

İş Yaşamında Cinsiyet Temelinde Mobbing Algısı Üzerine Bir Meta Analiz Çalışması

Ebru DEMİREL¹

Öz

Bu çalışmanın amacı, iş hayatında mobbing algısının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini bütüncül bir yaklaşımla değerlendirebilmek için meta analiz yöntemiyle araştırmaktır. Bu kapsamda konu ile alakalı Türkiye’de Türkçe yapılmış 2017-2022 yılları arasında yürütölen 18 çalışma belirlenmiştir. Dahil etme ölçütlerine uygun çalışmaların meta analizinde CMA V4.0 (Comprehensive Meta Analysis 4.0) yazılım programı kullanılmıştır. Araştırma örnekleme grubunu 1757’si kadın, 2202’si erkek oluşturmaktadır. Yapılan meta analiz sonucunda yayın yanlılığının olmadığı, çalışmaların heterojen dağıldığı tespit edilmiştir. Çalışmaların etki büyüklükleri, meta-analize dahil edilen çalışma sayısının 20’nin altında olmasından dolayı Hedge’nin g’sine göre hesaplanmış ve yorumlanmıştır. Analiz sonucunda, rastgele etkiler modeline göre mobbing algısı kadınlarda erkeklerden yüksek olduğu çıkmıştır. Ancak elde edilen değer önemsiz düzeyde ve istatistiksel olarak anlamsızdır (Hedge $g=0,015$; $p=0,874>0,05$). Yapılan moderatör analizde, iş hayatında mobbing algısının cinsiyete göre hesaplanan etki büyüklükleri çalışma bölgesinden ve sektörden etkilenmezken, çalışmanın örnekleme grubundan etkilendiği bulgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, İş Yaşamı, Cinsiyet, Meta Analiz

A Meta-Analysis Study on the Perception of Mobbing Based on Gender in Business Life

Abstract

The aim of this study is to investigate with the meta-analysis method in order to evaluate with a holistic approach whether the perception of mobbing in business life differs according to the gender variable. In this context, 18 studies conducted in Turkey between 2017-2022 on the subject were determined. CMA V4.0 (Comprehensive Meta Analysis 4.0) software program was used in the meta-analysis of studies that meet the inclusion criteria. The research sample group consists of 1757 women and 2202 men. As a result of the meta-analysis, it was determined that there was no publication bias and the studies were distributed heterogeneously. The effect sizes of the studies were calculated and interpreted according to Hedge's g since the number of studies included in the meta-analysis was below 20. As a result of the analysis, it was found that the perception of mobbing was higher in women than in men according to the random effects model. However, the value obtained is insignificant and statistically insignificant (Hedge $g=0.015$; $p=0.874>0.05$). In the moderator analysis, it was found that while the effect sizes of the perception of mobbing in business life calculated according to gender were not affected by the study area and sector, the study was affected by the sample group.

Key Words: mobbing, business life, gender, meta analysis


Atıf İçin / Please Cite As:

Demirel, E.(2023). İş yaşamında cinsiyet temelinde mobbing algısı üzerine bir meta analiz çalışması. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(4), 1402-1412. doi:10.33206/mjss.1282006

Geliş Tarihi / Received Date: 12.04.2023

Kabul Tarihi / Accepted Date: 24.08.2023

¹ Öğr. Gör. Dr. – Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Gülşehir Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, ebrudemirel@nevsehir.edu.tr,

 ORCID: 0000-0001-5073-0683

Giriş

Mobbing kelimesi ilk defa bir etolog olan Konrad Lorenz tarafından bir grup küçük hayvanın daha büyük tek bir hayvanı tehdit eden saldırıları olarak adlandırılmıştır. Daha sonra, tesadüfen çocukların ders saatleri arasında birbirlerine neler yapabilecekleriyle ilgilenmeye başlayan İsveçli bir doktor, küçük çocuk gruplarının (çoğunlukla) tek bir çocuğa yöneltilen çok yıkıcı davranışlarını “mobbing” olarak tanımlamıştır. Mobbingin bilimsel tanımı ise bir kişinin, bir veya daha fazla kişi tarafından neredeyse her gün ve aylarca süren saldırılara maruz kaldığı, kişiyi potansiyel olarak sınır dışı edilme riskiyle çaresiz bir konuma soktuğu bir sosyal etkileşimi ifade etmektedir (Leymann, 1996, s. 167-168).

Günümüzde mobbing kavramı daha çok iř yaşamında sıklıkla duyduğumuz bir kavram olarak karşımıza çıkan bir davranış Ģeklidir. İř yaşamında mobbing, çalışanları olumsuz bir Ģekilde etkileyen ve üstü örtülü bir Ģekilde dūřmanca tavırların sergilendiği kötü muamele olarak ele alınmaktadır. Mobbing, çalışan bir ekipteki bir bireye karşı tekrarlanan sözlü, fiziksel veya zihinsel baskı ve saldırıları ifade etmektedir. Bu saldırılar, söz konusu kişiyi incitmeye, küçük dūřürmeye veya yok etmeye yönelik olduğu kadar, itibarını zedelemeye, çalışma koşullarını tatsız hale getirmeye ve sabote edilen kişinin kendisinden beklenen performansı tam olarak gösteremeyeceği ölçüde çalışmalarını negatif yönde etkilemeye kadar odaklanmaktadır (Minaravo, 2020). İşyerinde psikolojik şiddetin ya da mobbingin en yaygın biçimleri sosyal dışlanma, alay etme, kıskançlık davranışı, dayatılan yasaklar ve talepler, ne pahasına olursa olsun itaat gerektirme ve aşağılanmaya maruz kalmadır (Arnejcic, 2016, s. 240).

İř yaşamında mobbingin ortaya çıkmasının nedenlerini araştıran birçok çalışma bu durumun, örgüt yapısından, sosyal gruplardan ya da bireysel nedenlerden kaynaklanabileceğini ortaya koymaktadır (Zapf, 1999; Hogh vd., 2011; Shallcross vd., 2013; Lutgen-Sandvik vd., 2009). Örgüt yapısından kaynaklı mobbingin nedenleri; bir organizasyonun yönetimi ile bağlantılı faktörleri ve yönetimin özelliklerini içermektedir. Çalışma ortamında örgüt, karşılıklı güvensizlik, rekabetçilik, gerginlik ortamı oluşturan kültürün varlığı, bir grubun bütünlüğünü azaltmakta ve karşılıklı dūřmanlığı artırmaktadır. Belirsiz görev dağılımına ilişkin deneyimsiz yönetim personeli tarafından gerçekteştirilen yönetim hataları ve etkili bir ödüllendirme ve ceza sisteminin olmaması da bir işyerinin iklimini etkilemekte ve mobbinge neden olmaktadır. Mobbingin ortaya çıkmasına katkıda bulunan bir başka faktör ise, katı bir Ģekilde belirlenmiş hiyerarşik yapıdır. Böyle bir yapı iř yaşamında çalışanları daha iyi çalışma koşulları ve daha yüksek kazanç talep etmekten caydırmak için de şiddet uygulayabilmektedir (Gulin, 2019, s. 17).

İř yaşamında mobbingin sosyal gruplardan kaynaklanan nedenleri, dūřmanlık, kıskançlık, grup baskısı, günah keçisi ilan etme isteği, suçunu kapatma gibi faktörler etkili olmaktadır. Mobbingin bireysel nedenleri ise, kişilik yapısı, vasıf, sosyal beceriler, damgalama vb. olarak ele alınmaktadır (Zapf, 1999, s. 71).

Cinsiyet, ırk veya din, belirli bir sosyal gruba ait olma veya farklı siyasi görüşlere sahip olma gibi faktörler de, mobbinge yol açması gerekmeyen ancak onu teşvik eden ve risk faktörleri olan kültürel olarak şartlandırılmış ayrımcılık kategoriler olarak ele alınmaktadır (Gulin, 2019, s. 17). Buna göre mobbinge neden olup olmadığı tartışma konusu olan ve mobbingi tetikleme veya daha fazla maruz kalma ihtimali olarak ele alınan cinsiyet faktörü ise birçok araştırmacının konusu olmuştur (Goralewska-Slonska, 2019; Erdis vd., 2021; Kovacic vd., 2017; Çögenli vd., 2017; Alfano vd., 2021). İlgili literatür tarandığında bir kısım çalışma cinsiyetin mobbing algısı üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşırken (Drabek & Merez, 2013; Cıranoğlu, 2017; Gülova & Canbuldu, 2021; Simpson & Cohen, 2004; Goralewska-Slonska, 2019); bir kısım çalışma ise cinsiyet değişkeninin mobbing üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşmıştır (Kartal, 2020; Öntürk, 2019; Yücekaya & İmamoğlu, 2020; Köprü, 2022; Aras, 2019). Cinsiyet farklılığının mobbing algısı üzerindeki etkisi olduğu sonucuna ulaşan Drabek ve Merez (2013) kadınların daha fazla mobbinge maruz kaldığı bulgusuna ulaşmıştır. Alfano ve arkadaşları (2021) tarafından yapılan çalışmada ise kadınlarla karşılaştırıldığında, iş yerindeki olumsuz davranışların kurbanı olmaktan şikayet eden erkekler daha depresif, paranoyak, içe dönük, kaygılı ve takıntılı, öfke düzeyleri daha yüksek ve benlik saygısı daha düşük olarak çıkmıştır. Eriksen ve Einarsen (2004) ise araştırma sonuçlarında, erkek asistan hemşirelerin kadın meslektaşlarına göre işyerinde zorbalığa daha sık maruz kaldıkları bulgusuna ulaşmışlardır. Cıranoğlu (2017) Gaziantep halı sektöründe tasarımcılar üzerine yaptığı çalışmada kadın tasarımcıların daha fazla mobbinge maruz kaldığı sonucuna ulaşmıştır.

Buna göre ilgili literatür incelendiğinde cinsiyete ilişkin mobbingin ortaya çıkma nedeni olarak elde edilen sonuçların belirsiz olması iş yaşamında cinsiyet yapısının mobbing algısı üzerinde herhangi bir öneminin olup olmadığı sorusunu akıllara getirmektedir. Böyle bir belirsizliğin var olması mobbing algısının cinsiyete göre değişip değişmediğinin incelenmesinin ihtiyaç olduğunu ortaya koymaktadır.

Uluslararası ve ulusal alan yazı incelendiğinde bu konu üzerinde herhangi bir meta analiz çalışmasına rastlanılmamıştır. Yine ilgili literatür incelendiğinde hem ulusal hem de uluslararası alanda cinsiyet temeline göre mobbing algısının çelişkili ve farklı bulguların ortaya çıktığı görülmüştür. Bu bağlamda bu çalışma ile, Türkiye’de ve Türkçe yapılmış çalışmaların meta analiz ile incelenerek genel bir çerçeve ve görüş sunacağı ve belirsizliğin ve çelişkinin ortadan kalkacağı düşünülmektedir.

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu çalışmada iş yaşamında cinsiyet farklılığının mobbing algısı üzerindeki etkisini belirlemek için meta analiz yöntemi kullanılmıştır. Meta analiz, birden fazla çalışmadan elde edilen verilerin birleştirilmesi için kullanılan istatistiksel bir yöntemdir. Etki büyüklüğü birden fazla çalışmada tutarlı olduğunda, bu ortak etkiyi belirlemek için meta-analiz kullanılmaktadır. Yine etki büyüklüğü bir çalışmadan diğerine değiştiğinde, değişimin nedenini belirlemek için de meta-analiz kullanılabilir. Meta analizde etki büyüklüğünü ölçmek için üç farklı yöntem kullanılmaktadır. Bunlar: ortalamalara dayalı etki büyüklükleri, ikili verilere dayalı etki boyutları ve korelasyonel verilere dayalı etki büyüklükleridir (Borenstein vd., 2021). Bu çalışmada cinsiyet farklılığının mobbing algısı üzerinde etki büyüklüğünü ölçmek için standardize ortalamalar farkı kullanılmıştır. Buna göre analize dahil edilen çalışmalarda, ortalama, örneklem büyüklüğü ve standart sapma verilerinin olmasına dikkat edilmiştir.

Verilerin Toplanması

Çalışmada verilerin toplanması için Google Akademik, YÖK Ulusal Tez Merkezi ve DergiPark veri tabanları taratılmıştır. Bu çalışmada verilere ulaşmak için mobbing anahtar kelimesi kullanılarak tarama yapılmıştır. Tarama sonucunda 265 makale, 886 tez çalışması ortaya çıkmıştır. Bu aşamadan sonra elde edilen verilerin dahil edilme ölçütleri belirlenmiştir. Buna göre meta analiz için dahil edilecek çalışmalara ilişkin kriterler aşağıdaki gibidir:

- Çalışmaların 2017-2022 yılları arasında yapılmış olması,
- Çalışmaların Türkiye’de ve Türkçe yapılmış olması,
- Çalışmaların makale ya da tez olması ve erişime açık olması,
- Çalışmalarda mobbing cinsiyet değişkenine göre incelenmiş olması,
- Meta analiz yapılabilmesi ve etki büyüklüklerinin hesaplanabilmesi için çalışmaların örneklem sayısına, ortalamalara ve standart sapma değerlerine sahip olması.

Buna göre belirlenen dahil edilme kriterlerine uygun olmayan çalışmalar analiz dışında bırakılarak, ölçütlere uygun olan 18 çalışma analize dahil edilmiştir.

Belirlenen çalışmaların kodlama işlemini gerçekleştirebilmek üzere Microsoft Office Excel programında bir kodlama formu oluşturulmuştur. Bu form iki farklı araştırmacı tarafından güvenilirlik sağlamak için kodlanmıştır. Kodlama formunda; çalışmaların kaynakçası, yayın türü, örneklem sayısı, sektör türü, örneklem grubu, çalışma bölgesi, cinsiyete göre ortalama, standart sapma ve örneklem sayıları girilmiştir.

Verilerin Analizi

Bu araştırmada, dahil etme kriterlerine uygun iş yaşamında cinsiyet temeline mobbing algısının düzeyini belirlemek için elde edilen çalışmaların meta analizinde CMA V4.0 yazılım programı kullanılmıştır. Meta analiz kapsamında etki büyüklüğünün ölçülmesinde standardize ortalamalar farkı kullanılmıştır. Çalışmanın etki büyüklüğünü ölçebilmek için analize dahil edilen her çalışmadan örneklem büyüklüğü (kadın/erkek) ve veriler (ortalama ve standart sapma) elde edilmiştir. Meta analiz yapmak için kadın, deney grubu; erkek ise kontrol grubu olarak belirlenmiştir. Araştırma sonucunda pozitif etki büyüklüğü elde edilirse kadınların, negatif etki büyüklüğü elde edilirse erkeklerin daha fazla mobbing algısı yaşadığı yönünde yorum yapılacaktır. Standardize ortalamalar farkının etki büyüklüğünün yorumlanmasında genel itibarıyla Cohen’in d’si ve Hedge’nin g’si kullanılmaktadır (Takeshima vd., 2014). Bu analizde örneklem sayısı 20’nin altında olduğu için etki büyüklüğünü ölçmek ve yorumlamak için Hedges’in g’si kullanılmıştır (Eser & Yurtçu, 2020, s. 25). Çalışmada etki büyüklüğünü belirlemede Cohen’in d’si için hazırlanan fakat Hedge’nin g’si içinde kullanılan değerler aşağıda tabloda sunulmuştur (Cohen vd., 2007, s. 521):

Tablo 1. Cohen d Etki Büyüklükleri

Değer Aralığı	Etki Düzeyi
0-0,20	çok zayıf etki
0,21-0,50	zayıf düzeyde etki
0,51-1,00	orta düzeyde etki
>1.00=	güçlü etki

Analiz kapsamında öncelikle yayın yanlılığının olup olmadığını tespit etmek için Huni Grafiği, Kendall Tau b Testi (Mazumdar sıra koralasyonları) ve Egger Testi yapılmıştır. Yine araştırma kapsamında heterojenlik testi ve etki büyüklüğü değerleri ölçülmüştür. Heterojenlik testinde sabit etkiler yöntemi ve rastgele etkiler yöntemi olarak iki model bulunmaktadır. Meta analiz, iki istatistiksel modelden birine, sabit etki modeline veya rastgele etkiler modeline dayanmaktadır. Sabit etkiler modeli altında, analizdeki tüm çalışmaların altında yatan tek bir gerçek etki büyüklüğü (dolayısıyla sabit etki terimi) olduğu ve gözlemlenen etkilerdeki tüm farklılıkların örnekleme hatasından kaynaklandığı varsayılmaktadır. Rastgele etkiler modeli altında ise, gerçek etkinin çalışmadan çalışmaya değişebileceğine izin verilmektedir (Borenstein vd., 2021, s. 59).

Bulgular

İş yaşamında cinsiyet temelinde mobbing algısını belirlemek için yapılan meta analiz çalışmasının bulgular kısmında; araştırmada kullanılan verilerin istatistikleri, yayın yanlılığına ilişkin testler, heterojenlik ve etki büyüklüğü ve moderatör değişkenlerine ilişkin analizler incelenmiştir.

Buna göre analizde kullanılan 18 çalışmaya ait istatistik bilgileri aşağıda Tablo 2'de verilmiştir.

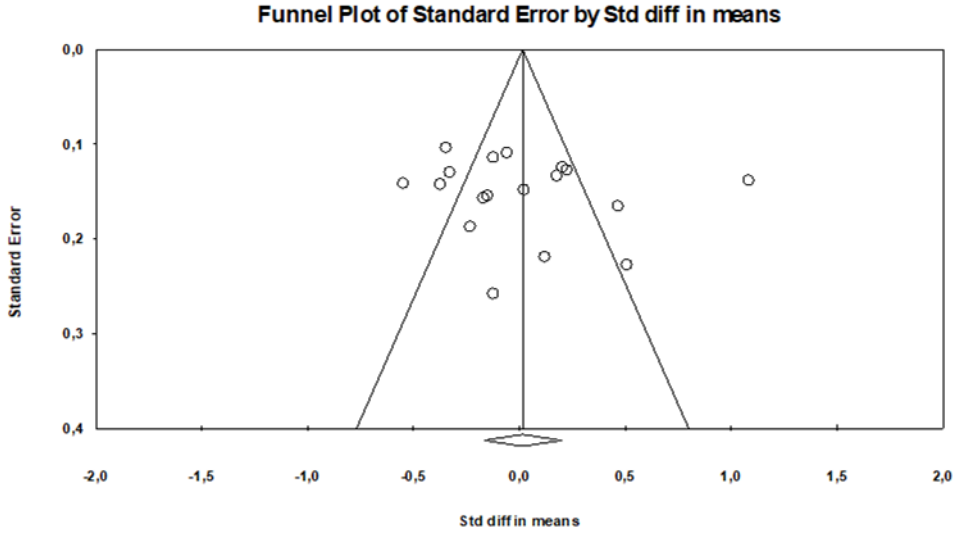
Tablo 2. Çalışmalara İlişkin İstatistikler

Değişken		N (3959)	% (100)
Yayın Türü	Tez	11	61,11
	Makale	7	38,89
Cinsiyet	Kadın	1757	44,38
	Erkek	2202	55,62
Örneklem Grubu	Akademisyen	3	16,67
	Banka Çalışanı	1	5,56
	Enerji Sektörü	1	5,56
	Fabrika Çalışanı	1	5,56
	Kamu Çalışanı (Memur)	3	16,67
	Medya Çalışanı	2	11,10
	Otel Çalışanı	1	5,56
	Öğretmen	2	11,10
	Sağlık Çalışanı	2	11,10
	Tasarımcı	1	5,56
	Tersane Çalışanı	1	5,56
Çalışma Bölgesi	Belirtilmeyen	3	16,67
	Doğu Anadolu	1	5,56
	GDAB	2	11,11
	İç Anadolu	4	22,22
	Karadeniz	2	11,11
	Marmara	6	33,33

Tabloya göre analize dahil edilen 18 çalışma yayın türüne göre incelendiğinde %61,11'i tez, %38,89'u ise makale olarak yer almaktadır. Cinsiyete göre inceleme yapıldığında çalışmada kullanılan verilerin %44,38'i kadın (1757 kişi), %55,62 ise erkek (2202 kişi) olarak görülmektedir. Tabloya göre analizler en çok Marmara bölgesinde (%33,33) gerçekleşmiştir. İkinci sırada ise İç Anadolu bölgesinden veri toplanmıştır (%22,22). Araştırmada en çok kullanılan örnek grubu kamu çalışanı (%16,67) ve akademisyen (%16,67) olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yayın Yanlılığına İlişkin Bulgular

Yayın yanlılığı, yayınlanmış literatürde yer alan bir araştırmanın, sistematik olarak tamamlanmış çalışma popülasyonunu temsil etmediğinde meydana gelen bir kavramdır. Başka bir ifadeyle, bir araştırmanın sonuçları, bir alanda yapılmış tüm araştırmaların sonuçlarından farklılık gösterdiğinde, bu araştırmanın okuyucuları ve eleştirilenleri, bu araştırmanın gösterdiği şey hakkında yanlış sonuçlara varma tehlikesiyle karşı karşıya kalabilmektedir (Rothstein vd., 2005). Bu kapsamda bu çalışmada yayın yanlılığının varlığını tespit etmek için Huni grafiği, Egger testi, Begg ve Mazumdar sıra korelasyonu (Kendall tau b katsayı) analizleri gerçekleştirilmiştir.



Grafik 1. Meta Analize Dabil Edilen Çalışmaların Huni Grafiği

Grafik 1 incelendiğinde analize dahil edilen 18 çalışmanın büyük çoğunluğu grafiğin üst kısmında simetrik olarak dağıldığı görülmektedir. Huni grafiğinde yayın yanlılığının olmaması durumunda, çalışmalar birleşik etki büyüklüğüne göre simetrik olarak dağıtmakta ve grafiğin üst kısmında bir dağılım göstermektedir (Borenstein vd., 2022, s. 95). Buna göre bu çalışmada yayın yanlılığının olmadığı görülmektedir.

Yayın yanlılığının varlığını tespit etmek için yapılan başka bir analiz ise Begg ve Mazumdar sıra korelasyonları (Kendall tau b katsayı) testi ve Egger testidir. Begg ve Mazumdar'ın sıra korelasyon testi, standartlaştırılmış etki büyüklüğü ile bu etkilerin varyansları (veya standart hatalar) arasındaki sıra korelasyonunu (Kendall's tau) bildirmektedir. Buna göre tau katsayısının sıfır değeri, etki boyutu ile kesinlik arasında hiçbir ilişki olmadığını ve sıfırdan sapmalar ise bir ilişkinin varlığını göstermektedir (Borenstein vd., 2022, s. 98). Sıra korelasyon testi gibi Egger'in doğrusal regresyon yöntemi ise, huni grafiği tarafından yakalanan yanlılığı nicelleştirmektedir. Begg ve Mazumdar'ın testi sıraları kullanırken, Egger'in yöntemi etki boyutlarının gerçek değerlerini ve kesinliklerini kullanmaktadır (Borenstein vd., 2022, s. 99).

Tablo 3. Kendall Tau b Testi ve Egger Testi

	Değişkenler	Değerler
Kendal'ın Tau b Testi	Tau b	0,13072
	z	0,75755
	p	0,22436
Egger Testi	p	0,47903

Tabloya göre Kendall Tau b ve Egger testlerine göre çalışmalarda yayın yanlılığı olmadığı ortaya çıkmıştır. Buna göre Kendall Tau b değeri 0,13072 ve p değeri ise 0,05'ten büyük, aynı şekilde Egger testinde de $p > 0,05$ olduğu görülmektedir.

Heterojenlik Testi ve Etki Büyüklükleri Bulguları

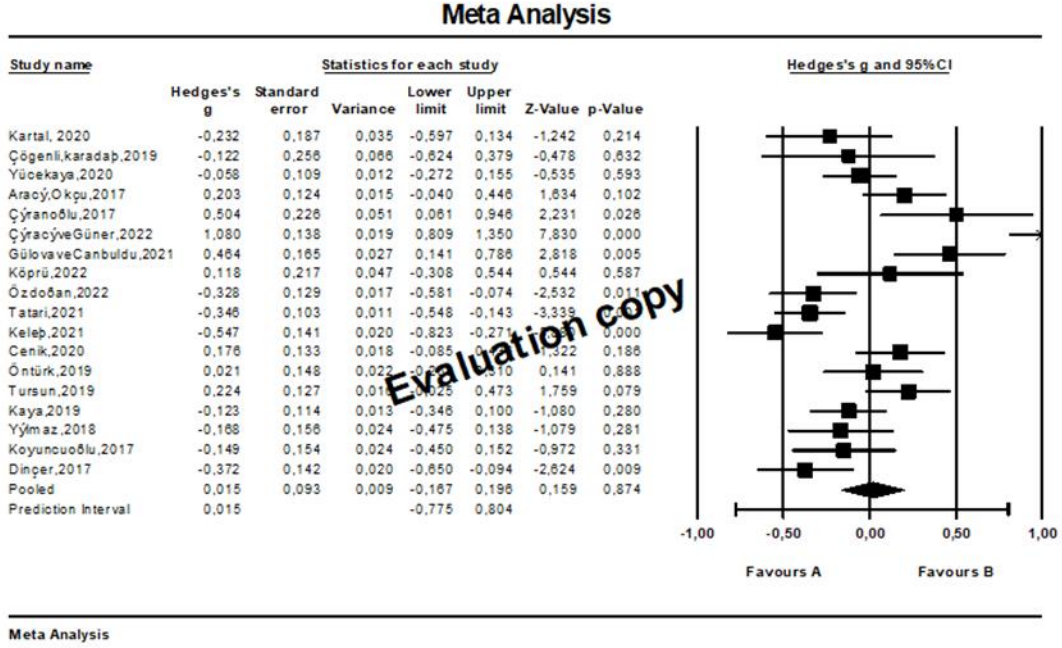
İş hayatında yaşanan mobbing algısının çalışanların cinsiyetine göre etkisini ölçmek için Türkiye'de yapılan Türkçe çalışmalar ve örneklem, ortalama ve standart sapma değerlerine sahip 18 tane çalışma analiz edilmiştir. Çalışmalara ilişkin heterojenlik testi ve etki büyüklükleri aşağıda sunulmuştur:

Tablo 4. Heterojenlik Testi ve Etki Byklklri

Model	N	%95 Güven Aralığı					Heterojenlik			
		Ortalama Etki Büyüklüğü	Standart Hata	Z	Alt Sınır	st Sınır	Df(Q)	Q	p	I ²
Sabit Etkiler Modeli	18	-0,011	0,033	-0,331	-0,077	0,054	17	126,776	0,000	86,590
Rastgele Etkiler Modeli	18	0,015	0,093	0,160	-0,167	0,197				

Heterojenlik için Q istatistiği, analizdeki tüm çalışmaların ortak bir etki boyutunu paylaştığı boş hipotezin testini sağlamaktadır. Buna göre tüm çalışmalar aynı gerçek etki büyüklüğünü paylaşıyorsa, Q'nun beklenen değerı serbestlik derecesine eşit olacaktır (alışma sayısı eksi 1). Yapılan analiz sonucunda Q değerı, 17 serbestlik derecesinde derecesi ve $p < 0,001$ ile 126,778 çıkmıştır. 0,100 alfa kriterini kullanarak, X² tablosunda 17 serbestlik derecesinde kritik değer 24,769 çıkmaktadır. Buna göre Q-istatistik değerı (126,778) 17 serbestlik derecesi ile ki-kare dağılımının kritik değerini (24,769) aştığı için etki büyüklüğünün homojen olduğu boş hipotezi reddedebiliriz (Borenstein vd., 2010). Yine heterojenlik testi kapsamında I-kare istatistiği %87'dir, bu bize gözlemlenen etkilerdeki varyansın yaklaşık %87'sinin örnekleme hatasından ziyade gerçek etkilerdeki varyansı yansıtığını göstermektedir. Higgins vd. (2003), %25'lik bir I-kare değerinin küçük bir heterojenliği temsil ettiğini, %50'nin orta derecede ve %75'in büyük bir heterojenliği temsil ettiğini ne sürmektedir (Higgins vd., 2003, s. 559). Buna göre bu çalışmada yüksek heterojenlik olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu bağlamda bu çalışmada rastgele etkiler modeli kullanılmıştır. Analizdeki çalışmaların, potansiyel araştırmalar evreninden rastgele bir örnekleme olduğu varsayılmakta ve bu analiz, o evrene bir çıkarım yapmak için kullanılmaktadır (Borenstein vd., 2010).

Tablo 4'e göre iş yaşamında mobbingin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için 18 çalışmanın meta analizi sonucu elde edilen değerler kapsamında rastgele etkiler modelinde ortalama etki büyüklüğü 0,015'dir ve %95 güven aralığı alt sınır -0,167 üst sınır 0,197 olarak hesaplanmıştır. Bu değere göre çalışanların mobbing algılarının cinsiyet değişkeninde önemsiz düzeyde bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Analiz sonucunda, etki büyüklüğünün ise istatistiksel olarak anlamsız olduğu bulgusu bulunmuştur ($p=0,874>0,05$). Ortalama etki büyüklüğünün pozitifliği (+0,015) etkinin kadın çalışanların mobbing düzeylerinin daha yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Bu bilgiler, aynı zamanda Orman grafiği ile de ortaya çıkmaktadır. Orman grafiğinde yer alan çizim, her çalışmayı alt ve üst sınırıyla birlikte bir nokta tahmini olarak göstermekte ve çalışmadan çalışmaya dağılım hakkında bir fikir vermektedir (Borenstein vd., 2022, s. 23). Buna göre analize dahil edilen 18 çalışmanın orman grafiği (forest plot) aşağıda gösterilmiştir:



Şekil 1. Mobbingin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Orman Grafiği

Şekil 1 iş yaşamında mobbingin cinsiyet algısına göre değişimine ilişkin orman grafiğini göstermektedir. Bu analizde örneklem sayısı 20'nin altında olduğu için etki büyüklüğünü ölçmek için Hedges'in g'si kullanılmıştır. Literatürde, çok küçük örneklem büyüklükleri (< 20) için Hedge g'nin kullanılması önerilmektedir. 20'den büyük örneklem büyüklükleri için ise, Cohen'in d'si kullanılması önerilmektedir (Eser & Yurtçu, 2020, s. 25). Buna göre 18 çalışmaya ilişkin etki büyüklükleri Hedge'nin g'sine göre en küçük -0,547 ile en büyük 1,080 değerleri arasında değişmektedir. Orman grafiğine göre p değeri 0,874 olarak gözükmektedir. Buna göre etki büyüklüğünün istatistiksel olarak anlamsız olduğu ortaya çıkmıştır ($p=0,874>0,05$).

Moderatör Analiz Sonuçları

İş hayatında mobbingin cinsiyet değişkenine göre ilişkisine etki edebilecek örneklem grubuna, çalışma bölgesine ve sektöre ilişkin moderatör analiz sonuçları aşağıda Tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 5. Mobbingin Cinsiyet Değişkenine Etkisine İlişkin Moderatör Sonuçları

		%95 Güven Aralığı						Df(g)	Q	P
Değişken	N	Etki Büyüklüğü	Standart Hata	Alt Sınır	Üst Sınır					
Örneklem Grubu	Akademisyen	3	0,036	0,107	-0,174	0,245	10	39,169	0,000	
	Banka Çalışanı	1	-0,168	0,156	-0,475	0,138				
	Enerji Sektörü	1	-0,372	0,142	-0,650	-0,094				
	Fabrika Çalışanı	1	0,464	0,165	0,141	0,786				
	Kamu Çalışanı (memur)	3	0,310	0,423	-0,520	1,139				
	Medya Çalışanı	2	-0,153	0,228	-0,601	0,295				
	Otel Çalışanı	1	0,176	0,133	-0,085	0,436				
	Öğretmen	2	0,038	0,176	-0,306	0,382				
	Sağlık Çalışanı	2	-0,430	0,109	-0,644	-0,216				
	Tasarımcı	1	0,504	0,226	0,061	0,946				
Tersane Çalışanı	1	-0,232	0,187	-0,597	0,134					
Çalışma Bölgesi	Belirtilmeyen	3	-0,288	0,159	-0,599	0,024	5	8,333	1,139	
	Doğu Anadolu	1	0,224	0,127	-0,025	0,473				
	GDAB	2	0,038	0,176	-0,306	0,382				
	İç Anadolu	4	-0,010	0,136	-0,276	0,257				
	Karadeniz	2	0,614	0,481	-0,328	1,555				
Marmara	6	-0,068	0,125	-0,313	0,178					
Sektör	Kamu	10	0,023	0,137	-0,245	0,291	1	0,018	0,895	
	Özel	8	-0,001	0,122	-0,241	0,239				

Tablo 5 moderatör analiz sonuçlarına göre çalışmanın örneklem grubunun cinsiyete göre etki büyüklüğünü anlamlı derecede etkilediği ve moderatör etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır ($Q=39,169 > X^2=15,987$; $p < 0,001$). Çalışma bölgesi ($Q=8,333 < X^2=9,236$; $p > 0,001$) ve sektörün ($Q=0,018 < X^2=2,706$; $p > 0,001$) hesaplanan etki değerine göre moderatör rol oynamadığı bulgusu elde edilmiştir. Buna göre iş hayatında mobbing algısının cinsiyete göre hesaplanan etki büyüklükleri çalışma bölgesinden ve sektörden etkilenmezken, çalışmanın örneklem grubundan etkilenmektedir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada iş yaşamında cinsiyet temelinde mobbing algısının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için meta analiz yöntemi kullanılmıştır. Bu amaç doğrultusunda 18 çalışmanın ($N=3959$; kadın=11757, erkek=2202) sonuçları birleştirilerek genel etki büyüklüğü hesaplanmıştır. Araştırmaya dahil edilen çalışmalar 2017-2022 yılları arasında Türkiye’de Türkçe olarak yayınlanmıştır. Ayrıca çalışma kapsamında mobbing ve cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek moderatör değişkenler de meta analiz yöntemiyle araştırılmıştır. Çalışma sonucunda analize dahil edilen her bir yayının etki değerlerinden hareket edilerek, değişkenler arasındaki (mobbing-cinsiyet) genel etki büyüklüğünün ne düzeyde ve yönde olduğu ortaya konulmuş, moderatör değişkenlerin etkisi araştırılmış ve böylece cinsiyet farklılığı ve mobbing algısı arasındaki ilişkiye yönelik ortak ve genel bir yargıya ulaşmak istenmiştir.

Araştırmaya dahil edilen çalışmaların yayın yanlılığının olup olmadığını tespit etmek amacıyla huni grafiği (Hunnel Plot), Begg ve Mazumdar sıra korelasyonu (Kendall tau b katsayı), Egger testi analizleri gerçekleştirilmiştir. Yapılan testler sonucunda çalışmalarda yayın yanlılığına ilişkin herhangi bir bulguya rastlanmamıştır.

Çalışmada standardize ortalamalar farkı kullanılarak etki büyüklüğünü hesaplamak için yapılan heterojenlik testi sonucunda çalışmada yüksek heterojenlik olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışmaların heterojen olmasından dolayı bu çalışmada rastgele etkiler modeli kullanılmıştır. Yapılan meta analiz sonucunda etki büyüklüğü 0,015'dir ve %95 güven aralığı alt sınır -0,167 üst sınır 0,197 olarak hesaplanmıştır. Bu değere göre çalışanların mobbing algılarının cinsiyet değişkeninde önemsiz düzeyde bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Orman grafiği incelendiğinde etki büyüklüğünün istatistiksel olarak anlamsız olduğu ortaya çıkmıştır ($p=0,874 > 0,05$). Ortalama etki büyüklüğünün pozitifliği (+0,015) etkinin kadın çalışanların mobbing düzeylerinin daha yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Analizde ele alınan bireysel çalışmalar incelendiğinde 7 çalışmanın istatistiksel olarak anlamlı çıktığı (Cıranoglu, 2017; Gülova & Canbuldu, 2021; Özdoğan, 2022; Keleş, 2021; Tatari, 2021; Çelik, 2017; Dinçer, 2017); 11 çalışmanın ise istatistiksel olarak anlamlı çıkmadığı tespit edilmiştir (Kartal, 2020; Yücekaya & İmamoğlu, 2020; Aracı & Okçu, 2017; Çögenli & Karadaş, 2019; Çıracı & Güner, 2022; Köprü, 2022; Aslan, 2022; Fedai, 2022; Cenik, 202; Öntürk, 2019; Tursun, 2019; Kaya, 2019; Yılmaz, 2018; Koyuncuoğlu, 2017). Buna göre elde edilen etki büyüklüğü istatistiksel olarak anlamlı olarak sonuçlanmadığı için bu durum “iş yaşamında mobbing algısını cinsiyet değişkeni farklılaştırmamaktadır” şeklinde yorumlanmaktadır. Bu sonuç meta-analiz kapsamındaki bireysel çalışmaların 7’sinin sonucuyla uyuşmazken, 11 çalışmanın sonucu ile uyuşmaktadır.

İş hayatında mobbingin cinsiyet değişkenine göre ilişkisine etki edebilecek örneklem grubuna, çalışma bölgesine ve sektöre ilişkin moderatör analizleri sonucunda, iş hayatında mobbing algısının cinsiyete göre hesaplanan etki büyüklükleri çalışma bölgesinden ve sektörden etkilenmezken, çalışmanın örneklem grubundan etkilendiği ortaya çıkmıştır. Buna göre çalışmanın örneklem grubunun cinsiyete göre etki büyüklüğünü anlamlı derecede etkilediği ve moderatör etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Tasarımcı ve fabrika çalışanları üzerine yapılan çalışmaların etki büyüklüklerinin diğer örnek grubuna göre daha yüksek çıkmıştır. Bu örneklem grubunda kadın çalışanların daha fazla mobbing algısına maruz kaldığı gözükmemektedir. Ancak bu örneklem grubunun birer tane olması sonuçların genellemesini etkilemektedir.

Sonuç olarak bu çalışma iş hayatında mobbingin cinsiyet durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını 18 çalışma kapsamında meta analiz yöntemiyle ele alarak bütüncül bir yaklaşımla değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Elde edilen bulgular ışığında iş hayatında mobbingin cinsiyet durumuna göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmış ve literatürü destekler nitelikte olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırma kapsamında sadece Türkçe ve Türkiye’de yapılmış çalışmaların birleştirilmesiyle genel ve bütüncül bir çerçeve oluşturulmuş ve çelişkiler ortadan kaldırılmıştır. Ancak bu bulgular değerlendirilirken araştırmanın bazı sınırlıklar dahilinde ele alınması gerektiği de önem taşımaktadır. Buna göre çalışmada sadece nicel veriler ele alınmış ve örneklem sayısı, ortalama ve standart sapma değerlerine sahip yayınlar analize dahil edilmiş, farklı yöntemlerle ve analiz türleriyle (nitel çalışma, AMOS vb.) yapılan yayınlar çalışmaya dahil edilmemiştir. Yine araştırma kapsamında sadece Türkçe çalışmalar ele alınmış yabancı literatür analize dahil

edilmemiştir. Bu kapsamda gelecekteki çalışmalarda yabancı literatürün de dahil edilerek araştırma yapılması önerilmektedir. Böylece ülkeler arası ya da kültürler arası cinsiyetin mobbing algısı üzerinde herhangi bir farklılık gösterip gösterilmediği belirlenebilir ve bu çalışma ile karşılaştırılmalar yapılabilir. Bu şekilde alana daha fazla katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

Etik Beyan

“İş Yaşamında Cinsiyet Temelinde Mobbing Algısı Üzerine Bir Meta Analiz Çalışması” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel kurallara, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Yazarların çalışmadaki katkı oranları eşittir.

Çatışma Beyanı

Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

Kaynakça

- Alfano, V., Ramaci, T., Landolfi, A., Presti, A. ve Barattucci, M. (2021). Gender patterns in mobbing victims: differences in negative act perceptions, mmpı personality profile, perceived quality of life, and suicide risk. *Int J Environ Res Public Health*, 18(4).
- Aracı, F. ve Okçu, V. (2017). İlkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin mobbing (yıldıma) yaşama algıları. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10, 525 – 544.
- Arnejcic, B. (2016). Mobbing in company: levels and typology. *Organizacija*, 49 (4) , 240-250.
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. T. ve Rothstein, H. R. (2021). *Introduction to Meta-Analysis* (Second ed.). Wiley.
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. ve Rothstein, H. R. (2010). A basic introduction to fixed-effect and random-effects models for meta-analysis. *Res Synth Methods*, 1(2), 97-111. <https://doi.org/10.1002/jrsm.12>.
- Borenstein, M., Hedges, L., Higgins, J. ve Rothstein, H. (2022). *Comprehensive meta analysis version 3.0*. https://www.meta-analysis.com/pages/cma4_manual.php (Erişim Tarihi: 11.12.2022).
- Cenik, Ç. (2020). *Otel işletmelerinde mobbing davranışlarının örgütsel bağlılığa etkisi: İstanbul 5 yıldızlı otellerde bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sakarya.
- Cıranoğlu, M. (2017). Yaratıcı bir meslek grubu olarak tasarımcıların maruz kaldıkları mobbing faaliyetleri: Gaziantep halı sektöründe bir araştırma. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 3(3), 817-835.
- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2007). *Research methods in education*. Routledge. 6. Baskı, New York.
- Çıracı, L. ve Güner, A. (2022). İş sağlığında psikososyal faktör olarak mobbingin ofis çalışanları üzerinde etkisinin incelenmesi. *Karadmas İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 6(1), 43-52.
- Çögenli, M. ve Karadaş, Y. (2019). Belediye çalışanlarının karşılaştıkları mobbing davranışları: akşehir belediyesinde ampirik bir çalışma. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 33-48.
- Çögenli, M., Asunakutlu, T. ve Türegün, Z. (2017). Gender and mobbing: the case of Turkey. *Journal of Business Research-Türk*, 9(3), 109-121.
- Diñer, H. (2017). *İş yerinde yıldıma ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki: enerji sektörü üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Ve Örgütsel Değişim Bilim Dalı, İstanbul.
- Drabek, M. ve Mercz, D. (2013). Job stress, occupational position and gender as factors differentiating workplace bullying experience. *Med Pr*, 64(3), 283-96.
- Erdi, E., Genc, O. ve Aydınli, S. (2021). Mobbing on construction professionals: causes, consequences, and precautions. *International Journal Of Construction Management*, 21(10), 987-996.
- Eriksen W. ve Einarsen S. (2004). Gender minority as a risk factor of exposure to bullying at work – The case of male assistant nurses. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(4), 473–492. DOI: 10.1080/13594320444000173.
- Eser, M. T. ve Yurtçu, M. (2020). a review of meta-analysis articles in educational sciences conducted between 2010 and 2019 in turkey. *International Journal of Progressive Education*, 16(6), 15-32.
- Góralewska-Słońska, A. (2019). Experiencing mobbing at workplace facing psychological gender and occupational burnout. *Management, Sciendo*, 23(1), 156-173.
- Gulin, W. (2019). Mobbing in the workplace-causes and consequences. *Sciendo, 21st Century Pedagogy*, 1(3), 14-19.
- Gülova, A., K. ve Canbuldu, N. (2021). Çalışanların mobbing (psikolojik yıldıma) davranışına maruz kalma algısı ile kişilik tipleri ve demografik özellikleri arasındaki ilişki Üzerine Bir Araştırma. *Social Sciences Research Journal*, 10 (1), 147-161.

- Higgins, J., Thompson, S., Deeks, J. ve Altman, D. (2003). Measuring inconsistency in meta-analyses. *BMJ* (Clinical Research Edition), 327, 557–560.
- Hogh, A., Mikkelsen, E. G. ve Hansen, A. M. (2011). Individual consequences of workplace bullying/mobbing, bullying and harassment in the workplace: developments in theory, *Research, And Practice*, 2nd Edition, 107-128.
- Kartal, Ö. (2020). Denizcilik sektöründe mobbing: tuzla tersaneler bölgesi çalışanları üzerinde bir araştırma. *Denizcilik ve Lojistik Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 23-46.
- Kaya, M. (2019). *Mobbing ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Karaman ilinde bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Keleş, G. (2021). *Sağlık kurumlarında iş stresi, çalışan performansı ve mobbing arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik ampirik araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Sağlık Yönetimi Programı, Ankara.
- Kovacic, A., Podgornik, N., Pristov, Z. ve Raspor, A. (2017). Mobbing in a Non-Profit Organisation. *Organizacija*, 50 (2), 178-186.
- Koyuncuoğlu, B. (2017). *Mobbinge maruz kalmanın demografik faktörlere göre farklılaşması: kilis ili kamu ve özel eğitim kurumlarında bir alan araştırması*. (Tezli Yüksek Lisans Programı). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Gaziantep.
- Köprü, İ. (2022). *Cinsiyet eşitsizliği bağlamında çalışan sorunları ve mobbing: Kayseri medyası örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gazetecilik Anabilim Dalı, Kayseri.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 3(2), 165-184.
- Lutgen-Sandvik P., Namie, G. ve Namie, R. (2009). *Workplace bullying: causes, consequences, and corrections*. In: P. Lutgen-Sandvik i B. Sypher (ed.) *Destructive Organizational Communication*, 27-53, New York: Routledge Press.
- Minárová, M., Benčíková, D., Malá, D. ve Smutný, F. (2020). *Mobbing in a workplace and its negative influence on building quality culture*. *Globalization and its Socio-Economic Consequences 2019*. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20207405014>.
- Öntürk, Y. (2019). *Akademisyenlere yönelik mobbing davranışları ile iş yaşam kalitesi ilişkisinin incelenmesi*. (Doktora Tezi). Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalı, Düzce.
- Özdoğan, D. (2022). *Sağlık çalışanlarının mobbing ve örgütsel sinizme yönelik alguları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Munzur Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Tunceli.
- Rothstein, R., Sutton, A. ve Borenstein, M. (2005). *Publication bias in meta-analysis: Prevention, Assessment and Adjustments*. John Wiley & Sons, England.
- Shallcross, L; Ramsay, S ve Barker, M. (2013). Severe workplace conflict: the experience of mobbing. *Negotiation And Conflict Management Research*, 6 (3), 191-213.
- Simpson R, Cohen C. (2004). Dangerous work: the gendered nature of bullying in the context of higher education. *Gender, Work & Organization*, 11(2), 163–186.
- Takeshima, N., Sozu, T., Tajika, A., vd. (2014). Which is more generalizable, powerful and interpretable in meta-analyses, mean difference or standardized mean difference?. *BMC Medical Research Methodology*, 14(30).
- Tatari, M. (2021). *Beyaz yakalı çalışanların işyerindeki mobbing algularının sanal kayıtma davranışlarına etkisi: iletişim sektörü örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Tursun, B. (2019). *İş yaşamında mobbing: firat üniversitesi akademik ve idari çalışanlarına yönelik bir alan araştırması*. (Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Elazığ.
- Yılmaz, F. (2018). *Mobbingin örgütsel güven ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı, Niğde.
- Yücekaya, P. ve İmamoğlu, Ö. (2020). Mobbing ve örgütsel sessizliğin iş performansına etkisi: Çanakkale ilinde bir araştırma. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi-International Journal of Society Researches*, 16(17), 319-352.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing bullying at work, Bullying at Work Research Update Conference, *International Journal Of Manpower*, 20 (1-2), 70-85.

EXTENDED ABSTRACT

Mobbing refers to a social interaction in which a person is subjected to almost daily and months-long attacks by one or more people, putting the person in a helpless position with the potential risk of deportation. Today, the concept of mobbing is a behavior that we often hear in business life. In business, mobbing is treated as maltreatment, which negatively affects employees and implicitly exhibits hostile attitudes.

Many studies investigating the reasons for the emergence of mobbing in business life reveal that this may be due to organizational structure, social groups or individual reasons (Zapf, 1999; Hogh et al., 2011; Shallcross et al., 2013; Lutgen-Sandvik et al., 2009). Accordingly, one of the reasons that are discussed as whether it causes mobbing and is considered as the possibility of triggering mobbing or being exposed more is the gender factor (Goralewska-Slonska, 2019; Erdis et al., 2021; Kavovic et al., 2017; Çöğenli et al., 2017; Alfano et al., 2021). When the relevant literature is reviewed, some studies have concluded that

gender has an effect on the perception of mobbing (Drabek and Merecz, 2013; Cıranoglu, 2017; Gülova and Canbuldu, 2021; Simpson and Cohen, 2004; Goralewska-Slonska, 2019); while some studies have concluded that the gender variable has no effect on mobbing (Kartal, 2020; Öntürk, 2019; Yücekaya and İmamoğlu, 2020; Köprü, 2022; Aras, 2019).

Accordingly, in this study, meta-analysis method was used to determine the effect of gender difference in business life on mobbing perception. In the study, Google Academic, YÖK National Thesis Center and DergiPark databases were searched to collect data. The inclusion criteria of the data obtained after this stage were determined. Accordingly, the criteria for the studies to be included for meta-analysis are as follows:

- The studies were conducted between 2017-2022,
- The studies have been conducted in Turkey and in Turkish,
- If the studies are articles or theses and they are accessible,
- The fact that mobbing was examined according to the gender variable in the studies,
- The studies have the number of samples, averages and standard deviation values in order to perform meta-analysis and to calculate the effect sizes.

Studies that did not meet the inclusion criteria determined accordingly were excluded from the analysis, and 18 studies that met the criteria were included in the analysis.

Funnel plot, Begg and Mazumdar rank correlation (Kendall tau b coefficient), Egger test analyzes were performed to determine whether the studies included in the study had publication bias. As a result of the tests, no findings related to publication bias were found in the studies.

As a result of the heterogeneity test performed to calculate the effect size using the standardized mean difference in the study, it was revealed that there was high heterogeneity in the study. Due to the heterogeneity of the studies, the random effects model was used in this study. As a result of the meta-analysis, the effect size was 0.015 and the 95% confidence interval was calculated as the lower limit -0.167 and the upper limit was 0.197. According to this value, it was revealed that employees' mobbing perceptions had an insignificant effect on the gender variable. When the forest graph was examined, it was revealed that the effect size was statistically insignificant ($p=0.874>0.05$). Accordingly, since the effect size obtained was not statistically significant, this situation is interpreted as "the gender variable does not differentiate the perception of mobbing in business life". While this result is inconsistent with the results of 7 of the individual studies within the scope of meta-analysis, it is consistent with the results of 11 studies.

As a result of the moderator analyzes of the sample group, study area and sector that may affect the relationship of mobbing in business life according to the gender variable, it was revealed that the effect sizes of the perception of mobbing in business life calculated according to gender were not affected by the study area and sector, while the study was affected by the sample group. Accordingly, it was revealed that the sample group of the study significantly affected the effect size by gender and had a moderator effect. The effect sizes of the studies on designers and factory employees were higher than the other sample group.

In conclusion, this study aims to evaluate whether mobbing differs according to gender in business life with a holistic approach by considering it with the meta-analysis method within the scope of 18 studies. In the light of the findings, it was concluded that mobbing in business life did not differ according to gender and it was found to support the literature.