

HAK İHLALİ BAKIŞ AÇISINDAN BEZDİRİ VE KADIN

Özlem SERT* Arzu AKKOYUNLU WIGLEY**

Öz: Bezdiri (mobbing), psikolojik şiddetin süreklilik göstererek pervasızlaşmış, kişinin onurlu yaşam hakkının ihlal edilmesidir. İş yaşamının güvencesizleşmesi ve biat kültürünün artması, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kamusal alanda muhafazakarlığın artması, kurumların hiyerarşik ve cinsiyetçi yapıları nedeniyle Türkiye’de kadınların bezdiriye karşı mukavemet şartları giderek ağırlaşmaktadır. Bu çalışmanın amacı, bezdirinin kadınlar üzerindeki etkilerini incelemektir. Bu çerçevede, bezdirinin doğası, mekanizmaları ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin bu mekanizmalar ile ilişkisi içerisinde hak ihlali bakış açısının bezdiri olgusunu anlama ve bu hak ihlaline karşı anlamlı, kararlı mücadele sürecini oluşturmak için neler yapılabileceği incelenecektir.

Anahtar Sözcükler: Bezdiri(mobbing), mobbing ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği, insan hakları ihlali, onurlu yaşam hakkı (Vida Digna).

Mobbing and Women from the Perspective of Human Rights Violation

Abstract: Mobbing is the continuous and reckless psychological violence that violates a person’s right to live with dignity. The conditions for women’s resistance against mobbing in Turkey are increasingly becoming more difficult due to the increasing job insecurity, the rise of a culture of obedience, gender inequality, the increase of conservatism in public spaces, and the hierarchical and sexist structures of institutions. The aim of this study is to examine the effects of mobbing on women. Within this framework, we will examine firstly, the nature of mobbing, its mechanisms, and the relationship between mobbing and gender inequalities. Starting from the premise that mobbing is a violation of human rights, the study will examine what can be done to create a meaningful and determined struggle against this violation of rights.

Key words: Mobbing, mobbing and gender inequality, human rights violation, The Right to a Dignified Life (Vida Digna).

I. Giriş

Bezdiri (mobbing), psikolojik şiddetin süreklilik göstererek pervasızlaşmış, kişinin onurlu yaşam hakkının ihlal edilmesidir. Süreklilik gösteren ve sıklığı ve şiddeti verdiği sıkıntının derecesini belirleyen bu sistematik olumsuz davranışlar, bezginliğe yol açar. Şiddetin kronikleşerek, düzenli aralıklarla tekrarlanıp ve belirli bir süre boyunca devam eden bir onurlu yaşam ihlali haline gelmesi bezdiri olarak kabul edilir (Sert ve Akkoyunlu Wigley 2015b:9).

Kadınların bezdiriye maruz kalma oranları dünya genelinde erkeklere göre daha yüksektir. Ancak ataerkil yapıların egemen olduğu kültürel fauna, iş yaşamının güvencesizleşmesi ve biat kültürünün artması, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kamusal alanda muhafazakarlığın artması, kurumların hiyerarşik ve cinsiyetçi yapıları ve kurumlarda cinsiyetçi baskıların artması nedeniyle Türkiye’de kadınların bezdiriye karşı mukavemet şartları giderek ağırlaşmaktadır.

Literatürde bezdiriye odaklanan çalışmaların büyük bir çoğunluğu

1. Bezdininin kurumsal ve bireysel nedenlerine odaklanmış ve
2. Anketler ile bezdirinin çalışanların üretkenliği üzerindeki etkilerini sorgulamış.

İkinci gruba giren çalışmalar iyi niyetli olarak bezdiri olmayan bir çalışma yaşamının üretkenliği, yaratıcılığı arttıracaklarını öngörseler de bir konu atlanmıştır. Bu çalışmaların Frankfurt Okulu ve toplumsal cinsiyet teorisi ile ilişkilenecekleri temel bir analiz zafiyeti oluşturur. Çünkü amaç araç ayrıştırması içerir ve araçsal rasyonalite kurarlar. Bu örtük olarak çalışanların verimliliği üzerinde olumsuz etkisi olmadığı sürece bezdirinin en azından göz ardı edilebileceğini ima eden bir bakış açısı üretir. Oysa araçsal rasyonalitenin şiddeti meşrulaştıran ve arttıran bir algı yarattığı üzerinde yapılan birçok çalışmada vurgulanmıştır. Örneğin Walter Benjamin,

* Doç. Dr., Öğr. Üyesi Hacettepe Üni., Edebiyat Fak. Tarih Böl. (ORCID No:0000-0002-4300-6192)

** Prof. Dr., Öğr. Üyesi Hacettepe Üni., İktisadi ve İdari Bil. Fak., İktisat Böl. (ORCID No:0000-0002-2057-1439)

Geliş Tarihi / Received : 20.10.2024

Kabul Tarihi / Accepted : 13.11.2024

“Şiddetin Eleştirisi Üzerine” başlıklı yazısında “Soru, ilke olarak şiddetin, haklı amaçlara ulaşmak için bile ahlaki bir araç olup olamayacağı yönünde açık kalacaktır.” (Benjamin, 1996:236). Nitekim çocuk işçilerin Endüstri Devrimi yıllarında tekstil üretiminde çalıştırılması, elleri daha küçük olduğundan verimliliği arttırsa da bir insan hakkı ihlalidir. Judith Butler da şiddetin meşrulaştırılması için kullanılan araçsal rasyonaliteyi “... bir amacı gerçekleştirmek için bir araç olarak şiddetin kullanımı, dolaylı ya da fiilen, daha geniş kapsamda şiddetin kullanımına izin veriyorsa ve bu şekilde dünyaya daha fazla şiddet getiriyorsa ne olur?” diye sorgular (Butler, 2020:12-15). Sürdürülebilir bir toplumsal yaşam ve yaşanabilirliğin sağlanması için şidetsizliğin önemini vurgular. Bu çerçevede düşünürsek bezdiri verimliliği arttırırsa meşru mu olur? Gerçekten de duygusal şiddet formlarının verimliliği arttırdığını düşünen ve uygulayan yöneticiler vardır. Bu durumda akademik çalışmaların amacı bu yöneticileri verimlilik için duygusal şiddetten vazgeçmeye ikna etmek midir? Burada önemli olanın yaşanabilirlik ve sürdürülebilir bir toplumsal yaşam olduğunu düşünüyoruz. Bezdiri iş yaşamını yaşanamaz hale getiren, farklı görülen kişilere karşı baskıcı bir yapının oluşmasına neden olan ve sürdürülebilir bir toplumsal yaşama tehdit olan bir olgudur. Bu nedenle bezdiriye karşı mücadele haklar alanının konusudur.

Bu nedenle bu çalışmada bezdirinin kişinin öncelikli onurlu yaşam hakkının ihlal edilmesi olduğunun unutulmaması gerektiğinin altı çizilecek,

a. Bezdirinin doğası,

b. Mekanizmaları ve

c. Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin bu mekanizmalar ile ilişkisi içerisinde hak ihlali bakış açısının bezdiri olgusunu anlama ve bu hak ihlaline karşı anlamlı, kararlı mücadele sürecini oluşturmak için önemi incelenecektir.

Kronikleşmiş bir baskı türü haline gelen bezdiriye neden kadınların daha fazla ve daha ağır biçimlerde maruz kaldığı, toplumsal cinsiyet açısından bezdiri türlerinin nasıl farklılaştığı, bezdirinin kadınların açısından sonuçları etkileri ve bezdiri ile mücadele konusuna hak ihlali bakış açısının bütüncül bir analiz getirdiği gösterilecektir.

Çalışmanın, birinci bölümünde bezdiri ile ilgili olgular özetlenecek, bezdirinin kadınların esenliği üzerindeki etkileri, bezdiri üzerine yapılmış çalışmaların toplumsal cinsiyet temelli bulguları ve Türkiye’de kadınların bezdiri deneyiminin daha da ağırlaşmasına yol açan koşullar incelenecektir. İkinci bölümde, bezdirinin onurlu yaşam hakkı ol-

duğu ön kabulünden yol çıkarak bezdiri türleri ve bunların kadınlara nasıl uygulandığı incelenecektir. Üçüncü bölümde ise, insanların yaşam kalitesini düşüren, iş yaşamını çekilmez hale getiren ve en önemlisi onurlu yaşam hakkının ihlaline neden olan bezdiriye karşı esenliğe giden bir yol haritası çıkarılmaya çalışılacaktır.

II. Olgular

II.a. Bezdirinin kadınların esenliği üzerindeki etkileri

Birçok çalışma, iş yerinde bezdirinin hem erkekler hem de kadınlar için sağlık sorunları açısından olumsuz sonuçlarını göstermektedir (Nielsen ve Einarsen, 2012; Yamada, 2023; Alfano ve ark., 2021; Rosander ve ark. 2020; Salin 2021). Söz konusu çalışmalar, bezdiriye maruz kalan kadın ve erkeklerin önemli zihinsel ve fiziksel sağlık sorunları yaşadığını göstermektedir.

Zihinsel sağlık sorunları söz konusu olduğunda bezdiri kişilerin başkaları ile iletişim ve yeni deneyimlerinden kaçınma, kendileri hakkında daha olumsuz düşüncelere sahip olma gibi sonuçlara yol açarak kişilik özelliklerinde olumsuz değişikliklere yol açabilmektedir. Bezdiri, düşünme, öngörülemez ve kişinin kendini sürekli tehdit altında hissettiği bir iş ortamı yaratarak, kronik stres, anksiyete, depresyon ve panik atağa yol açabilmektedir. Sürekli bezdiriye maruz kalmak, geri dönüşler, kabuslar ve aşırı tetikte olma gibi Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB) semptomlarını tetikleyebilmektedir. Bezdiri, duygusal tükenmeye ve kendini işe ait hissetmemeye yol açarak tükenmişliğe yol açabilir. Bezdiriye maruz kalan kişiler alkol ya da ilaç alışkanlıkları geliştirebilmekte hatta intihar girişiminde bulunabilmektedir. Bezdiri yaşanabilirliğe bir tehdit oluşturmaktadır.

Son yıllarda ülkemizde sağlık sektöründe yaşanan bezdirinin derecesi ve sonuçları, Hekim Birliği Sendikası Başkanı Gökhan Doğramacı’nın, Asistan hekim Dr. Uğurcan Ağcaoğlu’nun ölümüne ilişkin yaptığı açıklamada ortaya konmaktadır. Doğramacı’ya göre “Son dönemde yapılan araştırmalar ve medyada yer alan haberler, mobbingin sağlık sektöründe ne denli yaygınlaştığını ve birçok hekimin bu baskıya dayanamamaya trajik bir şekilde intiharı seçtiğini gözler önüne sermektedir” (Cumhuriyet, 2024).

Bezdiri ile ilişkili kronik stres, fiziksel sağlık sorunları olarak kendini göstermektedir. Bu sorunlardan birisi uyumakta zorluk çekmek veya uykusuzluk şeklinde ortaya çıkar. Bezdiri ile ilgili stresin yaygın bir sonucu uyku bozukluklarıdır. Bunun yanın sıra çalışmalarda, bezdiri sonucu oluşan kronik gerilim ve stresin baş ağrılarına, sırt ağrısına ve diğer kas-

iskelet sorunlarına yol açtığı belirtilmektedir. Benzer şekilde stres, sindirim süreçlerini bozarak bulantı, karın ağrısı ve diğer mide-bağırsak problemlerine neden olabilmektedir. Çalışmalar bezdiri ile ilgili stresin derecesinin artmasının kalp krizine de yol açabileceğine vurgu yapmaktadır.

Çalışmaların büyük çoğunluğu bezdirinin kadın ve erkeklerin sağlığı üzerindeki etkileri arasında farklılıklar bulunduğunu göstermektedir. Bezdirinin olumsuz etkilerinin kadınlar üzerinde daha fazla olduğunu gösteren çalışmalardan birisi olan **Niedl (1996)**, bezdiriye maruz kalan kadınların erkeklere göre daha fazla psikosomatik hastalıklar ve daha yüksek anksiyete gösterdikleri belirlemiştir. **(Eriksen ve ark., 2016)**, bezdiriye maruz kalan hem erkek hem de kadınların psikolojik ve fiziksel olarak olumsuz yönde etkilendiklerini ancak bezdirinin kadınlar üzerindeki olumsuz sağlık etkilerinin uzun dönemli olduğunu ve bu nedenle uzun süreli hastalık izinleri aldığını belirtmektedir. 35-45 yaş arası bezdiri mağduru kadınların %65'inde "bezdiri sendromu" veya iş kaynaklı stres bozuklukları görülmüştür **(Tonini ve ark., 2011)**. Diğer bir çalışmada, travma sonrası stres bozukluğunun görülme oranının, bezdiri mağduru kadınlarda %49 iken erkeklerde %35.3 olduğunu göstermektedir **(Rodriguez-Munoz ve ark., 2010:2616)**.

Buna karşılık, **(Rosandar ve ark., 2020)** erkeklerin zihinsel sağlıklarında daha büyük olumsuz etkiler yaşayabileceğini savunmaktadır. Birincisi, kadınların sosyal destek veya resmi kanallara başvuru yaparak yardım almaya daha eğilimli olduklarını, bu nedenle de kadınların sağlıkları üzerindeki olumsuz etkileri azaltma olasılıklarının daha yüksek olduğunu belirtmektedir. İkincisi, muhtemelen erkeklige dair toplumsal beklentilerden kaynaklı olarak erkeklerin, bezdiriye maruz kaldıklarını kabul etme konusundaki potansiyel isteksizlikleri nedeniyle kadınlara oranla daha uzun süre bezdiriye maruz kalabileceklerini, bunun da bezdirinin erkeklerin sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerini arttırabileceğine işaret etmektedir **(Rosandar ve ark., 2020)**.

Bezdirinin sağlık üzerindeki olumsuz etkileri yalnızca bezdiriye maruz kalanlarla sınırlı kalmamaktadır. Bezdiri ortamında bulunan izleyici kişiler de bezdiri ortamında olmayanlara göre daha fazla fiziksel ve duygusal sorunlar yaşamaktadır **(Escartín ve ark., 2009; Hauge ve ark., 2007)**. Bu açıdan bezdiri toplumsal yaşamın sürdürülebilirliği için de tehdit oluşturmaktadır.

Bezdirinin sonuçları yalnızca olumsuz sağlık etkileriyle sınırlı kalmayıp aynı zamanda kadınların kariyer gelişimini ve ekonomik bağımsızlıklarını da etkilemektedir. Bezdiri, kadınların kariyer ilerleme-

lerini önemli ölçüde engelleyerek mesleki olarak yükselme fırsatlarının kaçırılmasına neden olmaktadır **(Yamada, 2023)**.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin çok yüksek olduğu toplumlarda kadınlar, bezdiriye hiç tepki vermemekte (verememekte), iş yerinden hatta iş hayatından uzaklaşmak gibi çok daha travmatik kararlar alabilmektedir. Örneğin, Türkiye'de farklı sektörlerde çalışan kadınlara yönelik bezdiri üzerine yapılmış bir çalışma olan **Topkaya Sevinç (2011)**'in bulgularına göre, kadınlar yaşadıkları bezdiri sonucu çalıştıkları sektöre bağlı olarak, tayin isteme veya emeklilik talep etme yolu ile iş yerinden uzaklaşmakta veya iş hayatından çıkmaktadırlar. Benzer şekilde, Türkiye'de farklı sektörler için çalışanların bezdiriye maruz kalma dereceleri ile işten ayrılma istekleri arasında pozitif ilişki olduğu gösterilmektedir **(Yapıcı 2008); Şahin 2006; Elmas 2012; Koç ve Uşaklı 2022)**.

Bezdiri aynı zamanda bireylerin meslektaşlarından ve arkadaşlarından kendisini soyutlamasına neden olarak sosyal hayatını ve ilişkilerini de etkileyebilmektedir. Ayrıca, bezdirinin sonuçlarının kadınların kişisel yaşamlarına da sızarak, ilişkilerini, hamileliklerini ve diğer sorumluluklarını etkileyebileceğini vurgulamaktadır **(Salin, 2021)**.

Yukarıda tartıştığımız gibi istatistiksel olarak kadınların bezdiriye maruz kalma oranlarının erkeklerden daha yüksek olduğu olgusu göz önüne alındığında bezdiriye maruz kalan kadınların esenliğinin erkeklerle kıyasla daha fazla olumsuz yönde etkilendiği söylenebilir.

II.b Bezdiri üzerine yapılmış çalışmaların toplumsal cinsiyet temelli bulguları

Farklı sektörler ve farklı ülkeler için 2013 yılından önce yapılmış çalışmalar bezdirinin yaygınlığının yüzde 5-10 oranında değiştiğine işaret etmektedir **(Sert ve Akkoyunlu Wigley 2015b)**.

Bu konuda son yıllarda küresel ölçekte yapılmış çalışmalardan birisi olan International Labor Organization **(ILO) (2022)**, şiddet ve tacizin yaygın bir olgu olduğunu ve çalışan bireylerin çalışma hayatları boyunca %22,8'inden fazlasını etkilediğini göstermektedir. Çalışmaya, göre, mağdurların %31,8'i birden fazla şiddet ve taciz türü ve %6,3'ü ise fiziksel, psikolojik ve cinsel olmak üzere üç tür şiddetle karşılaşmıştır **(ILO 2022:8)**. Bezdiri (psikolojik şiddet ve taciz), hem erkekler hem de kadınlar tarafından bildirilen en yaygın şiddet ve taciz biçimidir ve istihdam edilen her beş kişiden biri bezdiri ile karşılaşmış olduğunu belirtmektedir. 2021 yılı Avrupa Çalışma Koşulları Anketi sonuçlarına göre

çalışanların %12'si işyerinde ayrımcılığa uğradığını, %11'i ise sözel olarak taciz edildiğini bildirmiştir. Kadınlar için en yaygın olan istismar biçimleri sırasıyla cinsel şiddet ve taciz, bezdiri (*psikolojik şiddet ve taciz*) ve iş yerinde karşılaştıkları kaba davranışlardır (**ILO 2022**).

Çalışmalar, kadınların bezdiriye maruz kalma oranlarının erkeklere göre daha yüksek olduğunu ortaya koyarak belirgin bir toplumsal cinsiyet eşitsizliğini gözler önüne sermektedir. Amerika Birleşik Devletleri'nde, Workplace Bullying Institute tarafından 2007-2017 yılları arasında yapılan anketlerdeki öz bildirim verileri, kendilerini bezdiri hedefi olarak tanımlayan kadınların oranının erkeklerden yüksek olduğunu göstermektedir (2021 yılı hariç) (**Yamada, 2023**). **ILO (2022)**, kadınların bezdiri ve iş yerinde kabalık veya saygısız davranışlar gibi düşük yoğunluklu saldırganlık olarak tanımlanan davranışlarla karşılaşma oranlarının da erkeklere kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir. 2010 yılı Avrupa Çalışma Koşulları Anketi sonuçlarına göre, kadınların bezdiriye maruz kalma oranı ülkeler arasında farklılık göstermekte birlikte, bu oran çalışmaya konu olan 34 ülke arasında 27 ülkede kadınların için daha yüksektir. 2007 yılı Avrupa Çalışma Koşulları Anketi sonuçlarına göre ise 30 yaşın altındaki kadınlarda bezdiriye maruz kalma oranı erkeklerin bezdiriye maruz kalma oranının iki katıdır. Benzer şekilde **ILO (2022)**'de genç kadınların da özellikle savunmasız bir grup olarak algılandıklarından psikolojik ve cinsel şiddet ve taciz riskiyle karşı karşıya olduğunu belirtmektedir. Ülke bazında yapılmış çalışmalar da kadınların daha fazla bezdiriye maruz kaldığına işaret etmektedir. Örneğin, cinsiyet temelinde bezdirinin yaygınlığını inceleyen 28 çalışma arasında yalnızca tek bir çalışmada erkeklerin maruz kaldığı bezdiri oranı kadınlardan daha fazladır (**Zapf ve Ark., 2003:111**).

ILO (2022:8), iş yerinde şiddet ve taciz riskinin, toplumsal cinsiyet, ırk, etnik köken, yaş, göçmenlik durumu ve engellilik gibi birden fazla sosyal kategorinin kesişimi tarafından belirlendiğini vurgulamaktadır. Buna göre, yaşamları boyunca toplumsal cinsiyet, ırk, etnik köken, ten rengi, din veya engellilik durumu temelinde ayrımcılığa ve şiddete uğramış bireylerin iş yerinde de şiddet ve tacizle karşılaşma olasılığı önemli ölçüde daha yüksektir. Örneğin göçmen kadınlar, hem cinsiyete dayalı ayrımcılığa hem de göçmenlik statülerine ilişkin zorluklara maruz kalarak özellikle yüksek bir riskle karşı karşıya kalmaktadır.

Çalışmalar, erkeklerin ve kadınların «nasıl» davranışları gerektiği konusundaki toplumsal beklentilere uymayan bireylerin zorbalığa maruz kalma riskinin daha yüksek olduğunu vurgulamaktadır. Bu ise bezdirinin yerleşik normlara meydan okuyan-

ları cezalandırmak için bir araç olarak kullanıldığını göstermektedir (**Salin, 2021**). Çalışmalar, LGBTİ bireylerin zorbalığa karşı özellikle savunmasız olduğunu, bunun muhtemelen geleneksel cinsiyet rollerine uymamalarından kaynaklandığını belirtmektedir (**Salin, 2021**).

2007 yılı Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması'na göre, AB'de bezdiri ve tacizin en yüksek olduğu üç sektör sırasıyla, sağlık, diğer hizmet sektörleri ve eğitimidir. Sektörel bazda bezdirinin yaygınlığını inceleyen çalışmalar da genel olarak bezdirinin en yüksek olduğu sektörlerin bir çok ülkede sağlık ve eğitim sektörleri olduğunu göstermektedir.

Diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de kadınların bezdiriye uğrama oranı erkeklerden daha yüksektir. Türkiye Mobbing Derneği'ne yapılan 16 bin başvurunun %66'sı kadınlar %34'ü ise erkekler tarafından yapılmıştır (**Milliyet, 2012**). Benzer şekilde, Mobbing ile Mücadele Derneği'ne yapılan başvuruların %60'ı kadınlara aittir (**T24, 2012**). Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi ALO 170 hattına yapılan 1618 mobbing başvurusunun, %55'i kadınlar tarafından yapılmıştır (**Mobbing ile Mücadele Derneği, 2024**).

Mobbing ile Mücadele Derneği'nin verilerine göre, Türkiye'de bezdirinin en yaygın olduğu sektörler kadın istihdamının görece olarak yüksek olduğu sağlık ve eğitim sektörleridir. 1618 bezdiri başvurusunun yüzde 50'si özel sektör, 32'si kamu sektöründe çalışanlardan oluşmaktadır. Kamu sektöründen yapılan başvurularda birinci sırada sağlık, ikinci sırada eğitim sektörü yer almakta, özel sektör başvurularında ise sanayi kuruluşlarından yapılan başvurular birinci sırada yer almaktadır (**Mobbing ile Mücadele Derneği, 2024**).

Yamada (2023)'e göre çalışmalar erkeklerin iş yerinde bezdiri davranışlarına katılma olasılığının önemli ölçüde daha yüksek olduğunu ortaya koyuyor. Aynı çalışmaya göre, bu örüntü, erkeklerde saldırganlık, baskınlık ve duyguların bastırılmasını teşvik eden geleneksel erkeksi normların zararlı yönlerini tanımlayan toksik erkeklik kavramıyla bağlantılıdır. Bu da toplumsal erkeklik beklentileri ile bezdiri davranışlarının sürdürülmesi arasında bir bağlantı olduğunu önermektedir. **Yüçetürk (2005)**'de erkeklerin uyguladığı şiddet ve bezdiri kadınlara göre çok daha fazla olduğunu belirtmektedir.

Çalışmalar, kadın ve erkeklerin bezdiri deneyimlerinin birbirinden farklılaştığını göstermektedir. Kadınlara yönelik bezdiri konusunda dikkati çeken bir nokta, erkeklere daha çok erkekler tarafından ancak kadınlara hem erkekler hem de kadınlar tarafından bezdiri uygulanmasıdır (**Salin, 2003**).

Daha yüksek kariyer basamaklarındaki kadınların daha düşük kariyer basamaklarındaki kadınlara karşı düşmanlık ve zarar verici davranışlar sergilemesi "Kraliçe Arı Sendromu" olarak adlandırılmakta ve bu davranış kadın öncülerinden destek bekleyen genç kadınlar için özellikle kafa karıştırıcı ve üzücü olabilmektedir (Yamada, 2023). Aynı zamanda, erkeklere genelde üstleri tarafından bezdiri uygulanırken kadınlar hem üstleri hem de kendileri ile eşitler tarafından bezdiriyeye maruz bırakılmaktadır (Escartín ve ark., 2011:159).

Çalışmalar, bezdirinin kadınlara karşı daha ciddi ve ağır bir şekilde uygulandığını, kadınların bezdiriyeye karşı daha duyarlı olduğunu ve bezdiriyeyi daha ciddi bir problem olarak gördüklerine işaret ediyor (Escartín ve ark., 2011:157).

Kadınlar bezdiri uygularken çoğunlukla doğrudan işe yönelik değil dolaylı bezdiri yöntemlerini kullanıyorlar. Erkekler daha çok işle ilgili eylemlerde bulunurken, kadınlar sosyal manüplasyon ve kişi ile ilgili eylemleri tercih ediyorlar (Crothers ve ark., 2009:2011).

Kadınlar ve erkekler arasında hangi davranışların bezdiri olarak kabul edildiği ve bezdiriyeye verdikleri tepkiler arasında da farklılıklar bulunmaktadır. Salin (2011)'e göre, toplumsal cinsiyet bir davranışın bezdiri olarak nitelenmesini etkileyen faktörlerden birisidir. Erkekler için kadınlarla ilgili yapılan cinsiyetçi şakaların iş yaşamının normal bir parçası olarak kabul edilebilir davranışlardır (Collinson ve Collinson, 1996). Bu nedenle bezdiri erkekler daha çok bir iş yeri yönetim biçimi olarak algılanmaktadır (Simpson ve Cohen, 2004). Kadınlar daha çok duygusal suistimali ve mesleki itibarın aşağılanmasını bezdiri olarak kabul ederken erkekler iş yaşamındaki suistimalleri en önemli bezdiri tipi olarak vurguluyorlar (Escartín ve ark., 2011:157).

Benzer şekilde, bezdiriyeye verilen tepki bakımından da toplumsal cinsiyet açısından farklılıklar bulunmaktadır. Geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri, erkeklerin kendi kendine yeten, bağımsız ve iddialı olmalarını öngörmektedir. Bu beklentiler, erkeklerin bezdiriyeye uğradıklarında bile bildirimde bulunma olasılığını azaltabilmektedir (Salin, 2021). Olafsson ve Johannsdottir (2004), erkeklerin bezdiri davranışı ile karşılaştıklarında buna bezdiri ile karşılık vermeleri olasılığının daha yüksek olduğunu belirtmektedir.

Çalışmalar, toplumsal cinsiyete dayalı koşullanmalardan kaynaklı olarak kadınların bezdiriyeye erkeklere göre daha az saldırgan ve daha az kendine güvenli bir tepki verdiklerine işaret etmektedir (Bjorkqvist ve ark., 1994; Escartín ve ark.;2011, Salin 2003).

Kadınlar işyerinde iddialı davranışlar sergilediklerinde erkeklere kıyasla daha olumsuz bir şekilde yargılanabilmekte ve cinsiyetçi terimlerle damgalanabilmektedirler (Salin, 2021).

II.c. Türkiye'de Kadınların Bezdiri Koşulları Neden Giderek Zorlaşıyor ?

Türkiye'de kadınların bezdiri koşullarının giderek ağırlaşmasının en önemli nedenleri nedenlerinden birisi iş güvencesinin olmamasıdır. Neoliberal politikalar ile birlikte ile "iş gücünün esnekliği" ve iş güvencesinin azalması bezdiriyeyi arttıran bir etkidir (Molé, 2007). İş güvencesinin olmaması çalışanların birbirlerini rakip olarak görmesine, kişiler arası gerilimin artmasına ve düşmanca bir çalışma ortamı oluşmasına neden olmaktadır. İş yaşamındaki belirsizlikler genel olarak stresi arttıran daha fazla şiddet görülen ortamlardır. Bu belirsizliklerden en önemlisi de iş güvencesidir. Ayrıca iş güvencesinin olmadığı ortamlar bezdiriyeye karşı ses çıkarılmayan, bezdirinin sessiz bir şekilde arttığı şikayet edilemediğinden de cezalandırılmadığı bir iş ortamı oluşturur. Çalışanların eşitsizliğe ve bezdiriyeye karşı dirençleri iş güvencesinin olmaması ile kırılır, çalışanlar kolay hedef haline gelirler (Sert ve Akkoyunlu Wigley, 2015b). Başka iş olanakları olanlar ise kendilerini daha fazla koruyabilmekte ve bu ortamda daha az zarar görmektedirler (De Cuyper ve ark., 2009:228,221). Bir iş yerinde iş güvencesinin olmamasının yarattığı baskı ve zorlama ile en iyi mücadele edenler başka iş yerlerinde iş olanağı bulabilecek kişilerdir.

Tüm dünyada olduğu gibi, Türkiye'de de iş güvencesinin azalması bezdiriyeyi arttıran ve bezdiri ile mücadeleyi güçsüzleştiren bir süreç yaratır. Diğer bir ifadeyle, güvencesizleştirme kadın için bir çaresizlik öğretisi haline gelmektedir. Kadınların güvencesiz istihdamının daha yüksek olması kadınların bezdiriyeye daha çok maruz kaldığını göstermektedir. ILO verilerine göre 2022 yılında Türkiye'de toplamda kayıt dışı çalışan kadınların oranı yüzde 34,4 olurken, erkeklerin genel kayıt dışı çalışma oranı ise yüzde 23,8'dir (Euronews, 2024). Güvencesizlikten de bezdiriden de daha fazla etkilenen kadınlar iş güvencesinin azalmasıyla birlikte daha şiddetli bezdiri koşullarıyla karşılaşmaktadır.

Bezdirinin artmasının diğer önemli bir nedeni ise biat kültürünün artmasıdır. Özbudun (2018:15)'in "Öyle ki bu ülkede mobbing, iktidara biat ilişkisiyle bağlanmayan çalışanlara, ilgili birimdeki yandaşlar tarafından uygulanan "psikolojik terör" olarak tezahür etmektedir" tespiti "yandaş" olmayan kadın ve erkeklerin daha çok bezdiriyeye maruz kaldıklarına işaret etmektedir. Biat kültürünün kurumsal düzeyde giderek artması bezdiri uygulayanların

daha da pervasızlaşmasına neden olmaktadır. Üstelik, karşılıklı bir nedensellik ilişkisi içerisinde bezdirinin artması da biat kültürünün artmasına neden olmaktadır.

Kadınlara karşı bezdiri toplumsal yaşamda kadının konumuna bağlı olarak değişmekte ve bu konumun kötüleştiği ülkelerde daha da ağırlaşmaktadır. Bu açıdan, bezdirinin toplumsal cinsiyeti vardır. Global Gender Gap Index ülkeler sıralamasında 2024 yılında 146 ülke arasında, 127. sırada olan Türkiye’de (**World Economic Forum 2024**) kadınların bezdiri deneyimleri oldukça sert koşullara tabiidir.

Türkiye’de işgücü piyasalarında da toplumsal cinsiyet eşitsizliği hâkimdir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre 2022 yılında Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı yalnızca %35.1’e erkeklerin ise %71.4’e eşittir (**TÜİK, 2023**). Benzer şekilde erkek istihdam oranı kadın istihdam oranının iki katıdır. Kadınların iş yaşamına katılım seviyesi oldukça düşük olan Türkiye’de, kadının iş yaşamında azınlık olduğu bir iş yaşamı vardır. Böyle bir ortamda, kadınlar daha kolay yalnızlaştırılabilir. Yasal düzenlemelerin kadınlarının işgücüne katılım oranı üzerinde olumsuz etkisi olabilmektedir. Örneğin, evlilik nedeniyle iş sözleşmelerini feshedebilme hakkı işverenleri, bekar kadın işçi işe alırken daha temkinli yaklaşmaya sevk edeceğinden kadınların işgücü piyasasının dışına itilme, ya da iş gücü piyasasına hiç dâhil edilmeme tehlikesi bulunmaktadır (**Umutlu, 2020**).

Bezdiri nedeniyle işten ayrılmak zorunda kalan kadın ve kalıcı olarak işgücü piyasasının dışına itilen kadınlar göz önüne alındığında bezdirininin kendisinin de toplumsal cinsiyet eşitsizliğini besleyen bir olgu olduğu düşünülebilir. Bu anlamda bezdiri ile toplumsal cinsiyet eşitsizliği arasında döngüsel bir nedensellik bulunmaktadır; toplumsal cinsiyet eşitsizliği bezdiriyi, bezdiri ise toplumsal cinsiyet eşitsizliğini arttırmaktadır.

Üst düzey yöneticilik erkeklere daha fazla resmi güç ve kaynak sağlayarak bezdiri davranışlarına daha kolay yönlendirebilmektedir (**Rosandar ve ark., 2021**). Türkiye’de kadınların diğer sektörlere göre daha fazla istihdam edildiği eğitim, sağlık gibi sektörlerde bile yöneticilerin çoğunluğu erkektir. TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre şirketlerde üst düzey ve orta kademe yönetici pozisyonundaki kadın oranı 2012 yılında %14,4 iken 2022 yılında artarak %19,6 olmasına rağmen bu oran halen oldukça düşüktür (**TÜİK, 2023**). Erkek egemen alanlardaki yönetici kadınlar bile bezdiriyeye uğrama riskiyle karşılaşabilmektedirler. Yönetici kadınların varlığı geleneksel cinsiyet rollerin ve güç

yapılarının sorgulanmasına neden olarak kadın yöneticilerin otoritelerini zayıflatma girişimlerine yol açabilmektedir (**Rosandar ve ark., 2021**).

Son yıllarda, muhafazakarlığın artması, Türkiye’de kadına karşı baskı ve şiddetin daha da yaygınlaşmasına, kadını yalnızlaştıran ve öğrenilmiş çaresizliğe zorlayan bir ortamın yaratılmasına neden olmuştur. Çok kimlikliliğin normal olduğu kozmopolit kent yaşamında, merkezden çevreye gittikçe şiddeti artabilen cemaatçi baskılar, taşrada daha hâkim olabilmektedir. Muhafazakâr baskının en belirgin özelliği, kamusal alanda özgürce bulunan kadına karşı olmasıdır (**Sert ve Akkoyunlu Wigley, 2015a**). Kamusal alanda muhafazakar baskının artması kurumsal alan da bezdirinin doğallaştırılmasına imkan sağlamaktadır. Toplumsal cinsiyetli kurumlar teorisine göre, toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyete dayanan iş bölümü, cinsiyete dayalı semboller ve imajlar, kadının aleyhine güç dağılımı, kadının yeniden üretimi ve cinselliği üzerindeki baskı, kadının sosyal rolü ve güç ilişkilerini belirleyen kadın ve erkek arasındaki sosyal etkileşimler yoluyla kurumlarda güçlü bir şekilde içerilmektedir (**Topkaya Sevinç 2011:35-36**). Bu teoriye göre, kadınlar, kurumlarda edilgen ve erkeklerin marjinalize edilmiş destekleyicileridir. Bezdiri de erkeklerin işyerlerindeki maskülenliklerini göstermeleri için bir araç olmaktadır (**Topkaya Sevinç 2011:122**). Diğer bir ifadeyle, kadın çalışanların “kadınlığının” vurgulanarak erkeklerin hakim durumlarını korumaya ve işyerlerindeki güçlerini sergilemeye çalışmaları, kadınlara yönelik bezdirinin bir diğer nedendir. **Collinson ve Hearn (2000)**’e göre, kurum içerisindeki güç ilişkileri, yöneticilerin cinsiyeti bağlamında olmasa bile yöneticilerin kararlarının sorgulanmadığı, güç ve otoriteye dayanan “maskülen söylem” bezdirinin artmasının diğer önemli bir nedenidir.

Tüm bu nedenlerle ülkemiz ataerkil baskılarla birleşen bezdirinin kadına karşı daha ağır bir şekilde uygulandığı ülkelerden birisidir. Kadınların bezdiri deneyimi ile ilgili istatistiki bilgiler ve yapılmış çalışmalar, kadınlara karşı bezdirinin ne kadar yoğun ve ağır olduğunu ve onurlu bir yaşam hakkının ihlali anlamına gelen bezdiri ile mücadelenin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Ataerkil doğallaştırma süreçleri de, iş hayatını hedef alan dolaylı saldırgan tavırlar, yalnızlaştırma-yabancılaştırma süreci, duygusal suistimal gibi bezdiriyi oluşturan baskı çeşitlerini artırır, bu baskıları pervasızlaştıran bir ortam yaratır. Ataerkil baskı bezdirinin normalleştirilmesine “doğal” ortam sağlamakta ve kadınlar daha kolay bir biçimde bezdirinin doğal öznesi haline getirilmektedir. (Öğrenilmiş) çaresizliğin hâkim olduğu durumlarda

kadınların baskıya verdiği tepkiler baskı sürecini kronikleşen bir baskıya yani bezdiriye doğru evirir (**Sert ve Akkoyunlu Wigley, 2015a**).

Kadına karşı bezdiri ile mücadele, ataerkilliğin doğallaştırdığı baskıcı davranışların iş hayatında bir baskı mekanizması olarak kullanılmasına karşı bilinçli bir mücadeleyi gerektirir. Bezdiriye karşı mücadelede, kişiselleştirilen haklar diline tercüme etmek ve baskıcı davranışı deşifre etmek en önemli adımdır. Bezdiri ile mücadelede, şiddetin dili ve şiddetin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin dilinin nasıl bezdirinin dilinin doğallaştırılmasında kullanıldığının ifşası hem bezdiri yöntemlerini ve neden kadınlara daha ağır ve sıklıkla yapıldığını anlamak hem de mücadele edebilmek için önem taşır. Bezdiriye karşı mücadele sadece bezdiriye uğrayanın değil izleyicilerin de bilinçli bir şekilde onurlu yaşamı prensip edindiği bir bilinci gerekli kılar. Erkeksi şakaların kahkahasında başı öne eğilen, derin üzücü bir sessizliğe gömülen kadın ve erkekler yerine bunu çirkin bulduğunu nazikçe gösteren bir seyirci grubu ve baskı mağdurları, birlikte onurlu yaşamı kurulabilmek, bireysel saygıya dayalı iş yeri kültürünü oluşturmak için bezdiri ile mücadelenin ilk adımını atar, seslerini çıkarırlar. Bu nedenle hak ihlali bakış açısı bezdiriye daha iyi anlamamızı bezdiri ile daha etkin mücadele etmemizi sağlar (**Sert ve Akkoyunlu Wigley, 2015a**).

III. Hak İhlali Bakış Açısı

Bezdiri evrensel bir şiddet türü olmasına karşın, her bezdiri vakasının kendine özel bir durumdur.

Üst üste yaşanan olaylar birbiri ile ilişkilidir. Bezdiriye yaşayan olan bir olayı karşısındakine anlatabilmek için daha önceki olaylardan bahsetmeye başlar. Bezdiriye uğrayan kişiyi bekleyen en önemli zorluk derdini anlatamamaktır. Derdini anlatamamak üzüntü, kızgınlığı karşı şiddete dönüştürebilir. Bu durum kimi zaman bezdiriye uğrayanı haklıyken haksız duruma düşürür. İşte tam bu noktada mücadelenin yapılabilmesinin en önemli adımı, her özel bezdiri deneyimini evrensel bir dil ile anlaşılabilir ve sistematik bir anlatıma kavuşturmadır.

Bezdiri sürecinde yaşananları haklar diline tercüme etmek kişiselleştirmeyi de engeller. Kişiselleştirme mağduru bezdiriye kendisine özel olarak yapılan bir eylem olarak görmesi durumunda, ya kendi kişiliğine dair kaygılara dönüşür ve kişinin kendisini demek ki ben kötüyüm/ doğru yerde durmuyorum/bir eksiklik var ki hak ediyorum düşüncesine iter. Bu durum bezdiriye yapan kişinin onu görünmez kılmak için uyguladığı doğallaştırma sürecinin kabul edilmesidir. Örneğin kadının doğası gereği yerinin iş hayatı olmadığı düşüncesi ile ataerkilli kalıpların dayatılması, bu kalıpların kabul edilerek iş yaşamından kadının

ayrılmasına neden olabilir. Nitekim bu durum sıklıkla yaşanmaktadır. Kişiselleştirme bezdiriye yapanın kişiliğine karşı kine dönüşüp bezdiriye uğrayan kişi sonrasında güçlenince karşı şiddet uygulayabilir. Bir dönem bezdiriye uğrayanın bezdiri uyguladığı bir ortam oluşur. Bu ortam bezdiriye uğrayanın bezdiriye uygulayana değil hiyerarşide kendisinin altında bulunanlara uyguladığı bezdiriye dönüşebilir. Daha önce "burnu sürtülenler" başkalarının "burunlarını sürterler". Her iki durum da sıkça karşılaşılan durumlardır ve iş yerinde bezdiri kültürünün hâkim olduğu çevreler böyle kurulur. Kişiselleştirme şiddetin buluşu bir hastalık gibi yayılmasına neden olur. Sonuçta işyeri yaşamının sürdürülebilirliği tehlikeye girer ve bu bezdiri kültürüne katılmayanlar için iş yeri yaşamamaz hale gelir.¹

İş Yaşamı Merkezli

1. Tecrit Etme
2. Bilgi Manipulasyonu
3. Çalışma Koşullarının Kötüleştirilmesi

Kişisel Suistimal

4. Duygusal Suistimal
5. Mesleki İtibarın Zedelenmesi, Aşağılanması
6. İş Yerindeki Mesleki İşlevin Değersizleştirilmesi:

Sert ve Akkoyunlu Wigley (2015b) üst üste yaşanan kronik ve farklı türlerde eylemleri kapsayan bezdirinin ne olduğunun anlaşılıp anlatılabilmesinin, hak ihlali diline çevrilmesinin önemini vurgulamış ve iş yaşamı merkezli ve kişisel olmak üzere altı bezdiri türü sıralamışlardır:

Örneğin akademik yaşamı tercih etmiş kadınlara kahve yaptırılması, çay taşıtılması mesleki itibarın aşağılanması olarak adlandırılır ve kişisel bir suiistimaldir. Bilginin kontrolü ve manipülasyonu, çalışanın her türlü bilgiye ulaşamaması, ulaştığı bilginin manipülasyonu, çalışana yalan söylenmesi, yanlış bilgi aktarımı, gerekli bilgilerin saklanması ve belgelerin bekletilmesi ya da geciktirilmesi. Örneğin çalışan hakkında soruşturma açıp savunma yapması için verilen sürenin sonunda soruşturmanın açıldığını bildirilmesi iş yaşamı merkezli bir bezdiridir ve bilginin manipülasyonu olarak adlandırılır. Çalışma koşullarının denetimi ve suiistimali olarak tanımlanan iş yaşamı merkezli bezdiri türünde ise mağdurlar işlerini yapmaya çalışırken çalışma koşulları, iş çevresindeki olumsuzluklar ve çalışanın sağlığını tehlikeye atan durumlar konusunda umursamaz davranılmaktadır. Kişinin işini düzgün bir şekilde yapması ve kariyer gelişiminin engellenmesi, görevlendirmelerin uzmanlık alanları ve liyakata

göre yapılmaması bu tür bezdiriye örnek oluşturmaktadır. Kişiyi veya kişisel kimliği hedef alan doğrudan saldırılara örnek olarak, sözlü sataşma ve dedikodu (**Tigrel ve Kökalan 2009:722**), yöneticinin açıkça aşağılayıcı tutum ve davranışlar göstermesi, usulsüz soruşturma açılması ve ceza verilmesi, gerekmediği hâlde gerginlik ya da çatışma yaratılması, yaptığı hatalardan dolayı suçlanma, hakkında asılsız iddialarda bulunulması verilebilir (**Bozdağ, 2009**). Kişinin duygu ve hisleri ile alay eden saldırgan hareket ve ifadeler, özel yaşama saldırı bu tür bezdiriye verilebilecek diğer örneklerdir.

Türkiye’de kadınlar duygusal suiistimalin en ağır tipi olan özel yaşama saldırı ile karşı karşıyadırlar. Muhafazakarlaşma ile giyimleri kuşamları, yaşam tarzları, iffetleri herkesin kendinde laf söyleme hakkını gördüğü bir kamusal tartışma konusu haline gelmiştir (**Toprak ve ark., 2009**). Oysa kimliklerin özgürlüğü tartışma konusu olmamalarıyla ölçülebilir (**Appiah, 2010**). Kişilerin mesleki itibarlarının aşağılanması, bilgi, çaba ve performanslarının küçümsemesi yoluyla yapılmaktadır. Diğer yandan, kişilerin işyerlerindeki mesleki işlevlerinin değersizleştirilmesi, önemsiz yapılması imkânsız veya kişinin konumuna göre daha düşük düzeyli işlerin verilmesi, hiç bir temele dayanmaksızın çalışanların sorumluluklarının azaltılması yöntemleri kullanılarak bezdiri yapılmaktadır. Kişinin profesyonel bilgisi, deneyimi, çalışmaları ve performansının değersizleştirmeye, anlamsızlaştırmaya çalışılması, dikkate alınmaması, fikirlerinin daima nedensiz yere reddedilmesi bu tür bezdiriye verilebilecek diğer örneklerdir.

Sonuç olarak bezdirinin kişiselleştirilmemesi ve haklar diline tercümesi yaşanılabilir bir iş yaşamının kurulması için elzemdir. Bezdirinin egemen olduğu bir ortamın oluşmaması, yaşanılabilir, toplumsal sürdürülebilirliği olan bir iş ortamı olması, iş yaşamında esenliğin olması için bezdirinin dillendirilebilmesi gerekir.

IV. Esenliğe Giden Adımları Tanımlamak

Bu bölümde insanların yaşam kalitesini düşüren, iş yaşamını çekilmez hale getiren, hatta bazen yaşanan onurlu yaşam ihlaline karşı mücadele olanağı görmeyen insanları intihara sürükleyen bezdiriye karşı esenliğe giden bir yol haritası çıkarılmaya çalışılacak. Bu zorlu süreç için oluşturmaya çalıştığımız yol haritasının mücadele için çıkarılacak yeni yol haritalarına esin kaynağı olmasını umuyoruz. Bu yol haritasında iki adım tanımladık: anlamak ve anlatmak.

IV.a. Anlamak: Durum Tespiti, Kerteriz Noktaları

Duygusal şiddet başladığında bulunduğu ortamda *doğallaştırılması* ve görünmez hale getirilmesi bezdiriye yol açarken; fark edilip türünün ifşa edilmesi duygusal şiddet ve baskı sürecinin kronikleşmesini

ve kişiselleşmesini engeller. Bu nedenle etki-tepki-sonuç üçgeninde anlamak, tanımlamak ve geri bildirim vermek sonucun bezdiri haline gelmesini engelleyecektir. Bezdiriye karşı sessizlik ve “yeter artık” noktası arasında geri bildirimlerden oluşabilecek farklı tepkiler verilebilir. Yeter artık noktası ve sessizlik arasında onurlu yaşamın güvencesi olan duyarlı izleyiciler ve yeterli hukuki güvencenin olduğu ortamlarda baskı izleyiciler tarafından kınanır, baskıya uğrayan kişi gerekli geri bildirimleri vererek kendisinin rahatsız edildiğini anlatır. Böylece ifşa olunan şiddet kronikleşip bezdiri haline gelmez. Verilen geri bildirimlerin donanımlı hale gelmesi yerinde sınır koymayı kolaylaştırır. Bu şiddete karşı mağdura ve izleyiciye sessizlik yerine şiddete karşı direnç oluşturacak kerteriz noktaları sağlar.

Kerteriz noktası “Geminin bulunduğu yeri anlamak için kerteriz almaya yarayan fener kulesi, duba, şamandıra vb.nin harita üzerindeki yeri” için kullanılan bir denizcilik terimidir (**Türk Dil Kurumu, 2024**). Bir duygusal şiddet eylemi yapıldığında durum tespiti yapmak eylemi yapanın eylemi hangi hiyerarşik yapıların içerisinde görünmez kılmaya çalıştığına anlaşılması eyleme maruz kalan için dayanak noktaları oluşturacak, daha büyük eşitsizlikler ile ilişkisini göstererek, eylemi kişiselleştirmekten çıkaracak kerteriz noktaları verecektir. Örneğin kadınlara karşı yapılan bezdiri çoğunlukla ataerkil ortamın öğrenilmiş çaresizliğine dayandırılmaya çalışılır. Yine bezdiri ırk ayrımcılığına dayalı, sınıf eşitsizliğine dayalı hiyerarşilerden ya da bunlardan bir kaçından beslenebilir. İşte şiddetin beslendiği noktaların anlaşılması durum, yer tespiti için önemlidir.

Bu tespit şiddetin kişiselleştirilmesini, şiddete uğrayanın yalnızlaştırılmasını, tecridi önler. Çünkü cinsiyetçi hiyerarşilere, ırkçı ayrımcılıklara, sınıf kökenli aşağılamalara karşı başkalarının da mücadeleleri geçmişten bugüne her yerde sürmektedir. Kişi tespiti yaptıktan sonra kendisini yalnız hissetmez, eşitlikçi onurlu yaşam için mücadele edenlerin bir parçası olarak görmeye başlar. Şiddeti uygulayan ise baskı yapan birçok başka insanlardan biridir. Onurlu yaşam için mücadele eden ve yalnız olduğunu zanneden farklı yerlerdeki insanların onurlu yaşam mücadelesinde birlikte olduklarını fark etme anı budur. Bu çok değerli bir andır çünkü bezdirinin mücadele etmesi en zor olan yanı tecridir.

Bezdirinin en önemli unsurlarından birisi, kişinin yalnızlaştırılarak tecrit edilmesidir. Çalışanın diğer çalışanlarla olan etkileşimini kısıtlamak, onu diğerlerinden fiziki olarak ayırmak, yalnız bırakmak, ötekileştirmek ve yalnızlaştırmak anlamına gelmektedir. Bu tecrit bezdiriye uğrayanın suçlanabileceği bir kurbanı karalama (victim blaming) ortamında

yeşerir. Bu nedenle sıklıkla ses çıkartmamayı tercih eden kurban artan ve şiddetlenen duygusal şiddet eylemlerine maruz kalmaya başlar. Duygusal şiddet böylece kronikleşip bezdiriye dönüşür. Yalnızlaştırma, yabancılaştırma ile aidiyet üzerinden yapılır. Ataerkil bir ortamda kadının yerinin evi olduğunun söyleyerek, uygulanan duygusal şiddetin zaten bu yaşamın bir parçası olduğu söylenerek doğallaştırma (naturalization) ya da herşey normal gidiyorken hiçbir şey yokken duygusal şiddetten bahsediliyormuş imaları ile yapılan gaslighting benzeri duygusal şiddet araçları kurban karalama sürecinde kullanılır.

İstihdam oranının bu kadar düşük olduğu ortamda kadının iş yaşamında tecrit edilmesi, erkeksi ortamın normalleştirilmesi de kolaylaşır. TÜİK'in 2021 tarihli Hanehalkı İşgücü Araştırmasına göre İstihdam oranını erkeklerde %62,8 kadınlarda %28 olduğu düşünüldüğünde iş yaşamında erkeklerden sayıca az olan kadınların tecrit edilmesi daha kolay olur (TÜİK, 2022). Kişiye bulunduğu kurumun aidiyetleri dışında bulunduğu söylenerek iş yaşamı ve özel yaşam alanı daraltılır.

İşte bu noktada iş yaşamının kurallarını belirleyen hukuki çerçevenin bireyin hak ve özgürlük alanını belirlemiş olması, şiddeti normalleştirme mekanizmalarını bilmek ve yaşanan olayları hak diline çevirebilmek mücadeleye **olgusal (factual)** bir dayanak sunar. Şiddetin görünmez kılınmasını engeller. Esenliğe giden birinci adım atılmıştır. Kişi bezdiriyi olgusal bir şekilde anlatabilecek ikinci adıma geçebilecek donanıma artık sahiptir.

IV.b. Anlatmak: "Burada Rahatsız Olan Tek Ben miyim?"

Kendisine uygulanan duygusal şiddetin dayanaklarını, kerteriz noktalarını tespit etmiş kişi artık içinde sıkıştığı ortamdaki çıkmış daha büyük ölçekte yalnız olmadığının farkındadır. Farkında olduğu etik değerleri bulunduğu ortamda da aramaya başlaması "Burada rahatsız olan tek ben miyim?" sorusu ile başlamıştır. Çünkü bu soru rahatsız olunması gereken duygusal şiddet durumu konusunda sorunu olgusal olarak ortaya koyup, değerler için mücadele edebilecek bir kapasiteye gelindiğinin göstergesidir. Yalnızlaştırılmaya çalışıldığı ölçekten bir üst ölçeğe geçerek kendisine karşı yapılan onurlu yaşam hakkı ihlalinin doğru olmadığını anlatabilecek donanıma sahiptir.

Örneğin bezdiriye uğranılan ortam bir üniversitede bölüm içinde ise ve o bölümden ses çıkmadığı için zaten bezdiri ortamı oluşmuş ise kişi bilir ki üniversite içinde başka bölümler de vardır ve o bö-

lümelerde de benzer şekilde rahatsız olanlar vardır. Ya da başka üniversitelerde başka kişiler de benzer durumları yaşamıştır. Hatta bir üst ölçekte başka ülkelerdeki başka üniversitelerde benzer durumlar söz konusu olmuş ve bezdiri madurları durumun adını koyup bir mücadeleye başlamışlardır. Böylece içinde bulunduğu küçük ölçekte olayları kişiselleştirerek sıkışmaktan kurtulan madur ölçekler arasında düşünebildiği bir değerler mücadelesine hazırdır.

Bezdiriye karşı mücadele için üniversite içerisinde "Hacettepe Üniversitesi Akademik İnisiatif" grubu örneğinde olduğu gibi sivil inisiyatif grupları oluşturulmalıdır. Akademik İnisiatif, onurlu bir üniversite yaşamı için mücadele etmek amacıyla bir grup akademisyenin 2010 oluşturduğu bir harekettir. Söz konusu grup, "bölümlere pencereler açıyoruz" diye yola çıkarak, "HÜ Akademik Etik Kurul Yönergesi" hazırlamış ve üniversite içerisinde temel amacı bezdiri ile mücadele etmek olan bir komisyonun kurulmasına öncülük etmiştir. Bezdiri ile mücadelede asla yalnız yürümek önemlidir. Mücadelenin hem bireysel hem de kurumsal temelde yapılması gerekmektedir. Bezdirinin ifşası bezdiriyi hak ihlali olarak, onurlu yaşam hakkını hak olarak gören öznelere arttığı toplum inşa etmeyi gerektirir, esenliğe giden adımlar uzun soluklu bir ideolojik hegemonya kurma mücadelesidir.

V. Sonuç

İnsana insani değerler olarak gördüğü çevreyi kaybetmek üzüntü, kaygı, keder verir. Barışçıl ilişkilere değer veren bir çevreyi yeniden inşa etmek için yalnızlığı kabul etmek istemez ve kendisi gibi olanlarla ya da derdini anlayabilecek insanlarla iletişime geçer.

Bir duygusal şiddet eylemi ile tecrit edilmiş yalnızlığa itilmiş bireyin kaybettiği halden anlayan diğer kişilerdir. Ne zaman ki kendisi gibi durumdan rahatsız olanlar ile iletişime geçer, o vakit mücadele başlamıştır. Örneğin Didem Yaylalı'nın, Tolga Onur'a yazdığı ve başına gelenleri anlattığı mesajı şöyle²:

"Merhaba Tolga, ben 12. dönemden hakim adayım. Yaşadığın sürecin aynısını yaşıyorum. Son akademi-
deyken haberim olmaksızın soruşturma geçiriyordum-
şum. Aylarca her şeyim araştırılmış. Eksik aranmış. Ni-
san ayında akademiye sunduğum bir sevk kağıdında
eksiklik bulunmuş, doktor imza atmamı unutmuş. Ay-
lar sonra Temmuz ayında mesleğe kabulden bir hafta
önce idareye yalan beyanda bulunmaktan disiplin ce-
zası aldım. Mesleğe kabul edilmedim. HSYK sürecinde
aynı şeyleri yaşadım, 'alkol problemin mi var', 'hayatınla
ilgili bir problem mi var' diye sorular, aşağılamalar...
Kendi dönem arkadaşlarım arasında hakkımda asıl-
sız dönen dedikodular... Her neyse şu an genel kurul

aşamasındayım ve senin durumundan farklı bir karar çıkmayacak benimki de. Yaşadığın şeyleri çok iyi anlıyorum bizzat ben de yaşıyorum. O yüzden yazmak istedim..." (Milliyet, 2013).

Ancak mücadelenin güçlenmesi duyabilen anlayabilen kulakların artması ile olur. Didem Yaylalı mücadeleye başlamış ancak sesini duyuramamıştı ve sessizliğe gömülmeyi seçti. Bunu seçerken şundan emindi sessizliği bunu yapacaklara dert olacaktı. Değerlerinden emindi anlamıştı. Ama anlatacağı bir toplum oluşturamamıştı. Belki de dert olmadı yapanlara. Nitekim "Cenazesine kendi döneminden sadece iki hâkim arkadaş gitti." (Arman, 2013a). Yine bize ve onurlu yaşamı insan hakkı olarak görenlere dert oldu Didem Yaylalı'nın sessizliği. Esenliğe giden adımlar uzun soluklu bir ideolojik hegemonya kurma mücadelesi. Onurlu yaşam hakkını hak olarak gören anlatılabilecek bir toplum kurma mücadelesi. Ayşe Arman'a da dert olmuş iki kere yazmış ve şöyle diyor³:

"Bu kadınlar; sistemin, bu erkek düzenin sıkıştırdığı kadınlar, öyle çaresiz bir halde bırakılıyorlar ki, kendilerine yapılanları onurlarına yediremedikleri için intihar ediyorlar.

Ölümleriyle bir mesaj veriyorlar, anlayana tabii..." (Arman, 2013b).

Bu derece ümitsizlikle biten mücadele için hiç bir olanağın olmadığı hissi bezdiriyeye maruz kalınan ortamdaki sessizlikle oluşmuştur. İzleyicilerinin sessizliği baskının artmasına, pervasızlaşmasına, normalmiş, hiç bir şey olmamış gibi bir kişiye dayatılmasına uygun bir ortam hazırlar. Bu kadar baskı ve baskıyı sessizlikle izleyen izleyici ortamında sorun yaşadığını dillendirmek kimi zaman sorun çıkarıcı kişi olarak görülme yalnızlığını da kabullenmeyi gerektirir. Bu durumlarda kadınlar bir tepki bulamayıp olay hiç olmamış gibi davranırlar, konuyu değiştirirler. Bu kendi başına bir tepki olsa da baskı görenin baskı yokmuş gibi davranması, baskı göreni bezdirenin şiddetini artırarak fark edilmeye çalışacağı yeni baskılarına açar. Sessizlik sürer.

Bunun için bezdirinin sürdüğü "yeter artık" diyen bir grubun ortaya çıkarak, "Duyuyoruz, görüyoruz, biliyoruz" demesi ve bunun bilinmesi, kararlılıkla hak merkezli mücadelede herkesin hakkı olan onurlu bir iş yaşamını savunmaları, bezdirinin sevdiği sessizlik ortamı sarsılması için çok önemlidir (Sert ve Akkoyunlu Wigley, 2015b). Bezdiri ile mücadelede asla yalnız yürümek önemlidir. Bu çerçevede, sendikalar ve öğretim üyesi/elemanı dernekleri, meslek odaları, meslek odalarının kadın komisyonları yol gösterici olmalıdır. Bu kuruluşların farkında olmak ve farketmek amaçlı

eğitim programları düzenlemesi, kurumsal olarak bezdiri ile mücadele için hukuki alt yapının oluşturulması için zorlayıcı olması/katkıda bulunması, bezdiriyeye maruz kalan üyelerine hukuki ve psikolojik olarak destek sağlaması temel öneme sahiptir.

Dipnot

1. Bu bölüm Sert ve Akkoyunlu Wigley (2015a)'dan alınmıştır
2. Üniversite İçinden Çıkan bir Mücadele Hareketi olarak Akademik İnişiyatif Hareketi ile ilgili olarak bkz. Sert ve Akkoyunlu Wigley (2015b).
3. Bu bölüm Sert ve Akkoyunlu Wigley (2015b)'den alınmıştır.

Kaynakça

- Arman, A. web sayfası (2013a) Erişim Tarihi 28 Eylül 2024, <https://www.armanayse.com/didem-yaylali-2/>
- Arman, A. web sayfası (2013b) Erişim Tarihi 28 Eylül 2024, <https://www.armanayse.com/didem-yaylali-1/>
- Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması (AÇKA) (2007) Fourth European Working Conditions Survey. European Foundation. Erişim Tarihi 2 Eylül 2024, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2007/fourth-european-working-conditions-survey>
- Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması (AÇKA) (2010) Fifth European Working Conditions Survey. European Foundation. Erişim Tarihi 2 Eylül 2024, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2012/fifth-european-working-conditions-survey-overview-report>
- Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması Telefon Anketi (AÇKA) (2021) European Working Conditions Survey. European Foundation, <https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-working-conditions-surveys/european-working-conditions-telephone-survey-2021>
- Appiah, K. A. (2010) *The Honor Code: How Moral Revolutions Happen*, New York: W.W. Norton.
- Benjamin, W. (1996) *Critique of Violence*, in M. Bullock and M. W. Jennings (Eds) *Walter Benjamin: Selected Writings, Volume 1*, Harvard University Press: Cambridge MA
- Bjorkqvist, K., Osterman, K. ve Lagerspetz, K. (1994) *Sex Differences in Covert Aggression among Adults*, *Aggressive Behaviour*, 20:27-33.
- Bozdağ, L. (2009) *Akademide Mobbing*, Uluslararası Multidisipliner Kadın Kongresi'nde sunulan bildiri, İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi, Erişim Tarihi 1 Aralık 2012, <http://www.feminisite.net/news.php?act=details&nid=673>
- Butler, J. (2020), *The Force of Non-Violence, An Ethico-Political Bind*, Verso: London, New York.
- Collinson, M., Collinson, D. (1996) *It's only Dick: the Sexual Harassment of Women managers in Insurance Sales*, *Work Employment and Society*, 10 (1):29-56.
- Collinson, D., Hearn, J. (2000) *Critical Studies on Men, Masculinities and Managements*, in M. Davidson, R. Burke (Eds), *Women in Management: Current Research Issues*, Vol. 2, London:Sage.
- Crothers, L.M, Lipinski, J., Minutolo, M. (2009) *Cliques, rumors and gossip by the water cooler:Female Bullying in the work Place*, *The Psychologist-Manager Journal*, 12: 97-110.
- Cumhuriyet Gazetesi web sayfası, (2024) Erişim Tarihi 2 Eylül 2024, <https://www.cumhuriyet.com.tr/saglik/saglik-sektorunde-mobbing-yayginlasti-2226895>
- De Cuyper, N., Baillien E., De Witte, H. (2009) *Job Insecurity, Perceived Employability and Targets' and Perpetrators' Experiences of Workplace Bullying*, *Work and Stress*, 23 (3): 206-224
- Einarsen, S., Mikkelsen, E. G. (2003) *Individual Effects of Exposure to Bullying at Work in S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf,*

- ve C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*, London: Taylor and Francis.
- Elmas, E.** (2012) İşyerinde Mobbing ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerine İlişkin Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eriksen, T.L.M, Hogh, A., Hansen, A.M** (2016) Long-term Consequences of Workplace Bullying on Sickness Absence: Health and the Labour Market, *Labour Economics*, 43:129-150
- Escartín, J., Rodríguez-Carballeir, A., Zapf, D., Porrú, C., Javier Martín-Penã, J.M.** (2009) Perceived Severity of Various Bullying Behaviours at Work and the Relevance of Exposure to Bullying, *Work and Stress*, 23 (3): 191-205.
- Escartín, J., Salin, D., Rodríguez-Carballeira, A.** (2011) Conceptualizations of Workplace Bullying Gendered Rather Than Gender Neutral?, *Journal of Personnel Psychology*, 10 (4): 157-165.
- Euronews web sayfası** (2024) Erişim Tarihi 1 Ekim 2024, <https://tr.euronews.com/business/2024/08/12/turkiyede-kadinlar-erkeklerle-gore-yuzde-11-daha-fazla-kayit-disi-calisiyor-calisiyor#:~:text=Toplamda%20kay%C4%B1t%20d%C4%B1-%C5%9F%C4%B1%20C3%A7al%C4%B1%C5%9Fan%20kad%C4%B1nlar%C4%B1n,kay%C4%B1t%20d%C4%B1%C5%9F-%C4%B1%20istihdam%20oran%C4%B1%20bulunuyor>
- Hauge, J. L., Skostad, A., Einarsen, S.** (2007) Relationships between Stressful Work Environments and Bullying: Results of a Large Representative Study, *Work and Stress*, 21 (3): 220-242.
- International Labor Organization (ILO)** (2022) Experiences of Violence and Harassment at work: A Global First Survey, Erişim Tarihi 5 Eylül 2024, <https://www.ilo.org/publications/major-publications/experiences-violence-and-harassment-work-global-first-survey>.
- Koç, B. ve Uşaklı, A.** (2022) Kadın Çalışanların Turizm Sektöründen Ayrılma Nedenleri: Keşifsel Bir Araştırma, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 10 (1):589-609
- Niedl, K.** (1996) Mobbing and Well-being:Economic and Personnel Development Implications, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2): 239- 249.
- Nielsen, M. B., Einarsen, S.** (2012) Outcomes of Exposure to Workplace Bullying: A meta-Analytic Review, *Work & Stress*, 26(4):309-332.
- Milliyet web sayfası** (2012) Erişim Tarihi 25 Eylül 2024, <https://www.milliyet.com.tr/gundem/turkiyede-10-bin-kadin-mobbing-magdurdu-1512790>
- Milliyet web sayfası** (2013) Erişim Tarihi 5 Ekim 2024, <https://www.milliyet.com.tr/gundem/yasam-tarzi-intihari-1753622>
- Mobbing ile Mücadele Derneği web sayfası** (2024), Erişim Tarihi 1 Ekim 2024, <https://mobbing.org.tr/alo-170e-1-618-mobbing-telefonu-geldi-en-buyuk-sorun-ozelde-cikti-2/>
- Molé, N.** (2007) Protection and Precariousness: Workplace Mobbing, Gender and Neoliberalism in Northern Italy, Doktora Tezi, Graduate School- New Brunswick, New Jersey. Erişim Tarihi 10 Ağustos 2024 <https://rucore.libraries.rutgers.edu/rutgers-lib/21319/>
- Olafsson, R., Johansdóttir, H.** (2004) Coping with Bullying in the Workplace: the Effect of Gender, Age and Type of Bullying, *British Journal of Guidance and Counselling*, 32(3):319-333.
- Özbudun, S.** (2019) Politik Bir Gereç Olarak Mobbing, H. Oğan, E. Bayrak (Eds), *Sağlıkta Mobbing, Mobbingte Sağlık*, İstanbul Türk Tabipleri Birliği Yayınları, Birinci Baskı, <https://www.ttb.org.tr/kutuphane/mobbing.pdf>
- Rodríguez-Munoz, A., Moreno-Jimenez B., Isabel Sanz Vergel, A., Garrosa Hernandez E.** (2010) Post-Traumatic Symptoms Among Victims of Workplace Bullying: Exploring Gender Differences and Shattered Assumptions, *Journal of Applied Social Psychology*, 40(10):2616-2635.
- Rosander, M., Salin, D., Viita, L., Blomberg, S** (2020), *Gender Matters: Workplace Bullying, Gender, and Mental Health*, *Frontiers in Psychology*, 11:1-13.
- Salin, D.** (2003) The Significance of Gender in the Prevalence, Forms and Perceptions of Workplace Bullying, *Nordiske Organisationsstudier*, 5 (3): 30-50.
- Salin D.** (2011) The Significance of Gender for the Third Parties Perceptions of Negative Interpersonal Behaviour: Labelling and explaining negative acts, *Gender, Work and Organization*, 18: 571-591.
- Salin, D.** (2021) Workplace bullying and gender: an overview of empirical findings in D'Cruz, P., Noronha, E., Caponecchio, C., Escartin, J., Salin, D. and Tuckey, M. (Eds). *Workplace Bullying: Dignity and Inclusion at Work*, Singapore: Springer.
- Salin, D., Hoel, H.** (2013) Workplace Bullying as a Gendered Phenomenon, *Journal of Managerial Psychology*, 28(3): 235-251.
- Sert Ö., Akkoyunlu Wigley A.** (2015a) Öğrenilmiş Çaresizlik ve Onurlu Yaşam Arasında: Bezdiri ve Kadın in Derya Güler Aydın (Ed), *Kadına Yönelik Şiddetin Ekonomi Politikası*, Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Sert, Ö., Akkoyunlu Wigley, A.** (2015b) Üniversitelerde Bezdiriyi Dillendirmek', *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 13(51): 8-32
- Şahin, N.** (2006) Duygusal Taciz (mobbing) ve Organizasyonel Sonuçlar Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tonini, S., Lanfranco, A., Dellabianca, A., Lumelli, D., Giorgi, I., Mazzacane, F., Fusi, C., Scafa F, Candura, S.M.** (2011) Work-related Stress and Bullying: Gender Differences and Forensic Medicine Issues in the Diagnostic Procedure, *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 6 (29): 1-6.
- Tigrel E. Y., Kökalan, O.** (2009) Academic Mobbing in Turkey, *International Journal of Behavioral, Cognitive, Educational and Psychological Sciences*, 1(2): 91-99
- Topkaya Sevinç, E.** (2011). *Mobbing with a Gender Perspective: How women Perceive, Experience and Affected from it?*, ODTÜ, Yüksek Lisans Tezi.
- Toprak, B., Bozan, İ., Morgül, T., Şener, N.** (2009) Türkiye'de Farklı Olmak, Din ve Muhafazakarlık Ekseninde Ötekileştirilenler, Mahalle Baskısı Araştırma Raporu. İstanbul:Metis Yayınları.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) web sayfası** (2022) Erişim Tarihi 2 Ağustos 2024, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2022-49668>
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) web sayfası** (2023) Erişim Tarihi 2 Ağustos 2024, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2023-53675#:~:text=Hanehalk%C4%B1%20C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%20Ara%C5%9Ft%C4%B1rmas%C4%B1%20sonu%C3%A7lar%C4%B1na%20g%C3%B6re,ise%20%71%2C4%20oldu>
- Türk Dil Kurumu web sayfası** (2024) Erişim Tarihi 1 Ekim 2024, <https://sozluk.gov.tr/>
- T24 web sayfası** (2012) Erişim Tarihi 20 Eylül 2024, <https://t24.com.tr/haber/kadinlar-hemcinslerine-erkekler-kadina-mobbing-uyguluyor,202150>
- Umutlu, S.** (2020), *Kadın İşçilerin Evlilik Nedeniyle İş Sözleşmesini Fesih Hakkı ve Sonuçları*, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 34(3):877-894.
- World Economic Forum* (2024), *The Global Gender Gap Report 2024*, Erişim tarihi 10 Ekim 2024, https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf
- Yamada, D. C.** (2023), *Four Basic Postulates Concerning Women and Workplace Bullying in the United States*, 17 *FIU Law Review*, 17(4): 841-856.
- Yapıcı, N.** (2008) İşyerinde Sistematik Yıldırma (Mobbing), Algılanan Nedenleri ile İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Antalya İli Tarım Sektöründe Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Yücetürk, E.** (2005) Örgütlerde Küresel Bir Yönetim Sorunu: Yıldırma (Mobbing) ve Cinsiyetle İlişkisi, in A. Keser (Ed), *Çalışma Yaşamında Dönüşümler- Örgütsel Bakış*, Ankara:Nobel Yayınevi
- Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H., Vartia, M.** (2003) Empirical Findings on Bullying in the Workplace in S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, ve C. L. Cooper (Eds), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*, London:- Taylor & Francis.