



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Hikmet KOLOĞLU

YEREL YAZILI BASINDA ÇALIŞAN KADIN GAZETECİLERE YÖNELİK MOBBİNG  
VE MÜCADELE YÖNTEMLERİ: ANTALYA ÖRNEĞİ

Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Ana Bilim Dalı  
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2019



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Hikmet KOLOĞLU

YEREL YAZILI BASINDA ÇALIŞAN KADIN GAZETECİLERE YÖNELİK MOBBİNG  
VE MÜCADELE YÖNTEMLERİ: ANTALYA ÖRNEĞİ

Danışman

Prof. Dr. Ş. Gözde YİRMİBEŞOĞLU

Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Ana Bilim Dalı  
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2019

**Akdeniz Üniversitesi**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,**

Hikmet KOLOĞLU'nun bu çalışması, jürimiz tarafından Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Dr. Öğr. Üyesi Tülin SEPETÇİ (İmza)

Üye (Danışmanı) : Prof. Dr. Ş. Gözde YİRMİBEŞOĞLU (İmza)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi İlkay KUTLAR (İmza)

Tez Başlığı: Yerel Yazılı Basında Çalışan Kadın Gazetecilere Yönelik Mobbing ve Mücadele Yöntemleri: Antalya Örneği
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Onay : Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 25/06/2019

Mezuniyet Tarihi : 25/07/2019

(İmza)  
Prof. Dr. İhsan BULUT  
Müdür

## AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Yerel Yazılı Basında Çalışan Kadın Gazetecilere Yönelik Mobbing ve Mücadele Yöntemleri: Antalya Örneği” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımda yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

İmza

**Hikmet KOLOĞLU**



T.C.  
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU  
BEYAN BELGESİ



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-Soyadı	Hikmet KOLOĞLU
Öğrenci Numarası	20165246004
Enstitü Ana Bilim Dalı	Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet
Programı	Tezli Yüksek Lisans
Programın Türü	(X) Tezli Yüksek Lisans ( ) Doktora ( ) Tezsiz Yüksek Lisans
Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı	Prof. Dr. Ş. Gözde YİRMİBEŞOĞLU
Tez Başlığı	Yerel Yazılı Basında Çalışan Kadın Gazetecilere Yönelik Mobbing ve Mücadele Yöntemleri: Antalya Örneği
Turnitin Ödev Numarası	1132683849

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 131 sayfalık kısmına ilişkin olarak, 08/07/2019 tarihinde tarafımdan Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orjinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nda belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, tezin/dönem projesinin benzerlik oranı;

alıntılar hariç %11

alıntılar dahil %21'dir.

<p>Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:</p> <p>(X) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise; Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orjinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylarım.</p> <p>( ) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise;</p> <p>Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orjinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esasları'nda öngörülen yüzdeleri sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p><b>Gerekçe:</b></p>
------------------------

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlerin ışığı altında tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orjinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.

08/07/2019

(imzası)  
Danışmanın Unvanı-Adı-Soyadı  
Prof. Dr. Ş. Gözde YİRMİBEŞOĞLU

## İÇİNDEKİLER

<b>TABLolar LİSTESİ</b> .....	<b>iii</b>
<b>ŞEKİLLER LİSTESİ</b> .....	<b>iv</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>v</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>vi</b>
<b>TEŞEKKÜR</b> .....	<b>vii</b>
<b>ÖNSÖZ</b> .....	<b>viii</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>2</b>

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### YAZILI BASIN VE KADIN GAZETECİLER

1.1. Tarihsel Süreçte Kadın Gazetecilerin Basındaki Yeri.....	7
1.1.1. Cumhuriyet Öncesi Basında Kadın Gazeteciler.....	8
1.1.2. Cumhuriyet Döneminden 1980'e Kadın Gazeteciler.....	12
1.1.3. 1980 Sonrası Kadın Gazeteciler.....	14
1.2. Yazılı Basında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı.....	15
1.3. Yazılı Basında Cinsiyetçilik Türleri.....	21
1.3.1. Yatay Ayrımcılık.....	22
1.3.2. Dikey Ayrımcılık.....	24

### İKİNCİ BÖLÜM

#### İŞ YAŞAMINDA KADINA YÖNELİK MOBBİNG

2.1. Mobbing Kavramının Tanımı ve Gelişimi.....	27
2.1.1. Mobbingin Kavramsal Gelişimi.....	27
2.1.2. Mobbingin Tanımlanması.....	28
2.2. İş Yaşamında Mobbing.....	31
2.2.1. Mobbingin Tarafları.....	31
2.2.2. Mobbingin Aşamaları ve Sonuçları.....	38
2.3. İş Yaşamında Kadına Yönelik Mobbing.....	43
2.3.1. İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığı.....	44
2.3.2. Mobbing ve Cinsiyet Arasındaki İlişki.....	46
2.4. İş Yaşamında Cinsiyetçi Ayrımcılık ile İlgili Kuramsal Yaklaşımlar.....	49
2.5. İş Yaşamında Mobbing ile Mücadele.....	52
2.6. Feminizm Kavramına Bakış.....	56

2.6.1. Liberal Feminizm .....	58
2.6.2. Kültürel Feminizm.....	60

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YEREL YAZILI BASINDA ÇALIŞAN KADIN GAZETECİLERE YÖNELİK MOBBİNG VE MÜCADELE YÖNTEMLERİ: ANTALYA ÖRNEĞİNİN İNCELENMESİ

3.1. Araştırmanın Amacı .....	63
3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Örneklemi .....	64
3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımları .....	64
3.4. Araştırmanın Kuramsal Arka Planı ve Yöntemi .....	65
3.5. Verilerin Toplanması .....	68
3.6. Araştırmanın Bulguları .....	69
3.6.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Mesleki Bilgileri .....	69
3.6.2. İşinden/İşyerinden Memnun Olma Durumu ve Emek-Ücret Uygulamaları .....	71
3.6.3. İşyerinde Cinsiyetçi Tutum .....	76
3.6.4. Kariyer İlerlemesi ve Fırsatları .....	79
3.6.5. Mobbinge Maruz Kalma Düzeyi .....	83
3.6.6. Mobbinge Maruz Kalmanın Etkileri .....	88
3.6.7. Mobbingin Kaynakları .....	92
3.6.8. Mobbing ile Mücadele ve Mobbing Hakkında Görüşler .....	96
<b>SONUÇ .....</b>	<b>100</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>107</b>
<b>EK1- GÖRÜŞME SORULARI .....</b>	<b>121</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>123</b>

**TABLolar LİSTESİ**

Tablo 2.1 İş Yaşamında Kadına Yönelik Mobbingin Öncülleri.....	44
Tablo 2.2 İş Yaşamında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar .....	48
Tablo 3.1 Nitel Araştırmalarda Beş Gelenek.....	66
Tablo 3.2 Araştırmanın Temaları .....	68
Tablo 3.3 Kadın Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Mesleki Bilgileri .....	70
Tablo 3.4 Erkek Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Mesleki Bilgileri .....	70
Tablo 3.5 İşinden/İşyerinden Memnun Olma Durumu .....	71
Tablo 3.6 Emek-Ücret Uygulamaları Hakkında Görüşler.....	73
Tablo 3.7 İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı Hakkındaki Görüşler .....	76
Tablo 3.8 Kariyer İlerlemesi ve Fırsatları Hakkındaki Görüşler.....	80
Tablo 3.9 Mobbinge Maruz Kalma Düzeyi Hakkındaki Görüşler .....	84
Tablo 3.10 Mobbinge Maruz Kalma ve Sergilenen Davranış .....	89



## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1 İşyerinde Mobbing ve Kuramsal Çerçevesi .....	30
Şekil 2.2 Düzeylerine Göre Mobbingde Dilt Piramidi Modeli .....	40

## ÖZET

İş yaşamında kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı; kadınların cinsiyetlerinden dolayı çalışma yaşamında dışlanması, bunun sonucunda işyerindeki koşullar ve diğer çalışanların tutumlarının kimi zaman mobbing şeklinde kendini göstermesidir. Cinsiyetçilik, geleneksel olarak kadından beklenen rollerin ideoloji olarak kabul edilmesi ve cinsiyetlerin ön yargılar çerçevesinde tanımlanmasıyla kadını dar bir alanda çerçevelemektedir. Bu nedenle cinsiyet ayrımcılığını bir çeşit “yeni ırkçılık” olarak ifade etmek mümkündür.

İş yaşamının kronik sorunlarından biri olan, en alttan en üste kadar tüm görev statülerinde kadınların yaşadığı önemli zorluklardan biri olan mobbing, genellikle hizmet sektörleri başta olmak üzere her işyerinde görülebilmektedir. Kadına yönelik mobbing “emek uygarlığında” kadınların “korumasız yapılar” içerisinde kalmasında neden olmaktadır. Ancak asıl sorun iş yaşamında yerini almaya ve pekiştirmeye devam eden kadının mobbing ile yetersizliğe mecbur edilmesi ve ikincil statüde görülmesidir. Kadınların cinsiyet temelli ayrımcılık ve mobbing nedeniyle yaşadıkları zorlukların aşılabilmesi için mücadele yöntemi olarak öncelikle işletmeler ve sivil toplum kurumlarının girişimleriyle farkındalığın geliştirilmesi veyasal alanda daha etkili mücadele araçlarının devreye alınması gerektiği düşünülmektedir. Bu çalışmada Antalya ilinde faaliyet gösteren yerel yazılı basında görev yapan kadınların mobbinge ve cinsiyetçi ayrımcılığa maruz kalma durumu araştırılmıştır. Bu kapsamda altı kadın ve altı erkek gazeteci ile yarı yapılandırılmış görüşme soruları üzerinden derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Araştırma sonucunda kadın gazetecilerin, kadına yönelik mobbinge ve cinsiyetçi ayrımcılığa maruz kaldıkları tespit edilmiş ve bu durumla bireysel olarak mücadele etmeye çalıştıkları görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Cinsiyet Ayrımcılığı, Mobbing, Kadın, Kadın Gazeteci.

**SUMMARY**

**MOBBING ON FEMALE REPORTERS WORKING IN LOCAL WRITTEN MEDIA  
AND METHODS TO STRUGGLE AGAINST IT: EXAMPLE OF ANTALYA**

Gender segregation in business life may manifest itself as the exclusion of women from professional working life due to their sex and sometimes mobbing stemmed from the working conditions and the attitudes of other employees. Gender means the acceptance of the traditionally expected female roles and the framing women in a narrow space with the identification of sexes in prejudices. Therefore, it is possible to express gender segregation as a kind of “new racism”.

Mobbing as one of the chronic problems in business life which is one of the important difficulties faced by women in all working status from bottom to top, can be shown up in each place of business, especially in service industry. Mobbing towards women causes women to remain in “unprotected structures” in “labor civilization”. The main problem is that women who continue to take their places in the business life and reinforce that are forced to undergo mobbing and to be seen in secondary status. In order to overcome the difficulties faced by women based on gender-based segregation and mobbing, enterprises and non-governmental organizations should take the initiative as a method of struggle. Furthermore, it is considered that awareness raising and more effective combat tools should be put into operation in the legal field. In this study, mobbing and gender segregation of women working in local printed media in Antalya province have been investigated. In this sense, in-depth interviews have been conducted with six female and six male journalists through semi-structured interview questions. As a result of the research, it has been found that female journalists are exposed to mobbing and gender discrimination and it has been observed that women try to struggle with this situation individually.

**Keywords:** Gender Segregation, Mobbing, Women, Female Journalist.

## TEŞEKKÜR

Tez çalıőmam sırasında desteği ile her zaman beni yönlendiren, hiçbir zaman katkısını benden esirgemeyen danıőmanım Prof. Dr. Ő. Gözde YRMBEŐOęLU'na, Ana Bilim Dalı ders süreçlerini birlikte keyifle tamamladığım kıymetli hocalarıma ve ğrenci arkadaşlarıma, tez süresince güven verici konuőmalarıyla beni motive eden değerli hocalarıma, yol boyunca beni her zaman cesaretlendiren 'iyi ki var' dediğim dostlarıma, araőtırmama sağladıkları katkılardan dolayı yerel basında çalışan gazeteci arkadaşlarıma ve her koőulda her daim yanımda olan canım aileme en içten teőekkürlerimi sunarım.

**Hikmet KOLOğLU**

**Antalya, 2019**

## ÖNSÖZ

Son yıllarda iş yaşamında sıkça karşılaşılan ve herkesi ilgilendiren mobbing olgusu birçok iş yerinde çalışanları ve özellikle de kadınları olumsuz etkilemektedir. İş yerinde bir kişinin sürekli ve sistematik olarak bir ya da birden fazla çalışan tarafından saldırgan davranışlara hedef olması ile mobbing meydana gelmektedir. Yaşanan değişim ve gelişmelere bağlı olarak zaman içerisinde kadının iş yaşamındaki konumu geliştikçe mobbing olgusunun alt boyutlarında yer alan kadına yönelik mobbing tutumu, etkileri ve sonuçları da dikkat çekici hale gelmiştir. İş yaşamının her noktasında görülebilen kadına yönelik; baskılama, engelleme, yıldırma, taciz, adaletsiz zorlama, güç koşullarda istihdam etme, cinsiyetçilik, kariyer engelleri vb. tutumlar, “kadına yönelik mobbing” sorununu ortaya çıkarmıştır.

Geleneksel değerlerin hüküm sürmesine rağmen, kadının iş yaşamında giderek ağırlık kazandığı bir gerçektir. Bu noktada kadınların iş yaşamına katılmaları temelde; zorlayıcı nitelikteki ekonomik ve toplumsal etmenlerden kaynaklandığı söylenebilir. Bunlardan sosyal bir faktör olarak eğitim düzeyinin yükselmesi, kadının iş yaşamına girmesini kolaylaştırıcı bir etmendir. Eğitim aynı zamanda, kadının iş yaşamındaki başarısı üzerinde de önemli bir rol oynamaktadır. Bu etmene, aile ve toplum yapısındaki değişimler ve kadının beklenti düzeyinin yükselmesi de eklendiğinde, kadının iş yaşamına girme süreci ve yoğunluğu da artmaktadır. Ancak iş yaşamında kadına yönelik ayrımcılık ve mobbing sorunlarında da artış olduğu ileri sürülebilir. Bundan dolayı öncelikle kadına yönelik cinsiyet temelli ayırım konularında daha fazla çalışma yapılarak bu durum hakkında kamuoyunda farkındalığın artırılması gerekmektedir. Daha sonra kadınların mobbing ile mücadelede bilinçli ve cesaretli hale gelmesi için yasal ve sivil düzenlemelerle teşvik edilmesi gerekmektedir. Kadınların iş yaşamlarındaki ilerleme süreçlerine olumsuz etkisi olan mobbing olgusunu kadın çalışmaları ve toplumsal cinsiyet perspektifinden araştırmayı amaçlayan bu yüksek lisans tezinde saha araştırması medya sektörünün büyüklüğünden dolayı sadece Antalya yerel yazılı basınında muhabir olarak çalışan kadın ve erkek gazeteciler ile sınırlandırılmıştır. Bu nedenle tez sadece Antalya yerel yazılı basınında çalışan kadın ve erkek gazetecilerin deneyimlerini kapsamaktadır. Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme soruları kullanılarak altı kadın ve altı erkek katılımcının iştiraki sağlanmıştır. Ayrıca konu hakkında Mobbing ile Mücadele Derneği (MOBBDER) Antalya İl Temsilcisi Dr. Mehmet Ozan Uzkut’unda görüşlerine başvurulmuştur. Araştırmada görüşleri alınan kadın katılımcıların isimleri K1, K2, K3, K4, K5 ve K6 şeklinde, erkek katılımcılar ise E1, E2, E3, E4, E5 ve E6 şeklinde kodlanmıştır. Araştırma kapsamında yedi tema belirlenerek, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan fenomenolojik yöntemin kullanılması uygun görülmüştür.

## GİRİŞ

Türkiye’de kadının toplumsal yaşamda hak ettiği yeri alması, erkekler ile eşit haklara sahip olması, sosyal ve ekonomik yaşama katılarak görünürlüğünün artması amacıyla girişilen sistemli hareketler ve fikir akımları II. Meşrutiyet Dönemine kadar geriye gitmektedir. Söz konusu gelişmelerin öncüleri ise kadın gazeteciler olup bunlar arasında da feminist düşüncenin temsilcilerinden sayılabilecek Gazeteci Nezihe Muhiddin gibi kişilikler sembol ve öncü isimlerden olmuştur. Türkiye’de kadın gazetecilerin basın hayatında dolayısıyla toplum yaşamında “yazar” ve “gazeteci” olarak yerini alması II. Meşrutiyet ve Tanzimat dönemlerinde ilk örnekleri görülen Terakki Gazetesi, Terakki-i Muhadderât, Vakit Yahut Mürebbi-i Muhadderât vs. gazeteleriyle olmuştur.

Tanzimat’la birlikte kadının basındaki durumunun ilk örnekleri kadınlara yönelik dergi, gazete ve basılı araçlarda yayınlara yer vermeye ve kadınlarla ilgili yazılar yazılmaya başlanmasıyla olmuştur. Türk kadının edebi eserler hariç, fiilen bir emekçi olarak olmasa da kendisi hakkında basının ürünler vermesi, kadının basın hayatında yerini almaya giden yoldaki ilk adımlar olarak değerlendirilebilir. Daha sonraki yıllar itibariyle edebi eserlerdeki kadın olgusuna fikirler veya fikir akımları da eklenince gazete ve dergilerde kadınlara yer vermeye başlanmıştır. Başlangıçta erkekler kadınlar hakkında yazılar yazarken sonrasında kadınlar da bu sürece dâhil olmuşlar ve kadın gazeteciliğinin Türk basın tarihindeki başlangıcı sayılabilecek gelişmenin yaşanmasını sağlamışlardır. Bu durum sadece kadınların basına girişleri ile ilgili olmayıp genelde kadın haklarının yüksek sesle dile getirilmesi, Batılı anlamda hak taleplerinin ifade edilmesi, kadının statüsünün gözden geçirilmesinin ve kadına verilen önemin artırılmasının da başlangıcı olmuştur denilebilir.

Tanzimat döneminde başlayan Türkiye’de kadının toplumsal konumu tartışmalarının diğer dönüm noktaları II. Meşrutiyet, Mütareke ve Cumhuriyet dönemleri olmuştur. Türk basınında kadınların çalışmaya başlaması da Tanzimat döneminde gündeme gelmeye başlamıştır. İçinde kadınların da yazar olarak yer aldığı gazete ve dergilerin çıkarılması kadınlar arasında memnuniyet verici olmuş ve teşvik yaratmıştır. Kadınların gazete ve dergi okuyucusu olarak gündeme gelmeleri, önceleri kısmen daha sonra ise tümüyle kadınlara yönelik bir basının oluşmasını ve gelişmesini sağlamıştır. İnan (1988)’a göre özellikle II. Meşrutiyet devrinde kadının düşünce hayatındaki yerini alması daha canlanmıştır. Sırf kadınlara mahsus olan yayınlar bunu desteklemekle beraber, kadın yazarların gittikçe artan bilimsel ve toplumsal yazıları göze çarpmaktadır.

Türk gazetecilik tarihinde kadınların basın sektörüne girişlerine bakıldığında birkaç istisna dışında kadınların basın yayın sektörüne girmeleri ve gazeteci kimliğiyle çalışmaya başlamaları Kocabaşoğlu, (2010)'nun ifadesiyle tüm dünyada olduğu gibi “bizde de gazeteci bir kocanın eşi ya da kızı” olmakla gerçekleşmiştir. Ancak kadınların gazeteci olarak bir kimlik edinmeleri Avrupa ve Amerika’da 19. yüzyıl sonları ve 20. yüzyıl başlarına, Türkiye’de ise Cumhuriyetin ilânı sonrasına denk düşmektedir. Kadının çocuk yetiştirmek ve evdeki işlerle meşgul olmak gibi bir görevi olduğu kanaatinin değişmesi için Tanzimat ve Meşrutiyet yıllarında cılız da olsa gazete ve dergiler aracılığı ile bir takım yeni fikirler ileri sürülmüştür. Bu fikirler aslında egemen görüşlere bir karşı duruş ve kadın kimliğinin yeniden tanımlanması mücadelesi üzerine kuruludur denilebilir.

Cumhuriyetin ilk yıllarında gazetecilik yapan kadınların çoğunluğu, Çolak ve Uçan (2008)’a göre “kocasının etkin rol oynadığı” gazete ve dergilerde çalışmıştır. Sabiha Sertel, Rezzan Yalman, Advıye Fenik bunlardan birkaçıdır. Bu dönem kadın gazetecilerin bir başka özelliği de, İkinci Dünya Savaşı sonuna kadar yalnızca fıkra yazarlığı ile yetinmeleridir. Cumhuriyet döneminin önemli yazarlarından biri olan ve aynı zamanda Kurtuluş Savaşı’nda cephede mücadele veren Halide Edip de bir kadın yazar ve gazeteci olarak sembol kadın kişiliklerden biri olmuştur.

Türk basınında 1950’lerden sonra yaşanan iki gelişme gazetecilik yapan kadınların sayısının artmasında etkili olmuştur. Kılıç (2013)’a göre bunlardan birincisi gazetelerin kitle gazetesi olmaya başlamasıyla meslekte uzmanlaşmanın ortaya çıkması, ikincisi de bu alandaki gazetecileri yetiştirmek amacıyla gazetecilik okullarının açılmaya başlamasıdır. Bu dönem aynı zamanda kadınların mesleklerinde uzmanlaşmayla birlikte adliye, parlamento gibi erkek egemen alanlarda haber peşinde koşarken hem kendi çalıştıkları kurum hem de haber kaynakları açısından “kadın olmalarından dolayı güçlükler yaşadıkları ve bunu zaman içinde çözmeye çalıştıkları” dönemin başlangıcı olarak değerlendirilebilir.

Türkiye’de gazeteci kadınlar, parçası oldukları toplumdaki diğer kadınların sorunlarını kamuoyuna yansıtmak, bunlara çözüm getirilmesini sağlamak, kadının hak ettiği yere ulaşmasını temin etmek, geleneksel cinsiyetçi anlayışı değiştirmek, kadın üzerindeki baskıyı yıkmak ve kadını olması gereken özgürlük noktasına taşıyabilmek için oldukça önemli fedakârlıklar yapmışlardır. Diğer yandan gazeteci olarak kadınlar, kendi sorunlarını dile getirmek, bu sorunları ilgili yerlere iletme ve meslek hayatlarında karşılaştıkları zorluklarla da baş etmek durumunda kalmışlardır. Kadın gazetecilerin mesleklerini icra ederken karşılaştıkları başlıca sorun ise toplumsal cinsiyetçilik ve mobbingdir denilebilir.

Kadını ayrıştırarak farklı (ev kadını, anne, çalışmayan vb.) roller içerisine iten ve burada tutma anlayışı üzerine kurulu toplumsal cinsiyet kavramı sosyoloji disiplininde incelenen bir konu olmakla birlikte psikoloji, yönetim, siyaset vb. gibi pek çok alanda da karşılığı bulunan oldukça geniş bir kavramdır. Giddens (2012), toplumsal cinsiyetin biyolojik bir farktan kaynaklanan ayırmadan çok daha geniş olduğunu bundan dolayı bireylere yönelik cinsiyet temelli bir ayırımın anlamsız olduğunu ileri sürmüştür.

Genel olarak kadın ile erkek cinsiyetleri arasındaki biyolojik ve sosyal rol farklılıklarının ortaya konup bu farklılıkların abartılması; erkeklik ile güç, yüksek statü ve üstünlüğün birleştirilmesi sonucunda kadınların politik, ekonomik ve sosyal güç açısından daha zayıf konuma itilmesi ve ayrımcılığa uğraması cinsiyetçilik olarak ifade edilebilir.

Kadının özellikle ekonomi, sosyal, iş dünyası, çalışma hayatı, politika vb. gibi birçok alandan bilinçli veya toplumsal gelenekler üzerinden dışlanması, kadın katılımında uzaklaşma/uzaklaştırma ve erkeğin üstünlüğünün abartılması olarak da değerlendirilebilecek olan cinsiyetçilikte “erkek” karakterli bir “norm” olarak yapılandırılmaktadır. Cinsiyetçilik, geleneksel cinsiyet rollerinin ideoloji olarak kabul edilmesi ve cinsiyetlerin kalıp yargılar (ön yargılar) çerçevesinde tanımlanmasıyla da eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Daha ileri kavramsallaştırmalarda cinsiyetçilik olgusu “yeni ırkçılık” bağlamında da ele alınabilecek toplumsal bir sorundur denilebilir. Cinsiyetçilik, kadına yüklenen sosyal rollere göre ondan davranış geliştirmesini bekleyen bir anlayış olmaktan çok daha öteye geçmekte ve kadını sınırlı bir alana sıkıştırmaktadır. Bu durum kadının çalışması, yönetici olması, çalıştığı işyerinde adil ve eşit muamele görmesi, kariyer ilerlemesi ve terfi sürecinde adil değerlendirmeye tabi tutulması, ötekileştirilmemesi vb. gibi olgular üzerinde de önemli etkilere neden olmaktadır. Söz konusu etkilerin dereceleri ise toplumun “erkek egemen” ön kabullerine, kadına atfedilen “kadınlık” rollerinin durumuna göre değişebilmektedir.

Toplumun sosyal ve kültürel yapısı içinde kadına yüklenen rol ve konum ile bunlara karşın kadının fert olarak olmak istediği yer (sosyal ve ekonomik yaşamın parçası olmak, üretim sürecine katılmak, toplum kaynaklarından erkekler kadar hak sahibi olmak, kadın ve erkek özgürlüğü gibi ayırım yaşamamak vs.) arasında uyumsuzluk söz konusu olduğunda kadın üzerinde bir baskının meydana gelmesi doğal bir sonuç olarak ortaya çıkabilmektedir; bu durum günümüz itibariyle mobbing fenomenidir. Bir terim olarak mobbing, Konrad Lorenz (1963) tarafından literatüre kazandırılmış, Leymann (1984) tarafından yayınlanan “İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık” çalışması ile geliştirilmiş, daha sonra gelen diğer yazar/araştırmacılar tarafından ilgi gören bir kavram haline gelmiş ve sosyal bilimlerde popülerleşmiştir.



Üzerinde uzlaşmış bir mobbing tanımı bulunmamakla birlikte kavramın öncülerinden olan Leymann (1990)'a göre mobbing; “duygusal bir saldırıdır. Bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak düşmanca ve ahlak dışı yöntemlerle sistematik bir biçimde uygulanan psikolojik bir terördür”. Mobbing aniden ortaya çıkan bir durumdan ziyade sistemli bir süreç ile ortaya çıkmaktadır. Başlangıçta mağdur, mobbing uygulayıcısının (mober) dolaylı saldırısına maruz kalmakta ve bu durum zamanla doğrudan saldırılara dönüşmektedir. Mobbing arttıkça, yoğunlaştıkça ve süresi uzamaya başladıkça mober bunu alışkanlık haline getirmeye, mağdur da psikolojik olumsuzluklar yaşamaya başlar. Mobbingin varlığından söz edebilmek için mağdur ile moberin olması koşuluna önem verildiğinden, yukarıda açıklanan bir durumun varlığında yani, mober istekli fakat mağdura zarar veremiyorsa tam olarak ortada bir mobbing davranışının olmadığından söz edilemez.

Mobbingin çok sayıda öncülü bulunmakla birlikte kadın veya erkekler için geçerliği olan bir sorundur. Ancak günümüz itibariyle ve de gelişmiş toplumlarda bile mobbingin hedefi ve mağduru büyük ölçüde kadınlardır. Yukarıda da ifade edildiği üzere kadının toplumdaki yerine dair gelişen yerleşik gelenekselci anlayış cinsiyetçiliği, cinsiyetçilik de mobbingi beslemektedir denilebilir. Mobbingin doğasında güç eşitsizliğinden kaynaklan bir durumdan yararlanarak karşı tarafa yönelik olumsuz tutumların geliştirilmesi vardır. Söz konusu güç eşitsizlikleri, mesleki kıdem, deneyim, yaş, pozisyon, aidiyetler, sosyal ve kültürel durumları içermekle birlikte en çok görüleni cinsiyet bağlamında olmaktadır. Cinsiyet faktörü denildiğinde de kadınlara yönelik mobbing ile birlikte ayrımcılık olgusu öne çıkmaktadır. Genel olarak kadınların hem işlerinde hem de gündelik yaşamlarında karşılaştıkları pek çok sorundan söz edilebilmektedir. İş yaşamındaki sorunları; temel ve mesleki eğitimde eşitsizlik, cinsiyet ayrımcılığı, iş yaşamına girişte karşılaşılan sorunlar, iş yaşamında engeller, kadınlara basit işlerin verilmesi ve eşit işe eşit ücret ödenmemesi, erkeklerle rekabette geri bırakılma, cinsel taciz, zayıf iş güvencesi, terfide eşitsizlik vb. şeklinde sıralamak mümkündür. Bahsi geçen olguların toplamı veya sonucu ise mobbingi ortaya çıkarabilmektedir.

İş yaşamında yer alan en alttan en üste kadar tüm görev statülerinde kadınların karşı karşıya kaldıkları zorluklar arasında yer alan mobbing kadın gazeteciler için de fazlası ile sorun olmakta ve önlerinde bir engel olarak durmaktadır. İş yaşamında esasen erkeklere özgü bir yapı gelişmiş olmakla birlikte bu yapıda yönetici veya işverenler tarafından kadın çalışanlar, yardımcı, ikincil, vazgeçilebilen vb. şekillerde algılanabilmektedir. Nitekim bu durumu Yirmibeşoğlu (2012), “mevcut işyerlerinin pek çoğunda fiziki donatıların kadınlara değil erkeklere yönelik olarak tasarlanmış veya hazırlanmış olması cinsiyet ayrımcılığını bariz

bir şekilde ortaya koymaktadır” sözleri ile özetlemektedir. Kadına yönelik mobbing uygulayanlar ise genellikle yöneticiler olmakla birlikte kadının kadına uyguladığı mobbing sorunu da mevcuttur. Kadının kadına mobbingini Karakuş (2014) “pembe taciz” olarak tanımlamış, kadınların kendilerini kanıtlamak, yükselmek, baskın olmak gibi nedenlerle geliştirdikleri Kraliçe Arı Sendromundan beslenen pembe tacizde, kadın yöneticiler astı durumunda olan diğer kadınlara yönelik mobbinge girişebilmekte yani mobberlik yapabileceklerini belirtmektedir.

İş yaşamında hak ettiği yerden uzak tutulan kadının, kendilerine dayatılan toplumsal cinsiyete uygun davranış kalıplarına girerek rolünü oynaması daha çok beklenmektedir. Bu beklenti ise Castel (2017)’in deyimi ile “emek uygarlığında” kadınların “korumasız yapılar” içerisinde mücadele etmesini gerektirmektedir. “Ücretli emeğin hegemonyası” zaten başlı başına bir zorluk olarak yerini muhafaza ederken buna eklenen mobbing ve dayatılan roller karşısında kadının iş yaşamı oldukça zor hale gelmektedir.

Üç bölüm halinde hazırlanan bu araştırmada Antalya ilinde faaliyet gösteren yerel yazılı basında çalışan kadın gazetecilere yönelik mobbing ve mücadele yöntemleri sorunu incelenmiştir. Çalışmanın bölümlerinde şunlara yer verilmiştir;

Birinci bölümde; Cumhuriyet öncesinde ve sonrasında Türkiye’de kadınların toplumda hak ettikleri yeri almaları için girişimlerde bulunan ve fikir öncülüğü yapan sembol nitelikteki kadın gazeteciler ile kadın haklarına yönelik yayın yapan veya ek çıkaran gazeteler/dergiler ile bunların nitelikleri ve yayın politikaları hakkında açıklamalar yapılmıştır. Yine aynı bölüm içerisinde yazılı basında toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve yazılı basında cinsiyetçilik türlerine dair literatürden bilgiler aktarılmış, kadına yönelik cinsiyetçi tutumlara değinilmiştir.

İkinci bölümde; iş yaşamında kadına yönelik mobbing başlığı altında mobbing kavramının tanımı ve gelişimi, iş yaşamında mobbing olgusu, kadına özel gelişen mobbing davranışları, mobbinge mücadele ve son olarak da iş yaşamında cinsiyetçi ayrımcılık ile ilgili kuramsal yaklaşımlar hakkında açıklamalar yapılmıştır. İkinci bölüm hazırlanırken mobbingin sosyolojik boyutlarından ziyade toplumsal cinsiyet ayrımcılığı perspektifinde iş yaşamındaki durumu ve kadınlar üzerinden gelişimi merkeze alınmıştır. Zira mobbing pek çok disiplinde incelenen geniş kapsamlı bir kavram olduğundan iş yaşamı boyutuna önem verilmiştir.

Üçüncü bölümde; ilk iki bölümde elde edilen bilgi ve kazanımlardan yola çıkarak çalışmanın son bölümünde bir araştırma yapılmıştır. Araştırma; Antalya ilinde faaliyet gösteren yerel yazılı basın kurumlarında muhabir olarak görev yapan altı kadın ve altı erkek gazeteci ile yarı yapılandırılmış görüşme soruları üzerinden elde edilen bilgilere göre yapılmıştır. Nitel araştırma yöntemlerinden biri olan derinlemesine görüşme yoluyla

gerçekleştirilen araştırmada işyerlerindeki mobbing olgusu hakkında tespitlerde bulunabilmek üzere kadın katılımcılara yedi, erkek katılımcılara sekiz açık uçlu soru yöneltilmiştir. Görüşmeler yüz yüze gerçekleştirilmiş, katılımcıların kadın isimleri K1, K2, K3...,erkek katılımcıları isimleri E1, E2, E3... şeklinde kodlanmıştır. Söz konusu katılımcılara ek olarak kadın gazetecilerin yaşadıkları mobbing hakkında daha ayrıntılı bir bakış ortaya koyabilmek için MOBBDER Antalya İl Temsilcisiyle de ayrıca bir görüşme yapılmıştır.

Araştırmanın özgün değeri, kadın gazeteciler ve mobbing olgusunun cinsiyet ayrımcılığı perspektifinden ele alınan diğer çalışmalarla birlikte literatüre katkı yapmayı hedeflemesidir. Zira literatürde mobbing ile ilgili çalışmalara genel olarak bakıldığında şu ortak noktaların varlığı tespit edilmiştir;

- Yabancı literatürde mobbing ile ilgili çok sayıda çalışma olduğu, yerli çalışmaların ise görece daha az olduğu ancak gelişmekte olduğu görölmüştür.
- Araştırma kapsamında incelenen (nitel-nicel) yaklaşık yetmiş makale ile yaklaşık elli tezin (yüksek lisans-doktora) benzer sonuçları ortaya koyduğu anlaşılmıştır. Örneğin mobbingin, birey üzerindeki olumsuz etkileri ile sosyal ve örgütsel maliyetleri hemen hemen tümünde ortaya konulmuştur.
- Mobbingin konu edildiği son dönem araştırmalarda ise kavramın bağımlı ve bağımsız değişkeler ile birlikte ele alındığı tespit edilmiştir. Örneğin mobbing ile örgütsel performans ilişkisi, mobbingin örgütsel bağlılığa etkisi, mobbing ve stres, mobbing ve örgüt kültürü vb. şeklinde devam etmektedir.
- Mobbing olgusunun kadın çalışanlar özelinde ve alt boyutta medya-yazılı basın sektöründe ele alınan çalışma sayısı ise hem yabancı literatürde hem de yerli literatürde oldukça az sayıda görölmüştür.

Yukarıda sıralanan tespitler çalışmanın kısıtlarını oluşturmakla birlikte aynı zamanda özgün değerini de ortaya çıkarmaktadır. Zira bu çalışmada kadınların iş yaşamında ilerleme süreçlerinde önemli derecede olumsuz etkisi olan mobbing olgusu ve mücadele yöntemleri toplumsal cinsiyet ayrımcılığı bakış açısı ile yazılı basın sektöründe çalışan kadın gazetecilerin durumları üzerinden incelenmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda kadınların maruz kaldıkları bu olumsuz durumun erkek gazeteciler tarafından da nasıl göröldüğü anlamaya çalışılarak mücadele yöntemlerinde nelerin yapılması gerektiği konusunda inceleme ve araştırma gerçekleştirilmiştir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### YAZILI BASIN VE KADIN GAZETECİLER

#### 1.1. Tarihsel Süreçte Kadın Gazetecilerin Basındaki Yeri

Kadınların ekonomik ve de özellikle siyasal alanda var olma mücadelelerinde en önemli isimlerden, erken dönem ve II. Meşrutiyet dönemindeki Osmanlı “hareket-i nisvan” ının, yani kadın hareketinin Cumhuriyet dönemine taşıyıcısı Nezihe Muhiddin (1889-1958) ve Kadınlar Halk Fırkası deneyimi önemli bir yere sahiptir. Nezihe Muhiddin’in yaşamı boyunca savunduğu ve “kendi mefkûrem” diyerek benimsediği kadınlık mefkûresi, bugünkü terminolojide kadınların kurtuluş inancı, yani feminizmdir. Osmanlı-Türk kadın hakları savunucusu Nezihe Muhiddin ve arkadaşlarının, Cumhuriyet’in kuruluş yıllarında kadınların siyasal ve sosyal hakları için gösterdikleri feminist mücadele, Türkiye siyasal yaşamının ilk siyasi partisi olan Kadınlar Halk Fırkası’nı<sup>1</sup> kurma girişimine yol açmıştır (Zihnioğlu, 2003: 22-23).

Muhiddin ve arkadaşları, Türk Kadınlar Birliği adıyla örgütlenmeye çalışmış ve kadın hakları savunuculuğu yapmışlardır. Kadınların seçme ve seçilmeyi de içerecek biçimde, sosyal ve siyasal yaşamın aktörleri olarak eşitlikçi hak taleplerini savunan Nezihe Muhiddin, 1927 yılında kurduğu Kadınlar Birliği’nin yalnızca bir hayır cemiyeti olmayıp, kadının siyasal ve sosyal hakları için çaba gösteren bir örgüt olduğunu ifade etmiştir (Zihnioğlu, 2003: 22-23).

Halide Edip ve arkadaşları tarafından kurulan Teali-i Nisvan Cemiyeti üyelerinden, Osmanlı’nın son dönem kadın aydın ve fikir öncüsü kişiliklerinden olan Nezihe Muhiddin, “Edîbe-i Şehîre” (ünlü kadın yazar) olarak anılmaktadır. Kadın Yolu ve Türk Kadın Yolu dergilerinin genel yazar/yayın yönetmenliğini de yapmış olan Muhiddin, Osmanlı feministlerinden biri olarak savunduğu ve ileri sürdüğü fikirler bakımından bir değer olarak kadının sosyal, kültürel, ekonomik, siyasi vb. gibi alanlarda yerini alması gerektiğini ve toplumda eşit statüde yerini alarak bu alanlara değer katması gerektiğini savunmuştur. Bundan dolayı Muhiddin gazeteci olduğu kadar aydın kimliği ile de öne çıkmaktadır (Gürbüzöğlü, 2013: 16-19). Muhiddin ve onu izleyenlerin girişimleri ile başlayan süreçte gecikmeli de olsa, Atatürk’ün talimatı ile özellikle siyasal haklar bağlamında 1934 yılında

---

<sup>1</sup> Bu parti 1923’te henüz Cumhuriyet Halk Fırkası dahi kuruluş aşamasındayken, Kadınlar Halk Fırkası tüzüğünde kadınların siyasal haklarını kazanmasını sağlamaya yönelik ikinci maddeyi bulundurması nedeniyle resmi makamlardan kurulma izni alamamıştır. Bu nedenle 15 Şubat 1924’de tüzükteki ikinci madde kaldırılmış ve yerine “birliğin siyasetle ilgisi yoktur” ibaresi konulmuştur (Sezgin, 2014: 35).

kadınlara seçme ve seçilme hakkı verilmiştir. İlk kadın milletvekili ise 01 Mart 1935 tarihinde mecliste temsil hakkını elde etmiştir (Davutoğlu, 2015: 90).

### 1.1.1. Cumhuriyet Öncesi Basında Kadın Gazeteciler

Kadın ve erkek eşitliği kavramlarının toplumda görünürlük kazanması Cumhuriyet sonrası dönemde başlamakla birlikte “eşitlik” olgusunun güçlü bir şekilde dile getirilmesi, kadının gazeteci olarak basındaki yerini pekiştirmesiyle olmuştur denilebilir. Kökenleri II. Meşrutiyete kadar uzanan Türkiye’de feminist hareket 19’uncu yüzyılın sonlarına kadar yaklaşık yüz yıllık bir geçmişe sahiptir. II. Meşrutiyet dönemi; kurulan kadın dernekleri ve bunların Suffragette Hareketin (kadınların küçük adımlarla uzun bir süreci kapsayacak şekilde başlattıkları akım) başını çektiği uluslararası feminist harekete duyarlı ancak, orta sınıf Osmanlı kadınlarının kendi günlük yaşam deneyimlerinin eleştirisinden beslenen dönemdir. Bu ilk hareketin talepleri özüksenerek Cumhuriyet döneminde 1926’da Medeni Kanun ve 1934’te oy hakkı getiren anayasa değişikliğiyle bir devlet feminizmi ortaya çıkmıştır. O dönemin liberal feminist özellik taşıyan devlet girişimlerinin, devlet tarafından gündeme getirilmesi ve reformist nitelikleri yüzünden bağımsız feminist örgütlenmeleri engelleyici özellikleri de içinde barındığı iddia edilmektedir (Gökhan, 2010: 45).

19. yüzyılda Osmanlı devleti siyasal, sosyal, ekonomik, eğitim, hukuk gibi alanlarda değişimler geçirmiş, bundan Osmanlı kadını da etkilenmiştir. Özellikle II. Meşrutiyet döneminde Osmanlı devleti siyasal ve toplumsal tüm alanlarda modernleşme sürecine girmiştir. Bu modernleşme sürecine paralel olarak Osmanlı kadınının konumunda da değişimler başlamıştır. Dergi ve gazetelerde kadın sorunları ortaya konulmuş, derneklerle örgütlenilmiştir (Çakır, 2011: 22). Örneğin; Terakki Gazetesi Kızlar için okullar açılması, iş yaşamında kadınlara da yer verilmesi, kadın-erkek eşitliğinin kabul edilmesi gibi önemli feminist prensipleri gündemine taşımıştır.

Cumhuriyet öncesi dönemde kadının sosyal, beşeri, ekonomik, kültürel vb. alanlardaki varlığı ve etkisi oldukça sınırlı kalmıştır. Osmanlı’nın son dönemlerine denk düşen ve toplumda önemli dönüşümlerin kaynağı olan “Tanzimat” ve “Meşrutiyet” yıllarında toplumda kadınlar görece daha görünür hale gelmişlerdir. Ancak kadınların toplumdaki hak ettikleri yeri alamadıkları ve ikincil planda kalmaya devam ettiği ifade edilebilir. Günümüz Türkiye’inde dahi bu “ikincillik” halen tartışılmaktadır.

Tanzimat’la birlikte kadının basındaki durumunun ilk örnekleri kadınlara yönelik dergi, gazete ve basılı araçlarda yayınlara yer vermeye ve kadınlarla ilgili yazılar yazılmaya başlanmasıyla olmuştur. Türk kadınının edebi eserler hariç, fiilen bir emekçi olarak olmasa da

kendisi hakkında basın ürünler vermesi, kadının basındaki yerini almaya giden yoldaki ilk adımlar olarak değerlendirilebilir. Daha sonraki yıllar itibariyle edebi eserlerdeki kadın olgusuna fikirler veya fikir akımları da eklenince gazete ve dergilerde kadınlara yer verilmeye başlanmıştır. Başlangıçta erkekler kadınlar hakkında yazılar yazarken sonrasında kadınlar da bu sürece dâhil olmuşlar ve kadın gazeteciliğinin Türk basın tarihindeki başlangıcı sayılabilecek gelişmenin yaşanmasını sağlamışlardır. Bu durum sadece kadınların basına girişleri ile ilgili olmayıp genelde kadın haklarının yüksek sesle dile getirilmesi, Batılı anlamda hak taleplerinin ifade edilmesi, kadının statüsünün gözden geçirilmesinin ve kadına verilen önemin artırılmasının da başlangıcı olmuştur denilebilir. Bu kapsamda Cumhuriyet öncesi kadınları ve kadın meselelerini konu alan bazı gazeteler incelenmiştir. Bunlar (Kurnaz, 1991: 39; Şeyda, 2006: 281; Kurnaz, 2011: 155; Çakır, 2011: 55; Akagündüz, 2012: 328; Tekvar, 2016: 428);

- Terakki Gazetesi; 1868 yılında yayın hayatına başlayan gazetenin kurucuları Ali Raşid ve Filip Efendi'dir. Kadınlara yönelik yayın yapan, kadın hakları ve seçimden söz eden ilk gazetedir. Hatta bir sayısında Fransa'da kadınların, seçme seçilme, devlet dairelerinde çalışabilme gibi haklar istediklerini, onların bu cesarete ancak okuma-yazma ile ulaştıkları belirtilmiştir. Kızlar için okullar açılması, iş yaşamında kadınlara da yer verilmesi, kadın-erkek eşitliğinin kabul edilmesi, tek kadımla evliliğin üstünlüğü gibi konularda da yazılar yayınlanmaktaydı. Terakki Gazetesi 1868'de Mukadderat adı ile kadınlara özel haftalık ek yayınlamış, kimliklerini gizleyen kadın mektuplarına da yer vermiştir.
- Terakki-i Muhadderât; 1869 yılında yayın hayatına başlayan gazetenin kurucuları Ali Raşid ve Filip Efendi'dir. Terakki Gazetesini çıkaranlarca yayımlanan bir dergidir. Kelime anlamı olarak Muhadderât, İslam'a göre örtünmüş, ahlâklı ve namuslu Müslüman kadın anlamına gelmektedir. Dergi, kadınların toplumdaki yerine önem vermekle birlikte erkekler ile kadınların karşılıklı vazifelerinin önemine vurgu yapmıştır. Örneğin sıklıkla "ne erkekler kadınlara hizmetkâr, ne de kadınlar erkeklere cariye olmak için yaratılmışlardır" ifadelerine yer verilmiştir. Bununla birlikte çok evliliğin Şeriat emri olmadığına altını çizerek tek evlilik üzerinde durmuştur. Bir sayısında ortak kullanım alanlarında kadınlara ait yer tahsisi yapılması gerektiği ifade edilmiştir.
- Vakit Yahut Mürebbi-i Muhadderât; 1875 yılında yayın hayatına başlayan gazetenin kurucusu Filip Efendi'dir. Kadınlar için çıkarılan haftalık bir gazetedir.

Batılı anlamda kadın eğitimi, kadının toplumdaki hak ettiği yeri elde etmesi gibi konular işlemiştir.

- İnsaniyet; 1882 yılında yayın hayatına başlayan gazetenin kurucusu Mahmud Celaleddin'dir. Kadın ve kadın sorunlarına yer veren ve aylık çıkarılmış bir dergidir. Kadınlara saygı gösterilmesini savunmuş, kadınların haklarının olduğunu ve bunların korunması gerektiğini vurgulamıştır.
- Hanımlar; 1883 yılında yayın hayatına başlayan gazetenin kurucusu Cafer Bey'dir. Kadın ve kadın sorunlarına yer veren ve aylık çıkarılmış bir dergidir.
- Şükûfezâr; 1884 yılında yayın hayatına başlayan gazetenin kurucusu Arîfe Hanım'dır. Türk basın tarihindeki ilk kadın gazeteciliği ve kadın gazeteci girişiminin sembolüdür. Zira "Şükûfezâr" bizzat kadınlar tarafından çıkarılan ilk dergidir. Kadın ve kadın sorunlarına yer veren ve 15 günde bir yayınlanan bir dergidir. Derginin ilk sayısında "Biz ki saç u uzun, akli kısa diye erkeklerin alayına hedef olmuş bir taifeyiz. Bunun aksini ispat etmeye çalışacağız. Erkekliği kadınlığa, kadınlığı erkeklığe tercih etmeyerek çalışma ve gayret yolunda olacağız" ifadelerine yer verilmiştir.
- Parça Bohçası; 1884 yılında yayın hayatına başlayan gazetenin kurucuları Hatice Semiha ve Rebia Kâmile'dir. Kadınlıkla birlikte aile kavramına da önem veren, ailede kadının önemi ve yeri hakkında yazıların yer aldığı 15 günde bir yayınlanan aile dergisidir. Yine kadın gazeteciliği ve girişimciliğine örnek bir dergidir.
- Hanımlara Mahsus Gazete; 1893-1907 yıllarında yayın hayatına başlayan gazetenin kurucuları İbnü'l-Hakkı Tahir Bey ve Fatma Şâdiye Hanım (Yönetici)'dir. Cumhuriyet öncesi kadın ve kadın gazeteciler için önemli bir gazetedir. İstanbul kütüphanelerinde mevcut sayılarına dayanılarak 1893-1907 yılları arasında çıktığı ifade edilmektedir. Osmanlı Devlet Salnamelerine göre 1907-1908 yılına kadar yayımına devam ettiği anlaşılmakla birlikte bundan sonra çıkıp çıkmadığı belli değildir. Üç cilt halinde 100 sayıya kadar gelmiştir. Gazetenin yayınlanması için Tarık Gazetesi başyazarı Mehmet Tahir "yabancı ülkelerde kadınlar için gazeteler yayınlandığı halde memlekette bunun büyük bir eksiklik olduğunu, kadınların ilerlemesine yardımcı bulunmak için gazete çıkarmak gerektiği" fikri ile Dâhiliye Nezâreti'ne başvurmuştur. İki ayrı kalitede basılarak, iki ayrı fiyattan satılan gazetede kitap tanıtma, iç ve dış haberler, özellikle hanımların şiir ve yazıları, moda, dikiş, nakış, çocuk bakımı gibi hanımların ihtiyaç duydukları konularda yazılara yer verilmekteydi. Ardından

eklenen genç kızlara mahsus kısmı/eki ise 15 günde bir yayınlanmıştır. Hanımların yazdığı şiir ve yazılara da ücret ödeniyordu. Resimli olan gazetenin hanımlar tarafından çok rağbet gördüğü gazeteye gelen mektuplardan anlaşılmaktadır. Gazetede erkeklerden çok hanımların imzalarına rastlanmakta olup bu kişiler Cumhuriyet öncesi kadın gazeteciliğinin önemli figür ve öncüleridir; Nigâr Hanım, K. Saide Hanım, Safiha Suat Hanım, Talât Hanım, Makbule Leman Hanım, Fatma Afiye Hanım, G. İhsan, Kannen Silva, Üsküdarlı Münire, Fatma Fahrünnisa, Ayşe Rahime, Keçecizâde A. İkbâl, Zehra, Mevhibe, F. Şâdiye, Hamiyet Zehra.

Kadınlara yönelik olarak daha sonraki yıllarda Hanımlara Mahsus Malumat, Ayine, Aîle ve Tavim-i Nisâ, Mehasin, Kadın, Alem-i Nisvan, Kadınlık gibi gazete ve dergilerin de yayınlandığı görülmektedir. Bunların ortak düşüncesi kadın, kadın hakları, kadınlara daha fazla saygı ve özgürlük gibi pozitif ayrımcı görüşler olmuştur (Kılıç Denman, 2009: 239). Tanzimat döneminde başlayan Türkiye’de kadının toplumsal konumu tartışmalarının diğer dönüm noktaları II. Meşrutiyet, Mütareke ve Cumhuriyet dönemleri olmuştur. Türk basınında kadınların çalışmaya başlaması da Tanzimat döneminde gündeme gelmeye başlamıştır. İçinde kadınların da yazar olarak yer aldığı gazete ve dergilerin çıkarılması kadınlar arasında memnuniyet verici olmuş ve teşvik yaratmıştır. Kadınların gazete ve dergi okuyucusu olarak gündeme gelmeleri, önceleri kısmen daha sonra ise tümüyle kadınlara yönelik bir basın oluşmasını ve gelişmesini sağlamıştır. Kadınlar için çıkarılan onlara ilişkin sorunlara özgü yayınlar yapan, kadınların yazdığı mektup, makale, yorum ve görüşleri yayınlayan gazete ve dergiler toplumda yeterli olmasa da bir farkındalık oluşturmuştur (Kurnaz, 1991: 40-41; Akagündüz, 2012: 325).

İnan (1988: 248)’a göre özellikle II. Meşrutiyet devrinde kadının düşünce hayatındaki yerini alması daha çok canlanmıştır. Sırf kadınlara mahsus olan yayınlar bunu desteklemekle beraber, kadın yazarların gittikçe daha bilimsel ve toplumsal yazıları göze çarpmaktadır (İnan’dan akt. Demir, 1999: 108). Türk basınında yer alan ve ilk kadın gazeteciler olarak nitelendirilebilecek kadınların en önemli özellikleri, kadın hakları konusunda yazdıkları yazılarla gazeteciliğe başlamalarıdır. Kadınların gazete ve dergilerde yazmaya başlamaları, onlara yönelik ve daha çok kadın haklarını gündeme getiren yayınlar aracılığıyla gerçekleşmiştir. Bu yayınlar Batı’da gelişen kadın haklarına yer vererek, Türk kadın hakları davasının gelişmesinde de öncülük yapmışlardır. Yeni nesli yetiştirecek olan kadının eğitim görmesi gerektiği düşüncesinin ön plana çıktığı bu yayınlarda ilk kadın gazetecilerin ele aldığı konular, çocuk eğitimi, kadın terbiyesi, sağlık, güzel sanatlar, çok karılılık, kadınların okutulmaması şeklinde sıralanabilir. Kadınlara yönelik yayınlar Cumhuriyet döneminde de



devam etmiştir. Aslı Davraz-Mardin tarafından hazırlanan 1928-1996 arasındaki dönemi kapsayan Kadın Süreli Yayınları Bibliyografyası Hanımlar Alemi'nden Roza'ya da 195 süreli yayın yer aldığı görülmektedir (Karaman, 2006: 25; Akagündüz, 2012: 325-327).

### 1.1.2. Cumhuriyet Döneminden 1980'e Kadın Gazeteciler

Türk gazetecilik tarihinde kadınların basın sektörüne girişlerine bakıldığında birkaç istisna dışında kadınların basın yayın sektörüne girmeleri ve gazeteci kimliğiyle çalışmaya başlamaları tüm dünyada olduğu gibi “bizde de gazeteci bir kocanın eşi ya da kızı” olmakla gerçekleşmiştir. Ancak kadınların gazeteci olarak bir kimlik edinmeleri Avrupa ve Amerika'da 19. yüzyıl sonları ve 20. yüzyıl başlarına, Türkiye'de ise Cumhuriyetin ilanı sonrasında denk düşmektedir. Kadının çocuk yetiştirmek ve evdeki işlerle meşgul olmak gibi bir görevi olduğu kanaatinin değişmesi için Tanzimat ve Meşrutiyet yıllarında cılız da olsa gazete ve dergiler aracılığı ile birtakım yeni fikirler ileri sürülmüştür. Bu fikirler aslında egemen görüşlere bir karşı duruş ve kadın kimliğinin yeniden tanımlanması mücadelesi üzerine kuruludur denilebilir (Kocabaşoğlu, 2010: 230).

Cumhuriyet döneminde kadına tanınan kimi haklar bir taraftan toplumda kadının yerini yeniden tanımlarken, bir taraftan da kadının basında okuyucu, tüketici ve katılımcı olarak görülmesinin önünü açmıştır. Dolayısı ile öncesinde atılan temellerin üzerine Cumhuriyet ile birlikte yeni değer ve kurumsal bir fikir inşa edilmesi için sağlanan olanaklar Türk kadınları için modernleşmenin önünü açan önemli gelişme ve kazanım olmuştur (Durna, 2009: 87).

Kadınlar bu dönemde gazetecilik mesleğini icra eder duruma gelmişlerdir. Ancak, Cumhuriyetin ilk yıllarında gazetecilik yapan kadınların çoğunluğu, “kocasının etkin rol oynadığı” gazete ve dergilerde çalışmıştır. Sabiha Sertel, Rezzan Yalman, Advıye Fenik bunlardan birkaçıdır. Bu dönem kadın gazetecilerin bir başka özelliği de, İkinci Dünya Savaşı sonuna kadar yalnızca fıkra yazarlığı ile yetinmeleridir. Cumhuriyet döneminin önemli yazarlarından biri olan ve aynı zamanda Kurtuluş Savaşı'nda cephede mücadele veren Halide Edip de bir kadın yazar ve gazeteci olarak öne çıkmıştır. Mütareke döneminde ve sonrasında yazdıklarıyla dikkat çeken Halide Edip Adıvar, Vakit, Akşam, İkdam, Son Telgraf, Tan, Yedigün gibi gazetelerde yazmıştır (Çolak ve Uçan, 2008: 55-82). Cumhuriyet'in ilk dönemlerinde yayınlanan ilk kadın dergisi “Süs”tür. 1923 yılında yayınlanan ve kadınlara yönelik fotoğraflı olan dergi güzellik, moda ve mizah konularının yanı sıra daha çok edebi bir nitelik taşımaktadır. Karabulut (2005: 189)'a göre;

1980'e kadar çıkan Çalığışu, Yıldız, Firuze, Âsâr-ı Nisvân, Kadın Yolu, Kadın Yazıları, Yeni Kitap, Hanımlar Alemi, El İşi, El Emekleri, Aile Dostu, Salon, Cumhuriyet Kadın, Moda Albümü, Model, Ev-İş, Okul Kızı, Ana, Sesimiz, Kadın Dünyası, Kadınlar Alemi, Ev-Kadın, Asrın Kadını, Türk Kadını, Ev Kadını, Aile, Hanımeli, Yeni Moda, Yeni Holivud Magazin, Hanımeli, Büyük Moda Mecmuası, Familya, Dişi Kuş, Resimli Romans, Resimli Hayat, Yelpaze, Sizin İçin, Elele, Hafta Sonu, Haftanın Sesi, Kadınca Örgü, Genç Kadın, Kadın Dünyası, Ev Kadını, Demokrat Kadın, Demokrat Kadın, Kadınların Sesi gibi dergi ve gazeteler, kadın duyarlılığının hâkim olduğu, yazıların daha çok kadınlar tarafından yazıldığı yayınlardır.

Türk basınında 1950'lerden sonra yaşanan iki gelişme, gazetecilik yapan kadınların sayısının artmasında etkili olmuştur. Bunlardan birincisi; gazetelerin kitle gazetesi olmaya başlamasıyla meslekte uzmanlaşmanın ortaya çıkması, ikincisi de bu alandaki gazetecileri yetiştirmek amacıyla gazetecilik okullarının açılmaya başlamasıdır. Bu dönem aynı zamanda kadınların mesleklerinde uzmanlaşmayla birlikte adliye, parlamento gibi erkek egemen alanlarda haber peşinde koşarken hem kendi çalıştıkları kurum hem de haber kaynakları açısından “kadın olmalarından dolayı güçlükler yaşadıkları ve bunu zaman içinde çözdükleri” dönem olarak değerlendirilebilir (Kılıç, 2013: 86-87).

Türkiye'nin ilk kadın adliye muhabiri olan Vasfiye Özkoçak'ın Milliyet'e geçişi hakkında bir yazı yazan, o dönemde gazetenin genel yayın yönetmeni Abdi İpekçi, Vasfiye Özkoçak'ın nitelikleri sayesinde tercih edildiğini ifade etmiştir. Milliyet'den Mektup isimli köşesinde Abdi İpekçi, “bizler gibi alaylı değil” dediği Vasfiye Özkoçak'ın Gazetecilik Enstitüsü'nün 1952'de verdiği ilk mezunlarından olduğunu, haber sırasında bazı erkek muhabirlerin takibinden çekineceği işleri üzerine almakta sakınca görmediğini belirtmiştir. Vasfiye Özkoçak'ın Cumhuriyet'te istihbarat şefi olarak görev yaptığını hatırlatan Abdi İpekçi, aynı yazısında Milliyet'te üç kadın gazetecinin çalıştığını ve Fransa'da hiç kadın istihbarat şefi olmadığını da ifade etmiştir. 03 Mayıs 1950 tarihinde kurulan Milliyet gazetesinde 10 yıl sonra kadın gazeteci sayısının sadece üç olması o dönemde kadın gazeteci sayısının azlığının göstergelerinden biri olarak kabul edilebilir (Kılıç, 2013: 86-87; Alpsoy, 2016: 20-22). Anılarını yazan kadın gazeteciler de o dönemlerde basında çalışan kadın gazeteci sayısının az olmasının yarattığı sıkıntıları eserlerine yansıtmışlardır. Gazeteci Türkan Türker, 1947 yılında Son Saat gazetesine ilk gittiği ve haber yaptığı günü şöyle anlatmıştır:

Çıkarken allahısmarladık dediğim mesai arkadaşlarımdan çoğu cevap dahi vermemişti. İstenmiyordum, arada bir mesafe bırakacaklarını ve benimle mücadele edeceklerini açıklamışlardı... Babiâli yokuşunda kıpırdasam dedikodu oluyordu saçını şöyle taramış, böyle elbise giymiş, şu renk giymiş, kendisini Babiâli'ye filan getirmiş, iltimas varmış gibi hakikatle asla alâkası olmayan acayip dedikodular... (Türker, 1965: 8'den akt.,Karaman, 2006: 27).

Meslek Yarası isimli kitabında 01 Ağustos 1966'da Yeni Gazete'de işe başladığı ilk günü anlatan Zeynep Oral, “Gazeteye yeni bir kız gelmiş, hele bir görelim” merakını dindirmeye çalışanların odasına girip çıkmaları arasında ilk yazısını yazdığını anlatmıştır. Mesleğe ilk başladığında gazetelerde çalışan kadın sayısının çok sınırlı olduğunu ifade eden Zeynep Oral, şunları belirtmiştir:

Vasfiye Özkoçak, Leyla Umar, Müşerref Hekimoğlu ve Nilüfer Yalçın, ilk yıllarda karşılaştığım, tanıdığım, yazılarını okuduğum, belleğimde yer etmiş, çok değerli, çok çalışkan “abla”larımızdı. Benim kuşağımdan Zeynep Avcı, Şükran Soner (Ketenci), Füsun Arsan, Ayşegül Dora ve benim, beş aşağı beş yukarı aynı dönemlerde, yani 1960'lı yılların sonlarına doğru gazeteciliğe başladığımızı anımsıyorum... (Oral, 2006: 107-108).

Uluslararası alanda 1970'li yıllarda ivme kazanan kadın hareketlerinin yankıları ülkemizde 1980'li yıllarda görülmeye başlamıştır. 1990'lı yıllarda güçlenen bu etkiler sayesinde bu dönemde yaşanan gelişmeler basında yer alan kadın yazarların sayısının artmasını sağlamıştır. Kadın yazarlar köşelerinde kadın hareketlerine destek verirken, bazen erkek yazarlar da bu desteğe katılmışlardır. Öte yandan medyada kadının konumunun sorgulandığı bu süreçte çeşitli toplantılar düzenlenmiş toplumun yakinen tanıdığı ünlü kadın sîmalar ve kadın köşe yazarları kadınlara basında yapılan ayrımcılığı vurgulamışlardır (Karaman, 2006: 27).

Özellikle 1980'li yıllarda dünyada ve Türkiye'de kadın haklarının gelişiminin etkisiyle bazı gazeteler kadın sayfası ya da ekleri hazırlamaya yönelmişlerdir. Burada yer alan kadın gazetecilerin büyük bir bölümü de ağırlıklı olarak kadın konularına eğilmişlerdir. Artık kadın için de gazetecilik bir meslek haline gelmiştir. Bu açıdan Türkiye'ye basının ilk girdiği dönemlerde gazeteciliğe başlayan kadınların durumu ile 1980 sonrasında gazeteciliğe başlayanların durumu birbirinden farklıdır. 1980 sonrasında gelişen dergi yayıncılığı da kadın gazetecilerin sektöre girişini kolaylaştırmıştır. Pek çok kadın gazeteci dergiler aracılığıyla sektöre girerken bu dergilerin yönetim kademelerinde de kadın gazeteciler yer almıştır (Karaman, 2006: 27-28).

### **1.1.3. 1980 Sonrası Kadın Gazeteciler**

1980'li yılların ilk yarısı 12 Eylül darbesinin gölgesinde geçmiş ve daha sonra “Özal'lı yıllar” olarak adlandırılan her alanda serbestleşme veya liberalizasyon dönemine doğru bir açılım gelişmiştir. Ancak 12 Eylül 1980 darbesi ile birlikte ilk payını alanlardan biri basın olmuştur. 02 Haziran 1981'de teşkil edilen Millî Güvenlik Konseyinin 52 nolu kararıyla basına, 27 Mayıs 1960 ve 12 Mart 1971 muhtıra/darbe dönemindekilere benzer yasaklar

getirilmiştir. Bu dönemde basın kurumlarında kadınların görev almalarında herhangi bir engelleme bulunmazken, yayın politikaları başta olmak üzere pek çok hususta baskılar kurulmuş ve sektörde genel bir daralma yaşanmıştır (Tek, 2003: 135-137).

1990'lı yıllar Türkiye ve dünya için yeni bir dönemin başlangıcı olmuştur denilebilir. Darbe yıllarının yaşattığı gerileme ve baskılar aşılmış, Soğuk Savaş bitmiş, küreselleşme ivme kazanmıştır. Geçmişteki ideolojik ve katı yapıları yeniden yorumlanmaya başlanmıştır. Bu yeni dönemde Türkiye'de 1990'lı yıllarda özel televizyonların kurulmasıyla birlikte basın çalışanlarının iş sahası genişlemiştir. TRT yanında özel televizyonların da yer almaya başlamasıyla birlikte yeni bir dönem başlamıştır. Bu yıllarda, basın alanında etkin olan holding grupları radyo, TV, gazete ve dergilerde ve genel olarak basında hâkim bir yapı oluşturmuşlardır.

Bu gelişmelerle birlikte, ticari amaçlı televizyonların ucuz magazin programlarına yönelmesi basını magazinleşmeye yöneltmiş, gazetecilik mesleğinin değerli ilkeleri erozyona uğramaya başlamıştır. Bu durum basın alanında kadın cinselliğinin daha çok kullanılmasına yol açmıştır. 1990'lı yıllara kadar "basın" olarak kullanılan ve yeni dönemde ise "medya" olarak toplumdaki yerini alan mecralarda "kadın" cinsellik ile ön plana çıkarılmıştır. Yapılan yayınlar, reklam filmleri ve görselleri, içerikler vb. kadını basının olmazsa olmaz bir parçası haline getirmiş ancak; onların toplumun önemli bir aktör, geleceğin inşasında çok önemli bir varlık ve bir değer olmaktan ziyade erotizm ve cinsellik ile "katılımcı" haline getirmiştir. Nitekim 1990'lı yıllardaki magazin furyası kadının basındaki yerini zirvelere taşımış ancak bu "taşımaya" anlayışı, kadının gazeteci, köşe yazarı, fikir aktörü olarak değil medyadaki popülerliğine göre olmuştur. Ünlü manken, oyuncu, pop şarkıcıları, güzellik yarışması katılımcıları, dansçı vb. karakterlerin köşe yazarı ve hatta spiker olarak medyada yerini aldığı bilinmektedir. Bazı popüler kadın karakterlerin medyadaki yeri oldukça yüksek seviyelere taşınmış, örneğin mankenler "gazeteci" sıfatı ile TV'lerin yüzü haline getirilmiştir. Bütün bunlar doğal olarak gazetecilik mesleğinin güvenilirliğinin ve saygınlığının zedelenmesinde etkili olmuştur.

## **1.2. Yazılı Basında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı**

Toplumdaki cinsiyet temelli olguları inceleyen Ann Oakley, 1972 yılında yayınladığı "Sex, Gender and Society (Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet) adlı eserinde toplumsal cinsiyet kavramını sosyoloji disiplinine kazandırmıştır. Oakley'e göre "cinsiyet" biyolojik kadın-erkek ayrımını anlatırken "toplumsal cinsiyet" erkeklik ile kadınlık arasında buna paralel ve toplumsal bakımdan eşitsiz bölünmeye gönderme yapmaktadır. Fakat bu terimin kapsamı, ilk

ortaya çıkışından beri yalnızca bireysel kimliği değil sembolik düzeyde erkekliğin ve kadınlığın kültürel ideallerini, yapısal düzeyde ise kurumlar ve örgütlerdeki cinsel iş bölümünü içine alacak kadar genişlemiştir. Genel olarak toplumsal cinsiyet (gender), kadın ve erkek için toplumsal olarak oluşturulmuş roller ve öğrenilmiş davranış beklentilerine işaret etmek üzere kullanılan bir kavramdır (Kaçar, 2007: 8).

Toplumsal cinsiyet kavramına feminist teori açısından bakıldığında bir toplumdaki kimliklerin mevcut yapısının kadın ve erkek cinsiyeti üzerinden değerlendirilmesine ve ilişkilendirilmesine karşı çıkıldığı görülmektedir. Feminist teorinin temel iddiası, toplumsal yaşamda cinsel kimlikler üzerinden yapıların oluşturulmaması ve kültürel anlayışın bu kimliklere göre geliştirilmemesi gerektiğidir. Ayrıca bir toplumda iş gücünün örgütlenme biçiminin, emeğe verilen değerin ve yapılan işlerin “kadın işi-erkek işi” gibi cinsiyet temelli farklılaşmaması gerektiği ileri sürülmektedir. Feminist teorinin ileri sürdüğü görüşlerden ve toplumsal cinsiyet alanında yapılan çalışmalardan yol çıkarak, toplumsal cinsiyet kavramını bireyleri “kadınsı” veya “erkeksi” olarak kategorize eden, karakterize nitelik yükleyen psikososyal bir durum olarak ifade etmek mümkündür (Ersoy Çak, 2010: 102-103). Savran (2009: 294-297), insanın doğumunda biyolojik bakımdan dişi-eril farklılığının sonraki dönem için belirleyici olduğunu ifade etmiş ve şunları eklemiştir;

Mesela, cinsiyete dayalı işbölümü ‘toplumsal alan’ tarafından belirlenir ama biyoloji bu belirlenimin önkoşulu ve temelidir. Bu bakımdan insanın cinsiyetini de kapsayan doğa, hep daha toplumsaldır ama hiçbir zaman salt toplumsala dönüşmez... Nesnelerin doğal veya toplumsal nitelikleri, bu nesnelere ilgili pratikler için kesinlikle önemlidir. Sözelimi bir ağaca kahve ikram etmeyiz veya talaşla duvar boyamaya kalkmayız. Benzer biçimde, kromozomları itibarıyla erkek olan birinden çocuk doğurmasını beklememeliyiz.

Toplumsal cinsiyet kavramı sosyoloji disiplininde incelenen bir konu olmakla birlikte psikoloji, yönetim, siyaset vb. gibi pek çok alanda da karşılığı bulunan oldukça geniş bir kavramdır. Nitekim Giddens (2012: 505), toplumsal cinsiyetin biyolojik bir farktan kaynaklanan ayırmadan çok daha geniş olduğunu bundan dolayı bireylere yönelik cinsiyet temelli bir ayırımın anlamsız olduğunu vurgulamaktadır. Yapılan açıklamalardan yola çıkılarak, toplumdaki rol ve statülerin cinsiyet olgusu üzerinden sınıflandırıldığı toplumsal cinsiyet olgusunun bir uzamı olarak da cinsiyetçilik kavramından söz edilebilir. Her iki kavram birbiri ile oldukça yakın içeriklere sahip olmakla birlikte; toplumsal cinsiyet kavramında “cinsel” kimlik vurgusunun ön planda olduğunu, toplumsal cinsiyetçilikte ise cinsel kimliğe dayalı bir ayrımcılığın vurgulandığını ifade etmek mümkündür.

Cinsiyetçilik kavramının tanımlanmasında literatürde bir görüş birliği olmadığı ifade edilebilir. Genel olarak kadın ile erkek cinsiyetleri arasındaki biyolojik ve sosyal rol farklılıklarının ortaya konup bu farklılıkların abartılması; erkeklik ile güç, yüksek statü ve üstünlüğün birleştirilmesi sonucunda kadınların politik, ekonomik ve sosyal güç açısından daha zayıf konuma itilmesine ve ayrımcılığa uğraması cinsiyetçilik olarak ifade edilebilir (Uğurlu Sakallı, 2003: 2). Alptekin (2014: 204)'e göre; “toplumsal bir sorun olarak cinsiyet ayrımcılığı, sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji, felsefe, iktisat ve hukuk gibi birçok sosyal disiplinlerin çalışmalarında tartışılan ve analiz edilen bir konudur”. Toplumsal güçler kadar bireysel algılar da cinsiyet ayrımcılığının oluşumunda etkilidir.

Kadının özellikle ekonomi, sosyal, iş dünyası, çalışma hayatı, politika vb. gibi birçok alandan bilinçli veya toplumsal gelenekler üzerinden dışlanması, iş yaşamında kadın katılımından uzaklaşma/uzaklaştırma ve erkeğin üstünlüğünün abartılması olarak da değerlendirilen “erkek” karakteri bir “norm” olarak yapılandırılmaktadır. Cinsiyetçilik, geleneksel cinsiyet rolleri ideolojisinin kabul edilmesi ve cinsiyetlerin kalıpyargılar (ön yargılar) çerçevesinde tanımlanmasıyla da eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Daha ileri kavramsallaştırmalarda cinsiyetçilik olgusu “yeni ırkçılık” bağlamında da ele alınmaktadır (Çoban Keneş, 2014: 65). Diğer yandan cinsiyetçilik, bireysel veya kurumsal olarak erkeğin üstün statüsünü koruması için oluşturulan inanç ve uygulama sistemi olarak tanımlanabilmektedir. Bireysel cinsiyetçilik, bilerek veya bilmeyerek kadınlara farklı bir şekilde davranılmasını ve kadınlara psikolojik, ekonomik veya sosyal açıdan zarar verecek davranışlarda bulunulmasını içermektedir. Kurumsal cinsiyet ayrımcılığı ise, erkeğin üstünlüğü üzerine kurulu yönetimler sonucunda kadına farklılığını duyuracak, zarar verici ve dışlayıcı davranışları içermektedir (Sönmez ve Adiller, 2015: 8).

Cinsiyetçilik konusu kadın, erkek ve cinsiyet rollerine ilişkin olumlu veya olumsuz tutumlar ve davranışlar anlamında ele alınmaktadır. Kadın ve erkeklere ilişkin tutumların oluşmasında bilişsel kalıp yargılar önemli rol oynamaktadır. Dünyada birçok toplumda erkekler daha güçlü benlikleri yansıtan ve istenir kalıp yargılarla (örneğin, güçlü, kendine güvenli, korkusuz, bağımsız, gerçekçi), kadınlar ise daha zayıf benlikleri yansıtan kalıp yargılarla (örneğin, bağımlı, pasif, kararsız, duygusal) tanımlanmaktadır (Uğurlu Sakallı, 2003: 3).

Cinsiyetçilik aslında, kadın ve erkek kimliklerine tarihi süreçte yüklenmiş bir farklılık olup bu süreçte erkek figürü daima yüceltilmiştir. Erillik üzerinden kavramsallaştırmaların ve tutumların geliştirildiği bir erkek egemen toplumda kadın cinsiyetine ilişkin bu olumsuz kalıp yargıların ve tutumların varlığı, dolayısıyla bu tutumların hayata ayrımcılık olarak yansması,

kadının politik, ekonomik ve sosyal alanda erkeğe göre daha düşük konumlarda kalmasına neden olmaktadır (Berktaş, 2010: 25). Medyadaki ürünler ve güç ilişkileri üzerinden değerlendirmeler yapan Ersoy (2009: 101)'a göre;

...kadınlar içerisindeki farklı konumlar ve yaşam biçimleri yansıtılmayarak, kadını sadece 'kötü kadın', 'nesne olan kadın' ya da 'iyi kadın', 'anne' ve 'iyi eş' olan kadın kategorilerinde inceleme şansı veren çoğu reklam filminde, toplumsal dinamiklere bağlı olarak kadının yaşamındaki değişimler ve yeni sorunlar ihmal edilmektedir. Kadın genellikle ev içi işlerde mutfak, banyo, temizlik, yemek yapma, çocuk bakımı, eş bakımı, evi ile ilgilenen, maddi ve manevi olarak eşinden beslenen bir varlık olarak sunulmaktadır. Çoğunlukla medyadaki üreticilerin erkek olması ve üretimlerin erkek egemen sistem içerisinde oluşturulması da medyada kadının temsili üzerinden cinsiyetçiliğin üretiminin bir göstergesidir.

Kadına ve erkeğe ilişkin oluşturulan olumlu veya olumsuz kalıp yargılar ve tutumlar her iki cinsiyetin ne gibi konularla ilgileneceklerini, politikaya ilgilerini, çalışma yaşantılarını, performanslarını, performanslarının açıklanmasını, eğitimlerini, sosyal ilişkilerini, karşı cinsiyete ilişkin tutumlarını ve karşı cinsle yakın ilişkilerini (romantik ve evlilik) etkilemektedir. Örneğin, eşit özelliklere sahip olsalar da erkek adaylar kadın adaylara göre iş başvurularında daha olumlu değerlendirilmektedir. Kadınlar için öğretmenlik, hemşirelik, hosteslik gibi anaç özellikler ve hizmet gerektiren işlerde çalışmak uygun olarak algılanırken; erkekler için mühendis, elektrikçi, müdür, yönetici ve politikacı gibi daha fazla bağımsızlık, güç ve liderlik gerektiren işler uygun görülmektedir (Altun, 2007: 72; Berktaş, 2010: 25). Yuval-Davis (2003: 97);

Kadınlara bir topluluğun 'kimlik ve şerefının' taşıyıcıları olarak yüklenen bu tür sembolik anlamlarla onlara bir 'temsil yükü' verilerek yüceltilir gibi gösterilmesine rağmen kadınların çoğunlukla beden siyasetinin kolektif 'biz'inden dışlanmalarının ve özne yerine daha çok nesne konumuna indirgenmelerinin bir çelişki olduğunun 'kadınlık kurgusu'nun bu açıdan, 'ötekilik' özelliğine sahip olduğunun 'uygun kadın'ın nasıl olacağına dair katı kültürel kodların çoğunlukla kadınları, bu aşağı güç konumunda tutmak üzere geliştirildiğinin altını çizer.

Türkiye'de cinsiyetçilik olgusuna çalışan kadın gazeteciler tarafından bakıldığında Türkiye Gazeteciler Sendikası (2018)'nin raporu dikkat çekicidir. Rapora göre Türkiye'deki kadın gazetecilerin %55'i erkek meslektaşlarından daha düşük ücret almakta iken her 10 kadın gazeteciden altısı meslek hayatında ayrımcılığa uğramaktadır (Schick, 2018). Bu veriler basında ve genel olarak medyada çalışan kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığının durumunu ortaya koymakla birlikte, bu denli önemli bir konuda yerli literatürde az sayıda çalışmanın

olduğu görülmüştür. Diğer yandan mevcut çalışmalarda kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı konularının medyadaki haber içeriklerinde, çalışma yaşamına yönelik veya mesleğin icrası bağlamında ele alındığı görülmektedir.

Bu alanda az sayıdaki çalışmalardan biri olan Deniz Erdoğan (2014: 3)’ın “Türkiye’de Kadın Gazeteci Olmak Neye Karşılık Gelmektedir? Aslı Aydıntaşbaş ve Akif Beki Arasında Geçen Tartışma Üzerinden Bir Değerlendirme” adlı çalışmasında yazar, bazı bulgularını şu şekilde ifade etmektedir;

Gazetecilik ve kadınlık arasında bir seçim yapılmasını ifade eden Beki, gazetecilik mesleğinin erkek hegemonyası altında olduğunun bir kez daha altını çizmektedir. Eğer bir kadın gazeteci olacaksa; kadınlığını mesleğin genel çerçevesi içinde elimine etmelidir ki; monolojik hakikat ilkesinin olguyu bulup çıkarmaya yönelik gözlem gibi biçimsel yöntemlerin de yardımıyla kişisel -ve kadınsal- değerlerden arınmış şeffaf ve yansız bir dil yardımıyla hakiki bilgi ortaya konulabilsin..... Gazeteci erkektir. Bir kadın gazeteci olmak için bütünüyle kendi dışıl doğasından koparak eril rolleri benimsemeli, kendisini böylece cinsiyetsizleştirerek erkeksileşmelidir. Ataerkil ideoloji medya alanında kendisini meşrulaştırmak için bir kez daha cinsiyetçi iş bölümünü kesin hatlarla çizmekte, eril aklın ürettiği hakiki bilginin üstünlüğüne erişmenin kadınlar için ancak erkeği taklit ederek, ona benzeyerek erişilebileceğini kural koyarak kendi suç ortaklığına kadın gazetecileri de davet etmektedir. Çünkü aynı anda hem kadın hem de gazeteci olmak mümkün değildir, birinden biri arasında muhakkak ki tercih yapılmalıdır.

Alyakut (2018: 25-26) tarafından yapılan “Kadın Gazetecilerin Sosyal Hakların Uygulanmasına Yönelik Görüşleri: Kocaeli Medyası Örneği” adlı çalışmanın bazı bulguları şu şekildedir; Katılımcı kadın gazeteciler, genel olarak medya çalışanı olmanın zorluklarını ifade etmiştir. Bu zorluklar arasında haberlerde kıyafet sorunu, cenaze, mevlit ve diğer bazı merasimlerde mahalle baskısı görme, kadın oldukları için istenmeme ve sözlü tacize uğrama olarak ifade etmişlerdir. Kadın gazeteciler, en ağır işlerden biri olan muhabirliği yapmalarına rağmen en düşük ücreti aldıklarını, tüm müdürlerin erkek olduğunu, cinsiyet temelli ücretlendirme yapıldığını ifade etmişlerdir. Ayrıca yasal analık haklarından yararlanamadıkları gibi doğum izninde olan bir kadının maaşının yatırılmadığı ve buna benzer olumsuzlukları ifade etmişlerdir. Medya Günlüğü adlı internet haber sitesinde “MG Özel” başlıklı yayınlanan Dilek Şen (2016) tarafından yapılan bir röportajda medyanın farklı alanlarında görev yapan/yapmış kadın gazetecilerin görüşlerine yer verilmiştir. Röportajın bazı bölümleri şu şekildedir;

Nazmiye Köseer; “AMK diye gazete var!”.... Köseer, “Mesleğin başlıca sorunlarının cinsiyetçilik, emek sömürüsü ve işsizlik olduğunu söylüyor. Köseer’e göre Türkiye medyasında iki temel sorun var: Sansür ve Cinsiyetçilik. Meslektaşlarının bilinçli bir



birliktelik kurması gerektiğini vurgulayan Köseer, ‘İktidarlar dünya tarihi boyunca her zaman basına sansür ve baskı ortamı kurmuşlardır. Zaten bana göre var olma sebepleri bu. Ancak biz bununla mücadele etmeliyiz’ diyor. Genç gazetecinin, cinsiyetçilik konusundaysa söyleyecek aslında çok şeyi var. Zira o, spor basınında yoğunlaşmayı seçmiş. Spor basınındaki durumu şöyle anlatıyor: ‘Cinsiyetçilik ve eril dille mücadele etmek için çabalayan bir avuç kadın gazeteciden biriyim. Önce senin ‘onlar’ kadar spor bilip bilmediğin sorgulanacaktır. Ben kendime spor basınında yer edinmedim, yer kazandım. Türkiye’de spor basını, nefretten ve cinsiyetçilikten besleniyor. AMK diye bir spor gazetesi var, daha ne diyeyim?’

Arzu İzci: “Kadından spor muhabiri olmaz, dediler”... İzci, “mesleğin başlıca sorunu, cinsiyetçilik... Medyada kadın olmak konusunda, saatlerce konuşabilirim. Sayısız cinsiyetçiliğe maruz kaldım özellikle spor medyasında. Hürriyet’teki stajımın ilk gününde, ‘Galatasaray muhabiri olmak istiyorum’ deyince ‘Kadından olmaz’ cümlesini duydum. Mesleğe bu cümleyle başladım. Lafı uzatmadan spor medyasındaki cinsiyetçiliği özetleyeyim: Düzenli olarak duyduğum cümleler şöyle: “Öz geçmişiniz çok iyi, dört dil biliyorsunuz, ama biz erkek çalışan arıyoruz. Geç saatlere kadar çalıştığımız için kadınlar bunu kaldıramaz”.

Etike ve Demir (2017: 126)’e göre çalışan gazetecilerin yaklaşık olarak %30-35’i kadınlardan oluşmakla birlikte, eğitim düzeyleri de görece daha yüksek olmasına rağmen erkek meslektaşlarından daha düşük ücretlerle ve hatta daha zorlu koşullarda çalışmaktadırlar. Bununla birlikte medya sektöründe cinsiyet ayrımcılığında kadınlar iş güvencesi bakımından da eşitsiz koşullarda çalışmaktadırlar. Tekvar (2016: 436) bu durumu şu şekilde açıklamaktadır;

Gazeteci kadınlar meslek hayatlarında; erkeklere göre daha fazla emek ve yetenek sergileme zorunluluğu, buna rağmen bazı çıtaların aşılammaması, işsizlik durumunda erkekler arasında harekete geçen dayanışmanın dışında kalmak, kimi kadınların hak ederek vardıkları yerleri kaybetmeleri, kimi yerlere hiç varamamaları, eşit görev karşılığı meslektaşlarından çok daha düşük ücret almaları gibi tutum ve engellerle karşılaşmaktadır. Bunun nedeni de en başta erkek meslektaşlarının onları gazeteci kadın değil, kadın gazeteci olarak görüyor olmalarıdır.

Medya sektörü yapısı itibariyle sürekli çevrim içi olmayı gerektirdiğinden doğası gereği kadınlar için zorlu çalışma koşullarına sahiptir. Bu zorluklara erkek egemenliği de eklendiğinde sektör kadınlar için yıpratıcı olmakta ve uzun süreli istihdamı zorlaştırmaktadır. Sektörde çalışan kadınlarca ileri sürülen sözlü ve fiziki taciz sorunları da buna eklendiğinde medyanın öncelikle kendi içinde kadına yönelik pozitif ayrımcılık ve bir farkındalık geliştirmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Özellikle taciz durumunda kadınlar mağdur olmakla kalmamakta erkek egemenliğinden ileri gelen anlayışla işlerinden de istifa etmek zorunda

kalabilmekte veya işlerine son verilebilmektedir. Yaşanan sorunlara bakıldığında ilk sırada taciz (%20,27) gelmekte olup ardından çalışma koşulları (%18,92), eşitsizlik (%16,22) ve düşük maaş (%8,11) şeklinde devam etmektedir (Kuyucu, 2013: 43-46).

Türk basınında kadın erkek dengesi bakımında erkeklerin açık ara önde oldukları anlaşılmaktadır. Sektörün önde gelen gazeteleri, gazete web siteleri ve internet haber sitelerinin künyelerine bakıldığında; Gazete künyelerinin %81'inin erkeklerden %19'unun kadınlardan, gazetelerin web sitelerinin künyelerinin %63,5'inin erkeklerden %36,5'inin kadınlardan, internet haber sitelerinin künyelerinin %59,1'inin erkeklerden %40,9'unun kadınlardan, olduğu görülmektedir. Bununla birlikte hali hazırda gazetelerin genel yayın yönetmenlerinin yaklaşık olarak %90'ı erkeklerden ve %10'u da kadınlardan oluşmaktadır. Aynı gazetelerin web sitelerinde kadınların oranı %16'ya yükselirken, internet haber sitelerindeki kadın oranı %31'e düşmektedir. Yazılı basının editöryal kadrolarındaki duruma bakıldığında kadın sayısının erkeklere göre oldukça az olduğu görülmektedir. Yazılı basında yer alan editörlerin %74'ü erkeklerden ve %26'sı kadınlardan oluşmaktadır. Gazetelerin web sitelerine bakıldığında kadınlar lehine oran biraz daha yükselerek %39,5'e çıkmaktadır. Haber sitelerinde ise editöryal kadrolardaki kadınların oranları biraz daha yükselerek %46,6'ya çıkmaktadır. Buna göre medyada kadın erkek eşitliğinin neredeyse yakalandığı mecranın internet haber siteleri olduğunu ifade etmek mümkündür. Ancak belli yer ve merkezlerde erkek egemenliğinin açık ara önde olduğu görülmüştür. Bunlar Ankara temsilcilikleri ile spor servisleridir. Basında kadın gazetecilerin yönetici statüsü bakımından konumlarına bakıldığında; gazetelerin %16,5'inde kadınların ve %83,5'inde erkeklerin yönetici olduğu, aynı gazetelerin web sitelerinde %33,4'ünde kadınların ve %66,6'sında erkeklerin yönetici olduğu, internet sitelerinde ise %15,4'ünde kadınların ve %84,6'sında erkeklerin yönetici olduğu görülmektedir. Genel olarak künyeleri incelenen 30 ulusal gazete ile bu gazetelerin web sitelerinde yer alan 17 haber sitesinin künyelerindeki 279 kişinin 53'ü kadınlardan ve 226'sı erkeklerden oluşmakla birlikte oransal olarak %19'unun kadın ve %81'inin erkek olduğu anlaşılmaktadır. Türkiye'de medya sektöründe her ne kadar birtakım zorluklar bulunsada kadın gazetecilerin sayısı hem çalışan hem de yönetici olarak geçmiştekenden daha fazladır. Ancak “medyanın erkekliği” sorununun halen devam ettiği anlaşılmaktadır (BİANET, 2019).

### **1.3. Yazılı Basında Cinsiyetçilik Türleri**

Kadınların kariyer fırsatları önündeki engeller hakkında değerlendirme yapan Acuner ve Sallan (1993: 79-80)'a göre “istihdam” birincil ve ikincil işgücü piyasaları halinde

ayrılmıştır. Birincil piyasada ödemeler yüksek ve işler uzmanlık istemektedir. Bunun yanında ilerleme olanakları fazla ve dikey geçişler oldukça yüksektir. İkincil piyasa da ise ücretler düşük, iş düzeyinde nitelik aranmamaktadır ve yükselme oranları çok düşüktür. İş güvencesi bakımından da ikincil piyasa çok zayıftır. Kadınlar bu iki piyasa arasında daha çok ikincil piyasada yer almaktadırlar. Bununla birlikte kadının yükselmesi ve yüksek iş güvencesine sahip olması pek mümkün değildir. Sonuç olarak yöneticilik ‘erkek işi’ olarak tanımlanır ve kadınların yönetici pozisyonuna gelmelerinin önünde; çalışan kadınların ‘işe bağlı olmama’, ‘yüksek iş değiştirme oranı’, ‘aile sorumluluklarının getirdiği katılım sınırlılığı’ gibi nedenlerin yer aldığı ve kadınların birincil piyasada yer bulamadıkları görüşü ileri sürülmektedir. Bu açıklamalardan yola çıkarak yazılı basındaki cinsiyetçilik türlerine bakıldığında yatay ve dikey olmak üzere iki tip cinsiyetçilik türünden söz etmek mümkündür.

### **1.3.1. Yatay Ayrımcılık**

İş yaşamında kadınların önlerinde duran engellerden biri kariyer elde etmek ya da bu yolda kadınlara has zorlukların bulunmasıdır. Cinsiyete dayalı ayrımcılığın en görünür olduğu yerlerden biri terfi süreçleridir. Nitekim kadın ve erkek çalışanlar arasında kariyer basamaklarında ve terfi süreçlerinde gelişmiş toplumlarda bile sıkça görülen farklılıklar söz konusudur. Kadınların önlerindeki kariyer engellerine bakıldığında toplumsal yargıların yanı sıra onların ailedeki sorumlulukları ve annelik durumları gösterilmektedir. Bununla birlikte genellikle az gelişmiş veya gelişmekte olan toplumlarda eğitim ve diğer kazanımlar bakımından kadınların erkeklere kıyasla görece geride kalmasıdır. Bu faktörler bir araya geldiğinde kadınlar için kariyer ilerlemesi ve terfi süreçlerinde erkeklerden daha sonra gelen bir yer oluşmaktadır. Yapılan pek çok araştırmada da işverenler benzer gerekçeleri ileri sürmüşler ve erkek odaklı örgüt yapılarının oluşmasına zemin hazırlamışlardır (Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008: 281; Bulut ve Kızıldağ, 2017: 86).

Günümüzde geçerli olan iş hayatı kuralları, işyeri içinde ve dışında ortaya çıkardığı rekabetçi süreçler, baskı ve stres altında olma vb. etkin çalışmayı kadın için son derece zorlaştırmış durumdadır. Fakat iki nedenle iş hayatı kadınlar için özellikle dayanılmaz hale gelmiştir. Birincisi, kadınların ev ve aile sorumlulukları tipik olarak çok daha fazladır, bu nedenle mesai saatleri dışındaki zamana daha çok ihtiyaçları vardır. Mesai saatlerini aşmamaya özen gösteren kadınlar önemli görüşmeleri ya da önemli planları kaçırabiliyorlar. Kesin çalışma takvimleri erkek meslektaşlarına kıyasla işe daha az bağlı oldukları ya da daha az sorumluluk aldıkları gibi bir izlenim yaratmaktadır. Sistemin işleyiş biçimi hem kadın hem erkek çalışanlar için zorluklar içermesine rağmen bu yapı içerisinde kadın daha çok kaybeden

olmaktadır. Kaybettiği genellikle terfi gibi kariyer anlamındaki kazanımları çerçevesinde yoğunlaşmaktadır (Karataş, 2015: 171).

Kadınların emek piyasasındaki yerleri, terfi süreçleri, kariyer gelişimleri bazen kendi tercihlerine göre de şekillenebilmektedir. Kadının iş yaşamına hak ettiği şekilde dâhil olması ve dâhil olduktan sonra kariyer elde etmesi, kariyer yönetimi ve bunu sürekli kılması çok fazla değişken tarafından belirlenmekte ve çerçevelenmektedir. Kadın, bazen kendisi yetersiz olduğunu düşündüğü, ailesine zaman ayırmak istediği, iş yaşamının zorluklarından uzak durmak istediği, rahat bir yaşam sürmek istediği için iş yaşamında görece geride durmayı yeğleyebilir. Elbette ataerkil toplumun yansıması olan önyargılar sonucu oluşan engeller ile karşılaştığı için kariyer elde edememekte, bazen de toplumsal rolleri ağır bastığı için çalışmayı sadece gelir elde etmek için düşünebilmekte ve kariyere de yeterince önem vermeyebilmektedir. Kariyer elde etmeyi başarmış kadınların birçoğu ise bunu büyük fedakârlıkların sonucu olarak elde edilen değer olarak ifade etmekte ve ödediği bedellerin erkeklerden daha fazla olduğunu savunmaktadır (Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008: 281; Karataş, 2015: 172).

Kadınların şef, uzman vb. gibi unvanlarla orta kademe kariyer pozisyonlarında yer almalarına rağmen özellikle üst düzey yönetici kadrolarında çok az temsil edilmelerini açıklamaya çalışan düşünceler söz konusudur. Kadınların eğitim ve tecrübe gibi yetersizlikleri nedeniyle bu kadrolarda yer almadıklarını savunanlar olduğu gibi kişisel özelliklerinin (özgüven, otorite kurma, disiplin, cesaret vb.) yeterli olmaması sebebiyle bu kadrolarda yer almadıklarını savunan görüşler de söz konusudur. Ayrıca, kadınların zaten genellikle kariyer fırsatı çok fazla olmayan mesleklerde (öğretmenlik, hemşirelik, insan kaynakları yönetimi, müşteri ilişkileri, satış, pazarlama, bankacılık vb.) yoğunlaşmaları nedeniyle de kariyer açısından erkeklerin gerisinde kaldıklarını açıklayan görüşler de vardır. Bir başka görüş ise kadınların ailevi rolleri sonucu rol çatışması içine girdikleri ve önceliği ailelerine vermek durumunda kaldıkları için daha kolay, sorumluluğu daha az işleri tercih ettikleri bu tür işlerinde üst düzey yöneticiliklerden uzak olduğu görüşüdür (Bilir-Güler, 2005: 64; Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008: 279-280).

Bu görüşler ve yapılan açıklamalara göre kadınların kariyer ilerlemesinde pek çok unsurun engel teşkil ettiği görülmektedir. Bununla birlikte kadınlara yönelik olarak gelişen anlayışlar doğrultusunda kadınların kariyer ilerlemelerinin orta düzey kariyer alanlarında durağanlaştığını ifade etmek mümkündür. Bu durum yatay ayrımcılık olarak nitelenmekte olup cinsiyete dayalı ayrımcılığın başlıca göstergesi olarak kabul edilebilir. Zira yatay ayrımcılık aynı pozisyonlarda olunmasına karşın kişiye farklı görevlerin veya işlerin

yapılması/yaptırılmasıdır ve kariyer sürecinde kişiyi geride bırakan bir ayrımcılık uygulanmasıdır (Tufan Tanrıöver, 2000: 179). Basında bu tür cinsiyetçi ayrışma fotoğraf ve kameramanlık ile spor servilerinde görülmektedir. Özellikle kameraların ağır olması ve uzun süre taşınmasının güçlüğü ile sporun erkek egemen bir alan olmasından dolayı yatay ayrımcılık yaşandığı ifade edilebilir. Yatay ayrımcılığı diğer tarafındaysa kadına has olduğu genel kanaat ile kabul edilmiş yani “kadına özgü” lük durumunun görüldüğü yer eklerdir. Bu eklerin kadınların hazırlaması ve oluşturması gibi bir yargı ile kadınlar bu alanlara yönlendirilmektedir (Karaman, 2006: 17; Yazıcı, 2012: 21).

Basında yatay ayrımcılığın başlıca göstergesi sektöre girmek isteyen kadın gazetecilerin öncelikle yerleşik kadın imgesine göre magazin, dekorasyon, moda, mutfak, çocuk ve ev ile ilgili alanlarda istihdam edilmeye çalışılmasıdır. Tılıç (1998: 13)’a göre;

Kadınların ‘ciddi’ dünya meseleleriyle; ulusal ve uluslararası politika ve ekonomiyle fazla ilgili olmadıkları ön kabulünden hareketle, hem Yunanistan’da hem de Türkiye’de, dünyanın başka yerlerinde olduğu gibi, özel bir kadın medyası ortaya çıkmıştır. Kadın medyası daha yüzeysel, daha sulandırılmış içerikli ve daha renkli ürünler sunar okurlarına. Kadın medyasının en önemli konularını moda, aşk, çocuk bakımı, biçki-dikiş, güzellik ve ev işleri oluşturmaktadır. Ev işleri arasında yemek, dekorasyon ve temizlik konusunda tavsiyeler ciddi bir yer tutar.

Bu konuda çalışmanın hazırlanması esnasında yapılan görüşmeler ve elde edilen kazanımlardan yola çıkarak basın iş kolunda gözle görünür bir yatay ayrımcılığın varlığı dikkat çekici bulunmuştur. Bunun nedeni olarak üç durumdan söz edilebilir. Birincisi; gazetecilik mesleği doğası gereği oldukça zor olduğundan bu zorluklara erkek çalışanların daha dayanıklı olması ve bu durumdan dolayı da yöneticilerin/işverenlerin kadınları geri planda tutarak erkeklere daha fazla fırsat vermesidir denilebilir. İkincisi; yine görüşme ve gözlemlere dayanarak, kadın çalışanların mesleğe girdiği ilk yıllarda yüksek enerji ve motivasyona sahip olmakla birlikte ailesini kurduktan sonra üstlendiği roller gereği gazetecilik mesleğinin 7/24 zorlu çalışma koşullarına uyum sağlamakta zorlanmasıdır denilebilir. Üçüncüsü; kadın çalışanlar mesleğe kendini adasa dahi basın sektöründe yukarıdaki ilk iki durumun yerleşik bir algıya dönüşmesi nedeniyle eşit statüde bile erkeklere kadınlardan daha fazla fırsat sunulmasıdır.

### **1.3.2. Dikey Ayrımcılık**

Kadınların iş yaşamında erkekler kadar yönetici pozisyonlarında temsil edilemiyor olmaları bilinen bir gerçek ve gözlemdir. İş yaşamında kadınlar orta kademe yönetici kadrolarına, uzmanlığa ve yardımcı yönetici kadrolara yükselmekte ancak, kadınlar için üst

kademe yönetici kadrolarına yükselmekte yasal engellerin olmamasına rağmen, kadınlar üst kademe yöneticiliğe ulaşma konusunda adeta saydam bir tavanla (engelle) karşılaşmaktadırlar. Kadınlar tarihsel süreç içerisinde ücretli emek olma konusunda yol kat etmiş olmasına rağmen (bu alanda da halen mevcut sorunların varlığına rağmen) bugün çalışma hayatında üst kademe yönetici pozisyonlarında görünmeyen engellerin etkisi ile hak ettikleri oranla temsil edilememektedirler. Bu temsil edilememe durumu ve kadınların orta kademelerde tutulmasının/sıkıştırılmasının gerekçesi olarak dikey ayrımcılığa dayalı uygulamalar gösterilebilir (Karataş, 2015: 172).

Basın sektörü entelektüel emeğin söz konusu olduğu bir alan olup kadınların terfi, kariyer ilerlemesi, yönetici olması vb. gibi süreçler bakımından önünde herhangi bir engel bulunmamaktadır. Ancak sektördeki erkek egemenliği nedeniyle kadınların üzerinin “şeffaf çatılar” ile kapatılmış olduğu ve kadınların da “cam tavan” sendromu yaşadıkları ileri sürülebilir. Dikey ayrımcılıkta kadınların mesleki yaşamda ilerleme yolları kapalı olmamakla birlikte erkeklere göre daha zorlu ve uzun bir zaman almaktadır (Kılıç, 2013: 20). Dikey ayrımcılıkta kadınlara yönelik karar verici veya yönetici statüleri ile terfi aşamalarında bir ayrımcılık söz konusu olup işyerinde taciz, haksızlığa uğrama, engellenme, sendikal faaliyetlerde önemsenmeme vb. gibi belirtiler görülebilmektedir (Yazıcı, 2012: 21).

Dikey cinsiyet ayrımcılığının temel nedeninin mesleklerin dikey olarak katmanlaşması yani statülerin erkekler özelinde kategorileşmesi (örneğin üst düzey yöneticiliğin genellikle erkeklere has olması) ve ayrıca kadına yönelik toplumsal algılardan ileri geldiği görüşünü savunan Parlaktuna (2010: 1229)’ya göre;

Kadının anne olması, yükselmesine engel olmaktadır. Bu durumun ana nedeni ise erkeklerin kadınlar hakkındaki önyargılarıdır. Kadınların verilen işi yapamayacağı, kararlılık ve azim yönünden erkeklerden daha zayıf olduğu veya yetersiz olduğu görüşleri ve erkek yöneticilerin kadınlarla iletişim kurmada zorluk çekecekleri görüşü, kadın yöneticilerden emir almak istememeleri ve gücü elinde tutma istekleri kadınların iş hayatında üst yönetim kademelerine gelmelerini engellemektedir.

Genel olarak bakıldığında iş yaşamında dikey ayrımcılığın, kadının orta ve alt kademelere doğru itildiği ve orada kalması gerektiği gibi algının toplumda yerleşmesiyle oluştuğunu ifade etmek mümkündür. Buna karşın, üst düzey statülerin ise erkeklere has bir konum olduğu ön kabulü ile dikey ayrımcılığı pekiştirdiği ileri sürülebilir. Hâlbuki kadınların yönetici olarak doğal özelliklerinden ileri gelen yeteneklerinden yararlanılması gerekmektedir. Yavuz (2011: 68-69)’a göre; “Kadın yöneticilerden öğrenilecekler vardır. Kadın yöneticilerden görüş birliğine dayalı karar alma, gücü, bilgiyi ve beceriyi paylaşma, çatışmayı yönetme ve destekleyici iş ortamı oluşturma becerileri örnek alınmalıdır. Yazara

göre kadınlar, “merkezdeki lidere bağlı, birbiriyle ilişkili ekiplerden oluşan, liderin çok çeşitli kaynaklardan bilgi almasını sağlayan bir yapıyı tercih ediyorlar. Ayrıca kadınlar için güç, birlikte çalıştıkları üzerinde bir baskınlık ve denetim kurma aracı değil, paylaşılarak çoğalacak bir enerji ve güç kaynağıdır. Kadınlar sadece sahip oldukları gücü değil bilgi ve uzmanlığı da her çalışanın katılımcılığını ve lider yetkinliklerini artıracak biçimde paylaşma anlamında kullanıyorlar”.

İş yaşamında kadınlar çatışma yönetiminde de erkeklerden daha etkin yöntemler kullanmaktadır. Acar (2013: 57)’a göre; “Erkekler için olumsuz ve tehdit edici birşey olan çatışma, kadınlar için meseleleri masaya yatırıp çözmek için bir etkileşim ve katılım fırsatıdır. Kadınlar destekleyici bir iş ortamı oluşturmaya çok değer vermekte; sıcaklık, anlayış, özendirme, dinleme, empati, karşılıklı güven oluşturma kadınların liderlik anlayışının merkezinde yer almaktadır”. Daha önce de belirtildiği gibi, birçok teorisyen geleneksel yönetim anlayışının yeniçağın yönetim ihtiyaçlarına cevap vermediğini ileri sürmektedir. İhtiyaç duyduğumuz yeni yönetim yaklaşımı kadınların yönetimde daha fazla rol almasıyla sağlanabilir (Yavuz, 2011: 68-69; Acar, 2013: 57).

Özdevecioğlu vd., (2003: 134)’na göre; “Kadın ve erkek yöneticilerin yönetimi altında çalışan personelin stres, motivasyon ve iş tatmini açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bir çalışma sonucunda, kadın yöneticilerin, erkek yöneticilere oranla daha demokratik oldukları, erkeklerin otoriter tarzlarına karşın, kadınların insan odaklı ve destekleyici yönetim tarzlarının ön plana çıktığı bulgularına ulaşılmıştır”. Birçok araştırmacı ve teorisyen yönetim kurullarında kadınlara ya da diğer azınlık gruplara yer vermenin işyerinin farklı ve stratejik kararlar almasına katkı sağlayacağını öne sürmüştür. Çünkü kadınlar bazı konularda eşsiz bilgiye sahiptirler ve bu da işyeri verimliliğini artırır. Bunun yanı sıra kadın yöneticilerin işyerinin belirsizlikle başa çıkmasına daha fazla katkıda buldukları ve yeniliğe daha açık oldukları savunulmaktadır. Kadın yöneticiler etkileşimci liderliğin bir boyutu olan ödüllendirici davranışları da daha çok sergilemektedirler. Erkek yöneticiler ise etkileşimci liderliğin daha çok düzeltici ve disipline edici eylemlerini içeren boyutlarında kadınlardan öndedirler. Ayrıca erkekler yönetme konusunda çok az sorumluluk alan “bırakınız yapsınlar” tarzında bir liderliği kadınlardan daha çok tercih etmektedirler (Coşkun Demirpolat, 2014: 35-37).

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ YAŞAMINDA KADINA YÖNELİK MOBBİNG

#### 2.1. Mobbing Kavramının Tanımı ve Gelişimi

##### 2.1.1. Mobbingin Kavramsal Gelişimi

Mobbing kavramı uzun zamandır varlığını sürdürmekle birlikte soyut yapısı nedeniyle ortaya çıkarılması veya tespit edilmesi güçtür. Alman psikolog Harald Ege ve arkadaşlarından oluşan bir grup araştırmacı “yıldırıcı tutum” ifadesini, yavrularını korumak için agresif davranış sergileyen kuşların davranışlarını tanımlamak üzere “mobina” şeklinde kullanmışlardır. Köken olarak saldırı, baskı ve istila anlamında gelen kavram İngilizce’deki “mob” kelimesinden gelmektedir (Eser, 2009: 71-72; Candan ve İnce, 2014: 61).

Mobbing, bir terim olarak ilk olarak 1963’de Avusturyalı bilim insanı Konrad Lorenz tarafından, hayvanların birbirlerine karşı gösterdikleri taciz davranışını açıklamak, ayrıca yabancıyı, düşmanı ve avcıyı kaçırmak üzere geliştirilen bir hayvan davranışını tanımlamak üzere kullanılmıştır. Lorenz, yaptığı çalışmalarda mevcut bir grup hayvanın gruba yeni katılan veya bir nedenle gruba dâhil edilmeyen başka bir hayvana karşı geliştirdiği saldırgan davranışları incelemiştir. Yazar, hayvanların birinin üzerinde baskı kurmak ve mümkün olduğunda tek tek ya da grup olarak saldırmak veya taciz etmek üzere hazır bulunuşluk durumunu mobbing olarak ifade etmiştir (Bilge, 2016: 1246).

1972’de Lorenz, İsveç’te mobbingin etkisi ile ortaya çıkan taciz davranışının sonuçlarına dikkat çekmek için “Mobbing: Çocuklar Arası Grup Şiddet” (Mobbing: Group Violence Among) kitabını yayınlamıştır. Daha sonra, İsveçli fizikçi Peter-Paul Heinemann, mobbingin insanların intihara yol açabilecek davranışları tetikleme üzerindeki etkisini araştırmış ve çocukların diğer çocuklara yönelik baskı ve tacizde bulunmasını yani zorbalık olarak da bilinen çocuk davranışlarını araştırmıştır. Lorenz ve Heinemann’dan sonra bu alanda araştırmalar yapan Leymann, çalışmalarında “işyerinde mobbing” ve “psikolojik taciz” terimlerini kullanmaya başlamıştır. Konuyu psikoloji ve davranış bilimlerinden iş yaşamına ilk kez taşıyan Leymann olmuştur. Yazar 1980’lerde İskandinavya’da işyerinde baskıyı, soyut-somut şiddeti ve korkutma hareketlerini tanımlamak için “iş hayatındaki mobbing” terimini kullanmıştır. Yazara göre mobbing; bir veya daha fazla kişi tarafından diğer bir ya da daha fazla kişi üzerinde bilinçli ve sistematik olarak, vazgeçirmeye, yıldırma, dışlamaya ve engellemeye yönelik “psikolojik terör” davranışdır. Mobbinge maruz kalanların ise kendilerini yalnız, çaresiz ve savunmasız hissettiklerini belirtmiştir (Davenport vd., 2003: 3-4).



Leymann 1984 yılında mobbingin varlığı, tespiti, öncül ve ardıları ile tarafları hakkında bir rapor hazırlayarak iş yaşamındaki mobbing konusunda bir başka ilk çalışmayı yaparak “İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık” (Security and Health in Business Life) adlı çalışmasını yayınlamıştır. Leymann’ın raporundaki bulgulardan sonra mobbing kavramı duygusal taciz ve işyerinde yapılan baskıları da kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Leymann, 1986 yılında farklı organizasyonlarda konuyla ilgili yaptığı çalışmalarını “Mobbing” adlı bir kitap yazarak bir araya getirmişse de kavramın bilim ve iş dünyasında duyulması Norveç’te Svein Kile (1990)’nin Health-Endangering Leaders And Coworkers (Sağlığı Tehdit Eden Liderlik ve İş Arkadaşlığı) adlı yazdığı makale ile olmuştur (Sonugür, 2018: 3; Çelik ve Uysal, 2018: 986). 1980’lerin sonunda ise İngiltere’de BBC radyosunda program yapan gazeteci Andrea Adams, mobbing hakkında halkın dikkatini çekmek üzere iş yaşamında “psikolojik taciz” konusuna önem vermiştir. Mobbing ile ilgili çalışmalar, 1990’ların başına kadar İngilizce versiyonunun bulunmamasından dolayı sınırlı kalmıştır. 1990’lı yıllardan sonra birçok Avrupa ülkesinde benzer çalışmalar hem akademik anlamda hem de iş dünyasında yapılmış, kavramın bilinirliği ve önemi artmıştır (Ciceralli ve Ciceralli, 2014: 13-14).

### 2.1.2. Mobbingin Tanımlanması

Genel olarak üzerinde uzlaşılmış bir mobbing tanımı bulunmamaktadır. Bunun da başlıca nedeni her ülkenin ve toplumun kültürel yapısının farklı olması ve mobbing tanımlarının da ülkelerin kendi sosyal ve kültürel belirleyicileri doğrultusunda yapılmasıdır. Ancak sıklıkla ifade edilen hali ile mobbing, genellikle çözülmemiş bir çatışma ile başladığı, farklı amaçlarla kişiden-kişiyeye, kişiden-gruba, gruptan-kişiyeye veya gruptan-gruba doğru hedef alınarak pek çok nedenden beslenerek girişilen ve genellikle soyut nitelikteki baskıcı, sindirmeye yönelik tutum ve davranışlardan meydana gelmektedir. Terim olarak mobbing İngilizce olmakla birlikte Türkçe literatürde “işyerinde zorbalık”, “psikolojik taciz”, “psikolojik terör”, “yıldırma”, “saldırı”, “duygusal istismar”, “günah keçiliği”, “işyeri travması” ve “bezdirme” terimleri ile karşılanmaktadır. Bununla birlikte mobbingin Türkçe karşılığı olarak genellikle “yıldırma” teriminin daha çok kullanıldığı görülmekte, sıralanan bu terimlerin her biri farklı ülke ve toplumlarda farklı şekillerde algılanabilmektedir (Tınaz, 2008: 24; Bolat, 2011: 256; Işık, 2015: 38).

Yerli literatürde genellikle “zorbalık” ve “yıldırma” terimleri sıkça kullanılmaktadır. Türk Dil Kurumuna (TDK) göre zorbalık, “gücüne güvenerek hükmü altında bulunanlara söz hakkı ve davranış özgürlüğü tanımayan (kimse), müstebit, mütegalibe, despot, diktatör”

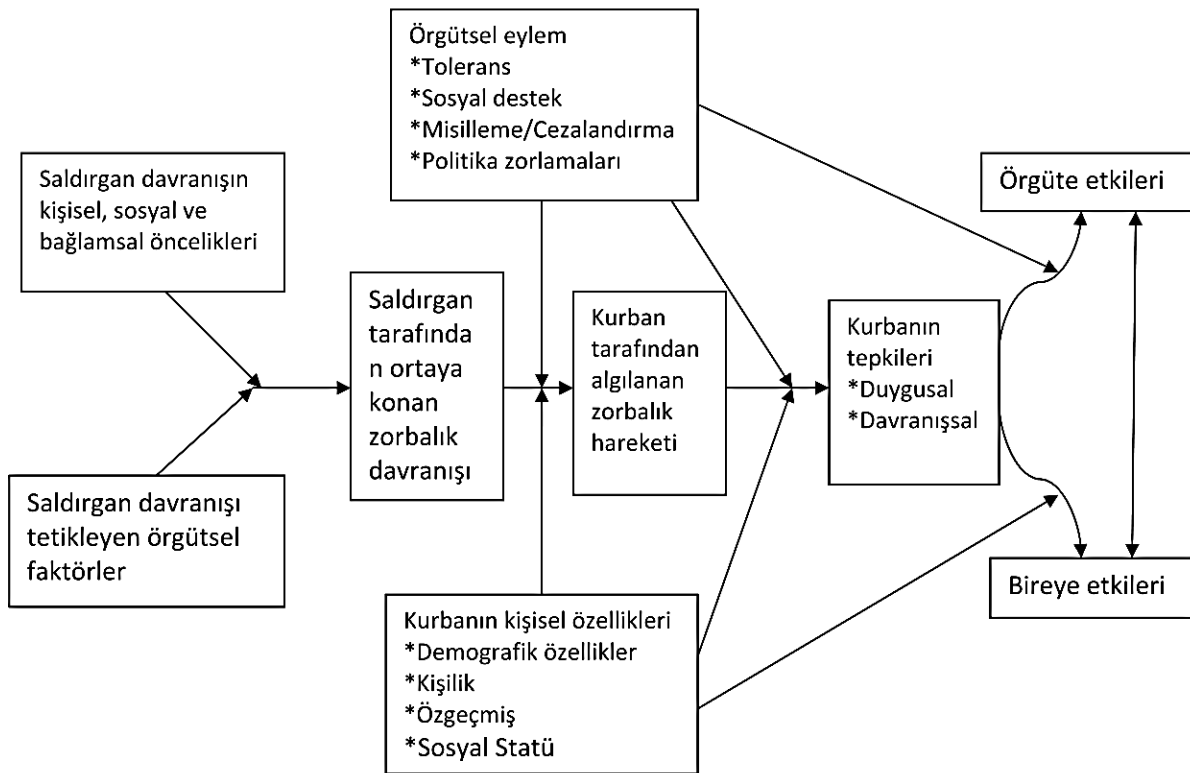
davranışlar göstermek iken yıldırım ise “gözdağı vermek” şeklinde açıklanmaktadır (TDK, Türkçe Sözlük). Bununla birlikte “mobbing” terimi Almanya’da, “saldırı” terimi Hollanda, Norveç, Finlandiya ve İskandinav ülkelerindeki çalışmalarda, “zorbalık” terimi genellikle ABD, İngiltere ve Avustralya’da kullanılmaktadır. Diğer terimler de benzer şekilde farklı ülkelerde birbirinden farklı anlamları çağrıştırmaktadır (Çobanoğlu, 2005: 20-21; Tutar, 2006: 102). Mobbing kavramının farklı disiplinler tarafından daha kapsamlı ve daha derinlikli tanımlamalarının ortaya çıkarılması ve en önemlisi de Türkçedeki karşılığının net olarak ortaya konulması gerektiği anlaşılmaktadır (Eser, 2009: 72). Zira kavram sosyoloji, psikoloji, kültür, politika, iş yaşamı ve aile de dâhil olmak üzere oldukça geniş bir yayılıma sahip olup her disiplinin kendi içinde değerlendirmelerinin bulunmasında fayda olduğu düşünülmektedir. Bundan dolayı mobbing teriminin Türkçe karşılığı konusunda bilimsel uzlaşının sağlanması gerektiği düşüncesiyle ayrıca kavramsal olarak içeriğini ve bütünlüğünü korumak üzere bu çalışmada “mobbing” teriminin olduğu gibi kullanılması tercih edilmiştir.

Leymann (1996: 166) mobbingi, her şeyden önce bir kişi veya grubu hedef alan kötü niyetli bir işyeri terörü olarak nitelmiş, “mobbing, duygusal bir saldırdır. Bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak düşmanca ve ahlak dışı yöntemlerle sistematik bir biçimde uygulanan psikolojik bir terördür” demiştir (Leymann’dan akt. Laleoğlu ve Özmete, 2013: 11). Bu terör, bir kişiye veya gruba karşı etik olmayan, düşmanca, ötekileştirici ve sistematik eylemlerden oluşmaktadır. Bir anlık ve kısa süreli bir tutum değil bilinçli ve belli amacı olan davranışlarla gerçekleştirilmektedir. Mobbing bir organizasyondaki çalışanlarca veya işverenler tarafından sistematik bir şekilde tekrarlanan, tekrarlanması için fırsat kollanan, psikolojik terör, yıldırma, taciz veya saldırı ile bir kişiye zarar verme amacı bulunan ve kişiyi mağdur edici nitelikte oluşmaktadır (Leymann’dan akt. Laleoğlu ve Özmete, 2013: 11-12).

Mobbing, hedefindeki kişinin toplumsal itibarını azaltmak ve onu yıldırım için geliştirilen, sistemli bir şekilde sürdürülen, kötü niyet taşıyan, psikolojik yıpratma ve sonuçta kişinin işten ayrılmasına kadar varan eylemlerdir. Mobbingde niyet yalnızca kurbanı istifaya zorlamakla sınırlı olmayıp tehdit, şiddet, aşağılama ve sistematik olarak uygulanan kötü muamelelerin hepsini kapsamaktadır. Dolayısı ile bilinçli gerçekleştirilen eylemler olarak kabul edilen bu durum, iş yerindeki belirli bir kişiyi hedef alan uzun süreli ve sistematik olumsuz davranışlar gibi daha kapsamlı bir şekilde tanımlanabilir (Davenport vd., 2014: 33). Örgütlerde, çalışanlar açısından rahatsız edici davranışlarla ortaya çıkan, çözülmediği takdirde iş bırakmaya kadar varabilen sonuçlara neden olan mobbing sorununa son dönemlerde sıkça

rastlanmaya başlanmıştır. Bu nedenle de, mobbing ile ilgili araştırmalar giderek yaygınlaşmakta ve pek çok çalışmanın da konusunu oluşturmaktadır (Aydın vd., 2007: 61).

Mobbingin tanımında yaşanan güçlük, maruz kalanların ifade biçimlerinde de görülmektedir. Çünkü mobbing davranışı oldukça soyut olmakla birlikte gelişimi ve yapılışı bakımından da neyin mobbing olduğunun tespit edilmesi güçtür. Mobbinge maruz kalan kurbanlar yaşadıkları durumu farklı metaforlar ile tanımlamaya çalışmaktadırlar. Kurbanlar psikolojik bir acı çektiklerini ileri sürmekte, bunları tanımlarken de basit ifadelere başvurmaktadır. Ancak bu ifade biçimleri ile yaşanan acı tam olarak betimlenemeyebilmektedir. Bu ifadeler arasında boğulmak, mücadele etmek, taciz, çekememek, gazez gütmek, fesatlık ve tuzağa düşmek deyimlerine rastlanmaktadır. Bu terimler ise kültürden kültüre değişim göstermektedir. Örneğin kurbanlar bazı ülkelerde tacizci için “kadın jüponuna sarılmış gaddar bir kalp”, kendileri için “profesyonel bir okçunun hedef almış olduğu 12 numara” deyimlerini kullanabilmektedir. Şekil 2.1’de mobbingin kuramsal çerçevesini oluşturan olgular gösterilmiştir (Altuntaş, 2010: 2996).



Şekil 2.1 İşyerinde Mobbing ve Kuramsal Çerçevesi

Kaynak: Altuntaş, 2010: 2997

## 2.2. İş Yaşamında Mobbing

İş yaşamında mobbingin tanımını yapmak mobbingin tanımı yapmakta olduğu gibi kavramsal anlam çeşitliliği arz ettiğinden terim “işyerinde mobbing” olarak kullanılacaktır.

### 2.2.1. Mobbingin Tarafları

Pek çok araştırmada ortaya konulduğu üzere, mobbing aniden ortaya çıkan bir durumdan ziyade sistemli bir süreç ile ortaya çıkmaktadır. Başlangıçta mağdur, mobbing uygulayıcısı (mober<sup>2</sup>) dolaylı saldırısına maruz kalmakta ve bu durum zamanla doğrudan saldırılara dönüşmektedir. Mobbing arttıkça, yoğunlaştıkça ve süresi uzamaya başladıkça mober bunu alışkanlık haline getirmeye, mağdur da psikolojik olumsuzluklar yaşamaya başlar. İşyerinde mobbing davranışı söz konusu olduğunda moberler, mağdur ve izleyiciler olmak üzere üç tarafın varlığından söz edilebilir (Tınaz, 2006: 57).

Moberler (Mobbing Uygulayıcıları); mobbingin aktörleri olarak ifade edilmesi mümkün olan taraflar arasındaki herhangi bir neden bu davranışın ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. Moberlik davranışına yol açan faktörler, moberin şahsında gelişmekle birlikte başlatan tarafın kim olduğu konusu pek net değildir. Eğer moberin, hedefine aldığı kişi pozisyon, unvan, kişilik özellikleri, yetkinlik ve beceri seviyesi bakımından kendisinden birkaç seviye üstün ise mober, moberlikten vazgeçme, itaat etme veya uyum sağlayıcı gibi bir tutum geliştirebilir. Çünkü hedefi kendisinden oldukça büyük olduğu için girişeceği moberlik davranışından öncelikle kendisi zarar görecektir. Hedefteki kişi, moberin deyim yerindeyse sataşabileceği bir durumda ise moberliği başlatabilecektir. Dolayısı ile mober ve mağdur arasında mobbing davranışının seyrini etkileyen bir denge durumu söz konusudur (Tayyar, 2008: 4; Shallcross vd., 2008: 61-63).

Literatürde bir mobbingin varlığından söz edebilmek için mağdur ile moberin olması koşuluna önem verildiğinden, yukarıda açıklanan bir durumun varlığında yani, mober istekli fakat mağdura zarar veremiyorsa tam olarak ortada bir mobbing davranışının olmadığından söz edilemez. Çünkü moberlik niyeti vardır ancak mağduriyet meydana getirilememektedir. O halde gizli bir mobbing veya mobbing niyeti vardır demek mümkündür (Ferrari, 2004: 2; Yüçetürk, 2005: 97-98). Bu önermeye göre, işyerinde moberlik davranışının yatay ve ast pozisyonlardaki kişilere veya gruplara yönelik ya da bunlar arasında meydana gelen bir durum olduğunu ayrıca saldırganlığı kabul derecesi ile saldırganlığın biçimine göre değişiklik gösterebileceğini ifade etmek mümkündür (Harvey, Fletcher ve French, 2001: 450).

---

<sup>2</sup>Mobbing uygulayan kişi ve gruplar için bundan sonra araştırmada mober terimi kullanılacaktır.

Moberlerin kişilik özellikleri hakkında uzun bir liste bulunmakla birlikte genel hatları ile bunların; narsist, hiddetli, kavgacı, ikiyüzlü, megaloman, sürekli eleştirmeye eğilimli, özgüvenleri düşük, hayal kırıklıkları yaşamış, kinci, sinirli, antipatik vb. kişiliklere sahip oldukları görülmektedir (Yaman, 2009: 36-37).

Mobbing Mağdurları; mağdurlar mobbinge maruz kalan kişiler veya gruplardır. Yaşamın her yerinde mober olabileceği gibi mağdurlar da her yerde olabilmektedir. Yani moberlik değinildiğinde üst veya yatay pozisyona bakılsa da bazen farklı biçimlerde de yaşandığı görülebilmektedir. Mağduriyet yaşayan kişi ve gruplara bakıldığında birkaç özellikten söz etmek mümkündür. Bunları örgütsel olarak elverişli ortamın bulunması, sosyal sistemin mobbinge olanak vermesi ve kişilik özelliklerinden kaynaklanan unsurlar olmak üzere üç kategoride değerlendirmek mümkündür (Yaman, 2009: 36-37).

Örgütsel kültür ve örgütsel iklim mobbinge elverişli ise ve mobbing davranışları olağan olarak karşılanmaktaysa, buna karşı herhangi bir önlem alınmamaktaysa veya cılız tepkiler söz konusu ise moberlik davranışı artacağından mağduriyet durumu oldukça yüksek seviyelere çıkabilmektedir. Böyle bir yapıda mağdur istese de direnç gösterememektedir. Örneğin emir komuta hiyerarşisinin yüksek olduğu, işe bağımlılığın zorunlu olduğu ve alternatif seçeneklerin bulunmadığı durumlarda mağdur sayısı ve mağdur olma derecesi artabilmektedir. Diğer yandan mobbing ile mağdur edilenlerin sıklıkla ayrımcılık olgusu ile bezdirildiği de görülmektedir. Kadın çalışanlar başta olmak üzere bir işyerinde yaşanan gruplaşmalarla diğerlerinin baskı altına alınması, etnik köken gruplarının oluşması, hemşehri-yabancı ikileminin oluşması, mavi-beyaz yaka kastının oluşması, yaş-kıdem gruplaşmaları vb. gibi yapılar içinde yani “biz” ve “ötekiler” bağlamında mobbing mağdurlarının sayısı daha da artabilmektedir (Güner vd., 2011: 21; Seçer, 2009: 42).

Örgütsel ortamdan kaynaklı mobbing yalnızca fiili çalışma sürecinde değil henüz işe başlamadan da söz konusu olabilir. Sosyal kimlik, dış grubun stereotip tavrı algılanmaları vb. gibi nedenlerle insan kaynakları temininde ve işe alım süreçlerinde, cinsiyet (genellikle kadınlara yönelik), hemşericilik, yaşam biçimi, dünya görüşü vb. gibi nedenlerle ayrımcılık tabanlı mobbingden de söz edilebilir (Seçer, 2009: 33).

Mobbing İzleyicileri; mobbing izleyicileri, kavramsal olarak mobbinge taraf olmayan, rol almayan veya katılmayan olarak değerlendirilmektedir. İzleyiciler, kurumsal olarak örgütün kendisi olabileceği gibi, mağduru iş arkadaşları veya yöneticileri olabilmektedir. Ancak izleyici olmak mobbing sürecinde tam olarak taraf olunmadığı anlamına gelmemektir. Zira bir haksızlık karşısında susmak söz konusu haksızlığa onay vermek gibi bir anlama da gelebileceği için tepki görmeyen mober yaptığı davranışı daha ileri götürmek konusunda

cesaret kazanabilir. Diğer yandan pasif durumdaki izleyenlerin de bir gün mobbinge maruz kalması yüksek ihtimaldir (Tınaz, 2008: 21- 22). İzleyici durumunda olanları şu şekilde sıralamak mümkündür (Tetik, 2010: 85-86);

- Diplomatik izleyiciler: Bunlar çatışmaları uzlaştırma ve sessizleştirmek şeklinde politika güden kişiler olmakla birlikte durumu ortadan kaldırmak yerine tarafları nötralize etme eğilimdedirler.
- Yardakçı (yalaka, yağcı, dalkavuk) izleyiciler: Bunlar aslında mobbingi izlemez, mağduru sessizleştirmeye ve mağduriyetin kabul edilmesine hizmet ederler. Mobere yakın kişiler olup, mobere yaranmak gibi asli amaçları vardır.
- Aşırı ilgili (dedikoducu) izleyiciler: Bunlar mobbingin mağduru ile moberin tutumuna oldukça yakından izlerler ancak asıl amaçları durum hakkında bilgi edinip dedikodu, polemik, olay vb. hakkında bilgi edinmektir. Kişilerin özel alanları da dâhil olmak üzere takip eder ve izlerler. Mağdura yardım etmekten uzak durdukları gibi kaçma eğilimi gösterirler.
- Müdahale etmeyen (karışmayan, suya sabuna dokunmayan) izleyiciler: Bunlar olup biteni takip etmedikleri gibi haberdar olmak da istemezler. Hiçbir şeye karışmazlar, fikir beyan etmezler ve tutum geliştirmezler. Dolayısı ile bunların kolay bir hedef olması oldukça mümkündür.
- İkiyüzlü (riyakâr, sahtekâr) izleyiciler: Bunların nerede durduğu, ne tutum göstereceği, kimden yana olacağı hakkında bir belirsizlik durumu söz konusudur. Mobere destek çıkarken mağdura da destek çıkar bir görünümde dirler ancak genellikle moberin yardakçılığını yaparlar.

Brodsky (1976: 30) işyerinde mobbingi, düzenli olarak tekrarlanan, bir kişinin bir başkasını huzursuz ve rencide etmek için geliştirdiği yıpratıcı tutumlar olarak ifade etmiştir. Yazara göre iş yaşamındaki mobbingin en önemli özelliği rekabet etme ve kıskançlık duygularından ileri gelmektedir. Hedefi sürekli olarak kışkırtmak, onun huzursuz olmasını sağlamak, hata yapmasına neden olmak, dışlanması sağlamak, korkutmak, tehdit (doğrudan/dolaylı) etmek, itibarsızlaştırmak vb. şeklinde gelişmektedir (Brodsky'dan akt. Dabu ve Drăghici, 2013: 63). Leymann, 1980'li yılların sonlarında mobbingi daha somut hale getirmiş ve işyerindeki mobbingi tanımlarken, işyerinde mobberliğin varlığından söz edebilmek için genellikle haftada en az bir kez tekrar etmesi ve bu tekrarların da altı aylık periyotta gerçekleşmesi şeklinde bir ölçüt olması gerektiğini ileri sürmüştür (Dabu ve Drăghici, 2013: 64).

Hoel, Cooper ve Faragher (2001: 444)'da Leymann (1990)'a benzer şekilde tekrarlanma üzerinde durmuş, seyrek, birkaç kez tekrarlanan, düzensiz tutumları mobbing olarak değerlendirmemiştir. Salin (2001: 427) ise iş yerindeki mobbing ile ilgili olarak güç dağılımı faktörü üzerinde durmuştur. Yazara göre bir veya daha fazla kişiyi hedefe alarak geliştirilen düşmanca tutum, çalışma ortamını çekilmez hale getirme, baskılayıcı, düzenli olarak tekrarlanan olumsuz davranışlar işyerindeki mobbingin göstergesidir. Ayrıca düzensiz ve birkaç kez meydana gelen durumlar işyerinde çatışma veya başka bir sınıflamada kabul edilmesi gerekmekte olup mobbing olarak görülmemelidir. Maarit (2003: 203)'e göre mobbingi başlatan bir veya daha fazla kişi olabileceği gibi hedefte de bir veya daha fazla kişi olabilir. Önemli olan mobbingin gerçekleşmesinde düzenlilik, hedefin ve kaynağın her zaman aynı kişi veya kişiler olmasıdır.

Denenberg ve Braverman (2001:7), işyerinde mobbingten söz ederken “zorbalık” terimini kullanmayı tercih etmiştir. Yazara göre bir işyerinde hedef alınan kişi veya grubun baltalanması, zora sokulması, kariyerinin riske atılması, dışlanması, yok sayılması/inkâr edilmesi, zalimce tutumlara maruz bırakılması vb. gibi davranışların tümü zorbalıktır. Bu zorbalık aslında şiddetin başka bir türü olup soyut olabileceği gibi somut da olabilir. Örneğin asık surat ve rencide edici bir tutum psikolojik şiddet iken yüksek sesle konuşmak, doğrudan bağırarak vb. gibi tutumlar fiziksel şiddet olarak kabul edilebilir (Denenberg ve Braverman'dan akt. Sloan vd. 2010: 89). Nitekim mobbingin şiddet ile oldukça yakın hatta eş anlamlı olması durumu karşısında Burgess vd., (2006: 1), bir kişinin diğerine/diğerlerine karşı amaçlı, kasıtlı, bilinçli, bilinçsiz ya da yanlışlıkla zorda bırakıcı davranışlar sergilemesini büyük bir sosyal mesele ve halk sağlığı sorunu olarak ifade etmiştir.

Sloan vd. (2010: 88)'a göre işyerindeki mobbing, zorbalık ve şiddet olarak ele alınması gereken bir konu olmakla birlikte nefretten beslenmektedir. Bundan dolayı mobbing, diğerine insan olarak saygı duymama, karşısındaki yok sayma ve kendini üstün görme gibi kişisel sorunların tezahürü olan bir olaydır. Barındırdığı bu olgulardan dolayı da mobbingin terimsel anlamları içerisinde “işyeri terörizmi” daha güçlü ve öne çıkarılarak kullanılmalıdır. Çünkü terörizmin de kaynağı nefret, kendinden olmayana şiddet içeren davranışlarla baskılama gibi nedenlerdir. İşyerindeki mobber, kendi zaafı ile donatılmış nefret söylemini ve hislerini, kendince normal olarak görür ve “mikro saldırı” hislerini genişletmek için bir bağlam oluşturup zarar verici saldırıya geçer.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ya göre duygusal olarak yıpratıcı, örseleyici, iş yerinde başarısızlığa yol açan, baskı altına alan, korkutan, sindiren vb. davranışlar zorbalık ve mobbing olarak iki şekilde değerlendirilmektedir. Zorbalık görece daha yüksek derecede

fiziksel şiddeti de içine alan bir davranış iken mobbing psikolojiktir (Renaut, 2003: 8). Bununla birlikte alanda çalışmalar yapan yazar ve araştırmacıların iş yerinde mobbing kavramına dair çalışmalarını ILO başka bir boyuta daha taşımıştır. Yukarıda da yer verildiği üzere iş yerindeki mobbing durumu genellikle işyerine has veya işyeri içerisindeki bir durum olarak ele alınmaktadır. Ancak ILO'ya göre mobbing işyeri dışında da geçerli olmaya devam edebilmektedir. Yani kişi maruz kaldığı mobberlikten dolayı işyerinden ayrılrsa bile, mobbing iş arayışı sürecinde eski işyerinden kişilerce (mesai arkadaşı, yöneticisi, patronu vs.) kendisi hakkındaki olumsuz tutumlar kötü referanslar ve engellemeler şeklinde devam edebilir. Örneğin kötü kişilik tanımı veya iması, suç işlediği ithamı, uyumsuz, başarısız olduğu vb. gibi söylemler olabilir (Renaut, 2003: 9).

İngiltere'de yaklaşık 1,3 milyon tam zamanlı/yarı zamanlı çalışanı temsil eden sendikal kurum UNISON (2016: 3-4)'a göre, işyerinde mobbing, bir bireyi veya bir grup çalışanı baltalamayı amaçlayan ısrarcı, korkutucu, küçük düşürücü davranışlardır. İşyerindeki mobbing genellikle yüz yüze yapılır, ancak telefon, e-posta, internet, sosyal medya vb. gibi mecralarda da görülebilmektedir. Kaba ve saygısız bir telefon görüşmesi, buyurgan ve rencide edici bir iş e-postası, sosyal medyadaki bir yorum, itham ve dedikodu vb. bunlara örnek gösterilebilir. İşyerindeki mobbing aynı zamanda mobberlik yapanın elindeki gücü veya yetkiyi kötüye kullanmasıdır. Çünkü bir astın üstüne yönelik olarak mobberlik yapabilmesi neredeyse imkânsızdır. Bundan dolayı mobberlikte üst statüsünden ileri gelen yetki ve pozisyon gücü ile bu güce yakın olanların elde ettiği güven vardır denilebilir.

İşyerinde mobbing davranışının varlığından söz edebilmek veya bir kişinin mobbinge maruz kalmasından söz edebilmek için olması beklenen temel göstergeler aşağıda belirtilmiştir (Sloan vd., 2010: 89);

- Hedefteki kişinin iş toplantıları, sunumlar ve açıklama süreçlerinden sürekli olarak sözünün kesilmesi ve zorluk yaşaması için engellenmesi. Örneğin konu dışından ilgisi olmayan sorular yöneltilmesi, küçük eksikliklerin önemli hata gibi üzerinde durulması.
- Hedefteki kişi ile yapılan görüşmelerde hal ve hareketler ile özgüven yitirmeye neden olacak davranışlarda bulunulması. Örneğin çok sıkıcı olduğu, yetersiz olduğu, biran önce bitmesini beklediği, dinlemekte zorlandığı gibi davranışlar gösterilmesi.
- Hedefteki kişinin fikirlerine saygı duyulmaması, başkalarına gösterilen ilginin kendisine gösterilmemesi, görsel işitsel temas kurulmaması. Örneğin konuşan kişinin yüzüne bakılmaması.



- İşyerinde veya işle ilgili küçük bir sorunun aşırı büyütülerek hedefin rencide edilmesi. Ya da olağan aksama ve sorunlardan hedefin sorumlu tutulması. Örneğin basit bir karar veya işlem ile sorun giderilebilecekken sorunu büyütüp çözümünün zorlaştırılması.
- Hedefteki kişiye mesleki bilgi ve deneyiminin üzerinde görev ve sorumluluklar vererek başarısız olması için arka planda girişimlerde bulunulması.
- Hedefteki kişinin yıpranması için diğer mesai arkadaşları ile arasında engeller oluşturması. Örneğin suçlamalarda ve ithamlarda bulunmak, dedikodu yapmak, kötülemek vb.
- Amacı belli olmayan, mantıksız, tutarsız, kapalı taleplerde bulunulması ve iletişimde örtük davranılması. Örneğin ne istendiği hakkında yeterince açıklama yapmadan görev yapmasının beklenilmesi.
- Hakaret içeren, aşağılayıcı, rencide edici doğrudan veya dolaylı ifadeler kullanılması ve buna karşı çıkıldığında da sert bir dille münakaşa edilmesi. Örneğin beceriksizlik, bilgisizlik ile itham edilmesi vb.
- Hedefin mober tarafından bilgi akışından mahrum bırakılması. Örneğin iş ile ilgili diğerlerinin bilgi sahibi olması sağlanırken hedefin bundan mahrum bırakılarak açığa düşürülmesi.
- Hedefe yönelik olarak işyeri içerisinde, sosyal medya veya benzeri mecralarda itibarsızlaştırıcı ifadeler kullanılması.

Yukarıda yer alan açıklamalar işyerindeki moberlik davranışının temel göstergeleridir. Ancak bunların mobbing olarak ifade edilebilmesi için literatürde çalışmaları bulunan araştırmacı ve yazarların da ifade ettiği gibi sürekliliğinin olması gerekmektedir. İşyerinde moberlik tutumunun nedenleri konusunda pek çok görüşün ileri sürüldüğü görülmüştür. Bu konuda öncelikle kavramın öncüsü Leymann'a bakılmasında fayda vardır. Leymann (1996), insanların genel olarak dört nedenle mobbing davranışında bulunduğunu ifade etmektedir. Bu nedenleri şu şekilde sıralamak mümkündür (Leymann'dan akt. Davenport vd. 2003: 38-39);

- Birincisi; bir grubu ya da kişiyi kabul etmeye zorlanma durumudur. Kendisi hakkında kabullenme gelişmeyen kişi mobbing kurbanı olabilmektedir. Kabullenme sorunu yaşayanlar, kendi gruplarını mevcut haliyle korumak istediklerinden yeni katılımcıya mesafeli olabilmektedir.
- İkincisi; mobbinge maruz kalan kişinin düşmanlığı sevdiğidir. Kişiler sevmedikleri insanlardan kurtulmak için mobbinge başvururlar. Kurumun hangi düzeyinde veya

hangi hiyerarşide olduğu fark etmeksizin mobbing uygulayıcısı hedefindeki kişiyi kendisi gibi “düşmanca” tutuma sahip olarak görür ve moberlik tutumunu pekiştirir.

- Üçüncüsü; hastalık olarak tanımlanabilecek bir seviyede sıkıntı nedeniyle keyfi, haz almak için vb. tutumlarla moberlik tutumu gösterilmesidir. Bu aşamada moberin asıl amacı kurbanı zulmetmek ve olanlardan haz almaktır.
- Dördüncüsü; moberin kendine has ön yargıları, davranış kalıpları ve alışkanlıklarından gelen tutumdur. Bu aşamada mober, sosyal sınıf, inanç, etnisite, cinsiyet, yaş vb. bakımından farklı gördüğü kişiyi hedef alabilmektedir.

Leymann (1996)’ın sınıflaması temel nitelikte olup farklı araştırmalarda da ortaya konulduğu üzere mober tutumunun kaynakları çok daha geniş kapsamlıdır. Örneğin iş yaşamında mobbingin ortaya çıkmasında ve moberlik tutumunun gelişmesinde kişisel olgular veya kişisel teşebbüsler dışında örgütsel ve yönetsel nedenler de etkili olabilmektedir. Bu konuda görüş ayrılığı denilemese de yaklaşım farklılığı olduğunu görmek mümkündür. Zira bazı araştırmacılar, mobbing oluşumunu örgütsel ve yönetsel faktörlerle açıklayan örgütsel teoriyi kabul ederken, bazıları da mobbing oluşumunu kişilik teorisi ile açıklamanın gerekli olduğunu ileri sürmektedir. Kişilik teorisini kabul ederek, işyerlerinde mobbing oluşumu, mobbing mağdurunun kişiliği, psikolojisi ve moberin tutumuna göre açıklanmaktadır. Genel olarak, hangi tür kişiliklerin mobbing mağduriyetine neden olduğunu söylemek oldukça güçtür. Çünkü mobbing nedenleriyle ilgili çalışmalarda, mağdurların kişilikleri ile ilgili çalışmalar mobbing uygulanmadan önce yapılmamaktadır. Leymann, mağdurların kişiliğinin mobbinge zemin hazırlayıp hazırlamadığını tespit etmenin güç olduğunu ifade etmektedir. Bununla birlikte, mobbingin nedenleriyle ilgilenen farklı araştırmacı ve yazarlar mağdurun kişiliği, psikolojisi ve koşulları hakkında çeşitli görüşler öne sürmüşlerdir (Leymann’dan akt. Davenport vd., 2003: 50- 51).

Mober ile mağdurun kişilik özellikleri konusunda fikir olmaması araştırmacılar için yeni bir inceleme alanı ortaya çıkarmıştır. Ancak genel olarak ifade edilirse, mobbinge maruz kalan kişinin haklarını aramakta yetersiz kalan, özgüvensiz, utangaç, pasif, çatışma yönetiminde görece başarısız olan kişilerden oluştuğu görülmektedir. Diğer yandan mobbinge maruz kalan kişi ile moberliğin derecesi arasında da bir oransallık söz konusu olmadığından maruz kalma durumu derinleşebilmektedir. Örneğin bireye yönelik olarak baskın bir şekilde grup moberliği durumu söz konusu olduğunda, bireyin kişilik özellikleri güçlü ve yetkin olsa bile karşı durmakta zorlanabilir (Davenport vd., 2003: 52).

Baykal (2005: 12)’a göre bir işyerinde mobbinge maruz kalanlar, kişilik özellikleri kadar yaptıkları işle ilgili olan faktörler nedeniyle de mağdur olabilmektedir. Örneğin

yenilikçi, yeni projeler geliştiren, daha başarılı olan, diğerlerini zorlayan vb. şekilde çalışanlar mobber veya mobberler tarafından hedef seçilebilmektedir. Dolayısı ile mobberi harekete geçiren nedenler hedef alınan bireyin kişilik özellikleri ve yaptığı işle ilgilidir.

Einarsen (1999: 20), mobber tarafından bir değerlendirme yapmaktadır. Yazara göre bir mobber, kendisindeki bir eksikliğin başkasında olmadığını gördüğü veya düşündüğü zaman düşmanca bir tutumla mobberlik gösterebilmektedir. Bu tutumun altında aslında mobberin kendine olan güvensizliği vardır denilebilir. Örneğin işteki pozisyon için rekabet edeceği gerekçesiyle kıskançlık duygusu geliştirmek ve kıskançlığı saldırganlığa dönüştürmek tipik işyeri mobbingidir. İşyerindeki mobbingin mağdurlar üzerinde iletişim kurmakta zorlanma, sosyal temaslarında dışlanma ve sorun yaşama, kişisel itibarların zedelenmesi ile mesleki gelişimi sürdürememe ve fiziksel sağlığı olumsuz etkileme şeklinde beş tür olumsuz etki meydana getirdiği ifade edilebilir (Dabu ve Drăghici, 2013: 66).

### 2.2.2. Mobbingin Aşamaları ve Sonuçları

Mobbing kavramı iş yaşamındaki baskı, bezdirme, taciz, psikolojik şiddet, yıldırma, engelleme vb. kavramları ile birlikte veya özdeş olarak kullanılmaktadır. Ancak bir mobbing durumunun sadece işyerinde olduğundan söz etmek kavramın kapsamını ve anlamını daraltmaktadır. Zira mobbing aile içinde, eğitim hayatında, toplumda, sosyal ilişkilerde, siyasette, medyada, gündelik yaşamda vb. meydana gelebilen geniş bir sorundur.

Literatürde mobbing kavramının incelendiği çalışmaların önemli bir kısmında mobbing denilince net bir ayırım yapılmaksızın doğrudan doğruya işyerindeki olayların ve gelişmelerin kastedildiği görülmüştür. Mobbing denildiğinde, nerede ve ne tür mobbing olduğunun daha açıkça ifade edilmesinde fayda olduğu düşünülmektedir. Bundan dolayı araştırmanın bu başlığında mobbing sorunu ve kavramının işyeri bağlamında ele alındığının hatırlatılmasında fayda görülmektedir. Diğer yandan yukarıda da ifade edildiği üzere bilinen kavram ve açıklamaları yinelemek yerine araştırmanın özgün değerine katkı sağlaması bakımından işyerinde mobbing sürecinde Robert Dilts (1999)'in<sup>3</sup> modeline göre açıklamalar yapılacaktır. Dilts'in Piramit Modeline göre, piramitte en üstten aşağıya doğru şu şekilde sorular yer almaktadır (Dilts'dan akt. Sandu, 2016: 33-35);

Seviye 1: Elimde ne var?

Seviye 2: Ne yapayım?

Seviye 3: Nasıl seçim yaparım?

<sup>3</sup>Robert Dilts (1999) tarafından ileri sürülen ve kendi adını taşıyan Dilts Modeli sosyoloji ve psikolojide yaşamda karşı karşıya kalınan olguları anlamlandırma, genelden özele doğru "mantıksal düzeyler" olarak da tanınan model, sonuca ulaşmada yol gösterici olarak kullanılan genel bir açıklama geliştirme yöntemidir (Ömür, 2011: 253).

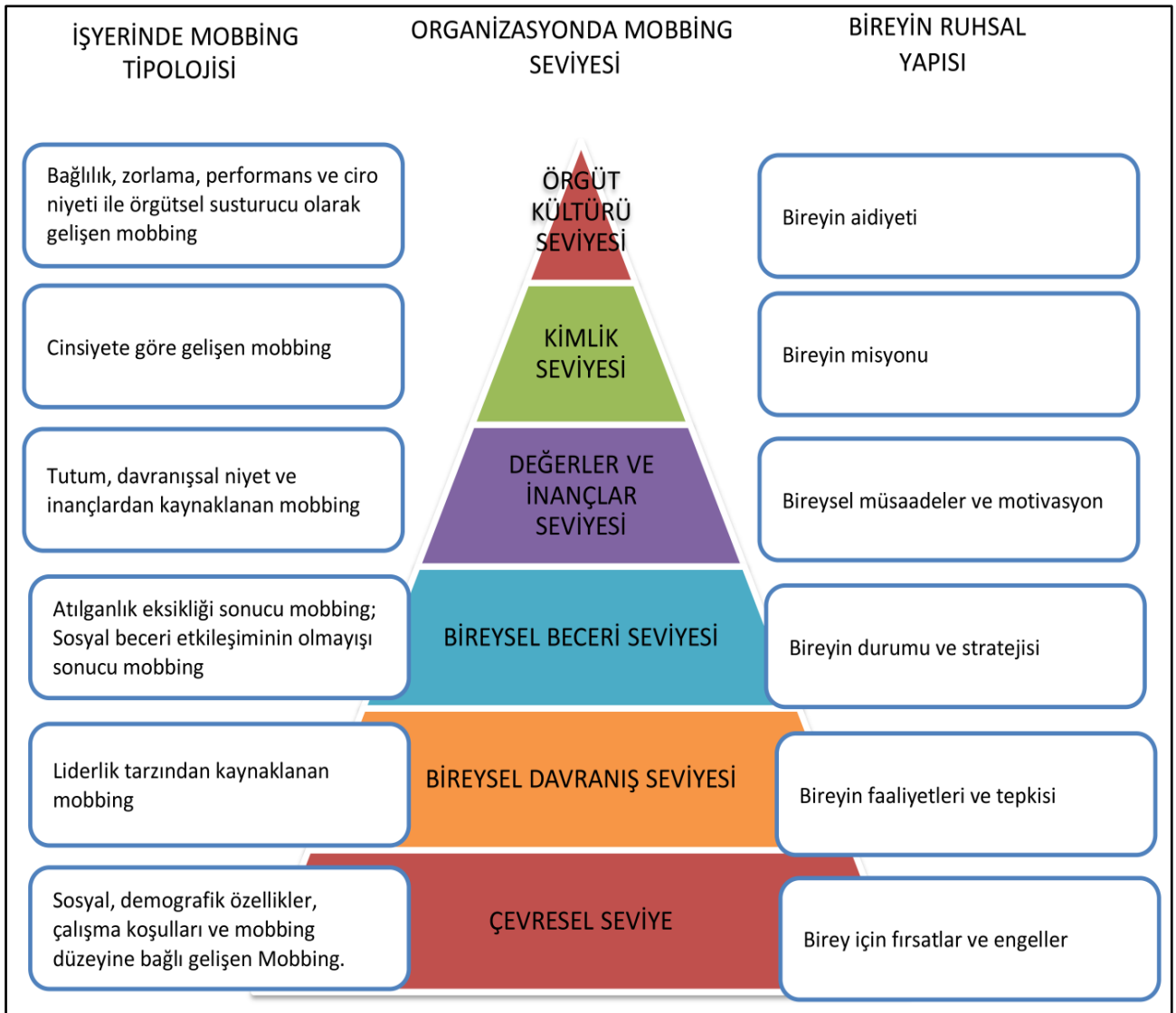
Seviye 4: Neye inanırım?

Seviye 5: Ben kimim?

Seviye 6: Neden hayattayım?

Modeldeki piramidin ilk basamağında değişimin içeriden başladığı öncülü vardır. Zihinsel durum ile buna etki eden alt sistemler uyumlu ise kişinin de genel olarak uyumlu olduğu kabul edilebilir. Örneğin mobbing kişide bozucu bir etki meydana getirmektedir. Kişi için genel bir uyum ve denge söz konusu olduğunda uyulabilen davranışlar sergilenme ve kişisel mesleki hedeflere ulaşabilme yolu açılır. Model “Nöro-Mantıksal Değişim Seviyeleri” olarak da adlandırılmakla birlikte yazar Robert Dilts, doğal olarak hiyerarşik bir yığında altı farklı seviyeden ve karşılıklı etkileşimlerden söz eder. Bu modele göre, içinde buldukları sistem ne olursa olsun insanın hayatı bir bütün olarak kişilik dinamikleriyle ve belli seviyelerde tanımlanabilir ve anlaşılabilir. Bunlar, hedefler, yetkinlikler, kimlik, inançlar ve değerler, beceriler, davranışlar ile ortamdır. Tüm bu seviyelerin aşamalı olarak sağlıklı bir şekilde ve uyum içinde aşılması gerekmektedir (Necşoi vd., 2013: 188).

İşyerinde veya bir organizasyondaki mobbing seviyesi ve mobbing türleri, Dilts (1999) tarafından geliştirilen ve kendi adını taşıyan Dilt Piramidi Modeli (Şekil 2.2) ile açıklanabilmektedir. Model Arnejçiç (2016) tarafından 2012-2016 yılları arasında mobbing konusundaki literatür incelemesine dayanılarak altı düzeyde yapılandırılmıştır. Piramitteki her seviye, kuruluş içindeki bireyin belirli bir psikolojik yapısına karşılık gelmektedir. Her seviye, örgüt içi mobbing kategorilerini ve psikolojik şiddete maruz kalan bir bireyin iç psikolojik yapısını içermektedir. Hiyerarşik şekilde hazırlanan piramidin taban genişliği ve yükseldikçe kademeli olarak daralması, en yüksek soyutlama seviyesini, bireydeki ve işyerindeki bilinçdışı gücü (bireyin bireysel ve toplu bilinçaltı) ve bir tehdidin bireye etkisini göstermektedir. Dilts’in piramidi, bireysel gerçeklik algılarını uygulamak için kullanılan sistemin bir modelidir. Genişletilmiş model, bir bireyin işyerindeki gerçeklik algısına ve işyeri düzeyinde mobbing gerçekliğinin bir kurum olarak ve sosyal grup düzeyinde algılanmasına uygulanan sistematik olarak düzenlenmiş bir modeldir. Genişlemesinin nedeni, bireysel düzeyde, işyeri düzeyinde, grup ve sosyal düzeyde karmaşık bir mobbing algısıdır (Arnejçiç, 2016: 245-246).



Şekil 2.2 Düzeylerine Göre Mobbingde Dilt Piramidi Modeli

**Kaynak:** Arnejčić, B. (2016). "Mobbing in Company: Levels and Typology." *Organizacija Research Papers*, 4: 240-250: 246'dan uyarlanmıştır.

Şekilde 2.2'de gösterilen piramitte her mobbing düzeyi bireyin psikolojik yapısına göre aşağıda açıklanmıştır.

İlk Üç Seviyede Mobbing: Çevresel, Davranışsal ve Bireysel Beceri Düzeyi; piramidin ilk basamağında çevresel mobbingden söz edilmektedir. Çevresel mobbingin başlıca özelliği, kişinin bulunduğu çevreye ait olmadığı veya ait olma davranışı göstermediği algısından kaynaklanmaktadır. Örneğin bir kişinin bulunduğu yerli olmaması, sosyal ve kültürel olarak farklı bir yerden gelmesi gibi faktörler sıralanabilir. Nitekim Kılıç, Çiftçi ve Şener (2016: 70-71)'in Karadeniz bölgesinde bir devlet hastanesinde görev yapan 436 çalışan (doktor, hemşire, ATT, idari ve yardımcı personel) ile yaptıkları araştırmanın sonuçlarına göre diğer illerden gelen çalışanların, yerli çalışanlara göre daha fazla mobbinge maruz kaldığı tespit edilmiştir.

Çevresel mobbinge örnek olabilecek bir diğer çalışma Picakcief, vd. (2017) tarafından yapılmıştır. Picakcief, vd. (2017: 396-398) araştırmalarında Muğla ilinde birinci basamak sağlık hizmetinde çalışan sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özellikleri, çalışma koşulları ve mobbing düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonuçlarına göre birinci basamak olan 130 sağlık çalışanının seçildiği kesitsel bir analizde çalışanların %31,1'i son bir yılda "mobbing" ile karşı karşıya kalmış ve bunların %48,6'sının "mobbing" yaşama sıklığı yılda bir ila üç kezdir. "Mobbing" uygulayanların ise %70,3'ü kıdemli sağlık çalışanları ve %91,9'u kadındır. Birinci basamak sağlık çalışanlarının ise "mobbing" maruziyetinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Her iki araştırma sonuçları piramidin ilk üç basamağına göre değerlendirildiğinde; belli bir aidiyeti olanların (hemşehrilik, yaş, kıdem, unvan vb.) diğerlerine mobbing uyguladığını ifade etmek mümkündür. Dikkat çeken bir diğer husus ise Picakcief vd., (2017)'e göre mobbing uygulayanların büyük oranda kadın olmasıdır. Çevresel mobbingten dolayı mağdur olanların ise cinsiyet bakımından değil mesleki anlamda maruziyetlerinin daha çok söz konusu olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca mobbingin meydana getirdiği ajitasyon, çalışanları birbirlerine karşı yönlendirebilmekte, kaygı bozukluğu, işini kaybetme gibi olumsuzlukları artırabilmektedir. Mobbing nedeniyle olumsuz psikolojik duygular, çalışanlar tarafından evlerinde ve özel ilişkilerinde de sorunlara neden olabilmektedir. Örneğin Gül, vd. (2010: 1925-1927) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, mobbing içerisindeki psikolojik korkutma, mobbing mağdurlarını en çok rahatsız eden davranıştır. Çalışanların yaşam kalitelerine ve kariyer durumlarına yönelik saldırılar %43,5 oranında etkili olmakta iken iletişim, sosyal ilişkiler vb. %33 oranında etkili bulunmuştur.

Piramidin ikinci ve üçüncü seviyesinde bireysel davranış ve bireysel beceri seviyeleri yer almaktadır. Bu seviyelerdeki mobbingin kişinin iş yaşamına yönelik olduğunu ifade etmek mümkündür. Nitekim bu seviyeler rekabetin geliştiği, kariyer ilerlemesini söz konusu olduğu, pozisyonların belirlendiği, terfi ve nakillerin gerçekleştiği yerler olması bakımından kişiler arasında mobberlik ve mağduriyetler sıklıkla görülmektedir. Kişiyeye yönelik bir veya daha fazla mobber tarafından kasıtlı olarak dışlama, iletişimden ve mesleğin icrasında gerekli olan bilgiden mahrum bırakma, ötekileştirme gibi genellikle soyut davranışlarla birlikte daha ileri seviyede aşağılama şeklinde mobberlik gösterilebilmektedir. Bu davranışlar zorbalık düzeyine ulaştığında ise mağdur ya mobberlere göre edilgen tutum alacak ya da buna direnecektir. Ancak her iki durumda mobberin güçlü çıkma ihtimali daha fazladır. Zira mobberlik, genellikle bir aidiyet veya yaslanacak bir güç merkezinden alınan cesaret ile öne sürülen bir davranış olduğundan ilk durumda mağdur mobberlere direnmediğinde, mobber amacına ulaşmış olacaktır.

İkinci durumda mağdur mobere direndiğinde yani itaatkâr olmayı reddettiğinde ve karşı tutum gösterdiğinde ise çatışmacı, uyumsuz, sorun kaynağı gibi suçlamalarla daha kolay itham edilebilecektir (Lewis, 2000: 38-39; Ertureten vd., 2013: 213-215).

Diğer Üç Düzeyde Mobbing: Değerler ve İnanç, Bireysel Kimlik ve Örgüt Kültürü; birey bir organizasyona dâhil olurken; kendi inanç ve değerleri ile örgütün ve bu örgütte çalışanların inanç ve değerleri ile karşı karşıya kalır. Kişi ile örgüt ve diğer çalışanlar arasında iş yaşamının doğası gereği birtakım çatışmalar veya uyumsuzluklar görülebilir. Bu çatışmaların her örgütte bir miktar olması oldukça doğaldır, çünkü insanlar birbirinden farklıdır. Ancak çatışmalar yönetilemediğinde yani örgütsel kültür ve örgütsel kültür bağlamında çatışmalardan zenginlik ve yeni fikirlerin ortaya çıkarılması gibi durum söz konusu olmadığında herkes kendi değer ve inançlarını doğru kabul ederek diğerlerine kabul ettirmeye çalışabilir veya böyle bir girişimde bulunmasa bile en azından bunlardan vazgeçmez. Sonuçta örgütte motivasyonu, sadakati, amaçlara bağlılığı, uyumu ve düzeni aşındıracak olan kıskançlık davranışı, ikiyüzlülük, tek yönlü iletişimi kapsar (monolog), dedikodu vb. gibi hastalıklar oluşur. Bu hastalıkların merkezinde yer alan mobberler de doğal olarak kendilerine hedefler seçerler. Örgütsel değer sisteminin yozlaşması durumu olarak mobbingin hâkim olduğu bir ortamın oluşması muhtemeldir. Artık bu aşamada örgütte gruplaşmalar, bölünmeler, yan tutmalar, diğerlerine karşı tutumlar sergilemeler, iletişim kopukluğu vb. örgüt kültürü ve iklimi haline dönüşebilir (Arnejčič, 2016: 245-246).

İş arkadaşları arasındaki iletişimin azalmasıyla sonuçlanan farklı pozisyonlarda oluşan inanç düzeyinde bazı mobbing biçimlerinin ortaya çıkması da muhtemeldir. Örneğin örgütsel psikoloji alanında mobbing üzerine yapılan güncel araştırmalarda görüldüğü üzere, huzur, ahenkli ilişkiler, duygusal emek gibi konularda sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Yani rutin iş yapış sürecinde çalışanın sergilemesi istenilen tutumlar yerine, çalışan enerjisini ve konsantrasyonunu mobbing mağduriyeti veya mobberlik adına kullanabilir hale gelebilir. Bunun sonucunda örgüt ile hedef kitlesi arasındaki bağ zayıflar, rekabette geri kalınabilir ve memnuniyetsizlikler söz konusu olabilir (Chu ve Murrmann, 2006: 1183'den akt. Oğuz ve Özkul, 2016: 133; Erickson ve Ritter, 2001: 158-160).

İşyerinde mobbingin bireysel sonuçları intihara varan olumsuzluklara neden olabilmektedir. Ancak işyerinde mobbing olgusunun kaynağı diğer çalışanlardan kaynaklansa da örgütsel bir meseledir. Zira mobbing konusunda hassas tutum sergileyen bir örgüt ile örgütün parçası olan toplumda mobbinge yönelik bir farkındalık söz konusu olduğunda bu olumsuz davranış biçimi tamamen ortadan kaldırılamasa bile azaltılabilecektir. Diğer yandan

toplum ve mobbing konularında yeni araştırma alanlarında çalışmalar yapılması, bu konuda etkinlikler ve bilinçlendirme çabaları ortaya konulması faydalı olabilecektir.

Mobbing, birey, örgüt ve toplum üzerinde olumsuz, sosyal, psikolojik ve ekonomik etkilere yol açmaktadır. Örgütün ve organizasyonun performans seviyesini sürdürme yeteneğini zayıflatır ve çözülemeyen kalıcı örgütsel sorunlara neden olur (Jacobshagen, 2004: 875). Sağlıklı ve insancıl bir çalışma ortamının kaybı, işyerinde yoğun bir mobbing iklimin egemenliği ve iş tatmininin azalması nihayetinde de örgütsel düzensizliğe sebep olur. Ayrıca mobbing örgütsel bir politika veya iklim niteliği kazanırsa başka bireyler de bundan etkilenebilir (Clarke, 2002: 72).

Araştırmalar, mobbingden dolayı zarar görmüş örgüt kültürünün artık işgören için motivasyon sağlamadığını, yabancılaşma sürecine yol açtığını, iş tatminsizliğine, verimsizlik nedeni ile ciro düşüklüğüne yol açtığını, örgütsel güveni yok ettiğini, işe ve organizasyona bağlılığı azalttığını ortaya koymuştur (Schat ve Kelloway, 2003: 112). Tüm bunların sonucunda da mobbing kurumsallaşmayı engelleneceği gibi kurumsal itibar ve iletişim sorunlarını ortaya çıkarabilir ve örgütün rekabet gücünü zayıflatabilir. Bu olumsuz etkilerin birikmesi ile örgütteki mutsuz ve sağlıksız üye sayısı artacağından psikolojik hastalık şikâyetleri de doğal olarak artacaktır. Bu da örgüt için toplumsal ve kamusal sağlık maliyetleri bakımından önemli bir olumsuzluk meydana getirebilecektir (Baykal, 2005: 3-4). Dolayısı ile mobbingin bireysel ve örgütsel sonuçları kadar toplumsal sonuçları da vardır denilebilir.

### **2.3. İş Yaşamında Kadına Yönelik Mobbing**

Günümüz itibariyle hem yasal düzenlemeler hem de toplumsal gelişmeler bakımından kadının çalışma yaşamında yer almasının önünde engel bulunmamaktadır. Asıl mesele iş yaşamında yerini alan kadının mobbing ile yetersizliğe mecbur edilmesi ve ikincillığe itilmesidir. Daha önce de ifade edildiği gibi kadına yönelik mobbing kavramının içeriği oldukça geniştir. Maddock (2000: 647)'a göre doğrudan görülen mobbing ve taciz hadiseleri ile birlikte “katı biçimli” eşitlik bağlamında kariyer ilerlemesinde kadının önü kesilebilmektedir. Bununla birlikte uzun ve yorucu çalışma saatleri, çalışan birey olarak analık hakları gibi konularda pek çok işveren yasal sınırları zorlarcasına uygulamalarda bulunduğundan iş yaşamında kadın için pek çok zorluk ortaya çıkmaktadır. Bu zorluklara kadının anne rolü ve geleneksel cinsiyet rolleri de eklendiğinde doğal bir sonuç olarak kadının hareket alanı oldukça daralmakta ve yaşamı zorluklarla örüntülü hale gelebilmektedir. Buolguları bir araya getirerek değerlendirmeler yapan yazar, kadının iş yaşamında karşılaştığı zorlukların ve kendisine uygulanan mobbingin kökeninde asli unsur olarak örgütsel kültürün



başrol oynadığını ileri sürmektedir. Kadınların iş yaşamında karşılaştıkları mobbing davranışının öncüllerini Tablo 2.1'deki gibi göstermek mümkündür;

**Tablo 2.1 İş Yaşamında Kadına Yönelik Mobbingin Öncülleri**

<b>İş Yaşamındaki Kadının Statüsü</b>	<b>Mobbingin Öncülleri</b>
Yönetici Olarak Kadın	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Önyargı ve toplumsal cinsiyetçi bakış açısı,</li> <li>- Cinsel stereotiplerle uğraşma zorluğu,</li> <li>- Çalışma arkadaşları tarafından uygulanan ayrımcılık,</li> <li>- Örgüt yapısı ve ortamı,</li> <li>- Rol modellerinin eksikliği,</li> <li>- Dışlanma hissi,</li> <li>- 'Simge kadın' rolüyle uğraşma yükü.</li> </ul>
Meslek Mensubu Olarak Kadın	<ul style="list-style-type: none"> <li>- İşin kendisinden kaynaklanan faktörler,</li> <li>- İdari veya sorumluluk rolüne yönelik eksiklik ön yargısı,</li> <li>- Kariyer ve başarmak konusunda ihtiyath bakış açısı,</li> <li>- Meslek icrasında örgüt yapısı ve ikliminin elverişsizliği,</li> <li>- Diğerleri ile ilişkiler (çalışanlar/müşteriler).</li> </ul>
Çalışan Anne Olarak Kadın	<ul style="list-style-type: none"> <li>- İş yükü ve iş ilişkilerinde başarısız olacağı yargısı,</li> <li>- Taktir/motivasyon ihtiyacının karşılanmaması</li> <li>- Örgüt ortamının elverişsizliği,</li> <li>- Kişisel sorumluluklarda yetkinsizlik beklentisi,</li> <li>- Yönetimsel rollerde ciddiye alınmama,</li> <li>- Ev ve işi dengelemekten kaynaklanan baskı,</li> <li>- Günlük yaşamın olağan zorlukları.</li> </ul>
İş Rutininin Parçası Olarak Kadın	<ul style="list-style-type: none"> <li>- İş çevresi baskısı,</li> <li>- Astların yönetimi ile ilgili baskı,</li> <li>- Yönetilmekten doğan baskı,</li> <li>- İş ilişkilerinden doğan baskı,</li> <li>- Cinsiyete bağlı baskı,</li> <li>- İş-özel yaşam dengesinden kaynaklanan baskı.</li> </ul>

**Kaynak: Bilir Güler, 2005: 68'den uyarlanmıştır.**

Tablo 2.1'e bakıldığında sol tarafta iş yaşamında kadının statüsü, sağ tarafta da bu statülere göre kadına yönelik mobbingin öncülleri gösterilmiştir. Buna göre kadına yönelik mobbingin öncülleri kadının iş yaşamında yönetici, anne, meslek mensubu ve rutin işlerdeki rollerine göre değişim gösterebilmektedir. Örneğin serbest meslek mensubu olan avukat bir kadın ile ofis çalışanı kadına yönelik mobbingin öncülleri farklılık gösterebilmektedir. Söz konusu alanları genişletmek mümkündür.

### **2.3.1. İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığı**

Ayrımcılık, eşit olanlara veya farklı konumdakilere keyfi olarak eşit davranmamak şeklinde ifade edilebilir. Ayrıca farklı muamelenin haklı temellere dayanmaması halinde, eşitlere farklı, eşit olmayanlara eşit davranılması da ayrımcılıktır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık ise aslında erkek ve kadınlar için geçerli bir durum olmakla birlikte hem iş yaşamında hem de hayatın her yerinde kadına yönelik olarak gelişen bir ayrımcılık olarak kabul edilmektedir. Örneğin insan kaynakları seçiminde (ağır işler hariç olmak üzere) erkek çalışanların özel

olarak tercih edilmesi bariz bir ayrımcılık örneğidir (Biçerli, 2005: 238; Özkan ve Özkan, 2010: 92). Diğer yandan cinsiyet ayrımcılığı kavramının eşitlik ve adalet bağlamında da kısaca ele alınması gerekmektedir. Eğer salt bir eşitlik ileri sürülürse erkek ve kadınlar için tüm koşulların eşit olması söz konusu olur ki bu da aslında kadın için olumsuz bir durum ortaya çıkarılabilmektedir. Örneğin maden işletmesinde, ağır işlerin gece vardiyasında ve bedensel güç gerektiren işlerde kadın ve erkeklerin eşit görülmesi, kavramsal olarak eşitlik ilkesine uygun olmakla birlikte adalet ilkesine uygun olmayabilir. Zira bir kadın mecbur olduğu için çalışmak zorunda kalabilir ancak bu durum kadının biyolojik olarak kapasitesinin üzerinde bir işe yerleştirilebileceği anlamına gelmez (World Bank, 2011: 4-6).

Kadın ve erkeğin toplum içinde sosyal konumuna bağlı olarak şekillenen tüm bu görev, rol ve yükümlülükler, sosyal yapılanmanın bir sonucudur. Kültürden kültüre ve zaman içinde farklılık gösterebilir, değişebilir ve değiştirilebilir (Kaya, 2016: 4). Bu bağlamda kadın ve erkek arasındaki güç ilişkilerinde eşitsizliği öne çıkaran biyolojik cinsiyet farklılığı, ataerkillik vb. pek çok kuram ve teoride oldukça detaylı açıklamalar yapılmış olmakla birlikte (İşler, 2017: 22) cinsiyet ayrımcılığı doğrudan ve dolaylı olmak üzere iki grupta değerlendirilebilmektedir. Doğrudan cinsiyet ayrımcılığı; bir kişiye salt cinsiyetinden veya cinsiyetine özgü bir niteliğine (analık, hamilelik gibi) dayanılarak eşit konumdaki diğer cinsiyet grubuna mensup bir kişiye göre keyfi olarak eşit davranmamak ve mağdur etmektir. Bir kişinin doğrudan cinsiyetine veya cinsiyetine özgü bir niteliğini öne sürerek onu işe almaktan kaçınmak, farklı çalışma koşulları uygulamak, farklı ücret ödemek, doğrudan cinsiyet ayrımcılığı olarak adlandırılmaktadır. Doğrudan cinsiyet ayrımcılığı açık veya örtülü olabilir. Cinsiyete dayalı değilmiş gibi görülen ancak belli bir cinsiyeti mağdur edecek şekilde formüle edilmiş bir uygulama, örtülü bir biçimde doğrudan cinsiyet ayrımcılığı yaratmaktadır (Demirbilek, 2007: 114).

Dolaylı cinsiyet ayrımcılığı ise; görünüşte cinsiyete dayalı olmayan, fakat yarattığı farklı etkiler ile cinsiyet üzerinde ayrımcılığa neden olan olgulardır. Örneğin, kadın ve erkek çalışana eşit olarak uygulanabilecek bir işte, kadınların bunu erkeklere oranla gerçekleştirebilme olasılığı daha az ise ve bunun sebebinin kadının cinsiyetine özgü özellikleri veya davranış biçimlerine dayandırılıyorsa bu, kadına karşı dolaylı ayrımcılık olarak değerlendirilmektedir (Bulut ve Kızıldağ, 2017: 84). Cinsiyet ayrımcılığının kendini gösterme şekillerinden biri olan işlerin cinsiyetlere göre sınıflandırılması “erkeksi” ve “kadınsı” kavramların karşılıklı bağlılığının hiyerarşik olduğu ve ilk terimin üstün, ikinci terimin ise türev olarak algılandığını göstermektedir. Kadına yönelik ayrımcılığı ve kadının iş hayatına katılımının önlenmesini engellemeye ilişkin, ulusal ve uluslararası birçok yasal

düzenleme oluşturulmasına karşın, uygulamada cinsiyete dayalı ayrımcılık varlığını sürdürmektedir (Işık, 2009: 69).

İş yaşamında kadının durumu sadece Türkiye için değil gelişmiş toplumlarda da halen istenen seviye ve olgunluğu kavuşturulamamıştır. Kadınların iş yaşamına katılmalarını; eğitim, iş tecrübesi, başarıma arzusu, çalışma azmi vb. konulara bakarak değerlendirmek, toplumda birey olarak aileden bağımsız statüsü olduğu takdirde anlamlı olmaktadır. Ancak toplum kadını, bağımsız bir birey olarak, özellikle de anne olarak evinden bağımsız birey gibi değerlendirmemektedir. Çünkü kadının iş yaşamına katılımı değerlendirildiğinde erkeğin toplumsal statüsü belirleyici bir etken gibi değerlendirilmektedir. İş yaşamında toplumsal rollerine uygun olarak erkeğin rolü, evin geçimini sağlayan, ailenin dış dünya ile ilgili işlerini düzenleyen “araçsal rol” şeklinde belirlenmiştir. Kadının rolü ise genellikle ev ve çocukların sorumluluklarını üstlenmek ve ailenin gereksinmelerini sağlamaya yönelik “duygusal rol” olarak çerçevelendirilmiştir. Bu açıdan bakıldığında kadın iş yaşamına katılsa bile erkekler kadar önem görmemektedir denilebilir (Savcı, 2000: 145; Arısoy ve Demir, 2007: 712).

### 2.3.2. Mobbing ve Cinsiyet Arasındaki İlişki

Mobbingin doğasında güç eşitsizliğinden kaynaklan bir durumdan yararlanarak karşı tarafa yönelik olumsuz tutumların geliştirilmesi vardır. Söz konusu güç eşitsizlikleri, mesleki kıdem, deneyim, yaş, pozisyon, aidiyetler, sosyal ve kültürel durumları içermekle birlikte en çok görüleni cinsiyet bağlamında olmaktadır. Cinsiyet faktörü denildiğinde ise kadınlara yönelik mobbing ile birlikte ayrımcılık olgusu öne çıkmaktadır. Genel olarak kadınların hem işlerinde hem de gündelik yaşamlarında karşılaştıkları pek çok sorundan söz edilebilmektedir. İş yaşamındaki sorunları; temel ve mesleki eğitimde eşitsizlik, cinsiyet ayrımcılığı, iş yaşamına girişte karşılaşılan sorunlar, iş yaşamında engeller, kadınlara basit işlerin verilmesi ve eşit işe eşit ücret ödenmemesi erkeklerle rekabette geri bırakılma, cinsel taciz, zayıf iş güvencesi, terfide eşitsizlik ve mobbing şeklinde sıralamak mümkündür (Güner vd., 2011: 21). Özel hayattaki sorunları ise; eğitimde fırsat eşitsizliği, aileden tek sorumlu olma, çocuk bakımı ve ebeveynliği üstlenme, kültürel ve sosyal bariyerler vb. şeklinde sıralamak mümkündür (Şalvarcı Türel ve Dolmacı, 2013: 83-84). Tüm bunlar karşısında kadınların iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı ve mobbing ile karşılaşması onlar için hayatı oldukça zor hale getirebilmektedir.

Mobbing ve cinsiyet arasındaki ilişkiye dair yapılan araştırmalarda kadınların erkeklere göre daha fazla mobbing davranışına maruz kaldığı ortaya konulmuştur (Yılmaz, Özler ve Mercan, 2008: 337; Yüçetürk, 2005: 257). Bununla birlikte mobbing ile kadına

yönelik cinsiyet ayrımcılığı arasında yakın ilişkilerin tespit edildiği çalışmalar olduğu da görülmektedir. Örneğin Turan (2006), Yavuz (2007), Acar ve Dündar (2008), Köse ve Uysal (2010), Koçak ve Hayran (2011), Bahçeci Geçici ve Sağkal (2011), Alparslan, Çetinkaya Bozkurt ve Özgöz (2015) gibi araştırmacılar yaptıkları çalışmalarda; kadınların iş yaşamlarında hem cinsiyet ayrımcılığına hem de mobbinge maruz kaldıklarını ortaya koymuştur.

Palmer ve Hyman (1993), kadınları uğradıkları mobbingin başlangıç noktasının aslında en başından yani işe alımlarda ve terfilerde kendilerine uygulanan ayrımcılık olduğuna dikkat çekmektedir. Yazarlara göre cinsiyete dayalı ayrımcılığın belki de en fazla vurgulandığı alan unvan alma, pozisyon, özlük hakları vb. gibi terfilerdir. Kadın çalışanların nitelik gerektirmeyen işlerde ağırlıklı istihdam, edilmesi, kolayca işten çıkarılabilir görülmesi, yönetici olmalarının zorlaştırılması gibi zorluklar toplumda genel bir alışkanlık haline geldiğinden aslında mobbingi de tetiklemektedir.

Yirmibeşoğlu (2012: 345)'na göre ise mevcut işyerlerinin pek çoğunda fiziki donatıların kadınlara değil erkeklere yönelik olarak tasarlanmış veya hazırlanmış olması cinsiyet ayrımcılığını bariz bir şekilde ortaya koymaktadır. Yirmibeşoğlu, şunları ifade etmektedir; “Çoğu sendikada tuvaletler sadece erkek tuvaletidir. Sendikaların dinlenme odaları Türkiye'ye özgü kahvehanelere benzer çünkü oralarda tavla, okey ve iskambil oynanır. Kadının varlığı akıllarının ucundan bile geçmez”.

Yazarın görüşlerinden yola çıkarak cinsiyetçi ayrımcılığın aslında tek başına bir sorun olmadığı, aynı zamanda kadınlara yönelik mobbinge ideal zemin hazırlayan bir durum olduğunu ifade etmek mümkündür. Bu nedenle cinsiyet ayrımcılığının bir mobbing meselesi olduğu ifade edilebilir. Nitekim Negiz ve Yemen (2011), kadınların beyaz yakalı ve yönetici statüsünde iş yaşamında karşılaştıkları başlıca sorunları Tablo 2.2'deki gibi sıralamıştır.

**Tablo 2.2 İş Yaşamında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar**

Engeller	Kapsam
Ataerkil Toplum Değerleri ve Geleneksel Roller	Kadının toplumdaki yerinin öncelikli olarak eş ve anne olarak belirlenmesi
Cinsiyet Temelli Ayırışma / Ayırıştırma	Kadının cinsiyetinden dolayı bazı durumlarda kendi kararı ile bazı durumlarda toplumsal baskı ile yönetsel pozisyona gelememesi
Ekonomik Özgürlüğün Faydasına İnanmamak	Elde etmiş olduğu ekonomik özgürlüğün kendisine ve çevresine yeterli katkı sağlayamayacağını düşünmesi
Kendine Güven veya Zihinsel Olgular	Yönetsel pozisyonlara gelmede kendini yeterli görmemesi yani özgüven eksikliği
Başarı/Zirve/Yalnızlık Korkusu	Başarılı ve zirvede olmasının kadını yalnızlaştıracağını düşünme (ailevi ve iş ortamında)
“Kraliçe Arı Sendromu” veya Tek Olma Özlemi	Kadın yöneticilerin erkek yöneticilere özenmesi ve onların yöntemlerini benimsemeye başlamaları
Cam Tavan Sendromu	Kadının belirli bir kademeye kadar yükseldikten sonra daha fazla ilerlemelerinin görülmeyen ve geçilemeyen bir şekilde engellenmesi
Mobbinge Yenilme	Kadının, çalışma hayatında psikolojik şiddete maruz kalınması ve kadının bu duruma dayanamaması
Geniş Açılı Bakabilme	Kadının olayları geniş açıyla değerlendiremeyeceğinin düşünülmesi
Analitik Bakış	Kadınların analitik bir bakış açısına sahip olmadığı düşüncesi
Özgüven Eksikliği	Kadının erkeğe oranla özgüveninin yeterli olmaması
Kadınlara Yönelik Stereotipleme	İnsanların cinsiyetleri, ırkları, etnik grupları, dinleri ve yaşadıkları bölge gibi özellikleri nitelendirilmeleridir. Örneğin, erkeklerin başarı, bağımsızlık, kendine güven vb. özellikler ile tanımlanırken; kadınların nazik, anlayışlı, insanlara dönük gibi özelliklerle tanımlanması gibi.

**Kaynak: Negiz ve Yemen, 2011: 201.**

Tablo 2.2’de sıralanan hususlar kadınların yaşadıkları sorunların bazılarıdır. Erkek egemen toplumlarda kadınlara yüklenen annelik görevi ile yerlerinin evleri olduğu düşüncesi, kadının iş yaşamına girişi önünde engeller oluşturmakta, ayrımcılık ve mobbinge açık hale getirmektedir. Yirmibeşoğlu (2013: 361)’na göre günümüzde kamusal alanda kadının temsili incelendiğinde kadının ikincil konumunu açık bir biçimde görmek mümkündür. Kadınlar siyasal alan ya da çalışma yaşamı gibi kamusal alanın en önemli birimlerine hem girme aşamasında hem de girdikten sonra yükselme aşamasında önemli engellerle karşılaşmaktadır. Avrupa Sosyal Şartı’nın “İstihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı” başlıklı 20. maddesinde istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkından söz edilmektedir. Ancak Sosyal Şart’ta belirtilmiş olmasına rağmen kadınlar işe girişte, istihdam koşulları ve ücreti de kapsayan çalışma koşullarında ve yükselmeyi de kapsayan meslekte ilerlemede sorunlar yaşamaktadır. Bu sorunların temelinde cinsiyete dayalı ayrımcılık yatmaktadır.

İş yaşamını düzenlemek ve kadınları ikincil ve mağdur konumlarından kurtarmak üzere yapılan bütün uluslararası ve ulusal hukuksal düzenlemeler, Türkiye’de kadın ve erkek arasındaki eşitsizlikleri gidermekte yeterli olmamıştır. Çünkü bu eşitsizliklerin temelinde kapitalist üretim biçiminin yarattığı ve neo-liberal politikalarla da desteklenen giderilmesi çok güç olan toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü vardır. Sosyal yapı aracılığıyla toplumun beynine kazılan bu toplumsal cinsiyet ayrımcılığı kapitalist üretim biçiminin pekiştirilmesine hizmet etmektedir. Dolayısıyla yasalardaki değişikliklerle kadının iş yaşamında yükselmesine engel olan unsurların yok edildiği anlamına gelmez (Yirmibeşoğlu, 2013: 362).

Kadına yönelik mobbingin tek kaynağı erkekler olmayıp kadınların kadınlara yönelik mobbing davranışlarının da olduğu görülmektedir. Bu durumu Karakuş (2014: 334) “pembe taciz” olarak tanımlamaktadır. Kadınların kendilerini kanıtlamak, yükselmek, baskın olmak gibi nedenlerle geliştirdikleri Kraliçe Arı Sendromundan beslenen pembe tacizde, kadın yöneticiler astı durumunda olan diğer kadınlara yönelik mobbinge girişebilmekte yani mobberlik yapabilmektedir. Bu durum kadın yöneticiler için bir tatmin aracına dönüşebilmektedir.

#### **2.4. İş Yaşamında Cinsiyetçi Ayrımcılık ile İlgili Kuramsal Yaklaşımlar**

İş yaşamında hak ettiği yerden uzak tutulan kadının, kendilerine benimsetilen toplumsal cinsiyete uygun davranış kalıplarına girerek rolünü oynaması daha çok beklenmektedir. Bu beklenti ise Castel (2017: 417)’in deyimi ile “emek uygarlığında” kadınların “korumasız yapılar” içerisinde mücadele etmesini gerektirmektedir. “Ücretli emeğin hegemonyası” zaten başlı başına bir zorluk olarak yerini muhafaza ederken buna eklenen mobbing ve dayatılan roller karşısında kadının iş yaşamı oldukça zor hale gelmektedir. İş yaşamında kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili kuramsal yaklaşımları özetle şu şekilde açıklamak mümkündür (Arat, 1996: 46; Şenesen ve Pulhan, 2000: 8-9; Bilir Güler, 2005: 48-50);

- **İkili Rol Kuramı:** İkili rol kuramı, işgücü piyasalarındaki ücretli kadın işgücünün yerini ortaya koymak amacıyla ileri sürülen kuramlardan biridir. Kadının evin dışında da çalışmasıyla birlikte, ailedeki rolünün yanında iş yaşamında da bir rol üstlenmesi söz konusudur. Bu yaklaşımda asıl olan, kadının aile içindeki rolüdür ve amaç bu role zarar vermeden iki rolün birlikte nasıl bağdaştırılacağı sorununa yanıt aramaktır. İkili rol yaklaşımı, kadının çalışmasının, sadece aile bütçesine katkı sağladığını ve kadın açısından ise kadının işyerindeki konumunu ikinci planda

tutmasıyla çözümün sağlanacağını savunmaktadır. Üretilen çözüm önerileri ise kadının iş yükünün daha fazla artmasına neden olmaktadır.

- İnsan Sermayesi (Beşeri Sermaye) Kuramı: İnsan sermayesi kuramına göre kadın işgücünün niteliği, hem genel olarak hem de mesleki eğitimi açısından erkeğinden düşük olduğu için, kadın daha düşük ücretle çalışmak zorundadır. İşveren açısından bakıldığında da kadın emeğinin düşük ücret alması gerekir. Çünkü kadın, doğum, çocuk bakımı gibi nedenlerle iş yaşamını kesintiye uğratabilmekte, bu da iş deneyimini ve öğrendiklerini unutmasına neden olmaktadır. Bu yaklaşım, kadın ve erkeğin farklı meslekler seçmesinin cinsiyet rollerinden kaynaklandığını vurgulamaktadır. Erkeklerin kadınlardan daha fazla çalışma hayatında yer aldığını, kadınların ise ailedeki rollerine uygun olarak doğum ve çocuklara bakmak gibi nedenlerle işlerine ara verdiklerini, ayrıca işgücünün niteliği, genel ve mesleki açıdan erkeğinkine göre düşük olduğu için kadınların daha düşük ücret almalarının ve daha düşük statülü mesleklerde yoğunlaşmalarının normal olduğu ileri sürülmekte, kadınların iş yaşamları kesintiye uğradığı için işverenlerin erkekleri tercih etmelerinin doğal olduğu da belirtilmektedir. Bu yaklaşım kadın emeğinin nitelik olarak artmasına ve işyerinde erkek çalışan kadar çaba göstermesine karşın genelde eşit ücret alamamasını açıklayamamaktadır. İkinci olarak kadınların “kadın işlerinde” birikmelerinin kendi seçme özgürlüklerinden kaynaklandığı varsayılmaktadır. Bu kurama göre; çalışma yaşamındaki tüm eşitsizliklerin bireysel seçimlerin bir sonucu olduğu ve iş yaşamındaki konumlarından dolayı çalışanların kendilerinin sorumlu olduğu görüşü ileri sürülmektedir. Böylece beşeri sermaye yaklaşımı, kadınların düşük ücretli, yükselme şansı çok olmayan mesleklerde olmasının nedeninin, kadının kendi seçimi olduğunu kabul etmektedir.
- İşgücü Piyasasının Bölünmesi (İkili İş Piyasaları) Kuramı: Bu yaklaşımda işgücü piyasası, birincil piyasalar ve ikincil piyasalar olarak bölümlenmektedir. Birincil piyasalar; iş becerisi yüksek, kararlı çalışma alışkanlıkları gerektiren, yükselme olanaklarının ve görece olarak ücretlerin yüksek olduğu piyasalardır. İkincil piyasalar ise beceri gerektirmeyen, kalifiye olmayan elemanların oluşturduğu, kararlı çalışma alışkanlıklarına gereksinme duyulmayan, yükselme olanakları az ve ücretlerin düşük olduğu piyasalardır. Kadınlar genellikle ikincil piyasada yer alırlar. Çünkü kadının eğitimdeki eksikliği, toplumsal konumları, cinsiyetçi işbölümü gibi nedenlerle birincil piyasaya uygun görülmemektedir. Böylece erkekler daha nitelikli işlerde çalışırken, kadınlar daha niteliksiz işlerde çalışmaktadırlar.

Teknolojik gelişmeler ve buna bağlı olarak toplumsal yapıdaki değişim, kadınların çok yeterli olmasa da eğitim düzeylerinin artmasına neden olmuştur. Eğitimli kadın ise birincil piyasada nitelikli işgücü olarak çalışmayı istemekte ve bu yönde gelişmeler olmaktadır. Emek piyasası, göreceli olarak yüksek ücret ve daha iyi çalışma koşullarının olduğu birincil piyasalar ve düşük ücretin olduğu, çalışma koşullarını kötü olduğu ve işte yükselme olanaklarının olmadığı ikincil piyasalardan oluşmaktadır. Böylece birincil piyasada çalışanların, ikincil piyasalardan farklı oldukları algılanmakta ve sınıf dayanışması engellenmektedir. Genelde kadınlar ikincil piyasada yer alırlar. Çünkü eğitim yetersizliği, toplumdaki konumları, oluşmuş olan önyargılar kadınları ikincil işgücü yapmaktadır. Emek piyasasındaki bölünme hem yatay hem de dikey olabilir. Kadın ve erkek meslekleri olarak yapılan ayrımcılıkta da kadın mesleği olarak görülen işlerin daha değersiz olduğu görüşü ücret farklılıklarına yansımaktadır.

- Feminist Yaklaşım: Feminist yaklaşım, toplumsal cinsiyet rollerinin varlık nedeni olarak toplumun örgütlenme biçimini göstermiştir. Feminist yaklaşım, işgücü piyasa yapısının cinsiyetler karşısında yansız olmadığını ileri sürmektedir. Feminist kuramcılarının üzerinde durdukları bir diğer nokta da, işlerin ve mesleklerin bölüşümünün, cinsiyete dayalı iş bölüşümü temeline dayandığı bu nedenle çalışma yaşamında erkeklerin eylemlerinin kadınlara göre daha değerli olduğu düşüncesinin var olmasıdır. Feministler cinsiyet eşitsizliği ile ilgili çözümlerinde kapitalizmi ve ataerkil yapı kavramlarını da kullanmaktadırlar.
- İşveren Ayrımcılığı: Mesleki ayrımcılığın nedeni olarak işverenin tutumlarını gösteren bu yaklaşım, erkeklerin; işveren, yasa koyucu, koca, tüketici ve işçi olarak kadınlar üzerinde hâkimiyet kurduklarını iddia eder. Ailenin, kocanın veya babanın çalıştığı yere yerleşmesi, yasa koyucunun kadınların bazı işlerde çalışmasını yasaklaması, çalışan kadınlarla iş yapmak istemeyen erkek müşteriler ya da aynı işyerinde kadınlarla birlikte çalışmak istemeyen erkek çalışanlar bu tür ayrımcılığı oluşturan öğelerdir. Bu yaklaşımın yetersiz kaldığı nokta ise, erkeklerin kadınlar üzerindeki hâkimiyetini belirtmesine karşılık, bu hâkimiyetin nedenini ve nasıl yeniden üretildiğini sorgulamamasıdır.
- İstatistiksel Ayrımcılık: Bu yaklaşım mesleki ayrımcılığın nedeni olarak işverenlerin çalışanlarla ilgili hem işe almada hem de genel değerlendirmede bireysel nitelik yerine, o kişinin ait olduğunu varsaydığı grubun niteliklerini değerlendirmesidir. İşveren, çalışanların ait olduğu grubun davranış ve



tutumlarından istatistiksel sonuçlar çıkartırlar. Böylece cinsiyet, ırk, renk gibi niteliklerle oluşturulan gruplara genellikle önyargılı nitelikler atfedilir. İşe alırken kadın ve erkek adayların, cinsiyet grubunun özelliklerine göre değerlendirme yapılarak, kadın ve erkek stereotipleri oluşturulur, bunun da ayrımcılığa yol açtığı savunulmaktadır. Örneğin kadınların erkeklere göre işe daha geç geldikleri, daha fazla devamsızlık yaptıkları, duygusal oldukları için objektif düşünemedikleri gibi önyargılar, ayrımcılığa neden olmaktadır. Toplumdaki bu önyargıları zamanla kabullenen kadınlar da, kendi niteliklerini küçümsemekte ve ona göre davranışlarda bulunmaktadırlar.

- Cinsiyetçi Rol Toplumsallaşması Yaklaşımı: Bu yaklaşıma göre kadınların emek piyasasına girmeden önce ayrımcılığa uğradıkları, bu nedenle iş piyasasında da bu ayrımcılığın devam ettiği vurgulanmaktadır. Kadın ve erkeklerin toplumsallaşma süreçlerinin farklı olması, erkeklerin ailenin koruyucusu olarak otoriter ve daha saldırgan, karar verici olmaları; kadınların ise ev işleri ile ilgilenen, korunmaya muhtaç olmaları, farklı iş alanlarında yoğunlaşmalarını sağlamaktadır. Kadınlara ev işlerinin uzantısı meslekler uygun görülürken, erkeklere daha çok fiziksel cesaret isteyen işler ya da mekanik ve sayısal işler uygun görülmektedir. Özellikle de karar mekanizmalarında erkekler bulunmaktadır.

## 2.5. İş Yaşamında Mobbing ile Mücadele

Bir işyerinde mobbingin varlığı çalışanlar kadar işyerinin kendisi içinde pek çok olumsuz sonuca neden olabilmektedir. Mobbing nedeniyle işgörenler çalışma ortamında mutlu değilse ve mobbinge maruz kalıyorsa örgüt içinde yaşayan bu olumsuzlukları çevreleri ile paylaşabilecekler ve bu şekilde kurumsal imaj bozulabilecektir. Buna bireysel memnuniyetsizlik de eklenince verimsizlik ve kişisel psikotik sorunların da arkasından gelmesi doğal bir sonuç olacaktır. Bu açıdan değerlendirildiğinde hem kurumsal hem de bireysel anlamda mobbingin toplumsal anlamda da olumsuz sonuçlar ortaya çıkardığı ifade edilebilir. İşyaşamının ciddi ve kronik sorunlarından biri olan mobbing ile mücadele edebilmek için aşağıda sıralanan yöntemler kullanılabilir (Aksoy, 2008: 42; Akgeyik vd., 2009: 142-144; Özalp, 2013: 40-41);

- Sendikal Mücadele Yöntemleri: Mobbingi önlemek için sendikaların dâhil olduğu bir program belirlenmelidir. Mobbingi önlemede kurum seviyesinde hem mikro hem de makro rol alan sendika olması gerekir. Batı toplumunda mobbing olgusunun artması nedeniyle mobbingi engelleyici önlemler alınmaktadır.

Avusturya ve İngiltere başta olmak üzere çeşitli Avrupa ülkelerinde bulunan sendikalar mobbing ile mücadele konusunda çeşitli araştırmalar yapmışlardır. Örneğin finans sektöründe çalışan işgören ve işveren sendikalar tarafından bankalarda çalışanlara yönelik bilimsel bir çalışma yapılmış olup, çalışanları bilinçlendirmek amacıyla bir broşür hazırlayarak dağıtmıştır. Mobbing mağduru sendika üyesi ile ilgili acil olarak gerekli hukuki işlemler yapılmalıdır. Eğer mobbing uygulayan sendika üyesi ise hemen üyelikten ihraç edilmelidir. Hukuki desteğin yanında ruhsal olarak rehabilite destek sağlanmalıdır. Mobbing mağduru hakkındaki bilgiler kesinlikle açıklanmamalıdır. İngiltere de bulunan bir sendika tarafından özellikle kadın banka çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada mobbing davranışlarını önlemek ile ilgili bir dizi program geliştirmişlerdir. Program, mobbingin işgörenin şahsiyetine ve onuruna karşı işlenen bir hak ihlalidir. Bu hak ihlaline karşı bir sürü örgütsel güvenlik önlemleri alınmıştır. Bu program kapsamında mobbing ile karşı karşıya geldiğinde ne yapılması konusunda eğitimler verilerek yönetim ile riskler konusunda beraber hareket edilmesi önerilmektedir. Mobbing ile mücadele için sendikalara da önemli görevler düşmektedir. Çalışan gerek hukuki açıdan gerekse sağlık açısından desteklemelidir. Ayrıca mobbingi önlemek için çalışanın ne yapması ve hangi yolu izlenmesi konusunda bilgilendirme toplantıları yapılması gerekmektedir.

- İnsan Kaynakları Birimi Aracılığı ile Mücadele: Bir işletmede, insan kaynakları birimi mobbingi fark eden ve müdahale eden birinci departman konumunda olmalıdır. Organizasyonların en önemli parçası olan insan faktöründe görülen sorunlar (mobbing kaynaklı isteksizlik, yabancılaşma, motivasyon eksikliği vb.) genel olarak verimsizliğe ve başarısızlığa yol açabilmektedir. Bu nedenle insan kaynakları yönetimi iş yaşamında cinsiyet temelli ayrımcılık ve mobbing ile mücadele eden bir anlayış geliştirilmelidir.
- Bireysel Mücadele Etme: Mobbing ile karşı karşıya kalan bireylerin hem kendi başlarına hem de destek alarak yapacakları bir takım çalışmalar bulunmaktadır. Kişinin elinde birçok seçenek vardır. Mobbinge maruz kalan bireyin fevri davranışlarda bulunmaması gerekir. Kendisini kontrol ederek istediği sonuca ulaşmalıdır. Özellikle bireyin çalışma ortamı ve kurum içi politikaları ile paralel bütün seçenekleri düşünmesi gerekir. Mobbing mağduru, mobbinge karşı olduğunu belirtmelidir. Hangi durumlarda mobbingin ortaya çıktığını tespit etmeli ve gerekli önlemleri alması gerekir. Güvенеbileceği bireyleri şahit gösterebilir. Mobbing

uygulayanın yaptığı davranışları yazıya dökmek önemlidir. İlk anda mobbingi uygulayanı üst kademe yöneticilerine bilgi verme şansına sahip olurlar. Eğer iş arkadaşlarından destek görürse yalnız olmadığını görür ve mobbingin etkisi fazla olmaz. Bunun sonucunda da mobbing uygulayıcısının davranışları etkisini yitirir. Mobbinge maruz kalan birey hemen umutsuzluğa kapılmadan sorunun varlığını belirlemek için elindeki kanıt ile üst yönetimini bilgilendirilmelidir. Çalışanın mobbinge karşı dirençli olması farklı şekilde olur. Bu direnç, uyum seviyesi ve direnme sınırlarını göstermektedir. Öz güvenin geliştirilmesiyle mobbing ile başa çıkılmaya çalışılmaktadır. Özgüven, çalışana olumlu, girişimci ve realist bir ruhsal yapı kazandırmalıdır. Aksine hayali, gerçekle bağdaşmayan ve müdafaacı davranışlar özgüven değildir. Mobbing mağduru çalışanın sağlıklı ve dikkatli karar vererek sorunlara mantıklı yaklaşması gerekmektedir. Bunu başarabilmesi için bireyin kendi kişiliğini iyi analiz etmesi, mobbingin farkına varması ve mobbingi iyi tahlil etmesi gerekmektedir.

- Mobbing Uygulayana Doğrudan Tepki Gösterme: Mobbinge maruz kalan bireylerin, mobbing uygulayıcısına yasal ve etik normlara uygun şekilde tepki göstermesi gerekir. Mobbing mağduru vereceği mücadele yöntemlerini kendisinin belirlemesi gerekir. İşletme içinde var olan özel durumun, işyeri kültürüne ilişkin yargılar ışığında ve bütün alternatiflere dikkat edilerek reel bir şekilde tartılması son derece önemlidir. Mobbinge maruz kalan bireyin öncelikle direnmesi, cesaretli olması ve özgüveni yerinde olması en önemli etmenlerdir. Birey, mobbing hakkında bilgili olduğu zaman olumsuz durumların üstesinden gelebilmektedir. Mobbinge uğrayan birey yaşadığı kötü durumu, fevri davranışlar yerine bilinçli tavırlarla analiz etmeli ve mantıklı karşılıklar vermelidir. Bu durumun üstesinden gelmek için bireyin kendisini çok iyi tanıması gerekir. Durumun farkında ve güveni yerinde olan bireyler hiçbir zaman mobbing mağduru konumunda olmak istemezler. Mağdur durumunda olan birey kendisini aciz ve yenilmiş hissettiği vakit mücadele konusunda başarısızlık duygusuna sahip olacaktır. Mobbing konusunda kendisini başarısız olarak hisseden mobbing mağdurları, mobbing uygulayıcılarına durumdan rahatsız olduklarına dair bilgi vermelidir. Bu bilginin mektup şeklinde ve noter onaylı olması daha iyi olur. Eğer durum devam ederse yasal yollara başvurduğu zaman kanıtlanması daha kolay olmaktadır. Mobbinge tepki gösteren bireyin bu durum karşısında güveni yerinde olursa kötü muamelenin üstesinde gelebilir.

- Mobbingi Uygulamayı Gizleme ya da İnkâr Etme: Mobbinge maruz kalan bireyler yaşadığı kötü durumu inkâr etme ya da gizleme yoluna gitmektedirler. Mobbingi inkâr etme ya da gizleme, mobbing konusunda gelecek yardımları engelleme durumu ortaya çıktığı gibi üst yöneticiler mobbingin varlığını anlamakta zorluk çekebilir ve sorunun ikili ilişkilerden ortaya çıktığına kanaat getirebilir. Mobbingi yok saymak ya da gizlemek mobbinge maruz kalan bireylerin gerçek hayattan soyutlanmasına neden olmaktadır. Bu durum mobbingin varlığını ortadan kaldırmadığı gibi mobbinge maruz kalan bireyin mücadele yöntemleri de elinden almaktadır. Mobbingin varlığının örgüt çalışanları tarafından kabul edilmemesi mobbinge maruz kalan bireye yardımcı olunmasını engeller. Bu durum inkâr edildikçe mobbingin sertliği gün geçtikçe artmaktadır. Mobbinge maruz kalan birey durumu kanıtlayamadığı için mobbingi uygulayan açısından bu durum daha rahat yerine getirilir.
- Mobbingi Uygulayanın Olduğu İşten Uzaklaşma: Örgütte oluşan mobbing aşamasının son safhası mağdurun işten kovulması ya da istifa etmesidir. Mobbing mağduru bireyin, mobbingi uygulayan ile mücadele etmesi konusunda aciz kalması veya ailesinden ya da iş arkadaşından gerekli desteği bulmaması işten ayrılmayı son çare olarak göstermektedir. Mobbing çalışmalarına bakıldığında, mobbinge maruz kalan bireylerin başka alternatiflere yönlendirildiği ya da alternatifi olmadan işlerinden ayrıldığı tespit edilmiştir. Yeni bir iş bulmanın şuan çalıştığı işinden fiziki ve psikolojik olarak olumsuz etkilenmesinden dolayı daha iyi olacağı anlaşılmaktadır. Farklı bir deyişle mobbinge maruz kalan birey, her türlü destek almasına rağmen mobbinge karşı dirençli olamıyorsa ve psikolojik sorunlarla yüz yüze geliyorsa yapacağı en iyi iş hemen mobbingin olduğu işten uzaklaşmaktır. Sorunun üstesinden gelemediği için çeşitli hastalıklar yaşamaktansa farklı bir işte çalışması akılcı olur. Ayrıca farklı bir araştırmada üst düzey yöneticilerin yaşattığı veya mobbing uygulayıcıların yarattığı olumsuz ortam bireylerin işten uzaklaşma ve istifa gibi durumlar, diğer bireysel mücadelelere nazaran daha az tercih edilen bir durumdur. Ancak mobbinge maruz kalan bireyler yasal yollara başvurmadığı sürece, mobbing olgusunu kabullenmiş bir durumda olurlar. Mobbinge maruz kalan birey, yeterli desteği bulamadığı takdirde ya çalıştığı kurumun başka departmanına geçmek ister ya da bu durumdan kurtulmak için istifa eder.
- Aile ve Yakın Çevreden Destek Alma: Mobbinge maruz kalan bireyin aile ve yakın çevresindeki kişiler onun olumsuz ruhsal durumda olmasına alışmamışlardır. Bu

durumda mobbinge maruz kalan bireye destek olma konusunda aile ve yakın çevresi tarafından ne konuda yardımcı olacakları bilinmemektedir. Yakın çevrenin, mobbinge maruz kalan bireyin yaşadığı duygu, sıkıntı ve durumu anlaması ve destekleyici bir davranış içinde olması, hissettiklerini paylaşma ve sorunların üstesinden gelme konusunda destek olması gerekir. Ancak destek konusunda bireylerin iletişimde son derece becerikli olmaları da gerekir. Aile ve yakın çevresinden alacağı destek mobbinge maruz kalan bireyin, güçlü yanlarını, kişiliğini, cüretkârlığını onaylamalı ve sevgilerini her durumda hissettirmeleri gerekir. Bu durumda birey kendisinin tekrar güçlü olduğunun farkına varabilir.

- Hukuki Yollarla Mücadele Etme: Mobbing konusunda gerek işgörenler gerekse işverenler tam anlamıyla bilgiye sahip değiller. Bu açıdan yapılan davranışın mobbing olup olmadığı konusunda emin olmamakla beraber, yasal haklardan habersiz olma yasal yola başvurma konusunda bireylerde karasızlığa neden olmaktadır. Mobbinge maruz kalan çalışanın veya çalışanların yasal yollara başvuramamasının önündeki en büyük engel elinde yazılı bir kanıtın olmaması, yapılan davranışı belgeleyememesi, güvenebilecek yasal temsilcinin olmaması, mobbingin sonuçlanmasının yıllar sürmesi, bu süre zarfında stresli bir durum oluşması, yasal yollara başvurduğu için yeni bir işe alınmama telaşında olması, iş kaybından dolayı insanların bakış açısı ve bireyin kurumuna olan aidiyet hissi olarak sayılabilir. Mobbing mağduru bireylerin, mobbing uygulayıcısı ile diyalog kurması ve yaptığı kötü davranışlarının sonlandırılmasını istenmesi bunu yaparken yanında bir şahit bulundurmasıyla yapılan kötü muameleyi ve anlamsız emirleri yazılı olarak kaydetmesi gerekir. Bunun sonucunda gerekli yollara başvurması uygun olacaktır. Ayrıca çalışanın mobbinge karşı hangi yasal haklara sahip olduğu konusunda da bilgilendirilmesi gerekir.

## 2.6. Feminizm Kavramına Bakış

Marshall (2005: 240)'a göre "feminizm, genel olarak, kadın erkek ayrımcılığına karşı çıkarak, cinsler arasında siyasal, ekonomik ve toplumsal eşitliği savunan görüştür". Batıda Fransız devrimi ile birlikte ortaya çıkan hakların gelişimi sürecinde kadınların seçme-seçilme hakkı elde etmesi, mülkiyet hakkına kavuşması, kadının özgürlük alanının genişlemesi, sosyal ve ekonomik yaşama daha fazla dâhil olması vb. gibi kavramların savunulmaya başlaması ile birtakım gerçekleştirilen reformlar sonucunda kadınlar bazı hakları elde etmişlerdir. Söz konusu hakların kazanılmasında öncülük eden feministler daha sonra özgürlüklerinin ve birey

olarak varlıkların yalnız bu haklarla sınırlı olmadığını, aşılması gereken asıl sorunun erkeğin toplumdaki egemenliği olduğunu savunarak/ileri sürerek mücadelelerine devam etmiş olup günümüz itibariyle de bu mücadele devam etmektedir (Davidoff, 2002: 12). Hooks (2002: 8), feminizmi “cinsiyetçiliği, cinsiyetçi sömürüyü, ayrımcılığı ve kadın üzerindeki baskıyı sona erdirmeyi amaçlayan bir hareket” olarak tanımlamakta, ancak bu kavramın erkek düşmanlığı olarak görülmemesi gerektiğini, asıl meselenin kadın yerinin hak ettiği şekilde kazanılması ve buna da toplumun saygı duyması gerektiğini vurgulamaktadır.

Cevizci (2000)’ye göre “feminizmin hareketi, kadınların insan temel hak ve hürriyetlerinden faydalanabilmeleri, siyasal, sosyal, hukuki ve eğitim alanlarında erkeklerle eşit olma gibi temel hedeflere ulaşmak için ortaya çıkmıştır. Feministler ataerkil sisteme, erkek egemenliğine karşı mücadele vermektedirler” diyerek asıl amacın kadının toplumda erkek ile eşit haklara sahip bireyler olduğunu ifade etmiştir (Cevizci, 2000: 564). Benzer bir bakış açısı ve yorumla Davidoff (2002: 23), “Batı dünyasında feminizm, normun erkek olduğu kabul edilen ataerkil toplumlarca kadının dışlanışını, ezilişini, sömürülüşünü ve kendine yabancılaştırılmasını sergileyen, inceleyen ve değişim isteyen ya da en azından bu olgulara ilişkin söylemlerin ve tavırların bilincinde olan bir yaklaşım olarak tanımlanabilir” demiştir.

Toplumdaki yanlış yargı ve değerlendirmelerin aksine feminizm erkek düşmanı, toplum değerlerine muhalif, radikal bir anlayış değil, Batının Ortaçağındaki kadın anlayışına tepki olarak gelişen “Kadının özgürleşme hareketi” olarak nitelenebilir. Feminizmin gelişimi sürecinde üç aşamadan geçerek günümüze ulaştığı görülmektedir. Bunlar şu şekildedir (Cihan Toptancı, 2008: 16-18);

1. İlk olarak kadınların oy hakkı kazanmaları bir etki yaratmıştır. Artık demokratik süreç içinde kadınlarda politik haklarına ulaşmışlardır. Kadınların oy hakkı elde etme hareketi, 19.yy boyunca süren genel orta sınıf hareketinin bir parçasıydı.

2. İkinci dönem ise; 1960’lardan itibaren kadınların kamusal yaşam, iş ve kültür alanınatam ve eşit katılımını engelleyen yasal ve toplumsal süreçleri ortadan kaldırmaya yönelik hareketler oluşturdu.

3. Üçüncü dalga bugünkü içinde bulunduğumuz dönemi kapsamaktadır. Bu dönemde asıl ortaya koyulan amaç, kadına karşı cinsiyet ayrımcılığı ve önyargıların kaldırılmasıdır. Kimi feminist gruplar bilinçli olarak yakın politik amaçlara yönelik çalışmakla birlikte, bir düşünce biçimi olarak feminizm, daha insanca bir dünya kurulması için politik bir program içermez. Böylesi program bir anlamda ne denli tatmin edici olursa olsun feminist ilkelerle çelişir, çünkü programlar belirli bir katılık ve düzensizlik gerektirir. Dahası, şimdi

düzenlenecek bir program gelecek kuşaklar açısından da yetersiz olacaktır. Çünkü şu anda yaşamını sürdürenlerin kafası ataerkil değerler, kategoriler ve yöntemlerle doludur. Feministler kadınların özgürlüğünü her şeyden önce hakların ve koşulların özgürleşmesi olarak algılamakta aslında, tartışmasızca evrensel olarak kabul edilen erkek değerlerini ve modelini hiç eleştirmeden uygulamayı benimsemişlerdir.

Feminizm geniş bir çalışma olmakla birlikte ileri sürdükleri önermelere göre kendi içinde çeşitli şekillerde ana akım; Liberal feminizm, Marksist feminizm, Radikal feminizm, Varoluşçu feminizm ve Psikanalist feminizm şeklinde sınıflandırılabilir. Bazı kaynaklarda ise Modern feminist akımlar, Liberal feminizm, Marksist feminizm, Radikal feminizm, Sosyalist feminizm, Postmodern feminist akımlar ve Varoluşçu feminizm şeklinde sınıflandırma yapıldığı da görülmüştür. Bu kuramların her biri, insanlığın ve toplumların gelişim dönemlerine kavramlar ve amaçlar yükleyerek savlarını ileri sürmüşlerdir. Dolayısıyla konudan uzaklaşmamak adına bu çalışmada benimsenen liberal feminizm ile kısmen benimsenen kültürel feminizm anlayışı hakkında açıklama yapılmıştır.

### **2.6.1. Liberal Feminizm**

Kökleri İngiltere'nin 1215 tarihli Magna Carta'sına kadar uzanan liberalizm, Locke'un eserleriyle doğma evresine girmiş ve 18.-19. yüzyıllarda gelişmesini tamamlayarak olgunlaşmıştır. Liberal feminizmin "erkek eşitlik" ve "kadın özgürlüğü" olarak iki temel söylemi bulunmaktadır. 18. yüzyılda Mary Wollstonecraft'ın öncülüğünde ortaya çıkan liberal feminizm, insanların eşit fırsata sahip olması gereğine inanan liberal felsefeden kaynaklanmaktadır. Feminist akımların en önemlisi ve en çok destek bulanıdır. Liberal feministler, temel hak ve özgürlükleri kullanmada kadınların da erkekler kadar hakları olduğunu savunmaktadırlar.

Liberalizmin bireycilik ve eşitlik ilkeleri Birinci Dalga Feminizm Hareketlerinin doğmasına etki etmiştir. Aydınlanma çağı dünya görüşünün temel paradigmasını; tüm evrenin matematiksel ve basit kurallarla yönetildiği fikri oluşturmaktadır. Yani 17. yüzyılın sonundan 18. yüzyılın sonuna kadar süren aydınlanmacı dönemi belirleyen imge, Sir Isaac Newton'un evrenin basit ve akılcı kurallarla işlediği paradigmasıdır. Bu paradigmaya göre akla ve mekanizmanın matematiksel kurallarına uygun olarak işlemeyen her şey yetersiz, ikincil, gerçekten uzak, isimlendirilemez öteki olarak kabul edilmektedir. Liberal erkek düşünürlere göre 'mekanik olan' erkeğin özellikleriyken; kadın ötekileştirilen ikincil kategoriye girmektedir. Bu bağlamda insan (erkek) akli üstün görülmüş ve akılcılığın, gerçeğin diğer tüm yönlerine hükmetme hakkı olduğu ileri sürülmüştür. Yani akılcı varlıklar -erkekler-, akıldan

noksan olanlara -kadınlara, insan olmayan varlıklara, dünyaya- akılı götürme hakkına sahiptir (Donovan, 2009: 17-19).

Liberal anlayışa göre her insan farklıdır ancak; bu farklılıkların sonsuz çeşitliliği içinde kişilerin bireysel ve birbirinden farklı olarak gelişebilmeleri onlara, fırsat eşitliği tanınması durumunda mümkündür. Genel olarak tüm feministler, erkeklerin sahip olduğu haklara kadınlarında sahip olmasının mücadelesini vermektedir. Çünkü kadınlar ataerkil/patrimonyal dönemden aydınlanma çağına hatta ondan sonraki dönemde bile evin içine hapsedilmekteydi. Evle sınırlanan kadınlar doğal olarak erkek otoritesi altına girmektedirler. Liberal görüşe göre, sanayi devrimiyle beraber kamusal alan ve özel alan tamamen birbirinden ayrılmıştır. Kadın ev içi -özel- alana tamamıyla mahkûm edilmiştir. İş yeri ile evin birbirinden bu kadar ayrılması, aydınlanma döneminde ‘akılcılığın’ kamusal alanla, “akıldışı ve ahlakın” özel alanla doğal olarak kadın ile özdeşleştirilmesine çanak tutmuştur. Bu dönemde evlilik kadının bekârken sahip olduğu hakları da elinden almıştır. Çünkü evlenen eşler kanun önünde artık tek bir kişi olur; böylece kadının varlığı ve kanuni var oluşu belirsizleşir. Bu durum, evli kadının mülkiyet hakkının olmadığını, çocukları ve mirası hakkında hiçbir kontrolünün olmadığını ifade etmektedir. Kadınlar hakkında böylesi algıya sahip olan liberal erkek görüşe tepki olarak liberal feministler, “özgürlük” ve “eşitlik” kavramlarına vurgu yapmışlardır (Donovan, 2009: 19-20).

Özgürlük ve eşitlik kavramlarını vurgularken toplumsal yargı ve geleneklerin kadınları kısıtladığını ileri süren liberal feministler, eleştirel düşünmenin ve sorgulamanın önemini vurgulamışlardır. Rasyonel yaklaşımı benimseyenler, eğitimin önemine vurgu yapmış ve uygun bir eğitimle, kadının erkeğe hizmet etme rolüne boyun eğmeyeceğini savunmuştur. Kadınların doğumda cinsiyetlerini belirleme şansı yoktur ama yaşamlarını hangi konumda sürdüreceğini belirleme hakkı olmalıdır. Liberal feminist kuramcılar, kadınların siyasal temsil hakkının olması gerektiğine inanmaktadırlar. Onlara göre kadınlar, vergi mükellefi olabilmeli ve evlendikleri zaman vatandaşlık haklarını eşine devretmemeli, kendileri kullanabilmelidir. Bu amaçla kadınların, eğitime, iş hayatına ve parlamentoya erkeklerle eşit düzeyde girebilmesini engelleyen yasal düzenlemelerin değiştirilmesi gerektiğini iddia etmektedirler (İlter, 2014: 15; Çetinel ve Ersoy Yılmaz, 2016: 5-6).

Kadın hareketlerinin gelişimine öncülük eden liberal feminizm, kamusal ve özel alan ayırımına vurgu yaparak, kadınların erkeklere nasıl bağımlı kaldığının ayırımına varmalarını sağlamıştır. Kadınların siyasal ve hukuksal haklarına kavuşması mücadelesini vermişler, kadınların toplumsal yaşamda karşılaştıkları sosyal, ekonomik ve kültürel eşitsizliklerle uğraşmışlardır. Çetinel ve Ersoy Yılmaz (2016: 6)’a göre;



Liberal feminist teori ve özellikle de ikinci dalga kadın hareketi çerçevesinde cinsiyetle ilgili olarak yönetim ve organizasyon alanında yapılan çalışmalar aynı zamanda cam tavan çalışmaları olarak da adlandırılabilir olan “yönetimde kadın” kategorisine girmektedir. Buna göre liberal feminist teorisyenler genel olarak dikey ve yatay düzeyde çalışanlar arasındaki ücret farklılığı ve üst düzey pozisyonlara yükselebilmek için kadınların önüne konulan engeller bağlamında cinsiyet ayrımcılığını eleştirmişlerdir. Bu eleştiriler çerçevesinde ise eşit işe eşit ücret, adil performans değerlendirmeleri, eğitim olanakları ve üst düzey pozisyonlara yükselmek için eşit fırsatlar, örgütlerde çalışan kadın sayısının artırılması gibi bazı ufak değişikliklerle çalışma ortamında kadınların aleyhine olan eşitsizliğin ortadan kaldırılacağı savunulmuştur.

Daha çok kuramsal platformda kalan, günlük yaşamda işlevsellik gösteremeyen liberal feministler, eğitimde ve işte daha fazla fırsat eşitliğinin sağlanmasıyla, eşitliğin de kazanılabileceğine inanmışlardır. Liberal feministlere göre “toplumsal cinsiyet”, biyolojik cinsiyetin toplumsal ve kültürel kurgulanışında kadınları dışlama aracı olarak kullanmamalıdır. Kadınlar için gerçek eşitlik, yaşamlarına ilişkin karar ve seçim haklarını kullanmakla sağlanabilecektir. Liberal feministler, eşitlikle ilgili tutarsızlıkları açığa çıkararak, yasaların değişmesini ve hukuksal reformların yolunu açmışlardır. Her ne kadar reformların yolu açılmış olsa da, bu reformlar uygulamaya geçmediği sürece bir anlam taşımayacaktır ve reformların uygulamaya geçmesi de, hem uzun zaman almış hem de yaşanan kültüre göre farklılık göstermiştir (Donovan, 2009: 19-20).

### 2.6.2. Kültürel Feminizm

Kültürel feminizm, aydınlanmacı liberal feminizmin akılcılığının, mikro bireyciliğinin ve yasal temelli duruşunun ötesine gitmektedir. Liberal feminizm, 18. ve 19. yüzyıllardaki aydınlanmacı aklın kadını eş ve anne olarak evin içine hapsedip kadının erkek otoritesi altına girmesini eleştirmektedir. Bu doğrultuda kanun önünde eşitlik ilkesini, kadınlara oy kullanma hakkının verilmesini, eğitim alanında ve iş hayatında kadınlara fırsat eşitliğinin tanınmasını ve kadınların özel alana/eve hapsolmaktan kurtarılmasını talep etmektedir. Kültürel feminizm, Liberal feminizmin kadın için istediği eşit haklar görüşünü ve kendini geliştirmenin önemini kabul edip desteklemekle beraber daha çok hayatın akıldışı, sezgisel ve genellikle kolektif yönü üzerinde durmaktadır. Bu bağlamda kolektif anlayışı, duygusal bağları ve bütüncül bir hayat kavramını vurgulayan bir dünya önermektedir (Üzel, 2006: 147; İlter, 2014: 22).

Kültürel feminizmin temelinde anaerkil /matrimonyal bakış yatmaktadır. Bu bakış açısıyla bağlantılı olarak erkek hükümlerliliğinin yıkıcılık, tiranlık ve savaş getirdiğine inanılmaktadır. Anaerkillikteki/matrimonyallikteki gibi kadınların yönetime geçmesiyle cahilliğin, yoksulluğun ve suçun olmadığı bir medeniyete sahip oluruz. Kültürel feminizmde

anaerkillik -kültürel feminist olan Stanton'un ifadesiyle- "barışın ve bolluğun altın çağı"; ataerkillik/patrimonyallik ise "tiranlığın, savaşların ve hastalıkların kaynağı" olarak görülmüştür. Kültürel feminizmin ilk temsilcilerinden olan Margaret Fuller "Woman the Nineteenth Century (19. Yüzyılda Kadın, 1845)" adlı eserinde, Liberal feminizmin vurguladığı akılcı ve yasal hamlenin ötesine geçerek bilginin sezgisel, duygusal ve ruhsal yönü üzerinde durarak organik dünya görüşünü savunmuştur. Ayrıca kadının akılcılığın ötesinde sezgisel olağanüstü hissi yönlerinin olduğunu ileri sürmüştür. Fuller kadınların "özgüvenlerini geliştirme" olgusuna eğilmiştir. Özgüveni geliştirmenin yollarından birinin dünyadan uzaklaşma olduğunu ifade etmektedir. Kadınlar bu yolla kendi hakiki ve açık doğalarını keşfetme imkânı bulmaktadır. Kadınlarda erkeklerin sahip olmadığı elektriksel bir yoğunluk vardır. Bu elektriksel yoğunluktan, sezgisel ve düşünsel bir yeteneği kastetmektedir. Kadınların sahip olduğu bu yeteneğin harekette elektriksel, işte sezgisel ve eğitimde tinsel olduğuna inanmaktadır. Yani insanlar ve tüm hayat biçimleri arasındaki kolay fark edilemeyen bağlantıları anlamakta kadınların, akılcılığın ötesinde sezgisel bir algılamaları vardır. Onun için kadınların kendilerini geliştirmeleri ile toplumun radikal olarak değişeceğini iddia etmektedir (Donovan, 2009: 71-76).

Kültürel feministler aile kurumuna yaklaşım tarzları açısından da Liberal feministlerden ayrılmaktadırlar. Liberal feministler özel alanın kutsallığına saygı gösteren bir tavır sergilerken; kültürel feministler aile kurumunu kadını sınırlayan ve toplumsal evrimleşmeyi yavaşlatan eskimiş bir sistem olarak görmektedirler. Kültürel feministlerin bakış açısına göre aile, kadının gelişimini sınırladığı için toplumsal ilerlemenin de önünü kesmektedir. Anneleri bakıcı ve aşçı olarak sınırlayan aile ve evlilik kurumuna, annelerin içgüdüsel olarak ne iyi bir beslenme uzmanı ne de yetenekli çocuk bakıcısı olduğunu ileri sürerek karşı çıkmaktadırlar. Yalnız alternatif olarak "ev işlerinin meslekleşmesini" önermektedirler. Kadınlara "yemek yapma, çocuk bakma, beslenme konularında eğitim verilerek bu dalların meslek haline gelmesi önerisi ile kadınlar, 24 saat sömürülmekten kurtulacak, bunun yanında günde sekiz saat çalışarak emekleri karşılığında para kazanacaklardır" (Donovan, 2009: 100).

Kültürel feminizmin bedene yaklaşımını irdeleyecek olursak; bu teorinin özellikle kadın ve kadının içsel yetenekleri üzerinde yoğunlaştığı görülür. Kadının (Fuller'in deyimiyle) "elektrikli ya da manyetik bir doğasının" olduğuna ve bu doğasıyla "ateşli öğeleri uyumlu hale getirdiğine" inanılır. Savaş karşıtı, hayvanların bile öldürülmesine (vejeteryan) karşı olan bu iyimser kadının, sezgisel yetenekleri üzerinde yoğunlaşan bu teori, bu yetenekler sayesinde kadının bütüncül bir bakışa sahip olduğunu ileri sürmektedir. Kadının

özgürleşmesiyle dünyadaki iyileşme arasında bağlantı kurmuştur. Kültürel feminizmin kadının ataerkil/patriarkal sisteme karşı sadece siyasi, sosyal, ekonomik özgürlüğünü savunmadığı gibi kadının cinsel bir meta olarak görülmemesi, kendi vücudu üzerinde tasarruf hakkına sahip olması gerektiğini de savunmuşlardır. Çünkü kendi bedeni üzerinde tasarruf hakkına sahip olmak özgürlüğün temel koşuludur (Donovan, 2009: 107).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YEREL YAZILI BASINDA ÇALIŞAN KADIN GAZETECİLERE YÖNELİK MOBBİNG VE MÜCADELE YÖNTEMLERİ: ANTALYA ÖRNEĞİNİN İNCELENMESİ

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

İş yaşamında sıkça karşılaşılan ve herkesi ilgilendiren mobbing olgusu birçok iş yerinde çalışanları ve özellikle de kadınları olumsuz etkilemektedir. Kadının iş yaşamında yerinin pekiştirilmesi, geliştirilmesi ve kendi niteliklerinin ekonomik sürece etkin şekilde dâhil edilmesi gerekmektedir. Ancak kadına yönelik sosyal rol atıfları veya gelenekselci beklentiler cinsiyet temelli ayrımcılığı körüklediği gibi mobbingin başlıca kaynağı haline gelebilmektedir. Yaşanan değişim ve gelişmelere bağlı olarak zaman içerisinde kadının iş yaşamındaki konumu geliştikçe mobbing olgusunun alt boyutlarında yer alan kadına yönelik mobbing tutumu, etkileri ve sonuçları dikkat çekici hale gelmiştir. İş yaşamının her noktasında yer alabilen kadına yönelik; baskılama, engelleme, yıldırma, taciz, adaletsiz zorlama, güç koşullarda istihdam etme, cinsiyetçilik vb. tutumlarda görülen yükselme özel bir alan olan “kadına yönelik mobbing” sorununu ortaya çıkarmıştır.

Araştırmanın teorik bölümlerinde de ifade edildiği üzere, mobbing cinsiyet ayrımı gözetmeksizin her çalışan için iş arkadaşları veya yöneticilerinden kaynaklanan önemli sorundur. Ancak kadına yönelik mobbing, toplumsal cinsiyetçilik anlayışının özel bir formudur denilebilir. Bundan dolayı araştırmanın amacı iş yaşamında kadına yönelik mobbing olgusunun varlığı, öncülleri ve ardılları, türleri, mücadele yöntemleri bakımından yerel yazılı basın kurumlarındaki durumunun ne olduğunun tespit edilebilmesi ve erkek gazeteciler tarafından da bu durumun nasıl görüldüğünün incelenmesidir. Diğer yandan literatür taraması yapılarak, nitel araştırma modeliyle gerçekleştirilecek çalışmada, yarı yapılandırılmış görüşme soruları aracılığı ile görüşmeler gerçekleştirilecektir. Bu bağlamda katılımcı gazetecilerle yapılan görüşmelerin çözümlerinden elde edilen veriler tematik olarak kategorize edilecektir. Böylece son yıllarda iş yaşamında artan mobbing uygulamalarına yazılı basın çalışanı olan kadın gazetecilerin de maruz kalıp kalmadıkları, kalıyorlarsa toplumsal cinsiyet kaynaklı eşitsizliklerden dolayı mı olduğu ve bunlarla mücadele yöntemleri araştırılarak erkek gazetecilerin de bu konuyu nasıl gördükleri irdelenecektir.

### 3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Örneklemi

Araştırmanın kapsamı Antalya ilinde faaliyet gösteren yerel yazılı basın kurumlarından oluşmaktadır. Literatürde yerel yazılı basın; İstanbul dışındaki kent ve kasabalarda faaliyet gösteren, buldukları yöre ile sınırlı haber ve yayın yapan, asıl hedef kitlesi yayın yaptığı yörede yaşayan insanların oluşturduğu ve sınırlı sayıda okura sahip basın kuruluşları olarak tanımlanmaktadır. Nitelik bakımından yerel basın, sınırları dar ve tanımlanmış bir yörede -ki bu yöre yalnızca bir kent ya da kasaba da olabilir- o yöre halkını bilgilendirmeye, eğitmeye, eğlendirmeye ve yöre kamuoyunun oluşumunu sağlamaya yönelik yayıncılık faaliyeti içinde bulunan, iletişim kurumudur. Yerel basının ana hedefi ve ilgi alanı, dar kapsamda yöresel haberleri okuyucularına aktarmak, yöresel sorun ve olguları gündeme getirmektir. Sahip olduğu bu nitelikler ile yerel basın, yayımlandığı yerleşim biriminin konuşan dili, gören gözü ve işiten kulağı olarak değerlendirilebilir (Vural, 1999: 44; Gürcan ve Yüksel, 2001: 7; Yazıcı, 2014: 10).

Araştırma kapsamında yazılı basın örneği olarak gazetecilik mesleği seçilmiştir. Dergi alanında da çalışan kadınlar olmasına rağmen gazetecilik alanında daha çok kadın çalışan olduğu için yerel yazılı basındaki kadın gazeteciler örneklem olarak seçilmiştir. Bu kapsamda Antalya Gazeteciler Cemiyeti'ne kayıtlı Antalya'da faaliyet gösteren 12 yerel gazeteden örneklem seçimi yapılmıştır. Araştırmada, amaca uygun olarak seçilen örneklem Antalya ilinde yerel yazılı basın kurumlarında muhabir pozisyonunda görev yapan altı kadın ve altı erkek gazeteciden oluşmaktadır.

### 3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımları

Mobbing olgusu cinsiyet fark etmeksizin her bireyin yaşaması muhtemel bir durum olmakla birlikte, kavramın genel yapısının özel bir alana odaklanması gerektiği kanaati ile araştırma; Antalya ilinde faaliyet gösteren yerel yazılı basın kurumlarından seçilen muhabir pozisyonunda çalışan gazeteci kadın ve erkek katılımcıların verdikleri yanıtlar ile sınırlıdır.

Yerel yazılı basın kurumlarında kadına yönelik mobbing ve mücadele durumunu tespit etmek üzere yapılan araştırmanın varsayımları şu şekildedir;

- Kadın gazeteci olarak görev yapmak erkeklere göre daha zordur.
- Gazetecilik mesleğinde kadınlara yönelik cinsiyetçi bir ayırım söz konusudur.
- Kadın gazeteciler için ofis içerisinde ve dışında çalışma koşulları zor hale getirilmektedir.
- Kadınlara yönelik bir mobbing vardır ve bu durum mutsuzluğa neden olmaktadır.
- Mobbing kadın gazetecilerin mesleğini yapmasını güçleştirmektedir.

- Mobbing kadın gazetecilerin iş ve yaşam dengesini bozmaktadır.
- Kadınlar ve erkekler arasında ücret, çalışma koşulları, motivasyon, kariyer ilerlemesi vb. faktörler bakımından adaletsiz bir durum vardır.
- Kadınların mobbing ile mücadele etmesi genellikle mümkün değildir.

### 3.4. Araştırmanın Kuramsal Arka Planı ve Yöntemi

Araştırmada kullanılan yöntem hakkında açıklamalar yapmadan önce sosyal dokulu çalışmaların bazı özellikleri hakkında kısa bir açıklama yapılmasında fayda görülmektedir. Bahar'a (2009: 20-22) göre sosyal olgulardan olan suç, din, ırk ve cinsiyet ayrımı, siyaset, ötekileştirme vb. gibi konulardaki araştırmalarda, araştırmacı kendi duygularını ve ön yargılarını da araştırmasına dâhil edebilmektedir. Çünkü toplumu çalışan sosyal bilimciler aynı zamanda toplumun bir parçasıdır. İşte burada araştırmacının objektif veya önyargılı olabilmesi durumu ortaya çıkmaktadır. Objektifliğin sağlanabilmesi için ise genellikle nicel çalışmalar önerilmekteyse de sosyal bir olguyu ortaya çıkarabilmek için bazen nicel yöntemlerin işlevsizleşmesi veya yetersiz kalması durumu söz konusu olabilmektedir. Bu durumda hipotez ve model kurma ile raporlaştırma sürecinde paradigmadan söz edilir. Paradigma, bilimsel araştırmaların/araştırmacıların "entelektüel yol haritası" olarak da ifade edilebilir ve bu harita, neye nasıl bakılacağını ve nelerin bulunabileceğini gösterir. Bu bakımdan özellikle sosyal olguları inceleyen araştırmacı bir düşünce ekolü ekseninde çalışmak durumundadır. Bunun sonucu olarak da, araştırmacıların çoğu birbirlerinin çalışmalarından etkilenirler ve diğer çalışmalar kendi çalışmalarının ilham kaynağı veya yönlendiricisi olabilir. Yani bir olgu hakkında yeni bir bakış açısı ve araştırma alanı seçimi ortaya çıkarmak için söz konusu alanla ilgili literatür geliştirilir (Güneş, 2003: 24; Bahar, 2009: 20-22). Bu kapsamda araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan fenomenolojik yöntemin kullanılması uygun görülmüştür. Sosyal dokulu çalışma ve düşünsel yapıda "Gerçek nedir?" sorusuna cevap arayan fenomenoloji kavramı Kant (1764) ile başlamış, Franz Brentano ve Edmund Husserl tarafından ileri sürülmüştür. Ancak asıl olarak Husserl'in öncülüğünde geliştirilen fenomenolojinin bilimsel araştırmalarda kabul edilen modern modeller arasında yerini alması ise bir dizi gelişmeyle mümkün olabilmiştir (Husserl, 2003; Öktem, 2005: 28; Gülenç, 2014).

"Özü görüleme" amacındaki fenomenologlara göre bir sosyal gerçeklik rasyonel gerçeklikten tamamen farklıdır. Bu gerçeklik insanların gündelik hayattaki yorumlardan, olaylardan ve nesnelere yüklenen anlamlardan daha ötededir. O halde bilimselliğe ek olarak bilimsel sosyolojide reddedilen anlamlar, duygular ve yorumlar vb. gibi öznel faktörlerin

ortaya çıkartılması gerekmektedir. Zira aksi halde “felsefi ve sosyolojik zarafet kayb”ı söz konusu olabilecektir (Slattery, 2008: 76). Bilimsel bir araştırma yöntemi olarak fenomoloji kavramı yerli literatürde “olgubilim” terimi ile karşılanmakla birlikte, bu terimin fenomolojiyi anlam itibariyle tam olarak karşılamadığı görüşlerine de rastlanmıştır. Bu nedenle fenomoloji olarak orijinal hali ile kullanılması tercih edilmiştir. Nitel araştırma yöntemleri, nicel yöntemlere göre oldukça karmaşık ve zahmetli olmakla birlikte kültür analizi (biyografi/sözlü tarih), kuram oluşturma (temellendirilmiş kuram), durum çalışması (etnografi), fenomoloji (olgubilim) ve örnek olay şeklinde Beş Gelenek olarak alt türlere ayrılmaktadır (Tablo 3.1) (Yıldırım, 1999; Kasapoğlu, 2013: 1).

**Tablo 3.1 Nitel Araştırmalarda Beş Gelenek**

<b>Beş Geleneğe Göre Problem Yazımı</b>				
<b>Biyografi/ Sözlü Tarih</b>	<b>Fenomonoloji</b>	<b>Temellendirilmiş Kuram</b>	<b>Etnografi</b>	<b>Örnek Olay</b>
*Neden bir bireyden öğrenmeye ihtiyaç duyulduğunu; *Neden bu bireyin seçildiğini yazar belirtmelidir.	*Bireylerin fenomen ile ilgili deneyimleri hakkında bilgi; *Onların bu deneyimlere yükledikleri anlam hakkında bilgi verilmelidir.	*Mevcut kuramın ihtiyaçlara cevap veremediği için gözden geçirilmesi gerektiği; * Halen bulunmayan ancak ihtiyaç duyulan konuda yeni bir kuramın nasıl geliştirileceğinin anlatılması beklenir.	Bir insan grubunun kültürel davranışlarının betimlenmesine ve yorumlanmasına neden ihtiyaç duyulduğunun belirtilmesi gerekir.	Araştırmacı, bir olay, süreç, bir program üzerinde daha önce derinlemesine bir araştırma bulunmadığı için odaklandığını belirtir. Bilinmeyen ayrıntılar örnek olayla sağlar.
<b>Beş Geleneğe Göre Amaç Yazımı</b>				
*Biyografi veya Yaşam Öyküsü (Life History) Sözlü Tarih (Oral history) *Klasik *Yorumlayıcı *Bireysel *Öyküler *Önemli /Dönüm noktası olaylar	*Fenomenolojik Çalışma *Betimleme *Deneyimler/ Yaşantılar *Anlam *Gerçek öz (essence)	*Temellendirilmiş Kuram *Başlatmak *Geliştirmek *Önermeler *Süreç * Esas /Bağımsız Kuram (substantive theory)	*Etnografi *Ortak kültür grubu (culture sharing group) *Kültürel davranış ve dil *Kültürel betimlemeler *Kültürel temalar/konular	*Örnek olay *Sınırlı olmak *Tek veya ortak olaylar *Etkinlikler(events) *Süreç *Program *Birey

**Kaynak: Kasapoğlu, 2013: 1-2.**

Araştırma deseni olarak fenomoloji, farkında olunan ancak soyut nitelikteki ya da tespit edilebilmesi için sosyal yaşamın gerçeklerinden yararlanılması gereken ayrıntılı ve derinlemesine bir görüşe sahip olunmayan durum, vaka veya olgulara odaklanmaktadır. Söz konusu durum, vaka veya olgular ise yaşanan çevrede meydana gelen deneyimler, hadiseler, algılar, kavramlar, yönelimler vb. gibi oldukça çeşitli şekillerde açık veya örtük olmak üzere kendini gösterebilir. Günlük yaşamın parçası olan olgulara aşinalık söz konusu olsa bile

onların tam olarak anlaşıldığı veya açıklanabildiği anlamına gelmeyebilir. Dolayısı ile günlük yaşamın herhangi bir yerinde görülen ancak derinlemesine bir anlayışın geliştirilmesine ihtiyaç duyulan olgular ile araştırma arasında fenomenolojik yaklaşım bir kanal işlevi görmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 224-26).

Merriam (2013)'a göre fenomenolojik araştırma yöntemlerinde insanların daha çok dış çevreden etkilenerek şekillenen iç dünyalarındaki deneyimleri ile sosyal ve hayat deneyimleri merkeze alınmaktadır. Bu tür araştırmalarda insanların deneyimleri analiz edilir, ayrıca içine alınır ve fenomenin gerçeğini tanımlamak için karşılaştırılır. Olgubilim araştırmasının sonucu "esas, değişmeyen yapı ya da gerçek olarak adlandırılan bir olgunun 'gerçekliğini' açıklayan tanımın karmasıdır". Araştırmacı ve okuyucu, fenomen ile hislerini birbirine karıştırmamalıdır. Yani "birisi için bir şeyi tecrübe etmenin ne demek olduğunu daha iyi anladım" diyebilmelidir. Fenomenolojik yöntem kullanılarak yapılan çalışmalarda veri kaynakları araştırmanın odaklandığı olguyu yaşayan ve bu olguyu yansıtabilecek veya dışa vurabilecek bireyler ya da gruplardır (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 224-26).

Fenomenolojik yöntem kullanılarak yapılan çalışmalarda başlıca veri toplama aracı uzun süreli yüz yüze yapılan görüşmeler ve gözlemlerdir. Yaşantılar ve deneyimler ile bunların etki ve sonuçlarının derinliğine açıklanabilmesi ve kapsamlı olarak ortaya konulabilmesi için araştırmacının görüşülen birey veya gruplarla etkileşim içine girmesi gerekir. Bu türden araştırmalarda veri analizi, anlamları, algıları ve yaşantıları ortaya çıkarmaya yönelik olduğundan, yapılan içerik analizinde verinin kavramsallaştırılması ve olguyu tanımlayabilecek temaların ortaya çıkarılması çabası vardır. Sonuçlar betimsel bir anlatım ile sunulur ve sık sık doğrudan alıntılara yer verilir. Bunun yanında ortaya çıkan temalar ve örüntüler çerçevesinde elde edilen bulgular açıklanır ve yorumlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 224-26).

Bu araştırmada yukarıda gerekçeleri ve kuramsal yapısı ortaya konulan fenomenoloji yöntemine göre desenler oluşturulmuştur. Araştırma kapsamında seçilen örneklemden yerel yazılı basın kurumlarında muhabir pozisyonunda görev yapan altı kadın ve altı erkek gazeteciye aşağıdaki sorular yöneltilerek kadınların iş yaşamlarındaki ilerleme süreçlerine önemli derecede olumsuz etkisi olan mobbing olgusunu ve mobbing ile mücadele durumunu toplumsal cinsiyet perspektifinden incelemek ve erkek muhabirlerinde bu durumu nasıl gördüğünü anlamak üzere Tablo 3.2'de gösterilen temalar geliştirilmiştir.



**Tablo 3.2 Araştırmanın Temaları**

	<b>Temalar</b>	<b>Aranılan Durum</b>
1	İş Yerinden Memnun Olma Durumu, Emek-Ücret Uygulamaları	İşyerinde iş yapış biçimi ve özlük hakları bakımından kadın erkek arasında dengeli ve adil uygulamaların olup olmadığı, Kadın çalışanların yan haklar bakımından erkeklere göre ikincil durumda olup olmadığı.
2	İşyerinde Cinsiyetçi Tutum	İşyerinde kadın olmaktan kaynaklanan cinsiyete dayalı bir ayrımcılık yapıp yapılmadığı durumu.
3	Kariyer İlerlemesi ve Fırsatları	Kariyer ilerlemesi bakımından cinsiyet ayrımcılığının durumu, Kariyer ilerlemesinde kadın çalışana eşit fırsat verilip verilmediği durumu.
4	Mobbinge Maruz Kalma Düzeyi	Kadın çalışanların mobbinge maruz kalma derecesi hakkındaki görüşler, Kadın çalışanlarda mobbinge maruz kaldığı algısını oluşturan eylemler ve tutumlar.
5	Mobbinge Maruz Kalmanın Etkileri	Kadınların mobbinge maruz kaldığında ortaya çıkan his, tutum ve etkiler.
6	Mobbingin Kaynakları	Kadın çalışanlara yapılan mobbingin hangi kaynaklardan beslendiğinin tespit edilmesi.
7	Mobbing ile Mücadele	Mobbinge dair kadın gözüyle yapılan değerlendirmeler ve nasıl mücadele edildiğine dair görüşlerin tespit edilmesi.

### 3.5. Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme soruları kullanılmıştır. Kadın ve erkek katılımcılarla yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Katılımcıların tespit edilmesinde Antalya Gazeteciler Cemiyetinin desteği ve kişisel ilişkiler kullanılmıştır. Kadın katılımcılara yöneltilen sorular şu şekildedir;

- 1- Çalışma ortamınızdan ve yaptığımız işten memnun musunuz? Hayır, ise neden?
- 2- Kadın çalışan olmanızdan dolayı yöneticiniz ve/veya iş arkadaşlarınızın size karşı cinsiyetçi yaklaşımı oluyor mu? Evet, ise nasıl?
- 3- İş yerinizde eşit işe eşit ücret politikası uygulandığını düşünüyor musunuz?
- 4- Yükselme/terfilerde her iki cinse de eşit fırsatlar veriliyor mu?
- 5- İş yerinizde kadın olmanızdan dolayı sözel ve/veya davranışsal mobbing yaşıyor musunuz? Evet ise nasıl?
- 6- İş yerinizde kadın olmanızdan kaynaklı yaşadığınız mobbing iş performansınızı ve aile yaşamınızı nasıl etkiliyor?
- 7- Karşılaştığınız mobbing ile nasıl mücadele ediyorsunuz?

Erkek katılımcılara yöneltilen sorular şu şekildedir;

- 1- Mesleğinizi yapan kadınların sayısını yeterli buluyor musunuz? Neden?
- 2- İş yerinizde eşit işe eşit ücret politikası uygulandığını düşünüyor musunuz?
- 3- Yükselmelerde her iki cinsde de eşit fırsatlar veriliyor mu?
- 4- İş yaşamınızda yöneticiniz ve/veya iş arkadaşlarınız tarafından mobbing ile karşılaşılıyor musunuz? Nasıl tanımlarsınız?
- 5- İş yaşamında kadın muhabirlerin mobbing ile daha çok karşılaştığını düşünüyor musunuz? Neden?
- 6- İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını düşünüyor musunuz? Neden?
- 7- Kadın meslektaşlarınızın cinsiyetleri dolayısıyla iş yaşamınızda avantajlı olduğunu düşünüyor musunuz? Neden?
- 8- Mobbing ile karşılaşan kadın meslektaşınıza yardımcı olur musunuz? Evet, ise nasıl?

Araştırmanın verileri, katılımcıların kendilerini rahat ifade edebileceği ve ses kaydı yapılabilecek ortamlarda, kendilerinin randevu verdikleri zaman dilimlerinde toplanmıştır. Sorular sorulmadan önce kendilerine, kurum ve kendi isimlerinin çalışma sırasında kesinlikle kullanılmayacağı bilgisi verilmiştir. Bu bilginin kendilerine verilmesindeki amaç, görüşme sırasında sorulara cevap verirken görüş ve tecrübelerini objektif olarak rahat bir şekilde dile getirmelerini sağlamaktır. Görüşme soruları her bir katılımcıya, aynı sözcüklerle ve aynı anlamı çağrıştıracak tonlamalarla yöneltilmiştir. Yapılan görüşmelerde katılımcıların izniyle ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Daha sonra ses kayıtlarındaki soru ve cevaplar herhangi bir değişiklik yapılmadan çözümlenmiştir. Görüşmelerin çözümlenmesinden elde edilen veriler araştırma kapsamında kullanılmıştır.

### **3.6. Araştırmanın Bulguları**

#### **3.6.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Mesleki Bilgileri**

Araştırmada görüşleri alınan kadın katılımcıların isimleri K1, K2, K3, K4, K5 ve K6 şeklinde, erkek katılımcılar ise E1, E2, E3, E4, E5 ve E6 şeklinde kodlanmıştır. Araştırma kapsamında kendileri ile görüşme yapılan Kadın ve Erkek katılımcıların nitelikleri aşağıda Tablo 3.3 ver Tablo 3.4'te gösterilmiştir. Ayrıca araştırma kapsamında kendileri ile görüşme yapılan katılımcılardan farklı olarak mobbing ile mücadele etmek üzere teşkil etmiş MOBBDER Antalya İl Temsilcisi Dr. Ozan Uzkut'la da görüşme yapılmıştır. Dr. Uzkut, isminin kullanılmasında herhangi bir sakınca görmemiştir. Bundan dolayı araştırma boyunca yer yer Dr. Uzkut olarak ifadelerine yer verilecektir.

**Tablo 3.3 Kadın Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Mesleki Bilgileri**

KADIN KATILIMCILAR								
Katılımcı	Yaş	Eğitim	Medeni Durum	Çocuk Sayısı	Kurumdaki Görev Süresi	Muhabirlik Uzmanlık Alanı	Mesleki Deneyim	Yönetici Cinsiyet
K1	38	Lisans/Gazetecilik Bölümü	Bekâr Anne	İki Çocuk	6	Yok*	15	Kadın
K2	35	Yüksek Lisans/Gazetecilik Bölümü	Bekâr	-	4 Ay	Ekonomi ve Yaşam	13	Erkek
K3	29	Lisans/İletişim Bölümü	Bekâr	-	5	Sağlık	5	Erkek
K4	30	Lisans/İletişim Bölümü	Bekâr	-	6	Yok*	6	Erkek
K5	34	Yüksek Lisans	Evli	Bir Çocuk	8	Sağlık	8	Erkek
K6	38	Lisans	Evli	İki Çocuk	9	Kültür/Sanat	9	Erkek

\*Muhabirlik uzmanlık alanını YOK olarak ifade eden katılımcılar her çeşit haberle ilgilendiklerini belirtmişlerdir.

Tablo 3.3’de Kadın katılımcıların nitelikleri gösterilmiştir. Buna göre kadın katılımcıların üçü bekâr, biri bekâr anne, ikisi de çocuk sahibidir. Beş kadın katılımcının yöneticisi erkek birinin yöneticisi kadındır. Eğitim bakımından ise hepsinin mesleğine uygun bir lisans eğitimi aldıkları görülmektedir. Yaş ortalaması ise 34’tür. Mesleki deneyim bakımından iki kadın katılımcının 13 ve 15 yıllık deneyimli, diğer ikisinin de beş ve sekiz yıllık toplam deneyime sahip olduğu görülmektedir. Kadın katılımcılardan ikisinin net bir görev tanımı olmayıp, her türlü haber veya idari/ofis işlerini yerine getirdiklerini belirtmişlerdir.

**Tablo 3.4 Erkek Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Mesleki Bilgileri**

ERKEK KATILIMCILAR								
Katılımcı	Yaş	Eğitim	Medeni Durum	Çocuk Sayısı	Kurumdaki Görev Süresi	Muhabirlik Uzmanlık Alanı	Mesleki Deneyim	Yönetici Cinsiyet
E1	33	Lisans	Bekâr	-	2	Foto Muhabiri	13	Kadın
E2	39	Lisans	Bekâr	-	14	Kültür-Sanat	20	Erkek
E3	35	Lisans	Bekâr	-	8	Toplum ve Asayiş	12	Erkek
E4	63	Lisans/İktisat	Evli	İki Çocuk	12	Sağlık ve Eğitim	41	Erkek
E5	42	Ön Lisans	Evli	İki Çocuk	2	Kültür ve Eğitim	20	Erkek
E6	35	Lisans/Halkla İlişkiler	Evli	Bir Çocuk	3	Yok*	10	Erkek

\*Muhabirlik uzmanlık alanını YOK olarak ifade eden katılımcılar her çeşit haberle ilgilendiklerini belirtmişlerdir.

Tablo 3.4’te Erkek katılımcıların nitelikleri gösterilmiştir. Erkek katılımcıların profili kadın katılımcılarla benzerlik göstermektedir. Üç katılımcı bekâr diğer üç katılımcı evli ve çocuk sahibidir. Mesleki deneyim bakımından kadınlara göre daha uzun süre yerel basında çalıştıkları görülen erkeklerin deneyim süresi ortalaması yaklaşık 21 yıldır. Halen kurumlarındaki çalışma süreleri de kadınlara göre daha fazladır. Eğitim bakımından ise kadın katılımcıların hepsinin kendi mesleği ile ilgili eğitim aldıkları görülmekle birlikte erkek katılımcılardan sadece birinin gazetecilik veya iletişim bölümlerinden birinden mezun olduğu görülmektedir.

### 3.6.2. İşinden/İşyerinden Memnun Olma Durumu ve Emek-Ücret Uygulamaları

Araştırmanın birinci teması, yapılan iş ve bunun karşılığında ortaya konulan emek bakımından emek-ücret konusunda kadın çalışana karşı adil ve eşit bir şekilde değerlendirme yapıp yapılmadığıdır. Ayrıca kadınların, aynı işi yapan diğer erkek çalışanlar ile emek ve haklar bakımından yöneticileri tarafından nasıl değerlendirildiği tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu durumun anlaşılabilmesi için öncelikle kadın ve erkek katılımcıların işlerinden memnun olup olmadıkları tespit edilmeye çalışılmıştır. İşinden/işyerinden memnun olma durumu ve emek-ücret uygulamaları hakkında kadın ve erkek katılımcıların görüşleri karşılaştırmalı olarak Tablo 3.5’de gösterilmiştir.

**Tablo 3.5 İşinden/İşyerinden Memnun Olma Durumu**

<b>K</b>	<b>Görüşler</b>	<b>E</b>	<b>Görüşler</b>
K1	İşinden ve işyerinden memnun.	E1	İşinden ve işyerinden memnun.
K2	İşinden ve işyerinden memnun.	E2	İşinden memnun ancak kalabalık bir ortamı olduğu için işyerinden kısmen memnun.
K3	Yaptığı işten memnun, fakat çalışma ortamından çok memnun değil.	E3	İşinden memnun ancak çalışma koşulları zor olduğu için işyerinden kısmen memnun.
K4	İşinden memnun ancak kalabalık olduğu için işyerinden memnun değil.	E4	İşinden ve işyerinden memnun.
K5	İşinden memnun ancak kalabalık olduğu için işyerinden memnun değil.	E5	İşinden ve işyerinden memnun. Ancak başka bir alanda eğitim aldığı için zorlandığını ifade etmekte.
K6	İşinden ve işyerinden memnun. Ancak mesai saati kavramı olmadığı için zorlandığını ifade etmekte.	E6	İşinden ve işyerinden memnun.

Katılımcıların genel olarak işlerini severek yaptıkları ve bundan dolayı da işlerinden memnun oldukları görülmüştür. Kadın katılımcıların eğitim bakımından gazetecilik ve iletişim alanlarından geliyor olması memnuniyetlerini artırdığı anlaşılmıştır. K1 ve K2, aldıkları eğitime göre istihdam edildiklerinden dolayı duydukları memnuniyeti ifade etmişler ve işlerini severek yaptıklarını belirtmişlerdir. K3 ve K4 ise benzer ifadeleri kullanmakla birlikte

çalışma ortamının zorluğunu özel olarak belirtmişlerdir. Kadın katılımcılar genel olarak yaptıkları işten memnun olmakla birlikte gazetecilik mesleğini de severek yaptıklarını ifade etmişlerdir. Erkek katılımcılar da benzer ifadeler kullanmakla birlikte, hem kadın hem de erkek katılımcılar yaptıkları işin zorluklarını vurgulamışlardır. Bu konuda K3 ve K4 şunları ifade etmişlerdir;

K3; Yaptığım işten memnunum fakat çalışma ortamından çok memnun değilim. Çünkü kurumum biraz kendi içine kapanık bir kurum ve bazı direkt somut olarak görünmese de kendi içlerinde herkesin kabul ettiği bazı soyut kurallar var ve bu insanlara bir şekilde empoze ediliyor. Bu giyim kuşamdan ya da siyasi görüşlerden vb. olabiliyor. Buna uymayanlar biraz daha dışlanıyor ve hatta bunun sonu işten çıkarılmaya kadar gidiyor. Bana yapılmaya da bizzat ben şahit oldum. Arkadaşlarım oldu çevremde. Sektörde birçok kişi bu durumlarla baskılarla karşılaşılıyordur. Hatta işyeri kişiye tazminat ödememek için o kişinin kendi rızası ile çıkması için her türlü bezdirici hareketleri uygulayabiliyor.

K4; Yaptığım işten memnunum, evet. Mesleğim çünkü. İletişim mezunuyum. Ama çalışma ortamımdan biraz rahatsızlık duyuyorum açıkçası. Çünkü kalabalık bir ortamda çalışıyoruz. Ofisimizde erkek sayısı fazla. Hatta tek kadını. Gerçi basın alanında sektör olarak çalışan erkek sayısı hep daha fazla. Dolayısıyla erkeklerin çok olduğu bir çalışma ortamında tek kadın olmak bazen sıkıntılı olabiliyor. Bazen kimse ortamda kadın var mı diye dikkat etmeden rahatsız edici muhabbetler, şakalar yapabiliyor. Bu bana karşı olmasa bile hemcinslerim için sözler ya da davranışlar olunca rahatsız oluyorum. Daha saygılı olmalılar ama erkeklerde toplum tarafından oluşan egosantrik bir durum var her zaman. Meslekleri ne olursa olsun bunu sergiliyorlar zaman zaman, hoş olmuyor tabii.

Kadın katılımcılar çalıştıkları işi ve gazetecilik mesleğini severek yapmakla birlikte, kurumlarındaki kadına yönelik genel tutumun memnuniyetsizlik meydana getirdiğini ileri sürmektedirler. Kadın çalışanların işyerinde sayıca az olduğunu ortaya koyan bazı yazar ve araştırmacıların da (Örücü, vd., 2007; Parlaktuna, 2010; Bingöl, vd., 2011) ortaya koyduğu üzere kendileriyle görüşme yapılan kadın katılımcılar başlıca memnuniyetsizlik kaynağının; iş yerlerinde kadın çalışanların sayısının erkek çalışan sayısından az olması, işyerinin kalabalık olması, örgüt ikliminde kadına yönelik ön yargıların yerleşmiş olması ve bazen de dayatmaların olması şeklinde ifade etmişlerdir. İşlerinden memnuniyetlerini dile getiren K1 ve K5 de benzer tutumlardan dolayı memnuniyetsizlik yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Kadın katılımcıların görüşlerine bakıldığında K1 ve K5 şunları ifade etmişlerdir;

K1; Güzel zevkli bir ortamımız var. Sonuçta biz aktif olarak gazetecilik yapıyoruz. Çalışma koşulları, şartları gazetecilerin biraz daha farklıdır. Mesai kavramı olmadan çalışma saatlerinin ucu açık ama yine de bizim de bütün bunlara rağmen bir sistemimiz var. Bu sistemden memnunum. Bizde eşit kadın erkek sayısı. Hatta kadın çalışan sayısı daha fazla.

K5; Genel anlamda yaptığım işi seviyorum. Basın sektörünü seviyorum ama daha iyi olabilir miydi? Evet daha iyi olabilirdi. Çünkü çalışma ortamımız çok kalabalık. Bizim daha sessiz daha sakin ofis ortamlarında haber yazabilmemiz gerekemekte. Özellikle kadın ve erkeğin çok içiçe olduğu bir ortamda çalışıyorum. Erkek yoğunluğumuz daha fazla Bu da çalışma kalitemizi birazcık etkiliyor diyebilirim.

Kadın ve erkek katılımcıların işlerinden memnun olma konusunda ortak görüşlere sahip oldukları tespit edilmiş olmakla birlikte, memnuniyetsizlik kaynakları bakımından ayrıştıkları görülmektedir. Zira kadınlar, daha çok işyerinin ve kurumun yapısından ileri gelen konularda, erkekler ise iş yapış biçiminin doğal zorluğu konusunda memnuniyetsizlikleri ifade etmişlerdir. Öte yandan tüm katılımcıların gazetecilik mesleğinin günün her saatinde ve mesai kavramı olmadan icra edildiğinde hem fikirdirler. Kadınlar için memnuniyetsizliğin asıl kaynağı erkeklerin sayıca daha çok olması, ortamda kadın varlığına dikkat edilmeden sarf edilen söz ve ifadeler ya da bazı dayatmaların bulunmasıdır. Bu açıdan bakıldığında kadınlar için memnuniyetsizliğin asıl kaynağı buldukları iş ortamında erkeklerin ağırlıkta olmasından ileri gelen “yok sayılma” veya “ikincil durumda görülme” gibi örgütsel iklimin varlığıdır. Erkek katılımcılar için böyle bir durumun olmadığını ifade etmek mümkündür.

Kadın ve erkek katılımcılara işyerinde eşit iş ve eşit ücret konusunda bir ayrımcılık olup olmadığı sorulmuştur. Bu konuda alınan cevaplar Tablo 3.6’da gösterilmiştir.

**Tablo 3.6 Emek-Ücret Uygulamaları Hakkında Görüşler**

K	Görüşler	E	Görüşler
K1	Eşitlik olmadığını ve erkeklere daha fazla ücret ödendiğini düşünmektedir.	E1	Statülere göre ücretlendirme yapıldığını ve kadın ile erkek arasında fark olmadığını düşünmektedir.
K2	Erkeklerin akşam veya gece çalıştığı için kadınlardan fazla ücret almasını makul karşılıyor.	E2	Statülere göre ücretlendirme yapıldığını ve kadın ile erkek arasında fark olmadığını düşünmektedir.
K3	Ücretlendirmenin yasalara göre belirlendiğini, bundan dolayı erkeklerin akşam veya gece çalışmasından dolayı fazla ücret almasını makul karşılıyor.	E3	Statülere göre ücretlendirme yapıldığını ve kadın ile erkek arasında fark olmadığını düşünmektedir.
K4	Kıdem ve yapılan işin önemli olduğunu ancak erkeklerden daha az ücretle çalıştığını düşünmektedir.	E4	Statülere göre ücretlendirme yapıldığını ve kadın ile erkek arasında fark olmadığını düşünmektedir.
K5	Statü farkından kaynaklanan bir ayrım olduğunu belirtmektedir. Kadrolu çalışanlar ile haber başına ücret alanlar arasında ayrım olduğunu ifade etmiştir.	E5	Kıdem, statü, eğitim durumu, performans gibi faktörlerden kaynaklanan bir ücret farkı olduğunu ifade etmiştir.
K6	Kıdem, statü, eğitim durumu, performans gibi faktörlerden kaynaklanan bir ücret farkı olduğunu ifade etmiştir.	E6	Haber başına çalışanlar dışında aynı işi yapanlara eşit ücret verildiğini ifade etmiştir.

Yapılan iş ile verilen ücret ve diğer yan haklar bakımından erkeklerin tümünün aynı görüşte olduğu tespit edilmiştir. Kadınlar ise kısmen statülere göre ücretlendirme yapıldığını ve kadın ile erkek arasında fark olmadığını düşünmekle birlikte çekinceli görüşler ileri sürmüşlerdir. Ancak yapılan görüşmelerden elde edilen bilgilere göre kadın ve erkek çalışanların yaptıkları iş aynı olmakla birlikte erkekler daha farklı alanlarda veya şekillerde görev yapabildikleri (örneğin gece çalışma) yan haklar bakımından kadınlardan görece daha iyi durumdadır. Diğer yandan kadınlar, eğer gece çalışma gibi erkeklerin yaptığı işleri yapmaları durumunda aynı şekilde kendilerinin ücret ve yan haklar bakımından işveren tarafından eşit şekilde muamele edileceğini düşünmektedir. Bu yargı ile literatürdeki bazı çalışmaların (Kiren-Gürler ve Üçdoğruk, 2007; Hisarcıklılar ve Ercan, 2005; Kara, 2006; Eraslan, 2012) eşit işe eşit ücret verilmediği bulgularından farklı bir durumun ortaya çıktığı ifade edilebilir. Bu farklılığın iş kollarına/sektörlere göre ayrı bir çalışmada araştırılması önerilmekle birlikte, yerel yazılı basın için kadın-erkek ücreti ve yan haklar bağlamında bir dengenin olduğunu ileri sürmek mümkündür. Bu konuda kadın katılımcılardan K1, K3 ve K5 şunları ifade etmektedir;

K1; Erkeğe daha fazla ücret ödendiğini düşünüyorum. Çünkü nedense, kadın çalışmasa da olur ama erkek çalışmak zorunda, eve bakmak zorunda. Ya da geçindirmesi gereken bir evi var gözüyle bakılıyor. Benim de geçindirmem gereken bir ev var. Bakmak zorunda olduğum iki çocuğum var. Ama genelde toplumda böyle bir algı var; kadın çalışmasa da olur ama erkek çalışmak zorunda. Ataerkil toplum olunca erkek para kazanmak zorunda. Dolayısıyla yapılan iş ne kadar aynı olursa olsun pozisyonunuz, eğitiminiz, uzmanlık alanınız bütün şartlarınız ne kadar aynı olursa olsun her zaman erkeğin aldığı ücret daha fazla. En azından benim etrafımda öyle. Bu tamamen toplumsal algıdan kaynaklı. Kadın çalışsa da olur çalışmasa da olur diye bir şey olamaz! Kadının da bir hayatı var. Kadının da para kazanması lazım, sorumlulukları var. Böyle düşünülüyor ki.

K3; Bizdeki fiyatı/ücreti yönetici belirlemez. Bakanlık tarafından belirlenen bir ücret olduğu için özel sektördeki gibi değildir. Yanımdaki arkadaşla eşit miktarda ücret alıyorum ama iş dağılımına baktığımızda yöneticiyle dışarı çıkma, onunla birlikte fotoğraf çekimlerine katılma, haber yapma olaylarında erkek personel tercih ediliyor. Ben daha çok ofiste ve kurumda kalıyorum. Ofis içi işleri yapıyorum. Erkekler dışarıda yöneticiyle birlikte çalışıyor.

K5; Bizim kurumda aynı değil çünkü şöyle bir ayırım var; yani kadın erkek olarak değil de kadrolu çalışanlar ve haber başına, serbest çalışanlar olarak ücret politikası var. Aynı zaman ve mesai harcasak da ücret açısından çelişki var. Ben yüksek alırken diğer arkadaşım düşük ücret alıyor.

Kadın katılımcıların yaptıkları açıklamalarda iş yaşamında genel olarak erkeklerin daha fazla ücret aldığı ve bunun ataerkil bir anlayıştan ileri geldiği noktasında görüş belirttikleri görülmüştür. Diğer yandan, yerel yazılı basın alanında çalışanlar arasında eşit ücret dağılımı söz konusu olduğu belirtilse bile verilen iş dağılımında cinsiyet eşitsizliğinden

kaynaklı kadın ve erkek çalışan arasında fark olduğu ifade edilmiştir. Bu konuda erkek katılımcılardan E1, E4 ve E5 şunları ifade etmektedir;

E1; Kendi kurumumuzda farklılık var. Belli bir statü üzerinden kişilerin üniversite mezunu veya çalıştığı muhabirlik alanına göre belirleniyor ücretler. Ücretlendirmede kadın veya erkek olarak cinsiyet ayrımı yok. Ama önceki çalıştığım kurumlarda kişilerin eğitim, mesleki başarı ve beceri veya birikimine göre idi. Hiçbir zaman hiçbir çalıştığım kurumda kadın veya erkek üzerinden ayırım yapılarak bir maaş statüsü belirlenmedi.

E4; Yok, kesinlikle yok. Burada zaten insanlara Ayşe ya da Ahmet'tir diye ayırım yapılarak ücretlendirme yapılamaz ki, sizin cinsiyetinize göre de maaşlandırılmaz. Dolayısıyla muhabir ne alıyorsa, bayan da aynı, erkek de aynı alır.

E5; Konumuna bağlı. Devlet sektörü ise eşit ücret alabilir. Özel sektörde kıdemliyse farklar olabilir. Ya da yaptığı işe göre farklar olur, birkaç dil biliyordur falan ama genele bakarsak erkekler daha fazla alıyordur. Çünkü kadın erkek gibi aynı iş gücünü kullanamaz. Erkek her işe koşturulduğu için daha fazla getirisi olur gazeteye. İş için gitmesi gerekir üç gün, dört gün gelmeyebilir ama kadını göndermek daha zordur. Evliyse özellikle. Eşi, çocuğu, sorumlulukları... Erkeklerde bu düşünülmez. Toplumumuzda parayı getirmesi gereken erkektir çünkü. Bu nedenle erkek ile kadın aynı ücreti almaz diye düşünüyorum.

Kadın ve erkek katılımcıların ücret ve emek dengesi ile cinsiyete bağlı ücret farklılığı konusundaki görüşleri bazı noktalarda benzer iken bazı noktalarda ayrılmaktadır. Erkek katılımcıların tümü kıdem, statü, eğitim durumu, performans, yabancı dil bilgisi vb. gibi faktörler ile gece çalışması pek mümkün olmayan kadınlara göre bir ücret farkının olabileceğini ve bunun da doğal olduğunu ifade etmiştir. Kadın katılımcılar ise erkekler tarafından ileri sürülen bu duruma katılmakla birlikte bazılarının daha az ücret karşılığında çalıştıklarını ifade ettiği görülmüştür.

Genel olarak değerlendirildiğinde yerel yazılı basında çalışan kadın ve erkek gazeteciler arasında aynı işi yapanlar ile benzer pozisyonlardakiler arasında ücret açısından cinsiyet kaynaklı bir ayrımcılık olmadığı tespit edilmiştir. Ücret ve yan haklarda kadın ve erkekler arasındaki farkın kaynağının erkeklerin geceleri veya akşamları çalışabilmeleri gibi durumlar ile mesleki deneyim ve başarı gibi hususlardan ileri geldiği tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların ifade ettiği üzere haber başına ücret ile çalışanlar ve kadrolu olarak çalışanlar olmak üzere iş tanımları bulunduğu için ücret farklılıklarının olduğu görülmüştür. Buna göre, kadrolu çalışma şekline göre yazılı basında çalışan kadınlar ile erkekler arasında standart işler ve eş değer pozisyonlarda emek ve ücret dengesi ve eşitliği bakımından ayrımcılık yapılmadığını ifade etmek mümkündür. Bununla birlikte kişisel donanım, kıdem, tecrübe ve



performans gibi faktörler bakımından ücret farklılıklarının olması doğal karşılanabilir bir durumdur denilebilir.

### 3.6.3. İşyerinde Cinsiyetçi Tutum

İşyerinde kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığının bazı tetikleyici faktörleri vardır ki bu durum ayrımcılığın ve mobbingin düzeyini belirlemektedir. Kadınların işyerindeki statüsü, alınan karar üzerindeki etkileri, karar alma süreçlerindeki yetkileri vb. cinsiyet ayrımcılığında belirleyici faktörlerdendir. Buna göre karar alma, kararları etkilemede kadın fonksiyon sahibi ise üzerindeki ayrımcılık dolayısıyla mobbing baskısı da artabilmektedir (Fortin, 2005; Dökmen, 2004). Cinsel ayrımcılık kadın üzerinde olumsuz etkiler meydana getirdiğinden iş verimini düşürebilmektedir. Her iki durum, kadın aleyhine gelişmesi muhtemel diğer mobbing davranışlarını tetikleyebilmektedir (Dökmen, 2004; Foley vd., 2005). Araştırmanın ikinci teması, katılımcılara göre işyerinde cinsiyet ayrımcılığının olup olmadığını belirlenebilmesidir. Bu kapsamda kadın ve erkek katılımcılara “İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı Hakkındaki Görüşleri” sorulmuş alınan yanıtlar Tablo 3.7’de gösterilmiştir.

**Tablo 3.7 İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı Hakkındaki Görüşler**

K	Görüşler	E	Görüşler
K1	İşyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığı görüşündedir.	E1	Cinsiyet ayrımcılığı olmadığı görüşündedir.
K2	İşyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığı görüşündedir.	E2	Cinsiyet ayrımcılığı olmadığı görüşündedir.
K3	İşyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığı görüşündedir.	E3	Cinsiyet ayrımcılığı olmadığı görüşündedir.
K4	İşyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığı görüşündedir.	E4	Cinsiyet ayrımcılığı olmadığı görüşündedir.
K5	İşyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığı görüşündedir.	E5	Cinsiyet ayrımcılığı olmadığı görüşündedir.
K6	İşyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığı görüşündedir.	E6	Cinsiyet ayrımcılığı olmadığı görüşündedir.

Katılımcıların işyerinde cinsiyet ayrımcılığının söz konusu olup olmadığını tespit etmeye yönelik sorulara verdikleri cevaplar oldukça ilginçtir. Zira kadın katılımcıların tümü işyerinde kadına yönelik cinsiyetçi bir tutumun varlığından söz ederken erkek katılımcılar ise bunun tam tersi istikamette görüş belirtmişlerdir. Bunun da nedeni olarak erkekler genelde mobbinge yönelik tutumların söz konusu olabileceğini ancak kadına yönelik özel bir cinsiyetçi ayrımcılık olduğuna katılmamaktadırlar. Bu konuda kadın ve erkek katılımcıların bazılarının görüşleri şu şekildedir;

E1; Mobbing uygulamasında kadın erkek olarak öyle bir ayırım yapmıyorum. Mobbing üzerinden bir ayırım olduğunu düşünmüyorum. Bu sadece kişisel mobbing olabilir. Bu da aradaki anlaşmazlıklar yüzünden kişisel mobbing olabilir. Cinsiyet ayırımından kaynaklı değil yani.

E2; Bence cinsel kimliğinden dolayı değil. Erkek olarak bende bu sorunları yaşıyorsam kadın muhabirlerde aynı şeyi yaşıyorlar. Kadın muhabir oldukları için değil yöneticinin kendi tavrından kaynaklanan bir durum. Kadın çalışanlarda benim gördüğüm baskıyı görüyor.

E4; Bu meslekte zaten kadın erkek ayırımı yapıyorum deyip de, yönetici olan adam gazeteci değildir ki. Yani, o belli bir fikrin temsilcisidir. O fikri temsil etmek adına orda olmuştur. O zaman o da gazeteci değildir. Ben her türlü fikri özümseyebilmeliyim. Her türlü görüşü yayınlayabilmeliyim, her türlü görüşü okuyabilmeliyim. Her türlü görüşte olan insanla sohbet edebilmeliyim. Bu şekilde olmalı. Zaten tersi durum gazetecilik olmaz ki.

E5; Yok kesinlikle yok. Hatta kadın gazeteciler pişsin diye zor ve meşakatli görevlere gönderilirler. Bak “aa sen bunu yapamazsın hadi şuna git demezler, sen bunu da yapmak mecburiyetindesin eğer iyi bir gazeteci olman gerekiyorsa” derler.

E6; Bir kadının mobbing görmesi diye bir olasılığı yok. Bir olay karşısında onlarca gazeteci aynı mücadeleyi sergilerken bir kadın gazeteciye farklı davranılmaz. Mesela haber anında kadın gazeteci fotoğrafını çekemiyorsa, ‘gel Ayşe, Fatma sen bu fotoğrafı çek biz daha farklı pozisyonlardan çekeriz’ deriz. Çünkü hakikaten bu meslek farklı algılanmasın...Kendi içimizde uyumlu, o kadar hümanistiz ki fotoğrafa ve bilgiye ulaşmada bir mağduriyet varsa cinsiyet ayırımı yapmadan birbirimize yardımcı olma konusunda çalışıyoruz.

Erkek katılımcılar kendi değerlendirme ve yorumlarına göre işyerlerinde kadına yönelik mobbing olmadığı fikrinde birleşmişlerdir. Bu konuda kadın gazetecilerin görüşleri ise şu şekildedir.

K1; Tabii ister istemez toplumun bir algısı var kadın erkek alanı diye. Erkekler daha fiziksel güç, koşuşturma gerektirebilen alanlarda görevlendiriliyor. Hepimiz aynı mesleği yapsak da görev dağılımında bile o algı ortaya çıkıyor. Adliye, polis haberleri ya da spor haberlerine erkek gazeteciler gidiyor. Spor da sadece futbol olarak algılanıyor nedense! Ben mesela lisanslı basketbolcuyum aynı zamanda. Çok severim sporu. Anlarım da her dalından. Ama nedense genelde spor haberlerini erkek çalışanlar yapıyor. Kadın gazeteciler daha çok özel haberlere, ekonomi, sağlık gibi daha sakin haberlere yönlendiriliyor.

K2; Kadın olarak yaşadığım mobbingler biraz daha ağırlıklı. Erkeklerin giyimine karışıldığını görmedim mesela. Ama benim kıyafetlerimi bırakın kullandığım gözlüklerin renkli olması nedeniyle bile rahatsız edici bakışlarla çok karşılaştım. Ben genelde fosforlu renkte gözlükler kullanırım. Yöneticim tarafından neden sürekli renkli gözlük kullanıyorsun daha koyu gözlüklerin yok mu, daha ciddi gözlükler takan insanları tercih ederiz şeklinde laf işitip, ciddiyetsizlikle itham edildim. Sonuçta bir hürriyet söz konusu, ben karar veririm ne takacağıma. Tabii yapılarından dolayı kadına böyle söylemeleri kolay oluyor, erkeklere bu davranışı sergileyemiyorlar.

Yapılan açıklamalara göre K1 mesleki anlamda fiziksel güç isteyen işlerde sadece erkeklerin görevlendirilmesini yanlış bulmaktadır. Spor haberleri de dâhil kadınların da erkekler gibi her alanda görev alması gerektiğini belirterek bu durumu mobbing olarak algılamaktadır. K2 ise, kıyafet konusunda kendisine karışılmasından duyduğu rahatsızlığı dile getirmekte ve bu durumu mobbing olarak algılamaktadır. K3, K4 ve K5 ise yaşadıkları mobbing konusunda şunları ifade etmektedir;

K3; Şöyle, kadın da erkek de yaşıyor mobbing... Ama mesela kıyafet yönünden kadınlar biraz açık giyinmişse mobbinge maruz kalıyor. Mesela kadın mini etek giymişse yönetici bundan rahatsız oluyor. İş yerine kadın mini etekli gelmişse bakışlar değişiyor. Niye bu şekilde geldin rahatsız oldum imalarında bulunuyor ve ona verilecek bir işi erkek arkadaşına vererek önemsiz işleri ona yaptırıyor.

K4; Yani bazen toplantılarda bir konu hakkında istişare yaptığımız zaman sizin konuştuğunuz fikir üstünde çok durmayabiliyorlar. Kulak arkası olabiliyor. Sözümün çok kesildiği oldu toplantılarda. “kadınsın bu konudan çok anlamazsın” gibi. Kadınsın sen, ciddi konular erkeklerin işi. Ama erkeğin sözü kesilse hemen tartışma, ses yükselmeleri bağırışma başlıyor. Sen aynı tepkiyi veremiyorsun tabi.

K5; İllaki oluyor. Ama bunların çoğunun ayrımını bizde yapamıyoruz. Hani kadın olduğumuz için mi yapılıyor yoksa herhangi bir bireye de yapılıyor mu, kadın-erkek ayrımı olmadan da yapılırdı mı bu mobbingler, bu söylemler onun ayrımını çok yapamamakla birlikte iş yerinde yöneticimden ya da arkadaşlarımdan mobbinge maruz kaldığım zamanlar oluyor.

K6; Maalesef yaşıyoruz zaman zaman. Mesela rahatsız edici mesajlar da alabiliyoruz. Şöyle bir örnek verebilirim: Bir basın toplantısına gidecektim. Toplantı saatini geçirmiştım. Haberi de yapmam lazımdı. Toplantı notlarını istediğim, rica ettiğim bir arkadaşım verdi ama sonrasında da sürekli mesajlarla rahatsız etmişti beni... Bir keresinde de yönetici pozisyonu boşalmıştı iş yerinde. Geçici olarak içimizden muhabir arkadaşlardan biri bakacaktı bu göreve. Çalışan arkadaşlar içinde en kıdemli ve yetenekli bendim ancak beni seçmek yerine bir erkek arkadaşı seçtiler. Bu durumu kadın olduğum için yaşadığımı düşünüyorum. Hatta bundan eminim. Çünkü erkeklerin bir kadından emir almayı istemediğini biliyorum. Bu durum onlara “nedense” zor geliyor.

Kadın katılımcıların görüşlerine bakıldığında; K1’in habere gönderilme ve haber yapma sürecinde erkek ve kadın gazeteciler arasında ayrım yapılıyor olmasını, K2 ve K3’ün kılık kıyafet ve giyim biçimine karışılmasını, K4’ün toplantılarda ve iş ile ilgili konularda kendi görüş ve açıklamalarına yeterince değer verilmemesi ve saygı gösterilmemesini, K6’ın rahatsız edici iletişim biçimini mobbing olarak algıladığı görülmektedir. Bu kapsamda, kadın katılımcıların üzerinde ağırlıklı olarak uzlaştıkları bir mobbing belirteci veya göstergesinden söz edilememekle birlikte esasında her bir katılımcı farklı bir mobbing durumunu ortaya koymaktadır denilebilir. Bu nedenle işyerinin kadınlara yönelik farklı şekilde ve biçimlerde mobbing olgusu geliştirdiği ifade edilebilir.

Kadın ve erkeklerin “İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı Hakkındaki Görüşleri” nin farklı olmasının nedeni olarak şunlar söylenebilir: Öncelikle erkek katılımcıların hem mobbing hem de cinsiyet temelli ayrımcılık konularında yeterince bilgili ve ilgili olmadıkları ifade edilebilir. Mobbingi erkeklerde zaman zaman yaşayabildiklerinden olumsuz etkileri konusunda görüş birliği içerisinde olmakla birlikte cinsiyete dayalı ayrımcılık konusunda farkındalık eksikliği yaşamaktadırlar denilebilir. Zira bir kadın gazeteciyi kadın olduğu için sahaya göndermemek koruma duygusu gibi gerekçelerle karşılanabilmektedir. Diğer yandan kadın katılımcıların örnekler vererek yaşadıkları ayrımcı tutumları açıkladıklarında, erkeklerden çok farklı bir bakış açısına sahip oldukları anlaşılabilmektedir.

#### **3.6.4. Kariyer İlerlemesi ve Fırsatları**

Araştırmanın üçüncü teması, literatürde sıkça yer bulan kadın ve erkek çalışanlar arasında kariyer fırsatları bakımından eşitliğin olup olmadığıdır. Literatürde bu konuda yapılan bazı araştırmalara göre; “eğitim, gelişim, terfi gibi kariyer yönetimi konularında büyük oranda kadın ve erkeklerin kurumlarda eşit eğitim-gelişim olanaklarına sahip olduğu düşünülmekte iken, terfi fırsatlarında oran oldukça azalmaktadır. Bu durum her ne kadar eğitim-gelişim fırsatlarında eşit veya benzer fırsatlara sahip olsalar bile kadınların terfilerinin önlerinde bir bariyer olarak görülmektedir” (PWC, 2018). Bazı çalışmalarda “evli ve çocuklu kadınların iş yaşamında erkek meslektaşlarına nazaran daha az terfi ve ödül alabildiği” (Weyer, 2006; Ögüt, 2006) ortaya konulmuştur.

Diğer yandan kadınların en çok hizmet sektörlerinde istihdamının yoğunlaşması Standing (1999) tarafından “işgücünün kadınlaşması” olarak adlandırılmıştır. Özkan ve Karaaslan (2009)’a göre işgücü piyasasında kadınlar genellikle erkeklerin ilgi göstermediği boşlukları doldurmaktadır. Araştırmada görüşlerine başvuru katılımcıların kariyer ilerlemesi bakımından cinsiyet ayrımcılığının durumu ve kariyer ilerlemesinde eşit fırsat verilip verilmediği hakkındaki görüşleri Tablo 3.8’de gösterilmiş ardından katılımcıların ifadeleri aktarılmıştır.

**Tablo 3.8 Kariyer İlerlemesi ve Fırsatları Hakkındaki Görüşler**

K	Görüşler	E	Görüşler
K1	Kadının duygusal olduğunu belirterek üst kademelerde erkeklerin yoğunlaştığını düşünmektedir.	E1	Başarıya bağlı olarak kariyer fırsatlarının eşit sunulduğunu düşünmektedir.
K2	Her işi yaptıkları için erkeklerin kadınlara göre daha avantajlı olduğunu düşünmektedir.	E2	Erkek çalışanların kariyer ilerlemesi konusunda kadınlardan daha avantajlı olduğunu düşünmektedir.
K3	Erkeklerin kadınlara göre yüksek mevkilerde olduğunu kadınlar için terfi durumun güç olduğunu düşünmektedir.	E3	Önceliğin ve fırsatların erkeklerde olduğunu düşünmektedir.
K4	Kadın ne kadar başarılı olursa olsun yükselmesinin çok zor olduğunu düşünmektedir.	E4	Ofis ortamında kadınların, sahada erkeklerin avantajlı olduğunu düşünmektedir.
K5	Erkeklerin kadınlara göre daha fazla terfi aldığını düşünmektedir.	E5	Erkek çalışanların kariyer ilerlemesi konusunda kadınlardan daha avantajlı olduğunu düşünmektedir.
K6	Toplum tarafından kadınlara yüklenen rollerden dolayı kariyer fırsatları bakımından erkeklerin avantajlı olduğunu düşünmektedir.	E6	Ataerkillik olgusu nedeni ile erkeklerin kadınlardan daha avantajlı olduğunu düşünmektedir.

Katılımcıların görüşlerini göre oluşturulan Tablo 3.8'e bakıldığında hem erkek hem de kadın katılımcılar kariyer ilerlemesinde erkek çalışanların daha avantajlı olduğu konusunda birleşmektedirler. Bu konuda “Yükselme/terfilerde kadın ve erkeklere eşit fırsatlar veriliyor mu?” sorusuna bazı kadın katılımcılar şu şekilde cevap vermiştir.

K2; Maalesef ağırlıklı olarak erkek tercih ediliyor. Çünkü erkek her işe koşar her şeyi yapar mantığı ile bir ko-pilot olarak kadın değil de erkek tercih ediliyor. Başarılı kadınlar çok sektörde ama kadın biraz daha erkeğin gölgesinde kaldığından onun başarısından istifade etmeye çalışıyorlar, onun bilgi birikiminden, ama kadının adı olmuyor. Yani o başarı yine erkeğin oluyor. Mesela bazı ödül törenlerinde haberin büyük kaynağı kadın muhabir ya da sayfa sekreteri olabiliyor ama onun dışında erkek muhabir yapmış gibi o alıyor yani erkek ön plana çıkarılıyor. Tamamen yöneticilerin inisiyatifi üzerinden yürüyor. Şunu da ekleyeyim mesela, bir sayfa sekreteri yani büroda çalışma durumları söz konusu olduğunda ‘editörlük gibi’ kadın büroda kalsın alan çalışmalarına çok fazla dâhil olmasın, erkek gitsin oluyor. Bizim sektörümüzde ağırlıklı olarak kadın çalışanlar eğer kendini geliştirirse daha çok sayfa sekreteri olarak görevlendiriliyor. Saha çalışmalarında çok yer almıyor ne yazık ki. Böyle olunca kendini geliştiremiyorsun saha deneyimin, tecrüben az oluyor yükselme gibi fırsatlardan yararlanamıyorsun.

K3; Bir keresinde yönetici pozisyonu boşalmıştı iş yerinde. Geçici olarak içimizden muhabir arkadaşlardan biri bakacaktı bu göreve. Çalışan arkadaşlar içinde en kıdemli ve yetenekli bendim ancak beni seçmek yerine bir erkek arkadaşı seçtiler. Bu durumu kadın olduğum için yaşadığımı düşünüyorum. Hatta bundan eminim. Çünkü erkeklerin bir kadından emir almayı istemediklerini biliyorum. Bu durum onlara “nedense” zor geliyor.

K2 ve K3 işyerinde mobbingin önemli unsurlarından biri olan kariyer ilerlemede erkekler ile aralarındaki eşitsizliğe dikkat çekmişlerdir. Onlara göre kadınlar, hak ettikleri şekilde terfi ve kariyer ilerlemesinden mahrum kalmaktadır.

K4; Kadın ne kadar başarılı olursa olsun yükselmesi çok zor... Basın sektöründe istatistiklere bakıldığında da kadın yöneticilerin çok daha az olduğunu görebilirsiniz. Kadın çalışanlara üst düzey yöneticilik vermekten kaçınıyorlar. Çünkü kadın anne ve eş rolüyle aile ve ev yaşamında erkeklerden daha fazla sorumluluk sahibi olduklarından üst kademelerde pek tercih edilmiyor. Kadın işe alınırken bile evli misin, çocuğun var mı bunlar sorulabilirken erkeklere bunların sorulduğunu hiç duymadım.

K5; Eşit fırsat verilmiyor diye bir tabir kullanmak ne kadar doğru bilmiyorum ama baktığım zaman erkeklerin daha yüksek mevkilerde olduğunu görüyorum kurumda. Bunda CEO'dan tutunda onun yardımcıları bile şu anda hep erkek. Erkekler kadınlardan emir almak istemez zaten. Bu nedenle kadınları engellendiklerini düşünüyorum. Ayrıca kadın yönetici olsa evlenip gider ya da evde ev mesaisi de var olacağından yükselmelerine engel bu durumlar ya da çok zor... Şu anda kurumumuzda erkeklerin sayısı daha fazla. İşe alımlarda da kadınların bekâr ya da evli olup olmadığı bile direkt soruluyor. Çocuk sayısı, hamile misin, okuyan çocuk sayısı ne? gibi sorulara maruz kalınıyor. Ama bu sorular erkeklere sorulmuyor hiçbir zaman, diye düşünüyorum.

K6; Bakıldığında genelde her sektörde kadının toplumdaki öncelikli konumunun ev kadınlığı, aile hayatı, olduğu düşünüldüğünden ilk önce terfilerde erkekler tercih ediliyor. Basın sektöründe de mesai kavramının olmaması, çalışma şartlarının zorluğu, karşılaşılan güçlükler göz önüne alındığında erkekler tercih ediliyor. Kadın evine zamanında gitsin, eşi ile çocuğu ile ilgilen sin yani aile hayatını çekip çevirsin diye bakılıyor. Bu yüzden kadının üst mevkilerde yer alması her zaman çok zor. Hep daha fazla çalışmalı, daha fazla emek vermeli bir yerlere gelebilmek için. Yoksa hep standart pozisyonlarda emekli oluncaya kadar devam ediyorlar.

Kadın katılımcıların görüşleri birlikte değerlendirildiğinde kariyer ilerlemedeki engellerin öncelikle kadınlara yüklenen sosyal rollerden kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Ardından erkeklerin egemen olması ve kadınlardan emir almaya direnç göstermeleri ve son olarak da erkeklerin her işi yapacağı konusunda işverenin veya yöneticinin genel kanaatinin olması kadınların önünde kariyer bariyerlerini oluşturmaktadır. Bu konuda bazı erkek katılımcıların görüşleri ise şu şekildedir;

E1; Özellikle gazetecilik mesleğinde yöneticiler bazen, 'özellikle kadın yöneticiler' erkek çalışanlar veya muhabirlerle çalışma taraftarı olabiliyor mesleğin zorluklarından dolayı. Yükselme konusunda da biraz kişinin başarısına bağlı bu durum diye düşünüyorum.

E2; Aynı işi yapabilecek eşit pozisyonda, kişilerden erkek daha çok tercih ediliyor. Bu da kadının toplumsal rollerinden kaynaklanıyor. Yani aynı pozisyondaki bir erkek muhabir hafta sonunu bir şekilde işte değerlendirirken bir kadının değerlendiremeyeceği. Ya da iş seyahatleri olduğunda erkeler kadar rahat gidemeyeceği. Yani kadın evli ise çocuğu falan varsa ev hayatı içindeki durumları göz önüne alınıyor. Erkekler için bunlar düşünülüyor. Bu nedenle eşit fırsat verilmiyor yani.

E3; Kariyer sıralamasında erkeklere öncelik tanınıyor. İşi daha rahat götürebilir gibisinden. Toplumumuzda kadının sorumlulukları fazla ya ondan. Mesela kadın çocuğuna bakıyor, yemek yapacak falan eve gitmesi gerekiyor... Bir de akşam geç saatlerde bittiği için gazete, orda en son çıkan, gazeteyi kapatan kadın olmasın erkek olsun diye de tercih sebebi olabiliyor erkelerin yönetici olması.

Erkek ve kadın katılımcılar kariyer ilerlemesi konusunda benzer hatta aynı ifadeleri kullanmışlardır. Kariyer olanakları bakımından kadınların sosyal rollerinden ileri gelen gerekçelerle erkeklere göre daha geride kaldıkları anlaşılmıştır. Bu durum tüm katılımcılar tarafından gazetecilik mesleğinin getirdiği zorluklarla açıklanmaktadır. Zira mesleğin zorluğu erkekleri öne çıkarmakta bundan dolayı da erkekler kariyer basamaklarında kadınlara göre daha hızlı ilerleyebilmektedir. Ancak söz konusu kariyer engelleri gazetecilik mesleğine vurgu yapılarak ifade edilmiş olup, diğer meslek dalları için araştırma yapılarak önermeler ileri sürülmesinde fayda vardır.

Erkek katılımcılar tarafından ileri sürülen ve dikkat çekici bulunan bir görüşe göre; gazetecilik mesleğinde kadın yöneticiler bile erkeklerle çalışmayı tercih etmektedir. Bunun nedeni olarak da yine tüm katılımcıların üzerinde hem fikir olduğu erkeklerin her işi günün her saatinde yapabileceği anlayışından kaynaklanmaktadır denilebilir. Başka bir açıdan değerlendirme yapıldığında ise bu durum kadının kadına yönelik mobbingi olarak da nitelenebilir. Her iki yargı için de daha kesin açıklamalar yapılabilmesi için kadın gazete yöneticileri ile ayrı bir çalışma yapılarak durumun ortaya konulması gerekebilir.

Kadınların kariyer fırsatları önündeki engeller hakkında değerlendirme yapan Acuner ve Sallan (1993: 79-80)'a göre "istihdam" birincil ve ikincil işgücü piyasaları halinde ayrılmıştır. Birincil piyasada ödemeler yüksek ve işler uzmanlık istemektedir. Bunun yanında ilerleme olanakları fazla ve dikey geçişler oldukça yüksektir. İkincil piyasada ise ücretler düşük, iş düzeyinde nitelik aranmamaktadır ve yükselme oranları çok düşüktür. İş güvencesi bakımından da ikincil piyasa çok zayıftır. Kadınlar bu iki piyasa arasında daha çok ikincil piyasada yer almaktadırlar. Bununla birlikte kadının yükselmesi ve yüksek iş güvencesine sahip olması pek mümkün değildir. Sonuç olarak yöneticilik 'erkek işi' olarak tanımlanır ve kadınların yönetici pozisyonuna gelmelerinin önünde; çalışan kadınların 'işe bağlı olmama', 'yüksek iş değiştirme oranı', 'aile sorumluluklarının getirdiği katılım sınırlılığı' gibi nedenlerin yer aldığı ve kadınların birincil piyasada yer bulamadıkları görüşü ileri sürülmektedir". Bu konuda Dr. Uzkut şunları ifade etmektedir;

Şimdi benim gördüğüm ve edindiğim kanaate göre politikacılar kadınların çalışmasını işsizliğin bir numaralı sebebi olarak görüyor. Bunu iktidardaki birçok arkadaşla da konuştuk. İşsizliğin en büyük

sebebinin kadınların çalışması olduğunu söylüyorlar. Kadın çalışmazsa işsizlik sorunumuz olmayacak diyorlar. Bu kadar basit... Bu kadar kadın çalışmasa işsizlik sorunumuz yok bizim diyor, kadın çalıştığı için işsizlik sorunumuz var diyor. Bunu böyle gören bir zihniyet de var. Diğer yandan eğer bir yerde yükselme durumu varsa işveren erkeği tercih ediyor. Neden... kadını tercih ettiği zaman hani doğumdur, evlenmedir, süt iznidir vs. bunların hepsinde ‘zorluk yaşayacağım ben’ diyor. Erkeği tercih edersem böyle zorluklar yaşamayacağım. Zaman kısıtlaması falan... evinde de çünkü yapacağı bir sürü iş var diyor. Yani aynı pozisyonda aynı eğitimde aynı durumdaki iki kişiden erkek tercih ediliyor. O yüzden erkeklerin yetkili bir yere gelmesi de daha kolay oluyor.

Yukarıda aktarılan görüşme ve bilgilere göre sonuç olarak Maddock (2000) tarafından ileri sürüldüğü gibi doğrudan görülen mobbing ve taciz hadiseleri ile birlikte “katı biçimli” eşitlik yani erkek ile kadına aynı işi vermek ancak kadının bu işte fiziki yetersizlik nedeni ile başarısız olabileceği önermesi bağlamında kariyer ilerlemesinde kadının önünü kesilebilmektedir. Bununla birlikte uzun ve yorucu çalışma saatleri, çalışan birey olarak analık hakları gibi konularda pek çok işveren yasal sınırları zorlarcasına uygulamalarda bulunduğundan iş yaşamında kadın için pek çok zorluk ortaya çıkmaktadır. Bu zorluklara kadının anne rolü ve geleneksel cinsiyet rolleri de eklendiğinde doğal bir sonuç olarak kadının hareket alanı oldukça daralmakta ve yaşamı zorluklarla örüntülü hale gelebilmektedir. Bu olguları bir araya getirerek değerlendirmeler yapan yazar, kadının iş yaşamında karşılaştığı zorlukların ve kendisine uygulanan mobbingin kökeninde asli unsur olarak örgütsel kültürün ve diğerlerinin tutumlarının başrol oynadığını ileri sürmektedir (Maddock, 2000; Biçerli, 2005; Özkan ve Özkan, 2010).

### **3.6.5. Mobbinge Maruz Kalma Düzeyi**

Araştırmanın dördüncü teması, kadınların mobbinge maruz kalma düzeylerinin tespit edilmesi ve bu durumun öncül ve ardıllarının ortaya konulabilmesi amacıyla kadın katılımcılara “İş yerinizde kadın olmanızdan dolayı sözel ve/veya davranışsal mobbing yaşıyor musunuz?” sorusu, erkek katılımcılara da “İş yaşamınızda yöneticiniz ve/veya iş arkadaşlarınız tarafından mobbing ile karşılaşılıyor musunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Bu şekilde kadın çalışanların “kadın” kimlikleri ile mobbing durumu arasında, erkek katılımcıların da yöneticileri ile aralarındaki mobbing durumu hakkında tespitler yapılmaya çalışılmıştır. Bu amaçla katılımcıların mobbinge maruz kalma durumları hakkındaki görüşleri Tablo 3.9’da gösterilmiş, ardından katılımcıların ifadeleri aktarılmıştır.



**Tablo 3.9 Mobbinge Maruz Kalma Düzeyi Hakkındaki Görüşler**

K	Görüşler	E	Görüşler
K1	Sert ifadeler, mesainin bitmesine yakın son dakikada iş verilmesi, bilinçli olarak “iş” ile zorlama yapıldığını düşünmektedir.	E1	Kadınların daha avantajlı olduğunu ileri sürerek mobbing olgusuna mesafeli durmaktadır.
K2	Haber yapımında eşit fırsat verilmediğini, özellikle masa başı işler verildiğini, habere gideceğinde kıyafetine karışılarak baskılandığını düşünmektedir.	E2	Yöneticisinin dikte ettiği görevleri mobbing olarak algılamaktadır.
K3	Kadının kadına mobbingi şeklinde bezdirilmeye veya kariyer ilerlemesinin yavaşlatılmaya çalışıldığını düşünmektedir.	E3	Kıskançlık ve çekememe durumunun her zaman görülebileceğini bu durumun iş yaşamının doğasında olduğunu ileri sürerek mobbing olgusunun abartıldığını ileri sürmektedir.
K4	Bazen kendi işi dışında olan başka işlerin verilerek meşgul edildiğini ancak erkeklere böyle görevler verilmediğini bu şekilde baskılandığını düşünmektedir.	E4	Mobbing ile karşılaşmadığını ifade etmektedir.
K5	Bazı haberlerin zamana yayılması oldukça doğal olmasına rağmen yöneticinin kendisinden çok kısa sürede sonuç beklemesi ve bunun da mümkün olmaması halinde başarısız olarak gösterilmesinin kariyeri önünde engel olduğunu düşünmektedir.	E5	Kadınların daha avantajlı olduğunu ileri sürerek mobbing olgusuna mesafeli durmaktadır.
K6	Firma açılışı, güzellik merkezi açılışı vb. tarzda haberlere yönlendirilmesinin diğer haberlere ise erkeklerin gönderilmesinin kariyeri önünde engel olduğunu düşünmektedir.	E6	Kıskançlık ve çekememe durumunun her zaman görülebileceğini bu durumun iş yaşamının doğasında olduğu ileri sürerek mobbing olgusunun abartıldığını ileri sürmektedir.

Cinsiyetçilik bağlamında ele alındığında genel olarak kadın çalışanların mobbinge maruz kalmalarının arka planında yine cinsiyete dayalı iş bölümü anlayışının temel faktör olduğu pek çok çalışmada bir kez daha kendini göstermektedir (Tufan-Tanrıöver, 2000; Şenesen ve Pulhan, 2005; Tutar, 2006; Parlaktuna, 2010; Negiz ve Yemen, 2011).

İş yaşamında kadın çalışanların mobbinge maruz kalma düzeylerinin ölçülmesi nicel çalışma konularından biri olup bu konuda “LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) Ölçeği” ile Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) gibi bazı nicel yöntemlerin kullanılabilmesi mümkündür. Kadınların mobbinge maruz kalma düzeylerinin tespit edilmesinde literatürde genellikle sosyal, demografik, örgüt kültürü-iklimi ve yapılan iş vb. değişkenleri bakımından incelemeler yapıldığı görülmüştür (Gün, 2010; Karşlıoğlu, 2011; Yaman, 2009; Karsavuran, 2014). Bu başlık altında mobbinge maruz kalma düzeyi bakımından bir dereceleme yapılmamış olmakla birlikte erkek ve kadın katılımcıların mobbinge maruz kalıp kalmadıklarına yönelik algılarının durumu hakkında tespitler yapılmaya çalışılmıştır. Kadın katılımcıların bazılarının mobbing yaşayıp yaşamadıkları hakkındaki ifadeleri şu şekildedir;

K1; Kadın olarak daha çok mobbinge maruz kalıyoruz tabii. Kadın sesini erkek kadar çıkaramıyor çünkü. Tepki veremiyor, içine atıyor çoğu zaman. Erkek öyle değil bağırıp çağırabiliyor, kavga edebiliyor. Ben genelde kadın ağırlıklı çalışan bir ofisteyim şu anda. Benim çalışma arkadaşlarımın çoğunluğu kadınlardan oluşuyor. Yöneticimizde kadın. Genelde “a ne güzel, hep kadınlarla çalışıyorsunuz” derler. Bu güzel gibi gözükse de aslında inanın öyle değil. Hani derler ya “kadının kadından dostu olmaz” diye. Öyle bir söz vardır. Sanki bu sözü senelerce yaşatmak için uğraşıyormuşuz gibi sürekli. Özellikle hemcinslerimizle birbirimizi aşağıya çekme, başarıları engelleme modundayız. Bu hırslarımızı niye birbirimizin üzerinde deniyoruz? anlamış da değilim. Bir güç gösterisi sanki. Ben daha iyiyim, daha mükemmelim gibi.

K3; Kadın olsun erkek olsun iki cins de mobbing yaşıyor ama kadınlar daha fazla. Örneğin kadınlarda biraz daha giyim-kuşam konusunda kapalılık bizim kurumumuzda geçerlidir. Bu yüzden kişilerin birimlerinin değiştirildiğini ya da bizim kurumumuzdan gönderildiğini ya da sosyal medya hesaplarından iktidarla ilgili olumsuz yorumlar yapıldığı zaman bu kişilerin ilişkisinin kesildiğine şahit olduğumuz için otomatikman bizde bunları, aynı şeyler başımıza gelmesin diye yapmadığım için belki mobbinge maruz kalmadım. Yapsaydım aynı şeyler benim başıma da gelecekti. Mecbur itaat ediyorum yani...

K5; Şimdi bizde doğrudan mobbing tarzı bir durumdan söz etmek pek mümkün değil. Mobbing var ama görünümü farklı. Şöyle ki; ben kadın olduğun için bu habere gitme, sen bu haberi yapma. Ya da akşam bir eylem var. Aman sen gitme de şu gitsin diye yapılabiliyor bazen. Haberi yapamayacağımdan değil, cinsiyetçi ayrımcılıktan kaynaklı oluyor.

K6; Maalesef mobbing yaşıyoruz zaman zaman. Mesela rahatsız edici mesajlar da alabiliyoruz. Şöyle bir örnek verebilirim: Bir basın toplantısına gidecektim. Toplantı saatini kaçırmıştım. Haberi de yapmam lazımdı. Toplantı notlarını istediğim, rica ettiğim bir arkadaşım verdi ama sonrasında da sürekli mesajlarla rahatsız etmişti beni. İletişim kurmaya zorlamıştı hiç istemediğim halde, sürekli. Çok gerilim oldu aramızda sonrasında. Konuşmuyoruz şu an....

Kadın katılımcıların ifadelerinden yola çıkarak genel olarak işyerlerinde farklı şekillerde mobbinge maruz kaldıkları görülmektedir. Bu bilgiye istinaden kadın katılımcılardan mobbinge maruz kalma şekilleri hakkında bilgi vermeleri ya da açıklama yapmaları talep edilmiştir. Alınan cevaplardan bazıları şu şekildedir;

K1; (Yöneticisi kadın) Bütün gün ben burada, ofiste haber beklemişim. Dolayısıyla yapılacak bir iş varsa, gün içinde verilebilir. Özellikle akşam saatinde “aa şu haberde vardı” deyip benim geç çıkmama ya da o işi eve götürmeme neden olan zaman dilimlerini seçiyor nedense. Kasıtlı olduğunu düşünüyorum çünkü bu haberin geldiğini sabah zaten biliyor... Yazılacaksa bu, gazeteye yetiştirilecekse zaten gün içinde verilir. Dolayısıyla o haberi bekletmenin de bir anlamı yok... Bu bir kere olan bir şey değil. Çoğu zaman yapıyor... Yaşadığı özel sıkıntılarını yansıtıyor diye düşünüyorum. Kendisi bekâr... Eve istediği saatte gitmesi sorun değil onun için. Ama benim işimden sonra bir de aile hayatım var ilgilenmem gereken. Dolayısıyla yaşattığı bu durumlar can sıkıcı oluyor.

K3; Kadın da erkek de yaşıyor... Ama mesela kıyafet yönünden kadınlar biraz açık giyinmişse mobbinge maruz kalıyor. Mesela kadın mini etek giymişse yönetici bundan rahatsız oluyor. İş yerine kadın mini etekli gelmişse bakışlar değişiyor. Niye bu şekilde geldin rahatsız oldum imalarında bulunuyor ve ona verilecek bir işi erkek arkadaşına vererek önemsiz işleri ona yaptırıyor. Bunları hep gözlemlediğimden bende yöneticimle basın danışmanı olarak onunla ilçe ziyaretlerine gittiğimde etek giymemeye, elbise giymemeye özen gösterirdim ki arabada benimle gittiğimde rahatsız olmasın diye... Hatta bir gün kırmızı oje sürmüştüm. Niye kırmızı oje sürdün şeklinde bir ifadeyle karşı karşıya kaldım. Direkt bunu bana söylemese bile aslında ojenin renginden yöneticimin rahatsız olduğunu hissettim. Eğitimli de olsan meslek sahibi de olsan kadın olduğun için herşeyine dikkat etmek zorunda kalıyorsun, stres yaşıyorsun.

K4; Mesela bir görev verileceği zaman, iş paylaşımı yapılacağı zaman erkeklere farklı işler bana farklı işler verilebiliyor. Kategori olmuş bazı alanlar. Erkeğin gideceği haberler kadının gideceği haberler gibi... Tamam, mesela bir kamera taşıma, bir tripot taşıma bana göre olmayabilir güç olarak. Evet kadın fiziksel anlamda biraz daha zayıf olabilir, fakat bir spor haberine bir polis-adliye haberlerine bende gidip yapabilirim, çekimini bende yapabilirim. Ama sen kadınsın iş kaçmasın düşüncesiyle göndermeyebiliyorlar. Bu görevi bana yazmıyorlar. Evet erkek bu alanların daha çok içinde olduğu için haberi daha kolay toparlayıp yazar şeklinde pozitif ayrımcılık gibi algılansa da kadınlara her alanda fırsat verilmeli. Bu alanlarda da çok başarılı gazeteci örnekleri biliyoruz. Bu tür yaklaşımlardan açıkçası rahatsızlık duyuyorum.

Bir önceki başlıkta erkek katılımcılardan biri, kadın yöneticilerin daha çok erkekler ile çalışmayı tercih ettiği görüşü, K1 tarafından ileri sürülen “kadının kadından dostu olmaz” deyişi ile işyerinde pembe mobbingin varlığı bir anlamda teyit edilmiş olmaktadır. Kadınların mobbinge maruz kalma şekillerine bakıldığında ise şu şekilde bir sırlama yapmak mümkündür;

- Yapılan işin zorlaştırılması, çıkış saatine yakın iş verilerek çalışma saatlerinin uzatılması/esnetilmesi,
- Yöneticinin (kadın ya da erkek) kendi şahsi sorunlarını yansıtması ve bu şekilde iş ortamında gergin ve huzursuz edici bir atmosferin oluşturulması,
- Yöneticinin (kadın ya da erkek) kendi yaşam biçimine göre diğerlerini koordine etmesi onlara karşı empati kurmaması,
- Önemsiz veya görece basit işlerin erkeklere verilmesi,
- Kılık-kıyafete karışılması,
- İşyerinden ya da işyeri dışından rahatsız edici mesajlar,
- Kadın olarak gösterilen başarıdan eşit statüdeki diğer erkek çalışanların rahatsız olması, hak edilmediğini düşünmesi veya buna inanmaması,

- Erkeklerle gösterilen mesafeli duruş ve saygının aynı ölçüde kadınlara gösterilmemesi şeklinde geliştiği görülmüştür.

Kadın katılımcıların verdikleri cevaplardan anlaşıldığı üzere mobbinge maruz kaldıklarında genellikle içe atma, dayanmaya çalışma, bir şekilde atlatmaya çalışma vb. tutumlar sergiledikleri görülmüştür. Mobbinge maruz kalıp kalmadıkları konusunda erkek katılımcıların da görüşlerini açıklamaları istenmiş ve alınan cevaplar şu şekilde olmuştur:

E1; Ben bizzat kendim karşılaşmadım. Ama çalışma hayatında böyle mobbing uygulamaları oluyor. O da sizin bir üst yöneticinizin artık sizle veya ekibi ile çalışma ortamındaki duruma bağlı. Tabii herkesle her oranda aynı anlaşma olmuyor. Tabii bu özellikle gazetecilik mesleğinde bu işin ekip ruhuyla yapılmasının gerektirdiği durumlarda oluyor. İyi bir ekip başarılı olabiliyor. İyi bir yönetici altındaki iyi bir muhabirle, foto muhabiriyle ve kameramanla düzeyli veya iyi bir ilişki yakaladıktan sonra bunun başarıları olabiliyor. Tabii iş hayatında kişiler arasında zaman zaman anlaşmazlıklar oluyor. Bu anlaşmazlıklar kişisel hırslara da yansiyabiliyor. Böyle zaman zaman mobbing uygulamaları olabilir. Nasıl olabilir? Sana fazla görev yazmak gibi, hafta sonu mesai yazmak gibi veya yaptığın bir haberi çektiğin bir fotoğrafı beğenmemek gibi. Aslında iyi olsa bile yaptığın haber veya çektiğin fotoğraf çok güzel olsa bile bunu beğenmiyorum diyebiliyor. Yani yöneticinin kişisel egolarından, kişisel tercihlerinden dolayı işinizi beğenmemek tarzında bir mobbing bizim meslekte fazlasıyla var.

E5; Mobbing uygulama bize yeni bir kavram olarak sunuluyor. Fakat geçmişte de var olan bazı hareketler, baskılar oluyordu ama buna müdür bana taktı diyorduk. Zaman zaman yaşadığım oluyor benimde. Yöneticim gibi düşünmediğim ya da onun istediği gibi cevap vermediğim için. Yani yöneticimin düşüncesinin dışındaysa dediklerim herkesin içinde alay konusu yaptığı oluyordu. Önerilerimi küçümseyerek kahkaha atılabiliyor ya da görmezlikten gelebiliyor... Bunlar yaygın olan hareketler. Yöneticinin objektif olup her türlü konuyu değerlendirmesi gerekir.

E6; Birincisi, basın sektöründe mobbing olmaz. Mobbing kim tarafından gösterilir yönetici tarafından bir de çalışma arkadaşları tarafından gösterilir. Bir gazeteci eğer gazeteciye zaten gazeteciliğin hasetlerinden bir tanesi mobbing uygulamamaktır. Mobbing uygulayanlara karşı mücadele etmektir. Mobbing uygulayanlara karşı mücadele eden bir kişi bir kadına mobbing uygular mı! Ya da kendisine mobbing uygulanmasına müsaade eder mi! Ya da bir başkasına mobbing uygulanmasına yardım ve yataklık edebilir mi! ...

Erkek katılımcıların ifadelerinden anlaşıldığı üzere genel olarak işyerinde mobbing olgusundan haberdardır. Ancak erkek katılımcılar işyerinde mobbing olgusunu kavramsal açıklamalar ile tanımlamakta ve yöneticileri olan ilişkilerinde olağan gerilimleri de mobbing olarak görmemektedirler. Diğer erkek katılımcılar mobbinge, kendileri dışında gelişen bir kavram gibi yaklaşırken E6'da görüldüğü gibi mobbingi reddeden beyanlar da ileri sürmektedirler. Bu hali ile erkek ve kadın katılımcıların farklı düşündüklerini belirtmek mümkündür.

Diğer yandan yapılan görüşmelerden elde edilen gözlem ve kazanımlara göre erkeklere “mobbinge maruz kaldınız mı?” sorusu sorulduğunda onlardan kendilerindeki bir zayıflığı veya zaafi anlatmaları istenmişçesine çekinceli tutum sergiledikleri görülmüştür. Erkeklerin mobbinge maruz kalsa bile bunu olağan bir gerginlik, yanlış anlama, gelip geçici birşey vb. şeklinde değerlendirme eğilimde oldukları anlaşılmıştır. Kadınlar ise maruz kaldıkları mobbing durumu hakkında ayrıntılı açıklamalarda bulunmaktan çekinmemişlerdir.

### **3.6.6. Mobbinge Maruz Kalmanın Etkileri**

Literatürde mobbingin etkileri konusundaki çalışmaların sonuçlarına bakıldığında mobbingin intihara dâhi varabilen olumsuzluklara neden olabildiği ifade edilmektedir. Mobbing, birey, örgüt ve toplum üzerinde olumsuz, sosyal, psikolojik ve ekonomik etkilere yol açmaktadır. Örgütün ve organizasyonun performans seviyesini sürdürme yeteneğini zayıflatır ve çözülemeyen kalıcı örgütsel sorunlara neden olur. Sağlıklı ve insancıl bir çalışma ortamının kaybı, işyerinde yoğun bir mobbing ikliminin egemenliği ve iş tatmininin azalması nihayetinde de hem kişinin psikolojik sağlığının bozulmasına neden olur hem de örgütsel düzensizliğe yol açar. Ayrıca mobbing örgütsel bir politika veya iklim niteliğini kazanırsa başka bireylerin de bundan etkilenmesine yol açabilir (Clarke, 2002; Jacobshagen, 2004; Schat ve Kelloway, 2003; Demirbilek, 2007: 114). Diğer yandan etkileri ve görülme sıklığı bakımından kadınların erkeklere göre daha fazla mobbing davranışına maruz kaldığı ortaya konulmuştur (Yılmaz, Özler ve Mercan, 2008; Yüçetürk, 2005). Bununla birlikte mobbing ile kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı arasında yakın ilişkilerin tespit edildiği çalışmalar olduğu da görülmektedir. Örneğin Turan (2006), Yavuz (2007), Acar ve Dünder (2008), Köse ve Uysal (2010), Koçak ve Hayran (2011), Bahçeci Geçici ve Sağkal (2011), Alparslan, Çetinkaya Bozkurt ve Özgöz (2015) gibi araştırmacılar yaptıkları çalışmalarda; kadınların iş yaşamlarında hem cinsiyet ayrımcılığına hem de mobbinge ilk derecede maruz kaldıklarını ortaya koymuştur. Yapılan araştırma ve bunlara dair ileri sürülen bulgulara göre mobbing kavramının ağırlıklı olarak kadınlar etrafında geliştiği ve yoğunlaştığını ifade etmek mümkündür. Bu kapsamda Tablo 3.9’da kadınların mobbinge maruz kaldıklarında nasıl bir tutum sergiledikleri gösterilmiştir.

**Tablo 3.10 Mobbinge Maruz Kalma ve Sergilenen Davranış**

<b>K</b>	<b>Görüşler</b>
K1	Toplumda mobbinge maruz kalınca hak arama kültürünün gelişmediğini bu nedenle elinden birşey gelmediğini belirtmiştir.
K2	İşini kaybedeceği endişesi ile yasal olarak bir tepki vermemekle birlikte, şikâyet ettiğinde bir sonuç alamayacağını belirtmiştir.
K3	Mobbingin sonucunda bir aşamadan sonra işini kaybetme riski olduğu düşüncesi ile gerektiğinde yasal yollara başvurabileceğini ifade etmiştir.
K4	Mobbing ile mücadeleye inanmıyor, yasal yollara başvurursa bile olumlu birşey çıkmayacağını düşünüyor.
K5	Yasal yolların çözüm olacağını düşünmediği gibi iş arkadaşlarından destek almayı tercih etmektedir.
K6	İşini kaybedeceği endişesi ile yasal olarak bir tepki vermemekle birlikte, şikâyet ettiğinde bir sonuç alamayacağını belirtmiştir.

Tablo 3.10’da görüldüğü üzere katılımcı kadınların genel olarak mobbing ile mücadelede sonuç alamayacakları kanaatinde oldukları anlaşılmaktadır. Çalışmanın önceki bölümlerinde de ifade edildiği gibi kadın ya da erkek fark etmeksizin mobbinge maruz kişinin psikolojik iyi olma hali olumsuz bir yöne doğru kaymakta, bu durum devam ettiğinde de işten uzaklaşma, yabancılaşma ve işten ayrılma gibi sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir. Bununla birlikte kişinin işe olan zorunlu bağlılığı söz konusu ise ve ayrıca mobbinge maruz kalıyorsa mobbingin yarattığı tahribat çok daha ağır olabilmektedir (Aksoy, 2008; Akgeyik vd., 2009; Özalp, 2013).

Araştırmanın beşinci teması olan bu başlık altında katılımcılara mobbinge maruz kalındığında bunun etkilerinin neler olduğu sorulmuştur. Bu amaçla kadın katılımcıların birkaç cümle ile durumu ifade etmeleri istenmiş ve şu cevaplar alınmıştır;

K1; Kendimi kötü hissediyorum elbette. Ama işimi de seviyorum, alışmasak da artık bir noktadan sonra şaşırıyoruz. Mutsuz olduğunuz bir ortamda modunuz düşüken çalıştığınız verimle, modunuzun yüksek olduğundaki veriminiz aynı değil tabii ki. İş performansımı olumsuz etkiliyor. Uyku düzenim bozuldu stresten. Bu yüzden sürekli yorgun kalkıyorum. Bir haberi yazarken çok sükseli cümleler kuramıyorum. Ya da kafam o kadar yorgun oluyor ki elimdeki basit bir haberi bile tamamlamam çok zamanımı alıyor. Mobbinge maruz kaldığım erkek meslektaşımın onunla yan yana gelmemeye çalışıyorum. Bir haber konusunda sohbet ortamındaysak dediklerini dinlemiyorum ya da o ortamdan uzaklaşıyorum. Öyle yapınca da arkadaşlarımla iletişimim kopuk oluyor maalesef. Sorunlarımı eve yansıtmamaya çalıştım hep ama olmadı. İki çocuğum var. Eşimden yeni ayrıldım, çocuklarım benimle. Kadın olmak gerçekten her anlamda zor... İş hayatında zor olduğu kadar ev hayatında da zor... Benim eşim de gazeteci idi. Farklı kurumlardaydık. Meslektaş olunca insan birbirini daha iyi anlar, bütün zorluklara beraber göğüs gereriz diye düşünürsünüz. Öyle olmadı bizde. İşteki mutsuzluğumu ister istemez eve de yansıttım, çevreme de... Daha tahammülsüz oldum, daha sinirli bir yapım oldu.

Çocuklar, ev hayatı derken daha da yıpranıyorsunuz ve istemeseniz de çevrenizdekileri kırabiliyorsunuz...

K2; İş performansınızı oldukça düşürüyor, özgüveninizi ciddi anlamda düşürüyor. Acaba erkek olsaydım daha mı mutlu olurdum daha mı başarılı olurdum mesleğimde? sorusu kafamda sürekli dönüp dolaşabiliyor. Buna engel olmak aslında yöneticinin kadına yaklaşımıyla, bakış açısıyla değişecektir. Bence iyi bir yönetici kadının daha disiplinli, daha zamana uyan olduğunu, o kurullarla performansını artırabileceğini fark edebilmeli. Fark eden zaten iyi bir yöneticidir. Ne yazık ki erkekler daha disiplinsiz, daha bakımsız, özensiz bir iş performansı sergiliyorlar çoğu kurumda. Sadece bizim mesleğimiz için geçerli değil bu. Gittiğimiz birçok yerde karşılaştığımızda -hayat tecrübesi olarak aktarıyorum- birçok insanda böyle... Bizim mesleğimizde de habere giderken giyim kuşam anlamında da bu özensizlik söz konusu. Resmi bir kuruma giderken ya da kendinize saygı duyma anlamında maalesef erkek meslektaşlarımız bu anlamda daha özensiz. Kadın meslektaşlarımız buna özen gösterdiğinde bunu farklı şekilde değerlendiriyorlar. Uygunsuz ifadelerle, ahlâk sınırlarını zorlayan ifadelerle onların özgüvenini düşürmeye çalışıyorlar ya da bir nevi cinsel saldırı demeyeyim de cinsel tacize geçen ifadelerle onları rahatsız ettiklerini düşünüyorum.

K1 ve K2'nin, mobbinge maruz kaldıklarında doğal olarak kendilerini kötü hissettikleri görülmüş olmakla birlikte bu durumu kanıksamış oldukları söylenebilir. Strese yol açan bu durumlar karşısında tahammül etmeye ve bir şekilde içsel direnç ile etkilerini azaltmaya çalıştıkları anlaşılmaktadır. Zira kadın katılımcıların oldukça ayrıntılı görüşler ileri sürmesi bir anlamda "dert yakınma" olarak değerlendirilebilir. Bu konuda K3 ve K4 ise şunları ifade etmiştir;

K3; İşime olan bağlılığımı etkiliyor tabii. Bazen pes etmek üzereyken direnmeyi seçiyorum. İster istemez acaba yöneticim benle çalışmak isteyecek mi istemeyecek mi, benim yerime bir erkek personeli mi tercih edecek? Acaba benim yerime bir başkası için arayış içerisindedir mi diye düşünüyorum. Çalışma saatlerimiz sektörde esnektir. Uzun saatler çalıştığımız olur. Bir keresinde etkinliğimiz akşam vakti olduğu için ramazan şenlikleriydi ve ilçelere gidiliyordu. Dönüşler gece saat bir-ikiyi buluyordu. Hatta sahura kalınıyordu. O zaman ben değil bir erkek personel tercih edilmişti. Hani bu benim iyiliğim için söylenmişti ama aslında o erkek personelle daha rahat ettikleri içindi. Çünkü orada namaz kılınıyor, erkek sohbetleri yapılıyor ve ortamda erkek sayısı daha çok olduğu için kadın çalışanla gittiklerinde rahatsız olduklarını hissetmişim. Bu zihniyetlerden dolayı olmam gereken yerlerde olmadığım için işimi gerçekleştiremiyorum. Otomatikman biraz mutsuz oluyorsunuz. Benim bundan yaklaşık iki-üç seneye kadar hiçbir şekilde migrenim yoktu sadece hafif baş ağrılarım oluyordu. Ama şimdi iki senedir aralıklarla migren ağrıları çekiyorum. Egzamalarım oldu ve hiç normalde olmayan maddelere karşı alerjilerim üredi. Sağlığımı etkiliyor, aynı zamanda benim aile yaşantımı da etkiliyor. Evime gittiğim zaman kafamın rahat olması gerekirken, ailem benimle sohbet etmek istediğinde ben odama çekilmiş oluyorum. Onlara yansıtılmak adına herşeyi kendi içime atıyorum. Bu da benim otomatikman sağlığımı etkiliyor.

K4; Açıkçası çok stres altında kalıyorum ve bu hayatımın tamamını olumsuz etkiliyor. Kaldı ki ben hassas yapıda bir insanım. En ufak bir şeyi bile günlerce düşünürüm, kafama takarım acaba ne demek istedi diye. İster istemez daha içe kapanık oluyorum. Ofis ortamında da fark ediliyor bu. Daha sessizleşiyorum. Algım kapalı oluyor işlerimi düzgün yapamıyorum. Onun dışında sağlığıma zarar veriyor. Çok stres yaptığım zaman midem rahatsız oluyor, ilaç kullanmaya başlıyorum. Eve gittiğim zaman aileme ya da arkadaşlarıma ters, sinirli davranabiliyorum. Sürekli gergin bir halde oluyorum.

Yapılan açıklamalardan anlaşılacağı üzere mobbing oldukça yıpratıcı ve motivasyon düşürücü bir etkiye neden olmaktadır. Bu kapsamda diğer katılımcıların ifadeleri şu şekildedir;

K5; Evime geldiğimde kendime ve yakınlarıma vakit ayırarak unutmaya veya atlatmaya çalışıyorum. Zor elbette, çünkü motivasyonumu kırıyor. İşyerinde bir sonraki habere gidişimi daha kötü anlamda etkiliyor. Beni isteksizleştiriyor. Bu durumlar sağlık anlamında da beni etkiliyor. Bu sağlık anlamında etkilemek hem iş hayatıma olumsuz etki ediyor, hem de eve yansıyor. İş ortamında stresli olmak direkt evi de etkiliyor. İstemesem de evime, eşime, çocuklarıma yansıtıyorum stresimi.

K6; İçimize atmaktan başka yapacak bir şey yok... Şimdi “bu bana mobbing yapıyor” desem karşılığında alacağım cevabı biliyorum... Daha fazla mobbing... Ayrıca istemediğimiz durumlarda kalmak, bunlarla başetmeye çalışmak huzursuz ediyor. Sıklıkla bu stres sağlığımla etkiliyor. Ben kronik migren rahatsızlığı yaşamaya başladım yılar içerisinde. Artık bunla başetmeye çalışıyorum. Sık sık migren rahatsızlığı yaşıyorum. Kendimi eve çoğu zaman bitkin, isteksiz, hatta ağlamaklı bir şekilde giderken buluyorum. Aile ortamında zarar görüyor böyle olunca, iş performansım da. Rutin haberlerimi yazarken zorlanıyorum. Dikkatimi kaçırabiliyorum. Haberde bazı önemli noktaları kaçırabiliyorum, atlamış oluyorum. Bu da yöneticimle aramda olumsuz durumlar yaşamama neden oluyor.

Kadın katılımcıların düşünce itibarıyla ortak görüşlerine bakıldığında mobbing kaynaklı olumsuzluklar yaşadıkları ve bu durumu aşmak için kendilerine göre birtakım çözüm veya yöntemler geliştirdikleri anlaşılmaktadır. Örneğin ilaç kullanma, pes etmek yerine kişisel olarak direnme/dayanmaya çalışma vb. tutumlar sergiledikleri görülmektedir. Buradan yola çıkarak tüm kadın katılımcıların mobbing ile ağırlıklı olarak bireysel mücadele ettikleri ve yaşanan olumsuzluklara psikolojik olarak tahammül etmeye çalıştıkları ifade edilebilir. Erkek katılımcılar ise mobbingin etkileri konusunda durumu şu şekilde cevaplamışlardır;

E1; Her işyerinde doğal olarak bir takım anlaşmazlıklar olur. Bu durumu hemen mobbing olarak görmemek gerek. Örneğin bazen bizler yorgun, isteksiz veya kişisel bir meseleden dolayı verimsiz olabiliyoruz. Gazetecilik ise bunu kaldırmaz. Yöneticimiz her zaman performans bekler. Bu durumda baskı görmek normal... Ama sürekli olarak bahsettiğim gibi sorun yaşıyorsa kişi, yönetici elbette onun üzerinde baskı kurar. Bu duruma mobbing mi diyeceğiz başka bir şey mi? Şahsen ben kendi



mesleğimi doğal bir zorluk olarak görüyorum. Mobbing de bunun bir parçası ise, yıpratıyor ama yıldırıyor.

E2; Bizim meslekte önce kendi sorunlarını çözeceksin ki daha sonra başkalarının sorunlarını haber yapabilesin... Böyle davranamıyorsa kişi, böyle davranmayı başaran arkadaşları ve amirleri ile uzaklaşmaya başlar. Yani aslında sizin mobbing dediğiniz şeye fırsat yaratır. Hepimiz bir yerlere gelmek işimizle geçinmek zorundayız... Geride kalana yardım ederiz ama kendi yolumuzu da pekiştirmek durumundayız. Bu işte çok çalışmak ve zorluklara bilerek katlanmak gerek.

E3; Gazetecilikte hem yalnızsındır hem de bir ekibin ayrılmaz parçasıdır. Bir haber yaparsın, bir olayı açığa çıkarırsın senin adın geçer ama aslında bunun arakasında bir sürü teknik, yasa, işletme vs. durum var. Ama öne sen çıkarsın. Bu da diğerlerinde rahatsızlık yaratabilir hatta çekememezliğe bile neden olur. Görüyoruz çünkü... Bunu bilirsin ama buna tepki verdiğinde gerilim büyür diye de susarsın... Yani stres bizde her zaman var, hep telakkuzdayız bir yerden duyum alıcaz da haber yapıcaz diye. Olayların içine gireriz, kavganın arasında kalırız falan. Yani zaten zor olan bizim işte birde böyle mobbing falan durumu söz konusu olunca psikolojimiz bozulmuyor değil.

E1, E2 ve E3'ün genel olarak görüşlerine bakıldığında, işyerinde mobbing davranışı olduğuna katılmadıkları anlaşılmakta, bu durumun esasında doğal bir iş çatışması olduğu, mesleğin niteliğinden kaynaklanan zorluklardan ileri geldiği, stresin doğal bir unsur olduğu bağlamında görüşlerle açıklandığı görülmektedir. E4 ise bu konuda daha net ifadeler kullanmış ve şunları söylemiştir;

E4; Ben bu mesleğe 40 yılımı verdim. Biz usta çırak ilişkisi ile yetiştik. İşimiz gücümüz haberin arkasında koşmaktı. Maaş, ikramiye, tatil falan da bilmezdik öyle şeyleri. Şimdi sizin yönetici dediğiniz kişiler bizim abilerimizdi. Kızarlarsa da severlerse de bilirdik, karşılıklı saygı vardı aramızda bir bağ vardı. Her işyerinde geçimsiz çalışan-yönetici olur, diğerlerini bezdirir doğrudur. Ama mobbing denilen şey bireyselciğin ortaya çıkardığı son zamanların sorunlarından. İnsanları depresyona sokuyor, işlerinden soğutuyor... İşyerinde virüs gibi her yere yayılıyor bir süre sonra.

Erkek katılımcıların mobbing kavramına yaklaşımı kadın katılımcılardan oldukça farklıdır. Genel olarak erkek katılımcılar mobbinge dair değerlendirme yaparken gazetecilik mesleğinin doğal olarak zor bir iş olduğunu vurguladıktan sonra mobbingin literatürde anılan olumsuz etkilere neden olduğu konusunda hemfikirdirler.

### 3.6.7. Mobbingin Kaynakları

İşyerinde mobbing davranışı söz konusu olduğunda moberler, mağdur ve izleyiciler olmak üzere üç kaynaktan söz edilmektedir (Tınaz, 2006). Mobbingin aktörleri olarak ifade edilmesi mümkün olan bu taraflar arasındaki herhangi bir neden mobbingin ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. Moberlik davranışına yol açan faktörler, moberin şahsında gelişmekle

birlikte başlatan ya da tetikleyen tarafın kim olduğu konusu net değildir. Örneğin hedefteki kişi, moberin deyim yerindeyse sataşabileceği bir durumda ise moberliği başlayabilmektedir. Dolayısı ile mober ile mağdur arasında mobbing davranışının seyrini etkileyen bir denge durumu söz konusudur. Diğer yandan işyerindeki örgüt kültürü, örgüt iklimi vb. gibi unsurlar da mobbingin ortaya çıkmasında doğrudan ya da dolaylı olarak kaynaklık teşkil edebilir (Yüçetürk, 2005; Tayyar, 2008; Shallcross vd., 2008). Bazı yazarlar da işyerinde moberlik davranışının yatay ve ast pozisyonlardaki kişilere veya gruplara yönelik ya da bunlar arasında meydana gelen bir durum olduğunu ayrıca saldırganlığı kabul derecesi ile saldırganlığın biçimine göre değişiklik gösterebileceğini ileri sürmektedir (Harvey, Fletcher ve French, 2001).

Araştırmanın altıncı teması olan bu başlık altında katılımcılara mobbingin hangi kaynaklardan doğduğu ve nelerin mobbinge neden olduğu sorusu yöneltilmiştir. Bu kapsamda kadın katılımcıların bazılarının ifadeleri şu şekilde olmuştur:

K1; Erkeklerin kendi aralarında çalışma ortamındaki durumu genelde birbirlerini motive edici, yükseltici, birbirlerini başarıya ulaştırma amacı içerisindedir. Hemcinslerini koruyorlar. Kadınları daha az ciddiye alıyorlar, başarılarını çok önemsemiyorlar. Bir ayrımcılık söz konusu olabiliyor tabii ki. Bu koşullarda bir de bazı kadın çalışanlarda ortama çanak tutunca iş çekilmez hal alıyor. Mutsuz oluyorsun... Yani bazen hatta genelde mobbingin kaynağı hemcinslerimiz diyebilirim.

K2; Ağırlıklı olarak basın sektöründe kadının başarısının önündeki en büyük engel cinsiyetçilikten kaynaklandığı için mobbingin de başlıca kaynağı bence bu durum. Zaten erkek egemen bir toplumdayız basın sektöründe de erkek egemenliği ne yazık ki hala çok fazla. Rakamsal anlamda çok daha yoğun... Bunu kırabilmek için özellikle yöneticilerin yöneticilik pozisyonunda kadın çalışanlarına daha fazla yer vermeleri, onlara bu şansı tanımaları gerekiyor. Bakın şans diyorum çünkü bunu ancak yönetici verirse alabilecek durumdadır. Kadın ön plana yalnız başına ne yazık ki gelemiyor. Ne kadar çabalarsa ne kadar dışıyla tırnağıyla oradaki 10 erkek muhabirden ya da editörden daha başarılı olursa olsun o erkek egemen toplumun verdiği baskı nedeniyle kadın yönetici olamıyor. Hak onun bile olsa.

K1 ve K2 iş yaşamında erkeklerin birbirlerini desteklediklerini, kadınlara yönelik ayrımcılık yaptıklarını vurgulamışlardır. Onlara göre erkekler kendi aralarında dayanışma içinde iken kadınlara karşı aynı tutumu göstermemektedirler. Bunun nedeni olarak da toplumdaki erkek egemen anlayışın olduğunu ileri sürmüşlerdir. Diğer kadın katılımcıların görüşleri ise şu şekildedir;

K3; Mobbingin kaynağı denilince kadın olmak falan bunlar zaten var. Birçok nedenden dolayı mobbing oluyor yani mantıklı bir neden olmasına gerek yok, zaten mobbingin mantıkla ilgisi yok. Mesela siyasi mobbing yapanlar var. Kişiler, şu anki mevcut siyasi kişiliklerle ilgili olumsuz bir şey söylediğinde "a, sen öyle düşünmüyor musun? Nasıl yani, bu nasıl bir fikir, sen ....'yı sevmiyor musun nasıl olur?"

falan... Hani, kişilere bir baskı uygulayarak onları kendilerine doğru çekmek, onları dışlamak, yapılan etkinliklere o kişileri çağırılmaya dâhi gidiliyor. Onlarla aynı masada yemek bile yenmiyor. İş paylaşımlarında yok sayılıyor. Ve bu olayı yapan kişiler belli bir süre sonra kurumda yüksek yerlere gelirken, o diğer kişiler ya oldukları yerde kalıyorlar ya da gönderiliyorlar kurumdaki.

K4; Giyim kuşam konusunda bazı zamanlar rahatsız hissettiriyorlar. İncelediklerini süzdüklerini fark ediyorum. O gün güzel olmuşsam şıksam erkek arkadaşım bunu belli bir seviyede belli bir çerçevede kaldığında söyleyebilir ama bu bazen “of taş gibisin” şeklinde söylediği zaman rahatsız ediyor. Uygunsuz teklifler, sürekli yemeğe çıkmak istemeler... Bunu ne anlamda istediklerini hissedebiliyorsun, ne niyetle söylendiğini. Bir arkadaşımın yemek teklifini kabul etmediğimde sonrasında soğukluk oldu aramızda, yani daha böyle bir tepkili davranışları oldu. İşle ilgili bir sorunda saçma sapan suçlamalar yöneltti bana. Ya da iş ile ilgili konuşmam gerektiğinde telefonlarıma cevap vermedi. Bende onun olduğu ortamlardan uzak durmaya çalıştım genelde. Tabii bu durum yalnızlaştırıyor insanı. Belli bir süre bunun sıkıntılarını yaşadım.

K5; Çoğunlukla kadın oluşum için değil de yöneticimin kendi kişisel görüşlerinden kaynaklı, çalışanlara nasıl davranacağını bilmemesinden kaynaklı bir mobbing olarak nitelendirebilirim maruz kaldıklarımı. Mesela haber takibinde erkeklerin daha hızlı yapabileceğini, erkeklerin her kapıyı açabileceğini, daha kolay girip fotoğraf çekebileceğini, daha kolay haber kapabileceğini düşünebiliyorlar. Yani kadınlarla erkeklerin gideceği haberler kategorizelendirilebiliyor... Mesela her gün günlük haber yapılır. Bunun haricinde özel haber çalışmalarımız da olur. Bu özel haberin oluşma süreci vardır. Bir hafta içinde de olabilir birkaç gün içinde de. Ama yöneticimiz her gün özel haber yapmamızı istiyor. Hiçbir muhabir her gün özel haber yapamaz, böyle olamaz. Yöneticimizin bu anlamsız zorlaması bizde psikolojik baskı yaratıyor.

K3, K4 ve K5, kadın olmanın mobbingin temel kaynağı olduğunu, mobbing nedeni olarak da pek çok unsurun söz konusu olabileceğini ifade etmişlerdir. Bu unsurları; kılık-kıyafet, siyasi görüş, kişisel nedenler, yöneticinin şahsi durumu vb. şeklinde sıralamışlardır.

Literatürde mobbingin kaynakları, kaynakların harekete geçişi, hedefe yönelim, belirtiler, vb. konularında birbirinden farklı çeşitli görüşlerin varlığı görülmektedir. Ancak bunların ortak noktası mobbingin kötü niyetli ve bilinçli bir davranış olduğudur. Araştırma kapsamında kendileri ile görüşme yapılan kadın katılımcıların mobbingin ortaya çıkışı, belirtileri veya kaynakları hakkındaki görüşleri şu şekilde sıralanabilir:

- Kadınların kadınlara yönelik olumsuz tutumlarından dolayı pembe mobbing ortaya çıkmaktadır. Kadınların diğer kadınlara yeterince destek olmaması, kıskançlık göstermesi, vb. nedenlerden kaynaklanan mobbing, erkeklerin uyguladığı mobbingden daha fazla zarar verebilmekte ya da daha fazla yıpratıcı olabilmektedir.

- İşyerinde kadının kadına yönelik olumsuz tutumunun ortaya çıkardığı cinsiyetçilik temelli mobbing, kadınlardan kaynaklanan mobbing ile daha geniş zemine yayılabilmektedir.
- Erkeklerin hemcinslerini koruyucu ve kollayıcı davranması onların mobbing davranışına maruz kalmalarını engellerken kadınlar arasında yeterince dayanışma gelişmediğinden mobbinge fırsat alanı açılabilir.
- İşyerinde mobbinge kaynaklık eden nedenler arasında hoşgörüsüzlük ve eleştiriye tahammül göstermeme olduğu ifade edilebilir. Zira siyasi kişilikler hakkında yapılan eleştirel yorumlar, mobberlik davranışını tetikleyebilecek bir durum arz etmektedir.
- Katılımcıların genelinin ortak düşüncesine göre mobbingin başlıca nedeni cinsiyetçi tutumlardır. Ayrıca yapılan görüşmelerden tespit edildiği kadarıyla mobbinge direnen ve çalışma hayatının zorluklarına katlanmayı başarabilen kadın kişilikler, diğerleri için çekememezliğe ve kıskanmaya neden olmakta bu durum da mobbinge yol açmaktadır.
- Katılımcılara göre mobbingin kaynaklarından bir diğeri de özellikle yöneticilerin kadın çalışanlar ile nasıl iletişim kuracağı, nasıl bir üslup kullanacağı konusunda nezaketsiz davranışlarıdır. Böyle bir durumda kadınlara karşı ötekileştirici ve bazen kaba davranışlar ortaya konulabilmektedir.

Bu konuda bazı erkek katılımcılara göre siyasi düşünce ya da yorum mobbingin nedeni olabilmektedir. Çalışma arkadaşları ya da yöneticileri tarafından, siyasi olarak farklı görüşlerde olmasından kaynaklanan mobbing söz konusu olabilmektedir. Diğer yandan mesleki mobbing olarak niteledikleri bir tür olarak da kabul edilebilecek mobbing çeşidine göre; siyasi kişilik veya merkezlere yakınlaşabilmek veya bunlardan tepki almamak için gazetecilik mesleğinin tam olarak icra edilmesi yöneticiler tarafından zorlaştırılabilmektedir. Bu duruma haber yapılırken, haberin içeriğine ve tarafsızlığa müdahale edilmesi örnek verilebilir. MOBBDER Antalya İl Temsilcisi Dr. Uzkut da konu hakkında genel olarak şu şekilde açıklama yapmıştır;

Mobbingin yöneticiden çalışan doğru ilerlediği gibi bir genel kanaat var. Hayır, tam tersi de olabiliyor. Şöyle %46 amir memura yapıyor. %28 oranında memur memura yapıyor, aynı seviyedeki insanlar birbirlerine yapıyor. %27 oranında da memur amirine yapıyor. Yani memur amire nasıl yapabilir diye düşünüyorsunuz dimi. Bak bu oldu mesela defterdarlıkta oldu. Bir tane şeflik sistemi var. Bir şef var, 10 tane memur çalışıyor yanında. Şef beş dakika bir yere çıksın, bir telefon çalsın yukardan üstten, bugün hiç gelmedi şefimiz diyor kapatıyor telefonu. Veya adam şeker hastası her gün şekerli kahve getiriyor

personeli. İçemiyor adam. Veya evrak işlemleri yapıyor tam saat beşe beş kala sonra hepsi amirin önüne koyuluyor, imzalayacak ya... adam akşam sekizden önce çıkamıyor.

Dr. Uzkut'un yaptığı açıklamalardan anlaşıldığı üzere mobbing olgusunun yöneticiden gelmesi kadar eşdüzeydeki mesai arkadaşları tarafından gelişimi de mümkündür. Mobbingin oluşum şekli bakımından ise mesai arkadaşlarının olumsuz tutumlarının öne çıktığı anlaşılmaktadır.

### 3.6.8. Mobbing ile Mücadele ve Mobbing Hakkında Görüşler

Literatürde mobbing ile mücadelede bireysel, örgütsel, toplumsal ve hukuksal yöntemlerin kullanıldığı belirtilmektedir. Bu kapsamda mücadelenin ilk aşaması olan bireysel düzeyde kişilerin haklarını iyi bilmeleri ve hak arama cesaretine sahip olmaları önerilmektedir. İkinci düzey örgütsel aşama olup bu aşamada mücadelenin yönetici veya işveren öncülüğünde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Toplumsal mücadele, mobbinge ve kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığına dair genel bir farkındalık ve kamuoyu oluşturulması üst seviyelere çıkarılabilir. Örneğin gelenekselci kadın rolleri algısı bu şekilde azaltılabilir. Son aşama ise hukuksal düzeydir. Mobbing, bireysel iyi oluş halini olumsuz etkileyen ve psikolojik/fizyolojik olarak bozucu sonuçlar ortaya çıkardığından suç kapsamında değerlendirilebilir veya mevcut yasal/idari yaptırımlar artırılabilir. Aynı zamanda sendika ve diğer örgütlenmeler ile mobbinge karşı sivil ve yasal süreçler işletilebilir. Genel olarak bu aşamaların sırası ile takip edilmesi değil bütünleşik olarak toplumda yerleşmesi ve kabul edilmesi gerekmektedir (Davenport vd., 2003; Tutar, 2006; Tınaz, 2008; Özen-Çöl, 2008; İnciroğlu, 2013; Temizel, 2013; Kehribar, vd., 2017).

Literatürde mobbing ile mücadele yöntemi olarak oldukça uzun ve çeşitli sınıflamalara göre önermeler ileri sürüldüğü görülmüştür. Araştırmanın yedinci teması olan bu başlık altında katılımcıların ifadelerine göre mobbing ile mücadele hakkındaki görüşleri aktarılmıştır. Bu amaçla kadın katılımcılara “mobbinge nasıl mücadele ediyorsunuz? Önerileriniz nelerdir?” sorusu yöneltilmiş alınan cevaplar şu şekilde olmuştur;

K1; Şimdi öncelikle mobbingde hak arama diye bir kavram henüz mesleklerde oturmuş değil bence. Yani kanunda bence konuyla ilgili açık var. Çünkü mobbing kolay ispatlanabilen bir suç değil. Dolayısıyla siz mobbing yaşadığımızda hukuki olarak bir mücadele içine giremiyorsunuz. Taciz vs. olarak demiyorum tabi. Tacizlerde, cinsel istismarlarda hukuki süreç biraz daha ön plana çıkabiliyor ama sözlü, mimiksel davranış, psikolojik baskı olduğunda ne kadar motivasyon kaybı, stres vs. yaşasanız da ne diyebilirsiniz ki, bunu nasıl belgelendirebilirsiniz? Mesela “bana mesai haricinde sürekli gereksiz iş veriyorsa” bunun için nasıl ben hukuki bir sürece başvurabilirim ki ya da benim haberimi kasıtlı yayınlamadı desem... yani anlatabildim mi çok somut kanıtlara dayanmayan, çok suç

teşkil edecek sıfatlara girmeyen olaylarda hukuki olarak bir arayış içine giremiyorsunuz. Kaldı ki girseniz bile, onda da korku yaşıyorsunuz. Düşünsenize bir ajanstasınız. Ajansla ilgili sıkıntınız var. Hukuki bir süreç başlattınız. Hukuki süreci başlatır başlatmaz işinize son veriliyor. O sırada başka bir iş arıyorsunuz. Ajanslar birbirleriyle diyalog halinde. Duyulursa olumsuz intiba olacak diye bunun korkusunu yaşıyorsunuz. Çünkü süreç o kadar uzun ki haklı olup olmadığınız daha belli değil.

K2; Öncelikle hemcinslerime şunu söylemek isterim, meslektaşlarıma yöneticilere. Özellikle yöneticilerden başlayayım. Kadın çalışanlara daha fazla yer verin. Kadın çalışanların ruhuna dokunun. Onlar anne olabilirler, anne olmadan önceki süreçlerinde onlara özen göstermemiz gerekebilir. İlerde anne olacaklar diye mesleklerinden uzak kalmalarına izin vermeyin. Kadınları mesleğin dışına iten önemli bir etken annelik... Bakın günümüzde kadın mühendisler şantiyelerde dokuz ay boyunca çalışıyorlar. Neden basın sektöründe de dokuz ay boyunca sağlığı elverdiği, hamilelik süreci elverdiği sürece çalışmasınlar!. Bu durum onlara engel değil. Onlar çalışmak isterler yeter ki siz onları öteki görmeyin. Siyasi düşünceleri ile basında ötekileştirilen kadınlar da var. Hâlbuki basın özgür olmalıdır. Ama yönetici siyasi görüşüne göre başörtülü kadın muhabir çalıştırmak istemez. Çalıştırsada sen ofiste kal diğer erkek arkadaş habere gitsin şeklinde kişiliğe yönelik saldırı yaptıklarını gördüm... Aynı zamanda başı açık bir kadın çalıştırmak istemeyen, oje sürmesini istemeyen, kolsuz giyinmesini istemeyen yöneticilerde ne yazık ki var. Bence dini inançlara göre yargılayarak iş vermemek gerekiyor.

K1 ve K2'ye göre yaşanan mobbing sürecinde hak arama olgunluğu hem işyerinde hem de toplumsal bağlamda gelişmemiştir. Diğer yandan bir durumun mobbing olarak değerlendirilebilmesi zor olduğundan bu konuda genel bir farkındalık ve hassasiyetin olması gerekmektedir. Mobbingin somut bir durum olarak ortaya konulması da oldukça zor olduğundan bu konuda ileri sürülebilecek herhangi bir şikâyetin işsizlikle sonuçlanma riski, mücadele etmeyi engellemektedir. Ayrıca kadın çalışanlara yönelik olarak yönetim tarzının daha duyarlı ve her çeşit yaşam biçimi ile dünya görüşüne saygılı olması beklenmektedir.

K3; Ben en yakın arkadaşlarımla paylaşarak konuşarak mücadele etmeye çalışıyorum... Bu insanlar asla iş yerimdeki arkadaşlarım olmuyor. Böyle olaylarla karşı karşıya kaldığımızda güveniniz sarsılıyor iş yerindekilere. İş yaşamı dışında, özel hayatımızda görüştüğümüz insanlara derdimizi anlatıp onlardan fikir almak istiyorsunuz. En azından biraz olsun rahatlamak amacıyla sohbet ediyorsunuz. Ertesi gün işe geri gittiğinizde yine mutsuzsunuz. Çünkü aynı kuruma gidiyorsunuz. İstedığınız gibi giyinmemişsiniz. İstedığınız gibi düşünemiyorsunuz. Çünkü kendinizi değiştiriyorsunuz. Bir su gibi düşünün kendinizi, olduğunuz kalıbın içerisine sokuyorsunuz...

K4; Mobbinge mücadele edebildiğimi düşünmüyorum açıkçası. Kendi kendinizi yıpratıyorsunuz bu durumda. Hukuki yollara başvursamda çok bir şey çıkacağını düşünmüyorum. Bunu yasal yollara taşıdığınızda olaylar daha da büyüyecektir belki. Belki inkâr edecekler, birebir yaşadığınız şeyler olunca bunu kanıtlamak kolay değil. Bu kaygıyla hiçbir şey yapmıyorum. Görmezden gelmeye çalışıyorum yahut iş dışındaki arkadaşlarıma, aileme anlatarak rahatlamaya çalışıyorum.

K5; Mobbinge mücadele edebilmek için profesyonel destek alıyor muyum?. Hayır. Bu konularda yasal yolların da pek çözüm olacağını düşünmüyorum. En büyük desteği arkadaşlarımdan alıyorum. Yine kadın arkadaşlarımdan en çok desteği alabiliyorum. Onlarla konuşunca onların yönlendirmeleriyle ya da onların telkinleriyle bir nevi azaltıyorum diyebilirim.

Kadın katılımcıların mobbing ile hukuki yolla mücadele konusunda oldukça umutsuz oldukları görülmüştür. Katılımcılar mobbinge maruz kaldıkları durumda işyeri dışından kişilerle konuşma, onlarla paylaşma ve onların manevi desteği ile mücadele etme yolunu tercih etmektedirler.

K6; Kimi kime şikâyet edeyim ki!! Yöneticime anlatsam bir şey yok ki bunlarda ne takılıyorsun der. Yasal olarak bir çözüm olmaz... Sonuçta işini kaybetme kaygısı, dışlanma kaygısından dolayı, daha çok önemsememe, sessiz kalma gibi tepki veriyorum. Ailemle eşimle, yakın arkadaşlarımla konuşuyorum. Erkekler üstümüzden bir gövde gösterisi yapıyor bu tutumlarıyla bence. Bu onların doğal hakkıymış gibi davranıyorlar çünkü. Şey gibi düşünün karşıdan gelen bir erkeğe asla bir kadın laf atmaz, omuz atmaz ya da benzer davranışlar sergilemez ama bizim toplumda erkekler bunu çok rahat yaparlar. Aslında onların böyle bir hakkı yok. Erkeklerle doğdukları andan itibaren bazı haklar doğal yollardan verilmiş gibi bir yapı/kalıp ile büyüyorlar. Yani bu saatten sonra onları sihirli bir değnekle değiştiremeyeceğimize göre... o yüzden kendi kendime, içimde yaşıyorum...

K3, K4 ve K5'in görüşlerine bakıldığında mobbing ile mücadeleleri, öncelikle işyeri dışından yakın çevrenin desteği ve onlarla paylaşma şeklinde olmaktadır. Ancak genel olarak mücadele edilemediği görüşü öne çıkmaktadır. Kadın katılımcılar mobbinge maruz kaldıklarında genellikle buna katlanma, dayanmaya çalışma vb. gibi bir tutum izlemek zorunda kalmaktadırlar.

Erkek katılımcılar, işyerinde net ve açıklanabilir bir mobbing tutumuna katılmamakla birlikte yaşanan olumsuz durumlarda kadınlara yönelik korumacı oldukları anlaşılmaktadır. Ancak erkeklerin bu tutumu arka planda, kadınların kendileri ile eşit şartlarda çalışma konusunda geride kaldıkları, onların gerektiğinde kendileri tarafından desteklenebileceği yargısı ile beslenmektedir. Buna göre erkeklerin kadınları korunmaya muhtaç ve zayıf olarak algıladıkları ifade edilebilir.

Kadın katılımcıların mobbing ile mücadele etmek ve mobbingin etkileri ile başa çıkma konusunda sergiledikleri tutum ve davranışları şu şekilde sıralamak mümkündür;

- Hak arama kavramı henüz yerleşmediğinden ve bu konuda bir farkındalık oluşmadığından mobbinge mücadele etmekten ziyade, etkileri ile başa çıkılmaya çalışıldığı görülmüştür. Genel olarak hukuki olarak bir mücadeleye

girişilememektedir. Bunun nedeni olarakta mobbingin soyut ve tespit edilmesi güç bir durum olması ileri sürülmektedir.

- Hemcinslere değer verilmemesi mobbingin önemli kaynakları arasında olmakta ve bu durum mücadele edebilmenin önünde büyük bir engel teşkil etmektedir.
- Mobbing ile mücadelede genelde edilgen ve çaresiz oldukları anlaşılan kadın katılımcıların bunun etkilerini azaltmak üzere genellikle iş yeri dışındaki arkadaş ve yakın çevresi ile paylaşımlarla kendilerini rahatlatmaya çalıştıkları görülmüştür. Profesyonel destek alınmamaktadır.

Bu konuda katılımcıların ileri sürdükleri açıklamalara istinaden Dr. Uzkut, Antalya'da yılda yaklaşık bin tane mobbing ile ilgili başvuru olduğunu, bunların yaklaşık yüz tanesinin mobbing olarak nitelenebildiğini ve en çok 10-15 tanesinin dava konusu olma vasfı taşıdığını ifade etmiştir. Diğer yandan her kötü davranışın da mobbing olmadığını, söz konusu durumun üç-altı ay gibi süreklilik arz etmesi gerektiğini belirtmiş, bankacılık, ilaç firmaları ve turizm sektörünün bu konuda ilk sıralarda yer aldığını söylemiştir.



## SONUÇ

Türk kadının sosyal ve ekonomik yaşamındaki yerini alması, temel haklardan eksiksiz yararlanabilmesi ve birey olarak saygınlığının toplumca kabul edilmesi yolunda kadın gazetecilerin yadsınamaz önemi vardır. Tanzimat ve II. Meşrutiyet dönemlerinden başlamak üzere Cumhuriyetin ilk yıllarından bu yana kadın gazeteciler Türk toplumun aydınlanması ve kadının hak ettiği değer ile muamele görmesi yolunda basın sektöründe daima mücadele halinde olmuşlardır denilebilir. Günümüz itibariyle iş yaşamına katılan kadın sayısı artarak devam etmektedir. Kadının ev-aile dışında ücretli sosyal ve ekonomik alandayer almaya ve yeri de pekiştirmeye başlaması cinsiyetçi ayrımcılık ve mobbing sorunlarının ortaya çıkmasında etkili olmuştur. Kadınların iş yaşamına katılmaları, tarihsel süreçte ivme kazanmış ve günümüz ekonomilerinde kadın işgücü giderek artan miktarlarda iş yaşamına katılmaya başlamıştır. Kadınların geleneksel aile rolünden giderek uzaklaşması ve toplumda daha etkin roller üstlenmesi anlamına gelen bu gelişme, onların bir taraftan daha özgür bireyler olmalarını sağlarken, bir yandan da onlara artan sorumluluklar yüklemiştir.

Toplumda kadına yüklenen roller, geleneksel değer yargılarından beslenmekte ayrıca bunlara kadının iş yaşamındaki sorumlulukları da eklenince kadının yükü geçmişe oranla daha çok artmış görünmektedir. En azından geleneksel değer yargılarının korunduğu toplumlarda kadının konumu, bu merkezdedir. Günümüz modern toplumlarında kadın, daha eğitilmiş, daha bilinçli ve çalışma yaşamında da daha kalifiye birer çalışan konumuna gelmiştir. Kadınlar, almış oldukları eğitimle, işyaşamında daha fazla yer alarak ekonomik bağımsızlıklarını da geçmişe oranla güçlendirmişlerdir. Bu noktada kadın, artık geçmişin gelenekselci toplum modellerinin edilgen varlıkları olmaktan bir ölçüde çıkmış, etkin bireyler konumuna yükselmiştir. Fakat söz konusu değişim, her ne kadar eşzamanlı bir süreci ifade etse de, yani tüm dünya toplumlarında yaklaşık zamanlarda bu değişim yaşansa da, etkileri itibariyle kadınlara da farklı sorumlulukların yüklenmesini beraberinde getirmiştir. Bununla birlikte kariyer ilerlemesi, terfi ve yönetim kademelerindeki yerleri bakımından kadınların sayıca yetersiz temsil edilmesi ve yönetimde üst kademelere bakıldıkça kadınların daha az görünür olması güncel bir Türkiye gerçeği olarak değerlendirilebilir.

Toplumda kadının görünen yüzü ve temsilcisi durumunda olan kadın gazetecilerin meslek yaşamlarındaki sorunları ise genellikle arka planda kalmıştır denilebilir. Gazetecilik doğası gereği 7/24 çalışmayı gerektiren ve yıpratıcı özellikleri olan bir meslektir. Bu mesleğin icra edilmesi başlı başına zor bir durum iken cinsiyet temelli ayrımcılık ve kadına yönelik mobbing, kadın gazeteciler için meslek yaşamlarını daha da zorlaştırmaktadır. Kavramsal

olarak kadına yönelik mobbingin gelişimi, etkileri, kaynakları, sonuçları, tarafları vb. hakkında literatürde oldukça çok sayıda araştırma ve çalışma bulunmakla birlikte yerel yazılı basında kadın gazetecilerin durumu merkeze alınarak inceleme yapılan çalışma sayısı oldukça azdır. Kadınlara yönelik mobbinge dikkat çeken daha fazla araştırmanın yapılması gerekmektedir.

Mobbing kavramı hakkında önceki bölümlerde geniş açıklamalar yapılmış olmakla birlikte, bu sorunun hizmet sektörlerinde, birlikte mesai yapan işgörenlerin bulunduğu çalışma ortamlarında, yüz yüze temasın sık olduğu yapılarda daha çok yaşandığı anlaşılmıştır. Mobbingin cinsiyet ayrımcılığından beslenerek ağırlıklı olarak kadınlara yönelik geliştiği bir diğer tespit olmuştur. Diğer yandan mobbingin en çok görüldüğü hizmet sektörü arasında eğitim, turizm, banka/sigorta ve sağlık alanında daha çok yaşandığı ileri sürülmekle birlikte gazetecilik mesleğinin ihmal edildiği düşünülmektedir. Zira mesleki nitelikleri bakımından tam bir mesai kavramının bulunmaması, hem yatay hem dikey ilişkilerin yoğun olması, sosyal boyutlu bir alanda yer alması gazeteci kadınlar için mobbinge doğal bir zemin hazırlamaktadır denilebilir.

Bahsi geçen durumu şu şekilde izah etmek mümkündür; birincisi gazetecilikte fiziksel güç gerektiren işler ile ofis ortamında yapılacak işler birlikte sürdürülmektedir. Örneğin kamera, tripot, aksesuar vb. gereçlerin kullanılarak haberin yapılması ve yapılan haberinde yayına hazırlanması gerekmektedir. Diğer yandan her zaman sakin ve uygun bir ortamdahaberin yapılması mümkün olmayabilir. Bu süreçte kadınlar fiziki güç ve dayanıklılık gibi hususlar bakımından erkeklere göre geride kalabilmektedirler. İkincisi gazetecilik günü her saatinde icra edilen bir meslek olduğundan kadınlar bu durum karşısında erkeklere göre dezavantajlı kalabilmektedirler. Üçüncüsü, ofis ortamında rutin işlerin yapılmasında diğer erkek çalışanlar tarafından kadınlara saygı gösterilmemesi, onların yaptıkları işlerin yeterince ciddiye alınmamasıdır. Dördüncüsü, erkeklerin haber yapımında görece avantajlı durumda olmaları, işveren/yönetici tarafından kadına yönelik önyargıların bulunması kariyer süreçlerini zorlaştırmaktadır. Bahsedilen bu dört unsur bir araya geldiğinde kadın gazetecilerin aşmaları gereken oldukça önemli zorlukların kendiliğinden meydana geldiği ifade edilebilir.

Yerel yazılı basında çalışan kadın gazetecilere yönelik mobbing davranışlarının ve mücadele yöntemlerinin incelendiği bu araştırmanın sonuçlarını ve elde edilen kazanımları şu şekilde özetleyerek sıralamak mümkündür;

- Mobbing ile kadına yönelik mobbing birbirinden oldukça farklıdır. Genel olarak mobbing üstten aşağı ya da yatay statülerde cinsiyet ayrımı söz konusu olmaksızın, mobber tarafından hedefe yönelik geliştirilen her türlü olumsuz

tutum ve tavırlardır. Kadına yönelik mobbing ise kaynakları ve gelişimi bakımından farklılıklar göstermektedir. Öncelikle kadına yönelik mobbingin temel kaynakları, toplumda kadın için uygun görülen klişe roller (annelik, ev işleri, erkeğin gerisinde duran vb.), iş piyasasında kadının erkeğin yardımcısı olarak görülmesi gibi açıklanabilir. Bu olgular bir araya getirildiğinde ortaya çıkan sonuç kadın üzerine toplumsal bir cinsiyet imajı yüklenerek onun ikincil olarak görülmesi olmaktadır.

- Kadına yönelik mobbingin tezahürlerine bakıldığında ise erkekler kadar diğer kadınların da bu süreçte etkin bir aktör oldukları tespit edilmiştir. Bazı katılımcıların “kadının kadından dostu olmaz” diyecek kadar net ifadeler kullanması pembe mobbing/taciz durumunu açığa çıkarmaktadır. Kadınlardan kadınlara gelişen mobbingin arka planında genellikle kıskançlık, engel olarak görme, çekememe gibi itici faktörlerin olduğu tespit edilmiştir. Gerçekleşme şekli ise mesai bitimine yakın uzun sürecek işler verilmesi, zaman yayılı nitelikteki haber hazırlama sürecinde acele ettirilmesi, iletişimde kapalı tutumlar sergilenmesi şeklindedir.
- Erkeklerin kadına yönelik mobbing davranışlarının kaynaklarına bakıldığında ise cinsiyet temelli ayrımcılığın başlıca neden olduğu tespit edilmiştir. Erkekler, gazetecilik mesleğinin zorluklarından yola çıkarak “eğer yapamıyorlarsa bırakabilirler” bağlamında tutumlar sergilemektedirler. Diğer yandan erkek çalışanların mobbing davranışlarının kaynakları arasında kendilerinin 7/24 çalışabilmelerine karşın kadınların bunu yapamıyor olmaları durumu vardır. Örneğin erkek bir gazeteci gece haber yapıp ertesi günü hazırlarken kadın meslektaşının kendisi gibi fedakârlık yapmadığını (ek ücret ve yan haklar ayrık tutulmak üzere) düşünerek tutumunu kırıcı hale getirebilmektedir. Erkekler her ne kadar kadına mobbing uygulamıyoruz dese de ataerkil toplum düzenin etkileri ile kadınların öncelikle özel alanda kalmalarına dair tutumlar yansıttıkları, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan bu davranışlarının da çoğu zaman farkında olmadıkları anlaşılmıştır.
- Kadınların üzerinde mobbing baskısını artıran ve mobbing merkezlerinden biri olan diğer bir husus ise kariyer ilerlemesi ve terfi süreçleridir. Bu süreçler kapsamında öncelikle iki durum hakkında açıklama yapılmasında fayda olduğu düşünülmektedir. Birincisi; kariyer süreçlerinde kadının nereye ulaşmak istediği ve bu yolda nelerle karşılaştığıdır. İkincisi ise kadının kariyer süreçlerinde

kendisi için belirlediği sınır noktalarıdır. Kadınlar için yasal ve idari olarak kariyer ilerlemesi bakımından erkeklerle eşit tutulmaları bağlamında bir teminat söz konusudur. Ancak iş yaşamında erkek egemen bir yapının bulunması, kadının toplumsal rollerle anılması ve bu rollere göre çerçevelenmesi, başarısız olacağı ön yargısı, gelenekselcilikten beslenen cinsiyetçi bir kültürün yerleşmesi vb. olgular kadının kariyerinde önemli engellemelere yol açmaktadır. İkinci olarak kadınların kendi tutumlarından ileri gelen kariyer engelleridir. Kadının kendisinden kaynaklanan engellerin başında cam tavan ve buna benzer sorunlar gelmektedir. Kadınlar, erkeklerin arasında kendilerine yüklenen toplumsal cinsiyet ayrımcılığı bariyerlerini aşamayacakları düşüncesi ile gerçek potansiyellerini ortaya çıkaramamaktadırlar. Yine kadınların kendi önlerine koyduğu engeller arasında kendi yaşamı ile işi arasında kurmak istediği denge noktaları vardır. Kadın, isteyerek ve gönüllü olarak ailesine, çocuklarına, evine ve kendisine daha fazla zaman ayırmak isterse işine daha az zaman ayırması gerektiği düşüncesi ile kariyer ilerlemesine kendisi için sınır koyabilir. Bu durumu; işe ayrılan zaman ile özel yaşama ayrılan zaman arasındaki ters orantılılık olduğu önermesi ile açıklamak mümkündür.

- Araştırma kapsamında kadınların yaşadıkları mobbing davranışlarına bakıldığında öncelikle yeterince saygı görmemeleri, yaptıkları pek çok işin erkeklerle aynı olmasına karşın kendilerine eşit davranılmadığı, taktir ve motivasyon araçlarında adil olunmadığı, kariyerde eşit fırsat tanınmadığı, zor olduğu gerekçesi ile kendilerine kurum dışı çok iş verilmeği, verilse bile basit sahalara gönderildikleri şeklindedir. Diğer yandan kadın gazetecilerin kılık kıyafetlerine karışılması, fikirleri hakkında kendilerine eleştiriler yöneltilmesi vb. şeklinde mobbing yapıldığı görülmüştür.
- Katılımcı kadın gazeteciler, yaşadıkları mobbing neticesinde işlerini severek yapmalarına rağmen iş doyumu, iş tatmini ve motivasyon bakımından hoşnutsuzluk yaşadıklarını bununla birlikte kariyer ilerleme ve terfi bakımından hak ettikleri yerlerden uzaklaştırıldıklarını ifade etmişlerdir. Bunun sonucunda ise mutsuz olduklarını, stres yaşadıklarını, işlerine yeterince odaklanamadıklarını ifade etmişlerdir. Ancak tüm bunlara karşın katılımcı tüm kadınların mobbing ile bir şekilde mücadele ettikleri ve bunda da kararlı oldukları görülmüştür. Ancak mobbingin doğası gereği, kendini hissettirmediği, hissedilse bile dile getirildiğinde kadının daha zor durumda kalacağı endişesi

ile sineye çekildiği, kadınların bu konuda yasal haklarının farkında olmadıkları ya da toplumsal yargı ve tutumların mücadeleye etmeyeceklik tanımadığı yargısına ulaşılmıştır.

- Kadın ve erkek katılımcıların ücret ve emek dengesi ile cinsiyete bağlı ücret farklılığı konusundaki görüşleri bazı noktalarda benzer iken bazı noktalarda ayrışmaktadır. Erkek katılımcıların tümü kıdem, statü, eğitim durumu, performans, yabancı dil bilgisi vb. gibi faktörler ile gece çalışması pek mümkün olmayan kadınlara göre bir ücret farkının olabileceğini ve bunun da doğal olduğunu ifade etmiştir. Kadın katılımcılar ise erkekler tarafından ileri sürülen bu duruma katılmakla birlikte bazılarının daha az ücret karşılığında çalıştıklarını ifade ettiği görülmüştür.
- Genel olarak değerlendirildiğinde kadın ve erkek arasında aynı işi yapanlar ya da benzer pozisyondakiler arasında emek-ücret açısından cinsiyet kaynaklı bir ayrımcılık olmadığı tespit edilmiştir. Ücret ve yan haklarda kadın ve erkekler arasındaki farkın kaynağının erkeklerin geceleri veya akşamları çalışabilmeleri gibi durumlar ile mesleki deneyim ve başarı gibi hususlardan ileri geldiği tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların ifade ettiği üzere haber başına ücret ile çalışanlar ve kadrolu olarak çalışanlar olmak üzere iş tanımları bulunduğundan ücret farklılıklarının olduğu görülmüştür. Buna göre kadrolu çalışma şekline göre yerel yazılı basında kadınlar ile erkekler arasında standart işler ve eş değer pozisyonlarda emek-ücret dengesi ve eşitliği bakımından ayrımcılık yapılmadığını ifade etmek mümkündür. Bununla birlikte kişisel donanım, kıdem, tecrübe ve performans gibi faktörler bakımından ücret farklılıklarının olması doğal karşılanabilir bir durumdur denilebilir.
- Kadın katılımcıların tümü işyerinde kadına yönelik cinsiyetçi bir tutumun varlığını belirtmiştir. Buna karşın erkek katılımcılar mobbinge yönelik tutumların söz konusu olabileceğini ancak bunun mesleki olarak cinsiyetçi ayrımcılıktan kaynaklanmadığını söyleyerek tam tersi görüş belirtmişlerdir.
- Kadın ve erkek katılımcıların işlerinden memnun olma konusunda ortak görüşlere sahip oldukları tespit edilmiş olmakla birlikte, memnuniyetsizlik kaynakları bakımından ayrıştıkları görülmektedir. Zira kadınlar, daha çok işyerinin ve kurumun yapısından ileri gelen konularda, erkekler ise iş yapış biçiminin doğal zorluğu konusunda memnuniyetsizliklerini ifade etmişlerdir. Öte yandan tüm katılımcıların gazetecilik mesleğinin günü her saatinde ve

mesai kavramı olmadan icra edildiğinde hem fikirdirler. Kadınlar için memnuniyetsizliğin kaynağı erkeklerin sayıca daha çok olması, ortamda kadın varlığına dikkat edilmeden sarf edilen söz ve ifadeler ya da bazı dayatmaların bulunmasıdır. Bu açıdan bakıldığında kadınlar için memnuniyetsizliğin asıl kaynağı buldukları iş ortamında erkeklerin ağırlıkta olmasından ileri gelen “yok sayılma” veya “ikincil durumda görülme” gibi örgütsel iklimin varlığıdır. Erkek katılımcılar için böyle bir durumun olmadığını ifade etmek mümkündür.

Yerel yazılı basın özelinde yapılan araştırma kapsamında feminist yaklaşımlar içerisinde durum tespiti yapıldığında liberal yaklaşım ve onu tamamlayan kültürel yaklaşım kendini göstermektedir. Kadının özel alan ile sınırlı kalmasına karşı çıkan ve bireyin kendini geliştirecek potansiyele sahip olması gerektiğini savunan Liberal feminizm, kadınlarla erkeklerin eşit, siyasal, sosyal ve hukuksal hakları elde etmesini savunarak kadınların medyada temsil edilme ve yer alışı biçiminde var olan sistem içerisinde belirli değişiklikleri önermekte araştırmada da bu desteklenmektedir.

Toplumdaki cinsiyetçi yapı nedeniyle kadın olmaktan dolayı maruz kalınan mobbingi kadın gazetecilerin farklı türlerde yaşadığı görülmüştür. Maruz kalınan mobbing davranışlarının iş ve özel hayatı olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Yapılan araştırmada görüldüğü üzere kadın gazeteciler her ne kadar maruz kaldıkları mobbing ile mücadele etmeye çalışsalar da bu durum bireysel çabadan ileri gidememiştir. Erkek gazeteciler ise yaşanan bu olumsuzluğun basın sektörünün zorlu çalışma koşullarına sahip olmasından kaynaklandığı görüşündedir. Kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı ve mobbingin önlenemese bile en aza indirilebilmesi için çeşitli sektörlerden öncü nitelikteki işletme ve kurumların sosyal sorumluluk kampanyaları ile bu olumsuz soruna dikkat çekmesi, toplum önünde görünürlüğü yüksek olan kişilerin mobbing ile mücadelede rol almaları, yasal ve idari yaptırımların mobbinge yönelik olarak etkili bir şekilde düzenlenmesi, bu konuda farkındalık oluşturulması ve kadınların mobbing ile mücadelede cesaretlendirilmesi önerilebilir.

Medya sektörü yapısı itibariyle sürekli çevrim içi olmayı gerektirdiğinden doğası gereği kadınlar için zorlu çalışma koşullarına sahiptir. Bu zorluklara erkek egemenliği de eklendiğinde sektör kadınlar için yıpratıcı olmakta ve uzun süreli istihdamı zorlaştırmaktadır. Sektörde çalışan kadınlarca ileri sürülen sözlü ve fiziki taciz sorunları da buna eklendiğinde medyanın öncelikle kendi içinde kadına yönelik pozitif ayrımcılık ve bir farkındalık geliştirmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Özellikle taciz durumunda kadınlar mağdur olmakla kalmamakta erkek egemenliğinden ileri gelen anlayışla işlerinden de istifa etmek zorunda kalabilmekte veya işlerine son verilebilmektedir.

Literatürde mobbing ile mücadelede bireysel, örgütsel, toplumsal ve hukuksal yöntemlerin kullanıldığı belirtilmektedir. Bu kapsamda mücadelenin ilk aşaması olan bireysel düzeyde kişilerin haklarını iyi bilmeleri ve hak arama cesaretine sahip olmaları önerilmektedir. İkinci düzey örgütsel aşama olup bu aşamada mücadelenin yönetici veya işveren öncülüğünde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Üçüncü düzeyde toplumsal mücadele, mobbinge ve kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığına dair genel bir farkındalık ve kamuoyu oluşturulması üst seviyelere çıkarılabilir. Örneğin gelenekselci kadın rolleri algısı bu şekilde azaltılabilir. Diğer yandan mobbing ile mücadelede toplumdaki ilgili tüm unsurların devreye girmesi gerekmektedir. Dördüncü düzeyde sendikal destekler, yasal ve idari düzenlemeler ile mobbinge mücadelede devlete önemli görevler düşmektedir.

Araştırma sonuçları bakımından değinilmesinde fayda görülen bir diğer husus benzer nitelikli diğer çalışmalar ile aradaki benzerlik ve farklılıklardır. Buna göre kadın gazetecilerin çalışma ortamı, mesleki zorluklar, mesleğe olan bağlılık, yöneticilik ve kariyer yolundaki zorluklar, ücret ve yan haklar konusundaki eşitsizlikler ve işyerinde cinsiyet ayrımcılığına dayalı mobbing konularında literatürde yer alan diğer çalışmalarla benzer sonuçlar elde edilmiştir. Bununla birlikte diğer çalışmaların çoğunluğu yalnızca kadın gazetecilerin katılımları ile gerçekleştirilmiş olup tek boyutlu değerlendirme ve görüşlere göre sonuçlar ortaya konulmuş olduğundan farklılığın ortaya çıktığı temel nokta burasıdır. Bu çalışmada kadın ve erkek gazetecilerden oluşan katılımcılara birbiri ile ilişkili sorular yöneltilmiş aynı konuda hem kadın hem de erkek katılımcıların görüşleri ortaya konularak işyerinde cinsiyete dayalı mobbing konusunda çok boyutlu değerlendirmeler yapılmaya çalışılmıştır. Diğer bir farklılık ise çalışmalarda yer alan siyasal iktidarın medyaya etkisi, mobbingin çocukların yetiştirilmesi üzerine etkileri, ülkemiz kadınının konumu, Türkiye'deki toplumsal sorunlar ve kadın hareketi gibi oldukça kapsamlı araştırma gerektiren konular bu çalışmada ele alınmamıştır. Zira bahsi geçen kavram ve içerikler ayrı ayrı bir çalışma olabilecek derinliğe sahiptir. Bu çalışmada yerel yazılı basın alanında kadın gazetecilere yönelik mobbingin ortaya çıkardığı olumsuz durumlar toplumsal cinsiyet bakış açısıyla tespit edilip geliştirilmeye çalışılmış ve mobbing ile toplumsal cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

## KAYNAKÇA

- Acar, A.B. ve Dündar, G. (2008). “İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2),111-120.
- Acar, Z. (2013). *Kurum İçi İletişim Sürecinde Kadın Yöneticiler Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Acuner S. ve Sallan S. (1993). “Türk Kamu Yönetiminde Kadın Yöneticiler”. *Amme İdaresi Dergisi*, 26(3): 77-92.
- Akagündüz, Ü. (2012). “1918-1928 Yılları Arasında Yayımlanan Kısa Ömürlü Osmanlıca Kadın Dergileri Hakkında Bir Değerlendirme”. *Kebikeç*, 34: 323-346.
- Akgeyik, T. vd. (2009). “İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi”. *İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları*, 56: 91-149.
- Aksoy, F. (2008). *Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Sağlık Çalışanlarına Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Alparlan, A. M., Çetinkaya Bozkurt, Ö. ve Özgöz, A. (2015). “İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları”. *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2): 66-8.
- Alpsoy, İ. (2016). *Erzurum Yerel ve Yaygın Basın Kuruluşlarında Çalışan Kadın Gazeteciler Üzerine Bir Alan Araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Alptekin, D. (2014). “Çelişik Duygularda Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı Sorgusu: Üniversite Gençliğinin Cinsiyet Algısına Dair Bir Araştırma”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32: 203-211.
- Altun, M. (2007). “Medya ve Toplumsal Cinsiyet Algısı İçin Eleştirel Bir Perspektif”. *Aile Toplum Eğitim Kültür ve Araştırma Dergisi*, 3(11): 71-77.
- Altuntaş, C. (2010). “Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma”. *Journal Of Yasar University*, 18(5): 2995-3015.
- Alyakut, Ö. (2018). “Kadın Gazetecilerin Sosyal Hakların Uygulanmasına Yönelik Görüşleri: Kocaeli Medyası Örneği”. *ICES-2018 1. Uluslararası Eğitim ve Sosyal Bilimlerde Yeni Ufuklar Kongresi Bildirileri*. 9-11 Nisan 2018, İstanbul.
- Arat, N. (1996). *Türkiye’de Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Zorlukların Sosyo-Kültürel Nedenleri*. Türkiye’de Kadın Olmak. Say Yayınları, İstanbul.



- Arısoy, İ. A. ve Demir, N. (2007). “AB Sosyal Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele Kapsamında Kadın Erkek Eşitliği”. *Ege Akademik Bakış*, 7(2): 715-733.
- Arnejčič, B. (2016). “Mobbing in Company: Levels and Typology”. *Organizacija Research Papers*, 4: 240-250.
- Aydın, Ş., Şahin, N. ve Uzun, D. (2007). “Örgütlerde Yaşanan Psikolojik Şiddet Sorunlarının Konaklama İşletmeleri Açısından Değerlendirilmesi”. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2): 61-74.
- Bahar, H. İ. (2009). *Sosyoloji*. USAK Yayınları, Ankara.
- Bahçeci Geçici, N. ve Sağkal, T. (2011). “Ödemişte Çalışan Hemşirelerin Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi”. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanat Dergisi*, 4(1): 53-62.
- Baykal, A. N. (2005). *Yutucu Rekabet: Kanuni Devrindeki Mobbing (Psikolojik Şiddet)’den Günümüze*. Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Berktaş, F. (2010). *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Eşitsizlikler Mücadeleler Kazanımlar Felsefenin Kadına Bakışı*. Koç Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Biçerli, M. K. (2005). *Çalışma Ekonomisi*. Beta Yayınları, İstanbul.
- Bilge, S. S. (2016). “Mobbing Terimi ve Türk Hukuk Düzeninde İncelenmesi”. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 65(4): 1245-1290.
- Bilir Güler, S. (2005). *Örgüt Kültürü İçinde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadınların İşyerinde Karşılaştıkları Mesleki Baskılar: Trakya Bölgesi İmalat Sektöründe Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bingöl, D., Aydoğan, E., Şenel, G. ve Erden, P. (2011). “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Hiyerarşik Yükselmelerindeki Engeller: TC. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Ankara Merkez Teşkilatı Örneği”. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 12(1): 115-132.
- Bolat, O. İ. (2011). “Öz Yeterlilik ve Tükenmişlik İlişkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi”. *Ege Akademik Bakış*, 11(2): 255-266.
- Brodsky, C.M. (1976). *The Harassed Worker*. Toronto- Lexington: Lexington Books
- Bulut, D. ve Kızıldağ, D. (2017). “Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Kariyerleri Üzerindeki Etkileri”. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 15(2): 81-102.
- Burgess, C. (2003). “Gender and Salaries in Hotel Financial Management: It’s Still a Man’s World”. *Women in Management Review*, 18(1-2): 50-59.

- Burgess, C. (2003). "Gender and Salaries in Hotel Financial Management: It's Still a Man's World". *Women in Management Review*, 18(1-2): 50-59.
- Candan, H. ve İnce, M. (2014). "Mobbingden (Bezdiri) Tükenmişliğe Giden Yol: Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma". *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2): 56-85.
- Castel, R. (2017). *Ücretli Çalışmanın Tarihçesi*. (ed. A. İnsel). İletişim Yayınları, İstanbul.
- Cevizci, A. (2000). *Felsefe Sözlüğü*. Paradigma Yayınları, İstanbul.
- Chu, K. H. and Murrmann, S. K. (2006). "Development and Validation of The Hospitality Emotional Labor Scale". *Tourism Management*, 27: 1181-119.
- Cicerali, E. E. ve Cicerali, L. K. (2014). *Tüm Bilinmeyen Yönleriyle Mobbing*. Gece Kitaplığı, Ankara.
- Cihan Toptancı, H. (2008). *Küreselleşme Sürecinde Postfeminizm*. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Cilasun, S. M. and Acar, E. Ö. (2015). "Male-female labor market participation and the extent of gender-based wage discrimination in Turkey (No. 2015-56)". *Economics Discussion Papers*.
- Clarke, J. (2002). *Maymuncuk: İşyerinde İletişim ve Politika*. (Çev. Z. Dicleli). MESS Yayınları, İstanbul.
- Coşkun Demirpolat, B. (2014). *Kadınların Yönetim Kademelerinde İlerlemeleri Önündeki Engeller: Nitel Bir Analiz*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Çakır, S. (2011). *Osmanlı Kadın Hareketi*. Metis Yayınları, İstanbul.
- Çelik, R. ve Uysal, Ş. A. (2018). "Öğretim Elemanlarının Mobbing Tecrübeleri Üzerine Nitel Bir Çalışma". *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 6(15): 985-1005.
- Çetinel, E. ve Ersoy Yılmaz, S. (2016). "Feminist Teori: Yönetim ve Organizasyon Alanına Eleştirel Bir Yaklaşım". *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7: 1-29.
- Çoban Keneş, H. (2014). "Yeni İrkçılığın Bileşeni Olarak Cinsiyetçilik: İrkçılığın Cinsiyetçilikle Eklemlenmesi". *Fe Dergi*, 6(2): 62-80.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing; İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Çolak, G., Uçan, L. (2008). *II. Meşrutiyet'ten Cumhuriyet'e Basında Kadın Öncüler*. Heyemola Yayınları, İstanbul.

- Dabu, B. and Drăghici, A. (2013). "Mobbing And Bullying in Bussines Organizations and Consequences on Human Health". *Scientific Bulletin, Economic Sciences*, 12(1): 63-72.
- Dalkıranoğlu, T. ve Çetinel, F. G. (2008). "Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20: 277-297.
- Davenport N., Schwartz R. ve Elliott G. (2014). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*. (Çev. O. C. ÖnerToy). Ray Yayınları, İstanbul.
- Davenport, N. ve Schwartz, R. D. ve Elliot, G. P. (2003). *Mobbing (Psikolojik Şiddet)*. Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Davidoff, L. (2002). *Feminist Tarih Yazımında Sınıf ve Cinsiyet*. (Çev. Z. Ateş), İletişim Yayınları, İstanbul.
- Davutoğlu, A. (2015). *Türkiye'de Refah Rejiminin Cinsiyeti: Feminist Eleştirel Bir Bakış*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Demir, Ö. N. (1999). "II. Meşrutiyet Dönemi Osmanlı Feminizmi". *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 6(2): 107-1/5
- Demirbilek, S. (2007). "Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi". *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511): 12-27.
- Denenberg, R. and Braverman, M. (2001). *The violence prone workplace: A new approach to dealing with hostile, threatening, and uncivil behavior*. Ithaca: Cornell University Press
- Donovan, J. (2009). *Feminist Teori*. (Çev. A. Bora, M. Ağduk Gevrek ve F. Sayılan), İletişim Yayınları, İstanbul.
- Dökmen, Z. Y. (2004). *Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar*. Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Durna, T. (2009). *Kemalist Modernleşme ve Seçkincilik*. Dipnot Yayınları, Ankara.
- Einarsen, S. (1999). "The Nature and Causes of Bullying at Work". *International Journal of Manpower*, 20(1/2):16-27.
- Eraslan, V. (2012). "Türkiye İşgücü Piyasasında Ücret Seviyesinde Cinsiyet Ayrımcılığı: Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi". *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 62(1): 231-248.
- Erickson, R.J. and C. Ritter (2001). "Emotional Labor, Burnout and Inauthenticity: Does Gender Matter?". *Social Psycholgy Quarterly*, 64 (2):146-163.

- Ersoy Çak, Ş. (2010). “Toplumsal Cinsiyet ve Feminizm Teorileri Bağlamında Türkiye’deki Reklam Filmleri ve Popüler Müzik Videoları”. *YEDİ Dokuz Eylül Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Dergisi*, 4: 101-110.
- Ersoy, E., (2009). “Cinsiyet Kültürü İçerisinde Kadın ve Erkek Kimliği (Malatya Örneği)”. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(4): 209-230.
- Ertureten, A., Zeynep Cemalcılar, Z. and Aycan, Z. (2013). “The Relationship of Downward Mobbing with Leadership Style and Organizational Attitudes”, *Journal of Business Ethics* 116 (1), 205-216.
- Eser, O. (2009). “Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni”. *Türk Edebiyatı*, 430: 70-73.
- Etike, Ş. ve Demir, A. S. (2017). “Toplumsal Eşitsizlikler ve Kadın Emeği: Medya Endüstrisi Üzerine Bir Araştırma”. *Emek Araştırma Dergisi (GEAD)*, 8(12):123-144.
- Foley, S., Hang Yue, N. and Wong, A. (2005). “Perceptions of Discrimination and Justice”. *Group & Organization Management*, 30(4): 421-450.
- Fortin, N. (2005). “Gender Role Attitudes and the Labor Market Outcome of Women Across OECD Countries”. *Oxford Review of Economic Policy*, 21(3): 416-438.
- Giddens, A. (2012). *Sosyoloji*. (Çev. İ. Yılmaz). Kırmızı Yayınları, İstanbul.
- Gökhan, İ. (2010). *Türkiye’deki Feminist Akımların Modernite ve Postmodernite İlişkilerine Eleştirel Bir Bakış*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gül, H., Alçalar, N., Kayı, İ., Özel, S. ve Özgülner, N. (2010). “Mobbing İn Working Life And Its Effects On Health: A Cross-Sectional Study Among Privately –Owned Bank Workers”. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 30(6):1917-1927.
- Gülenç, K. (2014). “Edmund Husserl’de ‘Başkasının Beni’ Sorunu ve İntersubjektivite Kavramı”. *Kilikya Felsefe Dergisi*, 1: 19-39.
- Gün, H. (2010). *Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz, Mobbing/Bullying. İşyeri Sendromu*. Lazer Yayınları, Ankara.
- Güner, U., Kalkan, P., Öz, Y., Özsoy, E. C. ve Söyle, F. (2011). *Türkiye’de Cinsel Yönelim veya Cinsiyet Kimliği Temelinde Ayrımcılığın İzlenmesi Raporu*. İstanbul Bilgi Üniversitesi. İstanbul.
- Güneş, B. (2003). “Paradigma Kavramı Işığında Bilimsel Devrimlerin Yapısı ve Bilim Savaşları: Cephelerdeki Fizikçilerden Thomas S. Kuhn ve Alan D. Sokal”. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(1): 23-44.
- Gürbüzöğlü, D. P. (2013). *Türkiye’de Kadın Haklarının Önemli Temsilcilerinden Nezihe Muhiddin ve Bir Model Oyun*. altAkademik Kitap Serisi.

- Gürcan, H. İ. ve Yüksel, E. (2001). *Habercinin El Rehberi*. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Harvey R. J., Fletcher J. and French, D. J. (2001). "Social reasoning: A source of influence on aggression". *Clinical Psychology Review*, 21: 447-469.
- Hoel, H., Cooper, C. L., and Faragher, B. (2001). "The Experience of Bullying in Great Britain: The Impact of Organizational Status". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10: 443-465.
- Hooks, B. (2002). *Feminizm Herkes İçindir*. (Çev. M.Güzel). Çitlenbik Yayınları, İstanbul.
- Horvat, K. B., and Pagon M., (2012). "Attitudes toward Workplace Mobbing in Slovenian". *Research Organisations: Organizacija*, 45(4): 159-173
- Husserl, E. (2003). *Fenomenoloji Üzerine Beş Ders*. (Çev. H. Tepe). Bilim ve Sanat, Ankara.
- Işık, İ. (2015). "İnsan Kaynakları Yönetimi Profesyonellerinin İş Ortamındaki Zorbalık Davranışlarına Dair Perspektifleri: Zorbalığın Tanımı, Nedenleri ve Sonuçları". *Çalışma ve Toplum*, 4(47): 237-274.
- Işık, V. (2009). "Çalışma Yaşamında Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Uygulamaları". *Kamuda Sosyal Politika*, 4: 67-79
- İlter, N. (2014). *Toplumsal Cinsiyet Gerilimleri Üzerinden Feminizmi Tartışmak*. Yüksek Lisans Tezi. Mardin Artuklu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mardin.
- İnan, A.A. (1988). *Atatürk Hakkında Hatıralar ve Belgeler*. Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara.
- İnciroğlu, L. (2013). "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Konusunda İşverenlerin Sorumluluk ve Yükümlülükleri". *Kamu-İş*, 13: 103- 113.
- İşler, L. (2017). *Sağlık Alanındaki Yöneticilerin Liderlik Özelliklerinde Kadın Erkek Farkı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Jacobshagen, N. (2004). "Mobbing-Ein Langer, Zermürebender Prozess", *Praxis - Schweiz Med Forum*, 4: 873-878.
- Kaçar, Ö. (2007). *Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Konumu: Türkiye'de Yakın Zamanlardaki Değişimi Anlamak*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Kara, O. (2006). "Occupational Gender Wage Discrimination in Turkey". *Journal of Economic Studies*, 33(2): 130-143.
- Karabulut, S. Ç. (2005). "Türk Basınında Kadın Gazetesi'nin Yeri". *Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi*, 4(11): 187-200.

- Karakuş, H. (2014). “Kraliçe Arı Sendromu-Pembe Taciz”. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1): 334-356.
- Karaman, D. (2006). *Türk Basınında Kadın Gazetecilerin Yönetim Kademelerinde Temsili*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karataş, A. (2015). *İstanbul'da Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Kariyer ve Ücret Açığı*, Doktora Tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Karsavuran, S. (2014). “Sağlık Sektöründe Mobbing: Hastane Yöneticileri Üzerinde Bir Uygulama”. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(26): 271-296.
- Karşlıoğlu, G. (2011). *İşyerinde Mobbing (Psikolojik Taciz) ve Çalışan Motivasyonu Üzerindeki Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kasapoğlu, A. (2013). *Nitel Araştırma Gelenekleri*. Ankara Üniversitesi DTCF, Sosyoloji Bölümü, Ankara.
- Kaya, B. (2016). *1990-2007 Yılları Arası Hükümetlerin Kadına Dair Politikalarının Türkiye Yazılı Basınına Yansıması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kehribar, A. , Karabela, Ş. N. , Yaşar, K. K., Okur, A., Derya, M., Özgür, C. Çankaya, F. (2017). “Çalışma Hayatında Mobbing: Nedenleri, Bileşenleri ve Ülkemizdeki Hukuki Durumu”*Bakırköy Tıp Dergisi*, 13(1): 1-9.
- Kılıç D. F. (2009). *İkinci Meşrutiyet Döneminde Bir Jön Türk Dergisi: ‘Kadın’*. Libra Kitapçılık, İstanbul.
- Kılıç, A. (2013). *Türk Basınında Kadın Gazetecilerin Yönetim ve Üretim Kademelerindeki Konumu*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kılıç, T., Çiftçi, F. ve Şener, Ş. (2016). “Sağlık Çalışanlarında Mobbing ve İlişkili Faktörler”. *Yönetici Hemşireler Derneği Dergisi*, 2(3): 65-72.
- Kiren Gürlü, Ö. ve Üçdoğruk, Ş. (2007). “Türkiye’de Cinsiyete Göre Gelir Farklılığının Ayırıştırma Yöntemiyle Uygulanması”. *Journal of Yaşar University*, 2(6), 571-589.
- Kocabaşoğlu, U. (2010). “İkinci Meşrutiyet’in Birinci Meşrutiyeti: Matbuat”. (ed. H. Aydın). *İkinci Meşrutiyet Devrinde Basın ve Siyaset*, Palet Yayınları, Konya.

- Koçak, O., Hayran, N. (2011). “Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Taciz (Mobbing): Kocaeli- Körfez İlçesi Örneği”. *Uluslararası 9. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildirileri Kitabı*. 23-25 Haziran 2011, Saray Bosna-Bosna Hersek, 1109-1124.
- Köse, S. ve Uysal, Ş. (2010). “Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği”. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(1): 261-276.
- Kurnaz, Ş. (1991). *Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını*. (2. bs.) T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları, Ankara.
- Kurnaz, Ş. (2011). *Yenileşme Sürecinde Türk Kadını (1839-1923)*. Ötüken Yayınları, İstanbul.
- Kuyucu, M. (2013). “Medyada Kadın Olmak: Medya İşletmelerinde Çalışan Kadınların Sorunları”. *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*, 2(6): 29-62.
- Laleoğlu, A. ve Özmete, E. (2013). “Mobbing Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”. *Sosyal Politika Çalışmaları*, 31: 9-31.
- Lewis, D. (2000). “Workplace Bullying-A Case of Moral Panic?”. *Transcending Boundaries: Integrating People, Processes and Systems*. Edited by M. Sheehan, S. Ramsay & J. Patrick, Brisbane: Griffith University, pp, 38- 48.
- Leymann, H. (1990). *Important Note in Preface to Heinz Leymann. Mobbing And Psychological Terror At Workplaces, Violence and Victims*.
- Leymann, H.(1996), “The Content and Development of Bullying at Work”, *Euoropan Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.
- Maarit, V. (2003). “Workplace Bullying-A Study on the Work Environment, Wellbeing and Health”. *Unpublished PhD Thesis*, Helsingfors.
- Maddock, S. U. (2000). “Challenging Women: Gender, Culture and Organization”. *Administrative Theory & Praxis*, 22(3): 647-55
- Marshall, G. (2005). *Sosyoloji Sözlüğü*. (Çev. O. Akınhay ve D. Kömürcü). Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber*. (Çev. S. Turan). Nobel Yayınları, Ankara.
- Necşoi, D. V., Porumbu, D. and Beldianu, I. F. (2013). “Self-Reflexivity Transversal Competence in Teachers' Training”. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 82: 186-191.
- Negiz, N. ve Yemen, A. (2011). “Kamu Örgütlerinde Kadın Yöneticiler: Yönetici ve Çalışan Açısından Yönetimde Kadın Sorunsalı”. *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24: 195-214.

- Oğuz, H. ve Özkul, M.(2016). “Duygusal Emek Sürecine Yön Veren Sosyolojik Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Batı Akdeniz Uygulaması”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(6): 130-154.
- Oral, Z. (2006). *Meslek Yarası*. Doğan Kitapçılık, İstanbul.
- Öğüt, A. (2006). “Türkiye’de Kadın Girişimciliğinin ve Yöneticiliğinin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu”. *COMÜ İbrahim Bodur Girişimcilik Uygulama ve Araştırma Merkezi, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(1): 56-78.
- Öktem, Ü. (2005). “Fenomenoloji ve Edmund Husserl’de Apaçıklık (Evidenz) Problemi”. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 45(1): 27-55.
- Ömür, Ö. (2011). “The Relationship Between Logical Levels and Instrument Education”. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences*, 44(2): 247-260.
- Örücü, E., Kılıç, R. ve Kılıç. T. (2007). “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”. *Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2): 117-135.
- Özalp, F. (2013). *Çalışma Yaşamında Mobbing ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kamu Kuruluşunda Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdevecioğlu, M., Bulut, A., Tekçe, E., Çirli, Y., Gemici, T., M.Tozal, M. ve Doğa, Y. (2003), “Kadın ve Erkek Yöneticilerin Yönetimi Altındaki Personelin Motivasyon, Stres ve Tatmini Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2): 125-138.
- Özen Çöl, S. (2008). “İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”. *Çalışma ve Toplum*, 19(4): 107-134.
- Özkan, G. S. ve Karaaslan, A. (2009). “Kadın İşçilerin Terfi Ettirilmelerinde Etkili Olan Faktörler ve İşgücü Piyasalarında Terfi Ayrımcılığı”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24: 111-121.
- Özkan, G. S. ve Özkan, B. (2010). “Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma”. *Çalışma ve Toplum*, 1: 91-103.
- Palmer, M. ve Hyman, B. (1993). *Yönetimde Kadınlar*. (Çev. V. Üner). Rota Yayınları, İstanbul.
- Parlaktuna, İ. (2010). “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi”. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 10(4): 1227-1230.



- Picakcife, M., Acar, G. ve Çolak, Z.(2017). “The Relationship Between Sociodemographic Characteristics, Work Conditions, and Level of “Mobbing” of Health Workers in Primary Health Care”. *Journal of Interpersonal Violence*, 32(3): 373-398.
- Renaut, A. (2003). “Moral harassment – work organization to blame?”. *Violence At Work*, in. pp. 1-7, ILO, Labour Education 2003/4 No. 133.
- Salin, D. (2001). “Prevalence and Forms of Bullying Among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4): 425-441.
- Sandu, A. (2016). “Using the Pyramid of Neurological Levels in the Human Resources Motivation Management”. *Revista Romaneasca pentru Educatie Multidimensionala*, 8(2): 31-44.
- Savcı, İ. (2000). “Veri Girişi İşinde Kadın Çalışanlar: İş ve İş Dışı Deneyimleri”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 55(4): 143-168.
- Savran, G. A. (2009). *Beden Emek Tarih Diyalektik Bir Feminizm İçin*. Kanat Kitap, İstanbul.
- Schat, A. C. H. and Kelloway, E. K. (2003). “Reducing the Adverse Consequences of Workplace Aggression and Violence: The Buffering Effects of Organizational Support”. *Journal of Occupational Health Psychology*, (8)2: 110–122.
- Seçer, B. (2009). “Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi”. *Çalışma ve Toplum*, 4: 27-60.
- Sezgin, S. (2014). *Türkiye’de Feminist Söylem ve İslami Feminizm*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Shallsross, L., Sheehan, M. and Ramsay, S. (2008). “Workplace Mobbing: Experiences in the Public Sector”. *International Journal of Organisational Behaviour*, 13(2): 56-70.
- Slattey, M. (2008). *Sosyolojide Temel Fikirler*. (ed. Ü. Tatlıcan). Sentez Yayıncılık, İstanbul.
- Sloan, L., Matyok, T., Schmitz, C. L. And Short, G. (2010). “A Story To Tell: The Cost Of Bullying And Mobbing in The Workplace”. *International Journal of Business and Social Science*, 1(3): 87-97.
- Sonugür, S. (2018). *The Effects of Mobbing on Employees’ Performance At Workplace: A Research on White Collar Employees*. Master Thesis, Yaşar University Graduate School of Social Sciences, İstanbul.
- Sönmez, B. ve Adiller, S. (2015). “Kadınların Çalışmalarına Yönelik Tutumlar: Türkiye ve Makedonya Örnekleminin Karşılaştırılması”. *Nesne Psikoloji Dergisi (NPD)*, 3(6): 1-27.

- Standing, G. (1999). Global Feminization Through Flexible Labour: a Theme Revisited, *World Development*, 27(3): 583-602.
- Şalvarcı Türeli, N. ve Dolmacı, N. (2013). “İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma”. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2): 82-103.
- Şenesen, G. G. ve Pulhan, E. (2005). *Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep*, Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Şeyda, A. (2006). “Kadın Eğitimi Bağlamında Hanımlara Mahsûs Gazete”. *A.Ü. Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi, Prof. Dr. Zeki Başar Özel Sayısı*, 279-294.
- Tayyar, S. (2008). *İşletmelerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Etkilerine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Tek, H. (2003). *Darbeler ve Türk Basını*. (cilt:1). Atılım Yayınları, Ankara.
- Tekvar, O. S. (2016). “Kadın Gazeteci Olmak: Uçan Haber ‘Kadın ve Medya’ Özel Sayısının İncelenmesi”. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2): 426-436.
- Temizel, Y. (2013). “Mobbing ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri”. *Adalet Dergisi*, 45: 188-223.
- Tetik, S. (2010). “Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18): 81-89.
- The World Bank (2011). World Development Report 2012. *Gender Equality and Development*, Washington.
- Tılıç, D. I. (1998). *Utaniyorum Ama Gazeteciyim-Türkiye ve Yunanistan’da Gazetecilik*. İletişim Yayınları, İstanbul.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Tınaz, P. (2008). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Basım, İstanbul.
- Tufan Tanrıöver, H. (2000). “Medya Sektöründe Kadın İşgücü”. *Toplum ve Bilim*, 179: 171-193.
- Turan, F. (2006). *İşyerlerinde Psikolojik Yıldırma Olgusu ve Konuya İlişkin Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tutar, H. (2006). “İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları”. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2): 101-128.
- Türker, T. (1965). *Bir Kadın Gazeteci*. Sanat Basımevi, İstanbul.

- Uğurlu Sakallı, S. (2003). “Cinsiyetçilik: Kadınlara ve Erkeklere İlişkin Tutumlar ve Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Kuramı”. *Türk Psikoloji Yazıları*, 6(11-12): 1-20.
- Üzel, E. (2006). *Feminizm ve Doğa Ekseninde Ekofeminizm*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Vural, A. M. (1999). *Yerel Basın ve Kamuoyu*. Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir.
- Weyer, B. (2006). “Do Multi-Source Feedback Instruments Support The Existence Of A Glass Ceiling For Women Leaders”. *Women in Management Review*, 21(6): 441-457.
- Yaman, E. (2009). *Yönetim Psikolojisi Açısından İş Yerinde Psikoşiddet-Mobbing*. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Yavuz, H. (2007). *Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yavuz, N. (2011). *Eğitim Sektöründe Çalışan Kadın Yöneticilerin Rol Çatışması (Kocaeli İli Örnekleme)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Yazıcı, H. A. (2014). *Yerel Basının Özellikleri ve Sorunları: Sakarya Basını Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yazıcı, Ö. (2012). *Yerel Medyada Çalışan Kadın Gazeteciler ve Karşılaştıkları Zorluklar: Antalya Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Yıldırım, A. (1999). Nitel Araştırma Yöntemlerinin Temel Özellikleri ve Eğitim Araştırmalarındaki Yeri ve Önemi Qualitative Research Methods, *Eğitim ve Bilim*, 23(112): 7-17.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Yılmaz, A., Ergun Özler, D. ve Mercan N. (2008). “Mobbing ve Örgüt İklimi ile İlişisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma”. *Dumlupınar Üniversitesi Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26): 334-357.
- Yirmibeşoğlu, G. (2013). “Avrupa Sosyal Şartı ve Yerel Gazetecilikte Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Antalya Örneği”. *1.Uluslararası Medya Çalışmaları Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, 20 - 23 Kasım, Antalya, 361-369.

- Yirmibeşoğlu, Ş. G. (2012). “Türkiye’de Kadın ve Sendikacılık: Avrupa Birliği’nin Etkisi”, *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın*. Dedeoğlu, S. ve Elveren A. Y. (drl.). İletişim Yayınları, İstanbul, 329-353.
- Yuval-Davis, N. (2003). *Cinsiyet ve Millet*. (Çev. A. Bektaş). İletişim Yayınları, İstanbul.
- Yüçetürk, E. (2005). “Türkiye’de İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliğini Azaltan Gizli Bir Sendrom: Yıldırma (Mobbing)”. *İktisat-İşletme-Finans İnceleme ve Araştırma Dergisi*, 20(231): 97-108.
- Zihnioğlu, Y. (2003). *Kadınsız İnkılap (Nezihe Muhiddin, Kadınlar Halk Fırkası Kadın Birliği)*, Metis Yayınları, İstanbul.

### İnternet Kaynakları

- BİANET, (2019). “Medyanın Künyesi: Kaç Kadın, Kaç Erkek?”  
<https://bianet.org/bianet/medya/154466-medyanin-kunyesi-kac-kadin-kac-erkek>  
(erişim tarihi: 10.01.2019).
- Erdoğan, D. (2014). “Türkiye’de Kadın Gazeteci Olmak Neye Karşılık Gelmektedir? Aslı Aydıntaşbaş ve Akif Beki Arasında Geçen Tartışma Üzerinden Bir Değerlendirme”. [https://www.academia.edu/11077466/T%C3%BCrkiyede\\_Kad%C4%B1n\\_Gazeteci\\_Olmak\\_Neye\\_Kar%C5%9F%C4%B1%C4%B1k\\_Gelmektedir\\_Asl%C4%B1\\_Ayd%C4%B1nta%C5%9Fba%C5%9F\\_ve\\_Akif\\_Beki\\_Aras%C4%B1nda\\_Ge%C3%A7en\\_Tart%C4%B1%C5%9Fma\\_%C3%9Czerinden\\_Bir\\_De%C4%9Ferlendirme](https://www.academia.edu/11077466/T%C3%BCrkiyede_Kad%C4%B1n_Gazeteci_Olmak_Neye_Kar%C5%9F%C4%B1%C4%B1k_Gelmektedir_Asl%C4%B1_Ayd%C4%B1nta%C5%9Fba%C5%9F_ve_Akif_Beki_Aras%C4%B1nda_Ge%C3%A7en_Tart%C4%B1%C5%9Fma_%C3%9Czerinden_Bir_De%C4%9Ferlendirme) (erişim tarihi: 16.01.2019).
- Ferrari, E. (2004). “Raising Awareness on Mobbing: An EU Perspective. Daphne Programme, European Commission, Brussels”.  
[https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Leuz3\\_esAkWJ:https://ec.europa.eu/justice/grants/results/daphnetoolkit/en/file/1483/download%3Ftoken%3DugcQUHFt+&cd=3&hl=tr&ct=clnk&gl=tr](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Leuz3_esAkWJ:https://ec.europa.eu/justice/grants/results/daphnetoolkit/en/file/1483/download%3Ftoken%3DugcQUHFt+&cd=3&hl=tr&ct=clnk&gl=tr) (erişim tarihi: 10.01.2019).
- Hisarcıklılar, M. ve Ercan, H. (2005). “Gender Based Wage Differentials in Turkey” *Bilgi*, 10(1): 45-62. <https://dergipark.org.tr/download/article-file/301151> (erişim tarihi: 20.02.2019).
- PWC (2018). “Kadınlar İş Yaşamında Yükselmeye Hazır ve İşverenlerden Şeffaflık Bekliyorlar”. <https://www.pwc.com.tr/tr/basin-odasi/2018-basin-bulteni/kadinlar-icin-is-yerlerinde-neler-degismeli.html> (erişim tarihi: 10.04.2019).
- Schick, S. (2018). “Gazetecilik Mesleği ve Cinsiyet Ayrımcılığı”.  
<https://www.rosalux.de/fileadmin/images/Dossiers/Tuerkei/queer-fem-perspektiven/cicek-tahaoglu-kisa.pdf> (erişim tarihi: 10.01.2019).

Şen, D. (2016). “Kadın gazeteci olmak zor!”. <http://www.medyagunlugu.com/Haber-1940-kadin-gazeteci-olmak-zor.html> (erişim tarihi: 10.01.2019).

UNISON, (2016). Tackling Bullying at Work, A UNISON guide for safety reps. <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2013/07/On-line-Catalogue216953.pdf> (erişim tarihi: 14.01.2019).

## **EK1- GÖRÜŞME SORULARI**

KADIN MUHABİRLER İÇİN

### **KİŞİSEL BİLGİLER**

**Yaşınız:**

21-25 ( ) 26-30 ( ) 31-35 ( ) 36-41 ( ) 41 ve Üzeri ( )

Cinsiyeti: Kadın ( ) Erkek ( )

**Eğitim durumu:**

**Medeni durum:** Bekâr ( ) Evli ( )

Evliyseniz kaç çocuğunuz var?

**Yöneticinizin cinsiyeti:** Kadın ( ) Erkek ( )

**Kaç yıldır bu alanda çalışıyorsunuz?**

**Son çalıştığınız kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?**

**Kaç yıldır muhabir olarak çalışmaktasınız?**

1 yıldan az ( ) 1 – 3 yıl ( ) 4 – 6 ( ) 7 – 10 ( ) 10 ve Üzeri ( )

**Mesleğinizde uzmanlık alanınız var mı? (Adliye / Sağlık / Eğitim muhabirliği vb.)**

### **İŞ HAYATI**

1. Çalışma ortamınızdan ve yaptığınız işten memnun musunuz? Hayır ise neden?
2. Kadın çalışan olmanızdan dolayı yöneticiniz ve/veya iş arkadaşlarınızın size karşı cinsiyetçi yaklaşımı oluyor mu? Evet ise nasıl?
3. İş yerinizde eşit işe eşit ücret politikası uygulandığını düşünüyor musunuz?
4. Yükselme/terfilerde her iki cinse de eşit fırsatlar veriliyor mu?
5. İş yerinizde kadın olmanızdan dolayı sözel ve/veya davranışsal mobbing yaşıyor musunuz? Evet ise nasıl ?
6. İş yerinizde kadın olmanızdan kaynaklı yaşadığınız mobbing iş performansınızı ve aile yaşamınızı nasıl etkiliyor?
7. Karşılaştığınız mobbing ile nasıl mücadele ediyorsunuz?

## ERKEK MUHABİRLER İÇİN

**KİŞİSEL BİLGİLER****Yaş:**

21-25 ( ) 26-30 ( ) 31-35 ( ) 36-41 ( ) 41 ve Üzeri ( )

Cinsiyeti: Kadın ( ) Erkek ( )

**Eğitim:****Medeni Durum:** Bekâr ( ) Evli ( )

Evlisenez kaç çocuğunuz var?

**Yöneticinizin Cinsiyeti:** Kadın ( ) Erkek ( )**Kaç yıldır bu alanda çalışıyorsunuz?****Son çalıştığınız kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?****Kaç yıldır muhabir olarak çalışmaktasınız?****Bunun**

1 yıldan az ( ) 1 – 3 yıl ( ) 4 – 6 ( ) 7 – 10 ( ) 10 ve Üzeri ( )

**Mesleğinizde uzmanlık alanınız var mı?** (Adliye / Sağlık / Eğitim muhabirliği vb.)**İŞ HAYATI**

1. Mesleğinizi yapan kadınların sayısını yeterli buluyor musunuz? Neden?
2. İş yerinizde eşit işe eşit ücret politikası uygulandığını düşünüyor musunuz?
3. Yükselmelerde her iki cinse de eşit fırsatlar veriliyor mu?
4. İş yaşamınızda yöneticiniz ve/veya iş arkadaşlarınız tarafından mobbing ile karşılaşılıyor musunuz? Nasıl tanımlarsınız?
5. İş yaşamında kadın muhabirlerin mobbing ile daha çok karşılaştığını düşünüyor musunuz? Neden?
6. İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını düşünüyor musunuz? Neden?
7. Kadın meslektaşlarınızın cinsiyetleri dolayısıyla iş yaşamınızda avantajlı olduğunu düşünüyor musunuz? Neden ?
8. Mobbing ile karşılaşan kadın meslektaşınıza yardımcı olur musunuz? Evet ise nasıl?

**ÖZGEÇMİŞ**

<b>Adı ve SOYADI</b>	Hikmet KOLOĞLU
<b>EĞİTİM DURUMU</b>	
<b>Mezun Olduğu Lise</b>	Trabzon Fatih Lisesi
<b>Lisans Diploması</b>	Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü
<b>Yabancı Dil</b>	İngilizce
<b>İŞ DENEYİMİ</b>	
<b>Çalıştığı Kurumlar</b>	Akdeniz Üniversitesi Rektörlük Basın ve Halkla İlişkiler Şube Müdürlüğü: 2007 -2017 Akdeniz Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Dekanlığı: 2017 - ...
<b>E-Posta</b>	hikmetkologlu@akdeniz.edu.tr