

Karabük Örneğinde Mobbing: Durum Analizi ve Çözüm Önerileri

1. Giriş

Mobbing, iş yerinde bir ya da birden fazla kişinin sistematik biçimde bir çalışana yönelik yıldırma, aşağılama ve dışlama gibi psikolojik şiddet davranışlarını ifade eder. Bu olgu, çalışanların hem fiziksel hem de ruhsal sağlığını tehdit ederken, kurumsal yapılar ve iş verimliliği üzerinde de ciddi olumsuz etkiler yaratır. Dünya genelinde, iş yerinde mobbingin ekonomik kayıplara yol açtığı ve bireylerin sosyal yaşamını olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. “Yıldırma kavramı, ilk kez 1984’de İsveç’de “İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık” konulu bir raporun kapsamında Heinz Leymann tarafından ortaya atılmış, 1993’te İsveç’te çıkarılan ‘İşyerinde Kişilerin Mağdur Edilmesi’ adlı kanunla da ilk kez yasal bir nitelik kazanmıştır.”¹ “...çatışmaların daha şiddetli bir hali olan psikolojik yıldırma (mobbing), çeşitli kaynaklarda zorbalık, kötü muamele, duygusal istismar, psikolojik taciz, psikolojik terör, taciz, istismar, sindirme, işyeri tacizi, işyeri travması, duygusal linç, yıldırma, şiddet ve bezdiri olarak ifade edilmektedir.”² “Öte yandan psikolojik yıldırma, mağduru olumsuz etkilediği kadar, örgütü de etkilemektedir. İşletmeler, yıldırma sonucunda önemli çalışanlarını yitirebilmekte, işgücü devir oranı artabilmekte, sorunların temeline inilmeden yapılan çalışmalar örgüt yapılarının daha karmaşık bir hal almasına ve sonuçta örgütün var olan gücünün zamanla azalarak, hem maddi hem de manevi kayıplara uğramasına neden olabilmektedir.”³

İş yerindeki psikolojik yıldırmanın bu çift yönlü olumsuz etkisi, iş yeri mekanizmalarının yanında toplumsal yapıyı da zedelemektedir. Kişilerin ve kurumların yaşadıkları psikolojik yıkımlar toplumun en temel birimi olan aile kurumunu dahi etkilemektedir. Mobbing, gerekli önlemler alınmadığında yıkıcı etkisi olabilecek toplumsal bir problemdir.

Leymann (1996), mobbingin beş temel türünü tanımlamıştır: bireyin mesleki itibarını zedeleme, sosyal ilişkilerden dışlama, fiziksel ve psikolojik saldırılar, doğrudan tehdit ve

¹ Türkiye Psikiyatri Derneği, “Yıldırma (Mobbing)” (Erişim 28 Ocak 2025) <https://psikiyatri.org.tr/halka-yonelik/15/yildirma-mobbing>

² Hacı Ali Aygün, “Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Üzerine Nitel Bir Araştırma”, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi* 5, (Ocak 2012), 93. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/84382>

³ <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/180172>

bireyin işini yapmasını engelleme. Bu davranışlar, bireyin iş yerindeki motivasyonunu kırmak ve onu sistematik şekilde yıldırmak amacı taşır.⁴

“Mobbing aktörleri olarak zorbaların kişisel özellikleri üzerine odaklanıldığında genel olarak iki farklı şekilde açıklanmaya çalışıldığı görülmektedir. Bunlardan birincisi, yıldırma eylemlerinde “Sosyal Beceri Eksikliği Modeli”, ikincisi ise, “Makyavelizm” olarak tanımlanan zorbalık tutumlarıdır. Hall (2005: 46) mobbing uygulayanlar ve bunların taktiklerini şu şekilde sıralamaktadır: Çılgıncılar: Sindirmek için öfke ve öfke nöbetlerini kullanırlar. Tercihen diğer insanların tanık olabileceği zamanları kullanmaktadırlar. Yılanlar: En yaygın, ancak tanımlaması en zor olanlardır. Devamlı geri plandadırlar ve kişinin saygınlığını lekelemeye çalışırlar. Bir yandan kurbanlarına samimi ve onu destekleyici olarak görünürken arkasından topluluk arasında acımasızca dedikodusunu yapar ve ona hakaret ederler. Eleştirmenler: Kişinin hatalarını bularak veya yaptığı her şeye bir kusur bularak size duyulan güveni aşındırırlar. Bekçi: Size yönelik makul olmayan iş bitirme tarihleri belirleyerek, düzgün bilgi almanızı engelleyerek veya bilgileri kesintiye uğratarak işinizi ve saygınlığınızı sabote ederler.”⁵

Türkiye gibi farklı kültürel ve toplumsal dinamiklere sahip ülkelerde, mobbingin yaygınlık oranı ve türleri de çeşitlilik göstermektedir. Küçük şehirlerde ise mobbing vakalarının daha farklı bir boyut aldığı görülür. İş yerinde yakın sosyal bağlar ve kişisel ilişkilerin sıkı olduğu Karabük gibi şehirlerde, mobbingin ortaya çıkma biçimleri ve etkileri diğer bölgelere kıyasla daha farklı özellikler gösterebilir. Karabük, sanayi ve hizmet sektörü bakımından öne çıkan illerin başında gelmektedir. Mobbing ile Mücadele Derneği, *2023 Yılı Mobbing ile Mücadele Raporu*’nda işçileri en çok mobbinge maruz kalan sınıf olarak belirlemiştir.⁶ Bununla beraber aynı raporda Karabük hem kamu (47. sırada) hem özel sektörde (59. sırada) illere göre yapılan mobbing başvurularında oldukça alt sırada yer almıştır. Öte yandan sıralamalar

⁴ Heinz Leymann, “The content and development of mobbing at work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), (1996).

https://www.researchgate.net/publication/315480030_Bullying_no_trabalho_Percecao_e_impacto_na_saude_mental_e_vida_pessoal_dos_enfermeiros/fulltext/58d3a1cc458515e6d901d536/Bullying-no-trabalho-Percecao-e-impacto-na-saude-mental-e-vida-pessoal-dos-enfermeiros.pdf

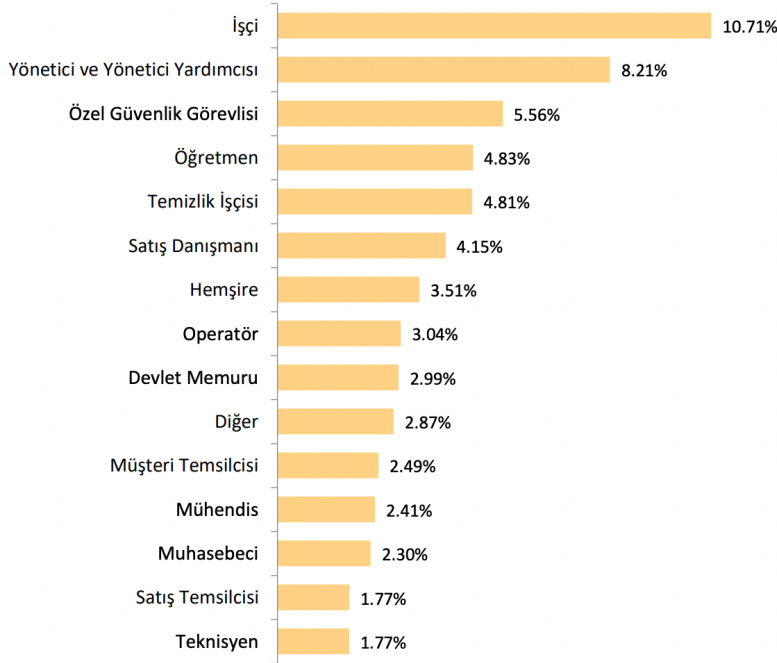
⁵ Ahmet Mutlu Akyüz, “Üniversite Öğrencilerine Yönelik Mobbing Uygulamalarının Tespiti, Olumsuz Etkilerinin İncelenmesi Ve Engellenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *YDÜ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ*, 8/1, (Nisan 2015), 6.

<https://dspace.balikesir.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12462/4025/hasan-abdio%C4%9Flu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

⁶ Mobbing ile Mücadele Derneği, “2023 Yılı Mobbing ile Mücadele Raporu”, (erişim: 28 Ocak 2025).

<https://mobbing.org.tr/wp-content/uploads/2023-MOBGING-RAPORU-02022024-1-2.pdf?utm>

başvurulara göre yapıldığından, başvuru yapılmaksızın sergilenen mobbing davranışları açısından net bir sonuç vermemekte olduğu gözden kaçmamalıdır.



Bu çalışmada, Karabük örnekleminde mobbing olgusunu anlamak ve çözüm önerileri geliştirmek amaçlanmaktadır. Literatür taraması ışığında genel bir çerçeve çizilecek, ardından Karabük özelinde kadın çalışanların mobbing deneyimlerine ve bu alanda çözüm yollarına yer verilecektir.

2. Mobbing Konusunda Yapılan Uluslararası ve Ulusal Araştırmalar:

“Psikolojik yıldırma ve etkileri üzerine gerek yurt dışında gerekse Türkiye’de çeşitli akademik çalışmalara rastlamak mümkündür. Örneğin; Matthiesen, Rakness ve Rokkum (1989) psikolojik yıldırma ve zorbalığın, tükenmişlik duygusu, psikolojik şikâyetler ve psikosomatik rahatsızlıklar üzerindeki etkisini, Vartia (1991) psikolojik yıldırma tiplerini ve etkilerini, Einarsen, Raknes ve Matthiesen (1994) psikolojik yıldırmaya neden olan davranışları ve bu davranışların iş doyumu, örgütün sosyal iklimi, liderlik tarzlarıyla, rol çatışması ve rol belirsizliğiyle ilişkilerini, Einarsen (2000) psikolojik yıldırma olgusu ile örgütsel koşulların ilişkisini, Hoel ve Cooper (2000) yönetim tarzı ile yıldırma arasındaki ilişkiyi, Namie (2000) psikolojik yıldırma ile bazı demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi, Dick ve Wagner (2001) öğretmenlerde iş stresi ve yıldırma arasındaki ilişkiyi, Beswick (2004) ise psikolojik yıldırmanın nedenlerini belirlemeye çalışmıştır (Ocak, 2008).

Türkçe alanyazında ise psikolojik yıldırma konusunda çeşitli çalışmalara rastlamak mümkündür. Ertürk (2005), öğretmen ve okul yöneticilerinin okul ortamında maruz kaldıkları psikolojik yıldırma eylemlerini, Gökçe (2006) ise Türkiye genelinde özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticilerinin psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeylerini belirlemeye yönelik çalışmalar yapmışlardır. Benzer çalışmalarda; Sağlam (2008) ilköğretim öğretmenlerinin en çok karşılaştıkları psikolojik yıldırma davranışlarının neler olduğunu, Onbaş (2007) ilköğretim öğretmenlerinin eğitim örgütlerinde psikolojik yıldırmaya ilişkin görüşlerini, Urasoğlu (2007) ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya ilişkin algı düzeylerini, Sönmezışık (2011) Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin yıldırmaya ilişkin algılarını, Bulut (2007) ortaöğretim öğretmenlerinde psikolojik yıldırma düzeyini, Akça ve İrmış (2006) ise üniversite öğrencilerinin yıldırma davranışlarını algılama boyutlarını belirlemeye yönelik çalışmalar yapmışlardır. Öte yandan Mansur (2008) işletmelerde uygulanan psikolojik yıldırmanın örgütsel bağlılık üzerine etkisini, Demirgil (2008) işletmelerde psikolojik yıldırma ile örgütsel bağlılık ilişkisini, Eğerci (2009) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırmanın örgütsel güven düzeyine etkisini, Kutlu (2006) psikolojik yıldırmanın çalışanın tükenmişliği üzerine etkisini, Kocaoğlu (2007) psikolojik yıldırma ve motivasyon ilişkisini, Cemaloğlu (2007) okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile psikolojik yıldırma arasındaki ilişkiyi, Çelik (2008) ise, psikolojik yıldırmanın hem çalışanların iş doyumu ve örgüte bağlılığını hem de örgütlerin sağlığına etkilerini incelemiştir.”⁷

Karabük Özelindeki Dinamikler:

Yapılan çalışmalar neticesinde Karabük özelinde bir akademik araştırmaya rastlanılmamıştır. Bununla beraber Karabük, sanayi ve hizmet sektörlerinin ağırlıklı olduğu bir şehirdir. Bu bölgede iş yerindeki hiyerarşik yapıların baskın olduğu ve toplumsal bağların güçlü olduğu göz önüne alındığında, mobbingin daha çok yöneticiden çalışana veya ekip arkadaşları arasında gerçekleştiği ön görülebilir. Literatür, küçük şehirlerde bireylerin işten ayrılma ihtimalinin düşük olması nedeniyle mobbinge maruz kalan bireylerin uzun süre sessiz kalmak zorunda hissettiklerini ortaya koymaktadır.

⁷ Okan Şener, “Genel Kamu Liselerinde Psikolojik Yıldırma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi”, *Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1(1), 50. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/180172>

3. Kadın ve Mobbing

Kadınların Mobbinge Maruz Kalma Nedenleri:

Kadınların iş yerinde mobbinge daha sık maruz kalmasının temelinde toplumsal cinsiyet rolleri yatmaktadır. Türkiye genelinde yapılan araştırmalar, kadınların liderlik pozisyonlarında yeterince temsil edilmediğini ve bu durumun mobbing riskini artırdığını göstermektedir. Kadınlar, özellikle erkek ağırlıklı sektörlerde çalışırken ayrımcılık, cinsiyetçi söylemler ve dışlanma gibi durumlarla karşı karşıya kalmaktadır.

Kadınları iş yerlerindeki yıldırma faaliyetlerine “cam tavan sendromu” da denmektedir. “Cam tavan, kadınlar ile üst yönetim arasında yer alan ve onların başarı ve liyakatlarına bakılmaksızın ilerlemelerini engelleyen, açıkça görülmeyen(invisible), aynı zamanda aşılamayan engelleri nitelendirmektedir. Cam tavan engelleri, işletmelerde rekabet üstünlüğü yaratabilecek çeşitli niteliklere sahip kişilerin üst düzey yönetim kademelerinde görev alamamasına ve işletmelerin verimliliğine katkıda bulunabilecek yeteneklerin kullanılmamasına neden olmaktadır.”⁸

3.1. Kadınlara Uygulanan Mobbingin Türleri

Kadınlar iş yerinde genellikle şu tür mobbing davranışlarına maruz kalabilir:

- **Mesleki Yetersizlik İddiaları:**

Kadın çalışanların mesleki yeterlilikleri sorgulanarak, iş yerindeki konumları zayıflatılmaya çalışılır. Bu durum, özellikle erkek egemen sektörlerde daha yaygın görülür.

- **Cinsiyet Ayrımcılığı:**

Kadınlar, sırf cinsiyetleri nedeniyle bazı görevlerden dışlanabilir ya da hak ettikleri pozisyonlara getirilmeyebilir.

- **Dışlama ve İzolasyon:**

Kadın çalışanlar iş yerinde sosyal etkinliklerden, karar alma süreçlerinden veya grup çalışmalarından dışlanabilir.

- **Sürekli Eleştiri ve Aşağılama:**

Kadınların başarıları küçümsenir, hataları ise büyütülerek ön plana çıkarılır.

- **Sözel Taciz ve Hakaret:**

⁸Rozi Mızrahi ve Hakan Arıcı, “Kadın Yöneticiler Ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma”, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2/1, 150. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/150941>

Kadın çalışanlar, sıklıkla cinsiyetçi söylemler, alaycı ifadeler veya aşağılayıcı lakaplarla hedef alınabilir.

3.2. Kadınlara Uygulanan Mobbingin Nedenleri

Kadınlara yönelik mobbingin arkasında yatan nedenler, toplumsal, kültürel ve kurumsal faktörlerle ilişkilidir:

- **Toplumsal Cinsiyet Roller:**

Kadınların "itaatkâr" ya da "uyumlu" olmaları gerektiği yönündeki toplumsal beklentiler, iş yerindeki eşitliği zorlaştırır.

- **Cam Tavan Sendromu:**

Kadınların üst pozisyonlara yükselmesi sıklıkla engellenir; bu durum, kıskançlık ve rekabeti artırarak mobbinge yol açabilir.

- **Erkek Egemen İş Kültürü:**

Erkeklerin ağırlıkta olduğu iş yerlerinde kadın çalışanlara yönelik önyargılar, mobbing davranışlarını tetikleyebilir.

- **Kadınların Liderlik Roller:**

Kadınların yönetici pozisyonlarına getirilmesi, bazı çalışanlar veya yöneticiler tarafından tehdit olarak algılanabilir. Kadınların bu pozisyonlardaki yönetim beceriler sorgulanabilir ve kadın çalışan yönetimindeki çalışanlar tarafından itaatsizlikle karşılaşabilir.

3.3. Kadınlara Uygulanan Mobbingin Etkileri

Kadınlara yönelik mobbingin etkileri, bireysel ve toplumsal düzeyde hissedilir:

- **Psikolojik Etkiler:**

Mobbinge maruz kalan kadınlar, depresyon, anksiyete, özgüven kaybı ve travma sonrası stres bozukluğu (TSSB) gibi psikolojik sorunlar yaşayabilir.

- **Mesleki Etkiler:**

Kadınlar, iş yerinde motivasyon kaybı yaşayabilir, işten ayrılma eğilimi gösterebilir ya da mesleki başarıları düşebilir.

- **Toplumsal Etkiler:**

Kadınların iş gücünden çekilmesi, ekonomik eşitsizliği ve toplumsal cinsiyet uçurumunu derinleştirebilir.

3.4. Karabük Özelinde Kadınlara Uygulanan Mobbing



KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
KADIN ÇALIŞMALARI UYGULAMA VE ARAŞTIRMA MERKEZİ

Karabük gibi sanayi yoğunluklu bir şehirde, kadınlar iş yerinde genellikle destek hizmetlerinde veya düşük statülü pozisyonlarda çalışmaktadır. Bu durum, mobbing davranışlarına karşı daha savunmasız olmalarına yol açmaktadır. Örneğin, Karabük Demir-Çelik fabrikasında çalışan kadınların, fiziksel zorlukların yoğun olduğu alanlarda daha fazla eleştiriye maruz kaldığı ve yönetici baskısı altında çalıştıkları yönünde gözlemler ve araştırmalar yapılabilir.

Gözlemlerden Çıkarılan Bulgular:

Kadın çalışanlar, özellikle erkek yönetici ve ekip arkadaşları tarafından dışlanma ve sözlü saldırılarla karşılaşmaktadır.

İş yerinde yükselme taleplerinin küçümsenmesi veya görmezden gelinmesi, mobbing vakalarını tetiklemektedir.

Kadınların özel hayatları ile ilgili dedikodu ve cinsiyetçi yorumlar, Karabük örneğinde mobbingin bir türü olarak ortaya çıkmaktadır.

Kadınların ev içi rolleri ile iş ilişkileri arasında kaldığı gözlemlenmiştir. Bu durum iş veren nezdinde kadınların ilerlemesinde bir engel olarak görülebilmekte ve kadınların ilerleyişine ket vurulabilmektedir.

4. Çözüm Önerileri ve Bilinçlendirme Çalışmaları

1. İş Yerinde Önleme ve Farkındalık Çalışmaları

Mobbing Karşıtı Politika Belgesi:

Her kurum, iş yerinde mobbingin tanımını, kapsamını ve bu tür davranışlara karşı alınacak önlemleri içeren resmi bir politika belgesi oluşturmmalıdır. Bu belge, tüm çalışanlarla paylaşılmalıdır.

Mobbing Eğitim Modülleri:

Çalışanlara, yöneticilere ve insan kaynakları ekiplerine yönelik düzenli mobbing eğitimleri verilmelidir. Bu eğitimlerde mobbingin tanımı, türleri, mağdurlar üzerindeki etkileri ve yasal haklar hakkında bilgi verilmelidir.

Gizli İhbar Sistemi:

Çalışanların mobbing vakalarını güvenli bir şekilde bildirebileceği anonim bir ihbar sistemi kurulmalıdır. Böylece mobbinge maruz kalan ya da tanık olan kişiler, kendilerini güvende hissederek şikayette bulunabilir.

2. Kurumsal Destek Mekanizmaları



KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
KADIN ÇALIŞMALARI UYGULAMA VE ARAŞTIRMA MERKEZİ

Bağımsız Danışma Komiteleri:

Her kurum, mobbing şikayetlerini değerlendirmek ve çözümlmek üzere bağımsız bir danışma komitesi oluşturmmalıdır. Bu komite, tarafsız bir şekilde şikayetleri inceleyerek adil kararlar almalıdır.

Psikolojik Destek Programları:

İş yerinde mobbinge maruz kalan kişiler için ücretsiz psikolojik danışmanlık hizmetleri sunulmalıdır. Bu programlar, mağdurların yaşadığı travmayı atlatmalarına yardımcı olabilir.

Kurumsal Mobbing İndeksi:

Kurumlar, düzenli olarak çalışan memnuniyeti ve mobbing yaygınlığını ölçen anketler yaparak iş yerindeki psikolojik ortamı değerlendirmelidir. Bu veriler ışığında, önleyici stratejiler geliştirilebilir.

3. Kadın Çalışanlar İçin Özel Önlemler

Kadın Hakları Eğitimleri:

İş yerlerinde kadın çalışanlara yönelik hak temelli eğitim programları düzenlenerek, toplumsal cinsiyet eşitliği kültürü yaygınlaştırılabilir. Kadın çalışanlara yönelik rehberlik ve destek hatları oluşturulmalıdır. İş yerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri düzenlenerek farkındalık artırılmalıdır. Kadın liderlik programları ve mentorluk projeleri ile kadınların güçlendirilmesi sağlanmalıdır. Mobbinge maruz kalan kadınlar için ücretsiz hukuki ve psikolojik destek hizmetleri sunulmalıdır.

Kadın Çalışan Temsilcileri:

Her iş yerinde kadın çalışanlar adına konuşabilecek bir temsilci atanmalı ve kadın çalışanların sorunları bu temsilciler aracılığıyla yönetimle paylaşılmalıdır.

Kadın İstihdamını Destekleyici Projeler:

Karabük özelinde, kadınların özellikle sanayi sektöründe mobbing riski olmadan istihdam edilmelerini destekleyecek projeler geliştirilebilir.

4. Kamu ve Sivil Toplum İş Birlikleri

Yerel Kampanyalar ve Farkındalık Günleri:

Karabük'te yerel yönetimlerin, sendikaların ve sivil toplum kuruluşlarının iş birliğiyle mobbing farkındalık kampanyaları düzenlenebilir. “Mobbing Farkındalık Günü” gibi etkinliklerle kamuoyunun dikkatini bu soruna çekmek mümkün olacaktır.

Mobbing Mağdurları İçin Destek Hatları:



KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
KADIN ÇALIŞMALARI UYGULAMA VE ARAŞTIRMA MERKEZİ

Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü ve sivil toplum kuruluşları, mobbing mağdurları için özel bir destek hattı kurarak, bu kişilere hukuki ve psikolojik destek sağlayabilir.

Üniversite İş Birlikleri:

Karabük Üniversitesi gibi yerel akademik kurumlar bilinçlendirme faaliyetlerinin yürütücü olabilir.

5. Liderlik ve Yöneticilik Yaklaşımlarında Değişim

Yönetici Eğitimi:

Yöneticiler için, çalışanlarla daha sağlıklı ve adil bir iletişim kurmayı amaçlayan eğitim programları hazırlanmalıdır. Empati, ekip yönetimi ve çatışma çözme becerileri bu eğitimlerde ön plana çıkarılabilir.

Pozitif İş Kültürü Geliştirme:

İş yerlerinde olumlu bir çalışma kültürü yaratmak için ödül mekanizmaları ve çalışan motivasyonunu artırıcı etkinlikler düzenlenmelidir. Yöneticiler, iş yerinde güven ve destek ortamını güçlendirmeye teşvik edilmelidir.

6. Çalışanların Kendi Mücadele Stratejileri

Kendini Koruma ve Hak Arama Eğitimleri:

Çalışanların, mobbing karşısında haklarını nasıl arayacakları ve kendilerini nasıl koruyacakları konusunda bilgilendirici atölyeler düzenlenmelidir.

Destek Grupları:

Mobbinge maruz kalan bireylerin deneyimlerini paylaşabilecekleri destek grupları oluşturulmalıdır. Bu gruplar, hem dayanışmayı güçlendirecek hem de mağdurlara psikolojik destek sağlayacaktır.

7. Medya ve Dijital Kampanyalar

Farkındalık Videoları ve Reklamlar:

Mobbingin etkilerini anlatan kısa filmler ve sosyal medya içerikleri hazırlanarak geniş bir kitleye ulaşılabilir. Karabük'te billboard kullanılarak afiş çalışmaları yürütülebilir.

Sosyal Medya Kampanyaları:

#MobbingMücadele etiketiyle ulusal düzeyde sosyal medya kampanyaları başlatılabilir. Bu kampanyalar, bireylerin seslerini duyurmalarına olanak tanır.

8. İş Birlikleri ve Kampanyalar:



KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
KADIN ÇALIŞMALARI UYGULAMA VE ARAŞTIRMA MERKEZİ

Kurumlar: Karabük Üniversitesi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü, sendikalar ve çeşitli STK'ler.

Etkinlikler: “Mobbing Farkındalık Günü,” kadın istihdamını destekleyen projeler

KAYNAKÇA

Akyüz, Ahmet Mutlu. “Üniversite Öğrencilerine Yönelik Mobbing Uygulamalarının Tespiti, Olumsuz Etkilerinin İncelenmesi ve Engellenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *YDÜ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ*. 8/1. (Nisan 2015). 2-42.

Aygün, Hacı Ali. “Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Üzerine Nitel Bir Araştırma”. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi* 5. (Ocak 2012). 93-121.

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2).

Mızrahi, Rozi ve Arıcı, Hakan. “Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma”. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2/1. 149-156.

Mobbing ile Mücadele Derneği. “2023 Yılı Mobbing ile Mücadele Raporu”. (Erişim: 28 Ocak 2025). <https://mobbing.org.tr/wp-content/uploads/2023-MOBBING-RAPORU-02022024-1-2.pdf?utm>

Şener, Okan. “Genel Kamu Liselerinde Psikolojik Yıldırma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi”. *Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi*. 1(1). 47-64.

Türkiye Psikiyatri Derneği. “Yıldırma (Mobbing)”. (Erişim 28 Ocak 2025). <https://psikiyatri.org.tr/halka-yonelik/15/yildirma-mobbing>