

## ARAŞTIRMA / RESEARCH ARTICLE

## Mobbing (İşyerinde Zorbalık) Mağdurlarının Sosyodemografik Özellikleri, İş Yaşamı ve Ruh Sağlıkları Açısından İncelenmesi: Olgu Serisi

### Investigation of Sociodemographic Characteristics, Work Life and Mental Health in Mobbing (Workplace Bullying) Victims: Case Series

\*Derya Deniz

#### Öz

**Amaç:** Çalışmanın amacı, mobbing yaşantısı ile İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Adli Tıp Anabilim Dalı Polikliniği'ne başvuran ve buradaki muayeneleri sonrasında haklarında sosyal inceleme raporu hazırlanması istenen 34 hastanın verilerinin değerlendirilmesidir.

**Gereç ve Yöntem:** Olgulara ait mobbing süreci, sosyodemografik özellikler ve işyeri bilgileri için klinik görüşme ile elde edilen bilgiler kullanılmış olup psikiyatrik tanıları için İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı'ndaki muayeneleri sonrasında aldıkları tanıları esas alınmıştır. Toplamda 34 kişiye ait verilerin deskriptif analizleri yapılmıştır.

**Bulgular:** Olguların %67,6'sı kadın,%32,4'si ise erkek cinsiyetindedir. Yaşları 31 ile 62 arasında değişmektedir (Ortalama=42,18 yıl). Olguların 20'si bekâr, 12'si evli, 2'si ise boşanmıştır. 3 kişi lise, 11 kişi lisans, 10 kişi ise yüksek lisans mezunudur. 24 kişi kamu sektöründe (%70,6) 10 kişi özel sektörde (%29,4) çalışmaktadır. İş tecrübeleri 5 ile 35 yıl arasında değişmektedir. Mobbinge maruz kalma süre ortalamaları 31,6 ay olarak saptanmıştır. Olguların %91,2'si (31 kişi) dikey mobbinge maruz kaldığını belirtmiştir. Olgulardan 16'sı öğretmen, 7 kişi akademisyen, 2 kişi sağlık çalışanı, 4 kişi hizmet sektörü çalışanı, 2 kişi devlet memuru, 2 kişi sivil toplum kuruluşu çalışanı, 1 kişi ise avukattır. En yüksek oranlı mobbing yöntemi kendini gösterme ve iletişim oluşumunun engellenmesi olarak saptanmıştır (%79,4). 33 kişi psikiyatri muayeneleri sonrasında en az 1 tanı almış olup 5 kişi yaygın anksiyete bozukluğu ya da panik bozukluk, 29 kişi majör depresyon ya da depresif bozukluk, 13 kişi ise travma sonrası stres bozukluğu tanısı almıştır.

**Sonuç:** Mobbing sürecinin ruh sağlığı üzerinde yarattığı tahribat ve bozulmalar ele alındığında bu durumun ciddi bir saldırı niteliği taşıdığı ve insan eliyle meydana getirilen travmalardan biri olarak değerlendirilmesi gerektiği söylenebilir. Mobbinge ilgili sektörel ve bireysel risk faktörlerini belirlemek için daha geniş örneklemli çalışmalara ihtiyaç vardır.

**Anahtar Kelimeler:** İşyerinde Zorbalık; Suç Mağdurları; Adli Psikoloji; Adli Bilimler

#### Abstract

**Objective:** The aim of this study to evaluate mobbing victims who resorted to outpatient clinics of Department of Forensic Medicine at İstanbul University Faculty of Medicine. 34 workers who were exposed to mobbing were evaluated by clinical interview and social investigation.

**Materials and Methods:** Information about the mobbing process, sociodemographic characteristics and workplace of the cases were obtained by clinical interview. In this study, the diagnoses given to the patients after the assessment in the Psychiatry Department of İstanbul University Medical Faculty were used. Descriptive Analysis were made using the data of 34 participants.

**Results:** 67.6% of the cases were female and 32.4% were male. They were aged between 31-62 years and the mean age was 42, 18. 20 of the cases were single, 12 of them were married and 2 of them were divorced. 3 of them were high school graduates, 11 of them have bachelor's degree and 10 of them have master's degree. 24 of them (% 70, 6) were working in the public sector and 10 of them (%29,4) were working in the private sector. Their work experiences range from 5 to 35 years. The mean duration of exposure to mobbing was 31.6 months. 91.2% of the cases (31 workers) stated that they were exposed to vertical mobbing. 16 of cases were teachers, 7 of them were academicians, 2 of them were health workers, 4 of them were employees of service sector, 2 of them were civil servants, 2 of them were non-governmental organizations' workers and 1 of them was a lawyer. The highest rate of mobbing was determined as prevention of victim's self-expression and the way of communication (%79,4). 33 of cases had at least one psychiatric diagnosis. 5 cases were diagnosed as generalized anxiety disorder or panic disorder, 29 cases were diagnosed as major depression or depressive disorder, and 13 cases were diagnosed with posttraumatic stress disorder.

**Conclusion:** When the damage and deterioration caused by the mobbing process on mental health is considered, it can be said that this situation is a serious attack and should be evaluated as one of the human-induced traumas. Further studies with larger sample are needed to determine sectoral and individual risk factors related to mobbing.

**Keywords:** Workplace Bullying; Crime Victims; Forensic Psychology; Forensic Sciences

DOI: 10.17986/blm.2019356617

Derya Deniz: Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Kültür Üniversitesi Psikoloji Bölümü, İstanbul

Eposta: d.deniz@iku.edu.tr

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-0927-7669>

#### Bildirimler/ Acknowledgement

Yazar bu makale ile ilgili herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

The author declares that she has no conflict of interests regarding content of this article.

#### Finansal Destek/Support Resources

Yazar bu makale ile ilgili herhangi bir finansal destek bildirmemiştir.

The Author reports no financial support regarding content of this article.

\*Sorumlu Yazar/Corresponding Author:

Geliş: 08.03.2019

Düzeltilme: 24.05.2019

Kabul: 11.09.2019

p-ISSN: 1300-865X

e-ISSN: 2149-4533

## 1. Giriş

Mobbing, iş yaşamının var oluşundan bu yana çalışanlar tarafından deneyimlenen, ancak insan doğasının gereğinden ötürü açığa çıkarılmaktan kaçınılan ve bilinmezden gelen karmaşık, çok boyutlu ve çok disiplinli bir olgudur (1). Yüzeysel bir bakışla kişiler işyerleri içerisinde her ne kadar maddi kazanç amaçlı bulunuyor gözükse de, burası çalışanlar için kimlik gelişimi, statü, saygınlık ve manevi doyum gibi pek çok unsurun temin edildiği sosyal bir ortamdır (2). Çalışanlar işyerlerine kişilikleriyle iştirak ettikleri için kişilik yapıları ve iletişim tarzları işyeri içerisindeki tüm ilişkilerin niteliği için belirleyici olacaktır (3). Çalışma hayatında zaman zaman farklı sebepler nedeniyle anlık zıtlasmalar, öfke hissi ya da rekabet davranımları gözlenebilmektedir. Ancak "mobbing" olarak kavramsallaştırılan olgu gerek şiddet davranımlarının niteliği gerekse mağdur üzerindeki etkileri nedeniyle başta ruh sağlığı alanı olmak üzere farklı bilim dalları ve disiplinlerin araştırma konusu haline gelmiştir (1). Bu çalışmanın amacı mobbing mağduru olmada sosyodemografik ile çalışılan işkollarına ait özelliklerin ve mobbing sürecinin mağdurların ruh sağlıkları üzerindeki olumsuz etkilerinin ortaya konmasıdır.

### 1.1. Kavramsal Çerçeve

Mobbing terimi, ilk defa saldırgan davranışlar üzerine araştırma yapan etoloji uzmanı Konrad Lorenz tarafından kullanılmıştır. Lorenz, aynı tür içerisindeki birkaç zayıf hayvanın bir araya gelerek kendilerinden daha güçlü gördükleri türdeşlerine ya da bir yabancıya (farklı türden bir hayvan veya avcı) karşı sergiledikleri düşmanca ve saldırgan davranışlarının karşılıklarını yıldırma etkili bir yöntem olduğunu bulgulamış ve bu davranış paternine mobbing adını vermiştir (4). Yakın dönemde farklı hayvan türlerine yönelik araştırmaların sonuçları da mobbing paterninin tür içinde yaygın olarak sergilendiğini göstermektedir (5-9).

İş yaşamında mobbing teriminin kavramsallaşmasına bakıldığında ise Heinz Leymann 1980'li yılların başında yaptığı araştırmalar sonucunda işyerinde "zor" olarak tabir edilen kişiler üzerinde yürüttüğü çalışmalar sonucunda aslında bu bireylerin çalışma sürecinin başlangıcında olumsuz özelliklere sahip olmadıklarını zamanla kurum içerisinde damgalanarak grup şiddetine maruz kaldıklarını bulgulamıştır (10). Leymann, mobbing terimini iş hayatında meydana gelen, bir veya birkaç kişi tarafından hedefte olan kişiye yöneltilmiş, kişiyi yarımsız ve korumasız bırakmaya yönelik ahlaki olmayan ve düşmanca davranımları tanımlamak adına kullanmıştır (11). Einarsen ise mobbingi genel olarak çalışanların işyerinde yer

alan çalışma arkadaşları, astları, üstleri ya da yöneticileri tarafından sistematik ve tekrarlayıcı şekilde kötü ve incitici muameleye maruz kalma durumunu tanımlamak için kullanmıştır (12). Mobbing süreci çoğu kez işyeri içerisinde meslektaş ya da amirler ile yaşanan bir zıtlasma sonrasında başlamaktadır ve faillerin güç gösterisine dönüşmektedir. Bu süreç anlık bir durum olmayıp uzun süre devam edecek bir olguya işaret eder. İşyerlerinde meydana gelen bu sistemli saldırganlığın asıl amacı mağdurun damgalanması, yıldırılması ve iş göremez hale getirilmesidir (13).

Leymann, mobbing çerçevesinde değerlendirilecek tutum ve davranışları beş ayrı kategoride tanımlamıştır (14). 1) Kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkilemek 2) Sosyal ilişkilere saldırılar 3) Kişisel itibara saldırılar 4) Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar 5) Kişinin sağlığına doğrudan saldırılar.

Belirtilen saldırgan davranışlara mobbing tanısı koyabilmek için, saldırganların eylemlerini en az altı ay süreyle haftada en az bir kez gerçekleştirmiş olması şartı aranır. Bu davranışların kişinin sağlığını, üretkenliğini ve verimini etkileyici şekilde doğrudan veya dolaylı bir saldırı niteliğinde yapılması ve bunun ayrımcılık olarak gözlemlenmesi gereklidir (11,15). İşyerlerinde mobbingin meydana gelmesine neden olan birçok faktör bulunmaktadır. Kimi faktörler yönetici ya da diğer çalışanların kişilik veya davranış yapısı ile ilgili gözükürken (16-20) bazı faktörler de görülen iş ve işyerinin mevcut koşullarıyla ilintili olabilmektedir (16,17). Bazı durumlarda ise mağdurların sahip olduğu kimi özellikler de onların hedef haline getirilmesine neden olmaktadır. Bu özelliklerin büyük bir çoğunluğu görülen işin niteliğinden bağımsız olup mağduru sahip olduğu biyolojik, kültürel, sosyal özelliklere; etnik kimliğine, inançlarına, dünya görüşüne, cinsel tercihi ya da yaşam biçimine ait olabilmektedir (1,21).

Mobbing, dünyanın farklı ülkelerinde, farklı meslek dallarında ve değişik oranlarla karşılaşılan bir sorundur (22-25). Türkiye'de mobbing konusunda yapılan çalışmalarda eğitim (26,27), tıp (28,29), banka ve sigorta çalışanlarının, satış elemanları ve teknik elemanların (30,31) yüksek mobbing riski taşıyan meslekler olduğu gösterilmiştir.

### 1.2. Mobbingin Sağlığa Olan Etkileri

Alan yazında her gün yenisi eklenen araştırmalara göre, stres teorisi ile uyumlu olarak, işyerinde zorbalığa maruz kalmanın işyerinde sonraki sağlık problemlerini tetiklemesi ve hem kısa hem uzun dönemde psikolojik iyi oluş halini olumsuz yönde etkilemesi açısından

büyük bir stres kaynağı olduğu gösterilmektedir (32). Yapılan araştırmalara ve ölçümlere göre mobbing mağdurlarında en sık rastlanan psikiyatrik bozukluklar anksiyete, depresyon ve travma sonrası stres bozukluğudur (33-36). Bu tabloya intihar fikirleri eşlik edebilir (37,38). Bununla birlikte panik bozukluk (33), hafıza problemleri (39), uyku bozuklukları (40), fibromiyalji (41) gibi çeşitli bozukluklar meydana gelebilir. Mağdurlar ayrıca strese bağlı baş ağrıları (42), migren (33), kronik boyun ağrısı (43), ülser ve kalp rahatsızlıkları gibi sağlık sorunları da yaşayabilmektedirler (33).

Mobbing sürecinde mağdurlar psikolojik olarak mahcubiyet (44), damgalanmışlık, yalıtılmışlık, çaresizlik hissi, korku (35), düşmanca hisler, çevreye aşırı duyarlılık, işe yabancılaşma, konsantrasyon bozukluğu (45), gibi süreçlerden geçerken, iş arkadaşlarıyla uyumun ve üretkenliğin düşmesi, kendini suçlama, iş arkadaşlarına ya da yöneticilerine karşı güvensizlik, işten ayrılma eğilimi (46) sosyal olarak geri çekilme ve alkol kullanımı (47), sosyal fobi, örgütsel bağlılığın düşmesi, işten kaçmaların ve işten ayrılmaların artması, motivasyonun ve üretimin düşmesi (48) iş doyumunun düşmesi (49) gibi sorunlar da yaşamaya başlamaktadır. Buna ilave olarak mağdurların saldırılara maruz kaldıkça bu sürecin kendi suçları olduğunu ve kendi hatalarından kaynaklandığını düşünmeye başladıkları anlaşılmıştır (50).

## 2. Yöntem

Bu çalışmada 2011-2018 yılları arasında İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Adli Tıp Anabilim Dalı'na "Mobbing" şikâyetiyle başvuran 34 olguya ait bilgiler değerlendirilmiştir. Olguların Adli Tıp Anabilim Dalı'ndaki muayeneleri sonrasında hazırlanan ilk raporlarında ek olarak işyerlerinin sosyal çalışmacılar aracılığıyla incelenmesinin uygun olacağı belirtilmiştir. Bu nedenle 34 kişiyle psikolog görüşmesi gerçekleştirilerek anamnez alınmış ve mobbing öyküsüne ait bilgiler edinilmiştir. İkinci aşamada sosyal hizmet görevlisi eliyle yürütülen çalışmalar ile birlikte danışanların işyerleri, ev ortamları ve sosyal çevresinde yer alan kimselerle görüşmeler gerçekleştirilerek algılanan mobbing öyküsüne ilişkin edinilen bilgiler ek rapor haline getirilmiş ve nihai raporun oluşturulması adına İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Adli Tıp Anabilim Dalı'na sunulmuştur. Olgulara ait mobbing süreci, sosyodemografik ve işyeri bilgileri için bu prosedürde elde edilen bilgiler kullanılmış olup psikiyatrik tanıları için İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı'ndaki muayeneleri sonrasında aldıkları tanıları esas alınmıştır. Toplamda 34 kişiye ait verilerin deskriptif analizleri yapılmıştır.

**Tablo 1.** Mağdurların Sosyo-Demografik Özellikleri ve İş Yaşamına Ait Bilgiler

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	23	67,6
	Erkek	11	32,4
	Toplam	34	100
Öğrenim Durumu	Lise	3	8,8
	Lisans	21	61,8
	Lisansüstü	10	29,4
	Toplam	34	100
İş Sektörü	Sağlık	2	5,9
	Akademi	7	20,6
	Eğitim	16	47,1
	Hizmet	4	11,8
	Devlet Memuru	2	5,9
	Hukuk	1	2,9
	Sivil Toplum Kuruluşu	2	5,9
	Toplam	34	100
Medeni Durum	Bekâr	20	58,8
	Evli	12	35,3
	Boşanmış	2	5,9
	Toplam	34	100
İş Tecrübesi	1-5 yıl	2	5,9
	6-10 yıl	8	23,5
	11-20 yıl	12	35,3
	21 yıl ve üstü	12	35,3
	Toplam	34	100
Mobbing Uygulanan İş Yerinde Çalışma Süresi	1-5 yıl	16	47,1
	6 yıl ve üzeri	16	47,1
	Toplam	32	94,2
Çalıştığı Kurumu Tipi	Kamu	24	70,6
	Özel	10	29,4
	Toplam	34	100

## 3. Bulgular

Çalışmada yaşları 31 ve 62 arasında değişen ve yaş ortalaması 42,18 olan 34 kişinin verilerinden yararlanılmıştır. Bu kişilerin 23'ü kadın (%67,6) 11'i erkek (%32,4) cinsiyetindedir. Öğrenim durumlarına bakıldığında 3 kişi lise mezunu (%8,8), 21 kişi lisans mezunu (%61,8), 10 kişi ise lisansüstü eğitim mezunudur (%29,4). Medeni durumları incelenmiş 20 kişinin bekâr (%58,8), 12 kişinin evli (%35,3), 2 kişinin ise boşanmış (%5,8) olduğu görülmüştür. Olguların doğduğu iller ve soy kökenlerinin bulunduğu coğrafi bölgeler bakımından sayısal dağılımında ise Doğu Anadolu Bölgesi kökenli 9 kişi (%26,4),

Marmara Bölgesi kökenli 8 kişi (%23,5), İç Anadolu Bölgesi kökenli 5 kişi (%14,7), Güneydoğu Anadolu Bölgesi kökenli 2 kişi (%5,9), Ege Bölgesi kökenli 2 kişi (%5,8), Karadeniz Bölgesi kökenli 1 kişi (%2,9), Akdeniz Bölgesi kökenli 1 kişi (%2,9) olduğu saptanmıştır.

Olguların iş tecrübeleri 5 yıl ile 35 yıl arasında değişmektedir, çalışma yaşamı süre ortalamaları 17,17 yıl olarak saptanmıştır. 1-5 yıl arası çalışma hayatında yer alan kişi sayısı 2 (%5,9), 6-10 yıl arası çalışma hayatında olan kişi sayısı 8 (%23,5), 11-20 yıl arası çalışma hayatında olan kişi sayısı 12 (35,3) ve 20 yıldan fazla süredir çalışma hayatında olan kişi sayısı 12 (%35,3) olarak belirlenmiştir. Mobbingin meydana geldiği işyeri içerisinde çalışma sürelerine bakıldığında olguların 16'sı (%47,1) 1 ile 5 yıl arası bir süreçte; 16'sının (%47,2) 5 yıldan fazla süredir mevcut işyerlerinde çalıştıkları bilgisi alınmıştır. 2 olgunun bu değişkene ait bilgisi bulunmamaktadır. 24 kişi (%70,6) kamu sektöründe çalışmakta olup 10 kişi (%29,4) özel sektör çalışandır. İşkollarına bakıldığında 2 kişi sağlık çalışanı (%5,9), 7 kişi akademisyen (%20,6), 16 kişi (%47,1) eğitimci (okul öncesi, ilköğretim ya da lise öğretmeni), 4 kişi hizmet sektörü çalışanı (%11,8), 2 kişi devlet memuru (%5,9), 1 kişi hukuk alanında çalışan (%2,9), 2 kişi ise sivil toplum kuruluşu çalışandır (%2,9). Tüm olgular içerisinde sadece bir çalışan yönetici pozisyonundadır. Mobbing davranışına maruz kalma süreleri 6 ay ile 204 ay arasında değişmektedir, olguların toplamda mobbinge maruz kalma süre ortalamaları 31,6 ay olarak saptanmıştır.

Mobbing davranışlarında belirlenmiş olan 5 temel ölçüt esas alındığında her bir olgunun bu ölçütlerden en az ikisine maruz kaldığı bilgisi alınmıştır. Buna göre 27 kişinin (%79,4) kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkileme davranışlarına; 12 kişinin (%35,3) sosyal ilişkilerinde saldırılara; 24 kişinin (%70,6) itibarlarına saldırılara; 24 kişinin (%70,6) yaşam kaliteleri ve mesleki durumlarına yönelik saldırılara; 5 kişinin (%14,7) ise doğrudan sağlıklarına yönelik saldırılara maruz kaldığı bilgisi alınmıştır. Bu kişilerden 8'i ise (%23,5) "kişisel itibara saldırılar" başlığı altında yer alan dini (mezhepsel) inançlara saldırı nedeniyle işyerinde mobbinge uğradıklarını beyan etmişlerdir. 31 kişi (%91,8) dikey mobbinge (üstlerden astlara yönelik) 3 kişi (%8,8) yatay mobbinge (eş düzey çalışanlardan diğerine yönelik) maruz kaldığını ifade etmiştir. Yapılan görüşmelerde olguların tamamı mobbing sürecine yöneticilerinin destek verdiğini bildirmiştir.

Olgulardan 33'ünün (%97,1) mobbing süreci sonrasında ruh sağlıklarının bozulduğu ve en az 1 psikiyatrik tanı aldıkları, 1 kişinin (%2,9) ise psikiyatrik tanısının bulunmadığı saptanmıştır. Buna göre 11 kişi (%32,3) majör depresyon, 11 kişi (%32,35) majör depresyon ve travma

**Tablo 2.** Mağdurların Mobbing Süreci ve Ruhsal Bulgularına Ait Bilgiler

Değişkenler		n	%
Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumunu Engellemek	Var	27	79,4
	Yok	7	20,6
	Toplam	34	100
Sosyal İlişkilere Saldırıları	Var	12	35,3
	Yok	22	64,7
	Toplam	34	100
Kişisel İtibara Saldırıları	Var	24	70,6
	Yok	10	29,4
	Toplam	34	100
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırıları	Var	24	70,6
	Yok	10	29,4
	Toplam	34	100
Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırıları	Var	5	14,7
	Yok	29	85,3
	Toplam	34	100
Psikiyatrik Tanısı	Var	33	97,1
	Yok	1	2,9
	Toplam	34	100
Mobbing Türü	Dikey	31	91,2
	Yatay	3	8,8
	Toplam	34	100
Değişkenler		n	%
Mobbing Faillerine Yöneticinin Yaklaşımı	Destekleyici	34	100
	Sessiz	0	0
	Önleyici	0	0
	Toplam	34	100
Aile Desteği	Var	34	100
	Yok	0	0
	Toplam	34	100
Sosyal Çevre Desteği	Var	31	91,2
	Yok	3	8,8
	Toplam	34	100

sonrası stres bozukluğu, 4 kişi (%11,7) yaygın anksiyete bozukluğu, 2 kişi (%5,8) majör depresyon ve uyum bozukluğu, 2 kişi (%5,8) anksiyeteli depresyon ve travma sonrası stres bozukluğu, 1 kişi (%2,9) panik bozukluk ve majör depresyon, 1 kişi (%2,9) somatik yakınmalı majör depresif bozukluk, 1 kişi (%2,9) ise depresif bozukluk tanısı almıştır. Olguların tamamı mobbing sürecinde ailelerinin kendilerine destek verdiğini söylerken, sosyal çevre desteği görenlerin sayısı 33 (%91,2) sosyal çevrelerinden destek görmediklerini söyleyenlerin sayısı ise 3 (%8,8) olarak saptanmıştır.

#### 4. Tartışma ve Sonuç

Mobbing, kişinin bedensel ve ruhsal sağlığına yöneltilmiş önemli bir tehdit ve şiddet davranımıdır (11,14). İşyerleri içerisinde meydana gelen bu süreç gerek çalışanlar ve birinci dereceden yakınlarında gerekse kurumlarda önemli derecede olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Alan yazında mobbing mağduru olma riskini arttıran faktörlere ilişkin pek çok çalışma mevcuttur. Bireysel özellikler bağlamında yaş ve mobbinge maruz kalma arasındaki ilişkiye bakıldığında, kimi araştırmalar diğer çalışanlara göre fazla genç ya da yaşlı olmanın risk faktörü olduğuna işaret ederken (51), bazı araştırmalar da orta yaş dönemine denk gelen 40 yaş ve civarı yaşlardaki çalışanların mobbinge maruz kalma riskinin yüksek olacağını ortaya koymuştur (52,53). Leymann, mobbing mağdurlarında travma sonrası stres bozukluğunun görülme sıklığında 40 yaş ve üzerini işaret etmiş; bu yaş grubunda olan mağdurların yeni bir iş bulma konusundaki kısıtlılıklarının bu sonucu etkileyebileceğini belirtmiştir (14).

Bu çalışmada olguların 31-65 yaş aralığında olduğu, yaş ortalamalarının 42,18 olarak saptandığı; bu bağlamda çalışmaya dâhil edilen kişilerin çoğunluğunun genç yetişkin/orta yaş döneminde olmakla birlikte alan yazında riskli olarak belirtilen “genç ya da yaşlı çalışan” sınıflandırmasına dâhil olmadığı görülmüştür. Žukauskas ve Vveinhardt’a (53) göre orta yaş dönemi çalışma hayatının en verimli dönemi olarak bilinir. Bu zaman diliminde, bireyin çalışmaya dönük kaynakları en yüksek düzeydedir. Çalışan, tüm enerji potansiyelini kendini gerçekleştirmek için kullanabilmektedir. Ancak bu tarzda çalışanlar genellikle diğer meslektaşlarında eylemsizlik, pasif tutum ya da kendi kişisel güçlerine güvensizlik gibi olumsuz duygularını ortaya çıkarabilir. Genç yetişkinlerin ya da orta yaş dönemdekilerin genellikle sadece kendilerinden değil aynı zamanda aileleri ve çocuklarından da sorumlu olduğunu ve bu sorumluluklar nedeniyle işyeri içerisinde yaşadıkları olumsuzluklardan daha kötü etkilenebilecekleri söylenebilir.

Yapılan değerlendirmeye göre olguların %70,6 sının kamu kurumunda çalıştığı; %29,4’ünün ise özel sektörde çalıştığı saptanmıştır. Özel sektördeki çalışan etkileşimi genellikle işletmenin finansal durumu ve liderin tutumundan etkilenir. Burada meydana gelen mobbing süreci daha çok lider ve çalışan arasında cereyan edebilir. Diğer yandan özel sektör değişim, denetim ve dış dünyaya adaptasyon koşulları açısından kamu sektörüne göre daha avantajlı durumdadır. Kamu sektöründe ise mobbing davranışlarının yönetici ve çalışanların oluşturduğu kalabalık bir grup tarafından yöneltildiği bununla birlikte ayrımcılığın daha fazla gözlemlendiği ve bu davranışların da mobbinge dönüşüm eğiliminin yüksek olabildiği vur-

gulanmıştır (53). Kamu personelinin maruz kaldığı mobbingin hiyerarşi ilişkisinden kaynaklandığı; amirin atama yükseltme işlemlerini yapma, görev yerini değiştirme, disiplin cezası verme, emir verme gibi yetkilerini kötüye kullanabildiği belirtilmektedir (57). Bu bağlamda kamu sektörünü kalıcı bir biçimde iyileştirmek için sistematik bir modernizasyon stratejisine ihtiyaç olduğu belirtilmiştir (58).

Olguların 31’inde dikey mobbingin gerçekleştiği; tamamında ise işyerinde yöneticilerin ya mobbing faili olmak ya da faillere destek vermek suretiyle aktif oldukları bilgisi alınmıştır. İşyerinde mobbingin meydana gelmesinde lider tutumlarının etkisini araştıran çalışmalar yönetici katkısının oldukça yüksek olduğuna işaret etmektedir (59,60). Bu durum çoğunlukla yöneticinin kişilik yapısı ve zaaflarından kaynaklanmaktadır (1,2). Yapılan değerlendirme sonuçları alan yazını destekler niteliktedir. Ayrıca çalışma şartlarının esenliği ile işyerlerinde şiddet açısından riskli ortamların oluşmaması/engellenmesi adına yönetici tutumlarının önemini ortaya çıkarmaktadır.

Çalışmada değerlendirilen olguların % 67,6’sı kadın cinsiyetine; % 32,4’ü erkek cinsiyetine sahiptir. Literatürde yer alan bazı araştırmalar mobbing mağduriyetinde erkekler ve kadınlar arasında önemli bir risk oranı ayrımı bulunmadığını işaret ederken (3,14) farklı araştırmalar kadın cinsiyetinde olmanın mobbinge maruz kalma önemli bir risk unsuru olduğunu vurgulamaktadır (53,61,62). Zapf ve arkadaşları (63) mobbing hedefinde olanların üçte ikisinin kadın cinsiyetinde olduğunu, faillerin ise % 50 ile 80 arasında değişen oranda erkek yöneticiler olduğunu belirtmişlerdir. Değerlendirilen olguların cinsiyet dağılımı bu sonuçlar ile paralellik göstermektedir. Çalışmada değerlendirmeye alınan kadınların daha çok akademi, eğitim, sağlık, bankacılık ve sivil toplum kuruluşu sektörlerinde çalıştığı; bu kurumların yüksek eğitime sahip kişilerin istihdamını sağladığı bilinmektedir. İşyerinde ayrımcı tutumlar ile yükseköğrenim görmüş olma arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu belirtilmektedir. Bu kişiler arasında finansal ve kariyer hedefleri nedeniyle rekabetin yarattığı gerginliğin daha yüksek olduğuna inanılmaktadır. Ayrıca yüksek eğitilmiş insanlar arasında, bu davranış paternleri daha rafine ve tehlikelidir, çünkü varlığını kanıtlamak çok zor mahiyette olabilir (53). Batı ülkelerinde ve Türkiye’de yürütülen birçok araştırma yüksek eğitilmiş çalışanların bulunduğu akademi (54-56), eğitim (26,27,52), sağlık hizmetleri (28,29), sosyal hizmetler (52) ve bankacılık (30,31) alanlarında mobbingin daha fazla görüldüğüne işaret etmektedir. Bu alanlar aynı zamanda kadın çalışanların da yoğun olarak yer aldığı sektörlerdendir. Sözü edilen alanlarda kadınların mobbing mağduru olma sebeplerinden bazıları ku-

rum kültürünün ya da yöneticilerin ataerkil bakış açısına sahip olması (53) veya yöneticinin cinsiyetçi tutumlarına sahip olması olarak söylenebilir (3). Diğer yandan yapılan araştırmalar kadın çalışanların bu tarz sorunlar karşısında kendisini daha fazla ifade ettiğini, sağlık sorunlarını belirtme ve mobbing araştırmalarına gerektiği gibi katılma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Bu eğilim kadın mağdurların saptanmasını kolaylaştırabilmektedir (53). Bununla birlikte mobbing mağduru olmada cinsiyet faktörünün ve nedensel süreçlerin etkisini gösterebilmek için hem sözü edilen hem de farklı sektörlere ilişkin araştırmalara ihtiyaç vardır.

Olguların doğdukları şehirlere ve soy kökenlerinin bulunduğu coğrafi bölgelere ait bilgiler, bu kişilerin belirtilen değişkenler bağlamında sayısal dağılımını etkilemiştir. Buna göre en çok Doğu Anadolu Bölgesi, ardından Marmara Bölgesi ve İç Anadolu Bölgesi kökenli olanların diğer bölge insanlarından daha yüksek sayıda olduğu saptanmıştır. Türkiye'nin nüfus yapısına ait bilgiler İstanbul başta olmak üzere Marmara Bölgesi'ne ait şehirlerin nüfus yoğunluğunun uzun bir dönemden beri diğer bölge şehirlerinin çoğuna göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Köken olarak bu bölgeye ait kişilerin işgücüne katılım oranları yüksek olduğundan (64) olgular içerisindeki sayısal temsiline de yüksek olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte Türkiye'nin iller arası net göç haritasının daha önceki dönemlerdeki net göçlerin dağılımından önemli bir değişikliğin olmadığı belirtilmektedir. Türkiye'nin doğu yarısının net göç verirken batı ve kıyı bölgelerinin net göç aldığı 21. yüzyılın ilk on yılını da kapsayacak şekilde gösterilmektedir (65). Bu bağlamda olgu serisi değerlendirmesinin yapıldığı İstanbul iline yönelik göçlerin sırasıyla en çok Kuzey Doğu Anadolu, Orta Doğu Anadolu, Batı ve Doğu Karadeniz, Güney Doğu Anadolu ve Orta Anadolu'dan olduğu bildirilmektedir (66). Olgulardan Doğu Anadolu ve Orta Anadolu kökenli kişilerin sayıca fazla olması bölgesel göç oranının sayısal temsili ile açıklanabilir. Bununla birlikte yoğun göç veren bölgeler içerisinde yer alan Karadeniz Bölgesi ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi kökenli olguların az sayıda olmasının sebepleri farklı çalışmalarla araştırılmalıdır.

Tüm olguların %23,5'unun sahip oldukları dini/mezhepsel inançları nedeniyle mobbinge maruz kaldıkları ve bu çalışanların tümünün kamu sektöründe yer aldığı bilgisi alınmıştır. İnanç, dünya görüşü ve yaşam biçimine yönelik saldırılar en fazla bilinen ayrımcı davranışlardan biridir ve kişinin saygınlığını küçük düşürmek için sergilenir (63). Kamu sektöründe kültürel farklılıklara karşı duyarsızlık, gruplaşma ve buna bağlı olarak dışlama, gruplar arası düşmanlık, yönetimin bu tarz durumlarda girişimde bulunmaması, işyerlerinin politik süreçlerden

etkilenmesi gibi faktörlerin mobbinge ortam hazırladığı vurgulanmaktadır (67). Schuster (68) ise mobbingin bir toplumsal dışlanma biçimi olarak ele alınması gerektiğini belirtirken, iş yerinde egemen olan toplumsal cinsiyet ve sınıfsal pozisyonlar dışında kalanların ayrımcılık ve dışlanma temelli mobbinge maruz kalma olasılığının arttığını da belirtmiştir. Bu bağlamda çalışmanın sonuçlarının toplumsal yaşamın bir yansıması olarak değerlendirilebileceği de söylenebilir.

Türkiye'de yürütülen bazı araştırmalarda mobbing mağduriyeti ile medeni durum ilişkisinde istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (68-70). Palaz ve arkadaşları ise (71) yürüttükleri araştırma sonucunda mobbing mağduriyetinin evli olan eğitim personeli arasında, bekârlar arasında olduğundan daha yüksek olduğunu göstermiştir. Karabacak Aşır ve Akın'ın (72) çalışmasında, mobbing mağduru evli kadın öğretmenlerin oranı, evli veya bekâr erkek öğretmenlerin ve bekâr kadın öğretmenlerin oranından daha yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışmamız içinde değerlendirilen olgularda bekâr ve boşanmış olanların sayısının evli olanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum, evli çalışanların kariyerleri ve aile yaşamlarının dengesini gözetmek adına baskı altında kalmalarına ve şikâyetçi olmamalarına sebep teşkil etmiş bulunabilir.

Literatürde ayrıntılı bir davranış listesi olmamakla birlikte genel olarak işyerinde kızgın davranışlar, öfke patlamaları, mizah gibi görünen saldırgan ve incitici söylemler, sözel düşmanlık gösterileri, aşırı iş baskısı, zaman baskısı gibi davranış stilleri mobbing ile ilintilidir. Bu davranışlar da sıklıkla sosyal dışlama ya da sosyal izolasyon süreçlerine denk gelir. Uzunca bir zaman diliminde maruz kalınan bu eylemler biriktikçe mağdur açısından denge bozucu ve üzüntü verici bir durum oluşacaktır (11). Çalışmamızda olguların toplamda mobbinge maruz kalma süre ortalamaları 31,6 ay olarak saptanmıştır. Psikiyatrik tanı almış olgu sayısına bakıldığında bu sürenin ruh sağlığında bozulmalar yaratması açısından büyük tehlike içerdiği söylenebilir. Janoff-Bulman'ın (73) bilişsel travma teorisine göre mağduru gerçekte olan ya da algıladığı düşmanca davranışlar şok, korku, anksiyete, depresyon tepkisine yol açarken çevrelerine ve gelecek yaşantılarına ilişkin saldırı, tehlike, güvensizlik algısına sahip olmaya başlarlar ve bu süreçte kendilerini de sorgularlar. Düşmanlık içeren bu tarz sosyal etkileşimler insanların dünyanın iyi ve anlamlı bir yer olduğuna, kendilerinin değerli, yetenekli ve saygın olduklarına, arkadaşlarından sevgi ve destek görmeye layık olduklarına dair inançlarını içeren bilişsel şemalarını tehdit eder. Bu nedenle mağdurlar süreç içerisinde başta kaygı bozukluğu, majör depresyon ve travma sonrası stres bozukluğu

olmak üzere çeşitli ruhsal bozukluklar yaşayabilmektedir (14). Einarsen ve arkadaşlarının yaptığı boylamsal araştırma sonuçlarına göre mobbinge maruz kalmak, mağdurların olaydan beş yıl sonrasında dahi stres seviyelerini olumsuz yönde etkilemektedir (74). Mağdurların ruh sağlığına ilişkin verilere bakıldığında çalışmanın bulgularının alan yazını desteklediği görülmektedir. Mobbing sürecinin ruh sağlığı ve öznel iyi oluş üzerinde yarattığı tahribat ve bozulmalar ele alındığında bu durumun ciddi bir saldırı niteliği taşıdığı ve insan eliyle meydana getirilen travmalardan biri olarak değerlendirilmesi gerektiği söylenebilir.

Bu çalışma Türkiye’de mobbing konusunda yapılmış ilk olgu serisi çalışmasıdır. Verileri değerlendirilen kişi sayısının az olması ve yalnızca deskriptif analizin yapılmış olması tüm evreni açıklaması adına çalışmanın sınırlılıkları olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte çalışmanın, mobbing mağduriyetinde hem sosyodemografik hem de sektörel bazı değişkenlerin etkisinin araştırılacağı yeni bilimsel çalışmalara dayanak olması amaçlanmıştır. Olguların 31’inin lisans ve lisansüstü öğrenim mezunu olmaları; akademi, sağlık, eğitim, hukuk, sivil toplum kuruluşu ve hizmet sektöründe çalışan kimseler olması; bu kişilerin büyük çoğunluğunun mesleki sendikaları vasıtasıyla mobbing süreci ve yasal haklarına ilişkin bilgi sahibi olmaları sebebiyle adli mekanizmaya dâhil olmaları; diğer iş kollarında çalışan daha düşük öğrenim seviyesine sahip, iş güvencesi olmayan ve mobbing süreciyle ilgili yasal haklarına yönelik bilgi sahibi olmayan çalışanlardan daha görünür olmalarında etken olduğunu düşündürmektedir. Aynı süreçte kadın mağdurların erkeklere göre kendini ifade etmeye veya yardım istemeye daha açık olmaları da cinsiyetler arasındaki oransal farkı etkilemiş olabilir. Bu nedenle mobbingin (akademi, sağlık, eğitim ve bankacılık gibi) belli iş sektörlerinde, yükseköğrenimliler arasında ya da sıklıkla kadınlara yönelik olarak daha fazla görüldüğü bilgisi, erkek mağdurların, farklı işkollarında ve farklı öğrenim düzeyine sahip çalışanların mobbing mağduriyetinde siyah sayılar olarak kalmış olması ihtimaliyle yeni araştırmalarla gözden geçirilmelidir.

### Kaynaklar

1. Tınaz P, Bayram F, Ergin H. İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). İstanbul:Beta Yayınları; 2008:14.
2. Deniz D. Mobbing (İşyerinde yıldırma). İstanbul: Fam Yayınları; 2012: 56-60.
3. Deniz D. İşyerinde örgütsel yıldırma maruz kalanların kişilik yapıları ve kullandıkları ego savunma mekanizmaları [Yüksek Lisans Tezi], İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, 2007.
4. Maple T, Matheson DW. Aggression, hostility and violence. New York:Holt, Rinehart and Winston; 1972: 56.
5. Pitman RL. Humpback whales interfering when mammal-eating killer whales attack other species: Mobbing behavior and interspecific altruism? *Mar Mammal Sci.* 2017; 33(1): 7–58. DOI: <https://doi.org/10.1111/mms.12343>
6. Caro TM. Antipredator Defenses in Birds and Mammals. University of Chicago Press, Chicago IL, 2005:2.
7. Graw B, Manser MB. The function of mobbing in cooperative meerkats. *Anim Behav.* 2007;74:507–517. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.anbehav.2006.11.021>
8. Ribeiro da Cunha FC, Rodrigues Fontenelle JC, Griesser M. Predation risk drives the expression of mobbing across bird species. *Behav Ecol.* 2017;28(6):1517-1523. DOI: <https://doi.org/10.1093/beheco/ax111>
9. Margaret C. Crofoot, Why Mob? Reassessing the Costs and Benefits of Primate Predator Harassment, *Folia Primatol.* 2012;83:252–273. DOI: <https://doi.org/10.1159/000343072>
10. Davenport N, Schwartz RD, Elliot GP. Mobbing, işyerinde duygusal taciz. Çev. Osman Cem ÖnerToy, İstanbul: Sistem Yayıncılık; 2003:3-19.
11. Leymann H. Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence Victims.* 1990;5(2):119-126.
12. Einarsen S. Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior.* 2000;5(4):379-401. DOI: [https://doi.org/10.1016/S1359-1789\(98\)00043-3](https://doi.org/10.1016/S1359-1789(98)00043-3)
13. Zapf D, Gross C. Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. *Eur J Work Organ Psy.* 2001;10(4):497-522. DOI: <https://doi.org/10.1080/13594320143000834>
14. Leymann H. The content and development of mobbing at work. *Eur J Work Organ Psy.* 1996;5(2):165-184
15. Pranas Z, Jolita V. Diagnosis of mobbing as discrimination in employee relations, work humanism. *Inz Econ.* 2009;(4):103-113
16. Neuman JH, Baron RA. Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes and preferred targets. *J Manage.* 1998; 24(3):391-419. DOI: <https://doi.org/10.1177/01492063980240030>
17. Özdevecioğlu M. Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.* 2003;21:77-96
18. Mayhew C, Chapell D. Internal violence (or bullying) and the health workforce, school of industrial relations and organizational behaviour. *Industrial Relations Research Centre Working Paper Series.* 2001; Discussion Paper(3):1-35.
19. Stucke, TS. Narcissism and self-concept clarity as personality correlates of mobbing perpetrators. *Z Arb Organ.* 2002;46(4):220-225. DOI: <https://doi.org/10.1026/0932-4089.46.4.216>
20. Voroney J. Workplace bullying: A cultural perspective. *Culture of Peace Online Journal.* 2005;1(1):21-30
21. Fitzgerald LF, Magley VJ, Drasgow F, Waldo CR. Measuring sexual harassment in the military: The sexual experiences questionnaire (SEQ-DoD). *Military Psychology.* 1999;11(3):243-263. DOI: [https://doi.org/10.1207/s15327876mp1103\\_3](https://doi.org/10.1207/s15327876mp1103_3)

22. Quinn MM, Sembajwe G, Stoddard AM, Kriebel D, Krieger N, Sorensen G, Hartman C, Naishadham D, Barbeau EM. Social disparities in the burden of occupational exposures: results of a cross-sectional study. *Am J Ind Med.* 2007;50:861–875.
23. Pranjic N, Males-Billic L, Beganlic A, Mustajbegovic J. Mobbing, stress and work ability index among physicians in Bosnia and Herzegovina: Survey Study. *Crot Med J.* 2006;47: 750-758.
24. Einarsen S, Nielsen MB. Workplace bullying as an antecedent of mental health problems: a five-year prospective and representative study. *Int Arch Occup Environ Health.* 2015;88(2):131-42. DOI: <https://doi.org/10.1007/s00420-014-0944-7>.
25. Richa G, Arti B, Ståle E. Investigating workplace bullying in India: Psychometric properties, validity, and cutoff scores of negative acts questionnaire-revised. Article in *SAGE.* June 2017;7(2):1-12. DOI: <https://doi.org/10.1177/2158244017715674>.
26. Erçetin ŞŞ, Hamedoğlu MA, Çelik S. Mobbing in primary schools (A case study for Hendek country, Sakarya). *World Applied Sciences Journal.* 2008;3(6):945-955.
27. Koç M, Urasoğlu Bulut H: Ortaöğretim öğretmenlerinde mobbing: Cinsiyet yaş ve lise türü değişkenleri açısından incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences.* 2009;1(1):64-80.
28. Yıldırım A, Yıldırım D. Mobbing in the workplace by peers and managers: Mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in Turkey and its effect on nurses. *J Clin Nurs.* 2007;16:1444–1453. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2006.01814.x>
29. Karsavuran S. Sağlık sektöründe mobbing: Hastane yöneticileri üzerinde bir uygulama, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2014;11(26):271-296.
30. Bilgel N, Aytac S, Bayram N. Bullying in turkish white-collar workers. *Occup Med C.* 2006;56:226-231. DOI: <https://doi.org/10.1093/occmed/kqj041>.
31. Yıldız S, Tüzüntürk S, Giorgi G. Workplace bullying in Turkey: Prevalence among private sector employees. *Risorsa Uoma.* 2008;14(2):157–170.
32. Hoobler JM, Rospenda KM, Lemmon G, Rosa JA. A within subject longitudinal study of the effects of positive job experiences and generalized workplace harassment on well-being. *J Occup Health Psychol.* 2010;15(4):434–451. DOI: <https://doi.org/10.1037/A0021000>.
33. Namie G: Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey Business Journal.* November-December 2003;68(2):1-6.
34. Mikkelsen EG, Einarsen S. Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *Eur J Work Organ Psy.* 2002;11(1):87-111. doi 10.1080/13594320143000861.
35. Björkqvist K, Österman K, Hjelt-Bäck M. Aggression among university employees. *Aggressive Behav.* 1994;20:173–184. DOI: [https://doi.org/10.1002/1098-2337\(1994\)20:3](https://doi.org/10.1002/1098-2337(1994)20:3).
36. O'Moore M, Seigne E, McGuire L, Smith M. Victims of bullying at work in Ireland. *Journal of Occupational Health and Safety Australia and New Zealand.* 1998;14(6): 569–574. DOI: <https://doi.org/10.1080/03033910.1998.10558195>.
37. Nielsen MB, Nielsen GH, Notelaers G, Einarsen S. Workplace bullying and suicidal ideation: A 3-wave longitudinal Norwegian study. *Am J Public Health.* 2015;(11):23–28. DOI: <https://doi.org/10.2105/AJPH.2015.302855>.
38. Nielsen MB, Einarsen S, Notelaers G, Nielsen, GH. Does exposure to bullying behaviors at the workplace contribute to later suicidal ideation? A threewave longitudinal study. *Scand J Work Env Hea.* 2016;42(3):246–250. DOI: <https://doi.org/10.5271/sjweh.3554>.
39. Schmidtke K. Functional memory disturbances, *Nervearzt.* 1995;66(5):338-346.
40. Hansen ÅM, Høgh A, Garde AH, Persson R. Workplace bullying and sleep difficulties: A 2-year follow-up study. *Int Arch Occ Env Hea.* 2014; 87(3): 285–294. DOI: <https://doi.org/10.1007/s00420-013-0860-2>
41. Kivimäki M, Leino-Arjas P, Virtanen M, Elovainio M, Keltikangas-Järvinen L, Puttonen S, Vathera J. Work stress and incidence of newly diagnosed fibromyalgia. Prospective cohort study. *J Psychosom Res.* 2004;57:417–422. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2003.10.013>.
42. Tynes T, Johannessen HA, Sterud T. Work-related psychosocial and organizational risk factors for headache: A 3-year follow-up study of the general working population in Norway. *J Occup Environ Med.* 2013;55(12):1436–1442. DOI: <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3182a7e678>.
43. Kääriä S, Laaksonen M, Rahkonen O, Lahelma E, Leino-Arjaas P. Risk factors of cronic neck pain: A prospective study among middle-aged employees. *Eur J Pain.* 2012;16(6):911–920. DOI: <https://doi.org/10.1002/j.1532-2149.2011.00065.x>.
44. Yamada D. The phenomenon of 'workplace bullying' and the need for status-blind hostile work environment protection. *Georgetown Law J.* 2000; 88(3):475-536.
45. Einarsen S. Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggress Violent Beh.* 2000;5(4):379-40. DOI: [https://doi.org/10.1016/S1359-1789\(98\)00043-3](https://doi.org/10.1016/S1359-1789(98)00043-3).
46. Lewis SE, Orford J. Women's experiences of workplace bullying: Changes in social relationships. *J Community Appl Soc.* 2005;15:29-47. DOI: <https://doi.org/10.1002/casp.807>.
47. Beasley J, Rayner C. Bullying at work. *J Community Appl Soc.* 1997;7:177-180.
48. Cowie H, Naylor P, Rivers I, Smith PK, Pereira B. Measuring workplace bullying. *Aggress Violent Beh.* 2002;7:33-51. DOI: [https://doi.org/10.1016/S1359-1789\(00\)00034-3](https://doi.org/10.1016/S1359-1789(00)00034-3).
49. Salin D. Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *Eur J Work Organ Psy.* 2001;10(4):425-441.
50. Solmuş T. İş yaşamında travmalar: Cinsel taciz ve duygusal zorbalık/taciz (mobbing). *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi.* 2005;7(2):1-14. DOI: <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2005.0016.x>



51. Di Martino V, Hoel H, Cooper CL. Preventing violence and harassment in the workplace. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Ireland, 2003: 14-15.
52. Leymann H. Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Reinbek b. Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch;1993:22.
53. Žukauskas P, Vveinhardt J. Socio-demographic characteristics of mobbing and discrimination in employee relations. Transform Bus Econ. 2009;8(3),18:1-20
54. Öztürk M, Şahbudak E. İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve işdoymu: Cumhuriyet üniversitesindeki araştırma görevlileri üzerine bir çalışma. Sosyoloji Araştırmaları Dergisi. 2017;20(2):200-228
55. Güven A, Kaplan Ç, Acungil Y. Türkiye’de özel ve kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin mobbing algısı. Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi. 2018; 10(18):43-58
56. Kayacı Ü. Akademik ortamlarda psikolojik şiddet (mobbing) ve yılmazlık. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi. 2014;12(2):67-78
57. Kasapoğlu Turhan M. Kamu görevlileri bakımından işyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve hukuki korunma yolları. Türkiye Barolar Birliği Dergisi. 2013;(105):89-128
58. Skietrys E, Raipa A, Bartkus EV. Dimensions of the efficiency of public - private partnership. Inz Econ. 2008;3:45-50. DOI: <https://doi.org/10.5755/j01.ee.58.3.11542>
59. Zapf D. Mobbing in organisationen. Überblick zum stand der forschung. Z Arb Organ. 1999; 43(1):1-25. DOI: <https://doi.org/10.1026//0932-4089.43.1.1>
60. Vandekerckhove W, Commers MSR. Downwardworkplace mobbing:A sign of the times? J Bus Ethics. 2003;45:41–50. DOI: <https://doi.org/10.1023/A:1024168311652>
61. Zapf D, Warth K. Mobbing. subtile kriegsfuehrung am arbeitsplatz. Psychologie Heute. 1997;8:20-26
62. Lewis SE, Orford J. Women’s experiences of workplace bullying:changes in social relationships. J Community and Appl Soc. 2005;15:29-47.DOI: <https://doi.org/10.1002/casp.807>
63. Zapf D, Einarsen S, Hoel H, Vartia M. Empirical findings on bullying in the workplace.In Einarsen S,Hoel H, Zapf D, Cooper CL editors.Bullying and emotional abuse in the workplace. London: Taylor & Francis;2003:103–126.
64. Erdoğan E, Okudum R. Türkiye’de işgücünün bölgesel analizi. Doğu Coğrafya Dergisi.2013;33:49-62
65. Yakar M. 21.yüzyılın başında Türkiye’de iller arası göçlerin mekansal ve istatistiksel analizi. Journal of World of Turks.2013;5(3):239-263
66. Özdemir H. Türkiye’de iç göçler üzerine genel bir değerlendirme. Akademik Bakış Dergisi.2012;30:1-18
67. Zukauskas P, Zakarevicius P. Research of value orientations of managers in EU countries with the intension to improve their education. Proceedings of the International Multi-Conference on Society.Cybernetics and Informatics. 2007;1:196-201
68. Shallcross L, Sheehan M, Ramsay S. Workplace mobbing: experiences in the public sector. International Journal of Organisational Behavior. 2008;13(2),56-70
69. Mete M, Ünal ÖF, Akyüz B, Kılıç R. Psikolojik şiddetin işe bağlı tükenmişliğe etkisi: Batman ilinde öğretmenler üzerine bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi. 2015;6(2):37-61
70. Uğurlu CT, Çağlar Ç, Güneş, H. Ortaöğretim okullarında yıldırma (mobbing) davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi. 2012; 10(4): 718-749
71. Palaz S, Özkan S, Sarı N, Göze F, Şahin N, Akkurt Ö. İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) davranışları üzerine bir araştırma: Bandırma örneği. İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi.2008;10(4):41-58
72. Karabacak Aşır S, Akın G. İlköğretim okullarındaki yıldırma (mobbing) toplumsal cinsiyet bağlamında bir bakış. International Journal of Human Sciences. 2014;11(1): 584-602
73. Janoff-Bulman R. Assumptive worlds and the stress of traumatic events: applications of the schema construct. Soc Cogn. 1989;4:113–136. DOI: <https://doi.org/10.1521/soco.1989.7.2.113>
74. Mathiessen SB, Einarsen S. Psychiatric distress and symptoms of ptsd among victims of bullying at work. Brit J Guid Couns. 2004,32(3):147-168. DOI: <https://doi.org/10.1080/03069880410001723558>