Fırat Tıp Derg/Firat Med J 2016; 21(2): 91-95

Klinik Araştırma

Çalışan Bireylerde Mobbing Sıklığı ve Depresyonla Olan İlişkisi

Sevda KORKMAZ[a1], Esra SOYLU[2], Zeynep Betül GÖK[3], Görkem YİĞİT[3], Aslı KOCALMIŞ[3], Nur HARPUTLUGİL[3], Gani TEMİZKAN[4], Ebru ÖNALAN[5]

[1]*Fırat Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Psikiyatri ABD, Elazığ, Türkiye*
[2]*Elazığ Belediyesi, Elazığ, Türkiye*
[3]*Özel işyeri, Elazığ, Türkiye*
[4]*Adıyaman Devlet Hastanesi, Psikiyatri Kliniği, Adıyaman, Türkiye*
[5]*Fırat Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Tıbbi Biyoloji, Elazığ, Türkiye*

ÖZET

Amaç: Mobbing, işyerinde, çalışanlar arasında var olan gücün ya da pozisyonun kötüye kullanılarak, duygusal bir saldırı ile psikolojik yıldırmada bulunmaktır. Çalışmamızda çalışan bireylerdeki, işyerinde mobbinge uğrama sıklığını, mobbing davranış şekillerini, mobbing uygulayan ve mobbing uygulanan kişilerin özelliklerini, mobbinge maruz kalanlarda depresyon sıklığını ve mobbing ile depresyon ilişkisini incelemeyi amaçladık.
Gereç ve Yöntem: Tanımlayıcı ve kesitsel düzende olan araştırmaya farklı sektörlerde çalışan en az lise mezunu 100 kişi katıldı. Basit rastgele örneklem yöntemi ile seçilen bu kişiler, demografik özelliklerini, son altı ayda psikolojik yıldırma ile karşılaşma durumlarını sorgulayan bir anket formunu ve Beck Depresyon Anketini doldurmuşlardır.
Bulgular: Çalışmaya %67'si kadın olmak üzere, toplam 100 kişi alındı. Çalışmada mobbing ile karşılaştıklarını belirtenlerin oranı 43%, bu olgularda depresyon görülme oranı %98 olarak bulunmuştur. Hem erkeklerin hemde kadınların daha çok erkek amirlerinden psikolojik şiddet gördükleri saptanmıştır (%79). Mobbing ortalama puanı; depresyonu olmayanlarda 1.51±0.53, hafif düzeyde depresyonu olanlarda 2.28±0.42, orta düzeyde depresyonu olanlarda 2.07±0.70, ağır düzeyde depresyonu olanlarda 2.58±0.70 olarak belirlenmiştir. Beck depresyon puanı ile mobbing puanları arasında anlamlı bir korelasyon bulunmuştur ($r=0.464$, $p<0.001$).
Sonuç: Çalışma ortamında psikolojik yıldırma, önemli bir iş sağlığı konusu olarak değerlendirilmeli ve gerekli önlemler hızla alınmalıdır.

Anahtar Sözcükler: *Mobbing, depresyon, psikolojik yıldırma*

ABSTRACT

Mobbing Frequency among Working Individuals and Its Relationship with Depression

Objective: Mobbing is an act of psychological intimidation via an emotional attack, abusing the existing power or position among the workers in a workplace. The objective of this study is to scrutinize the frequency of mobbing in the workplace among working individuals, modes of mobbing behavior, characteristics of individuals who implement or face mobbing, the frequency of depression among individuals who face mobbing, and the relationship between mobbing and depression.
Material and methods: 100 individuals, who were at least high school graduates, participated in this study, which was conducted in descriptive and cross-sectional order. The participants, selected via simple random sampling, have provided their demographic features, filled out a survey form on the frequency of psychological mobbing they faced during the last six months at the workplace and the Beck Depression Questionnaire.
Findings: A total of 100 individuals were accepted in the study. 43% of the participants stated that they have faced mobbing and it was determined that depression was observed in the 98% of these cases. It was identified that both males and females were subjected to mobbing by their male superiors (79%). Mean mobbing score was 1.51±0.53 among individuals without depression; and it was 2.07±0.70 among those with a medium level of depression; and it was 2.58±0.7 among those with heavy depression. A significant correlation was found between Beck depression and mobbing scores ($p<0.001$).

Results: Mobbing in the work environment should be considered as a significant occupational health issue and necessary measures should immediately be taken to deal with it.

Key words: *Mobbing, depression, psychological intimidation.*

Mobbing (işyerinde psikolojik şiddet) kavramı, çalışanlar arasında var olan gücün ya da pozisyonun kötüye kullanılarak; sistematik olarak psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, aşağılama, tehdit gibi şekillerle ortaya çıkan duygusal bir saldırı olarak tanımlanmaktadır (1). Mobbingi uygulayanların psikolojisi ve koşulları, işyerinin çalışma koşulları, mobbinge uğrayanların kişiliği ve psikolojisi; işyerinde yaşanan bir anlaşmazlık gibi tetikleyici bir neden ve toplumsal değer ve kurallar gibi birden fazla unsur mobbinge neden olabilmektedir. Kişilerin iş görevlerini olumsuz yönde değiştirmek ya da performansının negatif yönde etkilenmesini sağlayacak görevler yüklemek, dışlamak ve iletişim kurmamak gibi sosyal izolasyon yoluyla, aşağılama ve alay etme yoluyla kişisel saldırıda bulunmak, topluluk içinde aşağılamak

[a] Yazışma Adresi: Dr.Sevda KORKMAZ, Fırat Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Psikiyatri ABD, Elazığ, Türkiye
Tel: 0424 2333555 e-mail: skorkmaz23@hotmail.com
Geliş Tarihi/Received: 12.08.2015 Kabul Tarihi/Accepted: 09.10.2015

ya da eleştirmek ve özel yaşam gibi bazı konularda asılsız söylentiler yaymak gibi davranışlar işyerinde uygulanan psikolojik yıldırma stratejilerinden bazılarıdır (2). İşyerinde bu ve benzeri olumsuz davranışların kasıtlı ve sürekli olarak tekrarlanması, mobbingin ortaya çıkmasına ve sonuç olarak bireyin işlevselliğinin bozulmasına, iş yaşamından uzaklaşmasına ve psikiyatrik bir takım şikayetlerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Mobbing sonucunda bireylerde başağrısı, taşikardi, mide problemleri gibi fiziksel şikayetleri ve uyku bozuklukları, dikkat dağınıklığı, sosyal izolasyon, negatif affektif deşarj ve iştah değişiklikleri gibi psikosomatik belirtiler oluşabilmektedir (3). Literatüre baktığımızda, ülkemizde farklı sektörlerde çalışan bireylerde mobbing sıklığını araştıran çalışma sayılarının son zamanlarda artmış olduğunu gözlemledik. Ancak mobbinge uğrayanlarda en fazla görülen psikiyatrik semptomlardan biri olan depresif belirtilerin klinik ölçeklerle sorgulandığı sınırlı sayıda çalışma mevcuttur (4-6). Bu nedenle çalışmamızda Elazığ il merkezinde farklı kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan bireylerdeki işyerinde mobbinge uğrama sıklığını, kişilerin karşılaştıkları psikolojik yıldırmanın şekillerini, mobbing uygulayan ve mobbing uygulanan kişilerin özelliklerini, mobbinge maruz kalanlarda depresyon sıklığını ve mobbing ile olan ilişkisini incelemeyi amaçladık.

GEREÇ VE YÖNTEM

Çalışmaya, etik kurul izni alındıktan sonra, Elazığ il merkezinde, farklı kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan ve çalışma için hazırlanmış anket ve ölçekleri doldurmayı kabul eden 100 gönüllü alındı. Gönüllülerden 18 ile 65 yaşlar arasında olması, işbirliği kurmayı ve iletişime girebilmeyi engelleyecek düzeyde bir fiziksel ve ruhsal hastalığı olmaması ve en az lise mezunu olması şartları arandı. Her gönüllü kişiye klinik deneyim ve taranan kaynaklardan elde edilen bilgilere uygun olarak ve çalışmanın amaçları göz önünde bulundurularak tarafımızca hazırlanmış bir sosyodemografik ve klinik veri formu uygulandı. Bu form; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, meslek, yaşanılan yer, işteki pozisyon ve kıdemi ile çalışma yılı, haftalık çalışma saatleri gibi sosyodemografik bilgileri ve çalıştığı işyerinde son 6 aydır mobbinge uğrayıp uğramadığını, uğradıysa bunun süresi gibi ifadeleri sorgulayan yarı yapılandırılmış bir formdur. Bu forma ek olarak gönüllülerden Beck Depresyon Ölçeği ve Leymann'ın Psikolojik Terör Envanteri adlı anketi doldurmaları istendi. Beck Depresyon Ölçeği (BDE), Beck ve arkadaşları tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlaması Hisli (7) tarafından yapılan ve 21 maddeden oluşan bir ölçektir. 10-16 puan = Hafif düzeyde depresif belirtiler, 17-29 puan = Orta düzeyde depresif belirtiler, 30-63 puan = Şiddetli depresif belirtiler olarak sınıflandırılmaktadır. Ölçeğin dört alt boyutu (performansta bozulma, kişinin kendine yönelik olumsuz duyguları, somatik rahatsızlıklar, suçluluk duyguları) bulunmaktadır. Bu çalışmada toplam puanlar kullanıldı.

Leymann'ın Psikolojik Terör Envanteri (Leymann Inventory of Phychological Terror) ise Orjinali Almanca olan ve Türkçeye çevrimi Osman Cem Önertoy tarafından 2003 yılında "Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz" (8) adlı kitapta yayımlanarak yapılan bir ölçektir. Mobbing konusunda en çok kullanılan ölçek olması nedeniyle bu çalışmada Leymann Inventory of Phychological Terror kullanılmasına karar verildi Bu ölçek literatürde Leymann Tipolojisi olarak da bilinmektedir. Heinz Leymann'ın tipolojisine göre 45 mobbing davranışı bulunmaktadır ve bu davranışlar da davranışın özelliğine mağdurun kendini göstermesini ve iletişim oluşumunu etkilemek, sosyal ilişkilere saldırılar, itibara saldırılar, kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar ve kişinin sağlığına doğrudan saldırılar olmak üzere 5 grupta toplanmıştır. Ölçekte 5'li Likert tipi (1- en düşük düzey, 5- en yüksek düzey) kullanılmıştır (9). Çalışmamızda ölçekteki maddelere verilen yanıtlar, her katılımcı için toplandı ve toplam madde sayısı olan 45'e bölünerek, bireysel mobbing skorları hesaplandı.

İstatiksel Yöntem

Mevcut veriler literatür eşliğinde değerlendirildi. Verilerin değerlendirilmesinde "SPSS for Windows 21.0" bilgisayar paket programı kullanıldı. Analizlerde, frekans dağılımı, değişkenlere ait puanların dağılımına ait özelliklerini betimlemek amacıyla verileri yüzde olarak elde etmek; bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla t-testi; korelasyon değerlendirmesi için pearson korelasyon testi kullanıldı.

BULGULAR

Araştırma grubundaki 100 kişiden %67'si kadındır, %58'nin beş yıl ve daha az süre iş deneyimi vardır. Katılımcıların yaş aralıkları tablo 1'de sunulmuştur. Olguların 8'i öğretmen, 17'si doktor, 2'si polis, 11'i mühendis, 7'si avukat, 5'i eczacı, 17'si memur ve 33'ü özel bir meslekte çalışan bireylerden oluşmaktaydı. Yöntemde açıklanan kriterler kapsamında katılımcıların %43'ü psikolojik yıldırma ile karşılaştığını bildirmiştir. Kadınların %43'ü, erkeklerin %42'i şiddete maruz kalmıştır. Psikolojik yıldırmaya maruz kalma sıklığı açısından erkek ve kadınlar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir (p=0.842). Yaş grupları arasında psikolojik yıldırmaya uğrama sıklığının en fazla 25-29 yaşları arasındaki bireylerde olduğu ancak bunun istatiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir (p=0.737). Benzer biçimde işyerinde yıldırmaya maruz kalanların medeni durumları arasında da anlamlı bir fark bulunmadığı (p=0.206)

saptanmıştır. Yine iş pozisyonlarına göre psikolojik yıldırma sıklıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 1).

Katılımcılardan toplam 10 kişi bir aydan az süre, 2 kişi 1-3 ay, 5 kişi 3-6 ay 26 kişi 6 aydan fazla psikolojik yıldırma ile karşı karşıya kaldığını ifade etmiştir. İşini tercih etme sebebine bakıldığında; şiddete maruz kalanlardan sadece 6 kişi, işini sevdiği için bu mesleği seçtiğini bildirmiştir. Şiddete uğrayanların bireysel mobbing ölçeği ortalaması 2.26±0.56, şiddete uğramayanların bireysel mobbing ölçeği ortalaması 1.48±0.53 olarak belirlenmiş olup bu farklılık istatiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<0.001).

Psikolojik yıldırmaya uğradığını belirtenlerin % 84'ü memur statüsünde çalışan bireylerden oluşmaktadır. Şiddete maruz kalanların % 98'inde depresyon mevcuttur. Şiddet mağdurlarının %28'de de hafif, %53'de orta, %16'da ağır düzeyde depresyon bulunmuştur. Şiddete maruz kalanların beck depresyon puanı ortalaması 15.8, şiddete maruz kalmayanların ortalaması 8.98 olarak tesbit edilmiştir. Aralarındaki fark istatiksel olarak anlamlıdır (p=0.003). Depresyonu olmayanlarda mobbing ortalama puanı; 1.51±0.53, hafif düzeyde depresyonu olanlarda mobbing ortalama puanı 2.28±0.42, orta düzeyde depresyonu olanlarda mobbing ortalama puanı 2.07±0.70, ağır düzeyde depresyonu olanlarda mobbing ortalama puanı 2.58±0.70 olarak belirlenmiştir. Depresyonun şiddeti ile ortalama mobbing puanları arasında çok yüksek bir anlamlılık bulunmuştur (p<0.001).

Bireylerin en fazla maruz kaldığı mobbing davranışı kurum içerinde yetkisinin üzerinde sorumluluklar verilmesi olarak tesbit edilmiştir. Sırasıyla en fazla görülen 10 mobbing davranışı tablo 2'de gösterilmiştir. Şiddet uygulayan kişilere bakıldığında ise, 8 kadın amir, 23 erkek amir, 1 kadın alt, 5 erkek alt çalışan, 6 diğer çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların %79'u erkekler tarafından psikolojik yıldırmaya uğratıldıklarını belirtmektedir. %32 oranla en fazla şiddet uygulayanlar 35 yaş ve yukarısında olanlar olarak belirlenmiştir.

Tablo 1. *Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri.*

	Toplam: 100 Sayı (n) Yüzde (%)		**Psikolojik yıldırma ile karşılaşanlar n=43**	**%43**	**Psikolojik yıldırmayla karşılaşmayanlar N=57**	**%57**	**P**
Cinsiyet							
Kadın	67	%67	29	%43	38	%57	0.842
Erkek	33	%33	14	%42	19	%58	
Eğitim							
Lise	12	%12	4	%33	8	%67	0.15
Üniversite ve üstü	88	%88	39	%44	49	%56	
Yaş							
<25yaş	18	%18	7	%39	11	%61	
25-29	31	%31	15	%48	16	%52	0.737
30-34	23	%23	10	%43	13	%57	
>35	28	%28	11	%39	17	%61	
Medeni durum							
Evli	55	%55	24	%44	31	%56	
Bekar	42	%42	16	%38	26	%62	0.206
Dul-boşanmış	3	%3	2	%100	-		
Meslekteki süre							
<1yıl	20	%20	5	%25	15	%75	
1-5yıl	38	%38	20	%53	18	%47	0.507
6-9yıl	18	%18	7	%39	11	%61	
>10yıl	24	%24	11	%46	13	%54	
İş pozisyonu							
Üst düzey(müdür, müd yard)	2	%2	1	%50	1	%50	
Orta düzey (şef, uzman)	10	%10	6	%60	4	%40	0.444
Alt düzey (memur)	88	%88	36	%41	52	%59	
Haftalık çalışma süresi							
40-47 saat	63	%63	22	%35	41	%65	0.046*
>47saat	37	%37	21	%57	16	%43	

**P<0.05: istatiksel olarak anlamlı*

Tablo 2. *Psikolojik travmaya maruz kalanların en fazla uğradıkları mobbing davranışları.*

Mobbing Davranışları	**Ortalama**
Çalışmakta olduğum kurumda sürekli olarak yetkimin üstünde sorumluluklar yükleniliyor	2.51
Çalışmakta olduğum kurumda üstelerim kendimi ifade etmede engeller koyuyorlar	2.46
Çalışmakta olduğum kurumda tarafıma sürekli olarak yeni görevler veriliyor	2.45
Çalışmakta olduğum kurumda meslektaşlarım veya birlikte çalıştığım kişiler kendimi ifade etmemde engeller koyuyorlar	2.28
Çalışmakta olduğum kurumda üst yönetim tarafından yaptığım işler sürekli eleştiriliyor	2.23
Çalışmakta olduğum kurumda yaptığım işler diğer çalışanlar tarafından sürekli olarak eleştiriliyor	2.08
Çalışmakta olduğum kurumda diğer çalışanlar yanında bilinçli olarak aşağılanıyorum	2.06
Özgüvenimi olumsuz etkileyecek bir işi yapmaya zorlandığım zamanlar oluyor	2.02
Çalışmakta olduğum kurumda sorumlu olmadığım konularda tenkit ediliyorum	1.98
Çalışmakta olduğum kurumda bilinçli olarak iş verilmediği için boşa geçirdiğim vakitler oluyor	1.95

TARTIŞMA

Çalışmamızda farklı kurum ve kuruluşlarda çalışan bireylerin %43'ünün psikolojik yıldırma ile karşı karşıya kaldığını belirledik. Bu oran literatürde farklı ülkeler için bildirilen mobbinge uğrama oranlarından çok daha yüksektir. 2003 yılında Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarının Geliştirilmesi Vakfı tarafından düzenlenen raporda psikolojik taciz oranlarının Finlandiya'da %15, İngiltere ve Hollanda'da %14, İsveç'te %12, Belçika'da ise, %11 düzeyinde olduğu tespit edilmiştir (10). Farklı meslek gruplarında bu oran değişmekle birlikte, hemşireler için %11.9 (11), araştırma görevlileri için %32 (12), öğretmenler için %37 (13) olarak bildirilmiştir. Çalışmamızda bulmuş olduğumuz bu yüksek oran ülkemizde ya psikolojik şiddet mağdurlarının haklarını arama konusunda çekimser kaldıkları için mobbing eyleminin sürdürülmesinden ya da olayın hukuki boyutunun yeterince ele alınamaması veya yıldırma davranışının işten çıkarma tazminatından kurtulmanın bir aracı olarak görülmesinden kaynaklanıyor olabilir.

2004–2005 yılları arasında Bosna Hersek'te mobbing ile stres arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya göre mobbingin insanın sağlığına ve çalışma kabiliyetine olumsuz etkileri olduğu bulunmuştur. Mobbingin strese yol açtığı ve stresin ise fiziksel rahatsızlıklar ortaya çıkardığı gözlemlenmiştir. Bu durum çalışanların ilaç kullanımını ve doktora başvurmalarını sıklaştırmış olduğu bildirilmiştir (14). Çalışmamızda literatürle uyumlu olarak psikolojik şiddete maruz kalanların %98'inde depresyon tespit edilmiş ve bu kişilerin ortalama mobbing puanları ile beck depresyon puanları arasında istatiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Mobbingi uygulayanların büyük çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu ancak mobbinge uğrayan kişilerin cinsiyetleri arasında çok önemli bir fark olmadığı bildirilmiştir (9). Türkiye'de Kütahya ilinde faaliyet gösteren iki kamu hastanesinde yapılan bir araştırmaya göre kadınların erkeklere göre kişinin kendini gösterme ve iletişim kabiliyetini etkileme, kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumunu etkileme ve kişinin fiziksel sağlığını etkileme açılarından daha fazla etkilendiği gözlenmiştir. Çalışmamızda ise, kadınlar ve erkekler arasında psikolojik şiddete uğrama oranı açısından bir fark saptanmamıştır.

Gençlik merkezi müdürlüklerinde çalışan personellerin çalışma ortamlarında maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının cinsiyet yönünden incelendiği bir çalışmada en sık görülen mobbing davranışları açısından cinsiyetler arasında bir fark bulunmamıştır (15). Çalışmamızda, mobbinge uğrayanların en fazla karşılaştıkları olumsuz davranışlar, yetkisinin üzerinde sorumluluklar verme, kendisini ifade etmesine izin vermeme ve haksız yere eleştirilme davranışları olarak belirlenmiş, ancak davranışlar açısından cinsiyetler arasında bir fark görülmemiştir.

Literatürde, 18-30 yaş aralığındaki kişilerin daha fazla mobbinge maruz kaldığı bildirilmiştir. Aynı araştırma eğitim düzeyi arttıkça psikolojik tacizin de arttığını belirlenmiştir (16). Çalışmamızda da en fazla mobbinge uğrayanların 25-30 yaşları arasındaki bireyler olduğu ve eğitim düzeyi arttıkça mobbing sıklığının artmış olduğu belirlendi. Araştırmalara göre üstlerin astlarına uyguladıkları mobbing oranı, aynı seviyedeki çalışma arkadaşından veya astından daha yüksektir (17). Çalışmamızda litaretürle uyumlu olarak psikolojik tacizi uygulayanların büyük çoğunluğu (%72) amir düzeyinde çalışan bireylerden oluşmaktaydı.

Yıldırma eylemlerinin daha çok insanların yoğun ilişki içinde olduğu, sağlık, eğitim, sosyal hizmetler ve bankacılık gibi hizmet sektörlerinde daha yaygın olduğu bildirilmiştir (18,13). Çalışmamızda katılımcılar rastgele örneklem yoluyla alındığından, homojen bir meslek grubu oluşturulmamıştır. Bu nedenle çalışmamız özel bir meslek grubundan ziyade, mobbingin genel toplumda görülme oranını yansıtmaktadır.

Mobbinge sebep olan olaylar son bulsa da, travma sonrası stres bozukluğu kişinin hayatını uzun dönemde etkilemekte, uykusuzluğa, depresyona, sosyal çevreden kopukluğa hatta evli olan kurbanların aile hayatlarının bozulmasına evliliklerinin sona ermesine yol açmaktadır (19). Mobbingin sonucu olarak iş görenler motivasyonunu kaybetmekte, performansları düşmekte, daha önce başarıyla yerine getirdikleri görevleri günlük kaygılar ve yüksek stres sebebiyle yapamamaktadırlar (20). İşyerinde psikolojik şiddet, kurum içinde gerilimin ve çatışmalı bir iklimin oluşmasına neden olan, çalışanın iş doyumu ve çalışma barışını ve hatta ruhsal ve fiziksel sağlığını olumsuz yönde etkileyen toplumsal bir sorundur. Bu nedenle çalışma ortamında psikolojik yıldırma, önemli bir iş sağlığı konusu olarak değerlendirilmeli ve gerekli önlemler hızla alınmalıdır.

Çalışmanın kısıtlılıkları; Katılımcı sayısının az olması ve homojen bir meslek grubunun olmayışı çalışmamızın kısıtlılıklarından sayılabilir.

KAYNAKLAR

1. Leymann H. Mobbing and psychological terror at work places. Violence Vict 1990; 5: 119-26.
2. Kate H. Workplace Mobbing Syndrome, National Conference on Women and Industrial Relations 2006; 2-13.
3. Girardi P, Monaco E, Prestigiacomo C, Talamo A, Ruberto A, Tatarelli R. Personality and Psychopathological Profiles in Individuals Exposed to Mobbing, Human Resource Management International Digest 2007; 22: 173–92.

4. Akıncı Z, Güven M. A Study on Investigation of the Relationship between Mobbing and Depression According to Genders of High School Students. Düşünen Adam 2014; 27: 115-25.

5. Camcı O, Kutlu Y. Mediator role of depression on the relationship between mobbing and life satisfaction of health professionals. Psikiyatri Hemşireliği Dergisi 2011; 2: 9-16.

6. Yavuzer Y, Civilidağ A. Sağlık çalışanlarında iş yerinde mobbing ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide depresyonun aracı rolü. Düşünen Adam: Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi 2014; 27: 115-25.

7. Hisli N. Beck Depresyon Envanterinin üniversite öğrencileri için geçerliliği ve güvenirliliği. Psikoloji Dergisi 1989; 7: 3-13.

8. Davenport N, Schwartz RD, Eliot GP. Mobbing, İşyerinde Duygusal Taciz. İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2003: 18.

9. Leymann H. The content and development of mobbing at work. Eur J Work Organ Psy 1996; 5: 165-84.

10. Di Martino V, Hoel H, Cooper C, Cary L. Preventing Violence and Harassment in the Workplace; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; Ireland 2003: www.eurofound.eu.int.

11. Demir G, Bulucu GD, Özcan A, Yılmaz D, Şen H. Hemşirelerin Mobbinge Uğrama Durumlarının Belirlenmesi. Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi 2014; 4: 1-5.

12. Tüzel E. Araştırma görevlilerinin maruz kaldıkları yıldırma (mobbing) davranışlarının araştırma görevlilerinin sahip oldukları çeşitli değişkenlere göre incelenmesi: Gazi Eğitim Fakültesi örneği. Çanakkale: 1.Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi 2009; 212.

13. Koç M, Bulut HU. Mobbing In the Secondary Education Teachers: Investigation from the Gender Age and High School. International Online Journal of Educational Sciences 2009; 1: 64-80.

14. Pranjic N, Bilic LM, Beganlic A, Mustajbegovic J. Mobbing, stres, and work ability index among physicians in Bosnia and Herzegovina: Survey study. Croat Medical Journal 2006; 47: 750- 8.

15. Hacıseferoğlu S, Hacıseferoğlu B. Gençlik Merkezi Müdürlüklerinde Çalışan Personellerin Çalışma Ortamlarında Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarının Cinsiyet Yönünden incelenmesi. International Journal of Science Culture and Sport July 2014; 1: 77-87.

16. Yılmaz, A, Özler DE, Mercan N. Mobbing ve Örgüt İklimi ile İlişkisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi 2008; 7: 334- 57.

17. Kök SB. İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ne Nedenleri. 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 2006: 161-70.

18. Arpacıoğlu G. İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı; Zorbalık ve Duygusal Taciz. Human Resource Dergisi 2003; 10-11: 203-28.

19. Hartig & Frosch. Workplace Mobbing Syndrome: The 'Silent and Unseen' Occupational Hazard, Our Work Our Lives: National Conference on Women and Industrial Relations, Brisbane: Griffith University Brisbane, 2006: 12-14 July.

20. Tinaz P. Mobbing: Mobbing in the workplace. Labour and Society 2006; 3: 11-22.