BMIJ
ISSN: 2148-2586

bmij (2023) 11 (1): 226-242
doi: https://doi.org/10.15295/bmij.v11i1.1111

Araştırma Makalesi / Research Article

Sosyal medyada mobbing: Youtube ve Twitter kullanıcı yorumları analizi

Mobbing in social media: Analyse YouTube and Twitter users' comments

Esra Gökçen Kaygısız[1]

[1] Dr. Öğr. Üyesi, Giresun Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Giresun, Türkiye,
esra.kaygisiz@giresun.edu.tr

ORCID: 0000-0002-4950-9508

Başvuru/Submitted: 20/01/2023

Revizyon/ Revised: 5/03/2023

Kabul/Accepted: 22/03/2023

Yayın/Online Published: 25/03/2023

Öz

Bu çalışmanın amacı, tüm dünyada yaygın olarak kullanılan sosyal medya uygulamalarında mobbing kavramının nasıl ifade edildiğini araştırmaktır. Bununla birlikte mobbing mağdurlarının ve iş yaşamındaki bireylerin mobbing hakkındaki düşüncelerini analiz etmek ve mobbing süreci sonucunda yaşanan sonuçlarını belirlemek de amaçlanmaktadır. Bu amaçlar doğrultusunda 15.11.2022-20.12.2022 tarihleri arasında YouTube platformunda Türkçe mobbing videolarına yapılan kullanıcı yorumları ile Twitter platformunda mobbing kelimesi geçen Türkçe yorumlar içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Oluşturulan iki veri seti ayıklama, özetleme ve dönüştürme işlemlerine tabii tutulduktan sonra kodlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre eğitim ve sağlık çalışanlarının mobbingi daha fazla dile getirdikleri, mobbing mağdurlarının daha çok ruh sağlıklarında sorunlar yaşadıkları ve bu kişilerin istifa ettikleri söylenebilir. Çalışmanın bir başka sonucu ise mobbing mağdurlarının hukuki süreç ve ALO 170 dair olumsuz görüşlere sahip olduklarıdır. Bu doğrultuda iş yaşamındaki bireylere mobbinge ilişkin uzmanlardan doğru bilgiler alarak farkındalıklarını artırmaları, yöneticilere mobbing izin vermeyen bir örgüt kültürü oluşturmaları önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Sosyal Medya, Twitter, YouTube, Maxqda

Jel Kodları: M10, M12, M19

Abstract

This study aims to analyse how mobbing is expressed in social media platforms that are used all over the world today. In addition, it is aimed at analysing the thoughts of the victims and individuals about mobbing and determining the consequences experienced because of the mobbing process. With the scope of these aims, user comments on Turkish mobbing videos on YouTube and Turkish content on Twitter with the word mobbing were analysed between 15.11.2022 and 20.12.2022. The two datasets were coded after extracting, summarizing, and transforming processes. According to the findings, it can be concluded that education and health workers express about mobbing more than others. On the other hand, mobbing victims have more mental health problems and are usually resigned. Another study result is that mobbing victims have negative opinions about the legal process and ALO 170. It is recommended that the managers create an organizational culture that does not allow mobbing. The employees increase their awareness by getting updated, right and holistic knowledge from experts.

Keywords: Mobbing, Social Media, Twitter, YouTube, Maxqda

Jel Codes: M10, M12, M19

Atıf/Citation: Kaygısız, E.G., Sosyal medyada mobbing: Youtube ve Twitter kullanıcı yorumları analizi, bmij (2023) 11 (1): 226-242, doi: https://doi.org/10.15295/bmij.v11i1.2208

© 2023 The Author(s).

Bu makale, araştırma ve yayın etiğine uygun hazırlanmış ve iThenticate ile intihal taramasından geçirilmiştir.
This article was prepared in line with research and publication ethics and scanned for plagiarism by using iThenticate.

Extended Abstract

Mobbing in social media: Analyse YouTube and Twitter users' comments

Literature

Mobbing, seen in every workplace, is the subject of many studies. In these studies, mobbing is defined as workplace harassment, emotional harassment, psychological harassment, workplace aggression, workplace deviance, psychological violence or organizational virus (Björkqvist, Österman, and Hjelt-Bäck, 1994; Rayner and Hoel, 1998; Bennet and Robinson, 2000; Keashly and Jagatic, 2003; Neuman and Baron, 2005; Durniat and Kulczycka, 2006; Browne and Smith, 2008; Giorgi, 2009; Branch, Ramsay, and Barker, 2013; Özveren, 2020). Mobbing is a destructive form of workplace conflict. It creates a hostile work environment by targeting an individual in solidarity (Einarsen, 2000; Hecker, 2007). In other words, mobbing is an important organizational problem that disrupts the organisation's health, negatively affects the work peace in the organization and reduces the job satisfaction of the employees (Tınaz, 2006). It is also a complex, unwanted, harmful and insidious social phenomenon widespread worldwide (Durniat, 2021).

The interaction possibilities between users and the website have accelerated considerably with Web 2.0 technology. This technological development has revealed social media applications and has caused rapid adoption worldwide. Social media applications, in general, are technologies in which users transmit and exchange media content of any nature on some internet-based platforms (Gabriel and Röhrs, 2017). Today, social media applications are very common and continue to be widespread. According to the report published by We Are Social and Hootsuite in October 2022, 59.3% of the world's population is an active social media user (WeareSocial, 2022). The same report states that the platforms with the most users are Facebook (2.934 billion users), YouTube (2.515 billion), Whatsapp (2,000 billion), Instagram (1.386 billion), and WeChat (1.299 billion). In Turkey, there are 68.9 million social media users, and these users are mostly WhatsApp (93.2%), Instagram (92.5%), YouTube (82.1%), Facebook (78.1%), and they use Twitter (69.6%) applications.

Since large masses use social media applications, they are also an important data source for studies in the field of social sciences. YouTube content and user comments are frequently used as reference sources in various research in different fields (Khan and Vong, 2014; Marathe and Shirsat, 2015; Janicke-Bowles, Rieger, and Connor, 2019; Dubovi and Tabak, 2020; Ergan and Ergan, 2021; Buluş, Işık, Yılmaz, and Buluş, 2022). Twitter is another data source for academic studies. It is used in various studies on bullying and workplace bullying (Calvin, Bellmore, and Zhu, 2015; Chatzakou, 2017; Balakrishnan, Khan, and Arabnia, 2019; Ahmed, Rajput, Sarirete, Bahwireth, Almehmadi, and Khimi, 2020; Dhungana-Sainju, Mishra, Kuffour, and Young, 2021; Mukhopadhyay, Mishra, Mishra, and Tiwari, 2021).

This study aims to analyse how mobbing is expressed on social media platforms today. In addition, it is aimed at analysing the thoughts of the victims and individuals about mobbing and determining the consequences experienced as a result of the mobbing process.

Design and Method: The content analysis method is used as the method of the study. The study's datasets are created using YouTube and Twitter platforms in this context. The Youtube dataset consists of comments on the ten most watched videos in Turkish about mobbing between 15.11.2022-20.12.2022. At this time, 2285 comments are reviews. The Twitter dataset consists of tweets, retweets and mentions, including mobbing between 15.11.2022 and 20.12.2022. Between the specified dates, 3926 contents were evaluated within the scope of the study. Two datasets are created by Maxqda 2020. All data are sorted, summarized and transformed by the same program.

Findings: The work (260), mobbing (126), fair (78), exposed (78), bad (69), psychological (59), health (57), and resigning (56) codes are used generally. The codes combine seniority, mental health, resignation and education workers. The relationship between resignation with a mental health code, the upper code and the codes of mental health, resignation and individual are intense. Besides the word mobbing, work (809), police justice (726), police (350), repression (344), district (231), justice (201), staff (187), people (182), experts (175) and wages (165) can be said to be expressed more at the Twitter dataset. According to the sentiment analysis, %37,9 of the contents is positive, and %25 is partially positive. The number of statements about mobbing made from top to bottom is higher than from bottom to top.

Conclusion and Discussion: It can be said that users are exposed to mobbing and, as a result, experience negative mental and physical health effects. In general, police, teachers, health workers, finance workers and workers in various sectors expressed their opinions with more comments and tweets on both platforms. Mobbing impairs the mental and physical health of the victims. Therefore, it can be concluded that the victims mostly resigned because of their physical health problems or because they could not stand the mobbing.

Giriş

İşyerinde herhangi bir pozisyonda görev yapan bir çalışanın hedef olarak belirlenerek psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme gibi eylemlere sistematik olarak maruz kalması süreci, mobbing olarak ifade edilebilir. Mobbing, genel olarak bir veya birkaç kişi tarafından, bir kişiye karşı tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan; o kişinin savunmasız ve çaresiz bir konuma itilmesine neden olan; özgüveni ve özsaygısını acımasızca yok etmeyi amaçlayan psikolojik şiddet veya psiko-terör olarak kabul edilmektedir (Leymann, 1996; Einarsen, 1999; Matthiesen ve Einarsen, 2007; Branch vd., 2013).

Mobbing konusunda tüm dünyada birçok akademik çalışma yapılmakta, uluslararası kurumlar tarafından çeşitli raporlar yayımlanmakta ve kavrama ilişkin benzer tanımlar yapılmaktadır. Örneğin Avrupa Birliği (EU, 2001) mobbingi, meslektaşlar veya hiyerarşik üstler/astlar arasında, ilgili kişinin bir veya birden fazla kişi tarafından kendisini yabancılaştırma amacı ve etkisi ile doğrudan veya dolaylı olarak tekrar tekrar aşağılanması ve saldırıya uğraması şeklinde gerçekleşen olumsuz bir davranış olarak açıklamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organisation [ILO], 2020) ise kavramı, bir grup çalışanın bir çalışan üzerinde bir araya gelerek o çalışanı işten dışlamayı amaçlayan, etik olmayan iletişim ve ahlak dışı uygulamalarla tacize maruz bırakması sonucu ortaya çıkan kasıtlı, sistematik ve düşmanca tekrarlanan bir süreç şeklinde tanımlamaktadır (ILO, 2020).

Sosyal medya bireylerin kendi görüş, bilgi ve deneyimleri doğrultusunda özgür iradeleriyle bilgi, mesaj, fikir ve düşüncelerini metin, fotoğraf ya da video gibi araçlarla paylaşmalarına ve kollektif ağ oluşturmalarına olanak veren çevrimiçi iletişim ortamlarının genel adıdır. Tüm dünyada sosyal medya uygulamaları kullanan kişi, kurum ve kuruluş sayısı tüm dünyada hızla artmaktadır. Hatta bununla da sınırlı kalmayıp kamu kurumları, devlet yöneticileri de paydaşlarıyla sosyal medya uygulamalarındaki "resmi" hesaplarla aracılığıyla iletişim kurmaktadırlar. Dolayısıyla sosyal medya farklı disiplinlerde yapılan çalışmalar için de kendiliğinden oluşan ve herkesin kullanıma açık veri setleri oluşturmaktadır. Bu doğrultuda çeşitli konularda sosyal medya içerikleriyle yapılan Türkçe çalışmaların da sayıları, giderek çoğalmaktadır. Örneğin Tayılga (2019) 2019 yerel seçimlerinde İstanbul ili adaylarının Facebook, Twitter, Youtube, Instagram hesaplarından yaptıkları paylaşımları analiz ederek siyasal iletişimde sosyal medyanın kullanımını incelemiştir. Çimen (2020), Fenerbahçe-Galatasaray müsabakasına ilişkin Twitterda paylaşılan içerikleri nefret söylemi bağlamında değerlendirmiştir. Tatar, Müceldili ve Erdil (2020) ise Türkiye'deki banka çalışanların Indeed platformunda yazdıkları içerikleri inceleyerek çalışanların işlerine karşı duydukları memnuniyetsizlikleri belirlemişlerdir. Elpeze Ergeç ve Zateri (2020) tarafından yapılan çalışmada ise Youtube üzerinden paylaşılan, çok izlenilen şiddet içerikli videonun içerik analizi ile videoya yapılan yorumlar analiz edilerek toplumsal cinsiyet ve sosyal ağların şiddeti artırıcı yönü irdelenmiştir. Özüdoğru Erdoğan (2021), Twitter içerikleri üzerinden dijital aktivizm konusunu kadın hareketleri bağlamında ele almıştır. Büke (2021), engelli bireylere yönelik ayrımcı uygulamaları ve mikro saldırganlık örneklerini Twitterdaki #engellenmekistemiyoruz ve #sağlamcılardışarı başlıklı hashtag etkinlikleri altındaki ifadelerle analiz etmiştir. Afyonoğlu (2021) sosyal hizmet mezunlarının istihdamına yönelik sorunlarını Twitter'dan elde ettiği veri seti üzerinden belirlemiştir.

Belirtilen çalışmalar ışığında mobbing konusunda farkındalığın yaratılması, konuya ilişkin bilgi alışverişinin yapılması, dünyanın farklı noktalarındaki mağdurların birbirleriyle deneyimlerini paylaşabilmesi, konunun uzmanlarından hukuki ve psikolojik destek alınması noktasında sosyal medya uygulamaları önemli bir araç olduğu söylenebilir. Bu noktadan hareketle dünya nüfusunun %59,3'ünün (WeareSocial, 2022) kullandığı sosyal medya uygulamalarında iş hayatında sıklıkla karşılaşılan mobbing kavramının da birçok kişi tarafından ele alınması beklenmektedir. Sosyal medyadaki verisetlerini kullanarak şiddet ve zorbalık kavramlarını ele alan çeşitli çalışmalar vardır (Muneer ve Fati, 2020; Islam, Uddin, Islam, Akter, Sharmin, ve Acharjee, 2020; Gautam ve Bansal, 2022). Ancak bu çalışmalar makine öğrenmesi ile yapılarak geliştirilen model ve algoritmalarının başarımını ölçen çalışmalardır. Çalışmanın diğer unsuru olan mobbing kavramına ilişkin ulusal ve uluslararası sosyal bilimler literatüründe birçok çalışma vardır. Türkçe çalışmalar genellikle nicel olarak yapılmıştır (Özkan ve Yıldız, 2022) ve bu çalışmaların büyük çoğunluğunda anket yöntemi kullanılmıştır (Aygün, 2012). Öztürk ve Cevher (2015) tarafından kayıtlı yazarların yorumlarını içeren katılımcı sözlük kavramı altında değerlendirilen ağ sayfalarını araştırma alanı olarak seçen ve bu sayfalarda mobbing olgusunu inceleyen çalışma yapılmıştır. Sonuç olarak, uluslararası ve ulusal yazında sosyal medya uygulamalarından elde edilen veri setleri ile mobbing olgusunu ele alan bir çalışmaya henüz rastlanmamıştır. Bu noktadan hareketle çalışma, iş hayatında sıklıkla karşılaşılan mobbingin, insanların duygu ve düşüncelerini paylaşmak için çok yoğun kullandıkları sosyal medyada nasıl ifade edildiğini araştırmayı amaçlamaktadır. Çalışma, mobbing konusunda yapılan çalışmalara farklı bir bakış açısı

kazandırması bakımından önemlidir. Dolayısıyla çalışma, mobbing olgusunu anlamlandırmaya yönelik örnekler, açıklamalar ve deneyimler ortaya koyması bakımından literatüre özgün bir katma değer sağlamakta ve gelecek çalışmalar için referans oluşturmaktadır.

Söz konusu çalışmada ise nitel araştırma desenlerinden birisi olan olgubilim deseni çerçevesinde içerik analizi kullanılarak yapılmıştır. Nicel araştırmalar, önceden belirlenmiş soruların katılımcılara yöneltilmesi çerçevesinde gerçekleşirken, içerik analizi yöntemi ile gerçekleşen söz konusu çalışma ise kullanıcıların kendi oluşturdukları bağlam çerçevesinde kullanıcıların mobbinge ilişikin deneyimler, anlamlar ve algılar analiz etmeye çalışmaktadır. Bu doğrultuda YouTube'da mobbing kavramına ilişkin videolara yapılan Türkçe yorumlar ile Twitter'da mobbing kelimesini içeren Türkçe anlık blog yazıları (tweet), cevaplar (mention) ve yeniden paylaşımlar (retweet) çalışma kapsamında incelenmiştir.

Çalışmanın ilk bölümünde çalışmaya ait kavramsal çerçeve yer almaktadır, ikinci bölümde yönteme ilişkin ayrıntılı bilgi verilmektedir. Üçüncü ve son bölümde ise çalışmanın bulguları ile sonuç ve tartışma kısmı yer almaktadır.

Literatür taraması

Mobbing kavramı

Çalışma yaşamının her alanında görülen mobbing, birçok çalışmanın konusudur. Bu çalışmalarda mobbing, işyerinde taciz, duygusal taciz, psikolojik taciz, işyerinde saldırganlık, işyeri sapkınlığı, psikolojik şiddet veya örgütsel virüs olarak tanımlanmaktadır (Björkqvist vd., 1994; Rayner ve Hoel, 1998; Bennet ve Robinson, 2000; Keashly ve Jagatic, 2003; Neuman ve Baron, 2005; Durniat ve Kulczycka, 2006; Browne ve Smith, 2008; Giorgi, 2009; Branch vd., 2013; Özveren, 2020).

Nasıl ifade edilirse edilsin, mobbing, örgütlerde çeşitli kişiler, gruplar ya da kademeler arasında olan; mağdurun özgüveni ve özsaygısını acımasızca yok etmeyi amaçlayan bir çeşit psikolojik şiddettir. İşyeri çatışmasının yıkıcı bir biçimi olan mobbing, bir kişinin ya da dayanışma içindeki bir grubun, bir bireyi hedef alarak ona karşı kasıtlı biçimde düşmanca bir çalışma ortamı yaratmalarıdır (Einarsen, 2000; Hecker, 2007). Bir başka ifadeyle mobbing, örgüt sağlığını bozan, örgütteki çalışma barışını olumsuz etkileyen ve çalışanların iş doyumlarını azaltan önemli bir örgütsel sorundur (Tınaz, 2006). Mobbing, tüm dünyada önemli ölçüde yaygın olan, çok karmaşık, istenmeyen, zararlı ve sinsi bir sosyal olgudur (Durniat, 2021).

Genel olarak mobbing sürecinde mobbingin hedefi olan mağdurlar, mobbingi uygulayan zorbalar ve mobbinge seyirci kalan izleyiciler olmak üzere üç önemli tarafı vardır (Göymen, 2020). Bu süreçte adı en az duyulan ancak çoğu kez zorba kadar suçlu olan izleyiciler, genellikle sorumluluktan kaçınan, arabulucuymuş gibi davranan, ikiyüzlü, özgüvenleri yüksek ve anahtar kişi konumunda olan karakterlerdir (Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008). Zorbalar ise genellikle kıskanç, kinci, fırsatçı, hırslı, sorumluluktan ve açıklıktan kaçan kişiler olarak tanımlanmaktadırlar (Çobanoğlu, 2005; Baykal, 2005). Mobbing mağdurları ise psikolojik bozukluklara sahip ya da zayıf karakterli olarak tanımlansalar da genellikle mesleki becerileri zorbalardan daha yüksek olan bireylerdir (Güler, 2020). Mağdurun kişilik özellikleri, iletişim sorunları, performans azlığı gibi özellikleri incelenmesine rağmen bu konuda yapılan çalışma sonuçları anlamlı değildir (Gül, 2009). Aslında mobbing mağdurlarının belirgin özellikleri yoktur. Mobbing, cinsiyet, yaş, eğitim, pozisyon, hiyerarşi gibi farklar gözetmeksizin tüm kültürlerde ve her sektörde gözlemlenebilen herkesin maruz kalabileceği, bir konudur (Nas ve Ateş, 2020). Her özellikteki çalışan, mobbinge maruz kalabilmektedir ve bu nedenle mobbing tüm dünyada oldukça yaygındır. ILO tarafından yapılan Küresel Şiddet ve Taciz Anketine göre dünyada istihdam edilen on çalışandan biri psikolojik şiddete maruz kalmaktadır (ILO, 2022).

Mobbing sürecinde zorbanın mağduru uğratmak için gücü kötüye kullanarak damgalama, küçük düşürme, aldatma, aşağılama, korkutma, saldırma gibi davranışları, mobbing davranışlarıdır. Leymann bu davranışları, iletişimi etkileme, sosyal ilişkilere saldırı, itibara saldırı, kişinin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırı ve kişinin sağlığına doğrudan saldırı olarak sınıflandırmaktadır (Leymann, 1996). Ayrıca bu davranışlar, mağduru işten ayrılmaya yöneltecek kadar itibarsızlaştırma, korkutma; gizli söylenti, dedikodu yayma ile ve kinayeli konuşma biçimlerini de içermektedir (Shallcross, Sheehan ve Ramsay, 2008; Maeran, Marcati ve De Felice, 2017). Hedef alınan mağdurun söylemlerinin, raporlarının haksız yere hafife alınması; görev ve sorumluluklarıyla ilgili önemli bilgilerden mahrum bırakılması; konuşma tarzı, duruşu, yürüyüşü, giyimi, özel hayatı, uyruğu, cinsiyeti, ırkı gibi özellikleriyle dalga geçilmesi ve bunlardan dolayı ayrımcılığa maruz kalması; fiziksel ve cinsel tacizle tehdit edilmesi; mağdura karşı cinsel entrikalara girişilmesi; telefonlarının dinlenmesi gibi davranışlar mobbing davranışları olarak kabul edilmektedir (Petar, Vrhovski, I. ve Ilijaš-Juranić, 2012). Ancak bu

davranışların mobbing olarak değerlendirilmesi için en az altı ay sistematik biçimde sürdürülmesi gerekmektedir (Tınaz, 2011; Bakırcıoğlu ve Acar, 2012; Bayram ve Parlak Biçer, 2021; Durniat, 2021).

Mobbingin mağdurlar üzerinde birçok psikopatolojik, psikosomatik ve davranışsal bozukluğa neden olma veya katkıda bulunma potansiyeline sahiptir (World Health Organization [WHO], 2020). Mobbinge maruz kalma ile bedensel işleyişte algılanan bozukluklara bağlı sıkıntılar (somatizasyon) ve kişinin yaşadığı probleme çözüm bulmak yerine, yaşadığı olumsuz duygu durumun sebep ve sonuçlarını sürekli olarak düşünme (ruminatif düşünce biçimi) arasında pozitif yönde güçlü ilişki vardır (Yaya, Ergün ve Yılmaz, 2019). Maruz kalınan zorbalık düzeyi ile depresyon, anksiyete, intihar düşünceleri arasında pozitif korelasyon olduğundan (Yortan ve Olataş, 2021) mobbing uzun süreli devam ettiğinde mağdurun işten çıkarılmasına, çeşitli fiziksel ve psikolojik hastalıklara, uzun hastalık dönemlerinden sonra sosyal dışlanmaya ve hatta bazen intihar eylemlerine neden olabilmektedir (Groeblinghoff ve Becker, 1996). Ayrıca mobbing, birincil olarak mağduru etkilese de diğer çalışanların verimliliklerini düşürmekte ve örgütün geliştirilmesini engellemektedir (Branch vd., 2013).

Mobbing, hiyerarşik ve yatay pozisyonlar arasında görülmesine rağmen (Tınaz, 2011; Pascu, 2015) dikey hiyerarşi içerisinde (Petar vd., 2012) yukarıdan aşağıya olan mobbinge sıklıkla rastlanılmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı da 2017 yılında yayımladığı İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi (Mobbing) Rehberinde mobbing "Üstler tarafından astlarına uygulanabileceği gibi, astları tarafından üstlerine de uygulanabilir ya da eşitler arasında da gerçekleşebilir." ifadesini kullanmaktadır (ÇSGB 2017). İdiğ Çamuroğlu ve Minibas Poussard (2017) çalışmalarında mobbingin % 50'nin üstünde bir oranla üstler tarafından yapıldığını vurgulamaktadırlar. Deniz (2019) çalışma örneklemin %91,8'inin dikey mobbinge, %8,8'inin ise yatay mobbinge maruz kaldığını ve tüm olgularda mobbing süreçlerine yöneticilerinin destek verdiğini bildirmiştir. Bununla birlikte aşağıdan yukarıya olan mobbing de görülmektedir. Akan vd (2013), okul yöneticilerinin %1,74'ünün her zaman, % 1,96'sının çoğu zaman, % 5,83'ünün ara sıra, % 21,4 ünün nadiren sıklığında okuldaki personeller tarafından mobbinge maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Yılmaz ise (2020) yaptığı nitel çalışmada üstlerin astlardan iletişim, davranış yoluyla ve engelleme yollarıyla, konumunu saymayarak ve güvensizlik vererek mobbinge maruz kaldıklarını vurgulamıştır.

Mobbing dünyadaki her sektördeki her işletmede görülebilir. Ancak özelikle Türkiye'de banka ve finans sektöründe mobbingin yaygınlığı %25 ile %47, eğitim sektöründe %4,1 ile %67, sağlık sektöründe %12 ile %78,7 olduğu belirtilmektedir (Çivilidağ, 2015). Yapılan çalışmalarda da sağlık çalışanlarının sıklıkla mobbinge maruz kaldığı belirtilmektedir. Örneğin Yayak ve Top (2020) farklı pozisyonlarda görev yapan sağlık çalışanlarıyla yaptıkları çalışmada katılımcıların %36,9'u mobbinge uğradığını ifade etmektedirler. Demir (2021) ise yaptığı derleme çalışmasında hemşirelerin diğer sağlık çalışanlarına göre daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını belirtmektedir. Bertizlioğlu (2022) tarafından hekimler üzerinde yapılan çalışmaya göre ise katılımcıların %34'ü e mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını sonucu elde edilmiştir. Ayrıca Cosar, Tokatlioglu, ve Sulku, (2023) sağlık sektörü çalışanlarının eğitim sektörü çalışanlarına göre iki kat fazla mobbinge maruz kaldıklarını belirtmektedirler. Çelebi ve Taşçı Kayha (2014) ise meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerle yaptıkları nitel araştırmada öğretmenlerin mobbinge maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Altunay ve diğerlerinin (2014) ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarındaki eğitimcilerle yaptıkları nitel araştırmada katılımcıların mobbinge maruz kaldıkları belirtilmiştir. Yıldırım ve Yıldırım (2010), yaptıkları çalışmada akademisyen kadınların %90'nın mobbing ile karşılaştığını %17 si ise iş yerinde kasten mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını raporlamıştır. Kartal, Depren ve Kılıç Depren (2019) örneklemin banka çalışanları olduğu çalışmalarında mobbingin görülme sıklığını %90,61 olarak belirtmişlerdir. Bir başka çalışmada ise banka çalışanlarının %36'sı yıldırma mağduru oldukları ifade edilmektedir (Çoban ve Nakip, 2007).

Mobbing, aslında önemli bir yönetim problemidir. Örgütteki kötü yönetim, yetersiz iletişim, zayıf liderlik yapısı, stresli ortamın varlığı, yeniden yapılanma, örgüt içi yüksek rekabet, kendi işini kaybetmekten korkma, kendi durumunu koruma durumu, yeni fikirlerin ortaya çıkmaması, sürekli aynı şeylerin tekrarlanması gibi durumlar çeşitli kademeler arasında mobbinge neden olabilmektedir (Atman, 2012). Yetersiz performans, iş görenlerin yetersiz eğitimi, stresli yöneticiler, stresli iş arkadaşları, iş gören yetersizliği, yöneticinin yetersiz eğitimi, mobbing aktörünün zihinsel dengesizliği, aşırı iş yükü ve zayıf yönetim yeteneği mobbinge neden olan örgütsel faktörlerdir (Mimaroğlu ve Özgen, 2007). Hatta zayıf bilgi akışı, yetki kullanılarak fikir ayrılıklarının bastırılması, amaç ve görevlerin tartışılmaması dahi örgütlerde mobbinge zemin hazırlamaktadır (Einarsen, 1999). Bu nedenle mobbingin ortaya çıkmasına neden olabilecek şartların oluşmasına imkân vermemek ve olası sorunları büyümeden çözmek, mobbingin önlenmesinde önemlidir (Aldemir, 2018). Güçlü ve görünür bir anti-mobbing politikası ile birlikte mobbing farkındalığı yaratarak mobbingin erken ve sistematik

olarak önlenmesi, bu istenmeyen patolojiden kaçınmanın en etkili ve en ucuz yolu olarak kabul edilmektedir (Durniat, 2021).

Sosyal medya

Web 2.0 teknolojisi ile kullanıcılar ile internet sitesi arasındaki etkileşim olanakları oldukça hızlanmıştır. Bu teknolojik gelişme sosyal medya uygulamalarını ortaya çıkarmıştır ve tüm dünyada hızla benimsenmesine neden olmuştur. Yayılımı her geçen gün artan sosyal medya uygulamaları, genel olarak kullanıcıların internet tabanlı bir platformda herhangi özellikteki bir medya içeriğini ilettikleri, karşılıklı değiştirdikleri teknolojilerdir (Gabriel ve Röhrs, 2017).

Sosyal medya uygulamalarında içeriğin marjinal maliyeti düşük olmakla birlikte, hedef kitleye ulaştırılması, geleneksel yöntemlere göre oldukça ucuz, hızlıdır. Aynı şekilde hedef kitle için de yaratılan içeriğe erişmek, onu saklamak ve paylaşmak ekonomik ve hızlıdır. Bu nedenle günümüzde sosyal medya uygulamaları oldukça yaygındır ve yaygınlaşmaya devam etmektedir. We Are Social ve Hootsuite tarafından 2022 yılı Ekim ayında yayımlanan rapora göre dünya nüfusunun %59,3'ü aktif sosyal medya kullanıcısıdır (WeareSocial, 2022). Aynı rapor, kullanıcısı en çok olan platformların başında Facebook (2,934 milyar kullanıcı), YouTube (2,515 milyar kullanıcı), Whatsapp (2,000 milyar kullanıcı) ve Instagram (1,386 milyar kullanıcı) olduğunu belirtmektedir. Türkiye'de ise 68,9 milyon sosyal medya kullanıcısı vardır ve bu kullanıcılar sırasıyla en çok Whatsapp (%93,2), Instagram (%92,5), YouTube (%82,1), Facebook (%78,1) ve Twitter (%69,6) uygulamalarını kullanmaktadırlar.

Dünyada en çok kullanıcı sayısı olan sosyal medya uygulamalardan birisi de YouTube'dur. 2022 yılı itibariyle sosyal medya kullanıcılarının %14,5'i YouTube kullanmaktadır (WeareSocial, 2022). YouTube, kendi başına popüler bir sosyal ağ olarak hizmet etmenin ötesinde içerik üreticilere abone olunmasını sağlamakta, bu kullanıcının sosyal ve içerik güncellemelerini abonelere bildiren abonelikler yoluyla birbirlerine bağlamaktadır (Wattenhofer, Wattenhofer ve Zhu, 2021). Sistem, kullanıcıların zahmetsizce video yüklemelerine ve bu videoları anahtar kelimelerle etiketlenmesine izin verir; kullanıcılar videoları bağlantı göndererek veya bloglara yerleştirerek kolayca paylaşabilir; videoları derecelendirebilir; onlara yorum yapabilirler. Böylece YouTube'da sosyal ağ oluşarak, topluluklara ve gruplara daha fazla etkileşim olanağı sağlamaktadır (Balakrishnan ve Griffiths, 2017). Son yıllarda bu özelliklerinden dolayı YouTube içerik ve kullanıcı yorumları farklı alanlardaki çeşitli araştırmalarda sıklıkla referans kaynağı olarak kullanılmaktadır (Khan ve Vong, 2014; Marathe ve Shirsat, 2015; Janicke-Bowles vd., 2019; Dubovi ve Tabak, 2020; Ergan ve Ergan, 2021; Buluş vd., 2022).

Tüm dünyada sıklıkla kullanılan sosyal medya uygulamalarından birisi de sosyal medya kullanıcılarının %3,3'ünün tercih ettiği Twitter'dır. Twitter, kullanıcıların "tweetler" kullanarak mesaj gönderdikleri bir mikroblog ve sosyal ağ hizmetidir (Rosenber, Syed ve Rezaie, 2020). Bu uygulama, kullanıcılarına sosyal bir diyalog ortamı sunmakta ve kullanıcı içeriklerinin duygu ve içeriklerinin analiz edilmesine imkân vermektedir (Bachura vd., 2022). Ayrıca Twitter, erişim kolaylığı, gerçek zamanlı ve ayrıntılı olması nedeniyle benzersiz ve potansiyel olarak güçlü bir veri kaynağı sunmaktadır (Edo-Osagie, Iglesia, Lake ve Edeghere, 2020). Bu nedenle çeşitli akademik çalışmalar için veri sağlamakla birlikte özellikle zorbalık ve işyerinde zorbalık konularındaki çeşitli çalışmalarda Twitter'dan yararlanılmaktadır (Calvin vd., 2015; Chatzakou, 2017; Balakrishnan vd., 2020; Ahmed vd., 2020; Dhungana vd., 2021; Mukhopadhyay vd., 2021).

Tüm olumlu yanlarının yanında internetin doğasından kaynaklı olarak her iki uygulamanın da kullanıcıların gerçek demografik bilgilerine erişememe, paylaşılan yorumun doğruluğunu/yanlışlığını test edememe gibi özellikleri bulunmaktadır.

Yöntem

Çalışma nitel bir olgubilim (fenomenoloji) araştırması olarak yapılandırılmıştır. Olgubilim araştırmaları, bireylerin bir olguya ilişkin yaşantılarını, algılarını ve bunların yüklediği anlamları ortaya çıkarmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu bağlamda çalışmada içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi yöntemi, kişilerin ortaya koyduğu iletişim materyallerini inceleyen, nitel verinin nicel veriye dönüştürüldüğü, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmayı amaçlayan bir yöntemdir (Öğülmüş, 2019). Bu yöntem ile çalışmanın temel olgusu olan mobbingin sosyal medya kullanıcıları tarafından nasıl deneyimlendiği, nasıl algılandığı ve nasıl anlaşıldığı belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın veri seti YouTube ve Twitter platformlarından yararlanılarak oluşturulmuştur. YouTube örneklemi, mobbinge ilişkin, Türkçe, en çok izlenen 10 videoya yapılan yorumlardan oluşmaktadır.

Tablo 1: YouTube'da İncelenen Videolara İlişkin Bilgiler

Video Adı	İzleyici Sayısı	Yorum Sayısı
Mobbing Nedir? Türkiye'deki Mağdurlar Anlatıyor	211000	675
Mobbing Uygulayan İnsanlara Karşı Nasıl Davranmanız Gerekir? İş ve Aile Hayatında Mobbing Nedir?	106000	534
Mobbing? - Beyaz Yakanın 50 Tonu	88000	205
İşyerinizde Bu Tuzağa Dikkat! Mobbing Uygulandığını Nasıl Anlarsınız?	87000	244
Mobbing (Yıldırma) Nedir, Nasıl Baş Edilir?	68000	212
Mobbing Yaşıyor Olabilir Misin? Mobbing Testi	63000	318
Üstün Dökmen - Bezdiri (Mobbing) Nasıl Oluşur?	19000	23
İş Yerinde Mobbing Nasıl Tespit Edilir? Mobbing Örnekleri	16000	47
Mobbing Nedir, Nasıl Baş Edilir?	14000	19
Mobbing- Yaşanmış Gerçek Olaylar	2400	8

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

Çalışma kapsamında değerlendirilen videoların genel olarak mobbing tanımı üzerine odaklandıkları görülmektedir. Mobbingin ailevi, örgütsel ve toplumsal sonuçları olmakla birlikte yorumlar bireysel sonuçları içerdiği için çalışma bu sonuçlara odaklanmıştır. Bu bağlamda 15.11.2022-20.12.2022 tarihleri arasında Tablo-1'de belirtilen videolara yapılan 2285 yorum incelenmiştir. Çalışmanın Twitter örneklemi ise 15.11.2022-20.12.2022 tarihleri arasında mobbing kelimesini içeren Türkçe yeniden paylaşım, cevap ve anlık blog yazısından oluşmaktadır. Belirtilen tarihler arasında toplam 3926 içerik çalışma kapsamında değerlendirilmiştir.

Çalışma kullanılan iki veri seti de Maxqda 2020 programı ile oluşturulmuştur. Veri setinde yer alan yorum ve anlık blog yazıları aynı programla ayıklama, özetleme ve dönüştürme işlemlerine tabi tutulmuştur.

YouTube veri seti kodlaması araştırmacı tarafından yapılmış ve sonrasında mobbing konusunda araştırma yapan iki farklı akademisyene kontrol ettirilmiştir. Kodlar mobbingin sonuçlarını, zorbanın tek kişi ya da grup olmasını, hukuki boyuta ilişkin görüşleri, izleyicilerin varlığını, ALO 170'in ne derecede kullanıldığını, mobbingin üstler ya da astlar tarafından yapılıp yapılmadığını ve mobbingin en çok hangi sektör çalışanlarında görüldüğünü belirlemeye yönelik hazırlanmıştır. Tüm yorumlar okunduktan sonra literatür çerçevesinde kodlama kelimeleri belirlenmiştir. Twitter veri seti ise içeriklerin daha çok mesleği, topluluğa yönelik mesajlar şeklinde olduğu için Maxqda otomatik kodlayıcısı ile kodlanmıştır.

Çalışma veri seti dünyadaki tüm kullanıcıların erişimine açık olan YouTube ve Twitter platformlarından elde edilmiştir. YouTube platformunda kullanıcı yorumları herkesin erişimine açıktır. Twitter platformu ise kullanıcılara hesap gizleme, içerikleri engelleme seçeneği sunmuştur. Bu nedenle çalışma Twitter veri seti, erişimi herkese açık olan hesaplar üzerinden oluşturulmuştur. Çalışmada kamuya açık veri kullanıldığı için Etik Kurul Belgesi gerekmemektedir.

Bulgular

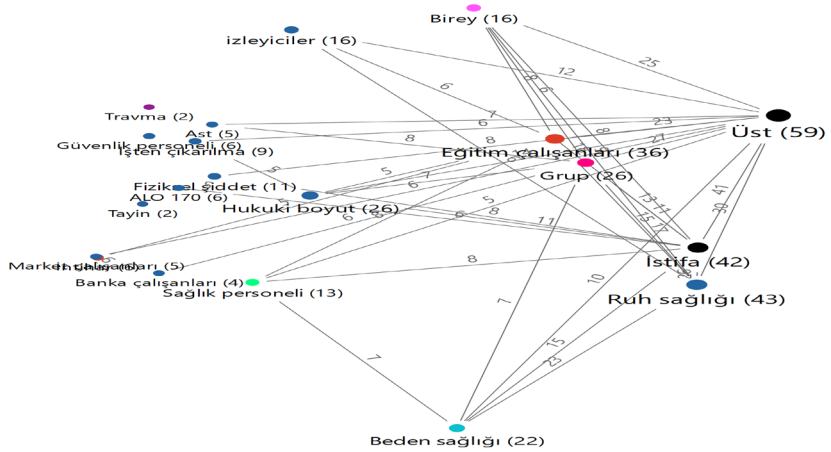
YouTube veri setini oluşturan yorumların, gerçek mağdurlara, mobbingi ilk defa videodan duyanlara, çalışma hayatlarında mobbinge izleyici olarak tanık olanlara ya da videodan önce kavramı duyan ama süreci yaşamayan kullanıcılara ait olduğu anlaşılmaktadır. Kavrama ilişkin farklı bilgi düzeyine sahip kullanıcı yorumlarına ilişkin Şekil-1'de görülen kelime bulutu oluşturulmuştur.



Şekil 1: YouTube Örneklemi Kelime Bulutu

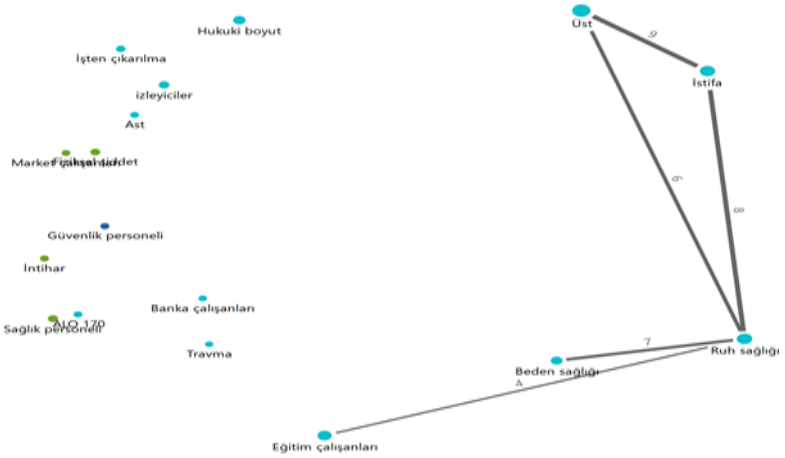
Şekil 1'e göre en sık kullanılan kelimenin iş (260) olduğu görülmektedir. Diğerleri ise sırasıyla mobbing (126), adil (78), maruz (78), kötü (69), psikolojik (59), sağlık (57), istifa (56), şikâyet (53), mobbinge (51) kelimeleridir. Mobbing kelimesi ile birlikte mobbinge (34) ve mobbingin (20) kelimelerinin de sık olarak kullanıldığı görülmektedir.

Çalışma kodlarının birbirleriyle olan ilişkilerini görüntülemek için Şekil 2'de belirtilen kod haritasından yararlanılmıştır.



Şekil 2: Kod Haritası

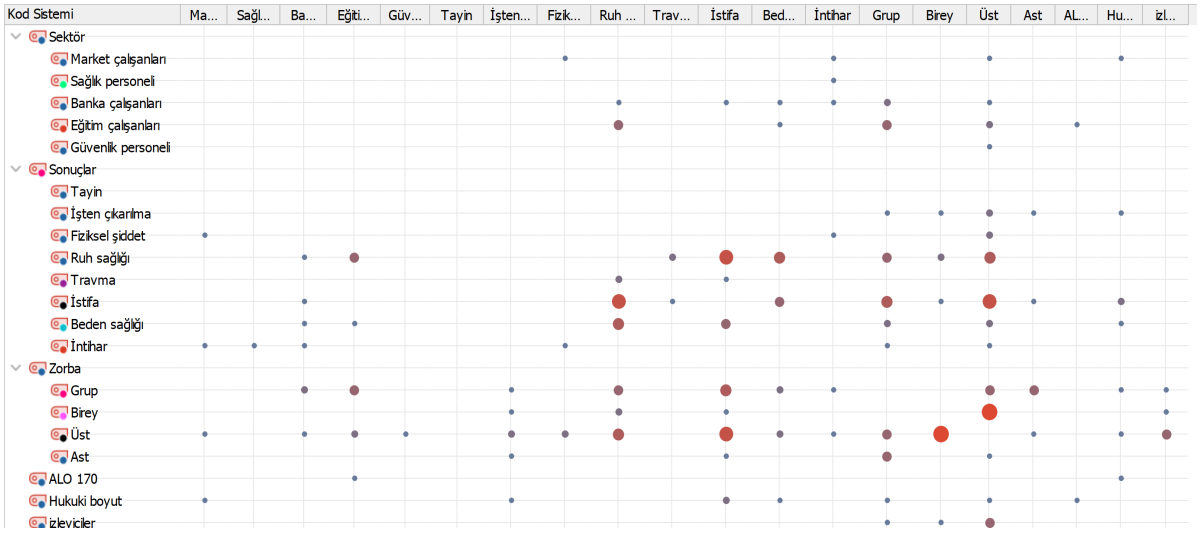
Şekil 2'ye göre kodların üst, ruh sağlığı, istifa ve eğitim çalışanları temalarında birleştiği görülmektedir. Ayrıca üst temasının diğer temalarla arasındaki ilişki yoğunluğunun yüksek olduğu ifade edilebilir. Kodların kesişimleri Şekil 3'de görülmektedir.



Şekil 3: Kod Kesişimleri

Şekil 3'e göre eğitim çalışanları, ruh ve beden sağlığı, üst ve istifa kodlarının birbirleriyle ilişkili oldukları söylenebilir.

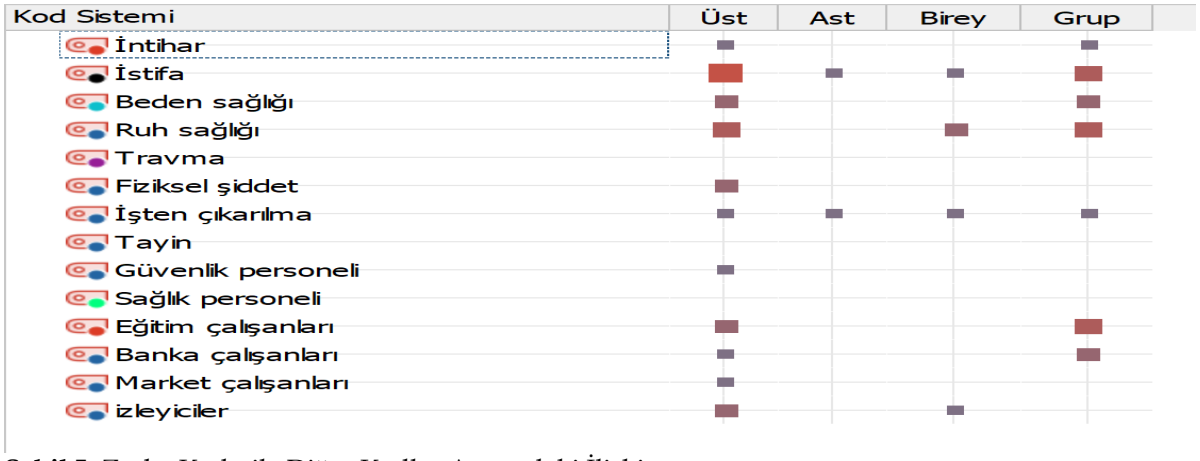
Tüm kodların birbirleriyle olan ilişkilerini görmek için Şekil 4'de belirtilen kod ilişkileri matrisinden yararlanılmıştır.



Şekil 4: Kod İlişkileri Matrisi

Şekil 4'de verilen kod ilişkilerine göre ruh sağlığı kodu ile istifa; üst kodu ile ruh sağlığı, istifa ve birey kodları arasında ilişkinin yoğun olduğu söylenebilir. Ayrıca istifa kodunun ruh sağlığı kodu ile ilişkisinin diğer ilişkilere göre daha fazla olduğu görülmektedir. Eğitim çalışanları kodu ile grup kodu ve üst kodu ile grup kodu arasında ilişkinin de diğer ilişkilere göre daha yoğun olması dikkat çekicidir.

Şekil 5'te ise zorba kodu altında yer alan üst-ast, grup-birey kodlamaları ile diğer kodlamalar arasındaki ilişki yoğunluğu görülmektedir.



Şekil 5: Zorba Kodu ile Diğer Kodlar Arasındaki İlişki

Şekil 5 mobbingin sonuçları ve görüldüğü sektörler ile zorbanın birey/grup ve ast/üst oluşu arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir. Buna göre üst kodu ile en çok istifa, ruh sağlığı, beden sağlığı ve izleyiciler kodları arasında; ast teması ile istifa ve işten çıkarma kodları arasında; birey kodu ile en çok ruh sağlığı kodu arasında; grup kodu ile en çok istifa, ruh sağlığı ve eğitim çalışanları kodları arasında ilişki olduğu belirtilebilir.

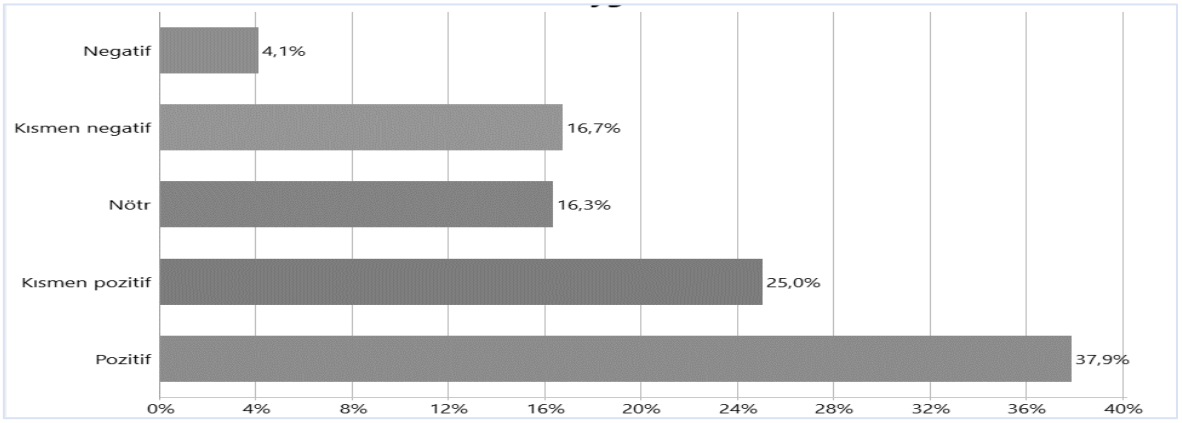
Twitter platformundan oluşturulan veri setine ait kelime bulutu Şekil 6'da görülmektedir.



Şekil 6: Twitter Veri Seti Kelime Bulutu

Şekil 6'da yer alan kelime bulutuyla mobbing literatüründe karşılaşılan tüm unsurların yer aldığı görülmektedir. Mobbing kelimesinin geçtiği tweetler çalışma kapsamında olduğu için kelime bulutunda mobbing ifadesinin vurgu sayısının en fazladır (3926). Mobbing kelimesinin yanında çalışma (809), polisadaletarıyor (726), polis (350), baskı (344), bölge (231), adalet (201), kadro (187), insan (182), uzman (175) ve ücret (165) kelimelerinin daha fazla ifade edildiği söylenebilir.

Değerlendirilen içeriklere duygu analizi uygulanmış ve Şekil 7'de görülen grafik elde edilmiştir.



Şekil 7: Twitter Veri Seti Duygu Analizi

Şekil-7'de görülen duygu analizine göre içeriklerin %37,9'u pozitif, % 25'inin kısmen pozitif olduğu görülmektedir. Maxqda programı duygu analizini içerikteki olumsuz ya da olumlu anlamdaki kelimelere göre analiz etmektedir. Bu nedenle "mobbing vardır" , "mobbing uygulanıyor" gibi ifadeler pozitif ya da kısmen pozitif kabul edilmektedir. Negatif ya da kısmen negatif kabul edilen içeriklerde ise "Mobbing ucunda ölüm olsa bile bitmez", "Psikolojik şiddet ve mobbing kabul edilemez" gibi ifadeler vardır.

Tartışma, sonuç ve öneriler

Sosyal medyada mobbinge ilişkin algı ve düşünceleri analiz etmeyi amaçlayan bu çalışmada insanların kendilerini rahatça ifade ettikleri YouTube ve Twitter sosyal medya platformlarında yer alan içerikler ele alınmıştır.

Bulgular doğrultusunda mağdurların ruhsal ve fiziksel sağlıklarının bozulduğu her iki veri setinden anlaşılmaktadır. Mağdurların fiziksel sağlık sorunları nedeniyle ya da mobbinge dayanamayarak çoğunlukla istifa ettikleri sonucuna ulaşılabilir. Elde edilen bu bulgu, literatürde mobbingin bireysel sonuçlarına ilişkin yapılan çalışmaların geneli ile örtüşmektedir (Groeblinghoff ve Becker, 1996; Gül, 2009; Yaya vd., 2019; Yortan ve Olataş, 2021).

Genel olarak her iki platformda da güvenlik görevlilerinin, öğretmenlerin, sağlık çalışanlarının, finans çalışanlarının ve çeşitli sektörlerde çalışan işçilerin daha fazla yorum ve anlık blog yazısı yazıları ile fikir beyan ettikleri görülmüştür. Bu doğrultuda eğitim, güvenlik, finans ve sağlık sektörlerde çalışan kişilerin ve işçilerin mobbinge daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir. Ancak bunun nedeni olarak

TUIK (2021) verilerine göre hizmet sektörlerinde istihdam edilen kişi sayısının diğer sektörlere göre fazla olmasına bağlanabilir.

Mobbingin yukarıdan aşağıya, aşağıdan yukarıya ya da yatay görülebileceği bilinmektedir (ÇŞGB, 2017). YouTube veri setinde aşağıdan yukarıya mobbing yapıldığına dair çeşitli ifadeler vardır. Örneğin "bende 7 sene çalıştığım iş yerinde işe yeni giren bir bayan tarafından Mobbinge uğradım. Önceleri fark etmedim, ama sonrasında psikolojik şiddete çok ağır bir şekilde maruz kaldım.", "Neredeyse hepsini yaşadım seniorlarım tarafından, bunları işverenime açtığımdaysa onların yanında oldu o kadar kötüydü ki o günler benim için mecburen istifa etmeyi düşündüm…", "7 yıl orta düzey yöneticilik yaptım, üst yönetimden ayrı astlarımdan ayrı mobbinge maruz kaldım. Astlar benim işimi engellemek için kendi işlerimi yapmayarak ya da geciktirerek aşağıdan yukarıya mobbing uygularken durumu bildiği halde yaprak dökümü Hayriye hanım gibi aman ağzımızın tadı kaçmasın diye üstünü örten yöneticiler de mobbingi beslemeye devam etti!" ifadeleri astların da üstlere mobbing yapabileceğini göstermektedir. Söz konusu yorumlar literatürdeki çalışmalar ile uyumludur (Akan vd.,2013). Ayrıca yorumlardan da görüldüğü gibi bu tür mobbing süreçlerinde yöneticilerin izleyici olarak kaldıkları bilinmektedir (Yılmaz, 2020). Ancak yukarıdan aşağıya mobbinge ilişkin ifade sayısının daha fazla olduğu Şekil-2, Şekil-3 ve Şekil-4'ten anlaşılmaktadır. Bu ifadelerden bazıları "…işe başladım ve ilk haftamdan itibaren 1 sene boyunca her gün mobbing yaptı şefim olacak…", "…Yönetmenlik tarafından iftiralar atılarak yazılı savunmamı istediler. Kamera kayıtlarının incelenmesini istediğim halde ve yönetmeninden müdüre kadar hepsine kendimi ispatlamak için onca dil dökmeme rağmen birbirilerini savunarak bana karşı galip gelmeye ve işine gelmiyorsa kapı orada diyerek istifamı istediler. Mücadele ettikçe daha çok yüklendiler. Bütün üstlerim ezmeye başladı…", "…bana müdür bana mobbing uyguladı ben personelim benim altımda çalışan kişinin yanında beni aşağılayıcı konuşmalarda bulunuyordu…","…müdür mobbing uyguluyordu bir sene sabrettim. İşverenime durumu anlattım...","benim bölüm şefim bana 1,5 yıl mobbing uyguladı, diğer yöneticiler göz yumdular…" gibi ifadeler içeriklerde mevcuttur. Bu doğrultuda dikey mobbingin daha sık görüldüğü söylenebilir (İdiğ Çamuroğlu ve Minibas Poussard, 2017; Deniz, 2019).

Ayrıca bazı yorumlarda mobbingi deneyimleyen kişilerin mobbingle mücadele yöntemi olarak fiziksel şiddeti önermektedirler. Bu kullanıcıların bazıları mobbinge maruz kaldıklarını zorbayı fiziksel şiddet ile durduklarını, ceza aldıklarını ifade etmektedirler. Bazı yorumlarda ise örgüt içinde genel olarak güçlü ve özgüvenli durmanın ve birlikte hareket etmenin mobbingle mücadelede önemli olduğu belirtilmektedir. Bu noktada literatürde herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

YouTube yorumlarında hukuki süreç kodlamaları incelendiğinde mağdurların hukuki süreci tamamlayamadıkları, davaların çok uzun sürdüğünü, dava sürecinde işten çıkarıldıklarını ya da mobbingin dozunun artırıldığını ya da ispat edemedikleri için hukuki süreci başlatamadıklarına ilişkin yorumlar çoğunluktadır. Ayrıca ALO 170 ile ilgili yorumlarda, sadece sorunu anlatabildiklerini ancak sorunun çözümünü bu yolla sağlayamadıklarını belirtilmişlerdir.

Twitter platformunda ise daha çok atama, promosyon, emeklilik hakkı gibi mesleki, toplu talepler mobbing hastagi ile paylaşılmış ve kadroya geçmeyen çalışanlara mobbing yapıldığı belirtilmiştir. Twitterda özellikle bir futbol oyuncusuna, bir dizi oyuncusuna ve bir yemek programı yarışmacısına mobbing yapılmasına ilişkin çok sayıda içerik yazılmıştır. Bu durum mobbingin her sektörde görülebileceğini bir kez daha göstermektedir. Ancak bu durum, mobbingin magazin malzemesi olması gibi bir tehdidi de oluşturmakta ve gerçek mobbing mağdurlarının fark edilmelerinin, seslerinin duyurulmasını engelleyebilecek riskler de doğurmaktadır.

Her iki veri setinde de örneğin "mahallede komşular arasında da mobbing oluyor", "kaynanamın yaptığı mobbing", "aşı olmayanlara sosyal medyada mobbing yaptılar" gibi ifadelere rastlanılmıştır. Bu ifadelerde sistematik olmayan, işyeri dışındaki kaba ya da incitici davranışların mobbing olarak nitelendirildiği görülmektedir. Bunun nedeni olarak bazı videoların konunun uzmanı olmadan sadece "popüler" olarak kabul edilen kişiler tarafından yayımlanması ve bu kişilerin mobbing gibi kritik bir konu hakkında yanlış ya da eksik bilgiler vermeleridir. Ayrıca bu kişilerin sundukları içeriklerin mobbing konusunda uzman kişilerin hazırladıkları videolardan daha fazla izlendikleri ve yorumlandıkları gözlemlenmiştir. Mobbing çok hassas bir konudur, bu nedenle konuya ilişkin resmi ya da gayri resmi iletişim kanallarıyla açıklama yapacak kişi ya da kişilerin mobbing konusunda detaylı ve doğru bilgiye sahip olması gerekmektedir. Bireylere bu konu hakkında eriştikleri bilginin doğruluğu, bütünlüğü ve güncelliğini sorgulamaları önerilmektedir.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar göstermektedir ki mobbing tüm çalışanların doğrudan ya da dolaylı olarak maruz kalabilecekleri, mağduru yaşamından vazgeçme noktasına getirebilecek kadar şiddetli olabilen bir işyeri virüsüdür. Mobbing her sektörde, her hiyerarşide, her organizasyonda görülebilir.

Bu nedenle mobbing aslında cinsiyetsiz, eğitimsiz, mesleksiz, yaşsız, deneyimsiz bir işyeri virüsüdür ve birçok çalışanı mağdur etmektedir.

Mobbing, ihmal edilemez ve ortadan kaldırılması gereken toplumsal bir sorundur. Bu noktada örgütlerde mobbingi yaratan koşulları ortadan kaldırarak, eğitimler ile farkındalık artırılarak, sosyal ve kültürel faaliyetlerle çalışanlar arasındaki iletişim güçlendirilmelidir. Örgütler, çatışmalara zemin hazırlayan sorunları ortadan kaldırmak, çatışmaları yönetmek, iş tasarımında değişiklikler yapmak, örgüt içi stresi önlemek, uygun liderlik davranışları sergilemek, eğitimle mobbinge karşı çalışanları bilinçlendirmek ve mağdurlarla iletişim kurmak ve gerektiğinde iyileştirme sağlamak gibi mobbing riskini azaltıcı önlemler almalıdırlar. Ayrıca yönetim, mobbingi önlemek için iş tanımları yapmalı, stres yaratan koşulları azaltmalı, performans değerlendirme sistemini objektif kılmalı, iş alım sürecinde kişilik-iş uyumuna dikkat etmeli, kurum kültürü yaratmalı ve başta kendisi olmak üzere tüm çalışanları ortak kültür çerçevesinde harekete yönlendirmeli, şeffaflık ilkesi doğrultusunda objektif şikâyet süreçleri geliştirmeli; şikâyetleri dikkate almalı; taciz, şiddet ve kaba davranışlara göz yummamalı; dedikodu ile manipülasyona ve her türlü ayrımcılığa geçit vermemelidir.

Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da çeşitli sınırlamalar vardır. Bunların başında internetin ve sosyal medyanın kimlik gizleme özelliğinden dolayı yorumların gerçek olup olmadığını belirlemek günümüz teknolojisi ile imkânsızdır. Bu durum çalışmanın sınırlılığı olarak kabul edilmekle birlikte anket yönteminde olduğu gibi yapılan yorumlar ve verilen cevaplar doğru olarak kabul edilmiştir. Çalışmanın belirli bir zaman diliminde yapılmış olması da çalışmanın bir diğer sınırlılığıdır. Ayrıca bazı yorum ve tweetlerin mobbingle ilgili olmayışı, takipçi toplamak için etiket şeklinde kullanılması söz konusudur. Bu tweetler çalışmanın bütünlüğünü bozmamak adına çalışmaya dâhil edilmiştir. Bununla birlikte kullanıcıların mobbing hakkında tam bilgiye sahip olmadan işyeri dışındaki kaba davranışları da mobbing olarak belirtmeleri de çalışmanın sınırlılıkları olarak kabul edilebilir.

Bu doğrultuda gelecek araştırmalarda daha geniş zaman aralıklarında mobbingle ilişkin kullanıcı yorumları incelenebilir ve mobbing mağdurlarının paylaşım yaptıkları platformlarda benzer araştırmalar yapılabilir. Çalışmada en fazla izlenen mobbing videoları değerlendirilmiştir, sonraki çalışmalarda mobbing konusundaki tüm Türkçe YouTube içerikleri deşifre edilerek ya da yorumları değerlendirileceği çalışmalar da araştırmacılara önerilebilir.

Hakem Değerlendirmesi / Peer-review:

Dış bağımsız

Externally peer-reviewed

Çıkar Çatışması / Conflict of interests:

Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

The author has no conflict of interest to declare.

Finansal Destek / Grant Support:

Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

The author declared that this study has received no financial support.

Kaynakça / References

Afyonoğlu, M. F. (2021). Sosyal hizmetin sorunlarına twitter üzerinden bakmak: Eğitim ve istihdam sorunu. Toplum ve Sosyal Hizmet, 32(3), 1021-1044. DOI: 10.33417/tsh.915534

Ahmed, S., Rajput, A. E., Sarirete, A., Bahwireth, R., Almehmadi, A. ve Khimi, W. (2020). Characterizing female workplace bullying via social media. Preprints, 2020080536.

Akan, D., Yıldırım, İ. ve Yalçın, S. (2013). Okul yöneticilerine aşağıdan yukarı doğru uygulanan yıldırma (mobbing) davranışları. International Online Journal of Educational Sciences, 5 (3), 646-659.

Aksoy, F. (2008). Psikolojik şiddetin (mobbing) sağlık çalışanlarına etkisi. Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yayımlanmamış Doktora tezi,

Aldemir, M. Ş. (2018). Bir çalışma hayatı sorunu: Mobbing. Sosyal Hizmet Dergisi. 1 Ocak-Haziran, 22-33.

Altunay, E., Oral, G. ve Yalçınkaya, M. (2014). Eğitim kurumlarında mobbing uygulamalarına ilişkin nitel bir araştırma. Sakarya University Journal of Education, 4(1), 62-80.

Atman, Ü. (2012). İş yerinde psikolojik terör: Mobbing. Sağlıkta Kalite ve Performans Dergisi, Cilt: 3, 157-174.

Aygün, H. A. (2012). Psikolojik yıldırma (mobbing) üzerine nitel bir araştırma. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi Sayı 5 Ocak, 92-121.

Bachura, E., Valecha, R., Chen, R. ve Rao, H. R. (2022). The OPM data breach: An investigation of shared emotional reactions on Twitter. MIS Quarterly Vol. 46 No.2, 881-910 / June

Bakırcıoğlu, İ. ve Acar, E. (2012). Yapı ve mimarlık hizmetleri sektörlerindeki işyerlerinde Mobbing. 2. Proje ve Yapım Yönetimi Kongresi, 13-16 Eylül, İzmir

Balakrishnan, J. ve Griffiths, M. D. (2017). Social media addiction: What is the role of content in YouTube? Journal of Behavioral Addictions 6(3), 364–377

Balakrishnan, V., Khan, S. ve Arabnia, H. R. (2020). Improving cyberbullying detection using Twitter users' psychological features and machine learning. Computers & Security, 90, 101710.

Baykal, A. N. (2005). Yutucu rekabet: Kanuni devrindeki psikolojik şiddetten günümüze. Sistem Yayıncılık.

Bayram, S. ve Parlak Biçer, Z. Ö. (2021), Çağımızın meslek hastalığı mobbing ve yapı sektöründe bir araştırma. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 30 (1), 58-67.

Bennett, R. J. ve Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. Journal of Applied Psychology, 85, 349-360.

Bertizlioğlu, O. (2022). Türkiye'de çocuk ve ergen ruh sağlığı ve hastalıkları eğitiminin uzman gözünden değerlendirmesi ve mobbing algısı. Gevher Nesibe Journal of Medical & Health Sciences, 7(20), 121-130.http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.7133588

Björkqvist, K., Österman, K. ve Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. Aggressive Behaviour, 20(3), 173-184.

Branch, S., Ramsay, S. ve Barker, M. (2013). Workplace bullying, mobbing and general harassment: A review. International Journal of Management Reviews, 15: 280-299.

Browne, M. N. ve Smith, M. A. (2008). Mobbing in the worplace: The latest illustration of pervasive individuailsm in american law. Employee Rights and Employment Policy Journal, Vol. 12, 131- 161.

Buluş, Ü.K., Işık, M., Yılmaz, M. M. ve Buluş, B. (2022). The importance of leadership in the time of covid-19: The example of Turkish Health Minister Fahrettin Koca's Youtube shares. International Journal of Organizational Leadership, 11 (Special Issue 2022), 51-63.

Büke, B. (2021). Engelli bireylerin kendilerine yönelik ayrımcı ve mikro saldırgan uygulamaları ifade etmeleri: Twitter'daki #EngellenmekİstemiyoruzveSağlamcılarDışarı etiketleri. Nitel Sosyal Bilimler, 3(2), 164-190

Calvin, A. J., Bellmore, A., Xu, J. ve Zhu, X. (2015) #bully: Uses of hashtags in posts about bullying on Twitter. Journal of School Violence, 14:1, 133-153.

Chatzakou, D., Kourtellis, N., Blackburn, J., Cristofaro, E., Stringhini, G. ve Vakali, A. (2017). Mean birds: Detecting aggression and bullying on Twitter. ACM on Web Science Conference. Association for Computing Machinery, 13–22.

Cosar, K., Tokatlioglu, Y. ve Sulku, S. N. (2023). Mobbing at the Workplace: Under time pressure and overload of work. Authorea. March 08.DOI: 10.22541/au.167827521.16947072/v1

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2017). İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi. https://www.csgb.gov.tr/media/1328/işyerlerinde-psikolojik-taciz-mobbing-bilgilendirme-rehberi-2017.pdf

Çelebi, N. ve Taşçı Kaya, G. (2014). Öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing (Yıldırma): Nitel bir araştırma. Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama, 5(9), 43-66.

Çimen, Ü. (2020). Futbol ve nefret söylemi ilişkisi: 23 Şubat 2020 Tarihinde Oynanan Fenerbahçe-Galatasaray Futbol müsabakasında twitterdeki nefret söylemlerinin değerlendirilmesi. Karadeniz Zirvesi 3. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi, Ordu. 513-526

Çivilidağ, A. (2015). Farklı örgütsel yapılarda işyerinde psikolojik tacizin (mobbıng) yaygınlığı, önlenmesi ve cinsiyet değişkeni üzerine nitel bir analiz. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 46. Sayı Ekim

Çoban, S. (2018). A literature review of mobbing research in different sectors. ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 37-60.

Çoban, S. ve Nakip, M. (2007). Yıldırma (mobbing) olgusunun içsel pazarlama ile ilişkisi: Nevşehir'de bulunan bankalar örneği. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 21 Ocak, Sayı: 1, 307-320.

Çobanoğlu, Ş. (2005). Psikolojik Şiddet: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri (1. Baskı), Timaş Yayınları.

Demir, B. (2021). Mobbing olgusu ve sağlık kuruluşlarında hemşirelere yönelik mobbing. MEYAD Akademi, Volume 2, Issue 1, 84 - 108

Deniz, D. (2019). Mobbing (işyerinde zorbalık) mağdurlarının sosyodemografik özellikleri, iş yaşamı ve ruh sağlıkları açısından incelenmesi: Olgu serisi. Adli Tıp Bülteni, 24(3): 183-191

Dhungana S. K., Mishra, N., Kuffour, A. ve Young, L. (2021). Bullying discourse on Twitter: An examination of bully-related tweets using supervised machine learning. Computers in Human Behavior, 120, 106735.

Dubovi, I. ve Tabak, I. (2020). An empirical analysis of knowledge co-construction in YouTube comments. Computers & Education. Volume 156, October 2020, 103939

Durniat, K. D. (2021). Methodological, ethical and legal problems of measuring and counteracting workplace mobbing. EWOP in Practice, 2021, 15(1), 36-53

Durniat, K. ve Kulczycka, A. (2006). Operationalization of mobbing in the context of cross-cultural research. Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej, 1132, 458-467

Edo-Osagie, O., Iglesia, B., Lake, I. ve Edeghere, O. (2020). A scoping review of the use of Twitter for public health research. Computers in Biology and Medicine, 122, 103770.

Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work, International Journal of Manpower, Vol. 20 No. 1/2, 16-27.

Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the scandinavian approach, Agression and Violant Behaviour, 5(4): 379-401

Elpeze Ergeç, N. ve Zateri, İ. (2020). Toplumsal cinsiyet ve sosyal ağlarin şiddeti çoğaltan etkisi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, cilt 29, sayı 1, 102-117.

Ergan, S. N. & Ergan, Ç. (2021). Sosyal medyanın eğitsel kullanımı üzerine bir örnek olay araştırması. Nitel Sosyal Bilimler, 3(1), 72-106.

European Commission (29 November 2001). Opinion on Violence at the Workplace. Advisory Committee on Safety, Hygiene and Health Protection at Work.

Gabriel, R. ve Röhrs, H. P. (2017). Social Media. Springer Publishing.

Gautam, K., A. ve Bansal, B. (2022). Performance analysis of supervised machine learning techniques for cyberstalking detection in social media. Journal of Theoretical and Applied Information Technology 31st January 2022. Vol.100. No 2

Giorgi, G. (2009). Workplace bullying risk assessment in 12 Italian organizations. International Journal of Workplace Health Management, 2, 34–47

Göymen, Y. (2020). İş hayatında mobbing ve mobbingle başa çıkma yolları. Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi. Cilt: 7 Sayı: 13 Aralık

Groeblinghoff, D. ve Becker, M. (1996). A case study of mobbing and the clinical treatment of mobbing victims. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 277–294.

Gül, H. (2009). İş sağlığında önemli bir psikososyal risk: Mobbing-psikolojik yıldırma. TAF Prev Med Bull, 8(6), 515-520.

Güler, M. (2020). Nedenleri ve sonuçları bakımından mobbing. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. Cilt: 22/Num:1, 113-141

Hecker, T. E. (2007). Workplace mobbing: A discussion for librarians. The Journal of Academic Librarianship, Volume 33, Number 4, 439–445.

International Labour Organisation (2020). Safe and Healthy Working Environments Free from Violence and Harassment. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents /publication/wcms_751977.pdf

International Labour Organisation (2022). Experiences of Violence and Harassment at Work: A Global First Survey. https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_863165/lang--en/index.htm

Islam, M. M., Uddin, M. A., Islam, L., Akter, A., Sharmin, S. ve Acharjee, U. K (2020).Cyberbullying detection on social networks using machine learning approaches. IEEE Asia-Pacific Conference on Computer Science and Data Engineering (CSDE),978-1-6654-1974-1/20,IEEE, DOI:10.1109/CSDE50874.2020.9411601

İdiğ Çamuroğlu, M. ve Minibas Poussard, J.(2017). Psikolojik taciz: Türkiye genelinde bir araştırma. Finans Politik & Ekonomik Yorumlar 2017 Cilt: 54 Sayı: 624,

Janicke-Bowles, S. H., Rieger, D. ve Connor, W. (2019). Finding meaning at work: The role of inspiring and funny Youtube videos on work-related well-being. Journal of Happiness Studies. 20, 619–640.

Jing Taylor, W. ve Baobao, S. (2017) Corporate ethical branding on YouTube: CSR communication strategies and brand anthropomorphism, Journal of Interactive Advertising, 17:1, 28-40,

Kartal, M., T., Depren, Ö. ve Kılıç Depren, S. (2019). Türk bankacılık sektöründe psikolojik taciz (mobbing) üzerine bir araştırma. Journal of Yasar University, 14/54, 180-195.

Keashly, L. ve Jagatic, K. (2003). By any other name. American perspectives on workplace bullying. S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Ed.), Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice içinde. (s. 31-61). Taylor and Francis

Khan, G. F. ve Vong, S. (2014). Virality over youtube: An empirical analysis. Internet Research. Volume 24, Issue 5.

Leymann, H. (1996) The content and development of mobbing at work, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5:2, 165-184.

Maeran, R., Marcati, M. ve De Felice, M. (2017). Unease in organizations: A study among users of an anti-mobbing window. TPM Vol. 24, No. 4, December.

Marathe, S. S. ve Shirsat, K. P. (2015). Approaches for mining youtube videos metadata in cyber bullying detection. International Journal of Engineering Research & Technology (IJERT) Vol. 4 Issue 05, May.

Matthiesen, S. ve Einarsen, S. (2007). Perpetrators and targets of bullying at work: Role stress and individual differences. Violence and Victims, 22, 735–753.

Mimaroğlu, H. ve Özgen, H. (2007). Örgütlerde güncel bir sorun: "mobbing". SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi. Vol. 8, No.15, 201-226.

Mukhopadhyay, D., Mishra, K., Mishra, K. ve Tiwari, L. (2021). Cyber Bullying Detection Based on Twitter Dataset. Joshi, A., Khosravy, M., Gupta, N. (ed) Machine Learning for Predictive Analysis içinde (s. 87-94). Lecture Notes in Networks and Systems, vol 141. Springer.

Muneer, A. ve Fati, S. M. (2020). A comparative analysis of machine learning techniques for cyberbullying detection on Twitter. Future Internet, 12, 187.

Nas, Z. ve Ateş, M. (2020). Mobbing'in banka çalışanlarının performansı üzerine etkisi: Kayseri ili örneği. Pearson Journal, 5(9), 363–390. https://doi.org/10.46872/pj.211

Neuman, J. H. ve Baron, R. A. (2005). Aggression in the workplace: A social psychological perspective. S. Fox & P. E. Spector (Ed.), Counterproductive Work Behaviour içinde (s. 13-40). American Psychological Association.

Öğülmüş, S. (2019). İçerik çözümlemesi. Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences, 24 (1), 213-228.

Özkan, H. ve Yıldız, N. (2022). Türkiye'de turizmde mobbing ile ilgili literatürde yer alan çalışmaların bibliyometrik analizi. Ekonomi Maliye İşletme Dergisi, 5(2) Araştırma Makalesi/Research Article Doi:10.46737/emid.1149660.

Öztürk, U. C. ve Cevher, E. (2015). İşyerinde tacizin pembe hali: Kadınların kadınlara uyguladığı mobbing. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Cilt/Vol. XXXIV, Sayı/No. 1, 151-174.

Özüdoğru Erdoğan, H., D. (2021). Yeni toplumsal hareketler bağlamında kadın hareketleri: Dijital aktivizm. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 12(2), 112 – 119

Özveren, C. G. (2020). A qualitative research on the psychological and social antecedents and consequences of mobbing. The Journal of International Social Research Volume: 13 Issue: 70 April

Pascu, R. D. (2015). The phenomenon of mobbing. Research and Science Today No. 1(9), 147-154.

Petar, S., Vrhovski, I. ve Ilijaš-Juranić, B. (2012). Mobbing: Cause of Accidental Risk in Organisations. Safety Engineering. Vol. 2. No 3, 161-168.

Rayner, C. ve Hoel, H. (1998). A summary review of literature relating to workplace bullying. Journal of Community & Applied Social Psychology, Vol. 7, 181-191.

Rosenberg, H., Syed, S. ve Rezaie, S. (2020). The Twitter pandemic: The critical role of Twitter in the dissemination of medical information and misinformation during the COVID-19 pandemic. CJEM, 22(4), 418-421.

Shallcross, L., Sheehan, M. Lve Ramsay, S. (2008). Workplace mobbing: Experiences in the public sector. International Journal of Organisational Behaviour, 13(2), 56-70.

Tatar, B., Müceldili, B. ve Erdil, O. (2020). #İşimisev(m)iyorum: Banka sektöründe çalışanların online yorumları üzerine bir içerik analizi. Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, Yıl: 10 Cilt:16 Sayı: 27 Temmuz, 1727-1749.

Tayılga (2019). Siyasal iletişim aracı olarak sosyal medya: 2019 yerel seçimlerinde istanbul ili adaylarının sosyal medya analizi. Kocaeli Üniversitesi Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi

Tınaz, P. (2006). Mobbing: İşyerinde psikolojik taciz, Çalışma ve Toplum, Cilt 3, Sayı 10, 11 - 22,

Tınaz, P. (2011). İşyerinde Psikolojik Taciz. Beta Yayınevi.

Tınaz, P., Bayram, F. ve Ergin, H. (2008). Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). Beta Yayınevi.

Türkiye İstatistik Kurumu (2021). İşgücü İstatistikleri, 2021. https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2021-45645

Wattenhofer, M., Wattenhofer, R. ve Zhu, Z. (2021). The YouTube Social Network. 6th International AAAI Conference on Web and Social Media, Dublin, Ireland 6(1), 354-361.

We Are Social & Hootsuite (2022). Digital 2022 Global Overview Report. https://wearesocial.com/uk/blog/2022/01/digital-2022-another-year-of-bumper-growth-2/

World Health Organization (2020). Raising awareness of Protecting Workers' Health Series N° 4 Psychological Harassment at Work. Protecting Workers'. http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42649/9241590521.pdf;jsessionid= FEE0EA37B5BF6DC3B43AC97B74518F10?sequence=1

Yaya, B., Ergün, D. ve Yılmaz, B. (2019). Akademisyenlerde sosyodemografik değişkenlere göre mobbing, psikosomatik belirtiler ve ruminatif düşünce biçiminin incelenmesi. Kıbrıs Türk Psikiyatri ve Psikoloji Dergisi, 1(3) , 139-144

Yayak, A. ve Top, Ö. (2020). Sağlık çalışanlarında mobbing (psikolojik terör) ve motivasyon algıları ile uyku kalitesi arasındaki ilişkinin incelenmesi: Edirne örneği. Turkiye Klinikleri J Foren Sci Leg Med. 17(3):264-76

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Seçkin Yayıncılık.

Yıldırım, D. ve Yıldırım, A. (2010). Sağlık alanında çalışan akademisyenlerin karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışları ve bu davranışların etkileri. Türkiye Klinikleri, 30(2):559-570. DOI: 10.5336/medsci.2008-9832

Yılmaz, C. (2020), Mobbing üzerine nitel bir araştırma: Astlardan üstlere uygulanan mobbing, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 12 (1): 19-33.

Yortan, N. ve Olataş, M. (2021). Türkiye'de kamu ve özel sektör çalışanlarının maruz kaldıkları mobbing ve ruh sağlığı sorunları ilişkisi. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi. Cilt: 14 Sayı: 76 Şubat, 895-902.