

Disabled Employees as A Vulnerable Group in the Labor Market and Mobbing: A Qualitative Research in Tokat Province

Elif Özlem Özçatal¹ , Umur Aşkın² 

Abstract

Out of the vulnerable and disadvantaged groups in the labor market, disabled employees make up one of the segments that is most exposed to mobbing in the workplace. In this study, we investigated mobbing processes against disabled employees and their effects on them. The research was conducted through face-to-face in-depth interviews with 10 disabled employees in the province of Tokat, between November 2019 and December 2020. The obtained data was analyzed using descriptive and content methods. We examined the characteristics of handicapped employees who had been victims of mobbing, the mobbing acts used against them, causes and types of mobbing and their effects on the victims. The findings show that disabled employees are subjected to acts of mobbing including scolding, mockery, shouting, humiliation, backbiting, overloading, disdain, and being given work below their qualifications. Negative prejudices and attitudes towards disability are among the causes of mobbing against disabled employees in the workplace. Mobbing affects the effective and equal participation of disabled people at work and hinders their permanent presence in the labor market. The psychological and physical health of disabled employees who are victims of mobbing worsen and their disability-related health problems deteriorate. Mobbing impairs the physical and mental health of disabled employees and reduces their productivity as well. Mobbing weakens and eventually breaks these people's ties with the labor market and their working lives.

Keywords

Mobbing, Causes of Mobbing, Disability, Disabled Employees, Working Life

1 Elif Özlem Özçatal (Assoc. Prof. Dr.), Tokat Gaziosmanpaşa University, Faculty of Health Sciences, Department of Social Services, Tokat, Türkiye. E-mail: elifozlem.ozcatal@gop.edu.tr ORCID: 0000-0001-7737-5810

2 **Corresponding author:** Umur Aşkın (Assoc. Prof. Dr.), Tokat Gaziosmanpaşa University, Niksar Faculty of Applied Sciences, Department of Public Relations and Advertising, Tokat, Türkiye. E-mail: umur.askin@gop.edu.tr ORCID: 0000-0001-8456-2411

To cite this article: Ozcatal, E. O., & Askin, U. (2022). Disabled employees as a vulnerable group in the labor market and mobbing. a qualitative research in Tokat province. *Journal of Social Policy Conferences*, 83, 39-100. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.83.1142868>

Introduction

Mobbing means exclusion, intimidation, emotional harassment and psychological violence in the workplace and is both a public health and a working life problem for all employees. Mobbing can be defined as a systematic and prolonged exposure to hostile and unethical behaviors in the workplace. Mobbing has negative effects and damages the individual, business and society in terms of the problems and results it causes and its domain exceeds workplace boundaries. The first and most harmful effect of mobbing is felt by the employee being exposed to mobbing. In the face of the frequency and continuity of psychological violence in the workplace, the health of the employee deteriorates, and economic, social and emotional problems arise. Employees in workplaces where mobbing is occurring have difficulties in generating motivation for their work, their productivity decreases, their commitment to the work/workplace diminishes, they lose their self-confidence and they may finally quit their jobs. The most extreme negative effects of this violent process may result in the victim's suicide.

Disabled employees are those most frequently exposed to mobbing at work due to prejudice and negative attitudes towards them in society. Mobbing may cause physical and psychological disorders in disabled employees and lead to serious consequences such as isolation from the social environment. The participation of disabled people in society is highly important in terms of exclusion since they have a significant population density in society. For disabled individuals, exposure to mobbing means they cannot benefit from the returns of business life, they cannot be permanent in the employment and labor market and they may even be pushed out of work completely. Thus, mobbing, particularly for the disabled, is an important health problem that cannot be ignored and needs precautions.

There are numerous studies in the literature on the mobbing issue. However, there is limited information about the mobbing experiences of disabled employees, who make up one of the disadvantaged groups in the workplace. Data collection on the problems the disabled experience in the workplace, especially on mobbing, is obviously necessary since they are the largest minority in the world. Further research is required to detect and raise awareness of the mobbing issue and of the problems of disabled employees who are victims of mobbing in order to develop solutions to the issue. In this study, we use a qualitative research

perspective to determine the mobbing behaviors faced by disabled employees and the effects of these behaviors on them. We discuss the types of mobbing actions toward disabled employees, the formation, direction, frequency and causes of these actions and their effects on handicapped employees.

Mobbing in the Workplace

Mobbing is a significant health and work life problem that all employees are or may be exposed to in the workplace¹. Although the first book on mobbing (*The Harassed Worker*) was written by Brodsky (1976), Leymann is accepted as the pioneer of research on mobbing. Leymann determined the existence of long-term hostile and aggressive behaviors among employees in a workplace and later used the term ‘mobbing’ to describe this phenomenon. Leymann (1996, p. 165) defines mobbing as a form of psychological terror/violence in the workplace, in which one or more people systematically direct hostile and immoral communication towards another person, the reasons for which can be very diverse, ranging from differences of opinion and belief to jealousy and gender discrimination. Mobbing can also be defined as a situation in which a person is repeatedly harassed for a period of time, subjected to abuse, assault or social exclusion, and pushed into an inferior position where he/she cannot defend him/herself against such unethical behaviors. (Einarsen, Hoel & Zapf, 2011, p. 22; Feijó, Gräf & Pearce, 2019, p. 1). In many definitions of mobbing, there are descriptions of negative, hostile and disturbing behaviors in the workplace and the continuation of these behaviors in a constant and regular manner that lead to health problems. There must be an inequality of power between two parties in a workplace so that something that has happened between the two can be labelled as mobbing. This unequal power relationship may cause mobbing victims to perceive themselves as helpless and vulnerable, to experience a deterioration in their mental health and even to face the danger of losing their jobs (Zapf & Gross, 2001, p. 501).

1 In a study conducted in US, it is stated that 25%-30% of all employees are victims of mobbing at one time in their working life, and 10% are constant mobbing victims (Tracy Lutgen-Sandvik & Alberts, 2006, p. 149). In another study in the USA, it is revealed that 79.3 million workers (about 61% of the total workforce) are affected by mobbing (WBI, 2021, pp. 6-7). In EU, 9% of workers (12 million workers) were found to be victims of mobbing in the 12-month period, and this trend slightly increased between 1995 and 2000 (Paoli & Merllié, 2001, p. 26). One out of every ten workers in UK (Beale & Hoel, 2010, p. 103) and 14% of those in Spain (Vélez, 2011, p. 8, cited from González & Grana 2009) are mobbing-victimised. In a study on healthcare workers in Turkey, it was stated that 48.3% of the sample was exposed to mobbing acts (Karatuna & Tınaz, 2010, p. 121). In another study conducted in Turkey between 2008 and 2009, 84% of the participants stated that they underwent mobbing in the workplace (İzmir & Fazlıoğlu, 2011, p. 35).

Mobbing is a systematic and continuous process. The frequency, duration and results of the attacks are determinative for what happened in a workplace to be accepted as mobbing. Leymann states that the negative actions in a workplace must last for at least six months, an average of 15 months, and occur at least once a week to be labelled as mobbing. Among the mobbing behaviors are those aimed at preventing communication², attacks on social relations³, reputation⁴, one's professional status⁵, and direct attacks on one's health⁶ (Leymann, 1996, pp. 170-172).

High frequency and long-term hostile behaviors cause serious physical, mental, psychosomatic and social problems (Leymann, 1996, p. 182). Mobbing affects the victim's health, welfare and social relations adversely (Akter, 2019; Ferris, 2004). Many physical disorders (Djurkovic, McCormack & Casimir, 2006, p. 78; Kivimäki, Virtanen & Vartia et al., 2003, p. 781) including cardiovascular diseases such as high blood pressure, sweating and trembling of hands, headaches and backaches, stomach and intestinal diseases and anxiety depression, sleep disorders and even suicidal ideation (Feijó et al., 2019, p. 1; Hollis, 2017, p. 98) are among the health problems experienced by mobbing victims. Mobbing symbolizes a kind of 'social death' in that it deeply shakes the victims' sense of being talented and valuable individuals and creates a serious source of social pain through revealing their fragility (Einarsen & Nielsen, 2015, p. 132).

Mobbing results in many negativities on its victims and occurs in two ways - vertical and horizontal. Vertical (hierarchical) mobbing is the type that superiors apply to subordinates and emerges as the direct implementation of aggressive and punitive behaviors toward the victim by the supervisor/manager. Horizontal mobbing is psychological violence between employees of equal status (Tinaz, 2006, p. 5-7).

Mobbing is applied mainly by managers and supervisors (Fevre, Robinson & Lewis, 2013, pp. 299-300, Zapf & Einarsen, 2011, p. 180).

2 E.g. behaviors such as constant criticizing, interrupting, scolding and shouting etc.

3 E.g. exclusion and pretending as if he/she does not exist etc.

4 E.g. mockery, backbiting, verbal and nonverbal sexual demands etc.

5 E.g. assigning tasks that are meaningless or affect self-esteem etc.

6 E.g. physical violence and sexual harassment.

The formation of mobbing is too complex a process to be attributed to a single cause. There are many reasons stemming from individual, organizational and social factors. People who carry out mobbing are jealous, hypocritical, narcissistic, excessively controlling, intolerant, take pleasure in the embarrassment of others, malicious, aggressive and prejudiced whereas mobbing victims are hardworking, honest and successful individuals with high ideals (Zapf & Einarsen, 2011). Further, their unchangeable characteristics such as race, gender, religion or the minority group (e.g. the disabled) they belong to may also be the causes of mobbing (Davenport, Schwartz & Elliot, 2003, pp. 70-72).

Among the organizational causes of mobbing are excessive hierarchical structure in businesses, providing discipline in the workplace, using mobbing as a tool to increase productivity, reducing expenditures on human resources, ineffective communication channels, weak conflict resolution abilities, weak leadership, ignoring educational differences, bad management, an intensely stressful workplace, downsizing and restructuring situations, wrong personnel selection and recruitment processes (Tinaz, 2006, p. 4). The causes of mobbing stemming from social and economic factors are poverty, unemployment, income insufficiency, unjust income distribution, population mobility (Dietz & Gill, 2006, p. 335)⁷, and behavioral patterns due to the individual-based, competitive and success-centered society structure (Davenport, 2003 p. 58).

Being a Disabled Employee in the Workplace and Mobbing

Disability is defined as the social consequences of being an individual with a physical disorder or deficiency. The disabled are defined as persons with long-term physical, mental, intellectual or perceptual impairments that hinder their full and effective participation in society on an equal basis with others (Askin & Askin, 2019, p. 372). Disability derives from the interaction of attitudes and environmental conditions that prevent their full and effective participation in society on equal terms (UN, 2007, p. 2). In other words, disability is *not* only a situation related to the disability, expressing the lack of an individual's body structure, but is also related to the social structure and environmental conditions of the society in which the individual lives. The

7 Social factors such as poverty and increase in unemployment create social stress in the society, and behavioral patterns such as an increase in violence can also trigger violence in the workplace (Dietz and Gill, 2006, p. 338).

disabled see interaction as one of the most important aspects of their lives (Knox & Hickson, 2001), which provides information about workplace qualities and environment characteristics that can help disabled employees adapt to the workforce and integrate them physically and socially. The negative attitudes of colleagues and supervisors affect the interaction, socialization and employment experience of disabled people and limit their abilities in the workplace (Schur, Kruse & Blanck, 2005, p. 10). Today, the definition of disability covers both a physical deprivation and social and environmental factors that prevent the participation of people with physical deprivations in social life.

Barriers to the participation of disabled people in society and activities are listed under the umbrella of environmental agents including physical, institutional and attitudinal factors. Physical factors include conditions such as roads, buildings, houses, and means of transport built for the non-disabled and which are unsuitable for disabled individuals' inclusion in social activities. Institutional factors cover the neglect of social, educational, legal, religious or political institutions or the access problem of disabled people to these institutions due to a systematic exclusion. Attitudinal factors are ingrained personal or social prejudices against people with disabilities (Harris & Enfield, 2003, p. 17). These factors make individuals with physical deprivation handicapped in social life⁸. Negative labels such as helpless, burden, threatening, needy, inefficient, useless (Barton, 1998, pp. 54-55) and prejudiced attitudes towards disabled people hinder them from getting a job and going to school. All these society-devised environmental factors/obstacles and negative attitudes towards disabled people cause their exposure to pressure, discrimination and exclusion in society (Shakespeare, 2011, p. 55). The social, cultural, economic and environmental barriers for disabled people handicap them in almost every aspect of their social lives in the forms of exclusion, discrimination and isolation (Burcu, 2017, p. 109). All these social inhibition processes transform disabled individuals into those with handicaps at work as well as in all areas of participation in their social lives.

⁸ In fact, an orthopedically disabled individual can easily go to work, school, and shopping alone if there are no obstacles around him. Being wheelchair-bound is not the reason for his inability to perform these activities. The main reason is that the environment in which he lives (home, vehicle, road, school, workplace, shopping places, etc.) was built by ignoring the conditions of this person (Şentürk, 2010, p. 3)

Discrimination, stigmatization, negative employer attitudes, inaccessible physical environments, transportation and communication systems, and low education levels hinder disabled people from participating and staying in working life (Vickers, 2009, p. 259; UN, 2019, p. 152). The assumption that disabled people are less productive makes it difficult for them to participate and stay in employment, which is regarded as the key to participation in society. Employers assume disabled people are unable to comply with working discipline and they will be inefficient, and they find it costly to employ disabled people (Barnes & Mercer, 2005, p. 533; Coleman, Sykes & Groom, 2013, pp. 64-65). These attitudes complicate the working conditions of disabled people that are able to participate in the labor market (Barnes & Mercer, 2005; Vickers, 2015).

Disabled people are as willing to have jobs as non-disabled people (Ali, Schur, & Blanck, 2011). However, the employment rates of disabled people are significantly different to and much lower than those of the non-disabled. A low employment rate means a high poverty rate for the disabled (WBI, 2021, p. 39-40). Employment is important both for increasing economic resources and its social and psychological effects as it helps the disabled be fully included in mainstream society by enhancing their social networks, civic skills, behaviors, sense of activity and independence (Schur, 2002, pp. 340-1, 344-6).

Employment rates are very low and unemployment rates are very high for the disabled⁹. Disabled people face unemployment but the working disabled may also undergo challenges in terms of underemployment, lower income and less advancement opportunities, which means being employed in a job below one's skill level. Disabled workers participate in underemployment at a higher rate than non-disabled workers. They are more involved in involuntary, part-time or contingent employment and earn below average wages (Bonaccio, Connelly & Gellatly, 2020, pp. 135-140; Fevre, Foster & Jones, 2016, pp. 17-22). Disabled people work in low-status and low-paid jobs that are unsuitable for their education and skills. In addition to employer attitudes reflecting stigmatization and prejudice against disability, company culture that has little or no tolerance of disabled people and discrimination, mobbing is yet another important problem for the disabled in their working life.

9 According to global data, the employment rate is 44% for disabled people and 75% for non-disabled people (OECD, 2010, p. 23). In Turkey, only 14.3% of the disabled are in employment (TurkStat, 2010).

Disabled workers are victims of mobbing more than non-disabled workers (Evans, Edwards & McGregor, 2016, p. 2016; Fevre et al., 2013; Fevre et al., 2016; Foster & Scott, 2015; Fevre, Robinson & Jones, 2008). Mobbing, which aims to intimidate the disabled and make it their own decision to quit their jobs, is a frequently used method of pressure. Thus, undesirable disabled employees are faced with mobbing directly or indirectly¹⁰. The relationship between disability and negative behavior is strong and evident. The studies conducted in England show disabled employees are exposed to mobbing more than other disadvantaged/minority groups, such as Asians, blacks, female employees (Fevre et al., 2008; Fevre et al., 2013; Foster & Scott, 2015). The studies show disabled workers are usually exposed to mobbing by their employers or managers (Fevre et al., 2013).

Disabled people are exposed to mobbing due to such factors as negative attitudes of employers¹¹ and colleagues to working with disabled people and their physical differences that are categorized unattractive according to appearance standards. The perceptions that disabled workers fail to fit the image of the organization/company and that they are less productive and negative assumptions and prejudices regarding the abilities of disabled people are also listed among the reasons for mobbing against disabled employees. Performance problems such as anxiety and/or lack of confidence in disabled employees, slowing down the work, being unable to adapt to other employees, and tendencies to higher absenteeism and delays are the other reasons for mobbing. Negative perceptions such as the aggressiveness of a disabled employee and the necessity of making physical workplace arrangements for transportation and access –which is regarded as some extravagant financial burden- are among the reasons for mobbing against the disabled (Adams & Oldfield, 2012; Bonaccio et al., 2020; Colemann et al., 2013; Dipboye, 2005; Evans et al., 2016; Tororei, 2009; Vickers, 2009). The existence of all these negative and discriminatory attitudes towards disabled

10 The father of the concept, Leymann, and Lindroth found that 21.6% of disabled employees in a non-profit organization were victims of mobbing while this rate was only 4.4% in non-disabled individuals (Zapf & Einarsen, 2011, p. 174, cited from Lindroth & Leymann, 1993). The studies conducted in the US, England and Australia argue that disabled employees, despite protective legislation, are subjected to more mobbing actions by employers and colleagues compared to non-disabled employees (Evans et al., 2016; Fevre et al., 2016; Snyder, Carmichael & Blackwell, 2010). The employees with psychological disorders or learning difficulties in England are seven times more likely to be victims of mobbing in the workplace (Fevre et al., 2013).

11 Coleman et al. (2013, p. 52) state 68% of mobbing-performers against disabled employees were employers, supervisors or managers in Fair Treatment in the Workplace Survey and 50% in Life Opportunities Questionnaire.

employees in workplaces and acceptance of such attitudes as a habitual situation in workplaces expose disabled workers to mobbing. As a reflection of these negative attitudes, the lack of arrangements in accordance with the needs of the disabled in workplaces and ignoring them are important factors in mobbing practices (Fevre et al., 2013, p. 290, cited from Foster, 2007).

Disabled employees are exposed to mobbing by their managers on the grounds that their performance and productivity are insufficient, their duties are changed frequently for this reason and they are made to work alone in isolation (Foster & Scott, 2015, pp. 334-335). Prejudiced, condescending and negative attitudes towards disabled people and their appearances lead to the perception that they are unsuitable for certain roles in workplaces and thus they are exposed to mobbing (Adams & Oldfield, 2012, p. 23-27; Davenport et al., 2003, p. 70). Disabled workers' observable and visible physical, social and emotional differences can create alienation and lack of empathy. As a result, they may be stigmatized, discredited and excluded, which will make them vulnerable to all kinds of bad behaviors including mobbing (Fevre et al., 2013, p. 301; Pampel, 2014, pp. 5-6). The physical and psychological health of mobbing-victimized disabled people deteriorate and their lives and social (spouse, family, friend) relations become worse (Coleman et al., 2013, pp. 43, 46). Higher anxiety, stress and depression (Vickers, 2009, p. 263; Vickers, 2015, p. 39) decrease their self-confidence and motivation to stay in employment and the labor market (Evans et al., 2016, p. 30). Disabled people whose physical and mental health deteriorate and whose productivity decreases as a result of mobbing they have been exposed to leave the workforce through early retirement, dismissal etc. Mobbing negatively affects disabled employees' health and their situation and position in the employment and labor market (Fevre et al., 2013; Okechukwu, Souza & Davis, 2014; Khubchandani & Price, 2015).

Purpose and Method

The aim of the present study is to examine the characteristics of disabled employees who are victims of mobbing, mobbing actions against them and reasons and types of these actions and their effects on disabled employees. We carried out field research using a qualitative method suitable for investigating sensitive and difficult social events and using an in-depth interview technique. Qualitative research is suitable both for situations where it may be difficult to

access a particular group that is sensitive to the issues being researched and for interviews with disabled employees (Foster & Scott, 2015, p. 333). We used an open-ended questionnaire to ask detailed *why* and *how* questions. Based on qualitative interviews, this study focuses on raising awareness of understanding the experiences of disabled employees. Thus, we present information about the nature, causes and effects of mobbing and how employers and non-disabled employees interact with disabled employees.

Table 1
Socio-demographics of the Participants

Participant	Gender	Age	Marital Status	Educational Status	Sector	Position	Type of Disability	Disability Rate (%)	Length of Service (Years)
P1	M	33	Single	Bachelor's	Public	Paperwork/ Switchboard Operator	Orthopedic	58	6
P2	M	32	Single	Bachelor's	Public	Switchboard Operator	Visual	60	4
P3	F	47	Married	Bachelor's	Public	Switchboard Operator	Visual	80	17
P4	M	49	Single	Bachelor's	Public	Paperwork	Orthopedic	60	19
P5	M	27	Single	High School	Private	Textile	Orthopedic	40	7
P6	M	42	Single	High School	Private	Market At- tendant	Orthopedic	50	5
P7	M	34	Single	Associate	Public	Paperwork	Hearing- Speech	85	8
P8	F	32	Single	Bachelor's	Public	Civil Servant	Orthopedic	55	4
P9	F	48	Single	Bachelor's	Private	Banking/ Paperwork	Orthopedic	60	18
P10	F	45	Single	Associate	Private	Accounting / Paperwork	Orthopedic	58	14

The research was carried out with face-to-face in-depth interviews with 10 disabled employees between November 2019 and December 2020 in Tokat Province. Before conduction of the research, we obtained written permission from the Social and Human Sciences Research Ethics Committee of Tokat Gaziosmanpasa University (Date: 06.23.2020, Issue: 06.25.2020/ 29031). The snowball sampling technique was used for determining the sample (Baltaci, 2018, p. 237) in order to collect detailed data for qualitative research and to meet the objectives of the research. The participants had at least 3 years of work experience. During the research period, we interviewed 7 orthopedic, 2

visually and 1 hearing-speech impaired employees that met the criterion. We ended the interviews when the information obtained from 10 disabled employees was satisfactory enough with repetitive answers and we reached saturation point in terms of data collection. Informed consent was obtained from the participants during the data collection process. Table 1 shows the participants' socio-demographics.

The data was obtained with a semi-structured questionnaire for understanding the cause, type, social, physiological and psychological effects and consequences of mobbing on disabled individuals. Interviews were held in formal or informal settings according to the wishes of the participants. Notes were taken and a voice recorder was used to prevent data loss. We evaluated the research data through content analysis¹². In the content analysis, we first examined the answers given by the interviewees and coded similar expressions (similar or common words, sentences and paragraphs). Later, we created themes and sub-themes by combining related codes. The obtained data (opinions of the participants) was often presented in the form of direct quotations. In qualitative research, the inclusion of direct quotations from the statements of the interviewees and explanation of the results accordingly is important for validity (Yildirim & Simsek, 2005, p. 257). We aimed to digitize the data with frequency analysis and to investigate the reliability for data comparison possibility. In our study, the total frequency was higher than the number of participants since the answers given by the same participants might have fallen under different themes.

Findings

This section gives the findings regarding the qualitative data obtained from the interviews with the participants. We interpreted the research findings by enriching the frequency information of each theme and direct quotations from the statements of the participants in line with the literature findings.

Demographic and Working Life Findings

We interviewed 4 female and 6 male disabled employees whose age range was 27-50. The age distribution was 27-32 (n= 3), 33-38 (n= 2), 39-44 (n= 1)

¹² In content analysis, similar data is gathered within the framework of certain concepts and themes so that they can be organized and interpreted (Yildirim & Simsek, 2006). We analyzed the data on mobbing against the disabled, gathered common/similar thoughts from the views of the participants, formed certain themes, and calculated frequency values.

and 45-50 (n= 4). Six participants were married and 4 were single. The participants' education levels were relatively high: High school (n= 2), associate degree (n= 2) and undergraduate (n= 6). The participants were orthopedic (n= 7), visually (n= 2) and hearing-speech (n= 1) impaired. Disability rates were 40%-60% (n= 8) and 80%-100% (n=2). Most of the participants had disabilities in the range of 40%-60%, which complies with the finding that low-disability employees are favored more in working life (Yilmaz, 2004; EYHGM, 2015, p. 66). The participants worked in the public (n= 6) and private (n= 4) sector. Of the public employees, 1 was a worker and 5 were civil servants. The employees in the private sector were all workers. One of the public employees worked as a servant, 5 worked as civil servants in low-status jobs (on a switchboard, in paperwork such as record keeping, correspondence, paper delivery etc.). Of the private sector employees, 1 worked in a market, 1 in a car dealership (accounting), 1 in a textile business and the other in a bank.

Findings on Mobbing Exposure of Disabled Employees in the Workplace

We examined the participants answers to the questions about their exposure to mobbing and listed the types of mobbing against disabled employees under the following five sub-themes: Mobbing against their communicating, maintaining social relations, reputation, professional status and states of health. These sub-themes are in compliance with Leyman (1996)'s typology in mobbing conceptualization.

The mobbing acts that the participants were exposed to in communicating were coded as follows: Scolding (n= 8), negative and hostile staring (n= 2), ignoring (n=1).

Mobbing acts against social relations were coded as verbal or written threats (n= 3).

Mobbing acts in the form of attacks on personal reputation were coded as follows: Gossiping/Backbiting (n= 6) and ridiculing their disabilities (n= 6).

Mobbing act against their professional status were detected in the following codes: Giving assignments/responsibilities below their qualifications (n= 4), constant criticism (n= 3) and over-monitoring (n= 2).

Mobbing against the health of victims was manifested with the overload code (n= 3).

The most common forms of mobbing against disabled employees were scolding (the most repetitive code) (n= 8) and those against preventing their social relations.

The excerpts from the interview with P2 are examples of mobbing acts and sub-themes related to communication, establishing and maintaining social relations, reputation and professional status.

“My employer shouted at me saying “I saw this job appropriate for you, your situation is clear, why are you challenging your conditions, should I make you a manager immediately simply because you are a university graduate, don’t make me angry! When I said, “What’s wrong with my situation,” he said, “Son, you are blind, is there anything beyond?” It hurt me a lot. “You are blind!” I replied angrily. He kicked me out of his room. Since that day, when he sees me in the hallway, he has been scolding me, “Why are you wandering here, go get your work?”” (P2).

The excerpts from P4’s statements include mobbing behaviors and sub-themes for communication, reputation and professional status.

“Why do I work, should I stay at home, should I earn money by lying down? These were said by my superiors and my colleagues, and they always scold me. Both my supervisor and my colleagues treat me very badly. They keep scolding me for being lazy and not wanting to work” (P4).

Some of the statements of P6 and P9, who worked in the private sector, constitute an example of mobbing action aimed at preventing their formation of communication and reputation as follows:

“They constantly scold me for I move slowly, I don’t organize the aisles well, and they keep saying all these things in front of other customers” (P6).

“Whenever he sees me, he looks angry. He chats with other employees but usually scolds me for sitting idly. When I ask for permission, I get shouted and scolded” (P9).

Some of the excerpts for the codes for ridiculing their disabilities (n= 6) and gossiping/backbiting (n= 6) are as follows:

“He usually ridicules my lameness, but in fact, he is a real cripple who has never had his share of humanity. He was always making fun of my disability saying, “Life is good for you, you don’t do anything but we get the same wage. They are also making very ugly rumors that I cannot share here, but, one of which is like “How dare he get married despite his lame foot!” (P1).

“I am hard of hearing because of hearing loss in one my ears. I also suffer from stuttering. I have suffered a lot from being ridiculed, faked, mocked and exposed to rude behaviors by my colleagues” (P7).

“I am frequently exposed to backbiting and gossip. They say: I am very capricious, incompetent, I usually have troubles at work, I am unable to come to work on time, I should have stayed at home because the government would somehow give me a pension, this workplace is not my father’s company...” (P4)

Mobbing acts against professional status were marked with the giving assignments/responsibilities under their qualifications (n= 4) code and those against the health of victims were marked with the overload (n= 3) code. Below are statements from some of the mobbing victims regarding these codes.

“Those who entered the job at the same time as me were promoted but I was not. I have the same training as other employees but I am employed as a support staff in a position where there is no promotion and no contact with customers” (P9).

“They make me do cleaning and photocopying. Are these jobs proper for a college graduate? Pain has started in my leg muscles and I have started physical therapy” (P4).

They treat me badly. They make me carry very heavy parcels. I am not allowed to work at the registry. However, I can work better as a cashier. They take turns sitting at the cash registry (P6).

I do photocopying, faxing, correspondence, filing documents, etc. My workload is too much. They make me do a job that at least three people are able to do. I work 6 days a week, they call me to work even on Sunday. They make me work until 7-8 in the evening (P10).

The codes for other mobbing acts created from the statements of the participants were verbal or written threats (n= 3), constant criticism and condemnation (n= 3), over-monitoring (n= 2), negative and hostile staring (n= 2) and ignoring (n= 1). The participants' statements about these themes are as follows:

I wrote a petition to change my unit but they replied with a counter-petition, or rather, a threat. If I do not do my job meticulously and comply with the working hours, a legal action will be initiated against me (P1).

They were chatting as if I wasn't in the room and I wasn't there. They were doing it deliberately to annoy me. They didn't even answer my questions about the job. I complained to the chief but the chief denied my complaint and thought I had an inferiority complex because of my disability (P8).

The statements of the participants show they are exposed to many unethical mobbing acts in their workplaces. Such above-mentioned attitudes as scolding, criticism, ignoring, exclusion etc. are accepted as mobbing acts aimed at preventing the communication and social relations of disabled employees. Leymann (1996) states such mobbing acts are for isolating and excluding the mobbing victim from his/her environment and preventing his/her communication to intimidate the victim. Davenport et al. (2003, p. 19) argue that mocking a person's disability, backbiting, gossiping, belittling and insulting are among the mobbing acts against the personal dignity and reputation of an individual, and the aim is to humiliate the victim and damage his/her reputation. Malicious over-monitoring, giving jobs/responsibilities below the employee's qualifications and overloading are intended to show the victim is professionally unreliable and inadequate. Such mobbing acts are harmful to the professional status and dignity of the individual (Davenport et al., 2003, p. s19).

We found that the disabled participants of the present study were exposed to one or more of the above-mentioned mobbing acts. In the literature, disabled employees are reported to have been victims of mobbing. Among the mobbing acts that disabled people are subjected to most in their careers are mockery, humiliation, gossip, backbiting, disrespect, over-monitoring, hypercriticism, overtasking, deprivation of promotion, exclusion and written and verbal threats

(Bernard, 2017, p. 42; Cesim, Sanli & Akel, 2018, p. 39-40; Colemann et al., 2013, pp. 44-51; Fevre et al., 2013, pp. 296-297).

Frequency, Duration and Type of Mobbing

The participants reported the frequency of mobbing as a few times a month (n= 2), once or a few times a week (n= 5) and almost every day (n= 3). One participant's statement is as follows:

“The man is obsessed with me. He doesn't end the week without scolding or warning me a few times” (P2).

Of the 10 interviewees, 6 stated they were victims of mobbing for 1-3 years while 4 suffered from mobbing for 4-7 years. The duration and frequency of the negative behaviors that our interviewees defined as mobbing comply with the condition in the literature that negative behaviors must be performed with a certain frequency in order to be considered mobbing (Leymann, 1996, p. 168). We found the longest period of exposure to mobbing was 7 years in the public sector (n= 2) and 6 years in the private sector (n= 1). Our findings accord with the condition in the literature that mobbing acts must be performed statistically at least once a week and for at least six months over a long period of time (Leymann, 1996, p. 168).

Public employees have job security. However, disabled employees in the private sector frequently undergo mobbing for a long time due to the pressure of unemployment in today's conditions and they think they will have difficulties in finding jobs due to their disadvantaged position in the labor market. The following statements of the interviewees confirm this finding.

“I've been suffering for 7 years. I have no connections so I cannot transfer to another institution. It is impossible for me to resign because it is a great luck to find a job in public service. Many people are trying to have a job in public office because they will have insurance and pension guarantee. The private sector does not want the disabled anyway. That's why I have to tolerate all these things” (P4).

“These negative behaviors towards me have been going on for 6 years. Is it easy to quit job for a disabled woman with children like me? Is it easy to find another job? If I quit my job here, there are no

other jobs for me. I cannot have a job in civil service because very few handicapped people are staffed. Few disabled people are employed in the private sector just out of formal obligation. In general, men with less disability are preferred. If I get out of here, I can't find a job. So, I have to endure" (P9).

The interviewees stated they were exposed to mobbing by their managers (n= 4), by both their managers and colleagues (n= 3) and by their colleagues' friends (n= 3). The findings show disabled employees are intensely and widely exposed to vertical mobbing exercised by their managers/supervisors and horizontal mobbing by their colleagues at the same level. The findings are also similar to those in the literature (Colemann et al., 2013; Fevre et al., 2013). Vickers (2009, p. 259) states the participation of disabled people in employment occurs in low-paid, low-income, low-position jobs that are unsuitable for their education, and with no opportunity for promotion. Jones et al., on the other hand, argue that this kind of participation makes disabled individuals more vulnerable to mobbing (Jones, Finkelstein & Koehoorn 2018, pp. 84-87). The power inequality, which is effective in the exposure of employees to mobbing in the workplace, is due to the fact that disabled employees work in low-status jobs in a strict hierarchy, and this makes it easier for them to be exposed to mobbing. In this study, the mobbing-victimized participants all work in low positions. Zapf and Gross (2001, p. 501) emphasize that the hierarchical status difference between mobbing victim and mobbing performer is a major cause of mobbing.

Mobbing is a special type of conflict involving the victim-perpetrator structure that pushes the exposed person into a helpless and vulnerable position. Salin states a perceived power imbalance is a prerequisite for the occurrence of mobbing. Power structures in organizations partially explain the imbalances and manager-practiced mobbing acts. Perceived power inequalities are due to both formal power differences and situational and contextual characteristics. Unequal power relations such as traditional gender roles and physical power differences are discussed in this context (Salin, 2003, p. 1219, cited from Cleveland & Kerst, 1993). Further, social power inequalities feed power inequalities in work life and the values that support racial, class and gender-based social inequalities in society also cause mobbing in workplaces (Bayrak-Kök, 2006). Thus, the existence of disability- based social inequalities and the

continuation of the social values that support such inequalities in workplaces feed both horizontal and vertical mobbing towards disabled employees. Cultural values that create inequality in society place disabled people in positions that are weak, needy, dependent, of lower social status and worthless compared to non-disabled people, leading to perceptions/prejudices that they are unproductive (Barton, 1998; Fevre et al, 2016; Askin & Askin, 2018a; Cook, von Schrader, & Malzer 2019; Jammaers, Zanoni, & Williams 2019; Mkheimer & Milae, 2020). This mentality, which is also widely shared and approved in our society, exposes disabled employees, who are mostly in a managed position in the formal hierarchical structure, to vertical mobbing by their managers and horizontal by their colleagues who are in the same position as them.

Findings on the Causes of Mobbing

In the literature, individual differences of victims are one of the major causes of mobbing (Davenport et al., 2003; Fevre et al., 2008; Foster & Scott, 2015; Jones et al., 2018; Leymann, 1996; Tinaz, 2006). We examined the reasons of exposure to mobbing for disabled people under two sub-themes - being a disabled and being a disabled woman. Being regarded as inefficient (n= 5), lazy (n=5), moody, disagreeable, capricious (n= 4), unskilled and unqualified despite their education (n= 5); seen as a burden when they want workplace arrangements suitable for their disabilities (n= 3), their written and oral rights (n=3) and intolerance (n=2) were the codes used for explaining the relationship between disability and exposure to mobbing. Having the physical appearance of a disabled woman (n= 3) and antagonism against working women (n= 2) were codes under the theme of disabled women. Some notable views of those interviewed about the causes of mobbing are as follows:

“The reason they behave me badly is because they see me as useless, lazy and unproductive since I am disabled. I submitted a petition stating that they could not make me do some work because I was not tenured worker. They thought I was both a disabled and a trouble maker for them” (P1).

“Even if you are a university graduate, you are a blind handicapped person in the eyes of a manager. You are a capricious, incompetent disabled person who has no abilities to work in any other job except on switchboards. So, they believe you deserve ill treatment” (P2).

“They did not approve of me getting doctor permits not to go to work because of my health problems. When I wanted to work in a downstairs room and asked for a service bus, they thought I was grumpy, unwilling to work, lazy and over-demanding” (P4).

“The private sector sees the disabled as unproductive and lazy and hires them perfunctorily. They deliberately load a lot of work on a disabled worker so that s/he will quit the job as soon as possible. Same thing happened to me” (P5).

The participants of the present study seem to have experienced the above-mentioned codes for mobbing acts to severe degree. In the literature, employers and other employees generally assume that disabled employees are less productive or unproductive, and accordingly, they believe the disabled have performance problems such as slowing down or delaying work (Adams & Oldfield, 2012; Bonaccio et al., 2020; Evans et al., 2016; Vickers, 2009). Managers’ perceptions of disabled employees being problematic and incompatible workers (Kaye, Jans, & Jones, 2011, p. 529) and negative and prejudiced attitudes of managers toward making workplace arrangements according to the needs of disabled employees (Evans et al., 2016; Jones et al., 2018) are stated as the reasons for mobbing against the disabled.

In the sub-theme of being a disabled woman, the reasons for mobbing were expressed with the codes for physical appearance (n=3) and antagonism against working women (n=2). The participants’ statements regarding this sub-theme are as follows.

“My manager once said, “You are a blind woman, why are you loitering here? You are spoiling our image. You have a job despite your appearance and you also want a service bus. Go sit at home. What are you doing here?” My manager is a man of such bad mentality. He is against woman working. His wife doesn’t work, either” (P3).

“... They didn’t like my physical appearance, my disability. My appearance discomforted them. They didn’t want me in the room with them. They said to my face that I was an eyesore. They even put their noses into the skirt I was wearing and despised me saying, what I was wearing was weird, ugly and didn’t fit me” (P8).

“They told I was not fast and punctual, appearance was important for customers, I could not be allowed to work at a position where the contact with customers were intense... We are non-presentable women workers” (P9).

“Working women are unwanted in the private sector. I am physically handicapped as well. Working hours and pace are very busy. I am married with a child. They want to make me work late. They started to put pressure on me when I objected so that I will quit the job” (P10).

The statements of the disabled female participants about the causes of mobbing focused on physical appearance and antagonism against working women. Labeling the body as incomplete brings the view that a physically handicapped person will be seen worthless, paving the way for mobbing by managers and colleagues (Adams & Oldfield, 2012, p. 23-27). Gender-based division of labor dictates that women are not the actual breadwinners in their families, limits women’s participation in working life and supports the stereotypical view that the only place women can work is at home. Such gender-based attitudes make significant contributions to the reasons for mobbing against women at work (Topkaya-Sevinç, 2011; Cögenli, Asunakutlu & Türeğün 2017, p. 117; Askin & Askin, 2018b, pp. 271-273). Gender-oriented understanding considers women as having the sole responsibility for housework and child care. Thus, their domestic responsibilities may hinder them from fulfilling the requirements of their jobs at offices with an excessive workload and long working hours. They may be stigmatized as low performing and inefficient employees and may eventually undergo mobbing (Askin & Askin, 2020; Askin & Askin, 18b). We found negative attitudes toward physical appearance and working women cause mobbing against women with disabilities.

Findings on the Effects of Mobbing on Disabled Employees

We listed the effects of mobbing on disabled employees under the four sub-themes of psychological, physiological, social life- and work-related effects. The codes for these sub-themes were sufferance (n= 9), loss of self-confidence (n= 9), stress (n= 9), anger (n= 7), insomnia (n= 6), anxiety (n= 7).

The codes for physiological effects were headache (n= 4), stomach pain (n= 3), arm/leg/back/joint pain (n= 7), worsening of disability (n= 6), high blood pressure (n= 4) and fatigue (n= 6).

Social life-related effects were coded with uneasiness (n=6) in marital and friend relationships. Work-related effects were coded with thoughts of resignation (n=8) as soon as possible. Below are some of the participants' statements on the effects of mobbing.

“I don't feel like going to work. Stress and sadness became chronic. I want to be alone. ... I can't stand my family's insistence on marriage. I shouted over and over that I didn't want to get married, I get angry with them... My self-confidence was shattered when I heard the word lame at work. ... Stress hurt my stomach, the ulcer problem started. I am going through painful situations. If I had the opportunity, I would quit my job immediately” (P1).

“I am constantly stressed. My head hurts like it's going to crack, I suffer from migraine. ... Here ... I usually feel worried that the manager will scold me if he does not find me, I am always anxious like this.... I always feel tired when I go home. I can't stand my son or my husband, I get angry and shout at the slightest thing” (P3).

“I'm nervous, stressed. I get angry quickly. My family ... I make them sad too. ... I lose sleep at night when I think of what I've been through at work. I became a high blood pressure patient. ... If I didn't need the money, I would quit my job” (P4).

“Stress, sadness, pain ... I am unhappy and nervous at work. ... I can't take care of my child. I feel very tired. My head hurts often. I always take painkillers. It's not worth what I've suffered” (P10).

Our findings on the participants' physiological and psychological experiences accord with the effects in the literature. Mobbing against the disabled deteriorates their physical and psychological health, worsens their lives and social (spouse, family, friend) relationships (Colemann et al., 2013). Further, it decreases their self-confidence and motivation to stay in the workforce job (Evans et al., 2016). and increases their tendency to quit (Colemann et al., 2013; Jones et al., 2018; Khubchandani & Price 2015; Okechukwu et al., 2014).

In our research, we found mobbing affected most of the disabled people (n=6), their body aches (arm/leg/back/joint pains) increased, their gait deteriorated, limping increased and their speech worsened. The statements of the participants on this subject are as follows:

“... My lameness has seriously increased. Heavy insults and ugly backbiting destroyed me. My whole body is getting tense from stress and nervousness... I can't stand to see those make me suffer at work, the moment I see them, my body gets tight, my feet feel like they're going to get tangled and I limp more” (P1).

“I am full of stress and anger because of being mocked. My stuttering increased and I became almost unable to speak. ... I started to have the same difficulty in speaking at home. My wife and relatives ask why my stuttering got so bad” (P7).

Mockery, insulting speeches, accusations, arguments and complaints not only damaged my psychology but also spoiled my actual disability. Limping got worsened. An arm numbness was added to my leg and muscle pain. I started physical therapy. The doctor said it was due to nervousness, tension and stress (P8).

Mobbing both worsens their psychological-physical health and increases disability-related health problems. For instance, disabled employees are more likely to suffer from fatigue, depression and anxiety (feeling anxious, nervous and restless) than non-disabled employees. Exposure to health problems may exacerbate disability (Atkinson, 2016, p. 25). Foster and Scott (2015, pp. 334-335) found that more than half of handicapped employees' disabilities worsen due to mobbing-caused stress. Vickers (2009, p. 263) found stress causes the inability to work for some disabled employees.

Conclusion

In this study, we examined mobbing, an important problem for disabled people in the workplace, from the perspective of disabled people working from a qualitative research perspective and through their experiences. Furthermore, we discussed the characteristics of disabled employees who had been victims of mobbing, mobbing acts against the disabled in working life and reasons, duration, type and causes of these acts and their effects on disabled employees.

The results show disabled employees are exposed to several types of mobbing, including acts against self-realization and hindering their communication and against their social relationships and reputation, attacks on their professional status, and negative attitudes towards their health. Among the mobbing acts that disabled people undergo most in their careers are mockery, humiliation, gossip, backbiting, disrespect, over-monitoring, hypercriticism, overtasking, deprivation of promotion, exclusion and written and verbal threats. The duration of exposure to mobbing extends over a long time range from 1 to 7 years and the frequency is intense as several times a month, once a week or a few times and almost every day. Disabled employees are exposed to mobbing both vertically (by managers) and horizontally (by colleagues).

Mobbing increases their body aches (arm/leg/back/joint pains), deteriorates their gait particularly in orthopedically handicapped employees, increases limping and worsens their speech. Furthermore, the physical and psychological health of disabled people who are victims of mobbing deteriorate and their lives and social (spouse, family, friend) relations become worse. Mobbing reduces the self-confidence and motivation of disabled individuals to stay in working life and leads to the thought of quitting their job.

The causes of exposure to mobbing are that disabled employees are regarded as inefficient, lazy, moody, disagreeable, capricious, unskilled and unqualified despite their education and that they are seen as a burden when they request workplace arrangements suitable for their disabilities. Further, disabled women are unwanted in working life and their physical appearance is found antipathetic.

According to the findings of the study, as in the literature, disabled employees are perceived as *different* with negative characteristics imposed by sociocultural values. Cultural values that create inequality position the disabled as dependent, weak and needy people in society and feed the perception that they are unproductive and inefficient. The reflections of these negative perceptions and thoughts in workplaces target disabled employees for mobbing. Physical power inequality places disabled employees in a weak position in the workplace and makes them vulnerable both to vertical mobbing by managers and to horizontal mobbing by peers and colleagues. The examples of horizontal mobbing are mostly psychological violence acts including behaviors such as scolding, mockery, shouting, humiliation, disdain, and giving work below their qualifications, which will act as methods of applying pressure. Mobbing may marginalize and intimidate disabled people in their working lives and cause an increase in their tendency to leave the labor market.

Mobbing hinders handicapped people from reaching the goal of participation in society through their participation in the workplace. In addition, it limits the participation of disabled people at work only to the activity of earning a life-sustaining income. Mobbing is an important issue area that negatively affects the working conditions of disabled people and worsens their positions in employment. Thus, it is a necessity to create effective and strengthened legal regulations and develop and implement policies for the solution of this problem to which both disabled and non-disabled employees are or may be exposed.

We hope that this study will contribute to the development of perspectives on understanding the real problems of disabled people and finding appropriate solutions in this context. Our findings will contribute to the creation of social policies in the relevant field. Further qualitative and quantitative research will demonstrate the perspectives of disabled employees.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Author Contributions: Conception/Design of study: E.Ö.Ö., U.A.; Data Acquisition: E.Ö.Ö., U.A.; Data Analysis/Interpretation: E.Ö.Ö., U.A.; Drafting Manuscript: E.Ö.Ö., U.A.; Critical Revision of Manuscript: E.Ö.Ö., U.A.; Final Approval and Accountability: E.Ö.Ö., U.A.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

References

- Adams, L. & Oldfield, K. (2012). Opening up work: The views of disabled people and people with long term health conditions. Equality and Human Rights Commission Research Report 77, Manchester: EHRC, Retrieved from https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/research_report_77_opening_up_work.pdf.
- Akter, J. (2019). The psychological effects of workplace bullying among Bangladeshi women. *EC Psychology and Psychiatry* 8 (12,) 1-8.
- Ali, M., Schur, L. & Blanck, P. (2011). What types of jobs do people with disabilities want? *J Occup Rehabil* 21, 199–210, DOI:10.1007/s10926-010-9266-0.
- Atkinson, T. P. (2016). Effects of social issues on employment outcomes for individuals with disabilities. *All Dissertations*. 1644.
- Aşkın, E. Ö ve Aşkın, U (2020) Engelli kadın işgücünün marjinalliği, E. Y. Oktay ve R. A Wolff (Ed.) *Farklı boyutları ile kadın çalışmaları* (ss.47-73) Ekin: Bursa
- Aşkın, E. Ö ve Aşkın, U (2019) *İşgücü piyasasında (çoklu) dezavantajlılık: Engelli kadın işgücü üzerine niteliksel bir araştırma*, International Congress of Management, Economy and Policy / ICOMEP'19-Güz'de sunulan bildiri, İstanbul/TÜRKİYE
- Aşkın, E. Ö ve Aşkın, U (2018a, Aralık) *Engellilerin istihdama katılımdaki sorun alanlarının sosyal model perspektifinden analizi*, Uluslararası Yönetim, Ekonomi ve Politika Kongresi 2018 Güz'de sunulan bildiri İstanbul/TÜRKİYE

- Aşkın, E. Ö ve Aşkın, U (2018b) Çalışma yaşamında kadına yönelik mobbing: Bankacılık sektöründe bir araştırma, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 9(4) 255-282
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *BEÜ SBE Derg.*,7(1), 231-274
- Barnes, C. & Mercer, G. (2005). Disability, work, and welfare: Challenging the social exclusion of disabled people. *Work, Employment & Society* 19(3), 527–545, <https://doi.org/10.1177/0950017005055669>
- Barton, L (1998) Sociology, disability studies and education:some observation. In: T. Shakespeare (Ed.), *The disability reader: Social science perspectives*, (pp. 53-64), New York: Cassell Pub.
- Bayrak-Kök, S (2026) İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (433-448)
- Beale, D. & Hoel, H. (2010). Workplace bullying, industrial relations, and the challenge for management in Britain and Sweden. *European Journal of Industrial Relations*, 16 (2), 101-118, <https://doi.org/10.1177/0959680110364826>.
- Bernard, A. (2017). Beyond the wheelchair: Workplace bullying and persons with disabilities. *Global Journal of Arts, Humanities and Social Sciences*, 5(3), 41-47.
- Bonaccio, S., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., Jetha, A., Martin Ginis, K. A. (2020). The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer concerns and research evidence. *Journal of Business and Psychology*, 35, 135–158, DOI: 10.1007/s10869-018-9602-5.
- Burcu, E (2017). Türkiye’de engelli bireylerin dezavantajlı konumlarına engellilik sosyolojisinin eleştirel tavrıyla bakmak, *Toplum ve Demokrasi*, 11 (24), Temmuz-Aralık, 107-125.
- Cesim, Ö. B., Şanlı, Ö.ve Akel, B. S. (2018). Hacettepe Üniversitesindeki engelli çalışanların karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışları (mobbing) ve bu davranışların etkileri. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi* 5 (1), 35-45, DOI: 10.21020/husbfd.380965.
- Coleman, N., Sykes, W. & Groom, C. (2013). Barriers to employment and unfair treatment at work: A quantitative analysis of disabled people’s experiences, Equality and Human Rights Commission Research. Report No. 8.
- Cook, L., von Schrader, S., Malzer, V. and Mimno, J. (2019) Unwelcoming Workplaces: Bullying and Harassment of Employees with Disabilities, (Ed:) Susanne M. Bruyère, *Employment and Disability: Issues, Innovations, and Opportunities* (129-154), Labor and Employment Relations Association Series. USA
- Çögenli, M. Z., Asunakutlu, T. ve Türegün, Z. N. (2017), “Gender and Mobbing: The Case of Turkey”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9 (3), s.109-121
- Davenport, N., Schwartz, R. D. ve Elliott, G. P. (2003). *Mobbing işyerinde duygusal taciz*, (O. C. ÖnerToy, Çev) İstanbul: Sistem Yayıncılık.

- Djurkovic, N. McCormack, D., & Casimir, G. (2006). *Neuroticism and the psychosomatic model of workplace bullying*, *Journal of Managerial Psychology*, 21(1) 73-88, <https://doi.org/10.1108/02683940610643224>.
- Dietz, J. & Gill, H (2006). Community source of workplace violence. In: E. K Kelloway, J. Barling & Joseph J. Hurrell (Eds.) *Handbook of workplace violence*. (pp. 331-349), London: Sage Publication,
- Dipboye, R. L. (2005). Looking the part: Bias against the physically unattractive as a discrimination issue. In: R. L. Dipboye & A. Colella (Eds.), *Discrimination at work: The psychological and organizational bases*. (pp. 281-301, Mahwah, New Jersey & London: Lawrence.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd Ed.), (pp. 3-39) Taylor & Francis Group.
- Einarsen, S. & Nielsen, M. B. (2015). *Workplace bullying as an antecedent of mental health problems: A five-year prospective and representative study*. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88(2), 131-142. DOI: 10.1007/s00420-014-0944-7
- Evans, M., Edwards, M., McGregor, C. & Upton, P. (2016). *Doing it differently staff perceptions of the barriers to workplace participation experienced by public servant with disability in the Australian*, The Institute for Governance and Policy Analysis & University of Canberra.
- EYHGM (2015). *Kamuda engelli istihdamının analizi*, T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara.
- Feijó, F. R., Gräf, D. D., Pearce, N., & Fassa, A. G. (2019). Risk factors for workplace bullying: A systematic review. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 16, (1-25), DOI: 10.3390/ijerph16111945.
- Ferris, P. (2004). A preliminary typology of organizational response to allegation of workplace bullying: See no evil, hear no evil, speak no evil. *British Journal of Guidance & Counseling*, 32(3), 389–395, <https://doi.org/10.1080/03069880410001723576>.
- Fevre, R., Robinson, A. L., Jones, T., & Lewis, D. (2008). *Work fit for all—disability, health and experience of negative treatment in the British workplace*, Insight Report 1 (London: Equality and Human Rights Commission).
- Fevre, R., Robinson, A., Lewis, D., & Jones, T. (2013). The ill-treatment of employees with disabilities in British workplaces. *Work, Employment and Society*, 27(2), 288–307. <https://doi.org/10.1177/0950017012460311>
- Fevre, R., Foster, D., Jones, M. & Wass, V. (2016). *Closing disability gaps at work - deficits in evidence and difference in experience*, Cardiff: Cardiff University.
- Foster, D. & Scott, P (2015). Nobody's responsibility: The precarious position of disabled employees in the UK workplace, *Industrial Relations Journal* 46(4), 328–343, <https://doi.org/10.1111/irj.12107>

- Glambek, M., Matthiesen, S. B., Hetlandand, J. & Einarsen, S. (2014). Workplace bullying as an antecedent to job insecurity and intention to leave: A 6-month prospective study, *Human Resource Management Journal*, 24(3), 255-268, doi: 10.1111/1748-8583.12035
- Harris, A & Enfield, S. (2003). *Disability, Equality and human rights a training manual for development and humanitarian organisations*, Oxford: Oxfam GB.
- Hollis, L. P. (2017). *Workplace bullying II: A civilizational shortcoming examined in a comparative content analysis*. *Comparative Civilizations Review*, 77, 90-104.
- Hutchinson, M., Vickers, M., Jackson, D., & Wilkes, L (2006). Like wolves in a pack: predatory alliances of bullies in nursing. *Journal of Management and Organization*, 12(3), 235-250 doi:10.5172/jmo.2006.12.3.235
- İzmir, G ve Fazlıoğlu, A. (2011). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve çözüm önerileri komisyon raporu. Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, Ankara: TBMM.*
- Jammaers, E., Zanoni, P. and Williams, J. (2019) “Not all fish are equal: a Bourdieuan analysis of ableism in a financial services company”, *The International Journal of Human Resource Management*, DOI:10.1080/09585192.2019.1588348
- Jones, A. M., Finkelstein, R. & Koehoorn, M. (2018). Disability and workplace harassment and discrimination among Canadian federal public service employees. *Can J Public Health*, 109, 79–88, <https://doi.org/10.17269/s41997-018-0022-0>
- Karatuna, I. ve Tınaz, P. (2010). *İşyerinde psikolojik taciz: Sağlık sektöründe kesitsel bir araştıma*. Ankara: TÜRK-İş.
- Kaye, H. S., Jans, L. H. & Jones, E. C. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(4), 526–536, doi: 10.1007/s10926-011-9302-8.
- Khubchandani, J. & Price, J. H. (2015). Workplace harassment and morbidity among US adults: Results from the National Health Interview Survey. *J Community Health* 40, 555–563, DOI: 10.1007/s10900-014-9971-2.
- Kivimäki, M., Virtanen, M., Vartia, M., Elovainio, M., Vahtera, J. & Keltikangas-Järvinen, L. (2003). Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression. *Occupational and Environmental Medicine*, 60: 779–783.
- Knox, M. & Hickson, F. (2001) The meanings of close friendship: the views of four people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 14, 276-291, <https://doi.org/10.1046/j.1468-3148.2001.00066.x>.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184, <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Mkheimer, I and S. A. Mjlae (2020) “Exploring Bullying Practices at a Workplace” *International Journal of Advanced Medical Sciences and Technology (IJAMST)* 1 (1) 20-27
- Nielsen, M. B., Gjerstad, J., Jacobsen, D. P. & Einarsen, S. V. (2017). Does ability to defend moderate the association between exposure to bullying and symptoms of anxiety?, *Frontiers in Psychology*, 59(7), 609-614, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01953>

- Nielsen, M. B. & Einarsen, S. V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior* 42, 71–83, <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007>
- OECD (2010), *Sickness, disability and work: breaking the barriers: A synthesis of findings across OECD countries*, Paris: OECD Publishing,
- Okechukwu, C. A., Souza, K., Davis, K. D. & de Castro A. B. (2014). Discrimination, harassment, abuse and bullying in the workplace: contribution of workplace injustice to occupational health disparities *American Journal of Industrial Medicine* 57(5), 573–586, doi: 10.1002/ajim.22221.
- Pampel, F. (2014). *Bullying and disability: An overview of the research literature*, Denver: OMNI Institute.
- Paoli, P. & Merlié, D. (2001). Third European survey on working conditions 2000. European Foundation for the Improvement of Living and Conditions. Luxemburg, Retrieved from <http://www.eurofound.ie/publications/EF0121.htm>
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment, *Human Relations*, 56(10), 1213-1232, <https://doi.org/10.1177/00187267035610003>
- Schur L. (2002). The difference a job makes: The effects of employment among people with disabilities. *J Econ Issues*. 36(2), 339–48, <https://doi.org/10.1080/00213624.2002.11506476>
- Schur, L., Kruse D. & Blanck P. (2005). Corporate culture and the employment of persons with disabilities. *Behavioral Sciences & the Law* 23, 3–20, doi: 10.1002/bsl.624.
- Shakespeare, T. (2011) Sakatlık sosyal modeli, F. B. Aydar (Çev.) D Bezmez, S Yardımcı, Y Şentürk (Ed), *Sakatlık çalışmaları: Sosyal bilimlerden bakmak kitabı* içinde (ss. 51-62), İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları
- Snyder, L. A., Carmichael, J. S., Blackwell, L. V., Cleveland, J. N. & Thornton, G. C. (2010). *Perceptions of discrimination and justice among employees with disabilities. Empl Responsib Rights J*, 22(1), 5–19, DOI 10.1007/s10672-009-9107-5
- Şentürk, Y. (2010, Eylül). *Sakatlık ve sosyal teori: Toplum bilim kuramlarındaki “normal” özneyi yeniden düşünmek*, 5. Karaburun Bilim Kongresi’nde sunulan bildiri (2-5 Eylül 2010), İzmir
- Tınaz, P. (2006) Çalışma yaşamında psikolojik bir dram: Mobbing. *Toprak İşveren Dergisi*, 71, 4-14
- Toker-Gökçe, A. (2009). *Mobbing: İş yerinde yıldırma kavramsal çerçeve, Üniversite ve Toplum Dergisi*, 1-9
- Topkaya-Sevinç, E. (2011) *Mobbing with a gender perspective: How women perceive, experience and are affected from it*, (Master Thesis) Middle East Technical University, Ankara
- Tororei, S K (2009) The right to work: A strategy for addressing the invisibility of persons with disability. *Disability Studies Quarterly* 29(4). Retrieved from <https://dsq-sds.org/article/view/973/1174> Son Erişim Tarihi: 07.08.2021

- Tracy, S. J., Lutgen-Sandvik, P. & Alberts, J. K. (2006) Nightmares, demons, and slaves: Exploring the painful metaphors of workplace bullying. *Management Communication Quarterly*, 20, 148-185. <https://doi.org/10.1177/0893318906291980>.
- TÜİK, (2010). Özürlülerin sorun ve beklentileri araştırması Ankara: TÜİK.
- UN (2007). From exclusion to equality: Realizing the rights of persons with disabilities: Handbook for Parliamentarians on the Convention on the Rights of Persons with Disabilities and its Optional Protocol. Geneva: UN.
- UN (2019). Realizing the sustainable development goals by, for and with persons with disabilities: UN flagship report on disability and development 2018, New York: UN.
- Vélez, M. L. R. (2011). Workplace harassment: A global organizational issue. Retrieved from: <https://fae.uprrp.edu/quest/wp-content/uploads/sites/15/2018/09/081001.pdf>
- Vickers, M H (2009) Bullying, disability and work: A case study of workplace bullying. *Qualitative Research in Organizations and Management*, 4(3), 255-272, <https://doi.org/10.1108/17465640911002536>
- Vickers, M H (2015). Telling tales to share multiple truths: Disability and workplace bullying: A semi-fiction case study. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 27(1), 27-45, <https://doi.org/10.1007/s10672-014-9246-1>
- WBI (2021). 2021 WBI U.S. Workplace Bullying Survey. Workplace Bullying Institute:
- Yıldırım., A. ve Şimşek, H. (2005). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, (6. Baskı) Ankara: Seçkin
- Yılmaz, Z. (2004) Çalışan Özürlülerin İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar ve Bunları Etkileyen Etmenler, Öz-Veri Dergisi, Ankara, Cilt I, Sayı 2 Erişim Adresi <http://www.ozida.gov.tr/ozveri/ov2/ov2calisanozurlusorunlari.htm>.
- Zapf, D. & Gross, C. (2001) Conflict Escalation and Coping With Workplace Bullying: A Replication and Extension, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 497-522,
- Zapf, D and Einarsen, S (2011) Individual antecedents of bullying: victims and perpetrators. In: Einarsen, S, Hoel, H, Zapf, D and Cooper, C L (Eds), *Bullying and Harassment in the Workplace. Developments in Theory, Research, and Practice*, 2nd ed., Taylor & Francis, London, 177-200

İşgücü Piyasasının Savunmasız Gruplarından Engelliler ve Mobbing: Tokat İlinde Nitel Bir Araştırma

Elif Özlem Özçatal¹ , Umur Aşkın² 

Öz

İşgücü piyasasının savunmasız, dezavantajlı grupları içinde yer alan engelliler, çalışma yaşamında mobbingi en fazla deneyimleyen kesimler arasındadır. Bu çalışmada, engelli çalışanların mobbing süreçleri ve mobbingin engelli çalışanlar üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Araştırma, Tokat ilinde, Kasım 2019-Aralık 2020 döneminde, 10 engelli çalışan ile yüz yüze derinlemesine görüşmeler yoluyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler, betimsel ve içerik yöntemiyle analiz edilmiştir. Araştırmada, mobbing mağduru engelli çalışanların özellikleri, engellilere yöneltilen mobbing davranışları, bu mobbing davranışlarının nedenleri, çeşitleri ve engelli çalışanlar üzerindeki etkileri tespit edilmiştir. Engelli çalışanlar, azarla(n)ma, bağır(ıl)ma, alay edilme, arkasından kötü konuşulma, dedikodusunun yapılması, aşırı iş yüklemesi ve niteliklerinin altında iş verilmesi gibi mobbing eylem ve davranışlarına maruz kaldıkları araştırmanın bulguları arasındadır. Engelliliğe yönelik olumsuz önyargı ve tutumlar, işyerlerinde engelli çalışanlara karşı uygulanan mobbingin nedenleri arasındadır. Mobbing, engellilerin çalışma yaşamına etkin ve eşit katılımını etkilerken onların işgücü piyasasında kalıcı olmalarını da olumsuz etkilemektedir. Mobbinge maruz kalan engelli çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıkları kötüleşmekte ve engellilikle ilgili sağlık sorunları şiddetlenmektedir. Mobbing nedeniyle fiziksel ve ruhsal sağlıkları bozulan engelli çalışanların üretkenlikleri düşmektedir. İşgücü piyasaları ve çalışma yaşamı ile bağları zayıflamakta ve işgücü piyasaları ve çalışma yaşamı ile bağları kopmaktadır.

Anahtar Kelimeler

Mobbing, Mobbing Nedenleri, Engellilik, Engelli Çalışanlar, Çalışma Yaşamı

1 Elif Özlem Özçatal (Doç. Dr.), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmetler Bölümü, Tokat, Türkiye. E-posta: elifozlem.ozcatal@gop.edu.tr ORCID: 0000-0001-7737-5810

2 Sorumlu Yazar: Umur Aşkın (Doç. Dr.), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Nisars Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Bölümü, Tokat, Türkiye. E-posta: umur.askin@gop.edu.tr ORCID: 0000-0001-8456-2411

Atf: Özçatal, E. O., & Aşkın, U. (2022). İşgücü piyasasının savunmasız gruplarından engelliler ve mobbing: Tokat ilinde nitel bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 83, 39-100. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.83.1142868>

İşgücü Piyasasının Savunmasız Gruplarından Engelliler ve Mobbing: Tokat İlinde Nitel Bir Araştırma

İşyerlerinde dışla(n)ma, yıldırma amacı taşıyan, duygusal taciz, psikolojik şiddet anlamına gelen mobbing, tüm çalışanlar için bir çalışma yaşamı sorunu olduğu kadar aynı zamanda toplum sağlığı sorunudur. Mobbing, işyerinde düşmanca ve etik olmayan davranışlara sistematik, uzun bir zaman süresince maruz kalma şeklinde yaşanmaktadır. Yol açtığı sorunlar ve sonuçları açısından birey, işletme ve toplum üzerinde olumsuz etkileri ve zararları bulunmaktadır. Etki alanı işyeri sınırlarını aşmaktadır. Mobbingin ilk ve en zararlı etkisi mobbinge maruz kalan çalışan üzerindedir. İşyerinde karşı karşıya kalınan psikolojik şiddetin sıklığı ve sürekliliği karşısında çalışanın sağlığı bozulmakta; ekonomik, sosyal ve duygusal sorunlar ortaya çıkmaktadır. Mobbing uygulanan işyerlerinde çalışanlar(ın), işlerine motive olmakta sıkıntı yaşamakta, verimlilikleri düşmekte, işyerine/işe bağlılıkları azalmakta, özgüvenlerini kaybetmektedirler. İşlerinden bile ayrılmaktadırlar. Bu şiddet sürecinin en olumsuz etkisi kurbanının intiharı olarak da ortaya çıkabilmesidir.

Engelli çalışanlar, toplumda, kendilerine yönelik ön yargı ve olumsuz tutumlar nedeniyle çalışma yaşamında mobbingi en fazla yaşayan kesimlendendir. Mobbingin engelli çalışanlar açısından yol açtığı fiziksel ve psikolojik rahatsızlıkların yanı sıra sosyal çevreden yalıtılma gibi ağır sonuçları da bulunmaktadır.

Toplumda önemli bir yoğunluğa sahip engellilerin toplumsal yaşama katılımları, dışlanmamaları açısından çalışma yaşamına katılımları çok önemlidir. Engelli çalışanların işyerlerinde mobbing mağduru olmaları, onların çalışma yaşamının getirilerinden yararlanamamalarına, istihdamda ve işgücü piyasalarında kalıcı olmalarını engelleme ve hatta çalışma yaşamı dışına itilme, çık(arıl)ma süreci içinde bulunmaları anlamına gelmektedir. Bu nedenle, başta engelliler olmak üzere çalışma yaşamında mobbing, ihmal edilmemesi ve önlem alınması gereken önemli bir sağlık sorundur.

Mobbing sorununa yönelik literatürde birçok araştırma bulunmakla birlikte, çalışma yaşamındaki dezavantajlı gruplardan biri olan engelli çalışanların, mobbing deneyimlerine yönelik sınırlı bilgi bulunmaktadır. Dünyada en büyük azınlığı oluşturan engellilerin işyerlerindeki mobbing başta olmak üzere, sorunları hakkında veri gereksinimi olduğu aşikârdır. Engellilerin çalışma

yaşamında kurbanı oldukları mobbing sorununun gündeme getirilmesi ve bu konuda farkındalık oluşturulması ve çözüm(ler) geliştirilebilmesi için sorunun tespitine yönelik araştırmalar gereklidir. Çalışmada, nitel araştırma bakış açısı ile engelli çalışanların karşılaştıkları mobbing davranışları ve bu davranışların etkileri tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmada, mobbinge maruz kalmış engelli çalışanların ne tür mobbing eylemleri ile karşı karşıya kaldığı mobbing eylemlerinin oluşumu, yönü, sıklığı nedenleri ve engelli çalışanlar üzerindeki etkileri birlikte irdelenmektedir.

Çalışma Yaşamında Mobbing Olgusu

Mobbing, tüm çalışanların işyerinde maruz kaldığı ya da kalabileceği önemli bir sağlık, çalışma yaşamı sorunudur¹. İşyerinde mobbing üzerine ilk kitap (The harassed worker) Brodsky (1976) tarafından yazılmış olmasına rağmen işyerinde mobbing araştırmalarının öncüsü Leymann kabul edilmektedir. Leymann, bir işyerinde çalışanlar arasında uzun dönemli düşmanca ve saldırgan davranışların varlığına yönelik yaptığı tespitler sonucunda, olguyu tanımlamak için “mobbing” kavramını kullanmıştır. Literatürde yaygın bir şekilde kullanılan *mobbingi* Leymann (1996: 165), *işyerinde bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişiye yönelik -nedeni, düşünce ve inanç ayrılığından kıskançlık ve cinsiyet ayırımına kadar çok çeşitli olabilen- sistematik biçimde, düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim yöneltilmesi şeklindeki bir çeşit psikolojik terör/şiddet olarak tanımlanmaktadır. Mobbing, “bir kişinin ardı ardına ve belirli bir süre boyunca rahatsız edilme, istismar, saldırı veya sosyal dışlanmaya maruz kaldığı ve bireyi etik olmayan davranışlara karşı kendini savunamayacağı aşağı bir konumda olma durumu olarak”* da tanımlanır (Einarsen, Hoel ve Zapf, 2011:22; Feijó, Gräf ve Pearce, 2019:1). Mobbingin birçok tanımında, işyerinde karşılaşılan olumsuz, düşmanca, rahatsız edici davranışlar; bu davranışların sürekli, düzenli bir şekilde sürmesi ve bu davranışları sonucu sağlık sorunu yaşanması ortak

1 ABD’de yapılan bir araştırmada tüm çalışanların %25-%30’unun çalışma yaşamlarının herhangi bir anında, tüm çalışanların %10’unun ise sürekli mobbing kurbanı olduğu belirtilmektedir (Tracy Lutgen-Sandvik ve Alberts, 2006, s. 149). ABD’deki bir başka araştırmada 79,3 milyon çalışanın (toplam işgücünün yaklaşık %61’inin) mobbingden etkilendiği ortaya konulmaktadır (WBI, 2021, s. 6-7). AB’de ise işçilerin %9’unun (12 milyon işçinin) 12 aylık dönemde mobbing kurbanı olduğu bulgulanmıştır ve bu durum 1995-2000 yılları arasında hafifte olsa artış eğilimindedir (Paoli ve Merlié, 2001, s. 26). İngiltere’de her on çalışandan biri (Beale ve Hoel, 2010, s. 103), İspanya’da çalışanların %14’ü (González ve Grana 2009’dan aktaran Vélez, 2011, s. 8) mobbing kurbanı olmuştur. Türkiye’de sağlık sektöründe çalışanlarına yönelik bir araştırmada örneklemin %48,3’ünün mobbing davranışlarına maruz kaldığı belirtilmiştir (Karatuna ve Tınaz, 2010, s. 121). Türkiye’de 2008-2009 yılları arasında yapılmış bir başka çalışmada, katılımcıların %84’ü işyerinde mobbing mağduru olduğunu ifade etmiştir (İzmir ve Fazlıoğlu, 2011, 35).v

noktalar olarak ortaya çıkmaktadır. İşyerindeki iki taraf arasında gerçekleşen bir şeyin mobbing olabilmesi için taraflar arasında güç eşitsizliği olmalıdır. Bu eşitsiz güç ilişkisi mobbing mağdurunun kendisini çaresiz ve savunmasız algılamasına, ruh sağlığının bozulmasına, işini kaybetme tehlikesi ile karşı karşıya kalmasına neden olabilmektedir (Zapf ve Gross, 2001:501).

Mobbing sistematik ve sürekliliği olan bir süreçtir. İşyerinde yaşananların mobbing olarak kabul edilebilmesi için, saldırıların sıklığı, saldırıların süresi ve sonuçları belirleyicidir. Leymann, işyerindeki olumsuz eylemlerin mobbing olarak adlandırılabilmesi için en az altı ay boyunca ve ortalama 15 ay sürmesi ve haftada en az bir kez tekrarlanarak meydana gelmesi gerektiğini belirtmektedir. İletişimi engellemeye yönelik davranışlar²; sosyal ilişkilere ilişkin saldırılar³; itibara yönelik saldırılar⁴; kişinin mesleki durumuna yönelik saldırılar⁵ ve kişinin sağlığına doğrudan saldırılar⁶ mobbing davranışları arasında sayılmaktadır (Leymann, 1996:170-172).

Düşmanca davranışların yüksek sıklıkta ve uzun bir süre gerçekleştirilmesi ciddi fiziksel, ruhsal, psikosomatik ve sosyal sorunlara yol açmaktadır (Leymann, 1996:182). Mobbing kurbanının sağlığı, refahı, yaşamı ve sosyal ilişkileri olumsuz etkilenmektedir (Akter, 2019; Ferris, 2004); yüksek tansiyon gibi kardiyovasküler hastalıklar, ellerin terlemesi ve titremesi, baş ve sırt ağrıları, mide ve bağırsak hastalıkları gibi pek çok fiziksel rahatsızlık (Djurkovic, McCormack ve Casimir, 2006:78; Kivimäki, Virtanen ve Vartia vd., 2003:781) ile kaygı, depresyon, uyku bozuklukları ve hatta intihar düşüncesi mobbing mağdurunun yaşadığı sağlık sorunları arasındadır (Feijó ve ark. 2019:1; Hollis, 2017:98). Mobbing kurbanlarının yetenekli ve değerli birey olma duygusunun derinden sarsıldığı, kırılğanlıklarını ortaya çıkardığı için ciddi bir toplumsal acı kaynağını oluşturduğu ve hatta bir tür '*sosyal ölüm*'ü simgelediği varsayılmaktadır (Einarsen ve Nielsen, 2015:132).

İşyerinde sürekli mobbinge maruz kalan bireylerde psikolojik travma sonrası stres, benlik saygısı ve özgüvenin azalması, kaygı sorunları ortaya çıkmaktadır (Hutchinson, Vickers ve Jackson, 2006; Nielsen, Gjerstad ve Jacobsen, 2017).

2 Örneğin bireyi sürekli eleştirme, sözünün sürekli kesilmesi, azarlanması, bağırılması gibi davranışlar...

3 Örneğin kişiyle konuşulmaması, orada değilmiş gibi davranılması gibi davranışlar...

4 Örneğin arkadan konuşma, alay etme, sözlü-sözsüz cinsel talepler yöneltmesi gibi davranışlar...

5 Örneğin görevleri kısıtlama, anlamsız ya da özgüveni etkileyecek işler verme gibi davranışlar...

6 Örneğin fiziksel şiddet, cinsel taciz gibi davranışlar...

Mobbingin neden olduğu stres, mağdurun sosyal çevresinden uzaklaşarak kendini diğer insanlardan yalıtmasına, agresif davranışlar göstermesine yol açmakta (Toker-Gökçe, 2009); mağdur çalışanın işine, işyerine yönelik düşünce ve tutumları olumsuz etkilenmekte; işyerinde verimliliği düşmekte, işe/işyerine bağlılığını azalmakta, işten ayrılma niyeti ortaya çıkmaktadır (Nielsen ve Einarsen, 2018; Glambek, Matthiesen ve Hetlandand, 2014).

Mağdurları üzerinde birçok olumsuzlukla sonuçlanan mobbing dikey ve yatay olmak üzere iki şekilde gerçekleştirilmektedir. Dikey (hiyerarşik) mobbing, üstlerin astlara uyguladığı mobbing türüdür. Amir/yönetici tarafından doğrudan kurbanı yönelik, saldırgan ve cezalandırıcı davranışların uygulanması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Yatay mobbing, eşit statüde bulunan çalışanlar arasında gerçekleşen psikolojik şiddettir (Tınaz, 2006:5-7). Mobbingin ağırlıklı olarak yöneticiler ve amirler tarafından (dikey mobbing) uygulandığı belirtilmektedir (Fevre, Robinson ve Lewis, 2013: 299-300; Zapf ve Einarsen, 2011: 180).

Mobbingin oluşumu tek bir nedene bağlanamayacak kadar karmaşık bir süreçtir. Bireysel, örgütsel ve sosyal faktörlerden kaynaklı pek çok nedeni bulunmaktadır. Mobbing uygulayan kişinin kıskanç, iki yüzlü, narsist, aşırı kontrolcü, toleranssız, başkalarının güç duruma düşmesinden keyif alan, kötü niyetli, agresif, ön yargılı kişiler olması buna karşın mobbinge maruz kalanların da genellikle yüksek ideale sahip, çalışkan, dürüst, başarılı kişiler olmasının (Zapf ve Einarsen, 2011) yanı sıra mağdurun ırk, cinsiyet, din veya mensup olduğu azınlık (örneğin engelliler) grubu gibi değiştiremeyeceği bireysel özellikleri de mobbing nedenidir (Davenport, Schwartz ve Elliot, 2003:70-72).

İşletmelerdeki aşırı hiyerarşik yapı, mobbingin işyerinde disiplinin sağlanması, verimin artırılmasında bir araç olarak kullanılması, insan kaynaklarına yapılan harcamaların azaltılması, işyerlerinde iletişim kanallarının etkili çalışmaması, işyerlerinde çatışma çözme yeteneğinin zayıflığı, zayıf liderlik, eğitim farklılığının dikkate alınmaması, kötü yönetim, yoğun stresli işyeri, işyerlerinde küçülme, yeniden yapılanma durumları, hatalı personel seçim ve işe alım süreci mobbingin örgütsel nedenleri arasındadır (Tınaz, 2006:4). Sosyal ve ekonomik faktörlerden kaynaklı mobbing nedenleri ise yoksulluk, işsizlik, gelir yetersizliği, adaletsiz gelir dağılımı, nüfus hareketliliği

(Dietz ve Gill, 2006:335),⁷ birey temelli, rekabetçi ve başarı merkezli toplum yapısının getirdiği davranış kalıpları (Davenport, 2003:58) olarak belirtilmektedir.

Çalışma Yaşamında Engelli Çalışan Olmak ve Mobbing

Engellilik bireyin bedensel bir bozukluğa veya noksanlığa sahip olmasının toplumsal sonuçları olarak tanımlanmaktadır. Engelliler, diğer bireylerle eşit koşullar altında topluma tam ve etkin bir şekilde katılımlarının önünde engel teşkil eden uzun süreli fiziksel, zihinsel, düşünsel ya da algısal bozukluğu bulunan kişiler olarak tanımlanmakta (Aşkın ve Aşkın, 2019:372); bireylerin engellilik durumunun, topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını engelleyen tutumlar ve çevre koşullarının etkileşiminden kaynaklandığı belirtilmektedir (UN, 2007:2). Bireylerin engellilik durumu, beden fonksiyonlarında birtakım fiziksel-zihinsel yoksunlukları bulunan bireylerin, toplumsal hayata eşit koşullarda tam ve etkin katılımını engelleyen davranış ve çevre koşulları olarak tanımlanmaktadır ((Aşkın ve Aşkın, 2019). Bir başka ifade ile engellilik durumu, sadece bireyin beden yapısındaki eksikliği-yoksunluğunu ifade eden, engeliyle ilgili bir durum olmanın yanı sıra bireyin içinde yaşadığı toplumun sosyal yapısı, çevre koşullarıyla da ilişkilidir. Engelli bireylerin, başkalarıyla etkileşime yaşamlarının en önemli yönlerinden biri olarak değer vermeleri (Knox ve Hickson, 2001) engelli çalışanların işgücüne uyum sağlamasına, fiziksel ve sosyal olarak işgücü ile bütünleşmelerine yardımcı olabilecek işyeri nitelikleri ve ortam özellikleri hakkında bilgi de vermektedir. İş arkadaşlarının ve amirlerinin (olumsuz) tutumları, engelli bireylerin onlarla etkileşimini, sosyalleşmelerini ve istihdam deneyimlerini etkiler ve işyeri içerisindeki yeteneklerini sınırlar (Schur, Kruse ve Blanck, 2005:10). Günümüzde engellilik kavramı tanımlanırken sadece fiziksel bir yoksunluktan söz edilmemekte, çevresel belirleyicilere vurgu yapılarak engellilik durumunun, bireysel bir sorunun ötesinde bedensel bir yoksunluğu olan insanların toplumsal yaşama katılımının önündeki toplumsal engellerle ilgili olduğu belirtilmektedir.

Engellilerin toplumsal yaşama ve etkinliklere katılımının önündeki engeller, çevresel etmenler çatısı altında fiziksel, kurumsal ve tutumsal etmenler olarak belirtilmektedir. Fiziksel etmenler, engelli olmayanlar için inşa edilen ve engellilerin toplumsal yaşama katılmasına uygun olmayan yollar, binalar, evler

7 Örneğin yoksulluk, işsizlik artışı gibi sosyal faktörler toplumda sosyal stres yaratır; bunun getirdiği toplumdaki şiddet eğiliminin artması gibi davranış kalıpları, işyerindeki şiddeti de tetikleyebilir (Dietz ve Gill, 2006, s. 338).

ve ulaşım araçları gibi koşulları içermektedir. Kurumsal etmenler; toplumsal, eğitimsel, yasal, dinsel veya politik kurumların ihmali veya sistematik dışla(n) maları nedeniyle engelli bireylerin, bu kurumlara erişim sorununu kapsamaktadır. Tutumsal etmenler, engelli bireylere karşı toplumda yerleşmiş kişisel veya toplumsal önyargılardır (Harris ve Enfield, 2003:17). Söz konusu bu etmenler bedensel yoksunluğu olan bireyleri toplumsal yaşamda engelli kılmaktadır⁸. Toplumda engelli bireylere yönelik aciz, yük, tehdit edici, muhtaç, verimsiz, yararsız gibi negatif etiketlemeler (Barton, 1998:54-55), önyargılı tutumlar bir işe girmesinde, okula gitmesinde engellenmesine neden olmaktadır. Toplumdan kaynaklı tüm bu çevresel faktörler (engeller); uygun olmayan fiziki çevre, engelli bireylere karşı olumsuz tutumlar gibi- toplumsal yaşamda engelli bireylerin baskı, ayrımcılık ve dışlanma yaşamasına neden olmaktadır (Shakespeare, 2011:55). Engelli bireylerin sosyal, kültürel, ekonomik ve çevresel engellenmeleri sosyal yaşamlarının hemen her alanında dışlanma, ayrımcılık, izolasyon ve yalnızlaştırılma şeklinde dezavantajlı konumlanmalarına yol açmaktadır (Burcu, 2017:109). Bütün bu toplumsal engellenme süreçleri yeti yitimi olan bireyleri, toplumsal yaşama katılımın her alanında olduğu gibi çalışma yaşamında da engelli bireye dönüştürmektedir.

Çalışma yaşamına katılmak ve orada kalmak isteyen engellilere, ayrımcılık, damga(n)lama, olumsuz işveren tutumları, erişilemeyen inşa edilmiş fiziksel ortamlar, ulaşım ve iletişim sistemleri, düşük eğitim düzeyleri engel olmaktadır (Vickers, 2009:259; UN, 2019: 152). Engellilerin daha az üretken olduklarının varsayılarak damgalanması, toplumsal yaşama katılımın anahtarı olarak görülen istihdama katılımlarını ve istihdamda kalmalarını zorlaştırmaktadır. İşverenler, engellilerin çalışma disiplinine uygun olamayacağını, verimsiz olacaklarını düşünmekte ve engelli çalıştırmayı maliyetli bulmaktadırlar (Barnes ve Mercer, 2005:533; Coleman, Sykes ve Groom, 2013:64-65). Bu tutumlar, işgücü piyasasına katıla(bile)n engelli bireylerin çalışma şartlarını zorlaştırmaktadır (Barnes ve Mercer, 2005; Vickers, 2015).

Engelli bireyler, engelli olmayanlarla aynı oranda iş istemektedir (Ali, Schur ve Blanck, 2011), ancak engelli bireylerin istihdam oranları, engelli olmayanlarınkinden önemli ölçüde farklı, son derece düşüktür. Engelliler için

8 Örneğin, ortopedik engelli birey aslında -çevresindeki engeller olmasa- rahatlıkla işine, okula, alışverişe tek başına gidebilir. Tekerlikli sandalyede olması, bu etkinlikleri yerine getirememesindeki neden değildir; yaşadığı ortamların (ev, taşıt, yol, okul, işyeri, alışveriş mekanları) bu kişinin koşulları gözardı edilerek inşa edilmiş olmasıdır (Şentürk, 2010, s. 3)

düşük istihdam oranı, yüksek yoksulluk oranı anlamına gelir (WBI, 2021, s. 39-40). İstihdam, yalnızca ekonomik kaynakları artırmak için değil, aynı zamanda sosyal ve psikolojik etkileri için de önemlidir, çünkü engellilerin sosyal ağlarını, yurttaşlık becerilerini, davranışlarını ve etkinlik duygularını, bağımsızlıklarını artırarak ana akım topluma tam olarak dâhil edilmelerine yardımcı olur (Schur, 2002: 340-1, 344-6).

Engellilerin istihdam oranları çok düşük buna karşın işsizlik oranları çok yüksektir⁹. Engelli bireyler işsizlikle karşı karşıyadır, ancak çalışan engelli bireyler, işyerinde kişinin beceri seviyesinin altındaki bir işte istihdam edilmesi anlamına gelen eksik istihdam, daha düşük gelir ve daha az ilerleme fırsatı açısından da zorluklarla karşı karşıyadır. Engelli çalışanlar, eksik istihdama engelli olmayanlara göre daha yüksek oranda katılmaktadır. İstem dışı (gönülsüz) yarı-zamanlı veya koşullu istihdamda daha fazla yer almakta; ortalama ücretlerden daha düşük gelir elde etmektedirler (Bonaccio, Connelly ve Gellatly, 2020: 135-140; Fevre, Foster ve Jones, 2016: 17-22). Engelli bireyler, istihdama eğitimlerine ve becerilerine uygun olmayan düşük statülü, ilerleme olanağı olmayan düşük ücretli işlerde çalışmaktadır. Engelliliğe karşı damgalama ve önyargıyı yansıtan işveren tutumları, engellilere hoş bakmayan şirket kültürü ve ayrımcılığın yanı sıra engelli çalışanların çalışma yaşamındaki bir diğer önemli sorunu mobbingdir.

Engelli çalışanlar, engelsizlere göre daha fazla mobbing kurbanı olmaktadır (Evans, Edwards ve McGregor, 2016; 2016; Fevre ve ark., 2013; Fevre ve ark., 2016; Foster ve Scott, 2015; Fevre, Robinson ve Jones, 2008). Engellileri yıldırma ve işlerini bırakmayı kendi kararı haline getirmeyi amaçlayan mobbing, sıklıkla başvurulan bir baskı yöntemidir. Böylece istenmeyen engelli çalışanlar doğrudan veya dolaylı olarak mobbing ile karşı karşıya kalmaktadır¹⁰. Engellilik ve olumsuz davranış arasındaki ilişki güçlü ve belirgindir. İngiltere’de yapılan araştırmalarda engelli çalışanların işyerinde diğer ‘dezavantajlı/azınlık’ gruplardan (Asyalılar, siyahiler, kadın çalışanlar gibi) daha fazla mobbinge

9 Küresel verilere göre, engellilerin istihdam oranı %44 iken bu oran engelli olmayanlarda %75’tir (OECD, 2010, s. 23). Türkiye’de ise engellilerin sadece %14,3’ü istihdamdadır (TÜİK, 2010).

10 Kavramın babası Leymann, Lindroth ile birlikte yaptıkları çalışmada, kâr amacı gütmeyen bir kuruluşta engelli çalışanların %21,6’sı mobbing kurbanı iken bu oran engelli olmayanlarda sadece %4,4 olarak tespit edilmiştir (Lindroth and Leymann, 1993’den aktaran Zapf ve Einarsen, 2011, s. 174). ABD, İngiltere ve Avustralya’da yapılan araştırmalarda, koruyucu mevzuata rağmen, engelli olmayan çalışanlarla karşılaştırıldığında engelli çalışanların işverenlerden ve iş arkadaşlarından daha fazla mobbing eylem ve davranışı gördükleri belirtilmektedir (Evans ve ark., 2016; Fevre ve ark., 2016; Snyder Carmichael, ve Blackwell, 2010). İngiltere’de psikolojik rahatsızlığı veya öğrenme güçlüğü olan çalışanların işyerinde mobbing kurbanı olma olasılıklarının yedi kat daha fazla olduğu bulunmuştur (Fevre ve ark., 2013)

maruz kaldıkları belirlenmiştir (Fevre ve ark., 2008; Fevre ve ark., 2013; Foster ve Scott, 2015). Engelli çalışanlara mobbing uygulayanların çoğunlukla işverenleri ve/veya yöneticileri olduğu tespit edilmiştir (Fevre ve ark., 2013).

Engellilere yönelik mobbing nedenleri arasında işverenlerin¹¹ ve/veya iş arkadaşlarının engellilerle çalışma konusundaki olumsuz tutumları; çekicilik gibi öznel yargılara göre farklılıkları, fiziksel yapıları görünüm standartlarına, normlara göre fiziksel olarak çekici olmayan kişiler olarak etiketlenmeleri sayılmaktadır. Engelli bireylerin görünüşlerinin örgütün/işletmenin imajına uymadığı şeklindeki algılar; engellilerin yetenekleri ve daha az üretken olduğu yönündeki olumsuz varsayımlar, önyargılar da engelli çalışanlara yönelik mobbing nedenleri arasında belirtilmektedir. Engelli çalışanlara yönelik endişe ve/veya güven eksikliği, engelli çalışanların işi yavaşlatma, diğer çalışanlara uyum gösteremeyecekleri, daha yüksek devamsızlık, daha fazla izin ve gecikme ve zor iş görme eğiliminde olacakları gibi performans sorunlarının da mobbing nedenleri arasında olduğu ifade edilmektedir. Engelli bir çalışanın agresif olma, ulaşım, erişimle ilgili engelli çalışanlara yönelik fiziki işyeri düzenlemeleri yapmak konusundaki -bu düzenlemeleri yapmanın gereksiz ve mali yük olarak görülmesi gibi- olumsuz algılar da engellilere yönelik mobbingin nedenleri arasında olduğu vurgulanmaktadır (Adams ve Oldfield, 2012; Bonaccio ve ark., 2020; Colemann ve ark., 2013; Dipboye, 2005; Evans ve ark., 2016; Tororei, 2009; Vickers, 2009). İşyerlerinde engelli çalışanlara yönelik tüm bu olumsuz, ayrımcı tutumların varlığı ve bunların işyerlerinde alışılabilen bir durum olarak kabulü, engelli çalışanların mobbinge maruz kalmasına yol açmaktadır. Bu olumsuz tutumların bir yansıması olarak işyerlerinde engellilerin gereksinimlerine uygun düzenlemelerin yapılmaması, göz ardı edilmesi mobbing uygulamalarında önemli bir etmendir (Foster, 2007'den aktaran Fevre ve ark., 2013:290).

Engelli çalışanların performans ve üretkenliklerinin yetersiz olduğu gerekçeleriyle yöneticileri tarafından mobbinge maruz kaldıkları; bu gerekçe yüzünden sık sık görevleri değiştirildikleri, yalıtık bir şekilde yalnız çalıştırıldıkları ortaya konmuştur (Foster ve Scott, 2015:334-335). Engellilere yönelik önyargılı, küçümseyici olumsuz tutumlar, engellilerin görünüşleri, görseellikleri bireysel bir etmen olarak birçok işyerinde belirli roller için uygun olmadığı algısına ve mobbinge maruz kalmalarına yol açmaktadır (Adams ve

11 Coleman ve arkadaşları (2013, s. 52) İngiltere'de yapılan iki araştırmadan birinde (İşyerinde Adil Muamele Anketi) engelli çalışanlara mobbing uygulayanların %68'inin diğerinde (Yaşam Fırsatları Anketi) ise %50'sinin işveren, amir(ler) veya yöneticiler olduğunu belirtmektedir.

Oldfield, 2012:23-27; Davenport ve ark., 2003:70). Gözlenebilir ve görünebilir fiziksel, sosyal ve duygusal farklılıkları, yabancılık ve empati eksikliği yaratabilmekte; damgalanarak gözden düşmekte ve dışlanmakta; bu durum, mobbing gibi her tür kötü davranışa karşı savunmasız kalmalarına neden olmaktadır (Fevre ve ark., 2013:301; Pampel, 2014:5-6).

Mobbing kurbanı engellilerin fiziksel, psikolojik sağlıkları bozulmakta; yaşamları ve sosyal (eş, aile, arkadaş) ilişkileri kötüleşmekte (Coleman ve ark., 2013: 43, 46); daha yüksek kaygı, stres, depresyon gibi psikolojik sağlık sorunları (Vickers, 2009:263; Vickers, 2015:39) istihdamda ve işgücü piyasasında kalmak için özgüvenlerini, motivasyonlarını azaltmaktadır (Evans ve ark., 2016:30). Maruz kaldıkları mobbing sonucu fiziksel, zihinsel sağlıkları bozulan, üretkenlikleri düşen engellilerin işgücünden- erken emeklilik, işten çık(arıl)ma şeklinde ayrılmalarına yol açmaktadır. Mobbing, engellilerin sağlıkları ile birlikte istihdam ve işgücü piyasasındaki durum ve konumlarını olumsuz etkilemektedir (Fevre ve ark., 2013; Okechukwu, Souza ve Davis, 2014; Khubchandani ve Price, 2015;).

Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu çalışmada işyerinde mobbing kurbanı olan engellilerin özellikleri, işyerlerinde engellilere yönelik gerçekleşen mobbing eylemleri, bu eylemlerin nedenleri, çeşitleri ve engelli çalışanlar üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Alan araştırması, hassas ve ortaya çıkarılması zor sosyal olayları araştırılmasında elverişli nitel yöntem benimsenerek ve derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma, engelli çalışanlarla görüşmelerde olduğu gibi araştırılan konuların hassas olduğu belirli bir gruba erişimin zor olabileceği durumlar için de uygundur (Foster ve Scott, 2015:333). Engelli çalışanlarla ‘neden’ ve ‘nasıl’ sorularını ayrıntılı bir şekilde sorgulamak için açık uçlu sorulardan oluşan bir soru formu kullanılarak yapılan nitel görüşmelere dayanan bu makale, engelli çalışanlara “ses verme” girişiminde bulunarak onların yaşanmış deneyimlerini anlamaya odaklanmaktadır. Bu yolla, işyerindeki mobbingin doğası, nedenleri ve etkileri ile işverenlerin, engelli olmayan çalışanların engelli çalışanlarla nasıl etkileşime girdiğine yönelik bilgiler sunulmaktadır.

Araştırma Tokat ilinde, Kasım 2019 - Aralık 2020 döneminde, 10 engelli çalışanla yüz yüze derinlemesine görüşmeler ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın yapılabilmesi için Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi-Sosyal ve

Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan yazılı izin alınmıştır (Tarih: 23/06/2020, Sayı: 25/06/2020/ 29031). Nitel araştırma kapsamında ayrıntılı veri elde edebilmek ve araştırmanın amaçlarını karşılayabilmek için örneklemin belirlenmesinde (Baltacı, 2018:237) kartopu örnekleme tekniği kullanılmıştır. Araştırma kapsamında görüşülen katılımcıların en az 3 yıllık iş deneyimleri olmasına dikkat edilmiştir. Araştırmanın yapıldığı dönemde bu kriteri sağlayan 7 ortopedik, 2 görme ve 1 işitme-konuşma engelli çalışana ulaşılmıştır. Görüşülen 10 engelli çalışandan elde edilen bilgilerin doyurucu olduğu ve verilen yanıtların tekrar etmeye başladığı, bir diğer ifade ile veri açısından doyum noktasına ulaşıldığında görüşmeler sonlandırılmıştır. Veri toplama sürecinde katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmıştır. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri Tablo'da verilmektedir.

Tablo 1
Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Çalıştığı Sektör	Yaptığı İş	Engel Türü	Engellilik Oranı (%)	Çalışma Süresi (Yıl)
K1	Erkek	33	Bekar	Lisans	Kamu	Evrak işi/Santral Memuru	Ortopedik	58	6
K2	Erkek	32	Bekar	Lisans	Kamu	Santral Memuru	Görme	60	4
K3	Kadın	47	Evli	Lisans	Kamu	Santral Memuru	Görme	80	17
K4	Erkek	49	Evli	Lisans	Kamu	Evrak işi	Ortopedik	60	19
K5	Erkek	27	Bekar	Lise	Özel	Tekstil	Ortopedik	40	7
K6	Erkek	42	Evli	Lise	Özel	Market/ Reyon elemanı	Ortopedik	50	5
K7	Erkek	34	Evli	Önlisans	Kamu	Evrak işi	İşitme-Konuşma	85	8
K8	Kadın	32	Bekar	Lisans	Kamu	Memur	Ortopedik	55	4
K9	Kadın	48	Evli	Lisans	Özel	Bankacı / Evrak işi	Ortopedik	60	18
K10	Kadın	45	Evli	Önlisans	Özel	Muhasebe / Evrak işi	Ortopedik	58	14

Veriler engelli çalışanların maruz kaldıkları mobbing davranışlarını, nedenini, türünü, engelli bireyler üzerindeki sosyal, fizyolojik ve psikolojik etkilerini ve sonuçlarını anlamaya dönük bir çerçevede hazırlanan yarı yapılandırılmış bir soru formu ile elde edilmiştir. Görüşmeler katılımcıların isteklerine göre informal ya da formal ortamlarda gerçekleştirilmiş; not tutma tekniğinin yanı sıra veri kaybını önlemek için (katılımcı iznine göre) ses kayıt cihazı da

kullanılmıştır. Araştırma verileri, içerik analizi yapılarak değerlendirilmiştir.¹² İçerik analizinde öncelikle araştırmacılar tarafından görüşmecilerin verdikleri yanıtlar incelenerek, benzerlik gösteren ifadeler (birbirine benzeyen ya da ortak kelime, cümle ve paragraflar) kodlanmış; sonra birbiri ile ilişkili kodlar bir araya getirilerek temalar ve alt temalar oluşturulmuştur. Elde edilen veriler (katılımcıların görüşleri) sık sık doğrudan alıntılar biçiminde sunulmuştur. Nitel araştırmalarda görüşmecilerin ifadelerinden doğrudan alıntılara yer vermek ve bu yolla sonuçları açıklamak geçerlik için önemlidir (Yıldırım ve Şimşek, 2005:257). Frekans analizi ile de veriler sayısallaştırılarak, güvenilirlik artırılmış ve veriler arasında karşılaştırma olanağı sağlanmıştır. Çalışmamızda aynı katılımcıların verdiği cevapların farklı temalar altına da girebilmesi nedeniyle toplam frekans katılımcı sayısından fazla çıkmaktadır.

Araştırma Bulguları

Bu bölümde katılımcılar ile yapılan görüşmelerde elde edilen nitel verilere ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Araştırma bulguları, her temanın frekans bilgileri ve katılımcıların ifadelerinden doğrudan alıntılar ile zenginleştirilerek ve literatür bulgularından yararlanılarak yorumlanmış ve tartışılmıştır.

Demografik ve Çalışma Yaşamına İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında yaş aralığı 27-50 olan 4 kadın ve 6 erkek engelli çalışanla görüşülmüştür. Yaş dağılımı 27-32 (n: 3), 33-38 (n: 2), 39-44 (n: 1) ve 45-50 (n: 4) şeklindedir. Katılımcıların 6'sı evli, 4'ü bekârdır. Görüşülenler; lise (n: 2), önlisans (n: 2), lisans (n: 6) mezunu olup; eğitim düzeyleri görece yüksektir. Engelli çalışanların büyük bir kısmı (n: 7) ortopedik, diğer kısmı ise görme (n: 2), işitme-konuşma (n: 1) engellidir. Engellilik oranları %40-%60 (n:8) ve %80-%100'dır (n:2). Görüşülen engelli çalışanların çoğunun engellilik oranının %40-%60 aralığında olması, çalışma yaşamında daha çok engellilik oranı düşük olanların tercih edildiği bulgusuyla örtüşmektedir (Yılmaz, 2004; EYHGM, 2015: 66).

Görüşülen engelli çalışanların 6'sı kamu sektöründe, 4'ü özel sektörde çalışmaktadır. Kamuda çalışanlardan 1'i işçi, 5'i memur statüsündedir. Özel sektörde çalışanlar işçidir. Kamuda çalışanların 1'i hizmetli, 5'i düşük statülü

12 İçerik analizinde birbirine benzeyen veriler belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirilir ve düzenlenerek yorumlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Bu çerçevede araştırmada engellilere yönelik mobbing ile ilgili olarak elde edilen veriler incelenerek katılımcı görüşlerinden ortak-benzer düşünceler bir araya getirilip belirli temalar oluşturulmuş, frekans değerler hesaplanmıştır.

işlerde (santralde, evrak işlerinde (evrak kaydı tutma, yazışmalar, evrak dağıtıcısı gibi) işlerde memur olarak çalışmaktadır. Özel sektörde çalışanların 1'i markette, 1'i araba galerisinde (muhasabede) ve 1'i tekstil işletmesinde diğeri ise bankada çalışmaktadır.

İşyerinde Engellilerin Maruz Kaldıkları Mobbing Davranışlarına İlişkin Bulgular

Engelli çalışanlarla gerçekleştirilen görüşmelerde, işyerlerinde kendilerine yapılan mobbing davranışlarının neler olduğuna ilişkin soruya verdikleri cevapların incelenmesi sonucunda mobbing mağdurlarına yönelik mobbing davranışları teması:

- iletişim kurmaya,
- sosyal ilişki kurmaya ve sürdürmeye,
- itibara,
- mesleki duruma
- mağdurların sağlıklarına yönelik mobbing davranışları olmak üzere 5 alt tema çerçevesinde incelenmiştir. Oluşturulan alt temalar Leyman (1996)'ın mobbing kavramsallaştırmasındaki tipolojiye de uygundur.

Katılımcıların iletişim kurmalarına (alt temasına) yönelik maruz kaldıkları mobbing eylem ve davranışları;

- azarlanma/bağır(ıl)ma (n: 8);
- olumsuz bakışlar yöneltme, düşmanca, dik veya sinirli bakılma (n: 2);
- yokmuş gibi davranılma (n: 1) şeklinde kodlanmıştır.

Sosyal ilişkilere yönelik uygulanan mobbing eylemleri; sözlü veya yazılı tehdit edilme (n: 3) olarak kodlanmıştır.

Kişisel itibara yönelik saldırılar şeklinde gerçekleşen mobbing eylemleri;

- Arka(ların)dan kötü konuşulması veya dedikodularının yapılması (n: 6) ve
- engelleriyle alay edilmesi (n: 6) kodları ile tespit edilmiştir.

Mesleki duruma yönelik gerçekleşen mobbing eylemleri;

- niteliklerinin altında iş verilmesi (n: 4);
- yaptıkları işler ile ilgili sürekli eleştirilme, hatalı veya suçlu bulunma (n: 3) ve
- aşırı kontrol edilme (n: 2) kodlarında belirginleşmektedir.

Mağdurların sağlığına yönelik mobbinge eylemleri aşırı iş yüklenmesi (n: 3) kodu ile kendini göstermektedir.

Engelli çalışanların en çok deneyimlediği mobbing davranışı, (en çok yineleyen kod) azarlama, bağırma (n: 8) ile sosyal ilişkileri engellemeye yönelik mobbing davranışı olmuştur.

Katılımcılardan K2 ile yapılan görüşmeden yapılan alıntılar iletişime, sosyal ilişki kurmaya ve sürdürmeye, itibara ve mesleki duruma yönelik mobbing davranış ve alt temalarına örnek oluşturmaktadır:

“Ben bu işi uygun gördüm sana, durumun belli, niye şartlarını zorluyosun, üniversite mezunusun diye seni hemen müdür mü yapacağım, otur oturduğun yerde beni de kızdırma’ diye bana bağırды. Ben de “durumumda ne varmış” deyince “Oğlum körsün işte, ötesi var mı” dedi. Çok ağrıma gitti. Sinirle “kör sensin” dedim. Odasından kovdu. O gün bugündür koridorda beni gördüğü zaman “Niye dolaşıyosun, işinin başına git” diye azarlıyor” (K2)

Katılımcılardan K4’ün ifadelerinden yapılan alıntılar iletişim kurmaya, itibara ve mesleki duruma yönelik mobbing davranış ve alt temalarından oluşmaktadır:

“Niye çalışıyormuşum, evde oturmalıymışım, Yatarak mı para kazanacakmışım. Bunları amirde, iş arkadaşlarımda söylüyor, azarlıyorlar beni. Hem amir hem de iş arkadaşlarım çok kötü davranıyorlar bana. Tembelmişim, iş yapmak istemiyormuşum diye azarlayıp duruyorlar” (K4)

Özel sektörde çalışan katılımcılardan K6’nın ve K9’un iletişim oluşumunu engellemeye ve itibara yönelik mobbing eylemi örneği oluşturan ifadelerinden bir kısmı aşağıdadır:

“Yavaş hareket ediyosun, reyonları iyi düzenlemiyorsun diye sürekli azarlıyorlar, müşterinin önünde de bunları söyleyip duruyorlar” (K6)

“Gördüğünde sinirli bakıyor, diğerlerine hal hatır soruyor, bana da tembel tembel oturma işini yap diye azarlayıp odasına gidiyor. İzin istediğimde bağırılıp, azarlanıyorum” (K9)

Mobbing mağduru engelli çalışanların ifadelerinden; engelleriyle alay edilmesi (n: 6) ve arkalarından kötü konuşulması ve dedikodularının yapılması (n: 6) kodlarına yönelik alıntılardan bazıları aşağıda verilmiştir:

“Benimle topal diye alay ediyor ama aslında kendisi insanlıktan nasibini almamış gerçek sakat. Sürekli sakat olmak varmış, hayat sana güzel, sen bir şey yapmıyorsun, aynı ücreti alıyoruz diye alay ediyordu. ... Bu topal haliyle nasıl evlenecek gibi burada diyemeyeceğim çok çirkin dedikodular yapıyorlar” (K1)

“Kulağımın birinde işitme kaybı var, az duyuyorum, kekemeliğimde var. Alay etmeler, kaba davranmalar, taklidimi yapıp dalga geçmeler, bunlardan çok çektim. Bu hep alay konusu oldu işyerimde. Çok dalga geçtiler” (K7).

“Arkamdan çok konuşuyorlar anca dedikodumu yapıyorlar. Çok kaprisli, geçimsizmişim. İşyerinde sorun çıkarıyormuşum. İşe gelmeyi beceremiyormuşum. Evimde oturmalıymışım, devlet bana para bağlamış. İşyeri babamın değilmiş, bana göre düzenlenemezmiş” (K4)

Engelli çalışanların, mesleki durumlarına yönelik mobbing eylemeleri arasında; niteliklerinin altında iş verilmesi (n: 5) ve sağlıklarına yönelik mobbing eylemleri arasında aşırı iş yüklenmesi (n: 4) şeklinde kodlanmıştır. Bu kodlamalara yönelik mobbing mağdurlarından bazılarının ifadeleri aşağıdadır:

“Benimle girenler terfi aldılar, bana verilmiyor. Diğer çalışanlarla aynı eğitimdeyim. Ama terfinin olmadığı, müşteri ile temasın olmadığı bir pozisyonda, destek elemanı olarak çalıştırıyor beni” (K9)

“Temizlik, artı fotokopi işi yaptırıyorlar. Bu işler üniversite mezununun yapacağı işler mi ki? Bacak kaslarımda ağrılar başladı, fizik tedaviye başladım” (K4)

“İyi davranmıyorlar. Çok ağır kolileri taşıyorlar. Kasaya oturtmuyorlar. Halbuki kasiyer işini yapabilirim. Dönüşümlü kendileri oturuyor kasaya” (K6)

“Fotokopi, faks, yazışmalar, evrak dosyalama hepsi bende. Çok yükleniyorlar. İş yüküm çok fazla. En az üç kişinin yapacağı işi yaptırıyorlar. Haftanın 6 günü işteyim, Pazar günü bile işe çağırıyorlar, akşamın 7-8'ine kadar çalıştırıyorlar” (K10)

Katılımcıların ifadelerinden ortaya çıkan diğer mobbing davranışlarına yönelik kodlamalar;

- Sözlü, yazılı tehdit edilme (n: 3);
- yaptıkları işler ile ilgili sürekli eleştirilme, hatalı veya suçlu bulunma (n: 3);
- aşırı kontrol edilme (n: 2);
- olumsuz bakışlar yöneltmesi, düşmanca, dik veya sinirli bakılması (n: 2);
- yokmuş gibi davranılma (n: 1) olarak oluşmuştur.

Görüşülen engelli çalışanların konu ile ilgili ifadeleri aşağıdadır:

“Birimimi değiştirmek için dilekçe yazdım, karşı dilekçe geldi, daha doğrusu tehdit geldi: İşimi titizlikle yapmazsam, mesai saatlerine uymazsam yasal işlem başlatacakmış” (K1)

“Canları isteyince konuşuyorlardı. Ben odada değilmişim, orda yokmuşum gibi kendileri sohbet ediyorlardı. Özellikle yapıyorlardı, beni sinir etmek için. İşle ilgili sorularına bile cevap vermiyordular. Amire şikâyet ediyordum. Beni yalanlıyorlardı, onlar öyle şeyler yapmamışlar, ben kompleksliymişim engelimden dolayı...” (K8)

Katılımcıların ifadeleri, işyerinde etik ve ahlaki olmayan birçok mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını göstermektedir. Araştırma kapsamında belirtilen; bağırma, azarlama, işle ilgili eleştirilme, hatalı bulunma, suçlanma ve olumsuz bakışlar yöneltmesi (düşmanca, dik ve sinirli bakışlar), yazılı veya sözlü olarak tehdit edilme, mağdur ile iletişim kurmama, kendisi orada değilmiş gibi davranılma şeklindeki davranışlar engelli çalışanların iletişim kurmasına ve sosyal ilişkilerini engellemeye yönelik mobbing davranışları

olarak kabul edilmektedir. Leymann (1996), mobbing mağdurunu çevresinden soyutlamaya, dışlamaya yalnızlaştırmaya yönelik uygulanan, iletişimi engelleyici bu ve benzeri davranışların mağduru sindirme amacıyla gerçekleştirildiğini belirtmektedir. Davenport ve arkadaşları (2003:19); engeliyle alay edilmesi, kişinin arkasından kötü konuşulmasını, dedikodu yapılmasını, küçümseme, hakaret etmeyi bireyin kişisel saygınlığına, itibarına yönelik yapılan mobbing davranışları olduğunu ve amacın mağduru küçük düşürmek, itibarına zarar vermek olduğunu belirtmektedir. İş performansının (kötü niyetli olarak) aşırı kontrol edilip izlenmesi, niteliklerinin altında işler verilmesi ve aşırı iş yüklenmesi davranışları ise mağduru mesleki olarak güvenilmez, yetersiz olduğunu göstermek amaçlı olan bireyin mesleki durumuna, saygınlığına zarar vermeye yönelik yapılan mobbing davranışlarıdır (Davenport vd., 2003:19)

Araştırma kapsamında görüşülen engelli çalışanların, mobbing davranışlarından bir ya da birkaçına birlikte maruz kaldıkları bulgulanmıştır. Literatürde de engelli çalışanların birçok mobbing davranışı kurbanı olduğu belirtilmektedir. Engelli çalışanların, işyerlerinde en çok; alay edilme, aşağılanma, küçümseme, bağırlama, saygısız davranılması, hakaret, haklarında dedikodu yapılması, performanslarının eleştirilmesi, iş performanslarının aşırı ve gereksiz kontrolü, niteliklerinin altında işler verilmesi, aşırı iş yükü verme, terfi ettirilmeme, göz ardı edilme (önemsenmeme), görmezden gelinme (yokmuş gibi davranılma) ve yazılı-sözlü tehdit edilme şeklindeki iletişime, mesleğe, kişiliğe yönelik mobbing davranışları yaşadıkları tespit edilmiştir (Bernard, 2017: 42; Cesim, Şanlı ve Akel, 2018: 39-40; Colemann vd., 2013:44-51; Fevre vd., 2013:296-297).

Mobbing Davranışı Uygulanma Sıklığı, Süresi ve Türü

Görüşülen engelli çalışanlar, mobbingin uygulanma süresini ayda birkaç kez (n: 2), haftada bir veya birkaç kez (n: 5) ve hemen hemen her gün (n: 3) olarak belirtmişlerdir. Bir katılımcının ifadesi şu şekildedir:

“Yani adam kafayı taktı bana. Birkaç kez azarlanmadan, uyarılmadan haftayı kapatmıyorum” (K2).

Görüşülenlerin önemli bir kısmı 1-3 yıl (n: 6), geri kalanları ise 4-7 yıldır (n: 4) mobbing kurbanı olduğunu ifade etmiştir. Görüşülenlerin mobbing olarak

belirttikleri olumsuz davranışları deneyimleme süresi ve sıklığı, literatürde olumsuz davranışların mobbing sayılması için belli bir sıklıkta (istatistiksel olarak en azından haftada bir defa) ve uzun bir zaman periyodunda (en azından altı aylık bir müddette) yapılıyor olması koşulu (Leymann,1996: 168) ile örtüşmektedir. Görüşülen engelli çalışanların mobbinge maruz kalma süreleri bakımından en uzun sürenin kamu sektöründe çalışanlarda (n: 2) 7 yıl, özel sektörde ise bu sürenin 6 yıl (n: 1) olduğu bulgulanmıştır. Katılımcıların mobbing olarak belirttikleri olumsuz davranışlara maruz kalma süresi ve sıklığı literatürde olumsuz davranışların mobbing sayılması için belli bir sıklıkta (istatistiksel olarak en azından haftada bir defa) ve uzun bir zaman periyodunda (en azından altı aylık bir müddette) yapılıyor olması koşulu (Leymann,1996: 168) ile örtüşmektedir.

Kamu sektöründe çalışanların iş güvencesi bulunmaktadır. Özel sektörde çalışan engelliler, günümüz koşullarında işsizlik baskısı ve işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumları nedeniyle iş bulma noktasında zorlanacakları düşüncesi mobbing sürecine uzun süre maruz kalma nedenleri arasındadır. Görüşülenlerin konuyla ilgili ifadeleri bu tespiti ortaya koymaktadır:

“7 yıldır bu baskıyı çekiyorum. Torpilim yok ki başka kuruma geçeyim. İstifa mümkün değil, devlette iş bulmuşum, büyük bir nimet. İnsanlar devlete sigortası, emeklilik garantisi var diye girmek için çabılıyor, özel sektör engelliye zaten istemiyor. Bu yüzden çekiyorum işte bu yapılanları” (K4)

“Bu olumsuz davranışlar yani bana uygulananlar 6 yıldır sürüyor. Benim gibi engelli, çocuklu bir kadın için işten çıkmak kolay mı? İş bulmak kolay mı? Çok iş araştırdım: Burdan çıksam gireceğim iş yok. Devlete bir türlü giremedim. Az engelli alıyor, açılan kadrolar sınırlı. Özel sektör bizim gibi engellileri mecburiyetten alıyor. Genelde de engeli az erkekler tercih ediliyor. Burdan çıksam daha iş bulamam. Bulamadım da zaten, mecbur dayanyorum işte” (K9).

Araştırma kapsamında görüşülen engelliler; yöneticileri tarafından (n: 4), hem yönetici hem de eşit düzeydeki çalışma arkadaşı veya arkadaşları tarafından (n: 3) ve çalışma arkadaşları tarafından (n: 3) mobbinge maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Araştırma bulguları, engelli çalışanların, yukarıdan aşağıya doğru yöneticilerin/amirlerin uyguladıkları dikey mobbing ile eşit düzeydeki

iş arkadaşlarının uyguladıkları yatay mobbinge yoğun ve yaygın bir şekilde maruz kaldıklarını göstermektedir. Bulgular, literatürle de benzerlik göstermektedir (Colemann ve ark., 2013; Fevre ve ark., 2013). Vickers (2009:259), engellilerin istihdama katılımlarının düşük ücretli, düşük gelirli, eğitimlerine uygun olmayan düşük pozisyonlu, ilerleme imkânı olmayan işlerde gerçekleştiğini belirtmektedir. Jones ve arkadaşları ise bu durumun engelli bireyleri mobbinge karşı daha savunmasız yaptığını ve daha fazla mobbing eylemi ile karşılaşmalarına yol açtığını belirtmektedirler (Jones, Finkelstein ve Koehoorn 2018: 84-87). Çalışanların işyerlerinde mobbinge maruz kalmasında etkili olan güç eşitsizliği, engelli çalışanlar için hiyerarşik silsilede ağırlıklı düşük statülü işlerde çalışmalarından kaynaklanmakta ve bu durum, onların mobbinge maruz kalmalarını kolaylaştırmaktadır. Bu çalışmada da mobbing kurbanı olan engelli çalışanların tamamının düşük pozisyonlarda olduğu tespit edilmiştir. Zapf ve Gross (2001: 501) da işyerlerinde mobbinge maruz kalan ve mobbing davranışlarını yönelten arasında hiyerarşik yapıdan gelen, çalışanların statü farklılığı gibi güç eşitsizliğinin mobbingde etkili olduğunu vurgulamaktadırlar.

Mobbing, ilgili kişiyi çaresiz ve savunmasız bir konuma iten, mağdur-fail yapısını içeren özel bir çatışma türüdür. Bu durum, Salin'in de belirttiği gibi algılanan bir güç dengesizliğinin mobbingin gerçekleşmesi için bir ön koşul olduğunu gösterir. Örgütlerdeki güç yapıları, dengesizlikleri ve yöneticiler tarafından uygulanan mobbingi kısmen açıklamaktadır. Algılanan güç eşitsizlikleri sadece resmi güç farklılıklarından kaynaklanmaz, durumsal ve bağlamsal özelliklerden de kaynaklanabilir. Geleneksel cinsiyet rolleri ve fiziksel güç farklılığı gibi eşitsiz güç ilişkisi bu bağlamda ele alınmaktadır (Cleveland & Kerst, 1993'den aktaran Salin, 2003: 1219). Ayrıca işyerlerindeki güç eşitsizlikleri toplumdaki güç eşitsizliklerinden de beslenmekte; toplumdaki ırksal, sınıfsal ve cinsiyete dayalı sosyal eşitsizlikleri destekleyen değerler de işyerlerinde mobbinge neden olmaktadır (Bayrak-Kök, 2006). Bu bağlamda, engelliliğe dayalı sosyal eşitsizliklerin toplumsal yapıda bulunması; engelliliğe dayalı eşitsizliklerin desteklenmesi yönündeki toplumsal değerlerin işyerlerinde de devam etmesi, engelli çalışanlara yönelik hem yatay hem de dikey mobbingi beslemektedir. Toplumda eşitsizlik yaratan kültürel değerler, engelli bireyleri engelli olmayanlara göre zayıf, muhtaç, bağımlı ve sosyal statüsü daha düşük ve değersiz bir konuma yerleştirmekte; üretken, verimli olmadıkları şeklindeki algılara/önyargılara yol açmaktadır (Barton,1998; Fevre ve ark, 2016; Aşkın

ve Aşkın, 2018a; Cook, von Schrader ve Malzer 2019; Jammaers, Zanoni ve Williams 2019; Mkheimer ve Milae, 2020) Toplumumuzda da ağırlıklı paylaşılan ve onaylanan bu düşünce sistemi, işyerlerinde formel hiyerarşik yapıda çoğunlukla yönetilen pozisyonunda olan engelli çalışanlara yöneticileri (dikey) ve informal hiyerarşik yapıda engelli olma-olmama şeklinde olan statü farklılığından kaynaklı konumlarından dolayı kendileriyle aynı pozisyonda olan iş arkadaşları tarafından (yatay) mobbing uygulamalarını beraberinde getirmektedir.

Mobbingin Nedenlerine İlişkin Bulgular

Literatürde, mobbingin önemli nedenlerinden biri, mağdurların (engellilik gibi) bireysel bir farklılığa sahip olmaları olarak gösterilmektedir (Davenport vd., 2003; Fevre vd., 2008; Foster ve Scott, 2015; Jones vd., 2018; Leymann, 1996; Tınaz, 2006).

Araştırmamızda görüşülenlerin mobbinge maruz kalma nedenleri:

- engelli olmak ve
- engelli kadın olmak şeklinde iki alt tema oluşturmaktadır.

Engelliliklerinden dolayı işyerlerinde:

- verimsiz görülme (n: 5),
- tembel olarak görülme (n: 5),
- engelliliklerinden dolayı huysuz, geçimsiz, kaprisli olarak değerlendirilme (n: 4),
- engel durumlarına uygun işyeri düzenlemeleri istediklerinde yük olarak görülme (n: 3),
- eğitilmiş olsalar da becerisiz, niteliksiz çalışanlar olarak görülme (n: 5);
- yazılı-sözlü haklarını aramaları (n: 3);
- hoşgörüsüzlük (n: 2)

engellilik ve mobbinge maruz kalma arasındaki ilişkiyi açıklarken kullanılan kodlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Engelli kadın olarak fiziksel görünüşleri (n: 3) ve işyerlerinde kadınların çalışmasının istenmemesi (n: 2) kodları ise engelli kadın teması altında yer almaktadır. Mobbingin nedenleri konusunda görüşülenlerin dikkat çeken görüşleri şu şekildedir:

“Kötü davranmalarının nedeni tamamen beni, engelli olduğum için yararsız, tembel, verimsiz, ne işi var ... diye görmeleri... Dilekçe yazdım, ... bu işleri bana yaptıramazsın, kadrom işçi değil diye ... Hem engelli hem de bize kafa tutuyor, karşılık veriyor, düşünceleri buydu” (K1)

“Üniversite mezunu da olsan yöneticinin gözündeki kör bir engellisin. ... Santral dışında başka bir işte çalışma becerisi olmayan. ... kaprisli, geçimsiz olan bir engellisin. Bu durumda sana kötü davranmak şart oluyor” (K2).

“Engelli olarak, ... Sağlık sorunlarım yüzünden rapor almamı yanlış değerlendirdiler, tembel dediler. Alt katta oda istedim, servis istedim. ... Huysuz, çalışmak istemiyor, tembel, isteği fazla diye düşünüyorlar” (K4).

“Özel sektör engelliye verimsiz, tembel görüyor, istemiyor, zorunluluktan işe alıyor. Yalandan çok iş yüklüyor, bir an önce çıksın gitsin işten diye. Bana da bunu yaptılar”. (K5).

Araştırmamızda mobbing nedenlerine ilişkin kodlamalara bakıldığında engelli çalışanların temelde engellilik durumları ve buna ilişkin verimsiz, tembel, geçimsiz olarak değerlendirilmeleri; yük olarak görülmesi, eğitilmiş olsalar da niteliksiz çalışan olarak algılanmaları kodlarının yoğun olarak dile getirildikleri görülmektedir. Literatürde de işverenlerin ve diğer çalışanların genellikle engelli çalışanları daha az üretken veya verimsiz varsaymaları, buna bağlı olarak, engelli çalışanların işi yavaşlatma, geciktirme gibi performans sorunları olduğunu düşünmeleri (Adams ve Oldfield, 2012; Bonaccio ve ark., 2020; Evans ve ark., 2016; Vickers, 2009); engelli çalışanların bazen yöneticiler tarafından “sorunlu, uyumsuz çalışanlar” olarak algılanması (Kaye, Jans ve Jones, 2011: 529); ihtiyaçlarına yönelik işyeri düzenlemeler yapılma isteğine olumsuz veya önyargılı yaklaşarak bu düzenlemelerin yapılmasını maliyetli bulan yöneticilerin varlığı (Evans ve ark., 2016; Jones ve ark., 2018) engellilere yönelik mobbingin nedenleri olarak belirtilmektedir.

Araştırmada oluşturulan engelli kadın olmak alt temasında, tespit edilen mobbing nedenlerini katılımcılar;

- fiziksel görünüş (n :3) ve
- işyerlerinde kadınların çalışmasını istememe (n :2) kodlarıyla ifade etmişlerdir.

Buna ilişkin katılımcıların ifadeleri şu şekildedir:

“Görmeyen bir kadınsın, niye ortalıkta dolaşıyorsun. Görüntüyü bozuyosun. ... haline ... bakmıyorsun çalışıyorsun, ... bir de servis istiyosun. Git evde otur. Ne işin var işte. Yöneticim bu kafadaydı, düşüncesi buydu. ... Kadınların çalışmasına karşı biri. Kendi eşini de çalıştırmayan biri zaten. ...” (K3).

“... fiziğimi engelliliğimi beğenmediler. ... fiziğim onlara battı. Oda da yanlarında istemediler, yakıştıramadılar. ... yüzüme göz zevkimizi bozuyosun dediler. Giydiğim eteğe bile karıştılar, yakışmamış, giyme, tuhaf, çirkin olmuş diye. ... beni, horgördüler” (K8).

“... hızlı, dakik değilmişim, görüntü, fizik müşteri için önemliymiş, ... istediğim pozisyona getiremezmiş, müşteri ile temasın çok olduğu pozisyonmuş, engelliliğim müşteriyi rahatsız edermiş. ... prezantabl olmayan engelli kadınlarız işyeri için” (K9).

“Özel sektörde kadınların çalışması istenmiyor. Benim engelimde var üstelik. ... Çalışma temposu, saatleri çok yoğun. Evliyim, çocuğum var. Geç saatlere kadar çalıştırmak istiyorlar beni. İtiraz edince de yüklenmeye başladılar. Kendim işten ayrılıyım diye yapıyorlar bence. ...” (K10)

Araştırmada engelli kadın katılımcılar mobbing nedenleri olarak fiziksel görünüşleri, işyerlerinde kadınların çalışmasının istenmemesi şeklinde ifadeleri yoğun olarak dile getirmişlerdir. Engellilik görünüşe ait olarak, bedenin eksik sayılarak etiketlenmesini, değersiz görülmesini getirmekte; bundan dolayı işyerlerinde yöneticiler ve çalışma arkadaşları tarafından engelliler mobbinge maruz kalmaktadır (Adams ve Oldfield, 2012: 23-27). Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümüne göre kadının aile geçiminden sorumlu asıl kişi olarak görülmemesi, kadınların çalışma yaşamına katılımını sınırlamakta; ücret

karşılığı çalışmasına önyargıyla yaklaşılmakta; çalışmasının gerekli olmadığı, kadının yerinin evi olduğu bakış açısını getirmektedir. Toplumsal cinsiyetin getirdiği bu bakış açısı ve değerlendirmeler ise işyerlerinde kadına yönelik mobbingin önemli bir nedeni olmaktadır (Topkaya-Sevinç, 2011; Çögenli, Asunakutlu ve Türegün 2017:117; Aşkın ve Aşkın, 2018b:271-273). Toplumsal cinsiyeti nedeniyle ev içi alanda ev işleri, çocuk bakımında tek sorumlu görülen kadın, aşırı iş yükü, çalışma saatlerinin uzun olduğu işyerlerinde ev içi yükümlülükleri yüzünden işin gereklerini yerine getirmekte zorlanmakta, (bir de buna engellilik gibi bir kısıtlılık eklenince) performansı düşük, verimsiz çalışan olarak damgalanarak mobbing davranışlarına maruz kalmaktadır (Aşkın ve Aşkın, 2020; Aşkın ve Aşkın, 2018b). Bu bağlamda, araştırmamızda engelli kadınlar için işyerlerinde görünüş/görsellik ve kadının çalışmasıyla ilgili olumsuz değerlendirmelerin mobbinge neden olduğu bulgulanmıştır.

Mobbingin Engelli Çalışanlar Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bulgular

Engelli çalışanlar, işyerlerinde yaşadıkları mobbingin kendilerinde yarattığı olumsuz etkileri:

- psikolojik etkiler,
- fizyolojik etkiler,
- sosyal yaşama etkiler ve
- işle ilgili etkiler şeklinde dört alt temada belirtmiştir.

Bu alt temalar altında mobbingin engelliler üzerindeki psikolojik etkileri; acı çekme (n: 9), özgüven kaybı (n: 9), stres (n: 9), öfke (n: 7), uykusuzluk (n: 6), endişe (n: 7) kodlarıyla belirginleşmiştir.

Fizyolojik etkileri ise baş ağrısı (n: 4), mide ağrısı (n: 3), kol/bacak/sırt/eklem ağrısı (n: 7), engellilik durumlarının kötüleşmesi (n: 6), tansiyon yüksekliği (n: 4), yorgunluk (n: 6) kodlarıyla ortaya çıkmıştır.

Sosyal yaşama etkileri; evlilik, aile veya arkadaş ilişkilerinde yarattığı huzursuzluk (n: 6) kodlarıyla; işle ilişkili etkiler imkanı olsa işinden hemen ayrılma düşüncesi yaratma (n: 8), işinden ayrılma (n: 1) kodlarıyla ifade edilmiştir. Buna göre; engelli bireyler mobbingin başlıca olumsuz etkilerini acı çekme, özgüven kaybı, stres, imkanı olsa işinden hemen ayrılma düşüncesi

yaratma kodlarıyla ifade etmişlerdir. Katılımcıların konu ile ilgili ifadelerinden bazıları aşağıda verilmektedir:

“İşe gitmek içimden gelmiyor. Stres, üzüntü kronikleşti. Evde de aynıyım. Yalnız kalmak istiyorum, ... Ailemin evlendirelim seni demelerine tahammül edemiyorum. Evlenmek istemiyorum diye bağıryorum, kızıyorum onlara... İşyerinde topal lafını duya duya özgüvenim sıfırlandı. ... mideme vurdu, ülser sorunu başladı. Acı veren durumlar yaşıyorum. İmkanım olsa hemen işten ayrılıırım” (K1)

“Sürekli stres yaşıyorum. Başım çatlayacak gibi ağrıyor, migren oldum. ... İşte ... endişe içindeyim. Müdür beni arayacak, bulamayacak yine azarlanacağım endişesi, stresi var. Eve gittiğimde hep yorgun hissediyorum. ... Oğluma, kocama tahammülüm kalmıyor, hemen en ufak bişey de sinirlenip bağıryorum...” (K3)

“Sinir, stres içindeyim. Çabuk öfkeleniyorum. Ailem ... Onları da üzüyorum, ... Gece uykularım kaçıyor, işte yaşadıklarım aklıma gelince. Tansiyon hastası yaptılar beni. ... Paraya ihtiyacım olmasa işi bırakırdım” (K4).

“Stres, üzüntü, acı ... İşte mutsuz, gerginim. ... çocuğumla ilgilenemiyorum. Çok yorgun hissediyorum. Başım sık sık ağrıyor. Sürekli ağrı kesici alıyorum. ... değmez bu çektiklerime.” (K10).

Araştırmada katılımcıların ifade ettikleri fizyolojik-psikolojik deneyimler, literatürde belirtilen etkilerle de örtüşmektedir. İşyerlerinde engellilere uygulanan mobbingin engellilerin fiziksel, psikolojik sağlıklarının bozulmasına; yaşamları ve sosyal (eş, aile, arkadaş) ilişkilerinin kötüleşmesine neden olduğu (Colemann ve ark., 2013); işgücünde kalmak için özgüvenlerini, motivasyonlarını azalttığı (Evans ve ark., 2016); işten çıkma eğilimlerini artırdığı belirtilmektedir (Colemann ve ark., 2013; Jones ve ark., 2018; Khubchandani ve Price 2015; Okechukwu ve ark., 2014).

Araştırmamızda engellilerin büyük bir kısmının (n: 6) kurbanı olduğu mobbing yüzünden engellilik durumlarının olumsuz etkilendiği; vücut ağrılarının (kol/bacak/sırt/eklem ağrılarının) arttığı, yürüyüşlerinin daha bozulduğu, kendi ifadeleriyle topallamalarının arttığı, konuşmalarının daha kötüleştiği bir diğer dikkat çekici bulgudur. Katılımcıların bu konuya yönelik ifadeleri şu şekildedir:

“... resmen topallamam arttı. Ağır hakaretler; aşağılamalar; çirkin dedikoduları beni mahvetti. Sinir, stresten tüm vücudum geriliyor... Bana bu işkenceyi yapanları işyerinde görmeye dayanamıyorum, onları gördüğüm an vücudum kasılıyor, ayaklarım birbirine dolanacak gibi oluyor, daha da çok topallamaya başlıyorum” (K1)

“Taklidimi yapmaları, alayları yüzünden sinir, stres, öfke doldum. Kekemeliğim daha çoğaldı, konuşamaz oldum ... Evde de aynı konuşma zorluğu yaşamaya başladım. ... eşim, ailem. Bu kadar kötü değildi, ne oldu, niye çok arttı? bu kekemeliğin diye sorup durdular. ... ” (K7)

“Alaylar, hakarete varan konuşmalar, beni durduk yere suçlamalar, tartışmalar, şikayetler psikolojimi bozduğu gibi asıl engellilik durumumu da bozdu. Yürürken aksamam daha arttı, bacak, kas ağrılarına bir de kol uyuşması eklendi. Fiziğe başladım. Sinirden, gerginlikten, yaşadığım stresten olmuş, doktor öyle dedi” (K8)

Katılımcıların yaşadıkları mobbing, psikolojik-fiziksel sağlıklarını kötüleştirdiği gibi engellilikle ilgili sağlık sorunlarını da artırmaktadır. Mobbing, engellilik sorunlarına ek olarak engelli çalışanların sağlıklarını daha da kötüleştirmektedir. Örneğin, engelli çalışanların yorgunluk, depresyon, anksiyete (kaygı, sinirli, gergin, huzursuz hissetme) gibi hastalıkları yaşama durumu, engelli olmayanlara göre daha fazladır. Yaşanan sağlık sorunları engelliliği şiddetlendirir ve daha artırabilmektedir (Atkinson, 2016: 25). Foster ve Scott (2015: 334-335) engelli çalışanların yarısından fazlasının mobbingden kaynaklanan stres nedeniyle engellilik (sakatlık) durumlarının daha da kötüleştiğini tespit ederken, Vickers (2009: 263) bu durumla birlikte çalışan bazı engelliler için çalışmama durumuna yol açtığını bulgulamıştır. Araştırmamızdaki bulgular da bu yöndedir.

Sonuç

Çalışmada, çalışma yaşamında engelliler için önemli bir sorun alanı olan mobbing, nitel araştırma perspektifiyle, işyerinde çalışan engellilerin bakış açısından, onların deneyimleri üzerinden incelenmiş ve mobbinge maruz kalmış engellilerin özellikleri, çalışma yaşamında engellilere yönelik gerçekleşen mobbing eylemleri, bu eylemlerin nedenleri, süresi, çeşidi, nedenleri ve engelli çalışanlar üzerindeki etkileri tespit edilmiştir.

Araştırma bulgularına göre engelli çalışanların kendi(leri)ni göstermelerine ve iletişimlerini engellemeye yönelik davranışlar; sosyal ilişkilere, itibara yönelik, mesleki durumlarına yönelik saldırılar; kişinin sağlığına yönelik saldırılar gibi mobbing davranışlarının bir ya da birkaçına birden maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Engellilere yönelik ağırlıkla azarlama, bağırma; engelleriyle alay etme; işle ilgili performanslarının sürekli eleştirilmesi, hatalı/suçlu bulunma; arkalarından kötü konuşulması, dedikodularının yapılması; aşırı iş yüklemesi; işle ilgili aşırı kontrol edilme; niteliklerinin altında iş verilmesi; sözlü tehdit edilme gibi mobbing davranışlarının uygulandığı bulgulanmıştır.

Engelli çalışanların mobbinge maruz kalma süresi, 1 – 7 yıllık uzun bir zaman aralığında gerçekleşirken sıklığı da (ayda birkaç kez, haftada bir veya birkaç kez, hemen hemen her gün şeklinde) yoğun olarak ortaya çıkmaktadır. Engelli çalışanlar hem dikey (yöneticiler tarafından) hem de yatay (eşit düzeydeki çalışma arkadaşları tarafından) mobbinge maruz kalmaktadırlar.

Mobbinge maruz kalmak engelli çalışanların fiziksel, psikolojik sağlıklarını bozmakta; engellilik durumlarını kötüleştirmekte, vücut (kol, bacak, sırt, eklem) ağrılarının artmasına ve özellikle ortopedik engellilerin yürüyüşlerinin daha bozulmasına (kendi ifadeleriyle topallamalarının artmasına), konuşmalarının daha kötüleşmesine; sosyal (eş, aile, arkadaş) ilişkilerinin bozulmasına neden olmaktadır. Mobbing, engelli bireylerin çalışma yaşamında kalmak için özgüvenlerini, motivasyonlarını azaltmakta, işten ayrılma düşüncesinin ortaya çıkmasına ve işten ayrılmaya yol açmaktadır.

Mobbinge maruz kalma nedenleri arasında engelli olma ve buna bağlı olarak verimsiz, yavaş, tembel, huysuz, geçimsiz olarak değerlendirilmeleri; engel durumlarına uygun işyeri düzenlemeleri istediklerinde yük olarak görülmeleri; eğitilmiş olsalar da becerisiz, niteliksiz çalışanlar olarak görülmeleri; kadın engelliler özelinde işyerlerinde kadınların çalışmasının istenmemesi ile görüşlerinin/görselliklerinin beğenilmemesi olduğu tespit edilmiştir.

Literatür ve araştırmanın sonuçları mobbing sorununun engelli çalışanlar açısından yaygın ve derin bir sorun olduğunu göstermektedir. Mobbing, eşitsiz güç ilişkilerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İşyerlerinde çalışanlar arasındaki eşitsiz güç algısı, formel güç farklılıkları ile birlikte hiyerarşik yapıdan bağımsız toplumdaki cinsiyet rolleri ve fiziksel güç farklılığı gibi eşitsiz güç ilişkisini de kapsamaktadır. Engelli çalışanlar özelinde, toplumdaki

güç eşitsizliklerinden beslenen işyerlerindeki bu güç eşitsizlikleri algısı engellilik gibi farklı kategorileştirmeye dayalı hiyerarşik pozisyonlar ortaya çıkararak ötekileştirmeye ve mobbinge yol açmaktadır.

Literatürde olduğu gibi çalışmanın bulgularına göre engelli çalışanlar, işyerlerinde “farklı” olarak, sosyo-kültürel değerlerin yüklediği olumsuz özelliklerle algılanabilmektedir. Eşitsizlik yaratan kültürel değerler, engelli bireyleri toplumda bağımlı, zayıf, muhtaç olarak konumlandırırken, üretken ve verimli olmadıkları algı ve düşüncesini de yeşertmektedir. Bu olumsuz algı ve düşüncelerin işyerlerindeki yansımaları, engelli çalışanları mobbing kurbanı ve hedefi yapmaktadır. Engellilikten kaynaklanan güç eşitsizliği engelli çalışanları işyerlerinde zayıf bir konuma yerleştirirken, sadece yöneticilerden gelen (dikey mobbing) eylemlerine karşı değil aynı zamanda eş pozisyondaki çalışanlardan, iş arkadaşlarından gelen (yatay mobbing) şiddet eylemlerine karşı da savunmasız konuma itmektedir. Engellilere yönelik yatay mobbinge örnekleri daha çok çalışanın engelliliği ile ilgili (ağırlıklı olarak engelliliği ile ilgili azarlama, alay, bağırma, aşağılama, küçümseme, niteliklerinin altında iş verme gibi davranışlardan oluşan) psikolojik şiddet uygulamaları, baskı yöntemi olarak ortaya çıkmaktadır. Mobbing, engelli bireylerin çalışma yaşamında ötekileştirilmiş, sindirilmiş çalışanlar arasında katılmalarına ve/veya istihdam ayrılma ve işgücü piyasası dışına çıkma eğilimlerinin artmasına neden olabilmektedir.

Mobbing, engelli bireylerin çalışma yaşamına katılımı yoluyla toplumsal yaşama katılım hedefine ulaşılmasını engellemekte, güçleştirmektedir; engelli bireylerin çalışma yaşamına katılımları sadece yaşamı idame ettirecek gelir elde etme faaliyetine indirgemektedir. Mobbing, engelli bireylerin çalışma koşullarını niteliksel olarak olumsuz etkileyen, istihdamdaki konumlarının kötüleşmesine yol açan önemli bir sorun alanıdır. Bu bağlamda, özelde engelli çalışanların genelde de tüm çalışanların karşı karşıya kaldığı, karşı karşıya kalma olasılıklarının yüksek olduğu bu sorunun çözümüne yönelik etkili, güçlendirilmiş hukuki düzenlemelerin oluşturulması ve sorunu çözmeye yönelik politikaların geliştirilerek uygulanması bir zorunluluktur.

Bu çalışmanın bulgularının özellikle engelli bireylerin soruna yönelik bakış açılarının ortaya konulması, gerçek durumun kavranması ve bu bağlamda uygun çözümler geliştirilmesi noktasında katkı sağlayacağı umulmakla birlikte, elde edilen bulguların sosyal politika uygulamaları oluşturulmasına

yapacağı katkıların, bu alanda yapılacak ve engelli çalışanların, bireylerin bakış açılarını ortaya koyacak nitel ve nicel araştırmalar çerçevesinde daha da geliştirilebileceği umulmaktadır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Yazar Katkısı: Çalışma Konsepti/Tasarımı: E.Ö.Ö., U.A.; Veri Toplama: E.Ö.Ö., U.A.; Veri Analizi /Yorumlama: E.Ö.Ö., U.A.; Yazı Taslağı: E.Ö.Ö., U.A.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: E.Ö.Ö., U.A.; Son Onay ve Sorumluluk: E.Ö.Ö., U.A.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Kaynakça

- Adams, L. & Oldfield, K. (2012). Opening up work: The views of disabled people and people with long term health conditions. Equality and Human Rights Commission Research Report 77, Manchester: EHRC, Retrieved from https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/research_report_77_opening_up_work.pdf.
- Akter, J. (2019). The psychological effects of workplace bullying among Bangladeshi women. *EC Psychology and Psychiatry*, 8(12,) 1-8.
- Ali, M., Schur, L., & Blanck, P. (2011). What types of jobs do people with disabilities want? *J Occup Rehabil*, 21, 199–210. DOI:10.1007/s10926-010-9266-0.
- Atkinson, T. P. (2016). Effects of social issues on employment outcomes for individuals with disabilities. *All Dissertations*. 1644.
- Aşkın, E. Ö ve Aşkın, U (2020). Engelli kadın işgücünün marjinalliği, E. Y. Oktay ve R. A Wolff (Ed.) *Farklı boyutları ile kadın çalışmaları* (ss.47-73) Ekin: Bursa
- Aşkın, E. Ö ve Aşkın, U (2019). *İşgücü piyasasında (çoklu) dezavantajlılık: Engelli kadın işgücü üzerine niteliksel bir araştırma*, International Congress of Management, Economy and Policy / ICOMEP'19-Güz'de sunulan bildiri, İstanbul/TÜRKİYE
- Aşkın, E. Ö ve Aşkın, U (2018a, Aralık.) *Engellilerin istihdama katılımdaki sorun alanlarının sosyal model perspektifinden analizi*, Uluslararası Yönetim, Ekonomi ve Politika Kongresi 2018 Güz'de sunulan bildiri İstanbul/TÜRKİYE
- Aşkın, E. Ö. ve Aşkın, U. (2018b). Çalışma yaşamında kadına yönelik mobbing: Bankacılık sektöründe bir araştırma, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 9(4), 255-282
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *BEÜ SBE Derg.*,7(1), 231-274
- Barnes, C., & Mercer, G. (2005). Disability, work, and welfare: Challenging the social exclusion of disabled people. *Work, Employment & Society*, 19(3), 527–545, <https://doi.org/10.1177/0950017005055669>
- Barton, L. (1998). Sociology, disability studies and education:some observation. In: T. Shakespeare (Ed.), *The disability reader: Social science perspectives*, (pp. 53-64), New York: Cassell Pub.

- Bayrak-Kök, S. (2026). İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (433-448)
- Beale, D., & Hoel, H. (2010). Workplace bullying, industrial relations, and the challenge for management in Britain and Sweden. *European Journal of Industrial Relations*, 16 (2), 101-118, <https://doi.org/10.1177/0959680110364826>.
- Bernard, A. (2017). Beyond the wheelchair: Workplace bullying and persons with disabilities. *Global Journal of Arts, Humanities and Social Sciences*, 5(3), 41-47.
- Bonaccio, S., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., Jetha, A., Martin Ginis, K. A. (2020). The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer concerns and research evidence. *Journal of Business and Psychology*, 35, 135-158, DOI: 10.1007/s10869-018-9602-5.
- Burcu, E. (2017). Türkiye’de engelli bireylerin dezavantajlı konumlarına engellilik sosyolojisinin eleştirel tavrıyla bakmak, *Toplum ve Demokrasi*, 11 (24), Temmuz-Aralık, 107-125.
- Cesim, Ö. B., Şanlı, Ö. ve Akel, B. S. (2018). Hacettepe Üniversitesindeki engelli çalışanların karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışları (mobbing) ve bu davranışların etkileri. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 5(1), 35-45. DOI: 10.21020/husbfd.380965.
- Coleman, N., Sykes, W., & Groom, C. (2013). Barriers to employment and unfair treatment at work: A quantitative analysis of disabled people’s experiences, Equality and Human Rights Commission Research. Report No. 8.
- Cook, L., von Schrader, S., Malzer, V., & Mimno, J. (2019). Unwelcoming Workplaces: Bullying and Harassment of Employees with Disabilities, (Ed:) Susanne M. Bruyère, Employment and Disability: Issues, Innovations, and Opportunities (129-154), Labor and Employment Relations Association Series. USA
- Çögenli, M. Z., Asunakutlu, T. ve Türegün, Z. N. (2017). Gender and Mobbing: The Case of Turkey. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(3), 109-121.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. ve Elliott, G. P. (2003). *Mobbing işyerinde duygusal taciz*, (O. C. Önertoy, Çev) İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Djurkovic, N. McCormack, D., & Casimir, G. (2006). Neuroticism and the psychosomatic model of workplace bullying, *Journal of Managerial Psychology*, 21(1) 73-88. <https://doi.org/10.1108/02683940610643224>.
- Dietz, J., & Gill, H. (2006). Community source of workplace violence. In: E. K Kelloway, J. Barling & Joseph J. Hurrell (Eds.) *Handbook of workplace violence*. (pp. 331-349), London: Sage Publication,
- Dipboye, R. L. (2005). Looking the part: Bias against the physically unattractive as a discrimination issue. In: R. L. Dipboye & A. Colella (Eds.), *Discrimination at work: The psychological and organizational bases*. (pp. 281-301, Mahwah, New Jersey & London: Lawrence.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C.

- L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd Ed.), (pp. 3-39) Taylor & Francis Group.
- Einarsen, S., & Nielsen, M. B. (2015). Workplace bullying as an antecedent of mental health problems: A five-year prospective and representative study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88(2), 131-142. DOI: 10.1007/s00420-014-0944-7
- Evans, M., Edwards, M., McGregor, C., & Upton, P. (2016). Doing it differently staff perceptions of the barriers to workplace participation experienced by public servant with disability in the Australian, The Institute for Governance and Policy Analysis & University of Canberra.
- EYHGM (2015). Kamuda engelli istihdamının analizi, T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara.
- Feijó, F. R., Gräf, D. D., Pearce, N., & Fassa, A. G. (2019). Risk factors for workplace bullying: A systematic review. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 16, (1-25). DOI: 10.3390/ijerph16111945.
- Ferris, P. (2004). A preliminary typology of organizational response to allegation of workplace bullying: See no evil, hear no evil, speak no evil. *British Journal of Guidance & Counseling*, 32(3), 389–395, <https://doi.org/10.1080/03069880410001723576>.
- Fevre, R., Robinson, A. L., Jones, T., & Lewis, D. (2008). Work fit for all—disability, health and experience of negative treatment in the British workplace’, Insight Report 1 (London: Equality and Human Rights Commission).
- Fevre, R., Robinson, A., Lewis, D., & Jones, T. (2013). The ill-treatment of employees with disabilities in British workplaces. *Work, Employment and Society*, 27(2), 288–307. <https://doi.org/10.1177/0950017012460311>
- Fevre, R., Foster, D., Jones, M., & Wass, V. (2016). Closing disability gaps at work - deficits in evidence and difference in experience, Cardiff: Cardiff University.
- Foster, D. & Scott, P (2015). Nobody’s responsibility: The precarious position of disabled employees in the UK workplace, *Industrial Relations Journal*, 46(4), 328–343. <https://doi.org/10.1111/irj.12107>
- Glambek, M., Matthiesen, S. B., Hetlandand, J., & Einarsen, S. (2014). Workplace bullying as an antecedent to job insecurity and intention to leave: A 6-month prospective study, *Human Resource Management Journal*, 24(3), 255-268. doi: 10.1111/1748-8583.12035
- Harris, A., & Enfield, S. (2003). Disability, Equality and human rights a training manual for development and humanitarian organisations, Oxford: Oxfam GB.
- Hollis, L. P. (2017). Workplace bullying II: A civilizational shortcoming examined in a comparative content analysis. *Comparative Civilizations Review*, 77, 90-104.
- Hutchinson, M., Vickers, M., Jackson, D., & Wilkes, L (2006). Like wolves in a pack: predatory alliances of bullies in nursing. *Journal of Management and Organization*, 12(3), 235-250. doi:10.5172/jmo.2006.12.3.235

- İzmir, G. ve Fazlıoğlu, A. (2011). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve çözüm önerileri komisyon raporu. Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, Ankara: TBMM.
- Jammaers, E., Zanoni, P. and Williams, J. (2019). Not all fish are equal: a Bourdieuan analysis of ableism in a financial services company. *The International Journal of Human Resource Management*. DOI:10.1080/09585192.2019.1588348
- Jones, A. M., Finkelstein, R., & Koehoorn, M. (2018). Disability and workplace harassment and discrimination among Canadian federal public service employees. *Can J Public Health*, 109, 79–88. <https://doi.org/10.17269/s41997-018-0022-0>
- Karatuna, I. ve Tınaz, P. (2010). İşyerinde psikolojik taciz: Sağlık sektöründe kesitsel bir araştıma. Ankara: TÜRK-İş.
- Kaye, H. S., Jans, L. H., & Jones, E. C. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(4), 526–536. doi: 10.1007/s10926-011-9302-8.
- Khubchandani, J., & Price, J. H. (2015). Workplace harassment and morbidity among US adults: Results from the National Health Interview Survey. *J Community Health* 40, 555–563, DOI: 10.1007/s10900-014-9971-2.
- Kivimäki, M., Virtanen, M., Vartia, M., Elovainio, M., Vahtera, J. & Keltikangas-Järvinen, L. (2003). Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression. *Occupational and Environmental Medicine*, 60, 779–783.
- Knox, M., & Hickson, F. (2001). The meanings of close friendship: the views of four people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 14, 276–291, <https://doi.org/10.1046/j.1468-3148.2001.00066.x>.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Mkheimer, I., & Mjlae, S. A. (2020). Exploring Bullying Practices at a Workplace. *International Journal of Advanced Medical Sciences and Technology (IJAMST)* 1(1) 20-27.
- Nielsen, M. B., Gjerstad, J., Jacobsen, D. P., & Einarsen, S. V. (2017). Does ability to defend moderate the association between exposure to bullying and symptoms of anxiety?, *Frontiers in Psychology*, 59(7), 609–614. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01953>
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior* 42, 71–83, <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007>
- OECD. (2010). *Sickness, disability and work: breaking the barriers: A synthesis of findings across OECD countries*, Paris: OECD Publishing,
- Okechukwu, C. A., Souza, K., Davis, K. D., & de Castro A. B. (2014). Discrimination, harassment, abuse and bullying in the workplace: contribution of workplace injustice to occupational health disparities *American Journal of Industrial Medicine* 57(5), 573–586. doi: 10.1002/ajim.22221

- Pampel, F. (2014). *Bullying and disability: An overview of the research literature*, Denver: OMNI Institute.
- Paoli, P., & Merlié, D. (2001). *Third European survey on working conditions 2000*. European Foundation for the Improvement of Living and Conditions. Luxemburg, Retrieved from <http://www.eurofound.ie/publications/EF0121.htm>
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment, *Human Relations*, 56(10), 1213-1232. <https://doi.org/10.1177/00187267035610003>
- Schur L. (2002). The difference a job makes: The effects of employment among people with disabilities. *J Econ Issues*. 36(2), 339–48, <https://doi.org/10.1080/00213624.2002.11506476>
- Schur, L., Kruse D., & Blanck P. (2005). Corporate culture and the employment of persons with disabilities. *Behavioral Sciences & the Law* 23, 3–20. doi: 10.1002/bsl.624.
- Shakespeare, T. (2011) Sakatlık sosyal modeli, F. B. Aydar (Çev.) D Bezmez, S Yardımcı, Y Şentürk (Ed), *Sakatlık çalışmaları: Sosyal bilimlerden bakmak kitabı* içinde (ss. 51-62), İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları
- Snyder, L. A., Carmichael, J. S., Blackwell, L. V., Cleveland, J. N., & Thornton, G. C. (2010). Perceptions of discrimination and justice among employees with disabilities. *Empl Responsib Rights J*, 22(1), 5–19. DOI 10.1007/s10672-009-9107-5
- Şentürk, Y. (2010, Eylül). *Sakatlık ve sosyal teori: Toplumbilim kuramlarındaki “normal” özneyi yeniden düşünmek*, 5. Karaburun Bilim Kongresi’nde sunulan bildiri (2-5 Eylül 2010), İzmir
- Tınaz, P. (2006). Çalışma yaşamında psikolojik bir dram: Mobbing. *Toprak İşveren Dergisi*, 71, 4-14.
- Toker-Gökçe, A. (2009). Mobbing: İş yerinde yıldırma kavramsal çerçeve. *Üniversite ve Toplum Dergisi*, 1-9.
- Topkaya-Sevinç, E. (2011). *Mobbing with a gender perspective: How women perceive, experience and are affected from it*, (Master Thesis) Middle East Technical University, Ankara
- Tororei, S. K. (2009). The right to work: A strategy for addressing the invisibility of persons with disability. *Disability Studies Quarterly* 29(4). Retrieved from <https://dsq-sds.org/article/view/973/1174> Son Erişim Tarihi: 07.08.2021
- Tracy, S. J., Lutgen-Sandvik, P., & Alberts, J. K. (2006) Nightmares, demons, and slaves: Exploring the painful metaphors of workplace bullying. *Management Communication Quarterly*, 20, 148-185. <https://doi.org/10.1177/0893318906291980>.
- TÜİK. (2010). *Özürülülerin sorun ve beklentileri araştırması* Ankara: TÜİK.
- UN. (2007). *From exclusion to equality: Realizing the rights of persons with disabilities: Handbook for Parliamentarians on the Convention on the Rights of Persons with Disabilities and its Optional Protocol*. Geneva: UN.
- UN. (2019). *Realizing the sustainable development goals by, for and with persons with disabilities: UN flagship report on disability and development 2018*, New York: UN.

- Vélez, M. L. R. (2011). Workplace harassment: A global organizational issue. Retrieved from: <https://fae.uprrp.edu/quest/wp-content/uploads/sites/15/2018/09/081001.pdf>
- Vickers, M. H. (2009). Bullying, disability and work: A case study of workplace bullying. *Qualitative Research in Organizations and Management*, 4(3), 255-272. <https://doi.org/10.1108/17465640911002536>
- Vickers, M H (2015). Telling tales to share multiple truths: Disability and workplace bullying: A semi-fiction case study. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 27(1), 27-45. <https://doi.org/10.1007/s10672-014-9246-1>
- WBI (2021). 2021 WBI U.S. Workplace Bullying Survey. Workplace Bullying Institute: <http://www.workplacebullyinginstitute.com>
- Yıldırım., A. ve Şimşek, H. (2005). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, (6. Baskı) Ankara: Seçkin.
- Yılmaz, Z. (2004). Çalışan Özürlülerin İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar ve Bunları Etkileyen Etmenler, *Öz-Veri Dergisi*, Ankara, Cilt I, Sayı 2 Erişim Adresi <http://www.ozida.gov.tr/ozveri/ov2/ov2calisanozurlusorunlari.htm>.
- Zapf, D., & Gross, C. (2001) Conflict Escalation and Coping With Workplace Bullying: A Replication and Extension, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 497-522,
- Zapf, D., & Einarsen, S. (2011). Individual antecedents of bullying: victims and perpetrators. In: Einarsen, S, Hoel, H, Zapf, D and Cooper, C L (Eds), *Bullying and Harassment in the Workplace. Developments in Theory, Research, and Practice*, 2nd ed., Taylor & Francis, London, 177-200.