

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK ŞİDDETİN ALEKSİTİMİ İLE İLİŞKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK KKTC'DE KAMU VE ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

A STUDY ON PRIVATE AND CIVIL SERVANTS IN TRNC TO DETERMINE THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL VIOLENCE AT WORK AND ALEXITHYMIA

Öğr. Gör. Beliz KÖROĞLU
Lefke Avrupa Üniversitesi
Fen Edebiyat Fakültesi
Psikoloji Bölümü
bkoroglu@eul.edu.tr
ORCID: 0000-0002-3037-6813

Gönderim 10 Haziran 2022 – Kabul 4 Kasım 2022
Received 10 June 2022 – Accepted 4 November 2022

Öz: Şiddet günümüzde her an her yerde karşımıza çıkabilmektedir. Yaşamın ayrılmaz bir parçası olan çalışma hayatında da maruz kalınan psikolojik şiddet, 'mobbing' bireyin psikolojik sağlığını, mesleki ilgi ve gelişimini olumsuz yönden etkileyen önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Aleksitimi yani duyguların ifade edilmesi ve bireyin duygularının farkındalığıyla ilgili yaşanan yetersizlik iş yerinde maruz kalınan psikolojik şiddetle ilişkilendirilmektedir. Bu bağlamda bu çalışmanın amacı KKTC'de kamu ve özel sektörde çalışmakta olan bireylerin iş yerinde zorbalığına maruz kalma sıklığı ve buna bağlı olarak aleksitimi düzeyleri arasındaki ilişkinin, farklı sosyo demografik değişkenlere göre incelenmesidir. Katılımcıların aleksitimi düzeylerini belirlemek amacı ile Toronto Aleksitimi Ölçeği ve iş yerinde ne sıklıkla zorbalığa maruz kaldıklarını belirlemek amacı ile de İşyeri Zorbalığı Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda erkek çalışanların kadınlara oranla daha çok iş yeri zorbalığına maruz kaldıkları ve aleksitimi düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Benzer bir şekilde medeni durum değişkeni de iş yeri zorbalığı ve aleksitimi düzeylerinde farklılıklar ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bekâr olan bireylerin de iş yeri zorbalığına maruz kalma sıklıkları evlilerden daha yüksek çıkmış ve yine bekâr olanlar aleksitimi puanları da istatistiksel olarak anlamlı farklılık ortaya çıkaracak kadar yüksek puanlar almışlardır. Yaş değişkeni de özellikle aleksitimi üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. İş yaşamında daha genç ve tecrübesiz olanların aleksitimi puanları daha yaşlı ve tecrübeli olanlara göre istatistiksel olarak farklılık ortaya çıkarmıştır.

Anahtar Kelimeler: Aleksitimi, işyeri zorbalığı, mobbing, kamu, özel, KKTC

Abstract: Violence can occur anywhere, anytime. Psychological violence, 'mobbing', at the work place which is an integral part of life; is an important problem that negatively affects the psychological health, professional interest and development of the individual. Alexithymia, that is, the inability to express emotions and awareness of one's emotions, is associated with psychological violence in the workplace. In this context, the aim of this study is to examine the relationship between the frequency of exposure to mobbing and their alexithymia levels of individuals working in the public and private sectors in the TRNC according to different socio-demographic variables. The Toronto Alexithymia Scale was used to determine the alexithymia levels of the participants, and the Workplace Bullying Scale was used to determine how often they were mobbed at work. In line with the findings obtained from the research, it was determined that male employees were exposed to mobbing more than females and their alexithymia levels were higher. Similarly, the marital status variable caused differences in mobbing and alexithymia levels. The frequency of being exposed to mobbing in single individuals was higher than the married ones, and the alexithymia scores of the single individuals were also high enough to reveal a statistically significant difference. The age variable was also found to be particularly

effective on alexithymia. The alexithymia scores of those who are younger and inexperienced in business life revealed a statistical significant difference compared to those who are older and experienced.

Keywords: *Alexthymia, mobbing, workplace bullying, public, private, TRNC*

GİRİŞ

İş hayatı bireyin yaşamında inkâr edilemez önemli bir zaman dilimini kapsamaktadır. Bu zaman dilimi bireyi fiziksel, psikolojik, sosyal ve ekonomik olarak çeşitli yönlerden etkilemektedir. Bu etki çalışma ortamına yansyabileceği gibi dışarıdaki yaşamı da etkisi altına alabilmektedir. Son zamanlarda tüm dünyada önemli bir halk sağlığı sorunu olarak karşımıza çıkan şiddet, iş dünyası içinde de yer almaktadır. İlk olarak 1980'li yıllarda çalışma yaşamında ortaya atılan “mobbing” kavramı günümüzde birçok çalışan insanın, mesleki açıdan zarar görmesi ve psikolojik olarak olumsuz etkilenmelerine neden olmaktadır (Üye, 2009). Literatürde Mobbing kavramının araştırılma konularına bakıldığında oldukça karmaşık, çok boyutlu ve aynı zamanda çok disiplinli olarak ele alındığı görülmektedir (Tınaz, 2006). Mobbing, çalışma alanında, bireye üstleri tarafından, çalışma arkadaşları ya da astları tarafından sistematik bir biçimde uygulanan tehditler, şiddet içerikli davranışlar, küçük düşürücü davranışları ifade etmektedir (Ascenzi ve Bergagio, 2000 akt. Tınaz, 2006).

İş yerinde psikolojik şiddete maruz kalan bireyler mesleklerinden ve çalışma ortamından uzaklaşp soğuyabilirler (Zapf vd, 1996 akt Avcı ve Kaya, 2013). Aynı zamanda, tükenmişlik, stres (Dikmetaş vd., 2011) iş doyumunun azalması, yaratıcılığın ve verimliliğin azalması gibi olumsuz sonuçlara da neden olabilmektedir (Doğan ve Doğan, 2009). Bireylerde mesleki açıdan gözlemlenebilecek sorunların yanı sıra, maruz kaldıkları psikolojik şiddetin kişisel değerlerine yönelik zararlar verdiği bilinmektedir. Araştırmalar mağdur bireylerin iş dışındaki yaşantılarında travma sonrası stres bozukluğu (Tatar ve yüksel, 2019; Tınaz, 2006) ya da intiharla sonuçlanabilecek kadar psikolojik problemler yaşadıklarını göstermektedir (Leymann, 1996 akt. Tetik, 2010). Bununla birlikte, İş yerinde psikolojik şiddetin varlığı, çalışan bireyler üstünde İş yerinde psikolojik şiddeti arttıran bazı temel etkenler arasında: kişilik, kültür, örgütsel yapı, yapılan görev, eğitim, cinsiyet ve sosyo-ekonomik durum gibi faktörler dikkat çekmektedir (Avcı, Kaya, 2010; Karacaoğlu, Reyhanoğlu, 2006; Tutar, 2004; Acar, DüNDAR, 2008). Psikolojik tacize maruz kalanlarla ilgili değerlendirmeler, bu bireylerin genellikle yetenekli, işlerine bağlı ve yenilikçi olduklarını aynı zamanda içedönük, rekabet etmekten kaçınan ve özgüvenlerinin düşük olduğu belirlenmiştir (Zapf, 1999). Kişilik özelliklerinin bireyin sağlığı üzerindeki etkisini anlamak için, aleksitimi kavramıyla bilişsel-duygusal kısıtlılıklar, psikosomatik, psikososyal, kültürel ya da durumsal değişkenler arasında bazı ilişkilerin kurulması mümkün görünmektedir (Şaşıoğlu ve diğ., 2013). Aleksitimi, “duygular için söz yoksunluğu” olarak açıklanmaktadır (Dereboy, 1990, akt. Batıgün ve Büyükşahin, 2008). Bu bireylerin duygularının farkında olmalarına karşın onları ifade etmekte güçlük yaşadıkları bilinmektedir. Bu gün aleksitimi ruhsal ve fiziksel hastalıklar dışında sağlıklı bireylerde de görülebilen bir sorun olarak kabul edilmektedir (Aslan ve Alparslan, 2001). Aleksitimik bireylerle ilgili yapılan çalışmalar, taciz gibi travmatik yaşantıların bireyleri aleksitimiye daha yatkın bireyler olarak belirlemiştir. Aleksitimi'yi komorbid bozuklar göz önünde bulundurarak değerlendirildiğinde geçmişteki gibi sadece psikosomatik hastalıklarla değil, alkol-madde-kumar bağımlılıkları, depresyon, Obsesif kompulsif

bozukluklar gibi bazı hastalıklarla ilişkili olabileceği düşünülmektedir (Şaşıoğlu ve ark., 2013). Bunlara bağlı olarak mobbing'e maruz kalmanın psikolojik sonuçları arasında yer alan depresyon, kaygı, strese bağlı travma sonrası bozukluklar ve psikosomatik şikayetler, bireyin aleksitimi düzeyinde de farklarla ilişkilendirilebileceği düşünülmektedir.

Dünyada Mobbing'in iş yaşamındaki sıklığını belirlemeye yönelik 1996 yılında yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, Avrupa Birliğinin 15 üye ülkesinden çalışmaya katılan bireylerin son 1 yıl içerisinde yaklaşık 12 milyon çalışanın mobbing'e maruz kaldığını göstermektedir (Chappell ve Di Martino, 2006). Sammani ve Singh (2017) mobbing prevalansını ABD'de %50, İtalya'da %4 ve Avrupa genelinde %5-10 arasında değiştiğini belirtmiştir. Yurtdışındaki çalışmalarla tutarlı görünmekte olan Türkiye ve KKTC'deki çalışma bulguları da bizleri mobbing olgusunun iş yaşamında var olduğunu ve aynı zamanda, farklı meslek grupları arasında yapılan çalışmaların sonuçlarına göre özel sektör ve devlette çalışanlarının mobbing'e maruz kalma oranlarında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir. Güven ve arkadaşları (2018: 55), özel ve devlet üniversiteleri arasındaki mobbing'e maruz kalma sıklığını karşılaştırdıklarında, devlet üniversitesi akademisyenlerinin özel sektördekilere göre iş yerinden görmezden gelindikleri için daha mutsuz işten ayrıldığını bildirenlerin oranı daha fazladır. Sağlık çalışanları üzerinde yapılan diğer bir çalışma bulgularına göre, Bülbül ve arkadaşları (2013) özel hastane çalışanlarının devlet hastanesinde çalışanlardan daha fazla mobbing'e maruz kaldıklarını ve aynı zamanda katılımcılar arasında kadınların erkeklere oranla daha yüksek düzeyde mobbing'e maruz kaldıklarını belirlemişlerdir. Ege (2010), mobbing durumunu tespit edebilmek için en az 6 aylık süre içerisinde sadece iş yeri ile sınırlı hergün, haftada ya da ayda birkaç kez en az 6 süreyle devam eden bir çatışma durumu olması gerektiğini vurgulamıştır.

Maran, Bernardelli ve Varetto (2018), mobbing süresinin ortalama 1,5 yıl tacizlerin nere ise hergün, mobbing in daha çok özel sektörde olduğunu, kadınların erkeklere göre daha çok maruz kaldıklarını ve genellikle bu davranışa maruz kalanların yaşlarının 44.5 olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca mobbing uygulayan kişilerin ise genellikle erkeklerden oluştuğu (%71.4) ve yaş ortalamalarının ise 53 olduğu görülmüştür. Wojciechowska ve arkadaşları (2021), iş yerindeki posttravmatik stres belirtilerinin özellikle iş yeri stresi ve aleksitimi ile pozitif yönde anlamlı ilişki içerisinde olduğunu, travmatik yaşantılar artıkça aleksitimi belirtilerinin de arttığını tespit etmişlerdir.

Batsi ve Karamanis (2019), kamu sektöründe mobbing davranışın yüksek derecede uygulandığını tespit etmişler ve kadınların (%58) erkeklere (%33.8) oranla daha fazla mobbing davranışına maruz kaldıklarını tespit etmişlerdir.

Bu araştırmanın amacı, kamu ve özel sektör çalışanlarının çeşitli demografik değişkenlerine bakılarak işyeri zorbalığı ve aleksitimi düzeylerinin incelenmesidir. Bu araştırmanın problemi; "Kamu ve özel sektörde çalışan bireylerin çeşitli demografik değişkenlere göre işyeri zorbalığı ve aleksitimi puanlarında anlamlı bir farklılık var mıdır, varsa nelerdir?"

Alt problemler: yukarıda bahsi geçen temel probleme dayalı olarak şu alt problemlere cevap aranmıştır:

1. Çalışanların demografik değişkenlerine göre İşyeri Zorbalığı, aleksitimi puanları ve alt ölçekleri arasında manidar bir farklılık var mıdır?

2. Çalışanların İşyeri Zorbalığı ve Aleksitimi puanları arasında manidar bir ilişki var mıdır?

1. KURAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI

1.1. Mobbing'in Tanımı

“Mobbing”, çalışma yaşamındaki şiddetin hızla derecesini arttırdığı bir türüdür. İş ortamında saldırgan bir bireyin işini yapabilecek olan bir çalışana ya da gruba, çalışma hayatını zorlaştıracak düzeyde ve sıklıkta sergilenen kötü davranışları kapsar.

Bu davranışlar; kin gütmek, acımasız ve zalimce davranmak, aşağılayıcı ve kasıtlı kötü niyetli davranmak, bağırarak, kendi doğrularında ısrarcı olmak, güvensizliğe bağlı yetki vermemek, eleştirmek gibi saldırı amaçlı davranışları içermektedir (Aksoy, 2018).

İlk olarak 1960 yılında hayvan davranışlarını inceleyen Konrad Lorenz tarafından, küçük hayvan gruplarının büyük bir hayvana karşı toplu bir biçimde atağa geçmek biçiminde kullanılmıştır. Türkçede “mobbing” kavramının araştırmacılar tarafından, duygusal taciz, psikolojik terör ya da işyerinde yıldırma gibi adlandırıldığı görülmektedir. Mobbing, çalışanlara uygulanan duygusal ve psikolojik şiddeti ifade etmektedir. Bu şiddetin sonucunda da birey psikolojik veya fiziksel semptomlar gösterebilmektedir (Yardımcı, 2018). Mobbing kavramının literatüre girmesinin ardından birçok araştırmacı bu kavramla ilgili çeşitli tanımlamalarda bulunmuşlardır. Brodsky (1976), taciz terimini kullanarak, bir kişinin diğerini yıpratmak, hayal kırıklığı yaşatarak karşısındakinden bir karşılık görmek adına yapılan ısrarlı ve sürekli devam ettirilen, daha çok bireyi kışkırtmak, baskılamak ve rahatsızlık vermeyi içeren davranışlar olarak tanımlanmıştır (akt. Enarsen, 2000). 1989 yılında Matthiesen ve arkadaşları bezdirici (Mobbing) terimini kullanarak, bir ya da birden fazla bireyin çalışma grubu içerisinde bir ya da daha fazla kişiyi hedefine alarak tekrarlayıcı olumsuz tepkiler ve davranışlar sergilenmesi olarak ifade etmiştir. Adams (1992) ise, Zorbalık (bulluying) terimini kullanarak, kamu ya da özel sektörde bulunan bir bireyi küçük düşürücü, bireyin özgüvenini kırılmasına neden olan eylemlerin yapılmasıdır şeklinde ifade etmiştir. Sonuçta çalışmaların ve tanımların ortak noktaları, mobbing'e maruz kalan bireylerin etkilenmelerine neden olan davranışların sonucunda, mağdur olan bireylerin ne derece zarar gördükleri, mağdur bireye yapılan davranışın/davranışların sürekli, bilinçli ve sistematik biçimde devam etmesidir (Akt. Vartia-Vaananen, 2003).

Leymanna, (1990) göre yaklaşık her gün en az 6 ay devam eden durumların mobbing olarak kabul edilebileceğini bunun sonucunda ise, psikik, psikosomatik ve sosyal izolasyonla sonuçlanması şeklinde tanımlanmıştır. Bir bireyin mobbinge maruz kaldığını saptamak için yaklaşık 15 ay, kalıcı be bazen de ağır sonuçların ortaya çıkması içinde 29-46 ay geçmesi gerektiği saptanmıştır (Hilal ve diğ., 2015).

1.2. Mobbing Davranışları

Çalışma yaşamında uygulanan şiddet çok geniş bir konu olarak ele alınmalıdır. Bu davranışları geniş aralıkta, sıklıkla devam eden davranışlar olarak görülebilmektedir. Heinz Leymann 1990 yılında psikolojik terör kavramını ortaya koyarak, çalışma hayatında bu tarz davranışlara maruz kalanların tespit edilebilmesi için “Leymann

Psikolojik Terör Ölçeği”ni geliştirmiştir. Kendisi çalışmaları sonucunda mobbing davranışını 5 gruba ayırmıştır. Bunlar;

1. Kendini göstermesini ve iletişim oluşumunu engellemek
2. Sosyal ilişkilere saldırılar
3. Sosyal imaja saldırı
4. Bireyin yaşam kalitesi ve mesleki konumuna yönelik saldırılar
5. Kişinin sağlığını doğrudan etkileyecek saldırılardır.

İş ortamları dikkate alındığında mobbing Hiyerarşik (dikey) veya Fonksiyonel (yatay) olarak uygulanan mobbing iki türde sınıflandırılmaktadır. Hiyerarşik mobbing de örgüt içerisinde ast-üst ilişkileri bulunmaktadır. Bu türde, ast-üstüne ya da üst düzey bireyin asta güç ve otoritesine dayanarak mobbing uygulamaktadır. Fonksiyonel mobbing türünde ise, eşit statülere sahip olan çalışanların çıkar, kıskançlık ya da yükselme gibi nedenlere bağlı olarak mobbing uygulamasıdır (Yılmaz, 2020).

1.3. Alaksitimi ve Mobbing ile İlişkisi

Youg (1982), duyguların bireyin iç dünyasını harekete geçiren çeşitli bedensel, davranışsal ve zihinsel süreçleri içinde barındıran bir süreç olarak açıklamıştır. Duyguların tanımlanmasında bazı düşünürlerin böyle bir tanım yapmanın mümkün olmadığını, bunun için duyguların bileşenlerinin belirlenmesi gerektiğine vurgu yapmaktadır (Izard, 1993). Duygular Lazarus (1991) tarafından 4 kategoride gruplandırılmıştır. Bunlar: (1) zararlardan meydana gelen, (2) faydalardan meydana gelen, (3) sınırda bulunan duygular ve (4) duygu olmayanlar. Duygu, çok çeşitli bileşenleri içeren karmaşık bir süreç olduğundan tanımlaması ve sınıflandırması güçtür. Birey çok kısa zaman dilimlerinde çok farklı duyguları bir arada yaşayabilmektedir.

Duygular, bireyin doğaya ve topluma uyum sağlamasıyla birlikte hayatta kalma ihtimallerini de aynı zamanda arttırmaktadır. Genel olarak duygu, düşünce ve davranışlar birbirleri ile ilişkili, dil ve bilinçle bir bütün olarak kabul edilebilir (Koçak, 2002). Duygusal zekânın temel becerilerinden birinin de duyguların farkına varabilmek ve onları tanıma becerisi olduğu kabul edilmektedir. Aleksitimi başlarda her ne kadarda psikosomatik durum değerlendirmesi için ortaya atılmış bir kavram olsa da, günümüzde diğer ruhsal sorunlar ve hatta sağlıklı bireylerde de rastlanılabileceği kabul edilmiştir. Bu nedene bağlı olarak aleksitiminin bir hastalık olarak kabul görmekten çok, bir kişilik özelliği ya da yetersizlik olduğu görüşü yaygındır.

Mobbinge maruz kalmanın bireylerin yaşamında çok çeşitli psikolojik sonuçlara neden olabileceği bilinmektedir. Bunlar arasında psikosomatik şikâyetler, düşmanlık hissi, sinirlilik, sosyal ilişkilerden kaçınma gibi semptomlar görülmektedir. Bu semptomlara ek olarak korku hissini artırması, maruz kalınan şiddetin uzaması durumunda bireydeki zaman ve mekân olgusunu kaybederek ‘psikolojik donma’ yaşanabilmektedir. Bu nedenle mobbing ve aleksitimi belirtilerinin birbiri ile örtüştüğü düşünülmektedir. Mobbing ve aleksitimi semptomlarını bir arada dikkate aldığımız zaman aralarında bir ilişkinin varlığını ispatlayacak bir çalışma bulunmamaktadır. Ancak literatürde zorbalıkla aleksitimi ilişkisi araştırıldığında, birbiri ile ilişkili oldukları görülmektedir (Feyzioğlu ve diğ., 2020).

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmanın yöntemi, betimsel yöntemlerden nicel türde bir araştırmadır. Nicel araştırma desenlerinden nedensel karşılaştırma modeli kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan nedensel karşılaştırma modeli, var olan mevcut bir durum ya da olası olayın nedenleri ile bu nedenlere etki eden değişkenleri ya da sonuçlarını belirlemeye yönelik iki ya da daha fazla grubun bazı değişkenler açısından incelenmesidir (Cohen ve Manion,1994; Büyüköztürk ve diğ., 2008). Betimsel bir araştırma modelinde olayın olduğu gibi araştırılması hedeflenmektedir. İncelenen olay, olgu ve durumlar ayrıntılı bir şekilde araştırılarak daha önceki durumlar ve olaylar ile ilişkisi incelenerek bunların neler olduğu betimlenmeye çalışılmaktadır. Nicel araştırmalar ise sayısal verilerin toplanarak, analiz edildiği ve yargıya varıldığı; deney, gözlem, belgeleme, araştırma ve soruşturma ile yapılan bir tekniktir (Akarsu, 2019). Bu araştırma modeline bağlı olarak, çalışmada nicel veriler toplanarak kamu ve özel sektörde çalışan bireylerin zorbalığa maruz kalma sıklığının ve aleksitimik özelliklerle ilişkisinin değerlendirilmesi yapılmıştır.

2.2. Örneklem

Araştırmanın evreni KKTC’de Lefkoşa il sınırları içinde özel ve devlet kurumlarında çalışanları kapsamaktadır. Veriler kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Kolayda örnekleme, toplanması hedeflenen verilerin ana kütle içerisinde en hızlıca ve ekonomik şekilde toplanmasına olanak sağlamaktadır (Malhotra, 2004; Aaker ve diğ., 2007; Benoot ve diğ. 2016). Kurtuluş ve diğerleri (2012) Türkiye genelinde yapılmakta olan çalışmaların yaklaşık %93’ünün kolayda örnekleme yöntemi ile yapıldığını belirtmektedir. Diğer yandan Kinnear ve Taylor (1996) ise, bu yöntemin araştırmalarda kullanım oranının %53 olduğunu tespit etmişlerdir (Akt. Haşiloğlu ve diğerleri, 2014).

Araştırmada toplam 151 kişiye ulaşılmıştır, ancak araştırmanında kullanılan anket sorularının büyük bir kısmını doldurmayıp eksik bırakan 8 kişinin elenmesi sonucunda 143 kişi üzerinden analizler yürütülmüştür.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Değişkenlere Göre Frekans Dağılımı Ve Yüzdeler Dökümleri

		n(%)
Cinsiyet	Kadın	92 (%64,3)
	Erkek	51 (%35,7)
Medeni Durum	Evli	96 (%67,1)
	Bekâr	38(%26,6)
	Dul	9(%6,3)
Kurum	Özel	65(%45,5)
	Devlet	78(%54,4)

Örneklem grubunun, yaş ortalaması 37.41 olarak belirlenirken, bunların 92’si kadın (%64.3), 51’i erkektir (%35.7). Araştırmanın örneklemini oluşturan bireylerin 65’i özel

sektörde (%45.5), 78'i Devlet (%54.5) çalışandır. Grupların örneklemin geneli açısından frekans dağılımları ve yüzdelik dökümleri alınmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

İşyeri zorbalığı Ölçeği: Çalışanların işyerinde maruz kaldıkları zorbalığın ölçülebilmesi amacıyla, Aydın ve Öcel'in (2009) güvenilirlik ve geçerlik çalışmasını gerçekleştirdiği orijinali, Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen 'Negative Act Questionnaire – R' ölçeğinin Türkçe formu olan 'İşyeri Zorbalığı' ölçeği uygulanmıştır. İşyeri zorbalığı Ölçeğinin Cronbach alfa katsayısı .88 olarak tespit edilirken, test-tekrar test güvenilirlik katsayısı .80 bulunmuştur. Ölçekteki ilk 11 ve ikinci 11 madde ile tek ve çift numaralı maddeler arasında iki farklı şekilde hesaplanan iki yarım güvenilirlik katsayıları .83 ve .82 olarak belirlenmiştir.

Toronto Aleksitimi Ölçeği: Çalışmaya katılan bireylerin Aleksitimi düzeylerinin değerlendirilebilmesi amacıyla, Güleç ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen 'Toronto Aleksitimi Ölçeği' uygulanmıştır. Orijinal formu Bagby ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olan 20 maddelik 'Toronto Alexithymia Scale' Türkçe uyarlamasında ölçeğin orijinalindeki 3 faktör örüntüsünün karşılandığı görülmüştür. Ölçeğin tüm maddelerinin Cronbach alfa katsayısı .78 olarak tespit edilirken, üç alt boyutunda sırasıyla; birinci faktör .80, ikinci faktör .57 ve üçüncü faktöründe .63 olduğu belirlenmiştir.

Demografik Bilgi Forumu: Katılımcıların demografik değişkenlerine göre incelenebilmesi için katılımcılara, cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları ve kurum türlerine ilişkin kişisel bilgi formu uygulanmıştır.

3. ANALİZ VE BULGULAR

Analiz yapılmadan önce Shapiro-Wilk normallik testi yapılmış test sonucunda grubun normal dağılmadığı görülmüştür. Araştırmanın temel problem cümlesine ve buna bağlı olan alt problemleri kapsayan "Çalışanların kurum türlerine göre "işyeri zorbalığı" puanları arasında manidar bir farklılık var mıdır?" sorusunun cevabı aranmıştır.

Tablo 2. Çalışanların Kurum Türlerine İle İşyeri Zorbalığı Puanlarının Karşılaştırması

	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Özel	65	71,35	4637,5	2492,5	,863
Devlet	78	72,54	5658,5		

*p<0,05

Buna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olup olmadığı ilişkisiz ölçümler için Mann Whithney U-Testi hesaplama yöntemiyle değerlendirilmiş ve analiz sonucunda, çalışanların kurum türlerine göre İşyeri zorbalığı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı gözlemlenmiştir (U=2492,5, p=0,863, p>0,05).

Tablo 3. Çalışanların Kurum Türleri İle Aleksitimi Puanlarının ve Aleksitimi Alt Ölçeği Dışa Dönük Düşünme Puanlarının Karşılaştırması

		N	X	S	sd	t	p
Aleksitimi Toplam puan	Özel	65	45,06	7,99	141	1,148	,253
	Devlet	78	43,60	7,19			
Dışa dönük düşünme	Özel	65	22,06	3,88	141	,566	,572
	Devlet	78	21,70	3,63			

*p<0,05

Benzer bir biçimde, Çalışanların Kurum Türleri İle Aleksitimi Puanlarının ve Aleksitimi Alt Ölçeği Dışa Dönük Düşünme Puanlarının Karşılaştırması sonucunda, kurum türlerine göre Aleksitimi puanları ilişkisiz örneklem T-Testi sonuçlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır (t=1,148, p= 0,253, p>0,05).

Tablo 4. Çalışanların Kurum Türlerine Göre Aleksitimi Alt Ölçekleri Duyguları İfade Etmede Güçlük ve Duyguları Tanımda Güçlük Puanlarının Karşılaştırması

	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Duygularını İfade Etmede Güçlük	Özel	65	73,62	4785,5	2429,5	,667
	Devlet	78	70,65	5510,5		
Duygularını Tanımda Güçlük	Özel	65	76,59	4978,5	2236,5	,224
	Devlet	78	68,17	5378,5		

*p<0,05

Araştırmanın birinci alt problem kapsamında olan “Çalışanların kurum türlerine göre “aleksitimi” puanları arasında manidar bir farklılık var mıdır?” sorusuna yanıt aranmış ve aleksitimi alt ölçekleri incelenmiştir. Buna göre, çalışanların kurum türlerine göre “Duyguları Tanımda Güçlük” (U= 2236,5, p=0,224, p>0,05), “Duyguları İfade Etmede Güçlük” (U= 2429,5, p= 0,667, p>0,05) ve “Dışa Dönük Düşünce” (T=0,566, p=0,572, p>0,05) alt ölçekleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 5. Çalışanların Kurum Türleri İle Eğitim Gruplarının Aleksitimi Alt Ölçeklerine Göre Karşılaştırması

	Grup		N	X	S	sd	t	p
Dışa Dönük Düşünme	Özel	İlkokul, ortaokul ve lise	22	23,09	9,09	29,63	-,495	,624
		Üniversite ve üzeri	20	24,15	4,05			
	Devlet	İlkokul, ortaokul ve lise	16	18,75	10,34	18,103	-2,102	,050
		Üniversite ve üzeri	69	24,45	6,78			
Duygularını İfade Etmede Güçlük	Özel	İlkokul, ortaokul ve lise	23	12,91	5,28	41	,455	,651
		Üniversite ve üzeri	20	12,30	3,09			
	Devlet	İlkokul, ortaokul ve lise	16	10,56	4,93	83	-1,20	,234
		Üniversite ve üzeri	69	11,86	3,66			

Duyularını Tanımada Güçlük	Özel	İlkokul, ortaokul ve lise	23	12,52	6,34	41	-,234	,816
		Üniversite ve üzeri	20	12,90	6,69			
	Devlet	İlkokul, ortaokul ve lise	16	11,31	5,66	83	,039	,969
		Üniversite ve üzeri	69	11,26	4,56			

*p<0,05

Araştırmada çalışanların kurum türleri ile eğitim gruplarının arasında aleksitimi alt ölçek puanları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (T=-2,102, p=0,050, p>0,05). Buna göre devlet ve özel sektör çalışanları karşılaştırıldığında, örnekleme yer alan devlet çalışanları arasında üniversite ve üzeri eğitim almış katılımcıların aleksitimi alt ölçeklerinden biri olan “dışa dönük düşünme” puanlarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (x=24,45).

Tablo 6. Çalışanların Cinsiyetlerine Göre İşyeri Zorbalığı Puanlarının Karşılaştırması

	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Kadın	92	66,21	6091,5	1813,5	,025
Erkek	51	82,44	4204,5		

*p<0,05

Araştırmanın alt problemleri için uygulanan ilişkisiz ölçümler için Mann Whithney U-Testi sonuçları istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğunu göstermektedir (U=1813, p=0,025, p<0,05). Buna göre örnekleme yer alan erkeklerin kadınlardan daha sık işyeri zorbalığına maruz kaldığı gözlemlenmiştir.

Tablo 7. Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Aleksitimi Alt Ölçekliği Duyularını Tanımada Güçlük Puanlarının Karşılaştırması

	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Kadın	92	66,07	6078,0	1800,0	,021
Erkek	51	82,71	4218,0		

*p<0,05

Cinsiyet değişkeni ile yapılan aleksitimi alt ölçekleri puanları karşılaştırılmasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu tespit edilmiştir (U=1800,0, p=0,021, p<0,05). Buna göre örnekleme yer alan erkeklerin kadınlara göre duyularını tanımada güçlüklerinin olduğu belirlenmiştir.

Tablo 8. Çalışanların Medeni Durumlarına Göre İşyeri Zorbalığı Puanlarının Karşılaştırması

	N	Sıra Ort.	sd	x ²	p
Evli	96	65,89	2	6,541	,038
Bekâr	38	83,32			
Dul	9	89,44			

*p<0,05

Araştırmanın alt problemlerinden biri olan “Çalışanların medeni durumları ile “işyeri zorbalığı” puanları arasında manidar bir farklılık var mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır. Değişkenler karşılaştırıldığı zaman aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu gözlemlenmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda dul olan katılımcıların evli ve bekâr olanlara göre daha sık işyeri zorbalığına maruz kaldıkları, gruplar içinde en az evli katılımcıların işyeri zorbalığına maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Tablo 9. Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Aleksitimi Puanlarının Karşılaştırması

	N	x-	SS	sd	F	p
Evli	96	43,15	7,27	2	3,528	,032
Bekâr	38	46,13	7,99	140		
Dul	9	48,22	6,81	142		

*p<0,05

Katılımcıların alekstimi düzeyleri ile medeni durumları arasındaki farklılık ilişkisiz örneklem için tek faktörlü Varyans Analizi (Anova) ile analiz edilmiş ve bulgular aralarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğunu tespit edilmiştir (p= 0,032, p<0,05). Buna göre, farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit edilebilmesi için uygulanan çoklu karşılaştırma Fisher LSD testi sonuçlarına göre evli ve bekâr katılımcılar arasında bir fark bulunurken, bekârların evli olanlara oranla alekstimi puan ortalamaları düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 10. Çalışanların Yaşlarına Göre Alekstimi Puanlarının Karşılaştırması

	N	x-	SS	sd	F	p
18 – 28 yaş	22	48,54	7,15	3	3,376	,020
29 – 39 yaş	66	43,86	7,16	139		
40 – 50 yaş	45	42,55	1,18	142		
51 ve üzeri	10	45,20	6,67			

*p<0,05

Araştırmada “Çalışanların yaşlarına göre “alekstimi” puanları arasında manidar bir farklılık var mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır. Değişkenlerin karşılaştırması için uygulanan ilişkisiz örneklem için tek faktörlü varyans analizi (anova) sonuçları, katılımcıların alekstimi puanları ile yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu göstermektedir. Gruplar arasındaki farklılığın tespit edilmesi için uygulanan çoklu karşılaştırma Tukey testi, 18 – 28 yaş ile 40- 50 yaş arasında anlamlı bir farklılık bulunduğuna işaret etmektedir. Buna göre, 40-50 yaş arasında olanların alekstimi puan ortalamasının 18 -28 yaş aralığına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 11. Çalışanların Yaşlarına Göre İşyeri Zorbalığı Puanlarının Karşılaştırması

	N	Sıra Ort.	sd	x ²	p
18 – 28 yaş	22	80,18	3	2,485	0,478
29 – 39 yaş	66	73,33			
40 – 50 yaş	45	64,79			
51 ve üzeri	10	77,70			

*p<0,05

Araştırmada katılımcıların yaşları ile İşyeri zorbalığı arasındaki farka Kuruskal Wallis ile bakıldığında elde edilen sonuçlar aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığını göstermektedir ($p=0,478$, $p<0,05$).

Tablo 12. Çalışanların Aleksitimi ve Zorbalık Puanlarının Arasındaki İlişki

		Zorbalık Toplam	Aleksitimi Toplam	Duyguları İfade Etmekte Güçlük	Duyguları Tanımda Güçlük	Dışa Dönük Düşünme
Zorbalık Toplam	Pearson Correlation	1				
	Sig. (2-tailed)					
	N					
Aleksitimi Toplam	Pearson Correlation	,267**	1			
	Sig. (2-tailed)	,001				
	N	143	143			
Duyguları İfade Etmekte Güçlük	Pearson Correlation	,251**	,733**	1		
	Sig. (2-tailed)	,002	,000			
	N	143	143	143		
Duyguları Tanımda Güçlük	Pearson Correlation	,209*	,767**	,486**	1	
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,000		
	N	143	143	143	143	
Dışa Dönük Düşünme	Pearson Correlation	,094	,548**	,085	,033	1
	Sig. (2-tailed)	,266	,000	,312	,695	
	N	143	143	143	143	143

* $p<0,05$

Son olarak, Çalışanların “Çalışanların “işyeri zorbalığı”, “aleksitimi” ve “aleksitimi” alt ölçeklerinden “duygularını ifade etmede güçlük, duygularını tanımda güçlük, dışa dönük düşünme” ile aralarında manidar bir ilişki var mıdır?” sorusu araştırılmıştır. Buna göre çalışmadaki aleksitimi toplam puanları ile zorbalık toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir ($p=0,001$). Pearson korelasyon analizine göre değişkenler arasındaki ilişki düşük düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki göstermektedir($r=0,267$). Sonuç olarak katılımcıların aleksitimi puanları arttıkça zorbalığa maruz kalma sıklığının nispeten arttığı söylenebilir.

Katılımcıların işyeri zorbalığı puanları ile duyguları ifade etmekte güçlük arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p=0,002$, $p<0,05$). Bu ilişkinin düşük düzeyde, pozitif yönde olduğu gözlemlenmektedir($r=0,251$). Buna göre, Zorbalık arttıkça bireylerin duyguları ifade etmede yaşadıkları güçlük nispeten artmaktadır.

Katılımcıların işyeri zorbalık puanları ile duyguları tanımda güçlük arasındaki istatistiksel ilişkiye bakıldığı zaman anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir($p=0,012$). Bu ilişkinin pozitif yönde, düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Buna göre, katılımcıların işyeri zorbalığı puan ortalamaları arttıkça duygularına tanımda yaşadıkları güçlük nispeten artmaktadır.

Katılımcıların aleksitimi puanları ile duyguları ifade etme ($p=0,000$) ve duyguları tanımda güçlük ($p=0,000$) arasındaki ilişkiye bakıldığı zaman istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği gözlemlenmektedir. Her iki aleksitimi alt ölçeğinin de aleksitimi puan ortalamaları ile arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($r=0,733$, $r=0,767$). Buna göre, katılımcıların aleksitimi puan ortalamaları

artıkça duyguları ifade etmede ve duyguları tanımada yaşadıkları güçlük artmaktadır. Ayrıca aleksitimi alt ölçeklerinden olan dışa dönük düşünme ve katılımcıların aleksitimi puanları arasında istatistiksel olarak bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p=0,000$). Bu ilişkinin orta düzeyde ve pozitif yönde olduğu gözlemlenmiştir ($r=0,548$). Bu bağlamda, katılımcıların aleksitimi puanları arttıkça dışa dönük düşünmenin de arttığı görülmektedir.

Son olarak, Aleksitimi alt ölçeklerinden duyguları ifade etmede güçlük ile duyguları tanımada güçlük arasındaki ilişkinin orta düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($p=0,00$, $r=0,486$). Buna göre duyguları ifade etmede güçlük arttıkça duyguları tanımadaki güçlükte artmakta olduğu saptanmıştır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

İş yerlerinde uygulanan Mobbing davranışı, insana yönelik yapılan çok ciddi bir tehdit olarak görülmektedir. Çalışma hayatında hemen her meslek grubunda her kurumda görülebilen mobbing davranışı, çalışanların işlerini kaybetmemek ya da toplum içinde utanç verici bir duruma düşmemek adına çoğu kez gizledikleri, fiziksel şiddetten daha az ön plana çıkmasına rağmen psikolojik olarak bireyin hayatını olumsuz yönde önemli derecede etkileyebilmektedir. Söz edilen olumsuz etkilerin nedenlerini, bu davranışın ortaya çıkış sebepleri gibi konularda son dönemlerde mobbing davranışı kapsayan birçok çalışma yapılmaktadır.

Çalışmanın sonuçlarına göre, örnekleme oluşturan KKTC, Lefkoşa il sınırları içinde kamu ve özel sektörde çalışanların İşyeri zorbalığına son 6 ay içinde maruz kaldığını bildirdiklerini göstermektedir. Ancak çalışmada kurum türlerine göre anlamlı bir fark tespit edilemese de, Türkiye'de 2005 yılında gerçekleştirilen Avrupa çalışma koşulları anketi sonuçlarına göre kamu sektöründe çalışanların özel sektörde çalışanlara oranla daha fazla mobbing'e maruz kaldığı yönündedir (İzmir ve Fazlıoğlu, 2010). Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetinde Bankacılar üzerinde yapılan başka bir çalışmada, özel ve kamu çalışanlarının mobbing'e maruz kalmaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır (Çağlar ve diğ., 2017). Çalışmamızın bulgularına benzer olarak, İbicioğlu ve arkadaşlarının 2009 yılında kamu sektörü üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada yıldırma davranışlarına rastlanmadığını bildirmektedir. İşyerinde zorbalığa maruz kalmanın bazı demografik değişkenlerden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Bu çalışmada, cinsiyete yönelik işyeri zorbalığı bulguları literatürdeki genel yargının aksini göstermektedir. Türkiye'de yapılan çalışmalar kadınların farklı meslek gruplarından olmalarına rağmen erkeklerden daha fazla zorbalığa maruz kaldıkları yönündedir (Meclis Araştırması Komisyonu Raporu, 2013; Ekiz, 2010; Tınaz, 2006). Ancak bu çalışmanın örnekleminde erkeklerin kadınlara oranla daha fazla zorbalığa maruz kaldığını bildirdiği görülmektedir. Kamu çalışanları üzerinde yürütülen başka bir çalışmada, kadınların erkeklere göre daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıkları tespit edilmiştir (Özerbaş ve Kavut, 2022) International Crime (Victim) Survey'den elde edilen sonuçların Fransa başta olmak üzere, İskoçya, İsviçre, Polonya, Çek Cumhuriyeti ve Güney Afrika gibi bazı ülkelerde erkek mağdurların daha fazla olduğunu göstermektedir (Akt. Tınaz, 2006). Çalışmada katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında, Kışın 2015'te yaptığı çalışmasında, bekâr olanların evlilere göre daha fazla mobbing davranışlarına maruz kaldığı bulguları ile benzerlik göstermektedir (Kış, 2015). Bu araştırmaya katılan bireylerin mobbing'e maruz kalmaları ile yaş grupları

arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. 2021 yılında kamu sektöründe çalışanların mağduriyetlerini belirlemeye yönelik yürütülen bir çalışma bulgularına göre, 20-39 yaş grubunda yer alanların, 40 yaş ve üzerindeki çalışanlar diğer yaş gruplarına göre daha fazla duygusal tacize maruz kaldıklarını belirtmişlerdir (Özerbaş ve Kavut, 2022).

Bu çalışmada İşyeri zorbalığı değerlendirilirken, bireylerin aleksitimik özelliklerinin de zorbalığa maruz kalmakla ilişki olabileceği düşünülmüştür. Öncelikle aleksitimik özelliklerin demografik değişkenlere göre ilişkisine bakıldığında, erkeklerin kadınlara göre aleksitimi alt ölçeklerinden duyguları tanımada daha fazla güçlük yaşadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde Kokkonen ve arkadaşlarının 2001'de 5,993 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, sosyo demografik özellikler incelendiğinde erkeklerin, kadınlara oranla daha aleksitimik olduğunu tespit etmişlerdir (Koçak, 2001). Bu çalışmanın bulgularında elde edildiği gibi literatürde cinsiyetle ilgili benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir (Aino ve diğerleri, 2006). Tatar ve Çamkerten'in 2019 yılında yayınlanmış oldukları çalışmalarında cinsiyet değişkeni dikkate alındığında, aleksitimi ile cinsiyetler arası farklılıkların olduğuna vurgu yapılmıştır. Bunlara ek olarak demografik özellikler açısından aleksitimi ile yaş arasındaki ilişki dikkate alındığında, literatürde yaşla birlikte aleksitimik özelliklerin arttığı yönünde bulgulara rastlanmaktadır. Bu çalışmadaki bulgulara göre 18-28 yaş aralığının 40-50 yaş aralığında olanlara oranla daha fazla aleksitimik özelliklere sahip olduğu tespit edilmiştir (Hintistan, 2012). Yine çalışanlardan bekâr olanların daha fazla aleksitimik özelliklere sahip olduğu görülmüştür.

Şaşıoğlu ve arkadaşlarının (2013) tanımlarına bakıldığında, Aleksitiminin normal popülasyonda kendi gösteren bir kişilik özelliği olduğu yönündedir. Avcı ve Kaya (2010) Mobbing kavramı ile kişilik özellikleri üzerinde yaptığı çalışmalarında, bu davranışa maruz kalmanın kişilik özellikleri ile yakından ilişkili olabileceği sonuçlarını göstermektedir. Bu çalışmada da, elde edilen bulgular çalışanların İşyerinde zorbalığa maruz kalmaları ile aleksitimik özellikleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu yönündedir.

Sonuç olarak bu çalışmadan elde edilen bulgular, mobbinge ilişkin yapılan çalışmalara katkı sağlayacak sonuçları göstermektedir. mobbing davranışının önlenmesi ve gerekli tedbirlerin alınabilmesi bakımından önemli olduğu düşünülmektedir. Çalışma grubunun daha geniş bir örneklem üzerinde uygulanması anketlerin yanı sıra gözlem ve mülakatlarda faydalanılması mağdurların kendilerini daha fazla açmasına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Aaker, D.A., Kumar,V. & Day, G.S., (2007). *Marketing Research*, 9. Edition, John Wiley & Sons, Danvers.
- Acar, A.,B., DüNDAR,G. (2008). “İşyerinde Psikolojik Yıldıma (Mobbing) Maruz Kalma sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2):111-120.
- Akarsu, B., (2019). *Bilimsel Araştırma Tasarımı Nicel, Nitel ve Karma Araştırma Yaklaşımları*. Cinius Yayınları, 1. Baskı, İstanbul.
- Aksoy, F., (2018). *Psikolojik Şiddet'in (Mobbing) Sağlık Çalışanlarına Etkisi*. Marmara Üniversitesi, Doktora Tezi.
- Aslan, S.H., Alparıslan, Z.N. (2001). “Bir Grup Üniversite Öğrencisinde Cinsiyet Rollerine Göre Aleksitimik Özelliklerin İncelenmesi”. *Psikiyatri Psikoloji Psikofarmakoloji Dergisi*, 9(1), 49-56.
- Avcı, U., Kaya, U. (2013). “Yıldıma Algısı ve Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 68:2.
- Aydın, O., Öcel, H. (2009). “İşyeri Zorbalığı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”. *Türk Psikoloji Yazıları*, 12(24), 94-103.
- Batıgün D., A., Büyükşahin A. (2008). “Aleksitimi: Psikolojik Belirtiler ve Bağlanma Stilleri”. *Klinik Psikiyatri*, 11:105-114.
- Batsi, C., & Karamanis, K. (2019). “Mobbing at Work: Experiences in the Greek Public Sector”. *Management Research & Practice*, 11(4).
- Benoot, C., Hannes, K., & Bilsen, J. (2016). “The Use of Purposeful Sampling in a Qualitative Evidence Synthesis: A Worked Example on Sexual Adjustment to a Cancer Trajectory”. *BMC Medical Research Methodology*, 16(1), 1-12.
- Beyhan, F. (2019). *Psikolojik Tacize Maruz Kalma Açısından İş Yerindeki Risk Grupları: Mali Denetim Firmalarında Çalışanlara İlişkin Bir Araştırma*. T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Bülbül Özyaydın, P., Ünal, E., Bozkurt, T., Korkmaz, M. Yücel, A.S. (2013). “Sağlık Çalışanlarında Mobbing: Kamu ve Özel Sağlık Kurum Çalışanlarının Karşılaştırmalı Türkiye Örneği”. *Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlığı ve Tıp Bilimleri Dergisi*, 7(3).
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. , Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. , Demirel, F.(2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. (1. Baskı). Ankara: Pegem Akademi
- Çağlar, D., Tözün, G., Karay, M. (2017). Mobbing Behaviors in Public and Private Banking Sector: A Case Study in Northern Cyprus. *International Journal of Economic Perspectives*. 11(2): 74-86.
- Chappell, D. Di Martino, V., (2006). *Violence at Work*. International Labour Organization, Third edition, Geneva

- Cohen, L., Manion, L.(1994). *Research Methods In Education* (Fourth Edition), Routledge.
- Dikmetaş, E., Top, M., Ergin, G. (2011). “Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi”. *Türk Psikiyatri Dergisi*.
- Doğan, H., Doğan İ. (2009). “The Relationship Between Mobbing and Job Satisfaction: An Exploratory Study”. *International Symposium on Sustainable Development*. Haziran, 9-10.
- Dündar, G., Acar, A. (2008). “İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Monning) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 111-120.
- Ege, H., (2010). “Different Typologies of Workplace Conflict and Their Connections with Post Traumatic Embitterment Disorder (PTED)”. *Health*. 2(3):234–6.
- Einarsen, S. (2000). “Harassment and Bullying at Work: A Review of The Scandinavian Approach”. *Agression and Violent Behavior*, 5(4):379-401.
- Güleç, H., Köse, S., Yazici, M., Çıtak, S., (2009). “The Turkish Version of the 20- Item Toronto Alexithymia Scale (TAS-20): Reliability, Validity, and Factorial Structure”. *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni*, 19(3), 214-220.
- Güven, A., Kaplan, Ç., Acungil, Y. (2018). “Türkiyede Özel ve Kamu Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenlerin Mobbing Algısı”. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 10(18): 43-58.
- Haşoğlu, S., B., Baran, T., Aydın, O.(2014). “Pazarlama Araştırmalarındaki Potansiyel Problemlere Yönelik Bir Araştırma: Kolayda Örneklem ve Sıklık İfadeli Ölçek Maddeleri”. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*. 2(1): 19-28.
- Hilal, Ö., Dereli, E.E., İpek, N., Müdüroğlu, A., Faikoğlu, R. (2015). “Mobbing (Psikolojik Yıldırma), Örgüt Üzerindeki Etkileri ve Çözüm Önerileri”. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 2(1):27-33.
- Izard, C. E., Libero, D. Z., Putnam, P., Haynes, O. C. M. (1993). “Stability of Emotion Experiences and Their Relations to Traits of Personality”. *J. Pers. Soc. Psychol.* 64, 847-860.
- İzmir, G., Fazlıoğlu, A. (2010). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*. Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu.
- Karacaoğlu, K. Reyhanoğlu, M. (2006). “İşyerinde Yıldırma KKTC’deki Sağlık Sektöründe Çalışanlara Yönelik Bir Araştırma”. *14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Erzurum 171-179.
- Koçak, R. (2002). “Aleksitimi: Kuramsal Çerçeve Tedavi Yaklaşımları ve İlgili Araştırmalar”. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1-2):183-212.
- Kurtuluş, K. (2004). *Pazarlama Araştırmaları*, 7. Baskı, Literatür Yayıncılık, İstanbul.

- Lazarus, R.S. (1991). "Cognition and Motivation in Emotion". *American Psychologist*, 46(4):352-367.
- Leymann, H., (1990). "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces". *Violence and Victims*, 5(2), 119-126. doi: 10.1037/0022-3514.64.5.847
- Malhotra, N. K. (2004). *Marketing Research an Applied Orientation*, 4. Edition, Pearsonu Prentice Hall, New Jersey.
- Maran, D. A., Bernardelli, S., & Varetto, A. (2018). "Mobbing (Bullying at Work) in Italy: Characteristics of Successful Court Cases". *Journal of Injury and Violence Research*, 10(1), 17.
- Mattila, A.K., Salminen, J.K., Nummi T., Joukamaa, M.(2006). "Age is Strongly Associated with Alexithymia in the General Population". *Journal of Psychosomatic Research*, 61(2006):629:635.
- Özerbaş, M. A., & Kavut, B. (2022). "Kamu Kurumlarında Çalışan Bireylerin Duygusal Tacize (Mobbing) Yönelik Algılarının İncelenmesi". *Uluslararası Türk Dünyası Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Kitabı*, 85.
- Samnani, A., Singh, P. (2012). 20 years of Workplace Bullying Research: A Review of the Antecedents and Consequences of Bullying in the Workplace. *Aggression and Violent Behaviour*, 17, 581-589.
- Şaşıoğlu, M., Gülol, Ç., Tosun, A. (2013). "Aleksitimi Kavramı". *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 5(4):507-527.
- Tatar, A., Çamkerten, S. (2019). "Klinik Olmayan Örneklemede Aleksitiminin Yordayıcıları Olarak Duygu Odaklı Yapılar ve Benlik Saygısı". *Kriz Dergisi*, 27(3): 141-157.
- Tatar, Z.B., Yüksel, Ş. (2019). "Mobbing at Workplace- Psychological Trauma and Documentation of Psychiatric Symptoms". *Noro Psikiyatri Araştırmaları*, Mart; 56(1):57-62.
- Tetik, S. (2010). "Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi". *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırma Dergisi*, 2010(1), 81-89.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. Beta Basım A.Ş., 2006(4).
- Tutar, H. (2004). "İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları". *Yönetim Bilimleri Dergisi* (2:2), 101-128.
- Üye, C. (2009). *Hemşirelerin Yöneticileri Tarafından Mobbing Davranışları ile Karşılaşma Durumlarının İncelenmesi*. Yüksek lisans Tezi, İstanbul.
- Vartia-Vaananen, M. (2003). *Workplace Bulluying: A study on the Work Environment, Well-being and Health*. University of Helsinki. Academic Dissertation.
- Yardımcı, H. (2018). *Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde Mevcut Devlet Gastanelerindeki Sağlık Çalışanlarına Yönelik Mobbing*. Doğu Akdeniz Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.

Yılmaz, C.,(2020). “Mobbing  zerine Nitel Bir Araştırma: Astlardan  stlere Uygulanan Mobbing”. *Sosyal ve Beřeri Bilimler Dergisi*, 12(1):19-33.

Wojciechowska, M., Jasielska, A., Ziarko, M., Sieński, M., & R zewicki, M. (2021). “Mediating Role of Stress at Work in the Relationship of Alexithymia and PTSD among Emergency Call Operators”. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23), 12830.

Zapf, D. (1999). “Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/bullying at Work”. *International Journal of Manpower*. Vol.20 No1/2: 70-85.