



Scopus Veri Tabanında İşgörenlerde Mobbing Konulu Çalışmalara İlişkin Bibliyometrik Analiz İncelemesi

A Bibliometric Analysis of Studies on Mobbing in Employees in Scopus Database

Ercan Yavuz¹

Dilek Gökçen Sabur²

Mustafa A. Demirel^{3*}

¹ Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi,
Turizm Fakültesi, Rekreasyon Yönetimi
Bölümü, Ankara, Türkiye,
ercan.yavuz@hbv.edu.tr

² Ordu Üniversitesi, Aybastı Meslek
Yüksekokulu, Otel Lokanta ve İkrım
Hizmetleri Bölümü, Ordu, Türkiye,
gokcensabur@gmail.com

³ Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi,
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü,
Rekreasyon Yönetimi Ana Bilim Dalı
Doktora Programı, Ankara, Türkiye,
mdemirel_7@hotmail.com

*Sorumlu Yazar/Corresponding Author

Geliş Tarihi/Received: 07.08.2024
Kabul Tarihi/Accepted: 25.11.2024
Yayınlanma Tarihi/ Available Online:
23.12.2024

Öz: Araştırmanın amacını bibliyometrik analiz türü kullanılarak, Scopus veri tabanında yer alan işgörenlerde mobbing konulu çalışmaların incelenmesi oluşturmaktadır. Bu kapsamda araştırmada betimsel özellik gösteren tarama modeli kullanılmaktadır. Tarama modelinde nicel araştırma yöntemi olan bibliyometrik analizinden faydalanılmıştır. Scopus veri tabanı olarak tercih edilmiştir ve 25.05.2024 tarihinde veri tabanı üzerinde "mobbing" ve "employee" kelimelerinin yer almasına ilişkin bir tarama gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda araştırmanın evrenini dünya üzerinde işgörenlerde mobbing kavramıyla ilişkili yapılmış çalışmalar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, Scopus veri tabanında bahsedilen anahtar kelime başlığında, arasında "başlık (title), "anahtar kelime (keywords)" ve "abstract (özet)" olarak kullanılan çalışmalar meydana getirmektedir. Elde edilen verilerin görsel analizinde Vosviewer istatistik programından yararlanılmıştır. Tarama kapsamında bu anahtar kelimeler ile ilgili 1984 ile 2024 yılları arasında 241 mevcut çalışmaya ulaşılmıştır. Anahtar kelime analizi neticesinde zorbalık ve iş yeri zorbalığı, çatışma, işgören ilişkileri ve depresyon ifadelerine rastlanmıştır. Anahtar kelimeler arasında yer alan zorbalık, çatışma ve işgören ilişkileri kelimelerinin en fazla tercih edilen anahtar kelimeler olarak tercih edilmesi, mobbingin tanımında sıklıkla kullanılmalarından kaynaklanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Scopus, Bibliyometrik Analiz

Abstract: The aim of the research is to examine the studies on mobbing in employees in the Scopus database by using bibliometric analysis type. In this context, descriptive screening model is used in the research. In the survey model, bibliometric analysis, which is a quantitative research method, was used. Scopus database was preferred as the database and a search was carried out on the database on 25.05.2024 for the words "mobbing" and "employee". In this context, the universe of the research consists of the studies related to the concept of mobbing in the world. The sample of the research consists of the studies used as "title", "keywords" and "abstract" in the keyword title mentioned in the Scopus database. Vosviewer statistical programme was used in the visual analysis of the data obtained. Within the scope of the scan, 241 existing studies related to these keywords between 1984 and 2024 were reached. As a result of the keyword analysis, bullying and workplace bullying, conflict, labour relations and depression were found. The fact that bullying, conflict and labour relations are the most preferred keyword among the keywords is due to the fact that they are frequently used in the definition of mobbing.

Keywords: Mobbing, Scopus, Bibliometric Analysis

Extended Abstract

After the industrial revolution, the increasing mass production process has led to the formation of more occupational groups. This situation has caused more people and especially women to participate in business life. The competition and stress environment in business life causes a number of negative situations on employees. These negative situations and pressures on employees make conflicts between employees inevitable. Mobbing is also among these negative situations. Although mobbing has been experienced in business life for many years, it is a concept that is more frequently mentioned today. Historically, the use of the concept of mobbing in business life dates back to the 1980s (Leymann, 1996; Yılmaz & Kaymaz, 2014; Demir, 2021). Mobbing is defined as all kinds of negative behaviours that cause employees to move away from work due to physical and psychological violence in the work environment. Mobbing is a common problem that can happen to employees of all ages, religions and

Cite as (APA 7): Yavuz, E., Sabur, D. G., & Demirel, M. A. (2024). Scopus veri tabanında işgörenlerde mobbing konulu çalışmalara ilişkin bibliyometrik analiz incelemesi, *İşletme Bilimi Dergisi*, 12(3), 301-316. <https://doi.org/10.22139/jobs.1529713>



races. Mobbing is the process of continuous and systematic application of negative behaviours by managers or colleagues that cause intimidation in business life. Examples of such negative behaviours are verbal or physical harassment, violence, abuse, threats, insults. As a result of these behaviours, there are noticeable regressions on the job satisfaction, motivation, productivity and organisational commitment level of the exposed employee. Regression is defined in psychology as regressions in skills that can be performed and achieved before due to some external and internal factors (Kaş, 2023).

In the existing Turkish literature, it was found that document analysis method and compilation design were frequently preferred in studies examining mobbing using qualitative research model (Göymen, 2020; Gök & Karaaziz, 2023; Efeoğlu & Karaman, 2023; Dündar et al., 2023; Tahtalıoğlu, 2023). In the review studies on mobbing, where qualitative research model is preferred, points such as the definition of the concept of mobbing, its causes and consequences, prevention and struggle were generally studied. Based on the information in the literature, this study aims to provide information from the current literature on mobbing from a broad perspective to researchers on mobbing. In the study conducted in this direction, the articles in the Scopus database were examined by bibliometric analysis method, one of the qualitative research methods.

In the research, a search was conducted on the Scopus database on 25.05.2024 for the words "mobbing" and "employee". In this context, the universe of the research consists of the studies related to the concept of mobbing in the world. The sample of the research consists of the studies used as "title", "keywords" and "abstract" in the keyword title mentioned in the Scopus database. Therefore, 241 studies published between 1981 and 2024 were evaluated based on the year of publication, study authors, field of study, in which institution the study was conducted, in which country the study was conducted, type of publication, sources used and keywords of the studies. The evaluation was limited to the first and last study on the concepts. Vosviewer statistical programme was used in the visual analysis of the data obtained.

As a result of the analysis, it was discovered that mobbing has a multidisciplinary structure and has been examined in various research areas. The first study on mobbing in the relevant database was published in 1981. It has been determined that the number of studies has increased as of 2007. The institutions and countries where studies on mobbing were published were analysed. The findings obtained show that mobbing is a subject that is addressed more in academic dimension in Türkiye. The 9th institution with the highest number of publications is Bülent Ecevit University in Türkiye. In addition, Türkiye is the country with the highest number of publications on mobbing with 40 publications. Economic and social changes in business life in Türkiye have caused mobbing cases to come to light more. The words in Figure 1 obtained as a result of keyword analysis are bullying and workplace bullying, conflict, labour relations and depression. The fact that bullying, conflict and labour relations are the most preferred keywords among the keywords is due to the fact that they are frequently used in the definition of mobbing. Depression is a psychological effect caused by mobbing on mobbing victims. As a result, mobbing is a frequently encountered situation in business life throughout the world on an international scale. The increase in mobbing cases and public awareness cause the issue to maintain its topicality. Therefore, the number of academic studies on mobbing is increasing every year. In this study, articles on mobbing in Scopus database were analysed by bibliometric analysis method. In future studies, it is possible to obtain different results by analysing the researches in different databases. Mobbing is an important issue that needs to be resolved in business life. It is clear that academic studies on the subject have an important place in preventing the issue.

1. Giriş

Endüstri devrimi sonrasında artan kitleli üretim süreci, daha fazla meslek grubunun ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu durum, daha fazla insanın ve özellikle kadınların iş yaşamına katılımını sağlamıştır. İş yaşamında artan rekabet ve stres ortamı, çalışanlar üzerinde bir takım olumsuz etkiler yaratmaktadır.

Çalışanlar üzerindeki bu olumsuz etkiler ve baskılar, çalışanlar arasında çatışmaları kaçınılmaz hale getirmektedir. Mobbing, söz konusu olumsuz durumlar arasında yer almakla birlikte iş hayatında uzun yıllardır yaşanan bir olgu olmasına rağmen günümüzde daha sık dile getirilmektedir. Tarihsel olarak mobbing kavramının iş yaşamında kullanımı 1980'lere dayanmaktadır (Leymann, 1996; Yılmaz & Kaymaz, 2014; Demir, 2021). Mobbing, çalışanların iş ortamında maruz kaldığı fiziksel ve psikolojik şiddet nedeniyle işten uzaklaşmalarına yol açan her türlü olumsuz davranış olarak tanımlanmaktadır. Mobbing, her yaştan, her dinden ve ırktan çalışanın başına gelebilen yaygın bir sorundur. Bu olumsuz davranışlar, yöneticiler veya meslektaşlar tarafından çalışanı işten yıldırma amacıyla sürekli ve sistemli bir şekilde uygulanmaktadır. Bu davranışlara sözlü veya fiziksel taciz, şiddet, istismar, tehdit ve hakaret örnek gösterilebilir. Bu tür davranışlara maruz kalan çalışanlarda iş tatmini, motivasyon, verim ve örgütsel bağlılık düzeylerinde belirgin düşüşler gözlemlenmektedir. Regresyon, psikolojide daha önce gerçekleştirilebilen ve başarılı olunan becerilerde bazı dışsal ve içsel faktörler nedeniyle gerileme yaşanması şeklinde tanımlanmaktadır (Kaş, 2023).

Uzun yıllardır varlığını sürdürmesine rağmen özellikle milenyumun başından itibaren çalışan hakları, sendikalar, mobbing dernekleri gibi alanlarda yaşanan gelişmeler ve sosyal medyanın yaygın kullanımı, mobbing kavramının daha fazla gündeme gelmesine yol açmıştır. Mobbing Eğitim Yardım Araştırma Derneği'nin (MEYAD) 2021-2023 yılları arasındaki mobbing istatistikleri raporunda, mobbing vakalarının sürekli artış eğiliminde olduğu belirtilmektedir. 2023 yılı raporunda, bir önceki yıla göre 1600'ün üzerinde daha fazla mobbing vakası bildirildiği yer almakta ve vakaların %50'sinin istifaya zorlanma baskısından kaynaklandığı ifade edilmektedir. Güncel olan bu durum, sosyal bilimler alanında son yıllarda daha fazla bilimsel çalışmanın üretilmesine yol açmıştır. Efeoğlu ve Karaman (2023) çalışmalarında mobbing olgusunun nedenlerini ve sonuçlarını incelemişlerdir. Çalışmanın bulguları doğrultusunda mobbinge mücadeleyle yönelik öneriler sunulmuştur. Gök ve Karaaziz (2023), 2006 yılında vizyona giren bir film üzerinden mobbing ve işten yıldırma sürecini doküman analizi yöntemiyle incelemişlerdir. Dündar vd. (2023), mobbingin tanımı ve mücadele yöntemlerinin incelendiği çalışmalarında nitel araştırma desenlerinden derleme desenini tercih etmişlerdir.

Mevcut Türkçe literatürde, mobbing konusunu nitel araştırma modelini kullanarak inceleyen araştırmalarda doküman analizi yöntemi ve sıklıkla derleme deseni tercih edilmektedir (Göymen, 2020; Gök & Karaaziz, 2023; Efeoğlu & Karaman, 2023; Dündar vd., 2023; Tahtaloğlu, 2023). Nitel araştırma modelinin tercih edildiği mobbing konulu derleme çalışmalarda genellikle mobbing kavramının tanımı, nedenleri, sonuçları, engellenmesi ve mücadelesi gibi konular ele alınmaktadır. Literatürde yer alan bilgilerden hareketle gerçekleştirilen bu çalışmanın amacı, mobbing konusunda araştırmacılara geniş bir bakış açısıyla güncel literatürden bilgi sunmaktır. Bu doğrultuda, çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden bibliyometrik analiz yöntemiyle Scopus veri tabanında yer alan makaleler incelenmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Mobbing

Mobbing kavramının etimolojik kökeni Latince "mob" ve "vulgus" sözcüklerine dayanmaktadır. Mob, kanunları göz ardı ederek şiddet uygulayan düzensiz kalabalık manasına gelmektedir (Yılmaz & Kaymaz, 2014; Gök & Karaaziz, 2023). Mobbing kavramı bilimsel olarak ilk kez 19. yüzyılda biyoloji alanında kullanılmıştır. İngiliz biyologlar saldırganlara karşı yuvasını korumaya çalışan kuşlar için mobbing kavramını kullanmışlardır. 1960'lar da Konrad Lorenz hayvanlar aleminde hayatta kalmak için hayvanların birbirlerine sergiledikleri davranışları açıklamak için mobbing kavramından faydalanmıştır (Davenport, vd., 2003). Paul Heinemann 1970'ler de mobbing kavramını okul çağı çocuklarının akran zorbalığı olarak adlandırılan saldırgan davranışlarını tanımlamak için kullanmıştır. 1980'lerden itibaren mobbing, bilimsel açıdan dikkat çeken ve araştırılan bir konu olmaya başlamıştır. Leymann (1996), aynı örgütte yer alan çalışanların birbirine karşı uzun süre devam etmekte olan

saldırgan davranışları mobbing şeklinde tanımlamıştır. 1990'ların başında Kuzey Avrupa ve Birleşik Krallık'ta iş hayatında, saldırganlık ve hakaret içeren kötü niyetli davranışların, görev, yetki ve sorumlulukların kötüye kullanımının, haksız yaptırımların sürekli tekrarlanması mobbing olarak tanımlanmıştır. Amerika'da ise ilk kez işçilerin tazminat davasında mobbing kavramı kullanılmıştır. İşçilerin tazminat isteklerinin ana gerekçeleri iş ortamında yaşadıkları haksız davranışlar, psikolojik ve fiziksel tacizdir. Çalışana uygulanan aşağılayıcı hareketler, taciz, hakaret, sosyal açıdan dışlama gibi davranışlarla çalışanı işten yıldırmaya yönelik girişimler mobbing kapsamında değerlendirilmektedir (Branch vd., 2021). Mobbinge uğrayan çalışana uzmanlık alanından farklı görevlerin verilmesi, özel hayatının iş ortamında konuşulması, karakterine yönelik aşağılayıcı sözlü hareketlerde bulunulması, mağdur kişinin öneri ve tekliflerinin değerlendirmeye alınmaması, telefonla taciz, dini görüşü veya hayat tarzının eleştirilmesi mobbinge örnek gösterilmektedir (Tınaz vd., 2010). Çoğunlukla mobbingi uygulayan çalışanların rütbeleri mobbinge maruz kalan çalışanlardan üsttedir. İş yerinde yaşanan olumsuz durumların mobbing olarak değerlendirilebilmesi için söz konusu olumsuz davranışların düzenli olarak haftada en az bir kere gerçekleşmesi kaydıyla altı ay boyunca devam etmesi gerekmektedir. Kısaca mobbing, etik olmayan olumsuz durum ve davranışların sıklığına, süresine, eşit olmayan güç dengesine göre şekillenen doğrudan veya dolaylı olarak uygulanan davranışlar bütünüdür. Mobbing vakalarının içeriğinde Leon-Perez ve diğerleri (2021)'ne göre;

- Öncelikle sistematik olarak olumsuz davranışlara maruz kalma,
- Sonrasında taraflar arasında güç dengesizliği arasındaki makasın açılması,
- Maruz kalan tarafta uygulayıcı tarafından kendisine zarar verileceği algısının oluşması,
- Son olarak mağdurun sağlığında ve iş hayatında ciddi olumsuz sonuçlar yer almaktadır.

Mobbing olgularının altında yatan nedenler temelde kişisel ve örgütsel olmak üzere iki kategori altında incelenmektedir. Kişisel nedenler mobbingi uygulayan ve uğrayan tarafların karakteristik özelliklerinden meydana gelmektedir. Gerçekleştirilen bilimsel araştırmalar genellikle mobbing olgularının altında yatan nedenlerin başında saldırgan kişilik özelliklerinin geldiğini göstermektedir. Örgüt yapısı, örgüt kültürü, çalışma şartları ve ortamı, rekabet koşulları, liderler ve yöneticilerin yöneticilik vasıfları, iletişim kanalları, hiyerarşik yapı gibi başlıklarda örgütsel nedenler arasında yer almaktadır (Efeoğlu & Karaman, 2023). Mobbing olguları da 3 kategoride incelenmektedir; yatay mobbing, dikey mobbing ve sosyal mobbing. Yatay mobbing diğer adıyla eşitler arası/ fonksiyonel mobbing, eşit statüde aynı yetki ve sorumluluklara sahip çalışanların birbirine uyguladığı mobbing çeşididir. Yatay mobbingin altında yatan sebepler genellikle kişisel tatminsizlik, kıskançlık, rekabet gibi kişisel faktörlerdir. Ayrıca bazı vakalarda yatay mobbingin sebebi üstlerin uygulanan mobbingi desteklemesidir (Bayrı, 2023). Dikey mobbing diğer adıyla hiyerarşik mobbing ise çift yönlü uygulanmaktadır. Dikey mobbingde astlar üstlerine veya üstler astlara mobbing uygulamaktadır. Sosyal mobbing (mahalle baskısı) çeşidinde ise iş yerinin dışında devam eden mobbing davranışları yer almaktadır. Bu durum genellikle sosyal ve ekonomik açıdan gelişmemiş, demokratik ortamdan uzak olan ve gelenek- görenekleriyle hareket eden toplumların yaşadığı bölgelerde görülmektedir (Paksoy, 2020).

Uluslararası Çalışma Örgütü, mobbingin iş hayatında karşılaşılan en önemli problem olduğunu savunmaktadır. Çünkü mobbing çalışan sağlığı ve güvenliği açısından önemli bir tehdit unsurudur (Atman, 2012). Hukuki açıdan da suç olarak kabul edilen mobbinge mücadelede esas çözüm noktası mobbingi erken fark etmek ve kabul etmektir. Çözümde kilit rol yöneticilere aittir. Bir yönetici durumu iyi gözlemleyebilmeli mağdura ve örgüte daha fazla zarar vermeden süreci yönetebilmelidir. Problemlerin engellenebilmesi adına çalışanlara eğitimler verilmesi, bilinçlendirilmesi ve toplu olarak mücadele edilmesi etkili çözümler arasında yer almaktadır (Özten & Beşpınar, 2018; Paksoy, 2020).

3. Yöntem

Bu çalışmanın problemi, iş yaşamında uzun süredir var olan ancak son yıllarda daha fazla gündeme gelen mobbing olgusunun, çalışanların iş tatmini, motivasyon ve sağlık durumları üzerinde yarattığı olumsuz etkilerden kaynaklanmaktadır. Çalışanlar arasındaki çatışmaların kaçınılmaz hale geldiği bu olumsuz iş ortamında, mobbing davranışları çalışanları işten uzaklaştırmakta, psikolojik ve fizyolojik sağlığı olumsuz etkilemektedir. Çalışmanın yapılma gereği, mobbingin çok disiplinli bir yapı içinde ele alınarak mevcut literatürdeki boşlukları doldurmak, bu önemli işyeri sorununa dair güncel akademik bilgi sağlamak ve çalışanların haklarının korunması konusunda farkındalığı artırmaktır.

Bu araştırmada, betimsel özellikler taşıyan tarama modeli kullanılmış olup, bu model çerçevesinde nicel araştırma yöntemlerinden biri olan bibliyometri analizi uygulanmıştır. Bibliyometrik analiz, elektronik veri tabanlarında bulunan akademik çalışmaların sınıflandırılmasını sağlamak amacıyla nicel yöntemler kullanılarak gerçekleştirilen bir yaklaşımdır (Donthu vd., 2021). Ayrıca, araştırmacıların belirli araştırma alanlarını incelemeleri, araştırma çıktıları ve sonuçlarının değerlendirilmesi hususunda önemli bir araç olduğu görülmektedir (Grant vd., 2000). Ayrıca bibliyometrik analiz, araştırmacılar arasındaki işbirlikleri ve sosyal ağ yapıları hakkında bilgi vermektedir. Bu, akademik topluluklar arasındaki etkileşimleri ve iş birliği ağlarını daha iyi anlamaya yardımcı olmaktadır (Glänzel & Schubert, 2005). Bu araştırmada, veri tabanı olarak Scopus tercih edilmiştir. Scopus, özetleme ve listeleme sistemleri arasında sıkça kullanılan ve güvenilir kabul edilen bir platformdur (Boyle & Sherman, 2006). Ayrıca, farklı bilim dallarına ait çok sayıda çalışmayı içermesi nedeniyle, bu araştırmada veri tabanı olarak seçilmiştir.

Araştırmanın kapsamında, 25 Mayıs 2024 tarihinde Scopus veri tabanında "mobbing" ve "employee" kelimelerinin geçtiği çalışmalar taranmıştır. Belirlenen kelimelerin tercih edilme sebebi veri tabanında yer alan çalışmalarda ortak olarak bu anahtar kelimelerin tercih edilmesidir. Bu bağlamda, araştırmanın evrenini dünya genelinde işgörenler üzerinde mobbing kavramıyla ilişkili yapılmış çalışmalar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, Scopus veri tabanında belirtilen anahtar kelimelerle ilgili olarak "başlık (title)", "anahtar kelime (keywords)" ve "özet (abstract)" bölümlerinde yer alan çalışmalardan meydana gelmektedir. Dolayısıyla, 1981-2024 yılları arasında yayımlanmış 241 çalışma; yayın yılı, yazarları, çalışma alanı, yapıldığı kurum, ülke, yayın türü, kullanılan kaynaklar ve anahtar kelimeler üzerinden değerlendirilmiştir. Değerlendirme, ilgili kavramlara ilişkin yapılan ilk ve son çalışma ile sınırlandırılmıştır. Elde edilen verilerin görsel analizi için özellikle bibliyometrik analiz ve bilimsel haritalama alanında kullanılan popüler bir yazılım aracı olan Vosviewer istatistik programı kullanılmıştır (Van Eck & Waltman, 2010). Bu çalışmanın bibliyometrik analiz ile gerçekleştirilmesi nedeniyle etik kurul raporu gerekmemektedir.

4. Bulgular

Araştırma kapsamında Scopus veri tabanında öncelikle "mobbing (psikolojik şiddet)" ve "employee (işgören)" anahtar kelimeleri kullanılarak başlık, özet ve anahtar kelime arama filtresinde bir tarama gerçekleştirilmiştir. Tarama sonucunda; yapılan çalışmaların yıllara göre dağılımı, yazarlara göre dağılımı, yayımlandıkları kurumlara göre dağılımı, yayımlandıkları ülkelere göre dağılımı, araştırma alanlarına göre dağılımı ve en yüksek atıf yapılan ilk 5 makale incelenmiştir. Tarama kapsamında bu anahtar kelimeler ile ilgili 1984 ile 2024 yılları arasında 241 mevcut çalışmaya ulaşılmıştır. Araştırmaların yıllara göre dağılımı ise Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1*Mobbing ile İlgili Araştırmaların Yıllara Göre Dağılımı*

Yıllar	Yayın Sayıları	Yıllar	Yayın Sayıları
2024	4	2002	0
2023	15	2001	2
2022	15	2000	1
2021	7	1999	0
2020	18	1998	1
2019	10	1997	0
2018	13	1996	0
2017	17	1995	0
2016	15	1994	0
2015	18	1993	0
2014	10	1992	0
2013	14	1991	0
2012	17	1990	1
2011	12	1989	0
2010	7	1988	0
2009	12	1987	0
2008	9	1986	0
2007	10	1985	0
2006	2	1984	0
2005	3	1983	0
2004	3	1982	0
2003	4	1981	1

Mobbing konusunu ele alan çalışmaların yıl bazlı dağılımlarının verildiği Tablo 1 incelendiğinde, uluslararası alanyazında yapılan ilk araştırma 1981 yılına dayanmaktadır. Konu ile ilgili yapılan çalışmalarda 2007 yılından sonra en büyük artışın yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır. 2015 ve 2020 yılı, 18'er çalışma ile mobbing konusu ile ilgili en fazla çalışmanın yapıldığı yıl olarak birinci sırada yer alırken, 2012 ve 2017 yılları 17 çalışma ile ikinci sırada yer almaktadır.

Tablo 2

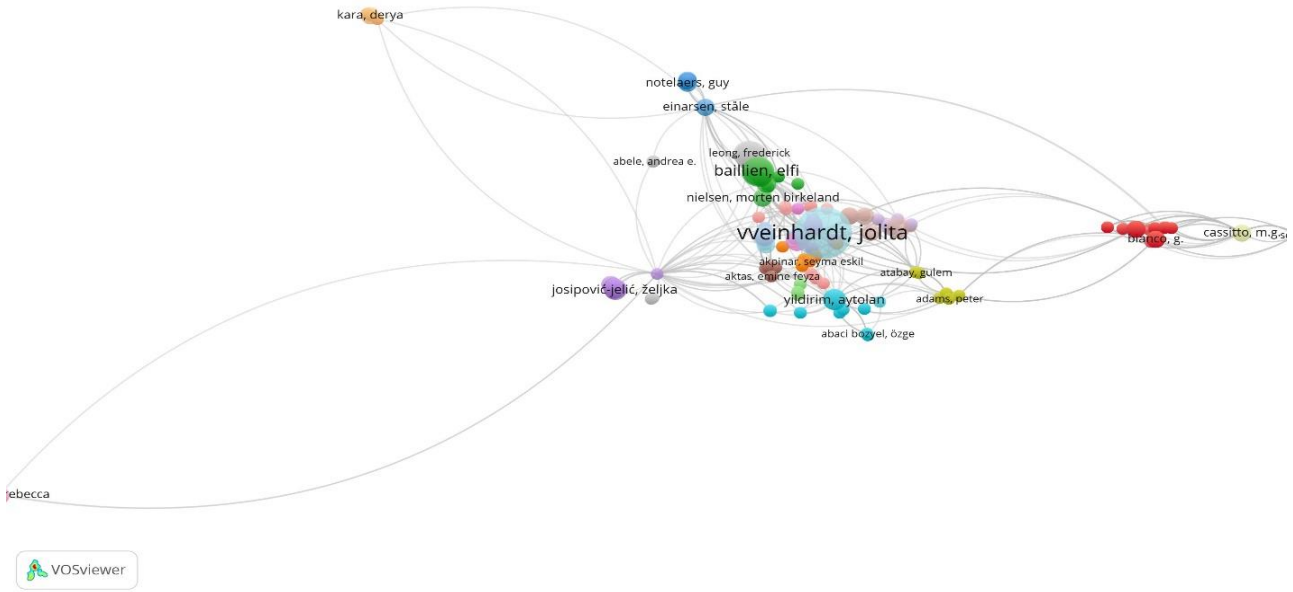
Mobbing ile İlgili Araştırmaların Yazarlara Göre Dağılımı

Yazar	Yayın Sayıları
Vveinhardt, J.	19
Baillien, E.	6
Escartín, J.	6
Rodríguez-Carballeira, A.	5
Sroka, W.	4

Mobbing ile ilgili yapılan çalışmaların yazarlara göre dağılımlarının verildiği Tablo 2 incelendiğinde, en fazla yayının Vveinhardt, J. tarafından yapıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Şekil 1

Mobbing ile ilgili Araştırmacılara Ait Ağ Haritası



Vveinhardt tarafından gerçekleştirilen 19 çalışma bulunmaktadır. Bu sırayı Baillien, E., Escartín, J., Rodríguez-Carballeira, A. ve Sroka, W.. tarafından yayımlanan çalışmalar takip etmektedir.

Tablo 3*Mobbing ile İlgili Araştırmaların Çalışma Alanlarına Göre Dağılımı*

Çalışma Alanı	Yayın Sayısı
Tıp	83
Sosyal Bilimler	73
İşletme, Yönetim ve Muhasebe	61
Psikoloji	48
Ekonomi, Ekonometri ve Finans	33
Mühendislik	16
Sanat ve Beşerî Bilimler	15
Hemşirelik	12
Çevre Bilimi	10
TOPLAM	241

Mobbing ile ilgili yapılan araştırmaların çalışma alanlarına göre dağılımları incelendiğinde, mobbing ile ilgili 241 çalışmanın 83'ü tıp alanında, 73'ü sosyal bilimler alanında, yönetim ve muhasebe alanında gerçekleştirilmiştir. Mobbing konusu çeşitli alanlarda araştırma konusu olarak yer almasından dolayı, çok disiplinli bir alan içerisinde yer almaktadır.

Tablo 4*Mobbing ile İlgili Araştırmaların Yayımlandıkları Kurumlara Göre Dağılımı*

Kurumlar	Yayın Sayısı
Vytautas Magnus Üniversitesi	10
Lithuanian Sports Üniversitesi	7
Barselona Üniversitesi	6
KU Leuven Üniversitesi	6
Bergen Üniversitesi	6
Pavia Üniversitesi	5
Valencia Üniversitesi	4
Roma Sapienza Üniversitesi	4
Bülent Ecevit Üniversitesi	4
WSB Üniversitesi Dabrowa Gornicza	4
Istituti Clinici Scientifici Maugeri Spa - SB	4

Mobbing ile ilgili yapılan araştırmaların yayımlandıkları kurumlara göre dağılımlarının verildiği Tablo 4 incelendiğinde, ilgili literatüre en fazla katkıda bulunan kurumun, 10 yayınlı Vytautas Magnus Üniversitesi olduğu görölmektedir. Bu sıralamayı; Lithuanian Sports Üniversitesi (7 yayınlı), Barselona Üniversitesi (6 yayınlı), KU Leuven Üniversitesi (6 yayınlı) ve Bergen Üniversitesi (6 yayınlı) izlemektedir.

Tablo 5

Mobbing Konusu ile İlgili Çalışmaların Yayımlandıkları Ülkelere Göre Dağılımları

Ülkeler	Yayın Sayıları	Ülkeler	Yayın Sayıları
Türkiye	40	Polonya	18
İspanya	23	Almanya	12
Litvanya	20	Hırvatistan	9
İtalya	19	Fransa	8
Amerika Birleşik Devletleri	19	Yunanistan	8

Mobbing ile ilgili yapılan araştırmaların ülkelere göre dağılımlarının verildiği Tablo 5 incelendiğinde, konu ile ilgili en fazla yayınlı yaparak birinci sırada yer alan ülkenin Türkiye (40) olduğu görölmektedir. İspanya (23), Litvanya (20), İtalya (19) ve Amerika Birleşik Devletleri (19) yayınlı ile sıralamayı takip etmektedir.

Tablo 6

Mobbing ile İlgili En Fazla Atıf Yapılan İlk 5 Makale

Yazarlar	Yayın Yılı	Yayın Adı	Dergi Adı ve Yayın Sayısı	Dergi İndeks ve Etki Faktörü (2023)	Atıf Sayısı
Leymann, H.	1990	<i>"Mobbing and psychological terror at workplaces"</i>	Violence and Victims 5(2)	Scopus 1.1	781
Einarsen, S.	2000	<i>"Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach"</i>	Aggression and Violent Behavior 5(4)	SSCI 3.4	662
Baillien, E., Neyens, I., De Witte, H., De Cuyper, N.	2009	<i>"A qualitative study on the development of workplace bullying: Towards a three way model"</i>	Journal of Community & Applied Social Psychology 19(1)	SSCI 2.7	206
Yildirim, A., Yıldırım, D.	2007	<i>"Mobbing in the workplace by peers and managers: Mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in Türkiye and its effect on nurses"</i>	Journal of Clinical Nursing 16(8)	SSCI 3.2	152

olaylarının tanımı, söz konusu olayların meydana gelme biçimleri, nedenleri ve sonuçları oluşturmaktadır. Leymann mobbing kavramını; sistematik bir şekilde bir veya daha fazla kişinin, belirli bir bireyi sürekli ve kasıtlı olarak hedef alarak düşmanca ve etik dışı bir iletişim kurması şeklinde tanımlamaktadır. Bu tür taciz davranışları genellikle günlük olarak tekrarlanmaktadır ve en az altı ay boyunca devam etmektedir. Sonuç olarak, mağdurun psikolojik, sosyal ve mesleki hayatı olumsuz etkilenmektedir, sonucunda da ciddi psikososyal ve psikosomatik sorunlar ortaya çıkmaktadır. Araştırmanın amaçlarını; mobbingin iş hayatındaki yeri ve etkilerinin belgelenmesi, mobbingin tespit yolları ve mağdur personellerin korunma yollarının belirlenmesi oluşturmaktadır. Araştırmanın konusu ve amaçları doğrultusunda İsveç araştırma evrenini, ülkede yer alan demir çelik fabrikaları gibi büyük iş yerlerinde mobbinge uğrayan personellerde araştırmanın örneklemine oluşturmaktadır. Araştırma da karma yöntem tercih edilmiştir. Makalede, nitel ve nicel araştırma yöntemlerini bir arada kullanılmıştır. Leymann, mobbingin yaygınlığını belirlemek için LIFT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) anketini geliştirmiştir. Ayrıca, vaka incelemeleri, gözlemler ve anketler yoluyla veriler toplanmıştır. Araştırma sonucunda mobbingin yaygın olarak yaşanan bir olgu olmasının yanında neden olduğu olumsuz etkiler sebebiyle mobbinge mücadelenin önemi ve önlemleri tartışılmıştır. Ek olarak Leymann, mobbingin tespit edilmesi ve önlenmesi için psikologlar, avukatlar ve iş yerindeki diğer yetkililer arasında iş birliği yapılması gerektiğini savunmaktadır.

En çok atıf alan 2. makale 662 atıf sayısı ile Einarsen, (2000), tarafından hazırlanan "*Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach*" başlıklı makaledir. Makalenin konusunu iş ortamında yaşanan personellere yönelik mobbing ve psikolojik taciz olayları oluşturmaktadır. Einarsen, (2000) mobbingi sistematik ve sürekli bir şekilde etik dışı düşmanca yöntemlerle personele yönelik uygulanan olumsuz davranışlar şeklinde tanımlamaktadır. Makale İskandinav ülkelerinde yaşanan mobbing vakalarını, nedenlerini ve sonuçlarını teorik bir bakış açısıyla ele almaktadır. Araştırmanın evrenini İskandinav ülkelerindeki (Norveç, İsveç ve Finlandiya) çeşitli iş yerleri oluşturmaktadır. Örneklem, mobbing mağduru olmuş çalışanlardan ve çeşitli meslek gruplarından oluşmaktadır. Bu örneklem üzerinden mobbing ve taciz olayları incelenmiştir. Araştırmanın amacı iş yerlerinde mobbing ve tacizin varlığının ve etkilerinin belgelenmesini sağlamaktır. Ayrıca mobbingin nasıl tespit edilebileceğini ve mağdurları koruma yollarının belirlenmesi de makalenin amaçları arasında yer almaktadır. Araştırma neticesinde Einarsen, mobbingin tespit edilmesi ve önlenmesi için daha fazla araştırma ve teori geliştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca, organizasyonların ve yöneticilerin mobbinge karşı daha etkili müdahale stratejileri geliştirmesi gerekliliği belirtilmiştir.

En çok atıf alan 3. makale 206 atıf sayısı ile Baillien ve diğerleri (2009) tarafından yayınlanan "*A Qualitative Study on the Development of Workplace Bullying: Towards a Three Way Model*" başlıklı makaledir. Makalede iş yerindeki mobbing olaylarının ortaya çıkışı, altında yatan nedenler ve süreçte yaşananlar konu edilmektedir. Makalede, bireysel ve iş ile ilgili faktörlerin zorbalığa nasıl yol açtığını araştırılmaktadır ve çeşitli vakalar üzerinden zorbalığın gelişimini açıklayan üç aşamalı bir model oluşturulmuştur. Söz konusu modelde bireysel stres ve çatışma yönetimi ile takım ve organizasyon içindeki kültürel faktörler yer almaktadır. Araştırmada bu kapsamda iş yerinde zorbalığın gelişim süreçlerini detaylı bir şekilde anlamak ve bu süreçlerin arkasındaki bireysel ve iş ile ilgili faktörleri tespit etmek amaçlanmaktadır. Makalenin amacı ve konusu doğrultusunda nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Veriler, vaka analizleri ve yarı yapılandırılmış mülakatlar aracılığıyla toplanmıştır. Araştırma evrenini Belçika'da faaliyet gösteren iş yerleri oluşturmaktadır. Örneklemi ise Belçika'nın Flandre bölgesindeki 19 farklı organizasyondur. Bu organizasyonlar, imalat, hizmet ve kâr amacı gütmeyen sektörlerden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında, zorbalık vakaları hakkında bilgi sahibi olan 126 katılımcı ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar arasında sendika temsilcileri, insan kaynakları yöneticileri, mobbing önleme çalışanları ve sosyal hizmet çalışanları yer almaktadır. Toplamda 87 zorbalık vakası incelenmiştir. Makalenin sonucunda mobbingin 3 ana süreçten ortaya

çıktığı keşfedilmiştir. Bu süreçler şu şekilde sıralanmaktadır; bireysel düzeyde hayal kırıklıkları (strains), kişiler arası çatışmalar, takım ve organizasyon içindeki faktörler şeklindedir.

En çok atıf alan 4. makale 152 atıf sayısı ile, Yıldırım ve Yıldırım (2007) tarafından yayınlanan "*Mobbing in the Workplace by Peers and Managers: Mobbing Experienced by Nurses Working in Healthcare Facilities in Turkey and Its Effect On Nurses*" başlıklı çalışmadır. Makalenin konusunu Türkiye'de sağlık kuruluşlarında görevli hemşirelerin yaşadıkları mobbing deneyimleri ve bu deneyimin hemşireler üzerinde yol açtığı duygusal, sosyal ve fizyolojik etkileri oluşturmaktadır. Araştırmada Türkiye'deki sağlık kuruluşlarında görevli hemşirelerin mobbing deneyimleri, etkileri ve hemşirelerin mobbinge başa çıkma yöntemlerini belirlemek amaçlanmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın örneklemini 2 kamu hastanesi 2 özel hastanesinde çalışan 505 hemşire oluşturmaktadır. Hemşirelerin 325'i kamu hastanesinde ve 180'i özel hastanede görev yapmaktadır. Hemşirelerin tamamının cinsiyeti kadındır. Araştırma amaçları doğrultusunda nicel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Veriler anket aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerin %86,5'i son 1 senede içerisinde mobbinge maruz kaldığını belirtmiştir. Makalede bu çok ciddi bir oran olarak belirtilmiştir. Ek olarak özel hastanede görevli hemşirelerin daha fazla mobbinge maruz kaldığı tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda mobbingin önlenmesi için gerekli olan prosedür ve politikaların geliştirilmesi gerekliliği yer almaktadır.

En çok atıf alan 5. makale 148 atıf sayısı ile, Nielsen ve diğerleri (2012) tarafından yayınlanan "*Longitudinal Relationships Between Workplace Bullying and Psychological Distress*" başlıklı çalışmadır. Makalede, iş yerinde mobbing ile psikolojik sıkıntı arasındaki uzun vadeli ilişki incelenmektedir. Mobbing makalede kişinin uzun bir süre olumsuz davranışlara maruz kalması sebebiyle kendini savunmasında zorluk yaşadığı bir durum olarak tanımlanmaktadır. Makalede mobbingin psikolojik sağlık üzerindeki etkilerini ve mobbingin hem maruz kalma hem de mağduriyet algısı üzerinden nasıl psikolojik sıkıntıya yol açtığı araştırılmaktadır. Makalede iş yerinde mobbing davranışlarına maruz kalma ile psikolojik sıkıntı arasındaki karşılıklı uzun vadeli ilişkileri incelemek ve mobbingin sağlık üzerindeki etkilerini açıklamak için kendini mağdur olarak tanımlamanın rolünü araştırılmaktadır. Nicel olarak tasarlanan makalede veriler anket aracılığıyla toplanmıştır. İş yerinde mobbing davranışlarına maruz kalma, revize edilmiş Negatif Davranışlar Anketi (NAQ-R) ile ölçülmüştür. Psikolojik sıkıntı, 25 maddelik Hopkins Semptom Kontrol Listesi (HSCL-25) ile değerlendirilmiştir. Mobbing mağduriyeti algısı, tek bir kendini etiketleme sorusu ile ölçülmüştür. Tüm değişkenler hem başlangıçta hem de takipte ölçülmüştür. Araştırmada, mobbingin hem stres faktörü (stressor-strain) hem de stres kaynağı (strain-stressor) ilişkileri incelenmektedir. Araştırma, Norveç iş gücünden temsil edici bir kohort örneği ile gerçekleştirilmiştir. Örneklem, 18-67 yaşları arasındaki 1775 Norveçli çalışandan oluşmaktadır. Bu katılımcılar, iki yıl arayla iki farklı zamanda veri toplama sürecine dahil edilmiştir. İlk veri toplama 2005 yılında yapılmış ve 4500 çalışandan 2539'u yanıt vermiştir. İkinci veri toplama 2007 yılında gerçekleştirilmiş ve 1775 kişi her iki veri toplama sürecine de katılmıştır. Araştırma bulgularında başlangıçta psikolojik sıkıntı seviyeleri yüksek olan katılımcıların, takipte mobbing davranışlarına maruz kalma olasılığının daha yüksek olduğu yer almaktadır. Mobbing davranışlarına maruz kalmanın psikolojik sıkıntı ile ilişkisi, mağduriyet algısı dikkate alındığında azalırken, mağduriyet algısının psikolojik sıkıntı üzerindeki etkisi daha güçlü bulunmuştur. Sonuçlar, mobbing ve psikolojik sıkıntı arasında karşılıklı bir ilişki olduğunu ve bu iki faktörün kendi olumsuz etkilerini pekiştiren bir kısır döngü oluşturduğunu göstermektedir. Bu durum, iş yerinde mobbingin erken müdahale ve psikolojik destek ile önlenmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

5. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada mobbingin; tarihsel gelişimi, nedenleri, etkileri ve literatürdeki durumu incelenmiştir. Araştırmanın amacı mobbing konusunda araştırmacılara geniş bir perspektif ve konu hakkında literatürden bilgi sunmaktır. Bu amaç doğrultusunda nitel araştırma yöntemlerinden bibliyometrik analiz yöntemiyle Scopus veri tabanında yer alan makaleler incelenmiştir. Bu kapsamda araştırmanın

amacına uygun olarak belirlenen anahtar kelimeler baz alınarak son 40 yılda 241 adet makaleye ulaşılmıştır. Gerçekleştirilen analiz neticesinde mobbing konusunun çok disiplinli bir yapıya sahip olduğu ve çeşitli araştırma alanlarında incelendiği keşfedilmiştir. Ayrıca mobbingin iş hayatında dünya genelinde yaygın bir sorun olduğunu ve çeşitli disiplinlerde incelendiğini ortaya koymaktadır. Mobbingin çok disiplinli bir yapıya sahip olması, konunun yalnızca bir alanın sınırları içerisinde değerlendirilemeyeceğini göstermektedir. Özellikle tıp ve sosyal bilimler alanlarında yapılan çalışmalar, mobbingin bireyler ve organizasyonlar üzerindeki etkilerinin geniş bir yelpazede ele alındığını işaret etmektedir. Çalışmanın bu yönü, mobbingin psikolojik, fiziksel ve örgütsel sonuçlarıyla ilgili daha fazla araştırma yapılması gerektiğini vurgulamaktadır.

Mobbing hem bireyler hem de organizasyonlar üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Tıp alanında yapılan çalışmalar, mobbingin mağdurlar üzerinde ciddi psikolojik ve fiziksel sağlık sorunlarına neden olduğunu göstermektedir (Leymann, 1990). Depresyon, kaygı bozukluğu ve stres gibi psikolojik rahatsızlıklar, mobbingin mağdurları üzerinde sıklıkla görülen etkiler arasındadır. Bu durum, mobbingin tıbbi açıdan ele alınmasının önemini artırmakta ve tıp alanındaki araştırmaların neden daha fazla olduğunu açıklamaktadır. Sosyal bilimler ve işletme alanındaki çalışmalar ise mobbingin örgütsel yapı ve liderlik gibi konularla olan ilişkisini ortaya koymaktadır. Örgütsel hiyerarşi ve liderlik eksiklikleri, iş yerinde mobbing vakalarının artmasına neden olan faktörler arasında gösterilmektedir (Einarsen vd., 2003).

İlgili veri tabanında mobbing konusu üzerine gerçekleştirilen ilk çalışma 1981 senesinde yayınlanmıştır. Araştırma sayısının 2007 senesi ve itibarıyla artış gösterdiği tespit edilmiştir. Özellikle 2007 yılından sonra yapılan araştırma sayısındaki artış (Zapf & Gross, 2011; Nielsen & Einarsen, 2018), mobbingin hem toplumsal hem de akademik anlamda daha fazla dikkate alındığını göstermektedir. Bu artışın, iş yerinde daha sağlıklı ve adil çalışma ortamlarının yaratılması adına olumlu bir gelişme olduğu söylenebilir (Hoel & Salin, 2003). Medya, sivil toplum kuruluşları ve akademik çevreler bu konunun önemini vurgulamıştır. Sosyal medya gibi iletişim platformlarının yaygın kullanımı mobbing mağdurlarını bir araya getirerek konunun akademik boyutunun da ele alınmasını gerekli kılmıştır. Bu durumda beraberinde toplumsal bilinç düzeyinin yükselmesine yol açmıştır. Artan bilinç düzeyi çalışan haklarının hukuki boyutta da desteklenmesini sağlamıştır. Çalışanların mobbing vakalarını rapor etmeleri ve hukuki yollara başvurmaları kolaylaşmıştır. Bu durum, mobbing vakalarının daha görünür hale gelmesine ve akademik çalışmaların artmasına katkı sağlamıştır. Çünkü gerçekleştirilen akademik çalışmalar yaşanan güncel ve teknolojik gelişmelere paralel olarak mobbingin tanımlanmasını, tespitini, sürecin sağlıklı yönetimini ve önlenmesine ilişkin önerileri kamuoyuna sunmaktadır.

Özellikle son yıllarda sosyal bilimler, işletme, psikoloji ve tıp gibi alanlarda mobbing üzerine yapılan çalışmaların arttığı tespit edilmiştir. 241 çalışmanın 83'ü tıp alanında gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bulguları, mobbing vakalarının dünya genelinde önemli bir sorun olduğunu ve çalışanlar üzerinde ciddi olumsuz etkiler yarattığını göstermektedir. Mobbing, çalışanların iş tatminini, motivasyonunu, verimliliğini ve örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkilemekte, aynı zamanda psikolojik ve fiziksel sağlık sorunlarına yol açmaktadır. Bu sebeplerle sağlık/tıp alanında yayınlanan mobbing konulu makalelerin sayısının fazla olduğu düşünülmektedir. 241 çalışmadan 73'ü ise sosyal bilimler alanında, yönetim ve muhasebe alanında gerçekleştirilmiştir. Sosyal bilimler alanında yer alan yönetim ve muhasebe bilim dalları çalışma hayatının dinamikleri ile ilgilenmektedir. Çalışan ilişkileri, çalışan memnuniyeti, liderlik, örgüt ve organizasyon yapıları daha çok yönetim alanının çalışma konularıdır. Mobbing, iş yerindeki sosyal etkileşimler ve hiyerarşik yapılarla yakından ilişkilidir. Dolayısıyla da bu alanlar mobbing araştırmaları için odak noktadır.

Mobbing konulu araştırmaların yayınlandığı kurumlar ve ülkeler incelenmiştir. Elde edilen bulgular Türkiye'de akademik boyutta mobbingin fazla ele alınan bir konu olduğunu göstermektedir. En fazla yayın yapan 9.kurum Türkiye'de yer alan Bülent Ecevit Üniversitesi'dir. Ek olarak Türkiye, 40 yayın ile

mobbing konusunda en fazla yayın çıkartan ülkedir. Türkiye’de iş hayatında yaşanan ekonomik ve sosyal değişimler mobbing vakalarının daha fazla gün yüzüne çıkmasına sebebiyet vermiştir. Türkiye’nin mobbing konusunda uluslararası düzeyde önemli bir araştırma merkezi haline geldiğini göstermektedir. Türkiye’de son yıllarda iş dünyasında yaşanan sosyal ve ekonomik değişimler, mobbing vakalarının daha fazla görünür hale gelmesine neden olmuştur. Medya, sivil toplum kuruluşları ve işçi sendikaları, mobbing vakalarını daha sık gündeme getirerek toplumsal farkındalığı artırmıştır. Bu artan farkındalık, akademik alanda da kendini göstermiş ve Türkiye, mobbing üzerine yapılan çalışmalar açısından en fazla yayın çıkaran ülkelerden biri haline gelmiştir. Bu bulgular, Türkiye’deki çalışma ortamlarının iyileştirilmesi ve mobbingin önlenmesi konusunda daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğunu ortaya koymaktadır (Tınaz, 2006). Ayrıca son yıllarda sosyal medya ve dijital platformların yaygınlaşması, mobbing mağdurlarının seslerini duyurabileceği ve destek bulabileceği yeni alanlar yaratmıştır. Sosyal medya platformları, mağdurların deneyimlerini paylaşarak birbirlerine destek olmasına ve mobbingin daha geniş bir kitle tarafından fark edilmesine olanak tanımaktadır (Coyne, 2011). Bu gelişme, mobbing üzerine yapılan akademik çalışmaların artışına da katkı sağlamış, konu üzerindeki toplumsal bilinç düzeyini yükseltmiştir. Sosyal medyanın bu rolü, gelecekte mobbing üzerine yapılacak araştırmalarda daha fazla ele alınması gereken bir alan olarak öne çıkmaktadır. Anahtar kelime analizi neticesinde elde edilen kelimeler; zorbalık ve iş yeri zorbalığı, çatışma, işgören ilişkileri ve depresyon şeklindedir.

Anahtar kelimeler arasında yer alan zorbalık, çatışma ve işgören ilişkileri kelimelerinin en fazla tercih edilen anahtar kelimeler olarak tercih edilmesi, mobbingin tanımında sıklıkla kullanılmalarından kaynaklanmaktadır. Depresyon ise mobbing mağdurları üzerinde mobbingin neden olduğu psikolojik bir sonuçtur. Bu araştırma, mobbingin uluslararası düzeyde önemli bir sorun olduğunu ve disiplinler arası bir yaklaşımla ele alınması gerektiğini ortaya koymuştur. Tıp ve sosyal bilimler gibi alanlarda yapılan çalışmalar, mobbingin bireyler ve organizasyonlar üzerindeki yıkıcı etkilerini gözler önüne sermektedir. Türkiye’de mobbing üzerine yapılan akademik çalışmaların artması, konunun toplumsal bilincin yanı sıra akademik literatürde de daha fazla yer bulmasına neden olmuştur. Gelecekteki araştırmaların, sosyal medya ve dijital platformların mobbing üzerindeki etkilerini daha derinlemesine incelemesi ve farklı veri tabanlarındaki makalelerle karşılaştırmalı analizler yapılması önerilmektedir.

Kaynakça

- Atman, Ü. (2012). İş yerinde psikolojik terör: Mobbing. *Sağlıkta Kalite ve Performans Dergisi*, 3, 157-174.
- Baillien, E., Neyens, I., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2009). A qualitative study on the development of workplace bullying: Towards a three way model. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 19(1), 1-16.
- Bayrı, H. (2023). Mobbing nedir? [Kişisel görüş] <https://www.hanifibayri.av.tr/doc/mobbingcesitlerturleri/yatay-mobbing-nedir/>
- Boyle, F., & Sherman, D. (2006). Scopus™: The product and its development. *The Serials Librarian*, 49(3), 147-153.
- Branch, S., Shallcross, L., Barker, M., Ramsay, S., & Murray, J. P. (2021). Theoretical frameworks that have explained workplace bullying: Retracing contributions across the decades. In P. D'Cruz, E. Noronha, G. Notelaers, & C. Rayner (Eds.), *Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment Series: Concepts, Approaches and Methods* (Vol. 1, pp. 87-130). Springer.
- Coyne, I. (2011). *Bullying in the workplace: New developments in research and theory*. Workplace bullying. Routledge.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., & Elliott, G. P. (2003). *Mobbing: Emotional abuse in the American workplace*. Sistem Yayıncılık.
- Demir, B. (2021). Mobbing olgusu ve sağlık kuruluşlarında hemşirelere yönelik mobbing. *Meyad Akademi*, 2(1), 84-108.
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285-296.
- Dündar, A., Kızıtanır, E., & Dündar, P. (2024). Örgütsel mobbing. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 12(36), 937-959.
- Efeoğlu, M. S., & Karaman, A. (2023). Çalışma yaşamında mobbing: Kavramsal bir bakış. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 365-380.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379-401.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2003). The concept of bullying at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 3-30). Taylor & Francis.
- Glänzel, W., & Schubert, A. (2005). Analyzing scientific networks through co-authorship. *Handbook of Quantitative Science and Technology Research*, 257-276.
- Gök, Ç., & Karaaziz, M. (2023). Şeytan Marka Giyer filmi üzerinden mobbing kavramının incelenmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 15(2), 158-171.
- Göymen, Y. (2020). İş hayatında mobbing ve mobbinge başa çıkma yolları. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 31-60.
- Hoel, H., & Salin, D. (2003). Organisational antecedents of workplace bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace* (pp. 203-218). Taylor & Francis
- Kaş, G. (2023). Kronik hastalıkların çocuk ve aile üzerine etkileri. *Kastamonu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2(1), 40-50.

- Leon-Perez, J. M., Escartin, J., & Giorgi, G. (2021). The presence of workplace bullying and harassment worldwide. In P. D'Cruz, E. Noronha, G. Notelaers, & C. Rayner (Eds.), *Handbook of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment: Concepts, Approaches and Methods* (pp. 55-86). Springer.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- MEYAD. (2023). Mobbing istatistikleri, 2023. <https://mobbingdernegi.org.tr/>
- Nielsen, M. B., Hetland, J., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2012). Longitudinal relationships between workplace bullying and psychological distress. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38-46.
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2018). What we know, what we do not know, and what we need to know 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>
- Özten, E., & Beşpınar, F. U. (2018). Türkiye'deki beyaz yakalılarının ayrımcılığa dayalı mobbing deneyimleri: Mücadele yolları ve öneriler. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 21(2), 210-252.
- Paksoy, S. (2020). Mobbing. In M. Ş. Şimşek, A. Çelik, T. Akgemci, & A. Diken (Eds.), *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (pp. 353-360). Eğitim Yayınevi.
- Tahtaloğlu, H. (2023). Sağlık hizmet alanı çalışanlarının mobbing algıları: Sistemik bir derleme. *MEYAD Akademi*, 4(2), 154-194.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). Beta.
- Tınaz, P., Gök, S., & Karatuna, I. (2010). Türkiye'de işyerinde psikolojik taciz oranının ve türlerinin belirlenmesi: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, 34(9), 1-11.
- Van Eck, N. J., & Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84(2), 523-538.
- Yıldırım, A., & Yıldırım, D. (2007). Mobbing in the workplace by peers and managers: Mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in Turkey and its effect on nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 16(8), 1444-1453.
- Yılmaz, H., & Kaymaz, A. (2016). Kurumsal bir risk unsuru: Mobbing (iş yerinde psikolojik taciz). *Denetim Dergisi*, 14, 73-81.
- 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. <https://doi.org/10.1080/13594320143000834>

Makale Bilgi Formu

Yazarların Katkıları: Bu makalenin yazımına tüm yazarlar eşit katkıda bulunmuştur. Tüm yazarlar son metni okumuş ve onaylamıştır.

Telif Beyanı: Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmalarını CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.

İntihal Beyanı: Bu makale iThenticate tarafından taranmıştır.