

Makale Geliş Tarihi**28.04.2025****Makale Yayın Tarihi****20.06.2025****“GİZLİ SAYILAR” FİLMİNİN İŞ PSİKOLOJİSİ BAĞLAMINDA MOBBİNG KAVRAMIYLA İNCELENMESİ****AN EXAMINATION OF THE CONCEPT OF MOBBING IN THE CONTEXT OF INDUSTRIAL PSYCHOLOGY THROUGH THE FILM “HIDDEN NUMBERS”****Damla Rana ALTUNAY ¹, Meryem KARAAZİZ**¹ Yakın Doğu Üniversitesi, Fen ve Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Lefkoşa-Kıbrıs, Mersin /Türkiye, **Orcid:** <https://orcid.org/0009-0002-5825-9691>² Yakın Doğu Üniversitesi, Fen ve Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Lefkoşa-Kıbrıs, Mersin /Türkiye, **Orcid:** <https://orcid.org/0000-0002-0085-612X>**Özet**

“İş psikolojisi” çalışma yaşamındaki çalışanın davranışlarını gözlemleyen ve psikolojik ilkeleri çalışan seçimi,değerlendirilmesi,eğitilmesi;çalışma şartları ve iş motivasyonu gibi alanlarda iş yaşamına yönelik psikolojik prensipleri uygulayan bir psikoloji disiplindir(American Psychological Association,2018).Orjinal adı “Hidden Figures” olan “Gizli Sayılar” filminde iş psikolojisi kavramlarından biri olarak değerlendirilen “mobbing” kavramını örneklediren sahneler incelenmiştir.”Gizli Sayılar” Margot Lee Shetterly’nin aynı adla yayımlanmış olan kitabından uyarlanan Amerikan yapımı biyografik-dram türünde bir filmdir.Film 2016 yılında Theodore Melfi yönetmenliğinde yayımlanan, 1960’lı yılların amerikasında cinsiyet eşitsizliği ve ırkçılığın hakim olduğu bir dönemde geçmektedir.Film Nasa’nın uzay programında,matematik,mühendislik ve programlama alanlarında çalışan afro-amerikan matematikçiler Katherine Johnson, Dorothy Vaughan ve Mary Jackson’ın Nasa’nın en büyük operasyonu olan ilk Amerikalı astronot John Gleen’in uzaya gönderilmesine kadar büyük rol oynadıkları zorlu süreci işlemektedir.Üç matematikçinin bu süreçte uğradıkları,çoğunluğu ayırıştırma temelli davranışları içeren filmde iş psikolojisi kavramlarından mobbing davranışlarını örneklediren sahneler analiz edilmiştir.Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden olan döküman analizi kullanılmıştır aynı zamanda gizli sayılar filminin analiz edilip iş psikolojisi çerçevesinde incelenerek literatüre katkıda bulunulması amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler:Mobbing,İş Psikolojisi,Film Analizi**Abstract**

“Work psychology” is a discipline of psychology that observes the behaviour of employees in working life and applies psychological principles to work life in areas such as employee selection, evaluation, training, working conditions and work motivation (American Psychological Association, 2018). In the film ‘Hidden Figures’, originally titled ‘Hidden Figures’, scenes exemplifying the concept of “mobbing”, which is considered as one of the concepts of business psychology, were examined. ‘Hidden Figures’ is an American biographical-drama film adapted from Margot Lee Shetterly's book of the same name. The film, released in 2016 under the direction of Theodore Melfi, is set in 1960s America during a period

of gender inequality and racism. The film deals with the challenging process in which African-American mathematicians Katherine Johnson, Dorothy Vaughan and Mary Jackson, who work in the fields of mathematics, engineering and programming in NASA's space programme, play a major role in Nasa's biggest operation until the first American astronaut John Gleen is sent into space. The scenes that exemplify mobbing behaviours exemplifying mobbing behaviours from the concepts of business psychology in the film, which includes mostly parsing-based behaviours that the three mathematicians suffered in this process, were analysed. Document analysis, which is one of the qualitative research methods, was used in the study, and at the same time, it was aimed to contribute to the literature by analysing the film Hidden Numbers and examining it within the framework of business psychology.

Keywords: Mobbing, Work Psychology, Film Analysis

1.GİRİŞ

Çalışma psikolojisi için kişiler üzerindeki etkisiyle sağlık güvenlik ve bireyin iyilik haline etkisinin daha ileriye taşınması amaçlı bilimsel incelemelerde ele alınan bir disiplindir(Roe,2011,akt. Güler,2015). Çalışma psikolojisi hızlı bir şekilde sanayileşen ve sanayi sonrası bir dönüşüm evresine giren sanayi toplulukları için öneme sahip olan hümanist yaklaşımlı bir disiplin niteliği taşımaktadır(Çeven&Özer,2013).Esas olarak ‘çalışma psikolojisi’ olarak adlandırılan disiplin ABD’de ‘Endüstri-Örgüt psikolojisi’ ,İngiltere’de ‘iş psikolojisi’ veya Mesleki Psikoloji ,Almanya’da ise ‘İş psikolojisi’(Arbeitspsychologie) kelimesiyle aynı anlama gelen bir kavram kullanılmıştır.(Güler,2015).Makalede bu kavramlardan ‘iş psikolojisi’ kavramının kullanımına yer verilmiştir.İnsan ilişkileri temelli bu disiplin çalışanların örgütteki problemlerinin tespit edilip gereken düzeltmelerin yapılmasını ve çalışma kalitesini yükseltmeyi amaçlamaktadır(Uysal&Yıldız,2014).

585

1.1Mobbing Kavramı ve Tarihsel Süreci

Mobbing,işveren diğer çalışanlar veya üçüncü kişiler tarafından çalışana yönelik olan ve belli bir süre boyunca sürdürülen ,çalışanın kişilik haklarını ihlal eden bezdirmeyi ve aşağılamayı amaçlayan söz ve davranışlar şeklinde uygulanan sistematik bir süreçtir (Özbucak Albar & Ofluoğlu, 2017).Mobbing kavramı ilk kez 1960’lı yıllarda Avusturyalı bilim insanı Konrad Lorenz tarafından hayvanların düşmanları ya da yabancıları uzaklaştırmak amacıyla sergiledikleri davranışları tanımlanmak için kullanılmıştır (Göktürk & Bulut, 2012).Daha sonra mobbing kavramını örgütsel anlamda sistematik saldırganlık ve iş yerinde mobbing olarak ele alan ilk kişi Leymann’dır(Akbıyık, 2013,akt.Yiğit, 2018). Leymann mobbing kavramını 1984’te “İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık” adlı raporunda “Bir veya birden fazla kişi tarafından başka bir bireye yönelik sistematik,düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim yaklaşımı olarak gelişen bir tür psikolojik şiddet” olarak tanımlamıştır (Tınaz vd.,2008, akt.Albar ve Ofluoğlu, 2023).Çalışma alanında mobbing konusunda önemli çalışmalar yapmış olan Leymaan’ın destekleriyle ilk kez mobbing kliniği açılmış,bu gelişmeyle insanlar bilinçlenmiş daha sonra yardım kuruluşları tarafından mobbing ile ilgili dayanışma ve bilgilendirme amaçlı siteler kurulmuştur (Öztürk vd., 2015).

1.1.Mobbing Süreci

Rayner ve Hoel mobbing tutumlarını :

- 1)Mesleki pozisyonu tehlikeye atma (düşüncelerin aşağılanması,yetkinlik eksikliğiyle suçlama vb.)
- 2)Kişisel tavır (takma isimler kullanma,aşağılama,tehdit etme vb.)

3)Ayrıştırma,Hariç tutma(fırsatlara ulaşımı sınırlama,bedensel ve sosyal ayrımcılık,bilgilendirilmesini engelleme vb.)

4)İş sorumluluğun arttırma (aşırı yüklenme,olağandışı süre sınırları vb.)

5)İstikrarsızlık(İhtiyaç duyulduğunda ikinci şans vermeme,pozisyonuyl alakasız görevlendirmeler yapma,sorumluluğunu elinden alma,başarısızlığını sağlamaya çalışma,yanlışları yüzüne vurma vb.) olmak üzere beş kategoride toplamıştır.(Rayner&Hoel,1997,akt. Demir,2021). Mobbing bir ayrımcılık şekli olarak etkilenen kişiyi dışlayarak,mağdurla ilgili olumlu olmayan birtakım yargılar üretmek ve bunları kurumsal kültür öğelerinden birine dönüştürmek için toplumsal yargıların kullanıldığı bir süreçtir(Atatanır,2021).

Bu süreç Leymann'a göre beş aşamada gerçekleşmektedir:

a)Kritik Olay Aşaması: Bu evrede henüz tehditler başlamamıştır ve çalışma ortamında mobbing davranışlarını tetikleyen bir olay meydana gelmektedir.

b)Saldırı Eylemleri Aşaması: Davranışlar bu evrede başlamıştır ama dolaylı olduğundan henüz mağdur tarafında farkedilmemiştir.

b)Yönetim Katılım Aşaması: İdare mobbing davranışlarına dahil olmaktadır.

c)Yanlış Teşhis Aşaması: Bu evrede psikolojik baskıdan dolayı kişi psikolojik ve fizikler problemler yaşamaktadır.Yönetim etkilenen kişiyi psikolojik yardım veya işten çıkması konusunda baskılamaktadır.

d)İşten Çıkarılma Aşaması:Mağdur bu evrede baskılara dayanamamaktadır ve işten ayrılır(Öztürk&Şahbudak,2017).

1.2.Mobbing Çeşitleri

586

İş hayatında görülen mobbing çeşitleri örgütsel düzeyde ,yatay ve dikey olarak gözlemlenmektedir (Efeoğlu & Karaman, 2023).

1.2.1.Dikey Mobbing (Hiyerarşik)

Kurumlarda alt düzeylerden üst düzeylere veya tam tersi üst düzeylerden alt düzeylere uygulanan mobbing türüne hiyerarşik ya da dikey mobbing denmektedir(Şimşek,2014).

Hiyerarşik mobbing ikiye ayrılmaktadır:

Yukarıdan Aşağıya Mobbing: Üst kademedekilerin yetkilerini fazla kullanarak alt kademedeki çalışanlara kullandığı mobbing türüdür (Uyanık,2023).Bu mobbing çeşidi,üst kademedekilerin sahip oldukları kurumsal otoriteyi ,altında çalışanları aşağılamak,bastırmak veya dışarıda bırakmak gibi amaçlara yönelik kullanmaları iş etiği çerçevesinden de negatif bir değerlendirilmeye tabii tutulmaktadır(Şimşek,2014).

Aşağıdan Yukarıya Mobbing: Kurumda alt kademedede veya birden çok çalışanın örgütlenerek nadiren de olsa üstlerini dolaylı mobbinge maruz bırakmasıdır (Efeoğlu & Karaman, 2023).Koordinatörü dışarıda bırakmak ve engellemeye yönelik ; sorumlulukların icra edilmemesi ya da uzun bir döneme dağıtılması,koordinatörün kararlarının yargılanması veya devamlı yanlışın aranması şeklinde davranışlarda bulunmaktadır.(Şimşek,2014).

1.2.2.Yatay Mobbing

Aralarında hiyerarşi olmayan,aynı yetkinlik ve görevlere sahip çalışanların karşılıklı uyguladıkları mobbing çeşididir(Uyanık,2023).Yatay mobbing genellikle bireylerin tehdit altında olduğunu duyumsadığı,iç sorunların meydana gelmesi,gerginlik ve kıskançlık koşullarında açığa çıkar (Arnautović, 2013, akt.Demir, 2021).

1.3.Mobbinge Mücadele Yöntemleri

Mobbing eylemleri başlangıcından itibaren birden fazla yönde zararlar verebilen ve önlenmezse etkileri yıkıcı olabilecek psikolojik bir terördür(Kaygın&Kosa,2019).Bu yüzden kişilerin,kuruluşların ve toplumun yararı için mobbing eylemlerinin engellenmesi eğer eylemler gerçekleşmeye başladıysa en erken şekilde müdahale edilmesi büyük öneme sahiptir(Kaygın&Kosa,2019).Bu anlamda hem mağdur olan taraf hem örgütlerin başvurabileceği bazı yöntemler bulunmaktadır.Mağdur olan birey:

- 1)Mobbing davranışına maruz kalmadan bunu strateji haline getirebilecek kişileri tespit ederek olumsuz yaklaşımları önlemek mağduru güçlendirmekte,eylemin etkilerini azaltmaktadır.
- 2)Stresle baş etme yöntemlerinden faydalanılarak ,zihinsel ve bedensel dayanıklılığı korumak.
- 3)Kişinin Özgüven ve özsaygısını güçlendirmesi
- 4)Mağdur bakış açısını bırakarak kontrolün kendinde olduğunu düşünmek.
- 5)Mağdurun bulunduğu sosyal çevresinden (aile veya arkadaş çevresi vb.) yardım alması.
- 6)Uzman kişilerden yardım almak.
- 7)Daha önce yaşanmış olumsuz deneyimlerde edindiği tecrübeleri taşımamak.
- 8)Mobbingi uygulayan kişiyle iletişim kesmede normal bir seviyede kalmaya çalışmak.
- 9)Yasal sürece başvurmak gibi yöntemleri kullanabilmektedir(Öztürk vd.,2015).Mağdur olan bireyler dışında örgütlerin de koruma hedefli alabileceği:Organizasyon içinde mobbing eylemlerini engellemeye yönelik politikalar oluşturulması,bu konu ile ilgili eğitim verilmesi ve bilinçlendirmeye yönelik çalışmalar yapılması,şikayetlerin önemsenerek adil çözümler üretilmesi ve kurumda yönetmelik içeriğine konuyla alakalı şartlar eklenmesi gibi önlemler bulunmaktadır(Genç, Erdiş, 2015:217 akt.Yiğit,2018). Çalışmada “Hidden Figures” filmi iş psikolojisi bağlamında değerlendirilen mobbing kavramını,sürecini ve çeşitlerini örneklendiren sahneleri içermektedir.Çalışmada bu örneklerin bulunduğu sahneler analiz edilerek bireylerin günümüzde de örgütlerde rastlayabilecekleri mobbing davranışını tanımlayabilmesi ve bu süreci yönetebilmesi açısından bilinçlenilmesini sağlayabileceği düşünülen bu çalışmanın literatüre de katkı sunacağı düşünülmektedir.

2.YÖNTEM

Bu çalışma ‘Gizli Sayılar’filminin iş psikolojisi bağlamında mobbing kavramının analiz edildiği betimsel bir çalışmadır.Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden döküman analizi kullanılmıştır.Döküman analizi fiziksel ve dijital materyallerin analiz edilmesi ve değerlendirilmesi boyunca belirli bir sırayla sürdürülen işlemler dizisidir(Bowen,2009,akt. Sak vd.,2021).Analiz süreci boyunca film farklı zaman dilimlerinde üç defa izlenmiş, mobbing kavramlarına örnek oluşturan sahneler iş psikolojisi çerçevesinde aktarılmıştır.

2.1.ARAŞTIRMA ETİĞİ

Bu çalışma etik kurul izni gerektirmemektedir.

3.BULGULAR

Orjinal adı ‘Hidden Figures’ olan gizli sayılar filmi Margot Lee Shetterly’nin aynı adla yayımlanmış olan kitabından uyarlanan Amerikan yapımı biyografik-dram türünde bir filmidir.Filme ait demografik bilgiler **Tablo 1.**’de verilmiştir

TABLO 1.Filme Ait Demografik Bilgiler

Orijinal Adı	Hidden Figures
Yönetmen	Theodore Melfi
Senarist	Allison Schroeder
Tür	Biyografik,Dram
Süre	2 saat 7 dakika
Oyuncular	Taraji P. Henson, Octavia Spencer, Janelle Monáe

Film 1960 yılında ırkçılığın yoğun olduğu ve ırk ayrımına dair yasaların varlığının olduğu bir dönemde Amerika'da geçmektedir.Nasa'da hesaplayıcı olarak çalışan üç afro-amerikan matematikçi Katherine Johnson, Dorothy Vaughan ve Mary Jackson'ın gerçek hikayesini konu almaktadır.Film Nasa'da atandıkları görevlerine gelmeden önceki ve atandıktan sonraki yaşadıkları ırk ayrımından kaynaklı fırsat eşitsizliği,sosyal ve fiziksel anlamda dışlanma gibi olayları içeren zorlu evrelerden Nasa'nın en büyük operasyonu olan ilk amerikalı astronot John Gleen'in uzaya gönderilmesine kadar büyük rol oynadıkları süreci ele almaktadır.Filmdeki asıl olaylar doğu operasyon binasındakilerin analitik geometrici aramasıyla ve bulundukları kısımda analitik geometrici bulunmamasıyla başlamaktadır.(0:10:24) Afro-amerikanlar için 'Batı hesaplama grubu' ve binanın içinde (0:10:32) 'Renkli hesaplayıcılar' adında ayrı bir oda bulunması, (0:12:07) Dorothy'nin amirlik başvurusunu sorduğunda Mitchell'in siyahi ekibe daimi bir amir atanmayacağını söylemesi ama bir yıldır asil amirin hasta olmasından dolayı Dorothy'nin resmi olmamasına rağmen amirlik yaptığını söylemesi,(0:21:27) Katherine 'nin tuvaleti sorması ama sekreterin sizin tuvaletler nerede bilmiyorum demesi ve ilerleyen sahnede (0:22:33) siyahi kadınlar için ayrı bir tuvalet ayrılmış olduğunun farkedilmesi,sahnelerinin mobbing sürecinin Raynel ve Hoel'e (1997)'e göre dördüncü kategoride yer alan 'Ayrıştırma-Hariç Tutma' ya örnek oluşturduğunu söyleyebiliriz.Bu sürece kadar Öztürk ve Şahbudak (2017) 'ın Leymann'dan yaptığı aktarıma göre ilk üç aşamanın;kritik olay aşaması, saldırı eylemleri aşaması ve yönetim katılım aşaması'nın gerçekleştiğini gözlemleyebiliriz. (0:24:08) Katherine kahvesinin doldururken herkesin onu garipsiyerek izlemesi,(0:39:28)siyahilere farklı bir kahve bölümü ayırmaları sahneleri de aynı şekilde ayırtırmaya yönelik mobbing davranışına ve mobbing çeşitlerinden yatay mobbinge örnek oluşturmaktadır. (0:20:54) Paul'un Katherine verdiği hesapların bir çoğunu çizip onlara bakmaya yetkisi olmadığını söylemesi de bilgiye erişimini engellemesinden kaynaklı ayırtırma mobbingine ve başarısızlığını sağlamaya yönelik bir davranış olduğu için istikrarsızlık tutumunu ve yatay mobbing çeşidini örneklendirmektedir.(0:15:07) Zelensky'nin mühendis eğitim programında yer olduğunu söylemesi ama Mary'nin siyahi olmasından kaynaklı bunu imkansız bir hayal olarak gördüğünü söylemesi başvurmayla karar verdikten sonra (0:46:45) Mitchell'in yemek arasında Mary'ye NASA mühendis eğitim programına kadın aday alınmadığını söylemesi ve Mary'nin başvurunun herkese açık olduğunun söylemesi ama Mitchell'in başka nedenler sunmaya başlaması sahnesinin 'mesleki pozisyonu tehlikeye atma' ve 'ayırıştırma' temelli mobbing davranışları ve yatay mobbing çeşidine örnek oluşturduğunu söyleyebiliriz.

4.SONUÇ VE ÖNERİLER

Mobbing kavramı iş yaşamının varlığından itibaren günümüze kadar süregelen bir olgudur.Mobbingin bireylerdeki etkisi birçok boyutta ortaya çıkabilmektedir.Mobbing, toplumsal,bireysel ve örgütsel boyutta sonuçları olan yıkıcı zararları olan bir davranıştır.Bu nedenle hem örgütlerin mobbing davranışını engelleyici önlemler alması , bu gibi durumları yakından takip etmesi ve sağlıklı bir çalışma ortamı yaratması bireylerin ise mobbing davranışıyla mücadele yöntemlerini edinerek bilinçlenmesi bu davranış ile ilgili hukuki süreçlere hakim olması süreci bilinçli bir şekilde yönetmeyi sağlayabilecektir.Bu çalışmada mobbing sürecinin gözlemlenebileceği bir yapıt olan gizli sayılar filmi mobbing kavramı çerçevesinde değerlendirilerek kişilerin süreçlerinde farkındalık yaratmak ve literatüre katkı sağlamak amaçlı film analiz yöntemiyle incelenmiştir.Film mobbing davranışlarını,olumsuz etkilerini ve çeşitlerini örneklendiren birçok sahneyi içermektedir.Çalışmada filmdeki ana karakterler olan Katherine Johnson, Dorothy Vaughan ve Mary Jackson üzerinden mobbing davranışları ve yaşadıkları süreç gözlemlenmiş;kendilerine uygulanan mobbingle mücadelelerinin bireysel farkındalıkları dışında bulunulan kurum veya örgütlerdeki otoritelerin de farkındalık ve bunun sonucundaki müdahalelerin bireysel süreçlerine katkısının önemi de gözlemlenmiştir.Mobbing davranışının açıklanması ve kavramsal açıdan somutlaştırıldığı düşünüldüğü için bu filmin analiz edilmesi tercih edilmiştir.Filmlerin eğitici materyaller olduğu göz önünde bulundurularak film analiz yöntemi ile özellikle iş psikolojisi alanında benzer çalışmalarda bulunularak bireylerin çalışma hayatında yaşadığı problemler ve psikolojik anlamda bu problemlerin değerlendirildiği çalışmalar birey ve örgütlere bu süreçlerin yönetimi hakkında farkındalık yaratabilir.Son olarak bu tarz çalışmalar arttırılarak literatüre katkıda bulunulabilir.

5.KAYNAKÇA

- American Psychological Association. (t.y.). *Industrial and organizational psychology*. APA Dictionary of Psychology. <https://dictionary.apa.org/industrial-and-organizational-psychology>
- Atatanır, H. (2021). Çalışma yaşamında bir ayrımcılık türü olarak mobbing ve siber boyutu. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(42), 1621-1639. <https://doi.org/10.46928/iticusbe.800513>
- Bulut, S., & Göktürk, G. Y. (2012). Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(1), 53-70. <https://doi.org/10.11616/AbantSbe.285>
- Çeven, S., & Özer, K. (2013). Büro ergonomisinin çalışma psikolojisi ve işverimine etkisi . *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,61-70.
- Demir ,B.(2021) Mobbing Olgusu ve Sağlık Kuruluşlarında Hemşirelere Yönelik Mobbing. *MEYAD Akademi*.2(1):84-108.
- Efeoğlu, M. S., & Karaman, A. (2023). Çalışma yaşamında mobbing: Kavramsal bir bakış. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*,10(1-Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU Armağan Sayısı), 365-380. <https://doi.org/10.47097/piar.1274982>
- Güler, B. K. (2015). Geçmişten günümüze çalışma psikolojisi. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 3, 1-25.
- Hilal, Ö., Elif, D. E., Nazenin, İ., Aynur, M., vd. (2015). Mobbing (psikolojik yıldırma), örgüt üzerindeki etkileri ve çözüm önerileri. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 2(1), 27-33.
- Kaygın, E., & Kosa, G. (2019). *Olumsuz boyutlarıyla örgütsel davranış*. Eğitim Yayınevi.

- Özbucak Albar, B., & Ofloğlu, G. (2017). Çalışma hayatında mobbing ve tükenmişlik ilişkisi. *Hak İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi*, 6(16), 538-550.
- Öztürk, M., & Şahbudak, E. (2017). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve iş doyumu:Cumhuriyet üniversitesindeki araştırma görevlileri üzerine bir çalışma.*Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 20(2), 200-228. <https://doi.org/10.18490/sosars.345512>
- Sak, R., Şahin Sak, İ. T., Öneren Şendil, Ç., Nas, E. (2021). Bir araştırma yöntemi olarak doküman analizi. *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 4(1), 227-256. <https://doi.org/10.33400/kuje.843306>
- Şimşek, A. S. (2014). Mobbing kaderimiz midir? . *Bariş Araştırmaları Ve Çatışma Çözümleri Dergisi*, 1(2), 36-45. <https://doi.org/10.16954/bacad.30376>
- Uyanık, E. (2024). Hastane öncesi acil sağlık hizmetleri çalışanlarında mobbing. *Hastane Öncesi Dergisi*, 8(3), 308-318. <https://doi.org/10.54409/hod.1395873>
- Uysal, H. T., & Yıldız, M. S. (2014).İşgören performansı açısından çalışma psikolojisinin örgütsel sinizme etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi / The Journal of International Social Research*, 7(29),836-849.
- Yiğit, B. (2018). Mobbing kavramı:Kavramsal bir çerçeve.*Avrasya Sosyal Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 32-42.