

Mobbing ve Travmatik Etkileri

Mobbing and its Traumatic Effects

AYŞE BEYZA YAŞAR¹, ELİF ÜNAL¹

¹Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun

ÖZ

Bu makale, mobbinge maruz kalan bireylerde travmanın belirtiler arasında yer alıp almadığını incelemek amacıyla literatürü gözden geçirmeyi amaçlamaktadır. Mobbing, iş yerinde tekrar eden psikolojik taciz olarak tanımlanır ve tek seferlik bir olaydan ziyade süreklilik arz eden bir süreçtir. Mobbinge maruz kalan bireylerde çeşitli fiziksel ve psikolojik semptomlar gözlemlenmektedir. Literatürdeki birçok çalışma, mobbingin travma sonrası stres bozukluğunun (TSSB) gelişimine yol açabileceğini göstermektedir. Ani bir şekilde ortaya çıkan, bireyi derinden etkileyen ve yaşamı tehdit eden bir olgu olarak travma, bireyin psikolojik bütünlüğüne ciddi zararlar verir. Bu derleme, mobbing kaynaklı TSSB ile ilişkili psikolojik sorunlara odaklanmakta ve depresif bozukluklar, anksiyete bozuklukları, uyum bozuklukları ve TSSB gibi durumların altını çizmektedir. Mobbing mağdurlarında gözlemlenen özgüven ve özsaygı kaybı, bu sorunları daha da şiddetlendirebilir ve intihar eğilimlerine yol açabilir. Araştırma bulguları, bu sonuçların oranlarının endişe verici derecede yüksek olduğunu ortaya koymaktadır ve mobbingin ruh sağlığı üzerindeki ciddi etkisini vurgulamaktadır.

Anahtar sözcükler: Mobbing, psikolojik taciz, travma, travma sonrası stres bozukluğu

ABSTRACT

This article aims to review the literature to explore whether trauma is among the symptoms experienced by individuals exposed to mobbing. Mobbing, defined as repeated psychological harassment in the workplace, is a prolonged process rather than a single incident. Those subjected to mobbing often exhibit various physical and psychological symptoms. Numerous studies in the literature indicate that mobbing can lead to the development of post-traumatic stress disorder (PTSD). Trauma, characterized by its sudden onset and life-threatening impact, significantly harms individuals. This review focuses on the psychological issues arising from PTSD due to mobbing, highlighting conditions such as depressive disorders, anxiety disorders, adjustment disorders, and PTSD itself. The loss of self-confidence and self-esteem observed in mobbing victims can exacerbate these issues, potentially leading to suicidal tendencies. Research findings indicate alarmingly high rates of these outcomes, underscoring the severe impact of mobbing on mental health.

Keywords: Mobbing, psychological harassment, trauma, post traumatic stress disorder

Giriş

Bu çalışmada, ruh sağlığı alanında oldukça ciddi etkileri olan ve son yıllarda uygulama ve maruz kalma oranlarında artış görülen, iş yerlerinde sistematik bir şekilde gerçekleşen mobbingi, mobbing davranışlarında ortaya çıkan rolleri, nedenleri ve sonuçları ve travma sonrası stres bozukluğu (TSSB) ile mobbing arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik gerçekleştirilmiştir. Günün büyük bir kısmının iş hayatında geçtiği düşünülürse oluşacak olan problemlerin literatüre bakıldığında mobbing ile TSSB arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ifade eden çalışmalar bulunmaktadır. İş yerinde gerçekleşen ve bir stres faktörü olarak karşımıza çıkan mobbing, bireylerin fiziksel, mental ve psikolojik olarak bireyleri olumsuz yönde etkilemektedir (Aristidou ve ark. 2020). Geçmişten günümüze mobbingin yarattığı tahribat incelenmiştir. Yapılan benzer araştırmalarda yaygınlığın ve çalışmaların giderek arttığı görülmektedir. 2019'da yapılan bir araştırmaya göre mobbing maruziyetinin Türkiye'de giderek arttığı ve araştırmaya katılan 300 katılımcıya uygulanan ölçekler sonucu 93 kişinin TSSB, 9 kişinin uyum bozukluğu, 102 kişinin majör depresif bozukluğu, 3 kişinin herhangi bir tanı almadığı ve 83 kişinin birden fazla tanı aldığı belirtilmiştir (Tatar ve Yüksel 2019).

Bu çalışmanın amacı literatüre, mobbingin sebebiyet verdiği ruhsal bozukluklar ile ilgili bilgi ve bu bozuklukların birey üzerindeki etkilerini sunmaktır. Bireyleri fiziksel anlamda da oldukça etkileyen bu olgu sonucunda meydana gelen etkilerin psikolojik yönüne vurgu yapılmıştır. Bu çalışma iş yerlerinde meydana gelen mobbinge yönelik farkındalığın ve hassasiyetin dikkat çekilmesi için hazırlanmıştır. Mobbingin tanımına ve etkilerine psikolojik perspektiften bakılmıştır. Mobbing bildirimlerine daha fazla önem verilmesi ve mobbinge maruz kalan

bireylerin TSSB semptomları başta olmak üzere detaylı fizyolojik ve psikolojik taramaların yapılması önem arz etmektedir ve tedavi planlarına eklenmelidir.

Mobbing

Bireyi iş yerinde en az altı ay olmak üzere uzun bir süre boyunca korunmasız ve biçare haline getirme, bireye karşı iyi niyetli olunmayan bir tutum çerçevesinde sistematik davranışlarda bulunma kavramı mobbing olarak tanımlanmaktadır (Leymann 1996). Tınaz'a göre (2006b) ise mobbing, diğer bir adıyla psikolojik taciz, bireyler arasında meydana gelen ve çoğunlukla işyerlerinde oluşan uygun olmayan davranışları ifade eden bir olgudur ve bu davranışlar küçük görme, tehdit veya her türlü şiddet olabilmektedir. Şiddetli bir taciz etme yolu olarak da tanımlanmaktadır (Zapf ve ark. 1996). Tetik (2010) mobbing için "duygusal bir saldırı veya taciz" olarak kısa bir tanım kullanmıştır ve iş yeri elemanlarından bir veya birden fazla kişinin, başka birine karşı rahatsız edici ve sistematik olarak uyguladığı baskı, iftira, hakkında yanlış haber paylaşmak ve aşağılama davranışlarını mobbing çerçevesinde değerlendirmiştir. Mobbing isminin yanı sıra psikolojik taciz, duygusal istismar, yıldırma ve psikolojik terör isimleri de kullanılmaktadır (Güldalı 2012). Mobbing hakkında araştırmalar son yıllarda artırılmış olup isimlendirilmesi ve tanımlanması ile ilgili ortak bir terminoloji bulunmamaktadır (Pınar 2022).

Bilge Kadın Araştırma Merkezi (BİLKA) raporunda Özer (2009) mobbingin ilk kullanımını 1960'larda küçük hayvan gruplarının birleşip daha büyük bir hayvana karşı atağa geçmeleri sebebiyle etolog Lorenz tarafından gerçekleştirilmiştir. Daha sonra bu kavrama okul yaşamında rastgelen ve küçük çocukların başka bir çocuğa karşı olan davranışlarını ifade etmek üzere Heinemann kullanmıştır. Son halini ve iş yerinde gerçekleşen psikolojik terör olarak ise 1984 yılında Leymann tanımlamıştır (Özer 2009). Mobbing davranışının işyerlerinde görülmesinden bahseden, konuya dikkatleri çeken ve sistematik olarak tanımlayan kişi Leymann'dır ve bu kavramı tanımlarken psikolojik terör, taciz veya zorbalık isimlerini kullanmıştır (Leymann ve Gustafsson 1996). Ancak Leymann ve Gustafsson (1996), "zorbalık" kelimesinin fiziksel şiddeti temsil etmesinden kaynaklı mobbingi tam olarak yansıttığını düşünmemektedir, mobbingin daha çok psikolojik boyutta ilerlediğini savunmaktadır. Belli edilmeden veya açık bir şekilde kasıtlı olarak yapılan mobbinge Kuyumcu (2023) bazı örnekler vermiştir. Örnekler arasında lay etmek, görmezden gelmek, azarlamak, çıkar gütmek, pozisyona uygun işlere dahil etmemek yer almaktadır. Bu davranışların sürekli ve devam eden bir döngü şeklinde gerçekleştiği ifade edilmiştir (Karavardar 2009). Mobbingin her türlü iş yerinde olabildiği belirtilmektedir (Tetik 2010). Her ülkede de gerçekleşmektedir (Acar ve Dündar 2008). Mobbingi önleme amaçlı İsveç, Fransa, Kanada ve Belçika gibi ülkelerde yasal süreçler uygulanmaktadır (Browne ve Smith 2008).

Cengiz (2007) mobbingin üç farklı gerçekleştirilme yolu olduğundan bahsetmiştir. Bunlar:

1. Statü olarak aynı konumda olan bireylerin birbirine mobbing uygulaması
2. Statü olarak üst/amir olup alt konumdaki bireylere mobbing uygulama
3. Statü olarak alt konumda olanların bir araya gelip üst konumdan birine mobbing uygulamaktır.

Mobbing Sayılan Davranışlar

Leymann ve Gustafsson (1996) çalışmalarında bazı mobbing davranışlarını örneklendirmiştir. Bunlar:

1. Mağdura söz hakkı vermemek ya da onu dinlememek
2. Dışlamak, sosyal faaliyetlerine katılımını engellemek
3. Alay edilmek veya mağdur hakkında gizli konuşmalar yapmak
4. Kendi işinden farklı yerlere göndermek, hiç iş verilmemek veya çok ağır işlere vermek
5. Tehdit etmek
6. Mağdurun eşyaları almak veya bozmak
7. Devamlı eleştirmektir.

Ayrıca Leymann (1996) bu davranışları beş kategoriye ayırmıştır. Bu kategoriler mağdurun iletişim kurmasını engelleme, sosyal ilişkilerini engelleme, kişisel imajı zedeleme, mesleki kariyerini engelleme ve fizyolojik sağlığının etkilenmesine yönelik davranışlardır. Alt kategorilerinde 45 adet davranış tanımlanmıştır (Leymann 1996). Davenport ve arkadaşları (2003) mağdurun kendini ifade etmesine izin verilmemesi ve devamlı sözünün kesilmesi mağdurun iletişim kurmasını engelleme kategorisine; mağduru izole etme ve ortamdaki dışlama sosyal ilişkilerine yönelik yapılan saldırı kategorisine; mağdura zihinsel olarak iyi olmadığı yönünde söylemlerin ve özel

hayatının alay konusu olması kişisel imajını zedeleme kategorisine; verilen sorunlulukların sürekli değiştirilmesi ya da herhangi bir sebepten oluşan kayıpların mağduru telafi etmesini sağlamaları mesleki kariyerini engelleme kategorisine ve son olarak mağdura yönelik her türlü fiziksel zarar fizyolojik sağlığının etkilenmesi kategorisine örnek olarak göstermektedir. Bu davranışların uygulayıcı tarafından sürekli ve kasıtlı olarak yapılması mobbing olduğunu işaret etmektedir (Yıldız 2007, Güldalı 2012).

Zapf ve arkadaşları (1996) bu davranışlara ek olarak mağduru iş ile ilgili önemli durumlara dahil etmemek, mağdurun sözünü kesmek, mağdurun yaptığı davranışlarını sürekli incelemek veya açık aramak, kişisel tercihlerine müdahalede bulunmak, taklit etmek ve lakap takmak davranışlarını belirtmiştir.

Sloan ve arkadaşları (2010) çalışmalarında mobbing sayılan davranışlara yer vermişlerdir. Bunlar:

1. Mağdura yönelik devamlı bir eleştiri durumu
2. Fikirlerini, düşüncelerini ve kazanımlarını küçük görmek
3. Mağdur kişi ile iletişim kurmamak
4. İş ile ilgili olmayan görevler vermek
5. Doğrudan fiziksel saldırıda bulunmak
6. Lakap takıp alay etmektir.

Mobbingin Gelişimi

Genel anlamda bir kişi seçilir ve mobbing davranışı başlar (Zapf ve ark. 1996). Davenport ve arkadaşları (2003) mobbingin beş aşamada meydana geldiğini öne sürmüştür. Bunlardan ilki bireyler arasında mobbing olmayan bir anlaşmazlığın/ çatışmanın başlamasıdır. İkinci aşamada mobbing davranışı başlamıştır. Üçüncü aşamada çalışma ortamında huzursuzluk yayılmaya başlamıştır. Dördüncü aşamada mobbing mağduru birey etiketlenmiş olur. Genelde bu aşamada işten ayrılma davranışları görülmektedir. Son aşama olan beşinci aşamada ise mağdurda psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıklar hızla artar (Davenport ve ark. 2003, Özalp Yıldız 2021).

Leymann'da (1996) mobbing sürecini beş başlıkta ele almıştır. Bunlardan ilki çatışma aşamasıdır. Bu aşamada mağdur birey seçilir. İkinci aşama saldırgan eylem aşamasıdır. Bu aşamada ise mobbing davranışları başlamıştır ve bireye psikolojik olarak baskı yapılmaktadır. Üçüncü aşamayı iş yeri amirlerinin devreye girme aşaması olarak isimlendirmiştir. Çoğu zaman iş yerleri mobbinge tepki vermemektedir. Dördüncü aşama mağdur birey yaşadığı zor durumlardan ötürü yardım arayışına girdiği için diğer çalışanlar tarafından etiketlemelere maruz kalmaktadır. Ve son aşamada birey ya işten çıkarılır ya da zorunlu emekli olması sağlanır (Leymann 1996).

Mobbing Davranışında Rol Alanlar

Mobbingin herhangi bir kültüre göre değişmediği ve buna maruz kalan insanların da önceden tahmin edilemeyeceği düşünülmektedir (Tınaz 2006a). Ancak bu davranış şekillenirken mobbing uygulanan ortamda bazı bireyler bazı rolleri üstlenirler (Tamirazova 2021). Bu roller aşağıdaki gibidir:

Uygulayıcılar

Uygulayıcıların kontrol edebilme isteğine ve güç ihtiyacına sahip olma, çoğu zaman karşı tarafı kıskanma gibi özelliklere sahip olduğu düşünülmektedir (Göymen 2020). Mobbing uygulayıcıları bu davranışı araç olarak kullanarak ve saldırgan bir şekilde yaklaşarak mağdur kişinin başarısız olmasını sağlamaya çalışmaktadırlar (Akgeyik ve ark. 2009). Amaçları mağdur üzerinde kontrol sahibi olmaya çalışmaktır (Namie 2003).

Tınaz'a göre (2006a) mobbing uygulayıcılarının tanımlayan belli kişilik özellikleri olmasa da mağdura uyguladıkları mobbing davranışları ile kendi içlerinde beşe ayrılmaktadır. Bunlar:

1. Narsist Mobbingciler: Bireylerin başkaları tarafından beğenilme isteği narsistliği temsil etmektedir (Kuyumcu 2023). Tınaz (2006a) narsist mobbingcilerin kendilerini dört dörtlük olarak tanımladıklarını ve kendi içlerinde gerçekleşen çatışmaları mağdur bireylere yansıttıklarını ifade etmiştir. Bu özelliğe sahip mobbing uygulayıcıları, mağdur olan kişiyi kıskandığı ve birey üzerinde kontrol sahibi olma arzusu olduğu için bu davranışlara başvurmaktadırlar (Kuyumcu 2023). Narsist mobbingcilerin korku duygusu hissettikleri ve bu korkunun kontrol etme arzusunu pekiştirdiği düşünülmektedir (Tamirazova 2021).

2. Bağırın Mobbingciler: Akgeyik ve ark. (2009) bu mobbing uygulayıcısını “çığırtkan” olarak bahsetmiş ve çoğunlukla öfkeli olan genel bir mobbing uygulayıcısı olarak tanımlamışlardır. Karşı tarafa ses yükseltme, tehdit etme ve emir verme gibi davranışlarda bulunurlar (Tınaz 2006a).
3. İki Yüzlü Yılan Mobbingciler: Olan bitenin farkında olup mağdurun başarı elde etmesinden dolayı karşı tarafa mobbing davranışları sergileyen uygulayıcıdır (Tınaz 2006b). Hedefleri daha yukarıya ulaşmaktır ve herkesi kendi tarafına çekerek mağdur hakkında yanlış haberler yayma amacını taşımaktadırlar (Akgeyik ve ark. 2009). Sürekli kötülük yapmayı düşünmektedirler (Tınaz 2006a).
4. Megaloman Mobbingciler: Kuralları kendileri belirleyip kontrolü elinde tutmak isterler ve kendilerinin en iyi bilen kişi olduğunu iddia ederler (Alkan 2022). Mobbing davranışı sergilemesinin altında kendine olan güvensizliği yer alır (Tetik 2010). Hızlı davranır ve becerilerine, yeteneklerine önem vermediği bireylerin yükselmelerine izin vermezler (Karavardar 2009).
5. Hayal Kırıklığına Uğramış Mobbingciler: İçsel olarak yaşadıkları olumsuz duyguları mağdur kişilere yansıtma ile bu kategoriye girmektedirler (Tınaz 2006a). Mobbingcinin iş dışında gerçekleşen olumsuz deneyimleri onu kıskançlık duygusuna götürmektedir (Tetik 2010).

Mağdurlar

Mobbingin görülmesi kültür veya iş ortamına göre değişmemektedir, her kültürde ve her iş yerinde görülebilmektedir (Çekin 2014). Tınaz’a göre (2006a) bazı durumlar mobbing mağdur olma riskini artırır. Bunlar; birey eğer yalnızca yani ofis ortamında tek farklı cinsiyete sahipse, ekip içerisinde farklılığı belli oluyorsa veya azınlık bir gruptaysa, yaptığı işlerden dolayı bir başarıya ulaşmışsa veya iş yerine yeni geldiyse şeklinde sıralanabilir. Mobbinge uğrayan bireylerin zeki, kendini kullandırtmayan, amaca yönelik hareket eden bireyler olabildiği düşünülmektedir (Çekin 2014). Başka bir araştırmada da mobbinge uğrayan bireylerin iş odaklı, yaratıcı, kuruma bağlı ve samimi olduğu belirtilmiştir (Ergenekon 2006). Zapf ve ark. (1996) ise güç olarak zayıf kalan bireylerin mobbinge maruz kaldığını ifade etmektedir. Mobbing mağdurlarının bir kısmı işini kaybetme ihtimali olduğunu düşünerek yapılan mobbingi gizlemeye çalışmaktadır ancak bu durum ileri bir boyut kazanarak bireylerin sağlıkları etkilenmeye başlamaktadır (Ören 2007). Göymen’e göre (2020) mobbinge maruz kaldıktan bir süre sonra bireyin özgüveni ve özsaygısı zedelenir, birey kendisini suçlamaya başlar. Bu gibi bir durumda psikolojik destek almaları önem arz etmektedir (Göymen 2020). BİLKA raporuna göre (2009) mobbing sürecinin bir süre devam etmesi sonucu mağdurun benlik duygusu zedelenir, kişi özgüvenini kaybeder, kendisini bulunduğu ortamdan izole etmeye çalışır ve öfke, korku, utanç gibi duyguları beslenir.

İzleyiciler

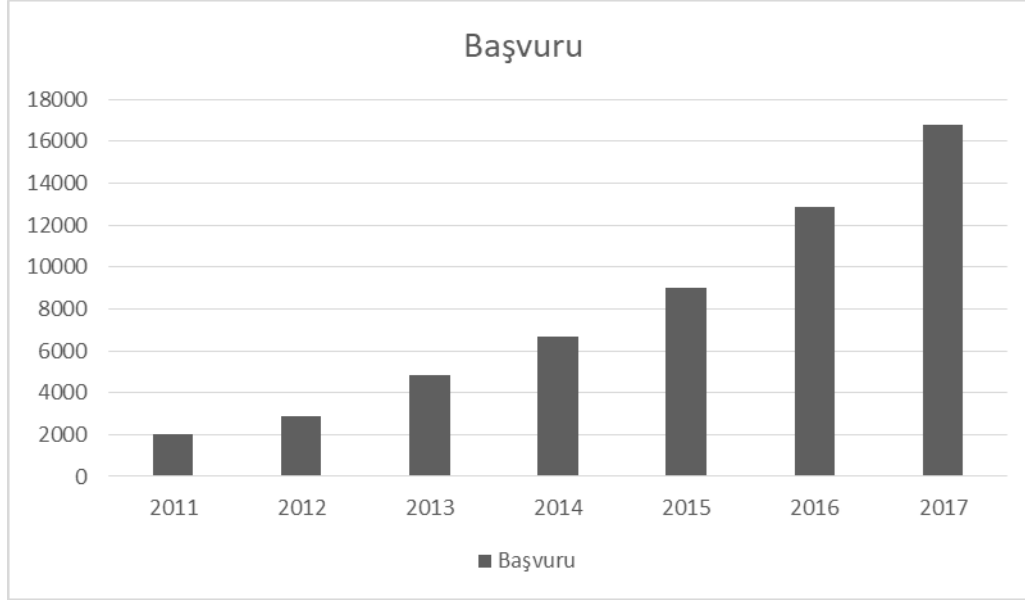
Mobbing davranışını gören, şahit olan gruptur (Akgeyik ve ark. 2009). Davranışları ile mobbing davranışının daha da artmasına ya da ortadan kalkmasını etkileyebilmektedirler (Göymen 2020). Riguzzi (2001) bu davranışları aktif ve pasif olarak ifade etmiştir. İzleyici rolü, mobbing uygulayıcılarını durdurmada oldukça önemli olabilmektedir (Akgeyik ve ark. 2009). Tınaz’a göre (2006a) izleyicilerin bir kısmı mobbing uygulayanın yanında yer alır ancak bunun sebebini kimi zaman korkmaları ve kendilerinin de bir gün bu durumda olacaklarını düşünmeleridir. Bir kısmı ise olan bitene yönelik hiçbir faaliyette bulunmaz ve karışmamayı tercih eder (Tınaz 2006a).

Mobbingin Yaygınlığı ve Demografik Değişkenlerle İlişkisi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) 2011-2017 yılları arasında mobbing ile mücadele kapsamında kurulan ALO 170 hattına gelen başvuruları grafik halinde sunmuştur. Şekil 1’e bakıldığında her yıl başvurularında bir önceki yıla göre büyük artışlar saptanmıştır (ÇSGB 2017). Bu başvuru sayıları 2011 yılında 2001; 2012 yılında 2850; 2013 yılında 4870; 2014 yılında 6659; 2015 yılında 9005; 2016 yılında 12.877 ve 2017 yılında 16.784 olmak üzere toplam 55.046 adete ulaşmıştır.

Leymann (1996) çalışmasında %45 oranında erkeklerin, %55 oranında ise kadınların mobbinge maruz kaldığını ifade etmektedir. Yaş değişkeninde ise büyük etkili bir farklılık olmadığını ancak 21-30 ve 31-40 yaş gruplarının daha fazla mobbinge uğradığını belirtmektedir (Leymann 1996). 2019 yılında Çögenli ve Karadaş, yaptıkları araştırmada da yaşa göre mobbing davranışında anlamlı bir farklılık bulamadıklarını ifade etmişlerdir. Ancak Leymann’ın çalışmasını destekler nitelikte olan İnaç Kaz’ın (2022) araştırmasında da 22-28 ile 29-35 yaş grubunun mobbinge maruz kalma oranının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Browne ve Smith (2008) bu sistematik uğraşın bireylere ciddi boyutta zarar verdiğini ifade etmişlerdir. Mobbingin belli bir süresi bulunmamakla birlikte, gittikçe uygulama boyutu artabilir ve bireyi birçok açıdan olumsuz olarak etkileyebilir (Kuyumcu 2023). Acar ve Dündar’ın 2008’de yapmış oldukları çalışmada yaş ve bulunulan iş pozisyonu ile

mobbing arasında anlamlı bir ilişki çıktığı saptanmıştır. Çarıkçı ve Yavuz (2009) ise yaptıkları çalışmada mobbingin bazı demografik değişkenlerle ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır. Bu araştırmaya göre, bireylerin yaşı arttıkça belirli davranışların mobbing olduğunu düşünme oranları azalmakta; eğitim durumları arttıkça ise aksine artmaktadır. Cinsiyete göre ise herhangi bir anlamlı bulguya rastlanılmamıştır (Çarıkçı ve Yavuz 2009). İnaç Kaz'ın (2022) çalışmasına göre ise eğitim durumu ile mobbing arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.



Şekil 1. ALO 170 hattına gelen başvuru sayıları

Mobbingin Nedenleri ve Sonuçları

Mobbing tek bir sebepten değil, birçok sebebin etkileşiminde ortaya çıkmaktadır (Altuntaş 2010). Schallcross (2003) iş ortamında hiyerarşinin fazla olmasının, yoğun bir iş ortamının olmasının ve etik dışı hareket edilmesinin örgütsel olarak mobbingin sebepleri olabileceğini ifade etmiştir (Akt. Tetik 2010). Tınaz (2006b) ise mobbingin bireysel nedenleri başlıklar ile açıklamıştır. Bunlar:

1. Mobbing mağdurunun kurallara uymasını sağlamak
2. Zevk arayışı
3. Meşguliyetleri olmaması
4. Ön yargısal davranmak
5. Kendisinin özel olduğunu düşünmek
6. Kıskançlık
7. Bencilik

Zapf ve arkadaşları (1996) mobbingin bireyi etkilediği boyutları günlük olarak ve ciddi/kritik olarak ayırmıştır. Mobbingin mağdurları psikolojik, fizyolojik, psikosomatik, ekonomik ve sosyal olarak etkilediği bilinmektedir (Leymann ve Gustafsson 1996). Mobbing, aynı zamanda mağdur bireyin işten çıkması gibi bir durumla sonuçlanabilmektedir (Tetik 2010). Hatta bu sonuçlar mağdurda psikolojik rahatsızlıklara kadar varabilmektedir (Zapf ve ark. 1996). Mobbingin olumsuz sonuçlarından bir tanesi de bireyi intihara sürüklemesidir (Çekin 2014). Girardi ve ark. 2007 yılında yaptığı çalışmada mobbinge maruz kalan bireylerde depresif ruh hali, pasif agresif davranışlar, karar verememe ve bedensel belirtiler olmak üzere dört önemli olumsuz sonuç saptanmıştır. Mobbinge uğrayan bireylere uygulanan Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri testi sonucuna göre depresyon, somatik şikayetler ve anksiyete skalalarında; mobbingi uzun süre deneyimleyen bireylerde ek olarak paranoya skalasında yüksek puanlar tespit edilmiştir (Mikkelsen ve Einarsen 2002a). Çetin ve Kurt (2016) araştırmalarında mobbinge maruz kalma ile psikosomatik bozukluklar arasında bir ilişki olup olmadığını incelemişlerdir. Araştırma sonucuna göre psikosomatik semptomlar, obsesif kompulsif bozukluk, kişilerarası ilişkilerde duyarlılık, depresyon, anksiyete, hostilite, fobik anksiyete, paranoid düşünceler ve psikotizm görülme oranı mobbinge maruz kalan bireylerde anlamlı şekilde yüksektir. Benzer şekilde katılımcılarına Belirti Tarama

Testi (SCL-90) uygulayan Ulaş ve arkadaşlarının (2018) elde ettikleri bulgulara paranoid ve psikotizm alt başlıkları ile yıldırma arasında güçlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Deniz (2019) araştırmasında 34 katılımcıdan 33'ünün en az bir psikiyatrik tanı aldığını raporlamaktadır. Bu tanılar on bir kişide majör depresyon, on bir kişide majör depresyon ve TSSB, dört kişide yaygın anksiyete bozukluğu, iki kişide majör depresyon ve uyum bozukluğu, iki kişide anksiyeteli depresyon ve TSSB, bir kişide panik bozukluk ve majör depresyon, bir kişide somatik yakınmalı majör depresif bozukluk ve bir kişide depresif bozukluk olarak belirtilmektedir.

Yalçın (2006) mobbing sonucunda çalışanlarda şiddetli depresyon, panik atak gibi hastalıkların ve intihara girişimlerinin gözlemlendiğini ifade etmektedir (Akt. Avcı 2019). Yapılan bir nitel çalışmada tehdit, baskı ile iş yaptırma, aşağılama, dışlama, dedikodu ve iftira, kişisel hayata müdahalede bulunma, keyfi uygulamalar, mesleki ilerlemenin engellenmesi ve fiziksel şiddete maruz kalan 12 bireyin intiharına yer verilmektedir (Eroğlu ve Önal 2023). Japonya'da iş yerlerinde meydana gelen ve artan mobbing sebebiyle 1996 yılında yardım hattı kurulmuştur ve kurulan bu hata ilk hafta gelen çağrılarda 144 kişinin mobbinge yönelik stres, 27 kişinin cinsel taciz ve 49 kişinin ruhsal çöküntü yaşadığı, ayrıca mobbinge bağlı intihar eden 9 kişinin de yakınlarının aradığı bir tablo ile karşılaşılmıştır (Meek 2004). Meek (2004), ek olarak yıllar içerisinde Japonya'da iş yerinde gerçekleşen mobbing sonucu intihar vakalarında artış olduğunu da ifade etmektedir. Araştırma verilerine göre mobbinge maruz kalan bireylerde meydana gelen psikolojik rahatsızlıklar bireyin yaşamını sonlandırması ile sonuçlanabilmektedir. Yalnızca intihar durumu olarak değil, iş yerinde mobbing gerçekleşmesi durumunda bireyin işlevselliğini ve ruh halini ciddi ölçüde etkileyen sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Farklı yıllardan elde edilen sonuçlar ise mobbing maruziyetinin geçmişten bu yana devam ettiğine işaret etmektedir.

Göymen (2020), mobbingin sonuçlarını bireysel sonuçlar, organizasyonel sonuçlar, toplumsal ve ekonomik sonuçlar ve son olarak da ailesel sonuçlar olarak alt başlıklar halinde tanımlamıştır. Bireysel sonuçlarda stres, odaklanamama, panik atak, TSSB gibi ruhsal, duygusal ve zihinsel problemler yer alırken; tansiyon hastalıkları, titremeler ve terlemeler, somatik ağrılar, iştah azalması, kaşınma gibi fizyolojik problemler de sıralanmıştır (Karavardar 2009). Mikkelsen ve Einarsen (2002b), yaptıkları bir çalışmada mobbinge maruz kalan bireylerde kendisi, başkaları ve dünya hakkında olumsuz düşünceler geliştiğini tespit etmişlerdir. Ekonomik sonuçlarda en başta işten çıkma veya çıkarılma ile oluşan gelirin kaybı ve tedaviye yönelik harcamalar yer almaktadır (Tınaz 2006b). Erken emeklilik isteme toplum üzerindeki sonucunu, iş yerindeki performansının azalması ve kurumun imajının zedelenmesi örgütsel sonucu olarak ifade edilmektedir (Mercanlioğlu 2010). Eger'in (2017) yapmış olduğu çalışmada da iş verimliliğinin, mobbing arttıkça düştüğü sonucuna varılmıştır. Altuntaş'ın 2010 yılında gerçekleştirdiği çalışmaya katılan bireylerden bir tanesi cinsel olarak taciz edildiğini ve buna rağmen yasal haklarını kullanmadığı belirtmiştir. Mobbing mağdurunda birçok sağlık problemi ortaya çıkarken kimi zaman mobbing uygulayıcıları veya izleyicilerde hiçbir etki gözlemlenmeyebilir (Zapf ve ark. 1996). Mobbinge maruz kalan bireyler içsel sıkıntı, panik atak, baş dönmesi, uykusuzluk, kaşınma, kalp krizi, mide rahatsızlıkları, bağışıklık zayıflaması, terleme gibi fizyolojik şikayetler ile doktora başvurmaktadırlar (Özer 2009). Leymann (1996) mobbing sonucu oluşan aşırı stresin yukarıda belirtilen fizyolojik problemlere yol açtığını ifade etmektedir. Bu fizyolojik belirtilere anksiyete, depresyon ve travma ile ilgili hastalıklar eşlik edebilmektedir (Cicerali 2011).

Travma

Travmanın geçmişine bakıldığında uzun yıllardır insanlık tarihinde olduğu söylenebilir (Özen 2018). Travma hayatın her anında bireyin karşılaşabileceği bir durumdur (Karakaya 2023). Travmanın kelime anlamı "açık delik (open hole)" olarak literatürde yer almaktadır (Kırıcı Ercan 2024). Travma dışardan gelen ve ani gelişen, vücutta yaralara ve fiziksel kayıplara sebep olan durum olarak tanımlanmış; daha sonra bu tanıma sadece fiziksel hasara değil, psikolojik hasarlara da yol açtığı eklenmiştir (Altmaire 2019). Tıpkı beden gibi insanın ruhu da travmatize olabilmektedir (Ruppert 2011). Ruhun ve bedenin sarsılması ve incinmesi anlamına gelir (Kokurcan ve Özsan 2012). Özetle travmatik olaylar bireye zarar veren ve yıpratıcı, başa çıkmasını zorlaştıran, yaşamını tehdit eden ve normal zamanda gerçekleşmesi beklenmeyen olaylar olarak tanımlanabilmektedir (Öztan ve ark. 2001). Kaza, hastalık, düşme gibi olaylar nadir yaşanmasa da travmatize bir etkisi olduğu bilinmektedir. (Levine 2013). Deprem, sel, heyelan gibi doğal afetler; cinayet, istismar, terör olayları gibi insan faktörlü olaylar; beklenmedik hastalıklar bireyde travma oluşturabilen olaylardır (Karakaya 2023). Kimi stresörler uzun süre devam eden, kronikleşmiş olurken kimileri afetler, trafik kazaları gibi ani ve beklenmedik bir şekilde gerçekleşir (Cantekin 2020).

Anormal/ korkunç olan olaya verilen normal psikolojik tepkiler TSSB olarak isimlendirilmiştir (Jones ve Wessely 2007). TSSB, psikolojik bir yaralanmadır (Namie 2003). Ağır kazalar, afetler ve saldırılar sonrasında verilen travmatik tepkilere TSSB denir (Ehlers ve Clark 2000). TSSB kavramı ilk olarak Birinci Dünya Savaşı ve İkinci Dünya Savaşı'nda askerlerin göstermiş olduğu semptomlara yönelik ortaya çıkmıştır (Cantekin 2020). Jones ve

Wessely (2007) önceden travmanın bir tetikleyici olduğunu, TSSB geliştiren bireyin patolojik yatkınlığı veya bastırılmış çocukluk deneyimleri olduğunu ifade etmiştir ancak zamanla, travma ve travma ile ilgili olgular tanımlandıkça anlayışlar değişime uğramıştır. Levine (2013) travmatik semptomların travma anında verdiğimiz tepkilerin devam etmesi halinde oluştuğunu belirtmiştir. Bu tepkilerin çoğunlukla hareketsizlik ve donma tepkisi olduğunu da eklemiştir (Levine 2013). Cantekin (2020) ise bu tepkiler içerisinde kafa karışıklığı, bilinç dağılması, oryantasyon bozulması gibi disosiyatif tepkiler ve ajite olma halinin de olduğunu belirtmiştir. Ehlers ve Clark (2000) travmanın ciddi ve güncel bir tehdit olması olarak işlenmesinin TSSB'yi kalıcı hale getirdiğini ifade etmiştir.

TSSB'nin gelişimini etkileyen ve risk teşkil eden bazı durumlar vardır. Bunlar travmatik olayın derecesi, büyüklüğü, süresi, tahmin edilebilirliği, yaşam tehdidi ve bilinçli olup olmamasıdır (Cantekin 2020). Travma sonrası koruyucu faktörler arasında ise sosyal destek ve özyeterlilik yer almaktadır (Hobfoll 2001).

Travmanın Oluştığı Durumlar

Travmanın bireyin doğrudan kendisinin ya da bir yakınının yaşaması, buna şahit olması, olaya ne derece maruz kaldığı bireyin gösterdiği tepkilerde farklılaşmaya yol açmaktadır (Ruppert 2011). Trafik kazası geçirmek, kazaya tanık olmak, yaşamı tehdit eden olaylara maruz kalmak travmatik olaylara örnek gösterilebilir (Özcan ve ark. 2001). Bu gibi travmaya sebep olan olayların bireylerde uzun vadeli fizyolojik veya psikolojik etkileri olduğu bilinmektedir (Karakaya 2023). Levine (2013) doğal afetler, patlamalar, terör faaliyetleri, ani kayıp yaşamak ve tıbbi uygulamalar, zor doğum yapmak, içinde bulunduğu toplumun dağılması gibi durumları travma kaynağı olarak belirtmektedir. Levine (2003) ayrıca, tüm bu travmaya sebep olacak durumlar gerçekleştiğinde dahi bireylerin içsel olarak kendilerini iyileştirebildiklerini ifade etmektedir. Her travmatik olay sonrasında birey uzun vadeli etkiler yaşamamaktadır, yaranın kendini iyileştirmesi gibi zaman geçtikçe bazı etkiler de kendiliğinden iyileşmektedir (Jones ve Wessely 2007). Aynı olayı yaşayan bireyler her zaman benzer travmatik semptomlar göstermediği gibi kimisi travmatize dahi olmayabilir (Levine 2013). TSSB travmatik olaylara verilen yaygın bir tepkidir ve birçok birey yakın zamanda bu tepkilerin üstesinden gelir, ancak önemli bir grupta semptomlar genellikle yıllarca devam eder (Ehlers ve Clark 2000).

Travmanın Belirtileri

Ruppert (2011) travmanın bireylerde aşırı uyarılmışlığa, en küçük anımsamanın dahi terleme gibi fizyolojik, kaygı gibi psikolojik belirtilere yol açtığını ifade etmektedir. Levine (2013) travmatize olmuş bireylerin kâbus görme, sosyal ilişkilerin bozulması ve şiddet eğilimi belirtileri gösterdiklerine yönelik ifadelerle çalışmasında yer vermiştir. Özcan ve arkadaşları (2001) travmaya verilen normal tepkileri üç başlık altında toplamıştır:

1. İstem dışı zihinde oluşan imge ve düşünceler: Travmatik anı tekrar tekrar yaşandığını, gerçekleşen yer ve kişiler ile ilgili görüntülerin canlandığını ifade etmektedir. Benzer görünüş, ses ve hisler bireyde aktifleşmektedir. Cantekin 2018 yılında yaptığı başka bir çalışmada, savaştan kaçan bireylerin bazılarında yağmur sesinin silah seslerini çağrıştırdığı ve bireylerin yeniden deneyimleme yaşadığını ifade etmiştir.
2. Kaçınma davranışı: İstem dışı düşüncelerin zihinde dolaşmasını engellemek için, travma anını hatırlatan konulardan ve kişilerden uzak durmak için başvuru davranışsık tepkidir. Alkol veya madde alımı kaçınmaya örnek olarak gösterilebilir (Cantekin 2020).
3. Aşırı uyarılmışlık: Olay anının hatırlanması veya zihinde canlanması bireyde o andaymış gibi fizyolojik belirtilerin oluşmasına yol açmaktadır. Bu fizyolojik belirtilere hızlı kalp atışı, terlemek, kas ağrıları örnek olarak verilebilmektedir.

Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı (DSM-5)'nin güncel TSSB ölçütleri şunlardır (APA 2013):

1. Olay: Travmatik olayı veya olayları doğrudan yaşama, tanık olma, aile yakınının veya bir arkadaşın ölümü sonuçlanması veya ölüm olasılığının olduğu bir olay yaşaması, travmatik olayın ayrıntılarıyla yineleyici veya aşırı seviyede karşılaşma
2. İstem dışı oluşan belirtiler: Travmatik olay hakkında istemsiz ve sıkıntı veren düşünceler, düşler, olayı yeniden yaşantılama, uyarılara karşı gelişen ruhsal sıkıntı veya fizyolojik belirtiler
3. Kaçınma: Travmatik olay ile ilgili bireye her türlü sıkıntı yaratan duygu ve düşüncelerden, yerlerden, insanlardan, nesnelere kaçınma

4. Biliş ve duygudurumda oluşan olumsuz değişiklikler: Travmatik olay bağlamında gelişen hatırlayamama, kendine yabancılaşma, bireyin kendisi, başkaları ya da dünya hakkında olumsuz inanç geliştirme, başkalarını suçlama, olumsuz duygudurum içerisinde olma ve belirgin ilgi kaybı olması, olumlu duygular yaşayamama
5. Uyarılma ve tepkisellik: Travmatik olay ile ilgili uyarılmanın ve olumsuz tepki geliştirilmenin artması, öfke patlamaları, zarar verme davranışları, her an tetikte olma, irkilme, konsantrasyon ve uyku problemlerin olması
6. Ayrıca bu ölçütlerin bir aydan fazla sürüyor olması, bireyde işlevsellik kaybı görülmesi ve herhangi bir fizyolojik durumla açıklanamıyor olması gerekmektedir.

Akut Stres Bozukluğu TSSB ile oldukça ilişkili bir kavramdır. Travmatik olay sonrasında TSSB belirtilerinin ilk bir ay içerisinde en az üç gün görülmesini ve bir ay sonrasında ortadan kalkmasını ifade etmektedir (Cantekin 2020).

Mobbing ile Travmanın İlişkisi

Mobbing mağduru birey kaçınılmaz olarak fiziksel ve psikolojik semptomlar göstermektedir (Saraç 2011). Mobbinge maruz kalmış bireyler yaşadıkları travma doğrultusunda düşüncelerini ve tepkilerini kontrol etmede güçlük yaşamaktadır ve bu güçlük bireyin daha da duygusal, yalnız ve çaresiz hissetmesine; yorgunluk, uyku ve fizyolojik problemler yaşamasına sebep olmaktadır (Fettahloğlu 2008). Tınaz (2006b) mobbinge maruz kalan bireylerin çoğunluğunda klinik tanı olarak "uyum bozukluğu" tanısı alabileceğini ifade etmektedir ve bu uyum bozukluğuna yönelik semptomların stresörlerin ortadan kalkması ile altı ay içerisinde ortadan kalktığını belirtmektedir. Bazen ise yaşanan travma bazı hastalıklara sebep olmaktadır ve mobbing süreci bitse bile (bkz. işten ayrılma) bireyde oluşan hastalıklar ve belirtiler hızlı bir şekilde ortadan kalkmamaktadır hatta birey korku ve kaygı gibi olumsuz duyguları hissetmeye devam etmektedir (Fettahloğlu 2008).

Mobbing sonucu ortaya çıkan fizyolojik ve psikolojik belirtilerden yola çıkılarak maruz kalınan mobbinge bağlı olarak bireyin travma yaşamasının mümkün olduğu söylenebilmektedir ve bu travmaya bağlı olarak TSSB geliştirmesi de mümkündür (Fettahloğlu 2008). Birçok araştırma mobbinge maruz kalan bireylerin çoğunluğunun TSSB'den muzdarip olduğunu göstermektedir (Mikkelsen ve Einarsen 2002b). Daha az sıklıkta ve daha ağır durumlarda görülen, stresörlerin ortadan kalksa dahi semptomların geçmediği, bireyin özel hayatında problemler yaşamaya devam ettiği strese bağlı TSSB ortaya çıkmaktadır (Tınaz 2006b). Mobbinge bağlı gelişen stres; kaygı ve davranış bozukluklarına, TSSB'ye, intihar düşüncelerine sebep olmakta; aile ve arkadaşlık ilişkilerini de olumsuz olarak etkilemektedir (Aksakal Kaymakçı 2008). Bireylerin mobbinge TSSB geliştirmesi birçok çalışma tarafından desteklenen bir olgudur (Ehlers ve Clark 2000, Bölükbaşı 2015, Öztürk ve ark. 2015, Aşan 2019).

Leymann ve Gustafsson'un 1996 yılında İsveç'te bir rehabilitasyon merkezinde yapmış oldukları bir çalışmada, mobbinge maruz kalan 64 bireyin tamamında ciddi derecede TSSB olduğu tespit edilmiştir (Leymann ve Gustafsson 1996). Başka benzer bir çalışmada Mikkelsen ve Einarsen (2002b) 118 kişilik bir grupla mobbinge maruz kalan bireylerin semptomlarının yoğunluğunu incelemiştir. Bu incelemeye göre; araştırmaya katılan grubun %76'sında TSSB olduğu saptanmıştır. Bu grubun %29'u DSM-IV-TR kriterlerinin hepsini karşıladığı, %47'sinin ise yalnızca bir kriter hariç diğer kriterleri karşıladığı tespit edilmiştir. Bu grubun TSSB oranları %21.7'si hafif, %16.5'i orta, %37.4'ü orta-ciddi arasında ve %24.3'ü de ciddi derecede olduğu ifade edilmiştir (Mikkelsen ve Einarsen 2002b). Namie (2003), İngiltere'de gerçekleştirdiği çalışmada mobbinge maruz kalan ve ankete katılan kişilerin %76'sında şiddetli anksiyete, %71'inde uyku bozukluğu ve konsantrasyon bozukluğu, %47'sinde TSSB, %39'unda klinik depresyon ve %32'sinde panik atak olduğunu saptamıştır. Namie ayrıca, bireyin uzun süre mobbinge maruz kalması ve herhangi bir tedavi olmamasının kardiyovasküler hastalıklara sebep olacağını belirtmiştir (2003).

Nolfe ve arkadaşlarının (2007) çalışmasında mobbing algısının yöneticiler, memurlar, işçiler ve beyaz yakalılar olmak üzere yüksek ve orta sınıf bireylerde daha fazla olduğu; sık görülen tanılar arasında ise TSSB, depresyon ve anksiyete bozukluklarının olduğunu belirtmişlerdir. 2007 yılında İtalya'da yapılan başka bir çalışmada mobbinge maruz kalan ve tıbbi yardım arayan 253 birey incelenmiştir. Bu incelemeye göre 37 bireye tanı konulmuştur. 2 birey anksiyete bozukluğu, 2 birey TSSB ve 35 birey uyum bozukluğu tanısını almıştır (Marinoni ve ark. 2007). Cebe'de (2019) benzer olarak 273 mobbing mağduru birey ile gerçekleştirdiği çalışmasında 22 bireyin TSSB tanısı aldığını belirtmiştir. Son olarak İnaç Kaz'ın 2022 yılında 465 birey ile yaptığı araştırmaya göre de mobbing davranışları ile TSSB'nin anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkisi olduğu ve TSSB belirtilerinin mobbing maruziyetine bağlı olarak arttığı saptanmıştır.

Mobbing mağduru için TSSB'nin sebep olduğu en ağır sonuç, özgüven kaybıdır (Tınaz 2006b). Özgüven kaybı ile birey kendini sorgular, olan bitenin nedenini anlamaya çalışır ancak bir yanıt bulamaz ve yanıt bulamamasıyla beraber kendini suçlar, özsaygısını da kaybeder (Tınaz 2006b). Travmaya bağlı ortaya çıkan rahatsızlıklar için mobbing mağduru bireylerin tedavi alması gerekmektedir (Fettahlıoğlu 2008). Mobbinge bağlı gelişen hastalıklardan dolayı Avrupa'da yaklaşık 1.5 milyon insanın tedaviye başvurduğu ifade edilmektedir (Cicaleri 2011). Quine (2003) mobbing maruziyetini bildirmeyen bireylerin ise daha yüksek psikolojik sıkıntıya sahip olduğunu ifade etmektedir. Son olarak Leymann'ın tahminlerine göre kendi ülkesindeki intiharların %10'unu iş travması oluşturmaktadır (Namie 2003).

Yapılan araştırmalar çerçevesinde mobbing artarak ve her alanda bireyi olumsuz bir şekilde etkileyerek günümüze kadar gelmiştir. İş yerlerinde gerçekleşen mobbing bireylerde bazı psikolojik rahatsızlıkların oluşumuna yol açmaktadır. Bu rahatsızlıklar arasında depresyon, anksiyete, TSSB ve eşlik eden bir intihar girişimi yer almaktadır. Stresin bireyde oluşturduğu etkiler ise psikolojik rahatsızlıkların oluşumunun ve etkilerinin araştırmalarda görüldüğü üzere şiddetle artarak devam etmesi, bu konuda kalıcı önlemlerin alınması gerektiğine işaret etmektedir.

Sonuç

Gerek uygulanması gerek maruz kalınması ile son yıllarda yapılan araştırmalarda mobbing konusunda odak artmıştır. Mobbing her iş yerinde olma olasılığı olan, kasıtlı ve sistematik şekilde gerçekleşen bir baskı, psikolojik tacizdir. Birey maruz kaldığı mobbing sonucunda fiziksel, psikolojik ve ekonomik problemler ile baş etmeye çalışmaktadır. Bireylerde ortaya çıkan genel belirtiler şunlardır: kas ağrıları, kalp rahatsızlıkları, aşırı terleme, uyku problemleri, yalnız ve çaresiz hissetme, anksiyete, depresyon, iş performansının düşmesi, işten ayrılma veya kovulma, maddi sıkıntılar, sosyal ilişkilerde bozulma ve işlevsellik kaybıdır. Araştırma sonuçları gösteriyor ki mobbingin ağır boyutlara ulaşan sonuçları da bulunmaktadır. Bu sonuçlara özsaygının kaybedilmesi, intihar ve TSSB örnek olarak verilebilir. Travma bireyin baş etmekte zorlandığı, ona zarar veren ve yaşamını tehdit eden olaylardır. Doğal afetler, tecavüz, terör saldırıları travmatik olay bağlamında ele alınmaktadır. Travmaya verilen normal tepkilerin (istem dışı düşünce, kaçınma, aşırı tepkisellik, olumsuz duygu ve düşünceler) bir aydan daha fazla uzun sürüyor olması TSSB'yi işaret etmektedir. Araştırma sonuçları mobbinge maruz kalmış bireyler de travmaya bağlı TSSB geliştirdiklerini göstermektedir. Bireyin mobbing davranışından rahatsızlık hissetmesi dahi ciddiye alınması gereken bir durumken farklı boyutlara ulaşması hem devletin hem de örgütlerin önlem almasını gerektirmektedir. Yalnızca bireysel değil, mobbing ayrıca toplumsal bir konudur. Ek ve belki de en önemlisi mobbing, temel insan haklarına aykırı olan bir durumdur. Bu sebeple izleyici rolünde olanların harekete geçmesi gerekmektedir. Örgütlerde mobbing davranışının olup olmadığı detaylıca araştırılmalı, devletin ise mobbing uygulayan bireylere yaptırım uygulaması gerekmektedir. Aynı zamanda mobbinge maruz kalan bireylerin tedavilerine destek olunmalıdır. Ülkemizde mobbing ve mobbingin yarattığı etkiler hakkında daha çok çalışma yapılması bir farkındalık uyandırabilir ve önlemlerin daha hızlı bir şekilde alınmasına yardımcı olabilir.

Kaynaklar

- Acar A, Dündar G (2008) İşyerinde psikolojik yıldırmaya (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 37:111-120.
- Akgeyik T, Delen MG, Uşen Ş, Omay U (2009) İşyerinde psikolojik taciz olgusu: Niteliği, yaygınlığı ve mücadele stratejisi. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 56:92-150.
- Aksakal Kaymakçı H (2008) Çalışma hayatında mobbing (Sakarya imalat sektöründe bir araştırma) (Doktora tezi). Sakarya, Sakarya Üniversitesi.
- Alkan N (2022) İşyerlerinde mobbing davranışları (Yüksek lisans tezi). Çankırı, Karatekin Üniversitesi.
- APA (2013) Diagnostic and Statistical Manual Of Mental Disorders, 5th edition (DSM-5™). Washington DC, American Psychiatric Association.
- Altmaier EM (2019) Promoting Positive Processes After Trauma. Cambridge, MA, Academic Press.
- Altuntaş C (2010) Mobbing kavramı ve örnekleri üzerine uygulamalı bir çalışma. Yaşar Üniversitesi E-Dergisi, 5:2995-3015.
- Aristidou L, Mpouzika M, Papatianassoglou ED, Middleton N, Karanikola MN(2020) Association between workplace bullying occurrence and traumasymptoms among healthcare professionals in Cyprus. Front Psychol, 11:575623.
- Aşan E (2019) Çalışma ortamında psikolojik tacize maruz kalan kişilerin göstermiş oldukları belirtilerle travma yaşamış kişilerin travma sonrasında göstermiş oldukları belirtiler arasındaki ilişki (Yüksek lisans tezi). İstanbul, Üsküdar Üniversitesi.
- Avcı A (2019) Çalışanlara uygulanan mobbing, psikolojik şiddet ve intihar eğilimlerinin sosyo ekonomik etkileri. Üniversite Araştırmaları Dergisi, 2:78-81.

- Browne MN, Smith MA (2008) Mobbing in the workplace: the latest illustration of pervasive individualism in American law. *Employee Rights and Employment Policy Journal*, 12:131-156.
- Bölükbaşı B (2015) Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik taciz'e (mobbing) ilişkin algıları (Güngören- İstanbul örneği) (Yüksek lisans tezi). Çanakkale, Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Cantekin D (2018) Syrian refugees living on the edge: Policy and practice implications for mental health and psychosocial wellbeing. *Int Migr*, 57:200-220.
- Cantekin D (2020) Travma ile ilişkili bozukluklar. In *DSM-5'e Göre Anormal Psikoloji* (Ed E Tuna, Ö Öncül-Demir):225-257. Ankara, Nobel Akademik.
- Cebe F (2019) İşyerinde yıldırma mağdurlarının benlik saygısı, çatışma eğilimi, işlemsel adalet algısı ve travma açısından incelenmesi (Doktora tezi). İstanbul, İstanbul Üniversitesi.
- Cengiz SA (2007) Kişilerarası iletişimde sapkın şiddet: Manevi taciz (Mobbing). *Kriz Dergisi*, 15:1-14.
- Cicereli LK (2011) Mobbinge maruz kalanların kişilik profillerine bağlı psikolojik sağlıkta bozulma göstergeleri (Doktora tezi). İstanbul, İstanbul Üniversitesi.
- Çarıkçı İH, Yavuz H (2009) Çalışanlarda mobbing (psikolojik yıldırma) algısı: Sağlık sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2:47-61.
- Çekin A (2014) Çalışma hayatında insan onuruna karşı psikolojik bir şiddet örneği: mobbing. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3:5-22.
- Çetin C, Kurt NB (2016) Mobbing ve sonuçlarından biri: Psikosomatik belirtiler. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18:29-49.
- Çöğenli MZ, Karadaş Y (2019) Belediye çalışanlarının karşılaştıkları mobbing davranışları: Akşehir Belediyesinde ampirik bir çalışma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 33-48.
- ÇSGB (2017) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, 4. Baskı. Ankara, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Davenport N; Elliott GP, Distler R (2003) Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz. İstanbul, Sistem Yayıncılık.
- Deniz D (2019) Mobbing (işyerinde zorbalık) mağdurlarının sosyodemografik özellikleri, iş yaşamı ve ruh sağlıkları açısından incelenmesi: Olgu serisi. *Adli Tıp Bülteni*, 24:183-191.
- Eğer K (2017) İş hayatında uygulanan mobbingin çalışanlar üzerindeki etkileri: Bir uygulama çalışması Türk bilişim sektörü. *İletişim Çalışmaları Dergisi*, 3:1-26.
- Ehlers A, Clark DM (2000) A cognitive model of posttraumatic stress disorder. *Behav Res Ther*, 38:319-345.
- Ergenekon S (2006) İşyerinde duygusal taciz (mobbing). *Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi*, 19:51-64.
- Eroğlu O, Önal AA (2023) Mobbing and suicide: A case study on suicide incidents in Turkey. *OPUS Journal of Society Research*, 20(56):1181-1193.
- Fettahoğlu ÖO (2008) Örgütlerde psikolojik şiddet (mobbing): Üniversitelerde bir uygulama (Doktora tezi). İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Girardi P, Monaco E, Prestigiacomo C, Talamo A, Ruberto A, Tatarelli R (2007) Personality and psychopathological profiles in individuals exposed to mobbing. *Violence Vict*, 22:172-188.
- Göymen Y (2020) İş hayatında mobbing ve mobbinge başa çıkma yolları. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 7:31-60.
- Güldalı O (2012) Çalışma yaşamında çalışana psikososyal ve psikosomatik açıdan acı veren travmatik bir deneyim: Mobbing (Yıldırma). *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 23:125-144.
- Hobfoll SE (2001) The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Appl Psychol*, 50:337-421.
- İnaç Kaz MM (2022) Mobbing (yıldırma) yaşantılarının, sürekli öfke ve öfke ifade tarzları, durumluk ve sürekli kaygı ve travma sonrası stres bozukluğu üzerindeki etkisi (Yüksek lisans tezi). İstanbul, Haliç Üniversitesi.
- Jones E, Wessely S (2007) A paradigm shift in the conceptualization of psychological trauma in the 20th century. *J Anxiety Disord*, 21:164-175.
- Karakaya EG (2023) Travmatik deneyimlerin fizyolojik ve psikolojik yansımaları üzerine; travma sonrası stres bozukluğuna genel bir bakış. *Academic Social Resources Journal*, 8:2595-2601.
- Karavardar G (2009) İş yaşamında psikolojik yıldırma ve psikolojik yıldırma direnç gösteren kişilik özellikleri ile ilişkisi (Doktora tezi). İstanbul, İstanbul Üniversitesi.
- Kırıcı Ercan Ş (2024) Travma sonrası bilişler ile travma sonrası büyüme arasında duyguları yönetme becerilerinin aracı rolü (Yüksek lisans tezi). İstanbul, Marmara Üniversitesi.
- Kokurcan A, Özsan H (2012). Travma kavramının psikiyatri tarihindeki seyri. *Kriz Dergisi*, 20:19-24.
- Kuyumcu D (2023) Sağlık sektöründe mobbing ve iş doyumuna etkisi (Yüksek lisans tezi). İstanbul, Nişantaşı Üniversitesi.
- Leymann H (1996) The content and development of mobbing at work. *Eur J Work Organ Psychol*, 5:165-184.
- Leymann H, Gustafsson A (1996) Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders, *Eur J Work Organ Psychol*, 5:251-275.
- Levine PA, Frederick A (2013) *Kaplanı Uyandırmak* (Çeviri Ed. Z. Yalçınkaya). İstanbul, Butik Yayıncılık.

- Marinoni B, Minelli CM, Franzina B, Martellosio V, Scafa F, Giorgi I, et al. (2007) Analysis of a case series of workers with mobbing syndrome. *G Ital Med Lav Ergon*, 29(Suppl 3):354-356.
- Öztaş N, Aydın G, Eroğlu ÇY, Stuvland R (2001) MEB, UNICEF Psikososyal Okul Projesi Travma Sonrası Normal Tepkiler: Psikoegitim El Kitabı, 2. Baskı. Ankara, Milli Eğitim Bakanlığı.
- Meek CB (2004) The dark side of Japanese management in the 1990s. *Journal of Managerial Psychology*, 19:312-331.
- Mercanlıoğlu Ç (2010) Çalışma hayatında psikolojik tacizin (mobbing) nedenleri, sonuçları ve Türkiye'deki hukuksal gelişimi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2:37-46.
- Mikkelsen EG, Einarsen S (2002a) Relationships between exposure to bullying atwork and psychological and psychosomatic health complaints: the role of state negative affectivity and generalized selfefficacy. *Scand J Psychol*, 43:397-405.
- Mikkelsen EG, Einarsen S (2002b) Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *Eur J Work Organ Psychol*, 11:87111.
- Namie G (2003) Workplace bullying: escalated incivility. *Ivey Business Journal*, 68:1-6.
- Nolfe G, Petrella C, Blasi F, Zontini G, Nolfe G (2007) Psychopathological dimensions of harassment in the workplace (mobbing). *Int J Ment Health*, 36:67-85.
- Ören K (2007) Sosyal sermayede güven unsuru ve işgücü performansına etkisi. *Kamu-İş*, 9:71-90.
- Özalp Yıldız D (2021) İşyerinde mobbing üzerine nitel bir araştırma (Yüksek lisans tezi). Ankara, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi.
- Özen Y (2018) Travma sonrası ortaya çıkan psikolojik bozukluklar üzerine bir değerlendirme. *The Journal of Social Science*, 2:136-159.
- Özer D (2009) BİLKA (Bilge Kadın Araştırma Merkezi) İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Raporu. İstanbul, BİLKA (Bilge Kadın Araştırma Merkezi)
- Öztürk H, Eke Dereli E, İpek N, Müdüroğlu A, Faikoğlu R (2015) Mobbing (psikolojik yıldırma), örgüt üzerindeki etkileri ve çözüm önerileri. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 2:27-33.
- Pınar H (2022) Mobbing ile psikolojik belirtiler arasındaki ilişkide öz-duyarlılığın aracı rolü (Yüksek lisans tezi). İstanbul, Arel Üniversitesi.
- Quine L (2003). Workplace bullying, psychological distress, and job satisfaction in junior doctors. *Camb Q Healthc Ethics*, 12:91-101.
- Riguzzi S (2001) *Il Mobbing Violenze Morali E Persecuzioni Psicologiche Sul Lavoro*. CieRre, Roma.
- Ruppert F (2011) Travma, Bağlanma ve Aile Konstelasyonları. İstanbul, Kaknüs Yayınları.
- Saraç E (2011) İş ortamında psikolojik tacizin (mobbing) çalışanlar üzerinde etkileri (Yüksek lisans tezi). İstanbul, Beykent Üniversitesi.
- Sloan LM, Matyók T, Schmitz CL, Short GFL (2010) A story to tell: Bullying and mobbing in the workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 1:87-97.
- Tamirazova N (2021) Mobbing mağdurlarının ve mobbing uygulayanların kişilik özelliklerinin sosyo demografik özelliklere göre incelenmesi (Yüksek lisans tezi). İstanbul, İstanbul Üniversitesi.
- Tatar Z, Yüksel Ş (2019) Mobbing at workplace-psychological trauma anddocumentation of psychiatric symptoms *NoroPsikiyatri Ars*, 56:57-62.
- Tetik S (2010) Mobbing kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010:81-89.
- Tınaz P (2006a) İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing). *Çalışma ve Toplum*, 4:13-28.
- Tınaz P (2006b) İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing). İstanbul, Beta Basım Yayım.
- Ulaş H, Afşaroğlu H, Binbay İT (2018) Bir üniversite hastanesinde çalışan kadınlarda psikososyal bir stres olarak işyerinde yıldırmanın genel psikopatoloji ve psikotik yaşantılar ile ilişkisi. *Türk Psikiyatri Derg*, 29:102-108.
- Yıldız S (2007) İşyerinde istismar davranışlarının psiko-sosyal boyutu ve bir uygulama (Doktora tezi). Bursa, Uludağ Üniversitesi.
- Zapf D, Knorz C, Kulla M (1996) On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes, *Eur J Work Organ Psychol*, 5:215-237.

Yazarların Katkıları: Çalışmaya önemli bir bilimsel katkı sağlandığı ve makalenin hazırlanmasında veya gözden geçirilmesinde yardımcı olduğu tüm yazar(lar) tarafından beyan edilmiştir.

Danışman Değerlendirmesi: Dış bağımsız

Çıkar Çatışması: Çıkar çatışması bildirilmemiştir.

Finansal Destek: Bu çalışma için finansal destek alındığı beyan edilmemiştir.

Authors Contributions: The author(s) have declared that they have made a significant scientific contribution to the study and have assisted in the preparation or revision of the manuscript

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: No conflict of interest was declared.

Financial Disclosure: No financial support was declared for this study.