



**T.C
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KLİNİK PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI**

**ÇALIŞMA ORTAMINDA PSİKOLOJİK TACİZE MARUZ
KALAN KİŞİLERİN GÖSTERMİŞ OLDUKLARI
BELİRTİLERLE TRAVMA YAŞAMIŞ KİŞİLERİN TRAVMA
SONRASINDA GÖSTERMİŞ OLDUKLARI BELİRTİLER
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

ESRA AŞAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. M. Kemal Arıkan**

İstanbul - 2019

**T.C
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KLİNİK PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI**

**ÇALIŞMA ORTAMINDA PSİKOLOJİK TACİZE MARUZ
KALAN KİŞİLERİN GÖSTERMİŞ OLDUKLARI
BELİRTİLERLE TRAVMA YAŞAMIŞ KİŞİLERİN TRAVMA
SONRASINDA GÖSTERMİŞ OLDUKLARI BELİRTİLER
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**ESRA AŞAN
164102252**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. M. Kemal Arıkan**

İstanbul - 2019



T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZ SINAV TUTANAĞI

GENEL BİLGİLER

Öğrenci No	: 164102252
Öğrenci Adı Soyadı	: Esra Aşan
Anabilim Dalı	: Klinik Psikoloji
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. M. Kemal Arıkan
Tezin Başlığı	: ÇALIŞMA ORTAMINDA PSİKOLOJİK TACİZE MARUZ KALAN KİŞİLERİN GÖSTERMİŞ OLDUKLARI BELİRTİLERLE TRAVMA YAŞAMIŞ KİŞİLERİN TRAVMA SONRASINDA GÖSTERMİŞ OLDUKLARI BELİRTİLER ARASINDAKİ İLİŞKİ

TEZ SAVUNMA SINAVI TUTANAĞI

Toplantı Tarihi	: 24.01.2019	Saat	: 10:00
Öğrenci Savunmaya	: ☒ GELDI		
Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili hükümleri uyarınca tez bilimsel olarak incelenmiş, adayın tez çalışmasını sunmasının ardından, adaya tez çalışması ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Yapılan değerlendirmeler sonunda adayın tez çalışmasıyla ilgili aşağıdaki kararı,			
☒ OY BİRLİĞİ ☐ OY ÇOKLUĞU			
☒ Yapılan savunma sınavında adayın başarılı bulunması sonucunda tez KABUL edilmiştir.			
☐ Yapılan savunma sınavı sonucunda tezin DÜZELTİLMESİ için ay EK SÜRE verilmesinin Enstitü Müdürlüğüne önerilmesi kararı alınmıştır. (en fazla 3 ay)			
☐ Yapılan savunma sınavının sonucunda tezin REDDEDİLMESİ kararı alınmıştır.			
Savunmada Tezin Başlığı	: ☒ Değişmedi. ☐ Değişti.		
Tezin Yeni Başlığı	:		
Öğrenci Savunmaya	: ☐ GELMEDİ		
Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili hükümleri uyarınca yukarıda belirtilen tarih ve saatte Tez Savunma Jürisi toplanmış ancak ilgili öğrenci savunma sınavına gelmemiştir. Adayın tez çalışmasını Jüri önünde sunmadığı için yapılan değerlendirmeler sonunda adayın tez çalışmasıyla ilgili aşağıdaki kararı,			
☐ OY BİRLİĞİ ile REDDEDİLMİŞTİR.			

ile almıştır.

Tez Sınavı Jürisi	Unvanı, Adı Soyadı	İmza
Danışman Üye	Prof. Dr. M. Kemal Arıkan	
Üye	Doç. Dr. Barış Metin	
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Erkal Erzincan	

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “Çalışma Ortamında Psikolojik Tacize Maruz Kalan Kişilerin Göstermiş Oldukları Belirtilerle Travma Yaşamış Kişilerin Travma Sonrasında Göstermiş Oldukları Belirtiler Arasındaki İlişki” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih:

...../...../2019

Esra AŞAN

İmza:

TEŞEKKÜR

Bu araştırmada bana zaman ayırıp desteğini esirgemeyen ve sabırla sorularımı yanıtlayan tez danışmanım Prof. Dr. M. Kemal ARIKAN'a teşekkür ederim.

Eğitim hayatım boyunca emeğini ve desteğini esirgemeyen başta dayım Tuncay ŞANLI'ya ve tüm desteği için kardeşim Erdem AŞAN'a teşekkür ederim.

Bu zorlu süreçte desteğini ve yardımını esirgemeyen Turgay PARLAK'a teşekkür ederim.



ÖZET

(AŞAN Esra, Yüksek Lisans, İstanbul, 2019)

Çalışma Ortamında Psikolojik Tacize Maruz Kalan Kişilerin Göstermiş Oldukları Belirtilerle Travma Yaşamış Kişilerin Travma Sonrasında Göstermiş Oldukları Belirtiler Arasındaki İlişki

Bu çalışmada çalışma ortamında psikolojik tacize maruz kalmanın kişiler için travmatik etkiler ve deneyimler yaratıp yaratmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya farklı meslek gruplarından çalışan 170 kişi online ve elden verilen anket yöntemiyle katılmış olup tüm katılımcılar Sosyodemografik Veri Formunu, Mobbing Davranış Ölçeğini ve DSM-5 için Travma Sonrası Stres Bozukluğu Kontrol Listesini doldurmuşlardır. Mobbinge maruz kalmak araştırmanın bağımsız değişkeniyken, buna bağlı olarak TSSB göstermek ise bağımlı değişkenini oluşturmuştur. Mobbing davranış ölçeğinden yüksek puan alan çalışanların TSSB ile anlamlı bir ilişkisi olduğu bulunmuştur. Araştırmada, mobbinge maruz kalan çalışanların TSSB belirtileri kadınlarda erkeklere göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunurken; yaş, meslek ve eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Sonuç olarak, çalışma ortamında psikolojik yollarla baskı, yıldırma ve tacize maruz kalmanın travma sonrası stres bozukluğuyla ilişkisi vardır. Bu araştırma literatürde çalışan insanların psikolojik tacize maruz kalma ile TSSB belirtileri gösterme arasındaki ilişkiyi değerlendiren ilk çalışma olup bu alanda daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik taciz, Mobbing, TSSB belirtileri, Travma

ABSTRACT

(AŞAN Esra, Master Programme, İstanbul, 2019)

Psychological Abuse in The Work Environment, People Who Have Suffered The Symptoms After The Trauma of People Who Have Experienced Trauma Have Shown The Relationship Between The Symptoms

In this study, the traumatic effects of exposure to psychological harassment in the work environment and experiences created for people to conduct a study to determine. The study at hand given the survey and 170 people who are working in different occupational groups are joined by the method of online, and all participants sociodemographic data form, mobbing Behavior Scale and DSM-5 for post-traumatic stress disorder checklist completed. Accordingly when the independent variable of the study is exposed to mobbing, PTSD was used as the dependent variable show. Mobbing behavior of employees who score higher on the scale of PTSD symptoms was found to have a significant association in women than in men. Research the symptoms of PTSD exposed to mobbing of female employees is significantly higher in women than in men, whereas age, occupation and education level a significant relationship has been found between. As a result, the work environment in ways psychological oppression, intimidation and harassment of exposure associated with posttraumatic stress disorder. Exposure to psychological abuse and PTSD the research literature of people who work in this showing is the first study to evaluate the relationship between symptoms of more research in this area needs to be done.

Keywords: Psychological Harassment, Mobbing, PTSD Symptoms, Trauma

KISALTMALAR ve SEMBOLLER LİSTESİ

n	: Örneklem/gruptaki örneklem sayısı
$\bar{X}$	: Ortalama
SS	: Standart sapma
p	: Anlamlılık düzeyi
t	: t değeri
F	: ANOVA istatistik değeri
r	: Pearson korelasyon katsayısı
B	: Regresyon katsayısı
SH_B	: Regresyon katsayısının standart hatası
β	: Standardize edilmiş regresyon katsayısı

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

YEMİN METNİ.....	i
TEŞEKKÜR.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
KISALTMALAR ve SEMBOLLER LİSTESİ	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	viii
GİRİŞ	1
Araştırmanın Amacı ve Önemi	1
Araştırmanın Problem Cümlesi.....	2
Araştırmanın Sayıtları.....	2
Tanımlar	3

I. BÖLÜM: MOBBİNG

1.1. Mobbing Tanımı ve Tarihçesi.....	4
1.2. Benzer Kavramlarla İlişkisi.....	5
1.3. Davranış Tarzları.....	6
1.4. Mobbing Nedenleri	7
1.4.1. Bireysel Nedenler.....	7
1.4.2. Çevresel (Örgütsel) Nedenler.....	8
1.5. Mobbing Türleri	9
1.5.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Mobbing.....	9
1.5.2. Yatay Mobbing.....	9
1.5.3. Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing.....	10
1.6. Mobbing Sınıflandırması	10
1.6.1. İş Arkadaşı ile İlişkilere Saldırı.....	10
1.6.3. Özel Yaşama Müdahale ve Taciz.....	11
1.6.4. İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler.....	11
1.7. Mobbing Aşamaları.....	12
1.8. Mobbing Sonuçları.....	13
1.8.1. Bireysel Sonuçları.....	13
1.8.1.1. Stres	14
1.8.1.2. Travma Sonrası Stres Bozukluğu	15
1.8.2. Örgütsel Sonuçları.....	15
1.9. Çalışma Ortamında Mobbingin Önlenmesi	16

II. BÖLÜM: TRAVMA SONRASI STRES BOZUKLUĞU

2.1. Tanımı ve Tarihçesi.....	20
2.2. Epidemiyolojisi	21
2.3. Etiyolojisi	21

2.3.1. Biyolojik Modeller.....	22
2.3.2. Bilişsel ve Bilgi İşleme Modelleri.....	22
2.3.3. Dinamik Teori.....	23
2.3.4. Koşullanma Modeli.....	24
2.4. Klinik Özellikleri ve Tanı Ölçütleri	25
2.5. Mobbing ve TSSB İlişkisi.....	28

III. BÖLÜM: YÖNTEM

3.1. Örneklem.....	31
3.2 Verilerin Toplanma Süreci.....	31
3.3. Veri Toplama Araçları	32
3.3.1. Sosyodemografik Veri Formu.....	32
3.3.2. Mobbing Davranış Ölçeği.....	32
3.3.3. DSM-5 için Travma Sonrası Stres Bozukluğu Kontrol Listesi.....	32
3.4. Verilerin İstatistiksel Analizi	33

IV. BÖLÜM: BULGULAR

4.1. Betimsel Bulgular.....	34
2. Mobbing Puanlarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılmasına Ait Bulgular.....	35
3. Travma Sonrası Stres Bozukluğu Belirtileri Puanlarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılmasına Ait Bulgular.....	40
4. Değişkenler Arası İlişkiye Ait Bulgular.....	43
V. TARTIŞMA VE SONUÇ	49
KAYNAKÇA.....	54
EKLER.....	59
ÖZGEÇMİŞ	63

TABLÖLAR LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 1.	Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı.....	34
Tablo 2.	Ölçeklere Ait Betimsel İstatistikler.....	35
Tablo 3.	Mobbing Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına Ait t Testi Sonuçları.....	36
Tablo 4.	Mobbing Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları.....	36
Tablo 5.	Mobbing Puanlarının Öğrenim Düzeyine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları.....	37
Tablo 6.	Mobbing Puanlarının Mesleğe Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları.....	38
Tablo 7.	Travma Sonrası Stres Bozukluğu Belirtileri Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına Ait t Testi Sonuçları.....	40
Tablo 8.	Travma Sonrası Stres Bozukluğu Belirtileri Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları.....	40
Tablo 9.	Travma Sonrası Stres Bozukluğu Belirtileri Puanlarının Öğrenim Düzeyine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları.....	41
Tablo 10.	Travma Sonrası Stres Bozukluğu Belirtileri Puanlarının Mesleğe Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları.....	42
Tablo 11.	Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları.....	43
Tablo 12.	Mobbinge Maruz Kalmanın Travma Sonrası Stres Bozukluğu Belirtileri Üzerindeki Etkisine Ait Regresyon Analizi Sonuçları.....	45

GİRİŞ

Araştırmanın Amacı ve Önemi

İş yerindeki zorbalığın dünyanın birçok yerinde ve ülkemizde yayılmakta olduğunu gösteren çok sayıda araştırma olmuştur. Zorbalığa maruz kalmak, hedef için ciddi psikolojik ve fizyolojik sağlık sonuçlarına yol açmaktadır. Bu çalışmanın amacı, işyerinde zorbalıkların zorbalık hedefleri için travmatik etkiler ve deneyimler yaratıp yaratmadığını incelemektir.

1980'lerden beri, artan bir literatür, zorbalığın travma belirtileri geliştirme riskinin daha yüksek olduğunu desteklemiştir. Namie (2003), iş yeri zorbalığının etkilerinin; şiddetli anksiyete (% 76), uyku bozukluğu (% 71), konsantrasyon kaybı (% 71), TSSB (% 47), klinik depresyon (% 39) ve panik ataklar (% 32) olduğunu belirtmiştir (David Farmer, 2011). Araştırmacılar, ankete katılanların yüzde 16,7'sinin hayatlarını işyerinde saldırganlıktan ciddi bir şekilde kesintiye uğrattığını belirttiler. Böylece, tahminen altı işçiden birinin zorbalık olduğunu söyleyebiliriz (Loraleigh Keashly ve Karen Jagatic, Wayne Eyalet Üniversitesi, 2000). Leymann, İsveç'te iş travmalarının psikososyal işyeri streslerinin sonucu olarak sorunlu olduğunu belgeledi. Ayrıca, ülkesinin intiharlarının yüzde 10'unun işyeri travmatizasyonu ile ilişkili olduğunu da tahmin ediyor (Gary Namie, 2003). Einarsen ve Raknes (1997), Norveç tersanelerinde çalışanlardan oluşan bir örnekle, mobbinge maruz kalmanın psikolojik sağlık ve esenliğin varyansının %23'ünü açıkladığını bulmuştur. Önceleri Einarsen, Raknes, Matthiesen ve Hellesoy (1996) mobbing deneyimini psikolojik, psikosomatik ve kas-iskelet problemleri ile ilişkilendirmiştir (Mariano Meseguer De Pedro et al., 2008). Dahası, Brecko (2006), mobbing kurbanlarında TSSB geliştirme riskinin (%25-%50); uçak kazası (%25), savaş gazileri (%25-%50) ve araba kazalarından kurtulan mağdurların (%20) risklerine benzediğini belirtmiştir (D.Mumel ve ark., 2015).

Bu çalışmanın önemi, iş yerindeki psikolojik tacizin olguları ve etkileri üzerine birçok araştırma olmasına rağmen yine de ülkemizde ki mobbingin boyutunu

ve sonuçlarını yansıtmaya yeterli değildir. Kurbanların yakınmalarından biri olarak araştırmalarda yer alan TSSB'nin mobbing ile ilişkisi henüz araştırılmamıştır. Google akademi, Yök tez merkezi, Scopus ve DergiPark aracılığıyla yapılan araştırma sonucu bu kapsamda benzer herhangi bir araştırma bulunamamıştır. Yabancı kaynaklarda destekleyici araştırmalar mevcuttur. Bu çalışmada bir nebze de olsa ülkemizdeki mobbing mağduriyetiyle ortaya çıkan TSSB düzeyini ortaya koymak amaçlanmıştır.

Araştırmanın Problem Cümlesi

Araştırmanın Problem Cümlesi “İş yerinde psikolojik tacize maruz kalan kişilerin TSSB gösterme düzeyleri nedir?” olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın Alt Problemleri

1. Hangi mobbing davranışı daha yaygındır?
2. Mesleklere göre farklılıklar yaşanmış mıdır?
3. Yaşa göre farklılıklar var mıdır?
4. Cinsiyet ve psikolojik taciz arasında bir ilişki var mıdır?
5. Eğitim düzeyine göre farklılıklar var mıdır?
6. Meslek gruplarına göre mobbing davranışları nelerdir?

Araştırmanın Sayıtları

Araştırmaya katılan tüm katılımcılar ankette yer alan bütün soruları içtenlikle ve doğru olarak yanıtladıkları sayılmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırmanın evreni çalışmaya katılan meslek gruplarıyla sınırlıdır ve o meslek gruplarının hepsinden yeterli kişi sayısına ulaşamamıştır.

2. Araştırmadan elde edilen veriler “Mobbing Davranış Ölçeği” ve “DSM-5 için Travma Sonrası Stres Bozukluğu Kontrol Listesi” ile sınırlıdır.

3. Araştırmadan çıkan sonuç, katılımcıların vermiş oldukları cevaplarla sınırlıdır.

Tanımlar

Mobbing (Psikolojik Taciz): Mevcut gücün ya da pozisyonun kötüye kullanılarak; sistematik olarak psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, aşağılama, tehdit vb. şekillerde ortaya çıkan duygusal bir saldırıdır.

Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB): Ani, beklenmedik olan travmatik durumların sonucunda ortaya çıkabilecek tepkilere denir. Bu tepkilerin bir ay ya da daha fazla süredir devam etmesi bazen de gecikmiş bir tepki olarak ortaya çıkması durumları TSSB yi açıklar. Travmanın tekrarlayan anıları, rüyaları, hissizlik ve kaçınma tepkileri, aşırı uyarılma gibi tepkilerle ortaya çıkan tepkilere; çaresizlik, korku, öfke, panik, dehşet ve diğer duygular da eşlik edebilir (Herbert, 2007).

I. BÖLÜM

MOBBİNG

1.1. Mobbing Tanımı ve Tarihçesi

Mobbing kökünü mob sözcüğünden almış olup anlamı genellikle kurban üzerinde yıkıcı bir etkiye sahip olabilecek düşmanca, tekrarlanan, istenmeyen ve karşılıksız davranışlar olarak ifade edilen karmaşık bir olgudur (Di Martino, Hoel ve Cooper, 2003). Dilimize İngilizce kökenli bir kelime olarak geçen mobbingin Türkçe karşılığı ‘psikolojik taciz’dir. İşyerinde duygusal, zihinsel, sosyal ve ekonomik olarak bir iş arkadaşını devre dışı bırakmak için kullanılabilen bir eylem türüdür.

İlk kez 19. yüzyılda biyologlar tarafından yuvasını korumak için saldırganın etrafında dolaşan kuşların hareketlerini açıklamak amacıyla psikolojik taciz anlamına gelen “Mobbing” kelimesini kullanmışlardır. Konrad Lorenz 1960’lı yıllarda, hayvanların kendilerinden daha büyük veya farklı türdeki hayvan gruplarına karşı kendilerini korumak ve kendilerinden uzaklaştırmak adına göstermiş oldukları davranış biçimleri için mobbing kavramını kullanmıştır (Çukur 2016: 3). Peter Paul Heinemann (1972), Konrad Lorenz'in (1968) saldırganlıkla ilgili kitabının İsveççe çevirisinden, bir çocuğun okul ortamında bir grup akran tarafından mağdur edilmesi ve saldırgan davranışlara maruz kalmasını tanımlamak için bu terimi kabul etmiştir. Benzer şekilde Leymann (1986) işyerinde zorbalık tarif etmek için "mobbing" terimini ödünç aldı (Einarsen ve ark., 2011).

İşyeri zorbalığının etkilerini araştıran araştırmalar, ilk olarak 1980'lerde gerçekleştirilmiştir. Leymann, 1980'lerde İsveç'te dünyanın ilk İş Travma kliniğini kuran bir Alman psikiyatristti. İşyerinde sürekli "psikolojik terörizme" neden olabilecek travmatizasyonu belgeledi ve bunun için "mobbing" terimini kullandı. Heinz Leymann, “mobbing” (aynı zamanda işyeri zorbalığı olarak da bilinir) etkilerini araştıran ilk araştırmacıydı. Leymann, kendilerini savunamayan bireyler yönünden mobbing, düşmanca ve ahlaki olmayan davranışlar olarak tanımlamıştır.

İş yerinde mobbing, isim olarak yeni bilinen ve tanınan ama anlam olarak çok tanıdık bir olgudur. Yaygın yaşanan yaralanmalardan biri olmakla birlikte, mağdurun sosyal izolasyonu ve örgütsel yaşam içinde var olan normal iletişim döngülerinden çıkarılması, böylece yalnızlık ve dışlanma deneyimini arttırması olarak bilinir.

1.2. Benzer Kavramlarla İlişkisi

Dünya genelinde iş yerinde psikolojik tacizle ilgili kavramlara bakıldığında, mobbing ve psikolojik tacizin dışında aynı ya da yakın anlamlara gelen birçok kavram bulunmaktadır. Bunlar; “işyerinde taciz” (harassment at work), “işyeri zorbalığı” (workplace bullying), “işyerinde duygusal taciz” (emotional abuse at work), “işyeri saldırganlığı” (workplace aggression), “işyerinde kaba davranış” (workplace incivility), “zorbalık” (bullying), “işyerinde zorbalık” (bullying at work) gibi kavramlardır.

Ülkemizde ise işyerinde psikolojik tacizle ilişkilendirilen kavramlar, “yıldırma”, “psikolojik terör”, “zorbalık”, “işyeri travması” olarak yer alır. Genel ve yaygın kullanımının “psikolojik taciz” olduğu görülmektedir.

Psikolojik taciz olgusunu açıklamak için ona en çok benzeyen kavramları ele almak gereklidir. Bunlar; çatışma, şiddet ve kabalıktır.

Çatışma, iki veya daha fazla kişi ya da grup arasında ortaya çıkan çeşitli anlaşmazlıklardır. Aynı zamanda işlevselliği bozan, normal akışın dışında, kontrol altına alınıp düzeltilmesi gereken davranışsal sapmadır. Çalışma ortamında yaşanan çatışma ise, yetkinin belirgin olmaması, görevlerin birbirine bağımlılığı ya da amaçlardaki farklılık, çıkar ve algılama farklılıkları olarak sıralanabilir. Çatışmanın içinde direkt bir iletişim ve paylaşım söz konusuysa, psikolojik tacizde zayıf psikososyal çalışma ortamları, rol belirsizliği ve çatışması, daha az iş kontrolü, açık olmayan iş görevleri mevcuttur.

Şiddet, fiziki güç kullanılarak saldırgan davranışlar içinde fiziksel ve duygusal yaralayıcı ve zarar verici davranış olarak tanımlanabilir. İşyerinde şiddet

ise, hedeflenen kişinin sağığına zarar verecek şekilde kasıtlı, tekrarlanan fiziksel, psikolojik, cinsel, ekonomik ve sözlü saldırganlık olarak nitelendirilebilir.

Kabalık, sosyal ortamlarda uyulması gereken bazı nezaket, saygı ve görgü kurallarına uyulmaması durumunda ortaya çıkmaktadır. Psikolojik tacizle karşılaştırıldığında mobbing belir bir veya birkaç kişiye kasıtlı olarak uygulanırken, kabalık genele yönelik olabilir. Bu sebeple psikolojik tacize maruz kalan kişiye mağdur denirken, kabalığa maruz kalan kişilere hedef kitle diyebiliriz.

1.3. Davranış Tarzları

Psikolojik taciz, mevcut gücün ya da pozisyonun kötüye kullanılarak; sistematik olarak psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, aşağılama, tehdit vb. şekillerde tecelli eden duygusal bir saldıdır. Mobbing'in hedefi olan işçiler, yaptıkları işlerin sürekli eleştirilmesinden, zararlı yorumlardan, kötü niyetli dedikodularından, dini ya da politik tutumlarına yönelik saldırılardan ve hatta fiziksel şiddet tehditlerine ve eylemlerine kadar uzanan çok çeşitli düşmanca davranışlara maruz kalmaktadırlar (Einarsen, 2000). Mobbing, psikolojik olarak, sıkıntı, psikosomatik ve fiziksel problemler ve iş tatminsizliğine neden olan travmatik yaşamsal bir olaydır (Wilson, 1991). Zorbalık farklı şekillerde olabilir. Psikolojik / kişisel zorbalık türleri doğrudan ve dolaylı tiplere ayrılmıştır.

Doğrudan zorbalık; Mağdur hakkında açık sözel veya fiziksel saldırılarla, doğrudan hedefe yönelik saldırgan eylemlerdir, örneğin; alay etme, azarlama, dedikodular ve tehditler gibi (Hansen et al., 2006). Direkt zorbalık, ısrarlı eleştirilere, kasıtlı olarak aşağıya çekilmeye, kişisel şakalara, olumsuz göz temasına ve aşağılanmaya neden olmuştur (Agervold, 2007; Baillien ve diğ., 2009; Fox & Stallworth, 2006; Gardner & Johnson, 2001; Quine, 1999; Randle et al., 2007; Rayner, 1997; Simpson ve Cohen, 2004; Yıldız, 2007).

Dolaylı zorbalık; Mağdurun kendi akranından dışlanması ya da tecrit edilmesi gibi daha ince eylemler; sosyal izolasyon ya da gerekli bilgilerin geri çekilmesi şeklinde olabilir. Dolaylı zorbalık, kabadayı ile dolaylı olarak zarar veren diğerk kişiler arasındaki etkileşimlerdir; kişisel zorbalık davranışları, dışlama ve izolasyon

biçimlerini içerir (Agervold, 2007; Djurkovic, McCormack, & Casimir, 2005; Einarsen, 2000; Fox & Stallworth, 2006; Jennifer ve arkadaşları, 2003; Quine, 1999; Randleve arkadaşları, 2007; Rayner, 1997; Vartia, 2001; Yıldırım, 2009).

1.4. Mobbing Nedenleri

1.4.1. Bireysel Nedenler

İşyeri mobbinginin nedenleri açıklanırken duruma bireysel ve örgütsel açıdan yaklaşılmaktadır. Bireysel nedenler incelendiğinde mobbinge uğrayan ve mobbingi yapanlar olmak üzere iki kategoride değerlendirmek mümkündür. Mobbinge uğrayan (mağdur) açısından bakıldığında özellikle bireysel farklılıkların en önemli neden olduğu ve çatışmanın kaynağının bireylerin bireysel özelliklerinin olduğu ifade edilmektedir (Mimaroglu ve Özgen, 2014).

Bireylerin kişilik özelliklerine göre yaklaşım gösterilen mobbing özellikle işgörenlerin diğerlerinin bazı tutum ve davranışlarını mobbing olarak algılayarak mücadele etme çabası göstermesine karşın kimi işgörenlerin benzer tutum ve davranışları normal kabul etmesiyle ilgilenmektedir. Bu yaklaşıma göre hangi tutum ve davranışların mobbing olarak değerlendirileceği maruz kalan kişinin kişilik özellikleri ve algısı ile ilgilidir. Örneğin hızlı düşünüp pratik zekasıyla çabuk kararlar alan; aynı anda birden fazla işi yapan, azimli bireylerin herhangi bir davranışı mobbing olarak algılaması ile rahat, uysal ve az rekabetçi, olaylara farklı açılardan bakabilen, hayata dair fazla beklentisi olmayan, daha az telaşlı, kaygıya daha az yatkın kişilerin aynı davranışa göstereceği tepki farklı olmaktadır. Bu durumda davranışın mobbing olarak tanımlanması bireyin algısına göre şekillenmektedir. Ancak burada dikkatlerden kaçmaması gereken konu her iki kişilik tipinin de mobbinge maruz kaldığıdır (Tutar, 2003).

Mobbingin mağdur tarafı olan bireylerin psikolojik ve kişilik özelliklerine yönelik çizilen profile mobbinge maruz kalmasına neden olan bazı özellikler ifade edilmektedir. Bunların başında bireyin kendi tutumu, davranışları ve alışkanlıkları

olmak üzere cinsiyeti, yaşı, pozisyonu, öğrenim düzeyi olarak sıralanmaktadır. Benzer nedenler mobbingi uygulayanlar için de dile getirilmektedir (Güngör, 2008).

Mobbinge maruz kalanların kişilik özellikleri genel olarak kategorize edildiğinde iyi niyetli, dürüst, çalışkan, duygusal, prensip sahibi oldukları ifade edilmektedir. Diğer yandan entelektüel, sezgisi kuvvetli ve zeki oldukları da diğer özellikler arasında sayılmaktadır (Çobanoğlu, 2005).

Mobbingi uygulayanların da tipik kişilik özelliklerine sahip oldukları öne sürülmektedir. Yapılan araştırmalara göre mobbing uygulayan bireylerin bencil, asabi, aç gözlü, narsist, rekabetçi, dürüst olmayan, aşırı özgeci, kıskanç ve aşırı kontrol sahibi kişilik özelliklerine sahip oldukları ifade edilmektedir (Gürhan, 2013).

1.4.2. Çevresel (Örgütsel) Nedenler

Mobbing davranışları bireysel olduğu kadar örgüt çevresinden de kaynaklanmaktadır. Çevresel veya örgütsel nedenler mobbing uygulayan ve maruz kalanın bireysel ve kişilik özellikleri dışında örgütün yapısı ve işleyişinden kaynaklanan nedenler olarak kabul edilmektedir (Aygün, 2012). Söz konusu faktörler örgüt kültürü, örgüt iklimi, iletişim kanalları, örgüt içi çatışma, adil olmayan prosedür, yöneticilerin yetersizliği, yoğun iş temposu ve neden olduğu stres, iş planlamasındaki düzensizlik, çalışma ortamındaki aşırı rekabet olarak sayılabilir (Pelit, 2014).

Leymann'a (1996) göre mobbinge neden olan örgütsel faktörler aşağıdaki gibi kategorize edilebilir:

- Örgütsel yapı: Örgüt yapısının hatalı tasarımı sonucu üretim ve hizmet yöntemleri işgörenlere destek olmamakta ve yöneticiler işgörenlerle yeterince ilgilenemeyecektir. Bu da işgörenlerde daha ağır bir iş yükü ve ortamı algısı oluşturmaktadır.

- Çatışma yönetimi yetersizliği: İnsan psikolojisi konusunda yeterli bilgiye sahip olmayan yöneticiler çatışma ortamlarını doğru yönetemeyecek ve olağan

çatışmalar daha çetrefilli ve çözülemez bir hal alabilecek; sonuç olarak fiziksel veya psikolojik şiddet baş gösterecektir. Yöneticilerin yetersizliği çatışmayı görmezden gelme şeklinde de gözlenebilmektedir.

Örgüte yeni alınan işgörenlerin işe alım sürecinde yapılan hatalar, işe alınan işgörenlerin yeterli hizmet içi eğitime tabi tutulmaması, kariyer planlamasında yapılan hatalar mevcut veya yeni alınan işgörenlerin psikolojik şiddet algısında artışa neden olacaktır. Ayrıca disiplinsiz bir çalışma ortamı, insan kaynakları birimlerinin yeterince desteklenmemesi, örgütte hiyerarşik ve kapalı yönetsel politikalara, iletişim ve çatışma yönetimi çözümünde yetersizlikler, takım ruhunun yerleşmemiş olması mobbinge neden olan diğer örgütsel nedenler olarak sayılmaktadır (Tınaz, 2006).

1.5. Mobbing Türleri

1.5.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Mobbing

Örgütte üst pozisyonlarda bulunanların alt pozisyonlulara uyguladığı mobbing yukarıdan aşağıya doğru mobbing olarak ifade edilmektedir. En çok bilinen ve hukuki yollarla çözüm aranan mobbing türüdür. En çok biliniyor olması en çok uygulandığı anlamına gelmemektedir. Zira bunu ispatlayacak herhangi bir araştırma bulunmamaktadır. En çok bilinmesinin nedeni ise hukuki yollara başvurulması, şirketlerin muhatap olması nedeniyle medyatik bir kimliğe bürünmesi ve hepsinden önemlisi mobbingi uygulayanın gücü mobbinge uğrayanın mağduriyetini daha anlamlı kılmaktadır (Yaman, 2009).

1.5.2. Yatay Mobbing

Benzer konumlardaki işgörenlerin arasında yaygın olarak görülen diğer psikolojik yıldırma türüdür. Aynı görevde veya aynı hiyerarşik düzeydeki işgörenlerin çıkar çatışmaları, bireysel geçimsizlikler, rekabet nedenleriyle ortaya çıkan yatay mobbing genellikle haksız yere ve gerçek olmayan, suçlama, iftira,

kasıtlı olarak rahatsız etme, küçük düşürme, gruplar kurarak diğerini dışlama şeklinde kendini göstermektedir (Şen, 2009).

Aralarında işlevsel ilişkiler olan, eşit ya da benzer statüdeki bireyler arasında görülen yatay mobbing genellikle uzunca bir süre fark edilmez. Başlangıçta yalnızca mobbinge uğrayanın sezgileri ile anlaşılabilen yatay mobbing gruplaşmalar ciddi boyutlara ulaşana kadar rekabet gibi algılanır (Tutar, 2003).

1.5.3. Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing

Örgütlerde kimi zaman işgörenler birlikte hareket ederek yönetici ve lider konumundaki bireylere psikolojik yıldırma uygulayabilmektedir. Bu tutum ve davranışın nedeni yöneticiden kurtulmak olduğundan genellikle ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde işgörenlerin işten çıkarılma korkusuyla görülmediği belirtilmektedir (Tınaz, 2011).

1.6. Mobbing Sınıflandırması

Mobbing davranışları literatürde farklı kategorilerde ele alınmaktadır. Bu çalışmada mobbing davranışları kategorize edilirken Aiello ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilen ve Laleoğlu ve Özmete (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları yapılan "Örgütsel Çevrede Mobbing Riskinin Değerlendirilmesi" ölçeğinde yer alan iş arkadaşları ile ilişkiler, tehdit ve taciz, iş ve kariyer ile ilgili engellemeler, özel yaşama müdahale boyutları dikkate alınmıştır.

1.6.1. İş Arkadaşı ile İlişkilere Saldırı

Mobbing davranışları kategorisinde iş arkadaşlarının birey ile konuşmasını, kendisinin başkalarına ulaşmasını engellemek amacıyla ayrı bir iş ortamı sunulması, daha da ötesi yokmuş gibi davranılması yer almaktadır. Yönetici konumundakiler tarafından sergilenen bu davranıştaki amaç mobbinge maruz bırakılacak işgörenin

diğer işgörenlerle iletişimini ve ilişkilerini tamamen koparmak ve yıldırmaktır. Davenport ve arkadaşları (2003) bu davranışları aşağıdaki gibi sıralamaktadır:

- Sürekli olarak eleştirme,
- Konuşmasının kesilmesi,
- Azarlama ve küçümseme,
- Dolaylı yollarla ve imaj ile diğer arkadaşlarının iletişime geçmesini engelleme
- Diğerleriyle iletişimi için sebep oluşmasını engelleyecek şekilde tecrit edici veya çalışma arkadaşlarından uzak bir ortamda çalıştırma,

1.6.3. Özel Yaşama Müdahale ve Taciz

Mobbing davranışlarının şiddet boyutuna varan türü olarak değerlendirilebilir. İlk başlarda küçük düşürme davranışları ile başlayan taciz davranışları bir süre sonra yönetici ve diğer işgörenlerin arkasından konuşması, dedikodu yapılması, özel yaşamı, milliyeti, dini, siyasi görüşü, fiziksel özelliklerinin taklit edilerek alay edilmesi ile devam eden süreçte ilerleyen aşamalarda onur kırıcı işler, fiziksel zarar görmesine neden olacak işlerde çalıştırılması ile devam eder. Bir süre sonra tacizin boyutu artarak hakaret ve aşağılayıcı sözlerin sarf edilmesi noktasına gelir (Davenport ve ark., 2003).

1.6.4. İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler

Mobbing davranışları işgörenin kariyerine ilişkin engellemeler olarak da görülmektedir. Psikolojik yıldırmaya maruz kalan işgörenin uzmanlık alanı dışında çalıştırılması, terfi olanaklarının elinden alınması veya engel olacak tutum ve davranışların sergilenmesi bu kategoriye girmektedir. Bu davranışlar da bir süreç içinde ele alınmakta ve öncelikle işgörene uzmanlık alanı dışında veya kapasitesinin çok altında işler verilmekte, verilen işleri en iyi şekilde yapmasını engelleyecek

olumsuz koşullar sunulmakta, bazen de daha ileri gidilerek başaramayacağı, yeteneklerini zorlayacak işler verilerek başarısız görünmesi amaçlanmaktadır (Tınaz, 2011).

1.7. Mobbing Aşamaları

Mobbing aşamalarına ilk yaklaşım Leymann (1996) tarafından getirilmiştir. Davenport ve arkadaşları (2003) tarafından psiko-terör olarak nitelendirilen mobbing, oldukça uzun süreli ve başlangıçta anlaşılamayan veya fark edilmeyen beş aşamadan oluşmaktadır:

1. aşama: İşgörenler arasında veya işgören ile örgüt yönetimi arasında çatışma ile başlayan süreç ilk başta mobbing olarak sınıflandırılmamaktadır.
2. aşama: İşgören zor, asi veya muhalif vb. olarak damgalanan işgören sosyal olarak izole edilmektedir.
3. aşama: İşgören saldırgan tutum ve davranışlara maruz kalır; herhangi bir konuda günah keçisi olarak ilan edilir.
4. aşama: Bu tutum yönetim tarafından genellikle yanlış bilgi ve bilgilendirmeye dayanarak sergilendiğinden yönetimin de mobbing sürecine dahil olduğu söylenebilir.
5. aşama: Örgüt yönetimini karşısında bulan veya en azından desteğini kaybeden işgören tamamen yalnızlaşarak işten ayrılma niyetini taşımaya başlar. Bazen de örgüt yönetimi işten çıkarma yoluna gidebilir. Her iki durumda da işgören için stres ve depresyon sorunları baş gösterir.

1.8. Mobbing Sonuçları

1.8.1. Bireysel Sonuçları

Mobbing davranışlarının en belirgin özelliği uzun süreli ve sistematik olmasıdır. Psikolojik yıldırma olarak ifade edilmesinin bir diğer nedeni de sistematik olarak uygulanan davranışlardan oluşmasıdır. Çalışanlar üzerlerinde biriken baskı nedeniyle bir süre sonra sosyal imajlarının zarar gördüğünü fark eder. Bu durumda iş ve özel arkadaşları ile arasına mesafe koyma, yaşadığı dışlanmışlık ve mesleki kimliğini kaybetmiş olma duygusu ile ailesinde ve sosyal çevresinde yalnızlık yaşar. Ancak yaşadığı tüm sorunlar için kendisini sorumlu tutması durumunda iç çatışma yaşamaya ve psikolojik sorunlar yaşamaya başlar. Bireyin sağlığı üzerinde olumsuz etkiler bırakan mobbing davranışları ilerleyen aşamalarda bireyin sağlığında ciddi sonuçlara neden olur (Göktürk ve Bulut, 2012).

Zorbalık kurbanları genel olarak refahlarının düştüğünü bildirirken; düşük benlik saygısı, uyku problemleri, anksiyete, konsantrasyon güçlükleri, kronik yorgunluk, öfke, depresyon ve çeşitli somatik problemler gibi bazı stres semptomlarının yanı sıra, iş tatminlerinde de azalma olmuştur. (örn. Brodsky, 1976; Einarsen ve Raknes, 1997; Einarsen et al., 1994; Einarsen ve arkadaşları, 1998; Matthiesen ve arkadaşları, 1989; Mikkelsen ve Einarsen, 2002a; Niedl, 1996; Vartia, 1996; Zapf ve arkadaşları, 1996). Ayrıca, bazı kurbanlar kendi kendine nefret ifade ederler ve intihar düşüncelerinden muzdarip olabilirler (Einarsen et al., 1994). Zorbalık kurbanları arasında en sık bildirilen semptomlar arasında ise anksiyete, sinirlilik ve depresyon vardır (O'Moore ve diğerleri, 1998).

Genel olarak, kurbanlar düşük özsaygı, anksiyete, depresyon, konsantrasyon zorlukları, kronik yorgunluk, uyku problemleri, mide problemleri, sırt ve baş ağrısı, öfke gibi çeşitli psikolojik, psikosomatik ve kas-iskelet sistemi belirtileri sergilerler. Sonuç olarak, zorbalığa, özellikle uzun süreli maruz kalması, genellikle mağdurun çaresiz ve kontrolsüz hissetmesine neden olur (Janoff-Bulman ve Frieze, 1983; Mikkelsen ve Einarsen, 2002).

1.8.1.1. Stres

İşyerinde zorbalığa maruz kalmak, işyerinde önemli bir sosyal stres kaynağı olarak sınıflandırılmış (Zapf, 1999; Vartia, 2001) ve çalışanlar için işten kaynaklanan diğer tüm streslerden daha sakıncalı ve yıkıcı bir sorun olarak kabul edilmiştir (Wilson, 1991). Diğerleri ise iş tacizinin büyük bir intihar nedeni olduğunu iddia etmişlerdir (Leymann, 1992). Klinik gözlemler, sosyal izolasyon ve uyumsuzluk, psikosomatik hastalıklar, depresyon, kompülsiyonlar, çaresizlik, öfke, kaygı ve umutsuzluk gibi işyeri zorbalığına maruz kalmanın olumsuz sonuçları olarak gösterilmiştir (Leymann, 1990).

Her ne kadar gündelik çalışmalarda tek seferlik saldırganlık ve taciz eylemleri sık sık ortaya çıksa da, düzenli olarak ortaya çıktıklarında hedefte ciddi sağlık sorunları ile ilişkili görünmektedirler (Einarsen ve Raknes, 1997; Vartia 2001). Kasti ve sistematik psikolojik zararın kurbanı olmak, gerçek ya da algılanan bir kişi tarafından korku, endişe, çaresizlik, depresyon ve şok gibi şiddetli duygusal tepkiler üretiyor gibi görünmektedir (Janoff-Bulman, 1992).

İşyerinde zorbalıktan kaynaklanan mağduriyet, çalışanların çalışma ortamları ve genel olarak yaşama dair algılarını tehdit, tehlike, güvensizlik ve kendini sorgulama gibi durumlara dönüştürmektedir (Mikkelsen ve Einarsen, 2002a). Bazı çalışmalara göre (Einarsen ve ark., 1998; O'Moore ve ark., 1998; Vartia, 2001) bu durum kurbanlarda yaygın duygusal, psikosomatik ve psikiyatrik sorunlara yol açabilir. Her ne kadar bu özel mağduriyet türü, örneğin “mobbing”, “iş yerinde duygusal taciz”, “işyerinde taciz”, “işte zorbalık”, “kötü muamele” ve “iş yerinde mağduriyet” gibi farklı etiketler altında incelense de işyerinde sistematik ve uzun süreli fiziksel olmayan ve cinsel olmayan saldırgan davranışlara maruz kalmak mağdurun sağlığına çok zarar vermektedir (Einarsen, 2000).

Ampirik araştırmalar, bireysel farklılıklarla ilgili değişkenlerin işyerinde zorbalığa maruz kalmanın ardından bildirilen stres belirtilerinin derecesini etkileyebileceğini göstermiştir. Einarsen ve arkadaşları (1996), benlik saygısı ve sosyal kaygının psikolojik, psikosomatik zorbalık ve özbildirim ölçütleri arasındaki ilişkileri kısmen etkilediğini göstermiştir. Sosyal kaygı düzeyi yüksek olan kurbanlar,

mağdurların sosyal kaygı düzeyinin düşüklüğüne göre daha fazla psikosomatik belirtiler bildirmişlerdir. Ayrıca Einarsen ve arkadaşları (1996) benlik saygısı düşük olan mağdurların benlik saygısı yüksek kurbanlara göre daha fazla psikolojik ve kas-iskelet şikayeti bildirdiklerini tespit etmişlerdir. Ayrıca, Danimarkalı fabrika çalışanları arasında bir çalışmada olumsuz duygulanımın, zorbalık davranışlarına maruz kalma ile psikolojik ve psikosomatik sağlık şikayetleri arasındaki ilişkilere kısmen aracılık ettiğini gösterirken; genel öz-yeterlik, zorbalık davranışlarına maruz kalma ile psikolojik sağlık şikayetleri arasındaki ilişkinin zayıf bir aracı olarak tespit edilmiştir (Mikkelsen ve Einarsen, 2002b). Teorik bir genel bakışta, sürekli olumsuz duygulanım, algılanan kontrol odağı, atıfçılık tarzı ve baş etme stratejileri gibi bireysel değişkenlerin mobbing mağdurlarının şiddetli sağlık sorunları yaşayabileceğini göstermektedir (Mikkelsen (2001a),

1.8.1.2. Travma Sonrası Stres Bozukluğu

Hem araştırmacılar hem de uygulayıcılar arasında, çalışanların sağlık ve esenliklerinin, üstleri veya meslektaşları tarafından sürekli olarak taciz edici, saldırgan veya korkutucu davranışlara maruz kaldıkları durumlarda ciddi şekilde etkilenebileceğini belirtmiştir. Gerçekten de çalışmalar (Björkqvist ve ark., 1994; Einarsen ve ark., 1999; Leymann ve Gustafsson, 1996), zorbalığa uğramış bazı kurbanların, doğal afetler, şiddetli saldırılar, tecavüz ve işkence gibi son derece travmatik olayların kurbanlarında yaygın olarak görülen ve yaygın bir psikolojik tanı olan travma sonrası stres bozukluğuna (TSSB) benzer semptomlar geliştirdiklerini belirtmişlerdir.

1.8.2. Örgütsel Sonuçları

Mobbing davranışları birey için olduğu kadar örgüt için de olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Mobbingin neden olduğu olumsuz sonuçların başında mağdurun haklarını yasal yollarla arama girişiminde bulunması ve işletmenin itibarına zarar gelmesidir. Her ne kadar mobbing genel olarak iş arkadaşları arasında yaygın olsa da ister iş arkadaşları ile ister yönetsel bakımdan yaşanacak mobbing davranışlarının

hukuki boyutta sorumlusu örgüt tutulacaktır. Bu açıdan işletmede ortaya çıkacak huzursuzluk da örgütsel sorunlardan sayılabilir. Diğer yandan işgörenlerin müşteriler tarafından mobbinge maruz kalması veya müşterilerin işgörenler tarafından mobbinge maruz bırakılması da örgüt açısından sorun teşkil etmektedir (Zapf, 1999).

Mobbing davranışlarının örgüt üzerindeki diğer olumsuz sonuçları ekonomik boyutta görülmektedir. Mobbinge maruz kalan işgörenler genellikle örgütte yenilikçi, yaratıcı, işe ve örgüte bağlı, performansı yüksek bireyler olduğundan söz konusu bireylerin mobbing nedeniyle verimlilikleri düşmekte veya örgütten ayrılmaktadırlar. Ayrıca mobbinge maruz kalan işgörenler için yapılmış olan eğitim ve diğer yatırımlar da heba olmaktadır. Diğer yandan mobbinge maruz kalan işgörenlerin yaşadıkları psikolojik sorunlar ve neden olduğu diğer hastalıklar nedeniyle sürekli olarak hastalık izinleri kullanması da örgütsel açıdan verimlilik ve performans kaybına neden olduğu gibi ekonomik yönden maliyetlere de neden olmaktadır (Tetik, 2010).

1.9. Çalışma Ortamında Mobbingin Önlenmesi

Mobbing davranışlarının birey ve örgüt üzerindeki olumsuz etkileri söz konusu olumsuzlukların önlenmesini de önemli kılmaktadır. Mobbingin önlenmesi yalnızca mobbinge maruz kalanları ve örgütü değil aynı zamanda mağdurun ailesi, arkadaşları ve yakın çevresini de olumsuz yönde etkilemektedir. Mobbingin önlenmesini önemli kılan diğer bir husus da söz konusu davranışların başlangıçtan itibaren artarak devam etmesi ve tehlikeli bir duruma dönüşebilmesidir. Mobbingi önlemek için yalnızca mağdurun çabaları yeterli olmamakta; işgörenler ve örgüt yöneticileri dahil olmak üzere herkesin önleme konusunda çaba göstermesi gerekmektedir. Örgüt ve örgütte çalışan herkesin huzuru için mobbing tutum ve davranışlarına karşı mücadele edilmesi gerekmektedir. Bu konuda öncelikle mobbing davranışlarının fark edilmesi bunun bir sorun olduğunun kabul edilmesi önemlidir. Fark edilen mobbing davranışları zaman kaybetmeden nedenleri araştırılmalı ve alınacak tedbirler üzerinde düşünülmelidir. Alınacak tedbirlerin etkinliği örgütün yapısı ve işleyişindeki sorunların doğru teşhis edilmesine bağlıdır. Örgütün zayıf yönlerinin doğru teşhis edilmesi güçlendirme çalışmalarının da doğru bir şekilde

uygulanmasını mümkün kılacaktır. Mobbing davranışlarının önlenmesinde en önemli görev elbette yöneticilere düşmektedir. Mobbing davranışlarını görmezden gelen, önemsemeyen veya farkına varamayan yöneticilerin olduğu örgütte mobbing ile mücadelenin de mümkün olmayacağı bilinmelidir (Özler ve Mercan, 2010).

Mobbingle mücadelenin en etkili yolu mobbing davranışlarının ortaya çıkmasını engelleyecek örgüt kültürünün oluşturulmasıdır. Sağlıklı bir örgüt kültürü oluşturulduğunda mobbing davranışlarının başlaması önlenmiş olur; ortaya çıkabilecek mobbing davranışının devam etmesi veya yayılması da önlenmiş olur. Sağlıklı bir örgüt kültürü ve örgütsel yapı oluşturmak için alınabilecek önlemler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Tutar, 2015):

- Farkındalığın sağlanması amacıyla hizmet içi eğitimler düzenlenmesi,
- Hukuk birimlerinin etkin kılınması, işgören ve yöneticilerin konuyla ilgili yasal mevzuatın tanımladığı suç unsurlarının ve getirdiği cezaların açık bir şekilde belirtilmesi,
- Örgütsel yapıda mobbinge karşı oluşturulacak stratejiler oluşturulurken işgörenlerin görüşlerinin de alınması,
- Mobbing davranışlarına yönelik gelen şikayet ve ihbarların ciddiye alınması; bu konuda atılacak adımların, uygulanacak yol ve yöntemlerin; kısaca takip edilecek stratejinin önceden belirlenmesi,
- Mobbinge maruz kalan işgörenlere gerekli psikolojik desteği verecek psikolojik rehberlik biriminin örgüt yapısı içerisinde önceden oluşturulması, fiziksel ortamın buna uygun düzenlenmesi,
- Mobbing davranışının yönünün değişmesi, sürdürülmesi, gruplar arası çatışmaya dönüşmesini engelleyecek çözümlerin üretilmesi,
- Mobbinge maruz kalan işgörenlerin motivasyonlarını yeniden kazanmaları veya artırılması için çözüm yollarının aranması ve gerekli çözümlerin uygulamaya geçirilmesi,

- Mobbinge maruz kalan işgörenlerin maddi ve manevi tazminatlarının doğru hesaplanması, taraflara bildirilmesi ve belirlenen tazminatların zamanında ve tam ödenmesi.

Mobbing davranışlarının sağlık sektöründe oldukça yüksek olduğu ve daha yüksek risk altında oldukları ifade edilmektedir. Bu durumun en önemli nedenleri arasında sağlık sektöründeki hizmet alanlarının kamu hizmeti yürütüyor olması, yoğun iş yükü, çalışma koşullarının düzensizliği ve belirsizliği gösterilmektedir. Sağlık sektörü çalışanlarının ağırlıklı olarak kadınlardan oluşması psikolojik şiddetin yaygınlığının diğer nedeni olarak gösterilebilir. Mobbing davranışlarının sağlık sektöründe yüksek düzeyde algılanmasının nedeni olarak da düşük statüsü, az ücretli ve belirsizliğin yüksek olduğu işlerde kadınların çalıştırılmasıdır (Karakaş ve Okanlı, 2013).

Karmaşık organizasyon yapısına sahip işletmelerde işlevsel bağımlılığın da karmaşık bir yapı oluşturması işgörenler arasında iletişim sorunlarını beraberinde getirmektedir. İletişim eksikliği yanlış anlaşılma ve diğer sorunlara neden olabilmektedir. İşgörenler ve görev yaptıkları işletmeler açısından sağlık ve güvenlik riski taşıyan mobbing davranışlarının tedbir alınması gereken önemli bir sorun olduğu kabul edilmelidir (Ertaç ve Kırac, 2018).

İşletmelerde yoğun olarak mobbinge maruz kalan işgörenlerin özellikle kadınlardan oluşması mobbinge maruziyetin artmasına neden olmuştur. Özellikle çok uzun süreli nöbet tutmaları zihinsel yorgunluklara, yoğun stres yaşanmasına ve devamında baskıcı, yıldırıcı, ötekileştirici olumsuz davranışlarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bunlara yöneticilerin kişiliklerinden kaynaklı mobbing davranışları da eklendiğinde işgörenlerin mobbinge maruz kalması sonucunu doğurmaktadır (Karsavuran, 2014).

İşletmelerde mobbing davranışlarının yoğun ve stresli iş ortamından kaynaklandığı; zor çalışma şartlarının yanı sıra uzun süren nöbetler, ücret yetersizliği, kariyer ve terfi olanaklarındaki kısıtlılık ve uygulamadaki adaletsizliklerin de mobbingi tetikleyen faktörler olduğu vurgulanmaktadır. Müşteri

ve hizmet alanlar ile en yakın ilişkide olan işgörenlerin ayrıca maruz kaldıkları mobbing davranışları da göz ardı edilmemelidir (Ateş ve ark., 2014).

Eğitim ve devlet hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarının sorunlarını tespit amacıyla gerçekleştirilen nicel çalışmada hemşirelerin yaşadıkları en önemli sorunların şiddet, mobbing ve iş kazası olduğu tespit edilmiştir. Hemşirelerin yarıya yakınının daha önce çalıştığı kurumda şiddete uğradığı, üçte ikisinin iş kazası geçirdiği sonuçlarına ulaşılmıştır (Işıklı ve Arslan, 2018).



II. BÖLÜM

TRAVMA SONRASI STRES BOZUKLUĞU

2.1. Tanımı ve Tarihçesi

Bireyin travmatik bir olay sonrası yeniden yaşantılama, kaçınma, aşırı uyarılmışlık gibi belirtilerle yaşadığı sendrom travma sonrası stres bozukluğu olarak tanımlanmaktadır. Travmalar bireyin yaşamını tümüyle tehdit edebilen olaylar olup yalnızca kendisinin maruz kalmasıyla görülmeyip başkalarının yaşadığı travmatik olaylara tanık olanlar da duygusal açıdan travmatik etkilere maruz kalabilmektedir. Bireyin travmatik olaylara verdiği duygusal tepkiler korku, dehşet ve çaresizliği ihtiva etmektedir. Belirtilerin süresi konusunda farklı görüşler olsa da bir aydan fazla sürmesi beklenmektedir. Daha kısa süreli olup da çoklu belirtilerle birlikte görülmesi durumunda akut stres bozukluğu olarak tanımlanır. Tanımda ifade edildiği gibi aşırı uyarılmışlık, kaçınma veya yeniden yaşama duygusal belirtileri bireyin iş, arkadaş ve aile çevresinde işlevsel bozulmalara yol açmaktadır (Tedstone ve Tarrier, 2003).

Travmatik stres bozukluğu sendromunun ruh sağlığı bilimlerinde ele alınışı henüz yeni olmakla birlikte bireylerin süreci yaşamaları tarih öncesi çağlara dayanmaktadır. Macbeth'in Duncan'ın ölümünü bir türlü unutamaması buna en güzel örnek olarak gösterilebilir. Bilimsel anlamda ilk incelemeler ikinci dünya savaşında askerlerin duygusal tepkilerinin gözlenmesi ile olmuştur. Yaşanan şiddetli cephe savaşları sonrasında askerlerin kendi adlarını unutması, bulundukları yeri hatırlayamaması ve benzeri çoklu belirtilerin incelenmesi tıbbi yaklaşımlar için araştırma kaynağı olmuştur. Bireylerin bu tür sendromlarla baş edebilmek için madde kullanımına yönelmeleri de diğer bir inceleme nedeni olmuştur (Beall, 1997).

İkinci dünya savaşı sırasında söz konusu semptomların kronik seyri incelenerek tedavi arayışları başlamış ve ilk amaç askerlerin cepheye gönderilmesi olmuştur. Aynı dönemde toplama kamplarındaki esirlerin yaşadığı psikolojik rahatsızlıklar da toplama kampı sendromu veya anksiyete, depresyon, aşırı endişe gibi kavramlar kullanılmış ancak travma sonrası stres bozukluğu kavramı henüz literatüre girmemiştir (Battal ve Özmenler, 2007).

Travma sonrası stres bozukluğu hastalık tanısı ilk kez DSM-I'de (1952) travmatik stres cevabının asker ve sivil ayrımı yapılarak yer verilmiştir. DSM-II'de ise bu ayrım ortadan kaldırılmış ve erişkinler için uyum bozukluğu olarak yer almıştır. DSM-III'te ise yeni bir savaş olan Vietnam deneyimlerine dayandırılarak anksiyete, huzursuzluk, sosyal geri çekilme, dürtüsellik gibi klinik tablolar için post-travmatik stres bozukluğu olarak tanımlanmıştır. İlk kez detaylı olarak travma sonrası stres bozukluğu teşhis ve tanı yöntemlerine yer verilen DSM-III'te yaşanan olayın sıradan travmatik olaylardan çok daha şiddetli bir boyutta olması gerektiği vurgulanmıştır (APA, 1987).

2.2. Epidemiyolojisi

Travma sonrası stres bozukluğuna ilişkin yapılan araştırmalarda “kronik, tanısı zor, tedavi edilemeyen, oldukça sık görülen” bir bozukluk olduğu ortak görüşü yer almaktadır. Yetişkin ve çocuklarda farklı oranlarda olmak üzere mortalite ve morbidite oranının yüksek olduğu ifade edilmektedir. Özellikle çocuk ve ergenlerin yüksek düzeyde travmatik olaylara maruz kaldığı ancak en çok bilinenlerinin doğal afetler, kaza sonucu yaralanma veya engelli olma, ağır yanıklar ve kronik hastalıklar nedeniyle geçirilen tedavi ve cerrahi girişimler gibi travmatik olayların daha çok bilindiği belirtilmektedir (March ve ark., 1998).

2.3. Etiyolojisi

Travma sonrası stres bozukluğuna nedenlerine ilişkin çok çeşitli modeller geliştirilmekle birlikte bu modelleri anlaşılır kılmak amacıyla biyolojik modeller, bilişsel ve bilgi işleme modeli, dinamik teori ve koşullanma modeli olmak üzere dört kategoride ele almak mümkündür. Bu bölümde ilgili modeller üzerinde kısaca durulacaktır.

2.3.1. Biyolojik Modeller

Daha çok çocuk ve ergenlerdeki travma sonrası stres bozukluklarının nedenini araştıran bu yaklaşımda nörobiyolojik açıklamalar getirilmeye çalışılmaktadır. Çocukluk veya ergenlikte yaşanan travmaların sinir sistemi ve anatomi üzerindeki etkisi olduğu vurgulanmakta ve bu etki beş kategoride ele alınmaktadır. Bunlardan ilki uyanıklık ve seçici dikkatin düzenlendiği noradrenerjik sistemdir. Serotonin salgısının bozulmasına neden olan faktörler serotonerjik sistem etkili olmaktadır. Strese yanıt olarak ortaya çıkan değişimleri düzenleyen dopaminerjik sistem etki altında kalan diğer bir sistem olarak belirtilmiştir. Beklenmeyen stres yaratıcı olay karşısında ani tepkileri düzenleyen endojen opiyat sistemi ve son olarak korikotropin salgılayan sistemin etkilenen diğer sistemler olduğu ve söz konusu sistemlerin etkilenmesiyle travma sonrası stres bozukluğu belirtilerinin ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Akdemir ve Önder, 2000).

2.3.2. Bilişsel ve Bilgi İşleme Modelleri

Travma sonrası stres bozukluğunun bireyin tehdit algısını normal seviyede tutma ihtiyacından kaynaklandığı ve duygusal ve fizyolojik uyarılmalarla çatışma nedeniyle yaşandığı ileri sürülmektedir. Bilişsel işleme olarak ifade edilen ve Horowitz tarafından öne sürülen modele göre birey uyarılmışlığı azaltarak özümsemeyi kontrol altında tutmakta ancak anılarla mücadele üzerindeki hakimiyet içgüdüünü artırmaktadır. Sonuç olarak daha fazla yeniden yaşantılaşma yaşanmaktadır. Yaşanan travmatik olay nedeniyle bireyin kendisi ve başkaları hakkındaki başlangıçtaki inanç ve değerlerine ilişkin varsayımları sorgulandığından patolojik bir durum meydana gelmektedir. Bu nedenle travmatik olayı yaşamadan önceki varsayımlarına göre vereceği tepkiler travma sonrasında değişen değer yargıları nedeniyle çatışmakta ve daha karmaşık bir hal almaktadır. Özet olarak travmatik stres bozukluğunun temelinde değer ve inançlara ilişkin başlangıçtaki olumlu bilişsel şemalar ve temel varsayımların sarsılması yatmaktadır. Örneğin geleceğe ilişkin umutlu yaklaşan, etrafındaki insanların güvenilir olduklarını düşünen ve buna göre planlar yapan birey söz konusu kişilerden aksi yönde ileti, tepki veya

davranış gözlemleyen birey önceki zihinsel temsilleri içinde bu tutum ve davranışları özümseyememektedir. Bireyin zihninde bilgi işlemesi olarak nitelendirilen bu durum yaşanacak travma sonrası stres bozukluklarının uzun süreli olmasına neden olacaktır (Livanou, 2003).

Bireyin başlangıçtaki varsayımlarının yanıltıcı ve hayal kırıklığına neden olabileceği vurgulanmaktadır. Bu görüşe göre bireyin aslında olmadığı halde zihninde yarattığı bu olumlu varsayımlar ile karşılaştıkları zorluklarla mücadele etme isteği bulunmaktadır. Bu bilişsel yapı ile gerçekte yaşanabilecek her türlü tehlike ve zararlara ilişkin düşünceler bireyin yaşamını imkansız hale getirebilecektir. Ancak buradaki paradoks travma sonrası stres bozukluğu gelişiminde riskli bir duruma neden olmaktadır. Oysa zihninde bu tür algıya yer vermeyen veya olumsuz olarak işleyen; diğer bir ifadeyle bilişsel işlemeyi gerçekleştirilmeyen bireylerin benzer travmatik olaylar karşısında temel varsayımları olmadığından veya zaten olumsuz olduğundan travma sonrası stres bozukluğu yaşamadıkları öne sürülmektedir (Brewin ve Holmes, 2003).

Bilişsel işleme modelini savunan araştırmacılara göre bilişsel işlemeyi başlangıçtan itibaren olumsuz olarak düzenleyen veya hiç işlemeyen bireylerin travma sonrası stres bozukluğu riskinin daha yüksek olduğu da ifade edilmektedir. Bu görüşe göre bireyin kendisi hakkındaki inançlarının daha önemli olduğu; eğer bireyin yaşayacağı travmaların kendisinin geleceğine ilişkin olumsuz ve kalıcı değişimlere neden olacağı inancı hakim ise travmatik olaylar sonrasında travma sonrası stres bozukluğu yaşama riskinin daha yüksek olduğu vurgulanmaktadır. Nitekim travma sonrası stres bozukluğu yaşamış bireyler üzerine yapılan araştırmalarda bu görüşteki bireylerin iyileşmesinin yavaşladığı ve iyileşme sürecinin daha uzun sürdüğü ifade edilmektedir (Bryant ve Guthrie, 2005).

2.3.3.Dinamik Teori

Dinamik teori Freud'un psikolojik çatışma modeline dayanmaktadır. Bu teoriye göre birey zaten var olan, çözülmemiş veya yatıştırılmamış bir çatışmayı yaşarken travmatik bir olayla karşılaşırsa mevcut çatışma daha şiddetli olarak

yaşanacaktır. Örneğin çocukluk çağından itibaren süregelen çatışmalar yaşanacak herhangi bir travma ile yeniden yaşanacak ve yapma-bozma başta olmak üzere çeşitli savunma mekanizmalarını harekete geçirecektir. Regresyonal gelişim olarak ifade edilen bu durumda çocukluk çağı travması yeniden canlanacak ve yetişkinlikteki travma ile birlikte hareket ederek psikopatolojik durumlara neden olacaktır. Dinamik teoriye göre söz konusu patolojik durumlar kabus ve kompulsif tekrarlar olarak kendini göstermektedir (Pervanidou ve Chrousos, 2007).

2.3.4. Koşullanma Modeli

İki faktörlü öğrenme modeline dayanan koşullanma modelinde korku ve kaçınma koşullanma yoluyla edinilir ve travmatik olay sonrası daha önce anlamlandırılmamış uyarılar koşullandırılarak tepki oluşur. Zincirleme reaksiyona neden olan bu uyarılar kaygıya neden olabilecek koşulların da oluşmasına neden olur. Bu durum travmatik olay sonrası tekrarlayan anıların oluşmasına zemin hazırlar. Koşullanmış uyarılar travmanın neden olduğu zorlanmayı azaltmak veya ortadan kaldırmak amacıyla kullanılarak kaçınma davranışının sergilenmesine neden olabilir. Koşullanma modelinde açıklanan yeniden yaşantılama aşırı uyarıların belirtildiği şekilde genellenmesine dayandırılmaktadır. Dolayısıyla travma sonrası stres bozukluğu her defasında travmayı çağrıştıran uyarılarla ilişkili olarak gelişen bir tepkisel süreçtir. Sebepsiz kaygıların neden olduğu anksiyete, öfke, agresyon gibi tepkiler yeniden yaşantılamadan kaçınmak için görülen psikopatolojik olaylar olarak sıralanabilir (Silove, 1998).

Travma sonrası stres bozukluğunu açıklayabilmek için koşullanma modeli zamanla geliştirilerek nedenlerin açıklanmasında travmatik uyarılara ilişkin bireyin bilgisi ve uyarıları nasıl anlamlandığı veya algıladığının da önemli olduğu kabul görmeye başlamıştır. Bilişsel işleme ve anlamlandırmayı birlikte ele alan yeni modelde travma sonrası stres bozukluğunun bireyin olaylara yüklediği anlam önem kazanmıştır (Southwick ve ark., 1993).

2.4. Klinik Özellikleri ve Tanı Ölçütleri

Amerikan Psikiyatri Birliği'nin yayınladığı DSM-V'te (2013) travma sonrası stres bozukluğu "stres bozuklukları" başlığı altında tanımlanmaktadır. Travma sonrası stres bozukluğu tanımının yanı sıra neden olan faktörler ve ilişkili olduğu diğer semptomlar da belirtilmiştir. DSM-IV'ten farklı olarak ergen ve yetişkin ayrımı yerine 6 yaş sınırı getirilmiş; 6 yaşından küçük çocuklar ve 6 yaşındaki bütün bireyler için farklı tanı kriterleri düzenlenmiştir. DSM-V'te yer alan 6 yaşından büyük bireyler için travma sonrası stres bozukluğu tanı ölçütleri aşağıdaki gibidir (APA, 2013):

A) Travmatik olayı yaşama, görme, öğrenme veya tekrar karşılaşma:

A1: Doğrudan travmatik bir olay yaşama,

A2: Başka bireylerin başına gelen travmatik bir olayı görme, tanıklık etme,

A3: Aile bireyleri veya yakın bir arkadaşının kazayla veya şiddet nedeniyle öldüğünü veya ölümle burun buruna geldiğini öğrenmiş olma,

A4: Yukarıda ifade edilen travmatik olayların ayrıntılarıyla veya bu olaylarla defalarca karşılaşma (Kitlesele iletişim aracılığıyla karşılaşmış olma tanı kriterine dahil edilemez).

B) Travmatik olaylardan sonra anıları yeniden yaşantılama:

B1: Travmatik olayların istenmeyen tekrarlayıcı ve sıkıntı verici hatıraları,

B2: Travmatik olayın yaşattığı duyguların tekrarlandığı rüyalar,

B3: Travmatik olayın yeniden olduğu hissi uyandıran periyodik, sistematik ve yaşandığı anda çevresini algılamaya engel olan tepkiler (örneğin flashback).

B4: Travmatik olayı hatırlatan iç ve dış uyaranlar, simgelerle karşılaşıldığında yaşanan duygusal sıkıntının uzun süreli olması.

B5: Söz konusu iç ve dış simge ve uyaranlara karşı fizyolojik tepkiler.

C) Travmatik olayların neden olduğu uyarılardan sürekli kaçınma:

C1: Travmatik olayların neden olduğu veya bu olaylarla ilişkili anı, düşünce, duygulardan kaçınma veya kaçınma çabası.

C2: Travmatik olaylara ilişkin anı, düşünce, duyguları anımsatacak dış uyarılardan (insanlar, nesneler, durumlar veya yerlerden) kaçınma veya kaçınma çabası.

D) Travmatik olaylar sonrasında başlayan veya daha kötüye giden bilişsel ve duygu durumdaki olumsuz değışiklikler:

D1: Travmatik olayların önemli yönlerinden biri veya birkaçını hatırlayamama (Fiziksel darbe veya yaralanma haricindeki unutkanlıklar)

D2: Kendisi veya çevresi ile ilgili olumsuz duygu ve düşünceler (“Kimseye güvenilmez”, “Yeryüzü tamamen tehlikeli bir yer”, “Ben kötü biriyim”, “Sinir sistemimde kalıcı bozulmalar meydana geldi”)

D3: Travmatik olayların neden ve sonuçları konusunda kendisi veya başkasını suçlayıcı çarpık bilişsel işlemler

D4: Olumsuz duygusal durumların (öfke, korku, suçluluk, utanç vs.) süreklileşmesi

D5: Günlük yaşamında katılım göstermesi gereken sosyal etkinliklere ilgi ve katılımda azalma

D6: Sosyal ortamlardan uzaklaşma ve yabancılaşma duyguları

D7: Olumlu duyguları yaşamada süreksizlik

E) Travmatik olaylar sonrasında başlayan veya daha kötüye giden travmatik olayla ilişkili uyarılara gösterilen tepkilerde belirgin değışiklikler:

E1: İnsanlar, diğer canlılar veya nesnelere karşı sözel veya fiziksel saldırıganlıklar; normalde gösterilmeyen -kışkırtma olmaksızın veya çok az kışkırtmayla- kızgın davranış ve öfke patlamaları

E2: Zarar verici davranışları hoyratça sergileme

E3: Her an tehlike olacak endişesiyle tetikte bekleme

E4: Aşırı irkilme

E5: Odaklanma konusunda zorluklar

E6: Uykuya dalmakta veya uykuyu sürdürmekte zorlanma, dinlendirici olmayan uyku

F) B, C, D ve E kategorilerindeki sorunların süresinin 1 aydan uzun olması

G) B, C, D ve E kategorilerindeki sorunların bireysel, sosyal veya işle ilgili işlevselliğinde gerilemeye neden olması

H) B, C, D ve E kategorilerindeki sorunların başka bir tıbbi veya fizyolojik etkiye bağlanamıyor olması

I) Yukarıdaki kategorilere ek olarak aşağıdaki iki sorunu sürekli veya tekrarlayıcı bir şekilde yaşaması (Söz konusu yaşantıların alkol, madde kullanımı vb. etkileri veya başka bir sağlık problemi nedeniyle yaşanan bilinç kayıpları ve dahil değildir):

1. Kendine yabancılaşma: Bilişsel işlev sürecini yönetemediği veya bu süreçten koptuğu; bedenini algılayamadığı veya kendisini dışarıdan izliyormuş duygusu (sürekli bir rüya içindeymiş gibi, zamanın yavaş aktığını algılama)

2. Gerçek dışılık: Çevresinin gerçek olmadığı algısı (bulunduğu ortam gerçek dışı algılandığından düşsel veya çarpık olarak yaşanır)

K) I kategorisindeki olaylar travmatik olaydan 6 ay geçmeden başlamıyorsa (gecikmeli dışavurum)

2.5. Mobbing ve TSSB İlişkisi

Örgütlerde yönetici veya diğer işgörenlerin uyguladığı mobbing davranışları sonucunda mobbinge maruz kalan mağdur fiziksel rahatsızlıklar, depresyon, panik atak, anksiyete ve diğer psikosomatik rahatsızlıklar yaşamakta; psikolojik destek arayışına girmekte veya psikolojik tedavi görmekte, işten ayrılmakta, travma sonrası stres bozukluğu belirtileri göstermekte veya bazen de mağdurun intiharı ile sonuçlanmaktadır (Dangaç, 2007).

Mobbing davranışları sistematik olarak sergilenmekte ve yönetimin dahil olması durumunda işten çıkartılma veya işten ayrılmaya zorlama ile sonuçlanmaktadır. Ancak bireyin işinden ayrılması sorunlarının daha da artmasına neden olmaktadır. İşinden ayrılan veya uzaklaştırılan mağdur yaşadıklarını kimseye anlatamamakta veya inandıramamakta; bunun neden olduğu zorlanma ile birlikte psikosomatik hastalıklar yaşayabilmektedir. Yoğun olarak yaşanan bu sorunlar süreklilik kazanmakta ve bireyin travma sonrası stres bozukluğu semptomları göstermesine neden olmaktadır (Tınaz, 2011).

Mobbing davranışları uzun süreli olduğundan kaza veya felaket gibi olaylar sonrasında ortaya çıkan travma sonrası stres bozukluğu yaşanmaktadır. Zira mobbing davranışı sürekli olarak yaşanmakta, tekrarlanmakta, neden olduğu travma sonucu uyaranlardan kaçınma gibi semptomlar görülmektedir (Hoel ve ark., 2002).

Yapılan araştırmalar mobbinge uğrayan işgörenlerin birçok fiziksel hastalıkla birlikte dikkat eksikliği, uyku problemleri, depresyon ve travma sonrası stres bozukluğu gibi psikolojik rahatsızlıklar yaşadığı ve bu rahatsızlıkların yaygın olduğunu göstermektedir (Cooper ve ark., 2004).

İsveç'te geniş bir örneklem ile gerçekleştirilen araştırmada mobbing mağdurlarının neredeyse tamamında (%95) herhangi bir psikiyatrik tanıya uyan semptomların görüldüğü; önemli sayıda işgörende de travma sonrası stres bozukluğu görülerek tedaviye yönlendirildiği belirtilmiştir (Leymann ve Gustafsson, 1996).

Düşmanca tavırlara maruz kalma, alay edilme, küçük düşürülme, görmezden gelinme ve benzeri mobbing davranışlarının neden olduğu travma sonrası stres

bozukluğu sıkıntılarının “geçici strese maruz kalan tıp öğrencileri, yeni boşanmış çiftler, örgütsel küçülmeye giden kurum çalışanları, ailesini kaybetmiş ve araba kazası yapmış çocuklar” örnekleminin yaşadığı travma sonrası stres bozukluğu sıkıntılarından daha fazla olduğu ve etkisinin de daha büyük olduğu ifade edilmiştir. (Matthiesen ve Einarsen, 2004).

Mobbing davranışlarına maruz kalan işgörenler işten ayrıldığı halde veya iş değişikliğine rağmen yaşadığı zorlanmayı atlatamadığında da travma sonrası stres bozukluğu yaşayabilmektedir. Tekrarlayan düşünceleri zihninden atamamakta, benzer uyaranlarla karşılaştığında mobbinge uğrayacağı hissine kapılmakta ve kaygıları devam etmektedir. Devam eden süreçte kendisine, işyerine veya işyerindeki yönetici veya diğer işgörelere zarar verebilecek düzeye ulaşması da mümkün ve örnekleri olan bir durumdur (Akdeniz, 2013).

Örgütlerde mobbing davranışlarının olması mobbinge maruz kalan işgörenlerde olduğu gibi buna tanık olan işgörenlerde de travma sonrası stres bozukluğuna neden olabilmektedir. Zira mobbing davranışları uzun sürelidir ve bu davranışlar devam ettikçe uygulanan psikolojik şiddetin süresiyle birlikte şiddeti de artacaktır. Mağdur veya buna tanık olan duyarlı işgörenler yaşadığı travmanın etkisiyle psikopatolojik belirtiler göstermekte, işe devamsızlık veya işten ayrılma davranışları sergileyebilmektedir (Acar ve Dündar, 2008).

Örgütlerde psikolojik tacizin işgörenler üzerindeki etkisini araştıran araştırmalardan bir diğerinde mobbing davranışlarının işgörenleri, örgütü ve dolaylı olarak toplumu olumsuz yönde etkilediği vurgulanmaktadır. Zira mobbinge maruz kalan kişinin yaşadığı depresyon ve travma sonrası stres bozukluğu uzun süreli etkileri olan, bireyi toplumdan soyutlayan, yaşamını zorlaştıran patolojilerdir. Toplumda yaygınlaşan mobbing ile birlikte bu tür rahatsızlıkların yaygınlaşması toplumsal dokuya zarar verici boyutlara ulaşacaktır (Saraç, 2011).

Mobbinge ilişkin yapılan başka bir araştırmada mobbinge maruz kalan işgörenlerin yarıya yakınının depresyon ve anksiyete yaşamakta; motivasyon ve konsantrasyon eksikliği nedeniyle verimsiz olduklarını düşünmektedir. Süreklilik taşıyan mobbing davranışları sonucu bireylerin travma sonrası stres bozukluğu

yaşadığı ve işlerinden çıkarıldığı veya işten ayrıldıkları, buna rağmen mobbingin etkilerini taşımaya devam ettikleri ve başka bir işte bile çalışamaz duruma geldikleri ifade edilmektedir. Bireyin yaşadığı sorunlar toplumdan soyutlanmasına, arkadaş ve diğer sosyal çevre ile etkileşimin azalmasına yol açmaktadır (Tutar, 2004b).



III. BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Örneklem

Araştırmada Türkiye’de çalışan insanların çalışma ortamlarında maruz kaldıkları psikolojik taciz sonucu gösterdikleri belirtiler ile travma sonrası ortaya çıkan belirtiler arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada online anket ve elden verilen anketler ile farklı alanlarda çalışan 170 kişiye ulaşılmıştır. Çalışmada, çalışmacı tarafından oluşturulan Sosyo-demografik Form, DSM-5 için Travma Sonrası Stres Bozukluğu Kontrol Listesi ve Mobbing Davranış Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemi, farklı meslek grupları oluşturmaktadır. Araştırmada verilerin bir kısmı online olarak bir kısmı ise elden toplanmıştır(n=170).

Çalışmanın katılım ölçütleri;

- TSSB dışında herhangi psikiyatrik rahatsızlık göstermeyen kişiler
- En az 6 aydır çalışıyor olmak
- Bilgilendirilmiş onam formu doğrultusunda çalışmaya katılımda gönüllülük esastır.

3.2 Verilerin Toplanma Süreci

Araştırma verilerinin toplanması 2018-2019 eğitim yılında TC Üsküdar Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu onayı alındıktan sonra online ve elden verilmek üzere test bataryaları oluşturularak çeşitli meslek gruplarından kişilere ulaştırılmıştır. Araştırmaya katılımda gönüllülük esas alınıp online yanıtlar ve tüm verilerin toplanması Temmuz-Kasım 2018 tarihleri arasında gerçekleşmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

3.3.1. Sosyodemografik Veri Formu

Hazırlanan Sosyodemografik veri formu uygulanan anketlere katkı sağlayan bireyler hakkında detaylı bilgi edinmek amacıyla kullanılmıştır. Anket ve belirli formları pekiştirmek, istenilen verileri tamamlamak üzere sorular oluşturulmuştur. Yaş, cinsiyet, eğitim vb. bilgilere bu şekilde ulaşılmaktadır.

3.3.2. Mobbing Davranış Ölçeği

Mobbing Ölçeği Aiello, Deitinge, Nardella ve Bonafede tarafından 2008 yılında “Örgütsel Çevrede Mobbing Riskinin Değerlendirilmesi” adlı çalışma için geliştirilmiştir. Mobbing Ölçeği’nin (Vol. Mob. Scale)Türkçe versiyonu 2013 yılında Ayşegül Laleoğlu ve Prof. Dr. Emine Özmete tarafından geçerliği ve güvenirliği yapılmıştır. Ölçekteki soruların her biri 1 – 7 arasında puanlandırılmıştır. Ölçek, bireyler arası ilişkilere dayanmaktadır. Bu fiziksel, psikolojik şiddete ve tacize maruz kalıp kalmadığı, yaptığı işle ilgili geribildirimlerin ne düzeyde olduğu, bireyin kendisini de ilgilendiren konularda görüşünün ölçekte çalışan bireyin iş arkadaşları ile ilişkilerinin ne düzeyde olduğu, bireyin alınıp alınmadığı, işle ilgili değişikliklerden haberdar edilip edilmediği gibi konuları tespit etmeye yönelik sorular yer almaktadır. Bu ölçek çalışanların mobbing davranışlarına maruz kalma durumlarını değerlendirmeye olanak sağlamaktadır.

3.3.3. DSM-5 için Travma Sonrası Stres Bozukluğu Kontrol Listesi

TSSB semptomatolojisini değerlendirmede tarama aracıdır. Boysan ve arkadaşları tarafından DSM-5'deki PTSD Kontrol Listesinin Türkçe versiyonunun psikometrik özelliklerini, DSM-5'deki ilerlemelere uygun revize edilmiş versiyonunu değerlendirmişlerdir. Ölçek 20 maddeden oluşup 0-4 arası puanlandırılmıştır. Bu ölçek Travma sonrası belirtileri ortaya koymaya yardımcı olmaktadır.

3.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Veriler, SPSS (Statistical Package Program for Social Science) 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik bilgileri frekans ve yüzde tablosu olarak gösterilmiştir. Ölçek puanlarının normallik sınamasında Çarpıklık (Skewness) katsayısı kullanılmıştır. Sürekli bir değişkenden elde edilen puanların normal dağılım kontrolünde kullanılan çarpıklık katsayısının (Skewness) ± 1 sınırları içinde kalması puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir. Puanlar normal dağılmadığında parametrik testlerin yapılabilmesi için karekök, logaritmik veya ters döndürme yöntemleri uygulanabilir (Büyüköztürk, 2011:40). Yapılan normallik sınamasında mobbing ölçeği ve alt boyut puanları normal dağılım göstermediğinden logaritmik dönüşümleri alınarak normal dağılım gösteren puanların ve normal dağılım gösteren travma sonrası stres bozukluğu ölçeği ve alt boyut puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasında bağımsız iki örneklem t testinden; yaş, öğrenim düzeyi ve meslek değişkenlerine göre karşılaştırmada ANOVA kullanılmıştır. ANOVA testinde gruplar arasında farklılık görüldüğünde farkın hangi iki grup arasında olduğunu belirlemek amacıyla LSD Hoc testi uygulanmıştır. Mobbing ile travma sonrası stres bozukluğu arasındaki ilişki analizi için Pearson korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Mobbinge maruz kalmanın travma sonrası stres bozukluğu üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır. Analizlerde güven aralığı %95 (anlamlılık düzeyi 0,05 $p < 0,05$) olarak belirlenmiştir.

IV. BÖLÜM

BULGULAR

4.1. Betimsel Bulgular

Tablo 1’de katılımcıların demografik özelliklerine göre frekans ve yüzde dağılımlarına yer verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Demografik Değişken	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	40	23,5
	Erkek	130	76,5
Yaş (25,23±7,64)	20 yaş ve altı	44	25,9
	21-25 yaş	71	41,8
	26-30 yaş	30	17,6
	31-35 yaş	9	5,3
	36 yaş ve üstü	16	9,4
Öğrenim düzeyi	İlkokul	17	10,0
	Ortaokul	27	15,9
	Lise	57	33,5
	Üniversite	69	40,6
Meslek	İşçi	56	32,9
	Futbolcu	55	32,4
	Asker	22	12,9
	Mimar/mühendis	19	11,2
	Aşçı	18	10,6

Araştırmaya katılan 170 çalışanın %23,5’i kadın, %76,5’i erkektir. Katılımcıların yaş ortalaması 25,23±7,64 olarak tespit edilmiş olup %25,9’u 20 yaş ve altı, %41,8’i 21-25 yaş, %17,6’sı 26-30 yaş, %5,3’ü 31-35 yaş, %9,4’ü 36 yaş ve üstüdür. Katılımcıların %10’u ilkokul, %15,9’u ortaokul, %33,5’i lise, %40,6’sı üniversite düzeyinde öğrenim görmüştür. Katılımcıların %32,9’u işçi, %32,4’ü futbolcu, %12,9’u asker, %11,2’si mimar/mühendis, %10,6’sı aşçıdır (Tablo 1).

Tablo 2’de araştırmada kullanılan ölçeklerin ortalama, standart sapma ve çarpıklık (skewness) değerlerinden oluşan betimsel istatistiklerine yer verilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklere Ait Betimsel İstatistikler

Ölçek	Alt Boyut	n	$\bar{X}$	SS	Skewness
MOBBİNG	İş Arkadaşları ile İlişkiler	170	2,73	1,09	0,65 ¹
	Tehdit ve Taciz	170	1,95	1,05	0,92 ¹
	İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	170	2,60	1,22	0,93 ¹
	Özel Yaşama Müdahale	170	2,47	1,17	0,94 ¹
	İşe Bağlılık	170	3,37	1,64	0,40 ¹
	TOPLAM	170	2,62	0,88	0,50 ¹
TRAVMA SONRASI STRES BOZUKLUĞU	Yeniden Yaşama	170	1,68	0,83	0,38
	Kaçınma	170	1,52	1,00	0,65
	Negatif Değişiklikler	170	1,56	0,82	0,34
	Hiper Uyarılma	170	1,73	0,85	0,19
	TOPLAM	170	32,71	15,17	0,36

¹: Logaritmik dönüşüm sonrası

Katılımcıların iş arkadaşları ile ilişkiler ($2,73 \pm 1,09$), iş ve kariyer ile ilgili engellemeler ($2,60 \pm 1,22$), özel yaşama müdahale ($2,47 \pm 1,17$), işe bağlılık ($3,37 \pm 1,64$) alt boyut puanları ve mobbing ölçeği toplam ($2,62 \pm 0,88$) puanlarının “düşük” düzeyde; “tehdit ve taciz” ($1,95 \pm 1,05$) alt boyut puanlarının “çok düşük” düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($7-1=6/5=1,2$; 1,00-2,20: çok düşük; 2,21-3,40: düşük; 3,41-4,60: orta; 4,61-5,80: yüksek; 5,81-7,0: çok yüksek) (Tablo 2).

Katılımcıların yeniden yaşama ($1,68 \pm 0,83$), kaçınma ($1,52 \pm 1,00$), negatif değişiklikler ($1,56 \pm 0,82$), hiper uyarılma ($1,73 \pm 0,85$) alt boyut puanları “hiç/çok düşük” düzeyde tespit edilmiştir. Travma sonrası stres bozukluğu ölçeği toplam puanları $32,71 \pm 15,17$ olarak tespit edilmiş olup elde edilen puana göre (<44) katılımcıların travma sonrası stres bozukluğu yaşamadığı veya çok düşük düzeyde olduğu söylenebilir ($4-0=4/5=0,8$; 1,0-1,80: hiç; 1,81-2,60: çok az; 2,61-3,40: orta; 3,41-4,20: oldukça fazla; 4,21-5,0: aşırı) (Tablo 2).

2. Mobbing Puanlarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılmasına Ait Bulgular

Tablo 3’te mobbing puanlarının katılımcıların cinsiyetine göre karşılaştırılmasına ait bağımsız iki örneklem t testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3. Mobbing Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına Ait t Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SS	t	p
İş Arkadaşları ile İlişkiler	Kadın	40	2,51	1,23	-1,76	0,080
	Erkek	130	2,80	1,04		
Tehdit ve Taciz	Kadın	40	1,76	1,10	-1,97	0,050
	Erkek	130	2,00	1,04		
İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	Kadın	40	2,54	1,28	-0,56	0,575
	Erkek	130	2,62	1,21		
Özel Yaşama Müdahale	Kadın	40	2,53	1,29	0,28	0,779
	Erkek	130	2,45	1,14		
İşe Bağlılık	Kadın	40	3,01	1,70	-1,57	0,118
	Erkek	130	3,48	1,61		
TOPLAM	Kadın	40	2,47	1,03	-1,72	0,091
	Erkek	130	2,67	0,83		

Mobbing ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Tablo 3).

Tablo 4'te mobbing puanlarının katılımcıların yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına ait tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. Mobbing Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutlar	Yaş	n	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Fark
İş Arkadaşları ile İlişkiler	A-20 yaş ve altı	44	2,51	0,88	1,79	0,132	
	B-21-25 yaş	71	2,65	0,99			
	C-26-30 yaş	30	3,06	1,32			
	D-31-35 yaş	9	2,74	0,63			
	E-36 yaş ve üstü	16	3,12	1,52			
Tehdit ve Taciz	A-20 yaş ve altı	44	1,69	0,60	3,86	0,005	E>A,B,C
	B-21-25 yaş	71	1,83	0,89			
	C-26-30 yaş	30	2,09	1,14			
	D-31-35 yaş	9	2,14	1,32			
	E-36 yaş ve üstü	16	2,79	1,80			
İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	A-20 yaş ve altı	44	2,50	0,91	0,74	0,563	
	B-21-25 yaş	71	2,54	1,16			
	C-26-30 yaş	30	2,85	1,72			
	D-31-35 yaş	9	2,31	0,76			
	E-36 yaş ve üstü	16	2,88	1,38			
Özel Yaşama Müdahale	A-20 yaş ve altı	44	2,26	0,99	2,26	0,065	
	B-21-25 yaş	71	2,36	1,05			
	C-26-30 yaş	30	2,78	1,32			
	D-31-35 yaş	9	2,31	1,33			
	E-36 yaş ve üstü	16	3,09	1,55			
İşe Bağlılık	A-20 yaş ve altı	44	3,94	1,39	2,10	0,083	
	B-21-25 yaş	71	3,24	1,65			
	C-26-30 yaş	30	2,93	1,76			
	D-31-35 yaş	9	3,11	1,47			
	E-36 yaş ve üstü	16	3,31	1,83			

TOPLAM	A-20 yaş ve altı	44	2,58	0,51	1,31	0,267
	B-21-25 yaş	71	2,52	0,73		
	C-26-30 yaş	30	2,74	1,15		
	D-31-35 yaş	9	2,52	0,96		
	E-36 yaş ve üstü	16	3,04	1,48		

Tehdit ve taciz alt boyut puanlarının katılımcıların yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($F=3,86$; $p<0,05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre 35 yaş ve üstü katılımcıların tehdit ve taciz alt boyut puanı, 20 yaş ve altı, 21-25 yaş ve 26-30 yaş grubu katılımcıların puanından anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 4).

İş ve arkadaşları ile ilişkiler, iş ve kariyer ile ilgili engellemeler, özel yaşama müdahale, işe bağlılık alt boyutları ve mobbing ölçeği toplam puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Tablo 4).

Tablo 5'te mobbing puanlarının katılımcıların öğrenim düzeyine göre karşılaştırmasına ait tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları yer almaktadır.

Tablo 5. Mobbing Puanlarının Öğrenim Düzeyine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutlar	Öğrenim Düzeyi	n	$\bar{X}$	SS	F	p
İş Arkadaşları ile İlişkiler	A- İlkokul	17	2,89	0,87	1,49	0,220
	B- Ortaokul	27	3,09	1,08		
	C- Lise	57	2,64	1,02		
	D- Üniversite	69	2,63	1,17		
Tehdit ve Taciz	A- İlkokul	17	2,17	1,05	2,27	0,083
	B- Ortaokul	27	2,35	1,21		
	C- Lise	57	1,88	1,10		
	D- Üniversite	69	1,78	0,91		
İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	A- İlkokul	17	2,29	1,00	1,20	0,312
	B- Ortaokul	27	2,45	0,78		
	C- Lise	57	2,52	1,03		
	D- Üniversite	69	2,80	1,52		
Özel Yaşama Müdahale	A- İlkokul	17	2,32	0,89	0,34	0,799
	B- Ortaokul	27	2,33	1,02		
	C- Lise	57	2,48	1,24		
	D- Üniversite	69	2,56	1,24		
İşe Bağlılık	A- İlkokul	17	2,76	1,25	2,18	0,092
	B- Ortaokul	27	2,98	1,10		
	C- Lise	57	3,72	1,78		
	D- Üniversite	69	3,38	1,73		
TOPLAM	A- İlkokul	17	2,49	0,91	0,15	0,929
	B- Ortaokul	27	2,64	0,79		
	C- Lise	57	2,65	0,84		
	D- Üniversite	69	2,63	0,95		

Mobbing ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Tablo 5).

Tablo 6’da mobbing puanlarının katılımcıların mesleğine göre karşılaştırmasına ait tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları yer almaktadır.

Tablo 6. Mobbing Puanlarının Mesleğe Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutlar	Meslek	n	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Fark
İş Arkadaşları ile İlişkiler	A-İşçi	56	2,86	0,93	6,24	0,000	A>B,E
	B-Futbolcu	55	2,44	1,11			C>A,B,E
	C-Asker	22	3,42	0,86			D>E
	D-Mimar/mühendis	19	2,89	1,10			
	E-Aşçı	18	2,24	1,25			
Tehdit ve Taciz	A-İşçi	56	2,24	1,16	6,35	0,000	A>B,E
	B-Futbolcu	55	1,63	0,76			C>B,D,E
	C-Asker	22	2,38	1,15			
	D-Mimar/mühendis	19	1,72	0,51			
	E-Aşçı	18	1,69	1,40			
İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	A-İşçi	56	2,44	0,96	2,38	0,054	
	B-Futbolcu	55	2,85	1,31			
	C-Asker	22	2,79	1,10			
	D-Mimar/mühendis	19	2,68	1,58			
	E-Aşçı	18	2,06	1,31			
Özel Yaşama Müdahale	A-İşçi	56	2,41	1,06	3,87	0,005	C>A,B,E
	B-Futbolcu	55	2,20	0,97			D>B,E
	C-Asker	22	3,14	1,48			
	D-Mimar/mühendis	19	2,92	1,21			
	E-Aşçı	18	2,21	1,31			
İşe Bağlılık	A-İşçi	56	3,08	1,34	5,16	0,001	B>A,C,D,E
	B-Futbolcu	55	4,15	1,58			
	C-Asker	22	3,05	1,38			
	D-Mimar/mühendis	19	2,84	1,99			
	E-Aşçı	18	2,83	1,87			
TOPLAM	A-İşçi	56	2,61	0,91	3,18	0,015	A,B,C>E
	B-Futbolcu	55	2,65	0,62			
	C-Asker	22	2,95	0,98			
	D-Mimar/mühendis	19	2,61	1,05			
	E-Aşçı	18	2,21	1,04			

İş arkadaşları ile ilişkiler ($F=6,24$; $p<0,05$), tehdit ve taciz ($F=6,35$; $p<0,05$), özel yaşama müdahale ($F=3,87$; $p<0,05$), işe bağlılık ($F=5,16$; $p<0,05$) alt boyutları ve mobbing ölçeği toplam ($F=3,18$; $p<0,05$) puanlarının katılımcıların mesleğine

göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre;

- İşçi katılımcıların iş arkadaşları ile ilişkiler alt boyut puanı, futbolcu ve aşçı katılımcıların puanından; asker katılımcıların iş arkadaşı ile ilişkiler alt boyut puanı işçi, futbolcu ve aşçı katılımcıların puanından; mimar/mühendis katılımcıların iş arkadaşı ile ilişkiler alt boyut puanı aşçı katılımcıların puanından anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 6).

- İşçi katılımcıların tehdit ve taciz alt boyut puanı, futbolcu ve aşçı katılımcıların puanından; asker katılımcıların tehdit ve taciz alt boyut puanı futbolcu, mimar/mühendis ve aşçı katılımcıların puanından anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 6).

- Asker katılımcıların özel yaşama müdahale alt boyut puanı, işçi, futbolcu ve aşçı katılımcıların puanından; mimar/mühendis katılımcıların özel yaşama alt boyut puanı futbolcu ve aşçı katılımcıların puanından anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 6).

- Futbolcu katılımcıların işe bağlılık alt boyut puanı, işçi, asker, mimar/mühendis ve aşçı katılımcıların puanından anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 6).

- İşçi, futbolcu ve asker katılımcıların mobbing ölçeği toplam puanı, aşçı katılımcıların puanından anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 6).

İş ve kariyer ile ilgili engellemeler alt boyut puanlarının katılımcıların mesleğine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Tablo 6).

3. Travma Sonrası Stres Bozukluğu Belirtileri Puanlarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılmasına Ait Bulgular

Tablo 7’de TSSB puanlarının katılımcıların cinsiyetine göre karşılaştırılmasına ait bağımsız iki örneklem t testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 7. Travma Sonrası Stres Bozukluğu Belirtileri Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına Ait t Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SS	t	p
Yeniden Yaşama	Kadın	40	1,95	0,92	2,36	0,019
	Erkek	130	1,60	0,78		
Kaçınma	Kadın	40	1,86	1,20	2,50	0,013
	Erkek	130	1,42	0,91		
Negatif Değişiklikler	Kadın	40	1,84	0,99	2,59	0,010
	Erkek	130	1,47	0,74		
Hiper Uyarılma	Kadın	40	1,82	0,98	0,76	0,451
	Erkek	130	1,70	0,81		
TOPLAM	Kadın	40	37,28	17,48	2,20	0,029
	Erkek	130	31,31	14,16		

Yeniden yaşama ($t=2,36$; $p<0,05$), kaçınma ($t=2,50$; $p<0,05$), negatif değişiklikler ($t=2,59$; $p<0,05$) alt boyut puanlarının ve travma sonrası stres bozukluğu ölçeği toplam ($t=2,20$, $p<0,05$) puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Kadın katılımcıların yeniden yaşama, kaçınma, negatif değişiklikler ve travma sonrası stres bozukluğu toplam puanları, erkek katılımcıların puanından anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 7).

Hiper uyarılma alt boyut puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Tablo 7).

Tablo 8’de TSSB puanlarının katılımcıların yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına ait tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları yer almaktadır.

Tablo 8. Travma Sonrası Stres Bozukluğu Belirtileri Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutlar	Yaş	n	$\bar{X}$	SS	F	p
Yeniden Yaşama	A-20 yaş ve altı	44	1,68	0,80	0,40	0,809
	B-21-25 yaş	71	1,77	0,84		
	C-26-30 yaş	30	1,58	0,99		

	D-31-35 yaş	9	1,64	0,50		
	E-36 yaş ve üstü	16	1,55	0,68		
Kaçınma	A-20 yaş ve altı	44	1,57	0,88		
	B-21-25 yaş	71	1,55	1,02		
	C-26-30 yaş	30	1,48	1,30	0,17	0,953
	D-31-35 yaş	9	1,50	0,56		
	E-36 yaş ve üstü	16	1,34	0,89		
Negatif Değişiklikler	A-20 yaş ve altı	44	1,56	0,69		
	B-21-25 yaş	71	1,64	0,83		
	C-26-30 yaş	30	1,54	1,10	0,70	0,592
	D-31-35 yaş	9	1,40	0,44		
	E-36 yaş ve üstü	16	1,29	0,54		
Hiper Uyarılma	A-20 yaş ve altı	44	1,89	0,76		
	B-21-25 yaş	71	1,69	0,81		
	C-26-30 yaş	30	1,69	1,12	0,70	0,593
	D-31-35 yaş	9	1,72	0,54		
	E-36 yaş ve üstü	16	1,51	0,84		
TOPLAM	A-20 yaş ve altı	44	33,80	13,04		
	B-21-25 yaş	71	33,55	15,42		
	C-26-30 yaş	30	31,80	20,14	0,46	0,766
	D-31-35 yaş	9	31,33	6,24		
	E-36 yaş ve üstü	16	28,50	12,68		

Travma sonrası stres bozukluğu ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Tablo 8).

Tablo 9'da TSSB puanlarının katılımcıların öğrenim düzeyine göre karşılaştırmasına ait tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları yer almaktadır.

Tablo 9. Travma Sonrası Stres Bozukluğu Belirtileri Puanlarının Öğrenim Düzeyine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutlar	Öğrenim Düzeyi	n	$\bar{X}$	SS	F	p
Yeniden Yaşama	A- İlkokul	17	1,65	0,75		
	B- Ortaokul	27	1,53	0,77		
	C- Lise	57	1,72	0,71	0,43	0,733
	D- Üniversite	69	1,73	0,96		
Kaçınma	A- İlkokul	17	1,53	0,84		
	B- Ortaokul	27	1,28	0,71		
	C- Lise	57	1,55	0,95	0,64	0,588
	D- Üniversite	69	1,59	1,17		
Negatif Değişiklikler	A- İlkokul	17	1,40	0,62		
	B- Ortaokul	27	1,40	0,56		
	C- Lise	57	1,56	0,68	0,86	0,463
	D- Üniversite	69	1,65	1,01		
Hiper Uyarılma	A- İlkokul	17	1,88	0,92		
	B- Ortaokul	27	1,64	0,58		
	C- Lise	57	1,75	0,72	0,31	0,821
	D- Üniversite	69	1,71	1,02		
TOPLAM	A- İlkokul	17	32,41	13,90	0,43	0,731

B- Ortaokul	27	29,78	11,32
C- Lise	57	33,07	12,50
D- Üniversite	69	33,64	18,55

Travma sonrası stres bozukluğu ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Tablo 9).

Tablo 10’da TSSB puanlarının katılımcıların mesleğine göre karşılaştırmasına ait tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları yer almaktadır.

Tablo 10. Travma Sonrası Stres Bozukluğu Belirtileri Puanlarının Mesleğe Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutlar	Meslek	n	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Fark
Yeniden Yaşama	A-İşçi	56	1,40	0,51	6,35	0,000	C>A,B,D,E D>E
	B-Futbolcu	55	1,68	0,72			
	C-Asker	22	2,36	0,75			
	D-Mimar/mühendis	19	1,85	1,31			
	E-Aşçı	18	1,56	0,95			
Kaçınma	A-İşçi	56	1,21	0,59	5,64	0,000	B,D>A C>A,B,E
	B-Futbolcu	55	1,57	0,91			
	C-Asker	22	2,25	0,96			
	D-Mimar/mühendis	19	1,76	1,56			
	E-Aşçı	18	1,17	1,14			
Negatif Değişiklikler	A-İşçi	56	1,25	0,42	6,86	0,000	B>A,E C>A,B,D,E
	B-Futbolcu	55	1,71	0,74			
	C-Asker	22	2,15	0,50			
	D-Mimar/mühendis	19	1,60	1,41			
	E-Aşçı	18	1,26	0,97			
Hiper Uyarılma	A-İşçi	56	1,54	0,50	13,02	0,000	B>E C>A,B,D,E
	B-Futbolcu	55	1,72	0,69			
	C-Asker	22	2,73	0,53			
	D-Mimar/mühendis	19	1,64	1,45			
	E-Aşçı	18	1,20	0,76			
TOPLAM	A-İşçi	56	27,39	7,74	9,77	0,000	B>A,E C>A,B,D,E
	B-Futbolcu	55	33,85	12,28			
	C-Asker	22	47,77	9,46			
	D-Mimar/mühendis	19	33,84	27,29			
	E-Aşçı	18	26,17	16,63			

Yeniden yaşama ($F=6,35$; $p<0,05$), kaçınma ($F=5,64$; $p<0,05$), negatif değişiklikler ($F=6,86$; $p<0,05$), hiper uyarılma ($F=13,02$; $p<0,05$) alt boyutları ve travma sonrası stres bozukluğu ölçeği toplam ($F=9,77$; $p<0,05$) puanlarının katılımcıların mesleğine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre (Tablo 10);

- Asker katılımcıların yeniden yaşama alt boyut puanı, işçi, futbolcu, mimar/mühendis ve aşçı katılımcıların puanından; mimar/mühendis katılımcıların yeniden yaşama alt boyut puanı aşçı katılımcıların puanından anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 10).

- Futbolcu ve mimar/mühendis katılımcıların kaçınma alt boyut puanı, işçi katılımcıların puanından; asker katılımcıların kaçınma alt boyut puanı işçi, futbolcu ve aşçı katılımcıların puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 10).

- Futbolcu katılımcıların negatif değişiklikler alt boyut puanı, işçi ve aşçı katılımcıların puanlarından; asker katılımcıların negatif değişiklikler alt boyut puanı işçi, futbolcu, mimar/mühendis ve aşçı katılımcıların puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 10).

- Futbolcu katılımcıların hiper uyarılma alt boyut puanı, aşçı katılımcıların puanından; asker katılımcıların hiper uyarılma alt boyut puanı işçi, futbolcu, mimar/mühendis ve aşçı katılımcıların puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 10).

- Futbolcu katılımcıların travma sonrası stres bozukluğu ölçek toplam puanı, işçi ve aşçı katılımcıların puanlarından; asker katılımcıların travma sonrası ölçek toplam puanı işçi, futbolcu, mimar/mühendis ve aşçı katılımcıların puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 10).

4. Değişkenler Arası İlişkiye Ait Bulgular

Tablo 11’de mobbing ölçeği ve alt boyut puanları ile TSSB ve alt boyut puanları arasındaki ilişkiyi gösteren Pearson korelasyon testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 11. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1-İş Arkadaşları ile İlişkiler	0,71**	0,47**	0,61**	0,12	0,74**	0,28**	0,21**	0,33**	0,36**	0,35**
2-Tehdit ve Taciz	1	0,41**	0,64**	0,21**	0,75**	0,14	0,09	0,14	0,25**	0,19*
3-İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler		1	0,49**	0,20**	0,71**	0,32**	0,27**	0,35**	0,30**	0,35**

4-Özel Yaşama Müdahale	1	0,11	0,72**	0,26**	0,26**	0,27**	0,30**	0,31**
5-İşe Bağlılık		1	0,59**	0,00	-0,07	0,04	0,06	0,03
6-MOBBİNG			1	0,26**	0,17*	0,29**	0,32**	0,31**
TOPLAM								
7-Yeniden Yaşama				1	0,71**	0,76**	0,64**	0,87**
8-Kaçınma					1	0,73**	0,58**	0,80**
9-Negatif Değişiklikler						1	0,80**	0,95**
10-Hiper Uyarılma							1	0,89**
11-STRES BOZUKLUĞU								1
TOPLAM								

*p<0,05 **p<0,01

İş arkadaşları ile ilişkiler alt boyut puanı ile yeniden yaşama ($r=0,28$; $p<0,05$), kaçınma ($r=0,21$; $p<0,05$), negatif değişiklikler ($r=0,33$; $p<0,05$), hiper uyarılma ($r=0,36$; $p<0,05$) ve travma sonrası stres bozukluğu ölçek toplam ($r=0,35$; $p<0,05$) puanları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İş arkadaşları ile ilişkilerinde yüksek düzeyde mobbinge maruz kalan çalışanların stres bozukluğu belirtileri de yüksektir (Tablo 11).

Tehdit ve taciz alt boyut puanı ile hiper uyarılma ($r=0,25$; $p<0,05$) ve travma sonrası stres bozukluğu ölçek toplam ($r=0,19$; $p<0,05$) puanları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tehdit ve tacize yüksek düzeyde maruz kalan çalışanların hiper uyarılma ve travma stres bozukluğu belirtileri de yüksektir (Tablo 11).

İş ve kariyer ile ilgili engellemeler alt boyut puanı ile yeniden yaşama ($r=0,32$; $p<0,05$), kaçınma ($r=0,27$; $p<0,05$), negatif değişiklikler ($r=0,35$; $p<0,05$), hiper uyarılma ($r=0,30$; $p<0,05$) ve travma sonrası stres bozukluğu ölçek toplam ($r=0,35$; $p<0,05$) puanları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İş ve kariyer ile ilgili engellemeye yüksek düzeyde maruz kalan çalışanların stres bozukluğu belirtileri de yüksektir (Tablo 11).

Özel yaşama müdahale alt boyut puanı ile yeniden yaşama ($r=0,26$; $p<0,05$), kaçınma ($r=0,26$; $p<0,05$), negatif değişiklikler ($r=0,27$; $p<0,05$), hiper uyarılma ($r=0,30$; $p<0,05$) ve travma sonrası stres bozukluğu ölçek toplam ($r=0,31$; $p<0,05$) puanları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Özel yaşama

müdahaleye yüksek düzeyde maruz kalan çalışanların stres bozukluğu belirtileri de yüksektir (Tablo 11).

İşe bağlılık alt boyut puanları ile travma sonrası stres bozukluğu ölçeği ve alt boyut puanları arasında anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Mobbing ölçeği toplam puanı ile yeniden yaşama ($r=0,26$; $p<0,05$), kaçınma ($r=0,17$; $p<0,05$), negatif değişiklikler ($r=0,29$; $p<0,05$), hiper uyarılma ($r=0,32$; $p<0,05$) ve travma sonrası stres bozukluğu ölçek toplam ($r=0,31$; $p<0,05$) puanları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Yüksek düzeyde mobbinge maruz kalan çalışanların sonrası stres bozukluğu belirtileri de yüksektir (Tablo 11).

Tablo 4.12’de mobbinge maruz kalmanın travma sonrası stres bozukluğu belirtileri üzerindeki etkisini gösteren regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 12. Mobbinge Maruz Kalmanın Travma Sonrası Stres Bozukluğu Belirtileri Üzerindeki Etkisine Ait Regresyon Analizi Sonuçları

	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	SH _B	β	t	p
1. Model	Yeniden Yaşamak	Sabit	-0,394	0,448		-0,881	0,380
		İş Arkadaşları ile İlişkiler	0,642	0,291	0,243	2,201	0,029
		Tehdit ve Taciz	-0,865	0,497	0,195	1,742	0,083
		İş ve Kariyer ile İlgili Engelleme	0,536	0,205	0,227	2,619	0,010
		Özel Yaşama Müdahale	0,312	0,245	0,130	1,272	0,205
		İşe Bağlılık	-0,023	0,038	-0,045	-0,603	0,548
		R=0,383 R ² =0,147 Δ R ² =0,121 F _(5, 164) =5,637 p=0,000					
2. Model	Kaçınma	Sabit	-0,583	0,549		-1,062	0,290
		İş Arkadaşları ile İlişkiler	0,452	0,358	0,141	1,264	0,208
		Tehdit ve Taciz	-1,107	0,610	0,206	1,816	0,071
		İş ve Kariyer ile İlgili Engelleme	0,571	0,251	0,199	2,271	0,024
		Özel Yaşama Müdahale	0,633	0,301	0,217	2,103	0,037
		İşe Bağlılık	-0,069	0,046	-0,112	-1,486	0,139
		R=0,357 R ² =0,128 Δ R ² =0,101 F _(5, 164) =4,802 p=0,000					
3. Model	Negatif Değişiklikler	Sabit	-0,848	0,432		-1,965	0,051
		İş Arkadaşları ile İlişkiler	0,860	0,281	0,330	3,058	0,003
		Tehdit ve Taciz	1,142	0,479	0,262	2,384	0,018
		İş ve Kariyer ile İlgili Engelleme	0,564	0,198	0,242	2,854	0,005
		Özel Yaşama Müdahale	0,270	0,237	0,114	1,140	0,256
		İşe Bağlılık	-0,005	0,036	-0,009	-0,126	0,900
		R=0,429 R ² =0,184 Δ R ² =0,159 F _(5, 164) =7,385 p=0,000					
4. Model	Hiper Uyarılma	Sabit	-0,350	0,459		-0,762	0,447
		İş Arkadaşları ile İlişkiler	0,722	0,299	0,265	2,414	0,017
		Tehdit ve Taciz	-0,275	0,510	0,060	0,540	0,590
		İş ve Kariyer ile İlgili Engelleme	0,378	0,210	0,155	1,800	0,074

		Özel Yaşama Müdahale	0,241	0,252	0,097	0,959	0,339
		İşe Bağlılık	0,002	0,039	0,003	0,044	0,965
		R=0,394	R ² =0,155	ΔR ² =0,130			
		F _(5, 164) =6,031	p=0,000				
5. Model	STRES BOZUKLUĞU BELİRTİLERİ	Sabit	-11,176	8,003		-1,396	0,164
		İş Arkadaşları ile İlişkiler	14,463	5,212	0,299	2,775	0,006
		Tehdit ve Taciz	-16,190	8,883	0,199	1,823	0,070
		İş ve Kariyer ile İlgili Engelleme	10,043	3,663	0,232	2,741	0,007
		Özel Yaşama Müdahale	6,160	4,385	0,139	1,405	0,162
		İşe Bağlılık	-0,273	0,674	-0,030	-0,405	0,686
		R=0,435	R ² =0,190	ΔR ² =0,165			
		F _(5, 164) =7,675	p=0,000				
6. Model	STRES BOZUKLUĞU BELİRTİLERİ	Sabit	18,317	3,545		5,166	0,000
		MOBBİNGE MARUZ KALMA	36,149	8,457	0,313	4,274	0,000
		R=0,313	R ² =0,098	ΔR ² =0,093			
		F _(1, 168) =18,269	p=0,000				

Model 1:

Araştırmanın bağımsız değişkenleri mobbing alt boyutlarının, bağımlı değişkenlerden “yeniden yaşama” üzerindeki etkisinin incelendiği birinci modelin uygun olduğu görülmektedir ($F_{(5,164)}=5,64$; $p<0,05$). Mobbing alt boyutları, “yeniden yaşama” değişkenindeki toplam varyansın yaklaşık %12’sini açıklamaktadır ($\Delta R^2=0,121$). Birinci modele göre, iş arkadaşları ile ilişkiler ($\beta=0,24$; $t=2,20$; $p<0,05$) ve iş ve kariyer ile ilgili engellemeler ($\beta=0,23$; $t=2,62$; $p<0,05$) değişkenlerinin “yeniden yaşama” değişkeni üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulunmaktadır (Tablo 4.12). İş arkadaşları ile ilişkiler ve iş ve kariyer ile ilgili engellemeler mobbingine maruz kalan çalışanların yeniden yaşama belirtileri artmaktadır.

Model 2:

Araştırmanın bağımsız değişkenleri mobbing alt boyutlarının, bağımlı değişkenlerden “kaçınma” üzerindeki etkisinin incelendiği ikinci modelin uygun olduğu görülmektedir ($F_{(5,164)}=4,80$; $p<0,05$). Mobbing alt boyutları, “kaçınma” değişkenindeki toplam varyansın yaklaşık %10’unu açıklamaktadır ($\Delta R^2=0,101$). İkinci modele göre, iş ve kariyer ile ilgili engellemeler ($\beta=0,20$; $t=2,27$; $p<0,05$) ve özel yaşama müdahale ($\beta=0,22$; $t=2,10$; $p<0,05$) değişkenlerinin “kaçınma” değişkeni üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulunmaktadır (Tablo 4.12). İş ve kariyer ile ilgili engellemeler ve özel yaşama müdahale mobbingine maruz kalan çalışanların kaçınma belirtileri artmaktadır.

Model 3:

Araştırmanın bağımsız değişkenleri mobbing alt boyutlarının, bağımlı değişkenlerden “negatif değişiklikler” üzerindeki etkisinin incelendiği üçüncü modelin uygun olduğu görülmektedir ($F_{(5;164)}=7,38$; $p<0,05$). Mobbing alt boyutları, “negatif değişiklikler” değişkenindeki toplam varyansın yaklaşık %16’sını açıklamaktadır ($\Delta R^2=0,159$). Üçüncü modele göre, iş arkadaşları ile ilişkiler ($\beta=0,33$; $t=3,06$; $p<0,05$), tehdit ve taciz ($\beta=0,26$; $t=2,38$; $p<0,05$) ve iş ve kariyer ile ilgili engellemeler ($\beta=0,24$; $t=2,85$; $p<0,05$) değişkenlerinin “negatif değişiklikler” değişkeni üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulunmaktadır (Tablo 4.12). İş arkadaşları ile ilişkiler, tehdit ve taciz ve iş ve kariyer ile ilgili engellemeler mobbingine maruz kalan çalışanların negatif değişiklikler belirtileri artmaktadır.

Model 4:

Araştırmanın bağımsız değişkenleri mobbing alt boyutlarının, bağımlı değişkenlerden “hiper uyarılma” üzerindeki etkisinin incelendiği dördüncü modelin uygun olduğu görülmektedir ($F_{(5;164)}=6,03$; $p<0,05$). Mobbing alt boyutları, “hiper uyarılma” değişkenindeki toplam varyansın yaklaşık %13’ünü açıklamaktadır ($\Delta R^2=0,130$). Dördüncü modele göre, iş arkadaşları ile ilişkiler ($\beta=0,26$; $t=2,41$; $p<0,05$) değişkeninin “hiper uyarılma” değişkeni üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulunmaktadır (Tablo 4.12). İş arkadaşları ile ilişkiler mobbingine maruz kalan çalışanların hiper uyarılma belirtileri artmaktadır.

Model 5:

Araştırmanın bağımsız değişkenleri mobbing alt boyutlarının, bağımlı değişken “travma sonrası stres bozukluğu” üzerindeki etkisinin incelendiği beşinci modelin uygun olduğu görülmektedir ($F_{(5;164)}=7,67$; $p<0,05$). Mobbing alt boyutları, “travma sonrası stres bozukluğu” değişkenindeki toplam varyansın yaklaşık %16’sını açıklamaktadır ($\Delta R^2=0,165$). Beşinci modele göre, iş arkadaşları ile ilişkiler ($\beta=0,30$; $t=2,77$; $p<0,05$) ve iş ve kariyer ile ilgili engellemeler ($\beta=0,23$; $t=2,74$; $p<0,05$) değişkenlerinin “travma sonrası stres bozukluğu” değişkeni üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulunmaktadır (Tablo 4.12). İş arkadaşları ile ilişkiler ve iş ve kariyer

ile ilgili engellemeler mobbingine maruz kalan çalışanların travma sonrası stres bozukluğu belirtileri artmaktadır.

Model 6:

Araştırmanın bağımsız mobbinge maruz kalmanın, bağımlı değişken “travma sonrası stres bozukluğu” üzerindeki etkisinin incelendiği altıncı modelin uygun olduğu görülmektedir ($F_{(1;168)}=18,27$; $p<0,05$). Mobbinge maruz kalma değişkeni “travma sonrası stres bozukluğu” değişkenindeki toplam varyansın yaklaşık %9’unu açıklamaktadır ($\Delta R^2=0,093$). Altıncı modele göre, mobbinge maruz kalmanın “travma sonrası stres bozukluğu” değişkeni üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulunmaktadır ($\beta=0,31$; $t=4,27$; $p<0,05$) (Tablo 4.12). Mobbinge maruz kalan çalışanların travma sonrası stres bozukluğu belirtileri artmaktadır.

H1: Mobbinge maruz kalmanın travma sonrası stres bozukluğu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H1 Kabul: Mobbinge maruz kalmanın travma sonrası stres bozukluğu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

V. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada çalışma ortamında psikolojik tacize maruz kalan kişilerin göstermiş oldukları belirtilerle travma yaşamış kişilerin travma sonrasında göstermiş oldukları belirtiler arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Bu bölümde araştırmalardan elde edilen bulgular ile literatür sonuçları birlikte ele alınarak sonuçlara verilmiştir.

Araştırmaya katılan 170 çalışanın tehdit ve tacize ilişkin mobbing algısı çok düşük düzeyde; diğer alt boyutlar ve genel olarak mobbing algısı düşük düzeyde tespit edildi. Literatür incelendiğinde sporcu (Salman ve Yalçındağ, 2017) ve akademisyenlerde (Çelik, 2013) mobbinge maruziyetin düşük düzeyde; kamu, özel ve diğer kurumlardaki çalışanlarda (Aksoy ve arkadaşları, 2017) yüksek düzeyde olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu çalışma bulguları ile literatür bulgularının kısmen paralellik gösterdiği tespit edilmiş olup farklılığın araştırmanın yapıldığı meslek grupları ile ilişkili olduğu; her meslek grubunda farklı mobbinge maruziyet durumunun söz konusu olabileceği sonuçları elde edilmiştir.

Mobbing ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi. Literatür incelendiğinde cinsiyet ile mobbinge maruziyet arasında ilişki (Acar ve Dünder, 2008; İbicioğlu ve arkadaşları, 2009; Çelik, 2013; Çivilidağ, 2015; Salman ve Yalçındağ, 2017; Aksoy ve arkadaşları, 2017; Tavacıoğlu ve arkadaşları, 2018) sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu çalışma bulguları ile literatür bulgularının paralellik gösterdiği ve mobbinge maruziyetin cinsiyete göre farklılaşmadığı sonuçları elde edilmiştir.

Tehdit ve taciz alt boyut puanlarının katılımcıların yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği; 35 yaş ve üstü çalışanların tehdit ve tacize maruziyetinin, 20 yaş ve altı, 21-25 yaş ve 26-30 yaş grubu çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edildi. İş ve arkadaşları ile ilişkiler, iş ve kariyer ile ilgili engellemeler, özel yaşama müdahale, işe bağlılık alt boyutları ve mobbing ölçeği toplam puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi. Literatür incelendiğinde mobbinge maruziyet ile yaş arasında anlamlı ilişki

olmadığını gösteren çalışmalar (Acar ve Dündar, 2008; Çelik, 2013; Saraç, 2018; Şahne, 2018) olduğu gibi yaşça küçük olan işgörenlerin mobbinge maruziyetinin diğer yaş gruplarına göre yüksek olduğunu gösteren çalışmalara da (Yalçındağ, 2017; Tavacıoğlu ve ark., 2018) rastlanmıştır. Bu çalışma bulguları ile literatür bulgularının kısmen benzerlik gösterdiği; araştırmaların bir kısmında yaş grupları ile ilişki bulunmazken bir kısmında gençlerin, bir kısmında yaşça ileri olanların mobbinge maruziyetinin yüksek olduğu sonuçları elde edilmiştir.

Mobbing ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi. Literatür incelendiğinde öğrenim düzeyi ile mobbinge maruziyet arasında ilişki (Acar ve Dündar, 2008; Salman ve Yalçındağ, 2017; Aksoy ve arkadaşları, 2017; Tavacıoğlu ve ark., 2018; Saraç, 2018) sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu çalışma bulguları ile literatür bulgularının paralellik gösterdiği ve mobbinge maruziyetin öğrenim düzeyine göre farklılaşmadığı sonuçları elde edilmiştir.

Mobbing puanlarının meslek gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği; işçi, asker, mimar/mühendis ve aşçıların “iş arkadaşı ile ilişkiler” ve “tehdit taciz” algı puanları; asker, mimar/mühendislerin “özel yaşama müdahale” algı puanı; futbolcuların “işe bağlılık” algı puanı ve işçi, futbolcu, askerlerin mobbing ölçeği toplam puanları diğer katılımcılara göre daha yüksek tespit edildi. İş ve kariyer ile ilgili engellemeler algı puanlarının mesleğe göre farklılık göstermediği tespit edildi. Literatür incelendiğinde öğrenim düzeyi ile mobbinge maruziyet arasında ilişki (Acar ve Dündar, 2008; Çelik, 2013; Tavacıoğlu ve ark., 2018) sonuçlarına ulaşılmıştır. Literatürde sınırlı sayıdaki bulgular ile bu çalışma bulgularının paralellik gösterdiği ve meslek türüne bağlı olmakla birlikte mobbinge maruziyetin meslek grupları ile kısmen ilişkili olduğu sonuçları elde edilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların travma sonrası stres bozukluğu yaşamadıkları veya travma sonrası stres bozukluğunun çok düşük düzeyde olduğu tespit edildi. Literatür incelendiğinde travma sonrası stres bozukluğunun savaş mağduru göçmenlerin oluşturduğu işgören grubunda (Özen, 2018), polislerde (Kartal, 2014) yüksek; havayolu çalışanlarında (Şahne, 2018) düşük düzeyde olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Çalışanların travma sonrası stres bozukluğuna ilişkin literatürdeki sınırlı

sayıdaki çalışmada riskli meslek gruplarındaki çalışanlara yönelik araştırmalar yapıldığı ve bu araştırmalarda travma sonrası stres bozukluğunun yüksek düzeyde gözlemlendiği; ancak riskli olmayan gruplardaki çalışmada travma sonrası stres bozukluğunun düşük olduğu sonuçları elde edilmiştir. Bu çalışma bulgularının bu nedenle literatür ile paralellik gösterdiği söylenebilir.

Travma sonrası stres bozukluğu ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının (hiper uyarılma hariç) cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği; kadın çalışanların travma sonrası stres bozukluğu toplam puanlarının, erkek çalışanların puanından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edildi. Literatür incelendiğinde travma sonrası stres bozukluğu ile cinsiyet arasında anlamlı ilişki olmadığını gösteren çalışmalar (Özen, 2018) olduğu gibi kadın işgörenlerin travma sonrası stres bozukluğu belirtilerinin daha yüksek olduğunu gösteren çalışmalara da (Şahne, 2018; Cooper ve Faragher, 2004) rastlanmıştır. Çalışanların travma sonrası stres bozukluğuna ilişkin literatürdeki sınırlı sayıda çalışmada travma sonrası stres bozukluğunun kadınlarda yüksek olduğu ve kadın erkek arasında anlamlı farklılık göstermediği sonuçları birlikte değerlendirildiğinde bu çalışma bulgularının literatür ile paralellik gösterdiği söylenebilir.

Travma sonrası stres bozukluğu ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi. Literatür incelendiğinde travma sonrası stres bozukluğu ile yaş arasında anlamlı ilişki olmadığını gösteren çalışmalar (Özen, 2018; Kartal, 2014) olduğu gibi yaşça küçük olan çalışanların travma sonrası stres bozukluğu belirtilerinin daha yüksek olduğunu gösteren çalışmalara da (Şahne, 2018) rastlanmıştır. Çalışanların travma sonrası stres bozukluğuna ilişkin literatürdeki sınırlı sayıda çalışmada travma sonrası stres bozukluğunun yaş ile ilişkili olmadığını gösteren sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde bu çalışma bulgularının literatür ile kısmen paralellik gösterdiği söylenebilir.

Travma sonrası stres bozukluğu ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi. Ünlü (2014) operasyonel görev yapan askeri personel ile gerçekleştirdiği çalışmasında travma sonrası stres bozukluğunun öğrenim düzeyi ile ilişkili olmadığını sonuçlarını elde

etmiştir. Şahne (2018) havayolları çalışanları ile gerçekleştirdiği çalışmada travma sonrası stres bozukluğu ile öğrenim düzeyinin ilişkili olmadığı sonuçlarını elde etmiştir. Literatürde sınırlı sayıdaki bulgular ile bu çalışma bulgularının paralellik gösterdiği ve meslek türüne bağlı olmakla birlikte mobbinge maruziyetin öğrenim düzeyi ile kısmen ilişkili olduğu sonuçları elde edilmiştir.

Travma sonrası stres bozukluğu ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının mesleğe göre anlamlı farklılık gösterdiği; asker ve mimar/mühendislerin yeniden yaşama ve kaçınma alt boyut; asker ve futbolcuların hiper uyarılma ve negatif değişiklikler alt boyut; asker ve futbolcuların travma sonrası stres bozukluğu toplam puanlarının diğer meslek gruplarına göre daha yüksek olduğu tespit edildi. Cooper ve Faragher (2004) 5388 işgören ile gerçekleştirdikleri çalışmada mobbingin mesleklere göre anlamlı farklılık gösterdiği sonuçlarını elde etmişlerdir. Literatürde travma sonrası stres bozukluğunun mesleklere göre karşılaştırmasına ait yurt içi çalışmaya rastlanmadığı, bu çalışma ve Şahne (2018) çalışmasında TSSB'nin düşük çıkmış olması; Kartal (2014) ve Özen (2018) çalışmalarındaki riskli gruplarda TSSB'nin yüksek çıkmış olması sonuçlarına ve yurt dışı araştırmalardan Cooper ve Faragher (2004) çalışma dayanarak TSSB'nin meslek gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği söylenebilir.

İş arkadaşları ile ilişkilere ve iş ve kariyer ile ilgili engellemelere maruz kalan çalışanların yeniden yaşama belirtileri artmaktadır. İş ve kariyer ile ilgili engellemelere ve özel yaşama müdahaleye maruz kalan çalışanların kaçınma belirtileri artmaktadır. İş arkadaşları ile ilişkilere yönelik, tehdit ve tacize ve iş ve kariyer ile ilgili engellemelere maruz kalan çalışanların negatif değişiklikler belirtileri artmaktadır. İş arkadaşları ile ilişkiler mobbingine maruz kalan çalışanların hiper uyarılma belirtileri artmaktadır. İş arkadaşları ile ilişkiler ve iş ve kariyer ile ilgili engellemeler mobbingine maruz kalan çalışanların travma sonrası stres bozukluğu belirtileri artmaktadır. İşe bağlılık alt boyut puanları ile travma sonrası stres bozukluğu ölçeği ve alt boyut puanları arasında anlamlı ilişki olmadığı tespit edildi. Yüksek düzeyde mobbinge maruz kalan çalışanların travma sonrası stres bozukluğu belirtilerinin arttığı tespit edildi. Cooper ve Faragher (2004), Matthiesen ve Einarsen (2004), Balducci ve arkadaşları (2009), Kreiner ve arkadaşları (2008),

Tehrani (2004), Bond ve arkadaşları (2010), Laschinger ve Nosko (2013) çalışmalarında mobbing ile travma sonrası stres bozukluğu belirtileri arasında anlamlı ilişki olduğu; mobbinge maruz kalan işgörenlerde stres, anksiyete, depresyon ve travma sonrası stres bozukluğu belirtilerinin görüldüğü sonuçlarını elde etmişlerdir. Bu çalışma bulguları ile literatür bulgularının paralellik gösterdiği ve işyerinde mobbinge maruziyetin travma sonrası stres bozukluğuna neden olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Çalışma ortamında psikolojik tacize maruz kalan kişilerin göstermiş oldukları belirtilerle travma yaşamış kişilerin travma sonrasında göstermiş oldukları belirtiler arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada, gelecekte konu ile ilgili yapılacak araştırmalara ışık tutması bakımından şu önerilerde bulunulması uygun görülmüştür:

- Mobbing ve travma sonrası bozukluk belirtileri arasında literatürde ve bu çalışmada gösterilen ilişkinin dikkate alınarak örgütlerde mobbing davranışlarını önleyici çalışmalara özen gösterilmesi,
- Travma sonrası stres bozukluğunun (DSM-V kriterlerine göre) olayın yaşanmasından itibaren 6 ay geçmeden tespit edilemeyeceği ve mobbing davranışlarının da süreklilik gösteren davranışlar olduğu dikkate alınarak mobbinge uğramış bireylere gerekli psikolojik desteğin sağlanması,
- Mobbinge maruziyetin araştırıldığı çalışmaların farklı meslek grupları içinde yapıldığı, buna karşın meslek gruplarının mobbinge maruziyet yönünden karşılaştırılmasına yönelik çalışmaların az olduğu tespitiyle bu yöndeki çalışmalara ağırlık verilmesi yararlı görülmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar, A.B. ve Dündar, G. (2008). İşyerinde psikolojik yıldırmaya maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 111-120.
- Akdemir, A. ve Önder, M.E. (2000). Travmanın biyolojisi. *Psikiyatri, Psikoloji ve Psikofarmakoloji (3P) Dergisi*, 8(1), 5-8.
- Akdeniz, D. (2013). “Mobbing ve yazılı basındaki mobbing haberlerine yönelik bir alımlama çalışması”. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Aksoy, C.C., Taşpınar, B., Okur, İ., Kurt, G. ve Taşpınar, F. (2017). Fizyoterapistlerde mobbing maruziyeti ve iş üretkenliğinin incelenmesi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1(1), 20-27.
- American Psychological Association (APA), 1987. “Post-traumatic stress disorder”, <http://displus.sk/DSM/subory/dsm3.pdf>.
- American Psychological Association (APA), 2013. “Clinical Practice Guideline for the Treatment of Posttraumatic Stress Disorder (PTSD) in Adults”, <https://www.apa.org/ptsd-guideline/ptsd.pdf>.
- Ateş, D., Kaplan, A., Öztürk, S., Zorlu, Ö., Akburak, M., Çelikel, E., Özpınar, Ü. ve Özkan, T. (2014). Hemşirelik bölümü öğrencilerinde klinik stajda mobbing. *Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2(1), 30-38.
- Aygün, H.A. (2012). Psikolojik yıldırma (mobbing) üzerine nitel bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 3(5), 92-126.
- Balducci, C., Alfano, V. and Fraccaroli, F. (2009). Relationships between mobbing at work and mmpi-2 personality profile, posttraumatic stress symptoms, and suicidal ideation and behavior. *Violence and Victims*, 24(1), 52-67.
- Battal, S. ve Özmenler, N. (2007). Posttravmatik stres bozukluğu ve akut stres bozukluğu. İçinde: *Psikiyatri Temel Kitabı* (Editörler: E. Köroğlu ve C. Güleç), 2. Baskı. Ankara: HYB Yayınları.
- Beall, L. (1997). Post-traumatic stress disorder: A bibliographic essay. *Choice*, 34(6), 917-930.
- Bond, S.A., Tuckey, M. and Dollard, M. (2010). Psychosocial safety climate, workplace bullying, and symptoms of posttraumatic stress. *Organization Development Journal*, 28(1), 37-56.
- Brewin, C.R. and Holmes, E.A. (2003). Psychological theories of posttraumatic stress disorder. *Clin Psychol Rev*, 23(3), 339-376.
- Bryant, R.A. and Guthrie, R.M. (2005). Maladaptive appraisals as a risk factor for posttraumatic stress: A study of trainee firefighters. *Psychological Science*, 16(10), 749-752.

- Cooper, C.L. Hoel, H. and Faragher, B. (2004). Bullying is detrimental to health, but all bullying behaviours are not necessarily equally damaging. *British Journal of Guidance&Counselling*, 32(3), 367-387.
- Çelik, T.S. (2013). “Psikolojik taciz öğretim elemanlarına yönelik bir araştırma”. Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çivilidağ, A. (2015). Farklı örgütsel yapılarda işyerinde psikolojik tacizin (mobbing) yaygınlığı, önlenmesi ve cinsiyet değişkeni üzerine nitel bir analiz. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 46, 118-147.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Çukur, C. (2016). Türk hukuk ve karşılaştırılmalı hukukta iş yerinde taciz. TBMM Basımevi.
- Dangaç, G. (2007). “Örgütlerde psikolojik yıldırma (mobbing) ve bir araştırma”. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Davenport, N., Schwartz, R.D. ve Elliott, G.P. (2003). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz* (Çev. O.C. ÖnerToy). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Di Martino, V., Hoel, H. and Cooper, C. L. (2003). Preventing violence and harassment in the workplace. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, Vol. 5, No. 4, 379-401.
- Einarsen, S. and Skogstad, A. (1996). Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185-201.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. and Cooper, C. (2011). Bullying and emotional abuse in the workplace. *International Perspectives in Research and Practice*.
- Ertaç, H. ve Kırar, F.Ç. (2018). Sağlık sektöründe mobbing. *International Anatolia Academic Online Journal*, 4(2), 36-46.
- Farmer, D. (2011). Workplace Bullying: An increasing epidemic creating traumatic experiences for targets of workplace bullying. *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 1 No. 7.
- Göktürk, G.Y. ve Bulut, S. (2012). Mobbing: İşyerinde psikolojik taciz. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(24), 55-69.
- Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. İstanbul: Derin Yayınları, 2008.
- Gürhan, N. (2013). *A’dan Z’ye Mobbing*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Herbert, C. (2007). *Travma Sonrası Psikolojik Tepkileri Anlamak*. İstanbul: Psikonet yayınları.

- Hoel, H., Zapf, D. and Cooper, C.L. (2002). Workplace bullying and stress. *Historical and Current Perspectives on Stress and Health*, 2, 293-333.
- Işıklı, E.İ. ve Arslan, T. (2018). Hemşirelerin çalışma hayatında yaşadığı sorunlar: Düzce ili örneği. *Yorum-Yönetim-Yöntem Uluslararası Yönetim-Ekonomik ve Felsefe Dergisi*, 6(2), 9-20.
- İbicioğlu, H., Çiftçi, M. ve Derya, S. (2009). Örgütlerde yıldırma (mobbing): Kamu sektöründe bir inceleme. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 25-38.
- Janoff-Bulman, R. (1992). Shattered assumptions: Towards a new psychology of trauma. New York, NY, US: Free Press.
- Karakaş, S.A. ve Okanlı, A. (2013). Hemşirelik ve mobbing. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(4), 562-576.
- Karsavuran, S. (2014). Sağlık sektöründe mobbing: Hastane yöneticileri üzerinde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(26), 271-296.
- Kartal, E. (2014). "Polislerde yaşanan travma sonrası stres bozukluğu". Yüksek Lisans Tezi, Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kreiner, B., Sulyok, C. and Rothenhausler, H.B. (2008). Does mobbing cause posttraumatic stress disorder? Impact of coping and personality. *Neuropsychiatr.* 22(2), 112-123.
- Laschinger, H. and Nosko, A. (2013). Exposure to workplace bullying and post-traumatic stress disorder symptomology: The role of protective psychological resources. *Journal of Nursing Management*, 23(2), 252-262.
- Leymann, H. (1996). The content of development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Leymann, H. and Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275.
- Livanou, M. (2003). Travma sonrası stres bozukluğunun teorik yönleri. İçinde: *Psikolojik Travma ve Sonuçları*. (Editörler: T. Aker ve M.E. Önder). İstanbul: 5us Yayınları.
- March, J.S., Jackson, L.A, Murray, M.C. and Schulte, A. (1998) Cognitive-behavioral psychotherapy for children and adolescents with posttraumatic stress disorder after a single-incident stressor. *J Am Acad Child Adolesc Psychiatry*, 37(6), 585-593.
- Mariano Meseguer de Pedro, María Isabel Soler Sánchez, María Concepción Sáez Navarro, and Mariano García Izquierdo (2008). Workplace Mobbing and Effects on Workers' Health. *The Spanish Journal of Psychology*.
- Matthiesen, S.B. and Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), 335-356.

- Mikkelsen, E. G. ve Einarsen, S. (2002). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: the role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43, 397-405.
- Mimaroglu, H. ve Ozgen, H. (2014). Örgütlerde güncel bir sorun: mobbing. *SÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(1), 201-226.
- Mumel, D., Jan, S., Treven, S. ve Malc, D. (2015). Mobbing in Slovenia: Prevalence, mobbing victim characteristics, and the connection with post-traumatic stress disorder. *Naše Gospodarstvo Our Economy*, Vol. 61, No. 1, 3-12.
- Namie, G. (2003). Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey Business Journal*.
- Özen, H. (2018). “Savaş nedeniyle Türkiye’ye göç ederek insani yardım kuruluşunda çalışan Suriyelilerde travma sonrası stres bozukluğu ve ilişkili etmenler”. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli.
- Özler, D.E. ve Mercan, N. (2010). *Yönetmel ve Örgütsel Açından Psikolojik Terör Mobbing*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Pelit, N. ve Pelit, E. (2014). *Mobbing ve Örgütsel Sinizm, Teori-Süreç ve Örgütlere Yansımaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Pervanidou, P. and Chrousos, G.P. (2007). Post-traumatic Stress Disorder in children and adolescents: from Sigmund Freud's “trauma” to psychopathology and the (Dys) metabolic syndrome. *Horm Metab Res*, 39(6), 413-419.
- Saraç, E. (2011). “İş ortamında psikolojik tacizin (mobbing) çalışanlar üzerinde etkileri”. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Saraç, E. (2018). “Hemşirelerde mobbingin anksiyete düzeyi ile ilişkisi”. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- (2017). Sporda mobbing uygulamaları ve sporcuların mobbing algılama düzeyinin tespiti. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(6), 2479-2490.
- Silove, D. (1998). Is posttraumatic stress disorder an overlearned survival response?: An evolutionary-learning hypothesis. *Psychiatry*, 61(2), 181-190.
- Southwick, S.M., Krystal, J.H., Morgan, C.A., Johnson, D., Nagy, L.M., Nicolaou, A., Heninger, G.R. and Charney, D.S. (1993). Abnormal noradrenergic function posttraumatic stress disorder. *Arch Gen Psychiatry*, 50(4), 266-274.
- Şahne, M.E. (2018). “Atatürk Havalimanı saldırısından 6 ay sonra personelde görülen travmatik stres belirtileri ve travma sonrası büyüme ile ilişkili faktörler”. Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şen, S. (2009). Psikolojik taciz ve iş kanunu boyutu. *Çimento İşveren Dergisi*, 23(5), 46-68.
- Tavacıoğlu, L., Gökmen, N., Eski, Ö., Sarı, V. and Yılmaz, A.C. (2018). A research as mobbing examination in maritime sector. *Bilge International Journal of Science and Technology Research*, 2, 32-39.

- Tedstone J.E. and Tarrier, N. (2003). Posttraumatic stress disorder following medical illness and treatment: a review. *Clinical Psychology*, 23, 409-448.
- Tehrani, N. (2004). Bullying: a source of chronic post traumatic stress?. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), 352-366.
- Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: birey ve örgütler açısından önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 81-89.
- Tınaz, P. (2006). Mobbing: İşyerinde psikolojik taciz. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 10(3), 13-28.
- Tınaz, P. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)* (3. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Tutar, H. (2004a). *İşyerinde Psikolojik Şiddet* (3. baskı). Ankara: Platin Yayınları.
- Tutar, H. (2004b). İşyerinde psikolojik şiddet sarmalı: Nedenleri ve sonuçları. *Yöntem Bilimleri Dergisi*, 2(2), 101-128.
- Tutar, H. (2015). *Mobbing Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kurumsal Yaklaşım*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ünlü, A.G. (2014). “Operasyonel görev yapan askeri personelde travma sonrası stres bozukluğu (tssb) sıklığını etkileyen faktörler”. Tıpta Uzmanlık Tezi, Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi, Ankara.
- Vartia, M. A. L. (2001). Consequences of Workplace Bullying with Respect to the Well-Being of Its Targets and the Observers of Bullying. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27, 63-69.
- Yaman, E. (2009). The validity and reliability of the mobbing scale (MS). *Kurum ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 9(2), 981-988.
- Zapf, D. (1999). Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(2), 70-85.

EKLER

Ek-1 Anket Formu

Sosyodemografik veri formu

Ad Soyadı	
Cinsiyet	Kadın () Erkek ()
Yaş	
Eğitim durumu	Okuryazar değil() Okuryazar() İlkokul mezunu() Ortaokul mezunu() Lise mezunu() Üniversite ve üzeri()
Meslek	
Tarih	/...../.....
İmza	

MOBBİNG ÖLÇEĞİ

<u>Mobbing davranışları</u>	TAMAMEN KATILYORUM	KATILYORUM	BİRAZ KATILYORUM	KARARSIZIM	BİRAZ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM
1. İş arkadaşlarım ile iyi ilişkilerim vardır	7	6	5	4	3	2	1
2. İş arkadaşlarım ile olan ilişkilerimde mutluyum	7	6	5	4	3	2	1
3. İş arkadaşlarım iş dışındaki görüşmelere beni çağırılmaz	7	6	5	4	3	2	1
4. İş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranırlar	7	6	5	4	3	2	1
5. İş arkadaşlarım benimle yüksek ses tonuyla konuşurlar	7	6	5	4	3	2	1
6. İş arkadaşlarım arkamdan konuşur	7	6	5	4	3	2	1
7. İş arkadaşlarım ile düşmanca ilişkilerim vardır	7	6	5	4	3	2	1
8. İş arkadaşlarımdan beni boykot ettiklerini düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1
9. İş arkadaşlarımdan beni reddettiğini ve bana arkadaşça olmayan tavırlarla yaklaştıklarını düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1
10. İş arkadaşlarımdan yazılı tehditler alıyorum	7	6	5	4	3	2	1
11. İşte aşağılayıcı hedefi haline geldiğimi düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1
12. Çevremde düşmanca bir havanın olduğunu hissediyorum	7	6	5	4	3	2	1
13. Çalışırken kendimi çok kaygılı hissediyorum	7	6	5	4	3	2	1
14. İş arkadaşlarım tarafından izlendiğimi düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1
15. İş arkadaşlarımdan benimle ilgili olarak dedikodu yaptıklarını düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1
16. Saygısızca davranışların hedefi haline geldiğimi düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1
17. İş arkadaşlarım tarafından günah keçisi ilan edildiğimi düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1
18. İş arkadaşlarımdan sürekli bana baktığı izlenimine kapılıyorum	7	6	5	4	3	2	1
19. Molalarda yalnız kalıyorum	7	6	5	4	3	2	1
20. Kimsenin beni dinlemediğini düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1
21. Hafif derecede fiziksel şiddete maruz kalıyorum	7	6	5	4	3	2	1
22. Cinsel tacize maruz kaldığımı düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1
23. Cinsel içerikli kaba şaklara maruz kalıyorum	7	6	5	4	3	2	1

24. Dış görünüşüm ile dalga geçiliyor	7	6	5	4	3	2	1
25. Siyasi görüşlerim eleştiri odağı haline geliyor	7	6	5	4	3	2	1
26. İş arkadaşlarım kişisel eşyalarım zarar veriyor	7	6	5	4	3	2	1
27. İş arkadaşlarımın özelime girdiğini düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1
28. İş arkadaşlarım benim özel yaşamımla ilgili olarak gereksiz eleştirilerde bulunuyorlar	7	6	5	4	3	2	1
29. İş arkadaşlarım benim dini inançlarımla ilgili olarak eleştirilerde bulunmaktadırlar	7	6	5	4	3	2	1
30. İş arkadaşlarımdan telefonla tehditler alırım	7	6	5	4	3	2	1
31. İşimi değiştirmek istemiyorum	7	6	5	4	3	2	1
32. Çalıştığım kurumun benim bir parçam olduğunu düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1
33. İşim benim temel yapı taşlarımdan biridir	7	6	5	4	3	2	1
34. Kurumumun değerleri benim değerlerim sayılır	7	6	5	4	3	2	1
35. Hiçbir şey işten daha önemli değildir	7	6	5	4	3	2	1
36. İşim benim için her şeyden önce gelir	7	6	5	4	3	2	1
37. Öncelikli ihtiyaçlarımda başında işin gelmesi yanlış bir şey değildir	7	6	5	4	3	2	1
38. İş konusundaki bilgi eksikliği performansımı etkiler	7	6	5	4	3	2	1
39. Uzmanlık gerektirmeyen basit işler bana verilir	7	6	5	4	3	2	1
40. İş için kullandığım araç gereçler bana haber verilmeden kaldırılır	7	6	5	4	3	2	1
41. Benim uzmanlık alanıma uygun olmayan işler bana verilir	7	6	5	4	3	2	1
42. Aldığım ücrete uygun olmayan işler bana verilir	7	6	5	4	3	2	1
43. Gereksiz işler ile ilgili olarak çalışmam istenmektedir	7	6	5	4	3	2	1
44. İş ile ilgili ve iş dışındaki toplantılara çağırılmam	7	6	5	4	3	2	1
45. Kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1
46. Yetenek gerektirmeyen işler bana veriliyor	7	6	5	4	3	2	1
47. Kariyer gelişimimin kasten engellendiğini düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1

DSM-5 için Travma Sonrası Stres Bozukluğu Kontrol Listesi

Aşağıda çok stresli bir olay karşısında insanların yaşayabildikleri problemlerin bir listesi yer almaktadır. *Zihninizi meşgul etmeye DEVAM EDEN yaşadığınız en kötü olayı* düşünerek aşağıda listelenen her bir problemi dikkatlice okuyun. SON BİR AY İÇİNDE bu olayın size ne kadar sıkıntı verdiğini, sağdaki kutuların içindeki size en uygun rakamı yuvarlak içine alarak gösteriniz

GEÇEN AY içinde aşağıda yer alan durumlar sizi ne ölçüde bunalttı	Hiç	Çok az	Orta derecede	Oldukça fazla	Aşırı
1. Stresli olayın tekrarlayan, rahatsız eden ve istenmeyen anıları sizi ne kadar bunalttı?	0	1	2	3	4
2. Stresli olaya ilişkin tekrarlayan, rahatsız eden rüyalar sizi ne kadar bunalttı?	0	1	2	3	4
3. Aniden stresli olayı sanki gerçekten bir daha yaşıyormuş gibi hissetmek veya davranmak (sanki gerçekten olayın yaşandığı ana geri dönmüş yeniden yaşıyormuş gibi) sizi ne kadar bunalttı?	0	1	2	3	4
4. Bir şeyler size stresli olayı anımsattığı zaman yaşadığınız üzüntü hissi size ne kadar bunalttı?	0	1	2	3	4
5. Bir şeyler size stresli olayı anımsattığında fiziksel tepkiler vermek (örneğin, kalp çarpıntısı, nefes almada güçlük, terleme gibi) sizi ne kadar bunalttı?	0	1	2	3	4
6. Stresli olayla ilişkili anılardan, düşüncelerden ve duygulardan kaçınmaya çalışmak sizi ne kadar bunalttı?	0	1	2	3	4
7. Stresli olayı anımsatan etraftaki hatırlatıcı şeylerden (örneğin, insanlardan, yerlerden, konuşmalardan, etkinliklerden, nesnelerden veya durumlardan) kaçınmaya çalışmak sizi ne kadar bunalttı?	0	1	2	3	4
8. Stresli olaya ilişkin önemli kısımları hatırlamada yaşanan güçlükler sizi ne kadar bunalttı?	0	1	2	3	4
9. Kendiniz, diğer insanlar veya dünya hakkında güçlü olumsuz düşüncelere sahip olmak (örneğin, kötü biriyim, bende ciddi şekilde yanlış olan bir şeyler var, kimseye güvenilmez, dünya tümüyle tehlikeli bir yerdir gibi düşünceler) size ne kadar bunalttı?	0	1	2	3	4
10. Stresli olay veya bu olayın sonrasında ortaya çıkan durumlar için kendinizi veya bir başkasını suçlamak size ne kadar bunalttı?	0	1	2	3	4
11. Korku, dehşete kapılma, öfke, suçluluk veya utanç gibi güçlü olumsuz duygular size ne kadar bunalttı?	0	1	2	3	4
12. Baha önce yapmaktan keyif aldığınız etkinliklere olan ilginizi kaybetmek size ne kadar bunalttı?	0	1	2	3	4
13. Başka insanlardan uzak veya kopmuş hissetmek size ne kadar bunalttı?	0	1	2	3	4
14. Olumlu duyguları yaşayamamak (örneğin, mutluluğu hissedememek veya size yakın insanlara sevgi dolu hisler duyamamak) size ne kadar bunalttı?	0	1	2	3	4
15. Asabi davranışlar, öfke patlamaları veya öfkeli hareketler size ne kadar bunalttı?	0	1	2	3	4
16. Çok fazla risk almak veya size zarar verebilecek şeyler yapmak size ne kadar bunalttı?	0	1	2	3	4
17. Aşırı tetikte olmak veya temkinli davranmak veya hazırda beklemek size ne kadar bunalttı?	0	1	2	3	4
18. Yerinden sıçramak veya kolayca irkilmek size ne kadar bunalttı?	0	1	2	3	4
19. Dikkati toplamada güçlükler size ne kadar bunalttı?	0	1	2	3	4
20. Uykuya dalma veya uykuyu devam ettirme güçlükleri size ne kadar bunalttı?	0	1	2	3	4

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER:

ESRA AŞAN

Doğum tarihi-Yeri: 13.01.1993/SAKARYA

E-mail: asanesra1@gmail.com

İŞ DENEYİMİ:

Şubat 2018-Devam etmekte: Üsküdar Üniversitesi, Psikolojik Danışmanlık Birimi
Asistanı

EĞİTİM DURUMU:

2017- 2019: Üsküdar Üniversitesi, Klinik Psikoloji

2010- 2015: Maltepe Üniversitesi, Psikoloji

YABANCI DİLLER:

İngilizce: İleri Düzey



info@uskudar.edu.tr

Altunizade Mah. Haluk Türksoy Sk. No:14, 34662 Üsküdar / İstanbul / Türkiye
Tel: +90 216 400 22 22 Faks: +90 216 474 12 56

**T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR
ETİK KURULU BAŞKANLIĞI**

SAYI: B.08.6.YÖK.2.ÜS.0.05.0.06 /2018/845

25/09/2018

**Prof.Dr. Kemal ARIKAN
(Esra AŞAN)**

Üsküdar Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulunun 03/09/2018 tarihinde yapılan 09 No.lu toplantısında onay alan “**Mobing’e Maruz Kalan Kişilerin TSSB ile İlişkisi**” adlı araştırma projenizin isminin 25/09/2018 tarihli 10 no lu toplantısında “**Çalışma Ortamında Psikolojik Tacize Maruz Kalan Kişilerin Göstermiş Oldukları Belirtilerle Travma Yaşamış Kişilerin Travma Sonrasında Göstermiş Oldukları Belirtiler Arasındaki İlişki**” olarak değiştirilmesinin etik açıdan uygun olduğuna karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Dr.Öğr.Üyesi Meltem NARTER
Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik
Kurulu Başkan Yardımcısı