

## İçindekiler

**1-25** (ARAŞTIRMA MAKALESİ)

**Görev, Yetki ve Arabuluculuk Kavramlarının Psikolojik Taciz Açısından**

**Değerlendirilmesi**

Selçuk CENGİZ

(ARAŞTIRMA MAKALESİ) **26-51**

**Examining The Exposure To Mobbing Among Certain Professional Groups:**

**Psychologists, Teachers, And Others Professional Groups**

Yunus Emre ÖKSÜZ, Gözde MASATCIOĞLU, Atakan GÜRHAN, Gözde Kevser GENÇ

**52-80** (DERLEME)

**Mavi Kodu Kırma: Polis Memurlarında Ruh Sağlığına Yenilikçi Yaklaşımlar**

Nedim HAVLE, Sudiye AKSOY

ARAŞTIRMA

DOI: 10.59007/meyadakademi.1701505

## GÖREV, YETKİ VE ARABULUCULUK KAVRAMLARININ PSİKOLOJİK TACİZ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Selçuk CENGİZ\*

### ÖZ

*Medeni yargılamada görev, bir hukuk davasına o bölgedeki hukuk mahkemelerinden hangisinin bakacağını belirleyen bir kavramdır. Görev kuralları nitelik bakımından iş yargılamasında da medeni yargılamadan farklılık göstermemektedir. Ancak iş uyuşmazlıkları özel nitelikli ihtilaflar olduğundan iş mahkemeleri kural olarak iş ihtilaflarını çözmekle görevli ihtisas mahkemeleri niteliğine sahiptir. Bu tür uyuşmazlıklar, kanun tarafından tarafları ve konusu belirli olan ve mahkemeler tarafından çözümlenmesi öngörülen özel nitelikteki anlaşmazlıklardır. Medeni yargılamada yetki kavramı ise, bir davanın hangi yerdeki iş mahkemesi tarafından görüleceğini belirlemektedir. İş yargılamasında yetki kavramı, medeni yargılamadaki mahkemelerin yetkisine ilişkin kurallardan ayrılmış ve bazı özel düzenlemeler getirmiştir. Arabuluculuk kavramı ise, kanun koyucu tarafından hukukumuzda ilk kez Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu (HUAK) ile dâhil edilmiştir. Başlangıçta bu kanun, arabuluculuğu iş uyuşmazlıkları için isteğe bağlı bir çözüm yöntemi olarak düzenlemişken, İş Mahkemeleri Kanunu ile birlikte zorunlu uygulama haline getirmiştir. Çalışmamız, psikolojik taciz davalarında hangi mahkemenin görevli ve yetkili olduğunu belirlemeyi ve arabuluculuk kurumunun bu davalarda uygulanabilirliği hakkında bilgi sunmayı amaçlamaktadır. Çalışmamızda psikolojik taciz davalarında görevli mahkemenin İş Mahkemeleri, yetkili mahkemenin ise genel yetkili kuralı gereğince öncelikle davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi, psikolojik taciz eyleminin haksız fiil olarak değerlendirilmesi durumunda haksız fiilin işlendiği veya zararın meydana geldiği yahut gelme ihtimalinin bulunduğu yer ya da zarar görenin yerleşim yeri mahkemesi, iş kazası sayılması halinde ise iş kazasının veya zararın meydana geldiği yer ile zarar gören işçinin*

*yerleşim yeri mahkemesinin yetkili olacağı ve arabuluculuk kurumu bakımından İş Mahkemeleri Kanunu (İMK) m.3/1 uyarınca psikolojik tacize bağlı tazminatlarda arabuluculuğa başvurulmasının yasal zemine kavuştuğu, ayrıca İMK m.3/3 uyarınca arabuluculuğun uygulanmayacağı konular arasında psikolojik taciz sayılmaması nedeniyle psikolojik taciz mağduru olduğunu iddia eden herkesin ve psikolojik taciz uygulayan kimselerin de dava açmadan önce arabulucuya başvurabilme hakkına sahip olması gerektiği sonuçlarına ulaşılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik Taciz, Görev, Yetki, Arabuluculuk, İş Mahkemesi.

---

**\*\*Öğr.Gör,** Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Antakya Meslek Yüksekokulu, Adalet Programı, Hukuk Bölümü, selcuk.cengiz@mku.edu.tr, ORCID ID 0000-0003-2304-7699.

Geliş tarihi: 18.05.2025, Kabul tarihi: 04.07.2025

## **EVALUATION OF THE CONCEPTS OF DUTY, AUTHORITY AND MEDIATION IN TERMS OF PSYCHOLOGICAL HARASSMENT**

### **ABSTRACT**

In civil proceedings, jurisdiction is a concept that determines which court in the area will handle a legal case. The rules of jurisdiction do not differ in terms of quality in labor litigation compared to civil litigation. However, since labor disputes are of a special nature, labor courts are generally specialized courts responsible for resolving labor disputes. These types of disputes are special disagreements defined by law, with specific parties and subjects, and are anticipated to be resolved by the courts. The concept of competence in civil litigation determines which labor court will hear a case. In labor litigation, the concept of competence has diverged from the rules regarding the jurisdiction of courts in civil litigation and has introduced some special regulations. The concept of mediation was first introduced into our legal system by the Law on Mediation in Legal Disputes (HUAK). Initially, this law regulated mediation as a voluntary solution method for labor disputes, but it has since become mandatory with the Labor Courts Law. Our study aims to determine which court is competent and has jurisdiction in psychological harassment cases and to provide information on the applicability of the mediation institution in these cases. In our study, it has been concluded that the court responsible for cases of psychological harassment is the Labor Courts, and the competent court, in accordance with the general jurisdiction rule, is primarily the court of the defendant's residence at the time the lawsuit is filed. If the act of psychological harassment is considered a tort, the competent court would be the one where the tort was committed, where the damage occurred or where there is a possibility of damage occurring, or the court of the residence of the harmed party. In the case of being

considered an occupational accident, the competent court would be the one where the accident or damage occurred, as well as the court of the residence of the harmed worker. Furthermore, regarding the mediation institution, it has been established that seeking mediation for compensation related to psychological harassment has gained a legal basis under Article 3/1 of the Labor Courts Law (İMK). Additionally, since psychological harassment is not included among the issues where mediation is not applicable according to Article 3/3 of the İMK, it is concluded that everyone claiming to be a victim of psychological harassment and those who engage in psychological harassment should have the right to apply to a mediator before filing a lawsuit.

**Keywords:** Psychological Harassment, Duty, Authority, Mediation, Labor Court.

**1.GİRİŞ**

Medeni yargılamada görev, bir hukuk davasına o bölgedeki hukuk mahkemelerinden hangisinin bakacağını belirten kavramdır (4, 18, 29). Bu kavram yalnızca genel mahkemeler arasında değil, aynı zamanda genel mahkemeler ile özel mahkemeler arasında da bir ilişki kurar (4, 18, 29). Medeni yargılamada görevli mahkemenin saptanabilmesi için öncelikle uyuşmazlığın genel mahkemelerin mi yoksa özel mahkemelerin mi yetki alanına girdiği değerlendirilmelidir (4, 18, 29).

İş hukukunun uzmanlık isteyen bir hukuk dalı olması, işçinin haklarını koruma özelliği ve iş davalarına özgü nitelikler taşıması genel mahkemelerden ayrı bir iş yargısının oluşturulmasını gerekli kılmıştır. Bu bağlamda kanun koyucu tarafından iş mahkemeleri genellikle iş ihtilaflarını çözmekle görevli ihtisas mahkemeleri olarak teşkil edilmiştir. Bu ihtilafların kanunla tarafları ve konusu belirlenmiş olup bu ihtilaflar mahkemeler tarafından çözüme kavuşturulması öngörülen özel nitelikteki meselelerdir.

İş mahkemelerinin görev alanı ise İMK (25) m.5 ile düzenlenmiştir. İş mahkemelerinin görev alanına giren uyuşmazlıklar açısından, tıpkı medeni yargılamada olduğu gibi göreve ilişkin hükümler kamu düzenine dâhil olduğundan bir uyuşmazlığın iş mahkemesinde görülmesi dava şartı olarak kabul edilmektedir (HMK m.114/1, c). Uyuşmazlığın görevli olmayan bir mahkemede incelenmesi ise kamu düzeninin ihlali anlamına gelmektedir (16). Bu durumun önüne geçmek amacıyla davanın açıldığı mahkeme, yargılamanın her aşamasında kendi yetkisini re'sen değerlendirebilir (HMK m.115/1). Eğer mahkeme görevsiz olduğuna kanaat getirirse davayı usulden reddetme kararı alabilmektedir (HMK m.115/2). Öte yandan iş mahkemesinin bulunmadığı yerlerde iş mahkemesinin görev alanına giren davalara, o bölgedeki genel yetkili mahkeme olan asliye hukuk mahkemesi tarafından iş mahkemesi sıfatıyla bakılmaktadır (İMK m.2/3). Ayrıca iş mahkemeleri tek hâkimli mahkeme vasfında olup, sanayinin gelişmiş olduğu ve iş davalarının çok bulunduğu yerlerde ayrı iş mahkemeleri kurulmuştur.

İş Mahkemeleri Kanunu m.6 yetki kurallarını belirlerken öncelikle “İş mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesidir” (f.1) hükmüne yer vermiş; ardından “Davalı birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir” (f.2), “İş kazasından doğan tazminat davalarında, iş kazasının veya zararın meydana geldiği yer ile zarar gören işçinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir” (f.3) ve “İş mahkemelerinin yetkilerine ilişkin olarak diğer kanunlarda yer alan hükümler saklıdır” (f.4) hükümleri ile diğer yetki kurallarını düzenlemiştir.

Ülkemizde iş hayatının dinamik yapısı nedeniyle iş ilişkilerinde sürekli olarak iş uyuşmazlıkları artış göstermektedir. Bu iş uyuşmazlıklarını çözüme kavuşturmak için taraflar iş mahkemelerine başvurumaktadırlar. Ne yazık ki ülkemizdeki yargılamaların uzun sürmesiyle iş uyuşmazlıklarını çözme konusunda iş mahkemelerinde dava açmak zamanla yetersiz hale gelmiştir. Bu yetersizliği gidermek amacıyla kanun koyucu tarafından HUAK kabul edilmiştir. İş uyuşmazlıklarındaki bu artış, iş uyuşmazlıkların hızlı, kolay ve düşük maliyetle çözümlenmesini sağlama hedefine bir türlü ulaşılama ve mevzuatta sık sık değişiklikler yapılması; iş yargılaması mevzuatında yeni bir yasal düzenleme yapılması ihtiyacını doğurmuştur. Bu sebeple 2017 yılında İMK yürürlüğe girmiştir. Bu zamana kadar psikolojik taciz hakkında birçok eser yayınlanmış olmasına rağmen yaptığımız araştırmalar neticesinde psikolojik taciz davalarının nerede açılacağı, hangi yer mahkemesi tarafından görüleceği ve iş hukukuna İMK ile getirilen zorunlu arabuluculuk kurumunun psikolojik taciz davalarına uygulanıp uygulanmayacağı konularında ayrı bir esere yer verilmediği görülmüştür. Buna karşın görev, yetki ve arabuluculuk kavramlarının psikolojik taciz açısından değerlendirilmesi çok önem arz etmektedir. Zira medeni yargılamada olduğu gibi iş yargılamasında da görev ve yetki hususları doğru bir şekilde tespit edilemediği takdirde davanın reddedilmesine neden olmaktadır. Bu da haklı konumda olan psikolojik taciz mağdurun bir kez daha mağduriyet yaşamasına neden olacaktır. Arabuluculuk kurumu da hukukumuzda genel olarak yargılamanın hızlandırılması amacıyla mahkeme yoluna başvurulmadan önce tarafların iradeleri ile uzman bir kişi aracılığıyla hukuki sorunlarını çözmek amacıyla kabul edilmiştir. Fakat ülkemizde arabuluculuk kültürü yaygın olmadığı için kanun koyucu İMK’da zorunlu arabuluculuk kurumunu kabul etmiş, zorunlu arabuluculuğa başvurmadan mahkeme başvurulması halinde dava şartı eksikliği nedeniyle davanın reddedileceği düzenlemesine yer vermiştir. Zorunlu arabuluculuk kurumunu psikolojik taciz davalarına uygulanacağına dair İş Kanunu (İşK.)’nda ve İMK’da açık bir

hüküm bulunmamaktadır. Görev, yetki ve arabuluculuk kavramları ile ilgili sözünü ettiğimiz bu hususlar iş yargılamasında çok önemli yere sahip olduğu kanaatimizle bu kavramların psikolojik taciz açısından ele alınıp ayrı bir eserde incelenmesinin faydalı olacağı yola çıkılarak bu çalışmamız hazırlanmış olup bu kanaatimiz çalışmamızın özgün yanını oluşturmaktadır.

Çalışmamızda öncelikle iş yargısı hakkında genel olarak bilgi verilecektir. Ardından medeni yargılamada ve iş yargılamasında görev, yetki ve arabuluculuk kavramları psikolojik taciz davaları bağlamında açıklanacaktır.

## **2. İŞ YARGISI**

İş hukukunun özel bir uzmanlık alanı olması ve işçiyi koruma amacını taşıması, iş davaları için genel mahkemelerin dışında özel bir iş yargısı oluşturulmasını gerekli hale getirmiştir (13, 27). Bu doğrultuda ülkemizde iş davalarına iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku konusunda uzmanlaşmış iş mahkemeleri bakmaktadır (13).

İş mahkemelerinin örgütlenmesi ve yargılama usulü İMK hükümlerine göre belirlenmektedir (8, 27). İMK m.10/2 uyarınca *“Mevzuatta, yürürlükten kaldırılan 5521 sayılı Kanuna yapılan atıflar, bu Kanuna yapılmış sayılır”*. İMK m.9/1 uyarınca da *“Bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde 6100 sayılı Kanun hükümleri uygulanır”*. İMK’da sözü geçen hükümlerde, iş mahkemelerinin hangi davalara bakacağı, mahkemenin yargılama usulü, görev ve yetkisi genel kanun niteliğindeki HMK’dan farklı düzenlenmiştir. Bu nedenle bu konularda öncelikle İMK’nın ilgili hükümleri, İMK’da boşluk olması halinde ise HMK’nın ilgili hükümleri uygulanacaktır (8). Bunun gibi *“Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş,*



*Görev ve Yetkileri Hakkında Kanunu*” (5235 sayılı Kanun) (23) hükümleri de iş yargısında uygulama alanı bulur (27).

Öte yandan ihtiyari arabuluculuğu düzenleyen kurallar HUAK’da, iş ilişkilerinde dava şartı olarak (zorunlu) arabuluculuk hükümleri ise İMK (m.3) yer almıştır. Her iki arabuluculuk türüne ilişkin hükümlerin ayrıntıları ise HUAK Yönetmeliği’nde (20) düzenlenmiştir.

İş Mahkemeleri Kanunu m.2/1 ile 5235 sayılı Kanunu m.5 uyarınca, iş mahkemeleri il merkezlerinde ve coğrafi koşullar ile iş yoğunluğu dikkate alınarak belirlenen ilçelerde kurulmaktadır. Bu mahkemelerin kurulması, Adalet Bakanlığı’nın, Hâkimler ve Savcılar Kurulu’nun (HSK) olumlu görüşünü alması şartına bağlıdır ve ihtiyaç görülen yerlerde oluşturulmaktadır.

İş mahkemesi bulunmayan yerlerde bu mahkemelerin alanına giren dava ve işler, o bölgedeki asliye hukuk mahkemeleri tarafından İMK’daki usul ve esaslara uygun şekilde görülür (İMK m.2/3).

### **3. GÖREV KAVRAMI**

Medeni yargılamada görev, yargı sistemi içerisinde belirli bir uyuşmazlığın hangi mahkeme tarafından ele alınacağını ifade eden kavramdır (4, 18, 29). Gerçekten medeni yargı içinde çözülmesi gereken bir uyuşmazlığın genel mahkemeler olan asliye hukuk veya sulh hukuk mahkemelerinde mi yoksa özel mahkemelerde mi görüleceği görev kuralları ile ilgilidir (8).

Görevli mahkemenin belirlenmesinde ilk olarak uyuşmazlık konusunun özel mahkemelerce mi yoksa genel mahkemelerce mi bakılacağıın tespiti ile başlanmaktadır. Bu tespit önemlidir çünkü özel mahkemelerin görev alanı, genel mahkemelere nazaran öncelikli kabul edilmektedir. Ayrıca herhangi bir kanunda başka bir mahkemenin görevli olduğu açıkça belirtilmemişse özel hukuk davalarında genel kural gereği, asliye hukuk mahkemesi sorumludur (HMK m.2) (4, 18, 29). Benzer şekilde İMK m.2/3'te *“İş mahkemesi kurulmamış olan yerlerde bu mahkemenin görev alanına giren dava ve işlere, o yerdeki asliye hukuk mahkemesince, bu Kanundaki usul ve esaslara göre bakılır.”* hükmü düzenlenmiştir.

Görev kuralları kamu düzenine bağlıdır ve mahkemelerin görev alanı yalnızca kanunla belirlenmektedir (HMK m.1). Bu sebeple hâkim, yargılama sürecinin her aşamasında mahkemenin görevli olup olmadığını re'sen dikkate alır (4, 18, 29). Taraflar da yargılamanın herhangi bir aşamasında mahkemenin görevsiz olduğunu öne sürebilmektedir. Çünkü görev, bir dava şartı olarak kabul edilmektedir (HMK m.114).

İş yargısında görev kavramının anlamı da medeni yargılamadaki gibidir. İş mahkemelerinin görevi ise İMK'nın “görev” başlıklı m.5'te düzenlenmiştir. Anılan düzenlemeye göre iş mahkemelerinin görevi üç kategoride toplanmaktadır. İlki işçi, işveren ve işveren vekilleri arasında iş ilişkisinden doğan her türlü davalar (16, 7, 13); ikincisi, idari para cezaları ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSS) (24) geçici m.4'e göre açılan davalar hariç Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ile Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından doğan davalar; üçüncüsü ise Türk Borçlar Kanunu (TBK) (22) gibi diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğunun belirtildiği davalardır (16, 8, 13).

İş mahkemelerinin görevli sayılabilmesi için genellikle iki unsurun bir arada bulunması gerekir. Bu unsurlardan ilki unsur, uyuşmazlığın taraflarının işçi, işveren ya da işveren vekili olmasıdır. Ayrıca İMK'nın artık TBK'daki hizmet sözleşmelerine tabi olarak çalışanlarla ilgili çıkan uyuşmazlıklarda da iş mahkemelerini görevli kılmasından dolayı, işçi kavramının bu kişileri de kapsayacak şekilde anlaşılması gerekmektedir. İkinci unsur ise bu uyuşmazlıkların iş ilişkisi çerçevesinde, iş sözleşmesinden veya ilgili kanunlardan kaynaklanmasıdır. Hukuk literatüründe birinci unsur "*kişi unsuru*", ikinci unsur ise "*konu unsuru*" olarak tanımlanmaktadır (8).

Kişi unsuru açısından iş mahkemesinin görevli sayılabilmesi için uyuşmazlığın taraflarının işçi sıfatını taşıyan kişiler ile işveren ya da işveren vekili sıfatını taşıyan kişiler olması gerekmektedir. Bu nedenle işçi statüsünde olmayan kişilerin açacakları davalarda iş mahkemeleri yetkili olmaz (16, 8, 13, 27). Gerçekten İMK m.5 hükmünde "*işçiler ile...işveren veya işveren vekilleri arasında...*" (8, 27) denilmek suretiyle uyuşmazlığın taraflardan birisinin işveren veya işveren vekili olması gerektiği açıkça ortaya konmuştur. Bu sebeple ortaya çıkan uyuşmazlık, iş ilişkisinin tarafı olan işçinin, İşK. m.2 doğrultusunda işveren adına temsil yetkisi bulunan ve bu çerçevede işveren vekili sayılan kişiyle yaşadığı bir anlaşmazlıktan kaynaklanmalıdır. Örneğin, işyerinde müdür olarak görev yapan ve İşK. m.2 kapsamında işveren vekili kabul edilen bir kişinin, çalışanı psikolojik tacize maruz bırakması durumunda, çalışan tarafından bu müdüre karşı açılacak davaya bakmakla görevli olan mahkeme iş mahkemesi olacaktır (16).

Konu unsuru açısından değerlendirme yapıldığında, iş (hizmet) sözleşmesinin geçersiz olması iş mahkemesinin görev alanı dışında kalmasına neden olmaz (8, 27). Zira bu sözleşmenin geçersizliği geçmiş dönemleri etkilemez; yalnızca geleceğe yönelik hüküm ve sonuçlar doğurmaktadır (13). Bunun gibi, iş mahkemesinde görülmesi gereken bir alacak davasını işçinin halefleri dahi açsa dava yine iş mahkemesinde görülmektedir. Ayrıca tarafların aralarındaki sözleşmeyi başka isimlerle adlandırmış olması bu açıdan önem taşımaz (8). Taraflar arasındaki sözleşme nitelik olarak iş sözleşmesi ise bu sözleşmeden kaynaklanan uyuşmazlıklar da iş mahkemesinde görülmektedir (31).

Öncelikle hemen belirtelim ki akademik çalışmalarda “*psikolojik taciz*” kavramı ile “*mobbing*” kavramı birbirinin yerine sıklıkla kullanılsa da biz çalışmamızda terminoloji birliği açısından psikolojik taciz kavramını kullanılmayı tercih ettik. Zira TBK m.417’de açıkça kanun koyucu tarafından psikolojik taciz kavramı kullanılmıştır. Konumuza dönecek olursak, görev konusunu işyerinde maruz kalınan psikolojik taciz vakıaları bakımından ele aldığımızda; psikolojik taciz nedeniyle açılacak davalarda görevli mahkemenin İMK m.1 uyarınca iş mahkemeleri olacağını söyleyebiliriz (12, 6). Ancak psikolojik tacize uğrayan işçinin bulunduğu yerde iş mahkemesi bulunmuyorsa iş mahkemesi sıfatıyla asliye hukuk mahkemeleri görevli olacaktır (6).

Psikolojik taciz nedeniyle açılacak davalarda, davacının işçi statüsünde bulunması durumunda yetkili mahkeme iş mahkemesi olmaktadır. Ancak, davacı memur veya işçi statüsünde değilse ve taraflar arasında bir iş akdi söz konusu değilse, bu tür davalar genel mahkeme olan asliye hukuk mahkemesinde görülür. Benzer şekilde, psikolojik tacizi gerçekleştiren kişinin işveren değil de işyerindeki bir başka çalışan olması

durumunda, işçi-işveren ilişkisi bulunmadığı için davanın asliye hukuk mahkemesinde açılması gerekmektedir. Yargıtay da bu konuda benzer bir görüş belirtmiş ve bir işçinin, kendisine psikolojik tacizde bulunan başka bir çalışana karşı açtığı davada, görevin asliye hukuk mahkemesine ait olduğuna karar vermiştir (30). Ancak, eğer psikolojik tacizi gerçekleştiren kişi mağdur işçinin amiri ya da işveren vekili konumunda bulunuyorsa, taraflar arasında bir iş sözleşmesi olmasa dahi dava iş mahkemesinde görülmelidir (34).

Son olarak ifade edelim ki psikolojik taciz nedeniyle iş mahkemesinde dava açabilmek için uyulması gereken zamanaşımı süreleri bulunmaktadır. Örneğin, psikolojik taciz nedeniyle açılacak tazminat davaları TBK m.146'ya göre *“Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, her alacak on yıllık zamanaşımına tâbidir”*. Ayrımcılık tazminatı ve kötüniyet tazminatı istemi ile açılacak davalar ise İMK uyarınca beş yıllık zamanaşımı uygulanacaktır. Ek olarak, haksız fiil nedeniyle açılan maddi ve manevi tazminat davalarında, TBK m.72/1 uyarınca zamanaşımı şu şekilde düzenlenmiştir: *“Tazminat istemi, zarar görenin zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten başlayarak iki yılın ve her hâlde fiilin işlendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrar. Ancak, tazminat, ceza kanunlarının daha uzun bir zamanaşımı öngördüğü cezayı gerektiren bir fiilden doğmuşsa, bu zamanaşımı uygulanır”* (12). Bu noktada belirtmek gerekir ki, mağdur işçinin işverene karşı, örneğin maddi ve manevi tazminat talepleriyle açacağı davalarda, sözleşmeye aykırılık hükümleri uygulanacaktır. Bu nedenle, bu tip durumlarda zamanaşımı süresi TBK m.146 uyarınca on yıl olarak belirlenmiştir. Ancak mağdur işçinin psikolojik tacizde bulunan diğer çalışan aleyhine açacağı davada, haksız fiil hükümleri uygulanacağından dolayı zamanaşımı yönünden TBK m.72/1 hükmü devreye girecektir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, haksız fiil niteliğindeki eylemler devam ettiği sürece zamanaşımı da işlemeye başlamayacaktır. Bu bağlamda, psikolojik taciz

eylemleri sürdüğü müddetçe dava açma zamanaşımı süresi işlemeye başlamaz ve süre taciz oluşturan son psikolojik davranışın gerçekleştiği tarihten itibaren işlemeye başlar.

Öte yandan, koruyucu davaların açılabilmesi için herhangi bir zamanaşımı ya da hak düşürücü süre sınırı söz konusu değildir. Bu davalar, yukarıda belirtilen şartlar doğrultusunda her zaman açılabilir.

#### **4. YETKİ KAVRAMI**

Medeni yargılamada yetki kavramı, bir davanın hangi yer mahkemesi tarafından görülmesi gerektiğini belirlemeyi ifade eden bir kavramdır (8, 27). Belirli bir somut olayda öncelikle davaya görevli mahkemenin türü tespit edilmekte; bu kapsamda sulh hukuk mahkemesi, asliye hukuk mahkemesi ya da iş mahkemesi gibi özel nitelikli mahkemelerden hangisinin yetkili olduğu kararlaştırılmaktadır. Sonrasında ise davanın belirlenen görevli mahkeme türüne bağlı olarak hangi yer mahkemesinde açılması gerektiği değerlendirilmektedir (4, 18, 29).

Medeni yargılamada yetki kavramı, görev kavramından farklı olarak genel itibarıyla kamu düzenine ilişkin bir nitelik taşımamaktadır. Bu nedenle, hukukumuzda genel yetki kuralına ek olarak belirli durumlar için özel yetki kuralları da yer almaktadır (HMK m.7-16).

Medeni yargılamada yetki, kesin yetki ve kesin olmayan yetki olarak iki gruba ayrılmaktadır (4, 18, 29). Kesin yetki hallerinde, dava yalnızca kanunla belirlenmiş mahkemede açılabilmektedir. Ancak bazı durumlarda, kanun birden fazla yer mahkemesini kesin olarak yetkili kabul

edebilmektedir. Kesin olmayan yetki durumlarında ise genel yetkili mahkemenin yanı sıra, belirli kişilere ya da belli uyuşmazlık türlerine ilişkin özel yetkili mahkemeler bulunmaktadır. Bu gibi durumlarda davacıya, davasını hangi mahkemede açacağı konusunda bir tercih hakkı verilmektedir. Bu duruma seçimlik yetki adı verilir. Davacı, dava dilekçesini ister genel yetkili mahkemeye isterse seçimlik olarak düzenlenmiş özel yetkili bir mahkemeye sunmakta özgürdür (4, 18, 29).

İş yargılamasında yetki kavramı, medeni yargılamadaki mahkemelerin yetkisine ilişkin kurallardan (HMK m.6) ayrılmış ve bazı özel düzenlemeler getirmiştir. Nitekim HMK’da mahkemelerin yetkisi belirlenirken diğer kanunlarda yer alan yetkiye ilişkin hükümlerin saklı olduğu ifade edilmiştir. İMK m.6/1 uyarınca yetkili mahkeme *“İş mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesidir”*. Görüldüğü gibi, anılan hükümde önce davanın davalı gerçek veya tüzel kişinin Türk Medeni Kanunu (TMK)’na göre yerleşim yeri (m.19-21, 51) mahkemesinde açılacağına ilişkin HMK’daki genel kural (m.6) tekrarlanmıştır. Ancak bununla yetinilmemiş iş ilişkilerinin özelliği de dikkate alınarak işin veya işlemin yapıldığı yerdeki iş mahkemesinin de yetkili olduğu hükme bağlanmıştır. Temelde işçiye korumak ve ona kolaylık sağlamak amacıyla getirilen bu yetki kuralına göre, işçi ya da işveren bir tercih hakkına sahip olup davayı, isteğine bağlı olarak davalının yerleşim yeri mahkemesinde ya da işin veya işlemin gerçekleştirildiği yer mahkemesinde açabilmektedir (32).

İş mahkemelerinin yetkisine ilişkin İMK ile getirilen düzenlemelerden birisi de işlemin yapıldığı yer mahkemesinin yetkili kılınmasıdır. Fakat işlemin yapıldığı yer kavramından ne anlaşılması gerektiğine ilişkin İMK’da bir açıklık yoktur. Buna karşılık madde gerekçesinde işlemin yapıldığı yer ile kastedilenin SGK il müdürlükleri tarafından yapılan işlemlerin yapıldığı yer mahkemesi olduğu görülmektedir. Gerçekten de gerekçede işlemin yapıldığı yer mahkemesinde dava açılabilmesine yönelik düzenlemede amacın, SGK il müdürlüklerinin gerçekleştirdiği işlemlere karşı açılacak davalarda, kurumun genel merkezinin bulunduğu Ankara mahkemelerinin yanı sıra işlemin yapıldığı şubenin bulunduğu yer mahkemesinin yetkili olup olmadığına dair uygulamada yaşanan sorunları çözmek olduğu belirtilmektedir. Ancak söz konusu hüküm genel bir nitelik taşıdığından, uygulamada tereddütlere yol açabilecek bir yapıya sahiptir ve bu yüzden tartışmalıdır (8).

Yetki kuralının niteliğinin tespiti, yetki itirazlarının ne zaman ileri sürülebileceği veya hâkim tarafından resen dikkate alınıp alınamayacağı noktasında İMK m.6’da yer alan hüküm önem arz etmektedir.

İş Mahkemeleri Kanunu m.6’da yetki kuralları şu şekilde belirtilmiştir:

*“(1) İş mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesidir.*

*(2) Davalı birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir.*

*(3) İş kazasından doğan tazminat davalarında, iş kazasının veya zararın meydana geldiği yer ile zarar gören işçinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir.*



*(4) İş mahkemelerinin yetkilerine ilişkin olarak diğer kanunlarda yer alan hükümler saklıdır.*

*(5) Bu madde hükümlerine aykırı yetki sözleşmeleri geçersizdir.”*

İMK m.6'da düzenlenen yetki kuralları kamu düzenine ilişkin olduğundan, yetki itirazı ilk itirazlar arasında değerlendirilmez (8, 27). Bu sebeple, taraflar davanın herhangi bir aşamasında yetki itirazında bulunabilir (33) ve yargıç da yetkisizlik durumunu kendiliğinden dikkate almak zorundadır.

İş yargılamasında yetkinin kamu düzenine ilişkin olup olmadığı tartışmalıdır. Kanaatimizce, İMK m.6/5'te yer alan düzenleme kapsamında, söz konusu madde hükümlerine aykırı yetki sözleşmelerinin geçersiz sayılacağı açıkça belirtilmiştir. Bu bağlamda, kanunda gösterilen iş mahkemelerinin yetkisini ortadan kaldıran, davacının seçme hakkını sınırlandıran ya da iş mahkemelerine ek olarak başka bir mahkemeyi yetkili kılan sözleşmelerin kamu düzenine aykırı olması nedeniyle geçersiz kabul edilmesi gerekmektedir (8, 27). Yargıtay'ın yerleşik içtihatları da bu doğrultudadır (35).

Psikolojik taciz nedeniyle açılacak davalarda yetkili mahkemeler, İMK m.6/1 ve m.6/2 hükümleri doğrultusunda belirlenir. Buna göre, psikolojik taciz dolayısıyla açılan davalarda, davalının (gerçek veya tüzel kişinin) davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile birlikte işin veya işlemin gerçekleştirildiği yer mahkemesi yetkili kabul edilir. Eğer birden fazla davalı bulunuyorsa, İMK m.6/2'ye göre bu davalılardan herhangi birinin yerleşim yeri mahkemesi de yetki kapsamına girer. Bunun yanında kanaatimizce İMK m.6/3'te “İş kazasından doğan tazminat davalarında, iş

*kazasının veya zararın meydana geldiği yer ile zarar gören işçinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir.” hükmü kıyasen uygulanarak psikolojik taciz mağduru işçi lehine, psikolojik tacizin uygulandığı yer ve zararın meydana geldiği yer mahkemesi de yetkili mahkemeler arasında kabul edilmelidir (17, 7, 12).*

Asliye hukuk mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkeme, genel hukuki düzenlemelere uygun şekilde belirlenir. Buna göre HMK m.6’ya göre *“Genel yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesidir”*. Psikolojik taciz eylemleri, aynı zamanda haksız fiil niteliği taşıdığı için bu tür davalar HMK m.16’da belirtilen yetkili yerlerde de açılabilir. Maddeye göre *“Haksız fiilden doğan davalarda, haksız fiilin işlendiği veya zararın meydana geldiği yahut gelme ihtimalinin bulunduğu yer ya da zarar görenin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir”*.

Son olarak belirtmek gerekirse TMK m.25/5’te, *“Davacı, kişilik haklarının korunması için kendi yerleşim yeri veya davalının yerleşim yeri mahkemesinde dava açabilir”* hükmü mevcuttur. Öğretide, TMK’nın bu kuralının kesin bir yetki kuralı olmadığı görüşü benimsenmektedir. İşK. m.5’teki yetki kuralı ile söz konusu hükmün birbirine zıt değil, tamamlayıcı nitelikte olduğu ve bu durumun işçiye ek bir hak sağladığı ifade edilmektedir. Bu çerçevede öğretide davanın belirtilen yerlerdeki mahkemelerde de açılabileceği ileri sürülmektedir (1).

## **5. ARABULUCULUK KAVRAMI**

Arabuluculuk, bağlayıcı bir karar verme yetkisi ve gücü bulunmayan ancak taraflar arasındaki anlaşmayı kolaylaştırmak amacıyla çaba harcayan üçüncü bir kişinin katılımıyla gerçekleştirilen müzakere temelli bir uyuşmazlık çözüm yöntemini ifade etmektedir (35, 10).

Arabuluculuk, alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri içerisinde kendine has bir yöntem olarak öne çıkmaktadır. Bu doğrultuda arabulucu uyuşmazlığın mahiyeti, tarafların özellikleri ve uyuşmazlığın taraflar üzerindeki etkisi gibi unsurlara bağlı olarak farklı yönetim ve müdahale stratejileri benimsemekte ve tarafların sorunlarını çözmelerine etkin bir şekilde katkıda bulunmaktadır (35).

Uyuşmazlıkların bağımsız yargının dışında alternatif bir çözüm yolu olarak arabuluculuk yöntemiyle çözülebilmesi için HUAK yürürlüğe konulmuş ve uygulanmaya başlanmıştır. Bunun yanı sıra, hukuk uyuşmazlıklarının arabuluculuk yöntemiyle çözülmesine yönelik usul ve esasları belirlemek amacıyla HUAK Yönetmeliği de yayımlanmıştır.

Arabuluculuk özel hukuk uyuşmazlıklarının tamamında değil, yalnızca tarafların kendi iradesiyle serbestçe karar alabilecekleri iş ve işlemlerden doğan uyuşmazlıklarda uygulanabilmektedir (m.1/2).

Arabuluculuğun temel ilkeleri eşitlik, iradilik, tarafsızlık ve gizliliklerdir. Kanuna göre göre arabuluculuk, isteğe bağlı bir mekanizma olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda taraflar, arabulucuya başvurma, süreci

sürdürme, sonuçlandırma ya da bu süreçten tamamen vazgeçme hususunda özgürce karar verebilme yetkisine sahiptir (m.3/1).

Esas itibariyle ihtiyari (isteğe bağlı) olan arabuluculuğa başvurma İMK ile hukukumuzda ilk defa bazı alacaklar hariç, tüm işçilik alacakları için zorunlu hale getirilmiş ve arabulucuya başvurma dava şartı olarak düzenlenmiştir (8, 11, 10). Başka bir deyişle işçi-işveren ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıklar bakımından arabuluculuk iradi değil zorunlu hale getirilmiştir. Kanaatimizce bu durum isabetli olmamıştır. Zira arabuluculuk gönüllük esasına tabii bir kurumdur (8, 15, 11, 3). Ayrıca dava açmadan önce arabuluculuk aşamasından geçmek zorunlu ise de uyuşmazlığın arabulucuda çözülmesi zorunlu değildir. Gerçekten taraflar arabuluculuk faaliyetine devam etmeyip istedikleri zaman arabuluculuk faaliyetini sonlandırabilmektedir (8, 5, 28).

Yukarıda belirttiğimiz üzere İMK'nın kabulü ile gelen en önemli yenilik, iş ilişkilerinden doğan uyuşmazlıklarda arabuluculuğa başvurma'nın dava şartı sayılması olup dava yoluna gidilmeden evvel arabulucu yoluna başvurma'nın mecburi tutulmasıdır (35). İMK uyarınca işyerinde tazminat taleplerinde de dava açmadan önce arabulucuya başvurma zorunluluğu bulunmaktadır (35). Bu kurala uyulmadığı takdirde açılan dava usulden reddedilecektir.

İş mahkemelerinde dava açılması ve davaya cevap verilmesi basit yargılama usulündeki (8, 27) esaslara göre dilekçe ile yapılmaktadır (HMK m.317/1).

Hangi alacaklar için dava açmadan önce arabulucuya başvurulması gerektiği İMK m.3/1’de belirtilmiştir. İMK m.3/1 uyarınca *“Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı”* olarak düzenlenmiştir. Bu durumda iş ilişkisinden doğan alacak ve tazminat davaları ile iş akdinin işverence feshinden doğan işe iade davalarında önce İMK m.3’te yer alan hükümler çerçevesinde faaliyet gösterecek arabulucuya başvuru zorunluluğu getirilmiştir. Ancak iş kazası ya da meslek hastalığından doğan maddi ve manevi tazminatlar ile bu durumlarla bağlantılı tespit, itiraz ve rücu davaları konusunda arabulucuya başvurma zorunluluğu getiren hüküm uygulanmaz (m.3/3).

İş Mahkemeleri Kanunu m.3/1 yer alan *“Kanun”* ibaresi İşK. yanında *“Basın İş Kanunu”, “Deniz İş Kanunu”, “TBK”* ile *“Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”* da kapsamaktadır (8, 11, 10, 2). Hatta *“Kanun”* ibaresi anılanlarla da sınırlı değildir. Bunun yanında örneğin *“Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması Hakkında Kanunu”* da bu kapsamda saymak gerekir (8, 9, 10).

Tüm bu değerlendirmeler ışığında işçi, hangi kaynaktan doğduğuna bakılmaksızın örneğin ücret, ikramiye, prim alacağı, fazla mesai ücreti, yıllık izin, hafta tatili, bayram ya da genel tatil alacağı gibi haklar; kıdem ve ihbar tazminatı, ayrımcılık tazminatı veya sendikal tazminat gibi talepler için ya da işe iade davası açmadan önce arabuluculuğa başvurmakla yükümlüdür (8). Diğer yandan, İMK’da belirtilen düzenlemeye göre yalnızca işçi değil, işveren de dava açmadan önce arabulucuya başvurmak zorundadır. Ancak İMK’da psikolojik taciz nedeniyle açılan bir dava arabuluculuğa başvurulması gerekip gerekmediği hakkında herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu eksiklik de uygulamada hukuki açıdan belirsizlik yaratmakta ve

tarafların psikolojik taciz gerçekleştikten sonra arabuluculuğa başvurma konusunda tereddüt yaşamasına neden olmaktadır.

Kanaatimizce İMK m.3/1'deki düzenleme uyarınca artık psikolojik tacize bağlı tazminatlarda arabuluculuğa başvurulması yasal zemine kavuşmuştur. Benzer yorumla İMK m.3/3 uyarınca *“İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları hakkında birinci fıkra hükmü uygulanmaz”*. hükmü ile arabuluculuğun uygulanmayacağı konular arasında psikolojik taciz sayılmamış olup bu düzenlemeden yola çıkarak psikolojik taciz mağduru olduğunu iddia eden herkesin ve psikolojik taciz uygulayan kimselerin de dava açılmadan önce arabuluculuk kurumuna başvurabilme hakkına sahip olduğu kanaatindeyiz (14, 7). Zira arabuluculuk alternatif çözüm yolunun psikolojik taciz davasında kabul edilmesi tarafların daha az masrafla ve daha kısa bir sürede ihtilaflarını çözmelerine olanak tanımaktadır. Bunun yanında hızlı, doğru ve az masraflı çözüm işçi lehine bir koruma da sağlayacaktır (26). Zira işçi böylelikle haklarına daha çabuk kavuşabilme imkânına sahip olacaktır.

## 6. SONUÇ

İş hukukunun özel bir uzmanlık gerektiren ve işçiyi koruma amacına yönelik yapısı, bu alandaki davalar için genel mahkemelerden bağımsız olarak özel bir iş yargı sisteminin oluşturulmasını gerekli kılmıştır. Bu çerçevede ülkemizde iş davaları, iş hukuku ile sosyal güvenlik hukuku konusunda uzmanlaşmış iş mahkemelerince görülmektedir.

İş mahkemelerinde yargılama yapılırken görülen davalarda görevli ve yetkili mahkemenin tespiti çok önem arz etmektedir. Zira yanlış bir mahkemede dava açılması ya da yanlış yerdeki mahkemeye başvurulması davanın reddedilmesine neden olabilmektedir. İş yargılamasında yargılama usulü bakımından karşımıza çıkan temel kanun İMK'dır.

İş Mahkemeleri Kanunu, iş mahkemelerinin yetki kapsamını belirlerken iki temel unsura dayanmaktadır: davanın tarafları ve konusu. Bu kapsamda, işçi statüsünde olmayan bireyler tarafından açılacak davalar iş mahkemelerinin yetki alanına girmemektedir. Örneğin, çıraklar ile ilgili davalar iş mahkemelerinde değil genel mahkemelerde görülür. İMK'ya göre, iş mahkemelerinin görevli olması için sadece davanın taraflarının kanunda belirtilen işçi, işveren veya işveren vekili olmaları yetmemektedir. Bu taraflar arasındaki uyuşmazlığın konusunun da iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğmuş bir hukuk uyuşmazlığı olması şarttır.

Psikolojik taciz sebebiyle açılacak davaların yargı mercii açısından değerlendirildiğinde İMK m.1 uyarınca, bu tür davalarda görevli mahkemelerin iş mahkemeleri olduğu görülmektedir. Ancak psikolojik tacize maruz kalan çalışanın bulunduğu yerde bir iş mahkemesinin bulunmaması durumunda görevli mahkeme iş mahkemesi sıfatıyla asliye hukuk mahkemeleri olmaktadır.

İş Mahkemeleri Kanunu m.6 uyarınca “İş mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesidir” hükmüne yer verilmiştir. Şu hâlde İMK m.6 yetki konusunda HMK m.6'daki düzenlemeye uygun olarak davalının yerleşim yeri

mahkemesini yetkili kabul etmekte; ancak bununla yetinmeyerek ayrıca işin veya işlemin yapıldığı yerdeki mahkemeyi de yetkili kabul ederek özel bir yetki kuralı da getirmektedir. Bu özel kural, her halde işçiyi korumak ve ona kolaylık sağlamak amacıyla öngörülmüştür.

Türk hukuk sistemine göre psikolojik taciz nedeniyle açılacak davaların yetkisi değerlendirildiğinde bu durumun belirlenmesi, İMK m.6 hükümlerine dayanmaktadır. İMK m.6/1'e göre davalının (gerçek veya tüzel kişi) davanın açıldığı tarihte kayıtlı olan yerleşim yeri mahkemesi veya psikolojik tacize konu olan işin ya da işlemin gerçekleştirildiği yer mahkemesi yetkili kılınmıştır. Aynı zamanda İMK m.6/2 uyarınca, birden fazla davalının bulunması durumunda, bu davalılardan herhangi birinin yerleşim yeri mahkemesi de yetki sahibi olmaktadır.

İş Mahkemeleri Kanunu iş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuğu benimsemiştir. Buna göre *“Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır”* (m.3/1). Görüldüğü üzere kanun koyucu tüm iş uyuşmazlıklarını zorunlu arabuluculuk kapsamına almamıştır.

Kanaatimizce artık İMK m.3/1 uyarınca psikolojik tacize bağlı tazminatlarda arabuluculuğa başvurulması da yasal zemine kavuşmuştur. Ayrıca arabuluculuk İMK m.3/3'e uyarınca *“İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları hakkında birinci fıkra hükmü uygulanmaz”* hükmüne yer verilerek İMK m.3/3'ün uygulanmayacağı konular arasında psikolojik taciz sayılmamıştır. Bu nedenle psikolojik taciz mağduru olduğunu iddia



eden herkesin ve psikolojik taciz uyguladığı iddia edilen kimselerin de dava açmadan önce arabulucuya başvurabilme hakkına sahip olması gerektiği kanaatindeyiz.

## KAYNAKÇA

1. Bilgili, A. (2010). İş Hukuku Açısından İş Yerinde Cinsel Taciz. Adana: Karahan Kitabevi.
2. Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y., Civan, O. E., Manav Özdemir, A. E., Savaş Kutsal, F. B., Evcimen, A. (2023). İş Hukukunda Uzman Arabuluculuk. (Ed. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu), Ankara: Motif Matbaacılık. <https://adb.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/10052023082837i%C5%9F.pdf>. (E.T. 17.05.2025).
3. Bozok, S. (2019). İşe İade Davasında Karar ve Kararın İcrası. İstanbul: Oniki Levha Yayınları.
4. Budak, A.C., Karaarslan, V. (2024). Medeni Usul Hukuku. (8.b.). Ankara: Filiz Kitabevi.
5. Caniklioğlu, N. (2018). İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk. İş Hukukunda Güncel Konular. Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Sempozyumuna sunulan yayınlanmamış tebliğ.
6. Cengiz, S. (2019). İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalan İşçilerin İş Hukuku Kapsamında Kullanabilecekleri Haklar. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi SBE, Mersin.
7. Cengiz, S. (2023). İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalan İşçilerin İş Hukuku Kapsamında Kullanabilecekleri Haklar. İstanbul: Aristo Yayınları.
8. Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T., Özkaraca, E. (2023). İş Hukuku Dersleri. (36.b.). İstanbul: Beta Yayınları.
9. Çil, Ş. (2018). İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk ve 7036 sayılı İMK Uygulaması Tazminat ve Alacaklarda Hesaplamalar İş Güvencesi. Ankara: Yetkin Yayınları.
10. Ekmekçi, Ö., Özekes, M., Atalı, M., Seven, V. (2019). Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk. (2.b.). İstanbul: On İki Levha Yayınları.
11. Güzel, A. (2019). İş Yargılamasında Yeni Bir Sistem: Zorunlu Arabuluculuk (Eleştirel Yaklaşım-I). Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan. İstanbul: On İki Levha Yayınları, s.11-90.
12. Kantarcı, G.N. (2016). Türk İş Hukukunda Mobbing. Ankara: Adalet Yayınları.
13. Kar, B. (2021). İş Yargılaması Usulü. (3.b.). Ankara: Yetkin Yayınları.
14. Kurt, R. (2018). İş Yargısında Arabuluculuk. Türkiye Barolar Birliği Dergisi, (135):405-444.
15. Mutlay, B. (2018). İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk. İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III. (Ed. Tankut Centel). İstanbul: On İki Levha Yayınları, s. 23-174.
16. Mutlay, F.B., Işık, M. (2019). 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Uyarınca Görev. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 68/3:565-634. <https://doi.org/10.33629/auhfd.663178>.
17. Özkan, H. (2015). Açıklamalı-İçtihatlı Asliye Hukuk Davaları ve Tatbikatı Tazminat. İstanbul: Legal Yayıncılık.
18. Pekcanitez, H., Atalay, O., Özekes, M. (2024). Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı (12.b.). İstanbul: On İki Levha Yayınları.
19. RG 22.06.2012 S.28331. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6325&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>. (Erişim Tarihi: 17.05.2025).
20. RG, 02.06.2018, S.30439. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=24638&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>. (Erişim Tarihi: 17.05.2025).
21. RG, 04.02.2011, S. 27836. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6100&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>. (Erişim Tarihi: 17.05.2025).

22. RG, 04.02.2011, S.27836.  
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6098&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.  
(Erişim Tarihi: 17.05.2025).
23. RG, 07.10.2004, S.25606.  
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5235&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.  
(Erişim Tarihi: 17.05.2025).
24. RG, 16.06.2006, S.26200.  
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5510&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.  
(Erişim Tarihi: 17.05.2025).
25. RG, 25.10.2017, S.30221.  
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=7036&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.  
(Erişim Tarihi: 17.05.2025).
26. Sargın, S. (2020). İşyerinde Psikolojik Taciz. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
27. Süzek, S. (2023). İş Hukuku. (23.b.). İstanbul: Beta Yayınları.
28. Şahin Emir, A. Kazmaz Tepe, B. (2018). İş Uyuşmazlıklarına İlişkin İbra Hükmü İçeren Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Arabuluculuğa Elverişlilik Bakımından Değerlendirilmesi. Çalışma ve Toplum, 3/58:1481-1508.
29. Tanrıver, S. (2024). Medeni Usul Hukuku (Cilt I). (6.b.). Ankara: Yetkin Yayınları.
30. Y. 13. HD, T. 25.12.2014, E. 2014/23143, K.2014/41625. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>. (E.T. 10.05.2025).
31. Y. 7. HD, T. 02.05.2016, E. 2016/14487, K. 2016/9722; Y. 22. HD, T. 25.06.2018, E. 2017/13966, K. 2018/15652. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>. (E.T. 10.05.2025).
32. Y. 9. HD, T. 06.11.2014, E. 2014/26033, K. 2014/33099; Y. 7. HD, T. 14.11.2016, E. 2016/23571, K. 2016/19342; Y. 22. HD, T. 16.03.2017, E. 2017/12372, K. 2017/5180. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>. (E.T. 10.05.2025).
33. Y. 9. HD, T. 17.09.2014, E. 2014/10904, K. 2014/27044; Y. 7. HD, T. 25.09.2014, E. 2014/16010, K. 2014/18092. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>. (E.T. 10.05.2025).
34. Y. 9. HD, T. 18.10.2016, E. 2016/19993, K. 2016/18083. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>. (E.T. 10.05.2025).
35. Y. 9. HD, T. 22.05.2014, E. 2014/13796, K. 2014/16473. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>. (E.T. 10.05.2025).
36. Yuvalı, E. (2021). Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Zorunlu Arabuluculuk. Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 11/2: 355-376. <https://doi.org/10.54704/akdhfd.997497>.

ARAŞTIRMA

DOI: 10.59007/meyadakademi.1664558

## **EXAMINING THE EXPOSURE TO MOBBING AMONG CERTAIN PROFESSIONAL GROUPS: PSYCHOLOGISTS, TEACHERS, AND OTHERS PROFESSIONAL GROUPS**

Yunus Emre ÖKSÜZ\*

Gözde MASATCIOĞLU\*\*

Atakan GÜRHAN\*\*\*

Gözde Kevser GENÇ\*\*\*\*

### **ABSTRACT**

*Mobbing is defined as a concept that refers to systematically applied psychological violence and harassment behaviors in the workplace. This study was conducted to investigate the mobbing experiences of teachers, who are at the forefront of the education of the society, and psychologists, who are at the forefront of the treatment and rehabilitation of mobbing victims, and to compare them with different professional groups. The research is a quantitative research and the relational screening model was adopted as the research design. The Mobbing Scale for Academicians and sociodemographic information form, consisting of a total of 23 items under 5 dimensions, were used in the study. 142 people, including 53 teachers, 38 psychologists and 51 members of other professional groups, participated in the study. According to the results of the study, a statistically significant difference was found in terms of total mobbing scores between the three groups in the study. While the total mobbing scores of psychologists were found to be higher than teachers, differences were found between the sub-dimensions and between the professions, and it was seen that each group scored higher than the other groups in certain sub-*

*dimensions These results reveal that mobbing is widespread and shows profession-specific differences, especially in people-oriented occupational groups; and indicate that preventive and supportive intervention programs should be developed for teachers and psychologists.*

**Keywords:** Mobbing, Workplace Stress, Violence, Organizational Psychology.

---

\* Sorumlu Yazar, Yüksek Lisans Öğrencisi, İstinye Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Nörobilim Anabilim Dalı, yunusemreks@msn.com, ORCID ID: 0000-0002-2952-3759

\*\* Öğr. Gör., Doğu Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Otopsi Yardımcılığı Programı, gmasatcioglu@dogus.edu.tr, ORCID ID: 0000-0003-3457-3539

\*\*\* Yüksek Lisans Öğrencisi, Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adli Bilimler Anabilim Dalı, atakangurhan.ag@gmail.com, ORCID ID: 0009-0008-8270-7240

\*\*\*\* Bağımsız Araştırmacı, gozdekevsergenc@gmail.com, ORCID ID: 0000-0003-0736-5195

Geliş tarihi: 26.03.2025, Kabul tarihi: 14.06.2025

---

## **BELİRLİ MESLEK GRUPLARI ARASINDA MOBBİNGE MARUZ KALMANIN İNCELENMESİ: PSİKOLOGLAR, ÖĞRETMENLER VE DİĞER MESLEK GRUPLARI**

### **ÖZ**

*Mobbing, iş yerinde sistematik olarak uygulanan psikolojik şiddet ve taciz davranışlarını ifade eden bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışma, toplumun eğitiminde ön sırayı alan öğretmenlerin ve mobbing mağdurlarının tedavisi ve rehabilitasyonunda ön sırada yer alan psikologların maruz kaldıkları mobbing deneyimlerini araştırmak ve farklı meslek gruplarıyla karşılaştırmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma nicel araştırma olup araştırma deseni olarak ilişkisel tarama modeli benimsenmiştir. Çalışmada 5 boyut altında toplam 23 maddeden oluşan Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği ve sosyodemografik bilgi formu kullanılmıştır. Araştırmaya 53 öğretmen 38 psikolog 51 diğer meslek grubu mensubu olmak üzere 142 kişi katılmıştır. Çalışmanın sonucunda sonuçlarına göre, çalışmada yer alan üç grup için arasında toplam mobbing puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Psikologların toplam mobbing puanları öğretmenlere göre daha yüksek olarak bulunurken alt boyutlar arasında meslekler arasında farklılıklara rastlanmıştır ve her grubun grubunun belirli alt boyutlardan diğer gruplara göre daha yüksek puan aldığı görülmüştür. Bu sonuçlar, özellikle insan odaklı meslek gruplarında mobbingin yaygın ve mesleğe özgü farklılıklar gösterdiğini ortaya koymakta; öğretmenler ve psikologlar için önleyici ve destekleyici müdahale programlarının geliştirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.*

**Anahtar kelimeler:** Mobbing, İş Yeri Stresi, Şiddet, Örgüt Psikolojisi.

## 1. INTRODUCTION

There are numerous definitions of mobbing within literature. Broadly speaking, mobbing refers to systematic psychological violence and harassment occurring in the workplace. Mobbing is often characterized as persistent and unethical behavior targeted at an individual by one or more people, occurring regularly or over an extended period. Broadly, it involves repeated negative actions aimed at an employee or group of employees, which reflect ongoing psychological or psychosocial harm in the workplace

context, as emphasized in recent cross-cultural analyses of moral harassment (1). These negative actions can vary depending on different variables and may include behaviors such as placing the victim in a vulnerable position, systematic social exclusion, humiliation, degradation, unjust job changes, or damage to professional status (2).

The concept of mobbing also reflects power imbalances in the workplace and processes related to organizational dynamics. Recent research indicates that organizational culture plays a significant role in the prevalence of workplace bullying. Specifically, hierarchical structures, bureaucratic control, and managerial prerogatives have been identified as cultural features that foster a negative environment and escalate bullying behaviors in public sector organizations (3). Nielsen et al. (2023) state that mobbing behaviors are often intentional and aim to negatively affect the victim's professional, social, and personal life (4). Nielsen and Einarsen's (2012) meta-analytic study revealed that mobbing victims face negative consequences in various areas such as health, job satisfaction, and organizational commitment. These findings show that mobbing has significant effects not only at the individual but also at the managerial and societal levels (5).

Mobbing in the workplace can manifest in various forms. Researchers have categorized these behaviors into different types. Einarsen et al. (2011) proposed three primary categories: work-related, personal, and physically threatening mobbing. Work-related mobbing includes behaviors such as deliberately making an employee's tasks more difficult, increasing their workload excessively, or assigning tasks of little importance (2). Personal mobbing refers to attacks such as spreading rumors, social exclusion, and humiliation. Physically threatening mobbing involves threats of violence or actual physical assaults. Additionally, Recent research indicates that organizational practices, such as unfair promotion processes and excessive

performance pressures, can constitute forms of workplace bullying, undermining employee trust and communication (6).

It is seen that mobbing behaviors are also classified according to their application forms. Bartlett and Bartlett (2011) categorize mobbing as direct and indirect. Accordingly, while direct mobbing includes open and observable behaviors, indirect mobbing includes behaviors that are more insidious and relatively difficult to detect. Another classification is made by Lutgen-Sandvik et al. In this classification, mobbing is analyzed under three different headings. These titles are listed as verbal, non-verbal, and physical. Verbal mobbing includes behaviors such as insulting or making belittling comments (7). While non-verbal mobbing includes behaviors such as ignoring or using mocking gestures; physical mobbing includes behaviors such as pushing or damaging the workplace (8). Finally, with the development of technology, it is seen that a new mobbing title examined under the title of cyber mobbing is included in the literature. Harassment and bullying behaviors carried out via e-mail, social media, or other digital platforms are examined under this heading (9).

Furthermore, cultural characteristics and organizational structures can influence the types and forms of mobbing. For instance, a cross-cultural study demonstrated that perceptions and expressions of mobbing behaviors may vary depending on cultural norms (10). Furthermore, Salin (2015) highlighted that hierarchical structures also shape the nature of mobbing. Within this context, vertical mobbing refers to behaviors occurring between individuals of different hierarchical levels, such as superiors targeting subordinates or, less commonly, subordinates targeting superiors. In contrast, horizontal mobbing describes negative behaviors between employees of equal status (11).

Mobbing can leave deep and lasting psychological effects on the victims. Nielsen and Einarsen's (2012) meta-analysis found that victims of mobbing experience high levels of anxiety, depression, and burnout. For instance, it is known that victims face problems such as low self-esteem, sleep disorders, and difficulty concentrating (5). Prolonged exposure to mobbing can result in severe psychological and psychosocial consequences, such as symptoms resembling Post-Traumatic Stress Disorder (PTSD). These effects often impair not only the individual's professional performance but also their interpersonal relationships and overall well-being, as moral harassment disrupts multiple dimensions of a person's life, particularly in the workplace setting (1).

When mobbing is examined in a sociological framework, it is known that mobbing deeply affects the social structure and group dynamics in the workplace. Recent research indicates that workplace bullying undermines internal organizational communication and fosters a climate of insecurity among employees, particularly when trust in management is low (12). This situation may lead to social isolation, intra-group conflicts, and a decrease in the effectiveness of teamwork in the workplace, as well as problems that will affect workflow processes in a wider framework. Similarly, Nielsen et al. (2023) emphasize that mobbing negatively affects the organizational culture and reduces employees' job satisfaction and organizational commitment (4).

It is seen that the effects of mobbing are not only on an individual and social scale but can also have serious economic and operational consequences for employers. Studies have found that mobbing increases absenteeism in the workplace and at the same time decreases overall productivity by increasing labor turnover. However, it has also been observed that mobbing cases can damage the reputation of the workplace and cause the loss of talented employees. These processes prepare the ground for negative consequences and potential problems, especially for the employer (13). Similarly, Mathiesen and Einarsen (2004) state that mobbing negatively



affects organizational performance and reduces competitiveness. Therefore, mobbing is a process in which not only the employee but also the employer is affected (8).

It is known that mobbing causes social problems beyond the boundaries of the workplace. Kowalski et al. (2018) found that mobbing victims' social relations weakened, and their social participation decreased (9). This situation, which is analyzed within the framework of social cohesion and solidarity, sheds light on the large-scale effects of mobbing. Therefore, mobbing can increase social health expenditures when the need for long-term medical and psychological support is considered (13).

The relationship between organizational culture and mobbing plays a crucial role in understanding workplace dynamics. Salin and Hoel (2011) emphasized that organizational culture significantly influences both the emergence and persistence of mobbing behaviors. Furthermore, mobbing incidents have been found to be more prevalent in institutions characterized by dominant hierarchical structures and poor communication (14). In addition, mobbing behaviors tend to be more easily normalized in organizational cultures where ethical standards are weak and competitive pressure is high (15).

On the other hand, a positive organizational culture can be an effective tool in preventing and reducing mobbing behaviors. For example, Giorgi et al. (2015) reported that mobbing incidents are less common in organizational cultures that encourage employee participation, support open communication, and give importance to ethical values (16). In addition, Recent research indicates that employees are more likely to report and stand against bullying behaviors when they perceive organizational justice and supportive leadership, as these factors foster trust in the organization's response mechanisms (17)

It is known that mobbing cases are more common in people-oriented sectors. It is known that the incidence of mobbing is higher especially in sectors such as health, education, and social services (18). For example, it is reported that teachers are exposed to attacks on professional competence and frequently encounter mobbing elements such as excessive workload (19). In the studies conducted, it has been stated that factors such as competitive environment and parental pressure may increase the risk of mobbing, and in this case, it has been observed that school administrators stand out in the hierarchical structure (20). (De Wet, 2010). In addition, mobbing is also known to be common in the finance and banking sectors (14).

Develi and Turak (2023) found that workplace bullying among public sector employees is significantly associated with job stress and turnover intention, and that this relationship is also indirectly affected through job satisfaction and organizational commitment (13) (21).

## **2. METHODOLOGY**

This study was conducted using a quantitative research method to compare mobbing experiences among different occupational groups and to examine the relationships between mobbing sub-dimensions. A relational survey model was adopted as the research design. The relational survey model is a research model used to determine the relationships between two or more variables and the degree of these relationships.

In the study, the Mobbing Scale for Academicians and a sociodemographic information form, which consists of a total of 23 items

under 5 dimensions and whose validity and reliability study was conducted by Çögenli & Asunakutlu (2014), was used as a data collection tool (22).

The data were collected through an online survey method. This method enabled the researchers to reach a larger and more diverse participant group within a shorter period of time, ensured convenience for participants in terms of time and location, and minimized potential researcher influence during the data collection process.

The sample of the study consisted of psychologists, teachers, and other professional groups living in Istanbul and working in the same workplace for at least 6 months and at most 2 years. The lower limit of 6 months was set to ensure that participants had sufficient time to become familiar with the organizational environment and potentially experience mobbing behaviors, while the upper limit of 2 years was chosen to minimize the influence of long-term adaptation or desensitization, which might affect the accuracy of self-reports. Additionally, the study was conducted with the approval of the Ethics Committee of Doğuş University (Approval No: 2025/16).

The sample size was calculated using the G\*Power 3.1.9.7 program, taking into account the effect sizes in similar studies. The minimum sample size was determined as 116 for a 95% confidence interval and a statistical power of .80. The questionnaire forms were delivered to a total of 142 volunteer participants, taking into account possible data losses.

IBM SPSS 26.00 program was used for data analysis. Descriptive analysis was used to summarize the main characteristics of the research data, to present the general structure of the data set, and to see the highest and lowest scores in mobbing sub-dimensions for each occupational group.

One-way Analysis of Variance (ANOVA) was used to examine the differences between occupational groups (teachers, psychologists, and other

occupational groups). This analysis was applied both for the total mobbing score and for each sub-dimension separately. Since there was a significant difference in the ANOVA results, Post-hoc Tests were used to determine which groups were different: Tukey HSD test was applied.

MANOVA (Multivariate Analysis of Variance) was used to determine whether there were significant differences between sub-dimensions according to occupational groups.

Pearson Correlation Analysis was used to determine the relationships between sub-dimensions and strong correlations between mobbing sub-dimensions.

During the data analysis process, data cleaning and editing procedures were performed and 12 participants who gave incomplete answers to the data form were excluded.

The findings obtained as a result of the analyses were interpreted by accepting the statistical significance level as  $p < 0.05$ .

### **3. FINDINGS**

This study examined the mobbing experiences of participants ( $n = 142$ ) from different occupational groups, teachers ( $n = 53$ ), psychologists ( $n = 38$ ), and other occupational groups ( $n = 51$ ). Participants were between the ages of 22-36 (Mean  $27.42 \pm SD 3.04$ ).

The average daily working hours of the participants were found to be ( $5.42 \pm 2.07$ ) hours.

**Table 1 Descriptive Statistics**

| <b>Occupational<br/>Group / Sub<br/>Dimensions</b>                         | <b>Teacher<br/>(n=53)</b> | <b>Psychologists<br/>(n=38)</b> | <b>Other<br/>(n=51)</b> | <b>Total<br/>(n=142)</b> |
|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------------|-------------------------|--------------------------|
| <b>Attacks on<br/>Communication<br/>(M <math>\pm</math> SD)</b>            | 24.26 $\pm$ 4.25          | 22.53 $\pm$ 3.20                | 13.76 $\pm$ 2.37        | 20.03 $\pm$ 5.83         |
| <b>Attacks on<br/>Social<br/>Relationships<br/>(M <math>\pm</math> SD)</b> | 19.04 $\pm$ 0.85          | 10.82 $\pm$ 3.21                | 6.29 $\pm$ 2.42         | 12.26 $\pm$ 5.98         |
| <b>Reputation<br/>Attacks (M <math>\pm</math><br/>SD)</b>                  | 9.75 $\pm$ 1.30           | 13.24 $\pm$ 2.21                | 6.08 $\pm$ 3.01         | 9.37 $\pm$ 3.62          |
| <b>Attacks on<br/>Professional<br/>Status (M <math>\pm</math> SD)</b>      | 19.85 $\pm$ 1.66          | 31.58 $\pm$ 4.48                | 15.39 $\pm$ 5.34        | 21.39 $\pm$ 7.63         |
| <b>Attacks on<br/>Psychological<br/>Health (M <math>\pm</math> SD)</b>     | 8.38 $\pm$ 3.16           | 6.16 $\pm$ 1.94                 | 8.78 $\pm$ 1.53         | 7.93 $\pm$ 2.59          |
| <b>Total Score (M<br/><math>\pm</math> SD)</b>                             | 81.28 $\pm$ 5.08          | 84.32 $\pm$ 3.97                | 50.31 $\pm$ 6.36        | 70.97 $\pm$ 16.44        |

Mobbing experiences were evaluated in five sub-dimensions according to the structure of the scale: attacks on communication, attacks on social relations, attacks on reputation, attacks on professional status, and attacks on psychological health.

When the total mobbing scores were analyzed, it was observed that psychologists had the highest score (84.32  $\pm$  3.97), teachers had the second highest score (81.28  $\pm$  5.08) and other occupational groups had the lowest score (50.31  $\pm$  6.36). When the highest scores obtained in the sub-dimensions were analyzed, the highest scores were obtained by teachers for attacks on communication (24.26  $\pm$  4.25), teachers for attacks on social

relations ( $19.04 \pm 0.85$ ), psychologists for attacks on reputation ( $13.24 \pm 2.21$ ), psychologists for attacks on professional status ( $31.58 \pm 4.48$ ), and other occupational groups for attacks on psychological health ( $8.78 \pm 1.53$ ). Accordingly, among the sub-dimensions of mobbing, the highest average score was observed in attacks on professional status ( $21.39 \pm 7.63$ ) and the lowest average score was observed in attacks on psychological health ( $7.93 \pm 2.59$ ). These findings reveal that mobbing experiences of different occupational groups vary and especially psychologists and teachers are exposed to mobbing at higher levels.

**Table-2 ANOVA**

| <b>Jobs</b>          | <b>N</b> | <b>Total Mobbing Score F</b>   | <b>p</b> | <b><math>\eta^2</math></b> |
|----------------------|----------|--------------------------------|----------|----------------------------|
|                      |          | <b>(M <math>\pm</math> SE)</b> |          |                            |
| <b>Teachers</b>      | 53       | 81.28 $\pm$ 0.73               | 601.460  | <.001                      |
| <b>Psychologists</b> | 38       | 84.31 $\pm$ 0.86               |          | .896                       |
| <b>Other</b>         | 51       | 50.31 $\pm$ 0.74               |          |                            |

p < .05 \*\*

Notes: M = Mean, SE = Standard Error, F = F-statistic, p = Significance level,  $\eta^2$  = Eta-square (effect size)

According to the ANOVA results, there was a statistically significant difference between the occupational groups in terms of total mobbing scores for the three groups ( $F(2, 139) = 601.460$ ,  $p < .001$ ,  $\eta^2 = .896$ ). This result shows that the mobbing experiences of occupational groups differ significantly.

According to the results of the study, a statistically significant difference was found between teachers and psychologists ( $p < .001$ ). The mobbing scores of psychologists ( $M = 84.31$ ) were higher than those of teachers ( $M = 81.28$ ).

Similarly, a statistically significant difference was found between psychologists and other occupational groups ( $M = 34.00$ ,  $p < .001$ ). The

mobbing scores of psychologists ( $M = 84.31$ ) were significantly higher than those of other occupational groups ( $M = 50.31$ ).

In addition to both significant statistical differences, a similar statistically significant difference was observed between teachers and other professional groups ( $M = 30.96$ ,  $p < .001$ ). Teachers' mobbing scores ( $M = 81.28$ ) were significantly higher than those of other occupational groups ( $M = 50.31$ ).

Post-hoc analyses (Tukey HSD) showed that the differences between all occupational groups were significant. The effect size ( $\eta^2 = .896$ ) is quite high, indicating that the differences between occupational groups are also significant in practical terms.

**Table 3 MANOVA**

| Sub Dimensions                        |    | Teachers<br>(n=53) | Psychologists<br>(n=38) | Other<br>(n=51) | F(2, 139) | p     | $\eta^2$ |
|---------------------------------------|----|--------------------|-------------------------|-----------------|-----------|-------|----------|
| Attacks on Communication              | on | 24.26 ± 4.25       | 22.53 ± 3.20            | 13.76 ± 2.37    | 138.610   | <.001 | .666     |
| Attacks on Social Relationships       | on | 19.04 ± 0.85       | 10.82 ± 3.21            | 6.29 ± 2.42     | 422.445   | <.001 | .859     |
| Attacks on Reputation                 | on | 9.75 ± 1.30        | 13.24 ± 2.21            | 6.08 ± 3.01     | 108.885   | <.001 | .610     |
| Attacks on Professional Status        | on | 19.85 ± 1.66       | 31.58 ± 4.48            | 15.39 ± 5.34    | 177.506   | <.001 | .719     |
| Attacks on one's Psychological Health | on | 8.38 ± 3.16        | 6.16 ± 1.94             | 8.78 ± 1.53     | 14.969    | <.001 | .177     |

$p < .05$  \*\*

According to MANOVA results, statistically significant differences were found between occupational groups in terms of mobbing sub-dimensions (Wilks' Lambda = .019,  $F(10, 270) = 168.549$ ,  $p < .001$ ). This result shows that mobbing experiences of occupational groups differ significantly based on sub-dimensions.

Statistically significant differences were found between occupational groups in all sub-dimensions ( $p < .001$ ). The largest effect size was observed in the sub-dimensions of attacks on social relations ( $\eta^2 = .859$ ) and attacks on professional status ( $\eta^2 = .719$ ).

The sub-dimensions with the highest and lowest scores for each occupational group are as follows: For teachers, the highest score was found in the Attacks on communication sub-dimension ( $M = 24.26$ ), while the lowest score was found in the Attacks on one's psychological health sub-dimension ( $M = 8.37$ ). For psychologists, the highest score was calculated in the Attacks on Professional Status subscale ( $M = 31.57$ ), while the lowest score was calculated in the Attacks on One's psychological health subscale ( $M = 6.15$ ). Finally, for other occupational groups, the highest score was found in the Attacks on professional sub-dimension ( $M = 15.39$ ), while the lowest score was found in the Attacks on reputation sub-dimension ( $M = 6.07$ ).

According to the MANOVA results, certain occupational groups have high scores in certain sub-dimensions.

Psychologists scored significantly higher than other groups in the sub-dimension of attacks on professional status ( $M = 31.58 \pm 4.48$ ,  $F(2, 139) = 177.506$ ,  $p < .001$ ,  $\eta^2 = .719$ ). This finding indicates that psychologists are exposed to mobbing more in the professional field.

Teachers received the highest scores in the sub-dimension of attacks on communication ( $M = 24.26 \pm 4.25$ ,  $F(2, 139) = 138.610$ ,  $p < .001$ ,  $\eta^2 = .666$ ).



and attacks on social relations ( $M = 19.04 \pm 0.85$ ,  $F(2, 139) = 422.445$ ,  $p < .001$ ,  $\eta^2 = .859$ ). This finding shows that teachers are exposed to mobbing in communication and social relations.

Other occupational groups generally received lower mobbing scores in many sub-dimensions. However, it is seen that they received the highest score ( $M = 8.78 \pm 1.53$ ) in the sub-dimension of attacks on psychological health.

In addition, another remarkable result is the score of psychologists in the sub-dimension of attacks on reputation. Accordingly, psychologists scored higher in the attacks on reputation sub-dimension ( $M = 13.24 \pm 2.21$ ) compared to other groups ( $F(2, 139) = 108.885$ ,  $p < .001$ ,  $\eta^2 = .610$ ). This shows that psychologists perceive more threats to their professional reputation.

**Table 4: Correlation Analysis**

| <b>Mobbing Scale for All Occupational Groups Correlation between Subscales</b> | <b>r</b> | <b>p</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|
| Attacks on Professional Reputation and Attacks on Social Relationships         | .72      | < .001   |
| Attacks on Communication and Attacks on Psychological Health                   | .58      | < .001   |
| Attacks on Professional Status and Attacks on Reputation                       | .81      | < .001   |
| Attacks on Social Relationships and Attacks on Communication                   | .65      | < .001   |

$p < .05$  \*\*

The correlation results obtained after the statistical analysis of the study show that mobbing sub-dimensions are closely related to each other. Especially professional reputation, social relations, and communication dimensions are strongly related to each other. This situation indicates that mobbing experience in one area has the potential to spread to other areas.

A strong positive correlation was found between Attacks on Professional Reputation and Attacks on Social Relationships ( $r = .72, p < .001$ ). This result indicates that as attacks on professional reputation increase, attacks on social relationships also tend to increase. A moderate positive correlation was observed between Attacks on Communication and Attacks on Psychological Health ( $r = .58, p < .001$ ). This finding indicates that as attacks on communication increase, attacks on one's psychological health also tend to increase. A high positive correlation was found between Attacks on Professional Status and Attacks on Reputation ( $r = .81, p < .001$ ). This result indicates that as attacks on professional status increase, attacks on reputation also tend to increase strongly. A significant positive correlation was also found between Attacks on Social Relationships and Attacks on Communication ( $r = .65, p < .001$ ). This finding reveals that as attacks on social relationships increase, attacks on communication also tend to increase.

#### **4. DISCUSSION**

This study reveals that mobbing experiences differ significantly among occupational groups (Table 1). ANOVA results showed a statistically significant difference between occupational groups in terms of total mobbing scores (Table 2). This finding indicates that mobbing experiences vary according to occupational groups, with a large effect observed (Table 2; Table 3).

In our study, psychologists had the highest mobbing scores, followed by teachers and other occupational groups (Table 1). This result partially aligns with Cemaloğlu's (2007) finding that approximately 50% of teachers are exposed to mobbing. Teachers also obtained the highest scores in the sub-dimensions of attacks on communication and social relationships in our study. Therefore, it can be stated that our results are in line with

Cemaloğlu's findings (23). However, the higher mobbing scores observed among psychologists represent a novel contribution, as no directly comparable studies were found in the literature (Table 1).

MANOVA results further showed that mobbing experiences differ between occupational groups across sub-dimensions. Psychologists scored significantly higher in the sub-dimension of attacks on professional status ( $M = 31.58 \pm 4.48$ ,  $p < .001$ ), suggesting that they are more exposed to professional field-related mobbing. This result is somewhat consistent with Toker Gökçe's (2012) finding that teachers are often targeted with mobbing behaviors that damage professional reputation (24). However, in our study, this situation appears more pronounced among psychologists (Table 1; Table 3).

Teachers' high scores in the sub-dimensions of attacks on communication ( $M = 24.26 \pm 4.25$ ,  $p < .001$ ) and attacks on social relationships ( $M = 19.04 \pm 0.85$ ,  $p < .001$ ) are consistent with the findings of Çelebi and Kaya (2014). These researchers emphasized that teachers are frequently subjected to mobbing by administrators, leading to a serious decrease in professional motivation. Our findings similarly highlight that mobbing among teachers is particularly concentrated in the areas of communication and social relationships (25) (Table 1; Table 3).

The higher scores of psychologists in the sub-dimension of attacks on reputation ( $M = 13.24 \pm 2.21$ ,  $p < .001$ ) suggest that this occupational group perceives more threats to their professional reputation. This finding can be associated with Ertürk's (2013) study, which reported that mobbing victims, particularly female teachers, experience negative impacts not only on themselves but also on the overall school climate (26). Our results suggest that similar threats may be even more pronounced among psychologists (Table 3).

It is noteworthy that other occupational groups, while generally scoring lower on mobbing sub-dimensions, recorded the highest scores in attacks on psychological health ( $M = 8.78 \pm 1.53$ ). This result supports the findings of Yaman et al. (2010), who emphasized that psychological violence negatively impacts employee motivation and disrupts workplace peace (27). However, our study indicates that such effects may be even more evident among other occupational groups (Table 3). It is considered that categorizing various professions under "other occupational groups" in this study and conducting further research with a larger and more diversified sample could yield clearer insights.

Additionally, the results of our study align with those of Koç and Urasoğlu Bulut (2009), who reported that mobbing behaviors differ according to variables such as gender, age, and high school type (28). Our findings reveal that these differences are also valid across occupational groups and may be even more pronounced (Table 1; Table 3).

Blase and Blase's (2003) categorization of maltreatment experienced by teachers into thirteen different categories similarly supports the approach of analyzing mobbing experiences across multiple sub-dimensions. In particular, teachers' high scores in attacks on communication and social relationships reveal the specific difficulties faced by this professional group (7) (Table 2; Table 3).

De Wet's (2010) study emphasized that bullying by administrators has profound negative effects on teachers' private and professional lives, ultimately decreasing the quality of education (20). The significant difference between teachers and other occupational groups found in our ANOVA analysis and teachers' high scores on the mobbing scale ( $MD = 30.96, p < .001$ ) are consistent with De Wet's findings (Table 2). However, our study further shows that this problem is not limited to teachers; psychologists also

face similar or even more severe mobbing experiences (Table 3). This may be attributed to the hierarchical structure and high-stress conditions typical of the healthcare sector. Supporting this, previous research has documented high mobbing rates among healthcare workers (29). For instance, Yildirim and Yildirim (2007) reported that nurses are frequently subjected to mobbing at work (30). Our study suggests that psychologists, when considered as part of the healthcare field, are similarly vulnerable to mobbing (Table 2). This observation may guide future research on mobbing among healthcare professionals working across various disciplines.

Parallel to Riley et al.'s (2011) study on Australian schools, our findings demonstrate that a significant proportion of employees in the education sector are exposed to mobbing (31) (Table 2). However, our results reveal that such experiences are not exclusive to the education sector and that psychologists also face intense mobbing incidents. This finding highlights the importance of conducting comparative analyses of mobbing across different sectors (Table 3).

The high effect size ( $\eta^2 = .896$ ) observed in our study indicates that the differences in mobbing experiences between occupational groups are not only statistically significant but also practically meaningful (Table 2). This suggests that strategies to combat mobbing should be specifically tailored to different professional groups. In particular, it is important to develop more targeted prevention and intervention programs for psychologists and teachers.

According to the MANOVA results shown in Table 3, the high scores of psychologists in the sub-dimension of attacks on professional status ( $M = 31.57$ ) reflect the specific challenges faced by this occupational group. This

may be related to the nature of psychological work, which often involves handling sensitive and personal information. Additionally, societal perceptions and the high ethical standards expected of psychologists may further contribute to their vulnerability.

The high scores obtained by teachers in the sub-dimensions of attacks on communication ( $M = 24.26$ ) and social relationships ( $M = 19.04$ ) underline the complexity of communication dynamics within educational environments (Table 1; Table 3). These findings are consistent with Cemaloğlu and Ertürk's (2007) study, which reported that teachers are frequently targeted by administrators and colleagues. Our study contributes to the literature by demonstrating that these challenges are particularly concentrated in communication and social relationship areas among teachers (23).

The finding that other occupational groups scored highest in attacks on psychological health ( $M = 8.78$ ) suggests a different mobbing dynamic operating within these groups (Table 1). This emphasizes that mobbing manifests differently across professions, and thus, intervention strategies should be adapted accordingly.

The correlation analysis of our study showed strong relationships among mobbing sub-dimensions (Table 4). The findings are overlapped from the literature (1). In particular, the strong correlations between professional reputation, social relationships, and communication dimensions (Table 4) emphasize the need for holistic and systematic approaches to combat mobbing, as suggested by previous studies (2). Furthermore, the interconnectedness of mobbing dimensions highlights that intervention programs should simultaneously address multiple areas of victimization (1).

The strong positive correlation ( $r = .72, p < .001$ ) between attacks on professional reputation and attacks on social relationships in Table 4 aligns with Rodríguez-Muñoz et al.'s (2020) findings among hospital staff, where victims exhibited high stress and dissatisfaction levels. Our study similarly suggests that these effects may be interdependent in the context of professional reputation and social relationships (32). Additionally, the moderate positive correlation between attacks on communication and psychological health ( $r = .58, p < .001$ ) corresponds with Yıldırım and Yıldırım's (2007) findings that mobbing negatively impacts nurses' job performance and psychological health (30).

The strong positive correlation ( $r = .81, p < .001$ ) between attacks on professional status and attacks on reputation supports Salin's (2003) model, which highlights those mobbing results from the interaction of organizational, social, and individual factors (33) (Table 4). This strong relationship indicates that mobbing behaviors often simultaneously target both professional status and reputation. Likewise, the significant positive correlation ( $r = .65, p < .001$ ) between attacks on social relationships and attacks on communication is consistent with the findings of Nielsen and Einarsen's (2012) meta-analysis, which linked mobbing to deteriorations in employees' mental health (5). These results also support Plimmer et al.'s (2022) view that different mobbing dimensions are interrelated and can reinforce one another (6).

Overall, our study demonstrates that mobbing experiences vary significantly among occupational groups (Table 3). Particularly, individuals working in people-oriented professions, such as psychologists and teachers, are more

vulnerable to mobbing. These findings align with Nielsen et al. (2023) meta-analysis, which reported a higher mobbing risk among social service sector employees (4).

Our results provide important implications for the development of anti-mobbing strategies. For example, protective measures should focus on professional status and reputation for psychologists, while communication and social relations should be strengthened for teachers. This approach is consistent with the emphasis on holistic and systematic methods for combating mobbing (34).

Another key contribution of our study is the identification of different mobbing sub-dimensions across occupational groups. This finding shows that while mobbing can be categorized under common dimensions, their manifestation may vary across professional contexts (1).

Finally, our study once again underscores the complexity and multidimensionality of the mobbing phenomenon. In this regard, Salin (2003) suggested that mobbing results from the interaction of multiple organizational, social, and individual factors (3).

### **Limitations of the Study**

This study has several methodological limitations. First and foremost, although the data collection through an online survey allowed the researchers to reach a geographically diverse sample efficiently, it also meant that the responses were collected without direct observation or intervention



by the researchers. This could increase the possibility of misinterpretation of some questions by participants. Secondly, the sample was limited to individuals working in Istanbul. Therefore, the findings may not be directly generalized to professionals working in cities with different socio-cultural and organizational contexts. Additionally, the inclusion criteria required participants to have been working in the same institution for at least 6 months and at most 2 years. While this range ensures a balance between organizational familiarity and recent experience, it may exclude long-term dynamics of mobbing that affect individuals with extended tenure. Lastly, the use of the "Mobbing Scale for Academicians" with other professional groups presents a potential limitation in terms of scale validity. Although the core dimensions of the scale address the general nature of mobbing, profession-specific nuances may remain unmeasured.

**Funding:** No funding was received from any institution at any stage of this study.

**Conflict Of Interest Statement:** There is no conflict of interest among the authors of this article.

**Ethical Approval:** Ethical approval for this research was given by Doğuş University Ethics Committee. In this research, informed consent was obtained from participants at an early stage.

## REFERENCES

1. Martins JS, Simões M, Relva IC, Monteiro AP. Workplace mobbing. In: *The Palgrave Handbook of Global Social Problems*. Cham: Springer International Publishing; 2023. p. 1–18.

2. Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper CL. The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In: Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper CL, editors. *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*. Boca Raton, FL; 2011. p. 3-39.
3. Quinn, S., Waheduzzaman, W., & Djurkovic, N. (2024). Impact of Organizational Culture on Bullying Behavior in Public Sector Organizations. *Public Personnel Management*, 54(2), 184-208.
4. Nielsen MB, Rosander M, Einarsen SV. Witnessing workplace bullying—protocol for a systematic review and meta-analysis of individual health and well-being outcomes. *Syst Rev*. 2023;12(1):119.
5. Nielsen MB, Einarsen S. Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*. 2012; 26(4): 309-332.
6. Plimmer G, Nguyen D, Teo S, Tuckey MR. Workplace bullying as an organisational issue: Aligning climate and leadership. *Work Stress*. 2022;36(2):202-27.
7. Bartlett JE, Bartlett ME. The phenomenology of principal mistreatment: Teachers' perspectives. *Advances in Developing Human Resources*. 2011; 13(1): 69-84.
8. Lutgen-Sandvik P, Tracy SJ, Alberts JK. Burned by bullying in the American workplace: Prevalence, perception, degree and impact. *Journal of Management Studies*. 2007; 44(6): 837-862.
9. Kowalski RM, Toth A, Morgan M. Bullying and cyberbullying in adulthood and the workplace. *The Journal of social psychology*. 2018; 158(1): 64-81.
10. Power JL, Brotheridge CM, Blenkinsopp J, Bowes-Sperry L, BN, Buzády Z, et al. Acceptability of workplace bullying: A comparative study on six continents. *Journal of Business Research*. 2013; 66(3): 374-380.
11. Salin D. Risk factors of workplace bullying for men and women: The role of the psychosocial and physical work environment. *Scandinavian journal of psychology*. 2015; 56(1): 69-77.
12. Handayani, P., Rosari, R., & Mujib, M. (2023). Organizational Change Communication, Workplace Bullying and Job Insecurity: The Moderating Role of Trust in Management. *JPBM (Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen)*, 9(1), 36-49.
13. Develi A, Turak TT. Consequences of workplace bullying: Findings from public sector via PLS-SEM. *Alanya Akademik Bakış*. 2023;7(3):1387-400.

- 14.Salin D, Hoel H. Organisational causes of workplace bullying. In: *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*. 2011;(2): 227-243.
- 15.Bulutlar F, Öz EÜ. The effects of ethical climates on bullying behaviour in the workplace. *Journal of Business ethics*. 2009;(86): 273-295.
- 16.Giorgi G, Leon-Perez JM, Arenas A. Are bullying behaviors tolerated in some cultures? Evidence for a curvilinear relationship between workplace bullying and job satisfaction among Italian workers. *Journal of Business Ethics*. 2015;(131): 227-237.
- 17.Neall AM, Li Y, Tuckey MR. Organizational justice and workplace bullying: Lessons learned from externally referred complaints and investigations. *Societies*. 2021;11(4):143.
- 18.Zapf D, Escartín J, Einarsen S, Hoel H, Vartia M. Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. In: *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*. Boca Raton, FL: CRC Press; 2011. p. 75-105.
- 19.Fahie D, Devine D. The impact of workplace bullying on primary school teachers and principals. *Scandinavian Journal of Educational Research*. 2014; 58(2): 235-252.
- 20.De Wet C. The reasons for and the impact of principal-on-teacher bullying on the victims' private and professional lives. *Teaching and Teacher Education*. 2010; 26(7): 1450-1459.
- 21.Hoel H, Sheehan MJ, Cooper CL, Einarsen S. Organisational effects of workplace bullying. In: Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper CL, editors. *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*. Boca Raton, FL: CRC Press; 2011. p. 129-148.
- 22.Çögenli MZ, Asunakutlu T. Akademisyenlere yönelik mobbing ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2014; 7(2): 92-105.
- 23.Cemaloğlu N. The exposure of primary school teachers to bullying: An analysis of various variables. *Social Behavior and Personality: An International Journal*. 2007; 35(6): 789-802.
- 24.Toker Gökçe A. Mobbing at elementary schools in Turkey. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 2012; 3(3): 61-73.
- 25.Çelebi N, Kaya GT. Öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing (yıldıрма): Nitel bir araştırma. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*. 2014; 5(9): 43-66.

- 26.Erturk A. Mobbing behaviour: Victims and the affected. *Educational Sciences: Theory and Practice*. 2013; 13(1): 169-173.
- 27.Yaman E, Vidinlioğlu Ö, Çitemel N. İşyerinde psikoşiddet, motivasyon ve huzur: Öğretmenler çok şey mi bekliyor? Psikoşiddet mağduru öğretmenler üzerine. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 2010; 7(1): 1136-1151.
- 28.Koç M, Urasoğlu Bulut H. Ortaöğretim öğretmenlerinde mobbing: Cinsiyet yaş ve lise türü değişkenleri açısından incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*. 2009; 1(1): 64-80.
- 29.Jang SJ, Son YJ, Lee H. Intervention types and their effects on workplace bullying among nurses: a systematic review. *Journal of Nursing Management*. 2022; 30(6): 1788-1800.
- 30.Yildirim A, Yildirim D. Mobbing in the workplace by peers and managers: mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in Turkey and its effect on nurses. *Journal of clinical nursing*. 2007; 16(8): 1444-1453.
- 31.Riley D, Duncan DJ, Edwards J. Staff bullying in Australian schools. *Journal of Educational Administration*. 2011; 49(1): 7-30.
- 32.Rodríguez-Muñoz A, Antino M, León-Pérez JM, Ruiz-Zorrilla P. Workplace bullying, emotional exhaustion, and partner social undermining: A weekly diary study. *J Interpers Violence*. 2020;37(5-6):NP3650-66.
- 33.Salin D. Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human relations*. 2003; 56(10): 1213-1232.
- 34.Einarsen SV, Hoel H, Zapf D, Cooper CL. The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In: *Bullying and harassment in the workplace*. CRC Press; 2020.

DERLEME

DOI: 10.59007/meyadakademi.1655905

**MAVİ KODU KIRMAK: POLİS MEMURLARINDA RUH  
SAĞLIĞINA YENİLİKÇİ YAKLAŞIMLAR\***

Nedim HAVLE\*\*

Sudiye AKSOY\*\*\*

**ÖZ**

Bu sistematik derleme, 2000-2024 döneminde yayımlanan ve polis memurlarının ruh sağlığını koruma ve iyileştirme amaçlı müdahale yöntemlerini ele alan çalışmaları kapsamaktadır. Polislik mesleği, doğası gereği yüksek stres, travmatik olaylara tanıklık etme ve kurumsal zorluklar gibi önemli risk faktörleri içermektedir. Bu etkenler, emniyet mensupları arasında tükenmişlik, TSSB, depresyon ve kaygı gibi ruhsal sorunların sıklığını artırmaktadır. PubMed, PsycINFO, Google Scholar ve EBSCOhost veri tabanlarında yapılan taramalarla belirlenen kriterlere uyan ve nicel bulgular sunan çalışmalar bu derlemeye dahil edilmiştir. Sonuçlar; farkındalık temelli müdahalelerin (MBIs), travma odaklı bilişsel davranışçı terapilerin (TF-CBT), kurumsal destek programlarının, pozitif psikoloji yaklaşımlarının ve akran destek girişimlerinin polislerin ruh sağlığı üzerinde olumlu etkiler yarattığını ortaya koymaktadır. Özellikle MBIs stres ve kaygıyı azaltmada, TF-CBT TSSB belirtilerini hafifletmede, kurumsal destek programları iş doyumunu ve bağlılığı güçlendirmede, akran destek programları ise sosyal destek sunarak damgalanma endişesini gidermede etkili bulunmuştur. Bu derleme, polis memurlarının ruh sağlığını desteklemek üzere kanıta dayalı ve kültürel duyarlılığı gözetilen müdahale programları oluşturulması için bir temel sunmaktadır. Emniyet teşkilatlarına, bu tür müdahaleleri benimsemeleri, destekleyici bir kurum kültürü

yaratmaları ve ruh sağlığı sorunlarına yönelik damgalamayla mücadele etmeleri tavsiye edilmektedir. Gelecekteki araştırmaların, farklı müdahale türlerinin uzun süreli sonuçlarını ve Türkiye gibi değişik kültürel ortamlardaki etkinliklerini değerlendirmesi önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Polis Memurları, Ruh Sağlığı, Müdahale Yöntemleri, Travma Sonrası Stres Bozukluğu, Akran Destek

---

\* Mavi Kod, tıp alanında acil bir müdahale gerektiren durumları ifade eder; genellikle bir hastanın solunum veya dolaşım durması gibi hayatı tehdit eden acil durumlarda kullanılır. Bu kod, hızlı organizasyon, ekip çalışması ve zamanında müdahalenin hayati önemini vurgular. Polis teşkilatında ise mavi renk, otorite, disiplin ve güvenlik ile ilişkilendirilir. Polis memurlarının sürekli yüksek stres altında çalışmaları, ruh sağlığı desteğinin tıptaki acil müdahaleler kadar kritik olduğunu gösterir. "Mavi Kodu Kırma" metaforu, polislerin ruh sağlığına yönelik farkındalık oluşturmayı, bu alanda yeni yaklaşımlar geliştirmeyi ve psikolojik destek mekanizmalarının etkinliğini artırmayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda, ruh sağlığı desteğinin de acil müdahale gerektiren bir konu olduğu vurgulanmaktadır.

\*\*Uzman Doktor. İstanbul Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Eğitim ve Araştırma Hastanesi Psikiyatri Kliniği. Bakırköy Kadın Kapalı Ceza İnfaz Kurumu. nedimhavle@yahoo.com. ORCID ID: 0000-0003-2841-8460. Sorumlu Yazar.

\*\*\*Öğr. Gör./Psikolog. Adalet Bakanlığı İstanbul Ord. Prof. Dr. Sulhi Dönmezer Eğitim Merkezi. sdyhsn@hotmail.com. ORCID ID: 0009-0002-1638-6887

---

Geliş tarihi: 11.03.2025, Kabul tarihi: 11.06.2025

## **BREAKING THE BLUE CODE: INNOVATIVE APPROACHES TO MENTAL HEALTH IN POLICE OFFICERS\*\*\*\***

### **ABSTRACT**

This systematic review synthesizes research published between 2000 and 2024 investigating interventions designed to protect and improve the mental health of law enforcement officers. The policing profession inherently exposes officers to significant risk factors, including high stress levels, traumatic incidents, and organizational difficulties, contributing to a high incidence of mental health challenges like burnout, PTSD, depression, and anxiety within this population. Utilizing major databases (PubMed, PsycINFO, Google Scholar, EBSCOhost), a thorough search identified studies meeting predefined inclusion standards and providing quantitative results. The findings suggest that various approaches show promise for bolstering officers' mental well-being. Notably, mindfulness-based interventions (MBIs) were linked to reduced stress and anxiety, while trauma-focused cognitive behavioral therapies (TF-CBT) demonstrated effectiveness in mitigating PTSD symptoms. Furthermore, organizational support initiatives were associated with higher job satisfaction and commitment, and peer support programs helped lessen the fear of stigma by fostering social connections. This review presents a framework to guide the creation of evidence-based and culturally-attuned intervention programs tailored for law enforcement mental health. Police agencies are encouraged to adopt such programs, foster a supportive work environment, and actively work to diminish the stigma surrounding mental health issues among officers. Future research should prioritize investigating the long-term impacts of various interventions and exploring their applicability and effectiveness across diverse cultural settings, including contexts such as Turkey.

**Keywords:** Police Officers, Mental Health, Intervention Strategies, Posttraumatic Stress Disorder, Peer Support

---

\*\*\*\* In the medical field, Code Blue refers to situations requiring immediate intervention; it's typically used in life-threatening emergencies, such as a patient experiencing respiratory or circulatory arrest. This code emphasizes the vital importance of rapid organization, teamwork, and timely intervention. In the police force, the color blue is associated with authority, discipline, and security. Police officers' constant work under high stress demonstrates that mental health support is as critical as emergency medical interventions. The "Breaking Code Blue" metaphor aims to raise awareness of police mental health, develop new approaches in this area, and increase the effectiveness of psychological support mechanisms. In this context, it emphasizes that mental health support is also a matter requiring urgent intervention.



## **1. GİRİŞ**

Polislik mesleği, doğası itibarıyla hem bedensel hem de ruhsal açıdan yıpratıcı olup, yüksek düzeyde stres ve risk içeren görevleri bünyesinde barındırır. Toplumun güvenliğini temin etme misyonunu taşıyan emniyet mensupları, görevleri sırasında şiddet, suç unsurları, travmatik vakalar, ölüm ve zorlu operasyonel koşullarla sıkça karşılaşmaktadır (1). Bu tür zorlu deneyimler, memurlarda depresyon, kaygı bozuklukları, mesleki tükenmişlik ve Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB) gibi psikolojik rahatsızlıkların ortaya çıkmasına zemin hazırlayabilir (2). Nitekim yapılan çalışmalar, polisler arasındaki intihar düşüncesi ve eylemlerinin genel nüfusa oranla daha yaygın olduğunu göstermektedir (3). Bu vahim tablo, yalnızca bireylerin sağlığını tehdit etmekle kalmaz, aynı zamanda emniyet teşkilatlarının işlevselliği ve genel kamu düzeni için de ciddi bir problem oluşturur (4). Polislerin karşılaştığı stres faktörleri, sadece sahadaki operasyonel zorluklarla sınırlı değildir. Ağır iş temposu, kariyer ilerlemesindeki belirsizlikler, yöneticilerden yeterli destek görememe, görev tanımlarındaki çatışmalar ve adaletsizlik algısı gibi kurumsal etkenler de memurların ruh sağlığını olumsuz etkileyerek iş doyumunu ve kuruma bağlılığı azaltabilir (5). Bu durum, tükenmişlik sendromunu besleyerek hem personel hem de kurum bazında performans düşüşlerine neden olmaktadır (6,7).

Polis memurlarının ruh sağlığına ilişkin akademik yazın son dönemde belirgin bir artış gösterse de (8,9) bazı önemli konularda kapsamlı analizler ve güncel sentez çalışmaları henüz yetersizdir. Özellikle emniyet mensuplarında psikolojik sorunların önlenmesi ve bu sorunlarla mücadeleyle yönelik tesirli müdahale stratejileri üzerine yapılan araştırmalar kısıtlı kalmaktadır. Mevcut çalışmalar çoğunlukla tek bir müdahale biçimine (örneğin, farkındalık temelli uygulamalar ya da bilişsel davranışçı terapiler) odaklanıp bu yaklaşımların etkinliğini göstermeye çalışmaktadır. Ancak, farklı müdahale yöntemlerini kıyaslayan ve polislerin kendine özgü gereksinimlerine göre tasarlanmış bütüncül programlar öneren araştırmaların sayısı oldukça azdır (9,10). Örneğin, akran desteği veya kurumsal destek programlarının polislerin ruh sağlığına etkilerini inceleyen çalışmalar nispeten sınırlıdır ve bu tür müdahalelerin uzun vadedeki sonuçları hakkında daha fazla veriye ihtiyaç duyulmaktadır. Benzer şekilde,



polislerin stresle başa çıkma becerilerini güçlendirmeyi hedefleyen pozitif psikoloji temelli müdahaleler de literatürde yeterince yer bulamamıştır. Bu alandaki çalışmaların daha çok TSSB ve depresyon gibi spesifik bozukluklara yoğunlaştığı, buna karşın polislerin psikolojik sağlamlığını ve genel iyilik halini artırmaya yönelik bütünlük yaklaşımların eksikliği dikkat çekmektedir. Daha da önemlisi, Türkiye'deki polis memurları için geliştirilmiş, kültürel yapıya uygun müdahale programları neredeyse hiç bulunmamaktadır.

Syed ve arkadaşlarının (11) gerçekleştirdiği meta-analiz çalışması bu alanda değerli bir katkı sunsa da 2020 öncesi yayınları temel aldığı için son yıllarda hızla ilerleyen bu alandaki yeni çalışmaları kapsamamaktadır. Özellikle son dört yıl içinde, polislerin ruh sağlığına etki eden faktörler ve müdahale yöntemleri üzerine önemli araştırmalar yayınlanmıştır (12, 8, 2, 9). Ayrıca, Syed ve arkadaşlarının (11) çalışması örgütsel destek ve baş etme yolları gibi kritik değişkenleri ele almakla birlikte, polislerin ruh sağlığını etkileyen kültürel unsurları ve bu unsurların müdahale programlarına nasıl dahil edilebileceğini yeterince derinlemesine incelememiştir. Örneğin, Türkiye gibi toplulukçu kültür yapısına sahip ülkelerde sosyal destek ağları ve gruba aidiyet hissi gibi faktörlerin polislerin ruh sağlığı üzerinde kayda değer bir rol oynayabileceği düşünülse de bu konu mevcut literatürde yeterince araştırılmamıştır.

Bu derleme çalışması, 2000 ile 2024 yılları arasında yayımlanmış ve polis memurlarının ruh sağlığına yönelik müdahale yöntemlerini ele alan araştırmaları sistematik olarak bir araya getirerek, alandaki bilgi birikimini bütünlendirmeyi ve etkili müdahale programlarının ana unsurlarını tanımlamayı hedeflemektedir. Daha önceki çalışmalardan farklı olarak bu derleme, belirli müdahale türleriyle sınırlı kalmayıp, polislerin deneyimlediği çeşitli ruhsal zorluklara (stres, tükenmişlik, TSSB, depresyon, kaygı) karşı geliştirilmiş geniş bir müdahale yelpazesini (farkındalık temelli yöntemler, travma odaklı bilişsel davranışçı terapiler, kurumsal destek girişimleri, pozitif psikoloji uygulamaları ve akran destek sistemleri) kapsamaktadır. Bu yaklaşım sayesinde, farklı müdahale stratejilerinin etkinlikleri karşılaştırmalı bir bakış açısıyla ele alınacak ve hangi yöntemin hangi sorun alanında daha başarılı olduğuna dair daha belirgin bir tablo sunulacaktır. Çalışma ayrıca, polis memurlarının kültürel ve mesleki bağamlarını göz önünde

bulundurarak, müdahale programlarının kültürel uygunluğunu ve pratikteki uygulanabilirliğini de irdelemektedir. Özellikle, Türkiye gibi ülkelerdeki emniyet teşkilatlarında hayata geçirilebilecek, kültürel duyarlılığa sahip müdahale programlarının oluşturulmasına zemin hazırlamayı amaçlamaktadır.

Bu çalışmanın literatüre yapacağı temel katkı, polis memurlarının ruh sağlığını korumak ve iyileştirmek amacıyla kanıta dayalı ve kültürel hassasiyetleri gözeten müdahale programları geliştirmek için bir yol haritası sunmasıdır. Oluşturulan bu çerçeve, mevcut müdahale yaklaşımlarının avantajlarını ve dezavantajlarını belirleyerek, gelecekteki programların daha bütüncül ve kapsamlı tasarlanması için yol gösterici prensipler ortaya koymaktadır. Bu çerçeve, emniyet teşkilatlarına, karar alıcılara ve ruh sağlığı uzmanlarına, polislerin zorlu görev koşullarında psikolojik sağlıklarını sürdürebilmeleri ve etkin görev yapabilmeleri için gereken desteğin sağlanmasında kılavuzluk edecektir. Polislerin ruh sağlığının muhafaza edilmesi, sadece bireysel esenlikleri için değil, aynı zamanda toplumun huzuru ve teşkilatın verimliliği bakımından da hayati öneme sahiptir. Bu çalışma, alandaki en yeni ve kapsamlı araştırmaları sentezleyerek, polislerin ruh sağlığını destekleyecek kanıta dayalı müdahale programlarının geliştirilmesine katkıda bulunacak ve bu yolla hem memurların yaşam kalitesinin artırılmasına hem de toplumsal güvenliğin pekiştirilmesine yönelik değerli bir adım teşkil edecektir.

## **2. YÖNTEM**

Bu araştırma, 2000 ile 2024 yılları arasında yayımlanmış ve polis memurlarının ruh sağlığını korumayı ve iyileştirmeyi hedefleyen müdahale yöntemlerini konu alan bilimsel çalışmaları sistematik olarak inceleyerek, bu müdahalelerin etkinliği hakkında bütüncül bir değerlendirme yapmayı amaçlamaktadır. Belirlenen bu hedef doğrultusunda, çalışmada sistematik derleme metodolojisi benimsenmiştir. Araştırmanın raporlanması, PRISMA (Systematic Reviews and Meta-Analyses için Tercih Edilen Raporlama Ögeleri) kılavuzuna uygun olarak gerçekleştirilmiştir (13).

Çalışmanın yanıt aradığı temel araştırma sorusu şudur: Bilimsel literatürde polis memurlarının ruh sağlığını desteklemek amacıyla hangi müdahale yaklaşımları incelenmiştir ve bu yaklaşımların etkililiğine ilişkin ne tür bulgular rapor edilmiştir?

Literatür taraması için PubMed, PsycINFO, Google Scholar ve EBSCOhost veri tabanlarından yararlanılmıştır. Bu veri tabanlarının tercih edilme nedenleri; psikoloji, tıp, sosyal bilimler ve kriminoloji gibi farklı disiplinlerde geniş bir yayın çeşitliliğine sahip olmaları ve polis memurlarının ruh sağlığı üzerine yapılan çalışmaları barındıran dergileri içermeleridir. Özellikle PubMed'in tıp ve sağlık bilimleri, PsycINFO'nun psikoloji ve davranış bilimleri alanındaki derinliği, EBSCOhost'un ise çok disiplinli yapısıyla kapsamlı bir akademik tarama olanağı sağlaması dikkate alınmıştır. Google Scholar ise, diğer veri tabanlarında yer almayan potansiyel çalışmaları ve gri literatürü (örneğin raporlar) tespit etme ihtimali nedeniyle taramaya dahil edilmiştir.

Tarama sürecinde üç anahtar kelime grubu belirlenmiştir:

1. Grup (Polis Memurları): "police officer" VEYA "law enforcement officer" VEYA "police personnel" (Bu grup, emniyet mensuplarını ifade eden çeşitli terimleri içerir.)
2. Grup (Ruh Sağlığı): "mental health" VEYA "psychological well-being" VEYA "burnout" VEYA "stress" VEYA "PTSD" VEYA "posttraumatic stress disorder" VEYA "depression" VEYA "anxiety" VEYA "suicid\*" (Bu grup, polislerde sıkça rastlanan ruhsal sorunları ve ilişkili kavramları kapsar. "Suicid\*" ifadesi, "suicide", "suicidal", "suicidality" gibi türevleri içerecek şekilde kullanılmıştır.)
3. Grup (Müdahale Yöntemleri): "intervention" VEYA "program" VEYA "training" VEYA "treatment" VEYA "therapy\*" VEYA "support" VEYA "prevention" VEYA "coping strategy\*" VEYA "resilience" (Bu grup, farklı müdahale yaklaşımlarını ve ilgili terimleri içerir. "Therapy\*" ve "coping strategy\*" gibi ifadeler, ilgili kelimelerin farklı formlarını kapsayacak şekilde kullanılmıştır.)

Bu anahtar kelime grupları, "AND" (VE) operatörü kullanılarak birleştirilmiştir (Örneğin: ("police officer" OR "law enforcement officer") AND ("mental health" OR "psychological well-being") AND ("intervention" OR "program")). Bu strateji hem polis memurları popülasyonunu hem ruh sağlığı konusunu hem de müdahale yöntemlerini içeren çalışmaları belirlemeyi hedeflemiştir.

Bu sistematik derleme kapsamında yapılan taramalar, 2000-2024 yılları arasında hakemli dergilerde İngilizce olarak yayımlanmış makalelerle

sınırlandırılmıştır. Bu zaman aralığının belirlenmesindeki temel etken, son yıllarda polislerin ruh sağlığı konusuna yönelik artan akademik ilgi ve bu alandaki müdahale çalışmalarında gözlemlenen önemli gelişmelerdir. Nitekim 2000 yılı öncesine ait çalışmaların, o dönemin müdahale yaklaşımları ve araştırma desenleri açısından güncel standartlardan belirgin ölçüde farklılaşabileceği ve bu sebeple mevcut durumu tam olarak yansıtmayacağı değerlendirilmiştir. Derleme, uluslararası literatürdeki genel eğilimleri saptama hedefi doğrultusunda öncelikli olarak İngilizce yayımlanmış çalışmalara odaklanmıştır. Bu yaklaşımla bağlantılı olarak, ULAKBİM gibi ulusal veri tabanları tarama sürecine dahil edilmemiş; dolayısıyla Türkiye özelinde yürütülmüş olası çalışmalar kapsam dışında kalmıştır. Bu durumun, Türkiye bağlamındaki bulguların derlemeye tam olarak yansıtılamaması gibi bir sınırlılığa yol açmış olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Gelecekte gerçekleştirilecek araştırmalarda, ulusal veri tabanlarının da taramaya dahil edilmesi ve özellikle Türkiye'deki polis memurlarının kültürel özelliklerine duyarlı müdahale programlarının incelenmesi büyük önem taşımaktadır.

### **2.1. Çalışmaların Seçimi ve Dahil Edilme/Dışlama Kriterleri**

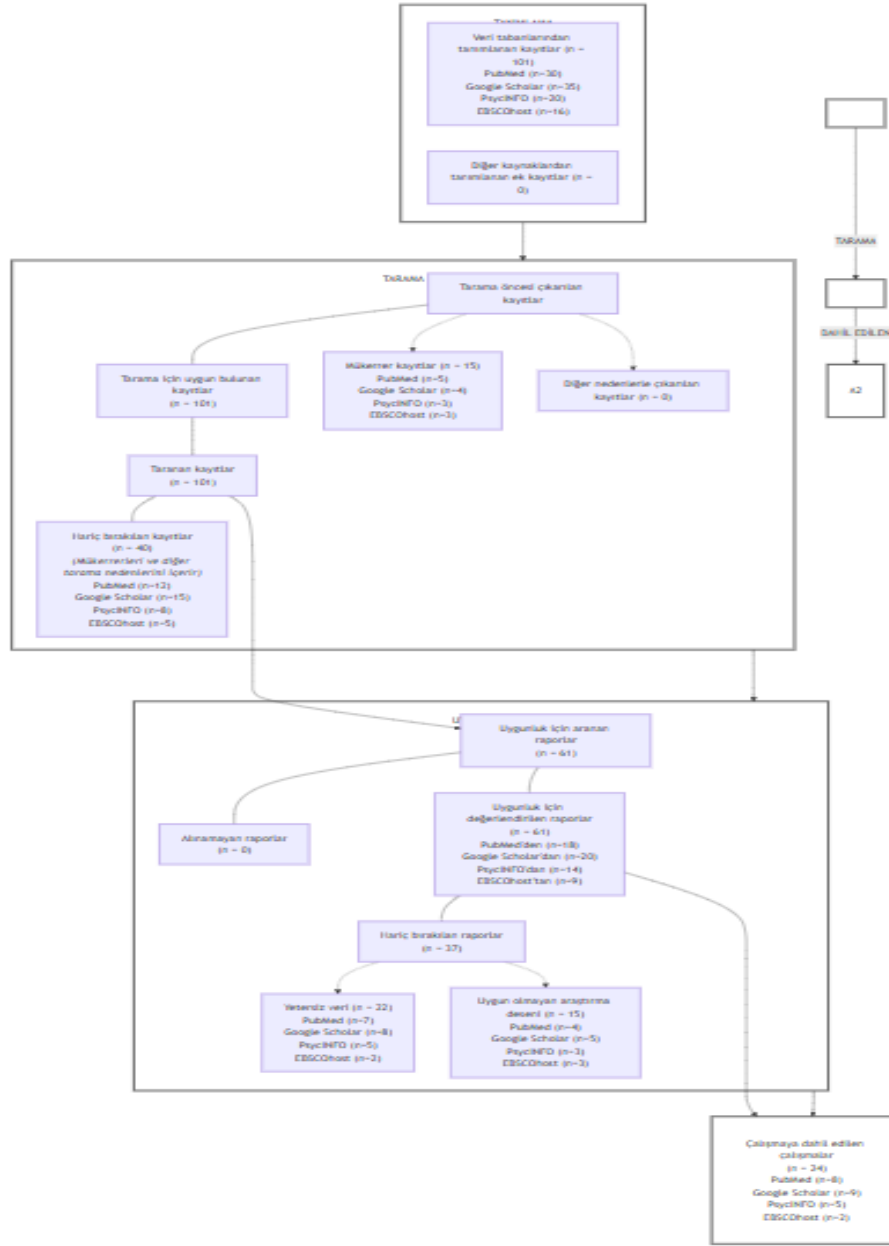
Veri tabanı taramaları sonucunda elde edilen bulgular, ilk aşamada iki araştırmacı tarafından, birbirinden bağımsız olarak, başlık ve özet temelinde gözden geçirilmiştir. Bu ilk değerlendirmede çalışmaya uygun olabileceği düşünülen yayınların tam metinlerine ulaşılmış ve bu metinler, yine aynı iki araştırmacı tarafından bağımsız bir şekilde detaylı olarak incelenmiştir.

Araştırmaya dahil edilecek çalışmalar için belirlenen kriterler şunlardır: Yayının 2000-2024 yılları arasında yapılmış olması, odak noktasının polis memurlarının ruh sağlığını koruma veya iyileştirme amaçlı müdahale yöntemleri olması ve araştırmanın deneysel, yarı-deneysel ya da boylamsal bir desene sahip olması gerekmektedir. Çalışma dışı bırakılma nedenleri ise; örneklemin polis memurları dışındaki gruplardan oluşması, araştırmanın vaka sunumu, tez veya editöre mektup formatında olması ve yeterli düzeyde yöntemsel ayrıntı içermemesi olarak tanımlanmıştır.

### **2.2. Veri Analizi**

Dahil edilen çalışmalardan çıkarılan sonuçlar analiz edilerek, birbirine benzeyen müdahale yaklaşımları temelinde sınıflandırılmıştır. Her bir müdahale kategorisi için, yöntemin etkililiğini gösteren kanıtlar, ilgili araştırmaların bulgularının bir özeti sunularak ve bu bulgular üzerine bir tartışma yapılarak ortaya konmuştur. Araştırmaya hangi çalışmaların dahil edildiği ve hangilerinin dışarıda bırakıldığına ilişkin tüm seçim aşamaları, PRISMA 2020 Akış Şeması kullanılarak görselleştirilmiş ve Tablo 1'de sunulmuştur.

**Tablo 1- Prisma Diyagramı**



### 3. BULGULAR

Bu sistematik derleme, 2000 ile 2024 yılları arasındaki yayınları ele alarak, polis memurlarının ruhsal iyilik halini desteklemeyi ve güçlendirmeyi amaçlayan farklı müdahale stratejilerini inceleyen araştırmaları bir araya getirmiştir (bkz. Tablo 2). Gözden geçirilen çalışmalar, emniyet mensupları arasında stres, mesleki tükenmişlik, travma sonrası stres bozukluğu (TSSB), depresif belirtiler, kaygı bozuklukları ve intihar eğilimleri gibi psikolojik zorlukların önemli bir yaygınlığa sahip olduğunu teyit etmektedir. Aynı zamanda bu çalışmalar, söz konusu

sorunların yönetilmesinde çeşitli müdahale yaklaşımlarının fayda sağlayabileceğine işaret etmektedir. Elde edilen temel bulgular, takip eden alt başlıklar altında detaylandırılacaktır.

**Tablo-2: Çalışmaların Ayrıntılı Analizi**

| Yazar(lar)        | Yıl  | Ülke    | Örneklem<br>Büüklüğü                        | Yöntem                                                                         | Ana Sonuçlar                                                                                                | Yöntemsel<br>Zayıflıklar                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Kantitatif<br>Sonuçlar                                                                                                                                                         |
|-------------------|------|---------|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Maguen ve ark.    | 2009 | ABD     | 180 polis memuru                            | Prospektif longitudinal tasarım                                                | Rutin iş ortamı stresi, TSSB belirtileriyle en güçlü ilişkili faktör.                                       | İlişkili yapılar (birlik, moral, liderlik gücü) doğrudan ölçülmemiş.                                                                                                                                                                                                                                            | TSSB belirtileri üzerinde doğrudan etkiler:<br>Etnisite (p <0.01)<br>Son 12 aydaki olumsuz yaşam olayları (p <0.01)<br>Kritik olay maruziyeti (p <0.05)<br>İş ortamı (p <0.01) |
| Santre S.         | 2024 | Tayland | Literatür derlemesi                         | Veritabanı taraması                                                            | Polis memurları genel popülasyona göre ruhsal bozukluklar açısından daha yüksek risk altında.               | Belirtilmemiş                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Dünya genelinde her yedi polis memurundan biri TSSB veya depresyon, her on memurdan biri diğer ruhsal hastalıklardan mustarıptır.                                              |
| Violanti ve ark.  | 2013 | ABD     | 298 polis departmanı (toplam 119.624 memur) | Küçük ve büyük polis departmanları arasında intihar oranları karşılaştırılmış. | Küçük polis departmanları, büyük departmanlara göre anlamlı derecede daha yüksek intihar oranına sahiptir.  | Gizlilik endişeleri nedeniyle bireysel intihar vakalarına ilişkin demografik bilgilere (cinsiyet, yaş, yaşam koşulları) ulaşamaması. İntiharların eksik bildirilmiş olabileceği (şeflerin ve üst düzey personelin hatırlamalarına dayanması, hatırlama yanlışlığı potansiyeli, özellikle büyük departmanlarda). | Toplam 189 intihar vakası rapor edilmiş. İntihar yeri: %89 iş yeri dışında, %11 iş yerinde. İntihar yöntemi: %91,4 ateşli silah.                                               |
| Civilotti ve ark. | 2021 | İtalya  | 39 polis memuru                             | Kantitatif-kalitatif yöntem                                                    | İş yerindeki travmatik olaylar ağırlıklı olarak saldırılar, ölümlere tanık olma, zorla hastaneye yatırmalar | Belirtilmemiş                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Aşırı aktivasyon ve deaktivasyon stratejilerinin depresif belirtiler, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma                                                                        |

|                       |      |                  |                                                    |                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------|------|------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                       |      |                  |                                                    |                                                                                                                                        | ve çocukları içeren aile içi şiddet vakaları. Sorumlu role sahip polis memurlarının güvenlik temelli stratejileri kullanma olasılığı diğerlerine göre daha yüksek. Ruh sağlığı sonuçlarıyla en sık tutarlı ve anlamlı ilişkiler gösteren örgütsel stresörler arasında destek eksikliği, talep, iş baskısı, idari/örgütsel baskı ve uzun çalışma saatleri yer almakta. |                                                                                       | ile "ilişkili olduğu" bulunmuş.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Purba ve Demou        | 2019 | Birleşik Krallık | 15 çalışma. Toplam 15.150 polis memurunu kapsıyor. | Sistematiik derleme                                                                                                                    | Ruh sağlığı sonuçlarıyla en sık tutarlı ve anlamlı ilişkiler gösteren örgütsel stresörler arasında destek eksikliği, talep, iş baskısı, idari/örgütsel baskı ve uzun çalışma saatleri yer almakta.                                                                                                                                                                    | Tüm çalışmaların kesitsel çalışma tasarımına sahip olması.                            | Örgütsel stresörler ve çeşitli ruh sağlığı sonuçları arasında "güçlü kanıtlarla anlamlı ilişkiler" olduğu belirtilmiş.                                                                                                                                                                                                                                 |
| Queirós ve ark.       | 2020 | Portekiz         | 2057 polis memuru                                  | PSQ-Op ve diğer anketleri kullanarak Portekizli polis memurlarındaki operasyonel stres, tükenmişlik ve sıkıntı düzeylerini belirlemek. | Portekizli polisler operasyonel stres, sıkıntı ve tükenmişlik göstermiş.                                                                                                                                                                                                                                                                                              | İncelenen çalışmaların çoğunun örneklem büyüklüğünün 500 katılımcının altında olması. | Örneklemin %85'i yüksek operasyonel stres, %11'i tükenmişlik için kritik değerler, %28'i yüksek sıkıntı düzeyleri ve %55'i psikolojik bozukluk riski altında. POS ile tükenmişlik arasında anlamlı negatif korelasyon ( $r = -0.42$ , $p < 0.01$ ) POS'un iş tükenmişliği üzerinde anlamlı negatif yordayıcı etkisi ( $\beta = -0.42$ , $p < 0.001$ ). |
| Zeng ve ark.          | 2020 | Çin              | 784 polis memuru                                   | Ölçek ve Anket kullanımı                                                                                                               | Algılanan örgütsel destek (POS) polislerin iş tükenmişliğini hem doğrudan hem de iş tatmini aracılığıyla dolaylı olarak etkilemektedir.                                                                                                                                                                                                                               | Belirtilmemiş                                                                         | POS ile tükenmişlik arasında anlamlı negatif korelasyon ( $r = -0.42$ , $p < 0.01$ ) POS'un iş tükenmişliği üzerinde anlamlı negatif yordayıcı etkisi ( $\beta = -0.42$ , $p < 0.001$ ).                                                                                                                                                               |
| Kukucska ve ark.      | 2023 | Birleşik Krallık | 15 çalışma                                         | Sistematiik derleme                                                                                                                    | Farkındalık temelli müdahaleler kaygı, depresyon, olumsuz duygulanım ve yaşam kalitesi gibi birçok psikolojik iyi oluş yönünü iyileştirmiş.                                                                                                                                                                                                                           | Belirtilmemiş                                                                         | Müdahale türleri: Farkındalık temelli dayanıklılık eğitimi ( $n = 11$ ), fiziksel veya sağlıklı yaşam uygulama dersleri ( $n = 1$ ), rol yapma ve senaryo temelli müdahaleler ( $n = 2$ ) ve dışavurumcu yazma ( $n = 1$ ). Belirtilmemiş                                                                                                              |
| Vadvilavičius ve ark. | 2023 | Litvanya         | 8 makale                                           | Sistematiik derleme                                                                                                                    | Farkındalık temelli müdahaleler (MBIs), polis memurlarının stresini ve diğer                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Belirtilmemiş                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |



|                    |      |                  |                                                                                                              |                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------|------|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Collazo, Jasmin L. | 2019 | ABD              | Uygulanabilir değil                                                                                          | Kavramsal derleme                                | stresle ilişkili sonuçlarını (uyku sorunları, travma sonrası stres bozukluğu (TSSB), olumsuz duygulanım, tükenmişlik) azaltmada etkili bulunmuş. Travma odaklı BDT'nin polis memurları için uyarlanabileceği ve potansiyel olarak etkili olabileceği öne sürülüyor.                                                                                                | Bilişsel-davranışçı müdahalelerin polis memurlarındaki etkinliğinin incelenmemiş olduğu belirtilmekte. Belirtilmemiş | Belirtilmemiş                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Syed ve ark.       | 2020 | Birleşik Krallık | 24 farklı ülkeden 67 çalışma analize dahil edilmiş. Bu çalışmalar toplam 272.463 polis personeli kapsamakta. | Sistematis derleme ve meta-analiz                | Polis personeline ruh sağlığı sorunlarının yaygınlığı yüksek. Depresyon ve intihar düşüncesi için en güçlü risk faktörü daha yüksek mesleki stres; TSSB için en güçlü risk faktörleri daha yüksek mesleki stres ve kaçınmacı başa çıkma stratejileridir. Daha yüksek düzeyde meslektaş desteği, anlamlı derecede daha düşük TSSB belirtileriyle ilişkilendirilmiş. | Belirtilmemiş                                                                                                        | Birleştirilmiş nokta prevalans tahminleri: Depresyon: %14,6 (%95 GA %10,9- %18,6) Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB): %14,2 (%95 GA %10,3- %18,7) Yaygın Anksiyete Bozukluğu: %9,6 (%95 GA %6,7- %12,9) İntihar Düşüncesi: %8,5 (%95 GA %6,1- %11,2) Alkol Bağımlılığı: %5,0 (%95 GA %3,5- %6,7) Tehlikeli Düzeyde Alkol Tüketimi: %25,7 (%95 GA %19,6- %32,4) |
| Campos ve ark.     | 2023 | Brezilya         | 329 Rio de Janeiro askeri polis memuru                                                                       | Kesitsel, anket kullanılarak yapılan bir çalışma | Duygusal destek, duygusal bağlılık ve TSSB belirtileriyle anlamlı bir ilişki göstermiş.                                                                                                                                                                                                                                                                            | Öz-bildirim ölçümlerinin yanlılığa açık olması. Kesitsel tasarımın neden-sonuç ilişkisi kurmayı sınırlaması.         | Duygusal destek → TSSB: $\beta = -0.269$ , $p < 0.01$ Araçsal destek → TSSB: $\beta = -0.053$ , anlamsız Bilgisel destek → TSSB: $\beta = 0.077$ , anlamsız Duygusal destek → Duygusal bağlılık: $\beta = 0.313$ , $p < 0.01$ Duygusal bağlılık → TSSB: $\beta = -0.228$ , $p < 0.01$                                                                             |
| Acquadro           | 2015 | İtalya           | 617 polis                                                                                                    | Anket yöntemi                                    | Cinsiyetler, sektörler                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | %34'lük yanıt                                                                                                        | Tüm operasyonel                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

|                  |      |        |                                     |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------|------|--------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Maran ve ark.    |      |        | memuru                              |                                                                                                                                                       | ve roller arasında farklılıklar ortaya çıkmış, ancak genel olarak çalışma popülasyonu pozitif başa çıkma stratejilerini iyi kullandığını göstermiş.                                                                                                               | oranı, seçim yanlılığı potansiyeli nedeniyle bir sınırlılık olarak değerlendirilebilir. | hizmet rollerindeki kadınlar hem örgütsel hem de operasyonel stresörlere karşı erkeklerden daha savunmasız bulunmuş (p <0.001). İç departmanda ise erkekler örgütsel stresörlere karşı daha savunmasız bulunmuş (p <0.05). |
| Carleton ve ark. | 2019 | Kanada | 4020 kamu güvenliği personeli (PSP) | PSP'lerin profesyonel ve profesyonel olmayan desteğe erişim algıları ile ruh sağlığı eğitimi ve ruh sağlığı arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. | Çoğu PSP, profesyonel ve profesyonel olmayan desteğe erişimi olduğunu bildirmiş; ancak çoğu ilk olarak eşine (%74) başvuracağını ve birçoğunun profesyonel desteğe (%43-60) veya PSP liderlerine (%67) asla ya da sadece son çare olarak başvuracağını belirtmiş. | Belirtilmemiş                                                                           | Herhangi bir ruh sağlığı eğitimine katılım, bazı ruhsal bozukluklar için daha düşük oranlarla ilişkili (p <.01)                                                                                                            |
| Hartley ve ark.  | 2007 | ABD    | 100 polis memuru                    | Kesitsel pilot çalışma                                                                                                                                | Travmatik polis olayları ile depresyon arasında bir ilişki gözlenmemiş. Birden fazla olumsuz yaşam olayına maruz kalmanın, bu örneklemdeki yüksek depresyon skorlarıyla anlamlı şekilde ilişkili olduğu bulunmuş.                                                 | Pilot çalışma olması, genellenebilirlik veya güç açısından sınırlılıklar içerebilir.    | Olumsuz yaşam olayları kategorilerine göre ortalama depresyon skorları (± SS):<br>Yok: 9.26 (± 7.41)<br>Düşük: 6.21 (± 5.94)<br>Orta: 8.17 (± 7.42)<br>Yüksek: 14.64 (± 8.04)<br>p = 0.0186.                               |
| Liberman ve ark. | 2002 | ABD    | 733 polis memuru                    | Rutin iş stresi ile psikolojik sıkıntı arasındaki ilişki incelenmiştir.                                                                               | Rutin iş stresörlerine maruz kalma, genel psikolojik sıkıntıyı ve memurların en travmatik kariyer olayı sonrası travma sonrası stres belirtilerini yordamış.                                                                                                      | Belirtilmemiş                                                                           | Rutin iş stresörleri ile genel psikolojik sıkıntı arasındaki korelasyon: r = 0.46.<br>Rutin iş stresörleri ile travma sonrası stres belirtileri arasındaki korelasyonlar: rs = 0.26 ila 0.39.                              |
| Pasillas ve ark. | 2006 | ABD    | 48 polis memuru                     | Katılımcılar demografik bilgilerini, başa çıkma stillerini,                                                                                           | Memurlar genel popülasyona göre daha yüksek düzeyde psikolojik                                                                                                                                                                                                    | Belirtilmemiş                                                                           | Belirtilmemiş                                                                                                                                                                                                              |

psikolojik sıkıntılarını ve mesleki streslerini değerlendiren bir dizi anket doldurmuş.

sıkıntı bildirmiş. Kaçınmacı başa çıkma stratejileri kullandığını bildiren memurlar en yüksek düzeyde mesleki stres ve psikolojik sıkıntı yaşamış. Bulgular, stresli olaylar yaşarken kaçınmacı başa çıkma kullanan memurların psikolojik sıkıntı yaşama olasılığının daha yüksek olduğunu göstermekte.

Amir desteği ve amir adaleti, polis memurlarının işe angaje olmaları üzerinde pozitif bir etkiye sahip.

Örgütsel adalet, örgütsel destek ve işe angaje olma arasındaki ilişkilerde psikolojik değişkenler (örn. kişilik özellikleri) aracı olarak dahil edilmemiş.

İşe angaje olmanın anlamlı yordayıcıları: Amir desteği ( $\beta = 0.36$ ,  $p < 0.05$ ), Amirlerden gelen etkileşimsel adalet ( $\beta = 0.20$ ,  $p < 0.01$ ). Amir desteği & İşe angaje olma:  $r = 0.49$  Amir adaleti (SJ) & İşe angaje olma:  $r = 0.52$

Piotrowski ve ark. 2021 Polonya 170 polis memuru

Nicel bir çalışma

Hoeve ve ark. 2019 Hollanda 82 polis memuru

Yarı-deneyssel tasarım

Müdahaleden sonra polis memurları stres (birincil sonuç), farkındalık bilincinin çeşitli yönleri (açıklayıcı değişkenler) ve somatik şikayetler, uyku bozuklukları, pozitif duygulanım, mutluluk ve çalışma yeteneği gibi ilgili ikincil sonuçlarda anlamlı ve önemli ölçüde iyileşme göstermiş.

Bu tür tasarımlar genellikle randomize kontrollü çalışmalara göre nedensellik çıkarımı yapmada daha sınırlıdır.

İyileşmelerin "anlamlı ve önemli ölçüde" olduğu belirtilmiştir.

Milliard, B. 2020 Kanada 9 polis memuru

Fenomenolojik, kalitatif (nitel) bir yaklaşım kullanılmış. Veri toplama, akran destek ekibinde görev yapan polis memurlarıyla yüz yüze görüşmelerden

Akran desteğinin sadece bir "sohbet"ten daha fazlası olduğu; polis memurları arasında ruh sağlığı okuryazarlığının artırılmasına ve damgalanmanın azaltılmasına önemli

Nitel çalışmaların doğası gereği küçük örneklem boyutları genellenabilirliği sınırlayabilir.

Belirtilmemiş

|                      |      |                  |                                                                   |                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------|------|------------------|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                      |      |                  |                                                                   | oluşmakta.                                                                                                                                                                     | ölçüde katkıda bulunduğ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Cooper ve ark.       | 2024 | Birleşik Krallık | 35 derleme                                                        | Sistemati                                                                                                                                                                      | Akran desteğ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Dahil edilen derlemelerde en yaygın zayıflıklar; derlemeye başlamadan önce protokollerin kaydedilmemesi, bireysel çalışmaların dışlanma gereçlerinin belirtilmemesi ve sonuçları yorumlarken yanlışlık riskinin dikkate alınmaması. | Derlemeye dahil edilen toplam derleme sayısı: 35 (13'ü meta-analizli sistemati                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                      |      |                  |                                                                   | şemsiye derleme                                                                                                                                                                | bu klinik sonuçları (özellikle perinatal depresyon), öz yeterliğı ve iyileşmeyi iyileştirmede etkili olabilir. Başarılı uygulamayı destekleyen faktörler arasında yeterli eğitim ve süpervizyon, iyileşme odaklı iş yeri, güçlü liderlik ve destekleyici/güvenilir iş yeri kültürü yer almakta. Engeller arasında zaman, kaynak ve fon eksikliği ile tanınmış akran destek çalışanı sertifikasyonunun olmaması bulunmakta. |                                                                                                                                                                                                                                     | derleme, 13'ü meta-analizsiz sistemati                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Papazoglou ve Tuttle | 2018 | ABD              | Uygulanabilir değı                                                | Kavramsal makale                                                                                                                                                               | Klinisyenlerin polis kültürüne daha etkin yaklaşımları ve polis memurlarına yönelik psikolojik hizmetlerin etkinliğini artırmaları için çeşitli öneriler sunulmakta.                                                                                                                                                                                                                                                       | Yöntemsel zayıflıkları söz konusu değıdir.                                                                                                                                                                                          | derleme, 3'ü kalitatif sentezli sistemati                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|                      |      |                  |                                                                   |                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                     | derleme, 6'sı kapsam belirleme derlemesi). Bu derlemelerde kapsanan toplam birincil çalışma sayısı: 426.                                                                                                                                                                                                                                       |
| Creamer ve ark.      | 2012 | Uluslararası     | 17 ülkeden 92 klinisyen, araştırmacı ve akran destek uygulayıcısı | Yüksek riskli organizasyonlarda kullanılmak üzere kanıta dayalı akran destek kılavuzları geliştirmek amacıyla 3 turlu web tabanlı bir Delphi süreci kullanılmış. Katılımcılar, | Değerlendirilen 77 ifadenin 62'sinde (%81) fikir birliğine varılmıştır.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 77 ifadenin 62'sinde (%81) fikir birliğine varıldığı, dolayısıyla %19'luk bir kısımda tam fikir birliğinin sağlanamadığı not edilebilir.                                                                                            | Polis memurları kariyerleri boyunca en az 900 potansiyel travmatik olaya maruz kalabilir. Ruh sağlığı sorunu yaşayan askeri personelin %60'ı yardım aramamaktadır. Norveç'te yapılan bir çalışmada, anksiyete veya depresif belirtiler bildiren polis memurlarının sadece %10'u psikolojik destek aramıştır. İlgili satırlarda belirtilmiştir. |

|               |      |                  |                                                  |                                                                                                     |                                                                                                 |                                                                              |                                     |
|---------------|------|------------------|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| Burke ve ark. | 2019 | Birleşik Krallık | 23 çalışma dahil edilme kriterlerini karşılamış. | mevcut literatürden oluşturulan ifadelerin önemini derecelendirmiş. Anlatısal sentez ve meta-analiz | Akranların güçlenme ve öz yeterlikte küçük ama anlamlı iyileşmeler sağlayabileceği gösterilmiş. | Dahil edilen çalışmaların çoğunun kalitesi orta ile zayıf arasında bulunmuş. | Spesifik büyüklükler belirtilmemiş. |
|---------------|------|------------------|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|

### 3.1. Polis Memurlarında Ruh Sağlığı Sorunlarının Yaygınlığı ve Risk Faktörleri

İncelenen araştırmalar, polis memurlarının genel nüfusa oranla daha yüksek düzeylerde ruh sağlığı sorunları deneyimlediğini göstermektedir. Bu bulguyu destekleyen önemli çalışmalardan biri olan Syed ve arkadaşlarının (11) 67 araştırmayı kapsayan meta-analizi, dünya genelindeki polislerin yaklaşık dörtte birinin (%25) tehlikeli seviyede alkol tükettiğini ortaya koymuştur. Aynı çalışmada, memurların %14'ünde TSSB, %15'inde depresyon ve %10'unda anksiyete belirtileri saptandığı bildirilmiş, intihar düşüncelerinin yaygınlığı ise %8,5 olarak tespit edilmiştir. Bu ruhsal zorlukların gelişiminde, mesleğin getirdiği stresin en önemli risk etkenlerinden biri olduğu anlaşılmaktadır. Emniyet mensuplarının görevleri gereği sıkça maruz kaldığı travmatik olaylar, şiddet eylemleri, ölüm vakaları ve tehlikeli durumlar gibi faktörlerin TSSB, depresyon ve kaygı bozukluklarının ortaya çıkışıyla ilişkili olduğu görülmektedir (14, 15, 16, 17). Bunlara ek olarak, yetersiz düzeyde algılanan sosyal destek ile olumsuz başa çıkma yöntemlerinin (örneğin, sorunlardan kaçınma eğilimi) benimsenmesi de ruh sağlığı problemlerini başlatan ve kötüleştiren etkenler arasında sayılmaktadır (18, 11).

### 3.2. Örgütsel Stres Kaynakları ve Etkileri

Gözden geçirilen araştırmalar, polis memurlarının deneyimlediği stresin yalnızca operasyonel görevlerin zorluklarından ibaret olmadığını, aynı zamanda kurumsal yapıdan kaynaklanan etkenlerin de önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Yoğun ve uzun mesai süreleri, düzensiz vardiya programları, personel eksikliği, kariyer ilerlemesindeki belirsiz durumlar, yönetimsel yaklaşımlardaki problemler ve çalışma ortamında hissedilen adaletsizlik gibi unsurlar, emniyet

mensupları için belirgin stres faktörleri olarak saptanmıştır (14, 7). Bu tür örgütsel stresörlerin, memurların işlerinden aldıkları doyum ve kuruma yönelik bağlılıklarını olumsuz etkilediği, mesleki tükenmişliğe zemin hazırladığı ve sonuç olarak iş performansını düşürdüğü belirtilmektedir (19, 7).

### **3.3. Müdahale Yöntemlerinin Etkinliği**

**3.3.1. Farkındalık Temelli Müdahaleler (MBIs).** Gözden geçirilen araştırmalar, farkındalık temelli müdahalelerin (MBIs), polis memurlarında stres, kaygı ve depresyon semptomlarının hafifletilmesinde, uyku düzeninin iyileştirilmesinde ve genel psikolojik esenliğin artırılmasında olumlu sonuçlar verdiğini göstermektedir (9). Özellikle, emniyet mensuplarının ihtiyaçlarına göre uyarlanmış bir MBI yaklaşımı olan Farkındalık Temelli Dayanıklılık Eğitimi'nin (MBRT), memurların mesleki stres faktörleriyle mücadele etme yeteneklerini güçlendirmede ve travmatik deneyimlerin olumsuz etkilerini hafifletmede potansiyel taşıdığına dair umut vadeden bulgular bulunmaktadır (20).

**3.3.2. Travma Odaklı Bilişsel Davranışçı Terapi (TF-CBT).** Travma Odaklı Bilişsel Davranışçı Terapi (TF-CBT), başta Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB) olmak üzere, travma bağlantılı psikolojik rahatsızlıkların sağaltımında etkinliği gösterilmiş bir terapi yaklaşımıdır. Gözden geçirilen araştırmalar, TF-CBT'nin polis memurları için özel olarak düzenlenmiş biçimlerinin, travmatik anıların anlamlandırılmasına yardımcı olarak TSSB semptomlarını, depresif belirtileri ve kaygıyı hafifletmede başarılı olduğunu ortaya koymaktadır (10). Bu özel düzenlemeler arasında, polislik mesleğinin kültürel yapısına uygun bir iletişim dili benimsemek, memurların travma deneyimlerini aktarırken raporlama formatına benzer bir yapı kullanmak ve terapi sürecine aile bireylerinin katılımını sağlamak gibi öğeler bulunmaktadır.

**3.3.3. Örgütsel Destek Programları.** Gözden geçirilen çalışmalar, polis memurları tarafından algılanan kurumsal desteğin (POS), mesleki tükenmişliği hafifletirken iş doyumunu yükselttiğini ortaya koymaktadır (7). Ayrıca, yöneticilerden (amirlerden) gelen desteğin,

memurların kuruma bağlılığı açısından meslektaşlarından aldıkları destekten daha belirleyici bir faktör olduğu saptanmıştır (19). Duygusal nitelikteki desteğin ise, TSSB gelişme riskini düşürmede ve örgütsel sadakati pekiştirmede kayda değer bir işlevi olduğu tespit edilmiştir (12). Bu sonuçlar, emniyet teşkilatları bünyesinde destekleyici bir çalışma iklimi yaratılmasının ve liderlik becerilerini geliştirmeye yönelik eğitimlerin yaygınlaştırılmasının ne denli önemli olduğunu göstermektedir.

**3.3.4. Akran Destek Programları.** Akran destek programları, polis memurlarının stresli durumlar ve travmatik deneyimlerle baş etmelerine yardımcı olan değerli bir destek kaynağı olarak dikkat çekmektedir. İncelenen araştırmalar, bu tür programların emniyet mensupları arasındaki sosyal bağları ve mesleki dayanışmayı güçlendirdiğini, mesleki yardım almaya yönelik olası çekinceleri (damgalanma endişesi) azalttığını ve profesyonel destek arayışını kolaylaştırdığını göstermektedir (21). Cop2Cop (C2C) gibi belirli bir yapıya sahip akran destek modellerinin, özellikle intihar riski altındaki memurlar için erken tanı ve müdahale fırsatları yarattığı ve travma sonrası toparlanma döneminde destek sağladığı belirtilmektedir (21).

### **3.4. Pozitif Psikoloji Müdahaleleri**

Gözden geçirilen çalışmalarda, pozitif psikoloji temelli yaklaşımların (farkındalık egzersizleri, duyguları ifade etmeye yönelik yazma çalışmaları, rol canlandırma gibi) polis memurlarında stres, kaygı ve depresyon düzeylerini düşürmede, duyguları yönetme yeteneklerini ve genel psikolojik iyilik halini iyileştirmede faydalı olduğu tespit edilmiştir (8). Bununla birlikte, bu alanda yürütülen araştırma sayısının henüz kısıtlı olduğu ve konunun daha derinlemesine incelenmesi için ilave çalışmalara gereksinim duyulduğu vurgulanmalıdır.

### **3.5. Müdahale Programlarının Uygulanmasında Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar**

Gözden geçirilen çalışmalar, polis memurlarına yönelik başarılı müdahale programları tasarlarırken ve hayata geçirirken göz önünde bulundurulması gereken

bazı temel noktaların altını çizmektedir. Bu kritik unsurlar arasında; müdahalelerin polislik mesleğinin kendine özgü kültürel dokusuyla uyumlu olması, program içeriklerinin doğrudan memurların ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde düzenlenmesi, programı yürütecek personele yeterli eğitim ve süpervizyon olanaklarının sunulması, kurum yönetiminden güçlü bir destek alınması ve programın uzun soluklu devamlılığının planlanması gibi etkenler bulunmaktadır (22, 8, 21, 23) (Bu hususların detayları için bkz. Tablo 3).

**Tablo-3: Müdahale Programlarının Karşılaştırması**

| Müdahale Programı                                 | Güçlü Yönler                                                                                                                                                                                                         | Zayıf Yönler                                                                                                                                   | Öneriler                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Farkındalık Temelli Müdahaleler (MBIs)            | Stres, anksiyete ve depresyonu azaltmada etkili.<br>Uyku kalitesini iyileştiriyor.<br>Genel psikolojik iyi oluşu artırıyor.<br>MBRT, polisler için özelleştirilmiş, travma sonrası stresle başa çıkmada umut verici. | Uzun süreli etkileri hakkında daha fazla araştırmaya ihtiyaç var.                                                                              | MBRT gibi polisler için özelleştirilmiş programlar geliştirilmeli ve yaygınlaştırılmalı.<br>Farkındalık eğitimleri, polis eğitim müfredatına entegre edilmeli.<br>Uygulayıcıların yetkinliği ve programın tutarlı uygulanması sağlanmalı. |
| Travma Odaklı Bilişsel Davranışçı Terapi (TF-CBT) | TSSB tedavisinde kanıtlanmış etkinlik.<br>Travmatik anıların yeniden işlenmesini sağlıyor.<br>TSSB, depresyon ve anksiyete belirtilerini azaltıyor.<br>Polis kültürüne uyarlanmış                                    | Yoğun ve uzun süreli bir terapi süreci gerektirebilir.<br>Tüm polis memurları için uygun olmayabilir, özellikle travma yaşamamış olanlar için. | Polis teşkilatlarında TF-CBT konusunda uzmanlaşmış terapistler bulundurulmalı.<br>Terapiye erişim kolaylaştırılmalı ve gizlilik sağlanmalı.<br>Polisler için travma sonrası destek hizmetleri                                             |



versiyonları mevcut.

yaygınlaştırılmalı ve TF-CBT bu hizmetlerin bir parçası olarak sunulmalı.

#### Örgütsel Destek Programları

İş tükenmişliğini azaltıyor.

İş tatminini artırıyor.

Amir desteği, iş bağlılığını güçlendiriyor.

Duygusal destek, TSSB riskini azaltıyor ve örgütsel bağlılığı artırıyor.

Örgütsel kültürün değişimi zaman alabilir.

Destek programlarının etkinliği, liderlerin tutumuna ve katılımına bağlı.

Liderlik eğitimleri yaygınlaştırılmalı, destekleyici liderlik teşvik edilmeli.

Duygusal ve psikolojik destek mekanizmaları güçlendirilmeli.

Örgütsel adalet ve şeffaflık ilkeleri benimsenmeli.

Polis memurlarının geri bildirimleri dikkate alınarak destek programları sürekli geliştirilmeli.

#### Akran Destek Programları

Sosyal desteği ve dayanışmayı artırıyor.

Damgalanma korkusunu azaltıyor.

Yardım arama davranışını teşvik ediyor.

C2C gibi modeller, erken müdahale ve travma sonrası iyileşmeyi destekliyor.

Akran desteği sunan kişilerin eğitimi ve denetimi önemli.

Gönüllülük esasına dayandığı için katılım sınırlı olabilir. Gizlilik ve güven sorunları ortaya çıkabilir.

Akran desteği sunan memurlar için kapsamlı eğitim ve süpervizyon sağlanmalı. Akran destek programları resmi olarak tanınmalı ve desteklenmeli.

Programın etkinliği düzenli olarak değerlendirilmeli ve ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenmeli.

Akran destek programları, profesyonel yardım

almanın bir alternatif olarak değil, tamamlayıcısı olarak görülmeli.

#### Pozitif Psikoloji Müdahaleleri

Stres, anksiyete ve depresyonu azaltmada etkili.

Duygusal düzenleme becerilerini geliştiriyor. Psikolojik iyi oluşu artırıyor.

Farkındalık, ifade edici yazma ve rol oynama gibi çeşitli teknikleri içeriyor.

Bu alandaki çalışmalar görece sınırlı.

Uzun vadeli etkileri ve polisler üzerindeki spesifik etkileri hakkında daha fazla araştırmaya ihtiyaç var.

Polis memurlarına yönelik pozitif psikoloji müdahaleleri geliştirilmeli ve uygulanmalı.

Bu müdahalelerin etkinliği bilimsel araştırmalarla değerlendirilmeli.

Pozitif psikoloji ilkeleri, polis eğitimine ve liderlik programlarına entegre edilmeli.

## **TARTIŞMA ve SONUÇ**

Bu sistematik derleme, 2000 ile 2024 yılları arasındaki yayınları temel alarak, polis memurlarının ruh sağlığını muhafaza etme ve iyileştirme gayesiyle uygulanan çeşitli müdahale yöntemlerini ele alan çalışmaları bütünleştirmeyi, bu sayede alandaki güncel bilgi düzeyini sentezlemeyi ve başarılı müdahale programlarının ayırt edici özelliklerini tanımlamayı hedeflemiştir. Elde edilen bulgular, emniyet mensupları arasında stres, mesleki tükenmişlik, Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB), depresyon ve kaygı gibi ruhsal zorlukların yaygınlığını teyit etmekte ve bu zorluklarla mücadelede farkındalık temelli yaklaşımlar (MBIs), travmaya odaklanan bilişsel davranışçı terapiler (TF-CBT), kurumsal destek mekanizmaları, pozitif psikoloji uygulamaları ve akran dayanışması programları gibi farklı stratejilerin yararlı olabileceğini göstermektedir. Ulaşılan sonuçlar, polislerin ruh sağlığını koruma ve geliştirmenin önemini vurgulayan önceki akademik çalışmalarla genel bir uyum içindedir. Özellikle Syed ve arkadaşlarının (11)

yürüttüğü kapsamlı meta-analiz, dünya genelindeki polislerin yaklaşık dörtte birinin riskli düzeyde alkol kullandığını, her yedi memurdan birinin TSSB ya da depresyon belirtileri sergilediğini ve her on memurdan birinin kaygı bozukluğu yaşadığını veya intihar düşüncelerine sahip olduğunu ortaya koyarak, bu meslek grubunun ruh sağlığı açısından yüksek risk taşıdığını ve etkili müdahale programlarına duyulan ihtiyacın aciliyetini net bir şekilde ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, Acquadro ve arkadaşları (14) ile Carleton ve arkadaşları (15) gibi araştırmacıların, mesleki stres ve travmanın polislerin psikolojik sağlığı üzerindeki menfi tesirlerine işaret eden bulguları da mevcut derlemenin sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

Bu derlemede ele alınan müdahale yöntemleri arasında, farkındalık temelli uygulamalar (MBIs) özellikle öne çıkmaktadır. Vadvilavičius ve arkadaşlarının (9) sistematik derlemesinde de işaret edildiği gibi, MBIs polislerde algılanan stres düzeyini düşürmede, uyku kalitesini artırmada ve TSSB ile kaygı semptomlarını hafifletmede etkili bulunmuştur. Bu tür müdahaleler, memurlara zorlayıcı ve travmatik durumlarla karşılaştıklarında duygusal tepkilerini anlama ve yönetme konusunda beceriler kazandırmaktadır. Farkındalık temelli eğitimlerin, bilhassa polisler için özelleştirilmiş bir biçimi olan MBRT (Farkındalık Temelli Dayanıklılık Eğitimi), grup etkileşimini teşvik etmesi ve polis kültürüne has öğeleri barındırmasıyla bu etkinliği daha da pekiştirmektedir (20). Travmaya odaklanan bilişsel davranışçı terapiler (TF-CBT) ise, özellikle TSSB semptomları yaşayan polis memurları için tesirli bir sağaltım yöntemi olarak belirmektedir. Collazo'nun (10) çalışmasında ayrıntılı biçimde izah edildiği üzere, TF-CBT'nin polislere uyarlanmış hali; güvenli bir terapötik ilişki kurma, psiko-eğitim verme, gevşeme egzersizleri öğretme, duygusal ifade ve düzenleme becerileri geliştirme, travma anlatısını yapılandırma ve işleme ile terapi seansları gibi temel bileşenlerden oluşmaktadır. Bu bileşenler, memurların travmatik yaşantılarıyla yüzleşmelerine, bu yaşantıları yeniden anlamlandırmalarına ve travmanın olumsuz izlerini azaltmalarına olanak tanımaktadır. Özellikle, travma anlatımının, polislerin mesleki rutinlerinde sıkça hazırladıkları olay raporları veya mahkeme ifadelerine benzer bir formatta ele alınması, bu yöntemin polisler tarafından daha kolay benimsenmesini ve etkinliğini artırmaktadır. Kurumsal destek programları, bu derlemede incelenen bir diğer kritik müdahale alanıdır. Zeng ve arkadaşlarının (7) çalışmasında da altı çizildiği

gibi, çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek (POS), polislerin mesleki tükenmişliklerini azaltmada ve iş tatminlerini yükseltmede önemli bir faktördür. Özellikle amirlerden alınan destek, memurların kuruma olan bağlılıkları üzerinde dikkate değer bir etkiye sahiptir (19). Bu durum, emniyet teşkilatlarında liderlik vasıflarını geliştirici eğitimlerin ve destekleyici bir çalışma ortamının tesis edilmesinin gerekliliğini göstermektedir. Ayrıca, Campos ve arkadaşlarının (12) çalışmasında ifade edildiği gibi, duygusal destek, TSSB riskini düşürme ve memurların kuruma bağlılığını kuvvetlendirme açısından hayati bir unsurdur. Akran destek programları, polisler arasında giderek daha fazla ilgi gören ve gelecek vadeden bir müdahale şeklidir. Bu programlar, memurların yaşadıkları stresli ve travmatik olayları, benzer deneyimlerden geçmiş meslektaşlarıyla paylaşma ve onlardan destek görme imkânı sunar. Milliard (21) tarafından detaylıca incelenen Cop2Cop (C2C) modeli gibi yapılandırılmış akran destek girişimleri, polislerde intihar düşünce ve davranışlarının önlenmesinde ve travma sonrası iyileşme sürecinde mühim bir işlev görebilir. Bu programların etkinliğine dair bulgular, Creamer ve arkadaşlarının (24) konsensüs çalışmasıyla da örtüşmektedir. Pozitif psikoloji müdahaleleri, bu derlemede ele alınan ve görece yeni olan bir yaklaşımdır. Kukucska ve arkadaşlarının (8) sistematik derlemesinde belirtildiği üzere, bu tür müdahaleler polislerin psikolojik sağlamlıklarını artırma, stresle baş etme yeteneklerini kuvvetlendirme ve genel iyi oluş düzeylerini yükseltme potansiyeli taşımaktadır. Farkındalık uygulamaları, ifade edici yazma alıştırmaları ve rol oynama senaryoları gibi teknikler, polislerin duygusal düzenleme becerilerini pekiştirmede ve olaylara daha olumlu bir perspektiften bakmalarına yardımcı olmada etkili olabilir. Ancak, bu alanda daha fazla sayıda ve kapsamlı araştırmaya ihtiyaç olduğu açıktır.

Bu çalışmanın önemli bir artısı, 2000-2024 gibi kapsamlı bir zaman periyodunu ele alarak, polis memurlarının ruh sağlığına yönelik farklı türdeki müdahale yöntemlerini inceleyen araştırmaları sistematik biçimde bir araya getirmesidir. Ek olarak, bu derleme, çeşitli müdahale yaklaşımlarının etkililiklerini kıyaslamalı bir analizle sunması ve her bir yöntemin hangi sorun alanlarında daha başarılı olduğunu ortaya koyması bakımından da literatüre değer katmaktadır. Çalışmanın planlanması ve raporlanması PRISMA kılavuzuna sadık kalınması, metodolojik sağlamlığını ve açıklığını pekiştiren bir diğer önemli faktördür. Bununla

birlikte, çalışmanın bazı kısıtlılıkları da mevcuttur. İlk olarak, yalnızca İngilizce dilinde yayımlanmış çalışmaların kapsanması, alandaki tüm bilimsel birikimi yansıtmamakta ve özellikle İngilizce konuşulmayan ülkelerde geliştirilmiş özgün müdahale programlarına dair bilgilerin göz ardı edilmesine yol açmış olabilir. İkinci olarak, derlemeye dahil edilen çalışmaların yöntemsel niteliği ve örneklem özelliklerindeki çeşitlilik, elde edilen sonuçların daha geniş popülasyonlara uygulanabilirliğini kısıtlayabilecek bir etkidir. Üçüncü olarak, bu derleme ağırlıklı olarak Batı ülkelerinde yürütülmüş araştırmaları içermektedir; bu sebeple, bulguların Türkiye gibi farklı kültürel ve sosyo-ekonomik özelliklere sahip ülkelere aktarılabilirliği konusunda dikkatli olunmalıdır.

Bu çalışmanın sonuçları, emniyet teşkilatları, politika belirleyiciler ve ruh sağlığı alanında çalışan profesyoneller için mühim uygulama önerileri sunmaktadır. Polis memurlarının ruh sağlığını korumak ve güçlendirmek amacıyla, farkındalık temelli müdahaleler, travma odaklı bilişsel davranışçı terapiler, akran destek sistemleri ve kurumsal destek girişimleri gibi etkinliği kanıtlanmış programların yaygınlaştırılması gerekmektedir. Bu programlar, memurların stresle başa çıkma kapasitelerini artırmalarına, travmatik yaşantıların olumsuz tesirlerini azaltmalarına ve genel psikolojik esenliklerini yükseltmelerine katkıda bulunabilir. Ayrıca, emniyet teşkilatları içinde destekleyici bir kurum ikliminin yeşertilmesi ve liderlik eğitimlerinin yaygınlaştırılması da büyük bir ehemmiyet arz etmektedir. Amirlerin, personelin ruh sağlığı konusunda bilinçli olmaları, onlara destekleyici bir tutum sergilemeleri ve ihtiyaç halinde profesyonel yardım kaynaklarına yönlendirmeleri kritik önem taşır. Polis memurlarının ruh sağlığı sorunlarına yönelik damgalamayı (stigma) azaltmayı hedefleyen eğitim ve farkındalık kampanyaları da yardım arama davranışını olumlu yönde etkileyebilir (25). Türkiye bağlamında düşünüldüğünde, polis memurlarına sunulan psikolojik destek hizmetlerinin nicelik ve nitelik olarak geliştirilmesi ve bu hizmetlerin polislik kültürünün gerçekleriyle uyumlu hale getirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu çerçevede, Türkçe dilinde ve Türk kültürel yapısına uygun müdahale programlarının tasarlanması ve uygulanması bir gerekliliktir. Ek olarak, polis eğitim kurumlarının müfredatına ruh sağlığı ve stres yönetimi konularının entegre edilmesi, memurların mesleğe ilk adımlarından itibaren bu alanda bilinç kazanmalarını sağlayacaktır.

Gelecekte yürütülecek araştırmalar, farklı müdahale yöntemlerinin uzun dönemdeki etkilerini inceleyen boylamsal çalışmalara yoğunlaşmalıdır. Bu tür desenler, müdahalelerin sağladığı kazanımların kalıcılığını ve zaman içindeki değişimini kavramamıza olanak tanıyacaktır. Ayrıca, polis memurlarının kültürel arka planlarına ve bireysel farklılıklarına göre özelleştirilmiş müdahale programlarının geliştirilmesi ve etkinliklerinin sınanması önemlidir. Özellikle, Türkiye gibi farklı kültürel ve sosyo-ekonomik koşullara sahip ülkelerde, polislerin ruh sağlığı ihtiyaçlarının ve bu ihtiyaçlara en uygun müdahale stratejilerinin belirlenmesi için detaylı çalışmalar yapılması gereklidir. Kurumsal yapıdan kaynaklanan stres faktörlerini azaltmaya yönelik müdahalelerin tesirinin araştırılması ve emniyet teşkilatlarında destekleyici bir örgüt ikliminin nasıl tesis edilebileceğine dair çalışmalar yürütülmesi de polislerin ruh sağlığının korunması açısından öncelikli araştırma konularından biridir. Son olarak, dijital teknolojilerin ve mobil uygulamaların, polislere yönelik ruh sağlığı hizmetlerinin sunumunda ne şekilde değerlendirilebileceğine dair araştırmalar yapılması, bu hizmetlerin ulaşılabilirliğini ve potansiyel etkinliğini artırma adına önemli olanaklar sunmaktadır.

Özetle, bu sistematik derleme, polis memurlarının ruh sağlığını koruma ve iyileştirme amacıyla geliştirilen çeşitli müdahale yaklaşımlarının etkinliğine dair değerli kanıtlar sunmaktadır. Farkındalık temelli müdahaleler, travmaya odaklanan bilişsel davranışçı terapiler, akran destek sistemleri ve kurumsal destek programlarının, polislerde stres, mesleki tükenmişlik, TSSB, depresyon ve kaygı belirtilerini azaltmada ve psikolojik iyi oluşu desteklemede etkili olduğu anlaşılmıştır. Emniyet teşkilatları, bu kanıta dayalı müdahaleleri benimseyerek ve kurum içinde destekleyici bir kültürü teşvik ederek, hem personelinin ruh sağlığını güvence altına alabilir hem iş performanslarını iyileştirebilir hem de sonuç olarak toplum güvenliğine daha etkin bir biçimde hizmet etmelerini sağlayabilirler. Bu çalışma, polis memurlarının karşılaştıkları zorlu mesleki şartlar altında ruhsal bütünlüklerini koruyabilmeleri ve görevlerini verimli bir şekilde sürdürebilmeleri için ihtiyaç duydukları desteği sağlama yolunda atılmış önemli bir adım olarak değerlendirilebilir.

**KAYNAKÇA**

1. Maguen S, Metzler TJ, McCaslin SE, Inslicht SS, Henn-Haase C, Neylan TC, et al. Routine work environment stress and PTSD symptoms in police officers. *J Nerv Ment Dis.* 2009;197(10):754–60.
2. Santre S. Mental disorders and mental health promotion in police officers. *Health Psychol Res.* 2024;12:93904.
3. Violanti JM, Mnatsakanova A, Burchfiel CM, Hartley TA, Andrew ME. Police suicide in small departments: a comparative analysis. *Int J Emerg Ment Health.* 2012;14(3):157–62.
4. Civilotti C, Di Fini G, Acquadro Maran D. Trauma and coping strategies in police officers: A quantitative-qualitative pilot study. *Int J Environ Res Public Health.* 2021;18(3):982.
5. Purba A, Demou E. The relationship between organisational stressors and mental wellbeing within police officers: a systematic review. *BMC Public Health.* 2019;19:1286.
6. Queirós C, Passos F, Bártoło A, Marques AJ, da Silva CF, Pereira A. Burnout and stress measurement in police officers: Literature review and a study with the operational police stress questionnaire. *Front Psychol.* 2020;11:587.
7. Zeng X, Zhang X, Chen M, Liu J, Wu C. The influence of perceived organizational support on police job burnout: A moderated mediation model. *Front Psychol.* 2020;11:948.
8. Kukucska D, Whitehall J, Shorter GW, et al. A systematic review of positive psychology interventions (PPIs) to improve the health behaviours, psychological wellbeing and/or physical health of police staff. *J Police Crim Psychol.* 2023;38:728–42.
9. Vadvilavičius T, Varnagiryte E, Jarašiūnaitė-Fedosejeva G, et al. The effectiveness of mindfulness-based interventions for police officers' stress reduction: A systematic review. *J Police Crim Psychol.* 2023;38(2):223–39.
10. Collazo J. Adapting trauma-focused cognitive behavioral therapy to treat complex trauma in police officers. *Clin Soc Work J.* 2022;50(2):160–9.
11. Syed S, Ashwick R, Schlosser M, et al. Global prevalence and risk factors for mental health problems in police personnel: A systematic review and meta-analysis. *Occup Environ Med.* 2020;77(11):737–47.

12. Campos FD, Chambel MJ, Lopes S. Work social support and PTSD in police officers: The mediating role of organizational commitment. *Sustainability*. 2023;15(24):16728.
13. Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman D, Group P. Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. *PLoS Med*. 2009;6:e1000097.
14. Acquadro Maran D, Varetto A, Zedda M, Ieraci V. Occupational stress, anxiety and coping strategies in police officers. *Occup Med*. 2015;65(6):466–73.
15. Carleton RN, Afifi TO, Turner S, Taillieu T, Vaughan AD, Anderson GS, et al. Mental health training, attitudes toward support, and screening positive for mental disorders. *Cogn Behav Ther*. 2019;49(1):55–73.
16. Hartley TA, Fekedulegn D, Violanti JM, Andrew ME, Burchfiel CM. Associations between major life events, traumatic incidents, and depression among Buffalo police officers. *Int J Emerg Ment Health*. 2007;9(1):25–35.
17. Liberman AM, Best SR, Metzler TJ, Fagan JA, Weiss DS, Marmar CR. Routine occupational stress and psychological distress in police. *Policing*. 2002;25(2):421–41.
18. Pasillas RM, Follette VM, Perumean-Chaney SE. Occupational stress and psychological functioning in law enforcement officers. *J Police Crim Psychol*. 2006;21(1):41–53.
19. Piotrowski A, Rawat S, Boe O. Effects of organizational support and organizational justice on police officers' work engagement. *Front Psychol*. 2021;12:642155.
20. Hoeve M, de Bruin EI, van Rooij F, Bögels SM. Effects of a mindfulness-based intervention for police officers. *Mindfulness*. 2021;12(7):1672–84.
21. Milliard B. Utilization and impact of peer-support programs on police officers' mental health. *Front Psychol*. 2020;11:1686.
22. Cooper RE, Saunders KRK, Greenburgh A, et al. The effectiveness, implementation, and experiences of peer support approaches for mental health: A systematic umbrella review. *BMC Med*. 2024;22:72.
23. Papazoglou K, Tuttle BM. Fighting police trauma: Practical approaches to addressing psychological needs of officers. *SAGE Open*. 2018;8(3).
24. Creamer MC, Varker T, Bisson J, Darte K, Greenberg N, Lau W, et al. Guidelines for peer support in high-risk organizations: An international consensus study using the Delphi method. *J Trauma Stress*. 2012;25(2):134–41.



25. Burke E, Pyle M, Machin K, Varese F, Morrison AP. The effects of peer support on empowerment, self-efficacy, and internalized stigma: A narrative synthesis and meta-analysis. *Stigma Health*. 2019;4(4):337–56.