

İşyeri Stresi

Yeliz YÜCEL¹

ORCID: 0000-0001-5374-9179

DOI: 10.54752/ct.1142740

Öz: İşyeri stresi, günümüz iş hayatında oldukça sık karşılaşılan bir olgudur. Örneğin Amerikan Psikoloji Derneği'nin (AIS) araştırmalarına göre çalışanların %71'lik kısmı işyeri stresi yaşadığını belirtmiştir². Yine Avrupa'da yapılan araştırmalarda da işyeri stresi, işyerindeki en yaygın tehdit olarak gösterilmiştir (Burke, 2011: 20). Dünya Sağlık Örgütü de (WHO), işyeri stresini 21. yüzyılın en büyük sağlık tehlikelerinden biri olarak ilan etmiştir (Litzcke, Schuh ve Pletke, 2013: V). Sırf bu hususlar dahi işyeri stresinin günümüzdeki önemini gözler önüne sermektedir. Konunun önemine rağmen özellikle hukukumuzda konuya genel olarak çok fazla ilgi gösterilmediğinden, işyeri stresi kavramının hukuki bir perspektifle ele alınmasının gerekli olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada işyeri stresi kavramına hukuki bir perspektifle yaklaşılacak; bu çerçevede söz konusu kavramın neyi ifade ettiği, işyeri stresine neden olabilecek faktörler, işyeri stresinin benzer bir kavram olan mobbingden ayırt edilmesi, işyeri stresinin yol açabileceği sağlık sorunları ve bu sorunların iş ve sosyal güvenlik hukuku açısından incelemesi yapılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Stres, İşyeri Stresi, Mobbing
Workplace Stress

Abstract: Workplace stress is a very common phenomenon in today's working life. As a matter of fact, according to the research of the American Psychological Association (AIS), 71% of the employees stated that they experienced workplace stress³. Also, studies conducted in Europe have shown workplace stress is the most

¹ İstanbul Bilgi Üniversitesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi, yeliz.yucel@bilgi.edu.tr

Yücel, Y. (2022), "İşyeri Stresi", *Çalışma ve Toplum*, C.3, S.74. s. 1959-1986

Makale Geliş Tarihi: 08.05.2022 - Makale Kabul Tarihi: 27.06.2022

² <https://www.apa.org/pubs/reports/work-well-being/compounding-pressure-2021>

³ <https://www.apa.org/pubs/reports/work-well-being/compounding-pressure-2021>

common threat in the workplace (Burke, 2011: 20). The World Health Organization (WHO) has declared stress as one of the biggest health hazards of the 21st century (Litzcke, Schuh ve Pletke, 2013: V). Even only these issues show the importance of workplace stress today. Because there is not much interest in our law for this subject despite its importance, it's seen that it's necessary to discuss the workplace stress in a legal perspective.

In this study, the concept of workplace stress will be discussed from a legal perspective; in that frame, what the concept means, the factors that may cause it, the distinction of workplace stress from a similar concept; "mobbing", the health problems it may cause and these problems will be examined in terms of labor and social security law.

Key Words: Stress, Workplace Stress, Mobbing

Extended Summary

Stress is one of the most fundamental problems of human life. As a matter of fact, almost everyone is exposed to stress to a greater or lesser extent, whether they are aware of it or not. Stress is a phenomenon that may occur in many areas of life and one of these areas is work life.

In this study, firstly the concept of stress and workplace stress are explained. Stress means "*pressure, tension, strain*" and in daily language, the word "stress" is generally used to express the reaction of people in situations that create anxiety or tension. In 1936, the biochemist Hans Selye transferred stress as a concept to psychology and medical science for the first time. Selye stated that stress occurs when the body reacts to a stimulus with an activation, and within this framework, he defined stress as "*the organism's response to stressors*". Selye defined the concept of stressors as "*events that trigger physiological and psychological responses of the organism*".

At this point, it should be noted that the idea of stress is just a negative thing is not true. Because the causes of stress are not only negative. So, it is necessary to mention the "manageable stress level". As a matter of fact, the stress that exceeds the manageable level is the stress which can be defined as the harmful stress. But the level of manageable stress is of course different from person to person. Because, what is stressful for one person may not be stressful for another. The level of stress that a stimulus creates on people can also be different.

Workplace stress refers to the stress experienced by a person in relation to his/her working life. Workplace stress can be caused by many factors. The most important of these are perhaps the factors

arising from the work done or the work organization. As a matter of fact, the data of the American Institute of Stress (AIS) and the American Psychological Association (APA), which are prominent institutions with their studies on stress prove it. But workplace stress is not caused just by these factors. We can group the factors as follows: factors arising from the work done or the work organization; individual characteristics of the employee concerned and external factors such as economic crisis, pandemic. At this point, it should be emphasized that since stress is related to the personal characteristics of the person concerned, the factors causing stress may differ from person to person.

Another issue related to the subject is “mobbing” and “workplace stress” are confused with each other. For this reason, it is seen that it is necessary to distinguish between these concepts by explaining the differences between workplace stress and mobbing. Mobbing has been defined by Swedish psychiatrist Leymann, who introduced this concept to working life, as *"hostile and unethical communication directed systematically by one or more people against another person"*. This concept has been tried to be defined by many people later on. There are also some definitions in judicial decisions. All these definitions shows that in order to talk about mobbing, some elements such as continuity, systematicity and caste must be realized. However, there are not such detailed elements in workplace stress. It should also be noted that workplace stress is a phenomenon, but mobbing is an illegal act. Another difference is that although the individual characteristics of the person may take place among the factors that cause workplace stress, but mobbing is completely caused by the external environment. Workplace stress is an inevitable part of work life, and a certain amount of workplace stress can also be beneficial in terms of increasing employee performance. However, mobbing has a completely destructive effect for the person it is directed to. In addition, workplace stress may be not only the reason, but also the result of mobbing. In addition, while the employer's obligation to protect the employees from mobbing is clearly stated in the first paragraph of article 417 of the Turkish Code of Obligations No. 6098, workplace stress is not regulated separately in the abovementioned article.

It should be also noted that workplace stress can cause many ailments, both physically and psychologically. At this point, the problem arises whether workplace stress or ailments caused by workplace stress can be considered as an occupational disease. Since

stress is not considered as a disease but a factor that causes diseases, it does not seem possible to consider workplace stress an occupational disease. However, it is debatable whether the disorders caused by workplace stress can be accepted as occupational diseases. Although it seems theoretically possible to accept the abovementioned diseases as occupational diseases; in practice, there will be problems related to prove, since there are difficulties in determining the factors that cause the mentioned disease.

The fact that workplace stress causes some health problems will also raise the responsibility of the employer in terms of occupational health and safety. It should be noted that this issue is a very problematic and controversial area. As a matter of fact, the main problem is determining the employer's liability limit. At this point, some of the jurisprudence of the English courts can be a guide for our law. Accordingly, it may be reasonable to hold the employer responsible for workplace stress that s/he was aware of or would have been aware of if s/he had shown sufficient care.

Stres ve İşyeri Stresi Kavramları

Stres, hayatın pek çok alanında ortaya çıkabilecek bir olgudur. Bu alanlardan birisi de şüphesiz ki iş hayatıdır. Bu çerçevede aşağıda ilk olarak genel olarak stres kavramı ele alınacak ve ardından işyeri stresi kavramı üzerinde durulacaktır.

Dilimize “stres” olarak geçmiş olan İngilizce “stress” sözcüğünün kelime anlamı “*baskı, gerilim, zorlanma*”dır⁴. Günlük dilde ise stres sözcüğü genellikle, kişilerin endişe verici veya gerginlik yaratıcı durumlarda verdikleri tepkiyi ifade etmek için kullanılmaktadır.

Stresi bir kavram olarak psikoloji ve tıp bilimine ise ilk kez 1936’da, biyokimyacı Hans Selye aktarmıştır. Selye, vücudun bir uyarana karşı bir aktivasyonla tepki vermesi durumunda stresin ortaya çıktığını belirtmiş ve bu çerçevede stresi, “*Organizmanın stresörlere karşı verdiği tepki*” olarak tanımlamıştır. Selye, stresör kavramını ise “*Organizmanın fizyolojik ve psikolojik tepkilerini tetikleyen olaylar*” olarak tanımlamıştır (Baltaş ve Baltaş 1991: 23; Litzcke vd, 2013: 2)⁵.

⁴ <https://www.merriam-webster.com/dictionary/stress;>

<http://tureng.com/tr/turkce-ingilizce/stress;>

<https://dictionary.cambridge.org/tr/sözlük/ingilizce/stress;> <https://sozluk.gov.tr>

⁵Ayrıca bkz: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms_466547.pdf, s.2;

<http://www.scio.com.tr/hans-selye.aspx;> <https://www.stress.org/daily-life;>

Bu tanımlardan yola çıkarak stresin korku, kızgınlık, tehlike ve heyecan gibi durumlarda vücudumuzun verdiği fiziksel ve psikolojik bir tepki olduğunu söyleyebiliriz (Mohajan, 2012: 2)⁶. Ayrıca belirtilmelidir ki stres kendiliğinden gerçekleşmemekte; içinde bulunulan ortam veya koşullardaki değişikliklerin kişiyi etkilemesi üzerine meydana gelmektedir.

Stres kavramını daha iyi anlayabilmek için stresin aşamalarına da bakmak gerekir. Stresin temel olarak üç aşaması olduğu belirtilmektedir. İlk olarak, bir tehdit ve zorlanmayla karşılaşan kişi, buna karşı tepkiler geliştirir. Verilen bu ilk tepki “alarm” olarak tabir edilen, sinir sisteminin uyarılması ve kortizol ile adrenalin başta olmak üzere bazı hormonların salgılanmasına bağlı olarak sindirimin yavaşlaması ve kalp atışlarının hızlanmasıdır. Daha sonra vücut direnci normalin üzerine çıkar ve böylece “direnc” dönemi başlar. Eğer stres uzun süre devam ederse “tükenme” dönemi başlar ve tükenme dönemi kişiyi hastalıklara açık hale getirir⁷.

Bu noktada, stresin sadece olumsuz ve yok edilmesi gereken bir şey olduğu düşüncesinin doğru olmadığını belirtmek gerekir. Zira strese yol açan nedenler sadece hayattaki olumsuz durumlar değildir. Örneğin kişinin sevdiği bir insanı kaybetmesi kadar, kişinin terfi etmesi de strese yol açabilen bir nedendir (Oktay, 2005: 111). Ayrıca, belli bir seviyeyi aşmayan yani yönetilebilir durumdaki stres, aslında kişi için faydalı olabilir. Bu seviyedeki stres, kişiyi harekete geçiren bir faktör olarak çalışma performansını da arttırabilir (Bilir, 2016: 343; Ertürk, 1993: 4; Mohajan, 2012: 2). Ayrıca bu seviyedeki stresin, psikolojik gelişime de katkı sağlayacağı ifade edilmektedir (Oktay, 2005: 111; Soysal, 2009: 16-17). Ancak dikkat edilmelidir ki herkes için geçerli olan belli bir “yönetilebilir” ve bu çerçevede yararlı ve zararlı stres seviyesinden bahsetmek mümkün değildir. Zira stres, kişinin subjektif durumu ile yakından ilgili bir kavramdır. Herkesin hayata bakışı açısı, gereksinimleri, hedefleri, geçmiş deneyimleri, inanç ve değerleri farklı olduğundan, kişilerin stres algıları da farklıdır. Bir kişi için stres yaratan bir faktör, bir başkası için stres yaratmayabileceği gibi, bir faktörün kişiler üzerinde yaratacağı stres seviyesi de farklı olabilir (Litzcke vd, 2013: 5; Nekoranec ve Kmosena, 2015: 166; Tortha, 2009: 105; Yıldırım, 1991: 176). Örneğin içe dönük karaktere sahip olan kişiler için izole çalışma koşulları strese yol açmayabilirken; dışa dönük karaktere sahip olan kişiler için bu durum strese yol açabilir (Nekoranec ve Kmosena, 2015: 166). Bu nedenle stresle ilgili değerlendirme ilgili kişinin subjektif durumuna bakılmak suretiyle yapılmak durumundadır.

https://www.tavsiyeediyorum.com/makale_1891.htm; https://www.tavsiyeediyorum.com/makale_6245.htm

⁶Ayrıca bkz: <https://www.stress.org/daily-life>

⁷Bu evreler Hans Selye'nin “Genel Adaptasyon Sendromu” adını verdiği kuramına dayanmaktadır. Selye'nin kuramı hakkında detaylı bilgi için bkz:

<http://www.scio.com.tr/hans-selye.aspx> ; <https://www.stress.org/daily-life> ve ayrıca bkz: Mohajan, 2012: 3.

Literatürde kişinin iş hayatıyla ilgili olarak yaşadığı stresi ifade etmek için işyeri stresi, iş stresi, işe bağlı stres, meslekî stres gibi çeşitli kavramların kullanılabilirdiği görülmektedir. Ancak aslında bu kavramlar arasında bazı farklılıklar vardır. Örneğin işyeri stresi denildiğinde, esasen kişinin iş ortamından kaynaklanan strese; meslekî stres denildiğinde ise faaliyet gösterilen meslek kolunun niteliğinden kaynaklanan strese yapılan vurgu ön olana çıkmaktadır. Ancak bu kavramların arasında büyük farklılıkların bulunmadığı ve doktrinde de bu kavramların birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Bu sebeple biz de, kişinin iş hayatıyla ilgili yaşadığı stresi ifade etmek üzere genel olarak tercih edilen *işyeri stresi* ifadesini kullanarak açıklamalarda bulunacağız.

ILO ise 2016 yılında yayınladığı işyeri stresi ile ilgili bir raporda stresi “*Algılanan talepler ile bireylerin bu taleplerle başa çıkmadaki algılanan kaynakları ve yetenekleri arasındaki dengesizliğin neden olduğu zararlı fiziksel ve duygusal tepki*” olarak tanımlamıştır⁸.

İş Hayatında Stresle İlgili Avrupa Birliği Çerçeve Anlaşması'nın 3.maddesinin 1. fıkrasında ise stres, “*Fiziksel, psikolojik veya sosyal şikayetler veya bozukluklarla birlikte görülen ve bireylerin kendilerinden beklenen ile kendilerine verilen görevleri bir türlü bağdaştıramadıkları bir ruh hali*” olarak tanımlanmaktadır⁹.

Doktrinde ise işyeri stresi “*Bireyi normal fonksiyonlarından saptıran, psikolojik ve/veya fiziksel davranışlarını değiştiren, işle ilgili etmenlerin sonucunda oluşan psikolojik bir durum*” olarak (Arslan Ertürk, 2014: 295; Cam, 2004: 2) ve “*İşin gerekleri ile çalışanın yetenekleri, kaynakları ya da gereksinimleri arasında uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkan, zararlı fiziksel ve duygusal cevaplar*” olarak (Cam, 2004: 2) tanımlanmaktadır. Bir başka tanıma göre ise işyeri stresi “*Çalışanların kendilerine verilen işin gereklerinin bilgi, ustalık veya yeteneklerine uygun olmaması ve başa çıkma güçlerinin zorlanması halinde gösterdikleri tepkiler*”dir (Köküklünc Eraltuğ, 2008: 902). Bir diğer tanıma göre ise işyeri stresi “*İşin gerektirdiği koşulların ve çalışma temposunun çalışanın fiziksel, ruhsal, mesleki kapasitesini zorladığı durumlarda gelişen ve çalışanın sağlığı üzerinde olumsuz etkilere yol açan fiziksel ve duygusal tepkiler*”dir (Bilir, 2016: 34). Tüm bu tanımlar ışığında işyeri stresini, kişinin iş hayatıyla ilgili olarak yaşadığı ve nedeni işyerinin koşulları, yapılan işin özelliği veya kişinin karakteri, bilgi ve yetenekleri gibi bireysel özellikleri ve hatta dış çevreden kaynaklanan faktörler olarak karşımıza çıkabilen, kişinin yeteneklerini, kaynaklarını, bilgi düzeyini, fizikî, psikolojik ve meslekî kapasitesini zorlayan ve genelde olumsuz sonuçlara yol açan stres olarak tanımlayabiliriz.

⁸“Workplace Stress: A Collective Challenge” isimli rapor için bkz: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---cd_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf, s.2.

⁹https://www.etuc.org/sites/default/files/ETUC_stress_agreement_TR_1.pdf

İşyeri Stresine Neden Olabilecek Faktörler

İşyeri stresi, kişinin iş hayatıyla ilgili olarak yaşadığı stresi ifade ettiğinden, işyeri stresine neden olabilecek faktörler olarak akla ilk gelen, yapılan işe veya iş organizasyonuna ilişkin faktörler olmaktadır. Tam bu noktada, stres üzerine çalışmalarıyla öne çıkan kurumlar olan Amerikan Stres Enstitüsü ve Amerikan Psikoloji Derneği'nin bulgularına da değinmek yerinde olacaktır. Amerikan Stres Enstitüsü'ne (AIS) göre, işyeri stresine neden olan en yaygın faktörler arasında uzun çalışma saatleri, haksız muamele görme duygusu, iyi yapılmış bir iş için yetersiz onay veya ödül, iş güvenliği eksikliği, ofis politikaları ve yeterli yetki ve/veya kaynak olmaksızın ödevlerin gerçekleştirilmesi yönünde üstlerden gelen talepler bulunmaktadır¹⁰. Amerikan Psikoloji Derneği'nin (APA) istatistiklerine göre ise işyeri stresine neden olan en önemli faktörler; düşük ücretler (% 56), uzun çalışma saatleri (%54) ile ilerleme ve gelişme için fırsat eksikliğidir (%52)¹¹. Bu bulgulardan hareketle, işyeri stresine neden olan en önemli faktörlerin yapılan işten veya iş organizasyonundan kaynaklanan faktörler olduğu söylenebilir. Ancak işyeri stresine sadece yapılan iş veya iş organizasyonu ile ilgili faktörlerin neden olduğu düşünülmemelidir (Mohajan, 2012: 2). Zira ilgili kişinin özel veya günlük hayatı içerisinde karşılaştığı başka sorunlar da işyeri stresinin oluşumuna etki edebilir. Bu çerçevede, çalışanın kişisel özelliklerinden veya özel hayatından kaynaklanan bireysel faktörler veya ülkedeki mevcut ekonomik kriz, salgın hastalık gibi dış çevreden kaynaklanan faktörler de işyeri stresine neden olabilir.

Yapılan işten veya işyeri organizasyonundan kaynaklanan faktörlere örnek olarak, çalışana çok fazla iş verilmesi veya zeka ve beceri düzeyinin altında kalan işler verilmesi, üstlerin aşırı aciliyetle hareket etmesi, zaman baskısına maruz kalmak, teknolojik gelişmeler nedeni ile artan çalışma temposu veya işyerindeki teknolojik gelişmelere ayak uyduramamak, monoton çalışma düzeni, yapılan işten tatmin olmamak¹² veya yapılan işin, çalışanın karakterine uygun olmaması, fizikî açıdan kötü koşullara sahip bir ortamda çalışmak (gürültülü, havasız, ısınmayan, aydınlatması kötü, aşırı kalabalık vs), yapılan işin tehlikeli olması, çalışma saatlerinin uzun olması veya fazla mesai yapılması¹³, vardiyalı çalışılması, değerlendirme ve kariyer planlaması ile ilgili sorunlarla karşılaşmak ve bu çerçevede örneğin değerlendirme ölçütlerinin objektif olmadığı yönünde şüphe taşımak veya çalışanlarla ilgili adil olmayan değerlendirmeler yapılması, yükselme imkanının

¹⁰ <https://www.stress.org/workplace-stress> ve ayrıca bkz: Mohajan, 2012: 3.

¹¹ <https://www.apa.org/pubs/reports/work-well-being/compounding-pressure-2021> ve ayrıca bkz: Mohajan, 2012: 6.

¹² İş tatmini arttıkça stresin azaldığı hakkında bkz: Truxillo, Cadiz ve Rineer, 2012: 116.

¹³ Yapılan bir araştırma, çalışma saatleri ile stresin doğru orantılı olduğunu göstermiştir. Detaylı bilgi için bkz: Golden ve Wiens-Tuers, 2011: 150.

olmaması, işle ilgili gerçekçi olmayan hedefler konulması, işyerinde iyi bir iletişim sisteminin olmaması ve işyerinde yaşanan sorunların iletilebileceği bir birimin olmaması ya da sorunların hangi birime iletileceğinin net olmaması, hiyerarşik yapının katılığı, otoriter yönetim, katı işyeri kuralları, yöneticilerin çalışanlara gereksiz yere baskı yapmaları, işyerinin kötü yönetilmesi, işyerinin ekonomik anlamda büyüklük düzeyi, işyerinde yaşanan finansal sorunlar, iş tanımının net olmaması ve bu çerçevede rol çatışması ya da rol belirsizliği yaşamak¹⁴, başarıların takdir edilmemesi, sorumluluk ve yetkide orantısızlıklar olması, sorumluluğu fazla olan bir iş yapmak, özel sorumluluk gerektiren işler verilmesi, işyerindeki karar verme sürecine katılamamak veya alınan kararlardan haberdar olamamak, sorumluluklarından kaçan ve iş yükünü arkadaşlarının üzerine atan kişilerle veya motivasyonu düşük kişilerle çalışmak zorunda kalmak, aşırı rekabetçi bir ortamda çalışmak, ücretin düşük olması, işyerinde psikolojik veya cinsel tacize maruz kalmak, ast veya üstlerle ya da aynı seviyedeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerin bozulması, işyerinde gruplaşmalar olması ve bu grupların birbirleri ile ya da kendi içerisinde çatışma yaşamaması, ayrımcılığa maruz kalmak, örgütün amaç ve yöntemlerinin belirli olmaması, örgüt içi karmaşalar ya da bölümler arasında çekişmeler yaşanması, yönetim ve diğer çalışanlar tarafından benimsenen örgütsel değerleri benimseyememek, işlerin dürüst, açık ve öngörülebilir şekilde işlemediğini düşünmek gösterilebilir (Aytaç, 2015: 4-6; Cam, 2004: 3-6; Kökkılınç Eraltuğ, 2008: 904-905; Nekoranec ve Kmosena, 2015: 164-167; Oktay, 2005: 112; Soysal, 2009: 20-26).

İşyeri stresine neden olan bireysel faktörler ise çalışanın kişisel özellikleri, bu çerçevede duygusal yapısı, yaşı, cinsiyeti, hedefleri, değerleri ile aile hayatından kaynaklanan sorunları, ekonomik durumu ve ekonomik kaygıları şeklinde karşımıza çıkabilir (Kökkılınç Eraltuğ, 2008: 903; Nekoranec ve Kmosena, 2015: 167; Soysal, 2009: 27).

Dış çevreden kaynaklanan faktörler ise oldukça çeşitli olabilir. Örnek olarak, teknolojinin gelişmesi ve makineleşmenin artması ile insan gücüne olan gereksinimin azalması ve buna bağlı olarak ortaya çıkan iş bulma sorunları ve bu nedenle daha kötü koşullara razı olmak zorunda kalmak, ülkede ve dünyada veya ülkede yaşanan ekonomik krizler, salgın hastalıklar ve toplumdaki hızlı değişimlere ayak uyduramamak gösterilebilir (Soysal, 2009: 27).

Tam bu noktada Covid-19 salgınına da kısaca değinmek gerekir. 2020 yılının başlarında Çin’de ortaya çıkıp çok kısa sürede tüm dünyayı etkisi altına alan bu

¹⁴Rol çatışması, çalışanın kendi kararsızlığı, aşırı rol yüklenmesi veya yöneticilerden kaynaklanan sebeplerle hangi görevi yerine getireceğini bilememesi; rol belirsizliği ise çalışanın işini yapabilmek için gerekli olan bilgiye tam olarak sahip olmamasıdır. Bkz: Baltaş ve Baltaş 1991: 86-87; Nekoranec ve Kmosena, 2015: 166; Soysal, 2009: 25.

salgın insan sağlığını ciddi biçimde tehdit etmesi ve ölümlere yol açması, sosyal hayata dair büyük belirsizliklere ve karantina uygulamalarına neden olması, ekonomiyi olumsuz şekilde etkilemesi gibi sebeplerle gerçekten çok büyük bir stres faktörü haline gelmiştir. Ancak gelinen noktada Covid-19 salgınının, salt dış çevrenden kaynaklanan bir stres faktörü olduğu söylenemeyecektir. Nitekim karantina uygulamaları sırasında çalışma modellerinde radikal değişiklikler oluşmuş ve bu çerçevede özellikle uzaktan çalışma modeli yaygınlaşmıştır. Yaşanan bu gelişmeler ise çalışanların iş ve yaşam dengesini sarsmaya başlamıştır (Yılmaz ve Sağlam, 2021: 520-521). Covid-19 salgınının çalışma modellerini bu şekilde doğrudan etkilemiş olması ve bunun sonucunda da iş ve yaşam dengesinin sarsılmaya başlaması ise yapılan işten veya iş organizasyonundan kaynaklanan stres faktörlerinin oluşmasına yol açmıştır.

Son olarak, tekrar vurgulamak gerekir ki stres, ilgili kişinin kişisel özellikleri ile ilgili olduğundan, strese neden olan faktörler de kişiden kişiye farklılık gösterebilir. Yani bir kişi için strese neden olan bir faktör, bir başkası için strese neden olmayabilir (Litzcke vd, 2013: 2). Bu nedenle yukarıda örnek olarak gösterilen faktörlerin mutlak olarak işyeri stresine yol açacağı ya da işyeri stresini herkes için aynı seviyede oluşturacağı söylenemez.

İşyeri Stresinin Mobbingden Ayırt Edilmesi

Mobbing kavramı işyeri stresine benzeyen ve bu sebeple işyeri stresi ile karıştırılabilen bir kavramdır. Bu sebeple işyeri stresinin mobbingden farklılıklarının açıklanarak bu kavramların birbirinden ayrırt edilmesinin gerekli olduğu görülmektedir.

İlk olarak belirtilmelidir ki mobbing yerine, işyerinde psikolojik taciz, işyerinde psikolojik terör, işyerinde psikolojik şiddet, işyerinde manevi taciz, işyerinde duygusal taciz, işyerinde moral taciz, duygusal şiddet, yıldırma gibi ifadeler de kullanılabilir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m.417'de ise mobbing yerine işyerinde psikolojik taciz ifadesi tercih edilmiş ve işverenin çalışanı psikolojik tacizden koruma yükümlülüğüne yer verilmiştir; ancak bir tanımlama yapılmamıştır.

Mobbing, bu kavramı iş hayatına kazandıran kişi olan İsveçli psikiyatrist Leymann tarafından *“Bir veya birkaç kişi tarafından, bir başa kişiye karşı sistematik biçimde yöneltilen düşmanca ve etik dışı bir iletişim”* şeklinde tanımlanmıştır¹⁵. Mobbing daha detaylı olarak ise *“Aynı kişi ya da kişileri hedef almak suretiyle, çalışan kişiye/ kişilere, üstleri, eşit düzeyde çalışanlar, astaticları veya işyeri ile bağlantılı üçüncü kişiler tarafından, sindirmek, yıldırma, bezdirmek, itaate zorlamak amacıyla, sistemli ve bilinçli bir şekilde uygulanan, belirli bir süre devam eden, varlığı hakaret, söz veya yazı ile kesinleşen, çalışmanın kişiliğine, sağlığına ve çalışma yaşamına ağır bir biçimde zarar veren duygusal saldırı niteliğinde*

¹⁵[http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf) ve ayrıca bkz: Momand, 2011: 14 vd.

ve nadiren de şiddet içeren her türlü kötü muamele, tebdit ve aşağılama şeklindeki davranışlar” (Arslan Ertürk, 2014: 293) şeklinde tanımlanmaktadır¹⁶.

ILO ise mobbingi, 1998 yılında yayınladığı “Violence at Work” isimli raporunda “Hedef seçilen bir işçiye psikolojik taciz uygulamak” olarak tanımlanmakta ve mobbingin sürekli olarak negatif eleştiride bulunma, sosyal bağlantılardan izole etme, dedikodu veya yanlış bilgi yayma gibi eylemleri içerdiğini belirtmektedir¹⁷.

Türkiye’de ise yargı kararlarında ilk kez Ankara 8. İş Mahkemesi tarafından mobbing kavramına değinildiği görülmektedir¹⁸. Tespit edebildiğimiz kadarıyla Yargıtay kararlarında ise ilk kez Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 11.06.2007’de verdiği 2006/32353 E., 2007/18337 K. sayılı kararında “psikolojik taciz” ifadesine rastlanmaktadır¹⁹. Daha sonra ise yine Yargıtay 9.Hukuk Dairesi’nin, 30.05.2008 tarihinde verdiği 2007/9154 E., 2008/13307 K. sayılı kararında (Yargıtay’ın yukarıda anılan Ankara 8.İş Mahkemesi’nin kararını onaylayan kararı) “psikolojik taciz” kavramına yer verilmiştir²⁰. Bu kararların verildiği dönemlerde henüz 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 417.maddesinin var olmadığı da ayrıca belirtilmelidir.

Yargıtay daha da güncel kararlarında ise “*Aynı ortamda bulunan veya aynı organizasyona bağlı olan bir veya birden fazla kimsenin, bir kişiye belli bir amaçla, sistematik bir şekilde, yılmılık, korku, tedirginlik, endişe, bunalım, bıkkenlik, sıkıntı veya kaygı oluşturacak söz, tutum veya davranışlarla psikolojik ve duygusal baskı kurarak onu belli şekilde davranmaya ya da davranmamaya, ortak alandan uzaklaştırmaya, güçsüzleştirmeye, değersizleştirmeye, aşağılamaya, küçük düşürmeye veya pasifize etmeye yönelik çabalarına mobbing denilir*” ifadelerine yer vermektedir²¹.

¹⁶ Doktrindeki benzer yöndeki mobbing tanımları için ayrıca bkz: Akgeyik vd, 2009: 102-103; Lokmanoğlu, 2017a: 25; Lokmanoğlu, 2017b: 381; Savaş, 2007: 47; Savaş Kutsal, 2014: 4; Savaş Kutsal, 2016: 624; Ünal, 2013: 23.

Ayrıca bkz: <https://acikerisim.tbmm.gov.tr/handle/11543/2800?locale-attribute=en,s.6>;
https://www.csngb.gov.tr/media/9167/mobbing_2017.pdf, s.9

¹⁷https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/documents/publication/dwcms_080629.pdf, s.7;

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_007970/lang--en/index.htm#N_1_](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_007970/lang-en/index.htm#N_1_)

¹⁸Anılan mahkemenin, 20.12.2006 tarihli, 2006/19 E. ve 2006/625 K. sayılı kararında “Psikolojik taciz kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da üstleri tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tebdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları içermektedir” ifadelerine yer verilmiştir Bkz:

https://www.csngb.gov.tr/media/9167/mobbing_2017.pdf, s.23-24.

¹⁹<http://www.calismatoplum.org/yargitay/yargitay15.htm>

²⁰ www.kazanci.com

²¹Bkz: Yarg. 9.HD, 2017/17931 E., 2020/14104 K., 2.11.2020 T.; Yarg. 9.HD, 2017/16925 E., 2020/10963 K., 7.10.2020 T.; Yarg. 22. HD, 2017/6719 E., 2020/9153 K., 8.7.2020 T.;

Yargıtay'ın da atıf yaptığı bir Alman Federal İş Mahkemesi kararında ise mobbing "İşçilerin birbirine sistematik olarak düşmanlık beslemesi, kasten güçlük çıkarması, eziyet etmesi veya bu eylemlerin çalışanın başta işveren olmak üzere amirleri tarafından gerçekleştirilmesi" olarak tanımlanmıştır²².

Tüm bu bilgilerden hareketle mobbingi, işyerinde bir veya birkaç çalışana karşı işveren veya diğer çalışanlar ya da işyeri ile bağlantısı olan üçüncü kişiler tarafından sistematik olarak ve kasten uygulanan, süreklilik arz eden, amacı genelde hedef seçilen kişi veya kişilerin işyerinden ayrılmasını sağlamak olarak karşımıza çıkan, nadiren fiziksel şiddet içeren, psikolojik saldırı niteliğindeki her türlü rahatsız edici davranış şeklinde tanımlamak mümkündür²³.

Buradan hareketle de mobbingin; günümüzün şartlarında mutlak bir unsur olarak değerlendirilemeyecek olsa da işyerinde veya iş nedeniyle gerçekleşme²⁴, süreklilik (Büyükkılıç, 2012: 81; Lokmanoğlu, 2017a: 25; Özen, 2007: 9; Savaş

Yarg. 22.HD, 2016/24622 E., 2019/23339 K., 12.12.2019 T.; Yarg. 22. HD, 2017/40481 E., 2018/199 E., 16.1.2018 K.; Yarg. 22. HD, 2015/11958 E., 2016/15623 K., 31.05.2016 T.; Yarg. 22. HD, 2013/11788 E., 2014/14008 K., 22.5.2014 T. (www.kazanci.com)

²² Bkz: BAG, 15.01.1997; işbu karara Yargıtay tarafından atıf yapılmıştır. İlgili Yargıtay kararı için bkz: Yarg. 9.HD, 2010/1911 E., 2012/11638 K., 05.04.2012 T. (www.lexpera.com.tr)

²³Bu noktada mobbingle sıkça karıştırılabilen bullying (zorbalık) kavramına da değinmek gerekir. Bu kavram, daha çok İngiltere ve ABD'de kullanılmaktadır. Her ne kadar mobbinge benzese de esasında bullying ile mobbing arasında farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin bullying, mobbingden farklı olarak fiziksel saldırıyı ve tehdidi de içermektedir. Oysa mobbingde fiziksel saldırıya nadiren rastlanmaktadır. Ayrıca bullying genelde kaba davranışlarda bulunmak ve kaba sözler söylemek yoluyla gerçekleştirilmektedir. Mobbing ise her türlü incitici ve küçük düşürücü tutum ve davranışla gerçekleştirilebilmektedir. Bu sebeple Leymann, bullying ve mobbing kavramlarının ayrılması gerektiğini; okullarda çocuklar ve gençler arasında gerçekleştirilen zarar verici eylemler için bullying, işyerinde gerçekleşen düşmanca ve ahlak dışı davranışlar için ise mobbing kavramının kullanılmasını gerektiğini belirtmiştir. Bkz: Arslan Ertürk, 2014: 288; Büyükkılıç, 2012: 85-86; Davenport, Schwartz ve Elliott, 1999: 23; Duffy ve Sperry, 2014: 2 vd; Kantarcı, 2016: 9-10; Leymann, 1996: 167; Lokmanoğlu, 2017a: 31-32; Lokmanoğlu, 2017b , 383-384; Tınaz, 2006:15-17; Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008: 6-7; Ünal, 2013: 19.

²⁴ Bunun yanında, günümüzün teknolojik imkanları ve uzaktan çalışmanın yaygınlığı da göz önüne alındığında, işverenin iş organizasyonuna dahil olan bir yerde gerçekleştirilmese de işle bağlantılı olarak gerçekleştirilen psikolojik saldırı niteliğindeki davranışların mobbing sayılması mümkün olabilir. Örneğin işverenin, çalışmanı tatil günlerinde, saate dikkat etmeksizin araması ve işle ilgili talimatlar vermesi diğer koşullar da varsa mobbing teşkil edebilir. Benzer yönde bkz: Lokmanoğlu, 2017a: 48. Yargıtay da, her ne kadar cinsel tacize ilişkin olsa da, bir kararında işyeri dışında ve mesai saatleri haricinde de tacizin gerçekleşebileceğini belirtmiştir. Bkz: Yarg. 9.HD, 2008/37500 E., 2010/31544 K., 04.11.2010 T. (www.kazanci.com)

Kutsal, 2016: 623; Ünal, 2013: 24)²⁵, sistematiklik (Çelik, Canbolat ve Caniklioğlu, 2021: 394; Demircioğlu, 2007: 117; Kantarcı, 2016: 33; Süzek, 2021: 418), kasten yapılmı (Arslan Ertürk, 2014: 295; Doğanç ve Çakrak, 2016: 83; Lokmanoğlu, 2017a: 50; Özen, 2007: 9; Savaş Kutsal, 2016: 623)²⁶, psikolojik saldırı niteliğindeki davranışlardan oluşma²⁷ ve hedef alınan kişinin belirli olması²⁸ şeklinde belli birtakım unsurlardan meydana geldiği görülmektedir. Halbuki işyeri stresinden bahsedebilmek için stresin ilgili kişinin iş hayatına ilişkin olması dışında özellikle aranan bir unsur bulunmamaktadır. Nitekim Yargıtay da 2014 yılında vermiş olduğu bir kararında “Birçok olguda işyeri stresinin çalışanların sağlığı üzerinde mobbinge benzer etkiler oluşturduğu bilinen bir husustur. Çalışanlar üzerinde olumsuz etki yaparak, onların davranışlarını, verimliliklerini ve sosyal ilişkilerini etkileyen olgu, stres olarak tanımlanır ve rahatsızlık belirtileri birçok yerde mobbinge benzerdir. Mobbing oluşturan eylemler, mağdur üzerinde psikolojik baskı oluştursa ve bunun sonucunda bir kısım sağlık sorunlarına neden olsa da, her psikolojik baskıyı ve rahatsızlığı mobbinge bağlamak doğru değildir. Bu bağlamda, bir işyerinde yaşanan belli yoğunluktaki stres, kaba, kırıcı ve küçümseyici davranışlar, çalışanları mutsuz yapsa, onların psikolojik ve ruhsal sağlığında bozulmalar meydana getirirse de, diğer unsurlara bakılmadan mobbing olarak kabul edilmesi hatalıdır. Örneğin, nezaket ve saygının yokluğu olan işyeri kabalığı, doğal olarak kişiye bağlı, beğenilmeyen, çirkin görülen, rahatsız edici ve hoş karşılanmayan söz, tutum ve davranışlardan oluşmaktadır... Mobbingi; stres, tükenmişlik sendromu, işyeri kabalığı, iş tatminsizliği ya da doyumsuzluğu gibi olgulardan ayıran husus, belli kişinin belli bir amaca yönelik olarak hedef alınması, yapılan baksızlığın sürekli, sistematik ve sık oluşudur.” ifadeleriyle bu durumu vurgulamıştır²⁹.

²⁵ Ayrıca bkz: YHGK, 2016/9-1427 E., 2021/53 K., 9.2.2021 T. (www.kazanci.com)

²⁶ Ayrıca bkz: Yarg. 9.HD, 2021/12218 E., 2021/16601 K., 15.12.2021 T. (www.kazanci.com)

²⁷ Ayrıca bkz: Yarg. 9 HD, 2021/10025 E., 2021/14235 K., 13.10.2021 T. (www.kazanci.com)

²⁸ Bkz: Yarg.7.HD, 2016/23374 E., 2016/15476 K., 4.10.2016 T. “..mobbing duygusal bir saldırı olup...” (www.kazanci.com); Yarg.22. HD, 2015/2103 E., 2016/10581 K., 12.4.2016 T. (www.lexpera.com.tr)

²⁹ Sevimli, 2013: 116, 141. YHGK, 2016/9-1427 E., 2021/53 K., 9.2.2021 T. (www.kazanci.com); Yarg.7.HD, 2014/1345 E., 2014/10208 K., 8.05.2014 T. “Mobbing iddiasına ilişkin davacının dayandığı diğer delil olan e-mail içerikleri incelendiğinde, söz konusu e-maillerin davacının şahsına yönelik olmadığı, anılan e-maillerin işyerindeki tüm çalışanlara aynı anda gönderilmiş toplu e-mailler olduğu ve davacının şahsına yada kişiliğine yönelik herhangi bir beyan içermedikleri anlaşılmaktadır. İşyerinde daba fazla çalışılmasını belirten ve toplu olarak tüm çalışanlara gönderilip davacıyı hedef almayan e-maillerin de mobbing iddiasına delil teşkil etmeleri düşünülemez.” (www.lexpera.com.tr)

²⁹ Yarg. 22.HD, 2013/11788 E., 2014/14008 K., 22.5.2014 T. (www.kazanci.com)

Benzer yönde bkz: Yarg. 9.HD, 2017/17931 E., 2020/14104 K., 2.11.2020 T.; Yarg. 9.HD, 2017/16925 E., 2020/10963 K., 7.10.2020 T.; Yarg. 22. HD, 2017/6719 E., 2020/9153 K., 8.7.2020 T.; Yarg. 22.HD, 2016/24622 E., 2019/23339 K., 12.12.2019 T.; Yarg. 22. HD, 2017/40481 E., 2018/199 K., 16.1.2018 T.; Yarg. 22. HD, 2015/11958 E.,

Bunun yanı sıra, işyeri stresinin bir olgu; mobbingin ise hukuka aykırı bir fiil olduğunu da belirtmek gerekir. Mobbing teşkil eden davranışların bazıları tek başına hukuka aykırı fiil teşkil etmese de; bu tür davranışları hukuka aykırı hale getiren, sürekli olarak tekrarlanmalarıdır. Bu sebeple aslında mobbing sürecinin kendisi hukuka aykırıdır (Arslan, Ertürk, 2014: 299; Savaş Kutsal, 2014: 632; Süzek, 2021: 417)³⁰.

Diğer bir fark ise işyeri stresine neden olan faktörler arasında kişinin bireysel özelliklerinin de yer alabilmesine karşın; mobbingin tamamen dış çevreden kaynaklanmasıdır. İşyeri stresi, iş hayatının kaçınılmaz bir parçasıdır ve belli orandaki işyeri stresinin çalışanların performansının artması açısından faydası da olabilir. Halbuki mobbing, yöneldiği kişi için tamamen yıkıcı bir etkiye sahiptir. Ayrıca işyeri stresi, mobbinge zemin hazırlayabileceği gibi mobbingin bir sonucu olarak da ortaya çıkabilir (Arslan, Ertürk, 2014: 295). Şu halde işyeri stresi, mobbingin hem nedeni hem de sonucu olarak karşımıza çıkabilir (Kırel, 2008: 44-45; Lokmanoğlu, 2017a: 32; Lokmanoğlu, 2017b: 384; Savaş, 2007: 42).

Ek olarak, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417.maddesinin 1.fıkrasında işverenin çalışanlarını mobbingden koruma yükümlülüğü açıkça yer almaktayken, işyeri stresi anılan maddede ayrıca düzenlenmiş değildir. Ayrıca işyeri stresinin tam olarak önüne geçilmesi, her çalışan için strese neden olan faktörler değişkenlik gösterebileceği için mümkün gözükmesi de, alınacak önlemlerle mobbingin önüne geçilmesi daha mümkün durmaktadır (Arslan, Ertürk, 2014: 295; Savaş, 2007: 43).

Tüm bu açıklamalardan hareketle, her ne kadar günlük dilde işyeri stresi ile mobbingin birbiri yerine kullanılabilirdiği görülse de, esasında bu kavramlar arasında büyük farklılıklar olduğu ve bu nedenle birbirleri yerine kullanılmalarının mümkün olmadığı sonucuna ulaşılabacaktır. Bunun yanı sıra işyeri stresinin mobbinge kapı aralayan bir neden veya mobbingin doğurduğu bir sonuç olarak mobbing süreciyle de yakından ilgili olabileceği de göz ardı edilmemelidir.

2016/15623 K., 31.05.2016 T; Yarg. 22. HD, 2013/11788 E., 2014/14008 K., 22.5.2014 T. (www.kazanci.com)

³⁰ Benzer yönde ayrıca bkz: Bayram, 2007: 566, 568; Büyükkılıç, 2012: 125; Cengiz, Ersoy ve Küçükay, 2016: 73; Tınaz vd, 2008: 106.

İşyeri Stresinin Yol Açabileceği Sağlık Sorunları (Rahatsızlıklar) ve Bu Sorunların İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Değerlendirilmesi

İşyeri Stresinin Yol Açabileceği Sağlık Sorunları (Rahatsızlıklar)

İşyeri stresi bir çalışanın sadece işyerinde ve iş saatlerinde maruz kaldığı bir stres olarak düşünülmemelidir. Nitekim bu stres, ilgili kişinin hayatının diğer alanlarına da kolaylıkla yansiyabilir (Baltaş ve Baltaş 1991: 74). Bu çerçevede işyeri stresi hem çalışanlar hem de örgütler için büyük bir risk oluşturmaktadır.

Bu noktada hemen belirtilmelidir ki işyeri stresi her zaman sorunlara; yani olumsuz sonuçlara yol açar demek doğru değildir. Örneğin işyeri stresine neden olan birer faktör olarak terfi etmek, daha çok ücret alma veya başarılı olma isteği çalışanın performansını artırabilir. Şu halde işyeri stresinin olumlu sonuçlarının da olabileceği göz ardı edilmemelidir (Paynev, Kinman ve Jones, 2012: 249). Burada ise işyeri stresinin yol açabileceği sağlık sorunları üzerinde durulacaktır.

Öncelikle ifade etmek gerekir ki işyeri stresinin ilgili çalışanın üzerinde yol açabileceği sağlık sorunları fiziksel veya psikolojik olabilir. Bu çerçevede işyeri stresi ilgili çalışanda fiziksel olarak; yorgunluk, bitkinlik, baş, sırt veya kas ağrıları, mide veya bağırsak problemleri, kalp ve damar hastalıkları, diş gıcırdatma, aşırı kilo kaybetme, aşırı saç dökülmesi, boğaz ve ağız kuruluğu, çarpıntı ve göğüs rahatsızlığı, nefes darlığı, uyku problemleri yaşama veya sürekli nezle ve grip olma gibi sorunlara yol açabilir. İşyeri stresi, ilgili çalışanda psikolojik olarak ise sabırsızlık, çabuk sinirlenme, dikkat, odaklanma ve hafıza problemleri yaşama, unutkanlık, sık öfkelenme, alınganlık gösterme, kendini işe yaramaz veya değersiz hissetme, kendine karşı güven eksikliği yaşama, insanlara güvenmeme, suçu başkalarında arama eğilimi geliştirme, işini iyi yapamama veya işini kaybetme korkusuna kapılma, depresyona girme, iletişim eksikliği yaşama, destek arayışını alkol veya uyuşturucu kullanımında bulma gibi sorunlara yol açabilir. İşyeri stresinin uzun bir süre devam etmesi ise kişiyi duygusal olarak tükenme noktasına getirir (Baltaş ve Baltaş 1991: 29-31, 97 vd; Belkic, 2003: 4-15; Kökkılınç Eraltuğ, 2008: 905-906; Mohajan, 2012: 4-5; Nekoranec ve Kmosena, 2015: 164; Oktay, 2005: 112-113; Soysal, 2009: 28-31)³¹. Tükenmişliğin belirtileri; kişinin işine yabancılaşması, işini ve işyeri ortamını alay konusu etmesi, iş arkadaşlarına veya

³¹ İşyeri stresinin sağlığı en çok etkileyen faktörlerden biri olduğu hakkında ayrıca bkz: Mearns, 2011: 232. Stresin neden olduğu hastalıklar hakkında ayrıca bkz: <https://www.medikalakademi.com.tr/stres-nedir-stresin-neden- oldugu-hastaliklar-stresle-bas-etme/#stresin-neden-oldugu-hastaliklar>

yöneticilere düşmanca davranması, kendisini izole etmeye başlaması, karamsarlığa kapılması şeklinde karşımıza çıkabilir (Oktay, 2005: 114).

Çalışanın sağlığını olumsuz etkileyen işyeri stresi aynı zamanda çalışanın işyerindeki performansını da düşürebilir, işe geç gitme veya işe devamsızlık alışkanlıkları edinmesine neden olabilir, diğer çalışanlarla ilişkilerini etkileyebilir veya işten ayrılmasına yol açabilir. Ayrıca hataların ve iş kazalarının artması, karar verme aşamasında yetersiz kalmak, rekabete karşı direnç gösterememek, kompleks durumlarda panik yapmak, başarısız olmak, dayanışmanın ve katılımcılığın azalması gibi sorunlar da görülebilir (Baltaş ve Baltaş 1991: 29-31, 97 vd; Belkic, 2003: 4-15; Burke, 2011: 34; Chau, 2011: 128; Kökkılınç Eraltuğ, 2008: 905-906; Mohajan, 2012: 4-5; Nekoranec ve Kmosena, 2015: 164; Oktay, 2005: 112-113; Soysal, 2009: 28-31).

Çalışanın performansının düşmesi, devamsızlığının artması, hatalarının artması gibi işyeri stresinin olumsuz sonuçları şüphesiz ki örgütü de olumsuz olarak etkileyecektir. Bunun yanında çalışanın, yaşadığı işyeri stresi nedeni ile gergin tavırlar sergilemesi veya çalışma arkadaşlarına kötü davranması gibi durumlar da çalışma ortamının huzurunu bozacak, diğer çalışanların da motivasyonunu düşürecek ve hatta onların da işyeri stresi yaşamasına yol açabilecektir.

Son olarak eklemek gerekir ki işyeri stresi, çalışanın ailevi ve sosyal ilişkilerini de zedeleyebilir. Zira işyeri stresi, yukarıda da belirtildiği üzere iş hayatı ile sınırlı kalmayıp kişinin hayatının diğer alanlarına da yayılabilmektedir. Nitekim eve gergin olarak gelen, eşine ve çocuklarına kötü davranan bir kişinin aile hayatının işyeri stresinden etkilenmeyeceğini söylemek zordur.

İşyeri Stresinin Yol Açabileceği Sağlık Sorunlarının (Rahatsızlıkların) İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Değerlendirilmesi

Kişinin sağlığını olumsuz biçimde etkileyen işyeri stresinin veya işyeri stresinin neden olduğu, yukarıda da örneklendirilen sağlık sorunlarının meslek hastalığı olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği ve işverenin, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü çerçevesinde işyeri stresinden sorumlu tutulup tutulamayacağını incelenmesi de gerekmektedir. Aşağıda bu hususlar üzerinde durulacaktır.

İşyeri Stresi veya İşyeri Stresinin Neden Olduğu Sağlık Sorunları (Rahatsızlıklar) Meslek Hastalığı Olarak Değerlendirilebilir mi?

Burada ilk olarak hastalığın tıp literatüründe en genel şekilde “*Doku ve hücrelerde yapısal ve fonksiyonel olarak normal olmayan değişikliklerin yarattığı durum*” olarak

tanımlandığını ifade etmek gerekir³². İşyeri stresinin bir hastalık olup olmadığı konusundaki kararı şüphesiz ki tıp bilimi verecektir. Ancak bu noktada, Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) de stresi bir hastalık hali olarak değil, hastalıklara yol açan bir faktör olarak ele aldığı belirtilmelidir³³. Nasıl ki vücuda mikropların girmesi bir hastalığın oluşması bakımından fiziksel bir faktörse; stres de bir hastalığın oluşması bakımından psikolojik bir faktör olarak görülmektedir. Şu halde stresi bir hastalık hali olarak ele almak mümkün gözükmemektedir. İşyeri stresi için de farklı bir sonuca ulaşılması söz konusu değildir. Zira işyeri stresi, stresin bir çeşididir. Ayrıca İş Hayatında Stresle İlgili Avrupa Birliği Çerçeve Anlaşması'nın 3.maddesinin 3.fıkrasında da *"Stres bir hastalık değildir, ancak strese maruz kalınan süre uzadıkça işyerinde verimlilik düşebilir ve sağlığın bozulmasına neden olabilir."* ifadeleri yer almaktadır. ILO da stresin bir hastalık olmadığını, fiziksel veya psikolojik bir tepki olduğunu belirtmiştir³⁴. O halde tıbben hastalık olarak tanımlanamayan işyeri stresinin bir meslek hastalığı teşkil edemeyeceği de açıktır. Ancak bu noktada bir parantez açmak gerekir ki post travmatik stres bozukluğu tıp bilimine göre bir hastalık olarak kabul edilmektedir. Bu hastalık, kişiyi dehşete düşüren bir travma sonucunda gelişen ve genellikle depresyonla birlikte görülen psikolojik bir rahatsızlıktır. ILO, 2010 yılında revize ettiği meslek hastalıkları listesine psikolojik hastalıkları da eklemiş ve post travmatik stres bozukluğuna da açıkça yer vermiştir³⁵. Ancak bu hastalık ile normal stresi birbirine karıştırmamak önem arz etmektedir³⁶.

İşyeri stresi bir hastalık ve nihayetinde bir meslek hastalığı sayılamayacağına göre, işyeri stresinin neden olduğu sağlık sorunlarının meslek hastalığı olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği sorusu incelenmelidir. 5510 sayılı Kanun'un 14. maddesinin 1. fıkrası uyarınca meslek hastalığı *"Sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya"*

³²https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/96519/mod_resource/content/0/2Sağlık_hastalıkları%20kavramları%202018.pdf; http://www.ttb.org.tr/n_fisek/kitap_1/33.html

³³ <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>

³⁴https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/--protrav/--safework/documents/publication/wcms_466547.pdf, s.2.

³⁵ ILO ise 194 sayılı tavsiye kararı ile 2010 yılında revize ettiği meslek hastalıkları listesine psikolojik rahatsızlıkları da eklemiştir. Buna göre *"post travmatik stres bozukluğu"* ile *"doğrudan bağlantısı bilimsel olarak gösterilmiş veya ulusal düzenlemeler ve uygulamalara uygun yöntemlerle belirlenmiş, iş etkinliklerinden kaynaklanan risk faktörlerine maruz kalma ile arasında bağ kurulan, işyerindeki yukarıda sözü edilmeden diğer zihinsel ve davranışsal bozukluklar"* da meslek hastalığı sayılacaktır.

Bkz:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_125137.pdf

³⁶ <http://www.psiikiyatri.org.tr/halka-yonelik/28/travma-sonrasi-stres-bozuklugu>

sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri” olarak tanımlanmaktadır³⁷. O halde meslek hastalığından bahsedebilmek için öncelikle kişide geçici veya sürekli nitelikte bir hastalık veya bedensel ya da ruhsal engellilik hali³⁸ olması ve bu hastalık ya da engellilik halinin işin niteliğinden veya işin yürütüm şartlarından kaynaklanması gerekir. Yani doktrinde de ifade edildiği üzere hastalık veya engellilik hali ile yürütülen iş arasında uygun bir illiyet bağı olmalıdır. Yine ifade edilmelidir ki iş kazasından farklı olarak meslek hastalığı aniden gerçekleşmez; işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden zaman içerisinde meydana gelir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2021: 399 vd; Tunçay ve Ekmekçi, 2021: 431vd).

Bir görüşe göre işyeri stresi sonucunda oluşan sağlık sorunlarının meslek hastalığı olarak kabul edilmesi, söz konusu sağlık sorunlarının mevzuattaki meslek hastalığı tanımı ile uyuşmaması nedeni ile mümkün gözükmemektedir (Akdeniz, 2015: 34; Litzcke vd, 2013: 42; Trotha, 2009: 253 vd, 260-261). Almanya’da ise stres kaynaklı akıl hastalıklarının meslek hastalığı sayılıp sayılmayacağı yargılama konusu olmuş ve meslek hastalıkları listesi uyarınca bu tür hastalıkların meslek hastalığı sayılmayacağına karar verilmiştir³⁹. Diğer bir görüşe göre ise işyeri stresi sonucu oluşan sağlık sorunları, yapılan iş ile rahatsızlık arasında bağlantı bulunduğu için meslek hastalığı sayılabilir (Savaş, 2007: 129).

İşyeri stresi sonucunda oluşan sağlık sorunlarına bakıldığında, söz konusu sağlık sorunu ile işin niteliği veya işin yürütüm şartları arasında bir nedensellik ilişkisi bulunduğu söylenebilecektir. Bu açıdan, işyeri stresine bağlı olarak oluşan sağlık sorunlarının meslek hastalığı olarak ele alınması mümkündür. Ancak işyeri stresinin sadece işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebepten veya işin yürütüm şartlarından ileri gelmediği; kişilik özellikleri, aile yaşantısı gibi başka faktörlerin de işyeri stresinin oluşumunda etkili olduğu düşünüldüğünde işyeri stresinin kaynağının belirlenmesi, işyeri stresinin yol açtığı sağlık sorunlarının meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi açısından oldukça kritiktir. Örneğin işyeri stresine sadece kişinin çok telaşlı biri olması neden oluyorsa burada işin niteliği veya işin yürütüm şartları ile meydana gelen sağlık sorunu arasında bir nedensellik süreci olduğu söylenemeyecektir. Şu halde somut olayda öncelikle işyeri stresinin

³⁷ 6331 sayılı Kanun’un 3.maddesinin 1.fıkrasında ise meslek hastalığı “*Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık*” olarak tanımlanmaktadır. Burada, 5510 sayılı Kanun’un daha detaylı ve bu sebeple daha dar bir tanımlama getirdiği; buna karşın 6331 sayılı Kanun’un daha geniş çerçeveli bir tanımlama yaptığı görülmektedir.

³⁸ Belirtilmelidir ki 5510 sayılı Kanun, engellilik halinin ne olduğunu tanımlamış değildir. 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun’un 3.maddesinin 1.fıkrasının c bendinde ise engelli kişi “*Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey*” olarak tanımlanmıştır.

³⁹ LSG Bayern - Urteil vom 27.04.2018, Az.: L 3 U 233/15, BeckRS 2018, 12080

kaynağının tespit edilmesi gerekir. Ancak uygulamada bu belirlemenin nasıl yapılacağı açık değildir.

Bunun yanında işyeri stresinin oluşumuna işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebep veya işin yürütüm şartlarının yanında kişinin bireysel özellikleri, aile yaşantısı gibi faktörler de etki ediyorsa hangi faktörün mevcut işyeri stresini ne oranda tetiklediğinin nasıl tespit edileceği de oldukça karmaşık bir sorundur. Bu sebeple işyeri stresinin yol açtığı sağlık sorunlarının teorik olarak meslek hastalığı olarak nitelendirilmesi mümkünse de işyeri stresinin kaynağını belirlemedeki güçlükler gözetildiğinde, bu nitelendirmenin yapılmasının çok da kolay olmayacağı açıktır.

Ayrıca belirtilmelidir ki hukukumuzda bir sağlık sorununun meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'ne ekli listede yer alıyor olması gerekir. Ancak anılan listede işyeri stresi sonucunda oluşabilecek fiziksel veya psikolojik rahatsızlıklara dair bir bilgi bulunmadığı gibi bu liste henüz ILO'nun revize meslek hastalıkları listesine göre revize edilmediğinden psikolojik rahatsızlıklar bu listede yer almamaktadır. Hiç şüphesiz bir rahatsızlığın anılan listede yer alması, 5510 sayılı Kanun-14/f.6 uyarınca, o rahatsızlığın meslek hastalığı sayılmasını engellemeyecektir. Zira bir rahatsızlığın listede yer alıyor olmasının anlamı, bu rahatsızlığın meslek hastalığı olduğunun ayrıca ispatlanmasına gerek olmamasıdır. Eğer bir rahatsızlık bu listede yer almıyorsa, bu rahatsızlığın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için söz konusu rahatsızlığın meslek hastalığı olduğunu iddia eden kişinin bu iddiasını ispatlaması gerekmektedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2021: 434-435). Psikolojik rahatsızlıkların anılan listede yer almadığı; ancak 5510 sayılı Kanun-m.14/f.6 uyarınca psikolojik rahatsızlıkların meslek hastalığı olarak sayılmasının önünde bir engel de olmadığı düşünüldüğünde, işyeri stresinin yol açtığı özellikle psikolojik rahatsızlıkların meslek hastalığı niteliğinde olduğunun ispat edilmesi ayrıca büyük önem arz etmektedir.

Bu noktada son olarak AİHM'in önüne giden bir olaya yer vermek gerekmektedir. Bir bankada şube müdürü olarak çalışan Bay Dolopoulos, işyeri stresine bağlı psikolojik rahatsızlığı bulunduğunu ileri sürmüş, ancak banka ve daha sonra çalışma müfettişliği, psikolojik hastalıkların meslek hastalığı olarak değerlendirilemeyeceğini ifade etmiştir. Bay Dolopoulos mahkemeye başvurmuş ancak mahkeme de burada meslek hastalığı bulunmadığına karar vermiştir. Daha sonra Bay Dolopoulos, 09.05.2014 tarihinde AİHM'e başvurmuş ve gerekçe olarak da psikolojik hastalıkların meslek hastalığı listesinde yer almaması sebebi ile devletin, çalışanları iş kaynaklı hastalıklara karşı tam bir koruma sağlamamasını göstermiştir. AİHM meslek hastalıkları listesinde psikolojik hastalıklar yer almıyor olsa da yasama organının buna karşı harekete geçmiyor oluşunun devletin sorumluluğunu doğurabileceğini belirtmiştir. O halde, olması gereken hukuk

bakımından atılacak en güzel adım, meslek hastalıkları listesinin ILO'nun meslek hastalıkları listesine göre revize edilmesidir⁴⁰.

İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü Çerçevesinde İşyeri Stresinden Sorumluluğu Gündeme Gelebilmir mi?

İşveren, gözetim borcu çerçevesinde işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almakla yükümlüdür (Sümer, 2019:105 vd; Süzek, 2021: 910 vd). İşyeri stresi de temelde bir iş sağlığı ve güvenliği meselesidir (Kollmer, Klindt ve Schucht, 2021: rn.17-18). Bu nedenle işverenin işyeri stresinden sorumluluğu gündeme gelebilecektir. Ancak bu noktada bazı sorunlar ortaya çıkmaktadır.

İlk sorun işyeri stresinin iş sağlığı ve güvenliği için ne zaman bir risk halini alacağını⁴¹; yani ilgili çalışan için yönetilebilir seviyeyi ne zaman aşacağını belirlemektir. Her çalışan için geçerli olan belli bir yönetilebilir stres seviyesinden bahsedilemeyeceğine göre burada risk değerlendirmesinin nasıl yapılacağı sorunu ortaya çıkacaktır. Her çalışan için risk değerlendirmesinin ayrı ayrı yapılmasının gerekeceği söylenecekse, özellikle büyük işletmeler açısından ortaya büyük bir sorunun çıkacağı açıktır. Gerçekten de yüzlerce çalışanı olan bir işverenden, her çalışmanı için ayrı ayrı yönetilebilir stres seviyesini belirlemesini beklemek çok da gerçekçi durmamaktadır.

Bu sorun bir kenara, çalışan için zararlı seviyeye gelen işyeri stresi çalışma saatlerinin uzunluğu, vardiyalı çalışma, çalışma ortamı gibi işle ilgili faktörlerden doğduğunda işverenin, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü uyarınca bundan sorumlu tutulabileceğini söylemek kolaydır. Nitekim burada işverenin, gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayarak işyeri stresinin oluşmasında kusuru olduğu daha rahat söylenebilecektir (Kollmer vd, 2021: rn.17-18; Sasse ve Schönfeld, 2016: 346). Henüz işyeri stresine ilişkin doğrudan verdiği bir karar bulunmasa da Yargıtay, 2014 yılında verdiği bir kararında yöneticilerin işçilere karşı kaba davranışlarda bulunması durumunda işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünü ihlal ettiğine ve bu sebeple işçilerin haklı nedenle sözleşmelerini feshedebileceklerine hükmetmiştir⁴². İşyeri kabalığının işyeri stresinin oluşmasına veya var olan stresin artmasına etki eden bir faktör olduğu (Küçük ve Çakıcı, 2018: 77) düşünüldüğünde Yargıtay'ın verdiği bu kararın, işyeri stresi ile de yakından ilişkili olduğuna dikkat edilmelidir.

⁴⁰ Dolopoulos v. Greece, Application No. 36656/14 - 17.11.2015; karar için bkz:

<https://hudoc.echr.coe.int>

⁴¹ Risk kavramı 6331 sayılı Kanun-m.3/f.1/o'da "Tebliğeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimali" olarak tanımlanmaktadır. Detaylı bilgi için bkz: Süzek, 2021: 916 vd.

⁴² Yarg. 22.HD, 2013/11788 E., 2014/14008 K., 22.5.2014 T. (www.kazanci.com)

Bunun yanında, işverenin işyeri stresinden sorumlu tutulabileceğini söylemek her zaman bu kadar da kolay olmayacaktır. Nitekim işyeri stresinin tek nedeni işle ilgili faktörler olmayıp ilgili kişinin bireysel özellikleri ve ülkedeki ekonomik kriz gibi dışsal faktörler de işyeri stresinin ortaya çıkmasında etkili olabilir. Ayrıca çalışanların yaşadığı işyeri stresinin işverence tanınabilir, fark edilebilir belirtileri olmadığında işverenin işyeri stresini öngörmesi de zorlaşmaktadır. Özetle, işyeri stresine neden olan faktörlerin kişinin sübjektif durumu ile yakından ilgili olması, işyeri stresine neden olan faktörlerin sadece işe veya iş organizasyonuna ilişkin faktörlerden kaynaklanmayabilmesi ve pratikte işverenin işyeri stresini öngörmesindeki zorluklar hem işveren bakımından risk değerlendirmesi yapmayı güçleştirmekte hem de işyeri stresinin ortaya çıkmasında işverenin kusuru olduğunu kanıtlamayı güçleştirmektedir. Bu durumda ise işverenin işyeri stresinden sorumluluğunun sınırları belirsiz bir hal almaktadır. Bu nedenle doktrinde işverenin işyeri stresinden sorumluluğunun sınırlarının belirginleştirilmesi gerektiği (Trotha, 2009: 105) ve işverenin, işyeri stresinden haberdar olduğu halde buna karşı önlem almıyor olması durumunda sorumlu tutulması gerektiği belirtilmektedir (Litzcke vd, 2013: 42). Bu noktada çalışanlardan, işyeri stresi hakkında işvereni bilgilendirmeleri beklenmektedir (Merker ve Leinhard, 2009: 7; Trotha, 2009: 120 vd). Ancak işveren, çalışanların bilgilendirmesi dışında bir yolla işyeri stresinden haberdar olmuşsa, haberdar olma şartı yine de yerine gelmiş sayılacaktır (Litzcke vd, 2013: 42).

Doktrinde, İngiliz mahkemelerinin içtihatlarından da etkilenen bir görüşe göre işverenin, kendisi için öngörülebilir durumda olan; yani makul bir dikkat gösterseydi haberdar olabileceği işyeri stresinden de sorumlu tutulabilmesi gerektiği ifade edilmektedir (Steiger-Sackmann, 2017: 733). Nitekim İngiliz mahkemeleri işyeri stresinin işveren için öngörülebilir nitelikte olup olmadığı hususu üzerinde ayrıca durmuşlardır. Buna göre işyeri stresinin işveren için öngörülebilir nitelikte olduğu söylenebiliyorsa işverenin sorumluluğu gündeme gelebilecektir (Trotha, 2009: 34 vd). Öngörülebilirlik değerlendirmesi ise soyut bir şekilde değil; somut olay özelinde ve olaydaki verilerden yola çıkılarak yapılacaktır. Bu çerçevede çalışanın yaptığı işin niteliği ve kapsamı dikkate alınacak ve bunun yanında çalışanın dışı yansıttığı belirtilerden (madde bağımlılığı, dikkat dağınıklığı, sağlık sorunlarına yatkınlık, işe devamsızlık gibi), işyerinden ve çalışanın çevresinden gelen belirtilerden (gürültü, yüksek ses gibi çalışma ortamının fiziksel özellikleri ve çalışanlar arası ilişkiler gibi) yararlanılacaktır (Myers, 2002: 286; Trotha, 2009: 117, 133 vd, 258-259).

Bu noktada belirtmek gerekir ki İngiliz mahkemeleri zaman içerisinde önlerine gelen davalarda öngörülebilirlik değerlendirmesiyle ilgili birtakım ilkeler de ortaya koymuşlardır. Buna göre işveren için yukarıda ifade edilenler gibi belirtiler mevcut olmadığı müddetçe işveren, çalışanların psikolojik sağlığını ayrıca araştırmak zorunda değildir; zira psikolojik açıdan tehlikeli olarak kabul

edilmesi gereken bir meslek yoktur. Bu sebeple işveren, işyerinde en fazla çalışma hayatının normal bir sonucu olarak kabul edilebilecek seviyede, yani yönetilebilir seviyede bir stresin olduğunu kabul edebilir. Ne zaman işyeri stresinin çalışanların sağlığını tehdit eder hale geldiğini gösteren belirtiler, makul bir işverenin bu konuda bir şeyler yapması gerektiğini fark etmesini sağlayacak biçimde açık hale gelirse, işte o zaman işveren bakımından, normal boyutu aşan bir stresin varlığı öngörülebilir hale gelir⁴³.

İngiliz mahkemelerinin konuya ilişkin ilk kararı olması sebebiyle bu noktada 1995 tarihli Walker v Northumberland County Council kararına kısaca değinmek yerinde olacaktır. Burada davacı, İngiltere’de deneyimli bir sosyal hizmetler alan görevlisi olarak çalışmaktadır. 1980’lerde nüfustaki hızlı artış, davacıya sevk edilen görev sayısında önemli bir artışı beraberinde getirmiştir. Davacı ise yönetimden ek personel ve iş dağılımı konusunda defalarca yardım talep etmiştir; ancak talepleri dikkate alınmamıştır ve davacı 1986’nın Kasım ayında işyeri stresi nedeniyle sinirsel bir kriz geçirmiş ve tıbbi tavsiye doğrultusunda işe bir süre ara vermiştir. İşe geri döndüğünde ise çalışma koşullarında kendi lehine hiçbir değişiklik olmadığını görmüş ve yaklaşık altı ay sonra ikinci bir sinir krizi geçirmiştir. Davacının işveren aleyhine açtığı davada mahkeme, davacının ilk krizinden önce iş yükünden şikayet etmesine rağmen, işverenin davacının psikolojik bir hastalık geliştireceğini öngörmesinin beklenemeyeceğine; ancak ikinci krizin işveren için artık öngörülebilir durumda olduğuna karar vermiştir⁴⁴. Ancak ifade etmek gerekir ki bir işverenin, çalışanlarına yaptırdığı işin hacmi veya niteliği bakımından onları psikolojik açıdan ne derecede zorladığını az çok öngörebilmesi beklenir (Myers, 2002: 286). Ayrıca çalışanın da iş yükünün altından kalkmakta zorlandığını işverene birden fazla kez bildirmiş olduğu da görülmektedir. O halde kanaatimizce olayda, ilk sinir krizinin dahi işveren bakımından öngörülebilir durumda olduğu söylenebilir (Myers, 2002: 288).

İşverenin işyeri stresinden haberdar olduğunu veya somut olayda işyeri stresinin işveren için öngörülebilir durumda olduğunu belirlemek ise işverenin sorumluluğuna gidilmesini tek başına sağlayamaz. Burada işverenin söz konusu işyeri stresine karşı gerekli önlemleri alıp almadığı da denetlenmelidir. Nitekim işveren ancak haberdar olduğu veya öngörebileceği işyeri stresine karşı gerekli önlemleri almamış olması durumunda sorumlu tutulabilecektir (Myers, 2002: 287). Bu noktada işverenin, somut durumda strese neden olan faktörlere göre hareket etmesi gerekecektir. İşyeri stresine yapılan iş veya iş organizasyonu ile ilgili faktörler yol açıyorsa somut olayın özelliklerine göre; fiziki çalışma koşullarının iyileştirilmesi

⁴³ Walker v Northumberland County Council, Hatton v Sutherland, Barber v Somerset County Council, Jones v Sandwell Metropolitan Borough Council, and Bishop v Baker Refractories Ltd; erişim için bkz: <https://www.bailii.org>. Ayrıca bkz: Myers, 2002: 290-291; Trotha, 2009: 62 vd

⁴⁴ Walker v Northumberland County Council, erişim için bkz: <https://www.bailii.org>

(örneğin aydınlatma, ısı, nem, havalandırma, güvenlik, temizlik, ses gibi konularda iyileştirmeler yapılması), çalışma ortamının kalabalık olmamasının sağlanması, vardiyaların daha iyi organize edilmesi, dinlenme sürelerinin dinlenmeye gerçekten elverişli şekilde ayarlanması, ücrette adaletin sağlanması, çalışanlar arasında işbirliğinin artırılması, rol çatışması ve rol belirsizliğini azaltmak için iş tanımlarının yeniden yapılması ve sorumlulukların belli olması, iş yükünün çalışanlar arasında adil şekilde dengelenmesi, çalışanlara becerileri ve niteliklerine göre işler verilmesi, zaman yönetimini sağlayacak bir çalışma disiplini yerleştirilmesi, monotonluğu engellemek için zaman zaman iş değişikliği yapılması, çalışanların işyeri ile ilgili alınacak kararlara katılmalarının sağlanması, işle ilgili eğitim programlarına katılma imkanı sunulması veya bu tarz programların işyerinde düzenlenmesi gibi önlemlerin alınması gündeme gelebilir. İşyeri stresine ilgili kişinin bireysel özellikleri veya ekonomik kriz, salgın gibi dış faktörler yol açıyorsa işverenin alabileceği önlemler çok daha sınırlıdır. Bu noktada işverenden çalışanlara stresle bireysel mücadele konusunda bilgi vermesi veya stres yönetimi konulu eğitimlere katılma imkanı sunması, işyerinde psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri sunması gibi önlemler alması beklenebilir (Mohajan, 2012: 11 vd; Nekoranec ve Kmosena, 2015: 168; Oktay, 2005: 115; Soysal, 2009: 33-37).

İşverenin işyeri stresinden haberdar olmadığı veya makul bir dikkat göstererek haberdar olmasının mümkün olmadığı, yani işyeri stresinin işveren için öngörülebilir olmadığı durumlarda ise işverenin ancak, söz konusu işyeri stresinin iş ve işyeri ile ilgili faktörlerden kaynaklandığının ve bu işyeri stresinin çalışanda bir sağlık sorununa yol açtığına ayrıca ispatlanması yolu ile sorumlu tutulması gerektiği doktrinde belirtilmektedir (Trotha, 2009: 220 vd, 259).

Kanaatimizce de hem yönetilebilir stres seviyesinin tespitinde güçlükler bulunduğundan hem de işyeri stresinin ortaya çıkmasında bireysel ve dış çevreden kaynaklanan faktörler de etkili olduğundan işvereni işyeri stresinden mutlak biçimde sorumlu tutmak, işverenin sorumluluk alanını oldukça belirsiz bir hale getirecektir. Bu sebeple somut durumda işverenin haberdar olduğu veya makul bir dikkat gösterseydi haberdar olabileceği işyeri stresi bakımından sorumlu tutulması gerektiğini söylemek gerçekten de makul bir çözüm olarak görülebilir.

Sonuç

Günümüzde iş hayatındaki en büyük sorunlar belki de insan psikolojisi ile ilgili olanlardır. Bu sorunlar arasında ise en ön plana çıkanların başında işyeri stresi gelmektedir. Çalışanların büyük bölümü, birbirinden farklı derecelerde de olsa, işyeri stresi ile karşılaşmaktadır. Bu noktada işyeri stresi kavramını doğru tanımlamak ve bu çerçevede hangi durumların işyeri stresi olduğunu ve hangi durumların işyeri stresi olmadığını belirlemek oldukça önemlidir. Çalışmamız çerçevesinde stres kavramından hareketle işyeri stresi kavramına, tıbbi verilerden de

yararlanılmaya çalışarak, bir açıklık getirilmeye çalışılmış ve bu çerçevede işyeri stresi kişinin iş hayatıyla ilgili olarak yaşadığı ve sebebi işyerinin koşulları, yapılan işin özelliği veya kişinin karakteri, bilgi ve yetenekleri gibi bireysel özellikleri ve hatta dış çevreden kaynaklanan faktörler olarak karşımıza çıkabilen, kişinin yeteneklerini, kaynaklarını, bilgi düzeyini, fizikî, psikolojik ve meslekî kapasitesini zorlayan ve genelde olumsuz sonuçlara yol açan stres olarak tanımlanmıştır. Ayrıca bu çalışmayla, işyeri stresinin iş ve sosyal güvenlik hukuku alanında cevaplanmayı bekleyen birtakım sorular doğurduğuna dikkat çekilmeye çalışılmış ve bu çerçevede işyeri stresinin ilgili kişide oluşturduğu rahatsızlıkların meslek hastalığı olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği ve işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü kapsamında işyeri stresinden sorumlu tutulup tutulamayacağı hususlarına temas edilmiştir.

Extended Summary

Workplace Stress

Stress is one of the most fundamental problems of human life. As a matter of fact, almost everyone is exposed to stress to a greater or lesser extent, whether or not they are aware of it. Stress is a phenomenon that may occur in many areas of life, and one of these areas is work life.

In this study firstly, the concepts of stress and workplace stress are explained. Stress means "*pressure, tension, strain*" and in daily language, the word "stress" is generally used to express the reaction of people in situations that create anxiety or tension. In 1936, the biochemist Hans Selye transferred stress as a concept to psychology and medical science for the first time. Selye stated that stress occurs when the body reacts to a stimulus with an activation, and within this framework, he defined stress as "*the organism's response to stressors*". Selye defined the concept of stressors as "*events that trigger physiological and psychological responses of the organism*".

At this point, it should be noted that the idea of stress is just a negative thing is not true. Because the causes of stress are not only negative. So, it is necessary to mention the "manageable stress level". The stress that exceeds the manageable level is the stress which can be defined as the harmful stress. But the level of manageable stress is, of course, different from person to person. Because, what is stressful for one person may not be stressful for another. The level of stress that a stimulus creates on people can also be different.

Workplace stress refers to the stress experienced by a person in relation to his/her working life. Many factors can cause workplace stress. The most important of these are perhaps the factors arising from the work done or the work organisation. The data of the American Institute of

Stress (AIS) and the American Psychological Association (APA), which are prominent institutions with their studies on stress, prove it. But workplace stress is not caused just by these factors. We can group the factors as follows: factors arising from the work done or the work organisation; individual characteristics of the employee concerned and external factors such as economic crisis, pandemic. It should be emphasised that, since stress is related to the personal characteristics of the person concerned, the factors causing stress may differ from person to person.

Another issue related to the subject is “mobbing” and “workplace stress” are confused with each other. For this reason, it is seen that it is necessary to distinguish between these concepts by explaining the differences between workplace stress and mobbing. Mobbing has been defined by Swedish psychiatrist Leymann, who introduced this concept to working life, as *"hostile and unethical communication directed systematically by one or more people against another person"*. This concept has been tried to be defined by many people later on. There are also some definitions in judicial decisions. All these definitions shows that in order to talk about mobbing, some elements such as continuity, systematicity and caste must be realized. However, there are not such detailed elements in workplace stress. It should also be noted that workplace stress is a phenomenon, but mobbing is an illegal act. Another difference is that although the individual characteristics of the person may take place among the factors that cause workplace stress, but mobbing is completely caused by the external environment. Workplace stress is an inevitable part of work life, and a certain amount of workplace stress can also be beneficial in terms of increasing employee performance. However, mobbing has a completely destructive effect for the person it is directed to. In addition, workplace stress may be not only the reason, but also the result of mobbing. In addition, while the employer's obligation to protect the employees from mobbing is clearly stated in the first paragraph of article 417 of the Turkish Code of Obligations No. 6098, workplace stress is not regulated separately in the abovementioned article.

It should be also noted that workplace stress can cause many ailments, both physically and psychologically. At this point, the problem arises whether workplace stress or ailments caused by workplace stress can be considered as an occupational disease. Since stress is not considered as a disease but a factor that causes diseases, it does not seem possible to consider workplace stress an occupational disease. However, it is debatable whether the disorders caused by workplace stress can be accepted as occupational diseases. Although it seems theoretically possible to accept the abovementioned diseases as occupational diseases;

in practice, there will be problems related to prove, since there are difficulties in determining the factors that cause the mentioned disease.

The fact that workplace stress causes some health problems will also raise the responsibility of the employer in terms of occupational health and safety. It should be noted that this issue is a very problematic and controversial area. As a matter of fact, the main problem is determining the employer's liability limit. At this point, some of the jurisprudence of the English courts can be a guide for our law. Accordingly, it may be reasonable to hold the employer responsible for workplace stress that s/he was aware of or would have been aware of if s/he had shown sufficient care.

Beyan

Zamansız vefatıyla bizleri derinden üzen Sayın Hocam merhum Prof. Dr. Öner EYRENCİ'ye, üzerimdeki tüm emekleri için müteşekkirim. Bu çalışmayı da Sayın Hocamın anısına ithaf etmek isterim.

Ayrıca, bu konuyu çalışmam için önermiş olan Sayın Hocam Prof. Dr. Murat ENGİN'e ve makalenin yazım sürecinde desteğini esirgemeyen Sayın Hocam Prof. Dr. Kübra DOĞAN YENİSEY'e de teşekkürlerimi sunarım.

Makalenin yazımında herhangi bir kişi, kurum veya kuruluşla çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Akdeniz, A.L. (2015), **Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine**, İstanbul, Beta Yayıncılık.
- Akgeyik, T. / Güngör, M./ Uşen, Ş. / Omay, U. (2009), “İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S.56, s.91-150.
- Arslan Ertürk, A. (2014), “İş Hukuku Boyutuyla Türkiye’de Psikolojik Taciz (Mobing) ve Dünyadan Örnekler”, **MÜHFHAD**, C.XX, S.1 (Prof.Dr.Ali Rıza Okur’a Armağan), s.285-339.
- Aytaç, S. (2015), “Stres Kaynakları ve Stresin Psikolojik Semptomlarının Öfke Kontrolü ile İlişkisi: Polis Memurları Üzerine Bir Araştırma”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, S.69, s.1-27.
- Baltaş, A. / Baltaş, Z. (1991), **Stres ve Başa Çıkma Yolları**, 11.Baskı, İstanbul, Remzi Kitabevi.
- Bayram, F. (2007), “Türk İş Hukuku Açısından Psikolojik Taciz (Mobbing)”, **İSGHD**, S.14, s.552-574.
- Belkic, K. (2003), **Occupational Stress Index: An Approach Derived from Cognitive Ergonomics and Brain Research for Clinical Practice**, the UK, Cambridge International Science Publishing.
- Bilir, N. (2016), **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Ankara, Ayrıntı Basım.
- Burke, R.J. (2011), “Building a Safe and Healthy Workplace”, **Occupational Health and Safety**, the UK, Taylor&Francis Group, s.105-149
- Büyükkılıç, G. (2012), “İş Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi”, **İSGHD**, C.IX, S.33, s.71-160.
- Cam, E. (2004), “Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadınlar”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, s.1-10.
- Cengiz, İ. / Ersoy, U. / Küçükay, A. (2016), “Psikoloji, Hukuki ve Cezai Boyutuyla Mobbing”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.36, s.62-90.
- Chau, N. (2011), “Injury Proneness”, **Occupational Health and Safety**, the UK, Taylor&Francis Group, s.119-136.
- Çelik, N. / Canbolat, T. / Caniklioğlu, N. (2021), **İş Hukuku Dersleri**, 34. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık
- Davenport, N.Z. / Schwartz, R.D. / Elliott, G.P. (1999), **Mobbing Emotional Abuse in the American Workplace**, the USA, Civil Society Publishing.
- Demircioğlu, H.R. (2007), “Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, **GÜHFD**, C.XI, S.1-2, s.113-146.
- Doğancı, D.E. / Çakrak, R. (2016), “Hukuki Düzenlemeler Çerçevesinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve İspat Yüğü”, **Karatahta İş Yazıları Dergisi**, S.6, s.77-106.
- Duffy, M. / Sperry, L. (2014), **Overcoming Mobbing**, the UK, Oxford University Press.
- Ertürk, Y. (1993), **Stres ve Yönetim**, Ankara, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.

- Golden, L. / Wiens-Tuers, B. (2011), "Painful Hours? The Potential Costs of Extra Work Hours and Schedule Inflexibility to Workers' Physical Well-being", **Occupational Health and Safety**, the UK, Taylor&Francis Group, s.137- 160.
- Güzel, A. / Okur, A. / Caniklioğlu, N. (2021), **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 19.Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Kantarıcı, N.G. (2016), **Türk İş Hukukunda Mobbing**, Ankara, Adalet Yayınevi.
- Kirel, Ç. (2008), **Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kollmer, N./Klindt, T./Schucht, C. (2021): **Arbeitsschutzgesetz**, 4.Auflage, Münschen, C.H. Beck.
- Kökkılınç Eraltuğ, A. (2008), "İşe Bağlı Stres ve Hukuksal Sonuçları", **İSGHD**, S.19, s.901-918.
- Küçük, Ö. / Çakıcı, A. (2017): "İşyeri Kabalığının Öznel İyi Oluş Haline Etkisi", **İş ve İnsan**, S.5, 2018, s.75-87.
- Leymann, H. (1996), "The Content and Development of Mobbing at Work", **European Journal Of Work and Organizational Psychology**, S.5 (2), s.165-184.
- Litzcke, S. / Schuh, H. / Pletke, M. (2013), **Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz**, 6.Auflage, Heidelberg: Springer Verlag.
- Lokmanoğlu, S.L. (2017), **İşyerinde Psikolojik Taciz-Mobbing**, Ankara, Seçkin Yayıncılık (Bu eser 2017a kısaltmasıyla anılmıştır.)
- Lokmanoğlu, S.L. (2017), "İşyerinde Psikolojik Taciz", **TAAD**, Y.7, S.30, s.377-422. (Bu eser 2017b kısaltmasıyla anılmıştır.)
- Mearns, K. (2011), "Psychosocial and Organizational Factors in Offshore Safety", **Occupational Health and Safety, the UK, Taylor&Francis Group**, s.223-237.
- Merker, M. / Lienhard, B. (2009), "Das Burnout – ein juristischer Dauerbrenner", **Thema**, 11/09, s.7-9.
- Mohajan, H. (2012), "The Occupationl Stress And Risk Of It Among The Employees", **International Journal Of Mainstream Social Sciece**, No:2, s.17-34.
- Momand, H. (2011), **Mobbing in der Arbeitwelt**, Hamburg, Diplomica Verlag.
- Myers, E. (2002), "Claiming Damages for Workplace Stress", **Journal of Mental Health Law**, December, s.283-292.
- Nekoranec, J. / Kmosena, M. (2015), "Stress In The Workplace-Sources, Effects And Copiing Strategies" **Review of the Air Force Academy**, N.1(28), s.163-170.
- Özen, S. (2007), "İşyerinde Psikolojik Şiddet Ve Nedenleri", **"İş, Güç", Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C.IX, S.3, s.1-24.
- Paynev, N. / Kinman, G. / Jones, F. (2012), "Work, Stress and Health Behaviors", **Contemporary Occupational Health Psychology : Global Perspectives on Research and Practice**, the UK, John Wiley & Sons, s.239-255.

- Sasse, S. / Schönfeld, J. (2016), "Rechtliche Aspekte psychischer Belastungen im Arbeitsverhältnis", **RdA**, s.346-357.
- Savaş, F.B. (2007), **İşyerinde Manevi Taciz**, İstanbul, Beta Yayıncılık.
- Savaş Kutsal, F.B. (2016), "Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", **İÜHFİM**, C. LXXIV, Özel Sayı, s.617-643.
- Savaş Kutsal, F.B. (2014), "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", **Toprak İşveren Sendikası Dergisi**, S.105, s.4-12.
- Sevimli, K.A. (2013), "Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", **Çalışma ve Toplum Ekonomik ve Hukuk Dergisi**, S.36, s.107-147.
- Soysal, A. (2009), "İş Yaşamında Stres", **Çimento İşveren Dergisi**, Mayıs Sayısı, s.17-40.
- Steiger-Sackmann, S. (2017), "Grundlagen und Tücken von Stresshaftungsklagen", **AJP/PJA**, 6/2017, S.729-738.
- Süzek, S. (2021), **İş Hukuku**, 21.Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık.
- Tuncay, C. / Ekmekçi, Ö. (2021), **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 21.Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık.
- Tınaz, P. (2006), **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, İstanbul, Beta Yayıncılık.
- Tınaz, P. / Bayram, F. / Ergin, H. (2008), **Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, İstanbul, Beta Yayıncılık.
- Trotha, J.v. (2009): **Stress am Arbeitsplatz - Haftung des Arbeitgebers auf Schadensersatz für hieraus resultierende Gesundheitsschäden?**, Berlin, Duncker & Humblot.
- Truxillo, D.M. / Cadiz, D.M. / Rineer, J.R. (2012), "Designing Jobs for an Aging Workforce: An Opportunity for Occupational Health", **Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice**, the UK, John Wiley & Sons, s.109-125.
- Ünal, C. (2013), "Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi", **İSGHD**, C.X, S.37, s.15-73.
- Yıldırım, İ. (1991), "Stres ve Stresle Başa Çıkma Gevşeme Teknikleri", **HÜEFD**, S.6, s.175-189.
- Yılmaz, B. / Sağlam, M. (2021), "COVID-19 Algılanan Stres ve Tehdidinin, Çalışanların İş Yaşam Dengesi ve Motivasyonu Üzerindeki Etkisi", **Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi 2021**, S.13(25), s.518-538.
- Elektronik Kaynaklar
- Çetin, İ., "Stres Nedir, Strese Vücut Nasıl Tepki Verir?", 2011, https://www.tavsiyee diyorum.com/makale_6245.htm
- Oktay, M. "Çalışma Yaşamında İş Yerinde Stres", İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri: Medikal Açından Stres ve Çareleri Sempozyumu Dizisi, No:47, Aralık 2005, bkz: <http://194.27.141.99/dosya-depo/stek/pdfs/47/4713.pdf>

- Özata, M., “Stres, Depresyon ve Hormonlar”, 2008,
https://www.tavsiyee diyorum.com/makale_1891.htm
<https://www.apa.org/pubs/reports/work-well-being/compounding-pressure-2021>
<https://www.merriam-webster.com/dictionary/stress>
<http://tureng.com/tr/turkce-ingilizce/stress>
<https://dictionary.cambridge.org/tr/sözlük/ingilizce/stress>
<https://sozluk.gov.tr>
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_protect/protrav/safework/documents/publication/wcms_466547.pdf
<http://www.scio.com.tr/hans-selye.aspx>
<https://www.stress.org/daily-life>
https://www.etuc.org/sites/default/files/ETUC_stress_agreement_TR_1.pdf
<https://www.stress.org/workplace-stress>
<https://www.medikalakademi.com.tr/stres-nedir-stresin-neden-oldugu-hastaliklar-stresle-bas-etme/#stresin-neden-oldugu-hastaliklar>
https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/96519/mod_resource/content/0/2Sağlık_hastalık%20kavramları%202018.pdf
http://www.ttb.org.tr/n_fisek/kitap_1/33.html
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_125137.pdf
<http://www.psikiyatri.org.tr/halka-yonelik/28/travma-sonrasi-stres-bozuklugu>
<https://beck-online.beck.de>
[http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/documents/publication/dwcms_080629.pdf
<https://acikerisim.tbmm.gov.tr/handle/11543/2800?locale-attribute=en>
https://www.csgeb.gov.tr/media/9167/mobbing_2017.pdf
www.kazanci.com
www.lexpera.com.tr
<http://www.calimatoplum.org/yargitay/yargitay15.htm>
<https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/glossary/social-partners.html>
<https://www.bailli.org>

