

DERLEME

ÖNLENEBİLİR BİR HALK SAĞLIĞI SORUNU: İŞYERLERİNDE MOBBİNG VE SONUÇLARI

Ayşe ÇEVİRME*

Alınış Tarihi: 12.04.2016

Kabul Tarihi: 26.05.2017

ÖZET

Mobbing (psikolojik taciz) veya yıldırma, iş sağlığı alanında sıkça dile getirilen bir konu olup, akademi ve iş çevrelerinin dikkatini gittikçe daha fazla çektiği görülmektedir. Mobbing önlenabilir bir halk sağlığı sorunudur. Birey ve işyeri bağlamında önemli olumsuz sonuçları olan mobbing ile ilgili çalışmalar 1990'larda başlamıştır. Mobbing kavramı bir veya daha fazla kişi tarafından bir kişiye uygulanan etik olmayan ve muhalif davranış varlığı olarak tanımlanır. Bu yazıda mobbingin tanımına, mobbing davranışlarının kapsamına, mobbingle mücadelede yasal düzenlemelere, işyerlerinde mobbing uygulamalarına, çalışanların haklarına ve alınabilecek önlemlere yer verilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Çalışan sağlığı; mobbing; sonuçları; halk sağlığı

ABSTRACT

The Preventable Public Health Problem: Mobbing and results At Workplaces

Mobbing, a rising issue in the occupational health area, has recently been paid attention more and more in the academic and business settings. Mobbing in the workplaces is one of the preventable public health problems. Early 1990's were the time studies about mobbing started to be done, indicating its negative effects on both individual and the working place. The term "mobbing" is defined as the presence of unethical and antagonistic behavior applied on a person by one or more individuals. This article mobbing (psychological harassment) in the definition of the scope of mobbing behavior in the fight against mobbing regulations , workplace mobbing (psychological harassment) applications, it is given to the rights of workers and the precautions to be taken .

Keywords: Occupational health; mobbing; results public health

GİRİŞ

Çalışma yaşamında sağlığı etkileyen durumlardan biri de toplumda mobbing olarak bilinen işyerinde psikolojik tacizdir. Çalışanların haklarını tanımlayan Avrupa Sosyal Şartında da yer alır. 1996 yılında Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartında ise "işyerinde insan onurunun korunması" şartı getirilerek mobbing hukuken tanımlanmıştır. Ülkemizde ise mobbing ve mobbingle mücadele 2007'de kanunlaşmış, 2012'de iş kanununa girmiştir. Mobbing çalışanın fiziksel, ruhsal ve sosyal sağlığını bozan bir durumdur. Ayrıca izleyenlerin sağlığını da olumsuz etkiler. Çalışma ortamında barışı, huzuru bozar ve verimliliği düşürür. Olay önlenabilir olan bu süreç bu yönü ile bir halk sağlığı sorunudur (Bayat ve Baykal 2015; Özdemir, Tosun, Bebiş ve Yava 2013; Erdoğan 2009; Tetik 2010; Aksakal, Karasahin, Uğraş, Avcı ve Özkan 2015). Özellikle sanayi devriminden sonra çalışma yaşamındaki olumsuzluklar iş sağlığı ve güvenliği için bir

tehdit olmaya başlamıştır. Giderek farklı boyutlarda gelişen iş kazaları ve meslek hastalıkları yanında çalışanların psiko-sosyal etkileşimleri de önemli bir faktör olarak çalışma yaşamına dahil olmuştur.

Bir işyerindeki üretim süreci, sadece makine ile insanı değil, aynı iş ortamını ve çalışma yazgısını paylaşan diğer insanları da bir araya getirmektedir. Dolayısıyla çalışanlar arasındaki özel ve profesyonel ilişkiler de önemlidir. Mobbing yalnızca kişilerarası bir sorun olmayıp aynı zamanda iş ortamındaki diğer çalışanları ve mobbing'e tanık olanları da etkileyen bu yüzden bütüncül bakılması gereken organizasyonel bir dinamiktir (Güldalı 2012; Garthus, Nübling, Letzel 2016; Şenerkal ve Çorbacioğlu 2015)

Çalışanın sağlığı üzerinde çok etkili olan ve hastalık tablosu ile başvuruya yol açan sorunun sağlık profesyonelleri tarafından tanınması önemlidir. Yine sorunun iş verimi, mesleki doyum ve sağlıklı ve kaliteli yaşam üzerindeki etkisi nedeni ile de iş sağlığı ekibinin

*Sakarya Üniversitesi Sağlık Yüksek Okulu, Hemşirelik Bölümü / Halk Sağlığı Hemşireliği Ana Bilim Dalı, e-posta: acevirme@sakarya.edu.tr

önemli bir üyesi olan iş yeri hemşiresi tarafından ayrıca değerlendirilmesi gereklidir. Bu görev hemşirelik yönetmeliğinde ayrıca yer almaktadır. Yönetmeliğe göre halk sağlığı hemşiresi alt birimi olan iş yeri hemşiresinin çalışma ortamı ile ilgili sorunların saptanmasında ve önceliklerin belirlenmesi konusunda diğer iş sağlığı hizmet ekibi üyeleri ile birlikte çalışmalar yürütmesi şeklinde görev, yetki ve sorumlulukları belirlenmiştir.

Temel insan haklarından olan verimli çalışma hakkının kullanılmasını engelleyen durum 1980'lerde Psikolog Heinz Leymann tarafından tanımlanmıştır. Mobbing veya diğer bir deyişle işyerinde psikolojik baskı ile ilgili çalışmalar son yirmi yılda daha çok ilgi odağı olmuştur. Avrupa ülkelerinde mobbingin görülme sıklığı %8'dir. Uluslararası ve ulusal birçok çalışmada mobbingin nedenleri, etkisi ve sonuçları üzerine bulgular yer almaktadır. İncelenen çalışmalarda mobbingin çalışanın genel sağlık düzeyinin bozulmasına ve tükenmişliğine yol açan önemli faktörlerden olduğu; yaş, cinsiyet eğitim düzeyi açısından değişmekle birlikte bireysel ve çalışma gurupları seviyeleri ile ilgili belirleyicilerinin olduğunu söylenmektedir. (Escartín, Ullrich, Zapf, Schlüter van Dick 2013; Yıldırım ve Uysaloğlu 2012; Şahin 2015; Şen 2013)

Türkiye'de öğretmenlerin yer aldığı bir çalışmada; erkek öğretmenlerin kadınlara göre mobbinge daha etkili mücadele ettikleri, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin mobbinge daha fazla maruz kaldıkları, kadın müdür yönetimindeki okulda görev yapan öğretmenlerin mobbing düzeylerinin erkek müdür yönetimindeki okulda görev yapan öğretmenlere göre daha fazla olduğu belirtilmiştir (Akpınar 2016).

Sağlık alanında yürütülen bir çalışmada tüm çalışma alanlarından sağlık sektörünün ve bu sektörde de en çok hemşirelerin şiddete maruz kaldıkları ve mobbing oranının % 17,1 olduğu belirtilmiştir (Aksakal, Karasahin, Uğraş, Avcı ve Özkan 2015). Bir diğer çalışmada ünvanın ve çalışılan servisin mobbinge maruz kalmayı etkilediği, mobbing yaşayanların mesleği bırakmayı düşündükleri, ebelerin hemşirelerden, diğer birimlerde çalışanların yoğun bakım ve acilde çalışanlardan daha fazla mobbing yaşadıkları, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arttıkça mobbingin arttığı görülmüştür (Kulakçı, Ayyıldız, Veren, Kalıncı, Topan 2015). Bir başka çalışmada hemşirelerin %86'sının mobbinge maruz kaldıkları ve % 55.2 oranında

arkalarından kötü konuşulmasının en sık, % 7.3 oranında fiziksel şiddete uğranılmasının en az karşılaşılan mobbing davranışı olduğu belirtilmiştir. Mobbing karşısında gösterdikleri davranışsal tepkilerde % 72.9 korku ve stres yaşama birinci sırada yer almaktadır (Yıldırım 2007).

Bir üniversitede yürütülen çalışmada; yüksek lisans yapan araştırma görevlilerinin doktora yapanlara göre "kişisel itibarı zedeleyici davranışlara" daha fazla maruz kaldıklarını, bekâr araştırma görevlileri, evli olanlara göre daha fazla duygusal tacize maruz kaldıklarını, 31-35 yaş grubunda olan araştırma görevlileri, 26-30 yaş grubundakilere göre, daha fazla, "kişinin kendini göstermesinin engellenmesi" boyutunda duygusal tacize uğradıkları belirlenmiştir (Akpınar 2015).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1999 yılında yayınladığı raporunda ise işyerinde şiddet fiziksel ve duygusal yönüyle incelenmiştir. Raporda bu olgunun yeni milenyumda iş yerlerinde görülen en ciddi sorunlardan biri olduğu vurgulanmaktadır (Akpınar 2016; Şenerkal ve Çorbacioğlu 2015; Özkul ve Çarıkcı 2010).

Bu araştırma mobbing ve çalışan sağlığı ve güvenliğini halk sağlığı bakış açısıyla incelemek ve çözüm yolları geliştirmek amacı taşımaktadır.

Yapılan literatür incelemesi doğrultusunda hazırlanmış olan bu derlemede; mobbingin kavramsal yapısına, uluslararası yasal düzenlemeler ve farklı ülke uygulamalarına değinilmiş, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında mobbing ve önleyici uygulamalar, mobbing ve sağlık ilişkisi üzerinde durulmuş ve iş sağlığı ve hemşireliği çerçevesinde önerilere yer verilmiştir.

MOBBİNGE KAVRAMSAL BAKIŞ

"Mob" kelimesi, 16'ncı yüzyılın sonlarına doğru Latince "**möbile vulgus**"- kararsız kalabalık- sözcüklerinin kısa söylemi olarak ortaya çıkmıştır. İngilizcede; düzensiz veya isyan eden insan topluluğu, kanunsuz şiddet uygulayan çete ya da kalabalık, büyük insan veya eşya gurubu vb. anlamlara gelmektedir (Akpınar 2016; Şenerkal ve Çorbacioğlu 2015; Özkul ve Çarıkcı 2010).

1960'lı yıllarda Avustralya'lı bilimadamı Konrad Lorenz, "mobbing" kelimesini, hayvanların bir yabancı hayvanı veya avlanmakta olan bir düşmanı kaçırmak için yaptıkları davranışları tanımlamak için kullandı

(Demir,Bulucu,Özcan,Yılmaz ve Şen 2014;Davenport, Swartz ve Elliott 2003). 1970’li yıllarda Heinemann, çocuklarda, diğer çocuklara (özellikle yalnız olana) yönelik olarak sergilenen, genelde zorbalık, kabadayılık olarak bilinen davranışları araştırdı ve bu davranışları tanımladı. Ümitsizlik nedeniyle intihara kadar götürebilen bu davranışın ciddiyetini anlatan kitabını “Mobbing: Çocuklar Arasında Grup Şiddeti” 1972 yılında İsveç’te yayınladı.(Davenport, Swartz ve Elliott 2003).

Mobbingin doğrudan ve bilinçli olarak analiz edilmediği, daha çok sıradan bir çalışanın günlük yaşantısındaki güçlüklerin yarattığı stres üzerinde durulduğu kitapta, “taciz“ kelimesi; başkasını yıpratmak, ona eziyet etmek, onu engellemek veya ondan tepki almak amacıyla tekrar tekrar ve sürekli olarak yapılan girişimleri yapmak, sürekli diğer kişiyi kıskırtmak, ona baskı yapmak, onu korkutmak, yıldırma, ya da rahatını kaçıran davranışlarda bulunmak anlamına kullanmıştır(Yıldırım 2007; Demir,Bulucu,Özcan,Yılmaz ve Şen 2014).

1983 yılında ise Norveç okullarındaki zorbalık ve kurbanların durumlarını ortaya çıkaran bir araştırmada "olguyu" tanımlamak için zorbalık anlamına gelen “Bullying” terimi kullanılmıştır. Araştırma sonunda çocukları ve gençleri korumak adına İngiltere, Almanya ve Amerika Birleşik Devletleri’nde başlatılan programlar 1990’dan itibaren de uygulamaya konulmuştur.

Yine 1984 yılında zorbalık ve yıldırma benzer davranışları Profesör Heinz Leymann çalışanlar arasında gözlemledi. Mobbing terimini işyerinde yetişkinler arasındaki grup şiddetini tanımlamak için kullandı. Leymann’ın uyarıları ile özellikle Norveç ve Finlandiya başta olmak üzere İngiltere, İrlanda, İsviçre, Avusturya, Macaristan, İtalya, Fransa, Avusturalya, Yeni Zelanda, Japonya ve Güney Afrika’da konu ile ilgili pek çok araştırma yapılmıştır (Tetik 2010;Leymann, 1996).

İşyerinde zorbalık ve yıldırma kavramları 1992-96 yılları arasında daha da detaylı ele alınmıştır. Andrea Adams, 1992’de, Tim Field 1996 yılında yayınladıkları kitaplarında yıldırma kavramını, insanların kendine güvenlerini ve kendine saygılarını hedef alan acımasız ve sürekli saldırı olarak tanımlamıştır. Bu davranışın altında yatan temel nedenler ise; üstünlük kurmak, buyruğu altına almak ve yok etmek arzusu olarak sıralanmıştır. Field’ın yıldırma tanımında, yıldırma uygulayan kişilerin davranışlarının sonuçlarını inkâr etmesi

de bulunmaktadır (Davenport, Swartz ve Elliott 2003). Gökçe(Gökçe 2009) ise İşyerinde yaşananları en iyi ifade eden kavram olarak mobbing’i “yıldırma” olarak ele almış ve psikolojik şiddet ile özdeşleştirmiştir.

Tanım

En genel tanımıyla “İşyerinde psikolojik taciz” şeklinde de ifade edilen “mobbing” kavramı, çalışma psikolojisi alanında yapılan araştırmalarda, aynı kurumda çalışanların birbirlerini rahatsız ve huzursuz edici davranışlarla taciz etmeleri, birbirlerine kötü davranmaları; kısaca, kişilerarası psikolojik şiddet uygulamaları anlamında kullanılmaktadır. İşyerinde psikolojik taciz, kurum veya örgüt içinde gerilim ve çatışma ikliminin oluşmasına neden olan tüm psikolojik faktörlerin bir araya gelmesi sonucunda ortaya çıkan, örgüt sağlığını, çalışanların iş doyumunu ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen temel bir sorundur. Bu durum uzun bir süre devam ettiği takdirde bireyin, işten ayrılma vb. sonuçlara örgüt ve çalışma yaşamının dışına itilmesine yol açmaktadır.(Işık 2015; Çivildag 2015;Kirel 2007)

Mobbing Türleri

Mobbing türleri, uygulayan kişinin statüsüne göre farklılık göstermektedir. Mobbing uygulayan kişiye tacizci (mobbers), mobbinge maruz kalan kişiye de kurban/mağdur denmektedir. İş yeri içinde üstten asta ve asttan üste doğru mobbing uygulanabilirken aynı kademedeki çalışanlar da birbirlerine mobbing davranışı sergileyebilmektedirler. Bu yüzden genellikle literatürde mobbing türleri 2’ye ayrılmakta ve Dikey (Hiyerarşik) Mobbing - Yatay (Eşitler Arası) Mobbing olarak sınıflandırılmaktadır (Çivildag 2015; Safina and Podgornaya 2014)

Mobbing uygulaması, işyerinin örgüt kültürüne, sosyal ilişkilere, hiyerarşik düzenine göre farklılık gösterir. Dikey Mobbing, sadece üstlerin astlara değil, astların da üstlere uygulayabileceği çift yönlü psikolojik tacizleri ya da saldırıları ifade eder. Astlar, üstlerine ya bireysel olarak ya da toplu olarak mobbing uygulayabilmekte ve amirlerini baskı altına alabilmektedirler. Giderek artan biçimde kullanılan *bossing*, işveren ve amir tarafından, *staffing* ise çalışanlar tarafından işveren ve amire yönelik psikolojik tacizi ifade etmektedir.(Akbiyık 2013;Erdem ve Parlak 2010)

Mobbingin Boyutları

Uluslararası düzeyde yapılan tüm araştırma sonuçlarının birleştiği ortak nokta, mobbing mağdurlarının, diğer şiddet ve taciz mağdurlarından çok daha fazla sayıda oldukları doğrultusundadır. Avrupa ülkelerinde çalışan nüfusa göre, mobbinge uğrayanların oranına bakıldığında İngiltere’de % 16, İsveç’te % 10, Fransa ve Finlandiya’da % 9, İrlanda ve Almanya’da % 8, İspanya, Belçika ve Yunanistan’da yüzde 5, İtalya’da ise yüzde 4 olarak bildirilmektedir (Işık 2015)

Amerika’da yapılan bir araştırmada mobbinge maruz kalan çalışanların % 82’sinin işini kaybetmekle veya işten ayrılmakla yüz yüze bırakıldığı, % 44’ünün sağlık sorunları yaşadığı belirtilmiştir (Ertürk ve Cemaloğlu 2014).

Mobbing ile ilgili yapılan tanımlar incelendiğinde buradaki öne çıkan parametrelerin sıklık, uzun sürelilik, olumsuz davranışa tepki ve taraflar arasındaki güç farklılığı olduğu görülmektedir. Özellikle de işyerlerinde görülen kötü niyetli davranışların mobbing ile ilişkilendirilmesinde davranışın süreklilik ve sıklık boyutları ağır basmaktadır.

MOBBİNGİN HUKUKİ BOYUTU **Ülkemizdeki Mobbing Durumuna İlişkin Bağlayıcı Yaptırımlar**

Türkiye’de Mobbing kavramı ilk defa yürürlüğe giren 6098 sayılı Borçlar Kanunu ile mevzuatımızda yerini almıştır. Söz konusu kanunun **417. Maddesi İşçinin Kişiliğinin Korunması**, **332. Maddesi İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu** başlıkları altında hukuki koruma sağlanmaya çalışılmıştır (Akdeniz 2014, ÇSGB Mobbing Bilgilendirme Rehberi 2014).

Türk Ceza kanununda mobbing bir suç olarak ele alınmış ve cezai yaptırımlar sağlanmıştır. Mobbing suçunu maddi ve manevi unsurları bakımından karşılayan hükmün TCK’nın 96. maddesi uyarınca eziyet suçu olabileceği, eziyet suçu olarak nitelendirilmezse m.123 kişilerin huzur ve sükûnunu bozma, m.125 hakaret, m.134 özel hayatın gizliliğini ihlal, m.106 tehdit ya da m.117 iş ve çalışma özgürlüğünün ihlali suçlarından kamu davası açılması ve TCK’nın ilgili maddeleri gereğince cezalandırılmaları istenilebilmektedir (Özkul ve Çarıkçı 2010)

2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile ve Türk Ceza Kanunu (2004) asil işyerlerinde cinsel taciz konusunda ve dolaylı olarak mobbingi kapsayan düzenlemeler yapmış olmasına rağmen direkt bir koruma öngörmemiştir (Işık 2015; Kırel 2007). İşyerlerindeki mobbingin giderek artması ve

etkilerinin fark edilmesi ile birlikte bu durum için 2011 yılında Başbakanlık mobbing için bir genelge yayımlayarak yasal zemin için önemli bir adım atmıştır. İşyerlerindeki mobbingin giderek artması ve etkilerinin fark edilmesi ile **Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi** ’ çıkarmıştır. Bu genelgenin 4. maddesinde psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi olan ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacağı hükmü yer almıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Mobbing Bilgilendirme Rehberi’nde mobbingin kimlere yapıldığı, kimler tarafından yapıldığı, süresi, amacı açısından tekrar tanımlanmıştır (ÇSGB Mobbing Bilgilendirme Rehberi 2014)

Mobbingin etkilerinin koruma altına alındığı bir başka kanun da kapsamı bakımından Devlet Memurları için hazırlanmış 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’dur. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun *Davranış ve İşbirliği* başlıklı 8. maddesi devlet memurlarının işbirliği içerisinde çalışmasının esas olduğunu ve *Amir Durumunda Olan Devlet Memurlarının Görev ve Sorumlulukları* başlıklı 10. maddesi ise amirlerin hakkaniyet ve eşitlik esasına dayanarak memurlarına davranması gerektiğini belirtmiştir (ÇSGB Mobbing Bilgilendirme Rehberi 2014)

Farklı Ülkelerden Mobbing Durumuna İlişkin Bağlayıcı Uygulamalar

İskandinav ülkelerinde mobbing, doğrudan bir suç olarak yasalarda yer almaktadır. Bu ülkeler arasında mobbing konusunda en büyük ilerlemelerin kaydedildiği ülke, İsveçtir. Finlandiya’da 2000 yılında yürürlüğe giren İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı yasasına fiziksel şiddet yanında psikolojik şiddet de dahil edilmiştir. Danimarka’da 2004 yılında hazırlanan yasa tasarısına, psikolojik taciz sonucunda ortaya çıkan psikolojik rahatsızlıklara ilişkin önlemler de eklenmiştir. Almanya’da mobbing olgusunun yasal düzeyde tanınmasında sendikal çalışmalar etkili olmuştur. Toplu iş sözleşmelerine, mobbingin, toplu sözleşmenin ihlali olduğuna dair maddeler eklenmiştir. Almanya da mobbing kurbanı, erken emekliliğini isteyebilmektedir. Ayrıca iş sözleşmelerinde mobbinge ilgili bir bölüm de yer almaktadır. Fransada çalışma ortamında mobbing uygulayan kişi “adi suçlar” kapsamında yargılanıp 1 yıla varan hapis cezası ve 15000 Euro’ya varan para cezası ile cezalandırılmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Uluslararası Sağlık Örgütü de

(WHO), 2002–2005 çalışma planlarına, işyerlerinde psikolojik tacizin önlenmesine yönelik çalışmaların yapılmasını eklemişlerdir (Altuntaş 2010).

Mobbing, kültür, cinsiyet ve hiyerarşi farkı gözetmeksizin tüm işyerlerinde ortaya çıkabilir, iş hayatında ve çalışma ortamlarında herkes potansiyel bir mobbing adaydır. Dolayısıyla mobbinge maruz kalma riski herkes için geçerlidir (ÇSGB Mobbing Bilgilendirme Rehberi 2014;Özdemir 2015).

Çalışanları bu riske karşı korumak temel haklardan olan çalışma sağlığının geliştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik toplumsal ve yasal ve yönetsel düzenlemeler ile gerçekleşecektir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA MOBİNG

İş sağlığı, bireylerin yaşamlarını devam ettirebilecekleri, başkalarına ihtiyaçları olmadan yaşayabilecekleri fiziksel ve psikolojik olarak başkasına muhtaç olmamayı ifade eder. Bununla beraber iş güvenliği, iş sağlığından farklı ve ayrı olmamak koşuluyla bireylerin güvenliklerini tehlikeye atacak ve bu yüzden sağlıklarını bozacak çalışma yeri koşullarının, kullanılan ekipmanların, iş ilişkilerinin insana uygun hale getirilmesidir.

Gerçekte her türlü işyerinde çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli bir hale getirilmesi, çok disiplinli ve karmaşık yaklaşımları gerektirmektedir. Sağlık ve güvenlik, iyi çalışma koşullarının yer alabildiği bir organizasyonda spesifik alanlardır. Çalışanlar ergonomi, ekonomik yeterlilik dışında, insan faktörünün etkili olduğu istismar, kötüye kullanma ve mobbing'in yaşanmadığı ortamlarda üretime katılmak istemektedirler. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kalıcı güvenceler aramaktadırlar. Ayrıca çalışanın sağlıklı ve güvenilir bir çalışma ortamı istemesi de bir haktır (Hayta 2007;Erken 2013; Şahin 2015)

Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili uygulamalar gelişmiş ülkelere göre daha geç yapılmış olsa da günümüze kadar bazı yasal yapılarla bu alan düzenlenmeye çalışılmıştır. 2012 yılına kadar İş Kanunlarımızda yer alan İş Sağlığı ve Güvenliği konusu, 2012 yılında müstakil bir kanunla ayrı bir yazılı hukuk haline gelmiştir.6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile proaktif yaklaşım benimsenmiş ve bu doğrultuda bazı zorunlu uygulamalara yer verilmiştir. Bununla beraber idari yaptırımlar artmış ayrıca sağlık ve güvenlik kültürüne giden

bir yol çizilmeye başlanmıştır (Şahin 2015; Şen 2013).

Çalışan insanı güvence altına almak, gerek iş ortamı gerekse çalışanlardan kaynaklı sorunları iyileştirmek amacıyla çeşitli mekanizmalar oluşturulmuştur. Tüm bu girişim ve eylem mekanizmaları çalışma hakkı bağlamında olgunlaştırılmıştır. Çalışma hakkı kavramı tek bir hakkı ifade etse de çalışma hakkı ile ilgili birçok hakkı da içinde barındırır, bu anlamda çalışma haklarından bahsetmek mümkündür. Çalışma hakkı hem evrensel insan hakları metinlerinde hem de ulusal anayasalarda düzenlenmiştir. 1961 Anayasasında olduğu gibi 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında sosyal haklar bölümünde açıkça düzenlenmiştir Anayasanın 12. maddesinde "**Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir**" demek suretiyle hakları nitelenmiştir. Ayrıca bu hakların aynı zamanda ödev ve sorumlulukları da içerdiğini belirtmiştir(Şahin 2015; Şen 2013; Erken 2013

Çalışma hakkı için uluslararası diğer düzenlemelerden bazıları ise şöyledir. İnsan hakları evrensel beyannamesi madde 23'te, herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve **elverişli koşullarda çalışma** ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır. Bunun yanında evrensel hukuk metinlerinde; ücret ve menfaat sağlama, eşit davranılma, sendika kurma ve sendikaya üye olma, istihdam edilme ve işe erişme, işten ayrılma, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, yasal ve güvenceli çalışma hakkı bu temel hakkın unsurları olarak yer alır(Yatar 2016)

Uluslararası çalışma örgütü (ILO) Anayasası'na eklenmiş olan "tam çalıştırma ve yaşam düzeylerinin yükseltilmesi" ve 29 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi" cebri veya mecburi çalıştırmanın yasaklanması" çalışma hakkı konusunda açıklamalara yer vermiştir(Şen 2013).

Avrupa Sosyal Şartı madde Bölüm 1.madde 3'te **Tüm çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı** olduğu belirtilmiştir.(Şen 2013;Erdoğan 2008)

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) de kararlarında işe erişim, işten çıkarma ve işyerinde güvenlik gibi farklı çalışma haklarından bahsetmiştir(Erken 2013).

Birçok araştırmada bu hakka ilişkin ihlaller olduğu, bunların arasında çalışma ortamlarının uygunsuzluğu, sosyal güvenceden ve sağlık hakkından yoksunluk ve makalemizde

değineceğimiz çalışma hayatında mobbing' in varlığının artan boyutlara geldiği belirtilmiştir.

MOBBİNG ve SAĞLIK İLİŞKİSİ

Mobbing çalışanın sağlığında psikolojik, fizyolojik ve sosyal açıdan iyileştirilmesi güç yaralara yol açabilmektedir. Mobbing davranışları belirli bir sıklıkta (en az haftada bir) ve uzun bir süre boyunca (en az altı ay) devam etmektedir. Sıklığı ve uzun sürmesi sonucunda mağdurlarda ciddi zihinsel, psikosomatik ve sosyal tükenmişliğe yol açar. Sağlık üzerine olan etkiler bireysel, ailesel, örgütsel ve toplumsal sonuçları açısından toplum sağlığını olumsuz etkilemektedir (Karcıoğlu ve Akbaş 2010;Özkul ve Çarıkcı 2010)

Fiabane ve ark (2015) iş yerinde mobbingin sonuçları üzerine yaptıkları çalışmalarında mobbinge uğrayanların % 59'unun işyerlerini değiştirdiklerini ve mobbing deneyiminin sosyal işlev bozukluğu ve posttravmatik stress bozukluğunu negatif yönde etkilediğini belirtmişlerdir.

Mobbingin sağlık üzerine etkileri birey, aile ve toplum ve örgüt(çalışılan kurum) açısından dört başlık altında ele alınabilir.

Bireysel Sonuçları

Stres, duygusal rahatsızlıklar, fiziksel rahatsızlıklar, kazalar, sakatlıklar, tecrit edilme, mesleki kimlik kaybı, arkadaşlıkların kaybı ve intihar, ilaçla ayakta tedavi, terapi, doktor ve hastane masrafları, avukat ücretleri, işsizlik, kapasite altı çalıştırılma, iş arama ve taşınma olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireysel sonuçlar aşamalı bir seyir göstermektedir. Bu nedenle mağdur tarafından açıklanmadığı takdirde mobbingden bağımsız sağlık sorunları gibi algılanabilmektedir(Özdemir, Tosun, Bebiş ve Yava 2013;Altuntaş 2010; Özkul ve Çarıkcı 2010).

Mağdurlarda görülen mobbing sürecinin ilk aşamasındaki etkiler, fiziksel dışa vurumlar yani ellerin terlemesi ve titremesi, deri üzerinde döküntüler ve kaşıntılar şeklinde sistematik olarak ise iştahsızlık, zayıflama, taşikardi, baş ve sırt ağrıları, mide-bağırsak rahatsızlıkları, sık ve nedensiz ağlama, uyku bozuklukları, hemen sinirlenme ve odaklanma güçlüğüdür şeklinde seyreder.

İkinci aşamada, ilk aşamadaki belirtilere ek olarak yüksek kan basıncı, sindirim sistemi (hazımsızlık, mide ağrısı, bulantı,) şikâyetleri depresyon, işyerine gitmek istememe, işe geç kalma gibi belirtiler görülür. *Üçüncü aşamada* ise depresyonun şiddeti artar, panik atak ve

endişe durumu ortaya çıkar. Kazalar ve intihara yönelme daha çok mobbing sürecinin son aşamasında görülmektedir.

Ailesel Sonuçları

Karmaşa, çatışma ve çaresizlik duygusu, evlilik hayatının bozulması, ailenin gelir kaybına uğraması, çocuklara olan etkileri, nafaka vb. ödemeler, terapi maliyetleri oluşmaktadır(Özdemir, Tosun, Bebiş ve Yava 2013;Altuntaş 2010; Özkul ve Çarıkcı 2010).

Örgütsel Sonuçları

Kurumsal çatışma ve anlaşmazlıklar, hastalıklı bir örgüt kültürü oluşması, düşük moral ve yaratıcılığın kısıtlanması, hastalık izinlerinin artması, yüksek personel devir oranı maliyeti, düşük verim, çalışanlara tazminat ödenmesi, düşük iş kalitesi, dava masrafları, yükselen personel maliyetleri gibi sonuçlardır (Özdemir, Tosun, Bebiş ve Yava 2013;Altuntaş 2010; Özkul ve Çarıkcı 2010).

Toplumsal Sonuçları

Sağlık masrafları, sigorta masrafları, işsizlik ve kapasite altı çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları, kamu yardım programlarına talebin artması, zihinsel sağlık programlarına talebin artması ve malulen emeklilik taleplerinin artması şeklinde yansımaktadır (Karcıoğlu ve Akbaş 2010;Özdemir, Tosun, Bebiş ve Yava 2013;Duffy and Spery 2007; Özkul ve Çarıkcı 2010).

SONUÇ VE ÖNERİLER

İş sağlığı ve güvenliğinin önemli amaçlarından bazıları çalışma hayatını düzenlenmesi, işçi ve işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanması, işi kolaylaştırıcı ve çalışanı koruyucu önlemler alınmasıdır. Bununla birlikte mobbingde çalışan sağlığı ve güvenliğini tehdit edici bir unsur olduğu artık kabul edilmektedir.

Çalışma yaşamında insan kaynaklarının, örgütün en değerli varlığı olduğu bilinci, sağlıklı ve güvenilir çalışma kültürü benimsetilmelidir. İnsanın varlığına ve bütünlüğüne saldırı niteliği taşıyan “zorbalık”, başka bir deyişle “yıldırma” eylemlerinin birey ve toplum sağlığına yönelik olumsuzluklarını önlemek için alınabilecek kurumsal ve yasal önlemler süreci etkinleştirilmelidir.

İşyerlerinde, daha verimli bir çalışma ortamı hazırlanmasını destekleyecek bir unsur olarak navigatör ve danışmanlık bilgi ve becerisi kazanmış, mobbing konusunda da eğitim almış iş yeri hemşiresinin istihdamı önemlidir. Hemşirenin periyodik aralıklarla çalışanlara yönelik mobbing farkındalık eğitimleri

planlaması ve gerçekleştirilmesi, çalışanın mobbingi tanımada, kurumsal önlemler ve yasal haklarını aramasında yol gösterici olur. İş yeri hemşiresi risk analizi yaparak mobbing ihtimalini azaltabilir. Örneğin yoğun çalışmayı gerektiren ve stres verici işlerin bulunduğu çalışma alanlarını riskli alan olarak belirleyebilir. Bu alan çalışanlarına yönelik stres yönetimi, problem çözme becerileri vb. konularda eğitim sağlayabilir. Eğitici kendisi olabileceği gibi bir başka uzmanın da desteğini de sağlayabilir.

Mobbinge karşı kurum veya örgüt içinde özellikle insan kaynakları departmanları bilgilendirilmeli ve gerekirse yeniden yapılandırılmalıdır. İnsan kaynakları uzmanları arasında yetkili bir çalışan mobbing konusunda eğitilmeli ve örgüt nüfusu bu yönde bilgilendirilmelidir.

Yıldırma sürecini önleyebilmek için, kurumdaki belirsizliğin giderilmesi gerekmektedir. Bunun için çalışanların görev tanımları açıkça yapılmalı, sorumluluklar belirlenmelidir. Beklenen davranışların ne olduğunu ve etik standartları açıkça ortaya koyan, birbiriyle çelişmeyen personel politikası oluşturulmalıdır. Yönetim entegrasyon sürecinde ortaya çıkacak çatışmalar karşısında adil ve

belirgin bir tavır almalı özellikle yöneticiler etik düşünüş ve davranış bakımından kendilerini geliştirmeli ve diğer çalışanlara örnek olmalıdır. Tüm çalışanları kapsayan saydam çalışma politikaları ve çalışanların karar mekanizmalarında aktif yer almaları sağlanmalıdır (Karcıoğlu ve Akbaş 2010).

Kurum içinde mobbinge karşı bir kültür oluşturulmalı, etik kuralları içerisinde psikolojik tacize karşı yaklaşımlar da yer almalı, yazılı ve görsel yollarla tüm örgüte duyurulmalıdır. Bu konuda ülkemizde farkındalık oluşturmak için eğitim merkezleri kurulmalı, ilgili birim ve kurullarda görev alabilecek veya kamu personelinin bu konuda eğitilmelidir.

Ayrıca kurum içinde de önlemler alınmalı, çalışanlar mobbing konusunda bilgilendirilmelidir. Mobbing konusunda kamuoyunun ve çalışanların bilinçlenmesi ciddi bir önem taşımaktadır. Kurumda açık iletişimin her seviyede, tüm ast-üst ilişkilerinde uygulanması ve beklentilerin açıklıkla dile getirilebilmesi gereklidir. Entegrasyon sürecinde dönüşümcü liderlik özellikleri olan yöneticilerin göreve gelmesi olası çatışmaları ve mobbing uygulamalarını önleyecektir.

Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Mobil Bilgilendirme Rehberi. İşyerlerinde Psikolojik Taciz

KAYNAKLAR

Akbıyık İ. İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) İle Bireysel Ve Kurumsal Mücadele İçin Öneriler. ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi 2013;1(2): 33-8

Akdeniz Al. İşverenin İş Kazası Ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 2014;72 (2): 3-30

Akpınar E. N. Öğretmenlerin Mobbing Algısının Cesitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi 2016; 15(56):295-308

Akpınar E.N. Üniversitede Araştırma Görevlilerinin Duygusal Tacize (Mobbing) Yönelik Algılarının Demografik Özelliklere Göre Analizi. Curr Res Educ 2015;1(2):89 – 100

Aksakal B, Kardeşahin EF, Uğraş AD, Avcı E, Özkan S. Workplace Physical Violence, Verbal Violence, And Mobbing Experienced By Nurses At A University Hospital. Turk J Med Sci. 2015; 45: 1360-68

Altuntaş C. Mobbing Kavramı Ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma. Yaşar Üniversitesi Dergisi 2010; 18(5):2995- 3015

Bayat İ K, Baykal B. Ulusal Ve Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusu Ve Hukuki Sonuçları. İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2015;17(3): 196-218

(Mobbing) Bilgilendirme Rehberi. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü 2014; 11-35,2.Baskı. Özel Matbaası,Ankara

Çivildag A. Farklı Örgütsel Yapılarda İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Yaygınlığı, Önlenmesi Ve Cinsiyet Değişkeni Üzerine Nitel Bir Analiz. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2015;46(46):118-145

Safina D. Podgornaya A. Mobbing As An Organizational Phenomenon Impeding Implementation Of Changes.Mediterranean Journal Of Social Sciences 2014;5(18): 187-92

Davenport, N, Swartz R.D,Eliot, G.P. Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz. (2003). Mobbing:Çev: Osman Cem ÖnerToy, Sistem Yayıncılık, İstanbul

Demir G,Bulucu GD,Özcan A,Yılmaz D,Şen H.Hemşirelerin Mobbinge Uğrama Durumlarının Belirlenmesi. Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi 2014;4(1): 1-5

Duffy M, Sperry L. Workplace Mobbing: Individual And Family Health Consequences. The Family Journal. 2007; 15(4): 398-404.

Erdem M R, Parlak B.Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing .TBB Dergisi 2010; 88.261-82

- Erdoğan G.** Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz). Türk Tabipler Birliği Dergisi 2009; 83(4): 319-52.
- Erdoğan G.** Avrupa Sosyal Şartı Ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı. Türk Tabipler Birliği Dergisi 2008; 77.123-66.
- Erken B.** Anayasal Çerçeve Türkiye’de Çalışma Hakkı. ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi 2013;1(2) :66-84
- Ertürk A, Cemaloğlu N.** Causes Of Mobbing Behavior. Procedia - Social And Behavioral Sciences 2014; 116: 3669 – 78
- Escartín J, Ullrich J, Zapf D, Schlüter, E. Y Van Dick, R.** Individual- And Group-Level Effects Of Social Identification On Workplace Bullying. Eur J Work Organ Psychol. 2013;22.182-93.
- Fiabane E, Flachi D, Giorgi I, Crepaldi I, Candura Sm, Mazzacane F et al.** Professional Outcomes And Psychological Health After Workplace Bullying: An Exploratory Follow-Up Study. Med Lav. 2015;106(4):271-83.
- Garthus S -Niegel, Nubling M ,Letzel S.** Development Of A Mobbing Short Scale In The Gutenberg Health Study Int Arch Occup Environ Health 2016; 89: 137-46.
- Gökçe A T.** Mobbing: İş Yerinde Yıldırma Kavramsal Çerçeve Üniversite Ve Toplum. Bilim, Eğitim Ve Düşünce Dergisi 2009;(9)2: 392-8
- Güldalı O.** Çalışma Yaşamında Çalışana Psikososyal Ve Psikosomatik Açından Acı Veren Travmatik Bir Deneyim: Mobbing (Yıldırma).Toplum Ve Sosyal Hizmet Dergisi.2012;23(2):125-44
- Hayta A B.**Çalışma Ortamı Koşullarının İşletme Verimliliği Üzerine Etkisi. Ticaret Ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi 2007; 1: 21-41
- Işık İ.** İnsan Kaynakları Yönetimi Profesyonellerinin İş Ortamındaki Zorbalık Davranışlarına Dair Perspektifleri: Zorbalığın Tanımı, Nedenleri Ve Sonuçları. Çalışma Ve Toplum 2015;4: 237-74.
- Karcıoğlu F, Akbaş İ.** İşyerinde Psikolojik Şiddet Ve İş Tatmini İlişkisi.. Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi 2010;24(3):139-61
- Kırel Ç.** Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici Ve Risk Azaltıcı Öneriler Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2007; 7(2) : 317-34
- Kulakçı H, Ayyıldız T, Veren F, Kalıncı N, Topan A.** Zonguldak İl Merkezi Kamu Hastaneleri’nde Çalışan Ebe Ve Hemşirelerin Mobbing Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Ve Bunları Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi. Hemşirelikte Eğitim Ve Araştırma Dergisi 2015;12 (2): 133-41
- Leymann H.** The Content And Development Of Mobbing At Work. European Journal Of Work And Organizational Psychology 1996; 5:65-184.
- Özdemir Mb.**Eğitim Kurumlarında Mobbing’i Önleme Noktasında Sendikaların Stratejik Rolü Ve Önemi Nitel Bir Çalışma. 21. Yüzyılda Eğitim Ve Toplum. 2015;4 (11):179-99
- Özdemir S, Tosun B. Bebiş H, Yava A.**Hemşire Kaleminden Mobbing: İş Yerinde Psikolojik Saldırı. Tsk. Koruyucu Hekimlik Bülteni 2013; 12(2): 183-92
- Özkul H, Çarıkçı İ.** Mobbing Ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2010;15(1):481-99
- Şahin S.** .Yeni Bir Yaklaşım: İş Sağlığı Ve Güvenliği’nde Mobbing Faktörünün Önemi Ve Etkisi. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi 2015;3(9): 489-505
- Şen M.**İnsan Hakaları Bağlamında Çalışma Hakkı. Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 2013;11(2):13-37
- Şenerkal R, Çorbacıoğlu S.** Akademik Personelin Algıladığı Psikolojik Taciz Davranışları İle İş Performansı, Psikolojik Ve Fizyolojik Sağlık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.2015; 17(1): 107-35.
- Tetik S.** Mobbing Kavramı: Birey Ve Örgütler Açısından Önemi. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 2010;1: 8-89
- Yatar B İ.** "Çalışma Hayatında Kadın: Uluslararası Ve Ulusal Mevzuat..Ttb. Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi 2016; 15(57):29-36.
- Yıldırım A.** 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 Clinic Nursing 2007; 16: 1444–53
- Yıldırım H, Uysaloğlu B.**Impact Of Demographic Factors On Employee's Perception Of Mobbing: A Case Study From A Logistics Company. Procedia - Social And Behavioral Sciences 2012; 58: 634–44.