

Tükenmişlik Olgusunun İşçi Sağlığı ve Düzgün Bir Çalışma Hakkı Bağlamında Değerlendirilmesi

Aslıhan Kayık Aydınalp*, Elif Çelik

Özet: Bu çalışmanın amacı, farklı disiplinlerde çalışma konusu yapılabilmiş olan tükenmişlik kavramının hukuki açıdan incelenmesidir. Bu çerçevede kavramın tanımı ve tarihsel gelişimi ele alınarak, günümüzde ulusal ve uluslararası literatürde çalışma hayatını düzenleyen kurallar ve haklar bakımından mevcut konumu incelenecektir. Tükenmişliğin bir meslek hastalığı olarak kabul edilmesi konusu gerek dünyada gerekse ülkemizde henüz net bir karşılık bulmamış olsa da işverenin işçiyi koruma borcu, işçinin sadece fiziksel olarak değil aynı zamanda psikolojik sağlığının gözetilmesini gerektirmekte ve işverene bu yönde önlemler alma sorumluluğu yüklemektedir. Bu çalışma, tükenmişliğin büyük ölçüde iş yerinden kaynaklanan sebeplerden kaynaklanıyor oluşu gerçeğinden yola çıkarak, işçi açısından bireysel düzeyde alınabilecek önlemler konusundan ziyade, iş yerindeki olumsuz koşulların ve toksik davranışların önlenmesi konusunun önemini ön plana çıkarmaktadır. Bu bakımdan iş yerinden kaynaklanan nedenlerden dolayı ortaya çıkan tükenmişlik olgularında, iş yeri şartlarının incelenmesi yoluyla işverenin kusurunun tespit edilebilmesinin mümkün olabileceği ortaya koyulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, işçinin psikolojik sağlığı, toksik iş yeri davranışları, işçiyi koruma borcu, meslek hastalığı.

Abstract: The purpose of this study is to analyse the concept of burnout, which has been studied in different disciplines, from a legal perspective. In this framework, the definition and historical development of the concept will be discussed and its current position in terms of the rules regulating working life in national and international literature will be examined. Although the acceptance of burnout as an occupational disease has not yet found a clear response both in the world and in our country, the employer's obligation to protect the employee requires the protection of not only the physical but also the psychological health of the employee and imposes a responsibility on the employer to take measures in this direction. Based on the fact that burnout can mostly be caused by workplace-related causes, the study focuses on the importance of the prevention of toxic behaviours and negative working conditions in the workplace rather than the measures that can be taken at the individual level for the employee. In this respect, it will be revealed that it will be possible to determine the fault of the employer by examining the workplace conditions in cases of burnout due to workplace-related reasons.

Keywords: Burn-out, employee's psychologic health, toxic work environment behaviours, the duty to protect the worker, occupational disease.

* Sorumlu Yazar

@ Doç.Dr., İstanbul Medeniyet Üniversitesi, aslihan.kayik@medeniyet.edu.tr

ID 0000-0003-3146-4636

@ Dr. Öğr. Üyesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, elif.celik@ogu.edu.tr

ID 0000-0003-4280-1767

➔ Aydınalp, K. A., Çelik, E., (2024). Tükenmişlik Olgusunun İşçi Sağlığı ve Düzgün Bir Çalışma Hakkı Bağlamında Değerlendirilmesi. *İş Ahlakı Dergisi*, 17 (2), ss. 59-90.

✎ Araştırma Makalesi

© İGİAD
DOI: 10.12711/tjbe/m385
Turkish Journal of Business Ethics, 2024
isahlakidergisi.com

📅 Başvuru: 17.05.2024
Reviz: 29.08.2024
Kabul: 08.10.2024
Erken Baskı: 26.10.2024

Giriş

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin dünyadaki gelişme ve standartlar son yıllarda özellikle işçinin psikolojik sağlığı konusunu odağına almıştır. Nitekim konunun yıllar içinde Dünya Sağlık Örgütü, Uluslararası Çalışma Örgütü ve diğer uluslararası ve bölgesel organizasyonlar bünyesinde, yeni politika ve yönergelerde dikkate alındığı görülür. Bu bağlamda bilhassa Batı Avrupa ülkeleri bakımından da yeni düzenleme ve önlemler alma yoluna gidilebildiği gözlemlenmektedir. Bu çalışmanın konusu olan tükenmişlik olgusunun da bu bağlam içinde konu edinildiği söylenebilir. Ülkemizde, işverenin temel borçları arasında yer alan işçiyi koruma borcunun genel anlamda yasal dayanağını 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun¹ 417. maddesi, somutlaştırılmış diğer bir dayanağını ise 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun² 4. maddesi oluşturmaktadır. İşçiyi koruma borcunun kapsamına hangi hususların girdiğini önceden sınırlı bir şekilde belirlemek mümkün olmamakla birlikte, bu borç işçinin fiziksel sağlığının korunması kadar işçinin psikolojik sağlığının korunmasını da kapsamaktadır. Tükenmişlik olgusu, işçinin çalışma performansını, iş sağlığı ve güvenliğini ve bütün bunlar karşısında işverenin sorumluluğunu barındıran bir konu olması itibarıyla dar ölçekte ulusal iş hukuku mevzuatıyla ve daha geniş ölçekte de bu hukuca yön veren genel uluslararası standartlar ve insan haklarıyla ilgili bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda ilk olarak tükenmişlik olgusunun kavramsal ve tarihsel çerçevesi üzerinde durulmuş olup bu yöndeki evrensel ve hak odaklı gelişmeler ele alınmış, akabinde ise işçiyi koruma borcu bağlamında işverenin yükümlülüğü ve tükenmişliğe yol açan nedenler açısından işverenin kusuru incelenmiştir.

Tükenmişlik Sendromu

Tanımı ve Tarihçesi

Tükenmişlik, günümüzde bu terminolojiyi konu edinen literatürde iş kaynaklı yoğun stresle ilişkilendirilen ve bunun sonucu olarak ele alınan bir olgudur (Maslach & Leiter, 2016). Nitekim güncel tanımlamalar bu olguyu başarılı biçimde yönetilemeyen kronik bir iş yeri stresine dayanan bir sendrom olarak ifade etmektedir (WHO, ICD-11). Bu bakımdan gündelik hayatta sıklıkla "iş stresi" olarak da adlandırılabilen bu olgunun bugün artık çalışma hayatı kaynaklı bir sendrom olduğu gerçeği açıkça kabul görmektedir (Bakker vd., 2006).

1 RG., 04.02.2011, S. 27836.

2 RG., 30.06.2012, S. 28339.

Freudenberger tükenmişliği; *başarısız olma, yıpranma, aşırı yüklenme sonucu güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu* olarak tanımlamaktadır (Freudenberger, 1974). Tükenmişlik kavramına ilişkin ilk bilimsel referans, Freudenberger’in çalışmasında görüldüğü de bu adlandırmayı koyan kişinin kendisi olmadığını da belirtmek gerekmektedir (Heineman & Heineman 2017). Zira o güne kadar kavram, gündelik hayattaki her türlü iş yükünden doğan psikolojik ve bedensel yorgunluğu ifade etmek üzere kullanılmıştır. 19. yüzyılda, modern yaşamın olumsuzluklarının insanların psikoloji ve fizyolojisi üzerindeki ilk etkilerinin somutlaşması gündelik dile “sinir zayıflığı” olarak yerleşmiş olan “nevrazeni” sözcüğü ile adlandırılmıştır. Batı Avrupa ülkeleri başta olmak üzere I. Dünya Savaşı sonrası Japonya ve Çin’de de görülmeye başlanan bu nörolojik olgu, değişen toplum dinamiklerinin insan psikolojisi üzerindeki olumsuz etkilerinin bir sonucu olarak ele alınmış ve bir anlamda 21. yüzyılın tükenmişlik sendromu 19. yüzyıl versiyonu olarak kabul görmüştür (Schaufeli, 2017). Özellikle 19. yüzyılın ikinci yarısıyla birlikte Amerikan toplumunda çok daha bariz görünüm kazanan bu olgunun, çok çalışmak ve başarı arasında kurulagelen ekonomik-politik denklem haricinde yine bazı kültürel zeminlerde özel bir karşılık bulunduğu da söylenebilir. Nitekim Japonların konuya özgü sözcükleri olan *Karoshi*, tam da kişinin kendini öldüresiye çalışması ya da iş yüzünden ölmesi anlamına gelmektedir (Kanai, 2009). 1990’lı ve 2000’li yıllar tükenmişlik olgusunun daha fazla dikkat çekmeye başladığı yıllar olsa da bazı ülkeler açısından açık bir şekilde raporlanması ancak geçtiğimiz on yıldan itibaren konu olmaya başlamıştır. Örneğin 2010’lu yıllar itibarıyla tükenmişlik Almanya’da *Volkskrankheit* (yaygın bir hastalık) olarak kayıtlara geçerek sağlık sigortası politika ve belgelerinde yer almaya başlayabilmiştir (Heineman & Heineman 2017).

Tükenmişlik olgusu bugün zihinsel bir olgu olarak kabul görse de Freudenberger’in ilk çalışmalarında önem taşıyan noktalardan biri, tükenmişlik olgusuna ilişkin fizyolojik semptomlara da işaret etmiş olması bakımındandır. Bunlar; bitkinlik, yorgunluk, baş ağrıları, gastrointestinal problemler gibi bulgulardır. Yine bugün de bazı çalışmalar bu zihinsel tabloya eşlik eden somatik ve fizyolojik bulgulara da işaret edebilmektedir (Hammarstrom vd., 2023).

Günümüzde de tükenmişlik sendromunun tespitinde yaygın olarak kullanılan ölçütleri belirleyen ve en çok dayanılan envanter olan Maslach envanteri tükenmişlik semptomlarını; tükenme, sinizm ve etkisizlik olarak tanımlamıştır (Maslach & Jackson, 1981). Bunun ilk boyutu olan duygusal tükenme, bireysel boyuttaki stresi konu edinir. Bu bakımdan kişilerin fiziksel ve duygusal kaynaklarının tükenmiş oldu-

ğunu ifade eder (Maslach vd., 2001). Öğretide, tükenmişliğin en kritik ve belirleyici boyutu olarak ifade edilen duygusal tükenmede bireyde yorgunluk, enerji eksikliği, duygusal yönden kendini yıpranmış hissetme gibi belirtiler gözlenmektedir (Sağlam Arı & Çınar Bal, 2008). Sinizm ya da duyarsızlaşma olarak ele alınan bir diğer boyut, bu kez bireysel boyutun ötesinde kişilerarası bağlamda devreye girmektedir (Maslach vd., 2001). Hizmet sunulan kişilere karşı birer birey olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun tutum ve davranışlar sergilemesi ile kendini gösterir (Kaçmaz, 2005). Sonuncu boyut ise etkisizlik ya da azalmış bir başarı hissi, yine bireysel boyutta bir yetersizlik ve üretkenlik azalması olarak anlam bulmaktadır (Maslach vd., 2001). Burada birey kendisini yetersiz hisseder, yeterli bir birey olmadığını düşünür, motivasyonunda da düşme yaşamaktadır (Sağlam Arı & Çınar Bal, 2008). Bunlar ise işçinin iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye atması ile performans eksiliği nedeniyle iş sözleşmesinin sona erdirilmesi gibi sonuçlara yol açabilecek nedenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle doğrudan sonuca odaklanıp hukuki sorumluluk belirlemek yerine, tükenmişliğe yol açan nedenlerin neler olduğu ve işverenin kusurundan kaynaklanıp kaynaklanmadığının belirlenmesi gerekmektedir.

Tükenmişliğin Avrupa Düzeyi Politika ve Yasalarda Yerini Alması

Tükenmişlik sendromunu tanımlayabilmeye yönelik değerlendirme mekanizmalarını konu edinmiş olan çalışmaların ortaya koyduğu şey, AB ülkelerinin yarıdan fazlasında tükenmişlik sendromunu tanımlayıp teşhis koymaya yönelik bir mekanizmanın olmadığıdır. Ülkemiz açısından da durum farklı değildir. Bu yönde bir olasılığın konu olduğu ülkelerin bir kısmı bireysel psikiyatrik değerlendirmelere dayanmakta diğer bir kısmı ise mesleki hastalıklara ilişkin değerlendirmelere dayanarak tükenmişliği konu edinebilmektedir. Böylece Danimarka, Estonya, Fransa, Macaristan, Letonya, Hollanda, Portekiz, Slovakya ve İsveç özelinde tükenmişlik sendromunun bir meslek hastalığı olarak ele alınabilmeye uygun olduğu ortaya çıkmıştır (Lastovkova vd., 2018). Ancak AB düzeyinde 2018 yılında yapılan bir başka araştırma raporu, çalışanların tükenmişlik olgusuyla karşı karşıya kalması konusunda henüz hiçbir yasal düzenleme ve politikaya sahip olmayan üyeler olduğunu da ortaya koymaktadır (Eurofond, 2018). O halde günümüz itibarıyla yukarıda anılan dokuz Avrupa ülkesi, her ne kadar bu terimi açıkça kullanmasalar da tükenmişlik sendromuna ilişkin bazı düzenlemelere sahip olup, tükenmişlik sendromu buralarda doğrudan ya da dolaylı yoldan mesleki bir hastalık olarak kabul edilebilmektedirler. Bunlar arasından özellikle Letonya tükenmişlik sendromunu mesleki hastalıklar arasına koymakla kalmamış aynı zamanda buna yönelik önlemleri mevcut çalışma mevzuatının içine de yerleştirmiştir.

Geçtiğimiz yıllarda Fransa'da, tükenmişlik olgusunun incelenmesi ve bir meslek hastalığı olarak tanımlanması yönündeki parlamento düzeyindeki girişimler karşılık bulmuşsa da iş yükü ile ilgili psikolojik sorunların bir meslek hastalığı olarak tanınmasını amaçlayan yasa gibi tükenmişlik konusundaki yasa teklifi de 2018 yılında mecliste reddedilmiştir. Benzer biçimde 2019 yılında konu İsviçre parlamentosu gündemine gelmiş ancak parlamento tükenmişlik sendromunu bir meslek hastalığı olarak tanımlamayı reddetmiştir. 2018 yılı itibarıyla yalnızca iki AB ülkesi, İtalya ve Letonya tükenmişlik sendromunu açıkça bir meslek hastalığı olarak sınıflandırmaktadır. Hekimlerin belirttiği bir husus, tükenmişlik sendromunun tespitinde bürokratik engellerin rol oynamasının yanı sıra bu tespitte varmadaki sürecin son derece uzun sürebilmesidir.

Ulusal politikalar bakımından tükenmişlik sendromunun farklı başlıklar altında konu edilebildiği görülmektedir. Zira bu konuda Birlik Hukuku bakımından iş yerindeki psikososyal riskleri konu edinen mevcut bağlayıcı bir yasal düzenleme yoktur. Bu konuda pek çok Avrupa ülkesi 2004 tarihli "İş Kaynaklı Stres Özerk Çerçeve Anlaşmasını" kullanabilmektedir³. Çerçeve anlaşma stresin ne olduğuna ilişkin özel bir tanıma dayanmasa da stresi, "fiziksel, psikolojik veya sosyal şikayetler veya işlev bozukluklarının eşlik ettiği ve bireylerin kendilerine yüklenen gereklilikler veya beklentilerle aralarındaki boşluğu dolduramadıklarını hissetmelerinden kaynaklanan bir durum" olarak tanımlamaktadır. Çerçeve anlaşma, işle ilgili stresin risk faktörlerini belirlemek ve bunu önlemek, ortadan kaldırmak veya azaltmak için uygun önlemleri alma ihtiyacını vurgulamakta ve buna ek olarak, işle ilgili stresle mücadelenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin AB mevzuatı (89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif) kapsamında bir yükümlülük olduğunu teyit etmektedir. Bu konuda bir diğer gösterge iş yerinde psikolojik sağlık konusu olabilmektedir. Yine az da olsa ülkelerin ulusal mesleki güvenlik ve sağlık stratejileri içinde tükenmişlik sendromunu konu edildiğine de rastlanabilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği konusundaki Avrupa Birliği yasal çerçevesinin nispeten daha gelişmiş olduğunu söylemek mümkünse de bu düzenlemelerde psikososyal riskler ve psikolojik sağlığa ilişkin boyutun hala geri planda olduğu söylenebilmektedir. Dolayısıyla üye ülkelerde, topluluk hukukundan doğacak yasal zorunluluklar getirecek düzenlemelerden henüz söz edilememektedir. AB düzeyinde, çalışanların psikolojik sağlığı konusunda iş görebilecek olan en önemli yasal belge 89/391/C

3 Framework Agreement on Work Related Stress (<https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-work-related-stress>, Erişim: 01.04.2024).

direktifdir. Öte yandan 1989 tarihli bu direktif, psikososyal risklere ilişkin bir güvence içermemektedir. Bu bakımdan yakın zamanlı raporlar da ortaya koymaktadır ki Avrupa ülkeleri de hala sistemli ve yeknesak bir psikolojik sağlık ve psikososyal risk düzenlemesinden yoksundur.

Tüm bu gerçeklerden hareketle Avrupa Parlamentosu, geçtiğimiz yıllarda iş yerinde psikososyal risk ve iyilik haline ilişkin yeni bir direktif oluşturması için Komisyon'a görev vermiştir⁴. Oluşan direktife göre işverenler çalışanlarının psikososyal risklerini değerlendirmeli, özellikle kırılgan çalışanlara ayrıca önem göstermeli ve bu konuda yöneticilere somut yönergeler sağlamalıdır. Bu direktif aynı zamanda bütün üye ülkelerin ulusal yasalarında bu konuda asgari standartları belirlemelerini de gerektirecektir. Belge genelinde iş kaynaklı psikolojik sağlık sorunları terminolojisi çok daha büyük oranda yer almakla birlikte tükenmişlik kavramının da yer aldığı görülmektedir. İlgili direktif bu bakımdan 2003 tarihli Avrupa Meslek Hastalıkları Çizelgesi'nin iş kaynaklı depresyon, kaygı stres ve tükenmişlik gibi durumları da içerecek ve bunlara uygun tazminatlar düzenleyecek şekilde revize edilmesi çağrısında bulunmuştur⁵.

Düzenli Bir İş Tanımı Bağlamında İşçinin Psikolojik Sağlığı ve Tükenmişlik

İş sağlığı ve bunun önemli bir ayağı olan çalışma hayatında psikolojik sağlık konusu giderek artan bir şekilde insan hakları standartlarından faydalanmaktadır. Bugün geldiğimiz noktada çalışma hayatının insan haklarına dayanması gerektiği kadar, düzenli bir işe sahip olmanın kendisi de bir insan hakkı olarak yer almaktadır. Bu noktada düzenli bir iş (*decent work*) kavramının alt yapısını ve arka planını kısaca ele almak gerekmektedir. Düzenli ya da insana yaraşır bir iş nitelendirmesi çok daha yakın tarihli bir kavram olarak insan hakları belgelerinde yer bulsa da bu tanımının içeriğini belirleyen bazı unsurlara ilk kez 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde rastlanılır. Bildirge'de konu edinilen hak, sadece bir işe sahip olma hakkının ötesinde bir güvencedir ve söz konusu hakkın gerektirdiği nitelikler de vurgulanmaktadır. Bunlar adil ve makul çalışma şartları, işverene karşı güvence, eşit ücret, sosyal güvence ve yine sendikal haklara erişimi içermektedir. Konuya ilişkin bağlayıcı bir uluslararası sözleşme olan 1966 tarihli BM Ekonomik Sosyal

4 European Parliament resolution of 10 March 2022 on a new EU strategic framework on health and safety at work post 2020 [2021/2165(INI)] (2022/C 347/10) (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022IP0068>, Erişim: 01.04.2024)

5 C 347/132 m.6 (<https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/HTML/?uri=OJ%3AC%3A2022%3A347%3A-FULL>) bu siteye erişilemiyor!

ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ise bu hakkı, çalışma hakkı adı altında ve birden fazla madde ile güvence altına almaktadır. 6. madde bu hakka erişime ilişkin yapısal düzenlemeleri odağına alırken, bunu takip eden 7. madde bu kez adil ve elverişli çalışma koşullarını konu edinmektedir. Bunlar arasında yer alan güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları ve dinlenme, makul çalışma süresi konusunun yer aldığı fıkralar, psikolojik sağlık genelinde ve tükenmişlik özelinde normatif zemin sağlayacak olan bölümler olarak belirlemektedir. Nitekim çalışma hakkına ilişkin yol gösterici olan 18 No.lu Genel Yorum, Sözleşme'nin 6. maddesinde yer alan çalışma hakkının salt bir işe sahip olma hakkından ibaret olmadığını vurgulayarak “düzgün bir iş” olarak somutlaştırmış ve bunu insanın temel haklarına, iş güvenliği ve ücretlendirme koşullarına ve çalışanların haklarına saygı gösteren, kısacası insana yakışan bir iş olarak tanımlamıştır. Sözleşme genel yorumunun düzgün bir iş tanımını ele alırken uluslararası çalışma örgütünün çok sayıdaki sözleşmesine de başvurduğu gözlemlenmektedir. Bunun da ötesinde bağımsız bir madde olarak ele alınması gerektiği belirtilen, adil ve elverişli çalışma koşullarını konu edinen 7. maddeye ilişkin 23 No.lu Sözleşme Genel Yorumu'nda, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları ayrı bir başlık olarak ele alınmaktadır. Bu yoruma göre iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi bu hakkın temel bir ögesi olarak ele alınmış ve bunun gerek fiziksel gerekse psikolojik sağlıkla olan ilişkisi vurgulanmıştır. “İş kaynaklı stres” kavramı belgede yer bulan birkaç farklı paragraf ile ilişkilidir. Örneğin bunlardan biri, akut ve kronik hastalıklar için ücretli izin seçeneği bulunması zorunluluğu konusudur. Bir diğeri, iş kaynaklı stres ve iş kazalarının önüne geçilmesi için makul çalışma ve dinlenme sürelerini konu edinen bölümlerdir.

Uluslararası Çalışma Örgütü de 1999-2005 yılları arasında hayata geçirdiği “Düzgün İş Ajandası” çerçevesinde insani bir iş tanımına açıklık getirerek bunu kadın ve erkekler için özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insan onurunu içeren koşullarda üretken bir çalışma olarak tanımlamıştır. Bu tanıma göre bir işin düzgünlüğü ya da uygunluğu adil bir geliri konu edinebildiği kadar, güvenli çalışma koşulları ve güvenceli bir iş sözleşmesi, eşit imkan ve muamele, çalışanların kendileri ve ailelerini güvenceye alan sosyal güvenceler, kişisel gelişim ve sosyal entegrasyonun teşvik edilmesi ve nihayet çalışanların kaygılarını özgürce dile getirebilmeleri ve bu konuda organize olabilmeleri koşullarını da kapsamaktadır. Hiç şüphe yok ki bu tanımda yer bulan unsurlardan güvenli çalışma koşulları başta olmak üzere diğer ögeler de tükenmişlik sendromu ile ilişkilendirilebilecektir. Zira Dünya Sağlık Örgütü tarafından da vurgulanmış bir gerçeklik, uygun çalışma koşullarına sahip olabile ve psikolojik sağlık arasındaki ilişkidir. Bu bakımdan psikososyal engellere sahip kişilerin çalışma yaşamında çok yoğun bir boyutta strese maruz kalabil-

diklerinin altı çizilirken aynı zamanda uygun çalışma koşullarının varlığının, aynı grup insanların özgüven ve daha iyi sosyal beceriler geliştirebilmesi ve yaşam kalitelerini artırabilmeleri için büyük önem taşıdığı belirtilmiştir (WHO, 2022). Nasıl ki DSÖ'nün sağlık tanımı yalnızca bir hastalığa sahip olmama halinin ötesinde unsurları da barındırıyorsa psikolojik sağlık da aynı şekilde sadece zihinsel bir rahatsızlığa sahip olmaktan ibaret değildir ve bu bakımdan “daha ziyade, insanların hayatın stresleriyle başa çıkabilmelerini, yeteneklerinin farkına varabilmelerini, iyi öğrenebilmelerini ve iyi çalışabilmelerini ve toplumlarına katkıda bulunabilmelerini sağlayan bir zihinsel iyilik halidir.” (WHO, 2022). İşverenin, çalışanlarının fiziksel ve psikolojik sağlığı bakımından sağlaması gereken önlemler ve bu konudaki yasal düzenlemeler konusunda potansiyel olarak başvurulabilecek bir başka belge ise Birleşmiş Milletler İş ve İnsan Hakları Konusundaki Öncü Prensipler Belgesi olarak düşünülebilir. Her ne kadar ilgili belgede doğrudan hangi insan haklarının konu alındığını belirtmiyor olsa da belgenin genelinde insan hakları konusunun bütüncül bir yaklaşımla ele alındığı açıktır.

Tükenmişlik Sendromu ve İş Yerinde Psikolojik Taciz Arasındaki İlişki

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün iş yerinde şiddet ve tacizi konu edinen 2019 tarihli sözleşmesinde şiddet ve taciz, sonuç versin ya da vermesin fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik bir zarar vermeyi amaçlayan, tek seferlik veya süregiden davranış, uygulamalar ya da tehdit olarak tanımlanmıştır. İlgili Sözleşme, giriş kısmında bu davranışların çalışanın sadece fiziksel değil, aynı zamanda psikolojik dünyasını yaraladığını ve kişinin onuruna ve sosyal yaşantısına zarar verebildiğini yinelemiştir (ILO: C-190). Ulusal mevzuatta da tacize yönelik tanımlar yer almakla birlikte, bu konudaki tanımlardan birinin yer aldığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan İşyerlerinde Psikolojik Taciz Bilgilendirme Rehberi'nde⁶ psikolojik taciz; iş yerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, sistematik bir şekilde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, meslek durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünü olarak tanımlanmıştır.

Psikolojik taciz, iş yerlerinde farklı şekillerde karşımıza çıkabilmektedir. Psikolojik taciz, bir işverenin işçisine karşı gerçekleştirilebilirken, tacizi bir işçinin diğer

6 <https://www.csgb.gov.tr/media/1327/i%C5%9Fyerlerinde-psikolojik-taciz-mobbing-bilgilendirme-rehberi-2014.pdf>, Erişim: 03.05.2024.

bir işçiye karşı gerçekleştirilmesi de mümkündür. Psikolojik tacize pek çok davranış yol açabildiği için (Çelik vd., 2023; Bayram, 2007; Süzek, 2021; Ekmekçi & Yiğit, 2023), bunları tek tek saymak mümkün değildir. Bununla birlikte iş yerinde yaşanan her çatışmanın ya da maruz kalınan her haksız davranışın da psikolojik taciz olarak adlandırılması doğru değildir (Ekmekçi & Yiğit, 2023; Savaş Kutsal, 2016). Bu nedenle psikolojik tacizden bahsedebilmek için bazı unsurların varlığı aranmaktadır. Esasen bunlar psikolojik taciz ile tükenmişliğin farkını da ortaya koymaktadır.

Bu unsurlardan ilki, işçinin iş yerinden uzaklaşması amacı veya benzeri duruma yönelmiş davranışların kasıtlı olmasıdır (Süzek, 2021; Ekmekçi & Yiğit, 2023). Böylece davranışı gerçekleştiren kişi, davranışlarının işçi üzerindeki etkilerini öngörmüş ve sonuçlarının gerçekleşmiş olmasını istemiştir (Ekmekçi & Yiğit, 2023). Benzeri davranışının amacını işçinin iş yerinden uzaklaşması oluşturmamakla birlikte, bu davranışının iş yerinde genele karşı yapılmasında da psikolojik tacizden bahsetmek mümkün değildir. Konuya ilişkin bir yargı kararında; “Somut olayda iddia edilen haksız, kaba ve kırıcı davranışların diğer çalışanlara da yapıldığı, genel anlamda iş yeri kabalığının olduğu ve çalışanların kişilik ve onurlarının rencide edildiği anlaşılmaktadır. Davaya konu olayda, unsurları itibarıyla mobbingin oluşmadığını söylemek mümkün ise de işverenin, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünü ihlal ettiği, öte yandan kişilik haklarına yönelik saldırıyı önlemediği ve buna sebebiyet verdiği için işçiye koruma ve gözetme borcuna aykırı davrandığı, bu durumun da işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkanı verdiği kabul edilmelidir.”⁷denilmiştir. Tükenmişlikten bahsedebilmek için ise böyle bir amacın mevcudiyeti gerekli değildir.

İkinci unsur ise tacizin konusunu oluşturan davranışların sistematik şekilde tekrar edilmiş olmasıdır (Çelik vd., 2023; Süzek, 2021; Sevimli, 2013; Savaş Kutsal, 2016; Ekmekçi & Yiğit, 2023). Buradan hareketle sistematik bir şekilde devam etmeyen, münferit olarak meydana gelen olaylar psikolojik tacize yol açmayacaktır (Çelik vd., 2023; Süzek, 2021; Ekmekçi & Yiğit, 2023). Esasen tükenmişliğin meydana gelebilmesi için de münferit değil devam eden olay ya da durumların meydana gelmesi gerekmektedir. Bununla birlikte amaç unsuru yönünden tükenmişliğin, psikolojik tacizden ayrıldığı söylemek mümkündür. Bu çerçevede iş yerinden kaynaklanan nedenlerin tükenmişliğe sebep olması halinde, bu iki unsuru taşımaması durumunda psikolojik tacizden bahsetmek mümkün olmayacaktır. Nitekim yargı

7 Y. 22.HD., 2013/11788 E., 2014/14008 K., 22.05.2014 T.

kararlarına baktığımızda da tükenmişlik sendromuna yol açan her sebebin psikolojik taciz olarak kabul edilmediği görülebilir. Konuya yönelik bir yargı kararına göre; “Mobbing kavramının etimolojik amacına ve tarihsel gelişimine bakıldığında; aynı ortamda bulunan veya aynı organizasyona bağlı olan bir veya birden fazla kimse- nin bir kişiye belli bir amaçla, sistematik bir şekilde, yılgınlık, korku, tedirginlik, endişe, bunalım, bıkkınlık, sıkıntı veya kaygı oluşturacak söz, tutum veya davranış- larla psikolojik ve duygusal baskı kurarak onu belli şekilde davranmaya ya da dav- ranmamaya, ortak alandan uzaklaştırmaya, güçsüzleştirmeye, değersizleştirmeye, aşağılamaya, küçük düşürmeye veya pasifize etmeye yönelik çabalarına mobbing denilir. Mobbingi; stres, tükenmişlik sendromu, iş yeri kabalığı, iş tatminsizliği ya da doyumsuzluğu gibi olgulardan ayıran husus, belli kişinin belli bir amaca yöne- lik olarak hedef alınması, yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık oluşudur.”⁸ denilmiştir. İlgili karara göre tükenmişlik sendromunun işçiyi yıldırıp, iş yerinden ayrılmasına zorlama amacı taşımadığı sürece psikolojik taciz olduğu kabul edile- mez. Nitekim tükenmişliğe yol açan nedenlerde görüleceği üzere, tükenmişliğin iş- yeri şartlarından kaynaklanmasına rağmen işçinin yıldırılması amacını taşıması halinde psikolojik taciz söz konusu olmayacaktır. Bununla birlikte psikolojik taciz boyutuna ulaşmayan ancak işçinin kişilik hakkını zedeleyen hareketlerin de huku- ka aykırı olması şüphesizdir (Ekmekçi & Yiğit, 2023).

Tükenmişlik Açısından İşverenin Koruma Borcunun Değerlendirilmesi

İşverenin Koruma Borcu

Özellikle duygusal emeğin ön planda olduğu işlerde yoğun olarak görülen tüken- mişlikle mücadelede, kişinin bireysel önlemleri değil, bu konudaki organizasyonel önlemler çok daha fazla önem taşır. Dolayısıyla bugün de vurgulanması gereken husus tükenmişlik ile başa çıkılmasının başka, tükenmişliğin önlenmesinin ise başka başlıklar olduğudur. Nitekim geçmişte bu sendroma sıklıkla daha mükem- meliyetçi ve işini iyi yapan insanların yakalandığı yönündeki yanıltıcı tespitler, konunun organizasyonel boyutunu göz ardı etmesi ve bunu şahsi bir duygusal di- rençsizliğe indiriyor olması bakımından bugün artık yanıltıcı bulunmaktadır. Bu nedenle geçmiş dönemlere ilişkin istatistikler, her ne kadar fazlasıyla motive ve üst düzey performans gösteren çalışanların tükenmişlik sendromuna yakalanmasının

8 Y. 22.HD., 2013/11788 E., 2014/14008 K., 22.05.2014 T.; benzer yöndeki kararlar için bkz. Y.22. HD., 2017/42766 E., 2020/5460 K., 02.06.2020 T.; Y. 22. HD., 2016/28981 E., 2020/2087 K., 10.02.2020 T.; Y. 22. HD., 2017/6719 E., 2017/6719 T., 2017/6719 T.; Y. 9. HD., 2017/17931 E., 2020/14104 K., 02.11.2020 T.

daha fazla olduğuna işaret etmiş olsa da günümüz ekonomik-politik gerçeklikleri dahilinde bu tür bir göstergeye dayanmak, çalışma şartları ve iş yerinin mevcut koşullar ve pratiklerini göz ardı edeceğinden son derece hatalı olacaktır. Zira yakın dönemli araştırmalar, tükenmişlik sendromunun birincil sebeplerinden biri olarak “toksik iş yeri davranışlarını” işaret etmektedir (Rasool vd., 2021). Bu bakımdan bir çalışma hayatı fenomeni olan tükenmişlik ile mücadele konusunda, kişinin kişisel iyilik haline özen göstermesi, meditatif pratiklere ve benzeri rehabilitasyon kanallarına başvurmasının salık verilmesinin ötesinde, çalışma hayatına ilişkin zorluk ve engellerin ve bunlara yönelik yasal düzenlemelerin odağa alınması gerekmektedir. Bu nedenle de çalışmalar, tükenmişlik sendromuna giden yolda rol oynayabilecek olan etkenler arasında iş yerindeki haksız ve eşitsiz uygulamalara, makul olmayan iş yüklerine ve görev tanımlarının belirsizliğine, üst yöneticilerin iletişimsizliği ve yine makul olmayan zaman beklentilerine vurgu yapmaktadır. Bu hususlar ise işverenin işçiyi koruma borcu bağlamında gerekli önlemleri alması gerektiğini doğurmaktadır. Parantez içinde verilebilecek bir diğer bilgi ise tükenmişlik sendromu oranlarının, erkeklere oranla kadınlarda daha fazla görüldüğünü yakın tarihli çalışmaların ortaya koymuş olmasıdır. Bu yöndeki araştırmalar, bu gruba dahil olan kadınların üçte birinin mesleklerinden istifa etmek niyetinde olduklarını da ortaya koymaktadır (McKinsey Raporu, 2023).

Ulusal hukukumuzda işverenin işçiyi koruma borcuna ilişkin doğrudan pozitif düzenlemelerden biri 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 417. maddesinde yer almaktadır. İlgili düzenlemeye göre, “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve iş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür...”⁹. Diğer bir düzenleme ise 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4. maddesinde “İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup...” şeklinde yer almaktadır. İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alın-

9 İlgili düzenleme öncesi psikolojik taciz kavramı ilk kez 2006 tarihli bir yargı kararında ifade edilmiştir. Karara göre, “Mobbing kavramı, iş yerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışan ya da astları tarafından sistematik bir şekilde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir”, Ankara 8. İş Mahkemesi, 19/2006 E., 625/2006 K., 20.12.2006 T. (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, s. 37).

ması zorunluluğu, işverenin geniş anlamda işçiyi koruma borcunun kapsamında yer alan yükümlülüklerden biridir (Çelik vd., 2023; Süzek, 2021). İşveren, işçinin fizyolojik sağlığını korumakla yükümlü olduğu gibi psikolojik sağlığını korumakla da yükümlüdür (Süzek, 2021). Nitekim işverenin, gerek çalışanın işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamaya ilişkin genel yükümlülüğü gerekse çalışanın beden ve ruhen uygun işte istihdam etme yükümlülüğü, onun işveren tarafından, psikolojik sağlığını ve mesleki geleceğini olumsuz etkileyecek olan iş ortamından ve çalışma şartlarından kaynaklanan her türlü olumsuzluğa karşı korunmasını gerektirmektedir. Bu bağlamda, işçinin psikolojik sağlığının korunması için iş yerinde uygun bir psikososyal ortamın sağlanması, işverenin işçiyi koruma borcu kapsamında yer almaktadır (Bayram, 2007; Arslan Ertürk, 2014). Tükenmişliğin meydana gelmesinde ise işçinin sahip olduğu kaynaklarla stres nedenlerini ortadan kaldıramaması önemli bir neden olarak nitelendirilmektedir. Zira tükenmişliğe neden olan stres kaynaklarını, diğer stres kaynaklarından ayıran temel unsur bireyin çalışma ortamındaki etkileşimlerinin bir sonucu olmasıdır (Maslach, 2003). Bununla birlikte öğretide isabetle belirtildiği üzere stres nedenlerinin farklılık arz etmesi nedeniyle tükenmişlik ile sonuçlanan iş yerinin sebep olduğu stresten işvereni mutlak bir şekilde sorumlu tutmak, işverenin sorumluluk alanını oldukça belirsiz bir duruma getirecektir (Yücel, 2022). Bununla birlikte işveren, işçiyi koruma borcu gereği toksik iş yeri davranışlarından arındırılmış bir iş yeri düzenini de sağlamakla yükümlüdür. Buradan hareketle işverenin tükenmişliği önleyebilmek adına, tükenmişliğe yol açan nedenler özelinde önlemler alması gerekmektedir.

Tükenmişliğe Yol Açan Nedenler Açısından İşverenin Kusurunun Değerlendirilmesi

Genel Olarak

İşyerlerinde tükenmişlik sendromuna yol açan nedenlerin, iş yeri düzenine ilişkin ve bireysel nedenler olarak ikiye ayrıldığı görülmektedir (Keser, 2012). İşyerine ilişkin nedenler iş yerinden ve işin niteliğinden kaynaklanmakta iken, bireysel nedenler işçinin kişisel özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Bu sebeplerin kaynaklarının birbirinden farklı olması, tükenmişlik sendromunun İş Hukukunu ilgilendiren yansımaları üzerindeki hukuki sonuçların birbirinden farklı olmasına yol açmaktadır. Nitekim iş yerinden kaynaklanan bazı sebeplerin işverenin kusuru olarak nitelendirilebilmesi mümkün iken, işçinin kişisel özelliklerinden kaynaklanan sebepleri, işverenin kusuru olarak nitelendirebilmek mümkün değildir. Tükenmişliğin meydana gelebilmesi için aşağıda belirtilen, işyeri stresi olarak da ifade edilebilecek

nedenlerin (Yücel, 2022) uzun bir süre devam etmesi gerekmektedir (Kökkılınç Eraltuğ, 2008). Esasen tükenmişlik, vücudun işyeri stresine cevabının sonuncu aşamasını oluşturmaktadır¹⁰.

İş Yerinden Kaynaklanan Nedenler

Tükenmişliğe yol açan nedenlerin bireysel sebeplerden ziyade işçi ile işyeri arasındaki etkileşimden kaynaklanması nedeniyle durumsal nedenlere dayandığı ifade edilmekte, tükenmişliğe yönelik çözümlerin de işin sosyal ortamında aranması gerektiği savunulmaktadır (Budak ve Sürgevil, 2005). İş yerine ilişkin nedenlerin, örgüt kültürü ve bireyin kültürde yer aldığı etkileşimsel boyutun tükenmişlik sendromunu doğrudan etkilediği düşünülmekte, iş yerine ilişkin nedenler birden fazla başlık altında toplanmaktadır. Bu başlıklar etik ve ahlaki değerler, aşırı iş yükü, yıldırma davranışı, rol çatışması ve adalet olarak sıralanabilmektedir (Arı ve Bal, 2008). Bu başlık altında yer alan nedenlerden İş Hukukunu etkileyebilecek olanlar inceleme konusu yapılmıştır.

Tükenmişliğe yol açan nedenlerden ilki işçinin işveren tarafından etik ve ahlaki değerlere uygun olmayan edimin ifasına zorlanmasıdır. Bu durumun işverenin yönetim hakkı çerçevesinde işçiye emir ve talimat vermesi açısından değerlendirilmesi gerekmektedir. Bilindiği üzere iş sözleşmesinin kurulmasıyla birlikte sözleşme taraflarının karşılıklı borçları doğmakta, işçinin temel borcu iş görme edimi iken, işçinin bu borcunun karşısında işverenin yönetim hakkı yer almaktadır (Ateş Dursun, 2019). İş görme ediminin içeriği iş sözleşmesi kurulurken tüm ayrıntılarıyla belirlenemeyeceğinden, işveren yönetim hakkı çerçevesinde bu edimi somutlaştırmaktadır (Doğan Yenisey, 2001). İşverenin yönetim hakkı ile işçinin kişilik hakları arasında ise çok ince bir çizgi bulunmaktadır. İşverenin, işçinin kişilik haklarını gözetme borcunu yerine getirirken önemli ölçü yönetim hakkından yararlanacak olmasıdır (Arslan Ertürk, 2014). İşverenin yönetim hakkının karşısında ise işçinin, işverenin yönetim hakkı kapsamında vereceği hukuka uygun talimatlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uyma borcu yer almaktadır. İşveren de yönetim hakkını kullanırken kanuna, bireysel ya da toplu iş sözleşmesine veya ahlak ve adaba uygun talimat vermekle yükümlüdür. Ayrıca iş ilişkisinden doğan hak ve yükümlülüklerin işveren tarafından dürüstlük kuralı ile bağdaşmayacak şekilde, işçiye zarar vermek kastıyla veya onu güç duruma sokacak şekilde kullanması durumu şüphesiz ki açık bir şekilde hakkın kötüye kullanımını

10 <https://www.csgb.gov.tr/medias/4597/rehber20.pdf>, Erişim: 01.03.2024.

meydana getirmektedir (Arslan Ertürk, 2014). Bununla birlikte işverenin yönetim hakkı çerçevesinde işçiye verdiği talimatların gerekliliği ve kaçınılmazlığı ile işçinin kişilik hakları arasındaki hassas dengenin sağlanması da icap etmektedir (Ateş Dursun, 2019). İşverenin talimat verme hakkını aşırı derece kullanması durumunda işçinin gerek fiziki gerek psikolojik sağlığının zarar görmesi yönetim hakkının sınırlarının aşılması olarak nitelendirilebileceğinden işçinin kişilik haklarına aykırılık teşkil eden talimatlara uyması kendisinden beklenemez (Ateş Dursun, 2019). Nitekim işçinin iş yerinde maruz bırakıldığı stres zamanla işçinin fiziki sağlığının bozulmasına da yol açabilecek niteliktedir. Bu çerçevede işçinin, işverenin emir ve talimatlarına uyma yükümlülüğü olmakla birlikte etik ve ahlaki değerlere uymayan edimlerin ifa edilmesi açısından işçinin zorlanması neticesi olarak işçide meydana gelebilecek bir tükenmişlik, işverenin kusurundan kaynaklanan bir neden olarak kabul edilebilecektir. Bu durumda işverenin hukuki sorumluluğunun genel hükümlere göre belirlenmesi mümkündür. 4857 sayılı İş Kanunu'nun¹¹ 24. maddesinde, işverenin etik ve ahlaki olmayan edimlere işçiyi ifa etmesi için zorlaması açık bir fesih nedeni olarak düzenlenmemekle birlikte, II. başlıkta yer almayan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan ve sayılı olmayan benzer neden olarak kabul edilmesi mümkündür. Esasen bu durumun işçiye derhal fesih hakkı vermesi başka bir çalışmanın konusu olmakla birlikte, bu durumun devamlılık arz etmesi işçinin zamanla tükenmişlik sendromuna yakalanmasına yol açabilecek bir durumdur.

Tükenmişlik sendromuna yol açan diğer bir neden ise aşırı iş yüküdür. Aşırı iş yükü, giderilmediğinde veya giderilmesi aşırı imkansız bir hal aldığında işçinin enerjisi tükenmeye başlamaktadır (Göktaş Kulualp ve Sarı, 2019). İşçinin enerjisinin tükenmesi ise işçinin en temel borcu olan iş görme edimini etkileyebilecek niteliktedir. Aşırı iş yükünün iş görme edimi üzerindeki etkisi birden fazla ihtimalde karşımıza çıkabilir. Bu ihtimallerden ilki, işçiye yapmakla yükümlü olduğu işin haricinde işlerin verilmesi suretiyle aşırı iş yükünün oluşturulmasıdır. Bilindiği üzere işçinin ifa etmekle yükümlü olduğu işin tanımına iş sözleşmesinde açık bir şekilde yer verilebileceği gibi genel bir ifadeyle yer verilmesi de mümkündür. İlkinde işçi, iş tanımının gerektirdiği işleri, ikincisinde ise işveren tarafından dürüstlük kurallarına uygun olarak verilen işleri yerine getirmekle yükümlüdür. Esasen her iki durumda da işveren tarafından işçinin iş görme ediminde esaslı değişiklik olarak kabul edilebilecek işlerin işçiye verilmesi, işçinin iş görme ediminde bir artış meydana getirmese dahi bunun 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinde yer alan usu-

11 RG., 10.06.2003, S. 25134.

le uygun olarak yapılması gerekir. İşçinin bu değişiklik teklifini kabul ettiği varsayımından hareketle iş yükünün de arttığını kabul ettiğimizde oluşabilecek tükenmişlik durumunda işverene kusur yüklenmesi mümkün olmayabilecektir. Bu kabulden hareketle işçinin bu değişiklik talebini reddetmesinin, değişiklik feshi için geçerli bir sebep olarak da nitelendirilmemesi gerektiği kanaatindeyiz.

Bir diğer ihtimal ise işçinin aynı işi yapmaya devam etmekle birlikte verilen iş miktarının artması olup bu da kendi içinde iki alt ihtimali barındırmaktadır. Bunlardan ilki, işçinin iş yükünün artırılmasının sebebinin işçinin yıldırılması amacını taşımasıdır (Süzek, 2021). Sonucunu tükenmişliğin sürecini ise psikolojik tacizin oluşturduğu bu ihtimalde, psikolojik tacize ilişkin hükümlerin uygulanması söz konusu olacaktır. Çalışma konumuzu psikolojik tacizin oluşturulmaması nedeniyle sadece tespit yapılmakla yetinilmiştir. İkinci ihtimal ise aşırı iş yükünün sebebi, işin niteliğinin oluşturulmasıdır (Güven ve Sezici, 2016). Nitekim bankacılık ya da sağlık alanında ifa edilen bazı işler niteliği gereği aşırı iş yükünü beraberinde getirebilmektedir. Tükenmişlik ile yapılan multidisipliner çalışmalara bakıldığında da aşırı iş yükü açısından özellikle bu sektörlerde çalışanların örnek olarak verildiği görülmektedir (Gürbüz ve Karapınar, 2014). Her ne kadar aşırı iş yükü işin niteliğinden kaynaklansa da işverenin, işçiyi koruma borcu gereği aşırı iş yükünün önüne geçilebilmesi ya da hafifletilebilmesi adına gerekli önlemleri alması beklenmelidir. Bu durumda tükenmişlik sendromuna yakalanan işçinin sahip olabileceği hakları, işverenin bu durumda kusurunun olup olmadığı dikkate alınarak değerlendirilmesi gerekir.

Tükenmişliğe yol açan diğer bir neden, iş yerindeki diğer işçiler ya da işveren tarafından yapılan yıldırma davranışlarıdır. Bu husus, bu davranışa maruz kalan işçinin gelişimlerinin gerilemesine, performansının azalmasına, çalışan devir oranının yükselmesine, işyerinde verimliliğin azalmasına, işyeri imajının zedelenmesine ve işçiler arasında birlikte çalışma barışının bozulmasına neden olmaktadır. Esasen bu ihtimalde de tükenmişlik ile sonuçlanan, sürecini psikolojik tacizin oluşturduğu bir durum söz konusu olup, psikolojik tacize ilişkin hukuki yaptırımların uygulanması söz konusu olacaktır.

Tükenmişlik sendromuna yol açan bir diğer neden ise işçiler arasındaki adalet duygusunun zedelenmesidir. Adalet duygusu, işçiler arasında haksızlık yapılması ve eşit davranma borcuna aykırı davranılması halinde tükenme kavramını ortaya çıkarmaktadır (Göktaş Kulualp ve Sarı, 2019). Bilindiği üzere 4857 sayılı Kanun'un 5. maddesinde işverenin eşit davranma borcu ile işverenin bu borca aykırı davranması halinde uygulanacak yaptırım düzenlenmiştir. Bununla birlikte burada yer ve-

rilen yaptırımın, ayrımcılık yasağı olarak ifade edilen durumlarda uygulanacağı, işverenin genel anlamda eşit davranma borcuna aykırı davranması halinde ise genel hükümlere başvurulacağı genel kabul görmektedir. Eşit davranma borcuna aykırı hareket eden işverene bu yaptırımların uygulanabilmesi için, bu aykırılık nedeniyle işçinin tükenmişlik sendromuna da yakalanmış olması gerekmemektedir. Bununla birlikte, işçide tükenmişliğin de meydana gelmesi, işverenin kusuru ile işçiyi koruma borcuna aykırı hareket ettiğinin kabul edilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

İşçiden Kaynaklanan Nedenler

Tükenmişlik sendromunu etkileyen diğer bir neden olan bireysel nedenlerde, bireyin özellikleri ön plana çıkmaktadır. Bu nedenleri de yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim olarak saymak mümkündür (Kökkılınç Eraltuğ, 2008; Gökteş Kulualp ve Sarı, 2019). İşçiden kaynaklanan bu sebeplerin tükenmişliğe yol açması durumunun işverene kusur olarak yüklenmesi mümkün gözükmemektedir. Bununla birlikte işverenin işçiyi koruma borcu gereği alması gereken ve kendisinden beklenebilen önlemleri almaması nedeniyle tükenmişliğin meydana gelmesi halinde ise işverene kusur atfedilebilmesi mümkündür (İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması hususunda işverenin sorumluluğu için bkz. Demir, 2014; Kaplan, 2003)¹². Örneğin, işçinin çalışmış olduğu departmanın değiştirilmesi suretiyle bu durumun önlenmesi mümkün ve işverenin bu önlemi alabilmesi kendisinden beklenebiliyorsa işverene kusurun yüklenebilmesi de mümkündür.

İşverenin İşçiyi Koruma Borcu Bağlamında İş Yeri Hekiminin Rehberlik Görevi

İş Yeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'in¹³ 9. maddesinde iş yeri hekimlerinin yükümlülükleri sayılmıştır. Bunlar; rehberlik, risk değerlendirmesi, sağlık gözetimi, eğitim bilgilendirme ve kayıt, ilgili birimlerle iş birliği olmak üzere beş ana başlık altında toplanmıştır. Tükenmişlik noktasında işverenin kendisinden beklenen koruma borcunu yerine getirebilmesi açısından çoğu zaman işyeri hekiminin yükümlülükleri büyük önem taşımaktadır. Nitekim sağlık alanında her zaman yeterli bir donanıma sahip olmayacağı düşünülen işverenin, bu alanda yetkin olarak kabul edilen işyeri hekiminin rehberliğine ihtiyaç duyması, işyeri hekiminin bir görevi olarak karşımıza çıkmaktadır. İlgili Yönetmelik'in 2. maddesinin a bendine baktığımızda işyeri he-

12 Y.9.HD., E. 2010/15688, K. 2010/38732, T. 20.12.2010.

13 RG., 20.07.2013, S. 28713.

kiminin işverene rehberlik etme yükümlülüğünün sekiz alt başlığa ayrılmış olduğunu görmekteyiz. Bu çerçevede işyeri hekiminin görevlerinden biri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında çalışanların sağlık gözetimi ve çalışma ortamının gözetimi ile ilgili işverene rehberlik yapmaktır. Tükenmişliğin sebebini özellikle işyeri ve çalışma koşullarının oluşturması durumunda, işyeri hekiminin bu konuda işverene rehberlik etmesi büyük önem taşımaktadır. Zira yapılan araştırma ve çalışmalar tükenmişliğin büyük ölçüde işyeri ve çalışma koşullarından kaynaklandığını göstermektedir. Bu noktada işveren bu sebepleri ortadan kaldırmaya ya da azaltmaya yarayacak önlemleri almalıdır. İşveren tarafından bu önlemlerin alınabilmesi için işyeri hekimi tarafından yapılacak bildirim önemli bir etkiye sahip olacaktır. Tükenmişliğin görülme sıklığı açısından işyeri hekimlerinden edinilen bilgi, işçiler arasında tükenmişlik sendromu belirtisi göstermesine rağmen herhangi bir kayıtlı bilginin yer almadığı yönündedir. Hemen belirtmek gerekir ki tükenmişlik sendromu belirtileri taşıyan işçilerin olması durumunda işyeri hekimi tarafından işverene kişisel verilerinin korunması uyarınca ve işçilerin damgalanmalarını engellemek amacıyla sağlık verilerinin açık bir şekilde verilmesi yerine, işçinin işinin değiştirilmesi ya da farklı alternatiflerin sunulması hususunda rehberlik edilmelidir. İşin yürütümünden kaynaklanan sebeplerin ortadan kaldırılması ya da azaltılması işin esasını etkileyecek nitelikte ise bu sebeplerin etkilerinin çeşitli yöntemlerle ortadan kaldırılması işverenden beklenebilir. Yine a bendinin 3 numaralı başlığında, işyerinde çalışanların sağlığının geliştirilmesi amacıyla gerekli aktiviteler konusunda işverene tavsiyelerde bulunma yükümlülüğü yer almaktadır. Özellikle tükenmişliğin işyerindeki çalışma koşullarından kaynaklanması halinde, işçileri motive etmek amacıyla işverene çeşitli aktiviteleri gerçekleştirme konusunda tavsiye vermelidir.

İşyeri hekiminin rehberlik faaliyetleri arasında; iş ile çalışan arasındaki uyumun sağlanması, işin yürütümündeki ergonomik, psikososyal riskler ile çalışanların fiziksel ve zihinsel kapasitelerinin dikkate alınarak gerçekleştirilmesi ile çalışma ortamındaki stres faktörlerinden korunmaları için araştırmalar yapmak ve bu araştırma sonuçlarını rehberlik faaliyetlerinde dikkate almak gerektiği yer almaktadır. Böylece hem çalışanlarla iş arasındaki uyumun sağlanması hem de çalışanların işyerindeki stres faktörlerinden korunmaları sağlanmak istenmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yayımlanan 2016 tarihli Psikososyal Risk Faktörleri Bilgilendirme Rehberinde¹⁴, işten kaynak-

14 <https://www.csgb.gov.tr/medias/4595/rehber22.pdf>, Erişim: 12.03.2024.

lanan psikososyal risk faktörleri ile tükenmişliğe yol açan faktörlerin benzediği ve psikososyal risk faktörlerinin yol açtığı sonuçlardan psikolojik sorunlar arasında tükenmişliğin de yer aldığı görülmektedir¹⁵.

Rehberlik faaliyetleri arasındaki bir diğer yükümlülük ise işyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunmaktır. Bu yükümlülük bizi, tükenmişliğin bir meslek hastalığı olup olmadığı sorusunu cevaplamaya götürmektedir. Tükenmişliğin bir meslek hastalığı olarak kabul edilmesi, bu yükümlülük uyarınca işyeri hekiminin işçiyi tükenmişliğe iten nedenlerin neler olduğunu araştırması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemlere yönelik bir çalışmayı işverene öneri olarak sunması sonucunu doğurmaktadır. Bu husus “Meslek Hastalığı” başlığı altında detaylandırıldığı için, burada iş yeri hekiminin yükümlülükleri arasında yer aldığı belirtilmekle yetinilmektedir. İşyeri hekiminin rehberlik etme yükümlülüğü ile hedeflenen, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasıdır. Bu nedenle rehberlik faaliyeti yerine getirilirken yazılı olarak işverene bildirimde bulunulmalıdır. Buradan hareketle yazılı bildirim, rehberlik görevinin bir parçası olarak görülmüştür (Ekmekçi vd., 2022).

Tükenmişliğin Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun¹⁶ 14. maddesinin 1. fıkrasına göre meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir. Ülkemizde, hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı, Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği¹⁷ ile düzenlenmiştir. Yönetmelik'te belirlenmiş hastalıklar dışındaki bir hastalığın, meslek hastalığı sayılması hususundaki uyumsuzlukların ise Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu tarafından karara bağlanacağı 14. maddenin son fıkrasında düzenlenmiştir. Bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için işyeri koşulları ile hastalık arasında illiyet bağı olmalıdır (Ekmekçi vd., 2022). Kanun'un 14. maddesinin 2. fıkrasına göre sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun, kurum tarafından yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usulüne uygun olarak

15 Psikososyal Risk Faktörleri Bilgilendirme Rehberi, Ankara 2016, s. 16.

16 RG., 16.06.2006, S. 26200.

17 RG., 11.10.2008, S. 27021.

düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi ya da kurum tarafından gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbi sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi sonucu, kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi zorunludur.

İlgili Yönetmelik'te yer alan meslek hastalıkları listesine bakıldığında tükenmişliğin bu listede yer almadığı görülmektedir. Yukarıda ifade edildiği üzere, listede yer almamasına rağmen bir hastalığın işyeri çalışma koşulları nedeniyle meydana geldiği iddiası neticesinde hastalığın, meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi Yüksek Sağlık Kurulunun kararına bağlıdır. Bu çerçevede değerlendirilmesi gereken husus tükenmişliğin bir hastalık olup olmadığıdır. Hemen belirtmek gerekir ki psikolojik hastalıkların meslek hastalıkları arasında değerlendirildiğine ilişkin bir yargı kararına rastlanılamamıştır.

Tükenmişlik sendromunun depresyondan farklı bir psikolojik durum olup olmadığı konusunda bir uzlaşma olduğu söylenemese de çalışmalar, tükenmişlik yaşayan çalışanların diğerlerine oranla ruh sağlığıyla ilişkili problemler nedeniyle hastaneye yatışlarının ciddi oranda daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır (Toppinen vd., 2009). Yine ifade etmek gerekir ki tükenmişlik kısa ya da ani bir olumsuzlukla karşılaşmanın ötesinde, uzun ve stresli bir sürecin bir sonucu olarak ele alınmaktadır. Bu durum ise tükenmişliğin bir meslek hastalığı olarak nitelendirilmesi konusundaki tartışmaları beraberinde getirmektedir. Değerlendirmeler açısından önem taşıyan bir başka noktaysa kişilerin kendi beyanları ve bu yöndeki tıbbi teşhisler arasında da bir fark olabilmesidir. Zira tükenmişlik sendromu, tıbbi teşhislerin aksine kişilerin ifadelerine dayanan verilerde çok daha üst rakamlara ulaşmaktadır. Bu verileri yorumlarken ortaya çıkan bir diğer problemse sendromun bazı durumlarda sendrom, bazı durumlarda bir hastalık ve bazı durumlarda da bizzat mesleki bir hastalık olması yönündedir. Bütün bu tanımlamalar konuya ilişkin veriyi ve bu verinin anlamlı bir şekilde yorumlanmasını da etkilemektedir. Bunun da ötesinde profesyonel sınıflandırmalara bakılacak olduğunda bunların arasında da psikiyatrik bir sendrom olarak tükenmişliğe rastlanmamaktadır. Bu yönüyle düşünüldüğünde pek çok sağlık sigortası programı dahilinde bir teşhis ve tedaviye konu olamamaktadır.

Tükenmişlik olgusunun giderek artan biçimde çalışanların iş ve özel yaşamları üzerindeki olumsuz etkisi, Dünya Sağlık Örgütü'nün bu sendromu mesleki bağlamda özel bir olgu olarak Uluslararası Hastalık Sınıflandırmasının 11. Revizyonuna (ICD-11) dahil etmesine yol açmıştır. Bu bakımdan tükenmişlik, örgütün uluslararası hastalıklar sınıflandırmasında geç de olsa 2019 yılında yer bulabilmiş ve bu-

rada bir çalışma hayatı “fenomeni” olarak ele alınmıştır. Dünya Sağlık Örgütüne göre bu fenomen, kronik iş yaşamı stresine bağlı olan ve üstesinden gelinemeyen bir sendrom olarak kavramlaştırılmıştır. Bu bakımdan sendromun bu tanımda üç boyutuyla ön plana çıktığı görülür. Bunlardan biri, kişilerin enerji yoksunluğu ve ciddi bir yıpranmışlık duygusuna sahip olmaları; ikincisi, işlerine karşı zihinsel bir mesafelenme ya da negatif ve olumsuz duygular taşımaları ve son olarak bunun profesyonel performanslarını düşürmesi durumlarıdır. Ülkemizde ise hastalıkların sınıflandırılmasında hali hazırda ICD-10 kodu kullanılmaktadır. Bu nedenle tükenmişlik, bir hastalık sınıflandırmasında yer almadığı gibi çalışma hayatı fenomeni olarak dahi nitelendirilmemektedir.

Dünya Sağlık Örgütü, ICD listesi en güncel versiyonunda tükenmişliği mesleki bir “olgu” olarak sınıflandırmaktaysa da bir hastalık olarak tanımlamamaktadır. Bu nokta tartışma yaratan bir nokta olarak görünmektedir. Bir yönüyle düşünülecek olduğunda tükenmişliği psikolojik hastalıklar kategorisinde tanımlama teşebbüsü, konunun uzmanlarınca aslında sorunu bireylere indirgeme riskini de taşımaktadır. Bu bakımdan Dünya Sağlık Örgütünün, tükenmişliği bir hastalık olarak kategorize ediyor olması, işyerlerinde neyin yanlış olduğu yerine, insanlarda neyin yanlış olduğuna dair bir tanıma dayanma riskini içermektedir (Moss, 2019). Bu haliyle ele alınacak olduğunda vurgu, insani olmayan çalışma koşullarının değil de kişilerin iyileştirilmesi ya da ikame edilmesi yönünde bir yoruma zemin sağlama riskini taşıyacaktır. Bir diğer boyutuyla düşünüldüğünde ise tükenmişliğin bir meslek hastalığı tanımını alabilmesi, somut politika ve yasaların bu konuda belirlenebilmesi, uygulanabilmesi ve hak kayıplarının önlenmesi adına önemlidir. Nitekim yazarlar daha alışlagelmiş psikolojik bozukluklar olan depresyon gibi durumlar dışında, tükenmişlik sendromunun da kendine özgü ve ayırt edilebilir bir hastalık olarak kabul edilmesi gerektiğini düşünmektedir (Van Dam, 2021). Öte yandan belirtmek gerekir ki tükenmişlik sendromunun bir hastalık olarak değil, ancak çalışma hayatıyla ilgili bir durum olarak ele alınmış olması, bu sendromun aynı zamanda diğer fizyolojik bozukluklara zemin sağlayan bir risk faktörü olmadığı anlamına gelmez. Dolayısıyla tükenmişliğin gerek psikiyatrik gerekse kardiyovasküler hastalıklar başta olmak üzere diğer fiziksel hastalıklara zemin oluşturacak bir durum olduğu defalarca konu edilmiştir.

Psikolojik sağlık ve çalışma hayatı arasındaki önemli ilişki son yıllarda giderek artan bir biçimde uluslararası yönergelerde, kılavuzlarda ve eylem planlarında konu edilir olmaktadır. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütünün meslek hastalıklarına ilişkin en son 2010 yılında güncellenen listesinde zihinsel kaynaklı meslek hasta-

lıkları da bir kategori olarak yer almakta ve “psikolojik ve davranışsal bozukluklar” adlandırması altında sınıflandırılmaktadır. Bu konuda henüz yalnızca posttravmatik bozukluğun yer bulduğu görülmektedir. Ancak Uluslararası Çalışma Örgütü yönergesi, aynı zamanda açıkça iş faaliyetlerinden kaynaklanan risk faktörlerine maruz kalma ile çalışanın yakalandığı psikolojik ve davranışsal bozukluklar arasında bilimsel olarak doğrudan bir bağlantı kurulduğu ve bu hususun ulusal koşullara ve uygulamaya uygun yöntemlerle belirlendiği durumlarda, diğer psikolojik veya davranışsal bozuklukların da bu kapsamda değerlendirilebileceğini belirtmektedir (ILO, 2010). O halde tükenmişlik sendromunun mevcut koşullar altında bu kategoride ele alınmasının önünde kavramsal bir engel bulunmadığı söylenebilir.

Sonuç ve Değerlendirme

Tükenmişlik; başarısız olma, yıpranma, aşırı yüklenme sonucu güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında bir tükenme durumu olarak tanımlanmaktadır. Ne var ki tükenmişlik sendromunu tanımlayabilme-ye yönelik değerlendirme mekanizmalarını konu edinmiş olan çalışmaların ortaya koyduğu şey, iş sağlığı ve çalışma koşulları konusunda gelişmiş olan ülkelerde de henüz bu yönde teşhis koymaya yönelik mekanizmaların tam anlamıyla yeterli olmadığıdır. Ülkemiz için de aynı durum geçerlidir. Yakın zamanlı raporlar da ortaya koymaktadır ki Avrupa ülkeleri de henüz sistemli ve yeknesak bir psikolojik sağlık ve psikososyal risk düzenlemesinden yoksundur. Bununla birlikte işçinin zihinsel ve ruh sağlığının korunmasına ilişkin politika ve yasal belgelerde giderek artan bir şekilde insan hakları standartlarından faydalanıldığı görülmektedir.

Çalışmaların da işaret ettiği üzere tükenmişlik olgusu ele alınırken bireysel önlem ve telafi seçenekleri değil, organizasyonel önlemler önem taşımaktadır. Bu nedenle olumsuz ve sağlıksız iş yeri koşullarının ortadan kaldırılması gerektiği şüphe götürmez. Bu bakımdan bir çalışma hayatı fenomeni olarak ifade edilen tükenmişlik ile mücadele konusunda çalışanın bireysel iyilik haline özen göstermesinin tavsiye edilmesinden ziyade çalışma hayatına ilişkin zorluk ve engelleri ortadan kaldırmaya yönelik yasal düzenlemelerin odağa alınması gerekmektedir. Nitekim işverenin hem iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya ilişkin genel yükümlülükleri hem de çalışanı bedenlen ve ruhen uygun işte istihdam etme yükümlülüğü, işçinin psikolojik sağlığını ve mesleki geleceğini olumsuz etkileyecek olan iş ortamı ve çalışma şartlarından kaynaklanan her türlü olumsuzluğa karşı korunmasını gerektirmektedir. İşverenin koruma borcunu yerine getirebilmesi açısından işyeri hekiminin rehberlik görevi de büyük önem taşımaktadır.

Çalışmada ele alınan diğer bir önemli konu ise tükenmişliğin bir meslek hastalığı olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği hususudur. Tükenmişlik, meslek hastalıkları listesinde yer almamakla birlikte, bir hastalık olarak kabul edilmesi halinde bunun bir meslek hastalığı olduğu iddiası ile Yüksek Sağlık Kuruluna başvurulabilecektir. Ülkemizde halihazırda hastalık sınıflandırmasında kullanılan DSÖ'nün ICD-10 kodunda, tükenmişliğin bir hastalık olarak yer almadığı görülür. Bununla birlikte Türkiye'de henüz uygulanmayan güncel hastalık sınıflandırma sistemi olan ICD-11 kodunda ise tükenmişlik için tam olarak hastalık ifadesi kullanılmasa da onun bir çalışma yaşamı fenomeni olarak nitelendirildiği görülür. ICD-11 kodunun ülkemizde de benimsenmesi sonrasında bu konunun açıklığa kavuşması gereğinin belireceği tahmin edilmektedir.

Evaluating Burnout in the Context of Labor Health and the Right to a Decent Job

Aslıhan Kayık Aydınalp*, Elif Çelik

Introduction

Worldwide standards on occupational health and safety have recently centered on workers' mental health. The issue has been taken under consideration in regard to new policies and directives within the World Health Organization, International Labor Organization and other international and regional organizations over the years. Burnout, have also been addressed within this context.

* Corresponding Author

@ Assoc. Prof., Istanbul Medeniyet University, aslihan.kayik@medeniyet.edu.tr

ID 0000-0003-3146-4636

@ Asst. Prof., Eskişehir Osmangazi University, elif.celik@ogu.edu.tr

ID 0000-0003-4280-1767

➔ Aydınalp, K. A., Çelik, E., (2024). Tükenmişlik Olgusunun İşçi Sağlığı ve Düzgün Bir Çalışma Hakkı Bağlamında Değerlendirilmesi. *İş Ahlakı Dergisi*, 17 (2), ss. 59-90.

✎ Research Paper

© İGİAD
DOI: 10.12711/tjbe/m385
Turkish Journal of Business Ethics, 2024
isahlakidergisi.com

Received: 17.05.2024
Revised: 29.08.2024
Accepted: 08.10.2024
Online First: 26.10.2024

In Türkiye, Article 417 of the Turkish Code of Obligations No. 6098¹⁸ and Article 4 of the Occupational Health and Safety Law No. 6331¹⁹ form the general legal bases regarding employers' basic obligations to protect employees. The obligations in these documents also involve protecting workers' mental and physical health.

Freudenberger (1974, p. 159) in defining burnout has relied on the dictionary meaning of the word as "to fail, wear out, or become exhausted by making excessive demands on energy, strength, or resources." This neurological phenomenon had started appearing in Western European countries, Japan, and China after World War I and was considered a result of the negative effects of the changing social dynamics on human psychology (Schaufeli, 2017, pp. 113—115). The Maslach Inventory is currently most widely relied upon for determining the criteria used to identify burnout syndrome and defines the symptoms of burnout as exhaustion, cynicism, and ineffectiveness (Maslach & Jackson, 1981, p. 99). The first subdimension of burnout is emotional exhaustion, which deals with individual stress. Cynicism, or depersonalization, is considered another subdimension that comes into play in the interpersonal context. Ineffectiveness, or a decreased sense of accomplishment, is the last subdimension, which again finds meaning in the individual dimension as decreased productivity and a feeling of inadequacy (Maslach et al., 2001, p. 399).

Incorporating Burnout into European-Level Policies and Legislation

The majority of European countries, appear to have no clear framework for defining or diagnosing burnout syndrome. Even though some European countries such as Denmark, Estonia, France, Hungary, Latvia, the Netherlands, Portugal, Slovakia, and Sweden found burnout to be eligible for treatment as an occupational disease (Lastovkova et al., 2018, p. 160); a 2018 EU-level research report have also revealed that not all EU member states provide legal regulations or policies on burnout (Eurofond, 2018). National policies in many European countries rely on the European Framework Agreement on Work-Related Stress which dates back to 2004.²⁰ It's also worth noting that in recent years, the European Parliament has also mandated the European Commission to develop a

18 RG., 04.02.2011, S. 27836.

19 RG., 30.06.2012, S. 28339.

20 Framework Agreement on Work Related Stress (<https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-work-related-stress>)

new directive regarding psychosocial risk and well-being at work.²¹ The directive called for a revision of the 2003 European Schedule of Occupational Diseases to include conditions such as work-related depression, anxiety, stress, and burnout and to provide appropriate compensation for these.

Mental Health and Burnout in the Context of Labor and a Decent Job Description

Mental health at work is considered as an important pillar of occupational health, and there is an increasing draw on human rights standards in this context. Between 1999 and 2005, the International Labour Organization (ILO) clarified the definition of decent work within the framework of its Decent Work Agenda, defining decent work as productive work for women and men under the conditions of freedom, equality, security, and human dignity. Undoubtedly other elements in this definition, especially safe working conditions, can also be associated with burnout syndrome. Another document that can potentially be consulted for legal regulations on burnout is the United Nations (UN) Guiding Principles on Business and Human Rights (UN Human Rights Office of the High Commissioner, 2012)²².

The Relationship Between Burnout Syndrome and Psychological Harassment at the Workplace

The ILO's 2019 Convention No. 190 (ILO C-190) defines violence and harassment as a "range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm" including gender-based violence and harassment. The Preamble of ILO C-190 reiterates that these behaviors injure not only the physical but also the psychological world of workers and can harm their dignity and social life. The literature has also sought certain elements when defining psychological harassment in the workplace. The behaviors directed toward the purpose of distancing the employee from the workplace or other similar situations must be intentional (Süzek, 2021, p. 416; Ekmekçi & Yiğit, 2023, p. 330). In order to talk about burnout, however, such a purpose does not need to exist. The behaviors that constitute the subject of harassment must also be repeated systematically

21 European Parliament resolution of 10 March 2022 on a new EU strategic framework on health and safety at work post 2020 (2021/2165(INI))(2022/C 347/10) (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022IP0068>)

22 United Nations (UN) Guiding Principles on Business and Human Rights (<https://digitallibrary.un.org/record/720245?v=pdf>)

(Çelik et al., 2023, p. 375; Süzek, 2021, p. 416; Sevimli, 2013, p. 116; Savaş Kut-sal, 2016, pp. 622, 623; Ekmekçi & Yiğit, 2023, p. 333), whereas isolated incidents that do not continue systematically are not considered to lead to psychological harassment (Çelik et al., 2023, p. 375; Süzek, 2021, p. 417; Ekmekçi & Yiğit, 2023, p. 333). While burnout can be said to differ elementally from mere psychological harassment in terms of the lack of intention, continuity does play a role in both.

Evaluating Employers' Obligation to Protect Employees in Terms of Burnout

Coping with burnout and preventing burnout should be emphasized as being different things. Recently, toxic workplace behaviors (Rasool et al., 2021, p. 12) have been indicated as one of the primary causes of burnout syndrome.

In Turkish national law, Article 417 of the Turkish Code of Obligations No. 6098 and Article 4 of the Occupational Health and Safety Law No. 6331 are direct provisions concerning employers' obligation to protect employees. One of the obligations within the scope of employers' broad obligation to protect employees involves taking occupational health and safety measures at the workplace (Çelik et al., 2023, pp. 394, 395; Süzek, 2021, p. 425). Employers are obliged to protect not just employees' physiological but also psychological health (Süzek, 2021, p. 413). In this context, providing a suitable psychosocial environment in the workplace that protects employees' psychological health also falls within the scope of employers' obligation to protect their employees (Bayram, 2007, p. 554; Arslan Ertürk, 2014, pp. 302, 303). Employees' inability to eliminate the causes of stress with the resources they have at their disposal is considered an important reason behind the occurrence of burnout. The main factor that distinguishes the sources of stress that cause burnout from other sources of is that they are the result of the individual's interactions in the work environment (Maslach, 2003, p. 189). Due to the different causes of stress, holding employers absolutely responsible for the stresses caused by the workplace that result in burnout cause employers' area of responsibility to become quite unclear (Yücel, 2022, p. 1980). However, employers are also obliged to provide a workplace free of toxic workplace behaviors in accordance with their obligation to protect their employees.

Evaluating Employer Culpability in Terms of the Causes of Burnout

The causes that lead to burnout syndrome in workplaces are observed to fall under two categories: organizational and individual causes at the workplace (Keser,

2012, p. 460). Because burnout constitutes the last stage of the body's response to workplace stress, this article will focus on the organizational reasons that lead to burnout, which are based on situational reasons that arise from the interactions between the employee and the workplace rather than individual reasons. The argument has been made that solutions to burnout should be sought in the social environment of the job (Budak & Sürgevil, 2005, pp. 97–98). The workplace-related reasons can be listed as disrespect to ethical and moral values, excessive workload, intimidating behaviors, role conflicts, and justice related issues (Arı & Bal, 2008, pp. 144–145). One reason that leads to burnout is when an employer forces an employee to perform an act that is not in accordance with ethical and moral values. An employer who uses the rights and obligations that arise from the employment relationship in a manner incompatible with the rules of honesty and with the intention of harming an employee or putting them in a difficult situation undoubtedly constitutes a clear rights abuse (Arslan Ertürk, 2014, p. 307). In cases where an employer exercises the right to give excessive instructions, the damage to an employee's physical and psychological health may be considered to exceed the limits of managerial rights, and employees cannot be expected to comply with instructions that violate their personal rights (Ateş Dursun, 2019, p. 469). In this framework, even in cases where employees are obliged to comply with their employer's orders and instructions, burnout may occur as a result of being forced to perform acts that do not comply with ethical and moral values.

Another reason that leads to burnout is excessive workload. One aspect of this involves employees being assigned tasks beyond the work they are obligated to perform. Attributing fault to the employer may not be possible in the case of burnout that may occur under the assumption that the obligatory workload had been increased based on the employee having accepted this change. Another possibility involves the increase in the amount of work given, despite the employee continuing to do the same job. This contains two sub-possibilities in itself. The first of these is that the reason for increasing the employee's workload is to intimidate the employee (Süzek, 2021, p. 416). In this case, when the result is burnout involving psychological harassment, the provisions regarding psychological harassment should be applied. Although excessive workload has been caused by the nature of the work, the employer should be expected to take the necessary measures to prevent or alleviate excessive workload due to the employer's obligation to protect the employee. In cases where intimidation by other workers or the employer results in burnout, legal sanctions related to psychological harassment are also applicable.

Finally, an erosion of the sense of justice among workers can also be said to result in burnout syndrome. In this respect, we are of the opinion that burnout due to an employer violating their duty to treat employees equally means that the employer has acted in violation of their obligation to protect their employees and that the employer is culpable in this respect.

The Duty of the Workplace Physician to Guide the Employer in the Context of Employers' Obligation to Protect Their Workers

Article 9 of the Regulation on the Duties, Authorities, Responsibilities and Training of Workplace Physicians and Other Health Personnel²³ set out the obligations of workplace physicians. In terms of burnout, workplace physicians' obligations often have great importance in terms of employers fulfilling their obligation to protect their employees as expected. The workplace physician's duty is to guide the employer, who is thought to not always have a sufficient background in the field of health.

Evaluating Burnout in Terms of Occupational Disease

According to Paragraph 1 of Article 14 of the Social Security and General Health Insurance Law No. 5510, an occupational disease is a temporary or permanent illness or physical or mental disability that the insured person suffers due to a recurring cause arising from the nature or conditions of their work.²⁴ The diseases that Türkiye recognizes as occupational diseases are regulated by the Regulation on the Procedures for Determining the Rate of Loss of Work Capacity and Occupational Earning Capacity.²⁵ In order for a disease to be considered an occupational one, a causal link must exist between the conditions of the workplace and the disease (Ekmekçi et al., 2022, p. 226).

The list of occupational diseases in this regulation does not include burnout. A decision from the Higher Health Council is required before an illness that is asserted to have been caused by the working conditions of a workplace can be acknowledged as an occupational disease. In this context, the issue to be evaluated is whether burnout is a disease or not.

23 RG., 27.03.2013, S. 28713.

24 RG., 16.06.2006, S. 26200.

25 RG., 11.10.2008, S. 27021.

The increasingly negative impact of burnout on employees' work and private lives has led the World Health Organization (WHO) to include this syndrome in the 11th Revision of the International Classification of Diseases (ICD-11) as a special case in the occupational context. Burnout did find a place in WHO's international classification of diseases in 2019, but it was added late and treated as a phenomenon of work life. The suggestion has been made to consider burnout syndrome as a unique distinguishable disease (Van Dam, 2021, p. 733). Türkiye currently uses the ICD-10 code to classify diseases. For this reason, burnout is neither classified as a disease nor considered as a phenomenon of work life.

Conclusion and Evaluation

Studies on the evaluation mechanisms for identifying burnout syndrome reveal that even in countries with developed occupational health and work conditions, the mechanisms for diagnosing burnout syndrome are not yet fully adequate. The same is true for Türkiye.

As studies have pointed out, what is important when dealing with the phenomenon of burnout is not prevention and the remedial measures that individuals should take but rather the organizational measures that should be taken. In this respect, the focus when combating burnout should be on legal regulations aimed at eliminating the difficulties and obstacles related to work life rather than advising employees to take care of their individual well-being. Both the general obligations employers have to ensure occupational health and safety as well as their obligation to employ workers with physically and mentally suitable work require that employees be protected against all kinds of aspects that arise from the work environment and working conditions that can negatively affect employees' psychological health and professional future.

Another significant issue this study addresses is whether burnout can be considered an occupational disease. Burnout was not included as a disease in the WHO's ICD-10 code, which is what Türkiye currently uses to classify diseases. While the ICD-11 code currently used in the world to classify diseases, which Türkiye has not yet applied, is observed to characterize burnout as a phenomenon of work life, it does not apply the term "disease" to burnout. Once Türkiye adopts the ICD-11 code, a need will likely exist to clarify this issue.

Kaynakça

- Arı, G. S., & Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi, yönetim ve ekonomi. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 131-148.
- Arslan Ertürk, A. (2014). İş hukuku boyutuyla Türkiye’de psikolojik taciz (Mobbing) ve dünyadan örnekler *MÜHFHAD*, 20 (1), 285-339.
- Bakker, A. B., Emmerik, H. V., & Euwema, M. C. (2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work and Occupations*, 33 (4), 464-489.
- Bayram, F. (2007). Türk iş hukuku açısından psikolojik taciz (Mobbing). *İSGHD*, 14(1), 552-574.
- Budak, G. & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (2), 95-108.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. & Özkaraca, E. (2023). *İş hukuku dersleri*. Beta Yayınevi.
- Demir, F. (2014). İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında işverenin sorumluluğu. *Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a armağan*, *MÜHFHAD*, 20 (1), 675-703.
- Doğan Yenisey, K. (2001). Hizmet akdine tek taraflı müdahale ve iş şartlarının esaslı tarzda değiştirilmesi. *İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni*, 5, 113-132.
- Dursun Ateş, S. (2019). *İşverenin yönetim hakkı*. Seçkin Yayıncılık.
- Ekmekçi, Ö., Köme Akpulat, A. & Akdeniz, A. L. (2022). *İş sağlığı ve güvenliği hukuku*. On İki Levha Yayıncılık.
- Ekmekçi, Ö. & Yiğit, E. (2023). *Bireysel iş hukuku*. On İki Levha Yayıncılık.
- Göktaş Kulualp, H., Sarı, Ö. (2019). Tükenmişlik sendromu: Kamu kuruluşu çalışanları üzerine bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 211-230.
- Gürbüz, H. & Karapınar, M. (2014). Bankacılık sektöründe çalışanların tükenmişlik düzeylerinin Maslach kriterlerine göre ölçülmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10 (23), 267-278.
- Güven, Z. & Sezici, E. (2016). Otel işletmelerinde iş görenlerin tükenmişlik düzeylerinin Maslach tükenmişlik modeline göre incelenmesi, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14 (2), 111-132.
- Hammarström, P., Rosendahl, S., Gruber, M., & Nordin, S. (2023). Somatic symptoms in burnout in a general adult population. *Journal of Psychosomatic Research*, 168, 111217. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2023.111217>

- Heinemann, L. V., & Heinemann, T. (2017). Burnout: From work-related stress to a cover-up diagnosis. S. Neckel, A. Schaffner, & G. Wagner, *Burnout, Fatigue, Exhaustion*. Palgrave Macmillan. doi: https://doi.org/10.1007/978-3-319-52887-8_6
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burn-out) sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68 (1), 29-32.
- Kanai, A. (2009). "Karoshi (work to death)" in Japan. *Journal of Business Ethics*, 84, 209-216. <http://www.jstor.org/stable/40294785>
- Kaplan, Emine Tuncay (2003). İşverenin koruma ve gözetme borcunun kapsamı: *Kamu-İş Dergisi*, 7 (2), 1-16.
- Keser, A. (2012). *Tükenmişlik Sendromu, Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar içinde*, Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, Senay Yürür (Ed.), Umuttepe Yayınları.
- Kökkılınc Eraltuğ, A. (2008). İşe bağlı stres ve hukuksal sonuçları. *İSGHD*, 19, 901-918.
- Lastovkova, A., Carder, M., Rasmussen, H. M., Sjoberg, L., Groene, G. J., Sauni, R., Vevoda, J., Vevodova, S., Lasfargues, G., Svartengren, M., Varga, M., Colosio, C., & Pelclova, D. (2018). Burnout syndrome as an occupational disease in the European Union: An exploratory study. *Industrial Health*, 56 (2), 160-165. doi: <https://doi.org/10.2486/indhealth.2017-0132>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2 (2), 99-113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15, 103-111. doi: <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52 (1), 397-422. doi: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- McKinsey. (2023). Women in the Workplace Report. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>
- Moss, J. (2020). Rethinking burnout: When self-care is not the cure. *American Journal of Health Promotion*, 34 (5), 565-568. doi: <https://doi.org/10.1177/0890117120920488b>
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment affects employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18 (5), 2294. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph18052294>
- Savaş Kutsal, F. B. (2016). Yargıtay kararları ışığında işyerinde psikolojik taciz (Mobbing). *İÜHFİM*, 74 (Özel Sayı), 617-643.

- Schaufeli, W. B. (2017). Burnout: A short socio-cultural history. In S. Neckel, A. Schaffner, & G. Wagner (Ed.), *Burnout, Fatigue, Exhaustion*. Palgrave Macmillan. doi: https://doi.org/10.1007/978-3-319-52887-8_5
- Sevimli, K. A. (2013). Türk borçlar kanunu m. 417 ve iş sağlığı ve güvenliği kanunu ışığında genel olarak işçinin kişiliğinin korunması, *Çalışma ve Toplum*, 36 (1), 107-148.
- Süzek, S. (2021). *İş hukuku*. Beta Yayınevi.
- Toppinen-Tanner, S., Ahola, K., Koskinen, A., & Vaananen, A. (2009). Burnout predicts hospitalization for mental and cardiovascular disorders: 10-year prospective results from industrial sector. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 25 (4), 287-296.
- Van Dam, A. (2021). A clinical perspective on burnout: Diagnosis, classification, and treatment of clinical burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30 (5), 732-741. doi: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1948400>
- World Health Organization. (2022). *WHO guidelines on mental health at work*. Geneva. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. ISBN (WHO) 978-92-4-005794-4
- Yücel, Y. (2022). İşyeri stresi. *Çalışma ve Toplum*, 3 (74), 1959-1988.
- International Classification of Diseases, Eleventh Revision (ICD-11), World Health Organization (WHO) 2019/2021. [<https://icd.who.int/browse11>].
- International Labour Office. (2010). List of occupational diseases (revised 2010): Identification and recognition of occupational diseases: Criteria for incorporating diseases in the ILO list of occupational diseases. *Occupational Safety and Health Series*, No. 74. Geneva. ISBN 978-92-2-123795-2. ISSN 0078-3129.