

21. KONU PSİKOSOSYAL RİSK ETMENLERİ



Psikososyal Tehlike Nedir?

Psikososyal tehlike, iş tasarımının, örgütlenmesinin ve yönetiminin ve gerçekleştirildiği toplumsal ve çevresel koşulların psikolojik, toplumsal veya fiziksel hasara yol açma potansiyeli taşıyan boyutlarıdır.

İşin gerekleri işçinin bilgi, beceri ve gereksinimleriyle çatıştığında (nicel aşırı yük, nitel düşük yük) ve özellikle işçinin işi üzerindeki denetimi ve işi ile ilgili sosyal desteği yetersiz olduğunda, iş ve yarattığı psikososyal tehlikeler stres yapıcı özellik kazanarak sağlığı etkilemeye başlar ve psikososyal riskleri oluşturur.

İş Güvenliğinde Psikososyal Risk Etmenleri

Psikososyal risklerin varlığı hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde kabul edilmiş ve üzerinde birçok çalışma yapılmıştır. Özellikle iş kaynaklı stresin yol açtığı sağlık sorunları düşünüldüğünde psikososyal risk faktörleri çalışanın verimini kötü etkileyen bir olgu olarak kabul edilmektedir. İş kaynaklı stres sonucu sigara, alkol ve uyuşturucu madde kullanımı artmakta bunun sonucunda psikososyal risk faktörleri çalışanın sadece çalışma hayatını etkileyen bir unsur olmaktan çıkarak çalışanın aile ve sosyal hayatını da olumsuz olarak etkilemektedir.



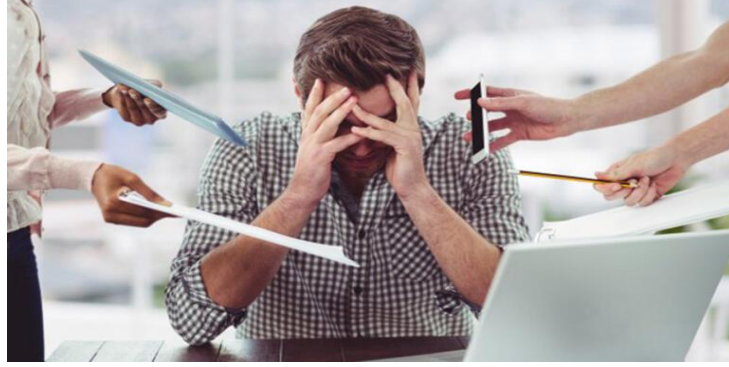
İŞ KAYNAKLI PSİKOSOSYAL RİSKLER

KATEGORİ	İÇERİK
İşin mahiyeti	İşte çeşitliliğin az olması İşin çok bölünmüş küçük bir parçasını yapma İşin çalışanın yeteneğine göre verilmemesi Belirsizliğin çok olması
İş yükü ve iş temposu	Fazla çalışma ya da atıl kalma Üretim hızının neden olduğu baskı Zaman baskısı İş bitim tarihlerinin baskısı
İş programları	Vardiyalı çalışma Gece çalışması Esnek olmayan çalışma programları Son anda belli olan fazla mesai programları Uzun saatler boyunca tek başına çalışma
Kontrol	Çalışanların kararlara düşük katılımı Çalışanların iş programları üzerinde kontrollerinin az olması
Çevre ve ekipman	Yeterli ekipmanın olmaması Yetersiz mekan, aydınlatma ve gürültü gibi olumsuz fiziksel ortam
Kurum kültürü	Yetersiz iletişim Sorunların çözümünde desteğin olmaması Kişisel gelişim için desteğin olmaması Şirket hedeflerinin çalışanlarca bilinmemesi, paylaşılmaması
Kişilerarası ilişkiler	Sosyal ya da fiziksel olarak izolasyon Çalışanlarla ya da yöneticilerle olan ilişkiler Kişilerarası çatışmalar Sosyal desteğin azlığı



İşyerindeki görev	Rol belirsizliği Rol çatışmaları İnsanlara ilişkin sorumluluklar
Kariyer gelişimi	Terfilerin olmaması ya da belirsiz olması Düşük ücretler İş güvencesinin olmaması İşin sosyal değerinin düşük olması
İş ve iş dışı yaşam etkileşimi	İş ve ev yaşamının birbiriyle çelişmesi Evdeki desteklerin azlığı Çift kariyer sorunları

İŞ STRESİ



Günümüz dünyasında bilgi çağına geçişin hızlanması, üretim ve müşteri ilişkilerinde yaşanan rekabetin etkin hale gelmesi, nitelikli işgücüne olan talebin artması, yenilik ve değişimin her alanda var olan sistemlerin yapı ve yönetim biçimlerini etkilemesi gibi faktörler iş yaşamını derinden etkilemektedir. Böyle bir ortamda çalışanlar, hızlı hareket etme zorunluluğu duymaları, değişime uyum sorunları yaşamaları veya kapasitelerinin üzerinde bir iş yükü ile karşı karşıya kalmaları gibi nedenlerden dolayı yoğun bir iş stresine girebilmektedirler.

İş stresi, kişilerin iş ilişkilerinden doğan ve insanı normal fonksiyonlarından alıkoyan değişiklikler getiren bir durum olarak da tanımlanmaktadır.



Stres;

Fiziksel ve psikolojik rahatsızlıkları hızlandırabilmekte, iş tatminsizliği ve performans sorunlarına neden olabilmekte, çalışanların işten ayrılmasını ve devamsızlığını artırabilmekte, depresyon ve kaygı yaratabilmekte ve çeşitli fiziksel rahatsızlıklara yol açabilmektedir. Stresle ilgili birçok rahatsızlık işyerlerinde motivasyonun kaybolması, işi yavaşlatma, performansın değişmesi, üretkenliğin azalması, çeşitli hastalıklar ve ölüm gibi sonuçlar doğurabilmektedir.

Psikososyal Risk Faktörleri Sonucu Ortaya Çıkan Stresin Belirtileri

Stresle ilgili belirtiler; fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal olmak üzere 4 grupta toplanabilir;

1. Fiziksel Belirtiler

- Baş ağrısı
- Düzensiz uyku
- Sırt ağrıları
- Çene kasılması veya diş gıcırdatma
- Kabızlık, ishal ve kolit
- Döküntü
- Kas ağrıları
- Hazımsızlık
- Ülser
- Yüksek Tansiyon
- Kalp krizi
- Aşırı Terleme
- İştahta değişiklik
- Yorgunluk veya enerji kaybı
- Kazalarda artış

2. Duygusal Belirtiler

- Kaygı veya endişe
- Depresyon veya çabuk ağlama
- Ruhsal durumun hızlı ve sürekli değişmesi
- Asabılık
- Gerginlik
- Özgüven azalması veya güvensizlik hissi
- Aşırı hassasiyet veya kırılabilirlik
- Öfke patlamaları
- Saldırganlık veya düşmanlık
- Duygusal olarak tükenmişliği hissetme



3. Zihinsel Belirtiler

- Konsantrasyon ve karar vermede güçlük
- Unutkanlık
- Zihin karışıklığı
- Hafızada zayıflık
- Aşırı derecede hayal kurma
- Tek bir fikir veya düşünceyle meşgul olma
- Mizah anlayışı kaybı
- Hatalarda artış
- Muhakemede zayıflama

4. Sosyal Belirtiler

- İnsanlara karşı güvensizlik
- Başkalarını suçlamak
- Randevulara gitmemek veya çok kısa zaman kala iptal etmek
- İnsanlarda hata bulmaya çalışmak ve sözle rencide etmek
- Haddinden fazla savunmacı tutum
- Birçok kişiye birden küs olmak
- Konuşmamak

Stres Yönetimi

Stres, bireyle çevresi arasındaki ilişki sonucu ortaya çıktığından; stresin olumsuz etkilerini önlemek bir anlamda çevreyi kontrol edebilmekle mümkün olabilecektir. Bu kapsamda öncelikle; stres nedenlerini ortadan kaldırmak ve/veya kontrol altına almak, ikinci olarak stresin etkilerini yok etmek ve üçüncü olarak ise bireyleri streslere karşı daha güçlü kılarak, dirençlerini arttırmak gerekmektedir.

Kurumsal düzeyde stresle başa çıkmada yöneticiler ve çalışanlar genellikle "sorun odaklı" ya da "duygu odaklı" yaklaşımlardan birisini tercih etmektedirler. Sorun odaklı yaklaşım, stresin kaynakları üzerinde odaklanmayı önermekte ve diğerine göre daha etkin bir yaklaşım olarak kabul görmektedir. Bu yaklaşımı izleyenlerin daha iyimser ve stresle başa çıkmada daha başarılı oldukları görülmektedir. Duygu odaklı yaklaşım ise, genellikle, stresin kaynaklarından daha çok, olayın iyi yönleri üzerinde odaklanmayı ve "Daha kötüsü de olabilirdi!", "Her işte bir hayır vardır!" gibi düşüncelerle stresle baş etmeyi tavsiye eden bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir.

Stresle Mücadelede Kurumsal Aşamalar

Kurum yönetimi öncelikle çalışanları strese sürükleyen stres kaynaklarını bulmak durumundadır. Her kurumun yapısı, kültürü ve özellikleri farklı olacağından stres kaynakları da kendi içerisinde farklılık gösterebilecektir. Kurum, stres kaynaklarını azaltmak ve yok etmek konusunda kendi geliştirdiği yöntemleri ve stratejileri çalışanlarla paylaşmak durumundadır. Çünkü çalışanlara stresle mücadele deneyimi kazandırmak ancak onları da bu sürece katmakla mümkün olabilecektir. Diğer taraftan kurum yönetimi stresin sonuçları konusunda çalışanlarla sürekli iletişim halinde olmalı ve gelişmelerden onları haberdar ederek daha etkili stresle mücadele tekniklerine ulaşmada sürekli değişiklikler yapmalıdır.



Stresle Mücadele Aşamaları

1. Stres kaynaklarını teşhis etmek
2. Stres kaynaklarını azaltmak ya da yok etmek
3. Çalışanlara stres deneyimi kazandırmak
4. Çalışanlara stresin sonuçları hakkında bilgi vermek
5. Stresle mücadelede daha etkili olmada yardımcı olmak

Psikososyal Risklerin Yol Açtığı Sorunlar

Psikososyal risk faktörlerinin içinde yer alan stres kavramının sadece psikososyal nedenlerle oluştuğu düşüncesi yanlıştır. İşyerinde stres, psikososyal nedenlerle oluşabileceği gibi fiziksel, kimyasal ve biyolojik risk faktörlerinin etkisiyle de oluşabilmektedir.

Örneğin; kişinin içe kapanık bir kişilik özelliğine sahip olması nedeniyle diğer çalışanlarla iyi bir iletişim kurmakta başarısız olması strese neden olabilirken; işyerinde fiziksel (gürültü, titreşim vb.), kimyasal (patlama, zehirlenme vb.) ve biyolojik (bulaşıcı hastalıklar vb.) risk faktörlerinin varlığı da strese neden olabilir.

Dolayısıyla işyerinde fiziksel, kimyasal ve biyolojik risk faktörleri de psikososyal risk faktörlerinin ortaya çıkmasına neden olabilir.

İşyerinde fiziksel, kimyasal ve biyolojik risk faktörlerinin varlığı çalışanda psikolojik bozukluklara, çalışma ortamında psikososyal sorunlara ve psikopatolojik bozukluklara yol açabilir.

Örneğin; şapka sanayiinde civanın çalışanlarda psikoza neden olduğu saptanmış ve “çılgın şapkacı psikoza” olarak isimlendirilmiştir.

FİZİKSEL SORUNLAR

(Burası önemli . ÖSYM SON YILARDA FİZİKSEL SORUNLARDAN SORULAR SORDU.)

Psikososyal riskler; hormonal sistemi etkileyerek dolaşım, solunum, sindirim, kas-iskelet ve bağışıklık sisteminde birçok rahatsızlığın oluşmasına neden olabilmektedir. Bu hastalıklar şunlardır:

- **Dolaşım Sistemi, Kalp ve Damar Sistemi Hastalıkları:**
Çarpıntı, kalp atım sayısında düzensizlik ve artış, göğüs ağrısı, hipertansiyon
- **Sindirim Sistemi Hastalıkları:**
Aşırı yeme, iştah kesilmesi, hazımsızlık, gastrit ve ülser gibi mide hastalıkları, kabızlık, kolit
- **Bağışıklık Sistemi Hastalıkları:**
Bağışıklık sisteminin zayıflaması ve bulaşıcı hastalıklara yakalanma riskinin artması
- **Üreme Sistemi Hastalıkları:**
İktidarsızlık vb.
- **İç Salgı Bezleri Hastalıkları:**
Tiroid salgısının artması, şeker hastalığı



- **Kas İskelet Sistemi Bozuklukları:**
Kireçlenme, kas gerilmesine bağlı hastalıklar, migren, kronik baş ağrıları
- **Deri Hastalıkları:**
Kurdeşen, egzama, sedef hastalıkları, saç ve kıl dökülmesi

DAVRANIŞSAL SORUNLAR

- **Madde bağımlılığı:**
Alkol alma eğilimi stresin en çok görülen davranışsal sonucudur. Günlük sorunlardan kurtulmak için başvurulan ve geçici bir rahatlık veren alkol kullanımı zamanla artmaktadır. Bu kişilerde alkol kullanımı bağımlılık haline gelmektedir. Aynı durum sigara, uyuşturucu ve aşırı yemek için de söz konusudur.
- **İşe devamsızlıkta artış:**
Çalışanlar psikososyal risklerin ortaya çıkardığı olumsuz sonuçlarla başa çıkabilmek için, hafif baş ağrısı veya baş dönmesini bile yeterli neden olarak görüp işe gitmeyerek psikososyal risklerin etkilerinden uzaklaşmaya çalışırlar.

PSİKOLOJİK SORUNLAR

- **Konsantrasyon güçlüğü:**
Konsantrasyon güçlüğü kişinin belli bir iş veya eylem üzerinde zihinsel olarak belli bir süre odaklanamamasıdır. Kişi yaptığı işe kendini veremez, başka şeyler düşünür.
- **Huzursuzluk:**
İnsanda tuhaf durumlarda oluşan duygulanım durumudur. Yaşama dair oluşan olumsuz tavırlar ve içten yükselen bir sıkıntı huzursuzluk durumunu oluşturur.
- **Karar vermede güçlük:**
Çalışan psikososyal risklerin oluşturduğu olumsuz durumlar karşısında neye, ne zaman, nasıl karar vereceği konusunda problemler yaşar.
- **Uyku bozukluğu:**
Uykuya dalamama ve gece boyunca uykuyu sürdürmede zorlanma, normalden daha erken uyanma, gün boyunca yorgun olma, gündüzleri aşırı uyku eğilimi ve kısa süreli uyku atakları uyku bozukluğunu oluşturur.
- **Tükenmişlik:**
Tükenme, çalışanın enerjisinin tükendiği, giderek duygu, düşünce ve davranışlarında değişimin ortaya çıktığı bir aşırı yüklenme durumudur.
- **Depresyon:**
İşin sürdürülebilmesi için isteğin bastırılması ve sıkıntıya direnilmesi sıklıkla depresyona yol açar. Depresyon iş ile ilişkili en önemli akıl sağlığı sorunudur. İşe bağlı psikososyal risk faktörlerinin pek çoğu depresyona yol açabilir.
- **Anksiyete:**
Aşırı iş yükü, hızlı tempo, son teslim tarihi baskısı, çalışanın işini denetleyememesi ile çalışanın kalıtsal, gelişimsel ve kişilik yapısı etkileşerek sorun ortaya çıkarır.



KURUMSAL SORUNLAR

İşyerindeki yönetici ve çalışanların yoğun ve sürekli olarak psikososyal risklerin oluşturduğu olumsuz durumlara maruz kalmaları; kalite, üretim ve verimlilik sorunlarına, çalışanlarda tatminsizliğe ve moral kaybına, yöneten ve yönetilenler arasında uyumsuzluğa neden olabilir.

Psikososyal risklerin neden olduğu verim kaybı, işe devamsızlık, sağlık harcamalarındaki artış, hırsızlık ve sabotaj, yol açtığı sakatlık ve erken emeklilik ödemeleri nedeniyle işyerlerine önemli bir maddi yük getirmektedir.

Verimsizlik ve performans düşüklüğüne yol açan psikososyal risklerin, gerek çalışanlara gerekse işyeri yönetimine çok ağır bedeller ödettiği bilimsel bulgularla ortaya konmaktadır. Diğer taraftan psikososyal riskler, çalışanların psikolojik rahatsızlıklar yaşamalarına, hasta olmalarına hatta yaşamlarını kaybetmelerine bile yol açabilmektedir.

Görüldüğü üzere işyerinde psikososyal risklerin varlığı, bir yandan işyerlerinde üretim ve verim kayıplarına, diğer yandan sağlık harcamalarının artmasına neden olmaktadır. Bireysel açıdan bakıldığında ise kısa ve uzun süreli hastalıklara neden olabilen psikososyal riskler, kişilerin yaşamlarını yitirmesine dahi neden olabilir. Sonuç olarak psikososyal risklerden kaynaklanan fiziksel, davranışsal ve psikolojik sorunlar göz önünde bulundurulduğunda konuyla, bireysel ve kurumsal olarak mücadele edilmesi gerektiği unutulmamalıdır.

STRES SIRASINDA BİREYDE MEYDANA GELEN DEĞİŞİKLİKLER

Ünlü bilim adamı Cannon, "Genel Uyum Sendromu" adını verdiği bir süreci tanımlamıştır. Bu sendrom, bedenin stres karşısında 3 aşamada tepki gösterdiğini açıklamaktadır.

Bunlar alarm, direnme ve tükenme aşamalarıdır

Alarm Aşaması:

Bu durum kalp atışlarının hızlanması, tansiyonun yükselmesi, solunumun hızlanması ve ani adrenal salgılanması biçiminde gelişir. Savaş ya da kaç tepkisinin ortaya çıktığı aşama "alarm aşaması" olarak adlandırılır. Bu aşamada, strese neden olan kaynaklar ve bunların yoğunluğu arttığı ölçüde stres eğrisi hızla normal direnç düzeyinin üzerine çıkarak normal davranıştan sapmanın ilk işaretleri verilmeye başlanır.

Direnme Aşaması:

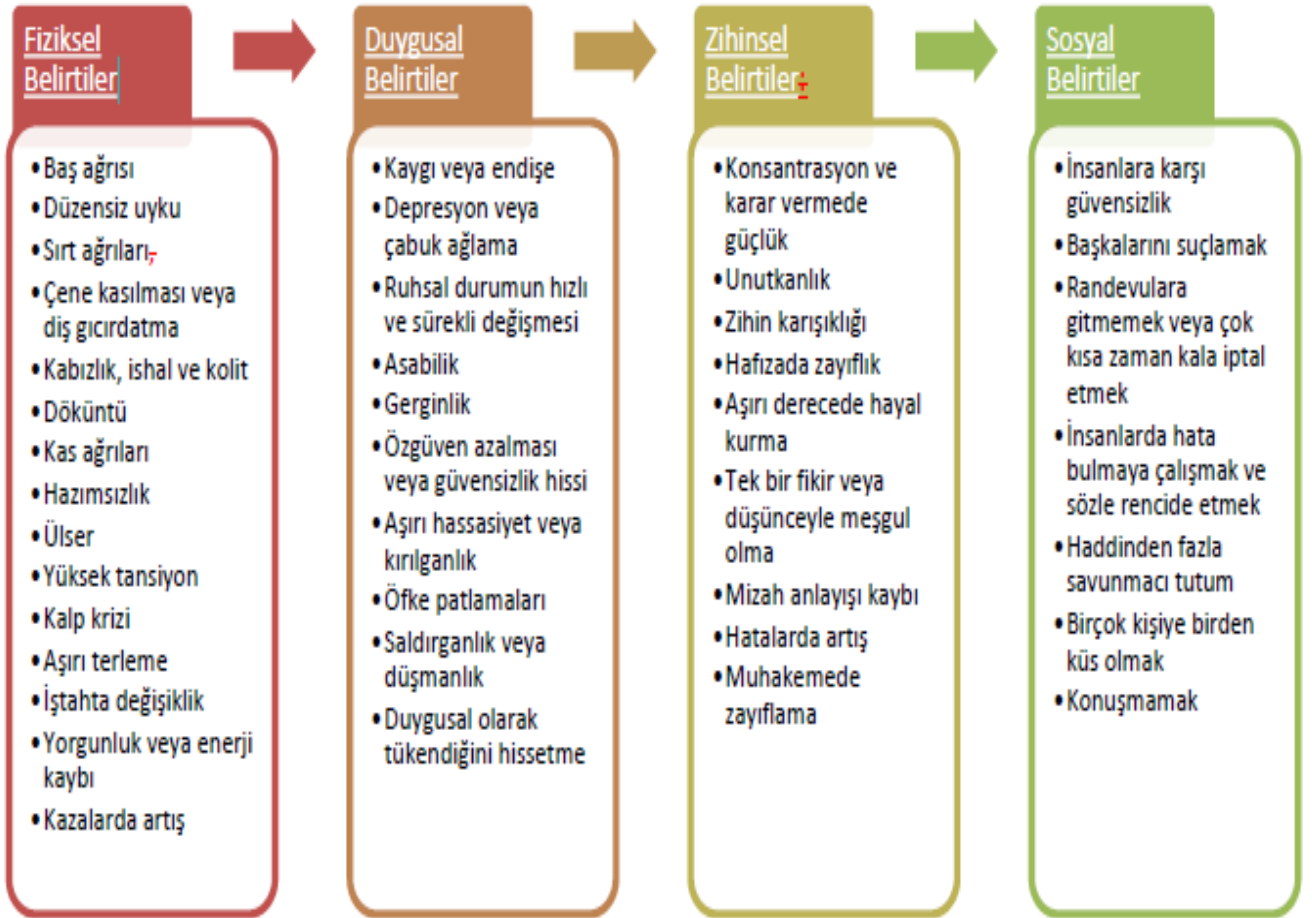
Alarm aşamasını "uyum ya da direnme" aşaması izler. Stres kaynağına uyum sağlanırsa her şey normale döner. Bu aşamada kaybedilen enerji, yeniden kazanılmaya ve bedendeki tahribat giderilmeye çalışılır. Kalp atışı, tansiyon, solunum düzene girer, kas gerilimi azalır. Direnme aşamasında birey, strese karşı koymak için elinden gelen tüm gayreti ortaya koyar ve stresli bir insanın davranışlarını gösterir.



Tükenme Aşaması:

Direnme aşamasındaki gerilim kaynakları ve bunların yoğunluk dereceleri azalmadığı sürece ya da artış gösterdikleri durumlarda bireyin gayreti kırılır ve davranışlarında ciddi derecede sapmalar ve hayal kırıklıklarının yaşandığı bir evreye girilir. Eğer stres kaynağı ile başa çıkılmaz ve uyum sağlanamaz ise, fiziksel kaynaklar kullanılmaz ve tükenme aşamasına geçilir. Kişi tükenmiştir ve stres kaynağı hala mevcuttur.

STRESLE İLGİLİ BELİRTİLERİ



MOBBİNG

Mobbing:

Özellikle hiyerarşik yapılanmış gruplarda ve kontrolün zayıf olduğu kurumlarda, gücü elinde bulunduran kişinin ya da grubun, diğerlerine psikolojik yollardan, uzun süreli sistematik baskı uygulamasıdır." şeklinde tanımlanır.

1.Grup: Kişinin İletişimine Yönelik Saldırıları

Bu grupta;

- Amir çalışanın kendini gösterme olanaklarını kısıtlar,
- Sözü sürekli keser,
- Çalışana bağırır ve yüksek sesle azarlar,
- Yaptığı işi ve özel yaşamını sürekli eleştirir,
- Telefonla rahatsız eder,
- Sözlü tehdit eder,
- Yazılı tehditler gönderir.

2.Grup: Sosyal İlişkilere Saldırıları

Bu grupta;

- Çevredeki insanlar mağdur ile konuşmaz,
- Mağdurun başkalarına ulaşması engellenir ve sanki orada değilmiş gibi davranılır,
- Meslektaşlarının mağdur ile konuşması yasaklanır,
- Mağdura diğerlerinden ayrılmış bir çalışma alanı verilir.

3.Grup: İtibara Saldırıları

Bu grupta;

- Mağdurun arkasından kötü konuşulur,
- Asılsız söylentiler çıkarılır ve mağdur gülünç duruma düşürülür,
- Mağdur akıl hastasıymış gibi davranılır,
- Mağdurun özrü ile alay edilir,
- Mağdurun dini ya da siyasi görüşü ile alay edilir,
- Mağdurun özel yaşamı ve milleti ile alay edilir,
- Kararları sorgulanır ve mağdur alaycı lakaplar ile anılır,
- Mağdura cinsel imalar yapılır.



4.Grup: Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırılar

Bu grupta;

- Mağdur için hiçbir özel görev yoktur, verilen işler geri alınır, .Mağdura anlamsız işler verilir ve işi sürekli değiştirilir,
- Mağdura özgüvenini olumsuz etkileyecek işler verilir,
- Mağdura mali yük getirecek, onu zarara sokacak davranışlarda bulunulur.

5.Grup: Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırılar

Bu grupta;

- Mağdur fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanır,
- Mağdur fiziksel şiddet ile tehdit edilir,
- Mağdurun gözünü korkutmak için hafif şiddet uygulanır,
- Fiziksel zarar verilir veya mağdur doğrudan cinsel tacize maruz kalır.

Mobbingin Nedenleri

Bireysel Nedenler:

- Birisini bir grup kuralını kabul etmeye zorlamak,
- Düşmanlıktan hoşlanmak,
- Can sıkıntısı içinde zevk arayışı,
- Önyargıları pekiştirmek

Kurumsal Nedenler:

- İşyeri içinde istenmeyen bir kişiden kurtulmak istendiğinde,
- İşyeri içinde istenen değişime ayak uyduramayanlar olduğunda,
- Çalışanların güncel bilgi ve teknolojiye değişikliklere ayak uyduramaması durumunda,
- Küçültme politikası nedeniyle istihdamın daraltılması istendiğinde,
- İşgücünün genç çalışanlardan oluşturulması istendiğinde,
- Çalışanların, kurumun yeni amaçlarını benimsemediklerinde,
- Herhangi bir konuda kurumun başarısının artırılması istendiğinde,
- İşyerinin yönetim kademelerinde radikal değişiklikler olduğunda, .Yönetimin işyeri içindeki alt gruplar arasında yaşanan güç çekişmelerinde gruplardan birinin yanında tavır takındığında,
- Kurumun maliyet bazlı düşünerek daha maliyetli olan eski personel yerine daha az maliyetli yeni personel ile değiştirmek istemesi durumunda kurumlarmobbinge başvurabilir.



Mobbingin Sonuçları

Mobbingin Bireye İlişkin Sonuçları

- Uyku düzensizliği,
- Gerginlik ve öfke,
- Konsantrasyon bozukluğu,
- Kaygı ve depresyon,
- Panik ataklar,
- Kendini suçlama,
- Sosyal olarak geri çekilme,
- Sigara ve alkol kullanımı,
- Aşırı yemek yeme,
- Bireysel hatalar ve iş kazaları.

Mobbingin İşyerine İlişkin Sonuçları

- Çalışanlarda verimliliğin düşmesi,
- Ekip içinde uyumun bozulması,
- İşten soğuma,
- Devamsızlık,
- İşten ayrılma,
- İşyerine bağlılık ve motivasyonun azalması,
- İşyerine karşı güven, saygı ve sevgi azalması.

Mobbingin Aileye İlişkin Sonuçları

- Karı-koca ilişkilerinin bozulması,
- Ebeveyn-çocuk ilişkilerinin olumsuz etkilenmesi,
- Aile üzerinde oluşan baskı sonucu ayrılıklar ve boşanmalar.



Mobbingin Topluma İlişkin Sonuçları

- Mutsuz bireyler,
- Sağlık harcamaları nedeniyle hem işverene hem de devlete gelen mali yük,
- Kamu yardım programlarına talebin artması,
- Emeklilik taleplerinin artması.

Mobbingin Önlenmesine Yönelik Öneriler

Bireysel Mücadele Önerileri

- Kişi, öncelikle içinde bulunduğu durumu sağlıklı bir şekilde değerlendirmelidir.
- Öz güvenini geliştirmeli, gerekirse yardım alarak ve kendini ortamdaki uzaklaştırmamalıdır.
- Kişi, öncelikle çatışmadan kaçınmalı ve sakin olmaya gayret etmelidir.
- Mobbing üst yönetim tarafından gerçekleştirilmiyorsa konuyu üst yönetime uygun bir dille iletmelidir.
- Mobbinge uğradığını kanıtlayacak yazışma, not, mesaj, e-posta vb. belgeleri saklamalıdır.
- Üyesi olduğu sendikadan destek talep etmelidir.
- İhtiyaç duyduğunda tıbbi ve hukuki destek almalıdır.
- Mobbinge uğrayan çalışan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi ALO 170 hattını arayarak işvereni şikâyet edebilir.
.İşyerinde mobbinge maruz kalan kişi sorunu işyerinde çözemediği takdirde konuyu yargıya taşımalıdır.

Kurumsal Mücadele Önerileri

- İşyerleri, işyerinde mobbing unsurlarının ortaya çıkması halinde, konu hakkında bilgi sahibi olmalı ve kurumsal yapılarını bu tür uygulamalara karşı koruma altına almalıdır. Bu sayede marka değerleri ve itibarları zarara uğramamış olur.
- İşyerleri işyerinde psikolojik taciz politikaları geliştirmelidir.
- İşyerlerinde mobbing konusunda broşürler dağıtılmalı, çalışanlara yönelik eğitim ve bilgilendirme çalışmaları yapılmalıdır.
- İşyerlerinde mobbing şikâyetleri dikkate alınmalı ve adil çözüm yolları geliştirilmelidir.
- İşyerlerinde mobbingi önlemek için alınacak tedbirlerde, bu yöndeki iddiaların araştırılması ve soruşturulmasında "gizliliğin korunmasına" özel hassasiyet gösterilmelidir.



[@isg_turkiye_sinav](#) [@nacar.isg](#) [@isg_turkiye_40k](#)

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SINAVLARA HAZIRLIK ADRESİ



www.isgturkiyesinav.com

İSG Sınava Hazırlık Gruplarımız;

Web sitesi Linki ;

<https://www.isgturkiyesinav.com>

Facebook linki;

<https://m.facebook.com/groups/193416929045293/?ref=share>

Telegram linki;

<https://t.me/joinchat/I9Mk3RuHNQrvXMk3-B4ceQ>

Instagram linki ;

https://instagram.com/isg_turkiye_sinav?igshid=1ctnd1itupg4z

Instagram 2 link ;

https://instagram.com/isg_turkiye_40k?igshid=w0qgg8u8ugp0

Whatsap linki;

<https://chat.whatsapp.com/Fg6zrrXk6QVI8xSlSH7RW8>

#isteyipteyapamayacağımızhiçbirşeyyoktuR.



