

# Psikososyal Riskler Raporu

Mevcut Durum Analizi  
ve Öneriler



Şubat 2021

Bu rapor N\_HumaN Danışmanlık tarafından hazırlanmış olup içeriği tamamen N\_HumaN Danışmanlık sorumluluğundadır.

# PSİKOSOSYAL RİSKLER RAPORU

---

MEVCUT DURUM ANALİZİ VE  
ÖNERİLER

# PSİKOSOSYAL RİSKLER RAPORU

## Mevcut Durum Analizi ve Öneriler

### Hazırlayanlar

İmge DAĞLAR  
Nevin KÜÇÜK

### Akademik Görüş

Prof. Dr. Pınar TINAZ

### Dizgi Tasarım

Halil İbrahim AYAR

### Katkı Sağlayanlar

Teyfik TOKALILAR  
Tufan CANDEMİR  
Korhan KESKİN

### Redaksiyon

Ü. Aslı MACİT

Şubat 2021

ISBN 978-605-06468-1-8

Bu rapor N\_HumaN Danışmanlık tarafından hazırlanmış olup içeriği tamamen N\_HumaN Danışmanlık sorumluluğundadır.



### İletişim



[www.nhumandanismanlik.com](http://www.nhumandanismanlik.com)



+90 541 918 35 20



[info@nhumandanismanlik.com](mailto:info@nhumandanismanlik.com)



N\_HumaN



n\_human\_tr



n\_human\_tr



N\_HumaN

# İÇİNDEKİLER

GİRİŞ .....	4
-------------	---

## 1. BÖLÜM

1.1. Giriş ve Tanımlar .....	10
1.1.1. Psikolojik Sağlık Nedir? .....	10
1.1.2. Psikolojik Güvenlik Nedir? .....	10
1.1.3 Psikososyal Riskler Nedir? .....	11
1.1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Nedir?.....	13
1.1.5 İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri Kimlerdir? .....	14
1.1.6. İş/Endüstri/Örgüt Psikologları Kimlerdir? .....	17
1.2. Tarihçe .....	19

## 2. BÖLÜM

2.1. Psikososyal Risklerin Önemi .....	22
2.2. Psikososyal Risklerin Belirlenmesinin Faydaları .....	23
2.3. İstatistikler .....	25
2.4. Yöntem- Metodoloji .....	26
2.4.1 İzlenmesi Gereken Yollar .....	26
2.4.2. Ölçme ve Değerlendirme .....	30

## 3. BÖLÜM

3.1. Türkiye’de Durum.....	34
3.2. Dünya’da Genel Durum .....	36

## 4. BÖLÜM

4.1. Öneriler.....	40
4.1.1. Mevzuat Çerçevesinde .....	40
4.1.2. Uygulamalar Çerçevesinde.....	41

KAYNAKÇA.....	43
EKLER .....	49
ÖNERİLEN ÇEVİRİMİÇİ KAYNAKLAR .....	49
DÜNYADA KULLANILAN ÖLÇME ARAÇLARI .....	49
TÜRKİYE İÇİN GELİŞTİRİLMİŞ ÖLÇME ARAÇLARI .....	50
ÖN TARAMA ANKETİ .....	51
ÖRNEK EYLEM PLANI .....	53

# PSİKOSOSYAL RİSKLER RAPORU

---

MEVCUT DURUM ANALİZİ VE  
ÖNERİLER

# GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan tedbirler ve yapılan çalışmalar, sağlık ve güvenlik sisteminin ayrılmaz bir parçası olan psikososyal riskler konusunda da çalışmayı zorunlu hale getirmiştir. Günümüzde değişen iş koşulları ve iş ilişkileri ile birlikte organizasyonların da önemli değişikliklerle karşı karşıya kaldığını görmekteyiz.

ILO (Uluslararası alışma rgt) standartlarına göre iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda temel prensipler; işin sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında gerçekleşmesi gerektiğini, çalışma şartlarının çalışanın refah ve insanlık onuru ile tutarlı olması gerektiğini ve işin çalışanların hayatına başarı, kendini gerçekleştirme ve topluma hizmet için olanaklar sunması gerektiğini ifade etmektedir. Bu noktadan hareketle iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları kapsamında, psikososyal riskler konusunda geçerli olacak standartlar geliştirmek ülkeler için çok önemli bulunmaktadır.

Bu rapor, psikososyal riskler bağlamında Türkiye'deki mevzuat ve uygulamaların geliştirilmesi için dünyadaki ve ülkemizdeki mevcut durumu incelemek; bu incelemelere dayanarak ülkemizde bu konu ile ilgili neler yapılması gerektiği konusunda nerileri sunmak için hazırlanmıştır. İş yerlerinde psikososyal risklerin belirlenmesinin ve bu alandaki çalışmaların, dünyanın farklı ülkelerinde olduğu gibi ülkemizde de disiplinlerarası bir şekilde ele alınmasının önemini vurgulamak açısından rehber niteliğindedir.

Kamu, zel sektör, akademi ve sivil toplum organizasyonlarının iş birliği içinde atacakları her adımın ülkemizde psikososyal riskler konusunda standartların geliştirilmesine katkı sunacağına gönülden inanmaktayız.

**N\_HumaN Danışmanlık**  
**Nevin KÜÇÜK**

# 1. BÖLÜM



**Psikolojik Sağlık Nedir?**  
**Psikolojik Güvenlik Nedir?**  
**Psikososyal Riskler Nedir?**  
**İş Sağlığı ve Güvenliği Nedir?**  
**İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri**  
**Kimlerdir?**  
**İş/Endüstri/rgt Psikologları Kimlerdir?**

# 1. BÖLÜM

## 1.1. Giriş ve Tanımlar

### 1.1.1. Psikolojik Sağlık Nedir?

Psikolojik sağlık, bireyin hayatındaki stres faktörleriyle ile başa çıkabildiği, üretken bir şekilde çalışabildiği ve yaşadığı topluma katkıda bulunabildiği iyilik halidir. İş yerinde psikolojik sağlık denildiğinde sadece iş yeri koşullarından kaynaklanan faktörler değil aynı zamanda bireye bağlı kişisel faktörler de anlaşılır. Psikolojik sağlık ve iyi oluş alanındaki çalışmalar “önceden var olan ruhsal bozuklukların örgütsel verimliliği nasıl etkilediği yaklaşımından” “çalışmanın insan psikolojisi üzerindeki olumlu ve olumsuz etkilerinin anlaşılmasına” doğru yön değiştirmiştir.<sup>1</sup>

### 1.1.2. Psikolojik Güvenlik Nedir?

Psikolojik güvenlik; kişinin iş yaşamında imajının, statüsünün veya kariyerinin olumsuz etkilenmesinden korkmadan kendini gösterebilmesi ve potansiyelini kullanabilmesidir.<sup>2</sup> Bu kapsamda psikolojik güvenliğin sağlandığı ekiplerde ekip üyeleri kabul gördüğünü ve kendilerine saygı duyulduğunu hissederek süreçlere dahil olmaktadır. Bununla beraber psikolojik güvenlik kişilerin (1) süreçlere dahil edildiğini deneyimlediği, (2) güvenli bir öğrenme ortamı olduğunu bildiği, (3) katkıda bulunmanın güvenli olduğundan emin olduğu ve (4) gerekli durumlarda mevcut durumu değiştirebilecek fikirler üretirken utanma, ötekileştirilme ya da bir şekilde cezalandırma korkusu olmadan sağlandığı bir durum olarak da tanımlanmaktadır.<sup>3</sup> İş yaşamında bu kavram özellikle ekip içi grup dinamikleri ve ekip olarak öğrenme konularında sıkça kullanılmaktadır.

1 International Labour Organization (2020). İş Yerinde Stres: Ortak Bir Zorluk.(N Human Danışmanlık, Çev.) İzmir: N Human Danışmanlık Yayınları (Orijinal Basım Tarihi 2016) ISSN: 9786050646801

2 Kahn, William A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*. 33(4), 692–724. doi:10.2307/256287

3 Clark, Timothy R. (2020). The 4 Stages of Psychological Safety: Defining the Path to Inclusion and Innovation. Berrett-Koehler. ISBN 9781523087686.

### 1.1.3 Psikososyal Riskler Nedir?

Psikososyal riskler/psikososyal tehlikeler 1984 yılında ILO tarafından “çalışma ortamı, işin içeriği, örgütsel koşullar ve çalışanların kapasiteleri, ihtiyaçları, kültürü ve iş dışı konular arasındaki algılama şekilleri ve deneyimler aracılığıyla sağlığı, iş performansını ve iş memnuniyetini etkileyebilme potansiyeli olan etkileşimler” olarak tanımlamıştır.<sup>4</sup> Bilimsel literatürde ise psikososyal riskler, işin tasarım ve yönetimi bakımından psikolojik/fiziksel zarara neden olma potansiyeli olan sosyal ve örgütsel bağlamlar olarak kabul edilmektedir.<sup>5</sup> Ancak, yeni çalışma biçimlerinin ve değişen çalışma ortamının yeni risklere yol açması nedeniyle psikososyal risklerin tanımı hala geliştirilmektedir. Bilimsel literatürde psikososyal riskler işin içeriği ve işin bağlamı olmak üzere iki gruba ayrılarak tanımlanmaktadır. İşin içeriği çalışma koşulları ve iş organizasyonu ile ilgiliyken işin bağlamı örgüt kültürü ve işlevi, kurumdaki rol ve kariyer gelişimi, psikososyal iş yükü ve iş kontrolü (özellik toleransı), iş-özel hayat dengesi, iş yerindeki hiyerarşik yapıdaki kişiler arası ilişkiler gibi işin örgütlenmesi ve çalışan ilişkileri ile ilgili psikososyal riskleri içermektedir.<sup>6</sup>

4 International Labour Organization (ILO). (1984). *Psychosocial factors at work: Recognition and control*. Report of the Joint International Labour Office and World Health Organization on Occupational Health, Ninth Session, Geneva, 18-24 September 1984. *Occupational Safety and Health Series No. 56*. Geneva: International Labour Office

5 Cox, T., Griffiths, A. (2005). The nature and measurement of work-related stress in. J. Wilson, N., Corlett, (Eds.) *Evaluation of Human Work: A Practical Ergonomics Methodology*. Boca Raton, FL: CRC Press.

6 Cox, T., Griffiths, A., & Rial-Gonzalez, E. (2000). Research on Work Related Stress. European Agency for Safety and Health at Work, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg

**Tablo 1.** Psikososyal Riskler<sup>7</sup>

Kategori	Tanımlayıcı Koşullar
<b>İşin İçeriği</b>	
Çalışma Ortamı & Ekipman	Ekipman ve tesislerin güvenilirliği, bulunabilirliği, uygunluğu ve bakımı veya onarımı ile ilgili problemler.
Görev Tasarımı	Çeşitlilik eksikliği veya kısa çalışma döngüleri, parçalı ya da anlamsız iş, beceri yetersizliği, yüksek belirsizlik vb.
İş Yükü & Çalışma Temposu	İş yükü veya düşük yük, çalışma temposu üzerinde kontrol eksikliği, zaman baskısının yüksek olması vb.
Çalışma Programı	Vardiyalı çalışma, esnek çalışma programlarında, öngörülemeyen saatler, uzun veya sosyal olmayan saatler vb.
<b>İşin Bağlamı</b>	
Organizasyon Kültürü	Yetersiz iletişim, problem çözme ve kişisel gelişim için yetersiz destek mekanizmaları, kurumsal hedeflerin tanımlanmaması
Organizasyondaki Rol	Rol belirsizliği ve rol çatışması, yetki-sorumluluk karmaşası
Kariyer Gelişimi	Kariyer durgunluğu ve belirsizlik, terfi alamama veya haksız terfi, düşük ücret, iş güvensizliği, işin sosyal prestijinin yetersizliği
Karar Serbetisi/Kontrol	Karar vermede katılımın düşük olması, iş üzerinde kontrolün olmaması (özellikle katılım şeklinde kontrol aynı zamanda bağlamsal ve daha geniş bir organizasyon sorunudur)
Kişilerarası İlişkiler	Sosyal veya fiziksel izolasyon, astlarla/üstlerle zayıf ilişkiler, kişiler arası çatışma, sosyal destek eksikliği
İş/Özel Hayat Dengesi	İş ve özel hayat taleplerindeki çatışma, evde yetersiz destek, iki mesleki çiftlerdeki sorunlar

7 Cox et al, 2000; International Labour Organization (2020). İş Yerinde Stres: Ortak Bir Zorluk.(N Human Danışmanlık, Çev.) İzmir: N Human Danışmanlık Yayınları (Orijinal Basım Tarihi 2016) ISSN: 9786050646801

### 1.1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Nedir?

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre iş sağlığı ve güvenliği “iş yerinde işin yürütülmesi sırasında çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalar”dır (İSGK, 2012). İş sağlığı ve güvenliği başlığı çalışanlara yönelik olarak çalışan güvenliği; çalışma ortamına yönelik olarak iş yeri güvenliği; üretim teknolojisine yönelik olarak üretim güvenliği başlıklarında toplanmaktadır.<sup>8</sup>

ILO'nun tanımlamasına göre iş sağlığı ve güvenliği; işle ilgili yaralanmaların ve hastalıkların önlenmesi, çalışanların sağlığının korunması ve geliştirilmesiyle ilgilenen disiplindir. Çalışma koşullarının ve ortamın iyileştirilmesini hedeflemektedir. Pek çok farklı mesleğin üyeleri (örneğin; mühendisler, hekimler, hijyenistler, hemşireler) iş güvenliğine, iş sağlığına, iş hijyenine ve çalışma ortamının iyileştirilmesine katkıda bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği, aynı zamanda, işte veya istihdamda bulunan kişilerin güvenliğini, sağlığını ve refahını korumakla ilgili disiplinlerarası bir alan olarak görülmektedir. İkincil bir etki olarak iş sağlığı ve güvenliği; iş yeri ortamından etkilenebilecek işverenleri, müşterileri, tedarikçileri ve halk üyelerini de koruyabilmektedir.<sup>9</sup> İş sağlığı ve güvenliği, çalışana (sağlığın sürdürülmesi yoluyla) ve organizasyona/kuruma (üretkenliğin ve kalitenin artması yoluyla) yararları olan bir alan olarak kabul edildiği için birçok ülke iş güvenliği ve iş güvenliği ile ilgili temel yasal gerekliliklerini karşılamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği; mesleki tıp, mesleki hijyen, halk sağlığı, güvenlik mühendisliği, sağlık fiziği, ergonomi, toksikoloji, epidemiyoloji, sosyoloji ve psikoloji dahil olmak üzere birçok ilgili disiplin arasındaki etkileşimi içerebilmektedir.<sup>10</sup>

İş sağlığı ve güvenliği hizmeti, şirket düzeyinde iş sağlığı ve güvenliği alanında hizmet veren kurumsallaşmış organizasyonel düzenlemeyi ifade etmektedir. İşlevsel olarak iş sağlığı ve güvenliği hizmeti, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatın ulusal düzeyde uygulanması için var olan altyapının bir parçası olarak düşünülmelidir. Düzenlemelerin ve hizmetlerin türü ülkeden ülkeye değişmekte ve mevzuata, yerel geleneğe ve geçmiş deneyime bağlı olmaktadır.<sup>11</sup>

8 Çögenli, M. (2019). *İş sağlığı ve güvenliğinde psikososyal yaklaşımlar*. Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.

9 International Labour Organization (ILO). (2013). Audit Matrix for the ILO Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems (ILO-OSH 2001). *International Labour Office*, Geneva.

10 Kirch, W. (2008). *Encyclopedia of Public Health* : Volume 1: A - H Volume 2: I - Z (pp. 1030–1032). Springer Netherlands.

11 Kirch, W. (2008). *Encyclopedia of Public Health* : Volume 1: A - H Volume 2: I - Z (pp. 1000–1020). Springer Netherlands.

## 1.1.5 İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri Kimlerdir?

Dünyadaki iş sağlığı ve profesyonelleri tanımlamalarına bakıldığında ülkelere göre farklı tanımlamalar, yeterlilikler ve yetkinlikler belirlenmiştir. İSG profesyonellerinin yeterlilik ve yetkinliklerini belirlemek için dünya çapında çok çeşitli yönetim kuruluşları tarafından sunulan çok sayıda sertifika ve unvan bulunmaktadır. Bu sertifika ve unvanlar, genel olarak resmi bir sürece dayalı şekilde; bireyin bilgi, beceri ve yeteneklerini değerlendirerek, bireylerin belirlenmiş standartları karşıladığını doğrulamaya hizmet etmektedir. Bu niteliklerden bazıları “genel pratisyenlere” yöneliktir. Diğerleri ise inşaat gibi belirli bir sektörde veya denetim, ergonomi, mesleki hijyen vb. gibi belirli bir uygulama alanında uzmanlaşmış kişiler için tasarlanmıştır.

ABD çalışma bakanlığına göre iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri, iş sağlığı ile ilgili bir mesleği icra etmek için uygun prosedürlerle akredite edilmiş veya ilgili yönetmelik hükümlerine göre iş sağlığı hizmetleri sunan kişiler olarak tanımlanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği uzmanları arasında iş ve çevre sağlığı hemşireleri, iş sağlığı hekimleri, endüstriyel hijyenistler, güvenlik uzmanları ve endüstriyel iş sağlığı psikologları bulunmaktadır. Multidisipliner bir ekip anlayışı ile İSG sistemini oluşturan ABD’de kurumun/organizasyonun yaptığı işe ve çalışma ortamına bağlı olarak bu ekibin diğer üyeleri ergonomistler, toksikologlar, epidemiyologlar, insan kaynakları uzmanları ve endüstriyel / organizasyonel psikologlardır.<sup>12</sup> Avustralya’da ise iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli olmak için SafeWork Australia isimli Avustralya’da iş yeri sağlık ve güvenlik politikalarını geliştirmekten ve ilgili yasaları sürdürmekten sorumlu ulusal organın onayladığı kurumlardan İş Sağlığı ve Güvenliği alanında mesleki bir eğitim alınması gerekmektedir. Bununla birlikte lisans alanı olarak İş Sağlığı, Güvenliği ve Çevre Yönetimi bölümü de önerilmektedir.<sup>13</sup>

Bu kapsamda İSG sertifikaları sunan çeşitli kuruluşlar “ISO/IEC 17024 Uygunluk değerlendirme - Kişilerin sertifikasyonunu gerçekleştiren kuruluşlar için genel gereklilikler” standartlarını sağlamak durumundadır.<sup>14</sup> İSG sertifikasyonu, İSG profesyonelleri için eğitim değerlendirme standardı olarak Avustralya İSG Eğitim Akreditasyon Kurulu (SIA) tarafından akredite edilmiş nitelikleri kullanmaktadır.<sup>15</sup> Kanada’ya bakıldığında ise İSG alanında çalışan profesyoneller İSG uzmanı ve İSG pratisyeni (uygulayıcı) olmak üzere iki temel ünvana sahip olabilmektedir. İSG pratisyeni; tehlike ve risk değerlendirmesi, kontrolleri ve bunların yönetimi için bilinen prosedürlerle ilgili olarak kuruluşlara geniş tabanlı tavsiye, destek, entegrasyon ve sürecin izlenmesi hizmeti sağlamaktadır. İş ortamına ve yapılan işe özgü tehlikeleri, standart risk kontrolleri, risk önleme ve azaltma süreçleri dahil olmak üzere daha spesifik bilgilerle desteklenen; İSG tehlikelerinin ve kontrollerinin yönetimine uygun genel bilgiye sahip olmaları gerekmektedir.

12 U.S. Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration. (1999). *The Occupational Health Professional’s Services and Qualifications: Questions and Answers*. <https://www.osha.gov/Publications/osha3160.pdf>

13 Gallagher, C., Underhill, E., & Rimmer, M. (2001). *Occupational Health and Safety Management Systems A Review Of Their Effectiveness In Securing Healthy And Safe Workplaces Ohs Solutions*. National Occupational Health and Safety Commission. [http://www.mtpinnacle.com/pdfs/ohsms\\_review.pdf](http://www.mtpinnacle.com/pdfs/ohsms_review.pdf)

14 ISO/CASCO Committee on conformity assessment. (2012). *ISO/IEC 17024, Conformity assessment — General requirements for bodies operating certification of persons*.

15 Safety Institute of Australia. (2008). *OHS Certification | Australian Institute of Health & Safety*. <https://www.aihs.org.au/certification>

İSG yönetim süreçlerini sürdürerek, gerekli eğitimleri sağlayarak ve İSG risklerine yönelik bir dizi son teknoloji ürünü araç, süreç ve ortak uygulama çözümlerini kullanarak güvenli bir çalışma ortamını desteklemektedirler. İSG pratisyenleri İSG eğitimlerini çoğunlukla mesleki eğitim yoluyla almaktadırlar.<sup>16</sup> İSG profesyonelleri ise daha geniş iş süreçlerinde dış düzenleme, pazar ve toplumsal etki bağlamını değerlendiren, İSG organizasyonu ve yönetimi ile ilgili strateji tasarımcıları olarak tanımlanmaktadır. Bu kapsamda kurumlar için risk değerlendirme, kontrol ve yönetim süreçleri ile ilgili geniş tabanlı tavsiye, destek ve analiz hizmeti sağlamaktadırlar. İSG profesyonelleri İSG eğitimlerini üniversiteler aracılığıyla almaktadırlar.<sup>17</sup> Bununla beraber Kanada'da her meslek ve her sektör için ayrı sertifikasyon programları uygulamaktadır.<sup>18</sup>

Ülkemizde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile İSG profesyonelleri iş yeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve diğer sağlık personellerinden oluşmaktadır. Sertifikasyon yapılırken sadece mezuniyet değil, kişilerin yetkilendirilmiş eğitim kurumlarından eğitim alarak yapılan merkezi sınavda başarılı olması da gerekmektedir. Ayrıca İSG alanında yüksek lisans ve doktora eğitimi alanlar için sınavsız sertifikasyon veya bir üst sınıf için yapılacak sınava yetkili eğitim kurumlarından eğitim almadan geçilmesi gibi kolaylıklar da mevcuttur. İş yeri hekimi; İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş yeri hekimliği belgesine sahip hekimdir. İş güvenliği uzmanı ise iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip mühendis, mimar veya teknik elemanlara verilen addır.<sup>19</sup> İş yerindeki iş güvenliği ve işçi sağlığı çalışmalarının yürütülmesinden sorumlu olup, bu teşkilatın idari ve teknik amiridir. İş güvenliği uzmanlarının çalıştıkları iş yerlerinde;

#### a. Rehberlik

1. İş yerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak tasarım, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi ve kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularının, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunmak.
2. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek.
3. İş yerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunmak.
4. İş yerinde meydana gelen ancak ölüm ya da yaralanmaya neden olmayan, ancak çalışana,

16 Pryor, P., Hale, A., & Hudson, D. (2019). Development of a global framework for OHS professional practice. *Safety Science*, 117, 404–416. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.04.033>

17 International Network of Safety and Health Practitioner Organisations (INSHPO). (2017). The Occupational Health and Safety Professional Capability Framework: A global framework for practice. *International Network of Safety and Health Practitioner Organisations*. Park Ridge, IL, USA.

18 Canadian Society of Safety Engineering. (2018). *CSSE Guide to OH&S Certifications & Designations* (Third Edition.)

19 İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu. (İSGK 6331, Madde 3). Resmi Gazete, 28339, Haziran 2012



ekipmana veya iş yerine zarar verme potansiyeli olan olayların nedenlerinin araştırılması konusunda çalışma yapmak ve işverene önerilerde bulunmak.

### b. Risk Değerlendirmesi

1. İş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılmak, risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve takibini yapmak.

### c. Çalışma Ortamı Gözetimi

1. Çalışma ortamının gözetiminin yapılması, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlamak ve uygulamalarını kontrol etmek.

2. İş yerinde kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için yapılan çalışmalara katılmak, bu konuda işverene önerilerde bulunmak, uygulamaları takip etmek; doğal afet, kaza, yangın veya patlama gibi durumlar için acil durum planlarının hazırlanması çalışmalarına katılmak, bu konuyla ilgili periyodik eğitimlerin ve tatbikatların yapılmasını ve acil durum planı doğrultusunda hareket edilmesini izlemek ve kontrol etmek.

### d. Eğitim, Bilgilendirme ve Kayıt

1. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulamalarını yapmak veya kontrol etmek.

2. Çalışma ortamıyla ilgili iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve çalışma ortamı gözetim sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu iş yeri hekimi ile iş birliği halinde örneğe uygun olarak hazırlamak.

3. Çalışanlara yönelik bilgilendirme faaliyetlerini düzenleyerek işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek.

4. Gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerini hazırlayarak işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek.

5. Bakanlıkça belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri, İSG Katip'e bildirmek.

### e. İlgili Birimlerle İş Birliği

1. İş yeri hekimiyle birlikte iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili değerlendirme yapmak, tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlamak ve uygulamaların takibini yapmak.



2. Bir sonraki yılda gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını iş yeri hekimiyle birlikte hazırlamak.
  3. Bulunması halinde üyesi olduğu iş sağlığı ve güvenliği kurulu ile iş birliği içinde çalışmak.
  4. Çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle iş birliği yapmak gibi görevleri bulunmaktadır.<sup>20</sup>
- İş yerlerinde iş kazaları ile mücadele ve azaltılması noktasında iş güvenliği uzmanları son yasal düzenlemeyle merkez noktaya gelmişlerdir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesi, işverenin genel yükümlülüklerini düzenlerken, Kanunun 5. maddesinde işverenin söz konusu yükümlülükleri yerine getirirken uyması gereken ilkelere de yer verilmiştir. Buna göre belirtilmesi gereken en önemli husus, işverenin işyerini etkileyen ve işyeri içinden veya dışından gelebilecek tehlikeleri ve bu tehlikeleri riske dönüştüren faktörleri önlemeye elverişli her türlü tedbiri almakla yükümlü olduğudur. Kanunun 4. maddesinde işverenin yükümlülükleri; gerekli olan her türlü önlemi almak, gerekli araç, gereç ve ekipman ile kişisel koruyucu donanımları sağlamak, bilgilendirme yapmak ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek, işyerini iş sağlığı ve güvenliği konusunda uzman kişilerle örgütlenmek, önlemlerin değişen şartlara uygun hale getirilmesini sağlamak, mevcut durumu iyileştirmek, risk değerlendirmesi yapmak yahut yaptırmak çalışana görev verirken işe uygunluğunu dikkate almak, yeterli bilgi ve eğitim verilenler dışındakilerin yaşamsal tehlike arz eden yerlere girmesini engellemek, çalışanların alınan önlemlere ve verilen talimatlara uygun davranıp davranmadıklarını kontrol etmek, bu anlamda uygunsuzluklar varsa bunları gidermek olarak sıralanmıştır.

### 1.1.6. İş/Endüstri/Örgüt Psikologları Kimlerdir?

Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi (IWO); endüstri ve örgüt psikolojisi, iş yeri psikolojisi ya da iş psikolojisi tanımlarıyla karşımıza çıkmaktadır. Fakat literatürdeki son tartışmalar bu alanı iş/endüstri/örgüt psikolojisi olarak daha geniş kapsamlı ve küresel olarak tanımlama konusunda hemfikir olmuştur. Bu alan en kısa haliyle işle ilişkili insan davranışı bilimi<sup>21</sup> olarak tanımlanmaktadır. Psikolojide var olan teorileri ve ilkeleri iş yerlerinde kuruluşlara ve bireylere ve daha genel olarak bireyin çalışma yaşamına uygulamaktadır. Bu yönüyle IWO psikolojinin uygulamalı alanlarından biri olarak geçmektedir. Bu kapsamda iş/endüstri/örgüt psikologlarının eğitimi bilimsel araştırma metodlarını ve teorilerini gerçek hayattaki sorunlara çözüm oluşturabilecek uygulamalı bir temelde gerçekleştirilmektedir.<sup>22</sup> Her ülkede bu ünvanı almak için çeşitli gereklilikler bulunmaktadır. Genel

20 T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi. (29 Aralık 2012). İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik. [www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr).

21 Anderson, N. (2001). *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology - Volume 2: Organizational Psychology* (Vol. 2). 1 Oliver's Yard, 55 City Road, London, Ecl1y 1Sp, United Kingdom Sage Publications Ltd.

22 Anderson, N., Herriot, P., & Hodgkinson, G. P. (2001). The practitioner researcher divide in industrial, work and organizational (IWO)

olarak ruh sağlığı profesyonellerinin mevzuatla tanımlandığı ya da ruh sağlığı yasalarının olduğu İngiltere, Avustralya ve Avrupa ülkelerine iş/endüstri/örgüt psikoloğu olabilmek için en az yüksek lisans seviyesinde bir eğitim alma yasal zorunluluğu bulunmaktadır.<sup>23</sup> Günümüzde iş/endüstri/örgüt psikolojisi global tek bir alan olarak ele alınsa da geçmişte ABD terminolojisi, iş psikologlarının esas olarak imalat operasyonları ile ilişkilendirerek tanımlamaktadır. Bununla beraber endüstriyel psikoloji 1973 yılından önce sadece iş psikolojisi kapsamında çalışanların iş yerindeki bireysel davranışlarına odaklanırken APA'nın (Amerikan Psikoloji Birliği) girişimleriyle endüstri ve örgüt psikolojisi olarak daha geniş bir çerçeveye tanımlanmaya başlanmıştır. Bu tanımlama ile örgüt psikolojisine yapılan vurgu, bir çalışanın kuruma (örneğin, kendisini işe alan kurum) katıldığında, ortak bir hedef ve ortak çalışma prosedürlerine tabi olduğu gerçeğinin altını çizmektedir.<sup>24</sup>

İş/endüstri/örgüt psikologları kurumlarda çok sayıda farklı alanla ilgilenmektedir. Bu alanlar arasında iş/endüstri/örgüt psikologlarının iş hayatında en sık karşımıza çıktığı departman insan kaynakları departmanıdır. İş/endüstri/örgüt psikologları iş analizi, işe alım ve işe son verme, performans yönetimi, bireysel ve kurum çapında ölçme değerlendirme çalışmaları, iş yerinde ruh sağlığı ve iyi oluş, iş yerinde zorbalık, şiddet, taciz, eğitim ve değerlendirme, motivasyon, iş yerinde stres, psikolojik güvenlik, organizasyon kültürü, ekip ruhu ve liderlik yönetimi, iş doyumu, işe bağlılık ve verimlilik gibi birçok alanda çalışmalar yürütmektedirler.<sup>25</sup>

---

psychology: Where are we now, and where do we go from here?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 391 - 411.

23 Rogelberg, S. (2007). Pursuing a Career as a Successful Industrial and Organizational Psychologist. MLA (Modern Language Assoc.) *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. SAGE Publications, Inc.

24 Bryan, L. L. K. Vinchur, A. J. (2012). A history of industrial and organizational psychology. S. W. J. Kozlowski (Eds.). *The Oxford Handbook of Organizational Psychology* (pp. 22-75). New York: Oxford University Press.

25 Anderson, N. (2001). *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology - Volume 1: Personnel Psychology* (Vol. 1). United Kingdom Sage Publications Ltd.

## 1.2. Tarihçe

1950 yılında ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) ve WHO (Dünya Sağlık Örgütü) İş Sağlığı Komitesinin ilk oturumunu yapmış ve iş sağlığı hedeflerini belirlerken çalışanların fizyolojik ve psikolojik kapasitelerine uygun işe yerleştirilmesi konusunda fikir birliğine varmış, 1959'da Londra'da yapılan Avrupa Konferansı'nda psikososyal faktörler topluluk içinde dile getirilmiştir. 1974'ten beri; WHO ve ILO üyesi ülkeler tarafından gündeme alınan psikososyal riskler konusu hakkında örgütlerin kapasitelerini ve faaliyetlerini geliştirmek için çalışmalar yapılmakta, bu çalışmalarda multidisipliner bir yaklaşım benimsenmektedir. İş yerlerinde psikososyal faktörlerle ilgili kaygılar, 1975'teki Uluslararası Çalışma Konferansında tekrar gündeme getirilmiş ve 1976'da Çalışma Koşulları ve Çevre Kararı kabul edilmiştir. 1981 yılında İş Sağlığı ve İş Güvenliği Sözleşmesi ile tavsiye kararları alınmış. 18-24 Eylül 1984 tarihleri arasında WHO ve ILO'nun Cenevre'de gerçekleştirdiği ortak toplantı ile "İş Yerindeki Olumsuz Psikososyal Faktörlerin Belirlenmesi ve Kontrolü" gündemi ele alınmış ve iş yerlerinde psikososyal ortamların öneminin arttığı konusunda fikir birliğine varılmıştır. Avrupa Birliği (AB)'nin 1989 yılında yürürlüğe giren 89/131 numaralı yönergesi ile psikososyal riskleri önlemeye yönelik yasal düzenlemeler ve ilgili risk analizlerin yapılması belirtilmiştir. 1994'te kurulan EU-OSHA şemsiyesinde AB'ye üye 13 ülke ile, Amerika Birleşik Devletleri ve ILO'dan konuda uzman kişiler bir araya gelerek iş sağlığı ve iş güvenliği kapsamında psikososyal riskler çalışmasını gerçekleştirmiştir.

ILO'nun PIACT (Uluslararası Çalışma Koşullarını ve Çevreyi İyileştirme Programı) programında işverenler ve çalışanlar arasındaki iş birliğinin önemi vurgulanmış, sağlık ve refah arasındaki ilişki üzerine durulmuştur. 2010 yılında ILO'nun Meslek Hastalıkları Listesi (ILO List of Occupational Diseases)'de 2.4. Zihinsel ve davranışsal bozukluklar, 2.4.1. Post travmatik stres bozukluğu, 2.4.2. Doğrudan bağlantısı bilimsel olarak gösterilmiş veya ulusal düzenlemeler ve uygulamalara uygun yöntemlerle belirlenmiş, iş etkinliklerinden kaynaklanan risk faktörlerine maruz kalma ile arasında bağ kurulan, iş yerindeki yukarıda sözü edilmeyen diğer zihinsel ve davranışsal bozukluklar belirtilmiştir.

Çalışan nüfusun yaşadığı sorunlar ve psikososyal strese maruz kalmak, iş yerinde davranış bozukluklarına, iş kazaları ve psikosomatik hastalıklara yol açmakta; çalışanların ruh sağlığı sorunları, destek ve tedavi süreçleri konusunda pek çok çalışma ve araştırma yürütülmektedir. Zaman içerisinde psikososyal faktörlerle örgütler daha fazla yüzleşmiş hem politika yapımcılar hem de işverenlerin çalışanları etkileyen psikososyal riskleri tanımaları, bilmeleri ve bu konuda önlem almaları için çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bugün gelinen noktada psikososyal faktörlerin iş yerinde çalışan sağlığını destekleyen ortamın geliştirilmesinde ve iş güvenliği uygulamalarında kritik öneme sahip olduğu kabul edilmektedir.

# 2. BÖLÜM

**Psikososyal Risklerin Önemi**  
**Psikososyal Risklerin Belirlenmesinin**  
**Faydaları**  
**İstatistikler**  
**Yöntem ve Metodoloji**

## 2. BÖLÜM

### 2.1. Psikososyal Risklerin Önemi

Psikososyal risklerin sebep olduğu işe bağlı stresin çalışanların sağlığı, iyi oluşu, verim ve performansı üzerinde negatif bir etkisi olduğuna dair kanıtlar giderek artmaktadır.<sup>26</sup> İş yeri ölçeğinde bakıldığında bu sorunlar presentizm ve absenteizm olarak öne çıkmakla beraber çalışanların motivasyonunda düşüş, iş doyum ve memnuniyetindeki düşüş, yaratıcılığın azalması, işi bırakma oranlarının artması, personel değişimindeki artış olarak da karşımıza çıkmaktadır. Personel değişim hızının yüksek olması iş yerinde kalifiye çalışanların sayısının azalması ve her yeni gelen çalışanın eğitimi, oryantasyonu ve kuruma olan aidiyet hissinin gelişmesi için hem zaman hem paraya ihtiyacın artması anlamına gelmektedir. Ayrıca bahsedilen durumları deneyimleyen kurumların kurum imajı zayıflamaktır.<sup>27</sup> Absenteizm ve presentizme sebep olan iş yeri faktörleri; işe bağlı stres ve iş yükü, iş kontrolü, rol çatışması, çaba-ödül dengesizliği, liderlik, vardiyalı çalışma, sınırlı kariyer ilerlemesi ve işteki zayıf sosyal ilişkiler (düşük sosyal destek ve iş yerinde şiddet, zorbalık ve ayrımcılık vb.) gibi psikososyal risklerle ilişkilidir.<sup>28 29 30</sup>

Psikososyal risklerin (özellikle iş güvensizliği, kontrol eksikliği, yüksek iş talepleri, ağır iş yükü, çaba-ödül dengesizliği) çalışanlar üzerindeki etkisine bakıldığında ise yorgunluk, tükenmişlik, anksiyete, depresyon, intihar madde kullanımı ve uyku bozuklukları karşımıza çıkmaktadır.<sup>31 32</sup> Bununla beraber araştırmalar psikososyal riskler temelinde gelişen işe bağlı stres ve zayıf psikososyal risk yönetiminin iş kazası riskini artırdığını göstermektedir.<sup>33</sup> Psikososyal risklerin çalışanların fiziksel

26 Tomaschek, A., Lanfer, S. S. L., Melzer, M., Debitz, U., & Buruck, G. (2018). Measuring work-related psychosocial and physical risk factors using workplace observations: a validation study of the "Healthy Workplace Screening." *Safety Science*, 101, 197–208. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.09.006>

27 Dahler-Larsen, P., Sundby, A., & Boodhoo, A. (2020). Can occupational health and safety management systems address psychosocial risk factors? An empirical study. *Safety Science*, 130, 104878. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104878>

28 Elstad, J. Vabo, M. (2008). Job stress, sickness absence and sickness presenteeism in nordic elderly care. *Scandinavian Journal of Public Health*, 36(5), 467-474..

29 Fahlén, G. et al. (2009). Effort-reward imbalance, "locked in" at work, and long-term sick leave. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82(2), 191-197

30 Figueiredo-Ferraz, H.; Gil-Monte, P. R.; Olivares Faundez, V. E. (2013). Influence of mobbing (workplace bullying) on depressive symptoms: a longitudinal study among employees working with people with intellectual disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research*.

31 Theorell, T. (2007). Psychosocial factors in research on work conditions and health in Sweden. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 33, 20-26.

32 Bonde, J.P. (2008). Psychosocial factors at work and risk of depression: a systematic review of the epidemiological evidence. *Occupational and Environmental Medicine*, 65(7), 438-445.

33 Hilton, M.; Whiteford, H. A. (2010). Associations between psychological distress, workplace accidents, workplace failures and workplace successes. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 83( 8), 923-933.

**Absenteizm**, çalışanın işe gelmeme durumunun davranışsal bir örüntü şeklinde tekrarlanmasıdır.

**Presenteizm** (İşte Varolmama Sorunu), günümüzün yoğun rekabet ortamında çalışmak zorunda olan kişilerin ana sorunlarından biridir. Bu sorun, çalışanların işlerinin başında olmalarına rağmen, görevlerini tam anlamıyla yerine getirememelerinden kaynaklanan bir sorundur. Bu sorun hem çalışan verimliliğinin, hem de kurumun verimliliğinin düşmesine neden olan önemli etkenlerden biridir.

sağlığına olan etkisine bakıldığında ise kalp ve damar hastalıklarının<sup>34</sup>, kas ve iskelet sistemi hastalıklarının<sup>35</sup> psikososyal riskler ve işe bağlı stres temelinde gelişebileceğini gösteren araştırmalar mevcuttur. Özellikle uzun çalışma saatleri ve vardiyalı çalışma gibi çalışma süresi düzenlemelerinin, kalp damar hastalıkları vakalarının ortaya çıkışındaki artış ile ilişkili olduğu bulunmuştur.<sup>36</sup>

Bununla beraber ruhsal bozukluklar ve strese bağlı bozukluklar, aşağıdaki AB ülkelerinden gelen ulusal meslek hastalıkları listelerinde yer almaktadır: Danimarka (TSSB), Macaristan (psikososyal faktörlere bağlı hastalıklar), İtalya (TSSB ve anksiyete, depresyon, davranış veya duygusal bozukluklar gibi kronik uyum bozuklukları), Letonya (aşırı iş yükünden kaynaklanan hastalıklar ve psikonevroz), Litvanya (strese bağlı meslek hastalıkları), Hollanda (iş stresine bağlı bozukluklar ve tükenmişlik, işe bağlı depresyon, TSSB, alkol bağımlılığı), Romanya (psikiyatrik birimlerdeki uzun süreli psikopatik kişilere bakım verme nedeniyle oluşan psikonevroz), Finlandiya'da ruh sağlığı ve davranış bozuklukları ulusal engellilik kayıtlarında (F: ICD-10) ve açık sistemde ele alınmaktadır. İşe bağlı ruhsal bozukluklar ayrıca İsveç açık sisteminde, tamamlayıcı sistem aracılığıyla Belçika ve Danimarka'da (TSSB dışındaki strese bağlı rahatsızlıklar için) ve Fransa gibi diğer AB üye devletlerinde de meslek hastalığı olarak ele alınmaktadır.<sup>37</sup>

## 2.2. Psikososyal Risklerin Belirlenmesinin Faydaları

Psikososyal risklerin sebep olduğu ekonomik kayıplara bakıldığında EU-OSHA tarafından 2009 yılında hazırlanan bir raporda, Fransa'da psikososyal riskler ve işe bağlı stresin sebep olduğu hastalıklarının ekonomik maliyetinin 830 milyon ila 1 milyar 656 milyon euro arasında olduğu belirtilmektedir. Yine aynı raporda Almanya'da psikososyal risklere bağlı gelişen ruhsal bozuklukların maliyeti 3 milyon euro olarak tahmin edilirken, Birleşik Krallık'ta psikososyal riskler ve

34 Eller, N. et al. (2009). Work-related psychosocial factors and the development of ischemic heart disease: a systematic review. *Cardiology in Review*, 17(2), 83-97.

35 Kaaria, S. et al. (2012). Risk factors of chronic neck pain: a prospective study among middle-aged employees. *European Journal of Pain*, 16(6), 911-920.

36 Kivimäki, M.; Kawachi, I. (2015). "Work Stress as a Risk Factor for Cardiovascular Disease". *Current Cardiology Reports*, Vol. 17(9) 2015, p. 74.

37 Eurogip. (2013). *What recognition of work-related mental disorders? A study on 10 European countries*. Report Eurogip-81/E, Paris.



işe bağlı stresin yol açtığı depresyon ve anksiyete maliyeti 530 milyon sterlinden fazladır.<sup>38</sup> AB tarafından finanse edilen Matrix (2013) projesinde, psikososyal risklerin neden olduğu işe bağlı depresyonun Avrupa'ya maliyetinin yıllık 617 milyar euro olduğu belirtilmiştir. Bu toplam rakam absenteizm ve presentizm (272 milyar euro), verimlilik kaybı (242 milyar euro), sağlık hizmeti maliyetleri ve engellilik yardımı ödemeleri (63 milyar euro) ve sosyal refah maliyetlerinden (39 milyar euro) oluşturulmuştur.<sup>39</sup> Birleşik Krallık'ta Sainsbury Ruh Sağlığı Merkezi tarafından 2007 yılında yapılan bir araştırmada, ruh sağlığı bozukluklarının kurumlara yıllık toplam maliyetinin, her çalışan için 1.035 sterlin (Absenteizm için 335 sterlin, presentizm için 605 sterlin ve personel devir hızı için 95 sterlin), toplamda yaklaşık 26 milyar sterlin olduğunu tahmin edilmektedir.<sup>40</sup> Safe Work Australia 2008/09 raporuna bakıldığında ise psikososyal risklerin sebep olduğu işe bağlı stresin Avustralya'ya yıllık 5,3 milyar Avustralya doları maliyeti olduğunu tahmin edilmiştir. Bu rakam, üretim kesintisinden kaynaklanan maliyetleri ve tıbbi maliyetleri içermektedir.<sup>41</sup>

Psikososyal risklerin yol açtığı ekonomik kayıpların yanı sıra Matrix (2013) projesindeki AB ülkelerinden elde edilen rakamlara dayanan bulgular, psikososyal riskleri belirleme ve önleme programındaki her 1 euroluk harcamanın bir yıllık 13.62 euroya kadar net ekonomik fayda sağladığını göstermektedir.<sup>42</sup> Bununla beraber Hollanda'da yapılan bir araştırmaya göre ise iş yerinde psikososyal riskleri belirleme ve önlemeye yönelik 4 yıl boyunca yapılan bütün çalışmaların toplam maliyeti 4 milyon euro iken, bu çalışmaların kurumdaki psikososyal risklerin sayısındaki düşüş ve absenteizm oranının %3 azalmasıyla birlikte kuruma olan kazancının 40 milyon euro olduğu hesaplanmıştır.<sup>43</sup> İngiltere Sağlık Bakanlığının yürüttüğü bir araştırmada ise Birleşik Krallık'taki konsey çalışanları arasında stresi ve absenteizmi azaltmayı amaçlayan psikososyal risk belirleme ve önleme müdahalelerin, iki yılda 1,13 milyon Sterlin tasarrufla sonuçlandığı bildirilmiştir.<sup>44</sup> Amerika'da ise iş yerinde ruh sağlığı müdahalelerinin maliyet ve finansal getirilere ilişkin yapılan araştırmada, işe bağlı stresin sebep olduğu ruh sağlığı sorunlarının (tükenmişlik ve depresyon gibi) önlenmesi ve tedavisinde kullanılan müdahalelerin getirisinin bir yıl içinde çalışan başına 29 ABD doları ile 61 ABD doları arasında değiştiği, iki yıllık bir süreçte ise bu getirinin çalışan başına 257 ABD dolarına yükseldiği bulunmuştur.<sup>45</sup>

38 European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2009). *OSH in figures: stress at work – facts and figures*. European Risk Observatory Report. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

39 Matrix Insight: Executive Agency for Health and Consumers. (2013). Economic analysis of workplace mental health promotion and mental disorder prevention programmes and of their potential contribution to EU health, social and economic policy objectives, *Matrix Insig*.

40 Sainsbury Centre for Mental Health. (2007). *Mental health at work: developing a business case, policy paper*. London: Centre for Mental Health.

41 Safe Work Australia, Compendium of workers' compensation statistics Australia 2009–10, *Safe Work Australia*, Canberra, 2012b. Available at: <http://www.safeworkaustralia.gov.au/sites/swa/about/publications/pages/compendium-2009-10>.

42 Matrix Insight: Executive Agency for Health and Consumers. (2013). Economic analysis of workplace mental health promotion and mental disorder prevention programmes and of their potential contribution to EU health, social and economic policy objectives, *Matrix Insigh*

43 Houtman, I. and Jettinghoff, K. (2007). Raising awareness of stress at work in developing countries: a modern hazard in a traditional working environment'. *World Health Organisation Protecting Workers Health Series No. 6*. Available at: [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/raisingawarenessofstress.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/raisingawarenessofstress.pdf)

44 Tasho, W., Jordon, J. and Robertson, I. (2005). Case study: establishing the business case for investing in stress prevention activities and evaluating their impact on sickness absence levels. *Health and Safety Executive*. Available at: <http://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr295.pdf>.

45 Hamberg-van Reenen H.H., Proper K.I., Van den Bergh M., (2008). Worksite mental health interventions: a systematic review of economic evaluations, *Occupational and Environmental Medicine*, 69, 837–845.



## 2.3. İstatistikler

- 4. Avrupa Çalışma Koşulları anketine göre, ilk 15 AB üye ülkesindeki çalışanların %20'si ve 12 yeni üye ülkelerinde çalışanların %30'u işle ilgili stres nedeniyle sağlıklarının risk altında olduğunu belirtmiştir.<sup>46</sup> Yine aynı ankete göre AB'de tahminen 40 milyon insan psikososyal risklerin sebep olduğu işe bağlı stresten etkilenmektedir.
- 2009 yılında yayınlanan Avrupa Risk Gözlemevi Raporu'na göre, stresin en yaygın görüldüğü meslek grupları eğitim ve sağlık alanları olarak belirlenirken tarım, avcılık, ormancılık ve balıkçılık alanlarında da stresin oldukça yaygın olduğu tespit edilmiştir (%28,5). Çalışma hayatında en fazla anksiyeteye mücadele eden meslek grupları da eğitim ve sağlık alanları (%20,7), kamu yönetimi ve savunma alanları (%11,1), tarım, avcılık, ormancılık ve balıkçılık alanları (%12,7) olarak tespit edilmiştir.<sup>47</sup>
- Avrupa Psikososyal Riskler Raporu: Yaygınlık ve Önleme Stratejileri (2014), %25'inin çalışma süresinin tamamı veya çoğunda işe bağlı stres yaşadığını ortaya koyarken aynı oranda çalışanlar yaptıkları işin kendi sağlıklarını olumsuz yönde etkilediğini bildirmiştir.<sup>48</sup>
- Avustralya'daki bir çalışma, 2000 ve 2007 yılları arasında Victoria bölgesinde meydana gelen intihar vakalarının %17'sinin işe bağlı olduğunu tespit etmiştir.<sup>49</sup>
- 2002 yılında yapılan bir araştırmaya göre işe bağlı stresin ve bu temelde gelişen ruhsal bozuklukların maliyetinin, gayri safi milli hâsılanın ortalama %3 ila %4'ü arasında olduğu tahmin edilmiştir (Bu da yıllık 265 milyar euro'dur.).<sup>50</sup>
- Birleşik Krallık'ta 2014/2015 dönemi içerisinde işe bağlı stres, depresyon ve anksiyete kaynaklı kayıplar, hastalığa bağlı iş devamsızlık günlerinin %43'ünü temsil etmektedir.<sup>51</sup>

46 Parent-Thirion, A., Macías, E., Hurley, J., Vermeulen, Greet G. (2007). Fourth european working conditions survey. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. *Office for Official Publications of the European Communities*, Luxembourg.

47 European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA).(2009). *OSH in figures: stress at work – facts and figures*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

48 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound); European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2014). *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

49 Routley, V.; Ozanne-Smith, J. (2012). Work-related suicide in Victoria, Australia: a broad perspective. *International Journal of Injury Control and Safety Promotion*, 19(2), 131-134.

50 Levi, L. (2002). Spice of life or kiss of death? Working on stress. *Magazine of the European Agency for Safety and Health at Work*, 5, 11-13.

51 Health and Safety Executive. (2015). *Work related Stress, Anxiety and Depression Statistics in Great Britain 2015*. HSE, National Statistics.

## 2.4. Yöntem- Metodoloji

### 2.4.1 İzlenmesi Gereken Yollar

Psikososyal risklerin belirlenmesi ve yönetilmesinde ülkelere göre farklı yöntemler uygulanmaktadır. Avustralya'da iş yerinde psikososyal risklerin etkisini yönetmek üzere yayınlanan İş Yerinde Psikolojik Sağlık ve Güvenlik Rehberi'nde zararı en aza indirmek ve iyileşmeyi desteklemek için 3 aşamalı sistematik model yaklaşımı uygulanmaktadır. Bu model önleme, erken müdahale ve iyileşmeyi destekleme aşamalarından oluşmaktadır.<sup>52</sup> Aynı model afet, acil durum ve kriz yönetimi de kullanılmaktadır. Önleme aşaması İSG kapsamındaki görevler ve sorumluluklara odaklanmaktadır.

Önleme aşaması;

- İş yerindeki psikososyal tehlikelerin belirlenmesi
- Psikososyal risklerin değerlendirilmesi
- Riskleri en aza indirmek için kontrol önlemlerinin uygulanması. (İyi bir önleme tasarımı ve etkili bir psikososyal risk yönetiminin ana hedefleri güvenli çalışma sistemleri/ortamı oluşturmak ve iş yerindeki uygun iletişim ve davranışları sağlamaktır.)
- Bütün bu süreçlerde çalışanlar ve temsilcileri sürece aktif bir şekilde dahil edilmesi, gerektiği durumlarda dışarıdan profesyonel destek alınmasını içermektedir.

Önleme aşamasının başarılı bir şekilde oluşturulması için yukarıda belirtilen bütün maddeler sistematik ve kapsamlı bir şekilde yerine getirilmelidir. Önleme aşamasında yer alan riskin erken belirlenmesi ve yönetimi, yaralanmaların olası şiddetini ve işten kaybedilen zamanı en aza indirmeye yardımcı olabilmektedir.

Erken müdahale aşaması;

- Kontrol önlemleri gözden geçirilmesi ve etkili olmadıkları belirlenirse yeniden revize edilmesi (Revize süreci için rutin bir ölçme değerlendirme yolu veya çalışanların psikolojik sağlık ve güvenlikle ilgili endişelerini dile getirmesi kullanılması önerilmektedir.),
- İşle ilgili stresin erken belirtilerini gösteren çalışanların desteklenmesi ve vardiyalarının kendi koşullarına uyacak şekilde değiştirilmesi,

52 SafeWork Australia. (2019). Work-related psychological health and safety: A systematic approach to meeting your duties. Australia: National guidance material.

- Yüksek risk altında çalışan kişilere erken yardım/müdahale sağlanması (Bu madde uygun ruh sağlığı hizmetlerine erişimin kolaylaştırılmasını da içerebilmektedir).

İyileşmeyi destekleme aşaması;

- Tedavi ve rehabilitasyon hizmetlerine erişim için, genellikle bir talepte bulunulduğu andan itibaren erken yardım ve destek sağlanması,
- İş yerinde zamanında ve sürdürülebilir iyileşmenin (RAW) veya işe dönüşün (RTW) etkili bir konsültasyon yoluyla desteklemesi, işle ilgili mevcut psikososyal riskleri arttıracak veya yeni bir zarara neden olabilecek işle ilgili kalan psikososyal risklerin ele alınması,
- Daha fazla zarar veya yeni yaralanmanın meydana gelmemesini sağlamak için kontrol önlemlerinin etkinliğini gözden geçirilmesi.

Bu üç aşamanın ortak alanı olan ve üç aşama boyunca da sürekli gerçekleştirilmesi gereken eylemler ise;

- İyi iş tasarımı ve güvenli çalışma sistemleri olmasının sağlanması,
- Tehlikelerin ve risklerin etkili bir şekilde kontrol edilmesi, kontrollerin izlenmesi ve gözden geçirilmesi,
- Çalışanların işlerini güvenli ve verimli bir şekilde icra etmeleri için gerekli eğitim, bilgi ve denetimin sağlanması,
- Çalışanlarla birlikte sağlık ve güvenlik temsilcilerinin karar alma süreçlerine dahil edilmesi,
- Çalışanlara ve tüm ilgili kişilere sağlık ve güvenlik riskleri konusunda danışmanlık sağlanması, iş birliği yapılması ve sürecin koordine edilmesi.

Bununla beraber spesifik olarak psikososyal risklerin yönetimi için 4 adımdan oluşan bir risk yönetimi planı mevcuttur. Bu adımlar; risklerin belirlenmesi, risklerin değerlendirilmesi, risklerin kontrolü, risklerin ve kontrol önlemlerinin gözden geçirilmesi aşamalarıdır. Risklerin belirlenmesi psikososyal riskler düşünüldüğünde spesifik olarak o iş ortamında oluşabilecek risklerin tanımlanmasını içermektedir. Risklerin değerlendirilmesi belirlenen psikososyal risklerin tehlike oranının, zarar verme kapasitesinin, kaynağının nereden çıktığının incelenmesidir. Risklerin kontrolü işin koşulları göz önünde bulundurularak makul ölçüde uygulanabilir olan etkili kontrol önlemlerini içermektedir. Gözden geçirme aşaması ise bütün bu sürecin ne kadar verimli işlediğinin sistematik olarak gözden geçirilmesini içermektedir. Psikososyal risklerin yönetim süreci kurumun bünyesine ve niteliğine bağlı olarak farklı şekillerde uygulanmaktadır. Daha büyük kurumlar veya çalışanların daha fazla/daha ciddi psikolojik sağlık ve güvenlik risklerine maruz kaldığı kurumlar, daha karmaşık ve ayrıntılı risk yönetimi süreçlerine ihtiyaç duyabilmektedir.

Psikososyal risklerin belirlenme ve yönetimi için AB’de ise PRIMA-EF (Psychosocial Risk Management Excellence Framework) kullanılmaktadır. Bu program WHO, ILO, EC, EU-OSHA, EUROFOUND, ICOH-WOPS, BUSINESSEUROPE, ETUC, ETUI-REHS, CEEP, UEAPME, UNIZO kolektif katkısı ile oluşturulmuştur. Bu modele göre iş yeri özelinde psikososyal risk yönetimi 7 temel ögeden oluşmaktadır.<sup>53</sup>

- Risk değerlendirilmesi

Risk değerlendirmesi birçok modelde karşımıza çıkmaktadır. Diğer modelden farklı olarak bu modelde risklerin belirlenmesi risk değerlendirilmesi sürecinin içinde yer almaktadır.

- Var olan uygulamaların ve destek mekanizmalarının denetimi

Risk değerlendirmesinden sonra eylem, mantıklı bir şekilde planlanmadan önce; psikososyal risklerle başa çıkmak için hâlihazırda hangi önlemlerin mevcut olduğunu ve bunların birey veya organizasyonları üzerindeki etkilerini analiz etmek gerekmektedir. Bu analiz, mevcut yönetim uygulamalarının ve çalışan desteğinin denetlenmesini (inceleme, analiz ve kritik değerlendirme) gerektirmektedir. Genel olarak bu aşama psikososyal risklerin, işle ilgili stresin ve diğer ilişkili sağlık sonuçlarının üstesinden gelmeye yönelik girişimlerin bir incelemesidir. Çalışanlara, başa çıkma mekanizmalarını desteklemek için iş yeri tarafından sağlanan destekler de incelenmektedir.<sup>54</sup> Risk değerlendirme bilgileriyle birlikte denetimden elde edilen bu bilgiler, artık kuruma özgü psikososyal risk kavramının formüle edilmesine izin vermektedir. Tüm bu bilgiler risk azaltma için bir eylem planının geliştirilmesine destek vermek için risk değerlendirme verilerinin tartışılması ve araştırılması sürecini beslemektedir.

- Eylem planının oluşturulması

Sorunların doğası ve nedenleri yeterince anlaşıldığında; risk değerlendirme bilgilerinin riski azaltmak için makul ve pratik bir plana dönüştürülmesi (çözümler), eylem planı geliştirmek için kullanılmaktadır. Risk değerlendirmesinden elde edilen kanıtlara dayalı olarak eylem planının geliştirilmesi, neyin, nasıl ve kim tarafından hedeflendiğine, başka kimlerin dahil edilmesi gerektiğine, zaman çizelgesinin ne olacağına, hangi kaynaklara ihtiyaç duyulacağına, beklenen (sağlık ve iş) faydalarının neler olacağına ve eylem planının etkililiğinin nasıl değerlendirileceğine karar vermeyi içermektedir. Uygulamada ise eylem planlamasına dahil olan birimler/kişiler, risk değerlendirmesinin sonuçlarını (olası risk faktörleri ve personelin çoğunluğu tarafından belirlenen sorunlar vb.) tartışmakta ve araştırmaktadır. Böylece tanımlanan sorunlar ve bunların altında yatan nedenleri

53 Cox, T., & Stavroula Leka. (2008). *PRIMA-EF : guidance on the European framework for psychosocial risk management : a resource for employers and workers representatives*. World Health Organization.

54 Leka, S., Griffiths, A.J., & Cox, T. (2005). Work-related stress: the risk management paradigm. In A-S.G. Antoniou & C.L. Cooper (Eds.) *A Research Companion to Organizational Health Psychology*. Chichester: Wiley

daha ayrıntılı bir kapsamda ele alınmaktadır. Kapsamlı bir planlamada; açık amaçlar ve hedef gruplar belirlenmeli, ayrıca görevler, sorumluluklar ve kaynakların tahsisi yapılmalıdır. En iyi uygulama yaklaşımları, psikosozal risk faktörlerini azaltmak için eylemler geliştirme amacına sahip sürece dair konulara büyük önem vermektedir. Sistemik uygulamalar için yapılan eylem planında öncelikler belirlenirken, kurumun yeterlilik alanları(kapasitesi), ihtiyaç duyulan yatırımların maliyetleri ve bunların beklenen ticari faydaları, önlemlerin veya müdahalelerin uygulanabilirliği (kurum kültürüne uyup uymadıkları vb.), iş ve iş organizasyonundaki değişiklik beklentileri göz önünde bulundurulmaktadır.

- Risklerin azaltılması (Eylem planın dahil edilen uygulamalar)

Eylem planında belirlendiği şekilde önlemlerin ve müdahalelerin uygulanması risklerin azaltılmasında çok önemli bir adımdır. Yeterli önlemler veya müdahaleler gerçekleştirilmeden, risklerin azaltılmasını gözlemlemek olası değildir. Bu nedenle, risk azaltma eylem planının uygulanması dikkatli ve özenli bir şekilde yönetilmelidir. Risklerin azaltılması için eylem planının ilerleyişinin yanı sıra değerlendirilmesi için sağlanan değişkenler de sistemik olarak izlenmeli ve tartışılmalıdır. Kişilerin süreci sahiplenmesi ve aktif katılım sağlaması risklerin azaltılması sürecinde önemli bir rol oynamaktadır. Yöneticilerin ve çalışanların aktif katılımı ne kadar sağlanırsa eylem planının gerçekleştirilmesi ve risklerin azaltılması sürecin başarılı bir şekilde yönetilmesini sağlamaktadır.

- Değerlendirme

Risk yönetimi sürecinin değerlendirilmesi ve özellikle eylem planının uygulanması, önemli ancak genellikle gözden kaçan bir adımdır. Herhangi bir eylem planının, ne kadar iyi ve hangi açılardan çalıştığını belirlemek için değerlendirilmesi şarttır. Eylem planının sonuçları kadar uygulama süreci de değerlendirilmelidir. Değerlendirme, süreçle ilgili bir dizi farklı perspektiften (örn. personel, yönetim, paydaşlar vb.) gelen bilgi türleri göz önünde bulundurularak yapılmalıdır.

Değerlendirmenin sonuçları hem eylem planının hem de uygulama sürecinin güçlü ve zayıf yönlerinin tespit edilmesini sağlamaktadır. Değerlendirme sonuçları; bir başarı ya da başarısızlık, övgü ya da suçlama sorunu olarak görülmemeli, tarafsız şekilde ele alınmalıdır. Değerlendirme süreci sonuçlara ilişkin geri bildirim alma fırsatının yanı sıra, orijinal sorunun ve genel risk yönetimi sürecinin yeniden değerlendirilmesini sağlamaktadır.

Değerlendirme, sadece kuruma psikosozal riskleri ve bunlarla ilişkili zararı azaltmada kullanılan yöntemlerin ne kadar iyi işlediğini anlatmakla kalmaz, aynı zamanda organizasyonel öğrenme için bir temel sağlayarak tüm durumun yeniden değerlendirilmesine izin vermektedir. Belirli bir zaman aralığında tekrarlanması ise gereken sürekli bir iyileştirme süreci oluşturmaktadır.

- Organizasyonel öğrenme

Kurumlar değerlendirmeyi sürekli iyileştirme için sürdürülebilir bir araç oluşturmak ve gelecekte oluşabilecek risklerin yönetiminde faydalı olabilecek bir temel kaynak olarak kullanmanın yanı sıra bu süreci normal organizasyonel gelişim sürecinin bir parçası olarak iş organizasyonunun yeniden tasarımında da kullanabilmektedirler. Süreçten alınan dersler, mevcut çalışma toplantılarında ve kurum içindeki sosyal diyalogda tartışılmalı, gerekirse yeniden tanımlanmalıdır ve kurumdaki diğer çalışanlarla paylaşılmalıdır. Son olarak, organizasyonel öğrenme psikososyal risk yönetimi sürecinin “sonraki döngüsü” için bir girdi(income) olarak kullanılmalıdır.

- Psikososyal risk yönetim sürecinin çıktıları

Risk yönetimi sürecinin sonuçlarının bilinmesi, sürekli risk değerlendirme süreci için önemli bir girdidir. Özünde psikososyal risk yönetimi, en iyi iş uygulamaları ile paraleldir.<sup>55</sup> Sağlıklı bir organizasyon, çalışan sağlığını ve iyi oluşunu kolaylaştıran değerlere ve uygulamalara sahip olduğu kadar organizasyonel üretkenliği ve performansı da iyileştiren bir organizasyon olarak tanımlanmaktadır.<sup>56</sup> Psikososyal riskleri ve iş yeri sağlığını yönetmek, kuruluşların kurumsal imajını yönetmekle ilgilidir.<sup>57</sup> Absenteizm, üretimdeki hataların ve kazaların artmasına ve dolayısıyla ilgili üretimin azalmasına yol açabildiği unutulmamalıdır. İyi bir yönetici iş süreçlerinde ve iletişimde iyileştirmelere yol açabilir ve iş etkinliğini ve verimliliğini arttırabilmektedir. Bununla beraber iyi bir psikososyal risk yönetimi süreci; yenilikçi, sorumlu, geleceğe yönelik bir kurumsal kültürün geliştirilmesine katkıda bulunabilir. Bu nedenle, psikososyal risk yönetimi ile ilgili en iyi uygulama, temelde örgütsel yönetim, öğrenme ve gelişim, sosyal sorumluluk ve çalışma hayatı kalitesinin ve iyi çalışmanın desteklenmesi açısından en iyi uygulamaları yansıtmaktadır.

## 2.4.2. Ölçme ve Değerlendirme

Psikososyal risklerin belirlenmesi ve incelenmesi için kurumun büyüklüğü, faaliyet gösterdiği bağlam, mevcut uzmanlık alanı ve analizin amacına göre temelde niteliksel ve niceliksel olmak üzere iki farklı ölçme ve değerlendirme metodu uygulanmaktadır.<sup>58</sup> Kurumdaki tüm birimlerin/kişilerin özellikle bir sorun alanı bağlamındaki mevcut durumunu ele almak için nicel bir yaklaşım kullanılabilir. Nitel yaklaşım ise kurumun büyüklüğü, konunun bağlamı, kişilerin konu hakkındaki bilgi birikimine bağlı olarak kullanılmaktadır. Örneğin küçük ölçekli bir kurum/organizasyon ya da orta ölçekli bir kurum/organizasyon sadece bir departmanında, kişilerin aşına olduğu bir problem hakkında yapılacak ölçümler için nitel analiz idealdir. Önceden belirlenmiş formlar, anketler,

55 World Health Organization (WHO). (2010). Healthy Workplace Framework and Model: Background and supporting literature and practices. Geneva.

56 Cox, T., Griffiths, A., & Rial-Gonzalez, E. (2000). Research on Work Related Stress. European Agency for Safety and Health at Work, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg

57 Frick, K., & Zwetsloot, G. (2007). From safety management to corporate citizenship: An overview of approached to managing health. In U. Johanson, G. Ahonen & R. Roslender (Eds.) Health and Management Control. Stockholm: Thomson International.

58 Federal Public Service Employment, Labour And Social Dialogue.(2020). Guide to the prevention of psychosocial risks at work. University of Namur.(Ed). Belgium: Directorate-General for Humanization of Labour



envanterlerin kullanımı nicel analize girerken, yüz yüze yapılan görüşmeler, mülakatlar, kurum içi gözlemler nitel analize girmektedir. İki analiz de birlikte kullanıldığı örnekler mevcuttur. SOBANE (Screening, Observation, Analyze, Expertize)<sup>59</sup> projesi bu duruma örnek oluşturmaktadır. Bu psikososyal risk yönetimi yaklaşımında ilk iki adım çalışanların iş yeriyle ilgili durumlarıyla ilgili bilgileri dikkate alan bir yaklaşım sergilemektedir. Çalışanlar sorunlar ve olası çözümler üzerine fikir üretmektedir. Bu aşamada hem nicel hem nitel ölçümler kullanılmaktadır. Tahmin edilmesi ve çözülmesi zor olan problemler için gerektiğinde Analiz ve Uzmanlık seviyeleri kullanılmaktadır. Sorunlar uzmanlar (önleme danışmanları, üniversite profesörleri vb.) tarafından kapsamlı bir şekilde incelenmektedir.

Psikososyal risk ölçümünde en sık kullanılan, etkili ölçme ve değerlendirme yöntemlerinin başında anket gelmektedir. Kurumlar uzmanlar tarafından hazırlanmış anket ve envanterleri kullanabilmekte ya da var olan ölçüm araçlarını bir uzman aracılığıyla kendi iş yerlerine özgü bir forma uyarlayabilmektedirler. Fakat bu durumda kurumların dikkat etmesi gereken belli unsurlar bulunmaktadır.

- Çok sayıda çalışanı katılmaya teşvik etmek için anket kurumda uygulanmalıdır.
- Anketler, birincil önleme alanında eyleme geçmek için veya ana eylem araçlarını belirlemek için istihdam koşullarına ve / veya işin organizasyonuna uygun tasarlanmalıdır.
- Verilerin anonimliği ve gizliliği garanti edilmelidir. Bu nedenle bazı durumlarda, anketin harici bir uzman tarafından yürütülmesi tavsiye edilmektedir.
- Anket, kilit risk faktörlerinin nesneleştirilmesini sağlayan bir analiz aracıdır. Tam bir teşhis koymak ve bir önleme planı hazırlamak için, anket zorunlu olarak iş durumlarının, bireysel ve/veya grup toplantılarının gözlemlenmesine dayalı nitel bir yaklaşımla da desteklenmelidir.

Psikososyal riskleri tanımlamak ve değerlendirmek için genel olarak kapsamlı bir ölçüm aracı; çalışanların psikososyal destek mekanizmaları, kurum kültürü, liderlik ve beklentiler, nezaket ve saygı, yeterlilik ve gereksinimler, büyüme ve gelişme alanları, tanınma ve takdir mekanizmaları, aktif katılım ve etki, iş yükü yönetimi, çalışma ortamı kategorilerini içermektedir.<sup>60</sup> Bununla beraber ölçüm araçları psikososyal risklerin tanımlanma ve yönetimi sürecinde tek başına yeterli olmamaktadır. İyi bir ölçme değerlendirme süreci kurumun ön değerlendirmesi, araştırma (anket vb.) ve eylem planı aşamalarını içermelidir.<sup>61</sup>

Dünyada ve Türkiye’de kullanılan örnek ölçüm araçlarını bu raporun EK’LER kısmında bulabilirsiniz.

59 Federal Public Service Employment, Labour And Social Dialogue. (n.d.). SOBANE-strategie en opsporingsmethode DEPARIS - Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Werk.belgie.be. Retrieved February 1, 2021, from <https://werk.belgie.be/nl/publicaties/sobane-strategie-en-opsporingsmethode-deparis>

60 M. Gilbert, D. Bilsker, J. Samra & M. Shain.(2018).Guarding Minds at Work Toolkit.Canada:Centre for Applied Research in Mental Health and Addiction (CARMHA)

61 Cox, S., & Tait, R. (1998). Safety, Reliability and Risk Management. Oxford: Butterworth-Heinemann.

# 3. BÖLÜM



**Türkiye'de Durum**  
**Dünyada Genel Durum**

## 3. BÖLÜM

### 3.1. Türkiye’de Durum

Türkiye’de çalışma konusunda yapılan ilk yasal düzenleme Osmanlı dönemine 19. yüzyılın sonlarına denk gelmektedir. Osmanlı’daki ilk sanayileşme süreci ile çalışan sayısının artış göstermesi iş sağlığı ve güvenliği problemlerini de ortaya çıkarmıştır. Bu dönemde çalışanlar ağırlıklı maden sektöründe olduğu için çıkan yasaların da maden çalışanlarına yönelik olduğu görülmektedir.<sup>62</sup>

<sup>63</sup>Türk İş Sağlığı Güvenliği tarihinin ilk yazılı metni “Dilaver Paşa Nizamnamesi (Ereğli Madeni Hümayun İdaresinin Nizamnamesi) 1867 yılında Dilaver Paşa tarafından çıkarılmıştır. 110 maddeden oluşan bu nizamnamede çalışanların 10 saatten daha fazla çalışmaması, çalışanlara kalacak yer verilmesi, maden ocaklarında hekim bulundurma zorunluluğu gibi düzenlemeler getirmiştir. 1869’daki Maadin Nizamnamesi Dilaver Paşa Nizamnamesi’nden daha kapsayıcı olup, iş kazalarına yönelik koruyucu ve önleyici tedbirleri kapsamaktadır. TBMM’nin açılmasından sonra iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeni düzenlemeler getirilmiş, Cumhuriyetin ilanından sonraki kanunlar ise mevcut iş sağlığı ve güvenliği sisteminin temelini oluşturmuştur. 1926 yılında 8181 sayılı Borçlar Kanunu ile iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili düzenlemeler getirilmiştir.1930 yılındaki 1593 sayılı Umumi Hifzısıhha Kanunu ve 3008 sayılı İş Kanunu İş Sağlığı ve güvenliği tarihinin sosyal güvenlik ve mesleki güvenliği bir arada inceleyen ilk kanunlarıdır. 1946’da Çalışma Bakanlığının kurulması İSG alanındaki önemli adımlardan biridir.<sup>64</sup>

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği yasal mevzuatı ile ilgili kanunlar;

Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası,  
6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu,  
4857 Sayılı İş Kanunu,  
6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu,  
5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu olarak sıralanmaktadır.

6631 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 30 Haziran 2012’de Resmî Gazete’de yayınlanmış, 01 Ocak 2013’te yürürlüğe girmiştir. 5 bölüm ve 39 maddeden oluşan Kanun ile iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut şartların iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlenmiştir. Ülkemizde 6631 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası kapsamında yayınlanmış İş yeri Hekimi Ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik’te iş yeri hekimlerinin görevleri olarak çalışan sağlığını destekleme, risk değerlendirme çalışmalarının yapılması, hassas gruplarla yürütülecek

62 Yiğit, A. (2005). *İş Güvenliği Ve İşçi Sağlığı*.Bursa: Alfa Akademi

63 Kâhya, E., Özkar, D. (2014). *İş Güvenliği*. Eskişehir: Tc Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

64 Çögenli, M. (2019). *İş sağlığı ve güvenliğinde psikososyal yaklaşımlar*. Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.

çalışmalar, iş kazaları ve meslek hastalıklarının araştırılmasının yanı sıra iş yeri hekimlerinin iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak araştırmalara katılması, işin yürütümünde ergonomik ve psiko-sosyal riskler açısından çalışanların fiziksel ve zihinsel kapasiteleri dikkate alınarak iş ile çalışanın uyumunun sağlanması ve çalışma ortamındaki stres faktörlerinden korunmaları için araştırmalar yapması ve bu araştırma sonuçlarını rehberlik faaliyetlerinde dikkate alması gerektiği belirtilmiştir. Risklerden korunma ilkelerinin 5. Maddesi'nin Ç bölümünde; İşin kişilere uygun hale getirilmesi için iş yerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek gerektiğini belirtmektedir. Aralık 2012'de 28512 sayılı İş Güvenliği Uzmanlarının belgelendirilmesi, görevleri, sorumlulukları, nitelikleri, eğitimleri ve yetkileri ile çalışma usul ve esasları yönetmeliği, 29 Aralık 2012'de ise İSGB (İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi) ve OSGB (Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi) 'lerin çalışma usul ve esaslarının düzenlendiği İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği yayınlanmıştır.

6331 sayılı kanununun 4857 sayılı iş kanununa göre olumlu yönleri şu şekilde belirtilmiştir<sup>65</sup>

- İşverene iş sağlığı ve güvenliği hizmeti için alternatif çözümler uygulanabilmesi,
- Bakanlığın, küçük işletmelere iş sağlığı ve güvenliği hizmeti alma konusunda destek vermesi,
- Çalışanların sağlık gözetiminden (periyodik sağlık muayeneleri, işe dönüş prosedürlerinin uygulanması, işe uygun personelin yerleştirilmesi vb.) geçmeden işe başlamaması,
- İş kazası ve meslek hastalıklarının etkin ve güncel bir şekilde kayıtlarının tutulması gerekliliği,
- Tüm iş yerleri için acil durumlara karşı eylem planı hazırlanacak olması,
- İSG'nin, iş yeri çalışanlarının katkı ve katılımıyla sağlanacak olması,
- Çalışanlar için iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgi ve eğitim ile verilecek olması,
- Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmaması halinde çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecek olması,
- Risk değerlendirmesinin yapılmamasının işe devam etmeme sebebi sayılması,
- Ulusal İSG Konseyinin kuruluşu başlatılacak olması,
- İşyerlerinin toplu halde bulunduğu yerlerde iş sağlığı ve güvenliği koordinasyonu sağlanmasının planlanması,
- Kanunla uyumsuz davranışlara idari para cezası uygulanması,
- Hayati tehlike tespit edildiği takdirde iş yerlerinde işin durdurulması sağlanması,
- Büyük endüstriyel kaza oluşabilecek iş yerleri için işletme kurulmadan gerekli önlem ve tedbir alınmış olması gereklidir.

Ülkemizde psikolojik sağlık ve güvenlik konusunda çeşitli kurum ve kuruluşlar çalışmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Genel Müdürlüğü mevzuatlar ve uygulamalar konusunda ana kurumdur. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından 19 Mart 2011 tarihli ve 27879 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi (Mobbing)" Başbakanlık Genelgesi yayınlanmış, genelge kapsamında yayımlanan bilgilendirme rehberinde iş yerlerinde psikolojik taciz, iş yerlerinde psikolojik tacizle benzerlik gösteren kavram ve durumlar, iş yerlerinde psikolojik taciz türleri, iş yerlerinde psikolojik taciz

65 Baş, U. (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İşveren ve Çalışanlara Getirdiği Yükümlülükler, Değişiklikler ve Yaptırımları Nelerdir? <http://www.sgk.com.tr/154-Makale-6331-sayili-is-sagligi-ve-guvenligi-kanununun--isveren-ve-calisanlara-getirdigi-yukumlu-luklerdegisiklikler--ve-yaptirimleri-nelerdir.html> (Erişim Tarihi: 18/05/2013).

süreci, iş yerlerinde uygulanan psikolojik tacizin tarafları iş yerlerinde psikolojik tacizin etkileri, iş yerlerinde psikolojik tacizin önlenmesine yönelik öneriler, yargıtay kararları, mevzuat, iş yerinde psikolojik tacizin maliyetleri konularına; çalışma ve sosyal güvenlik iletişim merkezi Alo 170 veri istatistiklerine yer verilmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kapsamında kurulmuş olan Alo 170 hattı kapsamında çalışanların çalışma hayatlarında yaşadıkları zorluklar hakkında psikologlar ve diğer destek elemanlarıyla görüşüp bilgi alabilmektedirler. Bununla birlikte, 21/5/2012 tarihli Bakanlık Oluru ile “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” oluşturulmuştur. Söz konusu Kurul, “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Genelgesi Uygulama Eylem Planı (2012-2014)” hazırlayarak çalışmalarına başlamıştır.

ILO Türkiye Ofisi “İnsana Yakışır İş” sloganı ile hem iş sağlığı ve güvenliği hem de çalışma hayatı politikaları konusunda önemli uluslararası kuruluştur. Akademide iş sağlığı ve güvenliği ile psikososyal riskler konusunda çeşitli araştırma ve bilimsel yazın üretilmektedir. Bunun yanı sıra 2018’de kurulan N\_HumaN, psikolojik sağlık ve güvenlik alanında metodolojik çalışmalar yürüten Türkiye’deki tek özel kuruluştur.

## 3.2. Dünya’da Genel Durum

Psikososyal riskler konusunda bilimsel literatürün çoğunluğu, organizasyon, ekip veya birey düzeyinde olumsuz sonuçları (işle ilgili stres gibi) hafifletmek için, psikososyal riskleri (müdahaleler) ele almak için alınabilecek önlemlere odaklanmakla birlikte; büyüyen literatür, makro (uluslararası, bölgesel, ulusal veya sektörel) düzeyde uygulanabilecek müdahalelere odaklanmaktadır. Bu tür riskler konusunda daha fazla farkındalık ve bunların bireyler, kuruluşlar ve toplum üzerindeki olumsuz etkilerine dair artan kanıtlar, politika yapımcıların politika düzeyinde müdahaleleri başlatma çabalarını artırmıştır.<sup>66</sup> Avrupa Birliği (AB), makro düzeydeki politikalar dahil olmak üzere, psikososyal risklerle ilgili en yüksek düzeyde farkındalık artırma çabalarının ve müdahalelerin gerçekleştirildiği bölgedir. Psikososyal riskler ve bunların yönetimine dair AB’deki genel politika türleri, çeşitli bağlayıcı mevzuat (“katı kanun”) ve bağlayıcı olmayan/gönüllü politikalar (“yumuşak kanun”) olarak geçmektedir. Bu tür politikalar hem AB düzeyinde (tüm AB üye devletleri için geçerlidir) hem de ulusal üye devlet düzeyinde (AB politikalarından daha spesifik ve ayrıntılı olabilir) geliştirilmiştir. AB düzeyinde, psikososyal riskleri yönetmek, AB’deki ana iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında (89/391 / EEC İş Yerinde Çalışanların Güvenliği ve Sağlığı Çerçeve Direktifi) şart koşulduğu üzere işverenlerin sorumlulukları arasındadır. Bu kapsamda direktif işverenlerin, özellikle iş yerlerinin tasarımı, iş ekipmanı seçimi, çalışma ve üretim yöntemlerinin seçimi ile ilgili olarak, özellikle monoton ve tekrarlayan işlerde psikososyal risklerin etkisini hafifletmek amacıyla, işi bireye uyarlaması gerekmektedir. Ayrıca direktif, işverenlerin teknolojiyi, iş organizasyonunu, çalışma koşullarını, sosyal ilişkileri ve çalışma ortamıyla ilgili faktörlerin etkisini kapsayan tutarlı bir

66 Leka, S., Jain, A., Iavicoli, S., & Di Tecco, C. (2015). An Evaluation of the Policy Context on Psychosocial Risks and Mental Health in the Workplace in the European Union: Achievements, Challenges, and the Future. *BioMed Research International*, 1–18. <https://doi.org/10.1155/2015/213089>

genel önleme politikası geliştirmesini gerektirmektedir. Aynı zamanda Türkiye’de düzenlenen 6631 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu da bu direktif çerçevesinde hazırlanmıştır. Bununla birlikte, direktif işverenlerden işle ilgili her konuda iş sağlığı ve güvenliğini ‘her türlü riski kaynağında ele alarak’ sağlamalarını istemesine rağmen, ‘psikososyal risk’ veya ‘iş’ terimlerini içermediği yönünde eleştiriler olmuştur. Bu durum aynı zamanda çalışma süresinin düzenlenmesi direktifi (93/104/EC) için de geçerliken, gösterge ekranı ekipmanları ile çalışmak için minimum güvenlik ve sağlık gereksinimleriyle ilgili AB Direktifi (90/270/EEC) risk değerlendirmesi açısından AB düzeyinde psikososyal riskler üzerine bağlayıcı politikaların bir incelemesini sağlamaktadır.

İskandinav ülkelerine bakıldığında; Danimarka Çalışma Ortamı Yasası (1977), psikososyal çalışma ortamı ile ilgili hususları kapsayan ilk yasa niteliği taşımaktadır. Aynı yılın beraberinde İsveç ve Norveç de çalışma koşulları ile ilişkili yasal düzenlemeleri psikososyal risklere değinerek Çalışma Ortamı Yasası olarak yürürlüğe koymuştur. Yıllar içinde yasaya “zorbalık ve uygunsuz davranışlar” dahil edilmiştir. Dünyanın birçok yerinde (Kanada, Dominik Cumhuriyeti) psikososyal riskler birbir olarak İSG yasalarında geçmese bile İSG kapsamında ruh sağlığı ve iyi oluşun korunmasına atıfta bulunmaktadır. Bununla beraber El Salvador, Estonya, Meksika ve Peru ülkelerinde psikososyal risklerin ayrıntılı tanımı yapılmıştır. Örneğin Meksika’da psikososyal riskler strese bağlı görülebilecek ruhsal bozukluklara neden olabilecek unsurlar olarak tanımlanmaktadır. Psikososyal riskleri içeren yasa kapsamında yapılan düzenlemelere bakıldığında ise iş yerinde psikososyal risklerin önlenmesine ilişkin Belçika Kraliyet Kararnamesi (2014) örnek olmaktadır.

Yukarıda bahsedilen ulusal ve bölgesel düzenlemelerin yanı sıra uluslararası standartlara bakıldığında ise; karşımıza ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) çıkmaktadır. ILO’nun Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi,1981 (No.155) ve beraberindeki Tavsiye Kararı (No.164) İSG politikalarında çalışanların fiziksel ve psikolojik iyi oluş durumlarının korunmasını ve bu politikaların ulusal düzeyde kabul edilip, uygulanması, revize edilmesini hem ulusal hem iş yeri düzeyinde sağlamaktadır. İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi, 1985 (No. 161) ve beraberindeki Tavsiye Kararı (No. 171) iş sağlığı hizmetlerinin rolünü çalışma ortamında hem fiziksel hem ruhsal sağlığın sağlanmasını desteklemek, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak ve sürdürmekten sorumlu multidisipliner hizmetler olarak belirlemektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi Promosyon Çerçevesi, 2006 (No. 187) ve beraberindeki Tavsiye Kararı (No.197) ulusal düzeyde koruyucu güvenlik ve sağlık kültürü oluşturmak ve sürdürmek için atılacak adımlar ile birlikte temel standartları tamamlayarak, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları için ulusal ve kurumsal düzeyde bir politika uygulamaktan sorumlu olan ulusal bir yapının gerekliliklerini ve işlevlerini, ilgili kurumları ve paydaşları tanımlamaktadır. Bu sözleşmeler Türkiye tarafından da onaylanmıştır.

# 4. BÖLÜM

Mevzuat erevesinde **Öneriler**  
Uygulamalar erevesinde **Öneriler**

## 4. BÖLÜM

### 4.1. Öneriler

#### 4.1.1. Mevzuat Çerçevesinde

Çalışan sayısı 50'den fazla olan az tehlikeli iş yerlerinde iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu vardır. 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli iş yerlerinde de iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi bulundurma zorunluluğu mevcuttur. İş yerinde psikososyal risklerden haberdar bir İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi (İSGB) kurulması önem arz etmektedir. İSGB'lerin psikososyal riskleri tanımlamaları ve yönetmeleri için gerekli eğitim ve akreditasyon işlemlerini tamamlamaları gerekmektedir.

Ülkemizde görev yapan İSG profesyonellerine temel düzeyde psikososyal riskler konusunda eğitimler verilmektedir. Kapsamlı bir psikososyal risk analizi ve yönetim süreci için uzun vadede iş psikolojisi/çalışma psikolojisi/örgütsel psikoloji alanında yüksek lisansını tamamlamış uzmanlar veya akredite kurumdan psikolojik sağlık ve güvenlik eğitimlerini tamamlamış lisans mezunlarının psikososyal riskler alanında yetiştirilmesi önerilmektedir. Bu alanda akreditasyon sağlanması için kamu-özel sektör-akademi iş birlikleri gereklidir.

Psikososyal risklerin yönetiminin İSG yönetim sistemlerine entegrasyonu için çalışmalar yapılmalıdır.

Bugüne kadar konunun ekonomik ve sosyal boyutuna dair yapılan bütün araştırmalar psikososyal riskler ve ruh sağlığına dair yasal düzenlemelerin olduğu ülkelerde yapılmıştır. Türkiye'ye özgü ulusal boyutta bir araştırma için gerekli çalışmalar yapılmalı, bölgesel ve kurumsal araştırmalar desteklenmelidir.

Psikososyal Riskler konusunda çalışan uzmanlar ile İSG profesyonellerinden oluşan özel sektör, kamu, sivil toplum ve akademi iş birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğü çatısı altında bir psikososyal riskler çalışma grubu oluşturulmalı ve bu çalışma grubu ile mevzuat eksikliklerinin hızla giderilmesi konusunda çalışmalar yapılmalıdır.



## 4.1.2. Uygulamalar Çerçevesinde

Birçok ülkenin psikososyal riskler konusunda değerlendirme metotları ve uygulama modelleri mevcuttur. Bu modeller temelde aynı mantığa sahip olsa da ülkenin sosyal, ekonomik, hukuksal ve iş dünyası yapısına göre farklılıklar göstermektedir. Bu kapsamda Türkiye'nin de kendi modelini geliştirmesi önem arz etmektedir.

Türkiye'nin kendi psikososyal risklerini tanımlama ve yönetim modelini geliştirmesi için ülkenin kaynaklarını göz önünde bulundurarak, ülkedeki çalışma ortamındaki genel psikososyal risk analizlerinin yapılması, risklerin sıklık ve maliyet sıralamasını oluşturarak tanımlaması, kendi modellerini kültüre öz bir şekilde geliştirmesi gerekmektedir.

Psikososyal risklerin bağlı olduğu iş ortamı ve bağlam farklılıkları veya iş yaşamında ruh sağlığı kavramları düşünüldüğünde dünyada bu kavramların uygulama düzeyinde sektörler arası farklılıklar görülmektedir. Bununla beraber dünyada bu kavramların uygulamalarının geliştirildiği sektörlerin başında bilişim sektörü karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeple bazı tanımlamaların kapsamlı açıklama ve modellerin sanayi gibi üretim bandını içeren sektörlerle nasıl uygulanacağı/entegre edileceği konusunda tartışmalar mevcuttur. Türkiye'ye özgü sektörler arası bir araştırma yapıp kavramların yeniden tanımlanması, modellerin sektörlerle göre yeniden uyarlanması, psikososyal risklerin sektörlerle özgü olarak öncelikli listelerinin çıkarılması gerekmektedir.

Türkiye'de psikososyal riskler için Türkçe norm, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış 3 adet bilimsel ölçüm aracı bulunmaktadır. Psikososyal risklerin sürekli değişen ve gelişen bir alan olduğu düşünüldüğünde bu ölçüm araçları iş dünyasında pratik kullanıma uygun değildir. Kanada gibi bazı ülkeler kurumların kullanabileceği puanlaması ve yorumlaması pratik ölçme araçları geliştirerek bunları ücretsiz veya çok düşük bir ücretle kullanıma açmıştır. Fakat bu araçlar sadece kendi vatandaşlarının girebileceği sistemler üzerinden yayımlanmaktadır ve bu yayınlar telif hakları çerçevesinde ciddi koruma altındadır. Türkiye'de de pratik anlamda sahanın da kullanabileceği ölçüm araçları geliştirmesi önemlidir.

ILO'nun Delphi araştırmasının sonucunda psikososyal risklere dair yasal düzenleme olmayan ülkelerde bu alandaki girişimlerin iş yeri düzeyinde başladığı belirtilmiştir. İşyerlerinin psikososyal riskler ve ruh sağlığı konusu hakkında farkındalık kazanması uygulama boyutunun kolaylaştırılması açısından önemlidir.

Psikososyal risk ölçüm süreci dinamik bir süreçtir. Bu sebeple periyodik eylem planları yapılması ve sonuçları değerlendirildikten sonra tekrar risklerin gözden geçirilmesi gerekmektedir. Psikososyal risk değerlendirmelerini iş/endüstri/ örgüt psikologlarının yapması büyük bir önem taşımaktadır.

Psikososyal risklerin değerlendirme ve yönetimi sürecinin işverenler için maliyeti düşünüldüğünde bu uygulamaların işveren ve iş yerleri gözünde gereken değeri bulabilmesi için bazı devlet teşviklerine ve düzenlemelere ihtiyaç duyulacaktır. İş/endüstri/ örgüt psikologlarının istihdamının

devlet tarafından iyi uygulama örnekleri kapsamında değerlendirilmesi, bu sürece kapı açmayı sağlayacak iş yerleri için devlet tarafından teşviklerin belirlenmesi sürecin işveren tarafından da uygulanabilirliğini kolaylaştırmaktadır. (Örn; Belirli bir kapasite üzerinde çalışan olan iş yerlerinde iş/endüstri/örgüt psikologlarının istihdamı sağlayan ve psikososyal riskler hakkında belirli kriterlerin üzerinde çalışma yapan iş yerlerine SGK işveren payında indirim yapılması, vergi indirimi yapılması vb.). Bu sayede işverenler, İş/endüstri/ örgüt psikologlarının istihdamı ve psikososyal riskleri bertaraf etmeye yönelik çalışmaları maliyet olarak görmek yerine yapacağı yatırımları teşvik kapsamında değerlendirerek daha hızlı bir geçiş sağlanabilir.

Türkiye’de aktif olarak çalışan İSG profesyonellerinin psikososyal risk değerlendirmelerinin yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

İş kazalarının meydana gelmesi; kazayı yaşayan, kazaya şahit olan ve kaza geçiren kişiyle aynı iş ortamında çalışan diğer çalışanlar için de travmatik yaşam deneyimi yaratabilmektedir. Psikososyal riskler ve risk yönetimi hem iş kazaları öncesinde hem kazalardan sonra olmak üzere iki ayrı risk değerlendirme ve yönetimi uygulaması geliştirilmelidir. İş kazaları konusunda psikososyal risklerle ilgili önleyici çalışmalar kapsamında eğitim ve bilinçlendirme faaliyetlerinin hem iş yerinde çalışan İSG profesyonellerine hem de tüm çalışanlara yönelik yapılması önemlidir.

Her iş yerinin iş kazası, meslek hastalıkları veya bir sebepten ötürü uzun bir süre çalışma hayatına devam edememiş çalışanları için işe geri dönüş politika ve eylemlerinin bulunması gerekmektedir.

# KAYNAKÇA

Anderson, N. (2001). Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology -Volume 2: Organizational Psychology (Vol. 2). United Kingdom: Sage Publications Ltd.

Anderson, N. (2001). Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology -Volume 1: Personnel Psychology (Vol. 1), United Kingdom: Sage Publications Ltd.

Anderson, N., Herriot, P., & Hodgkinson, G. P. (2001). The practitioner researcher divide in Industrial, Work and Organizational (IWO) psychology: Where are we now, and where do we go from here?. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 74(4), 391-411.

Baş, U. (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İşveren ve Çalışanlara Getirdiği Yükümlülükler, Değişiklikler ve Yaptırımları Nelerdir? <http://www.sgk.com.tr/154-Makale-6331-sayili-is-sagligi-ve-guvenligi-kanununun--isveren-ve-calisanlara-getirdigi-yukumluluklerdegisiklikler--ve-yaptirimleri-nelerdir.html> (Erişim Tarihi: 18/05/2013).

Bonde, J.P. (2008). Psychosocial factors at work and risk of depression: a systematic review of the epidemiological evidence. Occupational and Environmental Medicine, 65(7), 438-445.

Bryan, L. L. K. Vinchur, A. J. (2012). A history of industrial and organizational psychology. S. W. J. Kozlowski (Eds.). The Oxford Handbook of Organizational Psychology (pp. 22-75). New York: Oxford University Press.

Canadian Society of Safety Engineering. (2018). CSSE Guide to OH&S Certifications & Designations (Third Edition.)

Clark, Timothy R. (2020). The 4 Stages of Psychological Safety: Defining the Path to Inclusion and Innovation. Berrett-Koehler. ISBN 9781523087686.

Cox et al, 2000; International Labour Organization (2020). İş Yerinde Stres: Ortak Bir Zorluk.(N Human Danışmanlık, Çev.) İzmir: N Human Danışmanlık Yayınları (Orijinal Basım Tarihi 2016) ISSN: 9786050646801

Cox, S., & Tait, R. (1998). Safety, Reliability and Risk Management. Oxford: Butterworth-Heinemann.

Cox, T. Griffiths, A. (2005). The nature and measurement of work-related stress in. J. Wilson, N., Corlett, (Eds.) Evaluation of Human Work: A Practical Ergonomics Methodology. Boca Raton, FL: CRC Press.

Cox, T., & Stavroula Leka. (2008). PRIMA-EF : guidance on the European framework for psychosocial risk management : a resource for employers and workers representatives. World Health Organization.

Cox, T., Griffiths, A., & Rial-Gonzalez, E. (2000). Research on Work Related Stress. European Agency for Safety and Health at Work, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

Çögenli, M. (2019). İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Psikososyal Yaklaşımlar. Konya:Eğitim Kitabevi Yayınları.

Dahler-Larsen, P., Sundby, A., & Boodhoo, A. (2020). Can occupational health and safety management systems address psychosocial risk factors? An Empirical Study. Safety Science, 130, 104878. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104878>

Eller, N. et al. (2009). Work-related psychosocial factors and the development of ischemic heart disease: a systematic review. Cardiology in Review, 17(2), 83-97.

Elstad, J. Vabo, M. (2008). Job stress, sickness absence and sickness presenteeism in nordic elderly care. Scandinavian Journal of Public Health, 36(5), 467-474.

Eurogip. (2013). What recognition of work-related mental disorders? A study on 10 European countries. Report Eurogip-81/E, Paris.

European Agency for Safety and Health at Work. (2009). OSH in figures: stress at work – facts and figures. European Risk Observatory Report. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

European Agency for Safety and Health at Work.(2009). OSH In Figures: Stress At Work – Facts And Figures. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound); European Agency for Safety and Health at Work, (2014). Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention.Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Fahlén, G. et al. (2009). Effort-Reward İmbalance, “Locked İn” At Work, And Long-Term Sick Leave. International Archives of Occupational and Environmental Health, 82(2), 191-197.

Federal Public Service Employment, Labour And Social Dialogue. (n.d.). SOBANE-strategie en opsporingsmethode DEPARIS - Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Werk.belgie.be. Retrieved February 1, 2021, from <https://werk.belgie.be/nl/publicaties/sobane-strategie-en-opsporingsmethode-deparis>

Federal Public Service Employment, Labour And Social Dialogue.(2020). Guide to the prevention of psychosocial risks at work.University of Namur.(Eds). Belgium: Directorate-General for Humanization of Labour

Figueiredo-Ferraz, H; Gil-Monte, P. R. Olivares Faundez, V. E. (2013). Influence of mobbing (workplace bullying) on depressive symptoms: a longitudinal study among employees working with people with intellectual disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research*.

Frick, K., & Zwetsloot, G. (2007). From safety management to corporate citizenship: An overview of approaches to managing health. In U. Johanson, G. Ahonen & R. Roslender (Eds.) *Health and Management Control*. Stockholm: Thomson International.

Gallagher, C., Underhill, E., & Rimmer, M. (2001). Occupational Health and Safety Management Systems A Review Of Their Effectiveness In Securing Healthy And Safe Workplaces Ohs Solutions. National Occupational Health and Safety Commission. [http://www.mtpinnacle.com/pdfs/ohsms\\_review.pdf](http://www.mtpinnacle.com/pdfs/ohsms_review.pdf)

Hamberg-van Reenen H.H., Proper K.I., Van den Bergh M., (2008). Worksite mental health interventions: a systematic review of economic evaluations. *Occupational and Environmental Medicine*, 69, 837-845.

Health and Safety Executive. (2015). Work related Stress, Anxiety and Depression Statistics in Great Britain 2015. HSE National Statistics, October 2015.

Hilton, M; Whiteford, H. A. (2010). Associations between psychological distress, workplace accidents, workplace failures and workplace successes. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, (83)8, 923-933.

Houtman, I. and Jettinghoff, K.(2007). Raising awareness of stress at work in developing countries: a modern hazard in a traditional working environment. World Health Organisation Protecting Workers Health Series 6, Available at:[https://www.who.int/occupational\\_health/publications/raisingawarenessofstress.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/raisingawarenessofstress.pdf)

International Labour Organization (2020). İş Yerinde Stres: Ortak Bir Zorluk.(N Human Danışmanlık, Çev.) İzmir: N Human Danışmanlık Yayınları (Orijinal Basım Tarihi 2016) ISSN: 9786050646801

International Labour Organization (ILO). (1984). Psychosocial factors at work: Recognition and control. Report of the Joint International Labour Office and World Health Organization on Occupational Health, Ninth Session, Geneva, 18-24 September 1984. Occupational Safety and Health Series No. 56. Geneva: International Labour Office

International Labour Organization. (2013). Audit matrix for the ilo guidelines on occupational safety and health management systems ( ILO-OSH 2001). International Labour Office, Geneva.

International Network of Safety and Health Practitioner Organisations (INSHPO). (2017). The occupational health and safety professional capability framework: a global framework for practice.

International Network of Safety and Health Practitioner Organisations (INSHPO). Park Ridge, IL, USA.

ISO/CASCO Committee on conformity assessment. (2012). ISO/IEC 17024, Conformity assessment – General requirements for bodies operating certification of persons.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (İSGK 6331, Madde 3). Resmi Gazete, 28339, Haziran 2012  
Kaaria, S. et al. (2012). Risk factors of chronic neck pain: a prospective study among middle-aged employees. *European Journal of Pain*, 16(6), 911-920.

Kahn, William A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*. 33(4), 692-724. doi:10.2307/256287

Kâhya, E. Özkar, D. (2014). İş Güvenliği. Eskişehir: Tc Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Kirch, W. (2008). *Encyclopedia of Public Health: Volume 1: A - H Volume 2: I - Z* (pp. 1030-1032). Springer Netherlands.

Kirch, W. (2008). *Encyclopedia of Public Health: Volume 1: A - H Volume 2: I - Z* (pp. 1000-1020). Springer Netherlands.

Kivimäki, M; Kawachi, I. (2015). Work Stress as a Risk Factor for Cardiovascular Disease. *Current Cardiology Reports*, 17(9) .

Leka, S., Griffiths, A.J., & Cox, T. (2005). Work-related stress: the risk management paradigm. In A-S.G. Antoniou & C.L. Cooper (Eds.) *A Research Companion to Organizational Health Psychology*. Chichester: Wiley

Leka, S., Jain, A., Iavicoli, S., & Di Tecco, C. (2015). An Evaluation of the Policy Context on Psychosocial Risks and Mental Health in the Workplace in the European Union: Achievements, Challenges, and the Future. *BioMed Research International*, 1-18. <https://doi.org/10.1155/2015/213089>

Levi, L. (2002). Spice of life or kiss of death? Working on stress. *Magazine of the European Agency for Safety and Health at Work*, 5, 11-13.

M. Gilbert, D. Bilsker, J. Samra & M. Shain. (2018). *Guarding Minds at Work Toolkit*. Canada: Centre for Applied Research in Mental Health and Addiction (CARMHA)

Matrix Insight: Executive Agency for Health and Consumers. (2013). Economic analysis of workplace mental health promotion and mental disorder prevention programmes and of their potential contribution to EU health, social and economic policy objectives, Matrix Insight

Parent-Thirion, A., Macías, E., Hurley, J., Vermeylen, Greet G. (2007). Fourth european working conditions survey. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Office for Official Publications of the European Communities, Luxemburg.

Pryor, P., Hale, A., & Hudson, D. (2019). Development of a global framework for OHS professional practice. *Safety Science*, 117, 404–416. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.04.033>

Report of the Joint International Labour Office and World Health Organization on Occupational Health, Ninth Session, Geneva, 18-24 September 1984. Occupational Safety and Health Series 56. Geneva: International Labour Office.

Rogelberg, S. (2007). Pursuing a Career as a Successful Industrial and Organizational Psychologist. *MLA (Modern Language Assoc.) Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. SAGE Publications, Inc.

Routley, V.; Ozanne-Smith, J. (2012). Work-related suicide in Victoria, Australia: a broad perspective. *International Journal of Injury Control and Safety Promotion*, 19(2), 131-134.

Safe Work Australia, Compendium of workers' compensation statistics Australia 2009–10, Safe Work Australia, Canberra, 2012b. Available at: <http://www.safeworkaustralia.gov.au/sites/swa/about/publications/pages/compendium-2009-10>

Safety Institute of Australia. (2008). OHS Certification Australian Institute of Health & Safety. <https://www.aihs.org.au/certification>

SafeWork Australia. (2019). Work-related psychological health and safety: A systematic approach to meeting your duties. Australia: National guidance material.

Sainsbury Centre for Mental Health. (2007). Mental health at work: developing a business case, policy paper. London: Centre for Mental Health.

T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi. (29 Aralık 2012). İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik. [www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr).

Tasho, W., Jordon, J. and Robertson, I.(2005). Case study: establishing the business case for investing in stress prevention activities and evaluating their impact on sickness absence levels. Health and Safety Executive. Available at: <http://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr295.pdf>.

Theorell, T. (2007). Psychosocial factors in research on work conditions and health in Sweden. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 33, 20-26.

Tomaschek, A., Lanfer, S. S. L., Melzer, M., Debitz, U., & Buruck, G. (2018). Measuring work-related psychosocial and physical risk factors using workplace observations: a validation study of the “Healthy Workplace Screening.”. *Safety Science*, 101, 197–208. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.09.006>

U.S. Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration.(1999). The Occupational Health Professional's Services and Qualifications: Questions and Answers. <https://www.osha.gov/Publications/osha3160.pdf>

World Health Organization.(2010). Healthy Workplace Framework and Model: Background and supporting literature and practices. Geneva.

Yiğit, A. (2005). İş Güvenliği Ve İşçi Sağlığı. Bursa: Alfa Akademi



# EKLER

## ÖNERİLEN ÇEVİRİMİÇİ KAYNAKLAR

<https://www.peopleatwork.gov.au/>

<https://www.headsup.org.au/>

<https://mymind.org/mental-wellbeing-at-work>

<https://www.ccohs.ca/healthyworkplaces/>

<http://www.prima-ef.org/>

<https://www.hse.gov.uk/msd/mac/psychosocial.htm#:~:text=Psychosocial%20risk%20factors%20are%20things,the%20work%20and%20working%20methods.>

<https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>

[https://www.who.int/occupational\\_health/topics/risks\\_psychosocial/en/](https://www.who.int/occupational_health/topics/risks_psychosocial/en/)

[https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS\\_108557/lang--en/index.html](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_108557/lang--en/index.html)

## DÜNYADA KULLANILAN ÖLÇME ARAÇLARI

HSE Management Standards Indicators Tool (HSE) - 2004

<https://www.hse.gov.uk/stress/standards/downloads.htm>

ILO Stress Checkpoints - 2012

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_177108.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/instructionalmaterial/wcms_177108.pdf)

Job Stress Survey (JSS) - 1999

<https://www.parinc.com/Products/Pkey/210>

Multidimensional Organizational Health Questionnaire (MOHQ) - 2003:

<http://allie.dbcls.jp/pair/MOHQ;Multidimensional+Organizational+Health+Questionnaire.html>

People at Work Survey - 2007

<https://www.peopleatwork.gov.au/webcopy/healthhazards>

START - 2006

[https://www.boeckler.de/pdf/p\\_arbp\\_174.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_174.pdf)

Stress Risk Assessment Questionnaire (SRA)<sup>67</sup>

[https://support.fitforwork.org/app/answers/detail/a\\_id/387?utm\\_source=website&utm\\_medium=blog&utm\\_campaign=stressriskassesment](https://support.fitforwork.org/app/answers/detail/a_id/387?utm_source=website&utm_medium=blog&utm_campaign=stressriskassesment)

Work Design Questionnaire (WDQ) - 2006

<https://tech.msu.edu/about/guidelines-policies/afs-retirement/>

## TÜRKİYE İÇİN GELİŞTİRİLMİŞ ÖLÇME ARAÇLARI

Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği

<https://toad.halileksi.net/sites/default/files/pdf/kopenhag-psikososyal-risk-degerlendirme-olcegi-toad.pdf>

Doetinchem Örgütsel Stres Anketi

[https://toad.halileksi.net/sites/default/files/pdf/orgutsel-stres-anketi-vos-d-toad\\_0.pdf](https://toad.halileksi.net/sites/default/files/pdf/orgutsel-stres-anketi-vos-d-toad_0.pdf)

Çaba Ödül Dengesizliği Modeli/Anketi

<https://acikerisim.uludag.edu.tr/bitstream/11452/4490/1/701550015.pdf>

N\_HumaN Psikososyal Riskler Anketi

67 İşyerinde Stresi ölçen bir çok farklı araç kullanılmaktadır. Verilen ölçme aracı sadece örneklerden bir tanesidir.

## ÖN TARAMA ANKETİ

Ön Tarama, çalışanların işte ne ölçüde stresli veya memnun olduklarını gösteren 6 maddelik bir çalışan anketidir. Bu Ön Tarama, daha kapsamlı bir anketin öncesinde kullanılabilir. Daha detaylı sonuçlar için detaylı psikososyal risk ölçüm araçları kullanılmalıdır. Ön tarama anketinin kullanımının uygun olduğu durumlar;

Kurulumunuzdaki stres/memnuniyet ve ruh sağlığı kültürünün hızlı bir anlık görüntüsünü istiyorsanız,

Kurumunuz yakın zamanda iş yerinde stres/memnuniyet ve ruh sağlığı kültürü değerlendirmesini içermeyen bir çalışan anketi gerçekleştirmişse ve şu anda yalnızca genel bir bakış istiyorsanız, Çalışanların daha kapsamlı psikososyal risk ölçüm anketi tamamlaması için gereken maliyet, kaynaklar veya lojistikle ilgili endişeleriniz varsa ve öncesinde kurumun ne durumda olduğuna göre bu anketleri uygulamak istiyorsanız.

Yanıt verirken aşağıdakileri aklınızda bulundurun:

Mevcut işinizdeki kişisel deneyimlerinize göre cevap veriniz.

Çoğu zaman deneyimlediğiniz cevabı seçiniz.

Bu anket düşünceleriniz, düşünceleriniz ve hislerinizle ilgilidir. Bir cevaptan emin değilseniz, lütfen doğru olabileceğine inandığınız seçeneği seçiniz.

Cevaplarınız anonimdir ve bireysel cevaplar gizli tutulacaktır.

	Kesinlikle katılıyorum (+1)	Katılıyorum (+0.5)	Katılmıyorum (-0.5)	Kesinlikle Katılmıyorum (-1)
Kendi işimle ilgili verilen kararlara dahil ediliyorum.				
Yaptığım işin tanındığını ve değer gördüğümü hissediyorum.				
Son altı ayda iş yerindeki strese bağlı endişeli ve gergin hissettim.				
Son altı ayda iş yerindeki stres sebebiyle kendimi bedensel/psikolojik yorgun hissediyorum.				
İş yerindeki üstlerimin adi davrandığına ve yaptığım işe saygı duyduklarına inanıyorum.				
Üstlerimin iş yerindeki desteğini yeterli oranda hissediyorum.				

**Ön Tarama Anketinin Puanlaması ve Yorumlaması:** Verilen tüm cevapların puanlarını toplayınız. Aşağı tablodan toplam puanınızın aralığını bulunuz. Geçerli bir anket sonucu +3 ile -3 arasındadır. Bu ön tarama iş doyumuna karşı iş stresini karşılaştırmaktadır. Pozitif puanlar psikolojik olarak daha güvenli bir çevreye işaret ederken, negatif puanlar daha büyük bir zarar riski olduğunu göstermektedir.

Kırmızı Alan ( -3; -0.5)	Çok Yüksek Psikososyal Risk
Turuncu Alan ( -0.49 ; 0)	Yüksek Psikososyal Risk
Sarı Alan( 0.01 ; + 0.49)	Ortalama Psikososyal Risk
Yeşil Alan (+0.5; +3)	Düşük Psikososyal Risk

Puanların bir hedef değil, bir başlangıç noktası olduğunu unutmayınız!

# ÖRNEK EYLEM PLANI



TALEPLER

---

---

---

---



İSTENEN DÜZEY

---

---

---

---



MEVCUT DÜZEY

---

---

---

---



PRATİK ÇÖZÜMLER

---

---

---

---



ÇALIŞMAYI KİM  
İLERİYE TAŞIYACAK?

---

---

---

---



NE  
ZAMAN

---

---

---

---



GERİ BİLDİRİM

---

---

---

---



EYLEM

---

---

---

---

# Notlar





[www.nhumandanismanlik.com](http://www.nhumandanismanlik.com)

