

# Risk Değerlendirme’de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler

Çiğdem VATANSEVER\*

## Risk Değerlendirme’de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlikeler ve Riskler<sup>1</sup>

**Özet:** Psikososyal riskler; diğer risk gruplarıyla karşılaştırıldığında iş sağlığı ve güvenliği alanının az bilinen bir boyutudur. Son yıllarda artan iş yükü, çalışma saatleri, çalışma temposu gibi unsurlar çalışanların üzerinde stres başta olmak üzere olumsuz pek çok etkiye yol açmaktadır. Bu olumsuz etkiler aynı zamanda işyerine bağlılığın azalması, devamsızlıkların artması gibi istenmeyen sonuçları doğurmaktadır. 6631 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu, önleyici tedbirlerin alınması amacıyla işletmelerde risk değerlendirme yapılmasını zorunlu kılmıştır. Risk değerlendirme ile ilgili doküman ve rehberlerde psikososyal risklerin nasıl belirleneceğine ilişkin açıklamalar kısıtlı ve oldukça yetersizdir. Bu inceleme, psikososyal risklerin tam olarak değerlendirilebilmesini engelleyen unsurları tanımlamayı ve çözüm önerilerini tartışmayı hedeflemektedir.

**Anahtar sözcükler:** Psikososyal tehlike ve riskler, Risk Değerlendirme, Stres

**A new dimension in risk management : Psychosocial hazards and risks**

**Abstract:** Psychosocial risks, compared to other risk groups, the lesser-known area of occupational health and safety. Increasing workload, working hours and the pace of work, cause many negative effects on employees in today’s worklife. These negative effects also results some unintended consequences such as low organizational commitment and absenteeism. The new Turkish occupational health and safety law (6631), has made it mandatory to carry out risk

---

\* Namık Kemal Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

<sup>1</sup> Bu makalenin bir önceki versiyonu, 15-16 Mart 2013 tarihli, MMO İstanbul Şubesi İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumunda, Gülsevil Özağaç ile birlikte “Risk Değerlendirme’de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlikeler” başlığıyla sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

assessment in enterprises for the purpose of taking preventive measures. Documentation and guidelines on psychosocial risk assessment is quite limited. This paper aims to identify the factors that prevents the full evaluation of psychosocial risks and discuss possible solutions.

**Key words:** *Psychosocial hazards and risks, Risk Assessment, Stress*

## Giriş

Çalıştığımız “iş”, organizasyonun içindeki konumu ve nasıl yönetildiğine göre değişen sosyal ve çevresel etkileri nedeniyle psikolojik, sosyal ve fiziksel zararlar içerebilir (Cox ve Griffiths, 1995). Günümüz çalışma yaşamı; iş yükünün ve çalışma temposunun artması, çalışma saatlerinin uzaması, iş güvencesinin azalması ve yöneticilerin destekleyici olamayan yaklaşımları nedeniyle çalışanların sağlığını olumsuz etkilemektedir (Leka ve Cox, 2008). Uzun süredir bilinen ancak, üzerinde çok durulmayan bu sorunlar işletmeleri dolaylı yoldan etkilemekte, giderek çalışanların işlerine ve kuruma bağlılıkları azalmaktadır.

Türkiye’de psikososyal riskler konusu, son yıllarda gerek Çalışma Bakanlığı<sup>2</sup> gerekse konuyla ilgili araştırmacılar tarafından gündeme getirilmiştir (Binbay, 2006a; Çakmak ve diğ., 2012). Psikososyal riskler, iş sağlığı ve güvenliği alanının “yeni ve gittikçe artan” riskleri olarak tanımlanmaktadır (AİSGA, 2007). Yeni olması; bu risklerin neler olduğu, nasıl değerlendirileceği ve nasıl iyileştirileceğinin tam olarak bilinmemesi sonucunu da beraberinde getirmektedir. Diğer taraftan bu belirsizlik sadece Türkiye’ye özgü değildir. Bu konuda çalışmalara görece önceden başlamış ülkelerde de psikososyal risklere ilişkin farkındalık yeterli değildir (ESENER,2009). Avustralya’da iş müfettişleri psikososyal riskler konusunda kendilerini yeterli bilgi sahibi olarak görmediklerini ve ne yapacakları konusunda zihinlerinin net olmadığını söylemişlerdir (Johnstone ve diğ., 2011). Psikososyal risklerin nasıl değerlendirileceği bilinemediğinden ve bu nedenle doğru biçimde değerlendirilemediğinden, işyerlerinde psikososyal sağlığı korumak adına yeterli çözüm önerileri geliştirilememektedir. Bunun bir sonucu ya da belki de nedeni olarak, Dünya Çalışma Örgütü Meslek Hastalıkları Listesi’ne (ILO List of Occupational Diseases, 2010) psikolojik rahatsızlıklar en son revizyonda eklenmiştir. Türkiye’de ise meslek hastalığı tanısı koymanın güçlüğü düşünüldüğünde, işle ilgili çatışmaların yol açtığı bir depresyonu meslek hastalığı olarak tanımlamak neredeyse olanaksız gözükmemektedir.

Bu inceleme, öncelikle Türkiye özelinde psikososyal tehlike ve risklerin değerlendirilmesini tartışmayı amaçlamaktadır. Değerlendirme, yasal çerçeveyi de

---

<sup>2</sup> T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı antetli, Türkiye’de ve Türkçe basılan ancak Avrupa İş Sağlığı Güvenliği Ajansı tarafından hazırlanan doküman, Kaynakça’da AİSGA, 2007 olarak yer almaktadır.

tanımlayarak başlayacak; ardından psikososyal risklerin objektif ve tam olarak değerlendirilebilmesini engelleyen unsurlar sıralanarak çözüm önerileri paylaşılacaktır.

## Psikososyal Riskler

Stres başta olmak üzere çalışma ortamındaki psikososyal risklerin Avrupa ülkelerinde yaygınlığının fark edilmesiyle birlikte, psikososyal riskler Avrupa Birliği (AB)'nin 1989 yılında yürürlüğe giren 89/131 numaralı direktifine eklenmiştir. Bu direktife göre, psikososyal risklerin önlenmesine yönelik yasal düzenlemeler yapılmalı ve işletmelerde risk analizleri gerçekleştirilmelidir. Bu direktifin ardından, WHO (Dünya Sağlık Örgütü) <sup>3</sup> EU-OSHA (Avrupa İş Sağlığı ve İş Güvenliği Ajansı)<sup>4</sup> gibi uluslararası kurumlar çalışan sağlığını etkileyen psikososyal risk etmenlerinin belirlenmesi ve önlenmesi amacıyla çeşitli programlar oluşturmuşlardır. PRIMA-EF<sup>5</sup> Konsorsiyumu bu oluşumlardan birisidir. WHO'nun bir iştiraki olarak, İngiltere'de Nottingham Üniversitesi koordinatörlüğünde Avrupa'nın belli başlı ülkelerindeki iş sağlığı ve güvenliği kurumlarıyla birlikte psikososyal riskleri önlemeye yönelik bir program başlatılmıştır (Leka ve Cox, 2008). Bu programın ilk çalışmalarından biri, iş kaynaklı psikososyal tehlike ve risklerin neler olduğunun belirlenmesi ve tanımlanması olmuştur (Ek 1).

Aynı yönergeyi, üye sendikaları için yorumlayan ETUC<sup>6</sup> (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu,2005), stres kaynaklarını işin içeriğinden başlayıp, kariyer gelişimine giden bir yelpazede çok geniş bir kapsamda ele alarak sınıflandırmıştır. Bu sınıflandırma, Ek 1'de yeralan PRIMA EF kategorileri ile büyük ölçüde paralellik göstermektedir. Her iki gruplandırmada da çalışma hayatının, fiziksel, bireysel, yönetsel ve sosyal bir anlamda tüm yönlerinin bir stres kaynağı potansiyelini taşıması çok dikkat çekicidir. Bu durum, psikososyal risklerin işletme içinde ne kadar yaygın olabileceği ve bu nedenle önlenmesinin güçlüğüne de işaret etmektedir.

Bundan sonraki bölümde, çalışmanın en temel unsurlarının, örneğin iş sözleşmeleri ya da çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler gibi, nasıl olup da çalışanların ruh sağlığı üzerinde olumsuz bir etki yaratabileceği açıklanmaktadır.

## Yeni ortaya çıkan ve artan tehlikeler

EU-OSHA, yeni oluşmakta olan tehlike ve riskleri öngörebilmek için bir çalışma ekibi oluşturmuştur. AB'ne üye 13 ülke ile, Amerika Birleşik Devletleri ve ILO

---

<sup>3</sup> World Health Association

<sup>4</sup> European Union Occupational Safety and Health Association

<sup>5</sup> Psychosocial Risk Management Excellence Framework <http://www.prima-ef.org/>

<sup>6</sup> European Trade Union Organization

(Uluslararası Çalışma Örgütü)<sup>7</sup> 'dan konuda uzman kişiler tarafından yapılan bu analizin sonucunda beş ana grupta on temel yeni tehlike tanımlanmıştır (AİSGA, 2007). Bu tehlikelerin neler olduğu Tablo 1'de gösterilmektedir:

**Tablo 1:** Yeni ortaya çıkan ve artan psikososyal tehlikeler

<b>Tehlike Alanları</b>	<b>En önemli görülen tehlikeler</b>
1. Yeni nesil iş sözleşmeleri ve iş güvencesinin olmaması	a) Değişken iş gücü piyasası bağlamında güvencesiz iş sözleşmeleri
	b) Küreselleşme bağlamında çalışanların kırılmaşması
	c) Yeni nesil iş sözleşmeleri
	d) İş güvencesinden yoksun olma duygusu
	e) Yalın üretim ve dış kaynak kullanımı
2. Yaşlanan işgücü	a) Yaşlanan işgücü
3. İşin yoğunlaşması	a) Uzun çalışma saatleri
	b) İşin yoğunlaşması
4. İşin duygusal yükünün ağır olması	
5. İş ve iş dışı yaşam dengesizliği	

**Kaynak:** van Stolk ve diğ., 2012, 15.

Bu sıralamaya göre uzmanlar, en önemli tehlike olarak “değişken iş gücü piyasasının gerektirdiği güvencesiz iş sözleşmeleri”ni görmektedir. Aslında bu on unsurun hepsi de çok önemli tehlike olmakla birlikte aralarındaki fark sıralamanın doğasından kaynaklanmaktadır. Beş temel kategorideki bu tehlikelerin neleri içerdiği aşağıda özetlenmiştir (AİSGA, 2007; Brun ve Milczarek, 2007) :

**Yeni nesil iş sözleşmeleri ve iş güvencesinin olmaması :** Yeni nesil iş sözleşmeleri, geçici ya da çağrı üzerine çalışma, yalın üretim, taşeronlaşmayı içermektedir. Bu koşullarda çalışanlar, tam zamanlı çalışanlara göre risklere daha çok açıktır. En tehlikeli işleri, en kötü koşullarda yapıp, en yetersiz iş sağlığı güvenliği (İSG) eğitimlerini alanlar bu gruptadır.

Ayrıca kısa süreli iş sözleşmeleri, uzaktan çalışma (tele-work) ve geçici çalışma işçileri izole ederek, sistemin dışına itmektir. İSG komitelerinde daha az temsil edilirler, kişisel koruyucu ekipmanlar geçici çalışanlar için daha yetersizdir. Bu konuda yapılan görgül araştırmalarda geçici işlerde çalışanların iş güvencesizliğini daha çok yaşadıkları görülmektedir. Tutarlı olmayan işgücü piyasasında çalışanların, iş güvencesizliğine bağlı olarak iş stresleri artabilmektedir.

**Yaşlanan iş gücü:** Türkiye için şu anda çok geçerli olmayan bu tehlike Avrupa ülkelerini ve Japonya gibi bazı gelişmiş ekonomileri uzun süredir tehdit etmektedir. Yaşlı çalışanlar kendilerinden beklenen bazı zihinsel ve duygusal talepleri yerine getirmekte zorlanmakta bu da onların iş stresini artırmaktadır. Araştırmaya katılan uzmanların değerlendirmelerine göre yaşlanmakta olan

<sup>7</sup> International Labour Organization

çalışanlar kötü çalışma koşullarından kaynaklanan tehlikelere karşı genç çalışanlarla karşılaştırıldığında daha duyarlıdır.

**İş yoğunluğu:** İşyerlerinin kapanması, yeni bilgi ve iletişim teknolojileriyle bilginin artması nedeniyle oluşan işyükü, geride sayıları daha da azalmış olarak kalan çalışanlara dağıtmaktadır. Bireyler üzerinde artan iş yükü ve iş baskısı, çalışanların stresini artırmaktadır. Çalışanlar, verimlilikleri ve iş sonuçlarına göre değerlendirilme baskısını daha çok hissetmekte, bunun için uzun saatler çalışmakta çoğu zaman da doğru dürüst ücret kazanamamaktadırlar. Tüm bunlarla başa çıkabilmek için gerekli sosyal destek yeterli olmadığından çalışanın stresi artmaktadır.

**İşin duygusal yönünün ağır olması:** Çalışanlar, işte karşılaştıkları güçlükler karşısında, işlerini kaybetme korkusuyla duygularını ifade edememekte ve bu durum onlar için ek bir stres kaynağı olmaktadır. Duygusal emek ve yıldırma (mobbing) da uzmanlar bu grupta saymaktadırlar. Bu durum yeni bir sorun olmamakla birlikte, gittikçe büyüyen ve rekabetin arttığı sağlık ve hizmet sektörleri için artan bir risk halini almıştır. Türkiye'de sağlık sektöründe yapılmış bir araştırma duygusal emeğin bazı boyutlarının tükenmişliği artırdığını göstermektedir (Köse ve ark,2011).

Bu çoğalan tehlike nedeniyle, eskiden geleneksel olarak daha güvenli sektörler olan finans, hizmet ve kamu sektörleri de yüksek risk grubuna girmektedir (ILO,2011).

**İş ve iş dışı yaşam dengesi:** Yukarıda sıralanan tüm nedenlerle işle ilgili yaşananlar iş dışı (aile ve ev) yaşama daha fazla yansımaktadır. Üretim sektörünün dışında hizmet ve perakende sektöründe de vardiyalı çalışmaya geçiş, ülkemizde yasalara aykırı olmakla birlikte sıklıkla rastlanan 12 saatlik vardiya düzeni gibi uygulamalar, çalışanların işleri ile iş dışındaki yaşamları arasında bir denge kurmalarını zorlaştırmaktadır. Özellikle bireyin çalışma saatlerini kendi ihtiyaçlarına göre ayarlama olanağının bulunmaması yaşam dengesinin bozulmasına yol açarak çalışanın sağlığı üzerinde olumsuz etkiye neden olmaktadır.

EUROFOUND<sup>8</sup>'un beşincisini yayınladığı Avrupa Çalışma Koşulları Raporu (2009)'nda artmakta olan psikososyal tehlike ve risklere dikkat çekilmiştir. Çalışma ortamından kaynaklanan yüksek beklentiler, iş yükü, bağımsızlığın azalması, etik çatışmalar, sosyal ilişkilerin yetersizliği, iş güvencesizliği gibi faktörler çalışanların sağlık ve esenliklerini olumsuz etkilemektedir. Psikososyal tehlikelere olan maruziyet fiziksel tehlikelerle elele gitmektedir.

## Stres

Giriş kısmında sözü edilen, ILO Meslek Hastalıkları Listesi'nin 2.4 numaralı *Zihin ve Davranış Bozuklukları* maddesi *Travma Sonrası Stres Bozukluğu*'nu (2.4.1), ardından gelen madde ise, *İş kaynaklı diğer ruhsal ve davranışsal sorunlar* içermektedir

---

<sup>8</sup> Avrupa Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı

(ILO, 2010 ). Bu sınıflandırmanın da bir kez daha işaret ettiği gibi, psikososyal riskler çok büyük ölçüde stresle eşanlı olarak ele alınmaktadır. Avrupa'daki işletmelerin kayıp iş günlerinin %50-60'ının altında yatan temel faktör strestir. Bu özelliğiyle hem insanlar üzerinde yarattığı rahatsızlık hem de ekonomik etkisi nedeniyle çok büyük bir maliyet oluşturmaktadır (EASHW,2009).

Çalışma ortamında strese nelerin yol açtığı ve nasıl önlenebileceğine ilişkin son yarım yüzyılda pek çok model geliştirilmiştir. İş stresinin teorik modellerine bakıldığında zaman içinde gelişimi açısından öne çıkan ve iş sağlığı güvenliği alanında en çok benimsenenlerden biri Karasek'in "iş talebi – iş kontrolü" modelidir. Karasek çalışma ortamını psikososyal açıdan iki boyutta tanımlamış ve bu boyutların çalışanların stres düzeylerini ne ölçüde etkilediğini araştırmıştır. Bu iki boyut, psikolojik iş gereklilikleri ve karar serbestliğidir. İş gerilimi olarak adlandırılan bu modelde, yüksek psikososyal beklenti (iş yükü) ve düşük düzey karar serbestliği (kontrol) olması iş stresi riskini oluşturmaktadır (Binbay, 2006 b). Yapılan araştırmalar, yüksek psikososyal beklentinin tükenmişlikle; düşük karar serbestisinin ise depresyon ve kaygı ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Karasek ve diğ., 1998). "İş talebi-iş kontrolü" modelinin, özellikle sırt ve kol bölgesi olmak üzere kas sistemi hastalıklarına yol açtığını gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Bongers ve diğ., 1993).

İş stresini ölçmek üzere Türkiye'de geliştirilen ve geniş bir örneklem üzerinde veri toplanan, Türetgen ve arkadaşlarının (2012) çalışmasına göre iş stresi beş temel faktörde toplanmaktadır:

- a) Organizasyonel norm ve uygulamalar
- b) İş ve iş yükü
- c) Güvene dayalı olmayan kişilerarası ilişkiler
- d) İşin gelişim fırsatları içermemesi
- e) Çalışma ortamının fiziksel özellikleri

Özetle, çalışma koşullarının son dönemlerde çalışanlar aleyhine gelişmesiyle birlikte, *çalışmak*, geliştiren ve anlam katan bir uğraşı yerine zorunluluk haline gelmiştir. Yalnızca bu zorunluluk duygusu bile başlı başına bir stres kaynağı olup çalışanların psikolojik sağlıklarını olumsuz etkilemektedir (Binbay, 2006a).

## Şiddet ve yıldırma

Stres yanında şiddet, zorbalık ve taciz oldukça fazla sayıda işletmenin gündemindedir (ESENER, 2011). Psikososyal riskler; yıldırma, müşterilerden gelen şiddet (örneğin Türkiye'de sağlık çalışanlarına yönelik hasta yakınlarının şiddeti), soygun, darp ihtimali gibi unsurları da içinde barındırır (Johnstone ve diğ., 2011). İşyerinde şiddet, "bir veya birden fazla işgörenin veya müşterinin diğer işgören veya işgörene karşı gösterdiği ve fiziksel veya ruhsal olumsuz sonuç yaratan davranışlar" olarak tanımlanmaktadır (Sadullah, 2013). İşyerinde karşılaşılan şiddet türleri Şekil 1'de sınıflandırılarak gösterilmiştir. Ancak, fiziksel ya da psikolojik

şiddet olarak sınıflansa bile genellikle birinin diğerini de içerdiği görülmektedir (Yıldız, Kaya ve Bilir, 2011).

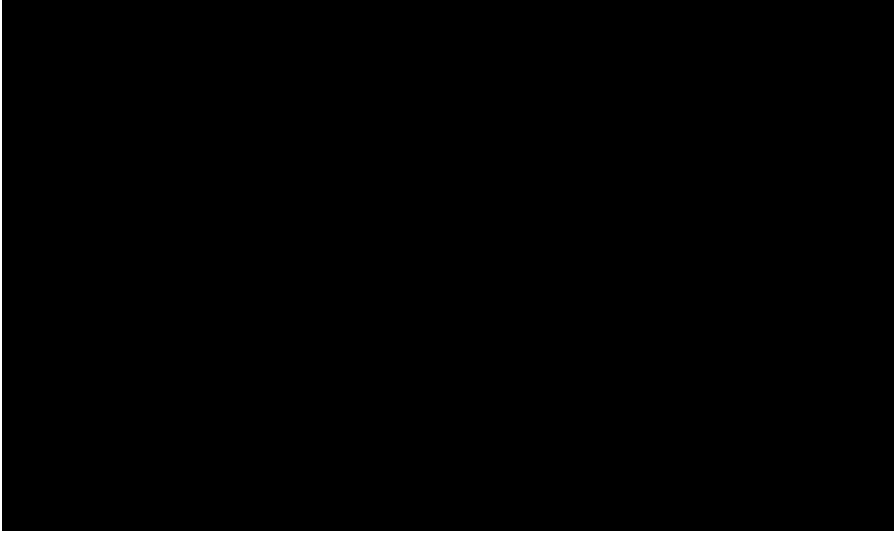
**Tablo 2: İşyerinde şiddet türleri**

Fiziksel Şiddet	Psikolojik şiddet	
Saldırı	Tehdit	
	Taciz	Cinsel taciz
		Irksal taciz
	Suistimal	
	Yıldırma	

**Kaynak:** İşyerinde şiddet tipleri (Yıldız, Kaya ve Bilir, 2011; S:10)

Türkiye’de işyerinde şiddet uygulamalarına ilişkin veriler sınırlı olarak Sosyal Güvenlik Kurumunun (SGK) iş kazası istatistiklerinden elde edilebilmektedir. Öldürme ve yaralama sonucu olan iş kazaları, son 10 yıl içinde bütün iş kazalarının yaklaşık %1’ine karşılık gelmektedir (SGK, 2012). Bildirimi ihmal edilemeyecek olan öldürme ve ciddi yaralanma gibi şiddet uygulamaları dışındaki şiddet tiplerine (örneğin yıldırma) ilişkin veriler oldukça sınırlıdır (Yıldız, Kaya ve Bilir, 2011). Amacı, çalışanı iş yerinden uzaklaştırmak olan yıldırma (mobing) Türkiye’nin çalışma yaşamındaki son dönemdeki en gündemde olan konulardan biridir (Tınaz ve diğ., 2008). Yıldırmanın organizasyon, yönetici, yapılan iş, çalışma ekibi ve kişiyi de içine alan pek çok unsurdan etkilenen bir olgu olduğu bilinmektedir (Baillien ve diğ.,2011). Bu unsurların her biri psikososyal risk unsuru olarak ele alınmalıdır. Fiziksel ve kimyasal tehlike kaynaklarıyla karşılaştırıldığında psikososyal risk unsurlarını azaltmanın ya da tamamen ortadan kaldırmanın güçlüğü bir kez daha görülmektedir. Yıldırma örneğinde, organizasyonel faktörlerin psikososyal tehlike ve risklerle nasıl bir etkileşimde olduğu Şekil 1’de gösterilmiştir:

**Şekil 1:** Organizasyonel Değişim ve Yıldırma İlişkisi



**Kaynak:** Vatansever, Ç. (2011) : “Baillien ve De Witte (2009) Why is organizational change related to workplace bullying? Role conflict and job security as mediators. *Economic and Industrial Democracy* 30: 348-371” çalışmasındaki bağımsız - bağımlı değişken ilişkilerinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Bu modele göre, organizasyonda yaşanan değişimler bir tehlike kaynağına dönüşmekte, sonrasında psikososyal risklere, çalışanlarla ilgili arzu edilmeyen sonuçlara (iş tatminsizliği gibi) ve fiziksel rahatsızlıklara yol açabilmektedir. Organizasyonun tüm politika ve iş yapış tarzlarını yeniden ele alması, kişiler arasında destekleyici ilişkilerin olduğu bir kurum kültürü oluşturması ve bunları yapabilmek için de ciddi bir strateji değişikliği, uzun süreli hedefler belirleme ve kararlı bir üst yönetim olması gerekir.

## Risk Değerlendirme

Risk değerlendirme süreci bir bütün olarak risk yönetiminin önemli bir aşamasıdır. 1990'lı yıllardan başlayarak iş sağlığı ve güvenliği alanında kazaları azaltmak için uygulanmaktadır (van Stolk ve diğ., 2012). Böylelikle, çalışma ortamındaki tehlike ve bu tehlikelerin oluşturduğu risklerin belirlenmesi iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin en temel önleyici yöntemlerden birisi olmuştur. Bu yöntemin, yalnızca büyük ve kurumsal işletmelerde değil, daha küçük ancak yüksek risk içerebilen işletmelerde de uygulanabilmesi için çeşitli yasal düzenlemeler yapılmıştır. Türkiye'deki düzenlemeler temelde AB'yi referans aldığından, AB'deki yasal düzenlemelerle birlikte ele alınması daha anlamlı olacaktır.

AB'nin 89/391 numaralı yönergesi işverenlerin risk değerlendirmesi yapmalarını zorunlu kılmaktadır. İlgili yönerge, risk değerlendirmeyi bir ana unsur



olarak tanımlar ve temel adımları belirtir. Buna göre, tehlike belirleme (a), çalışanların katılımı (b), tehlikenin kaynağında önlenmesi (c), dökümantasyon (d) ve periyodik değerlendirmeler (e) risk değerlendirme sürecinin temel aşamalarıdır (OSHA, 2013). Bu çerçeve yönergenin ilgili AB ülkesinin ulusal hukukuna göre uyarlanması gereklidir. Bu doğrultuda, Türkiye'de AB uyum sürecinin bir yansıması olarak 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca işletmelerin Risk Değerlendirmesi yapmaları yasal bir zorunluluktur.

6631 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği alanının “psikososyal” boyutundan söz etmemektedir (Resmi Gazete, 2012a). Psikososyal sözcüğü, Risk Değerlendirme Yönetmeliği'nde (28512 sayılı, 29 Aralık 2012 Tarih, Resmi Gazete) fiziksel, kimyasal vb. risk grupları arasında sıralanırken geçmektedir. Kanun'da yer aldığı şekliyle risk değerlendirme, *işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar* olarak tanımlanmaktadır (Tanımlar başlıklı 3. Madde).

Bu çalışmaların neler olduğuna, adı geçen kanunun psikososyal riskleri de içerdiği kabulüyle, tehlike ve risk kavramlarını açıkladıktan sonra yasal boyut başlıklı bölümde değinilecektir.

### Tehlike ve Risk Karmaşası

Psikososyal risklerin kavramsallaştırılmasında, pek çok temel kaynak ve rehberde tehlike ve risk kavramlarının birbirine karıştığı görülmektedir (van Stolk ve diğ., 2012). İSG alanında genelde birbiriyle karışan bu iki kavram, psikososyal boyutta tamamen birbirinin içine geçmektedir. Tehlike ve riskler başlıca kaynaklarda şu şekilde tanımlanmaktadır (Tablo 3) :

**Tablo 3: Tehlike ve Risk Kavramlarının Karşılaştırması**

Tehlike	Risk
a) İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli (6631 sayılı kanun)	a) Tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimali (6631 sayılı kanun)
b) İşyerindeki koşullarla birlikte, hastalık veya kazaya yol açabilecek durum veya uygulamalar (Esin,2006).	b) Bir olayın istenmeyen biçimde sonuçlanma olasılığı: bir tehlikenin olması ve değer verilen bir şeyin bu tehlikeye maruz kalmasıyla oluşur (Esin, 2007),
c) Bir şeyin zarar verme potansiyeli: İnsanları, eşyaları, süreçleri etkileyebilir; kazalara sağlık sorunlarına, kayıplara ve makinalar da hasarlara neden olabilir (EASHW,2007).	c) Bir tehlikeye maruz kalma sonucunda bir sakatlık ya da hastalığın şiddetini ifade eder (EASHW,2007).

**Açıklama:** Farklı kaynaklardan alınan tanımlar, yazar tarafından tablolaştırılmıştır.

Buna göre; tehlike “zarar verme potansiyeli olan”, risk ise “zararın şiddeti olasılığı” olarak çok sade bir şekilde tanımlanabilir. Bu ayrım göz önünde bulundurularak, psikososyal tehlike ve risklerin nasıl ayrıştığı örnekler üzerinden Tablo 4’de gösterilmiştir.

**Tablo 4: Psikososyal Tehlike ve Risk Örnekleri**

Psikososyal Tehlikeler	Psikososyal Riskler
Koşullar	Stres
a) Uzun çalışma	İş ve iş dışı yaşam dengesizliği
b) Sürekli fazla mesai yapma	Yıldırma
c) Son anda belli olan vardiya programları	Tükenmişlik
d) İş güvencesinin olmayışı	
İşin içeriği	
a) Monotonluk	
b) İzole çalışma	
c) İnsanların memnuniyeti için çalışma (Duygusal emek)	

Psikososyal tehlikeler çalışanları fiziksel ve sosyal sağlıklarını, doğrudan ya da dolaylı olarak olumsuz etkilerler. Pek çok farklı psikososyal tehlike biraraya gelerek iş stresine yol açabilir. Psikososyal tehlikeler; iş stresine, iş stresi de fiziksel ve psikolojik hastalıklara sebebiyet verebilir. İş stresi kas iskelet sistemi sorunları gibi fiziksel hastalıklara yol açtığı gibi; iş stresine de psikososyal tehlikelerin yanında fiziksel tehlikeler (örneğin yetersiz havalandırma, gürültü vb) neden olabilmektedir (Levi, 1984). Yazar tarafından oluşturulan örnekler, bu ilişkilerin nasıl olabileceğini göstermektedir (Tablo 5):

**Tablo 5: Psikososyal tehlike ve risklerin etkileşim örnekleri**

1. Örnek: İş güvencesizliği İş güvencesinin olmayışı-> stres İş güvencesinin olmayışı-> yıldırma (mobbing)
2. Örnek: Uzun Çalışma saatleri Uzun çalışma saatleri -> iş ve iş dışı yaşam dengesizliği Uzun çalışma saatleri -> iş ve iş dışı yaşam dengesizliği -> stres Uzun çalışma saatleri -> iş ve iş dışı yaşam dengesizliği -> depresyon Uzun çalışma saatleri-> iş ve iş dışı yaşam dengesizliği -> stres -> kas iskelet sistemi rahatsızlığı

Birinci örnekte görüldüğü gibi, iş güvencesinin olmayışı (tehlike) çalışanlar üzerinde strese (risk) yol açabildiği gibi yıldırma (risk) olgusunun yaşanmasına da neden olabilir. İkinci örnekte, uzun çalışma saatleri bir durum iken (tehlike), çalışanın evine ve kendine yeterli zaman ve enerjiyi ayıramaması nedeniyle yaşam dengesizliği (risk) yaşanabilir. İş ve iş dışı yaşam dengesizliği, çalışanın kendini hayatındaki tüm alanlarda sorumluluklarını yerine getirme çabası nedeniyle birey

üzerinde bir stres yaratır (ikincil risk). Bazı bireylerde ise örneğin anne-babalık rolünü yerine getirememenin yarattığı sıkıntı bir depresyona dönüşebilir (psikolojik rahatsızlık). Bir başka birey ise, artan stres yaşayan ancak düzenli egzersiz yapmayan birisiye kas-iskelet sistemiyle ilgili sorun yaşayabilir (fiziksel rahatsızlık).

## Yasal Boyut

6631 sayılı yasada sözü edilen risk değerlendirme çalışmalarının neler olduğu, 28512 sayılı Risk Değerlendirme Yönetmeliği'nde açıklanmaktadır. Yönetmeliğin, "Risk Değerlendirmesi" başlıklı maddesinde, "...tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere..." gerekli aşamalar şunlardır (7.madde, 1.bent):

- a) Tehlikeleri tanımlama
- b) Riskleri belirleme ve analiz etme,
- c) Risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması,
- d) Dokümantasyon,
- e) Yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenileme

Bu maddedeki "işyerlerinin tasarım ve kuruluş aşamaları" ile "güncelleme ve gerektiğinde yenileme" ifadeleri, risk değerlendirme sürecinin önleyici koruyucu işlevi ve sürekliliğinin sağlanmasını vurgulaması açısından çok önemlidir. Bir işletme kurulurken, yeni bir makine devreye alınırken, bir ürünün üretim süreci tasarlanırken bu sürece ilişkin tüm riskler analiz edilmeli ve değerlendirilmelidir. Değerlendirmelerin belli aralıklarla düzenli olarak ve çalışanlar tarafından gözlemlenerek bildirilen yeni tehlikeler oluştuğunda güncellenmesi gerekmektedir. Yönetmeliğin adı geçen maddesi 2.bentinde, çalışanların değerlendirme sürecine katılımının önemi ayrıca ifade edilmektedir: "*Çalışanların risk değerlendirmesi çalışması yapılırken ihtiyaç duyulan her aşamada sürece katılarak görüşlerinin alınması sağlanır*". Çalışanların risk değerlendirme sürecine katılması, değerlendirmelerin objektifliği kadar, çalışanların süreci benimsemesi için de önemlidir. Çalışanların tehlike ve risklerle ilgili kişisel deneyim ve görüşlerine başvurmak tüm fiziksel risk alanlarında önemliyken, psikososyal riskler sözkonusu olduğunda bu bir zorunluluktur. Yukarıda verilen örneklerle açıklanmaya çalışıldığı gibi, psikososyal riskler doğası gereği öznedir, bireye özgüdür.

Yönetmelik, tehlikeler tanımlanırken çalışma ortamı, çalışanlar ve işyerine ilişkin "*ilgisine göre*" asgari bilgi toplanması gereken unsurlar madde 8'de belirtmiştir. Psikososyal risklerle ilgili olduğu düşünülen unsurlar aşağıda listelenmiştir:

### **Tehlikelerin Tanımlanması (Madde 8: 21 unsur arasından seçim yapıldığı için madde sıralaması değişmiştir)**

- a) İşyerinde yürütülen faaliyetler ile iş ve işlemler.
- b) Üretim süreç ve teknikleri.
- c) Organizasyon ve hiyerarşik yapı, görev, yetki ve sorumluluklar.
- d) Çalışanların tecrübe ve düşünceleri.

- e) Çalışanların eğitim, yaş, cinsiyet ve benzeri özellikleri ile sağlık gözetimi kayıtları.
- f) Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu.
- g) İşyerinin teftiş sonuçları.
- h) Meslek hastalığı kayıtları.
- i) İş kazası kayıtları.
- j) Ortam ve kişisel maruziyet düzeyi ölçüm sonuçları

Risklerin belirlenmesi ile ilgili olan 9. Madde'ye göre, tespit edilmiş olan tehlikelerin her biri ayrı ayrı dikkate alınarak bu tehlikelerden kaynaklanabilecek risklerin hangi sıklıkta oluşabileceği ile bu risklerden kimlerin, nelerin, ne şekilde ve hangi şiddette zarar görebileceği belirlenir. Fiziksel, kimyasal ve diğer risklerin belirlenmesinde bazı mühendislik hesaplamalarını içeren değişik yöntemler kullanılmaktadır. En sık uygulanan risk hesaplama yöntemi, riskin olası zararının boyutu ve zararın (örneğin bir hastalık) oluşma ihtimali ile ilgili bir hesaplama yapılması esasına dayanır. Alp Esin (2007)'e göre risk değerlendirmesi, tehlikeyi içinde bulunduğu ortam ve etmenlerle birlikte ele almalıdır. Buna göre, psikososyal riskler düşünüldüğünde, değerlendirme yapılırken mutlaka gözönünde bulundurulması gereken kriterler şunlardır (Esin, 2007):

- a) Tehlikeye maruz kişilerin sayısı
- b) Ne sıklıkla tehlikeye maruz kalındığı
- c) Ne kadar süreyle tehlikeye maruz kalındığı
- d) Tehlikeyle ilgili bilgi/ eğitim düzeyi
- e) Kontrol ve iyileştirmelerin sıklığı
- f) İş yapma koşulları

Bu kriterlere ilişkin verileri toplamak psikososyal tehlike ve risklere ilişkin yeterli bilgimiz olduğu anlamına gelmemektedir. Çalışanların öznel deneyim ve görüşlerinin de öğrenilmesi ve sistematik bir şekilde değerlendirilmesi gerekmektedir.

## Psikososyal Risklerin Değerlendirilmesi

Leka ve Cox'un tanımladığı (2008) psikososyal risklerin değerlendirilmesi süreci, yukarıda belirtilen tipik bir risk yönetimi süreciyle büyük ölçüde paralellik göstermektedir ve temel adımları şunlardır:

- a) Tehlikelerin belirlenmesi
- b) Tehlikelerin yolaçacağı olumsuz sonuçların zararlarının değerlendirilmesi
- c) Birbirine benzer risklerin tanımlanması
- d) Risklere yol açan, görünür olmayan, alta yatan unsurların belirlenmesi
- e) Yönetim sistemlerinin denetimi ve çalışan desteğinin araştırılması

f) Bu adımlara karşın devam eden risklerle ilgili sonuca varılması ve önceliklerin belirlenmesi

Diğer taraftan, risk yönetimi yaklaşımına göre risklerin değerlendirilmesinin, psikososyal riskler sözkonusu olduğunda ne kadar uygun olduğu sorusu akla gelmektedir. Süreç temelde benzer olsa da, psikososyal tehlikeler ile fiziksel tehlikeler arasında, riskin değerlendirilmesi açısından önemli farklar bulunmaktadır (Rick ve Briner, 2000):

a) Fiziksel tehlikeler belli, tanımlanmış bir alandayken (örn.kimyasallar), psikososyal tehlikeler her yerde olabilir, belli bir gruba ya da bölüme tanımlamak çok güçtür (örn. işyükü).

b) Fiziksel risklerin belli bir kişi üzerinde etkisini tanımlamak mümkündür, belli bir yükseklikten düşen kimseye neler olacağı öngörülebilir. Diğer taraftan, psikososyal risklere maruz kalan kişiye ne olabileceği bu kadar net olarak kestirilemez. Şekil 1'deki örneklerde gösterildiği gibi, örneğin yönetici desteğinin olmayışı iki farklı çalışanı farklı derecede etkiler.

Graversgaard (2004), psikososyal risklerle ilgili değerlendirmelerin ayrı bir farkındalık, yaklaşım gerektirdiğini söylemektedir. Psikososyal risklerin somut olarak görülememesi zorluğu yanında “kurbanlaştırma” korkusu nedeniyle çalışanların katılımını istenilen ölçüde sağlamak mümkün değildir. Çalışanlar, etiketlenmemek, olumsuz bir uygulamanın kurbanı olmamak için bu sorunlarını gizli tutma eğilimi taşımaktadırlar (Johnstone ve diğ.,2011).

## Yöntem

Psikososyal risklerin değerlendirilmesiyle ilgili bu zorlukların yanında değerlendirmenin nasıl yapılacağına ilişkin yeterli bilgi bulunmamaktadır. Risk Değerlendirme Yönetmeliği'nde (5.madde 3.bent); “*İşveren, risk değerlendirmesi çalışmalarında görevlendirilen kişi veya kişilere risk değerlendirmesi ile ilgili ihtiyaç duydukları her türlü bilgi ve belgeyi temin eder*” denmektedir. Türkiye’de bir işveren risk değerlendirme sürecinde istenilen şirket içi dökümanları (görev tanımlar, iş hedefleri vb.) sağlasa bile, psikososyal risk değerlendirmesinin nasıl yapılacağına ilişkin yöntem dökümanı sağlayabilmesi çok zordur. Çünkü Türkçe’de bu konuda rehber yok denecek kadar azdır, olanlar da yeterli değildir. Bu rehberlerden biri ISSA<sup>9</sup>(2009)’nın hazırladığı Tehlike Değerlendirmesi – Genel Kılavuz’udur. Türkçe çeviri yapılarak yayınlanmış bu kılavuzda, psikososyal ortamın değerlendirilmesi için gereken unsurlar “psişik faktörler”in altında toplanmıştır. Bu sınıflandırmaya göre psişik, yani “ruhsal” unsurlar;

- a) Yetersiz düzenleme yapılmış işler
- b) Dağılımı yetersiz iş organizasyonu
- c) Dağılımı yetersiz sosyal koşullar
- d) Yetersiz biçimde organize edilmiş iş ve çalışma ortamı koşulları

---

<sup>9</sup> International Social Security Association (Uluslararası Sosyal Güvenlik Kuruluşu)

başlıklarında toplanmaktadır.

Ancak sadece bu başlıklar üzerinden bir yöntem ya da araç olarak değerlendirme yapılabilmesi yeterli değildir ve daha fazla bilgiye ISSA örneğinde erişilememektedir<sup>10</sup>. Aynı durum, Çalışma Bakanlığı'na dağıtılan, EASHW (2007)'nin hazırladığı Türkçe rehberde de görülmektedir. Bu rehberde çok daha detaylandırılmış bir şekilde; işin gerektirdikleri, iş kontrolü, sosyal ortam ve destek başlıklarında toplam 28 ifade bir kontrol listesi olarak sunulmaktadır. Bu ölçeklendirme ile verinin kimden nasıl toplanacağına ilişkin yönlendirme rehberde bulunmamaktadır. Şu ana kadar risk değerlendirmesi hiç yapmamış, nasıl yapacağına ilişkin bilgiye ulaşamayan küçük ölçekli firmaların bu süreçte belirsizlik yaşamaları olasıdır. AB'de, zorunlu olan risk değerlendirmesini yapmayan işletmelere, neden yapmadıkları sorulduğunda, gereksiz olduğunu düşündüğünü belirtenler yanında bunları yerine getirecek uzmanlıktan yoksun olduğunu aktaranlar bulunmaktadır (ESENER, 2011).

## Ölçme ve Değerlendirme

Değerlendirme rehberlerinde yeralan ölçüm araçlarının ve ölçüm sürecinin psikolojik ölçümlere açısından uygunluğu ise bir başka soru işaretidir. Psikososyal risklerin, güvenilir ve geçerli olarak ölçülebilmesi için çalışanları temsil edecek sayıda kişiden veri toplanmalıdır. Oysa yukarıda sözedilen iki değerlendirme rehberi, birer kontrol listesi olarak, sadece “var / yok” sonucu elde edilecek şekilde hazırlanmıştır. Örneğin; değerlendirme kriterlerinden biri olan “monoton çalışma” için “işletmede var/yok” şeklinde belirtmek yerine, organizasyondaki her bir işin ne ölçüde monoton çalışmayı içerdiğini değerlendirmek gerekir. Bu değerlendirmenin sonucuna göre, “çok monoton” işlerde çalışan kişilerin psikososyal sorunlar yaşama olasılığının, “biraz monoton” ya da “monoton olmayan” olarak değerlendirilen işlerde çalışanlardan daha fazla olacağı düşünülmektedir.

EASHW'nin rehberi örneğinden gidilirse, bu derecelendirme ölçekteki tüm ifadeler için yapılmalı ve alt boyutlardaki kritik noktaları göz ardı etmeden toplam bir psikososyal tehlike ve riskler<sup>11</sup> puanı oluşturulmalıdır. Toplam puanın yanında, alt ifadelerin her birinin psikososyal tehlikeler için ne kadar kritik olduğunun en somut örneği, sosyal ortam boyutunda yer alan “Halktan işyerindeki çalışanlara yönelik şiddet” ifadesidir. Türkiye'de sağlık çalışanlarına hasta ve hasta yakınları tarafından gösterilen şiddet ve baz istasyonu kurmak için gittiği mahallede oturanlardan tepki ve şiddet gören telekom sektörü çalışanları düşünüldüğünde her bir ifadeyi tek tek ele alıp değerlendirmek gerekliliği görülmektedir.

Bir sonraki aşama olan çalışanların bu tehlike kaynaklarını nasıl algıladığını ve ne ölçüde olumsuz etkilendiğini belirlemek, yani bir psikososyal risk taraması yapmak için ise standardize ölçüm araçları kullanılması gerekmektedir. Bu ölçüm

---

<sup>10</sup> 2 Ocak 2013 tarihli elektronik yazışma: Bu faktör ile ilgili açıklayıcı bilgi edinilememiştir.

<sup>11</sup> EASHW'nin sözü edilen rehberinde de tehlike ve riskler birbirinin yerine geçmektedir.

araçlarıyla ya çalışanın belli konudaki tutumları ölçülür ya da depresyon, tükenmişlik ölçeklerinde olduğu gibi çalışanlar kendi kendilerini değerlendirirler. Tutumlar, bir kimse, nesne ya da duruma ilişkin karmaşık ve sürekli duygu ve düşünceler olarak tanımlanabilir ve davranışları etkiler (Cüceloğlu, 1999). Bu bağlamda, öznellerdir, kişilerin kolektif tutumları bize örnekteki duygu, düşünce ve davranışlara ilişkin dağılımları verir (Oppenheim, 1968). Bir işyerinde, monotonluğun çalışanları ne ölçüde etkilediğini kestirebilmek için bir ölçek üzerinde basamaklandırabileceği şekilde doğrudan çalışanların görüşünü almak gerekir:

**Şekil 2:** İş Monotonluğu Örnek Tutum Ölçeęi İfadeleri

İfadeler	Bana hiç uymuyor	Bana biraz uyuyor	Bana oldukça uyuyor	Bana tam olarak uyuyor
	1	2	3	4
1. Monoton işler yapıyorum.				
2. Uzun saatler boyunca çalışıyorum.				



Psikososyal tehlike ve riskler konusunda çalışanların algısını değerlendirmek için pek çok farklı ölçek geliştirilmiştir. Bunların içinde en sık kullanılan ve standart bir tarama yöntemi olan araçlar JCQ ve COPSOQ'dur (ETUC, 2005). JCQ (Job Content Questionnaire) iş gerilimi modeline göre hazırlanmıştır; işin gerekliliklerini, karar verme esnekliğini, sosyal desteği, fiziksel talepleri ve iş güvencesini ölçer ve 49 sorudan oluşmaktadır (Karasek ve diğ., 1998). COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire), Kopenhag Psikososyal Soru Formu, 8 ölçekten oluşan bir ölçüm aracıdır (NRCWE, 2013).

Diğer taraftan, bu türde öznel değerlendirmelerin psikososyal riskler için kullanılması kimi araştırmacılarca eleştirilmektedir (Briner, 1997). İlk olarak, bireylerin ortama ilişkin psikososyal risk algısını iş tatminsizliği ya da yöneticileriyle ilişkileri gibi etkileyen pek çok durum olabilir. İkinci olarak, bu yöntemde, tehlike kaynakları değerlendirilir ya da yol açtığı sonuçlarla ilgili görüş elde edilir, ancak tehlike kaynağı ile risk arasındaki ilişkiyi kurmak güçtür. Üçüncü bir nokta, tutum ölçeklerini değerlendirirken, bireysel farklılıklara girmemek gerektiği, asıl sorgulananın “belirli bir işten doğan risk” olduğu görüşüdür.

Tüm bunlar birlikte ele alındığında, özellikle şu ana kadar risk değerlendirmesi hiç yapmamış, nasıl yapacağına ilişkin açıklayıcı bilgiye ulaşması çok olanaklı olmayan işletmelerin psikososyal risklerin değerlendirilmesi ve önlenmesi konusunda zorluk yaşamaları olasıdır.

## Sonuç

Yeni iş sağlığı ve güvenliği yasası ve ilgili risk değerlendirme yönetmeliği, psikososyal risklerin değerlendirilmesine ilişkin bir alt yapı hazırlamakla birlikte, değerlendirmenin nasıl yapılacağı görüldüğü gibi belirsizdir. Bunlara, psikososyal risklerin doğasından kaynaklanan sorunlar da eklendiğinde risklerin en aza indirgenmesinin ne ölçüde mümkün olacağı tartışmalıdır.

Psikososyal risklerin değerlendirilmesiyle ilgili kritik noktaları özetlemek gerekirse; ilk adım olan tehlike kaynaklarının belirlenmesinde bazı işlerin, örneğin çağrı merkezindeki bir müşteri temsilcisi, neredeyse kendileri tehlikeye dönüşmektedir. İkinci olarak, psikososyal tehlikeleri somutlaştırmak güçtür, örneğin yüksek iş temposunu objektif değerlendirecek kriterler yok gibidir. Üçüncü olarak, işletmeler organizasyonel ve işle ilgili tehlike kaynaklarını göz ardı ederek, oluşan riski (stres vb) bireye, çalışana atfetme onun psikolojik durumuyla açıklamak eğilimindedirler. Bu konuyla ilgili son olarak, yukarıda örneklerle gösterildiği gibi, psikososyal tehlike, risk ve hastalıklar arasındaki nedensellik ilişkisi bazen oldukça durumsal ve bireysel olabilir.

Bir diğer önemli konu psikososyal risk yönetimini organizasyon içinde kimin sahipleceğidir. Psikososyal risklerin azaltılmasında insan kaynakları (İK) yönetimine çok önemli bir rol düşmekte iken, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğini önceliğine alan İK yönetimlerinin sayısı çok kısıtlıdır (Vatansever, 2010). Yöneticilere

psikososyal risklerin neler olduğu ve sonuçları anlatılmalıdır . Bu misyonu, sosyal ortaklar olarak Çalışma Bakanlığı İSGÜM<sup>12</sup> aracılığıyla daha fazla üstlenmeli, işveren sendikaları ve meslek örgütleri de konuyu benimseyerek desteklemelidir. Böylece işverenler, yöneticiler ve yatırımcıların konuyla ilgili bilgileri artacak, önlemlerin alınması konusunda daha bilinçli olmaları sağlanacaktır (IAPA, 2007).

Risk değerlendirmesi bir önlem olarak daha çok İSG temsilcisi olan büyük işletmelerde uygulanmaktadır. Bu nedenle çalışan sağlığı ve güvenliği ile ilgili konuların ele alınmasında, çalışan temsilciliği önemli bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır (ESENER, 2011). Psikososyal risklerin azaltılmasının çalışanların daha çok katılımı ve çalışma ortamının geliştirilmesiyle olabileceği öngörülmektedir. İşletmelerin psikososyal risklere karşı alabileceği önlemler şu şekilde sıralanmaktadır (HSE, 2010):

- a. Çalışanları yönetimle ilgili kararlara katılım yönünden cesaretlendirilmek,
- b. Yönetimle ilgili uygulamaların ve örgütle ilgili politikaların uygulanmasında adaletli olmak,
- c. Gelir dağılımında adaleti sağlamak,
- d. Yöneticilerin iletişim ve insani ilişkiler konusunda eğitilmesi ve geliştirilmesi,
- e. Mesailere ilişkin esnek çalışma düzeninin sağlanması
- f. Çalışanların iş yükünü ağırlaştırıcı sorunlar belirlenmeli ve önlenmesi ile ilgili çalışmalar geliştirilmelidir.

Risk değerlendirmenin temel amacı, riskin azaltılması için ilgili kişileri bilgilendirmek, rehberlik etmek ve desteklemektir; risk değerlendirmenin kendisi bir amaç değildir (Leka ve Cox, 2008). Risk değerlendirmesinin gerçekleştirilmiş olması; işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. Psikososyal risklerin azaltılmasında, tek amaç çalışanların eğitimi, geliştirilmesi, değiştirilmemesi olmamalıdır. Strese yol açan unsurların kaynağında azaltılmasının bir yolu bulunmalıdır. 6631 sayılı kanunun “Risklerden korunma ilkeleri” başlıklı 5. maddesinin ç benti psikososyal risklerin kökenine dar bir açıdan olsa da doğrudan işaret etmektedir:

*ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin 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.*

Bu noktada “çalışan sağlığı” kavramının “iş sağlığı”na dönüşmesindeki ekonomik politika ve koşulları da unutmamak gerekir. Bir taraftan, karlılığını sürdürmek için çalışanlarına zorlayıcı hedefler koyan, uzun saatler boyunca çalışmanın kurum kültürünün bir parçası olduğu işletmelerde düzenlenen stres eğitimleri, yoga kursları ve benzeri uygulamalar bir süre sonra sahiciliğini, inandırıcılığını ve dolayısıyla etkisini yitirmektedir.

<sup>12</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğü

## KAYNAKÇA

- AB 89/391 **Çerçeve Yönergesi**. Directive 89/391 - OSH "Framework Directive", <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction> Erişim tarihi: 20.02.2013
- AİSGA Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (2007) İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Yeni Ortaya Çıkan Psikososyal Riskler. **İSG Bülteni** 74/TR ISSN 1681-2123 Türkiye'de basılmıştır.
- Baillien E, Neyens I, De Witte H (2011) Organizational correlates of workplace bullying in SMEs. **International Small Business Journal**, 29, 6, 610-625.
- Binbay, T. (2006a) İş Stresi ve Akıl Sağlığı Sorunları. **TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi** S: 43.
- Binbay, T. (2006b) Kent, İş Stresi ve Akıl Sağlığı. **Kent ve Sağlık Sempozyumu Bildiriler Kitabı** (7-9.6.2006, Bursa) [.http://tr.scribd.com/doc/117723151/KENT-VE-SA%C4%99ELIK](http://tr.scribd.com/doc/117723151/KENT-VE-SA%C4%99ELIK), Erişim tarihi : 18.02.2013.
- Bongers P.M., de Winter C.R., Kompier M.A, Hildebrandt V.H. (1993). Psychosocial factors at work and musculoskeletal disease. **Scandinavian Journal of Work, Environment and Health**, 19(5):297-312 alıntı Karasek R, Brisson C, Kawakami N, Houtman I, Bongers P, Amick B.(1998) The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. **Journal of Occupational Health Psychology** 3(4):322-55.
- Briner, R.B. (1997) Improving Stress Assessment: Toward an Evidence-Based Approach to Organizational Stress Interventions. **Journal of Psychosomatic Research**, 43, 61-71 alıntı Rick, J. ve Briner, R.B. (2000) Psychosocial Risk Assessment: Problems and Prospects. **Occupational Medicine**, 50, (5), 310-314
- Brun, E. ve Milczarek, M. (2007) **Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health**. European Agency for Safety and Health at Work, Belgium.
- Çakmak, A.F, Ofluoğlu, G. ve Büyükyılmaz, O. (2012) İnsan kaynakları Yöneticisinin Karşı Karşıya Olduğu Yeni Psikososyal Riskler: Psikolojik Sözleşmenin İhlali, Yaşlanan İşgücü, İş ve Özel Yaşam Dengesizliği ve Mobbing (Psikolojik Taciz). **Kamu-İş**, 12 (3), 53-77.
- EASHW- European Agency for Safety and Health At Work (2007) **Risk Değerlendirme Esasları**. Nurnberg, Almanya (Türkçe basılmıştır).
- EASHW - European Agency for Safety and Health At Work (2009) **OSH in Figures: Stress at Work** - Facts and Figures European Risk Observatory Report. Luxemburg
- ETUC- European Trade Union Confederation (2005) **Framework Agreement on Work Related Stress**. <http://www.etuc.org/a/529> Erişim tarihi : 18.02.2013

- ETUC - Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (2005) **İş hayatında stres ile ilgili Çerçeve Anlaşması Yorumlama Rehberi** (Türkçe)  
[http://resourcecentre.etuc.org/linked\\_files/documents/Work%20related%20stress%20-%20ETUC%20interpretation%20guide%20TR.pdf?PHPSESSID=8dd9c5713335127a2c39e51476851d99](http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Work%20related%20stress%20-%20ETUC%20interpretation%20guide%20TR.pdf?PHPSESSID=8dd9c5713335127a2c39e51476851d99) Erişim tarihi : 18.02.2013
- ESENER- European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (2011) Yeni Ortaya Çıkan ve Acil Önlem Gerektiren Riskler Hakkında Avrupa İşletmeler Araştırması. **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, (11) 49, 38-50.
- Esin, A. (2000) **Yeni Mevzuatın Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği**. TMMOB Makina Mühendisleri Odası Yayınları. MMO/363/2, Ankara.
- EUROFOUND - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions / Avrupa Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı (2009) **5th European Working Conditions Survey**  
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/82/en/1/EF1182EN.pdf> Erişim tarihi: 30.06.2013
- Graversgaard, J. (2004) Key role of labour inspection: How to inspect psychosocial problems in the workplace? In: Iavicoli, S., ed. **Stress at work in enlarging Europe**. National Institute for Occupational Safety and Prevention, 65–76, Rome.
- HSE Health and Safety Executive . (2010). **What Are Psychosocial Risk Factors?** <http://www.hse.gov.uk/msd/mac/psychosocial> Erişim tarihi : 20.02.2013
- IAPA Industrial Accident Prevention Association (2007) **Psychosocial Risk Management What Every Business Manager Should Know**.  
[http://www.iapa.ca/pdf/2006\\_hwp\\_psychosocial\\_risk.pdf](http://www.iapa.ca/pdf/2006_hwp_psychosocial_risk.pdf) Erişim tarihi : 18.02.2013
- ILO -International Labour Organization (2010) **ILO List of Occupational Diseases** (revised 2010) Cenevre.
- ILO -International Labour Organization (2011) **ILO Introductory Report: Global trends and challenges**, Turin, Italya.
- Johnstone, R., Quinlan, M. ve McNamara, M. (2011) OHS inspectors and psychosocial risk factors: Evidence from Australia. **Safety Science**. 49, 547-557.
- ISSA International Social Security Association (2010) **Tehlike Değerlendirmesi – Genel Kılavuz**. Almanya(Türkçe basılmıştır).
- Karasek R, Brisson C, Kawakami N, Houtman I, Bongers P, Amick B.(1998) The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. **Journal of Occupational Health Psychology** 3(4):322-55.
- Köse, S., Oral, L. ve Türesin, H.(2011) Duygusal Emek Davranışlarının İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeyleri İle İlişkisi Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, **İşletme Fakültesi Dergisi**, 12(2),165-185

- Leka, S. ve Cox, T. (2008) **PRIMA-EF Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: A Resource for Employers and Worker Representatives**. WHO Protecting Workers' Health Series.
- Levi, L. (1984). **Stress in industry: Causes, effects and prevention**, International Labour Office, Geneva alıntı van Stolk, C., Staetsky, L., Hassan, E. ve Kim, C.W. (2012) **Management of Psychosocial Risks At Work**. European Agency for Safety and Health at Work, Luxemburg.
- NRCWE **National Research Centre for the Working Environment** (2013) <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/en/publikationer/spoergeskemaer/psykisk-arbejdsmiljoe> Erişim tarihi : 20.02.2013
- Oppenheim, A.N. (1968) **Questionnaire Design and Attitude Measurement**. Heinemann Educational Books Ltd, London.
- Resmi Gazete**(2012a) , <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm> Erişim tarihi : 20.02.2013
- Resmi Gazete** (2012b) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121229-13.htm> Erişim tarihi : 26.06.2013
- Rick, J. ve Briner, R.B. (2000) Psychosocial Risk Assessment: Problems and Prospects. **Occupational Medicine**, 50, (5), 310-314
- Sadullah, Ö. (2013) İnsan Kaynakları Yönetiminde Koruma İşlevi: İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı. (Der.) Uyargıl, C. **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Beta Yayınları, İstanbul van Stolk, C., Staetsky, L., Hassan, E. ve Kim, C.W. (2012) **Management of Psychosocial Risks At Work**. European Agency for Safety and Health at Work, Luxemburg.
- Tınaz, Pınar, Bayram, F. ve Ergin,H. (2008) **İşyerinde Psikolojik Taciz**. Beta Yayınları, İstanbul.
- Türetgen, İ.Ö., Berk, Ö.S., Basbuğ, G. ve Unsal, P. (2012) The Development of the Job Stressor Appraisal Scale as Part of the Job Stress Battery. **European Journal of Psychological Assessment**. 28(2):147–153.
- Vatansever, Ç. (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Çalışan Sağlığı, Güvenliği ve Esenliği. (Der.) Yelboğa, A. **Yönetimde İnsan Kaynakları Çalışmaları**. Turhan Kitabevi. Ankara.
- Vatansever, Ç. (2011) Yıldırma ve çalışma ortamı ilişkisi: Mutlu işyerleri var mıdır? **PERYÖN İnsan Kaynakları Kongresi**, Ankara. Sözlü bildiri
- Van Stolk, C., Staetsky, L., Hassan, E. ve Kim, C.W.(2012) **Management of Psychosocial Risks At Work**. EU-OSHA, Luxemburg.
- Yıldız, A.N., Kaya, M. Ve Bilir, N.(2011) **İşyerinde Şiddet**. Türk-İş, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Ankara.

**Ek 1: İş Kaynaklı Psikososyal Tehlikeler**

<b>Kategoriler</b>	<b>İçerdikleri</b>
İşin içeriği	a) İşte çeşitliliğin çok olmaması b) İşin çok bölünmüş küçük bir parçasını yapma c) İşin çalışanın yeteneğine göre verilmemesi d) Belirsizliğin çok olması
İş yükü ve iş temposu	a) Fazla çalışma ya da atıl kalma b) Makina devir hızları c) Zaman baskısı d) İş bitim tarihlerinin baskısı
İş programları	a) Vardiyalı çalışma b) Gece çalışması c) Esnek olmayan çalışma programları d) Son anda belli olan fazla mesai programları e) Uzun saatler boyunca tek başına çalışma
Kontrol	a) Çalışanların kararlara düşük katılımı b) Çalışanların iş programları üzerinde kontrollerinin az olması
Çevre ve ekipman	a) Yeterli ekipmanın olmaması b) Yetersiz mekan, aydınlatma ve gürültü gibi olumsuz fiziksel ortam
Kurum kültürü	a) Yetersiz iletişim b) Sorunların çözümünde desteğin olmaması c) Kişisel gelişim için desteğin olmaması d) Şirket hedeflerinin çalışanlarca bilinmemesi, paylaşılmaması
Kişilerarası ilişkiler	a) Sosyal ya da fiziksel olarak izolasyon b) Çalışanlarla ya da yöneticilerle olan ilişkiler c) Kişilerarası çatışmalar d) Sosyal desteğin azlığı
İşletmedeki görevi	a) Rol belirsizliği b) Rol çatışmaları c) İnsanlara ilişkin sorumluluklar
Kariyer gelişimi	a) Terfilerin olmaması ya da belirsiz olması b) Düşük ücretler c) İş güvencesizliği d) İşin sosyal değerinin düşük olması
İş ve iş dışı yaşam etkileşimi	a) İş ve ev yaşamının birbiriyile çelişen istekleri olması b) Evdeki desteklerin azlığı c) Çift kariyer sorunları

**Kaynak:** Leka ve Cox, 2008, Prima-EF Work-Related Psychosocial Hazards, S:2