

ÇALIŞMA YAŞAMINDA PSİKOSOSYAL RİSKLER VE BU RİSKLERİN YOL AÇTIĞI SORUNLAR

Psychosocial Risks in Working Life and Problems Caused by These Risks

Nilgün KARACA¹

Celalettin ÇEVİK²

Öz

Uluslararası Çalışma Örgütü, 1986 yılında psikososyal risk faktörlerini, işin içeriği, organizasyonu ve yönetimi ile çalışanın yetenekleri ve ihtiyaçları arasındaki etkileşimler açısından tanımlamıştır. İş stresi, tükenmişlik, iş doyumunun azalması, iş yerinde şiddet ve taciz gibi konuların psikososyal risklerle ilişkili olarak iş sağlığı ve güvenliği ve halk sağlığı için büyük problem oluşturmaktadır. Psikososyal risklerin tespit edilmesinin zor olmasından dolayı pek çok psikososyal risk, çalışanlar açısından çalışma yaşamının seyri içerisinde normal kabul edilmekte ve bir risk olarak değerlendirilmemektedir. Bu bağlamda da risklerin ortadan kaldırılmasına yönelik bir çabanın gösterilmesi mümkün olmamaktadır. Derleme türünde hazırlanan bu çalışma ile çalışma yaşamındaki psikososyal riskler ve bu risklerin yol açtığı sonuçlar bir arada ele alınmış, karşılaşılan bu sorunların tükenmişliğe, iş doyumunun azalmasına, iş kazasına, meslek hastalığı oluşumu ile ilişkisi açıkça ortaya koyulmuştur. Psikososyal risklerin ortadan kaldırılmasına yönelik, diğer işyeri tehlikelerinde olduğu gibi, psikososyal tehlikelerin ve risklerin de ekip çalışması içinde belirlenmesi ve bu kapsamda proaktif önlemler alınması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Çalışan sağlığı, İş sağlığı ve güvenliği, Psikososyal faktörler.

Abstract

In 1986, the International Labour Organization defined psychosocial risk factors in terms of the interactions between the content, organization and management of work and the abilities and needs of the employee. Issues such as job stress, burnout, decreased job satisfaction, workplace violence and harassment in relation to psychosocial risks pose a major problem for occupational health and safety and public health. Due to the difficulty in identifying psychosocial risks, many psychosocial risks are considered normal in the course of working life for employees and are not considered as a risk. In this context, it is not possible to make an effort to eliminate the risks. In this review study, psychosocial risks in working life and the results caused by these risks are discussed together, and the relationship between these problems and burnout, decreased job satisfaction, occupational accidents and occupational disease formation is clearly revealed. In order to eliminate psychosocial risks, as in other workplace hazards, psychosocial hazards and risks should be identified in teamwork and proactive measures should be taken in this context.

Keywords: Employee health, Occupational health and safety, Psychosocial factors.

¹ Balıkesir Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Hemşireliği Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi, nills.karaca@gmail.com, ORCID:0009-0001-6115-8237

² Doç. Dr., Balıkesir Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, celalettincevik@balikesir.edu.tr, ORCID:0000-0002-1123-6196

GİRİŞ

Dünya genelinde çalışan sağlığı ve güvenliği konusu önemi giderek artmaktadır. Özellikle Avrupa’da meydana gelen ekonomik ve sosyal değişiklikler, çalışma ortamında sağlık ve güvenlik konuları üzerinde etkili olmaktadır. Çalışanların sağlığı ve refahı için çalışma ortamı ve işin niteliği önemli faktörler arasında sayılırken, işle ilgili sağlık şikayetleri ve psikososyal tehlikelere maruz kalma, bireysel ve kuruluş açısından çok farklı sağlık sonuçları oluşturmaktadır (EU-OSHA, 2022).

Psikososyal çalışma ortamı; iş organizasyonu, yönetimin iş talepleri, örgütsel desteğin varlığı, ödül sistemi ve işyerindeki kişilerarası ilişkiler gibi yönleri olan işyerindeki psikososyal faktörlerle ilgili bir konudur. Psikososyal tehlikeler ise bireysel sağlık ve güvenliğe zarar verme potansiyelinin (zayıf mental sağlık, tükenmişlik, kalp hastalığı, kas-iskelet sistemi bozuklukları) yanında mazeret izninin artması, üretkenliğin azalması ve insan hataları gibi olumsuz örgütsel sonuçlara neden olabilmektedir (Leka & Jain, 2010).

Çalışanlar için psikososyal tehlikelerden korunma ve önleme, en önemli konulardan biridir. Ancak mevcut yasal düzenlemeler ve yönetmeliklere rağmen, temel sorun; politika ve uygulama arasındaki boşluğun olmasıdır (EU-OSHA, 2012).

Bu çalışma, çalışanların iş yaşamında maruz kaldığı psikososyal risk faktörlerinin tanımlanması ve psikososyal risklere maruziyet sonucunda oluşabilecek sorunların ayrıntılı ve toplu bir şekilde ele alınması açısından önemlidir. Sosyal devlet anlayışının yerini alan neoliberal politikaların etkilerinin çalışma yaşamındaki psikososyal sorunlara olan etkisinin değerlendirilmesi, günümüzde her iki çalışandan birinin bulunduğu hizmet sektörünün boyutu gibi faktörler de bu konuyu önemli kılmaktadır.

Literatüre baktığımızda iş yerindeki fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik risk faktörlerine yönelik çokça çalışmanın olduğu görülmektedir. Ancak psikososyal risk faktörleri odaklı çalışmaların az olduğu gibi, psikososyal risk faktörlerinin yol açtığı sorunlarla olan bağıntıya yönelik de bir arada ele alan çalışmalar azdır. Bu kapsamda bu çalışmada psikososyal risk faktörleri ve ilişkili olan sorunların ele alınması bu derlemenin problemini oluşturmaktadır.

Çalışmanın amacı psikososyal risk faktörleri ve bu risk faktörlerinin ilişkili olduğu sorunları ortaya koymaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ); İş sağlığı ve güvenliği (İSG)’ni, “iş kaynaklı yaralanmaların ve hastalıkların önlenmesi ve çalışanların sağlığının korunması ve geliştirilmesiyle ilgilenen disiplin” olarak tanımlamaktadır (ILO, 2024). Türkiye’de bu kapsamda işe bağlı kaza ve hastalıkları önlemek ve İSG bünyesinde yaşanan problemlere kesin çözümler oluşturmak amacıyla, Avrupa Birliği (AB) ve UÇÖ normlarına uygun olarak hazırlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (ÇSGB, 2012).

İş Yerindeki Risk Faktörleri

Çalışanlar, çalışma yaşamında bazı mesleki risklere maruz kalmaktadır. Bu riskler iş kazalarına, meslek hastalıklarına, yaralanma, engellilik, hatta ölümlere yol açabilmektedir. Bu hem toplum sağlığı açısından hem de ülke ekonomisine verdiği zarar açısından önemli bir halk sağlığı sorunu oluşturmaktadır. Çalışanların, çalışma yaşamında maruz kaldığı risk etmenleri; fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal risk faktörleri olarak sınıflandırılmaktadır (Dogbla et al., 2023).

İş Kaynaklı Psikososyal Risk Faktörleri

Çalışma yaşamında zaman içinde meydana gelen değişimler, çalışanların zihinsel ve fiziksel sağlığı üzerinde potansiyel etkilere sahip olan psikososyal riskleri daha da arttırmakta ve çalışan sağlığının korunmasında dikkate alınması gereken yeni riskleri ortaya çıkarmaktadır (Di Tecco et al., 2023). Özellikle 1980'li yıllar itibarıyla sosyal devlet anlayışının neoliberal politikalara dönüşümü çalışma yaşamını ve çalışan sağlığını olumsuz etkilemiştir. Nitekim neoliberal politikalar; sosyal devlet yapısını zayıflatarak sendikaların yetkinliğini azaltıp emeği değersizleştirmiş ve buna bağlı olarak da kırılğan grupları etkiye daha da açık hale getirmiştir. Dil, din, ırk, inanış, cinsiyet, ekonomik ve politik durum gibi farklılıklar nedeniyle; toplumsal, ekonomik ve sosyal yaşama tam anlamıyla katılabilmek şansı bulamayan ya da yoksun bırakılan gruplar olarak tanımlanan, sağlık, sosyal güvenlik, çalışma, eğitim, bilgiye ulaşmada güçlük çeken dezavantajlı gruplar arasında; kadınlar, engelliler, çocuklar, yaşlılar, göçmenler ve eski hükümlüler bulunmaktadır. Buna istinaden toplumun biçtiği rollere de bağlı olarak işverenlerin olumsuz bakış açısı nedeniyle bu dezavantajlı grup güvencesiz koşullarda çalışmak durumunda kalabilmektedirler (Çevik & Özkul, 2022).

Çalışma yaşamında mental sağlık, toplum ve iş dünyası üzerinde büyük bir etkiye neden olmakta ve her yıl depresyon ve anksiyete nedeniyle 12 milyar iş günü kaybedilmektedir (ILO, 2024). AB ülkelerinde, psikososyal risklerin sıklığına bağlı olarak AB'nin 1989 yılında yürürlüğe giren 89/391 sayılı Çerçeve Yönetmeliğine psikososyal riskler eklenmiştir. Bu yönetmeliğin ardından çalışan sağlığını etkileyen psikososyal tehditlerin belirlenmesi ve önlenmesine yönelik programlar oluşturmak üzere DSÖ ve Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA) gibi uluslararası kuruluşlar çalışmalar yapmaktadırlar (ÇSGB, 2016).

Güvenli olmayan çalışma ortamları, ruhsal sağlık için risk faktörleri yaratmakta ve bunlar psikososyal riskler olarak tanımlanmaktadır. İş talepleri ve iş kontrolü, iş yükü ve iş temposu, örgüt kültürü, kariyer gelişimi, iş güvenliği, işyerinde kişilerarası ilişki ve ev-iş arayüzü dahil olmak üzere işin tasarımı veya yönetiminin herhangi bir yönüyle ilgili olabilmektedir (ILO, 2024) (Tablo 1).

İşin Mahiyeti

Yapılan işin çeşitlilik içermemesi, yeterli dinlenme olmadan devam eden çalışma temposu, işin küçük bir bölümünü yapmak gibi çalışanın bilgi ve becerisini yeterince kullanamadığı, ayrıca görev tanımı açık ve anlaşılır olmayan işlerin yapılmasına bağlı olarak çalışanlarda depresyon, anksiyete, kızgınlık, psikosomatik ve kas-iskelet sistemi problemleri sıklıkla görülmektedir (EU-OSHA, 2022).

İş Yükü ve İş Temposu

İş yükü, işin aşırı yükü ve iş yetersizliği olarak belirtilebilir ve araştırılan ilk psikososyal risk faktörlerinden biridir. İş yerindeki gerginliğin yüksek olmasının yanında iş kontrolünün düşük olmasının nedenlerinden bir tanesi iş taleplerinin yüksek olmasıdır. Yüksek iş talepleri, çaba-ödül dengesizliği ve kurumsal adaletin yetersiz olması, stresle ilgili sorunlar için en büyük etkenlerdendir (van der Molen et al., 2020).

İş Programları

Çalışanlar açısından çalışma programı, çoğunlukla vardiyalı çalışma veya uzun ve sosyal olmayan çalışma saatleri açısından önemlidir. Uzun çalışma saatleri ile sağlık sorunları arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır ve sağlık riskleri genellikle haftalık çalışma süresi 48 saati aştığında ortaya çıkmaktadır (Usta, 2021). Uzun çalışma saatleri, ardışık gece ve gündüz çalışma düzeni, çalışanlar arasında erken yaşlanma, depresyon, uyku düzensizlikleri, yalnızlık hissi gibi psikolojik sorunlara,

sosyal hayata yabancılaşma, kendilerine ve ailelerine yeterli zaman ayıramama, sosyal aktivitelere ve hobilerine zaman ayıramama, rol çatışmaları, tükenmişlik, empati eksikliği ve yabancılaşma gibi sosyal sorunlara, işten tatmin olmama, iş stresinde yükselme, verimsizlik, işe devamsızlık, iş başarısında düşük performans ve iş kazaları gibi problemlere yol açabilmektedir (EU-OSHA, 2022).

Tablo 1. İş Kaynaklı Psikososyal Riskler

Kategoriler	İçerik
1.İşin mahiyeti	İşte çeşitliliğin az bulunması İşin küçük bir bölümünü yapma İşin personelin yeteneklerine göre verilmiyor oluşu Belirsizliğin fazla bulunması
2.İş yükü ve iş temposu	Fazla çalışma ya da atıl kalma Üretim hızının sebep olduğu stres ve baskı Zaman baskısı İş bitim zaman aralıklarının baskısı
3.İş programları	Vardiyalı çalışma koşulları Gece çalışma koşulları Sıkı çalışma programları Son dakika belli olan gece mesai programları Uzun zaman dilimleri boyunca yalnız çalışma
4.Kontrol	Personellerin verilen kararlara katılmaması Personellerin iş programları üzerinde etkilerinin az olması veya hiç olmaması
5.Çevre ve ekipman	Yetersiz ekipman Yetersiz mekân gibi fiziksel birtakım ortamlar
6.Kurum kültürü	Yeterli olmayan etkileşim ve iletişim Sosyal desteğin bulunmaması Bireysel gelişim için desteğin bulunmaması Kurum ideallerinin personeller tarafından bilinmemesi
7.Kişilerarası ilişkiler	Her bakımdan izolasyon oluşumu Personel veya yöneticilerle olan iletişimsizlik Bireyler arası sorunlar Çevresel desteğin olmaması veya azlığı
8.İşyerindeki görev	Rol konusunda belirsizlik Rol konusunda çatışma Bireylerin sorumlulukları
9.Kariyer gelişimi	Terfilerin az olması ya da hiç olmaması Düşük maaşlar İş güvencesinin az olması veya hiç olmaması İşin çevresel kıymetinin olmaması veya düşük olması
10.İş ve iş dışı yaşam etkileşimi	Ev ve iş yaşamı arasındaki dengesizlik Evdeki dayanışmanın azlığı Çift ve kariyer problemleri

Kontrol

İş kontrolü, bir çalışanın bilgi, beceri ve yetenekleriyle birlikte işini ne ölçüde yönlendirebildiğini ve yetki düzeyini ifade etmektedir. İş kontrolü derecesi, işin doğası, üst ve alt yöneticilerin yaklaşımı ve kurallar tarafından belirlenmektedir. Yüksek iş kontrolü olan durumlarda, çalışanın motivasyonu ve yetkinlik hissi artmakta, aynı zamanda stres yaratıcı etkiler de azalmaktadır. Diğer yandan, düşük iş kontrolü olan durumlarda öğrenme gereksinimi azalırken, umutsuzluk hissi ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, iş kontrolü zayıf olan çalışanlar, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı kaybı gibi sorunlarla daha fazla karşılaşmaktadır (Arıkan, 2021).

Çevre ve Ekipman

Çalışanlara, yetenek ve uzmanlık alanlarında, performanslarını bağımsız olarak göstermeleri için gerekli ekipman ve çalışma ortamı sağlanması iş motivasyonunu ve üretkenliği arttırmaktadır. Çalışanlar, bunun karşılığında kurumlarının belirlediği hedeflere ulaşmak için ellerinden gelenin fazlasını yaparak olumlu bir çalışma ortamında daha iyi performans gösterebilmektedirler (Zhenjing et al., 2022).

Kurum Kültürü ve İklim

Kurum kültürü, kuruluşların arasındaki farklı nitelikleri içeren bir kavramı ifade etmektedir. Bu nitelikler gelenekler, normlar, kurallar, semboller, ideolojiler, inançlar ve ritüelleri içermektedir (Gorton et al., 2022). Bir kuruluşta gerekli olan kurum kültürünün olmaması ya da çalışanlar ile arasında uyumsuzluk olması durumunda, çalışanların kuruma ait güven duygusunda azalma ile motivasyon kaybı ve personel değişiminde artış meydana gelmektedir. Buna istinaden kurum kültürüne sahip olan işletmelerde ise çalışanların iş doyumunu ve verimliliğinin arttığı görülmektedir (Cherian et al., 2021). Çalışan sağlığı bakımından bir başka önemli kavram da iş güvenliği kültürünün bir öncüsü olan iş güvenliği iklimidir. İş güvenliği iklimi bir işyerindeki çalışanların belirli bir zaman içerisinde çalışma ortamı güvenliği konusunda paylaştıkları temel algıları olup (Kalteh et al., 2021) iş güvenliği iklimi oluştuğunda iş yerlerinde iş kazası ve ramak kala olaylarda azalmaktadır (Çevik et al., 2024).

Kişilerarası İlişkiler

Sosyal veya fiziksel izolasyon, üstlerle zayıf ilişkiler, kişilerarası çatışma, sosyal destek eksikliği, zorbalık, cinsel taciz gibi olumsuzluklar işyerinde zayıf kişilerarası ilişkilere neden olmaktadır. İşyerinde strese neden olan tatmin edici olmayan ilişkiler psikolojik ve fiziksel sağlık sorunları oluşturabilmektedir. İşyerinde kişilerarası stres kaynağı temelde sosyal destek eksikliğidir. Çalışanlara verilen düşük sosyal destek, kaygı, duygusal tükenmişlik, iş gerginliği, düşük iş tatmini ve kardiyovasküler hastalık gibi riskler oluşturmaktadır (EU-OSHA, 2022).

İşyerindeki Görev

Çalışanlara verilen sorumluluklar, çalışanın rolünü oluşturmakta ve bu rolün gerektirdiği sorumlulukları yerine getirerek kuruma fayda sağlaması beklenmektedir. İş yerinde bulunan pozisyon kaynaklı rol, "rol çatışması" ve "rol belirsizliği" gibi problemlere neden olabilmektedir. Emir-komuta birliği ilkesi gereği bir astın yalnızca bir üstten emir alması gerekmekte iken hiyerarşik yapıdan kaynaklanan otorite zincirinin bozulması veya astın birden fazla üstten emir alması rol çatışmasına yol açmaktadır. Bu bağlamda; çalışanın, hangi yetkilere sahip olduğunu, ne yapması gerektiğini ve nasıl değerlendirileceğini bilmemesi durumunda iş stresinin arttığı ve iş tatmininin azaldığı görülmektedir (Ahmad et al., 2021).

Kariyer Gelişimi

Kariyer gelişimi ilgili risk faktörleri, kariyer ve terfi belirsizliği, düşük ücret, iş güvencesizliği ve işe düşük sosyal değer verilmesidir. Özellikle iş güvencesizliği ve kariyer fırsatlarının olmaması / sınırlı olması, fiziksel ve psikolojik sağlık için önemli bir risk faktörü olmaktadır. İş güvencesizliğinin, iş ve kurumsal davranışlar ile çalışan sağlığı ve çalışanların kuruluşla olan davranışsal ilişkisi üzerinde olumsuz etkisi olmaktadır (EU-OSHA, 2022).

İş ve İş Dışı Yaşam Etkileşimi

İş-yaşam dengesi, işi bitirme sorumluluğu ile aile içindeki rolünü yerine getirme sorumluluğu arasında denge kurabilme çabası iken, örgüt açısından ise iş-yaşam dengesi, çalışanların işyerindeki başarılarına odaklanıp destekleyici bir çalışma ortamı oluşturmak için zorlu bir durum haline gelebilmektedir (Puspitasari & Darwin, 2021). Kadınlarda daha fazla görülen bu çatışmanın sebebinin ise toplumda kadına düşen geleneksel rollerde değişen bir durum olmamasından kaynaklandığı bilinmektedir. Sonuç olarak; iş aile çatışması çalışanlarda stres, fizyolojik sorunlar ve yaşam kalitesinde azalma gibi durumlara sebep olabilmektedir (Atalay, 2021).

Psikososyal Risk Etmenlerinin Oluşturduğu Olumsuzluklar

Psikososyal risk etmenleri çalışanlarda fiziksel, davranışsal ve psikolojik olumsuzluklar meydana getirmektedir (Koren et al., 2023). Bu olumsuzluklar Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Psikososyal Risk Etmenlerinin Oluşturduğu Olumsuzluklar

Fiziksel Sorunlar	Davranışsal Sorunlar	Psikolojik Sorunlar
Kalp-Damar Sistemi Hastalıkları Sindirim Sistemi Hastalıkları Bağışıklık Sistemi Hastalıkları Üreme Sistemi Hastalıkları Endokrin Bez Hastalıkları Kas-İskelet Sistemi Bozuklukları Cilt Hastalıkları	Madde Bağımlılığı İşe Devamsızlıkta Artış Beslenme Bozukluğu	Konsantrasyon Güçlüğü Huzursuzluk Karar Vermede Güçlük Uyku Bozukluğu Tükenmişlik Depresyon, Anksiyete İş Doyumunun Azalması Karoshi, Karojisatsu İş Stresi, Mobbing Sessiz İstifa

Fiziksel Sorunlar

Psikososyal riskler, hormonal sistemin etkilenmesiyle birlikte dolaşım, solunum, sindirim, kas iskelet ve bağışıklık sistemlerinde çeşitli sağlık sorunlarının ortaya çıkmasına yol açabilmektedir (Sezik Işık, 2022). Bu hastalıklar arasında;

- ***Kan Dolaşımı ve Kalp-Damar Sistemi Hastalıkları:*** Kalp çarpıntısı, düzensiz ve hızlı kalp atışları, göğüs ağrısı, yüksek tansiyon vb.
- ***Sindirim Sistemi Hastalıkları:*** Aşırı yeme, iştahsızlık, sindirim sorunları, mide hastalıkları (örneğin gastrit ve ülser), kabızlık, kolit vb.
- ***Bağışıklık Sistemi Hastalıkları:*** Bağışıklık sisteminin zayıflaması ve enfeksiyonlara yakalanma riskinin artması.
- ***Üreme Sistemi Hastalıkları:*** Cinsel işlev bozuklukları vb.
- ***Endokrin Bez Hastalıkları:*** Tiroid hormonunun fazla salgılanması, şeker hastalığı vb.
- ***Kas ve İskelet Sistemi Bozuklukları:*** Kireçlenme, kas spazmları, migren, kronik baş ağrıları vb.
- ***Cilt hastalıkları:*** Kurdeşen, egzama, sedef hastalığı, saç ve kıl dökülmesi bulunmaktadır.

Davranışsal Sorunlar

Madde Bağımlılığı: Stresin en sık karşılaşılan reaksiyonlarından birisi, alkol tüketimi gösterme eğilimidir. Günlük sıkıntılardan kurtulmak için başvuru ve geçici bir rahatlama sağlayan alkol kullanımı zamanla artış göstermekte ve bu kişilerde alkol kullanımı zaman içinde bağımlılığa

dönüşmektedir. Benzer bir durum, sigara ve uyuşturucu için de geçerli olmaktadır (Fernandes & Gherardi-Donato, 2017).

İşe Devamsızlıkta Artış: Çalışanlar, psikososyal risklerin neden olduğu olumsuz sonuçlarla mücadele etmek için, hafif bir baş ağrısı veya baş dönmesini bile yeterli bir sebep olarak görüp işe gitmek yerine, psikososyal risklerin etkilerinden uzaklaşmayı denemektedirler (Shdaifat et al., 2023).

Beslenme Bozukluğu: Stresin, iş yerlerinde yüksek iş talepleri ve uzamış mesai saatlerinden dolayı çalışanların iştahları üzerindeki etkileri olmaktadır. Özellikle yemeklerde seçilen sağlıksız besinlerin tüketimine bağlı gelişen obezite iş yerlerinde en sık karşılaşılan sağlık sorunlarından biridir. Aynı zamanda özellikle vardiyalı çalışanların sirkardiyen ritimlerinin bozulmasıyla birlikte enerji açısından yoğun yiyecek ve içeceklerin tüketimine bağlı da gelişen bu durum hastalık izni, işe devamsızlık, yaralanma, sakatlık ve sağlık hizmeti harcamalarının artmasında önemli bir etken olarak görülmektedir (Lin et al., 2019).

Psikolojik Sorunlar

Konsantrasyon Güçlüğü: Konsantrasyonda güçlük, bireyin odaklanma gerektiren belirli bir eylem sırasında bunu başaramaması, motivasyon ise çalışanların başarısını etkileyen, onları belirli bir hedefe doğru hareket ettiren ve iş yapma isteklerini arttıran içsel durumların harekete geçirilmesidir. Motive edilmiş bir çalışanın işini daha fazla sahiplendiği ve işini daha iyi yapmak için normalin üzerinde çaba gösterdiği ve bunun sonucunda çalışan verimliliğinin artması ile işletmelerin de yarar sağladığı, çalışanlarının motivasyonunu arttıran işletmelerde, çalışanların işlerini benimsedikleri, mutlu oldukları ve daha başarılı çalışana dönüştükleri görülmektedir (Putri & Hartono, 2023).

Huzursuzluk: Huzursuzluk, bireyde olumsuz birtakım hislerin ortaya çıkması olup yaşama ilişkin, çalışma koşullarına ilişkin olumlu olmayan duygu durumlarını ve gittikçe artan iç sıkıntısı olarak kendini gösteren bir durumdur. Çalışanlar için işyeri, günün büyük bir bölümünü geçirdiği bir mekandır ve işyeri mutluluğu bireysel açıdan ele alındığında bireyin yaşam kalitesine olumlu katkı sağlaması açısından önemli iken örgütsel açıdan ise bireyin iş performansını, motivasyonunu ve verimliliğini pozitif yönde etkilediği için önemlidir (Keser, 2018).

Karar Vermede Güçlük: Birey, olumlu olmayan olaylar karşısında karar vermede güçlükler yaşayabilmektedir. Karar vermenin gelecek anlamına geldiğini ifade eden Gelatt ve Gelatt (2003), karar vermeyi; “ne bilindiği, neye inanıldığı ve ne istendiğine bağlı olarak ne yapılacağına seçilmesi” olarak tanımlamıştır (Gelatt & Gelatt, 2003). Çalışanın karar vermede belirsizlik yaşadığında bu durumun zaman içinde duygusal tükenmeye neden olduğu, çalışanın işe olan motivasyonunu kaybettiği, iş performansının azaldığı ve mental olarak etkilendiği görülmektedir (Charoensukmongkol & Phungsoonthorn, 2021).

Uyku Bozukluğu: Uyku bozukluğunda, uykuya dalamama, gece boyu uykuyu sürdürememe yani daldıktan sonra kesintili uyanma gibi durumlarla karşı karşıya kalınmaktadır. Yetersiz uyku, uyku süresini, zamanlamasını veya kalitesini etkileyen birçok nedenden kaynaklanmaktadır. İş, aile, sosyal hayat ve sosyal medya uğraşlarından kaynaklanan zaman harcama gibi konular uyku üzerinde önemli etkilere sahip olmaktadır. Uyku bozukluğu, çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığını da bozarak depresyona veya kaygıya, yaşam kalitesinde azalmaya ve çalışanların verimliliğinin azalmasına neden olabilmektedir. Bu durum hem verimlilik kaybına hem de sağlık harcamalarında artışa neden olmaktadır (Khoshakhlagh et al., 2023).

Tükenmişlik: UÇÖ, tükenmişlik sendromunu “uzun süreli stres, özellikle iş kaynaklı stresin neden olduğu bir durum” olarak tanımlamaktadır. UÇÖ’nün tükenmişlik kavramını tanımlayan bazı ana noktalar şöyle sıralanmıştır (ILO, 2016b):

- **Fiziksel ve Zihinsel Yorgunluk:** Kişi, iş yükü, zaman baskısı ve diğer stres faktörleri nedeniyle fiziksel ve zihinsel olarak yorgun hisseder.
- **Duygusal Tepkilerde Değişiklik:** Tükenmişlik sendromu yaşayanlar, duygusal olarak kötümserlik, umutsuzluk, sinirlilik gibi negatif duygulara daha yatkın olabilirler. Daha önce keyif aldıkları aktivitelerden zevk alamama da sıkça görülür.
- **Kişisel Etkileşimlerde Sorunlar:** İşteki stres, kişinin sosyal ilişkilerinde de etkili olabilir. İletişim problemleri, daha önceki kadar etkili olamama hissi gibi sorunlar ortaya çıkabilir.
- **İş Performansında Düşüş:** Tükenmişlik sendromu, iş performansını olumsuz yönde etkileyebilir. Dikkat dağınıklığı, hafıza sorunları ve karar verme yeteneğinde azalma gibi etkiler iş verimini düşürebilir.
- **Fiziksel Belirtiler:** Baş ağrısı, mide rahatsızlıkları, kas ağrıları gibi fiziksel şikayetler de tükenmişlik sendromunun belirtileri arasında olabilir.

Depresyon: Depresyon bireyin kederli olduğu, hayata ilişkin istek ve zevkinin olmadığı, karamsar, kötümser düşüncelerin, geriye dönük derin pişmanlık ve suçluluk duygularının, bazı zamanlarda ölüm ve intihar düşüncesinin olduğu, hatta ölümün görülebildiği bir hastalık olarak ifade edilmektedir (Aslan & Kayar, 2023). DSÖ, dünyada yaklaşık 280 milyon kişinin depresyon hastası olduğunu bildirmektedir (WHO, 2023). Literatürde, çalışma yaşamında ki bireylerin yaklaşık %15’inin herhangi bir zamanda mental bir soruna sahip olduğu tahmin edilmekte ve bu kişilerin büyük bir kısmı da işten dışlanmaktadır (WHO, 2022). DSÖ’nün işyerinde ruh sağlığına ilişkin kılavuzları, ruh sağlığını geliştirmek, ruh sağlığı sorunlarını önlemek ve zihinsel sağlık sorunlarıyla mücadele eden kişilerin işe katılmasını ve işte başarılı olmasını sağlamak için kanıta dayalı öneriler sunmaktadır. Öneriler örgütsel müdahaleleri, yönetici eğitimi ve işçi eğitimini, bireysel müdahaleleri, işe dönüş ve istihdam oluşturmayı kapsamaktadır (WHO, 2022).

Anksiyete: İş kaygısı, “algılanan fiziksel ve/veya psikolojik tehlikeye bir yanıt olan endişeler, korku, sıkıntı ve huzursuzluk ile karakterize edilen hoş olmayan bir duygusal durum” olarak tanımlanmaktadır (Nauman et al., 2019). İş yaşamında ortaya çıkabilen kaygı, işle ilgili stres faktörleriyle bağlantılı olabilmekte ve çalışanların performansını, sağlığını ve genel refahını etkileyebilmektedir. İş arkadaşları ve kurumun, çalışanlara karşı saygısız ve kaba davranışları ile onları dışlamaları, çalışanın işteki enerjisinin tükenmesine yol açabilmekte ve işle ilgili performans beklentilerinin karşılanamamasıyla sonuçlanmaktadır (Nauman et al., 2019).

İş Doyumunun Azalması: İş doyumunu, çalışanın işinden aldığı tatmin ve memnuniyet düzeyini ifade etmektedir (Siegel et al., 2022). İş doyumunun etkilenmesinde bireysel faktörlerle birlikte örgütsel faktörler de rol oynamaktadır. Bireysel faktörleri; kişilik özellikleri, ortak değer ve inançlara sahip olmak, iş tecrübesi, yaş gibi unsurlar oluştururken, örgütsel faktörleri; işin niteliği, çalışma koşulları, örgütün idari biçimi, örgütte çalışan diğer personellerin tutum ve davranışları, ücret, kıdem ve terfi olanakları gibi unsurlar oluşturmaktadır. Çalışanın üzerindeki izlenme stresi, algılanan iş baskısının artması, iş çeşitliliğinin az ve karmaşık olması ve kişisel özerkliğin baskılanması nedeniyle iş tatmininin azaldığı bildirilmektedir (Siegel et al., 2022).

Karoshi: “Karoshi”, Japonca bir terim olup, uzun çalışma saatlerine bağlı olarak ortaya çıkan potansiyel olarak ölümcül bir sendromu ifade etmektedir. Kelime, “karo” (uzun) ve “shi” (ölüm) kelimelerinden türetilmiştir. Bu durum, aşırı mesai, yüksek stres ve işle ilgili baskılar nedeniyle ortaya çıkmakta ve genellikle kalp krizi, inme veya başka sağlık sorunlarına bağlı olarak ani ölümle sonuçlanabilmektedir (Kanai, 2009). Karoshi sendromu haftada 55 saatten fazla çalışma olarak tanımlanmaktadır. “Fazla çalışmaktan ölüm” olarak da bilinen bu olgu hem halk sağlığı hem de işyeri politikaları üzerindeki sonuçları nedeniyle takip edilmektedir. Uzun süre yüksek stresli iş yapıldıktan sonra kronik yorgunlukla ilişkili serebrovasküler/kardiyovasküler hastalıklar ve mental hastalıklarında oluşumu söz konusu olmaktadır (Al-Madhagi, 2023). İşe bağlı uzun çalışma süreleri nedeniyle oluşan Dünya genelinde çalışma yaşamındaki kişilerin %9’unu oluşturan bu hastalıkta, ölüm oranı erkeklerde %72 düzeyinde olup daha da fazla insanı işle ilgili engellilik ve erken ölüm riskiyle karşı karşıya bırakmaktadır (WHO/ILO, 2021).

Karojisatsu: “Karojisatsu” işle ilgili nedenlerle gerçekleşen intiharı ifade eden ve genellikle karoshi (uzun çalışma saatlerine bağlı ölüm) ile ilişkilendirilen bir kavramdır. Japonya’daki yoğun iş yaşamı ve çalışma baskısı nedeniyle bu tür durumlar ortaya çıkmakta ve işyerindeki stres, sağlık sorunlarının ve yaşam dengesizliğinin bir sonucu olarak değerlendirilmektedir. Karojisatsu aynı zamanda çalışma ortamının ve iş koşullarının etkilerini vurgulayan sosyal sorunun bir yansımasıdır (Kawanishi, 2008).

İş Stresi: Stres, UÇÖ tarafından “algılanan talepler ile kişilerin bu isteklerle başa çıkma konusundaki algılanan yetenekleri ve kaynakları arasındaki dengeli olamamanın neden olduğu, yararlı olmayan duygusal ve fiziksel tepki” olarak tanımlanmıştır (ILO, 2016a). İş stresi ise, “yüksek iş stresi etkenleri ile düşük iş kaynaklarının olumsuz birleşimine maruz kalma” durumudur (Sutrisno, 2022). İş stresi, maddi sorunlar, ailedeki eşler arası ilişkilerin bozulması, kişisel ve ailevi hastalıklar gibi işle ilgili olmayan stresten de etkilenebilmekte, özellikle depresyon, değersizlik hissi, işi sevmeme ve çalışma ortamından psikolojik olarak uzaklaşmaya neden olup, iş tatminsizliğini arttırabilmektedir (Sutrisno, 2022).

Psikososyal risk faktörleri sonucu ortaya çıkan stresin belirtileri; duygusal, fiziksel, sosyal ve zihinsel olmak üzere 4 grupta toplanmaktadır (ÇSGB, 2016):

- **Fiziksel Bulgular:** Baş ve sırt ağrıları, buruksizm (diş gıcırdatma), bağırsak problemleri, sindirim sorunları, tansiyon yüksekliği, terleme ve iştahta değişiklik, yorgunluk veya enerji kaybı.
- **Duygusal Belirtiler:** Kaygılanma, depresif ruh hali, sinirlilik, gerginlik, güvensizlik duygusu, aşırı hassas olma, kinlenme, duygusal tükenmişlik.
- **Zihinsel Bulgular:** Konsantre olmada güçlük, zihin bulanıklığı ve hafızada azalma, aşırı hayalperestlik, tek bir olaya odaklanma, mizah anlayışı ve muhakemede zayıflama.
- **Sosyal Bulgular:** İnsanlara karşı güvensizlik, suçu başkalarında aramak, randevuları önemsememek, insanların açığını bulmak, çevre ile iletişimi kesmek.

Aşırı stresin meydana getirdiği uyarı ve semptomları Tran ve arkadaşları Tablo 3’teki gibi özetlemiştir (Tran et al., 2020).

Mobbing (Yıldırma): İşyerinde mobbing, çalışanların huzuru için en büyük tehditlerden biri görülmektedir. Mobbing, bir bireye veya çalışan grubuna yönelik sürekli (en az 6 ay) ve tekrarlanan (haftada en az bir kez) olumsuz davranışları içermektedir. Çalışanların büyük çoğunluğunun

kariyerlerinin bir noktasında, çeşitli fiziksel ve ruhsal etkileriyle mobbing yaşadığı düşünülmektedir. Sözlü taciz, aşağılama, dışlama ve fiziksel saldırganlık gibi farklı mobbing davranışları görülmektedir. Mobbing sadece çalışanlar üzerinde fiziksel ve psikolojik sorunlar oluşturmakla kalmayıp kuruluşlar ve toplum üzerinde de olumsuz etkiler meydana getirmektedir. Mobbing, baş ağrısı, obezite, kardiyovasküler hastalık ve intihar gibi etkilerle fiziksel sağlığı değiştirebilir ve kaygı, depresyon, travma sonrası stres, tükenmişlik gibi etkilerle de ruhsal sağlığı bozabilmektedir. Kurum açısından ise çalışanların hastalık izni ve işten ayrılma olasılığını arttırmakta, iş tatmini ve üretkenliği azaltarak kuruluşun büyümesini engellemektedir (Luo et al., 2023).

Tablo 3. Aşırı Stresin Yaygın Uyarı İşaretleri ve Semptomları

Bilişsel Belirtiler	Duygusal Belirtiler
Hafıza sorunları Konsantre olamama Kötü karar alma Yalnızca olumsuz görmek Endişeli düşünceler Sürekli endişe	Depresyon veya genel mutsuzluk Kaygı ve ajitasyon Sinirlilik veya öfkeli ruh hali Bunalmış hissetmek Yalnızlık ve izolasyon Diğer zihinsel veya duygusal sağlık sorunları
Fiziksel Belirtiler	Davranışsal Belirtiler
Ağrı ve sızı İshal veya kabızlık Bulantı ve baş dönmesi Göğüs ağrısı, hızlı kalp atışı Libidoda azalma Sık soğuk algınlığı veya grip	Aşırı yemek yeme / Az yemek yeme Çok fazla ya da çok az uyumak Başkalarından çekinmek Sorumluluklarını ertelemek ya da ihmal etmek Alkol, sigara ya da uyuşturucu kullanmak Sinirsel alışkanlıklar (örn. tırnak yeme, tempo tutma)

Sessiz İstifa: İş yerinde bireylerin, görev tanımları dışında sorumluluk almama, ekip içerisindeki diğer çalışanlara yardım etmekten kaçınma, gönüllük esasına dayanan birçok faaliyete katılmak istememe, mesai saatlerine uyum göstermeme gibi en asgari iş gereklerini yerine getirmeleridir. Özellikle görev tanımının olmadığı, alınan ücretin beklentiyi karşılamaması, kuruma ait alınan kararlara çalışanın dahil edilmemesi ve tükenmişlik sessiz istifa nedenleri arasında gösterilmektedir (Karadas & Çevik).

Kurumsal Sorunlar

İş yerindeki yönetici ve çalışanlar, sürekli ve yoğun bir şekilde psikososyal risklere maruz kalınması sonucunda olumsuz durumlarla karşılaşabilmektedirler. Bu durumlar, kalite, üretim ve verimlilik sorunlarına yol açabilirken, çalışanlarda tatminsizlik ve moral kaybına neden olabilmektedir. Psikososyal risklerin yarattığı verim kaybı, işe devamsızlık, sağlık harcamalarının artması, hırsızlık ve sabotaj gibi durumlar işyerlerine maddi olarak büyük bir yük getirebilmektedir. Literatür, verimsizlik ve performans düşüklüğüne yol açan psikososyal risklerin hem çalışanlara hem de işyeri yönetimine büyük kayıplar oluşturduğunu göstermektedir (Kamacı, 2020). Çalışma yaşamındaki psikososyal tehlikeler, bir taraftan üretim ve verim kaybına neden olurken, diğer taraftan çalışanların olumsuz etkilenmesine ve sağlık harcamalarının artmasına yol açmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Psikososyal riskle çalışma yaşamındaki önemli halk sağlığı sorunlarından biridir. Çalışma yaşamındaki iş programları (uzun çalışma saatleri, iş ortamı, iş yükü ve hızı, monoton işler vb.) ve örgütsel ilişkiler (rol, kurumsal kültür, örgütsel kararlara katılım, kariyer sorunları vb.) çalışanların psikolojik durumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Bu faktörlere bağlı olarak psikolojik ve fiziksel

şiddet, aşırı çalışmadan kaynaklanan ölümler ve intiharlar gibi sorunlar yanı sıra iş stresi, işle ilişkili depresyon, tükenmişlik, iş doyumunun azalması, sessiz istifa ve işten çıkarma oluşabilmektedir.

EU-OSHA, Avrupa çapındaki yeni ve ortaya çıkan risklere ilişkin özellikle işyerlerinde sağlık ve güvenlik konusunda psikososyal riskleri değerlendirmeyi amaçlayan, Avrupa İşletme Araştırmaları (ESENER) yapmış ve son yapılan çalışma sonucunda her üç çalışandan birinin iş stresinden etkilendiğini belirlemiş, Büyük Britanya’da ise 2020-21 yılları arasında işle ilgili bir hastalığı olan 1.7 milyon çalışandan hemen hemen yarısının işle ilgili stres, depresyon veya anksiyete yaşadığı sonucuna varmıştır. Türkiye’de ise bu alanda yapılan çalışmalarda ise yönetici ve çalışanların psikososyal risklere ilişkin farkındalığının yeterli düzeyde olmadığı ve genellikle İSG hizmetleri içerisinde psikososyal risklere yönelik risk değerlendirmesine yer verilmediği görülmüştür.

Psikososyal sorunlar işyeri, bireysel özellikler, sosyal koşullar, iş dışındaki yaşantı göz önünde bulundurularak değerlendirilmelidir. Psikososyal tehlike ve riskleri önlemek için öncelikle diğer iş yeri tehlikelerinde olduğu gibi insan odaklı, proaktif önlemler alınmalı, sürdürülmeli ve denetlenmelidir. Çalışanların görev tanımları net bir şekilde belirlenmeli ve iş beklentileri açık bir şekilde ifade edilmelidir. İş yükü ve iş hızı takip edilmeli, çalışma saatlerinde düzenlemeler yapılmalıdır. İşyerlerinde güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü oluşturulmalı, çalışanlar alınan kararlar hakkında bilgilendirilmeli ve alınan kararlara katılımına teşvik edilmelidir. Çalışanların yeteneklerini en iyi şekilde kullanabilmelerine olanak sağlanmalıdır. İş yeri stresini önlemek için bireysel ve kurumsal önlemler birlikte bütünsel olarak ele alınmalı, mobbing ve cinsiyet ayrımcılığı gibi sorunlara karşı politikalar geliştirilmelidir.

Tüm işyerlerinde psikososyal riskler değerlendirilmeli ve psikososyal risklerin önlenmesine yönelik yasal düzenlemelerin oluşturulması önemli olup mevzuat uygulamada da karşılık bulmalıdır. İşyerlerindeki psikososyal risklerin yönetimi ve kontrolüne ilişkin farkındalığın müdahalelerle artırılması büyük önem taşımaktadır. Çalışanların örgütlü olması, sendikalaşması teşvik edilmeli, çalışan temsilcileriyle iş birliği artırılmalı, alınan kararlara katılımlarının artırılması sağlanmalıdır. İşyerlerinde sağlık ve güvenliğin iyileştirilmesi için İSG profesyonellerinin özerkliği garanti altına alınarak İSG profesyonelleri desteklenmelidir. Bu bağlamda iş kaynaklı psikososyal risk nedenleri, sorunları ve çözüm önerileri Tablo 4’te özetlenmiştir.

Tablo 4. İş Kaynaklı Psikososyal Risk Nedenleri, Sorunları ve Çözüm Önerileri

Nedenler	Sorunlar	Çözüm Önerileri
İşin Mahiyeti İş Yükü ve İş Temposu İş Programları Kontrol Çevre ve Ekipman Kurum Kültürü Kişilerarası İlişkiler İş Yerindeki Görev Kariyer Gelişimi İş ve İş Dışı Yaşam Etkileşimi	Fiziksel Sorunlar Kalp-Damar Sistemi Hastalıkları Sindirim Sistemi Hastalıkları Bağışıklık Sistemi Hastalıkları Üreme Sistemi Hastalıkları Endokrin Bez Hastalıkları Kas-İskelet Sistemi Bozuklukları Cilt Hastalıkları Davranışsal Sorunlar Madde Bağımlılığı, İşe Devamsızlıkta Artış Beslenme Bozuklukları Psikolojik Sorunlar Konsantrasyon Güçlüğü, Huzursuzluk Karar Vermede Güçlük, Uyku Bozukluğu Tükenmişlik, Depresyon, Anksiyete İş Doyumunun Azalması, Karoshi Karojisatsu, İş Stresi, Mobbing	Psikososyal tehlike ve riskleri önlemek için öncelikle diğer iş yeri tehlikelerinde olduğu gibi proaktif önlemler alınmalı, sürdürülmeli ve denetlenmelidir. Çalışanların görev tanımları net bir şekilde belirlenmeli ve iş beklentileri açık bir şekilde ifade edilmelidir. İş yükü ve iş hızı takip edilmeli, çalışma saatlerinde düzenlemeler yapılmalıdır. Pozitif bir örgüt kültürü oluşturularak, çalışanlar alınan kararlar hakkında bilgilendirilmeli ve alınan kararlara katılımına teşvik edilmelidir. Çalışanların yeteneklerini en iyi şekilde kullanabilmelerine olanak sağlanmalıdır. İş yeri stresini önlemek için bireysel ve kurumsal önlemler birlikte bütünsel olarak ele alınmalı, mobbing ve cinsiyet ayrımcılığı gibi sorunlara karşı politikalar geliştirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Ahmad, J., Zahid, S., Wahid, F. F., & Ali, S. (2021). Impact of role conflict and role ambiguity on job satisfaction: the mediating effect of job stress and moderating effect of Islamic work ethics. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 41-50.
- Al-Madhagi, H. A. (2023). Unveiling the Global Surge: Unraveling the Factors Fueling the Spread of Karoshi Syndrome. *Risk Management and Healthcare Policy*, 16(null), 2779-2782. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S444900>
- Arıkan, B. (2021). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Kontrol Algı Düzeyleri Ve İlişkili Bazı Faktörler. *Güncel Hemşirelik Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 1-10.
- Aslan, M., & Kayar, M. Ş. (2023). Örgütsel Güven, Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Depresyon İlişkisi: Kahramanmaraş İlinde Bir Uygulama. *JOEEP: Journal of Emerging Economies and Policy*, 8(1), 94-103.
- Atalay, E. (2021). Kariyer Yönetimi ve Güncel Kariyer Sorunları.
- Charoensukmongkol, P., & Phungsoonthorn, T. (2021). The effectiveness of supervisor support in lessening perceived uncertainties and emotional exhaustion of university employees during the COVID-19 crisis: the constraining role of organizational intransigence. *The Journal of General Psychology*, 148(4), 431-450. <https://doi.org/10.1080/00221309.2020.1795613>
- Cherian, J., Gaikar, V., Paul, R., & Pech, R. (2021). Corporate Culture and Its Impact on Employees' Attitude, Performance, Productivity, and Behavior: An Investigative Analysis from Selected Organizations of the United Arab Emirates (UAE). *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 45. <https://www.mdpi.com/2199-8531/7/1/45>
- Çevik, C., Eroğlu, B., Baydur, H., & Vurgun, H. (2024). The Relationship between Occupational Accidents and Near-Miss Accidents and Occupational Safety Climate in a Metal Industry Workplace. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 13(3), 705-714.
- Çevik, C., & Özkul, B. (2022). Çalışma yaşamında dezavantajlı gruplar ve eşitsizlikler. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 7(3), 611-618.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, (2012). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6331&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>
- ÇSGB. (2016). *Psikososyal Risk Faktörleri Bilgilendirme Rehberi*. Retrieved 14.11.2023 from <https://www.cs.gb.gov.tr/medias/4595/rehber22.pdf>
- Di Tecco, C., Persechino, B., & Iavicoli, S. (2023). Psychosocial Risks in the Changing World of Work: Moving from the Risk Assessment Culture to the Management of Opportunities. *La Medicina del Lavoro*, 114(2).
- Dogbla, L., Gouvenelle, C., Thorin, F., Lesage, F.-X., Zak, M., Ugbolue, U. C., . . . Dutheil, F. (2023). Occupational risk factors by sectors: an observational study of 20,000 workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 3632.
- EU-OSHA. (2012). *Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)*. Retrieved 20.02.2024 from <https://osha.europa.eu/en/publications/management-psychosocial-risks-work-analysis-findings-european-survey-enterprises-new>
- EU-OSHA. (2022). *Psychosocial risks and workers health*. Retrieved 12.06.2024 from <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-workers-health>
- Fernandes, M. N. d. F., & Gherardi-Donato, E. C. d. S. (2017). Is it workplace stress a trigger for alcohol and drug abuse? *Open Journal of Nursing*, 7(3).
- Gelatt, H., & Gelatt, C. (2003). *Creative decision making using positive uncertainty*. Crisp Learning.
- Gorton, G. B., Grennan, J., & Zentefis, A. K. (2022). Corporate culture. *Annual Review of Financial Economics*, 14, 535-561.
- ILO. (2016a). *A Collective Challenge*. Retrieved 23.04.2024 from https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_466547.pdf
- ILO. (2016b). *İşyerinde Stres: Toplu bir meydan okuma*. Retrieved 19.03.2024 from <https://www.ilo.org/publications/workplace-stress-collective-challenge>
- ILO. (2024). *Occupational Safety and Health*. Retrieved 15.06.2024 from <https://libguides.ilo.org/occupational-safety-and-health-en>
- Kalteh, H. O., Mortazavi, S. B., Mohammadi, E., & Salesi, M. (2021). The relationship between safety culture and safety climate and safety performance: a systematic review. *International journal of occupational safety and ergonomics*, 27(1), 206-216.
- Kamacı, H. (2020). *Psikolojik güçlendirmenin psikososyal risk algısına etkisi: Otel çalışanları üzerine bir araştırma* [İstanbul Rumeli Üniversitesi].

- Kanai, A. (2009). "Karoshi (work to death)" in Japan. *Journal of business ethics*, 84, 209-216.
- Karadas, A., & Çevik, C. (2024). Psychometric analysis of the quiet quitting and quiet firing scale among Turkish healthcare professionals. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*.
- Kawanishi, Y. (2008). On Karo-Jisatsu (Suicide by Overwork): Why Do Japanese Workers Work Themselves to Death? *International Journal of Mental Health*, 37(1), 61-74. <https://doi.org/10.2753/IMH0020-7411370104>
- Keser, A. (2018). İşte Mutluluk Araştırması. *Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 14(1), 43-57.
- Khoshakhlagh, A. H., Al Sulaie, S., Yazdanirad, S., Orr, R. M., Dehdarirad, H., & Milajerdi, A. (2023). Global prevalence and associated factors of sleep disorders and poor sleep quality among firefighters: A systematic review and meta-analysis. *Heliyon*, 9(2), e13250. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13250>
- Koren, H., Milaković, M., Bubaš, M., Bekavac, P., Bekavac, B., Bucić, L., . . . Jeličić, P. (2023). Psychosocial risks emerged from COVID-19 pandemic and workers' mental health. *Frontiers in psychology*, 14, 1148634.
- Leka, S., & Jain, A. (2010). *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*.
- Lin, T.-T., Guo, Y. L., Gordon, C., Cayan, E., Chen, Y.-C., Ouyang, C.-M., & Shiao, J. S.-C. (2019). Association Between Sugar-Sweetened Beverage Consumption as Meal Substitutes, Workload, and Obesity in Nurses: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(24), 4984. <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/24/4984>
- Luo, Z., Wang, J., Zhou, Y., Mao, Q., Lang, B., & Xu, S. (2023). Workplace bullying and suicidal ideation and behaviour: a systematic review and meta-analysis. *Public Health*, 222, 166-174. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2023.07.007>
- Nauman, S., Malik, S. Z., & Jalil, F. (2019). How workplace bullying jeopardizes employees' life satisfaction: The roles of job anxiety and insomnia. *Frontiers in psychology*, 10, 471741.
- Puspitasari, A. S. a., & Darwin, M. (2021). Effect of work-life balance and welfare level on millennial employee performance through work engagement. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 334-344.
- Putri, D. K. A., & Hartono, A. (2023). Training, Leadership Style, and Work Environment on Employee Performance: the Role of Work Motivation. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 13(2), 197-214.
- Sezik Işık, Y. (2022). *Adliye çalışanlarında psikososyal risk etmenlerinin değerlendirilmesi: Çorum adliyesi örneği* Hitit Üniversitesi].
- Shdaifat, E. A., Alolayyan, M. N., Rosario, A. B., & Al-Ansari, N. M. (2023). Absenteeism among nurses: costs, working conditions, and related factors. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 38(4), 518-544.
- Siegel, R., König, C. J., & Lazar, V. (2022). The impact of electronic monitoring on employees' job satisfaction, stress, performance, and counterproductive work behavior: A meta-analysis. *Computers in Human Behavior Reports*, 8, 100227.
- Sutrisno, S. (2022). Determinants of employee performance: Overview of aspects of communication, work stress and compensation. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(3), 19259-19270.
- Tran, C. T., Tran, H. T., Nguyen, H. T., Mach, D. N., Phan, H. S., & Mujtaba, B. G. (2020). Stress management in the modern workplace and the role of human resource professionals.
- Usta, N. (2021). *Bir fabrikada çalışan işçilerde psikososyal risklerin değerlendirilmesi* Kocaeli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü].
- van der Molen, H. F., Nieuwenhuijsen, K., Frings-Dresen, M. H. W., & de Groene, G. (2020). Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: an updated systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 10(7), e034849. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-034849>
- WHO. (2022). *WHO and ILO call for new measures to tackle mental health issues at work*. Retrieved 14.03.2024 from <https://www.who.int/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- WHO. (2023). *Depressive disorder (depression)*. Retrieved 14.03.2024 from <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/depression>
- WHO/ILO. (2021). *Long working hours increasing deaths from heart disease and stroke*. <https://www.who.int/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance: a multi-mediation model. *Frontiers in public health*, 10, 890400.