

## Psikososyal Risklere Karşı Farkındalığın Belirlenmesi ve Psikososyal Risklerin İş Kazalarına Etkisi Hakkında İş Güvenliği Uzmanlarının Tutumlarının İncelenmesi

### Investigation of Attitudes of Occupational Safety Experts on Determining Awareness Against Psychosocial Risks and the Effect of Psychosocial Risks on Occupational Accidents

Eda TANTAN<sup>1</sup>, Miray MUTAF<sup>2</sup> Serap TEPE<sup>3</sup>

#### ÖZ

**Amaç:** Çalışmada psikososyal risklere karşı farkındalığın belirlenmesi ve psikososyal risklerin iş kazalarına etkisi hakkında iş güvenliği uzmanlarının tutumlarının incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

**Gereç ve yöntemler:** Çalışmada kullanılan veriler farklı alanlarda iş sağlığı ve güvenliği uzmanı olarak görev yapan kişilerle yapılan görüşmeler sonucu elde edilmiştir.

**Bulgular:** Görüşmelerden elde edilen bulgulara göre iş güvenliği uzmanlarının psikososyal risk faktörlerinin iş kazalarına etkileri farkındalık seviyeleri ile ilgili olarak teorikte belirtilen ile saha uygulamaları arasında fark olduğu gözlenmiştir.

**Sonuç:** Çalışmada elde edilen sonuçlara göre iş güvenliği uzmanlarının konu ile ilgili bilgi sahibi olmalarına rağmen farkındalıklarının düşük olduğu, iş kazalarının temel sebepleri arasında psikososyal faktörlerin varlığını kabul ettikleri ancak çoğu durumda kendilerini çaresiz hissettikleri, çözümsüz kaldıkları sonuçlarına varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Farkındalık, iş kazası, psikososyal risk

#### ABSTRACT

**Aim:** This study is aimed in this study to "Determining Awareness Against Psychosocial Risks and Examining the Attitudes of Occupational Safety Experts about the Effect of Psychosocial Risks on Occupational Accidents".

**Method:** The data used in the study were obtained as a result of interviews with people working as occupational health and safety specialists in different fields.

**Results:** According to the findings obtained from the interviews, it has been observed that there is a difference between the occupational safety experts' awareness levels of the effects of psychosocial risk factors on occupational accidents and the field practices.

**Conclusion:** According to the findings obtained from the interviews, it has been observed that there is a difference between the occupational safety experts' awareness levels of the effects of psychosocial risk factors on occupational accidents and the field practices.

**Keywords:** Awareness, occupational accident, psychosocial hazard

Geliş Tarihi/Received:25.06.2021 Kabul Tarihi/Accepted:17.09.2021 Çevrimiçi Yayın Tarihi/Available Online Date: 27.10.2021

<sup>1</sup>edatantan@gmail.com ORCID: 0000-0003-4373-1711

<sup>2</sup>miraymutaf@outlook.com ORCID: 0000-0001-7477-8390

<sup>3</sup>serap.tepe@sbu.edu.tr ORCID:0000-0002-9723-6049

**Sorumlu yazar/Correspondence:** serap.tepe@sbu.edu.tr

**Cite this article as:** Investigation of attitudes of occupational safety experts on determining awareness against psychosocial risks and the effect of psychosocial risks on work accidents. J Health Pro Res 2021;3(3):114-128

## Giriş

İnsanlar yaşamlarını devam ettirebilmek adına ilk çağlardan beri sürekli olarak bir çalışma hali içerisindeyler. Avcılık- toplayıcılık ile başlayan çalışma hayatı serüveni ilk başlarda içerisinde modern anlamda fabrika ve çalışma yerleri bulundurmuyor iken günümüzdeki çalışma hayatının karşılığı fabrikalar çalışma yerleri barındırması ile sanayi devriminin bir ürünüdür. İşte bu sebeple iş sağlığı ve güvenliği biliminin doğması da yaşamsal bir gereksinim haline gelmiştir. İş sağlığı ve güvenliği çok disiplinli bir bilimdir bu sebeple ne olduğu ve uygulamalarının nasıl yapılması gerektiği çok dikkatle belirlenmelidir. Dünya Sağlık Örgütü'nün yapmış olduğu tanıma göre sağlık; fiziksel, zihinsel ve sosyal açıdan tam iyilik halinin sağlanması ve en üst düzeyde tutulmasını sağlayan çalışmaları ifade etmektedir. İş güvenliği ise çalışma ortamında karşılaşılabilecek tehlikelerin bertaraf edilmesi veya azaltılması için uygulanan önlemlerle iş kazası ve meslek hastalıklarını azaltılmasını hedeflemektedir. İş sağlığı ve güvenliği tıp, psikoloji, mühendislik, hukuk ve psikoloji gibi disiplinleri içinde barındırdığı için maruz kalınan riskler de çeşitlilik göstermektedir. Bu riskler, ergonomik, kimyasal, biyolojik, fiziksel ve psikososyal risklerdir (1). Kimyasallar ilk olarak hava olmak üzere besinlerin, suların, atmosferin kirlenmesine, doğal ortamın zarar görmesine ve ekosistemin değişmesine, içinde bulunduğumuz çevrenin ve sağlığımızın olumsuz etkilenmesine sebep olmaktadır (2). Biyolojik etkenler insanlarda alerji, enfeksiyon veya zehirlenme gibi rahatsızlıklara yol açan mikroorganizma, hücre kültürü ve insan endoparazitleridir. Çalışanlar, çalışma ortamının doğası gereği en çok fiziksel risklere maruz kalırlar. Fiziksel risklere hava sıcaklığı, nem, titreşim, gürültü, aydınlatma ve termal konfor örnek gösterilebilir (3).

“Psiko” kelimesi "ruhsal ve zihinsel bütünlük" anlamına gelirken “sosyal” kelimesi kişilerle olan karşılıklı iletişimlerini ve ilişkilerini ifade etmektedir. Çalışanların bilgi, kabiliyet ve zorunlu gereksinimleri çatıştığında, işleri üzerindeki kontrolleri değersizleştğinde ve işleri ile ilgili sosyal destek yetersizliği ortaya çıktığında bu faktörler psikososyal riskleri meydana getirir. Psikososyal risk faktörleri çalışma koşulları ve iş yerindeki iletişim şekillerinden kaynaklanabilir. Psikososyal faktörler aynı zamanda stres yapıcı faktörleri beraberinde getirir, sağlığı kötü

şekilde etkiler, çalışanların yaşam kalitesini düşürür ve birçok kazaya sebebiyet verebilir. Günümüzdeki hızlı teknolojik gelişmeler, esnek çalışma şekilleri ile ilgili olan üretim baskısı, verimlilik istenmesi sebebiyle daha az çalışanın daha çok iş tamamlamak zorunda kalması iş yaşamındaki tehlikeleri arttırmaktadır. Son yıllarda çalışanların genelinde iş stresi sebebiyle tükenmişlik, anksiyete bozukluğu ve tükenmişlik gibi birçok psikososyal sorun ortaya çıkmaktadır. Tüm bu sorunlar beraberinde iş kazalarını ve meslek hastalıklarını getirmektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanununa göre iş kazası, işyerinde veya işin yapılışı nedeniyle meydana gelen, can kayıpları ile sonuçlanabilen veya vücudu mental olarak ya da fiziki zarara uğratan olayların tamamıdır. İş kazaları çalışma yaşamının kaçınılmaz bir olgusudur. Demografik, sosyolojik ve psikolojik birçok sebeple yani insan faktörüyle meydana gelebilecekleri gibi makine ve dış ortam şartları sebebiyle de meydana gelebilirler. İnsanlar fiziksel, sosyal ve psikolojik özellikleriyle bir bütün olarak ele alınmalı ve buna uygun olarak davranılmalıdır.

İş yaşamı, kurumda çalışan kişilerin sağlık ve güvenliği üzerinde etkiler yapar. Psikososyal riskler de bu etkilerde önemli yere sahiptir (4). Psikososyal faktörler, çalışanların karşılaştıkları risklerin buz dağının su altında kalan kısmını oluştururken aynı zamanda fiziksel riskleri oluşturan başlıca unsurlar olarak da nitelendirilebilmektedirler (5). Çalışanların sağlıklarının iyi ya da kötü olma durumları içerisinde buldukları psikososyal koşullara bağlıdır (6). İş sağlığı ve güvenliği denildiğinde çalışanların sağlığının korunması ve çalıştıkları ortamın sağlığa zarara uğratacak etkenler bulundurmuyor olması anlaşılmalıdır. Bu sebeple çalışma ortamında çalışan psikolojisini bozabilecek risklerin tespit edilmesi ve en az düzeye indirilmesi hatta ortadan kaldırılması gerekmektedir. İş içeriğinin kişiye psikososyal olarak zarar veren birçok özelliği vardır. İşte değişim yokluğu, vasıfların kullanılmaması, anlamsız ve parçalanmış işler, belirsizlik gibi tehlikeler bunlardan birkaçıdır. Aynı tür işi yapma, çeşitliğin oldukça az olması, çok fazla detaylı işler ve o işlerin detay kısımlarının aynı işçiye verilmesi kişinin yeteneğinden bağımsız rol dağılımı olması, iş yerinde rol belirsizliklerinin olması, yeteri kadar kaynak bulunmayışı gibi tehlikeli olan pek çok boyut vardır. Ayrıca işin monoton olarak görül-

mesinde sosyodemografik özellikler de etkili olabilmektedir. Çalışanın bilgi ve kültür düzeyinin yeterli olmaması da iş temposunu arttıran ya da azaltan etkenler arasında sayılabilmektedir. İşinin monoton olduğunu düşünen çalışanlarda ilgi kaybı ve agresiflik gibi sorunlar meydana gelebilmektedir. Bununla birlikte çalışanın kendi yeteneklerini gösterebileceği işleri yapamaması duygusal tükenmeye ve yabancılaşmaya yol açar. İlk bakışta iş yükü kavramı psikososyal tehlike olarak değerlendirilmese de çalışanın kendi iş tanımını ve görevi dışında çalışmak zorunda kalması veya mevzuatta belirlenen çalışma saatlerine uygun çalışmaması aşırı iş yükü kavramını karşılamaktadır ki bu durumlar psikososyal riskleri de meydana getirmektedirler. Kişinin iş yerinde görevli olduğu işini başarmak için çalışırken ekstra iş fazlalığı eklendiğinde normalin üstünde etki eden baskı durumu iş yükü olarak tanımlanır (7). Çalışma ortamındaki sesler, iş arkadaşlarından ve amirlerden gelen talimatlar, duygusal stres, kaygı ve sahip olunan rolün gerektirdiği risk, net olmayan talimatlar çalışanın üstüne düşen yükün faktörleridir (8). Sanayileşme ile çalışanlar makine kullanmayı öğrenmek ve onun işlem hızına uygun çalışmak zorunda kalmışlardır. Aynı sektörde çalışan birçok firma bulunması rekabet ortamının artması çalışanların üzerinde zaman baskısı oluşturmuştur. Çalışma hızı çalışanın kendisi tarafından belirlenmediğinde strese neden olup psikososyal riskleri tetiklemektedir (9). Makine çalışma hızına bağlı olmayan koşullarda da durum benzerdir. Mesai bitimine yaklaşıldığında çalışanlar iş tempolarını arttırır ve iş kazalarına maruz kalma ihtimalleri artış gösterir (10). Vardiyalı çalışma birçok örgütsel problemlere neden olabilir. Bunlar vardiyalar arası iletişim kopukluğu, işin örgütlenmesinde yaşanan zorluklar motivasyonun azalması, iş kazaların artması gibi sorunlar olarak sıralanabilir. Gece yapılan çalışmalarda kaygı ve depresyon durumları gözlemlenmektedir. Bu durumun meydana gelmesinin temel nedeni ise, çalışanın mesai saatlerindeki biyolojik dengesinin bozulmasıdır. Biyolojik saat gece hücre yenileyici etkilere sahiptir fakat gece çalışma sistemi bu durumu tersine çevirir ve hücreler gece yapması gereken işlevleri vücut uyanık halde olduğundan yerine getiremez bu durum psikolojik rahatsızlıkların ortaya çıkmasına sebebiyet verir (11). Ekonomik krizlerin yaşanması, yeni nesil makinaların üretilmesi ile

işsizlik faktörünün ön plana çıkması tüm dünyayı ilgilendiren ortak konuların artması, özellikle teknolojik gelişmelerin hızlı bir artışa geçmesi, çalışanların yasadıkları kuşak çatışması, kadınların eskisinden daha çok çalışma hayatında bulunması, esnekliği ve esnek çalışmayı gerekli kılmıştır (12). Aile yaşantısının getirdiği sorumluluklara sahip olan çalışanlar için bu durum, iş hayatı ve özel hayat dengesini sağlamada büyük rol oynamaktadır. Elde edilen bilgilere göre tükenmişlik, iş tatmini ve esnek çalışma saatleri arasında anlamlı bir ilişki mevcuttur. Çalışma saatlerinin bireylere özgürlük tanınması önemlidir. Gerçekleştirilen düzenlemelerin yardımıyla yarı zamanlı çalışma şartları kolaylaştırılarak ek gelire ihtiyacı olan kişilerin çalışma azminden yararlanılması mümkün kılınmıştır (13). Bu çalışmada psikososyal risklere karşı farkındalığın belirlenmesi ve psikososyal risklerin iş kazalarına etkisi hakkında iş güvenliği uzmanlarının tutumlarının incelenmesi amaçlanmıştır, çalışmanın ilerleyen bölümlerinde yöntem, bulgular, tartışma ve sonuç kısmı yer almıştır.

### Gereç ve Yöntem

Çalışmanın konusu “Psikososyal Risklere Karşı Farkındalığın Belirlenmesi ve Psikososyal Risklerin İş Kazalarına Etkisinin Ölçülmesi” olduğundan araştırma evrenini oluşturan katılımcılar iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarından oluşmaktadır. Araştırmaya farklı çalışma kollarında çalışan yedi erkek ve beş kadın iş sağlığı ve güvenliği uzmanı katılmıştır. Yarı yapılandırılmış onam formları ile katılımcılara sorular yöneltilmiş, görüşmeler kayıt altına alınmıştır. Görüşmelerin içerikleri katılımcıların kimlik bilgileri gizli tutularak deşifre edilmiş ve veriler elde edilmiştir. Psikososyal risklere karşı farkındalığın belirlenmesi ve psikososyal risklerin iş kazalarına etkisinin ölçülmesi amacıyla yapılan çalışmada elde edilen bulgular paylaşılmış ve sonuçlar değerlendirilmiştir.

### Bulgular

**SORU 1.** Çalışanlar psikososyal riskler hakkında bilgi sahibi mi? Onlara psikososyal riskler konusunda (nasıl başa çıkabilirler, mental olarak hissettikleri değişimlerle nasıl başa çıkabilirler vb.) bilgi veriliyor mu?

K1: “Evet, hizmet verdiğim çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği temel eğitimleri kapsamında psikososyal riskler hakkında

bilgiler veriyorum. Personellerin psikososyal durumları kişilikleri bireyden bireye farklılık gösteriyor. Yüksek başarı güdüsü olan çalışmada işle ilgili gerilimler onun başarı güdüsünü kamçılarken başka bir çalışan bu durumdan yetersiz olarak etkilenebiliyor, bunun için personelden öncelikle içinde bulunduğu durumu sağlıklı bir şekilde değerlendirmesi istiyorum.

K2: “Temel İSG Eğitimlerinde çalışanlara psikososyal riskler konusunda bilgilendirme yapılıyor. Kurumsal firmalarda çalışanlara özel sağlık sigortası kapsamında psikolog hizmetleri sunuluyor. Bunun dışında reelde tüm çalışanlar bulunduğu ortamı iş kaybetme kaygısı sebebiyle susup devam ediyor. Kısacası herkes iş akışını olduğu gibi kabul etmek durumunda kalıyor.”

K3: “Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği noktasında özellikle iş güvenliği kültürü edinmesi noktasında o kadar çok yetersizlikler var ki hakikaten psikososyal riskler ile ilgili onlara çok fazla bilgi verdiğimizizi söyleyemem açıkçası. Aynı zamanda bu bazı işletmeler içinde sorunlara neden oluyor birazcık kışkırtıcı oluyor tabii ki işletme yönetimine karşı hani şeffaf bir şekilde rahatça çalıştığımızı söyleyemem ama son dönemlerde özellikle mesleğimin son yıllarında bu konuda biraz daha cesaretliyim çalışanlara bu risklerle ilgili daha fazla bilgi veriyorum. Özellikle nasıl başa çıkabilecekleri konusunda haklarını nasıl arayabilecekleri noktasında yaşadıkları şeylerin hangisinin psikososyal tehdit olduğunu, yıldırma politikası olsun rol belirsizlikleri, rol çatışmaları, iş yükünün artması gibi birçok başlık altında farkındalıklarını arttırmaya çalışıyorum. Hani malum sağlıkla alakalı bir durum bu işyeri hekiminin bu konuyu daha çok işleme gerekir. Ama malum Türkiye’de iş yeri hekimleri çok fazla eğitim vermiyorlar maalesef çalışanlarla yüz yüze çok fazla karşılaşmıyor bu nedenle bizler iş güvenliği sıfatından öte çalışanları bir arkadaş bir dost kendilerini geliştirmeleri gereken yaşadıkları bu işyeri ortamının içerisinde haklarını daha çok savunup iş sağlığı ve güvenliğine daha çok sahip çıksın diye onları bu tarz bilgilerle donatıyorum. Tabii belli bir sınırın içerisinde çok fazla kışkırtıcı olmuyor bunu söyleyebilirim.”

K4: “Tabii iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri içerisinde yer alan başlıklardan bir tanesi zaten psikososyal risk etmenleri. Biz de eğitim-

lerimizde bu konuya değiniyoruz, bilgi vermeye çalışıyoruz, farkındalık yaratmaya çalışıyoruz zaten güvenlik kültürünü oluşturabilmemiz için de özellikle eğildiğimiz konulardan ama geri dönüş alamadığımız konulardan bir tanesi aslında psikososyal risk etmenleri.”

K5: “Benim şöyle güzel bir avantajım var öncelikli onu belirtmek istiyorum ben hem akademik anlamda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışma yapıyorum hem de sahada yani işin saha kısmında görev alıyorum A sınıfı uzmanı olarak birçok iş yerine birçok statüde ve birçok kademedeki iş yerine farklı iş kollarındaki farklı işyerlerine gidiyorum. Buralarda özellikle beyaz yakalı mühendisler, yüksek lisans mezunları, üniversite mezunu, lisans mezunu çalışanlarla bir araya geldiğimiz kadar eğitim seviyesi olarak ilköğretim, ortaöğretim hatta hiç okuma yazması olmayan okula hiç gitmemiş çalışanlarla da bir araya gelme şansım oluyor. Şimdi bu anlamda bakıldığında tabii sizin söylediğiniz bu psikososyal riskler konusundaki farkındalığın ne ölçüde olduğunu saptamak benim açımdan çok daha kolay hale geliyor eğitim durumu ve statüsüne bakılmaksızın bu konuda yeni yeni bir kavrayışın söz konusu olduğunu söyleyebilirim. Bu da tabii ki kafa karışıklığını beraberinde getiriyor. Yani psiko-sosyal riskler konusunda psikososyal işleyiş konusunda çok bilgi sahibi olduğunu söyleyemem insanların ancak bu konuda yeni bir açılım olduğu için bazen açıkçası çalışanlar tarafından olumsuz ve kullanma anlamında da işlediğini de gözlemlediğim oluyor. Genel anlamda söyleyeceğim bu konuda büyük bir eksik olduğu kafa karışıklığı olduğu yani biz iş sağlığı ve güvenliği uzmanı (iş güvenlik uzmanı) olarak bu ölçüde neler yapabiliriz, bireysel anlamda ben biraz bunun peşindeyim ve açıkçası iş yerlerine gittiğimde bu konuya da mümkün mertebe zaman ayırmaya çalışıyorum.”

K6: “Bunların hakkında bilgi veriliyor tabii ki. Mesela ne söyleyebilirim özellikle, zaman baskısı diyoruz. Ne oluyor? Bir işi hani "Şu süre içerisinde bitirmen gerekiyor." tarzında bir yaklaşım ile yaklaştığım zaman çalışan ister istemez kaza yapmaya daha meyilli oluyor. Çünkü bir zaman baskısı var ve o işi güvenli mi yapması gerekiyor, yoksa hızlı mı yapması gerekiyor? Tabii biz her zaman güvenli tarafta kalmasını ve zamanın önemli olmadığını ona hatırlatmaya çalışsak bile ne yazık ki

ülkemizde, sektör buna müsaade etmiyor. Önce iş güvenliği diyoruz ama ne yazık ki önce üretim, önce işletme oluyor bu zaman baskısı dediğim olaydan dolayı veya monoton iş, sürekli aynı işi yapması veya işinden memnun olmaması, yani bazı şirket ile alakalı sıkıntılar oluşması mesela. Bu durum iş memnuniyetsizliği getirebiliyor veya çalışanın ona yeterli desteği vermemesi, çalışma alanında veya çalışanın dinlenme molalarının eksikliğinin mevcut olması yani yeterli dinlenme olmadığı zaman çalışan sürekli çalıştığında bu sefer hem mental hem vücut anlamında bir yorgunluk yaşıyor ve devamında ne yazık ki işin sonunda bir kaza geçirmesine sebebiyet verebiliyor. İş kazalarının çoğunluğu ya çalışma saatlerinin başında ya çalışma saatlerinin sonunda yaşanıyor, bunun yaşanmasının en büyük sebebi çalışanın ilk işe başladığı zaman adapte olamaması veya akşam iş bitimi diyor ki hani artık işimi bitireyim de eve gideyim veya şu proje bitsin ki evime gideyim o yüzden her projenin her işin başı ve sonu çok tehlikelidir. Bu yüzden de kaza meydana gelebiliyor.

K7: “Bu psikososyal riskler hakkında bilgileri var mı elbette var her ne kadar eğitimleri süresi gereğince veremesek de verdiğimiz eğitimler içerisinde bunun da başlıklarına değiniyoruz nasıl başa çıkabilirler ile ilgili çok detaya girmiyoruz ama konular hakkında başlıkları sunuyoruz en azından bilgi sahibi olsunlar diye.”

K8: “Bilgi sahibiler mi evet bilgi sahibiler. Nasıl bilgi sahibi oluyorlar? Gerek işe giriş, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde olsun. Gerekse tamamlamaya değici dinleme eğitimlerinde olsun. Bu süreçte verdiğimiz eğitimlerde bilgilendiriyorlar konu ile ilgili. Nasıl başa çıkacakları ile ilgili de özellikle sağlık kısmında yani işyeri hekimimiz tarafından bilgi sahibi oluyorlar diyebilirim.”

K9: “Psikososyal riskler hakkında en başta çalıştığım yerde işe girerken dahil olmak üzere birçok aralıklarla eğitimler veriliyor ve bu konuda, mesela bir baskı hissedildiğinde ya da herhangi bir psikososyal etmeni üzerinde hissettiğinde çalışan rahatlıkla gelip iş sağlığı ve güvenliği uzmanları da başta olmak üzere bunu paylaşabiliyorlar. Nasıl başa çıkacakları hakkında ya da işte mental olarak nasıl hissettiklerinde bununla nasıl başa

çıkabilecekleri hakkında da genellikle işyeri hekimi ya da iş sağlığı güvenliği uzmanı ile konuşuyorlar. Rahat bir ortam var yani insanlar çekinmeden sorunlarını paylaşabiliyor çünkü çözüm odaklı çalışıyoruz genelde. Tabii çok büyük bir problem olmadığı sürece hallediliyor. Genelde eğitimler veriliyor en başta işe girişte veriliyor zaten. Sonra düzenli aralıklarla seminerler adı altında da. Bu konulara çok değiniyorlar.”

K10: “Aslında bu soruya evet diyebilirim bilgi sahibi olmak eğitimlerle başlıyor eğitimler de iki aşamada firma belirliyor. Bu eğitimlerden birincisi yasal temel eğitimler tehlike sınıfı boyutuna göre bir yılda iki yılda ya da üç yılda bir verilen bizimkisi iki yılda bir verilen tehlike sınıfındaki on iki saatlik eğitimler bunların içinde üç parçadan ayrılmış genelde psikososyal risk etmenleri aslında iş yeri hekimi konusu çünkü işin sağlık boyutunda kaldığı için burada birazcık iş sağlığı eğitimleri konusuna giriyor. Burada iş yeri hekimlerimize bayağı iş düşüyor tabi eğitimlerin içeriğini bildiğim için burada en çok işte mobbing olsun, stres etmenleri olsun bunlar anlatılıyor uzun uzun ve hani detayları etmenleri iş işte iş kazası boyutları işe etkileri diğer yandan ikinci bir eğitim olarak hani bizim de verdiğimiz firma üzerinde anlatılan işte teknik çalışma birinci firmanın iş güvenliği politikası ve ona bağlı olarak bir el kitabı var. İlk başta tabi işe başlayan her kişiye bu el kitabı doğrultusunda eğitimler veriliyor burada tabi direk bu eğitimleri şöyle söyleyebiliriz. “Psikososyal risk etmenleri başlığı altında bir konu var mı?” dersiniz hayır böyle bir konu olarak anlatılmıyor ama yani o risklere vurgu yapacak şekilde mesela en çok karşılaşılan nedir çalışanların iş ile ilgili ekipmanları olmaması uzun çalışma saatleri iş bitim tarihleri işi bitirmesi konusunda baskı, riskler bunlar için bu el kitabında nelerden bahsediliyor. İş güvenliğinin öncelikli olduğundan bahsediliyor.”

K11: “Şimdi şöyle inşaat sektörü sizin de tahmin edebileceğiniz gibi çok farklı seviyelerdeki insanlardan oluşuyor yani ilköğretim düzeyinden tutun teknik personel tabi ki işçi için bu çok mümkün olmuyor. Tahmin ederseniz ki ama teknik personel daha bilinçli insanlar olduğu için daha müdahale edilebilir diyebilirim.”

K12: “Şimdi şöyle çalışanlar genelde psiko-sosyal riskler hakkında çok fazla detaya kadar bilgi sahibi değil yani çok fazla bilimsel olarak bilgi sahibi değil fakat onlar bazı onlar bazı psikososyal sıkıntılar yaşıyorlar fakat onları tanımlamakta tabii ki zorlanıyorlar hani bu “hangi tanıma girer, hangi psikososyal risktir?” diye tanımlayamazlar yaşadıkları bazı durumlar var ama onları tanımladıklarını söyleyemem açıkçası. Ev ile ilgili sıkıntıları olabiliyor, iş ile ilgili psikososyal riskleri sıkıntıları olabiliyor ama bunları çok fazla ifade edemiyorlar öncelikle onu söyleyeyim”.

**SORU 2.** Kaza sonrası kök neden analizi yaparken çalışanın mental durumunu göz önünde bulunduruyor musunuz? Karşılaştığımız psikososyal risk etmenleri nelerdir çalışanlar bu risklere maruz kaldıklarını fark edip size bu konuda danışıyorlar mı?

K1: “Evet bu konuyu göz önünde bulunduruyoruz; çalışma ortamı, çalışma süresi, ücret, yönetsel ve çalışanlar ile ilgili faktörler, tacizler, stres, ayrımcılık ve baskı gibi faktörlerle karşılaşırız. Genel olarak çalışanlar bu konuları danışıyorlar ama iş kaybı vb. durumlardan dolayı üst kademeye bunu iletmememizi söylüyorlar.”

K2: “İş kazası sonrası, kaza bölgesi ve çalışan için kök neden analizi yapılıyor. Risk analizi gözden geçiriliyor, ilave tedbirler geliştiriliyor, çalışanların sağlık durumlarındaki ciddi sonuçlar iş yeri hekimince onaylandığında uzman olarak işveren çalışanın iş yeri değişikliği isteniyor. Özellikle sanayide, vardiyalı çalışma neticesinde uyku ve yaşam kalitesi etkilendiğinden çalışanların ruhsal dengesizlikleri oluyor. Çalışanlar rahatsız olduğu her konuyu sahada uzmanlara bildiriyor. Bir nevi çalışan ve işveren arasında köprü görevi kuruyorsunuz.”

K3: “Maalesef aslında farkındalar bazı şeylerin ama ismini koyamıyorlar. Kavramsal olarak işte benim yaşadığım olay şudur, ben rol çatışması yaşıyorum veya efendime söyleyeyim işyerinde yapılan işe göre bir zaman etüdü, bir iş etüdü olmadığı için ben daha fazla çalışmak zorundayım; dinlenme sürelerini verimli kullanamıyorum gibi birtakım analizleri yapamıyorlar. Biz kaza analizleri yaparken kök neden analizleri özellikle mental yorgunlukla ilgili son dönemde raporlarına şunları

yazıyoruz: Bu insan en son ne zaman hafta tatilini kullandı, son bir ay içerisinde ne kadar fazla mesai yaptı gibi. Özellikle bedenen ve ruhen kendisini yoracak durumları da analiz etmeye çalışıyoruz. Yavaş yavaş tabii bizim ne kadar psikososyal risk etmenleriyle ilgili bilgi verdiğimizize bağlı olarak da daha çok farkında olan, anlatılanları özellikle dinleyen iş sağlığı ve güvenliğine meraklı çalışanlarımız gelip bunlarla ilgili danışıyorlar.

K4: “İş kazası sonrası yaptığımız kaza kök neden analizlerinde özellikle tehlikeli hareketlerde elbette çıkıyor, insanlar farkında değil ama biz üzerine gittiğimiz zaman işte evde yaşadıkları bir sorundan dolayı duygusal durumları, mental durumlarından kaynaklı bazı sonuçlara varabiliyoruz. Bunlar arasında işi tam olarak bilmeme ya da işe uygun olmaması, yanlış seçim yapılmış olması, heyecan gibi faktörler yer alabiliyor. Bununla ilgili de işveren ile konuşup bu konuda neler yapılabilir diye görüşmeler yapıyoruz. Örneğin vardiya sistemi veya çok fazla çalışmanın, çalışanlar üzerinde iş yükünün iş kazasına yol açan sebeplerden bir tanesi yine son zamanlarda yaşamış olduğu bir iş kazası vardı. Bununla ilgili fazla mesai saatlerinden dolayı çalışanların yorgun olması, bundan dolayı iş kazası görülmüştü”.

K5: “İş kazalarını incelerken, özellikle dediğimiz gibi kök neden analizleri yapıldığında açıkçası birçok iş kazasının ya da ramak kala olayının yani kazanın yanında ramak kala olayının da psiko-sosyal risklere bağlı olarak geliştiğini söylemek mümkün. Çünkü en başta hepimiz biliyoruz ki açıkçası Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisinde öncelikle biliyorsunuz en alt kademedede fizyolojik, daha sonra biyolojik ihtiyaçlar yer almakta. Bu anlamda çalışanların özellikle fizyolojik, biyolojik ihtiyaçları yani beslenmeye kadar inebileceğimiz hayati ihtiyaçlarının karşılanmaması, buna bağlantılı olarak da ilerleyen dönemde ya da o gün içinde, belki kısa süre sonrasında iş kazalarına ramak kala olaylara bir hale getirdiğini söyleyebiliriz çalışanların. Özellikle dediğimiz gibi kaza analizleri yapılırken çok derinlemesine bir araştırma yapılması tabii ki çok gerekli olan bir durum, çalışanlarla bu konudaki karşılıklı bireysel görüşmelerinizdeki tepki nedir dersiniz: Açıkçası herkes size hak verebiliyor, söylediğiniz şeylerin doğru olduğuna inanıyorlar; ancak uygulamaya geldiğinde bu

kadar olumlu olduğunu söylemem mümkün değil. Hatanın nerede olduğu biliniyor ama çözüm noktasında, yani tam bir sistematik çözümün ortaya konulduğunu söylemem mümkün değil.”

K6: “Danışıyorlar tabii ki ama bazen şöyle şeyler de olabiliyor: Yakın zamanda böyle bir kaza yaşadım. Mesela çalışanın bir tanesi gözüne kaynak almıştı ve uzun süre bu çalışmayı gerçekleştirmiş ve bu çalışma alanı içerisinde beş kişi birbirinden etkilenebilecek şekilde çalışma yapıyorlar. Ve ben çalışanın orada sağlığını, güvenliğini düşünürken çalışanın bana vermiş olduğu cevap şu şekildeydi: şimdi ben ona şunu sordum. "Kaç saat çalışıyorsun?" "Saat sabah 8'de girdim dedi, akşam 12'de çıktım işten dedi altı gündür" "Bu şekilde çalışıyorum" dedi. Dedim ki "Zaten yasal sürenin üzerinde çalışıyorsun." bu bir, tabii bu senin elinde olan bir şey değil ama senin yöneticilerin bu şekilde çalışmanı söylüyor. İkincisi belki sen burada çalışmak istiyorsun ki çalışan da aynen şunu söyledi: "Ben zaten buraya çalışmaya geldim ve tabii ki gerekirse 48 saat de olsa hiç durmadan çalışmam da gerekse para için geldiğimden dolayı ve bir ailem olduğundan burada çalışmak durumundayım." dedi. Yani çalışan kesinlikle kendini hiç düşünmedi bile orada. Psikososyal risk etmenlerini ben kendisine anlattım. Yoğun iş baskısını anlattım. Çalışanların kaza kök neden analizi yaptık. Neden bu kazaya maruz kaldığını anlattık. Tabii ki çalışanın bir KKD kullanmama durumu da vardı. Mesela normalde işi yapan kişi o değil ama kaynak yapan kişinin yanında bulunduğundan dolayı normalde onun da bir kaynak maskesi, vizörü, yani kendini koruyabileceği bir KKD kullanması gerekirken bunu kullanmayıp kendi eliyle gözünü tutarak bu şekilde bir koruma yapabileceğini düşünüp, uzun süre kaynağın yanında kalıp gözünün kaynak almasına sebebiyet verdi ve bu, gözünü açamayacak şekilde bizim yanımıza geldi. İşverene sorsan der ki: "Ben de çalışanın böyle çalışmasını istemiyorum ama yapacağım bir şey yok". Bu şekilde ne yazık ki sahada çok karşılaşıyoruz ve karşılaştığımız da bununla. Kaza kök neden analizini yaparken ben önce mental durumunu, yani fiziki ve psikososyal durumunu değerlendiriyorum ama dediğim gibi çalışanlar bazen buna gerek olmadığını, zaten para kazanması için bu işi yaptığını anlatıyor. Ama bizim tabii öncelikle çalışanın kendi sağlığını, güvenliğini düşünmemiz lazım. Yine

konu dediğim gibi şeye geliyor. Önce üretim mi, önce iş güvenliği mi? Tabii ki önce iş güvenliği.”

K7: “Yani kök neden analizi yaparken özel sektörün geneli itibarı ile olduğu için, çoğu zaman da psikososyal riskler yönetim tarafından çok önem arz etmeyen konular olarak görüldüğü için çok üzerinde durulan şeyler değil. Yaşadığımız bu psikososyal riskler nelerdir dersiniz: Bunlar genelde çalışma sürelerinin uzun olmasından, ücret politikalarının eşit işte eşit ücret alamamalarından, yöneticilerin bir kısımlarının çalışanları gereksiz hissettirmelerinden dolayı maruz kaldıkları oluyor. Biz bunu risk analizinde stres başlığı ile tek bir çatı altında toplayıp yazıyoruz.

K8: “Danışıyorlar. Kaza sonrası kök neden analizi yaparken de göz önünde bulunduruyoruz. Bulundurmamamız gibi zaten bir durumu yok, lojistik sektöründe çalışıyoruz ve özellikle meydana gelen iş kazalarının büyük bir çoğunluğu ya sağlık sorunlarından dolayı oluyor ya da psikososyal risk etmenlerinden dolayı oluyor. Ne olabiliyor? Personelin işte zaman baskısı oluyor, üzerinde çok fazla iş baskısı oluyor, işte kısa zamanda çok iş yapması isteniyor, işte bir yere yetiştirilmesi isteniyor işin. Hep aynı işi yapıyor kişi. Vardiyalı çalışıyor ya da çok fazla çalışabiliyor. Bundan dolayı olabiliyor. İşte gece çalışması olabiliyor. Kişinin uzun süreli ya da o anda işte uygun olmayan kişinin gece çalışması yapması, bu da bir faktör olabiliyor. Tek başına çalışması bazen olabiliyor. İletişim sorunlarından dolayı olabiliyor. Başka hani aklıma gelenler bu şekilde; aslında çok faktör var ama en önemlisi baskı, iş baskısı olabiliyor kazalar ile ilgili.”

K9: “Kazada insan odaklı düşünmek yerine; mesela hani o insanın ne gibi bir sıkıntısı olduğu, mental olarak ne durum içinde olduğu da çok önemli. Kazada bir analiz yapılırken, mutlaka çalışanın mental durumu göz önüne alınmıyor. Öncelikle yani işyerimizde tabii ki her işyerinde olduğu gibi bazı sorunlar tabii ki var. Bu çoğunlukla yani bu kazalardaki neden de çoğunlukla üzerinde fazla baskı hissetmesi ya da nasıl diyeyim, rolünün belirsizliği diyeyim, hani işinin belirsizliği olabiliyor. Genellikle bu tarz bir sıkıntıyla karşılaşıyoruz, yani işi olmayan bir şey yapmak zorunda kaldığı için kazaya sebebiyet veriyor. Üzerinde böyle bir baskı oluşmuş oluyor yani”.

K10: “Evet, Örneğin bir çalışan diyor ki işe başlamadan önce bayramdan önceki iş mesaisi çalışması fazla mesai durumunda çalışırken iş kazası gerçekleşiyor, bu kaza sonucunda analiz yaptığımızda diyor ki ben oğluma bayram alışverişi yapacaktım ve onu düşünüyordum. Onu düşündüğüm için diyor dalgınlık oluştu bir an, sonrasında da tabii kazaya sebebiyet veriyor. Aslında insan faktörü kaza sebeplerinin yan sebepleri arasında sonuç olarak çıkıyor kök sebep analizlerinde. O yüzden mental durumda bizim sadece söylediğimiz genelge prosedürlere, eğitimlere göre bir kaza bir işe başlarken o tehlike her zaman orada mevcut, biz size o tehlikeyle alakalı risk analizlerini prosedürlerini veriyoruz. Sizin yapacağınız iş basit, bunları takip etmek ve işe konsantre olmak.

K11: “Dikkat ediyoruz tabii ki, çok rahat bir ortam diyemem, tabii ki de inşaat sektörü çok yoğun çalışma saatlerine, çalışma temposuna maruz kalan bir sektör. İşçisinden teknik personele kendi işi olmayan başka işleri yapmak zorunda kalıyorsun. Çok fazla karşılaştığımız şeyler.”

K12: “Evet şimdi çalışanların kaza durumlarında psikososyal risk durumlarını tabii ki değerlendiriyoruz çünkü kazada kazanın olmasında tehlikeli durum ve tehlikeli davranışlar etkindir zaten. Şimdi tehlikeli davranışların da büyük bir kısmında aslında psikososyal risklerin etkisinin olduğunu gözlemliyoruz. Bütün istatistikler aslında onu gösteriyor. Kazaların genelde işte konsantre bozukluğundan olduğu, vardiyanın ilk başlangıç saatlerinde olduğu gibi istatistikler her zaman yayınlanıyor SGK tarafından da. Bunları bildiğimiz için tabii biz de bu konuyla ilgili değerlendirme kök neden analizinde detayına iniyoruz olayın. “Acaba ortada bir tehlikeli durum mu var yoksa çalışandan kaynaklı bir tehlikeli davranış mı var” diye işin kökenine iniyoruz. Tabii kökenine iniyoruz, detaya inip “psikososyal risk olarak hangisi etkilidir” gibi tespitini de yapabiliyoruz, mesela örnek veriyorum belki fazla mesai yapmıştır fazla bir yorgunluğu olmuştur gibi durumlar da tespit edilebiliyor ama bunların çözüm noktasında tabii ki biraz çaresiz kaldığımız oluyor. Çalışanların fikirlerini beyan etmesi, sıkıntılarını gündeme getirmesi şu şartlarda çok kolay değil. Yani çalışan temsilcisi kavramı olmasına rağmen çok da fazla kolaylıkla dile

getiremiyorlar yaşadıkları psikososyal riskler olsun veya herhangi diğer riskleri bile çok fazla kolay gündeme getiremiyorlar açıkçası.

**SORU 3.** Çalışan temsilcisi/çalışan ile düzenli toplantı yapıp çalışanların genel durum değerlendirmesinde bulundunuz mu? Eğer bulunduysanız gözlemlediğiniz mental sıkıntılar nelerdir? Sizce bu durumun sebebi nedir ve nasıl başa çıkılabilir?

K1: “Çalışanlar genel durumları ile ilgili bilgileri sahada öğreniyoruz; Fazla mesai, gerekli iş ekipmanlarının tedarik edilmemesinden kaynaklı kaza riski yaşama korkusu, işyeri ve ortamın termal konfor şartlarına uymaması vb. Çalışanlar ile ara eğitimlerde bu konuları dile getiriyorlar ancak az önce de bahsettiğim gibi Çalışanlar iş kaybı stresi yüzünden bu sorunların çözümü genel olarak eksik kalıyor.”

K2: “Çalışan temsilcisi, eğer işyerinde İSG kurulu var ise aktif rol alıyor. Uzman olarak çalışan temsilcisi ve destek elemanı ile sürekli irtibatla olunmalıdır. Sahada yazılı toplantılar hariç sürekli iletişimde olunuyor. Çoğunlukla çalışanlardaki mental sıkıntılar, iş yerinde stres ve kaygıdır. Önlem olarak, çalışanlara huzurlu bir çalışma ortamı oluşturulmalı, tenkit ve tehdit ile değil severek iş yapabilme geliştirilmeli, kişisel gelişim ve motivasyon konusunda iş yeri dışından ek eğitimler hizmetler alınmalı. Firmalarda çalışana değer verildiği hissettirilmeli.”

K3: “Şimdi çalışan temsilcileriyle ve çalışanlar ile tabii şu pandemi döneminde düzenli bir toplantı yaptığımızı söyleyemem. fakat şuan içinde bulunduğum fabrika için konuşmak gerekirse burada bir sendika var sendikanın temsilcileriyle zaman zaman bu konuları konuşuyoruz tırnak içerisinde neler yapması gerektiği ile ilgili sendikanın temsilcilerinin sendika tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimleri alıp almadığı bu konuları çalışanla alakalı bu aldıkları eğitimleri daha fazla kullanmaları gerektiği noktasında kendilerine salık veriyoruz tabii burada asıl sıkıntı şu oluyor özellikle işçi yetersizliğinden dolayı çalışanlar çok fazla mesai yapmak zorunda kalıyorlar tabii iş kanunu gereği bunun rıza gözetilmesi gerekiyor fakat maalesef dört-beş kişiyle İş gören birimlerde doğal olarak kendi iş arkadaşlarıyla yüz yüze çalıştıkları için bir müddet sonra bunu reddedemiyorlar ve doğal



olarak bu ciddi bir mental sıkıntı ve stres yapıyor. İnsanlar arkadaşlarının yalnız kalması için birtakım fedakarlıklarda bulunurlar. Tabi bu da çok yıpratıcı oluyor uzun vadede şu an için o tarz sorunlar yaşıyoruz', hele de bir Covid vakası olursa, arkadaşları on gün on dört gün işte negatif çıkana kadar eğer karantinada kalırsa çok daha yıpratıcı sonuçlarla karşılaşabiliyorlar”.

K4: “Çalışan temsilcileriyle ile bir görüşme olarak değil de daha çok iş başı konuşması ya da toplantılar saha çalışmaları esnasında çalışanlarla bir araya geldiğimizde görüşmeler, konuşmalar yapmaya çalışıyorum. Orada da çalışanların sıkıntıları var mı yok mu işle ilgili, düşünceleri nelerdir onları öğrenmeye çalışıyorum. Mental olarak baktığımız zaman çalışanlarda genelde iş ile ilgili tam olarak doyuma ulaşamama ya da maddi olarak çalıştıklarının karşılıklarını alamadıklarını düşündüklerinden bazı sıkıntılar gözlemleyebiliyorum. Bunları söyleyebilirim aslında”.

K5: “Genel anlamda bakıldığında çalışan temsilcisi ya da destek elemanı seçimleri yasal anlamda böyle bir zorunluluk olduğu için gerçekleşen seçimler hatta o kadar ilginç örnekleri var ki bunun birçok işyerinde çalışanın çalışan temsilcisi olduğundan dahi haberi olmayabiliyor. Ancak bazı kurumlar var ki bu kurumlarda tam tersi çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının üstlendikleri görevi aktif şekilde yaptıklarını söyleyebilirim. Bizim daha çok karşılıklı olarak görüşüp fikir alışverişinde bulunduğumuz kesim de bu kesim. Şimdi pandemi dolayısıyla çok zor bir dönem geçiriyoruz, hepimiz de bunu yaşıyoruz. Açıkçası birçok uygulamanın işyerlerinde ortaya konulması gerçekleştirilebilmesi için sizin eliniz ayağımız diyebileceğimiz kişiler çalışan temsilcileri çünkü işi durdurup her an her dakika çalışana bir şeyler söylemeniz uyarılarda bulunmanız fikir vermeniz mümkün değil. Bunu temsilciler yoluyla yürütmeniz çok daha kolay bu anlamda ancak çalışan temsilcilerinin de tabi ki psikososyal riskler ve mental konularda çok bilgi sahibi olduğunu söylememiz mümkün değil, çalışan temsilcileriyle çalışanlar arasındaki bağ da maalesef çok böyle sistematik planlı bir bağ olmadığı için biraz ahbap çavuş ilişkisi ya da abi kardeş ilişkisi üstünden yürütülen bir ilişki olduğundan siz ne kadar çalışan temsilcisi ile bu tip konuları çok ciddi bir şekilde masaya yatırarak konuşsanız

iletmeniz gerekenleri onların üzerinden iletmeye alışsanız da karşı taraf yani çalışan tarafını çalışan temsilcisine karşı tutumu belirleyici oluyor. Her şeyde olduğu gibi işte iş sağlığı güvenliği kültürünün oluşturulması da maalesef biraz zaman alan ve sistematik bir olay bu şekilde oluşturulması lazım maalesef bu konuda tam anlamıyla bir kararlılığın olduğundan bahsetmek mümkün değil.”

K6: “Çalışanları eğitimlere dahil etmeye çalışan bir uzmanım ve onlar da zaman zaman kendi tecrübelerini paylaşımlarına müsaade ederim. İsterim ki onlar da bir şeyler anlatsınlar ki eğitim sıkıcı hale gelmesin. Mental sıkıntılar genelde şunlar oluyor. Çalışanların önce refahını sağlamamız gerekiyor ki daha sonra iş güvenliğini konuşmamız gerekiyor. Mesela; çalışana diyoruz ki KKD'ni neden kullanmıyorsun. Ama adam bize şundan bahsediyor. “Şefim peki kampla alakalı sıkıntıyı biliyor musunuz” diyor mesela. “Kampta diyor bizim mesela sıcak suyumuz yok” diyor veya “kampta yemekler güzel çıkmıyor” diyor. Bundan şu nu anlıyoruz demek ki benim sahada çalışana iş güvenliği uygulamalarıyla alakalı vereceklerim haricinde öncelikle çalışanın refahını, yemeğini sağlamam lazım ki daha sonra ondan bunu istemem lazım. Bunları yaparsanız çalışan der ki “işveren benim yemeğimi sağlıyor, kampımı sağlıyor, paramı düzgün bir şekilde veriyor. Benden istediği ne, sadece iş güvenliği kurallarına düzgün bir şekilde uymak”. “Ha demek ki ben bunu yapmalıyım”.

K7: “Az öncede bahsettiğim gibi bir çerçeve var bu çerçevenin çok da dışına çıkamıyorsunuz biz genelde bu özel sektöre hizmet verirken psikososyal riskler ile ilgili çok üzerinde durmaktan ziyade yöneticilerin bir kısmına belli konuları paylaşabiliyoruz ama bunu uygulayan kişi o kurumda yetkili ise ya da çalışan temsilcisi ise onu direk söylemeniz çok da çözüm olmayabiliyor bu konuların üzeri kapatılabiliyor o yüzden çok da işe yaradığını söyleyemem”.

K8: “Kurul toplantılarında çalışan temsilcilerinde de dahil ediyoruz. Toplantı öncesinde veya toplantı sonrasında herkes çıktıktan sonra çalışan temsilcileriyle de baş başa görüşebiliyoruz. O zaman gerek diğer çalışanlardan aldıkları bazı geri bildirimler olsun gerek kendi gözlemleri olsun konularla aktarıyorlar

yaşadıkları sıkıntıları. İş yerinde karşılaştıkları problemleri aktarıyorlar. Nasıl başa çıkılacağıyla ilgili de dediğim gibi yönetsel sorunlar olduğu için genellikle bir üst yönetimi devreye sokarak yapabiliyoruz yani her türlü durumu değerlendiriyoruz. Yönetimi zorluyoruz diyebilirim yani”.

K9: “Genellikle toplantılar yapılıyor çalışan temsilcileriyle ve en büyük sıkıntı bir rol karmaşası var üstlerinde yani insanlar görev tanımlarını tam olarak bilemediği için bir baskı altında hissediyorlar. Bir klinik, psikolog var bizim komple çalıştığımız yer ile ilgilenen. Ayda bir bize iş hayatında nasıl davranmamız gerektiğini, ya da liderlik ile ilgili, rol karmaşası ile ilgili düzenli aralıklarla belli konu başlıklarında seminerler veriyor. Yani bunun iyi bir yöntem olduğunu düşünüyorum en azından klinik bir psikologla bunu görüşülebilir ve bunun çözümlerine varabiliyoruz.”

K10: “Çalışan temsilcileri ile görüşme tabii çalışanlarla ara ara görüşme oluyor genelde en çok karşılaşılan durum müşteri dediğimiz hizmet verdiğimiz firmanın baskısı çalışanlar üzerinde aslında burada”.

K11: “Düzenli toplantılar çok yapılıyor diyemem ama yapılmaya çalışılıyor diyebilirim bulunmadım o yüzden bu soruya bir cevabım yok”.

K12: “Çalışan temsilcisi ile toplantılarda kurul toplantılarında tabii ki çalışan temsilcileri ile de yasal olarak mevzuata da var zaten toplantı yapıyoruz. Yani çalışan temsilcileri geliyor ama dersiniz ki hani işin doğru tarafını konuşmak gerekirse çalışan temsilcileri bu toplantılarda her şeyi rahatlıkla söyleyebiliyor mu? Tabii ki söyleyemiyor. Çünkü iş korkusu olsun, işten çıkarılma tehdidi ile karşı karşıya kaldığı için toplantıda işveren ve işveren vekilleri de olduğu için çalışan temsilcileri genel olarak kurulda sıkıntılarını hele de psikososyal sıkıntılarını kesinlikle gündeme getiremiyorlar öncelikle onu söyleyeyim. Getiren yerler var mı? Var tabii. Mesela bir tane işyerimde çalışan temsilcilerine biz defter verdik. Güzel bir uygulama oldu. O deftere isimsiz şekilde sıkıntılarını yazabiliyorlar o yazdıkları sıkıntıları gündeme getiriyorlar. Kurulda gelip mesela biz o defterleri inceliyoruz kurul olarak. Dolaşısıyla bu şekilde bir çalışma yapıyoruz. Orada bile inanın yine bazı şeyleri gündeme

getirmekten yine çekindikleri halde böyle bir uygulama güzel oluyor”.

**SORU 4.** Türkiye’de yüksek iş kazası oranlarının verilen isg eğitimleri içindeki fiziksel kimyasal biyolojik ergonomik risklerin yanında verilecek psikososyal risklerle alakalı eğitimlerle azaltılabileceğini düşünüyor musunuz?

K1: “Evet kesinlikle düşünüyorum çünkü; eğer çalışanın psikososyal şartları gerektiği gibi bilirse ve de uygulanırsa bu hem çalışanın işine daha verimli yapmasının yanında kafası rahat olan personelin iş kazası geçirme olasılığının da düşmesine neden olabileceği bununla beraber İşveren kısmında çalışanından daha üst düzey bir performans alıp kendi açısından da üretiminde daha fazla kazanmasını sağlayacaktır.” K2: “Olabilir. Çalışanın üzerinde stres ve kaygı ne kadar aza indirilirse çalışan dikkatini bir o kadar işine verebilir.”

K3: “Kısa ve orta vadede olacağını düşünüyorum.

K4: “Tabii düşünüyorum hatta şu anda yeterli seviyede eğitim verildiğini düşünmüyorum. Öncesinde bizlerin de aslında yeterli eğitim alarak bilinçlenmesi gerekiyor. Yani bizler derken yönetim de dahil buna. Çünkü iş yerlerinde tam olarak işe alım esnasında işin çalışmanı ya da çalışanın işe uygunluğunun denetlendiğini, bu konuda bir kontrol mekanizmasının oluştuğunu çok fazla düşünmüyorum.

K5: “Kesinlikle düşünüyorum. Bu anlamda iş kazalarının azaltılması noktasında psikososyal risklerin anlatılması bunların öğretilmesi bu konuların masaya yatırılması tartışılmasının çok büyük bir önemi olduğunu düşünüyorum.

K6: “Tabii ki düşünüyorum. Psikososyal riskler ile alakalı eğitimlerle azaltılabilir ki sizin bu söylemiş olduğunuz yani çok güzel konuya değinmişsiniz. Psikososyal riskler ile alakalı bir eğitim var mı yok. Biz çalışanlara KKD anlatıyoruz yani fiziksel risk etmenlerini anlatıyoruz aslında kimyasal risk etmenlerini anlatıyoruz. İş memnuniyetsizliği, çalışan bu işten memnun mu değil mi bunu hiç değerlendiriyor muyuz? İşveren değerlendiriyor mu, değerlendirmiyor. Çünkü biliyor ki bu giderse bir başkası gelir zaten diyor veya bu şu parayı istemezse daha az paraya dışarıda

çalışacak bir sürü, insan var ne yazık ki yani biz bu durumdayız, bu durumda olmamız lazım.

K7: “İş kazalarının temel nedenlerini anlattığımızda %2 si mukadderattır önlenmez diye bakıyoruz bunun %88 i tehlikeli durum ve davranışlardan olur bunu %10 u ise tehlikeli ortamlardan oluşur şimdi %88’lik kısmının insan davranışından oluştuğunu göze alırsak o zaman iş kazalarının temel sebebinin de eğitimsizlik olduğunu görmüş oluruz. Bunlarında tabii ki eğitim verilerek azalabileceğini düşünüyorum.”

K8: “Hiç düşünmüyorum çünkü, uygulamada biraz daha farklı olabiliyor. Yani psikososyal kısmı biraz daha farklı bir boyut. Yani, alınabilecek önlemler daha çok kişisel olmuyor biraz daha, çalışma koşullarıyla ilgili oluyor. Kişilerin psikolojik durumlarıyla ilgili olabiliyor, eğitim veriyoruz ama azalabileceğini düşünmüyorum o daha çok yönetimsel olarak alınabilecek önlemlerden dolayı azaltılabilir bence.”

K9: “Bence kesinlikle sağlayabilir ve onun daha çok üstünde durulması gereken bir konu olduğunu düşünüyorum. Çünkü genelde insanlar psikososyal etmenlerinden dolayı kazaya daha müsait oluyor.”

K10: “Türkiye güvenlik kültürünün çok düşük olduğunu düşünüyorum özellikle bu patroncu zihniyet içinde olan çok fazla firmalar mevcut ben rüzgar sektöründe çalışıyorum ve uluslararası şirketler işg politikası ve vardır hem entegre yönetim sistemine üyeler hem de globalde bir çok federasyona bağlı çalışma ve işg öncelikli firmalardır bu firmalarda bir çok risk etmeni proaktif olarak değerlendiriliyor hem işveren hem iş güvenliği bölümünde de değerlendiriliyor ama Türkiye’de durum nedir diye sorarsanız patroncu zihniyet olan firmalarda ne kadar eğitim verirseniz verin eğitimden sonra işveren aksiyom almaz ise hiçbir faydası yok eğitimlerin.”

K11: “Tabii ki, kesinlikle.”

K12: “Bir nebze azaltılabileceğini düşünüyorum, iş güvenliği eğitimleri de zaten işyerlerinde verilirken yine işin yavaşlaması olsun işle ilgili aksamalar yaşanması korkusuyla tabii ki işverenler bu eğitimlere çok

fazla zaman ayarlamıyorlar İSG eğitimleri ile ilgili bu tarz sıkıntılar olabiliyor”.

SORU 5. Risk analizi yaparken kullandığınız yöntemde psikososyal tehlikeleri dikkate alıyor musunuz/ alıyorsanız ne tür önlemler geliştiriyorsunuz?

K1: “Evet, risk analizini oluştururken psikososyal tehlikeleri de göz önünde bulunduruyoruz. Bunlar için alınacak önlemler en başta iş veren yönetimi öncelikle çalışanları bu tür tehlikelere sürükleyen kaynakları buluyor. Her iş yerinin yapısı, kültürü ve özellikleri farklı olacağından bu tür tehlikelerin de kaynakları da kendi içerisinde farklılık gösterebiliyor. İş yeri, psikososyal riskleri azaltmak ve yok etmek konusunda kendi geliştirdiği yöntemleri ve stratejileri çalışanlarla paylaşıyor”.

K2: “Fine Kinney metodu kullanıyoruz. Risk; olasılık, frekans ve etki değerlerinin toplamı. Psikososyal tehlikeleri şöyle yer veriyoruz: Örneğin, personelin çalışma ortamı ona uygun mu? Uygun değilse zaten psikososyal risk etmenlerini çalışmada görmek şans değil. Buna göre çalışan personel analizi, tüm etmenler göz önünde bulundurularak en doğru şekilde yapılmalı.”

K3: “Ben dikkate almıyorum. Çünkü bu işi yaparken risk değerlendirmesinde maalesef iş güvenliği uzmanları olarak bizler yalnız kalıyoruz. İş yeri hekimi ya sen yaz bir şeyler, ben imza atarım noktasında bir yaklaşım sergiliyorlar ve günün sonunda yazdığınız şeyler eğer iş yeri hekiminin hoşuna da gitmezse, yönetimle karşı karşıya kalacağını düşünürse bunları yazmasak nasıl olur falan gibi çekimser davranıyorlar ve doğal olarak çoğu zaman imza atmayacağını düşünerek bunlar çıkartıyorlar”.

K4: “Genelde iş bölümü maddemiz bizim oluyor. Çalışanla iş arasındaki uyumla alakalı, seçimiyle alakalı bir maddemiz oluyor veya vardiya saatlerinin çalışma saatlerinin yeterli olması, ücretin çalışana tam olarak veriliyor olması, fazla mesai saatlerini karşılıyor şekilde düzenlemelerin yapılıyor olması; dinlenme saatleri, mola saatleri bunlar ile ilgili maddelerimiz oluyor. Üzerlerinde bir zaman sonra baskı oluşturup stres yaratabiliyor. Bu stresler de iş kazasına yol açabiliyor. Ondan dolayı bunu risk analizine işliyoruz tabii ki.”

K5: “Kesinlikle alıyoruz, alınması da gerekiyor zaten. Çünkü biliyorsunuz ki Artık fiziksel güce dayalı iş kollarının gün geçtikçe azaldığını söyleyebiliriz. Daha çok beyinsel, zihinsel güce dayalı iş kollarının geliştiğini söylememiz mümkün, özellikle işyerlerinde artık zihinsel gücün, zihinsel kapasitenin çok daha fazla zorlandığının iş dünyasında zihinsel gücün zihinsel kapasitenin para kazandırdığı ya da bu konuda güç kazandırdığı bir dönemi yaşıyoruz. Bu anlamda da sorunlarımız sıkıntılarımızı fiziksel, kimyasal, biyolojik risklerin yanında psiko-sosyal riskleri de ön plana çıkartıyor hatta çok çok ön plana çıkartıyor. Çalışanlarla bu konuda yaptığımız görüşmelerde aslında birçok fiziksel sıkıntının da psikolojik tabanlı olduğunu, psiko-sosyal tabanlı olduğunu söylememiz mümkün. Bu anlamda risk analizlerinde tabii ki yer veriyoruz, hem de ayrıntılı bir şekilde yer veriyor.”

K6: “Risk analizi yaparken psikososyal risk faktörlerini kesinlikle dikkate alıyoruz ve bunlarla alakalı önlemler geliştirirken de şöyle önlemler geliştirebiliriz mesela: Bu işi yaparken önce dediğim gibi mental risk analizi yani o anlık, sadece görsel 5 tane madde; dur, düşün, ne yapman gerekiyor ona bak, o anın tehlikesini değerlendir, daha sonra çalışmaya başla. Bu bizim için öncelik arkadaşlar.”

K7: “Bizler genelde hazırlarken L matris yöntemiyle risk değerlendirme raporları hazırlıyoruz. Bu gözlemlerle bakabilirsek çok kısıtlı olsa da elbette yazabiliyoruz. Çözüm olarak da sadece öneride bulunuyoruz, bundan öteye gidilmiyor.”

K8: “Alıyoruz. Örneğin, fazla çalışmayla ilgili kişilerin durumlarını dikkate alabiliyoruz. Fazla çalışma sürelerinin 4857 sayılı iş kanununda belirtilen, yani kanun çerçevesinde belirtilen sınırlarda olmasını istiyoruz. Genel olarak, rutin olarak bunları ele alıyoruz.”

K9: “Evet, genellikle risk analizi yaparken psikososyal tehlikeleri de ele alıyoruz. Yani aklıma bir çözüm olarak ne kullandığımız şu an gelmiyor ama risk faktörleri yani psikososyal faktörlerini göz önünde bulunduruyoruz.”

K10: “Temelde tabii ki yasal mevzuatı da geçiyor ve genelde uluslararası sözleşmelerde de bu madde var. Risk analizi yaparken psikososyal risk etmenleri değerlendirilir, evet

biz de bu tehlikeleri dikkate alıyoruz ve kontrol önlemlerini de belirliyoruz.”

K11: “Risk analizi yaparken bütün etmenleri düşünmek gerekir, dolayısıyla psikososyal etmenleri de düşünüyoruz.”

K12: “Yani psikososyal riskler tabii ki dediğim gibi kazalarda da etken olduğu için dikkate alıyoruz ama bunlara önlemler olarak işte psikososyal riskleri yazdığımız zaman genel olarak önlem olarak ne yapabiliyoruz? “İşte çalışan temsilcisi kavramının aktif olarak işlemesi “diyoruz çalışan temsilcisine daha çok başvurulmasını öneriyoruz iletişim ile ilgili eğitimler verilmesini öneriyoruz ama bunlarında dediğim gibi uygulamada çok fazla olumlu geri dönüşünü alamıyoruz”.

Görüşmelerde katılımcılara daha önce hiç psikososyal tehlikelerin analizini yapıp yapmadıkları, bu analizin iş kazalarını önlemedeki rolü, iş yerinde hâkim olan psikososyal faktörler ve bunların işe etkileri de sorulmuştur. Ayrıca katılımcılara çalışanların psikososyal riskler anlamında gözlemlenen algılarının nasıl olduğu ve bu konudaki fikirleri de sorulmuştur. Konunun önemine binaen katılımcılara farkındalıklarını ölçme adına yönetmeliklerde belirlenen riskler dışında kendilerinin tespit edebildiği psikososyal risk olup olmadığı ve çalışmalarından nasıl dönütler aldıkları da sorulmuştur. Bu sorulara alınan cevaplar ve yapılan değerlendirmeler tartışma bölümünde paylaşılmıştır.

### Tartışma

Çalışmadan edinilen bilgilere göre psikososyal faktörler hakkında dört uzman verilen bilgilerin yeterli olmadığını belirtirken sekiz uzman verilen bilgilerin yeterli olduğunu belirtmiştir. Çalışmada on bir uzman kök neden analizinde çalışanın mental durumunu göz önünde bulundurduğunu söylerken bir uzman bulundurmadığını belirtmiştir. En fazla maruz kalınan risk etmeni çalışma süreleri olarak belirlenmişken verilen diğer cevaplar arasında ücret yetersizliği, iş yükü ve iş temposu, baskı hissetme ve rol belirsizliği olarak belirlenmiştir. Yedi uzman çalışanların onlara psikososyal faktörler hakkında danıştığını söylerken üç katılımcı ise danışmadığını çalışanların çekimser davrandığını ve biri de gerekli eğitimlerin hepsi sağlandıktan sonra danışılıp danışılmamasını çalışanın inisiyatifine bıraktıklarını söylemiştir. Bu noktada eğer

çalışanlarla düzgün bir iletişim kurulur ve sorunları dinlenirse meydana gelebilecek sorunların önlenmesi konusunda daha iyi ilerleme kaydedileceği kanısına varılmıştır. Bu sebeple çalışanlarla iletişim kurulması gerekli rahatlama alanları ve sosyal alanlar sağlanması çalışanın mental durumunu yükselteceği için iş kazalarının azalmasında da önem arz edeceği düşünülmektedir. Katılımcılardan on tanesinin cevapları çalışan /çalışan temsilcisi ile düzenli toplantı yapıp değerlendirmelerde bulunduğunu gösterir niteliktedir. Bir katılımcı ise bu durumu sahada gözlemlediğini belirtmiştir. Diğer bir katılımcı ise böyle bir değerlendirmede bulunmadığını net bir şekilde belirtmiştir. Alınan cevaplar doğrultusunda çalışan/ çalışan temsilcisi ile etkili bir iletişim halinde olmanın yaşanacak olumsuz durumları önlemek adına kolaylık sağlayacağı düşünülmektedir. Katılımcılardan biri işten çıkarılma korkusunun önüne geçebilmek için dilek\şikayet\istek kutuları kullandıklarını belirtmiştir. Psikososyal risklerle alakalı eğitimlerin iş kazalarını azaltmadaki etkisi hakkında sekiz uzman eğitimlerin etkisi olacağını düşündüğünü ifade ederken üç uzman etkisi olmayacağını bir uzman ise çok az etkisi olacağını söylemiştir. İyi bir güvenlik kültürü olması halinde işe yarayabileceğini dile getirmişlerdir. Uzmanlarla paralel olarak eğitimlerin iş kazalarını önlemede rolü olduğu düşünülse de güvenlik kültürünün rolü yadsınmamalıdır bu sebeple kurumlarda bir güvenlik kültürü oluşturulmalı ve kurumların güvenlik kültürünün kabullenilmesini sağlaması noktasında adımlar atılması gerektiği düşünülmektedir. Uzmanlardan alınan bilgilere göre on bir uzman risk analizi yaparken kullandıkları yöntemde psikososyal tehlikeleri dikkate alırken bir uzman dikkate almadığını belirtmişlerdir. İşçi çalışana göre uygun hale getirmeyi; vardiyalı çalışma, çalışma programları düzenleme gibi önlemler geliştirdiklerini ve bu faktörlerin zamanla stres oluşturup bunlarında iş kazalarına yol açabileceğinden bu konuda düzenlemeler yaparak risk analizlerine işlediklerini ayrıca iletişim konusunda gerekli eğitimlerin verilip bu konuda da ilerleme kaydedileceğini söylemişlerdir. Diğer uzmanlardan da bunun eğitim ile çalışanın bilinçlendirip önerilerde bulundurma gibi önlemler aldığını ifade etmişlerdir. Psikososyal tehlikelerin risk analizinde dikkate alınmasının iş kazaları ve ramak kala olaylarının azaltılması yönünde ve

çalışanın mental sağlığının korunması noktasında önem arz ettiği düşünülmektedir. On iki katılımcıdan altı tanesi psikososyal tehlikelerin analizinin yapıp yapılmadığı sorusuna evet cevabını vermiştir. Evet cevabı veren katılımcılar psikososyal tehlikelerin analizinin rol belirsizliğini büyük oranda önleyebildiğini, ayrıca dinlenme sürelerinin ayarlanmasında büyük rol oynadığını, proaktif önlemler geliştirdiklerini ve bu analizleri uyguladıkları zaman iş kazalarını önlemede ve iş kazalarının azalmasında büyük oranda fayda sağlandığını gözlemlemiştirler. Katılımcılardan beş tanesi ise hayır cevabını vermiştir dört tanesi bu konu hakkındaki düşüncelerini net bir şekilde ifade etmiştir İş yükünün azaltılması gerektiğini, gözlemlenen tehlikelerin eğitimlerle ortaya çıkabilecek risklerin önlenebileceğini belirtmiş insan odaklı ilerleme ve mesleki fayda sağladığının altını çizmişlerdir hayır diyen katılımcılardan bir tanesi düşüncelerini ayrıntılı şekilde belirtmemiştir ve hayır diyen üç katılımcı iletişim faktörünün geliştirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Elde edilen bilgilere göre iş kazalarının oluşmasında psikososyal tehlikeler çok büyük bir etkidir dolayısıyla risk analizi yaparken yalnızca fiziksel riskleri değil psikososyal riskleri de tespit etmek büyük önem taşır bu yüzden risk analizine eklenmesi gerektiği net bir şekilde düşünülmektedir. On iki katılımcıdan on tanesi psikososyal faktörlerin işe etkileri olduğundan bahsetmiştir. Molaların önceden düzenlenmesinin katkılarında bahsetmiştir. Ayrıca şirketlerde düzenlenen sosyal aktivitelerin olumlu etkiler bıraktığından bahsetmişlerdir. Katılımcılardan üç tanesi ise sosyal faktör olarak İletişimin önemini vurgulamış iyi bir iletişimin güvenli bir çalışma ortamı oluşturduğunu belirtmiştir, diğer bir katılımcı çalışanların sendika sayesinde özgüvenlerinin arttığını bunun da sağlıklı bir çalışma ortamı sağladığını söylemiştir, katılımcıların bir tanesi ise psikososyal tehlikelerin konsantrasyon bozukluğuna sebebiyet verdiğini ve çeşitli kas ,sinir sistemi, bağışıklık sistemi rahatsızlarına sebebiyet verdiğini söylemiştir katılımcılardan bir tanesi ise farklı bir bakış açısı sunarak “Şirket araçlarının kendi işleri içerisinde gözetim olmaksızın şahsi olarak kullanıldığını iş yerinin sunmuş olduğu sosyal faktör “olarak değerlendirmişlerdir ve stresi ortadan kaldırdığını belirtmiştir Bir katılımcı yardımlaşmayı sosyal faktör olarak değerlendirmiştir. Elde edilen bilgilere göre iş yerindeki sosyal

faktörler sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturulması için oldukça önem taşımaktadır. İletişim kişiler arası anlaşmazlıkların önüne geçilebilmesi için son derece büyük önem arz eden bir faktördür veyahut çalışanların problemlerini sağlıklı bir şekilde üst yönetime aktarabilmesi için çalışanların iletişimlerinin kuvvetli olması gerekmektedir aynı zaman da üst yönetimin sorunları kolay bir şekilde çözebilmesi için iletişimlerinin kuvvetli olması gerekmektedir tüm bunlar baz alınacak olur ise sosyal faktörlerin işe olan etkilerinin pozitif yönde artış sağlayabilmesi için iletişim faktörünün geliştirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Psikososyal faktörlere karşı farkındalığın nasıl olduğu konusunda bütün uzmanlar genel anlamda bir farkındalık olmadığı noktasında hemfikir olmuşlardır. Bunun iş yükü ve temposu, rol belirsizlikleri stres gibi faktörlerin iş kazasına sebebiyet verdiği düşünülürken, iletişim sorunları baskı ücret politikaları sebebiyle motivasyon düşüklükleri memnuniyetsizlikler uyku bozuklukları iş kaybetme korkusu ve iş aile hayatı dengesinde bozulmalar gibi sebeplerle olumsuz havalarmın oluşması mümkün hale gelmektedir. Bunun önüne geçebilmek adına kurumlarda aidiyet duygusu ve etkileşimleri geliştirebilmek adına festival günleri, oyun günleri, yarışmalar düzenlenerek sosyal aktivelerin gelişmesi sağlanmalıdır. Çalışanların makine değil insan olduğu göz önünde bulundurularak çalışma programları düzenlenmeli, kapasitelerinin üstünde iş beklentisinde bulunulmamalıdır. Tüm bu öneriler gerçekleştirildiğinde işyerindeki sosyal ortamın olumlu ve gelişmiş bir hal alacağı düşünülmektedir.

### Sonuç

Psikososyal faktörler, yöneticiler ve iş arkadaşları tarafından uygulanabildiği için çalışanlar bu faktörleri başkalarına açma konusunda çekingenlik gösterebilmektedir. Bu sebeple kurumun belirli yerlerinde geri bildirim kutuları konulması ya da tehlike ve riskleri belirlemek için düzenlenen uygulamalarda psikososyal adı altında bir başlık açılması, çalışan temsilcilerine psikososyal riskleri isim belirtmeden yazmaları amacıyla defterler verilmesi ve bu bildirimlerin kim tarafından yapıldığı bilinmeyecek şekilde alınması bu konuda alınabilecek önlemlerdendir. Çalışmada elde edilen bulgulara göre iş güvenliği uzmanlarınca psikososyal faktörler hakkında genel hatlarıyla bilgi sahibi olunmasına rağmen

farkındalık seviyesinin yetersiz olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca işyerlerinde psikososyal risklerin iş kazalarının oluşmasındaki temel etken olduğu sonucu unutulmaması gereken önemli bir husustur. Psikososyal risklerin önüne geçilmesi adına mevzuatta önemli değişiklikler yapılması ve uygulanması gerekmektedir.

### Kaynaklar

1. Yavuzkan G, Kaya K, Yağız M, Erdem, M Acar I. (2015). Ergonomi risk analizleri yazılımlaştırılması ergonomi-iş sağlığı güvenliği risk haritalandırılması. *Mühendislik Bilimleri Ve Tasarım Dergisi* 2015; 3(3), 603-614.
2. Ateş A, Vatansever Kavaklı B. Ar-Ge kuruluşunda kimyasal maddelerin sınıflandırılması, etiketlenmesi, ambalajlanması, depolanması, taşınması ve oluşan kimyasal atıkların bertarafı, *Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi* 2018, 22(2),159-173.
3. Özçelik K., Uluğtekin, N.M. Çalışma ortamındaki fiziksel faktörlerin ergonomik analizi: dokuz eylül üniversitesi hastanesi örneği. *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 2017, 6, 319-325.
4. Met, Ömer L. Çalışma yaşamında psikososyal risklere proaktif bir yaklaşım: örgütsel ombudsmanlık modeli. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2016, 49, 95-114.
5. Oran F.Ç., & Akan, B.B. Örgütlerde meslek intiharını önlemeye yönelik bir model önerisi. *Istanbul Management Journal*, 2020, 89, 133-155.
6. Baltacı, Ö., Derya, G. İş yerinde fiziksel aktivite *Klasmat Matbaacılık, Ankara* 2008, 19-21.
7. Çolak, F.A. İş kazası geçiren ve geçirmeyen iş görenlerin depresyon, öfke, kaygı, algı-dikkat ve dışadönük-içedönüklükleri açısından karşılaştırılması. *Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 2016.
8. İlhan, Ü.D. Evrilen çalışma ilişkileri doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliğinde öne çıkan psikososyal risk yönetimi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2020, 10(2), 313-332.
9. Korkut, A.E. psikososyal risk faktörleri ve inşaat sektöründe bir çalışma. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Uzmanlık Tezi, Ankara*, 2014.

10. Bacak, B., Kazancı, E. Türk çalışma hayatında vardiyalı gece çalışan işçilerin karşılaştığı fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik etkilerin değerlendirilmesi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 2014, 3(6), 132-149.
11. Değirmencioğlu, M. Vardiyalı çalışma sistemi çalışanlar için ne kadar iyi? *Journal of Aviation*, 2019, 3(2), 113-121.
12. Taşlıyan, M., Engizek, H., Gül, N. Tükenmişlik, iş tatmini ve esnek çalışma saatleri: çalışan kadınlar üzerine bir çalışma. *TÜBAV Bilim Dergisi*, 2017, 10(2), 111-125.
13. Erdem, O., Dikici, A.M. Liderlik ve Kurum Kültürü Etkileşimi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2009, 8(29), 198-213.