

İnceleme Makalesi – Review Article

Evrilen Çalışma İlişkileri Doğrultusunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde Öne Çıkan Psikososyal Risk Yönetimi

Psychosocial Risk Management Featured in Occupational Health and Safety in Line With Evolving Working Relations

Ümit Deniz İLHAN*
ID 0000-0003-3565-0938

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security
Cilt: 10 Sayı: 2 Yıl: 2020 / Volume: 10 Issue: 2 Year: 2020
Sayfa Aralığı: 313-332 / Pages: 313-332
DOI: 10.32331/sgd.840706

ÖZ

Tarihsel süreç içinde teknolojik gelişmelere bağlı olarak her bir toplumsal aşamada değişen ve dönüşen iş süreçleri ve çalışma koşulları, çalışanların sağlığı ve güvenliği üzerinde farklı etkilere neden olmuştur. Böylece iş sağlığı ve güvenliği (İSG) de kapsam bakımından sürekli bir devinim içinde olmuş, risk ve tehlikelerden korunmaya ilişkin tedbirlerin önemi artarak devam etmiştir. Geline nokta, sağlıklı olmak yalnız beden değil, ruhen de tam bir iyilik hali olarak kabul edilmekte ve İSG'nin odak noktası, kimyasal, biyolojik ve fiziksel tehlike ve riskler ile psikososyal riskleri de kapsamaktadır. Bu çerçevede çalışmanın amacı, evrilen çalışma ilişkileri doğrultusunda İSG'de öne çıkan psikososyal risk yönetimini değerlendirmektir. Yöntem olarak literatür taramasının benimsendiği çalışmada, öncelikle çalışma ilişkileri ve İSG'nin gelişimi açıklanmıştır. Daha sonra bütüncül olarak psikososyal risk yönetimine ışık tutacak şekilde psikososyal risklerin kapsamı ve psikososyal risk değerlendirmesi özetlenmiştir. Çalışmada varılan sonuç, psikososyal risk yönetimine dair kaydedilen tüm ilerlemelere rağmen, hâlâ yasa ve uygulama arasında önemli bir boşluğun bulunduğu olup, bu boşluğun giderilmesi yönünde öneriler sunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Çalışma ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği (İSG), psikososyal risk, psikososyal risk yönetimi

ABSTRACT

Working conditions that have changed and transformed in each social stage due to the technological developments in the historical process have caused different effects on the health and safety of the employees. Thus, the scope of occupational health and safety (OHS) has also been in continuous motion, and the importance of measures for the prevention of risks and dangers has continued increasingly. At the point reached, being healthy is considered not only physically but psychologically wellbeing. The study aims to evaluate psychosocial risk management featured in OHS in line with the evolving working relations. In the study, in which the literature review was adopted as a method, first, working relations and the development of OHS were discussed. Then, the scope of psychosocial risks and psychosocial risk assessment were summarized in a way to shed light on psychosocial risk management as a whole. The conclusion reached in the study was that, despite all the progress made in psychosocial risk management, there is still a significant gap between policy and practice, and suggestions have been made to overcome this gap.

Keywords: Labor relations, occupational health and safety (OHS), psychosocial risk, psychosocial risk management

Örnenil atıf şekli: İlhan, Ü. D. (2020). Evrilen Çalışma İlişkileri Doğrultusunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde Öne Çıkan Psikososyal Risk Yönetimi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 10(2). 313-332

Geliş Tarihi/Received: 14/10/2020 • Güncelleme Tarihi/Revised: 30/11/2020 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/12/2020

* Dr., umit_ilhan@hotmail.com

GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği (İSG), tarihsel süreçte insanların çalışmaya gereksinim duymaya başladığı günlerden bugüne kadar kavramsal bir karşılığa sahip olduğundan, yapılan işle sağlık ve güvenlik arasındaki ilişkinin tarihi eski çağlara dayanmaktadır. Zira bu süreci yalnız kendi ihtiyacını karşılamak için çalışan avcı ve toplayıcı ilkel toplumlara kadar götürebilmek mümkündür (Abrams, 2001). Ancak daha ziyade, zaman içinde tarım ve hayvancılığın gelişmesi neticesinde toprak sahibi üreticiler adına kendi ihtiyacının fazlasını üretmesi için çalıştırılan kölelerin emeğine dayalı köleci toplum (Zubritski ve Mitropolski, 1979), insanların çalıştıkları işler nedeniyle yaşadıkları sağlık sorunlarına dikkat çekilmeye başlandığı dönem olarak kabul edilmektedir (Çiçek ve Öçal, 2016). Günümüz iktisadi anlamına en yakın haliyle işçi-işveren ilişkilerinin ortaya çıktığı Sanayi Devriminin (Freyer, 2014) çalışma hayatına etkileri ise İSG kapsamında esaslı dönüşümleri de beraberinde getirmiştir.

Gerçekten zaman içinde her bir toplumsal aşamadan geçiş ile işin yerine getiriliş şekli ve çalışanların sağlığına olan etkileri de sürekli değişmiştir (İlhan, 2019). Sanayi Devrimi beraberinde gelişen teknolojilerin üretim ilişkilerine yansımalarıyla günümüzde geline nokta, çalışanların sağlığına yönelik risk ve tehlikelerden korunmalarına ilişkin tedbirler alınmasının önemi de artarak devam etmektedir. Bu noktada teknolojik ilerlemeler, bir taraftan korumaya yönelik araçların geliştirilmesi ile daha güvenli çalışma ortamları sunarken, diğer taraftan çalışanların sağlık ve güvenliği açısından tehlike doğuran yeni risklerin de kaynağı olmaktadır (Rosner ve Markowitz, 2020).

Öte yandan geleneksel anlamda İSG'nin odak noktası kimyasal, biyolojik ve fiziksel tehlike ve riskler ile bunlardan kaynaklı yaralanma ve hastalıklar olmuştur. Ancak sağlıklı olmak yalnız beden den değil, psikolojik ve sosyal açıdan da tam bir iyilik hali olarak kabul edildiğinden (WHO, 1948), bu iyilik halinin sağlanabilmesi ve sürdürülebilmesinde, zaman içinde psikososyal risk olgusunun önem kazandığı görülmektedir. Nitekim son yıllarda artan iş yükü ve iş temposu, azalan iş güvencesi, ortaya çıkan rol belirsizlikleri, yetersiz sosyal destek gibi nedenlerin çalışanlar üzerinde hem beden den hem de ruhen olumsuz etkileri olduğu gözlemlenmektedir (Leka ve Cox, 2008). Bu gibi olumsuz etkiler aynı zamanda örgütsel bağlılıkta azalma ve işe devamsızlıkta artma gibi istenmeyen sonuçlara da neden olmaktadır (Rick ve Briner, 2000).

Çalışma ortamındaki psikososyal risklerin sanayileşmenin ortaya çıktığı Avrupa ülkelerinde yaygınlaşması ile birlikte, psikososyal riskler yasal olarak ilk defa 1989 yılında Avrupa Birliği (AB)'nin gündemine gelmiş ve önlenmesine ilişkin düzenlemeler yapılarak örgütlerde risk analizleri gerçekleştirilmesi kararlaştırılmıştır. Bunu takiben Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) ve Avrupa İş Sağlığı ve İş Güvenliği Ajansı (AİSGA) gibi uluslararası kuruluşlar da çalışan sağlığına olumsuz yönde etki eden psikososyal risk faktörlerinin belirlenmesi ve önlenmesi amacı doğrultusunda çeşitli çalışmalar yürütmüştür. Türkiye'de ise çalışanlara yönelik uygulanan sosyal politikalar kapsamında 2012 yılında yürürlüğe girmiş olan 6331 sayılı İSG Kanunu (T.C. Resmi Gazete, 30.06.2012. Sayı: 28339)'na göre iş yerlerinde risk değerlendirmesi yapılması yasal bir zorunluluk olup bu Kanuna bağlı İSG Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği (T.C. Resmi Gazete, 18.12.2012. Sayı: 28512)'nde fiziksel, kimyasal ve biyolojik risklerden söz edilirken psikososyal risklerden de bahsedilmektedir. Ancak psikososyal risklerin nispeten yeni tanımlanmaya başlanması, bu risklerin neler olduğunun, nasıl değerlendirilmesi gerektiğinin ve nasıl yönetileceğinin bütünüyle bilinmemesi gibi beklenmedik bir sonucu da beraberinde getirmektedir (EU-OSHA, 2012). Dolayısıyla yasa ve uygulama arasındaki bu boşluk, psikososyal risk yönetiminin henüz amacına tam olarak ulaşmamasına neden olmuştur (Levi, 2005). Bu durum sadece Türkiye'ye mahsus olmayıp, bu konuda çalışmalara daha önce başlamış olan ülkelerde de

benzer nitelikte bir belirsizlik hâkimdir (EU-OSHA, 2000). Bu nedenle bu çalışmanın, çalışma hayatında psikososyal riskler ile ilgili farkındalığın artması ve psikososyal risk yönetimi ile ilgili yasal düzenlemelerin uygulanması ve denetlenmesi noktasındaki eksikliklere dikkat çekerek hem araştırmacılara de hem uygulayıcılara yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Bu bağlamda, literatür taramasının yöntem olarak belirlendiği çalışmanın birinci bölümünde ilk olarak İSG'nin kavramsal çerçevesi aktarılmıştır. Daha sonra günümüze kadar süregelen evrimi doğrultusunda çalışma ilişkileri ile İSG'nin Sanayi Öncesi ve Sanayi Sonrası Dönem bağlamında gelişimi açıklanmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde sırasıyla psikososyal risklerin kapsamı çizilmiş, neden olduğu sonuçlar özetlenmiş ve psikososyal risk değerlendirmesi ele alınarak psikososyal risk yönetimine ışık tutulmuştur. Sonuç bölümünde ise çalışma özetlenmiş ve önerileri de içeren genel bir değerlendirme yapılmıştır.

I- ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ DOĞRULTUSUNDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

A- Kavramsal Çerçeve

İSG'yi açıklamak, sağlık ve güvenlik olgularını ortaya koymakla anlamlı olmaktadır. Bu bakımdan konuyu öncelikli olarak iş gören tarafın insan olmasından kaynaklanan temel bir hak olan sağlık hakkı bağlamında ele almak yerinde olacaktır. Tıbbi, psikolojik, sosyolojik yaklaşım başta olmak üzere birçok farklı açıdan değerlendirilen sağlık, DSÖ (1948) tarafından tüm bunları kapsar nitelikte “fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan tam bir iyilik hali” olarak tanımlanmaktadır. Böylece bireyin sağlıklı olmasının fiziksel, sosyal ve psikolojik yönlerden bütüncül bir iyilik halini ifade etmesine vurgu yapılmaktadır (Cockerman, 2004). Güvenlik ise genel olarak kabul edilebilir bir düzeyde tehlikeden uzak ve emniyet içinde olma anlamına karşılık gelmektedir (Ringdahl, 2001). O halde güvenlik, evrensel boyutta temel insan ihtiyaçlarındandır (Manuele, 1993). Nitekim Maslow (1970), insanların biyolojik, psikolojik ve sosyal varlıklar olarak birtakım ihtiyaçlara sahip olduklarını ve bu ihtiyaçlarının tatmin edilme arzularını da davranışlarına yansıttıklarını ileri sürmüştür. Bu kapsamda İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi çerçevesinde insan ihtiyaçlarını niteliklerine göre beş basamakta inceleyen ve ancak alt basamaktaki bir ihtiyacın giderilmesi ile bir üst basamağa geçilebileceğini belirten Maslow, güvenlik ihtiyacını ikinci sıraya yerleştirmiştir.

Bu bilgiler ışığında sağlık tanımından yola çıkarak iş sağlığının, çalışanın sağlığının korunmasına yönelik tüm faaliyetleri kapsadığını söylemek mümkün olup, iş sağlığından, çalışanın fiziksel, psikolojik ve sosyal olarak iyilik hali içinde olması anlaşılmaktadır. Daha açık bir ifadeyle iş sağlığı bir yandan iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi fiziksel olarak sağlıklı olmanın karşıtı durumlardan uzak olmayı konu edinirken, diğer yandan da daha kapsayıcı bir şekilde çalışanların psikolojik ve sosyal açıdan iyi olmak adına ihtiyaç duyduklarını da içermektedir (Gerek, 1998). Bu noktada Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ)'nün 1959 yılında 112 sayılı Tavsiye Kararı ile iş yerlerinde iş sağlığı hizmetleri örgütlenmesine ilişkin belirlediği ve tüm üye ülkelere duyurduğu önerilere de değinmek yerinde olacaktır. Söz konusu öneriler doğrultusunda UÇÖ tarafından iş sağlığının kapsamı i) çalışanları işten ya da işin yapıldığı koşullardan doğabilecek zararlardan korumak, ii) iş ve birey arasında fiziksel, psikolojik ve sosyal uyuma katkıda bulunarak asgari yorgunlukla optimum verim elde etmek ve iii) çalışanların sağlık düzeyini en üst seviyede tutarak bu şekilde sürdürmeye katkıda bulunmak olarak belirtilmiştir.

Güvenlik tanımı bağlamında iş güvenliği ise, tüm üretim ve hizmet sürecinde çalışanın korunmasını ve emniyette olmasını esas alan faaliyetler bütünü olarak tanımlanabilmektedir (Alper, 1991). Bir başka anlatımla iş güvenliği, bir işin yürütülmesi esnasında çalışanların karşılaşabileceği tehlikelerin ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi için teknik önlemlerin alınmasını içermektedir (Başbuğ, 2013). Bu bakımdan iş güvenliğinin özünde,

çalışma ortamından veya çalışma dolayısıyla maruz kalınabilecek risk ve tehlikelerden çalışanların korunmaları amacı yer almaktadır.

Bu açıklamalar doğrultusunda iş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarını keskin sınırlar ile ayırtışmanın mümkün olmadığı anlaşılmaktadır. Nitekim günümüzde bu iki kavram bir arada ele alınarak bir bütün içinde iş sağlığı ve güvenliği olarak kavramsallaştırılmaktadır. Buna göre TS OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Standardındaki tanım da dikkate alınarak İSG'nin bir iş yerinde geçici çalışan ve alt işveren çalışanı da dâhil olmak üzere tüm kadrolarda çalışanlar ile ziyaretçiler ve çalışma alanında bulunan diğer insanların sağlık ve güvenliğine etki eden veya etkilemesi olası şartlar ve faktörlerden korunarak çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik yürütülen sistematik ve bilimsel çalışmaları içerdiği söylenebilmektedir.

Öte yandan İSG konusunda devletler, işverenler ve çalışanlar bir arada sorumluluk sahibi olup her biri bir takım hak ve yükümlülük taşımaktadır (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011). Öncelikle devlet, insan yaşamı ve sağlığını tüm bireysel menfaatlerin üstünde tutup kişinin yaşam ve vücut bütünlüğünü gözetmekle yükümlüdür (Şahingöz ve Şık, 2015). Bu nedenle İSG kapsamında gereken önlem ve tedbirleri almak ve bir zarar doğması halinde bu zararın sonuçlarına ilişkin gereklilikleri yerine getirmek durumundadır. Bununla birlikte çalışanların maruz kaldıkları tehlike ve riskler işverenin iş organizasyonu çerçevesinde gerçekleştirdiği faaliyetlerden kaynaklandığından (Akpınar ve Çakmakkaya, 2014), işveren de devlet tarafından belirlenen tedbirleri iş yerine uyarlamak, risk değerlendirmesi yapmak ve çalışanların farkındalıklarına yönelik eğitim düzenlemek gibi bir dizi yükümlülük altındadır. Çalışanlar ise İSG konusunda almış oldukları eğitim ve işverence belirlenen düzenlemeler doğrultusunda kendilerinin ve yapılan işin etki ettiği diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmamakla yükümlü tutulmaktadır (Korkmaz ve Avsallı, 2012).

Son olarak önemle belirtmede fayda vardır ki, geleneksel İSG bakış açısı, kimyasal, biyolojik ve fiziksel tehlike ve riskler ile bunlardan kaynaklı yaralanma ve hastalıkları konu edinirken günümüzde özellikle gelişmiş ülkelerde psikososyal riskler de bu ilgi alanının içine dâhil olmuştur (Warr, 1987). DSÖ (1994)'ye göre, tüm çalışanlar, sosyal ve ekonomik olarak üretken bir yaşam sürmelerini sağlayan sağlıklı ve güvenli bir işe ve çalışma ortamına sahip olma hakkına sahiptir. Bu ifade, insan hayatının, hiçbir açıdan ödün verilmeyerek bütün olarak korunması gerektiğine vurgu yapmaktadır.

B- Tarihsel Gelişim

i) Sanayi Öncesi Dönemde İş Sağlığı ve Güvenliği

Sanayi Devriminin yaşandığı 18. yüzyılın ikinci yarısına kadar olan dönemi ifade eden Sanayi Öncesi Dönem değerlendirilecek olursa, İlkel Toplum, Kölecî Toplum ve Feodal Toplum olarak üç dönemde ele alınabilecek olan bu tarihsel dilimde (Keser ve Kümbül-Güler, 2016), günümüzdeki anlamıyla bir çalışma olgusundan ve dolayısıyla bu anlamda bir çalışma ilişkisinden söz etmek mümkün değildir. Ancak her hâlükârda çalışma ile ilişkilendirilebilecek süreçlerden söz etmek mümkündür (İlhan, 2019).

İlk olarak, insanların doğayı tanıma ve doğaya karşı hâkimiyet kurma temelinde geçimin avcılık ve toplayıcılıkla sağlandığı ilkel toplumda erkeklerin avlandığı, kadınların yemek için meyve ve bitki topladığı ve bunlardan yiyecek yapıp aynı zamanda çocuk bakımı ile ilgilendiği, çocukların bu süreçte kadınlara yardım ettiği, yaşlıların ise çoğu noktada adeta bir denetleyen ve yöneten konumunda olduğu bir yapıdan bahsetmek mümkündür. Esasen bu yapılanma, yaş ve cinsiyete dayalı toplumsal rollerin ve yanı sıra üretim sürecindeki rollere dayanan bölünmeler ile hiyerarşik yapılanmanın şekillenmeye başladığını göstermektedir (Giddens, 2008). Ancak yine de bu dönemde çalışma, topluluğu oluşturan tüm bireylerin ortak katılımı ile iş birliği çerçevesinde gerçekleştirilen ve hayatta kalabilmek amacıyla yiyecek bulup korunmaktan ve barınmaktan ibaret olan temel ihtiyaçların karşılanmasına

yönelik bir sorumluluk olarak kabul edilmiştir (Argyle, 1990). Zaman içinde tarım ve hayvancılığın gelişmesiyle yerleşik düzene geçilen Köleci Toplum yapısı, beraberinde özel mülkiyet anlayışını getirmiştir. Toprağın işlenmeye başlandığı bu dönemde, bir tarafta toprak sahibi üreticiler diğer tarafta da toprak sahipleri adına kendi ihtiyacının fazlasını üretmesi için çalıştırılan köle emeği bulunmaktadır (Zubritski ve Mitropolski, 1979). Dolayısıyla bu dönem, tüm çalışma aktivitelerinin köleler tarafından yerine getirildiği ve köle emeğinin bir meta olarak kabul gördüğü bir dönemi ifade etmektedir (Bozkurt, 2011). Yerleşik düzene geçilmesi, bu yönüyle insanların çalıştıkları işler nedeniyle yaşadıkları sağlık sorunlarının dikkat çekmeye başladığı dönüşümün başlangıcı olarak da kabul edilebilmektedir (Çiçek ve Öçal, 2016). 10. yüzyıla gelindiğinde Köleci Toplumu takiben genel olarak toprak mülkiyeti ve tarıma dayalı Feodal Toplumda ise Feodal Bey olarak adlandırılan toprak sahipleri ile toprak sahibine bağlı olan serfler karşımıza çıkmaktadır (Göze, 2000). Bu dönemde serf emeği, köle emeğinin yerini almış, çalışma, toprak üzerinde sınırlı mülkiyet hakkına sahip olmaları bakımından kölelerden nispeten ayrıışan serflerin işi olarak görülmüştür (Huberman, 2007).

Tüm bunlar göz önünde bulundurularak Sanayi Öncesi Dönemde İSG kapsamında tarihte öne çıkan ilklerin literatürde şöyle sıralandığı görülmektedir: Örneğin, MÖ 2600'ü yıllarda, Antik Mısır'da mühendis ve hekim olduğu bilinen İmhotep, Mısır Piramitleri'nin yapımında meydana gelen kazalarda birçok kişinin hayatını kaybettiğine ve birçoğunun da kronik bel ağrısı yaşadığına dikkat çekmiştir. Bu anlamda İmhotep'in, çalışmanın İSG tedbirleri alınmasını gerekli kılabilecek tehlike ve riskler barındırdığı olgusuna işaret eden ilk kişi olduğu ileri sürülmektedir (Çiçek ve Öçal, 2016). Bununla birlikte, MÖ 2000'li yıllarda tarihte bilinen ilk yasalardan olan Hammurabi Kanunları'ndaki düzenlemeler ile işi yaptıran tarafın işin doğabilecek olumsuz sonuçları dolayısıyla sorumlu tutulduğu ilk hükümlerin hayata geçirildiği bilinmektedir (İlgaz, 2019). Bu kapsamda Antik Yunan'da da birtakım tedbirlerle konuya dikkat çekildiği görülmektedir. Örneğin, MÖ 400'ü yıllarda yaşamış olan tarihçi ve filozof Herodot, çalışanların verimli olabilmeleri için enerji içeriği yüksek olan gıdalarla beslenmeleri gerektiğine değinmiştir (Şen, 2015). Diğer yandan, MÖ 300'ü yılların ikinci yarısında yaşamış olan ve günümüzde modern tıbbın babası olarak kabul edilen Hipokrat, Corpus Hippocraticum orijinal adlı eserde maden ocaklarında çalışanlara odaklanarak kurşun madenin zehirleyici etkilerinden söz etmiştir (Mylonas ve Tzerbos, 2006). Benzer şekilde MS 23-79 yılları arasında yaşamış olan Eski Romalı doğa bilgini ve yazar Plinius, Historia Naturalis orijinal adlı 37 kitaptan oluşan ve en geniş kapsamlı ilk ansiklopedi olarak kabul edilen eserinde tozlu ortamlarda çalışmanın risklerinden bahsetmiş ve bireysel korunma aracı olarak maskelere değinmiştir (Kılış, 2014).

Ortaçağ (MS 476-1453)'a gelindiğinde ise bilimin durma noktasına gelmesiyle bu tür çalışmalar sektöre uğramış olsa da Rönesans (MS 1300-1600) ve Reform Hareketleri (MS 1517-1648) ile birlikte tekrar gelişmeye başlamıştır (Çiçek ve Öçal, 2016). Nitekim 16. yüzyılın önemli bilim insanlarından hekim ve kimyager Paracelsus (1493-1541), kimyasal maddelerin zehirleyici etkisine dikkat çekerek ilk iş hekimliği kitabı olarak görülen orijinal adı De Morbis Metallicis adlı eserde, bugün pnömokonyoz diye bilinen ve çeşitli toz ve kimyasalların uzun süre solunması neticesinde ortaya çıkan akciğer hastalıklarının tanımlanmasında başvuru belirti ve bulguları vurgulamıştır. Dahası, Agricola mahlasını kullanan Alman bilim insanı ve maden mühendisi Bauer (1494-1555) ise maden ocaklarında çalışanları gözlemleyerek sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda derlediği tavsiyeleri orijinal adı De Re Metallica adlı eserinde toplamıştır (Kocabaş, Aydın, Özgüler, İlhan, Demirkaya, Ak ve Özbaş, 2018). Sanayi Öncesi Dönem için sıralanabilecek bir diğer isim, İSG'nin tarihsel gelişiminde önemli katkıları olan ve bu yönüyle meslek hastalıklarının babası olarak bilinen İtalyan hekim Ramazzini (1633-1714)'dir. Orijinal adı De Morbis

Artificum Diatriba olan eserinde, o dönemde var olan neredeyse tüm meslek gruplarının karşılaşılabileceği sağlık risklerinden ve bu risklere karşı alınabilecek koruyucu güvenlik tedbirlerinden söz etmiştir. Ramazzini ayrıca olumsuz çalışma koşullarının iyileştirilmesinin verimliliği de arttıracığını ifade etmiştir. Bu ifade ergonomik çalışma koşullarının öneminin ilk tezahürü olarak düşünülebilmektedir (Gerek, 2008). Böylece İSG alanında modern nitelikteki gelişmelerin Ramazzini ile ivmelendiği, fakat gelişmelerin devamının Sanayi Devrimi sonrasında gerçekleştiği söylenebilmektedir (Friis, 2014).

ii) Sanayi Sonrası Dönemde İş Sağlığı ve Güvenliği

Dünya Genelindeki Süreç: 1768 yılında James Watt'ın buhar makinesini icat etmesi neticesinde buhar gücünün ilk olarak İngiltere'de kullanılmaya başlanması ile gelişen teknolojilerin damga vurduğu Sanayi Dönemi, insanlık tarihi için hayli önemli değişim ve dönüşümlerin yaşandığı bir dönem olmuştur (Ören, 2013). El emeğine dayalı işlerin fabrika ortamında seri üretimle yer değiştirdiği ve makine yoğun üretimin hâkim olduğu bu dönemde, yerel üretim aktörleri kentlerdeki fabrikalara taşınmıştır. Bu durum, temelde bir tarafta üretim araçlarının sahipleri ve diğer tarafta ücret karşılığı emek güçlerini ortaya koyanlar olmak üzere ikili bir yapıda günümüz anlamında işçi sınıfının ortaya çıkması ve işçi-işveren ilişkisinin başlaması ile sonuçlanmıştır (Freyer, 2014). Bu dönem, aynı zamanda uzun çalışma sürelerine, düşük ücretlere, sağlıksız ve güvensiz çalışma koşullarına, çok sayıda çocuk ve kadının ağır işlerde çalıştırılmasına karşılık gelmektedir (Ören ve Yüksel, 2012). Özellikle zaman içinde kentlere olan göçlere bağlı olarak nüfusun da artması ile işgücü maliyetleri iyice düşürülmüş ve eski kazanılan ücretlere ancak tüm aile bireylerinin çalışmasıyla erişilebilmiştir. Bu nedenle erkekler, kadınlar ve hatta çocuklar sürekli vardiyalar halinde gece gündüz çalışmak durumunda kalmıştır (Bozkurt, 2011). Çalışanların sanayi üretiminde yer almak adına verdiği bu mücadele, İSG bakımından olumsuz sonuçlar doğuran zor koşullarda çalışmayı meşru hale getirmiştir (Kılıks, 2013).

Zaman içinde makine ile özdeşleşen bu düzen içindeki zorlu koşullara karşı direnç gösterilmeye başlanmış ve ilk işçi hareketi olarak kabul edilen Ludist (Makine Kırıcılar) Hareketi gerçekleştirilmiştir. Öfke ve hak mücadelesi makinelere yönelen çalışanlar, kasıtlı bir şekilde makinelere zarar vererek seslerini duyurmuşlar ve örgütlenme ihtiyacına dikkat çekmişlerdir (Şahin, 2016). Bu anlamda resmi olmamakla birlikte ilk sendikal örgütlenmelerin 1700'lü yılların başında İngiltere'de ortaya çıktığı, resmi örgütlenmelerin ise ilk kez 1824 yılında İngiltere'de mesleki çıkarları korumak ve gözetmek amacı ile kalfalar arasında geliştirilen dostluk birliktelikleri şeklinde gerçekleştiği görülmektedir (Gökalep, 2013). Böylece çalışanların bu olumsuz koşullarda çalışmasını engellemek amacıyla sendikal örgütlenmeler ve devlet müdahaleleri gündeme gelmiştir. Bu bakımdan çalışma koşullarının düzenlenmesinde devlet müdahalesinin gerekliliğinin açıkça ortaya çıkmasının ve yasal düzenlemeler yapılmaya başlanmasının 19. yüzyıl başlarına rastladığını söylemek mümkündür (Gerek, 1998).

Bu kapsamda Sanayi Devriminin öncüsü olan İngiltere'de öne çıkan düzenlemeler sıralandığında, öncelikle 1802 yılında çıkarılan; Çırakların Sağlığı ve Morali (Health and Morals of Apprentices Act 1802) Yasası'ndan söz etmek mümkündür. Tekstil fabrikalarında çalışan çırakların çalışma koşullarını iyileştirmek için tasarlanmış olan bu ilk yasa ile başta çırakların çalışma saatleri 12 saat ile sınırlandırılmış ve gece işlerinde çalışmaları yasaklanmıştır. Bununla birlikte iş yerlerinin havalandırılması gibi birçok düzenleme de getirmiştir (Abrams, 2001). Bir diğer önemli gelişme, ilki 1833 yılında yürürlüğe girmiş olan Fabrika Yasasıdır (1833 Factory Act). Bu yasa, fabrikalarda denetim için müfettiş atanmasını zorunlu kılmış, 9 yaşın altında olan çocukların işe alımlarını ve 18 yaşın altındakilerin ise 12

saatin üzerinde çalıştırılmalarını yasaklamıştır. Fabrika Yasaları, endüstriyel istihdam koşullarını düzenlemek için 1847, 1850 ve 1856 yıllarında da geliştirilerek devam etmiştir (Nardinelli, 1980).

Benzer sorunlar diğer Avrupa ülkelerde de yaşandığından, sonraki yıllarda çıkartılan yasalarla tüm Avrupa ülkelerinde benzer nitelikte yasal düzenlemeler yapılmıştır. Ayrıca kapitalist ülkelerin yanı sıra sosyalist ülkeler de geri durmayarak denetimin çalışanlarca yapılmasına yönelik bir mekanizma kurmuştur. Böylece İSG alanında İngiltere’de başlamış olan yasal düzenlemeler, daha sonra Fransa, İsviçre, Almanya, Amerika ve 1991 yılında dağılmış olan Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği’nde devam etmiştir (Şen, 2015). Tüm bu gelişmeler neticesinde 1919 yılında UÇÖ’nün kuruluğu ile çalışan sorunları uluslararası boyuta taşınmış ve ülkeler arası iş birliği önem kazanmıştır. Nitekim UÇÖ, üye ülkelerin katılımıyla sözleşme ve tavsiye niteliğinde kararlar yayınlarak çalışma ortamlarına uluslararası standartlarda düzenlemeler getirmiştir. 2. Dünya Savaşı’ndan sonra ise bu iş birliği daha da kuvvetlenerek Birleşmiş Milletler (BM) düzeyine taşınmış ve UÇÖ ile BM arasında yapılan anlaşma ile UÇÖ yetkili bir kurum özelliği kazanmıştır. Bu bağlamda birçok bilimsel çalışmaya imza atmış olup bu çalışma sonuçları ile yasal düzenlemelere ışık tutmuş olan UÇÖ, 1919 yılından günümüze kadar İSG ile ilgili pek çok alanda katkı sağlamıştır (Çögenli, 2019). AB ise çalışma hayatında UÇÖ sözleşme ve tavsiye kararlarını hem birliği oluşturan ülkeler hem de aday ülkeler referans aldığı için İSG hususunda geniş yelpazede bir standartlaşma sağlayarak İSG’nin gelişimine önemli bir etki yapmaktadır (Baloğlu, 2015). Bugün gelinen noktada, İSG bir bilim dalı olarak ele alınmakta, yeni ortaya çıkan risklere odaklanılarak sürekli olarak iyileştirme çalışmaları yürütölmekte ve yeni yasal düzenlemelere gidilmektedir.

Türkiye Özelindeki Süreç: Avrupa’da yaşanan Sanayi Devriminin etkilerinin Osmanlı İmparatorluğu’nda gerçekleşmemiş olması nedeniyle sanayileşmeden kaynaklı koşulların geç yaşanmış olması, İSG alanında alınan önlemlerin de Avrupa’ya kıyasla daha ileri tarihlerde yaşanması ile sonuçlanmıştır (Çiçek ve Öçal, 2016). Bu nedenle Türkiye özelindeki bu süreci Osmanlı İmparatorluğu Dönemi ve Cumhuriyet Dönemi olarak incelemek mümkündür. Ancak yine de İSG’ye dair ilk düzenlemelerin Cumhuriyet Dönemi öncesinde, Tanzimat sürecinde göröldüğünü belirtmekte de fayda vardır (Çögenli, 2019).

Bu bakımdan sanayileşme adımlarının ciddi anlamda atılmadığı Osmanlı İmparatorluğu’nda Tanzimat Dönemi öncesi düşünöldüğünde, mevcut üretim şeklinin küçük atölyelerde zanaatkârlığa dayalı olduğu ve zaviye ismi verilen esnaf ve zanaatkâr topluluğunun uymaları gereken kuralların anlatıldığı Fütüvvetname adlı eserler çerçevesinde yönetildiği görölmektedir (Gerek, 1998). Zaviyelerin yerini zamanla loncaların almasıyla iş yerlerinde çalışma kuralları loncalar tarafından belirlenmeye başlanmıştır (Altan, 2004). Kendi içlerinde yardımlaşma ve dayanışma amaçlanarak ekonomik ve sosyal kuruluşlar odağında oluşturulan loncalar, zamanla usta, kalfa ve çırak ilişkisine dayanan bir yapının geliştiiği meslek kuruluşlarına dönüşmüştür (Bozkurt, 2011). Ustaların yetiştirdikleri kalfa ve çırakları koruyup gözettiği ve bir anlamda çalışan ve çalıştırının bir arada çalıştığı lonca sistemi günümüz koşulları ile kıyaslandığında, işçi-işveren ilişkisinden de farklı bir yapıda olduğu söylenebilmektedir (Keser ve Kümböl-Güler, 2016). Ayrıca bu sistemin içinde yer alan ve gelir kaynağı usta ve kalfaların ödentileri, bağışlar ve harçlar olan orta sandığı (teavün sandığı) adlı yardımlaşma sandıkları, lonca üyelerinin hastalık tedavileri için; yaşlılıktan ötürü ve bir hastalık veya sakatlık nedeniyle iş göremez duruma düşenlerin ise geçimlerini sağlayabilmeleri için yardım sağlanmasına aracı olmuştur (Dilik, 1992).

Yukarıda da belirtildiği üzere Tanzimat Dönemi ile birlikte, Osmanlı İmparatorluğu ile Avrupa ülkeleri arasında siyasi ve ekonomik yakınlaşma neticesinde Osmanlı İmparatorluğu sanayileşme sürecinden etkilenir hale gelmeye başlamıştır. İSG'ye yönelik ilk düzenlemelerin başladığı bu dönemde çalışan sayısının maden sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir. Bu nedenle ilk çıkarılan kanunlar, ağır çalışma koşulları ile birlikte çoğu çalışanın akciğer hastalığına yakalandığı maden çalışanlarına yönelik olmuştur (Yiğit, 2005). Buna göre İSG için ilk yasal düzenlemeleri içeren 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi, günlük çalışma süresinin 10 saat olması, çalışma sürelerinin yanı sıra dinlenme süreleri olması, çalışanlara kalacak yer sağlanması ve madenlerde doktor bulundurulması gibi düzenlemeler getirmiştir (Çögenli, 2014). Dilaver Paşa Nizamnamesi'ni takiben 1869 yılında çıkartılan Maadin Nizamnamesi ile birlikte iş güvenliğine yönelik düzenlemelere daha fazla dikkat çekilmiş ve Dilaver Paşa Nizamnamesi'nin eksik yanları giderilmeye çalışılarak daha önce sözü geçen düzenlemeler hakkında uygulama esasları açıklığa kavuşturulmuştur. Dilaver Paşa Nizamnamesi hükümlerini tamamlayıcı nitelikte olan Maadin Nizamnamesi'nin öne çıkan özelliği, iş kazalarına yönelik koruyucu ve önleyici tedbirlere yer vermesidir (Ergün ve Çelik, 2011). Böylece bu iki nizamname hükümleriyle İSG konusunda ilk düzenlemeler uygulamaya girmiştir (Talas, 1992). Bunlarla birlikte ilk medeni yasa olan Mecelle, 1876 yılında yürürlüğe girerek çalışma hayatını düzenleyen daha kapsamlı hükümler getirmiştir (Altan, 2004).

Bunlarla birlikte Türkiye'de sanayileşmeye yönelik girişimler Cumhuriyet Döneminde başladığından, İSG'ye dair düzenlemelerin de esasen bu dönemde yoğunlaştığı söylenebilmektedir. Bu açıdan 1920 yılında Cumhuriyet'in ilanı beraberinde Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM)'nin açılması ile birlikte çıkartılan düzenleme ve kanunlar, günümüz anlamıyla İSG'nin de temelini oluşturmaktadır (Ergün ve Çelik, 2011). Özetle sıralanacak olursa, 1921 yılında Zonguldak ve Ereğli'deki kömür madenlerinde çalışan işçilerin çalışma koşullarını düzenlemeye yönelik 114 ve 151 sayılı Kanunlarla madenlerde 18 yaşın altındakilere çalışma yasaklanmış, günlük çalışma süresi 8 saate indirilmiş ve ancak tarafların karşılıklı rızası dâhilinde 8 saatten fazla çalışması söz konusu olduğunda ücretin iki katı oranında ödenmesi hususları düzenlenmiştir. 1924 yılında 394 sayılı Hafta Tatili Kanun'u çıkartılmış ve çalışanlara hafta tatili hakkı verilmiştir. Bunu 1925 tarihli ve 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'u takip etmiştir. 1926 yılında yürürlüğe giren 818 sayılı Borçlar Kanunu da işverene İSG konusunda birtakım yükümlülükler getirmiştir. Ardından çocuk ve kadın çalışanları korumaya yönelik düzenlemelerin yanı sıra, iş yerlerinde iş yeri hekimi bulundurma ve hatta belli büyüklükteki iş yerlerinde revir kurmayı zorunlu tutma gibi İSG konusunda birçok hüküm içeren 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu 1930 yılında yayımlanmıştır. Nihayetinde 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu ile işçi ve işveren ilişkileri tüm yönleri ile düzenlenerek İSG konusunda sistemli ve detaylı hükümlere yer verilmiştir. Ancak gelişen sanayi ve beraberinde değişen çalışma ilişkileri 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ve ardından 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası ile desteklenmesiyle sonuçlanmıştır. Bunu takiben AB'ye uyum sürecinin de etkileriyle 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. Ancak bu Kanun, AB normlarından direkt olarak çeviri olduğu eleştirisi ile uygulama aşamasında başarısızlıkla sonuçlandığı ileri sürülerek ülkenin kendi içsel dinamiklerine uygun şekilde düzenlenmesinin daha doğru olacağı dile getirilmiştir. Böylece uluslararası düzeydeki uygulamalar da göz önünde bulundurularak ayrı bir İSG yasası ihtiyacı doğmuştur (Kılış, 2013). Son olarak 2012 yılında 6331 sayılı İSG Kanunu kabul edilmiş ve Kanunun yayımlanmasından 6 ay sonra 4857 sayılı Kanun'a ait bazı maddeler yürürlükten kaldırılmıştır. Böylece günümüzde İSG ile ilgili düzenlemelerin altında toplandığı bir çatı oluşturulmuştur.

II- PSİKOSOSYAL RİSK YÖNETİMİ

A- Psikososyal Risklerin Kapsamı ve Doğurduğu Sonuçlar

Sağlık olgusunu dar kapsamda hastalığın tersi olarak algılamadan öte, DSÖ (1948)'nün fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan tam bir iyilik hali olarak nitelendirmesinden yola çıkarak, psikososyal sağlığın, sağlık kavramının bir bileşeni olarak bütüncül bir iyilik halinin parçası olduğunu söylemek doğru olacaktır. Bu doğrultuda psikososyal risklerin, işin tasarım ve yönetim boyutlarını kapsayarak; fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan zarar verme potansiyeline sahip olan örgütsel bağlarla ilgili olduğu ifade edilmektedir (Cox ve Griffiths, 2005). UÇÖ (1986) de psikososyal risklerin, bir yandan iş içeriği, iş organizasyonu ve yönetimi ile diğer çevresel ve örgütsel koşullarla, öte yandan çalışanların yetkinlikleri ve ihtiyaçları arasındaki etkileşimlerle ilgili olduğunu belirtmiş ve bu etkileşimlerdeki dengesizliklerin çalışanların sağlığı üzerinde tehlikeli etkiler yaratabileceğini ifade etmiştir.

Diğer risk boyutları ile karşılaştırıldığında psikososyal risklerin, İSG alanında henüz bütünüyle bilgi sahibi olunmayan, ancak varlığı ve önemi her geçen gün artan riskler olduğu belirtilmektedir (EU-OSHA, 2000). Zira sağlıklı olmanın fiziksel sağlık yanında psikolojik ve sosyal iyilik halini de kapsamı ile birlikte İSG açısından işverenin çalışanların sağlık ve güvenliğini korumaya yönelik yükümlülükleri böylesi doğal bir sonucu doğurmaktadır (Aydın, 2014). Sanayileşmenin etkisiyle giderek zorlu hale gelen iş süreçleri ve çalışma koşullarındaki değişikliklerle birlikte bunların bir neticesi olarak, yeni ortaya çıkan ya da değişen tehlike ve riskler, iş yerinde sağlık ve güvenlik konularına yeni ve sistematik bir yaklaşımı da gerekli kılmıştır (Çögenli, 2014).

Tablo 1. Psikososyal Risk Yönetimi Mükemmellik Modeli Konsorsiyumu'na Göre Psikososyal Riskler

Risk Alanları	İçerik
İşin İçeriği	- İşte çeşitliliğin az olması. - Bölünmüş veya anlamsız çalışma yapılması. - İş-birey uyumsuzluğu olması.
İş Yüğü ve Temposu	- Fazla çalışılması ya da atıl kalınması. - Makinelerin üretim hızının baskıya neden olması. - Rekabetin zaman baskısına neden olması.
Çalışma Programı	- Vardiyalı çalışma yapılması. - Gece çalışması yapılması. - Esnek olmayan çalışma programları uygulanması. - Mesailerin programsız olması. - Çalışma biçiminin sosyalleşmeye müsaade etmemesi.
Kontrol	- Karar alma sürecine katılımın düşük olması. - Çalışanların iş programı üzerinde kontrol yetkilerinin az olması.
Çevre ve Ekipman	- Ekipman bulunabilirliğinin, uygunluğunun veya bakımının yetersiz olması. - Fiziksel çalışma alanında eksikliklerin olması. - Yetersiz aydınlatma, aşırı gürültü gibi olumsuz çevresel koşulların olması.
Örgüt Kültürü	- Kişiler arası iletişimin yetersiz olması. - Kişisel gelişim için desteğin az olması. - Örgütsel hedeflerin tanımlanmamış olması veya üzerinde anlaşmaya varılmamış olması.
Kişiler Arası İlişkiler	- Sosyal veya fiziksel izolasyonun olması. - Üstlerle veya çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerin zayıf olması. - Sosyal desteğin az olması.
Örgüt İçindeki Görev	- Rol belirsizliği ve rol çatışmasının olması.
Kariyer Gelişimi	- Kariyer yönetiminin olmaması ya da belirsiz olması. - Ücretlerin düşük olması. - İş güvencesinin olmaması.
İş-Özel Yaşam İlişkisi	- İş ve özel yaşamının taleplerinin çatışması. - Özel yaşamda desteğin az olması. - Çift kariyer sorunlarının yaşanması.

Kaynak: Leka ve Cox, 2008.

Bu bağlamda öncelikli olarak sanayileşmenin yoğun yaşandığı Avrupa ülkelerinde psikososyal risklerin yasal olarak ilk defa AB'nin 1989 yılında yürürlüğe giren Çerçeve Direktifi'nde (Framework Directive on Safety and Health) dile getirildiği görülmektedir. Bu direktifi takiben DSÖ ve AİSGA gibi uluslararası kuruluşlar, psikososyal risk faktörlerinin belirlenerek önlenmesi için bir dizi çalışma yürütmüştür. Psikososyal Risk Yönetimi Mükemmellik Modeli Konsorsiyumu (Psychosocial Risk Management Excellence Framework) bunlardan birisidir. Söz konusu Konsorsiyum, Avrupa'nın belli başlı ülkelerindeki İSG kurumlarıyla beraber hareket ederek psikososyal risklerin önlenmesine ilişkin bir program ortaya koymuştur¹. Bu program çerçevesinde hazırlanan rehberde 10 temel kategoride toplanmış olan psikososyal riskler Tablo1'de gösterilmektedir.

Tablo, belirtilen risk alanları çerçevesinde yorumlandığında, çalışmanın hem içeriği hem de bağlamı ile ilgili olan bu risk alanlarının etkileri de değerlendirilebilmektedir. Öncelikle **işin içeriği** ele alındığında, teknolojik gelişmeler sonucunda yaşanan otomasyon, makineleşme ve seri kitlesel üretim yönündeki dönüşümün, çalışanları adeta makinelerin birer parçası haline getirdiğini söylemek mümkündür (Aydoğanoglu, 2011). Üretimin parçalara ayrılarak bölündüğü bu süreçte, çalışanların sürecin sadece bir kısmında aktif olduğu üretim yapılanması da birtakım sorunları beraberinde getirmiştir. Marx (2000), bu durumun bilgi, beceri, yaratıcılık ve üreticiliği gerilettiğini ileri sürerek bireyin hep aynı işi yapmasının monotonluğa neden olarak iş tatminsizliği yarattığını belirtmiştir. Bununla birlikte Marx (2003)'ün eleştirileri ile özdeşleşen bir diğer konu ise çalışanların hem birbirlerinden hem de ürettikleri üründen uzaklaşmaları anlamına gelen yabancılaşma olgusu olmuştur. Diğer yandan mavi yakalı çalışanlarla özdeşleşen işlerdeki bu gibi vasıfsızlaşma süreçlerinin beyaz yakalı çalışanlarla özdeşleşen işlerde de ortaya çıktığı bir diğer tartışma konusudur. Teknolojik gelişmelerle ilişkilendirilen bu durum, rutin işlerin sayısının artmasını beraberinde getirmiştir. Daha açık bir ifadeyle Sanayi Dönemi'ndeki makineleşme ve bilimsel yönetim uygulamaları, tıpkı mavi yakalı çalışanların yaptığı işlerde olduğu gibi beyaz yakalı çalışanların yaptığı işlerde de görevleri parçalara ayırmış ve monotonluk, iş tatminsizliği ve işe yabancılaşmaya giden yolun önünü açmıştır (İlhan, 2019). Yapılan araştırmalar da monoton iş içeriğinin duyarsızlaşma ile pozitif yönlü bir korelasyona sahip olduğunu ortaya koyarken (Lee ve Ashforth, 1996; Nelson ve Cooper, 1995), bunu destekler nitelikte birçok araştırmada (Judge, Bono ve Locke, 2000; Loher, Noe, Moeller ve Fitzgerald, 1985; Melamed, Fried ve Froom, 2001) iş çeşitliliği ve iş tatmini arasındaki korelasyonun pozitif yönlü olduğuna dikkat çekmektedir. **İş yükü ve temposu** değerlendirildiğinde, bu risk alanının aşırı iş yükünün getirdiği fazla çalışma veya yetersiz iş yükü karşılığında atıl kalma ile üretim hızının neden olduğu zaman baskısına karşılık geldiği görülmektedir. Aşırı iş yüküne niceliksel (fiziksel) veya niteliksel (zihinsel) faktörler etki edebilmektedir. Bu kapsamda belirli bir zaman diliminde yapılacak birbirinden farklı iş olması ve işlerin ağır ve yorucuğu niceliksel iş yükünü açıklamaktadır. Niteliksel iş yükü ise birey ile işin gereklilikleri arasında uyumsuzluk olması halidir. Her iki durumda da iş yükü çalışanın sağlığına, performansına veya verimine olumsuz yönde etki edebilmektedir. Aşırı iş yükü gibi yetersiz iş yükü de niteliğinin altında rutin işler yapmak durumunda kalan çalışanların maruz kaldığı bir risk faktörüdür. Niceliksel ve niteliksel aşırı ve düşük iş yükü, yapılan araştırmalarda sıklıkla iş tatminsizliği, tükenmişlik, kişisel başarısızlık ve işe devamsızlık ile ilişkilendirilmiştir (Lee ve Ashforth, 1996; Tatlı ve Akın, 2017). Öte yandan hem makinelerin hızına uymak zorunda kalan hem de otomasyona bağlı olmasa da çağın gerektirdiği rekabet ve zaman baskısı içinde olan çalışanlar, işleri yetiştirmek için yoğun bir

¹ Psikososyal risklerin bu 10 kategori doğrultusunda sıralanması noktasında kayda değer bir fikir birliği olmasının yanı sıra yeni çalışma biçimlerinin henüz bilimsel yayınlarda ortaya konmamış olan yeni tehlikelere yol açabileceğine de dikkat çekilmektedir (Leka ve Cox, 2008).

iş temposu ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu nedenle özellikle çalışma hızı bir makine tarafından kontrol edildiğinde strese neden olup (Conti, Angelis, Cooper, Faragher ve Gill, 2006; Houtman, Bongers, Smulders ve Kompier, 1994; Nabitz, Jansen, Van Der Voet, ve Van Den Brink, 2009) birçok çalışma tutumunu olumsuz etkileyebilmektedir (Holcroft ve Punnett, 2009). Çalışanların fiziksel, psikolojik ve sosyal ihtiyaçları dikkate alınmaksızın yapılan **çalışma programları** ise bir diğer risk faktörüdür. Bu durum kişilerde aşırı yorgunluk ve strese yol açtığı gibi etkin ve verimli çalışmayı da engeller nitelikte sonuçlar doğurabilmektedir. Nitekim literatürde uzun çalışma saatleri ve fazla mesainin iş stresi ile pozitif yönlü bir korelasyona sahip olduğuna vurgu yapılmaktadır (Fieldan ve Peckar, 1999; Parker ve DeCotiis, 1983). Yine sanayileşmenin etkisiyle özellikle mavi yaka çalışanlar gün boyu sabit olarak bulundukları yerde ritmik ve sürekli olarak aynı basit hareketleri defalarca tekrar ederek iş görmek durumunda kalmıştır. Parçalara ayrılmış ve basitleştirilmiş işin planlanması ve **kontrolünden** uzak tekrar edegelen bu döngü, çalışanların kararlara katılımı önünde de engel olmuştur (Dassbach, 1991). Bu durum beyaz yakalı çalışanlar için de pek farklı değildir. Belirtmekte fayda vardır ki Taylor (1997), işin tasarlanması görevinin iş görmekten ayrı tutulmasının önemini vurgulayarak bu görevin belli bir grubun elinde olması gerektiğini savunması ile çalışanlar arasında uzmanlığa dayalı bir iş bölümü önermiş ve böylece ortaya çıkan dikey iş bölümü çerçevesinde işin nasıl yapılacağını tasarlayan ile işi yapan ayrımını çalışma hayatına katmıştır (Keser ve Kümbül-Güler, 2016). İş kontrolüne sahip olmamanın işle ilgili çıktılar üzerine etkilerini inceleyen birçok araştırmacı (Bond ve Bunce, 2001; Lee ve Ashforth, 1996; Parker, Griffin, Sprigg ve Wall 2002) bu durumun düşük motivasyon, düşük örgütsel bağlılık ve tükenmişlik gibi tutum ve davranışlarla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Çalışma ortamlarının fiziksel özellikleri ile üretimi gerçekleştirmek için kullanılan ekipmanlar ise **çevre ve ekipman** başlığı altında değerlendirilebilmektedir. Zamanın büyük kısmının iş yerinde geçirilmesi doğal olarak çalışma ortamlarının ergonomik, kullanılan ekipmanların da yeterli olması gerekliliğini beraberinde getirmektedir. Bu konuda, fiziksel ortamın yetersizlik barındıran özellikleri stresli olarak deneyimlenebilecek veya zarar verme potansiyeli taşıyan bir psikososyal tehlike olarak tanımlanmaktadır (EU-OSHA, 2000; Leka ve Cox, 2008; Leka, Griffiths ve Cox, 2004). Diğer yandan örgütü bir arada tutan sosyal veya normatif bir birleştirici (Kast ve Rosenzweig, 1985) olan **örgüt kültürü**, bilinçli veya bilinçsiz olarak, çalışanların duygu, düşünce ve davranış biçimlerini belirlemektedir (Hartnell, Ou ve Kinicki 2011). Öyle ki örgüt kültürü, ortak davranış kalıpları geliştirmesi bakımından çalışanlara yapılması gerekenler konusunda yol göstererek örgütteki içsel birlik ve bütünlüğü sağlamaktadır. Ayrıca bu birlik ve bütünlük içinde örgütlerin değişen çevre koşullarına uyum göstererek varlıklarını sürdürmelerinde rol oynamaktadır (Erkmen ve Ordun, 2001). Bu açıdan yeterince gelişmemiş bir örgüt kültürünün çatışmaya ve strese neden olacağı aşikârdır. Örgüt kültürünün çalışanlar tarafından stresli olarak deneyimlenebilecek ve zarar verme potansiyeline sahip çeşitli yönleri arasında zayıf iletişim, zayıf liderlik ve örgütsel hedeflerin tanımlanmamış olması ya da üzerinde anlaşmaya varılmamış olması sıralanabilmektedir (EU-OSHA, 2000; Leka, Griffiths ve Cox, 2004). Örgüt kültürünün bir uzantısı da **kişiler arası ilişkiler** başlığı altında açıklanabilmektedir. Daha ziyade gücün merkezi bir konumda olduğu örgüt kültürlerinde ast-üst ilişkisinde hiyerarşik bir yapı söz konusudur. Bu gibi kültürlerde çalışanların yöneticileri ile olan ilişkileri nispeten zayıftır (Botero ve Van Dyne, 2009); çalışanlar karar verme süreçlerinden uzaktır (Brockner vd., 2001). Bu durumun iş güvenliği kültürünü olumsuz etkilediği yönünde birçok araştırma sonucu (Hetherington, 2007; Reader, Noort, Shorrock ve Kirwan 2015; Tharaldsen, Mearns ve Knudsen, 2010) bulunmaktadır. Bu durumun aynı zamanda kişilerarası çatışma, zorbalık, taciz ve iş yerinde şiddet gibi konuların da önünü açtığı savunulmaktadır (EU-OSHA, 2000; Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2010). İş yükü ve temposu, çalışma programları ve örgüt kültürü ile ilgili

risk alanları ile bağdaştırılabilecek bir uzantı ise **örgüt içindeki görevdir**. Nitekim çoğunlukla var olan iş yükü ve temposunun etkisi altında kalarak oluşturulan çalışma programlarının hâkim olduğu bir örgüt kültüründe çalışanların rol belirsizlikleri ve rol çatışmaları yaşamaları kaçınılmazdır. Rol belirsizliği çalışanın yerine getirmek zorunda olduğu görevlerle ilgili kendisinden beklenenlerin açık olmaması durumudur (Van, Brief ve Schuler, 1981). Rol çatışması ise görevlerin yerine getirilmesi esnasında tarafların farklı beklentileri olup bunlar arasındaki uyumsuzluklardır (Katz ve Kahn, 1977). Rol belirsizliği ve rol çatışmasının, iş tatmini ve iş performansı gibi çeşitli iş tutumları ile aralarındaki ilişkilerin incelendiği birçok çalışmada (Abramis, 1994; Chang ve Hancock, 2003) her iki durumun da daha fazla gerilim ve daha düşük iş tatmini ile ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. Bir diğer risk alanı **kariyer gelişimi** olarak belirtilmiştir. İyi tanımlanmış kariyer yapıları çerçevesinde kariyerde ilerleme fırsatları sunan bir örgütte çalışmak son derece önem taşımaktadır (Berkup, 2014). Ayrıca kariyerle ilgili çıktılar olan iş güvencesi, ücret ve diğer ekonomik ödüller de çalışanlar için olumlu algılanan durumlardır (Sagie, Elizur ve Koslowsky, 1996). Esasen ücret birey açısından örgütte çalışmanın karşılığında elde edilen en temel hak olup çalışanların gerek sosyal hayatlarında gerekse çalışma hayatlarında konumlarını belirlemesi bakımından ve ayrıca kendilerine ve ailelerine karşı yükümlülüklerini yerine getirebilmelerinde aracılık etmesi bakımından önemli bir kazanımdır (Düzgün ve Marşap, 2018). Ancak böylesi bir yapının olmaması ya da var olan yapının belirgin olmaması durumu ise birçok olumsuz sonucu beraberinde getirecek olan bir risk alanıdır. Öyle ki Sverke, Hellgren ve Näswall, (2002) iş güvencesizliğinin, çalışanların iş tatmini ve işe katılım gibi iş tutumları ile örgütsel bağlılık ve çalışma performansı gibi örgütsel tutumları noktasında olumsuz sonuçları olduğunu saptamışlardır. Son olarak **iş-özel yaşam ilişkisinin** dengede olmaması durumu da önemli bir psikososyal risk faktörü olarak sıralanmaktadır. İş-özel yaşam dengesi, iş ve özel yaşam arasındaki rekabeti en aza indirmeye karşılık gelmektedir (Tucholka ve Weese, 2007) ve bu bağlamda çalışan mutluluğu ve memnuniyetine etki ederek dengenin kurulması durumu örgüt içinde pozitif bir kültür yaratmaktadır (Clutterbuck, 2003). Aksi durumda ise tükenmişliğe neden olduğu belirtilmektedir (Wirtz, Nachreiner ve Rolfes, 2011).

Özetlemek gerekirse, psikososyal risklerin stres yoluyla doğrudan veya dolaylı olarak hem fiziksel hem de zihinsel sağlık üzerinde olumsuz etkileri olabileceği anlaşılmaktadır. Çalışanlar iş yerinde risk faktörlerine maruz kaldıklarında işle ilgili stres reaksiyonları ortaya çıkabilmektedir. Bu reaksiyonlar; duygusal, davranışsal, bilişsel ve/veya fizyolojik olabilmektedir. Stres reaksiyonları daha uzun bir süre devam ettiğinde, daha kalıcı ve geri döndürülemez sağlık sorunlarına dönüşebilmektedir (EU-OSHA, 2012). Örneğin, psikososyal risklere maruz kalmak anksiyete, depresyon, travma sonrası stres bozukluğu, kronik yorgunluk, kas-iskelet sistemi sorunları, koroner kalp hastalığı, belirli kanser türleri, psikosomatik semptomlar, migren, mide ülseri ve alerji gibi bir dizi sağlık şikâyetine yol açabilmektedir. İşle ilgili stresin çalışanın sağlığı üzerinde yarattığı etkilerinin organizasyon üzerinde de olumsuz sonuçları vardır. Örnek olarak performans düşüklüğü, verimlilik azlığı, işe devamsızlık, yüksek işgücü devir oranı sıklıkla stres deneyimi ile ilişkilendirilmektedir (Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2010). Ayrıca, psikososyal risklere maruz kalmanın toplum üzerinde de etkisi olabilmektedir (Leka ve Cox, 2008). Bu çerçevede olumsuz bir psikososyal çalışma ortamı sadece çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlık ve güvenliğine zarar vermekle kalmayıp, aynı zamanda örgütler ve bir bütün olarak toplum için de maddi ve manevi açıdan olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Hoel, Sparks ve Cooper, 2001).

B- Psikososyal Risk Değerlendirmesi

Genel olarak risk değerlendirme süreci risk yönetiminin önemli bir aşamasıdır. Leka ve Cox (2010) tarafından vurgulandığı gibi risk yönetimi, sorunların tanımlanması ve ortaya çıkardıkları risklerin değerlendirilmesi ile başlayan sistematik bir problem çözme stratejisi

olup daha sonra elde edilen veriler saptanan riskleri azaltmanın yollarını bulmakta hayli önem arz etmektedir. Bu çerçevede risk değerlendirme süreci, İSG Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği (T.C. Resmi Gazete, 18.12.2012. Sayı: 28512), md. 4/f' ye göre şöyle ifade edilmektedir: *“İş yerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yürütülen çalışmalar.”* Bu bakımdan risk değerlendirmesi, bir yandan çalışanların sağlık ve güvenliğini tesis etmesi bir yandan da çevreye verilebilmesi olası zararlardan, diğer kişi ve kuruluşları koruması amacıyla örgütlerin yürütmesi gereken faaliyetler bütünüdür (Akpınar ve Çakmakkaya, 2014). İyi yürütülen bir risk değerlendirmesi yoluyla elde edilen verilerin sadece çalışma ortamının olumsuz yanlarını değil aynı zamanda teşvik edilerek geliştirilmesi gereken olumlu yönlerini de tanımlaması önemlidir. Ancak böylesi bütüncül bir anlayışla risk değerlendirmesi tehlikelerin tanımlanması, risklerin önceden belirlenmesi, güvenli ortamların oluşturulması, kayıpların azaltılması, kalite ve verimlilik artışı sağlanması ve örgütsel imaj gibi birçok konuda fayda sağlayacaktır (Leka ve Cox, 2008).

Psikososyal risk değerlendirmesi kapsamında yaklaşıldığında ise son yıllarda özellikle Avrupa'daki politika yapıcılarının ve diğer İSG paydaşlarının konu üzerine etraflıca eğildiği dikkat çekmektedir. Buna göre psikososyal risklerin yasal olarak ilk defa dile getirildiği AB Çerçeve Direktifi (1989), yönergenin ilgili AB ülkesinin ulusal hukuku doğrultusunda uyarlanması gerektiğine dikkat çekerek işverenin risk değerlendirmesi yapmasına zorunluluk getirmektedir. Buna göre i) tehlikenin belirlenmesi, ii) çalışanların katılımının sağlanması, iii) tehlikenin kaynağında önlenmesi, iv) dökümantasyon işlemlerinin takip edilmesi ve v) periyodik değerlendirmelerin yapılması, risk değerlendirme sürecinde temel aşamalardır. Bu bağlamda düzenlenen Avrupa Komisyonu İş Stresi ile ilgili Rehber (2002) (the European Commission's Guidance on Work-Related Stress) ve İşyerinde Taciz ve Şiddet Avrupa Çerçeve Anlaşması (2007) (the European Framework Agreement on Harassment and Violence at Work) gibi önemli belge ve anlaşmalar mevcuttur. Uluslararası düzeydeki gelişmeler ise DSÖ'nün psikososyal riskler, işle ilgili stres ve psikolojik taciz rehberleri ve UÇÖ'nün de sağlık ve güvenlik konularında sosyal diyalog ve çalışan sağlığı ile ilgili çeşitli sözleşmelere yönelik girişimleri öncülüğünde gerçekleşmektedir (Leka ve Cox, 2008).

Psikososyal risk faktörleri Türkiye'de ise dolaylı olarak AB uyum sürecinin bir yansıması olarak 2012 tarihli ve 6331 sayılı İSG Kanunu (T.C. Resmi Gazete, 30.06.2012. Sayı: 28339)'nda (md. 5/1) *“Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek”* ifadesi ile yer almaktadır. Öte yandan 2012 tarihli ve 28512 sayılı İSG Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği (T.C. Resmi Gazete, 18.12.2012. Sayı: 28512)'nde (md. 8/4) ise direkt olarak *“Çalışma ortamında bulunan fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikososyal, ergonomik ve benzeri tehlike kaynaklarının neden olduğu tehlikeler ile ilgili iş yerinde daha önce kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırma çalışması yapılmamış ise risk değerlendirilmesi çalışmalarında kullanılmak üzere; bu tehlikelerin, nitelik ve niceliklerini ve çalışanların bunlara maruziyet seviyelerini belirlemek amacıyla gerekli bütün kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmalar yapılır”* ifadesi ile risk değerlendirmesi kapsamına dâhil edilmiştir.

Psikososyal tehlikelerin çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıkları üzerindeki potansiyel zararlı etkileri ve hem mikro hem de makro düzeyde önemli maliyetleri düşünüldüğünde, bu tehlikelerin etkin yönetimi, politika yapıcılar, işverenler ve çalışanlar için bir önceliktir. Bu da risk değerlendirmesinin yasal bir zorunluluk olmanın ötesinde örgütlere çok boyutlu fayda sağlaması açısından da önem taşıdığını göstermektedir. Ancak yukarıda sıralananlar da dâhil olmak üzere bu yöndeki yasal girişimlere rağmen, sonuçların, esas olarak yasa ve uygulama arasındaki boşluk nedeniyle şimdiye kadar amacına tam olarak ulaşmadığı düşünülmektedir (Levi, 2005; Şahan ve Demiral, 2019). Psikososyal risklerin yeni tanımlanmaya başlanarak

yasalarda henüz yer alması, bu risklerin kapsamı ile değerlendirmenin nasıl yapıp yönetileceğinin tam olarak bilinmemesi sonucunu doğurmaktadır. Şahan ve Demiral (2019)'in üç farklı iş yerinde çalışan ve yöneticilerle yapmış oldukları nitel araştırma sonucu da bu durumu destekler niteliktedir. Araştırmacılar çalışmalarında, Türkiye'de psikososyal risk değerlendirmesi ve önlenmesi ile ilgili herhangi bir politika veya mevzuat bulunmadığı ile işverenler ve çalışanların psikososyal risklerin farkında olmadığı sonucuna vurgu yapmışlardır. Öte yandan bu belirsizlik yalnız Türkiye'ye özgü değildir. Bu konuda çalışmalara önceden başlamış olan ülkelerde de psikososyal riskler hakkındaki farkındalığın yeterli olmadığı, bunun da uygulamaya olumsuz yansıdığı görülmektedir (Iavicoli, Natali, Deitingen, Maria-Rondinone, Ertel, Jain ve Leka 2011).

SONUÇ

Günümüzde yalnız fiziken değil aynı zamanda psikolojik ve sosyal açıdan da tam bir iyilik hali içinde olunmasına karşılık gelen ve çalışanlara optimum sağlık ve güvenlik koşulları sağlamaya yönelik sürekliliği amaçlayan İSG, tarihin başlangıcından bugüne evrilerek süregelmiştir. İSG'nin bu süreçteki gelişimi incelendiğinde, üretim ilişkilerinin ve sahip olunan üretim araçlarının bu süreçte yön belirleyici olduğu görülmektedir. Ancak şüphesiz ki bu süreçte temel kırılma noktası, Sanayi Devrimi ile gelişen teknolojiler olmuştur (Ören, 2013). Öyle ki teknolojilerin üretim ilişkilerine yansımaları, makine yoğun seri ve kitlesel üretimin önünü açmıştır. İşçi sınıfının ortaya çıkmasıyla sonuçlanan bu durum (Freyer, 2014), aynı zamanda çalışma sürelerinin uzun olması, ücretlerin düşük olması, çalışma ortamının sağlıksız ve güvensiz olması, çok sayıda çocuk ve kadının ağır işlerde çalıştırılması gibi birçok ağır ve zorlu çalışma koşulunun da tetikleyicisi olmuştur (Ören ve Yüksel, 2012).

Bu koşullarda karşılaşılan iş kazaları ve meslek hastalıkları gerek devletler ve işletmeler açısından gerekse çalışanlar açısından her dönemde bir mücadele alanı olarak görülmüştür (Çiçek ve Öçal, 2016). Ancak her ne kadar öncelikle sanayileşmenin öncü ülkesi olan İngiltere'de başlayıp daha sonra Avrupa ve tüm dünyada İSG'ye yönelik birçok yasal düzenlemeye gidilmiş olsa da sürekli gelişen teknolojiler ve buna bağlı olarak değişen ve dönüşen üretim ilişkileri, İSG'nin tüm taraflarını ilgilendiren yeni ve zorlu koşullar doğurmaya devam etmiştir. Bu zorlu koşullar geleneksel İSG bakış açısıyla kimyasal, biyolojik ve fiziksel tehlike ve riskleri kapsarken, çalışanın bütüncül iyilik halini hedefleyen modern sağlık anlayışı odağında bugün psikososyal riskler de bu ilgi alanının içine dâhil olmuştur (Warr, 1987). Bu doğrultuda psikososyal risk yönetimi İSG'nin önemli bir çalışma alanı haline gelmiştir.

Güncel araştırmaların ortaya koyduğu sonuçlar ile uzmanlar ve politika yapıcılar, sürekli zorlaşan çalışma koşulları bağlamında psikososyal risklerin İSG için önemli endişe alanları doğurduğu konusunda hemfikirler (Leka ve Cox, 2008). Psikososyal sağlığın korunamaması, mikro boyutta çalışandan başlayarak, iş yerine, iş yerinden de makro boyutta ulusal ekonomiye kadar geniş ölçekte maliyetlere neden olabilmektedir. Söz konusu maliyetler, çalışanların sağlığı, örgütsel performans ve ülke ekonomisi bağlamında olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Kılış, 2014). Böylesi bir noktada çalışanların psikososyal sağlığının korunması, sadece bir sorumluluk değil, aynı zamanda ekonomik bir gerekliliktir.

Son yıllarda, özellikle iş ile ilgili strese ve genel olarak psikososyal risklere yönelik farkındalığın yaratılmasında tüm dünya ölçeğinde önemli ilerlemeler kaydedilmiştir. Bu süreç AB'nin 1989 yılında yürürlüğe giren Çerçeve Direktifi'nde psikososyal risklerin önlenmesine yönelik yasal düzenlemeler yapılması ve risk analizleri gerçekleştirilmesinin kararlaştırılması ile başlamıştır. Bunu, DSÖ ve ÜÇÖ'nun uluslararası boyutta yürütmüş olduğu bir dizi çalışma takip etmiştir. Türkiye'de de 6331 sayılı İSG Kanunu (T.C. Resmi Gazete, 30.06.2012. Sayı: 28339)'nda risk değerlendirmesi yapılması yasal bir zorunluluk

olarak belirtilmiş ve buna bağı İSG Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğı (T.C. Resmi Gazete, 18.12.2012. Sayı: 28512)'nde fiziksel, kimyasal ve biyolojik riskler ile birlikte psikososyal risklerden de söz edilmiştir. Ancak tüm bu gibi yasal düzenlemeler nispeten sınırlı ya da eksik olmaları, risk değerlendirme ve yönetimi için uygun araç ve yöntemlerin eksik olması gibi uygulamaya yönelik belirsizlikler ve psikososyal risklerin, fiziksel, kimyasal ve biyolojik olarak sıralanabilecek diğerk risklere kıyasla düşük öncelikli olarak algılanması nedeniyle beklenen karşılığı layıkıyla bulamamıştır (EU-OSHA, 2012).

Bu bağlamda hem işletme düzeyinde hem de devletler ve uluslararası kuruluşlar düzeyinde psikososyal risk yönetimi için etkili yasa ve politikalara yönelik müdahalelere ihtiyaç duyulmaktadır. İşletme düzeyinde bakıldığında riskleri önleme çabalarına tüm tarafların dâhil edilmesi risk yönetiminin etkinliğini arttıracaktır (Leka ve Cox, 2008). Zira tüm aktörlerin dâhil edilmesi, gerekli olan tüm bilgilere erişimi katılımcı bir yaklaşımla kolaylaştırmış olacaktır (Martin ve Hanington, 2012). Bir örgütün her üyesinin kendisini çevreleyen psikososyal aktörler hakkında en detaylı bilgiye sahip olacağı şüphesizdir ve bu bilgiye ulaşmanın tek yolu da nicel ve nitel gözlemler aracılığıyla her çalışını kolektif bir bilinç doğrultusunda sürece dâhil ederek risk değerlendirmesi yapmaktan geçmektedir. Ayrıca risk değerlendirmesi, sektörel özellikler ve ülkenin sosyoekonomik ve kültürel özellikleri gibi daha geniş bağlamı da göz ardı etmemelidir. Çünkü psikososyal riskler genellikle duruma özgü olup bir iş kapsamında mevcut olan veya belirli bir çalışan grubunu etkileyen riskler başka bir işte mevcut olmayabilmekte, farklı bir çalışan grubunu etkilemeyebilmektedir (Leka ve Cox, 2008). Devletler ve uluslararası kuruluşlar düzeyinde düşünüldüğünde ise örgütlerde psikososyal riskleri önleyecek ve kontrol altına alacak araçlar sunarak mevcut politikaların etkili bir uygulamaya dönüştürülmesi psikososyal risk yönetiminde etkin olacaktır. Bu alandaki örgütsel müdahaleler çeşitli biçimlerde olabilir. Bunlar arasında mevcut politika ve mevzuatların geliştirilmesi, ulusal veya paydaş düzeylerinde en iyi uygulama standartlarının belirlenmesi, ortak bir stratejiye yönelik anlaşmalarının imzalanması ve ilgili konularda sosyal diyalogun ve kurumsal sosyal sorumluluk anlayışının geliştirilmesi sıralanabilmektedir (Cox, Griffiths, Barlow, Randall, Thomson ve Rial-Gonzalez, 2000; Cox, Randall ve Griffiths, 2002). Böylece yapılacak olan müdahalelerin, hedefteki örgüte odaklanarak, etkin bir iş tasarımı ve psikososyal risklerin azaltılması yoluyla sağlık şikâyetlerinin önlenmesine yardımcı olabileceğı, riskleri azaltmak için tehlikeleri yönetecek araçlar sağlayabileceğı, tehlikelere maruz kalmaları nedeniyle mevcutta zarar görmüş olanlara iyileştirme yöntemleri sunabileceğı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Abrams, H. K. (2001). A Short History of Occupational Health. *Journal of Public Health Policy*. 2(1). 34-80.
- Abramis, D. J. (1994). Work Role Ambiguity. Job Satisfaction and Job Performance: Meta-Analyses and Review. *Psychological Reports*. 75. 1411-1433.
- Akpınar, T. ve Çakmakaya, B. Y. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü. *Çalışma ve Toplum*. 1. 273-304.
- Alper, Y. (1991). İnsan-Makine İlişkileri Açısından İş Kazaları. *Verimlilik Dergisi*. 20(1). 161-176.
- Altan, Ö. Z. (2004). *Sosyal Politika Dersleri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Argyle, M. (1990). *The Social Psychology of Work*. London: Penguin Books.
- Ashford, S. J., Lee, C. ve Bobko, P. (1989). Content, Causes and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *The Academy of Management Journal*. 32. 803-829.
- Aydın, F. (Editör) (2014). *Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları. 11.

- Aydoğanoğlu, E. (2011). *Emek Sürecinin Dönüşümü*. Ankara: Kültür Sanat-Sen Yayınları.
- Baloğlu, C. (2015). Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Politikaları. *Kamu-İş*. 14(2). 97-114.
- Başbuğ, A. (2013). İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği. Ankara: Aydoğdu Ofset.
- Berkup, S. B. (2014). Working with Generations X and Y in Generation Z Period: Management of Different Generations in Business Life. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 5(19). 218-229.
- Bond, F. W. ve Bunce, D. (2001). Job Control Mediates Change in a Work Reorganization Intervention For Stress Reduction. *Journal of Occupational Health Psychology*. 6. 290-302.
- Botero, I. C. ve Van Dyne, L. (2009). Employee Voice Behavior Interactive Effects of LMX and Power Distance in the United States and Colombia. *Management Communication Quarterly*. 23(1). 84-104.
- Bozkurt, T. (2011). *Çalışma İlişkilerinin Evrimi*. İstanbul: Beta Basım.
- Brockner, J., Ackerman, G., Greenberg, J., Gelfand, M. J., Francesco, A. M., Chen, Z. X., Leung, K., Bierbrauer, G., Gomez, C., Kirkman, B. L. ve Shapiro, D. (2001). Culture and Procedural Justice: The Influence of Power Distance on Reactions to Voice. *Journal of Experimental Social Psychology*. 37(4). 300-315.
- Chang, E. ve Hancock, K. (2003). Role Stress and Role Ambiguity in New Nursing Graduates in Australia. *Nursing and Health Sciences*. 5. 155-163.
- Cockerman, W. C. (2004). *Medical Sociology*. New Jersey: Pearson Prentice Education.
- Clutterbuck, D. (2003) *Managing Work-Life Balance: A Guide for HR in Achieving Organisational and Individual Change*. London: CIPD Publishing.
- Conti, R., Angelis, J., Cooper, C., Faragher, B. ve Gill, C. (2006). The Effects of Lean Production on Worker Job Stress. *International Journal of Operations and Production Management*. 26. 1013-1038.
- Cox, T. ve Griffiths, A. (2005). Monitoring the Changing Organization of Work: A Commentary. *Sozial und Präventivmedizin*. 47. 354-355.
- Cox, T., Griffiths, A., Barlow, C., Randall, R., Thomson, L. ve Rial-Gonzalez, E. (2000). *Organizational Interventions for Work Stress: A Risk Management Approach*. Sudbury: HSE Books.
- Cox, T., Randall, R. ve Griffiths, A. (2002). *Interventions to Control Stress at Work in Hospital Staff*. Sudbury: HSE Books.
- Çiçek, Ö. ve Öçal, M. (2016). Dünyada ve Türkiye'de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 5(11). 106-129.
- Çöğenli, M. Z. (2019). *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Psikososyal Yaklaşımlar*. Ankara: Eğitim Kitabevi.
- Dassbach, C. (1991). The Origins of Fordism: The Introduction of Mass Production and the Five-Dollar Wage. *Critical Sociology*. 18(1). 77-90.
- Dilik, S. (1992). *Sosyal Güvenlik*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- DSÖ (1948). *Constitution*. Geneva: World Health Organization.
- DSÖ (1994). *Global Strategy on Occupational Health For All: The Way to Health at Work*. Geneva: World Health Organization.
- Düzgün, M. Ş. ve Marşap, A. (2018). Performans Değerlendirme ve Ücret Uygulamalarına İlişkin Algının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Uygulama. *Yönetim ve Ekonomi*. 25(3). 787-810.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. ve Cooper, C. L. (2010). The Concept of Bullying and Harassment at Work. The European Tradition. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf ve C. L. Cooper (Editörler), *Workplace Bullying: Developments in Theory, Research and Practice* (ss. 3-39). London, UK: Taylor & Francis.
- Ergün, A. R. ve Çelik, İ. (2011). Türkiye İş Sağlığı ve Güvenliği Tarihi. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*. 167(19). 20-24.
- Erkmen, T. ve Ordun, G. (2001). Örgüt Kültürü Tipleri ile Yönetim Biçimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*. s. 67-87. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.

- EU-OSHA (2000). *Research on Work-Related Stress*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- 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*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fielden, S. L. ve Peckar, C. J. (1999). Work Stress and Hospital Doctors: A Comparative Study. *Stress and Health*. 15.137-141.
- Freyer, H. (2014). *Sanayi Çağı*. Çev. H. Batuhan ve B. Akarsu. Ankara: Doğu Batı Yayınları.
- Friis, R. H. (2014). *Occupational Health and Safety for the 21st Century*. Burlington: Jones & Bartlett Publishers.
- Gerek, N. (1998). *Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*. İstanbul: Türk Metal Sendikası Yayınları.
- Giddens, A. (2008). *Sosyoloji*. Çev. Cemal Güzel. İstanbul: İstanbul Kırmızı Yayınları.
- Gökalep, İ. E. (2013). İletişim Teknolojileri ve Sendika. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 7(1). 63-74.
- Göze, A. (2000). *Siyasal Düşünceler ve Yönetimler*. İstanbul: Beta Basım.
- Hartnell, C. A., Ou, A. Y. ve Kinicki, A. (2011). Organizational Culture and Organizational Effectiveness: A Meta-Analytic Investigation of the Competing Values. *Journal of Applied Psychology*. 96(4). 677-694.
- Hetherington, C. (2007). *Evaluating the Antecedents and Consequences of Safety Climate*. (Doktora Tezi). Aberdeen: Aberdeen Üniversitesi.
- Holcroft, C. A. ve Punnett, L. (2009). Work Environment Risk Factors for Injuries in Wood Processing. *Journal of Safety Research*. 40. 247-255.
- Hoel, H., Sparks, K. ve Cooper, C. L. (2001). *The Cost of Violence/Stress at Work and the Benefits of a Violence/Stress Free Working Environment*. Geneva: ILO Publishing.
- Houtman, I. L., Bongers, P. M., Smulders, P. G. ve Kompier, M. A. (1994). Psychosocial Stressors at Work and Musculoskeletal Problems. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 20. 139-145.
- Huberman, L. (2007). *Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla*. Çev. M. Belge. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Iavicoli, S., Natali, E., Deitingner, P., Maria-Rondinone, B., Ertel, M., Jain, A. ve Leka, S. (2011). Occupational Health and Safety Policy and Psychosocial Risks in Europe: The Role of Stakeholders’ Perceptions. *Health Policy*. 101. 87-94.
- İlgaz, S. M. (2019). *Mermer ve Taş Ocağı İşletmelerinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Algılarının Belirlenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi.
- İlhan, Ü. D. (2019). *Kuşaklar Açısından Çalışma Değerleri ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kast, F. ve Rosenzweig, J. E. (1985). *Organization and Management*. London: Mc. Graw-Hill.
- Katz, D. ve Kahn, R. L. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. Çev. H. Can ve Y. Bayar. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Keser, A. ve Kümbül-Güler, B. (2016). *Çalışma Psikolojisi*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kocabaş, F., Aydın, U., Özgüler, V. C., İlhan, M. N., Demirkaya S., Ak, N. ve Özbaş, C. (2018). Çalışma Ortamında Psikososyal Risk Etmenlerinin İş Kazası, Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklarla İlişkisi. *Sosyal Güvençe Dergisi*. 7(14). 28-62.
- Judge, T. A., Bono, J. E. ve Locke, E. A. (2000). Personality and Job Satisfaction: The Mediating Role of Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology*. 85. 237-249.
- Kılıkış, İ. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası. *İş-Güç Dergisi*. 15(1). 17-41.
- Kılıkış, İ. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği. Aysen Tokol ve Yusuf Alper (Editörler) *Sosyal Politika*. 239-269. Bursa: Dora Basın Yayın.
- Korkmaz, A. ve Avsallı, H. (2012). Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 26. 153-167.
- Lee, R. T. ve Ashforth, B. E. (1996). A Meta-Analytic Examination of the Correlates of the Three Dimensions of Job Burnout. *Journal of Applied Psychology*. 81. 123-133.

- Leka, S. ve Cox, T. (Editörler) (2008). *The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF*. Nottingham: I-Who Publications.
- Leka, S., Griffiths, A. ve Cox, T. (2004). *Work Organisation and Stress: Systematic Problem Approaches for Employers. Managers and Trade Union Representatives*. Geneva: World Health Organisation.
- Leka, S. ve Cox, T. (2010). Psychosocial Risk Management at the Workplace Level. Leka, S. ve Houdmont, J. (Editörler), *Occupational Health Psychology*. ss.31-55. Chichester: Wiley-Blackwell.
- Levi, L. (2005). Working Life and Mental Health-A Challenge to Psychiatry? *World Psychiatry*. 4. 53-57.
- Loher, B. T., Noe, R. A., Moeller, N. L. ve Fitzgerald, M. P. (1985). A Meta-Analysis of the Relation of Job Characteristics to Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 70. 280-289.
- Martin, B. ve Hanington, B. (2012). *Universal Methods of Design: 100 Ways to Research Complex Problems. Develop Innovative Ideas and Design Effective Solutions*. Essex: Rockport.
- Marx, K. (2000). *Kapital: Cilt 1. Çev. Alaattin Bilgi*. Ankara: Sol Yayınları.
- Marx, K. (2003). *1844 El Yazmaları. Çev. M. Belge*. İstanbul: Birikim Yayınları.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Manuele, F. A. (1993). *On the Practice of Safety*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- Melamed, S., Fried, Y. ve Froom, P. (2001). The Interactive Effect of Chronic Exposure to Noise and Job Complexity on Changes in Blood Pressure and Job Satisfaction: A Longitudinal Study of Industrial Employees. *Journal of Occupational Health Psychology*. 6. 182-195.
- Mylonas, A. I. ve Tzerbos, F. H. (2006). Cranio-Maxillofacial Surgery in Corpus Hippocraticum. *Journal of Cranio-Maxillofacial Surgery*. 34. 129-134.
- Nabitz, U., Jansen, P., Van Der Voet, S. ve Van Den Brink, W. (2009). Psychosocial Work Conditions and Work Stress in an Innovating Addiction Treatment Centre-Consequences for the EFQM Excellence Model. *Total Quality Management & Business Excellence*. 20. 267-281.
- Nardinelli, C. (1980). Child Labor and the Factory Acts. *The Journal of Economic History*. 40(4). 739-755.
- Nelson, A. ve Cooper, C. L. (1995). Uncertainty Amidst Change: The Impact of Privatization on Employee Job Satisfaction and Well-Being. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*. 68. 57-71.
- Ören, K. (2013). *Çalışma Sosyolojisi*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Ören, K. ve Yüksel, H. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 1(1). 34-59.
- Parker, D. F. ve Decotiis, T. A. (1983). Organizational Determinants of Job Stress. *Organizational Behavior and Human Performance*. 32. 160-177.
- Parker, S. K., Griffin, M. A., Sprigg, C. A. ve Wall, T. D. (2002). Effect of Temporary Contracts on Perceived Work Characteristics and Job Strain: A Longitudinal Study. *Personnel Psychology*. 55. 689-719.
- Reader, T. W., Noort, M. C., Shorrock, S. ve Kirwan, B. (2015). Safety Sans Frontières: An International Safety Culture Model. *Risk Analysis*. 35. 770-789.
- Rick, J. ve Briner, R. B. (2000). Psychosocial Risk Assessment: Problems and Prospects. *Occupational Medicine*. 50. 310-314.
- Ringdahl, L. H. (2001). *Safety Analysis: Principles and Practice in Occupational Safety*. London: CRC Press.
- Rosner, D. ve Markowitz, G. (2020). A Short History of Occupational Safety and Health in the United States. *Public Health Then and Now*. 110(5). 622-628.
- Sagie, A., Elizur, D. ve Koslowsky, M. (1996). Work Values: A Theoretical Overview and a Model of Their Effects. *Journal of Organizational Behavior*. 17(1). 503-514.
- Sverke, M., Hellgren, J. ve Näswall, K. (2002). No Security: A Metaanalysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*. 7. 242-264.
- Şahan, C. ve Demiral, Y. (2019). The Aspects of Psychosocial Risks Prevention in a Developing Country: Turkey. *Journal of Basic Clinical Health Science*. 3. 30-34.

- Şahin, S. (2016). Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğindeki Rolü ve Önemi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 4(28). 327-343.
- Şahingöz, S. A. ve Şık, A. (2015). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Şen, M. (2015). İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Dayanakları. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 4(1). 117-142.
- Talas, C. (1992). *Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*. Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Tatlı, M. ve Akın, H. B. (2017). Tükenmişlik ile İş Yükü Arasındaki İlişki: Aksaray Defterdarlığında Bir Araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 9(3). 49-62.
- Taylor, F. W. (1997). *Bilimsel Yönetimin İlkeleri*. Çev. H. Bahadır Akın. Konya: Çizgi Yayınevi.
- T.C. Resmi Gazete. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği. 18.12.2012. Sayı: 28512, Ankara: Başbakanlık Basımevi.
- T.C. Resmi Gazete. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. 30.06.2012. Sayı: 28339, Ankara: Başbakanlık Basımevi.
- Tharaldsen, J. E., Mearns, K. J. ve Knudsen, K. (2010). Perspectives on Safety: The Impact of Group Membership, Work Factors and Trust on Safety Performance in UK and Norwegian Drilling Company Employees. *Safety Science*. 48. 1062-1072.
- Tozkoparan, G. ve Taşoğlu, J. (2011). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile İlgili İş görenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 30(1). 181-209.
- Tucholka, A. ve Weese, S. (2007) *Work-Life Balance and Health Care Benefits-Essential Forms of Modern Life-Cycle Benefits*. Germany: GRIN Verlag.
- UÇÖ (1986). *Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control*. Occupational Safety and Health Series No. 56. Geneva: International Labour Office.
- Van, S. M., Brief, A. ve Schuler, R. (1981). Role Conflict and Role Ambiguity: Integration of the Literature and Directions for Future Research. *Human Relations*. 34(1). 43-71.
- Yiğit, A. (2005). *İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı*. İstanbul: Aktüel Yayınları.
- Warr, P. B. (1987). *Work Employment and Mental Health*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Wirtz, A., Nachreiner, F. ve Rolfes, K. (2011). Working on Sundays-Effects on Safety, Health, and Work-Life Balance. *Chronobiology International*. 28(4). 361-370.
- Zubritski, Y. ve Mitropolski, K. V. (1979). *İlkel, Köleci ve Feodal Toplum*. Çev. S. Belli. Ankara: Sol Yayınları.