



# PSİKOLOJİK SAĞLIK VE GÜVENLİK

“Psikososyal Riskler”

TÜRKİYE’DE VE DÜNYADA DURUM

MEVCUT DURUM ANALİZİ

Elinizdeki bu rapor; İş Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamaları ile ruh sağlığı uygulamalarının nasıl entegre edileceğini, neden önemli olduğunu anlatmak için N\_Human Danışmanlık Ar-Ge Ekibi tarafından hazırlanmış bir özet mevcut durum analizidir.

## RAPOR İÇERİĞİ

1. Tanımlar
2. Tarihçe
3. Neden Gerekli?
4. Yöntem- Metodoloji
5. Türkiye’de Durum
6. Dünya’da Genel Durum ve İyi Örnekler
7. Neler Yapılabilir?
8. Kaynakça

## 1. TANIMLAR

### Psikolojik Sağlık

Bireyin hayatındaki stres faktörleriyle ile başa çıkabildiği, üretken bir şekilde çalışabildiği ve yaşadığı topluma katkıda bulunabildiği iyilik halidir. İş yerinde psikolojik sağlık dendiğinde sadece iş yeri koşullarından kaynaklanan faktörler değil aynı zamanda bireye bağlı kişisel faktörler de anlaşılır.

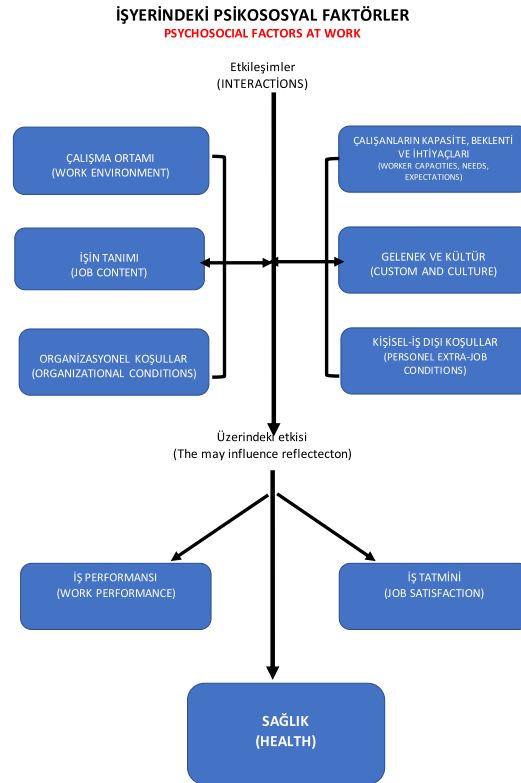
### Psikolojik Güvenlik

Bir çalışanın ruh sağlığına zarar veren ya da zarar verme riskinin olmayışıdır. Psikolojik olarak güvenli ve sağlıklı bir iş yeri, çalışanların ruh sağlığına yönelik tehditleri en aza indirmek için tüm makul adımları atarken, çalışanlar arasında duygusal refahı aktif olarak destekler.

### Psikososyal Risk Faktörleri

Çalışanların iş ve iş yeri koşullarına yönelik psikolojik tepkilerini etkileyebilecek şeylerdir. (yüksek iş yükü, sıkı son tarihler, iş kontrolünün eksikliği ve çalışma yöntemleri vb)

**İş yerinde Psikososyal riskleri tanımlayan tablo aşağıdadır.**



Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health; Geneva, 18-24 September 1984

**Tablo 1. İş yerinde Psikososyal Riskler**

## **İş Yerinde Sağlık ve Güvenliği Etkileyen Faktörler:**

1. Psikolojik Destek
2. Organizasyon Kültürü
3. Etkili Liderlik ve Beklentiler
4. Nezaket ve Saygı
5. Psikolojik Gereksinimler
6. Gelişme ve Büyüme
7. Kabul Etme ve Ödüllendirme
8. Katılım ve Etki
9. İş Gücü Yönetimi
10. Dahil Olma
11. Denge
12. Psikolojik Koruma
13. Fiziksel Güvenliğin Korunması
14. Çalışanlar Tarafından Tanımlanabilecek Diğer Kronik Stres Faktörlerinden Arındırılmış Bir İş Yeri

## **2. TARİHÇE**

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

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

Çalışan nüfusun yaşadığı sorunlar ve psikososyal strese maruz kalmak, iş yerinde davranış bozuklukları, iş kazaları ve psikosomatik hastalıklara yol açmakta, çalışanların ruh sağlığı sorunları, destek ve tedavi süreçleri konusunda o günden bugüne pek çok çalışma ve araştırma yürütülmektedir. Zaman içerisinde psikososyal faktörlerle örgütler daha fazla yüzleşmiş hem politika yapıcılar hem de işverenlerin çalışanlar için psikososyal riskleri tanımaları, bilmeleri ve önlem almaları için çeşitli çalışmalar geliştirilmiştir. Bugün gelinen noktada psikososyal faktörlerin iş yerinde sağlığın geliştirilmesinde ve iş güvenliği uygulamalarında kritik olduğu kabul edilmektedir.

### **3. NEDEN GEREKLİ?**

Çok sayıda araştırma iş yerindeki psikososyal faktörlerin çalışanların sağlığında bozulmalara yol açtığını göstermektedir. Stresli iş koşulları ile ruhsal ve bedensel sorunlar arasındaki ilişkiye dair dünya üzerinde yapılmış pek çok araştırma ve veri bulunmaktadır. Psikososyal faktörlerin pozitif olarak koruyucu sağlık üzerindeki etkisi tartışılmaz bir gerçektir. İş yerindeki psikososyal faktörler ile çalışanların sağlığı arasında “stres, stres yönetimi“ başlığının önemle ele alınması, iş yerlerinin de ilgili konularda strateji ve politika geliştirmeleri gereken önemli bir başlık olarak karşımıza çıkmaktadır. Hem işin kendisi hem de iş ortamı stresli deneyimlere dönüşebilmekte ve strese bağlı hastalıklara neden olmakta ve iş yerindeki psikososyal faktörler bireyler, toplumlar ve organizasyonlar bazında farklılıklar göstermektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliğini teşvik eden mevcut eğitimler, sadece çalışma ortamındaki fiziksel, kimyasal ve biyolojik risk ve tehlikeleri değil, aynı zamanda iş yerlerindeki fiziksel ve ruhsal iyilik halini de önemsemektedir. Çalışma ortamındaki psikososyal faktörler iş yerlerindeki psikolojik iklimi, fiziksel ve zihinsel sağlığı etkilemektedir. Bir iş yerinin psikososyal iklimi, sadece iş yerinin yapısına değil, aynı zamanda demografik, ekonomik ve sosyal sorunlarla da bağlantılıdır. Ayrıca teknolojiye hızlı değişimler çalışan tutum ve davranışlarını da etkileyen faktörlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların sağlığına etki edebilecek ve zarar verebilecek olan tüm faktörleri önlemek için sağlıklı bir çalışma ortamı gereksinimlerinin bilinmesi, işlerin çalışanların kapasitesi ve temel

fizyolojik/psikolojik ihtiyaçlarına göre uyarlanması önemlidir. İş yerinde sağlık ve işle ilgili en uygun fiziksel ve ruhsal sağlık bileşenlerini dikkate alan çalışma ortamlarının yaratılması ve sürdürülmesi için iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında psikososyal risklerin de dikkate alınması konusunda ilgili politikaların geliştirilmesi değerlidir.

İş yerindeki psikososyal faktörleri belirlemek ve önlem almak düşünüldüğü kadar kolay değildir; hem bireysel değerlendirmeleri (alışanların duygu, düşünce, algı, deneyim ve tutumlarını vb.) hem de çalışma ortamı (alışma koşulları, çalışma ortamı, iş yerinde iletişim, yönetim uygulamaları) değerlendirmelerini içerir.

#### **4. YÖNTEM**

Genel olarak izlenmesi gerek yolları anlatır:

- İş yerinde risklerin değerlendirmesi ve kontrol edilmesi
- Psikolojik sağlık ve güvenliği destekleyen ve teşvik eden uygulamaların uygulanması
- İş yerinde psikolojik sağlık ve güvenliği teşvik eden kültür oluşturması
- Sürdürülebilirliğini sağlamak için lme ve değerlendirme sistemlerinin kurulması
- Politika yapıcılarla iş birliği yaparak yasal düzenlemelerin sağlanması

#### **5. TÜRKİYE'DE DURUM**

Türkiye'de çalışma konusunda yapılan ilk yasal düzenleme Osmanlı dönemine, on dokuzuncu yüzyılın sonlarına dayanır. İlk İş Kanunu ise 1936 yılında yürürlüğe girmiş; 2012 yılında "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" haline gelmiştir. Yürürlükteki diğer Kanun, 2003 yılında yürürlüğe giren İş Kanunudur. Temmuz 2015 itibariyle, ülkede hizmet veren toplam OSGB sayısı 1995 idi. Ayrıca, Sağlık Bakanlığı da 64 ilde bulunan 81 Toplum Sağlığı Merkezi aracılığıyla iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri düzenlemekte ve 81 ilin tamamında en az bir merkez kurmayı planlamaktadır. İş yeri Hekimlerinin, İş Güvenliği Uzmanlarının ve diğer sağlık personelinin eğitimi, ğretimi ve yerleştirilmesi bakanlık yetkisi dhilinde yapılırken, belgelendirme sınavlarını düzenleme yetkisi ise lme, Seçme ve Yerleştirme Merkezine (ÖSYM) aktarılmıştır. Temmuz 2015 itibariyle, 27 bini aşkın hekim, iş yeri hekimliği sertifikası almaya hak kazanmış; çoğu C Sınıfı olmak üzere yaklaşık 90 bin mühendis, İş Güvenliği Uzmanlığı sertifikası almıştır. Belgeli hekimlerin yarısından azı ile her dört İş Güvenliği Uzmanından sadece biri aktif olarak sahada çalışmaktadır. İSG yönetim sistemlerinin sertifikasyonuna yönelik uluslararası bir temel oluşturmak amacıyla, sertifikasyon ve standardizasyon kuruluşlarının meydana getirdiği bir konsorsiyum, OHSAS 18001 olarak adlandırılan uluslararası bir İSG yönetim sistemi spesifikasyonu ortaya koymuştur. Bu spesifikasyonlar, ISO standardı olmadıkları halde, genellikle İSG

yönetim sistemlerinin sertifikasyonu amacıyla bazı ülkelerde teşvik edilmektedir. Türkiye’de de OHSAS 18001 sertifikasyonu kullanılmaktadır.

Ülkemizde 6631 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ‘‘psikososyal’’ boyuttan söz etmemektedir. Risklerden korunma ilkelerinin 5. Maddesinin 4 bölümünde; İşin kişilere uygun hale getirilmesi için iş yerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek gerektiğini belirtmektedir.

## **6. DÜNYADA GENEL DURUM VE İYİ ÖRNEKLER**

Dünya geneline bakıldığında İngiltere, Kanada ve gelişmiş Avrupa ülkelerinde iş yerinde psikolojik sağlık ve güvenlik konusuna ayrıca önem verilmektedir. Birtakım standartlar geliştirilmiş ve uygulamaya koyulmuştur. Ülke özelinde bakılacak olursa;

### ***1. Kanada:***

Kanada devleti, ruh sağlığı problemleri ve hastalıklarının; kısa ve uzun vadeli engelliğin ve hastalığın dolayısıyla iş gücü kaybının önde gelen sebeplerinden biri olduğunu saptamış ve bu nedenle psikolojik sağlık ve güvenliği koruyucu birtakım standartlar geliştirme ihtiyacı duymuştur. Kanada’da iş sağlığı ve güvenliği kapsamında, iş yerinde psikolojik sağlık ve güvenlik konusu yasalaşmıştır. Psikolojik olarak sağlıklı ve güvenli bir iş yerinin oluşturulup sürdürülebilmesi için gerekli olan sistematik yaklaşım CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803 (R2018) standardı altında oluşturulmuştur.

### ***Niçin bu standart geliştirildi?***

Kanada’da bu standart koruyucu sağlık kapsamında ele alınmış, aşağıdaki amaçlara dayalı olarak geliştirilmiştir:

- a) İş yerinde çalışanlara psikolojik olarak zarar verebilecek faktörlerin tanımlanması ve elemine edilmesi
- b) Elimine edilemeyecek olan risklerin değerlendirilmesi ve kontrol altına alınması
- c) İş yerlerinde çalışanların psikolojik sağlık ve güvenliğini destekleyecek ve artıracak uygulamaların yürürlüğe konması
- d) İş yerlerinde psikolojik sağlık ve güvenlik uygulamalarının kurum kültürü olarak benimsenmesini sağlamak olarak özetlenebilir.

Kanada’da her eyalette farklı yasalar yürürlükte olduğu için bu standartlar yasa ile aksi belirtilmediği sürece gönüllük çerçevesinde uygulanmakta, işverenler için zorunlu tutulmakta olup, Çalışan istediği takdirde uygulamalara dahil olmama hakkına sahiptir.

### ***Uygulama Prensipleri:***

- a) Organizasyonlar (firmalar) için uygulanan Psikolojik olarak sağlıklı ve güvenli iş yeri koşulları, minimum standartlar kapsamında ele alınacaktır.
- b) Psikolojik sağlık ve güvenlik, otoritesi oranında, tüm paydaşların ortak sorumluluğudur.
- c) İş yerinde; yönetim, çalışanlar ve işçi temsilcileri arasında karşılıklı saygı ve gizliliğin korunması prensibine dayalı ilişkiler geliştirilmelidir.
- d) Tüm bireyler kendi davranışlarından ve sağlıklarından sorumludur.
- e) Üst yönetim tarafından psikolojik olarak sağlıklı ve güvenli bir iş yeri oluşturmak ve sürdürmek konusunda belirgin bir çaba harcandığı çalışanlara gösterilmelidir.
- f) Sürece tüm paydaşların aktif katılımı sağlanmalıdır.
- g) Kurumsal karar alma süreçlerinde psikolojik sağlık ve güvenlik gözetilmelidir.
- h) Çalışma süreçlerini ya da çalışanları yöneten kişilerin, psikolojik sağlık ve güvenliklerinin ve konuyla ilgili farkındalıklarının artırılmasına birinci dereceden önem arz edilmelidir.

\*Veri toplama ve değerlendirilme kriterleri gizliliğin korunması ilkesine uygun ve etik bir çerçevede olmalıdır.

\*Sivil toplum örgütleri ve işçi sendikaları da iş yerlerinde psikolojik sağlık ve güvenliğin sağlanması konusunda önemli katkılar sunmaktadır. Ayrıca ‘‘Eşitlik Yasası’’ kapsamında eğer bir çalışanın ruh sağlığı problemi engellilik kapsamına girmekte ise çalışan iş yerinde dezavantajlı bir konuma düşürülmekten yasa ile korunmaktadır ve işveren söz konusu çalışanın görev-sorumluluklarını engelleyecek faktörleri ortadan kaldırmakla ve gerekli düzenlemeleri yapmakla yükümlüdür.

### ***Bu organizasyonların gerçekleştirmek istediği uygulamalar;***

- Psikolojik Sağlık ve Güvenliği teşvik edecek eğitimler sağlamak.
- Problemlerin ve çözümlerin tanımlanması için çeşitli sektörden işçileri sürece katmak.
- Psikolojik sağlık ve güvenlik ilgili endişeleri raporlayacak araştıracak ve gözlemleyecek açık uygulamalar geliştirmek.
- Düzenli kurum içi raporlar hazırlamak, psikolojik sağlık ve güvenliğini etkileyen 14 risk faktörünün kontrol edilmesi için veri toplamak ve plan geliştirmektir.

## ***2. İngiltere:***

İngiltere’ de iş sağlığı ve güvenliği yasasında psikolojik sağlık ve güvenlik konusuna özellikle yer verilmemekle birlikte çalışan sağlığı ve güvenliği; İş yerinde güvenlik yasası 1974, iş yerinde güvenlik düzenlemeleri 1999 da ele alınmıştır. Bu yasa ve düzenlemeler işverenleri risk değerlendirilmesi çalışma şartları ve iş yeri koşullarından kaynaklanan stresi azaltma, iş yerinde mobbing ve fiziksel şiddeti önleyici önlemler alma ve iş yerinde karşılıklı saygıya açık iletişime dayalı bir kurum kültürü oturtma

doğrultusunda birtakım düzenlemeleri yapma konusunda teşvik etmektedir. İş yerinde stres ile ilgili bütünsel bir yasal düzenleme bulunmamakla beraber koruma birden fazla düzenleme ile sağlanmaktadır.

### **İş yerinde Sağlık ve Güvenlik Yasası - 1974 -UK**

İş yerinde Sağlık ve Güvenlik yasası kısım 2, işverenlere; mantık çerçevesinde uygulanabilir olduğu müddetçe, çalışanların sağlık güvenlik ve genel iyilik hallerinin korunması için yasal bir sorumluluk yüklemektedir.

### **İş yerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetimi Düzenlemesi- 1999-UK**

Bu düzenlemenin 3. Kısım, beş ve daha fazla çalışmanı olan bütün işverenlere; iş yerinde çalışanların sağlık ve güvenliklerine tehdit oluşturabilecek risk faktörlerinin yeterli ve uygun bir biçimde değerlendirilmesi yükümlülüğü getirmektedir. İşverenler söz konusu risk faktörlerinin önüne geçilmesi için gerekli kontrol mekanizmaları oluşturmak, faktörlerin önüne geçilemediği durumlarda ise risk faktörlerini minimize edecek önlemler almakla yükümlüdür.

**Mesai Saatleri ile İlgili Düzenleme – 1998-UK:** Uzun mesai saatleri ve vardiyalı çalışmak stresle açık olarak bağlantılıdır. 1998 yılında yapılan yasal düzenleme ile çalışanlara aşağıdaki haklar tanınmıştır.

- Gece vardiyaları en fazla 8 saat olmalıdır.
- Fazla mesai süreleri dahil olmak üzere, bir çalışma haftası toplamda en çok 48 saat olabilir.
- Günlük minimum 11 saatlik bir dinlenme periyodu uygulanmalıdır.
- Her hafta en az 1 boş gün olmalıdır.
- 6 saatin üzerindeki mesai günleri için en az 20 dakikalık bir dinlenme molası olmalıdır.
- 4 hafta ücretli izin hakkı tanınmalıdır.

### **Güvenlik Temsilcileri ve Güvenlik Komisyonları ile ilgili yasal düzenleme 1977 (SRSCR 1977)-**

**UK:** Bu yasal düzenleme, İş yerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetimi Düzenlemesi 1999 ile birlikte, güvenlik temsilcilerine güçlü yasal haklar sağlamıştır. Bütün işverenler, iş yerinde çalışan sağlık ve güvenliğini koruyan uygulamaları artırmak ve mevcut uygulamaların yeterliliğini ve sürdürülebilirliğini sağlamak için sağlık temsilcileri ile iş birliği içinde olmakla yükümlüdürler.

**Cinsel Ayrımcılık Yasası 1975 ve Etnik İlişkiler Yasası 1976 -UK:** Eğer stres cinsel ya da etnik ayrımcılıkla ilgili davranışlardan kaynaklanıyorsa, işveren durumdan haberdar olmasa bile, tacizde bulunan ya da zorbalık yapan çalışanın davranışlarından sorumlu tutulacaktır.

### **3. Diğer Örnekler:**

Özellikle gelişmekte olan ülkeler arasında önemli sayıda ülke, ulusal politikalarını belirleme veya güncelleme sürecine girdiğini ve düzenleyici sistemlerle ve uygulama sistemlerini geliştirdiklerini bildirmektedir. Ayrıca, çeşitli ülkeler, stres ve kas iskelet hastalıkları (KİH), küçük ve orta ölçekli



işletmeler (KOBİ'ler) için yardım ve yeni uygulamaların tanıtımı gibi ortaya çıkan yeni sorunlara odaklanan politikaları geliştirme, yönlendirme ve uygulama sürecindedirler.

Örneğin Almanya'da; İş yeri kazalarının, kas-iskelet sistemi bozukluklarının (MSD) ve cilt hastalıklarının görülme sıklığını azaltmak amacıyla 2008-2012 yıllarında uygulanması için ortak bir Alman İSG politikası geliştirmiştir.

Yine aynı şekilde İsveç'te geliştirilen ulusal politika stratejisi, kas-iskelet sistemi bozukluklarındaki ve mesleki stresle ilişkili hastalıklardaki artışla nasıl savaşılabileceğine odaklanmaktadır. Kas iskelet sistemi rahatsızlıklarının ve sağlığa zararlı rahatsızlıkların en önemli sebebi iş yerindeki stresten ve psikososyal koşullardan kaynaklandığını belirtmektedirler.

## 7. NELER YAPILABİLİR?

### İŞVERENLER AÇISINDAN;

İş yerlerinde psikolojik güvenliği etkileyen aşağıdaki 14 madde hayata geçirilmelidir.

- 1. Psikolojik destek:** Çalışanlar ve süpervizörlerin ruh sağlığı ile ilgili problemlerine desteklemek ve yanıt vermek. Duyarlı olmak, gerektiğinde uygun desteği vermek.
- 2. Organizasyon kültürü:** Güven, dürüstlük ve adalet üzerine karakterize edilmiş bir iş yeri.
- 3. Etkili liderlik ve beklentiler:** İş yerinde etkili liderlerin ve işçilerin ne yapması gerektiğinin ve yaptıkları işin organizasyona nasıl katkı sağladıklarını belirleyen liderlerin bulunmasıdır.
- 4. Nezaket ve Saygı:** İşçilerin birbirleri ile olan ilişkilerinde düşünceli ve saygılı olduğu bir çalışma ortamı. Müşteriler ve toplumla da aynı şekilde olması gerekir.
- 5. Psikolojik Gereksinimler:** Belirli bir işin fiziksel taleplerinin psikolojik gereklilikleriyle birlikte belgelendiği ve değerlendirildiği bir iş yeri oluşturmak. Biri işin psikolojik gerekliliklerin, işin işçiye zarar verip vermeyeceğini belirlemesine yardımcı olur.
- 6. Gelişme ve büyüme:** Çalışanların duygusal, kişiler arası ve mesleki becerilerinin geliştirilmesinin desteklendiği bir iş yeri.
- 7. Kabul etme ve ödüllendirme:** Çalışanın çabalarının adil ve zamanında kabul gördüğü ve takdir edildiği bir iş yeri.
- 8. Katılım ve etki:** İşçilerin yaptıkları işin nasıl yapıldı ve önemli kararların nasıl alındığıyla ilgili kararların aktarılması ve anlatılması.
- 9. İş gücü yönetimi:** Görevlerin ve sorumlulukların mesai içerisinde tamamlanabilmesidir. Yapılabileceği kadar vermesi işin verilmesi önemlidir.
- 10. Dahil olma:** İşçilerin yaptıkları işten zevk aldığı, işleriyle bağlı oldukları ve çalışma motivasyonlarının olması.

- 11. Denge:** İş aile ve kişisel yaşam dengesinin kurulabileceği bir iş yeri. Dengenin kurulması gerektiğinin kabul edildiği bir iş yeri olmalıdır.
- 12. Psikolojik Koruma:** Çalışanların soru sorabildikleri geri bildirim talep edebildikleri hata ve problemleri raporlayabildikleri ya da kariyerlerine ya da işlerine ya da kendilerine olumsuz sonuçlar gelme korkusu olmadan teklif edebilecekleri bir iş yeri ortamının olması.
- 13. Fiziksel güvenliğin korunması:** Çalışanların psikolojik olduğu kadar fiziksel güvenliklerinin de tehlike ve risklerden korunduğu, çalışanların fiziksel şartlarıyla ilgili garanti altına alındığı bir iş yeri.
- 14. İşçiler tarafından tanımlanabilecek diğer kronik stres faktörlerinden arındırılmış bir iş yeri.**

### **POLİTİKA YAPICILAR ACISINDAN;**

- Psikolojik sağlık ve güvenlik kavramı İSG çalışmalarının içinde yer almalı ve dile getirilmelidir.
- İş kazaları sonrası psikolojik destek sistemi her iş yeri için zorunlu tutulmalı, çalışma içeriği ve kapsamı yasalarla korunmalıdır.
- İş güvenliği sistemleri içerisinde psikolojik güvenlik ve sağlık konuları işverenler için yasalarla belirlenmelidir.
- İşletmelerde risk değerlendirme ekipleri tarafından yapılan Risk analizlerinde psikolojik etkenler de değerlendirilmeli, bu konuda psikolog ve konunun uzmanlardan yardım alınmalıdır.
- İSG uzmanlarının almış olduğu eğitimlere eklemeler yapılmalı; eğitim müfredatlarına psikolojik ilk yardım ve travma konularında farkındalık ve beceri geliştirecek eğitim başlıkları eklenmelidir.
- İSG uzmanlarının işlerini yaparken maruz kaldıkları stres kaynakları ve psikolojik baskı faktörlerine yönelik bir araştırma yapılmalı ve araştırma sonucunda gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.
- Uzmanların iş kazalarının ve acil durumların psikolojik yönü konusunda bilincinin arttırılması için gerekli eğitim çalışmaları yapılmalıdır.
- Uzmanların mesleki dejenerasyon ve meslek hastalığı riskleri araştırılmalı ve çalıştığı iş koluna göre yıpranmalardan faydalanması konusu ele alınmalıdır.
- Dünyadaki örneklerden yola çıkarak ülkemize ait psikososyal risk değerlendirmeleri planlanmalı ve uygulanmalıdır.

## **8.KAYNAKÇA**

[https://www.who.int/mental\\_health/in\\_the\\_workplace/en/](https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/en/)

[https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_108221/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_108221/lang--en/index.htm)

<https://www.ailevecalisma.gov.tr/isggm>

<https://canadianlabour.ca/uncategorized/national-standard-canada-psychological-health-and-safety-workplace/>

<https://www.toronto.ca/city-government/accountability-operations-customer-service/city-administration/corporate-policies/people-equity-policies/psychological-health-and-safety-policy/psychological-health-and-safety-policy-guidelines-for-conducting-psychosocial-risk-assessments/>

<https://www.scc.ca/en/standardsdb/standards/26487>

[stress.org.uk/legal-requirements/](https://stress.org.uk/legal-requirements/)

<http://www.hse.gov.uk/pubns/hsc13.pdf>

<https://rework.withgoogle.com/print/guides/5721312655835136/>

<https://www.stress.org.uk/legal-requirements/>

**Avrupa Birliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları , İSGİP Projesi**

**İş Sağlığı ve Güvenliği Profili Türkiye , ÇSGB, Ankara,2016**

**İş Sağlığı Ve Güvenliği ILO Standartları, ILO-ÇASGEM,2018**

**Psychosocial Factors At Work, ILO,1984**