İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PERSPEKTİFİNDEN PSİKOSOSYAL RİSK ETMENLERİ

PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS FROM OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PERSPECTIVE

Dr. Öğr. Üyesi Derya ÇEVİK TAŞDEMİR

Gaziantep Üniversitesi, Oğuzeli Meslek Yüksekokulu, Yönetim Organizasyon Bölümü, (Sorumlu Yazar)

Prof. Dr. Sadettin PAKSOY

Gaziantep Üniversitesi Oğuzeli Meslek Yüksekokulu, Yönetim Organizasyon Bölümü

ÖZET

İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının amacı iş kazaları ve meslek hastalıklarından çalışanları korumak ve çalışanların daha sağlıklı bir ortamda çalışmalarını sürdürmelerini sağlamaktır. Dünya Sağlık Örgütü'nün (DSO) tanımladığı gibi sosyal, fiziksel ve zihinsel yönden iyilik hali olarak tanımlanan sağlık tanımında psikososyal risklere vurgu yapılmıştır. Zira, son yıllarda değişen iş yaşamı ile beraber çalışanların sağlık ve güvenliği hakkında bir takım psikososyal risk faktörleri belirginleşmektedir. Bireylerin içinde bulundukları psikolojik durum, ruhsal ve fiziksel sağlıkla birlikte algı ve karar verme gibi bilişsel fonksiyonları da olumsuz etkilerken çalışma ortamlarında da çeşitli sorunlara sebep olmaktadır. Psikososyal risk alanlarında görülen risk faktörlerinden; stres, mobbing, çalışanların kararlara katılımının yetersizliği, zayıf kariyer gelişimi, taciz, ağır iş yükü/ temposu, şiddet, zayıf geri bildirim, yetersiz değerlendirme, iletişim süreçlerindeki zorluklar, iş güvenliğindeki yetersizlik, sosyal izolasyon, fazla çalışma saatleri ve kurum kültürünün yetersizliği gibi zorlukların yanı sıra kişinin sosyal çevresinde de karşılaştığı bir takım zorluklar iş yaşamını ve çalışma düzeyini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu çalışmada, iş sağlığı ve güvenliği perspektifinden psikososyal risk etmenleri detaylı bir şekilde kavramsal olarak incelenerek psikososyal risk etmenlerinin yönetimini için karar alıcılara, politika yapıcılara, gelecek araştırmacılara ve yöneticilere önerilerde bulunulacaktır.

Anahtar Kelimeler: İş sağlığı ve güvenliği, psikososyal risk faktörleri, çalışma psikolojisi, çalışan yönetimi.

ABSTRACT

The purpose of occupational health and safety studies is to protect employees from work accidents and occupational diseases and to ensure that employees continue to work in a healthier environment. Psychosocial risks are emphasized in the definition of health, which is defined as social, physical and mental well-being as defined by the World Health Organization (WHO). Because, with the changing business life in recent years, some psychosocial risk factors about the health and safety of employees have become evident. While the psychological state of individuals negatively affects mental and physical health as well as cognitive functions such as perception and decision-making, it also causes various problems in the working environment. Among the risk factors seen in psychosocial risk areas; difficulties such as stress, mobbing, insufficient participation of employees in decisions, poor career development, harassment, heavy workload / tempo, violence, weak feedback, inadequate evaluation, difficulties in communication processes, inadequacy in job security, social isolation, overworking

hours and insufficient corporate culture In addition to this, some difficulties encountered in the social environment of the person negatively affect his work life and work level. In this study, psychosocial risk factors will be conceptually examined in detail from the perspective of occupational health and safety, and suggestions will be made to decision makers, policy makers, future researchers and managers for the management of psychosocial risk factors.

Keywords: Occupational health and safety, psychosocial risk factors, industrial psychology, employee management.

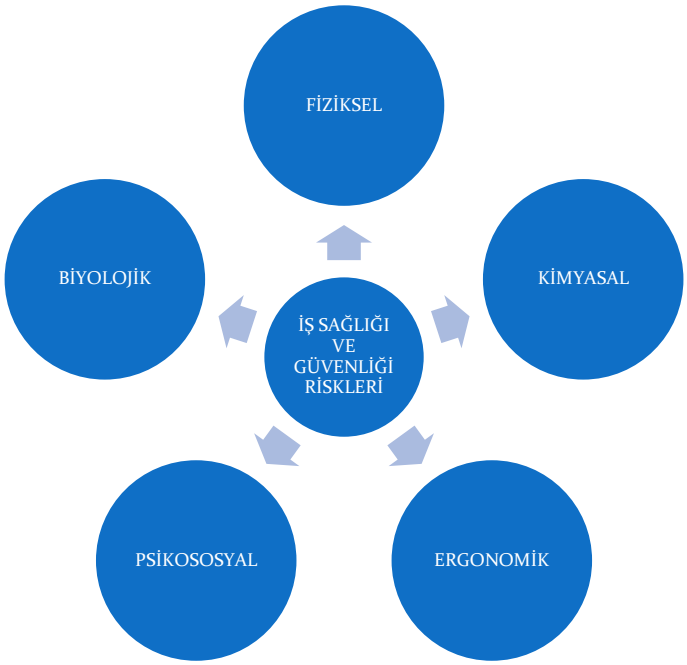
1. GİRİŞ

İşyerlerinde, psikososyal risk faktörlerinin artışı, iş sağlığı ve için yeni zorluklar ortaya çıkarmaktadır. İnsanoğlunun fiziksel ve zihinsel olarak hassas yapısı ve insan kaynaklarının kurumsal süreçlere entegrasyonun güçlü olmaması nedeniyle, bu riskler giderek daha önemli hale gelmektedir. Burada sunulan çalışmanın amacı, fiziksel çalışma ortamındaki müdahalelerle olan ilişkilerine kıyasla bu faktörler ve psikososyal alandaki müdahaleler arasındaki ilişkinin gücünü ortaya koymaktır. Bu kapsamda gerçekleştirilen çalışmada, iş sağlığı ve güvenliği perspektifiyle, psikososyal risk etmenlerine ve altta yatan karmaşıklıkların büyük bir bölümüne toplu bir bakış sunmaktadır. Çalışma kapsamında, teori ve pratik için öneriler belirleyerek; psikososyal risk etmenlerine ilişkin derin ve kavramsal bir bakış açısı verilmek amaçlanmaktadır.

2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Geleneksel İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) risklerinde anlaşılan, iş kazaları sebebiyle gerçekleşen yaralanmalar, ölümler, meslek hastalıkları, olumsuz iş yeri koşulları gibi somut risklerdir. Ancak burada eksik olan nokta insanın sosyal bir varlık olması sebebiyle gözardı edilen psikososyal risklerdir. Çoğu durumda; psikososyal risklerin düzenlenmesi, fiziksel ve teknik risklerin düzenlenmesine kıyasla daha az başarılı bulunmaktadır (Dahler-Larsen, Sundby, Boodhoo, 2020: 130). Bu bağlamda ele alındığında psikososyal faktörlerin yönetimi, diğer İSG risklerinin "gerisinde kalmaktadır" (Walters ve Wadsworth, 2014: 117).

İş yerlerinde bulunan riskler Şekil 1 'de gösterildiği şekliyle 5 kategoride ele alınmaktadır. Bunlar fiziksel risk etmenleri, kimyasal risk etmenleri, biyolojik risk etmenleri, ergonomik risk etmenleri ve psikososyal risk etmenleri şeklindedir.



Şekil 1. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Etmenleri

Dünya genelinde gerçekleşen küreselleşme, organizasyonlarda daha fazla rekabet ve ekonomik baskı ile sonuçlanmaktadır. Bundan dolayı organizasyonların yeniden yapılanması, BİT ve İnternet'in hızla yayılması çalışma dünyasını dolayısıyla da istihdamı önemli ölçüde değiştirmiştir. İşyerindeki ve çalışanların iş dünyasındaki değişiklikler, İSG' nde değişimi zorunlu kılmaktadır. Bu durum çalışanların psikososyal tehlikelere daha fazla maruz kalmasına neden olmaktadır. Küreselleşme ve artan rekabet, üretim yöntemleri ve iş organizasyonu üzerinde büyük bir etkiye sahip olup, nispeten standartlaştırılmış iş organizasyonu ve çalışma süresi modellerinden daha karmaşık ve çeşitlendirilmiş yapılara kademeli bir geçişle sonuçlanmıştır. Örgütsel değişiklikler ve özellikle yeniden yapılanma bağlamında, iş güvencesizliği ve iş yoğunluğu başlıca risk faktörleri olarak görünmektedir. Yeniden yapılandırma biçimlerinin çoğu, kurumsal performansı ve rekabet gücünü artırmayı amaçlamaktadır. Bu, işin yoğunlaşmasına, strese ve yorgunluğa neden olabilmektedir (European Agency for Safety and Health at Work – EU-OSHA, 2013-2020: 50). Bu paralelde, psikolojik sağlıkla ilgili konular giderek daha önemli hale gelmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili konular, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri (OHSAS 18001) dahil olmak üzere kurumsal düzeyde sistematik yaklaşımlar gerektirmektedir (Dahler-Larsen, Sundby, Boodhoo, 2020: 129). OHSAS 18001 işverenlerin işyerinde güvenlik ve sağlığa yönelik riskleri değerlendirmesini ve sürekli takipte bulunmasını gerektiren zorunlu ve süreç odaklı kapsayıcı bir çerçeve sağlamaktadır. OHSAS 18001; çalışan etkisi, çalışan katılımı, yönetim desteği ve ayrıca risk yönetimi sürecinin diğer organizasyonel yönlerini içermektedir. Bu kapsamda psikososyal riskler ile baş etme de OHSAS 18001'in uygulanmasında fayda görülmektedir.

3. PSİKOSOSYAL RİSK ETMENLERİ

İş ortamı, iş organizasyonu ve yönetimi, kurumsal şartlar, çalışanların sorumlulukları ve ihtiyaçlarının iyi yönetilememesi önemli birer psikososyal risk alanı olarak tanımlanmaktadır (Walters ve Wadsworth, 2014: 117).

İşyerlerinde psikososyal risklerin artışı, işyerleri için yeni zorluklar ortaya çıkarmaktadır. Avrupa Birliği'nde 2000 yılında psikososyal risklerin (stres, depresyon ve anksiyete) kas-iskelet rahatsızlıklarından sonra işle ilgili en yaygın ikinci hastalık olduğunu göstermektedir. İşyerindeki stres ve şiddetin, çeşitli ülkelerde Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'nın (GSYİH) %1-3,5'ini oluşturabileceğini tahmin etmektedir (Hoel, Sparks ve Cooper, 2001). Psikososyal risk etmenlerinin maliyeti, işyerinde uzun süre kaybedilen zaman ve yüksek maliyetle ilişkilendirilmiştir. İşyerinde psikososyal stres kaynaklarının (örneğin stres, zorbalık ve şiddet) ekonomik maliyeti gerçekten önemlidir. Bu nedenle, işyerinde zihinsel ve fiziksel sağlık ve esenliğe yönelik psikososyal riskleri ele almak için açık ve acil bir ihtiyaç vardır. Psikososyal stresörlerin doğası ve yoğunluğundaki değişiklikler ve işle ilgili psikolojik hastalık ve yaralanmaların büyük sosyal ve ekonomik maliyetleri, çalışanların zihinsel ve fiziksel sağlık ve esenliğini izlemenin ve ele almanın önemini vurgulamaktadır. Bireysel ve kurumsal düzeyde müdahaleler gerekli olmakla birlikte yeterli olmamaktadırlar (Dollard, Skinner, Tuckey, vd., 2007: 2-3).

Bunlara ek olarak işyerlerindeki potansiyel sağlık tehlikeleri, dijital iletişimin gelişimi ile artan erişilebilirlik talebi psikososyal baskıları da içermektedir. Çalışma ortamındaki yapısal, organizasyonel ve teknolojik değişiklikler, iş-yaşam dengesi üzerindeki baskıyı artırmaktadır. Bilgi İletişim Teknoloji (BİT)' lerindeki gelişmeler, bilgi yükü, hızlı yanıt ihtiyacı, müşteri hizmetlerinin kalitesine verilen önem ve bunun sürekli kullanılabilirlik üzerindeki etkileri ve değişimin hızı gibi faktörlerin tümü, çalışanlar için baskı ve/veya stres kaynakları olabilmektedir (European Agency for Safety and Health at Work – EU-OSHA, 2013-2020: 49).

Psikososyal risk faktörleri başlı başına bir tehlike olan strese yol açabileceği gibi, fiziksel sağlığın bozulmasını da tetikleyebilmektedir. Örneğin, insanları kas-iskelet sistemi sorunlarına daha duyarlı hale getirebilecek, vücutta strese bağlı değişiklikler (kas gerginliğinin artması gibi) oluşturabilmektedir. Benzer şekilde davranış değişikliğine yol açarak sağlığın bozulmasına sebep olabilir. Temin tarihi yakın olan bir işin çalışan mola vermeden çalışma eğilimi içerinse girerse yine fiziksel sağlık ile ilgili çalışan sıkıntı yaşayabilmektedir Bu nedenle, makro ölçüde fayda sağlamak için hem fiziksel hem de psikososyal faktörlerin tanımlanması ve kontrol edilmesi elzemdir. Pek çok iş psikososyal risklere yol açabilecek aşağıdaki istenmeyen özelliklerin bazılarını veya tamamını içerebilmektedir (HSE, 2021):

- Çalışma yöntemlerinin (vardiya düzenleri dahil) üzerinde çalışanın kontrolünün olmayışı,
- Çalışanların becerilerini etkin kullanamamaları,
- Çalışan katılımının yetersizliği
- Monoton işlerin fazlalığı
- Aşırı iş yükü,
- Sosyal etkileşimin zayıf oluşu,

- Çaba-ödül dengesizliğidir.

Son yirmi yılda çoğu Avrupa ülkesinde çalışma yoğunluğu artmıştır. Bilgi ve iletişim teknolojileri, pazarlama, danışmanlık, tasarım ve finans gibi alanlarda; yüksek iş yükü, yüksek sorumluluk ve yüksek esneklik talebi ile eş zamanlı talep edilmekte ve bu durum iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyebilmektedir. Özellikle eğitim, sağlık ve sosyal sektörlerde çalışanlar, duygusal yükü yüksek sıkıntılı çalışma koşullarına maruz kalmakta ve işyerinde şiddet, taciz gibi olumsuz durumlara maruz kalabilmektedir. 1995–2005 döneminde fiziksel şiddet düzeyinde % 4'ten % 6'ya bir artış olduğunu göstermiştir. Tüm çalışanların %2'sinin iş arkadaşlarından, %4'ü işyeri dışından fiziksel şiddete maruz kaldığını ve %6'sının fiziksel şiddet tehdidine maruz kaldığını bildirmiştir Belirtilen durumların olması durumunda işyeri psikososyal risk faktörleri oluşumu gerçekleşmektedir (European Agency for Safety and Health at Work – EU-OSHA, 2013-2020):

- Aşırı iş yükü
- Çatışan talepler ve rol yetersizliği
- Çalışanı etkileyen kararların alınmasına katılım eksikliği ve işin yapılma şekli üzerinde etki eksikliği
- Kötü yönetilen organizasyonel değişim, iş güvencesizliği
- Etkisiz iletişim, yönetimden veya iş arkadaşlarından destek eksikliği
- Psikolojik ve cinsel taciz, üçüncü şahıs şiddeti.

Psikososyal risklerin; sosyal ve ekonomik maliyetleri bulunmaktadır: Bunlar, güvenli olmayan, sağlıksız çalışma ortamları, artan maluliyet ödeneği talepleri ve çalışanların aktif yaşamdan daha erken ayrılmasıdır (European Agency for Safety and Health at Work – EU-OSHA, 2013-2020: 49).

4. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Hiç şüphe yok ki, tüm süreçlerde olduğu gibi, psikososyal risk etmenleriyle baş etme sürecinde de en kritik zorluklardan biri, doğru zamanda doğru kararları almaktır. Hükümet, kamu hizmetleri, sağlık hizmetleri, sosyal hizmetler, ticari şirketler vb. dahil olmak üzere tüm sektörlerdeki karar vericiler, stratejik, taktiksel kararlardan operasyonel kararlara kadar tüm karar alma seviyelerinde hızlı bir şekilde etkili kararlar almakta zorlanmaktadırlar. Bu durumdan kaynaklı olarak, insan hayatı; iş sağlığı ve halk sağlığı açısından gereksiz kayıplara ve organizasyonlar ise ekonomik zarara sürüklenmektedirler. Psikososyal risk etmenlerinin birey üzerindeki etkileri kadar çalışma hayatı ve iş uygulamaları üzerinde de etkileri olmaktadır. Karar vericilere benzeri görülmemiş krizlerle başa çıkmak, en etkili ve verimli kararları vermede yardımcı olmak için psikososyal risk etmenlerinin iyi yönetimi zorunlu hale gelmiştir.

Bu kapsamda psikososyal risk etmenlerinin çalışan üzerindeki yıkıcı etkilerinden korunmak amacıyla organizasyonların, dolayısıyla da iş hayatının verimliliğini zora sokmaktadır. Bu maksatla bu araştırmada, "psikososyal risk etmenleri" kavramını tanıtılarak, kavramsal olarak açıklaması yapılmıştır. Psikososyal risk etmenlerine odaklanma konusunda önemli ölçüde mücadele eden çalışanların ve yöneticilerin; işin niteliğine bağlı olarak, uygun çalışma yöntemleri ve başa çıkma mekanizmaları ile ilgili bilgiler verilerek, çalışanların ve dolayısıyla da organizasyonların verimliliğini arttırmak bakımından önem arz etmektedir.

Doğru yaklaşımla, iş büyüklüğü veya türü ne olursa olsun, psikososyal riskler ve işle ilgili stres önlenebilir ve başarılı bir şekilde yönetilebilir. Diğer işyeri güvenlik ve sağlık riskleriyle aynı mantıklı ve sistematik şekilde ele alınabilirler. Stresi yönetmek işverenler için yalnızca ahlaki bir yükümlülük ve iyi bir yatırım değildir, aynı zamanda 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktifinde belirtilen yasal bir zorunluluktur ve sosyal ortakların işle ilgili stres ve işyerinde taciz ve şiddete ilişkin çerçeve anlaşmalarıyla desteklenir (OSHA, 2021).

Diğer İSG risklerinde olduğu gibi, psikososyal riskleri azaltmak için toplu koruyucu tedbirlerine bireysel koruyucu tedbirlere kıyasla öncelik verilmelidir. Bu kapsamda yapılacak ilk adım psikososyal risklerin değerlendirilmesidir. Bu kapsamda, psikososyal risklerin ve risk gruplarının belirlenmesi; müdahaleleri değerlendirmek; yol gösterici eylemler yürütmek; önleme politikaları ve uygulamaları konusunda çalışanları bilgilendirmek; politikalar ve müdahaleler için önceliklerin belirlenmesi; ulusal ve uluslararası düzeylerde ilerleme için gelişmiş ülkelerdeki uygulamalar ile kendi uygulamaları kıyaslamak; değişen eğilimleri, mevzuatı ve yeni gelişmeleri izlemek; belirli konularda araştırmaları desteklemek; ulusal standartlar geliştirmek; ve ortaya çıkan risklerin tahmin edilmesi (Smulders, 2002; Dollard, Skinner, Tuckey, vd., 2007: 3) yapılacaklar arasında yer almaktadır. Gerçekleştirilen çalışmalar hükümetler, sendikalar, ilgili kurum ve kuruluşlar, İSG uzmanları, işverenler, araştırmacılar, yöneticiler, politika yapıcı ve uygulayıcılar ve daha geniş topluluk dahil olmak üzere önemli paydaşlarca eş zamanlı ve işbirliği içerisinde gerçekleştirilmelidir.

Bu çalışmada alan yazına kazandırılan bilgiler, gelecekteki uygulamalarda yöneticiler ve çalışanlar için organizasyonların ve yöneticilerin psikososyal risk etmenlerini etkili bir şekilde yönetmesine dair bir bakış açısı sunmaktadır.

Gerek çalışanların iş sağlığı ve güvenliği yönünden gerekse de toplumsal sağlık yönünden ve verimliliğin arttırılması bakımından, uzaktan çalışma modellerinin daha derinlemesine nitel ve nicel analizlerle araştırılması gelecek araştırmacılara önerilmektedir.

5. KAYNAKÇA

Dahler-Larsen, P., Sundby, A., & Boodhoo, A. (2020). Can occupational health and safety management systems address psychosocial risk factors? An empirical study. *Safety Science*, *130*, 104878.

Walters, D., & Wadsworth, E. (2014). Contexts and determinants of the management of occupational safety and health in European workplaces. *Policy and Practice in Health and Safety*, *12*(2), 109-130.

Dollard, M., Skinner, N., Tuckey, M. R., & Bailey, T. (2007). National surveillance of psychosocial risk factors in the workplace: An international overview. *Work & Stress*, *21*(1), 1-29.

Smulders, P. (2002). *Monitoring of occupational safety and health in the European Union: report to the European Agency*. TNO.

OSHA, (2021). https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress, Erişim Tarihi: 12.07.2021.

https://www.hse.gov.uk/msd/mac/psychosocial.htm, Erişim Tarihi: 12.07.2021.

Hoel, H., Sparks, K., & Cooper, C. L. (2001). The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment. *Geneva: International Labour Organization*, *81*.

TÜRKİYE'DE SOSYAL ETKİ DEĞERLENDİRME(SED) SİSTEMİ UYGULAMA KRİTERLERİ

Dr. Öğr. Üyesi NİMET VELİOĞLU

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Çevre ve Orman Hukuku Anabilim Dalı

Özet

Dünyada ve ülkemizde faaliyet gösteren şirketlerin yasal yükümlülüklerinin yanı sıra çevresel ve sosyal yükümlülükleri de önem arz etmektedir. Sosyal onayın alınamadığı durumlarda izin süreçlerinde yaşanan gecikmeler, projelerin planlanan iş programının gerisinde kalması, durması veya iptali, bu durumlardan kaynaklanan ek maliyetler, şirket itibarının zarar görmesi ve bu durumun şirketin gelecekteki projelerini etkilemesi durumları şirketlere doğrudan veya dolaylı olarak zararlar verebilmektedir.

Türkiye'de projelerin izin sürecinde sosyal etki değerlendirmesini zorunlu kılan herhangi bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Çevresel Etki Değerlendirmesi Yönetmeliğinde kısıtlı bir "halkın katılım toplantısı" süreci tanımlanmıştır. Projenin ÇED raporunda yer verilen "projenin sosyo-ekonomik etkileri başlığı altında proje alanının demografik yapısını ortaya koyan bilgiler aktarılmakta ve bu veriler düzgün bir saha çalışması yapılmadan ve çoğunlukla bu konuda uzman olmayan kişiler tarafından derlenmektedir. Ayrıca Stratejik Çevresel Etki Değerlendirmesi(SÇD) uygulamalarında da halkın katılımı toplantıları mevcuttur lakin ÇED uygulamalarından farklı bir durum yoktur. Türk Hukuk sisteminde yer alan ÇED ce SÇD prosedürlerinde uygulanacak projelerin sosyal etkilerine yeteri kadar önemin verilmemesi bir başka ifade ile paydaş farkındalığının zayıf olması; sorunlar oluşturabilme riski taşımaktadır. Yapılması planlanan politikalar, programlar, planlar, projelere; bu nedenle; kredi desteği verecek yabancı yatırımcılar Türkiye'de mevzuat gereği SÇD ve ÇED yapılmış olsa dahi yeterli görmemekte ve Sosyal Etki Değerlendirme raporunun yaptırılmasını mecbur kılmaktadırlar.

Sosyal etki değerlendirmesi için her projeye uygulanabilecek standart bir uygulama modeli bulunmamaktadır. Çalışmada; plan ve projelerde SED için Türk mevzuatının zayıf olması nedeniyle BM,OECD,Dünya Bankası gibi belirli kuruluşlar tarafından hazırlanmış kapsamlı çalışmalardan yararlanılmıştır. Ekvator Prensipleri,İFC standartları,OECD Çevresel İndikatörleri, SUTRA Sürdürülebilir Ulaşım İndikatörleri, Victoria Ulaşım Politikaları Sürdürülebilir Ulaşım İndikatörleri ve Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Gelişim İndikatörleri baz alınarak SED raporlamasında sosyal onay açısından olması gereken kriterler belirlenmiştir. Türkiye'deki SED uygulamaları için önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Etki Değerlendirmesi, Türkiye, Mevzuat