

**Psikososyal Risk Farkındalığı ve Risk Yönetimine İlişkin Beklentiler:
Maden Sektöründen Bir Değerlendirme**

*Psychosocial Risk Awareness and Expectations Regarding Risk
Management: An Evaluation from the Mining Industry*

Doç. Dr. İdil IŞIK

*İstanbul Bilgi Üniversitesi
Örgütsel Psikoloji Yüksek Lisans Programı
İstanbul Bilgi University
Organizational Psychology Master Program
idil.isik@bilgi.edu.tr*

Dr. Şafak ÖZ AKTEPE

*İstanbul Bilgi Üniversitesi
Örgütsel Psikoloji Yüksek Lisans Programı
İstanbul Bilgi University
Organizational Psychology Master Program
safak.aktepe@bilgi.edu.tr*

Uzm. Örgütsel Psk. Esin ÇETİN ÖZBUDAK

*İstanbul Bilgi Üniversitesi
İstanbul Bilgi University
esin.ozbudak@bilgi.edu.tr*

Örgütsel Psikoloji Uzm. Faruk CEYLAN

*İstanbul Bilgi Üniversitesi
İstanbul Bilgi University
faruk.ceylan@bilgi.edu.tr*

Örgütsel Psikoloji Uzm. Yasin KUZDAĞ

*İstanbul Bilgi Üniversitesi
İstanbul Bilgi University
yasin.kuzdag@bilgi.edu.tr*

Psikolog Aleyna DÖNMEZ

*İstanbul Bilgi Üniversitesi
İstanbul Bilgi University
aleyna.donmez@bilgi.edu.tr*

Uzman Kağan GÜNEY

*İstanbul Bilgi Üniversitesi
İstanbul Bilgi University
kaganguney@hotmail.com.tr*

Mayıs 2022, Cilt 1, Özel Sayı, Sayfa: 90-113
May 2022, Volume 1, Special Issue, Page: 90-113

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2022

www.dergipark.org.tr/cider

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL

Kenan YAVUZ
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF

Dr. Elif ÇELİK

EDİTÖR YARDIMCISI/ASSOCIATE EDITOR

Dr. Berna YAZAR ASLAN
Esra TAŞÇI

TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES

ECONLI T - USA
CABELL'S DIRECTORIES - USA
ASOS İNDEKS - TR
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION

PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION
6 AYLIK - TWICE A YEAR

DİLİ / LANGUAGE

TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - TURKISH and ENGLISH

PRINT ISSN

2146 - 0000

E - ISSN

2146 - 7854

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN – Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR – Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN- Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Nergis DAMA – Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Dr. Elif ÇELİK – ÇASGEM

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield – UK*
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine – USA*
Prof. Dr. Tayo FASOYIN *Cornell University - USA*
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University – CA*
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*
Prof. Dr. Özay MEHMET *University of Carleton - CA*
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*
Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Prof. Dr. Cihangir AKIN Yalova Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf ALPER Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Onur Ender ASLAN Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ Kırklareli Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet BARCA Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ İstanbul Gelişim Üniversitesi
Prof. Dr. Eyüp BEDİR YÖK
Prof. Dr. Erdal ÇELİK YÖK
Prof. Dr. Toker DERELİ Işık Üniversitesi
Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR DURGUN Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. E. Murat ENGİN Galatasaray Üniversitesi
Prof. Dr. Bülent ERDEM Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ Yıldız Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ Gençlik ve Spor Bakanlığı
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL Bahçeşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Nükhet HOTAR Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Aşkın KESER Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Muharrem KILIÇ Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Tamer KOÇEL İstanbul Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Metin KUTAL Gedik Üniversitesi
Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet MAKAL Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU Çankaya Üniversitesi
Prof. Dr. Sedat MURAT Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU Fenerbahçe Üniversitesi
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. İnsan TUNALI Boğaziçi Üniversitesi
Prof. Dr. Fatih UŞAN Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Recep VARÇIN Ankara Üniversitesi

Prof. Dr. Erinç YELDAN İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Kemalettin AYDIN Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Prof. Dr. Yücel UYANIK Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Erdiñç YAZICI Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ Pamukkale Üniversitesi
Dr. Gökçe OK İçişleri Bakanlığı

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

Psikososyal Risk Farkındalığı ve Risk Yönetimine İlişkin Beklentiler: Maden Sektöründen Bir Değerlendirme^{1, 2}

Psychosocial Risk Awareness and Expectations Regarding Risk Management: An Evaluation from the Mining Industry

İdil Işık³

Şafak Öz Aktepe⁴

Esin Çetin Özbudak⁵

Faruk Ceylan⁶

Yasin Kuzdağ⁷

Aleyna Dönmez⁸

Kağan Güney⁹

Öz

Kapsamı gün geçtikçe farklılaşan, çeşitlenen psikososyal tehlikeler ve riskler hem çalışan sağlığını ve güvenliğini olumsuz olarak etkilemekte hem de işletmelerin düzenli işleyişlerini tehdit ederek, verimliliklerini düşürmektedir. Birey, örgüt ve sosyal bağlam düzeyindeki önemli etkilerine rağmen psikososyal risklerin tanımlanması ve yönetilmesine ilişkin çalışmalar oldukça yenidir. Çalışan sağlığı ve güvenliğini temin etmeye yönelik çaba uluslararası standartlar ve kılavuzlar ile somutlaşmakta, tehlike

¹ Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin mali katkısıyla hazırlanmıştır. Bu yayının içeriğinden yalnızca İstanbul Bilgi Üniversitesi ve İşyeri Hekimleri Derneği sorumludur ve bu içerik hiçbir şekilde Avrupa Birliği veya Türkiye Cumhuriyeti'nin görüş ve tutumunu yansıtmak zorunda değildir.

² Fonlanan projenin resmi adı "Maden Sektöründe Çalışanların Psikososyal Risklerinin Değerlendirilmesi ve Önlenmesine Yönelik İşyeri Hekimlerinin Kapasitesini Geliştirme Projesi"dir. "İş'te Psikososyal Güvenlik" ismi ile yürütülmektedir; Şubat 2021'de sözleşmesi aktif hale gelen 18 aylık bir projedir. İstanbul Bilgi Üniversitesi, esas faydalanıcı, İşyeri Hekimleri Derneği eş faydalanıcı kurumlardır. Bu araştırmanın yürütülmesi amacıyla İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 31.05.2021 tarihinde onay alınmıştır (Proje No: 2021-400024-25).

³ Doç. Dr., İstanbul Bilgi Üniversitesi, Örgütsel Psikoloji Yüksek Lisans Programı, idil.isik@bilgi.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6709-9717

⁴ Dr., İstanbul Bilgi Üniversitesi, Örgütsel Psikoloji Yüksek Lisans Programı, safak.aktepe@bilgi.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4784-4270

⁵ Uzm. Örgütsel Psk., İstanbul Bilgi Üniversitesi, esin.ozbudak@bilgi.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3730-2718

⁶ Örgütsel Psikoloji Uzmanı, İstanbul Bilgi Üniversitesi, faruk.ceylan@bilgi.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1611-5238

⁷ Örgütsel Psikoloji Uzmanı, İstanbul Bilgi Üniversitesi, yasin.kuzdag@bilgi.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3604-0085

⁸ Psk., İstanbul Bilgi Üniversitesi, aleyna.donmez@bilgi.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3195-8978

⁹ Uzm., İstanbul Bilgi Üniversitesi, kaganguney@hotmail.com.tr, ORCID: 0000-0003-0711-1881

Atıf: Işık, İ., Öz Aktepe, Ş., Çetin Özbudak, E., Ceylan, F., Kuzdağ, Y., Dönmez, A. ve Güney, K. (2022). Psikososyal Risk Farkındalığı ve Risk Yönetimine İlişkin Beklentiler: Maden Sektöründen Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 1, Özel Sayı, 90-113.

Başvuru Tarihi: 15.04.2022
Yayına Kabul Tarihi: 23.06.2022

kaynaklarının belirlenmesi, risklerin yönetilmesi süreçlerindeki sorumluluk alanları kısmen de olsa netleşmektedir. Bu makalede Zonguldak kömür havzasında faaliyet gösteren maden işletmelerinde çalışanların psikososyal risk farkındalıklarına ilişkin güncel durumun resmedilmesi ve madencilik sektöründe çok yeni olan bu risklerin yönetimine ilişkin çalışan ihtiyaç, beklenti, talep ve önerilerinin açığa çıkarılması hedeflenmektedir. Bu doğrultuda; maden işletmelerinde farklı görevlerde çalışmakta olan 90 katılımcı ile 29 odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Bulgular; maden sektöründe psikososyal risklere ilişkin farkındalığın bulunduğunu, değerlendirilmesi henüz yasal yaptırımlarla zorunlu hale getirilmemiş olan bu risk grubunun da rutin risk değerlendirmelerinin bir unsuru haline getirilmesine ihtiyaç duyulduğunu ve çalışanların bu risklerin kapsamına dair önerilerinin bulunduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Çalışan Sağlığı ve Güvenliği, Psikososyal Riskler, ISO 45003, Risk Yönetimi, Çalışan Esenliği

Abstract

Psychosocial hazards and risks, the breadth of which is expanding continuously, both adversely influence the health and safety of employees and limit their productivity by jeopardizing organizations' regular operations. Despite its significant impact on the individual, organization, and society, research on identifying and managing psychosocial hazards is relatively recent. With international standards and guidelines, the effort to maintain employee health and safety becomes apparent, and the areas of responsibility in detecting sources of hazard and managing risks become evident, though partially. The purpose of this article is to describe the current state of workers' awareness of psychosocial risks in mining firms operating in the Zonguldak coal basin, as well as to reveal the employees' needs, expectations, demands, and suggestions for managing these risks, which is relatively novel in the mining sector. Per this aim, 29 focus groups were conducted with 90 participants from various roles in the mining firms. The findings indicate that there is awareness of psychosocial risks in the mining sector, that this risk group, whose evaluation is not yet obligated by legal sanctions, should be included in routine risk assessments, and that employees have suggestions regarding the scope of these risks.

Keywords: Occupational Health and Safety, Psychosocial Risks, ISO 45003, Risk Management, Employee Well-being

GİRİŞ

Çalışma ortamının psikososyal unsurları, çalışanları psikolojik ve sosyal açıdan etkileyen, çalışanın çevresini nasıl deneyimlediğini ve bunlara nasıl yanıt vereceğini şekillendiren unsurlardır (Öz Aktepe, 2022:259). Psikososyal unsurlar, çalışanların psikolojik yükünü arttırabilmekte, çalışanların yüksek düzeyde stres yaşamasına, fiziksel ve psikolojik sağlıklarının bozulmasına sebep olabilmektedir (Işık, 2021:2; Taouk vd., 2020:25). İşin doğası ve çalışma ortamı gibi psikososyal tehlike kaynakları kişi ve örgüt psikolojisi, yönetim bilimleri, örgütsel davranış gibi çeşitli akademik alanlarda çalışılmış olsa da son yıllarda “psikososyal unsurlar ve riskler” başlığı altında incelenmeye başlanmıştır. Bu anlamda, iş yerlerinin fiziksel çalışma koşullarının yanı

sıra psikolojik ve sosyal unsurların da çalışanların sağlığını etkileyen unsurlar olarak ele alınmaya başlaması oldukça yenidir. İşin özellikleri, iş yerindeki sosyal ilişkiler, çalışma koşulları çalışanların psikolojik sağlıklarını etkileyebilecek sonuçlar doğurabilmektedir. Geçmişte yapılan çalışmalara baktığımızda da psikolojik faktörlerin iş yerindeki davranışlarla ilişkileri incelenmiştir; fakat bunlar daha çok psikolojik faktörlerin verimlilikle ilişkisini anlamaya yöneliktir. Örneğin; 1924 - 1932 yılları arasında yapılan Hawthorne deneyleri daha çalışma saatleri, dinlenme saatleri, psikolojik faktörler, aydınlatma ve prim gibi faktörlerin verimlilikle ilişkisine odaklanmıştır (Uslu, 2021). Psikososyal çalışmalar ise verimliliğin de ötesine geçerek kişilerin beden ve ruh sağlığının önemine dikkat çekmeye çalışmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre psikososyal riskler (ILO, 1986:3); (a) işin içeriği, işin organize edilmiş şekli, yönetimi ile diğer çevresel ve örgütsel koşullar arasındaki etkileşimleri, (b) çalışanların yetkinlikleri ve ihtiyaçları arasındaki etkileşimleri ve (c) bunların çalışanların algıları ve deneyimleri yoluyla çalışanların sağlığı üzerindeki etkisini ifade eder. Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA) da psikososyal risklerin çalışanlara yönelik en güncel tehditler olduğuna işaret ederek artan risk seviyesini 2000'li yılların başından itibaren vurgulamaktadır (Cox vd., 2005:422; EU-OSHA, 2007:24). Günümüzde örgütler kaynak yetersizlikleri nedeniyle iş gücü açığı ile işleyişlerini sürdürmeye çalışabilmekte, güvencesiz çalışma koşulları yaratabilmekte ve çalışanlarını uzun saatler çalışmaya mecbur bırakabilmektedir (Caulfield ve diğerleri, 2004:150; Dollard ve Winefield, 2002:5). Tüm bu koşullar çalışan psikolojik sağlığını ve esenliğini olumsuz etkileyen koşullardır. Bu psikososyal unsurlar örgütlerin performans ve kârlılığını da olumsuz olarak etkileyebilmektedir (Dünya Sağlık Örgütü, 2010:2; ILO, 2016:9). Hoel ve arkadaşları'na (2001:26) göre psikososyal risklerin neden olduğu stres, bireylerin sağlığını, esenliğini ve tüm organizasyonun işleyişini etkiler. Konuya çalışan düzeyinde yaklaşıldığında; artan stres iş performansının ve çıktıların kalitesinin düşmesine neden olmakta, çalışanın motivasyonunu, memnuniyetini ve bağlılığını azaltmakta ve tükenmişlik riskini artırmaktadır. Örgütsel düzeyde yaklaşıldığında, değişime direnç, üretkenlik eksikliği, devamsızlık düzeyinde artış ve iş gücü devrine neden olabilmektedir (Cox ve diğerleri, 2005:422; Niedhammer ve diğerleri, 2012:624).

Literatürde farklı çalışmalarda farklı psikososyal tehlike ve risklerin çalışan sağlığı üzerindeki etkileri ele alınmaktadır. Bu kapsamda iş tanımı, çalışma süresi, iş yükü, iş yeri ve işin doğası, çalışma hızı, çalışma takvimi/programı, vardiyalar, uzun saatler ve fazla mesai ile çalışma, çalışanların iş üzerindeki kontrol düzeyi, organizasyonun işlevi ve kültürü, işçiler ve işverenleri arasındaki kişilerarası ilişkiler, şiddet, iş yerinde taciz ve zorbalık gibi pek çok unsur bu kapsama girmektedir (Na, 2018:10).

Bu şartlar altında psikososyal tehlikelerin olumsuz etkilerini yönetmek ve önlemek önem kazanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği alanı, çalışma koşullarından kaynaklanan ve işçilerin sağlık, güvenlik ve iyi oluşlarını bozabilecek tehlikelerin öngörülmesi, tanınması, değerlendirilmesi ve kontrolü ile ilgilidir (Alli, 2008:7). Bu tanımın geniş kapsamı göz önüne alındığında, iş yerlerindeki çok sayıda tehlikenin kontrolü konusunda çeşitli disiplinlerin iş sağlığı ve güvenliğiyle bağlantılı olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca, sosyal, politik, teknolojik ve ekonomik değişimler sürekli olarak iş yerlerini etkilediğinden iş sağlığı ve güvenliği alanı, farklı bakış açıları doğrultusunda ortaya çıkan yeni sorunları ele almak için gelişmektedir (Jain ve diğerleri, 2018:17). İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili disiplinler arasında mühendislik, ergonomi, toksikoloji,

hijyen, tıp, epidemiyoloji, psikoloji, sosyoloji, eğitim ve politika yer almaktadır. Bu disiplinler genellikle teorik temel açısından birbirinden ayrılır ve sonuç olarak iş sağlığı ve güvenliği konularının anlaşılması ve ele alınması açısından farklı yönleri vurgular (Jain ve diğerleri, 2018:17).

Bu bağlam içinde, psikososyal riskler konusunun güncel uluslararası raporlarda da gündemde kaldığını görüyoruz. Uluslararası Çalışma Örgütü psikososyal risklerin, özellikle işle ilgili stres ve ruh sağlığı sonuçlarını etkileyen durumların ve istihdam uygulamalarının belirlenmesinde ek dikkat gerektiğini belirtmektedir (ILO, 2019:56). Üçüncü “Avrupa İşletmeler, Yeni ve Gelişmekte Olan Riskler Anketi”nin sonuçlarına göre, kuruluşların psikososyal risklerle mücadelede diğer risklere göre daha fazla zorluk yaşayabildiklerini bildirmektedir (EU-OSHA, 2019:8). Avrupa Sendikalar Konfederasyonu’nun sektörler arası sosyal diyalog perspektifini sunan 2019-2021 çalışma programı, psikososyal riskleri “iş yerlerinde en zorlu ve büyüyen sağlık ve güvenlik tehditleri” olarak tanımlamaktadır (ETUC ve diğerleri, 2019:5). Eurofound (2021) psikososyal risklerin, önümüzdeki yıllarda çalışma dünyasının karşı karşıya olduğu temel zorluklardan biri olduğunu belirtmektedir (Eurofound, 2021:47).

Dolayısıyla, geniş kapsamlı iş sağlığı hizmetlerinde, çalışanları sağlık ve güvenlik açısından güçlendirmek için risk değerlendirme, ilkyardım, eğitim gibi hizmetlerin artırılması gerekmektedir (Rantanen ve diğerleri, 2013:215). ILO Sözleşmesi 161’de belirtildiği gibi, iş sağlığı hizmetleri önleyici işlemlere odaklanmalı, işverene, işçilere ve temsilcilerine, optimal fiziksel ve psikolojik açıdan sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının kurulması ve sürdürülmesi için gereklilikler konusunda tavsiyelerde bulunmalıdır (ILO, 1985). Bu yaklaşımın amacı, depresyon, anksiyete gibi ciddi sorunlar ortaya çıkmadan sağlık ve güvenlik risklerini proaktif olarak yönetmek, önlemeye öncelik vermektir (Jain ve diğerleri, 2021:2). Yapılan çalışmalar, psikososyal risklerin yönetilmesinin, psikolojik sağlığın ve çalışan esenliğinin ulusal düzeyde desteklenmesi ile ilgili açık hedeflerin iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi ve iyileştirilmesine dair politikalara dahil edilmesinin, sağlık ihtiyaçlarının ve çalışma kapasitesinin yönetilmesi için gerekli olduğunu açıkça göstermektedir (ILO, 2020:9; Rantanen ve diğerleri, 2017: 12).

1. Psikososyal Risklerin Yönetilmesi ve Standartların Geliştirilmesine Yönelik İnisyatifler

Psikososyal tehlike kaynaklarının zarar verme potansiyeline, örgütün bunların doğurduğu psikososyal riskleri ne derece etkili yönettiğine bağlı olarak bir örgütün psikososyal çalışma koşulları olumlu ya da olumsuz algılanacaktır (Leka ve diğerleri, 2017:1). Ancak iş yerlerinde ve çalışma yaşamında psikososyal risklerin ve tehlikelerin tanımlanması ve yönetilmesine dair sistematik çalışmalar nispeten yenidir. Son yıllarda, çalışma ortamı, çalışan sağlığı ve iyi oluşu düşünüldüğünde daha bütünsel bakış açlarına ve yaklaşımlara doğru bir eğilim ortaya çıkmaktadır.

Uluslararası, bölgesel ve ulusal düzeyde psikososyal risklerin önlenmesi ve yönetimine yönelik bir dizi önemli gelişme sağlanmıştır. Bunlar genellikle, ILO sözleşmeleri, Avrupa Birliği direktifleri ve ulusal mevzuat gibi düzenleyici yaklaşımların yanı sıra şartnameler, rehberler ve standartlar şeklini alabilen “bağlayıcı olmayan/gönüllü” yaklaşımlardır.

Örneğin, 2011 yılında İngiliz Standartlar Enstitüsü (BSI), işletmelerin psikososyal riskleri iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin bir parçası olarak ele almalarını sağlamak için iş yerlerinde psikososyal risk yönetimine ilişkin ilk kılavuz olan PAS1010 kodlu rehberi yayınlamıştır (İngiliz Standartlar Enstitüsü, 2011). Benzer şekilde Kanada’da 2013 yılında CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013 “İş yerinde psikolojik sağlık ve güvenlik-Önleme, aşamalı uygulamaya yönelik teşvik ve rehberlik” ulusal standardını yayınlamıştır (Kanada Standart Ajansı, 2013). Avustralya’da ise 2018 yılında “İşle ilgili psikolojik sağlık ve güvenlik – ulusal rehberlik dokümanı” yayınlamıştır (Safe Work Australia, 2018). Sözü edilen yayınlar ulusal nitelikte olup daha çok işletmelerin gönüllü olarak psikososyal riskleri tanımlamak ve gereken önlemleri almak istediklerinde kullanabilecekleri standart ve kılavuzlardır.

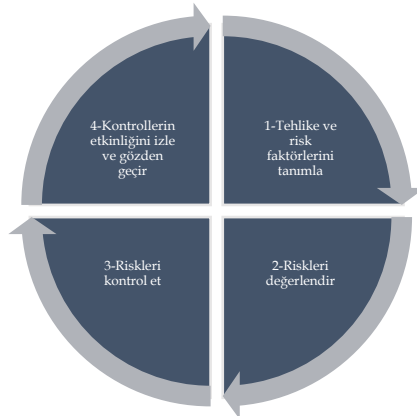
Psikososyal risklerin tanımlanmasına ve yönetilmesine yönelik olarak ilk uluslararası standart, Uluslararası Standartlar Örgütü tarafından yayınlanan ISO 45003: 2021 “İşletmelerde Psikolojik Sağlık ve Güvenlik” başlıklı rehberdir. Sonuçta psikososyal risklerin önlenmesi ve yönetimi çalışan sağlığına olumlu etkilerinin yanı sıra kuruluşların sağlıklı işleyebilmeleri ve sürdürülebilirlikleri için de önemlidir. Ayrıca, birey ve aile sağlığının, esenliğinin ve yaşam kalitesinin teşviki dahil olmak üzere iş yeri ile sınırlanamayacak katkıları da vardır (BSI, 2011:4).

2. Psikososyal Risk Yönetimi Süreci

Psikososyal risklerin yönetilmesine dair BSI, Safework ve ISO tarafından yayınlanan standart ve rehberler incelendiğinde çeşitli modeller olduğunu görüyoruz. Örneğin, Safework (2018)’e göre psikososyal risklerin yönetilmesi dört adımdan oluşmaktadır (Şekil 1). Bu adımlar;

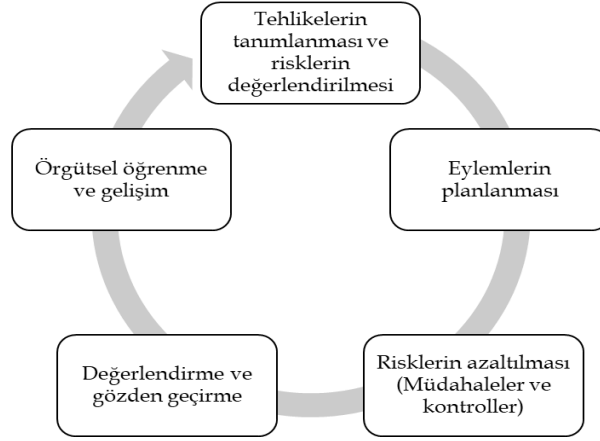
- Psikososyal tehlikelerin ve risk faktörlerinin belirlenmesini,
- Risklerin değerlendirilmesini,
- Tehlikeleri veya risk faktörlerini ortadan kaldırmak için gerekli değişikliklerin yapılmasını veya bu mümkün değilse zarar olasılığını ve etkisini en aza indirmek adına risklerin kontrol altına alınmasını,
- Kontrollerin etkinliğinin izlenmesini, gözden geçirilmesini, gerektiğinde kontrollerin uyarlanmasını veya iyileştirmenin sağlanmasını içermektedir (Safework, 2018:12).

Şekil 1: Psikososyal Risk Yönetimi (Safework (2018)’den uyarlanmıştır.)



İngiliz Standartlar Enstitüsü tarafından yayınlanan PAS 1010: 2011'e göre ise iyi bir psikososyal risk yönetimi beş ana adımdan oluşmaktadır (Şekil 2).

Şekil 2: Psikososyal Risk Yönetimi Sürecindeki Ana Adımlar (PAS 1010: 2011'den uyarlanmıştır.)



2.1. Tehlike Kaynaklarının ve Risklerin Tanımlanması

Şekil 1 ve Şekil 2'de görüldüğü üzere psikososyal risklerin yönetilmesi için öncelikle tehlike kaynaklarının ve risk faktörlerinin tanımlanması ve değerlendirilmesi gerekmektedir. ISO 45003'te de benzer şekilde psikososyal tehlikelerin tanımlanması ve risk değerlendirmesinin yapılması gerektiği belirtilmiştir (ISO, 2021). ISO 45003'e göre psikososyal tehlikeler "işin organize ediliş şekline, işteki sosyal faktörlerden, çalışma ortamından, ekipmandan ve tehlikeli görevlerden kaynaklanabilecek tehlikeler", psikososyal riskler ise "psikososyal nitelikteki işle ilgili tehlikeye/tehlikelere maruz kalma olasılığının ve bu tehlikelerin neden olabileceği yaralanma ve hastalıkların ciddiyetinin birleşimi" olarak tarif edilmektedir (ISO, 2021:1). ISO 45003'te sözü edilen psikososyal tehlikeler üç ana başlıkta toplanmıştır: (a) işin nasıl organize edildiğiyle ilgili unsurlar, (b) işteki sosyal unsurlar, (c) çalışma ortamı, ekipmanı ve tehlikeli görevlerle ilgili unsurlardır (ISO, 2021:7).

2.2. Tehlike Kaynaklarının ve Risklerin Kontrol Altına Alınması İçin Aksiyonların Belirlenmesi ve İzlenmesi

Örgütlerde psikososyal riskleri yönetebilmek için tehlike kaynakları ve riskler değerlendirildikten sonra bunları azaltacak eylemlerin planlanması gerekmektedir. Ancak her iş yeri birbirinden farklı olduğu için tehlikeleri ortadan kaldırmak ve riskleri en aza indirmek için en iyi kontrol önlemleri kombinasyonu kuruluşun büyüklüğüne, yapısına ve faaliyet alanlarına göre belirlenmelidir (Commission for Occupational Safety and Health, 2022:13).

Psikososyal risklerin önlenmesi veya azaltılmasına yönelik aksiyon planları ve kontrol yöntemleri, sürekli olarak izlenmeli ve gözden geçirilmelidir (BSI, 2011:17). Safework (2018:21)'e göre, psikososyal risklere yönelik eylemlerin etkili olduklarından emin olmak için; (a) yeni bir tehlike ve risk ortaya çıktığında, (b) iş yerinde veya çalışma ortamında önemli bir değişiklik öncesinde ve (c) bir aksiyonun, riski yeterince kontrol altına almadığı fark edildiğinde risk yönetimi gözden geçirilmelidir.

Gözden geçirme süreci, aksiyon planlarının ve kontrol önlemlerinin beklendiği gibi çalıştığını doğrulamak, planları uygularken veya değiştirirken diğer tehlikelerin ve risk faktörlerinin ortaya çıkmadığını kontrol etmek için kullanılmaktadır (ISO, 2021:21). Psikososyal tehlikelerin ve risklerin yönetilmesinin bir parçası olarak bilgi toplamak, planları ve kontrolleri gözden geçirmek, sadece yasal gerekliliklerin yerine getirilmesini değil, aynı zamanda işletmelerin iyileştirme ve öğrenme fırsatlarını da belirlemektedir (ISO, 2021:22).

3. İş'te Psikososyal Güvenlik Projesi ve Araştırmanın Amacı

Çalışma hayatında her sektörde farklı psikososyal riskler ön plana çıkabilmektedir. Ancak bu makalenin yazılmasına temel oluşturan Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti ortak fonu ile yürütülen projenin odaklandığı iş kolu olan madencilik sektörü, sadece kendine özgü fiziki çalışma koşulları ve yapılan işin doğası nedeniyle değil, psikososyal riskleri ile de çok tehlikeli işler arasında yer almaktadır. Madencilik alanında yapılan araştırmalar da psikososyal tehlike ve risklerin, çalışanların hem psikolojik iyi oluşunu hem de fiziksel sağlıklarını etkilediğini göstermektedir (Amponsah-Tawiah ve diğerleri, 2017:33; Jiskani ve diğerleri, 2020:164; Mościcka-Teske, 2019:96; Widanarko, 2015:7). Bu çalışmalar; madencilik sektörüne özgü psikososyal tehlike kaynaklarının belirlenerek, risk gerçekleşmeden gerekli önlemlerin alınmasının, yani psikososyal tehlike kaynaklarının iş sağlığı ve güvenliği sistemlerine entegre edilmesinin çalışanların sadece psikolojik iyi oluşlarını değil fiziksel sağlıklarını da olumlu yönde etkileyeceğine işaret etmektedir. Bu kapsamda "İş'te Psikososyal Güvenlik" adıyla Şubat 2021'de başlayan, İstanbul Bilgi Üniversitesi ve İşyeri Hekimleri Derneği iş birliği ile yürütülen projede, öncelikle kömür madenlerinde, ancak zaman içinde tüm maden işletmelerindeki farklı meslek dallarından çalışanların psikolojik sağlıklarını tehdit eden unsurların anlaşılması için yola çıkılmıştır. Fiziksel olarak sürekli yüksek riske maruz kalmak, psikososyal riskleri de beraberinde getirmektedir. Fiziksel açıdan sürekli tehdit altında olduğunu hisseden çalışanlar, kaygı, tükenmişlik ve umutsuzluk gibi yoğun duyguları deneyimleyebilmektedir. Dolayısıyla, fiziksel ve psikososyal risk etmenleri ayrıştırılmaya çalışılsa da ISO 45003'ün de psikososyal tehlikeler arasında üçüncü ana grup olarak ele aldığı (ISO, 2021), "çalışma ortamı, ekipmanı ve tehlikeli görevlerle ilgili unsurlar", yani tehlikeli çalışma koşullarının kendisi psikososyal bir tehlike kaynağıdır. İş'te Psikososyal Güvenlik projesinin yüksek riskli bir sektör olan madencilik seçmesi bu noktada da anlamlıdır.

Psikososyal güvenlik, bireyleri psikolojik açıdan destekleyici tüm unsurları kapsamaktadır (Dollard ve Karasek, 2010: 209). İş yerindeki psikososyal güvenlik iklimi, yönetimin çalışanların psikolojik sağlığının sorumluluğunu üstlenmesini ve psikolojik sağlığı korumaya öncelik vermesini ifade etmektedir (Dollard ve Bakker, 2010:580). Psikososyal güvenlik iklimi psikolojik sağlık sonuçlarıyla ilişkilidir ve bu nedenle psikososyal risklerin ve zararların öncü göstergesi olarak kabul edilebilir (Idris, Dollard, Coward ve Dormann, 2012:25). Yu ve Li (2019) maden sektöründe yürüttükleri araştırmalarında psikososyal güvenlik ikliminin güvensiz davranış üzerindeki olumsuz etkisinden söz etmektedir. Ayrıca, psikososyal güvenlik ikliminin daha düşük iş stresi ve tükenmişliği desteklediği ve iş yerinde güvensiz davranışları azalttığı da söz konusu araştırmanın bulguları arasında yer almaktadır (Yu ve Li, 2019:797-798).

“İş’te Psikososyal Güvenlik Projesi” psikososyal risklere odaklanırken “psikososyal güvenlik” kavramını kullanmayı tercih etmektedir. Çünkü, psikososyal güvenliğe öncelik vererek çalışan sağlığını, çalışma koşullarını ve çalışmanın psikososyal bağlamını iyileştirmeye odaklı kurumlar psikososyal açıdan güvenli kurumlar olabilecektir. Bunun sağlanabilmesi için işin tasarımından, işin gerçekleştirildiği sosyal koşullardan ve sürekli tehlikeye maruz kalmanın yarattığı etkilerden kaynağını alan koşulların, psikososyal risk değerlendirmeleri yoluyla tespit edilmesi, önlemlerin hayata geçirilmesi için ilgili profesyonellerin teşvik edilmesi gerekmektedir. Bu hedeflerle başlayan projede yürütülen saha çalışmasının öncü bulgularını temel alan bu makale psikososyal risklere ilişkin farkındalık ve maden sektörü çalışanlarının psikososyal risklerin yönetimine ilişkin ihtiyaç, beklenti, talep ve önerilerine yer vermekte, böylelikle psikososyal risklerin yönetimi konusunda takip edilmesi gereken aşamalara dikkat çekmektedir.

4. Yöntem

“İş’te Psikososyal Güvenlik Projesi” kapsamında Zonguldak kömür havzasında faaliyet gösteren özel ve kamu maden işletmelerinde çalışan maden işçisi, maden mühendisi, iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimlerinden oluşan toplam 90 katılımcının dahil olduğu 29 odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma, maden sektöründe çalışan farklı hedef grupları dahil etme amacı taşıdığı için nitel araştırmalarda hedeflenen daha geniş bir örnekleme ulaşma stratejisi güdülmüştür. Daha geniş örneklem ile madencilik sektörü özel ve kamu işletmelerinden katılımı daha nesnel ve heterojen bir veriye ulaşılması hedeflenmiştir. Bu sebeple, birebir görüşmeler yerine odak grup görüşme tekniği tercih edilmiştir. Ayrıca, katılımcıların bu teknikte birbirlerinin düşüncelerinden ve aktardıkları deneyimlerden esinlenerek daha paylaşımcı bir tutum içine girmeleri de zengin bir veri setine ulaşmak açısından kritiktir. Morgan (2010), odak gruplardaki etkileşim bir yandan veri üretirken, bir yandan da etkileşimin kendisinin bir veri teşkil ettiği üzerinde durarak, odak grup görüşme tekniğinin zenginliğine işaret etmektedir. Çalışmamızda da aynı sektörde çalışmanın getirdiği “ortak deneyime sahip” katılımcıların bir araya gelmesiyle gerçekleştirilen odak grup görüşmelerinde derinliği olan bir tartışma ortamı yaratılmıştır.

Odak grup katılımcılarına, “İş’te Psikososyal Güvenlik Projesi” kapsamında proje ekibinin temasta olduğu kurum ve kuruluşlar yardımıyla ve kartopu örnekleme yöntemiyle ulaşılmıştır. Odak grup görüşmeleri katılımcı grupları arasında yer alan maden mühendisleri, iş güvenliği uzmanları ve iş yeri hekimlerinden oluşan gruplarla çevrim içi; maden işçileri ve işveren-işveren temsilcilerinden oluşan gruplarla ise yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Veri toplama süreci 2021 yılı nisan ayında başlamış, temmuz ayına kadar sürmüştür. Bu süreçte her grup ile ayrı ayrı görüşülmüştür. Gerçekleştirilen tüm odak grup görüşmelerinin toplam süresi 29 saat, 2 dakika, 17 saniyedir.

Odak grup görüşmelerinde tüm gruplarda en fazla beş katılımcı yer almıştır ve her gruba yarı-yapılandırılmış açık uçlu sorular yöneltilmiştir. Odak grup sorularına geçilmeden önce, “psikososyal risk” kavramını daha önce duyup duymadıkları sorulmuş, tahminde bulunmaları istenmiştir. Ardından “psikososyal risk” kavramı, “çalışanların işyerinde karşılaştığı, kendilerini zorlayan, psikolojik olarak etkileyen her türlü durum” olarak kısaca ifade edilmiş, bu tanımın kendilerinde çağrıştırdıkları üzerinden “Çalışanların psikolojik sağlığını olumsuz etkileyen işle ilgili her türlü unsur” olarak özetlenerek, esas sorulara geçilmiştir. “Maden sahalarında risk değerlendirmesi

yapılırken hangi riskler değerlendirme kapsamına alınır?”, “Psikososyal riskler gündemde midir?”, “Maden işçileri hangi risklere sahiptir ve en ciddi sorunlar nelerdir?”, “Deneyimleriniz ışığında psikososyal risklerin maden işletmeleri ve çalışanlarına etkileri konusunda ne düşünüyorsunuz?” soruları temel soruları oluşturmuştur.

Araştırmaya katılan grupların demografik özellikleri grup bazında değişmektedir. Maden işçileri grubunda toplam 27 katılımcı yer almakta; eğitim düzeyleri ilkökul ile yüksek lisans derecesi arasında, yaşları 30-46 arasında (ortalama 38) ve iş deneyimleri 3-24 yıl arasında değişmektedir (ortalama 13).

İş güvenliği uzmanları grubunda 20 katılımcı yer almakta; yaşları 33-64 (ortalama 43) arasında değişmektedir; ortalama iş deneyimleri 13 yıldır. Maden mühendisleri grubunda ise toplamda 23 katılımcı yer almaktadır. Araştırma kapsamında görüşmelere katılan maden mühendislerinin 11'i kamu kurumlarında çalışırken dokuzu özel sektör işletmelerinde çalışmaktadır. Bu grubun yaşları 28-68 yaş aralığında değişmekte (ortalama 41), ortalama iş deneyimleri ise 13 yıldır.

Araştırma kapsamında görüşülen iş yeri hekimi grubunda toplam 20 kişi yer almakta; yaşları 35-73 arasında değişmekte (ortalama 54) ve katılımcıların iş yeri hekimi olarak ortalama iş deneyimleri dokuz yıldır.

Her bir odak grup görüşmesi öncesinde katılımcılardan izin alınarak oturumların ses kaydı alınmış, birebir deşifreleri gerçekleştirilerek, bilgisayar ortamında analiz edilmek üzere MAXQDA20 nitel veri analizi programına aktarılmıştır. Görüşme verileri, uzman araştırmacılarımız tarafından tümdengelim dayalı nitel analiz yaklaşımı ile sistematik şekilde kodlanmıştır. Proje ekibinden en az iki üyenin odak grupları gerçekleştiren, deşifreleri ve kodlamaları yapan kişiler olarak araştırmanın tüm fazlarında yer almasına dikkat edilmiştir. Bu süreç nitel araştırmalarda aranan kalite göstergeleri arasında yer almaktadır. Veriye her fazda hakimiyet, araştırmanın güvenilirlik, tutarlılık, doğrulanabilirlik ve düşünömsellik açısından kuvvetlenmesine imkân vermektedir. Flick (2007), Morrow (2005), Korstjens ve Moser (2018) gibi araştırmacıların üzerinde durduğu nitel araştırmalarda kaliteye dair özellikler bu araştırmada da gözetilmiştir. Bu süreç neticesinde, tüm verinin kodlanması ile ortaya çıkan kodlama sistemi, psikososyal unsurlara dair Zonguldak kömür havzası maden işçilerinin içinde bulunduğu şartları resmetmek açısından sunduğu örneklere sistemli şekilde bakma olanağı sağlamıştır.

5. Bulgular

Odak grup görüşmeleriyle ulaşılan katılımcıların konu hakkındaki aktarımları (segmentler) “psikososyal risk farkındalığına ilişkin güncel durum” ve “maden sektörü çalışanlarının psikososyal risklerin yönetimine ilişkin ihtiyaç, beklenti, talep ve önerileri” ana temaları altında kodlanabilmektedir. Takip eden bölüm, maden işletmelerinde farklı görev ve sorumluluklarla çalışan iş gruplarından temsilcilerin kurumlarındaki psikososyal risk farkındalık düzeyine ilişkin algıları ile kurumlarında görmek istedikleri psikososyal risk yönetimi yaklaşımına ilişkin talep ve beklentilerini sunmaktadır. Bu temalara ait segmentlerin hangi özelliklere sahip katılımcılar

tarafından gündeme getirildiği, katılımcı kodu, satır numarası şeklinde sıralı olarak verilmektedir¹⁰.

5.1. Psikososyal Risk Farkındalığına İlişkin Güncel Durum

Yapılan odak grup görüşmelerinde, psikososyal risklerin, risk değerlendirme çalışmalarında yeterince ele alınmadığı, fiziksel risklerin analizine daha fazla önem verildiği vurgulanmıştır. Bir maden mühendisi katılımcı psikososyal risk değerlendirmeleri ile ilgili görüşlerini şu şekilde aktarmaktadır:

“Biz önceki yıllarda yer altı ile ilgili yaptığımız risk değerlendirmesi çalışmalarında psikososyal risk etmenlerine çok fazla değinmedik. Genel olarak söyleyeyim. Yapılıyorsa da çok spesifik olmayan belki çok genel konulara dokunuluyor. Yani değindiyseniz de bir iki maddeyle geçmişizdir. Bizim için daha önem arz eden havalandırma, tahkimat, ekipmanlar, tabii bunlar daha önemli. Biliyorsunuz üretimi etkileyen faktörler çünkü bunlar. Bunlara daha çok bakıldığı bir gerçek. Artık yeni yeni, yavaş yavaş bu konulara değiniyoruz.” (MM-1, 65)

Bir iş yeri hekimi de psikososyal risk değerlendirmesinin yetersiz kaldığına işaret ederek şöyle devam etmektedir: “Özellikle burada çok fazla özel maden ocağı da var. Özellikle özel sektörde çalışma koşulları, kamu kurumlarının şartlarından çok daha zor ve çok sıkıntılı.” (İYH-1, 103)

Bir başka iş yeri hekimi ise psikososyal risk değerlendirmesinin formalite olarak kaldığını belirtmektedir:

“Yani çok fazla gündeme alınmıyor tabii sadece formda var. O da psikososyal risklerle ilgili bir satırlık bir kısım var. Onu dolduruyoruz ama neye göre nasıl dolduracağız onun zaten standardı yok. Neye göre değerlendireceğiz? Değerlendirdik diyelim, bu sefer dikkate alınacak mı, alınmayacak mı? Psikososyal riskler olduğu için işverene bildirdiğimiz zaman işveren bunu nasıl algılayacak ya da işçi bunu nasıl algılayacak? Bu konu kişisel olduğu için biraz da bizim için de risk aslında. O yüzden çok fazla dikkat ediliyor.” (İYH-5, 44)

Bu konu ile ilgili maden mühendisi katılımcımız görüşlerini şu şekilde aktarıyor:

“Mobbing üzerine çalıştık. Bizim çalışma sistemimiz çok farklıdır. Mühendis vardır, mühendisin altında şef diye tabir edilen nezaretçiler vardır. Bu nezaretçiler işçilikten ustalığa çıkmış, bu işi iyi bilen ve eğitim alarak sınavlardan geçerek nezaretçilik unvanını kazanan çalışanlardır. Bu nezaretçiler ile işçiler arasında bazen bu sosyolojik, psikolojik olaylar meydana gelmektedir. Bunlar da işçiler üzerinde baskı yapmaktadır. Nedir mesela? İşte 'Sen benim köylümsün.' deyip kayırmaca gibi. Bu sefer öbür işçiyi ne yapıyor? Birisi kayırıldığı zaman, diğerinin morali bozuluyor, psikolojisi bozuluyor. Bu da çalışma, iş hayatına yansıyor. İster istemez hem kazaya da davetiye çıkarıyor yani aynı zamanda. Bunun gibi çalışmalara da baktık. Bunlarla da biraz uğraştık.” (MM-6, 63)

Bir iş yeri hekimi katılımcı da psikososyal risklerin madene özgü olarak usta baskısı ve tertipçilik olarak da karşısına çıktığından bahsetmektedir:

¹⁰ Segment sonlarındaki kısaltmalar olan İŞV: işveren ve temsilcisi, MM: maden mühendisi, Mİ: maden işçisi, İYH: iş yeri hekimi; İGU: iş güvenliği uzmanı anlamına gelmektedir.

“Ben çalıştığım iş yerimde geçmişten bugüne bir kısım psikososyal riskleri de risk raporuna ekledim ama psikososyal risklerin özellikle maden sektöründe somutlaştırılması gerekiyor. Yani risk değerlendirmesi raporunda bunların somutlaştırılması için belli cümlelere dökülmesi lazım. Örneğin, çalışanın ailevi bir problemi var. Bu bir psikososyal risk. İş, iş ortamından doğan mobbing, usta baskısı ve özellikle burada tertipçilik var. Yani en son giren çalışanlar ile ilk giren çalışanlar arasında askerdeki gibi bir hiyerarşi var.” (İYH-3, 75)

Maden çalışanının sosyal hayatında yaşadığı sorunlar, devamsızlık sorunu ve finansal yönetim sorunlarına yönelik eğitimlerin verildiği görülmektedir. Bu konu ile ilgili iş sağlığı ve güvenliği uzmanı katılımcı görüşlerini şu şekilde aktarmaktadır:

“Biz psikososyal risk değerlendirmeleri üzerine çalışmalar yapıyoruz. Şu şekilde, özellikle eğitim de yapıyoruz. Bu işçi arkadaşların devamsızlık problemleri veya sosyal hayatındaki kötü yaşantısı; alkol, maddi anlamda borç batağı, ailesi ile eşiyile yaşadığı sorunlar, işinde dikkatsizliğe neden oluyor ve kazaları arttırıyor. Teftiş Kurulu'nun bu durumlarda yani bu arkadaşların risk değerlendirmelerinde, bunlara gerekli eğitimlerin verilmesi konusunda, örneğin, mali yönetim veya sosyal hayatın düzenlenmesi ile ilgili eğitim düzenlenmesi için raporu var. Biz yıllık olarak çok fazla devamsızlık yapan arkadaşlara veya borcu fazla olan arkadaşlara eğitimler düzenliyoruz.” (İGU-6, 43)

Bir maden mühendisi ise yaptığı risk değerlendirmesinde psikososyal risk değerlendirmesinin yer almadığını fakat maden çalışanlarının özellikle özel hayatlarında yaşadıkları problemler sonucunda madende kaza yaşama ihtimallerinin arttığını, bu yüzden iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde psikososyal risklere zaman ayırdıklarını dile getirmektedir.

“Yaptığımız risk değerlendirilmesinde yer almıyor fakat iş yeri hekimimiz ile beraber verdiğimiz eğitimlerimizde psikososyal risklere değiniyoruz. Özellikle psikososyal riskler sonucu meydana gelebilecek kazalara değiniyoruz. Kimi çalışanlar evde tartıştıktan sonra sabah işe geliyor. Bazılarının çocuğu hasta, çocuğunu evde bırakıp işe gelmek zorunda kalıyor. Bunun haricinde finansal sorunlar maden çalışanlarını ister istemez etkiliyor. Yani çalışanların kafasında bir sürü sorun varsa kendini işe veremeyince çevredeki tehlike faktörlerini ön plana çıkartamıyor, göremiyor. Bu konuda eğitimimiz var. İş güvenliği eğitiminde yaklaşık bir saatini buna ayırıyoruz.” (MM-4, 40)

Bir diğer maden mühendisi katılımcı ise mevzuat dahilindeki eğitimlerin gerçekleştirilmesine odaklandıklarını, psikososyal riskler konusunda eğitimlerin yapılmadığını belirtmektedir

“Eğer ocakta mevzuata aykırı bir durum varsa yapılması gerekenleri konuşuyoruz. Daha sonra zaten defterimize yazıp işverene gidiyoruz. İşveren de bunu en kısa sürede bir ayı geçmeyecek şekilde eksikleri yerine getirmekle yükümlü. Yani çalışmalarımız daha çok mevzuata yönelik. Bunun haricinde işyerinde yılda bir defa olmak üzere tüm çalışanlara iş güvenliği eğitimi veriyoruz. Yılda iki saat ilkyardım ve yangın tatbikatlarımız var. Yani daha çok ortam koşullarında mevzuata aykırılık varsa bu durumu ortadan kaldırmakla yükümlüyüz ve bu yönde çalışma yapıyoruz.” (MM-4, 25)

Bazı katılımcılar risk değerlendirmeleri sonucunda gerçekleştirilen fiziki imkanlardaki iyileştirmelerin psikosozal risklerin önlenmesine katkı sağladığını belirtmektedir.

“İşte mesela gürültülü bir ortamda çalışıyor ve biz gürültüye kaynağında müdahale edemiyorsak kişisel koruyucu donanım olarak kulaklık temin ediyoruz veya o gürültünün kaynağına yerinde müdahale ediyoruz. Mesela işi kapalı bir ortama alıp o gürültünün yayılmasını engelliyoruz. Titreşimli aletle çalışılması gerekiyor ve bu insan sağlığını etkileyen bir durum. O titreşimi nasıl önliyoruz? Titreşim önleyici eldivenler vererek çalışmamıza etkisini engelliyoruz. Yani bu tarz önlemler alıyoruz. Yani işçiye vermiş olduğumuz kişisel koruyucuların dışında teknolojik olarak yeni bir imkân sunduğumuzda dahi bedensel yükünü azalttığımız için doğal olarak bu ruhuna da yansıyor. Yani ağır bir malzemeyi sırtında veya elinde taşımasıyla o malzemeyi herhangi bir sistem kurarak 300 metre, 500 metre ileriye sadece bir kumanda ile getirmesi arasında çok fark var. Bu da tabii ki doğal olarak işçinin psikolojisine yansıyor. Daha az yorulmuş biçimde eve giden bir insan ailesiyle, çocuklarıyla daha fazla ilgilenilebilir. Bu şekilde genişletebiliriz örnekleri.” (İGU-1, 44)

Bir iş sağlığı güvenliği uzmanı ise uygulamaya psikosozal risk değerlendirme olarak isim vermese de kişilere madene inmeden ruh hallerini sorduklarını, buna göre bir düzenleme yaptıklarını şu cümlelerle ifade ediyor:

“Tertibe çıkmadan önce ya da çıktığımızda işçilere şunu sorarız. Hani herhangi bir rahatsızlığı olan ya da kafasında herhangi bir derdi olan, sıkıntısı olan var mı diye sorarız çünkü yer altında insan ister istemez psikolojik olarak etkileniyor. Zaten psikolojisi bozuk olan bir insanı da gönderirsek sıkıntı yaşarız. O yüzden ona göre, kabiliyetlerine göre iş dağılımı yapıyoruz.” (İGU-2, 31)

Bu tema altındaki bulgulardan görüldüğü kadarıyla, maden iş kolunda çalışan farklı meslek mensuplarının psikosozal risk kavramına aşina oldukları, ancak işletmelerde sistematik çalışmalar yapılmadığı çıkarımına ulaşılabilir.

5.2. Psikosozal Risklerin Yönetimine İlişkin İhtiyaç, Beklenti, Talep ve Öneriler

Odak grup görüşmelerine ilişkin segmentlerde çalışanların psikosozal risklerin yönetimine ilişkin çeşitli ihtiyaç, beklenti, talep ve önerilerinin olduğunu gördük. **Ölçme-değerlendirme, psikolojik destek, eğitim, liderlik ve iletişim** bu ihtiyaçlar ve talepler arasında yer almaktadır.

5.2.1. Ölçme ve değerlendirme: “Yani, psikosozal bir olaydır aynı zamanda bu!”

Ölçme ve değerlendirme, işe uygunluğun tespit edilmesi, geçmiş kazalardan hareketle kök neden analizinin yapılması ve psikosozal risk analizinin yapılmasının iş ortamında çalışanların psikolojik sağlığını tehdit eden unsurları keşfetmek için yararlı olacaktır.

İşe uygunluğun tespit edilmesi konusunda maden mühendisi bir katılımcı şunları dile getiriyor:

“Biz madende zor koşullar altında çalışıyoruz. Alınan işçilerin de bu zor koşullara fiziki olarak dayanıklı olması gerekir. Daha önceden köylerden alınırdı madende çalışacak işçiler. Ellerine bakılırdı işçilerin elleri nasırlı mı diye. Ama şimdi bakıyoruz şehirden gelen bir çocuğun eline bir baltayı, bir küreği

verdiğiniz zaman isyanlar başlıyor. Kaldıramıyor çünkü; yükü ağır geliyor. Şehirde öyle çalışmamış. Ama köyden gelen bir çocuk elinde kazmayla, baltayla, kürekle çalışabiliyor. Ona alışkın. Yani psikososyal bir olaydır aynı zamanda bu: işçinin işe uyumsuzluğu. İşe göre işçi alınması gerekir diye düşünüyorum ve öyle olması gerekir.” (MM-6, 177)

Geçmiş kazalardan hareketle kök neden analizinin yapılması konusunda bir iş güvenliği uzmanı şunları paylaşıyor:

“Bizim de psikososyal risk etmenlerimiz var. Yani aslında aynı desteğe bizim de ihtiyacımız var. Mesela, bir olayın bir kaza meydana geldiği zaman kök neden analizi yapılır. Yani, ‘Bu olayın kökü nereye dayanıyor?’ bunu bilmemiz gerekiyor. Biz bunu çoğu zaman yapmadığımız için tehlikeli durum, tehlikeli davranış, iki tane faktör söylüyoruz. Yani bu iş işçiden mi kaynaklı yoksa iş ekipmanından mı kaynaklı diye ikiye ayırıyoruz. Oysaki bazen işin köküne indiğiniz zaman olay çok farklı yerlere gidebiliyor. Mesela bakmakla yükümlü olduğu hasta veya sakat bir çocuğu olan kişinin ruh hali o ocakta çalışmaya ne kadar müsait? Böyle insanlar var. İçimizde böyle arkadaşlarımız var. Bu kök neden analizlerini yaparak başından iş kazası geçmiş çalışanları tespit edip, bir politika olarak, işçilerin ya da çalışanların birimleri, servisleri değişeceği zaman, bunlar göz önünde bulundurulursa daha adaletli bir durum ortaya çıkar.” (İGU-4, 87)

Bu konuda görüş bildiren bir maden mühendisi ise ölümlü kazalar sonrası yapılacak kök neden analizinin önemini şöyle belirtiyor:

“Ben KKK'da 30 tane arkadaşımı kaybettim. İki tanesi maden mühendisi, 30'u da arkadaşım. Üstünden 11 sene geçti. Hayatın bir şekilde devam ettiğini onların ailelerinden görüyoruz. Oradan ders almak önemli olan. Bunu biz yaşadık mı? İşte bunun analizini yapabiliyor olmak. Bu kaza neden oldu? Bunları tartışabilmek, yani kazayla birlikte ölenlerin arkasından ağlamak değil. Çünkü onlardan sonra da gelecek binlerce insan çalışacak bu ocaklarda. Belki onların çocukları çalışacak, belki yeğenleri çalışacak, belki torunları çalışacak. Bu havza, bu Türkiye'de, dünyada bu madencilik sektörü olduğu sürece bu ölen insanların çolukları, çocukları, akrabaları çalışmaya devam edecek. Önce mücadele etmeyi öğrenmek lazım ama önce bir kere kendi kendimizin hocası olup kendi kendimizi eğitmemiz lazım. Yani çok etkilenmeden çok iyi analiz yapabilmek lazım. Bir daha olmaması için ne yaparız? Bunu öğrenmek lazım aslında.” (MM-1, 102)

Bir iş güvenliği uzmanı ise şunları dile getiriyor:

“Daha önce yaşanmış kazaların insan üzerinde yaptığı psikososyal etkilerin de değerlendirilmesi gerekir. Ben madencilikteki psikososyal risk analizinin yapılmasını ve kapsamlı şekilde hatta iş yeri hekimleri ile beraber psikologlarla beraber yapılmasını öngörüyorum.” (İGU-5, 123)

Psikososyal risk analizinin de ölçme-değerlendirme çalışmaları arasında olması gerektiğine dair vurguyu iş yeri hekimi bir katılımcının şu sözleri anlatıyor:

“Psikososyal sorunların tespit edilmesi gerekiyor. Ana başlıklarla en büyük sorunlar nelerdir? Bu söylediğim kurum önderleriyle tespit edilip bunların

çözülmesine doğru onları kanalize etmek gerekiyor. Çünkü onları inandırmalısınız. Bu ana başlıklar tespit edildikten sonra onlara yönelik neler yapılması gerekir? Bunların alt başlıklarını koymak gerekir. Kişi önünüze geldiği zaman gergin ve stresli olduğunu görebiliyorsunuz. Ama bunu tespit etmenin ölçüm birimleri olması gerekir. Mesela hangi seneydi hatırlamıyorum. Bir stres ve depresyon ölçeği uygulamaya kalktığımızda tepki ile karşılaştık. ‘Aman bu işe girme!’ denildi ve dolayısı ile uygulamıyorsunuz.” (İYH-7, 31)

5.2.2. Psikolojik destek: “İş yeri psikoloğu neden olmasın?”

Psikolojik destek konusu psikososyal risklerin yönetilmesindeki ihtiyaçlar arasında belirtiliyor. Bu konudaki ihtiyacı bir iş yeri hekimi şu şekilde gündeme getiriyor:

“Mesela iş yeri hekimi var, iş yeri hemşiresi oluyor. İş yeri psikoloğu neden olmasın? Belki daha fazla kişiye bakılır ama mesela istihdam sağlanır psikologlara. Böyle bir şey de yapılabilir. Sonuçta iş yeri hekiminin de her şeye çözümü olmuyor. Sonuçta farklı bir alan. Özellikle yüksek riskli işlerde çalışanlara böyle bir destek verilebilir. Bilmiyorum belki de bu bir hayal.” (İYH-5, 90)

Psikolojik desteği iş yeri hekiminin dışında bir yerde konumlandırılan katılımcı, böyle bir uzmanlığın olması gerektiğine, beden sağlığıyla ruh sağlığının farklı uzmanlarca ele alınması gerektiğine işaret ediyor.

İşe uygunluk konusunda işçilerin işe alınmadan psikiyatrik bir muayeneye tabi tutulmasını öneren iş yeri hekimi bir katılımcının paylaşımı da şu şekilde:

“Yani kuralar çekiliyor, çeşitli sağlık raporlarıyla değerlendiriliyor ama gerçek anlamda bir psikiyatrik değerlendirme... Psikiyatrik değerlendirmede basit bir kişilik testi, silah ruhsatı alınırken yapılan kişilik bozukluk testlerinden hiçbiri uygulanmıyor.” (İYH-2, 126)

Bir maden işçisi ise bu konuya şu öneriyle katkıda bulunmaktadır: “Mesela ayda bir psikoloji semineri olabilir, konuşabilirler tartışabilirler konularını. İşçinin sıkıntısını çözmeye çalışabilirler.” (Mİ-3, 476). İşçilerin sıkıntılarına yönelik bir grup destek çalışmasını tarif eden katılımcı, düzenli seminerlerle yahut işçilerin sıkıntılarına odaklanmayla psikolojik desteğin sağlanabileceğine dikkat çekiyor.

Diğer taraftan maden işçilerinin rutin çalışma düzenlerine dikkat çekilerek çalıştıkları süre boyunca sosyalleşme ihtiyaçlarını karşılayamadıklarına değinildiğini de görüyoruz. Çay gibi, yemek gibi insanları sosyal açıdan da birbirine bağlayan aktivitelerin eksikliğine dikkat çekilmektedir.

“Sosyal aktivitelere belki daha çok zaman ayrılabilir. Yani mesela madende adam geliyor, üstünü giyiyor, ocağa iniyor, çıkıyor, yıkıyor, üstünü giyip evine gidiyor. Aralarda diğer sektörler gibi bir araya gelelim, oturalım, yemek yiyelim, çay içelim, dışarı çıkalım, sigara bile içemiyorlar mesela çalıştıkları süreç boyunca. İçmeleri iyi bir şey anlamında değil ama o bile bazen insanlar için bir şey, ne diyelim sosyal aktivite gibi. Sigara içer, çayını içer, iki sohbet eder, kafası dağılır. Ama hani madende ya da yer altında öyle bir şey söz konusu değil. Madene iniyor, güneşi görmeden geri çıkıyor. Adam sabah giriyor mesela, karanlıkta giriyor. Kış ayları için diyorum. Girdiğinde karanlık oluyor. Dışarı çıktığında yine karanlık. Adam günlerce güneşi hiç görmüyor mesela. Sürekli

karanlık. Bu insanın psikolojisinin çok normal kalmasını bekleyemeyiz.” (İYH-6, 62)

Maden işçisi bir katılımcı ise şu şekilde görüş belirtiyor ve sosyalleşme olanakları ile işe bağlılık arasında bir ilişki kuran katılımcı sosyal faaliyetler için yapılan yatırımın işe bağlılığı artırabileceğini söylüyor:

“Burada iş yeri hekimleri, işverenler ya da sendika olarak anlaşılırlarsa işçiyi işe çekebilmek için sosyal faaliyetler olur mesela. Ne bileyim bir pinpon, top oynama sahası olabilir, bu işçiyi oraya çekebilmek için sosyal şeyler yapabilirler. Mesela emniyet müdürlüğünde her şey var. Boş vaktinde adam oraya geliyor, mesela iş stresini konuşacağına oraya gider. Onları yaparak belki insanın stresleri de çözülebilir. Her şey eğitim olsa ne olacak, bu sadece bir gün eğitim alındı, psikolojimiz düzelmez ki. Önce insanları yaşatmak lazım. Yani çünkü biz bile işe başlarken maden kömür ocağında çalışmadık. Herkes kömürü bilmiyordu. Ben ilk defa bu madene girdiğimde öğrendim. Ama ne oluyor? Biz bunları yaşaya yaşaya bunun psikolojisini yendik. Biz de çok istirahatte kaldık, biz de *gelmezlik* yaptık ama ne oluyor insan ister istemez bir şeye alıştıktan sonra bu iş zaten senin beynine yerleşiyor. Şöyle bir örnek vereyim. Ben İstanbul’da mobilya fabrikasında çalıştım. Adamın fabrikanın içinde işçiyi çekebileceği bütün sosyal faaliyetler vardı. Yani havuzundan tut, cumartesi pazar tatildi. Havuzu vardı. Fırının, marketin, alışveriş merkezleri, fabrikanın içinde bunlar var. Adam hem verdiği maaşı işçiyi dışarıda harcatmıyor, hem insanın psikolojisini rahatlatmış oluyor. Bunlar yapılabilir. Çok da zor bir şey değil.” (Mİ-3, 476)

Katılımcımızın eğitim almanın yeterli ve sürdürülebilir olmadığına dikkat çekmesi ve psikolojik sağlığın başka uygulamalarla da desteklenmesi gerektiğine yönelik vurgusu kendi kurumunda görmek istediği psikososyal risk yönetimi yaklaşımına ilişkin talep ve beklentileri tarif etmek açısından iyi bir örnek oluşturmaktadır.

5.2.3. Eğitim İhtiyaçları: “Biz de şimdi insanız!”

Madende çalışan birçok meslek grubunun psikososyal risklerin önlenmesi konusunda **eğitim** ihtiyacından bahsettiğini de gördük. Buna kimi zaman madende yaşanan spesifik bir sorundan doğan eğitim ihtiyacı eşlik etse de kimi zaman da genel anlamda bir eğitim ihtiyacından bahsediliyor. Bir maden işçisi katılımcının ifadesi şu şekilde:

“Şimdi benim düşüncem genel olarak olmasa dahi devamsızlık oranları yüksek olan arkadaşlar hakkında bir eğitim kafadan bir başlarsa daha sonrasında belki meslek dallarına göre verilebilir. Biz de şimdi insanız. Bizim de eğitim almamız faydalı olabilir. Nezaretçisi, sondajcısı, müdürü, mühendisi, onları da ayırmamak lazım tabii.” (Mİ-3, 390)

İş sağlığı güvenliği uzmanı bir katılımcı ise eğitim beklentisine şu şekilde değiniyor ve bilmenin; güvenliğin ve rahatlığın teminatı olduğunu da altı çiziliyor: “Eğitim ve bilgi ... Kişinin işteki bilgisine güvenebilmesi lazım. Sosyal olarak rahat çalışabilmesi için.” (İGU-5, 103)

5.2.4. Liderlik: “Daha insancıl olması gerekir!”

Katılımcıların, işçiyle iletişimin önemine dikkat çektiği, çeşitli liderlik yaklaşımlarına dair önerileri bir alt tema olarak karşımıza çıkıyor. Bir maden mühendisi disiplini ve liderlik arasındaki ilişkiye atıfta bulunarak şunları paylaşıyor:

“İşte, disiplin verirken tatlı bir disiplin vermek gerekir gibi, nezaretçileri ile olan ilişkilerinin çözülmesi yani psikososyal boyutları bunlar. Onların yaşadığı insanlarla, amirleriyle yaşadıkları ilişkilerin daha düzeltilmesi, daha insancıl olması gerekir.” (MM-6, 177)

Bir iş yeri hekimi ise adalet boyutunu da katarak şunları ifade ediyor:

“Adam kayırma, mavi boncuk dağıtma gibi olaylar çok önemli. Bunların giderilmesi konusunda yapılacak program içerisinde mutlaka yer alması ve bunun kurum idarecilerine mutlaka aktarılması, ikna edilmesi gerekiyor. Bunun için de en önemli şey iş sağlığı güvenliği kültürü, çalışanların işlerini yaparken kararlara katılması çok önemli. Yani çalışana bir iş verildiği zaman onun becerisinin de ön plana çıkarılmasını sağlamak gerekir. O fırsatı vermek gerekir. Kelimesi kelimesine bunu yap, bunu et, bunu şöyle yap olmaması gerekir. Kişiyi motive edebilmek için işini sevdirecek ona bir sorumluluk verilmesi gerekir. Kurum içi tepeden en alta kadar iletişimin çok iyi olması gerekir. Çünkü bu iletişimsizlik bile psikososyal sorun nedenleri olabiliyor.” (İYH-7, 35)

Maden işçisi bir katılımcı yöneticisinden bahsederken; “yöneticiden yöneticiye değişen bir tutum” vurgusu yaparak şu cümlelerle bir aktarımda bulunuyor:

“Ben kendi şefim için konuşayım; şefin iletişim seviyesine göre değişiyor. ‘Yine mi gelmiyorsun işe?’ deyip tavır takınabilir. Yani ‘Niye gelmiyorsun? Niye kaçıyorsun?’ Kaçmak olarak algılar. Herhangi bir mazeret bazen kabul edilmiyor. Ne olursa olsun, ‘Cenazen mi var?’ Onu bile kabul etmiyor bazen.” (Mİ-1, 242)

Maden işçilerinin üstleriyle olan ilişkilerinde iş dışındaki meselelerde bir kopukluk olduğunu maden mühendisi bir katılımcı şöyle aktarıyor:

“Genelde biz o yönlendirmeyi yapamıyoruz, biz sadece eğitimde veriyoruz; çünkü vardiyada yaklaşık 40 kişi ocağa giriyor. Ocağa geldiklerinde ilk yapılan nedir? Ocağa geldi, üstünü değiştiriyor, iş elbiselerini giyiyor. Buradan sahasına inip ocak için lazım olan gerekli malzemeleri hazırlıyor, çavuş ve mühendisler tarafından toplanıyorlar. Onlara tertip veriliyor. Üçer beşer gruplar halinde nerede çalışmalarını gerektiği, ne yapmaları gerektiği söyleniyor. Ondan sonra içeri giriyor. Yani o 40 kişiyle ayrı ayrı ilgilenmek... Sorunu bilmiyorsunuz çünkü. Evde ne yaşadığını bilmiyorsun. Bir sorunla geldi, onu bize anlatmadığı sürece biz bunu bilemiyoruz. Sadece gidip de bakıp morali bozuk, niye morali bozuk deme şansımız çok az. E tabii insanlar da gelip evdeki sorunlarını size direkt olarak anlatmaz, bu nadir, çok nadir olur. Hani hastam var deyip izin alıp gidenler oluyor ama bunun haricinde bizim pek yapabildiğimiz bir şey yok. Karşılıklı diyalog gerektiriyor. Yani dediğim gibi çalışan bize bunu demediği sürece de biz bunu yapamıyoruz.” (MM-4, 41)

5.2.5. İletişim: “İnsanlarda bir ‘bezmişlik’ var!”

İşçi alımlarının sınavla yapılmasının ve bu sınavların aralığının uzun süreler olmasının işçiler arasında ciddi bir jenerasyon farkı oluşturduğuna; bu farkın çatışma yaratarak çeşitli başka sorunlara sebep olduğuna maden mühendisi bir katılımcımızla geçirdiğimiz şu diyalog örnek oluşturuyor:

“MM: İşçi alımlarının sürekliliğinin olmaması bir risk oluşturuyor çalışanlarımız açısından. Özellikle kamu kurumlarında bu sıkça karşılaştığımız bir sorun çünkü bizim en son alınan işçilerimiz 2019 yılında alındı. Ondan önceki son alım 2009. Yani arada 10 yıllık bir fark var. Ondan önce 2006. Ondan önce 2000 gibi araları çok fazla açık olan alımlar yapılıyor. Dolayısıyla işçiler arasında iletişim kopukluğu var. İşçiler arasında hiyerarşik kopukluk var. Biz mühendisler olarak bizden bir önceki alım 20 sene önce olmuş. Benden bir önceki işe giren kişi ben 20 yaşında girdiysem 40 yaşındaydı. İletişimimiz bile sağlanamadı.

A: Ne gibi sonuçlar yaratıyor?

MM: Bu önemli bir çatışma yaratıyor. İşçiler arasında huzursuzluk yaratıyor. 2009 muamelesi çalışanımız 2019’da giren kişi için ne düşünüyor? ‘2019lular girdi. Buradan ayrılmam lazım. Farklı işlere gitmem lazım. Çünkü artık 2019 muamelesi geldi.’ diyor. Ama 2019 muamelesindeki arkadaşlar daha işi öğrenemedi, iş kazalarında artış oldu mesela. Sadece 2019’dan sonraki bir sene içerisinde. Dolayısıyla iş kazalarının artışında bu iletişim kopukluğunun büyük önemi olduğunu düşünüyorum. Aynı zamanda iş yükü de artıyor. Tabii ki özellikle kamu kurumlarında işçinin sürekli katılarak alınmamış olması, iş yükünün artması ve çeşitli sosyal ve psikolojik anlamdaki sorunları beraberinde getirdiğini düşünüyorum.” (MM-5, 126)

Maden mühendisi bir başka katılımcı ise maden işçilerinin çeşitli ortak özellikleri olduğunu, bu özelliklerinin de karşı tarafla iletişimi zorlaştırdığını ve hatta bazen iletişimi kapalı hale getirdiğini şu cümlelerle ifade ediyor:

“Maden işçisi, özellikle yeraltı kömür madeni işçisi. Gerçekten kişisel ve faaliyet olarak kendini geliştirememiş insanlar. Madencilik de çok yoğun ve ağır bir sektör olduğu için o insanlarda bir *bezmişlik* de var, *bıkmışlık* da var. İşin içine bir de ekonomik sorunlar ve çalışma zorunluluğu girince insanlara, o çalışanlara bazı şeyleri anlatmakta gerçekten zorluk çekiyorsunuz. Anlatamıyorsunuz. Yani bu ister *gelişmemişlikten* kaynaklı olsun ister psikolojiden kaynaklınsın maden sektöründe çalışan bir işçiye bir şeyi anlatmak çok zor. Bunun için bazı kişilere kişisel yaklaşmalı. Nabza göre şerbet vermek derler ya ona göre yaklaşmalı ki bir şeyler belki değiştirebilesin. Yoksa bunun haricinde genelde zaten onlar bildiklerini okuyorlar. Bu yüzden de bazı sorunlar yaşanıyor.” (MM-3, 39)

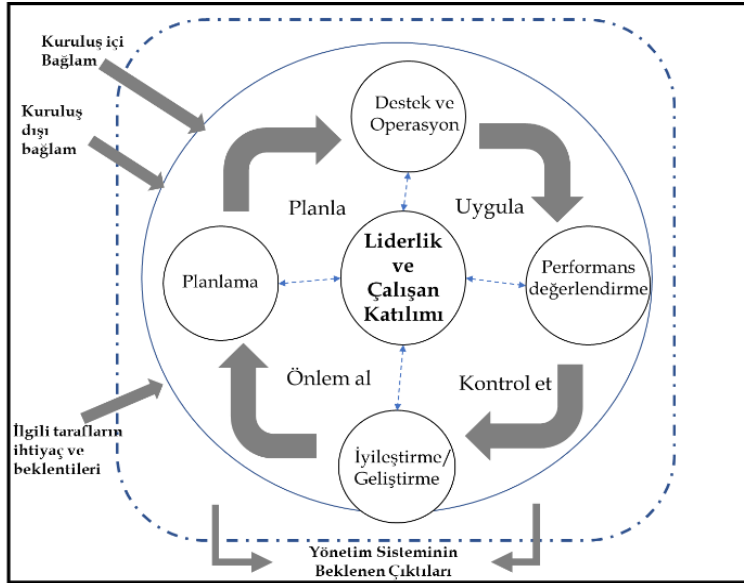
Maden sektörü çalışanlarının psikososyal risklerden korunması için odak grup katılımcılarımızın gündeme getirdiği ihtiyaç, beklenti, talep ve önerilerin, aslında her türlü risklerin yönetilmesinde ve güçlü bir çalışan sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturmasında kritik rol oynayan unsurları, yani, ölçme-değerlendirme, destek, eğitim, liderlik ve iletişim içerdiğini söyleyebiliriz.

SONUÇ

Psikososyal risk farkındalığı açısından maden sektörü özelindeki güncel duruma bakıldığında psikososyal tehlike kaynakları ve risklere ilişkin farkındalığın kısmen var olduğu fakat bu risk grubunun da rutin değerlendirmelerin bir unsuru olmasına ihtiyaç duyulduğu ortaya çıkmaktadır. Tehlikeli iş kollarından olan madencilik özelinde fiziksel koşullarla ilişkilendirilebilecek risklere öncelik verildiği, bu risklere ilişkin bilinçlendirme çabasının yoğunluk kazandığı görülmektedir. Oysa işin nasıl organize edildiğinden, iş yerindeki sosyal unsurlardan veya çalışma ortamı- çalışılırken kullanılan ekipman- görevin tehlikeli oluşundan kaynaklanabilecek psikososyal riskler hem çalışan sağlığı ve güvenliği hem de işletme verimliliği açısından önemli olumsuz etkilere sebep olabilmektedir.

Madencilik sektörü gibi tehlikeli işler sınıfında yer alan sektörlerde iş sağlığı ve güvenliği sistemlerinin giderek gelişmesi ve artan kullanımıyla (özellikle gelişmiş ülkelerde) birlikte fiziksel tehlikeleri ele almak için çok şey yapılmaktadır. Bununla birlikte, bulgularda görüldüğü üzere psikososyal risklerin maden işçilerinin sağlık sorunları, genel esenlikleri ve yaşam kaliteleri üzerinde nasıl daha uzun vadeli etkileri olabileceği konusunda hem farkındalık hem de bilgi eksiklikleri vardır (Amponsah-Tawiah, 2014:34). Farkındalığın artırılması ve psikososyal risklerin yönetimi için atılabilecek adımlar, bir yönetim sistem mantığına oturtulabilir (Şekil 3).

Şekil 3: ISO Yönetim Sistemleri Sürekli İyileştirme Döngüsü



Şekil 3 üzerinden yorumlandığında, psikososyal risklerin yönetilmesine yönelik yayınlanan mevzuat ve standartlarda sektör, işletme ve çalışan iş kapsamında ortaya çıkan psikososyal tehlike ve risklere yönelik uygulanacak tüm aksiyonlar sürekli olarak kontrol edilmeli, gözlemlenmeli ve denetlenmelidir (BSI, 2011; ISO, 2021; Safework, 2018). Psikososyal risk yönetimi kapsamında tehlike ve riskler tanımlanıp, gereken önlemler alındıktan sonra bunların ne kadar başarılı olduğuna dair gerekli ölçümlerin ve değerlendirmelerin yapılması gerekmektedir. İşletmeler iş sağlığı ve güvenliği kapsamında, psikososyal risk yönetimi ile ilgili faaliyetlerin izlenmesi ve ölçülmesi için sistematik bir yaklaşım oluşturmalı ve uygulamalıdır (ISO, 2021:20). Bu ölçme ve

değerlendirme; (a) alınan önlemlere ne ölçüde uyulduğunu ve hedeflere ne ölçüde ulaşıldığını belirlemeli; (b) kişisel bilgilerin gizliliğini kabul ederek, iş yerinde psikolojik sağlık ve güvenlikle ilgili faaliyetler hakkında veri sağlamalı; (c) psikososyal tehlike tanımlama ve risk değerlendirmesi süreçlerinin mevcut olup olmadığını ve kontrollerin etkin bir şekilde çalışıp çalışmadığını belirlemeli; (d) işyerinde sağlık, güvenlik ve esenlikle ilgili iyileştirmelere ilişkin kararların temelini sağlamalı; (e) kuruluşun yasal gereklilikleri ve diğer gereklilikleri ne ölçüde yerine getirdiğini belirlemeli; (f) psikososyal risklerin yönetiminde, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin performansı hakkında bilgi sağlamalıdır (ISO, 2021:20). Elbette bu kapsama işletme içindeki tüm çalışanların katılımı sağlanmalıdır.

Psikososyal risklerin değerlendirilmesi ve yönetilmesi için ilk olarak ihtiyaçların ve taleplerin belirlenmesi ön plana çıkmaktadır. Giriş kısmında belirtildiği gibi psikososyal risklerin önlenmesi için öncelikle psikososyal tehlike kaynaklarının belirlenmesi gerekmektedir. Bu kapsamda araştırmada ortaya çıkan önemli bir bulgu katılımcı bir ortam yaratarak herkesin görüşünün alınması gerektiğidir. ISO 45003'e göre de psikososyal risklerin yönetilmesi için tüm çalışanların katılımı sağlanmalıdır (ISO, 2021:4). Çalışanların işle ilgili değişiklikler üzerinde söz hakkının olmaması veya böyle bir algıya sahip olması bir psikososyal risk faktörü olarak tanımlanmakta ve çalışan esenliğini negatif yönde etkileyen bir unsur olarak ele alınmaktadır (Leka ve Jain, 2010:43). Psikososyal risklerin değerlendirilmesinde çalışanların söz hakkına sahip olması bu riskler ve bunların yönetilmesi üzerinde kontrollerinin olduğuna dair algılarını güçlendirebilir, aynı zamanda kurumları psikososyal risklerin yönetimi konusunda ideal seviyeye yaklaştırabilir.

Kurumların psikososyal riskleri yönetebilmekte ideal duruma ulaşmalarında ön plana çıkan bir başka konu ise iletişim özellikle işçiyle iletişimin artması ve işveren-işçi temsilcileri görüşmeleridir. Literatürde genel olarak iş yeri ilişkilerinde üç önemli ilişki grubu tanımlanmıştır: üstlerle ilişkiler, astlarla ilişkiler ve meslektaşlarla ilişkiler ve bunlar potansiyel stres kaynakları olarak vurgulanmıştır (Danna ve Griffin, 1999: 373). ISO 45003'te iş yerindeki sosyal faktörler altında iş yerinde yöneticiler, çalışma arkadaşları ile iletişimin potansiyel bir psikososyal tehlike kaynağı olduğunu belirtmektedir (ISO, 2021:9-10). Yönetici, çalışma arkadaşı desteği ve geri bildirim çalışanların kariyer gelişimi ve esenliği adına önemli bir psikososyal unsur olarak ele alınmaktadır (Leka ve Jain, 2010:50). Bu nedenle iletişim, maden sektörü özelinde yapılacak psikososyal risk değerlendirilmesinde potansiyel bir tehlike kaynağı olarak, sağlıklı bir iletişim ortamı ise önleyici bir unsur olarak ele alınabilir.

Örgüt kültürü, iş güvenliği kültürü ve bununla ilgili yönetmelikler ideal durumda maden sektöründe ön plana çıkan temalar arasında yer almaktadır. İşletme özelinde psikososyal tehlike kaynakları değerlendirilirken örgüt kültürü dikkate alınması gereken bir unsurdur (ISO, 2021:9). İş güvenliği kültürü ve ilgili yönetmelikler genellikle ulusal olarak değişiklik göstermektedir. İş güvenliği sistemleri ve politikaları, genellikle işçiler ve işverenler arasında sosyal diyaloga dayalı güçlü bir yaklaşımı; yetkili güvenlik ve sağlık otoriteleri tarafından yasal hükümlerin uygulanmasını (iş teftişi yoluyla), sosyal güvenlik tarafından sağlanan hizmetleri ve iş sağlığı ve önleme hizmetleri aracılığıyla sağlanan desteği içerir (Jain ve arkadaşları, 2021:3). Sonuç olarak, bu farklılıklar nedeniyle, iş güvenliği kültürü de farklılık göstermekte ve ulusal politikalardan etkilenmektedir. Türkiye özelinde baktığımızda ise 6631 sayılı iş sağlığı

kanunu risk değerlendirmeden söz etmekle birlikte psikososyal risklere herhangi bir atf bulunmamaktadır (Resmî Gazete, 2012). Bu nedenle hem maden sektöründe hem diğer sektörlerde psikososyal risklerin yönetilmesi için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması yasal gerekliliklerin uygulanmasını sağlayabilecek ve çalışan algısını da olumlu yönde etkileyecektir.

İşletmelerde psikososyal risklerin azaltılmasına ve yönetilmesine yönelik aksiyonlar çalışan sağlığını pozitif yönde etkilediği kadar işletmenin kârlılığını da etkileme potansiyeline sahiptir. Ernst (2020), Avusturya şirketleri için zorunlu psikososyal risk değerlendirmesi bağlamındaki müdahalelerin, psikososyal risklerin gerçekleşme düzeylerinde ve hastalık izni alınan gün sayısında önemli düşüşlere yol açtığını ve bu şirketlerin yıllık cirosunun %8,5, çalışan sayısının %4,9 ve çalışan başına gelirin de %3,4 seviyesinde arttığını belirtmektedir. Maden sektöründe de bu kapsamda gerekli denetim mekanizmalarının kurulması psikososyal risklerin yönetilmesini teşvik ederek çalışan sağlığını, güvenliğini ve kurumun verimliliğini bütünsel olarak artırma potansiyeline sahiptir. “İş’te Psikososyal Güvenlik” projesinin bu makalede öne çıkan bulguları ve devam eden fazları, bir yandan maden işletmelerinde çalışan esenliğine dikkat çekerek sektörün farklı meslek temsilcilerinin öncelikleri arasına psikolojik sağlık konusunun girmesini sağlamakta, bir yandan da bu alanda yürütülecek akademik çalışmalar için “yerel”, “içerden” ve “tümevarıma dayalı” bir çerçeve sunmaktadır. Bu makalede çerçevesi çizilen psikososyal risklerle ilgili farkındalık düzeyleri, farkındalığın bileşenleri ve risk yönetimine ilişkin beklentilere cevap veren gelecekteki araştırmalar, bu alandaki literatürün gelişmesine katkı sağlayacaktır. Mevcut araştırmanın çok tehlikeli sektörlerden sadece madencilik sektöründe yapılmış olması diğer sektörleri anlamak ve daha bütüncül bir değerlendirme açısından sınırlı bir bilgi verebilir. Bu sebeple gelecek araştırmalar hem farklı sektörlerde uygulanmalı hem de farklı seviyelerde tehlike içeren sektörlerde uygulanarak kategoriler arasındaki farkları ve benzerlikleri göstermelidir.

Kaynakça

- Alli, B. (2008). *Fundamental principles of occupational health and safety*. Geneva, Switzerland: International Labour Organization.
- Amponsah-Tawiah, K., Leka, S., Jain, A., Hollis, D., & Cox, T. (2014). “The impact of physical and psychosocial risks on employee well-being and quality of life: The case of the mining industry in Ghana”. *Safety Science*, 65, 28-35. [doi:10.1016/j.ssci.2013.12.002](https://doi.org/10.1016/j.ssci.2013.12.002)
- British Standards Institution (BSI). (2021). *Guidance on the Management of Psychosocial Risks in the Workplace: PAS1010*. BSI: London, UK. Web: <http://mtpinnacle.com/pdfs/Guidance-on-the-management-of-psychosocial-risks-in-the-workplace-1.pdf>
- Canadian Standard Agency. (2013). *Psychological Health and Safety in the Workplace—Prevention, Promotion and Guidance to Stage Implementation* (CAN/CAA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013). Web: https://www.csagroup.org/documents/codes-and-standards/publications/CAN_CSA-Z1003-13_BNQ_9700-803_2013_EN.pdf

- Caulfield, N., Chang, D., Dollard, M.F. & Elshaug, C. (2004). "A review of occupational stress interventions in Australia". *International Journal of Stress Management*, 11, 149-166.
- Commission for Occupational Safety and Health. (2022). *Psychosocial hazards in the workplace: Code of practice*. Department of Mines, Industry Regulation and Safety.
- Cox, T., Griffiths, A., & Leka, S. (2005). "Work organization and work-related stress". In K. Gardiner & J.M. Harrington (Eds.), *Occupational Hygiene*, Oxford: Blackwell Publishing, pp. 421-32. doi:10.1002/9780470755075.ch28.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). "Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature". *Journal of Management*, 25(3), 357-384. doi:[10.1177/014920639902500305](https://doi.org/10.1177/014920639902500305)
- Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2010). "Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 579-599. doi:10.1348/096317909x470690
- Dollard, M. F., & Karasek, R. A. (2010). "Building psychosocial safety climate". *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice*, 1, 208-233.
- Dollard, M. F., & Winefield, A.H. (2002). "Mental health: Overemployment, underemployment, unemployment and healthy jobs". In L. Morrow, I. Verins, & E. Willis (Eds.), *Mental Health Promotion and Work: Issues and Perspectives*, Victoria, Australia: Auseinet & VicHealth, pp. 170-195.
- Ernst, R.P. (2020, October 7-8). *In context of the 2010-2012 European Committee of Senior Labor Inspectors (SLIC) Campaign on psychosocial risks, Austria amended its Occupational Health and Safety Act in 2013*. Paper presented at Health Economics 2020, 6th World Congress on Health Economics, Health Policy and Healthcare Management.
- ETUC, BusinessEurope, CEEP and SMEUnited (Association of Crafts and SMEs in Europe) (2019). *European social dialogue work programme 2019-2021*. Brussels. Web: https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2019-02/V2_SD%20work%20programme%202019-2021.pdf
- EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) (2019). *Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-3)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Web: <https://www.enshpo.eu/pdfs/news01.pdf>
- Eurofound (2021). *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework*, Challenges and prospects in the EU series. Luxembourg : Publications Office of the European Union. Web: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20021en.pdf

- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OS-HA) (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (EC). (2014). *Evaluation of policy and practice to promote mental health in the workplace in Europe*. European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs & Inclusion. Web: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=716&langId=en>
- Flick, U. (2007). *Managing Quality in Qualitative Research*. London: Sage.
- 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.
- Idris, M. A., Dollard, M. F., Coward, J., & Dormann, C. (2012). "Psychosocial safety climate: Conceptual distinctiveness and effect on job demands and worker psychological health". *Safety Science*, 50(1), 19–28. doi:10.1016/j.ssci.2011.06.005
- International Labour Organization ILO. (2019). *Safety and Health at The Heart of The Future of Work: Building on 100 years of experience*. Web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_687610.pdf
- International Labour Office (ILO). (1986). *Psychosocial factors at work: recognition and control*. Report of the Joint International Labour Office and World Health Organization on Occupational Health, Ninth Session, Geneva, 18–24 September 1984. Occupational Safety and Health Series No. 56. Web: https://www.who.int/occupational_health/publications/ILO_WHO_1984_report_of_the_joint_committee.pdf
- International Labour Organization (ILO). (1985). *C161 – Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161)*. NORMLEX Information System on International Labour Standards. Web: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161
- International Labour Organization (ILO). (2016). *Work Related Stress: A Collective Challenge*. International Labour Office: Geneva, Switzerland.
- International Labour Organization (ILO). (2020). *In the Face of a Pandemic: Ensuring Safety and Health at Work*. ILO: Geneva, Switzerland.
- International Standards Organization. (2021). *ISO45003:2021- Occupational health and safety management – Psychological health and safety at work – Guidelines for managing psychosocial risks*. Web: <https://www.iso.org/standard/64283.html>
- Işık, İ. (2021). "Çalışma Yaşamında Psikososyal Riskler ve Yönetilmesi". *Artibülten*, Ocak-Nisan, 2-6.
- Jain, A., Hassard, J., Leka, S., Di Tecco, C., & Iavicoli, S. (2021). "The role of occupational health services in Psychosocial Risk Management and the promotion of mental health and well-being at work". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3632. doi:10.3390/ijerph18073632

- Jain, A., Leka, S., & Zwetsloot, G. (2018). *Managing health, safety and well-being: Ethics, responsibility and Sustainability*. Springer.
- Jain, A., Hassard J., Leka, S., Di Tecco, C., & Iavicoli, S. (2021). "The Role of Occupational Health Services in Psychosocial Risk Management and the Promotion of Mental Health and Well-Being at Work". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 3632. doi:10.3390/ijerph18073632
- Jiskani, I. M., Silva, J. M., Chalgri, S. R., Behrani, P., Lu, X., & Manda, E. (2020). "Mine health and safety: Influence of psychosocial factors on musculoskeletal disorders among miners in Pakistan". *International Journal of Mining and Mineral Engineering*, 11(2), 152. doi:10.1504/ijmme.2020.108646
- Korstjens, I. & Moser, A. (2018). Series: Practical guidance to qualitative research. Part 4: Trustworthiness and publishing, *European Journal of General Practice*, 24(1), 120-124. DOI: 10.1080/13814788.2017.1375092
- Leka, S. & Jain, A., 2010. *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*. World Health Organization, Geneva.
- Leka, S., Jain, A., & Lerouge, L. (2017). *Work-Related Psychosocial Risks: Key Definitions and an Overview of the Policy Context in Europe. In Connecting Healthcare Worker Well-Being, Patient Safety and Organisational Change*. Springer International Publishing: Cham, Switzerland.
- Morgan, D. L. (2010). "Reconsidering the role of interaction in analysing and reporting focus groups". *Qualitative Health Research*, 20 (5), 718-22.
- Morrow, S. L. (2005). "Quality and trustworthiness in qualitative research in counselling psychology". *Journal of Counseling Psychology*, 52, 250-60.
- Mościcka-Teske, A., Sadłowska-Wrzesińska, J., Najder, A., & Butlewski, M. (2019). Relationship between psychosocial risks and occupational functioning among miners. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 32(1), 87-98. Doi:10.13075/ijomeh.1896.01162
- NA, K. (2018). "Assessment of psychosocial hazards among workers at the University of Port Harcourt". *Clinical Depression*, 04(03), 1-37. <https://doi.org/10.4172/2572-0791.1000135>
- Niedhammer, I., Chastang, J.-F., Sultan-Taieb, H., Vermeulen, G., & Parent-Thirion, A. (2012). "Psychosocial work factors and sickness absence in 31 countries in Europe". *The European Journal of Public Health*, 23(4), 622-629. doi: [10.1093/eurpub/cks124](https://doi.org/10.1093/eurpub/cks124)
- Öz Aktepe, S. (2022). "İş yeri nezaketsizliği: Bir toksik etkileşim, bir psikososyal tehlike". İçinde T. Moç (Editör), *Örgütlerde Toksik Davranışlar*, İstanbul: Kriter Yayınevi, s. 243-272.
- Rantanen, J., Lehtinen, S., & Iavicoli, S. (2013). "Occupational Health Services in selected International Commission on occupational health (ICOH) member countries". *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 39(2), 212-216. [doi:10.5271/sjweh.3317](https://doi.org/10.5271/sjweh.3317)

- Rantanen, J., Lehtinen, S., Valenti, A., & Iavicoli, S. (2017). "A global survey on Occupational Health Services in selected International Commission on occupational health (ICOH) member countries". *BMC Public Health*, 17(1). [doi:10.1186/s12889-017-4800-z](https://doi.org/10.1186/s12889-017-4800-z)
- Resmi Gazete (2012). 6631 sayılı İş Güvenliği Kanunu. Web: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm>
- Safe Work Australia (SWA). (2018). *Work-related psychological health and safety: A systematic approach to meeting your duties*. Web: https://www.safeworkaustralia.gov.au/system/files/documents/1911/work-related_psychological_health_and_safety_a_systematic_approach_to_meeting_our_duties.pdf
- Taouk, Y., Spittal, M., LaMontagne, A., & Milner, A. (2020). "Psychosocial work stressors and risk of all-cause and coronary heart disease mortality: A systematic review and meta-analysis". *Scandinavian Journal of Work, Environment, and Health*, 46(1), 19-31.
- Uslu, O. (2021). *Deney ve Gözlem Temelli Psikolojik Çalışmaların Örgütsel Davranışa Katkıları*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Widanarko, B., Legg, S., Devereux, J., & Stevenson, M. (2015). "Interaction between physical and psychosocial risk factors on the presence of neck/ shoulder symptoms and its consequences". *Ergonomics*, 58(9), 1507-1518. <https://doi.org/10.1080/00140139.2015.1019936>
- World Health Organization (WHO). (2010). *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*. Web: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44428/9789241500272_eng.pdf
- Yu, M., & Li, J. (2019). "Psychosocial safety climate and unsafe behavior among miners in China: the mediating role of work stress and job burnout". *Psychology, Health & Medicine*, 25(7), 793-801. doi: 10.1080/13548506.2019.1662068