



MENTAL HEALTH IN THE WORKPLACE

Ulusal Öne Çıkanlar – Türkiye

Teslimat 2.1



Co-funded by the
European Union

Project acronym: InCreMe-n-tal | Project No. 101143366



Proje Konsorsiyumu

Koordinatör	FIM-CISL (IT)
Faydalanıcılar	Fondazione ADAPT (IT) , Dublin City University (IE) Central European Labour Studies Institute (SK) Univerza v Ljubljani (SI) Universidade de Santiago de Compostela (ES) HIVA - KU Leuven (BE) Hacettepe University (TR) Vormingscentrum Recht en Plicht (BE) Services Industrial Professional and Technical Union (IE) , Sindikat kovinske in elektroindustrije Slovenije (Trade Union of Metal and Electro Industry of Slovenia) (SI) La Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (ES) Türk Metal Sendikası (TR)
Bağlı Kuruluşlar	ADAPT Associazione (IT)
Ortaklar	IndustriAll Europe OZ KOVO (SK)

DX.Y Hacettepe Üniversitesi Belge Bilgileri

Teslimat numarası ve başlığı	[D2.1] [IncreMe(n)tal-Ulusal Öne Çıkanlar-Türkiye]
Yayımla düzeyi	[Kamu]
Kurum ismi	[Hacettepe Üniversitesi]
Yazarlar	[Zehra Gök Metin, Nursel Çalık Başaran, Eren Can Martı, Serhat Sine]
Yükleme tarihi	12/03/2025



Project No. 101143366

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them

İçindekiler

1. Giriş.....	5
1.1. Mevcut durum	5
1.2. Ulusal vurgulamanın amacı	6
1.3. Metodoloji	6
2. Teorik çerçeve (masabaşı araştırması)	6
2.1 Düzenleyici çerçeve	6
Türkiye’de yasal düzenlemeler.....	6
Türkiye’de metal sektöründe sağlık gözetimi	8
Sosyal ortakların rolü.....	9
2.2. Literatür taraması.....	10
Bilimsel literatür.....	10
Çalışma organizasyonu, politikalar ve ruhsal refah arasındaki etkileşim	12
Türkiye bağlamında örgütsel destek faaliyetleri.....	12
3. Saha araştırma faaliyetleri	15
3.1. Anket sorularının analizi	15
3.2. Türkiye bireysel (nitel) görüşme sonuçları.....	27
Türk metal sektörü çalışanlarının ruh sağlığının mevcut durumu.....	27
Metal sektöründeki bireylerin ruh sağlığındaki değişikliklerin farkına varılması.....	27
İşyerinde psikososyal risklerin tanımlanması	29
Ruh sağlığı sorunlarına ilişkin devam eden uygulamalar	32
Sosyal diyalog araçları istenilen düzeyde değil.....	33
Örgütsel bağlamda ruhsal sağlık sorununun yönetimi.....	34
Bölgesel, ulusal veya ulus ötesi düzeyde bir ruh sağlığı sorununun yönetimi	34
Toplu pazarlık yeterli değil.....	34
Türkiye'deki toplu sözleşme uygulamaları	35
Diğer ülkelerdeki ruh sağlığı ile ilgili toplu pazarlık uygulamaları	35
İş yerlerinde ruh sağlığı yönetiminin geleceği	36
Çalışanlar, işverenler ve sendikaların iş birliği	36

Metal sektöründe çalışanların ruh sağlığını iyileştirmek için ilk yapılması gereken şey	36
3.3. Metal sektöründe toplu pazarlığa yönelik iyi uygulama örnekleri	37
4. Son sözler	38
Ek 1. Kurgusal vakalar	39
Ek 2. Sıkça sorulanlar	39
Ek 3. İş yerinde ruh sağlığını destekleyen en iyi uygulamalar	40
Kaynaklar	42

1. Giriş

1.1. Mevcut durum

Çalışmayla ilgili psikososyal değerlendirmeler ilk olarak 1950'lerde gündeme gelmiştir. Çalışma psikolojisinin yükselişiyle birlikte çalışma ortamının psikososyal özelliklerinin sağlık üzerindeki etkileri ön plana çıkmıştır (Korkut, 2014). İş stresi artık ileri ve önemli ölçüde karmaşık iş yaşamında herkes tarafından kaçınılmaz bir gerçek olarak kabul edilmektedir (Keser, 2013; Rick ve Briner, 2000).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), psikososyal riskleri iş tatmini, iş organizasyonu ve yönetimi, çevresel ve örgütsel koşullar ve çalışanların uzmanlıkları ve ihtiyaçları arasındaki etkileşim bağlamında ele almaktadır. Bu kavramlar arasındaki etkileşimler, algılanma ve deneyimlenme biçimleri açısından çalışanların sağlığı için bir tehlike oluşturmaktadır.

İşyerindeki psikososyal risk faktörlerinin ulusal gözetimi, değişen çalışma ortamını ve stresi önlemek ve işyerlerinde fiziksel ve ruhsal sağlığı ve refahı teşvik etmek için izlenen politikaları ve programları kaydetmek için çok önemlidir (Dollard ve diğerleri, 2007).

Psikososyal riskler konusunda en önemli konu, çalışanların bu riskler konusunda farkındalıklarının olmasıdır. Farkındalık, psikososyal riskleri önlemede yönetime büyük kolaylık sağlayacaktır. İş sağlığı ve güvenliği (İSG) çalışmaları açısından çalışanların katılımının çok önemli olduğu kabul edilmeli ve bu nedenle önleme çalışmalarında sosyal ortakların kilit rolü dikkate alınmalıdır (EU-OSHA, 2021). Psikososyal risklerin yönetilememesi, iş kaynaklı stres, ruh sağlığının olumsuz etkilenmesi, tükenmişlik sendromu, konsantre olma ve daha fazla hata yapma zorluğu, ev ve aile ilişkilerinde sorunlar, alkol ve uyuşturucu kullanımı ve hatta zayıf fiziksel sağlık şeklinde kendini gösterebilir (EU-OSHA, 2024a, 2024b).

Sürekli olarak yeni teknolojilerin ortaya çıkması ve buna eşlik eden sosyal ve ekonomik koşullardaki gelişme, işyerlerinde psikososyal riskler gibi yaygın İSG sorunlarını beraberinde getirmektedir (EUOSHA, 2024a).

Çalışma ortamında bireylerin psikososyal sağlığını etkileyen başlıca faktörler zaman baskısı, yönetim ve çalışanlar arasındaki iletişim eksikliği, iş güvencesizliği, düzensiz ve uzun çalışma saatleri, zor müşteriler ve diğer faktörler olarak bildirilmektedir. Psikososyal tehlikeler yalnızca fiziksel ve sosyal sağlığı etkilemekle kalmaz, aynı zamanda iş performansını, iş memnuniyetini ve iş yaşam kalitesini de düşürür (EUOSHA, 2024a).

Türkiye'de metal sanayi, tüm sanayi kolları arasında ekonomik büyüklük, işgücü ve stratejik önem açısından en önemli sanayi alanıdır. Bu büyük sanayi kolu, demir-çelik, otomotiv, metal, beyaz eşya, savunma ve otomotiv yedek parça gibi sektörleri içermektedir. Metal sanayinde erkek çalışan sayısı baskındır, kadınlar yalnızca %8'ini oluşturur (Ünal, 2007). Metal işyerleri ayrıca tehlikeli ve çok tehlikeli işler olarak kabul edilmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) 2023 yılı istatistiklerine göre; metal sektöründe 103.680 iş yeri ve 1.510.698 çalışan bulunmaktadır. Çalışan sayısının çokluğuna ve üretime önemli katkısına rağmen, metal sektöründe çalışanların psikososyal risklerini ele alan uygulamalar ve bu yönde ruh sağlığını iyileştirmeye yönelik önlemlerin Türkiye'de hala yetersiz olduğu dikkat çekmektedir.

1.2. Ulusal vurgulamanın amacı

Mevcut rapor, Türkiye bağlamında işyerinde ruh sağlığının önlenmesi ve korunmasına ilişkin durumun genel bir görünümünü sunmaktadır. Belgenin hedef kitlesi, çalışanları metal sektöründeki potansiyel ruh sağlığı sorunlarının nasıl önleneceği, teşvik edileceği ve yönetileceği konusunda bilgilendirebilecek Türk sendika üyeleri ve çalışan temsilcileridir. Bu nedenle, bu rapor aynı zamanda Nisan ve Eylül 2025 arasında Increme-n-tal projesi tarafından öngörülen üç eğitim oturumunun (Modül #1, #2 ve #3) sağlanması için teorik çerçeveyi oluşturmaktadır. Modül #1, psikososyal risklerin önlenmesi ve çalışanların ruh sağlığıyla ilgili herhangi bir patolojinin sonuçlarının yönetimi için teorik ve düzenleyici çerçeveye genel bir bakış içermektedir. Modül #2, dijitalleşme ile ruh sağlığı arasındaki ilişkiyi araştırmayı hedeflerken, Modül #3 çalışma ortamı, eşitsizlikler ve çalışanların ruh sağlığı arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır.

1.3. Metodoloji

Increme-n-tal projesinin hedeflerine ulaşmak için, belge yazarları masa başı ve saha araştırmaları faaliyetleri yürütmüşlerdir. Masa başı araştırmalarına gelince, yazarlar Türkiye bağlamında ruh sağlığı ile ilgili düzenleyici çerçevenin genel bir analizini gerçekleştirdiler, sosyal ortakların rolü hakkında ayrıntılar eklediler, güncel bir literatür incelemesi ve gri literatürle desteklediler. Masa başı araştırması ayrıca, ruh sağlığının teşviki ile ilgili toplu sözleşme hükümlerine ilişkin ilgili sosyal ortakların uygulamalarının sentetik bir incelemesini de içermektedir.

Saha araştırması faaliyetleri, bunun yerine, mevcut projenin sektör nesnesi olan metal işleme sektörü üzerindeki analizi hedeflemek için işlevsel olmuştur. Bu amaçla, sektörün 5 temsilcisi (2 İK temsilcisi, 2 şirket düzeyinde sendika üyesi ve 1 ulusal düzeyde sendika üyesi), metal işleme sektöründe ruh sağlığının önlenmesi ve korunması ile ilgili genel görüşler hakkında daha derin bir anlayış kazanmayı amaçlayan yarı yapılandırılmış görüşmelere dahil edilmiştir. Ayrıca, belgede, metal sektörü çalışanları arasında ruh sağlığı durumu hakkında veri toplamayı amaçlayan, Türk metal işleme şirketlerinde çalışanlara (139 katılımcı) yönelik uygulanan anketin sonuçları da yer almaktadır.

Son olarak, çalışanların ruh sağlığını ve metal işleme sektöründe psikososyal sağlığı iyileştirmek için öne çıkan önerileri kapsayan kurgusal vakalar mevcut belgeye entegre edilmiştir.

2. Teorik çerçeve (masabaşı araştırması)

2.1 Düzenleyici çerçeve

Türkiye'de yasal düzenlemeler

1950 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından kurulan ortak bir komisyonda ve ILO'nun 112 sayılı Tavsiye Kararı'nda, iş sağlığının amaçları şu başlıklar altında tanımlanmıştır: "işçilerin sağlık kapasitelerini en üst düzeye çıkarmak",

"olumsuz çalışma koşulları nedeniyle sağlığın bozulmasını önlemek", "her işçiyi fiziksel ve ruhsal yeteneklerine uygun işlerde çalıştırmak" ve "yapılan iş ile işçi arasında uyum sağlayarak en az yorgunlukla verimlilik elde etmek".

Türkiye'de İSG alanında sektöre özgü bir mevzuat bulunmamaktadır. Ancak 30/6/2012 tarihli ve 28339 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İSG Kanunu, işyerlerinde İSG'nin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir. Metal sektöründeki işyerleri ve çalışanlar 6331 sayılı Kanun ve ilgili mevzuata tabidir. 5/3/2024 tarihli ve 32480 sayılı Resmî Gazete'ye göre sektördeki işyerleri "24, 25, 27, 28, 29, 30 ve 33" NACE kodlarına sahip olup bu işyerlerinin büyük çoğunluğu "Tehlikeli" ve "Çok Tehlikeli" işyeri sınıflarındadır.

6331 sayılı İSG Kanunu ile Türkiye'de yeni bir dönem başlamıştır. 6331 sayılı Kanun, Türkiye tarihinde **İSG'ye dayalı ilk kanundur**. İSG, daha önce çıkarılan kanunlarda sadece kanun maddesi olarak düzenlenirken, 6331 sayılı Kanun ile bir konu olarak ele alınmıştır. Kanunun en önemli özelliklerinden biri, kamu veya özel sektör fark etmeksizin tüm çalışanları kapsamaktadır. Çalışan sayısı ve işyeri türü konusunda bir sınırlama yoktur. Ayrıca kanun, çıraklar ve stajyerler de dahil olmak üzere işyerindeki tüm bireylerin İSG kanunundan yararlanmasını sağlamaktadır. Böylece işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortam yaratılması hedeflenmektedir.

İşyerlerinde kuralcı yaklaşımdan uzaklaşarak **önleyici bir yaklaşımla** İSG uygulamalarının önünü açmayı hedefleyen yasa, işyerlerinde İSG risklerini belirlemek için **risk değerlendirmesi zorunluluğu** getirmiştir. Bu konudaki sorumluluk işverene ait olmakla birlikte düzenlemeler tüm çalışanların katkısının önünü açan niteliktedir.

Yasa ile tüm işyerleri, yaptıkları ana işe göre **az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli** olarak sınıflandırılmaktadır. Bu nedenle yasa, her sektörde farklı çalışanlar için farklı risk seviyelerinin olduğunu kabul etmektedir.

Öte yandan kanunun amacı, işyerinde veya dışarıdan hizmet alınarak profesyonel bir ekip tarafından yürütülen görevlerle tüm çalışanlara sağlık ve güvenlik sağlamaktır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının doğru bir şekilde kayıt altına alınmasının önünü açan kanun, işverenlerin risk oluşturan durumlar için "neredeyse kaza-ramak kala" terimini kullanarak gerekli önlemleri almasını öngörmektedir. Tüm bu çalışmalar sırasında çalışanların katkısını sağlamak için işyerindeki çalışan sayısına göre belirlenen sayıda çalışan temsilcisinin ilgili komisyonlarda görev yapmasının önünü açan kanun;

- Tüm çalışanlara İSG konusunda eğitim verilmesi
- Acil durumlara karşı eylem planı hazırlanması
- Tehlikeli durumlarda çalışmaktan kaçınma hakkı
- Endüstriyel kazaları ve tüm bu konularla ilgili idari ceza ve yaptırımları önlemek için önceden önlem alınması

Öncelikle işverenlere ve ardından çalışanlara yükümlülükler getiren yasa birçok kez ertelendi. Çalışan sayısı göz önüne alındığında, ertelemelerin özellikle 1 Ocak 2025'e kadar Türkiye'deki kamu işyerlerini hedef aldığını söylemek mümkündür. Şimdi yasa tüm kamu sektörlerinde uygulanmaya başlandı.

Türkiye’de metal sektöründe sağlık gözetimi

Metal sektöründe işyeri sağlık gözetimine ilişkin özel bir mevzuat bulunmamakla birlikte, 6331 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” ve “İşyeri Hekimi ile Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları Hakkında Yönetmelik”te kurallar belirtilmiştir. Tehlike sınıfına göre çok tehlikeli ve tehlikeli işyerlerinde risk değerlendirmesi ve sağlık gözetimi, iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri ve iş sağlığı ve güvenliği birimleri tarafından yapılır. Tehlikeli sınıfta 1000 ve üzeri çalışanı olan işyerlerinde her 1000 çalışana en az bir tam zamanlı işyeri hekimi görevlendirilir. Çok tehlikeli sınıfta 750 ve üzeri çalışanı olan işyerlerinde her 750 çalışana en az bir tam zamanlı işyeri hekimi görevlendirilir.

Çalışanların işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası veya meslek hastalığı veya sağlık nedenleriyle tekrarlanan devamsızlıklardan sonra işe dönüşlerinde, istekleri üzerine, işin devamı süresince periyodik olarak sağlık muayenelerinden geçmeleri zorunludur. Sağlık gözetiminden kaynaklanan maliyet işveren tarafından karşılanmalı ve düzenlemeler özel hayatı ve kişisel verileri koruyacak şekilde yürütülmelidir. Çalışanlar, işyerinde İSG’nin sağlanması ve sürdürülmesi için bilgilendirilmeli ve eğitilmelidir. Eğitimler değişen ve ortaya çıkan yeni risklere göre yenilenmeli ve gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanmalıdır.

İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışanlara işe başlamadan önce kazanın veya meslek hastalığının nedenleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri hakkında ek eğitim verilir. Ayrıca herhangi bir nedenle altı aydan fazla işe devamsızlık yapanlara işe geri dönmeye önce yenileme eğitimi verilmelidir. Bu kanun kapsamında verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yüklenemez.

Psikososyal risk değerlendirmesi açısından, fiziksel muayene veya periyodik muayenelerin bir parçası olarak psikolojik testlerin yapılması önerilmekte ancak ayrıntı verilmemektedir. Bu testler, işyerinin koşullarına, risk değerlendirmesine ve işyeri hekiminin gerekli görmesi halinde çeşitlendirilebilmektedir. İşyerlerinde risk değerlendirmesine ilişkin mevzuat, işyerinde fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikososyal, ergonomik ve benzeri tehlike kaynaklarından veya bunların etkileşimi sonucu ortaya çıkabilecek tehlikelerin belirlenmesini ve kaydedilmesini gerektirmektedir.

İşe giriş ve periyodik sağlık muayeneleri için yönetmelikte belirtilen standart bir form esastır. Ayrıca yıllık değerlendirme raporu düzenlenir ve risk değerlendirmesi, çevresel ölçümler, radyolojik, biyolojik ve toksikolojik analizler, fizyolojik ve psikolojik testler, eğitim ve diğer gerekli çalışmalar İSG personeli ve işverenler tarafından planlanmalıdır.

İşyeri hekimi meslek hastalığı tanısı düşünürse, kişiyi meslek hastalığı tanısı konması için yetkili hastanelere (devlet üniversitesi hastaneleri, eğitim ve araştırma hastaneleri ve meslek hastalıkları hastaneleri) sevk eder. Meslek hastalığı tanısı konulduğunda SGK’ya ve işyerine bildirilmesi zorunludur.

Komisyon, 18 Kasım 2010 tarihli iç belgesiyle, 31 Aralık 2010'dan itibaren tüm işverenler için zorunlu hale gelen iş kaynaklı stresin değerlendirilmesi için operasyonel yönergeler sağladı. Değerlendirme iki aşamada tanımlanmaktadır: doğrudan gözlem yöntemleri ve kontrol listeleri aracılığıyla yürütülen nesnel bir değerlendirme ve yapılandırılmış anketler, odak grupları veya görüşmeler aracılığıyla yürütülen öznel bir değerlendirme. Danışma Komitesi tarafından geliştirilen yönergeler, iş kaynaklı stres riskinin değerlendirilmesinin "risk değerlendirmesinin

ayrılmaz bir parçası" olduğunu ve İşveren tarafından İşçi Güvenliği Temsilcisi ile istişare edildikten sonra gerçekleştirildiğini teyit ediyor (Madde 29, paragraf 2). (Squeglia, 2017).

Sosyal ortakların rolü

1980'den sonra Türkiye ihracata dayalı sanayileşme modelini benimseyerek dış dünyaya açılma sürecine girmiş, böylece yabancı sermaye yatırımları ve çok uluslu şirketler (ÇUŞ) için bir cazibe merkezi haline gelmiştir. Bu süreçte **ucuz emeğe dayalı** emek yoğun üretim yöntemleri yaygınlaşmaya başlamıştır. Birçok gelişmekte olan ülkede olduğu gibi ulusal sendikal hareketin görece zayıflaması, emeğin hak ve çıkarlarının korunması ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Küresel sendika federasyonları tarafından küreselleşmenin neden olduğu sendikal sorunlara çözüm sağlayabilecek yeni bir mücadele alanı olarak küresel çerçeve anlaşmaları (KÇA) düzenlenmiştir. Çelik ve Karaalp-Orhan (2023), KÇA'ların Türkiye'deki ulusal sendikaların toplu pazarlık sürecine etkisini araştırmıştır. Saha araştırması iki boyutludur. İlk olarak Türkiye'de IndustriALL'a bağlı sekiz sendikanın uzmanları ve IndustriALL İsviçre merkez yetkilileriyle görüşülmüştür. Çalışmada yarı yapılandırılmış, derinlemesine görüşme tekniği kullanılmış ve farklı sektörler/işletmeler bazında karşılaştırmalar yapılmıştır. Sonuç olarak, KÇA'ların Türkiye'deki üye sendikaların toplu pazarlık sürecine etkisi sınırlı olmuştur. Ayrıca, yerel sendikalar çok uluslu şirketlerin müzakere süreçlerine doğrudan dahil olmamıştır, KÇA'lar toplu pazarlık süreçlerinde araçsal olarak kullanılmıştır ve yerel yasalar nedeniyle grev hakkı üzerindeki etkileri zayıftır. KÇA'ların gönüllülüğten bağlayıcılığa geçişi hızlandırılmalı ve çok uluslu şirketlerin hesap verebilirliği artırılmalıdır.

Benzer şekilde, Birelma (2021) Türkiye'de sendikalaşma oranının neden düşük olduğunu ve sendikaların neden zayıf olduğunu incelemiştir. Çalışmada bu duruma yol açan iç ve dış faktörler araştırılmıştır. Alandaki tüm ana partiler, işçi sendikaları, kamu görevlisi sendikaları, işveren örgütleri ve ilgili bakanlık yöneticileriyle görüşmeler yapılmış, çalışma ilişkileri alanındaki temel sorunların bir panoraması çizilmiş ve farklı bakış açıları yansıtılmıştır. Sendika hareketinin durumu ile ilgili en iyimser değerlendirmeler, son yıllarda üyelik oranları artan sendika temsilcilerinden gelirken, diğer görüşülen kişiler daha kötümser değerlendirmelerde bulunmuştur. Bazı sendika temsilcilerinin özeleştirisi çok az veya hiç yokken, bazıları önemli özeleştirilerde bulunmuştur. Dış faktörlerin yetkin bir analizini sunan sendika temsilcileri, sendikal hak ve özgürlükler konusunda karanlık bir tablo çizmiştir. Tüm sendika temsilcileri, yasanın ve yönetimin özel sektörde sendikalaşan işçileri işveren baskısına karşı korumadığı konusunda hemfikirdir.

Bu nedenle, sosyal ortakların ve çalışan temsilcilerinin **önleme sistemine katılımı** Türkiye'de iyi yapılandırılmamış ve belgelenmemiştir. Ancak hem ulusal hem de yerel düzeylerde, sosyal ortaklar mesleki sağlık ve güvenliği değerlendirmeye ve teşvik etmeye odaklanan komitelerde yer almaktadır. Bireysel şirketlerde, çalışan güvenliği temsilcileri belirli sorumluluklar üstlenir ve önleme sisteminde önemli roller oynar. Sosyal ortaklara ve çalışan temsilcilerine bu bağlamda özel roller verilirse de psikososyal risklerin örgütsel yapısı bu konuyu özel olarak ele alan çeşitli anlaşmalara yol açmıştır. Bu anlaşmalar, sosyal ortakların iş kaynaklı stresle ilgili **Avrupa çerçeve anlaşmasını** uygulama konusundaki önceki taahhütlerine dayanmaktadır.

Bu anlaşmanın amacı **farkındalığı artırmak, dikkat çekmek** ve aynı zamanda "işle ilgili stres sorunlarını belirleme ve önleme veya yönetme çerçevesi" sağlamaktır (Madde 2). Anlaşma,

etkili iletişim, uygun bilgi, eğitim ve danışmanlık gibi bazı önlemleri vurgular ve ayrıca örgütsel yönetim, iş akışı, prosedürler, çalışma koşulları ve çalışma ortamının önemini vurgular. Bu önlemleri almanın temel sorumluluğu **işverenlerdedir**, ancak **çalışanların ve temsilcilerinin katılımı** da kritik öneme sahiptir (Gottardi, 2008).

2.2. Literatür taraması

Bilimsel literatür

İşyerinde psikosozal risk yönetimi, son on yılda Avrupa'da İSG'nin temel endişelerinden biri olmuştur. Avrupa Birliği İSG Stratejik Çerçevesi 2021-2027, dünyadaki değişikliklerle bağlantılı ortaya çıkan riskleri öngörmek için Üye Devletler ve sosyal ortaklar arasında iş birliğini talep etmektedir ve psikosozal riskler, **işin geleceği için** temel önceliklerden biri olarak kabul edilmektedir ⁽¹⁾

Türkiye bağlamında "adil ve sürdürülebilir refah"a odaklanma, son yıllarda ekonomik ve finansal planlamada "vatandaşların refahına" katkıda bulunan göstergeleri belirlemek için ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda, işin kalitesi yalnızca ekonomik sistemin canlandırılması için bir itici güç olarak değil, aynı zamanda diğer amaçlar için de stratejik olarak belirlenmiştir; kurumsal sosyal sorumluluk önemli bir rol oynar: çalışma uygulamaları arasında, elverişli çalışma koşulları, eğitim ve güvenlik cihazlarının benimsenmesi yoluyla risk önleme, iş-yaşam dengesi ihtiyaçlarına dikkat etme vb.; güvenli çalışma koşullarının sağlanması da, diğerlerinin yanı sıra, insana yakışır işin bir parametresi olarak tanımlanmıştır (Buoso, 2019). Bu gelişmelere paralel olarak, işyerinde psikosozal risklerin önemi giderek artmaktadır, çünkü çalışanların ruhsal açıdan sağlıklı olmaları mesleki alandaki paydaşlar için temel bir öncelik haline gelmiştir (Chirico, Giorgi 2023). COVID-19 salgını, sosyoekonomik kriz ve küresel iklim değişikliğinin getirdiği risk faktörleri, iş organizasyonu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir ve ayrıca çalışan nüfusun zihinsel ve fiziksel stres seviyelerinin artmasına katkıda bulunabilir. Ortaya çıkan iş organizasyonları, bilgi ve dijital teknolojiler ek zorluklara neden olur ve iş yükü, iş güvencesizliği ve rol çatışmaları gibi çeşitli psikosozal risk faktörleri oluşturur (Chirico, 2017).

EU-OSHA, psikosozal risklerin yönetiminde bazı temel adımlar belirlemiştir. İlk adım, psikosozal tehlikeleri belirlemek ve bir risk değerlendirmesi yapmaktır. Psikosozal risk değerlendirmesi, önleme politikalarının hazırlandığı, risk değerlendirme ekibinin kurulduğu, programın hazırlandığı ve tarafların onayının alındığı bir ön çalışma aşamasıyla başlar. Değerlendirmeden sonra önlemler geliştirilir ve uygulanır ve bu önlemlerin etkinliği değerlendirilir. Son aşamada yeniden değerlendirme yapılır. Riskleri araştırırken, çalışanlara işleriyle ilgili yaşadıkları sorunlar hakkında doğrudan sorular sorulmalı; ayrıca, işten dolayı çalışanların sağlığı üzerindeki etkiler göz önünde bulundurulmalıdır. Hastalık nedeniyle işe devamsızlık, personel devir hızı, performans düzeyleri, iş kazaları ve hatalar düzenli olarak izlenmelidir (Akkaya ve Ocaktan, 2023).

İşyerinde geçirilen zaman ve işin yapısal yapısı nedeniyle, iş ortamı ruh sağlığı ve madde kullanım bozukluklarını tespit etmek için ideal bir yerdir ve işyeri hekimleri ruh sağlığı koşullarını tanıma, değerlendirme ve yönetme konusunda çok önemli bir konumdadır (Akkaya

ve Ocaktan, 2023). Çalışanların katılımı, riskleri belirleyebilmek ve çalışanların kabulünü ve desteğini kazanacak önlemleri uygulayabilmek için kritik öneme sahiptir.

Uzun zamandır resmi AB üyeliği statüsü kazanmaya çalışan Türkiye (Aybars & Tsarouhas, 2010), iş ve aile yaşamı uzlaştırılması açısından bu nispeten daha güçlü entegrasyon ve uyum gerekliliklerine tabi tutulmuştur. Düşük kadın istihdam oranları, kadınların işgücü piyasasındaki baskılanmış konumu, uzlaştırma önlemlerinin eksikliği ve erken çocukluk eğitimi ve bakımında eksiklik, Türkiye'nin üyelik statüsünü değerlendirirken her zaman AB'nin endişe duyduğu noktalar olmuştur (Aldikacti-Marshall, 2013). Bu nedenle, Türkiye'nin Katılım Ortaklığı Belgelerinde önemli bir yer tutmaktadır. Hemen hemen hepsi, ancak özellikle ikinci ve üçüncüsü, Türk İş Kanunu ile iş ve aile yaşamı uzlaştırılmasına ilişkin AB mevzuatı arasındaki uyumsuzlukları açıkça vurgulamıştır. Bu, Türkiye'yi ebeveyn izni, çocuk bakımı olanakları ve çalışma zamanı düzenlemeleriyle ilgili tamamlayıcı direktifleri içermesi gereken yeni bir İş Kanunu (Aldikacti-Marshall, 2013) oluşturmaya zorlamıştır (AB Komisyonu, 2003). Türkiye'nin bu değişikliklere uyum sağlaması için kat etmesi gereken uzun bir yol bulunmaktadır (Dedeoglu, 2012). Yine de AB ve AB adaylığının Türkiye'nin iş ve aile yaşamı politika geliştirme konusunda uzlaştırmasında belirgin bir etkisi olduğunu iddia etmek mümkündür. Türk hükümeti, ebeveyn izinleri, çocuk bakımı hükümleri ve çalışma zamanı düzenlemeleri ile ilgili çeşitli yasalar ve tüzükler çıkarmıştır (Kazanoglu, 2019).

Fernandes & Pereira (2016) tarafından yürütülen sistematik bir incelemede, psikososyal faktörlerin ölçülmesi ve nicel veya nitel sonuçların sunumu için Kopenhag Psikososyal Anketi'ni (COPSOQ) kullanan makaleler analiz edilmiştir. Analize 22 makale dahil edilmiştir. Cinsiyet, yaş ve sosyoekonomik durum gibi bireysel faktörler, işgücü talepleri, iş organizasyonu ve içeriği, sosyal ilişkiler ve liderlik, iş-birey arayüzü, işyeri değerleri, adalet ve saygı, kişilik, sağlık ve refah ve saldırgan davranışlar gibi iş ile ilgili faktörlerle birlikte analiz edilmiştir. Örneklem türüne uygulanan deneysel tasarımlar da incelenmiştir. Kadınlar, gençler ve göçmenler gibi bazı nüfus gruplarının daha savunmasız olduğu ortaya çıkarılmıştır. Kötüleştiren psikososyal çalışma ortamı, fiziksel sağlık göstergeleri ve zayıf ruh sağlığı ile ilişkili bulunmuştur. Bu ortam aynı zamanda orta ila şiddetli klinik durumların gelişimi için bir risk faktörüdür ve devamsızlığı veya işten ayrılma niyetini tahmin etmektedir.

Bireysel özellikler ile örgütsel faktörler arasındaki karmaşık etkileşimler, psikososyal faktörleri tanımlamada zorluklara işaret eder; bu tür riskler genellikle zorbalık, tükenmişlik, taciz, olumsuz davranış ve artan stres seviyesi gibi bazı sıkıntı belirtilerini listelemek veya daha doğrusu listelemek için tanımlanır. Psikososyal risk kavramı daha geniş olmalı ve güvenlik, sağlık ve refaha yönelik her türlü riski kapsamalıdır (Di Bisio, 2009). Bu riskler genellikle aşırı yüklenmiş iş yükü, kontrol eksikliği, yetersiz örgütsel destek ve etkisiz liderlik davranışları gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanır.

Bilgi teknolojisinin yaygın olarak benimsenmesi, çeşitli endüstrilerin küreselleşmesi, örgütsel yeniden yapılanma, iş sözleşmesi değişiklikleri ve çalışma zamanı planlama değişiklikleri çok sayıda kuruluşta iş dinamiklerini kökten yeniden şekillendirmiştir. Bu değişen koşullar işgücündeki tüm katılımcıları etkiler ve çeşitli şekillerde baskı yaratır. Tüm bu değişiklikler ve baskılar genellikle **işyerinde şiddet** olarak ortaya çıkar. Mesleki Güvenlik ve Sağlık İdaresi (OSHA), işyerinde şiddeti 'iş yerinde meydana gelen herhangi bir fiziksel şiddet, taciz, sindirme veya diğer tehdit edici veya yıkıcı davranış eylemi veya tehdidi' olarak tanımlar. İşyerinde şiddet yalnızca fiziksel saldırıları değil, taciz ve zorbalık gibi tespit edilmesi zor olan psikolojik

saldırıları da içerir. Karmaşık yapısı nedeniyle işyerinde şiddeti açık ve tutarlı bir şekilde tanımlamak zordur. Değişen tanımlar ayrıca sorunun yaygınlığını belirlemeyi de zorlaştırır. ILO'nun yeni ortak analizine göre, işyerinde şiddet yaygın bir sorundur ve çalışanların beşte birinden fazlası (neredeyse %23'ü) işyerinde fiziksel, psikolojik veya cinsel şiddete veya tacize maruz kalmaktadır (Cosar vd., 2025). Uzun süreli stres ayrıca tükenmişliği, performansın azalması ve etkisiz hissetme ile karakterize duygusal, fiziksel ve zihinsel bitkinlik durumunu da hızlandırmaktadır (Ahmad vd., 2025).

Çalışma organizasyonu, politikalar ve ruhsal refah arasındaki etkileşim

Demografik değişiklikler, son ekonomik gerileme ve COVID-19 salgınının etkisi, hızlı teknolojik değişiklikler ve hızla yaşanan çalışan nüfusla birleşince, çağdaş işgücü piyasasının tanımlayıcı özellikleri ortaya çıkmaktadır. Bu tür acil ve yaklaşan zorlukların, nitelikli işgücü eksikliğine, çalışma yeteneğinde azalmaya ve işgücünün sağlığı, güvenliği ve refahı üzerinde olumsuz bir etkiye yol açması bekleniyor (ILO, 2019). Sonuç olarak, sürdürülebilir istihdamın önemi, politika yapıcılar ve kuruluşlar için giderek artan bir ilgi alanı haline gelmektedir. Geçtiğimiz on yılda yapılan çeşitli çalışmalar, olumsuz istihdam ve çalışma koşullarının (mesleki tehlikelere kronik maruz kalma ve olumsuz psikososyal çalışma ortamları) sağlık ve refah üzerindeki etkisini gösteren kapsamlı bilimsel kanıtlar üretmiştir.

Psikososyal çalışma ortamı, işyerindeki psikososyal faktörlerle ilgilidir; bunlar, iş organizasyonu, tasarımı ve yönetiminin, iş talepleri, örgütsel desteğin varlığı, ödüller ve işyerindeki kişilerarası ilişkiler gibi yönlerini içermektedir (ILO, 2019). Daha geniş bir perspektifte, psikososyal riskler büyük bir halk sağlığı endişesidir ve ekonomik ve sosyal güvenlik zorluklarıyla ilişkilidir. **Psikososyal riskleri önlemek ve yönetmek** günümüzde önemlidir, ancak çalışanların iş durumunun mevcut ve gelecekteki belirsizliğinden veya iş süreçleri ve düzenlemelerindeki değişikliklerden kaynaklanan psikososyal tehlikelere ve bunların çalışanların refahı ve ruh sağlığı üzerindeki olumsuz sonuçlarına giderek daha fazla maruz kalacağı dünyada daha da önemli hale gelecektir (ILO, 2020).

Türkiye bağlamında örgütsel destek faaliyetleri

Türk Metal Sendikası (TMS) saha faaliyetlerine örnekler

- **Toplu iş sözleşmeleri**

Türk Metal Sendikası (TMS), ülke çapındaki büyük işyerlerinde ve çok uluslu şirketlerde 150.000 çalışanı kapsayan grup toplu iş sözleşmeleri müzakere etmektedir. Bu sözleşmeler, özellikle çalışanların ruh sağlığı üzerinde önemli bir etkisi olan İSG ile ilgili olanlar olmak üzere çeşitli hükümler içermektedir.

- **Hafif işlere ihtiyaç duyan çalışanlar**

Sağlık Bakanlığı'na bağlı birimlerden veya diğer yetkili kurumlardan alınan sağlık kurulu raporuyla "hafif işlerde çalışabilir" olarak belgelendirilen çalışanlar, ücretlerinde herhangi bir kesinti yapılmadan, varsa uygun işlere atanırlar. Uygun bir iş teklif edilir ve çalışan reddederse, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı sağlanır. Ancak, iş değerlendirme sistemlerinin uygulandığı işyerlerinde, hafif işlerde ücret koruması bir istisna olarak kabul edilir ve genel ücret değerlendirmelerine uygulanmaz.

- **İşyerinde şiddet ve tacizi sona erdirmek**

Taraflar, işyerinde şiddet ve tacizin her türlü biçiminin, özellikle cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin kabul edilemez olduğunu kabul eder. Bu tür eylemlerin ciddi ekonomik ve sosyal sonuçlarını kabul eder ve bunları toplu olarak ele almayı taahhüt eder.

Taraflar, tüm çalışanları şiddet ve tacizden korumanın temel bir hak olduğu konusunda hemfikirdir. Cinsiyetten bağımsız olarak her çalışanın güvenli ve tacizden uzak bir ortamda çalışma hakkı vardır. Bunu sağlamak için, işyeri güvenliği ve taciz karşıtı politikaları denetlemek üzere özel bir komite kurulacaktır. Bu komite yılda en az iki kez toplanacaktır.

- **Üye/üyeliğin avantajları**

Otel konaklamaları

Türk Metal Sendikası'nın en önemli girişimlerinden biri üyelerine ücretsiz otel konaklaması sağlamaktır. COVID-19 salgını sırasında oldukça başarılı olduğu kanıtlanan bu girişim, birçok çalışanın işlerine yenilenmiş bir şekilde dönmesini sağlamıştır. 2020'deki lansmanından bu yana, yaklaşık 220.000 üye aileleriyle birlikte bu fırsattan yararlanmıştır.

Tamamlayıcı sağlık sigortası

TMS, 2017'den bu yana toplu sözleşmelerine **tamamlayıcı sağlık sigortası** maddesi ekleyerek üyelerinin özel hastanelerde tedavi görmesini sağlamıştır.

210 binden fazla üye, bu sigortadan yararlanmıştır. Son 8 yılda 3 milyondan fazla tedavi gerçekleştirilmiştir. Birçok üye bu teminat kapsamında ameliyat olmuştur. Üyeler ayrıca bu sigortayı ailelerine de genişletme seçeneğine sahiptir. Dört kişilik bir aile için sigorta teminat değeri 80.000 Türk Lirasıdır (2.100 Euro).

- **Eğitimler ve kongreler**

Haftalık eğitim oturumları

TMS, her hafta Pazartesi'den Perşembe'ye kadar Ankara'daki otelinde Türkiye genelindeki çeşitli işyerlerinden çalışanlar için eğitim programları düzenlemektedir.

Mobbing ve tacize karşı politikalar

TMS, işyerlerinde adil ve şeffaf mekanizmalar kurmak için farkındalık eğitim oturumları düzenlemektedir. Bu eğitimler önce işyeri sendika temsilcilerine verilmekte ve ardından tüm sendika üyelerine yayılmaktadır.

- **Dijitalleşme ve teknolojik adaptasyon**

Çalışanların teknolojik değişime uyum sağlamalarına ve dijital dönüşüm süreçlerinde haklarının korunmasına yardımcı olmak amacıyla özel eğitim programları organize edilmektedir.

- **Eşitlik ve kapsayıcılık**

TMS, kadınların ve genç çalışanların sendika süreçlerine aktif katılımını teşvik etmek ve işyerinde eşitlik ilkelerini uygulamak için eğitim programları düzenler.

Ayrıca aşağıdaki organizasyonlara önem verir:

- Her 8 Mart'ta (**Dünya Kadınlar Günü**), kadın işçilerin zorluklarını tartıştıkları ve çözümler aradıkları bir Kadın Meclisi.
- Her 19 Mayıs'ta (**Atatürk, Gençlik ve Spor Bayramı**), Türkiye'de önemli bir ulusal bayram olan Genç Çalışan Meclisi, genç çalışanların endişelerini dile getirmeleri ve iyileştirmeler önermeleri için bir platform sağlar.

Gri literatür

Gri literatür, Türk işyerlerindeki ruh sağlığı durumuyla ilgili önemli bilgiler sağlar. Son yıllarda, EU-OSHA, şirketlere ve çalışanlara yönelik periyodik anketlerine ruh sağlığıyla ilgili sorular ve göstergeler dahil etmiş ve Avrupa işyerlerindeki genel sağlık ve güvenlik seviyelerini değerlendirmeyi amaçlamıştır.

Gokalp ve ark.'nın (2015) bulgularına göre, iş birçok ekonomik ve diğer faydalar sağlar, ancak çok çeşitli işyeri tehlikeleri aynı zamanda çalışanların işyerindeki sağlık ve güvenliği için riskler oluşturur. Bunlara "kimyasallar, biyolojik etkenler, fiziksel faktörler, ergonomik koşullar, alerjenler, karmaşık bir güvenlik riskleri ağı" ve çok çeşitli psikososyal risk faktörleri dahildir, ancak bunlarla sınırlı değildir. Mesleki risk faktörleri, çalışanların sağlığını ve performansını doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen faktörlerdir. Kadınların iş hayatına katılımı küreselleşmenin katkılarıyla sağlanmaktadır. Günümüz dünyasında kadınların rolüne baktığımızda, kadınlar her sektörde ve kurumda istihdam edilmekte ve hemen hemen her türlü işi yapmaktadır. Gokalp ve ark.'nın çalışması, algılanan mesleki risk faktörleri, güvenlik kültürü ve Türkiye'deki metal endüstrilerinde çalışan kadınların psikososyal sağlığı arasındaki ilişkiyi anlamaya yöneliktir. Bu çalışmada, yazarlar sorunun Türkiye bağlamında ve daha spesifik olarak metal endüstrilerinde çalışan kadınlar açısından önemini vurgulamaya çalışmışlardır. Türkiye'deki metal endüstrilerinden basit rastgele örnekleme yoluyla 1750 çalışan kadın örneklenmiştir. Sonuçlar, algılanan mesleki risk faktörleri, güvenlik kültürü ve güvenlik farkındalığı algısı arasında pozitif bir ilişki olduğunu gösterdi. Çalışan kadınların **kadercilik algısı** ve İSG farkındalığı arasında negatif yönlü bir ilişki gözlemlenmiştir.

Baç ve Ekmekçi (2021), Türkiye İstanbul'daki bir metal işleme tesisinde psikososyal riskleri ilk kez, bakım çalışanlarına Kopenhag Psikososyal Anketi'ni (COPSOQ II) uygulayarak ve Fine Kinney ve Analitik Hiyerarşi Süreci (AHP) yöntemleriyle risk puanlarını karşılaştırarak değerlendirmişlerdir. COPSOQ II anketi 120 bakım çalışanının tamamına uygulanmıştır. COPSOQ II anketindeki tüm maddeler risk değerlendirmelerinde psikososyal tehlikeler olarak kullanılmıştır. Fine Kinney ve AHP yöntemleriyle elde edilen risk puanları karşılaştırılmıştır. AHP ve Fine Kinney yöntemleri, COPSOQ II'deki "**işteki talepler**" ve "**saldırgan davranış**" alanlarının işyerinde nispeten daha yüksek önceliklere sahip olduğunu göstermektedir. İş yerinde talepler alanındaki en etkili alt kriterler niceliksel talepler ve çalışma hızıdır. Bu sonuçlar, yönetime risk değerlendirmelerinde psikososyal tehlikeleri uygulamak için yararlı bir araç ve eylem planları için bir yol haritası sağlamıştır.

Hatman ve ark. (2024), Türkiye'deki metal endüstrisi çalışanları arasında iş kaynaklı hastalıkların ve iş kaynaklı kas-iskelet sistemi bozukluklarının yaygınlığını belirlemiş ve ilişkili risk faktörlerini araştırmıştır. Kesitsel çalışma, 121 şirketten 1374 Birleşik Metal İş Sendikası üyesi ile tamamlanmıştır. Veriler, kendi kendine uygulanan 30 soruluk bir anket kullanılarak toplanmıştır. Anket yanıt oranı %81,4'tür (1374/1686). Her altı çalışandan yaklaşık biri (%14,8) iş kaynaklı hastalık tanısı aldığını, %3,6'sı bir meslek hastalığı tanısı aldığını ve %38,6'sı

en az bir kez iş kazası geçirdiğini belirtmiştir. İş kaynaklı kas-iskelet sistemi sorunlarının yaygınlığı %10,7, iş kaynaklı akciğer hastalıklarının yaygınlığı %1,8 ve mesleki işitme kaybının yaygınlığı %0,6'dır. Sigarayı bırakmak, sigara içmek, işyeri kazaları, ağır kaldırma, zaman baskısı ve otomotiv endüstrisinde çalışma iş kaynaklı kas-iskelet sistemi sorunları ile ilişkilendirilmiştir. İş kaynaklı kas-iskelet sistemi sorunlarını azaltmayı amaçlayan müdahaleler sigarayı bırakmaya, çalışanları ağır yükleri kaldırma ve itme/çekme konusunda uygun teknikler ve ekipmanlar konusunda eğitmeye, işyeri kazalarını ve yaralanmalarını önlemeye ve metal endüstrisinde işyerindeki zaman baskısını azaltmaya odaklanmalıdır.

Ek olarak, psikososyal risklerin nasıl önleneceği ve eğitim sağlama konusunda, Türkiye'deki metal sektörü işyerlerinde yapılandırılmış ve devam eden eğitim müdahaleleri yapılmamıştır. Bu nedenle, bu durum hala daha fazla iyileştirmeye ihtiyaç olduğunu vurgulamaktadır. Türk işyerleri, çalışanları psikososyal riskleri yönetmek için araçlar ve bilgiyle donatmanın önemini giderek daha fazla kabul etmektedir, ancak bu, daha fazla vurgu ve kaynağın yönlendirilebileceği bir alan olmaya devam etmektedir.

COVID-19 salgını, birçok hastanın, meslektaşın veya sevilenin kaybıyla ilişkili günlük önemli varoluşsal strese yol açmıştır (WHO, 2020b). Sağlık sorunlarına ek olarak, salgın aynı zamanda finansal sorunlar ve yakın bir ekonomik kriz ve depresyon korkusu da yaratmıştır (Nicola vd. 2020). COVID-19 yalnızca yeni bir virüsün ortaya çıkmasını temsil etmekle kalmayıp, aynı zamanda ekonomik bir yük ve büyük bir psikososyal sorun haline gelmiştir. Kesitsel bir çalışmada Wang ve ark. (2020), COVID-19 salgınının başlangıcında depresyon, stres ve anksiyete düzeylerini değerlendirmiş ve katılımcıların %53,8'inin salgının ciddi psikolojik etkilerine dair kanıtlar gösterdiğini bulmuştur. Devam eden COVID-19 salgını daha da fazla korkuya neden olmaktadır ve bunun ruh sağlığı durumu üzerindeki etkisinin toplum tarafından acilen anlaşılması gerekmektedir (Lai vd., 2020; Taylor, 2019; Yao vd., 2020). Tüm ülkelerle paralel olarak, Mart-Haziran 2020 tarihleri arasında Türkiye, İstanbul'da yürütülen kesitsel bir çalışma, COVID-19 salgını ile zihinsel sağlık sorunu olarak psikolojik yorgunluk arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Bu çalışmada, katılımcıların %64,1'i psikolojik olarak yorgun, %35,9'u ise normal olarak kategorize edilmiştir. Yorgun ve normal katılımcılar arasında yaş, eğitim düzeyi, mesleki durum, ikamet yeri ve aile üyesi sayısı açısından anlamlı bir fark bulunmuştur. İlgili bir çalışma, dünya çapındaki politika yapıcılar ve ruh sağlığı profesyonelleri için bireylerin ruh sağlığı ile devam eden COVID-19 salgını arasındaki ilişkiler konusunda değerli bilgiler sunmaktadır (Morgul vd. 2021).

3. Saha araştırma faaliyetleri

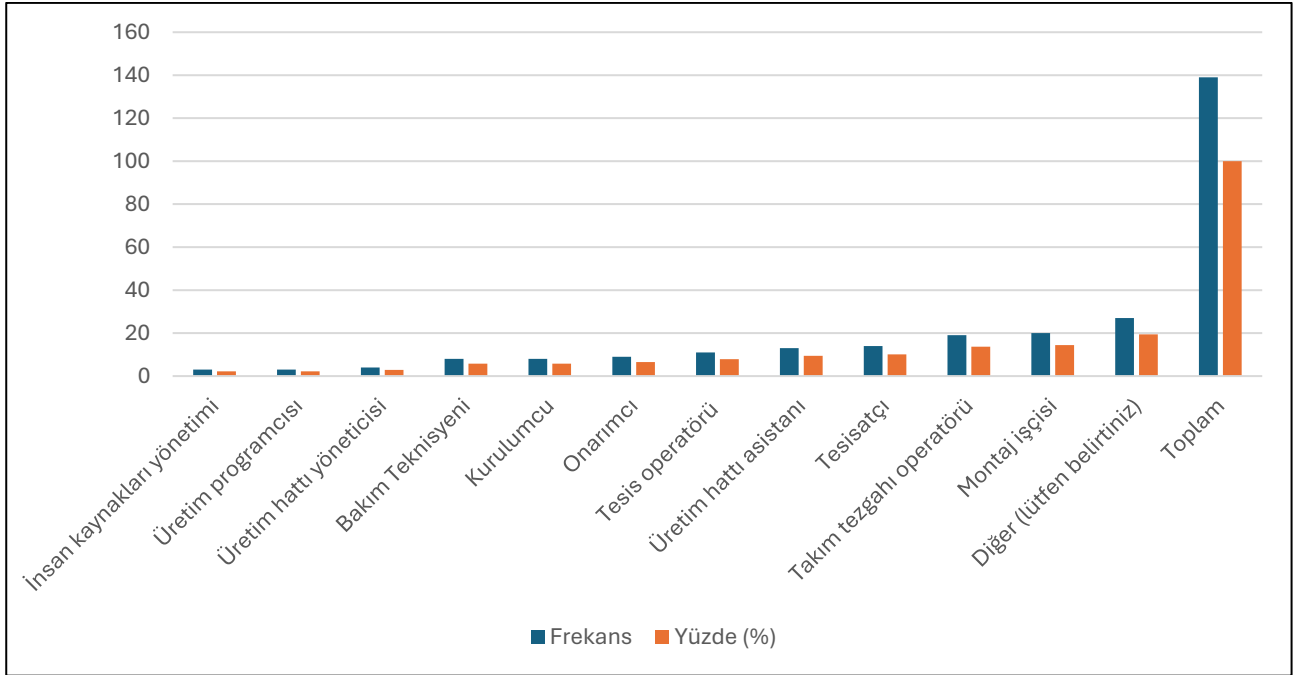
3.1. Anket sorularının analizi

Bu bölümde, Türkiye'de metal sektöründe çalışanları kapsayan çevrimiçi anketin sonuçları (n=139) sunulmaktadır.

Katılımcıların demografik özellikleri (n=139)

	n	%
Çalışma yılı		
Bir yıldan az	12	(8.6)
1-3 yıl	34	(24.5)
4-10 yıl	60	(43.2)
10 yıldan fazla	33	(23.7)
Şirket büyüklüğü		
5 - 9 çalışan	4	(2.9)
10 - 49 çalışan	9	(6.5)
50 - 249 çalışan	22	(15.8)
250 ve üzeri çalışan	104	(74.8)

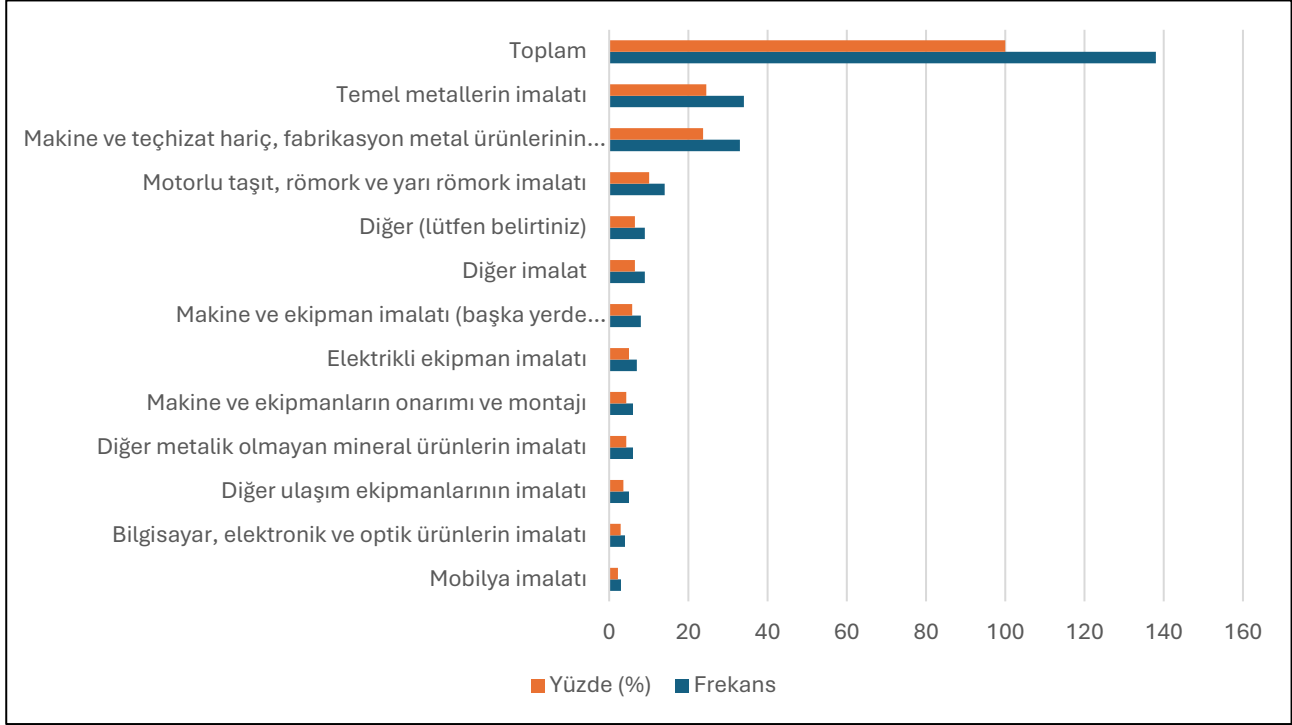
Metal sektörü çalışanlarının %82,7'si erkektir (n=115), %36,0'ı (n=50) 30-39 yaş aralığında ve büyük çoğunluğu (%43,2) 4-10 yıldır çalışmaktadır. Katılımcılar (%74,8) şirket büyüklüğünü 250 veya üzeri çalışanı şeklinde belirtmiştir.



Çalışanların şirketteki mevcut rolü

Diğer (7): Teslimat (3), Tedarik zinciri (2), Lojistik (1), Satın alma departmanı (1)

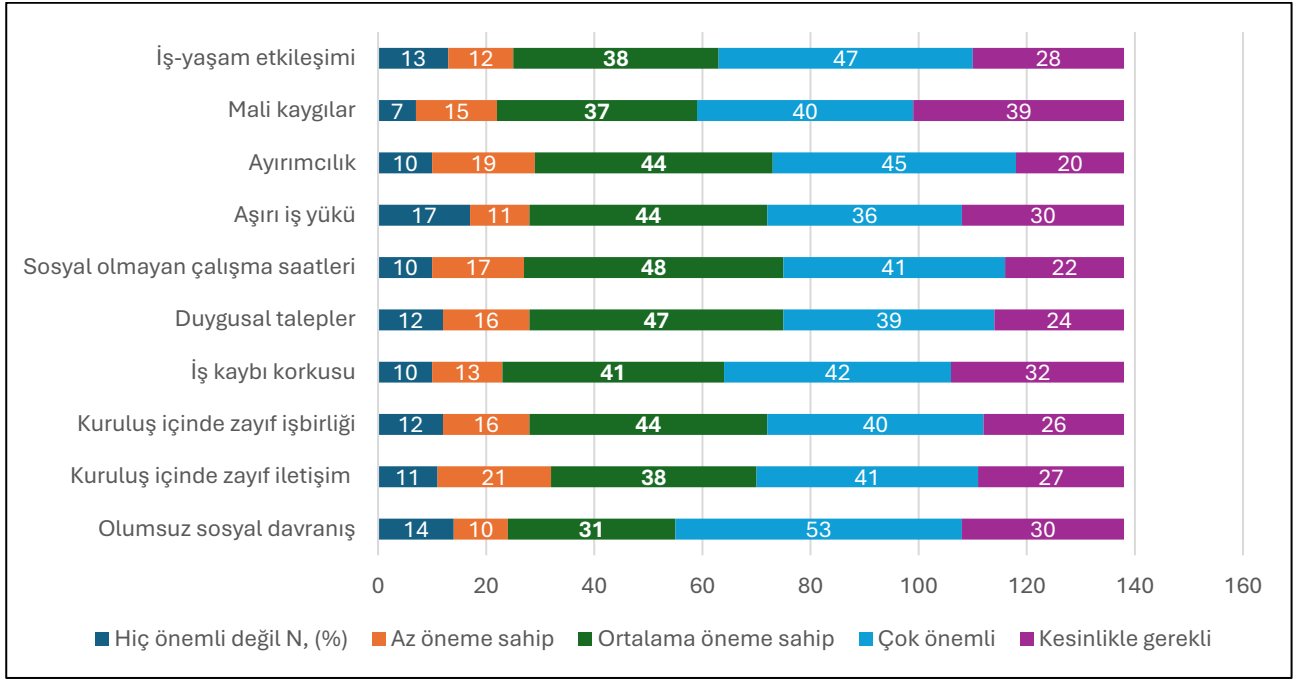
Metal sektörü çalışanları sırasıyla takım tezgâhı operatörü (n=26, %18,6), montaj (n=21, %15,1) ve üretim hattı asistanı (n=17, %11,2) olarak çalıştıklarını bildirdi.



Şirketin faaliyet gösterdiği sektör(ler) (NACE Sınıflandırması)

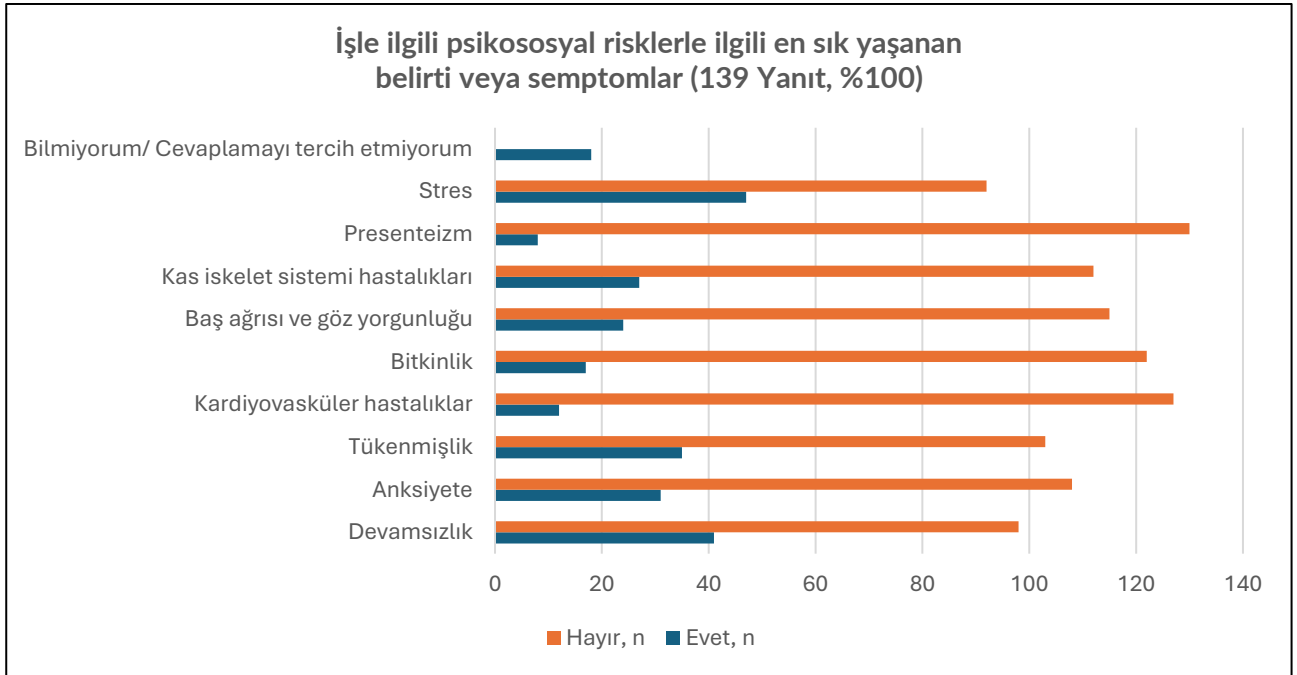
Diğer (6): Otomotiv aydınlatması (1), Fren diski (2), Otomotiv koltuk başlığı (1), Hidrolik valf üretimi (1), Yolcu otobüsü koltuğu (1)

NACE sınıflandırma kodları sırasıyla temel metal imalatı (%25,2), makine ve teçhizat hariç fabrikasyon metal ürünleri imalatı (%23,7) ve motorlu taşıt, römork ve yarı römork imalatı (%12,6) olarak bildirilmiştir.

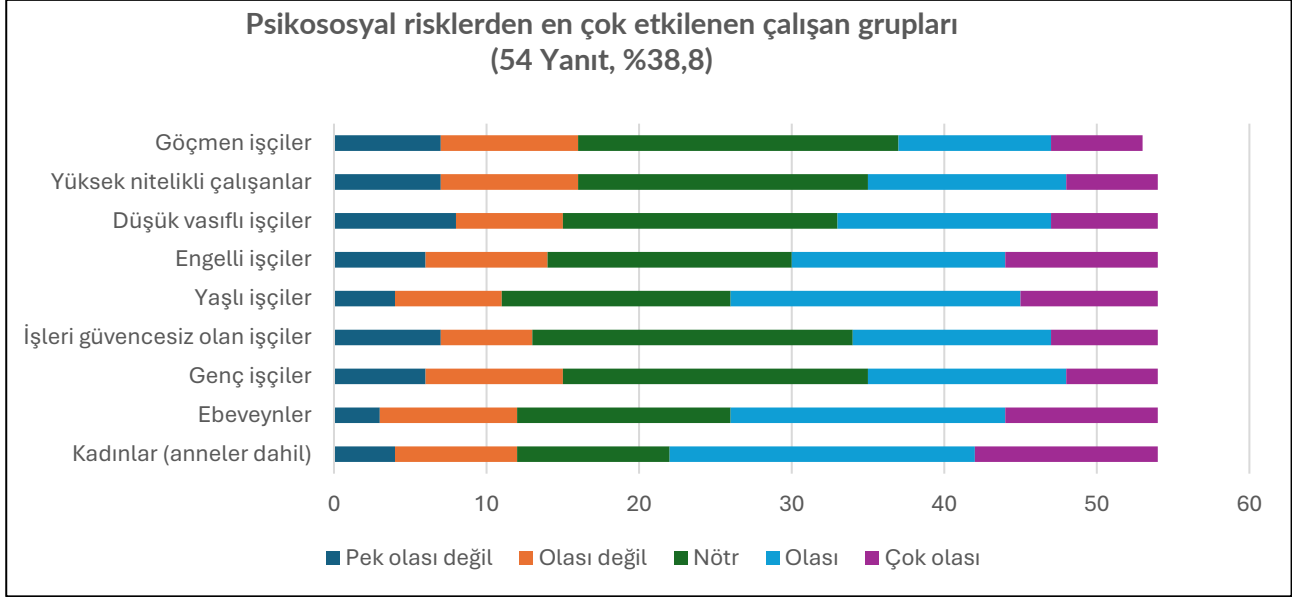


İş ile ilgili risk faktörleri (iş stresörleri)

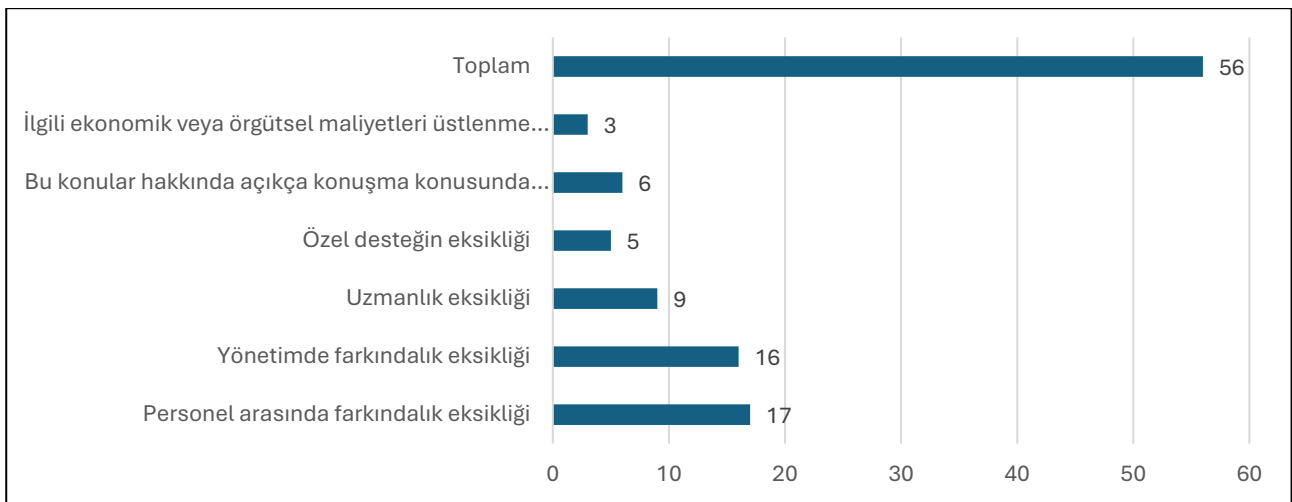
En belirgin iş ile ilgili risk faktörleri (iş stresörleri) sırasıyla finansal endişeler (n=65, %46,8), işini kaybetme korkusu (n=64, %46,0), iş yoğunluğu (n=59, %42,4), ayrımcılık (n=58, %41,7), iş-yaşam etkileşimi (n=58, %41,7), olumsuz sosyal davranış (n=57, %41,0) ve kurum içinde zayıf iş birliği (n=51, %36,7) olarak bildirilmiştir.



Türk metal sektörü çalışanlarının en çok yaşadığı iş kaynaklı psikososyal riskler; stres (%33,8), devamsızlık (%29,5), tükenmişlik (%25,2), anksiyete (%22,3), kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları (%19,4) ve baş ağrısı ve göz yorgunluğu (%17,3) olarak bildirilmiştir.



Katılımcılar psikososyal risklerden en çok etkilenen çalışanların (olası+çok olası) sırasıyla kadınlar (%59,2), yaşlı çalışanlar (%51,9), ebeveynler (%40,5) ve düşük nitelikli çalışanlar (%38,9) olduğunu belirtmişlerdir.



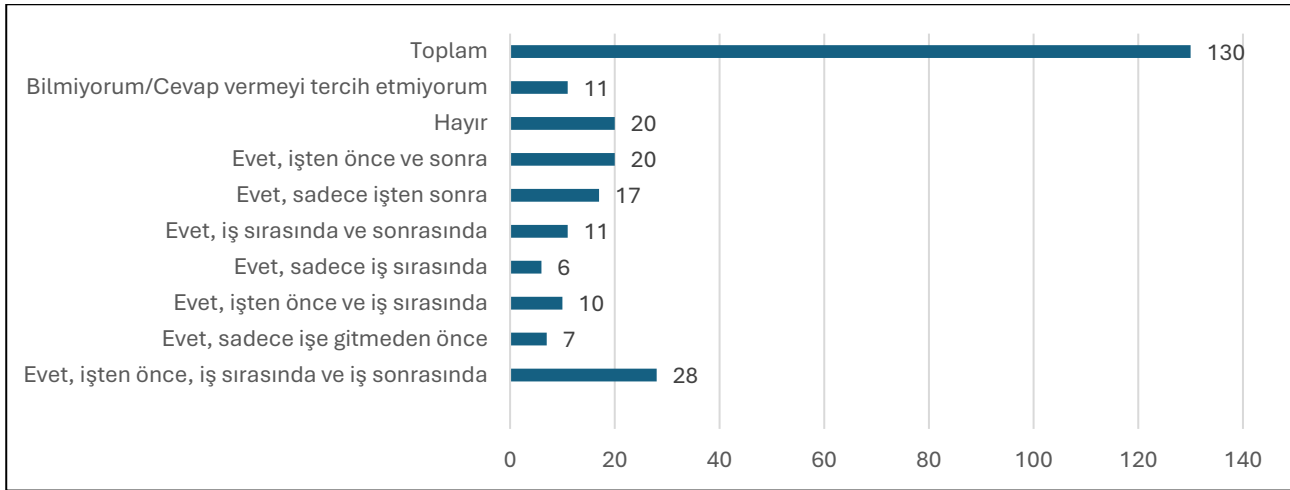
Şirket/sektörde yaşanan psikososyal risklerin önlenmesi/yönetilmesinde karşılaşılan başlıca engeller (34 kişi yanıtladı, bazı katılımcılar birden fazla maddeyi işaretledi)

Psikososyal risklerin önlenmesi/yönetilmesinin önündeki en önemli engellerin personelde farkındalık eksikliği (%50,0), yönetimde farkındalık eksikliği (%47,0) ve uzmanlık eksikliği (%26,4) olduğu ortaya çıktı.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin önemi (0-100 arası ölçek)

	Ortalama	Standart sapma	Medyan	Min-Maks
Şirketiniz iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurslarının önemini ne kadar vurguluyor?	61.86	26.750	67.0	0-100
Çalışma ortamı refahınızı ne ölçüde etkiliyor?	56.64	27.048	54.0	0-100
Şirketinizde/sektörünüzde çalışanlara yönelik kötü muamele tutumları ne kadar yaygın?	35.38	28.755	19.50	0-100

Türk metal sektörü çalışanları arasında iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin önemine ilişkin ortalama puan 61.86 ± 26.750 , çalışma ortamının çalışanların refahı üzerindeki etkisine ilişkin ortalama puan 56.64 ± 27.048 ve çalıştıkları şirket/sectörde çalışanlara yönelik kötü muamelenin ne kadar yaygın olduğuna ilişkin ortalama puan 35.38 ± 28.755 olarak hesaplanmıştır.



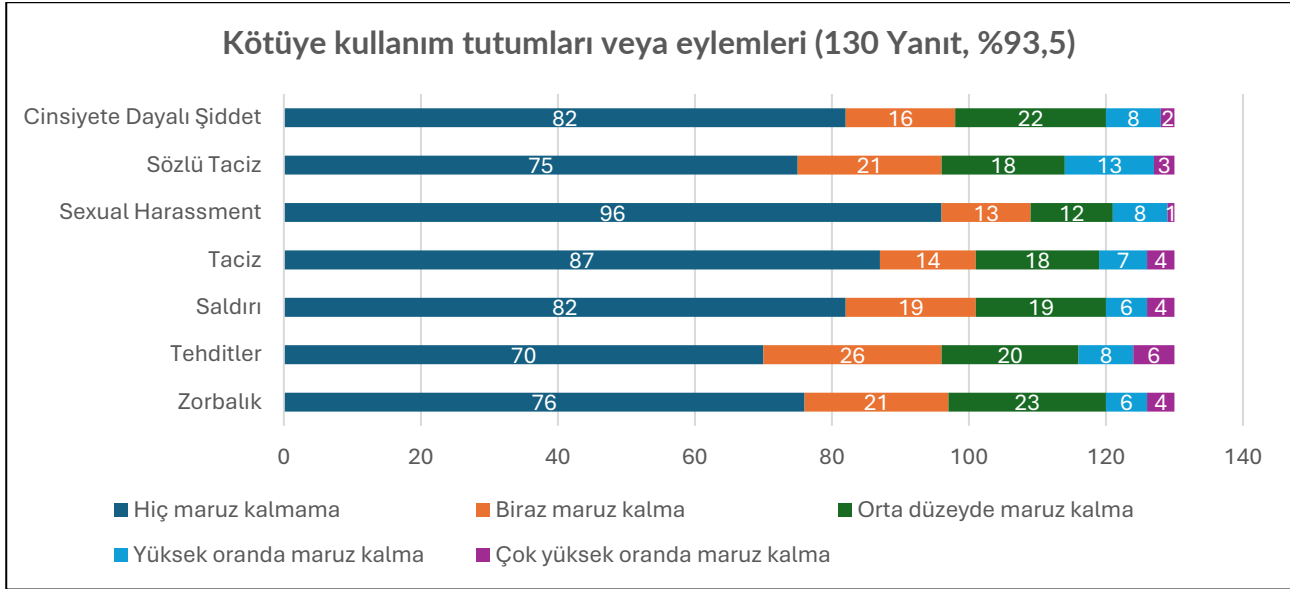
Çalışmadan önce, çalışma sırasında veya çalışmadan sonra sağlık ve ruhsal iyilik haline dikkat etme fırsatları (130 Yanıt, %93,5)

Türkiye metal sektörü çalışanlarının yalnızca %20,1'i (n=28), çalışma ortamı ve yaşamları üzerindeki etkisi göz önünde bulundurulduğunda, iş öncesinde, sırasında ve sonrasında sağlık ve ruhsal iyilik hallerine dikkat etmek için yeterli fırsata sahip olduklarını belirtmiştir.

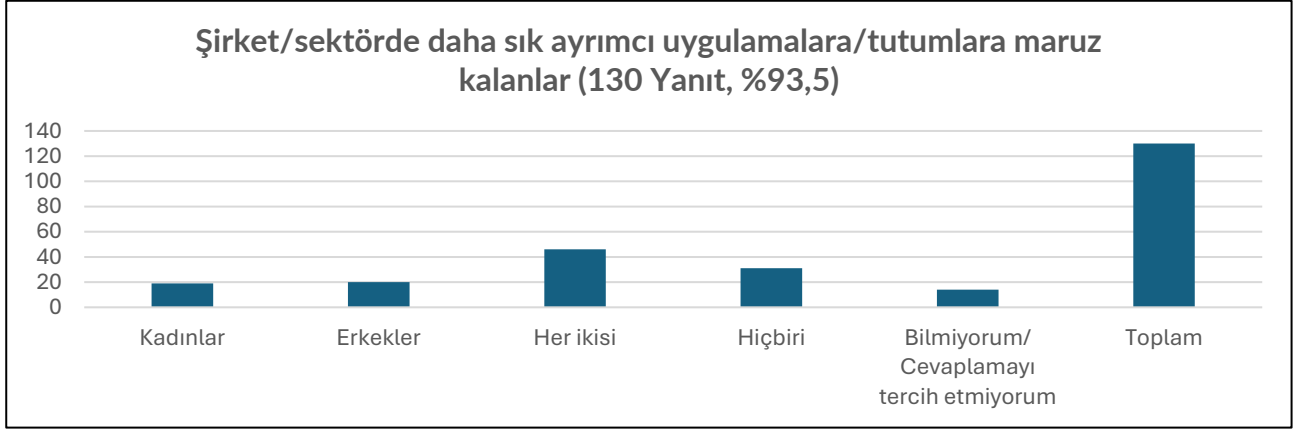
Çalışanların belirlenen psikososyal riskler hakkında sağlıklarını korumayı amaçlayan hedefli tedbirlerin tanımlanması ve uygulanmasına katılımı (130 Yanıt, %93,5)

	n	%
Evet, doğrudan dahil olan tüm çalışanlar (sadece tanımlama)	28	20.1
Bilmiyorum/Cevap vermek istemiyorum	27	19.4
Hayır	22	15.8
Evet, temsilcileri aracılığıyla (sadece tanımlama)	20	14.4
Evet, doğrudan dahil olan tüm çalışanlar (tanımlama ve uygulama)	20	14.4
Evet, temsilcileri aracılığıyla (tanımlama ve uygulama)	13	9.4
Toplam	130	93.5

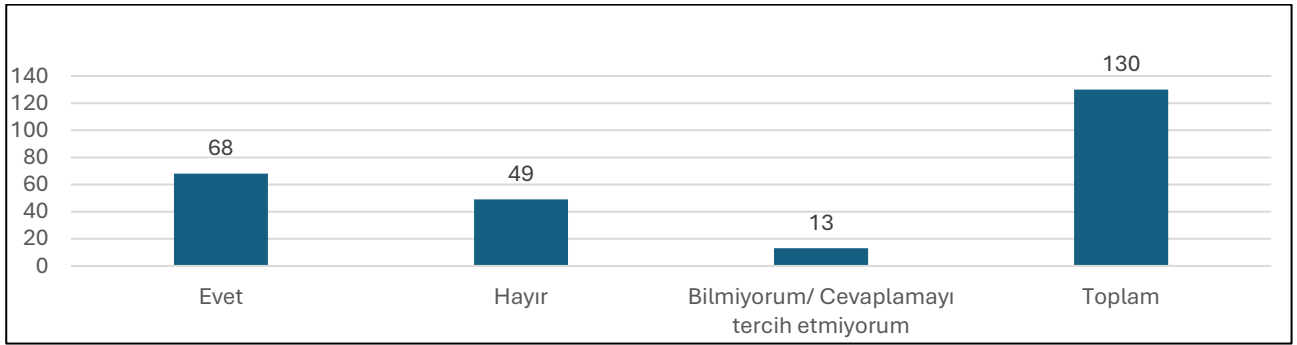
Katılımcıların %20,1'i belirlenen psikososyal risklere ilişkin sağlıklarını korumayı amaçlayan hedefli önlemlerin tanımlanması ve uygulanmasında doğrudan rol aldığını belirtirken, %15,8'i bu süreçlerde yer almadığını belirtmiştir.



Katılımcılar, şirketlerindeki çalışanların aşağıdaki taciz edici tutum veya eylemlere maruz kaldığını (**çok maruz kalma+aşırı maruz kalma**) ifade ettiler: sözlü taciz (%11,6), tehdit (%10,1), taciz (%7,9), cinsiyete dayalı şiddet (%7,2), zorbalık (%7,2), saldırı (%7,2) ve cinsel taciz (%6,5).



Türk metal sektörü çalışanları, şirketlerinde hem erkeklerin hem de kadınların (%33,1) daha sık ayrımcı uygulamalara/tutumlara maruz kaldığını bildirmiştir.



Ayrımcı tutum/eylemlerin olası vakalarıyla başa çıkmak için sağlanan prosedürler (130 Yanıt, %93,5)

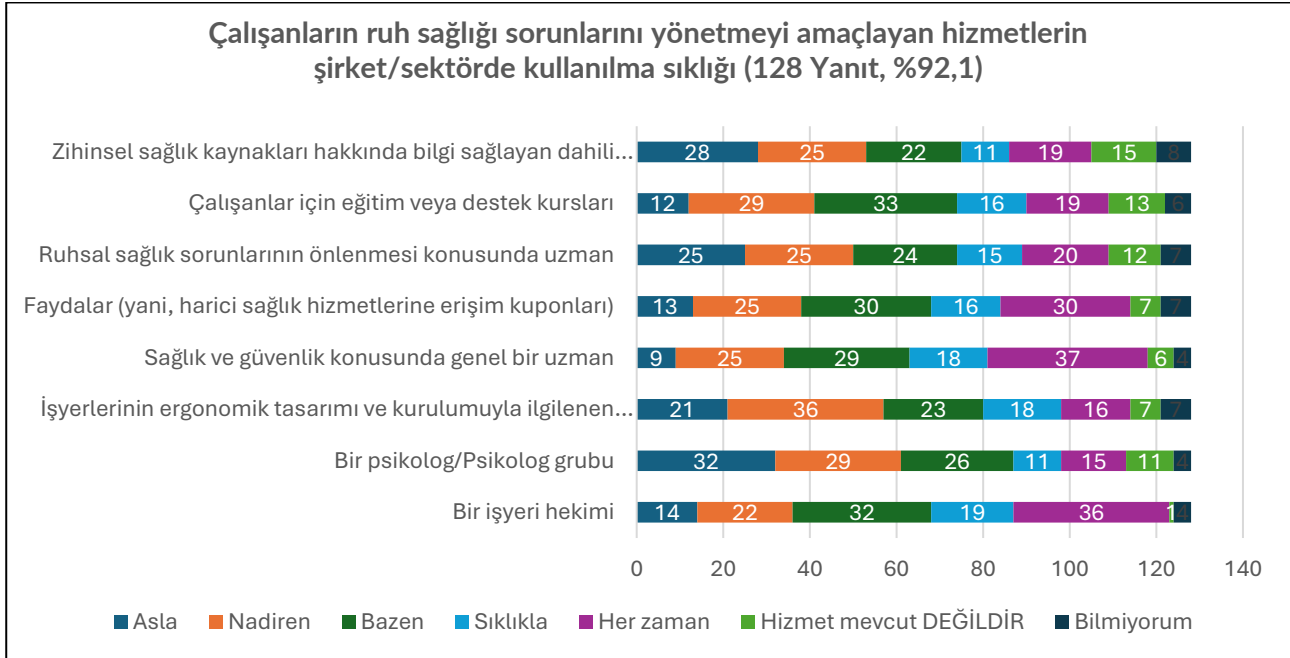
Türkiye'de metal sektörü çalışanlarının %48,9'u (n=68), şirketlerinin olası ayrımcı tutum/eylem vakalarıyla başa çıkmak için prosedürler sağladığını bildirmiştir.

Şirket/sectörde yaşanan iş stresini azaltmak için mevcut kaynaklar (128 Yanıt, %92,08)

	Kaynak mevcut n %	Kaynak mevcut değil n %	Kaynak mevcut değil ancak sağlanması gerekiyor n %
Eğitim fırsatları	73 (52.5)	24 (17.3)	31 (22.3)
Örgütsel katılım	67 (48.2)	33 (23.7)	28 (20.1)
Yönetimsel destek	65 (46.8)	31 (22.3)	32 (23.0)
Sosyal destek	65 (46.8)	32 (23.0)	31 (22.3)

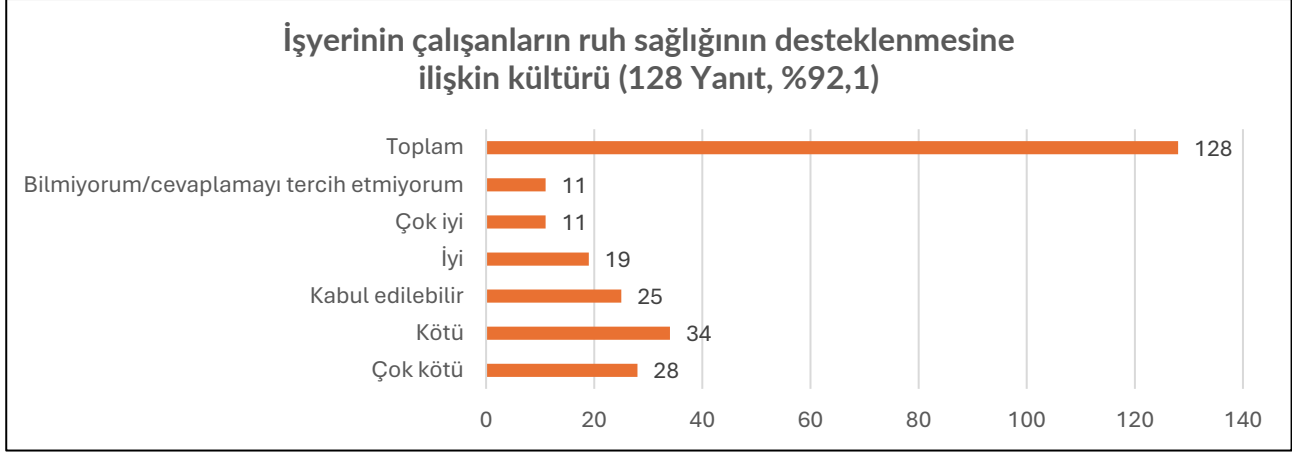
Görev özerkliği	63 (45.3)	31 (22.3)	34 (24.5)
Görev önemi	63 (45.3)	33 (23.7)	32 (23.0)
Beceri kullanımı	63 (45.3)	31 (22.3)	34 (24.5)
Ses	63 (45.3)	33 (23.7)	32 (23.0)
Güven	61 (43.9)	33 (23.7)	34 (24.5)
Uygun ücret	59 (42.4)	35 (25.2)	34 (24.5)
Tanınma	59 (42.4)	34 (24.5)	35 (25.2)
İş-yaşam dengesi	57 (41.0)	40 (28.8)	31 (22.3)
Esnek çalışma saatleri	54 (38.8)	35 (25.2)	39 (28.1)

Türk metal sektörü çalışanları şirketlerinde aşağıdaki iş kaynaklarının mevcut olduğunu belirtmiştir: eğitim fırsatları (%52,5), örgütsel katılım (%48,2), yönetim desteği (%46,8), sosyal destek (%46,8), görev özerkliği, görev önemi, beceri kullanımı, söz hakkı (%45,3), uygun ücret, tanınma (%42,4), iş-yaşam dengesi (%41,0) ve esnek çalışma saatleri (%38,8). **Esnek çalışma saatleri** katılımcılar tarafından çoğunlukla (%28,1) **sağlanması gereken** bir kaynak olarak bildirildi.

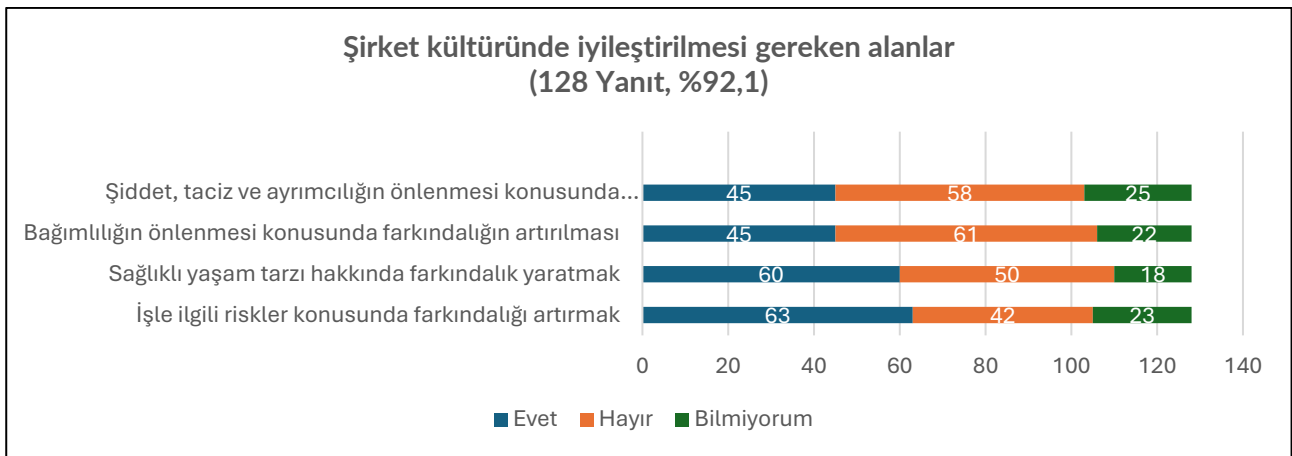


Yapılan analizlere göre, Türkiye metal sektöründe çalışanların ruhsal sağlık sorunlarının yönetilmesine yönelik aşağıdaki hizmetlerden **sürekli** yararlanılmaktadır: sırasıyla sağlık ve

güvenlik konusunda genel uzman (%28,9), işyeri hekimi (%28,1), yan haklar (örneğin, harici sağlık hizmetlerine erişim kuponları) (%23,4).



Katılımcılar, işyerlerinin çalışanların ruh sağlığına yönelik desteğe ilişkin kültürünü **çok iyi** (%7,9), iyi (%13,7), kabul edilebilir (%18,0) ve **çok kötü** (%20,1) olarak nitelendirmiştir.



Katılımcılar şirket kültürlerinde iyileştirilmesi gereken alanların şunlar olduğunu bildirmiştir: iş ile ilgili riskler konusunda farkındalık yaratma (%45,3), sağlıklı yaşam tarzı konusunda farkındalık yaratma (%43,2), bağımlılığın önlenmesi konusunda farkındalık yaratma ve şiddet, taciz ve ayrımcılığın önlenmesi konusunda farkındalık yaratma (%32,4).

Şirkette son beş yılda önemli organizasyonel değişiklikler (128 Yanıt, %92,1)

	Evet, n %	Hayır, n %	Bilmiyorum/ Cevap vermemeyi tercih ediyorum, n %
Önemli organizasyonel değişiklikler	40 (28.8)	44 (31.7)	44 (31.7)

Katılımcıların %28,8'i, kurumlarının son beş yılda önemli organizasyonel değişimler yaşadığını bildirdi.

Yaşanan organizasyonel değişimler (39 Yanıt, %28,1; yüzdeler 39 yanıtta göre hesaplanmıştır)

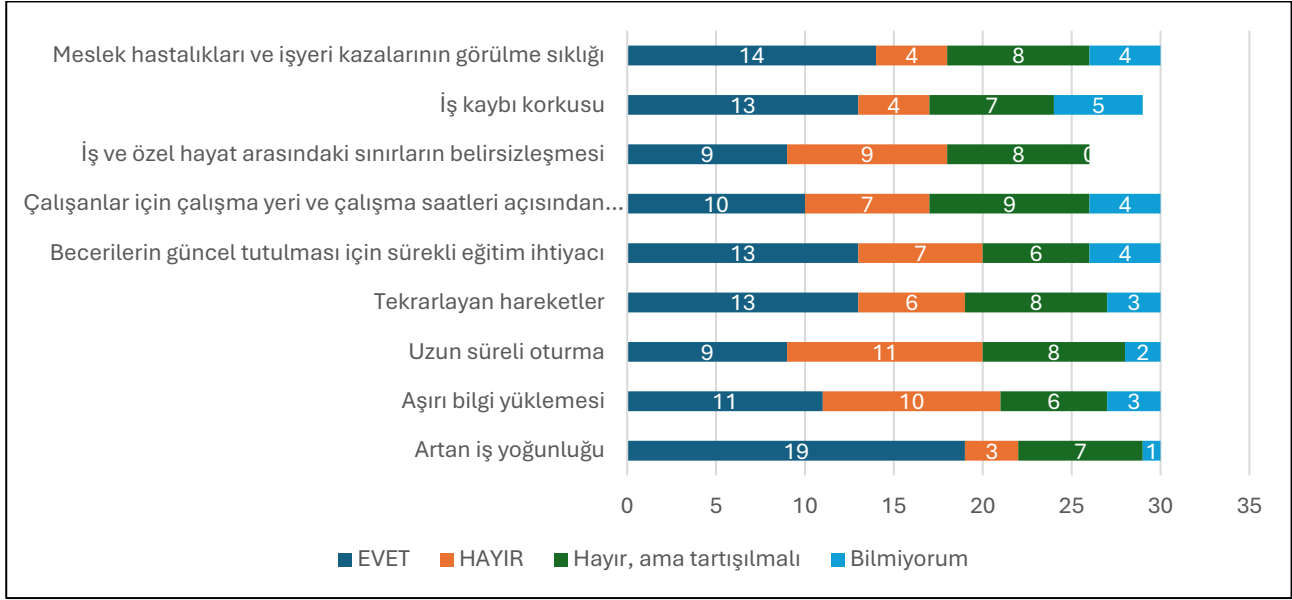
	Hiçbir şekilde	Biraz	Orta derecede	Çok fazla	Büyük ölçüde
Teknolojik gelişmeler	1 (2.6)	4 (10.3)	14 (35.9)	12 (30.8)	8 (20.5)
Rekabetçi baskılar	2 (5.3)	6 (15.4)	13 (9.4)	10 (25.6)	8 (20.5)
İş gücü demografisi	0	7 (17.9)	15 (38.5)	12 (30.8)	5 (12.8)
Sağlık ve güvenlik	0	4 (10.5)	18 (47.4)	10 (26.3)	6 (15.4)
Çalışanları ayrımcılıktan koruma ihtiyacı	5 (12.8)	7 (17.9)	11 (28.2)	10 (26.3)	6 (15.4)
Becerilerin bulunabilirliği	4 (10.5)	8 (20.5)	11 (28.2)	10 (25.6)	6 (15.4)
Düzenleyici değişiklikler	0	7 (17.9)	17 (43.6)	10 (25.6)	5 (12.8)
Maliyet yönetimi	3 (7.7)	5 (12.8)	15 (38.5)	9 (23.1)	7 (5.0)

Türk metal sektöründe yaşanan organizasyonel değişikliklere (**çok fazla + büyük ölçüde**) ilişkin özellikler şunlardır: Teknolojik gelişmeler (%51,3), rekabet baskıları (%46,1), işgücü demografisi (%43,6), sağlık ve güvenlik (%41,7), çalışanları ayrımcılıktan koruma ihtiyacı (%41,7), beceri mevcudiyeti (%41,0), düzenleyici değişiklikler (%38,4) ve maliyet yönetimi (%28,1).

İşyerinde yeni teknolojilerin çalışan sağlığı ve güvenliği üzerindeki potansiyel etkilerinin çalışanlarla veya temsilcilerle görüşülme durumu (126 Yanıt, %90,6)

	Evet, n %	Hayır, n %	Bilmiyorum/ Cevap vermemeyi tercih ediyorum, n %
Önemli organizasyonel değişimler	30 (21.6)	49 (35.3)	47 (33.8)

Metal sektörü çalışanlarının %21,6'sı işyerinde tanıtılan yeni teknolojilerin çalışan sağlığı ve güvenliği üzerindeki olası etkilerinin çalışanlarla veya temsilcileriyle görüşüldüğünü belirtirken, %35,3'ü ise görüşülmediğini belirtti.



Olası etkilerin tartışılması (30 Yanıt, %21,6; yüzdeler 30 yanıtı dayanmaktadır)

Çalışanların şirketlerinde en çok tartışılan olası etkiler sırasıyla iş yoğunluğunun artması (%63,3), meslek hastalıkları ve iş kazalarının görülme sıklığı (%46,7), işini kaybetme korkusu (%43,3), tekrarlayan hareketler (%43,3), becerilerin güncel tutulması için sürekli eğitime ihtiyaç duyulması (%43,3) ve bilgi aşırı yükü (%36,7) olarak bildirilmiştir.

Yeni teknolojiler (uzaktan çalışma vb.) refahınızı sürdürme ihtiyaçlarınızı karşılayan daha esnek bir çalışma organizasyonunu etkiler (126 Yanıt, %90,6)

Evet, n %	Hayır, herhangi bir esnek önleme erişimimiz yok, %n	Bilmiyorum/ Cevap vermemeyi tercih ediyorum, n %
26 (18.7)	50 (36.0)	50 (36.0)

Katılımcıların **yalnızca %18,7'si** yeni teknolojilerin, refahlarını sürdürme ihtiyaçlarını karşılayan daha esnek bir çalışma organizasyonuna yol açtığını ifade etmiştir.

3.2. Türkiye bireysel (nitel) görüşme sonuçları

Türk metal sektörü çalışanlarının ruh sağlığının mevcut durumu

Görüşmelere dahil olan çalışan temsilcileri, metal sektörünün hem küresel sağlık sorunları hem de Türkiye'nin yaşadığı **dalgali ve yüksek enflasyon** nedeniyle geçimini sağlamada çok zorluk çektiği bir dönemden geçtiğini belirttiler. Ortaya çıkan ekonomik kaygıların yansıması ise ne yazık ki **aileler ve işyerleri için** olumsuz. Ayrıca iş yerinde çok sayıda **ayrımcılık ve şiddet vakasına** tanık olduklarını vurguladılar. Katılımcıların yanıtlarına göre, çalışanların ruh sağlığı giderek **daha zorlayıcı** hale geliyor. Özellikle son yıllarda Türkiye'de yaşanan **ekonomik krizlerin çalışma koşulları, belirsizlik, artan çalışma saatleri ve fabrikalarda uzun süre çalışma** üzerindeki etkilerini gördüler. Çalışanlar artan iş yükü ve uzun çalışma saatleri nedeniyle stres yaşıyor. Yeni işe alınan çalışanlar ise işe karşı oldukça **duyarsız**. Özellikle gençler uzun çalışmayı düşünmüyor. Şirketler sürekli olarak çok kısa süre çalışıp işi bırakan genç çalışanları işe alıyor... Elbette bu durum insanların iş yükünü artırdığı için **kaçınılmaz olarak stres** yaşanıyor.

Özellikle Türkiye'de uygulamaya konulan **ekonomik, politik ve sosyal değişimler, yasalar, yönetmelikler ve mevzuat, bu çok hızlı, keskin değişimler çalışma hayatını** derinden etkiliyor. Temsilcilerden biri "*birçok etken işin ve çalışma hayatının dinamikleri değil, dış etkenler. Örneğin, bugün içinde bulunduğumuz ekonomik durum, satın alma gücündeki değişim veya emeklilik yaşına (EYT) takılanların emekli olması, sosyal güvenlik, ücretlerin satın alma gücü gibi birçok sosyoekonomik etken çalışma hayatını derinden etkiliyor*" dedi.

Görüşmelerden öne çıkanlara göre; Türkiye'nin içinde bulunduğu enflasyon ortamı nedeniyle, **insanlar artık geçimini** sağlayamıyor, bu ruh sağlığı açısından ciddi durum. Çalışanlar çok sıkıntılı bir süreçten geçiyor. Özellikle gençler daha rahat, daha kolay bir şekilde para kazanmanın yollarını arıyor. Şirketleri genellikle toplu iş sözleşmesine tabi olduğu için, sendikasız işyerlerine göre daha avantajlı çalışanlar da bulunmaktadır.

Son gelişmelerin Türkiye halkı üzerindeki etkilerini gelir düzeylerine göre ayırmakta fayda var. Hem pandemi hem de ekonomik kriz, **ücretli çalışan ve iş güvencesizliği sorunları** yaşayan bireylerin ruh sağlığı üzerinde gelecek kaygılarını artırması açısından olumsuz etkilere yol açtı. Düşük gelirli, iş güvencesi olmayan ve bağımlı çalışanlar çok daha büyük zorluklar yaşamaya başladı. Bu bağlamda temel sorunlar **iş güvencesi, gelir düzeyi, sağlık sorunları, kaliteli hizmet alamama kaygısı ve geçim sorunlarıdır**.

Metal sektöründeki bireylerin ruh sağlığındaki değişikliklerin farkına varılması

"Çalışanların iletişimi kısıtlandı".

İlk çalışan temsilcisi, çalışanların artık sorunlarıyla uğraşmaktan, dışarıyla iletişim kurmaktan, sosyal bağları güçlendirmekten, sosyal aktivitelere katılmaktan, bir araya gelmekten, daha olumlu şeylerden konuşmaktan, çayda, sigarada, molalarda, yemeklerde gülümsemekten hoşlanmadıklarını, herkesin birbirine sorunlarını ve sıkıntılarını anlattığını ifade etti. İnsanların birbirlerini dinlemeyi bıraktıklarını söyledi. "*Benim sorunlarım bana yeter, başkasının sorunlarını mı dinlemek zorundayım?*" diyorlar ve bunun insanlar arasındaki **iletişim bağıni zayıflattığı çok**

açık. İnsanlar yalnızlaşıyor, birbirlerinden uzaklaşıyor, neşelerini ve mutluluklarını kaybediyorlar.

Bunun yanı sıra **metal çalışanlarının dikkati dağılmış olabilir, işe odaklanamayabilir, farklı riskleri göremeyebilir ve dikkat etmeyebilir.** Desteklenmeleri gerekir çünkü herkesin kafasında **endişeler, sıkıntılar ve stres** var. Sahada yöneticiler, insanların artık birbirlerine **"günaydın"** ve iş yaparken birbirlerini gördüklerinde artık **"iyi şanslar"** demediğini görüyorlar. İK profesyonelleri Türkiye'de bu kültürü yeniden canlandırmaya çalışıyor.

Katılımcılar ayrıca, son yıllarda özellikle **genç nesil çalışanlar** arasında **tükenmişlik ve memnuniyetsizlik** olduğunu eklediler. Hiçbir zaman tatmin olmuyorlar, sürekli şikâyet ediyorlar ve **çalışma koşullarıyla ilgili sorunlar** dile getiriyorlar. Bu da **kaçınılmaz olarak stres** yaratıyor.

"İki şey var: Biri gelir. Yani gelir, ücret, satın alma... Çalışmalarının karşılığında aldıkları her türlü fayda, bu faydanın etkili ve ikna edici olması çalışanın ruh sağlığını çok etkiliyor. İkincisi, çalışanın değerli olması". (Dördüncü temsilci)

Metal sektöründeki çalışanlar her zaman kazandıklarını **borca harcıyorlar**. Hiçbir **sosyal ortam yok**; sosyalleşemiyorlar ve **ücretler dengesiz**. İnsanlar artık tükenmiş durumda. "İş yoğunluğu, stres" **işin ağırlığını** etkiliyor. Metal sektörü **ağır**. İşin bölümüne, pozisyona, bazı yerlerde buna benzer daha çok şey var. (Tüm temsilciler)

Görüşmelerden çıkan bir diğer önemli nokta ise **teknolojik gelişmeler**. Teknolojik gelişmeler Türkiye'de işyerlerinde ve uluslararası şirketlerle olan bağlantılarda önemli beklentiler ve sorunlar yaratıyor. Özellikle **ara eleman yetiştirme** konusunda büyük sorunlar yaşanıyor. Mevcut çalışanlar yeni teknolojik gelişmelere **uyum sağlamada sorun yaşıyor**. Teknolojik gelişmeler aynı zamanda çalışanların işyerlerinde kendilerini geliştirme fırsatı bulup bulmadıklarıyla da ilgili bir durum. "Yeni gelen, yeni teknolojiye uyum sağlayacak; ben uyum sağlayamayacağım, dolayısıyla işimi kaybedeceğim". Temsilciler, mevcut kıdemli çalışanların genç çalışanların kendilerinden daha fazla para kazanacağından endişe duyduklarını vurguladı. Çalışanlar gençleştikçe, yaşlı çalışanlar bu konuda büyük zorluklar yaşıyor.

Türkiye'de, özellikle kapitalizmin az gelişmişliği nedeniyle, patronlar ve fabrika müdürleri **Bati'nın gelişmiş burjuva kültürüne sahip değiller** ve bu nedenle çalışanlarıyla ilişkilerinde temel sorunlar yaşıyorlar. Birincisi, **"Sana ekmek veriyorum"**. Bu bir **muhtaçlık dayatmasıdır**. İlk sendika temsilcisi, bunun Türkiye'deki ücretli çalışanlar için **stres ve sağlık sorunlarının** ana kaynağı olduğunu vurguladı. Çalışanlar, **birinin gelip bir şeyler söyleyeceği, kendilerine hakaret edeceği ve saygısız sözlerle hitap edeceği endişesiyle** işe gidiyorlar. Bu özellikle **mavi yakalı çalışanlar** için geçerli. Beyaz yakalı çalışanlar arasında da çok yüksek, ancak bir şekilde bunu böyle teorize edebiliyorlar. Yani bir şekilde bunu örtbas edip, **"Ah, diplomam var, masam var, düzgün kıyafetler giyiyorum"** diyerek bundan sıyrılabiliyorlar. Ancak, mavi yakalı çalışanlar üzerindeki **aşağılayıcı etki çok ciddi bir sağlık sorunudur**. (İkinci temsilci)

Bunun yanı sıra, Türkiye'de ücret seviyelerinin, özellikle de ücretler satın alma gücüyle birlikte düşünüldüğünde, **yeterli olmaması** temel bir sorundur. Bu, yetersiz ücretler nedeniyle çalışanların **sürekli fazla mesai yapma ihtiyacı** hissetmesi anlamında önemli bir sorundur. Fazla mesai, ailelerinden, çocuklarından, sevgililerinden, kardeşlerinden ve arkadaşlarından **mahrum bırakılma** anlamına gelir. İnsanlar hayatta kalmak için hayatın diğer alanlarını **feda**

etmek zorundadır. Bu nedenle, “sosyal ilişkiler olmadan insan ancak bir hayvana dönüşebilir”. Birçok çalışan sanat üretmeyi çoktan bir kenara bıraktı”. (Üçüncü temsilci)

İşyerinde psikososyal risklerin tanımlanması

İlk katılımcı, psikososyal destek alanında birçok yasal düzenleme olduğunu bildirdi. Ne yazık ki şirketler burada desteksiz kalıyor. **Şirketler kendi başlarına** bir şeyler yapmaya çalışıyor. Bazı şirketler **çevrimiçi platformlarında** refah uygulamalarına sahip. **Diyetisyen, psikolog ve benzeri hizmetler**, sağlık sorunlarını paylaşabilecekleri **seminerler**, alanında uzman kişilerin konuk olarak alındığı **programlar** ve benzeri şeyler gibi **tüm çalışanların kullanımına açtıkları** bir sistemleri var, çalışanlar yıllık belirli sürelerde kullanım haklarına sahip.

Çalışanlar **tükenmişlik, kaygı, stres ve benzeri durumlarda** psikolojik destek almak için bu uygulamaları kullanabilirler. Tüm çalışanları ve aileleri bu uygulamalardan faydalanabilir. CMS Şirketi böyle bir uygulamayı tüm çalışanların kullanımına sunmuştur. CMS Şirketi yaklaşık 1-1,5 yıldır bu uygulamayı kullanıyor. “Çalışanların günde ne kadar su kullandığı, ne kadar uydukları gibi güzel geri dönüşler alınmış ve uyku kalitesinin iyi olduğu belirlenmiş”. **Telefon uygulamalarıyla** örtüşen bağlantılı bir takip sistemi bulunmaktadır. Bu yöntemle bazı uygulamalar çalışanlarını yönlendirip **psikolojik rahatlamalarına** destek oluyor. Ayrıca dijitalleşmenin birçok olumsuz yönünün de önemi vurgulandı. İş yerinde herkes rahatsızlığının psikolojik veya fiziksel tanısını olumlu veya olumsuz şekilde internete koyabilmektedir. Çalışanlar **genelde izole olmakta, olumsuzluğu almakta, en kötüsünü düşünmekte ve kendini karamsarlığa sürüklemektedir**.

Temsilciler, çalışanları aylık planlara göre takip ettiklerini kabul ettiler. Her çalışanın aylık planı, aydan üç ila beş gün önce kendilerine iletilmekte ve puan kartlarını buna göre takip etmektedirler. Bunun dışında yöneticilerinin, çalışanlarının işlerini ve süreçlerini günlük toplantılarla takip etmelerini beklemektedirler. Çalışanlar için haftada bir değil, **haftada 2 veya 3 gün** uzaktan çalışma sağlanmakta ve geri kalan zamanlarda ise çalışan ile işyeri arasında mesafe oluşmaması için çalışanların 2 veya 3 gün ofiste bulunmaları beklenmektedir. Bu nedenle bazı departmanlarda %100 uzaktan çalışma mümkün olabilirken, diğer departmanlarda bundan bahsetmek mümkün olmayabilir. Ofis çalışmasının kurumsal perspektifleri ve kurumun sosyal perspektifi açısından önemini de değinilmiştir. Bu nedenle metal işyerleri çalışanlarının haftanın belirli günlerinde ofiste olmasını sağlıyorlar. Bu da çalışanlarda **motivasyon yaratıyor**.

Tüm temsilciler, çalışanların **COVID-19 salgını sırasında** birçok **olumsuz psikolojik** faktöre maruz kaldığını bildirdi. **Aşı olmadıklarında alışveriş merkezine giremediler, toplu taşımayı kullanamadılar ve işe alınmadılar**. Tüm bunların çalışanlar üzerinde büyük etkisi oldu.

Depremden sonra Türkiye'de **çok fazla göç oldu**. Temsilciler, depremden sonra İzmir'e yakın illere göç eden insanlardan da başvurular aldıklarını ilettiler. Çalışanlar burada kültürel uyum için çok zor zamanlar geçirdiler. “Göç edenler zaten her şeylerini kaybetmiş olarak geldiler”. Birincisi, psikolojik olarak çok olumsuz bir şekilde geldiler. “Kalacak yerleri, tutunacak dalları yoktu”. İş bulup buraya yerleştiler. Türkiye İş Kurumu'nun da depremedelerin istihdamı için projeleri oldu. Göç edenler üretime geldiğinde üretime çok farklı etkileri oldu. O insanlar kendilerini **yalnız hissediyordu**. Kimisi uyum sağlayamamış ve gitmek zorunda kalmıştı; kimisi

şehir değiştirmek zorunda kalmıştı, kimisi ailesi uzakta olan ve burada olup da **çalışmaya kendini veremeyenler**.

Üretim hattının kendi içinde farklı dinamikleri bulunmaktadır. Bazı bölümlerde ortam sıcaklığı daha yüksekken, bazı bölümlerde kimyasallar kullanıldığı için hukuki anlamda çevre kalitesi açısından farklılıklar dikkat çekmektedir. Çalışanlar, bazı bölümlerde ise açık havada çalıştıkları için farklı çevresel zorluklarla karşılaşabilmektedir. Böyle **ayrımolar olabilir** ama bunlar **ayrımcılık politikası** açısından güvenebilecek şeyler değil. Bu olumsuzluklar **çalışanların şirkete bağlılığını** da etkileyebilir ya da psikolojik olarak kendilerini olumsuz hissettirebilir. “Mesela dökümhane bizim için yaz aylarında çok sıcak oluyor. Oradaki çalışanlar işe ihtiyaç duydukları için ayrılmayabilirler ama kendilerini **daha stresli, daha yoğun bir psikolojiye sokabilirler**”. (Üçüncü temsilci)

Tüm temsilcilere göre, Türkiye’de insanların **psikolojisi maddi zorluklardan** etkileniyor. İnsanların **geleceği görememesi ve aldıkları ücretlerden memnun olmaması** kaçınılmaz olarak insanlarda psikolojik rahatsızlığa neden oluyor. Türk metal çalışanlarının en büyük psikolojik sorunu “**hayatta kalmak**”. Bu durum işe de yansıyor, yani insanlar **işe adapte olamıyor ve konsantre olamıyor**.

Demir-çelik döküm alanlarında veya jant işlerinin yürütüldüğü bölümde **riskler çok yüksekken**, beyaz eşya ve otomotiv gibi **montaj ve seri üretime** daha yakın olan alanlarda bu riskler **daha kolay** yönetilmektedir. Özellikle **6331 sayılı İSG Kanunu’nun** getirdiği yükümlülükler ve işyerlerinde riskleri azaltmaya yönelik çalışmalar sayesinde çalışanlar eskisi kadar risk almamaktadır. Son 5-10 yıla bakıldığında fiziksel hasarları azaltmakta, işveren tarafında işyerleri açısından bir iyileşme var. Temsilci, **İSG hizmetinin yeterli olmadığını, çalışma koşullarının daha da iyileştirilmesi gerektiğini** düşündüğünü bildirmiştir. **Çalışma saatlerinin azaltılması, işyerlerinde dinlenme ve mola sürelerinin artırılması veya çalışanın çalışma koşullarını iyileştiren yeni ortamlar yaratılması** gerekmektedir. Çalışanlar tarafından bu dönemlerdeki molaların ve yemeklerin çalışanların keyif alabileceği kalitede olması için büyük çaba gösterilmektedir. **Çalışan üzerindeki stresi**, işte başarılı olamama durumunu veya iş başarısıyla ilgili zorlukları doğru ve anlaşılır bir şekilde **yönetmek** gerekmektedir. Metal sektöründeki en büyük şey **fiziksel risktir**. İlk temsilci, **fiziksel risklerden sonra “tükenmişlik ve stres”in** geldiğini düşündüğünü açıklamıştır.

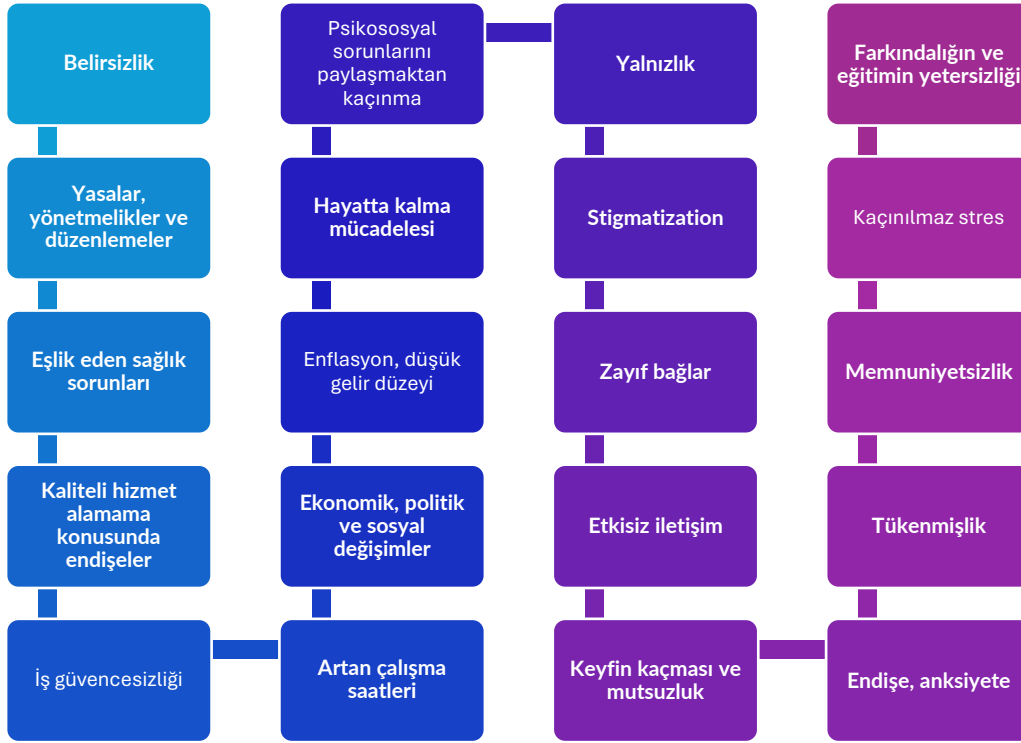
Kadın çalışanların iş ortamındaki insanlarla daha rahat olmalarını ve işlerini daha kolay yapabilmelerini sağlamak için **ergonomik iyileştirmelere** ihtiyaç bulunmaktadır. Şirketler bunları görmezden gelirse, çalışan kadın çalışanın üzerine **çok fazla iş stresi, zorluk ve çaba yüklemiş olur**. Öte yandan, bu aynı zamanda iş yerindeki **erkekler ve kadınlar arasındaki adalet duygusunu** da zedeler. Katılımcılar, **göçmen çalışanlar arasında dil, iletişim sorunları, çalışma ortamında kendini ifade etme, yabancı olarak görülme ve düşük ücretlerle çalışma hakkında** endişe duyduklarını eklediler. (İkinci temsilci- üçüncü temsilci, İK Direktörü)

Görüşmelerin en belirgin katkılardan biri de **çalışanların psiko-sosyal sorunlarını çok fazla paylaşmak istememeleri**. Çalışanlar bunu **gizlice ve kendi içlerinde yaşamak** istiyorlar. Türkiye’de çalışanlar genelde **kimseyle konuşmuyor, yalnız kalıyor ve sürekli sorunlarını, sıkıntılarını, üzüntülerini kendi başlarına yaşıyorlar**. Temsilciler, tüm çalışanları **etik çizgide anonim olarak sorunlarını paylaşmaları için yönlendirmenin** faydalı olabileceğini söylüyor. Üretimde çalışanlar **zorbaliğe veya baskıya maruz kalabiliyorlar**. (Üçüncü temsilci, İK Direktörü)

birlikte çalıştığı şirketin içinde "**İletişim Elçileri**" adı verilen bir grup olduğunu bildirdi. Bu elçilerin günlük olarak üst düzey yöneticilere raporlama yaptığını ifade etti. İK ile birlikte kullanılan mobil uygulamaların varlığı da bildirildi. Metal sektöründe kurumsal şirketlerde çalışanlar istek, talep, sorun ve önerilerini 7/24 İK veya ilgili birimlerle paylaşabilmektedir. Bazı şirketlerde ayrıca sahada görülen olumsuzlukların anında fotoğraflayıp raporlanabildiği uygulamalar da bulunmaktadır. Birçok işyerinde Türkiye'de **bu engelleri ortadan kaldırmaya** ve çalışanların **rahat iletişim kurabilecekleri bir ortam yaratılmaya** çalışılmaktadır.

İlk temsilciye göre, şirketlerin oynayacakları belirli roller bulunmaktadır. İyilik hali programları, uzmanlar, seminerler ve sosyal sorumluluk projeleri gibi. Ancak bu devlet tarafından, sosyal sorumluluk şemsiyesi altında, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılabilir. Şirketler birçok noktada kurumlara danışmanlık sağlayabilir, belki belirli dönemlerde **psikiyatri veya psikolog desteği** sağlayabilir veya bununla ilgili özel hatlar, **170 adında bir destek hattı var**, çalışanlar **işle ilgili şiddet, mobbing sorunları** olduğunda bu hattı arayarak **linik psikoloğlardan uzman desteği** alabilmektedir.

Beş temsilci ile yapılan bireysel görüşmelerden elde edilen analizlere göre, Türk metal sektöründe görülen psikososyal risk faktörleri Şekil 1'de sunulmaktadır.



Şekil 1. Türkiye'de metal sektörü temsilcilerinin görüşlerine göre öne çıkan psikososyal risk faktörleri

Ruh sağlığı sorunlarına ilişkin devam eden uygulamalar

Tüm görüşmeciler, Türkiye'deki metal sektöründe ruh sağlığının analiz edilmesi gerektiğini ifade ettiler. Çalışanın ne yapacağını bilmediğini ve onu bir adım öne taşıyacak eylemi tarif edemediğini bildirdiler. “Belki de iş yerinde ayrımcılığa uğruyor ve bu ayrımcılığı nasıl açıklayacağını bilmiyor. Bu onların ruh yapısına zarar veriyor”. Eğer kuruluşlar bunu nasıl paylaşacağını tarif etselerdi veya anonim bir uygulama ile paylaşabilseydi sistem bir çözüm bulurdu. Üçüncü temsilci, ruh sağlığındaki en büyük riskin kamu kurumlarında veya özel sektörde olsun, anlatmamak ve paylaşmamak olduğunu söyledi. Şirketlerin bu konuda çalışanları daha da teşvik etmesi gerektiğinin altını çizdi.

Bir diğer önemli nokta ise tüm Türk temsilcilerin şirketlerinin sadece ilaçla değil aynı zamanda ek stratejilerle de ruh sağlığını iyileştirmeye çalıştığını belirtmesidir. Ayrıca iyilik halini destekleyen sosyal önlemlere dikkat çekmişlerdir. Üçüncü temsilci bir vaka paylaştı:

“Kadın çalışanın iki çocuğu var, çocukların bakıma ihtiyacı var ve kadın çalışanın çalışması gerekiyor. Anne babası yanında değil, ailesi yok. Böyle bir çalışanın iş yerinde mükemmel bir ruh sağlığına sahip olmasını beklemek hayalcilik olur. Çalışanın sosyal hayatındaki bazı eksikliklerin sosyal devletin güçlendirilmesiyle giderilebileceğine inanıyorum ama bu yönde çok az hareket duyuyoruz. Yani bugün iş hayatında güçlü olmak isteyen bir kadının arkasında sosyal hayatta güçlü yapılar görmesi gerekiyor. Çocuğumu rahatlıkla bir, nasıl diyeyim, kreşe bırakabilirim, o kreşte iyi bakılacağından eminim diyebilmelidir. Kreş evime çok yakın ve benim çalışma saatlerim ile kreşin çalışma saatleri birbirine uyumlu. Kadın çalışana ruh sağlığını düzeltmek için sakinleştirici vermek veya onu hastanede dinlemek bu gibi birçok riski ortadan kaldırmadan yeterli değildir. Bunun arkasındaki toplumsal yaşamda, kamuoyunun, özellikle kamu sektörünün durumu anlayan ve çözüm üreten çok güçlü ve gerçekçi adımlar atması gerekiyor” dedi. Ayrıca tüm bunların, yalnızca işverenlerin veya sendikaların toplu pazarlık anlaşmalarıyla çözebileceği sorunların çok ötesinde toplumsal sorunlar olduğunu sözlerine ekledi.

Sendikalar ve işverenlerin metal sektörü çalışanlarının ruh sağlığına olan ilgisi

Türkiye'deki temsilcilerin katkılarına dayanarak, özellikle son 10 yılda, birçok şeyin değiştii ifade edilebilir. Sendikalar, çalışanı psikolojik olarak anlama ve sorunlarını onlarla paylaşma konusunda da çok güçlü hale geldi. Türk Metal Sendikası (TMS) bunun çok iyi bir örneğidir. İşverenler zaten her yıl nasıl daha iyi olacakları ve daha iyisini yapacakları konusunda endişeliler, bu da doğal rekabetten kaynaklanıyor. Bu, sendikanın farkındalığı artırma yaklaşımıyla daha da güçleniyor.

Ruh sağlığı çok hızlı bir şekilde iyileşemiyor. İşverenler, bazı sorunları çözebilecek etki alanı dışındadır, bu nedenle şirketlerin bu farkındalığı artırması ve toplumda düzeyde bir şeyleri değiştirmesi gerekir. Başka bir deyişle, ruh sağlığı sorunları olan çalışanlar dışlanmamalı, itilmemeli veya dışlanmamalı ve kendilerini topluma ifade etmelerine izin verilmelidir. İnsanların bu konuda bazı toplumsal önyargıları var ve işverenlerin bunu yıkmaları gerekiyor. Üçüncü temsilci ise günümüz çalışanlarının ruhsal sağlık açısından risk kaygısının birkaç kuşak önceki çalışanlara göre çok daha yüksek olduğunu söyledi.

Sosyal diyalog araçları istenilen düzeyde değil

Bu bağlamda kamu sektörü Türkiye hukukunda **mobbingi tanımlamaya** başlamış ve çalışanın yaşayacağı durumlara çözüm bulmaya çalıştıkları iş güvenliğinin bir parçası olarak **zihinsel riskleri** tanımlamaya başlamıştır. Ayrıca refahı veya iyilik halini, zihinsel terimlerle tanımlamıştır. **Bunlar iyi gelişmelerdir ancak yeterli değildir.** Çalışanların **ruhsal sağlıklarını korumak ve desteklemek için altyapı ve mevzuat istenilen noktada değildir.** Özellikle bazı **ruh sağlığı sorunları çok net değilse** tespit edilmesi kolay değildir ancak şirketlerin biraz daha cesur olması gerekir. Çalışma hayatını biraz daha iyileştirmenin bir yolu vardır. Bunun farkında olmalarına rağmen şimdiye kadar bunların olumlu bir etkisi olmadı ve **daha fazlasına ihtiyaç** var gibi görünmektedir.

Birinci, ikinci ve dördüncü temsilciler, **toplu pazarlığın** metal sektöründeki çalışanların **sağlığını korumak ve çalışma koşullarını iyileştirmek için önemli bir araç** olduğunu vurguladılar. Çalışanların toplu pazarlığı sürekli takip ettiklerini vurguladılar. Toplu pazarlık, özellikle sektör düzeyinde yapılacak işler olmak üzere **tüm çalışanlar için ortak koruyucu politikalar** geliştirir. Ayrıca, toplu pazarlıkta **ruh sağlığı hizmetlerine erişim ve bu süreçte destek mekanizmalarının oluşturulması** ele alınmalıdır. Toplu pazarlık sadece sendikaları değil, ayrıca çalışanların çıkarlarını korumak için de kullanılmalıdır.

Toplu sözleşmeler arttı çünkü şirketlerde sıklıkla görülen sorunlara ek olarak, insanlar sürekli olarak **cep telefonlarıyla, özellikle sosyal medya üzerinden iletişim halindedir** ve somut, kişisel günlük yaşam problemlerini düşünmeye bile vakitleri olmuyor, dolayısıyla **sorun içeride kalıplaşıyor.** Çünkü **sosyal medya ile meşguller ve problemlerini anlamaya vakit ayırmıyorlar.** Dolayısıyla bu sorun özellikle sosyal medya kullanımı arttıkça artıyor. **Ekonomik sıkıntılar, işyerlerinde ücretleri baskılamaya yönelik faaliyetler, hükümetin genel politikaları, hükümetin genel politikasının tüm ücretleri asgari seviyeye indirme yönünde yarattığı baskı bir yana, insanların günlük yaşamlarında yaptıkları rutinler de psikolojik sorunları üzerinde artan bir etki yaratıyor. Dolayısıyla tüm çalışanlar daha fazla sorun yaşıyor.**

"Türkiye'deki kurumlar açısından, temsilciler bu durumu bakanlıklar veya diğer ilgili taraflar aracılığıyla ruh sağlığına yönelik artan farkındalık veya ilgi açısından değerlendiriyorlar. Bir çalışan işyerinde yaşadığı sorunlar hakkında sesini yükselttiğinde, patronu veya amiriyle yüzleşme potansiyeli söz konusudur. Çalışma ortamıyla, ücretleriyle veya meslektaşlarıyla ilişkileriyle ilgili olsun, sorunlarını herhangi bir çözüm merciine götürürlerse bir risk söz konusudur". Bunun artık bir risk olmadığından emin olmanın bir yolu olduğunda... İşverenlerin fikir üretmeleri gerekmektedir. *"Sorunları dile getirmek risk içermez, kardeşim."* Risk ortaya çıktığında, bunlar dile getirildiğinde, çalışanın karşılaşacağı **en önemli çözüm hukuktur. (Beşinci temsilci)**

Türkiye'deki hukuk sistemi kötü işlediği için, herkes bir çalışanın mahkemeye gidip patronuyla veya amiriyle yaşadığı bir sorunu çözemeyeceğini ve bu mahkeme süreci devam ederken aynı işyerinde çalışamayacağını biliyor. Dolayısıyla, sorunu çözmek için risk alma olasılığı yok. Bu, özdenetim, öz sansür, öz... "Öğrenilmiş çaresizlik." (İkinci temsilci)

Sosyal ortaklar, gelişmiş kurumsal yapıya sahip işletmeleri yöneten işverenler bu konulara dikkat ediyor. Örneğin Koç Grubu, özellikle elit fabrikalarında, işletmelerinde ve bankalarında son yıllarda çok başarılı oldu. Bazen tekne gezileri bazen de tanışma geceleri düzenliyorlar. "Sorun yaşayan işyerlerine psikolog getirelim, isteyenler gelsin danışsın" gibi etkinlikler

düzenliyorlar. "Bu tür etkinlikler ruh sağlığı sorunlarının yönetimi yerine **gerçekte işyerlerinde verimliliği artırmayı hedefliyor**. Orada sorun ailenizle daha huzurlu bir hayat yaşamak, dünyayı daha iyi keşfetmek, dünyaya daha yüksek çözümlülikle bakmak, sanata yönelmek, sosyal okuryazarlığınızı artırmak değil." (Üçüncü temsilci)

Örgütsel bağlamda ruhsal sağlık sorununun yönetimi

Üçüncü temsilci, örgüt içinde ruhsal sağlık sorununun yönetimi için iki aşama olduğunu belirtti. Şirket, yaşanan vakaları nasıl yönetecek? Sonuçta, iş hayatında yaşanan vakaları ortadan kaldırmak mümkün değildir. Bir çözüm bulduktan sonra, **çalışanı ve iş hayatını tekrar bir araya getirmek** gerekir. Yaşanan vakalar için, zorlayıcı bir alanda çalışmak yerine, en azından belirli bir süre **rehabite olana kadar, kendilerini tekrar iyi ve güçlü hissedene kadar, bu tür çalışanları psikolojik anlamda farklı alanlarda değerlendirmek** iyi olabilir.

"Çalışana bir fırsat vermek gerekir. İşyerinde yeniden bir hayata başlamak zordur". (Üçüncü temsilci)

İşverenlerin, **olaylar olmadan önce** ne olacağının daha çok farkında olması gerekiyor. **Riskleri önceden görmeye çalışmak, bunlara karşı önceden önlem almak**, bunları iş yerinde duyurmak, paylaşmak en öncelikli konular arasındadır. Bu, çalışan, yönetim ve şirketler için **farkındalık sağlayacaktır**. Entegrasyon açısından da daha iyi, yani Türkiye'nin kat etmesi gereken çok yol var. **Önce bir tespit, sonra çözüm gelmelidir**.

Tüm temsilciler, MESS ve Türk Metal'in Türkiye'deki çalışma hayatı açısından çok yol kat ettiğini belirttiler. MESS ve Türk Metal karşılıklı işveren-çalışan ilişkisinde güçlü bir yapıya sahiptir. İkisi de işlerini iyi yapmaya çalışan, ellerinden gelenin en iyisini yapmaya çalışan örgütler. Türkiye'nin çalışma hayatı için büyük bir şans; hem Türk Metal hem de MESS bilinci olan güçlü örgütler.

Temsilciler ayrıca bunun sadece **bu iki sendikanın el ele vermesiyle değil, kamuoyu olmadan yapılamayacağını** vurguladılar. **Kamu sektörünün ve hatta Birleşmiş Milletler gibi uluslararası örgütlerin veya emek alanındaki diğer uluslararası örgütlerin desteğiyle** Türkiye'de farkındalık yaratılabilir. **Bir hikâye başlatılabilir... İş ter Asya Kalkınma Ajansı olsun, ister Birleşmiş Milletler olsun, Birleşmiş Milletler olsun, bir yerlerden fonlar olsun, ILO olsun.**

Bölgesel, ulusal veya ulus ötesi düzeyde bir ruh sağlığı sorununun yönetimi

Tüm temsilciler, ruh sağlığı konusunun genişletilmesi gerektiğini söyledi. IndustriALL, Türk Metal açısından bakıldığında iyi örnekler var ve böyle bir çalışma grubunun kurulması, Türkiye'de bu iyi örneklerin **yurtdışından deneyimlenip** öğrenilerek uygulanması, Çalışma Bakanlığı ile **el sıkışılması, protokol yapılması, yasal olarak destekleyecek bir mevzuatla güçlendirilmesi için ileriye doğru bir adım atmak** adına büyük bir şans.

Toplu pazarlık yeterli değil

Türk metal sektörü temsilcilerine göre, **toplu pazarlık yasal ve iyileştirmeyi destekleyici** bir araçtır. Ancak biraz daha fazlasına ihtiyaç vardır. Toplu pazarlık sözleşmelerini uygulayan işverenlerin de yerinde bazı eylemlerde bulunması, onları güçlendirmesi ve desteklemesi

gerekir. İşyerlerinde sadece **ruh sağlığı departmanı kurulması** veya işyerlerine bu konuda bir uzman atanması demek, bunun mükemmel çalışacağı anlamına gelmez. **İşverenlerin uygulama alanına entegre olacak bir süreç yazması gerekir. Süreçlerin çalışanlara adım adım tanımlanması gerekmektedir.** Toplu iş sözleşmesi bunun için doğru yer mi? Ancak sahada uygulanacak, çalışanlara dokunacak, kabul edilebilecek ve kullanılmaktan zevk alacakları çözüm yollarına gereksinim bulunmaktadır. Aksi takdirde “sadece isim vermek, odayı belirlemek, oraya bir uzman koymak... O uzman kalitesizse, o uygulama çalışana dokunmuyorsa, biri bir yerde 2 saat oturup gidiyorsa sonuç alamayız. Dolayısıyla **daha katmanlı bir çözüme ihtiyaç var** ve toplu iş sözleşmesi bu katmanlardan sadece biri olabilir”. (Üçüncü temsilci, İK Direktörü)

Türkiye'deki toplu sözleşme uygulamaları

Temsilciler, şirketlerin bazı uygulamaları olduğunu doğruladı. Örneğin, bazı sektörler işyerlerinde çevrimiçi sağlık hizmeti sağlamaktadır. Dijital sağlık hizmetleri, grubun sağladığı sağlık hizmetlerinin avantajlarından biri olabilir. İşyerinde ruh sağlığı konusunda endişesi olan bir çalışan, muayene olmak için özel bir odaya girmek bile istemeyebilir. Bazen, içinde buldukları durumla ilgili olarak **kendilerine yapılandırılacak bir etiketten** o kadar endişelenirler ki. Bu yüzden insanlar bu sorunları **tanımadıkları birine, belki de telefonla ulaşan birine daha kolay anlatabilirler.** Telefonun diğer ucundaki kişi bir uzmansa, bir çalışanla çok ilgileniyorsa, bir çözüm bulmaya çalışıyorsa, **belki daha büyük bir etki bile yaratabilirler.**

Diğer ülkelerdeki ruh sağlığı ile ilgili toplu pazarlık uygulamaları

Türk temsilcilerin çoğu, diğer ülkelerdeki çalışanların psikososyal sağlık konularında daha rahat olduklarını belirtti. Diğer ülkelerde, sağlık hizmetleri için başvuruda buldukları yerlere gidiyorlar ve kamuoyu bu konuda işverenleri daha net yönlendiriyor. Yani, “**Almanya'da insanlar ruh sağlığı sorunu yaşıyorsa, hastaneye gidiyorsa, işverene çalışamayacağını daha net bir şekilde anlatıyor**”. Genellikle işverenler, “çalışanlar raporlu” veya “çalışanlar ağır ve tehlikeli işlerde çalışamaz” tanımındaki her şeyi koyuyor. Bir süre sonra anlamsızlaşıyor. Bu sefer işveren, çalışana önyargılı olup olmayacağını ve hiçbir iş yapmasına izin verilmeyeceğini soruyor. Çalışanlar tarafında ise artık hiçbir şey yapamayacakları veya hiçbir işe yaramayacakları sorusu var. Bunlar başka endişelere yol açıyor. Bu nedenle, işverenlerin bu ruh sağlığı sürecini daha ayrıntılı olarak anlatmaları gerekiyor.

Karşılaştırmalı değerlendirme çok önemli bir şey. Sürekli kendini kıyaslama, değerlendirme, en iyi uygulamaya ulaşma. Bu uygulamayı kim yapıyorsa sonuçta topluma da hizmet ettiği için İSG konuları böyle bir rekabete tabi değil. Tam tersine herkesin **aynı kalite ve refah seviyesinde** olması gereken konular bunlar; yani tüm işverenler, işyerleri veya tüm ülkeler aynı refah seviyesinde olmalı. **Çalışan sağlığı, insan sağlığı ve insan güvenliği çok değerli konular.** Metal sektöründe işverenler en iyi uygulamalarını paylaşıyor. **Yabancı ortaklı Türk şirketleri Avrupa'da veya dünyanın farklı yerlerinde gördükleri uygulamaları hızla Türkiye'ye getiriyor.** “Farklı işyerlerindeki iyi uygulamaların birbirlerine yayılması... Bunu daha sık yapmamız gerekiyor. Özellikle yerel şirketlerin bu konuyu öğrenecekleri platformlara ihtiyacı var. Buradaki rekabet birbirinden saklanma şeklinde değil, en iyiyi bulup yaygınlaştırma şeklinde olmalı. Türk Metal bu tür iş birliklerinde öncü olmalı”. (Üçüncü temsilci)

İş yerlerinde ruh sağlığı yönetiminin geleceği

Tüm temsilciler, Türkiye'nin içinde bulunduğu ve şu anda birçok ülkede benzer şekilde görülen **ekonomik sorunların** insanların ruh sağlığını etkileyebileceği için işyerlerinde **ruh sağlığı yönetiminin** öneminin **her geçen gün artacağını** kabul ettiler. Mutluluğun bazen maddiyatla birleşmesi, çalışanın güçlü olma halini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Önümüzdeki dönemde işverenler zor zamanlar geçecekler. *"Çalışanların güçlü, sağlıklı bir ruh haline sahip olmak için iyi yemeleri ve içmeleri gerekiyor; fiziksel olarak sağlıklı olmak için spor yapmaları gerekiyor. O dinç olma halinde, çalışanların ruh sağlığı açısından dinç olmak için iyiliğe ihtiyaçları var. Mutlu olmaları gerekiyor. Bir hobi edinmeleri ve dinç hissetmeleri gerekiyor. Eve gittiklerinde aile üyeleriyle daha güçlü bir ilişkiye sahip olmaları gerekiyor çünkü insanlar sosyal varlıklardır. Bu yüzden, işverenler iş yerindeki bu eksikliği gidermeye çalışıyorlar. Bu o kadar kolay değil..."* (İkinci, üçüncü ve dördüncü temsilci)

Birinci ve dördüncü temsilciler, önümüzdeki dönemde ruhsal sağlık sorunlarının çok güçlü olacağını belirtti. Bu nedenle, çalışanın iyilik halini desteklemek için birçok çözüme ihtiyaç olduğunu ifade ettiler. **Çalışanların, toplumun parçası olma, iş yerinde başarı elde etme, bu başarının takdir edilmesi ve aidiyet duygusunu hissetmeye gereksinimleri** olduğunu bildirdiler.

Çalışanlar, işverenler ve sendikaların iş birliği

Türk temsilcilerin hepsi bu konuların ilk olarak **kamu platformunda** gündeme getirildiğini belirtti. Farklı alanlarda benzer örneklerin olduğunu ifade ettiler. Eğitim ve istihdam için... İllerde farklı örgütler olduğu, bu örgütlerin her zaman belirli gündemlerinin bulunduğu ve bazı eylemler planladıklarını söylediler. İşveren sendikaları, işçi sendikaları, il sağlık müdürlükleri, hastane temsilcileri, ne olursa olsun, kiminle ilgiliyse bir araya gelebiliyorlar. Bir komisyon çalışıyor ve bir gündem oluşturuyor; bu gündemleri vali, bazen de o bölgenin il sağlık müdürlüğü yönetiyor. **Bu sadece işverenlerin veya çalışanların çözebileceği bir konu değil. Kamu sektöründeki farklı platformların temsilcileri de o ortamda olmalı. Yani sanayiciler, işverenler, işçi sendikaları gelmeli ama eğitimciler veya sağlık sektöründen birileri de gelmeli. Bir araya gelmeli, oturup konuşmalı, bu konuları tartışmalı ve o bölge, o alan, o sektör için çözümler üretmeli.** İşverenlerin sadece bu konuya odaklanmaları için farklı alanlardaki farklı kuruluşların rehberliğine ihtiyaçları bulunmaktadır.

Metal sektöründe çalışanların ruh sağlığını iyileştirmek için ilk yapılması gereken şey

İkinci temsilci, **acil eylem planının** metal sektöründe çalışanların ruh sağlığını iyileştirmek için gerekli **diğer sosyal faaliyetleri yürütmek** olduğunu vurguladı.

Üçüncü katılımcıya göre, **yapılacak ilk şey çalışan dinleme, sorun paylaşma platformları** oluşturmaktır. Bu çalışanları dinlemek ister işveren tarafında ister işçi sendikaları tarafında olsun gereklidir. Bunu **periyodik olarak sürdürmek** gereklidir.

"Birçok işyeri aynı şeyi yapar; benzer sorular sorar: "Nasıl hissediyorsunuz?" Belki de işverenlerin bu işin özelliklerine biraz odaklanmaları gerekir. Olumlu deneyim ve olumsuz deneyim neydi? Başka

bir deyişle, işverenler aynı şeyleri tekrar yaşamamalı ve "Ah, yine yanlış yaptık" dememelidir. Bu yüzden **deneyim değerlidir**". (İkinci temsilci)

Ayrıca yabancı sendikalardan, yabancı işçi sözleşmelerinden, toplu iş sözleşmelerinden **hızlı bir öğrenme sürecine** ihtiyaç var. Hem MESS hem de Türk Metal'in iyi örnekler açısından yeterli teması var. **Bir platform oluşturabilirler; birkaç ülkeyi, birkaç işvereni ve birkaç iyi uygulamayı ziyaret edebilirler ve bunları analiz edip yorumlayabilirler.**

"Ne kadar uygulayıcı olsalar da süreci **bir üniversite bakış açısıyla** ele almak yararlı olabilir. Türkiye'de değerli hocalarımız, alanlarında çok değerli öncülerimiz var. Bazen işçi sendikaları çok çözüm odaklı oluyor ve hızlı hareket etmeye çalışıyorlar. Bir tarafın da onları biraz daha, nasıl desem, **daha planlı, programlı, sonuca götüren adım adım tarifler yapması gerekiyor.** (Üçüncü temsilci).

Temsilciler, çalışanları ruh sağlığını koruma ve geliştirmede üniversitelerin ideal bir konumda olduğunu da eklediler.

Dördüncü temsilci ise aile, karı-koca, karı-koca ilişkileri için **ev içi şiddet için** eğitim düzenlenebileceğini, **motivasyonel bir şekilde eğitmen eğitimi** önerilerini ekledi. "**Türk aile yapısı bozuldu.** Ülke genelinde bu dizilerden, bu işlerden kimse elini çekmiyor. Esrar yüzünden insanlar sahip olmadıkları bir şeye önem veriyor: para. Ülkede ne ahlak kaldı ne düzen. Bu sefer suça yöneliyorlar. Suçlular dışarıda, ceza yok. Bir adam bir adamı çalıyor ve öldürüyor. Maalesef dışarıda". Aile yapısını düzenleyecek eğitim çok kritik. Ayrıca aidiyet duygusunu, özellikle yeni nesilde artırmak gerekiyor".

3.3. Metal sektöründe toplu pazarlığa yönelik iyi uygulama örnekleri

2024 yılında, metal sektöründeki birçok şirket, şirket düzeyindeki anlaşmalarında ruh sağlığı ve çalışan iyilik haline özel bir vurgu yapmıştır. Bu anlaşmalar, ruhsal ve fiziksel iyilik halinin artık bir **aksesuar unsuru** olarak değil, **çalışma yaşamının kalitesini ve genel verimliliği iyileştirmek için** merkezi bir sütun olarak görüldüğü işyerinde bir **paradigma değişimini** yansıtmaktadır.

Örneğin, Türkiye'deki Türk Metal Sanayicileri Sendikası (MESS), hitap ettiği üç işçi sendikasıyla eş zamanlı olarak sektörlerine yol açacak bir **toplu iş sözleşmesi imzalamak istediklerini** belirtti. Bu bağlamda, MESS, üç işçi sendikasının da tüm taraflar için bu zorlu süreçte gerekli duyarlılığı göstereceğine inanmaktadır. MESS, çalışma hayatına her zaman 'Ben değil, biz anlayışıyla" yaklaşmaktadır. **Sadece ücretlere değil, aynı zamanda sosyal haklara da büyük önem vermektedir.** Tüm çalışanlara ücretsiz özel sağlık sigortası, çalışanlarının meslek liselerinde okuyan çocuklarına koşulsuz burs imkânı, ücretsiz eğitim ve tatil imkânı, günlük harcamalarda indirim ve geri ödeme sağlayan avantaj programı gibi sektörlerinde örnek teşkil eden pek çok avantajı sunmaya devam etmektedir.

Çoğu metal şirketi, **iş kaynaklı stresi** değerlendirmeye ve yönetmeye adanmış hizmetler sunmaktadır. İşyeri hekimi tarafından denetlenen bu süreç, gerektiğinde İnsan Kaynakları Departmanı ve Önleme ve Koruma Servisi'ni içeren, böylelikle vakaların doğrudan ve etkili bir şekilde çözülmesini sağlayan bir yapılanma ile de yürütülebilmektedir.

CMS, Metal-Şirketi (İzmir, Türkiye) ayrıca iş bağlamında iyilik halini (WellBiz Mobil Uygulaması, 7/24 hizmet) ele alarak, psikolojik desteğin hem çalışanların fiziksel hem de ruhsal güvenliğine ve mevcut düzenlemelere uymasını sağlamıştır.

Bu uygulamalar olumlu bir ilerleme gösterse de metal sektöründe psikososyal riskleri ele alan **belirli çerçeve sözleşmelerin Türkiye'de hala yaygın olmadığını belirtmek** önemlidir. İş kaynaklı stres, duygusal iyilik hali ve ruh sağlığı gibi psikolojik sorunları ele almak için kapsamlı yaklaşımlar benimsenemediği için bu alanda önemli bir **uygulama ve literatür boşluğu vardır**. **Hedefli politikaları dahil ederek ve farkındalığı artırarak, metal sektörü çalışanlarının bütünsel iyilik halini gerçekten önceliklendiren işyerleri yaratma taahhüdü** ortaya konmalıdır.

4. Son sözler

139 metal çalışanın katıldığı çevrimiçi anket, sektörel temsilcilerle yapılan bireysel görüşmeler (n=5) ve detaylı literatür taraması, **Türkiye'de metal sektörüne özgü yasal bir düzenlemenin olmadığını ortaya koymuştur**. Metal sektöründe iş yerindeki riskler ele alındığında ilk algılanan durum fiziksel risklerdir ve birçok uluslararası kurum ve kuruluşun psikososyal riskler konusunda öncülük ettiği bilinmesine rağmen, Türkiye'de metal sektöründe henüz bu alanda yapılandırılmış **bir risk değerlendirme süreci yoktur ve hem işverenlerin hem de çalışanların farkındalığını artırmak için acil önlemler alınması gerekmektedir**.

Ek 1. Kurgusal vakalar

- Büyük bir otomotiv tedarikçisi şirketinde çalışan **genç bir montaj işçisi**, **çevrimiçi kumar yoluyla** milyonlarca lira (50.000 avrodan fazla) kaybettikten sonra **depresyona girdi**. Durumunu ailesiyle paylaşamayan çalışan **intihar girişiminde bulundu** ancak yaralı olarak kurtuldu. Bunun ardından **psikolojik destek almaya başladı**. İşe döndüğünde, vardiyaları terapi seanslarına uygun şekilde ayarlandı. Görevlendirildiği iş istasyonunda fazla mesai yapmasına gerek kalmasa da meslektaşlarıyla birlikte farklı departmanlarda **fazla mesai yapma esnekliği** tanındı. İş arkadaşları, İK ekibi ve işyeri sendika temsilcileri ona güçlü bir destek sağladı ve bu da iyileşmesi üzerinde olumlu bir etki yarattı. **Bir yıllık tedaviden sonra kumarı başarıyla bıraktı**.
- Otomotiv sektöründe çalışan 30'lu yaşlardaki bir erkek işçi, **ailevi sorunlar** nedeniyle evden ayrıldı. Başka bir şehirde baygın halde bulundu. Kendisine **majör depresyon teşhisi** kondu. İşçi, **dört hafta hastanede yattı**. İşe döndüğünde, arkadaşlarının tepkisinden korktuğu için çalıştığı **departman isteği üzerine** değiştirildi. **Tedavi süreci devam ediyor**.
- Orta yaşlı bir erkek işçi çelik sektöründe çalışmaktadır. **Evde eşyle sorunlar** yaşamaktadır. İş yerinde oldukça **dalgındır**. İş arkadaşları onun dalgın çalıştığını fark ederler. Kaynak bölümünde çalışan işçi için kaynak bölümü dikkatin çok önemli olduğu, hata yapılmayan bir bölümdür. Önce işverenle sonra işyeri sendika temsilcisiyle görüşürler. **Kendisine iki hafta izin verilir**, bir haftası sendika iznidir. İşe döndüğünde **daha az emek ve dikkat gerektiren montaj bölümüne transfer edilir**.
- Erkek işçi, **evde ailesiyle yaşadığı** huzursuzluktan sonra **işte saldırganlaşır**. Ayrıca **verilen işi ihmal etmeye başlar ve akışı etkiler**. Daha sonra temsilcinin uyarısıyla İK ve işyeri hekimi işçiyle görüşür ve terapiye başlar. **Psikolojik tedavi süreci devam ederken meslektaşlarına süreç hakkında bilgi verilir ve kendisine destek olmaları istenir**. Bu desteğin ardından işçi işe geri döner.
- Kablo sektöründe montaj yapan bir **kadın işçi**. **Doğum izninden döndüğünde** iş yerinde **ağlama krizleri geçirir**. İnsan kaynakları **vardiyasını değiştirir ve esnek çalışma uygular**. Doğum iznini günlük değil, haftada bir gün olacak şekilde düzenler. **Bu şekilde süreç atlatılır**.

Ek 2. Sıkça sorulanlar

1. Ruh sağlığı neden önemlidir?
2. Ruh sağlığı sorunlarının belirtileri nelerdir?
3. Çalışanların ruh sağlığı sorunlarını bildirmelerinin önündeki engeller nelerdir?
4. Çalışanları ruh sağlığını desteklemeye nasıl cesaretlendirebiliriz?
5. Çalışanların ruh sağlığını korumaya yönelik yasal düzenlemeler nelerdir?
6. Türkiye'de metal sektöründe destekleyici ruh sağlığı kültürü sağlamak nasıl mümkün olabilir?
7. Yaratıcı iletişim stratejilerinin ruh sağlığı sorunlarını yönetmedeki rolleri neler olabilir?

Ek 3. İş yerinde ruh sağlığını destekleyen en iyi uygulamalar

1. Pozitif örgüt kültürü	<ul style="list-style-type: none"> Ruh sağlığının kurumun insan sermayesi stratejisine dahil edilmesi Kurumsal yönetim ve liderlikte çalışanların psikolojik iyilik haline vurgu yapılması Kurumsal iletişim ve materyallerde ruh sağlığının yer alması çalışanları destekler
2. Güçlü ruh sağlığının faydaları	<ul style="list-style-type: none"> Geniş bir yelpazede ruh sağlığı hizmetlerine uygun fiyatlı erişim sağlayan sağlık planı Erişilebilirlik, bakım kalitesini, yeterli bir sağlayıcı ağının mevcudiyetini, herhangi bir hizmet sınırlamasının makul olup olmadığını dikkate alır
3. İşveren tarafından desteklenen ruh sağlığı kaynakları	<ul style="list-style-type: none"> Çalışan kaynakları sağlayan, strese neden olan organizasyonel sorunları ele alan ve işyerindeki fiziksel ve psikososyal stres faktörlerini azaltan stres yönetimi tekniklerinin kullanımı Kapsamlı ruh sağlığı eğitimleri
4. İşyeri politikaları ve uygulamaları	<ul style="list-style-type: none"> Güvenlik/ergonomi uygulamaları Cinsel tacizi, ayrımcılığı, işyerinde şiddeti ve zorbalığı/nezaketsizliği önlemeye yönelik programlar ve/veya politikalar Çalışanların çeşitliliğini, eşitliğini ve katılımını teşvik etmeye yönelik kapsamlı çabalar
5. Sağlıklı çalışma ortamı	<ul style="list-style-type: none"> Sessiz odalar, molaların ve izinlerin etkili bir şekilde kullanılmasını teşvik etme gibi fırsatlar, zihinsel olarak şarj olma Sağlıklı davranışları ve kişisel bakımı destekleyen altyapı (örneğin, sağlıklı yiyecek seçenekleri, spor tesisleri, açık merdiven boşlukları) Sosyal toplantılar, çalışan destek grupları, sosyal bağlılık ve katılım için gönüllü fırsatları gibi fırsatlar
6. Liderlik desteği	<ul style="list-style-type: none"> Ruh sağlığı farkındalığı, duyarlılık ve çalışanlara destek sağlama konusunda liderlik eğitimi İşyerinde şiddete ve/veya intiharlara yanıt vermek için kriz yönetimi eğitimi ve protokolleri Sağlıklı yaşam tarzı davranışlarını modelleme Destekleyici denetim/koçluk tekniklerinin kullanımı (örneğin, etkili performans geri bildirimini sağlama, çatışmayı yönetme) Ruh sağlığını etkileyebilecek iş ve iş ile ilgili faktörleri yönetme (örneğin, özerklik/kontrol, aşırı çalışmayı izleme, net performans beklentileri belirleme)
7. Pozitif çıktılar	<ul style="list-style-type: none"> Ruh sağlığı programları ve kaynaklarına ilişkin artan farkındalık, kullanım ve memnuniyet Çalışanların ruh sağlığı ve ilgili sonuçlarında iyileşme Ruh sağlığı ile ilgili damgalanmanın azalması
8. Inovasyon	<ul style="list-style-type: none"> Olumlu ruh sağlığı sonuçları veren teknoloji veya geleneksel olmayan programların/hizmetlerin dahil edilmesi Engellerin kaldırılması, kaynakların kolayca erişilebilir hale getirilmesi Yaratıcı iletişim stratejileri

Wu ve ark.'dan (2021) uyarlanmıştır.

EU-OSHA (2024a) ayrıca işyerlerinde ruh sağlığını desteklemek için yakın tarihte aşağıda belirtilen politikaları önermektedir:

1. İşyeri ruh sağlığı politikasının oluşturulması
2. Tüm işverenlerin katılımının teşvik edilmesi
3. İş düzenlemelerinin uygulanması
4. Destekleyici çalışan-denetçi ilişkilerinin geliştirilmesi
5. Etkili işe dönüş planlarının oluşturulması
6. Destekleyici iş arkadaşı ilişkilerinin ve sosyal aidiyetin geliştirilmesi
7. Çalışanların sesinin ve özerkliğinin artırılması (Spearing, 2025).
8. İş organizasyonunu daha verimli hale getirmek (Zhang ve ark., 2025).

Kaynaklar

- Dollard M. Skinner N. Tuckey MR., Bailey T. (2007). "National surveillance of psychosocial risk factors in the workplace: An international overview", *Work & Stress*, 21(1): 1-29.
- EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work). (2013). *Managing stress and psychosocial risks at work*, Healthy Workplaces Manage Stress.
- Gül H. (2009). İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldırma", *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 8(6).
- Keser A. (2013). *Geleneksel ve Güncel Boyutlarıyla İş Stresi Kaynakları*, Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Korkut A.E. (2014). *Psikosozal Risk Faktörleri ve İnşaat Sektöründe Bir Çalışma*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, (Yayınlanmamış İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi).
- Rick J. Briner R. B. (2000). Psychosocial risk assessment problems and prospects. *Occup.Med.* 50 (5):310-314.
- Yiğiter S.Ç. (2019). Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişim süreci. *Sosyal Bilimlerde Yeni Araştırmalar*, 213-226.
- <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6331&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>
- Altundaş Hatman, E., Öngel, F. S., Yavuz, M. E., & Gülenç, N. (2024). Work-related diseases and risk factors associated with work-related musculoskeletal disorders among unionized metal industry workers: a cross-sectional study. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 30(1), 194-204.
- Akkaya, B., & Ocaktan, M. E. (2023). İş yerlerinde psikososyal risk yönetimi süreci ve iyi uygulama örnekleri. *Arşiv Kaynak Tarama Dergisi*, 32(1), 42-51.
- Baç, N., & Ekmekçi, I. (2021). Psychosocial risk assessment using COPSOQ II questionnaire case study with maintenance workers in a metal plant in Istanbul Turkey. *Heliyon*, 7(4).
- Akalp, G., Aytac, S., Yamankaradeniz, N., Cankaya, O., Gokce, A., & Tufekci, U. (2015). Perceived safety culture and occupational risk factors among women in metal industries: A study in Turkey. *Procedia Manufacturing*, 3, 4956-4963.
- Kazanoğlu, N. (2019). Work and family life reconciliation policies in Turkey: Europeanisation or Ottomanisation?. *Social Sciences*, 8(2), 36.
- Aldikacti-Marshall, Gül. 2013. *Shaping Gender Policy in Turkey: Grassroots Women Activists, the European Union and the Turkish State*. Albany: State University of New York Press.
- Dedeoglu, Saniye. 2012. Equality, Protection or Discrimination: Gender equality Policies in Turkey. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 19: 269-90

- Lai J., Ma S., Wang Y., Cai Z., Hu J., Wei N., . . . Hu S. (2020). Factors associated with mental health outcomes among healthcare workers exposed to coronavirus disease 2019. *JAMA Network Open*, 3, Article e203976.
- Cosar, K., Sulku, S. N., & Tokatlioglu, Y. (2025). Risk factors of workplace violence: evidence from Turkey. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 1-9.
- Ahmad, N. R., Ullah, I., Aziz, M. U., & Iqbal, F. (2025). Investigating Stress, Burnout, and Organizational Factors Contributing to Psychological Well-being at Work. *Review of Education, Administration & Law*, 8(1), 29-40.
- Memish, K., Martin, A., Bartlett, L., Dawkins, S., & Sanderson, K. (2017). Workplace mental health: An international review of guidelines. *Preventive medicine*, 101, 213-222.
- Nicola M., Alsafi Z., Sohrabi C., Kerwan A., Al-Jabir A., Iosifidis C., . . . Agha R. (2020) The socio-economic implications of the coronavirus and COVID-19 pandemic: A review. *International Journal of Surgery*, 78, 185-193. <https://doi.org/10.1016/j.ijssu.2020.04.018>
- World Health Organization. (2020b, March 11). *WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19*. <https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19>
- Yao H., Chen J. H., Xu Y. F. (2020). Patients with mental health disorders in the COVID-19 epidemic. *The Lancet Psychiatry*, 7, Article e21. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30090-0](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30090-0)
- Wang C., Pan R., Wan X., Tan Y., Xu L., Ho C. S., Ho R. C. (2020). Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the 2019 corona virus disease (COVID-19) epidemic among the general population in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 1729.
- Taylor S. (2019). *The psychology of pandemics: Preparing for the next global outbreak of infectious disease*. Cambridge Scholars Publishing.
- Tian S., Hu N., Lou J., Chen K., Kang X., Xiang Z., Zhang J. (2020). Characteristics of COVID-19 infection in Beijing. *Journal of Infection*, 80(4), 401-406.
- Morgul, E., Bener, A., Atak, M., Akyel, S., Aktaş, S., Bhugra, D., ... & Jordan, T. R. (2021). COVID-19 pandemic and psychological fatigue in Turkey. *International Journal of Social Psychiatry*, 67(2), 128-135.
- Çelik, M., & Karaalp-orhan, H. S. (2023). Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin Toplu Pazarlık Sürecine Etkisi: Türkiye'de IndustriALL'a Üye Sendikalar Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 3(78), 2187-2228.
- Birelma, A. (2021). Türkiye'de Sendikal Hareketin ve Hakların Yukarıdan Görünümü: Niteliksel Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 3(70), 1839-1870.
- International Labour Organization (ILO). *In the Face of a Pandemic: Ensuring Safety and Health at Work*; ILO: Geneva, Switzerland, 2020.

- International Labour Organization (ILO). *Work for a Brighter Future—Global Commission on the Future of Work*; ILO: Geneva, Switzerland, 2019
- International Labour Organization. *Work Related Stress: A Collective Challenge*; International Labour Office: Geneva, Switzerland, 2016.
- World Health Organization (WHO). *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*; World Health Organization: Geneva, Switzerland, 2010.
- Leka, S.; Jain, A.; Lerouge, L. 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, 2017; pp. 1–12.
- Leka, S.; Cox, T. *The European Framework for Psychosocial Risk Management: Prima-EF*; I-WHO Publications: Nottingham, UK, 2008.
- Chiappetta, M. (2017). The Technostress: definition, symptoms and risk prevention. *Senses and Sciences*, 4(1).
- Chirico, F. (2017). The forgotten realm of the new and emerging psychosocial risk factors. *Journal of occupational health*, 59(5), 433-435.
- Spearing, J. (2025). Workplace autonomy and mental health. *Economics & Human Biology*, 101469.
- EU-OSHA (2019), Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks: Overview Report How European workplaces manage safety and health.
- EU-OSHA (2022), OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces, Flash Eurobarometer, Report.
- EU-OSHA (2024a), Guidance for workplaces on how to support individuals experiencing mental health problems. Publications Office of the European Union.
- EU-OSHA (2024b), How workplaces can support workers experiencing mental health problems. Publications Office of the European Union.
- Harvard, MIT Management Sloan School (2024), Employer Toolkit: Work Design for Health. <https://workwellbeinginitiative.org/employertoolkit>
- Jain, A., Torres, L. D., Teoh, K., & Leka, S. (2022). The impact of national legislation on psychosocial risks on organisational action plans, psychosocial working conditions, and employee work-related stress in Europe. *Social Science & Medicine*, 302, 114987.
- Zhang, Q., Zou, Y., Tong, T., McKegney, R., & Hawkins, J. (2005, November). Automated workplace design and reconfiguration for evolving business processes. In *CASCON* pp. 320-333).
- WHO (2022), Guidelines on mental health at work.
- WHO, ILO (2022). Mental health at work: Policy brief.

Wu, A., Roemer, E. C., Kent, K. B., Ballard, D. W., & Goetzl, R. Z. (2021). Organizational best practices supporting mental health in the workplace. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(12), e925-e931.