



► Yönetici Özeti

28 Nisan 2026 – Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü

Psikososyal çalışma ortamı: Küresel gelişmeler ve izlenecek adımlar

İşle ilgili psikososyal riskler; çalışanların güvenliği ve sağlığı, örgütsel verimlilik ve daha geniş ekonomik performans için büyük ve giderek artan bir tehdittir.

- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) "*Psikososyal Çalışma Ortamı: Küresel Gelişmeler ve İzlenecek Adımlar*" başlıklı küresel raporunda ilk kez yayınlanan son tahminlere göre, psikososyal risk faktörleri, ilişkili kardiyovasküler hastalıklar ve ruhsal bozukluklar nedeniyle yılda **840.000'den fazla ölüme** neden olmaktadır.
- Bu riskler ayrıca her yıl yaklaşık **45 milyon engelliliğe bağlı yaşam yılı (DALY) kaybına** yol açmaktadır. Kardiyovasküler hastalıklar ve psikososyal risk faktörleriyle ilişkili ruhsal bozuklukların birleşik etkisinin, **küresel GSYH'nin yıllık %1,37'sinin kaybına** neden olduğu tahmin edilmektedir.
- Bu bağlamda, kardiyovasküler hastalık ve inme riskini artıran kritik bir psikososyal risk faktörü olan **uzun çalışma saatlerinin yaygınlığını** koruduğunu hatırlatmak önemlidir. ILO'nun tahminlerine göre, dünya genelinde **çalışanların %35'i haftada 48 saatten fazla çalışmaktadır**.
- Zorbalığa ve diğer şiddet ve taciz biçimlerine maruz kalmak da önemli bir endişe kaynağıdır. ILO'nun

tahminlerine göre, dünya genelinde **çalışanların %23'ü çalışma hayatlarında en az bir şiddet veya taciz biçimine** maruz kalmıştır; psikolojik şiddet ise **%18 ile en yaygın olanıdır**.

- Küresel veri erişilebilirliğindeki süregelen eksikliklere ve iş sağlığı ve güvenliği (İSG) istatistiklerinin kalitesi ve karşılaştırılabilirliğine ilişkin endişelere yanıt olarak, ILO 2025 yılında ulusal İSG istatistik odak noktalarına yönelik hedefli bir anket başlatmıştır. **Sonuçlar, yanıt veren kurumların %37'sinin** (111 kurumdan 41'i) **önümüzdeki beş yıl içinde iş yerindeki psikososyal riskler ve ruh sağlığına ilişkin istatistikleri güçlendirmek için somut planlara sahip olduğunu** göstermektedir.
- Ulusötesi sosyal diyalog çerçevelerine entegrasyon mütevazı düzeyde kalmaktadır. **ILO Sınır Ötesi Sosyal Diyalog (CBSD) Veri Tabanında** 2000 ile 2025 yılları arasında kaydedilen **338 sınır ötesi anlaşmanın yalnızca %18'i**, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler kapsamında ruh sağlığı veya psikososyal faktörleri açıkça ele almaktadır.

Psikososyal çalışma ortamı nedir?

Psikososyal çalışma ortamı, işlerin nasıl tasarlandığı, nasıl organize edildiği ve yönetildiği, işi düzenleyen daha geniş politikalar, uygulamalar ve prosedürler ile bu unsurların birbirleriyle nasıl ilişkili olduğu gibi iş ve iş yerindeki etkileşim unsurlarını kapsar; bunların tümü çalışanların sağlığını ve refahını olduğu kadar örgütsel performansı da etkileyebilir.

Rapor, değişen çalışma hayatını ve bunun psikososyal çalışma ortamı üzerindeki etkilerini ele almaktadır. Dijitalleşme ve yapay zeka (YZ) kullanımı, görevlerin koordinasyonunu, izlenmesini ve değerlendirilmesini dönüştürmektedir. Platform çalışması, çeşitli sözleşmesel düzenlemeler ve uzaktan ve hibrit çalışmanın yaygınlaşması gibi yeni istihdam biçimleri, denetimi, beklentileri ve çalışma süresini yeniden tanımlamaktadır. Bu arada, jeopolitik belirsizlik de dahil olmak üzere daha geniş dış faktörler de iş organizasyonunu yeniden şekillendirmektedir. Bu gelişmeler psikososyal çalışma ortamını güçlendirmek için fırsatlar yaratabilirken, aynı zamanda psikososyal riskleri de artırabilir ve proaktif yönetime duyulan ihtiyacı vurgulayabilir.

Önleyici eylemleri desteklemek amacıyla, rapor, çalışma ortamının tanımlanabilir ve değiştirilebilir özelliklerine odaklanan çok düzeyli bir bakış açısı önermektedir. Riskleri en aza indirmek, sağlıklı ve verimli çalışmayı teşvik etmek için makul ölçüde yönetilebilecek yönleri vurgulamaktadır. Bu bağlamda, psikososyal çalışma ortamının birbiriyle ilişkili üç düzeyi belirlenmiştir:

- **İş – iş talepleri, çalışanların becerileriyle uyum, kaynaklara erişim ve anlam, çeşitlilik ve beceri kullanımı gibi görev tasarım özellikleri de dahil olmak üzere, görev ve sorumlulukların doğasında var olan özellikler.**
- **İşin nasıl yönetildiği ve organize edildiği – rollerin netliği, özerklik, iş yükü ve temposu, denetim, sosyal destek ve iş yeri etkileşimlerinin kalitesi de dahil olmak üzere, işin pratikte nasıl yapılandırıldığı ve deneyimlendiği.**
- **Çalışma hayatını düzenleyen daha geniş politikalar, uygulamalar ve prosedürler -istihdam koşullarını, örgütsel değişimi, çalışma süresi düzenlemelerini, dijital izlemeyi, performans ve ödül uygulamalarını, şiddet ve tacizi önleme tedbirlerini ve işçi danışmanlığı ve katılım mekanizmalarını şekillendiren daha geniş örgütsel ve kurumsal sistemler.**

Bu seviyeler, tüm çalışma biçimleri ve ortamlarında çalışma ortamının temel özelliklerini yansıtan bir dizi psikososyal faktörü kapsar. Bu faktörlerin belirli bağlamlarda nasıl işlediği ve etkileşimde bulunduğu, sağlığı ve etkili performansı destekleyip desteklemediklerini veya psikososyal tehlikelere ve olumsuz sonuçlara yol açıp açmadıklarını belirler.

Bu anlayış, epidemiyoloji, örgütsel psikoloji, işgücü ekonomisi ve iş sağlığı araştırmalarını kapsayan kanıtlarla desteklenmektedir. Mevcut veriler metodolojik sınırlamalara ve coğrafi kapsamda eşitsizliğe tabi olsa da, psikososyal risklerin yaygın olduğunu göstermektedir. Kayıt dışı ekonomi ve serbest meslek de dahil olmak üzere belirli çalışma ortamları ve çeşitli istihdam biçimleri ile belirli sektörel özellikler maruziyeti artırabilir. Bu sınırlamalara rağmen, araştırmalar sürekli olarak olumsuz psikososyal çalışma ortamlarının olumsuz sağlık sonuçları ve olumsuz örgütsel etkilerle ilişkili olduğunu göstermektedir.

Psikososyal riskleri ele almaya yönelik düzenleyici çerçeveler ve politikaların derlemesi

ILO İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) standartları, psikososyal riskleri ele almak ve çalışanların fiziksel ve ruh sağlığını korumak için güçlü bir normatif temel sağlar. Temel İSG araçları açıkça psikososyal risklere atıfta bulunmasa da, ulusal ve işletme düzeylerinde kapsamlı ve önleyici İSG politikaları ve sistemleri için temel bir zemin oluştururlar. 190 No'lu Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (2019), kapsamlı bir önleyici ve koruyucu yükümlülükler çerçevesi aracılığıyla psikososyal risklere açıkça atıfta bulunan ilk ILO aracıdır. Diğer standartlar, psikososyal risk önleme ve yönetimi çerçevesini daha da güçlendirir.

Bu raporda yapılan inceleme, bölgesel çerçevelerin, daha geniş iş sağlığı ve güvenliği sistemlerine psikososyal riskleri giderek daha fazla dahil ettiğini, ancak düzenleyici ayrıntıların kapsamı ve düzeyinin bölgeler arasında farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bazı araçlar şiddet ve taciz gibi risk faktörlerini açıkça tanımlarken, diğerleri ruh sağlığı, iş organizasyonu ve çalışma koşullarına ilişkin daha geniş referanslar aracılığıyla psikososyal riskleri ele almaktadır. Bölgeler genelinde, bu çerçeveler önlemeye vurgu yapmakta ve işin örgütsel yönlerini psikososyal riskin temel belirleyicileri olarak öne çıkarmaktadır. Son girişimler, rehberler ve pratik araçların geliştirilmesinin yanı sıra, yapay zeka ve platform ekonomisi gibi yeni ortaya çıkan bağlamlara artan ilgiyi de göstermektedir.

Ulusal iş sağlığı ve güvenliği politikaları ve programlarının incelenmesi, psikososyal risklerin önlenmesinin bölgeler genelinde ulusal bir öncelik olarak giderek daha fazla kabul gördüğünü göstermektedir. Bu politikalar, izleme, eğitim ve değerlendirme ve müdahaleler için geçerliliği kanıtlanmış araçların kullanımı da dahil olmak üzere, psikososyal riskleri önlemeye ve azaltmaya yönelik önlemleri teşvik etmektedir. Birçok durumda, özellikle ruh sağlığına vurgu yapan daha geniş ulusal sağlık ve refah stratejileriyle uyumludurlar. Bazı ülkelerde, önleme çabaları sağlık ve çalışma otoriteleri arasındaki koordinasyon, sektörler arası yaklaşımlar ve sosyal ortakların katılımıyla güçlendirilmektedir.

Psikososyal çalışma ortamının izlenmesi, genellikle genel iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirme gerekliliklerine entegre edilir ve çalışanların sağlık gözetimi, şikayet ve yaptırım mekanizmalarıyla desteklenerek önleyici eylemlerle tamamlanır. Özellikle işle illiyet bağının belirlenmesindeki kanıt zorlukları, şikayetlerin nasıl ele alındığını ve yasal yükümlülüklerin pratikte nasıl uygulandığını etkilemeye devam etmektedir. Daha gelişmiş yasal yaklaşımlar, risk değerlendirmesini müdahale ve düzeltici önlemlerle ilişkilendirir, ancak uygulama hala düzensizdir. İşle bağlantılı hastalıkların tanınmasında da benzer farklılıklar gözlemlenmektedir; travma sonrası stres bozukluğu (TSSB), diğer stresle ilişkili ve ruh sağlığı sonuçlarına kıyasla daha yaygın olarak tanınmakta, bu diğer durumlar ise çoğunlukla vaka bazında ele alınmaktadır.

Toplu pazarlık ve sosyal diyalog, yasal hükümlerin sektör ve işyeri düzeyinde önlemlere dönüştürülmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Sınır ötesi anlaşmaların analizi, iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinde ruh sağlığı ve psikososyal faktörlere açıkça verilen önemin mütevazı düzeyde kaldığını göstermektedir: ILO Sınır Ötesi Sosyal Diyalog (CBSD) Veri Tabanında 2000 ile 2025 yılları arasında kaydedilen 338 anlaşmanın yalnızca %18'inde bu tür referanslar yer almaktadır. Buna rağmen, 2010'ların ortalarından bu yana katılım artmıştır; son dönemde yapılan anlaşmalar daha sık olarak stres, ruh sağlığı ve refah, taciz, iş-yaşam dengesi, dijitalleşme ve uzaktan çalışma gibi konuları ele almış; sosyal tarafların katılımı ise sektörel rehber araçların geliştirilmesini desteklemiş ve sonraki politika ile düzenleyici gelişmelere yön vermiştir.

Gönüllü standartlar, rehberlik araçları ve farkındalık artırma kampanyaları, önleme çerçevelerini pratik, eylem odaklı yaklaşımlara dönüştürmeye yardımcı olmaktadır. Bölgeler genelinde, iş müfettişlikleri, uyumluluk

kontrollerini önleyici rehberlikle entegre ederek, özel araçlar geliştirerek ve risk tabanlı veya sektöre odaklı stratejiler benimseyerek psikososyal tehlikeleri ele almak için geleneksel denetim modellerini uyarlıyor. Farkındalık artırma kampanyaları da, risklerin daha iyi anlaşılmasını sağlayarak ve işyeri düzeyinde önleyici tedbirleri teşvik ederek psikososyal risklerin önlenmesini güçlendiren önemli bir tamamlayıcı araç haline gelmiştir.

İşyeri düzeyinde yaklaşımlar

Rapor, psikososyal risklerin yönetimi için esnek bir çerçeve olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri Rehberi'nden (ILO-OSH 2001) yararlanmaktadır. Bu risklere özgü olmasa da, Rehber, çeşitli organizasyonel bağlamlarda sürekli iyileştirmeyi destekleyen, politika, organizasyon, planlama ve uygulama ile değerlendirmeyi kapsayan yapılandırılmış bir yaklaşım sunmaktadır.

Politika, psikososyal risklerin iş tasarımı, iş organizasyonu, denetim uygulamaları ve daha geniş organizasyonel sistemlerden kaynaklanabileceğini açıkça kabul etmelidir. Psikososyal çalışma ortamının temel belirleyicileri insan kaynakları, performans yönetimi ve örgütsel değişim gibi işlevler içinde yer aldığından, İSG yönetişiminin bu alanlarla uyumlu hale getirilmesi, psikososyal risklerin önlenmesinin güvenli ve sağlıklı çalışmanın temel bir bileşeni olarak yerleşmesini sağlayacaktır.

Psikososyal risklerin tüm seviyelerde belirlenmesi, değerlendirilmesi ve kontrol edilmesi için net bir kurumsal sorumluluk ve hesap verebilirlik gereklidir. Bu, etkili denetimi, fonksiyonlar arası koordinasyonu ve anlamlı işçi katılımını içerir. Yöneticiler ve ilgili fonksiyonlar, psikososyal riskleri belirleme ve ele alma konusunda yetkinliğe sahip olmalı ve işçiler tehlikeler ve önleyici tedbirler hakkında uygun bilgileri almalıdır.

Planlama, mevcut koşulların gözden geçirilmesiyle başlar, ardından tehlike tespiti, risk değerlendirmesi ve önleyici tedbirlerin belirlenmesi gelir. Psikososyal tehlikelerin belirlenmesi, iş tasarımı, iş organizasyonu ve yönetimi ile günlük çalışmayı şekillendiren daha geniş organizasyonel süreçlerin incelenmesini gerektirir. Bu seviyeler arasındaki etkileşimlerin yanı sıra, psikososyal riskleri yaratabilecek veya yoğunlaştırabilecek güç ilişkileri ve ayrımcı uygulamaların da dikkate alınması gerekir.

Psikososyal tehlikeler her zaman doğrudan gözlemlenemediğinden, değerlendirme, örgütsel veriler, insan kaynakları kayıtları ve çalışan anketleri gibi birden

fazla kanıt kaynağından yararlanmalıdır. Anketler öznel unsurlar içerebilse de, geçerliliği kanıtlanmış araçların ve anonimlik için güvencelerin kullanılması güvenilirliği artırabilir. Risk değerlendirmesi, birçok psikososyal risk kademeli olarak geliştiğinden, maruz kalmanın süresini, sıklığını ve kümülatif doğasını dikkate almalıdır.

Önleme, temel amaçtır. Kontrol hiyerarşisine uygun olarak, iş yükü yönetimi, rollerin netliği, iletişim, katılım ve liderlik uygulamaları da dahil olmak üzere kök nedenleri ele alan örgütsel ve toplu koruma önlemlerine öncelik verilmelidir. Şiddet ve taciz gibi akut tehlikeler için acil müdahale gerekebilirken, uzun vadeli stratejiler rollerin yeniden tasarlanmasını veya sistemlerin revize edilmesini içerebilir. Sağlığı koruyan ve geliştiren bireysel önlemler, çalışanların taleplerle başa çıkmalarına ve yardıma erişmelerine yardımcı olabilir, ancak örgütsel koşullara yönelik eylemleri tamamlamalı, yerini almamalıdır.

Rapor, psikososyal çalışma ortamının birbiriyle ilişkili üç düzeyde önleyici tedbirlere örnekler sunarak paydaşların öncelikli eylem alanlarını belirlemelerine ve tehlikeleri kaynağında ele almalarına yardımcı olmaktadır. Uygulamada, bu önlemler genellikle birden fazla etkileşimli psikososyal tehlikeyi aynı anda ele aldıkları için toplu olarak değerlendirilmelidir; bu da kapsamlı bir yaklaşıma duyulan ihtiyacı güçlendirir.

Kuruluşlar, göstergeler ve katılımcı geri bildirim kullanarak psikososyal risk yönetiminin uygulanmasını ve etkinliğini periyodik olarak gözden geçirmelidir. İzleme; devamsızlık, işten ayrılma, şiddet ve taciz raporları, destek hizmetlerinin kullanımı ve çalışan anket sonuçlarındaki eğilimleri içerebilir ve iç denetimlerle desteklenmelidir. Stresle ilgili şikayetler, tükenmişlik veya kişilerarası çatışmalar meydana geldiğinde, gizlilik ve adalet sağlanırken, altta yatan örgütsel nedenler belirlenmek üzere analiz edilmelidir. Elde edilen bulgular, yönetim incelemesine girdi sağlamalı ve sürekli iyileştirmeyi desteklemek amacıyla prosedürlerde, iş organizasyonunda ve önleyici tedbirlerde gerekli uyarlamaların yapılmasını sağlamalıdır.

İleriye Yönelik Yol Haritası

Psikososyal risk önleme alanındaki ilerlemeyi sürdürmek ve çalışanların güvenliğini, sağlığını ve örgütsel performansını destekleyen psikososyal çalışma ortamlarını teşvik etmek için rapor, daha fazla eylem için birbiriyle ilişkili üç alanı belirlemektedir.

- **Araştırma** – Yaygınlık ve eğilimlerin anlaşılmasını güçlendirmek ve eksiklikleri gidermek için uyumlu ölçüm araçlarına dayalı daha tutarlı veriler ve

daha geniş coğrafi kapsama alanı gereklidir. Psikososyal göstergelerin iş sağlığı ve güvenliği izleme sistemlerine ve ulusal istatistiklere entegre edilmesi, maruz kalma ve sonuçların izlenmesini iyileştirecektir. Birçok ülke psikososyal riskler ve işle ilgili ruh sağlığına ilişkin istatistikleri güçlendirme planlarını belirtirken, rutin, uyumlu ve uluslararası karşılaştırılabilir verilerin sağlanması için daha fazla çaba gerekmektedir. Çalışan özelliklerine ve çeşitli çalışma biçimlerine göre ayrıştırılmış veriler, politikaların ve iş yeri girişimlerinin daha güçlü bir şekilde değerlendirilmesiyle birlikte, etkili yaklaşımların belirlenmesini ve daha geniş çapta benimsenmesini destekleyecektir.

- **Politika ve düzenleyici çerçeveler** – Uygulamalar kapsam, terminoloji ve koruma düzeyi açısından farklılık gösterdiğinden, politika ve düzenleyici yaklaşımlarda daha fazla tutarlılık, açıklık ve istikrar gereklidir. Önlemeyi güçlendirmek için, iş sağlığı ve güvenliği politikaları ve yasaları, iş yerinde ruh sağlığı gibi sonuçlara odaklanmaktan kaçınarak, psikososyal riskleri açıkça ele almalıdır. Şiddet ve taciz de dahil olmak üzere akut ve görünür sorunlara sürekli dikkat edilmesinin yanı sıra, işin yapısal ve örgütsel yönlerine daha fazla önem verilmelidir. Etkili uygulama, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler için, yaptırım, pratik rehberlik, araçlar ve kapasite geliştirmenin yanı sıra daha net iletişim ve daha güçlü kurumsal koordinasyonun bir kombinasyonunu gerektirir. İş sağlığı ve güvenliği yetkilileri, halk sağlığı kurumları ve sosyal taraflar arasında artırılmış işbirliği, önlemeyi ve bilgi paylaşımını daha da destekleyebilir.
- **İşyeri düzeyinde** – Her ne kadar tüm psikososyal tehlikeler tamamen ortadan kaldırılamasa da, ilgili riskler genellikle iş tasarımı, organizasyon ve yönetimin iyileştirilmesiyle azaltılabilir. Bu, iş yükü, görev dağılımı, denetim ve çalışma ortamının diğer unsurlarının gözden geçirilmesini ve çalışanların riskleri tanıma ve bunlara yanıt verme kapasitesinin güçlendirilmesini içerir. Liderlik sorumluluğu, önlemeyi günlük yönetim kararlarına ve organizasyonel işlevlere entegre etmede merkezi bir öneme sahiptir. Çalışanları ve temsilcilerini içeren katılımcı yaklaşımlar, iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri, insan kaynakları ve yönetim arasındaki işbirliğiyle birlikte, önlemlerin pratik, bağlama özgü ve sürdürülebilir olmasını sağlamaya yardımcı olur.



Uluslararası Atıf 4.0 (CC BY 4.0) © Uluslararası Çalışma Örgütü [2026]

ILO. Psikososyal çalışma ortamı: Küresel gelişmeler ve izlenecek adımlar. Yönetici Özeti, Cenevre: Uluslararası Çalışma Örgütü, 2026. © ILO.

İletişim Bilgileri
Uluslararası Çalışma Örgütü
Route des Morillons 4
CH-1211 Cenevre 22
İsviçre

T: +41 22 799 7239
E: OSHE@ilo.org