

PSİKOSOSYAL RİSK ETMENLERİ

DSP -11

Dersin Amacı

- Katılımcıların,
- işyerindeki sağlığı ve güvenliği olumsuz etkileyen psikososyal risk etmenleri hakkında bilgi sahibi olmalarını
- ve bu etmenlere karşı alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini öğrenmelerini sağlamaktır.

Dersin Hedefleri

- Katılımcılar;
 - Çalışanları olumsuz etkileyen psikososyal risk etmenlerini ve sağlık etkilerini tanımlayabilmeli
 - psikososyal risk etmenlerine maruziyetin yüksek olduğu iş kollarını bilmeli
 - Psikososyal risklerle ilgili kişiye yönelik ölçüm metotlarını sıralayabilmeli
 - Söz konusu etmenlerinin işyerinde kontrolü ve işyeri hekiminin bu konudaki görevlerini açıklayabilmeli

GİRİŞ

- Bazı tanımların bilinmesinde fayda var.
- İş (Work)
 - amacı insan ihtiyaçlarını gidermek olan mal ve hizmetlerin üretiminde,
 - zihinsel ve fiziksel çaba harcanmasını gerektiren bazı görevlerin yapılması
 - hem üretim hem de bölüşüm için gerekli kurumlardan oluşan ekonomik sistemin temeli

(Giddens A,2000).

GİRİŞ

- İş; yaşamdaki önemli bir YAPISAL UNSUR'dur.
- Ne demek;
 - Doğayı değiştiren bir etkinlik
 - zaman, mekan ve kültürle sıkı ilişkili
 - sosyal bir yapılanmaya sahip

GİRİŞ

- İş/çalışma;
 - toplumdaki güç, otonomi, bağımlılık ilişkilerinin inceleme alanına da girmektedir.
 - Bu ilişkiler iki taraflıdır
 - Çalışma ilişkileri “bir tarafta güçsüzlüğün olması” olarak kabul edilmektedir

(Grint K, 1998).

İŞİN ÖZELLİKLERİ (Karşılığı Ödenen)

- İşin birçok özelliği tanımlanmıştır.
 - Para
 - Etkinlik düzeyi
 - Değişiklik
 - Zamansal yapı
 - Toplumsal ilişki
 - Kişisel kimlik
 - Sağlığın bileşeni olma
 - İş/çalışma yaşamı dinamik süreçleri

İŞİN ETKİLERİ

- Öncelikli hep düşünülen fiziksel etkiler...
- 1930'larla birlikte özellikle endüstriyel sosyolojinin bilim dalı olmasıyla; davranışların hem fabrika içi hem fabrika dışındaki değişiminde işin nedensel etkisi incelenmeye başlandı.

İŞİN ETKİLERİ

- İşin işçiye uyumunun sağlanması?
- Ergonomik çözümlerin sağlanması
- İşçinin işe uyumunun sağlanması?

İŞİN ETKİLERİ

- İşin insan sağlığına psikolojik açıdan yaptığı en büyük etki;
 - İŞ STRESİ

STRES

- Genel olarak tanımlarsak;
 - Fiziksel,
 - Kimyasal,
 - Sosyal,
 - Kültürel

ajanların bireyin davranışlarında olumsuzluğa neden olan durumdur.

- Aynı zamanda stres, organizmanın stres verici faktörlere gösterdiği, fizyolojik veya psikolojik tepki anlamına da gelmektedir.

STRES

- Stresin; süresi, şiddeti ya da büyüklüğü de etkisini artırıcı bir özellik taşımaktadır.
- Kişi, stres verici yaşam olaylarına dayandığı sürece "uyum"dan söz edilir. Bu durumda uyum, kişinin değişikliğe alışma düzeyidir.
- Distress ise, kişinin hoş gitmeyen durumlar karşısında duyduğu subjektif rahatsızlık hissidir.
- Eğer kişide bir etmen distress yaratıyorsa, o etmenin o işi için stres faktörü olduğundan söz edilebilir.

İŞ STRESİ

- İşyerindeki stres, gerçek olabildiği gibi, sanal da olabilir.
- Her iki durumda da mesleki yeti yitimi iddialarının %15'i stresle ilgilidir.
- Gerçek stresler, şirket sahibinin değişmesi, iki şirketin birleşmesi, şirketin el değiştirmesi gibi olaylardır.
- İşgücünde azalma, zorunlu fazla mesai, hızlı tempolu çalışma, gürültü, yüksek sıcaklık vb, bu stresler arasındadır.

İŞ STRESİ

- ABD resmi rakamlarına göre en stresli iş kolları;
 - Öğretmenlik (Lise),
 - Polislik,
 - Maden işçiliği,
 - Hava trafik kontrolörlüğü,
 - Hekimlik görülmüştür.
- Humphrey 'e göre en stresli meslek sahipleri;
 - Sağlık profesyonelleri (hekim, hemşire, hastabakıcı),
 - Öğretmen
 - Hukukçular

İŞ STRESİ

- İşin her yönü strese yol açabilir.
 - Fiziksel risk etmenleri
 - Sıcak, gürültü, ışık insanlarda strese neden olabilir.
 - İşin organizasyonuna
 - çok az sorumluluk, çok fazla ya da az iş, aşırı veya az denetim
- İş stresi bireyden bireye farklılıklar gösterebilir.
- Stresin birey üzerinde bütünüyle olumsuz etkisi olduğunu söylenemez!!!

İŞ STRESİ

- İş hayatında strese neden olan faktörler tümüyle ortadan kaldıracılamak mümkün değildir.
 - Bireyin kendisi,
 - Strese karşı direnci,

Stresin eliminasyonunu imkansız kılar.

- Herkesin aynı stres faktöründen aynı şekilde etkilenmesi söz konusu olamamaktadır.
- Bu nedenle tümüyle ortadan kaldırmak yerine stresin azaltılması için örgüt yönetimlerine büyük görevler düşmektedir.

İŞ STRESİNİN SAĞLIĞA ETKİLERİ

- Ağır veya uzun süreli stres;
 - Unutkanlık
 - Öfke ve gerginlik
 - Psikosomatik hastalık
 - Performans düşüklüğü
 - Örgütten geri çekilme
 - Duyarsızlaşma
 - Yabancılaşma

gibi durumlara neden olabilmektedir.

İŞ STRESİNİN SAĞLIĞA ETKİLERİ

- Durao'ya göre (1987);
 - çalışan tüm bireylerin biyolojik, kimyasal, psikososyal risk faktörlerine duyarlıdır. Bu faktörler, iş bağlantılı kazalara ve hastalıklara neden olur.
- El Batawi (1987);
 - İşle ilgili hastalıkların ortaya çıkışında iş çevresinin ve psikososyal etmenlerin kısmen de olsa rol oynadığını belirtmiştir.

PSİKOSOSYAL STRES KAYNAKLARI

- Luthans'a göre, iş stresini etkileyen stresler dört kategoride toplanır. Bunlar;
 - **Organizasyonel**
 - Yönetmelik politikalar ve stratejiler, organizasyon yapısı, organizasyonel süreçler ve çalışma koşulları
 - **Organizasyon dışı**
 - Toplumsal teknolojik değişimler, aile sorunları, ekonomik dinamikler
 - **İş örgütlenmesi dinamikleri**
 - Çalışanların bütünlüğünün eksikliği ya da yokluğu, sosyal desteklerin eksikliği ya da yokluğu
 - **Bireysel stresörler**
 - Bireyin içsel sorunları, kişilerarası ve gruplar arası çatışmalar, rol çatışması, rol belirsizliği

PSİKOSOSYAL STRES KAYNAKLARI

- Genel olarak tanımlarsak;
- **İş Güvencesi**
 - Kişinin işini kaybetme riskinin olması en etkili stres kaynağı. Aile ve bireyi etkiler.
- **Çalışma biçimi ve İş yükü**
 - Vardiyalı çalışma biçimleri biyolojik ritmi bozar.
 - Esnek veya uzun saatli çalışma ciddi düzeyde iş doyumunu azaltır.
- **Rollerdeki Belirsizlik**
 - Kişinin çalıştığı ortamdaki pozisyonu ve yapacağı işin tanımındaki belirsizlikler kişinin kendine ait güvenini azaltır, iş

PSİKOSOSYAL STRES

KAYNAKLARI

- **Katılım**

- İşin kendisine veya üretim aşamalarındaki süreçlere katılımın azlığı iş doyumunu azaltıcı faktördür. İşin kalitesi ve üretimin azalmasına neden olur.

- **Yönetim Tarzı**

- Otokratik yönetimler ağır stres nedenidir. Güvensizliğe ve iş doyumunda azalmaya neden olur.

- **Sorumluluk**

- Güveni ve iş doyumunu artırır. Fakat sorumluluk verilirken, yetkiler aynı düzeyde verilmezse iş doyumunda ve güven azalır.
- Ağır sorumluluklar bazen fizyolojik bozukluklara neden olabilirler.

PSİKOSOSYAL STRES KAYNAKLARI

- **Rol Çatışması**
 - Çalışanın üstlendiği birden fazla rolün aynı anda ortaya çıkmasında ortaya çıkar. Sıklıkla, öfke patlamaları, iç çatışmaları, yalnızlık hissi gibi durumlara neden olur.
- **Kariyer Engeli**
 - Kişinin çalıştığı işte ulaşmayı hedeflediği üst pozisyonlara erişim kapalıysa iş verimi oldukça düşer ve verimlilik, işten geriye kalmalar artar.
- **Kişilerarası Çatışma**
 - Çözülmesi en zor sorunlardandır.
- **Fiziki Mekân ve Çevre Koşulları**

İŞE BAĞLI KRONİK STRES

- Yukarıdaki belirli başlıklarda kategorize edilmiş faktörler çoğaltılabilir.
- Bu faktörlerin bertaraf edilmemesi veya süreklilik içinde olması çalışan üzerinde oluşan stresin kronikleşmesine neden olur.
- Bu durumun en önemli davranış çıktıları;
 - Absenteizm (İşe devamsızlık),
 - İş monotonluğu ya da Yabancılaşma
 - Tükenmişlik Sendromu ***
- bu davranışlar yüksek düzeyde stresli işten kaçınma davranışının iki yolunu ifade eder.

İŞE BAĞLI KRONİK STRES

- **Absenteizm**
 - Kişinin işten kaçması ve işe gelmemesi
- **Tükenmişlik**
 - Sıklıkla insanlarla yüz yüze çalışan kişilerde ortaya çıkan üç boyutlu bir durum olarak kabul edilmektedir
- **Yabancılaşma**
 - Kişinin çevresine olan uyumunun azalması, kişi üzerindeki çevre denetiminin kalkması, bu denetim ve uyumun giderek azalması, kişinin yalnız ve çaresiz hissetmesi durumu

İŞ STRESİNE YÖNELİK ÖLÇÜMLER

- İş stresine yönelik ölçüm tekniklerinin geliştirilmesi ve bunların kullanım amaçları bakış açısına göre farklılıklar gösterir.
 - Endüstri mühendisleri (verimlilik),
 - İnsan kaynakları uzmanları (işe uygun kişi seçimi),
 - İş psikologları (işyeri kaynaklı çatışmalar),
 - Halk sağlığı (işçi sağlığı epidemiyolojisi),
 - Psikiyatri (Stres yönetimi)

İŞ STRESİNE YÖNELİK ÖLÇÜMLER

- (Sağlık açısından)
 - Klinik değerlendirmeler
 - Fizik ve biyokimyasal tanı testleri
 - Diğer tanı testleri
 - **ÖLÇEKLER**

ÖLÇEKLER

- Sık kullanılan ölçekler;
 - **Yaşam Doyumu Ölçeği**
 - Bireylerin yaşam doyumu düzeylerini belirlemek amacıyla Diener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilmiştir.
 - **İş Doyumu Ölçeği**
 - Bireylerin işlerinden aldıkları doyumun düzeyini belirlemek amacıyla geliştirilmiş, yarım bırakılmış olumlu ifadelerden oluşan, 5 seçenekli 14 maddeden oluşan bir özbildirim ölçeğidir

ÖLÇEKLER

- Sık kullanılan ölçekler;
 - **İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği**
 - Sağlık alanında çalışanlarda işe bağlı gerginlik ve stresi belirlemek amacıyla geliştirilmiş, 18 madde içeren 4'lü likert tipi bir öz bildirim ölçeğidir.
 - **Maslach Tükenmişlik Ölçeği**
 - Duygusal Tükenme (DT), Kişisel Başarı (KB) ve Duyarsızlaşma (DYS) olmak üzere üç boyutu olan bir ölçektir.
 - DT ve DYS boyutları olumsuz, KB boyutu olumlu yanıtları içermektedir.

STRESTEN KORUNMA

- Stresi önlemeye veya azaltmaya yönelik korunma teknikleri;
 - örgütsel
 - bireysel
- düzlemde ele alınabilir.

ÖRGÜTSEL TEKNİKLER

- Çalışanların güven duygularını geliştirme,
- Çalışma koşullarını gözden geçirme,
- Çalışanların rollerinin tanımlanması,
- Aşırı iş yükünü ortadan kaldırma,
- Çalışanların kararlara katılımını arttırma,
- Sosyal destek sağlama,
- Stresli personele danışmanlık hizmeti verme,

BİREYSEL TEKNİKLER

- Sıklıkla işyeri organizasyonları tarafından geliştirilmesi ve öncelenmesi gereken ama bireysel düzeyde iş gören süreçlerdir.
- Stres ve psikiyatrik danışmanlık hizmetlerinin verilmesi ve bireylerin izlenmesi esastır.
- Bu teknikler mutlaka danışmanın gözetimi ve talimatlarıyla yürütülmesi gereken korunma unsurlarıdır.
- Geliştirilmiş tekniklerden bazıları;
 - Stres Yönetim Eğitim Programları (SMT)
 - Çalışanlara Yardım Programları (EAP)

Stres Yönetim Eğitim Programları (SMT)

- Bireylerin stresle başa çıkabilme tekniklerini öğretme hedefli programlardır.
- Bu programlarda özellikle;
 - stresin neden ve sonuçları
 - stresin fizyolojik ve psikolojik sonuçları
 - Tespit edilen stres kaynaklarına bireysel düzeyde karşılık verme teknikleri
 - Ve genel stres faktörlerinin nasıl azaltılabileceği öğretilir.

Çalışanlara Yardım Programları (EAP)

- Çalışanlar için geliştirilen bu programlar,
 - gevşeme yöntemleri,
 - biyolojik geri bildirim (biofeedback) yöntemleri
 - algılama becerilerini yeniden düzenleme ve geliştirme

bileşenlerini kapsamaktadır.

- Bu programlar sonucunda çalışanlardaki strese ilişkin belirtilerin azaldığı saptanmıştır.

BİREYSEL TEKNİKLER

- Bunların dışında genel olarak tüm bireylere önerilen temel stresi azaltma unsurlarından bazıları şu şekilde sıralanabilir:
 - Olumlu alışkanlıklar edindirme,
 - Ayrıntılarla uğraşmayı engelleme,
 - Mükemmeliyetçilikten kaçındırma,
 - Dinlenme sürelerinin düzenlenmesi,
 - Organizasyonel etkinliklere katılımın sağlanması,
 - Bireyin iş yükünün planlanmasında katkı sunma,
 - Kişinin kendisi ve ailesiyle geçireceği zamanın kaliteli olmasının sağlanması

sayılabilir.

BİREYSEL TEKNİKLER

- Aslında stresin nedenlerini ve kaynaklarını ortadan kaldıramaz.
- Sadece çalışanlara stresli durumla başa çıkma yolları göstermeye çalışır.
- Bu stratejiler,
 - çalışanların işyerindeki stresin sonuçlarından daha az etkilenmelerine
 - Bireylerin stresle daha kolay mücadele etmelerine yardım eder.
- Sonuçta stresin yoğun etkisinin azaltılması amaçlanır.

SONUÇ

- İş yaşamındaki stres kaynaklarının uzun süreli strese yol açması, üretime ve çalışanların sağlığına olumsuz etki yapmaktadır.
- Çalışanın bu durumda yönelebileceği en ciddi davranış tepkisi; işe devamsızlık, tükenmişlik ve yabancılaşmadır.
- Alternatif işten kaçınma davranışı; alkolizm, ilaç bağımlılığı, saldırganlık şeklinde de görülebilir.
- İşe devamsızlık ve işten ayrılma davranışı üretimi engelleyebilir ve verimlilik ile kaliteyi düşürür.

SONUÇ

- İş hayatında stres yaratabilen faktörleri tamamıyla ortadan kaldıracılamak mümkün değildir.
- Bununla birlikte stres faktörlerinin ortadan kaldırılması veya azaltılmasında asıl görev işverene ve organizasyonel yönetime düşmektedir.
- Örgütsel stratejiler aşıta olmak üzere bireysel stratejiler de iş stresinin azaltılması ve kronikleşmemesi yönünde katkılar sağlaması açısından önemlidir.

Aşağıdakilerden hangisi doğrudan strese bağlı olarak insan vücudunda ortaya çıkan sağlık sorunlarından değildir?

- A) Mide-bağırsak şişkinlikleri
- B) Uyku bozuklukları
- C) İşitme kaybı
- D) Depresyon