



PSİKOSOSYAL TEHLİKELER, RİSKLER SAĞLIK ETKİLERİ VE KORUNMA YOLLARI

Dr. Neşe Öztürk

Giriş

Fiziksel ve psikososyal tehlikelere maruziyet psikolojik ve fiziksel sağlığı etkileyebilir. Bu etkiler en az iki yolla ortaya çıkar:

- ✓ Doğrudan fiziksel yol,
- ✓ Psikolojik stres

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Psikososyal Tehlike

iş doyumu,
iş organizasyonu ve yönetimi,
çevresel ve örgütsel koşullar



işçilerin uzmanlık alanı ve
gereksinimleri

İş örgütlenmesinin, yönetiminin ve gerçekleştirildiği toplumsal ve çevresel koşulların, psikolojik, toplumsal veya fiziksel hasara yol açma potansiyeli taşıyan boyutlarıdır.

Sağlık, yalnızca insanların hasta olmama ya da özürlü olmamaları değil aynı zamanda bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik halidir. WHO

Biyolojik

- Kalıtsal etmenler
- Temel fizyolojik süreçler
- İşlev kaybı
- Etkilenen organ
- Hastalığın niteliği
- Hastalığın şiddeti
- Hastanın yaşı
- Hastanın çevresi
- Hastanın yaşam evresi

Psikolojik

- Hastalığı algılama şekli
- Kişilik yapısı A / B
- Ego savunma düzenekleri
- Stresle baş etme kapasitesi ve gücü
- Obje ilişkilerinin olgunluğu
- Daha önceki psikiyatrik ve psikososyal uyum yeteneği
- Daha önceki hastalık yaşanılması ve deneyimi
- Yaşam idealleri

Psikososyal

- Medeni durumu
- Aile ilişkilerinin dinamiği
- Kişisel, kültürel tutumlar
- Değer yargıları
- Aile ve toplumdaki yeri ve statüsü
- Aile ve toplumun tutumları
- İnsanlar arası ve mesleki uyum ve işlevleri.

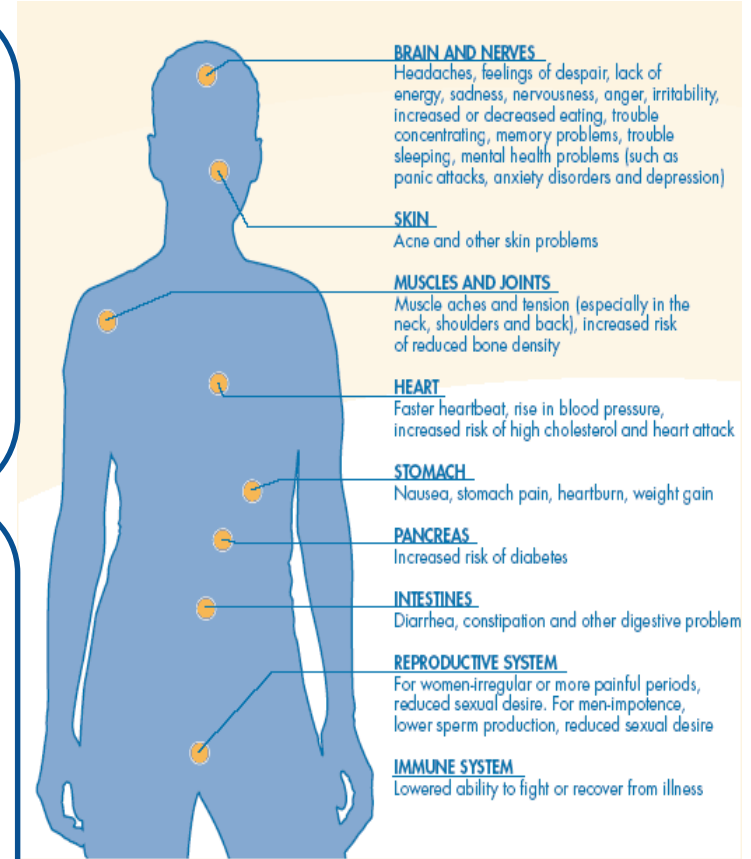
İŞYERİNDE STRESS

Occupational Safety and Health Administration -OSHA, 1999;

Çalışanın yeteneklerinin ve becerilerinin işin gereksinimleri ile uyuşmadığında oluşan zararlı fiziksel ve duygusal yanıtlardır

Avrupa Komisyonu;

İşin organizasyonu, çevresi, zararlı ve çekinilecek yönlerine duygusal bilişsel davranışsal ve fiziksel reaksiyondur.



Tarihçe

- ✓ İşin içeriği 1950'lerden bu yana gündemdedir. Psikologlar önce işçinin çalışma çevresine uygunluğunu ve uyarlanmasını sağlamaya yönelmişlerdir.
- ✓ İş psikolojisinin 1969'lara gelişmeye başlamasıyla birlikte, **çalışma çevresinin psikososyal özelliklerinin sağlık üzerindeki etkileri** öne çıkmıştır.
- ✓ Levi (1984) işin sağlığı etkileyebilecek psikososyal özelliklerini dört başlıkta sınıflandırmıştır:
 1. Nicel yük,
 2. Nitel yük,
 3. İş üzerinde denetim eksikliği,
 4. Sosyal destek eksikliği,

Bunlar işçinin işini stresli olarak algılamasını belirleyen unsurlardır.

- A. İşin yapıldığı koşullar ve çevre
- B. İşin içeriği

başlığı altında sınıflandırılabilir.

A - İŞİN YAPILDIĞI KOŞULLAR VE İŞ ÇEVRESİ

1. ÖRGÜTSEL KÜLTÜR VE İŞLEV : Kişi bir örgütün parçası olmayı kimliği, özgürlüğü ve özerkliği için bir tehdit olarak algılayabilir. üç farklı boyutu temel oluşturur:

- a) Görev çevresi olarak örgüt,
- b) Sorun çözme çevresi olarak örgüt,
- c) Gelişme çevresi olarak örgüt,

2. ÖRGÜTTEKİ ROL : Rol belirsizliği, Rol çatışması, Rol yetersizliği, Sorumluluk artması: Aşırı rol yüklenmesi, başkalarının sorumluluğu.

3. KARIYER GELİŞİMİ: Beklenen kariyer gelişiminin sağlanmaması ,

- a) İş güvencesinin olmaması ve düşük ücret,
- b) İşte eskimiş olarak görülme (işten atılma korkusu ve erken emekliliğe zorlanma gibi),
- c) **Statü uyuşmazlığı:** Bugünkü statünün geçmiştekiyle uyumsuz olması statü uyumsuzluğu -düşük ya da aşırı statü tanınması, statünün sonuna gelindiği duygusu.

4. KARAR SERBESTİSİ VE DENETİM: işçinin işiyle ilgili kararlara ne ölçüde katılabildiğinde somutlaşır. **azalması**- stresi, sıkıntıyı, depresyonu, isteksizliği ve tükenmeyi artırır. Karar verme sürecinde katılımın **artmasının** memnuniyeti ve özgüveni arttırmaktadır.

5. KİŞİLER ARASI İLİŞKİLER: Üstlerle, Astlarla, Aynı statülerdekilerle, Kişiler arası desteğin azalması sıkıntı hissini, duygulanımsal tükenmeyi, iş gerilimini ve iş doyumsuzluğunu artırır.

6. İŞTE ŞİDDET: cinsel taciz, fiziksel şiddet, yıldırma ve psikolojik şiddet

7. İŞ-EV ÇATIŞMASI : iş ile ev veya iş ile iş dışı olabilir.

8. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI : Bu çatışma ev ile zaman istemi ya da işe yönelik taahhütler arasındadır .

9. BOŞ ZAMAN YETERSİZLİĞİ SENDROMU Boş zaman kalmadıkça işçiler boş zaman beklentilerini sınırlarlar ve giderek yaşam anlamını yitirmeye başlar.

10. DEĞİŞİM: Değişikliğin psikososyal tehlike oluşturduğu ama değişikliğin mi stres yarattığı yoksa ortaya çıkan belirsizliğin ve denetim kaybının mı strese yol açtığı kesinlik kazanmamıştır.

B- İŞİN İÇERİĞİ

1. **İŞ ÇEVRESİ VE TEÇHİZATI** : Teçhizat ve tesislerin güvenilirlik, uygunluk, ulaşılabilirlik, bakım ve onarım sorunları.

2. **GÖREV TASARIMI** “İşin değersiz olması, vasıfların kullanılamaması, görev çeşitliliğinin olmaması, tekrarlayıcı iş, belirsizlik, öğrenme fırsatı bulamama, istem çatışmaları ve yetersiz kaynaklar”

a) **YARI VASIFLI-VASIFSIZ ÇALIŞMA** Tekrarlayıcı ve tekdüze çalışma can sıkıntısı, depresyon ve genel psikolojik tükenme ile noktanır.

b) **BELİRSİZLİK** : Başarımla ilgili geribildirim olmaması bir belirsizliktir ve süre uzadığında stres nedenidir.

3. **İŞ YÜKÜ VE İŞ HIZI** : Ağır bir işte hızlı çalışma gereği stres oluşturur.

a) **İŞ YÜKÜ** : İş yükü ve ağır işte çalışma nicel ve nitel yük tanımlarına karşılık gelir. **Nicel yük** yapılacak toplam iş miktarını, **nitel yük** ise işin güçlüğünü tanımlar. Bu iki boyut birbirinden bağımsızdır. Aynı işte biri az diğeri çok olabilir. Örn :Tekrarlayıcı montaj çalışması

b) **İŞ HIZI VE ZAMAN DARLIĞI**: İş yükü iş hızına göre değerlendirilmelidir. İş hızı **öz denetimli** ya da **sistem veya makine denetimlidir**. **Sistem veya makine denetimli hızlarda hızlanma fiziksel ve psikolojik sağlık için tehlikelidir**. Başarımın elektronik olarak denetlendiği bilgisayar destekli sistemler de aynı etkiyi yapar. Zaman darlığı hem kişisel bir özellik hem de işin gereği olarak ortaya çıkabilir.

4. **ÇALIŞMA SAATLERİ** : Vardiyalı çalışma ve Uzun çalışma süreleri

a) **VARDİYALI ÇALIŞMA**: Vardiyalı çalışma, özellikle de gece çalışması sirkadyen ritmi ve uyku düzenini bozarak sağlığı etkiler.

b) **UZUN ÇALIŞMA SÜRESİ (KESİNTİSİZ ÇALIŞMA)**

Mesleki Stres Modeli

İşyerinde stres kaynakları

İşin kendisiyle ilgili:

Fiziksel çalışma koşullarının kötü olması
İş yükü
Zaman baskısı
Fiziksel tehlikeler, vb.

İşletmedeki görev ile ilgili:

Görev belirsizliği
Görev çakışması
Kişilere verilen sorumluluklar, vb.

Kariyer gelişimi:

Fazla terfi
Yetersiz terfi
İş güvencesinin olmaması
Engellenmiş hırslar, vb.

İş ilişkileri:

Patron ile, alt çalışanlarla veya iş arkadaşları ile kötü ilişkiler
Sorumluluk paylaşımı konusunda zorluklar, vb.

İşletme yapısı ve işyeri ortamı:

Karar almada katılım az veya yok
Davranış kısıtlaması (bütçeler, vb.)
Ofis politikaları
Etkin görüş alış-verişi yok, vb.

Bireysel özellikler

Birey:

Anksiyete düzeyi
Nevrotiklik düzeyi
Belirsizlik hoşgörüsü
A tipi davranış şekli

İşyeri dışındaki stres kaynakları:

Ailevi sorunlar
Yaşam krizleri
Mali güçlükler, vb.

Mesleki rahatsızlıkların semptomları

Diyastolik kan basıncı
Sistolik kan basıncı
Kolesterol seviyesi
Kalp atım hızı
Sigara
Bunalımlı ruh hali
Sorunlardan kaçmak amacıyla içki içme
İşten hoşnutsuzluk
Baş ağrısı
Yorgunluk
İşe gelmeme
İstek azalması, vb.

Hastalık

Koroner kalp hastalığı

Ruh hastalıkları

STRESİN TANIMI

FİZYOLOJİK YAKLAŞIM

MÜHENDİSLİK YAKLAŞIMI

Stres; çevresinin kişiye yüklediği yüküdür,

Stres kişide olan değil,
kişiye olandır,

Bir semptomlar dizisi
değil, nedenler dizisidir,

Sıklıkla geri dönüşümlü,
nadiren geri
dönüşümsüzdür.

Selye (1950-56) Biyolojik sistemdeki özgül olmayan değişiklikleri kapsayan özgül bir sendromla ortaya çıkan durum.

- Alarm aşaması, (Sempatik adrenal)
 - Direnme aşaması,(Adrenal kortikal)
 - Dışa vurma aşaması, (Sempatik adrenal)
- Fizyolojik yanıtın tekrarlanması,
yoğunlaşması veya uzaması vücuttaki
yıpratıcı etkiyi artırır, **uyum**
hastalıklarının ortaya çıkmasına neden
olur.

Scheuch (1996); İç ve dış çevredeki değişikliklere uyum sağlama çabasındaki insanın psikofizyolojik etkinlikleridir.

Stres, organik işlevlerde, psikolojik
işlevlerde insanın sosyal çevresiyle
etkileşimi sırasında ortaya çıkan
homeostatik durum bozulmasına tepkisel
bir etkinlik olarak algılanır.

PSİKOSOSYAL YAKLAŞIM

Stres; kişi ile çalışma çevresi arasındaki dinamik etkileşimdir.

ILO ve WHO nun iyilik hali tanımlarıyla örtüşür.

Stres Tepkisi

Stres adaptasyon sendromu (Hans Selye):

- 1. safha: **Alarm** safhası (organizmanın dış uyarıcıyı tehdit olarak belirlemesi)
- 2. safha: **Direnç** safhası (organizmanın uyarıcıyla başa çıkabilmek için kaynakları toplaması)
- 3. safha: **Bitkinlik** safhası (uyarıcı ile başa çıkılamamış ve kaynaklar tükenmiş; ciddi hasar oluşabilir)

Stresle sürekli ama etkisiz bir mücadele tükenmeyi getirir

Alarm safhası

- **Fiziksel Belirtiler**

Kan akımı değişiklikleri
Baş ağrısı
Göz bebeklerinde büyüme
Tükrük salgısında artma
Solunum sayısında artma
Kalp atışlarında hızlanma
Ellerde titireme
Sindirim yavaşlaması
Kan şekeri yükselmesi
İştah bozukluğu

- **Duygusal Belirtiler**

Huzursuzluk ,sıkıntı , gerginlik
Kaygılı olma
Karamsarlık
Durgunlaşma
Çökkünlük
Sinirlilik, öfke patlamaları
Aşırı duygusallık kolay kırılabilirlik
İşte isteksiz tavırlar
Özgüven azalması, güvensizlik

- **Zihinsel Belirtiler**

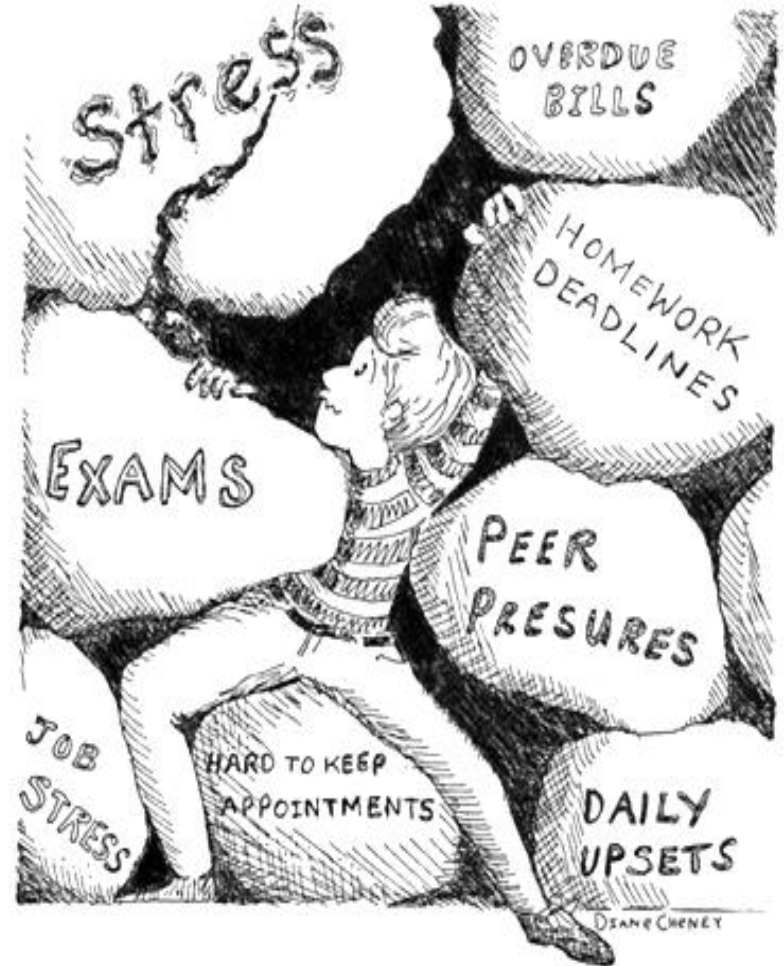
Unutkanlık
Konsantrasyonda azalma
İlgi azalması
İş kalitesinde düşüş
Hatalarda artış
Aşırı hayal kurma
Olumsuzluklar üstüne odaklanmak

- **Sosyal Belirtiler**

Sosyal hayatın yoksullaşması
Randevulara gitmemek
İnsanlarda hata bulmaya çalışmak
Sözle rencide etmek
Birden fazla kişiyle küsmek

Mesleki Olmayan Stres

- Eşin vefatı
- Boşanma davası
- Sevdikleriyle irtibatın kopması
- Aile bireylerinden birinin vefatı
- Hastaneye kaldırılma (kişinin kendisi veya aileden birisi)
- Yaralanma veya hastalık (kişinin kendisi veya aileden birisi)
- İstismar veya ihmal edilmek
- Eşten veya hayat arkadaşından ayrılma
- Kişiler arası ilişkilerde çatışma
- İflas/Parasal sorunlar
- İşsizlik
- Uyku sorunları
- Çocukların okuldaki sorunları
- Yasal sorunlar



STRESÖR (Gerginleştirici)

Birey ve organizmanın uyumunu bozan **stresin deneyimlemesine** neden olan iç yada dış ortamlardan kaynaklanan **uyaranlara** denir.

STRES Psikolojik yaklaşım

Etkileşme kuramları:

1. Kişi-çevre uygunluğu kuramı:

- ✓ **İşçinin tutum ve yeteneğinin işin gereklerini karşılama düzeyi,**
- ✓ **Çalışma çevresinin işçinin gereksinimlerini karşılama düzeyi. Özellikle **iş düzeninin** işçinin bilgi ve becerilerini kullanmasını destekleme düzeyi**

Nesnel gerçeklik ile öznel algılar, kişisel değişkenlerle çevresel değişkenler birbirinden kesin olarak ayrılmalıdır.

STRES Psikolojik yaklaşım

Etkileşme kuramları:

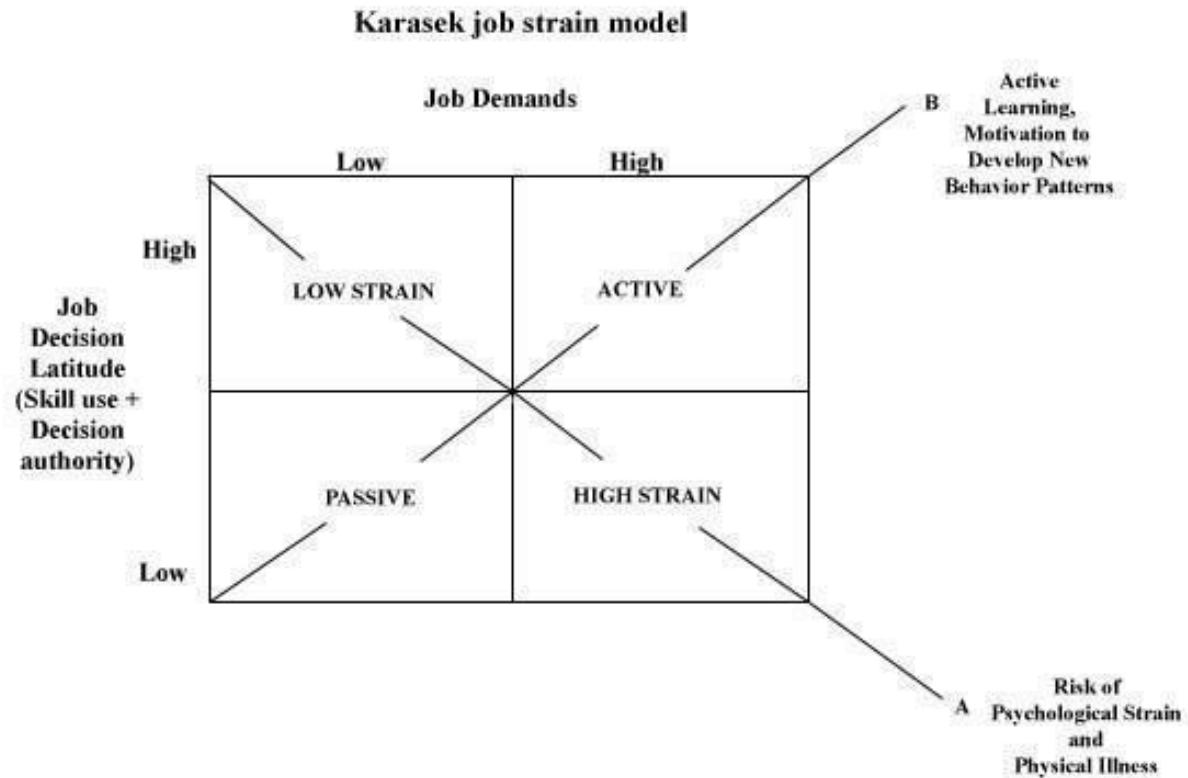
2. İstem-denetim modeli:

İşin gereklerinin ağır, işteki karar verme yetkisinin düşük olduğu durumlarda sağlık ve iş doyumunu azalır. **Yüksek istemin, düşük denetim ve yetersiz destek** ile birleşmesinin olumsuz etkiyi artırdığı, yüksek desteğin ise stres yönetiminde etkili bir araç olduğu one sürülür. İşçinin kişisel özellikleri göz ardı edildiğinden eleştirilen bir kuramdır.

İş stresi, Psikolojik Talep ve Kontrol Arasındaki İlişki

ALGILANAN PSİKOLOJİK TALEP	KONTROL	
	YÜKSEK	DÜŞÜK
YÜKSEK	Yüksek iş memnuniyeti (patojen değil)	En fazla patojen, yüksek katekolamin, yüksek kortizol (1)
DÜŞÜK	En az patojen (3)	İkinci en fazla patojen (2)

KARASEK'İN İŞ GERİLİMİ MODELİ (1979)



Reference: Schnall PL, Landsbergis PA, Baker D.
Job Strain and Cardiovascular Disease. Annual Review of Public Health; 15:381-411, 1994

STRES Psikolojik yaklaşım

Etkileme kuramları:

Aşırı çabaya karşın yetersiz ödül almak (yüksek maliyet-düşük kazanç) strese yol açar.

Çaba ile ilgili 2 kaynak vardır.

- ✓ **Dışsal kaynak** : İşin gerekleri
- ✓ **İçsel Kaynak** : işçinin bireysel güdüsü

Ödül konusunda üç boyut önemlidir;

- ✓ Finansal karşılık,
- ✓ Toplumsal-duygulanımsal ödül,
- ✓ Statü ile ilgili denetim.

DEĞER BİÇME ve BAŞA ÇIKMA KURAMLARI etkileşme kuramlarıyla aynı kavramsal yapıya sahiptir. **İşin gerekleriyle yetenek ve yeterlilik arasındaki dengesizliğe odaklaşır.**

STRES Psikolojik yaklaşım

Etkileme kuramları:

A- DEĞER BİÇME KURAMI

Değer biçme bu etkilemeye anlam yükleyen bir değerlendirme sürecidir. İki evresi vardır;

1. Kişinin çevresinden etkilenmesini (**istemler, yetenekler ve yeterlilikler** açısından) bir sorunun var mı sorusuna odaklaşarak sürekli gözetlemesidir. Bu süreçte sorunlu bir durumun saptanması olumsuz duygulanım ve rahatsızlık hissi yaratır.
2. Tanımlanmış sorun ile ilgili daha **kapsamlı bir çözümleme** ve **bu konuda ne yapmalıyım** sorusunda ortaya çıkacak **başa çıkma arayışı** oluşturur. Stres, kişi işin gerekleriyle gerçekten başa çıkamayacağını veya işin gereklerinin iyilik hali için bir tehdit oluşturduğunu algıladığında ortaya çıkar.

Bu süreçte bir bilinçlilik kavramı ortaya çıkar. Değer biçme bilinçli bir süreçtir. **Farkındalık düzeyleri vardır;**

1. Sorunla ilgili göstergelerin giderek farkına varma, rahatsızlık hissi, hata yapma
2. Genel bir sorun olduğunu kabul etme
3. Genel sorun alanını tanımlama ve önemini değerlendirme
4. Sorunu ve etkilerini ayrıntılı olarak değerlendirme.

Cox bu süreci beş aşamadan oluşan bir modelle açıklamıştır.

- İlk aşama kişinin yüzleştiği ve çevrenin parçasını oluşturan *istemin kaynaklarını* temsil eder.
- İkinci aşama kişinin bu *istemleri yeteneği ile ilişkilendirerek* algılamasını temsil eder ve bu **ilk değer biçme sürecidir.**
- Üçüncü aşamayı, **başa çıkmayı da kapsayan** bu stres durumunun tanınmasına eşlik eden psikolojik ve fizyolojik değişiklikler temsil eder. **Stresin kişiyi etkilediği aşamadır.**
- Dördüncü aşamayı başa çıkmanın sonuçları oluşturur.
- Beşinci aşama ise diğer dört aşamaya geri bildirimin ortaya çıktığı aşamadır.

STRES Psikolojik yaklaşım

Etkileme kuramları:

B- BAŞA ÇIKMA KURAMI

Üç temel özelliği vardır:

- 1. Bir süreçtir: Kişinin stresli bir çevrede ne düşündüğünü ve yaptığını kapsar.**
- 2. Gerçekleştiği koşullara ve çevreye bağımlıdır: Başa çıkma başlatıcısı olan karşılaşma ve değer biçme ile bu karşılaşmayı yönetmeyi sağlayacak kaynaklardan etkilenir.**
- 3. Çıktılardan yani başarılı veya başarısız olmasından bağımsızdır.**

Baş a çıkmanın incelenmesi konusunda 2 yaklaşım vardır

- 1- Baş a çıkma stratejilerini sınıflandırma ve aralarındaki ilişkiyi inceleme**
- 2- Sorun çözme süreci olarak görme**

1. BAŞA ÇIKMA SINIFLANDIRMALARI

Lazarus (1966) kişinin **görev ve duygulanım** odaklı başa çıkma stratejileri kullandığını ileri sürmüştür. İlki doğrudan stres kaynağı (çevrenin uygunlaşması) ile başa çıkmaya yönelen bir eylem girişimidir. İkincisi ise, bu strese eşlik eden duygulanımsal deneyimi hafifletmeyi (çevreye uyum) amaçlar.

Kişinin algıladığı başarı (değer biçme süreci) kişinin durum ile ilgili algılamasını değiştirecektir. Kişinin durumu ne kadar önemseydiği, yanıtının şiddetini de belirleyecektir.

Dewe (1987) beş **başa çıkma grubu** saptamıştır:

1. Toplumsal destek arayışı,
2. Gevşeyerek veya dikkat dağıtarak erteleme eylemi,
3. Sorunla başa çıkmasını sağlayacak yeterliliğe ulaşmak,
4. Sorunu ussallaştırmak,
5. Spritüel mutabakat ile destek sağlamak.

Bu stratejilerin %33'ünün görev, %67'sinin duygulanım odaklı olduğu saptanmıştır. Kişiler çoğu durumda birden çok başa çıkma stratejisinden yararlanırken bazı durumlar tek strateji kullanılmasına uygundur.

2. SORUN ÇÖZME OLARAK BAŞA ÇIKMA

Başa çıkma bir sorun çözme stratejisi olarak da ele alınabilir.

Cox bir eylem döngüsü tanımlar;

1. Tanıma ve tanı koyma (çözümleme),
2. Yeniden çözümleme,
3. Harekete geçme,
4. Değerlendirme,

Ancak yanlış eylemin veya alınan başarısız sonucun stresi artırdığı da ileri sürülür. Başa çıkma, sorunu **yeniden tanımlayarak**, **değiştirerek** veya **ona uyarak** yönetme girişimi açısından işlevseldir. Ancak seçilen **strateji duruma uygun** ve **uygulanabilir** olmalıdır. Seçilen **stratejinin başarısını** durumun doğası, kişisel ve çevresel kaynaklar ve değer biçme sürecindeki nedensel mantık belirleyecektir.

STRES Psikolojik yaklaşım

BİREYSEL VE GRUPSAL FARKLILIKLAR

A TİPİ DAVRANIŞ

A Tipi kişiliğin kalp dolaşım hastalıklarına yatkınlığı saptanmıştır.

Bu kişilik tipinin üç özelliği vardır:

1. Çalışmaya güçlü bir adanmışlık ve kendini işine kaptırma,
2. Zaman baskısının farkında olma ve zamana karşı yarışma,
3. Güçlü bir yarışma duygusu ve belirgin bir saldırgan olma eğilimi,

Bu davranışlar genellikle **öğrenilmiş davranışlardır** ve örgüt kültürlerince değerli bulunup, sürdürülür. Bu kişilik tipi bir başa çıkma örüntüsü veya bir kişilik türü olarak değerlendirilir.

İki temel özellik öne çıkar;

1. Denetim
2. Öfke ve düşmanlık

STRES Psikolojik yaklaşım

BİREYSEL VE GRUPSAL FARKLILIKLAR

KORUNMASIZ GRUPLAR

Değer biçme ve başa çıkma mekanizmalarını etkileyen stres sürecinde ve stres-sağlık ilişkisinde **bireysel farklılıklar** önemlidir. Bu farklılıklar stres karşısında korunmasız olan grupların tanımlanmasında belirleyicidir. **Genç, yaşlı, kadın özürlü ve göçmen işçiler** korunmasız gruplardır.

Korunmasızlığı tanımlayan ölçütler ve etmenler de tanımlanmıştır;

- ✓ Sosyo demografi (yaş ve eğitim durumu),
- ✓ Sosyal statü (tek başına yaşamak),
- ✓ Vasıflılık ve yeti,
- ✓ Sağlık durumu,
- ✓ Tıbbi öykü,
- ✓ Sürmekte olan iş dışı sorunlar.

STRES Psikolojik yaklaşım

BİREYSEL VE GRUPSAL FARKLILIKLAR

SEÇME

Stresin yaşanmasında ve sağlık etkilerinde kişiler ve gruplar arasında farklılık olduğu açığa çıkarılmıştır. Bu farklılıklar yasal, ahlaki ve bilimsel değerlendirmelere bağlı olarak farklı biçimlerde ele alınabilir.

Örneğin stresli olduğu anlaşılan bazı işçiler veya işçi türleri işten dışlanabilir. Ama bu bilimsel olsa bile, fırsat eşitliğine aykırıdır ve ahlaki değildir. Ayrıca işçilerin yeterliliğini artıracak eğitim çalışmaları ya da işi ve iş örgütlenmesini değiştirme yolları vardır.

STRES Fiziksel ve Davranışsal **Sonuçlar**

Fiziksel

Kalp, dolaşım, solunum, sindirim, kas iskelet ve bağışıklık sistemlerini de etkilediği; bu etkilerin hormonal sistemin etkilenmesine bağlı olarak ortaya çıktığı düşünülmektedir.

Davranışsal

Madde bağımlılığı (sigara, çay, kahve, gıda, alkol, uyuşturucu vb.); uyku bozuklukları, absenteizm.

Akıl Sağlığı Sorunları tükenme, psikoz veya depresyon

STRES Akıl Sağlığı

STRES



kısa süreli duygulanım ve duygu durum değişiklikleri

- Zevk almama,
- İlgi ve istek azalması,
- Çökkünlük



etkin sorun çözme davranışları ve geçici çözüm üretmeye yönelik

- aşırı hareketlilik
- durgunluk,
- sıkıntıyı bedene yönlendirme gibi (psikosomatik) yakınmalar



- Çevresel risk etmenleri süreklileşirse bu değişiklikler kalıcılaşır ve giderek **tükenme**, **psikoz** veya **depresyon** gibi kalıcı bozukluklara dönüşebilir.

STRES Kalp-dolaşım sistemi bozuklukları

Hormonal deęiřikliklerle (adrenalin, noradrenalin ve kortizol)

Sağlıksız davranışlar Sigara, ay, kahve, alkol tüketimi ve madde bağımlılığı stresli işlerde, stresle başa çıkma yöntemi olarak artmaktadır. Ancak stres azaltıcı etki kısa erimli olmakta ve bu etki hızla ortadan kalkmaktadır.

Bu durum **kan basıncının** ve **kalp hızının** artmasıyla kendini gösterir.



Sağlıksız davranışlar ile dolaylı yoldan

Nöroendokrin sistemi ile doğrudan

STRES Sindirim sistemi bozuklukları

Akut stresin mide asit salgısı üzerine değişik etkileri vardır.

Vardiya sistemi ile çalışanlarda; midede şişkinlik, dolgunluk hissi, geğirme, bulantı gibi yakınmalara yol açan hazımsızlık iş stresine bağlı olabilir.

Ülser olmayan dispepsi, spastik kolon (İBS) gibi sindirim sistemi rahatsızlıklarının iş stresi ile ilişkili olabildiği bildirilmiştir.

STRES Diğer Sistem bozuklukları

Kas-iskelet sistemi bozuklukları;

- İş stresi ile boyun, omuz, kol ve sırt kaslarında ve eklemlerinde ortaya çıkan yakınmalar arasında ilişki olduğu gösterilmiştir.
- Alışlagelmiş monoton işlerdeki semptomlar **dikkat isteyen işlerden daha fazla olabilir.**

Bağışıklık sistemi:

- İş stresi **bağışıklık sistemini zayıflatır** ve kişinin bulaşıcı hastalıklara karşı direncini azaltır

STRES REAKSİYONLARI

Davranışsal Sonuçlar;

- **Uyku bozuklukları:** Stres en önemli geçici uykusuzluk nedenlerinden biridir. Uykuya geç dalma, kısa sürelerle uyanma, uykunun toplam süresinde kısalma, kalitesiz uyku diğer uyku bozukluklarıdır. İş stresi ve vardiya ile ilişkisi gösterilmiştir.
- **Absenteizm:** Yapılan araştırmalarda (**işten kalma**) ile iş stresi arasında **doğrudan ilişki gösterilememiştir**. Hatta işten kalmaya yol açan stresin iş değil, iş dışı stres olduğunu gösteren çalışmalar vardır.

Zehirli madde maruziyetine bağlı psişik bozukluklar:

Kurşun buharları, karbonmonoksit, klorlu çözücüler, iyonizan ışınlar, yükseklik, derinlik, bakteri ve virüsler gibi etmenlerin yol açtığı akut ya da kronik ansefalopatiler genellikle geri döner.

Bulgular; konfüzyon, dikkat, konsantrasyon, bellek ve yönelim bozuklukları, perseküsyon deliryumu ile işitsel, bazen de görsel varsanılarla giden “bouffees delirantes” olarak adlandırılan tablodur.

Cıva, karbon disülfid, toluen, arsenik, kurşun gibi kimyasalların psikoza yol açtığı bilinmektedir.

Süre ile sınırlı, tekrarlayıcı işin yol açtığı nevrozlar:

Telefon santralinde, yazı, hesap makinesi ve bilgisayarla çalışanlarda tanımlanmış olan “**iş nevrozları**”, asteni, uyuma ve uyanma güçlüğü ve kalitesiz uyku biçiminde ortaya çıkan **uyku bozuklukları**, irritabilite ile ortaya çıkan **mizaç bozuklukları**, ansefalopatiler, sık spontan düşük ile sonuçlanan “**genel yaygın sinirsel yorgunluk sendromu**” ve işe bağlı ama iş dışında ve istem dışı olarak ortaya çıkan davranışsal veya sözel stereotipilerle belirginleşen “**mesleki lapsuslar**” olarak kümelenenebilir.

Doyumsuzluk

Doyumsuzluk kişinin yapısı, tarihsel geçmişi, tıbbi ve psikiyatrik öyküsü ile bağlantılı olarak;

«Perseküsyon Sendromu» ile birlikte gelişen bir nevrotik yetmezliktir. Bazen psikotik atak süreci biçiminde de ortaya çıkabilir.

Ancak, işten kaynaklanan baskıların bu gelişmeye yaptığı katkının belirlenmesi güçtür.

İŞ İLE İLGİLİ AKIL HASTALIKLARI

Tatil, emeklilik ve işsizlik psikopatolojisi:

Aşırı yoğun iş temposunda çalışan bir işçinin olağan **psşik işleyişine kavuşması** için günlerce, haftalarca dinlenmesi gerekir.

Pek çok doyumsuzluk ve psikosomatik bozukluk **dinlenme dönemlerinde ve tatillerde açığa çıkar**.

Aynı durum, etkin yaşam dışında **işsizlik ve emeklilik dönemlerinde** de yaşanır.

İŞ İLE İLGİLİ AKIL HASTALIKLARI

Depresyon:

İşin sürdürülebilmesi için isteğin **bastırılması** ve **sıkıntıya direnilmesi** sıklıkla depresyona yol açar.

- Ben”in değersizleşmesi,
- Toplumsal ilişkilerden ve çoğu etkinlikten zevk almama

Akut depresyon öncesi durumu tanımlamada , **tıbbi muayene, ilaç kullanımını** gerektiren ve **işten kalmaya** yol açan bulgular vardır.

On işçiden ikisi tüm yaşamları boyunca bir depresif dönem ile karşı karşıya kalacak

Her on işçiden birisi ise işten ayrı kalmasına neden olacak düzeyde ciddi klinik bir depresif epizod yaşayacaktır.

İŞ İLE İLGİLİ AKIL HASTALIKLARI

Esansiyel depresyon ve somatik hastalıklar:

Biyolojik düzen bozukluklarıyla başlayan ve kimi zaman ölümlle de sonuçlanabilen hastalıklarla ve komplikasyonlarla ilerleyen bir sürecin başlangıcıdır.

Somatik hastalıklar ise; organik etyolojisi gösterilemeyen, uzun süreli bedensel yakınmalarla seyreden hastalıklardır.

Bir başka deyişle; **ruhsal olan rahatsızlığın bedensel yoldan ifade edilmesidir.** {Fibromiyalji S., Kronik Yorgunluk S., Çok sayıda kimyasal duyarlılık, Fonksiyonel Barsak S. (İrritabl kolon, Gastro- özefageal reflü, Non-ülser dispepsi), Non-kardiyak göğüs ağrısı, Üretral S., Pelvik ağrı}

İŞ İLE İLGİLİ AKIL HASTALIKLARI

İşe Bağlı Anksiyete:

İşi üzerinde denetimi olmayan ve aşırı psikolojik baskı altında kalan işçiler anksiyete bozukluklarıyla karşı karşıya kalırlar.

Anlamsız korkular, takıntılar, panik ataklar, rahatsızlık duygusu, aşırı yorgunluk hali, konsantrasyon azalması, kas gerginlikleri, uyku bozuklukları **anksiyete yakınmalarıdır.**

Pek çok ülkede bu yakınmalar **ayıp sayıldığı ya da işçinin damgalanmasına yol açtığı için** dile getirilemez ya da daha kabul edilebilir bedensel belirtiler ile dışa vurulur.

İŞ İLE İLGİLİ AKIL HASTALIKLARI

Travma sonrası stres bozukluğu:

Kişinin gündelik yaşamı için olağan dışı sayılan, kişiyi ezen beklenmedik ve genellikle yaşamı tehdit eden bir yaralanmayla ya da ölümle sonuçlanmış, sıklıkla şiddet de içeren ve kişide korku, dehşet ve çaresizlik yaratan bir olay (iş kazası, saldırı vb.) yaşadığında ya da o olaya tanık olduğunda veya bu olay sonrasında, donup kalma, psikolojik ve sosyal geri çekilme, başta öfke atakları olmak üzere duyguları denetleme güçlüğü ve yaşanan olayı veya durumu yeniden yaşama bulgularıyla ortaya çıkan bozukluklardır.

İŞ İLE İLGİLİ AKIL HASTALIKLARI

Strese bağlı tükenmişlik sendromu:

Çalışma temposu ve iş yükü çalışanın var olan kapasitesini **aştığı durumlarda**, bu koşullara bir süre dayanabilen işçi, bir süre sonra tükenir. İşçinin çalışma güdüsü azalır, aşırı yorgunluk, sindirim sistemi yakınmaları, kas ve eklem ağrıları, baş ağrısı, çeşitli deri yakınmaları, açıklanamayan kalp- dolaşım sistemi yakınmaları, uyku bozuklukları, çabuk sinirlenme, cinsel işlev bozuklukları, özgüvensizlik, toplumdan geri çekilme süreci depresyonla sonuçlanır. Kişilik özellikleri, aile içi sorunlar gibi dış özellikler süreci hızlandırır.

İŞ İLE İLGİLİ AKIL HASTALIKLARI

Karoshi-aşırı çalışmaya bağlı ölüm:

Bu olgularda ölüm nedeni **beyin** veya **kalp damarlarından** birinde **kanamaya** yol açan dolaşım sistemi sorunlarıdır.

Genelde bu nedenle ölenlerin **işinin çok ağır olduğu, sosyal desteğin zayıf olduğu, işini seven, işine bağlı, dinlenme sürelerini bile kullanmayan hatta sağlık muayenesi bile yaptırmayan kişiler olduğu** anlaşılmıştır.

İŞ İLE İLGİLİ AKIL HASTALIKLARI

İşe bağlı psikozlar:

Psikozların **toplumda görülme sıklığı % 1' den daha azdır.** Sağlıklı işçi etkisi göz önüne alındığında çalışanlarda bu oranın daha da düşmesi beklenir.

- ✓ Gündelik yaşam etkinliklerini ve çalışmayı engelleyen bir akıl hastalığıdır.
- ✓ Tedavi sonrası işe dönüş önemli bir sorundur.

ÇALIŞMANIN OLUMLU SAĞLIK ETKİLERİ

Bu etkilenmede, iyilik durumunu üç alanda gerçekleşir:

- ✓ Memnuniyetsizlikten memnuniyete,
- ✓ Kaygıdan rahatlığa,
- ✓ Depresyondan coşkuya,

Özellikle bakım-onarım işlerinde çalışanlarında, sanatçılarda ve tekniğin gelişmesiyle birlikte ortaya çıkan yeni mesleklerde örneklerini gördüğümüz mesleki çalışmalarda kişi çalışmasını yaşamın diğer alanlarında yaşadığı stresin etkilerini dengelemek üzere, kendini yüceltme aracı olarak kullanır.

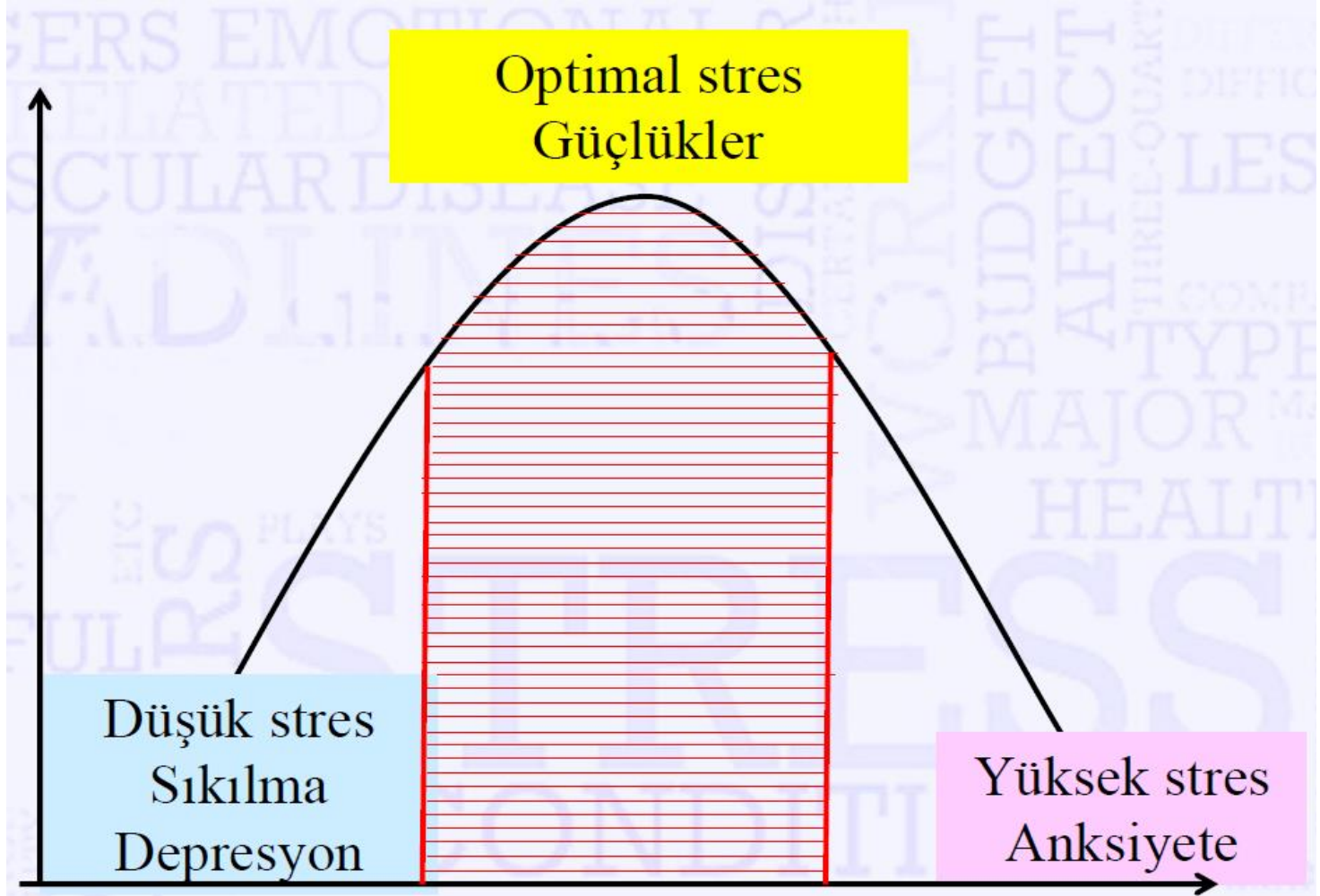
Sonuçta, baskıcı, anlamsız ve uyum özgürlüğü tanımayan çalışmanın tam karşıtı olarak, **yüceltici çalışma psişik ve somatik dengenin hizmetindedir.**

Çalışmak kişiyi üç büyük dertten kurtarır;
can sıkıntısı, kötü alışkanlıklar ve yoksulluk.

Voltaire

Stres Düzeyleri

Performans
Mutluluk
Sağlık



Östres - Distres (Elem)

Stres düzeyi uygun olduğu için genel bir refah hissi oluşur (olumlu, tamamlanmış, dengeli, son derece zinde ve yüksek motivasyonlu, «doğal neşe» «akışına bırakmak»)

Stres düzeyi çok yüksek veya çok düşük olduğu için olumsuz stres tepkileri oluşur («kaç veya savaş», anksiyete, depresyon)

Bild: M. Michal





Stresin Önlenmesi

Değerlendirme ve Yönetim

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 özbildirim 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.

İşletmelerde Stres Değerlendirmesi: Kopenhagen Psikososyal Anketi (COPSOQ)

(Referans: Kristensen TS, Hannerz H, Høgh A, Borg V. Kopenhagen Psikososyal Anketi — psikososyal iş ortamının değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi için bir araç. Scand J İş Ortamı Sağlığı 2005;31(6):438–449.)

Workplace

Type of production and tasks

1. Quantitative demands
2. Cognitive demands
3. Emotional demands
4. Demands for hiding emotions
5. Sensory demands

- Do you have enough time for your worktasks?
Does your work require that you remember a lot of things?
Is your work emotionally demanding?
Does your work require that you hide your feelings?
Does your work require that you have very clear and precise eyesight?

Work organization and job content

6. Influence at work
7. Possibilities for development
8. Degree of freedom at work
9. Meaning of work
10. Commitment to the workplace

- Do you have a large degree of influence concerning your work?
Do you have the possibility of learning new things through your work?
Can you decide when to take a break?
Do you feel that the work you do is important?
Do you enjoy telling others about your place of work?

Interpersonal relations and leadership

11. Predictability
12. Role clarity
13. Role conflicts
14. Quality of leadership
15. Social support
16. Feedback at work
17. Social relations
18. Sense of community

- At your place of work, are you informed well in advance about, for example, important decisions, changes, or plans for the future?
Do you know exactly how much say you have at work?
Are contradictory demands placed on you at work?
To what extent would you say that your immediate superior is good at work planning?
How often do you get help and support from your colleagues?
How often does your superior talk with you about how well you carry out your work?
Do you work isolated from your colleagues?
Is there a good atmosphere between you and your colleagues?

İşletmelerde Stres Değerlendirmesi: Kopenhag Psikososyal Anketi (COPSOQ)

Work-individual interface

19. Insecurity at work

Are you worried about becoming unemployed?

20. Job satisfaction

Regarding your work in general, how pleased are you with the people you work with?

Individual

Health and well-being

21. General health

In general, would you say your health is excellent, very good, good, fair or poor?

22. Mental health

How much of the time during the past 4 weeks have you been a very nervous person?

23. Vitality

How much of the time during the past 4 weeks did you feel worn out?

24. Behavioral stress

During the past 4 weeks, I have not had the time to relax or enjoy myself.

25. Somatic stress

How much of the time during the past 4 weeks have you had a stomach-ache or stomach problems?

26. Cognitive stress

How much of the time during the past 4 weeks have you found it difficult to think clearly?

Personality

27. Sense of coherence

I believe I can cope with most situations in life.

28. Problem-focused coping

What do you usually do when problems arise at work?

29. Selective coping

- Do you try to find out what you can do to solve the problem?

- Do you try to think of something else or do something you like?

STRESTEN KORUNMA

Kavramsal model akıl sağlığı sorunlarında en az iki önlem hedefi önermektedir:

- ✓ **Çalışma çevresi**
- ✓ **Birey:** kişilik özellikleri ve mental sağlık sonuçları

Çalışanların bedensel, akılsal ve toplumsal iyilik halinin korumak için **bütünsel bir iş sağlığı politikası** hazırlanmalıdır.

Çalışan, stresin etkilerinden kişinin stres etmeninden etkilenmesini farklı aşamalarda önleyen; **birincil, ikincil** ve **üçüncül** koruma önlemleriyle korunabilir.

BİRİNCİL KORUMA

Stresle başa çıkmanın en etkili yöntemi stresi kaynağında yok etmektir. Bu amaçla ;

- ✓ İşletmede strese yol açan **personel politikaları değiştirilebilir**; Esnek çalışma ..
- ✓ İşçiler arasındaki ve **işçilerle yönetim arasındaki iletişim** güçlendirilebilir;
- ✓ Yürütülen işler **yeniden tasarlanıp, örgütlenebilir**; **Denetim** (işçinin işini denetleyebilmesi)
- ✓ Alt kademelerden başlayarak işçilerin karar alma süreçlerine **katılımı ve sorumluluk** vererek işçiyi özerkleştirmek **özerkliği (çalışma ekipleri)** artırılabilir.

Stres etmeni ve etki mekanizması belirlenmelidir. Bu amaçla birimlerde işçilere anket veya **küçük ve orta ölçekli işyerlerinde ve büyük ölçekli işyerlerinin sorunlu birimlerinde** dar gruplarla **tartışma toplantıları** ve **yüz yüze görüşmeler** yapılabilir.

İş doyumunu, çalışma süresinin örgütlenmesi, çalışma koşulları ve çevresi, görev tanımı ve işin gerekleri, farklı işçi gruplarının işletmeden beklentileri, işçilerin arkadaşlarıyla ve yönetimle iletişim olanakları ve düzeyi ile stres arasındaki bağlantılar araştırılır.

Ayrıca, işçilerden birkaç hafta boyunca işyerinde kendilerini strese sokan olayları yazacakları **bir günlük tutmaları** istenir. Bu yolla işçinin stres etmenleri üzerinde düşünmesi sağlanırken, işyerindeki stres etmenlerinin kapsamlı bir listesi de oluşturulur.

SAĞLIKLI VE DESTEKLEYİCİ BİR ÇALIŞMA ÇEVRESİ OLUŞTURULMASI.

İşletme yönetimi bu amaçla, **strese bağlı akıl sağlığı sorunu yaşayan kişiyi destekleyen bir örgütsel, yönetsel altyapı oluşturmalı ve bu işçilerin damgalanmasını önlemelidir:**

- ✓ İşyerinde **danışmanlık ve destek birimleri** kurulmalı, işçiler bu konuda bilgilendirilmelidir.
- ✓ İşçi değerlendirme sistemine **bireysel gelişimleri ile ilgili bölüm** eklenmelidir.
- ✓ **Yöneticilerin ve denetçilerin** işçilerin sorunlarına destekleyici bir biçimde yaklaşma ve bu sorunları daha kavrayıcı bir biçimde ele alma becerileri geliştirilmelidir.

Böylesi bir iklimin yaratılması, yönetim ile sendikanın üzerinde uzlaştığı **bir stres yönetimi programının** uygulanıyor olmasına bağlıdır.

İKİNCİL KORUMA

İkincil koruma **eğitim ve öğretim ile bilince çıkarma ve beceri geliştirmeyi** kapsar.. Bu eğitimler;

Gevşeme tekniklerini, (Fiziksel (Esneme ,yoga), Zihinsel (Meditasyon)
Zaman yönetimini,
Sorun çözme yöntemlerini,
Yaşam tarzı konusundaki danışmanlığı ve planlamayı içerebilir.

Sağlığı izleme ve sağlığın değerini artırma programları ikincil korumayı destekleyen programlardır;

- ✓ Düzenli aralıklı sağlık muayenelerinin süreklileştirilmesi,
- ✓ Sağlıklı beslenme olanakları geliştirilmesi,
- ✓ İşyerinde sportif etkinlik olanaklarının artırılması, sportif gruplar oluşturulması,
- ✓ Kalp dolaşım sistemini destekleyen programların yaygınlaştırılması,
- ✓ Alkole ve başta kolesterol, şeker ve tuz olmak üzere sağlıksız besinlere karşı diyet programları oluşturulması,
- ✓ Sigara karşıtı programlar geliştirilmesi,
- ✓ Gündelik yaşam etkinlikleri ve alışkanlıkları konularında danışmanlık hizmetleri

Kişisel Stres Yönetimi -Davranış Değişiklikleri

- Reaktif değil, **proaktif** olmayı öğrenin.
- Pozitif **problem çözme** tekniklerini öğrenin.
- Her seferinde **bir adım** ilerleyerek yol alın.
- Sorunları **daha küçük parçalara** bölün.
- Stresli durumları ele alırken **doğrudan harekete geçin**, durumu belirgin hale getirin
- Psikolojik stresinize katkıda bulunan kişilerle harcadığınız vakti en aza indirin.
- Psikolojik sağlığınıza katkıda bulunan kişilere ulaşın
- **Potansiyelinizi** ve özel ilgi alanlarınızı **geliştirin**: spor, edebiyat, müzik, dans, yabancı diller, teknik beceriler, zanaat alanları.
- **Tatiller**, kısa tatiller veya zihinsel tatiller (sessizce oturup, gözlerinizi kapatarak dağlara veya deniz kıyısına —gidersiniz||).
- İş ile rekreasyon arasında **denge kurun**.
- Zaman bilincinizi arttırın – Zamanınıza **değer verin**.
- Zamanınızı daha etkin yönetebilmek için, **neden** daha fazla zaman istediğinizi bilmeniz gerekir.
- **Önceliklerinizi** belirleyin.
- Neyin **önemli** olduğuna karar verin, getirisi az etkinlikleri bırakın.

ÜÇÜNCÜL KORUMA

İşyerinde sağlığı desteklemenin en önemli boyutlarından biri akıl sağlığı sorunu olası **en erken sürede saptamak ve sorunu olan kişiyi uzman kişiyle buluşturmak**tır.

İşletmeler **işyerinde** ya da **evinde** sorun yaşayan işçilerin **gizli bir biçimde** profesyonel danışmanlık hizmetinden yararlanmasını sağlayabilir. **Bilgi sağlama, danışmanlık, tedavi ve destek hizmetlerini** kapsar. Bu hizmetlerin gizliliğe uyması ve 24 saat hizmet sağlaması beklenir. Bu hizmet gerçekten bu alanda uzmanlaşmış kişilerce, etik kurallarına ve gizliliğe özen gösterilerek sağlanmalıdır.

Üçüncül koruma; “**Strese bağlı önemli akıl sağlığı sorunu yaşayan işçilerin iyileştirilmesini ve üretime geri döndürülmesini amaçlar.** Üçüncül koruma ruhsal bozukluklar nedeniyle işten ayrılan bireylerin rehabilitasyonunu hedefler.”

İŞE GERİ DÖNÜŞÜN KOLAYLAŞTIRILMASI

Stres nedeniyle işten kalan bir işçinin işe geri dönüşünün de **stresli bir süreç** olduğu bilinir. İşletmenin bu aşamada anlayışlı ve kucaklayıcı olması gerekir.

İşi tüm boyutlarıyla yürütebilecek duruma gelip gelmediğini anlamak için işçi ile işe başlamadan önce bir görüşme yapılmalı, işçi işe başladıktan sonra da bu görüşmeler ve gözlemler sürdürülmelidir.

Stres Yönetiminde 10 Olumsuz Tutum

- ✓ «Ya hep ya hiç» türü düşünmek
- ✓ Aşırı genellemek
- ✓ Zihinsel süzgeç
- ✓ Olumluyu geçersiz kılmak
- ✓ Hemen bir sonuca varmak
- ✓ Aşırı büyütmek yada aşırı küçültmek
- ✓ Duygusal mantık yürütmek
- ✓ Me'li Ma'lı cümleler kurmak
- ✓ Etiketlemek ve yanlış etiketlemek
- ✓ Kişiselleştirmek

Başarısızlığın kişisel nedenleri

- **Zeka ve İşe İlişkin**
 - *Yetersiz sözel beceri
 - *Yetersiz özel beceri
 - *Yetersiz iş bilgisi
 - *Yargılama ve Bellek yetersizliği
- **Bireysel İsteklendirme**
 - *Engellenen güçlü güdüler
 - *Doyumsuz güdüler
 - *Düşük iş standartları
 - *Düşük güdülenim
- **Duygular ve duygusal hastalıklar**
 - *Sıkça yaşanan yıkıcı duygular
 - *Psikozlar
 - *Kişilik bozuklukları
 - *Madde bağımlılığı
- **Fiziksel özellikler ve hastalıklar**
 - *Hastalıklar
 - *Engelli olma
 - *Fizik yetersizlik

Başarısızlığın Gruba Özgün Nedenleri

- **İşyerindeki gruplar**
 - *Grup saygınlığını ilgilendiren olumsuzluklar
 - *Yönetimin yetersizliği
 - *Yönetimin etkisizliği
- **Aile bağları**
 - *Aile krizleri
 - *Aileden Uzakta olma
 - *Aileye ilişkin endişeler
- **Kuruma ait nedenler**
 - *Her türlü yetersizlik
- **Toplumsal nedenler**
 - *Toplumsal değerler
 - *Yasal yaptırımlar
 - *Genel değerler iş değerleri çatışması
- **İşe ait nedenler**
 - *Ekonomik güçsüzlükler
 - *Coğrafi bölge
 - *İş riskleri
 - *Olumsuz çalışma koşulları

Ayrımcılık (Yıldıрма, Mobbing= Bezdirme)

- **İş Yerinde**

Yöneticiler

İş Arkadaşları

Ortaklar

Müşteriler

- **Evde**

Eş-aile bireyleri

Komşular

Sınıf arkadaşları

Öğretmenler

Müdür

- **Hastanede**

Hastalar

Doktorlar.....

Tarafından yapılan saldırı, aşağılama, hakaret, zorbalık vs olduğu gibi tacizler bazen fiziki şiddete de dönüşebilir.

İş yerinde her çatışma mobing değildir. **Amaç** sorgulanmalıdır. **Kıskançlık, Üstünlük kabul ettirmeden, istifa ettirmeye** kadar değişen amacı olabilir



İşyerinde Sağlığın İyileştirilmesi

İş Görebilirliğin Sürdürülmesi

iSi Hedefleri

**Kişisel gelişimin
teşviki**

**Sigarayı
bırakma**

**Alkol/
uyuşturucu
programı**

Stres yönetimi

Fiziksel zindelik

Beslenme Yemekhane



Ergonomi ve diğer sağlık gözetimi programları

İşyerinde Sağlığın İyileştirilmesi

İşverenler, çalışanlar ve toplum birlikte çalışarak,

- İş organizasyonunun ve çalışma ortamının iyileştirilmesi
- İşçilerin İSİ sürecinin tamamına katılımlarının arttırılması,
- Sağlıklı tercihlerin ve kişisel gelişimin teşvik edilmesi

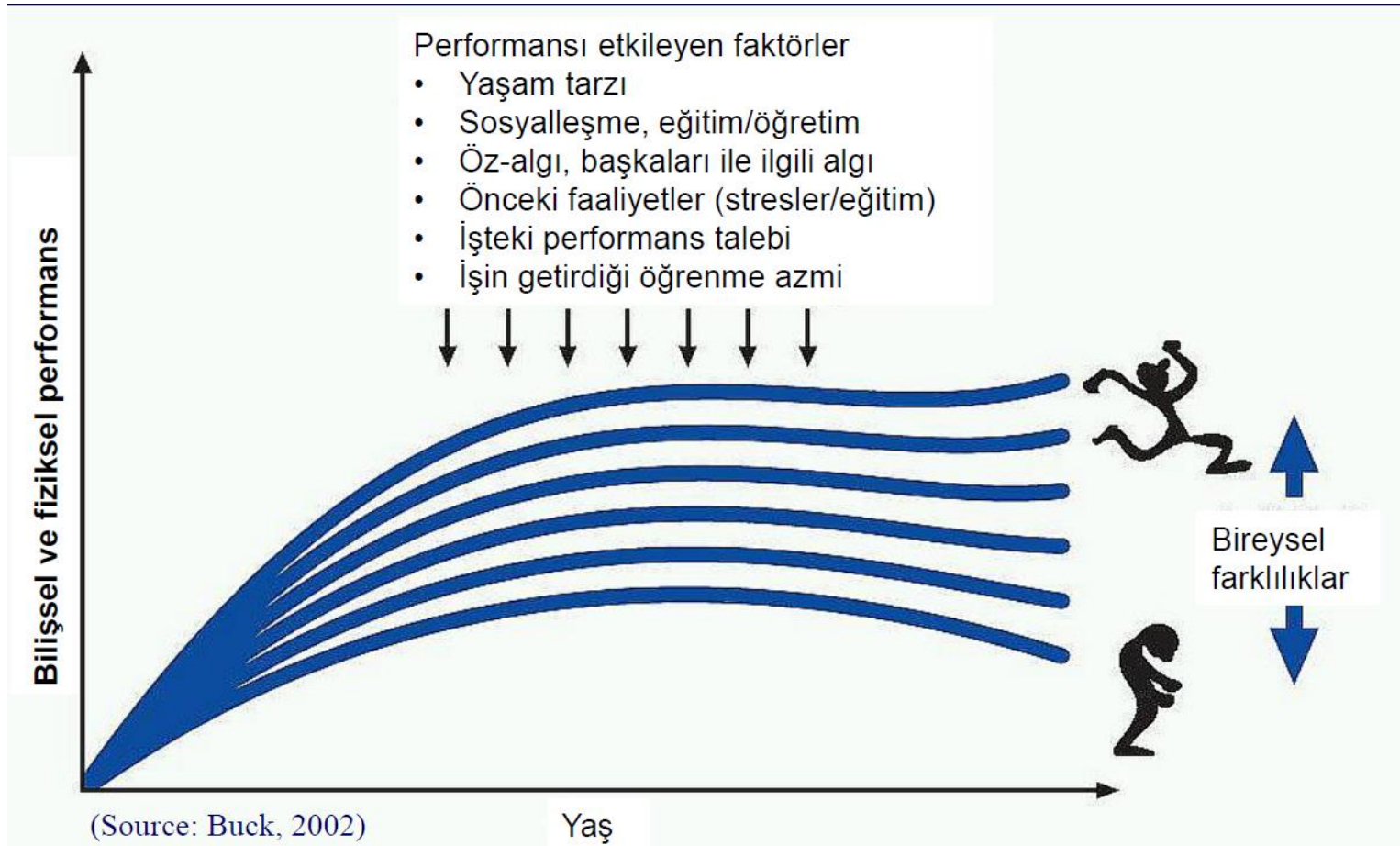
sağlanmalıdır.



Sağlığa Önem Verilen Bir İşyeri Kurmak...



Yaş ve İş Performansı



İşyerinde Sağlığın İyileştirilmesi Projesi

BAŞLANGIÇ

- Tıbbi alt yapı
- Alışkanlık ve faaliyetlerin hatırlanması (örn. anket)
- Ortak hedef
- Proje grubu
- Proje yönetimi: **Bütçe**, etkinlik planları, **zaman çizelgesi**, kıyaslama, **değerlendirme**

SÜREÇ

- Dersler ve diğer bilgiler
- Faaliyetler ve çalıştaylar
- Düzenli proje grubu toplantıları
- Devamlı izleme, Belgeleme

SONUÇLAR

- Başarı oranı
- Programın devamlılığını sağlamak için yapılar oluşturun
- Yeni hedef belirleyin

43. Bedenin stres karşısında verdiği tepkinin aşamaları arasında aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

- A) Tükenme **B) Aldırmama**
C) Direnme D) Alarm

44. Aşağıdakilerden hangisi işyerlerinde kronik stres nedenlerinden değildir?

A) Rollerdeki belirsizlik

B) Tekdüze çalışma şekli

C) Yıldırma uygulamaları

D) Karar verme sürecine katılma olanağının olması

**Aşağıda yer alanlardan hangisi psikososyal
yönden etkili organizasyonel etmenler arasında
değildir?**

- A) İşyerinin yönetim şekli
- B) A tipi kişilik yapısı
- C) İşyerinin ücret politikası
- D) İşyerinde vardiya varlığı

42. I- Ağır iş yükü

II- Monoton işler

III- Rol karmaşası

IV- Kişisel koruyucu donanım kullanımı

**Yukarıdakilerden hangileri iş yaşamında
doğrudan stres nedeni olabilen faktörlerden
değildir?**

A) II ve IV B) II ve III

C) I, II ve III D) Yalnız IV

Aşağıdaki hastalıklardan hangisinin ortaya çıkmasında psikososyal risk etmenleri rol almamaktadır?

- A) Gastrit
- B) Depresyon
- C) Karaciğer sirozu
- D) Koroner kalp yetmezliği

39. Aşağıdaki kavramlardan hangisi gücü elinde bulunduran kişi ya da grubun, diğerlerine psikolojik yollardan, uzun süreli sistematik baskı uygulamasını tanımlar?

- A) Stres B) Depresyon
- C) Mobbing D) Psikoz

Aşağıdakilerden hangisi işyerlerinde psikososyal etkenlerin oluşturduğu davranışsal semptomlardan değildir?

- A) Deri döküntüleri
- B) İşe devamsızlıkta artış
- C) Sigara kullanımında artış
- D) Fazla ya da az yemek yeme

41. Aşağıdakilerden hangisi stresten korunmada yapılacaklar arasında değildir?

- A) Sağlıklı beslenme B) Tartışma
C) Fizik egzersiz D) Düzenli uyku

42. Aşağıdakilerden hangisi işyerinde stres yaratan etmenler arasında değildir?

- A) Yetki ve sorumluluk belirsizliği
- B) Performansa dayalı ücretlendirme
- C) Yükselme kriterlerinin açıkça belirlenmiş olması
- D) Yöneten ve yönetilenlerin amaç konusundaki fikir ayrılığı

43. Aşağıdakilerden hangisi vardiyalı çalışmadan kaynaklanan sağlık sorunları arasında yer almamaktadır?

- A) Alerji B) Uyku düzensizlikleri
C) Erken yaşlanma D) Yorgunluk

41. İşyerinde bir ya da birkaç kişinin, bir başka kişiyi veya kişileri rahatsız edici, ahlak dışı ve sistematik söz ve davranışlarla taciz ettikleri; kısaca başkalarına karşı psikolojik şiddet uyguladıkları sürece ne denir?

- A) Mobbing B) Kavga
C) Stres D) Gerilim

40. İşyerlerinde psikososyal risklerin kontrolü bakımından aşağıdaki yöntemlerden hangisi doğru değildir?

- A) İşin tanımının netleştirilmesi
- B) İşyerinde iletişimin geliştirilmesi
- C) İşyerinde egzersiz programları yapmak
- D) Çalışanların işyeri riskleri konusunda eğitimi

41. Aşağıdakilerden hangisi psikososyal risk etmenlerinden değildir?

A) Monoton iş B) Aşırı iş yükü

C) Vardiyalı çalışma D) İş güvencesi olması

45. İşyerinde iş kazası meydana geldiğinde işçilerin stresinin artmasının nedenleri arasında aşağıdakilerden hangisi bulunmaz?

- A) İşçinin çalışma arkadaşının yaralanması/kaybından dolayı üzüntü duyması
- B) İşçinin ek mesai ücreti alması
- C) İşçinin iş yükünün artması
- D) İşçinin empati yapması

46. Aşağıdakilerden hangisi mobbing (bezdirme) değildir?

- A) Kendini ifade etme ve iletişim oluşumunu engelleme
- B) Niteliksiz işlerde çalıştırma
- C) Kararlara katılma
- D) Sosyal izolasyon

47. Aşağıdakilerden hangisi çalışma yeri düzenlemenin psikolojik unsurlarından birisi değildir?

- A) İşyerinde müzik yayını yapmak
- B) İşyerinde renk uyumuna ve özelliklerine dikkat etmek
- C) İşyerinde bitkiler ile çalışma yerlerini ve dinlenme yerlerini düzenlemek
- D) İşyerinde kullanılan makine göstergelerini insana uygun tasarlamak

43. I- İş üzerindeki kontrolün azlığı

II- Zaman baskısı

III- Çalışma sürelerinin farklılığı

IV- İş arkadaşlarından destek görememe

V- İş güvencesi olmaması

**Yukarıdakilerden hangileri iş stresi üzerinde
rol oynayan faktörlerdendir?**

A) I, II ve III B) III, IV ve V

C) I, II, III ve V D) I, II, III, IV ve V

40. 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

18. İşyerlerinde kronik stres nedenleriyle ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) Karar verme sürecine katılma olanağının olması
- B) Tek düze çalışma şekli
- C) Yıldırma uygulamaları
- D) Rollerdeki belirsizlik

19. İşyerlerinde psikososyal etkenlerin oluşturduğu davranışsal semptomlar bakımından aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

- A) Fazla ya da az yemek yeme
- B) Sigara kullanımında artış
- C) İşe devamsızlıkta artış
- D) Deri döküntüleri

50. Aşağıda yer alanlardan hangisi mobbing (bezdirme) değildir?

- A) Kendini ifade etme ve iletişim oluşumunu engelleme
- B) Niteliksiz işlerde çalıştırma
- C) Sosyal izolasyon
- D) Kararlara katılma

51. Aşağıdakilerden hangisi çalışma ortamında stres yaratan faktörlerden değildir?

- A) Organizasyonel faktörler
- B) Kardiyovasküler rahatsızlıklar
- C) Vardiyalı çalışma şekli
- D) Organizasyondaki roller

55. Aşağıdakilerden hangisi, işin içeriği bakımından strese yol açan özelliklerden değildir?

- A) Monoton iş
- B) Vardiyalı çalışma
- C) Değişmez çalışma saatleri
- D) Liyakate uygun yükselme olanağı

**56. Aşağıdakilerden hangisi, aşırı çalışma sonucunda
ölümle sonuçlanan durumdur?**

- A) Tükenmişlik B) Kaizen
C) Karoshi D) Minamata

70. Mesleki kalp hastalığı meydana gelmesinde rolü olan mesleksel faktörlerden hangisi yanlıştır?

- A) Stres
- B) Sigara içilmesi
- C) Karbon sülfür maruziyeti
- D) Sürekli oturarak çalışmak