

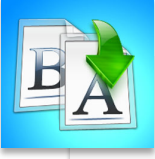
PSİKOSOSYAL RİSK ETMENLERİ



ATATÜRK
ÜNİVERSİTESİ

ATA-AÖF

İÇİNDEKİLER



- Psikososyal risk etmenleri
- Riskli iş kolları
- Stres ve Bileşenleri
- Stresten Korunma



HEDEFLER

- Bu üniteyi çalıştıktan sonra;
- Psikososyal risk etmenlerini öğrenebilecek,
- Riskli iş kollarını tanıyabilecek,
- Stres ve bileşenleri hakkında bilgi sahibi olabilecek,
- Stresten korunma konusunda bilgi sahibi olabileceksiniz.

İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ

Doç. Dr. Mustafa
Necmi İLHAN

ÜNİTE

7



Tehlike-stres-sağlık ilişkisi ile ilgili tartışmalar çoğunlukla psikososyal tehlikelere yönelir, işin fiziksel boyutu göz ardı edilir.

GİRİŞ

Mesleki riskler genel olarak biyolojik, biyomekanik, kimyasal ve radyolojik riskleri kapsayan fiziksel tehlikeler ile psikososyal tehlikelerden oluşur. Uluslararası Çalışma Örgütü psikososyal tehlikeleri iş doyumu, iş örgütlenmesi ve yönetimi, çevresel ve örgütsel koşullar ile işçilerin uzmanlığı ve gereksinimleri arasındaki etkileşim temelinde tanımlamıştır. Bu etkileşimler algılanma ve yaşanma biçimleriyle işçinin sağlığı için tehlike oluşturur. Bu tehlike stres yoluyla oluşur. Ancak, psikososyal tehlikelerin stres yoluyla açığa çıkmayan doğrudan etkileri de vardır.

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

1. Doğrudan fiziksel yol,
2. Psikolojik stres üzerinden,

Bu iki yol birbirinin seçeneği değildir, aksine çoğu durumda birlikte ve birbiriyle etkileşerek etkinlik gösterirler, birbirlerini tamamlar veya birbirinin etkisini güçlendirirler.

Tehlike-stres-sağlık ilişkisi ile ilgili tartışmalar çoğunlukla psikososyal tehlikelere yönelir, işin fiziksel boyutu göz ardı edilir. Oysa fiziksel tehlikelerin de hem beyin üzerindeki etkileri, yarattıkları rahatsızlık ve tehlikeye maruz kalmak nedeniyle yarattıkları kaygı ve korku üzerinden psikososyal etkileri vardır. Bu korku hem başarıyı hem de sağlığı etkiler. Bu etki işçinin tehlikeden haberdar olmasına ve tehlike hakkındaki bilgilerine bağlıdır. Bu durumda stres fiziksel ve psikososyal tehlikelere maruz kalmaya bağlı stres olarak tanımlanır.

PSİKOSOSYAL RİSK ETMENLERİ

Sağlık ve Ruh Sağlığı

Günümüzde sağlıklı olmak, yalnızca hastalık ve sakatlık durumunun olmaması değil; beden, ruhen ve sosyal yönden tam bir iyilik hâli olarak tanımlanmaktadır (Dünya Sağlık Örgütü).

Ruh ve sosyal sağlık, beden sağlığına göre değerlendirmesi daha zor, etkilenimi daha kolay sağlık bileşenleridir. Bireysel yaşam koşulları, yaşanan çevre ve yapılan iş, ruh ve sosyal sağlığın temel belirleyicileridir. Ruh ve sosyal sağlığın %50'ye yakın bir bölümü de iş ve çalışma koşullarından etkilenmektedir. Aşağıda iş yaşamında ruh sağlığına etki yapabilecek etmenler yer almaktadır.

- Çalışma ortamı
- Çalışma süresi
- Ücret
- Organizasyonel etmenler (vardiya, esnek çalışma vb.)
- Sendikalaşma

- Özellikli çalışanlar (çocuk, kadın, engelli vb)
- Taciz
- Stres
- Ayrımcılık, baskı



Vardiya değişiminin sürekli olması ile birlikte belirli bir zamandan sonra işçide duygusal ve bedensel zorlanma meydana gelebilmektedir.

Riskli İş Kolları

Çalışma ortamında diğer çalışanlarla teması fazla olanlar başta olmak üzere, pek çok çalışma biçimi ve etken psikososyal etmenler için risk oluşturmaktadır. Hizmet işleri, sağlık, banka, satış pazarlama temsilciliği gibi işler insanlarla iletişimin süregelen olduğu işlerdir. Bu işlerde insanlarla sürekli iletişim içinde olmak, sürekli aynı ruhsal durumu farklı insanlar ve farklı etkileşimler ile yaşamak pek çok çalışan için oldukça zor süreçlerdir.

Vardiyalı işler: Vardiyalı çalışmanın amacı, işin hiç kesilmeden devam ettiği işyerlerinde çalışanlar üzerindeki özellikle gece çalışmasından kaynaklanan riskleri azaltmaktır. Ancak vardiya değişiminin sürekli olması ile birlikte belirli bir zamandan sonra işçide duygusal ve bedensel zorlanma meydana gelebilmektedir.

Esnek çalışma: Esnek çalışma, çalışanlar için avantaj ya da dezavantaj olabilmektedir. Burada bahsedilen dezavantajlar uzamış mesai saatleri, farklı işlerin yapılması, farklı yerlerde çalışmadır. Bu uygulamalar çalışanlarda yüklenme yapabilmektedir.

Parça başı işler: Bu biçimde yapılan işlerde kişi performans kaygısı ile çalışmakta, ürettiği kadar kazanabileceği için sürekli üretim motivasyonu ile çalışmaktadır. Ancak üretmek her zaman çalışana bağlı olmayabilmektedir; elektrik kesintisi, ham madde gelmeyişi, üretilen mal ve hizmetin pazarlanamaması, çalışanın sağlık sorunu ya da iş gücünde kayıp yaşaması üretimi etkileyebilmekte ve çalışanın psikososyal sorunlar yaşamasına neden olmaktadır,

Vasıfsız işçiler: Vasıfsız işçiler sürekli iş ve çalışma çevresi değiştirmekte, farklı zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Öte yandan tek bir iş yerinde çalıştığında da sürekli, iş yerindeki hemen her işe koşulmaktadırlar. Bu da ciddi psikososyal etken olmaktadır.

İş yeri iklimsel ortam şartları: Çalışma ortamındaki iletişim ve ilişkiler ortamın temel belirleyicisidir. İlişkilerin fazla iç içe olması örneğin her türlü kişisel bilginin paylaşılması, ya da aşırı uzak olması örneğin kişilerin birbirlerini selamlamaları da oldukça etkili psikososyal etmenlerdendir.

Fiziksel risk etmenleri: Çalışma ortamındaki aydınlatma, sıcaklık ve ses gibi fiziksel etmenler, çalışana doğrudan etki ederek psikososyal risk etmeni olabilmektedir. Örneğin ameliyathanede çalışan bir hekim için sürekli parlak ışık altında çalışmak riskli iken, madendeki bir kırıncı için sürekli karanlıkta çalışmak riskli olmaktadır.

İş Yerinde Psikososyal Etkenlerin Kaynakları ve Stres

İş yerinde psikososyal etkenler stres başta olmak üzere pek çok farklı nedenden kaynaklanabilmektedir.



Fiziksel risk etmenleri:
Çalışma ortamındaki aydınlatma, sıcaklık ve ses gibi fiziksel etmenler, çalışana doğrudan etki ederek psikososyal risk etmeni olabilmektedir.

Stres

Endişe, tahrik, uyarı, zorlama yaratan durum olarak tanımlanan stres, durumluluk ve süreklilik olarak iki biçimde değerlendirilmektedir. Durumlulukta o anda ya da yakın zaman içerisinde işin yürütümü sırasında meydana gelen stresten bahsedilebilir. Örneğin araç kullanırken kişinin çevreyi kolağan etmesi, aynalara belli sıklıklarla bakması, dönmeden önce yavaşlaması ya da derse giren öğrencinin dersi dinlemesi, not alma, ödev yapma gibi dersin gereklerini yerine getirmesi şeklinde değerlendirilebilir. Durumluluk stresi hayatın içinde olan, kaçınılması güç bir strestir. Kişinin günlük yaşamını olumsuz etkilemediği sürece çok fazla sorun olarak değerlendirilmemektedir. Süreklilikte ise kişinin yaptığı iş sonlandığında dahi hâlâ o iş ve ilişkili konularda kaygının sürmesi, örneğin evine giden bir sürücünün istirahatte dahi hâlâ aracını nasıl kullandığı ile ilgili kaygı duyması ya da dersini bitiren, dersin gereklerini yerine getiren öğrencinin evine döndüğünde hâlâ dersi için kaygı duyması olarak değerlendirme yapmak mümkündür.

İşçilerin birbirleriyle, ustabaşı ve yöneticilerle ilişkileri, çatışmaların varlığı gibi kişiler arası ilişkilerde yaşanan sorunlar ciddi risk etmeni olabilmektedir.

İş yerinin yönetim şekli ve ücret politikası, çalışma süreleri, vardiya varlığı gibi organizasyonel etmenler yine psikososyal etkenler arasında yer almaktadır.

Tekrarlayıcı (repetitif) ve tekdüze (monoton) iş yapmaktan kaynaklanan iş stresi gibi işin yürütüm biçiminden kaynaklanan etmenler kişiyi olumsuz etkileyebilmektedir.

İş yerinde stres yaratan etmenler

Stres çağımızda hemen tüm alanlarda karşımıza çıkmaktadır. Aşağıda iş yerinde stres yaratan etkenler sıralanmaktadır.

- Yöneten ve yönetilenlerin amaç konusundaki fikir ayrılığı
- Personel değerlendirmede belirsizlikler
- Kişiler arası rekabet, kayırmacılık, güç savaşı
- Yetki ve sorumluluk belirsizliği
- Etkin kayıt ve iletişim sistemi olmaması
- Yeni değişimler (yönetim, üretim, ücret vb.)
- Kişilik çatışmaları
- Çalışma koşulları (devam, izin, ücret vb.)
- İşin niteliği (tekdüze çalışanlarda, zaman baskısı-yöneticilerde)
- İş yerindeki konum (düzey arttıkça stres etkenleri artar, en stresli düzey orta kademedir.)

Yukarıda sıralanan etmenlerden de görüldüğü üzere iş yerinde stres yaratan pek çok farklı etken bulunmaktadır. Tüm bu psikososyal çevre etkenlerini iki başlık altında toplamak olanaklıdır.



İş yerinde stres yaratan pek çok farklı etken bulunmaktadır.

Organizasyonel Etkenler:

- Görev ve rol belirsizliği
- Motivasyon eksikliği
- Tekdüze üretim
- Vardiya sistemi
- Çalışma süresi uzunluğu
- İş tatmini
- Yasal yetersizlikler
- Çatışmalar
- Üretim süreci hataları
- İş kazaları

Kültür ve mesleğe ilişkin etkenler:

- Genç/yaşlı olmak
- Eğitim düzeyinin artması
- Bekâr olmak
- Çocuk sahibi olmak
- İş yerine uzakta oturmak
- Kirada oturmak
- Kültürel yapı farklılıkları
- Beslenme biçimi farklılıkları
- Boş zamanları uygun değerlendirmemek

Stres belirtileri

Stresin erken tanınabilmesi ve alınacak önlemlerin hızla belirlenebilmesi için stres belirtilerinin bilinmesi gereklidir. Aşağıda stres belirtileri yer almaktadır. Bunlardan iki ya da daha fazla sayıda belirtili bir kişide görülüyorsa, o kişide stres olduğu söylenebilir.

- Saldırganlık
- Endişe
- İlgisizlik
- Ağız kuruması
- Unutkanlık
- Sinirlilik
- Konsantrasyon güçlüğü
- Yalnızlık
- Sigara/alkol alma
- Çarpıntı
- Sık idrar yapma
- Terleme
- Az yeme/içme
- Verim azalması
- Uykusuzluk/kâbus görme

- Alınganlık
- Kendini değersiz görme
- Mevcut durumunun inkâr etme

Stres Sonucu Ortaya Çıkabilecek Psikosomatik Bozukluklar

Stresin devamlı olarak çalışanı etkilemesi durumunda, strese bağlı psikosomatik bozukluklar ortaya çıkabilmektedir. Bu bozukluklar daha çok bedensel yakınmalardır.

- Kaslarda gerilme ve ağrı
- Mide salgısında artma, bulantı, kabızlık
- Uykusuzluk, baş ağrısı, güçsüzlük, baygınlık
- Kalp vuruşunda artma
- Nefes alma sıklığında artma
- Cinsel güçsüzlük

Stres Sonucu Ortaya Çıkabilecek Psikosomatik Hastalıklar

Günümüzde pek çok hastalık stresle ilişkilendirilmektedir. Aşağıda bugüne kadar yapılan çalışmalarda nedenleri arasında stresin yer aldığı hastalıklara yer verilmiştir.

- Gastrit
- Hipertansiyon
- Kalp krizi
- Migren
- Ürtiker
- Astım

Stresle Başa Çıkmayı Zorlaştıran Kişilik Özellikleri

Stresle başa çıkmada en önemli unsur bireylerin kişilik özellikleridir. Aşağıda yer alan kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin stresle baş edebilmeleri zordur. Üstelik bu kişiler kendi streslerinin üstesinden gelemedikleri gibi, çevrelerinde yer alan diğer kişiler için de stres kaynağı olabilmektedirler.

- Düşmanlık duygusu baskın olma
- Kendine sürekli suçluluk payı çıkarma
- Aşırı duyarlı ve duygusal tepkileri önde olma
- Ben merkezci, egoist olma
- Olayları çok iyi / çok kötü bulma
- Olgunlaşmamış olma
- Pasif kişiler
- A tipi kişilik yapısı (pek çok konuda bilgi sahibi olmadan fikir sahibi olan kişiler)



Stres, kişinin kendi kendine yapabileceği uygulamalar ile çözülemiyorsa iş yerinde sosyal destek sağlanması ve hekim tedavisi de gerekli olabilmektedir.

Bezdirme (Mobbing)

Kökeni İngilizce ve İngiltere olan mobbing kelimesi Türkçeye bezdirme ya da yıldırma olarak çevrilebilmektedir. İngiltere’de holigan olarak da adlandırılabilen ve topluma uyum sorunu olan kişilerin kendi içlerinde birbirlerine uyguladıkları kaba davranışlardan köken alan mobbing kavramı ülkemizde de son 5-10 yıldır sıklıkla konuşulmaya başlanan bir kavram olup, aşağıda mobbing davranışlarının bileşenleri verilmektedir.

- Kendini ifade etme ve iletişim oluşumunu engelleme
- Sosyal izolasyon
- Mesleki itibara saldırı
- Niteliksiz işlerde çalıştırma
- Zorlayıcı ortam koşullarında çalıştırma

Stres Yönetimi Teknikleri

Yukarıda ayrıntılı olarak değinildiği üzere stres; çalışma yaşamının pek çok alanında karşımıza çıkmaktadır. Stresiz bir yaşam olamayacağına göre stresin yönetilebilmesi temel yaklaşım olmalıdır. Aşağıda stresin yönetilmesinde en temel unsur olan sağlıklı beslenmeden hekim tedavisine kadar bir dizi önlem sıralanmaktadır. Bunların en kolayı beslenme, egzersiz yapmaktır. Ancak stres, kişinin kendi kendine yapabileceği uygulamalar ile çözülmiyorsa iş yerinde sosyal destek sağlanması ve hekim tedavisi de gerekli olabilmektedir.

- Sağlıklı beslenme
- Fizik egzersiz ve spor
- Derin nefes alıp verme
- Gevşeme ve rahatlama hareketleri
- Sosyal yardım
- İlaç tedavisi

Stres Azaltma Teknikleri

Gerek çalışma yaşamda, gerekse günlük yaşamda stresi yönetebilmek oldukça önemlidir. Ancak daha ileri düzeydeki stresi azaltabilmek için aşağıda yer alan yaklaşımlar geliştirilebilir.

- Kendine güven eğitimi
- Çatışmaların çözümü
- Amaç ve öncelik sıralama eğitimi
- A-tipi davranışların değiştirilmesi
- Karar verme ve problem çözme ustalığı kazanma
- Zaman yönetimi ve düzenlemesi
- Psikoterapi
- Tıbbi tedavi



İş yerinde psikososyal etmenlerin ölçümü fiziksel, kimyasal, biyolojik etmenlerin ölçümüne göre oldukça güçtür.

Stres Azaltmada Organizasyonel Yöntemler

İşletmelerin kendi yapılarında gerçekleştireceği organizasyonel düzenlemeler stresi engellemede en temel yöntemdir ve iş sağlığı ve güvenliğinde sıklıkla kullanılan kaynaktan kontrol yaklaşımı olarak değerlendirilebilir.

Aşağıda iş yerlerine stresi kaynaktan kontrol amacıyla yapılabilecek organizasyonel yöntemlere örnekler verilmektedir.

- Gelişen ve değişen iş programları
- Kalite çemberleri
- İş yerinde çevre, ergonomi ve güvenlik düzenlemeleri
- Yönetimden çalışana işletmedeki tüm bireyleri kapsayan organizasyonel iletişim

Psikososyal Etmenlerin Ölçümü

İş yerinde psikososyal etmenlerin ölçümü fiziksel, kimyasal, biyolojik etmenlerin ölçümüne göre oldukça güçtür. Ancak yukarıda değinildiği gibi en başta hekim muayenesi/sağlık gözetimi gelmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri aşağıda yer alan ölçekler ile iş yerindeki stres ve diğer psikososyal etmenler ölçülebilir.

- İş memnuniyeti ölçekleri
- Tükenmişlik ölçekleri
- İş tatmini ölçekleri
- Aidiyet ölçekleri

Tüm bu muayene ve değerlendirmelerin yanında iş yerinde çalışanların sağlık gözetimi yoluyla periyodik olarak izlenmesi ve değerlendirilmesi en etkin yöntemdir.

Korunma

Stresin korunmada en etkili yöntem ekip çalışmasıdır. İş yerinde görevli iş yeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, iş yeri hemşiresi gibi sağlık profesyonelleri ekip anlayışı içerisinde yönetim ve çalışanlarla iletişimde bulunup, olası stres kaynaklarını belirledikten sonra iş yerinde kişisel ve sosyal destek sistemlerinin devreye alınması ve yapılan uygulamaların ölçüm araçları ile izlenmesi sağlanmalıdır.

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

- Çalışma çevresi
- Birey: hem kişilik özellikleri hem de mental sağlık sonuçları

Çalışanların bedensel, akılsal ve toplumsal iyilik hâlini korumak için bütünsel bir iş sağlığı politikası hazırlanmalıdır. Akıl sağlığını korumayı amaçlayan politikalar bu politikanın parçasını oluşturmaktadır. Çalışanlar, stresin etkilerinden ve kişinin



Stresin korunmada en etkili yöntem ekip çalışmasıdır.

stres etmenlerinden etkilenmesini önleyen farklı aşamalarda önleyen birincil, ikincil ve üçüncül koruma önlemleriyle korunabilir.

Birincil Koruma

Stresle başa çıkmanın en etkili yöntemi stresi kaynağında yok etmektir. Bu amaçla işletmede strese yol açan personel politikaları değiştirilebilir; işçiler arasındaki ve işçilerle yönetim arasındaki iletişim güçlendirilebilir; yürütülen işler yeniden tasarlanıp, örgütlenebilir; özellikle alt kademelerden başlayarak işçilerin karar alma süreçlerine katılımı ve özerkliği artırılabilir. Bu yöntemlerden hangisinin seçileceği stres etmenine ve etkileme yollarına göre değişir.

Öyleyse, seçme yapmak için önce stres etmeni ve etki mekanizması belirlenmelidir. Bu amaçla birimlerde işçilere anket uygulanabilir. Anketle, öncelikli stres etmenleri ve stresten etkilenmesi olası işçiler, genel iş doyumu düzeyleri, stresle başa çıkmak için kullandıkları yöntemler ve genel sağlık sorunları saptanır. Bu saptama, örgütsel kaynakların en doğru hedeflere, en verimli biçimde yönltilmesini sağlar. Ayrıca, işçilerin stres düzeyi de sürekli izlenerek, alınan önlemlerin etkili olup olmadığı değerlendirilebilir. Stres düzeyi saptanırken, pek çok ülkede başarıyla kullanılan standart anketlerden yararlanılabilir. Küçük ve orta ölçekli iş yerlerinde ve özellikle büyük ölçekli iş yerlerinin sorumlu birimlerinde ise, dar gruplarla tartışma toplantıları ve yüz yüze görüşmeler yapılabilir. Bu uygulamalarda iş doyumu, 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 iş yerinde kendilerini strese sokan olayları yazacakları bir günlük tutmaları istenir. Bu yolla işçinin stres etmenleri üzerinde düşünmesi sağlanırken, iş yerindeki stres etmenlerinin kapsamlı bir listesi de oluşturulur.

Sağlıklı ve Destekleyici Bir Çalışma Çevresi Oluşturulması

Birincil korumanın diğer bir hedefi de, stresi günümüzün çalışma ilişkilerinin olağan ve başa çıkılabilir bir bileşeni olarak gören; yaşı, toplumsal statüsü ve işi ne olursa olsun herkesin stresten etkilenebileceğini, bunun bir zayıflık ve yetersizlik olarak görülemeyeceğini savunan ve stresten etkilenmeye başlayan işçinin bunu dile getirmesini ve buna çözüm aramasını kolaylaştıran destekleyici bir örgütsel iklimin yaratılmasıdır.

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

1. İş yerinde danışmanlık ve destek birimleri kurulmalı, işçiler bu konuda bilgilendirilmelidir.
2. İşçi değerlendirme sistemine bireysel gelişimleri ile ilgili bölüm eklenmelidir.

3. Yöneticilerin ve denetçilerin işçilerin sorunlarına destekleyici bir biçimde yaklaşma ve bu sorunları daha kavrayıcı bir biçimde ele alma becerileri geliştirilmelidir.

Destekleyici bir örgütsel iklimin varlığı, işletmedeki değişikliklerden kaynaklanan yeni stres etmenlerine yönetimin daha baştan duyarlı olmasını ve etmenler sorun yaratmadan önlem alınmasını sağlayacaktır. Böylesi bir iklimin yaratılması, yönetim ile sendikanın üzerinde uzlaştığı bir stres yönetimi programının uygulanıyor olmasına bağlıdır.

İkincil Koruma

İkincil koruma eğitim ve öğretim ile bilinci artırma ve beceri geliştirmeyi kapsar. Stres eğitimi ve stres yönetimi, işçiye kendisindeki ve başkalarındaki stres bulgularını fark etmesinde, stresle başa çıkma becerisini geliştirmesine ve strese karşı esneklik kazanmasında yardımcı olur. Bu eğitimler çok çeşitlidir. Gevşeme tekniklerini, zaman yönetimini, sorun çözme yöntemlerini, yaşam tarzı konusundaki danışmanlığı ve planlamayı içerebilir. Bu sayede işçiye stresin psikolojik etkilerine farklı bir açıdan bakma ve bu doğrultuda kişisel bir stres yönetimi planı yapma becerisi kazandırılmaya çalışılır.

Sağlığı izleme ve sağlığın değerini artırma programları iş yerinde sağlıklı tutum ve davranışların geliştirilip yaygınlaştırılması ikincil korumayı destekleyen programlardır;

1. Düzenli aralıklı sağlık muayenelerinin süreklileştirilmesi,
2. Sağlıklı beslenme olanakları geliştirilmesi,
3. İş yerinde sportif etkinlik olanaklarının artırılması, sportif gruplar oluşturulması,
4. Kalp dolaşım sistemini destekleyen programların yaygınlaştırılması,
5. Alkole ve başta kolesterol, şeker ve tuz olmak üzere sağlıksız besinlere karşı diyet programları oluşturulması,
6. Sigara karşıtı programlar geliştirilmesi,
7. Gündelik yaşam etkinlikleri ve alışkanlıkları konularında danışmanlık hizmetleri,

Üçüncül Koruma

İş yerinde sağlığı desteklemenin en önemli boyutlarından biri olası akıl sağlığı sorununu en erken sürede saptamak ve sorunu olan kişiyi uzman kişiyle buluşturmadır. Akıl hastalarının çoğunluğu tam olarak iyileşip, işe geri dönebilirler. Böylesi bir kişiyi erken tanı ve profesyonel yaklaşım ile geri kazanmak, hastalandığı anda tıbbi tedaviye yönlendirilerek yerine aynı koşullarla sağlıklı bir kişiyi işe alıp eğitmekten daha ucuz ve insandır.

İşletmeler iş yerinde ya da evinde sorun yaşayan işçilerin gizli bir biçimde profesyonel danışmanlık hizmetinden yararlanmasını sağlayabilir. Bu hizmeti iş yerinde görevlendirilen personel sağlayabileceği gibi, bu konuda uzmanlaşmış kuruluşlardan da hizmet alınabilir. Bilgi sağlama, danışmanlık, tedavi ve destek hizmetlerini üçüncül korumayı kapsar. Bu hizmetler verilirken gizliliğe uyulması ve



Üçüncül koruma ruhsal bozukluklar nedeniyle işten ayrılan bireylerin rehabilitasyonunu hedefler.

24 saat hizmet sağlanması beklenir. Bu hizmet gerçekten bu alanda uzmanlaşmış kişilerce, etik kurallara ve gizliliğe özen gösterilerek sağlanmalıdır. Bu hizmetlerin işten atılma gibi, iş yerinin sorunlarına bağlı olarak ortaya çıkan ya da özel yaşamdan kaynaklanan stresle başa çıkılmasında yararlı olabilmesi güçtür.

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 Geri Dönüşün Kolaylaştırılması

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



İşçi ile işe başlamadan önce bir görüşme yapılmalı, işçi işe başladıktan sonra da bu görüşmeler ve gözlemler sürdürülmelidir.

Yukarıda tanımlanan tüm etkinlikler işçinin bedensel ve psikolojik kaynaklarını stresli durumla ve karşılaştığı stres etmenleriyle başa çıkacak bir biçimde güçlendirmeyi amaçlar. Ancak, işletmede işçinin kişisel kaynakları ve çabası ile başa çıkamayacağı pek çok stres etmeni de vardır ya da bu etmenler sonradan etkili hâle gelebilir. İşçinin sağlığının bu etmenlerden etkilenmesini önlemek için, işletme düzeyindeki yönetsel ve örgütsel girişimlerle bu etmenlerin daha baştan etkisizleştirilmesi gerekir. Böylesi etmenlerin etkilerinin ortaya çıkmadan saptanması için de, iş yerindeki stres denetimi süreklileştirilmelidir.

Sonuç olarak stres işçinin işte fiziksel ve psikososyal nitelikli özel koşullara maruz kalması ve bu koşullarla başa çıkmakta sorun yaşayacağını görmesi duruma eşlik eder. Stres bu koşullarla başa çıkma girişimiyle ve bilme, kavrama, davranış ve fizyolojik işlevlerde değişikliklerle birlikte ortaya çıkar. Bu değişiklikler kısa zamanda vücut uyum sağlasa bile, uzun zamanda sağlığı tehdit edebilir. Stres ve ona eşlik eden davranışsal ve psikofizyolojik değişiklikler farklı iş gereklerinin sağlık üzerindeki etkileridir.



Özet

•Çalışma yaşamındaki hızlı değişim çalışanların istekleri dışında ve onların bedensel ve psikososyal özellikleri gözlemlenmeden gerçekleşmekte ve işçiden kişisel gereksinimlerini, beklentilerini, özlemlerini yok sayarak bu **değişime ayak uydurması ve gereklerini yerine getirmesi beklenir**. Bu stres tepkilerine uygun şekilde yaklaşamazsa iş verimliliğini ve sağlığı etkileyecek klinik sonuçlar ya da diğer strese bağlı etkiler ortaya çıkacaktır: İş yerine gelmek istememe, konsantrasyon güçlükleri, duygusal karışıklıklar, toplumdan geri çekilme, madde kötüye kullanımı ve aile problemleri. Bu sorunlar sadece işçileri değil aynı zamanda yöneticileri de etkiler. Yöneticiler, görev ve sorumlulukları, yönettikleri işçilerle ilgili sorumluluk duyguları ile acı ve şok duygusu arasında kalarak çatışma yaşadıklarında özel bir risk altındadırlar. **Stres nedeniyle işten kalan bir işçinin işe geri dönüşünün de stresli bir süreç olduğu bilinir. İşletmenin bu aşamada anlayışlı ve kucaklayıcı olması gerekir.** İş 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.



Ödev

- Çevrenizde veya çalıştığınız iş yerinde çalışanlarla görüşmeler yaparak psikososyal risk etmenlerinden etkilenip etkilenmediklerini inceleyiniz.



Değerlendirme sorularını sistemde ilgili ünite başlığı altında yer alan “bölüm sonu testi” bölümünde etkileşimli olarak cevaplayabilirsiniz.

DEĞERLENDİRME SORULARI

1. Aşağıdakilerden hangisi iş yerindeki psikososyal etkenlerden biri değildir?
 - a) Çalışma ortamı
 - b) Çalışma süresi
 - c) Ücret
 - d) Cinsiyet
 - e) Taciz
2. Aşağıdakilerden hangisi iş yerinde stres yaratan etkenler arasında değildir?
 - a) Yöneten ve yönetilenlerin amaç konusundaki fikir ayrılığı
 - b) Personel değerlendirmede belirsizlikler
 - c) Kişiler arası rekabet, kayırmacılık, güç savaşı
 - d) Yetki ve sorumluluk belirsizliği
 - e) Etkin kayıt ve iletişim sistemi olması
3. Aşağıdaki stres etkenlerinden hangisi kültür ve mesleğe ilişkin etmenler arasında değildir?
 - a) Genç/yaşlı olmak
 - b) Yasal yetersizlikler
 - c) Bekâr olmak
 - d) Çocuk sahibi olmak
 - e) İş yerinden uzakta oturmak
4. Aşağıdaki stres etkenlerinden hangisi kültür ve mesleğe ilişkin etmenler arasında değildir?
 - a) Motivasyon eksikliği
 - b) Tekdüze üretim
 - c) Eğitim düzeyinin artması
 - d) Çalışma süresi uzunluğu
 - e) İş tatmini
5. Aşağıdakilerden hangisi bezdirme (mobbing) bileşenlerinden biri değildir?
 - a) Kendini ifade etme ve iletişim oluşumunu engelleme
 - b) Sosyal izolasyon
 - c) Kararlara katılma olanağı
 - d) Niteliksiz işlerde çalıştırma
 - e) Zorlayıcı ortam koşullarında çalıştırma

6. Aşağıdakilerden hangisi stres belirtilerinden değildir?
- a) Saldırganlık
 - b) Endişe
 - c) Uyku sorunu olmaması
 - d) Ağız kuruması
 - e) Unutkanlık
7. Aşağıdakilerden hangisi stres yönetiminde en son uygulanacak yöntemdir?
- a) Derin nefes alıp verme
 - b) Sağlıklı beslenme
 - c) Sosyal destek
 - d) İlaç tedavisi
 - e) Gevşeme ve rahatlama hareketleri
8. Aşağıdakilerden hangisi stresi azaltmada organizasyonel yöntemlerden değildir?
- a) Gelişen ve değişen iş programları
 - b) Kalite çemberleri
 - c) İş yerinde çevre, ergonomi ve güvenlik düzenlemeleri
 - d) Yönetimden çalışana işletmedeki tüm bireyleri kapsayan organizasyonel iletişim
 - e) Fizik muayene
9. Aşağıdakilerden hangisi psikososyal etmenlerin ölçümünde temel yöntemdir?
- a) Fizik muayene
 - b) İş memnuniyeti ölçekleri
 - c) Tükenmişlik ölçekler
 - d) İş tatmini ölçekleri
 - e) Aidiyet ölçekleri
10. Aşağıdakilerden hangisi stresten korunmada en etkili yöntemdir?
- a) Ekip çalışması
 - b) Vardiyalı çalışma
 - c) İş değiştirme
 - d) İstirahat
 - e) Kişisel koruyucular

Cevap Anahtarı

1.D, 2.E, 3.B, 4.C, 5.C, 6.C, 7.B, 8.E, 9.A, 10.A

YARARLANILAN VE BAŞVURULABİLECEK DİĞER KAYNAKLAR

TC, Çalışma ve Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Çalışma Yaşamında Sağlık Gözetimi Rehberi, 2011.

TC, Çalışma ve Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Meslek Hastalıkları ve işle İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi, 2011.

Ladou J, Occupational Medicine, Lange Medical Publishing, 2004.

İş güvenliği Uzmanlığı ve İş yeri hekimliği Eğitimi veren Eğitim Kurumlarının ders notları