

PSİKOSOSYAL RİSK ETMENLERİ

Amaç

İşyerindeki sağlığa zararlı psikososyal risk etmenleri hakkında bilgi sahibi olmak.

Öğrenim hedefleri

- ✓ Çalışanların olumsuz etkileyen psikososyal risk etmenleri,
- ✓ Psikososyal risklerle ilgili kişiye yönelik ölçüm metotları,
- ✓ Dünya'da ve Türkiye'de psikososyal risk etmenlerine maruziyetin yüksek olduğu iş kolları,
- ✓ Çalışanların ruhsal ve bedensel sağlıklarının korunmasında ekip çalışması ve iş psikoloğunun önemi
- ✓ İşyerinde stres kavramı,
- ✓ Psikososyal risk etmenlerinin işyerinde kontrolü ve iş güvenliği uzmanına düşen görevler hakkında bilgi sahibi olmak.

Alt başlıkları

- ✓ İşyerinde sağlığı olumsuz etkileyebilecek psikososyal risk etmenleri:
 - Çalışma ortamı
 - Çalışma süresi
 - Ücret
 - Yönetimsel ve çalışanlarla ilgili faktörler
 - Sendikalaşma
 - Kreş, gündüz bakımevi vb.
 - Gebe ve emziren çalışanlar
 - Genç çalışanlar
 - Tacizler
 - Stres
 - Ayrımcılık, baskı ve taciz
- ✓ Psikososyal risk etmenlerine maruziyetin yüksek olduğu iş kolları
- ✓ İlgili mevzuat

GİRİŞ

Mesleki riskler genel olarak biyolojik, biyomekanik, kimyasal ve radyolojik riskleri kapsayan fiziksel tehlikeler ile psikososyal tehlikelerden oluşur. Uluslararası Çalışma Örgütü psikososyal tehlikeleri iş doyumunu, 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.

Psikososyal tehlike, "iş tasarımının, iş örgütlenmesinin ve yönetiminin ve gerçekleştirildiği toplumsal ve çevresel koşulların psikolojik, toplumsal veya fiziksel hasara yol açma potansiyeli taşıyan boyutlarıdır". İşin gerekleri işçinin bilgi, beceri ve gereksinimleriyle çatıştığında(nicel aşırı yük, nitel düşük yük)ve özellikle işçinin işi üzerindeki denetimi ve işi ile ilgili sosyal desteği yetersiz olduğunda iş ve yarattığı psikososyal tehlikeler stres yapıcı özellik kazanarak sağlığı etkilemeye başlar ve psikososyal riskleri oluşturur.

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

PSİKOSOYAL TEHLİKELER

İşin içeriği 1950'lerden bu yana gündemdedir. Psikologlar önce çalışma çevresinin sağlık için tehlikeli olabilecek psikososyal boyutları yerine işçinin çalışma çevresine uygunluğunu ve uyarlanmasını sağlamaya yönelmişlerdir. İş psikolojisinin 1969'lara gelişmeye başlamasıyla birlikte, çalışma çevresinin psikososyal özelliklerinin sağlık üzerindeki etkileri öne çıkmıştır. Psikososyal tehlikeler sağlığı doğrudan ya da stres aracılığıyla dolaylı olarak etkiler. Levi (1984) işin sağlığı etkileyebilecek psikososyal özelliklerini dört başlıkta sınıflandırmıştır: nicel yük, nitel yük, iş üzerinde denetim eksikliği, sosyal destek eksikliği. Bunlar işçinin işini stresli olarak algılamasını belirleyen unsurlardır. Bu başlıklar için on altı başlık tanımlanmıştır. Bu başlıklar genel olarak işin yapıldığı koşullar ve çevre ile işin içeriği başlığı altında yeniden sınıflandırılabilir.

Tehlikeyi Belirleyen Koşullar

İşin yapıldığı koşullar ve iş çevresi (Context)

Örgütsel kültür ve işlev	İletişim, sorun çözme, kişisel gelişim olanakları yetersiz, örgütsel amaçlar belirsiz
Örgütsel rol	Rol belirsizliği, rol çatışması, kişilerle ilgili sorumluluk
Kariyer gelişimi	Kariyer durgun ve belirsiz; yetersiz, abartılı kariyer, düşük ücret, iş güvencesiz, İşe verilen toplumsal değer yetersiz
Karar serbestisi /Denetim	Yetersiz katılım ve iş üzerinde denetimin olmaması
İşte kişiler arası ilişkiler	Sosyal ve fiziksel yalıtılmışlık, kişiler arası çatışma, üstlerle yetersiz ilişki, yetersiz sosyal destek
İş ev çatışması	İş ve evdeki beklentilerin çatışması, evde yetersiz destek, ikili kariyer çatışması

İşin içeriği (Content)

İş çevresi ve teçhizatı	Teçhizatın ve tesislerin güvenilirliği, uygunluğu, ulaşılabilirliği bakım ve onarımı ile ilgili sorunlar
Görev tanımı	Tekdüze, tekrarlatıcı iş, parçalanmış, anlamsız iş, vasıfsız iş, işte belirsizlik
İş yükü / iş hızı	İşte aşırı yada yetersiz yüklenme, hızı denetleyememe, yüksek zaman baskısı
Çalışma saatleri	Vardiyalı çalışma, değişmez çalışma saatleri, uzun, belirsiz, asosyal iş saatleri

Çizelge 1. İşin strese yol açan özellikleri

İŞİN YAPILDIĞI KOŞULLAR VE ÇEVRE

1. Örgütsel kültür ve işlev

Kişi bir örgütün parçası olmayı kimliği, özgürlüğü ve özerkliği için bir tehdit olarak algılayabilir. Bu algılamaya örgütsel işleyişin ve kültürün üç farklı boyutu temel oluşturur: görev çevresi olarak örgüt, sorun çözme çevresi olarak örgüt, gelişme çevresi olarak örgüt. Bu alanlar yetersiz görüldüğünde stres düzeyi artar, yeterli görüldüğünde ise, stres ile sağlık semptomları arasındaki ilişki zayıflar. Örgütün ölçeği ve yapısı, sıklığı, arabuluculuk ilişkileri, rolle ilgili konular stres kaynağı olabilecek başlıklardır. Bu unsurların işçi üzerindeki etkileri yöneticilerin ve gözetmenlerin davranışlarıyla aktarılır.

2. Örgütteki rol

Rol, rol belirsizliği ve çatışması durumunda psikososyal tehlikeye dönüşür. Aşırı rol yüklenmesi, rol yetersizliği, başkalarının sorumluluğu da diğer tehlikeli boyutlardır.

Rol belirsizliği: İşçi işteki rolü hakkında yeterince bilgilendirilmediğinde ortaya çıkar. İşte amaçlar, beklentiler, hedefler ve sorumluluklarda belirsizlik bu durumu destekler. Bu sorunu yaşayan işçilerde iş doyumunun azaldığı, işe bağlı gerilimin arttığı ve sıklaştığı, öz güvenin azaldığı, iş güdüsünün azaldığı kan basıncının ve kalp hızının arttığı, depresyonun sıklaştığı ve işten ayrılma eğiliminin arttığı görülmüştür.

Rol çatışması: İşçiden değerleriyle çatışan bir rolü ya da birbiriyle uyuşmayan rolleri üstlenmesi istendiğinde ortaya çıkar. Çatışma arttıkça iş doyumunu azalır, iş gerilimi ve kalp hızı artar. Kalp hastalıklarının ve ülselerin rol çatışması olan kişilerde arttığı gösterilmiştir.

Rol yetersizliği: Örgütün işçinin yeteneklerinden ve eğitiminden yararlanamadığı durumlarda ortaya çıkar. İş doyumunu azaltır, gerilimi artırır.

Kişilerle ilgili sorumluluk: Kişilerin sorumluluğu arttığı ölçüde kalp basıncının, kolesterol düzeyinin ve kalp hastalıklarını arttığı, duygulanımsal tükenmenin ve ilişkilerde kişiliksizleşmenin arttığı gösterilmiştir. Kişilerle sürekli ilişki içinde bulunan mesleklerde de bu sorun artmaktadır.

3. Kariyer gelişimi

Beklenen kariyer gelişiminin sağlanmaması stres nedenidir. Bu alanda iki unsur belirleyicidir: İş güvencesinin olmaması, işte eskimiş olarak görülme (işten atılma korkusu ve erken emekliliğe zorlanma gibi), statü uyumsuzluğu (düşük ya da aşırı statü tanınması, statünün sonuna gelindiği duygusu). Bu iki unsur etkileşmektedir. Yaşlı işçilerin sık maruz kaldığı bir durumdur.

İş güvencesizliği ve düşük ücret: İş güvencesizliği ve işten atılma korkusu işletmenin ek olarak işçilerden bağlılık beklediği durumlarda, stres nedenidir. Hakkaniyetsiz davranıldığı duygusu strese yol açar. Buna sıklıkla düşük ücret de eşlik eder.

Statü uyuşmazlığı: Bugünkü statünün geçmiştekiyle uyumsuz olması (örneğin sürgün, statü indirimi v.b. psikiyatrik hastalıkla yakından ilişkilidir).

4. Karar serbestisi ve denetim

İş tasarımında ve çalışma örgütlenmesinde önemli unsurlardır ve işçinin işiyle ilgili kararlara ne ölçüde katılabildiğinde somutlaşır. Denetim yetersizliği ya da denetim kaybı -karar serbestisinin azalması- stresi, sıkıntıyı, depresyonu, isteksizliği ve tükenmeyi artırır. Karar serbestisinin artırılmasının başarımı desteklediği, ama karar serbestisi sonucu artırılan istemlerin de başlı başına stres nedeni olabileceği gösterilmiştir.

Katılım: Karar verme sürecinde katılımın artmasının memnuniyeti ve özgüveni arttırdığı, aksi durumun ise stresi ve fiziksel çöküşü ve iş doyumunu artırdığı gösterilmiştir.

5. İşte kişiler arası ilişkiler

Bu ilişkiler bireysel ve örgütsel sağlıklılık açısından önemlidir. Bu ilişkilerde üç belirleyici düzey vardır: üstlerle, astlarla ve aynı statülerdekilerle ilişkiler. Kişiler arası desteğin azalması sıkıntı hissini, duygulanımsal tükenmeyi, iş gerilimini ve iş doyumunu artırır. Desteğin artması psikososyal etkileri hafifletir, tersi ise güçlendirir. Üstlerin ya da iş arkadaşlarının desteği stres yapıcıların yarattığı gerilimi, algılanan stres yapıcıları, stres-gerilim ilişkisini azaltır. Üstlerin takdir duyguları ise, hissedilen iş baskısını azaltır. Ancak yöneticiler katılımcı yönetim için yapılan baskıların da yönetici stresini artırdığı bilinir.

İşte şiddet: İşte şiddet psikolojik ve fiziksel sağlığı etkiler. AB'de yapılan araştırmada 3 milyon işçinin cinsel tacize, 6 milyonunun fiziksel şiddete, 12 milyonunun da yıldırımaya ve psikolojik şiddete maruz kaldığı saptanmıştır.

6. İş ev çatışması

Bu çatışma yalnızca iş ile ev arasındaki değil iş ile iş dışı yaşam arasındaki çatışmadır.

İş ve aile: Bu çatışma ev ile zaman istemi ya da işe yönelik taahhütler arasındadır veya destek ile ilgilidir. Bu çatışma evde küçük çocuğu olan kadın çalışanlarda belirgindir.

Özellikle orta sınıf ailelerde, ama aynı zamanda yönetici ailelerinde de kadınların evdeki rollerini erkeğin işini desteklemek olarak gördükleri anlaşılmıştır.

Boş zaman yetersizliği sendromu: Boş zaman kalmadıkça işçiler boş zaman beklentilerini sınırlarlar ve giderek yaşam anlamını yitirmeye başlar.

Değişim

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

İŞİN İÇERİĞİ

1. İş çevresi ve teçhizatı

Teçhizat ve tesislerin güvenilirlik, uygunluk, ulaşılabilirlik, bakım ve onarım sorunları.

2. Görev tasarımı

İş içeriğinde tehlikeli olan pek çok boyut vardır: işin değersiz olması, vasıfların kullanılmaması, görev çeşitliliğinin olmaması, tekrarlayıcı iş, belirsizlik, öğrenme fırsatı bulamama, istem çatışmaları ve yetersiz kaynaklar gibi.

Yarı vasıflı-vasıfsız çalışma: Bu tür çalışma aynı zamanda yarı vasıflı-vasıfsız işlerin özelliğidir. Tekrarlayıcı ve tekdüze çalışma can sıkıntısı, depresyon ve genel psikolojik tükenme ile noktalanır.

Belirsizlik: Başarımla ilgili geribildirim olmaması bir belirsizliktir ve süre uzadığında stres nedenidir. İstenen davranışlar ya da işin geleceği ile ilgili belirsizlikleri de derinleştirir.

3. İş yükü ve iş hızı

Ağır bir işte hızlı çalışma gereği özellikle süre uzadıkça stres oluşturur.

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 güçlüğü tanımlar. Bu iki boyut birbirinden bağımsızdır. Aynı işte biri az diğeri çok olabilir. Tekrarlayıcı montaj çalışması bu tür bir iştir.

İş hızı ve zaman darlığı: İş yükü iş hızına göre değerlendirilmelidir. İş hızı işin tamamlanma hızı ve hızlilik gereğinin doğası ve denetlenebilirliğidir (öz denetimli ya da sistem veya makine denetimli). İş hızının sağlıkla ilişkisi bir sınıra kadar denetimle ilgilidir. 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. Çalışma saatleri

Bu konuda iki başlık öne çıkar: vardiyalı çalışma ve uzun çalışma süreleri

Vardiyalı çalışma: vardiyalı çalışma, özellikle de gece çalışması sirkadyen ritmi ve uyku düzenini bozarak sağlığı etkiler. Gece çalışması uyku bozuklukları, sindirim sistemi bozuklukları ve genel yorgunluk haliyle ilişkilendirilir.

Uzun çalışma süresi: Pek çok sağlık sorunu ile uzun çalışma süresi arasında ilişki vardır.

STRES

Stres üç yaklaşım temelinde tanımlanır:

1. **Mühendislik yaklaşımı:** Bu yaklaşım stresi, kişinin çevresinin kişiye yüklenen yük ya da istem düzeyi veya zararlı veya tehdit edici unsur cinsinden tanımlanan uyarıcı özelliği olarak ele alır. İş stresi ise iş çevresinin bir özelliği olarak ve genellikle de çevrenin nesnel olarak ölçülebilen bir boyutu olarak ele alınır. Stres kişide olan değil, kişiye olandır. Bir semptomlar dizisi değil, nedenler dizisidir. Stres durumla ilgili nesnel özelliklere atıf yapar. Bu yaklaşıma göre, sıklıkla geri dönüşü olan, ama bazı durumlarda geri dönüşü olmayıp zarara yol açan bir gerginlik tepkisi yaratır. Kabul edilebilir stres düzeyi bu yaklaşıma dayanır.

2. Fizyolojik yaklaşım: Selye (1950, 1956) stresi "biyolojik sistemdeki özgül olmayan değişiklikleri kapsayan özgül bir sendrom ile ortaya çıkan durum olarak tanımlar. Burada stres özgül olmayan, genel bir fizyolojik yanıt sendromu olarak ele alınır. Stres yıllarca iki nöroendokrin sistemin harekete geçmesiyle açıklanmıştır. Buna göre ilk aşama alarm aşamasıdır (sempatetik adrenal medulla harekete geçer) ikinci aşama direnme aşamasıdır (adrenal kortikal hareket), üçüncü aşama ise dışa vurmadır (sempatetik adrenal medullanın yeniden harekete geçmesi). Fizyolojik yanıtın tekrarlanması, yoğunlaşması veya uzaması vücuttaki yıpratıcı etkiyi artırır ve Selye'nin "uyum hastalıklarının" ortaya çıkmasına yol açar.

Scheuch (1996) stresi iç ve dış çevrelerdeki değişikliklere uyum sağlama çabasındaki insanın psiko fizyolojik etkinlikleri olarak değerlendirir. Bu etkinlik belirli bir maddi ve toplumsal çevrede, istemlerle kişisel somatik, psikolojik ve toplumsal kapasiteler arasındaki ilişkinin niceliği ve niteliği ile ilgilidir. Scheuch, stresi organik işlevlerde, psikolojik işlevlerde insanın sosyal çevresiyle etkileşimi sırasında ortaya çıkan homeostatik durum bozulmasına tepkisel bir etkinlik olarak algılar. Uyum sağlama üç yolla gerçekleşir: işlev tasarrufu, çabanın an aza indirilmesi ve iyilik hali ilkesi. Stres bu ilkelerdeki aşınmanın tanımıdır.

Bu iki yaklaşıma, hem uygulamadan kaynaklanan, hem de kavramsal eleştiriler yöneltilmiştir.

3. Psikolojik yaklaşım:

Bu yaklaşım önceki iki yaklaşımın eleştirisinden yola çıkmıştır. Bu yaklaşım stresi kişi ile çalışma çevresi arasındaki dinamik etkileşim temelinde ele alır. Bu yaklaşım ILO'nun psikososyal tehlikeler ve Dünya Sağlık Örgütü'nün iyilik hali tanımlarıyla da örtüşür.

Psikolojik yaklaşım, güncel stres kuramlarını da temelini oluşturur: Etkileşme kuramları, Etkileme kuramları. İlk gruptaki kuramlar kişinin çalışma çevresiyle etkileşiminin yapısal özelliklerine, ikinci gruptaki kuramlar ise, bu etkileşime temel oluşturan psikolojik mekanizmalara, odaklanır.

ETKİLEŞME KURAMLARI

Bu kuramlar kişinin çalışma çevresiyle etkileşiminin yapısal özelliklerine odaklanır. Bu grupta iki kuram öne çıkar: Kişi-çevre uygunluğu kuramı ve İstem Denetim Kuramı.

1. Kişi-çevre uygunluğu kuramı

Uygunluk iki düzeyde tanımlanır:

- İşçinin tutum ve yeteneğinin işin gereklerini karşılama düzeyi
- Çalışma çevresinin işçinin gereksinimlerini karşılama düzeyi ve özellikle de iş düzeninin işçinin bilgi ve becerilerini kullanmasını destekleme düzeyi.

Bu kuramda nesnel gerçeklik ile öznel algılar ve çevresel değişkenler ile kişisel değişkenler birbirinden kesin olarak ayrılmalıdır.

2. İstem Denetim Modeli

İşin gereklerinin ağır, işteki karar verme yetkisinin düşük olduğu durumlarda sağlık ve iş doyumu azalır. Ancak buna yönelik eleştiri toplumsal desteğin bu değişkenlerin etkisini hafiflettiğinin göz ardı etmesidir. Bu eleştiri "İstem-Denetim- Destek modeline kaynak oluşturmuştur. Toplumsal destek iş arkadaşlarının ve gözetmenlerin işteki yardımcı toplumsal desteklerini kapsar. Yüksek istemin, düşük denetim ve yetersiz destek ile birleşmesinin olumsuz etkiyi artırdığı, yüksek desteğin ise stres yönetiminde etkili bir araç olduğu ileri sürülür. Bu modele de işçinin kişisel özelliklerini göz ardı ettiği için eleştiri yöneltilmiştir.

ETKİLEME KURAMLARI

Bu kuramlar bilme-kavrama süreçlerine ve kişinin çevresiyle etkileşimine temel oluşturan duygulanımsal tepkilere odaklanır. Buna göre, aşırı çabaya karşın yetersiz ödül almak (yüksek maliyet-düşük kazanç) strese yol açar. Burada çaba ile ilgili iki kaynak vardır dışsal kaynak, işin gerekleridir, içsel kaynak ise, verili durumda işçinin bireysel güdüsüdür. Ödül

konusunda üç boyut önemlidir: finansal karşılık, toplumsal-duygulanımsal ödül ve statü ile ilgili denetim.

1. Değer biçme ve başa çıkma kuramları

Bu kuramlar etkileşme kuramlarıyla aynı kavramsal yapıya sahiptir. İşin gerekleriyle yetenek ve yeterlilik arasındaki dengesizliğe odaklanır. Bu modellere göre stres, bilme ve kavram ve duygulanım ile ilgili boyutlar içeren olumsuz bir psikolojik durumdur. Stresi kişi ile çevresi arasındaki özel ve sorunlu bir etkilenmenin içsel bir temsili olarak ele alır. Değer biçme bu etkilemeye anlam yükleyen bir değerlendirme sürecidir. İki evresi vardır. İlki kişinin çevresinden etkilenmesini (istemler, yetenekler ve yeterlilikler açısından) bir sorunum var mı sorusuna odaklanarak sürekli gözetlemesidir. Bu süreçte sorunlu bir durumun saptanması olumsuz duygulanım ve rahatsızlık hissi yaratır. İkinci aşama tanımlanmış sorun ile ilgili daha kapsamlı bir çözümlenme 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. Bu süreçte farklı 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.

Bu aşamalar dikkate alındığında stresin giderek gelişen bir süreç olduğu anlaşılır: kişi önce çevresiyle etkileşir. Bu etkileşimi değerlendirir. Etkileşimle başa çıkmaya çalışır. Başa çıkmakta başarısız olduğunda sorun başlar. Cox bu süreci baş aşamadan oluşan bir modelle açıklamıştır. İlk aşama kişiyi yüzleştirdiği ve çevrenin parçasını oluşturan istemin kaynaklarını temsil eder. İkinci aşama kişinin bu istemleri yeteneği ile ilişkilendirerek algılamasını temsil eder ve bu ilk değer biçmedir. Üçüncü aşamayı, başa çıkmayı da kapsayan bu stres durumunun tanınmasına eşlik eden psikolojik ve fizyolojik değişiklikler temsil eder. Bu aşama stresin kişiyi etkilediği aşamadır. Dördüncü aşamayı başa çıkmanın sonuçları oluşturur. Beşinci aşama ise diğer dört aşamaya geri bildirim olarak ortaya çıktığı aşamadır.

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 erimde vücut uyum sağlasa bile, uzun erimde sağlığı tehdit edebilir. Stresin ve ona eşlik eden davranışsal ve psikofizyolojik değişiklikler farklı iş gereklerinin sağlık üzerindeki etkileridir.

BAŞA ÇIKMA

Baş çıkma stres sürecinin önemli ama en az anlaşılabilir parçasıdır. Üç temel özelliği vardır:

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

Baş çıkmanın incelenmesi konusunda iki yaklaşım vardır İlk başa çıkma stratejilerini sınıflandırmaya ve aralarındaki ilişkileri tanımlamaya çalışır. İkincisi ise, başa çıkmayı bir sorun çözme süreci olarak ele alır.

1. Başa çıkma sınıflandırmaları

Lazarus (1966) kişinin görev ve duygulanım odaklı başa çıkma stratejileri kullandığını ileri sürmüştür. İlk doğrudan stres kaynağı (çevrenin uygunlaşması) ile başa çıkmaya yönelik 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: Toplumsal destek arayışı, Gevşeyerek veya dikkat dağıtarak erteleme eylemi, sorunla başa çıkmasını sağlayacak yeterliliğe ulaşmak, sorunu ussallaştırmak, 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 çıkma

Başta çıkma bir sorun çözme stratejisi olarak da ele alınabilir. Cox tanıma ve tanı koyma (çözümleme), yeniden çözümleme, harekete geçme ve değerlendirmeden oluşan bir eylem döngüsü tanımlar. Ancak yanlış eylemin veya alınan başarısız sonucun stresi artırdığı da ileri sürülür. Başta çıkma istemi değiştirerek, yeniden tanımlayarak veya ona uyararak yönetme girişimi olması açısından işlevseldir. Ancak seçilen strateji duruma uygun ve uygulanabilir olmalıdır. Seçimi ve seçilen stratejinin başarısını durumun doğası, ulaşılabilir kişisel ve toplumsal kaynaklar ve değer biçme sürecindeki nedensel mantık yürütme belirleyecektir.

BİREYSEL VE GRUPSAL FARKLILIKLAR

En yeni stres kuramları stresin yaşanmasında ve stresle başa çıkmakta bireysel farklılıklara yönelmiştir. Bireysel farklılıkları yaratan değişkenlerin hem değer biçme sürecinin parçası olarak, hem de stres-sağlık ilişkisinin hafifletilmesinde etkili oldukları saptanmıştır. Her iki alanda da bireysel farklılıkların ayırt edilmesinde etkileme kuramları açıklayıcıdır.

A Tipi Davranış

Son 30 yılda, psikolojik ve davranışsal etmenlerin stresli durumlara tepki verme ve stresle başa çıkmadaki rolüyle ilgili olarak bireysel anlamda korunmasız kişilere odaklanılmıştır. A Tipi kişiliğin kalp dolaşım hastalıklarına yatkınlığı saptanmıştır.

Bu kişilik tipinin üç özelliği vardır:

- Çalışmaya güçlü bir adanmışlık ve kendini işine kaptırma;
- Zaman baskısının farkında olma ve zamana karşı yarışma,
- Güçlü bir yarışma duygusu ve belirgin bir saldırgan olma eğilimi

Bu davranışlar genellikle öğrenilmiş davranışlardır ve örgüt kültürlerince değerli bulunup, sürdürülür. Bazıları ise bir başa çıkma örüntüsü olarak görürler. Diğerleri de bu kişilik tipini bir kişilik türü olarak değerlendirilir. Bu kişilik yapısının en önemli özellikleriyle ilgili farklı iddialar olmakla birlikte iki temel özellik öne çıkar (i) Denetim (ii) öfke ve düşmanlık

Denetim: A Tipi kişilik yapısında olanlar kendi etkinlik alanlarındaki olaylar üzerindeki denetimlerini sürdürme isteğindedirler ve denetimde başarılı oluncaya kadar da denetim altına alma istekleri sürer.

Öfke ve düşmanlık: Genç ve yaşlı işçiler, göçmen, özürü ve kadın işçiler korunmasız gruplardır. Korunmasızlığı etkileyen sosyo demografik (Yaş ve eğitim durumu), sosyal statü (yalnız yaşamak) davranış stili (A tipi kişilik), vasıflılık ve beceri, sağlık durumu, tıbbi özgeçmiş, ve süregelen iş sorunları gibi etmenler de vardır. Bu etmenler tehlike-stres-zarar ilişkisinin yönlendiricileridir ve büyük olasılıkla yukarıda sayılan grupların korunmasızlığını da belirlerler.

1. Korunmasız 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 özürü ve göçmen işçiler korunmasız gruplardır. Korunmasızlığı tanımlayan ölçütler ve etmenler de tanımlanmıştır: sosyo demografik (örneğin, yaş ve eğitim durumu), sosyal statü (örneğin, tek başına yaşamak), vasıflılık ve yeti, sağlık durumu, tıbbi öykü, sürmekte olan iş dışı sorunlar.

2. 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 ETKİLERİ

Stres kişinin duygu, düşünce ve davranışlarıyla birlikte, fizyolojik işlevlerinde de bazı değişikliklere yol açabilir. Bu değişiklikler çoğunlukla bazı işlevsel bozukluklara ve rahatsızlık hissine yol ve yaşam kalitesini bozsa bile çoğunlukla geri dönüşlüdür. Ancak bazı işçilerde ve bazı koşullar altında psikolojik ve sosyal sorunlara ve bedensel sağlığın bozulmasına yol açabilir. Stres ile sağlık arasında ilişkinin sonuçları genel olarak iki ana başlık altında özetlenebilir: psikolojik ve toplumsal etkiler ve fizyolojik ve fiziksel etkiler .

STRES REAKSİYONLARI

1. Fiziksel sonuçlar

Psikososyal risk etmenlerinin yol açtığı stresin akıl sağlığı dışında, kalp ve dolaşım, solunum, sindirim, kas iskelet ve bağışıklık sistemlerini de etkilediği; bu etkilerin hormonal sistemin etkilenmesine bağlı olarak ortaya çıktığı düşünülmektedir.

İş stresi kalp dolaşım sistemi hastalıklarının oluşumunu da destekler. Bu etki, strese bağlı hormonal değişikliklerle (adrenalin, noradrenalin ve kortizol) veya stresle birlikte artış gösteren sigara ve içki içme, aşırı ve kötü beslenme gibi sağlıksız davranışlar sonucunda ortaya çıkmaktadır. İş dış etkiyle artırılan işçinin kalp hızının ve kan basıncının işini kendi kararıyla artıran kişiden daha fazla arttığını göstermiştir.

Bazı araştırmalar, Psikososyal kökenli akut stresin, mide asidi salgısı üzerine değişik etkileri vardır. Vardiya sistemi ile çalışanlar, sindirim sistemi sorunları bakımından oldukça yüksek bir görülme sıklığına sahiptir. midede şişkinlik ve dolgunluk hissi, geğirme, bulantı gibi yakınmalara yol açan hazımsızlık ile iş stresi arasında ilişki olduğunu göstermiştir. Araştırmacılar ve sağlıkçılar son zamanlarda stresin ülser olmayan dispepsi, irritabl kolon sendromu gibi diğer sindirim bozuklukları ile de ilişkili olabileceğini ileri sürdüler

İş stresi ile boyun, omuz, kol ve sırt kaslarında ve eklemlerinde ortaya çıkan yakınmalar arasında ilişki olduğu, yakınmaların iş yoğunluğu ile doğru, karar verme ve işin gereklerini denetleme olanakları ile ters orantılı olarak arttığı gösterilmiştir. Stres altındaki kişiler, kas iskelet gerginliğini artıran şekilde çalışma davranışlarını değiştirebilir. Sauter ve Swanson(1996), biyomekanik stresörler ve kas iskelet sorunlarının gelişimi arasındaki ilişkiye işyeri psikososyal faktörlerinden etkilenen algılama işlemleri tarafından arabuluculuk yapıldığını öne sürmektedir. Örneğin; alışlagelmiş, monoton işlerdeki semptomlar dikkat isteyen işlerdekinden daha fazla olabilir.

Psikososyal etmenler ve kas iskelet hastalıkları arasındaki nedensel ilişkiyi kavramamız; boylamsal çalışma tasarımlarının artan kullanımı, psikososyal ve fiziksel maruziyetleri tayin için geliştirilen yöntemler ve kas iskeletle ilgili sonuçların geliştirilmiş ölçümünden yararlanacaktır.

Bazı araştırmalara göre, iş stresi bağışıklık sistemini zayıflatır ve kişinin bulaşıcı hastalıklara karşı direncini azaltır.

2. Davranışsal Sonuçlar

Çeşitli araştırmalara göre iş stresiyle sigara ve çay, kahve tüketiminin artması, madde bağımlılığı, uyku bozuklukları, işten kalma, gibi davranışsal bozukluklar arasında ilişki vardır.

Sigara ve çay, kahve, alkol tüketimi ve madde bağımlılığı stresli işlerde, stresle başa çıkma yöntemi olarak artmakta ve yaygınlaşmaktadır. Ancak bu maddelerin stres azaltıcı etkisinin

kısa erimli olmakta ve bu etki hızla ortadan kalkmaktadır. Kafein yoğun çalışma etkinliğinde dayanıklılığı kısa süreli olarak artırmakla birlikte, bu dönemi aşırı yorulmaya bağlı tükenme izler. Bu davranış değişiklikleri stresin yanı sıra, kişinin stresle ilgili deneyimine ve sosyal desteğine, mesleki niteliğine ve eğitim düzeyine, sosyalleşme özelliklerine göre değişir. Uyku bozukluklarının en yaygın olanı uykusuzluktur. Stres en önemli geçici uykusuzluk nedenlerinden biridir. Basit tekdüze işlerde yoğun çalışma, uyanık kalma gereği veya işten atılma kaygısının süreklilik kazanması uykusuzluğa yol açan önemli iş stresleridir. Araştırmalar, işten kalma ile iş stresi arasında ilişki bulunmadığını göstermekle birlikte, bu ilişki mesleğe göre değişir ve basit, tekdüze işler yapan vasıfsız işgücünde güçlenir. Ayrıca, işten kalmaya yol açan stresin iş stresi değil, iş dışı stres olduğunu gösteren bulgular vardır.

3. İş, iş stresi ve akıl sağlığı sorunları

Akıl sağlığı ve iş ile ilişkisi konusunda farklı açıklamalar yapılmakla birlikte, üzerinde uzlaşma sağlanan ortak görüş akıl sağlığı ile iş stresi arasında doğrudan ilişki olmasıdır. Akıl sağlığı bir durum, bir süreç ve bu sürecin bir çıktısı olarak ele alınır:

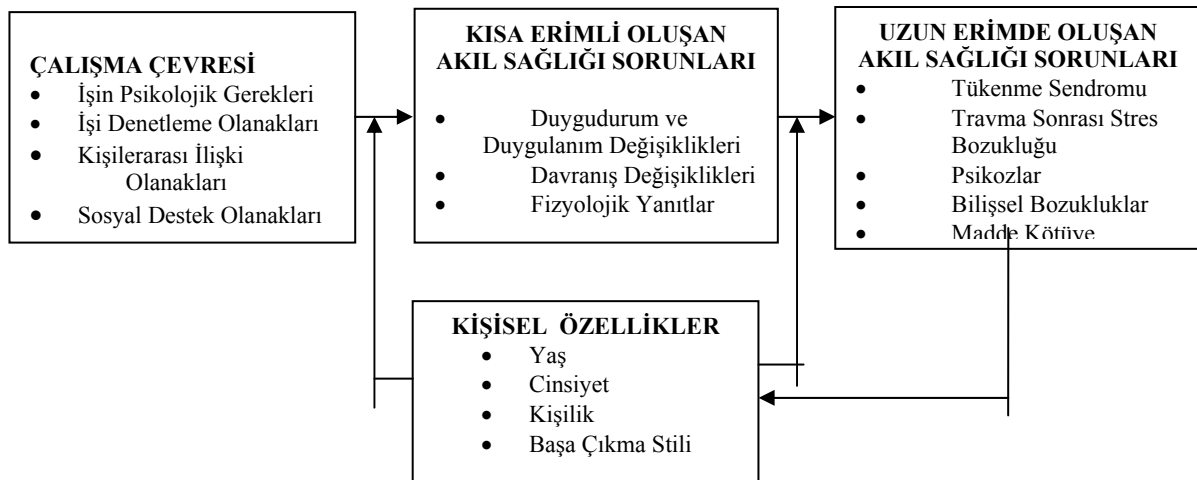
- Belirli bir toplumsal ve kültürel çevrede, kişinin olumlu (doyumluluk, keyif ve huzur) veya olumsuz (doyumsuzluk, kaygı, çökkünlük) duygudurum ve duygulanımlarının ruhsal ve toplumsal halinin göstergesi olan bir durumdur.
- Kişinin stresle başa çıkma çabasının göstergesi olan bir süreçtir. Bağımsız ve özerk olma ve bu özellikleri sürdürme çabası akıl sağlığının temel göstergeleridir.
- Bir stres etmeni ile ani ve yoğun karşılaşma ya da bu etmenden uzun süreli etkilenme sürecinde ortaya çıkan ve süren durumdur, yani bu sürecin çıktısıdır.

Akıl sağlığı yalnızca çevresel strese bağlı bir değişken değildir, aynı zamanda başetme tarzı, motivasyon düzeyi ve bu stresi nasıl algıladığımızı belirleyen kişisel özelliklerimizden de etkilenir. Öyleyse, akıl sağlığı hem işyerindeki ve dışındaki stres etmenlerinden, hem de kişilik özelliklerinden etkilenir. İşle ilgili etmenler, işin ve işyerinin psikososyal ve örgütsel özelliklerinden kaynaklanır ve stres yapıcılar olarak tanımlanır.

Stres yapıcılar ile akıl sağlığı sorunları arasındaki ilişkileri açıklayan pek çok model vardır. Bu modellerden en basit olanı ve en sık kullanılanı Karasek'in Üç boyutlu İşin Gereklileri - İş Denetleyebilme Olanakları - Sosyal Destek Modeli'dir.

Bu modellerin üzerinde uzlaştığı açıklama:

- Akıl sağlığı sorunlarına psikososyal risk etmenleri yol açmakta, kişilik özellikleri sorunun ortaya çıkışını etkilemektedir.
- Risk etmenleri işin içeriğinden, istihdam ve çalışma koşullarından ve işyerindeki ve dışındaki formal ve informal ilişkilerden kaynaklanmaktadır.



Şekil 1. Üç Boyutlu İşin Gereklileri-İş Denetleme Olanakları - Sosyal Destek Modeli

Akıl sağlığını etkileyen çevresel risk etmenleri işçide zevk alamama, ilgi ve istek azalması, çökkünlük gibi kısa süreli duygulanımın ve duygudurum değişikliklerine yol açabilir. Bunlara sıklıkla etkin sorun çözme davranışları ya da geçici çözüm üretmeye yönelik aşırı hareketlilik veya durgunluk, sigaraya ve içkiye başlama benzeri davranış değişiklikleri veya kalp dolaşım sistemi ya da sindirim sistemi yakınmaları gibi, sıkıntıyı bedene yönlendirmeye yönelik yakınmalar eşlik eder. Çevresel risk etmenleri süreklileşirse, kısa sürede sonlanması beklenen bu değişiklikler kalıcılaşır ve giderek tükenme, psikoz veya depresyon gibi kalıcı bozukluklara dönüştürülebilir.

Kişisel özellikler değişikliklerin ortaya çıkmasını kolaylaştırır ya da güçleştirir ve bozuklukların ağırlaşmasına veya hafiflemesine katkıda bulunur. Kişilik özellikleri, özellikle de stresle başa çıkma yetisi, çevresel risk etmenlerinin ne ölçüde önemsendiğini de gösterir. Bu etmenlerin akıl sağlığını etkileme düzeyi, bir ölçüde de, ne kadar önemsendiklerine göre belirlenir, ancak, etki ağırlaşır, etkilenme süresi uzadıkça kişisel özelliklerin etkinliği de azalır. Olumsuz kişilik özellikleri bu etmenlerden etkilenmeyi kolaylaştırır. Ancak, işe girişte seçme yapıldığı için, işyerlerinde bu kişilik yapısına sahip işçilerin sayısı azdır.

İŞ İLE İLGİLİ AKIL HASTALIKLARI

Zehirli madde maruziyetine bağlı psişik bozukluklar

MSS'inde tutulan pek çok kimyasal madde bazı mental bozuklukları tetikleyebilir. 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 genellikle konfüzyon, dikkat, konsantrasyon, bellek ve yönelim bozuklukları ya da perseküsyon deliryumu ile işitsel varsanırlarla ve bazen de görsel varsanırlarla giden ve "bouffées délirantes" olarak adlandırılan tablodur.

Cıva, karbon disülfid, tolüen, arsenik, kurşun gibi kimyasalların psikoza yol açtığı bilinmektedir. Örneğin, şapka sanayiinde cıvanın işçilerde psikoza neden olduğu saptanmıştır ve "çılgın şapkacı psikozu" olarak isimlendirilmiştir. Bazı organik çözücüler insanın santral sinir sistemine direkt olarak etkide bulunarak biokimyasal değişimlere ve beklenmeyen davranışlara neden olurlar.

Süre ile sınırlı, tekrarlayıcı işin yol açtığı nevrozlar

Telefon santralinde ve yazı, hesap makinesi ve bilgisayarla çalışanlarda tanımlanmış olan "iş nevrozları" bu nevrozların özgün örnekleridir. Bu nevrozlar asteni, uyuma ve uyanma güçlüğü ve niteliksiz uyku biçiminde ortaya çıkan uyku bozuklukları, irritabilite ile ortaya çıkan mizaç bozuklukları, ansefalopatiler ve sık spontan düşüklere tanımlanan "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 kümelenebilir. Telefon santral çalışanlarının tuvalette sifonu çekerken "sıradaki kişi, kesiyorum" ya da "telefon bilgi işlem merkezi, dinliyorum" demeleri, mesleki lapsusların somut örnekleridir.

Bu nevrozlar, işyeri ortamındaki fiziksel, kimyasal, biyolojik etmenlere bağlı olarak ortaya çıkan nevrozlardan farklı olarak süre ile sınırlı tekrarlayıcı işlere benzer etmenlerin yol açtığı bilişsel baskıya yanıt olarak ortaya çıkan psişik bozuklukları provake eden unsurlardır.

Doyumсуzлuk

Herkes psişik işleyişini bastıramaz, bastırrsa bile yıllarca bu bastırılmışlıkla yaşamayı beceremez. Kendini yok etme eğilimi ile birlikte giden ağır depresif doyumсуzлuk karşılaşılan tek hastalık biçimi değildir. Doyumсуzлuk kişinin tarihsel geçmişi, tıbbi-psikiyatrik öyküsü ve yapısı ile bağlantılı olarak, perseküsyon sendromu ile birlikte gelişen bir nevroitik yetmezlik ya da psikotik atak süreci biçiminde de ortaya çıkabilir. Ama, psikopatolojik gelişmenin bu aşamasında, geçmiş ve güncel unsurlarla iç içe geçtikleri için, işten kaynaklanan baskıların bu gelişmeye yaptığı katkının ne olduğunun belirlenmesi kadar, hastalığın mesleki başlangıç noktasının saptanması da çok güçtür.

Tatil, emeklilik ve işsizlik psikopatolojisi

Psişik işleyişin bastırılmış olduğu için, bu koşullanmanın kırılması, isteği ve bilinci yeniden güdüler ve ağır bir psişik acıyı tetikler. Taylorcu sistemde çalışan bir işçinin olağan psişik

işleyişine kavuşması için günlerce, haftalarca dinlenmesi gerekir, bu aşama gerçekleştiğinde ise, kendi isteği karşısında şaşkınlığa kapılmak gibi, ağır bir psişik gerçekte yüzleşir: Bu olgu, pek çok doyumsuzluğun ve "psikosomatik" bozukluğun dinlenme dönemlerinde ve tatillerde açığa çıkmasını açıklar. Aynı durum, etkin yaşam dışında işsizlik ve emeklilik dönemlerinde de yaşanır. Ancak, psişik işleyişin belirli bir süre sonunda bastırılmışlıktan kurtulması kesin değildir. Bir anda işsiz kalan bazı işçilerin psişik işleyişleri, fantazileri ve istekleriyle, gündelik yaşantıları, hobileri ve toplumsal yaşamları arasında sürekliliği sağlamakta başarılı olduklarını söylemek güçtür. Eğer işten uzaklaşma süreklileşirse, bu doyumsuzluklara sıklıkla depresif aşama eşlik eder.

Depresyon

İşin sürdürülebilmesi için isteğin bastırılması ve sıkıntıya direnilmesi sıklıkla depresyona yol açar: benin değersizleşmesi, toplumsal ilişkilerden ve çoğu etkinlikten zevk almama akut depresyon öncesi durumu tanımlayan, tıbbi muayeneyi, ilaç kullanımını gerektiren ve işten kalmaya yol açan genel bulgulardır.

Depresyon hem oluşumunda çalışma koşullarının önemli etkisi olması, hem de üretim alanında yol açtığı sonuçlar açısından iş ile ilişkili en önemli akıl sağlığı sorunudur. On işçiden ikisi tüm yaşamları boyunca bir depresif dönem ile karşı karşıya kalacak ve her on işçiden birisi ise işten ayrı kalmasına neden olacak düzeyde ciddi klinik bir depresif epizod yaşayacaktır. Bu hastalık diğerlerinden farklı olarak, çok sayıda işçiyi etkilemekte ve bu hastalık nedeniyle ortaya çıkan parasal kayıplar da büyük ölçüde işverene yansımaktadır.

İşe bağlı psikososyal risk etmenlerinin pek çoğu depresyona yol açabilir: ancak, bugün çalışma yaşamında uygulanan yeni liberal politikaların sonuçları dikkate alındığında, ortaya çıkan yeni koşulların gerekleri ile işçinin varolan özellikleri arasında uçurum olduğu açıktır. Bu uçurum, çalışma yaşamında başta gelen depresyon nedenidir. Bu uçurumun depresyona yol açan bir başka sonucu da, işçilerin çalışma ve yaşama koşullarını bozan sonuçlar yaratan bu değişikliklerden kaçınamayacaklarını düşünerek, bunlar karşısında tepkisizleşmeleridir.

İşini kaybetme ya da kaybetme tehdidi depresyona yol açabilir. İş tanımlarının değişmesi, birbirleriyle karışıp birleşmesi ve sürekli yeni teknoloji girişi becerilerinin güncelliğini yitirmesine ve işçilerde yetersizlik duygusuna neden olur. Psikodinamik kurama göre, bireyin benliği ile ideal benliği arasında gittikçe artan bir farklılık depresyona zemin hazırlar.

Esansiyel depresyon ve somatik hastalıklar

Eğer psişik işleyiş sıklıkla olduğu gibi tam olarak bastırıldığında, işçiler artık "robotlaşmış" davranışlarla dışa yansıyan ağır bir akılsal durumla karşı karşıyadırlar. Psikanalistler, "esansiyel depresyon" olarak tanımlanan ve taylorcu sistemde, özellikle parçabaşı ve verimlilik esasına göre çalışan işçilerde gözlenen tabloya benzeyen bir psikopatolojik durumun varlığını kanıtlamışlardır. Bu psikanalistler bu durumun sıklıkla ağır bir somatik hastalığa ya da kronik duygulanım bozukluğunun akut atağına yakalanmış ya da yakalanacak olan hastalarda görüldüğünü de göstermişlerdir. Esansiyel depresyon biyolojik düzen bozukluklarıyla başlayan ve kimi zaman ölümle de sonuçlanabilen hastalıklarla ve komplikasyonlarla ilerleyen bir süreç olarak tanımlanan "ilerleyici düzen bozukluklarının da başlama noktasıdır.

Psişik işleyişini bastıran işçilerde acı önce akılsal dengeyi etkilerken, etkileme süreci bedensel bir hastalık ortaya çıkışıyla noktalanır. Burada da, kişiyle işi arasındaki ilişkinin psişik sonuçlarının epidemiyolojik değerlendirilmesinde, somatizasyon sürecinden kaynaklanan yöntembilimsel sorunlar vurgulanmalıdır.

İşe bağlı depresyonun tedavisinde önleme programlarının birincil, ikincil ve üçüncül modellerinden yararlanmak en uygun yaklaşım biçimidir. Birincil önleme modeline göre, işyerinde depresyona yol açan nedenleri ve psikososyal risk faktörlerini ortadan kaldırmak için köklü kurumsal değişimler yapmak gerekir. İkincil önlemede ise, stres yönetimi eğitimi ve yaşam stili değişikliklerini içerir. Üçüncül önlemede psikoterapötik ve psikofarmakolojik tedavileri kapsamaktadır.

İşe Bağlı Anksiyete

İşyerlerinde anksiyete nedeniyle ortaya çıkan, ama klinik bulgu vermeyen kaygı, endişe ve korku ile strese bağlı olarak ortaya çıkan uykusuzluğun birlikte görüldüğü akıl sağlığı

bozuklukları 1990'lı yıllarda artmıştır. Aşırı iş yükü, hızlı tempo, son teslim tarihi baskısı, işçinin işini denetleyememesi gibi kurumsal risk etmenleri ile işçinin kalıtsal, gelişimsel ve kişilik yapısı/eğilimleri gibi bireysel özellikleri etkileşerek sorunun ortaya çıkmasını ve gidişini etkiler. İşten çıkarma ya da işçi çıkarılacağı söylentileri, küresel rekabet, yeniden yapılanma gibi kurumsal etmenler işçinin sürekli bir işi olacağı duygusunu erozyona uğratarak işe bağlı anksiyeteye katkıda bulunur. İstem-denetim modeline göre işi üzerinde denetimi olmayan ve aşırı psikolojik baskı altında kalan işçiler anksiyete bozukluklarıyla karşı karşıya kalırlar .

Yukarıda belirtilen koşullarda, anlamsız korkular, takıntılar, panik ataklar, rahatsızlık duygusu, aşırı yorgunluk hali, konsantrasyon azalması, kas gerginlikleri, uyku bozuklukları gibi işe bağlı anksiyete bozuklukları, çalışma koşullarından en çok etkilenen mavi yakalı işçilerle, beyaz yakalı imalat sanayii işçilerinde yaygınlaşmaktadır.

Pek çok ülkede bu yakınmalar ayıp sayıldığı ya da işçinin damgalanmasına yol açtığı için dile getirilmez ya da daha kabul edilebilir bedensel belirtiler ile dışa vurulur. İşçilerin akıl sağlığı sorunları konusunda uzmanlaşmış sağlık personeline ulaşamaması da, bu yakınmalara tanı koyulmasını güçleştirir. İşçilerin iş üzerindeki denetimlerini ve karar verme yetkilerini arttıran daha yatay bir yapılanma, işe bağlı anksiyete bozukluklarının önlenmesi ve işçinin iyilik halinin geliştirilmesinde yaşamsal öneme sahiptir. Stres ve anksiyetenin önlenmesinde bireylerin de sorumlulukları vardır. Yaygın ve etkili baş etme yolları iş ile özel yaşamı birbirinden ayırabilme, etkin dinlenme ve egzersiz, derin-nefes alma teknikleri, gevşeme egzersizleri gibi bilişsel-davranışçı tekniklerdir.

Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB)

Bu bozukluk 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.

İlk kez 1970'li yıllarda itfaiye işçileri, kurtarma görevlileri, acil servis ve güvenlik görevlilerinde bu bozukluğun yüksek oranda saptanması ile tehlikeli işler ile TSSB arasında bir bağ kurulmuştur. Bu bozukluklar iş gereği bu tür olaylarla karşılaşan ya da bu olayları yaşayan işçilerde (itfaiye işçileri, güvenlik görevlileri, vb.) daha sık görülür. Bu vakalar iyi tedavi edilmezlerse, ağır depresyona veya anksiyeteye dönüşebilir. İşyerinde bir çok olay ya da durum işçileri TSSB için risk altında bırakır: şiddet ya da şiddet tehdidi, intihar girişimi, işçiler arasında şiddet ya da cinayet, silahlı soygun, ölümcül ya da ciddi yaralanma, ani ölüm ya da kalp krizi gibi acil durumlar.

Bu stres tepkilerine uygun şekilde yaklaşamazsa iş verimliliğini ve sağlığı etkileyecek klinik sonuçlar ya da diğer strese bağlı etkiler ortaya çıkacaktır: işyerine 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.

Strese Bağlı Tükenmişlik Sendromu (SBTS)

Çalışma yaşamındaki hızlı değişim çalışanların istekleri dışında ve onların varolan bedensel ve psikososyal özellikleri gözetenmeden gerçekleşmekte ve işçiden kişisel gereksinimlerini, beklentilerini, özlemlerini yok sayarak bu değişime ayak uydurması ve gereklerini yerine getirmesi beklenir. İşin gerekleri genellikle işçi buna hazırlanmadığı ya da insanın varolan kapasitesini aştığı için, doğasına uygun hale getirmesi mümkün olmayan bu gerekleri karşılamak amacı ile kapasitesini zorlamaya başlar, bu koşullarla bir süre dayanabilen işçi, bir süre sonra tükenir. Tükenme süresi ve tükenme ile birlikte ortaya çıkan sonuçlar işçinin benzeri durumlarla karşılaşma karşılığınmasına bağlı olarak değişir.

Tükenme, işçinin enerjisinin tükendiği, giderek duygu, düşünce ve davranışlarında değişimin ortaya çıktığı bir aşırı yüklenme durumudur. Süreç yavaş ve aşamalı olarak ilerler. Çalışma güdüsü azalır; işçi, "artık yeter" demeye başlar. Önce, aşırı yorgunluk, sindirim sistemi yakınmaları, adale ve eklem ağrıları, baş ağrısı, çeşitli deri yakınmaları, açıklanamayan kalp-

dolaşım sistemi yakınmaları gibi, bedene aktarılan yakınmalar ortaya çıkar. Buna uyku bozuklukları eklenir. Tükenme bu noktada dışa vurmaya başlar: çabuk sinirlenme, engellenme eşiğinde azalma, cinsel işlev bozuklukları gelişir. Bunları özgüvensizlik, benlik değerinde azalma, sürekli kusur arama, depresyon, konsantrasyon bozukluğu gibi mental ve davranışsal değişiklikler izler. Bir süre sonra, kötümserliğe ve işe yaramadığı duygusuna kapılan işçi toplumdan geri çekilmeye başlar. Bu kişiler için iş artık sürekli bir anksiyete nedenidir, süreç depresyonla sonlanır. Kişilik özellikleri, aile içi sorunlar gibi iş dışı özellikler süreci destekler.

Karoshi: Aşırı çalışmaya bağlı ölüm

Japonca olan bu kelimenin anlamı aşırı çalışmaya bağlı ölümdür. Bu vakalarda ölüm nedeni beyin veya kalp damarlarından birinde kanamaya yol açan dolaşım sistemi sorunlarıdır. Ölüm vakalarının incelenmesinde bu kişilerin yaptıkları işin gereklerinin çok ağır, sosyal desteğin zayıf, işin gereklerini denetleme olanağının ise değişken olduğu görülmüştür. Ölenler, işini seven, işine çok bağlı, dinlenme sürelerini bile kullanmayan kişilerdir. Bu kişilerin sağlık muayenesi bile yaptırmadıkları anlaşılmıştır.

İşe bağlı psikozlar

Genellikle kişinin düşünmesini, duygulanımsal yanıt verme yeteneğini, anımsamasını, iletişim kurmasını, gerçeği ayırt etmesini ve uyum sağlama yeteneğini sınırlayarak, gündelik yaşam etkinliklerini sürdürmesini ve çalışmasını engelleyen bir akıl hastalığıdır. Regresif davranış, uygunsuz affekt, impuls kontrol güçlüğü, varsanılar ve sanrılar gibi belirtilerle gider. Psikotik bozuklukların genel nüfusta görülme sıklığı %1'den daha azdır. Sağlıklı işçiler işe alındığı ve bu tür hastalıkları olanlar işten ayrıldığı için, bu hastalığın işçiler arasında da görülme sıklığı daha düşüktür. Psikotik atak geçiren bireyler genellikle işte ve yaşamlarının diğer alanlarındaki etkinliklerinde belirgin güçlük yaşarlar. Psikotik bireyler iş arkadaşları, yöneticiler ve diğerlerinde korku, öfke ve kaygı yaratan davranışlar sergilerler.

Görev belirsizliği, rol çatışması, ayrımcılık, üstlerle çatışma, iş yükü, iş düzenlemesi gibi işe bağlı psikososyal risk etmenleriyle strese bağlı hastalıklar, işe geç kalma, işe devamsızlık, kötü performans, çökkünlük, kaygı ve diğer psikolojik distres arasında bir ilişkili olduğu saptanmıştır. Çalışma çevresinden kaynaklanan çok şiddetli ya da gittikçe biriken stresin yarattığı psikolojik durum işe bağlı psikotik bozukluklara neden olabilir. Belirli stresli bir olaya bağlı gelişen varsanı ve sanrılar bu duruma örnektir: Maden kazaları, kimyasal patlamalardan kaynaklanan varsanılar vb. İşçilerin tepkilerini stres etmenini algılama biçimi, yaşı, cinsiyeti, statüsü, yaşam beklentileri ve deneyimi, sosyal desteğinin olup olmaması ve stresle başa çıkma yeteneği de etkiler. Ayrıca, işçinin işyerindeki değişiklikleri ve sonuçlarını denetleyememesi ve öngörememesi psikolojik distresin daha da artmasına neden olur.

İş yaşamında psikososyal riskler ile şiddetli psikopatoloji arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmacılar gürültü, tehlikeli koşullar, ısı, nem, duman ve soğuk gibi zararlı çalışma koşullarıyla psikoz arasında da bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir.

Psikotik bir atak geçiren bir işçinin tedavisi sonrası işe geri dönüşü önemli bir süreçtir. Bazen kurumlar bu kararı işçiyi tedavi eden ruh sağlığı uzmanlarına bırakırlar. Ancak kurumların işçinin işe geri dönme yeterliliğini değerlendiren bir iş sağlığı sistemine sahip olması ideal olanıdır. Eğer işin bazı özellikleri işçi için bir risk yaratacak ise bazı sınırlamalar getirilebilir. Bu sınırlamalar iş etkinliğindeki ya da çalışma programındaki küçük değişikliklerden daha hafif görev ya da daha farklı bir pozisyona yerleştirme gibi önemli değişiklikleri içerebilir.

Çalışmanın olumlu sağlık etkileri

Çalışma aslında çalışma, onu bu koşullarda gerçekleştirme şansı olanlar için temel bir sağlık unsurudur. Kişiler işlerinden psişik yarar sağladıkları ölçüde kendilerini bu iş öncesine göre daha iyi hissederler. Hatta bu kişilerin çalışarak sağlıklı kaldıkları bile ileri sürülebilir. Burada duvar ustası ile tek başına denize açılmış denizci ya da profesyonel dağcı, veri girişi yapan bir bilgi işlemci ile bir veri yorumlama uzmanı karşılaştırma konusu yapılabilir.

İş, işi yapanların duygusal iyilik durumunda önemli bir etki yapabilir. Çalışanların işteki iyilik durumunun niteliği ; davranışlarını, karar vermelerini ve meslektaşları ile etkileşimlerini ve aynı zamanda aile ve sosyal yaşamını da etkiler. Bu etkilenmede, iyilik durumunu üç alanda gerçekleşir: memnuniyetsizlikten memnuniyete, kaygıdan rahatlığa ve depresyondan coşkuya.

Ayrıca, kişinin işini gerçekten geçmişi, sıkıntı ve istemleriyle toplum ve gerçekleri arasındaki tartışmasında özel bir fırsat olarak kullandığı durumlar da vardır. Bu durumla serbest mesleklerde, mühendislerde, bazı teknisyenlerde (özellikle bakım-onarım işlerinde çalışanlarında), sanatçılarda ve tekniğin gelişmesiyle birlikte ortaya çıkan yeni mesleklerde örneklerini gördüğümüz mesleki çalışmalarda karşılaşılır. Bu durumlarda kişi çalışmasını yaşamın diğer alanlarında yaşadığı stresin etkilerini dengelemek üzere, kendini yüceltme aracı olarak kullanır. Sonuçta, baskıcı, anlamsız ve uyum özgürlüğü tanımayan çalışmanın tam karşılığı olarak, yüceltici çalışma psişik ve somatik dengenin hizmetindedir.

STRES YÖNETİMİ

Stres işçilerin sağlığını ve verimliliğini azalttığı için sorunun çözümü önem kazanmıştır. Olası iki etkinlik alanı vardır. İlki bireyi stresten uzak tutmak ya da bireyin stresele başa çıkmasını sağlamaktır. İkincisi ise, olası stres kaynaklarını azaltmak için örgütsel değişiklik yapmaktır.

Kişisel stres yönetimi

Bireylerin stresele başa çıkmasına yardımcı olmak için başlatılacak ilk girişimler genellikle işçi-destek programlarının da parçasını oluşturmaktadır. Bu programlarda işçilere stresin nedenleri, etkileri ve stresten uzak durma yolları ile duramadıkları durumlarda stresele nasıl başa çıkacakları öğretilir. Önerilen temel yöntemler aşağıda sunulmuştur:

- **Gevşeme:** Stresin yol açtığı gerginlik gevşeme teknikleriyle önemli ölçüde giderilebilir. Bu teknikler, nefes alma egzersizlerini, meditasyonu ve zihinsel gevşemeyi kapsar.
- **Egzersiz:** Stresi azaltmakta en etkili yol olarak görülen egzersizin, mücadelenin ya da kaçmanın yerini doldurduğu düşünülür. "Aerobik" solunumu ve oksijen kullanımını artırır ve strese karşı etkilidir. Egzersizden en yüksek verimi almak için kalp ve solunum hızı haftada en az üç kez, 20-30 dakika süreyle artırılmalıdır. Yüzme, yavaş koşu, aerobik veya hızlı yürüme ile bu amaca ulaşılabilir.
- **Perhiz:** Stres metabolizma hızını artırır ve yemek yeme alışkanlıklarını değiştirir. Bazı kişiler yemek yemeyi bir tür kaçış olarak seçerken, diğerleri yaşamını sürdürmek için yemeyi ya da bir şey yememeyi seçebilir. Amaç, enerji rezervini ve vücut ağırlığını korumaktır.
- **Davranış Değişiklikleri:** Bireyin stresele içgüdüsel davranışlarla (kızarak, sigara içerek, yemek yiyerek veya içki içerek) başa çıkması kısa erimde rahatlama sağlasa bile; uzun erimde sorunu artırır. Stres kaynağını algılama biçimini değiştirmeye yönelik danışmanlık hizmeti, işçinin kaynakla mücadelesine yardım eder. Örneğin, A tipi kişilere B tipi kişilerin davranış biçimi önerilir. Özgüveni artırmaya yönelik eğitim, stres yönetiminin önemli bir parçasıdır. Bir diğer yol da, zaman yönetimidir. Pek çok kişi öncelikli görevlerine yeterli zaman ayıramadığı için, iş gününü işleri yarıda bırakmanın düş kırıklığı ile tamamlar.

Örgütsel Stres Yönetimi

Stres yönetimi programlarının tümü, stresele başa çıkmak ve stresten kaçınmak için bireyin yapması gerekenlere yönelmiştir. Stres kaynaklarından bazılarını yok etmenin -çalışma ortamının daha stressiz ve verimli hale getirilmesi- önemini az sayıda örgüt kavrayabilmiştir. Tablo 5.1'de belirtilen stres kaynakları kaçınılmaz olarak mesleğin doğasında bulunabilir. Çalışma koşullarının gürültü, titreşim ve toz azaltılarak iyileştirilmesi stresin sınırlandırılmasında önemli rol oynar. İş örgütlenmesinde belirli kişilere veya gruplara yönelik aşırı yüklenmeyi engellemeye yönelik iyileştirmeler strese bağlı sağlık giderlerini ve finansal giderleri azaltabilir.

- **Denetim:** En önemli iyileştirme denetimle ilgili olandır. Bulunduğu ortamı denetleyebiliyor olması kişinin stresini azaltır. Bazı bireyler diğerlerinden daha çok denetlendiklerini hissetmeleri, stresleri artırır; ancak, örgütler çalışanlarına kendi işlerini denetleme hakkı verdiğinde bu stres azalır. Makina hızına uyum sağlamanın strese neden olduğu bilinmektedir. İş makina tarafından denetlenen işçilerin sağlık sorunları artmaktadır. Bu tür çalışma kitle histerisine veya kitlesel psikolojik kökenli yakınmalara - çalışanların tümünde psikolojik kökenli baş ağrısı, baş dönmesi ve halsizlik görülmesiyle ortaya çıkan ve salgını andıran tablo- yol açabilir. İşçilerle çalışma ortamı arasındaki uyumsuzluğun istenmeyen strese yol açtığı kabul ediliyorsa, işini denetleme hakkı tanınan işçiler işi gereksinimleri ve yetenekleriyle uyumlu hale getirebilirler. Ancak, işverenler bu önerileri genellikle önemsemedikleri için, aynı işçiler hafta sonunda ücretlerini almak koşuluyla, işi

doğal seyrine bırakmakta ve eskisi gibi sürdürmektedirler. İşçiler, işi denetleme olanakları arttığı ölçüde, daha sağlıklı ve verimli çalışacaklarını belirtmişlerdir. İsveç'te yapılan bir araştırmada, beyaz yakalı işçilere son yıllarda iş örgütlenmesinde yapılan değişikliklerin denetim haklarını artırıp artırmadığı, sorulmuş; bu hakkın yeterli olmadığı ve iş üzerindeki denetimi azaldığı ölçüde işçinin kalp-damar hastalığına ve depresyona yakalanma ve mazeretsiz işten kalma sıklıklarının arttığı anlaşılmıştır. İşçinin işini denetlemesi bir kaç yoldan sağlanabilir: Karar verme sürecine katılımı sağlamak, sorumluluk vererek işçiyi özerkleştirmek ve esnek çalışma programları uygulamak.

- **Katılım** –Yapılan bir araştırmada, verimliliğin, güdülenmenin ve iş doyumunun işçinin karar verme sürecine katılımı sağlanarak artırılabilirdiği gösterilmiştir. Stresi önleyen en önemli mekanizma, katılımı birlikte gelişen şirket içi bilgi akışıdır. İletişim yetersizliği işçiler için önemli bir stres kaynağıdır. Bu durum İngiltere'deki bir hastanenin polikliniklerinde yapılan bir deneyle de kanıtlanmıştır: kendilerini varolan bakım sisteminin parçası olarak hissetmeleri için, bir grup işçi, tekniker ve büro personeli geleneksel personel toplantılarına davet edilmişlerdir. Üç ay sonra bu grup duygulanımsal acılarının azaldığını, işten ayrılmayı da, daha az düşündüklerini söylemişlerdir.
- **Özerklik:** Bunu sağlamak için en sık kullanılan yöntem, şirketin hiyerarşik yapısını kırmak ve çalışma ekiplerine sorumluluk vermektir.
- **Esnek Çalışma Programları:** Bu programlar son yıllarda çok sayıda şirkette uygulanmaktadır. Bunlar esnek süre kullanımını, çalışma süresinin ya da görevlerin paylaşımını içerir. 1992 Dünya Emek Raporu'nda belirtildiği gibi, bu yöntemler sermaye unsurunu daha uzun süre kullanma olanağı sağladığı için, işverenler için de çekicidir. Ancak, işçilere de daha yüksek iş doyumunu sağlayabilir.

STRESTEN KORUNMA

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 halinin korumak için bütünsel bir iş sağlığı politikası hazırlanmalıdır, akıl sağlığını korumayı amaçlayan politikalar bu politikanın parçasını oluşturmaldır. Çalışan, stresin etkilerinden kişinin stres etmeninden etkilenmesini farklı aşamalarda önleyen birincil, ikincil ve üçüncül koruma önlemleriyle korunabilir.

ÖNLEME	MÜDAHALE DÜZEYİ	
	Çalışma Çevresi	Kişisel Özellikler
Birincil	Görev içeriğini yeniden tasarlamak, İletişimi yeniden yapılandırmak	İş ile ilgili sorunları tanımlayıp çözebilmeleri için bir işçi grubunu eğitmek
İkincil	Akıl sağlığı sorunu belirtileri ortaya çıktığında yapılacak olanla ilgili politika İşletmede özellikle risk gruplarına yönelik danışmanlık hizmetlerini geliştirmek	Stres ile başa çıkma eğitimi
Üçüncül	işinin işyerine uyumunun jlanması	Kişisel danışmanlık hizmetleri Kişinin tedavisi ya da psikoterapisi

Çizelge 2. Akıl Sağlığı Sorunlarında Yönetim Stratejileri

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 hangisini 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 doyumunu düzeyleri, stresle başa çıkmak için kullandıkları yöntemler, genel sağlık sorunları saptanır. Bu saptama, örgütsel kaynakların en doğru hedeflere, en verimli biçimde yöneltilmesini 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 işyerlerinde ve büyük ölçekli işyerlerinin sorunlu birimlerinde ise, dar gruplarla tartışma toplantıları ve yüz yüze görüşmeler yapılabilir. Bu uygulamalarda iş 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.

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 bir destekleyici örgütsel iklimin yaratılmasıdır.

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.

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 bilince çıkarma 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 İşyerinde sağlıklı tutum ve davranışların geliştirilip yaygınlaştırılması 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.

Üçüncül Koruma

İşyerinde sağlığı desteklemenin en önemli boyutlarından biri akıl sağlığı sorunu olası 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 insanidir.

İşletmeler işyerinde ya da evinde sorun yaşayan işçilerin gizli bir biçimde profesyonel danışmanlık hizmetinden yararlanmasını sağlayabilir. Bu hizmeti işyerinde görevlendirilen personel sağlayabileceği gibi, bu konuda uzmanlaşmış kuruluşlardan da hizmet alınabilir. 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. Bu hizmetlerin işten atılma gibi, işyerinin 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.

Bütünsel bir stres yönetimi yaklaşımı bu üç aşamayı birlikte kapsamalıdır.

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. İşçi 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. 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 hale geçebilir. İşçinin sağlığının bu etmenlerden etkilenmesini önlemek için, işletme düzeyindeki yönetsel ve örgütsel girişimlerle bu etmenlerin daha baştan etkisizleştirilmesi gerekir. Böylesi etmenlerin etkileri ortaya çıkmadan saptanması için de, işyerindeki stres denetimi süreklileştirilmelidir.

İLGİLİ MEVZUAT

İş Kanunu

Kanun No. 4857 Kabul TK.Tarihi : 22.5.2003 (10/6/2003-25134 S.R.G.)

Eşit davranma ilkesi

MADDE 5. - İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı **ayırım yapılamaz.**

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

Feshin geçerli sebebe dayandırılması

MADDE 18. - Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemli olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı

MADDE 24. - Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir:

..

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel **tacizde** bulunursa.

c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiye veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.

d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel **tacize** uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı

MADDE 25. - Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir:

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

.....

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel **tacizde** bulunması.

Ücret ve ücretin ödenmesi

MADDE 32. - Genel anlamda **ücret** bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.

Ücret, kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. **Ücret** yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenebilir.

Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde **ücret** ödemesi yapılamaz.

Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.

İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin **ücreti** ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.

Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, **ücret** ödemesi yapılamaz.

Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.

Ücretin gününde ödenmemesi

MADDE 34. - **Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.** Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. **Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.**

Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz.

Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı

MADDE 71. - Onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, ondört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.

Çocuk ve **genç** işçilerin işe yerleş+tirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve **psikolojik gelişmeleri**, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez.

Onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve **genç işçiler** bakımından yasak olan işler ile onbeş yaşını tamamlamış, ancak onsekiz yaşını tamamlamamış **genç işçilerin** çalışmasına izin verilecek işler, ondört yaşını bitirmiş ve ilk öğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalışma koşulları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.

Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuzbeş saatten fazla olamaz. Ancak, onbeş yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir.

Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda birinci fıkrada öngörülen süreleri aşamaz.

MADDE 73. - Sanayie ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve **genç** işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.

Onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Analık halinde çalışma ve süt izni

MADDE 74. - Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını **emzirmeleri** için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

MADDE 85. -(Değ. 5763 s.Kan.) Onaltı yaşını doldurmamış **genç** işçiler ve çocuklar (**5763 sayılı Kanunla Ek**)ile çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almamış işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz.

Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş **genç** işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Gebe veya çocuk emziren kadınlar için yönetmelik

MADDE 88. (Değ. 5763 s.Kan.) - Gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (**kreş**) kurulması gerektiği veya hangi hallerde dışarıdan hizmet alabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.