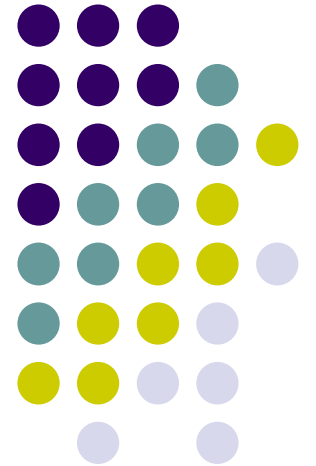


Çalışma hayatında Psikososyal Faktörler

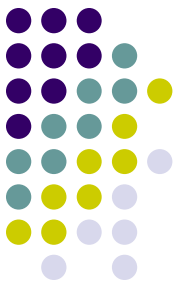
Doç.Dr.Ahmet Topuzoğlu



Stres



- Çalışma hayatında psikososyal faktörlerin kötü yönde gelişmesi stresi doğurur.
- Stera sözcüğü Latince “estricia” fiilinden türetilmiştir. Baskı yapmak, bastırmak, germek, yüklenmek, zorlamak. İsim olarak baskı, basınç, güç, kuvvet, gerilim, yük, zarar, şiddet anlamına gelmektedir.
- Biimsel olarak ilk kez Fransız fizyolog Claude Bernard (XIX. Yüzyılın ikinci yarısında) tarafından kullanılmıştır.
- Selye (1950) stresi “organizmaya zarar veren uyaran” olarak tanımlamış, daha sonra “organizmada zorlama sonucu ortaya çıkan tepki” olarak tanımlamıştır.



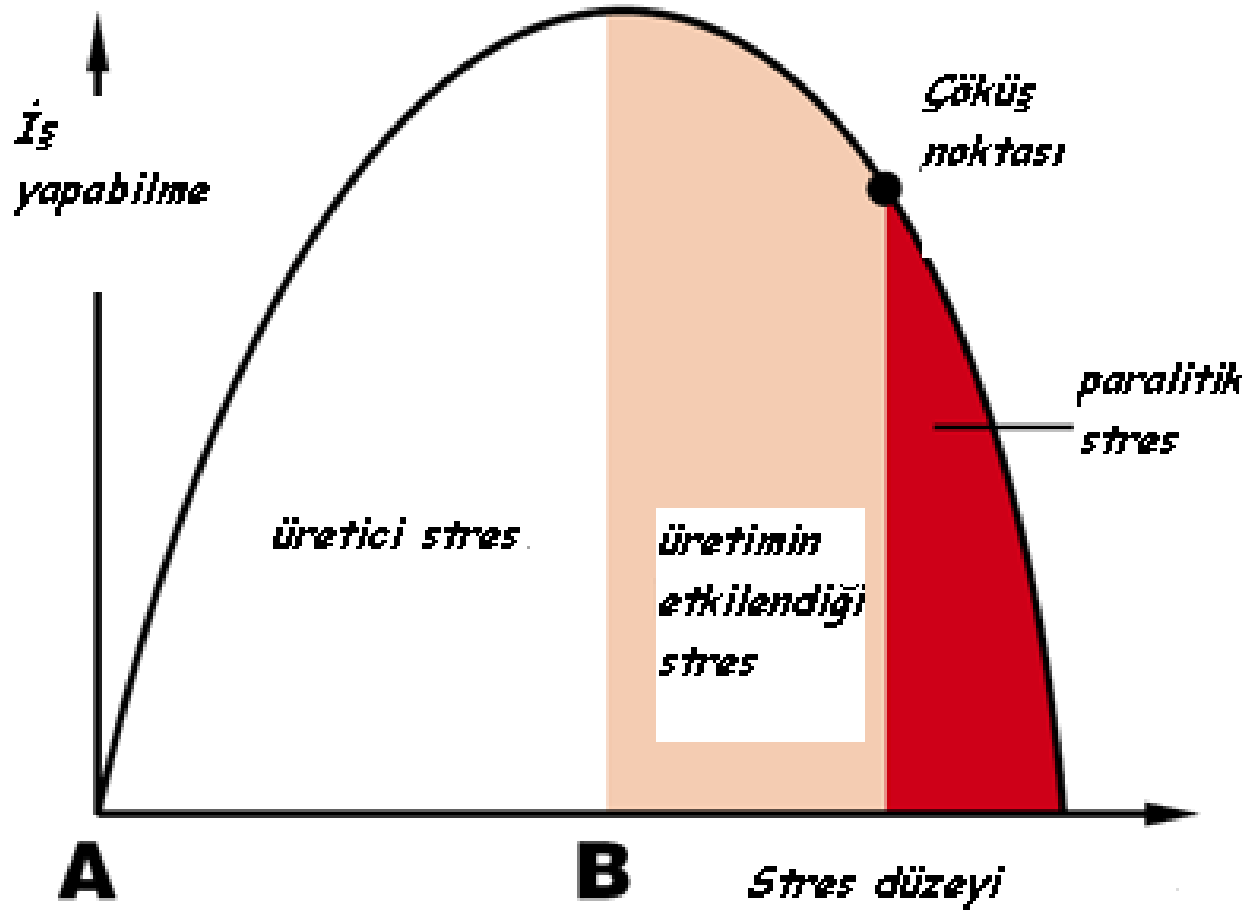
Stres ve Tanımı

- Günümüzde stres “dış ve iç ortamdan kaynaklanan zararlı etkenlerin organizmada yarattığı değişiklik” olarak tanımlanmaktadır.
- Organizmaya zarar veren etkenleri anlatmak için de kullanılır.
- Zararlı etken (Strese yol açan ajan); Organizmaya zarar veren, organizmada zorlanma yapan, uyumu bozan tüm fizyolojik, ruhsal ve toplumsal uyarıları kapsamı içine alır.

Stres



- Organizma zararlı bir etken karşısında ya “kaçma” ya da “savaşma” reaksiyonu gösterir.
- Organizma tehlike karşısında savaşmaya karar verirse;
- Bilinç durumunda haberdarlık ve uyanıklık artar.
- Kaygı düzeyi yükselir.
- Sempatik sinir sisteminin çalışması etkinlik kazanır.
- Kanda adrenalin düzeyi yükselir.



Tehlike, Direnç ve Çöküntü Dönemleri



- Tehlike döneminde duruma bağlı kaygı düzeyi yükselir: Endişe, karamsarlık, öfke, korku, sinirlilik, tedirginlik artar.
- Bilişsel işlevler olumsuz yönde etkilenir.
- Direnç döneminde organizmada yeni bir denge oluşur. Parasempatik ve sempatik sistemin gerilimi değişir. Organizma zorlanmaya karşı bölgesel tepkiler oluşturarak direnç kazanmaya çalışır.
- Çöküntü döneminde direnç döneminde ortaya çıkan belirtilere bağlı, geri dönüşümü olmayan organik bozukluklar başlar hastalıklar şık ve ölüm.

**Stres
ne
yapar**



Baş

duygudurum bozukluğu, kızgınlık, depresyon, irritabilite, üzünlük, enerji yokluğu, iştahsızlık, çok yeme, uyku bozuklukları, başağrısı, kaygı, panik atak

Deri

Akne gibi deri lezyonlarının oluşumu

Eklem ve Kaslar

Ağrı, gerginlik azalmış kemik yoğunluğu

Kalp

Artmış kan basıncı, kalp atım sayısı, artmış kolesterol, kalp krizi riski

Mide

Mide krampları, reflü, gastrit, kilo verme alma

Pankreas

Diyabet

Barsaklar

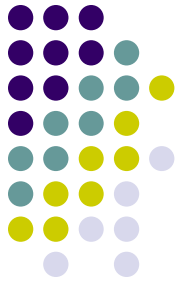
İrritabl barsak sendromu, kabızlık, ishal

Üreme sistemi

azalmış libido, düşük sperm üretimi, ağrılı adet dönemleri

Bağışıklık sistemi

Hastalıklarla savaşma kapasitesinin azalması





Stresin Çeşitleri

1. Fizik çevreden kaynaklananlar- Hava kirliliği, gürültü, kalabalık, uyarı noksanlığı
2. İşten kaynaklananlar.
3. Psiko-sosyal kaynaklı stresler.
 - a) Günlük stresler
 - b) Gelişimsel stresler; ergenlik, orta yaş, yaşlılık dönemleri.
 - c) Büyük yaşam olayları sonucu olan stresler.

İş Hayatı ve Stres



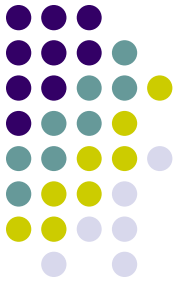
- Aşırı mesai, çok fazla sorumluluk alma
- Vardiya çalışması
- Sürekli dikkat isteyen monoton işler
- İş yerinde çalışma arkadaşları ve amirlerle olan çatışmalar ve gerginlikler.
- İş yerinde sosyal izolasyon

İş Hayatı ve Stres

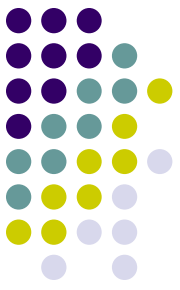


- İş hayatında yaşanan stresler
 - Kısa dönemde
 - Bedensel tepkilere
 - Psikolojik tepkilere
 - Davranışsal etkilere
 - Sosyal etkilere neden olur
 - Uzun dönemde
 - Genel bedde sağlığının bozulması
 - Ruhsal dengenin bozulması
 - Sosyal etkiler sonunda evliliğin bozulması, boşanmalar, arkadaş çevresinden uzaklaşma

Stres Kimlerin Sağlığını Tehdit Ediyor



- Önemli yaşam olayları ile karşı karşıya olanlar,
- Günlük yaşamda sürekli stres altında kalanlar. Polisler, öğretmenler, hava trafik kontrol memurları,
- İşleri üzerinde kontrol imkanı az olanlar, telefon operatörleri, kasiyerler
- Sosyoekonomik düzeyi düşük olanlar
- Gürültülü bölgede yaşayanlar,
- İşsizlik



Strese dayanıklı olanlar

- Sevdiği bir işi olanlar, sosyal hayata aktif bir şekilde katılanlar,
- Mücadeleden ve değişiklikten zevk alanlar,
- Yaşamlarını ve çevrelerindeki koşulları kontrol ettiklerine inananlar ve gerçekten kontrol edenler

Psikosomatik Tıp

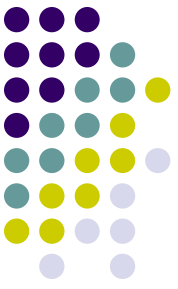


- Psikosomatik terimi (1978 Ulusal Bilim Akademisi, ABD); hastalık ve sağlıkla ilgili biyomedikal ve davranış bilimi bilgi ve tekniklerinin birleştirilmesi ve geliştirilmesi ve bu bilgi ve tekniklerin hastalıkların önleme, tanı, tedavi ve rehabilitasyon açısından uygulanması ile ilgili disiplinlerarası bir alan.

Mesleki Stres



- Stres artan bir öneme sahip mesleki sağlık sorunudur ve çok anlamlı bir maddi kayba neden olmaktadır.
- Giderek artan kanıtlar sağlıklı çalışma ortamının örgütsel ilkelere dayalı olarak kurulmasının önemli olduğunu göstermektedir.
- Bireysel stres tedavisi de çalışma ortamında yapılan değişiklikler ve kişinin başa çıkma mekanizmalarının geliştirilmesine dayalıdır.



Mesleki stres

- Stres, iş ortamının talep ettikleri ile kişinin bunları karşılaması ile ilgili çelişen algısı şeklinde de açıklanabilir.
- İşçinin algısı stres le ilgili müdahalelerde önemli rol oynar.

Mesleki stresi açıklamada kullanılan modeller



- Kişi-Çevre uyumu;
 - Bu model objektif çevre-objektif kişi, objektif çevre-subjektif çevre, objektif kişi-subjektif kişi, subjektif çevre-subjektif kişi etkileşimlerinden doğar.
 - Örneğin bir tekstil işçisinin saatte 40 parça üretmesi bekleniyor (objektif çevre), işçi kendinden 50 tane/saat üretilmesi beklendiğini düşünüyor (subjektif çevre)
 - Gerçekte 45 tane/saat üretebilir (objektif kişi), kişi 40 tane/saat üretebileceğini düşünüyor (subjektif kişi).
 - Burada kişiden beklenenle kapasitesi arasında uyum vardır, ancak işçinin kendinden beklenenle ilgili algısı bozuktur (subjektif çevre). Kendi yeteneklerinin kısıtlı olduğunu zannetmektedir (subjektif kişi) ve bu stres yaratan bir zemin oluşturur.

İş Kararlarının Kontrolü Modeli

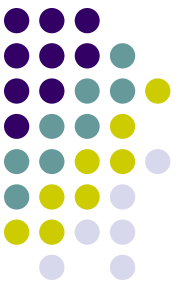


- Bu model işçiden beklenen işlerle bunları karşılamada gösterdiği esnekliği merkeze alır.
- İşçi yeni talep durumlarını modifiye ederek göğüsleyebildiği ölçüde stres gelişim olasılığı azalır.
- İş modifikasyonları konusunda karar vermede düşük performans şiddetli stres durumuna yol açabilir.
- Yüksek talep düşük iş kontrolü bu modelde diğer tüm belirleyicilere göre daha fazla stres oluşumunda belirleyici olarak değerlendirilir.
- Yüksek karar verme yetkisi düşük kardiyovasküler morbidite ile ilişkilidir. Şirket içi örgütsel kararların verilmesine katkıda bulunulması işçilerin daha az sağlık sorunları ile karşılaşması ile ilişkili bulunmuştur.
- Ancak bir başka çalışma sosyal desteğin iş kontrolünden çok daha önemli bir belirleyici olduğunu ortaya koymuştur.

Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli

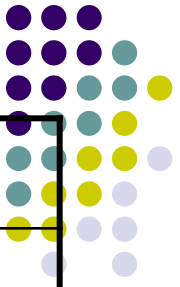


- Bu yaklaşım iş kontrolünden çok işin getirdiği ödüller (para, özsaygı, güvenlik ve kariyer fırsatları), üzerine odaklanır. Stresin kazanımlarla gösterilen çaba arasındaki dengesizlikten ortaya çıktığı düşünülür.



MALİ senin stres düzeyinle ilgili gerçekten kaygılıyım

İşyeri Stres Kaynakları



Örgütsel

Değişim, yetersiz iletişim, kişiler arası anlaşmazlıklar, örgütsel amaçlarla uyumsuzluk

Kariyer Geliştirme

Teşvik fırsatlarının olmaması, eğitim düzeyinin ötesinde yeni sorumlulukların verilmesi, işsizlik riski

Rol

Rol çatışması, rol belirsizliği, işi gerçekleştirmek için yetersiz kaynak varlığı, işi gerçekleştirmek için yetersiz otorite varlığı

Görev

Niteliksel ve niceliksel aşırı yüklenme, niteliksel ve niceliksel olarak az iş verme, diğerlerinin iyiliği ve yaşamlarından sorumlu olma, düşük karar verme yetkisi

Çalışma Koşulları

Kötü estetik, fiziksel maruziyetlerin varlığı, ergonomik problemler, gürültü, koku, güvenlik tehlikeleri

Vardiyalı çalışma

İşlerin Örgütlenmesi ve Örgütsel İlişkiler



- İş yerinde var olan örgütlenmiş yapıda yaşam, politik çatışma, iletişim güçlükleri, görevlerin delegasyonu, karar verici otorite, düzenlemeler çatışma ve stresin kaynağı olabilir.
- Yöneticilerle ilişkiler subjektif iyilik hali için belirleyici bir faktör olabilir.
- Stresli durumun artması özellikle örgütsel değişim aşamalarında oluşur.
- Yeni ürün ve hizmetlerin sunuma sokulması, kuruluş yapısının yeniden organize edilmesi, operasyonların sözleşmelerinin yapılması ve genişleme gibi konular kişilerin adaptasyon kapasitesini zorlayabilir.

İşlerin Örgütlenmesi ve Örgütsel İlişkiler

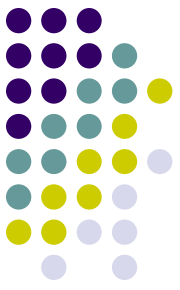


- Artmış kaygı düzeyi ve zarara uğramış iş memnuniyeti yeni ürün üretiminin hizmete sokulması sırasında gözlenir.
- Değişim süreci kişinin organizasyon içindeki dengeli durumunu değiştirebilir, stres yanıtı verme olasılığını artırır.
- Kötü iletişim, yöneticiler ve çalışanlar arasında düşük iş memnuniyeti ile kendini gösterebilir.

İşlerin Örgütlenmesi ve Örgütsel İlişkiler



- Tam tersi olarak, iyi kişiler arası iletişim özellikle yöneticilerle olan, stres gelişimini engelleyen bir faktör olabilir.
- İş arkadaşlarıyla ve yöneticilerle çatışma güçlü bir stres etmenidir. Kişi ve örgüt amaçları arasında gerçekleşen moral değerler, ya da ideoloji kaynaklı çatışma psikolojik zorlanmaya yol açabilir.



Kariyer Geliştirme

- İş yaşamındaki değişimler stresli durumlara zemin hazırlar,
- İşte değişiklik, yükseltilme, geçilmek, açığa alınmak, kovulmak yüksek riskli olaylardır.
- İşsizlik olasılığına doğru giden bir süreç çalışanın akıl sağlığını, alkol ve bağımlılık yapan ilaç kullanımını arttırabilmektedir. Peptik ülser ve hipertansiyon hızlarını da arttırmaktadır.

Kariyer Geliştirme



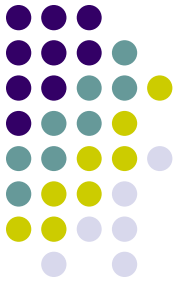
- Yükseltme potansiyel bir stressördür. Yeni iş sorumlulukları getirir, daha önce sınınamamış becerilere başvurmayı gerektirebilir, kaygı durumu ve psikolojik dekompanasyona yol açabilir. Bir kişinin yeteneklerinin ötesinde yükseltilmesi davranış bozukluklarının oluşumunu tetikleyebilir.
- Hedefine ulaşamamış kariyer amaçları ve yükselmemeye akıl hastanesi yatışlarını Amerikan Deniz Kuvvetlerinde arttırmaktadır.

Örgüt içindeki Rol



- Rol çatışması varlığında iki ya da daha fazla birbiriyle yarışan beklentinin gerçekleştirilmesinde güçlükler doğar.
- Rol belirsizliği kararlar, davranışlar üzerine yetersiz bilgi ve yönelim ile ilişkilidir.
- Daha çok ara pozisyondaki çalışanların yaşayabildiği bir durumdur. Her iki grubu da memnun etme çabasından kaynaklanabilir.
- Ekip içinde işle ilgili yorum farklılıkları rol belirsizliklerine yol açabilir.

Görev



- Görevler ile ilgili iş yükü değişiklikleri, karar verme becerisi, sorumluluk düzeyleri önemli görev kaynaklı strese yol açabilecek etmenlerdir.
- Hem niceliksel hem de niteliksel görev yükleri stres bozukluğuyla ilişkili olabilen faktörlerdir.
- İş yükünün artışı koroner arter hastalığı, alkol, sigara kullanımı, iş saati kaybı, ve kötü kişisel imaj algısı ile birlikte olabilmektedir.

Görev



- Birinin görevlerini niteliksel ya da niceliksel olarak azaltmak da strese yol açabilir. Kişi inisiyatifini kaybedebilir, sıkılma, yabancılaşma, depresyon oluşabilir. Mobbing yöntemi olarak da kullanıldığı gözlenmektedir.



Çalışma Ortamı

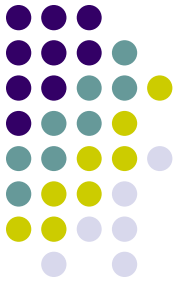
- Çalışma ortamında da potansiyel stres kaynakları vardır:
 - Gürültü maruziyeti ile işitme kaybı
- Fiziksel, kimyasal etmenler, kalabalık, ergonomik sorunlar bağımsız olarak ya da birlikte stres oluşturabilirler.

Çalışma Ortamı



- Gürültü çok yönlü stresör etkileri betimlemek için iyi bir örnek oluşturur:
 - Gürültü kan basıncını arttırabilir.
 - Koruyucu bir takım uyarıların sesli olarak iletilmesini engeller.
- Aşırı sıcak, soğuk, aşırı ışık ya da parlamalar ve vibrasyon, yüksekte çalışma hastalık etkisi oluşturabilir. Bunların oluşturduğu rahatsızlık zihinsel stres süreçlerini başlatabilir.
- Fiziksel koşulların iyiliği ergonomik çalışma ortamları morali arttırır ve verimliliği geliştirir.

Kişisel ve Sosyal Faktörler

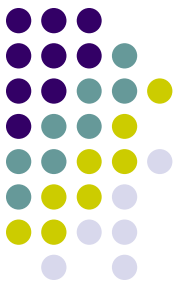


- Kişinin stres kaynaklarına verdiği yanıt stresin oluşumunda önemli bir belirleyicidir.
- Aynı koşullarda çalışan işçilerde farklı stres yanıtları oluşabilmektedir.
- Çalışma ortamında stresle mücadelede önemli bir basamak kişilerin özelliklerine de odaklanmaktır .
- Kişilik özellikleri, aile yaşantısı, yaşam dönemi, sosyal destek sistemleri stres yanıtının oluşumunda önemli bireysel bileşenlerdir.

Bireysel Özellikler



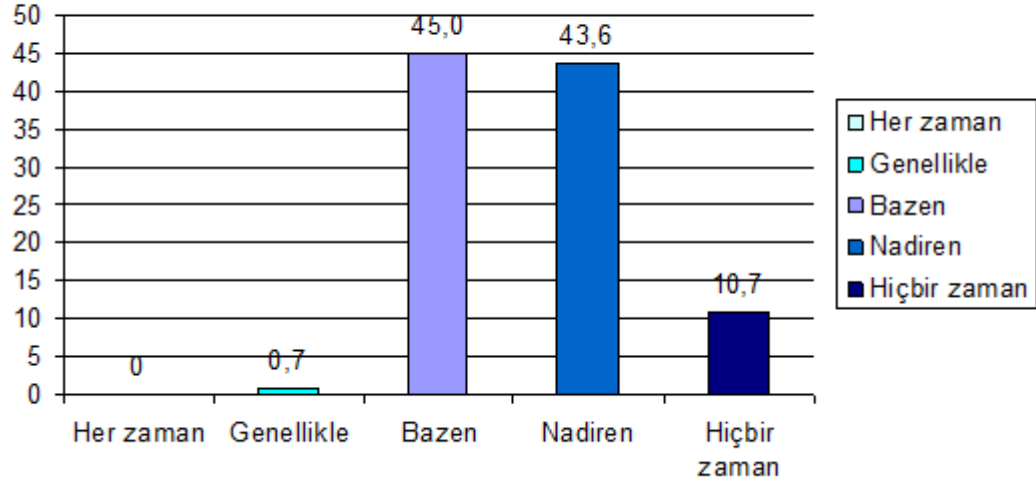
- Agresif-Başarı odaklı bireyler; KVH
- Obsesif kişilik özelliklerine sahip bireyler değişiklikler karşısında kolaylıkla strese girebilirler.
- Kadınlar yönetici pozisyonunda erkeklere göre daha fazla stresörlere maruz kalabilirler. Burada erkek egemen kültürel özelliklerin ve kadının evdeki rollerinin doğurduğu çatışmalar rol oynayabilir.



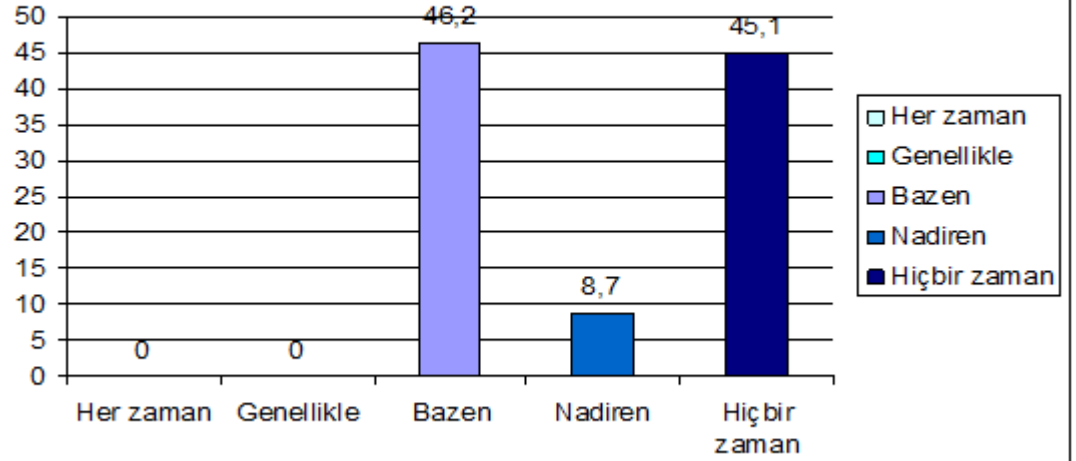
Vardiya

- İleri Yaş
- Kardiyovasküler hastalık
- Kronik hastalık (Tip I Diyabet, epilepsi)
- Aile ve sosyal durumlarda etkilenimler
- Gastrointestinal problemler
- Psikolojik problemler
- Uyku bozuklukları, vardiyalı çalışma ile riskleri artabilir.

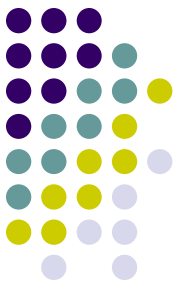
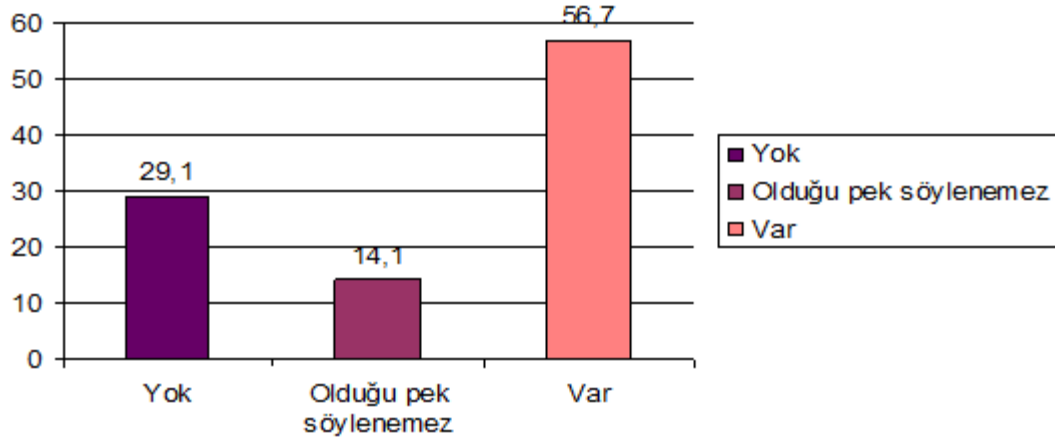
İşin üstesinden gelebilmek



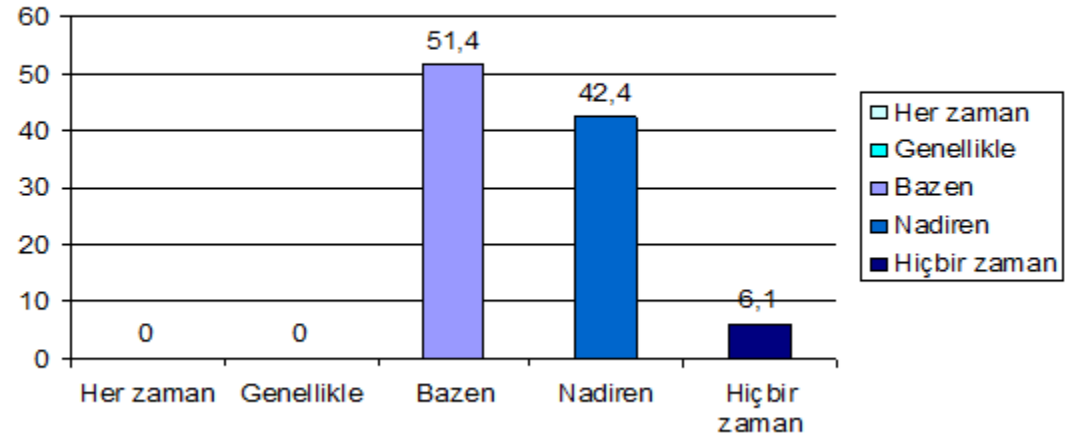
İş bağımsızlığı



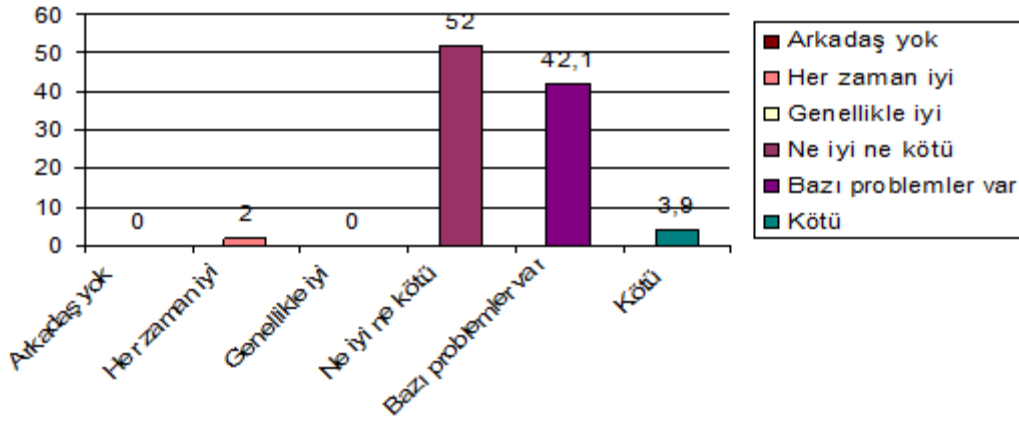
Sorunlarını paylaşabildiği insanlar



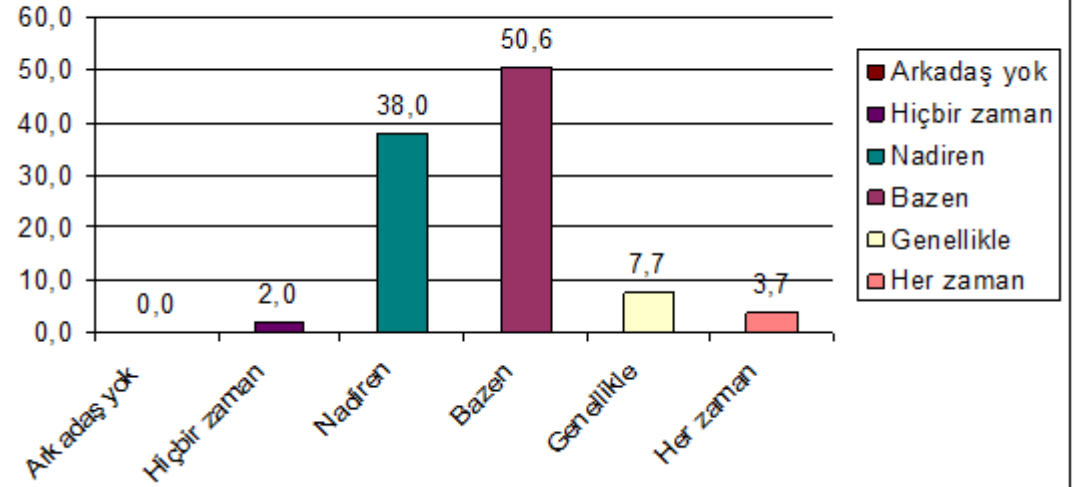
Ustabaşının yardım ve desteği



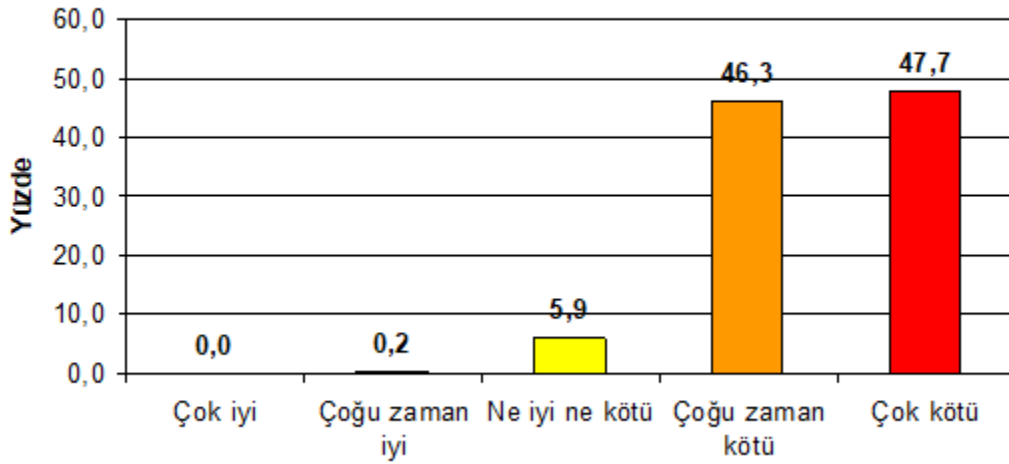
Arkadaşlarıyla olan ilişkileri



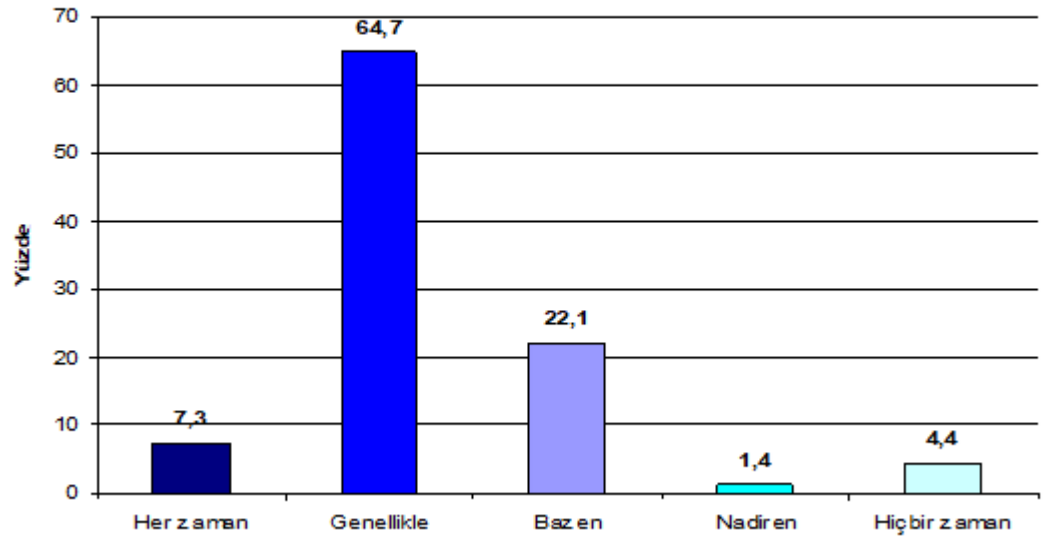
İş arkadaşları birbirlerini gözetirler

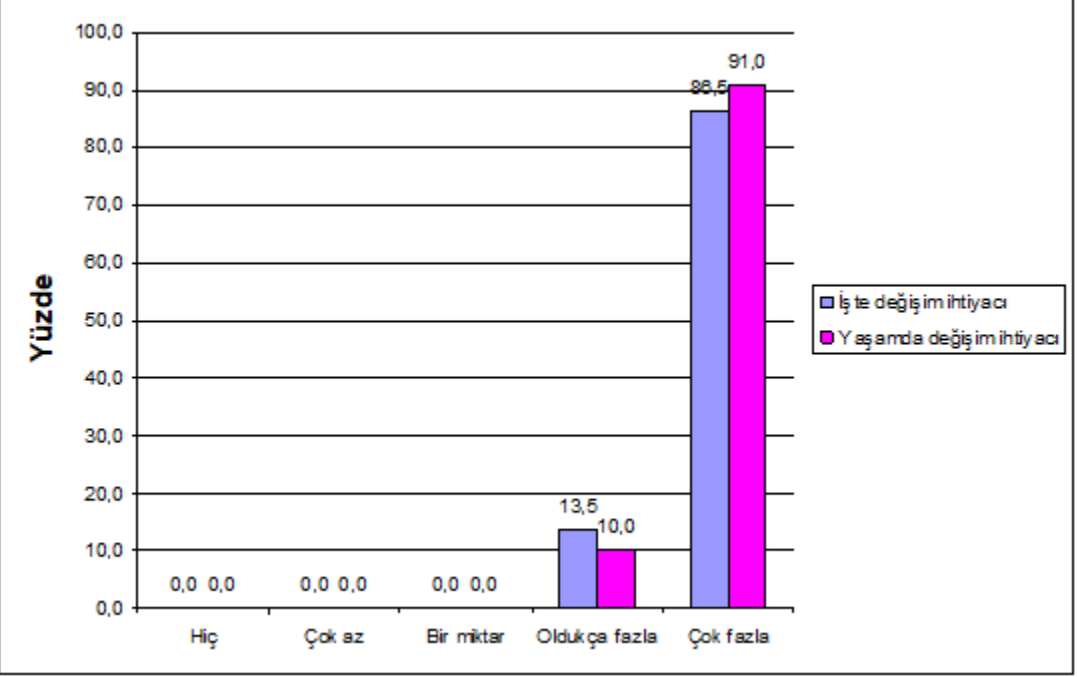
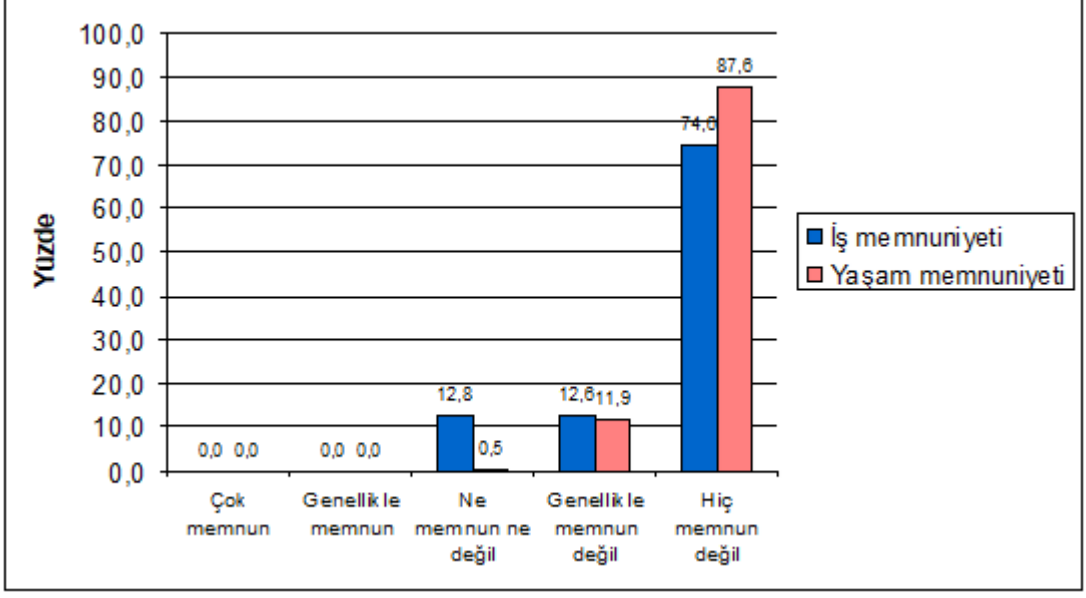
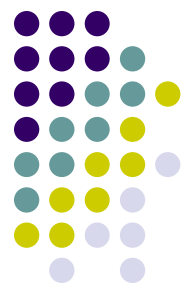


Çalışma koşulları



Stress





	Kaza sıklığı						x ²	p	
	Bir kez		Tekrarlayan		Toplam				
	n	%	n	%	n	%			
Söz hakkı									
Bazen-nadiren	291	90,4	31	9,6	322	100,0	264,0	<0,001	
Hiçbir zaman	65	24,5	200	75,5	265	100,0			
Başarılı									
Genellikle-bazen	250	93,3	18	6,7	268	100,0	220,0	<0,001	
Nadiren	87	34,0	169	66,0	256	100,0			
Hiçbir zaman	19	30,2	44	69,8	63	100,0			
Bağımsız hareket									
Ne bağımsız ne bağımlı	258	95,2	13	4,8	271	100,0	277,5	<0,001	
Genellikle bağımlı	32	62,7	19	37,3	51	100,0			
Her zaman bağımlı	66	24,9	199	75,1	265	100,0			
Paylaşım									
Hayır	55	32,2	116	67,8	171	100,0	135,2	<0,001	
Pek yok	31	37,3	52	62,7	83	100,0			
Evet	270	81,1	63	18,9	333	100,0			
Ustabaşının yardım ve desteği									
Bazen	259	85,8	43	12,2	302	100,0	164,3	<0,001	
Nadiren-az	97	34,0	188	66,0	285	100,0			
Arkadaş ilişkileri									
İyi	260	82,0	57	18,0	317	100,0	131,8	<0,001	
Kötü	96	35,6	174	65,4	270	100,0			
Çalışanların birbirine desteği									
Genellikle-her zaman	65	97,0	2	3,0	67	100,0	*	<0,001	



Tekrarlayan kazalar	p	OR	OR için %95 GA	
			Altsınır	Üstsınır
Çalışma süresi 3 yıl ve üzeri *				
< 3 yıl(1)	0,006	2,384	1,110	5,122
Haftalık çalışma saati 48 saat*				
>48 saat(1)	0,012	3,591	1,329	9,702
İş kolu Diğer*				
Montaj(4)	0,034	4,356	1,116	16,999
Elektrik(5)	0,027	16,961	1,385	207,786
Bağımsız hareket Bazen*				
Hiçbir zaman(1)	0,006	4,700	1,554	14,216
Mola Yeterince*				
Yetersiz(1)	0,002	11,147	2,515	49,416
İş yükü artışı Ara-sıra*				
Sık-Çok sık(1)	0,025	2,718	1,137	6,496
Çalışma arkadaşları takdirini kazanma Çok sık*				
Hiçbir zaman(1)	0,003	5,680	1,785	18,075
Denetimlerde görüşleri değerlendirilenler Ara-sıra*				
Hiçbir zaman(1)	0,007	3,357	1,400	8,047
Çelişkili talimat alanlar Çok az*				
Ara-sıra(1)	0,003	2,996	1,440	6,230
Çalışma alanlarının ayrıştırılma Ara-sıra*				
Hiçbir zaman(1)	0,002	2,961	1,509	5,813





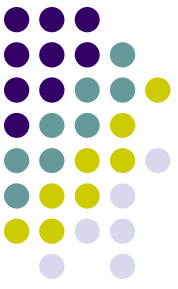
Stresle Başa ıkma

- Yeni alışkanlıklar kazanmalı, değişme,
- Bu değişimin nasıl olacağı konusunda etrafından yardım istemeli,
- Güven verici davranış biçimlerinin kazanılması,
- Beden sağlığına önem vermek,
- Kişinin içinde bulunduğu stresleri saptaması

Kişisel stres yönetme Teknikleri



- Biyofeedback
- Derin solunum egzersizleri
- Egzersiz, fiziksel aktivite
- Meditasyon
- Progresif gevşeme egzersizleri
- Stres inokülasyon eğitimi
- Yoga



Stresle başa çıkma becerileri

- Çatışma çözümüleme
- Karar verme ve problem çözme becerileri
- Hedef ve öncelik belirleme
- Kişiler arası ilişkilerde beceri geliştirme
- Zaman yönetimi

Örgütsel düzeyde stres Yönetimi



- Uygun çevre ve kişiler arası ilişki ortamında stresle başa çıkmak olanaklıdır.
- İşlerin yapılışı ile ilgili düzenlemeler içinde işin doğasından kaynaklanan stres faktörlerini elimine etmek örgütsel düzeyde stresle mücadele etmenin temelini oluşturur.
- İşteki rollerin belirlenmesi, iletişimin geliştirilmesi, karar verme mekanizmalarının katılımcı olması gibi önlemler alınabilir.
- Çalışan eğitiminin geliştirilmesi ergonomik çalışma koşullarının oluşturulması, işyerinde sosyal destek sistemlerinin geliştirilmesi, takım çalışması yaklaşımının geliştirilmesi stresle başa çıkmada önemli müdahalelerdir.

Örgütsel düzeyde stres azaltmak için NIOSH önerileri



- Çalışanların becerilerine göre iş yükünü yeniden düzenleyin
- Roller ve sorumlulukları açık olarak tanımlayın
- İşleri anlamlı, uyarıcı ve çalışanların becerilerine yönelik tasarlayın
- İşçiler arası etkileşimleri özendirin
- Kendi görevleri ile ilgili işlerin nasıl yapılacağı konusundaki kararlara işçileri dahil edin
- İşyeri konularında iyi iletişim geliştirin