İş sağlığı ve güvenliği eğitimi

Çalışma hayatında psikososyal risk etmenleri

YENİ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu

ULUDAĞ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu

ofis akademi

ASYA AKADEMİ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİM KURUMU

Amaç ve öğrenim hedefleri

Amaç

Katılımcıların, işyerinde sağlığı ve güvenliği olumsuz etkileyen psikososyal risk etmenlerini ve bu etmenlere karşı alınması gereken önlemleri öğrenmelerini sağlamak.

Öğrenim hedefleri

Bu dersin sonunda katılımcılar:

- Çalışanları olumsuz etkileyen psikososyal risk etmenlerini tanımlar.
- Psikososyal risklerle ilgili kişiye yönelik ölçüm yöntemlerini sıralar.
- Türkiye'de ve dünyada maruziyetin yüksek olduğu iş kollarını karşılaştırır.
- İş güvenliği uzmanının bu konudaki görevlerini açıklar.

Bölüm 1

Psikososyal riskler ve stres

Tanımlar, boyut ve stresin etkileri

YENİ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ULUDAĞ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ofis akademi
ASYA AKADEMİ

Psikososyal risk nedir?

Tanım

Psikososyal riskler; işin kötü tasarlanmasından, örgütlenmesinden ve yönetilmesinden ve işin olumsuz sosyal bağlamından kaynaklanır. Stres, tükenmişlik, depresyon gibi olumsuz psikolojik, fiziksel ve sosyal sonuçlara yol açabilir.

ILO bu etkenleri; iş içeriği, iş organizasyonu ve yönetimi, çevresel ve örgütsel koşullar ile çalışanın yetkinlik ve ihtiyaçları arasındaki, sağlığı, performansı ve iş doyumunu etkileyebilen etkileşimler olarak tanımlar.

İşyerinde sağlığı olumsuz etkileyebilecek psikososyal risk etmenleri

1. Çalışma ortamı
2. Çalışma süresi
3. Ücret
4. Yönetsel ve çalışanlarla ilgili etkenler
5. Sendikalaşma
6. Kreş, gündüz bakımevi ve benzeri olanaklar
7. Gebe ve emziren çalışanlar
8. Genç çalışanlar
9. Tacizler
10. Ayrımcılık ve baskı

Dünyada ve Avrupa'da durum

%15

çalışma çağındaki yetişkinlerde ruhsal bozukluk, 2019

12 milyar

depresyon ve anksiyete nedeniyle yılda kaybedilen iş günü

1 trilyon $

yıllık verimlilik kaybı

%56

AB'de zor müşteri, hasta veya öğrenciyle uğraşmak zorunda olan işyeri

%43

AB'de zaman baskısı bildiren işyeri

745 bin

haftada 55 saat ve üzeri çalışmaya bağlı inme ve kalp hastalığı ölümü, 2016

AB'de ruh sağlığını etkileyen risk etkenlerine maruziyet en sık insan sağlığı ve sosyal hizmet sektöründe bildirilmektedir.

Kaynak: DSÖ ve ILO (2022); EU-OSHA, ESENER 2024; DSÖ/ILO Ortak Tahminleri (2021).

Stres nedir?

Tanım

- Stres; dış ve iç ortamdan kaynaklanan zararlı etkenlerin organizmada yarattığı değişikliktir.
- Selye (1950) stresi önce "organizmaya zarar veren uyaran", daha sonra "organizmada zorlama sonucu ortaya çıkan tepki" olarak tanımlamıştır.
- **Zararlı etken (stresör):** organizmaya zarar veren, uyumu bozan tüm fizyolojik, ruhsal ve toplumsal uyaranlardır.
- Terimin bilimsel olarak ilk kez XIX. yüzyılın ikinci yarısında Fransa'da kullanıldığı belirtilir.

Kaç ya da savaş tepkisi

Organizma zararlı bir etken karşısında ya "kaçma" ya da "savaşma" tepkisi gösterir. Tehlikeyle savaşmaya karar verirse:

- Bilinç düzeyinde farkındalık ve uyanıklık artar.
- Kaygı düzeyi yükselir.
- Sempatik sinir sistemi etkinlik kazanır.
- Kanda adrenalin düzeyi yükselir.

Stresin vücuttaki etkileri

Organ veya sistem	Olası etkiler
Beyin ve ruh hâli	Duygudurum bozukluğu, kızgınlık, depresyon, irritabilite, üzgünlük, enerji yokluğu, iştahsızlık veya çok yeme, uyku bozuklukları, baş ağrısı, kaygı, panik atak
Deri	Akne gibi deri lezyonları
Eklem ve kaslar	Ağrı, gerginlik, azalmış kemik yoğunluğu
Kalp	Artmış kan basıncı ve kalp atım hızı, artmış kolesterol, kalp krizi riski
Mide	Mide krampları, reflü, gastrit, kilo kaybı veya artışı
Pankreas	Diyabet
Bağırsaklar	İrritabl bağırsak sendromu, kabızlık, ishal
Üreme sistemi	Azalmış cinsel istek, düşük sperm üretimi, ağrılı adet dönemleri
Bağışıklık sistemi	Hastalıklarla savaşma kapasitesinin azalması

Stres tepkileri

Fiziksel tepkiler

1. **Sindirim sistemi bozuklukları:** vardiyalı çalışanlarda şişkinlik, bulantı gibi yakınmalar
2. **Kas-iskelet sistemi bozuklukları:** boyun, omuz, kol ve sırt kas ve eklemlerinde yakınmalar; dikkat isteyen işlerde belirtiler daha fazla olabilir.
3. **Bağışıklık sistemi:** bağışıklığı zayıflatır, bulaşıcı hastalıklara direnci azaltır.

Davranışsal sonuçlar

- Sigara, çay, kahve, alkol tüketimi ve madde bağımlılığı başa çıkma yöntemi olarak artar.
- Kafein yoğun çalışmada dayanıklılığı kısa süreli artırsa da ardından aşırı yorgunluğa bağlı tükenme izler.
- **Uyku bozuklukları** en yaygın sonuçtur: uykuya geç dalma, sık uyanma, toplam uyku süresinde kısalma, kalitesiz uyku.
- **Absenteizm:** işe gelmeme, işten uzak kalma.

Stresin kaynakları ve risk grupları

Stresin çeşitleri

1. **Fizik çevreden kaynaklananlar:** hava kirliliği, gürültü, kalabalık
2. **İşten kaynaklananlar**
3. **Psikososyal kaynaklı stresler:** günlük stresler; gelişimsel stresler (ergenlik, orta yaş, yaşlılık); büyük yaşam olayları

Stres en çok kimlerin sağlığını tehdit eder?

- Önemli yaşam olaylarıyla karşı karşıya olanlar
- Günlük yaşamda sürekli stres altında kalanlar
- İşi üzerinde kontrol imkânı az olanlar: telefon operatörleri, kasiyerler
- Sosyoekonomik düzeyi düşük olanlar
- Gürültülü bölgede yaşayanlar
- İşsizler

Strese dayanıklı olanlar

- Sevdiği bir işi olanlar
- Sosyal hayata etkin biçimde katılanlar
- Mücadeleden ve değişiklikten zevk alanlar
- Yaşamlarını ve çevrelerindeki koşulları kontrol ettiklerine inanan ve kontrol edenler

Bölüm 2

İşyerinde stres kaynakları ve yönetimi

Örgütsel kaynaklar, başa çıkma ve önleme

YENİ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ULUDAĞ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ofis akademi
ASYA AKADEMİ

Mesleki stres ve işyeri stres kaynakları

Mesleki stres

- Son yıllarda mesleki sağlık sorunları önem kazanmıştır.
- Çalışma ortamının örgütsel ilkelere dayanması stresi azaltır.
- Bireysel stres tedavisinde çalışma ortamında yapılan değişiklikler ve kişinin başa çıkma yöntemleri geliştirmesi önemlidir.

İşyeri stres kaynakları

- Örgütsel nedenler
- Kariyer geliştirme
- Örgüt içindeki rol
- Görev azalması veya artması
- Kişisel ve sosyal etkenler
- Vardiyalı çalışma

Açıklayıcı modeller

- **İş talebi-kontrol (-destek) modeli:** yüksek talep, düşük karar serbestliği ve zayıf sosyal destek birleştiğinde stres artar.
- **Çaba-ödül dengesizliği modeli:** yüksek çabaya karşılık ücret, saygınlık ve güvence gibi ödüllerin düşük olması stres yaratır.
- Yaygın bir çerçeve altı alanı ele alır: iş talepleri, kontrol, destek, ilişkiler, rol ve değişim.

İşin örgütlenmesi, kariyer ve rol

İşin örgütlenmesi ve örgütsel ilişkiler

- Politik çatışma, iletişim güçlükleri ve karar verici otorite stres kaynağı olabilir.
- Stres özellikle örgütsel değişim aşamalarında artar.
- Artmış kaygı ve iş memnuniyetsizliği yeni ürün üretimi sırasında gözlenir.

Kariyer geliştirme

- İş değişikliği, yükselme, başkasının öne geçmesi, açığa alınma ve işten çıkarılma yüksek riskli olaylardır.
- Yeni iş sorumluluk getirir; daha önce sınanmamış becerilere başvurmayı gerektirebilir.
- Kişinin yeteneklerinin ötesinde yükseltilmesi davranış bozukluklarını tetikleyebilir.

Örgüt içindeki rol

- **Rol çatışması:** birbiriyle yarışan iki veya daha fazla beklentinin aynı anda karşılanmasının güçlüğü.
- **Rol belirsizliği:** kararlar ve davranışlarla ilgili yetersiz bilgi; daha çok ara kademedeki çalışanlarda, her iki grubu memnun etme çabasından kaynaklanabilir.
- Ekip içindeki yorum farklılıkları rol belirsizliğine yol açabilir.

Görev, kişisel etkenler ve vardiyalı çalışma

Görev

- Birinin görevlerini nitelik veya nicelik olarak azaltmak kişinin inisiyatifini kaybetmesine, sıkılma, yabancılaşma ve depresyona yol açabilir; mobbing yöntemi olarak da kullanılır.
- Görevin aşırı artması da iş yükü ve zaman baskısı yoluyla stres kaynağı olur.

Kişisel ve sosyal etkenler

Kişinin stres kaynaklarına verdiği yanıt önemli bir belirleyicidir; aynı koşullarda çalışanlarda farklı stres yanıtları görülebilir. Belirleyici etkenler:

- Kişilik özellikleri
- Aile yaşantısı
- Yaşam dönemi
- Sosyal destek sistemleri

Vardiyalı çalışma

Vardiyalı çalışma şu durumlarda riskleri artırabilir:

- İleri yaş
- Kalp-damar hastalıkları
- Tip 1 diyabet, epilepsi gibi kronik hastalıklar
- Sindirim sistemi sorunları
- Psikolojik sorunlar
- Uyku bozuklukları

Stresle başa çıkma

Başa çıkma

- Yeni alışkanlıklar kazanmak, değişmek
- Bu değişimin nasıl olacağı konusunda çevresinden yardım istemek
- Güven verici davranış biçimleri kazanmak
- Beden sağlığına önem vermek
- İçinde bulunduğu stresleri saptamak

Kişisel stres yönetimi

1. **Gevşeme:** nefes egzersizleri, meditasyon, zihinsel gevşeme
2. **Egzersiz:** DSÖ, yetişkinlere haftada en az 150–300 dakika orta şiddette fiziksel etkinlik önerir.
3. **Davranış değişiklikleri**

Örgütsel stres yönetimi

Örgütsel yöntemler

a	**Denetim:** çalışanın işini denetleyebilmesi
b	**Katılım:** çalışanların örgüt içi bilgi akışına katılımı
c	**Özerklik:** çalışma ekiplerine sorumluluk verilmesi
ç	**Esnek çalışma programları:** işverenler için de çekicidir, çalışanlara yüksek iş doyumu sağlayabilir.

ABD Ulusal İş Güvenliği ve Sağlığı Enstitüsü (NIOSH) önerileri

- İş yükünü çalışanların becerilerine göre düzenleyin.
- Rolleri ve sorumlulukları açıkça tanımlayın.
- İşleri anlamlı, uyarıcı ve becerilere uygun tasarlayın.
- Çalışanlar arası etkileşimi özendirin.
- Görevlerinin nasıl yapılacağına ilişkin kararlara çalışanları katın.
- İşyeri konularında iyi iletişim geliştirin.

ISO 45003 (2021), psikososyal risklerin İSG yönetim sistemi içinde yönetilmesine rehberlik eder. DSÖ'nün 2022 rehberi de örgütsel müdahaleleri ve yöneticilerin ruh sağlığı eğitimini önerir.

Önlemenin üç düzeyi

Birincil koruma: kaynağında önleme

- Görev içeriğinin yeniden tanımlanması
- İş yükü, çalışma süresi ve vardiya düzeninin iyileştirilmesi
- Rollerin netleştirilmesi; karar ve bilgi süreçlerine katılım

İkincil koruma: dayanıklılığı artırma

- Çalışanlara stres yönetimi ve başa çıkma eğitimi
- Yöneticilere psikososyal riskleri tanıma ve destekleme eğitimi
- Erken belirti ve şikâyetlerin izlenmesi

Üçüncül koruma: destek ve iyileştirme

- İşyerinde danışmanlık ve destek birimleri
- Tedavi ve rehabilitasyon
- İşe dönüş programları ve iş uyarlamaları

İşyerinde kurulan danışmanlık ve destek birimleri çalışanın işyerine bağlılığını zayıflatmaz; tersine destekler.

Bölüm 3

Ruh sağlığı sorunları

İşle ilişkili psikiyatrik ve somatik tablolar

YENİ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ULUDAĞ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ofis akademi
ASYA AKADEMİ

Nevroz, psikoz ve işe bağlı psikozlar

Nevroz

Temel olarak kaygı (anksiyete) ve buna eşlik eden bedensel belirtilerle seyreden; kişinin gerçekle bağlantısının kopmadığı ve kişilik bütünlüğünün korunduğu bozukluklardır.

Güncel sınıflandırmalar (DSM-5, ICD-11) "nevroz" yerine anksiyete bozuklukları gibi ayrı tanılar kullanır.

Psikoz

Gerçeklikten kopuş ve ıstıraplı iç yaşantıyı kapsayan davranış bozukluğudur; en önemlisi şizofrenidir. Dış dünyadan kopukluğun ve iç dünyada parçalanmanın bulunduğu ağır ruhsal bozuklukları anlatır.

İşe bağlı psikozlar

Psikozların toplumda görülme sıklığı %1'den azdır. Cıva, karbon disülfür, toluen, arsenik ve kurşun gibi kimyasallar psikoza yol açabilir.

Tedaviden sonra işe dönüş önemli bir sorundur.

Tekrarlayıcı işin nevrozları ve dinlenme dönemleri

Süreyle sınırlı, tekrarlayıcı işin yol açtığı nevrozlar

- Telefon santralinde, yazı, hesap makinesi ve bilgisayarla çalışanlarda tanımlanmış “iş nevrozları”
- Sık kendiliğinden düşükle sonuçlanan “genel yaygın sinirsel yorgunluk sendromu”
- İşe bağlı ama iş dışında ve istem dışı ortaya çıkan “mesleki lapsuslar”

Tatil, emeklilik ve işsizlik psikopatolojisi

- Pek çok doyumsuzluk ve psikosomatik bozukluk dinlenme dönemlerinde ve tatillerde açığa çıkar.
- Aynı durum etkin yaşam dışında, işsizlik ve emeklilik dönemlerinde de yaşanır.

Depresyon, somatik hastalıklar ve anksiyete

Depresyon

- İşin sürdürülebilmesi için isteğin bastırılması ve sıkıntıya direnilmesi sıklıkla depresyona yol açar.
- Benliğin değersizleşmesi, zevk almama ve işten uzak kalma bulguları görülür.
- On çalışandan ikisi yaşamı boyunca bir kez depresyon, biri ise işten uzak kalmasına neden olacak düzeyde depresyon yaşar.

Somatik hastalıklar

Ruhsal rahatsızlığın bedensel yoldan ifade edilmesidir:

- Fibromiyalji
- Kronik yorgunluk
- Çok sayıda kimyasala duyarlılık
- İrritabl kolon
- Gastroözofageal reflü, dispepsi
- Kalp kaynaklı olmayan göğüs ağrısı
- Pelvik ağrı

İşe bağlı anksiyete

İşi üzerinde denetimi olmayan ve aşırı psikolojik baskı altında kalan çalışanlarda görülür: anlamsız korkular, takıntılar, panik ataklar, rahatsızlık duygusu, aşırı yorgunluk, konsantrasyon azalması, kas gerginlikleri, uyku bozuklukları.

Pek çok ülkede bu yakınmalar ayıp sayıldığı ya da damgalanmaya yol açtığı için dile getirilemez veya bedensel belirtilerle dışa vurulur.

Travma sonrası stres bozukluğu ve tükenmişlik

Travma sonrası stres bozukluğu

Kişiyi ezen, beklenmedik ve genellikle yaşamı tehdit eden, korku, dehşet ve çaresizlik yaratan bir olayı yaşadıktan ya da tanık olduktan sonra görülür:

- Donup kalma
- Psikolojik ve sosyal geri çekilme
- Öfke atakları
- Duyguları denetleme güçlüğü
- Olayı yeniden yaşama

Strese bağlı tükenmişlik sendromu

Çalışma temposu ve iş yükü çalışanın kapasitesini aştığında çalışan bir süre sonra tükenir: çalışma güdüsünde azalma, aşırı yorgunluk, sindirim sistemi yakınmaları, kas ve eklem ağrıları, baş ağrısı, deri yakınmaları, açıklanamayan kalp-dolaşım yakınmaları, uyku bozuklukları, çabuk sinirlenme, cinsel işlev bozuklukları, özgüvensizlik ve toplumdan geri çekilme; depresyonla sonuçlanabilir.

DSÖ, ICD-11'de tükenmişliği tıbbi bir durum değil, başarıyla yönetilemeyen kronik iş stresinden kaynaklanan mesleki bir olgu olarak tanımlar: enerji tükenmesi, işe karşı zihinsel mesafe veya olumsuzluk ve mesleki etkinlikte azalma.

Bölüm 4

Mobbing, ölçüm ve görevler

Psikolojik taciz, karoshi, değerlendirme yöntemleri ve İSG profesyonellerinin rolü

YENİ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ULUDAĞ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ofis akademi
ASYA AKADEMİ

Mobbing (psikolojik taciz)

Tanım ve özellikler

İşyerinde bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye veya kişilere yönelik olarak düşmanca, ahlak dışı yöntemlerle, sistematik biçimde uygulanan psikolojik terördür.

- Kasıtlı olarak yapılır.
- Sistematik olarak tekrarlanır.
- Uzun süredir, en az altı aydır devam eder.

Türkiye'de yasal çerçeve

- Türk Borçlar Kanunu'na göre işveren, çalışanların psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve uğrayanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür (6098 md. 417).
- 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi, işyerlerinde psikolojik tacizin önlenmesini düzenler ve Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu'nu öngörür.
- Başvurular ALO 170 hattı üzerinden de yapılabilir.
- ILO 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (2019), çalışma yaşamında şiddet ve tacizi uluslararası düzeyde ele alır.

Karoshi: aşırı çalışmaya bağlı ölüm

Japonca bir terim olan karoshi olgularında ölüm nedeni, beyin veya kalp damarlarından birinde kanamaya ya da tıkanmaya yol açan dolaşım sistemi sorunlarıdır. Bu nedenle ölenlerin genellikle:

1 İşi çok ağır

2 Sosyal desteği zayıf

3 İşini seven

4 İşine bağlı

5 Dinlenme sürelerini kullanmayan

6 Sağlık muayenesi bile yaptırmayan kişiler olduğu anlaşılmıştır.

DSÖ ve ILO'nun ortak tahminine göre haftada 55 saat ve üzeri çalışma, 2016'da inme ve iskemik kalp hastalığından 745 bin ölüme yol açmıştır.

Psikososyal risklerin değerlendirilmesi ve ölçümü

Kişiye yönelik ölçüm araçları

- Standart anket ve ölçekler: Kopenhag Psikososyal Anketi (COPSOQ), İş İçeriği Ölçeği, Çaba-Ödül Dengesizliği Ölçeği
- Tükenmişlik için Maslach Tükenmişlik Envanteri; mobbing için Negatif Davranışlar Ölçeği
- Genel ruh sağlığı taraması için Genel Sağlık Anketi (GHQ-12)
- Bireysel görüşmeler ve odak grup çalışmaları

Fizyolojik göstergeler

- Kalp hızı ve kalp hızı değişkenliği
- Kan basıncı
- Kortizol gibi stres hormonları
- Uyku düzeni ve kalitesi

Örgütsel göstergeler

- Devamsızlık ve hastalık izinleri
- İşgücü devir hızı
- İş kazaları ve ramak kala olaylar
- Şikâyetler, çatışmalar ve performans verileri

Sonuçlar, risk değerlendirmesine ve ISO 45003'te önerildiği gibi örgüt düzeyindeki önlemlere dönüştürülmelidir; kişisel veriler gizlilik ilkesine göre işlenir.

İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin görevleri

İş güvenliği uzmanı

- Risk değerlendirmesinde psikososyal tehlikelerin de tanımlanmasını sağlar; iş yükü, çalışma süresi, vardiya ve iş organizasyonuna ilişkin önlemleri işverene önerir.
- Çalışma ortamı gözetimi kapsamında çalışma koşullarındaki değişiklikleri izler.
- Yıllık eğitim planına psikososyal risk konularını ekler; işyeri hekimi ve çalışan temsilcileriyle iş birliği yapar.

İşyeri hekimi

- Sağlık gözetiminde strese bağlı bulguları ve ruh sağlığı sorunlarını değerlendirir; gerektiğinde uzmana yönlendirir.
- İşe uygunluk ve işe dönüş süreçlerinde çalışanın durumunu değerlendirir.
- Çalışanları ve işvereni ruh sağlığını korumaya yönelik konularda bilgilendirir.

Mevzuattaki dayanak

- İSG Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, tehlike kaynakları arasında psikososyal etkenleri de sayar.
- Çalışanların İSG Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, psikososyal risk etmenlerini “sağlık konuları” arasında sayar.
- Görevlerin genel çerçevesi İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimleri yönetmeliklerinin 9. maddelerinde düzenlenir.

Bölüm 5

Tekrar soruları

Sınav tipi sorular ve yanıtları

YENİ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ULUDAĞ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ofis akademi
ASYA AKADEMİ

Tekrar soruları (1/3)

#	Soru	Yanıt
1	Aşağıdakilerden hangisi strese bağlı olarak vücutta ortaya çıkan fiziksel sorunlardan değildir? A) Uyku bozuklukları B) Mide-bağırsak şişkinlikleri C) Vücut direncindeki artışa bağlı olarak mikrobik hastalıklara dayanıklılık D) Kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları	C
2	Hangisi iş çevresi bakımından strese yol açan nedenlerden değildir? A) Kişisel gelişim olanaklarının yetersizliği B) Çalışanlar arasındaki rol belirsizliği C) Düşük ücret D) Ekip çalışması	D
3	Aşağıdakilerden hangisi işin içeriği bakımından strese yol açan özelliklerden değildir? A) Liyakate uygun yükselme olanağı B) Vardiyalı çalışma C) Değişmez çalışma saatleri D) Monoton iş	A
4	Aşağıdakilerden hangisi örgütsel stres yönetimi yöntemlerinden biri değildir? A) Çalışanın işini denetleyebilmesi B) Çalışanın örgüt içi bilgi akışına katılımı C) İş güvencesinin ortadan kaldırılması D) Ekip sorumluluğu, özerklik	C

Tekrar soruları (2/3)

#	Soru	Yanıt
5	Hangisi psikososyal risk etmenleriyle ilgili olarak yanlıştır? A) Mobbing; hedef seçilen kişiye karşı ısrarlı, sistematik, aşağılayıcı ve yıldırıcı söz ve davranışlardır. B) Görev içeriğini yeniden tanımlamak birincil koruma önlemidir. C) Mobbingin belirleyici özellikleri kasıt, sistematik tekrar ve en az altı aylık süredir. D) İşyerinde kurulan danışmanlık ve destek birimleri, çalışanın işyerine bağını zayıflatır.	**D**
6	"İşyerinde bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye veya kişilere yönelik olarak düşmanca ve ahlak dışı yöntemlerle sistematik biçimde uygulanan psikolojik terör" tanımı hangisine aittir? A) Gerginlik B) Mobbing C) Anksiyete D) Depresyon	**B**
7	Aşağıdakilerden hangisi işle ilgili stres kaynakları arasında değildir? A) Çalışanların kararlara katılım olanağının olması B) Aşırı veya yetersiz iş yükü ve zaman baskısı C) Fazla mesai ve vardiyalı çalışma D) Tekdüze çalışma ve monotonluk	**A**
8	Mesleğinin özgün anlamı ve amacından kopma, hizmet verdiği insanlarla artık gerçekten ilgilenmeme; enerji kaybı, motivasyon eksikliği, diğerlerine karşı olumsuz tutum ve geri çekilmeyle belirgin durum hangisidir? A) Tükenmişlik sendromu B) Anksiyete C) Karoshi D) Mobbing	**A**

Tekrar soruları (3/3)

#	Soru	Yanıt
9	Aşağıdakilerden hangisi psikososyal risk etmenlerinden biri değildir? A) Stres B) Taciz C) Beslenme D) Ayrımcılık ve baskı	**C**
10	Aşağıdakilerden hangisi çalışanların sağlığını olumsuz etkileyen ve çalışma verimini düşüren psikososyal risk etkenlerinden biri değildir? A) Üretimin tekdüzeliği B) Vardiya sistemiyle çalışma C) Çalışanların motivasyonunun sağlanması D) Mevzuattaki yetersizlikler E) Çalışanın kişilik yapısından kaynaklanan iç çatışmalar	**C**
11	Aşağıdakilerden hangisi örgütsel strese neden olmaz? A) Çalışma ortamı ve koşullarının uygun olmaması B) Çalışanların kararlara katılamaması C) İş tanımının tam olarak yapılmış olması D) Yönetici olarak çalışmak E) Performans değerlendirmesinin yapılıyor olması	**C**
12	Çalışanların İSG Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'e göre hangisi "teknik eğitim konuları" arasında yer almaz? A) Elle kaldırma ve taşıma B) Kişisel koruyucu donanım kullanımı C) Psikososyal risk etmenleri D) Tahliye ve kurtarma E) Güvenlik ve sağlık işaretleri	**C (sağlık konuları arasındadır)**

Kaynaklar

Uluslararası kaynaklar

DSÖ (2022). Mental health at work: bilgi notu; DSÖ (2022). Guidelines on mental health at work; DSÖ ve ILO (2022). Mental health at work: policy brief.

DSÖ/ILO (2021). İşle İlgili Hastalık ve Yaralanma Yükü Ortak Tahminleri 2000–2016.

DSÖ (2019). ICD-11'de tükenmişlik: mesleki olgu; DSÖ (2020). Fiziksel etkinlik ve hareketsiz davranış rehberi.

EU-OSHA (2025). ESENER 2024 ilk bulgular ve veri görselleştirme aracı; OSHwiki: sağlık sektöründe ruh sağlığının geliştirilmesi.

ILO (1986). Psychosocial factors at work: recognition and control; ILO 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (2019).

ISO 45003:2021. İşte psikolojik sağlık ve güvenlik: psikososyal risklerin yönetimi için kılavuz.

NIOSH (1999). Stress at work.

Ulusal kaynaklar

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu; 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, md. 417.

2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi: İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi (RG 19.03.2011).

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği (2012); Çalışanların İSG Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (2013), Ek-1.

İş Güvenliği Uzmanlarının ve İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında yönetmelikler.

ÖSYM, İSG uzmanlığı ve işyeri hekimliği sınavı soruları.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi

Teşekkürler

YENİ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu

ULUDAĞ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu

ofis akademi

ASYA AKADEMİ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİM KURUMU