

# İşyerinde Mobbingi Nasıl Tanırız?

## Dr. M. İrem Yıldız

Hacettepe Üniversitesi

Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı

## İşyerinde Psikososyal Riskler

- Çalışma hayatında çok çeşitli sağlık ve güvenliği tehdit eden risk etkenleri
- Çalışma ortamındaki fiziksel ve kimyasal sorunlar önceleniyor
- Yaşamda ve iyilik halinde psikolojik faktörlerin ve sosyal ilişkilerin önemi yadsınamaz
- Çalışma ortamı bir yönüyle sosyal bir çevredir
- Çalışan bu ortamda sosyal ilişkiler kurmak durumunda

- İşyerinde kişiler, benzer ve farklı rolleri olan diğer çalışanlar, yöneticiler, işverenler olmak üzere değişik kişilerle ilişkilenir
- Bu kişiler arasındaki ilişkiler çalışma ortamının psikososyal yapısını oluşturur
- İnsanlar arasındaki ilişkilerin olumlu olduğu bir iş ortamında çalışmak ve üretmek, çalışanın psiko-sosyal iyilik halini olumlu etkiler

## İşle ilişkili Stres (Psikolojik zorlanma)

«İşten kaynaklanan veya iş nedeniyle daha da ağırlaşan stres»

«Bir kişinin çalışma ortamını, başa çıkmasının mümkün olmadığı stresli durumları içeren bir ortam olarak algılaması»

«Çalışanın yaptığı işi olumsuz etkileyebilen ve işyeri şartlarına karşı geliştirdiği (yöneticileri ve iş arkadaşlarıyla ilişkilerini de kapsar şekilde) psikolojik tepkiler»

## İşle ilişkili Stres (Psikolojik zorlanma)

- Ruh sağlığıyla ilgili birçok konu gibi, stres/zorlanma de genellikle yanlış anlaşılır veya damgalanır
- Bireysel bir zaaf olarak gören anlayış
- Örgütsel bir sorun olarak gören anlayış vurgulanmalı

## Psikososyal risk etkenleri-tanım

- iş yaşamındaki yönetimsel düzenlemelere ikincil oluşan, potansiyel olarak psikolojik ve fiziksel zararlar ortaya çıkarabilecek sosyal ve örgütsel olumsuzluklar
- Psikososyal risklere maruz kalmak stresin aracılık ettiği bir yolla çalışanın fizik ve ruh sağlığını zedeler

## Çalışma yaşamında zorlanmaya neden olan temel nedenler

- Rollerle ilgili belirsizlik
- İşyerindeki ilişkiler
- Kontrol
- Eğitim/bilgi-beceri
- Talepler

- **Rollerle ilgili belirsizlik:**

Kendi rolü/sorumlulukları ve ilişki içinde bulunduğu diğerrinin rolü belirli ve tanımlanmış mı?

Kendisinin birbiriyle çelişen farklı rolleri mi var?

- İşyerindeki ilişkiler:

İşyerinde sürekli zorlanma ve uyumsuzluk olduğunda süreci adil ve etkili bir biçimde yönlerebilecek bir destek sistemi var mı ?

Yıldırma var mı ?

Hak arama mekanizmaları açık mı ?

- **Kontrol:**

İnsanların her gün çalışma adına emek verdikleri uygulamaların bazı yönleri üzerinde kontrolleri var mı ?

Makineleşme ?

- Eğitim/bilgi-beceri:

Çalışanlara yaptıkları işler için uygun şekilde ve yeterli şekilde bilgi/beceri arttıran eğitim verildi mi ?

- Talepler:

Belli bir zaman içinde yapılabilecek olandan daha fazla mı iş beklenmektedir?

# İşyerindeki ilişkiler

- İşyerinde sürekli zorlanma ve uyumsuzluk olduğunda süreci adil ve etkili bir biçimde yönlerebilecek bir destek sistemi var mı ?

Yıldırma var mı ?

Hak arama mekanizmaları açık mı ?

# Psikolojik taciz

- Örgütsel işlev bozukluklarının ortaya çıkmasını kolaylaştırdığı, kişiler arası ilişkilerin bozulmasından kaynaklanan tutum ve davranışlar
- Farklı ülkelerde işyerindeki benzer davranışları belirtmek için başka terimler benimsenmiş
  - zorbalık,
  - Çalışana yönelik istismar, kötü muamele,
  - duygusal istismar,
  - mağdurlaştırma,
  - sindirme,
  - yıldırma (mobbing)
  - psikolojik terör,
  - psikolojik şiddet

Yıldırma /mobbing terimi işyerinde yapılan araştırmalarda kullanılırken, zorbalık terimi okul çocukları arasındaki fenomeni araştırmak için benimsenmiş

# Yıldırma

- İngilizce “yıldırma” (Mobbing) kavramı,
  - “mob” kökünden gelir
  - “Mob” sözcüğü: İngilizce’de şiddet uygulayan kalabalık veya “çete” anlamına gelir
- Bir eylem biçimi olarak mobbing sözcüğü ise,
  - psikolojik şiddet,
  - kuşatma,
  - topluca saldırma,
  - rahatsız etme veya
  - sıkıntı verme anlamına gelir

- **Tarihçe..**

- Yıldırma kavramı, ilk kez 1984'de İsveç'de "İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık" konulu bir raporun kapsamında Leymann tarafından ortaya atılmış
- 1993'te İsveç'te çıkarılan 'İşyerinde Kişilerin Mağdur Edilmesi' adlı kanunla da ilk kez yasal bir nitelik kazanmış

# Tanım

- Türkçe'de işyerinde uygulanan “zorbalık, duygusal taciz ya da yıldırma” sözcükleriyle adlandırılır
  - Özellikle;
  - ✓ hiyerarşik yapılanmış gruplarda
  - ✓ kontrolün zayıf olduğu örgütlerde
    - Gücü elinde bulunduran kişinin ya da grubun, diğerlerini ruhsal yönden zorlaması ve işten uzaklaşmasına yol açması
    - uzun süreli sistemli baskı uygulaması, duygusal saldırıda bulunması

# Tanım

- Bir kişiyi işi bırakmaya zorlama amaçlı kötü niyetli girişimler olarak tanımlanmakta
  - Haksız yere suçlama,
  - dedikodu yoluyla saygınlığını zedeleme,
  - küçük düşürme
  - doğrudan veya dolaylı şiddet uygulama,
- “Yıldırma” son yıllarda sosyoloji ve hukuk başta olmak üzere bir çok disiplinin üzerine çalıştığı bir konu haline gelmiştir

- Dünya Sağlık Örgütü “yıldırma”nın ortaya çıkmasını kolaylaştıran iş ortamlarının özelliklerini tanımlamış:
  - ✓ Özellikle rol tanımlarının iyi yapılmadığı,
  - ✓ işbirliği ve dayanışmanın kurulamadığı ortamlar
- Riski artıran diğer özellikler:
  - ✓ Kişiler arasında ortaya çıkan sorun ve çatışmaların uygun bir biçimde çözümüne destek olunamaması, aksine gizlenmesi yoluna gidilmesi

- İş yerinde mobbing, zorbalıkla benzer görünür; ancak burada mağdur tek bir kişi tarafından değil, bir grup tarafından hedef alınır.
- Genellikle bir ya da iki kişi, iş arkadaşlarını mağdura karşı örgütleyerek birlikte hareket etmelerini sağlar.
- Diğer zorbalık durumlarında olduğu gibi, mağdur; iş yerinde etnik köken, din, cinsiyet, cinsel yönelim gibi nedenlerle azınlıkta olduğu ya da bir engeli bulunduğu için hedef alınabilir.
- Ancak mobbingin öncülüğünü yapan kişi çoğu zaman kariyerle ilgili nedenlerle mağdurunu seçer.

## İş Yerinde Zorbalık Nedir? (NHS-web)

- Zorbalık, açık tartışmalar ve kabalık şeklinde olabilir; ancak bazen çok daha örtük şekillerde de gerçekleşebilir.
- Diğer zorbalık türleri şunları içerebilir:
  - Kişileri ve katkılarını dışlamak veya görmezden gelmek
  - Kasıtlı olarak aşırı iş yüklemek
  - Kötü niyetli dedikodular yaymak
  - Adaletsiz ve taraflı davranmak
  - Birini sürekli hedef almak veya küçük düşürmek
  - Eğitim veya terfi olanaklarını kişiden esirgemek
  - Sosyal medyayı kullanarak birini küçük düşürmek, tehdit etmek ya da aşağılamak
- Zorbalık, yalnızca yüz yüze değil; e-posta yoluyla ya da telefon görüşmelerinde de yaşanabilir.

# İş Yerinde Zorbalık Nasıl Durdurulur?

- Bir dizi proaktif önlem alınmalı
  - Bunlar arasında yöneticilerin etik davranışlarıyla örnek olması,
  - farklı taciz türlerinin (zorbalık ve mobbing dahil) açıkça tanımlanıp taciz karşıtı politikaların/ politika metinlerinin yer alması
  - iç şikayetlerin etkili bir şekilde yönetilebilmesi için güçlü bir vaka yönetim uygulanması

# Mobbing ile Zorbalık Arasındaki Fark Nedir?

- Mobbing ile zorbalık arasındaki temel fark, faillerin sayısında yatar.
- Zorbalıkta bir kişi başka bir bireyi hedef alırken, iş yerinde mobbing, bir grubun koordineli şekilde hareket ederek bir çalışma arkadaşını dışlaması, küçük düşürmesi veya itibarsızlaştırması şeklinde gerçekleşen toplu tacizdir

## Mobbingin ayırdedici özellikleri

- Özellikleri:

- **Düzenli olarak tekrar eder** (örneğin haftalık),

- **Belirli bir zaman dilimine yayılır** (örneğin en az bir ay).

- Tek bir olumsuz davranış, **zorbalık** olarak değil, **psikolojik taciz** olarak değerlendirilebilir.

## Zorbalığa Örnek Davranışlar

- **Zorbalık yapanı eleştiren ya da karşı çıkan kişiye, kasıtlı olarak aşırı iş yükü verilmesi ve teslim sürelerinin kısaltılması.** Bu, kişinin hata yapması için planlanır.
- Bir çalışanı, **aşağılayıcı kıyaslamalar yoluyla eleştirmek** (örneğin, “Sen neden onun gibi başarılı olamıyorsun?” gibi ifadelerle).
- Çalışanın **görevini yerine getirmesini zorlaştırmak** ya da **yasal yıllık iznini kullanmasını engellemek** için bilinçli engeller çıkarmak
- Bu tür davranışlar, hem kişinin mesleki itibarını zedeler hem de iş yerindeki psikolojik güvenliği bozar

## Diğer Zorbalık Örnekleri

- **Fazla yetkin** bulunan çalışanları cezalandırmak: Sürekli eleştirmek ya da sorumluluklarını ellerinden alarak **önemsiz işler** vermek
- İnsanları **sürekli hedef almak**, ister başkalarının önünde ister özel olarak — örneğin her hata ya da sorun için aynı kişiyi suçlamak
- **Terfiyi engelleyerek kişiyi bulunduğu pozisyonda tutmak**, böylece gelişimini veya ilerlemesini kasıtlı olarak durdurmak.
- Bu davranışlar, çalışanın hem psikolojik sağlığını hem de kariyer gelişimini olumsuz etkileyerek ciddi **mobbing** unsurları oluşturur.

# İşyerinde Mobbing davranışlarına Örnekler Nelerdir?

- Bir çalışan hakkında asılsız dedikodular yaymak,
  - Toplantılardan dışlamak,
  - İşini sabote etmek
  - Tartışmalarda topluca üzerine giderek fikirlerini küçük düşürmek
- Bu tür eylemler güveni zedeler ve toksik bir çalışma ortamı yaratır.

# İşyerinde Mobbing Davranışları Nasıl Tanınır?

Mobbing davranışlarını tanımak için;

belirli bir çalışana yönelik organize dışlama, sürekli eleştiri ya da dedikodu gibi işaretlere dikkat edilmeli

Bu tür davranışlar genellikle zamanla şiddetlenir ve hem ortamı zehirler hem de mağdurun ruh sağlığını ciddi şekilde etkiler

# İşyerinde Grup Halinde Zorbalıkla Hedef Gösterilmeye Örnekler Nelerdir?

- Grup halinde zorbalıkla hedef gösterme örnekleri arasında;
  - isimsiz notlar bırakmak,
  - bir çalışanı itibarsızlaştırmak için organize karalama çalışmaları yapmak veya sosyal olarak izole etmek yer alır.
- Bu davranışlar, mağduru dışlanmış hissettirmek ve çoğu zaman işten ayrılmasına neden olmak amacıyla yapılır.

## Zorbalığın Etkileri Nedir?

- Zorbalık, iş hayatını dayanılmaz hale getirebilir.
- Kişi özgüvenini tamamen yitirebilir, kendini kötü ve çökkün hissedebilir ve işe karşı motivasyonunu kaybedebilir
- Zorbalık her zaman güçlü olmayanların hedef alınması anlamına gelmez
- Bazen bir çalışanın güçlü yönleri, zorbayı tehdit altında hissettirebilir ve bu da zorbalık davranışını tetikleyebilir

## Mobbing Mağdurlarının İzolasyonu ve Sessizlik Kültürü

- Mobbing mağdurları, iş yerinde **yalnızlaşabilirler**
- Diğer çalışanlar, ya **zorbalık yapanın hedefi olmaktan korktukları** için ya da bu kişinin **ekip içindeki ilişkileri nedeniyle** duruma sessiz kalma eğiliminde olabilirler
- Kişiler zorbalıkla ilgili öyküyü ilk dinlediklerinde **kişisel ilişkileri olan bireyleri koruma eğiliminde** olabilir
- Bu durum, mağdur üzerindeki olumsuz etkileri daha da **şiddetlendirir.**
- Çünkü **yalnızlık ve izolasyon hissi**, mağdurun yaşadığı zorbalığı bildirmesini engeller ve böylece **taciz döngüsünün devam etmesine** neden olur.

## Mobbing yaşadığını düşünen kişi ne yapabilir ?

- Yaşadıklarınızı başkalarıyla paylaşmaktan utanmayın
- Zorbalık ciddi bir sorundur ve insanların size yardım edebilmesi için neler yaşadığınızı bilmeleri gerekir
- Deneyimlerinizi paylaştığınızda, aynı şeylerin başkalarının da başına geldiğini fark edebilirsiniz

## Mobbing yaşadığını düşünen kişi ne yapabilir ?

- **Tavsiye/ Danışmanlık Alın**

- Sorunu gayriresmî yollarla nasıl çözebileceğinizi konuşmak için biriyle görüşün
- Bu kişi aşağıdakilerden biri olabilir
- Bir çalışan temsilcisi (örneğin bir sendika görevlisi)
- Özel kurumlarda insan kaynakları departmanından bir görevli
- Yöneticiniz ya da amiriniz
- Meslek birliğindeki danışmanlar/hukukçular
- Kurumdaki komisyonlar

## Sağlığa etkileri ile ilgili destek alın

- Fiziksel ve ruhsal olarak etkilenmiş olabilirsiniz
- Yakınmalarınızla ilgili bölümlere başvurun
- Sağlığa etkileri önlemek, iyileştirmek için önlem alın
- Mobingin sürmesi durumunda yasal hakların aranması sürecinde sağlığa etkilerinin belgelendirilmesi için de başvurular değerli

# Sakin Kalın

- Eleştirilerin ya da kişisel yorumların sizin yeteneklerinizle ilgili olmadığını fark edin.
- Bu sözlerin mobing / zorbalık uygulayanın kendi olumsuz özelliklerini yansıtır ve sizi sindirip kontrol altına almak amacıyla yapılıyor olabilir
- Sakinliğinizi koruyun ve davranışlarınızı açıklamaya çalışmayın.
- Bunun yerine, **onlardan kendi davranışlarını açıklamalarını isteyin.**
- Bu yaklaşım hem özgüveninizi korumanıza yardımcı olur hem de zorbalığın etkisini azaltır

## Size mobbing uyguladığını düşündüğünüz kişiyle irtibata geçebilmek mümkün

- Zorbalık benzeri davranış/tutum bazen kasıtlı olmayabilir
- Eğer mümkünse, durumu karşı tarafla konuşmayı deneyin—çünkü davranışlarının sizi nasıl etkilediğini fark etmiyor olabilir
- Önceden ne söyleyeceğinizi planlayın
- Yaşadığınız olayları ve neden bu davranışların sizi rahatsız ettiğini sakın ve nazik bir dille anlatın
- Eğer bu konuşmayı kendiniz yapmak istemiyorsanız, güvendiğiniz birinden sizin adınıza konuşmasını isteyebilirsiniz

## Günlük Tutun

- Bu tür kayıtlar "eş zamanlı kayıt" olarak bilinir ve ileride resmi bir adım atmaya karar vererseniz çok faydalı olur.
- Zorbalık yapanlarla konuşurken sakin olmaya çalışın ve davranışlarını kabul etmediğinizi açıkça ifade edin.  
Çoğu zaman, zorbalık yapan kişiler karşısında duran biriyle karşılaştığında geri adım atar.
- Gerekirse, bu konuşma sırasında yanınızda güvendiğiniz bir çalışma arkadaşınız da olsun.

# Resmî Şikayette Bulunun

- Sorunu gayriresmî yollarla çözümediyseniz, bir sonraki adım **resmî şikayette bulunmaktır**.
- Bunu yapabilmek için, kurumunuzun **şikayet (itiraz) prosedürünü** takip etmeniz gerekir
- **Peki Ya Hukuki Süreç?**  
Bazı durumlarda, kurumun şikayet prosedürü uygulansa bile sorun devam edebilir. Eğer sorunu düzeltecek hiçbir adım atılmıyorsa, **hukuki yollara başvurmayı** düşünebilirsiniz. Bu, iş mahkemesine gitmek anlamına gelebilir.
- Bu adımdan önce mutlaka **bir hukuki danışmandan** tavsiye alın

## **Yıldırma'ya ikincil ortaya çıkabilen ruhsal bozukluklar**

- “Yıldırma”nın uygulanma biçimi, süresi ve şiddeti ile bağlantılı olarak bir çok ruhsal bozukluk ortaya çıkabilir
- Sıkıntı, öfke, karamsarlık, uyku sorunları, depresif belirtiler, anksiyete belirtileri, davranış sorunları görülebilir
- Çökkünlük, kaygı ve davranış sorunlarının birlikte bulunabildiği uyum bozuklukları,
- Depresyon,
- Yaygın anksiyete ve panik bozukluğu gibi anksiyete bozuklukları,

- Stresle ilişkili bedensel belirtilerle ortaya çıkan somatoform bozukluklar (somatizasyon, fonksiyonel nörolojik belirtiler, ağrı bozuklukları),
- Ortaya çıkmasında ve seyrinde ruhsal etkenlerin rol oynadığı psikosomatik hastalıklar (cilt hastalıkları, hipertansiyon vs.)
- Bunun yanında bir tür kendini iyileştirme çabası olarak, alkol, maddeye yönelme olabilir
- Bireyin fizik bütünlüğünü tehdit eden, onu çaresiz bırakan, dehşet duygusu yaratan yaşantılara bağlı gelişen “Travma Sonrası Stres Bozukluğu” ortaya çıkabilecek en ciddi ruhsal bozukluklardan biridir



“

**SAĞLIKTA  
MOBBİNG  
MOBBİNGDE  
SAĞLIK**”

**17 KASIM 2018  
CUMARTESİ**

**AÜTF  
HASAN ALİ YÜCEL  
KONFERANS SALONU  
ANKARA**



**SAĞLIK  
ÇALIŞANLARININ SAĞLIĞI  
ÇALIŞMA GRUBU**

# MOBBİNG VE KAVRAMLAR / Panel

- **Politik Bir Gereç Olarak Mobbing**

*Sibel Özbudun / Antropolog, Akademisyen, Yazar*

- **Mobbing nedir? Ne değildir? Davranış türleri**

*İlhan İşman / Mobbing İle Mücadele Derneği*

- **Mobbinge İlişkin Genel Olarak Kültürel/Sosyolojik Değerlendirme / Mobbing İle İlgili İstatistiksel Veriler**

Mustafa Kemal Topçu / Mobbing İle Mücadele Derneği

## MOBBİNGDE HUKUKİ SÜREÇ / Panel

- **İş Hukuku (Özel Sektörde Çalışanlar) Açısından Mobbing**

*Gaye Burcu Yıldız / Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi*

- **İdare Hukuku (Kamuda çalışanlar) Açısından Mobbing**

*Dilşad Çiğdem Sever / Atılım Üniversitesi Hukuk Fakültesi*

- **Ceza Hukuku ve Mesleki Deontoloji Açısından Mobbing**

*Ender Büyükçulha / Ankara Tabip Odası Hukuk Bürosu*

- **Olgularla Mobbing**

*Sevinç Hocaoğulları / Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası Hukuk Bürosu*

## MOBBİNGDE SAĞLIK / Panel

- **Mobbing ve Adli Tıbbi Değerlendirme**
- *Nadir Arıcan / İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakóltesi Adli Tıp AD*  
**Sağlık alışanı İntiharları .....**  
şerif.....Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakóltesi Adli Tıp AD
- **Mobbingin Psikiyatrik Yönu: Nasıl Başedebiliriz?**  
*Sezai Berber / Psikiyatrist, Serbest Hekim*

## SAĞLIKTA MOBBİNG / Forum

- **Sağlık Meslek ve Emek Örgütleri Açısından Mobbing Nasıl ele alınmalı?**

*Gamze Yücesan Özdemir / Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi*

# Psikososyal etkenler-Ruhsal Bozukluklar

- Uyum bozuklukları
- Depresyon
- Anksiyete bozuklukları
- Akut Stres Bozukluğu
- Travma Sonrası Stres Bozukluğu
- Tükenmişlik Sendromu
- Alkol/Madde kullanım bozukluğu

# Depresyon

- İşe bağlı stres ile ilişkili olarak en sık görülen ruhsal hastalıktır
- Depresif uyum bozukluğu olarak başlar, stres etkenleri süreğen ise majör depresyona dönüşür
- Talep-kontrol-destek (DCS modeli-demand-controlsupport) dengesizliği
- Emek- ödül dengesizliği
- Örgütsel adaletsizlik

Risk etkenleri olarak belirlenmiş

DCS modeli: Psikolojik taleplerin yüksekliği karşısında kişinin işle ilgili kontrolünün yetersizliği işle ilgili strese neden olarak fizyolojik ve psikolojik değişiklikler yaratarak depresyonun ortaya çıkışını kolaylaştırır. Sosyal destek eksikliği de bu sürece katkıda bulunur.

Özellikle işin nasıl yapılacağı ve için kapsamı ile ilgili kontrol eksikliği becerilerini kullanamama, monotonluk kişiyi değersiz hissettirir, benlik saygısını düşürebilir.

(Siegrist ve ark.

2020)

# Depresyon

- ERI model (effort-reward imbalance)
- İşe verilen emekle alınan karşılık (ekonomik-sosyal-örgütsel ödüller) arasındaki dengesizlik işle ilgili strese yol açarak depresyon vb hastalıklara zemin hazırlar
- OJ model (örgütsel adaletsizlik)
- İşyerinde eşitsizlik, ayrımcılık, uygun olmayan sosyal normlar, kaynakların adaletsiz dağıtımı, takdir görme ve ödüllendirilme ile ilgili eksiklikler iş stres yaratarak depresyona zemin hazırlar

# Akut Stres Bozukluğu-Travma Sonrası Stres Bozukluğu

- Birçok iş kolunda kişi travma niteliğindeki olaylar yaşar ya da bu olaylara tanıklık eder.
- Ölümcül kazalar
- Şiddetli yaralanmalar
- Felaketler
- Ölüm ve yaralanma riskinin oluştuğu durumlar
- İş arkadaşlarının yaralanması/ölümüne şahit olmak
- Saldırıya uğramak, saldırıya şahit olmak

# Akut Stres Bozukluğu-Travma Sonrası Stres Bozukluğu

- Kişiyi aşırı korkutan, dehşet içinde bırakan, çaresizlik yaratan, çoğu kez olağandışı ve beklenmedik olayların yol açtığı etkilere “ruhsal travma” denir
  - İnsan hayatında sıkıntı ve üzüntü yaratan pek çok olay olur, ancak bunların tümü ruhsal travma yaratmaz.
  - Olay:
    - korku, dehşet veya çaresizlik hissi yaratmışsa,
  - Olayda:
    - kişinin kendisinin veya yakınınının ölüm veya yaralanma tehlikesi varsa
- Akut Stres Bozukluğu ve Travma Sonrası Stres Bozukluğu oluşabilir

- Yakın bir kişinin uğradığı travmatik olayın detaylarını tekrarlayıcı bir biçimde dinleme/görme de DSM-5'te ölçütlere eklendi.
- DSM-5 teki travmayla ilişkili bozukluklar içinde TSSB ve uyum bozukluğu yer alıyor: meslek hastalıkları listesinde de yer alıyor

Travma sonrası stres hastalığında:

- uykusuzluk,
- kabuslar,
- olayla ilgili anıların rahatsız edici biçimde sık sık hatırlanması,
- sürekli olarak olayın tekrarlanacağı korkusu ve bu nedenle diken üstünde hissetme,
- kolay irkilme,
- çabuk sinirlenme,
- gelecekle ilgili plan yapamama,
- yabancılaşma (başkaları beni veya yaşadıklarımı anlamıyor hissi),
- olayı hatırlatan durumlarda huzursuz olma ve bu durumlardan kaçınma görülür

- Bu belirtilerin bir kısmı olaydan sonra herkeste görülebilir, akut stres tepkisi adını alır. Hastalık tanısı konması için belirtilerin bir kısmının bir arada varlığı ve işlevsellikte bozulma oluşması gerekir.
- Travma sonrası stres bozukluğu tanısı için belirtilerin olaydan sonraki bir ay içinde ortaya çıkması ve an az bir ay süreyle devam etmesi gerekir
- 1 aydan kısa sürerse Akut Stres Bozukluğu denir

- Travmatik olay öncesinde ruhsal iyilik halinin halihazırda bozulmuş olması, travmatik olay sonrasındaki destek sisteminin eksikliği önemli risk etkenleri
- İş yerinde meydana gelebilecek kazalar ve bu kazalara etkin müdahale ilgili olarak çalışanların eğitimi, bu tür olaylar meydana geldiğinde verilecek psikososyal desteğin niteliği travma sonrası stres bozukluğu riskini azaltabilir.
- Bu tür kritik olaylar sonrasında olayı yaşayan ve şahit olan çalışanların u tür ruhsal belirtiler bakımından uzun süreli izlemi gerekir.

(İş yeri hekiminin rolü)

TSSB tedavi edilmez ise kronikleşir, depresyon ek tanı olarak büyük oranda eklenir. Kişinin her alanda işlevselliği etkilenir.

# Alkol-Madde Kullanımı

- İş yerindeki stresin yarattığı gerginlikle başa çıkmak amaçlı alkollü içecek tüketimi sık görülür
- Alkolün kendi etkisini pekiştiren özelliği nedeniyle stresten bağımsız olarak da içme isteği oluşur
- Zaman içinde alkol kötüye kullanımı özelliklerini taşıyan bir içme örüntüsü ortaya çıkabilir.
- Zaman içinde kaygı ve stresle başa çıkmak için alınan alkolün paradoksik etkisi ortaya çıkar
- Düzenli kullanım depresif belirtilere neden olur.
- Uykuya dalma ve sürdürmede güçlük
- Alkol kullanım paternine göre değişecek biçimde günün belirli saatlerinde kesilmw belirtisi ortaya çıkmasına bağlı gerginlik kaygı da görülebilir.
- İlaç yerine kullanım için daha farklı gerekçeler oluşur

# Alkol-Madde Kullanımı

- Zamanla bağımlılık riski oluşur: ağır içicilik alkol kullanım bozukluğu veya alkol bağımlılığına dönüşebilir.
- Tolerans oluşumu
- yoksunluk belirtileri
- Alkolü aşırı düzeyde arzulama (craving)
- İstemeye rağmen bırakamama

# Alkol-Madde Kullanımı

Aşırı içme /binge drinking

- Kalp, AC hastalıkları
- HT
- İnme
- Kanser
- Uzun süreli aşırı içmede nörolojik hastalıklar görülebilir
- Bilişsel bozukluklar/demans

# Alkol-Madde Kullanımı

- Alkol-madde kullanımı ek psikososyal riskler oluşturur
- Alkol maddenin artık etkileri iş performansını, dikkat ve odaklanmayı etkiler
- Zaman içinde yoksunluk belirtilerini engellemek için iş saatlerinde de tüketim başlar, gizlemek için aşırı çaba, tanık olan kişilerle ilişkilerde gerilim
- Yoksunluk belirtilerine bağlı kaza / öfke/ kafa karışıklığı

# Tükenmişlik Sendromu

- 1980'lerin sonuna doğru tükenmişliğin sadece beşeri hizmet çalışanlarında değil, **diğer sektörlerdeki** çalışanlarda da (örn. yöneticiler,, beyaz ve mavi yakalılar vb) görüldüğü farkedildi.
- Bu daha genel tabloda, tükenmişlik “ **kişinin mesleğinin değeriyle ilişkili şüpheli/alaycı olduğu ve işgörme kapasitesinin azaldığı yorgunluk hali**” olarak tanımlandı.

Maslach ve ark., 1996

# Tükenmişlik Sendromu

- Çalışanın işe anlamlı katkısı olacak şekilde katılımını sağlayan enerjinin tükenmesi
- Fiziksel veya zihinsel yorgunluk
- Depersonalizasyon /Sinizm-alaycılık
- Profesyonel anlamda yetersizlik