



İnsan Kaynakları Yönetimi açısından İşe Giriş Sağlık Muayeneleri

*Çalışan seçiminin doğru yapılmasında iş
sağlığı yönünden önemli noktalar*

Op. Dr. İsmail Albayraktaroğlu

Mayıs 2016

İnsan kaynakları yönetiminin en önemli fonksiyonlarından biri işe uygun çalışan bulma, seçme ve işe yerleştirme faaliyetidir. İşe alınan çalışanların işin gerektirdiği niteliklere yeterli derecede sahip olmaması verim düşüklüğünün yanında eğitim ve ücret maliyetlerinin artmasına, iş gücü devrinin yüksek olmasına, iş kazalarının artmasına yol açar. Neticede, motivasyon ve iş tatminin düşmesi ile işletmenin denetim giderlerinin artması gibi bazı olumsuz durumlar oluşabilir. Eğer işe yerleştirilen adayın özellikleri ve sağlık durumu işin aradığı niteliklere uymuyorsa bu durumda yanlış çalışan seçimi yapılmıştır.

İşletmede işe alım esnasında yanlış seçilen çalışan, genelde bir süre sonra işin nitelikleri kendisine uymadığı için işten ayrılır ya da çalışan için bir iş uydurulmaya çalışılır. Bu durumda işletme, yeniden çalışan bulma konusunda ikinci bir maliyet ve zaman kaybı yanında başka bir iş verilen çalışanın verimsizliğine katlanmak zorunda kalmaktadır.

İşverenler, işyerlerinde, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamını sağlamak amacıyla;

- iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini belirlemek, alınan önlemleri denetlemek ve geliştirmek,
- iş kazaları ile meslek hastalıklarını önlemek, ve
- çalışanları işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerine uygun olarak sağlık gözetimine tabi tutmakla yükümlüdür.

Bu kapsamda, çalışanların işe girişlerinde sağlık durumlarının yapacakları işe uygun olduğunu belirten sağlık raporu alınır.

İşyeri hekimi uygulamalarında engelli veya kronik hastalığı olanların normal çalışan gibi değerlendirilerek işletme ve çalışan için yüksek risk oluşturan işlerde çalıştırılabildikleri gözlenmektedir. Örneğin:

- akciğer hastalığı olanların tozlu işlerde,
- epilepsi hastalığı olanların yüksekte ve iş kazası riski yüksek olan üretim alanlarında,
- kronik karaciğer hastalığı olanların toksik gaz ve solventlerin kullanıldığı işlerde,
- kronik böbrek hastalığı olanların cıva ve beyaz fosforun kullanıldığı işlerde,
- nörolojik hastalığı olanların gece işinde-kurşun ve solventlerin kullanıldığı işlerde,
- kas-iskelet sistemi hastalığı olanların ergonomik riski yüksek işlerde çalıştırılmaları ender görülen şeyler değildir.

İnsan kaynakları yönetimi bölümünün işe uygun çalışan bulma, seçme ve işe yerleştirme faaliyeti sürecinde işyeri hekimi önemli destek sağlar. *İyi bir işe giriş muayene prosedürüyle fiziksel ve psikososyal yönden sağlıklı, işe uygun çalışan temin edilir.* İşletmenin iş kazası ve meslek hastalığı riski minimuma iner. Muhtemel tazminatların getireceği maddi yük sıfırlanır. Hastalık sebebiyle devamsızlık oranları, işgücü devir oranı düşer. Verimlilik artışı yanında ücret maliyetleri azalır, motivasyon ve iş tatmin düzeyi artar.

İşe giriş sağlık muayenesi aşamaları

1- Çalışan sağlık gereklerinin tespiti

İşe giriş sağlık muayenesi, yapılacak işe uygun vasıfları olan elemanların belirlenmesiyle başlar. İyi yapılmış bir *iş analizi* hekimin işini önemli ölçüde kolaylaştırır. İş analizinde, işin ne olduğu, çalışanın görevleri ve sorumlulukları ile ne gibi bilgi, kişilik ve zihinsel/fiziksel özelliklere sahip olunması gerektiği tespit edilir.

Bir iş analizinde: “işin gerekleri nelerdir?”, “iş nasıl yapılır?”, “iş ne zaman yapılır?”, “iş nerede yapılır?”, “iş neden yapılır?” gibi temel sorular bulunur. Bu analizde, işin yapıldığı ortamdaki fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal risk faktörleri belirtilir. İşletmede yapılmış iş analizi yoksa daha önce yapılmış risk değerlendirmelerinden yararlanılır. Çalışandan beklenecek *fiziksel ve psikososyal sağlık gerekleri, psikoteknik ve psikometrik yeterlilik düzeyleri* belirlenir.

2- Öz- ve soy-geçmiş, sistemlerin sorgusu ve mesleki özgeçmiş

İşsizlik oranının yüksek olduğu ülkemizde genellikle çalışanlar işe girişte sağlık sorunlarını saklamaya çalışmakta veya hastalığını bildirip “ben hastalığımın ağırlaşmasını ve riskleri kabul ediyorum” diyerek işe girmeye çalışmaktadır. İş kazası veya meslek hastalığıyla sonuçlanma riski yüksek hastalığı olanlar bile sorunlarını saklamaya çalışmakta, işe uygun olduklarını bildiren özensizce düzenlenmiş hekim raporları getirebilmektedirler. “Gariban işe girsin” veya “benim tanıdığım işe girsin” mantığıyla düzenlenen raporlar veya yapılan baskılar neticesiyle işe uygun olmayan adaylar işe alınabilmektedir.

Sağlık sorunu olan adayın işe yerleştirilmesinden bir süre sonra, ticari kaygıyla düzenlenmiş “hastalığı var işi değişsin” raporları, “tanıdığımın hastalığı var, daha rahat ve kazançlı bir bölüme geçsin” gibi verimliliği negatif etkileyen tanıdık istekleri başlamaktadır. Kronik hastalığı ortaya çıktıktan sonra çalışanın sağlığı açısından risk oluşturacak işe devam ettirmek de; işletme, çalışan ve işyeri hekimi için büyük risk oluşturur. Bu nedenlerle, iyi bir sorgulama ve “eksik ve yanlış beyanın iş akdi feshine sebep olacağı” kaydı işletme açısından önemlidir.

İyi düzenlenmiş bir sistem ve geçmiş sorgusunun aday tarafından imzalanması ileride sağlık sorunları nedeniyle karşılaşılabilecek tazminatları ve işe uygun olmayan adayların işe alınma ihtimalini asgari düzeye indirir. Sorgulama formunda:

- soy geçmiş, aşılar, hastalıklar, kronik hastalıklar ve kullanılan ilaçlar,
- epilepsi ve diğer nöbet durumları,
- doğumsal anomaliler,
- allerji, geçirilmiş travma ve ameliyatlar,
- hastaneye yatış, geçirilmiş iş kazası ve meslek hastalıkları,
- deri ve eklemleri,
- lenfatik sistem,
- baş-gözler, kulaklar, boyun, burun, ağız ve boğaz,
- kan sistemi,

- iç salgı sistemi,
- solunum sistemi,
- kalp ve dolaşım sistemi,
- sindirim sistemi,
- üreme ve boşaltım sistemi,
- sinir sistemi hakkında 50-100 arası soru bulunur.

Bu formda ayrıca çalışanın aile hekiminin adı ve telefon numarası da kaydedilmelidir. Gereğinde aile hekiminden de bilgi alınmalıdır. İK birimi tarafından adayın sağlık sorunları da sorgulanmalı, askerlik bilgileri gibi adayın sağlığı hakkında ipucu verecek bilgiler araştırılmalıdır.

3- Fizik muayene

İşyeri hekimleri tarafından genellikle tam muayene yapılmamakta, iş angarya olarak algılanmaktadır. “Tansiyonun ortalama kaç oluyor” deyip aldığı cevabı tansiyon ölçüm değeri olarak kayda geçiren hekimler bile bulunabilmektedir. Ancak tam bir fizik muayene ile adayın anomalileri, geçirdiği ameliyata ait kesi izleri, geçirilmiş travma izleri, sistemlere ait hastalık belirtileri tespit edilebilir.

Örneğin yüksekte çalışması gereken bir adayın muayenesinde görme ve işitme düzeyi, hareket ve gücü sınırlandıran hastalık belirti ve bulguları, nörolojik hastalık belirti ve bulguları, tansiyonla ilgili anormallikler, endokrin sistem hastalık belirti ve bulguları, çalışma regülasyon yeteneğini sınırlayan kalp ve dolaşım sistemi hastalık belirti ve bulguları aranmalıdır. Psikik bozukluk ve hastalıklar, bozuk kişilik ve davranış biçimleri, zeka geriliği, alkol-uyuşturucu ve ilaç bağımlılığı belirtileri araştırılmalıdır. Bir adaya *yüksekte çalışabilir* raporu ancak yukarıda belirtilen muayeneleri yapılarak ve gerekli laboratuvar tetkikleri yaptırılarak verilebilir.

İK birimi, işe giriş muayenesinin yapılacak işe odaklanmış olduğundan emin olmalıdır. Her bir iş için standartlaştırılmış işe giriş muayenesinin yapılması, kalite sistemleri ve işe uygun çalışan seçimi açısından çok önemlidir. Ayrıca forklift, vinç, ekskavatör, loder, silindir gibi araçlar iş makinesi sayılır ve kullanıcılarının G sınıfı sürücü belgesi alması gerekir. Fizik muayene yapılırken bu çalışanlar *“Sürücü Adayları ve Sürücülerde Aranacak Sağlık Şartları İle Muayenelerine Dair Yönetmelik”* hükümleri doğrultusunda muayene edilmelidir.

4- Laboratuvar tetkikleri

İşin yapıldığı ortamdaki fiziksel, kimyasal ,biyolojik, ergonomik ve psikososyal risk faktörlerine uygun işe giriş tetkikleri yapılmalıdır. Tetkikler yetersiz düzeyde veya işin gerektirdiği düzeyden daha fazla olmamalıdır. Röntgen tetkikleri yaptırılırken, kullanılan makinenin gücü, çekilen grafinin kalitesi kontrol edilmelidir. Laboratuvar tetkikleri akredite ve sürekli denetlenen laboratuvarlara yaptırılmalıdır. Yapılacak işe giriş tetkiklerinin belirlenmesi için işyeri hekimiyle ortak çalışma ile testlerin gerekliliği ve *risk/maliyet* yönünden araştırması yapılarak, yetersiz veya gereksiz testlerin yapılmasının önüne geçilmelidir.

5- Psikoteknik testler

Fizik muayene ve laboratuvar tetkikleri neticesi hastalıklar belirlenmekle birlikte adayın psikoteknik becerilerini ve dikkat / algı düzeyini tespit etmek mümkün olmamaktadır. Özellikle fabrika iç ortamlarında kullanılan forklift, istifleyici, crane, tow-truck gibi araçları kullananların dikkatsizlik ve sağlık açısından yetersizliği ciddi iş kazalarına sebep olabilir. İş kazası riski yüksek üretim alanlarında çalışanlara ve G sınıfı sürücü belgesi gerektiren iş makinesi kullanıcılarına seçilmiş psikoteknik testlerin yapılması önemlidir. Profesyonel sürücülerde yönetmelik gereği aşağıda sunulan psikoteknik testler uygulanmaktadır:

- **Seçici dikkat testi:** Bu test ile adayların verilen farklı uyaranlar arasından istenilen uyaranları milisaniyeler ölçeğinde hızlı ve doğru bir şekilde seçip seçemedikleri ölçülmekte, böylece seçici dikkat düzeyleri belirlenmektedir. Bu test anlık dikkat gerektiren iş tanımları için uygulanabilmektedir.
- **Sürekli dikkat testi:** Bu test ile adayların dikkat düzeylerini sürekli bir biçimde koruyup koruyamadıkları ya da ne derece koruyabildikleri ölçülmekte ve değerlendirilmektedir. Monoton yapılan ve sürekli dikkatin açık olması gereken iş tanımları için uygulanmaktadır.
- **Tepki hızı ve kalitesi testi:** Bu test ile adayların zaman baskısı ve stres altında kendilerine sunulan uyaranlara ne derece doğru ve hızlı tepki verdikleri, yine bilgisayar ortamında milisaniyeler ölçeğinde ölçülmektedir. Adayların özellikle makina kullanırken doğru ve hızlı tepki verebilmeleri, makinelerin verimi ve zaman yönetimi açısından önemli olmaktadır. El ve ayak için ayrı ayrı tepki hızları hesaplanmakta ve değerlendirilmektedir.
- **Muhakeme testi:** Adayların verilen talimatları hızlı bir şekilde kavrayabilmeleri ve gerektiğinde muhakeme becerilerini kullanarak verilen işi optimum hızda ve doğrulukta gerçekleştirebilmelerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu testle adayın sözel olmayan geometrik şekiller kullanmak suretiyle olguları muhakeme edebilme becerisi (sıralama, planlama, şifre çözme, zihinsel dönüştürme, organizasyon, strateji belirleme yetenekleri) ölçülmektedir.
- **Hız ve mesafe algılama:** Bu testle adayların hız ve mesafe algılama becerileri ölçülmektedir. Özellikle operatörlerin (forklift, istif makinesi vb) mesafe ve derinlik algılarının yüksek olması verilen işi hızlı doğru ve zararsız yapmalarını sağlayabilecek en önemli özelliklerden bir tanesidir.
- **Çevresel görüş testi (bölünmüş dikkat testi):** Bu test ile adayların ekranda sunulan bir görevi yaparken, aynı anda çevresel uyaranları algılama ve bunlara tepki verme becerisi ölçülmektedir. Adaydan belirli bir zamanda ekrana dokunarak renk eşleme işlemini yaparken, yan taraftaki -ekrandan bağımsız olarak gelen- ışıklı panellerden okları fark edip ayağı ile pedala basarak bu oku gördüğünü belirtmesi beklenmektedir.

Makineleri kullananların görüş açısının içine giren çeşitli uyarıcılara aynı anda dikkat edebilme süreci güvenli ve hızlı iş yapabilme verimliliği açısından önemlidir.

- **Görsel süreklilik testi:** Bu test ile adayların kendilerine sunulan karmaşık uyarılar arasından istenileni seçmeleri beklenmektedir. Söz konusu uyarıları sadece gözleri ile takip ederek ne derece hızlı ve doğru seçebildikleri ölçülmektedir. Görsel süreklilik dikkatin bir türevi olmakla birlikte, görsel açıdan sürekliliğin korunup korunmadığı özellikle ölçülmektedir
- **Görsel algı ve bellek testi:** Testin amacı, adayların görsel algı ve görsel mekansal belleğinden kaynaklanabilecek olası yetersizliklerinin saptanmasıdır. Test, adayların uyarıları belleklerinde tutma ve hatırlama kapasitesini anlık gösterilen görsellerle ölçülmektedir.
- **Saldırganlık testi:** Tutum-davranış, alışkanlık ve kişilik özelliklerinin (risk alma, saldırganlık, sorumluluk, öz kontrol vb.) ölçülmesinin amaçlandığı testtir.

6- Psikometrik testler

İş tasarımının, iş örgütlenmesinin, iş yönetiminin ve gerçekleştirildiği toplumsal / çevresel koşulların psikolojik, toplumsal veya fiziksel hasara yol açma potansiyeli taşıyan boyutları, psikososyal tehlike olarak tanımlanır.

İşin gerekleri işçinin bilgi, beceri ve gereksinimleriyle çatıştığında, 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.

İK yönetimi ve iş sağlığı profesyonelleri iş analizi ve risk analizlerini yaparken psikososyal tehlikeleri de kayıt altına almalıdır. İşletmedeki psikososyal tehlikeler ile mücadele, örgüt kültürü ve iklimini de olumlu yönde etkiler.

Özellikle:

- kimyasallarla yapılan işlere,
- kapalı- dar alanlarda yapılan işlere,
- yüksekte yapılan işlere,
- monoton işlere,
- zaman baskısının olduğu ve işçinin iş akışı üzerinde denetiminin olmadığı işlere,
- yalnız çalışmayı gerektiren işlere,
- amir baskısının aşırı olduğu işlere,
- işletme için kritik ve yüksek iş kazası taşıyan işlere eleman seçerken adayın psikososyal durumunun iyi değerlendirilmesi çok önemlidir.

İş analizleri ve risk analizleri ile belirlenen psikososyal yönden kritik alanlarda çalıştırılacak elemanlara, iş gereklerine göre psikometrik testler belirlenip standardize edilerek adaya uygulanmalıdır. Bu amaçla kullanılacak test örnekleri aşağıda sunulmuştur.

- **Beck anksiyete ölçeği:** Adayın kaygı düzeyini ölçümleyen testtir. Yüksek kaygı durumlarında psikiyatri konsültasyonu gerekir.
- **Beck depresyon ölçeği:** Adayın ruhsal çöküntüsü olup olmadığını ve düzeyini belirleyen testtir. Adaydaki depresyon düzeyini minimal, hafif, orta, şiddetli olarak tanımlamaya yarar.
- **Maslach tükenmişlik ölçeği:** Hayatı çekilmez olarak görme duygusu, kişide tükenme belirtisi olarak tanımlanırken, tükenmişlik ise meslek üzerindeki kronik duygusal ve kişinin kendi iç gerginleştiricilerine verilen uzamış yanıt tipi olarak tanımlanmaktadır. Bu durum duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalmış kişisel başarı bileşenlerinden oluşan psikolojik bir hastalık tablosudur. Bu ölçekte kişisel başarı duygusu , duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişlik ölçümlenmektedir.
- **(SCL-90) Ruhsal belirtiler tarama listesi:** Psikolojik sıkıntı belirtilerini tespit etmeye yarar. Somatizasyon, obsesif-kompulsif belirtiler, kişisel yetersizlik duygusu, depresyon , kaygı düzeyi, öfke-düşmanlık tutumu, fobik anksiyete, paranoid düşünce ve psikotik belirtileri ölçümlemede kullanılır.
- **Minnesota çok yönlü kişilik envanteri (MMPI):** MMPI testi geçerlilik ve güvenilirliği yapılmış, standardizasyonu olan bir testtir. Bugün Amerika ve Avrupa'da en çok kullanılan testtir. 566 sorudan oluşan bu testte ki soru grupları 10 alt testten oluşmaktadır. Bu gruplar psikiyatrik tanı sınıflarına göre ayrılmıştır. Testteki sorular, normal bireylerle bazı psikiyatrik tanı grubuna giren hastaları sınıflandırmaya yönelik alt testlere bölünmüştür. Bu alt testler: Hipokondriasis, Depresyon, Histeri, Psikopatik Sapma, Erkeklik – Dişilik, Paranoya, Takıntılı Kişilik, Şizofreni, Hipomani ve Sosyal İçerme Dönüklük düzeylerini ölçümler.

Dünya Sağlık Örgütü'ne göre sağlık; sadece hastalık ve hastalığın olmaması değil, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden de tam bir iyilik halidir. Çalışanların sağlıklarını korumak ve geliştirmek, iyi işe alım uygulamaları yanında iş sağlığı ve güvenliğine önem veren yönetim anlayışıyla mümkündür. İK yönetimleri, en önemli görevlerinden biri olan işe uygun çalışan bulma, seçim ve işe yerleştirme sürecinde üretim ve iş sağlığı / güvenliği ekibiyle birlikte çalışarak en uygun adayın işe yerleştirilmesine çalışmalıdır. Bu süreçteki maliyetler hesaplanırken iş sağlığı ve güvenliğine yapılan 1 birim yatırımın, ortalama 2.2 birim getirisi olacağı unutulmamalıdır¹.

¹ Uluslararası Sosyal Güvenlik Derneği (International Social Security Association – ISSA) araştırmasına göre

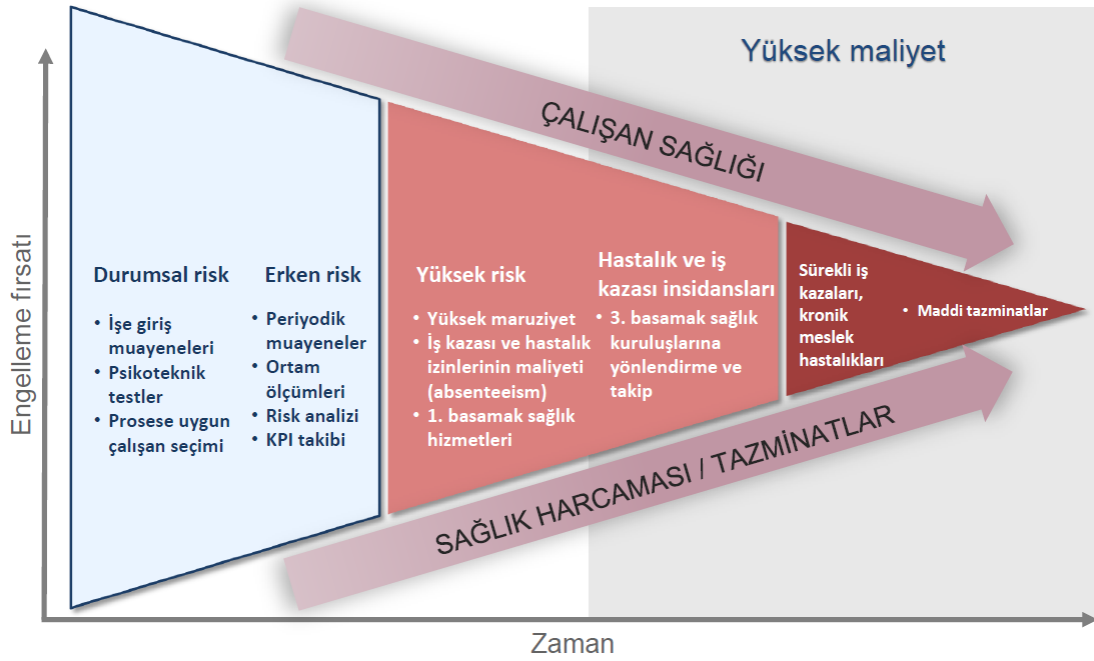


Op. Dr. İsmail Albayraktaroğlu

Primus İş Sağlığı hizmetlerinin yürütülmesinden ve kalitesinden sorumludur. Bu doğrultuda, şirketin Operasyon ve Tıbbi İK fonksiyonlarını yönetmekte ve diğer idari konularda danışmanlık yapmaktadır.

Op. Dr. Albayraktaroğlu, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesindeki öğreniminin ardından İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Genel Cerrahi ihtisasını tamamlamıştır. 2012 yılından bu yana başta Toyota Otomotiv Sanayi Türkiye olmak üzere Türkiye'nin önde gelen imalat kuruluşlarına işyeri hekimi olarak hizmet vermiştir.

Primus, işletmenizi beyaz bölgede tutar



Bize ulaşın

- Dilmen Mah. 6005. Sk. No 24/1 (Essen Market yanı)
54200 Erenler / Sakarya
- (0) 536 541 47 11
- www.primusissagligi.com
- alptegin@primusissagligi.com