



# ÇALIŞMA YAŞAMINDA PSİKOSOSYAL ETMENLER

Dr. Yücel DEMİRAL

Dokuz Eylül Üniv. Tıp Fak. Halk Sağlığı AD.

## Özet

Yirminci yüzyılın ikinci yarısından sonra, endüstrileşmiş kapitalist toplumlar başta olmak üzere tüm dünyada, işletmelerde üretkenliğin önemi vurgulanmaktadır. Çalışma hızının artışı, vardiyalı ve gece çalışması, tipik olmayan, düzensiz çalışma artan oranda çalışma yaşamına girmektedir. Çalışma yaşamındaki bu değişimlerin sağlık ile ilişkisinin incelenmesinde iş stresi ya da daha kapsamlı adıyla psikososyal etmenler giderek önem kazanmaktadır. Bu yazıda psikososyal etmenlerin açıklanmasında kullanılan kuramsal modeller, tarihsel süreç de göz önüne alınarak sunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: İş stresi, psikososyal, çalışma, iş sağlığı.

## Abstract

From the beginning of the second part of the twentieth century, not only in the industrial capitalist societies but also in the other nations, importance of productivity has been emphasized in the workplaces. Considerable increases in work pace, atypical work contracts, including part time work and instable work, night and shift work have been introduced into the working life. With regard to the changes, work stress or more comprehensively psychosocial work environment has been arousing more interest in the occupational health area. This paper aimed to summarize the theoretical models of psychosocial work environment with regard to historical perspectives.

Key Words: Job stress, psychosocial, work, occupational health.

## Çalışma Yaşamında Psikososyal Etmenler

İş stresi iş sağlığının yanı sıra psikoloji, sosyoloji, ekonomi gibi farklı disiplinlerin çalışma konusudur ve her bir disiplin kendine özgü tanımlar kullanmaktadır. Çalışma yaşamında stres kavramının kullanılması Hans Selye'nin çalışmalarına dayanır. Selye fiziksel, kimyasal, psikolojik etmenlerin özgül olmayan bir reaksiyona (iş stresi) neden olduğunu ileri sürdü ve bu özgül olmayan stres yanıtını "genel adaptasyon sendromu" olarak isimlendirdi(1). Tanıma göre iş stresi oluşturan etkene karşı (stressor) beden fizyolojik bir direnç göstermektedir. Bu süreç başlangıçta fizyolojik düzeyde bir adaptasyon durumudur. Ancak etkenin süregelenleşmesi sonucunda gösterilen direnç zayıflamakta ve tükenme başlamaktadır. Bu aşama özgül olmayan hastalıklarla sonuçlanabilmektedir. Bu yaklaşım stres kavramının gelişmesine önemli katkılar sağlamakla birlikte bireylerin neden aynı etmene karşı farklı yanıtlar verdiğini ve bazı bireylerde hastalıkla sonuçlanırken, bazılarında neden hastalık gözlenmediğini açıklayamamaktadır. Gerek Selye gerekse benzer yaklaşımı izleyen araştırmacılar stresi fizyolojik sınırlar içinde ele aldıklarından; bireylerin sosyal, ekonomik ve kültürel boyutunu göz ardı etmektedirler (1). İlerleyen yıllarda stresin sosyal, ekonomik ve psikolojik yönlerini bütünsel bir yaklaşımla ele alma çabaları oluşmuştur.

İş stresinde psikososyal boyutun incelenmesi, çalışma yaşamındaki fiziksel, kimyasal, ergonomik



riskler gibi diğer iş sağlığı risk etmenlerinden farklılık göstermektedir (2). Stresin fiziksel, kimyasal vb etkenlerden farklı olarak doğrudan ölçümü yapılamaz; bu nedenle farklı iş kollarında uygulanabilecek, işin doğasını açıklayabilen kuramsal soyutlamalara gereksinim vardır (3). Kuramsal yaklaşımları genellemek gerekirse; psikolojik ve sosyolojik yaklaşımlardan söz etmek olanaklıdır.

### Stres kuramlarında psikolojik yaklaşım

İş stresi alanındaki ilk çalışmalar büyük oranda endüstri psikologları tarafından yapılmıştır. Bu çalışmalar kendi içlerinde de farklılıklar göstermektedir. Bilişsel süreçler, kişilik farklılıkları gibi bireylere odaklananlar olduğu gibi daha geniş kapsamlı, bireylerin toplumsal ilişkilerini de gözetken bakış açıları da geliştirilmiştir. Lazarus'un çalışmalarının psikolojik stres yanıtının açıklanmasına önemli katkıları olmuştur (1). Lazarus stresle baş etme yöntemlerinin, psikolojik ve fizyolojik yanıt oluşumunda ve patolojik süreçlerin başlamasında etkili olduğunu göstermiştir. Bu çalışmalar daha çok duyuşsal durum ve fizyolojik tepki arasındaki ilişkiye odaklanmıştır. Bu çalışmalar genel olarak indirgemeci bulunmuş ve araştırmalar (deneysel ve kısıtlı örnek üzerinde yapılabildiğinden) genellenemez olarak değerlendirilmiştir. Quinlan meslek ve iş arasındaki ilişkinin açıklanmasında bireysel yaklaşımların yetersizliğini vurgulamış ve bu tür yaklaşımların çalışanı "kurbanlaştırdığını" ve işyerinden kaynaklanan çevresel etmenleri göz ardı ettiğini ileri sürmüştür. Ayrıca, "kurbanlaştırma" strese çözüm aşamasında da bireylere yönelmesine neden olmakta ve işyerlerinde alınması gerekli önlemlerin göz ardı edilmesine neden olmaktadır; İşe giriş bakılarında daha uygun işçilerin seçimi; bireylerin eğitimi ya da benzeri girişimlerle işe uyumlarının sağlanması bu çalışmalarda sıklıkla sonuçların yorumunda kullanılmıştır (1).

### Stres kuramlarında sosyolojik yaklaşım

Endüstriyel kapitalizmin temelini emeğin yönetimi oluşturur. Çok sayıda çalışanın, belirli bir ürün için, birlikte hareket edecek şekilde düzenlenmesi endüstriyel yönetimin temel işlevidir. İşin bölümlere ayrılmasıyla yönetim karmaşıklaşır ve kontrolü güçleşir. Taylorist üretim, bilimsel yöntemler kullanılarak işgücünün kontrolü anlamına gelir. Bu üretim biçiminde boşa geçen zaman ve hareketlerin en düşük düzeyde tutulması hedeflenmiştir. Gün-

müzde daha gelişmiş, karmaşıklaşmış biçimleriyle bu üretim modeli sürmektedir. Burada önemli olan nokta bu üretim modelinin teknoloji ile ilgisinin olmadığıdır. Bilimsel yöntemlerden kastedilen teknoloji kullanımı ya da üretimi bilimin bir uzantısı olarak ele almak değildir; Üretim süreçlerinin en basite indirgenerek doğrudan ölçülmesi ve kontrol edilmesi anlamına gelmektedir (4). Kontrolün sağlanabilmesi emek sürecinin (iş gücünün) beceri ile ayrışmasını gerektirmektedir. Daha açık bir söylemle üretimde kafa ve kol emeği birbirinden ayrılır. Her işçinin yapacağı görev yönetim tarafından belirlenirse, üretim ölçülebilir bir işlem haline gelebilir. Çalışma yaşamında sıklıkla kullanılan beyaz yaka / mavi yaka tanımlamaları bu kuramsal görüşün pratik karşılığıdır. Bu üretim biçimi aynı zamanda modernizmin temel aldığı toplumsal bir örgütlenme biçimini de gerektirir.

Bertil Gardell 1981 yılında, modern üretimin psikososyal yapısını ve çalışanların sağlığının korunmasında ve geliştirilmesinde gerekli önlemleri tanımlamıştır. Bu tanımlamanın üzerinden yirmi yılı aşkın bir süre geçmiş olmasına rağmen psikososyal çalışma ortamının çerçevesinin belirlenmesi açısından geçerliliğini korumaktadır (5).

- Çalışma, işçinin kendi çalışma yöntemini ve hızını etkileyebilecek şekilde düzenlenmelidir.
- Çalışma, işçinin ürünün tamamını bir bütün olarak algılamasını sağlamalıdır.
- Çalışma düzeni bireylerin becerilerini ve kaynaklarını kullanmasına ve geliştirmesine olanak tanımalıdır.
- Çalışma düzeni, işçinin çalışma sırasında insan ilişkileri ve yardımlaşma olanaklarına açık olmalıdır.
- Çalışma, işçinin iş dışındaki sorumluluk ve rollerini (aile, sosyal ve politik) yerine getirebilecek şekilde düzenlenmelidir.

Bu bakışın önemli katkılarından birisi işyerinde başlayan süreçlerin yalnızca işyerlerinde sınırlı kalmadığı ve bireyin tüm yaşam alanlarını, sosyal ilişkilerini de etkilediğinin önemine yapılan vurgudur. Küreselleşme sürecinde, çalışma yaşamında kural-sızlaşma, artan işsizlik ve iş güvencesizliği temel sorunlar olarak ön plana çıkmaktadır. Artan işsizlik oranları çalışanlarda baskıya neden olmakta ve çalışanların güvencesiz işlerde, olumsuz koşullarda çalışmalarına neden olmaktadır. İş güvencesinin

kayıbı, olumsuz koşullarda çalışma ile birlikte çalışma yaşamında psikososyal etkilenmenin önemini artırmaktadır.

### Psikososyal Kuramsal Modeller

Günümüzde geçerlilikleri kabul edilen ve gerek araştırmalarda gerekse uygulamada etkili olduğu öne sürülen iki model bulunmaktadır. Bu modellerden yola çıkılarak oluşturulan çok sayıda ölçek yaygın olarak kullanılmaktadır. Ayrıca bu modellerin birlikte ele alınması gerektiğini öne süren araştırmacılar da vardır. Bunlardan birincisi Karasek ve ark. nın 1981 de geliştirdiği iş yükü- kontrol- sosyal destek modeli, diğeri daha sonraki yıllarda geliştirilen Siegrist'in çaba-ödül uyumsuzluk modelidir.

#### İş yükü - kontrol- sosyal destek modeli

Modelin gelişiminde, çalışma saatleri ile ölçülen iş yükünün koroner hastalıklarla ilişkisinin incelendiği araştırmalar çıkış noktası olarak değerlendirilebilir. 1960 lı yıllarda yapılan ilk çalışmalarda fazla çalışmanın koroner hastalıklara ve kalp krizinde artışa neden olduğu gösterilmiştir (3). 1970 li yıllarda iş yükünün yanı sıra beceri düzeylerinin ve işteki otonominin (karar verme serbestliğinin) sağlık açısından önemli etkenler olduğu bildirilmiştir. Kornitzer'in özel ve devlet bankalarında çalışanlarda yaptığı çalışma alana oldukça önemli katkı sağlamıştır. Kornitzer özel bankada çalışanlarda koroner kalp hastalığı insidansının, devlet bankasında çalışanlardan daha fazla olduğunu

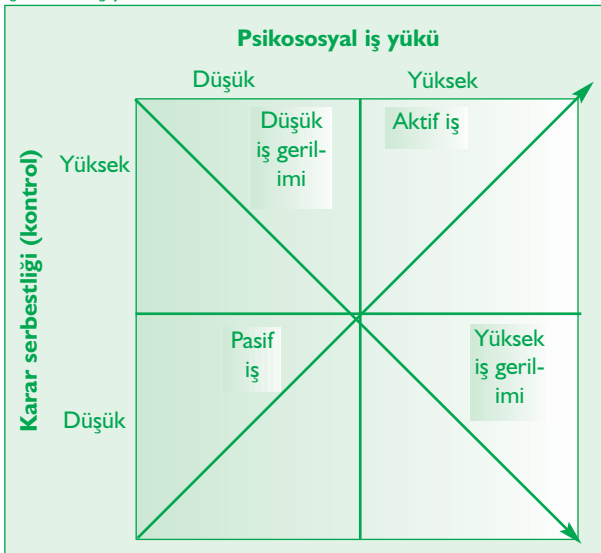
bildirmiştir (6). Bu bulgu biyolojik değişkenlerle açıklanamaz. Kornitzer özel bankada çalışanların fazla çalışma nedeniyle koroner risklerinin arttığını öne sürmüştür. Karasek' in özgün katkısı bu ilk çalışmalardan elde edilen ve psikolojik boyuta vurgu yapan "yüksek psikolojik iş yükü" ile sosyolojide kullanılan "yabancılaşma" kavramlarının (kontrol) birlikte ele alındığı modeli geliştirilmesiyle oldu. Yabancılaşma kuramı çalışanların, beceri düzeylerini geliştirme ve kullanma düzeyleri ile görev alanlarındaki karar verme otoritelerine dayanır. Karasek ve arkadaşlarının ampirik çalışmalarının sonuçları da beceri düzeyi ve karar otoritesi değişkenlerinin birlikte değerlendirilmesi gerektiğini göstermiştir. Bu iki değişkenin birbirine eklenmesi ile elde edilen yeni değişkene "karar serbestliği" ya da kontrol" adı verilmektedir. Bu çalışmaların sonucunda yüksek düzeyde psikososyal beklenti (iş yükü), düşük düzey karar serbestliği (kontrol) ile birleşince hastalıklarla sonuçlanabilen iş gerilimi riski oluşmaktadır. Şekil-1'de modelin dörtlü yapısı gösterilmiştir (2).

İş yükünün ve kontrolün yüksek olduğu durumlarda yüksek motivasyon, ustalık duygusu oluşmakta ve yüksek iş yükünün gerilim ortaya çıkaran etkisi inhibe olmaktadır. İş yükünün düşük olduğu buna karşılık kontrolün de düşük olduğu durumlardaysa pasif işler ortaya çıkmakta ve öğrenme gereksiniminin zaman içinde yok olmasına, "kazanılmış umutsuzlukla" sonuçlanmasına neden olabilmektedir. Kuramsal olarak iş yükünün düşük ve karar serbestliğinin yüksek olduğu çalışma koşulları ideal "düşük gerilimli" işler oluşturmaktadır (2).

Bu dört gözlü yapı dışında toplam iş yükünün toplam kontrol oranına iş gerilimi (job strain) olarak tanımlanmıştır. İlerleyen yıllarda işyerindeki sosyal desteğin stres oluşumunda bağımsız bir değişken olduğu ve kontrol yokluğu- iş yükü ile beraber sosyal desteğin bulunmaması durumunda en kötü durumun (iso-strain) oluştuğu gösterildi ve modelin iki boyutlu yapısına sosyal destek eklendi. İşyerinde sosyal desteğin kaynağı çalışma arkadaşları, birim amirleri olabildiği gibi hizmet sektöründe hizmet verilen insanlar (örneğin hastalar) olabilmektedir (6).

Karasek'in geliştirmiş olduğu bu model işyerinden kaynaklanan psikososyal etkilenmeyi bütünüyle açıklama savında değildir. Örneğin bireysel farklılık

Şekil- 1: İş yükü - kontrol modeli





lılarla ilgili bir yorum sunmamaktadır. Ancak model basiti uygulanması kolay ve işyerine odaklıdır. Kapsamlı bir model karmaşık ve daha bilimsel olabilir, ancak girişim ve eğitim açısından Karasek'in öne sürdüğü model kadar başarılı olamaz.

### Çaba-ödül uyumsuzluğu modeli

Siegrist, Weber'in sınıf tanımından yola çıkarak, çalışmanın bireylerin yaşamında merkezsiz bir öneme sahip olduğunu ileri sürmektedir. Weber'e göre bireylerin sosyal konumları mesleklerine göre belirlenmektedir. İş, düzenli bir gelir için olduğu kadar toplumsal statü ve kimlik için de gereklidir(7). Böylece bireysel düzeyde meslekler ile kimlik oluşumu, kendine güven ve yeterlilik arasında bağlantı kurulmuş olmaktadır. Mesleki statünün gelişimi (ilerleme) bireylerin gelişimine katkı sağlar. Ancak bu iki değer karşılıklı etkileşim içindedir. Çalışanlar çaba gösterirken bunun karşılığında statülerinin olumlu yönde değişmesi istenen ve beklenen bir koşuldur. Bu karşılığın alınmaması durumunda, iş stresi oluşmaktadır. Bu model daha çok hizmet sektörü çalışanlarında çalışma koşullarının sağlık etkilerinin açıklanmasında kullanılmıştır. Özellikle iş güvencesi, işsizlik tehdidi gibi günümüzde çalışma yaşamının önemli değişkenlerinin sağlık üzerine etkilerinin açıklanmasında kullanışlı bulunmuştur.

Model, kişiye özgü özellikleri (intrinsic etken-kendini adama) dışsal etkenlerle birlikte değerlendirir (iş yükü-gelir). Bu iki etken çaba ve karşılığın dengede kalmasını sağlayacak kaynakları oluşturur. Kendini işine adama (overcommitment) çaba ve ödül arasındaki dengesizliğin tolere edilmesinde tampon oluşturur. Kendini adama bir grup tutum, davranış ve duygu durumunun tanımlanmasında kullanılır. Bu kişiler aşırı bir onaylanma ve saygınlık

beklerler. Bu durum yüksek iş yüküne karşılık düşük karşılık (güvence, ücret vb.) ile birlikte iş stresini oluşturmaktadır. İş yükü - kontrol-destek modelinden farklı olarak, bireysel özelliklerin değerlendirildiği bir model olduğu ileri sürülmüştür (2).

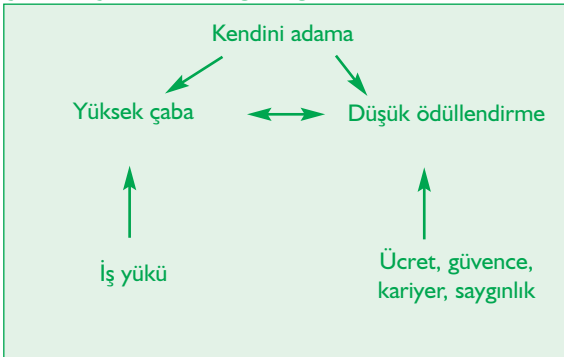
### Sonuç

Her iki modelle de yapılan ve değişik sağlık sonuçları incelenmiştir. İş geriliminin özellikle koroner çalışmalarda psikososyal etkilenim kalp hastalıkları üzerine etkisinin incelendiği çok sayıda ileriye yönelik ve olgu kontrol ve kesitsel çalışma bulunmaktadır 3; 5; 8-12. İleriye yönelik çalışmalardan elde edilen risk oranları 1.21 (1.08-1.35 ve 4.0 (1.1-14.4) arasında değişmektedir. İki modelin karşılaştırıldığı bir çalışmada düşük iş kontrolünün 2.38 kat, çaba-ödül dengesizliğinin 2.15 kat yeni koroner hastalık oluşumu riskini birbirlerinden bağımsız olarak artırdığı bildirilmiştir (13). Sitematik derleme ve meta analiz çalışmalarının verileri de iş gerilimi ve koroner kalp hastalıkları arasında ilişki olduğu konusunda yeterli kanıt bulunduğu kabul edilmektedir (9;14). Nedensel ilişkinin açıklanmasında sigara içimi, sedanter yaşam, alkol kullanımı, diyet gibi ara değişkenlerin rol oynadığı ya da doğrudan iş geriliminin koroner hastalıklara neden olabileceği ileri sürülmektedir (9).

Psikososyal etmenler, psikolojik durumun sosyal çevre ve (pato)fizyolojik değişikliklerle ilişkisinin anlatımında kullanılan bir tanımdır. Stres termininin genel ve bulanık anlamlarına karşılık psikososyal etmenler, yukarıda özetlenen teorik modellere dayalı ve ölçülebilir özelliktedir. Bu nedenle önlemlerin geliştirilmesi için kullanışlıdır.

Her iki model de sağlık sonuçlarının açıklanmasında Taylorist üretim modelinin önemine dikkat çekmektedir (15). Kontrol toplumsal güç ile ilişkilidir. Ödül toplumsal eşitlikle ilgili bir kavramdır. İşçi sendikal hareketinin, özellikle işin düzenlenmesinde doğrudan etkisinin güç kaybettiği günümüzde iş kontrolü önemini artırarak korumaktadır. Esnek üretim gerek toplumsal düzeyde (kürsüzlaştırma ile), gerekse işyeri düzeyinde (artan kontrol mekanizmaları ile) psikososyal etkilenimi artırmaktadır. Türkiye'nin de içinde bulunduğu gelişmekte olan ülkeler açısından değerlendirildiğinde, iş sağlığı alanında, geleneksel olarak bilinen fiziksel, kimyasal, ergonomik risklere bağlı sağlık

Şekil- 2: Çaba- ödül dengesizliği modeli







sorunlarına ek olarak psikososyal etkilenmeye bağlı sorunlar da çalışanların sağlığı için risk oluşturmaktadır. Bu nedenle gerek modellerin gelişmekte olan ülkeler için geçerliliğini tanımlayan ve gerekse psikososyal etkilenime bağlı sağlık sorunlarının önlenmesinde işyerlerinin demokratik yapısını geliştiren, eşitlikçi ve dayanışma odaklı politika ve eylem planları oluşturulmasına yönelik çalışmalara gereksinim bulunmaktadır.

### Kaynaklar

1. Peterson C L., Stress as a psychophysiological process. In Peterson CL., ed. Stress at work: a sociological perspective, pp 11-27. Baywood Publishing Co. Inc., 1999.
2. Levi L., Bartley M., Marmot M., Karasek R., Theorell T., Siegrist J et al. Stressors at the workplace: theoretical models. *Occup.Med.* 2000;15:69-106.
3. Marmot M., Theorell T., Siegrist J., Work and coronary heart disease. In Stansfeld SA, Marmot MG, eds. *Stress and the heart*, pp 50-71. London: BMJ, 2002.
4. Braverman H., Scientific Management. In Braverman H., ed. *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*, pp 85-124. NY: Montly review press, 1974.
5. Kompier M., The psychosocial work environment and health—what do we know and where should we go? *Scand.J.Work Environ.Health* 2002;28:1-4.
6. Theorell T., The Demand-Control-Support Model for studying health in relation to the work environment: An interactive model. In Orth-Gomer K., Schneiderman N., eds. *Behavioral medicine approaches to cardiovascular disease prevention*, pp 69-86. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 1996.
7. Siegrist J., Stressful work, self experience, and cardiovascular disease prevention. In Orth-Gomer K., Schneiderman N., eds. *Behavioral medicine approaches to cardiovascular disease prevention*, pp 87-104. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 1996.
8. Alfredsson L., Karasek R., Theorell T., Myocardial infarction risk and psychosocial work environment: an analysis of the male Swedish working force. *Soc.Sci.Med.* 1982;16:463-7.
9. Hemingway H., Marmot M., Evidence based cardiology: psychosocial factors in the aetiology and prognosis of coronary heart disease. Systematic review of prospective cohort studies. *BMJ* 1999;318:1460-7.
10. Karasek R., Baker D., Marxer F., Ahlbom A., Theorell T., Job decision latitude, job demands, and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men. *Am.J.Public Health* 1981;71:694-705.
11. Landsbergis PA., Schnall PL., Belkic KL., Baker D., Schwartz J., Pickering TG., Work stressors and cardiovascular disease. *Work* 2001;17:191-208.
12. Bosma H., Marmot MG., Hemingway H., Nicholson AC., Brunner E., Stansfeld SA., Low job control and risk of coronary heart disease in Whitehall II (prospective cohort) study. *BMJ* 1997;314:558-65.
13. Bosma H., Peter R., Siegrist J., Marmot M., Two alternative job stress models and the risk of coronary heart disease. *Am.J.Public Health* 1998;88:68-74.
14. Belkic KL., Landsbergis PA., Schnall PL., Baker D., Is job strain a major source of cardiovascular disease risk? *Scand.J.Work Environ.Health* 2004;30:85-128.
15. Johnson JV., Theoretical developments in psychosocial work environment research. *Int J.Health Serv.* 1989;19:457-8.●

