



turkish journal of
occupational
health and
safety

türk tabipleri birliği
**mesleki sağlık
ve
güvenlik** dergisi

© Çalışma Ortamında
Akıl Sağlığı

© İş Stresi ve Çalışma

© Yabancılaşma

© Emegin Ruhsallığı

© Psikososyal
Risklerin Ölçümü

© Psikososyal
Etmenlerden
Korunma

turkish medical association

ISSN 1302 - 48 - 41 üç ayda bir yayımlanır Ekim-Kasım-Aralık 2018

70

Fotoğraf: Şahin AVCİ



johs(turkish)
turkish journal of
occupational
health and
safety

türk tabipleri birliği mesleki sağlık ve güvenlik dergisi

Üç ayda bir yayımlanır Ekim-Kasım-Aralık 2018

70

Editör

Celal EMİROĞLU

Yayın Kurulu

Sedat ABBASOĞLU

Gültekin AKARCA

Onur BAKIR

Aslı DAVAS

Nilay ETİLER

Denizcan KUTLU

Meral TÜRK

Mehmet ZENCİR

Danışma Kurulu

Prof. Dr. İbrahim AKKURT

Prof. Dr. Gazanfer AKSAĞOĞLU

Prof. Dr. Remzi AYGÜN

Prof. Dr. Nadi BAKIRCI

Prof. Dr. Yasemin BEYHAN

Dr. Yıldız BİLGİN

Dr. Nihal COŞKUN

Prof. Dr. Yücel DEMİRAL

Doç. Dr. Mustafa DURMUŞ

Av. Hacer EŞİTGEN

Prof. Dr. Çağatay GÜLER

Av. Mustafa GÜLER

Dr. Ö. Kaan KARADAĞ

İsmail Hakkı KURT

Prof. Dr. Mustafa KURT

Prof. Dr. Nergis MÜTEVELLİOĞLU

Fiz. Müh. Haluk ORHUN

Prof. Dr. Güzin ÖZARMAĞAN

Prof. Dr. Gamze YÜCESAN ÖZDEMİR

Av. Dr. Murat ÖZVERİ

Prof. Dr. Kayihan PALA

Prof. Dr. Ahmet SALTİK

Psik. Dr. Nazlı Yaşar SPÖR

Tim. Müh. Mustafa TAŞYÜREK

Prof. Dr. Nevin VURAL

Türk Tabipleri Birliği Adına Sahibi ve Yazı İşleri Müdürü

Prof. Dr. Sinan ADIYAMAN

Yazışma Adresi

Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi

Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi

Şehit Daniş Tunalıgil Sokak No: 2 Kat:4

Posta Kodu: 06570

Demirtepe/ANKARA

Telefon

0 312 231 31 79 (Pbx)

Web

http://www.ttb.org.tr/msg

e-posta: msg@ttb.org.tr

Hazırlık ve Tasarım

Yeter CANBULAT - TTB

Baskımın İletişim Bilgileri ve Basım Yeri

Başak Matbaacılık ve Tan. Hiz. Ltd. Şti. Ankara

Tel: (0.312) 397 16 17

Yapım

Mucize Reklam

Tel: 0 312 417 10 56

Basım Tarihi

Haziran 2019

Yayın Türü

TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi,

yılda 4 kez yayımlanan, ulusal, bilimsel ve

hakemli yerel süreli bir dergidir

Tiraj

1.500 adet

Logo ve Kapak Hakkı TTB'ye Aittir.

Dergide Yayımlanan Yazıların Tüm Sorumluluğu

Yazarlarına Aittir.

Tarandığı İndeksler:

ASOS İndeks,

Google Scholar İndex

EDİTÖRDEN Celal EMİROĞLU	1
HİKAYELERİMİZİ ANLATMAYA DEVAM EDEN BİR KAVRAM: YABANCILAŞMA Ali Yalçın GÖYMEN	2
GÖRÜNMEYEN VE İNŞA EDİLMİYİ BEKLEYEN BİR ALAN: ÇALIŞMANIN VE EMEĞİN RUHSALLIĞI Eser SANDIKÇI	10
PSİKOSOSYAL SAĞLIK BOYUTUYLA ÇALIŞMA YAŞAMI Çiğdem VATANSEVER	15
PSİKOSOSYAL BİR RISK ETKENİ OLARAK İŞ STRESİ VE ÇALIŞMA Tolga BİNBAY	23
ÇALIŞMA YAŞAMINDA PSİKOSOSYAL RİSKLERİN ÖLÇÜMÜNE GÜNCEL YAKLAŞIMLAR Ceyda ŞAHAN, Yücel DEMİRAL	30
SAĞLIK KURUMLARINDA İŞ STRESİ VE TÜKENMİŞLİKTEN KORUNMADA ÖRGÜTSEL ÖNLEMLER Aslı DAVAS	39
LİTERATÜRDEN SEÇMELER Onur BAKIR	46
TTB İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞYERİ HEKİMLİĞİ BİLİM-EĞİTİM KURULU ÇALIŞMA İLKELERİ	48

Abonelik:

Derginin bir yıllık abonelik bedeli 40 TL, tek sayı bedeli 10 TL'dir.

Abone olmak için Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi'nin

Türkiye İş Bankası

IBAN: TR95 0006 4000 0014 3820 0384 75 No'lu hesabına

(40 TL) yatırılarak, derginin postalanması istenilen adres ile birlikte banka havale dekontunun fotokopisinin TTB Merkez Konseyi adresine gönderilmesi ya da dekontun

msg@ttb.org.tr adresine elektronik posta yolu ile iletilmesi yeterlidir.

Adres değişikliği dergiyeye bildirildikten 1 ay sonraki postalamalar için geçerlidir. Eski ve yeni adresler belirtilerek posta kodu ile birlikte yazılmalıdır.

EDİTÖRDEN

Evrimsel süreçte Homo sapiens, el becerilerini geliştirirken ayakları üzerinde dik durmayı gerçekleştirdi. Zayıf özelliklerine rağmen el-ayak becerisi ile bilişsel ve sosyal özelliği arasında ilişki ve doğaya karşı üstün konum sağladı; çok ince işleri yaparak karmaşık aletler üretir hale geldi. Sonraki aşamada, sosyal işbirliği becerisi ve toplumsal gereksinimlere yönelik üretkenlikle bilinç düzeyi yükseldi, böylece toplumsallaşmanın önü açıldı. Geline aşamada çalışan insan, üretimde toplumsallaşırken; kendini gerçekleştirmekte zorlanacak, ürettiği ürüne sahip olup/olamama ikileminde ise giderek kendine ve emeğine/ürününe yabancılaşacaktı. Üretim araçlarından koparken, bir taraftan toplumsallaşma diğer taraftan gücü elverdiğince gereksinimlerini karşılama durumunda; mülkiyet ve üretim ilişkileri kavramlarıyla tanışacak, sınıflar arasında, cinsiyetler arasında ve doğa ile insan arasındaki çelişkiler yumağı ile boğuşacaktı.

Sermaye birikim sürecinde; cinsiyetler arası toplumsal ayrışmalar daha da belirginleşmiş ve cinsiyet temelli sömürü biçimleri derinleşmiş; sınıflı toplum ve sömürü ile beraber insan doğadan koparılarak onu işleyemez hale getirilmiştir. Özetle; kapitalist sistem, erkek-kadın ile doğa-insan arasında kurulan ilişkinin belirlenmesinde ve insanın hem kendisine hem de doğaya yabancılaşmasında katalizör görevi üstlenmiştir.

18 yy'dan günümüze; insanın el becerisi ya da bedenlen çalışması beynini geliştirmiyor. En tipik örneği Charlie Chaplin'in "Modern Zamanlar" filmi... Sosyologlara göre de çalışmak sağlığa zarar veriyor. Çalışma ortamlarından kaynaklı stres en sık rastlanan sağlıksızlık etkeni olarak insanın psikolojik ve fiziksel sağlığını olumsuz yönde etkiliyor; kardiyovasküler sistem, kas-iskelet sistemi ve psikiyatri hastalıkları artırıyor. Diğer bir anlatımla; esnek ve güvencesiz uzun çalışma saatleri, örgütsüzlük gibi çalışma yaşamını olumsuz etkileyen koşullar beraberinde psikososyal sağlık sorunlarını getiriyor. Sonuçta, kapitalist sistem akıl sağlığını bozuyor ve yabancılaşmanın doruk noktasındaki insan, yaşamını kazanmak uğrunda yaşamını yitiriyor.

Türkiye'de psikososyal sorunların doruğa ulaştığı, akıl sağlığının toplumsal sarsıntıya yöneldiği bir dönemde süreci değerlendiren egemenler 'işin hukuku' üzerinden "önlemler" alıyor; "Ruh Sağlığı Yasa Tasarısı" TBMM'de tartışılıyor.

Diğer tarafta kimi işveren ve işçi sendikaları, işçilere Bob Losyk tarafından yazılan "Sakin Ol, Sınırlarına Hâkim Ol, Stresle Başa Çıkma Yolları" isimli kitabı dağıtıyor. Losyk, "işin doğası gereği işyerinde zaten olması gereken" ve "çalışandan daha fazla işverene zarar veren" stresi tanımlıyor! Stresin nedenlerine yönelik çözüm yollarını geliştirmek gibi bir kaygı taşımazken, işçiye değişiklikler yaparak yaşam kalitesini iyileştirmesini tavsiye ediyor. Değişik yöntemlerle egzersiz yaparak "stres ve tükenmişliğe önlem almak" gerekiyor! Stresi "yaratıcılar" değil, "mağdurlar" isterse stresi en aza indirerek zarar görmekten kurtulabilir! İşçi, mesai bitiminde işyerinde kalıp "meditasyon yaparak etrafımızda olup bitenlere karşı daha hoşgörülü hale gelebilir, işyerindeki gürültüyü dikkate almaz, daha az büyük hatalar yapar..."! "Ağrı" algılamayı azaltır, kan akışını hızlandırır, bağışıklık sistemini güçlendirir ve stres yaratan hormon düzeyini düşürür; "bütün bunlar insanın yaratıcılığı ve üretkenliği üzerinde olumlu bir etki yapar"; yani, "yaratıcılık ve üretkenlik" için "ağrı" yaşanmalıdır, ağrıyı kesmeyin! Mantık kurgusu bu...

Losyk, işyerlerinde iş yükünün arttığını, işin bitirilebilmesi için daha uzun süre çalışma ve daha kısa aralar verildiğini inkâr etmiyor. Ayrıca "çalışanların tükenmesi" ve "bedenlerinde ve zihinlerinde stresin pek çok sonucunu yaşadığı" tespitlerine rağmen, kapitalist üretim biçimini ve işverenin kâr taleplerini değil, işçiyi sorguluyor. Kronik stresle sağlıklı kalmamayacağını bilen Losyk, stresle ilgili bir şeyler yapılmazsa, sonuçta kronik hastalıklar ve ölümün yaşanacağını görüyor. Ölüm bir 'sonuç' ve sonuca ilişkin nedenler analiz edilebilir: Esnekleşen uygulamalarda; istihdam ve ücret politikaları, çalışma sürelerindeki uzamalar, monoton ve vardiyalı işlerde çalışma; stres ve strese bağlı birçok hastalığı beraberinde geliştiriyor. İlk defa Japonya'da görülen "karoshi hastalığı" (aşırı iş yükü sonucu strese bağlı kardiyovasküler ölüm) meslek hastalığı olarak tanımlanmıştır.

İşyerlerinde, önlem alınmayan üretim biçimlerinden kaynaklı fiziksel, kimyasal, biyolojik vb birçok risk etkeni çalışanların önemli bir kesimi için ciddi sağlık sorunlarına yol açıyor. Kapitalist sistem, çalışma koşullarında stres ve strese bağlı psikolojik sorunların boyutlarını gizleyip stresi kişiselleştirerek kendini aklamaya çalışıyor.

"İşçilerde stresin azaltılması ve performans düşüklüğünün giderilmesi" adına, stresi en fazla yaşayan gruplardan metal işçilerine 'akıllı yollar' anlatan bu kitabın 2003'de İş Kanunu sonrasında değişen işgücünü yönetmek üzere ortaya çıkması da ayrıca manidar! Aradan geçen 16 yılda stresin boyutları doruğa çıkarken akıl sağlığı sorunları da tavan yaptı.

MSG bu sayısında; çalışanların verimliliğini yükseltmek anlayışına karşı, emeğin ruhsallığının sorunsallaştırılması için gerekli teorik birikimin sağlanmasını amaçladı. İnsan, potansiyelini değerlendirebildiği, yaşamın zorluklarıyla başedebildiği, üretken olabildiği ve yaşadığı çevreye katkıda bulunabildiği sürece; bedenlen, ruhen ve sosyal iyilik halini koruyabilir.

Sağlıcakla...



HİKAYELERİMİZİ ANLATMAYA DEVAM EDEN BİR KAVRAM

Ali Yalçın GÖYMEN
Praksis Dergisi Yayın Kurulu Üyesi

YABANCILAŞMA¹

Gündelik yaşamımızda, toplumsal ilişkileri, kendilerini şekillendiren temel çelişkilerden bağımsız bir biçimde, her şey nasıl olması gerekiyorsa öyle imiş gibi algılamamıza neden olan şey nedir? Çeşitli sorunların varlığını sezdiğimizde, bunları gelip geçici şeyler, bireysel hatalar ya da kendimizden kaynaklanan sıkıntılar olarak anlamamızın altında ne yatıyor? Bireysel ilişkilerimizde ve bizi çevreleyen koşullarda var olan çelişkiler nasıl bir kırılmadan geçiyor da günün sonunda mevcut alternatifler içinde yine de en iyisiyle karşı karşıya olduğumuzu ya da alternatifi olmayan bir 'düzen' içinde yaşadığımızı düşünebiliyoruz? Bizi bu düzenle uyumlulaştıran, bu düzenin insanları olarak şekillendiren şey nedir? Para, güç ve benzeri unsurlar aracılığıyla üzerimizde uygulanan iktidara karşı bizi uyuşturan, bize bu iktidarı kanıksatan nedir? Egemen sınıfın bir gücü olarak var olan ve bütünü görmemizi engelleyen şeyi görünür kılmak için, toplumsal çelişkilerin asıl niteliklerini kavrayabilmek ve bertaraf etmek için analiz etmemiz gereken şey nedir?

Yabancılaşmayı Nerede Aramalı?

Sınıfsal, türsel ve de cinsiyet iktidarının her yere yayıldığı bir dünyada bizleri; bu 'deveyi gütmeye', bu 'düzenin insanı olmaya' zorlayan ve bunu bizlere 'dayatmadan', bizlere kendi çıkarımız buymuş ve bu dünyanın hakikati böyleymiş diye düşündürerek yapan şeye yabancılaşma diyoruz. Yabancılaşmanın ortaya çıkışı Marx'ta insan doğasının toplumsal oluşu üzerinden açıklanmaktadır. Marx'a göre insanın varlığı, güç ve ihtiyaçları bizzat insanların belirli bir toplumun üyeleri olarak doğayla ya da diğer insanlarla girdikleri ilişkilerce

belirlenir. Bu ilişkilerdeki dönüşümün bireyi kişisel özelliklerinden bağımsız biçimde etkisi altına almasını sağlayan şey de bireyin toplumsal ilişkiler dolayısıyla doğa ve diğer insanlarla kurduğu ilişkiler aracılığıyla var olmasıdır. Kapitalist toplumdaki yabancılaşma da, yaşamını üreten bireylerin kişisel özelliklerinden bağımsız olarak her türlü üretim aracından koparılması ve bu sayede emeğin 'toplumsallaştırılması'yla mümkün olur. Üretim araçlarına sahip olan kapitalistler ile bunların mülkiyetini yitirmiş olan işçiler arasındaki işbölümü yabancılaşmanın ve yabancılaşmanın bir ürünü olan özel mülkiyetin temel sonucudur (1). Emeğin yabancılaşması, insanın özünü oluşturan toplumsal bir varlık olma özelliği ile insana özgü güçler ve ihtiyaçlar arasındaki dengenin parçalanması anlamına gelir. Toplumsallık belirli bir sınıfın egemenliği halini alır, güç ve ihtiyaçların gelişimini sağlayan ilişkiler de insanların kendi güç ve ihtiyaçlarının deneti-

Sınıfsal, türsel ve de cinsiyet iktidarının her yere yayıldığı bir dünyada bizleri; bu 'deveyi gütmeye', bu 'düzenin insanı olmaya' zorlayan ve bunu bizlere 'dayatmadan', bizlere kendi çıkarımız buymuş ve bu dünyanın hakikati böyleymiş diye düşündürerek yapan şeye yabancılaşma diyoruz. Yabancılaşmanın ortaya çıkışı Marx'ta insan doğasının toplumsal oluşu üzerinden açıklanmaktadır. Marx'a göre insanın varlığı, güç ve ihtiyaçları bizzat insanların belirli bir toplumun üyeleri olarak doğayla ya da diğer insanlarla girdikleri ilişkilerce belirlenir.



minden uzaklaşmalarının, bu güç ve ihtiyaçların kendilerinin sömürülmelerinin birer aracına dönüşmesinin aracı haline gelir.

Emeğin yabancılaşması, çeşitli alanlarda sonuçlarını göstermekle birlikte ilk olarak üretim sürecinde ve bunun neticesinde ortaya çıkan ürünün akıbetinin belirlenmesinde ortaya çıkar. İşçinin neyin, kimin için ve nasıl üretileceği meselesinden tamamen soyutlanmış olması kendisinin üretim sürecinin teknoloji ya da toprak parçası gibi sıradan bir parçası halini almasına yol açar. Üretim sürecindeki yabancılaşma bu nedenle üretimin insanların kendilerini gerçekleştirdiği bir alan olmaktan çıkıp onların kendilerine yabancı bir mantığın tahakkümü altında soyut birer varlığa dönüşmeleri ile neticelenir. Emeğin ürününe yabancılaşması ise işçinin kendi emeğinin yaratımı olan ürünlerin mülkiyetinden koparılmış olması ve yaşayabilmek için bu ürünlere ihtiyaç duyuyor oluşu nedeniyle bu ürünlerin kontrolü altına girmesi anlamına gelmektedir. Ürettiğimiz somut nesne, düşünce ya da hizmetin kendi ihtiyaçlarımızın karşılanmasına yönelik olmadığı gibi ortak ihtiyaçların karşılanmasına yönelik özgür faaliyet olmadığı da gayet açık. İşin daha da kötüsü, bu tür bir üretimin geçinmek için yaratmış olduğumuz araçlar olmaktan çıkıp ücret ilişkisi dolayısıyla varlığımızı sürdürmemizi olanaklı hale getiren ve bizi kontrol altına alan bir amaca dönüşmesidir. Yapmak istemediğimiz işlerde, memnun olmadığımız mekanlarda ya da içerisine girmekten bir türlü kaçınmadığımız ilişkiler içinde olmamıza neden olan da işte bu yabancılaşma olgusudur. Burada anlaşıldığı biçimiyle yabancılaşma, tek tek her bir bireyde mevcut olan soyut bir insan doğasının yitimi anlamına gelmez (2). Bu süreçte illa ki bir özden ayrışma durumu aranacaksa o da toplumsal yani türsel varlığımız ve kişisel sentezlerimizden kaynaklanan güç ve ihtiyaçlarımızın yine toplumsal ilişkiler vasıtasıyla doğa ve diğer insanlarla girdiğimiz ilişkilerde görünen ayrışma dolayısıyla biçimlendirilmesinde aranmalıdır.

Unutulmaması gereken husus bu durumun bir yandan da özneleşme süreci olarak tezahür ettiği. Toplumla ve doğayla kurduğumuz ilişkilerin toplumsallık boyutunun çözülmesi, eşzamanlı olarak söz konusu bağın kendimizi gerçekleştirme ve toplumsal özgülleşme mantığına zıt bir biçimde

yeniden kurulmasıyla birlikte yürür. Bu ikisi birbirini karşılıklı olarak belirleyen süreçlerdir. Yabancılaşmanın gücü ve kendisini görünür olmaktan çoğu zaman gizleyebilmesinin nedeni bu iki süreci birlikte barındırmasıdır. Yabancılaşmış varoluşumuz, topluluktan kopuk ve bireyci varoluşumuz bize o kadar doğal gelir ki yaşamımızın ve dolayısıyla toplumsal varlığımızın pekala bambaşka bir biçimde düzenlenmiş olabileceğini düşünmeyiz. Yaşadığımız hayal kırıklıklarını, depresyonu ve diğer birtakım olumsuz deneyimi kişisel beceriksizliğimize ya da diğerlerine atfettiğimiz olumsuz özlere –kötülük, aptallık, bencillik– ararız. Tek doğru ve yegane ilke olarak, toplumsal dolayımından ayırtırdığımız –ve aslında böylece tamamen anlamsızlaştırdığımız, fetişleştirdiğimiz– benliğimizi tanır hale geldiğimiz için bireysel başarı ya da başarısızlık da tek norm haline gelir. Emeğin yabancılaşmasının yaygınlaşmasıyla birlikte belirtmiş olduğumuz gibi insan özünün iki temel ögesi arasında yani toplumsallık ile güç ve ihtiyaçlarımız arasındaki bağ kopar ve tersine döner; artık toplumsallığımız güç ve ihtiyaçlarımızın gelişiminin değil bunların bizden koparılışının odağı haline gelmiştir. Bunun toplumsal ilişkilerde yarattığı kompartımanlaştırma kendisine eşlik eden özneleşme sürecinde de karşılık bulur.

Emeğin yabancılaşması biçiminde tezahür eden üretimin neticesinde elde edilen değeri sahiplenen sermaye sınıfı için toplumsal ilişkilerin bu süreci mümkün merteye etkin bir devamlılık sağlayacak şekilde ayırtırması –ekonomik olan ile siyasal olanın kapitalizme özgü bir biçimde ayırtırılması sonucunda mümkün olur– gerekmektedir. Özneleşme süreci de bu ihtiyacı yansıtır: Doğa karşısında üretici, özel yaşam denen alanda kadın-erkek, üretim alanında işçi ya da burjuva, siyaset alanında iyi/kötü vatandaş, din ve ahlak alanında müslüman olan/olmayan vs. gibi farklı özneler biçiminde kuruluruz.

Yabancılaşma böylece türümüze ve kendimize ait olan güç ve ihtiyaçlarımızı yeniden belirleyerek bizleri kendi varlığımızı şekillendirme kapasitemizden alıkoyar ve bunu bizim kendi güç ve ihtiyaçlarımızı bize karşı kullanarak yapar. Ayrıca bunu bizleri sermayenin üretim, yönetim ve bilinç alanlarındaki çıkarlarına uygun özneler haline getirdiği ölçüde başarır. Arzularımızı, bilincimizi, eylemlerimizi,



gündelik yaşamımızı ve ötesini belirleyen her şey, üzerimize biçilen ve bize yabancı bir rasyonalite tarafından şekillendirilmeye çalışılır. Hayatımız ise çoğu zaman farkına varmadığımız ancak dışsallığını daima huzursuzca fark ettiğimiz bu sürece direnmekle geçer. Ancak ne yazık ki benzer konumdaki diğer milyonlarca insanla olan kopukluğumuz genellikle bu direnişi mağlubiyetle neticelendirir ve bu da kişiye tatminsizlik, agresiflik, depresyon, uyumsuzluk vs. olarak geri döner. Kapitalizmin neden olduğu yabancılaşma kişisel yaşantımızda, ilişkilerimizde ve bilincimizde daima bir yarılmaya neden olur. Bireyciliğin hüküm sürdüğü, diğer bir deyişle insan doğasının yadsındığı bir toplumda 'kendimiz' olmaya çalışırız. Erişilmesi mümkün olmayan böylesi bir hedefin peşinden koşmak yetmiyormuş gibi bir yandan da öfke, ızdırap ve nefret gibi olumsuz duygular uyandıran 'uyumlaştırma' adı altında kalıplara sokulmaya çalışılır. Bizleri kendi kişisel 'şeytanlarımız'la boğuşmaya terk eden ve önümüze öfke ve nefretimizi yönlendirecek nesneler koymaktan geri kalmayan kapitalizm; hayatın doğal bütünlüğü yerine kendi işleyiş yasalarını yine kendi ürünü olan toplumsal ayrışmanın doğurduğu alanlara egemen kılmakta ve sanal, sahte bir bütünlük inşa etmektedir. Bu toplumdaki öznel varoluşumuz gerçekten var olamadığımız, gerçekten müdahale edemediğimiz ve değiştiremediğimiz bir sahte hakikat bataklığı içine çekilip boğulmamız/yutulmamız anlamına gelir.

Yabancılaşmanın İşlemesini Sağlayan Temel Düzenekler Nelerdir?

Toplumsal ilişkilerimizi ve dolayısıyla bizleri diğerlerinden koparan, yaşamlarımızı bir sömürü-iktidar sarmalı içerisine hapseden belirli temel çelişki biçimleri mevcuttur. Bunlar sınıflar arası, cinsiyetler arası ve doğa ile insan arasındaki çelişkilerdir. İşbölümünün farklı biçimleri üzerinden şekillenen toplumsal çelişkiler, tarihsel çatışmaların konusu oldukları kadar yapısal güçleri ve ilişki kalıplarını da biçimlendirmektedir. Böylece etkileri anlık ya da geçici olmanın ötesinde zaman içinde farklı biçimler alarak tüm bir insanlık tarihine – medeniyet olarak adlandırdığımız döneme– yayılmıştır. Bu temel çelişkiler, insanları doğadan, karşı cinsten ve üretimin farklı süreçlerinde yer alan diğer insanlardan kopararak tarihin belirli bir

yönde gelişmesine neden olurlar. Söz konusu çelişkilerin getirdiği etki tarihin insan gelişiminin sınırlı ve tek yönlü biçimde 'ilerlemesine' neden olan iktidar ve sömürü ilişkilerini doğurur. Bu da insani gelişim ya da gelişme denilen 'şey'in özgürlüğün ve insani potansiyelin yitimi ile bu potansiyelin işleyiş tarzının insanların genelinin aleyhine olacak şekilde seyretmesine neden olmuştur. Çelişkilerin en temel insani ilişkileri kapsıyor ve biçimlendiriyor olması bunları sadece dışsal bir olumsuzluk olarak ele almayı imkansız kılar. İnsanın doğadan kopuşu örneğinden yola çıkarsak, o kadar uzun zaman önce gerçekleşmiş ve kanıksanmıştır ki bu sorun insanın doğayla ilişkisinin kendisine dönüşmüştür.

Yukarıda saydığımız çelişkiler çerçevesinde ortaya çıkan yabancılaşmanın iki ögesi mevcuttur. Her yabancılaşma biçimi bünyesinde sömürü ve iktidarı barındırır. Sömürü ve iktidar, yabancılaşmanın doğuşu ile birlikte aynı sürecin parçaları olarak ortaya çıkarlar. Bu sürecin bir yönü iktidar ilişkilerini yani sürecin öznel yönünü barındırıyor- sa diğeri de bu süreçte ortaya çıkan nesnel farkı yani sömürüyü getirir. Bu sayede sürecin belirli bir yönünden başlayıp diğerine varmak söz konusu olabilmektedir. Önemli olan bu farklı yüzleri gerçekte var oldukları gibi bir bütün –sürecin bütünlüğü– içerisinde soyutlayabilmektir. Bunların birbirinden kopuk olduğunu söylemek, yani bütünü yadsımak ya da ayrımı gereksiz görmek –her şeyin her düzlemde bir ve aynı olduğunu savunmak– ilişkilerin izini sürülemez hale getirir. Sömürüyü ve iktidarı tamamen birbirinden ayırıp ister istemez birine diğeri karşısında mutlak öncelik tanıyarak diğerini önemsizleştirmek anlamına gelir.

Sömürü ve iktidar, arasındaki ilişki, yaşamlarımızı biçimlendiren toplumsal ilişkilerin nesnel ve öznel yönlerinin olumsuz yönden yeniden dizayn edilmesi anlamını taşır.² Burada olumsuzlukla kastedilen şey, sömürü ve iktidarın yabancılaşmayla ortaya çıkan olumsuz ilişki biçimleri olarak nesnellik ile öznellik arasındaki bağı yansıtmıyor olmalarıdır. Nesnellik ve öznellik kavramlarının nötrlüğü, sınıflı toplumlarda, yerini olumsuz anlamlara sahip olan sömürü ve iktidara bırakır. Bu nedenle toplumsal bütünlük yukarıda saydığımız çelişkileri barındıran bir hal alır.

Somut varoluşumuz süresince toplumsal dolaşım altında kurmuş olduğumuz, yabancılaşmış ve



dolayısıyla çeşitli iktidar biçimleri tarafından belirlenen ilişkiler, mevcut iktidarı gizlemek ve bunun devamını sağlamak amacıyla bireyleri ve farklı ilişkiler türlerini birbirinden koparmaya yöneliklerdir. Bu nedenle, somut ilişkilerin birikmiş biçimleri olan nesnel kalıplar da tıpkı katmanlar halinde yansıttıkları ilişkilerin birer negatif kareleri gibi bu farklılıklar çerçevesinde ayrılmış bir yapıya sahip olurlar. Ancak bu ayrımların kendisi aslında yabancılaşmış ilişkilerin ve dolayısıyla kendisini sömürü ve iktidar olarak gösteren tahakkümün biçimlendirdiği ayrımlardır. Ve her bir ayrım içerisinde, bu ayrımın ortaya çıkmasına neden olan iktidar ilişkilerini kendilerine özgü biçimlerde yansıtır. Durumu şu şekilde özetleyebiliriz: işbölümünün neden olduğu toplumsal çelişkilerin farklı ilişki alanlarında, iktisatta, siyasette vs. farklı ritimlerde ve biçimlerde yeniden üretimi tüm bu ilişkilerin birbirleriyle kurdukları içsel bağları yansıtan nesnel güçleri ve ilişki kalıplarını biçimlendirmektedir. Bunların ayrımının olduğu kadar bütünlüğünün de somut bireylerce yaratılmasına sebep olmaktadır.

Toplumsal ilişkilerin yabancılaşmış biçimde yeniden üretilmesini sağlayan her bir temel çelişkiyi incelemeye geçmeden önce üzerinde durmak istediğim son husus, ele alacağımız çelişkilerin birbirleriyle olan ilişkileri. Sınıfsal çelişkinin sahip olduğu dinamizmle diğer çelişkiler üzerindeki dönüştürücü gücü, diğer iki çelişkiden farklı bir karaktere sahiptir. Ele alacağımız üç ilişki de yaşamın üretimi ve dolayısıyla yaşamlarımızın biçimlendirilişle doğrudan ilişkilidir. Bu anlamda üçü de temel çelişkileri oluştururlar. Tarihsel ya da coğrafi açıdan sınırlı ya da arızı/biçimsel çelişkiler olarak ele alınamazlar. Toplumsal ilişkilerin tüm alanlarına yansımış, aynı zamanda birbirlerini kapsayıp dışlama kapasitelerine sahip çelişkilerdir. Bu sebeple aralarında hiyerarşik bir ilişkinin bulunduğunu söylemek, birbirleri arasında önem ya da kötülük sıralaması yapmak yanlış olacaktır. Sınıf çelişkisinin zaman içerisinde toplumsal ilişkilerin tamamı üzerinde sahip olduğu devindirici etki, yani bu ilişkilerin kuruluş tarzlarının yeniden dizilişleri üzerindeki biçimlendirme kapasitesi tarihsel olarak –kapitalizmin gelişimiyle– genişlemiştir. Bu iki unsuru kendisinin yeniden üretilişinin önkoşulu biçiminde konumlandırarak kendisine

içkinleştirmiştir. Bu nedenle diğer iki çelişkinin de tarih içinde aldığı biçimler üzerinde belirleyici olması söz konusu olmaktadır. Ancak bu durum sınıf çelişkisinin doğa ile insan arasındaki ya da erkek ile kadın arasındaki çelişkiyi soğurduğu anlamına gelmez. Sınıfsal çelişkiyi aşmadan diğer iki çelişkiyi ortadan kaldırmak mümkün olmayacağı gibi cinsiyet çelişkisini ya da insanın doğayla çelişkisini ortadan kaldırmadan –bu çelişkilerin yeniden üretim konusundaki içkinliği nedeniyle– sınıfsal çelişkinin aşılabileceğini düşünmek yanlış olacaktır. Meseleyi yabancılaşmanın aşılması açısından ele alacak olursak, insanın kurtuluşu onu insan türünün bir bütün olarak ve doğanın bir parçası olarak potansiyelini –güç ve ihtiyaçlarını– özgürleştirerek yapabileceğimizi kavramamız gerekiyor. Özellikle kapitalizmin ortaya çıkarmış olduğu yeniden üretim sisteminin, sınıfsal çelişki ile diğer iki çelişki arasında organik bir bağ kurmuş olması nedeniyle tek başına çözülemeyeceğini, sınıfsal çelişki çözülmeden de bu çelişkinin yeniden üretimiyle kendisini var ettiği doğayla ve cinsiyetler arasında özgür ilişkilerin kurulmasının mümkün olmadığını vurgulamamız gerekiyor. Bu üç temel çelişki bu nedenle farklı içerik ve karakterlerine rağmen birbirleriyle sınıfsal çelişkinin dinamizminin yarattığı tutunum çerçevesinde bir bütün oluşturacak şekilde, ancak insan potansiyelinin özgürleşmesinin önündeki temel engeller olarak var olurlar.

Yabancılaşmayı Ortaya Çıkaran Temel Çelişkiler

Sınıfsal çelişki

Toplumsal sınıflar yabancılaşmış bir varoluş hali içindedir. Bu yüzden onlardan, özellikle de işçi sınıfından daima rasyonel davranışlar sergilemesi beklenemez; kendisi de bir ilişki olarak yabancılaşmış toplumsal ilişkiler içerisinde ve burjuva sınıfının iktidarı altında biçimlenir. Görünür, artan ve sürekliliği olan bir mücadele ya da etkin bir gündeminin olmaması, sınıfın var olmadığını ya da sınıfın üretim süreci içindeki konumunun anlamsızlığını değil, sınıf iktidarının gücünü, mevcut koşullar çerçevesindeki etkinliğini ve tahakkümün aldığı biçimin korkunçluğunu gösterir. Dolayısıyla sınıf iki farklı tür kurulum stratejisi içerisinde biçimlenir: Egemen sınıfların kendi sınırlı çıkarlarını tüm



toplumun ortak çıkarı olarak kurdukları ve bireyleri bu yönde türdeşleştirdikleri iktidar stratejisi ya da işçi sınıfının tahakküm ve yabancılaşma biçimlerinden sıyrılarak bireylerin kendilerini inşa ettikleri özgürleşme stratejisi. Sürece öznellik niteliğini katan şey, onun mevcut koşullar içerisinde yaşamalarını sürdüren somut bireylerin üretim süreci içerisindeki faaliyetlerini, bu sürecin kendisine ya da bunun toplumsal olarak yönetim biçimine yönelen ve ayrıca toplumsal ilişkilerin farklı boyutlarında bu bağlamda ortaya çıkan iktidar ilişkilerini konu alan sınıfsal yapı içindeki bireysel ya da kolektif etkinliklerini içermesidir. Bu faaliyetler nesnel koşulları yeniden ürettikleri gibi bu koşulları dönüştürme kapasitesine de sahiptirler. Özel yönün özgünlüğünü görmemek nesnel koşulların insanları yerleştirdiği iktisadi, siyasi ve ideolojik konumları sabit olarak ya da olumsal/rastlantısal dizilişler biçiminde algılamaya neden olur. Böylece özneliğin kapitalist toplumdaki yabancılaşmayı ve bunun nesnel ifadeleri olan koşulları ortadan kaldırma potansiyelinin ıskalanmasına yol açar. Tarihsel sürekliliği olduğu kadar kopuşları da ortaya çıkaran işte bu özel yön yani sınıflar mücadelesidir.

Sınıfların varlığı –ve mücadele içinde yeniden kurulan ilişkiler olarak var oluyor oluşu– toplumların, birbirinden ayrılarak ve kendilerini bu ayrışma süreci içerisinde mücadele ederek biçimlendiren sınıflar arasındaki kurucu ilişkiler etrafında örülüyor olması anlamını taşır. Üretim –ve bununla alakalı olarak bölüşüm ve tüketim gibi konular– yönetim ve düşünce biçimlerimiz kadar bu faaliyetleri mümkün kılan nesnel varlıklar da sınıflar mücadelesi dolayısıyla var olurlar. Dolayısıyla bu mücadele ya da bu kurucu ilişki biçimi, toplumsal ilişkilerin tamamına yayılmış durumdadır. Diğer çelişkiler için söz konusu olduğu gibi sınıfsal çelişki için de durum her zamanki gibi karşılıklılık ve eşzamanlılık arz eder. Öznellik farklı nesnellik alanlarına –sınıf iktidarı, farklı sömürü kalıpları– bu alanların mevcut yapılarının belirleyiciliğinde yansır. Sadece iktisadi bir faktör ya da mekânsal açıdan fabrikayla sınırlı bir ilişki biçimi değil, üretim ilişkileri ve üretici güçlerin gelişimini olduğu kadar mülkiyet ilişkilerini yani hukuku, ahlaki ve devleti de biçimlendirir. Değer yargılarımızı ve düşünce biçimimizi şekillendirir. Doğrudan etkisi

altında şekillendiği nesnel koşulların bütününe yayılarak sınıfsal ilişkilerin, sınıf iktidarının yeniden üretimini sağlamaya ya da onu yıkmaya yönelir. Bu şekillendirme işlemini daha önce de değinmiş olduğumuz gibi açık bir biçimde, adını koyarak ya da diğer bir ifadeyle bilinçli yapmak zorunda değildir. Bir sendikada ya da politik bir örgütlenme içinde olalım ya da olmayalım; bizim isteğimiz ve sıkça bilincimiz dışında ancak daima bizim eylemlerimizle devam eder. Biz adı konulmuş bir biçimde politik faaliyette bulunalım ya da bulunmayalım sınıflar mücadelesi vardır ve var olmaya devam eder ancak mücadelenin biçimi ve akıbeti bizim eylemliliğimiz tarafından belirlenir. Dolayısıyla bizlerin işyerlerimizdeki, siyaset sahnesindeki, gündelik yaşamımızdaki vs. eylemlerimizden bağımsız bir varlığı olmayan ancak biz bu konuda aktif bir katılım göstersek de göstermesek de var olan bir süreçtir sınıflar mücadelesi. Bu süreç içerisinde imtiyazlı sınıfların temel stratejisi sürecin varlığını gizlemek olmuştur. Söz konusu mücadele halihazırda yabancılaşmış ilişkiler çerçevesinde yani asimetrik bir güç dengesi içerisinde, tahakkümün, sömürü ve iktidarın kurulması ya da bunun alt edilmesi amacıyla verilir. Sınıfların nesnel koşullar içindeki konumları onların mücadelenin hangi tarafında yer alacaklarını belirler ancak söz konusu koşulların da yabancılaşmış ilişkilerin ifadeleri olduğunu unutmamak gerekir. Bunun anlamı burada ele aldığımız öznellik biçimlerinin kendiliğinden doğmadıklarıdır. Alt sınıflar için mücadele daima nesnel koşullara, bunların tutunumu anlamına gelen toplumsal bütünlüğe karşı verilen bir mücadeledir.

Bu yabancılaşmış koşullar içinde var olmaları nedeniyle – sınıflı toplum yapısını tümünden ortadan kaldırmayı hedefleseler bile– öncelikle kendilerini yeniden kurmak zorundadırlar. Aksi takdirde egemen ideolojilerin ve iktidar biçimlerinin yönetimi altında sömürülmeye devam etmekten başka bir kaderleri olmayacaktır. Sınıf bilinci, sınıflar mücadelesinin sürekliliği içerisinde nesnel açıdan birbirine yakın konumdaki kişiler arasında kurulan ilişkiler anlamına gelmektedir. Dolayısıyla sınıf mücadelesini ya da sınıfın varlığını önceleyen bir faktör değildir. Nesnel unsurların mümkün kıldığı varyasyonlar içerisinde aynı sınıfa ait bireylerin kendi aralarında ve diğer sınıftakilerin karşısında kurdukları ilişkileri ifade eder. Bu yüzden toplumsal



sınıflar her ne kadar belirli bir üretim tarzının kendi zamansallığı içerisinde edinmiş olduğu nesnel biçimlerin belirli bir tektipleştirici etkisi altında olsa da, aslında belirli bir formülü takip etmeyen, parçalı ve zaman ile mekana göre farklı biçimler alan ilişkiler biçiminde kurulurlar. Daha doğrusu kendilerini karşısına karşı kurarlar. Toplumsal sınıfların mücadele içerisinde kendi kendilerini kuruyor olmalarının anlamı budur. Sınıf, potansiyel olarak var olan ilişkilerin üstü örtük ya da açık bir mücadele sürekliliği içinde ve çeşitli öznelerin eylemleri sonucu somut biçimler alması şeklinde var olur; bireylerin kendilerini gerçekleştirdikleri bir kurulum sürecinin dolayımı/imkanı haline gelir. Kurulan ilişkilerin kararlılığına ve yenilenişine göre tekrarlanan, yeniden gerçekleşen bir süreç halini alır.

Türsel gelişki

Doğa, belirli toplumsal koşullar altında (insanın temel üretken faaliyetinin, maddi yaşamın üretimi ve yeniden üretiminin gelişimi sonucunda) dönüştürüldüğü gibi toplumsal ilişkiler de insanın doğa ile kurduğu ilişkilerin belirlenimi altındadır. Dolayısıyla doğa ve toplum arasında, insanın özü olarak adlandırdığımız güç ve ihtiyaçların koşullandırıldığı iki yönlü karşılıklı bir ilişki vardır. Bir yandan insanın güçlerinin ve ihtiyaçlarının gelişimi ve bu süreçte toplumsal ilişkilerin etkinliğinin artışı sonucu insan kendini doğadan ayırır ve doğayı dönüştürmeye başlar, diğer yandan da bu süreçte giderek doğanın artan dahliyle kendi doğasını, yani toplumsallığını üretir. Marx'ın insanın iç dünyası dediği şeyin yani bu toplumsallığın üretimi insan fizyolojisinin gelişimini, insan bedeninin (emek gücünün) yeniden üretimini ve bilinç biçimlerinin gelişimini kapsamaktadır. Doğa ile insan arasında gerçekleşen ve metabolik değiş tokuş ilişkisi, bu süreçte kullanılan araçlar vs. marifetiyle insan fizyolojisinin biçimlenmesine –el gibi uzuvların şekillenmesine– neden olmuştur. Yine aynı süreçte, doğanın sunduğu ürünlerin insan doğasına dahil edildiği temel insan faaliyeti olan üretim etkinliği sürecinde, emek gücünün üretimi ve yeniden üretimi ihtiyacı ortaya çıkar ve bu ihtiyacın giderilmesi çeşitli toplumsal ilişkilerin belirli bir yönde ilerlemesine neden olmuştur. Son olarak bilincin gelişimi de insan ihtiyaçlarının ve bu ihtiyaçları gidermek için kullanılan güçlerin

bilincine varılmasıyla doğrudan ilişkili olarak gerçekleşmiştir. Bu nedenle bilinç, üretken insan etkinliğinin ve insanların birbirleriyle zorunlu olarak ilişki kurdukları toplumsal ilişkilerin doğal bir ürünüdür (3). İnsan ile doğa arasında kurulan ilişkiler, insan fizyolojisinden bilince, üretim ilişkilerinden mülkiyet ilişkilerine kadar yayılmakta, yasaların ve devlet aygıtının biçimlenmesini dahi belirlemektedir. Doğa ile olan ilişki; üretim sürecinin kontrolü ve yaratılan toplumsal servetin kontrolü gibi öznel karakterli süreçleri olduğu kadar az önce belirtilen nesnel koşulları da biçimlendirmektedir. Doğa ile insan arasındaki ilişkinin –insanın doğanın kendisine verdiği güçleri toplumsal bir biçimde kullanarak, doğanın gittikçe daha büyük bir oranını kendi doğasına kattığı, kendisini doğadan ayırıp onu “üretir”, yani üzerinde tahakküm kurar hale geldiği karşılıklı üretim ilişkisinin– tarihsel karakteri bu ilişkinin günümüzdeki halini anlamının anahtarını sunar. İnsanı doğayı ‘üretir’ hale getiren ancak bunu yaparken gezegen üzerindeki yaşamı tehdit altına sokan süreç, cinsiyetler arasındaki toplumsal ayrışmanın ve sınıflı toplum olgusunun belirlenimi altında şekillenen bir yabancılaşma süreci niteliğindedir. Kuşaklardır, hatta çağlar boyunca süren bu yabancılaşma süreci, doğanın insandan kopuk olduğu ve insanın doğanın efendisi olduğu yanılgısını üretmiştir. Bu yanılgı sadece insanın doğaya bakışını zehirlemekle kalmaz, cinsiyet temelli ve sınıfsal sömürü-iktidar biçimleri için de veri olup, söz konusu tahakküm biçimleri tarafından yeniden üretilmekte ve derinleştirilmektedir.

Doğadan yabancılaşmamızı öylesine kanıksamış durumdayız ki, doğa ile kurduğumuz ilişkinin insanın fizyolojik evrimi, cinsiyetler arasındaki ayrım ya da bilincimiz üzerindeki uzun erimli etkilerini fark etmekte zorlanıyoruz. Bununla birlikte, HES'ler ve daha birçok örnekte olduğu gibi çevre felaketlerine yol açan uygulamalardaki artışın gittikçe artan biçimde yaşamlarımızı tehdit ettiğini, devlet aygıtının-yasama organının vs. bu tür konularda daima sermayeden yana tutum takınmasını, kent yaşamının aldığı hali, iklim değişiminin etkilerini vb. gündelik yaşamımızda gittikçe daha derinlemesine deneyimlemeye başlıyoruz. Bu durum hem doğa karşısındaki öznelliğimizin toplumsal ilişkilerin nesnel yönü olarak adlandırılan



yapılar üzerindeki etkisini ve bu yapıların kendisini zorunluluk olarak dayatmasını hem de tüm bu temel çelişkilerin toplumsal ilişkilerin farklı alanlarına nasıl nüfuz ettiğini göstermektedir. Sadece iktisadi ya da siyasi alanlarla değil, bilim ve teknoloji ya da felsefe ve estetik gibi bilinç alanları da insanın doğayla kurduğu ilişki tarafından belirlenirken insanın doğayla kurduğu ilişkinin toplumsal boyutu tarafından yeniden belirlenir. Böylece insanın doğadan yabancılaşmasını gizleyen, bu yabancılaşmış ilişki biçimini doğal ya da ideal olarak gören bir toplumsallık ve bir kanıksama hali hakim olur. Kapitalizmin gelişimiyle farklı toplumsal alanların önce birbirinden ayrışıp daha sonra yeniden üretimi gerçekleştirecek şekilde birbirine entegre olması doğa ile insan arasındaki çelişkinin, kapitalizm tarafından biçimlendirilen haliyle bu alanlara nüfuz etmesini sağlamıştır. Bu üretim biçiminin, geçirdiği küreselleşme dalgaları sonucu yeryüzünün genelinde başat üretim biçimi haline gelmesiyle de söz konusu yabancılaşmanın korkunç sonuçlarıyla gezegen ölçeğinde karşı karşıya kalıyoruz. Kapitalizm sonsuz kâr elde etme, sermaye biriktirme mantığını kendisine ait kodları küresel çapta doğa ile insan arasında kurulan ilişkilerin tamamına yazmakta, insanın doğadan yabancılaşma sürecinin katalizörlüğünü üstlenmekte ve bunu şimdiye kadar hiç erişilmemiş bir ölçüde ve üretici güç seferberliğinde gerçekleştirmektedir. Bu yüzden tarihte eşi görülmemiş bir ekolojik krize, ekosistemin mevcut haliyle kendi kendisini artık yenileyemeyeceği bir duruma neden olmuştur. Kısaca söyleyecek olursak mümkün olan toplumların en iyisi olarak kendisini sunan kapitalizm, özellikle ekoloji konusundaki maskesi düşürüldüğünde, reel olan felaketlerin en büyüğü, en derini ve ne yazık ki en arzulanmakta olanı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Doğadan yabancılaşma, yani insanların belirli bir toplumsal sınıfın çıkarları doğrultusunda doğa üzerinde egemenlik kurarak ekolojik dengeyi bozmaları ve toplumun büyük kesiminin doğayla kurdukları metabolik ilişki üzerindeki kontrollerini çeşitli biçimlerde yitirmeleri gibi meseleler kapitalizmi yeniden üreten olgular oldukları için kapitalizmi –salt iktisadi bir şey olarak düşünerek– ortadan kaldırmak tek başına sorunun aşılması için yeterli ve hatta mümkün değildir. Ancak mevcut durumda doğa ile insan arasında ortaya çıkmış

olan ikilik, kapitalizmin öylesine derin nüfuzu altındadır ki, doğa üzerindeki tahribat kapitalizmin devamı için öylesine vazgeçilmezdir ki, doğa ile insan arasındaki yabancılaşmayı ortadan kaldırmadan da insani özgürlüğün önünü açmak mümkün olmadığı gibi kapitalizmi ortadan kaldırmadan doğadan yabancılaşmayı ortadan kaldırmak da mümkün değildir. Bu yüzden ekolojik krizin aşılması ve insani özgürleşme, doğanın insanın (sermayenin) tahakkümünden ve insani gelişimin meta üretimi ve sermaye birikimiyle eşdeğer tutulmasından kurtulması, ancak birlikte düşünülerek gerçekleştirilebilecek idealler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Cinsiyet çelişkisi

Kadın ile erkek arasındaki çelişki, kökenini karşılıksız kalan ev içi emekte bulur. Ve her temel çelişki gibi toplumsal ilişkilerin nesnel ve öznel boyutuna farklı veçhelerle yayılır. Cinsiyetler arasında kurulan tahakküm ilişkisi, öznel yönde kendisini deneyimler olarak gösterir. Bireyler arasında kurulan ve herhangi bir biçimde cinsiyet farklarını konu edinen ilişkiler birer iktidar ilişkisine dönüşür. Bunlar cinsellik alanında, aile yaşamında, iş hayatında, siyasette ve sanatta kendilerini gösterirler. Kadınların ezilmişliği fenomeninin ortaya çıkışı birbiriyle eşit ve özgür bireyler olarak ilişki kuramayan kadın ve erkeklerden oluşan, cinsellikten estetik alanına kadar tatminsiz bir toplumun oluşmasına neden olur. Kadın ve erkek arasındaki bölünme duygular ile akıl, doğa ile toplum, ahlaki açıdan yanlış ile doğru gibi ikilikleri kendi düzleminde yeniden yaratarak cinsiyet açısından yabancılaşmayı ortaya çıkarır. Söz konusu yabancılaşmayı üreten koşullar birçok nesnel unsur tarafından yeniden üretilirler. Geleneksel ve modern türleriyle mevcut aile kurumu öncelikle sayılması gereken yapı olarak gelir ve yukarıda bahsetmiş olduğumuz gibi ev içi emeğin sömürüsü ve kadının özel alana hapsedilişini simgeler. Buna ahlak kuralları eşlik eder. Coğrafyamızda daha çok namus başlığı altında karşımıza çıkan ahlak kuralları, mevcut dinî uygulamalarla birleşerek erkek egemenliğinin tüm ikiyüzlülüğüyle mutlaklaştırıldığı önemli bir iktidar mekanizması oluştururlar. Kadın ile erkek arasında eşitsiz bir ilişki olduğu varsayımından yola çıkılarak getirilen hukuk kuralları da benzer yapıdadırlar. Söz konusu kuralları ve bunun fiiliyattaki uygulanış



biçimleri kadınları kendilerine biçilen rollere hapsedmeye ve bunu kabullenmemeleri halinde başlarına gelecekleri kabul etmeye zorlayacak biçimde kurulmuşlardır. Tüm bunları sarmalayan muhafazakar ideolojiler ve bunların gündelik dile yansımaları toplumsal cinsiyet meselesi bakımından hiç de masum değildir. Kadını eksik insan olarak kodlayan, cinsel ve benzeri şiddet eğilimlerini kadınlara yönlendiren dil öğeleri kendilerine ait işleyiş biçimlerine sahip olmalarına rağmen aslında kadınlar üzerindeki iktidarı ve sömürüyü gizleyen ve/veya meşrulaştıran unsurlardır. Cinsiyetler arasındaki yabancılaşmanın aşılmasına yönelik mücadele, sorunu toplumsal bir fenomen olarak ele alıp, çözüm açısından gündelik somut iktidar ilişkilerini olduğu kadar toplumsal ilişkilerin geneline yayılmış yapısal eşitsizlikleri ortadan kaldırmayı hedeflemelidir. Çok uzun süreler önce kurulan bu eşitsizliğin kadınlar üzerinde ve toplumsal üretim tarzlarının değişimiyle birlikte yeni boyutlar kazanmış olduğunu ve birbirine eklenmiş iktidar ve sömürü mekanizmalarının sistematik biçimde yeniden bu eşitsizliği ürettiklerini kabul etmeden sorunu çözebilecek bir hareket oluşturulabileceğini beklemek doğru olmayacaktır. Varlıkları birbirine bağlı olmasına rağmen aralarında tahakküm ilişkisi olan gruplar arasındaki ilişkinin toplumsal özgürleşme yönünde dönüşümü, somut varoluşları ve somut ilişkileri temel alan çözüm yöntemleri geliştirmek zorundayız.

Sonuç

Yabancılaşma kavramı, yitip giden normatif bir insan özüne referans verdiği gerekçesiyle, uzun bir zamandır göz ardı edilmektedir. Oysa ki kavram insanı insan yapan güç ve ihtiyaçların toplumsallığına yaptığı vurgu nedeniyle geçmişte olduğu kadar bugünü kavramak için de önemlidir. Şimdinin kavranması, hızla sürüklenmekte olduğumuz ekolojik mahvoluşu, dünyanın her yerinde artmakta olan mizojiniyi ve *ethos* halini alan toplumsal apati ile benmerkezciliğin yıkıcı karışımını içere-

cekse eğer, o zaman yabancılaşma kavramının potansiyeline ihtiyacımız var demektir. Eğer kendi yapıp etmelerimizin, fikirlerimizin ve hatta duygularımızın bir biçimde kendi aleyhimize işlediğini, kendi gerçekliğimizi oluşturmakla birlikte bizim dışımızda bir güce hizmet ettiğini düşünüyorsak; farkına vardığımız yabancılaşmanın adını koymamız gerekiyor. Yabancılaşmanın modern toplumda yaşayan insanın hikayesini anlattığı, doğa ile diğer insanlarla kurduğu ilişkinin belirleyici karakteri olduğu gerçeğini yeniden teslim etmemiz gerekiyor.

Dipnotlar

1. Bu metni, Habitus Kitap'tan 2018 yılında çıkan "Devrim Fikri Üzerine" yabancılaşma kavramı üzerinde dile getirilen görüşlerden yola çıkarak kaleme aldım.
2. Toplumsal ilişkiler, toplumsal özneler arasındaki mücadelelerin ve bu özneler arasındaki ilişkilerin zamanla maddi güçlere ve kalıplara dönüşmüş hallerinin oluşturduğu nesnel koşulların bütünlüğünü ifade ederler. Dolayısıyla burada toplumsal ilişkilerin özneler yönünden kasıt sınıflar mücadelesi iken nesnel yönden kasıt ise geçmiş kuşaklardan aktarılmış ilişki kalıplarıdır. Her bir toplumsal güç ve ilişki kalıbı, işbölümünün yarattığı iktidar ilişkilerinin toplumsal ilişkiler bütününe farklı yansıması biçimini, farklı bir sömürü biçimi alışıma ifade eder. Bu nedenle toplumsal ilişkiler bütünü, yabancılaşmanın ve bundan ortaya çıkan tahakkümün bütünlüğü olarak kavramak, bütün içindeki özgün parçaların ayırdına varmak ve dönüşüm perspektifini bu parçalar üzerinden bütünün geneline yansıtmak gerekir.

Kaynaklar

1. Marx K. "1844 El Yazmaları: Ekonomi Politik ve Felsefe" Çev: Kenan Somer, Sol Yayınları, 1993 Ankara.
2. Marx K, ve Engels F. "Alman İdeolojisi (Feuerbach)" Çev.: Sevim Belli, Sol Yayınları, 1992 Ankara.
3. Smith T. "The Production of Nature, Uneven Development: Nature, Capital and the Production of Space" Blackwell 1984/1990 Oxford, s. 34-65.●



GÖRÜNMEYEN VE İNŞA EDİLMİYİ BEKLEYEN BİR ALAN ÇALIŞMANIN VE EMEĞİN RUHSALLIĞI

Eser SANDIKÇI

Toplumsal Dayanışma için Psikologlar Derneği (TODAP)

Çalışmak ya da Çalış(a)mamak Bütün mesele bu mu?

“Ne iş yapıyorsun(uz)?” sorusu günümüzde ikili ve toplumsal ilişkileri başlatan ve ardından gelecek ilişkinin rotasını belirleyen en kilit soru konumundadır. Çünkü; çok da uzun olmayan bir zamandır -iki yüzyıldan az- çalışmaya dayalı toplumlarda yaşamaktayız. Çalışmaya dayalı toplumlarda çalışma, gelir elde etmenin temel aracıdır. Ancak bu toplumlarda çalışmanın misyonu gelir elde etmekle sınırlı değildir, çalışma aynı zamanda bolluk hedefine erişmenin ve saygınlık elde etmenin aracıdır. Bu toplumlarda çalışma, insanın kendi dışarıyla -insani bir şey yaratmak için karşı durduğu doğa ve diğer insanlarla- ilişkiye girmesini sağlayan temel faaliyettir. Çalışma bizim toplumsallığımızın tümüdür. Yalnızca dünyayla ilişkilerimizi değil aynı zamanda toplumsal ilişkilerimizi de baştan sona çalışma yapılandırır. Yani çalışma temel bir toplumsal ilişkidir; bir çok toplumsal ilişkiyi belirler ve etkiler. Dahası, on yedinci yüzyıldan bugüne dünya görüşümüzün merkezinde bulunmaktadır. Ortaya çıkışı özel bir politik-toplumsal duruma denk düşen inşa edilmiş bir kategoridir söz konusu olan (1).

Çalışmaya dayalı günümüz toplumlarının ruh halini yansıtmaları açısından Clark ve arkadaşlarının 2008 yılında yayınladıkları boylamsal araştırmasının sonuçları oldukça çarpıcıdır. Clark ve arkadaşları yüz otuz bin kişiyi on yıl boyunca gözlemlemiş; evlenme, boşanma, çocuk sahibi olma, eşin ölümü gibi olayların insan mutluluğu üstündeki uzun süreli etkilerini incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, başa gelmesinin üstünden beş yıl geçtikten sonra

bile etkisinden kurtulamadığımız tek felaketin işsiz kalmak olduğunu savunmuşlardır. Eşin ölümü gibi travmatik süreçlerin etkisi birkaç yıl içinde geçerken ve kişi eski esenlik (*well-being*) düzeyine ulaşırken, işsiz kalmanın etkisi uzun yıllar sürmektedir (2). Ayrıca işyerinde psikolojik şiddet yaşayanlarda travma sonra stres bozukluğunun tecavüze uğrayanlardan daha yüksek düzeyde olabildiğine dair düşündürücü veriler sunan çeşitli çalışmalar da bulunmaktadır (3).

Çalışmaya dayalı toplumlarda çalışmayı meşrulaştıran düşünceler hakimdir. Bu düşünceler farklı ideolojiler, siyasal ve felsefi akımlar tarafından sahiplenilmektedir. Çalışmayı meşrulaştıran düşüncelere göre; çalışma insanın özüdür, toplumsal bağı ve kendini gerçekleştirmenin yeridir ve böyle de olmalıdır. Çalışmanın bir özü ve antropolojik karakteri vardır, yani çalışmanın izine her zaman ve her yerde rastlanmaktadır. Bu da yaratıcılıktan, buluşçuluktan ve kısıtlamalarla mücadeleden oluşur ve çalışmaya ıstırap ve kendini gerçekleştirme olarak ikili boyutunu veren de budur. Çalışmayı meşrulaştıran düşüncelerde ütöpik bir çalışma kavramına inanç mevcuttur (1).

Çalışmanın insanların yaşamlarında zamansal olarak kapladığı süre, toplumsal ilişkilerin kurulmasında ve çalışanların anlam dünyalarında önemli yer teşkil etmesi gibi bir çok etkene bağlı olarak çalışmanın insanların ruhsallığı üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Çalışmanın ruhsallığı tartışmasını yürütürken günümüzde hakim olan çalışmayı meşrulaştırıcı düşüncelerle birlikte bu hakim düşünsel formasyonu daha iyi anlamamızı



sağlayan eleştirel fikirler üzerine de düşünmek faydalı olacaktır.

Çalışmaya dayalı toplumları ve çalışmayı meşrulaştırıcı düşünceleri eleştiren düşünürlerin başında kuşkusuz Fransız sosyalist siyasetçi Paul Lafargue gelir. Günümüz toplumlarında ancak çalışanın yaşamaya hakkı olduğu şeklindeki “çalışma hakkı” prensibine karşı koyan Lafargue, “tembellik hakkı” adı altında ‘boş zaman hakkı’ni savunur. Lafargue’ya göre emekçiler günde 14-16 saat çok güç koşullarda çalışmak suretiyle tüm insani, moral ve sanatsal yaratıcılıklarını yitirmektedirler. Bu durum emekçilerin varoluşsal bilinçlerinin aşınmasına ve yönetici seçkinlerin onlar üzerindeki denetim ve eşgüdüm erkinin kurumlaşmasına yol açmaktadır (4).

Varoluşçu ve Marksist akımlardan etkilenmiş Fransız düşünür Andre Gorz, modernite ile dönüşüme uğrayan çalışmanın temel karakteristiğinin ‘başkaları tarafından tanımlanan, talep edilen ve ücretlendirilen bir kamusal faaliyet’ olduğunu ifade eder. Gorz, çalışmaya atfedilen merkeziliğin yaşamın bütünselliğini parçaladığını belirtir ve “çalışmak için mi yaşıyoruz, yaşamak için mi çalışıyoruz” sorusuna dikkatleri çekerek modern toplumun yapılanma şeklini sorgular (5).

Otonomist feminist Kathi Weeks de kafa karıştırıcı olanın “yaşamak için çalışmak gerekir” şeklindeki mevcut gerçekliğin kabulünden ziyade “çalışmak için yaşamak gönüllülüğü” olduğunu söyler. Aynı şekilde niçin çalışmaya bu kadar saygı gösterildiğini anlamanın kolay olduğunu ancak ona neden başka meşgale ve faaliyetlerden daha fazla değer biçildiğinin pek açık olmadığını vurgular (6).

Alman Marksist psikanalist Erich Fromm, kapitalist çalışma ve yaşama düzeninde insanların çok çalışması, aktif, itaatkar, dakik ve sorumlu olunması yönünde bireyler sürekli olarak manüple edildiğini savunur. Modern bireyler kapitalist hegemonik değerlerin baskıcı dayatmaları karşısında tercihlerinin doğal mı yapay mı olduğunu anlayamamakta, zaman içerisinde içselleştirdiği değer ve anlayışlara uygun hareket eden bilinci yönlendirilmiş birey haline gelmektedir (7).

İngiliz felsefeci Bertrand Russel, çalışkanlığın abartılmış bir erdem olduğunu ve bireyin kendi ilgi alanlarına ayırdığı boş zamanın medeni yaşamın bir gerekliliği olduğunu savunmuştur. Zorunlu

çalışma, ancak boş zamanı zevkli kılacak ölçüde olmalıdır. Bitkinlik, yorgunluk meydana getirecek ölçüde olmamalıdır. Bu durumda insanlar çalışma yorgunu olmayacaklarından boş vakitlerinde edilecek ve yavan eğlencelerle yetinmeyeceklerdir. Boş vakit zorunluluk ve bağlayıcılık dışı özgürlükçü eğilimleri besleyecek, insanlar daha mutlu yaşama imkanına sahip olacaklar, sevgi, özveri, hoşgörü vb. erdemler sosyal hayata egemen olacaktır. Makinevari çalışma, bireyi köleleştirmektedir. Aylak olmak, insancıl, doğal ve sosyal varoluş ve erdemli bir hayat için kaçınılmaz bir gerekliliktir (8).

Fransız felsefeci Dominique Meda ise çalışmayı yaşamı kazanmak için yaşamı yitirmek olarak tanımlar. Bunun da yabancılaşmanın doruğu olduğunu söyler. Çalışmanın antropolojik değil tarihsel bir kategori olduğunu savunur. Çalışma tarihin her döneminde bugünkü şekliyle gerçekleşmemiştir. Meda, “nasıl oldu da sonunda çalışmayı ve üretimi bireysel ve toplumsal yaşamımızın merkezi olarak kabul ettik”, “çalışma hangi yollardan geçtikten sonra, -bireyler için- kendini gerçekleştirmenin aracı olarak ve -toplum için- toplumsal bağın merkezi olarak yorumlanabildi”, “çalışmanın ezelden beridir var olmamasının nedenleri nelerdir ve hangi evrelerden geçerek keşfedilmiştir”, “çalışmaya dayalı toplumlara özgü ütopya, günümüzde çalışmayı meşrulaştırıcı düşüncelerin barındırdığı çelişkileri anlamayı ne ölçüde sağlamaktadır “sorularına cevap arar (1).

Psikoloji Biliminin Çalışmaya Bakışı

Çalışma kavramını icat edenler iktisatçılardır. İlk kez onlar çalışmaya homojen bir anlam vermişlerdir. İktisatçılara göre çalışma/emek inşa edilmiş, araçsal bir şeydir ve özü zamandır. Adam Smith’in Ulusların Zenginliği (1776) adlı eseriyle birlikte çalışma ve emek kavramları ilk kez ekonomi politik sahnesine girer ve orayı istila eder. Smith’in eseri bizzat çalışmanın doğası üzerine bir araştırma değildir. Çalışmanın, zenginlik artışının ana aracı olması Smith’i ilgilendiren tek öğedir. Çalışmaya dair Smith’in tanımı tamamen araçsal bir tanımdır: Çalışma, değer yaratmayı sağlayan insani ve/veya mekanik güçtür. 18. yüzyılda neredeyse hiçbir yerde olmayan çalışma kavramı Smith’in “Ulusların Zenginliği” eserinden sonra artık her yerde mevcuttur (1,9).



İnsanın bencil ve rasyonel olduğu varsayımına dayanan iktisat bilimi, iktisadi süreçlerin ve beraberinde çalışma ve istihdam sorunlarının çalışanlar üzerindeki ruhsal tahribatlarını sorunsallaştırmaz (10).

Meda, çalışma konusunun sadece iktisatçıların tekelinde olmadığını, bu konunun kolektif olarak, bilinçli bir şekilde ve gerçek bir soykütüksel girişim ile tartışılması gerektiğine vurgu yapar (1).

Psikoloji biliminin çalışma ile ilgilenmesi yirminci yüzyılda olmuştur. Endüstri ve örgüt psikolojisi ismi ile psikolojinin uygulama alanının ilk ortaya çıktığı ülke ABD'dir. İlk önceleri bu bölüme sadece endüstri psikolojisi adı verilmiş, daha sonra 1970'li yıllarda endüstri ve örgüt psikolojisine çevrilmiştir. Çalışma psikolojisi ise kapsadığı konular açısından endüstri/örgüt psikolojisine Avrupa'da verilen isimdir. İngiltere'de ise tercih edilen isim iş psikolojisidir (*occupational psychology*). Almanya'da çalışma ve iş psikolojisi (*arbeit/berufpsychologie*), İtalya'da çalışma psikolojisi (*psicologia del lavoro*), Polonya'da psikoteknik (*psychotechnics*) ve Fransa'da çalışma psikolojisi (*psychologie du travail*) olarak isimlendirilmektedir. Avrupa ülkelerinde son yıllarda çalışma psikolojisi alanı, çalışma ve örgüt psikolojisi olarak da adlandırılmaktadır. Çalışma psikolojisi bireysel öğeleri, örgütsel psikoloji grup ve örgüt öğelerini kapsadığı için tercih edilmektedir. Ancak her iki alanı yansıttığı kabul edilen çalışma psikolojisi isminin kullanımı yaygındır. Türkiye'de ise üniversitelerin psikoloji bölümlerinde endüstri ve örgüt psikolojisi, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümlerinde çalışma psikolojisi ismiyle akademik çalışmalarını yürüten, lisans ve yüksek lisans düzeyinde dersleri bulunan anabilim dalları bulunmaktadır.

Morris Viteles (1938), endüstri ve örgüt psikolojisini, "kişilerin üretkenliğini maksimum düzeye çıkarmayı, çalıştığı örgüte ve işe uyumunu ise en yüksek seviyeye ulaştırmayı amaçlayan bir dal" olarak tanımlamıştır (12).

Ahmet Alpay Dikmen, "örgüt/çalışma psikolojisi denilince işyerine hapsedilmiş çalışanların işe ve işyerine algı, tutum ve davranışlarının olumlu bir yönde geliştirilmesine yönelik olarak yürütülen bir dizi çalışma anlaşılmalıdır der. Dikmen, bu sayede çalışanların performans gelişiminin hedeflendiğinin altını çizer. Bu gelişmelerin tümünün ise

bir tür "güdülenme" artışından kaynaklandığı sonucuna varılmaktadır. Çalışanlarda güdülenme artışı yaratabilmek için ise genel olarak 'grup dinamikleri'nden ve örgüt içi iletişim kanallarından yararlanılmaktadır (13).

Dikmen, çalışma psikolojisinin tel sorunsalının "bir insana en sıkıcı ve en berbat işleri mümkünse en ucuza yaptırılmalı ama aynı zamanda da bu kişi o işleri berbat ve sıkıcı olarak algılamasın; hatta bu durumda kendisiyle ve işyeriyle gurur duysun; yöneticilerine ve işyerine minnettar olsun" şeklinde tarif edilebileceğini ve bu sorunsalın da son derece ideolojik olduğunu savunur. Bu ideolojik sorunsalın kurumsallaştırılmasında, 1920'li yılların sonu 1930'lu yılların başından beri özellikle sanayi devi şirketlerden elde ettiği fonlar sayesinde araştırma yapan ve disiplini bu araştırmalar üzerinden kuran bir akademik yaklaşımın da etkisi büyüktür (13).

Endüstri ve örgüt psikolojisinin gelişiminde sermayenin ihtiyaçları ile birlikte birinci ve ikinci dünya savaşında hızlanan militarist uygulamaların ciddi payı olmuştur. Birinci dünya savaşı sürecinde bir milyondan fazla askerin orduya alımına ve yerleştirilmesine yönelik zihinsel yetenek testleri hazırlanmıştır. Asker seçimi için hazırlanan bu testler daha sonra işverenler tarafından işçi alımında kullanılmaya başlanmıştır. İkinci dünya savaşı sırasında da psikologlar orduda performans değerlendirme, eğitim, takım geliştirme ve tutum değişiklikleri üzerine çalışmalar gerçekleştirmişlerdir. Psikologlar, teknoloji ile birlikte farklılaşan uçak ve silahların yarattığı sorunları önlemek amacıyla savaş araçlarının standardizasyonu ile ilgili önerilerde bulunmuşlardır. Savaş sonrasında orduya katkı sunan bu uygulamalar özel sektöre uygulanmıştır. Bu dönemde akademi, sermaye çevrelerinde ve askeriye, liderlik, grup davranışı, tutumlar, örgütsel iletişim, karar verme konularına yönelik araştırma sayılarında eş zamanlı artış olmuştur (12,14).

Günümüz çalışma koşullarında çalışanlar nasıl etkilenmektedir; çalışma süresi, hızı, işsizlik ve güvencesizlik çalışanların üzerinde nasıl tahribatlara yol açmaktadır; çalışanlar çalışırken ruhsal olarak nasıl yaralanmaktadır gibi sorular endüstri ve örgüt psikolojisi ve diğer psikoloji alt dallarınca da sorunsallaştırılmamaktadır. Çalışanların verimliliğini yükselterek sermayenin ruh halini iyileştirmeyi



hedefleyen ana akım endüstri ve örgüt psikolojisi çalışmalarının karşısında emeğin ruhsallığının sorunsallaştırılması çalışanlar açısından gerekli teorik birikimin sağlanması ve bununla ilgili pratiğin inşa edilebilmesi için yaşamsaldır. Emeğin ruhsallığını tartışabilmek için tüm dünyada emek hareketinin bu konuya ilgisine ve emek dostu psikologların buna adanmış sistematik ve gönüllü çabasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Emeğin Ruhsallığı Tartışmasına Giriş Niyetine

Paul Sweezy, Harry Braverman'ın "Emek ve Tekelci Sermaye" adlı eserine yazdığı önsözde, bir önsöz için pek de alışıldık olmayan bir şekilde Braverman'ın kitabına eleştiri sunar. Bu eleştirinin aynı zamanda Paul Baran ile birlikte yazdıkları Tekelci Kapitalizm adlı çalışmaları için de geçerli olduğunu ekler. Sweezy'nin yönelttiği eleştiri, her iki çalışmanın da işçi sınıfının tekelci kapitalizm koşulları altında yaşadığı gelişmenin öznel yönlerini yani işçi sınıfının ruhsallığını içermemesidir. Ve bu eleştirinin ardından bu görevin ele alınmayı beklediğini vurgular ve bu görevi üstlenecek kişinin, Braverman'ın çalışmasında üzerinde yükselbileceği sağlam ve vazgeçilmez bir temel bulacağını sözlerine ekler (15).

Thompson'un da vurguladığı gibi sınıf bir "yapı" ya da "kategori" değil, "insan ilişkilerinde gerçekleşen bir şey"dir. İktisat ve psikoloji disiplinlerinde yeteri kadar sorunsallaştırılmamış işçi sınıfının ruhsal yaraları, eleştirel çalışmalarda ve emek hareketinin gündeminde yeteri kadar yer görünür hale gelememiştir (16).

Emeğin ruhsallığı tartışmasını yürütme çabasına girilirken günümüz çalışma ilişkilerinin oluşma ve kurumsallaşma sürecine bakmakta fayda var. Farklı öznelerden oluşan işçi sınıfının ortak bir ruhsallığı mümkün müdür sorusuna, John Holloway'ın emek tarihini ve Karl Marks'ın Kapital adlı eserini etüt ederek vurguladığı kişiselleştirme ve karakter maskesi kavramlarının ışık tutabileceğini düşünüyorum: "Tıpkı emek gibi emekçi de, yüzyıllar süren mücadelelerin ürünüdür. Eyleyenler, yarı yabaniler, aç bırakılarak, baskıyla, eğitimle, disiplin yoluyla belirli davranış biçimleri benimsemek, emek vermeyi öğrenmek zorunda bırakılırlar. Günün belirli

saatlerinde emek veren, patronların emirlerine uyan ya da piyasanın taleplerini yerine getiren emekçiler haline gelirler. Böylece insanlar, yeni toplumsallaşma biçiminin dayattığı işleyişin baskısına uyum göstermek zorunda bırakılmış; uyum göstermeyenlerin kökü kurutulmuştur. Üzerimizdeki toplumsal işleyişin baskısına uyum sağlamak, *kişileştirme* olarak görülebilir. Toplumsal bir ilişkiyi kişileştirmiş oluruz. Marks kapitalist ile işçinin, *sermaye ve emeğin kişileşmiş halleri* olarak görülmesinde ısrarcıdır: Kapitalist, yalnızca kişileşmiş sermaye olarak sermayenin bir kişide vücut bulmuş hali olarak işlev görür; tıpkı işçinin kişileşmiş emekten başka bir şey olmaması gibi. Bu emek, işçi için, yalnızca bir eziyet ve çaba harcamadır; oysa emek, zenginlik yaratan bir nesne olarak kapitaliste aittir. "Kapitalist çok iyi ve çocuklarına karşı nazik bir insan olabilir; ancak kendisini sermayenin işleyişine ve kârını maksimize etmeye (ve sonuçta emek sömürüsü ile artı-değeri maksimize etmeye) adanmadığı takdirde, iş hayatından tasfiye olacak ve kapitalistliği sonu bulacaktır. benzer bir durum işçi içinde geçerlidir. Emek vermez ve işverenin emirlerine uymazsa, çok geçmeden işini kaybedecek ve emekçiliği son bulacaktır. Kişisel eğilimlerimiz ne olursa olsun, bir rol, bir kişilik benimsemek ve bir '*karakter maskesi*' takınmak zorunda kalırız." (17).

Holloway'ı izlersek farklı öznelliklerimiz olan bireyler olmamızla birlikte çalışma sürecinde bulunduğumuz konumların rollerini kişileştiriyor ve bu rollerin gerektirdiği karakter maskelerini takıyoruz. Bu kavramlar emeğin kendine ait özgün ruhsallığı olduğuna dair önemli bir teorik çerçeveyi üzerinde düşünmemiz ve geliştirmemiz üzere bize sunuyor.

Emeğin ruhsallığı tartışmasını yürütmek istediğimizde milyonlarca insanın hapsedildiği iş, işsizlik, güvencesizlik kısılcının, insanın biyolojik ritmiyle çalışmanın ritmi arasındaki çelişkilerin ve çatışmaların, çalışmaya yüklenen anlamların, işe yüklenen duyguların, işyerinde psikolojik şiddetin, iş cinayetleri ve meslek hastalıklarının çalışanların bilinç ve bilinçdışında nasıl etkiler yarattığı eleştirel bir psikoloji perspektifi ile tartışılmayı, cevaplar aranmayı bekliyor (18-20).



Bitirirken

"Paranın ve emek-gücünün sahipleriyle birlikte, her şeyin yüzeyde ve herkesin gözü önünde cereyan ettiği bu gürültülü mekanı terk edelim ve onları üretimin saklı mekanına dek takip edelim, o mekanki eşliğinde şu uyarı yazılıdır. "İşi olmayan giremez." Burada yalnızca sermayenin nasıl ürettiğini değil, bizzat kendisinin nasıl üretildiğini göreceğiz." Karl Marx (21).

"Çalışma günümüz toplumlarında bir muammadır. Toplumsal varlığın başka hiçbir alanı hakim ideoloji tarafından böyle sisler içine gömülmüş, böylesine gözlerden gizlenmiş değildir." John Bellamy Foster (15)

"Kapitalizm açısından hakikatin gizlenmesinin böylesine önem taşıdığı başka bir konu mevcut değildir" Paul Sweezy (15).

Marx, Foster ve Sweezy'nin de vurguladığı gibi günümüzde çalışma ve emek sisler içine gömülmüş, gözlerden gizlenerek üzerine konuşulmaz haldedir. "Saklı mekanlara" hapsedilen çalışmanın popüler kültürde, medyada, haberlerde, filmlerde, dizilerde, müziklerde, kliplerde, bilgisayar oyunlarında, iktisatta, psikolojide ve diğer sosyal bilimlerde "muamma" ve "gizlenmiş" hali sürmektedir. Bilimde, ideolojide ve politikada ne kadar görülmek istenirse de emek sürecinin yarattığı ruhsal tahribatlar emekçilerin bilincinde ve bilinçdışında her gün sabahdan akşama, akşamdan sabaha etkilerini sürdürmektedir. Emek mücadelesi yürüten öznelere ve bilim insanlarına bunu hissetmek, anlamaya ve açıklamaya çalışmak sorumluluğu düşmektedir.

Kaynaklar

1. Meda D. "Emek Kaybolma Yolunda Bir Değer mi?" İletişim Yayınları, İstanbul, 2005.
2. Clark AE, Diener E, Georgellis Y, Lucas RE. "Lags and leads in life satisfaction: A test of the baseline hypothesis" The Economic Journal. 2008;118 (529): 222-43.
3. Başterzi AD. "İş yaşamı, mobbing ve ruhsal sağlık", Sesli Kadınlar, Mart 2012.
4. Lafargue P. "Tembellik Hakkı" Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 2015
5. Gorz A. "İktisadi Aklın Eleştirisi", Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1995.
6. Weeks K. "Çalışma Sorunu" Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 2014.
7. Fromm E. "Sağlıklı Toplum" Payel Yayınları, İstanbul, 1996.
8. Russel B. "Aylaklığa Övgü" Cem Yayınları, İstanbul, 1999.
9. Smith A. "Milletlerin Zenginliği" İş Bankası Yayınları, İstanbul, 2006.
10. Biton Ruben E. "İktisadın Unuttuğu İnsan" Bağlam Yayınları, İstanbul, 2011.
11. Keser A. "Çalışma Psikolojisi" Umuttepe Yayınları, Kocaeli, 2016.
12. Izgar H. "Endüstri ve Örgüt Psikolojisi" Eğitim Kitapevi, Konya, 2012.
13. Dikmen AA. "Makine İş Kapitalizm ve İnsan" TanYayınları, Ankara, 2011.
14. Sandıkçı E. "Gelişen Teknoloji ve Artan Sömürü Karşısında Emek Eksenli Bir Çalışma Psikolojisi Mümkün mü?" Karaburun Bilim Kongresi, İzmir, 2012
15. Braverman H. "Emek ve Tekelci Sermaye", Kalkedon, İstanbul, 2008.
16. Thompson EP. "İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu" İletişim Yayınları, İstanbul, 2004.
17. Holloway J. "Kapitalizmde Çatlaklar Yaratmak" İstanbul, Otonom, 2011.
18. Sandıkçı E. "Güvencesiz Zamanların İşçi Sınıfında Açtığı Yaralar", İçinde: Melda Yaman, Gülistan Yarkın, Gürçağ Tuna, Fuat Ercan (Der). Emegin Kitabı, SAV, İstanbul, 2014.
19. Sandıkçı E. "Kriz Günlerinde İnsan ve Ruhsallığı Üzerine Düşünmek" Kriz Çalıştayı, Yeni Emek Ofisi, İstanbul, 2018.
20. Sandıkçı E. "Emegin Ruhsallığı" Eleştirel Sosyalist Düşünce Tartışmaları, İstanbul, 2017.
21. Marx K. Kapital Cilt 1 Yordam Yayınları, İstanbul, 2011.●



PSİKOSOSYAL SAĞLIK BOYUTUYLA ÇALIŞMA YAŞAMI

Çiğdem VATANSEVER

Doç. Dr., Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Özet

Çalışma saatlerinin uzunluğu, güvencesiz çalışma gibi çalışma yaşamını olumsuz etkileyen olguların artması beraberinde psikososyal sağlık sorunlarını da getirmektedir. Bu makalede, psikososyal sağlığın geliştirilmesinde rolü olan tarafların kimler olduğu ve bu konuda yapılacak iyileştirmelerin neler olduğu üzerinde durulmaktadır. İyileştirmelerin ilk adımı, psikososyal tehlike kaynaklarının belirlenerek, risklerin değerlendirilmesidir. Bu değerlendirmeleri; organizasyonel iyileştirmelerden başlayıp, çalışanların dayanıklılığının artmasıyla devam eden geliştirme programları izlemelidir. Psikososyal sağlık, işçi sağlığı ve güvenliğinin (İSG) diğer boyutları gibi, çok disiplinli bir alan olup, yönetim ve insan kaynakları ekibi ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı birlikte çalışmalıdır. Aynı zamanda, işyeri psikologlarının konunun izlenmesi ve organizasyonel çözüm önerilerinin oluşturulmasında çok önemli bir rolü bulunmaktadır.

Anahtar sözcükler: Psikososyal riskler, İşyeri psikoloğu, Çalışanların ruh sağlığı

Work Life and Psychosocial Health Abstract

The spread of such conditions as long working hours and employment without social protection that affect working life negatively also bring along psychosocial health problems. The present article discusses parties that have their roles in improving psychosocial health and kind of improvements that are needed. The first step to be taken in any initiative for improvement is the identification of sources of hazard and assessment of risks. These assessments must be followed by organizational improvements and then programmes to enhance the resilience of employees. As is the case with other dimensions of work safety and health

(WSH) psychosocial health too is a multi-discipline branch where management and human resources team must work together with workplace doctor and work safety expert. Further, workplace psychologists also have their important role in following relevant cases and developing organizational solutions.

Key words: Psychosocial risks, Occupational Health Psychologist, Mental health of workers.

Giriş

Bilindiği gibi Dünya Sağlık Örgütü'nün (DSÖ) sağlık tanımı psikolojik ve sosyal yönden tam iyilik halini içermektedir. Çalışma yaşamının sadece fiziksel rahatsızlıklara değil, ruhsal semptom ve sağlık sorunlarına yol açan, psikososyal iyiliğimizi olumsuz etkileyen karanlık bir tarafı bulunmaktadır. 7-24 müşteri odaklı çalışma, artan verimlilik hedefleri, iş yükü ve artan çalışma saatleri bu karanlık tarafın oluşumundaki temel nedenlerdir.

DSÖ'nün bir iştiraki olarak PRIMA-EF adında psikososyal riskleri önlemeye yönelik program, çalışma yaşamını hergün daha fazla tehdit eden tehlike kaynaklarını şu şekilde tanımlamıştır (1).

a) Güvencesiz çalışma : Geçici ya da çağrı üzerine çalışma, yalın üretim, taşeronlaşmayı içermektedir. Bu koşullarda çalışanlar, en tehlikeli işleri, en kötü koşullarda yapıp, en yetersiz işçi sağlığı ve güvenliği (İSG) eğitimlerini alanlardır. Ayrıca kısa süreli iş sözleşmeleri, uzaktan çalışma (tele-work) ve geçici çalışma işçileri izole ederek, sistemin dışına itmektedir. İSG kurullarında daha az temsil edilirler, kişisel koruyucu ekipmanlar geçici çalışanlar için daha yetersizdir. Bu konuda yapılan araştırmalar geçici işlerde çalışanların iş güvencesizliğini daha çok yaşadıklarını göstermektedir.

b) Daha uzun saatlerde çalışma: İşyerlerinin kapanması, yeni bilgi ve iletişim teknolojileriyle bilginin artması nedeniyle oluşan iş yükü, geride sayıları daha da azalmış olarak kalan çalışanlara



dağıtılmaktadır. Bireyler üzerinde artan iş yükü ve iş baskısı, çalışanların stresini artırmaktadır. Çalışanlar, verimlilikleri ve iş sonuçlarına göre değerlendirilme baskısını daha çok hissetmekte, bunun için uzun saatler çalışmakta, çoğu zaman da doğru dürüst ücret kazanamamaktadırlar.

c) İşin duygusal yönünün ağır olması: Çalışanlar, işte karşılaştıkları güçlükler karşısında, işlerini kaybetme korkusuyla duygularını ifade edememekte ve bu durum onlar için ek bir stres kaynağı olmaktadır. Duygusal emek ve yıldırma da uzmanlar bu grupta saymaktadırlar. Bu durum yeni bir sorun olmamakla birlikte, özellikle gittikçe büyüyen ve rekabetin arttığı sağlık ve hizmet sektörleri için artan bir risk halini almıştır.

d) İş ve iş dışı yaşam dengesi: Yukarıda sıralanan tüm nedenlerle işle ilgili yaşananlar iş dışı (aile ve ev) yaşama daha fazla yansımaktadır. Üretim sektörünün dışında hizmet ve perakende sektöründe de vardiyalı çalışmaya geçiş, ülkemizde yasalara aykırı olmakla birlikte sıklıkla rastlanan 12 saatlik vardiya düzeni gibi uygulamalar, çalışanların işleri ile iş dışındaki yaşamları arasında bir denge kurmalarını zorlaştırmaktadır. Özellikle bireyin çalışma saatlerini kendi ihtiyaçlarına göre ayarlama olanağının bulunmaması yaşam dengesinin bozulmasına yol açarak çalışanın sağlığı üzerinde olumsuz etkiye neden olmaktadır.

e) Yaşlanan iş gücü: Günümüzde Türkiye'yi doğrudan etkilemeyen bu durum, Avrupa ülkelerini ve Japonya gibi bazı gelişmiş ekonomileri uzun süredir tehdit etmektedir. Yaşlı çalışanlar kendilerinden beklenen bazı zihinsel ve duygusal talepleri yerine getirmekte zorlanmakta bu da onların iş stresini artırmaktadır. Bu bağlamda konunun Türkiye'yi de ilgilendiren tarafı, orta yaş ve üstü çalışanların işlerindeki teknolojik ve bilişimsel gelişmelere yanıt verecek becerileri geliştirmekte yaşadıkları güçlüklerdir. Ayrıca yaşlanmakta olan çalışanlar kötü çalışma koşullarından kaynaklanan tehlikelere karşı genç çalışanlarla karşılaştırıldığında daha duyarlıdırlar.

Bu küresel ekonomik, politik ve sosyolojik gelişmelere ek olarak, işletmelerin rol belirsizliği, bireysel gelişim olanaklarının sınırlı olması gibi organizasyonel süreçlere ilişkin pek çok etmen de çalışanların ruh sağlığını olumsuz olarak etkilemektedir (Tablo-1).

Bu tablo yukarıda değinildiği gibi, çalışmanın neredeyse kendisinin başlı başına bir psikososyal tehlike kaynağı olduğunu düşündürmektedir. Nitekim, bu endişeyi Annie Thebaud işçi sağlığı ve güvenliği konusunda Fransa deneyimini yansıtan kitabında başlığa taşımış ve kitabına “Çalışmak Sağlığa Zararlıdır” adını vermiştir. Tolga Binbay ise öncü çalışmalardan biri olan makalesinin girişinde bu durumu bir soru olarak dile getirmiştir (3): “Çalışma stres kaynağı olabilir mi? Daha ötesinde bir stres kaynağı olarak çalışma, akıl sağlığı sorunlarına yol açabilir mi?”. Sorunun yanıtının “evet” olduğundan bugün neredeyse eminiz (4).

Psikososyal Tehlike ve Riskler

Psikososyal tehlike ve riskler çalışma yaşamının “yeni ve gittikçe artan” unsurları olarak tanımlanmıştır (2). Yeniliği, çalışma yaşamının bu boyutuna ilişkin farkındalığın çok yeni olmasından gelmektedir. Örneğin, geleneksel olarak tehlikeli görülmeyen finans, kamu, hizmet gibi iş kolları, psikososyal tehlike kaynaklarının çokluğu nedeniyle günümüzde tehlikeli iş kolları arasında sayılmaktadır (5). Gittikçe artması ise Tablo-1’de detaylandırılan çalışma yaşamında bireylerin ruh sağlığını etkileyen olumsuzlukların gittikçe daha fazla deneyimlenmesi sebebiyledir (6).

Psikososyal risklerin çalışma yaşamında yeni olmasının bir diğer göstergesi, bu boyuttaki sağlık sorunlarının Uluslararası Çalışma Örgütü Meslek Hastalıkları Listesi’ne, travma sonrası stres bozukluğunu içeren *Zihinsel ve Davranış Bozuklukları* kategorisi olarak en son revizyonda (2010) eklenmiş olmasıdır (7). Çok güncel bir gelişme de, DSÖ’nün Uluslararası Hastalıklar Listesi’nin 11. versiyonunda (2019) tükenmişlik sendromunu, iyi yönetilememiş kronik stres sonucu oluşan mesleki bir olgu olarak tanımlamasıdır (8). Tükenmişlik sendromu bir önceki versiyonda da yer almasına karşın, tanımının genişletilerek yapılan meslekle ilişkilendirilmesi önemlidir. Bununla birlikte bir olgu olduğu, tıbbi bir durum olmadığı vurgusu da ayrıca yapılmıştır.

Yeni ve az bilinir olmasıyla ilgili bir başka gerçeklik, çalışma yaşamını düzenleyici bir rolü olan iş müfettişlerinin de bu konuda ne yapılacağı hakkında bilgilerinin çok yeterli olmayışıdır. Bu yalnızca Türkiye’de deneyimlenen bir durum değildir,



Tablo-1: Psikososyal tehlikelerin sınıflandırılması

Kategoriler	İçerdikleri
İşin içeriği	a) İşte çeşitliliğin çok olmaması b) İşin çok bölünmüş küçük bir parçasını yapma c) İşin çalışanın yeteneğine göre verilmemesi d) Belirsizliğin çok olması
İş yükü ve iş temposu	a) Fazla çalışma ya da atıl kalma b) Makina devir hızları c) Zaman baskısı d) İş bitim tarihlerinin baskısı
İş programları	a) Vardiyalı çalışma b) Gece çalışması c) Esnek olmayan çalışma programları d) Son anda belli olan fazla mesai programları e) Uzun saatler boyunca tek başına çalışma
Kontrol	a) Çalışanların kararlara düşük katılımı b) Çalışanların iş programları üzerinde kontrollerinin az olması
Çevre ve ekipman	a) Yeterli ekipmanın olmaması b) Yetersiz mekan, aydınlatma ve gürültü gibi olumsuz fiziksel ortam
Kurum kültürü	a) Yetersiz iletişim b) Sorunların çözümünde desteğin olmaması c) Kişisel gelişim için desteğin olmaması d) Şirket hedeflerinin çalışanlarca bilinmemesi, paylaşılması
Kişilerarası ilişkiler	a) Sosyal ya da fiziksel olarak izolasyon b) Çalışanlarla ya da yöneticilerle olan ilişkiler c) Kişilerarası çatışmalar d) Sosyal desteğin azlığı
İşletmedeki görevi	a) Rol belirsizliği b) Rol çatışmaları c) İnsanlara ilişkin sorumluluklar
Kariyer gelişimi	a) Terfilerin olmaması ya da belirsiz olması b) Düşük ücretler c) İş güvencesizliği d) İşin sosyal değerinin düşük olması
İş ve iş dışı yaşam etkileşimi	a) İş ve ev yaşamının birbiriyle çelişen istekleri olması b) Evdeki desteklerin azlığı c) Çift kariyer sorunları

Kaynak : Leka ve Cox, 2008, Prima-EF Work-Related Psychosocial Hazards (2)

dünyada çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusunda epey yol katetmiş Avustralya gibi ülkelerden de benzer araştırma verileri gelmektedir (9). Bu nedenle, firmalara daha iyi destek ve rehberlik sağlamak için iş müfettişlerine yönelik, Avrupa Psikososyal Risk Teftişi Kampanyası yürütülmüş ve olumlu etkisi görülmüştür (10).

Türkiye ve Psikososyal Riskler

Türkiye’de çalışma ortamındaki psikososyal risklerin izlenmesi ve takibi; ilk aşamada Avrupa İş

Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EUOSHA) gibi üye olunan bazı kuruluşların yayınlarının Türkçe’ye çevirisinin önüne geçemese de, son yıllarda bu konuda bilgi arzı gittikçe artmaktadır (1). Akademik çalışmaların yanısıra pek çok sağlık-güvenlik danışmanlık şirketi psikososyal risk etmenleriyle ilgili internet sitelerinde bilgilendirmelere yer vermiş ve en önemli adım olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGÜM) bu konuda bir rehber yayınlamıştır (11,12). 2016 yılında yayınlanan bu rehberde, psikososyal tehlike kaynakları ve

bunların bireysel ve kurumsal sonuçlarına yer verilmiş ve risk olarak stres ile yıldırma (*mobbing*) detaylı olarak ele alınmıştır. Bu rehber, psikosozal risklerin nasıl değerlendirileceğine ilişkin önemli bir eksikliği gidermek amacıyla değerlendirme araçlarının bir listesini sunmuş ancak bu araçlara nasıl ulaşılacağı ve uygulamanın nasıl yapılacağı konusu yine eksik kalmıştır.

Eurofound'un 2019 yılında yayınladığı en son karşılaştırmalı raporda; Türkiye verileri, çalışma saatlerinin uzunluğu, yönetimin iş baskısı ve kişisel nedenlerle alınan izinlerdeki esnekliğin olmayışı gibi iş ve iş dışı yaşam dengesiyle ilgili olumsuzluklarla dikkat çekmektedir (6). Örnek olarak, AB ülkelerinde çalışanların altıda biri haftada 48 saat ve üstü çalışırken, Türkiye'de bu oran çalışanların yarısına ulaşmakta ve haftalık yasal çalışma süresini aşmaktadır.

Türkiye gibi çalışanların meslek hastalıklarına ilişkin son derece eksik ve dolayısıyla yanıltıcı verinin olduğu bir ülkede, çalışma yaşamının psikosozal boyutunun etkili bir şekilde yönetimi için iyimser olmak oldukça güçtür. Bu boyuttaki bir diğer güçlük; Tablo-1'den de görüleceği gibi psikolojik sonucu olan pek çok tehlike kaynağının, zorlayıcı hedefler konulması, iş planlarının son anda yapılması vb., doğrudan üst yönetim politikaları, insan kaynakları fonksiyonları ve yönetim yaklaşımları ile ilgili olmasıdır. Bu nedenle, işyerinde psikosozal tehlikelerin yönetimi, işçi sağlığı ve güvenliği alanının doğasında olduğu gibi, çok disiplinli ve çok ortaklı bir konudur. Psikosozal tehlikelerin yönetiminde doğrudan rolü olan taraflar, İngiltere'nin ulusal İSG kuruluşu olan *Health and Safety Executive* tarafından bir görsel araçlığıyla tanımlanmıştır (13).

Psikosozal tehlike kaynaklarının hemen hepsinin yönetim politika ve tarzlarına bağlı olması ve çözümünün çok ortaklı bir yapıda ele alınması gerekmesine karşın; Türkiye'deki mevcut yasal düzenlemelere göre psikosozal sağlığın izlenmesi ve iyileştirilmesiyle doğrudan ilgili kişi işyeri hekimidir. Çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal iyilik hallerini yüksek düzeye getirmek ve bu düzeyi sürdürmek ile işçinin fiziksel yeteneklerine ve psikolojik durumuna uygun işlere yerleştirilmesini sağlamak işyeri hekiminin başlıca görev ve sorumluluklarıdır (14). İşyeri hekiminin bu süreçteki rolü daha sonra ayrıntılandırılacaktır.



Şekil-1: HSE Health and Safety Executive UK, Roles in Stress Management, 2016

Psikosozal Tehlike ve Risklerin İzlenmesi

Tehlike ve risklerin izlenmesine ilişkin net ve detaylı bir yol haritası olmadığı için, Risk Değerlendirme Yönetmeliği'nden (28512 sayılı, 29 Aralık 2012 Tarih, Resmi Gazete) çıkarımlar yapılarak bir uygulama planı oluşturulabilir. Ancak bu noktada öncelikle psikosozal tehlike ve risk tanımının netleştirilmesi gerekmektedir. Genelde birbirine karışan bu kavram, psikosozal boyutta çoğu zaman birbirinin yerine kullanılmaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre; tehlike, 'işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli', risk ise 'tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimali'dir. Bu durumda çalışma yaşamının psikosozal boyutun içerdiği tehlike kaynakları Tablo-1'de yer alan unsurlar olmaktadır. Riskler ise bunların depresyon, kalp damar hastalıkları vb. fiziksel ya da psikolojik bir sağlık sorununa yol açması durumudur. Bu noktada, *stres, tükenmişlik ve yıldırmanın* aracılık etkisi düşünüldüğünde bu sendromların varlığı psikosozal risklerin varlığına ilişkin bir gösterge olarak sayılmalıdır (4;15).

Psikosozal risklerin değerlendirilmesi konusu yönetmelikte risk grupları sıralanırken geçmekte ancak bunun dışında başka herhangi bir bilgi yer almamaktadır. Bu nedenle, yönetmelikte Madde 8'de çalışma ortamı, çalışanlar ve işyerine ilişkin "ilgisine göre" asgari bilgi toplanması gereken



Tablo-2: Tehlikelerin belirlenme süreci ve belgelendirilmesi

Unsurlar	Belge ve kayıtlar
a) İşyerinde yürütülen faaliyetler ile iş ve işlemler	İş tanımları
b) Üretim süreç ve teknikleri	İş akışları ve süreçler
c) Organizasyon ve hiyerarşik yapı, görev, yetki ve sorumluluklar	Organizasyon şemaları, yetkinlikler
d) Çalışanların tecrübe ve düşünceleri	Çalışan kıdem, performans kayıtları, çalışan görüşü araştırmaları
e) Çalışanların eğitim, yaş, cinsiyet ve benzeri özellikleri ile sağlık gözetimi kayıtları	Çalışan verileri, işyeri hekimi kayıtları
f) Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu	Çalışan verileri, işyeri hekimi kayıtları
g) İşyerinin teftiş sonuçları	İSG, kalite ve benzeri denetim sonuçları
h) Meslek hastalığı kayıtları	İşyeri hekimi kayıtları
i) İş kazası kayıtları	İş güvenliği uzmanı kayıtları
j) Ortam ve kişisel maruziyet düzeyi ölçüm sonuçları	İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi kayıtları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

unsurlar listesinden bir dayanak olarak yararlanılabilir. Psikososyal risklerle ilgili olduğu düşünülen ve listelenen unsurlar (1) ve bu unsurlara ilişkin verinin hangi belge ve kayıtlarla oluşturulabileceğine ilişkin örnekler Tablo-2’de gösterilmiştir.

Bu verilerin önemli bir kısmı iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi kadar insan kaynakları yöneticileri tarafından oluşturulmalıdır. 6331 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce insan kaynakları yöneticilerinin konuya olan ilgisi neredeyse hiç yokken (16), kanundaki yönetim sorumluluğu ve yaptırımların etkisi nedeniyle yasalara uyum başta olmak üzere İSG ile ilgili farkındalıkları önemli ölçüde artmıştır. Ayrıca “İSG ve çevre koruma ile ilgili kuralları takip etme ve yönetme”, 13.09.2014 tarihli İnsan Kaynakları Ulusal Meslek Standartları’na göre her görev ve unvandaki insan kaynakları çalışanının ilk sorumluluğudur.

İnsan kaynakları ekibinin psikososyal boyuttaki rolünü vurgulayan bir başka konu, risk değerlendirme sürecine çalışanların katılımının sağlanmasıdır. Yönetmelikte “Çalışanların, risk değerlendirmesi çalışması yapılırken ihtiyaç duyulan her aşamada sürece katılarak görüşlerinin alınması sağlanır” ifadesi önemli ve dikkat çekicidir. Bu doğrultuda, çalışanların risk değerlendirme sürecine katılması, değerlendirmelerin çok yönlü olması için olduğu kadar, çalışanların süreci benimsemesi ve ruh sağlığı konularının şirket içinde konuşularak

bir tabu olmaktan çıkması için de önemlidir. Psikososyal risklerin somut olarak görülememesi zorluğu yanında “kurbanlaştırma” korkusu nedeniyle çalışanların katılımını istenilen ölçüde sağlamak mümkün değildir. Çalışanlar, etiketlenmemek, olumsuz bir uygulamanın kurbanı olmamak için bu sorunlarını gizli tutma eğilimi taşımaktadırlar (9). Graversgaard, psikososyal risklerle ilgili değerlendirmelerin ayrı bir farkındalık, yaklaşım gerektirdiğini söylemektedir (17). Çalışanların tehlike ve risklerle ilgili kişisel deneyim ve görüşlerine başvurmak tüm fiziksel risk alanlarında önemliyken, psikososyal riskler sözkonusu olduğunda bu bir zorunluluktur (1).

İyileştirme ve Çözüm Önerileri

Yukarıda da değinildiği gibi, çalışma yaşamının, fiziksel, bireysel, yönetsel ve sosyal bir anlamda tüm yönlerinin bir stres kaynağı potansiyelini taşıması çok dikkat çekicidir. Bu durum, psikososyal risklerin işletme içinde ne kadar yaygın olabileceği ve bu nedenle önlenmesinin güçlüğüne de işaret etmektedir. 6331 sayılı İSG Kanunu’nun vurguladığı gibi; “risk değerlendirmenin yapılmış olması, risklerin azaltıldığı anlamına gelmemektedir”. Risk değerlendirmeler, konuyla ilgili farkındalığın artması yanında psikososyal boyutta hangi konuların öncelikli olduğu konusunda bir çıkış noktası sunmaktadır.

İşletmelerin psikososyal risklere karşı alabileceği önlemlerden en önemlileri; yönetim ve örgütle ilgili politikaların uygulanmasında adaletli olma (a) çalışanların iş yükünü ağırlaştıran sorunların belirlenmesi ve önlenmesi ile ilgili çalışmaların gerçekleştirilmesi (b) ve yöneticilerin iletişim ve insani ilişkiler konusunda eğitilmesi ve geliştirilmesidir (c) (18).

İşyerlerinde yapılan iyileştirmeler, tıpkı sağlık hizmetleri gibi birincil, ikincil ve üçüncül düzeyler olarak basamaklandırılmaktadır. Bu basamakların neler olduğu ve neleri içerdiği Tablo-3'te gösterilmiştir:

Araştırma bulguları, yalnızca birincil yani organizasyonel düzeyde olan iyileştirmelerin stres düzeyini azaltmakta etkili olduğunu göstermektedir (19). Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı ise işyerlerine, birincil, ikincil ve üçüncül düzeylerin tamamında iyileştirme yapılması gerektiğini aktarmakta, ancak bu şekilde tam bir etki sağlanacağını bildirmektedir. Diğer yandan şirketler, uygulama kolaylığı, maliyetinin düşüklüğü ve şirketin imajına olan olumlu katkısı nedeniyle en çok ikincil düzeyde uygulamaları tercih etmektedir (20).

Çalışanların ruh sağlıklarıyla ve özellikle psikiyatrik tanı almış çalışanlarıyla ilgili olarak şirketlerin atması gereken adımlar şu şekilde tanımlanmaktadır (21) :

a) Bilgilendirme ve eğitim: İşveren ve yöneticilere ruhsal hastalıklar konusunda yapılan bilgilendirmeler; hem ayrımcılığın önlenmesi hem de tanı almış kişilerin istihdamı konusunda olumlu sonuçlar yaratmaktadır.

b) Çalışan destek programları: İşyerlerinde bir psikoloğun istihdamı ve terapi, psikoeğitim ve benzeri programların düzenlenmesi çalışanların genel iyilik halini artırırken; psikiyatrik tanı almış kişilerin de tedavilerinin takibinde çok yardımcı olmaktadır.

c) Yönetim desteği: Her konuda olduğu gibi, destekleyici ve şefkatli bir departman yöneticisinin varlığı, özellikle semptomların arttığı dönemlerde çalışan için büyük bir destek olurken; aynı zamanda çalışanların yetenek ve performansının ortaya çıkması için çok önemlidir.

Psikososyal sağlığın yönetiminde üzerinde uzlaşmış, karara varılmış, net politikalar ne yazık ki bulunmamaktadır. Bu konularda öncelikle insan kaynakları yönetimlerinin ve ilgili tüm yöneticilerin kendi rolleri ile ilgili farkındalık kazanmasını sağlamak, ikinci olarak İSG kurullarında bu konuyu gündemde tutmak ilk adımlar olacaktır.

Yukarıda değinilen çalışanların ruhsal ve sosyal sağlıklarını izlemek ve geliştirmek asli sorumluluğu yanında; işyeri hekiminin travma ve benzeri durumlarda psikolojik ilkyardım sağlama olarak tanımlanan bir rolü de bulunmaktadır. Psikolojik ilkyardım, baskı yapmadan dinleme, ihtiyaç ve endişeyi değerlendirme, temel fiziksel ihtiyaçların sağlanmasını güvence altına alarak doğal, destekleyici, güven veren bir ortam yaratmayı içermektedir (18). İşyerinde bir psikolog çalışması durumunda bu sorumluluğu işyeri hekimi ve işyeri psikoloğu paylaşabilirler. Uygulamada, işyeri sağlık birimlerini çalışanların bazıları "psikolojik ilkyardım" almak için doğal bir şekilde ziyaret etmektedir. Bu noktada

Tablo-3: İşyerlerinde psikososyal boyuttaki iyileştirmeler

Birincil Düzey	Organizasyon ve iş eksensli iyileştirmeler
	a) İşlerin yeniden tasarlanması b) İşte karar serbestisinin tanınması c) İş yükünün azaltılması
İkincil Düzey	Çalışan ekseninde iyileştirmeler
	Çalışanların dayanıklılığını artırmaya yönelik eğitim ve destek programları: Stresle başetme, rahatlama teknikleri vb.
Üçüncül Düzey	Birey odaklı iyileştirmeler
	İş stresinin yol açtığı sorunların tedavisine yönelik: a) Terapi, tedavi b) «Rehabilitasyon»

Kaynak : Tavis, Kompier, Geurtz, Schreurs, Schaufeli, de Boer, Sepmeijer (2003)



işyeri hekimlerinin kendilerini ne kadar bilgili ve yeterli hissettikleri konusu ayrıca araştırılmalıdır. Ancak belki de en önemlisi işyeri hekiminin psiko-sosyal tehlike ve risklerin ne olduğuna ve sonuç ile önlemlerine yönelik olarak çalışanları bilgilendirmesi, bu konuda eğitimler düzenlemesidir. Türk Tabipler Birliği (TTB)'nin hazırladığı *İşyeri Hekimi Kontrol Listesi*'nde yer alan "Çalışanları sağlık riskleri konusunda düzenli olarak bilgilendirme"yi yeterince yapamadığını belirten hekimlerin oranı oldukça yüksektir (15). Bu oranın psikososyal riskler öze-linde gittikçe arttığı, ancak bilgilendirmenin içeri-ğinin internetten erişilen stres ve başatme yolları ötesine çok gidemediği, dolayısıyla beklenen olum-lu etkiyi yaratamadığı yapılan saha çalışmalarında gözlemlenmektedir.

Psikososyal sendrom ve mental hastalıkların izlenmesinde ve tedavisinde izlenen yol genelde şu şekildedir (22):

a) Çalışan ya da ilgili yönetici yaşanan bir sorun ya da durum sonucunda doğrudan işyeri hekimine başvurur.

b) İşyeri hekimi genel bir ruhsal değerlendirme yapıp, gerekli gördüğünde anlaşmalı hastane, psi-kolog veya psikiyatriste yönlendirmeli; böyle bir anlaşma olanağının olmadığı işyerlerinde ise, YOK en yakın devlet hastanesine sevk yapılmalıdır. Bu konuda, işyeri hekiminin izleyeceği yol Şekil-2'de gösterilmiştir.

c) Bu süreçte damgalanma vb. deneyimlerin yaşanmaması için gizliliğe maksimum önem veril-melidir. Gizliliğin korunması için, en önemli ilke semptom ya da tanı ile çalışanın adının yan yana hiçbir şekilde gelmemesidir. Bunun için gereken özeni göstermesi gereken kişiler, öncelikle yöneti-cisi, insan kaynakları ekibi ve işyeri hekimidir. Çalışana ilişkin bu ve benzeri bilgilerin paylaşılma-sı ayrıca, 2016 yılında yürürlüğe giren 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na da aykırı bir durumdur.

Son olarak, yukarıda da değinildiği gibi bir çalı-şan destek programı aracılığıyla ya da bağımsız ola-rak bir işyeri psikoloğunun varlığı psikososyal sağ-lığın yönetiminde çok etkili olmaktadır (23). Bu kapsamda rol alacak işyeri psikologlarının hem kli-nik hem de örgütsel psikoloji alan bilgisine sahip olmaları kritik önem taşımaktadır. Bu konuda yürütülen sınırlı görgül çalışma, psikolojik destek



Şekil-2: Psikolojik rahatsızlıklarda işyeri hekiminin izleyebileceği yol (yazar tarafından oluşturulmuştur)

programlarının, çalışanlarda olan olumlu bireysel değişimin yanı sıra; çalışanın şirket içerisinde ken-dini değerli hissetmesi, iş arkadaşları ile yakın temas kurma, şirket içi eşitlik algısının artması gibi pek çok olumlu organizasyonel sonucunun da olduğunu göstermektedir (24).

Sonuç

İşyerlerinde psikososyal sağlık konularının yönetimi; kâr ve sonuç odaklı iş dünyasında ayırım-cılık, eşitlik, sürdürülebilirlik kavramlarının da bir yandan getirdiği toplumsal baskıyla önümüzdeki dönemde yöneticileri ve insan kaynakları uzman-larını zorlayacak konulardan biridir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, gelecek projeksiyonlarına göre küresel istihdamın durumu önümüzdeki beş yıl içinde daha (da) kötüleşecek ve bu durumdan gelişmekte olan ülkeler en çok etkilenecektir (25). Avrupa Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı'nın, çalışma koşulları ve istihdama ilişkin araştırmasında çalışanların %20'si ruh sağlıkları-nın iyi olmadığını belirtmişlerdir. Bu her beş çalı-şandan birinin ruh sağlığı sorunu yaşadığı anlamı-na gelmektedir ki, bu oranı doğrulayan pek çok gösterge bulunmaktadır (4; 26).

Bu konuda yöneticiler için hazırlanan rehber-lerde en son adım olarak performansın artmasına yönelik vurgular, hem yönetici hem de çalışanların üzerindeki sonuç baskısının altını çizmektedir (27). Bu durumda, üst yönetimin işyeri hekimleri ve insan kaynakları uzmanlarıyla birlikte iyileştir-meler üzerinde çalışmaları büyük önem taşımaktadır (28). Eğitimlerin yalnızca çalışanın kişilik yapısına



ve başatma becerilerine odaklanmaması, işin ve organizasyonun da tehlike kaynaklarını oluşturan yönlerine dikkat çekilmesi gerekmektedir.

Yönetim tarzı ve yöneticinin kendi psikososyal sağlığının, çalışanlarının esenliklerini ve doğrudan bu konuyla ilgili yapılan düzenlemeleri etkilediği görülmüştür (29). Bu nedenle çalışanların psikososyal sağlıklarını korumak ve geliştirmek için yapılması gereken çalışmalar öncelikle yönetim ekiplerinden başlamalıdır.

Kaynaklar

1. Vatansever Ç. Risk Değerlendirme’de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler. Çalışma ve Toplum, 40(1), 119-138.
2. Leka S, Cox T. PRIMA-EF Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: A Resource for Employers and Worker Representatives. WHO Protecting Workers’ Health Series. (2008).
3. Binbay T. İş Stresi ve Akıl Sağlığı Sorunları. TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi 2006:43.
4. CIPD Mental Health in The Workplace, Employee Outlook (2016)
5. ILO -International Labour Organization ILO Introductory Report: Global trends and challenges, Turin, Italy. (2011)
6. Eurofound- Working conditions in a global perspective at <http://eurofound.link/ef18066> (Erişim: 02.06.2019).
7. ILO -International Labour Organization ILO List of Occupational Diseases (revised 2010) Cenevre.
8. DSÖ Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/ (Erişim: 9 Haziran 2019).
9. Johnstone R, Quinlan M, McNamara M, OHS inspectors and psychosocial risk factors: Evidence from Australia. Safety Science. (2011) 49, 547-557.
10. ESENER- İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi, Psikososyal Riskler ve Çalışanların Katılımının Sağlanması Konularına İlişkin ESENER Araştırması Sonuçları (2013)
11. Gül H. İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldıрма, TAF Preventive Medicine Bulletin, (2019) 8(6)
12. İSGÜM (2016) Psikososyal Risk Faktörleri Bilgilendirme Rehberi, Ankara.
13. HSE, <http://www.hse.gov.uk/stress/roles/index.htm> (Erişim: 25.3.2016).
14. Tiryaki AR, Aksoy Ş, Oral İ, Şahin Z. İş’te Sağlık Gözetimi. İşyeri Hekimleri Derneği Yayını 2011.
15. Vatansever Ç. İşyeri Hekimlerinin Gözünden Psikososyal Tehlike ve Riskler, 7. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı, 5-7.5.2014, İstanbul.
16. Vatansever Ç. İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Çalışan Sağlığı, Güvenliği ve Esenliği, Editör: Yelboğa A, Yönetimde İnsan Kaynakları Çalışmaları, Turhan Kitabevi, 2010 Ankara
17. Graversgaard J. Key role of labour inspection: How to inspect psycho-social problems in the workplace? In: Iavicoli, S., ed. Stress at work in enlarging Europe. National Institute for Occupational Safety and Prevention, 65-76, Rome 2004.
18. HSE Health and Safety Executive. (2010) What Are Psychosocial Risk Factors? <http://www.hse.gov.uk/msd/mac/psychosocial> (Erişim: 20.02.2013).
19. Taris, Kompier, Geurtz, Schreurs, Schaufeli, de Boer, Sepmeijer Stress Management Interventions in the Dutch Domiciliary Care Sector: Findings From 81 Organizations. International Journal of Stress Management, 2003; Vol. 10, No. 4, 297.
20. Vatansever, Kılıç, Dinler (2018) Çalışanların Sürdürülebilirlik Davranışları ve Sürdürülebilir Çalışma Yaşamı için İnsan Kaynakları Yönetimi: Türkiye’den İki Kesit. Istanbul Management Journal, 29(85): 7-39
21. Edens PS. Workplace issues and mental health. Salem Press Encyclopedia of Health 2018.
22. Vatansever Ç. “Çalışma Yaşamında Psikososyal Risk Etmenleri” Başlıklı Sözel Bildiri İstanbul Tabip Odası, İşyeri Hekimliği Günleri, 27.12.2015.
23. Torun A. İşyerinde Psikolojik Danışmanlık. İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi. 2007;37, 127-157.
24. Sümbüloğlu İ. Vatansever Ç, Işık İ. İş Yeri Psikologlarının Koruyucu Psikolojik Sağlık Çalışmalarındaki Roller. ÇSGB. 8. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı, Mayıs, 2016.
25. ILO -International Labour Organization Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm: Eğilimler 2018 Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm: Eğilimler https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_615726/lang-tr/index.htm.
26. SES- Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası Sağlık Çalışanları İntihar Raporu ses.org.tr/wp-content/uploads/.../SAĞLIK-ÇALIŞANLARI-İNTİHAR-RAPORU.docx – 10.6.2019
27. Cable J. The Corner Cubicle Depression Is No Laughing Matter, Especially for Employers EHS Today, September 2014 (Erişim: 28.01.2019).
28. Downey J. Supporting employees with bipolar disorder. <https://www.personneltoday.com/hr/managing-bipolar-disorder/> (Erişim: 28.01.2019).
29. Skakona J, Nielsen K, Borgb V, y Guzmanc J. Are leaders' well-being, behaviours and style associated with the affective well-being of their employees? A systematic review of three decades of research Work& Stress, 2010;Vol 24 (2), 107-139.●



PSİKOSOSYAL BİR RİSK ETKENİ OLARAK İŞ STRESİ VE ÇALIŞMA¹

Tolga BİNBAY

Doç. Dr., Dokuz Eylül Üniv. Tıp Fak.
Ruh Sağlığı ve Hastalıkları AD.

Özet

İşe ya da çalışmaya bağlı stres, araştırmalarda en sık tanımlanan sağlık risk etkenlerinden biridir. İşe bağlı stres, bireyin psikolojik ve fiziksel sağlığını olumsuz yönde etkileyebilir ve bu etkilenme sonucunda kardiyovasküler hastalıkların, kas-iskelet sistemi hastalıklarının ve psikiyatrik bozuklukların morbiditesi artar. Bu hastalık ya da bozukluk alanlarındaki artışa dair güçlü kanıtlar vardır. Çalışma ile ilgili psikososyal risk faktörleri, çalışanların iş ve işyeri koşullarına psikolojik tepkisini etkileyebilecek olgulardır. Bazı çalışmalarda işyerinde süreklilik kazanmış psikososyal faktörlerin mutluluk ve psikolojik yakınmalarda rol oynayabileceğine dair kanıtlar bulunmuştur. Çalışma ortamıyla ilgili psikososyal stresler özellikle ilgi çekicidir, çünkü genellikle kaçınılmaz olan yaşam olaylarından kaynaklanan bozukluklardan çok daha kolay önlenirler. Ayrıca, birkaç ay veya yıl süren uzun süreli stresörler daha ciddi hastalıklara neden olabilirler ve daha yüksek nüksetme veya yinleme oranına katkıda bulunabilirler. Bu bakış açısına göre bu makalede; işle ilgili stres ve psikiyatrik bozukluklar arasındaki muhtemel kuramsal ilişkiler ele alınacaktır ve özellikle “iş gerilimi modeli” üzerinde durulacaktır. Bu modele göre iş gerekliliklerinin yüksek olduğu ama iş kontrolünün düşük olduğu bireyler psikososyal stres açısından risk altındadır. Makalede ayrıca tükenmişlik, işle ilgili psikososyal bir rahatsızlık olarak anksiyete, depresyon ve yıldırmamanın yanı sıra kısaca tartışılacaktır.

Anahtar sözcükler: İş stresi, psikososyal risk, akıl sağlığı, depresyon

Job Stress and Working as Psychosocial Risk Factors

Abstract

Work-related stress is one of the health risks most frequently identified in studies. Work-related stress

has the potential to negatively affect an individual's psychological and physical health. There is robust evidence that work-related stress is associated with elevated morbidity in cardiovascular diseases, musculoskeletal disorders, and psychiatric disorders as well. Psychosocial risk factors are things that may affect workers' psychological response to their work and workplace conditions. Several studies have consistently found evidence that psychosocial factors in the workplace may play a role in well-being and psychological distress. Psychosocial stressors related to the work environment are of particular interest because they may be more easily prevented than the strain that results from life events, which are often unavoidable. Moreover, long-term stressors lasting several months or years may cause more severe disease and contribute to a greater relapse or recurrence rate. In this viewpoint, probable theoretical pathways between work-related stress and psychiatric disorders will be discussed with a particular emphasis on the job-strain model which predicts that individuals with high-strain jobs characterized by high demands in combination with low control (decision authority and skills discretion) are at high risk of disease. Furthermore, burnout will be discussed as a work-related psychosocial disorder, as well as anxiety, depression and suicide.

Key words: Work-related stress, psychosocial risk, mental health, depression

Giriş

Yaklaşık olarak yarım yüzyıldır iyi bilinen bir sağlıksızlık etkeni var: iş stresi, çalışan sağlığı üzerine olumsuz etkiye bulunuyor (1,2). Önce kalp hastalıkları alanında saptanan bu durum daha sonra kas-iskelet sistemi hastalıklarında ve daha sonra da akıl sağlığı alanında birçok araştırma ile gösterildi (3,4). Ancak bu ilişkinin garip bir yanı da var. Garip çünkü evrimsel olarak doğayı dönüştürmenin bir aracı olan çalışmak Homo Sapiens

beyin gelişimini ve tabii ki beynin evrimini etkilemiş; beynin evrimi de çalışmayı değiştirmiş. Birbiri ile bu kadar yakından bağlantılı iki olgu arasındaki bu karşılıklı geliştirici etkinin tersine döndüğünü bilmek, saptamak garip. Çünkü günümüzde çalışmak beyni geliştirmiyor. Tam tersine, çalışmak milyonlarca, milyarlarca Homo Sapiens beyni için bir tür tutsaklık artık. Kapitalizm koşullarında, bin yıllarca insanı geliştiren çalışmak artık insanı “hasta” ediyor. Beyin de bu olumsuz etkiden bağımsız değil. Tam tersine, günümüzde anksiyete ve depresyon, yani beyin işleyişi ile ilgili bu sorunlar işyerinde ve iş dışında geniş emekçi yığınların boyun bağı gibi. Binlerce araştırmanın gösterdiği sıradan bir sonuç bu artık: çalışmak psikososyal bir stres faktörü olarak geniş emekçi yığınların akıl sağlığını bozuyor (4).

Peki, evrimsel (ve de toplumsal) olarak bu kadar karşılıklı, yalın ve olumlu etkisi bulunan bir olgu nasıl oluyor da bugün “hasta” ediyor? Bu yazıda psikososyal bir risk etkeni olarak iş stresini ele almaya çalışacağım. İlk olarak bilimsel kaynaklarda iş stresi ve akıl sağlığı ile ilgili olan bulguları özetleyeceğim. Ardından aradaki ilişkiye dair kullanılan varsayımları ele alacağım. Son olarak da iş stresi ile ilişkisi güçlü olan psikiyatrik sorunlara değineceğim.

İş Stresi ve Akıl Sağlığı ile İlgili Bulgular

Aslında hızlı bir başlangıç yaparak geniş emekçi yığınlarında “hasta edenin”, yani anksiyete, depresyon gibi sorunları bir epidemi haline getirenin kapitalizm olduğu söylenebilir (5). Çünkü kapitalist üretim ilişkileri içinde istihdam biçimleri, çalışma koşulları ve dolaylı olarak yaşam koşulları sürekli değişim geçiriyor. Ancak geniş emekçi yığınları için tek bir özellik değişmemektedir. Kapitalist üretim ilişkilerinin ortaya çıkardığı kâr oranlarının azalması eğilimi, çalışma ortamının daha rekabetçi ve daha hızla dayalı olmasına, çalışanların birçok farklı beceriyi yerine getirecek donanımına sahip olmasına ve bireysel sözleşmelerle işe girmelerine, çalışma koşullarının teknolojik gelişime rağmen zorlaştığı bir üretim sürecinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Çalışma, sadece gündelik yaşamı devam ettirmek için gelir elde etme çabası değildir; aynı

zamanda bir yaşam biçimi, bir varoluş biçimi, kendini işe yarar ve değerli hissetmenin bir aracıdır (6). Kişinin toplumsallaşma, toplumsal ilişkilerini yeniden kurgulama ve toplumsal olanla bütünleşmesini de sağlar. Öte yandan çalışmaya yüklenen bu pozitif anlam aslında kapitalist üretim ilişkilerinin biçimlediği bir tanımdır ve çalışmanın üreten bireyin kendi emeğine yabancılaşmasının bir aracı olduğu gerçeğini göz ardı eder. Yaşamak, hayatta kalmak, varlığını sürdürmek kaygısıyla çalışan insan, bu süreçte kendi emeğine de yabancılaşmaktadır. Kendi emeği ile ürettiği somut ve soyut nesnelerin kölesi olma, çalışarak emek sömürüsünün en kadim nesnesine dönüşme durumundadır (7).

Birçok araştırma iş hastalıkları sıralamasında stresin ikinci sırada geldiğini bildiriyor (2). Stres kısa vadeli olarak depresyon ve anksiyete gibi sık görülen psikiyatrik sorunlara yol açarken uzun dönemde ise kas ve iskelet bozulmalarının yanı sıra hipertansiyon, ülser, kalp ve dolaşım sorunlarına yol açıyor (2). Ancak iş stresi sadece sağlık sorunlarıyla ilişkili değil, aynı zamanda sağlık sorunlarına giden şiddet, aşırı uyuşturucu, alkol ve tütün kullanımı, toplumsal ilişkilerin bozulması ve artmış intihar riski gibi davranış sorunları ile de ilişkilidir (2).

Akıl sağlığının gelişiminde, korunmasında ve hastalıkların ortaya çıkmasında bir dizi toplumsal belirleyicinin önemli yeri vardır (8). İş, özellikle erişkin yaşam döneminde öz-yeterlilik ve öz-saygı gibi benliği düzenleyen işlevler ile kendini gerçekleştirme için olanaklara sahip olunabilecek toplumsal yapı arasında önemli bir köprü oluşturur. Çalışma ve işyeri ile ilgili psikososyal etkenlerin iyilik hali ve stres ile doğrudan ilişkili olduğuna dair çok güçlü kanıtlar bulunmaktadır (2). Seksenli yılların sonunda özellikle iş stresi ve kardiyovasküler hastalıklar arasında güçlü bir risk ilişkisi olduğunun ortaya çıkmasından sonra bu alandaki araştırmaların sayısı hızlı bir artış göstermiş ve kısa sürede iş stresi ile depresyon arasındaki risk ilişkisine dair bulgular yayımlanmaya başlamıştır (2,4). Öyle ki bu alandaki atıştırma ve yayın sayısı kısa sürede on kat arttı. PubMed’de 2003 öncesi başlığında ya da özetinde “iş stresi” (work-stress) ve “depresyon” (depression) içeren makale sayısı yıllık bir ya da iki iken bu sayı 2018’de 289’a çıkmıştır.



Zorlu yaşam olaylarının depresif belirtileri, depresyon dönemlerini ve anksiyete belirtilerini tetiklediği iyi bilinmektedir. Benzer biçimde iş stresi gibi kronik zorlukların da aynı yoldan depresyon gibi psikiyatrik sorunlara yol açtığı düşünülebilir (4). İş ve işsizlik ile akıl sağlığı arasındaki ilişkiyi sorgulayan araştırmalar özellikle erişkin dönemdeki sağlığın toplumsal belirleyicilerinin anlaşılmasında önemli bir yer tutmaktadır. Bu dönemde istihdam durumu ve işin nitelikleri, sağlık üzerine en güçlü etkilerde bulunmaktadır ve etkileri yalnızca yaşamı sürdürme için gerekli olan araçların sağlanması ile sınırlı olmayıp olumsuz koşulların “psikososyal” yönünü de içerir (9). İşle ilgili psikososyal stresörler, depresyona yol açan sosyal etkenler arasında en kolay değiştirilebilecek olan etkenlerden oldukları için daha fazla önem taşırlar. Ayrıca bu etkenlere müdahale yapılmadığında, uzun süreli stresörler daha ciddi bozukluklara, yinelemelere ve hastalanmalara yol açabilir (8,10,11).

İş stresi ile depresyon arasındaki ilişkiye dair yakın zamanda yapılan bir meta-analize göre, iş stresi klinik anlamlılığı olan depresyon dönemleri riskini yaklaşık iki kat artırmaktadır (10). Yaklaşık 75.000 kişinin analizine dayalı bu meta-analizde, daha önceki depresyon ve bedensel hastalıklar dışarıda bırakıldığında dahi iş stresinin depresyon dönemlerini tetikleyici etkisi devam etmektedir (10). Öte yandan bu meta-analizde bildirilen risk ilişkisi, sadece klinik değerlendirmenin yapıldığı araştırmalara, yani depresyon tanısının klinik olarak da tanımlandığı araştırmalara dayandığı için kanıt düzeyi daha güçlüdür. Çünkü iş stresi ve depresyon araştırmalarında daha çok öz-bildirim ölçekleri kullanılmaktadır. Öz-bildirim ölçekleri depresif yakınmaların yeterli derecede taranmasını sağlamakta birlikte klinik eşik konusunda bilgi sağlamamaktadır (12).

Bir diğer önemli bulgu da çalışma saatleri ile ilgilidir. Haftalık uzun çalışma saatleri depresif yakınmaların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (13). Ayrıca uzun çalışma saatleri koroner hastalıklar ve alkol kullanım bozuklukları için de risk oluşturmaktadır (14,15). Uzun çalışma saatleri ile depresyon arasındaki ilişki farklı ülkelerden gelen verilerde sabit olmakla birlikte ülkelere göre farklılık göstermektedir: Emek piyasasının daha zorlu

olduğu Asya ülkelerinde bu ilişki daha belirgin iken Avrupa çalışmalarında daha zayıf bir ilişki bildirilmektedir (16). Öte yandan çalışma saatleri ile depresif belirtiler arasında ise Kuzey Amerika araştırmalarında anlamlı ilişki bulunmamaktadır (16). Bu çerçevede bir uzmanlar grubu Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütü için iş stresi ve çalışmaya bağlı hastalıkların oluşturduğu yeti yitimini değerlendirebilecek bir ortak yöntem çalışması yapmaktadır (1).

Çalışma ile akıl sağlığı arasında çift yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Çalışma kökenli iş stresi akıl sağlığı sorunlarına yol açarken akıl sağlığı sorunları da hem çalışmaya engel olabilmekte hem de varolan iş stresinin şiddetini farklılaştırmaktadır (17). Bu nedenle araştırmaların bir kısmında iş stresi akıl sağlığı sorunlarının sonucu ya da dolaylı sonucu olarak ele alınmaktadır. Bu yaklaşım akıl sağlığı sorunlarındaki sosyal kayma kuramı ile uyumludur. Bu kurama göre bireyin yaşadığı toplumsal olumsuzluklar (örneğin iş stresi) ciddi ya da hafif şiddette akıl sağlığı sorunlarının sonucudur. Toplumsal yapının bu olumsuzluklardaki payı dolaylıdır ya da akıl sağlığı sorununa göre ikincildir. Yine de araştırmaların çoğunluğunda iş stresi, akıl sağlığı sorunlarının etkeni olarak değerlendirilmektedir ve bu yaklaşım da sosyal nedensellik kuramına uygundur (12,13).

Psikososyal Risk İçin Olası Mekanizmalar

Genel anlamda stres ile psikiyatrik bozukluklar arasındaki ilişkinin araştırılması 1930'lara dayanmaktadır. Avusturya doğumlu tıp doktoru Hans Selye tarafından başlatılan araştırmalar sonucunda; Dr. Selye, bulgularını bazı fiziksel uyarılar sonucunda ortaya çıkan bedensel belirtilerden örülü bir klinik tablo olarak tanımlamıştır ve bu tabloyu 'Genel Uyum Sendromu' olarak isimlendirmiştir (18). Ancak Selye kuramsal tanımlamalarında ve araştırmalarında psikolojik stresi ve stres kaynaklarının oluşturacağı duyumsal yanıtı ihmal etmiş, daha çok fiziksel zorlanma ve beden yanıtı üzerinde durmuştur. Amerikalı psikolog Richard S. Lazarus ise stresin, bireylerin kendilerinden istenen taleplerle yeterli düzeyde başa çıkamadıklarını algılamalarıyla ortaya çıktığını vurgulayarak stresin psikolojik yönlerinin gelişimine öncülük yapmıştır (19). Bu modelde stres

bir sürecin sonucu olarak ele alınmaya başlanmıştır. Kuramsal eksen değişikliği akıl sağlığı sorunları ile yaşam olayları arasındaki ilişkinin gelişmesini ve emosyonel olarak olumsuz durumların deneysel, davranışsal ve psikolojik olarak ele alınmasını sağlamıştır.

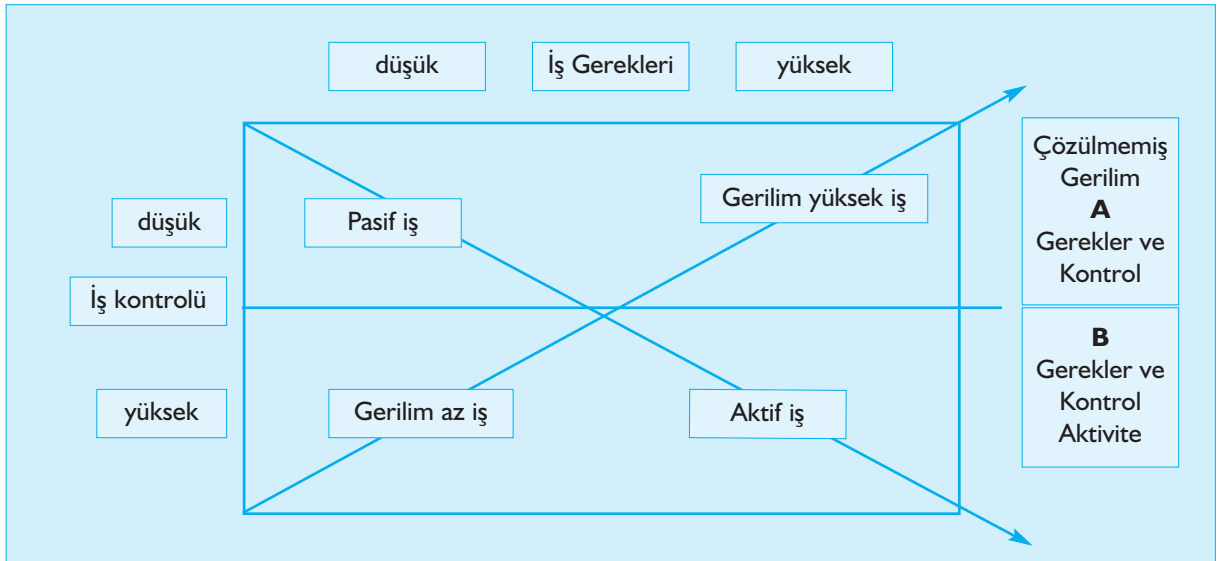
Psikososyal etmenler; iş stresi, iş güvencesizliği, işsizlik gibi toplumsal boyuttaki sorunların bireyler üzerindeki yansımalarını açıklamada kullanılan bir ara yüz olarak kabul edilebilir. Ancak psikososyal etmenlerin fiziksel, kimyasal ve biyolojik etkenlerden farklı olarak doğrudan ölçümü yapılamaz. Farklı iş kollarında uygulanabilecek, işin doğasını açıklayabilen kuramsal kavramlara gereksinim vardır. Bu nedenle iş stresi ile akıl sağlığı arasındaki ilişkinin ele alınmasında çalışma koşullarını da içeren stres algılanmasına dayalı yaklaşımlar modellenmiştir. Bu modeller, iş kaynaklı stresin, sağlığın olumsuz yönde etkilenmesinde ara yüzey olduğunu kabul etmektedir (12).

Endüstriyel psikologlar özellikle 70'li yıllarda, yani bant tipi üretimini ve emek örgütlenmesinin yaygın olduğu dönemde çalışanların işlerinde sahip oldukları serbestliğin, yani işleri üzerinde kontrol ve söz hakkı sahibi olmalarının genel sağlıklarını ve işe karşı tutumlarını olumlu etkilediğini fark etmişlerdir. Amerikalı psikolog Robert Karasek 1979'da işleri yüksek talepler ve düşük kontrol gerektiren işçilerde daha fazla tükenme, depresyon, sinirlilik, anksiyete ve uyku düzensizlikleri olduğunu bildirmiştir (20). İş üzerinde kontrolü fazla olan işçilerde ise işle ilgili

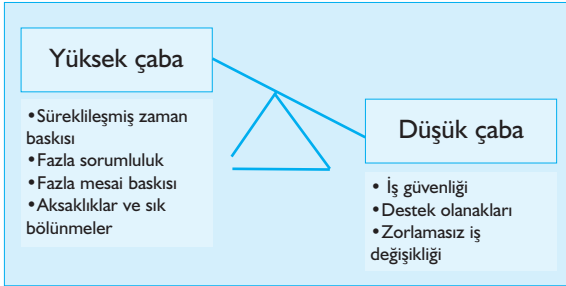
gereklilikler artsa bile stres düzeyleri daha düşük olmaktadır.

Karasek, psikososyal çalışma ortamını iki eksende tanımlamıştır: Psikolojik iş gereklilikleri ve karar serbestliği (20). Karar serbestliği, karar verme yetkisi (iş üzerinde kontrol) ve beceri kullanımından (işin çeşitliliği ve becerilerin kullanımı fırsatı) oluşur. 'İş Gerilimi Modeli'ne göre işte yüksek düzeyde psikososyal beklenti (iş yükü) ve düşük düzey karar serbestliği (kontrol) olması hastalıklarla (kalp-dolaşım sistemi, akıl sağlığı sorunları gibi) sonuçlanabilen iş stresi riskini oluşturmaktadır. Daha sonraki çalışmaların etkisiyle modele işteki sosyal destek de eklenmiştir (20).

İş stresi çalışmalarında üzerinde durulan bir diğer model ise çaba/ödül dengesizliği modelidir. Alman sosyolog Johannes Siegrist, Weber'in sınıf tanımından (ki bu tanımda bireylerin sosyal konumları mesleklerine göre belirlenmektedir) yola çıkarak, 'Çaba-Ödül Modeli'ni tanımlamıştır (21). Bu modele göre işteki yüksek çaba ile düşük ödül, sağlığın bozulması için güçlü bir risk etmeni olmaktadır. Çaba, bireyin özelliklerine işaret eden rekabetçilik ve düşmanlık gibi içsel (intrinsic) yönler ile işin gerekliliklerini içerir. Ödül ise ücret, değer verilme, ikramiye verilmesi, terfi gibi başlıklardan oluşur. Bu model özellikle iş güvencesi, işsizlik tehdidi gibi günümüzde çalışma yaşamının önemli değişkenlerinin



Şekil-1: Robert Karasek'in iş gerilimi modeli



Şekil-2: Johannes Siegrist'in çaba-ödül modeli

sağlık üzerine etkilerinin açıklanmasında kullanışlı bulunmuştur (22).

Kalp-damar hastalıkları için riski belirlemek açısından kullanışlı bulunan bu modellere ait ölçekler son 20 yıl içinde depresyon, anksiyete bozukluğu, özkiyım gibi önemli akıl sağlığı sorunlarının da iş stresi ile ilişkilendirilmesine olanak sağlamıştır (23). Aynı zamanda modellerde ölçülen iş özellikleri akıl sağlığı açısından koruyucu etmenlerin tanımlanmasına da olanak vermiştir (24).

İş Stresi ve Psikosomatik Sorunlar

Çalışma ortamı kaynaklı bir psikosomatik sendrom olan tükenmişlik, kişilerin mesleğin özgün anlamı ve amacından kopması, hizmet götürdüğü insanlarla ilgilenemiyor oluşu ya da aşırı stres ve mesleki doyumsuzluğa tepki olarak kişinin kendini psikolojik olarak işinden geri çekmesi olarak tanımlanmaktadır (25). Ana belirtilerini enerji kaybı, motivasyon eksikliği, negativist (olumsuz) tutum ve hizmet verdiklerinden geri çekilme oluşturmaktadır. Daha çok, doğrudan insana hizmet veren, hizmetin yürütülmesinde insan ilişkilerinin önemli bir yere sahip olduğu alanlarda (sağlık, eğitim, bankacılık) görülmektedir (25).

Tükenmişlik, bilimsel kaynaklarda ilk olarak 1975'te kullanılmaya başlanmıştır (26). Maslach (27) tarafından ise bireylerin tükenmişlik düzeyini taramak amacıyla bir ölçek (Maslach Tükenmişlik Envanteri, MTE) oluşturulmuştur. Ölçek, zamanla birçok aşamadan geçmiş ve farklı işkollarındaki birçok tarama araştırmasında kullanılmıştır. Maslach'ın yaklaşımında işle ilgili tükenmişlik üç belirli boyutundan oluşmaktadır: duygusal tükenme, duyarsızlaşma (depersonalizasyon) ve mesleki başarı (27). Ölçeğin kolay uygulanabilmesi nedeniyle MTE'nin kullanıldığı birçok araştırma bulunmaktadır. Ancak araştırma tasarımı ve uygulanmasındaki

farklılıklar nedeniyle Türkiye'de farklı işkollarındaki tükenme oranları için bir sayı vermek çok da mümkün görünmemektedir. Bu nedenle Türkiye'de yapılmış tükenmişlik çalışmalarını bir arada değerlendirecek sistematik bir gözden geçirmeye ihtiyaç vardır.

Yakın zamanda yapılmış ve PubMed'de dizinlenen tüm tükenmişlik araştırmalarının sistematik değerlendirmesine göre (28) tükenmişlik ile kolesterol yüksekliği, tip II diyabet, kalp damar hastalığı, kardiyovasküler nedenle hastane yatışı, kas-iskelet ağrıları, ağrı algısında değişimler, uzamış yorgunluk, baş ağrıları, gastrointestinal yakınmalar, solunum sorunları, yaralanmalar ve ölüm ile güçlü ilişki bulunmaktadır. Tükenmişlik ayrıca uykusuzluk, depresif belirtiler, psikotrop ve anti-depresan kullanımı, hastane yatışları ve psikiyatrik sebeplerle rapor alma ile de yakından ilişkilidir. İşyerindeki kronik stresin tükenmişlik sendromuna neden olduğu genel kabul görmektedir (27). Stresle ilişkili diğer psikiyatrik hastalıklarda olduğu gibi tükenmişlikte de hipotalamus-pituitar-adrenal bez (HPA) eksenini işlevlerinin değişiklikler göstereceği beklenmektedir. Ama gelişmiş araştırma desenlerine sahip çalışmalardan gelen veriler ise tükenmişlikte HPA-ekseni işlevlerinin bozulmadığına işaret etmektedir, ancak sonuçlar kesin bir yargıya varılmasına imkân vermemektedir (29).

İşyerindeki stresle ilgili bir diğer psikosomatik sorun ise yıldırma, yani mobbingdir. Yıldırma çalışma yaşamında mağduru, mağdurun çalıştığı kurumu, toplumu etkileyen ve ağır sonuçları olan oldukça sık görülen bir durumdur (30). Leymann, yıldırma davranışlarını mağdurun iletişim olanaklarını, sosyal bağlantı olanaklarını, mesleki konumunu, fiziksel sağlığını etkilemek ve mağdurun kişisel kimliğini karalamak şeklinde beş grupta toplamıştır (31). Yıldırmanın yaygınlığının yapılan çalışmalarda kullanılan ölçüm aracının farklılığına, araştırma yapılan ülkeye, cinsiyete ya da araştırılan iş sektörünün farklılığına göre değiştiği belirtilmektedir (31). Yıldırma bireyi ruhsal, fiziksel, sosyal ve ekonomik açıdan etkileyebilmektedir. Leymann, klinik gözlemler sonucunda işyerinde yıldırma maruz kalanlarda yalıtılmışlık, yardıma muhtaçlık, sosyal uyumsuzluk, psikosomatik belirtiler, öfke lenmeler, kaygı ve umutsuzluk gibi özellikler saptamış, ayrıca yıldırma bağlı intihar vakalarının da



görülebildiğini belirtmiştir (31). Bilimsel kaynaklarda yıldırmanın ruhsal sonuçlarına dair çalışmalar incelendiğinde; yıldırmanın mağdurda ruhsal sıkıntı artışına neden olabildiği gibi, anksiyete ve duygudurum bozuklukları gibi, uluslararası tanı ölçütlerini karşılayacak şiddette psikiyatrik bozukluklara da neden olabildiği gösterilmiştir (32-34).

Günümüz İstihdam Biçimlerinin Psikosomatik Risklere Etkisi

Günümüzde kapitalist üretim ilişkileri daha güvencesiz bir çalışma ortamına neden olmaktadır (35). Esnek üretim olarak adlandırılan bu üretim modelinde iş belirsizliği, iş güvencesizliği ve işsizlik artarken yarı zamanlı çalışma gibi eksik istihdam durumları yaygınlaşmaktadır (36). Fordist dönemin güvenceli, uzun dönemli çalışma koşulları yerine, işsizlik tehdidinin sürekli olduğu, yetersiz ya da güvencesiz iş bulmanın kaçınılmazlaştığı özellikleri taşımaktadır. Bu nedenle günümüz çalışma ortamında ve toplumsal yaşamında bireyin başa çıkmakta zorlanacağı sosyoekonomik etmenler ciddi bir stres kaynağı olmaktadır ve bu durum farklı boyutlarda da olsa tüm kapitalist ülkelerde toplumsal bedeller ortaya çıkarmaktadır (1). Eksik istihdam, emek gücünün eğitim, donanım nitelikleri gibi bazı ölçütler göz önüne alındığında bireyin çalışma saatleri, gelir, beceriler ve konum açısından yetersiz, daha zorlu ve daha uzun saatleri gerektiren iş koşullarında çalışması anlamına gelmektedir (1).

Öte yandan günümüz istihdam biçimleri kronik psikiyatrik hastalıklar üstüne ters yönde bir etki de yapmaktadır. Genetik yatkınlığın ve ailevi kalıtımın daha belirgin olduğu şizofreni, bipolar bozukluk gibi hastalıklarda iş bulma, çalışabilme olanakları zorlaşmaktadır. İlk psikoz atağını yaşayan hastalar arasında daha uzun süreli hastalığı olanlara göre çalışma oranı daha yüksektir. Ancak hastalık kroniklik kazandıkça çalışabilme azalmaktadır (37). Hastalar iş bulmakta, istihdamlarını devam ettirmekte ciddi sorunlar yaşamaktadırlar (37).

Sonuç ve Öneriler

İşe ya da çalışmaya bağlı stres, araştırmalarda en sık tanımlanan sağlık risk etkenlerinden biridir. İşe bağlı stres, bireyin psikolojik ve fiziksel sağlığını

olumsuz yönde etkileyebilir ve bu etkilenme sonucunda kardiyovasküler hastalıklar, kas-iskelet sistemi hastalıkları ve psikiyatrik bozukluklar morbiditesi artabilir. Bu hastalık ya da bozukluk alanlarındaki artışa dair güçlü kanıtlar vardır. İş stresi ile psikosomatik sorunlar arasındaki ilişkiye dair kuramsal modeller çalışma yaşamının birçok yönü ile ilgili bilgi sağlamaktadır. Bu bilgiler ilgili risklerin azaltılması için farklı girişimlere, uygulamalara da zemin hazırlamaktadır. Ancak günümüz kapitalizminin koşulları emek sürecini daha fazla denetim altına almayı ve zorlaştırmayı gerektirmektedir. Çalışanların iş üzerindeki kontrollerini artıracak koşulların yaratılması için kapitalist pazara ait sınırlar bulunmaktadır. Öte yandan iş gerekleri artmasa bile esnek üretim üzerinden belirsizlik ve güvencesizlik yeni psikososyal stresörlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Uzayan çalışma saatleri, iş için gerekli olan donanımı gerektiren eğitimlerin artması, hizmet sektöründe artan istihdam gibi süreçler iş stresi ile bir tek depresyon ya da anksiyete arasındaki riski değil tükenmişlik, yıldırma, intihar ve alkol kullanım bozuklukları gibi durumlar için de riski arttırmaktadır. Öte yandan değişen çalışma koşulları şizofreni gibi kronik psikiyatrik bozukluklar için istihdam olanaklarını daraltmaktadır.

Kaynaklar

1. Rugulies R, Ando E, Ayuso-Mateos JL, et al. WHO/ILO work-related burden of disease and injury: Protocol for systematic reviews of exposure to long working hours and of the effect of exposure to long working hours on depression. *Environ Int.* 2019;125:515-28.
2. Siegrist J, Li J. Associations of Extrinsic and Intrinsic Components of Work Stress with Health: A Systematic Review of Evidence on the Effort-Reward Imbalance Model. *Int J Environ Res Public Health.* 2016;13(4):432.
3. Kuper H, Marmot M. Job strain, job demands, decision latitude, and risk of coronary heart disease within the Whitehall II study. *J Epidemiol Community Health.* 2003;57(2):147-53.
4. Tennant C. Work-related stress and depressive disorders. *J Psychosom Res.* 2001; 51(5): 697-704.
5. Binbay T. İş Stresi ve Akıl Sağlığı Sorunları. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi.* 2006;7(25):26-31.
6. Yüksel İ. İşsizliğin Psikososyal Sonuçlarının incelenmesi (Ankara örneği). *C Ü İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi.* 2003(4):21-38.
7. Muntaner C, Li Y, Ng E, Benach J, Chung H. Work or place? Assessing the concurrent effects of workplace



- exploitation and area-of-residence economic inequality on individual health. *Int J Health Serv.* 2011;41(1):27-50.
8. Silva M, Loureiro A, Cardoso G. Social determinants of mental health: a review of the evidence. *The European Journal of Psychiatry.* 2016;30(4):259-92.
 9. Siegrist J, Marmot M. Health inequalities and the psychosocial environment-two scientific challenges. *Soc Sci Med.* 2004;58(8):1463-73.
 10. Madsen IEH, Nyberg ST, Magnusson Hanson LL, Ferrie JE, Ahola K, Alfredsson L, et al. Job strain as a risk factor for clinical depression: systematic review and meta-analysis with additional individual participant data. *Psychol Med.* 2017;47(8):1342-56.
 11. Siegrist J. Chronic psychosocial stress at work and risk of depression: evidence from prospective studies. *Eur Arch Psychiatry Clin Neurosci.* 2008;258 Suppl 5:115-9.
 12. Bonde JP. Psychosocial factors at work and risk of depression: a systematic review of the epidemiological evidence. *Occup Environ Med.* 2008;65(7):438-45.
 13. Theorell T, Hammarstrom A, Aronsson G, Traskman Bendz L, Grape T, Hogstedt C, et al. A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC Public Health.* 2015;15:738.
 14. Kivimäki M, Jokela M, Nyberg ST, Singh-Manoux A, Fransson EI, Alfredsson L, et al. Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603,838 individuals. *Lancet.* 2015;386(10005): 1739-46.
 15. Virtanen M, Jokela M, Nyberg ST, Madsen IE, Lallukka T, Ahola K, et al. Long working hours and alcohol use: systematic review and meta-analysis of published studies and unpublished individual participant data. *BMJ.* 2015;350:g7772.
 16. Virtanen M, Jokela M, Madsen IE, Magnusson Hanson LL, Lallukka T, Nyberg ST, et al. Long working hours and depressive symptoms: systematic review and meta-analysis of published studies and unpublished individual participant data. *Scand J Work Environ Health.* 2018;44(3):239-50.
 17. Netterstrom B, Conrad N, Bech P, Fink P, Olsen O, Rugulies R, et al. The relation between work-related psychosocial factors and the development of depression. *Epidemiol Rev.* 2008;30:118-32.
 18. Tan SY, Yip A. Hans Selye (1907–1982): Founder of the stress theory. *Singapore medical journal.* 2018;59(4):170.
 19. Lazarus RS. Psychological stress and the coping process. New York,: McGraw-Hill; 1966. xiii, 466 p. p.
 20. Karasek Jr RA. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly.* 1979;24:285-308.
 21. Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *J Occup Health Psychol.* 1996;1(1):27-41.
 22. Siegrist J, Klein D, Voigt KH. Linking sociological with physiological data: the model of effort-reward imbalance at work. *Acta Physiol Scand Suppl.* 1997;640:112-6.
 23. Peter R, Siegrist J. Chronic psychosocial stress at work and cardiovascular disease: the role of effort-reward imbalance. *Int J Law Psychiatry.* 1999;22(5-6):441-9.
 24. Siegrist J. Effort-reward imbalance at work and cardiovascular diseases. *Int J Occup Med Environ Health.* 2010;23(3):279-85.
 25. Önen Sertöz Ö, Binbay T. Tükenmişlik Sendromu. *Psike.* 2008;4(3):155-67.
 26. Freudenberg H. The staff burnout syndrome.(pp. 1-25). Washington: Drug Abuse Council. 1975.
 27. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. *Annu Rev Psychol.* 2001;52:397-422.
 28. Aronsson G, Theorell T, Grape T, Hammarstrom A, Hogstedt C, Marteinsdottir I, et al. A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health.* 2017;17(1):264.
 29. Onen Sertoz O, Binbay IT, Elbi Mete H. [The neurobiology of burnout: the hypothalamus-pituitary-adrenal gland axis and other findings]. *Türk Psikiyatri Derg.* 2008;19(3):318-28.
 30. Leymann H. Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence Vict.* 1990;5(2):119-26.
 31. Leymann H. The content and development of mobbing at work. *European journal of work organizational psychology.* 1996;5(2):165-84.
 32. Nolfé G, Petrella C, Zontini G, Uttieri S, Nolfé G. Association between bullying at work and mental disorders: gender differences in the Italian people. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol.* 2010;45(11):1037-41.
 33. Rodwell J, Demir D. Psychological consequences of bullying for hospital and aged care nurses. *Int Nurs Rev.* 2012;59(4):539-46.
 34. Ulas H, Afsaroglu H, Binbay IT. [Workplace Mobbing as a Psychosocial Stress and Its Relationship to General Psychopathology and Psychotic Experiences Among Working Women in a University Hospital]. *Türk Psikiyatri Derg.* 2018;29(2):102-8.
 35. Abbasoğlu S. Esnek Üretim: Hukuk'un Esnekleştirilmesi ve İşçi sağlığına Etkileri. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi.* 2015;2(7).
 36. Belek İ. Esnek Üretim Derin Sömürü: Yazılama Yayınevi; 2010.
 37. Luciano A, Meara E. Employment status of people with mental illness: national survey data from 2009 and 2010. *Psychiatr Serv.* 2014;65(10):1201-9. ●



ÇALIŞMA YAŞAMINDA PSİKOSOSYAL RİSKLERİN ÖLÇÜMÜNDE GÜNCEL YAKLAŞIMLAR

Ceyda ŞAHAN

Uzm. Dr., Dokuz Eylül Üniv. Tıp Fak. Halk Sağlığı AD

Yücel DEMİRAL

Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniv. Tıp Fak. İş ve Meslek Hastalıkları BD.

Özet

Çalışma yaşamında psikososyal risklerin çalışanların sağlığını olumsuz yönde etkilediği ve çeşitli hastalıklara neden olduğu bilinmektedir. İşin karmaşıklığı, anlamı, değişkenliği, zihinsel iş yükü, zaman baskısı, değişken çalışma saatleri, kariyer olanakları, rol çatışması, eğitim, kişisel ilişkiler, sosyal destek, iş-ev çatışması, yaş ve kültürel ayrımcılık gibi birçok psikososyal risk etmeni tanımlanmıştır. Psikososyal risk etmenleri; fiziksel, ve kimyasal gibi risklerden farklı olarak doğrudan ölçülemez. Bu nedenle psikososyal riskleri ve bunların çalışanlar üzerine etkilerinin ölçülmesi için modellere gereksinim duyulmuştur. İş yükü-kontrol-sosyal destek modeli ve çaba-ödül uyumsuzluk modelleri, sıklıkla araştırmalarda ve uygulamada kullanılan modellerdir. Son yıllarda yapılan çalışmalarda, duygusal talepler, işin anlamı, öngörülebilirlik, liderlik kalitesi, iş-ev çatışması, rol açıklığı gibi yeni kavramların iş stresi oluşumunda önemli etkileri olduğu anlaşılmıştır. İşyerlerinde psikososyal risk değerlendirme yapmak için küçük işletmelerde kalitatif yöntemler kullanılabilirse de genellikle ölçeklerin kullanılması maliyet, zaman ve izlem açısından daha kullanışlıdır. Bu amaçla Türkçe'ye uyarlanan, geçerli ve güvenilir dört ölçek bulunmaktadır. Türkiye'de de psikososyal riskler politika yapımcılar tarafından öncelikli sorun olarak görülmemesine rağmen, ilerleyen yıllarda öneminin giderek artması beklenmektedir. Psikososyal risklerin izlenmesi, öncelikle çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması ve geliştirilmesi açısından önemlidir. Bu nedenle risk değerlendirme

süreçlerinde standart araçlarla izlem yapılmasına gereksinim vardır. İzlem yapılması, bir taraftan psikososyal risklerle ilgili farkındalığın artmasını, diğer taraftan önlemlerin geliştirilmesi için olanak sağlayacaktır.

Anahtar sözcükler: Psikososyal riskler, İş, Stres

Current Approaches in The Measurement of Psychosocial Risks in Work Abstract

It is known that psychosocial risks in the workplace negatively affect the health of employees and they cause various diseases. Many psychosocial risk factors have been defined such as complexity, meaning of work, variability, mental workload, time pressure, variable working hours, career opportunities, role conflict, education, personal relationships, social support, work-life conflict, age and cultural discrimination. Psychosocial risk factors cannot be measured directly unlike physical, chemical etc. risks. Therefore, models are needed to measure psychosocial risks and their effects on employees. Demand-control-social support and effort-reward imbalance models are commonly used in the research and practical applications. In recent studies, it has been shown that new concepts such as emotional demands, meaning of work, predictability, quality of leadership, work-life conflict, role clarity have important effects on work stress. Although qualitative methods might be used in small-medium enterprises to perform psychosocial risk assessments in workplaces, the use of scales is generally useful in terms of low cost, and easy to follow-up. There are four valid and



reliable scales adapted to Turkish language to this end. Although psychosocial risks are not seen as a priority by policy makers in Turkey, it would be expected to increase the importance of these risks in the following years. Monitoring of psychosocial risks is primarily important in terms of protecting and improving the health and safety of the workers. For this reason, it is necessary to follow up the workers with a standard tools in risk assessment processes. This will not only increase the awareness about psychosocial risks, but also will enable the development of mitigation and prevention.

Key words: Psychosocial risks, Work, Stress

Giriş

Esnek, standart dışı çalışma biçimlerinin artması, çalışma ilişkilerinde köklü değişikliklere neden olmakta ve yeni ortaya çıkan riskler çalışanların sağlık ve güvenliğini olumsuz etkilemektedir (1). Özellikle gelişmiş ülkelerde ve gelişmekte olan ülkelerde artan oranda, sanayi sektörü ve mal üretiminin yerini hizmet sektörü ve bilgi teknolojilerinin üretimine bırakması nedeniyle işin kapsamı, organizasyonu ve yönetimi arasındaki ilişkiler, buna bağlı olarak da çalışanların yeterlikleri ve gereksinimleri değişmektedir. Çalışanların sözleşmeli ve güvencesiz olduğu, iş yüklerinin arttığı, performanslarının izlendiği ve iş kontrollerinin azaldığı çalışma koşullarında özellikle işyerinde psikososyal riskler önemli hale gelmiştir (2-4). Bilimin ve bürokrasinin gelişmesi sürecinde, üretimde ve yönetimde bilimsel tekniklerin kullanılması esasına dayanan Taylorizm, işçilerin üretim bandında, kitlesel olarak, küçük ve niteliksiz iş yapması yoluyla üretim hızının çok artırıldığı Fordizm veya 'sıfır hata' düşüncesiyle ortaya çıkan yalın üretim modelleri gibi düzenlenmelerin hayata geçirilmesiyle birlikte çalışma koşullarının büyük oranda değiştiği gözlenmiştir (5). İşin karmaşıklığı, anlamı, değişkenliği, zihinsel iş yükü, zaman baskısı, değişken çalışma saatleri, kariyer bakış açısı, rol çatışması, eğitim, kişisel ilişkiler, sosyal destek, iş-ev çatışması, yaş ve kültürel ayrımcılık gibi birçok psikososyal etmen tanımlanmıştır (1). İşteki talepler, kontrol, ilişkiler, değişim, roller ve sosyal destek durumu iş stresi modellerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Son 20 yılda çok sayıda çalışmada psikososyal risklerin çalışanların sağlığını olumsuz yönde etkilediği gösterilmiştir. Psikososyal risklerle ortaya çıkan hastalıkların yanısıra işe devamsızlık, verimsizlik benzeri yönetsel sorunları da gündeme getirmiştir. Hastalık ve kaza sayılarında İngiltere'de 2005 yılında 500 binden fazla kişi işle ilişkili stresin kendilerini hasta ettiğine inandıklarını bildirmişlerdir. Birleşik Krallık'ta işle ilişkili strese bağlı depresyon ya da anksiyete nedeniyle yılda 12.8 milyon işgünü kaybedildiği tahmin edilmektedir (6).

Günümüzde sosyal yapının seviyeleri farklı değişkenlerle temsil edilmektedir. Sosyal yapı geniş kapsamda sosyoekonomik çevre ve sosyal sınıf; ara düzeyde sosyal güven, ekonomik desteğe erişim ve iş stresi; dar kapsamda ise medeni durum ve duygusal destek varlığı ile açıklanmaktadır. Bu yapıya göre iş güvencesi ve yaşam kontrolü tüm bunların kesişimini oluşturmaktadır (7). Sosyal destek, iletişim, dayanışma, toplum katılımı, talepler, toplumsal şiddete maruz kalma ve ayrımcılığa uğrama gibi psikososyal etmenlerin sağlığa etkisinin incelendiği birçok çalışma yapılmıştır. Buna göre olumlu psikososyal çevrenin sağlığı iyileştirdiği, tersinin ise özellikle sosyal olarak dezavantajlı gruplarda kötü sağlık durumu ile ilişkili olduğuna dair kanıtlar vardır (8).

Stres, psikososyal risk tanımı içinde yer alan, evde ve işteki baskılardan kaynaklanabilen bir durumdur. Selye, çalışma yaşamında fiziksel, kimyasal ve psikolojik etmenlerin özgül olmayan bir yanıtı yani iş stresine neden olduğunu iddia etmiştir. Buna "genel adaptasyon sendromu" adını vermiştir (9). İş stresi oluşturan etkene karşı bedeninin geliştirdiği fizyolojik dirence belli düzeyde adapte olunabilir, fakat etkenin süregelen olmasıyla zaman içinde kişi bu durumu tolere edemezse tükenme gerçekleşebilir ve özgül olmayan hastalıklara yol açabilir. Özgül olmayan yanıt ile kastedilen bireylerin aynı düzeyde uyarıya farklı yanıtlar vermelelidir. Ancak Selye'nin kuramı, bazı bireylerde hastalık görülürken bazılarında neden görülmediğini açıklayamamaktadır (9). Bu farklılığın nedenleri bireylerin sosyoekonomik durumları ve bireylerin farklı uyaranlarla başetme yetkinlikleri olabilir. Buna göre uyaranlar ve bireyin uyaranlarla başetme düzeylerinin birlikte ele alınması gerekir.

Çalışma Yaşamında Psikososyal Riskleri Açıklayan Kuramsal Modeller

Psikososyal riskler, çalışma yaşamında karşılaşılan fiziksel, kimyasal, ergonomik vb risklerden farklı olarak doğrudan ölçülemez. Bu nedenle psikososyal risklerin çalışanlar üzerine etkilerinin ölçülmesi için açıklayıcı modellere gereksinim duyulmuştur. Geçerliliği kabul edilen, araştırmalarda ve uygulamalarda kullanılan bir çok model olmasına rağmen Karasek ve ark.larının geliştirdiği iş yükü-kontrol-sosyal destek modeli ve Siegrist'in çaba-ödül uyumsuzluk modelleri daha sık kullanılmaktadır (10). İş yükü-kontrol-sosyal destek modelinin gelişiminde ilk olarak iş yükü çalışma saati ile ölçülmüştür. Buna göre 1960'larda yapılan çalışmalarda fazla çalışmanın koroner kalp hastalıklarını artırdığı gösterilmiştir (11). Daha sonra iş yükü yanında işteki beceri düzeyi ve karar verme serbestliğinin sağlık sonuçlarının oluşması bakımından önemli olduğu saptanmıştır. Kornitzer bir çalışmada özel bankada çalışanların devlet bankalarında çalışanlardan daha çok koroner kalp hastalığına yakalandıklarını göstermiştir (12). Bu durum biyolojik nedenlerle açıklanamayacağı için özel bankada çalışanların fazla çalışma nedeniyle koroner hastalığa yakalanma risklerinin arttığı düşünülmüştür. Karasek'in katkılarıyla geliştirilen modelde 'yüksek psikolojik iş yükü' ile 'yabancılaşma' kavramları birlikte ele alınmıştır. Bu modelin gelişiminde yabancılaşma önemli bir faktör olmuştur. Marks'ın yabancılaşma kavramı sosyolojik bir kavramdır. Çalışanların becerilerini geliştirme ve kullanma düzeyleri ile işyerindeki kararların alınmasına etkilerine dayanır. Yapılan çalışmalarda beceri düzeyi ve karar verme yetkisinin birlikte değerlendirilmesi gerektiği düşünülmüş ve oluşan yeni kavrama 'karar serbestliği' ya da 'kontrol' adı verilmiştir. Ampirik çalışmalarda yüksek iş yükü ve düşük karar serbestliğinin bir arada bulunmasının iş stresini artıran etmenlerden biri olduğu gösterilmiştir (13). İş yükü-kontrol modeline göre hem iş yükünün hem de iş kontrolünün yüksek olduğu durumlarda motivasyon ve ustalık duygusunun arttığı ve yüksek iş yükünün gerilim oluşturma etkisinin azaldığı gösterilmiştir. İş yükü ve kontrolünün aynı anda düşük olduğu durumlarda ise 'pasif işler' ortaya çıkmakta ve öğrenme gereksinimi zaman içinde ortadan kalkmaktadır. Bu da

zaman içinde 'kazanılmış umutsuzluk' oluşmasına neden olabilmektedir (10,13). Bu yapıda iş yükünün kontrole oranına 'iş gerilimi' denmektedir. Bu oran ne kadar yüksekse iş gerilimi o kadar yüksektir. İş gerilimini etkilediği belirtilen bir diğer etmen sosyal destektir. Sosyal destek işyerinde çalışma arkadaşları, üst amir ya da hizmet verilen insanlardan kaynaklı olabilmektedir. İş yükünün yüksek olduğu, kontrolün ve sosyal desteğin düşük olduğu işler ise en yüksek iş gerilimi oluşturan işler olarak tanımlanmıştır. Bu durumda sosyal destek de yapıya eklenerek 'iş yükü-kontrol-sosyal destek modeli' oluşturulmuştur (10,12). Bu modele dayalı geliştirilen birçok ölçek işyerinde psikososyal çevrenin olumsuz sonuçlarını göstermede kullanılmıştır. Ancak, çalışma yaşamındaki hızlı değişim, hizmet sektörünün artan istihdamı, kadın iş gücünün çalışma yaşamında daha fazla katılmasıyla, iş yükü-kontrol ve destek dışında başka değişkenlerin de psikososyal riskler oluşturduğu gösterilmiştir. Sık kullanılan diğer model çaba-ödül dengesizliği olarak bilinmektedir. Siegrist çalışmanın ve işin bireylerin yaşamında merkezi bir öneme sahip olduğunu, aynı zamanda işin gelir ve toplumsal statü için önemini vurgulamıştır (14). Meslekler bireylerin kişisel kimlik gelişimi, kendine güvenmesi ve yeterli hissetmesi bakımından da önemlidir. Bu süreçte mesleki statü bakımından kişinin ilerlemesinin gelişimine katkı sağladığı bilinmektedir. Çalışanların; ilerleme çabası gösterirken bunun sonucunda mesleki statü bakımından yükselmeleri ve olumlu yönde değişimleri beklenmektedir. Bunun yanında çalışanın çaba göstermesine rağmen bu karşılığı alamaması durumunda ya da bir başka deyişle çaba ile beklenen karşılık arasındaki dengenin bozulması ile iş stresi oluşması beklenmektedir. Buna göre çaba-ödül uyumsuzluk modelinde, kendini adama gibi bireyin içsel özellikleri, aynı zamanda iş yükü, ücret, güvence, kariyer ve saygınlık gibi dışsal etmenler de çaba ve ödül ile birlikte değerlendirilmektedir. İş yükünün fazla olması çabayı artırırken; bunun karşılığında ücret, güvence, kariyer ve saygınlık gibi ödüllerin düşük olması iş stresini artırır. Kendini işine adama ise, çaba ve ödül arasındaki dengesizliğin giderilmesinde bir ara değişkendir. Kendini adama durumu kişinin aşırı onaylanma ve saygınlık beklentisi içine girmesini sağlamaktadır. Bu durum yüksek iş



yükü, düşük ödüllendirme ile birlikte değerlendirildiğinde iş stresini artırmaktadır. Kendini işe daha fazla adayanların düşük ödüllendirme durumunda iş stresi ile karşılaşma olasılığı daha fazladır. Çaba-ödü dengesi modeli bireysel özellikler de değerlendirildiği için iş yükü-kontrol-destek modelinden farklıdır (10,13).

İşle ilişkili stres, çalışanların mevcut bilgi düzeyleri ve yeteneklerinin, iş talepleriyle başa çıkamalarına yetmediği durumlarda ortaya çıkar. Günümüzde iş ortamında artan uluslararası ve şirketler arası rekabet, çalışanlarda artan taleplere neden olmaktadır. Belirli düzeyde ve bireylerin kontrol edebildiği talepler, kişisel yetkinliklere bağlı olarak çalışanı motive edebilir. Bunun yanında zayıf iş düzenlemesi, zayıf yönetim ve çalışma koşullarından memnuniyetsizlik, aşırı ve kontrol edilemez taleplere ve baskılara neden olarak iş stresini artırmakta ve çalışanların sağlığına zarar vermektedir (15). Yapılan çalışmalarda yüksek talep ve düşük iş kontrolü olan, sosyal desteğin ise yetersiz olduğu işlerin en stresli iş tipleri olduğu saptanmıştır. Çalışanın işteki diğer kişilerden destek alması ya da bu kişilerle ilişkilerinin iyi olması daha az iş stresi yaşamalarını sağlamaktadır. İş kontrolü yüksek olan ve işyerinde kararlara katılabilen birçok çalışanın ise daha az iş stresi yaşadığı bilinmektedir (15). Bu koşulların sağlanmadığı durumlarda işyerinde çalışana zarar verebilecek tehlikeler oluşmaktadır.

Psikososyal Risklerin Neden Olduğu Sorunlar

İş stresine maruz kalan çalışanlar, sıkıntılı, sinirli, gevşeyemeyen, konsantre olamayan, mantıklı düşünmekte ve karar vermekte zorlanan, işinden daha az hoşlanan, daha az sorumlu hisseden, yorgun, depresif ve kaygılı olabilirler. Bu durumlar kalp hastalığı, sindirim sorunları, kan basıncının artması, baş ağrısı ve kas-iskelet sistemi hastalıkları gibi fiziksel sorunların ortaya çıkmasına neden olabilir (15). İş stresinin özellikle koroner kalp hastalıklarının oluşumunda önemli bir etmen olduğunu gösteren çok sayıda kanıt düzeyi yüksek araştırma ve meta analiz vardır (16-21). İş stresinin sigara kullanımı, yetersiz bedensel etkinlik, alkol kullanımı ve sağlıksız beslenme gibi ara değişkenler yoluyla koroner kalp hastalığına neden olabileceği de

düşünülmektedir (16). Bunun yanında iş stresi, kurumlarda işe devamsızlık, işe ilginin azalması, çalışan dönüşümünün artması, performans ve verimliliğin azalması, güvenliksiz çalışmanın ve iş kazalarının artması, müşteri şikâyetlerinin artması, kurumun çalışanlarına ve çevreye karşı görünümünün zarar görmesi gibi yönetsel sonuçlara da yol açar (15). Birçok çalışmada anksiyete ve depresyonun iş stresi ile en çok ilişkili bulunan sağlık çıktıları oldukları bildirilmiştir. Birleşik Krallık'ta yapılan bir çalışmada kas-iskelet sistemi hastalıkları, iş stresi ve depresyonun en önemli sağlık sorunları olduğu görülmüştür (22). Bunun yanında işle ilişkili stres nedeniyle alkol kötüye kullanımı nedeniyle Birleşik Krallık ekonomisinin 2.2 milyar İngiliz Sterlini zarara uğradığı bildirilmiştir (22). Psikososyal riskler kaynaklı işle ilişkili hastalık nedeniyle de yılda 30 milyon iş günü kaybı olurken, iş kazası nedeniyle de yılda 6 milyon iş günü kaybı olmuştur (22).

Dünyada Çalışma Yaşamında Psikososyal Risklerin Durumu

Birçok ülkede çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için işverenlerin uyması gereken yasal düzenlemeler bulunmaktadır. Bu yükümlülük, iş stresi ve zihinsel sağlık sorunlarına da neden olan stresle ilişkili tehlikelerin yönetimini de içermektedir. İşverenlerin kendi ülkelerindeki yasal düzenlemeler çerçevesinde sağlığa etki edebilecek riskleri önlemeleri beklenmektedir (15). Buna göre çalışma koşullarındaki değişimlerin kaydedilmesi, psikososyal risk izlemelerinin yapılması ve uygulanan politikaların değerlendirilmesi gerekmektedir. Psikososyal risklerin izlenmesi için ülkeler farklı yöntemler kullanmaktadır. Dünyada en sık kullanılan veri toplama yöntemi yüzyüze görüşmeyken, bunu telefon görüşmeleri ve çalışanların bildirimleri ile yapılan çalışmalar takip etmektedir. Genel olarak en çok ölçülen iş özellikleri; çalışma saatleri, kararlara katılım-otonomi, fazla-az çalışma, bilişsel talepler, vardiyalı çalışma ve monoton iştir. En yaygın ölçülen işin sosyal ve organizasyonel koşulları ise; ücret, ilerleme olanağı, iş güvencesizliği, yönetim ve iş arkadaşlarının desteğidir. Bunun yanında işte duygusal talepler, kurumsal etik ve adalet konularına nadiren değinilmiştir. Bunların sonucunda en sık etkilenen

sağlık çıktıları ise fiziksel sağlık, iş memnuniyeti, zihinsel sağlık, hastalık izinleri ve absentizm olarak belirlenmiştir. Farklı ülkelerde yapılan çalışmaların örnek büyüklükleri ve kapsamaları çok değişkendir. Birçok ülkenin sürveyans sistemi işin özellikleri, sosyal ve organizasyonel içeriği ve sağlık çıktılarının anlık görüntüsünü izlemektedir. Avrupa ülkeleri ve Kanada'nın psikososyal risklerin izlenmesi için oluşturulan sürveyans sistemlerinde oldukça ileri olduğu, Avustralya gibi bazı ülkelerin bu alanda gelişmeye çalıştıkları, dünyanın birçok bölgesinde ise bu konu ile ilgili çok sınırlı ya da hiç çalışma yapılmadığı gözlenmiştir (23). Avrupa Birliği ülkelerindeki iş sağlığı ve güvenliğindeki gelişmelerin özendirilmesi için psikososyal risk etmenleri de dâhil tüm mesleki risk etmenlerinin dikkate alındığı 89/391 sayılı Avrupa Birliği Çerçeve Direktifi bulunmakta, buna rağmen farklı ülkelerde risk etmenleri arasında önceliklerin farklı olduğu bilinmektedir (24). Avrupa ülkelerindeki işveren temsilcileri, sendikalar ve devlet temsilcileri ile görüşme yöntemiyle yapılan çalışmalarda psikososyal riskler ve işle ilişkili stres yönetimi için oluşturulan 89/391 sayılı Avrupa Birliği Çerçeve Direktifi yetersiz bulunmaktadır (25, 26). Psikososyal risklerin ve işle ilişkili stresin iş sağlığı ve güvenliği için önemli olduğu kabul edilmiş ancak farklı ülkelere katılımcıların

bunu önemseme düzeyleri önemli oranda farklı bulunmuştur. 89/391 sayılı Avrupa Direktifi'nin etkili olmasını engelleyen en önemli nedenler; psikososyal sorunların önceliğinin diğerlerine göre düşük olması, bu konuda farkındalığın eksik olması, sosyal taraflar arasında anlaşmazlık olması, psikososyal konulara bakış açısının çok karmaşık olması ve bununla baş etmenin zor olması olarak değerlendirilmiştir. Ülkeler düzeyinde stresle ilişkili konular hakkında yeterli bilincin oluşmamış olmasının temel nedenleri; psikososyal konuların öncelikli olarak ele alınmaması, bu konuya özel yasal düzenlemelerin sınırlı ya da eksik olması, stres değerlendirilmesi ve yönetimi için uygun araç ve yöntemlerin eksik olması olarak bildirilmiştir. Katılımcıların %88'i mesleki stresin meslek hastalığına yol açabileceğine inanmaktadır. Avrupa'da en önemli işle ilişkili stres nedenleri; kurum kültürü, aşırı iş talebi, iş-yaşam dengesinin eksikliği, işyerinde uygun desteğin olmaması ve işte kişiler arası ilişkilerin zayıf olması olarak değerlendirilmiştir (26).

Günümüzde küreselleşme, üretim maliyetlerinin düşürülmesi ve kâr oranlarının artırılması için çok uluslu şirketler büyük oranda desantralizasyona yönelmektedirler. İşgücünün mekân olarak desantralizasyonu aynı şirket içinde fabrikaların bölünerek küçülmesi, üretimin standart parçalar

Peter Kuper





olarak daha küçük birimlerde olmasını sağlamaktadır. Bu fabrikalar maliyeti düşürebilme amacıyla dünyanın birçok ülkesine yayılabilmektedir. Böylece işgücü kitlesel olarak biraraya gelememekte ve işgücünün bütün olarak işverence kontrolü kolaylaşmaktadır. Bu durum sabit maliyetin düşürülmesini ve küçük işyerlerinde örgütlü olmayan düşük ücretli işçi çalıştırma olanağı sağlamaktadır. Genellikle gelişmekte olan ülkelerin işgücünün kullanılmasını ve bu ülkelerde kolayca esnek çalışma koşullarının uygulanmasına yol açmaktadır. Esnek çalışmada ücretlerin performansa bağlı değişebilmesi, işletmenin üretim talebine göre işçi sayısını azaltabilmesi ya da artırması, çalışanların çok yönlü becerilere sahip olması gerekliliği ve çalışma sürelerinin işletmenin uygun gördüğü şekilde değişebilmesi gibi özellikler bulunmaktadır. Bunlara bağlı olarak da mesleki risklere maruziyetler ve bunların sonucunda oluşan kaza ve hastalıklarda büyük artışlar görülmekte, gelişmekte olan ülkeler bu durumdan daha olumsuz etkilenmektedirler (27). Voji'ye göre gelişmiş ülkeler küresel toplam gelirin %80'ine sahipken, gelişmekte olan ülkeler yalnızca %20'sine sahiptir (28). Buna karşılık dünya işgücünün %80'i gelişmekte olan ülkelerde bulunmaktadır. Bu durum zenginliğin gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde eşit dağılmadığını göstermektedir. Diğer taraftan gelişmekte olan ülkelerde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili altyapı ve düzenlemeler yetersizdir ve bunun sonucunda çalışma koşulları kötüleşmektedir (29).

Gelişmiş ülkelerde iş sağlığı ve güvenliği alanında başlıca öncelikler stres, işgücünün yaşlanması, çalışanlar arasında şeffaflık, yeni kimyasal riskler, ergonomi, alerji, havalandırma, yeni teknolojilerin kullanımı, yönetim ve güvenlik kültürü iken; gelişmekte olan ülkelerde öncelikler iş kazaları ve korunma, psikososyal risklerin izlemi ve bildirimi, kapasite geliştirme, enfeksiyon hastalıkları, kas-iskelet sistemi hastalıkları, kimyasal ve biyolojik riskler, gürültü, güvenlik kültürü, yasal düzenleme eksikliği, iş sağlığı hizmetlerinin organizasyonu ve çalışanların sağlığı ile ilgili veri toplanmasıdır. Gelişmekte olan ülkelerde veri toplanması ve analiz edilmesiyle ilgili ciddi sorunlar vardır ve bu durum iş sağlığı ve güvenliği alanının gelişimini genel olarak yavaşlatmaktadır. Bu konuda politika üretilmemesi, kaynak yetersizliği, yeni iş alanları

nedeniyle çalışma biçimlerinin değişmesi ve uygulama eksikliği özellikle önemli etmenlerdir (30).

Psikososyal risklerle ilgili yeni çalışmalar yapıldıkça duygusal taleplerin, işin anlamının, öngörülebilirliğin, rol netliği ve çatışmalarının, işe bağlılığın ve işe etkinin de psikososyal iyilik, işten ayrılma düşüncesi ve iş devamsızlığı üzerine etkili olduğu bulunmuştur. Güncel ölçeklerin yayımlanması ve kullanılması ile işin anlamının, öngörülebilirliğin, liderlik kalitesinin, rol çatışmalarının ve duygusal taleplerin, işten kalma, tükenmişlik, iş yaşamı dışına itilme, işe dönme durumlarına etkisinde birbirinden bağımsız psikososyal riskler olarak tanımlanmalarına yol açmıştır (31).

2000'li yıllardan başlayarak işte nicel talepler, kontrol, ödül gibi işe bağlı etmenlerin yanında ilişkilere bağlı etmenlerin incelenmesine geçiş yapılmıştır. İş ilişkileri, iş arkadaşları, çalışanlar, işveren ve müşteri arasındaki ilişkileri kapsamaktadır. Bu ilişkileri tanımlamak için genel olarak kullanılan örnekler; öngörülebilirlik, destek, liderlik kalitesi, tanınma, topluluk duygusu, duygusal talepler, duygularını gizleme gereksinimi, iş-ev çatışmaları, rol çatışmaları, kişisel çatışmalar, zorbalık, şiddet ve cinsel tacizdir (31).

Türkiye'de Çalışma Yaşamında Psikososyal Riskler ve Yasal Düzenlemeler

Türkiye, ucuz işgücünün fazla olduğu, iş güvensizliği ve yoğun çalışmanın gittikçe arttığı bir ülkedir. Gelişmekte olan bir ülke olması nedeniyle iş sağlığı konuları, uluslararası alandaki politik ve ekonomik etmenlerden oldukça etkilenmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de işyerlerindeki temel psikososyal risk etmenleri iş yükü, zaman baskısı, iş yoğunluğu, düşük iş kontrolü, rol belirsizliği, performansa dayalı sistem, sosyal ilişkiler, iş güvencesizliği, eşitsizlik ve kötü ekonomik koşullar olarak tanımlanmıştır (32).

Türkiye'de AB uyum sürecinin bir yansıması olarak 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre işyerlerinin risk değerlendirmesi yapmaları yasal bir zorunluluktur (33). *Kanun'da yer alan şekliyle risk değerlendirme, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek*

tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar olarak tanımlanmaktadır (34). Bu kanuna bağlı olarak çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği'nde fiziksel, kimyasal vb. risklerden söz edilirken psikososyal riskler de belirtilmiştir (35). Ancak yönetmelikte çalışma ortamında psikososyal risk etmenlerinin değerlendirilmesinin nasıl yapılacağı konusunda bilgi bulunmadığı gibi, bu konuda ayrıca bir yönetmelik de tanımlanmamıştır. Psikososyal riskler konusundaki farkındalığın düşük olması ve yasal düzenlemelerin yetersiz olması nedeniyle psikososyal risk değerlendirmesi yapılamamakta ve denetimlerde göz önünde bulundurulmamaktadır (36).

Özellikle küçük işletmelerde psikososyal risk değerlendirmesi kalitatif ve gözlemsel olarak yapılabilir de, geçerli ve güvenilir psikososyal risk değerlendirme araçlarının kullanılması maliyet, zaman ve izlem açısından daha kullanışlı görülmektedir (37). Psikososyal riskleri ölçmek için kullanılan farklı dillere uyarlanmış birçok ölçek bulunmaktadır. Bunların her biri iş stresi ile ilişkili olabilecek farklı değişkenlerin varlığını ölçmek için kullanılmaktadır (38). Tablo-1'de Türkçe'ye uyarlanan ve geçerlilik güvenirlik çalışmaları yapılan

Doetinchem örgütsel stres anketi, çaba-ödül dengesizliği modeli, iş yükü-kontrol-destek modeli, Kopenhag psikososyal risk değerlendirme ölçekleri özetlenmiştir (4,39,40). Bu ölçekler amaçlarına göre işyerlerinde uygulanıp psikososyal risk değerlendirmesinde kullanılmaktadır. Psikososyal risklerin değerlendirmesinde, diğer risklerde olduğu gibi öncelikle iş analizi yapılarak başlanmalıdır. İş analizi işyerinin belli iş-görev ya da bölümlerin tanımlanması anlamına gelmektedir. Ölçeğin uygulanmasında ve yorumlanmasında bu aşama önemlidir. Ölçeklerin uygulanmasından sonra psikososyal risklerin puanları hesaplanarak işyerlerinde bölümler arasında karşılaştırmalar yapılabilir. Bunun yanında farklı meslek grubunda ya da sektörlerde çalışanların ortalama risk puanları değerlendirilerek psikososyal riskleri karşılaştırılabilir. Birimler arasındaki risk düzeyindeki farkların incelenmesi ile önlemlerin planlanması yapılabilir. Tablo-1'de belirtilen ölçekler farklı kuramlardan oluşturulmuş olsa da bazı yönleriyle birbirlerini kapsamaktadırlar. Örneğin, Kopenhag psikososyal risk değerlendirme ölçeği, diğer ölçeklerin kavramsal çerçevesinden yola çıkılarak yeni ortaya çıkan riskleri de içerecek şekilde yapılandırılmıştır. Araştırmacıların kullanımı için 'uzun', iş sağlığı profesyonellerinin (iş sağlığı merkezleri, büyük işyerleri, meslek örgütleri vb) kullanımı için 'standart'

Tablo-1: Başlıca psikososyal risk ölçekleri ve ölçtüğü değişkenler

Ölçeğin adı	Ölçtüğü değişkenler
Doetinchem örgütsel stres anketi (40)	Aşırı iş yükü, rol belirsizliği, sorumluluk, rol çatışması, şef destek eksikliği, iş arkadaşları destek eksikliği, işyerinden ayrılamama, işle ilgili karar sürecine katılma eksikliği, işin gerekliliğine inanmada eksiklik, işte gelecek belirsizliği, iş doyum eksikliği, işin kaygılandırılması, sağlık yakınmaları, psikik yakınmalar.
Çaba-ödül dengesizliği modeli (39)	Çaba; nicel/nitel işyükü, fiziksel işyükü Ödül; gelir, itibar, kariyer, güvence Fazla sorumluluk alma.
İş yükü-kontrol sosyal destek modeli (4)	İş yükü, kontrol, sosyal destek.
KOPSOR-TR (41) (Kopenhag psikososyal risk değerlendirme ölçeği-Türkçe)	Çalışma hızı, nicel talepler, bilişsel talepler, duygusal talepler, duyguları gizleme gereksinimi, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, tanınırlık, rol açıklığı, rol çatışması, liderlik kalitesi, akran sosyal destek, üstlerinden sosyal destek, topluluk duygusu, nicel ve nitel iş güvencesizliği, iş-ev çatışması, güven, adalet-saygı, iş doyum, tükenmişlik.



ve küçük işyerlerinin kullanımı ve hızlı değerlendirme için 'kısa' olmak üzere birbirini kapsayan üç sürüm olarak KOPSOR ölçeği geliştirilmiştir. KOPSOR-TR ölçeği yeni tanımlanan psikososyal risklerin çoğunu değerlendirebilen bir ölçek olmanın yanısıra araştırmalarda ve işyerlerinde risk değerlendirmede kullanışlı bir araçtır (40).

Bu değerlendirmeler yapılırken mümkün olduğu kadar fazla çalışana ulaşılması ve anketin örnek seçimi yapılmaksızın, tüm çalışanlara uygulanması önemlidir. Aksi takdirde çalışanlar özel olarak kendilerine anket uygulandığını düşünerek yanlış yanıtlar verebilirler. Ayrıca, doğru bir değerlendirme için bu anketler uygulanırken çalışanların gizliliklerinin korunması ve mümkünse kişisel bilgilerinin alınmaması önerilir. Psikososyal risklerin değerlendirmesi iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerince yapılmalıdır. Kimi işyerlerinde insan kaynakları birimlerinde psikososyal risk değerlendirmesi yapılması önerilmemektedir. Bu ölçekler kişisel risk değerlendirmesinden ziyade ortamda psikososyal risklerin değerlendirilmesi amacıyla uygulanmakta ve organizasyonel sorunları yansıtmaktadır. Diğer risklerde olduğu gibi önlemler planlanırken öncelikle bireysel değil, organizasyonel koruma programlarının geliştirilmesi gerekmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Türkiye'de de psikososyal riskler politika yapıları tarafından öncelikli sorun olarak görülmemesine rağmen, ilerleyen yıllarda önemini giderek artması beklenmektedir. Psikososyal risklerin izlenmesi öncelikle çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması ve geliştirilmesi açısından önemlidir. Bu nedenle iş sağlığı alanında çalışan profesyonellerin hazırlıklı olmaları ve risk değerlendirme süreçlerinde standart araçlarla izlem yapmalarına gereksinim vardır. İzlem yapılması, bir taraftan psikososyal risklerle ilgili farkındalığın artmasını sağlayacaktır. Buna ek olarak psikososyal riskler çalışma yaşamında sosyal, ekonomik ve politik alanlarla ilgili doğrudan veri sağlama özelliği nedeniyle diğer (fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik) risklerden farklıdır. Çalışanların sosyal, ekonomik ve politik çıkarlarını gözetken işçi sendikalarının psikososyal riskleri izlemesi, sendikal etkinliklere ve politika geliştirme süreçlerine katkı sağlayabilir.

Kaynaklar

1. Costa G. [Changes in work organization and management of psychosocial risk factors]. *Giornale italiano di medicina del lavoro ed ergonomia*. 2008;30(3 Suppl):106-9.
2. Leka S, Kortum E. A European framework to address psychosocial hazards. *Journal of occupational health*. 2008;50(3):294-6.
3. Cox T, Griffiths A, Rial-González E, European Agency for Safety and Health at Work. *Research on work-related stress*. Luxembourg Lanham, Md.: Office for Official Publications of the European Communities; Bernan Associates distributor; 2000. 167 p. p.
4. Demiral Y, Ünal B, Kılıç B, Soysal A, Bilgin A, Uçku R, et al. İş stresi ölçeğinin İzmir Konak Belediyesi'nde çalışan erkek işçilerde geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi. *Toplum Hekimliği Bülteni* 2007;26(1):11-8.
5. Bjorkman T. The rationalisation movement in perspective and some ergonomic implications. *Applied ergonomics*. 1996;27(2):111-7.
6. Blaug R, Kenyon A, Lekhi R. *Stress at Work*. London: The Work Foundation; 2007.
7. Hertzman C, Power C, Matthews S, Manor O. Using an interactive framework of society and lifecourse to explain self-rated health in early adulthood. *Social Science & Medicine*. 2001;53(12):1575-85.
8. Egan M, Tannahill C, Petticrew M, Thomas S. Psychosocial risk factors in home and community settings and their associations with population health and health inequalities: a systematic meta-review. *BMC public health*. 2008;8:239.
9. Peterson CL. Stress as a psychophysiological process. In: Peterson CL, editor. *Stress at work: a sociological perspective*. Baywood Publishing Co. Inc.; 1999. p. 11-27.
10. Demiral Y. Çalışma Yaşamında Psikososyal Etmenler. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. 2004(20):22-6.
11. Marmot M, Theorell T, Siegrist J. Work and coronary heart disease. In: Stansfeld S, Marmot M, editors. *Stress and the heart*. London: BMJ; 2002. p. 50-71.
12. 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, editors. *Behavioral medicine approaches to cardiovascular disease prevention*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates; 1996. p. 69-86.
13. Levi L, Bartley M, Marmot M, Karasek R, Theorell T, Siegrist J, et al. Stressors at the workplace: Theoretical models. *Occup Med-State Art*. 2000;15(1):69-105.
14. Siegrist J. Stressful work, self experience, and cardiovascular disease prevention. In: Orth-Gomer K, Schneiderman N, editors. *Behavioral medicine approaches to cardiovascular disease*



- prevention. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates; 1996. p. 87-104.
15. Leka S, Griffiths A, Cox T. Work Organization and stress : systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives. Geneva: WHO; 2004.
 16. 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(7196):1460-7.
 17. Karasek R, Baker D, Marxer F, Ahlbom A, Theorell T. Job decision latitude, job demands, and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men. *American journal of public health*. 1981;71(7):694-705.
 18. Landsbergis PA, Schnall PL, Belkic KL, Baker D, Schwartz J, Pickering TG. Work stressors and cardiovascular disease. *Work*. 2001;17(3):191-208.
 19. 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(7080):558-65.
 20. Bosma H, Peter R, Siegrist J, Marmot M. Two alternative job stress models and the risk of coronary heart disease. *American journal of public health*. 1998;88(1):68-74.
 21. Belkic KL, Landsbergis PA, Schnall PL, Baker D. Is job strain a major source of cardiovascular disease risk? *Scandinavian journal of work, environment & health*. 2004;30(2):85-128.
 22. Mark G, Smith A. Stress Models: A Review And Suggested New Direction. Nottingham: Nottingham University Press; 2008.
 23. Dollard M, Siunnen N, Tuckey MR, Bailey T. National surveillance of psychosocial risk factors in the workplace: An international overview. *Work Stress*. 2007;21(1):1-29.
 24. Härmäläinen R-M. The Europeanisation of occupational health services: a study of the impact of EU policies. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health; 2008.
 25. Leka S, Jain A, Iavicoli S, Vartia M, Ertel M. The role of policy for the management of psychosocial risks at the workplace in the European Union. *Safety Science*. 2011;49(4):558-64.
 26. Iavicoli S, Natali E, Deitingner P, Maria Rondinone B, Ertel M, Jain A, et al. Occupational health and safety policy and psychosocial risks in Europe: the role of stakeholders' perceptions. *Health policy*. 2011;101(1):87-94.
 27. Rantanen J. Research challenges arising from changes in worklife. *Scandinavian journal of work, environment & health*. 1999;25(6):473-83.
 28. Vöyi K. Is globalisation outpacing ethics and social responsibility in occupational health? *La Medicina del lavoro*. 2006;97(2):376-82.
 29. Rosenstock L, Cullen M, Fingerhut M. Occupational Health. In: Jamison DT, Breman JG, Measham AR, Alleyne G, Claeson M, Evans DB, et al., editors. *Disease Control Priorities in Developing Countries*. 2nd ed. Washington (DC) 2006.
 30. Kortum E, Leka S, Cox T. Psychosocial risks and work-related stress in developing countries: health impact, priorities, barriers and solutions. *International journal of occupational medicine and environmental health*. 2010;23(3):225-38.
 31. Kristensen TS. A questionnaire is more than a questionnaire. *Scand J Public Health*. 2010;38:149-55.
 32. Demiral Y, Sahan C. Drivers And Barriers For Participative Prevention Processes On Psychosocial Risks To Achieve Changes In Working Conditions. *Turkish Cases Report. E-IMPRO Project*; 2014.
 33. Gazete R. 2012 [Available from: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm>.
 34. Vatansever Ç. Risk Değerlendirme'de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler. *Çalışma ve Toplum*. 2014;1:117-38.
 35. Gazete R. 2012 [updated 10.02.2015. Available from: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121229-13.htm>.
 36. Drivers and Barriers for Participative Psychosocial Risk Prevention Processes to Change Working Conditions. *E-IMPRO Project*; 2014.
 37. Leka S, Cox T. The European Framework for Psychosocial Risk Management:PRIMA-EF. Nottingham: University of Nottingham; 2008.
 38. Tabanelli MC, Depolo M, Cooke RM, Sarchielli G, Bonfiglioli R, Mattioli S, et al. Available instruments for measurement of psychosocial factors in the work environment. *International archives of occupational and environmental health*. 2008;82(1):1-12.
 39. Demiral Y, Baydur H, Arık H. İş Stresi Modellerinden Çaba-Ödül Dengesizliği Ölçeğinin Psikometrîk Özellikleri. 15 Ulusal Halk Sağlığı Kongresi; Bursa 2012.
 40. Türk M. Bir Örgütsel Stres Anketinin Türkiye'ye Uyarlanması 'Seri Üretim, Sürekli Üretim Teknolojileri ile Hizmet Sektöründe Uygulanması'. İzmir: Ege Üniversitesi; 1997.
 41. Sahan C, Baydur H, Demiral Y. A novel version of Copenhagen Psychosocial Questionnaire-3: Turkish validation study. *Archives of environmental & occupational health*. 2018;1-13.●



SAĞLIK KURUMLARINDA İŞ STRESİ VE TÜKENMİŞLİKTEN KORUNMADA ÖRGÜTSEL ÖNLEMLER

Aslı DAVAS

Doç. Dr., MSG Yayın Kurulu Üyesi,
Türkiye İnsan Hakları Vakfı

Son dönemde işçilerden masa başı çalışanlara kadar neredeyse çalışma yaşamında ücretli çalışan tüm kesimlerde en çok gündemde olan konulardan biri iş stresi ve tükenmişliktir. Refah döneminin sonlanması, neoliberal politikaların hayata geçirilmeye başlandığı 1970'lerden beri sağlık, eğitim vb. gibi dünyanın birçok yerinde daha önce kamuda sunulan hizmetlerin özelleşmesi; bu hizmetlerin metalaşması, hizmeti sunanların çalışma koşullarında köklü değişikliklere neden olmuştur.

Birçok çalışmada gösterildiği gibi ücretlendirmenin performansa bağlı olması, esnek ve güvencesiz çalışma, verimlilik söylemleriyle çalışanın birim zamanda daha fazla iş yapmak zorunda kalması hem ruh hem de fiziksel sağlığı olumsuz etkilemektedir. Çalışanın üretimi üzerinde kontrolünün olmaması bu sorunları önemli derecede etkiler.

İşçi sağlığı açısından ücret, çalışma saatleri, işyükü gibi çalışma koşullarının periyodik olarak yapılan risk değerlendirmelerinde psikososyal riskler başlığının yer alması Avrupa Birliği (AB), Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) gibi uluslararası antlaşmalarda, anayasanın ilgili maddelerinde, 6331 sayılı Kanun ve ilişkili yönetmeliklerde olmasına rağmen işsizliğin çok yoğun olduğu Türkiye'de genellikle uygulanmamaktadır (1). Türkiye'nin de imzaladığı, AB'nin 1989 tarihli 89/391 sayılı Çerçeve Direktifi'ne psikososyal riskler eklenmiştir. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) ve Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA) gibi uluslararası kurumlar, psikososyal etmenlerin çalışma yaşamında iyileştirilmesiyle ilgili birçok rehber hazırlamıştır. Psikososyal Risk Yönetimi Mükemmellik Modeli gibi sorunun çözümüne yönelik modeller oluşturulmuştur (2).

Sağlık çalışanları da yaptıkları işin hem doğası hem çalışma koşulları gereği bu sorunlardan en

fazla etkilenen gruplardan biridir ve intihar gibi ağır sonuçlarıyla da yüzleşmektedir (3).

Yapılan son araştırmalarda ABD'de hekimlerde tükenmişlik %46 civarındadır (4). Türkiye'de yürütülen bir araştırmada; sağlık çalışanlarının duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları açısından orta, kişisel başarı alt boyutu açısından ise yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı gösterilmiştir. İzmir'de 2014 yılında bir üniversite hastanesinde yürütülen araştırmada ise asistan hekimlerin %30,9'unun, hemşirelerin %27,7'sinin ve uzman hekimlerin %23,4'ünün duygusal olarak tükenmiş olduğu saptanmıştır (5).

İş stresi ve tükenmişliğin başlıklarının baskılanması, hipertansiyon, hiperlipidemi, obezite, kalp krizi, peptik ülser, migren ve kas-iskelet sistemi hastalıkları gibi fiziksel sağlık sorunlarına ve depresyon, anksiyete, travma sonrası stres bozukluğu ve intihar gibi ruh sağlığı sorunlarına neden olduğu gösterilmiştir. Sigara ve alkol tüketiminin artması, kötü beslenme, uyku bozuklukları gibi davranışsal sonuçları da mevcuttur.

İşyerleri açısından da iş doyumunun azalması, örgütsel bağlılıkta azalma, üretkenlikte azalma, verimsiz çalışma, işe devamsızlık, sık hastalık raporu alma, istifalar ve erken emekliliğin artmasının; artan iş kazaları ve işe devamsızlık nedeniyle ortaya çıkan maliyetler gibi önemli sonuçları olmaktadır.

Literatürde, tükenmişlik ve stresin artmış hekim hatalarıyla, hastalarla yetersiz empati kurulmasıyla, hasta memnuniyetinin azalmasıyla, hastaların tedaviye uyumlarının bozulmasıyla ve hekimlerin işlerinden ayrılması ya da erken emekli olmasıyla ilişkili olduğu gösterilmiştir (4). Bakım hizmetlerinde ve tükenmişliğin en sık saptandığı hemşirelik hizmetlerinde de benzer sonuçlar saptanmıştır. Tablo-1'de iş stresi ve tükenmişliğe neden olan risk etmenleri gösterilmektedir (5).

Tablo-1: Sağlık kurumlarında iş stresi ve tükenmişlik neden olan etmenler (4)

İşin doğasından kaynaklananlar	Çalışma koşullarıyla ilişkili olanlar	Örgütsel etmenler ve kariyer olanakları	Çalışma ortamı	Kişilerarası ilişkiler	Bireysel özellikler
- Acil durumdaki hastalar, - Ağrılı hastayı göğüsleme, - Ölen hastaların duygusal yükü, - Fiziksel ve sosyal travmalı hastalarla baş etme - Duygusal emek	- Alt işverenli çalışma - Performansa bağlı ücretlendirme, - Aynı işe farklı istihdam tipleri - Eşit işe eşit ücret olmaması - Çalışan sayısının yetersiz olması - Kurumların küçültülmesi, - Maliyet kısıtlamaları - Vardiyalı çalışma, - Fazla mesai, - Ağır iş yükü,	- Hiyerarşik yapıda örgüt kültürü, - İSG kültürünün olmaması - Toplam kalite uygulamaları, - Zaman baskısıyla çalışma, - Yalnız çalışma, - Görev tanımlarının olmaması, - Yeteneğe uygun olmayan işler - İş ile ilgili karar sürecine katılmama, - İşte yükselme olanaklarının olmaması, - İşte kendini geliştirme olanaklarının olmaması - Ekip çalışmasının desteklenmemesi, - Amir, meslektaş destek mekanizmalarının eksikliği, - Görev, çalışma saatleri vb. koşullarla ilgili adaletsiz dağılımlar, - Ödüllendirme ve teşvik mekanizmalarının yokluğu/yetersizliği	- Yetersiz donanım ve ekipman - Gün ışığına erişememe, - Aydınlatma, - Gürültü, - İç ortam hava kirliliği, - Dar mekanlarda çalışma, - Ortamdaki kötü kokular	- İletişim sorunları - Ekip içi sorunlar - Yöneticilerle sorunlar - Mobbing, - İşyerinde şiddet	- Cinsiyet, - Yaş, - Medeni durum - Küçük çocuk varlığı - Göçmenlik, - İş dışı yaşamda çatışma/sorunlar, - Ev/iş yaşamı çatışması - Kadınlara sosyal destek eksikliği, - Kişilik tipi

İş Stresi ve Tükenmişlikten Korunma

Bilimsel araştırma sonuçları, AB ve ABD’de işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili kuruluşlar, DSÖ, UÇÖ ve ilişkili meslek örgütleri korunma düzeylerini farklı şekillerde sınıflamaktadır. Bununla birlikte önlemler genel olarak aşağıdaki şekillerde sınıflandırılmaktadır:

- Bireysel/örgütsel önlemler,
- Politik/örgütsel/bireysel
- Kognitif davranışçı eğitim/bireysel/kurumsal

İş stresine müdahale politik bir sorundur ve işçi örgütlenmelerinin zayıf ve mücadelenin istenen düzeyde olmadığı durumlarda çalışma koşullarını değiştirmek özellikle gelişmekte olan ülkelerde neredeyse imkansızdır. Bu alanda çalışmak bu nedenle de güçtür.

İş stresi ve tükenmişliğin önlenmesiyle ilgili Cochrane derlemeleri gibi bilimsel literatürler incelendiğinde daha çok bireysel müdahalelerin ön planda olduğu görülmektedir. Çalışma koşullarını ele alan çalışma sayısı ise sınırlıdır (6). Çalışmalar, önlem alınırken bireysel, örgütsel, hem bireysel hem örgütsel gibi her düzeydeki önlemlere eşit önem verilmesi gerektiğini göstermektedir (7,8). AB İSG Enstitüsü de müdahalelerin etkili

olması isteniyorsa personel sayısı, işyükü ve iş örgütlenmesi ile fiziksel çalışma koşullarının birlikte ele alınması gerektiğini önermektedir (9). Burada önemli olan diğer bir başlık da işçilerin, çalışanların süreçte etkin yol almasıdır (10).

Tablo-2’de iş stresi ve tükenmişliği önleme için uygulanacak müdahalelerin ilkeleri sunulmuştur.

Awa ve ark.nın 25 araştırmayı derlediği çalışmasında çoğu bireysel olan müdahalelerin %80’inin tükenmişlik düzeylerini düşürdüğü, bireysel düzeydeki müdahalelerde olumlu etki altı ay ya da altında olurken hem bireysel hem örgütsel düzeydeki müdahalelerin 12 ay ve üzerinde olduğu görülmüştür (11).

2015 yılında Cochrane çalışma grubu tarafından iş stresinden korunmayla ilgili yayınlanan derlemeye, 7188 çalışanı kapsayan 58 araştırma dahil edilmiştir. Bu araştırmalarda uygulanan müdahale biçimleri, çoğunlukla kognitif-davranış odaklı eğitimler ile mental ve fiziksel gevşeme egzersizleri olarak bildirilmiştir. Bunun yanında etkililiği gösterilen örgütsel müdahalelerden altı tanesi, çalışan desteğinin iyileştirilmesi ile stres ve tükenmişlik vakalarına danışmanlık verilmesi; dört tanesi sunulan bakım hizmeti içeriğinin değiştirilmesi; bir tanesi de çalışma



Tablo-2: İş stresi ve tükenmişliği önleme için uygulanacak müdahalelerin ilkeleri

Entegre	Tüm çalışanların ve temsilcilerinin katılabildiği	Kültüre ve cinsiyete saygılı ve ayrımcılık içermeyen	Sistematik ve sürekli
- Tüm düzeylerdeki müdahalelerde önleyici ve tedavi edici yaklaşım birlikte	- Yönetimin seçtiği değil, çalışanların seçtiği - Sadece yetkili sendika değil	- Kadın ve erkeklerin maruziyetleri ve çalışma dinamikleri farklı - Eşit işyükü, - Farklı istihdam tipi, - Farklı ücret	- Tanımlama - Risk değerlendirmesi - Müdahale - İzleme ve değerlendirme

ortamında iletişim becerilerinin geliştirilmesi ve iki tanesi de çalışma sürelerinin azaltılması ve mola sayısının artırılmasıdır (Etki: 0.55, %95 GA 0.84 - 0.25) (6). Görüldüğü gibi örgütsel olarak kabul edilen müdahalelerde dahi çalışma süresi, mola sayısı gibi çalışma koşullarıyla ilgili müdahale sayısı sadece iki tanedir.

İş stresi ve tükenmişlik birden çok nedene bağlıdır ve bunların en önemlileri ülkedeki çalışma yasalarıyla ilgilidir. Bununla birlikte, küreselleşen dünya göz önüne alındığında, uluslararası antlaşmalar da önemli bir yere sahiptir.

Bu nedenle bu derlemede örgütsel müdahaleler; uluslararası, ulusal yasal önlemler; yönetsel/ıdari ve örgütsel olarak sınıflanacak ayrıca sendikaların bu alandaki sorumluluklarına değinilecektir.

Uluslararası düzeyde önlemler

UÇÖ, DSÖ ve AB gibi kurumların bu alanda yayınladığı kararlar alınacak önlemlere yol gösterebilmektedir. Özellikle yaptırım gücü olan anlaşmalar, hükümetlerin bu alandaki faaliyetlerini düzenlemelerine az da olsa yol açmaktadır.

İşveren ve çalışan kurumlarının işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalarını belirleyen bu anlaşmalar; özellikle izleme ve raporlama gibi periyodik denetim işlevleri olduğunda, çalışanların ve güçlü işçi sınıfı sendikalarının işverenler karşısında daha güçlü durabilmesine olanak sağlamaktadır.

DSÖ ve UÇÖ 2008-2017 dönemi "Çalışanların Sağlığı İçin Küresel Eylem Planı"; AB'nin 1989 yılında yürürlüğe giren psikososyal riskleri önlemeye yönelik yasal düzenlemeler ve risk analizleriyle ilgili 89/131 numaralı yönergesi; çalışma süreleri, işin organizasyonu ve işin yürütülüş biçiminin çalışanın fiziksel ve ruhsal özelliklerine uygun olması gerekliliğine vurgu yapan UÇÖ'nün İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi'nin 155 ve 164 no'lu maddeleri; UÇÖ (No:194) 2010 yılında güncellediği Meslek Hastalıkları Listesi'ne travma sonrası stres bozukluğunu ve işle ilişkili olduğu gösterilmiş ruh sağlığı sorunla-

rını dahil etmesi bu başlıklara örnek verilebilir.

1996'da yayınlanan Avrupa İşyerinde Sağlığı Geliştirme Ağı'nın yayınladığı bildirmede hedef kitle Avrupa'daki işverenler, işçiler, sendikalar, aracı kurumlar ve hükümetler olmuştur. Temel amacı işyerlerinde akıl sağlığı ve esenliğinin geliştirilmesine vurgu yapmak, işyerlerinde gerekli önlemlerin alınmasını teşvik etmektedir.

Edinburgh ve Luxembourg Deklarasyonları gibi bu deklarasyonda da işverenlere;

1. Çalışanları için anlamlı ve teşvik edici iş fırsatları ve destekleyici iş organizasyonu sağlamaya teşvik etmek.
2. Özgüven ve sosyal yeterlilik de dahil olmak üzere çalışanların beceri gelişimine fırsatlar sunmak.
3. Karar süreçlerine çalışan katılımını daha fazla teşvik etmek.
4. Olumlu bir çalışma ortamı yaratmak, görev tanımlarının net olması.
5. İş ortamında stres kaynaklarının azaltılması ve başa çıkma stratejilerinin geliştirilmesi.
6. İşyerinde katılım, eşitlik ve hakkaniyet kültürünü teşvik etmek ve işyerinde damgalamaya ve ayrımcılığa karşı mücadele.
7. Ruh sağlığı sorunları olan kişilerin desteklenmesi, korunması ve çalıştırılması.
8. Akıl sağlığı ve iyilik haliyle ilgili güçlü politikaların geliştirilmesi ve uygulanması.
9. Bu politikaların ve müdahalelerin etkisinin izlenmesi gibi sorumluluklar verilmiştir.

Ulusal düzeyde önlemler

Tükenmişlik ve iş stresinin en önemli nedenlerinden ikisi işyükü ve çalışma saatleridir. İş yasalarında bu başlığın ele alınması, iş müfettişleri tarafından denetlenmesi sağlanmalıdır. İşsizliğin yüksek, işçi örgütlerinin zayıf olduğu ülkelerde bu etmenlere müdahale etmek güç olmakla beraber aşağıda belirtilen başlıklardaki yasal düzenlemeler önem kazanmaktadır:



- Sağlık kurumlarında modern ve demokratik yönetimlerin seçilmesine olanak sağlayan,
- İş güvencesinin sağlandığı,
- Sağlık çalışanlarının görev ve yetkilerini bilimsel kriterlere ve işyükleri göz önüne alınarak hakka-niyetli bir biçimde düzenleyen,
- Sağlık kurumlarında toplu sözleşme ve grev hakkı gibi yaptırım güçleri garantiye alınmış sendi-kaları zorunlu kılan,
- Çalışma saatlerini, vardiya sistemlerini sınırlan-dırılan ve angarya çalışmayı engelleyen,
- Cinsiyet, göçmenlik, etnik köken ve yapılan işe göre belirlenen adil ve yeterli bir ücretlendirme sis-temini garantiye alan,
- İşçi sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin akıl sağ-lığını kapsadığı,
- Şiddet ve mobing gibi başlıklarda çalışanları ko-ruyucu önlem ve caydırıcı cezaları içeren,
- Özellikle sağlık alanında işin doğası düşünüldü-ğünde; çalışanların kendilerini yenileyebilecekleri ve rahat iletişim kurabildikleri sosyal tesislerin artırılma-sını teşvik eden ve destekleyen yasal düzenlemeler.

Türkiye’de bu konuyla ilgili başvurulabilecek 4857 sayılı İş Kanunu’nun “Eşit davranma ilkesi” başlıklı 5. maddesi, “Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi” başlıklı 22. maddesi, “İşçi-nin haklı nedenle derhal fesih hakkı” başlıklı 24. maddesi, “İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı” başlıklı 25. maddesi; 6331 sayılı Kanunun “Risklerden korunma ilkeleri” başlıklı 5. maddesin-deki “İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerle-rinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve gü-venliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek” bendi; 6331 sayılı Kanuna bağlı Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinde “psikososyal tehlikeler” bölümü; 657 sayılı Devlet Memurları Ka-nunun “davranış ve işbirliği” başlıklı 8. maddesi; amirlerin hakkaniyet ve eşitlik esasına dayanarak memurlarına davranmasıyla ilişkili 10. maddesi; 27.06.2015 tarihli “Sağlıkta Kalitenin Geliştirilmesi ve Değerlendirilmesine Dair Yönetmelik”te psiko-sosyal risklerle ilgili alınması gereken önlemler; Beyaz Kod, hizmetten çekilme ve ücretsiz avukat sağlama gibi haklara yer veren yasal düzenlemelerin yer aldığı Çalışan Güvenliği Genelgesi; Hukuki Yardım ve Beyaz Kod Genelgesi ile Sağlık Bakanlığı Personeline

Karşı İşlenen Suçlar Nedeniyle Yapılacak Hukuki Yardımın Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik; Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü Kalite ve Akreditasyon Daire Başkanlığı Beyaz Kod Birimi “Çalışan Hakları ve Güvenliği Rehberi”; İşye-rinde psikolojik tacizle mücadelenin öncelikle işve-renin sorumluluğunda olduğunu belirten, Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi olan ALO 170 üze-rinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanmasını hükme bağlayan 2011/2 sayılı “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlen-mesi Genelgesi” sayılabilir.

Sağlık kurumları yönetimleri tarafından alınması gereken önlemler

Çalışanların yaş, eğitim ve mesleki deneyimleri-ne uygun işlere yerleştirilmesi önemlidir. Çalışan sayısı bölüm ihtiyaçlarına uygun şekilde planlanma-lıdır.

Çalışma saatleri kabul edilebilir ve öngörülebilir şekilde düzenlenmeli, nöbet ve vardiyalar makul ve adil planlanmalıdır. İşlerin tamamlanmasıyla ilgili çalışanlara zaman tanınmalı ve baskı uygulanma-malıdır.

Kurumlarda tüm sağlık çalışanlarının görev tanımlarının açık ve sınırları belirlenmiş olmalıdır. İşe başlayanlar için oryantasyon eğitimleri sağlan-malı; çalışanlar özellikle ilk yıl yalnız çalışmaktan muaf tutulmalıdır.

Çalışanların karar süreçlerine katılımını teşvik eden, şikayet ve önerilerinin alındığı, tarihi belli periyodik bölüm toplantıları gibi farklı mekanizma-ların kurulması önemlidir. Bu mekanizma tüm çalı-şanlar tarafından bilinmeli ve erişilebilir olmalıdır.

Çalışanlar arasında sosyal ilişkilerin gelişmesine olanak tanıyacak ortamların sağlanması; çalışan-lar, şefler ve yöneticiler arasında destekleyici ilişki-ler olduğundan emin olma; yöneticilerin çalışanlar için sorumluluk aldığı ve güvenin sağlandığı bir ilişki biçimi teşvik edilmelidir.

Çalışanların kendilerini geliştirebilecekleri sürekli eğitim imkânları sağlanmalı, çalışanların seçimiyle esnek, adil ve katılımcı bir yönetici atan-malıdır.

Örgütsel önlemler

Çalışanların çalışma saatlerinin, işyükünün ayarlanması, vardiyaların düzenlenmesi, ayarlan-ması, nöbet ya da vardiya tarih ve saatlerinde çalı-şanların görüşlerinin alınması, yalnız çalışmanın ve



Tablo-3: Psikososyal tehlikelerle ilgili sendikaların bazı sorumlulukları (1)

Toplu sözleşmelerde

- Çalışanların İSG hizmetlerinden faydalanmasının sağlanması
- Çalışanların İSG kurullarında temsiliyetinin artırılması
- Çalışılan birime göre (cerrahi, dahili, yoğun bakım, acil, servis vb.) hasta/çalışan sayılarına zorunlu standartlar getirilmesi
- Nöbet sayısı üst sınırı
- Gece çalışma üst sınırı
- Nöbet ertesi izinlerin kullanımı
- Ev- iş yaşamını uyumlaştırıcı sadece kadın değil erkek çalışanlar için de zorunlu kreş
- Cinsiyet, din, dil, etnik köken, cinsel yönelim vb. gibi ayrımcılık olasılıklarına karşı garanti
- Eşit işe eşit ücret (cinsiyete duyarlı)
- Güvenceli sözleşme
- Aynı işe birden fazla istihdam tipinin kaldırılması
- Performansa bağlı ödemelere karşı duruş

İşe girişlerde

- Çalışanın becerilerine uygun işe yerleştirilmesi konusunda destek
- Akıl sağlığı sorunu olanların hak kaybına ve mobinge uğramaması için takip

Kurumda

- Risk değerlendirmelerine aktif katılım
- İSG Kurullarında psikososyal risklerin sunumu ve çözüm önerilerinin izlenmesi
- Şiddet ve yıldırma sorunu yaşayan çalışanlara destek programı
- İş arkadaşları ya da yöneticilerle sorun yaşayan çalışanlara hukuki destek birimi

aynı işi hep aynı kişilerin yapmasının engellenmesi, işle ilgili mesleki bilgi, beceri, donanımın artırılmasına yönelik eğitim ve faaliyetler, psikososyal tehlikelerin risk değerlendirmesinde her yıl düzenli gözden geçirilmesi, düzenli olarak iş stresi ve tükenmişliğin ölçeklerle takibi, işyerinde psikolojik danışman istihdam edilmesi, psikiyatrik sorunları olanlara destek ve düzenli takip sağlanması; örgütsel önlemlere örneklerdir (6,11).

AB tarafından hazırlanan raporda, sağlık çalışanlarında etkinliği gösterilmiş örgütsel düzeyde müdahalelere örnek olarak, işin yoğun olduğu zamanlarda çalışan sayısının artırılması; vardiya düzenlemesinde iyileşme ile işe devamsızlık hızlarının azaltıldığı gösterilmiştir. Benzer şekilde hemşirelerde ilaç dağıtımı ve tedavi uygulamasında iş paylaşımı gibi görev ve sorumlulukları netleştirmenin de stresi azaltmada etkisi olmuştur. Benzer şekilde işçi sağlığı ve güvenliği açısından risk oluşturabilecek durumlar için çalışanların onayladığı bir iletişim protokolü kurmak ve ilgili bölüm tarafından belirlenen kurallar çerçevesinde belirli çalışma gruplarının özerklik ve karar alma süreçlerini iyileştirmek için bazı çalışma gruplarına belirli derecede yetki getirilmesi de etkinliği gösterilmiş müdahalelerdendir (3,9,12,13).

Amerikan Hekim Birliği tükenmişlikten korunmada yedi basit adım önermektedir. Bu yedi adım;

sağlık kurumlarında sıhhat /esenliğin (*wellness*) bir kalite ölçütü olarak kullanılması; sıhhatle ilgili bir müdahale ve izlem komitesi kurmak; sıhhatin yıllık ölçeklerle izlenmesi (örneğin 10 önermeli tükenmişlik ölçeği); yöneticilerle müdahalelerin ve tarama sonuçlarının tartışıldığı düzenli toplantılar; tükenmişliğin kontrolü için özellikle çalışma biçim ve takvimlerine odaklanan etkili müdahalelerin seçimi ve uygulamaya konması; iyileşme olup olmadığı, müdahalelerin etkisini görmek için ölçeklerle yeniden değerlendirme yapılması ve etkili müdahalelerin yaygınlaştırılmasıdır (4).

Kadın çalışanlarla ilgili örgütsel önlemler özellikle ev-iş çatışmaları nedeniyle çok önemlidir. Nöbetler, çalışma saatleri, işyükü, tatiller ayarlanırken bu durum göz önünde bulundurulmalı, kadınların bakım yükü 24 saat güvenilir kreş sağlanması gibi önlemlerle azaltılmalıdır.

Ali ve ark., yoğun bakım çalışanlarında; her gün çalışan ve hafta sonu hiç çalışmayan grup karşılaştırmış, hafta sonu çalışmayan grupta iş stresini daha düşük bulmuştur (14).

Lucas ve ark., 2009 yılında dahili servislere çalışan 80 hekimle yürütülen randomize kontrollü araştırmalarında; iki ve dört haftalık rotasyonlarla çalışılan servisin değiştirilmesinin özellikle algılanan kontrolde olmak üzere tüm ölçeklerde iyileşmeyi sağladığını göstermişlerdir (15).

Tablo-4: Risk değerlendirmesinde sağlık kurumlarında sorgulanması gereken bazı başlıklar (1)

Bir ayda ortalama
- Ayaktan hasta sayısı, yatan hasta sayısı, yoğun bakım hasta sayısı, acil hasta sayısı, evde bakım hastası sayısı, alan çalışması sayısı
Bir ayda ortalama çalışan
- Ebe, hemşire, hekim, sağlık teknisyeni, temizlik personeli sayısı
- Nöbet/çalışan sayısı (hekim, ebe, hemşire ve diğer ayrı olarak)
- İzinlerde çalışan sayıları (hekim, ebe, hemşire ve diğer ayrı olarak)
- Aylık ortalama çalışma süreleri (hekim, ebe, hemşire ve diğer ayrı olarak)
- Nöbet tarihleri için çalışanların görüşü alınıyor mu?
- İzin tarihlerine çalışan karar verebiliyor mu?
- Çalışanların işyükü bireysel düzeyde düzenli olarak kontrol ediliyor mu?
- Son bir yılda rapor vb. nedenlerle işe gelmeyen gün/kişi sayısı
- Son bir yılda işten ayrılan, emekli olan, işe başlayan kişi sayısı
- Yazılı görev tanımları varlığı
- Görev tanımları hazırlanırken çalışanın görüşleri alınmış mı?
- Tek başına çalışma zorunluluğu olan kişi sayısı
- Yıllık şiddet/Beyaz Kod vaka sayısı ve yerleri
- Beyaz koda yanıt planı var mı?
- Son bir yılda Beyaz Kod ya da şiddet sonrası hizmetten çekilme hakkını kullanan çalışan sayısı
- Güvenlik kamerası, güvenlik elemanı, kaçış için ayrı çıkış varlığı
- Şiddetin sık görüldüğü yer, zaman, kişi özellikleri
- Yıldırma ile ilgili başvuru ya da dava varlığı
- Farklı din, etnik köken, cinsel yönelim vb. çalışan kişi sayısı
- Kadın çalışanların işyerinde taciz vb. sorunları rahatlıkla iletebilecekleri belirli birim/kişi varlığı
- Çalışanlar arası sorun varlığı
- Yöneticilerle sorun varlığı
- Son bir yılda tüm çalışanların katıldığı bölüm toplantı sayısı
- Ev/iş yaşamını uyumlaştırma için herhangi program/müdahale varlığı (kreş vb.)
- Gece nöbetlerde eve gidiş ve dönüşler için güvenli ulaşım varlığı

Salles ve ark., cerrahi asistanlarında gösterilen yüksek düzeydeki tükenmişliğin uzmanlık eğitimini yarıda bırakmaya neden olduğunu ve uzman cerrahlarla kariyerleriyle ilgili deneyimlerini paylaştıkları grup toplantıları düzenlenmesiyle tükenmişlik düzeylerinde anlamlı düşme saptandığını belirtmişlerdir (16).

Yapılan bir müdahale araştırmasında da sağlık kuruluşlarındaki bakım veren ekipler için işle ilgili karar verme süreçlerine katılım, sosyal desteği artırmak problem çözme tekniklerini geliştirmek amacıyla dört-beş saat süren, altı eğitim seansı 10 yönetici ve 10 bakım çalışanına verilmiş ve sonuçta katılımcıların işyüküyle ilgili çatışmalarını çözmelerine yardımcı olmuş, ekip kültürü, stres ve mesleki tatminde iyileşme saptanmıştır (17).

İrlanda'da hastanelerden bildirilen ortalama 12 şiddet vaka sayısının bir yılda 64'e çıkması sonrası çalışanlarda stres ve tükenmişlik bildirimi artmış ve İSG Birimi Risk Yönetimi Bölümü şiddeti sistematik olarak değerlendiren bir yapı geliştirmiştir.

İşleyen bir şiddet bildirim sistemi; açık raporlama politikası; şiddetin yönetimi için kapsamlı bir çerçeve ve program geliştirilmesi; sağlık kurumlarında saldırganlık ve şiddetin diğer tüm mesleki tehlikeler gibi ele alınması; şiddete özel risk değerlendirme planı geliştirilmesi; çalışanlara şiddetle baş etmelerini ve müdahale etmelerini sağlayan özel bir eğitim gibi çok yönlü müdahalelerle yaralanma riskini ve tükenmişliği azaltmada başarı sağlanmıştır (9).

Sağlık kurumlarında psikolojik danışman istihdam edilmesi; okullarda olduğu gibi her çalışana bir rehber danışman; ortak sorunların paylaşılacağı, ait olma ve özgüveni pekiştirmek amacıyla çalışma grupları oluşturma ve mesleki rehberlikle düzenli olarak kendi kendini değerlendirme de hem bireysel hem de örgütsel düzeydeki önlemlere örnek verilebilir (6,9,12,18).

Sendikalar

İş stresi ve tükenmişliğin önlenmesi için en önemli etmen çalışanların örgütlülük düzeyidir. Çalışanın 'hayır' deme gücü; çalışanların özellikle



taşeron aracılı çalışma, performansa bağlı ödeme vb. uygulamalar nedeniyle güçsüzleştirilmesi ve yalnızlaştırılması nedeniyle daha da önemli hale gelmiştir. Örgütlenmenin tükenmişlikteki iyileştirici gücü özellikle mavi yakalı sendikalarında gösterilmiştir. Avrupa'da sendikalar bu alanda daha etkinken, Türkiye'de çok az sendikanın bu alanda çalışması var. Elimizde bu alanda yayınlanmış en iyi örnek Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası'nın (SES) Sağlık Çalışanlarının Sağlığı Kitabıdır.

Sendika temsilcilerine psikososyal tehlikelerin önlenmesi açısından önemli roller düşmektedir. Özellikle ortaklaşılan sorunları tespit etmek, etkili çözümleri bilmek ve önermek; gerektiğinde diğer çalışan dernek/sendikalarla işbirliği yaparak çalışanın psikososyal tehlikelerle ilgili haklarını kullanabilmesi için savunuculuk yapmak gibi. Tablo-3'te SES'in kitabında yer alan Sağlık Çalışanlarının Sağlığı Çalışma grubu tarafından sendikaların görevleriyle ilgili geliştirilen öneriler yer almaktadır (1).

Psikososyal tehlikelerin risk değerlendirmesinde yer alması ve bunun sendika temsilcileri tarafından izlenmesi çok önemlidir. Temsilcinin süreçte aktif katılımı, sorunları izlemesi, raporlanması, çözüme müdahil olması bu tehlikelerin bertaraf edilmesinde en önemli adımlardan biridir. Tablo-4'te sendika temsilcisinin risk değerlendirmesinde kullanabileceği adımlar özetlenmiştir.

Sendikaların şiddete maruz kalanlarla ilgili verilecek psikolojik, hukuki desteğin sağlanması, bu nedenle gerçekleşen işgünü kayıplarında maaş kaybına uğramaması, işten geri çekilme ya da çalışma yeri değiştirme haklarının kullanabilmesi gibi sorun alanlarını takibi gerekmektedir.

Kuruma sorumluluklarının hatırlatılmasından gereğinde iş müfettişlerini arama ya da bakanlıklara başvurma gibi sorumluluklarının yanında çalışanların örgütlenerek çözüme gidecek eylemliliklerini başlatma gibi görevleri bulunmaktadır.

Kaynaklar

1. Davas A. Sağlık Hizmet Üretiminde Psikososyal Tehlikeler. In: Meral Türk, ed. SES Sağlık Çalışanlarının Sağlığı. Ankara: SES Yayınları; 2016:35-59.
2. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü. Psikososyal risk faktörleri bilgilendirme 2016.
3. Directorate EC. Occupational Health and Safety Risks in the Healthcare Sector; 2011.
4. AMA. Preventing Physician Burn-Out.; 2017.
5. Aksu Tanık F, Davas A TM. Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik, Bakım Kalitesi ve Örgütsel Kültür; 2014.
6. Ruotsalainen JH, Verbeek JH, Mariné A SC. Preventing occupational stress in healthcare workers (Review). Cochrane Collab. 2015;(4).
7. Cox T, Thomson L. Organisational healthiness: work-related stress and employee health. In: P. Dewe ML& TC, ed. Coping, Health and Organisations. London.: London: Taylor & Francis; 2000.
8. Cox T, Griffiths A, Rial-González E. Research on Work-Related Stress. Luxembourg; 2000.
9. EU-OSHA. Work Related Stress.; 2002.
10. Keleher H, Armstrong R. Evidence-Based Mental Health Promotion Resource. Melbourne; 2005.
11. Awa WL, Plaumann M WU. Burnout prevention: A review of intervention programs. Patient Educ Couns. 2010;78:184-190.
12. World Health Organisation. PRIMA-EF: Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: A Resource for Employer and Worker Representatives.; 2008.
13. Observatory ER. European Agency for Safety and Health at Work EUROPEAN RISK OBSERVATORY. Saf Heal. 2007:58.
14. Ali NA, Hammersley J, Hoffmann SP, et al. Continuity of care in intensive care units: a cluster-randomized trial of intensivist staffing. Am J Respir Crit Care Med. 2011;184(7):803-8.
15. Lucas B, Trick W, Evans A, et al. Emotional exhaustion, life stress, and perceived control among medicine ward attending physicians: A randomized trial of 2-versus 4-week ward rotations. J Hosp Med. 2011;6(4):43-4.
16. Salles A, Nandagopal K, Walton G. Belonging: a simple, brief intervention decreases burnout. J Am Coll Surg. 2013;217(3):116.
17. Jané-Llopis E, Barry M, Hosman C, Patel V. What works in mental health promotion. Promot Educ. 2005;Supp 2:9-25.
18. Sterud T, Tynes T, Mehlum I. et al. A systematic review of working conditions and occupational health among immigrants in Europe and Canada. BMC Public Health. 2018;18(1):770.●



TOPLUMSAL SINIF VE AKIL SAĞLIĞI: SÖMÜRÜYÜ DEPRESYONUN İLİŞKİSEL BİR BELİRLEYİCİSİ OLARAK TEST ETMEK*

Charles Muntaner, Edwin Ng,
Seth J. Prins, Katia Bones-Rocha,
Albert Espelt ve Haejoo Chung

Özet

Bu çalışma, toplumsal sınıf sömürüsünün bakımevleri sektöründe akıl sağlığı bakımından eşitsizliklere yol açan bir ilişkisel mekanizma olarak işleyip işlemediğini test etmektedir. Çalışmamızda toplumsal sınıf sömürüsünün (yani sömürülenlerin emeğinden ekonomik çıkar elde edilmesinin) bakım asistanlarında depresyon üzerinde sistematik ve öngörülebilir bir etkisi olup olmadığını sorduk. Amerika Birleşik Devletlerindeki 3 eyalette yer alan 50 bakım evinde çalışan 868 bakım asistanından toplanan kesitsel veriyi kullanarak, toplumsal sınıf sömürüsünü “mülkiyet türü” (kar amaçlı özel işletme, kar amaçlı olmayan özel işletme ve kamu işletmesi) ve “yönetmelik tahakküm” (çalışma ilişkisine dair hak ihlalleri, çalışan-yönetim çatışmasına ilişkin algı) bakımından ölçtük. Depresyonu ölçmek için Epidemiyolojik Çalışmalar Merkezi Depresyon Ölçeği’nin orijinal ve revize edilmiş versiyonlarını (CES-D ve CESD-R) kullandık. İki düzeyli lojistik regresyon kullanarak kar amaçlı özel mülkiyetin ve yüksek yönetmelik tahakkümünün, potansiyel karıştırıcılar ve araçlar için düzeltmeler yapıldıktan sonra bile, bakım asistanlarında depresyonun öncülü olduğunu bulduk. Bulgularımız, akıl sağlığına ilişkin eşitsizliklerin sömürü mekanizmaları aracılığıyla nasıl üretildiğini anlamak için toplumsal sınıf yaklaşımını kullanmanın teorik ve ampirik değerini teyit etmektedir. Mülkiyet türü ve yönetmelik tahakkümünün depresyona -kar elde etme süreci, üretimin kontrolü, işçilerin yönetimi/denetimi ve disiplin yaptırımları aracılığıyla akıl sağlığına ilişkin eşitsizlikler üreten- toplumsal ilişkiler vasıtasıyla etki ettiği görülmektedir.

Tartışma

Toplumsal sınıf sömürüsünü akıl sağlığına ilişkin eşitsizlikleri açıklayan bir mekanizma olarak kavramlaştırmanın potansiyel yararlarına rağmen, çalışmaların çoğunluğu sömürü ilişkilerini toplumsal tabakalaşma yaklaşımları (örneğin akıl sağlığının toplumsal yoksulları) lehine göz ardı etmektedir. Çok düzeyli çalışmamız toplumsal sınıf sömürüsünün akıl sağlığı bakımından sonuçlarını bir bakım asistanı örneklemini üzerinde test ederek bu sınırlılığa işaret etmektedir. Çalışmamız, öncelikle toplumsal sınıf eşitsizlerinin önce nasıl yapıldığını ve buna bağlı olarak akıl sağlığına ilişkin eşitsizliklerin nasıl üretildiğini anlayabilmek için sınıf sömürüsü yaklaşımını destekleyen deliller sunmaktadır.

Birinci olarak, kar amaçlı özel bakımevlerinin bakım asistanları arasında yüksek depresyon düzeyi ile ilişkili

olduğunu gösteren kanıtlar sunuyoruz. Bu bulgu Wright’ın dışlama ve el koyma ilkelerini doğrulamaktadır. Bakım asistanlarının kötü akıl sağlığı, onların bakım evlerinin mülkiyetinden dışlanması ve emek güçlerine bakım evi sahipleri tarafından maddi kazanç elde etmek için el konulmasını yansıtmaktadır. Dışlama derken, üretici kaynaklar üzerindeki özel mülkiyet hakkının işverenlerin (örneğin bakım asistanlarını istihdam eden bakımevi sahiplerinin) ve işçilerin (örneğin bakımevi sahiplerine emek güçlerini satan bakım asistanlarının) toplumsal sınıf pozisyonlarına erişimini belirleyerek akıl sağlığına ilişkin eşitsizlikleri ürettiğini iddia ediyoruz. El koyma derken ise temel fikrimiz, kar amaçlı özel bakımevlerinin kar güdüsü vasıtasıyla bakım asistanları arasındaki akıl sağlığına ilişkin eşitsizlikleri şiddetlendirdiğidir.

Buna bağlı olarak da bakımevi sahipleri, ilgili hizmetleri maliyetinden daha yüksek tutarlarda fiyatlandırmak ve ücret/hizmet oranını işçiler aleyhine düşürmek gibi uygulamalara başvurmaya teşvik edilmektedir. “Birim işgücü maliyetini” düşük tutmak bakımevi sahiplerinin bakım asistanlarının emek gücünü daha çok sömürmesini ve emek gücüne daha çok el koymasını gerektirmektedir (örneğin işçilerden daha çok çalışmalarını isteyerek veya işçileri gerekli ücret iyileştirmesini yapmaksızın eksik personel ile çalıştırarak). Bakımevi sahiplerinin kar elde etme kapasitesi onlar için maddi avantajlar sağlarken işçiler için akıl sağlığına ilişkin dezavantajlara yol açmaktadır. Çalışmamız mülkiyet türü ile hasta çıktıları arasında kurulmuş ilişkiyi teyit ederken bu bulguyu bakım asistanlarını da kapsayacak şekilde genişletmektedir.

İkinci olarak çalışmamız yönetmelik tahakkümünün depresyon üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğunu gösteren kanıtlar sunmaktadır. Yönetmelik tahakküm; yöneticilerin, amirlerin ve üstlerin bakım asistanlarının faaliyetleri üzerinde sıkı bir kontrole sahip olmasına işaret etmektedir. Kar amaçlı bakımevi sektöründe baskıcı yönetim biçimleri, bakım asistanlarından mümkün olan en üst düzeyde artı değer sağlamak için yaygın biçimde kullanılmaktadır. Yönetmelik tahakkümünün depresyon üzerindeki etkisi yönetimin bakım asistanlarının emek güçlerini nasıl kontrol ettikleri, gözledikleri ve disipline ettikleri üzerinden ayrıntılı biçimde okunabilir. Uygulamada ise bunun karşılığı bakım asistanlarının emek güçlerinin sıkı bir kontrole tabi tutulduğu, sık kayıt ve raporlarla yakından gözlendiği, olumsuz değerlendirmeye odaklanıldığı (örneğin bakım asistanları-



Literatürden Seçmeler

Hazırlayan: Onur Bakır (MSG Yayın Kurulu)

nın neyi yanlış yaptığının ve neyi düzeltmesi gerektiğinin öne çıktığı ve disiplin yaptırımlarıdır (örneğin bakım asistanlarına ücretsiz izin cezası verilmesi). Neo-Marksist yaklaşımımızla uyumlu biçimde çalışmamız, yönetsel tahakkümün sömürü ilişkileri aracılığıyla depresyona etki ettiğini fikrini desteklemektedir. Kar amaçlı bakım evlerinde ekonomik çıktıları maksimize etmek için (bir başka deyişle bakım asistanlarının emek güçleri üzerindeki sömürü ve el koymayı artırmak için) yöneticiler bakım asistanları üzerinde tahakküm kurmak zorundadır. Bu durum, bir taraftan istenilen karların elde edilmesini sağlarken bir taraftan da bakım asistanlarına akıl sağlığına ilişkin sonuçlar olarak geri dönmektedir. Önceki çalışmalar, işçilerin raporlamalarına dayanarak, yönetsel tahakküm ile akıl sağlığı arasında bir ilişki kurmuştur. Çalışmamız, yönetsel raporlamaları kullanarak mevcut literatüre katkı sağlamaktadır.

Çalışmamız ayrıca kıdeme bağlı olmayan ücretlendirme sistemleri ile yüksek duygusal gerilimin depresyonun öncülü olduğunu tespit etmektedir. Kıdeme bağlı olmayan ücret sistemleri, ücret artışlarının belirlenmesinde önce bakım asistanlarının performansını değerlendirmekte, bakım asistanlarının çalışma süresini ikincil olarak değerlendirmeye almaktadır. Performansa bağlı ücretlendirme sistemleri ile depresyon arasında gözlemlenen ilişki, çeşitli zararlı akıl sağlığı mekanizmaları üzerinden açıklanabilir. Örneğin performansa bağlı ücret sistemleri daha fazla rekabeti (örneğin bakım asistanlarının ücret kazanımları için birbiri ile rekabet etmesini) teşvik ederek depresyonu artırabilir, düşmanca davranışları (örneğin bakım asistanlarının daha fazla duygu yoğunluklu ve çatışmalı eylemlerde bulunmasını) çoğaltabilir, daha fazla risk almayı (örneğin bakım asistanlarının daha fazla tehlikeli riskleri almasını, bu nedenle işe batması ve beli etkileyen kazaların daha çok yaşanmasını) zorunlu kılabilir, iş yüküne bağlı sorunları (örneğin bakım asistanlarının daha çok zaman baskısı altında kalmasını ve daha uzun sürelerle çalışmasını) artırabilir ve iş güvencesizliğine (örneğin bakım asistanlarının subjektif performansları nedeniyle işlerini kaybetme korkusunu yaşamasına) yol açabilir. Duygusal gerilim ve depresyonla ilgili olarak bu bağlantı, insanlara hizmet veren mesleklerdeki talep/kontrol modelinde yapılan teorik değişiklikleri de teyit etmektedir. Duygusal gerilimin bakım asistanlarında depresyonun başlangıcında kritik bir rol oynadığı görülmektedir. Buradan hareketle söyleyecek olursak depresyon, bakım asistanlarının mesleki yükümlülükleri ile ilişkili aşırı talepler ve sürekli stresten kaynaklanmaktadır. Bir adım sonrasında ise duygusal olarak aşırı gerilmiş, fiziksel olarak bitkin düşmüş ve psikolojik olarak tükenmiş bakım asistanlarında kötü akıl sağlığının öngörülebilir bir sonuç olduğunu söyleyebiliriz. Gelecekteki çalışmalar, özellikle de insanlara hizmet veren meslekler söz konusu olduğunda, iş gerilimi değerlendirmelerin duygusal talepleri dâhil etmelidir.

Son olarak, çalışmamız, sağlık işyerlerinde iş organizasyonunun bireysel akıl sağlığına ilişkin sonuçları öncelediğini gösteren önceki araştırmaları pekiştirmektedir. Bulguları-

mız, örgütsel düzeydeki iki gösterge aracılığıyla ölçülen toplumsal sınıf sömürüsünün, bireysel düzeydeki değişkenler dikkate alındığında dahi, bakım asistanlarındaki depresyon ile bağlantılı olduğunu göstermektedir. Önceki çalışmalar, bireysel düzeydeki verileri kullanarak toplumsal sınıf ilişkileri, sömürü ve akıl sağlığı arasındaki bağlantıları kurmuştur. Çalışmamız ise bireysel düzeydeki akıl sağlığını açıklamak için toplumsal sınıf ilişkileri ve sömürünün örgütsel düzeyde kavramsallaştırılabileceğini göstererek bu literatüre katkı sağlamaktadır. Yöntemsel olarak nesnel koşullar (örneğin bakımevi mülkiyeti) ile öznel algıları (örneğin personel-yönetim çatışmalarına ilişkin algılar) aynı çalışma içinde ölçen stratejimiz, iş organizasyonunun etkilerinin “tek kaynak” üzerinden değerlendirebileceğine ilişkin yaklaşıma karşı önemli bir karşı düşünce sunmaktadır.

Sonuç

Bakımevlerinde çalışan bakım asistanlarında sınıf sömürüsünün örgütsel göstergeleri (kar amaçlı işletme ve yönetsel tahakküm) depresyon semptomları ile ilişkilidir. Araştırmamızın bulguladığı bakım asistanlarındaki yüksek depresyon düzeyinin müdahale ve önlemeye gerektirdiği açıktır. Bu kadar yüksek bir depresyon düzeyine ilişkin risk faktörleri için doğasını (hasta, güçsüz ve yaşlı kişilerin bakımı), iş organizasyonunu ve sınıf sömürüsünü içerse de; çalışmamızın odaklandığı ilişkisel sınıf mekanizmaları, önlemeye amaçlı çalışmaların hangi düzeyde yapılması gerektiğine ilişkin fikir vermektedir. Bulgularımız, bakımevlerinde çalışan bakım asistanlarında depresyonun önlenmesinin sadece bireysel müdahaleleri (örneğin duygusal iş taleplerini azaltmak, işçilerin iş planı üzerindeki kontrolünü artırmak, iş yükünü azaltmak) ve örgütsel müdahaleleri (örneğin örgütsel yapıyı yataylaştırmak, katılımcı yönetim modellerini uygulamak) değil; yapısal müdahaleleri de içermesi gerektiğini önermektedir. Zihinsel bozuklukları önlemeye yönelik çalışmalar zaten iş organizasyonunun önemini vurgulamaktadır; ancak araştırmalar iş stresini azaltmak için sadece örgütsel düzeye odaklanan çabaların genellikle etkili olmadığını göstermektedir. Bunun nedeni, çalışan özerkliğinde anlamlı bir değişiklik yaratmanın ancak işin yapısında ve ücretlendirme sisteminde köklü değişikliklere gidilmesi ile mümkün olmasıdır. Yapısal müdahaleler, kar amaçlı olmayan, kooperatifler ya da kamuya ait bakım evlerine öncelik verilmesini ve bununla birlikte kar amaçlı bakım evleri sektöründe işçilerin maruz kaldığı sömürüyü azaltmak için daha katı düzenlemelere gidilmesini sağlayacak politikaları içermektedir. Çalışma koşullarına ve bunları yaratan ilişkisel sınıf mekanizmalarına aynı anda işaret eden bütünleşik bir yaklaşımın, bu düzeylerden yalnızca birine odaklanan bir yaklaşıma göre daha başarılı olması kuvvetle muhtemeldir.

International Journal of Health Services, 2015; 45(2): 265-284.

*Dergimizin akıl sağlığını mercek altına alan bu sayısında, “Literatürden Seçmeler” köşemizde akıl sağlığı ve sömürü arasındaki ilişkiyi inceleyen bu ilginç ve ön açıcı çalışmanın özet çevirisini okurlarımızın ilgisine sunmak istedik. Makalenin her bölümünün özetlenerek çevrilmesinden ziyade, makalenin genel hatlarını ve yöntemini ortaya koyan özet bölümü ile bulguların analiz edildiği tartışma bölümü ve çıktıların serimlendiği sonuç kısımlarının tamamını çevirdiğimiz bir yöntem benimsedik.●



TÜRK TABİPLERİ BİRLİĞİ

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞYERİ HEKİMLİĞİ

BİLİM-EGİTİM KURULU ÇALIŞMA İLKELERİ

Madde 1) Bilim-Eğitim Kurulu (BEK) Çalışma İlkelerinin Amacı:

TTB İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği Bilim-Eğitim Kurulu'nun yapısını ve işlevini belirlemektir.

Madde 2) BEK'in İşlevi:

BEK'in işçi sağlığı ve işyeri hekimliği (İSİH) alanında **beş temel işlevi** vardır.

- 2.1 İSİH alanına ilişkin bilimsel konularda **danışmanlık hizmeti** sunmak.
- 2.2 TTB'nin İSİH alanında yürüttüğü **eğitim etkinlikleri** (kurslar vb) konusunda;
 - a) Eğitimlerin geliştirilmesi/güncellenmesi için çalışmalar yapmak,
 - b) Eğitim programlarının yeterlilik, güvenilirlik ve etkinliğini değerlendirmek,
 - c) Eğitimlerin yöntem ve materyallerini değerlendirmek,
 - d) Eğitici seçimi konusunda kriterler oluşturmak,
 - e) Eğitim etkinliklerinin izlenmesi ve ölçme-değerlendirilme için araçlar ve ölçütler tanımlamak.
- 2.3 İSİH alanında **araştırma çalışmaları** için;
 - a) TTB tarafından planlanan ve/veya desteklenmesi düşünülen araştırma proje önerilerini değerlendirmek, araştırma gereksinimlerini ve yeni araştırma alanlarını tanımlamak,
 - c) TTB birimlerinin yürütmek istediği araştırmalara rehberlik sağlamak.
- 2.4 İSİH alanında **bilimsel etkinlikler** (kongre, sempozyum vb) konusunda merkezi yapı oluşturmak ve temalara yönelik görüş bildirmek.
- 2.5 İSİH alanındaki **yayınlara danışmanlık** görevi üstlenmek.

Madde 3) BEK Üyeleri:

- 3.1 Yürütme Kurulu (YK): Toplam 7 üyeden oluşur; TTB Merkez Konseyi üyesi/temsilcisi, İSİH Kolu Başkanı ve Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi Editörü kurulun doğal üyesidir.
- 3.2 BEK: YK, Temel Eğitim, İleri Eğitimler ve diğer (kongre, sempozyum, araştırma alanları vb) etkinliklerin koordinatörlerinden oluşur.
- 3.3 BEK YK üyeleri, TTB Merkez Konseyi tarafından; eğitim-etkinlik koordinatörleri, YK tarafından belirlenir.
- 3.4. Tüm üyelerin İSİH alanındaki; hizmeti, alana ilişkin araştırmaları ve bilimsel yayınları, sahada çalıştığı süre ve deneyimi, yenilikleri takip etmesi, bunları sentezleyip alanın koşullarına uyarlayabilme bilgi, beceri ve aktivitesine sahip olmaları gözetilir.
- 3.5 BEK/YK üyelerinin görev süresi iki yıldır. YK üyeleri, TTB seçimli Genel Kurulu sonrasında belirlenir.

Madde 4) Kurul Toplantıları:

- 4.1 BEK YK, salt çoğunluk sağlanarak, en az yılda 2 defa gündemli olarak toplanır.
- 4.2. BEK, gerektiğinde YK tarafından gündemi, yeri ve zamanı belirlenerek toplanır.
- 4.3 Yılda 2 kez yazılı mazeret bildirmeksizin toplantıya katılmayan YK üyesinin üyeliği düşer ve Merkez Konseyi tarafından yeni üye belirlenir.
- 4.4 BEK/YK çalışmalarında uzlaşma esastır, aykırı görüş durumunda Kurul üyesi yazılı görüşünü karar ekinde belirtir.
- 4.5 TTB Merkez Konseyi üyesi/temsilcisi BEK ile ilgili her türlü yazışmanın yürütülmesinden sorumludur.
- 4.6 BEK/YK, çalışma raporlarını toplantı sonunda Merkez Konseyi'ne sunar. Bir sonraki toplantı tarihi ve gündemi karara yazılır.

Madde 5) Yürürlük:

Bilim-Eğitim Kurulu Çalışma İlkeleri, TTB Merkez Konseyi onayı ile Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi'nde yayınlanarak yürürlüğe girer.●

YAYIN KURALLARI



KARAKTER AŞINMASI

Richard Sennett

Yeni ekonomik düzgenin büyükü sözcüğü "değişim" in doğası nedir; insanlara nasıl yansıyor? Her zaman keşi vadeye endekstli bir ekonomide keşi nasıl kalıcı değeri ve hedeflere sahip olabilir? Her an parçalanana veya sürekli yeniden yapılanana kurumlarda, keşi kendi kimliğini ve yaşam öyküsünü nasıl oluşturalabilir? Küreselleşme olgusunu makro düzeyde inceleyen birçok kitap yayımlandığı halde, bu sürecin mikro düzeyi, insan karakteri üzerindeki etkileri pek az incelendi. Richard Sennett, Karakter Aşınması'nda bunu yapıyor. Ona göre sermayenin, günümüz ekonomisinin bütün dünyaya yayılmış dalgalı denizlerinde "hızlı kâr" in dışında başka bir amacı yok; sirketlerini piyasadaki anlık değişimlere müdahale edecek biçimde esnekleştirip, yeniden yapılandırıyor. Kızılardan sürekli kendisini yenilemesini, seyyar olmasını, risk almasını, rekabet becerisini geliştirerek yurtlu bir karakter edinmesini, takım çalışmasında uyumlu olmasını bekliyor. Ancak eski kapitalizmin rutin ve monoton yapısına karşı savunulan bu politikaya yakından bakıldığı zaman, sadece eski iktidar yapılarının rengini değiştirdiği görülüyor. Çalışanlar için esnekliğin anlamı ise yaşam boyu iş güvencesinin yok olması; sürekli iş ve şehir değiştirerek yön duygusunu yitirmek; istikrarlı işlerin yerini geçici projelere bırakması ve bir işten diğerine, diinden yarına sürüklenen yaşam parçacıklarından beslenen, rekabetin körüklediği "güvensizlik" ve "kayıtsızlık" duygusu... Ve bir de karakter aşınması... Oysa insan karakteri, duygusal deneyimlerimizin uzun vadeli olması ve başkalarıyla girdiğimiz ilişkilere yüklediğimiz etik değerler üzerinden gelişir. Karakter, içsel bütünlük, ilişkilerde karşılıklı bağlılık ve uzun vadeli bir hedef için çaba harcamak biçiminde kendini gösterir. Yeni kapitalizm ise güvenmeyi, bağlanmayı ve uzun vadeli planlar yapmayı kârlı bulmaz, reddeder. Sennett Karakter Aşınması'nda gelişmiş bilgisayarlarla üretilen ekmeğin kalitesinden çok, ekmeği yiyenlerin hayatına bakıyor ve soruyor: "Bu sistem insanın yaşamına değeri ve anlam katıyor mu?" Ve ekliyor: "Değişim, kitlesel ayaklanmalarda değil, ihtiyaçlarını birbirleriyle paylaşan insanların arasında, toprakta yererir. İnsanları birbirleri için kaygılanmaz hale getiren bir rejimin, mezruiyetini uzun süre koruyamayacağından eminim".

Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG), kendi disiplini ile ilgili olabilecek derlemeler, araştırmalar, literatür özetleri ve gündemi belirleyen olaylar ve tartışmalara ilişkin görüş ve değerlendirmeleri yayınlayan bilimsel bir dergidir. Türk Tabipleri Birliği tarafından yayımlanır.

MSG, ICMJE tarafından belirlenen standartları ve TTB Yayın Etiği Bildirgesi ilkelerini benimser. Ayrıntı için web sayfasına (<http://www.ttb.org.tr/MSG>) bakınız
MSG’de yazılar belirli başlıklarda yayımlanır (ayrıntı için; web sayfasına bakınız) ve web sayfası aracılığı ile gönderilir.

Başvurusu kabul edilen yayın türleri (ayrıntı için; web sayfasına bakınız):

- I. Özgün araştırma
- II. Araştırma raporu (ön rapor)
- III. Bakış / Görüş
- IV. Yorum
- V. Editöre mektup
- VI. İşyeri hekimleri ve işçi sağlığının diğer disiplinlerinden derlemeler
- VII. Diğer

Dergiye gönderilen yazılar öncelikle Editörler tarafından bir ön değerlendirmeye alınır. Bu ön değerlendirme sonrası Yayın Kurulu ve gerektiğinde Danışma Kurulu incelemesinden geçerek yazı hakkında karar verilir. Araştırmalar en az iki, ihtilaf durumunda üç hakeme gönderilir. Gelen görüşlere göre yayın kurulunda değerlendirme yapılır.

Yazım Kuralları:

Derginin yazı dili Türkçe'dir. Yazılar Türk Dil Kurumu tarafından belirlenen dil bilgisi ve yazım kurallarına uygun olmalıdır.

Yazı bölümleri:

Yazılar Windows tabanlı Microsoft Word programı ile her kenarından 3'er cm boşluk kalacak şekilde, 2 satır aralıklı olarak tüm bölümler dahil 15 sayfayı aşmayacak şekilde yazılmalıdır. Yazının sayfaları aşağıdaki bölümlere ayrılmalıdır.

1. Başlık sayısı: Bu sayfada yazının başlığı, yazarlar ve bağlı oldukları kurumlar, yazarların iletişim bilgileri (telefon numarası ve e-posta adresi) olmalıdır. Makalelerin hakemler tarafından tarafsız değerlendirilmelerini sağlamak amacıyla makale metninde çalışmanın yapıldığı kurum veya çalışmayı yapan araştırmacıların kimliğinin bulunmamasına dikkat edilmelidir.

2. Özet sayfası: Bu sayfada araştırma makaleleri için sadece Türkçe ve İngilizce özet yer almalıdır. Araştırma makalesi olmayan yazılar için özete gerek yoktur.

Türkçe ve İngilizce özet: Özetlerden her biri 250 sözcüğü geçmemeli, açık ve anlaşılır biçimde çalışmayı özetlemelidir. Amaç, gereç ve yöntem, bulgular, sonuç (title, purpose, material and method, results, conclusion) bölümlerine ayrılmış olmalıdır.

Anahtar sözcükler (key words): Türkçe ve İngilizce 2-5 kelime Index Medicus konu ve bölüm başlıklarına uygun olarak belirtilmelidir.

3. Metin sayısı: Özgün araştırmalar için yazıda şu bölümler bulunmalıdır: Giriş, Gereç ve Yöntem, Bulgular, Tartışma, Sonuç ve Öneriler, Kaynaklar.

Kaynakların metin içinde gösterimi: Kaynaklar metin içinde kullanım sırasına göre numaralandırılmalı ve cümlelerin sonunda noktalama işaretinden sonra parantez içinde bu numara ile belirtilmelidir. Birden fazla kaynak belirtilecekse numaralar arasına virgül konmalıdır.

Kaynak listesi: Kaynaklar yazının sonunda teşekkür bölümünden sonra metindeki sıralamaya ve numaralandırılmaya uygun olarak yazılmalıdır. Kaynak yazımında aşağıda belirtilen gösterim kullanılmalıdır. Yazar sayısı 3'ten fazla ise ilk üç yazar yazıldıktan sonra “ve ark.” kısaltması kullanılmalıdır. Dergi adları “Index Medicus”’a göre kısaltılmalıdır.

Makale için; Gürçanlı GE, Müngen U, Akad M. "Construction equipment and motor vehicle related injuries on construction sites in Turkey" *Industrial Health* 2008;46(4):375-388.

Kitap için; Akkurt İ. “Mesleki Solunum Hastalıkları” Türk Tabipleri Birliği Yayınları, Ankara, 2007.

Kitap içinde bölüm gösterimi: Ünlütürk Ulutaş Ç. “Evin İçi İşyeri: Ev Hizmetleri, Ücretli Emek ve Göçmen Kadın Emegi” İçinde: S.Dedeoğlu ve M.Yaman Öztürk (Der). Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emegi. SAV Sosyal Araştırmalar Vakfı Yayınları, İstanbul, 2010.

İnternette kitap ve web sitesi: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. “Çalışma Hayatı İstatistikleri 2011”
http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/istatistikler/yabanciizin_2011 (15/3/2013)

4. Tablolar / Sekiller / Resimler / Grafikler sayfası

5. Çalışmanın ana hatları: Bu sayfada çalışma/vazı ile ilgili kilit noktalar

