

М. Сугармаа

ЭМШУИС-ийн Нийгэм- Хүмүүнлэгийн Ухааны тэнхимийн багш

С. Гомбо

*МУИС-ийн Социологи- Нийгмийн ажлын тэнхимийн багш,
Социологийн ухааны доктор (Ph.D), профессор*

НИЙГЭМ-СЭТГЭЛЗҮЙН ОРЧИН БА ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН УЯЛДАА ХОЛБООНЫ АСУУДАЛД

Abstract: The term “psychosocial environment” defines the socio-structural range of opportunities that is available to an individual person to meet his or her needs of well being, productivity and positive self experience (especially self-efficacy and self-esteem). Thus, the psychosocial environment points those links between personal needs and socio-structural opportunities that available through core social roles, such as the marital role, work role or civic roles. To analyse protective and damaging effects on health produced by psychosocial environment, theoretical models are needed to identify the resulting human emotions in more accurate way. Negative emotion caused by an adverse psychosocial environment in the long-run contributes to the development of stress-related physical (especially cardiovascular risks and diseases) and mental (especially depressive) disorders and diseases. The influence of psychosocial factors at work on health has been studied extensively of the last decades, in particular with a respect to two theoretical models of stress at work, the demand-control model and the effort-reward imbalance model . These two models of an adverse psychosocial work environment complement each other. They offer opportunities of combining information on work stress and health as conditions of low control and low reward often occur simultaneously in the same work environments. A majority of these studies have focused in cardiovascular diseases but several other health outcomes have been examined as well, including self-rated health, sickness absence, neck and low back pain, psychiatric disorder and depression. Finally, the models are useful in designing worksite stress prevention and health promotion programs.

Key words: positive self experience, self-efficacy, self-esteem, adverse psychosocial work environment, Demand-Control model , Effort-Reward Imbalance model

Нийгэм-сэтгэлзүйн орчин

Социологи, сэтгэл судлалын шинжлэх ухааны уламжлалт ялгааны талаархи Эмиль Дюркхемийн онолоор социаль ертөнц нь хувь хүний амьдрал, туршлагаас давж гарсан, түүнээс дээгүүр орших түүний өөрийн бодит шинжтэй холбож үздэг. Макросоциологийн онол нь ихэвчлэн хамт олны болон бүлгийн зан үйлийг авч үздэг бол сэтгэл судлалын онолууд нь хувь хүний зан үйлийг гол төлөв тайлбарладаг. Орчин үед социологи, сэтгэл судлалын энэхүү ялгаа нь улам маргаантай байсаар байна.

Макс Вебер, Георг Мид, Вилльям Томас, Георг Хоманс нарын социологи, нийгмийн сэтгэл судлалын төлөөлөгчид социологийн тайлбарыг хувь хүний зан үйлийн түвшинд, түүний үйлдэл, сэдлийг ойлгож хийх хэрэгтэйг дэвшүүлсэн байдаг. Түүгээр үл барам, социаль бүтэц нь хүний үйл ажиллагаанаас ангид, дээр нь орших бүтэц бус харин түүнд нөлөөлөгч, боломж олгогч гэж үздэг. Иймд социологийн онолоор хувь хүний өөрийн үзүүлэлт болох эрүүл мэнд, сайн сайхан байдлыг тайлбарлахдаа хүний зан үйлийг тодорхойлогч сэдэл болоод түүний үүсэл, өрнөлтөнд дүн шинжилгээ хийх хэрэгтэй болдог (Coleman, 1990; Wippler & Lindenberg, 1987).

Хүн болоод нийгмийн орчны хоорондын холбоог судлахад хүний зан үйлийг тодорхойлогч дараах хоёр сэдэл чухал нөлөөтэй байдаг.

1. Бие болон сэтгэл санааны тав тух, сайн сайхан байдалд эрмэлзэх
2. Өөрийгөө эерэгээр мэдрэх

Өөрийгөө эерэгээр мэдрэх мэдрэмж нь тав тух, сайн сайхан байдаг хэмээх ойлголттойгоо нягт холбоотой бөгөөд энэ нь хамаарах, үйлдэх, хувь нэмэр оруулах, хүртэн баясах зэрэг үйлдлүүдийг олгох боломж бүхий нийгмийн орчноос шууд хамаардаг. Харин энэхүү харилцан шүтэлцээтэй эргэх холбоог үгүйсгэснээр хүн өөрийгөө эерэгээр мэдрэх боломж нь алдагддаг.

“Нийгэм-сэтгэл зүйн орчин” гэдэг ойлголтыг хувь хүний биеийн болон сэтгэл санааны тав тух, сайн сайхан байдал болон өөрийгөө эерэгээр мэдрэх боломжийг хүртэх социаль бүтцийн хүрээ (Siegrist & Marmot, 2004) хэмээн тодорхойлдог.

Өөрийгөө эерэгээр мэдрэх сэдлээс өөрийн хүчинд итгэх, өөрийн үнэлэмж гэсэн хоёр ухагдхууныг эрүүл мэндэд хамгийн чухал нөлөөтэй гэж үздэг:

1. Өөрийн хүчинд итгэх (Self-efficacy)- энэ нь хувь хүн аливаа үүрэг даалгавар гүйцэтгэх чадвартайгаа мэдрэх өөрийн итгэл үнэмшлээр тодорхойлогддог (Bandura, 1986). Нийгэм-сэтгэлзүйн орчин нь хувь хүнд ур чадвараа илэрхийлэх, ашиглах, аливаа үйлдлийг амжилттай гүйцэтгэхэд нь хянах боломж олгосноор өөрийн хүчинд итгэх итгэлийг нөхцөлдүүлдэг байна. Сэтгэл зүйн твшинд өөрийн хүчинд итгэх нь ур чадварын мэдрэмжийг төрүүлдэг. Ийм учраас өөрийн хүчинд итгэх боломжийг олгодог нийгэм-сэтгэл зүйн орчин нь хүний эрүүл болоод сайн сайхан байдалд таатай нөлөө үзүүлдэг. Харин сөрөг тохиолдолд буюу хяналт хязгаарлагдмал нийгэм-сэтгэлзүйн орчин нь хувь хүний эрүүл мэндэд тааламжгүй нөлөөтэй байдаг
2. Өөрийн үнэлэмж (self-esteem)- хувь хүний өөрийгөө эерэгээр үнэлэх мэдрэмж юм. Өөрийн үнэлэмжид нөлөө үзүүлэх нийгэм-сэтгэлзүйн орчин нь хувь хүнд бусад хүмүүстэй харьцаж, аливаа үйлдэл, үүрэг даалгаврыг биелүүлснээр зохих тааламжтай мэдрэмж бүхий эргэх холбоог хүлээн авах боломж олгодог. Өөрийн үнэлэмж нь харьяалагдах, хамаарагдах, хүлээн зөвшөөрөгдөх, амжилт гаргах мэдрэмжийг улам батжуулж өгдөг. Хэрэв нийгэм-сэтгэлзүйн орчин нь хувь хүнийг хамаарах, сайшаагдах боломжоос хязгаарлавал сэтгэл гонсойх, урам хугарах давтагдсан мэдрэмж төрдөг. Гаргасан хүчин чармайлт нь эс үнэлэлэгдэж, урамшуулал эс олдвоос сэтгэл санаа таагүйтэн, хямрал, бухимдалд (стресс) хүргэнэ.

Нэгтгэн дүгнэвэл нийгэм сэтгэл зүйн орчин нь үзэл баримтлалын хувьд өөрийн хүчинд итгэх, өөрийн үнэлэмжээр дамжин өөрийгөө эерэгээр мэдрэх хувь хүний заяагдмал хүсэл, хэрэгцээ болон эдгээр боломжийг олгох социаль бүтэц хоёрыг холбох шүтэлцээт ухагдхуун юм. Хүний эрүүл энх, сайн сайхан байх нь эдгээр үйл явцын чанар болоод эрчимээс ихээхэн хамаарна. Хүн амьдралдаа гэр бүл, ажил хөдөлмөр, иргэний харилцаанд орж өөрийгөө эерэгээр мэдрэх хэрэгцээгээ хангадаг.

Эдгээрээс ажил хөдөлмөрийн харилцаа эрүүл мэндтэй хэрхэн холбоотой талаар авч үзье.

Ажлын байран дахь нийгэм-сэтгэлзүйн орчин ба эрүүл мэнд

Аливаа ажил хөдөлмөр нь хүний амьдрал, эрүүл мэндэд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Эрхэлсэн ажилтай байна гэдэг байнгын тогтмол орлоготой байхын үндэс суурь бөгөөд хүний нийгэм-эдийн засгийн статусыг тодорхойлогч хүчин зүйл юм. Эдийн засгийн амьжиргаанаас гадна хөдөлмөр эрхлэлт бол нийгэмд хүний байр сууриа эзлэхэд чухал хүчин зүйл бөгөөд энэ нь нийгмийн цөм харилцаанд өөрийгөө таатайгаар мэдрэх, хувь хүний өсөж хөгжихөд нь бүхий л боломж олгох нөхцөлийг бүрдүүлж байдаг.

Сүүлийн 10 жилд хөдөлмөрийн мөн чанар нь зарчмын хувьд маш их өөрчлөгдсөн. Өнөөдөр биеийн хүч шаардсан ажил хөдөлмөр нэн багасч, оюуны болоод сэтгэл санааны чадавхи илүүтэй шаардсан ажил хөдөлмөр давамгайлах боллоо. Бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэл улам буурч, үйлчилгээний салбар дахь хөдөлмөр эрхлэлт мэдрэгдэхүйц нэмэгдэж байна. Компьютерт тулгуурласан, мэдээлэл боловсруулах үйл ажиллагаа нь хөдөлмөр эрхлэлтэнд асар их нэмэгдэж, томоохон байр суурийг эзлэх боллоо. Үүнтэй холбоотойгоор сэтгэлзүйн болон нийгмийн хүчин зүйлүүд эрүүл мэндэд ихээр нөлөөлөх боллоо.

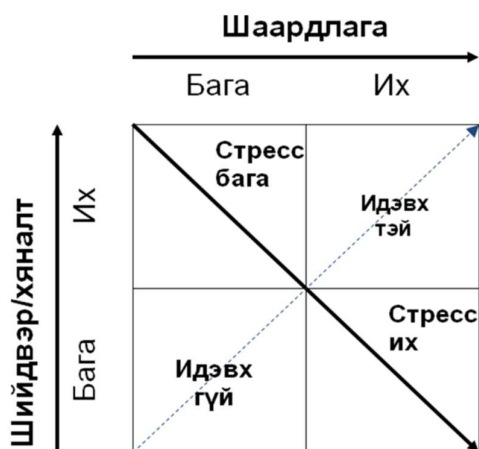
Хүний эрүүл мэндэд нөлөөлж буй нийгэм- сэтгэлзүйн орчны эерэг болон сөрөг нөлөөг судлахад онолын үзэл баримтлал зайлшгүй шаардлагатай болдог бөгөөд энэ нь сэтгэл зүйн, болон социологийн судалгааны сонгомол аргуудыг ашиглан нарийвчилсан аргаар хийгддэг.

Ажил хөдөлмөртэй холбоо бүхий нийгэм сэтгэлзүйн орчны үзэл баримтлал дээр тулгуурласан нилээд хэд хэдэн онолын загвар боловсрогдон буй болсон (Cooper 1998; Dunham 2001; Perrewe, Ganster 2002) бөгөөд тэднээс Шаардлага-Хяналтын (Demand-Control), Хөдөлмөр-Урамшууллын (Effort-Reward Imbalance) гэсэн загварууд сүүлийн үед судлаачдын анхаарлыг ихэд гатах болов. Шаардлага-Хяналтын загвар нь ажлын байран дахь боломж олгох бүтэц ба ажилтны өөрийн хүчинд итгэх мэдрэмж хоорондын холбоог илэрхийлдэг бол

Хөдөлмөр-Урамшууллын загвар нь ажлын байран дахь боломж олгох бүтэц болон ажилтны өөрийн үнэлэмж хоорондын холбоог тодорхойлдог. Эрүүл, сайн сайхан байдал гэдэг нь нийгэм- сэтгэлзүйн орчноос хамаарах хувь хүний өөрийн хүчинд итгэх итгэл, өөрийн үнэлэмжийн чанар болоод далайцаас ихээхэн шалтгаалдаг байна.

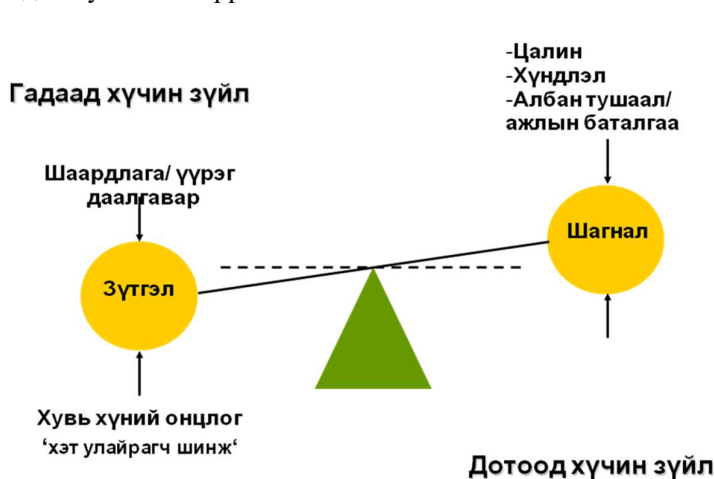
Онолын загварууд

Шаардлага-Хяналтын загварыг 1979 онд АНУ-ын эрдэмтэн, социологич Р.Карасек боловсруулсан ба тэрээр ур чадварын хөгжил, ажлын байран дахь эрх мэдэл нь нь сэтгэцийн эрүүл мэндэд нөлөөлдөг гэсэн санаанаас гаралтай юм. Карасек шаардлага болон хяналт гэсэн 2 хэмжээст үзэл баримтлал дээр үндэслэн Шаардлага-Хяналтын загварыг томъёолсон. Шаардлага гэдэг ойлголтонд уг ажлын хийж гүйцэтгэхэд тавигдаж буй сэтгэл зүйн ачааллаар илэрхийлэгддэг. Харин хяналт гэдэг ойлголтонд ур чадварын ашиглалт болон ажлын байран дахь эрх мэдлийг хүрээгээр тодорхойлогддог. Өөрөөр хэлбэл уг ажлыг хийж гүйцэтгэхэд ур чадвараа ашиглаж, шийдвэр гаргах боломж хэдий их байна төдийчинээ хяналтанд нь байна гэсэн үг юм. Энэ загвар ёсоор сэтгэлзүйн өндөр ачаалал нь шийдвэр гаргах эрх мэдлийн хомсдолтой хавсарснаар буй болох сэтгэл санааны хямрал, бухимдал мөн дагалдан гарч болох бие махбодийн эмгэг байдлыг урьдчилан тааварлаж болдог байна. Энэ 2 хэмжигдэхүүний хослол нь удаан хугацаагаар үргэлжилбэл ажилчдын даван туулах чадварт нөлөөлдөг. Шведийн ажилчдын дунд хийсэн судалгаагаар өндөр шаардлага, бага хяналттай ажлын нөхцөл нь зүрхний титэм судасны өвчин үүсгэх урьдчилсан нөлөөлөл болохыг 1981 онд Карасек баталсан байна. Түүнээс хойш нилээд хэдэн судалгаагаар өндөр шаардлага бага хяналттай ажлын нөхцөл зүрх судасны өвчин, түүний эрсдэл хүчин зүйлс болон биеийн бусад өвчин эмгэгтэй хамааралтай болохыг баталсан байна.



Энэ загварын анхны таамаглал нь сэтгэлзүйн хэт ачаалал, өндөр шаардлага нь шийдвэр гаргах эрх мэдлийн нам түвшинтэй хавсарснаар стрессийн гаралтай өвчинд хүргэх эрсдэлийг нэмэгдүүлнэ гэдэг. Мөн ажилдаа туршлагажих явцад шинэ мэдлэг хуримлуулж, ажлын ур чадвараа дээшлүүлснээр ажлын идэвхтэй нөхцөл байдал үүсдэг. Энэ нь өөрийн бүтээмж, ур чадварыг хөгжүүлэхэд чухал үүрэгтэй. Ажилдаа идэвхтэй, дур сонирхолтой байна гэдэг эрүүл мэндийг дэмжих ач холбогдолтой гэсэн хоёр дахь таамаглалд хүргэсэн. Ажлын идэвхтэй нөхцөлд өөрийн бүтээмжийг мэдрэх нь ажлаас гадна амьдралын бусад хүрээнд ч (ө.х нийгэм, соёл, улс төрийн хүрээнд) мөн идэвхтэй байдлаар

нөлөөлдөг. Энэ ажил- амьдралын эерэг тэнцвэрт байдал нь хүний эрүүл мэнд, сайн сайхан байдлыг улам бэхжүүлэх нөлөөтэй.



Хөдөлмөр-Урамшууллын загвар нь 1996 онд Германы эрдэмтэн, социологич И.Зигрист боловсруулсан бөгөөд энэ нь нийгмийн солилцооны онолд үндэслэгдсэн байна. Тухайлбал, хүний ажилдаа зарцуулсан хүч хөдөлмөр нь эргээд зохих урамшууллыг авч байх харилцан шүтэлцээт хамааралд тулгуурладаг. Урамшуулал гэдэг ойлголтонд цалин хөлснөөс гадна удирдлагын болон хамт олны хүндлэл, албан тушаал ахих,

ажлын байрны баталгаатай байдлыг багтаадаг.

Хэрэв ажилдаа зарцуулсан их хүч хөдөлмөрийг дутуу үнэлж, энэ тэнцвэргүй байдал удаан хугацаагаар үргэлжилбэл өөрийгөө эерэгээр мэдрэх хэрэгцээ болох өөрийн үнэлэмж хөндөгдөж, сөрөг сэтгэл хөдлөлийг үүсгэснээр бие махбодь стрессийн хариу урвалуудыг үзүүлдэг. Энэхүү хөдөлмөр – урамшууллын тэнцвэргүй байдал нь дараахи нөхцөлд тохиолдох боломжтой. Үүнд:

1. Ажилтан, ажил олгогч хоёрын хооронд үүрэг даалгавар, үр ашгийг гэрээнд тодорхой бус тусгах эсвэл ажилтны хувьд өөр сонголтгүй (ур чадвар, хөрвөх чадвар бага, хөдөлмөрийн зах зээл тогтворгүй) байх
2. Ажилтан тодорхой зорилготойгоор хэсэг хугацаанд ажиллах (Жишээ нь: хэсэг хугацаанд ажлын туршлага хуримтлуулж, дараа нь албан тушаал ахих)
3. Хувь хүний сэтгэл зүйн шинж чанарын онцлогоос шалтгаалж, ажилдаа “хэт чармайх” нь эргээд сайшаал урамшууллыг хэт хүлээх тохиолдол зэрэг болно.

Энэ загварын дагуу дараахи таамаглалууд гардаг.

1. Их хөдөлмөр зүтгэл, бага урамшуулсан тэнцвэргүй байдал нь эрүүл мэндийн эрсдэлд хүргэнэ.
2. Сэтгэл зүйн хувьд “хэт чармайгч” хүмүүс нь эрүүл мэндийн эрсдэлд өртөмхий байдаг
3. Дээрхи 2 нөхцөл хавсарсан тохиолдолд эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлөх эрсдэл харьцангуй ихэснэ.

Хөдөлмөр–урамшууллын загвараар ихэвчлэн зүрх судасны өвчин, түүний эрсдэлт хүчин зүйлтэй холбосон судалгаа (Belkic et al. 2004, Tsutsumi et al. 2004, Marmot et al. 2002) сонирхол татдаг төдийгүй эрүүл мэндийн бусад үзүүлэлтүүдтэй тухайлбал өөрийн эрүүл мэндийн үнэлгээ, хүзүү нурууны зовиур, сэтгэл гутрал болон сэтгэцийн зарим эмгэгүүдтэй хэрхэн хамааралтай болох судалгааг (Stansfeld et al. 1998, North et al. 1996, Pikhart et al. 2001, Pikhart et al. 2004, Niedhammer et al. 2004) хийсэн байна.

Эцэст нь, ажлын байран дахь нийгэм-сэтгэлзүйн тааламжгүй орчны энэхүү 2 загвар нь бие биенийгээ нөхцөлдүүлсэн, эрүүл мэндэд сөрөг нөлөө үзүүлэх ажлын байран дахь эрх мэдлийн хомсдол, бага урамшуулалт нөхцөлийн тухай нэгдсэн мэдээллийг зэрэг өгөх боломжтой юм. Шаардлага-Хяналтын ба Хөдөлмөр-Урамшууллын загвараар хүний зан үйлийн болон био-анагаахын үзүүлэлтүүдтэй холбож олон улс оронд судалгаа, шинжилгээний өндөр түвшинд хүрсэн олон судалгааг хийж байна. Мөн энэ онолын загварууд дээр үндэслэн ажлын байрны бухимдал, түүнээс дагалдан гарах өвчин, эмгэгээс урьдчилан сэргийлэх, эрүүл мэндийг хамгаалах, дэмжих үйл ажиллагааг явуулах ач холбогдолтой.

Ашигласан ном:

1. Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
2. Marmot, M. G., Theorell, T., & Siegrist, J. (2002). *Work and coronary heart disease*. In S. A. Stansfeld, & M. G. Marmot (Eds.), *Stress and the heart* (pp. 50–71). London: BMJ Books.
3. Marmot, M., Siegrist, J., Theorell, T., & Feeney, A. (1999). *Health and the psychosocial environment at work*. In M. Marmot, & R. G. Wilkinson (Eds.), *Social determinants of health* (pp. 105–131). Oxford: Oxford University Press.
4. Siegrist J (1996) 'Adverse health effects of high effort - low reward conditions at work' *Journal of Occupational Health Psychology*, 1: 27-41.
5. Siegrist J (2004)., *Psychosocial work environment and health: New evidence*. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 58; 888.
6. Siegrist, J., Theorell, T., (2006). *Socio-economic position and health: The role of work and employment*. In Siegrist J, Marmot, M. G., (Eds.), *Social Inequalities in Health*. (pp.73-100). Oxford University Press.
7. Siegrist J, Marmot, M. G., (2004). *Health inequalities and psychosocial environment – two scientific challenges*. *Social Science & Medicine*, 58, 1463–1473.
8. Tsutsumi, A, Kawakami, N (2004). *A review of empirical studies on the model of effort-reward imbalance at work: reducing occupational stress by implementing a new theory*. *Social Science & Medicine* 59: 2335-2359.