

Koronavirüs Krizinde Çalışanların Stresini ve Kaygısını Yönetmek

Mehmet Çakmak

Kıdemli Danışman

mehmet.cakmak@corperaconsulting.com

Koronavirüs bugün maalesef hayatımızın içinde, iş hayatımızı ve gündelik yaşam tarzımızı olumsuz yönde etkilemektedir. İşlerini koruyacak kadar şanslı olanların yeni çalışma yolları bulmaları gerekecektir. Bu zor dönemde yöneticilerin özellikle çalışanlarının stres ve kaygı seviyesine dikkat etmeleri gerekir. Yöneticiler, daha açık ve dürüst iletişim sağlayarak, çalışanlarını güçlendirerek ve engelleri kaldırarak bu stresli zamanı daha az yıpratıcı hale getirmeye yardımcı olabilir.

Covid-19 salgınında şirket çalışanları hem kişisel hem de profesyonel olarak muazzam bir stres altındalar. Çalışanların birçoğu, yeni çalışma modellerinin (uzaktan çalışma gibi) getireceği stresle de yüz yüze kalacaklardır. Bu stres hali kuşkusuz sosyal izolasyon ile beraber daha da artacaktır. Bu da insanları daha da yalıtılmış hissettirebilir. Bu nedenle bu salgınla uğraşırken sosyal uzaklığın, sosyal veya psikolojik izolasyondan daha fazla fiziksel ayrılma ile ilgili olması gerekir. Bu zorlu dönemde fiziksel ve duygusal düzeni korumak ve güçlendirmek için yöneticilerin izleyebileceği bazı yollar aşağıda belirtilmiştir.

Birincisi, belirsizliğin çalışanların stresini ve endişesini artırdığı iyi bilinmektedir ve bu pandemi büyük bir belirsizlik yaratmaktadır. Pek çok şeyi belirsiz ve kontrolümüzün dışında hissettiğimizde, oluşan stres ve kaygıyı yönetebilmemizin en etkili yollarından biri kontrolümüzdeki eylemlere odaklanmaktır. Önceki araştırmalar, şirketlerin çalışanlarıyla açık ve dürüst iletişim kurarak bu belirsizliği azaltmaya yardımcı olabileceğini göstermektedir.¹

Oluşabilecek senaryoları tartışarak ve alınan/alınacak kararları çalışanlarla paylaşarak, yöneticiler sadece stresi azaltmakla kalmaz, aynı zamanda çalışanlar belirsiz durumlarla karşılaştıklarında ortaya çıkan artan dedikodu ve azalan bağlılık gibi diğer işsiz sonuçları da engellemiş ya da azaltmış olurlar. Ayrıca, bilgi paylaşımı genellikle güvenin

bir göstergesi olarak görülür, bu nedenle daha açık olan yöneticilerin daha güvenilir görülmesi muhtemeldir.

İkincisi, çalışanlar yoğun talep ve düşük kontrol altında çalışırken çalışanlar için stresin daha yüksek olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle, ağır iş yükleri, zaman baskısı ve düşük konsantrasyonda özerklik ve karar verme yetkisi çalışanların stresini artırmaktadır. Son zamanlarda yapılan bir araştırma, düşük kontrol ve yüksek talepleri olan işlerin sadece daha stresli değil, aynı zamanda çalışanların yaşam beklentilerini de kısıtlayabileceğini ortaya koymaktadır.²

Ne yazık ki bu kombinasyon, sağlık hizmetlerinden müşteri hizmetlerine kadar çeşitli sektörlerde çalışanların karşılaştığı deneyimlerde açıkça görülmektedir. Yöneticiler bu pandemi sırasında iş taleplerini azaltabilmelerine karşı çalışanlarına daha fazla özerklik ve karar verme yetkisi vererek güçlendirebilmeleri ve bunu yaparak anlamlı bir fark yaratabilmeleri gerekmektedir.

Üçüncü bir perspektif ise iş stres faktörlerine verilen tepkilerin genellikle bir algı meselesi olduğudur. Özellikle, çalışanlar stresli anları mücadele gerektiren bir durum olarak gördüklerinde, daha fazla motivasyon ve performans sergileme eğilimindedirler. Ancak, bu stres faktörleri hedeflerine ulaşmada bir engel olarak görüldüğünde ise çalışanların motivasyonu ve performansı düşme eğilimindedir. Çalışanlar özellikle belirsiz hedefler, çelişen istekler, bürokrasi, örgütsel politikalar ve diğer zorluklarla kendilerini engellenmiş hissedebilirler.

Yöneticiler, çalışanları bu zor zamanları kendilerinin büyümeleri, gelişmeleri ve başkalarına yardım etmeleri için bir fırsat olarak görmeleri konusunda yönlendirmelidir. Aynı zamanda yöneticiler, çalışanların görevlerini yerine getirmelerini zorlaştıran bürokratik baş ağrılarını or-

tadan kaldırmak için ellerinden geleni yapmalıdır. Örneğin, bazı kuruluşlar çalışanların sürekli gözetim altındaymış gibi hissetmeden evden çalışmasını veya bunu yapmasını zorlaştıran kurallara sahiptir. Bu tür politikalar yalnızca çalışanların stresini artırır.

Bu belirtilen eylemlerin ötesinde, yöneticiler fiziksel olarak olmasa bile sanal olarak çalışanları için hazır olmalıdır. Gerçekten de sosyal desteğin insanların stresle başa çıkmasına yardımcı olabileceğini biliyoruz. Kısacası, sosyal mesafenin açıldığı zamanlarda, sosyal desteğe daha fazla ihtiyaç duyuyoruz.

Kaynakça

- 1. Schweiger, David M., and Angelo S. Denisi. "Communication with employees following a merger: A longitudinal field experiment." *Academy of management journal* 34.1 (1991): 110-135.
- 2. Bhui, K., Dinos, S., Galant-Miecznikowska, M., de Jongh, B., & Stansfeld, S. (2016). Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: a qualitative study. *BJPsych bulletin*, 40(6), 318-325.

CORPERA Hakkında

CORPERA İstanbul ve Brüksel merkezli bir kurumsal ilişkiler danışmanlığı firmasıdır. Şirketlere ve kamu kurumlarına **Kamu ile İlişkiler, Topluluk & Sosyal Etki Yönetimi ve Endüstriyel İlişkiler & Çalışan Bağlılığı** alanlarında danışmanlık hizmeti vermektedir.

Bütün çalışmalarımız kanıta ve metodolojiye dayanan yaklaşımımız üzerine kuruludur. CORPERA danışmanları alanlarında derinlemesine bilgi sahibi, iyi insan ilişkileri olan ve kompleks sorunları çözme becerilerine sahip üst düzey yetenekler arasından seçilir.

CORPERA'nın ve bütün çalışanlarının faaliyetleri, başta US Foreign Corrupt Practices Act and UK Bribery Act 2010 olmak üzere bütün ulusal ve uluslararası yolsuzlukla mücadele yasalarına ve Müşteri tarafından CORPERA'ya sunulan kurumsal ilkelere riayet eder.

Lütfen info@corperaconsulting.com hesabından bizimle iletişime geçin.

Istanbul Office

Ata Center Is Merkezi No:15/7
Maslak - Istanbul, Turkey
+90 (0) 212 283 13 75

Brussels Office

Rue d'Arlon 69-71, 1040
Brussels, Belgium
+32 (0) 2 512 37 22