

İŞ VE YAŞAM DENGESİ ODAĞINDA PSİKOSOSYAL RİSKLER

05/2022



İş ve Yaşam Dengesi Odağında Psikososyal Riskler

Son yıllarda teknoloji ile ilgili hızlı değişimler, çalışma hayatındaki değişiklikler ve çalışanların işlerine evden/uzaktan erişimi ile ilgili kolaylıklar iş ve yaşam dengesi konusunun daha fazla gündeme gelmesini sağlamıştır. İş ve yaşam dengesi konusu 1800'lerin sonunda ilk kez dile getirilmiş, 1970 ve 80'lerde kariyer ve aile hayatı arasındaki dengeyi ifade etmek için kullanılmıştır. O tarihten günümüze çeşitli şekillerde gündeme gelen iş ve yaşam dengesi konusunda araştırmacılar iş yaşamındaki denge ya da dengesizliğin nedenleri ve sonuçları üzerine pek çok araştırma yapmış, uygulayıcılar içinse bu araştırmalar pek çok eğitim ve farkındalık çalışmasının konusu olmuştur. İş yaşam dengesi konusu çalışanlar açısından iş yerine bağlılık, iş tatmini ve motivasyonu üzerinde önemli etkileri olan, bu denge sağlanamadığında ise pek çok psikolojik ve fiziksel sağlık sorununu da beraberinde getiren bir konudur. İş-yaşam dengesi, çalışan devir hızı, stres, iş tatmini ve üretkenlik gibi önemli iş yeri sorunlarını etkileme potansiyeline sahip bir faktördür. Uzun çalışma saatleri ve oldukça stresli işler, çalışanların iş ve aile yaşamını uyumlu hale getirme becerilerini engellemekle kalmaz, aynı zamanda artan sigara ve alkol tüketimi, kilo alımı ve depresyon gibi sağlık riskleriyle de ilişkilendirilebilmektedir.

ISO'nun iş yerinde psikososyal risklerin yönetilmesi için hazırladığı ISO 45003:2021 standartlar kılavuzunda iş ve yaşam dengesine bağlı psikososyal riskler:

- çalışanların kendi özel zamanlarında çalışmaya devam etmelerine neden olan iş görevleri, roller, programlar veya beklentiler
- işin ve evin birbiriyle çatışan talepleri
- çalışanların yeteneklerinin gelişmesini olumsuz etkileyen işler

olarak belirtilmiştir.

İş-yaşam dengesinin motivasyona ve verimliliğe etkisi ile ilgili yapılan araştırmalar işverenlerin de bu konuya dikkatini çekmesini sağlamış, çalışan sağlığı ve verimliliği için politikalar ve denge stratejileri oluşturmak neredeyse bir zorunluluk haline gelmiştir. Değişen zaman ve teknoloji çalışanların iş yaşam dengesi ile ilgili iş yerlerinin desteğine ve çözüm önerilerine daha fazla ihtiyaç duyması ile sonuçlanmıştır. Günümüzde birçok kuruluş, bir dizi aile veya iş-yaşam dengesi politikaları ve programları sunarak çalışanların daha fazla dengede sağlamlasına nasıl yardımcı olabileceklerini araştırmaktadır.

ILO'nun 2004 yılı raporunda bu stratejiler *“esnek zaman, iş paylaşımı, yarı zamanlı çalışma, evde uzaktan çalışma, sıkıştırılmış çalışma haftaları, evden çalışma programları, ebeveynler için daha kısa çalışma günleri, ücretli doğum izni, ölüm izni, hasta bakımı için ücretli izin, babalık izni, çocuk bakımı için şirket yönlendirme sistemi, iş yerinde çocuk bakımı, hasta bakmakla yükümlü olunan kişiler için acil bakım programı, yeniden giriş planı, okul tatili sırasında çocuk bakımı programları, aşamalı emeklilik, yaşam becerisi programları, profesyonel danışmanlık, yer değiştirme yardımı ve iş ve aile kaynak kiti veya kütüphanesi”* olarak sıralanmıştır. Bu stratejiler çalışanların gündelik yaşamalarında karşılaştıkları zorlukları destekleyici ve iş yerinde oluşabilecek psikososyal riskleri en aza indirici bir bakış açısına sahiptir.

Bu ve benzeri stratejileri kullanan iş yerlerinin çalışanın psikolojik sağlığına da verdiği değer öne çıkmaktadır. Çalışana verilen değer ve çalışanın refahını destekleyecek her türlü iş yeri uygulaması, çalışanın işine yönelik motivasyonunu ve bağlılığını olumlu etkileyeceği gibi, üretkenlik ve verime de olumlu katkı sağlayacaktır. İş yaşam dengesi stratejilerinin çalışanın memnuniyet ve bağlılığını olumlu etkilediği, örgüt açısından da üretime ve verimliliğe katkı sağladığı görülmektedir.

İş yaşam dengesi programlarının tanımlanması, stratejilerinin oluşturulması ve tüm çalışanlar düzeyinde yaygınlaştırılması için örgütün kültürüne uygun standartlarının oluşturulması gerekmektedir.

Bu standartlarda hem çalışanın hem de örgütün katkısı değerli olacaktır. Örgütler, çalışanın refahını destekleyecek iyi uygulamaları geliştirmekten, çalışanlar ise sınırlarının korunması için daha fazla çaba göstermekten sorumludur.

Referanslar

ISO. (2021). Retrieved May 16, 2022, from <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:en>

Nam, T. (2013). Technology Use and Work-Life Balance. *Applied Research in Quality of Life*, 9(4), 1017–1040. <https://doi.org/10.1007/s11482-013-9283-1>

Raja, S., & Stein, S. (2014). Work–Life Balance: History, Costs, and Budgeting for Balance. *Clinics in Colon and Rectal Surgery*, 27(02), 071–074. <https://doi.org/10.1055/s-0034-1376172>

International Labor Office. (2004). condition of work and employment programs:staggered hours scheme. information sheet, International Labor Office, Geneva.

Haddon,B. & Hede, A. (2009) Work-Life Balance: In Search of Effective Strategies, Conference Paper

Psikolojik Sağlık ve Gvenlik zmleri

İletiřim

N_HumaN

Adalet Mah. Manas Bulvarı No:39 Folkart Towers B Kule

Kat:31 Bayraklı/İzmir

0 232 390 91 97

0 535 624 90 35

www.nhumandanismanlik.com

info@nhumandanismanlik.com