

**COVID-19 SÜRECİNDE İŞ STRESİ KARŞISINDAKİ BİREYSEL VE
ÖRGÜTSEL STRATEJİLER**

INDIVIDUAL AND ORGANIZATIONAL STRATEGIES AGAINST WORK STRESS
DURING THE COVID-19 PROCESS

Nur OMAK COŞKUN

Öğretim Görevlisi, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü / Sosyal Güvenlik
Programı, Malatya Turgut Özal Üniversitesi Doğanşehir Vahap Küçük MYO

Department of Property Protection and Security / Social Security Program,
Malatya Turgut Özal University Doğanşehir Vahap Küçük Vocational School

nur.coskun@ozal.edu.tr

ORCID ID: orcid.org/0000-0002-1029-1732

Makale bilgisi | Article Information

doi.org/10.5281/zenodo.7404806

Makale Türü / ArticleType: Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi / DateReceived: 29 Kasım / 29 November

Kabul Tarihi / DateAccepted: 2 Aralık / 2 December

Yayın Tarihi / DatePublished: 6 Aralık / 6 December

Yayın Sezonu / PubDateSeason: Aralık / December

Bu Makaleye Atıf İçin / ToCiteThisArticle: Omak Coşkun Nur (2022). COVID-19 sürecinde iş stresi karşısındaki bireysel ve örgütsel stratejiler. *IJESOS International Journal Of Educational and Social Sciences* 1(1), 1-12.

İntihal: Bu makale turnitin.com yazılımınca yazar tarafından taranmıştır.
İntihal tespit edilmemiştir.

Plagiarism: This article has been scanned witht urnitin.com by writer. No
plagiarism detected.

İletişim:

E-posta: editor@ijesos.com

Web: www.ijesos.com

COVID-19 SÜRECİNDE İŞ STRESİ KARŞISINDAKİ BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL STRATEJİLER

Öz

İş yaşamında stres yönetimi, çalışanları onlara zarar veren unsurları ortadan kaldırarak korumanın yanı sıra sağlık ve refahlarını temin eden bir dizi uygulamalar içermektedir. Çalışanların işlerini kaybetme endişesi ve özellikle diğer insanlarla yakın temas gerektiren işlerde görev alanlar için hastalığa yakalanma korkusu, COVID-19 sürecinde iş stresi olgusunu önemli konulardan biri haline getirmektedir. İş stresini azaltmayı amaçlayan stres yönetimi programlarının hem çalışan sağlığının korunması hem de iş kazaları, işe devamsızlık ve düşük üretkenlik gibi olumsuz davranışsal sonuçların ortadan kaldırılması açısından önemli etkileri bulunmaktadır. Bu anlamda COVID-19 sürecinde iş stresine karşı bireysel ve örgütsel ölçekte uygulanan stratejilere ihtiyaç duyulmakta ve pandeminin sosyo-ekonomik sonuçları giderilmeye çalışılmaktadır. COVID-19 sürecinde iş stresini azaltmaya yönelik uygulanan stratejilerden biri de esnek çalışma ve evden çalışma sisteminin getirilmesidir. Bu sistem sayesinde finansal kar elde eden şirketler her ne kadar sistemin başarısından memnun kalsalar da fırsatçılık ve dolandırıcılık gibi sebeplerle ortaya çıkan olumsuzluklar teknolojik açıdan siber güvenliği sağlamaya yönelik altyapının yetersiz olduğunu göstermektedir. Bu anlamda COVID-19 süreci aynı zamanda uzaktan çalışmaya ilişkin verilerin korunması ve güvenliğinin sağlanması konusunda geliştirilecek stratejilere ışık tutmaktadır.

Anahtar Kelimeler: stres, COVID-19, bireysel iş stresi, örgütsel iş stresi

INDIVIDUAL AND ORGANIZATIONAL STRATEGIES AGAINST WORK STRESS DURING THE COVID-19 PROCESS

Abstract

Stress management in business life includes a series of practices that protect employees by removing the elements that harm them, as well as ensuring their health and well-being. Employees' fear of losing their jobs and the fear of getting sick, especially for those who work in jobs that require close contact with other people, make the phenomenon of work stress one of the important issues in the COVID-19 process. Stress management programs aiming to reduce work stress have important effects in terms of both protecting employee health and eliminating negative behavioral consequences such as work accidents, absenteeism and low productivity. In this sense, strategies applied on an individual and organizational scale against work stress are needed in the COVID-19 process and the socio-economic consequences of the pandemic are tried to be eliminated. One of the strategies applied to reduce work stress during the COVID-19 process is the introduction of flexible working and working from home system. Although companies that make financial profits thanks to this system are satisfied with the success of the system, the negativities that arise due to reasons such as opportunism and fraud show that the infrastructure for providing cyber security is insufficient in terms of technology. In this sense, the COVID-19 process also sheds light on the strategies to be developed for the protection and security of data regarding remote work.

KeyWords: stress, COVID-19, individual work stress, organizational work stress

1. GİRİŞ

Bir örgütün başarısı için çalışanların stressiz bir ortamda çalışmaları ön koşuldur. İş stresine karşı geliştirilmiş örgütsel stratejiler bulunmakla birlikte çalışanın kişilik özellikleri ile ilgili durumlar da stresle başa çıkma konusunda önemlidir. Çalışanın problemlere bakış açısı, problem çözme yeteneği ve zamanı doğru kullanabilmesi gibi etmenler iş stresi karşısındaki bireysel stratejilerdir. Ayrıca iş yaşamında bireyin stresle mücadelesinde yönetimin destekleyici rolü göz ardı edilmemelidir. Bu anlamda çalışan sağlığının ve memnuniyetinin düzenli aralıklarla izlenmesi, örgüt hakkında düşüncelerinin önemsenmesi ve sosyal açıdan desteklenmeleri gerekmektedir.

Bütün dünyayı etkisi altına alan COVID-19 pandemi sürecinde ortaya çıkan sonuçlar; insanların biyolojik yaşamı yanında sosyal, psikolojik ve ekonomik hayatını önemli ölçüde etkilemekte ve değiştirmektedir. COVID-19 sürecinde bireyin sosyal ve ekonomik doyuma ulaşmasında önem arz eden konulardan biri olarak çalışma yaşamında meydana gelen değişiklikler ve çalışanların kendi istekleri ya da örgütsel sebeplerle işlerinden ayrılmaları veya bu korkuyu yaşamaları iş stresi olgusunun artmasına sebep olmaktadır. COVID-19 sürecinde iş yaşamında meydana gelen stres olgusu yalnızca çalışanların değil, örgütün yaşamını da tehlikeye sokan birtakım riskler taşımaktadır. Çalışanlarda düşük motivasyon ve üretkenliğe sebep olan stres, örgütsel uyumsuzluğu beraberinde getirerek etkinlik ve verimliliği azaltmaktadır. Bu çalışmanın amacı; COVID-19 sürecinde iş yaşamında ortaya çıkan stres olgusuna karşı bireysel ve örgütsel düzeyde geliştirilen stratejilerin incelenmesidir. Bu anlamda öncelikle COVID-19 süreci konusunda genel bilgilere verilmekte daha sonra çalışma yaşamında stres olgusu, stresin kaynakları ve iş stresine karşı bireysel ve örgütsel stratejilere yer verilerek COVID-19 sürecinde ortaya çıkan iş stresi olgusunun riskleri ve bu risklere yönelik stratejiler değerlendirilmektedir.

2. COVID-19 SÜRECİ

Geçmişten bugüne kadar insanoğlu; veba, kolera, çiçek hastalığı, tifüs, İspanyol gribi, HIV-AIDS, SARS, domuz gribi, ebola gibi birçok salgınla karşı karşıya kalmıştır. Milyonlarca kişinin ölümüne sebep olan bu hastalıklar, korku ve paniğe yol açmış ve sosyal yaşamı değişikliğe uğratmıştır (Terzioğlu, 2020). Olumsuz etkilerini uzun yıllar sürdüren salgın dönemlerinden sonra normal yaşama geri dönmek pek de kolay olmamıştır. 2019 yılının sonlarında dünya yeni bir salgın hastalıkla COVID-19 ile karşı karşıya kalmıştır. COVID-19 salgını, 2019 yılında Çin'in Wuhan şehrinde ortaya çıkmıştır. 31 Aralık 2019 tarihinde, Dünya Sağlık Örgütü Çin Ülke Ofisi tarafından zatürre vakalarının bildirilmesinin ardından 5 Ocak 2020 tarihinde daha önce insanlarda rastlanmamış yeni bir koronavirüs tespit edilmiştir. Salgın döneminin başında

2019- nCoV şeklinde ifade edilen hastalık daha sonra COVID-19 olarak isimlendirilmiş ve kısa zamanda Avrupa başta olmak üzere bütün dünyayı etkileyecek bir hızda yayılmıştır. (Budak ve Korkmaz, 2020, s.66). Süreç; virüsün hızlı ve şiddetli bir biçimde yayılması ve 11 Mart itibari ile 113 ülkede COVID-19 vakasının ortaya çıkmasının ardından Dünya Sağlık Örgütü tarafından, pandemi olarak ifade edilmeye başlanmıştır (Şirin ve Özkan, 2020).

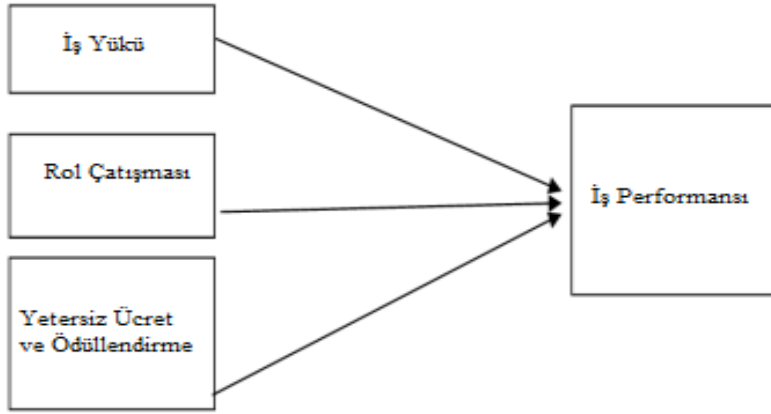
Salgın hastalıkların sınırı olmayan etkileri küreselleşen dünyada şiddetini arttırmış ve COVID-19 salgını kısa süre içerisinde tüm dünyaya yayılmıştır. Salgın sürecinin başında hastalığa karşı herhangi bir tedavi ve aşının geliştirilememiş olması toplumda endişe ve korkunun giderek artmasına sebep olmuştur. Bu nedenle COVID-19 sürecinde tüm dünya genelinde virüsün yayılım hızını yavaşlatmak ve etkisini azaltmak amacıyla çok ciddi önlemler alınmıştır. Çalışma yaşamında ise alınan önlemler arasında başta yaş veya kronik hastalık gibi sebeplerle risk grubunda bulunan çalışanlara yönelik olmak üzere iş hayatını yeniden düzenleyen; evden çalışma ve esnek çalışma gibi uygulamalara yer verilmiştir. Alınan önlem ve uygulanan kısıtlamalar tüm dünya ülkelerinde normal yaşamın değişmesine sebep olmuştur (Bozkurt, 2020, s.114; Aydın ve Doğan, 2020, s.95).

3. İŞ STRESİ OLGUSU

İş stresi, bireyin bilgi ve yeteneklerinin kendisinden istenilen görevleri yerine getirmek için yetersiz kaldığı durumlarda ortaya çıkan psikolojik ve fiziksel tepkiler olarak tanımlanmaktadır. Bu anlamda stresi, çalışanın kapasitesini aşan bir taleple karşılaştığında işin gereklerine uygun şekilde hareket etme ya da duygusal ve fizyolojik denge kurma çabası olarak ifade etmek mümkündür.

İş stresi olgusu ile ilgili olarak literatürde birçok tanıma yer verilmesine rağmen kavramın genel anlamda, nedenine bakılmaksızın iş yerinde ortaya çıkan sorunlara yönelik durumları ifade etmek için kullanıldığı görülmektedir. Aşağıdaki şekil iş yerinde ortaya çıkan ve strese yol açan herhangi bir nedenin iş performansını nasıl etkilediğini göstermektedir. Bu anlamda Şekil 1'deki stres etmenlerinin performans üzerine etkisinin incelenmesi, iş stresi olgusunun kavramsal çerçevede ele alınmasını kolaylaştırmaktadır.

Şekil 1: Kavramsal Çerçeve



Kaynak: (Warraich, U. Ali vd., 2014: 15).

İş stresi; zihinsel, fiziksel ve psikolojik stres olarak sınıflandırılabilir. Zihinsel Stres; konsantrasyon düşüklüğü ve dikkat dağınıklığı, fiziksel stres; kas ağrıları, dermatolojik rahatsızlıklar, kalp çarpıntısı ve yüksek tansiyon, psikolojik stres; umutsuz değersiz, endişeli ve depresif hissetme şeklinde görülebilmektedir. Lazarus'a göre stresi her zaman olumsuz olarak algılamamak gerekmektedir. Stres pozitif ve negatif stres olarak ikiye ayrılmaktadır (Lazarus, 2000). Pozitif stres, bireyleri hedeflerine ulaşmaları için motive etmekte iyi bir uyarıcı olmakta ve onların kendilerinden istenilen görevleri yerine getirmelerini sağlamaktadır. Negatif stres ise çalışanın beyin ve beden sağlığını olumsuz şekilde etkileyerek örgütsel performansın düşmesine sebep olmaktadır.

Çalışanlarda strese sebep olan etmenlerden bazıları şekil 1'de gösterilmektedir. Bunlardan ilki iş yükü, çalışanın iş yerinde almış olduğu görev ve sorumlulukların yoğunluğunu ifade etmektedir. İş yükü çalışanlarda stresi ortaya çıkaran temel nedenler arasında sayılmaktadır fakat çalışanların iş yüküne karşı stres durumu kişiden kişiye değişkenlik gösterebilmektedir. İş yükünün fazla olması kimi çalışanlar için stres kaynağı iken kimileri için çalışma performansını arttıran bir etmen olarak değerlendirilmektedir. İkinci etmen rol çatışması; çalışanların iş yaşamı dışında edindikleri roller ile iş yerindeki roller arasındaki dengenin sağlanamadığı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Üçüncü etmen ücret ve ödüllendirmenin yetersizliği; çalışanların iş performansına göre ödüllendirmenin sağlanması, performansa dayalı ücret sistemin uygulanması gerektiğini ifade etmektedir. Son etmen iş performansı; çalışanların bilgi ve yetenekleri ile orantılı olarak elde ettikleri fırsatların motivasyonu arttırması ve sonuçta elde edilen toplam çıktıyı ifade etmektedir (Warraich, U. Ali vd., 2014: 15).

Çalışanların performansında artış veya düşüşe sebep olan etmenler arasındaki ilişki farklı durumlarda farklı sonuçlar doğurabilmektedir. İlk

durumda iş yükü arttığında çalışan performansı düşerken; ikinci durumda rol çatışmasının arttığı durumda eğer iş stresi çalışan üzerinde olumlu etki yaratmışsa performans artmaktadır. Aynı şekilde ücret ve ödüllendirmenin yetersiz olması başlangıçta çalışan üzerinde hafif düzeyli stres yaratarak daha fazla ücret almak için daha iyi performans göstermesine bir süre sonra ise çalışanın baskı altında hissetmesine ve performansının azalmasına yol açabilmektedir (Warraich, U. Ali vd., 2014: 15).

3.1. İş Stresinin Kaynakları

Çalışma hayatını etkileyen iş stresine yönelik birtakım göstergeler bulunmaktadır. Çalışanların iş ilişkileri, iş -yaşam dengesi, iş yükü, iş güvenliği, iş yeri denetimi ve iş yerindeki iletişim düzeyi gibi göstergeler iş stresine neden olan durumları ortaya koymak amacıyla kullanılmaktadır. Bu anlamda genel olarak iş stresine sebep olan etmenler şu şekilde ifade edilmektedir (Cartwright and Cooper 2002):

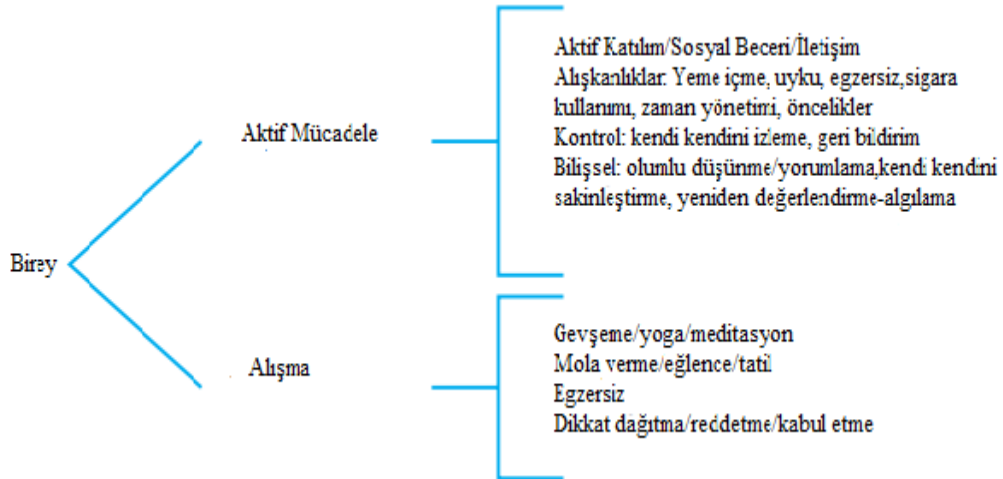
- **Rol Belirsizliği:** Çalışanın yerine getirmesi gereken işler ile ilgili görev belirsizlikleri veya görevlerin sürekli değişmesi, çalışanın sorumluluklarını yerine getirmesini güçleştirmekte ve iş performansını düşürmektedir.
- **İş İlişkileri:** İş yerindeki diğer çalışanlarla zayıf etkileşim ve iletişim çalışanın kendini iş yerinden soyutlanmış hissetmesine neden olmakta bu durum da potansiyel bir stres kaynağı olarak görülmektedir.
- **Araç ve Ekipmanlar:** Çalışanların görevlerini yerine getirirken kullandıkları araç ve ekipmanlar konusunda yeterli bilgi ve deneyime sahip olmaları gerekmektedir. Aksi takdirde bu konuda yeterli donanıma sahip olmayan çalışanların kendilerini stres altında hissetmeleri kaçınılmaz olacaktır.
- **Kariyer Gelişimi:** Çalışanların yapmış oldukları iş kariyer beklentilerini sağlayacak düzeyde olmalıdır. Bu anlamda çalıştıkları kuruluş tarafından gelecekte daha iyi bir pozisyonda görev alma fırsatının tüm çalışanlara sağlanmış olması gerekmektedir.
- **İş Güvenliği:** Çalışanların gelecekte işini kaybetme endişesi veya iş güvencesi konusunda yaşanan belirsizlik strese sebep olan en önemli etmenler arasında yer almaktadır.
- **Özerklik:** İş yerinde çalışanların üstlendikleri görev ve sorumluluklar üzerinde kontrol ve karar verme yetkilerinin olup olmaması iş stresi açısından oldukça önemli bir konudur. Yerine getirmekte oldukları görevlerle ilgili kontrol ve karar verme yetkisi kısıtlı olan çalışanların stres yaşamaları muhtemeldir.
- **Ev-İş Çatışması:** İş yerinde yapılması planların görevlerin eve taşınması anlamına gelmektedir. Bu durum özellikle gündelik ilişkilerde aksamalara yol açacağından aynı zamanda sosyal anlamda desteklenemeyen bireyin stres yaşamaları kaçınılmazdır.

- **İş Yükü:** Çalışanın iş yükünün fazla olması yetersizlik hissine yol açmaktadır. Ayrıca görevler ile onların yerine getirilmesi için verilen zaman arasında uyumsuzluk olması çalışan üzerinde baskıya sebep olmaktadır.
- **Ücret ve Ödül:** Çalışanlara ödenen ücret beklentilerini karşılayacak düzeyde olmalıdır. Ayrıca ücret konusu çalışanın iş yerinde kendini değerli hissetmesini sağlayan bir unsur olarak oldukça önemlidir.
- **Yönetici Desteği:** Yöneticilerin çalışanlarına iş yerinde stresin etkilerini azaltacak desteği vermesi ve bu konuda rehber olması çalışanların kendilerini güvende hissetmelerine olanak tanımaktadır.
- **İşin Kendisi:** İşin temel doğası da strese sebep olabilmektedir. Bu anlamda verilen görevler çalışanın bilgi ve yetenekleri ile orantılı olacak şekilde, işin doğası ve fiziksel çalışma koşullarına uygun olmalıdır.

3.2. İş Stresine Karşı Bireysel ve Örgütsel Stratejiler

İş stresi birey ve örgüt üzerine birçok yönden etki edebilmektedir. Stres kaynağının tespit edilmesi, bu etkinin ortadan kaldırılması için atılacak ilk adım olarak görülmektedir. Buna rağmen kaynağın tespit edilmesi ve etkilerinin ortadan kalkmış olması, her zaman stres durumunun tamamen yok olduğu anlamına gelmemektedir. Strese sebep olan etmenler bazen maskelenmekte ve daha sonra tekrar ortaya çıkabilmektedir. Örneğin, derin nefes almak ve olumlu düşünmek stresi geçici bir süre giderebilir fakat strese yol açan faktörler ortadan kaldırılmamışsa zarar verici etkisi devam eder ve bir süre sonra kalıcı strese dönüşebilir. Bu anlamda bireyin strese yol açan sorunların giderileceği konusunda kendini güvende hissetmesini sağlamak oldukça önemlidir (Michie, 2002: 70).

Şekil 2: Stres Yönetimi Teknikleri



Kaynak: (Michie, 2002: 70)

İş yaşamında stresin etkilerini azaltmak hem bireysel hem de örgütsel stres etmenleri ile birlikte mücadele etmeyi gerektirmektedir. Bireysel yaklaşımlar arasında klinik ve mesleki sağlık - bire bir psikolojik danışmanlık hizmetleri sayılmaktadır. Bu yaklaşımlar ile bireysel yeteneklerin geliştirilmesi sağlanmaktadır. Yukarıdaki şekilde yer alan modelde strese karşı bireysel olarak geliştirilen aktif mücadele (savaş/kaç) ve alışma teknikleri sıralanmaktadır (Michie, 2002: 70).

Örgüt içinde strese sebep olan etmenlerin çoğu örgüt iklimi ile bağlantılıdır. Örgüt ikliminden kaynaklanan stres; düşük üretkenlik, işe devamsızlık, istifa, kendini soyutlanmış hissetme, düşük motivasyon, örgüte bağlılığın azalması ve iş kazaları gibi riskler içermektedir. İş yaşamında çalışma ortamından kaynaklanan sorunların giderilmesi, işin gereklerinin yerine getirilmesinden çok, çalışanların sağlığının korunması ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından büyük önem arz etmektedir. Bu anlamda iş yerlerinde söz konusu sorunların giderilmesi amacıyla örgütsel sağlık programlarının geliştirilmesi önem arz etmektedir.

İş stresine yönelik sorunların ortadan kaldırılması personel sağlığı açısından olduğu kadar örgüt sağlığı açısından da önemli bir konudur. Bu nedenle bireysel ve örgütsel stres kaynakları üst yönetim tarafından birlikte ele alınmalı çalışma koşullarının risk yönetimi yaklaşımı ile gözden geçirilmesi sağlanmalıdır. Bu anlamda çalışan sağlığına yönelik stratejik bakış açısı ile hazırlanmış örgüt politikalarına ihtiyaç duyulmaktadır.

Örgüt ikliminden kaynaklanan stres ile başa çıkma yöntemlerinden biri de çalışanın sosyal açıdan desteklenmesidir. Cobb (1976)'a göre sosyal destek; bireyin karşılıklı etkileşim ve iletişim yolu ile sorumluluklarının bilincinde olmasının ve sevgi ve saygı görmesinin sağlanması şeklinde tanımlanmaktadır. Sosyal destek kavramının açıklanması ile ilgili olarak araştırmacıların bulunduğu ortak payda; bireylerin iletişim becerilerini kullanarak birbirlerine yardım ve dayanışmada bulunmalarıdır (Quick vd., 2006: 196) . Bu anlamda örgüt politikalarına çalışanlara sosyal destek sağlanmasına yönelik düzenlemelerin eklenmesi, örgütsel iletişimin artırılması ve örgütsel stratejilerin de bu doğrultuda belirlenmesi gerekmektedir.

3. COVID-19 SÜRECİNDE İŞ STRESİ RİSKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

2019 yılında Çin 'in Wuhan şehrinde ortaya çıkarak hızla tüm dünyaya yayılan COVID-19 salgını, büyük bir endişeye yol açmıştır. COVID-19 salgınının neden olduğu sosyo-psikolojik ve ekonomik sonuçlar günümüzde hala devam etmektedir. Uzmanlar tarafından literatüre "Koronafobi" olarak ifade edilen COVID-19 sürecinde kısıtlanmış ve normalin dışında bir yaşam biçimine maruz kalmış bireylerin, aynı zamanda hastalığa yakalanma korkusu yaşamaları, onları içinden çıkılması zor bir döngüye itmiştir (Aksakallı, 2020).

Virüsün ortaya çıkarmış olduğu sonuçlara ek olarak günlük yaşamda ve çalışma yaşamında normal kabul edilmeyen yeni bir süreç başlamıştır. COVID-19 salgınının sebep olduğu belirsizlik duygusu çalışanlar üzerinde stres ve baskıyı arttırmıştır. COVID-19 salgınının hastalıkla mücadele aşamasında hastaneye yatış korkusu ve yalnızlık korkusu gibi psikolojik sorunlara yol açmasının yanı sıra diğer insanlarla temasın azaltılması amacıyla evden çalışma sistemine geçilmesi, hatta iş yerlerinin kapatılması gibi durumlar bir takım olumsuz sosyo- ekonomik sonuçlara sebep olmuştur.

COVID-19 salgını ile mücadele sadece sağlık hizmetlerinin daha iyi koşullarda sunulması ya da ölüm sayısının azaltılması olarak görülmemeli aynı zamanda sosyo-ekonomik risklerin göz önünde bulundurularak buna uygun stratejiler geliştirilmelidir. COVID-19 süreci risk stratejisinin temelini daha önce yaşanmış salgın hastalık dönemlerinde uygulanan yöntemler ölçeğinde ele almak gerekmektedir. Tarihte daha önce bu gibi salgın hastalıklara yönelik uygulanan acil eylem planlarının örnek alınması önem arz etmektedir. Diğer salgın hastalık dönemlerinde ya da afet ve savaş dönemlerinde olduğu gibi sosyo-psikolojik sonuçları uzun yıllar devam eden olaylar toplumun çekirdeği olan aile yapısını bozmaktadır. Bu anlamda çalışma yaşamında stres olgusunun sebep olduğu ev-aile çatışmasının COVID-19 döneminde artış göstermesi tesadüf olarak görülmemektedir. Bu nedenle ailenin ve çocukların söz konusu olumsuz etkilerden korunmasına yönelik stratejilerin geliştirilmesi çalışanlar için iş-yaşam dengesinin sağlamaya yönelik düzenlemeler getirilmelidir.

COVID-19 sürecinin iyi yönetilmesi sadece bireysel anlamda virüsle mücadele olarak görülmemeli aynı zamanda hükümet ve toplumun birlikte hareket ettiği katılımlı bir yaklaşımla değerlendirilmelidir. COVID-19 sürecinde çalışma yaşamına ilişkin alınacak önlemler, hükümetin siyasi ve ekonomik politikalarına göre yasal bir çerçevede şekillendiğinden özellikle İş Sağlığı ve Güvenliğini konusundaki düzenlemelerin söz konusu süreci en az zararla atlatacak şekilde planlanması ve buna uygun iş güvenliği önlemlerinin alınması gerekmektedir.

COVID-19 sürecinin iş hayatında meydana getirmiş olduğu değişikliklere uyum sağlamakta zorlanan çalışanlara oryantasyon eğitimlerinin verilmesi ve bilgi ve yeteneğini aşan işler yüklenmesinden kaynaklı stres durumunu ortadan kaldırılması amacıyla iletişim araçları ve diğer teknolojik araçlar konusunda teknik desteğin sağlanması önem arz etmektedir. COVID-19 sürecinde uygulanan esnek ve evden çalışma sistemi, çalışanlar arasında dikey ve yatay iletişime engel teşkil edecek şekilde olmamalıdır. Örgütsel açıdan stratejik konuların çalışanların birbirileri arasında ya da üst yönetim ile gerçekleştirdikleri çevrim içi toplantılarda paylaşılması, yetersiz iletişimden kaynaklı iş stresi etmenlerinin ortadan kaldırılması açısından önemlidir.

Küreselleşme ile tetiklenen emek arzının serbest dolaşımı, COVID-19 sürecinde uzaktan çalışma sisteminin de devreye girmesi ile düşük ücretle ve kayıt dışı çalışmayı arttırmıştır. Çalışma hayatını düzenleyen kurallardan yoksun düşük ücretle çalışan bireylerin stres ile başa çıkmaları oldukça zordur. COVID-19 sürecinde olabildiğince esnek ve evden çalışma sisteminin uygulanması ve salgın öncesi ücret ve çalışma koşullarının korunması gerekmektedir.

COVID-19 sürecinde iş yaşamında stres olgusunun temel kaynaklarından biri olarak çalışan ücretlerinin eksik ödenmesi veya zamanında ödenmemesi, yetersiz olması vs. gibi durumlarda artış gözlenmektedir. Çalışanlara ödenen ücret, onları yaptıkları işin karşılığını almanın vermiş olduğu haz açısından psikolojik, temel ihtiyaçların karşılanması açısından hem psikolojik hem de fiziksel doyuma ulaştıracak düzeyde olmalıdır.

SONUÇ

Örgütün varlığını sürdürmesinde temel yapı taşlarından biri olarak insan kaynaklarına ilişkin faaliyetlerin, iyi yönetim felsefesi ile yürütülmesi gerekmektedir. Bir kurumda çalışanların iş stresini azaltmak amacıyla uygulanan stratejiler bir bakıma örgütün kendi geleceğini tayin ettiği stratejilerdir. Bu anlamda sağlıklı bir örgütsel yapılanmanın ön şartı sağlıklı personellere sahip olmaktan geçmektedir. Yönetim tarafından çalışan stresini önlemeye yönelik teknikler konusunda bilgi sahibi olunması, uygulanan yöntemlerin başarısının belli aralıklarla izlenmesi ve gerekli görülürse yeni yaklaşımlar belirlenmesi, örgütsel olduğu kadar çalışanların iş stresine karşı bireysel mücadelesine de katkı sunmaktadır.

COVID-19 süreci, alınan önlemler kapsamında iş yaşamında hem birey hem de örgüt üzerine birtakım sorumluluklar yüklemektedir. Bu süreçte iş yerlerinde uyulması gereken kuralların çalışanlar tarafından benimsenmesi, çalışan ücretlerinin tam ve zamanında ödenmesi, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin diğer önlemlerin alınması ve çalışanlara sosyal destek sağlanması söz konusu sorumluluklar arasında sayılmaktadır. İş yaşamında stres olgusunun negatif etkileri yanında doğru yönetilmesi ile sağlanan pozitif etkileri de bulunmaktadır. COVID-19 sürecinde günlük yaşamda ve iş yaşamında meydana gelen ani değişikliklerin çalışan üzerinde yaratmış olduğu baskı ve stres durumuna karşı ortaya çıkan sonuçların kontrol altına alınması amacıyla izlenen stratejilerin başında iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında alınan, esnek çalışma ve evden çalışma sisteminin uygulanması gelmektedir. Bu sistem COVID-19 sürecinde iş yaşamında ortaya çıkan stresin başarılı bir biçimde yönetilmesine katkı sağlamaktadır. COVID-19 sürecinin yaratmış olduğu korku ve endişenin giderek azaldığı, birçok ülkenin normal çalışma koşullarına geçtiği şu günlerde bile uzaktan çalışma sisteminde sağlanan

başarı, bu sistemin daha uygun şartlarda geliştirilmesine yönelik araştırmalara ışık tutmaktadır.

KAYNAKÇA

- Aksakallı, G. (2020), Koronavirüs (Covid-19) Salgını ve Koronafobi Etkisi, <https://www.guvenliweb.org.tr/blogdetay/koronavirus-covid-19-salgini-ve-koronafobi-etkisi> (İnt.Erş.Tar. 19.06.2020)
- Budak, F. ve Korkmaz, Ş. (2020), COVID-19 Pandemi Sürecine Yönelik Genel Bir Değerlendirme: Türkiye Örneği, *Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi (SAYOD)*, (1), 62-79.
- Bozkurt, A. (2020), Koronavirüs (COVID-19) Pandemi Süreci ve Pandemi Sonrası Dünyada Eğitime Yönelik Değerlendirmeler: Yeni Normal ve Yeni Eğitim Paradigması, *AUAd*, 6(3), 112-142.
- Cartwright, S. & Cooper, C.L. (2002), *An Organisational Stress Screening Tool: The Management Guide*, ASSET, Manchester: RCL.
- Lazarus, J. (2000), *Stress Relief and Relaxation Techniques*.
- Michie, S (2002), *Causes and Management of Stress at Work*, <https://oem.bmj.com/content/oemed/59/1/67.full.pdf>.
- Şirin, H., ve Özkan, S. (2020), Dünyada ve Türkiye’de COVID-19 Epidemiyolojisi, *Kulak Burun Boğaz ve Baş Boyun Cerrahisi Dergisi*, 6-13.
- Terzioğlu, A. (2020), Covid-19 ve Toplumsal Değişimlerin Gizli Öznesi Olarak Salgınlar, <https://sarkac.org/2020/04/covid-19-ve-toplumsal-degisimlerin-gizli-oznesi-olarak-salginlar/> (İnt.Erş.Tar. 19.06.2020)
- Quick, James C. - Quick, Jonathan D. – Nelson, Debra L. – Hurrell, Joseph J. (2006), *Preventive Stress Management in Organizations*, Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Warraich, U. Ali - Raheem, A. Rizwan - Nawaz, Ahmad - Imamuddin, Khoso (2014), “Impact of Stress on Job Performance: An Empirical study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan”, *Research Journal of Management Sciences*, Vol: 3 (7), 14-17.

GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

Araştırmanın Amacı: Bu çalışma COVID-19 sürecinde önemi giderek artan iş stresi olgusunun nedenlerini ve risklerini değerlendirmek amacı ile hazırlanmıştır. Bu anlamda çalışmanın amacı iş stresinin kaynakları ve riskleri konusunda gerekli bilgilere ulaşmak ve COVID-19 sürecinde bu konuda geliştirilmiş stratejilerin değerlendirilmesidir.

Metodoloji: Çalışmada COVID-19 sürecinde iş stresi karşısındaki bireysel ve örgütsel stratejiler üzerine kavramsal bir araştırma yapılmıştır. Bu anlamda çalışma iş stresinin neden olduğu bireysel ve örgütsel risklerin sosyo –ekonomik sonuçlarının azaltılması ve ortadan kaldırılmasında iş yaşamına ve diğer araştırmalara yol gösterici niteliktedir.

Araştırmanın Sonuçları: Küreselleşme ile hız kazanan rekabet, iş yaşamında ayakta kalabilmek için yönetsel bir takım stratejilerin geliştirilmesini gerekli kılmaktadır. COVID-19 sürecinde birçok şirketin finansal sıkıntılar sebebiyle piyasadan silinmesi aynı zamanda işsizlik gibi sosyo-ekonomik sorunların artmasına sebep olmaktadır. İşte bu süreçte yaşayan her varlık gibi doğan, büyüyen ve yok olabilen örgütleri ayakta tutan en önemli unsurlardan insan kaynağı unsuruna yapılan yatırımlar sayesinde stratejik hedeflere ulaşılmaktadır. Bu anlamda çalışanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve uzaktan çalışma sisteminin geçilmesi

gibi uygulamaların COVID-19 sürecinde iş stresine yol açan etmenlerin hayatımızdan çıkarılmasını kolaylaştırdığı görülmektedir.

EXTENDED SUMMARY

Purpose of the Research: This study has been prepared with the aim of evaluating the causes and risks of the phenomenon of work stress, whose importance is increasing in the process of COVID-19. In this sense, the aim of the study is to reach the necessary information about the sources and risks of work stress and to evaluate the strategies developed in this regard during the COVID-19 process.

Methodology: In the study, a conceptual research was conducted on individual and organizational strategies against work stress during the COVID-19 process. In this sense, the work guides business life and other research in reducing and eliminating the socio-economic consequences of individual and organizational risks caused by work stress.

Results and Conclusions: The competition, which has accelerated with globalization, requires the development of a number of managerial strategies in order to survive in business life. The disappearance of many companies from the market due to financial difficulties during the COVID-19 process also causes an increase in socio-economic problems such as unemployment. In this process, strategic goals are achieved thanks to the investments made in human resources, which is one of the most important elements that sustain organizations that are born, grow and disappear like every living entity. In this sense, it is seen that practices such as taking occupational health and safety measures for employees and passing the remote working system make it easier to remove the factors that cause work stress in the COVID-19 process.