

KİŞİLERARASI İLİŞKİLERDE PSİKOSOSYAL RİSKLER

05/2022



Kişilerarası İlişkilerde Psikososyal Riskler

İnsanlar sosyal varlıklardır ve birçok insan için arkadaş veya aileleri kadar; iş arkadaşlarıyla vakit geçirdikleri bir gerçektir. İş yerindeki kişilerarası ilişkiler, iş arkadaşları veya yöneticiler ve çalışanlar arasındaki günlük etkileşimleri oluşturur. Bu ilişkiler, çalışma ortamının doğal bir parçasıdır ve genellikle hoş ve yaratıcıdır, ancak bazen bir gerilim ve stres kaynağı olabilir.

Pek çok çalışma; iş yerindeki sosyal ilişkilerin sağlığı ve iyi oluşu etkileyen önemli bir faktör olduğunu doğrulamaktadır. Bu alandaki sonuçlar, araştırmacıları ve uygulayıcıları çalışanların kişilerarası ilişkiler odağındaki psikososyal riskler için önleyici ve destekleyici mekanizmaları ve bunun çalışan sağlığı ve iyi oluşu ile olan bağlantılarını ortaya koymaya teşvik etmiştir.

İş yerinde kişilerarası ilişkiler, bireysel bir bakış açısıyla veya örgütsel bir bakış açısıyla tanımlanabilir. Bireysel bakış açısı, her bireyin ilişkileri nasıl değerlendirdiği ile ilgilidir. Örgütsel düzeydeki bakış açısı ise çalışanları doğrudan etkileyen ilgili yönetim prosedür ve stratejilerini kapsamaktadır. Ekip toplantıları fırsatlarının olmaması gibi doğrudan; ya da spontan etkileşimi engelleyen aşırı iş yükü gibi dolaylı faktörler zayıf kişilerarası iletişime sebep olabilmektedir. İş yerinde zayıf iletişim, sosyal veya fiziksel izolasyon, üstlerle zayıf ilişki, kişilerarası çatışmalar, sosyal destek eksikliği ve zorbalık ya da taciz kişilerarası ilişkilerden kaynaklı psikososyal riskleri oluşturur.

ISO'nun iş yerinde psikososyal riskleri yönetmek için hazırladığı ISO 45003:2021 standartlar kılavuzunda kişilerarası ilişkilere bağlı psikososyal riskler:

- zayıf bilgi paylaşımı dahil olmak üzere zayıf iletişim
- yöneticiler, amirler, iş arkadaşları ve müşteriler veya çalışanların etkileşimde bulunduğu diğerleri arasındaki zayıf ilişkiler
- kişilerarası çatışma
- taciz, zorbalık, mağduriyet (e-posta ve sosyal medya gibi elektronik araçların kullanımı dahil), üçüncü taraf şiddeti
- sosyal destek eksikliği
- baskın ve baskın olmayan işçi grupları arasındaki eşit olmayan güç ilişkileri
- sosyal veya fiziksel izolasyon

olarak belirtilmiştir.

İş yerinde olumlu bir atmosfer sağlamak için sağlıklı bir kişilerarası dinamik oluşturmak önemlidir. İyi liderlik becerileri ve etkili iletişim, güçlü kişilerarası ilişkilerden oluşan bir ekosistem ve çatışmasız bir iş yeri inşa etmede önemli rol oynar.

Sosyal Destek

Kişilerarası ilişkilerden kaynaklanabilecek önemli bir stresi kaynağı, sosyal desteğin olmamasıdır. Yapılan çalışmalar düşük sosyal desteğin kaygı, duygusal tükenme, iş gerilimi, düşük iş tatmini ve artan kardiyovasküler hastalık riski ile ilişkili olduğunu göstermektedir.

Sosyal destek genel olarak üç ana başlıkta,

Pratik destek: Çalışana talepleri yerine getirmesi için gerekli kaynak ve bilgi vermek

Duygusal destek: Bireysel yardım, kişisel geri bildirim vermek, takdir ve teşvik

Bilgilendirici destek: Çalışana problem çözmede yardımcı olabilecek bilgiler sağlamak ve tavsiye vermek

olarak ayrılan yararlı sosyal etkileşimler olarak tanımlanır.

Sosyal destek kaynakları iş arkadaşları, amirler ve genel olarak organizasyonun kendisidir. Ayrıca iş dışındaki kaynaklardan sağlanan desteğin de sağlık ve iş sonuçları üzerinde etkisi vardır. Destek genellikle eş veya hayat arkadaşı, diğer aile üyeleri, arkadaşlar gibi gündelik hayat iletişimleri veya psikologlar ve doktorlar gibi resmi destek veren profesyoneller tarafından sağlanabilmektedir.

Sonuç

İş yerinde kişilerarası ilişkilerini düzenlemek isteyen bir kişi için ilk adım, başkalarıyla olumlu ilişkiler kurmaktır. Bu, kişinin sosyal ağına bir veya daha fazla kişi ekleyerek veya mevcut ilişkileri güçlendirerek yapılabilir. Başkalarıyla olan sosyal bağlar, karşılıklı takdir ile karakterize edilmelidir.

Çalışanların sağlık, iş tatmini, verimlilik ve işten ayrılma niyetleri üzerinde pek çok olumlu etkisi olan iş yerinde olumlu kişilerarası ilişkinin sağlanmasında liderler merkezi bir rol oynamaktadır. Sosyal desteğe odaklanan eğitimlere katılmak, çalışanların desteğe ihtiyacı olduğu durumlara farkındalığı artırabilir ve ihtiyaç duyulan yerde ve zamanda destek sağlanabilir.

Kuruluşun olumlu kişilerarası ilişkileri destekleyici ortamlar oluşturabilmesi , çalışanların birlikte etkili ve işbirliği içinde çalışmasına ve sosyal iletişim ve etkileşimi kolaylaştırmasına olanak tanıyan yapılar ve pratik çözümler oluşturmayı gerektirir. N_HumaN Danışmanlık, 5 aşamalı İYRS modeli ile kişilerarası ilişkilerden kaynaklanabilecek psikososyal risklerin belirlenip değerlendirilmesi ve olumlu iletişim atmosferine sahip organizasyonların oluşturulmasında işletmelere değerlendirme ve destek hizmetleri sunmaktadır.

Referanslar

ISO. (2021). Retrieved May 9, 2022, from <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:en>

Stoetzer, U. (2010). Interpersonal relationships at work: organization, working conditions and health. Karolinska Institutet (Sweden).

Barth, J., Schneider, S., & Von Känel, R. (2010). Lack of social support in the etiology and the prognosis of coronary heart disease: a systematic review and meta-analysis. *Psychosomatic medicine*, 72(3), 229-238.

Baruch-Feldman, C., Brondolo, E., Ben-Dayana, D., & Schwartz, J. (2002). Sources of social support and burnout, job satisfaction, and productivity. *Journal of occupational health psychology*, 7(1), 84.

Interpersonal relationship at Workplace. All Things Talent. (2021, December 14). Retrieved May 9, 2022, from <https://allthingstalent.org/2019/04/08/interpersonal-relationship-at-workplace/>

Psikolojik Sağlık ve Gvenlik zmleri

İletişim

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