



YENİ NESİL LİDERLİK ÇALIŞANLARIN SAĞLIĞINI DESTEKLEYİCİ LİDERLER

06/22

N
HUMAN

ÇALIŞANLARIN SAĞLIĞINI DESTEKLEYİCİ LİDERLER

Çalışma hayatı doğasında rekabet ve eylemlilik barındırır. Çoğu sektör için hız, verimlilik, üretkenlik önemli kavramlardır. Bu kavramlar doğru yönetilmediğinde ise çalışan sağlığını tehdit edebilmektedir. Çalışanların çalışma hayatından kaynaklı sorunlar sebebiyle tükenmişlik, kaygı, depresyon yaşayabildikleri ileri boyutlarda ise intihar riskini oluşturabildiği bilinmektedir.[1] Çalışan sağlığı sadece bireyler için değil kurumların gelişimi ve sürdürülebilirliği açısından da oldukça önemlidir. Son yıllarda kuruluşların, çalışan sağlığı sorunlarına dikkat etmeleri ve birçok nedenden dolayı çalışan sağlığını geliştirme ve güvence altına alma sorumluluğunu üstlenmeleri beklenmektedir. [2],[3] Çalışan sağlığını destekleyen mekanizmalardan biri de liderlerdir.

Çalışan sağlığını destekleyen liderlik, sağlığı teşvik eden bir iş yerleri kültürü yaratmaya ve çalışanların bu sisteme katılımını sağlamaya çalışan liderlik olarak tanımlanabilir.[4] Başka bir çalışmada ise sağlığı teşvik eden liderlik hem genel iyi liderlik hem de çalışanları bireysel sağlıklarını koruma konusunda destekleme olarak tanımlanmaktadır.[5] Bu tanımlara fiziksel ve psikolojik sağlık dahildir. Sağlığı teşvik eden liderler, çalışan sağlığını olumlu şekilde etkiler ve iş tatminlerinin yüksek olmasına katkıda bulunur.

YENİ NESLİ
LİDERLİK

Hastalık sebebiyle alınan izin oranlarının düşmesine yardımcı olur. Çalışan motivasyonunu ve iş memnuniyetini arttırır.[6],[7],[8],[9] Ayrıca çalışanlar birbirinde farklı ihtiyaçlara sahip olabilmektedir. Destekleyici ve sağlığı teşvik eden liderler çalışanların ihtiyaçlarını tespit etmekte daha başarılıdırlar ve farklı ihtiyaçları dahi olsa tüm çalışanların iş tatminin artmasına ve refah seviyelerinin yükselmesine katkı sağlarlar.[10]

SAĞLIĞI TEŞVİK EDEN LİDERLERİN ÖZELLİKLERİ

Sağlığı teşvik eden liderlerin birçok bireysel özellikleri vardır. Öncelikle kendileri sağlık konularında hassasiyet gösterirler ve kendi sağlık farkındalıkları, motivasyonları ile çalışanlara rol model olurlar.[11] Destekleyici liderler hem kendi sağlıklarını hem de ekip üyelerinin sağlığını en az iş süreçleri kadar önemserler. Ayrıca destekleyici liderler demokratik ve gelişim odaklı yaklaşıma sahiptirler. Çalışanlarının düşüncelerine ve ihtiyaçlarına duyarlıdırlar. Bu yaklaşımı işlerinin bir parçası olarak görürler. Çalışanlarının her yönden gelişmeleri için planlamalarda bulunurlar ve yapıcı geri bildirimlerde bulunurlar. Destekleyici liderlerin özellikleri aşağıdaki tabloda yer almaktadır. [12],[13]

Tablo 1: Sağlığı Destekleyen Liderlerin Özellikleri

Özellik Tipi	Özellikler
Genel Özellikleri	<ul style="list-style-type: none">• Demokratik tutuma sahiptir.• İhtiyaçları ve zorlukları fark eder ve duruma uygun düzenlemeler yapar.• Farklı özellikteki çalışanların entegrasyonuna önem verir.• Erişilebilir.• Gelişime önem verir.• Problem çözme becerileri yüksektir.
Sağlık konusuna özgü özellikleri	<ul style="list-style-type: none">• Sağlık farkındalıkları yüksektir.• Çalışan sağlığını önemser.

REFERANSLAR

- [1] ILO, (2016). İş Yerinde Stres: Ortak Bir Zorluk, (Çev. N_HumaN Danışmanlık). Ankara
- [2] Rigotti, T., Holstad, T., Mohr, G., Stempel, C., Hansen, E., Loeb, C., Perko, K., (2014). Rewarding and sustainable healthpromoting leadership. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- [3] Horstmann, D., and Eckerth, H. L. (2016). "The need for healthy leadership in the health care sector: consideration of specific conditions for implementation," in Healthy at Work, eds. M. Wiencke, M. Cacace, and S. Fischer (Berlin: Springer-Verlag), 139-148.
- [4] Eriksson, A. (2011) Health promoting leadership: a study of the concept of critical conditions for implementation and evaluation. Doctoral thesis. Nordic School of Public Health, Gothenburg, Sweden.
- [5] Gurt J., Elke G. (2009). Sağlığı teşvik eden liderlik: Bilgisayarlarla Çalışmanın Ergonomi ve Sağlık Yönleri'nde bir kurumsal sağlık kültürünün aracılık rolü , ed Karsh B. (Berlin: Springer-Verlag;), 29-38.
- [6] Nyberg A., Bernin P., teoril T. (2005) Liderliğin Astların Sağlığı Üzerindeki Etkisi. Arbeidslivsinstitutet. Rapor numarası 1; Saltsa – Ortak Program, Stockholm.
- [7] Avey J. B., Patera J. L., West, B. J. (2006) The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. Journal of Leadership & Organizational Studies, 13, 42-60.
- [8] Dellve L., Skagert, K., Vilhelmsson, R., (2007). Leadership in workplace health promotion projects: 1- and 2 year effects of long-term work attendance. European Journal of Public Health, 17, 471-476.
- [9] Skarholt K., Andersen T., Antonsen S., Hansson L., Leistad L., Sandsund M. (2012) HSE at Work within Construction and Health Care. Sixth Working on Safety Conference, Sopot, Poland.
- [10] Hersey, P., Blanchard, K. H., & Natemeyer, W. E. (1979). Situational leadership, perception, and the impact of power. Group & organization studies, 4(4), 418-428.
- [11] Franke F., Felfe J., Pundt A. (2014). The impact of health-oriented leadership on follower health: development and test of a new instrument measuring health-promoting leadership. Zeitschrift Pers. 28, 139-161. 10.1688/ZfP-2014-01-Franke
- [12] Yao, L., Li, P., & Wildy, H. (2021). Health-Promoting Leadership: Concept, Measurement, and Research Framework. Frontiers in Psychology, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.60233>
- [13] Skarholt, K., Blix, E. H., Sandsund, M., & Andersen, T. K. (2015). Health promoting leadership practices in four Norwegian industries: Table 1: Health Promotion International, dav077. <https://doi.org/10.1093/heapro/dav077>

Psikolojik Sağlık ve Gvenlik zmleri

İletiřim

N_HumaN

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

Kat:31 Bayraklı/İzmir

0232 390 91 97

(0535) 624 90 35

www.nhumandanismanlik.com

info@nhumandanismanlik.com