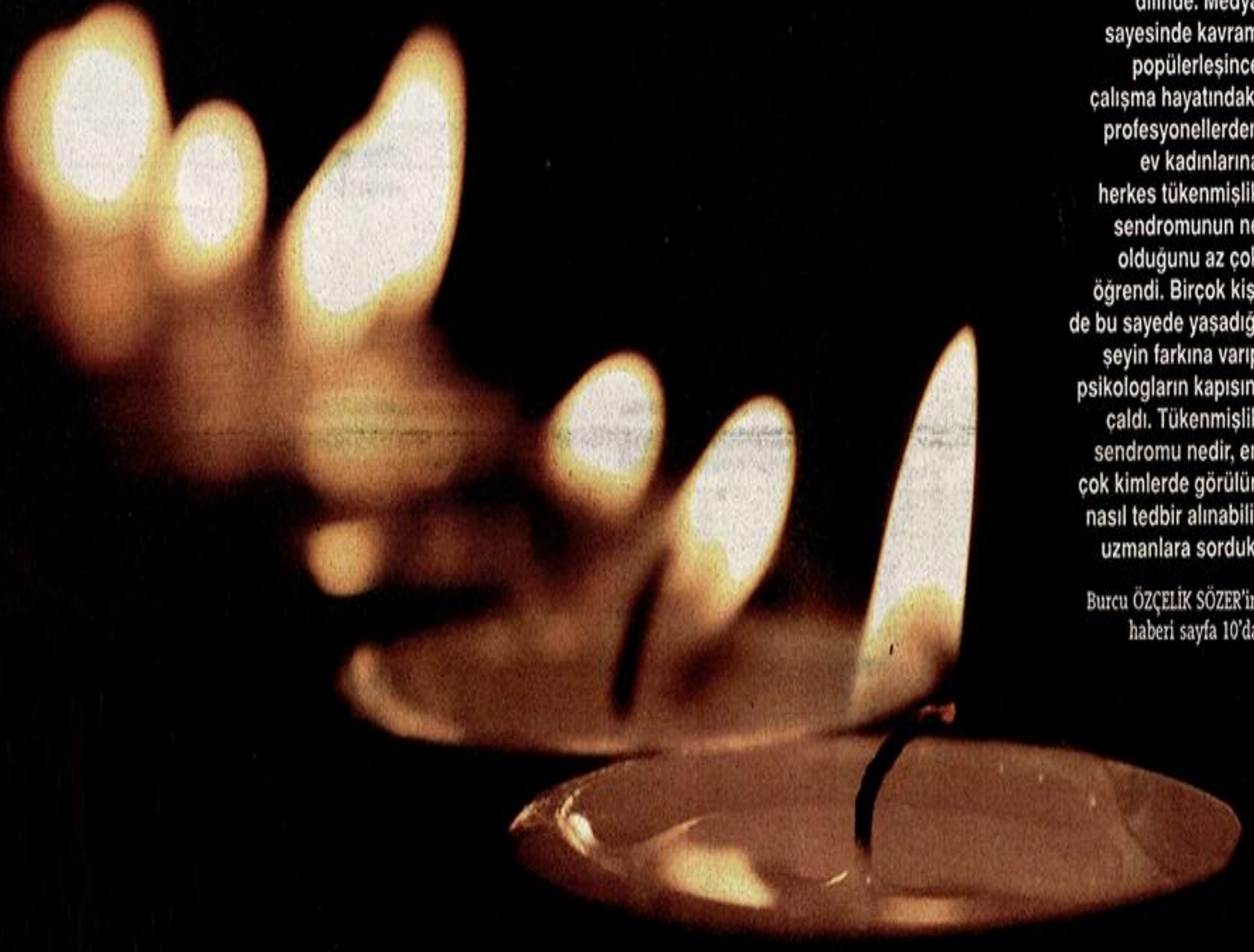


Çalışma hayatı, stres, rekabet , büyükşehir yaşamı hepimizi tehdit ediyor

Tükeniyoruz

Tükenmişlik sendromu şu sıralar herkesin dilinde. Medya sayesinde kavram popülerleşince çalışma hayatındaki profesyonellerden ev kadınlarına herkes tükenmişlik sendromunun ne olduğunu az çok öğrendi. Birçok kişi de bu sayede yaşadığı şeyin farkına varıp psikologların kapısını çaldı. Tükenmişlik sendromu nedir, en çok kimlerde görülür, nasıl tedbir alınabilir uzmanlara sorduk.

Burcu ÖZÇELİK SÖZER'in haberi sayfa 10'da



Meğer tükenmişiz

Son dönemde medyanın tükenmişlik kavramını her fırsatta sık sık kullanmasıyla insanlarda bir farkındalık oluştu. Birçok kişi bu kavrama aşına olurken, kimileri de yaşadıkları şeyin adını koymuş oldu. Uzman psikolog Uğurcan Ulutürk, son dönemde tükenmişlik vakalarındaki artışın en önemli nedenini toplumun popülerliğine bağlıyor.

Tükenmişlik sendromu son birkaç aydır, Türk milletinin gündeminde en üst sıralarda. Meryem Uzerli (Muhteşem Yüzyıl'ın Hürrem Sultanı) sayesinde herkes az çok tükenmişlik sendromunun ne olduğunu öğrendi. Medyanın etkisiyle toplumda bu konuda bir farkındalık oluştuğu kesin. İşte bu nedenle yaşadıklarının adını koyan çok kişi oldu.

Memorial Ataşehir Hastanesi ve Suadiye Tıp Merkezi Psikoloji Bölümü'nden uzman psikolog Uğurcan Ulutürk'e göre son dönemde tükenmişlik sendromu vakalarındaki artışın birincil nedeni, kavramın medyada ve toplum arasında daha sık kullanılması ve popüler bir konu olması.

Büyükşehirlerde yaşam şartları, ekonomik dengeler, yoğun iş temposu ve teknoloji kullanımının sonucunda yalnızlaşmanın artması, insanlığın doğadan ve kendi doğasından uzaklaşması ve daha çok kariyer yapma zorunluluğu gibi nedenler tükenmişlik sendromunu artırıyor. Oluşan farkındalık nedeniyle de bu kavramı etrafımızda daha sık duyar hale geliyoruz. Tükenmişlik sendromu konusunda merak edenleri uzman psikologlara sorduk.

Duyusal ve fiziksel çöküntü durumu

Son günlerde ülkemizde gündemi meşgul eden ve daha çok iş yaşamında olan kişilerde görülen bir tür stres olan "tükenmişlik" kavramı ilk kez 1969 yılında Bradley, sonra 1974 yılında daha ayrıntılı olarak Amerikalı psikolog Herbert Freudenberger tarafından ortaya kondu. Freudenberger tükenmişlik sendromunu başaşağı olmak, yorulmak, gücü ve kaynakları aşın zorlamak olarak tanımlıyor. Herbert'in ardından konu üzerinde çalışan Maslach ve Jackson tarafından bu kavram geliştiriliyor. Günümüzde kabul gören tükenmişlik sendromu tanımında Maslach, tükenmişlik sendromunu; kişinin iş yaşamında ve diğerleriyle ilişkilerinde olumsuzluklara yol açan özsaygı yitimi, kronik yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının gelişimi ile birlikte seyreden fiziksel tükenme, duygusal tükenme ve entelektüel tükenmeye karakterize bir sendrom olarak tanımlıyor.

Bir başka tanıma göre ise tükenmişlik, aşırı stres ya da doyumsuzluğa tepki olarak psikolojik geri çekilme durumu. Tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma boyutlarında artış ve kişisel başarı boyutunda azalma olarak iş altı boyuttan oluşuyor. Ayrıca çalışma isteği yüksek olan bireylerin, çalışma isteklerini kaybetmeleri son aşama. Kısa süre bu sendrom bir hastalık değil sadece bir durum ve süreç olmakla birlikte iş yaşamında yoğun baskı sonucu kişinin duygusal ve fiziksel çöküntü yaşamaya olarak özetleniyor.

DBE Davranış Bilimleri Enstitüsü'nden uzman klinik psikolog Zeynep Zat, tükenmişlik sendromunun belirtilerini şöyle özetliyor:

Psikolojik belirtiler: duygusal olarak bitkin hissetme, kolayca küçük şeylere bile öfkelenme, kronik sinirlilik, hatırlama, karar verme, odaklanma ve dikkati sürdürmede güçlük, hayal kırıklığı, çaresizlik, çökkünlük, endişe, huzursuzluk, düşük özsaygı, değersizlik inancı, eleştirilere kapalı olma, apati (duyumsuzluk, kayıtsızlık).

Psikofizyolojik belirtiler: fiziksel yorgunluk, halsizlik, enerji kaybı, yeme ve uyku düzeninin bozulması, gastrointestinal bozukluklar, psikosomatik (psikolojik kökenli bedensel ağrılar) hastalıklar, solunum güçlüğü ve koroner kalp hastalıkları.

Davranışsal belirtiler: dikkatsizlik, erteleme, nihai karara varmayarak sürünmede burkama, işe geç kalma, hata yapma, istifa etmenin sık dile getirilmesi, motivasyon eksikliği, performans düşüklüğü, diğer insanlara karşı negatif tutum (ör. alaycı tavırlar), iş saatini farklı aktiviteler ile geçirme eğilimi, kuruma duyulan ilginin ve adiyet duygusunun azalması, aktif olarak işe çekilme, umurunda değil tutumu, alkol ve madde kullanımında artma.

Tükenmişliği tetikleyen faktörler

- İş yaşamından memnun olmama, mesleğini kendine uygun bulmama, meslek seçiminde isteksizlik
- kişinin yaşandan ve işinden aşırı beklenti içinde olması,
- kişinin bireysel tatmin sağlayacağı başka kaynaklarının olmaması ve iş doyumunun benlik algısı için tek kaynak olması,
- sosyal destek azlığı,
- yoğun çalışma temposu, aşırı iş yükü
- işyerinde adaletsizlik,
- mobbing'e maruz kalma
- sürekli iyi performans sergileme gerekliliği,
- kendisini düşünmeksizin kendisini işe adanma,
- idealistik,
- üzerindeki sorumluluğu başka bir kişi ile paylaşamama,



- takdir edilmeme,
- mükemmeliyetçilik,
- 'kazanmak yok' (No Win) durumu (kişi her ne yaparsa yapsın, bir(ler)inin mutlaka memnuniyetsiz kalması,
- eleştirile ve yargılayıcı bir çalışma ortamı,
- belirsiz roller ve sorumluluklar,
- sonu gelmeyen, gerçekleşmesi imkansız görevler,
- kişilerarası çatışmalar, çalışma zamanlarının planlanmasındaki hatalar tükenmişlik sendromunun ortaya çıkmasında rol oynayabiliyor.

Herhangi bir profesyonel tükenmişlik sendromu yaşayabilir ancak doğrudan insana hizmet veren, geniş kitleler tarafından değerlendirilen ve eleştirilen meslek elemanlarının bu sendroma yakalanma ihtimalinin yüksek olduğu söyleniyor.

Uz. Psk. Uğurcan Ulutürk, tükenmişlik sendromunun en çok sağlık çalışanlarında görülmekle birlikte öğretmenler, basın çalışanları, yöneticiler ve iş adamlarında da sıklıkla görüldüğünü söylüyor: "Zaman baskısıyla iş yetiştirme zorunda olanlar, insanlarla etkileşimi fazla olan meslek gruplarında çalışan tükenmişliğe karşı daha açıktır. Çalışma yükünün fazla olduğu, sosyal desteğin ve aktivitenin az olduğu kurumlarda çalışanların tükenmişlik sendromu yaşama riski daha yüksektir."

Ayrıca karakteristik özellikler olarak mükemmeliyetçi, hayır diyemeyen, aşırı sorumluluk alan, kendilerini yaptıklarından dolayı ödüllendir-meyip cezalandıran ve hatta kendilerinden daha fazlasını

bekleyen, yakın ilişkiler kuramayan ve strese karşı toleransı düşük olan kişilerde sık görülür."

Zeynep Zat, bu sendromun genellikle başka insanlara iyi gelmeyi gerektiren (yardım eden profesyoneller) meslek gruplarında da görülme sıklığının daha yüksek olduğunu işaret ediyor. Tıpkı ruh sağlığı uzmanları, sosyal çalışmacılar, hemşireler, öğretmenler, özel eğitimciler gibi.



Uğurcan Ulutürk

Şirketlere iş düşüyor

Tükenmişliği önlemek için organizasyonlar, belirsiz ücret ve görev tanımını netleştiriyor, uzun çalışma saatlerini kısaltabiliyor, kişilerin özel yaşam dengelerini bozmayama özen gösteriyor. Ayrıca, tükenmişlik sendromu yaşayan kişilerin, stres yönetimi eğitimi alması da bir çözüm.

Kişiler de farklı görevler ve farklı çalışma düzenleri ile iş yerindeki monotonluğu kırmaya çalışabiliyor. Zeynep Zat, "Kişi, tükenmeye başladığını fark ettiğinde, hayat tek bir şeyin etrafında, ona göre şekillenir olmuş demektir. Dolayısıyla 'Hayatta beni ben yapan başka neler var? İş dışındaki ben kimim? Neler yapmaktan hoşlanırım? İş dışındaki ben kimim? Neler yapmaktan hoşlanırım?' sorusunu sormak ve gelen yanıtı göre yaşamı yeniden düzenlemek kendisine yardımcı olabilir" diyor ve şu tavsiyelerde bulunuyor:

- İş dışındaki yaşamı renklendirebilir. Hobilerine ve arkadaşlarına vakit ayırmaya özen göstermelidir.
- Ailesi, eşi ve çocukları ile belirli süreleri mutlaka beraber geçirmeye ve bu saatleri beraber yapmaktan hoşlandıkları şeylerle uğraşarak geçirmeye dikkat edebilirler.
- Spor gibi fiziksel aktiviteler yararlı olabilir. Bedenin hareket etmesi çoktün hissedilen durumlarda zorlayıcı bir aktivite gibi gözükse de bu hissin ortadan kalkması için de iyi bir yol olabilir.
- Bu süreçte, aile önemli bir rol oynayabilir, kişinin istediği rol dışında da kendisi olarak da sevildiğini hissettirebilir.
- Nefes ve gevşeme egzersizleri ve meditasyon teknikleri öğrenilebilir.
- Yaşamında mizaha daha fazla yer açabilir.
- Hayattaki kişisel ve kariyer hedeflerini tekrar gözden geçirebilir. Bu hedefe giden adımları daha gerçekçi, küçük, uygulanabilir ve somut şekilde planlayabilir.
- Tüm sevdiıklarinden destek istemek için iyi bir zamanlama olabilir.

Tükenmişlik sendromunun panzehiri, kişinin kendini güçlü hissetmesi. Tedavi söz konusu olduğunda, literatürde sıklıkla kişinin uzlaşarak 'istiraht etmesi' tavsiye ediliyor. Ayrıca, kişiye psikoterapi desteği de verilebiliyor. Zeynep Zat, "Psikoterapi kişinin hayatının kontrolünü etkin bir şekilde yapabilmesi, özel ve iş yaşamındaki olumsuz durumlara ile daha kolay baş edebilmesi için gerekli becerileri edinebilmesi, stresli durumları daha iyi yönetebilmesi ve kaynaklarının güçlendirilmesi için kişiye yardımcı olabilir" diyor.

Bir tükenmişlik sendromu vakası

Uzman psikolog Uğurcan Ulutürk, özellikle medyada tükenmişlik sendromu kavramının yer alması sonrasında, 40'li yaşlarda üst düzey bir yöneticinin kendisine geldiğini, terfi aldığı için iş yükünün artması sonrasında dolaylı olarak sıkıntılar (çökkünlük, isteksizlik, iş motivasyonunda azalma) yaşadığını anlatıyor. Hasta bu sıkıntılarla belirlenirken, "Duygusal olarak çok yordulmuş. Hiçbir şeye yetişemiyordum, iş ve özel hayatım birbirine girdi ve hiç düzelmeyeceğimi düşünüyordum. Eskiden beni tek mutlu eden şey çalışmaktı. Her sabah yine iş var, artık işe bile gitmek istemiyordum. İşe gitmişim de gitmişim de huzursuzum" olarak ifade etmiş. İş hayatındaki yoğunluk sadece duygusal olarak değil fiziksel olarak da yorgunluğa neden olmuş ve hastada uyku düzensizlikleri artmış.

Nasıl tedavi edildi?

- Tedavi sürecinde hasta ile uzun bir süre için sadece işe odaklanılmadığından dolayı eskiden yapmaktan keyif aldığı şeyleri yapmak yerine o saatlerde işe ilgili şeyleri yapmayı tercih etmesinin nedenleri üzerine konuşulmuş.
- Özel hayatı ve sosyal hayatına eskisi gibi zaman ayırmaya bu kişiye öncelikle iş yükünün paylaşılacağı bir mekanizma olup olmadığı tartışılmış.
- Sorumluluk ve mükemmeliyetçilik hakkındaki kuralları değerlendirilerek daha işlevsel prensipler geliştirilmiş.
- Sonrasında zaten üyeliği olan spor salonuna gitmesi, keyif aldığı şeyleri yapabilmesi üzerine iş çıkışı planlamalar yapıp (eve iş getirmemesi kuralıyla) davranışsal değişiklikler önerilmiş. Bilgili düzeyde işe işe yüklediği anlam, hayır diyememesi ve iş tatmini ve kendilik değeri üzerinde daha işlevsel düşünme yöntemleri öğretilmiş.
- İş yerinde kullanılabileceği rahatlatma ve gevşeme egzersizleri uygulanmış.
- İş hayatında küçük planlama ve değişikliklerle hem fiziksel hem de zihinsel olarak rahatlayan birer eski gibi özel hayatına zaman ayırma ve eve işe getirmeye beklendiği gibi işlerin kötüye gitmediğini algılamaya başlanmış.

Ulutürk, "Daha yavaş bir iş ve yaşam temposuna kavuşan bu kişi bir süre sonra işe gideceği her sabah daha keyifli, iş çıkışlarında işe kendisine ve çevresindekilere zaman ayırma için alternatif planlar yapmaya başladığı için daha mutlu olduğunu belirtmeye başladı. Sonlandırma seansında ise "Artık daha etkin, mutlu ve keyifli bir iş saatim ve özel yaşam saatlerim olduğunu hissetmek bana iyi geliyor" şeklinde paylaşımlarda bulundu" diyor.



Zeynep Zat

anlamsızlık hissi, yabancılaşma ve umutsuzluk. **Psikofizyolojik belirtiler:** fiziksel yorgunluk, halsizlik, enerji kaybı, yeme ve uyku düzeninin bozulması, gastrointestinal bozukluklar, psikosomatik (psikolojik kökenli bedensel ağrılar) hastalıklar, solunum güçlüğü ve koroner kalp hastalıkları.

Davranışsal belirtiler: dikkatsizlik, erteleme, nihai karara varmayarak sürünmede burkama, işe geç kalma, hata yapma, istifa etmenin sık dile getirilmesi, motivasyon eksikliği, performans düşüklüğü, diğer insanlara karşı negatif tutum (ör. alaycı tavırlar), iş saatini farklı aktiviteler ile geçirme eğilimi, kuruma duyulan ilginin ve adiyet duygusunun azalması, aktif olarak işe çekilme, umurunda değil tutumu, alkol ve madde kullanımında artma.

Psikolojik sorunlara yol açıyor



Tükenmişliğin temel özellikleri enerji kaybı, motivasyon eksikliği, performans düşüklüğü, diğerlerine karşı negatif tutum ve sosyal geri çekilme olarak sıralanıyor. Bunun yanı sıra fiziksel tükenme, kronik yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguları, negatif bir kendilik algısına neden olur. Kurumsal bağda, çalışanların iş performansını ve kuruma bağlılığını, işten ayrılmaya ve iş doyumunun azalması gibi olumsuz yönde etkiliyor. Daha uzun süreçte bireyler üzerinde psikolojik sorunlara yol açıyor. Psikosomatik hastalıkların ortaya çıkışı, depresif belirtiler, uykusuzluk, dikkatsizlik, konsantrasyon eksikliği, alkol ve madde kullanımında artış bu sorunlardan bazılarıdır.