



İş Taleplerine Bağlı Psikososyal Riskler

02/2022

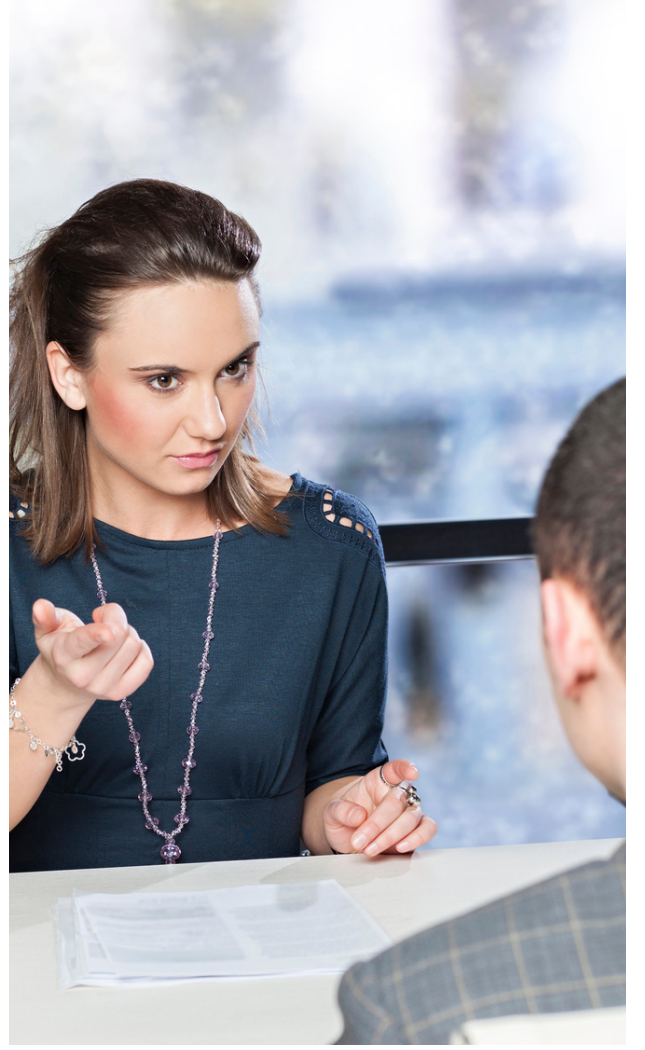


N
HUMAN
DANIŞMANLIK

İŞ TALEPLERİ

İş talepleri, fiziksel, bilişsel veya duygusal çaba gerektiren bir işin tüm fiziksel, psikolojik, sosyal veya örgütsel yönleridir.

Bir iş talebi, talebin kendisine ve bireyin bununla başa çıkma yeteneğine bağlı olarak, olumlu olduğu kadar olumsuz sonuçlara da sahip olabilir. Olumlu tepkiler motivasyon, teşvik veya iş tatmini olabilirken olumsuz tepkiler depresyon, kaygı veya tükenmişlik (burnout) olarak ortaya çıkabilir.

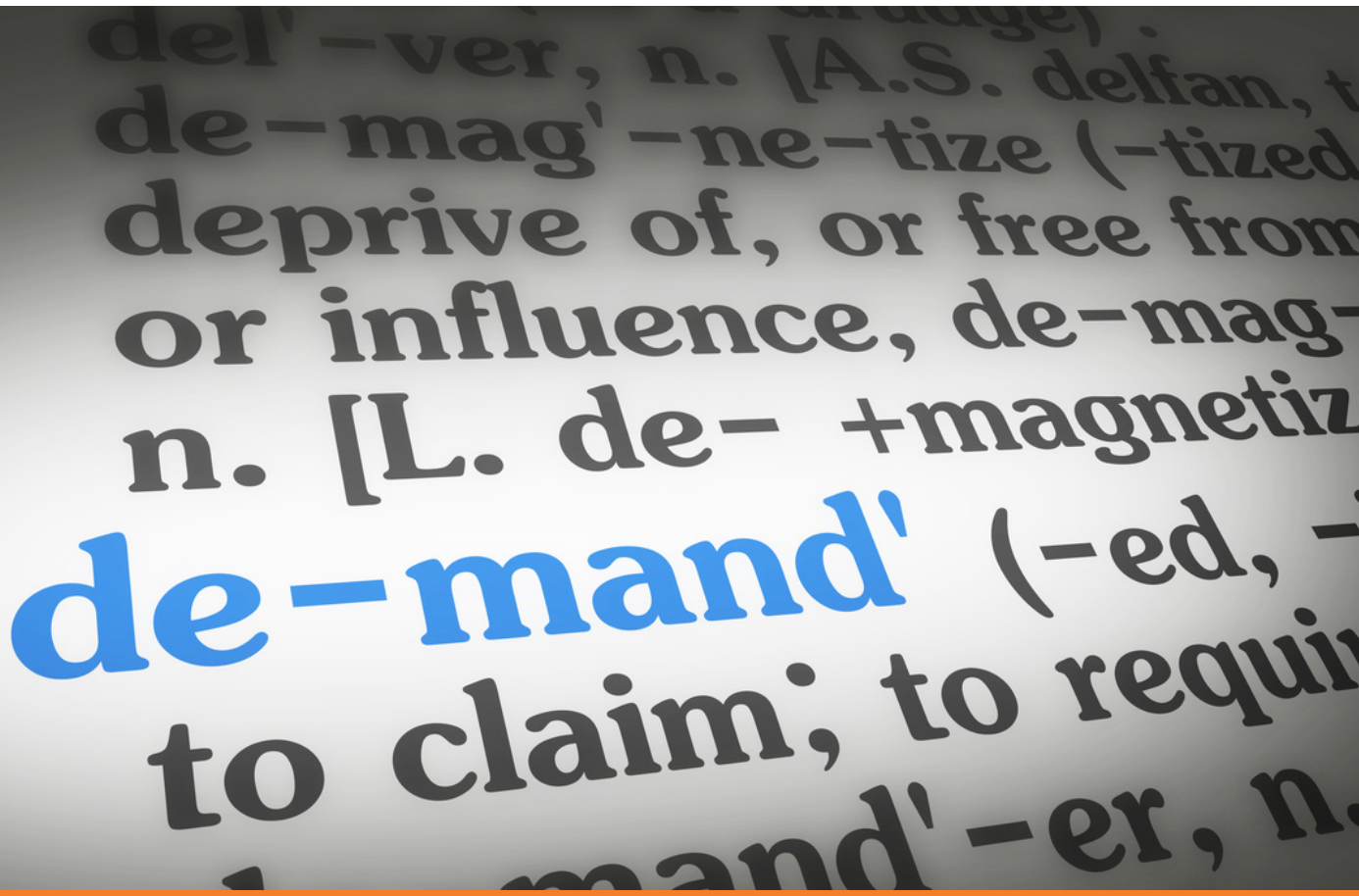


Genel olarak, dört tür iş talebinden söz edilebilir:

Nicel talepler (örneğin, zaman baskısı veya işin miktarı); öncelikle bilgi işlemeye ilgili beyin süreçlerini etkileyen bilişsel talepler (örneğin, işin zorluğu); kişilerarası iletişim sırasında kurumsal olarak istenen görevlerde ortaya çıkacak duygularla başa çıkmak için gereken çabayı ifade eden duygusal talepler; ve kas-iskelet sistemi ile ilişkili fiziksel talepler (yani davranışın motor ve fiziksel yönleri (örneğin dinamik ve statik yükler)).

İŞ TALEPLERİ VE PSİKOSOSYAL RİSKLER

Birçok insan, çalışma ortamlarında karşılaştıkları zorluklarla motive olur. Diğer taraftan iş taleplerinden ve ilgili diğer stres faktörlerinden gelen baskı, algılanan başa çıkma yeteneği ile birlikte değerlendirildiğinde, aşırı ve uzun süreli olduğunda stres deneyimine yol açabilir.



İş yerinde baş edilebilir zorluklar yaşamak bize psikolojik ve fiziksel olarak iyi gelebilir ve yeni beceriler öğrenmeye teşvik edebilir. Bir çalışanın, işinin zorluğunu hissetmesi, psikososyal olarak sağlıklı bir çalışma ortamı geliştirmenin ve sürdürmenin önemli bir bileşenidir.

Bununla birlikte, çalışanın algılanan kaynaklarını, yeteneklerini ve baş etme becerilerini aşan aşırı ve uzun süreli baskı ve talepler, iş taleplerine bağlı psikososyal risklerin oluşmasına neden olabilir.



İş taleplerinden kaynaklanabilecek psikososyal riskleri kapsayan ayrıntılı bir psikososyal riskler tanımlaması Cox ve Griffiths tarafından yapılmıştır; görev tasarımı, iş yükü ve çalışma temposu, çalışma programı, kontrol ve karar serbestisi, çalışma ortamı ve ekipman, organizasyon kültürü ve işlevi, işte kişilerarası ilişkiler, organizasyondaki rol, kariyer gelişimi ve iş-yaşam dengesi.

Genel olarak, görev tasarımı, çeşitliliğin olmaması veya kısa çalışma döngüleri, becerilerin yetersiz kullanımı, parçalanmış veya anlamsız işler, yüksek belirsizlik ve sosyal temasın uygun olmayan sıklığı anlamına gelir.

İş yükü ve çalışma temposu, sürekli olarak son teslim tarihlerine tabi olan yüksek düzeyde zaman baskısı, aşırı iş yükü veya düşük iş yükü anlamında değerlendirilir.

Çalışma programı ile ilgili faktörler vardiyalı çalışmayı, gece vardiyalarını, öngörülemeyen saatleri, esnek olmayan çalışma programlarını, uzun veya sosyal olmayan saatleri içerir.



Karar serbestisi/ kontrol, iş yükü veya ilerleme hızı üzerinde çalışanın kontrol eksikliği veya karar alma süreçlerinde düşük katılımını içerir
Çalışma ortamı ve ekipman, yetersiz ekipman mevcudiyeti, ekipman uygunluğu veya bakımını ve kötü çevre koşullarını (yer eksikliği, yetersiz aydınlatma veya aşırı gürültü gibi) içerir.

Organizasyon kültürü ve işlevi, zayıf iletişim, örgütsel hedeflerin tanımlanmaması, problem çözme ve kişisel gelişim için destek mekanizmalarının düşük düzeyde olmasını içerir.

İşyerinde kişilerarası ilişkiler, sosyal veya fiziksel izolasyon, kişilerarası çatışma, sosyal destek eksikliği, üstlerle zayıf ilişkiler, olası zorbalık veya taciz durumlarını değerlendirmeyi içerir.

Organizasyondaki rol ve kariyer gelişimi; rol belirsizliği, rol çatışması ve insanlara karşı sorumluluk, kariyer durgunluğu ve belirsizliği, iş güvencesizliği, yetersiz terfi veya aşırı terfi, düşük ücret ve düşük sosyal iş prestijini içerir.

Son olarak, iş-yaşam dengesi, iş ve evin çatışan talepleri sosyal hayatta düşük iş desteği ve çift - kariyer sorunlarına atıfta bulunur



SONUÇ

İş talepleri, işle ilgili stresin en yaygın kaynaklarından biri olarak tanımlanmıştır. Örneğin, uzun çalışma saatleri ve yoğun çalışma vardiyaları, yüksek zaman baskısı, ergonomik sorunlar ve kötü fiziksel koşulların strese ve uzun vadeli olumsuz sonuçlara neden olma riski yüksektir.

Bu tür taleplerin olumsuz kısa ve uzun vadeli etkileri, iş süreci üzerindeki kontrol, iş tatmini sağlanması ve ödüllendirme gibi iş kaynakları tarafından hafifletilip aşılabılır hale getirilebilir.

Bu çözüm mekanizmalarının geliştirilmesi için iş taleplerine dair psikososyal risklerin işletme kapsamında değerlendirilmesi ve ilgili risk alanları için alınacak eylemlerin planlanması önemlidir.

N_HumaN Danışmanlık, 5 Aşamalı İYRS Modeli kapsamında işletmelerde psikososyal risklerin değerlendirilmesi ve belirlenen risk alanlarına dair iyileştirmelerin hayata geçirilmesi için kapsamlı hizmetler sunmaktadır.

REFERANSLAR

1. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007). 'Work-related stress. Retrieved 11 February 2013, from www.eurofound.europa.eu
2. Workplace Health and Safety Queensland, 'Work demands', Department of Justice and Attorney-General, Queensland, 2012.
3. Schaufeli, W. & Bakker, Ar., 'Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study.' *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 25, 2004, pp. 293-315. DOI: 10.1002/job.248
4. Cox, T. & Griffiths, A.J. (1995). 'The assessment of psychosocial hazards at work.' In M.J. Shabracq, J.A.M. Winnubst & CL Cooper (Eds.) *Handbook of Work and Health Psychology*. Chichester: Wiley & Sons.
5. International Labour Organization (2020). *İş Yerinde Stres: Ortak Bir Zorluk*. (N Human Danışmanlık, Çev.) İzmir: N Human Danışmanlık Yayınları (Orijinal Basım Tarihi 2016) ISSN: 9786050646801

Psikolojik Saęlık ve Güvenlik zmleri

İletişim

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