

GÖREV TASARIMLARINDA PSİKOSOSYAL RİSKLER

03/22



N HUMAN

GÖREV TASARIMI

İş/görev tasarımı, iş ortamında görevlerin veya tüm işin nasıl organize edildiğini değerlendirmek ve daha sonra bunların çalışanın nitelikleriyle eşleşmesini sağlamak için kullanılır.

İyi tasarlanmış bir iş, çalışanın güvenli ve sağlıklı bir iş sürdürmek için gerekli olan koşullara ulaşmasına, böylece fiziksel ve zihinsel zorlanmanın azalmasına ve iş organizasyonunun işleyişine yardımcı olur. Aşırı iş yükü, monoton iş tekrarları ve iş üzerinde sınırlı kontrol gibi psikososyal risklerin belirlenmesi ve bu sayede kuruluşlar içinde iş sağlığı ve güvenliği (İSG) konusunda iyileştirmeler yapılmasına katkı sağlamış olur. İyi tasarlanmış bir iş, daha bağlı, sağlıklı ve üretken çalışanları olan bir işletme imkanıyla sonuçlanır ve bu sonuçlar hem çalışanlara hem de kuruluşlara fayda sağlar.

Herhangi bir iş veya iş tasarımı müdahalesinin nihai sonucu, aşağıdaki niteliklere sahip işler elde etmektir:

1 - Görev çeşitliliği:

Her işte optimal çeşitlilikte görevler sağlamak için bir girişimde bulunulmalıdır. Çok fazla çeşitlilik, çalışan için verimsiz olabilir. Çok azı can sıkıntısına ve yorgunluğa neden olabilir. Optimal seviye, çalışanın başka bir görev üzerinde çalışırken yüksek düzeyde dikkat veya çabadan sonra dinlenmesine veya tersine, rutin faaliyet dönemlerinden sonra tekrar hareketli bir sürece izin veren seviyedir.

2- Yetenek çeşitliliği:

Araştırmalar, çalışanların bir dizi beceri düzeyini kullanmaktan memnuniyet duyduklarını göstermektedir.

3 - Geri bildirim:

Çalışanları hedeflerine ulaştıklarında hızlı bir şekilde bilgilendirmenin bir yolu olmalıdır. Hızlı geri bildirim, öğrenme sürecine yardımcı olur. İdeal olarak, çalışanların kendi nicelik ve kalite standartlarını belirleme sorumluluğu olmalıdır.

4- Görev kimliđi:

Görev setleri, diğer görev setlerinden bazı net sınırlarla ayrılmalıdır. Mümkün olduğunda, bir grup veya bireysel çalışan, açıkça tanımlanmış, görünür ve anlamlı bir dizi görevden sorumlu olmalıdır. Bu şekilde, iş, onu üstlenen grup veya birey tarafından önemli olarak görülür ve diğerleri onun önemini anlar ve saygı duyar.

5- Görev özerkliđi:

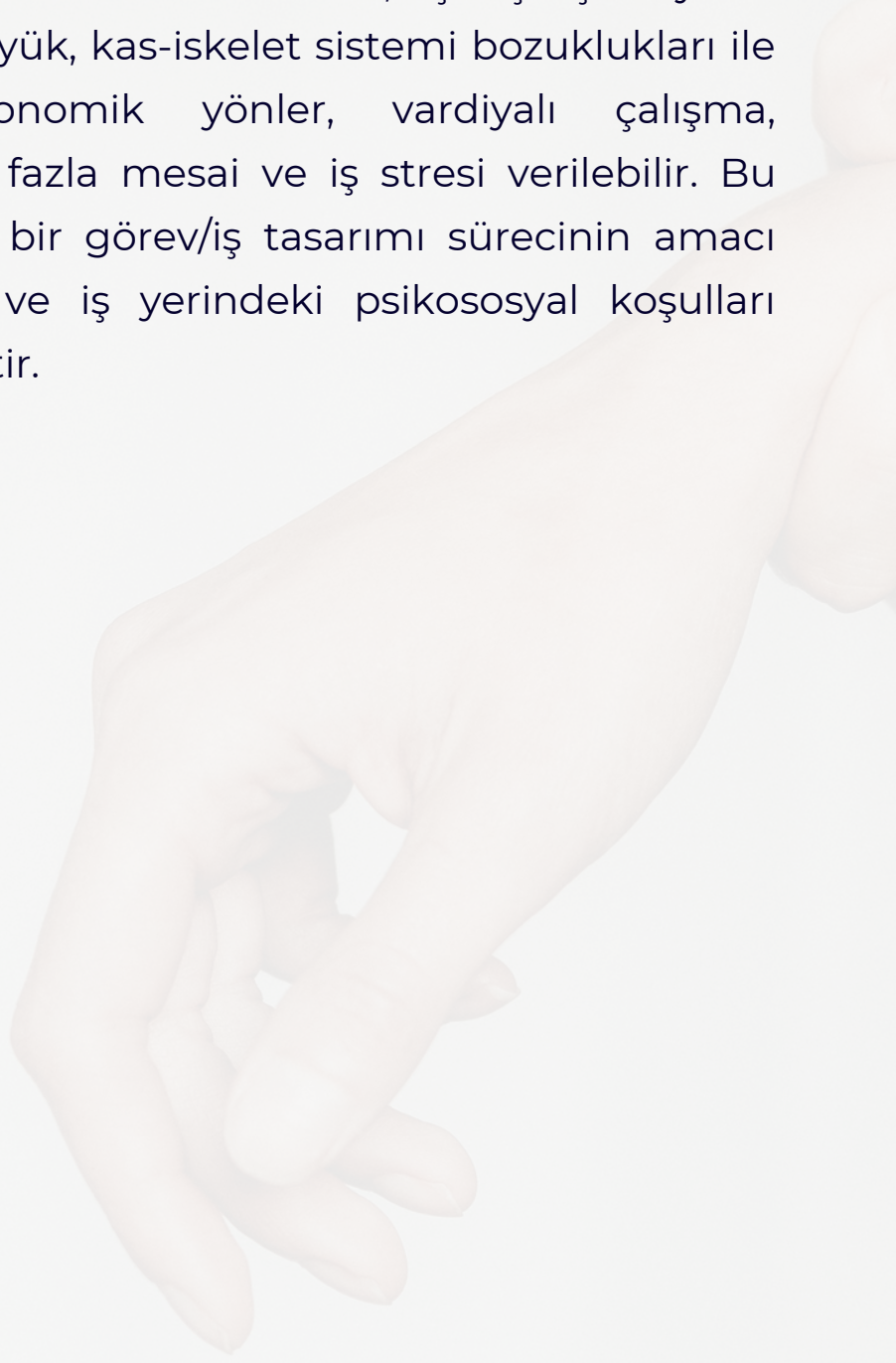
Çalışanlar, işleri üzerinde bir miktar kontrol uygulayabilmelidir. Takdir ve karar verme alanları onlara açık olmalıdır.

GÖREV TASARIMLARINDA PSİKOSOSYAL RİSKLER

Tüm iş faaliyetlerinin çalışanlar üzerinde fiziksel veya zihinsel talepler getireceği kabul edilen bir durumdur; bunlar uygun seviyelerde tutulursa, çalışanın sağlığı, esenliği ve performansı korunur; ancak talepler çalışanların kapasitesini aşarsa hatalar, kazalar, yaralanmalar ve fiziksel ve zihinsel sağlıkta bozulmalar meydana gelebilir.

İş tasarımı ilkelerinin uygulanması; çalışanların niteliklerine uygun olarak tasarlanmış ve verilmiş, büyüklük, güç, fiziksel kapasite, bilgi işleme kapasitesi ve beklentiler dahil olmak üzere uygun çalışma alanlarının, mobilyaların, makinelerin ve araçların belirlenmesine de yardımcı olmalıdır. Çalışanın çevre ile olan bu uyumu, iş tasarımının psikososyal yönü ile ilgili olduğundan kişi-çevre uyumu da sürece dahil edilir. Genel olarak iyi bir iş tasarımı örgütün taleplerinin çalışanın yeteneklerine uygunluğu olarak sonuçlanır.

Bir iş/görev tasarımı süreci, çalışma ortamındaki psikososyal faktörleri ele alarak oluşturulur. Bu faktörlere örnek olarak kontrol, aşırı çalışma yükü ya da eksik yük, kas-iskelet sistemi bozuklukları ile ilişkili ergonomik yönler, vardiyalı çalışma, tekrarlama, fazla mesai ve iş stresi verilebilir. Bu nedenle iyi bir görev/iş tasarımı sürecinin amacı üretkenliği ve iş yerindeki psikososyal koşulları iyileştirmektir.



SONUÇ

İş/görev tasarımı, yeni bir iş yaratıldığında veya yapılan iş, artık çalışan kişiye tam olarak uymadığında veya bir çalışanın kapasitesini aşmaya başladığında organizasyonlar içinde bu görev tasarımının oluşturulması ya da var olan görevin güncellenmesi olarak gerçekleşir.

Bu güncellemeler, çalışanlar kas-iskelet sistemine bağlı ergonomik problemler veya psikososyal risklerde kaynaklı zorlanmalar gibi sağlık sorunları sergilediklerinde ya da işin olumsuz etkilerine ve oluşabilecek risklere karşı koymak için müdahaleler gerektiğinde yapılır.

N_HumaN Danışmanlık, 5 aşamalı İYRS modeli kapsamında psikososyal risklerin değerlendirilmesi, görev tasarımları ile ilgili risk faktörlerinin belirlenmesi ve bunların önüne geçilmesi için işletmelere hizmetler sunmaktadır.

Referanslar

Canadian Centre for Occupational Health & Safety (2002). Job Design. Retrieved 4 March 2022, from:

http://www.ccohs.ca/oshanswers/hsprograms/job_design.html

Keyserling, W. M., 'Occupational ergonomics. Promoting safety and health through work design', In Levy, B. S. & Wegman, D. H. (Eds.)

Occupational health: recognizing and preventing work-related disease and injury, 4th ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 2000, Part II.

Chase, R. B., Jacobs, F. R. & Aquilano, N. J., Operations Management for Competitive Advantage, 10e, McGraw- Hill, 2004.

Keyserling, W. M., 'Occupational ergonomics. Promoting safety and health through work design', In Levy, B. S. & Wegman, D. H. (Eds.)

Occupational health: recognizing and preventing work-related disease and injury, 4th ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 2000, Part II.

De Wolff, C. J., 'Stress Intervention at the Organizational Level', In Gentry, W. D., Benson, H. & de Wolff, C. J., Martinus (Eds.), Behavioral Medicine: Work, Stress & Health, Nijhoff Publishers, Dordrecht, Netherlands, 1985.

Daniels, K. & de Jonge, J., 'Match making and match breaking: The nature of match within and around job design', Journal of Occupational and Organisational Psychology, Vol. 83, 2010.

Theorell, T., 'How to deal with stress in organisations? – a health perspective on theory and practice', Scandinavian Journal of Work Environmental Health, Vol. 24, No 6, 1999.

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