

İŞ KONTROLÜNDE PSİKOSOSYAL RİSKLER

04/2022



İş Kontrolünde Psikososyal Riskler

İş kontrolü, bir kişinin iş rolüne dayalı olarak karar verme sürecine ne ölçüde dahil olduğunu ifade eder. Bir organizasyonun pek çok bağlamıyla yakından ilişkili olan bu faktör, psikososyal risklerin değerlendirilmesinde ele alınan önemli bir kriterdir.

Çalışanların iş yerindeki kontrol algısının, çalışan sağlığı ve iyi oluşuna katkı sağlayacak ya da zarar verebilecek güçlü bir unsur olduğu bilinmektedir. Çalışanların kontrol eksikliği, görevlerini nasıl yerine getirdikleri konusunda çok az söz sahibi olduklarında veya hiç söz sahibi olmadıklarını hissettiklerinde, aşırı denetime veya gözetime tabi olduklarında veya programlarını haftadan haftaya makul bir şekilde tahmin edemediklerinde oluşabilir.

Kişinin çalışma hayatının önemli yönleri üzerindeki kontrol eksikliği oldukça streslidir. Çalışmalar, düşük iş kontrolünün (yani, işin nasıl yapılacağına dair düşük karar verme yetkisinin) neden olduğu stresin, yüksek iş talepleriyle birlikte diyabet ve kardiyovasküler nedenlerden kaynaklanan ölüm risklerini önemli ölçüde artırdığını bulmuştur.

Stresli çalışma koşulları, işletmelerin karlılık oranları ile ilgili olumsuz etkilere sahip olan devamsızlık(absenteizm), geç kalma(tardiness), sık personel değişimi (turnover) ve işten ayrılma istekleri ile ilişkilidir. Düşük seviyedeki iş kontrolü aşağıdaki durumlarla karakterize edilebilir:

- Çalışanların, iş taleplerini nasıl karşıladıkları ve genel olarak işlerini nasıl yaptıklarını belirleme üzerinde çok az etkisi olması. (Bu, otonomi eksikliği olarak da tanımlanabilir.)
- Gereksiz gözetleme seviye ve sıklıkları
- Az yetki veya karar verme kapasitesine karşın aşırı sorumluluk olması
- İşin nasıl yapıldığına dair çok az söz hakkı olması veya hiç söz hakkı olmaması
- Çeşitlilikten yoksun ya da anlamsız işler
- İş yükü veya hızının, kapasiteyi veya çalışan kaynaklarını aşması
- İş akışı üzerinde düşük kontrol

Araştırmalar, çalışanlara görevlerini nasıl ve ne zaman tamamlayacaklarına karar verme fırsatı vermenin ve işle ilgili kararlara daha fazla katılım hakkı sağlamanın, onların etkin ve verimli çalışma yeteneklerini geliştirebileceğini göstermektedir.

İş tasarımında yeni düzenlemeler yaparak, işletmeler, iş görevlerine nasıl yaklaşılacağına karar vermedeki özerklikleri ve çeşitli iş becerilerini kullanma fırsatları da dahil olmak üzere, çalışanların işlerini nasıl yaptıkları üzerindeki kontrolünü artırabilmektedir.

İşteki özerklik, çeşitli veya zorlu görevlerin yetkin bir şekilde yerine getirilmesinden kaynaklanan bir ustalık duygusuna katkıda bulunabilir. Tersine, düşük iş özerkliği - aynı sınırlı görevleri tekrar tekrar yapmak zorunda olan ve süreci iyileştirme fırsatı olmayan bir çalışan düşünün - algılanan iş ödülleri azaltabilir ve stres ve depresyona neden olabilir. İş özerkliğinin, iş tatmini ve iş motivasyonunun en önemli belirleyicilerinden biri olduğu ve iş performansını; kısmen motivasyonu artırarak ve kısmen de çalışanların işle ilgili becerilerini ve bilgilerini daha çok çalışmak için kullanmalarına izin vererek olumlu etkilediği bilinmektedir.

Sonuç

İşletmeler, iş yerinde iş kontrol düzeylerinden kaynaklanabilecek riskleri belirleyip hangi risk yönetimi önlemlerini kullanacaklarına karar vermeli ve düşük düzeyde iş kontrolüne yönelik pratik çözümler sağlayan iş tasarımlarına, istişare ve iletişimin geliştirilmesine uygun denetim mekanizmalarına odaklanmalıdır.

N_HumaN Danışmanlık, 5 Aşamalı İYRS Modeli kapsamında çalışanların işleri üzerindeki kontrol seviyelerine yönelik psikososyal riskleri belirlemek ve uygun eylem planlamalarıyla risk yönetimini geliştirmek üzere işletmelere çözümler sunmaktadır.

Referanslar

ISO 45003:2021(en) Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks.

Dağlar, İ., Küçük, N., Tokalılar, T., Candemir, T., & Keskin, K. (2021). PSİKOSOSYAL RİSKLER RAPORU Mevcut Durum Analizi Ve Öneriler.

5 Aşamalı İYRS Modeli. N_Human Danışmanlık. (2021). Retrieved January 25, 2022, from <https://www.nhumandanismanlik.com/is-yasaminda-ruh-sagligi-uygulamalari>

Robert, K., & Töres, T. (1990). Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life. *The American journal of Public Health*, 80, 1013-4.

Spellman, C. *Overload: How good jobs went bad and what we can do about it*, by Erin L. Kelly and Phyllis Moen. Princeton University Press, 2020.

Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of applied psychology*, 91(3), 636.

Pfeffer, J. (2018). *Dying for a paycheck: How modern management harms employee health and company performance—and what we can do about it*.

Morgeson, F. P., Delaney-Klinger, K., & Hemingway, M. A. (2005). The importance of job autonomy, cognitive ability, and job-related skill for predicting role breadth and job performance. *Journal of applied psychology*, 90(2), 399.

Psikolojik Saęlık ve Gvenlik zmleri

İletiřim

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