

# ORGANİZASYONDAKİ ROLLER ODAĞINDA PSİKOSOSYAL RİSKLER

04/22

R  
O  
L  
E

**N** Human  
DANIŞMANLIK

# ORGANİZASYONDAKİ ROLLER ODAĞINDA PSİKOSOSYAL RİSKLER

Psikososyal riskler, işle ilgili algı ve deneyimlere ilişkin psikososyal tehlikelerin, çalışanların sağlık ve güvenlikleri üzerinde olumsuz bir etki yaratma olasılığını ifade eder. Psikososyal tehlikeler, işin tasarımı ve yönetiminin yönleriyle ve psikolojik veya fiziksel zarara neden olma potansiyeline sahip sosyal ve organizasyonel bağlarıyla ilgilidir. İş organizasyonunun nasıl yapıldığı ve organizasyondaki çalışanların sahip olduğu ya da atandığı roller bu bağlarla ilgilidir.

Organizasyondaki roller, organizasyon içindeki çalışanlara hizmet yetkileri sağlama yöntemi olarak tanımlanabilir. Çalışanların yetki ve yetenekleri bir organizasyon rolüne atanırsa, rol için kullanılan kaynaklar, o roldeki çalışanlar tarafından kullanılabilir hale gelir.

Çalışanların organizasyondaki rol ve rolleri ile ilgili ortaya çıkabilecek ana risk faktörleri; “rol belirsizliği”, “rol netliği” ve “rol çatışması”dır. Ayrıca, bireylerin sağlık ve güvenliğini etkileyebilecek aşırı rol, rol yetersizliği ya da diğer insanlara karşı çok fazla sorumluluğun olması incelenen riskler arasında yer alır.

Rol belirsizliği, önerilen bireysel hedeflere ulaşmak için yapılacak eylemleri anlamada netlik eksikliğidir. Hedeflerle ilgili belirsizliğin varlığı, çalışanların kendilerinden ne yapmaları beklendiğini anlamalarını etkiler, performans hedeflerine nasıl ulaşacakları konusunda şüpheler yaratır ve performanslarının nasıl değerlendirileceği ve sonuçların ne olacağı konusunda belirsizlik yaratır.

Çalışanlar ne yapmaları gerektiğini ve onlardan ne beklendiğini bildiğinde ise rol netliğini deneyimler. Görevlerinin içeriği, çalışma yöntemleri ve öncelikleri açıktır ve çalışan, organizasyondaki rolünün bilincindedir. Rol netliğini deneyimleyen bir çalışan, ne yapmaları gerektiğini ve onlardan ne beklendiğini bilir. Daha yüksek rol netliği, kuruluşlar içinde daha yüksek performanslı çalışanların varlığı için gerekli niteliklerdendir.

Rol çatışması, bir çalışanın işi veya pozisyonuyla ilgili birbiriyle uyumsuz talepler aldığında ortaya çıkar. İnsanlar, sahip oldukları birçok statüye yanıt vermeye çalışırken çeşitli yönlerde çekildiklerini hissettiklerinde rol çatışması yaşarlar. Rol çatışması kısa veya uzun vadeli olabilir ya da bazı spesifik durumlarda ortaya çıkabilir.

## Rol çatışmasını yönetmenin yolları:

- Çalışanlardan tutarsız taleplerde bulunmaktan kaçının ve mümkün olduğunca çok sayıda farklı gereksinimin uyumlu olmasını sağlayın.
- Çalışanların kime karşı doğrudan sorumlu olduklarını bilmeleri için net raporlama ilişkilerine sahip olun. Mümkün olduğunda, iş taleplerindeki olası çatışmaları azaltmak için çalışanları birden fazla yöneticiye karşı sorumlu kılmaktan kaçının.
- Çalışanların rolleri ve sorumluluklarıyla ilgili herhangi bir ihtilaf hakkında endişelerini dile getirmelerine izin verecek sistemlerin mevcut olduğundan emin olun. Örneğin, çalışanların olası rol çatışmalarını tartışmasına izin vermek için düzenli ekip toplantıları yapın.
- Mümkünse, çalışanlara kişisel ihtiyaç ve değerleriyle çelişen roller vermekten kaçının.

Väänänen ve arkadaşları tarafından yürütülen bir araştırma, rol netliği düşük olduğunda absenteizm (iş devamsızlığı) riskinin üç kat daha yüksek olduğunu göstermiştir. Düşük rol netliği ve yüksek rol çatışmalarının 3 yıllık bir takibinde, tükenmişliğe (burnout) neden olabileceği ortaya çıkmıştır.

N\_HumaN, geliştirdiği 5 Aşamalı İYRS modeli ile çalışanların deneyimleyebileceği organizasyon rollerine bağlı psikososyal riskleri belirlemek, değerlendirmek ve iyileştirme çalışmaları yapmak üzere işletmelere hizmetler sunar.

## Referanslar

Borritz, M. (2006). Burnout as a predictor of self-reported sickness absence among human service workers: Prospective findings from three year follow up of the Puma Study. *Occupational and Environmental Medicine*, 63(2), 98–106.  
<https://doi.org/10.1136/oem.2004.019364>

Cox, T., & Griffiths, A. (2005). The nature and measurement of work-related stress. *Evaluation of Human Work*, 3rd Edition, 553–571.  
<https://doi.org/10.1201/9781420055948.ch19>

Mañas, M. A., Díaz-Fúnez, P., Pecino, V., López-Liria, R., Padilla, D., & Aguilar-Parra, J. M. (1AD, January 1). Consequences of team job demands: Role ambiguity climate, affective engagement, and extra-role performance. *Frontiers*. Retrieved April 11, 2022, from <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2017.02292/full>

SafeWork NSW. (2020, July 6). Role clarity, role conflict and work-related stress: Tip sheet 8. SafeWork NSW. Retrieved April 11, 2022, from <https://www.safework.nsw.gov.au/resource-library/mental-health/mental-health-strategy-research/stress-tip-sheets/role-clarity,-role-conflict-and-work-related-stress-tip-sheet-8#:~:text=Ways%20to%20manage%20role%20conflict,they%20are%20directly%20accountable%20to.>

Väänänen, A., Kalimo, R., Toppinen-Tanner, S., Mutanen, P., Peiró, J. M., Kivimäki, M., & Vahtera, J. (2004). Role clarity, fairness, and organizational climate as predictors of sickness absence. *Scandinavian Journal of Public Health*, 32(6), 426–434.  
<https://doi.org/10.1080/14034940410028136>

# Psikolojik Sağlık ve Güvenlik 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](http://www.nhumandanismanlik.com)

[info@nhumandanismanlik.com](mailto:info@nhumandanismanlik.com)