

İŞ DEĞERLENDİRME (JOB EVALUATION)

İş değerlendirmesi, işletmelerin daha verimli çalışmasını sağlayan, iş gücü verimliliğini artıran, işlerin ayrıntılı analiz ve tanımlarını yaparak bir iş yerindeki işlerin önemine, güçlüğüne, benzerlik ve farklılığına göre değerlendirildiği, böylece nesnel bir değer-ücret ilişkisi oluşturan tekniktir. Diğer bir deyişle iş değerlendirme, bir işyeri ya da sanayi dalındaki iş yerleri ya da işyeri gruplarının analiz edilmeleri ve birbirleriyle karşılaştırılmaları sonucu, ücret gruplarının (ücret baremlerinin) saptanmasıdır. Burada, değerlendirilecek işin içeriği ve gerektirdiği ölçü olarak kabul edilir. Elde edilen veriler, ücret gruplarının saptanmasında kullanıldığı gibi personel organizasyonu ve işyerinin düzenlenmesinde de kullanılabilir. İş değerlendirme sayesinde, üstün nitelikler gerektiren işlerde çalışanlara yüksek ücret, fazla bir zorluğu olmayan düşük nitelikli işlerde çalışanlara da az ücret ödenmesi, dolayısıyla adaletli bir ücret sisteminin kurulması mümkündür.

İş değerlendirme en az iki şekilde yapılabilir:

1. Genel tanımlara göre iş değerlendirme: Bu değerlendirmede iş , kısa ve özlü tanımlara göre bir bütün olarak değerlendirilir.
2. Puanlama yöntemiyle iş değerlendirme: Bu değerlendirmede iş, önceden belirlenmiş olan dört faktöre göre ayrı ayrı incelenerek (puanlanarak) değerlendirilir (McCormick ve Ilgen, 1985). Bu faktörler, A) Maharet, B) Sorumluluk, C) Çaba ve D) Çevre Koşullarıdır (Gemalmaz, 1991).

Bu faktörlerin her biri, herhangi bir işi değerlendirmede kullanılacak bir boyut olarak düşünülebilir. Bu anlamda olmak üzere, maharet boyutu, kişilerin işe kendileriyle birlikte getirmek zorunda oldukları bilgi ve becerileri içerir. Maharet boyutunda her iş, o işin gerektirdiği bilgi (eğitim düzeyi, tecrübe, mesleki düşünme ve karar verme yeteneği) ve beceri (el yeteneği, çeviklik ve iş akışına uyum sağlama) alt boyutlarında bir dereceleme ölçeği üzerinde (bu ölçek 0 ile 9 puan arasında derecelenmiştir) ayrı ayrı puanlanır. Örneğin değerlendirilmekte olan herhangi bir iş, eğer ustabaşının bir kez göstermesiyle öğrenilecek kadar kolay ise, yani hiçbir ön bilgi gerektirmiyorsa sıfır puan verilir. Eğer değerlendirilmekte olan iş; bir meslek okulu mezunu olmayı, meslek okulunun dersleri dışındaki işlerde çalışıp tecrübe sahibi olmayı, en az beş yıl benzer işlerde çalışıp bu konudaki bilgi ve tecrübesini artırmış olmayı, tam anlamıyla bağımsız çalışabilmeyi ve işi gerektirdiği sıralamaya koyabilme yeteneğine sahip olmayı gerektiriyorsa dokuz (9) puan verilir.

Sorumluluk boyutu, kişinin a) kendi işinden, b) başkalarının işinden, c) başkalarının güvenliğinden ne derece sorumlu olduğuna ilişkin değerlendirmeleri içerir. Yine bu alt boyutların her biri için, değerlendirilmekte olan iş, bir derecelendirme ölçeği ile puanlanır.

Çaba boyutu, değerlendirilmekte olan işin gerektirdiği a) zihinsel ve b) bedensel çaba düzeyini yine bir derecelendirme ölçeği üzerinde puanlamayı içerir.

Çevre koşulları boyutu, değerlendirilmekte olan işin kirlilik, toz, yağ, iklim, ıslaklık -su ya da asit gibi-, gazlar, gürültü, sarsılma, göz kamaşması veya az ışık, üşütme tehlikesi, koruyucu giysi gerektirip gerektirmeme ve kaza tehlikesi (riski) içerip içermeme alt boyutlarında ayrı ayrı inceleme yapmayı ve bir derecelendirme ölçeği üzerinde puanlamayı içerir.

İş değerlendirmesi, yukarıda kısaca tanımlanan boyutlarda bir işyerindeki her bir iş için ayrı ayrı değerlendirme yapmayı gerektirir. Bu değerlendirmenin sonunda her iş için bir toplam puan elde edilir. Toplam puanları hemen hemen aynı olan işler, bir işyerindeki iş gruplarını oluşturur. Örneğin bir işyerinde yöneticiler, mühendisler, memurlar ve hizmetliler, iş değerlendirme sonucunda hemen hemen aynı toplam puanları alarak birer iş grubu olarak saptanır. En yüksek puanı alan birinci gruptaki personele o işyerindeki en yüksek ücret verilir; bu grubu sırasıyla diğer iş grupları izler.

Uygulamada en sık kullanılan ücret grupları şunlardır:

1. Grup: Bilgi gerektirmeyen ve sadece çok az bir bedensel çaba gerektiren işler.
2. Grup: Bilgiye gerek duyulmayan, fakat işe yönelik bir pratik işbaşı eğitimini gerektiren ve çok az bir bedensel çaba ile yapılabilen işler.
3. Grup: İkinci grupta belirtilen bedensel çabanın üstünde bir çaba gerektiren işler; ya da işin yapılabilmesi için ikinci grupta belirtilenlerin yanı sıra tecrübe de isteyen işler.
4. Grup: İşin yapılabilmesi için gereken bilginin, işyerinde pratik eğitimle kazanılabileceği işler; ya da ikinci grupta tanımlanan niteliklerin olmasını gerektiren, fakat ikinci gruptaki bedensel çabadan daha fazla çabanın söz konusu olduğu işler.
5. Grup: Meslek kurslarına gitmiş olmayı ya da işbaşında pratik eğitim görüp ayrıca tecrübe sahibi olmayı gerektiren işler.
6. Grup: Meslek okulu mezunu olmayı ya da usta bir işçinin sahip olabileceği bilgi ve beceriye sahip olmayı gerektiren işler.
7. Grup: İşlerin yapılabilmesi için uzun yılları alan tecrübelerle sahip olmayı gerektiren; zor ve nitelikli işler. İstisnai durumlarda yeteneklerin meslek kursları kanalıyla kazanılmış olması da yeterlidir.

8. Grup: Yüksek bir maharet gerektiren ve bağımsız olarak çalışmayı öngören çok zor ve nitelikli işler.

9. Grup: Çok üst düzeyde maharet gerektiren, tamamen bağımsız çalışılan, geniş bir sorumluluğu olan, iş dağılımı yapma ve talimat verme yeteneğini öngören, geniş teorik bilgilerin sık sık kullanıldığı yüksek değerdeki nitelikli işler.