تهدف التدخلات الأولية على مستوى المنظمة إلى إزالة أسباب التوتر في المنظمات من خلال تغيير الممارسات والسياسات التنظيمية. تشمل هذه التدخلات، على سبيل المثال، تلك المتعلقة بالقيادة ووقت العمل والصحة والسلامة المهنية. غالبية هذه التدخلات هي تدخلات إعادة تصميم الوظائف، والتي تهدف إلى تعديل خصائص الوظيفة، مثل تقدير الوظيفة وحجم العمل والتصميم المريح، كوسيلة لتعزيز رفاهية الموظفين. هذه التدخلات لها أساس نظري وتجريبي قوي في دراسات تصميم الوظائف التي تُظهر أن خصائص الوظيفة هي مقدمات رئيسية لتوتر الموظفين ورفاهيتهم. تختلف تدخلات إعادة تصميم الوظائف في نطاقها، حيث يسعى بعضها إلى تغيير سمة واحدة من سمات الوظيفة، مثل التقدير الوظيفي، في حين يسعى البعض الآخر إلى تغيير سمات وظيفية متعددة على أمل أن يؤدي هذا إلى تغييرات أكبر في الرفاهية.

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي