

İş Psikolojisi

Esra Dayıođlu & M. Gorkem Erdođan

16 Mayıs 2016

Bu sunuya ve konunun pdf dosyasına, www.gorkemerdogan.com adresinden erişilebilir.

- İş Psikolojisi Nedir?
- İş Stresi
- İşyerinde Motivasyon
- İş Psikolojisi ve İş Güvenliği
- Sonuç

www.gorkemerdogan.com

İş Psikolojisi Nedir?

- İş psikolojisi; klinik, endüstri ve sosyal psikolojinin iç içe geçtiği, oldukça karmaşık bir alandır.
- Farklar psikolojisine dayanır.
- Endüstri psikolojisinden ayrılan yönü, bireysel farkların mekanik yasalarla bağdaşmadığını söylemesidir.
- Robot gibi, bir sistem içinde el, kol, vücut hareketlerinin programlanmış olarak tekdüze ve uzun bir süre devam ettirilmesini insan doğasına aykırı bulur.

İş Psikolojisi Nedir?

- İş psikolojisi insanın iş aktivitesi ve işine özgü çevre etmenleri ve bunların kişiye olan fiziksel, kimyasal ve psikolojik etkileri ile etkilenir.
- İş psikolojisi, üretimin artması için insan faktörünü manipüle etmenin yanı sıra üretenin sağlığını da gözetir. Bu alandaki çalışmaları iş psikologları yürütür.

İş Psikolojisi Nedir?

- İş psikologlarının çalışma alanlarını aşağıdaki gibi sıralayabiliriz;
 - Meslek Hastalıkları
 - İş Kazaları
 - Yorgunluk (monotomi)
 - Erken İhtiyarlama
- Bu dört konu içinde ilk ikisi daha önemlidir. Endüstride iş kazaları ve meslek hastalıklarının olduğu çevre etmenlerinden fizik ve kimyasal çevre olumsuzlukları çalışanda nöropsikolojik belirtiler verir.

İş Psikolojisi Nedir?

- İş kazaları kişisel ve çevresel etkenlerden oluşur. İş kazalarının %80ini kişisel etkenler oluşturur. Bunlar;
 - Kişisel Özellikler
 - Fizyolojik Etkenler
 - Psikolojik Etkenler

İş Psikologlarının Yaralandığı Testler

- Çalışanın psikolojisini anlamak, hem meslek hastalığını erken tanımayı hem iş kazalarını önlemeyi sağlar. Bunun için iş psikologları psikolojik testlerden yararlanırlar. Bu testler;

- Zeka Testleri
- Kişilik Testleri
- Bellek Testleri
- Algı Testleri
- Öğrenme Testleri
- Zihinsel Yetenek Testleri
- Duygu Durum Testleri
- Fobiler,
- İlgı Testleri

İş Psikologlarının Yaralandığı Testler

- Testlerin uygulanmasında;

Öncelikle iş analizi yapılır ve işin özellikleri belirlenir.

Sonra bu işin özelliklerine bağlı olarak testler oluşturulur.

- Bu testlerdeki normalden sapmalar kişinin iş kazası yapma olasılığı ve meslek hastalığı olup olmadığı konusunda önemli bilgiler verir.

İş Psikolojisinde Örnek Laboratuvar Çalışması

Artık toplu taşıma yapamayacağını ileri süren bir şoför işyeri değişikliği için hastaneye başvurur. Klinik değerlendirmenin yanı sıra psiko-teknik değerlendirmede yapılır. El-göz koordinasyon testi, reaksiyon zamanı, dikkat ve kişilik testleri uygulanır. Alınan sonuçlara göre, çalışan görsel uyarılara düzenli, işitsel uyarılara daha düzensiz tepkiler vermiştir. Kişilik testinde ise duygusal dalgalanmalar saptanmıştır. Bu meslek açısından değerlendirecek olursak, çalışanın beklenmedik uyarılara yavaş tepki vermesi ve duygusal dalgalanmalar yaşaması, şoför olarak çalışmasının uygun olmayacağını ve kazalara sebep olma potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir.

İş Psikolojisi

Sonuç olarak

İş Psikolojisi; çalışma felsefesi ve sistemi açısından iş sağlığı ve güvenliğinin önemli bir birleşenidir. İşverenlerin çalışanlara yüksek moral sağlayıp, üretimi artırmak için başvurduğu bir disiplin olmasının çok ötesindedir.

İş Stresi

- Yapılan işle bağlantılı olarak yaşanan gerilimler, endişe ve kaygılardır.
- Çalışma saatleri, vardiya usulü çalışma, fiziksel tehlike varlığı, sorumluluk fazlalığı, işsizlik korkusu gibi bir çok neden insanları gerilim içinde tutar.

İş Stresi

İş Ortamından Sorunlar:

Vardiya usulü çalışma, kan şekeri, vücut ısı, metabolizma ve zihinsel verimliliği etkiler. İş motivasyonunu azaltır. Nöro-psikolojik ritim bozulması, ülser, şeker hastalığı, tansiyon gibi birçok psikosomatik hastalığı alevlendirmektedir. Zaman baskısı, hata yapma korkusu, güvenliğin az olması stresi artırır. Bazen aşırı güvenlik özellikle nükleer çalışma gibi riskli çalışmalar beyni daha çok yorar. Kulak koruyucusu taşınması insanda tecrit olma, tehdit altında olma duygularını harekete geçirir. Aşırı çalışma altındaki insanlarda acil ve beklenmedik durumlarda karar verme kapasiteleri azalabilmektedir.

İş Stresi

Kurum İçi Rol

Kişinin görevinin sınırlarının belirsizliği, fazla terfi etmiş olması veya yetersiz terfi içinde olması kaygı düzeyini yükseltir. Kısa zamanda çok para kazanmak ve daha yüksek bir sosyal konuma ulaşmak için yoğun rekabet bedel ödettirecektir. Bedeli kaybeden kadar kazanan da öder. Bu bedelin adı iş stresidir.

İşyerinde Motivasyon

- Literatürde motivasyon; genel olarak, “insanı harekete geçiren ve hareketini devam ettiren güdülenme süreci” olarak tanımlanır.
- Bu bağlamda, bir insanın bir işe başlaması, başladığı bir işi devam ettirmesi için motivasyona ihtiyacı vardır.

İşyerinde Motivasyon

- İşletmelerde motivasyon ise; çalışanları işe ve işletmeye odaklandırarak onların verimliliğini arttırmayı ve dolayısıyla da örgütsel verimliliği güçlendirerek pazar paylarını arttırmaya yönelik kullanılır.
- Günümüzde özellikle insan gücünün üretim ve hizmet vermede ağırlıklı olarak kullanıldığı işletmelerde, çalışan motivasyonlarına önem verilmektedir.

Motivasyon Arttırma Yöntemleri

İş Tanımlamasının Yapılması

- Personelin iş yetki sınırlılıklarının ve görevlerinin net olarak belli olmasını, kısacası personelin “ne” yapacağını bilmesini temel alır. Ne yapacağını tam olarak bilmeyen bir personel aldığı kararlarda ve yaptığı uygulamalarda kendinden emin olamaz ve bu onun motivasyonunu olumsuz yönde etkiler.

Motivasyon Arttırma Yöntemleri

İş Basitleştirme

- Daha çok kompleks işlerde uygulanır ve amacı iş basitleştirerek personelin daha spesifik bir görevde uzmanlaşmasını sağlamak ve böylece motivasyonunu arttırmaktır.

Motivasyon Arttırma Yöntemleri

İşe Teşvik

- En sık kullanılan motivasyon türlerinden biri olup ödül sistemini temsil eder. Verilecek olan ödülün çalışan açısından maddi ya da manevi bir değeri olması önem taşımaktadır. Bir başka değişle, personelin alması muhtemel ödüllerin değeri, miktarları, zamanlaması ve adil dağılımı ile ilgili düzenlemeler yapılır.

Motivasyon Arttırma Yöntemleri

İş Planlaması

- İş rotasyonu, iş genişletme ve iş zenginleştirme uygulamalarına değinilebilir ve bunların motivasyon üzerindeki etkilerine göre tekrar düzenlemeler yapılır.

İşyerinde Motivasyon

- Motivasyon bireysel bir olgu olduğu için işletmelerin personelini iyi gözlemlemesi ve onları motive edecek ihtiyaç uygulamalarının doğru belirlenmesi oldukça önemlidir.
- Bu bağlamda motivasyon araçlarına ihtiyaç duyulur ve bu araçlardan bazıları arasında; etkin iletişim, takdir etme, iş güvenliği, yeterli ve adil ücret sistemi, kararlara personel katılımı, sorumluluk dağılımı, işin ilginçleştirilmesi, kendini gösterme ve yeteneklerini kullanabilme imkanları, iyi çalışan ilişkileri vb. yer alır.

İşyerinde Motivasyon: Ödül/Ceza Sistemi

- Birçok işyeri performans artışı sağlayabilmek ve iyi performansı sürekli kılabilmek için ödül ve ceza sistemi uygulamaktadır.
- Çalışanların önemli bir kısmı, maaşını kazanılmış hak olarak gördüğü için sadece aldığı maaş ile ekstra bir performans göstermemektedir.
- İşini daha iyi yapanın ödüllendirildiği, eksik ya da hatalı yapanın cezalandırıldığı sistemin varlığı kulağa hoş gelmektedir.
- Ancak, ödül/ceza sisteminin doğru uygulanmaması yarardan çok zarar getirebilir.

Ödül Ceza Sisteminde Dikkat Edilmesi Gereken Unsurlar

1) Ödül Ceza Kriterleri Açık Olmalıdır:

Çalışanlar bir süre sonra ödülleri de maaş gibi görmeye başlarlar. Yani maaş gibi sürekli olarak ödenmesini beklerler. Bu sistemin daha iyi performans gösterenleri ödüllendirmek için olduğu açıkça belirtilmeli ve kriterler net olmalıdır.

Ödül Ceza Sisteminde Dikkat Edilmesi Gereken Unsurlar

2) Herkese Aynı Şekilde Uygulanmalıdır:

Bu sistem tüm çalışanlara aynı şekilde uygulanmalıdır. Daha kıdemli ya da daha çok sevdiğiniz çalışanlara ayrıcalık tanınmamalı aynı kriterlerle değerlendirme yapılmalıdır.

3) Ödüller Ulaşabilir Olmalıdır:

Ödül sayısı az ve ulaşılamaz olmamalıdır. Birden fazla kategoride ödüller konulmalıdır.

Ödül Ceza Sisteminde Dikkat Edilmesi Gereken Unsurlar

4) Cezalar Çok Ağır Olmamalıdır:

Ödül ve ceza sistemi belli dönemleri kapsamaktadır. Tek hata yapan çalışanın(çok büyük ve önemli hatalar hariç) ödül alma hakkı tamamen ortadan kalkmamalı ve sistem dışına itilmemelidir. Değerlendirildiği dönemin başında ceza alacak davranışta bulunan çalışanın, nasıl olsa ödül alamayacağım diyerek performansı düşebilir. Ayrıca çalışanlarda, ödül vermemek için cezalar yüksek tutuluyor, algısı oluşabilir.

Ödül Ceza Sisteminde Dikkat Edilmesi Gereken Unsurlar

5) Sonuçlar Çalışanlarla Paylaşılmalıdır:

Çalışan hangi nedenlerden dolayı ödül alamadığını bilmeli ki bir daha o konularda daha dikkatli olsun. Ayrıca sonuçların açıkça ortaya konulması sistemin güvenilirliğini de sağlayacaktır.

6) Ekip Performansı da Ödüllendirilmeli:

İş yerini bir takım gibi düşünürsek başarı da başarısızlık da tüm ekibi bağlayacaktır. Başarılı ekibin performansının da ayrıca ödüllendirilmesi ekip içindeki dayanışmayı arttıracaktır.

Ödül Ceza Sisteminde Dikkat Edilmesi Gereken Unsurlar

7) Ödül Ceza Sistemi Güncel Olmalıdır:

Puanlama yapılan kriterler düzenli olarak güncellenmelidir.

Uygulanamayan maddeler çıkarılmalı, ihtiyaç olması halinde yeni maddeler eklenmelidir. Güncellenen maddeler de çalışanlara mutlaka bildirilmelidir.

8) Değerlendirme periyotları çok uzun olmamalıdır:

Çok uzun aralıklarla yapılan ödül ve ceza sistemi değerlendirmesi istenilen amaca ulaşmaz. Yılda 3 ya da 4 defa yapılan değerlendirme çalışanın motivasyonunu canlı tutar.

İşyerinde Motivasyon: Ücret Etkisi

- Motivasyon faktörleri içinde ücret oldukça etkilidir.
- Ücretin iyi veya kötü olması, insandan insana farklılık gösterir.
- Motivasyonda ücret etkisinden bahsettiğimizde, ücret hakkaniyetinden bahsetmemiz gerekir.
- Ücretin motivasyona olan etkisi demografik açıdan da etkilenebilir.
- Ücret, her zaman bir motivasyon aracı olarak kullanılamayabilir.

Formül 1.1: Adams'ın Eşitlik Kuramı

$$\frac{\text{Çalışanın çıktıları}}{\text{Çalışanın girdileri}} = \frac{\text{Diğer bir çalışanın çıktıları}}{\text{Diğer bir çalışanın girdileri}}$$

İşyerinde Motivasyon: Çalışma Esnekliği ve Teknoloji

- Bilgiye her yerden ulaşabilme ve teknolojinin sağladığı imkanlar, çalışma esnekliğini getirmiştir.
- Çalışanların teknolojiyi kullanmaları, çalışanlar arasındaki güveni arttırmakta ve ilişkileri güçlendirmektedir.
- Çalışma ortamı değişikliği, çalışanların motivasyonlarını ve iş tatminlerini ciddi ölçüde etkilemektedir.

İşyerinde Motivasyon: Çalışma Esnekliği ve Teknoloji

- Özellikle ülkemizde uygulanan “ensek çalışma saatleri”, çalışanları kimi zaman demotive de edebilmektedir.
- Organizasyonların çalışma esnekliği konusuna daha çok özen göstermeleri gerekebilir.

İş Psikolojisi ve İş Güvenliği

- İş güvenliği düşünülürken; iş kazalarının getirdiği psikolojik rahatsızlıklar veya psikolojik iş kazalar ve iş psikolojisinin yol açtığı iş kazalar düşünülmelidir.
- Motivasyonsuzluk, iş tatminsizliği, işyeri harici sosyal sıkıntılar, v.b. durumlar muhakkak dikkat dağılması veya önemsememe gibi sonuçlar doğuracak ve bu da iş kazasına yol açacaktır.
- Çalışanlar sürekli olarak gözlemlenmeli ve iş psikolojisi anlamında gereken önlemler alınmalıdır.

Sonuç

- Çalışanları motive etmek ve çalışanların üzerinde oluşan iş stresini azaltmak iş güvenliği açısından oldukça önemlidir.
- Motivasyon aracı olarak yalnızca ücrete kullanılmamalı, ücretin motivasyona etkisi de göz ardı edilmemelidir.
- Günümüzde, çalışma esnekliği, teknoloji ve ödül/ceza sistemleri motivasyon aracı olarak kullanılmalıdır.

Sonuç

- İş psikolojisi, insanların işyerinde veya işten kaynaklanan psikolojik problemleriyle veya insanların iş ortamındaki psikolojik durumlarıyla ilgilenmektedir.
- İş psikolojisinden kaynaklı iş kazalarını, hem iş kazalarının yol açtığı psikolojik sorunları engellemek, direkt olarak çalışanın psikolojisine bağlıdır.
- Çalışanların sağlıkları, işin verimliliği, iş kazalarının önlenmesi, toplam kaliteye erişilmesi gibi amaçlar doğrultusunda çalışanların psikolojisi sürekli gözlemlenmeli ve gerektiğinde müdahale edilmelidir.

Teşekkürler

Esra Dayıođlu & M. Gorkem Erdođan

Bu sunuya ve konunun pdf dosyasına, www.gorkemerdogan.com adresinden erişilebilir.