

ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ

KISA ÖZET

KOLAYAOF

1. Ünite –İş, Çalışma Yaşamı ve İş Analizi

İşin Tanımı ve Çalışma Kavramından Farkı

Türk Dil Kurumu, farklı boyutlara da yer vermekle birlikte, işi “bir amaç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma” olarak tanımlamaktadır.

Ekonomide iş, üretim amaçlıdır ve fiziksel olduğu kadar (bedensel çaba) zihinsel ve psikolojik (zihinsel çaba) bir süreçtir.

İşin bugüne kadar yapılan tanımlarında ortaya konulan, kısmen birbiriyle kesişen başlıca özellikleri şöyle sıralanabilir:

- İş bir faaliyettir,
- Toplumsal boyutu vardır (işbölümü, hiyerarşik organizasyon, bağımlı ve bağımsız çalışanlar vb. özellikleri içerir),
- İş, görülme sürecinde bir yük, zahmet, stres ve kaygı kaynağı olarak yaşanabileceği gibi, bir gurur nedeni, bir sevinç ve mutluluk kaynağı olarak da algılanabilir,
- İnsanın bedensel, zihinsel ve manevi gücünün kullanımını gerektirir,
- Kurallar çerçevesinde, planlı çabalarla belirli bir amaca hizmet eder,
- Mal ve/veya hizmet üretimi sağlar, bu yönüyle içinde yaşanılan çevreyi, toplumu değiştirir,
- Bireysel ve toplumsal ihtiyaçların giderilmesini sağlar,
- Aynı zamanda işi yapan insana bilgi, beceri ve yetkinlik kazandırmanın ötesinde onun kişiliğini, değer ve tutumlarını da değiştirebilen özellikler taşır,
- İş bir başka kişi veya kurumun plan ve denetiminde yapılıyorsa maddi ve/veya manevi karşılığı olan bir eylemdir.

Bu özelliklerden yola çıkarak işi, belirli amaçlar doğrultusunda, insanın bedensel, zihinsel ve manevi gücünü kullanarak oluşturduğu, bireysel ve toplumsal açıdan değer ifade eden, değişim ve gelişme ile mutluluk ve kaygı potansiyeli taşıyan sistemli eylemler bütünü olarak tanımlayabiliriz

ÇALIŞMA KAVRAMI

İş kavramının içeriğiyle önemli ölçüde örtüşmesine ve ülkemizde çoğu kez aynı anlamda kullanılmasına rağmen, yukarıdaki üç boyuttan “görev” ya da “mesleki faaliyet” ile daha yakından ilişkilidir ve daha çok belirli bir “örgütlenme” kapsamındaki “bağımlı” veya “bağımsız” iş ilişkisiyle yüklenen eylemleri yerine getirme sürecini ifade eder.

Çalışmanın İşlevleri ve Bireysel Açıdan Önemi

İnsanın bir iş sahibi olması ya da çalışmak istemesinin temelinde kuşkusuz öncelikle geçim kaygısı, bunun da gerisinde yaşamını sürdürme dürtüsü bulunmaktadır. Çalışmak, bireysel ve toplumsal ihtiyaçlarımızın karşılanmasının vazgeçilmez bir koşuludur. Çalışmayı sadece ekonomik yönüyle görme yanılısına düşmemek gerekir. İşin ve çalışma yaşamının anlamı üzerindeki çalışmalarda, geçmişte uzun yıllar işin ekonomik ve toplumsal işlevleri üzerinde durulmuştur. Oysa çalışma ve iş ilişkisi, aynı zamanda psikososyal ihtiyaçları yanıtlayan, kişiliğin gelişmesine katkı sağlayan önemli birer olgudur. Çalışmanın bireyler açısından sağladığı faydalar şu şekilde özetlenebilir:

- ❖ İşyeri, başka insanlarla tanışılan, yeni arkadaşlıkların ve sosyal iletişimin kurulduğu bir mekândır; bu özelliğiyle işbirliği kurma, dayanışma, paylaşma vb. gibi sosyal yeteneklerin gelişmesine aracılık eder,
- ❖ İş sahibi olmak, çalışan insana ve onun ailesine bir sosyal statü sağlar,
- ❖ Çalışmak, insanın kendine saygısının, toplum içindeki yerinin, yararlı bir şeyler gerçekleştirme duygusunun önemli bir kaynağıdır,
- ❖ İnsanın bir aidiyet ve kimlik duygusu oluşturmasında çalışmanın rolü çok büyüktür; bir işin yapılabilmesi için gerekli bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olma deneyimi, bireysel kimliğin gelişmesi için çok önemli bir zemindir,
- ❖ Çalışma yaşamı, insanın belirli bir düzen içinde yaşama ihtiyacını yanıtlar ve zamanın periyodik algılanmasını sağlar,

ÇALIŞMA YAŞAMI VE KAPSAMI

Birey açısından çalışma yaşamı, genellikle iş ilişkisinin gerekleri doğrultusunda bireyin işiyle uğraşarak geçen zamanlarını ifade etmek için kullanılan bir kavramdır. Çalışma yaşamı, insanın merkezi bir “yaşam” kesiti olmasından yola çıkarak, ilk defa bir iş sahibi olma (çalışma) isteği ile başlayıp aktif çalışmanın sona ermesinden sonra, işe ilişkin maddi-manevi kazanç, değer, tutum ve yargılar etkisini sürdürdüğü müddetçe devam eder. Bu şekilde, çalışma yaşamı;

- ✚ Sadece bir kuruma bağımlı olarak maaş ya da ücret karşılığı çalışanları değil, esnaflar ya da sipariş üzerine çalışanlar gibi bağımsız çalışan kesimler ile ücretsiz aile işçileri ve gönüllü çalışanları da içine almaktadır,
- ✚ Sadece iş ilişkisinde bulunan zamanı değil, bu zamanın öncesi ve sonrası ile arasında işsiz geçebilen zamanları da büyük ölçüde kapsamaktadır.

Çalışma Yaşamına İlişkin Değer ve Tutumlar

İşe verilen anlam sadece kültürden kültüre değil, gruptan gruba ve hatta aynı değerleri paylaşıyor görünseler bile, bireyden bireye de değişiklikler gösterebilmektedir. Bununla beraber, yaygın olarak çalışma hayatına ilişkin beklentilerde anlamını bulan değerlerden başlıcaları şöyle sıralanabilir:

- ✓ İşin iyi bir gelir getirmesi,
- ✓ İş güvencesi,
- ✓ Yapılan işin ilgi çekici olması ve anlamlı bir şeyler yapıldığı hissini vermesi,
- ✓ İşin kendi başına yapılabilen, sorumluluk bilinci gerektiren nitelikte olması,
- ✓ İşin modern aletler ve yardımcı materyal ile donatılmış olması,
- ✓ Çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler,
- ✓ Yükselme olanaklarının varlığı,
- ✓ Yapılan işin saygı ve kabul görmesi,

Çalışma Yaşamı ve Özel Yaşam Arasındaki ilişki

Çalışma yaşamı ve özel yaşam arasındaki ilişkiyi inceleyen eserlerin önemli bir kısmı, çalışma yaşamının diğer alanlar üzerindeki ezici baskınlığından yola çıkmaktadırlar. Buna göre, özellikle çalışma yaşamı ve mesleki faaliyet için geçerli “performans ve başarı tutkusu”, özel yaşama da taşınmakta, bu alanda da belirleyiciliğini sürdürmektedir. Sosyolojide “Frankfurt Okulu”nun önemli temsilcilerinden biri olan Habermas, çalışma dışı zamanların giderek işin etkisi altına girdiğini, iş esnasında edinilen davranış biçimleri ve tutumların iş dışı yaşamdaki davranışları da etkilediğini öne sürmektedir. Habermas’a göre çalışma zamanlarının kısalması, iş dışı zamanın çalışma yaşamının baskısından kurtulması için bir fırsat niteliğindedir.

Çalışma yaşamı ve özel yaşam ilişkisinde beş temel varsayımdan söz edilebilir

1. Etkisizlik Varsayımı: Buna göre, çalışma zamanları ve boş zamanlardaki yaşam ve davranış biçimlerinin birbiriyle ilgisi yoktur. Çalışma yaşamı ve özel yaşam birbirlerinden bağımsız olarak gelişirler,

2. Etkileşim Varsayımı: Çalışma zamanları ve boş zamanlardaki yaşam ve davranış biçimleri karşılıklı olarak birbirlerini etkilerler,

3. ikame Varsayımı: Çalışma yaşamı veya özel yaşamda yanıt bulamayan ihtiyaçlar diğer tarafa yönelir,

4. Pekiştirme Varsayımı: Çalışma yaşamı veya özel yaşamda edinilen değer, tutum ve davranış biçimleri, bir diğerindeki değer, tutum ve davranışları güçlendirerek pekiştirir,

5. Çakışma Varsayımı: Çalışma sürecinde ve boş zamanlardaki yaşam ve davranış biçimleri çakışmalar göstermektedir, ancak bunun nedeni iki alanın birbirini etkilemesi olmayıp üçüncü bir değişkenin varlığı söz konusudur.

Görgül Araştırmalardan Sonuçlar

Değişkenlerin çokluğu ve yöntem geliştirmede yaşanan sıkıntılar nedeniyle çalışma yaşamı ve özel yaşam arasındaki ilişkiyi konu edinen görgül araştırmalarının konuyla ilgili araştırmalardan bazı ilginç sonuçlar şöyle sıralanabilir;

- İşin gereği olarak kendilerinden daha fazla bilgi, beceri ve yetenek istenen işçilerin, diğerlerine kıyasla iş dışı yaşamlarında da daha aktif ve yaratıcı olduklarını saptanmıştır,

- Bedensel ve zihinsel açıdan kısıtlayıcı çalışma koşullarına sahip çalışanların, sadece bedensel açıdan kısıtlayıcı çalışma koşullarına sahip olanlara kıyasla, özel yaşamlarında daha kısıtlı bir faaliyet eğiliminde oldukları görülmüştür,
- Mesleki eğitimini tamamlamış kasapların, bir et ürünleri fabrikasında, bant sistemiyle gerçekleştirilen sucuk imalatının sadece bir kesitinde çalıştıklarından, çalışma yaşamında eğitimini gördükleri “kasap” kimliğinin onayını görememeleri nedeniyle, özel yaşamlarında farklı kimlikler peşinde koştukları ortaya konulmuştur,

ÇALIŞMA KOŞULLARI VE “İNSANA YAKIŞIR İŞ”

Çalışan insan açısından çalışma koşulları, genel olarak çalışma ilişkisinden, iş organizasyonundan, fiziki mekândan ve işyerindeki insan ilişkilerinden kaynaklanan, işgörmeye ya da bunun karşılığını almakla ilgili konular ile çalışma süreci boyunca ortaya çıkan, çalışma ortamı ya da iş sonucu üzerinde etkili olan unsurlar olarak tanımlanabilir. Söz konusu gereklilikler ve etkiler, bireyin özellikleri ile etkileşim halinde iş davranışlarının şeklini ve yönünü etkilemekte, iş ortamında birey tarafından üstlenilen rolün başarı düzeyini belirlemektedir.

Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması:

- Çalışma ilişkisi ve yapısı: Çalışma zamanları, gelir, teknolojik değişim, işi kaybetme olasılığı (algısı) vb.
- Çalışma zamanları: Haftalık-aylık çalışma süreleri, vardiya durumu, fazla mesai, çalışma zamanlarında esneklik olup olmadığı vb.
- Çalışma temposu: Yüksek tempoda çalışma sıklığı, çalışma temposunun nelerden kaynaklandığı vb.
- Fizyolojik faktörler: Gürültü, titreşim, kimyasallar, iş esnasında vücudun duruşu, yük taşıma zorunluluğu vb.
- Bilişsel faktörler: işin ne ölçüde karmaşık ya da monoton olduğu, bilgisayar kullanma durumu, işbaşında öğrenme olanakları vb

Yüklenme - Zorlanma Kavramı

Çalışma koşullarının insan üzerindeki etkilerini araştırmaya yarayan önemli kavramsal temellerden biri, “yüklenme ve zorlanma” olgusudur. Çalışma koşulları bir bütün olarak etkisini bireyden “performans beklentisi” (üstlenilen rol) şeklinde gösterir. Bu etkiye **yüklenme**, etkinin bireyin özelliklerine (temel nitelikler ve iş sürecine bağlı olgular) bağımlı olarak rolü yerine getirme (işgörmeye) esnasında ve sonrasında bireyde oluşturduğu bedensel ve psikik tepkiler ile davranış değişikliğine de **zorlanma** denilmektedir. Aşırı yükleme ve eksik (yetersiz) yükleme ile sonuçları, ruhsal zorlanmanın iki ana türü olarak, işin nicelik (zamanla ilişkilendirilmiş iş miktarı) ve nitelik (işin içeriği, güçlük derecesi vb.) özellikleri de dikkate alınarak dört temel grupta incelenebilir.

1. **Nicel Aşırı Yükleme:** Belirli bir zaman dilimi içinde istenilen iş miktarının fazlalığı ve zaman baskısı ile ortaya çıkar.
2. **Nitel Aşırı Yükleme:** Çalışan insanın yeteneklerini ve beklentilerini aşan güçlükte karmaşık özelliklere sahip işlerin neden olduğu zorlanma türüdür
3. **Nicel Eksik Yükleme:** Çalışana kapasitesinden az miktarda iş verilmesi, tek yönlü, sürekli aynı işlemin tekrarı ibaret işler ve nadiren sinyal uyarıları veren gözetim işlerinin örnek verilebileceği, miktar yüklemesinin gereğinden az olması sonucunda ortaya çıkan ruhsal zorlanma türüdür
4. **Nitel Eksik Yükleme:** Çalışan insanın potansiyel olarak “yapabilecekleri” ile “yapmak zorunda oldukları” arasındaki uyumsuzluk bu tür zorlanma kapsamına girer.

“insana Yakışır İş”

İnsana yakışır çalışma koşullarının varlığından şu gerekliliklerin tatmin edici düzeyde yerine getirilmesi durumunda söz edilebilir:

İstihdam olanakları;

- ✓ Uygun koşullarda verimli üretim ve olası zararların telafisi,
- ✓ İnsanı gözetten çalışma zamanları,
- ✓ İş, aile ve özel yaşam uyumluluğu,
- ✓ İnsana yakışmayan işlerin tasfiyesi (örneğin çocuk işçiliği),
- ✓ İşte süreklilik ve güvence,
- ✓ İstihdamda eşit koşullar ve eşit davranma,

7

PSİKOLOJİK İŞ ANALİZİ

Amaca ve yönetime göre değişiklikler gösterse de bir psikolojik iş analizinde görevin şu unsurları araştırılmakta ve tanımlanmaktadır:

- ❖ Görevin içeriği, süreci,
- ❖ Görevle ilgili beklentiler/davranış biçimleri,
- ❖ Çalışan insanın makine, malzeme ve aletlerle etkileşimi,
- ❖ Görev sonuçları (ürünler),
- ❖ Çevre koşulları (çalışma zamanları, tempo, gürültü, iklim vb.),

İş analizi yöntemleri

İş analizi yöntemleri, “işlev odaklı” ve “özerklik odaklı” ayrımına benzer şekilde ancak burada görev sahibi çalışanın analiz sürecine katılım durumuna göre, genel olarak “çalışma koşulları yönelimli” ve “çalışan yönelimli” yöntemler olarak ikiye ayrılmaktadır.

İlkinde çalışan sürecin dışında tutulurken, ikincisinde öznel değerlendirmeleriyle sürecin önemli aktörüdür. İş analizinin uygulamada en çok karşılaşılan yöntemi anketlerdir. Buna ek olarak, gözlem, gözlemlenilen mülakat, fiziksel-kimyasal ölçümler, fizyolojik ölçümler ve laboratuvar araştırmaları en çok kullanılan yöntemlerdendir. İş tasarımı, iş analizinin sonuçlarına dayanarak yapılır. Amaç, çalışma sisteminden uygun değer verimi almak, ama aynı zamanda çalışan bireyin çalışma mutluluğunu artıracak insancıl (insana yakışır) çalışma ortamı ve koşullarını sağlayabilmektir.

ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ

İş tasarımı, saptanan eksikliklerin giderilmesi (düzeltici), önleyici ya da çalışanları geliştirici öngörülerle yapılabilir. Çalışma sistemlerinin “insancıl” olarak nitelendirilebilmesi için işin yapılabilir, zararsız, yüklenilebilir ve kişilik geliştirici özelliklere sahip olması gerekmektedir.

Bu Özetin tamamını,Çıkmış Sorularını,Deneme Sorularını adresinize gönderiyoruz!...

Tıklayınız 

<https://www.kolaysinavlar.com/calisma-psikolojisi-ady212u?search=psi104u>