



İŞİN TANIMI, ÇALIŞMANIN ANLAM VE ÖNEMİ

1. İş kavramının önemini kısaca açıklayınız.

Cevap: İş ve çalışma insanlık tarihi kadar eski, günlük yaşamımızın ayrılmaz bir parçası olmuş kavramlardır. İş, yaşamın en merkezi alanlarından biri olarak insan yaşamı için büyük önem taşımaktadır. Ekonomik ve sosyal yaşamın en temel unsurlarından olan iş, bir yandan çalışan insana ve bakmakla yükümlü olduğu yakınlarına gelir yoluyla yaşamını sürdürme olanağı tanımakta, diğer yandan mesleki sosyalleşme yoluyla onun değerlerini, yaşam tarzını, toplum içindeki yerini etkilemektedir.

2. İş kavramını açıklayınız.

Cevap: İş, çok genel olarak “gösterilen uğraş, çaba” şeklinde tanımlanabilir. Türk Dil Kurumu, farklı boyutlara da yer vermekle birlikte, işi “ bir amaç elde etmek, her hangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma” olarak tanımlamaktadır.

3. Eski Yunan ve Roma şehirlerinde iş, nasıl bir olgu olarak görülmektedir?

Cevap: Eski Yunan ve Roma şehirlerinde iş, kölelerin yapmak zorunda olduğu bir olgu olarak görülmektedir. Ayrıca işsizlik bir prestij nedenidir.

4. İş kavramı kimin reformasyonu ile olumsuz içeriğinden olumlu yönde değeri olmaya başlamıştır?

Cevap: İş kavramı, Orta Çağ'ın sonlarına doğru Luther'in Reformasyonu ile olumsuz içeriğinden kurtulmuş, olumlu yönde bir değeri olmaya başlamıştır.

5. Protestanlığın doğuşuyla iş kavramı nasıl yorumlanmıştır?

Cevap: Protestanlığın doğuşuyla, iş Tanrı için faaliyet göstermenin tek yolu olarak görülmüştür.

6. Hoyos, iş kavramını nasıl tanımlamaktadır?

Cevap: Hoyos, işi belirli bir görev çerçevesinde geliştirilen, bir kurallar sistemiyle değerlendirilebilen, bedensel, ruhsal ve zihinsel güç gerektiren ve maddi ya da manevi bir sonuca yol açan etkinlik veya meşguliyet olarak tanımlamaktadır.

7. Psikoloji bilminde işin tanımına hangi psikoloji dallarındaki eserlerde görülmektedir?

Cevap: Psikoloji bilminde işin tanımına, işin ilgi alanına alan uygulamalı psikoloji dallarındaki eserlerde rastlanmaktadır.

8. Uygulama psikolojisi alanında işin kavramsal içeriği nasıl genişletilmiştir?

Cevap: Uygulamalı psikoloji alanında işin kavramsal içeriği, çalışan insanın kişiliği üzerindeki etkileri de kapsama alınarak genişletilmiştir.

9. Hacker'a göre işte, psikolojik açıdan önem taşıyan özellikler nelerdir?

Cevap:

- İş, bilinçli ve amaca yönelik bir faaliyettir;

- Amaçlarda ifade edilen sonuçları elde edilen sonuçları elde etmeye yöneliktir;
- Bu nedenle, “iş gerçekleştirme “ eyleminden önce düşüncel olarak mevcuttur;
- Bilinçli olarak amaç doğrultusunda sistemleştirilen, kurallaştırılan bir eylemdir;
- İstenen sonucun elde edilmesi sürecinden aynı zamanda işi yapanın kişiliği de etkilenir; süreç sadece bilgi ve becerileri değil, tutumları ve uzun vadede değerleri de etkiler;
- Her iş, toplumsal iş bölümünden soyutlanmış dahi olsa, ana unsurlarıyla toplumsal ihtiyaçlarla ilişkilidir ve anlamını büyük ölçüde buradan kazanır;
- İş içerisinde koşullardan kaynaklanan, amaca yönelik olmayan öğelerin de varlığı söz konusudur.

10. İş ve çalışma kavramlarını karşılaştırınız.

Cevap: İş, yerine getirilmeyi bekleyen amaçlı “eylemler bütünü” iken, çalışma bu eylemlerin birey tarafından üstlenip yerine getirilme sürecidir. İş kavramı durağan, çalışma ise dinamik ve sürekli bir içeriğe sahiptir. İş, Türkçe’de ancak yanına bir fiil eklendiğinde çalışma kavramı ile eş anlamlı olmaktadır.

11. İnsanda doğuştan çalışma ihtiyacı denilebilecek bir güdünün varlığından söz edilebilir mi? gelen bir güdüdür?

Cevap: Güdülenme ve öğrenme alanındaki araştırmalar, çalışma güdüsünün doğuştan değil, ancak ikincil bir konumda, sosyal yaşamda öğrenilmiş güdülerden olduğu tezini daha çok desteklemektedir. İnsanın doğuştan boş durmama, bir faaliyette bulunma yönünde davranış eğilimi içinde olduğu, çeşitli Aktivasyon Kuramları tarafından ortaya konulmuştur.

12. Çalışmanın bireyler açısından sağladığı yararlar nelerdir?

Cevap: Çalışmanın bireyler açısından sağladığı yararlar şu şekilde özetlenebilir. İşyeri, başka insanlarla tanışılan, yeni arkadaşların ve sosyal iletişimin kurulduğu mekândır; bu özelliğiyle işbirliği kurma, dayanışma, paylaşma vb. gibi sosyal yeteneklerin gelişmesine aracılık eder. İş sahibi olmak, çalışan insana ve onun ailesine sosyal bir statü sağlar. Çalışmak, insanın kendine saygısının, toplum içindeki yerinin yararlı bir şeyler gerçekleştirme duygusunun önemli bir kaynağıdır. İnsanın bir aidiyet ve kimlik duygusu oluşturulmasında 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 içerisinde yaşama ihtiyacını yanıtlar ve zamanın periyodik algılanmasını sağlar. Çalışma, sağladığı gelir ile özel yaşamın maddi temelini oluşturmakta, onun niteliği ve boş zamanları şekillendirme biçiminin de önemli bir belirleyicisi olmaktadır; bu bağlamda, yapılan işin içeriği ve mesleki sosyalleşme olgusu büyük önem taşımaktadır.



Sorularla Öğrenelim

PSİ104U-ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ

Ünite 1: İş, Çalışma Yaşamı ve İş Analizi



ÇALIŞMA YAŞAMI VE KAPSAMI

13. Çalışma yaşamı kavramını açıklayınız.

Cevap: Birey açısından çalışma yaşamı genellikle iş ilişkisinin gerçekleri doğrultusunda bireyin işiyle uğraşarak geçen zamanlarını ifade etmek için kullanılan bir kavramdır.

14. Çalışma yaşamı neleri kapsamaktadır?

Cevap: Çalışma yaşamı, sadece bir kuruma bağlı olarak maaş ya da ücret karşılığı çalışanları değil, esnaf lar ya da sipariş üzerine çalışanlar gibi bağımsız çalışan kesimler ile ücretsiz aile işçileri ve gönüllü çalışanları da içine kapsamaktadır. Sadece iş ilişkisinde bulunan zamanı değil, bu zamanın öncesi ve sonrası ile arasında işsiz geçebilen zamanları da büyük ölçüde kapsamaktadır.

15. Yaygın olarak çalışma hayatına ilişkin beklentilerde anlamını bulan değerlerden bazılarını belirtiniz.

Cevap: İşin iyi bir gelir getirmesi, iş güvencesi, yapılan işin ilgi çekici olması ve anlamlı bir şeyler yapıldığı hissini vermesi, işin 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 zamanlarının ve boş zamanların bireysel ihtiyaçlara uygun olması, işin çalışan insana kendini geliştirme olanağı vermesidir.

16. Habermas'ın çalışma yaşamı ve çalışma dışı zamanla ilgili görüşlerini belirtiniz.

Cevap: Habermas, çalışma dışı zamanların giderek işin etkisi altına girdiğini, iş esnasında edinilen davranış biçimleri ve tutumların iş dışı yaşamdaki davranışları da etkilediğini önem sürmektedir. Habermas'a göre çalışma zamanlarının kısalması, iş dışı zamanın çalışma yaşamının baskısından kurtulması için bir fırsat niteliğindedir.

17. Çalışma yaşamı ve özel yaşam ilişkisindeki etkisizlik varsayımını açıklayınız.

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

18. Çalışma yaşamı ve özel yaşam ilişkisindeki etkileşim varsayımını açıklayınız.

Cevap: Etkileşim Varsayımı: Çalışma zamanları ve boş zamanlardaki yaşam ve davranış biçimleri karşılıklı olarak birbirini etkiler.

19. Çalışma yaşamı ve özel yaşam ilişkisindeki ikame varsayımını açıklayınız.

Cevap: İkame Varsayımı: Çalışma yaşamı veya özel yaşamda yanıt bulamayan ihtiyaçlar diğer tarafa yönelir.

20. Çalışma yaşamı ve özel yaşam ilişkisindeki pekiştirme varsayımını açıklayınız.

Cevap: Çalışma yaşamı veya özel yaşamda edinilen değer, tutum ve davranış biçimleri, bir diğ erindeki değer, tutum ve davranışları güçlendirecek pekiştirir.

21. Çalışma yaşamı ve özel yaşam ilişkisindeki çakılma varsayımını açıklayınız.

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

ÇALIŞMA KOŞULLARI VE “İNSANA YAKIŞIR İŞ”

22. Çalışma koşulları kavramını açıklayınız.

Cevap: Çalışan insan açısından çalışma koşulları, genel olarak çalışma ilişkisinden, iş organizasyonundan, fiziki mekândan ve işyerindeki insan ilişkilerinden kaynaklanan, iş görme 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.

23. Hacker'a göre psikolojik bakış açısıyla çalışan üzerinde etkili olan koşullar nelerdir?

Cevap: Hacker, psikolojik bakış açısıyla çalışan insan üzerinde etkili olan koşulları, “genel nitelikli”, “pozisyona bağlı” ve “işe özgü” çalışma koşulları olarak üçe ayırmaktadır.

24. Yüklenme kavramını açıklayınız.

Cevap: Çalışma koşulları bir bütün olarak etkisini bireyden “performans beklentisi” şeklinde gösterir. Bu etkiye yüklenme denilmektedir.

25. Zorlanma kavramını açıklayınız.

Cevap: Çalışma koşulları bir bütün olarak etkisini bireyden “performans beklentisi” şeklinde gösterir. Bu etkiye yüklenme etkinin bireyin özelliklerine bağımlı olarak rolü yerine getirme esnasında ve sonrasında bireyde oluşturduğu bedensel ve psişik tepkiler ile davranış değişikliğine de zorlanma denilmektedir. Zorlanma işin getirdiği yüklenme sonucu ortaya çıkan bir bedensel, ruhsal ve davranışsal tepki, algılama, duygu, değerlendirme sürecidir.

26. Nicel aşırı yüklenme kavramını açıklayınız.

Cevap: Belirli bir zaman dilimi içinde istenilen iş miktarının fazlalığı ve zaman baskısı ile ortaya çıkar. Zamanın kısıtlı, miktar istemi fazla tek yönlü işler bu kategoride görülebilir. Nicel açıdan fazla yüklenme, genellikle vücutta kalıp atışlarının artması, stres hormonlarının gereğinden fazla salgılanması gibi bedensel tepkilere, tükenmişlik hissine ve psikosomatik rahatsızlıklara neden olabilmektedir.

27. Nitel aşırı yüklenme kavramını açıklayınız.

Cevap: Çalışan insanın yetenekleri ve beklentilerini aşan güçlükte karmaşık özelliklere sahip işlerin neden olduğu zorlanma türüdür. Bunun yanında üstlenilen görevlerin birbirleriyle uyumaması ya da farklı yönlerle çakılabilecek anlamlar içermesi de bu tür zorlanma nedeni olarak görülebilir. İşten hoşnutsuzluk, sinirsel gerginlik,

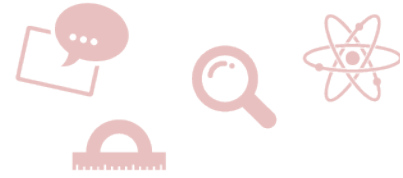




Sorularla Öğrenelim

PSİ104U-ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ

Ünite 1: İş, Çalışma Yaşamı ve İş Analizi



tükenmişlik ve azalan öz değer eğilimi gibi belirtiler bu tür zorlanmanın neden olabileceği bireysel sorunlardır.

28. Nicel eksiklik yüklem kavramını açıklayınız.

Cevap: Çalışana kapasitesinden az miktarda iş verilmesi, tek yönlü, sürekli aynı işlemin örnek verilebileceği, miktar yüklemesinin gereğinden az olması sonucunda ortaya çıkan ruhsal zorlanma türüdür. Eksik yüklenme ve monotonluk, bıkkınlık hissi ve tükenmeye neden olabilen önemli sorunlardır.

29. Nitel eksik yüklem kavramını açıklayınız.

Cevap: Çalışan insanın potansiyel olarak “yapabilecekleri” ile “yapmak zorunda oldukları” arasındaki uyumsuzluk bu tür zorlanma kapsamına girer. Çalışanın mevcut yetenekleri ve kalifikasyonu iş görme sürecinde talep edilmemekte ve geliştirilmemektedir.

30. Ergonomi biliminin uğraş alanı nedir?

Cevap: Ergonomi, genel olarak çalışma yaşamında fiziksel ve psikolojik ortam koşulları ile insan arasındaki uyumu araştıran çok disiplinli bir bilim dalıdır.

31. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yayınladığı “Yeni Milenyum gelişme Hedefleri Belgesi'ne” göre insana yakışır çalışma koşullarının göstergeleri nelerdir?

Cevap: Uygun koşullarda verimli üretim ve olası zararların telafisi, insanı gözetken çalışma zamanları, iş, aile ve özel yaşam uyumluluğu, işte süreklilik ve güvence, iş güvenliğinin sağlanması, istihdamda eşit koşullar ve eşit davranma, sosyal güvenlik, sosyal diyalog, işçi ve işverenlerin temsili, insancıl çalışma koşullarını destekleyen makro düzeyde ekonomik ve sosyal koşullardır.

PSİKOLOJİK İŞ ANALİZİ

32. İş analizi kavramını açıklayınız.

Cevap: İş analizi, bilgi toplama amacıyla çalışma sistemlerinin ve koşullarının incelenmesi şeklinde tanımlanabilir.

33. Psikolojik iş analizi kavramını açıklayınız.

Cevap: Psikolojik iş analizi, görevi etkileyen çevre koşulları ile görevin psikolojik açıdan yapısı ve yerine getirilme sürecinin sistematik olarak kavranması ve değerlendirilmesi işlemi olarak tanımlanabilir.

34. Psikolojik iş analizinde görevin hangi unsurları araştırılarak tanımlanmaktadır?

Cevap: Görevin içeriği, süreci, görevle ilgili beklentiler, çalışan insanın makine ve malzemelerle etkileşimi, görev sonuçları, çevre koşulları, sosyal koşullar, kalite güvence yöntemleri, işin görülmesi için gerekli performans beklentileri gibi unsurlar görev beklentisini oluşturan, çalışmanın genel pozisyon ve işe özgü koşullarını kapsamaktadır.

35. Psikolojik iş analizinin kullanım amaçları nelerdir?

Cevap: Psikolojik iş analizinin kullanım amaçları arasında, çalışma optimizasyonu, zayıf noktaların saptanması, sistemlerin kıyaslanması, birey-görev

uyumunu sağlamaya yönelik olarak iş organizasyonunun tasarlanması, iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesi, personel geliştirme faaliyetleri için bilgi toplanması, bireyden beklenen performans koşullarının belirlenmesi gibi hedefler sayılabilir.

36. Taylorizme göre çalışanların görevleri nelerdir?

Cevap: Taylorizme göre çalışanlar sadece kendilerine verilen görevi yapmakla yükümlüdürler; teknik ve iş standardının dışına çıkamazlar.

37. İşlev odaklı iş analizi ile özerklik odaklı iş analizini çalışanların verimliliği konusunda karşılaştırın?

Cevap: İşlev odaklı iş analizinde çalışanların sıkı denetimle verimli olacaklarına, bir işi yapmanın tek yolu olduğuna inanılır. Özerklik iş analizi ise çalışanların kendi kendilerini yöneteceklerine inanılır.

38. Uyarı-tepki modeline dayalı davranış kuramının iş analizine ilişkin varsayımlarını açıklayınız.

Cevap: Psikolojide “davranışçılık” kuramının temel varsayımı olan bu modele göre, davranış tamamen bir uyarıya gösterilen tepki olarak tanımlanmakta, uyarıdan gözlemlenen davranışa kadar bireyde hangi psikolojik süreçlerin etkili olduğu sorusu ilgi alanının dışında tutulmaktadır. İş analizinin odağında belirli sınırlarla yapılandırılmış, çoğunlukla kendini tekrar eden görev alanları bulunmaktadır.

39. Bilişsel kuramın, iş analizine ilişkin varsayımlarını açıklayınız.

Cevap: Bu kuramlar insanın enformasyon işleme özelliğini ve zihinsel süreçlerini ön planda tutmaktadırlar. Söz konusu kuramları temel alan iş analizinde görevin bilişsel rol beklentileri hakkında ayrıntılı çalışmalar yapılmaktadır.

40. Stres kuramının, iş analizine ilişkin varsayımlarını açıklayınız.

Cevap: Stres kuramları, stres olgusunu ve nedenlerini ve başa çıkma yollarını araştırmaktadır. Bu kuramları temel alan iş analizinde temel hedef, çalışma sürecinde strese neden olan faktörleri saptamak, tanımlamak ve analiz etmektir.

41. Güdülenme kuramlarının, iş analizine ilişkin varsayımlarını açıklayınız.

Cevap: İnsanın belirli bir davranışa yönelme nedenleri ve sürecini açıklamaya çalışan bu kuramlardan yola çıkan iş analizi uygulamaları, görevin güdüleyici ve performansı teşvik edici, ama aynı zamanda insanın gelişimini teşvik edecek şekilde nasıl tasarlanması gerektiği sorusuna yanıt aramaktadır.

42. Bütünsel faaliyet kuramlarının iş analizine ilişkin varsayımlarını açıklayınız.

Cevap: Bu kuramlar, görev başındaki aktiviteleri anlayabilmek için çalışma sürecine bütünsel bir bakışın gerekli olduğunu çıkış noktası yapmışlardır. Buna göre, faaliyetlerin farklı deneyim düzeyleri yanında, yapısal ve süreçsel yönleri de iş analizine dâhil edilmelidir.





İŞ ANALİZİ YÖNTEMLERİ

43. İş analizi yöntemlerinden çalışma koşulları yönelimli yöntemleri açıklayınız.

Cevap: Çalışma koşulları yönelimli yöntemlerle görev beklentileri ve çalışma sürecini kuşatan koşullar, gözlem ve anket çalışmaları yoluyla görevi üstlenen bireylerden bağımsız olarak kavranıp analiz edilmektedir. Görev unsurlarının düzenlenebilirlik gerekleri, rolün güdüleme potansiyeli ve görevi başarıyla yerine getirmenin koşulları, görevin bireysel farklılıklara göre değişen yönleri araştırma dışında bırakılarak genelleştirmeler yoluyla analiz edilir.

44. İş analizi yöntemlerinden çalışan yönelimli yöntemleri açıklayınız.

Cevap: Çalışan yönelimli yöntemler, çalışan bireyin görev unsurlarını ve görevi yerine getirme koşullarını nasıl algıladığı ve değerlendirdiği ön plandadır. Daha çok standartlaştırılmış anket yöntemiyle toplanmaya çalışan işe ilişkin öznel bilgiler, iş organizasyonu yapanların ortaya koyduğu rol ve koşulların çalışan birey tarafından “yeniden tanımlanmış” halini ifade etmektedirler.

45. İş analizi yöntemlerinden anketler nasıl düzenlenir?

Cevap: Anketler, uygulamada en çok kullanılan yapılandırılmış bir yöntemdir. Anketler, yazılı ve sözlü olarak düzenlenebilir. Yazılı anketler soru formunun ilgili tarafından tek başına doldurulmasını sağlayarak, sözlü anketler de, görüşme şeklinde uygulanmaktadır.

46. İş analizi yöntemlerinden gözlem yöntemini açıklayınız.

Cevap: Gözlem yöntemi, görevin unsurları, rol beklentisi, bireyin iş davranışı hakkında bilgi edinmek için kullanılır. Sistematik şekilde ve belirli bir zaman dilimi içinde gerçekleştirilir. Gözlemler doğrudan, dolaylı veya aracılı gözlem olarak üç ayrı şekilde yapılabilir. Doğrudan gözlem, gözlemleyicinin bizzat görevin yapıldığı mekânda bulunduğu bir yöntemdir. Dolaylı gözlemde gözlemlenecek davranış ve süreçler filme alınır, sonradan değerlendirilir. Aracılı gözlemde ise davranış ve süreçler teknik cihazların yardımıyla ölçümler yapılarak izlenir.

47. İş analizi yöntemlerinden fiziksel ve kimyasal ölçümler yöntemini açıklayınız.

Cevap: Bu ölçümlerle, çalışma ortamında çalışan ve iş sonucu üzerinde etkili olan çevresel etkiler saptanır ve değerlendirilir. Amaç, elde edilen verileri çalışanın zorlanma derecesiyle, göreve ilişkin algı ve yargılarıyla karşılaştırarak iş hakkında detaylı bilgi ve yargılara ulaşmaktır. Bu kapsamda ölçülen başlıca çalışma koşulları, gürültü, ışık ve iklimdir. Ayrıca kimyasal analizler yoluyla ortamdaki zararlı maddeler de saptanmaya çalışılır.

48. İş analizi yöntemlerinden fizyolojik ölçümler yöntemini açıklayınız.

Cevap: Çalışma sürecindeki fizyolojik ölçümler, çalışanların yüklenme karşısındaki zorlanma derecesi ile

organizmanın nesnel bedensel ve biyokimyasal tepkilerini saptamak ve değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilir.

İŞ TASARIMI VE ÖLÇÜTLERİ

49. İş tasarımı kavramını açıklayınız.

Cevap: İş tasarımı, kısaca iş-birey uyumunu sağlamaya yönelik çalışma ortamı ve görev unsurlarını yapılandırma işlemi olarak tanımlanabilir.

50. İnsana yakışır ya da insancıl çalışma koşulları oluşturmanın kaç farklı amacından söz edilebilir.

Cevap: İnsana yakışır ya da insancıl çalışma koşulları oluşturmanın üç farklı amacı ya da stratejisinden bahsedilebilir. Bunlar, düzeltici iş tasarımı, önleyici iş tasarımı ve öngörülü iş tasarımıdır.

51. İş tasarımı stratejilerinden düzeltici iş tasarımı açıklayınız.

Cevap: Düzeltici iş tasarımı, çalışma sisteminde iş analizi sonucunda saptanan eksikliklerin sonradan giderilmesidir.

52. İş tasarımı stratejilerinden önleyici iş tasarımı açıklayınız.

Cevap: Önleyici iş tasarımı, sağlığa zarar verebilecek, çalışma sürecini sekteye uğratabilecek koşulların önceden görülüp tasarımın buna göre yapılmasıdır.

53. İş tasarımı stratejilerinden öngörülü iş tasarımı açıklayınız.

Cevap: Öngörülü iş tasarımı, çalışma sistemini oluştururken iş öğelerinin çalışan bireyin kişilik geliştirme sürecine olumlu etkilerde bulunması için gayret göstermektir.

54. Bir çalışma sistemine insancıl denilebilmesi için hangi niteliklere sahip olması gerekmektedir.

Cevap: Bir çalışma sistemine insancıl denilebilmesi için işin yapılabilir, zararsız, yüklenebilir ve kişilik geliştirici niteliklere sahip olması gerekir.

55. Bir çalışma sistemine insancıl denilebilmesi için gerekli olan zararsızlık niteliğini açıklayınız.

Cevap: Zararsızlık, burada görevin çalışan bireye herhangi bir fizyolojik sağlık sorunu çıkarmaksızın, zarar vermeden gerçekleştirilebilirliği ön plandadır. Olası iş kazası, hastalık ya da meslek hastalığı riskleri saptanır ve analiz edilir.

56. İnsan-bilgisayar etkileşimi kapsamında ekran çalışması gerektiren bilgi-işlem işlerinde hangi özelliklerin bulunması gerekmektedir?

Cevap: Ekran çalışması gerektiren bilgi-işlem işlerinde, kullanıcı dostu olmalı, görev çok yönlü unsurlar içermeli, çalışan görev unsurlarını bir bütün olarak yaşayabilmeli, iş anlamlı olmalı, çalışana karar ve eylem alanı bırakmalı, geribildirim önem vermeli, çalışana gelişme olanakları sunmalı gibi özelliklere sahip olmalıdır.



ADAY TEMİNİ VE PERSONEL SEÇİMİ

1. Personel seçiminin amacını belirtiniz.

Cevap: Personel seçimi ile örgütün iş gücünü oluşturacak kişilerin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

2. Personel seçimi kavramını açıklayınız.

Cevap: Personel seçimi, örgütteki açık pozisyonları doldurmak amacıyla gerekli niteliklere ve yeteneklere sahip olan kişilerin belirlenmesi ve seçilme sürecidir.

3. Aday temini kavramını açıklayınız.

Cevap: Aday temini, birlikte çalışılması muhtemel nitelikli kişilerin araştırıldığı ve bunların, örgütteki işlere başvuruda bulunmaları için teşvik edildiği bir süreçtir.

4. Aday temini süreci ne tür çalışmaları içermektedir?

Cevap: Aday temini, örgütteki iş gerekliliklerini karşılayacak insan gücü kaynaklarının bulunmasına ve etkin bir personel seçiminin sağlanması amacıyla yeterli sayıdaki insanın cezbedilmesine yönelik çalışmaları içermektedir.

5. Örgütlerdeki aday temini hangi kaynaklardan sağlanır?

Cevap: Örgütlerde aday temini, örgüt içi ve örgüt dışı birçok kaynaklardan sağlanmaktadır.

6. İç kaynakları hangi kişiler oluşturmaktadır?

Cevap: İç kaynakları; hâlihazırda çalışanlar, geçici olarak çalışan ya da çalışmış olanlar, çalışanların tavsiye ettikleri kişiler, geçmişte örgütte çalışmış ve ayrılmış olan kişiler oluşturmaktadır.

7. İç kaynaklardan aday teminin olumlu ve olumsuz yönleri nelerdir?

Cevap: İç kaynaklardan teminin hem olumlu hem de olumsuz yönleri bulunmaktadır. Bu temin yolunun, maliyeti düşüktür ve çalışanların terfi beklentilerini karşılaması nedeniyle moral düzeyi üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır. Çalışanların örgüte bağlılık ve aidiyet duygularını, katılımlarını ve motivasyonlarını olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca örgüt, adayların beceri ve yetenekleri hakkında önceden bilgiye sahip olmaktadır. Ancak, yeni yeteneklerin örgüte girişi engellenebilmekte ve birçok şeyin eski yöntemlerle ve aynı kişilerle yapılmasına yol açmaktadır.

8. Aday temininde dış kaynaklar nelerden oluşmaktadır?

Cevap: Aday temininde dış kaynaklar ise ilan ve duyurular, eğitim kurumları, danışmanlık firmaları, özel istihdam büroları, sendikalar, iş bulma kurumları ve daha önceden kendiliğinden başvuruda bulunmuş adaylar olarak ifade edilebilir.

9. Dış kaynaklardan aday teminin olumlu ve olumsuz yönleri nelerdir?

Cevap: Dış kaynaklardan temin ile yeni yetenekler, beceriler ve deneyimler örgüte kazandırılabilen ve ilişkilere yeni boyutlar katılabilmektedir. Ancak örgütteki terfilerin önü kapandığı için çalışanların moral düzeyleri ve motivasyonları olumsuz etkilenebilmektedir. Ayrıca, dış kaynaklardan oluşturulan aday havuzunda doğru

adayın ya da adayların yer alacağına da bir garantisi bulunmamaktadır.

10. Aday temininde amaç nedir?

Cevap: Aday temininde amaç çok sayıda adayın başvuruda bulunmasından ziyade, nitelikli adayların başvuruda bulunmasını sağlamaktır. Niceliksel olarak çok sayıda adayın başvuruda bulunmasının aynı zamanda personel seçim sürecinde birtakım zorluklara yol açabileceğinin unutulmaması gerekir.

PERSONEL SEÇİMİNİN AMACI VE ÖNEMİ

11. Personel seçim faaliyetlerinin temel amacını belirtiniz.

Cevap: Personel seçim faaliyetlerinin temel amacı, başvuruda bulunan adayın beceri, yetenek ve nitelikleri ile işin gerektirdiği beceri, yetenek ve niteliklerin eşleşmesinin doğru bir biçimde gerçekleşmesini sağlamaktır. Aynı zamanda, farklı yapıya ve özelliklere sahip adaylar arasından örgüt kültürüne en fazla bireysel uyum sağlayacak kişinin belirlenmesi de hedeflenmektedir.

12. Personel seçiminin doğru ve güvenilir bir biçimde yapılmamasının yol açacağı olumsuz sonuçlar nelerdir?

Cevap: Personel seçiminin doğru ve güvenilir bir biçimde yapılmamasının yol açacağı olumsuz sonuçlar, örgütler için özellikle maliyet ve iş performansı bakımından önem taşımaktadır. Personel seçimi, seçim öncesindeki aday temini faaliyetleri, seçim sürecindeki aşamalar ve seçim sonrasında işe yeni alınan kişinin eğitimi düşünüldüğünde, oldukça maliyetli bir süreçtir. Hatalı bir seçim sonrasında kişinin işten ayrılması, seçim sürecine ilişkin tüm işlemlerin yeniden yapılmasını gerektirmektedir ki bu da zaman kayıpları ve artan personel seçim maliyetleri anlamına gelmektedir.

13. İş performansı ile personel seçimi arasında nasıl bir ilişki vardır?

Cevap: Kişilerin iş performansları; örgütlerin güdüleme politikaları, ödül sistemleri, değerlendirme ölçütleri gibi uygulamalardan etkilenmekle birlikte, önemli ölçüde de bireysel özelliklerin belirlendiği seçim sürecine bağlıdır. Kişi ile iş eşleşmesinin sağlanması durumunda, yetkinliği ve isteği olan kişi işe alınmış olacak, kendisinden beklenen potansiyel performansı ortaya koyabilecek ve kendisine verilen görevi başarı ile yerine getirebilecektir. Örgütlerin devamlılıklarını sağlayabilmeleri ve başarılı olabilmeleri, bir ölçüde seçmiş oldukları personelin yetenekleri ve işe uygunluğu ile ilişkilidir.

14. Personel seçimi nasıl bir karar verme sürecidir?

Cevap: Personel seçimi, örgütün ve başvuru sahibinin taraf olduğu, iki yönlü karar verme süreci olarak değerlendirilmelidir. Bu süreçte adayın algısının, tepkilerinin ve düşüncelerinin dikkate alınması gerekir. Aday tarafının, örgütsel kararlara göre daha az dikkate alınması, önemli bir yanılgıdır. Adayların karar vermelerini; adayın nitelikleri, iş ve örgüt uyumuna ilişkin



algısı, ekonomik ve rasyonel amaçları, örgüt hakkında sahip olduğu bilgiler ve görüşme süreci sırasında edindiği izlenimler etkileyecektir.

PERSONEL SEÇİM SÜRELERİNİN AŞAMALARI

15. Başvuruların incelenmesi personel seçim sürecinin hangi aşamasıdır?

Cevap: Başvuruların incelenmesi personel seçim sürecinin ilk aşamasıdır.

16. Personel seçiminde, başvuruların incelenmesi aşaması nasıl yapılmaktadır?

Cevap: Bu aşamada, iş başvurusu bildiriminde bulunan adayların başvuru belgeleri (CV) incelenmekte ve temel iş gereklilikleri ile başvuru sahibinin özellikleri karşılaştırılmaktadır. Doğrudan doğruya kâğıt üzerinde yapılan bu karşılaştırma sonucunda başvurular;

- Davet edilecekler,
- Elde tutulacaklar/muhafaza edilecekler ve
- Reddedilecekler olarak üç gruba ayrılmaktadır.

Davet edilecekler grubunda yer alan adaylar arasından uygun sayıdaki aday, bir sonraki aşamaya çağrılmak üzere belirlenmektedir.

17. Personel seçiminde, ön görüşme aşamasını açıklayınız.

Cevap: Ön görüşme, başvuru sahibinden gerekli bilgilerin istendiği ve iş için başvurunun uygunluğunun değerlendirildiği aşamadır. Bu aşamada, adaylardan aradıkları iş ve kişisel özellikleri hakkında bilgi edinilmektedir. Ön görüşme, isteksiz olan ve öngörülen temel iş koşullarına uygun olmayan adayların elenmesi amacıyla yapılmaktadır. Ön görüşmede uygun bulunan adaylara ise doldurmaları için başvuru formu verilmektedir. Görüşme süresi oldukça kısa olan ve ayaküstü görüşme olarak bilinen ön görüşme yüz yüze, telefonla ya da internet yoluyla yapılabilmektedir.

18. Personel seçiminde, başvuru formu hangi amaçla uygulanmaktadır?

Cevap: Başvuru formu, aday hakkında detaylı ve çeşitli bilgilerin kısa sürede elde edilmesini sağlayan bir uygulamadır. Adayın kendi el yazısı ile doldurduğu bu formlar, görüşme yapan kişinin aday hakkında belli bir izlenim edinmesini sağlar.

19. Personel seçimi aşamalarından seçim yönteminin belirlenmesi ve uygulanması nasıl gerçekleştirilmektedir?

Cevap: Personel seçim sürecinin bu aşamasında görüşme, testler, biyoveriler, grup tartışması, değerlendirme merkezi vb. yöntemlerden hangisi ya da hangilerinin kullanılacağına karar verilmektedir.

20. Personel seçiminde, iş görüşme aşaması hangi amaçla uygulanmaktadır?

Cevap: İş görüşmesi, seçim sürecinin diğer aşamalarında sağlanamayan ya da eksik olan bilgilerin tamamlanmaya çalışıldığı aşamadır.

21. Personel seçiminde, referansların kontrolü aşaması hangi amaçla uygulanmaktadır?

Cevap: Aday tarafından başvuru formunda referans olarak gösterilen kişilere ulaşılarak, aday hakkında araştırma yapıldığı aşamadır. Bu araştırmada, adayın verdiği bilgilerin doğruluğu teyit edilmekte ve adayın geçmişteki başarı durumu, karakteri ve davranış tarzı hakkında bilgi edinilmeye çalışılmaktadır. Referansların kontrolünde telefon, hızlı olması nedeniyle oldukça sık kullanılmaktadır. Bunun yanı sıra elektronik postayla ya da yüz yüze görüşmeyle de bu kontrol yapılabilmektedir.

22. Personel seçiminde, karar verme görüşmesi aşaması hangi amaçla uygulanmaktadır?

Cevap: Görüşmeci ve insan kaynakları biriminden yetkili kişi ile birlikte açık pozisyonun bulunduğu birim ya da bölümün, amirinin de yer aldığı ve adaylara ilişkin bilgilerin sunulduğu ve değerlendirildiği aşamadır. Bu aşamada gerek duyulması durumunda ilk amir ile adayın görüşmesi de sağlanmaktadır.

23. Personel seçiminde, sağlık kontrolü aşaması hangi amaçla uygulanmaktadır?

Cevap: Sağlık kontrolleri; adayın işin kesinlikle gerektirdiği fiziksel özelliklere, iş için tıbbi açıdan uygun olup olmadığı, işini etkin bir biçimde yapmasına engel teşkil edecek sağlık sorunlarının olup olmadığı konularında bilgi sağlamaktadır. Sağlık kontrolü, seçim kararının verilmeden önceki son aşamadır. Bu aşamadan sonra hangi adayın işe alınacağına karar verilir.

24. İşe alım kararı aşamasını açıklayınız.

Cevap: İşe alımına karar verilen aday ile uygun görülmeyen diğer aday ya da adaylara sonuç bildirilmektedir. İşe alımına karar verilen adayın olumlu görüş bildirmesi durumunda seçim süreci tamamlanmış olmaktadır.

PERSONEL SEÇİM YÖNTEMLERİ

25. Personel seçimi yöntemlerinden görüşme yöntemini açıklayınız.

Cevap: Personel seçim yöntemi olarak görüşme, başvuruda bulunan aday hakkında çeşitli konularda bilgilerin elde edildiği, adayın daha önce verdiği bilgilerin teyit edildiği ve örgüt hakkında adayın bilgilendirildiği bir yöntemdir. Örgütler tarafından en yaygın kullanılan yöntem olarak bilinmektedir.

26. Görüşme yönteminin aşamalarını belirtiniz.

Cevap: Görüşme yöntemleri, görüşme öncesi hazırlık, görüşmenin yürütülmesi, görüşmenin sona erdirilmesi, değerlendirme aşamalarından oluşmaktadır.

27. Görüşme yöntemleri nelerdir?

Cevap: Görüşme yöntemi görüşme sürecinin yürütülmesine ilişkin genel yaklaşımı ve izlenen yolu ortaya koymaktadır. Bu yöntemler, yapılandırılmış görüşme ve yapılandırılmamış görüşme olarak ele alınmaktadır.



28. Yapılandırılmış görüşme yöntemini açıklayınız.

Cevap: Yapılandırılmış görüşme, örgütün iş tanımları ve iş gereklilikleri temel alınarak yürütülen görüşmelerdir. Görüşmenin süresi, görüşmenin yöntem ve tekniği, sorulacak sorular, görüşmeci, görüşmenin yürütülmesi gibi konular, görüşme öncesinde planlanmakta ve düzenlenmektedir. Görüşme sırasında sorulacak sorular, konunun uzmanları tarafından yoğun bir çalışma sonucunda oluşturulmaktadır.

29. Yapılandırılmamış görüşme yöntemini açıklayınız.

Cevap: Görüşme sırasında ele alınan konular ve sorulan sorular, görüşmenin gelişimine göre tesadüfi olarak belirlenmektedir. Bu yöntemde adaya; geçmişi, deneyimleri, ilgi alanları gibi çok çeşitli konular hakkında kendisiyle ilgili bilgileri ifşa edebileceği bir anlatma özgürlüğü verilmektedir. Görüşmecinin başlıca işlevi adayı yönlendirmek, tutumları ve görüşleri hakkında daha ayrıntılı bilgilere ulaşmaktır.

30. Görüşme teknikleri açıklayınız.

Cevap: Görüşme yönteminin gerçekleştirilebilmesi için kullanılan bilgi toplama aracıdır. Literatürde, görüşmenin uygulanma türleri olarak da ifade edebileceğimiz çok çeşitli teknikler bulunmaktadır.

31. Tek kişi görüşme tekniğini açıklayınız.

Cevap: Bir adayın ve bir görüşmecinin yer aldığı, bire bir yüz yüze görüşmenin yürütüldüğü görüşme tekniğidir. Yürütülmesi kolaydır ve adaya ilişkin elde edilen verilerin hızlı bir biçimde raporlanmasına olanak vermektedir.

32. Grup görüşmesi tekniğini açıklayınız.

Cevap: Bir adayın ve birden fazla görüşmecinin yer aldığı yüz yüze görüşmedir. Her bir görüşmecinin adaya ilişkin hazırladıkları raporlar bir araya getirilerek değerlendirilir.

33. Panel görüşmesi tekniğini açıklayınız.

Cevap: Birden fazla adayın birden fazla görüşmeci tarafından değerlendirildiği görüşme tekniğidir. Panel görüşmesinde, adayların verilen yanıtlar ya da farklı görüşler karşısında gösterdikleri tepkileri, tutumları ve davranışları izlenmektedir.

Görüşme sürecinde görüşmecilerin sordukları sorular arasında tutarlılık olmasına dikkat edilmesi gerekmektedir.

34. Baskılı görüşme tekniğini açıklayınız.

Cevap: Baskılı görüşmede, amacı sadece görüşmeci tarafından bilinen ve adayın kendisini huzursuz hissetmesine ve savunmaya geçmesine neden olabilecek bir görüşme ortamı yaratılmaktadır. Bu tekniğin her koşulda uygulanması doğru değildir.

Stresli görüşmeyle adayın, tahmin edilmeyen veya beklenmedik rahatsız edici durumların üstesinden nasıl geldiği, sözsüz iletişim becerileri, dengesini nasıl koruduğu, duygularını ve tepkilerini nasıl kontrol ettiği gibi işle ilgili önemli konuların açığa çıkarıldığı öne sürülmektedir.

35. Görüşmeci hatalarından klon etkisini açıklayınız.

Cevap: *Klon Etkisi:* Görüşmeciler, kendisiyle benzer bir özgeçmişe, kişilik özelliklerine ya da ilgi alanlarına sahip olan adaylara daha fazla eğilim göstermektedir. Bilinçli olmayan bu eğilim, görüşmecinin kendisine benzeyen adaydan, diğer adaylara göre daha fazla hoşlanmasına ve daha kolay sorular sormasına yol açabilmektedir. Aynı zamanda bu durum, görüşmecinin iş için daha uygun ve daha iyi olan adayları gözden kaçırmaya neden olabilmektedir.

36. Görüşmeci hatalarından kalıplaşmış tutumların etkisi nedir?

Cevap: Kalıplaşmış tutumlar, belli bir grup hakkında başkalarından veya okuduklarımızdan elde edilen bilgilerden yola çıkarak, o gruba yönelik kalıp halinde bir tutum geliştirilmesi ve imge oluşturulması, sonra da bu imgenin gruptaki bütün kişilere, genellenmesidir.

37. Görüşmeci hatalarından hale etkisi nedir?

Cevap: *Hale Etkisi:* Çekiciliği, albenisi olan ya da kişilerarası ilişkilerde beceri sahibi aday, ilk anda görüşmecide, her şeyde iyi olduğu yönünde kuvvetli bir inanç oluşturabilmektedir. Ancak görüşme sırasında yarattığı bu olumlu ilk etki ile adayda aranan diğer birçok beceri görüşmeci tarafından hale etkisi olarak bilinen bu ilk izlenimin etkisi altında olumlu gözle değerlendirilmektedir.

38. Görüşmeci hatalarından boynuz etkisini açıklayınız.

Cevap: Görüşmecinin, küçük her hangi bir nedenden dolayı edindiği olumsuz izleniminin, adayı haksız bir biçimde değerlendirmesine yol açmasıdır.

39. Görüşmeci hatalarından zıtlık etkisini açıklayınız.

Cevap: Adayların görüşmeye alınma sırasıyla ilgili olan zıtlık etkisi, oldukça yetersiz bir adaydan sonra görüşmeye alınan kişinin, olduğundan daha olumlu; oldukça parlak bir adayın ardından görüşmeye alınan kişinin ise olduğundan daha olumsuz değerlendirilmesidir.

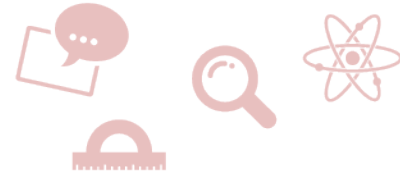
40. Görüşmeci hatalarından güçlü bir özgeçmiş ve sicilin etkisini açıklayınız.

Cevap: Aday, başvuruda bulunduğu örgüt ile faaliyet alanları aynı olan bir başka örgütte çalışmışsa ve bunun yanı sıra çok iyi bir özgeçmişe ve sicile sahipse görüşmeci, adayın işinde de iyi olduğu yanılığında düşünebilir; görüşme basit bir sohbet havasında geçebilmektedir.

41. Görüşmenin hazırlanmasında ve yürütülmesinde dikkat edilmesi gereken konular nelerdir?

Cevap: Görüşmenin hazırlanmasında dikkat edilmesi gereken noktalar şunlardır;

- Görüşme öncesi adaylara ilişkin tüm bilgiler toplanmalı,
- Görüşme odası aydınlık, havadar ve uygun sıcaklıkta olmalı, dikkat çeken mobilya ve aksesuar bulunmamalı.



- Her bir adayla aynı odada ya da aynı fiziksel koşullarda görüşme yapılmalı,
- Adaylara anlayışlı, saygılı ve nazik davranılmalı, adayların güveni kazanılmalı,
- Görüşmeci, konuşma teknikleri kadar dinleme tekniklerini de iyi bilmeli,
- Görüşme, görüşmenin amacına göre belirlenmiş normal süresinde bitirilmeli,
- Adaylara aynı şekilde ve aynı alanlardan soru sorulmalı,
- Adayların verdikleri yanıtlar, karar verirken gerekçelerin ortaya konması ve adayları kıyaslarken kolaylık sağlaması bakımından not edilmeli,
- Görüşmeci, yürürlükteki ilgili yasalar hakkında bilgi sahibi olmalı ve doğrudan ya da dolaylı ayrımcılığa yol açabilecek sorulardan ve davranışlardan kaçınılmalıdır.

42. Personel seçimlerinde kullanılan yetenek testleri neleri ölçmektedir?

Cevap: Yetenek testleri ile adayların duyuşsal, motor ve fiziksel genel yetenekleri hakkında bilgi edinilmeye çalışılmaktadır. Bu testlerle; görme, işitme, algısal dakiklik, denge, el-parmak becerisi ve koordinasyonu, tepki hızı, kasların kontrolü ve eş güdüm, el çabukluğu, vücut kuvveti, dayanıklılık, atmosferik koşullara olan reaksiyonlar gibi özelliklerin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

43. Personel seçimlerinde kullanılan başarı testleri ile ölçülmek istenen nedir?

Cevap: Başarı testleri, bireylerin iş ve meslek bilgileri hakkında bilgi edinmeye yönelik testlerdir.

44. Personel seçimlerinde, bireylerin zihinsel biliş kapasitelerini ölçmeye yönelik geliştirilmiş testler nelerdir?

Cevap: Zeka testleri.

45. Personel seçimlerinde kullanılan kişilik testleri ile ölçülmek istenen nedir?

Cevap: Kişilik, bir bireyin bütün özelliklerini yansıtan ve davranışsal açıdan bireyler arasındaki farklılıklar üzerine kurulmuş bir olgudur. Kişilik testleri, adayların değerlerine, duygusal tepkilerine, olgunluk düzeylerine ve karakteristik özelliklerine ilişkin ipuçları veren testlerdir. Kendine güven, incelik, duygusal kontrol, iyimserlik, kararlılık, sosyallik, uyumluluk, objektiflik, sabır, korku, güvensizlik, inisiyatif kullanma, yargı hakimiyeti veya teslimiyet, dürtüsellik, sempati, kararlılık gibi özellikler, kişilik testleri yardımı ile belirlenmeye çalışılmaktadır.

46. Personel seçimlerinde kullanılan ilgi testleri ile ölçülmek istenen nedir?

Cevap: İlgi testleri, adayların ilgi alanlarının belirlenmesine yönelik testlerdir. Adayların hobileri, tutkuları, zevkleri, yapmaktan hoşlandıkları, iş dışı uğraşları gibi konularda bilgi edinmek amacıyla

uygulanmaktadır. Bu testler, adayların ilgi alanları ile çeşitli mesleklerdeki kişilerin ilgi alanlarını kıyaslama imkânı sunmaktadır.

47. Testlerde bulunması gereken özellikler nelerdir?

Cevap: Testlerin sağlıklı ölçümler yapabilmesi için güvenilirlik, geçerlik, standardizasyon özelliklerine sahip olmalıdır.

48. Testlerde bulunması gereken özelliklerden güvenilirlik özelliğini açıklayınız.

Cevap: Güvenirlik, teste verilen yanıtların tutarlı ve istikrarlı olması anlamına gelmektedir. Bir test, bir kişiye uygulandıktan bir süre sonra tekrarlandığında ya da eş değer iki test uygulandığında, iki uygulamadan veya iki testten elde edilen sonucun aynı olması gerekmektedir.

49. Testlerde bulunması gereken özelliklerden geçerlik özelliğini açıklayınız.

Cevap: Geçerlik, bir testin ölçülmesi amaçlanan veya ölçtüğü varsayılan bir özelliği ne derece doğru ölçüp ölçmediğini göstermektedir. Geçerlik ölçümlerinde farklı tekniklerden yararlanılmaktadır. Ölçüt-bağımlı geçerliği kapsam geçerliği ve yapı geçerliği en fazla tercih edilen tekniklerdir.

50. Kapsam geçerliliğini açıklayınız.

Cevap: Kapsam geçerliliği, testte yer alan tüm maddelerin, ölçülmek istenen özelliği veya davranışı, her yönüyle ölçbildiğini ve evrenini temsil edici nitelikte olduğunu göstermektedir. Diğer, bir ifadeyle, testin ölçülmek istenen özelliği veya davranışı yansıtıp yansıtmadığını göstermektedir.

51. Yapı geçerliliğini açıklayınız.

Cevap: Yapı geçerliği testin ölçülmek istenen zeka, duygusal denge, güdü gibi psikolojik özellikleri doğru bir şekilde ölçebilme derecesini göstermektedir.

52. Biyoveri yöntemini açıklayınız.

Cevap: Biyoveriler, bir adayın geçmişi hakkında toplanmış ayrıntılı bilgilerin, adayın gelecekteki iş performansını tahmin etmek için kullanıldığı bir yöntemdir. Biyoveri yönteminde, başvuruda bulunan adayın ailesi, kardeşleri, eğitimi, deneyimleri, sosyal aktiviteleri, yaşam biçimi gibi hem iş hem de özel hayatları hakkında kapsamlı bilgi edinmeye yönelik çeşitli soruların yer aldığı anketlerden yararlanabilmektedir. Bu anketler belirli bir iş türü için özel olarak tasarlanmaktadır.

53. Grup tartışmaları yönteminin amacı nedir?

Cevap: Grup tartışmasının amacı, adayların iletişim becerilerini ve liderlik yeteneklerini bir grup tartışılması üzerinden değerlendirmektir.

54. Değerlendirme merkezi yöntemini açıklayınız.

Cevap: Değerlendirme merkezi, özellikle yönetici düzeyindeki pozisyonlar için uygun kişileri belirlemeye yönelik geliştirilmiş bir yöntemdir. Bu yöntemde, genellikle büyük kuruluşlar da, yönetici adaylarının değerlendirilmesi amacıyla pek çok seçim yönteminin



Sorularla Öğrenelim

PSİ104U-ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ

Ünite 2: Personel Seçimi



toplu olarak uygulanabileceği değerlendirme merkezleri kurulmaktadır. Yönetici adayları, gruplar halinde yöneticilik pozisyonu için gereken niteliklere sahip olup olmadıklarının belirlenmesi amacıyla, 2-3 gün bu merkezlerde değerlendirmeye alınmaktadır. Her bir aday, liderlik potansiyeli bakımından uzmanlar tarafından gözlenmekte ve karşılaştırılmalı olarak değerlendirilmektedir. Değerlendirmede, grup tartışması, testler, görüşme yöntemlerinin yanı sıra, bireysel sunumlar, iş sepeti uygulaması, oyunlar gibi uygulamalardan da yararlanılmaktadır.

55. Grafoloji kavramını açıklayınız.

Cevap: Grafoloji, el yazısının analiz edilmesidir. Grafolojide, adayların el yazıları ve imzaları analiz edilerek, gereksinimleri, istekleri ve psikolojik yapıları keşfedilmeye çalışılır.

56. Treyt, kavramını açıklayınız.

Cevap: Treyt, kişiliğe temel özelliklerini veren davranış kalıplarıdır.

57. Poligraf nedir?

Cevap: Poligraf, yalan makinesi anlamına gelmektedir.

58. Poligraf aday seçimlerinde Hangi amaçla kullanılmaktadır?

Cevap: Poligraf kullanımındaki amaç, soruların yanıtlanması terlemenin artması, nabızın hızlanması gibi adaylarda olabilecek fiziksel değişimleri ölçmektir. Adayların fiziksel ve duyu durumlarındaki değişimlerden yola çıkarak yalan söyleyip söylemedikleri belirlenmeye çalışılmaktadır.





PERFORMANS DEĞERLENDİRME

1. Performans nasıl tanımlanabilir?

Cevap: Performans, bir çalışanın veya grubun, ilgili oldukları birimin ve örgütün amaçlarına, niteliksel ve niceliksel katkılarının toplam ölçüsü olarak tanımlanabilir.

2. Performans değerlendirme nasıl tanımlanabilir?

Cevap: Performans değerlendirme, bireyin görevindeki başarısını, işteki tutum ve davranışlarını, ahlak durumunu ve özelliklerini belirleyen ve örgütün başarısına olan katkılarını değerlendiren planlı bir araçtır.

3. Performans değerlendirmeyi önemli kılan tarihsel süreç nedir?

Cevap: Sanayi Devrimi'nin ardından işletme yönetimi alanındaki çalışmaların bir yansıması olarak verimliliğin artırılması yönündeki çabaların, bireysel performansların önemini ortaya koyması ve özellikle 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren insan kaynakları alanındaki gelişmeler, performans değerlendirmeyi önemli kılmıştır.

4. Performans değerlendirmenin amacı nedir?

Cevap: İki amacı vardır:

- Yöneticilere terfiler, ücret artışları ve diğer yönetim kararlarına temel teşkil eden bilgileri sağlamak
- Performans değerlendirmenin ikinci amacı, performans analizleri sonucunda çalışanlara kendileri için önceden belirlenmiş standartlara ne ölçüde yaklaştıklarına ilişkin bilgi sağlanması

5. Performans değerlendirme sonuçlarından en çok yararlanan alanlar hangileridir?

Cevap:

- İş uyumunu iyileştirmek için değerlendirme
- Örgütsel değerler ve amaçların iletişimi
- Kendini iyileştirmek için bilgilendirme
- Eğitim ve kariyer geliştirme
- Performansa dayalı ödüllendirme
- Diğer insan kaynakları uygulamaları
- Örgütte kalması veya çıkarılması gerekenler hakkında karar verme
- Yasal savunma

6. İş analizi nedir?

Cevap: İşe ilişkin bilgilerin sistematik olarak toplanması, değerlendirilmesi ve sınıflandırılması sürecine iş analizi denir.

7. Yetkinlik nedir?

Cevap: Mükemmel performansın elde edilmesinde ayırt edici bilgi, beceri ve tutumları kapsayan gözlemlenebilir davranışlardır.

8. Performans değerlendirme ölçütleri nelerdir?

Cevap:

- Üretim ve satış ölçütleri: Üretim miktarı veya satış miktarı

- Personel ölçütleri: Devamsızlık, kaza sıklığı, izin, yorgunluk
- Yargısal ölçütler: Yöneticilerin görüşleri
- Davranışsal ölçütler: Güvenilirlik, insiyatif, problem çözme vb.

9. Performans değerlendirmenin uygulanmasında nelere dikkat edilmelidir?

Cevap:

- Değerlendirmeyi kimlerin gerçekleştireceğine:
- Değerlendiricilerin yansız davranabilmesi ve mevcut ölçütleri nesnel olarak kullanabilmesi
- Değerlendirme sıklığı

10. Geri bildirim görüşmesi nedir?

Cevap: Performans değerlendirme açısından geri bildirim, çalışanın işiyle ilgili eylemlerini ne derecede etkin ve verimli yerine getirdiğine, bu eylemlerin ne gibi sonuçlar doğurduğuna yönelik bilgi edinme süreci olarak tanımlanmaktadır.

11. Geri bildirim görüşmesinin önemi nedir?

Cevap: Çalışanın yaptığı işin sonucunu görmesi, amaçlarına ulaştığını ya da ulaşmadığını bilmesi başarı açısından son derece önem taşımaktadır. Çalışanın verimliliğini şu yönlerden artırmaktadır:

- Performans belirsizliğini azaltma
- Ast-üst ilişkilerini geliştirme
- Çalışanın iş hedeflerini revize etme
- Kişisel gelişimi sağlama
- Değişime uyum gösterme

12. Performans değerlendirme sisteminin etkinliği neye bağlıdır?

Cevap: Çalışanlarda performansa yönelik davranışları geliştirebilme potansiyeline bağlıdır.

13. Performans değerlendirmedeki en temel ölçüt nedir?

Cevap: "İş ile ilişki"

14. Etkili bir değerlendirme nasıl olmalıdır?

Cevap:

- Performans değerlendirme çalışmalarının hangi amaçla yapıldığı hakkında çalışanlara bilgi verilmeli
- Sürekli olarak geri bildirim yapılmalı
- İyileştirmeler için gerekli önerilerde bulunulmalı

PERFORMANS DEĞERLENDİRME YÖNTEMLERİ

15. Performans değerlendirme yöntemleri kaç başlık altında toplanabilir?

Cevap: Üç ana başlık ve bu başlıklara ait alt-başlıklar altında toplanabilir:

- A. Kişinin tek başına değerlendirmesinin yapıldığı yöntemler:
 - Derecelendirme Yöntemi: Çok iyi'den çok zayıfa giden bir ölçeğe bağlı kalınır (S: Şekil 3.1).



- Zorunlu Seçim Yöntemi: Bu yöntemde değerlendiriciye hangisinin daha yüksek puana sahip olduğunu kestiremeyeceği bir dizi ifade verilmekte ve personeli değerlendirirken bu ifadelerden birini seçmesi istenmektedir.
 - Tanımlayıcı metin: Değerlendirici, değerleyici kişinin başarılı ya da başarısız yönlerini bir metin halinde yazarak görüşlerini ifade eder.
 - Kritik boyutlar Yöntemi: Üç aşaması vardır:
 1. Kritik boyutların ifade edilmesi
 2. Kritik boyutların gruplandırılması
 3. Gruplanmış ifadelerin değerlendiriciye verilerek kişinin başarısını bu ifadelerden uygun olana yerleştirilmesi
 - Kontrol Listesi Yöntemi: Cevapların evet-hayır şeklinde olduğu bir liste ölçektir.
- B. Kıyaslamalı Değerlendirme Yöntemleri:**
- Sıralama Yöntemi: Bu yöntemde çalışanlar örgüt, birim ya da başarı ölçütü açısından sıralanır. Basit ve eski bir yöntemdir. Değerlendiricinin inisiyatifindedir.
 - Alternatif Sıralama Yöntemi
 - Adam Adama Kıyaslama Yöntemi
 - Zorunlu Dağılım Yöntemi: Değerlendirici veya yöneticiye önceden belirlenmiş oranlara göre çalışanları her bir boyut üzerindeki bölümlere yerleştirme talimatı verilerek yapılır. Subjektif değerlendirmeyi engellemek için kullanılan bir yöntemdir.
- C. Diğer Yöntemler:**
- Davranışsal Temellere Dayalı Dayanışma
 - Amaçlara Göre Performans Değerlendirme
 - 360 Derece Geri Bildirim
 - Takıma Dayalı Performans değerlendirme: Burada üç faktörden yararlanılmaktadır:
 1. Tüm takımca başarılan süreç kalitesini esas alan süreç geliştirme miktarı; çıktılar, sonuçlar, süreç ölçümleri, müşteri tatmini
 2. Takımın süreç geliştirme çabalarına katkı yapan bireylerin performansının yansıtılması
 3. Süreç geliştirmek ve takıma katkıda bulunmak için çalışan tarafından geliştirilen yeteneklerin düzeyi; kişinin süreç iyileştirmek amacıyla geliştirilmeye çalışılan yetenekleri ve harcadığı çaba yöneticisi tarafından değerlendirilir.

PERFORMANS DEĞERLENDİRMEDE YAPILAN HATALAR

16. Performans değerlendirmede en sık rastlanan hatalar hangileridir?

Cevap:

- Teknik Hatalar

- Aşırı Olumluluk ya da Olumsuzluk Eğilimi
- Ortalama Puan Verme Eğilimi
- En son davranış etkisi
- Hale etkisi: Hale etkisi bir değerlendiricinin, personelin belli bir iş alanındaki başarı ya da başarısızlığını esas alarak, diğer alanlarda da aynı performansı göstereceğini varsayması ve buna bağlı olarak performansını olduğundan yüksek ya da düşük değerlendirmesidir.
- Kişisel Önyargılar

PERFORMANS DEĞERLENDİRMEDE SİSTEMİN BİREY ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

17. Performans değerlendirme sisteminin birey üzerindeki etkileri ne tür baskılarla açıklanabilir?

Cevap: İki tür baskı ile

1. Performans değerlendirme sürecinin yarattığı baskı
2. İş Kanunu kapsamında performans düşüklüğü nedeniyle gerçekleştirilebilecek Feshin yarattığı baskı

18. Örgüte bağlılık nasıl tanımlanabilir?

Cevap: Bireyin çalıştığı örgütün hedeflerini ve değerlerini içselleştirmesi ve örgüt içindeki varlığını sürdürmesi istemesidir.

19. Çalışanların performans değerlendirme yaklaşımını olumlu ve olumsuz algıladıkları örgütlerde nasıl sonuçlar ortaya çıkabilir?

Cevap:

- Olumlu durumlar: Örgütsel güven ve bağlılığın artması
- Olumsuz durumlar: İşten ayrılma niyetlerinin artması, örgüte bağlılık ve performansın azalması

20. İşçinin yetersiz görüldüğü durumlar hangileridir?

Cevap:

- Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma
- Gösterdiği niteliklerden beklenenden daha az verimli çalışma
- İşe yoğunlaşmanın giderek azalması, Öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği
- Sık sık hastalanma
- Çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık
- Uyum yetersizliği
- İşyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerden emeklilik yaşına gelmiş olma halleri

21. İşçilerin performans düşüklüğü nedeniyle işten çıkarılmasında iş güvencesi kapsamında olması ile olmaması arasındaki fark nedir?

Cevap: İşçi iş güvencesi kapsamında ise işten çıkarılmaya itiraz edebilir ve haklılığına karar verildiğinde



işe iadesi istenebilir. Ama burada son söz yine işverenindir. İşveren işe başlatıp başlatmamakta özgürdür. Fakat başlatmadığı takdirde 21. Madde hükümleri uygulanır, yani gerekli tazminatları ödemekle yükümlü olur.

PERFORMANS DEĞERLENDİRME İLE ÖRGÜTSEL ADALET İLİŞKİSİ

22. Örgütsel adalet nasıl tanımlanabilir?

Cevap: Örgütsel adalet, örgüt kaynaklarının dağıtımının, bu dağıtım kararlarını belirlemede kullanılan prosedürlerin yürütülmesi sırasında gerçekleşen kişiler arası davranışların nasıl olması gerektiğiyle ilgili kurallar ve sosyal normlar bütünü olarak tanımlanabilir.

23. Örgütsel adaletin boyutları nelerdir?

Cevap: Örgütsel adaletin dört alt boyutu vardır:

- **Dağıtım Adaleti:** Çalışanların karşılaştıkları sonuçların ya da ödüllerin hakkaniyeti
- **İşlemsel Adalet:** Ödül dağıtımına ilişkin karar almada kullanılan yöntemlerin hakkaniyeti
- **Kişiler Arası Adalet:** Çalışanların adalet algıları örgütle aralarındaki kişiler arası ilişkiler
- **Bilgisel Adalet:** İşlemler hakkında verilen bilgilerin miktarını yansıtan adalet

24. Örgütsel adaletin kaynakları nelerdir?

Cevap:

- Adil dağıtım: Çalışanların elde ettikleri sonuçların adil olması, herkese hakkının verilmesi
- Adil işlem: Elde edilenleri belirlemek için karar verilirken kullanılan işlemin adilliği
- Adil etkileşim: İşlemlerle ilişkili kişilerarası iletişimin adil olması

25. Örgütsel adalet kavramına en büyük katkıyı sağlayan kuram nasıl açıklanabilir?

Cevap: Eşitlik Kuramı: İnsanların yaptıkları katkılara eşit karşılıklar almayı bekledikleri ilkesine dayanır.

26. Adaleti değerlendirmek için hangi kuram kullanılmaktadır?

Cevap: Sosyal mübadele Kuramı: Bir kazanımın adil olup olmadığının bir kişinin örgüte olan katkı veya girdileriyle kazanımları oranının hesaplanması ve bu oranın bir başkasınınikiyle karşılaştırılması yoluyla anlaşılabilmesi

27. Performans değerlendirme sürecinde oluşan adalet algısı nasıl açıklanabilir?

Cevap: Örgütsel adaletin sağlandığı örgütlerde, iş performansının yanı sıra, iş tatmini, bilgi paylaşımı örgütsel güven, işe devamlılık, kaynakların etkin kullanılması gibi hususların oranı da yüksektir. Öte yandan örgütsel adaletin inşa edilemediği örgütlerde ise performans düşüklüğü, işe devamsızlık, işyerinde ayrımcılık örgüte yabancılaşma kaynakları ve bilgiyi kötüye kullanma psikolojik taciz ve işten ayrılma gibi

üretkenlik karşıtı davranışları ortaya çıkmaktadır.. Performans değerlendirmede yapılan hatalar ve değerlendirme sonuçlarının idari kararlara doğru bir şekilde yansıtılmaması da çalışanların örgütteki adalet algısını olumsuz etkileyecektir.



GÜDÜLENME KAVRAMI

1. Güdülenme nasıl tanımlanabilir?

Cevap: En bilinen şekliyle kişiyi davranışa sevk eden içsel bir güç olarak tanımlanmaktadır..

2. Güdülenme terimi ilk olarak ne zaman ve kim tarafından kullanılmıştır?

Cevap: Bu terim ilk olarak 1880’li yıllarda İngiltere ve ABD’deki psikologların yazılarında kullanılmaya başlanmıştır.

3. Temel güdülenme süreci hangi aşamalardan oluşmaktadır?

Cevap: Temel güdülenme süreci aşamaları şunlardır (S:80, Şekil 4.1):

- İhtiyaç (Gereksinim)
- Uyarılma
- Davranış
- Doyum

4. İşe güdülenme nasıl tanımlanabilir?

Cevap: Bireyin, örgütün amaçlarına yönlendirilmesi ve örgütle uyumlu hale getirilmesi sürecini ifade etmektedir.

GÜDÜLENME TEORİLERİ

5. Güdülenme teorileri kaç başlık altında toplanabilir?

Cevap: Güdülenme teorileri üç başlık altında toplanabilir:

- İçerik Teorileri
- Süreç Teorileri
- Modern Güdülenme Teorileri

6. İçerik Teorileri neleri ele almaktadır ve kaç başlık altında incelenebilir?

Cevap: İçerik teorileri, kişiyi “neyin” güdülediğini incelemektedir. Kişilerin gereksinimlerinin neler olduğunu ve bunları nelerin karşıladığını ele almaktadır. Altı alt başlık halinde incelenebilir:

- Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi
- Herzberg’in İki Faktör Teorisi
- Alderfer’in ERG Teorisi
- Fromm’un İhtiyaçlar Teorisi
- McClelland’ın Başarı Güdüsü Teorisi
- Özerklik Teorisi

7. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi nasıl açıklanabilir?

Cevap: Abraham H. Maslow, “güdülenme” konusunda yaptığı araştırmalarla tanınan bir bilim adamıdır. Ona göre; insan davranışlarını yönlendiren en önemli etken ihtiyaçlardır. Maslow’un kişilerin ihtiyaçlarını bir hiyerarşiye dayandırdığı teoriye göre; bir ihtiyaç düzeyinden diğerine geçmek, bir önceki ihtiyacın tatmine bağlıdır. Modern İhtiyaçlar Hiyerarşisi en düşük düzeyden en yükseğe doğru şöyle sıralanabilir (S:83, Şekil 4.4):

- Fizyolojik İhtiyaçlar

- Güvenlik İhtiyacı
- Sosyal ihtiyaçlar
- Saygınlık ihtiyacı
- Kendini Bilme/Tanıma İhtiyacı
- Estetik İhtiyacı
- Kendini gerçekleştirme İhtiyacı

8. Temel ihtiyaçların bireysel faktörleri nelerdir?

Cevap:

- **Fizyolojik İhtiyaçlar:** Yeme, İçme, Cinsellik, Barınma
- **Güvenlik İhtiyacı:** Güvenlik, Koruma, Düzen, İstikrar
- **Sosyal İhtiyaçlar:** Arkadaşlık, Dostluk, Sevgi
- **Saygınlık İhtiyacı:** Tanınma, Statü, Kendine Güven, Benlik Saygısı
- **Kendini Gerçekleştirme:** İlerleme, Gelişme, Büyüme

9. Temel ihtiyaçların örgütsel faktörleri nelerdir?

Cevap:

- **Fizyolojik İhtiyaçlar:** Havalandırma ve Isı, Asgari Ücret, Çalışma Koşulları
- **Güvenlik İhtiyacı:** Güvenli Çalışma Koşulları, Sosyal Yardımlar, Ücret Artışları, İş Güvencesi
- **Sosyal İhtiyaçlar:** Yöneticinin Niteliği, Arkadaşlarının Niteliği
- **Saygınlık İhtiyacı:** İşin statüsü, Kıdeme Dayalı Ücret,, Yöneticinin Onayı, İşin Kendisi, Sorumluluklar
- **Kendini Gerçekleştirme:** Örgütte ilerleme, Yaratıcılık, İşte Başarı

10. Herzberg’in İki Faktör Teorisi nasıl açıklanabilir?

Cevap: Herzberg’in iki faktör teorisine göre; işyerinde çalışanların kendilerini kötü hissetmelerine, tatmin düzeylerinin düşmesine ve işten ayrılmalarına neden olan hijyen faktörler ile işyerinde çalışanları mutlu eden, onları işyerine bağlayan, özendirici, güdüleyici faktörlerin birbirinden ayrılması gerekir.

Hijyenik faktörler şöyle sıralanabilir:

- İş Güvencesi
- Ücret
- Çalışma Koşulları
- Statü
- İşletme Politikaları
- Sosyal Yardımlar
- Teknik Denetleme
- Denetçiyle, Üstlerle, Astlarla Karşılıklı İlişkiler

Güdüyici faktörler de şöyle sıralanabilir:

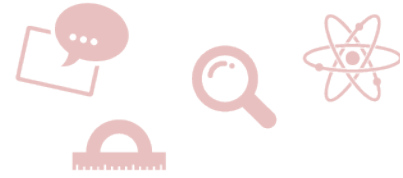
- Başarı
- Tanınma
- İşin Kendisi
- Sorumluluk



Sorularla Öğrenelim

PSİ104U-ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ

Ünite 4: İşe Güdülenme ve İş Tatmini



- İlerleme
- Kişisel Gelişim

11. Herzberg'in teorisine nasıl eleştiriler gelmiştir?

Cevap:

- Yöntem olarak sınırlıdır.
- Yöntemin geçerliliği konusunda sorunlar vardır.
- Kapsamlı bir tatmin araştırması gerçekleştirilmemiştir.
- Tatmin değerlendirilmiş ancak verimlilik değerlendirilmemiştir.

12. Alderfer'in ERG Teorisi neyi ifade etmektedir?

Cevap: Bu teoriye göre üç temel ihtiyaç vardır:

- Var olma ihtiyacı (Existence)
- Aidiyet İhtiyacı (Relatedness)
- Gelişme (Growth)

Buna göre bu teori üç önerme üzerine kuruludur:

- Her bir düzeydeki ihtiyaç ne kadar az giderilirse o kadar fazla arzu edilir.
- Daha düşük düzey ihtiyaçlar ne kadar fazla giderilirse yüksek düzeydeki ihtiyaçlar için daha fazla istek oluşur.
- Yüksek düzeydeki ihtiyaçlar ne kadar az giderilirse düşük düzeydeki ihtiyaçlara yönelik arzı o kadar fazla olur.

13. Fromm'un İhtiyaç Teorisi nasıl açıklanabilir?

Cevap: Fromm Alderfer ve Maslow'un teorilerine ilave olarak iki ihtiyaç daha eklemiştir:

- Amaç Edinme İhtiyacı
- Bir Dünya Görüşü İhtiyacı

14. McClelland'ın Başarı Güdüsü Teorisi nasıl açıklanabilir?

Cevap: McClelland'ın "tematik algılama testi" ile gerçekleştirdiği araştırmalara göre her insanın başarısını etkileyen dört farklı ihtiyaç vardır:

- Başarma İhtiyacı
- Ait olma ihtiyacı
- Güç elde etme ihtiyacı
- Uzmanlık ihtiyacı

15. Özerklik teorisi nasıl açıklanabilir?

Cevap: Özerklik teorisi davranışların üç temel ihtiyaç tarafından idare edildiğini ileri sürer:

- Otonomi ihtiyacı
- Yeterlilik ihtiyacı
- İlişki ihtiyacı

16. Süreç teorileri neleri ele almaktadır ve kaç başlık altında incelenebilir?

Cevap: Süreç teorileri ile belirli bir davranışı gösteren kişinin "Bu davranışı tekrarlaması nasıl sağlanır" sorusuna cevap aranır. Dört başlık altında incelenir:

- Vroom'un Beklenti (Ümit) Teorisi

- Porter ve Lawler'in Beklenti Teorisi
- Adams'ın Eşitlik (Hakkaniyet Teorisi)
- Locke'un Amaç Yönelimi Teorisi

17. Vroom'un Beklenti teorisi nasıl açıklanabilir?

Cevap: Beklenti teorisi, bireyi güdüleyen bilişsel koşullara odaklanmakta ve ödüllerin davranışı nasıl yönlendireceğini açıklamaya çalışmaktadır. Bu teorinin başlıca değişkenleri kısaca şöyle açıklanabilir:

- **Güç:** Belirli bir davranışa odaklanması için gerekli olan güdülenme düzeyini veya iş için gerekli performansı sunmak için gerekli davranış dizisini temsil eder.
- **Beklenti:** Kişinin göstereceği çaba sonucunda iş başarısına ulaşma arzudur.
- **Değer:** Ödülün kişi açısından ifade ettiği değeri açıklar.
- **Araçsallık:** İş başarısının kişi üye ödül getirmesini ifade eder.

Bu dört değişken arasındaki ilişkiyle ilgili olarak Sayfa 92'deki, Tablo 4.1 incelenebilir.

18. Porter ve Lawler'in Beklenti teorisi nasıl tanımlanabilir?

Cevap: Bu teori de bir beklenti teorisidir. Ancak Vroom'un teorisinden farkı, başka tutumsa değişkenler de bu teoride yer almıştır. Bu değişkenler şunlardır:

- Ödül
- Algılanan "çaba"
- Çaba
- Yetenekler ve kişilik özellikleri
- Rol Algılamaları
- İş başarısı
- Ödüller
- Algılanan ödül adaleti
- Doyum

19. Adams'ın Eşitlik teorisi nasıl açıklanabilir?

Cevap: Bu teoriye göre, çalışanların işteki başarıları ve işteki tatmin düzeyleri, çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladıkları eşitlik ya da eşitsizlik ile ilgilidir. Kişi açısından kendisine sunulan ödül ile kendisinin örgüte katkısı arasındaki ilişkiye dayanarak, katkı ile ödülün orantılı olmasını istemekte ve bunu başkalarına verilen ödül ve katkı ile karşılaştırmaktadır.

20. Locke'un Amaç Teorisi nasıl açıklanabilir?

Cevap: Bu teorinin ana fikri, kişilerin kendileri için belirledikleri amacın ulaşılabilirlik derecesidir. Amaç, çalışana ne yapılması ve ne kadar çaba harcanması gerektiğini açıklar. Locke'a göre amaçların özellikleri şu şekilde olmalıdır:

- Amaçlar açık ve net olmalıdır
- Amaçlar onu gerçekleştirecek kişi tarafından sahiplenmeli ve benimsenmelidir.
- Amaçlar iddialı olmalıdır.





Sorularla Öğrenelim

PSİ104U-ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ

Ünite 4: İşe Güdülenme ve İş Tatmini



İŞ TATMİNİ

21. *İş tatmini nedir?*

Cevap: Çalışanın işini ya da işle ilgili yaşantısını memnuniyet verici bir durum olarak algılamasıdır. İş tatmini denince, işten elde edilen maddi çıkarlar, çalışanın iş arkadaşlarıyla beraber çalışmaktan zevk alması ve ürün meydana getirmenin sağladığı mutluluk akla gelmektedir.

22. *İş tatmininin boyutları nelerdir?*

Cevap:

- Ücret
- İşin Özelliği
- Çalışma Koşulları
- Yönetim Politikaları
- Kariyer Fırsatları

İŞ TATMİNSİZLİĞİNİN SONUÇLARI

23. *İş tatminsizliğinin sonuçları nelerdir?*

Cevap: İki ana sonucu vardır:

- Bireysel sonuçlar: Bireyin performansının düşmesi ve yaşam tatmininin olumsuz etkilenmesi
- Örgütsel sonuçlar: İşgücü devir oranının yükselmesi ve işte devamsızlığın artması

24. *Performans ve iş tatmini arasında nasıl bir ilişki vardır?*

Cevap: İş tatmini, performansı yükseltir. Tatminsizlik ise performansı düşürür.

25. *İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi destekleyen yaklaşım nasıl açıklanabilir?*

Cevap: Taşma Teorisi: Bir yaşam alanında örneğin çalışma yaşamında cereyan eden tutum, davranış ve tecrübelerin diğer yaşam alanına (çalışma dışı) geçtiğini ifade eder.

26. *İşgücü Devir Oranı nedir?*

Cevap: Bir örgütte belirli bir dönem içinde çalışan işgücünün, o dönem içinde işten ayrılan işgücüne yüzdesini ifade eder.

27. *İşte tatminsizlik ile işte devamsızlık arasındaki ilişki nasıl açıklanabilir?*

Cevap: Çalışanın işinde tatminsizlik yaşadığı durumlarda, işe geç kalma ve işten kaçma davranışı gösterdiği bilinir. Bireyin amacı işte geçen süresini mümkün olduğunca azaltmaya çalışmaktır. Birey sürekli kaçış aramakta, kimi zaman geç kalarak, kimi zaman da sık sık hastaneye giderek işyerinden uzaklaşmaktadır.





PERSONEL EĞİTİMİ VE GELİŞTİRME

1. Personel eğitimi, nedir?

Cevap: Personel eğitimi, çalışanların öğrenme, hafızada tutma ve bu öğrenmeleri işe transfer etmesi için planlanmış örgütsel çabalarıdır. Özetle sanılanın aksine bireyler için iş hayatına başlamak, eğitim hayatını bitirmek değildir.

Eğitim, tüm çalışanlar için çalışma hayatları boyunca duyulan bir ihtiyaçtır. İşe ve işyerine özel olarak programlanan eğitim etkinliği personel eğitimi olarak kavramsallaştırılır.

PERSONEL EĞİTİM ALANLARI

2. Örgütlerin gerçekleştirdiği eğitimler nelerdir?

Cevap: Örgütler rekabet gücünü devam ettirmek için, çalışanların eğitim ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmaya ve farklı eğitim ve geliştirme programlarını takip etmektedir.

Bir işyerinde düzenlenen eğitim ve geliştirme faaliyetleri farklı amaçlarla, farklı alanlarda ve farklı şekillerde gerçekleştirilebilir. Bu eğitimler şöyle sıralanabilir:

- Oryantasyon Programları,
- Tazeleme Eğitimleri ve Sürekli Eğitim Programları,
- Yurt Dışı Görevlere Atananlar için Eğitimler,
- Örgütsel Çeşitlilik,
- İşyerinde Taciz ve İşyeri Etiği Eğitim Programları,
- Takım Çalışması Eğitimi,
- Kariyer Geliştirme Eğitimleri,
- Emeklilik Planlaması ve Hazırlık.

3. Oryantasyon programını açıklayınız.

Cevap: Oryantasyon programı, işe başlayan çalışanların işe ve işyerine alışmalarını sağlamak için yürütülen programdır.

4. Oryantasyon programlarının süresi ne kadardır?

Cevap: Oryantasyon programlarını uygularken kullanılan en yaygın zaman sınırlaması 1 ile 15 gün arasında değişir.

5. Oryantasyon programının kapsamı nedir?

Cevap: Oryantasyon programı içinde çalışana, örgütün genel felsefesi, örgüt politikaları, örgüt hedefleri ve örgüt süreçleri tanıtılır. Örgüt yapılanması, örgüt şeması, örgütün yönetim halkaları, birbiriyle ilişkili bölümler ve birimler, personel yapısı anlatılır. Örgütün fiziksel yapısı üzerinde durulur.

6. Tazeleme eğitimleri nedir?

Cevap: Tazeleme eğitimleri, çalışanların zamanla kaybolan ya da kullanılmaz hale gelen bilgi ve becerilerinin yeniden kazandırılması ya da günün ihtiyaçlarına göre yenilenmesi amacıyla aldıkları eğitimlerdir.

7. Sürekli eğitim programları nedir?

Cevap: Sürekli eğitim programları, mimarlık, tıp vb. alanlarda ortaya çıkan hızlı teknolojik gelişime bağlı olarak alanda çalışanların bilgi ve beceriler geliştirme amaçlı eğitim programlarıdır.

8. Yurt dışı görevlere atananlar için hazırlanan programlar neleri kapsamaktadır?

Cevap: Örgütler çalışanın yeni ülkeye ve oradaki çalışma şartlarına uyumunu hızlandırmak için çeşitli eğitim programları düzenlemektedir. Bu tür programlar; yabancı ülkenin dilini öğrenmekten, o ülkenin kültürünü, iş kültürünü ve çalışma kurallarını öğrenmeye kadar içerlerinde pek çok alt amaç barındırır.

9. Kültürel zeka nedir?

Cevap: Kültürel zekâ, farklı bir ülkede çalışmak üzere atanan kişilerin o ülke kültürüne uyum gösterme konusundaki bireysel farklılıklarıdır.

10. Örgütsel çeşitlilik nedir?

Cevap: Küreselleşme, çok ulusluluk gibi kavramlar zaman içinde işyerlerinde birbirinden farklı çalışma gruplarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. İşyerinde, çalışanlar arasında din, mezhep, etnik köken, cinsiyet, yaş, eğitim durumu gibi konularda ortaya çıkan farklılıklara örgütsel çeşitlilik denir.

11. Örgütsel çeşitlilik programlarının amacı nedir?

Cevap: Örgütsel çeşitlilik programları; başka bir altyapı veya kültürden gelen insanlar hakkında farkındalık yaratarak, onlara karşı olumsuz tutum ve davranışları değiştirmeyi, bu şekilde farklı etnik ya da kültürel gruplar arasındaki ayrımcılık tutumunu ile mücadele etmeyi amaçlamaktadır. Böylece çalışanlar arasında uyumun sağlanacağı, iş verimliliğinin artacağı beklenmektedir. Ayrıca, farklı çalışan gruplarını, takım çalışmasına yöneltmek; birbirinden farklı insanların fikir ve beceri zenginliğinden yararlanmak da örgütsel çeşitlilik eğitim programlarının beklenen ikinci önemli faydasıdır.

12. İş yeri eğitim programları nedir?

Cevap: İşyeri etiği eğitim programı, işyerinde çalışanların işlerini yaparken uyması gereken ahlaki ilkeleri, iş ilişkisi içinde diğer insanlara karşı davranış standartlarını konu eden eğitim programlarıdır.

13. Takım çalışması programları nedir?

Cevap: Takım çalışması eğitimi, çalışanların, işbirliği ve dayanışma halinde, örgütün iş hedeflerini gerçekleştirmek üzere uyum içinde, işleri paylaşarak çalışmalarını sağlamaya yönelik eğitim programıdır.

14. Takım eğitiminin kapsamı nedir?

Cevap: Takım eğitiminin üç temel başlıkta ele alındığını ifade etmişlerdir. Bu başlıklar, takım üyelerinin bilgi ve beceri alanlarını anlamak, takım çalışması becerilerini geliştirmek ve ortak iş hedefleri geliştirmektir. Takım çalışmasında önemli bir nokta; her bir üyenin takım içindeki performansı ile ilgili geri bildirim almasıdır.



Sorularla Öğrenelim

PSİ104U-ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ

Ünite 5: Personel Eğitimi ve Geliştirme



15. Kariyer geliştirme eğitimlerinin amacı nedir?

Cevap: Kariyer eğitimleri, çalışana olduğu kadar yöneticilere ve örgüte de pek çok yarar sağlar. Çalışanlara olduğu kadar yöneticilere de yol gösterir. Ayrıca kariyer eğitimleri, örgüt içinde çalışanların bilgi ve becerisini daha iyi kullanmasını sağlar, örgütsel bağlılığı artırır, örgüt genelinde iletişimin sağlıklı yürütmesini kolaylaştırır, şirket imajını olumlu yönde artırır, en iyi çalışanların şirkette kalmasını sağlar, personel yönetimi ve süreçlerinin etkinliğini artırır, örgüt hedeflerini daha açık hale getirir.

EĞİTİM İHTİYAÇLARININ ANALİZİ

16. Eğitim ihtiyaç analizlerinin yapılmasının gerekliliği nedir?

Cevap: Örgüt içinde eğitimlerin başarıya ulaşması, etkili eğitim ihtiyaç analizlerinin yapılmasına bağlıdır. Eğitim ihtiyaç analizlerinin hedefinde çalışanın işini en iyi bir şekilde yapabilmesi için neleri bilmesi gerektiğinin ortaya çıkarılması bulunmaktadır.

17. Eğitim ihtiyaç analizleri hangi düzeylerde gerçekleştirilmektedir?

Cevap: Eğitim ihtiyaç analizleri dört düzeyde gerçekleştirilir. Bunlar, örgütsel düzey, demografik düzey, görev düzeyi ve kişisel düzey analizleridir.

18. Örgütsel düzey eğitimlerinin kapsamı nedir?

Cevap: Örgütsel düzey eğitim ihtiyacı analizi, örgütün kısa ve uzun vadeli hedeflerine ulaşmasını sağlamak üzere yapılması gereken eğitimlerin belirlendiği analizlerdir.

19. Demografik düzey eğitim ihtiyacı analizinin kapsamı nedir?

Cevap: Örgütler çok uluslu olmaya başladıkça ve küresel sermaye farklı kültürden insanlar için aynı işyerlerinde bir arada çalışma olanağı yarattıkça, örgüt içinde çeşitlilik artmaktadır. Buna bağlı olarak örgüt içinde diğer kültürler konusunda bilinçlenmeye yönelik eğitim ihtiyacı ortaya çıkar. Demografik düzey eğitim ihtiyacı analizi, örgüt içinde çeşitli alt kültürlerden, farklı eğitim seviyesinden, farklı cinsiyetten, farklı yaş gruplarından çalışanların eğitim ihtiyacını belirlemek üzere yapılan analizdir.

20. Demografik analiz nedir?

Cevap: Demografik analiz, farklı etnik gruplardan ya da alt kültürlerden, çeşitli eğitim seviyelerinden, farklı cinsiyet ve yaş gruplarından çalışanların örgüt içinde eğitim ihtiyacını belirlemek üzere yapılan analizlerdir.

21. Görev analizi nedir?

Cevap: Görev analizi, iş tanımlarını temel alarak, çalışanların işlerini en iyi şekilde yapmak için ihtiyaç duyduğu bilgi, beceri, yetenek ve davranışları (BBYD) analiz etmektir.

22. Kişisel düzey eğitim ihtiyacı analizi nedir?

Cevap: Kişisel düzey eğitim ihtiyacı analizi, işyerinde her bir çalışan için, tek tek işini yaparken ihtiyaç duyacağı eğitimlerin belirlenmesi amacıyla yapılan analizdir.

ÖĞRENME İLKELERİ

23. Personel eğitimine temel olan öğrenme ilkeleri nelerdir?

Cevap: Personel eğitimine temel olan öğrenme ilkelerinin ilki davranışların gözlem yoluyla öğrenilmesini ifade eden sosyal öğrenmedir. Personel eğitiminde ikinci temel kuram bilişsel öğrenme kuramıdır.

24. Sosyal öğrenme nedir?

Cevap: Sosyal öğrenme, bir davranışı öğrenmek için, önce hedef davranışı bir başkası yaparken gözlemek, daha sonra o davranışı taklit etmektir.

25. Bilişsel öğrenme kuramı nedir?

Cevap: Bilişsel öğrenme kuramı, insanların yeni bilgiyi algılama, işleme, depolama ve hatırlama süreçlerine odaklanan öğrenme yaklaşımıdır.

26. Personel eğitim programlarının başarıya ulaşmasında anahtar olan kavramlar nelerdir?

Cevap: Bu anahtar kavramlar; eğitim hedeflerinin konulması, eğitim katılımcısının hazır bulunması ve motivasyonu, eğitimin iş davranışına aktarılması, eğitim programının yapısı, eğitmenin rolü olarak sıralanabilir.

27. “Eğitime direnç” ne demektir?

Cevap: Çalışanların eğitimin yararına inanmamaları ya da eğitimde başarılı olamayacaklarını düşünerek öğrenme çabası içine girmemelerine eğitime direnç denir. Çalışanın eğitime direnç göstermesi, işyerinin zamanla değerli çalışanlarını ya da bu çalışanların becerilerini kaybetmesiyle sonuçlanır.

28. Eğitimin iş davranışlarına aktarılması ne demektir?

Cevap: Eğitime konu olan bilgi, beceri, davranış ve uygulamaların, gerçek iş çevresi içinde kullanılmasına eğitimin iş davranışlarına aktarılması denir. Eğitim içinde konu edilen bilgi, beceri, davranışlar ile mevcut iş üzerindeki çalışanın yapması gereken görevler arasındaki benzerlik eğitimin işe aktarılma olasılığını artırır. Bunu sağlamanın en iyi yolu, eğitimin doğrudan iş davranışlarına yoğunlaşmasıdır.

29. Eğitim programlarının başarıya ulaşmasında önemli bir diğer konu eğitim programlarının yapısı nedir?

Cevap: Eğitim programlarının başarıya ulaşmasında önemli bir diğer konu eğitim programlarının yapısıdır. Eğitimin ne sıklıkta ve ne kadar süreyle gerçekleştiği, verilen bilginin parçalar halinde mi yoksa bütün olarak mı ele alındığı, eğitim içinde uygulama yapıp yapılmadığı, bu uygulamaya katılımcının aktif olarak katılıp katılmadığı, katılımcının bireysel olarak ne kadar rehberlik aldığı gibi konular eğitim programının yapısını oluşturur.

30. Eğitimci eğitimi ne demektir?

Cevap: Eğitimci eğitimi, çalışanları eğitmen olarak hazırlarken kullanılan bir eğitim çeşididir. Eğitmen adaylarına eğitim programı hazırlama ve sunma konusunda bilgi, beceri ve davranış kazandırmaya çalışır.





EĞİTİM YÖNTEM VE TEKNİKLERİ

31. Personel eğitimi kaç türlü yapılmaktadır?

Cevap: Personel eğitimi iş yerinde ve işyeri dışında olmak üzere iki şekilde gerçekleştirilmektedir.

32. İş yerinde eğitimin avantajları nelerdir?

Cevap: Çalışanların işyerinden ayrılmadan işyeri içinde eğitim programlarına alınmasına işyerinde eğitim denir. İşyerinde eğitim örgüte, yol, kalacak yer, yeme içme gibi maliyetler getirmediği için işverenler tarafından avantajlı görülür.

Ayrıca, işyerinde verilen eğitimlerin, iş gerçeklerine daha uygun olduğu, edinilen bilgilerin işe aktarımının daha kolay gerçekleştiği düşünceleri de işyerinde eğitimin avantajlı yanları arasındadır.

33. İş yerinde eğitim yöntemleri nelerdir?

Cevap: İşyerinde eğitim yöntemleri; iş üzerinde öğrenme, giriş eğitimi, iş yönergesi eğitimi, iş rotasyonu ve çıraklık eğitimidir.

34. İş üzerinde öğrenme nedir?

Cevap: İş üzerinde öğrenme, adından da anlaşılacağı gibi yeni işe giren çalışanın deneyimli bir çalışan gözetiminde, yapacağı işi doğrudan deneyerek öğrenmesidir.

35. İş yönergesi yöntemi nedir?

Cevap: İş yönergesi yöntemi, çalışanlara “anlat, göster, yap, gözden geçir” şeklinde yönergeler vererek bir konunun verilmesi eğitimidir.

36. İş yeri dışında eğitim nedir ve yararı nedir?

Cevap: İşyeri dışında yapılan eğitim, eğitimcinin ve eğitim kaynaklarının dışarıdan sağlandığı eğitim programlarıdır. İşyeri dışında eğitim almanın katılımcıya en büyük yararı, bu eğitim programlarında birbirinden farklı çok sayıda öğrenme yöntemi ve durumunun sunulmasıdır. Ayrıca iş dışında eğitim alırken işyerinde alınan eğitimlerde ortaya çıkan üretimin ya da eğitimin kesintiye uğramasına neden olan durumlar engellenmiş olur.

37. İşyeri dışında gerçekleştirilen eğitimler nelerdir?

Cevap: İşyeri dışında gerçekleştirilen eğitimlere; seminer, rol oynama, davranış model alma, duyarlılık eğitimi, açık alan, benzeşim/simülasyon, programlanmış yönerge, görsel işitsel, bilgisayar destekli eğitim örnek olarak verilebilir.

YÖNETİM GELİŞTİRME EĞİTİM YÖNTEMLERİ

38. Örgüt içi liderlerin temel görevleri nelerdir?

Cevap: Örgüt hedeflerinin gerçekleştirilmesi için işlerin örgütlenmesi, kaynak planlamasının yapılması, örgüt ve çalışan hedeflerinin birbiriyle uyumlu hale getirilmesi ve çalışanların işlere motive edilmesi, bunun için gerektiğinde çalışanların problemlerinin konuşulup tartışılabilmesi örgüt içi liderlerin temel görevleridir.

39. Yönetim eğitimi teknikleri nelerdir?

Cevap: Rol oynama, yönetim oyunları, Çalıştay tipi eğitimler, Eylem öğrenme, problem çözme vaka çalışması, çoklu geri bildirim, koçluk-mentorluk.

40. Problem çözme vaka çalışması nedir?

Cevap: Problem çözme vaka çalışması, gerçek ya da kurgu bir işyeri problemi üzerinde katılımcıların önce bireysel çalıştığı, daha sonra bir arada grup içinde kendi çözümlerini paylaşarak tartışarak en etkili çözümü araştırdığı bir eğitim yöntemidir.

EĞİTİM SÜRECİNİN PLANLANMASI

41. Eğitim sürecinin aşamaları nelerdir?

Cevap: Eğitim alacak hedef kitlenin belirlenmesi, eğitim planının oluşturulması, eğitim programının denenmesi ve gerekli iyileştirmelerin yapılma, eğitim programının gerçekleştirilmesi, eğitim programının ve sonuçlarının uygun değerlendirme yöntemiyle değerlendirilmesi.

42. Eğitim alacak hedef kitlenin belirlenmesinde neler yapılır?

Cevap: Öncelikle her bir eğitim ihtiyaç analizi düzeyinde (örgütsel, demografik, kişi ve görev düzeyleri) analizler yapılarak, örgüt içinden yönetim ve çalışan düzeyinde kimlerin hangi eğitimlere katılacağı belirlenmesi gerekir. Analizler sonunda belirlenen her bir eğitime; örgüt içinden yönetim ve çalışan düzeyinde kimlerin katılacağı isim isim belirlenir.



İŞ ÇEVRESİNİN PSİKOLOJİK KOŞULLARI

1. *İş yerinin psikolojik çevresini neler oluşturmaktadır?*

Cevap: İş yerinin psikolojik çevresi, çalışanın fiziksel ve psikolojik sağlığına etki eden İşyeri koşullarıdır.

2. *Çalışanın psikolojik iş çevresini oluşturan iş yeri koşulları nelerdir?*

Cevap: Çalışanın psikolojik iş çevresini oluşturan iş yeri koşullarını şu şekilde sıralamak mümkündür:

- İşyerinin fiziksel koşulları,
- İşyerinde çalışanların tabi olduğu iş programı ve çalışma saatleri,
- Yapılan işin niteliğinden kaynaklanan durumlar,
- Yorgunluk,
- Çalışanın yöneticiler ve iş arkadaşları ile ilişkileri.

FİZİKSEL İŞ KOŞULLARI

3. *Fiziksel iş koşullarının uygun olarak düzenlenmemesi çalışana nasıl etkiler?*

Cevap: İşyerinin kötü düzenlenmesi ve iş güvenliğinin olmaması, çalışanların üretkenliğini düşürebileceği gibi hata yapmalarına ve iş kazalarına da neden olur. Ayrıca kötü İşyeri düzenlemeleri zamanla çalışanların motivasyonunu, iş tatminini ve iş performansını düşürürken çalışanların işe devamsızlığı ve iş bırakması üzerinde etkili olur.

4. *İş yeri koşullarının düzenlenmesinin çalışanlar üzerindeki olumlu etkileri nelerdir?*

Cevap: İşyerinde yapılan bu türlü fiziksel düzenlemeler, çalışanda kendilerine değer verildiği duygusunu yaratıyor, bu düzenlemeleri gerçekleştiren yönetime karşı olumlu bir tutum takınmalarına neden oluyor olabilir. Özetle, çalışanların üretkenliğindeki söz konusu artış, doğrudan İşyerinde gerçekleştirilen fiziksel düzenlemelerin bir sonucu olarak değil, bu düzenlemelerin çalışanda yarattığı olumlu psikolojinin eseri olarak ortaya çıkabilir.

5. *İş yerinin fiziksel koşulları hangi unsurları kapsamaktadır?*

Cevap: İşyerinin fiziksel koşullarını, İşyerinin yerleşkesi, çalışma alanlarının düzenlenmesi, ışıklandırma, gürültü, renk, müzik, ısı ve nem başlıkları altında ele almak mümkündür.

6. *İş yeri yerleşkesi ile ilgili yapılabilecek düzenlemeler nelerdir?*

Cevap: İşyeri binasının şehir merkezinde ya da kırsalda olması, çalışanların çocukları için kreşin bulunması, otoparkının olması, otoparkın İşyeri binasında, yakınında ya da uzağında olması gibi konular İşyerinin yerleşkesi başlığı altında yer alan başlıca konulardır. Çalışana ücreti dışında sağlanan bu tür faydalar, işletme yerleşkesi içinde olamadığında, dışarıdan spor salonları ve restoranlara ücretsiz ya da düşük maliyetli üyelik olanakları sağlama

yoluna gidilmektedir. Bu gibi uygulamalarla çalışanların bağlılığını ve iş performansını artırmak amaçlanmaktadır.

7. *Çalışma alanlarının düzenlenmesinin çalışanlar üzerinde nasıl bir etkisi olmaktadır?*

Cevap: İşyerinin fiziksel çevresi içinde, İşyeri yerleşkesi kadar önemli, hatta zaman zaman daha önemli bir konu da çalışma alanlarının düzenlenmesi konusudur. Buna göre çalışma alanları öyle düzenlenmelidir ki hem çalışanların birbiriyle iletişimi hem de astlar ve üstler arasındaki iletişimi teşvik edilmelidir. Aynı zamanda bu düzenlemelerle, grup sargınlığı (bağlılığı) artırılarak çalışanlarda birlikte çalışma arzusu uyandırılmalıdır. Çalışma alanı düzenlenirken önemli bir nokta da iş akışına engel olmayacak hatta iş akışını kolaylaştıracak bir düzenlemenin yapılmasıdır.

8. *Çalışma alanlarının düzenlenmesi arasında yer alan "açık ofis" uygulaması nedir?*

Cevap: Açık ofis, İşyerinde ayrı odalar ve bölümlerin ortadan kaldırılarak tüm çalışanların tek bir alanda bir arada çalışmasına yönelik olarak yapılan fiziksel düzenlemedir.

9. *Açık ofis uygulamasının avantajı nedir?*

Cevap: Açık ofis ortamının avantajı çalışanlar arasında iletişimi ve dolayısıyla sosyalleşmeyi artıran, birlik beraberlik duygusu yaratan, işe ve İşyerine bağlılığı sağlayan, ast üst ilişkilerinde sınır ve kısıtlamaları ortadan kaldıran ya da azaltan bir ortam yaratmasıdır. Böylece açık ofis uygulaması, çalışanların işlerinden tatmin sağlamaları, psikolojik sağlıkları ve işlerinde daha verimli olmaları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olur

10. *Açık ofis uygulamasının dezavantajı nedir?*

Cevap: Açık ofis uygulamasının dezavantajları ise çalışana özel bir alan yaratamaması, çalışanın içinde çalıştığı bölme kişiselleştirememesi, gürültü ve hareketliliğin işe odaklanmayı güçleştirilmesi olarak sıralanabilir. Ancak bu olumsuzluklara rağmen, işverenler açık ofis uygulamasında ısrar etmektedirler. Bu ısrarın temel nedeni İşyerinde çalışanlara özel ve ayrı ofis düzenlenmesinin açık ofis düzenlemesine göre daha maliyetli olmasıdır.

11. *İşyeri yerleşkesi, çalışma alanı ve üretim sahasının düzenlenmesinin çalışanlar üzerindeki etkisini iki kelime ile tanımlayınız.*

Cevap: İşyerinin yerleşkesi, çalışma alanlarının ve üretim sahasının nasıl düzenlendiği çalışanların işlerinden aldıkları doyum ve üretkenlikleri üzerinde etkilidir.

12. *İşıklandırmanın çalışanın performansı üzerinde nasıl bir etkisi vardır?*

Cevap: İşyerinin fiziksel koşulları arasında yer alan bir başka başlık da ışıklandırma. İşyerinde doğal ışığın eksikliği, ışıklandırmanın olması gerekenden parlak ya da loş olması ışıklandırma yetersizliği olarak ifade edilebilir. Işıkların yetersiz olduğu durumlar, çalışanların göz sağlığı üzerinde olduğu kadar iş performansı üzerinde de



Sorularla Öğrenelim

PSİ104U-ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ

Ünite 6: İş Çevresinin Psikolojik Sonuçları



olumsuz bir etkiye sahiptir. İşyerinde ışıklandırma ile ilgili olarak dört temel kavramdan söz edilebilir. Bunlar ışığın şiddeti, ışığın dağıtımı, ışığın parlaması ve doğal ışiktir.

13. Gürültünün çalışanın üzerindeki psikolojik etkisi nedir?

Cevap: İş çevresinde gürültünün çalışan üzerinde yarattığı psikolojik olumsuzluklara huzursuz ve sinirlilik hali, fizyolojik sonuçlara ise uykusuzluk ve işleme kaybı örnek olarak verilebilir.

14. Desibel nedir?

Cevap: Gürültüyü ölçmek için kullanılan ölçü birimine desibel denir. Desibel, sesin kişi tarafından öznel olarak veya algısal olarak hissedilen şiddetini ifade eder. 0 desibel, sesin duyulma eşiği, yani sesin duyulmaya başladığı başlangıç seviyesidir.

15. Çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığının yayınladığı gürültü yönetmeliğindeki desibel sınırları nelerdir?

Cevap: Çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığı, 23.12.2003 tarih ve 25325 sayılı resmi gazete 'de yayımlanan gürültü yönetmeliği ile gün içinde 8 saat için en düşük maruziyet etkin değeri 80 desibel, en yüksek maruziyet etkin değeri 85 desibel ve son olarak maruziyet sınır değerini 87 desibel olarak belirlenmiştir.

16. Isı ve nem çalışanları nasıl etkiler?

Cevap: Isı ve nem insanların, morali, verimliliği ve fiziksel sağlığı üzerinde etkilidir. Örneğin; yağmurlu günler, bazı insanları içe dönük /depresif yaparken, bazılarını dinamik ve dışa dönük yapar. İş yerleri, genel olarak ısıtma ve havalandırma sistemlerini kontrol ederek ısı ve nemden kaynaklanan bu türlü farklılıkları dengelemeye çalışır.

Ofis ortamında kullanılan bilgisayar, faks gibi elektrikli araçlar, İşyeri ortamının ısısına etki eder. Bu araç ve ekipmanların çalıştırılması iş ortamının aşırı ısınmasına neden olur.

ÇALIŞMA SAATLERİ VE İŞ PROGRAMI

17. Nominal çalışma saatinin anlamı nedir?

Cevap: Nominal çalışma saatleri, yani çalışanın işte geçirdiği kabul edilen süre ile gerçek çalışma saati, yani çalışanın iş görevlerini yerine getirmek için geçirdiği zaman arasında farklılıklar vardır.

18. Nominal süre ve gerçek çalışma saati arasındaki ilişki nedir?

Cevap: Nominal ve gerçek çalışma saatleri arasındaki ilişki incelendiğinde nominal süre, yani işte geçirilen süre arttıkça gerçek çalışma süresinin azaldığı, yani iş performansının düştüğü görülmektedir. Nominal çalışma süresi uzadığında, gerçek çalışma süresinin azalmasının temel nedeni çalışanların uzayan çalışma süresine çalışma hızlarını düşürerek kendilerini ayarlamasıdır. Nominal çalışma sürelerinin uzamasının gerçek çalışma sürelerinin kısalmasına ve de verimliliğin düşmesine neden olduğu açıktır.

19. Nominal çalışma süresi kısaltıldığında gerçek çalışma süresi, yani verimlilik artar mı?

Cevap: Bu konuda verimlilik artmasına da düşmesine de işaret eden bulgular vardır. 1930'lu yıllarda Amerika'daki büyük buhran yıllarında üretim sahasında, haftalık çalışma süreleri 910 saat kısaltılmıştır. Ancak saatlik üretimin %21 oranında arttığı gözlenmiştir. Bir başka deyişle, çalışanlar azalan çalışma süresini daha verimli kullanmışlardır. Özetle çalışma saatlerinin farklı şekillerde düzenlenmesinin çalışan üzerinde farklı etkileri vardır.

20. Yarı zamanlı çalışmanın avantaj ve dezavantajları nelerdir?

Cevap: Yarı zamanlı çalışma, tam zamanlı çalışmaya göre çalışanların daha az stres yaşamalarına neden olmaktadır. Bu durum da bu tür yarı zamanlı işlerin daha çok tercih edilmesine neden olmaktadır. Yarı zamanlı işlerde çalışanların işletmenin sağladığı birçok olanaktan yararlanamaması çalışanların en önemli dezavantajıdır. Ayrıca yarı zamanlı işlerde çalışanlar, yöneticilerin kendileriyle yeterince ilgilenmediğinden şikâyet edebilirler.

Yöneticiler, yarı zamanlı çalışanlara performanslarıyla ilgili geri bildirim vermeye vakit ayırmadıkları için çalışanların kendilerini geliştirmelerine ve ilerlemelerine yardımcı olamamaktadırlar. Ayrıca yarı zamanlı çalışanlar, İşyerinde yapılan toplantılara çağrılmamakta ve İşyerindeki her konuda bilgi sahibi olamamaktadırlar. Yine yarı zamanlı çalışanlar, tam zamanlı çalışma arkadaşlarının kendilerine saygı duymadıklarını düşünmektedirler. Tüm bu olumsuzluklar, yarı zamanlı çalışanların iş motivasyonlarını azaltmaktadır.

21. Vardiyalı / postalar halinde çalışma ne demektir?

Cevap: Vardiyalı / postalar halinde çalışma, üretime ara vermeden üretimin devamlılığını sağlayabilmek için çalışma saatlerinin iki ya da daha fazla gruplar halinde düzenlenmesidir.

22. Akşam ve gece çalışmanın çalışanlar üzerindeki etkileri nelerdir?

Cevap: Akşam ve gece çalışma, çalışanın hafızasında zayıflamaya neden olmaktadır. Gece vardiyasının bu olumsuz etkilerinin önüne geçmek için gece vardiyasında çalışanların işe gelmeden hemen önce 1-4 saat uyumaları, iş sırasında ara vererek kısa süreli olarak kestirmeleri önerilebilir. Bu türlü küçük önlemlerin çalışanın gece vardiyasında uyanık kalma süresini uzatarak performansının düşmesine engel olduğu bilinmektedir.

23. Sanal İşyeri kavramının anlamı nedir?

Cevap: İletişim ve haberleşmede yaşanan hızlı ilerleme, kimi işlerin çalışanın fiziksel olarak İşyerinde bulunmadan da işini yapabilmesine olanak tanımaktadır. Özellikle bilgisayar üzerinden yapılabilen işler, İşyerinde fiziksel olarak bulunmadan evden yapılabilir. Bu durum, bilgisayar üzerinde yapılan işlerden oluşan ve çalışanın belli bir İşyerinde fiziksel olarak bulunma zorunluluğunu





Sorularla Öğrenelim

PSİ104U-ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ

Ünite 6: İş Çevresinin Psikolojik Sonuçları



ortadan kaldıran sanal İşyeri kavramını gündeme getirmektedir. Sanal İşyeri, çalı şanlarını evde çalışmak üzere istihdam eden işverenlere çalışanların verimliliğinin artması, devamsızlık oranının azalması, ofis ortamının yarattığı maliyetlerin azalması anlamında yarar sağlar.

İŞİN NİTELİĞİ

24. İş basitleştirme nedir?

Cevap: İş basitleştirme kavramı ilk kez 1770'lerde Adam Smith'in, işin kısımlara ayrılması veya çalışanlar arasında işbölümü yapılması halinde üretimin artacağını ifade etmesi ile kullanılmaya başlamıştır. İş basitleştirme, üretim sahasındaki işlerin parçalarına ayrılması ya da yapılması gereken işlerin sayısının azaltılması yoluyla görev etkinliğini artırmayı amaçlayan bir yaklaşımdır.

Bir çalışanın işin tamamını yapmasındansa işin bir parçasını yapması hem daha az emek hem daha az beceri gerektirir. Aynı zamanda işlerin basit, tekrarlı, standart bir hale getirilmesi, örgütü çalışanlara yeni eğitim ve beceri geliştirme yatırımları yapma külfetinden kurtarır.

İŞYERİNDE YORGUNLUK

25. Modern üretim yönetimi sistemlerinin gelişiminde, en önemli isimi kimdir?

Cevap: Amerikalı mühendis Henry Ford.

26. Henry Ford'un geliştirdiği iş basitleştirme yöntemi nedir?

Cevap: Henry Ford, iş basitleştirme yöntemini ilk kez kullanarak montaj hattı kurmuştur.

27. İş basitleştirmenin faydaları nelerdir?

Cevap: İş basitleştirme, ürünün imalatının ve alımının ucuzlatılmasını sağlar, uzun, yoğun ve maliyetli eğitim sürecine olan ihtiyacı ortadan kaldırır, işçiler kısa sürede işlerini yapacak düzeye gelir, çalışan yönetimini de kolaylaştırır, çalışanın İşyerinde daha uyumlu ve daha kolay yönetilir bir hale gelmesi sağlar.

28. İş basitleştirmenin dezavantajları nelerdir?

Cevap: İş basitleştirmenin dezavantajları şunlardır:

- Basitleştirilmiş ve tekrarlı işleri yapan kişilerin zihinsel etkinliklerinde bazı düşüşler olabilmektedir.
- Özellikle yaşlı çalışanların dalgınlık, unutkanlık, aklını veya yönünü şaşırma gibi problemlerle karşı karşıya kaldıkları görülmektedir.
- Ayrıca iş basitleştirme sonucu çalışanların işin bütününe vakıf olamamaları ve çıkan ürünün bütün halinde kendine ait hissedememeleri;
- Çalışanlar için işin anlamını yitirmesine ve çalışanın işe bağlılığının azalmasına neden olur.
- Çalışanlar çevrelerine karşı duyarsızlaşır, moralleri düşer, zaman içinde İşyerinde üretim hem nitelik hem de nicelik açısından zarar görmeye başlar.

29. İş basitleştirmenin yarattığı sorunlar nasıl giderilebilir?

Cevap: İş basitleştirmenin yarattığı sorunlar, iş genişletme ve iş zenginleştirme düzenlemeleriyle giderilebilir.

30. İş genişletme ne demektir?

Cevap: İş genişletme, bir çalışanın tek bir işte uzmanlaşması yerine birkaç işi öğrenerek yapması anlamına gelir. İş genişletme, iş basitleştirmenin getirdiği sıkıcılığı giderir. İş genişletmeye örnek olarak bir grup işçinin bir grup işi yapmak üzere görevlendirmesi ve işleri kendi aralarında örgütlemelerinin beklenmesi verilebilir. Böylece, çalışanların grup olarak etkileşimi sağlanır, çalışma süresi çalışanların kontrolüne geçer ve sonuç olarak çalışanların tatminine katkı getirilir.

31. İş zenginleştirme ne demektir?

Cevap: İş zenginleştirme, mevcut işlerin yeni deneyimler, genişletilmiş sorumluluklar, teşvik edici özellikler kazandırılarak yeniden tasarlanmasıdır.

32. İş zenginleştirme kavramını ilk kez kullanan kişi kimdir?

Cevap: Bu kavram ilk kez F. Herzberg tarafından kullanılmıştır.

33. Herzberg'e göre iş zenginleştirme kavramını açıklayınız.

Cevap: Herzberg'e göre örgüt içinde iş performansını artırmak için mevcut çalışma ortamının ve koşullarının cazip hale getirilmesi gerekir. İş zenginleştirme, çalışanlara işini planlama ve karar verme, işleri örgütleme, kontrol etme ve değerlendirme sorumluluklarının yüklenmesi şeklinde gerçekleştirilebilir. Böylece alınan sorumluluk, çalışanın İşyerinde yöneticiler tarafından fark edilmesine ve takdir edilmesine neden olacaktır. İş üzerinde sorumluluk ve kontrol duygusunun artması, çalışanın kişisel gelişim, büyüme, öğrenme ve başarıma duygularını doyuracak ve çalışanın işini daha büyük bir istekle yapmasına neden olacaktır.

İŞ YERİNDE YORGUNLUK

34. Yorgunluk nedir?

Cevap: Psikologlar iki tip yorgunluk tanımlar; birincisi sıkılma ile benzer psikolojik yorgunluk; ikincisi, kasların yoğun olarak kullanılmasından kaynaklanan fizyolojik yorgunluktur.

35. Yorgunluğun olumsuz etkileri nelerdir?

Cevap: İster psikolojik isterse de fizyolojik yorgunluk olsun, her ikisi de çalışan performansını olumsuz etkiler, devamsızlığı artırır, işte hatalara ve kazalara neden olur.

36. Psikolojik ve fizyolojik yorgunluk arasındaki farklılıklar nelerdir?

Cevap: Psikolojik yorgunluk, fizyolojik yorgunluk gibi kolayca anlaşılabilen bir yorgunluk değildir. Ancak psikolojik yorgunluk, sonuçları itibarıyla çalışmanı oldukça rahatsız edici bir durumdur. Psikolojik yorgunluk kendini





Sorularla Öğrenelim

PSİ104U-ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ

Ünite 6: İş Çevresinin Psikolojik Sonuçları



aşırı gerginlik, alınganlık, sinirlilik, öfke, odaklanma güçlüğü, mantıklı düşünememe gibi belirtilerle gösterir.

İŞ YERİNDE İLİŞKİLER

37. İş yerinde olumlu ve olumsuz ilişkilerin yansıması nasıl olur?

Cevap: İşyerinde diğer çalışanlar, müşteri ve yöneticilerle kurulan ilişkiler ne denli olumlu olursa çalışanların işe ve örgüte bağlılıkları, motivasyonları ve verimlilikleri o kadar artar. İlişkiler zayıf, kişiyi tatmin etmekten uzak olduğunda ise çalışanlar mutsuz, örgüte bağlılıkları ve iş verimlilikleri düşük olur.

38. İş yerinde çalışanı mutsuz, tatminsiz ve verimsiz yapan durum nedir?

Cevap: Şiddet.

39. İş yerinde şiddet nedir?

Cevap: İşyerinde şiddet, İşyerinde çalışanların saldırı, istismar, tehdit vb. Şiddet davranışlarına maruz kalmaları şeklinde tanımlanabilir.

40. İş yerinde şiddet davranışları nelerdir?

Cevap: İşyerlerinde şiddet davranışlarına pek çok örnek verilebilir. Bunlar; cinayet, tecavüz, hırsızlık, yaralama, dövme, tekmeleme, taciz, yumruk atma, tırnaklama, sıkma, sıkıştırma, tükürme, sinsice yaklaşma, rahatsız edici mesajlar bırakma, iş araç gereç ve gereklilikleriyle ilgili engellemelerde bulunma gibi fiziksel saldırı içeren davranışlar; zorbalık, şantaj, dinsel, etnik ya da cinsiyet dâhil her türlü ayrımcılık; tehdit, gözdağı vermek, dışlama, isim takma, düşmanca davranmak, eziyet etmek, zulmetmek ve mağdur etmek, kaba, saldırganca tavır içine girmek, kinayeli konuşmak, kasıtlı sessizlik, kabul edilemez dolaylı imalar, sinir gösterileri, bağırma, küfür, hakaret ve benzeri kötü muamele şeklinde olabilir.



TOPLU PAZARLIK KAVRAMI VE NİTELİĞİ

1. *Psikolojik açıdan pazarlık nasıl bir süreçtir?*

Cevap: Pazarlık, iki ya da daha fazla tarafın yer aldığı, alınacak kararların, uygulanacak esasların ve kabul edilecek sonuçların belirlendiği bir süreçtir. Bir diğer açıdan pazarlık, temel farklılıkların çözümünü amaçlayan iki ya da daha fazla taraf arasındaki iletişim sürecidir.

2. *İnsanların pazarlık yapma nedenleri nelerdir?*

Cevap: Bireyler, kazanç elde etmek ve kayıpları önlemek için pazarlık yaparlar. Psikolojik deneyimler, bireylerin genellikle kazanç elde etme ve kaybetmeme üzerine odaklandıklarını ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda, pazarlıkta taraflar kaybetmemeye ya da kayıplarını azaltmaya, buna karşılık kazanç sağlamaya çalışır.

3. *Davranışsal açıdan pazarlığın temel özellikleri nelerdir?*

Cevap: Davranışsal açıdan pazarlığın temel özellikleri şu şekilde sıralanabilir:

- Pazarlık süreci, taraflar arasında var olan birtakım çatışmaları ve tarafların özel menfaatlerinde uzlaşma sağlanması için aralarında işbirliği yapma isteği gibi birçok konuyu içermektedir.
- Görüşmecilerin kişisel özellikleri ile tutum ve davranışlarının, görüşmelerin seyri ve sonucu üzerinde belirli ölçüde rolü bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, ilişkilerinde sürekliliği sağlamaları; pazarlık ilişkilerinin uzun vadeli bir nitelik taşıması da pazarlık sonuçları üzerinde etkilidir.
- Görüşmeciler, çoğunlukla kendi amaçlarından çok temsil ettikleri grubun amaçları doğrultusunda hareket ederler.

4. *Pazarlık türlerinden toplu pazarlık kavramını açıklayınız.*

Cevap: Toplu pazarlık, işçi ve işveren temsilcileri arasında gerçekleşen bir süreçtir. Toplu pazarlık kavramı ile çoğunlukla toplu görüşme ifade edilmektedir. Ancak, bu kavram toplu görüşmelerle başlayan ve toplu iş sözleşmesinin bağlanmasıyla son bulan bir bütün halindeki süreci açıklamaktadır.

Bu anlamda toplu pazarlık, işveren tarafı ve işçi sendikası temsilcileri arasında çalışma koşullarına ilişkin olarak bir anlaşmaya ulaşmak amacıyla yayılan bir seri görüşmeleri ve bu görüşmeler sonucunda taraflarca uyulması gereken ilke ve koşulların uygulanmasını içeren kurumsal ve dinamik bir süreçtir.

5. *Toplu pazarlık kavramı, ilk kez kim tarafından ifade edilmiştir?*

Cevap: Toplu pazarlık kavramı, ilk kez;

- Sidney Webb ve
- Beatrice Webb tarafından ifade edilmiştir.

6. *Toplu pazarlık kavramı, ilk kez ne zaman ifade edilmiştir?*

Cevap: Toplu pazarlık kavramı, ilk kez 1902 yılında ifade edilmiştir.

7. *Toplu pazarlık kavramı ilk kez hangi amaçla kullanılmıştır?*

Cevap: Toplu pazarlık kavramı, ilk kez işçi sendikalarının faaliyetlerinin bir kısmını ifade etmek üzere kullanılmıştır.

8. *Dar anlamda toplu pazarlık kavramını açıklayınız.*

Cevap: Dar anlamda toplu pazarlık, işçi sendikası ve işveren veya işveren kuruluşları arasında sürdürülen ve işyeri veya işkolu düzeyinde ücret ve çalışma koşullarını belirlemeye yönelik bir sözleşme ya da iş uyuşmazlığı ile sonuçlanan pazarlık sürecidir.

9. *Geniş anlamda toplu pazarlık kavramını açıklayınız.*

Cevap: Geniş anlamda toplu pazarlık ise, çalışma yaşamı ve çalışma koşullarına ilişkin olarak işçi ve işveren taraflarının katılımı ile iki taraflı, hükümetlerin katılımı durumunda da üç tarafı olarak sürdürülen görüşmelerin tümünü kapsamaktadır.

10. *Toplu pazarlık sürecinde ki aşamalar nelerdir?*

Cevap: Toplu pazarlık sürecine toplu görüşmelere hazırlık aşaması, yetkinin tespiti, toplu görüşmeye çağrı, toplu görüşme, menfaat uyuşmazlıkları ve barışçı ya da mücadeleci çözüm aşamaları, toplu iş sözleşmesinin imzalanması, uygulanması ayrıca ve bu uygulamadan doğan hak uyuşmazlıkları girmektedir.

11. *Toplu pazarlığın geniş kapsamlı olmasının nedeni nedir?*

Cevap: Toplu pazarlığın, geniş bir kapsama sahip olmasının nedeni, işçi ve işveren tarafları arasındaki bütün ilişki alanlarını içermesidir.

12. *Toplu pazarlık süreci aşamalarından hazırlık aşamasını açıklayınız.*

Cevap: Hazırlık aşaması, toplu pazarlık sürecinin en kritik aşamasıdır. Bu nedenle bir anlaşma üzerinde görüşmelere hazırlanmak, aralıksız olarak devam eder ve bir sonraki dönemin hazırlıkları genellikle sözleşmenin imzalanmasından hemen sonra başlar. Hazırlıkta baş görüşmeci ve görüşme ekibinin seçimi, analiz ve planlama yapılır. Analizde bilgi toplanırken, planlama tarafları karşı tarafın talepleri hakkında gerçekçi kararlar vermeye ve öncelikler oluşturup değerlendirmeye yönelir. Taraflar, ulaşılabilir amaçlara odaklanır ve sonra da ikinci aşama olan ve son aşamaya ulaşmaya olanak veren pazarlık aşamasına geçer.

13. *Toplu pazarlık süreci aşamalarından pazarlık aşamasını açıklayınız.*

Cevap: Pazarlık aşamasında, açıklanmış talepler arasındaki farklılıkların her bir taraf açısından değerlendirilmesi gerekir ve taraflar arasında mübadele gerçekleşebilir. Buna göre, taraflar çözüm aşamasında ya anlaşmaya ulaşırlar ya da kriz yaşarlar. Her iki tarafın



görüşme ekiplerinin anlaşması durumunda, sendika üyelerinin onayıyla toplu iş sözleşmesi imzalanır. Kriz durumunda ise, açmaz arabuluculuk gibi barışçı ve grev ve lokavt gibi mücadeleci yollarla çözüme kavuşturulmaya çalışılır. Tarafların anlaşması durumunda sendika üyelerinin onayıyla toplu iş sözleşmesi bağtlanır.

14. Ekonomistlere göre toplu pazarlık nasıl bir yöntemdir?

Cevap: Toplu pazarlık, ekonomistlere göre işgücünün fiyatını belirleyen bir süreçtir.

15. Psikolog ve sosyologlara göre toplu pazarlığı açıklayınız.

Cevap: Psikolog ve sosyologlara göre toplu pazarlık, birey ve grup menfaatlerinin birleştirilmesinin özel bir şeklidir.

16. Toplu pazarlığın nitelikleri nelerdir?

Toplu pazarlık kendine özgü niteliklere sahiptir. Öncelikle bir kural koyma faaliyetidir. Bunun yanı sıra, toplu pazarlık işverenin çalışma koşullarını belirlemedeki tek taraflı yönetim yetkisini sınırlamak ve bu sayede söz konusu yetkinin paylaşımını sağlamakla adeta bir “yönetime katılma” yolu özelliği kazanmaktadır. Toplu pazarlık, belirli kurallara göre ikna etme eylemi niteliğine de sahiptir. Ayrıca, toplu pazarlık bir güç ilişkisi olarak değerlendirilebilir ve çatışmacı bir ilişki biçiminde de nitelendirilebilir.

TOPLU PAZARLIĞIN DAVRANIŞSAL ALT SÜREÇLERİ

17. Ekonomik yaklaşıma göre toplu pazarlığı açıklayınız.

Cevap: Ekonomik yaklaşımı esas alan toplu pazarlık teorileri, pazarlık taraflarının ekonomik mantıkla hareket ettikleri ve anlaşma yapma maliyeti ile anlaşamama maliyetlerini tahmin ederek ekonomik ya da mali kazançlarını maksimize etmeye çalıştıkları bir takım ilkelere odaklanmaktadır. Bu teoriler, ekonomik değişkenlerin yanı sıra pazarlık sürecindeki ekonomik olmayan, duygusal faktörlerin rolünü de vurgulamaktadır.

18. Toplu görüşmelerin davranışsal teorisini açıklayınız.

Cevap: Toplu görüşmelerin davranışsal teorisi, pazarlık sonuçlarının hem ekonomik hem de davranışsal bulgularını bir arada ele almaktadır. Bir diğer anlatımla bu teori, her iki değişken grupları arasında -ekonomik ve davranış- bir bağlantı kurmayı amaçlamaktadır. Walton ve McKersie, toplu görüşmelerin davranışsal çerçevesini oluşturdukları teorilerinde toplu görüşme ile ilgili olarak davranışsal ve sürece ait değişkenleri ayrıntılarıyla ele almışlardır.

19. Walton ve McKersie, toplu görüşmeleri kaç alt sürece ayırmışlardır?

Cevap: Sosyal ve beşeri bir faaliyet alanı olarak nitelendirilen toplu görüşmeler, dört alt sürece ya da faaliyet sistemine ayrılmıştır. Bunlar;

- Bölüştürücü pazarlık,
- Birleştirici pazarlık,

- Tutum biçimlendirme pazarlığı ve
- Örgüt içi pazarlık şeklindedir.

Walton ve McKersie'nin belirlediği bu dört alt süreç, karşılıklı etkileşim içerisindeki “toplular görüşme taraflarının kendi pazarlık işlevlerini, bünyesel mantıklarını ve toplu pazarlığın gerçekleştirilmesini kolaylaştıran eylem ve taktikleri” içermektedir.

20. Örgüt içi pazarlık alt sürecini açıklayınız.

Cevap: Örgüt içi pazarlık alt süreci, görüşme ekiplerinin kendi üyeleri ile ilişkisini ele alır.

21. Bölüştürücü pazarlık sürecini açıklayınız.

Cevap: Bölüştürücü pazarlıkta gerçekleşen faaliyetler, temelde rakibin pozisyonuna ilişkin bilgi sağlama ve söz konusu pozisyona yönelik olarak gelecekteki olası eğilimler ile ödün verme konusundaki karşılıklı değil tokuş ile ilgilidir. Bu alt sürecin başlangıç aşamasında taraflar birbirlerinin karşıt amaç ve duygularıyla ilgilenirler. Her bir taraf, karşı tarafın hedefi ve dayanma noktalarına ilişkin az ya da çok belirgin bir görüşe sahip olur. Bundan sonra ise pazarlık süreci karşılıklı ikna ve davranış değişikliği biçimini alır.

22. Birleştirici pazarlık alt sürecini açıklayınız.

Cevap: Bu alt süreç, tarafların ortak veya birleştirici menfaatlerini ortaya çıkarmaya yönelik bir işleve sahiptir. Bu nedenle her iki tarafın da karşı karşıya kaldığı sorunlara çözüm aramakta ve onların geniş ölçüde tatminini sağlayacak genel bir sorun çözme modeli oluşturmaktadır. Dolayısıyla birleştirici pazarlık bazı seçeneklerin bulunabileceği bir alt süreç niteliğindedir. Bu alt süreç, yeni seçeneklerin oluşturulmasını ya da en uygun seçeneklerin keşfini gerektirir.

23. Tutum biçimlendirme pazarlığı kavramını açıklayınız.

Cevap: Tutum biçimlendirmesi pazarlığı terim olarak, taraflar arasında arzu edilen ilişki kalıplarına ulaşmayı kolaylaştıran faaliyetler sistemi ile ilgilidir. Rakip ile arzu edilen çalışma ilişkilerini sağlamaya ve sürdürmeye doğru bir yönlendirmeyi ifade eder.

24. Tutum biçimlendirme pazarlığı hangi unsurlara dayanmaktadır?

Cevap: Bu alt süreç;

- “İyi niyet-düşmanlık”,
- “Güven”,
- “Saygı” ve
- “Rekabet-işbirliği” gibi taraflar arasındaki ilişkileri yönlendirici davranışsal unsurlara dayanmaktadır.

25. Tutum biçimlendirmesi pazarlığı alt sürecinde kaç çeşit ilişki kalıbı mevcuttur?

Cevap: Tutum biçimlendirmesi pazarlığı alt sürecindeki ilişki kalıpları beş gruba ayrılır. Bunlar;

- Çatışma,
- Kontrollü saldırı,



- Rahatlama,
- İşbirliği ile
- Gizli ve yasa dışı anlaşmadır.

26. Denge teorisi tutum biçimlendirmesi pazarlığı alt sürecine nasıl bir açıklama getirmektedir?

Cevap: Denge Teorisine göre, insan kendisiyle aynı nesneyi seven ya da o nesneyle ilişkisi olduğunu öğrendiği kişiyi eskiden sevmese bile sevmeye başlar.

27. Örgüt içi pazarlık alt sürecini açıklayınız.

Cevap: Örgüt içi pazarlık, bir tarafın kendi üyelerine yönelik davranış ve tutumlarının biçimlendirilmesi olarak açıklanabilir. Bir dereceye kadar bölüştürücü pazarlığı tamamlayıcı nitelikte olan bu alt süreçte, üyelerin beklenti ve taleplerini değiştirmek ya da azaltmak için ikna edilmeleri amaçlanmaktadır.

Bir diğer anlatımla görüşmeciler bu alt süreçte kendi taraflarıyla uzlaşmaya ve onları mümkün olanla yetinmeye ikna etmeye çalışır. Buna göre, örgüt içi pazarlığın esas yönünü işçi sendikası görüşmecilerinin sendika üyelerine sözleşmeyi kabul ettirme konusundaki faaliyetleri oluşturmaktadır

28. Örgüt içi pazarlıkta çatışmalar hangi durumlarda ortaya çıkmaktadır?

Cevap: Örgüt içi pazarlıkta, ortaya çıkan çatışmalar genellikle kişisel, kişilerarası, gruplar arası ya da örgütler arası ilişkilerde ihtiyaç, talep ve beklentilerin tatmin edilememesi ve değişimleri uygulamaya koyma çabaları, kaynak yetersizliği ve dağılımındaki dengesizlikler, kazançların paylaşımı ile ilgili politika ve mevzuat yetersizliği ile inanç ve düşüncelerdeki farklılıklardır.

29. Örgüt içi pazarlık alt sürecinde kaç tür çatışmadan söz edilebilir?

Cevap: Bu alt süreçte, esasen iki tür çatışmadan söz edilebilir.

- Bunlardan ilki olan ve görüşmeciler tarafından yaşanan sınırlı-rol çatışması, görüşmeciyi rakibin beklentilerine doğru çeken güçler ile görüşmeciyi bünyevi beklentilere doğru çeken güçlerden kaynaklanmaktadır.
- Karşıt görüşlü gruplar arası çatışma ise örgüt içindeki bakış açılarında ortaya çıkan ayrılıkların birkaç türünü içermektedir. Bu anlamda hedefler üzerindeki en önemli çatışma türü, amaç üzerindeki temel anlaşmazlıktır.

TOPLU GÖRÜŞMENİN PSİKOLOJİK BOYUTU

30. Görüşme kavramını açıklayınız.

Cevap: Görüşme; sosyal, ekonomik ve psikolojik anlama sahip özel bir karar verme biçimi olarak da betimlenebilmektedir. Görüşme kavramı, kimi zaman pazarlık kavramıyla eş anlamda kullanılmaktadır.

31. Toplu görüşmeyi diğer görüşme tiplerinden ayıran temel özellikler nelerdir?

Cevap: Toplu görüşme, diğer görüşme tiplerinden temel bazı özellikleri ile ayrılmaktadır. Farklılık meydana getiren söz konusu özellikler şunlardır;

- Toplu görüşme, çözüm ihtiyacı duyulan konular üzerinde pazarlık yapmak için bir araya gelen taraflar arasındaki yüz yüze toplantıları içeren niyetsel bir olgudur.
- Toplu görüşmede temel amaç, anlaşmaya ulaşmak olduğundan her zaman bir sonuca ulaşılır.
- Taraflar arasındaki ilişki görüşmelerin bitmesinden sonra da normal olarak devam etmelidir.
- Toplu görüşme, taraflar arasındaki güç ilişkisine dayanır.

32. Toplu görüşmelere hazırlık aşamasını açıklayınız.

Cevap: Toplu görüşmelere hazırlık, başarılı bir toplu iş sözleşmesine ulaşmanın temel koşullarındandır. Süreklilik gösteren işçi-işveren ilişkilerinde görüşmelere hazırlanmak, sözleşmenin yürürlükte kaldığı süre boyunca devam eden faaliyetler bütünüdür. Tarafların gerçekleştirdikleri hazırlık faaliyetlerinin dereceleri, pazarlık ilişkilerinin hacim ve önemine göre değişmektedir.

Sözleşmenin yapılacağı işkolunda örnek bir sözleşme mevcutsa ya da yeni sözleşme taslağı eski sözleşmede yer alan maddelerden çok farklı teklifler içermiyorsa, taraflar geniş kapsamlı bir hazırlığa genellikle ihtiyaç duymaz. Bir işyeri için yapılacak hazırlıklar ile grup ya da işletme toplu iş sözleşmelerinin hazırlıkları kuşkusuz içerik ve hacim itibarıyla birbirinden farklı olmaktadır.

33. Toplu görüşme aşamasında izlenecek görüşme yöntemi belirleyen temel ölçütler nelerdir?

Cevap: Toplu görüşme aşamasında izlenecek görüşme yöntemini ise genel olarak üç temel ölçüt belirlemektedir. Buna göre şu hususlara önem verilmelidir:

- Anlaşmaya ulaşma olasılığı söz konusu ise, akılcı ve objektif bir anlaşma yapılması.
- Görüşmeler süresince aktif olunması.
- Görüşmelerin taraflar arasındaki ilişkiyi geliştirmesi veya en azından bu ilişkiye zarar vermemesi.

34. Toplu görüşmelerin yürütüm aşamasında başarılı sonuçlara ulaşılmasını etkileyen faktörler nelerdir?

Cevap: Toplu görüşmelerin yürütüm aşamasında başarılı sonuçlara ulaşmayı çeşitli faktörler etkilemektedir. Toplu görüşmelerin yürütümü bakımından önem kazanan bir diğer nokta da tarafların pazarlık durumu ve birbirlerini algılama şekilleridir. Toplu görüşmelerin fiziksel yapısı ile görüşmelerde zamanlamanın toplu görüşmelerin yürütümündeki öneminden söz edilebilir.



35. Görüşmelerde kullanılacak stratejiler nelerdir?

Cevap: Görüşmede kullanılacak stratejiler, geniş bir kapsamda beş başlık altında incelenebilir. Bunlar;

- Ödünde bulunma,
- Mücadele etme,
- Sorun çözme,
- Hareketsiz olma ve
- Çekilme olarak sıralanabilir.

36. Başarılı bir görüşmecinin hangi hususları içselleştirmeleri gerekmektedir?

Cevap: Görüşmecilerin başarısı, büyük ölçüde görüşme süresince üstlenecekleri görevleri iyi anlamalarına bağlıdır. Bu bağlamda, görüşmelerdeki rollerini anlamak, karşı tarafı anlamak, olayları tasarlamak ve kavrama gücünü kullanmak gibi hususları içselleştirmeleri gerekmektedir.

PSİKOLOJİK YÖNÜYLE TOPLU İŞ UYUŞMAZLIĞI

37. İş uyuşmazlığı kavramını açıklayınız.

Cevap: İş uyuşmazlığı, işçi-işveren ilişkilerinde tarafların karşılıklı hak, yükümlülük ve menfaatleri arasında ortaya çıkan karşıtlık ve çelişkidir.

38. İş uyuşmazlığı türleri nelerdir?

Cevap: İş uyuşmazlığı türleri;

- Hak-çıkarcı uyuşmazlıkları ile
- Bireysel-toplu iş uyuşmazlıkları şeklinde ikiye ayrılmaktadır.

39. Bireysel iş uyuşmazlığı hangi durumlarda ortaya çıkmaktadır?

Cevap: Bireysel iş uyuşmazlıkları, işçi ve işveren arasındaki bireysel iş ilişkilerinden doğan uyuşmazlıklardır.

40. Toplu iş uyuşmazlıkları hangi durumlarda ortaya çıkmaktadır?

Cevap: Toplu iş uyuşmazlıkları işveren sendikası ya da işveren ile işçi sendikası arasında ortaya çıkar.

41. İş uyuşmazlığının pazarlığın her iki tarafı bakımından en önemli psiko-sosyal etkileri nelerdir?

Cevap: İş uyuşmazlığının pazarlığının her iki tarafı bakımından da en önemli psikososyal etkisi, uyuşmazlığın konusu ve etki derecesi arasında doğrudan bir ilişkiyi kanıtlamanın güçlüğüdür. Bu durum, tarafların uyuşmazlığı barışçı yollarla ya da iş mücadelesi araçlarıyla çözümü tercihini etkilemektedir.

42. Sendikaların amaçları nelerdir?

Cevap: İşçilerin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumayı ve geliştirmeyi amaçlar.

43. Barışçı çözüm yollarında, taraflar arasında anlaşmazlık olduğunda çözüm süreci nasıl gerçekleştirilmektedir?

Cevap: Barışçı çözüm yollarında, taraflar arasında anlaşmazlık söz konusu olduğunda ve

çözülmediğinde, üçüncü bir tarafsız kişi ya da kurul devreye girmektedir.

44. Barışçı çözüm yolları kaç grupta toplanmaktadır?

Cevap: Günümüzde alternatif uyuşmazlık çözümü yöntemleri olarak da adlandırılan barışçı çözüm yolları üç grupta toplanmaktadır. Bunlar;

- Uzlaştırma,
- Arabuluculuk ve
- Hakemlik.

45. Ülkemizde iş mücadelesi araçlarını kullanmadan önce işçi ve işveren hangi aşamadan geçmeleri gerekmektedir?

Cevap: Ülkemizde iş mücadelesi araçlarını kullanmadan önce işçi ve işveren taraflarının barışçı çözüm aşamasından geçmeleri gerekmektedir. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi

Grev ve Lokavt Kanununa göre, bu aşama arabuluculuktur. Adı geçen Kanunda arabuluculuğa başvuru zorunludur. Ayrıca, Kanunda toplu menfaat uyuşmazlıklarında ihtiyari tahkim bir diğer barışçı çözüm yolu olarak kabul edilmiş olmakla birlikte, uygulamada yaygınlık kazanmamıştır.

46. Arabuluculuk kavramını açıklayınız.

Cevap: Arabuluculuk genel anlamda, gerek bireysel gerekse toplumsal ve uluslararası düzeyde ortaya çıkan uyuşmazlıkların barışçı yollarla çözülmesi sürecinde kullanılabilen bir yöntemdir.

47. Toplu iş uyuşmazlıkları açısından arabuluculuk kavramını açıklayınız.

Cevap: Toplu iş uyuşmazlıkları açısından arabuluculuk barışçı bir girişim, tarafların anlaşmaya varmalarını sağlamak amacıyla yürütülen bir faaliyettir.

48. Barışçı çözüm yolunda arabuluculuk sürecinin başlanma sürecini açıklayınız.

Cevap: Arabuluculuğa ihtiyaç duyulabilmesi için tarafların gösterdikleri çabaların başarıya ulaşmaması ve görüşmelerin kopma noktasına gelmesi gereklidir. Bu noktadan sonra arabulucu adı verilen üçüncü kişi, devreye girerek tarafların anlaşmaya varmalarına, bir çözüm formülü benimsemelerine çalışır.

49. Başarılı bir arabulucunun sahip olması gereken özellikler nelerdir?

Cevap: Başarılı bir arabuluculuk için gerekli olan hususlar şu şekildedir.

- Tarafların karşı karşıya kaldığı sorunların anlaşılması için bir durum değerlendirmesi yapmak,
- Bilgi ve değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan gerçeği taraflara bildirmek,
- Sorunlar hakkında tarafların tutumlarının geçerliliğine yönelik onların zihninde kuşku yaratarak gerçeğin anlaşılmasını sağlamak,
- Anlaşmayı kolaylaştıracak alternatif teklifler sunmak.



Sorularla Öğrenelim

PSİ104U-ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ

Ünite 7: Toplu Pazarlık Psikolojisi



50. Kaç tür arabuluculuk tarzı vardır?

Cevap: Arabuluculuğun;

- Anlaşma sağlama,
- Mekik diplomasisi,
- İşvereni zorlama ve
- Sendikayı zorlama olmak üzere dört farklı tarzı vardır.

51. Anlaşma sağlama arabuluculuğu açıklayınız.

Cevap: Anlaşma sağlama: Arabulucu, tarafların bir arada olmasını sağlar, hakemlik ya da greve ilişkin öngörülerini açıklar ve belirli bir ödünün verilmesini önerir. Bu tarz, ödün türü çözümlenme ile ilgilidir.

52. Mekik diplomasisi arabuluculuk tarzını açıklayınız.

Cevap: Mekik diplomasisi: Arabulucu, tarafları ayırır ve somut bir çözüm süreci geliştirerek onlar arasında gidip gelir. Bu tarz, aynı zamanda ödünler ile sonuçlanır.

53. İşvereni zorlama arabuluculuk tarzını açıklayınız.

Cevap: İşvereni zorlama: Arabulucu, zamanının çoğunu işverene ayırır ve sonuçlara ilişkin öngörülerini açıklayarak işverenin anlaşmayı kabul etmesini sağlamaya çalışır.

54. Sendikayı zorlama arabuluculuk tarzını açıklayınız.

Cevap: Sendikayı zorlama: Arabulucu, zamanının çoğunu işçi sendikasına ayırır ve sonuçlara ilişkin öngörülerini açıklayarak sendikanın ya ödünlerde bulunmasını ya da anlaşmayı kabul etmesini sağlamaya çalışır.

55. Arabulucular için temel stratejiler nelerdir?

Cevap: Arabulucular için;

- Birleştirme,
- Baskı uygulama,
- Telafi etme ve
- Hareketsiz kalma şeklinde dört temel strateji vardır.

Bunlardan ilki olan *birleştirme*, ortak alan içerisinde bir çözüm bulma çabalarını içerir. *Baskı uygulama* ise bir dizi anlaşma dışı seçenekleri azaltmayı amaçlayan çabaları kapsar. *Telafi etme*, bir dizi anlaşma seçeneklerini çoğaltmaya yönelik uğraşlar ifade eder. Son olarak, *hareketsiz kalma* uyumsuzluk taraflarının anlaşmazlığı kendilerinin çözümlenmelerine izin vermek anlamındadır.

56. Arabulucular, arabuluculuk görevlerini yerine getirirken kullandıkları taktiklerin isimlerini yazınız.

Cevap: Tarafları ayrı tutmak, gündemi manipüle etmek, iletişimi ve düşünceleri kontrol etmek, zaman baskısını kullanmak, tarafları güldürmek ve gücü dengelemek gibi taktikler kullanabilirler.

57. Grev kavramını açıklayınız.

Cevap: Grev, sendikacı işçilerin genellikle ücret ve çalışma koşullarına ilişkin daha fazla hak elde etmek üzere belirli veya belirsiz bir süre için işi protesto etme yoluyla giriştikleri yasal bir toplu eylem olarak da

betimlenebilmektedir. Buna göre grev, bir iş mücadelesi aracı ve aynı zamanda kolektif bir eylem niteliğindedir.

58. Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa göre grev tanımı nasıldır?

Cevap: 2822 sayılı TSGLK'nın 25. maddesine göre grev; "İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmaları"dır.

59. Yasal anlamda grevin varlığı nelere bağlıdır?

Cevap: Yasal anlamda grevin varlığı;

- Biri işin bırakılmasına ilişkin "maddi",
- Diğeri bu konuda anlaşma veya kuruluş kararına uymaya ilişkin "psikolojik" iki unsurun bir arada bulunmasına bağlıdır.

60. Süreçsel yönden grev kaç ayrılarak incelenebilir?

Cevap: Resmi kurallar ile kurumlar içerisinde resmi olmayan ve kendiliğinden gerçekleşen bir özellik taşıyan grev, bir karşı çıkma olarak grev, bir savaş olarak grev, bir taktik olarak grev, bir grup süreci olarak grev ve bir örgütsel değişim olarak grev olarak beşe ayrılarak incelenir.

61. Kennen, Reder ve Neuman tarafından oluşturulan geliştirilen teoride grevlerin daha sık ortaya çıkması ne ile ilişkilidir?

Cevap: Kennan, Reder ve Neuman tarafından oluşturulmuş bir diğer teori ise ortak grev maliyetlerinin önemine odaklıdır. Bu teori, toplu pazarlık ilişkilerinde ortak grev maliyetleri düşük olduğunda, grevlerin daha sık ortaya çıkacağını belirtmektedir.

62. Godard grevin hangi boyutunu analiz etmiştir?

Cevap: Godard, kolektif ses yaklaşımı bağlamında grevin davranışsal analizini yapmıştır.

63. Godard, grevin davranışsal analizi ile grevin kaç özelliğini üzerinde durmuştur?

Cevap: Grevin davranışsal analizini yaparak grevin üç özelliği üzerinde durmuştur:

- İlk özellik, greve yol açan yönetsel uygulamaların önem taşımaya rağmen, greve gitme kararının işçiler ve örgütleri tarafından verilmesidir.
- İkinci olarak, grev belirsizlik ve maliyetler içerdiğinden sadece ekonomik menfaatleri açısından değil, aynı zamanda adalet ve meşruiyet görüşleri açısından da işçileri harekete geçirebilir.
- Üçüncü olarak, istihdam ilişkisi asimetrik -işçiler işverenin emri altındadır- olduğundan, grev işçilerin hoşnutsuzluklarını kolektif bir şekilde göstermelerinde temel araçtır.





Sorularla Öğrenelim

PSİ104U-ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ

Ünite 7: Toplu Pazarlık Psikolojisi



64. Grevlerin nedenine ilişkin Psikolojik Modeldeki unsurlar nelerdir?

Cevap: Grevlerin nedenine ilişkin psikolojik çerçevede işçilerin amaçları ve ihtiyaçları, amaç blokajı, olumsuz ve militan tutumlar ve çatışma davranışı unsurları bulunmaktadır.

65. Grevin ortaya çıkışında hangi durum etkilidir?

Cevap: Grevin ortaya çıkışında işçinin herhangi bir konudaki doyumsuzluğu ve engellenme durumu etkilidir. Dolayısıyla engellenme ve grev arasında ilişki söz konusudur.

66. Sosyal bilimciler ve sosyal psikologlar neden grevi toplumsal bir olay olmasından dolayı incelemişlerdir?

Cevap: Sosyal bilimciler -özellikle sosyal psikologlar-grevi öncelikle toplumsal bir olay olmasından hareketle incelemiştir. Bunun nedeni, grevin tüm yönleriyle anlaşılabilmesi, ileride gelişmesi olası daha olumsuz ve vahim sonuçlar doğurma potansiyeli olan toplumsal olayların yaşanmasını engellemektir.

67. Grev esnasında neden stresörler ortaya çıkar?

Cevap: Grev esnasında; gruplar arası ve grup içi önemli psikolojik süreçler ile mali durum ve istihdam statüsü ile ilgili ani değişiklikler ya da grev sonuçlarının belirsizliği ve tahmin edilemezliği gibi stresörler ortaya çıkar.

68. Stresin işlem modelini açıklayınız.

Cevap: Stresin işlem modeline göre, psikolojik stres kişisel kaynakları aşan ya da zorlayan biçimde çevresel talepleri algılamamanın bir sonucudur. Stres bu algılamaya ilişkin bilişsel, duygusal, fizyolojik ve davranışsal tepkiler olarak tanımlanır. Söz konusu bunaltı, kaygı ve düşmanlık, paranoya, obsesif-kompulsif davranışlar, depresyon, uyku ve rüya rahatsızlıklarını içeren değişik psikolojik tepkilere katkı sağlar. Olayların bilişsel değerlendirme stres tepki düzeylerinin temel bir unsurudur ve durumsal ile kişisel değişkenler arasındaki dinamik etkileşimlerden etkilenir. İşçiler, yüksek bir kaygı ve gerilim içeren bunaltı durumundadır.



ÇALIŞMA YAŞAMINDAN AYRILMA VE DIŞLANMA

1. Çalışma yaşamı kavramını açıklayınız.

Cevap: Çalışma yaşamı, insanın ilk defa bir iş sahibi olma isteği ile başlayıp aktif çalışmanın sona ermesinden sonra, işe ilişkin maddi-manevi kazanç, değer, tutum ve yargılar etkisini sürdürdüğü müddetçe devam eden insanın “merkezi” bir yaşam kesitidir.

2. Bireyin çalışma yaşamının dışında olduğu, çalışma yaşamıyla bağı kurulabilen zamanlar neden çalışma psikolojisinin ilgi alanına girmektedir?

Cevap: Çalışma psikolojisi'nin ilgi alanına girmektedir. Çünkü çalışma yaşamı, insanın ilk defa bir iş sahibi olma isteği ile başlayıp aktif çalışmanın sona ermesinden sonra, işe ilişkin maddi-manevi kazanç, değer, tutum ve yargılar etkisini sürdürdüğü müddetçe devam eden insanın “merkezi” bir yaşam kesitidir. Bu tanıma göre çalışma yaşamı içinde çeşitli nedenlerle emeklilik dışı işten kopmalar da çalışma yaşamına dönme fikri sürdürdüğü müddetçe ilgi alanındadır.

3. Çalışma yaşamından ayrılma kavramını açıklayınız.

Cevap: Çalışma yaşamından ayrılma kavramının içinde büyük ölçüde bireyin kendi iradesi ile karar vermesi saklıdır. Bireyin kendi isteğiyle çalışma yaşamından çekilmesi veya kendi isteğiyle yaş haddinden ya da malûlen emekliye ayrılmasını ifade etmektedir.

4. Çalışma yaşamından dışlanma kavramını açıklayınız.

Cevap: Çalışma yaşamından dışlanma ise daha çok iş arayıp da bulamama durumu ile işten kendi iradesi dışında ayrılma durumlarındaki işsizlik için kullanılan kavramdır.

5. Emeklilik kavramını açıklayınız.

Cevap: Çalışma yaşamından emeklilik sonrası yaşam için bazı haklar elde ederek kendi isteğiyle yaş haddinden ya da malûlen ayrılma olgusudur.

6. Bireysel açıdan işsizlik açıklayınız.

Cevap: Bireysel açıdan işsizlik, çalışma yaşamına gelir getirici bir iş sahibi olarak dâhil olmak isteyen ve bu yönde çaba gösteren, ancak çeşitli nedenlerle bu isteğini yerine getiremeyen kişilerin istihdam edilememesi durumudur.

7. İradi işsizlik türünü açıklayınız.

Cevap: İradi işsizlik; Bireyin kendi iradesinden kaynaklanan nedenlerle işsiz kalması durumudur.

8. Gayriiradi işsizlik türünü açıklayınız.

Cevap: Gayriiradi işsizlik; İradi işsizliğin tersi durumdur. Mevcut koşullara razı olduğu halde, iş bulamayanların ya da işten çıkartılmış olanların işsizliğine denir.

9. Konjonktürel işsizlik kavramını açıklayınız.

Cevap: Konjonktürel işsizlik; Gayriiradi olarak ekonominin kötü olduğu durumlarda emeğe olan talebin azalması nedeniyle işten çıkarmaların artması sonucu ortaya çıkan işsizliktir.

10. Yapısal işsizlik kavramını açıklayınız.

Cevap: Yapısal işsizlik; Ülkenin ekonomik yapısındaki değişiklikler ve teknolojik gelişmeler nedeniyle işsiz kalma durumudur. İşgücündeki mevcut niteliklerin yeni iş yapıları ve sistemlerinin beklentileriyle uyuşmaması sonucu ortaya çıkar.

11. Geçici işsizlik kavramını açıklayınız.

Cevap: Geçici işsizlik; Bir işten ayrılıp bir diğerine geçerken arada yaşanan, çoğunlukla emek piyasası koşullarından kaynaklanan işsiz zamanlara denir. “Frikisyonel işsizlik” olarak da isimlendirilmektedir.

12. Gizli işsizlik kavramını açıklayınız.

Cevap: Gizli işsizlik; Çalışıyor görünmelerine rağmen, bireylerin üretime ve verimliliğe katkılarının az olması ya da hiç olmaması durumudur.

13. Mevsime bağlı işsizlik kavramını açıklayınız.

Cevap: Mevsime bağlı işsizlik; Özellikle bölgesel düzeyde yaşanan bu işsiz kalma durumu, bazı ekonomik faaliyetlerin mevsime bağlı olmasından kaynaklanır.

EMEKLİLİK SÜRECİNE PSİKOLOJİK BAKIŞ

14. Emeklilik süreci psikolojik açıdan kaç bölüme ayrılabilir?

Cevap: Emeklilik sürecinin başlıca dönüm noktaları psikolojik açıdan incelenebilecek yedi bölüme ayrılabilir. Bunlar;

- Emekliliğin algılanıp gündeme gelmesi,
- Emekliliğe hazırlık,
- Emekliliğe ilk adım,
- Balayı dönemi,
- Hayal kırıklığı,
- Yeni yaşama uyum ve
- İstikrardır.

15. Emekliliğe hazırlık aşaması nasıl başlamaktadır?

Cevap: Tipik bir emeklilik süreci, çalışan bireyin konuyu kişisel gündemine almakla başlamaktadır. Bu aşamada daha önce çok ileride görülen ve genelde olumlu bir bakış açısıyla değerlendirilen konuyla ilgili bilgi ihtiyacı artar. Gelirin ne kadar düşeceği, çalışma ortamındaki sosyal çevreden kopuş gibi konular zihinde yer edinmeye başlar.

16. Emekliliğe karar verildikten sonra yaşanan zihinsel ve işlemsel hazırlık dönemini açıklayınız.

Cevap: Karar sonrası başlayan emekliliğe zihinsel ve işlemsel hazırlık dönemi, psikolojik açıdan karmaşık duyguların hâkim olduğu bir zaman dilimidir. Emeklilik, insan yaşamındaki önemli dönüm noktalarından birisi olarak çalışma yaşamından ayrılan kişi için zaman ve mekânın yeniden tanımlanması anlamına gelmektedir.

Bir yandan emekli olmanın getirebileceği olumlu duygu ve beklentiler, diğer yandan henüz yeterince tanınmayan yeni bir yaşam dönemine başlamanın tedirginliği, bu geçiş döneminde yaşanmaktadır.



17. Emeklilik yaşamına ilk adım atan bireylerde ne tür olumsuz yaşantılar olabilir?

Cevap: Emeklilikle yüzleşme aşamasında yeni emekliyi henüz yaşamamış bir deneyim beklemektedir. İnsan yaşamında belki de çok az şeyin tarihi bu kadar önceden belli olmasına rağmen, yine de birçok çalışan emekliliğe çok hazırlıksız yakalanmaktadır.

18. Emekliliğin ilk haftalarında genellikle hangi duygular yaşanmaktadır?

Cevap: Yıllarca verilen emeğin karşılığı alınacak, mesleki yaşamın insan özgürlüğüne kısıtlama getiren birçok zorunluluğundan kurtulunacak, çalışma yaşamı boyunca hasretliği çekilen, hep ötelenen birçok konuya nihayet zaman ayrılacaktır. Bu beklentiler doğrultusunda, emekliliğin ilk haftalarının “uzatılmış tatil” duygusu ve bir “balayı” hissi verdiği çokça görülmektedir.

19. Emeklilikte yaşanan hayal kırıklıklarına neden olan sorunlar nelerdir?

Cevap: Emeklilikte yaşanan hayal kırıklıklarına neden olan sorunlar, sağlık durumu, gelir azalması, yalnızlaşma ve anlam boşluğu, zaman algılaması ve kullanımında radikal değişiklik ve emeklilikten beklentilerin gerçekleşmemesidir.

20. Emeklinin sağlık durumu neden hayal kırıklığına neden olmaktadır?

Cevap: Emeklilik, çoğunlukla insan yaşamında sağlık sorunlarının önem kazanmaya başladığı bir dönem olan yaşlılıkla örtüştüğünden, emeklilikte hayal kırıklığı yaşatan sorunların başında sağlık durumundaki olası bozulmaların geldiği söylenebilir. Ayrıca, sağlık sorunlarının artmasının da etkisiyle, yaşamın son dönemine girildiği duygusunun güçlenmesi sonucu ortaya çıkan yaşlılık psikolojisinin olumsuz etkileri, bu dönemdeki ruhsal durumun önemli belirleyicilerindedir.

21. Emeklilikte gelir azalması neden hayal kırıklığına neden olmaktadır?

Cevap: Bazı araştırmalar, emeklilikte gelir düşüklüğü ile sağlık sorunlarının artışı arasındaki paralellığe de dikkat çekmektedirler. Bu durum, emeklileri çeşitli nedenlerle yeniden çalışmaya yöneltmektedir. Ülkemizde de emeklilikte yeniden çalışmanın yaygın bir şekilde görüldüğü bilinmektedir. Finansal durumun eskiye kıyasla kötüleşmesinin, emeklilerde özellikle kendilerini ilgilendiren konularda ülkedeki ekonomik gidişata duyarlılığı yükselttiği de söylenebilir.

22. Yalnızlaşma ve anlam boşluğu emeklilikte ne tür problemlere yol açmaktadır?

Cevap: Çalışma yaşamının sağladığı uğraşlar ve sosyal çevrelerden emeklilik nedeniyle zorunlu kopuş, özellikle sosyal yönü güçlü kişiliğe sahip emeklilerde büyük bir boşluğa neden olabilmektedir. Önemli bir sosyal kabul, aidiyet ve kendini gerçekleştirme alanının kaybı, “terk edilmişlik” hissini güçlendirebilmekte, yaşamda ciddi bir “anlam boşluğu” yaratabilmektedir. Özgüvenin yitirilmesi ve kendini dış dünyadan soyutlama gibi eğilimler, bu

yaşlarda sıkça görülen depresyonun belirtileri olabilir. Bununla beraber, emeklilerin bu dönemde söz konusu açığı ailelerine ve özel yaşamlarındaki eski dostluklara ve hobilere daha çok zaman ayırarak kapattıkları da görülmektedir.

23. Zaman algılaması ve kullanımında radikal değişiklikler emeklilikte ne tür problemlere yol açmaktadır?

Cevap: Emeklilikle birlikte evde geçirilen zamanın artması, can sıkıntısına ve evde o güne kadar alışılmış iş bölümü ve zaman kullanımının yeniden düzenlenmesine ilişkin çatışmalara neden olabilmektedir. Geleceğe ilişkin planların azalması ve hobisizlik, sorunları artıran unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

24. Emeklilikten beklentilerin gerçekleşmemesi emekli olan bireyler için ne tür problemlere yol açmaktadır?

Cevap: Emeklilik zamanına çok beklenti yüklemenin ve bunları gerçekleştirilememenin getirdiği huzursuzluktur. Sağlık durumu, gelir yetersizliği gibi nedenlerle emeklilik öncesi planların sekteye uğraması, hayal kırıklığının önemli bir nedeni olabilir.

25. Emeklilik yaşamına uyumda kişiliğin etkisinden söz edilebilir mi?

Cevap: Emeklilik yaşamına uyumda kişilik etkilidir ve bu yaşama uyumun nasıl gerçekleşeceği, kişilik tiplerine göre de farklı olabilmektedir.

26. Emeklilikte olgun olarak kabul edilebilen kişilikler neye odaklanmıştır?

Cevap: “Olgun” olarak nitelendirilen kişilikler, yaşlılığı kabullenmiş, yaşamının bu döneminde de en iyi şekilde yaşamaya odaklanmışlardır.

27. Emeklilik yaşamına uyumda kaç kişilik tipinden söz edilebilir?

Cevap: Emeklilik yaşamına uyumun nasıl gerçekleşeceği, kişilik tiplerine göre de farklı olabilmektedir. Genel olarak;

- Olgun,
- Salıncaklı sandalye tipleri,
- Zırlıhılar,
- Kızgınlar ve
- Kendinden nefret edenler olarak beş tip kişilikten söz edilebilir.

28. Emeklilik yaşamına uyumda hangi kişilik tipinin depresyon eğilimi fazladır?

Cevap: Kendinden nefret edenler geçmişin kızgınlıklarını kendilerini suçlayarak çıkarmaya çalışırlar ve depresyon eğilimleri fazladır.

29. Emeklilikteki istikrar evresini açıklayınız.

Cevap: Uyumdan sonra gelen “istikrar” evresi, artık oturmuş bir emeklilik yaşamını simgelemektedir. Rutin yaşam öğelerinin aktif çalışma yaşamındaki benzer şekilde yeniden yerleştiği, yaşam memnuniyeti düzeyinin sabitlendiği bir aşamadır.



Sorularla Öğrenelim

PSİ104U-ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ

Ünite 8: Emeklilik ve İşsizlik Psikolojisi



30. Emekliliğe bakışta tarihsel değişim yıllara göre nasıl değişmiştir?

Cevap: Batılı toplumlarda emekliliğe bakışın tarihsel olarak dört ayrı değişikliğe uğradığı söylenebilir. Buna göre 1960'a kadar çalışmanın yüklerinden kurtuluş olarak değerlendirilirken 1960'dan itibaren mesleki kimliğin kaybı olarak değerlendirilmiştir. 1980'den itibaren uzun vadeli değerler ve amaçların öne çıkması, eskiden önem verilen faaliyetlere dönüş, zamanımızda ise yetkinlik, bireysel yaşam algısı ve bilişsel performansın vurgulanması olarak değerlendirilmiştir.

31. Yetkinlik kuramını açıklayınız.

Cevap: Yetkinlik Kuramı: Bu kurama göre, yaşlılıkta görülebilir fiziksel ve zihinsel performans düşüşlerine rağmen, kalan yetkinlikler kendi başına görevler üstlenip anlamlı bir yaşam sürdürmeye fazlasıyla yetebilecek miktardadır. Yetenek ve becerilerin karmaşık görevleri yerine getirebilme gücü olarak tanımlayabileceğimiz yetkinlik, çevreden gelen performans talepleri ile bireysel özelliklerin etkileşiminden oluşmaktadır.

32. Yetkinlik kavramını açıklayınız.

Cevap: Yetkinlik, yetenek ve becerilerin karmaşık görevlerini yerine getirebilme gücü olarak tanımlanabilir.

33. Kaç tür yetkinlikten söz edilebilir?

Cevap: Genel olarak;

- Temel yetkinlik ve
- Genişletilmiş yetkinlik olarak iki tür yetkinlikten söz edilebilir.

34. Temel yetkinlik kavramını açıklayınız.

Cevap: Temel yetkinlik, günlük yaşamı kendi başına sürdürebilmek için olan yetenek ve becerilerdir.

35. Genişletilmiş yetkinlik kavramını açıklayınız.

Cevap: Genişletilmiş yetkinlik ise yaşlı bireylerde de yaşamın sadece temel yetkinlikleri kullanmakla sınırlı olmadığını, çok sayıda boş zaman faaliyeti, sosyal faaliyetler ve karmaşık görevleri kapsayabileceğini öne sürmektedir.

36. Yaşlılığın bilişsel kuramını açıklayınız.

Cevap: Bu kuramın çıkış noktası, yaşlılık olgusunun sadece nesnel gözlemlerin sonuçlarına göre değerlendirilemeyeceği, yaşlı bireyin algı ve öznel değerlendirmelerinin de çok etkili olduğudur. Yaşlılıktaki yaşam memnuniyetinin yaşamın dışsal kalite faktörleri tarafından değil, büyük ölçüde bunların birey tarafından değerlendirilip yeniden tanımlanmasıyla ortaya çıkan öznel algılar tarafından etkilendiği söylenebilir.

İŞSİZLİĞİN PSİKOLOJİK ETKİLERİ

37. İşsizliğin psikolojik yönleriyle ilgili ilk bilimsel araştırmalar ne zaman başlamıştır?

Cevap: İşsizliğin psikolojik yönleriyle ilgili bilimsel araştırmaların başlangıcı 1929 Dünya Ekonomik Buhran zamanları olarak kabul edilebilir.

38. İşsizlik, bireysel açıdan ne tür yoksunluklara yol açmaktadır?

Cevap: İşsizlik, bireysel açıdan bedensel ve ruhsal sorunlara yol açabilen yoksunlukları beraberinde getirmektedir. Bunlar; gelir kaybı, ailenin geçimini sağlayan kişi rolünün sona ermesi, düzenli yaşam algısının kaybı, sosyal dışlanma riski ile karşı karşıya kalma, iş arkadaşlarından ayrılma ve sosyal çevreyle bağların kopması, meşguliyetin yitilmesi ve topluma yararlı olma gibi yoksunluklardır.

39. Çalışanlara oranla işsizlerin sağlık durumu hakkında yapılan araştırmaların sonuçları nelerdir?

Cevap: Çalışanlara kıyasla işsizlerin daha sık hastalandıkları ve ortalama hastalık sürelerinin çalışanlara göre daha uzun olduğu da araştırmaların ortaya koyduğu bir sonuçtur. Ayrıca işsizler arasında sigara kullanımının daha yoğun olduğu anlaşılmaktadır.

40. İşsizlikle sağlık arasındaki ilişki ile ilişkili tezler nelerdir?

Cevap: İşsizlikle sağlık arasındaki ilişkinin yönüdür. Bu konudaki iki tezden birisi nedensellik varsayımı ile ayıklanma varsayımıdır.

41. Nedensellik varsayımına göre işsizlik ve sağlık arasındaki ilişki nasıldır?

Cevap: Nedensellik varsayımına göre işsizliğin bedensel sağlık sorunlarını artırdığını savunur.

42. Ayıklanma varsayımına göre işsizlik ile sağlık arasındaki ilişki nasıldır?

Cevap: Ayıklanma varsayımına göre hastalıkların işsizliği arttırdığıdır.

43. 1929 Dünya Ekonomik Buhranı sonrasındaki yapılan araştırmalara göre yoksulluk hangi bedensel sağlık şikâyetlerine neden olabilmektedir?

Cevap: Yoksulluk, beslenme bozuklukları, iş göreme gücünde azalma ve kas yapısının zayıflaması, yorgunluk hissi, güçsüzlük, kronik bronşit, sırt ağrıları, mide-bağırsak rahatsızlıkları gibi psikosomatik şikâyetler, tansiyon, kolesterol, çarpıntı, baş dönmesi, uyku bozuklukları, baş ağrısı, vücut direncinin azalması ve bakımsızlık kaynaklı sorunlara neden olabilmektedir.

44. Jahoda'nın mahrumiyet modeliyle vurgulamak istediği nedir?

Cevap: Jahoda, mahrumiyet modelinde iş sahibi olmanın kişiye hayatını kazanma imkânı sağlamasının yanında, zaman algısı, sosyal çevre, birlikte çalışma, sosyal kimlik ve çalışma düzeni gibi birtakım yan kazançları da olduğunu vurgulamaktadır.

45. Jahoda'ya göre bireyin düzenli bir işinin olması neleri sağlar?

Cevap: Jahoda'ya göre bireyin düzenli bir işinin olması belirli bir yaşam tarzını beraberinde getirir: Uyanma, kalkma ve işe gitme saatlerini belirli bir düzene oturtur. Aile dışında bağlantılar kurulmasını ve ortak deneyimler yaşanmasını sağlar; bireyin kendi kişisel dünyası dışında





Sorularla Öğrenelim

PSİ104U-ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ

Ünite 8: Emeklilik ve İşsizlik Psikolojisi



amaç ve hedefler olduğunu gösterir ve ortaklaşa bir şeyler ortaya koyma deneyimini yaşatır; modern iş dünyası içerisinde iş bölümü yoluyla statü ve sosyal kimlik kazandırır; aktif olmayı teşvik eder.

46. Mahrumiyet modeli ile vitamin modeli hangi noktalarda birbirinden ayrılmaktadır?

Cevap: İki yaklaşım birbirine benzese de, öne çıkardıkları faktörler birbirinden farklıdır.

47. Warr'ın vitamin modelinde hangi faktörleri vurgulamaktadır?

Cevap: Warr'ın vurguladığı faktörler arasında, kontrol sahibi olma, yetenekleri gösterebilme fırsatı, çeşitlilik, gelir olanakları, fiziksel güvenlik, kişilerarası ilişkiler ve sosyal statü gibi konular bulunmaktadır.

48. Warr'ın vitamin modelini açıklayınız.

Cevap: Warr, dış faktörlerin ruh sağlığına etkisi ile vitaminlerin fiziksel sağlığına olan etkisi arasında benzerlik kurmuştur. Söz konusu faktörlerin yoksunluğu kişinin ruh sağlığı üzerinde olumsuz bir etki yaratırken, uygun seviyede olmaları olumlu bir etki yaratmaktadır. Ancak, belirli bir miktarın üzerinde olmaları bedensel sağlığı daha da iyileştirmede gibi ruh sağlığını da daha iyi yapmaz.

49. David Fryer'in araştırmasının sonuçları nelerdir?

Cevap: David Fryer, 80'li yıllardan başlayarak ve son 60 yılın verilerini inceleyerek yaptığı 14 yıl süren araştırmaları sonucu, işsizliğin "endişe verecek derecede tutarlı" ve ciddi düzeyde olumsuz psikolojik etkileri olduğunu ortaya koymuştur.

Fryer'in ulaştığı sonuçlar, psikolojik sorunların işsizliğe yol açmasından çok, işsizlik nedeniyle ortaya çıktığı sonucuna işaret etmektedir.

50. Murphy ve Athanasou'nun araştırmasının önemini belirtiniz.

Cevap: Murphy ve Athanasou, işsizlik ve ruh sağlığı alanında 1986-1996 yılları arasında yapılmış 16 adet uzun süreli çalışmayı analiz etmişler ve bu çalışmaların neredeyse tümünde iş kaybının ruh sağlığını olumsuz yönde etkilediği sonucuna varmışlardır. Bu kapsamlı araştırmanın önemi, sadece işsizlik ve ruh sağlığının arasındaki ilişkinin saptanmasına değil, aynı zamanda iş kaybının ruh sağlığı üzerindeki olumsuz etkisinin gözlemlenebilmesine olanak tanıyor olmasıdır.

51. İşsizlik ve neden olduğu psikolojik rahatsızlıklar kişinin çevresini nasıl etkilemektedir?

Cevap: Bireyin işini kaybetmesi durumunda yaşanan, kariyerin sona ermesi ya da değişmek zorunda kalmasının getirdiği belirsizlik ve stres, tüm aileyi etkileyebilmekte, özellikle çocuklarda okul performansında düşmeler, arkadaş grubundan uzaklaşma, izolasyon, depresyon, yalnızlık, duygusal hassasiyet, güvensizlik hissi, sosyal yaşamın azalması ve özgüven düşüklüğü gibi olumsuzluklar görülebilmektedir.

52. Toplumun işsizler hakkındaki önyargılar işsiz bireyleri nasıl etkilemektedir?

Cevap: İşsizlerin ruh sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerden birisi de toplumun işsizler hakkındaki ön yarılarıdır. Özellikle işsizlere sağlanan sosyal edimlerin yüksek olduğu bazı toplumlarda, işsizlere "çalışmak istemeyen", "tembel" gözüyle bakılmasının yaygınlığı, işsizlerin stresini ve ruhsal sorunlarını tetikleyen ya da artıran unsurlardan biri olabilmektedir.

53. İşsizliğin gençler üzerindeki etkileri nelerdir?

Cevap: Gençlerin, meslek sahibi olmalarına rağmen iş bulamamaları sonucu yaşanan hayal kırıklığı ve "işe yaramama" duygusunun, ruhsal sorunlar yanında, ciddi boyutta sosyal huzursuzluk ve kızgınlık potansiyeli taşıdığı söylenebilir. Ayrıca genç nüfusun işsizlik sonucu "öğrenilmiş çaresizlik" içine düşmesine, kendi geleceği ve toplum için tüm güdülenmesini kaybetmesine, geleceğe ilişkin umutlarının kırılmasına neden olabilir.

54. İşsizlik sürecinin moderatör değişkenleri nelerdir?

Cevap: İşsizinin mali durumu, işsizliğin süresi, yaş, cinsiyet, aile içindeki statü, sosyal destek olanakları, sosyal güvenlik, sağlık durumu, işe ve mesleğe bakış, sosyal tabaka, eğitim ve kalifikasyon düzeyi, bireysel aktivite düzeyi, durumun denetim algısı ve tahmin edilebilirliği, nedenleri atfetme şekli, kendine değer verme, strese dayanıklılık, etkilenme hassasiyeti, daha önceki işsizlik deneyimi, işsizlik oranları, mesleki gelişim, değişim, eğitim olanaklarının varlığı ve buna gösterilen ilgi, psikolojik danışma, rehberlik olanaklarının varlığı ve bu olanağın kullanılması işsizlik sürecinin moderatör değişkenleridir.

55. Kitlesel işsizlik deneyimi ve ekonominin kriz dönemlerindeki işsiz kalma korkusu çalışanlar üzerindeki etkileri nelerdir?

Cevap: Kitlesel işsizlik deneyimi ve ekonominin kriz dönemlerindeki işsiz kalma korkusu, çalışanlar arasında performans ve rekabet baskılarının oluşmasına, böylece iş arkadaşları arasındaki iyi ilişkiler ve dayanışmanın bozulmasına, sağlık sorunlarının tedavisinin bile ertelenmesine neden olabilmektedir.

56. İş piyasalarında işsizlik riskini azaltmaya yönelik önem kazanan kavramlar nelerdir?

Cevap: İstihdam edilebilirlik ve yaşam boyu öğrenme, günümüz iş piyasalarında işsizlik riskini azaltmaya yönelik olarak giderek önem kazanan kavramlardır.

57. İşsizlik riskinin algılanmasında içsel faktörler nelerdir?

Cevap: İşsizlik riskinin algılanmasında, çalışanların işyerindeki pozisyonunun sağlamlığı, nitelik düzeyi, yaşı, yönetici ile ilişkileri gibi içsel faktörler rol oynamaktadır.

58. İşsizlik riskinin algılanmasında dışsal faktörler nelerdir?

Cevap: İşletmenin kapanma riski, iş organizasyonunda değişim gibi dışsal faktörler de rol oynayabilmektedir. Bu





tür beklentiler, işten çıkarılma durumundaki kadar şiddetli stres tepkilerine yol açabilmektedir.

59. Abraham H. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramını kısaca açıklayınız.

Cevap: Abraham H. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, insan davranışlarında yaşamsal önem taşıyan ihtiyaçların öncelikle etkili olduğunu, hiyerarşik bir düzen içerisinde diğer üst düzey ihtiyaçların sırayla gündeme geldiği tezini savunmaktadır.

İŞSİZLİĞİN TOPLUMSAL MALİYETİ

60. İşsizliğin toplumsal maliyeti nelerdir?

Cevap: İşsizlik, bireye ve bireyin yakın çevresine verdiği zararlar kadar, sonuçta toplumun tamamı tarafından yüklenilen sosyal maliyetleri de olan bir sorundur. İşsizliğin yaygın olduğu zaman ve ortamlar, topluma ve mevcut sosyoekonomik düzene olan güvenin kaybolması "sosyal barış" temelini sarsılması olasılığına dikkat çeken önemli bir işaret olarak değerlendirilmelidir. İşsizlikle, radikalleşme, sosyal çatışmalarda artış ve ahlaki çöküntüye de zemin hazırlandığı gözden uzak tutulmamalıdır.

61. Ekonomik kriz dönemleri toplumu nasıl etkilemektedir?

Cevap: Ekonomik durgunluk, artan işten çıkarmalar, toplumun tamamı üzerinde olumsuz psikolojik etkiler yaratmaktadır. Böyle zamanlarda sendikaların etkisi zayıflamakta çalışanların ücretleri üzerinde baskı oluşmakta, işyerleri ve iş ortamlarında "insancılığı artırmak" amacıyla geliştirilmekte olan hizmetler sekteye uğramaktadır. Ayrıca, dezavantajlı sosyal gruplar daha çok etkilenmekte çalışma yaşamından giderek artan dışlanmaları sonucunda daha da marjinalleşip fakirleşebilmektedirler.

62. İşsizliğin devlet bütçesine etkileri nelerdir?

Cevap: İşsizlik, devlet bütçelerini zorlayan birçok finansal yüke neden olmaktadır. Bunların başında işsizler ve aileleri için yapılan sosyal harcamalar gelmektedir. İşsizlik sigortası ödemeleri, sosyal güvenlik sigortası harcamaları, artan sağlık sigortası giderleri ve insanların çalışmamasından kaynaklanan vergi kayıpları ülkelerin gelir-gider dengelerini bozabilecek büyüklüklere ulaşabilmektedir.