

WWW.gorkemerdoğan.com

İş Psikolojisi

Esra Dayıođlu & M. Gorkem Erdođan

Endüstri Mühendisliđi (İş Güvenliği) Yüksek Lisans Programı
Yıldız Teknik Üniversitesi

16 Mayıs 2016

www.gorkemerdogan.com

İçindekiler

İş Psikolojisi Nedir?	1
İş Psikolojisinde Örnek Laboratuvar Çalışması.....	3
İş Stresi.....	5
İş Ortamından Sorunlar.....	5
Kurum İçi Rol.....	5
İş Stresinde Ailenin Rolü.....	5
İş İlişkisi ve Stres	6
İşyerinde Motivasyon	7
İş Tanımlamasının Yapılması	7
İş Basitleştirme	7
İşe Teşvik	7
İş Planlaması	8
Ödül/Ceza Sistemi	8
Ödül Ceza Sisteminde Dikkat Edilmesi Gereken Unsurlar	8
Motivasyonda Ücret Etkisi	9
Çalışma Esnekliğinin ve Teknolojinin Motivasyona Etkisi.....	11
İş Psikolojisi ve İş Güvenliği	13
Sonuç.....	15
Kaynakça	17

www.gorkemerdogan.com

İş Psikolojisi Nedir?

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

Endüstri psikolojisinden farklıdır. Çalışanlarda ortaya çıkan ciddi hastalıkların ve iş kazalarının önemli bir nedeni de özellikle endüstride çalışanların da makine gibi değerlendirilmesidir. Endüstri ve organizasyonel psikoloji; çalışanın performansı, personel seçimi ve eğitimi, ücret saptama, meslek sınıflaması, güdülenme, liderlik ve iş doyumunu gibi konularda çalışır. Çalışanlar, iş yaşamı boyunca sayısız tıbbi, sosyal ve psikolojik sorunlarla yüz yüzedir.

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

İş psikologlarının çalışma alanlarını aşağıdaki gibi sıralayabiliriz;

- Meslek Hastalıkları
- İş Kazaları
- Yorgunluk (monotomi)
- Erken İhtiyarlama

Bu dört konu içinde ilk ikisi daha önemlidir. Endüstride iş kazaları ve meslek hastalıklarının oluştuğu çevre etmenlerinden fizik (gürültü, ısı, ışık, titreşim, basınç, v.b.) ve kimyasal çevre (madenler, solventler, gazlar, asitler, alkaliler, tozlar, pestisitler, v.b.) olumsuzlukları çalışanda nöropsikolojik belirtiler verir.

İş kazaları kişisel ve çevresel etkenlerden oluşur. İş kazalarının %80ini kişisel etkenler oluşturur. Bunlar;

- Kişisel Özellikler (Yaş, duygusal gerginlik, psikiyatrik hastalıklar, madde bağımlılığı, v.b.)
- Fizyolojik Etkenler (Yorgunluk, fiziki aksaklıklar, sağ veya sol elin kullanılamaması, v.b.)
- Psikolojik Etkenler (Duygusal denge, zeka düzeyi, reaksiyon zamanı, algı, dikkat, v.b.)

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

- Zeka Testleri
- Kişilik Testleri
- Bellek Testleri
- Algı Testleri
- Öğrenme Testleri
- Zihinsel Yetenek Testleri
- Duygu Durum Testleri
- Fobiler,
- İlgi Testleri olarak sıralanabilir.

Testlerin uygulanmasında öncelikle iş analizi yapılır ve işin özellikleri belirlenir. Sonra bu işin özelliklerine bağlı olarak testler oluşturulur. Bu testlerdeki normalden sapmalar kişinin iş kazası yapma olasılığı ve meslek hastalığı olup olmadığı konusunda önemli bilgiler verir.

İş Psikolojisinde Örnek Laboratuvar Çalışması

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

Sonuç

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

www.gorkemerdogan.com

İş Stresi

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

İş Ortamından Sorunlar

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

Kurum İçi Rol

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

İş Stresinde Ailenin Rolü

Aile ortamındaki etkenler iş içindeki etkenlerden ayrı düşünülemez. Ailevi sorunlar, maddi güçlükler, kişiler arası ilişki sorunları, iş yerinde kendini güvende hissetmeme birer stres kaynağıdır. Özellikle aileden ve işletmeden gelen talebin çatışması bireyin kişiliği ile aşılabılır.

İş İlişkisi ve Stres

Bir çalışma grubunda iyi ilişkilerin kurulması kişi sağlığı ve iş veriminde önde gelen bir etmendir. Üste saygı gösterilmemesi yani önemsenmeme, dostluk davranışı içinde olmama, sevgi sıcaklığının bulunmaması gerilim duygularına yol açar. Yöneticinin adil olmaması, yeteneklere katılımcılığa, teknik bilgi ve donanuma uygun davranım içinde olmaması, karar mekanizmasında kararlara daha çok kimseyi katmaması iç gerilimi artırır. İş yeri ortamında zor durumlarda destek görülmemesi, barışçıl olmayan yarışmacılık, rekabet kaygılarının paylaşılmaması stres kaynağı olmaktadır. Sıkıntı, depresyon, psikosomatik hastalıklar böyle durumlarda belirgin artmaktadır.

İşyerinde Motivasyon

Literatürde motivasyon; genel olarak, “insanı harekete geçiren ve hareketini devam ettiren güdülenme süreci” olarak tanımlanır. Bu bağlamda, bir insanın bir işe başlaması, başladığı bir işi devam ettirmesi için motivasyona ihtiyacı vardır ve güdülenmenin şiddeti kişinin yaptığı işteki performansını doğru orantılı olarak etkiler. Kısacası, motivasyon artarsa performans artar, motivasyon azalır ise performans düşer.

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

Motivasyon artırma yöntemlerinde yaygın olarak; iş tanımlarının yapılması, iş basitleştirme, işe teşvik etme, iş planlaması gibi uygulamalara gidilir.

İş Tanımlamasının Yapılması

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

İş Basitleştirme

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

İşe Teşvik

En sık kullanılan motivasyon türlerinden biri olup ödül sistemini temsil eder. Verilecek olan ödülün çalışan açısından maddi ya da manevi bir değeri olması önem

taşımaktadır. Bir başka değişle, personelin alması muhtemel ödüllerin değerleri, miktarları, zamanlaması ve adil dağılımı ile ilgili düzenlemeler yapılır.

İş Planlaması

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

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

Ödül/Ceza Sistemi

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

Ödül Ceza Sisteminde Dikkat Edilmesi Gereken Unsurlar

- 1) **Ödül Ceza Kriterleri Açık Olmalıdır:** Çalışanlar bir süre sonra ödülleri de maaş gibi görmeye başlarlar. Yani maaş gibi sürekli olarak ödenmesini beklerler. Bu sistemin daha iyi performans gösterenleri ödüllendirmek için olduğu açıkça belirtilmeli ve kriterler net olmalıdır.
- 2) **Herkese Aynı Şekilde Uygulanmalıdır:** Bu sistem tüm çalışanlara aynı şekilde uygulanmalıdır. Daha kıdemli ya da daha çok sevdiğiniz çalışanlara ayrıcalık tanınmamalı aynı kriterlerle değerlendirme yapılmalıdır.

- 3) Cezalar Çok Ağır Olmamalıdır: Ödül ve ceza sistemi belli dönemleri kapsamaktadır. Tek hata yapan çalışanın(çok büyük ve önemli hatalar hariç) ödül alma hakkı tamamen ortadan kalkmamalı ve sistem dışına itilmemelidir. Değerlendirildiği dönemin başında ceza alacak davranışta bulunan çalışanın, nasıl olsa ödül alamayacağım diyerek performansı düşebilir. Ayrıca çalışanlarda, ödül vermemek için cezalar yüksek tutuluyor, algısı oluşabilir.
- 4) Ödüller Ulaşabilir Olmalıdır: Ödül sayısı az ve ulaşılamaz olmamalıdır. Birden fazla kategoride ödüller konulmalıdır.
- 5) Sonuçlar Çalışanlarla Paylaşılmalıdır: Çalışan hangi nedenlerden dolayı ödül alamadığını bilmeli ki bir daha o konularda daha dikkatli olsun. Ayrıca sonuçların açıkça ortaya konulması sistemin güvenilirliğini de sağlayacaktır.
- 6) Ekip Performansı da Ödüllendirilmeli: İş yerini bir takım gibi düşünürsek başarı da başarısızlık da tüm ekibi bağlayacaktır. Başarılı ekibin performansının da ayrıca ödüllendirilmesi ekip içindeki dayanışmayı arttıracaktır.
- 7) Ödül Ceza Sistemi Güncel Olmalıdır: Puanlama yapılan kriterler düzenli olarak güncellenmelidir. Uygulanamayan maddeler çıkarılmalı, ihtiyaç olması halinde yeni maddeler eklenmelidir. Güncellenen maddeler de çalışanlara mutlaka bildirilmelidir.
- 8) Değerlendirme periyotları çok uzun olmamalıdır: Çok uzun aralıklarla yapılan ödül ve ceza sistemi değerlendirmesi istenilen amaca ulaşmaz. Yılda 3 ya da 4 defa yapılan değerlendirme çalışanın motivasyonunu canlı tutar.

Motivasyonda Ücret Etkisi

İnsanlar, öncelikle, yaşamlarını idame ettirmek amacıyla çalışır. Bu dikkate alındığında, motivasyon faktörleri içinde ücretin oldukça etkili olduğu söylenebilir. İyi bir ücrete

sahip çalışan, kendini organizasyon için daha değerli hisseder. MIT’de öğretim üyesi olan Zeynep Ton’a göre, ücret ile tatmin olan çalışanlar daha üretken ve motivasyonlu olmaktadır². Ancak, daha önce de belirttiğimiz üzere; ücret, motivasyon için tek etki ürünü değildir. Dahası, ücret, tüm çalışanlar için bir motivasyon etkisi olmayabilir veya her çalışanın motivasyonunu farklı etkileyebilir. Fakat, yapılan çalışmada, işletmeler çalışanlarını her ne kadar sosyo-psikolojik veya örgütsel-yönetimsel faktörlerle motive etmeye çalışsa da, işletmelerin ekonomik faktörlere (ücret gibi) de gereken özeni göstermeleri gerektiği ortaya çıkmıştır (Kanbur, 2008).

“İyi bir ücret” ibaresi, çalışandan çalışana farklılık gösterecektir. Bu nedenden dolayı, motivasyonda ücret etkisinden bahsettiğimizde, işgörenler tarafından ücretin azlığı veya çokluğundan ziyade, ücret hakkaniyeti ön plana çıkmaktadır. Ücret hakkaniyetini tanımlarken, John Stacey Adams’ın Eşitlik Kuramı’nı³ göz önünde bulundurmamız gerekir. Bir işyeri ve davranış psikoloğu olan Adams, işgörenlerin kendi girdileri ve çıktıları ile başkalarının girdileri ve çıktıları arasında karşılaştırma yaptıklarını ileri sürmüştür (Formül 1.1). Burada bahsedilen çıktı, tüm çalışanlar için olmasa da, belirli bir pozisyonda çalışan işgörenler için ücret olarak belirlenebilir.

Formül 1.1: Adams’ın Eşitlik Kuramı

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

Formül 1.1’den de anlaşıldığı üzere, bir çalışan kendine başka bir çalışan ile kıyasladığında, kendi tarafında aynı girdiye (ör: emek) rağmen daha az çıktı (ör: ücret) var ise, diğer çalışanı kendisinden üstün görecektir ve bu, motivasyonunu negatif yönde etkileyecektir.

Ücretin motivasyona olan etkisi demografik açıdan da etkilenebilir. Yapılan araştırmaya göre; Japonya’da ücretten ziyade uyum, güven, ulusun/örgütün çıkarı, onur, aidiyet

¹ Massachusetts Institute of Technology Sloan School of Management

² Ton, Z. (2015). Zeynep Ton: Pay Employees More, Get More.

³ Adams’ Equity Theory, Adams, 1969

gibi faktörlerin motivasyon üzerinden batı ülkelerine nazaran daha etkili olduğu görülmüştür⁴. Buradan çıkan sonuç, ücret faktörünün her zaman bir motivasyon aracı olarak kullanılamayacağını bir kez daha vurgulamaktadır.

Çalışma Esnekliğinin ve Teknolojinin Motivasyona Etkisi

İşyerlerinde motivasyon aracı olarak ücret, sosyo-psikolojik veya örgütsel-yönetmel faktörlerin yanı sıra, çalışma esnekliği ve işyerinde kullanılan teknoloji de hızla gelişen teknoloji ile birlikte ön plana çıkmaktadır. Günümüzde, çevrimiçi konferanslar, cep telefonlar, e-postalar, dropbox, trello gibi araçlar bir işyerinde iletişim adına önem arz etmektedir. İşyerlerinde üretim için kullanılan teknolojinin yeni veya eski olması, gelişmiş otomasyon sistemleri, bilgi alışverişi kolaylığı v.b. konular, işyerinin teknolojiye verdiği önemi gösterebilir. Bilgiye her yerden ulaşabilme ve teknolojinin sağladığı iletişim kolaylığı da, belirli pozisyonlarda çalışan bireylere hem günün herhangi bir saatinde, hem işyeri olmaksızın herhangi bir yerde çalışma imkanı vermektedir.

Talent Development dergisinde yayımlanan bir çalışmaya göre⁵; kurum içi ağ ile çalışanların birbirine erişebilmeleri, çalışanların bloglar vasıtasıyla fikirlerini ve düşüncelerini iletebilmeleri, organizasyonun sosyal medyadaki etkinliği, çalışanların kurum ile ilgili bilgiler konusunda otomatik olarak bilgilendirmeleri gibi teknolojik faktörler, çalışanları teknolojinin motive etmesini örnekleyebilir. Yine, çalışanların teknolojiyi kullanmaları, çalışanlar arasındaki güveni arttırmakta ve ilişkileri güçlendirmektedir. Bu da, çalışanları cesaretlendirmekte, projeye daha çok katkıda bulunmasına neden olmakta; yani, çalışanı motive etmektedir.

Günümüzde özellikle birçok sektörde görülebilen çalışma esnekliği, çalışanlara, istedikleri yerden çalışabilme veya istedikleri zamanlarda çalışabilme imkanı

⁴ Örucü, E. and Kanbur, A. (2008).

⁵ Motivating Employees in the Digital Age. (Aralık, 2015). *Talent Development at Work*.

vermektedir. Çalışma ortamı değişikliği, çalışanların motivasyonlarını ve iş tatminlerini ciddi ölçüde etkilemektedir. WorldatWork organizasyonunun 2013 yılında yaptığı bir ankete göre⁶; çalışma esnekliği, çalışanları %65 motive ve %73 tatmin etmektedir. Ayrıca, alternatif çalışma saatleri, çalışma sağlığı konusunda da pozitif yönde etki göstermektedir. Tabii, özellikle ülkemizde uygulanan “ensek çalışma saatleri”, çalışanları kimi zaman demotive de edebilmektedir. Esnek çalışma saatlerine uyum sağlayan çalışanın, verdiği emeğin karşılığını mesai ücreti veya izin olarak görmediği müddetçe demotive olmaması olanaksızdır. Bu noktalar göz önünde bulundurulduğunda, organizasyonların çalışma esnekliği konusuna daha çok özen göstermeleri gerekebilir.

⁶ Survey on Workplace Flexibility. (2013). [online] Scottsdale, Arizona USA: WorldatWork, s.30.

İş Psikolojisi ve İş Güvenliği

İş psikolojisi ve iş güvenliğini bir arada düşündüğümüzde aklımıza iki durum gelmesi gerekir;

1. İş kazalarının getirdiği psikolojik rahatsızlıklar veya psikolojik iş kazaları
2. İş psikolojisinin yol açtığı iş kazaları

İş kazası denilince akla yalnızca fiziksel iş kazaları gelmemelidir. İşgörenin bir iş kazasından psikolojik anlamda etkilenmesi veya direkt psikolojik bir iş kazası (mobbing, stres, v.b.) geçirmesi, kimi durumlarda fiziksel bir iş kazasından daha fazla önem arz etmektedir. İşyerinde meydana gelen kazaların çoğu iş kazası geçiren kişinin kendine fazla güvenmesi, güvenlik prosedürlerine uymaması, dikkat dağılması gibi nedenlerden meydana gelmektedir⁷. Bu tür nedenler, insanın psikolojik durumundan ötürü gelir. Motivasyonsuzluk, iş tatminsizliği, işyeri harici sosyal sıkıntılar, v.b. durumlar muhakkak dikkat dağılması veya önemsememe gibi sonuçlar doğuracak ve bu da iş kazasına yol açacaktır. İşyerinde meydana gelen psikolojik rahatsızlıklar ise psikolojik iş kazası olarak nitlendirilebilir. Bu psikolojik rahatsızlıkların yaklaşık %50si ergonomik koşulların verdiği rahatsızlıklardan dolayı meydana gelmektedir. Ayrıca, kötü hijyen koşulları, bakımsızlık gibi hijyenik faktörler de insan psikolojisini kötü anlamda etkilemekte ve bu da iş kazasına sebep olmaktadır. İşyerinde meydana gelen diğer iş kazaları da insanların psikolojisini bozabilir. Bu etkiler belirli süreler sonunda ortaya çıkabildiği gibi, kısa sürede de etkisini gösterebilir.

Çalışanları bu konularda nelerin motive ettiğinin bulunması, rahatsızlıkları varsa aşılması için gereken önlemlerin alınması veya o gün için dahi olsa psikolojik sıkıntıya sahip bir çalışanın günlük izin, iş değişimi gibi yollar ile daha az tehlikeli ortamda

⁷Gordon, B. (2014). *7 Most Common Causes of Workplace Accidents - Safety Partners LTD.*. [online] Safety Partners LTD. Erişim: <http://www.safetypartnersltd.com/7-most-common-causes-of-workplace-accidents/#.VzhfqZN96Rt> [15 Mayıs 2016'da erişildi].

bulundurulması çalışanı pozitif olarak etkileyecek, iş kazalarının oluşmasına engel olacak ve hatta işyerinde verimliliği arttıracaktır. Bu ve bu gibi nedenlerden dolayı işyerlerinde psikolojik rahatsızlıklara sebebiyet vermemek için veya kişilerin psikolojik durumlarının iş kazası yaratmaması için çalışanlar sürekli olarak gözlemlenmeli ve iş psikolojisi anlamında gereken önlemler alınmalıdır.

www.gorkemerdoğan.com

Sonuç

İnsan psikolojisini değerlendirmek veya insanları psikolojik yönden memnun etmek günümüzde oldukça zordur. Klinik, endüstri ve sosyal psikolojinin biraraya getirerek oluşturduğu iş psikolojisi, insanların işyerinde veya işten kaynaklanan psikolojik problemleriyle veya insanların iş ortamındaki psikolojik durumlarıyla ilgilenmektedir. Meslek hastalıkları, iş kazaları, yorgunluk, erken ihtiyarlama gibi sonuçlar doğurabileceğinden dolayı, çalışan psikolojisi oldukça önemlidir. Çalışanı, yapılan işle bağlantılı olarak yaşanan gerilimlerden, endişelerden ve kaygılardan, yani iş stresinden uzak tutmak bu tarz sonuçları engelleyecektir. Gerek çalışanı iş stresinden uzak tutmak, gerek çalışana motivasyon sağlamak çalışan psikolojisi ile alakalıdır. Çalışanları motive etmek ve çalışanların üzerinde oluşan iş stresini azaltmak da iş güvenliği açısından oldukça önemlidir. Çalışanı motive ederken yalnızca ücrete bağlı kalınmamalı, ancak, ücretin motivasyona etkisi de göz ardı edilmemelidir. Günümüzde, çalışma esnekliği, teknoloji ve ödül/ceza sistemleri de işgören motivasyonunu doğrudan ve ciddi anlamda etkilemektedir. Hem kötü iş psikolojisinden kaynaklı iş kazalarını, hem iş kazalarının yol açtığı psikolojik sorunları engellemek, direkt olarak çalışanın psikolojisine bağlıdır. Çalışanların sağlıkları, işin verimliliği, iş kazalarının önlenmesi, toplam kaliteye erişilmesi gibi amaçlar doğrultusunda çalışanların psikolojisi sürekli gözlemlenmeli ve gerektiğinde müdahale edilmelidir. Çalışanların psikolojisinin iyi yönde olması hem işgören, hem işveren için önemli olup, organizasyonun da gelişmesine büyük katkıda bulunacaktır.

www.gorkemerdogan.com

Kaynakça

- [1] Ahmad, A., Idris, M. and Hashim, M. (2013). A Study of Flexible Working Hours and Motivation. *Asian Social Science*, 9(3).
- [2] Başoğlu, M. (1943). FARKLAR PSİKOLOJİSİNE GİRİŞ. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, s.071-080.
- [3] Daft, R. (1997). *Management*. Fort Worth: Dryden Press.
- [4] Defneerarslan.com.tr. (2016). [online] Erişim: <http://defneerarslan.com.tr> [12 Mayıs 2016'da erişildi].
- [5] Ciiv.net. (2016). [online] Erişim: <http://ciiv.net> [15 Mayıs 2016'da erişildi].
- [6] Everyday Life - Global Post. (2016). *The Psychology of Workplace Safety*. [online] Erişim: <http://everydaylife.globalpost.com/psychology-workplace-safety-1871.html> [15 Mayıs 2016'da erişildi].
- [7] Four Ways to Improve Employee Motivation. (2015). [online] Saba Software, Inc., s.4. Erişim: https://www.saba.com/media/1039963/tb_employeemotivation_v5.pdf [10 Mayıs 2016'da erişildi].
- [8] García-Herrero, S., Mariscal, M., García-Rodríguez, J. and Ritzel, D. (2012). Working conditions, psychological/physical symptoms and occupational accidents. Bayesian network models. *Safety Science*, 50(9), s.1760-1774.
- [9] Kanbur, A. and Kambur, E. (2008). Toplam Kalite Yönetiminin Mavi Yakalı İşgören Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sektöründe Ampirik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, [online] 15(1), s.30, 39. Erişim: http://www2.bayar.edu.tr/yonetimekonomi/dergi/pdf/C15S12008/27_40.pdf [Accessed 10 Mayıs 2016'da erişildi].

- [10] Laudon, K. and Laudon, J. (2000). *Management information systems*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- [11] Oktay, M. (2016). *Çalışma Yaşamında İş Yerinde Stres*.
- [12] Örucü, E. and Kanbur, A. (2008). Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet ve Endüstri İşletmesi Örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, [online] 15(1), s.87. Erişim: http://www2.bayaz.edu.tr/yonetimekonomi/dergi/pdf/C15S12008/85_97.pdf [10 Mayıs 2016'da erişildi].
- [13] Rynes, S., Gerhart, B. and Minette, K. (2004). The importance of pay in employee motivation: Discrepancies between what people say and what they do. *Human Resource Management*, 43(4), s.381-394.
- [14] Slideshare.net. (2016). *Çalışanların Motivasyonu Nasıl Arttırılır?*. [online] Erişim: <http://www.slideshare.net/SlaytSunum/alanlarn-motivasyonu-nasl-arttrlr> [12 May 2016'de erişildi].
- [15] Turgayaksoy.blogspot.com.tr. (2016). *Turgay Aksoy*. [online] Erişim: <http://turgayaksoy.blogspot.com.tr> [12 Mayıs 2016'da erişildi].
- [16] Woods, L. (2016). How Can Salary Influence a Worker's Performance in an Administration?. [Blog] Erişim: <http://work.chron.com/can-salary-influence-workers-performance-administration-25950.html> [15 May 2016'da erişildi].