

# ÇALIŞMA YAŞAMINDA BİREYİN SORUNLARI

# GİRİŞ

- Çalışma yaşamına giren birey, giriş aşamasından itibaren pek çok sorunla karşılaşmaktadır.
- Bu sorunların bir kısmı, bireyin kişilik sorunlarından, bir kısmı ise örgütsel yapıdan kaynaklanmaktadır.
- Bireyin kişiliğinden kaynaklanan sorunlar farklı altyapılardan kaynaklanabilir. Örneğin iş, kişilik özellikleriyle çelişki içindedir. Bu durum bireyde bir çatışma yaratacaktır. Bireysel kaynaklı sorunlar daha çok psikolojik danışmanlık kapsamında çözümlenmelidir.

# GİRİŞ

- Örgüt kaynaklı sorunlar ise örgütsel boyutta, yöneticiler, İK profesyonelleri ve çalışma psikologlarınca ele alınır.
- Örgütün neden olacağı sorunlar kurumsallaşma, etkin İK politikaları, doğru işgücü planlaması, performans ölçümü gibi stratejilerle çözümlenebilir.

# Kişilik Meslek Uyumsuzluğu

- Uzun bir eğitim süreci sonunda edinilen meslek, bireyin kimliğinin önemli bir parçası haline gelir.
- Meslek: belli bir eğitimle kazanılan, kuralları toplumca belirlenmiş ve kazanç elde etmek için yürütülen sistemli faaliyetler bütünü olarak tanımlanır.
- Meslek edinmek, belli bireysel özellikleri gerektirir. Örneğin doktor olmak için, uzun ve zorlu bir eğitim hayatını göze almak ve düzenli ders çalışmak gerekir. Uyku, özel hayat gibi en mahrem alanlardan bile feda edebilmelisiniz. Dansçı olmak için belli fiziksel özellikleri yaşmanız gerekir.
- Mesleklerin özellikleri ile kişilik yapılarının uyumu konusunda çeşitli kuramlar mevcuttur. **Holland'ın** ortaya koyduğu kuramın özellikleri şu şekildedir:
  - 6 çeşit çevre vardır: gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci, gelenekçi. Her bir çevre belli bir kişilik tipinin baskın olduğu ortamdır. Her biri kendine has sorunlar barındırır.
  - Bir kişinin davranışı onun kişiliği ile çevresinin özellikleri arasındaki etkileşim sonucu belirlenir. Eğer bireyin kişilik özellikleri ve çevresi bilmişsin, onun kişilik tipi bilgilerini kullanarak, örneğin hangi mesleği seçeceğini, iş değişikliklerini, mesleki başarısını, kişisel yeteneklerini, meslek ve sosyal davranışları belirlenebilir.
  - Meslek seçimi, kişiliğin bir yansımasıdır.
  - İlgi envanterleri, kişilik envanterleridir.. Eğer mesleki ilgiler kişiliğin bir yansıması ise ilgi envanterleri kişilik envanterleridir.
  - Mesleki kalıplar, güvenilir, önemli psikolojik ve sosyal anlamlara sahiptir. İnsanları arkadaşlarına, giyimine ve hareketlerine bakarak değerlendirdiğimiz gibi, onları meslekleri ile de değerlendiririz.

# Kişilik Meslek Uyumsuzluğu

- Holland'ın kuramında yer alan meslekler ve tipoloji özellikler řu şekildedir.
- Gerçekçi Tip: ziraat, doęa, ordu, mühendis
- Araştırmacı Tip: akademisyen, doktor, biyolog, kimyager
- Sanatçı tip: müzisyen, ressam, yazar, gazeteci
- Sosyal tip: öğretmen, psikolog, danışman, halkla ilişkiler, İK uzmanı
- Girişimci Tip: hukuk, işletmeci, bankacı, sigortacı, satış, pazarlama
- Geleneksel tip: büro işleri, istatistikçi.

# Kişilik Meslek Uyumsuzluğu

**Tablo 7: Holland'ın Tipoloji Kuramı**

GERÇEKÇİ TİP	ARAŞTIRMACI TİP	SANATÇI TİP	SOSYAL TİP	GİRİŞİMCİ TİP	GELENEKSEL TİP
Pratik zekâya sahip	Kuralları sevmez	Duygulu, heyecanlı	Sosyal, atak, popüler	Gayretli, cesaretli, maceraperest ve enerjik	Güvenilir ve tutucu
Fiziksel güç	Bağımsızdır, akılcıdır	Tek başına çalışmayı sever	Lider olmayı sever	Liderlik rollerini sever	Liderlik rollerini aramaz
Açık havada yapılan meslekleri sever	Matematiksel problemleri çözmeyi sever,	Kendini ifade etmeyi sever	Başkalarının rahatı ile ilgilenir	Maddi zenginliği sever	İyi tanımlanmış işleri sever
İnşa ve tamir işlerini sever	Fiziksel dünyayı anlamaya çalışır	Gergin ve kaygılıdır	Sorumluluk sahibidir	Özgüven sahibidir	Otokontrolü iyidir
Agresif	Teorik konularda iddialıdır	Geleneksel görüşlere bağlı değildir.	Kendini iyi ifade eder	Sözel yeteneği kuvvetlidir.	Fiziksel beceri gerektiren işlerden hoşlanmaz
El becerisi gerektiren işleri sever	Bilimi sever. Bu alanda orijinal ve yaratıcıdır	Sanat alanında (edebiyat, müzik, vs.) yaratıcıdır	Bireyler arası ilişkilerde başarılıdır	Uzun süreli entellektüel çaba gerektiren işleri sevmez	Neyin doğru neyin yanlış olduğu ile ilgilenir

**Kaynak:** <http://www.bsu.edu/careers/holland.html>

Erişim Tarihi: 05.07.2008

# Yanlış İstihdam İstihdam Edilme

- Yanlış işte veya yanlış yerde çalışmak anlamına gelen yanlış istihdam gerek birey, gerekse örgüt, gerekse ekonomi bakımından bir kaynak israfıdır.
- Gizli işsizlik
- Beşeri sermaye

# Aşırı İşyükü Baskısı

- Günümüzde çalışma yaşamı, büyük bir değişim içine girmiştir.
- Bu değişim, bireyleri aşırı çalışma yükü altına sokmaktadır.





# İşyerinde Belirsizlik

- Çalışma ortamının belirsiz
  - koşulları,
  - belirsiz çalışma saatleri,
  - görev tanımları,
  - talepler,
- bireyleri strese sokabilmektedir.
- İşyerindeki belirsizlikleri **iş güvencesinden kaynaklanan belirsizlik , iş ortamından kaynaklanan belirsizlik** ve **ayrımcılık** başlıkları altında incelenebilir.

# İş Güvencesinden Kaynaklanan Belirsizlik

- Çalışanlar için işin sürekliliğinin olması iş tatmininde önemli bir unsurdur.
- Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde, daralmalarda, yaşanan olumsuz koşullardan ilk etkilenenler ücretli çalışanlar olmaktadır.
- **İşgücü Devir Hızı:** Bir işletmede işten ayrılan personel ile toplam personel sayısı arasındaki ilişkidir. bir dönem içinde, bir işyerinde işten ayrılan işçi sayısının, aynı dönem içinde çalışan toplam işçi sayısına oranıdır.

# İş Ortamından Kaynaklanan Belirsizlik

- Görev tanımları,
- Ücret
- İş tasarımı
- İş arkadaşları arası iletişim sorunları
- Çalışma saatleri

# Ayrımcılık

- Cam Tavan: Kadınların çalışma yaşamında belli bir noktaya kadar yükselebilmesi kavramı kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonlarına ulaşmasındaki kariyer engellerini ifade etmektedir. Bu kariyer engelleri erkek yöneticilerden, kadın yöneticilerden ve kişinin kendine koyduğu engellerden kaynaklanmaktadır.
- Cam Uçurum: Kadınların kariyer hedeflerine ulaşmasında yeni bir kariyer engeli olması dolayısıyla önem arz etmektedir. Cam uçurum kavramı, cam tavanı aşan kadınların kendilerini şirketin **olumsuz** koşullarında üst düzey yöneticilik pozisyonunda bulmalarını ifade etmektedir. Bu kavram, şirketin kriz dönemlerinde kadınların **başarısız** olmaları için kendilerine verilen **riskli** bir pozisyondur.