

ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİNİN ALANI¹

Endüstri ve örgüt psikolojisi, psikolojinin uygulamalı alt dallarından biridir. Genel olarak psikoloji, davranışın nedenlerini ve davranışı ortaya çıkaran süreçleri inceler. Dolayısıyla da psikoloji sadece insanların davranışlarıyla değil, aynı zamanda hayvanların davranışlarıyla da ilgilenir. Psikolojinin alt dallarından biri olan Endüstri ve örgüt psikolojisi'nin ilgi alanı ise (a) insan davranışlarıyla ve (b) insanın da çalışma yaşamındaki davranışlarıyla, yani "işle ilgili" davranışlarıyla sınırlıdır.

Endüstri ve örgüt psikolojisi'nin temel amacı, insanların iş performansını ve iş doyumunu etkileyen etmenleri saptamak, çalışanların performansını ve doyumunu artırmaya yönelik yöntemler ve teknikler geliştirmektir (Korman, 1978).

Endüstri ve örgüt psikolojisi, hem bir bilim hem de bir uygulama alanıdır (McCormick ve Ilgen, 1985). Endüstri ve örgüt psikolojisinin bilimsel yönü, herhangi bir uygulama için gereksinim duyulan bilgileri sağlamaya yönelik araştırmalara dayanır. Bu tür bilgiler, kuramlar şeklinde ya da görgül ilişkiler şeklinde olabilir. Her iki durumda da bu bilgiler, örgütlerde ortaya çıkan sorunları en aza indirmek amacıyla kullanılır. Örgütlerde karşılaşılan pek çok "beşeri" sorunun çözümü insan davranışları hakkında bilgi sahibi olmayı gerektirir. Bu tür bilgiler kuşkusuz kişisel deneyimle de elde edilebilir; ancak kişisel deneyimle elde edilen bilgilerin ciddi sınırlılıkları vardır.

Tüm bilimsel çabalar, olayların ve olguların pek çok etkenin sonucunda ortaya çıktığı varsayımına dayanır. Bu varsayım endüstri ve örgüt psikolojisi alanı için de geçerlidir. Endüstri ve örgüt psikolojisinin konusu olan işle ilgili davranışların da **kişiyi**, kişinin içinde bulunduğu **ortamı**, kişi ve ortam arasındaki **etkileşimi** içeren değişkenler sonucunda ortaya çıktığı söylenebilir. Endüstri ve örgüt psikologları, örneğin bir mekanın aydınlatılma biçimi ile kişinin görsel ayırt edicilik yeteneği arasındaki ilişkiyi, bireyin işle ilgili ilk deneyimlerinin daha sonraki mesleki başarısı üzerindeki etkilerini, vb. araştırabilirler. Endüstri ve örgüt psikologları bu tür ilişkileri nesnel olarak tanımlamanın da ötesinde, işle ilgili davranışların altında yatan nedenleri belirlemeyi amaçlayan araştırmalar yaparak farklı kuramlar geliştirebilirler. İşle ilgili davranışlara ilişkin kuramlar görgül araştırmalarla sınanır, araştırmalardan elde edilen bulgulara göre kuramlar desteklenir ya da değiştirilir. Alanın bilimsel yönüyle ilgilenen

¹ Öğülmüş, S. (2016). Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Ders Notları, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı.

endüstri ve örgüt psikologları, kuramsal bir bakış açısından hareket ederek, insanların işle ilgili davranışlarını anlamayı ve açıklamayı amaçlayan görgül veriler toplamaya çalışırlar.

Endüstri ve örgüt psikolojisi, aynı zamanda bir uygulama alanı ya da bir meslektir. Bir meslek ya da uygulama alanı olarak endüstri ve örgüt psikolojisi, psikolojinin çalışma yaşamında (uygulamada) karşılaşılan bazı sorunlara uygulanmasıyla ilgilidir.

Bazı endüstri ve örgüt psikologları bütünüyle uygulamada karşılaşılan sorunların çözümü üzerinde odaklaşırlar. Endüstri ve örgüt psikolojisinin bu yönü, **psikolojik danışma, program geliştirme** ve **bireylerin değerlendirilmesi** gibi bazı uzmanlık alanlarını içerir. Endüstri ve örgüt psikologları, örneğin bir danışman olarak yönetimin, iş tasarımının ya da donanımının ve eğitim yöntemlerinin geliştirilmesi gibi konularda danışmanlık yaparlar. Program geliştirme konusunda da, örneğin bir eğitim programı geliştirmekten ya da personel seçimi ve eğitimi ile ilgili bir sistem oluşturmaktan ve geliştirmekten sorumlu olabilirler. Bireylerin değerlendirilmesi konusunda ise, örneğin tıpkı bir klinik psikolog gibi, spesifik pozisyonlar ve promosyonlar için bireylerin gizilgüçlerini değerlendirirler. Değerlendirmelerine temel olmak üzere görüşme tekniklerini, testleri ve diğer ölçme tekniklerini kullanırlar. Endüstri ve örgüt psikologları, psikoloji bilgilerini kullanarak örgütlerde karşılaşılan çeşitli sorunlarla da ilgilenirler. Örneğin bireysel ve örgütsel çatışmaların çözümüne yardımcı olabilirler.

Endüstri ve Örgüt Psikolojisinin Konuları

Endüstri ve örgüt psikolojisinin kapsamını belirlemek amacıyla, ders kitaplarının içeriği incelenebilir ve böylece endüstri ve örgüt psikolojisinin ele aldığı konular hakkında bir fikir edinilebilir ya da endüstri ve örgüt psikolojisi alanında yapılan araştırmaların yayınlandığı bilimsel dergilerin içeriği incelenebilir ve böylece bu alanda ele alınan konular hakkında bilgi edinilebilir Aynı amaçla başvurulabilecek bir diğer bilgi kaynağı da, alan uzmanlarının görüşleri olabilir.

Endüstri ve örgüt psikolojisinde ele alınan konular çok geniş bir dağılım göstermekte ve bu alanda yazılmış olan ders kitaplarında birbirinden çok farklı konulara yer verildiği görülmektedir. İnsanın çalışma yaşamındaki davranışlarıyla ilgili makalelerin yayınlandığı süreli yayınlarda da aynı durum söz konusudur (Işık, 1996). Örneğin Alliger (1992), endüstriyel ve organizasyonel psikolojide ele alınan konuları belirlemek amacıyla, biri 1987'de diğer üçü 1990'da yayınlanmış olan, bu alandaki en popüler dört ders kitabının içeriğini incelemiştir. İncelenen kitaplarda yer alan tüm konular ve her bir konuya kaç kitapta yer verildiğine ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.

Konu	Bu konunun Yer Aldığı Kitap Sayısı
İşgörenlerin seçimi	4
Endüstriyel ve organizasyonel psikolojinin tarihi	4
İş analizi	4
Güdülenme	4
Örgütsel gelişme	4
Performansın değerlendirilmesi	4
Psikolojik testler	4
İstatistik ve araştırma yöntemi	4
Eğitim	4
Çalışma koşulları	4
Grup süreci	3
İnsan faktörü	3
İşe bağlanma/işgörenlerin tutumu	3
İşgörenlerarası ilişkiler	3
İşe devamsızlık	2
İşgörenlerin gelişmesi	2
Ölçütler	2
İş değerlendirme	2
İş tasarımı	2
Tüketici psikolojisi	1
Stress ve sağlık psikolojisi	1

Endüstri ve örgüt psikolojisi ders kitaplarında yer verilen konuların çeşitliliği, endüstri ve örgüt psikolojisini bir meslek olarak seçen ve bu alanda çalışan psikologların çalışmalarına da yansımaktadır. Örneğin Howard, endüstri ve örgüt psikolojisini bir meslek olarak seçen, diğer bir deyişle bu alanın uygulamalı yönüyle uğraşan Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Derneği'nin yaklaşık 2000 üyesine 56 etkinliğin yer aldığı bir liste göndererek, alanlarını en iyi tanımlayan etkinliklerin neler olduğunu ya da listedeki etkinliklerden hangilerine katıldıklarını belirtmelerini istemiştir. Araştırma sonucunda, endüstri ve örgüt psikologlarının uygulamada yaptıkları çalışmaların aşağıda belirtilen beş grupta toplandığı görülmüştür.

1. Bireysel Değerlendirme: Ölçme, seçme, iş analizi, adil istihdam, yasal sorunlar, performansın değerlendirilmesi, istatistik, araştırma yöntemleri, bireysel farklılıklar gibi konuları içeren "personel psikolojisi".

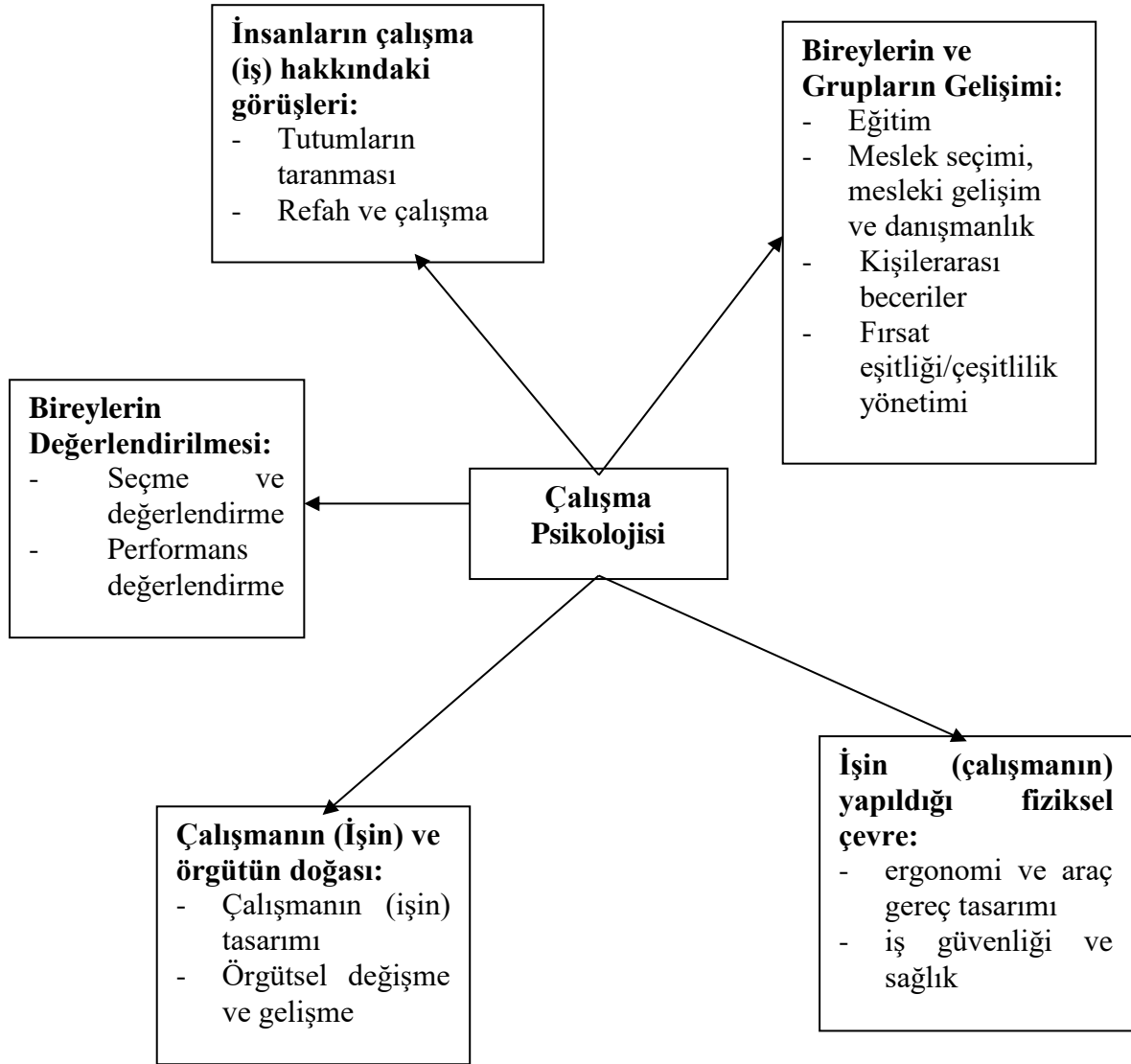
2. Eğitim (training): Mühendislik psikolojisi, askeri psikoloji, eğitim, program değerlendirme.

3. Örgütsel Davranış: Tutumlar ve tutumların taranması, iş doyumu, personel devri, işgörenler arası ilişkiler, çalışma yaşamının niteliği, iş tasarımı, örgütsel davranış, işe güdüleme, verimlilik, ödüllendirme sistemleri.

4. Örgütsel Gelişme: Kültür ve örgüt iklimi, örgütsel gelişme, liderlik, yönetim, karar verme, grup süreci, grup-içi ilişkiler, çatışma çözümlenmesi, güç, haberleşme.

5. İşgörenlerin Gelişimi: Mesleki gelişme, işgören danışmanlığı, cinsiyet farklılığından kaynaklanan sorunlar, iş ve aile, stress, iş ahlakı. (Howard,1990'dan aktaran: Alliger,1992).

Arnold, Cooper ve Robertson (1998), psikolojinin insanın çalışma yaşamındaki davranışlarını inceleyen uygulamalı alanını **Çalışma Psikolojisi** olarak adlandırmakta ve bu alanın konularını aşağıda gösterildiği gibi beş ana grupta toplamaktadırlar.



Günümüzdeki adıyla Endüstri ve Örgüt Psikolojisinin, 1903'de W. D. Scott'ın "Reklamcılık Kuramı" ve 1913'de H. Münsterberg'in "Psikoloji ve Sanayide Etkililik" adlı kitaplarının A.B.D.'de yayınlanmasıyla başladığı kabul edilir (McCormick ve Ilgen, 1985). 1931 yılında ilk kez Bruce Moore'a Endüstri Psikolojisi alanında doktora verilmesi, 1945'de

Endüstri Psikolojisi Derneğinin kurulması, bu derneğin adının 1973'de Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Derneği olarak değiştirilmesi, bu alanın dinamik yapısını yansıtmaktadır. Ders kitaplarının adlarındaki değişikliklerde de bu gelişmenin başka bir göstergesidir. Örneğin ilk baskısı 1942 yılında "Industrial Psychology" adıyla yayınlanan ve 1980'deki 7. Baskısına kadar aynı adla yayınlanan temel ders kitaplarından biri, 1985'deki 8. Baskıda "Industrial and Organizational Psychology" adıyla yayınlanmıştır. Sekizinci baskıda yazarlar, kitabın adındaki değişikliği şu cümlelerle açıklamaktadırlar (McCormick ve Ilgen, 1985, s. X):

Bu ders kitabı, endüstriyel-organizasyonel psikoloji alanına ilişkin bir tarama olarak düşünülmüştür. Bu alan, mal ve hizmet üretiminde ve dağıtımında ortaya çıkan beşeri sorunlara ilişkin geniş bir yelpazeyi (spektrum) ele alır. Mal ve hizmetlerin üretildiği ve dağıtıldığı sosyal, kültürel, teknolojik ve ekonomik çevrelerin değişken yapısı, bu sürece eşlik eden değişik beşeri sorunların doğasında ve öneminde değişikliklere neden olmuştur. Bu sonuç, endüstriyel-organizasyonel psikoloji alanında bazı değişikliklere yol açmıştır. İnsanın çalışmayla ilgili davranışlarını açıklamaya yönelik yeni kuramların eklenmesi, yeni ölçme ve istatistik yöntemlerinin ve tekniklerinin geliştirilmesi gibi değişiklikler tüm alanda genel bir genişlemeyi ifade eder. Bu değişiklikler, alanın adında da bir değişime yol açmıştır: Endüstriyel psikolojiden, endüstriyel ve organizasyonel psikolojiye doğru bir değişim. Endüstriyel ve organizasyonel psikoloji şeklindeki yeni adı, alanın, endüstriyel organizasyonlarda olduğu kadar, ulusal, yerel, federal birimler, okullar, askeri hizmetler gibi her türlü organizasyonda çalışmakta olan kişilerin davranışlarıyla ilgilenildiğinin vurgulanması anlamını taşır. Bu değişiklik aynı zamanda insanın çalışma sırasındaki davranışlarıyla ilgilenirken, davranışla ilgili açıklamalarda, örgütün büyüklüğü ve teknolojisinin yapısı gibi örgütsel bağlamın özelliklerinin de dikkate alınması gerektiği gerçeğini yansıtır. Alanın şu andaki yönelimini yansıtmak amacıyla kitabın bu baskısının adı, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi olarak değiştirilmiştir.

Endüstri ve örgüt psikolojisi hem bir bilim hem de bir meslek olarak çok geniş bir konu dağılımını içermektedir. Bu durum, endüstri ve örgüt psikolojisinin psikolojinin bütünü içindeki yerini görebilmek için farklı bir boyutun dikkate alınmasını gerektirmektedir.

Psikolojinin alt dalları ya ele aldıkları konular açısından ya da psikolojik bilgilerin uygulamaya aktarıldığı alanlar açısından farklılaşırlar. Bireyin davranışlarının başkalarının gerçek ya da hayali varlığından nasıl etkilendiğini ele alan sosyal psikoloji, bireyin döllenme anından ölünceye kadar geçen süre içerisinde yaşla birlikte değişen davranışlarını ele alan gelişim psikolojisi, normalden sapma gösteren davranışları ele alan klinik psikoloji, vb. gibi bir sınıflandırma; psikolojinin alt dallarını, ele alınan konulara göre tanımlar. Konu merkezli (topic centered) böyle bir sınıflandırma endüstri ve örgüt psikolojisi için uygun değildir. Psikolojik

bilgilerin uygulamaya aktarıldığı alan dikkate alınarak da psikolojinin alt dallarını tanımlamak mümkündür. Buna "alan ya da ortam merkezli (context-centered) yaklaşım" denebilir. Bu yaklaşım doğrultusunda psikolojinin alt dalları, psikolojinin uygulandığı alana göre farklılaşırlar. Dolayısıyla klinik psikoloji, eğitim psikolojisi, askeri psikoloji, endüstri ve örgüt psikolojisi, vb. ayırımı yapılabilir (Alliger,1992). Alan ya da ortam merkezli yaklaşımla, endüstri ve örgüt psikolojisinin, psikolojinin bütünü içindeki yeri daha iyi tanımlanabilir: Endüstri ve örgüt psikolojisi, ele aldığı konular açısından değil, psikolojik bilgilerin uygulandığı alan açısından psikolojinin diğer alt dallarından ayrılır.

Konu merkezli bir yaklaşım, insanın çalışma yaşamındaki davranışlarını ele alan bilim dallarını tanımlamayı da zorlaştırmaktadır. Endüstri ve örgüt psikolojisi, çalışma psikolojisi, örgüt psikolojisi, personel psikolojisi, mühendislik psikolojisi, örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi gibi bilim dalları, öncelik tanıdıkları konular farklı olsa bile çoğunlukla birbirleriyle örtüşmektedir. Bu alanlar aşağıda kısaca tanıtılmıştır.

Endüstri ve Örgüt Psikolojisi: Ele aldığı temel konular; personelin seçilmesi, yerleştirilmesi ve eğitilmesi, iş analizi, iş tasarımı ve çalışma koşulları, iş değerlendirme ve performans değerlemedir. Bireysel farklılıklardan hareketle iş ve birey arasında uygunluk sağlamayı amaçlamaktadır. Bunu sağlamaya çalışırken daha çok "işlerin sabit, kişilerin değişebilir- değiştirilebilir" olduğu sayılısından hareket etmektedir.

Çalışma Psikolojisi: ABD'de Endüstri ve Örgüt Psikolojisi olarak bilinen alanın İngiltere'de ve genel olarak da Avrupa'da bilinen adı, Çalışma Psikolojisidir (Work Psychology). Bu alan özellikle İngiltere'de **Uğraş Psikolojisi** (occupational Psychology) olarak da adlandırılmaktadır ama bu ad diğer Avrupa ülkelerinde pek yaygın değildir. Avrupa'da daha yaygın olarak Çalışma ve Örgüt Psikolojisi (Work and Organisational Psychology) terimi kullanılmaktadır. Bu alanın bazı özel bölümleri için **Meslek Psikolojisi** (Vocational Psychology), **Yönetim Psikolojisi** (Managerial Psychology) ve **Personel Psikolojisi** (Personnel Psychology) gibi terimler de kullanılmaktadır. Bunlara ek olarak, **Örgütsel Davranış** (Organisational Behaviour) ve **İnsan Kaynakları Yönetimi** (Human Resources Management) gibi, psikolojinin önemli katkılarda bulunduğu daha başka araştırma ve inceleme alanları da vardır (Arnold, Cooper ve Robertson, 1998).

Personel Psikolojisi: Personel seçimi ve bu amaçla kullanılan testler, iş analizi, performans değerlendirme, iş devamsızlık, iş değerlendirme gibi endüstri psikolojisinin ele aldığı konulara ek olarak; kariyer geliştirme, yönetici geliştirme ve örgüt geliştirme konularını da inceler.

Örgüt Psikolojisi: Birey ve örgüt arasındaki ilişkileri; birey, grup ve örgüt düzeyinde inceler. Bireysel düzeyde: Güdülenme, moral, iş doyumunu gibi psikolojik süreçler; grup düzeyinde: Bireyler ve gruplar arası iletişim, çatışma, rekabet, işbirliği ve liderlik; örgüt düzeyinde: Örgüt yönetimi, örgütsel ortam ve örgütsel değişim gibi konular ele alınır. Örgüt psikolojisinin amacı, bireye, örgütsel amaçlara hizmet etmenin kişisel amaçlara ulaşmak için bir araç olduğunu göstererek hem bireysel hem de örgütsel amaçlara ulaşılmasına katkıda bulunmaktır.

Mühendislik Psikolojisi: ABD’de mühendislik psikolojisi (insan faktörleri mühendisliği ya da insan mühendisliği), ABD dışındaki ülkelerde ergonomi olarak bilinen bu bilim dalının amacı; insan-makine sistemlerini incelemek, bunları bütünleştirmek ve geliştirmektir. Fiziksel yorgunluk, iş organizasyonu, dinlenme programları, vardiyalı çalışma, özürülüler için iş tasarımı, ürün tasarımı, çeşitli ortamlarda (ev, büro, fabrika, işyeri, dinlenme alanları, vb.) insan-makine sistemlerinin tüm yönleriyle incelenmesi, ele alınan başlıca konulardır. Nihai amacı; işin, araçların ve işyerlerinin çalışanların yeteneklerine ve sınırlılıklarına en uygun bir biçimde tasarımılanmasıdır. Endüstri psikolojisinin aksine; “insanın sabit, işin değiştirilebilir” olduğu sayılıştısından hareket edilir.

Örgütsel Davranış: Mikro düzeyde, örgüt içindeki bireylerin tutum ve davranışları, küçük grupların davranışları ve örgütle etkileşimleri ele alınırken; makro düzeyde de örgütün yapısı, işleyişi ve dış çevreyle ilişkileri ele alınır. Bu bilim dalının tarihsel kökeni, örgüt psikolojisi ile aynıdır. Örgüt psikolojisinin davranışı bireysel düzeyde ele aldığı, örgütsel davranışın ise örgüt düzeyinde ele aldığı söylenebilir. Diğer bir farklılık da, Örgüt Psikolojisinin psikoloji bölümlerinde, Örgütsel Davranışın işletme bölümlerinde okutulan birer ders olmasıdır.

Örgütsel Davranış alanının nihai amacı, insanların hem daha üretken hem de daha fazla iş doyumunu sağlayabilecekleri örgütsel koşulları yaratmaktır. Bu alanda ele alınan konular çok çeşitlilik göstermektedir. Örgütsel etkililik, verimlilik, değişime uyum, iş doyumunu, iş yaşamı kalitesi, örgütsel sağlık, işe devamsızlık, personel deviri, örgüt yapısı, örgüt kültürü, örgütsel güç, çatışma, liderlik, iletişim, karar verme, stres, yaratıcılık, vb., bu alanda araştırma yapılan konulardır.

İnsan Kaynakları Yönetimi: 1960'larda gelişmeye başlamıştır. Ele alınan konular arasında personelin seçimi, işe yerleştirilmesi ve eğitimi, istihdamda fırsat eşitliği, kariyer planlama, çevresel faktörler, performansın değerlendirilmesi, ücret yönetimi, teşvikler ve kar paylaşımı, işgören ilişkileri ve çalışma yaşamının niteliği, sendika-yönetim ilişkileri sayılabilir.

KAYNAKLAR

- Alliger, G. M. (1992). The theory and structure of industrial/organisational psychology, **Theory in industrial/organisational psychology**, Elsevier Science Publishers.
- Arnold, J., Cooper, C. L. Ve Robertson, I. T. (1998). **Work psychology: Understanding human behaviour in the workplace** (3. Ed.), Financial Times Prentice Hall.
- Işık, İ. Y. (1996). Endüstri-örgüt psikolojisinin kapsamına bir bakış, **Endüstri ve örgüt psikolojisi** (Ed. Suna Tevrüz), Türk Psikologlar Derneği ve Kalder Kalite Derneği ortak yayını, 72 TDFO Ltd. Şti.
- Korman, A.K. (1978) **Endüstriyel ve organizasyonel psikoloji** (Çev: İ. Akhun ve C. Alkan). Milli Eğitim Basımevi.
- McCormick, E.J. ve Ilgen, D. (1985). **Industrial and organisational psychology** (8. Ed.), Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.