

ÖRGÜTTE İNSAN İLİŞKİLERİ

ÖRGÜTSEL ORTAMDA;

İnsan ilişkileri,

bir örgütteki insanları

birleştirip ahenkleştirerek,

çalışma durumuna sokmayı amaç edinen

bir yönetim eylemidir.

Sağlıklı bir insan ilişkileri ortamı birey(ler)in;

İşbirliği ve verimi artar,

sosyal, ekonomik ve psikolojik gereksinimleri

karşılanmış olur.

İnsan ilişkileri üretici yararlarıyla

örgüt yararlarını birleştirmeyi hedef alır ve

örgüt amaçlarının en verimli biçimde gerçekleşmesine katkıda bulunur.

İŞGÖREN GEREKSİNİMLERİ VE İSTEKLERİ

- * İyi bir liderlik,
Hepimiz her zaman bir liderliğe bağlıyız.
- * Olup bitenlerden haberdar kılınmalı,
Amacımız ne? Üretim düzeyimiz nedir?
Hangi çevresel faktörlerden etkilenmekteyiz?
- * İnsan onuruna yakışır şekilde davranılmalı,
Çünkü bizim de kendimize özgü sorun ve gereksinimlerimiz bulunmaktadır.
- * Girişimcilik ve gelişme için olanaklar sağlanmalı,
- * İş ve sorumluluklarımızla ilgili kısmi bir
bağımsızlık verilmeli,

- * Toplumsal ilişkiler ve diğer insanlara saygı,
İnsan toplum ve grup içinde yaşamayı sever.
Kişisel çatışmadan hoşlanmaz.
- * Diğer işyerleriyle karşılaştırılabilir nitelikte
çalışma koşulları, rahatlık,
- * Yararlı olmak ve başarıma duygusunu yaşama,
Bunu sağlayacak bir çalışma düzeni kurulmalıdır.
- * Bizlere adil ölçülerle davranılmalı,
Davranışlar tutarlı ve durumu uygun olmalıdır.

İnsan İlişkileri Keleri

- ➔ İnsan insana ilişkilerdir.
- ➔ Yetişkin yetişkine ilişkidir.
- ➔ Eşduyumu (empati) gerektirir.
- ➔ Hoşgörüyü gerektirir.
- ➔ İlgı gerektirir.
- ➔ Dostluk ister.
- ➔ "Biz" olmayı gerektirir.
- ➔ Güven ister.
- ➔ Yönetimde saydamlık ister.
- ➔ İnsan ilişkilerini adalet besler.
- ➔ İnsanın kendisini bilmesini gerektirir.

*İnsanlar birbirlerinden nefret ediyorlar,
Çünkü birbirlerinden korkuyorlar.*

*İnsanlar birbirlerinden korkuyorlar,
Çünkü birbirlerini tanımıyorlar.*

*İnsanlar birbirlerini tanımıyorlar,
Çünkü iletişim kuramıyorlar.*

Martin Luther King

Savunucu İletişim

- * Yargılayıcı
- * Denetleyici
- * Belirli bir strateji izleyen planlı
- * Aldırmaz, umursamaz
- * Üstünlük belirten
- * Kesin

Açık İletişim

- * Tanıtıcı
- * Soruna yönelik
- * Plansız kendiliğinden oluşan
- * Anlayış ve duygusal yakınlık gösteren
- * Eşitlik belirten
- * Farklı yaklaşımlara açık

İ
Ş
-
Ö
R
G
Ü
T

+

İŞE DÖNÜK ÖRGÜT

Verim amaç,
Gözcülük
Yüksekten bakma
Kesin iletişim
Kararlı yöntemler

VERİMLİ ÖRGÜT

Sosyal hoşgörü
İşbirliği
Samimiyet
Elastikiyet
Kendini işe verme

VERİMSİZ ÖRGÜT

Aşırı konuşma
Düşmanlık
Engelleme
Sosyal ayrılık
Direnme
Çözülme

BİREYE DÖNÜK ÖRGÜT

Sınıflama
Gruplara ayırma
Kayırma
Çıkar düşkünlüğü
Gizlilik yokluğu

-

BİREY

+

Örgütlerde İş Kazaları,
İşgörenlerin
Sağlık ve Güvenliği

İŞ KAZALARI

18. Y.Y.'da → «Tanrısal bir ceza»

19. Y.Y.'da → «Kötü şans»
«ihmal, isteksizlik, acelecilik,
düşüncesizlik, dikkatsizlik»

20. Y.Y.'da → «İş güvenliği ve mühendisliği»
«İnsan psikolojisi ve güdüsel etmenler»

İş Kazalarında En Önemli Faktör

İŞGÖREN

İŞ KAZALARI

% 20 Üretim aygıtları ve çevresel etmenlerin uygunsuzluğu,

% 80 İnsan faktörüne dayalıdır.

*** Her ölümlü kazaya karşın, 130 yaralanma!**

*** Her 10 işçiden biri iş kazası geçiriyor.**

20. Y.Y.'da



«İş güvenliği ve mühendisliği»

«İnsan psikolojisi ve güdüsel etmenler»

İş Kazalarında En Önemli Faktör

İŞGÖREN

İş Güvenliğinin Kapsamı

- İşle ilgili hastalık ve sakatlıklardan korunma
- Her türlü ayrımcılığa karşı koruma
- Şiddet, taciz, stress, uygun olmayan çalışma saatlerine karşı koruma, çalışma saatlerinin, gece işinin, çalışma yaşının sınırlandırılması
- Tazminat, emeklilik güvencesi, analık koruması, işe devamsızlık koruması, uzun süreli bakım, tatil, mantıklı iş planlaması
- Devlet yaptırımı, teftiş yoluyla koruma
- Örgütlenme hakkı
- Toplu pazarlık hakkı
- Sağlık hizmetine ulaşma, eğitim, çocuk bakımı gibi sosyal destek hakkı
- Güvensiz işi reddetme hakkı
- İSİG kurulları ve diğer temsil mekanizmaları yoluyla katılım hakkı
- İşle ilgili olası tehlikeleri bilme hakkı
- “işyerindeki yanlış yapılan işleri bildiren kişiler” için korunma hakkı

İş güvenliği kültürü :

İş güvenliğinin öncelikli olduğu yaşam biçimi.

- Güvenlik bilgiye dayanır,
- İçselleştirilmiş ve yaşam biçimi haline getirilmiş bilgi, güvenlik kültürünü oluşturur.
- İş güvenliği göz ardı edildiğinde, “iş kazası” ve “meslek hastalığı” oluşur !...

İş güvenliği kültürü

- İş kazaları
- Meslek hastalıkları ve işle ilgili hastalıklar
- İşten memnuniyet/mesleki tatmin
- Yaşam kalitesi

BİR İŞ KAZASININ YAPISI

DOĞRUDAN NEDENLER

GÜVENSİZ HAREKETLER

GÜVENSİZ DURUMLAR



SONUÇ

RAHATSIZLIK
YARALANMA
SAKATLANMA
ÖLÜM

KATKIDA BULUNAN NEDENLER

GÜVENLİK
YÖNETİMİ
PERFORMANSI

İŞÇİNİN
ZİHİNSEL
DURUMU

İŞÇİNİN
FİZİKSEL
DURUMU

İş güvenliği kültürünün geliştirilmesi:

A n a h t a r n o k t a l a r

- Devlet
- İşveren
- Çalışanlar/Sendikalar
- Üniversiteler
- Meslek örgütleri