

**ORGANİZASYON
KÜLTÜRÜNDE
İŞ SAĞLIĞI
GÜVENLİĞİ VE
PSİKOSOSYAL
RİSKLER**

ORGANİZASYON KÜLTÜRÜNDE İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ VE PSİKSOSOSYAL RİSKLER

Organizasyon kültürü, kuruluşların karar verme ve davranışları üzerinde önemli bir etkisi olan değerleri, normları, görüşleri, tutumları, tabuları ve vizyonlarını içerir. Kuruluş ve işletmeler, bir dizi temel değeri paylaşan sosyal topluluklar olarak düşünülebilir. Bir organizasyonun temel değerleri, organizasyon kimliğinin temel belirleyicileri olarak tanınmaktadır ve organizasyonun misyon, vizyon ve stratejilerinin temelini oluşturur. Ayrıca sistemlerinin tasarımını ve işleyişini, yapısını, çalışma şeklini; çalışanların ve organizasyon için gerekli becerilerin seçimini ve gelişimini etkiler.

Schein, organizasyon kültürünün üç seviyesini, temel varsayımlar; benimsenen değerler; ve davranış yönleri de dahil olmak üzere ortaya çıkan ürünler(artefaktlar) olarak tanımlamıştır.

ORGANİZASYON KÜLTÜRÜNÜN ÜÇ SEVİYESİ

Temel varsayımlar doğrudan gözlemlenemez veya algılanamaz, ancak bunlar bir organizasyon kültürünün özüdür.

Benimsenen değerler, organizasyonun ve üst yönetiminin önemli olduğunu ilan ettiği değerlerdir.

Artefaktlar (örneğin çalışma uygulamaları, çalışma sistemi), kolayca gözlemlenebilen veya ölçülebilen kurum kültürü tarafından ortaklaşa belirlenen olgulardır. Artefaktlar ile organizasyon kültürünün altta yatan iki katmanı arasındaki bağlantıyı açıklığa kavuşturmak daha zordur. Organizasyon kültürünün, çalışanlar üzerindeki etkisinin, büyük ölçüde farkına varılmaz ve örtük sosyalleşme süreçleri aracılığıyla organizasyonun yeni çalışanlarına aktarılır.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ OLAN BİR ORGANİZASYON KÜLTÜRÜ GELİŞTİRMEK

Organizasyon kültürü, yöneticilerin, süpervizörlerin ve çalışanların tutum, motivasyon ve davranışlarını etkiler. Çalışma uygulamalarını, İş Sağlığı ve Güvenliği risklerinin algılanmasını, anlaşılmasını ve yönetimini ve bu risklerin tartışılıp ele alınıp alınmadığını etkiler. Ayrıca hangi risklerin organizasyon içinde kabul gördüğünü ve İSG sorumluluğu alınarak yapılan davranışların neler olduğunu belirler.

Üretim yapılan işletmelerde yüksek verimlilik her zaman önemli olmuştur. Yüksek üretkenliği sürdürmek için organizasyon üyeleri belirli İSG düzenlemelerini ihlal etmeyi tercih etmek isteyebilir. İSG kültürüne sahip kuruluşlarda üretim ve İSG birbiriyle çelişen değil, *aynı madalyonun iki yüzü* olarak görülmektedir: sağlık ve güvenlik için ayrılan ödemeler, yapılan planlar ve uygulanan strateji ve prosedürler verimlilik için iyidir. İSG kültürü ve değerlerine sahip organizasyonlar, sorumluluk ve yetkinliğe odaklanarak istenen güvenli ve sağlıklı davranışları destekler ve sorumsuz eylemleri caydırır.

İSG kültürü, bir kuruluş üyelerinin İSG ile ilgili tutumları, (örtük) varsayımları, inançları, algıları ve alışkanlıklarının toplamıdır. İş sağlığı ve güvenliği kültürü, politika prosedürler, faaliyetler ve davranışlarda ifade edilir ve her zaman organizasyon kültürünün bir yönünü yansıtır.

Yapılan literatür gözden geçirmelerinde İSG kültürünün geliştirilmesi için önemli yedi temel değer tanımlanmıştır:

- Sosyal dahilîyet
- Adalet
- Güven
- Sürdürülebilirlik
- Katılım
- Dayanıklılık ve esneklik
- Gelişim ve büyüme

Bu temel değerlerin her biri bir İSG kültürünün gelişimi için önemlidir ve her birinin İSG üzerinde doğrudan ve dolaylı etkileri olabilir.

Aynı zamanda, bir işletmenin ticari başarısına da katkıda bulunurlar. Örneğin, olayların raporlanma ve analizi için yönetim ve çalışanlar arasındaki güven; etkili iş birliği ve iletişim iyi bir işveren ve işletmenin özellikleri arasındadır. Pozitif bir sağlık ve güvenlik kültürüne sahip organizasyonun birbiriyle yakından ilişkili dört özelliği vardır:

Raporlama ve bilgilendirme kültürü: İnsanların sorunları, hataları ve “ramak kalaları” kolayca bildirdiği bir kültür. Raporlama, tüm paydaşları bilgilendirmek için esastır.

Adil bir kültür: İnsanları İSG ile ilgili bilgileri sunmaya teşvik eden ve herkesin neyin kabul edilebilir neyin kabul edilemez olduğunu bildiği bir güven ortamı. Adalet ve güvenilir bilgi (hatta kötü haberler bile) güvenilir bir organizasyon kültürü oluşturur.

Esnek bir kültür: İSG'ye odaklanmayı sürdürürken değişen koşullara veya yeni gereksinimlere uyum sağlayan bir kültür.

Öğrenme kültürü: insanların bireysel ve toplu olarak sağlık ve güvenliği geliştirmek istedikleri, kendi davranışları ve başkalarının davranışları üzerinde düşünmeye istekli ve yetenekli oldukları bir kültür.

ORGANİZASYON KÜLTÜRÜNDE PSİKOSOSYAL RİSKLER

Bir organizasyon psikososyal olarak güvenli bir kültüre sahip olduğunda, çalışan refahı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık iyileşir. Tersine, eğer kültür olumsuzsa, iş gücünü desteklemeyi amaçlayan büyük programların veya politikaların bile etkinliğini baltalayabilir. Bir organizasyon korku kültürü ve sürekli kaotik aciliyete sahipse, tükenmişliğin ve düşük moralin yaygın olduğu bir ortam yaratabilir.

ISO'nun iş yerinde psikososyal riskleri yönetmek için hazırladığı ISO 45003:2021 standartlar kılavuzunda organizasyon / çalışma grubu kültürüne bağlı psikososyal riskler:

- zayıf iletişim,
- problem çözme ve kişisel gelişim için düşük düzeyde destek,
- kurumsal hedeflerin tanımlanmaması veya üzerinde anlaşmaya varılmaması,
- politika ve prosedürlerin tutarsız ve zamansız uygulanması, hak gözetmeyen karar verme süreçleri,

olarak belirtilmiştir.

ORGANİZASYONEL DEĞİŞİMLER

Organizasyonel değişim sırasında sağlık ve güvenlik nadiren dikkate alınır. Ancak, herhangi bir organizasyon değişikliğinin çalışanların psikososyal sağlığı üzerinde kısa ve uzun vadeli etkileri olacağından, bu tür konuların dikkate alınması önemlidir. Kuruluşların dahil olma eğiliminde olduğu en sık değişiklik, iş gücünde azalmadır (yani küçülme veya yeniden boyutlandırma); bu genellikle aşağıdaki risklerle sonuçlanır:

Organizasyondan beceri ve bilgi kaybı;
kalan çalışanlara aşırı yüklenme;
risk kontrollerinin kaldırılması;
geçici yüklenicilerin artan kullanımı;
organizasyon içinde meydana gelen değişiklikleri dikkate almayan resmi sistemlerin uygulanması;
ve umutsuzluk.

ISO 45003:2021 İş Sağlığı Güvenliği ve Psikolojik Sağlık ve Güvenlik için hazırlanan psikososyal riskleri yönetme kılavuzunda organizasyonel değişimlerin yönetimi sırasında ortaya çıkabilecek riskleri;

- geçiş dönemlerinde çalışanlara yardımcı olacak
- pratik desteğin olmaması
- uzun süreli veya yinelenen yeniden yapılandırma
- iş yeri değişiklikleri hakkında danışma ve iletişim eksikliği ya da düşük kaliteli, zamansız veya anlamlı olmayan iletişim biçimleri
- olarak tanımlar.

SONUÇ

Organizasyon kültürü, organizasyondaki çalışma biçimini, iletişimi stillerini, davranışları, çalışan ve yetenek seçimlerini belirleyen norm, değer ve varsayımları kapsar. İş sağlığı güvenliği kültürüne sahip ve psikososyal risklerin varlığını benimseyen işletmelerel, sağlıklı ve güvenli kurumların oluşumuna katkı sağlayan organizasyon kültürleri geliştirmekte ve iş verimliliğini etkileyen unsurları çözüme kavuşturan yetkin yönetim becerilerine sahip olmaktadır.

N_HumaN Danışmanlık, 5 Aşamalı İYRS Modeliyle organizasyon kültürüne bağlı psikososyal risklerin belirlenip bu risklerin değerlendirilmesi ve yönetimi için uygulamalara sahip hizmetler sunar.

Referanslar

Zwetsloot, G. I., Van Scheppingen, A. R., Bos, E. H., Dijkman, A., & Starren, A. (2013). The core values that support health, safety, and well-being at work. *Safety and health at work*, 4(4)

Reason, J. T., & Reason, J. T. (1997). *Managing the risks of organizational accidents (Vol. 6)*: Ashgate Aldershot.

Schein, E. (1997). *A conceptual model for managed culture change. Organisational culture and leadership*. 2nd ed. San Francisco (CA): Jossey-Bass.

Guldenmund, F. W. (2000). The nature of safety culture: a review of theory and research. *Safety science*, 34(1-3), 215-257.

Wright, M. S. (1996). *Business Re-engineering and Health and Safety Management: Best Practice Model*. HSE Books.

Home - workplace strategies for Mental Health. WSMH. (n.d.). Retrieved April 4, 2022, from <https://www.workplacestrategiesformentalhealth.com/resources/organizational-culture>

ISO. (2021). Retrieved April 4, 2022, from <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:en>

Psikolojik Sağlık ve Gvenlik zmleri

İletişim

N_HumaN

Adalet Mah. Manas Bulvarı No:39 Folkart Towers B Kule

Kat:31 Bayraklı/İzmir

0232 390 91 97

(0535) 624 90 35

www.nhumandanismanlik.com

info@nhumandanismanlik.com