

Örgütsel Davranış

Örgütlerde Çatışma

Spor Bilimleri Anabilim Dalı

Örgütlerde Çatışma

Anlaşmazlık ve uyuşmazlıklar sonucunda sosyal varlıklar arasında ortaya çıkan interaktif bir süreç.

Sezgi – Farkına varma – Tartışma – Münakaşa – Çatışma

Çatışma Türleri:

- Rol çatışması
- Yetki çatışması
- Görev çatışması
- Uzmanlık çatışması



Çatışma Piramidi :

- 1-Çatışmayı Durdurma
- 2-Çözüme yardım etme
- 3-Çatışmayı çözme
- 4-Çatışmayı önleme

- Kıt kaynaklar
- Kümeleşme
- Görüş ayrılığı
- Yenileşmeye karşı çıkma
- Yapısal bozukluklar
- Yönetim biçimi
- Çatışma eğilimli kişi
- Kalıplaşmış yöntemler ile yeni yöntemlerin çakışması

Çatışma Nedenleri



Çatışmanın Etkileri

OLUMSUZ

- Enerjiyi başka yöne çeker
- Morali düşürür
- Kutuplaşma yaratır
- Farklılıkları derinleştirir
- İşbirliğini engeller
- Kuşku ve güvensizlik yaşatır
- Verimliliği düşürür

OLUMLU

- Sorun karşılıklı tartışılır
- Sorunun açıklığa kavuşturulmasını sağlar
- Soruna karşı ilgiyi artırır
- Sorun çözme yeteneğini geliştirir
- İletişimin kendiliğinden başlamasını sağlar
- Yapıcı yönetilirse, ilişkileri güçlendirir

Örgütlerde Çatışma

Çatışma Çözüm Teknikleri

PROBLEM ÇÖZME:

- Bu yöntemin amacı, haklı ya da haksız tarafı ayırt etmek değil, sorunu çözmektir.
- Çatışmanın üzerine gidilir ve taraflar yüz yüze getirilir.

ÜSTÜN AMAÇLAR SAPTAMA:

- Çatışma içinde olan gruplar içerisinde ortak bazı amaçlar vardır.
- Bu amaçlar çatışan grupların birinin çatışma yerine işbirliğinin yararları üzerinde durmaktadır.
- Biz bir aile gibiyiz yaklaşımları buna örnek olarak verilebilir.
- Kısa vadede bir çözüm gibi görülebilir.



Örgütlerde Çatışma

Çatışma Çözüm Teknikleri

UZLAŞTIRMA:

- Bu yöntemde açıkça kazanan ya da kaybeden yoktur.
- Çatışmanın tarafları pazarlığa girerek çatışmayı çözmeye çalışırlar.
- Bir orta nokta aranır.
- Toplu sözleşmeler buna örnek olarak gösterilebilir.
- Çatışmanın çözümü için kaçınmaya benzer sonuçlar verir.



YETKİ KULLANMA:

- Çatışma yönetiminde eski, fakat etkisi tartışılır bir yöntem de yetki kullanmadır.
- Yönetici gücünü ve yetkisini kullanarak çatışmayı ortadan kaldırmaya çalışır.
- “Burada amir benim” yaklaşımı vardır.
- Etkisi kısa dönemli olan yaklaşımdır.

Örgütlerde Çatışma

POLİTİK YAKLAŞIM:

Çatışma Çözüm Teknikleri

- Bu yöntemde yönetici taraflara kaybetmesi durumunda destek sözü verir.
- Yönetici her grubun önerisine yer vererek sorunu çözmeye çalışır.
- Takas, pazarlık ve uzlaşma başlıca politik yaklaşımlardandır.
- Çatışmanın çözümünden çok tarafları tatmin edici yollar bulunmaya çalışılır.
- Büyük örgütlerde kullanılmaya daha elverişli, ancak etkili değildir.

HAKEM KULLANMA:

- Taraflar kendi aralarında anlaşamıyorsa ve yöneticide onları inandıramıyorsa, sorun tarafsızlığına güvenilen birinin hakemliğine bırakılır.

YAPISAL DEĞİŞKENLERİ DEĞİŞTİRME:

- Örgütün amaçları ile ilgili düzenlemelere gidilerek ilişkiler değiştirilmeye çalışılır.

DAVRANIŞ DEĞİŞTİRME:

- Grup üyelerinin davranışlarını eğitim yoluyla değiştirme, çatışmanın yönetilmesinde etkili bir yöntemdir.

Örgütlerde Çatışma

KAYNAKLARIN ARTTIRILMASI:

Çatışma Çözüm Teknikleri

- Çatışmanın kaynakların yetersizliğinden çıktığı durumlarda etkili olarak kullanılabilen bir yöntemdir.
- Kaynaklar arttırıldığında tarafların çatışması nedeni ortadan kalkacaktır.

KAÇINMA:

- Bu yöntem verimli olması da sıkça kullanılır. İnsanlar çoğunlukla, çatışma durumlarından kaçınırlar.
- Kısa dönemde bu geçici bir yöntem olarak kullanılabilir, ancak uzun dönemde faydalı olamaz.
- Çatışma konusunun önemli olmadığı durumlarda etkili olabilir.

YUMUŞATMA:

- Durumu olduğundan daha iyi gösterme de çatışmalarda kullanılan bir yaklaşımdır.
- Bu yöntemde yönetici çatışmanın kaynaklarına inmemekte, esas nedenleri ele almamaktadır.
- Bu yüzden kısa vadelidir.