

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ

ÖRGÜTSEL ÇATIŞMA ve YÖNETİMİ - 2

YRD.DOÇ.DR. ÖZGÜR GÜLDÜ

Çatışma Türleri

Örgüt çatışmaları sonuçlarına göre aşağıdaki gibi sınıflandırılır:

- **Yıkıcı ve yapıcı çatışmalar:** Örgütü amaçlarına ulaşılmaktan alıkoyan ya da en azından geciktiren, amaçları gerçekleştirmeye katkıda bulunmayan çatışmalardır.
- **Yapıcı çatışmalar:** Bu tür çatışmalar örgütün çeşitli bölümlerindeki sorunlara işaret edebilir ve dolayısıyla yöneticilerin dikkatinin bu alanlara çekilmesini sağlayabilir.

Çatışma Türleri

Örgütsel yapı içindeki pozisyona göre çatışma sınıflandırması:

- **Dikey çatışma:** Örgütte aralarında emir-komuta ilişkisi olan insanlar arasında meydana gelen çatışmalardır. Oldukça yıkıcı olabilmektedir.
- **Yatay çatışma:** Aynı düzey çalışanlar arasında meydana gelen çatışmalardır. Rekabetten kaynaklanır.
- **İşlevsel/görevsel çatışmalar:** Örgütlerde işlevsel ve görevsel (fonksiyonel) çatışmalar daha çok danışmanlar ve uzmanlar ile icracı birimlerin yöneticileri arasında ortaya çıkar.
- **Merkez-taşra çatışmaları:**

Çatışma Yaklaşımları

- **Geleneksel Yaklaşım**

- ✓ Geleneksel yaklaşıma göre çatışma örgütlerde otorite eksikliğinden kaynaklanan bir durumdur ve çatışma her zaman yıkıcıdır.
- ✓ Geleneksel görüş otoriter bir yönetim anlayışını benimsediği ve görelî olarak kapalı sistemleri savunduğu için bu sistemlerde örgütün koyduğu kuralların dışında ve rollerin ötesinde başka davranışlar beklenmez.

Çatışma Yaklaşımları

- **Modern Yaklaşım**

- ✓ Modern yaklaşıma göre örgütsel çatışmaların zararlı olması bir yana çalışanların motivasyonunu arttırıcı etkileri ve sosyal fonksiyonları vardır.
- ✓ Bu yaklaşıma göre çatışmanın olmadığı örgütlerde yenilik, değişim, yaratıcılık ve performans ya yoktur ya da çok düşüktür.

Çatışma Yaklaşımları

- **Etkileşimci Yaklaşım**

- ✓ İnsanın olduğu her yerde çatışma kanılmazdır ve iyi yönetilirse yararlı bir süreçtir.
- ✓ Bu yaklaşıma göre çatışma, kendi başına iyi ya da kötü olarak nitelendirilmez. Önemli olan çatışmanın yarattığı sonuçlardır.
- ✓ Etkileşimci görüş, modern yaklaşım gibi çatışmayı sadece kabul etmemekte hatta onu bir ihtiyaç olarak görmektedir.

Örgütsel Çatışmanın Nedenleri

- *İletişime ilişkin nedenler*

1. *Yetersiz bilgi alışverişi*

2. *Algılama ve yorumlama farklılıkları:* Örgütsel olayları ve sorunları yorumlamadaki farklılıklar.

3. *İletişim engelleri*

Örgütsel Çatışmanın Nedenleri

- **Örgütsel Yapıya ilişkin nedenler**

- **Örgütün büyüklüğü:**

- **Bürokratik nedenler:**

- **Fiziksel faktörler:**

- **Denetim biçimi:**

- **Katılım:**

- **Örgütsel değişim:**

Örgütsel Çatışmanın Nedenleri

- **Örgütsel Yapıya ilişkin nedenler**
 - **Örgütsel iklim:**
 - **İşlevsel ve görevsel bağlılık:**
 - **Kaynakların paylaşımı-kaynak kıtlığı:**
 - **Amaç farklılıkları:**
 - **Yönetmel benzersizlikler:**

Örgütsel Çatışmanın Nedenleri

- **Örgütsel Yapıya ilişkin nedenler**
 - **Yönetim biçimleri:**
 - **Rekabetçi ödüllendirme sistemleri:**
 - **Statü farklılıkları:**
- **Çatışmanın Kişisel Nedenleri**
 - **Kişilik yapıları:**
 - **Karşılanamayan ihtiyaçlar:**
 - **İnsanın mütecaviz doğası:**

Örgütsel Çatışmanın Yönetimi

- *Sorunu tanımlama:*
- *Bilgi toplama:*
- *Alternatif geliştirme:*
- *Alternatifleri analiz etme:*
- *Alternatifi tespit etme:*
- *Alternatifi uygulamak:*
- *İzleme ve değerlendirme:*

Çatışma Çözme Yönetimleri

- *Çatışma yöntemlerinin temel amacı; çatışmayı tespit ederek, tanımlayarak ve etkileşimli bir yaklaşımla ya ortadan kaldırmak veya örgüt lehine dönüştürmektir.*
- ✓ *Amaç belirleme yöntemi:*
- ✓ *Müzakere ve ara bulma yöntemi:*
- ✓ *Ayak uydurma yöntemi:*
- ✓ *Cezalandırma yöntemi:*
- ✓ *Dondurma Yöntemi:*
- ✓ *Güç ve otorite kullanma yöntemi:*
- ✓ *İşbirliği yöntemi:*

Çatışma Çözme Yönetimleri

- ✓ *Kaçınma ve bağlanma yöntemi:*
- ✓ *Kişileri ve ilişkileri değiştirme yöntemi:*
- ✓ *Oybirliği (uzlaşma) yöntemi:*
- ✓ *Ödün verme yöntemi:*
- ✓ *Rekabet yöntemi:*
- ✓ *Yumuşatma yöntemi:*
- ✓ *Politik araçlar yöntemi:*