



Sanayicilere “Çatışma Yönetimi” Semineri



Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi İşletme Fakültesi Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. Bilge Aksay, her çatışmanın olumsuz algılanmaması gerektiğini belirterek, iyi yönetilen kurum içi çatışmanın çok olumlu sonuçlar doğurabileceğini söyledi.

Adana Hacı Sabancı Organize Sanayi Bölgesi (AOSB) Başkanlığınca sanayici ve çalışanlara eğitim desteği sağlamak üzere kurulan AOSB Akademi kapsamında, “Çatışma Yönetiminden Uzlaşma Kültürüne Geçiş” konulu eğitim semineri düzenlendi. Ceyhan Salonu’nda gerçekleştirilen seminerde Yrd. Doç. Dr. Bilge Aksay, “Çatışma, çatışma türleri, çatışmadan mobbinge, çatışmanın sonuçları ve çatışmayı çözme yöntemleri” konularında detaylı bir sunum yaptı.

ÇATIŞMA YAŞAMIN OLDUĞU HER YERDE

Çatışmanın basit bir anlaşmazlıktan daha fazlası olduğunu vurgulayan Aksay, tüm canlıların, yaşamlarını devam ettirebilmek için sürekli çevreleri ile mücadele etmek ve yeri geldiğinde çatışmak durumunda kaldığını ifade etti. Bireylerin, grupların, işletmelerde departmanların, karşıt grupların çatışabildiği gibi; bireyin de kendi içerisinde çatışabildiğini kaydeden Aksay, çatışmanın; farklılıklar ve güç elde etme nedeniyle oluştuğunu dile getirdi. Aksay, bu farklılıkların; fikirler, yöntemler, amaçlar, stiller, değerler olduğunu ifade etti. Yaşamın olduğu her yerde çatışmanın mutlaka olduğunu belirten Aksay, “Kimse ‘iş yerimizde hiç çatışma olmaz’ diyemez. Çünkü iş yerinde çatışma olmaması, çatışmanın ta kendisidir. Her çatışma olumsuz mudur? Hayır. İyi yönetilirse olumlu sonuçlar da doğurabilir” dedi.

Yrd. Doç. Dr. Bilge Aksay, çatışmada yıkıcı değil yapıcı

olmak için; kaynağa gidilmesi, kontrolün kaybedilmemesi, konulara odaklanılması, karşıdakinin etkin bir şekilde dinlenilmesi, dürüst ve içten olunması, çözümlere yönelmesi gerektiğini vurguladı. Çatışmalarla baş etmek için kararlı yaklaşımın önemli olduğunu kaydeden Aksay, “Kararlı yaklaşım, çatışmayı kontrol etmek, hatta sonlandırmak için önemlidir.

Çünkü kaynağa giderseniz, doğrudan/yapıcı bir dil ve ton kullanırsınız. İş birliği içerisinde sorun çözersiniz. Sağlam, durum ve uzlaşmaya hazır olursunuz” ifadelerini kullandı. Çatışmanın çözüm yollarına da değinen Aksay, bunları; kaynakların genişletilmesi, yetki kullanma, yapıda değişiklik, oylama yöntemi, daha üstün amaçlar belirleme, çatışmanın yoğunlaştırılması, görmezden gelme, hakeme başvurma, arabuluculuk olarak sıraladı. Kötü yönetilen bir çatışmanın emek, zaman ve para savurganlığına; takım çalışmasına karşı pasif ve aktif direnişe; güvensizlik ve şüphecilik hakim olduğu bir havaya; dolayısıyla verimliliğin düşmesine, daha otoriter ve baskıcı bir yönetim biçiminin oluşmasına; çalışanlarda stres ve bıkkınlığa; adanmışlık ve bağlılıkta azalmaya; çalışanların birbirlerini düşman görmesine; iletişimde azalma ve bozukluklara neden olabileceğini kaydeden Aksay, iyi yönetilen çatışmanın doğurabileceği sonuçlar için ise şunları kaydetti:

“Bağlılığı, etkinliği ve verimliliği artırır. İletişim kanallarının açılmasına, bilgi akışının hızlanmasına; problemlerin farkına varılmasına ve daha iyi çözümler oluşturulmasına; yeni uzmanlık alanlarının artıp yayılmasına; yetki dağılımının dengelenmesine yardımcı olur. Yenileşmenin önemli bir kaynağı ve ögesi olabilir.”