

Çatışma bir bireyin, diğer bireyin amaç, duygu, davranış, değer yargıları, düşünce ve inançlarında uyumsuzlukların veya zıtlıkların söz konusu olduğu uyuşmazlık ve anlaşmazlıklardır. Ya da genel olarak çatışma insan yapısında varolan ve kalıtsal olduğu öne sürülen iç güdülerin bireylerce tek tek ya da gruplar halinde ortaya konmasının bir sonucudur.

Çatışma olgusunun toplumdaki yaygınlığı göz önüne alındığında pek çok çatışma türünden söz edilebilir. En genel anlamda fonksiyonelliğe göre çatışmalar, organizasyon içindeki pozisyona göre çatışmalar, birey düzeyli çatışmalar, taraflar arası çatışmalar şeklinde sınıflandırılabilir.

Çatışma insanın olduğu her yerde doğal bir olgu olarak ortaya çıkabilir. Genel olarak çatışmanın ortaya çıkış süreci bir aşama izler. Bunlar bireylerin çatıştığında henüz net hissedemedikleri ancak varolan bir anlaşmazlık sonucu ortaya çıkan gizli çatışma, taraflarca hissedilen onca nedenin tam açıklanamadığı algılanan çatışma, görüş farklılıklarından ortaya çıkan taraflarca net olarak bilinen hissedilen çatışma, taraflarca ve etrafça net olarak belirginleşen bazen sözlü diyaloglara dönüşebilen açık çatışmalardır.

Çatışmaların ortaya çıkmasında pek çok faktör rol oynayabilir. Kişilerarası ilişkilerden başlayıp, bireyin davranış, tutum, kişilik yapısı ve ortama kadar pek çok unsuru kapsar. Genel olarak çatışma nedenleri iletişim kaynaklı, sosyal ve yapısal kaynaklı ve kişisel kaynaklı olmak üzere üç başlık altında toplanabilir.

Çatışma doğal bir olgudur. Ancak işlevsel hale gelmesi için yönetilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde bireylerde olumsuz birtakım sonuçlara yol açabilir. Bu açıdan öncelikle çatışma kaynakları saptanmalı ve buna uygun çözüm yolları bulunmalıdır. Genelde çatışmayı önlemede iki yaklaşım kullanılmaktadır. Bunlar davranışsal modeller ve tutumsal modellerdir. Davranışsal yaklaşım altında en sık kullanılan yöntem Kenneth Thomas'ın çatışma yönetimi yaklaşımıdır. Tutumsal yaklaşımlar da çatışmaya neden olan yol ve sebepleri bularak kesin ve kalıcı çözümler getiren yöntemlerdir. Davranışsal modellere göre daha zaman alıcı ve maliyetlidir.

Genel anlamda liderlik belirli hedef ve amaçlara yönelmiş insan gruplarının oluşturulması ve harekete geçirilmesi, her insanda kolay kolay bulunmayan ayrı bir beceri ve ikna etme yeteneğidir.

Yönetici insanları etkilerken gücünü formel yollarla elde eden kişidir. Lider ise bireylerin sosyal etkileme gücüyle (zeka yetenek, beden dili, sözel iletişim becerileri gibi) oluşur.

Etkili bir liderin davranışları nelerdir, nasıl olmalıdır gibi soruların cevaplarını arayan kuramcılar bu bağlamda bazı kuramsal yaklaşımlarla incelemişlerdir. Bu kuramlardan bazıları Michigan State ve Ohio State çalışmaları, Blake ve Mouton'un Yönetim Biçim Ölçeği, D.Mc Gregor'un X ve Y Kuramlarıdır.

Durumsal liderlik modeli liderin durumsal koşullara göre farklılaşan davranışlarını inceleyen kuramsal modellerdir. Bunların en sıkça incelenenleri Fiedler'in Durumsallık Modeli, Yol-Amaç Modeli, Vroom-Yetton Modelidir.

Küreselleşme, rekabet, değişen insani sermaye ve bilgi yönetimi de liderlerin yeni yetenek bilgi ve strateji geliştirmeleri ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Bu amaçla ünitemizde üç yeni liderlik yaklaşımı incelenmiştir. Bunlar dönüşümsel liderlik, atıf kuramı ve otantik liderlik modelleridir.

İki ya da daha çok bireyin birbirleriyle etkileşimde bulunduğu ve belirli amaçları gerçekleştirmek için bir araya geldiği topluluklara grup adı verilmektedir.

Grupların en yaygın ayrımı formal ve informal gruplardır. Formal gruplar, örgütün kendisi tarafından belirli işleri yerine getirmek amacıyla oluşturulan ve örgütte belirli yeri olan gruplardır. İnfomal gruplar ise, örgütün üyeleri tarafından biçimlendirilen gruplardır. Bunlar arasında arkadaşlık ve ilgi grupları örnek olarak verilebilir.

Grup statik bir olgu değildir. Belirli bir gelişim sürecinde oluşurlar. Bu süreçler;

Karşılıklı kabul

İletişim ve karar verme

Güdü ve üretkenlik

Kontrol ve organizasyondur.

Bireyler toplumsallaşabilmek, birtakım ihtiyaçları karşılayabilmek amacıyla gruplara girerler. Gruplar ister formal isterse informal olsun, üyelerin güvenlik, sosyal, saygınlık ve kendini gerçekleştirmeye gereksinimlerini karşılamak amacıyla bir gruba girerler.

Grup başarısında bireylerin tek başına gösterdikleri çaba yeterli değildir. Grup başarısı sürecinde göz önünde bulundurulması gereken pek çok değişken olmakla birlikte, en çok sözü edilenler grubun kompozisyonu, grubun büyüklüğü, grup normları ve grup bağlılığıdır.

Önyargı, tarihsel olarak sosyal psikolojide, değişen toplumsal koşullara göre farklı biçimlerde tanımlanmış ve önyargı açıklayan çeşitli kuramsal bakış açıları geliştirilmiştir. Günümüzde, önyargı, sosyal psikolojiye hakim olan sosyal biliş açı sından tanımlanmakta ve açıklanmaktadır. Bu bakış açısından önyargı, milliyet, din, ırk, etnik köken, cinsiyet vb. temelinde oluşturulmuş çeşitli sosyal gruplara yönelik olumsuz tutumlardır. Bunlar, herhangi bir sosyal grubun üyesine, birtakım kişilik özelliklerinden ya da davranış biçimlerinden dolayı değil sadece ve sadece grup üyeliğinden dolayı geliştirilmiş tutumlardır.

Kalıpyargı, bir gruba ilişkin pek çok kişi tarafından paylaşılan inanç ve yargılardır. Önyargının bilişsel çerçevesi olarak görülürler. Sosyal psikolojide kalıpyargı ile ilgili çalışmalar 1930’larda başlamıştır. Çeşitli kalıpyargıların içeriğini öğrenmeye çalışan bu çalışmalar bugün de devam etmektedir. Diğer yandan son zamanlarda kalıp-yargıların içeriğine değil, kalıpyargı niteliğindeki bilgilerin zihinde nasıl işlendiğine odaklanan çalışmalar artmıştır. Kalıpyargı niteliğindeki bilgilerin, ilgili bir uyarcının varlığında otomatik olarak aktive edildiğine dair çalışmalar, kalıpyargılar-dan kaçamayacağımız yönünde bir izlenim vermektedir. Öte yandan, kalıpyargı ile önyargı arasındaki ilişkiyi araştıran çalışma sonuçları, kalıpyargı ile önyargı arasındaki ilişkinin basit ve tek yönlü değil ve zorunlu bir ilişki değil, karmaşık, çift yönlü ve çeşitli koşullara bağlı olarak ortaya çıkabilen bir ilişki olduğu biçiminde yorumlanabilir.

Sosyal biliş yaklaşımına göre, tutumlar davranışı yönlendirmektedir. Bir tutum olarak önyargının da davranışa yol açması beklenmelidir. O halde, bu bakış açısından ayrımcılık, önyargılı tutumların davranışa dönüştürülmesidir. Herhangi bir sosyal grup üyesine, sadece bu grup üyeliğinden dolayı olumsuz bir davranış göstermeyi ifade etmektedir. Ayrımcılık, belirli grup üyelerini sözel olarak dışlama ile başlayan ve toplu katliam ya da etnik temizliğe kadar giden geniş bir davranış yelpazesini içermektedir. Önyargı ve ayrımcılık arasındaki ilişki, bir tutum ve davranış ilişkisi olduğu için “Önyargı daima ayrımcılığa yol açar mı?” ve Gözlenen her ayrımcılığın arkasında daima önyargı var mıdır?” sorularını sormak gereklidir.

