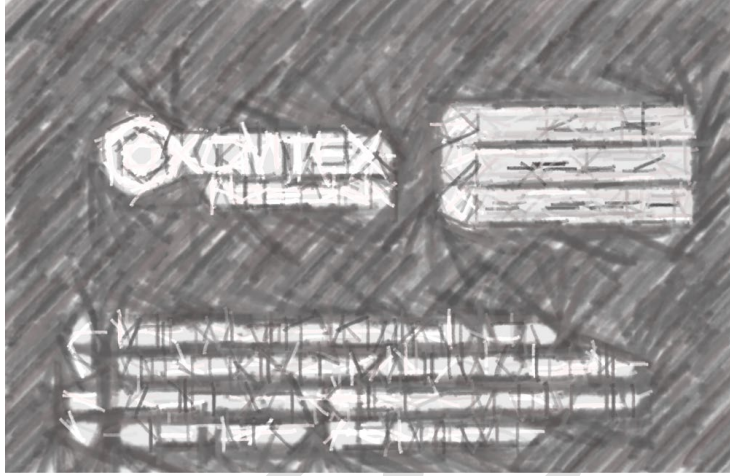


A.Ş.

ANKET, 1:1 GÖRÜŞME, GÖZLEM VE DEĞERLENDİRME RAPORUDUR



Rapor No: 1

1. AMAÇ

Bu raporun amacı, çalışanların iş birliği ve uzlaşma seviyelerini belirlemek, iş birliği ve uzlaşma alanı dışına çıkan durumları görmek ve seviyesini ölçümlemek ve yöneticiye bunlarla ilgili analiz yapabilmek imkanı sunmaktır.

2. METOD

Thomas Killman çatışma yönetimi, kişiler arası çatışma yönetimi stratejilerine yönelik iki temel boyut belirlemiştir; kendine önem verme ve başkasına önem verme. İlk boyut kişinin kendi istek ve ihtiyaçlarını karşılamaya çalışma derecesi iken ikinci boyut diğer kişilerin istek ve ihtiyaçlarını karşılamaya çalışma derecesidir. Bu iki boyuta göre çatışma yönetimi stratejileri 5 temel boyutta toplanabilmektedir. (Thomas-Kilmann Conflict Model Instrument–2008)

Yapılan THOMAS KILMANN Takımlarda Çatışma ve İş birliği anketli analizi ve ekiple yüz yüze gerçekleştirilen etkinlik neticesinde çalışanların 5 temel durumu gözlemlenerek bireysel ve takım ortalaması ölçümlenmiştir. Bu 5 başlık aşağıda sıralandığı gibidir,

- Rekabet
- İş birliği
- Uzlaşma
- Kaçınma
- Kabullenme

3. Açıklamalar

REKABET:

Bireyin kendine yüksek, diğerlerine düşük düzeyde ilgi), kazanan-kaybeden yaklaşımıyla ya da kazanmak için zorlayıcı davranışa başvurma ile de açıklanabilir. Birey, kendi amaçlarına ulaşmak için sıklıkla diğer tarafın ihtiyaç ve isteklerini göz ardı eder. Kazan-kaybet odaklı olan bu stratejide kişi kendi gücünü otoritesini vb. kullanarak kendi lehinde sonuçlara ulaşmayı amaçlamaktadır.

İŞBİRLİĞİ:

Bireyin hem kendisi hem de diğerlerine yüksek düzeyde ilgi), problem çözme ile ilgilidir. Bu tarzın uygulanması, açıklık, bilgi paylaşımı, alternatif yollar arama ve her iki taraf için de kabul edilebilir etkili çözümlere ulaşmak için farklılıkların analizini içermektedir. Yaratıcı çözümler üretmeye neden olur. Tümeleştirmeye tarzının cevaplayıcılar tarafından en doğru, uygun ve en etkili çatışma yönetim tarzı olarak algılandığı tespit edilmiştir. Açıklık, bilgi değişimi ve her iki taraf için de kabul edilebilir çözüm geliştirmeye yönelik farklılıkların paylaşılmasını içeren bir stratejidir. Problem çözmeyle ilişkilidir.

UZLAŞMA:

Bireyin kendine düşük, diğerlerine yüksek düzeyde ilgi), farklılıkları önemseyip ortak yanları vurgulayarak diğer tarafın çıkarlarını tatmin etmeye çalışmakla ilgilidir. Ödün veren birey, kendi istek ve beklentilerini ihmal ederek, diğer tarafın isteklerini tatmin etmeye çalışır. Farklılıkları göz ardı ederek karşı tarafı memnun etmeye yönelik davranışları kapsamaktadır.

KAÇINMA:

Bireyin hem kendisi hem de diğerlerine düşük düzeyde ilgi), çatışmaya müdahale etmeme, sorumluluğu başkasına yükleme ya da geri çekilme şeklinde açıklanabilir. Kaçınma davranışı sergileyen birey, kendi istek ve ihtiyaçlarını olduğu kadar diğer tarafında istek ve ihtiyaçlarını tatmin etmede başarısız olur. Bu tarzın genel olarak araştırma yapılan bireyler tarafından, etkisiz ve yanlış bir tarz olarak algılandığı tespit edilmiştir. Kaçınma tarzı çatışmaya uzun dönemli değil, kısa vadeli çözümler üreten bir yaklaşım olarak görülmektedir. Durumları erteleme, kaçma vb. önlemeye yönelik davranışları içermektedir.

KABULLENME:

İddiasız ve işbirlikçidir; rekabetin tam tersidir. Uzlaşmacı yaklaşımda birey, karşısındakinin kaygılarını tatmin etmek için kendi kaygılarını ihmal eder. Diğer kişilere karşı bu modda bir fedakârlık unsuru vardır. Uzlaşma uzun sürebilir özverili bir cömertlik veya hayırseverlik biçimi gibidir, tercih etmediğiniz halde başka bir kişinin emrine itaat etmek, başka birinin bakış açısına uymak veya teslim olmak durumudur.

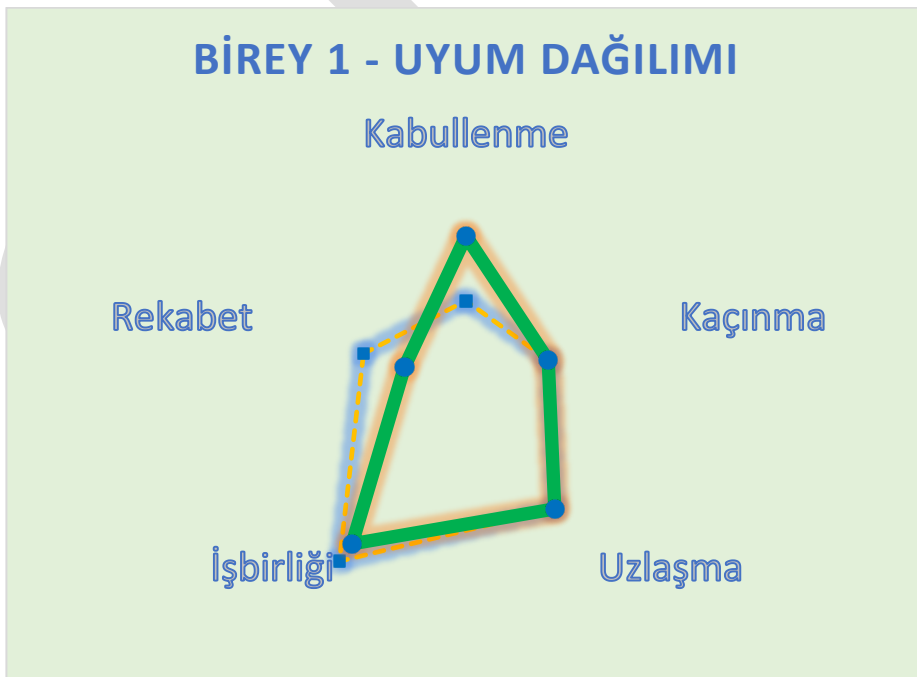
4. Rapor Sonucu



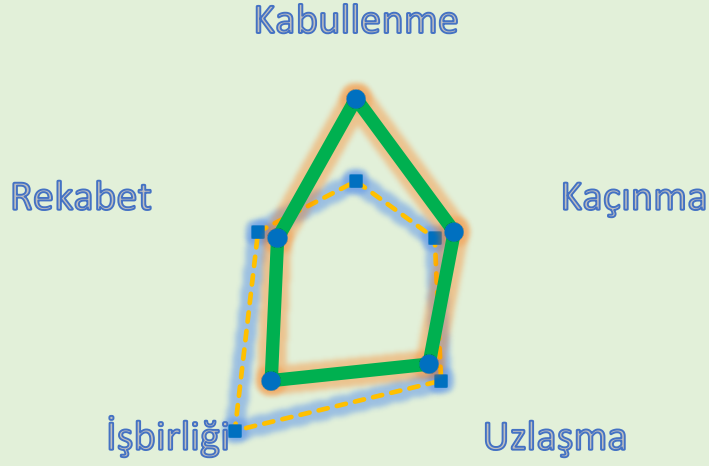
Turuncu Kesik çizgi İdeal Takım sonucu olup, Yeşil çizgi takım ortalama seviyesidir.

İşbirliği %90 – Uzlaşma %50 – Kaçınma %35 – Rekabet %40 – Kabullenme %20

Bireylerin raporları;

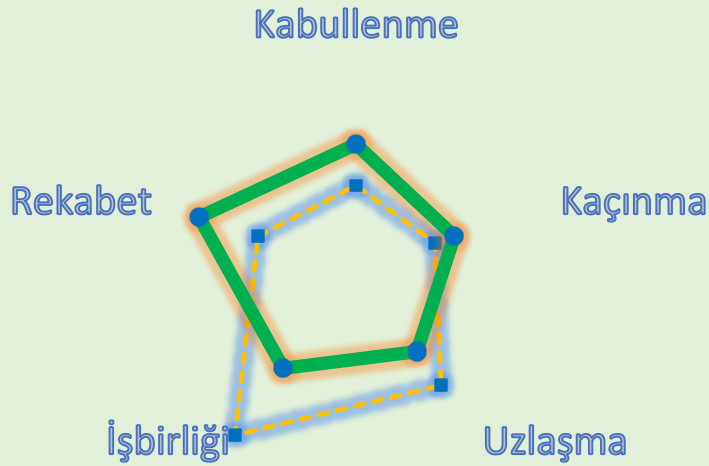


BİREY 2 - UYUM DAĞILIMI



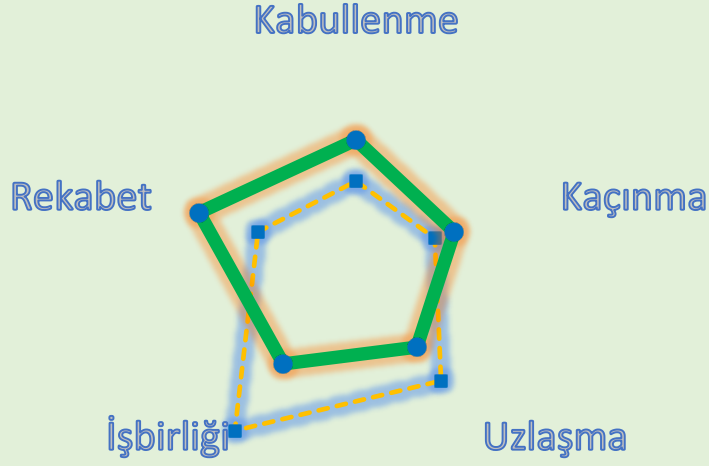
İşbirliği %70 – Uzlaşma %55 – Kaçınma %30 – Rekabet %45– Kabullenme %5

BİREY-3 UYUM DAĞILIMI



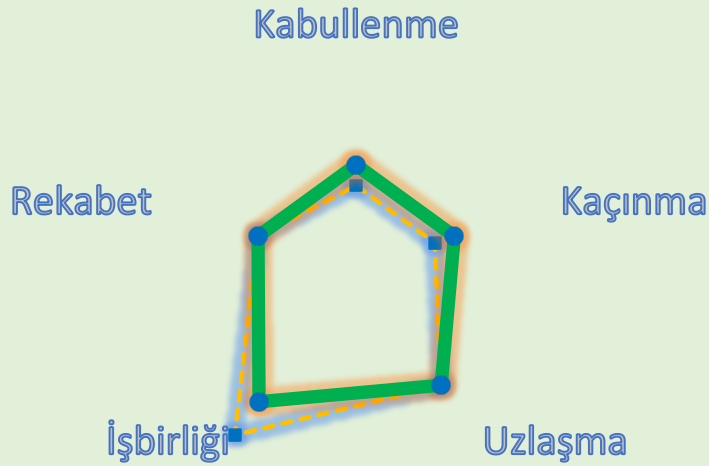
İşbirliği %35 – Uzlaşma %35 – Kaçınma %40 – Rekabet %55– Kabullenme %30

BİREY-4 UYUM DAĞILIMI



İşbirliği %35 – Uzlaşma %35 – Kaçınma %40 – Rekabet %55 – Kabullenme %30

BİREY-5 UYUM DAĞILIMI



İşbirliği %90 – Uzlaşma %50 – Kaçınma %35 – Rekabet %40 – Kabullenme %20

Bu Doğrultuda takım geneli için en düşük puandan başlayarak işlevler hakkında açıklama ve öneriler sunulmuştur.

A. İŞ BİRLİĞİ – YOL HARİTASI

[Redacted text block]

İşbirliği Zayıf Takımlar:

[Redacted text block]

Takımlarda İşbirliği Nasıl Sağlanır, Liderlik becerileri nasıl kullanılır:

[Redacted text block]

B. REKABET- YOL HARİTASI

[Redacted text block]

Rekabetçi takımlarda:

[Redacted text block]

Rekabet olmayan takımlarda:

[Redacted text block]

Takımlarda İş birliği içinde Rekabet Nasıl Sağlanır, Liderlik becerileri nasıl kullanılır:

[Redacted text block]

[Redacted text block]

C. UZLAŞMA – YOL HARİTASI

[Redacted text block]

Uzlaşma ortamının yüksek olduğu takımlarda:

[Redacted text block]

Uzlaşma ortamının çok düşük olduğu takımlarda:

[Redacted text block]

[Redacted text block]

Uzlaşmanın suni uyuma dönmemesi için Liderlik becerileri nasıl kullanılır:

[Redacted text block]

D. KAÇINMA – YOL HARİTASI

[Redacted text block]

Çatışma olmayan (Üyelerin Kaçındığı) takımlarda:

[Redacted text block]

İşbirlikçi Çatışma olan takımlarda:

[Redacted text block]

[REDACTED]

[REDACTED]

İşbirlikçi Çatışma ortamı nasıl sağlanır, Liderlik becerileri nasıl kullanılır:

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

E. KABULLENME – YOL HARİTASI

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Kabullenme Oranı Yüksek takımlarda:

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Kabullenme Oranı Düşük takımlar:

[Redacted text block]

Kabullenme Sorunu Yaşayan Takımlarda Liderlik becerileri nasıl kullanılır:

[Redacted text block]

5. SONUÇ ve YOL HARİTASI ÖNERİLERİ

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]