Farklılıkların Yönetimi

2019-2020 Bahar

Doç. Dr. Osman BAYRAKTAR

Örgüt fonksiyonlarına ve çıktı değişkenlere odaklanan modeller

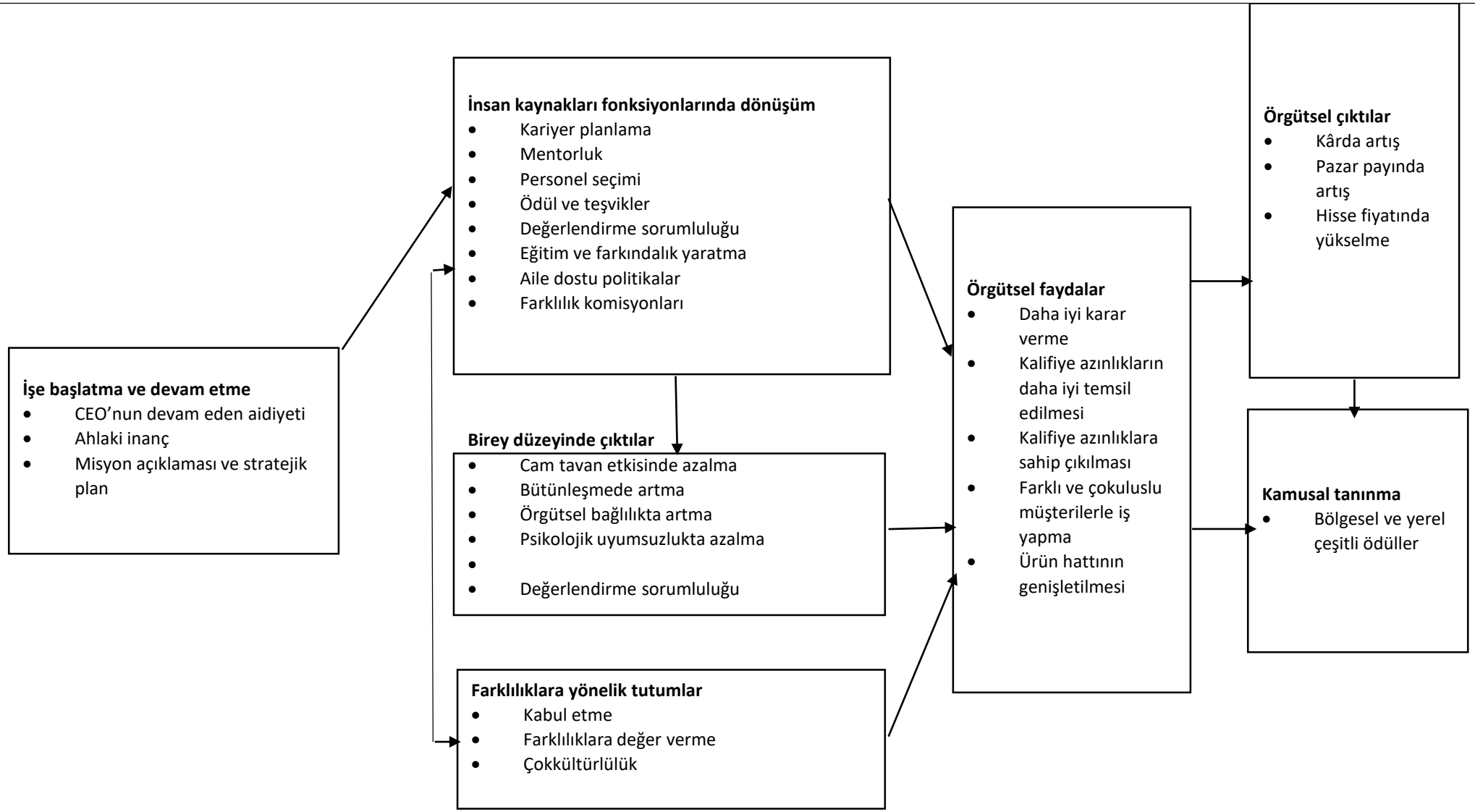
Farklılıkların yönetimi ile ilgili modellerden bazıları özel olarak örgüt fonksiyonlarına ve örgütsel çıktılara odaklanmaktadır. Bu bağlamda dört model gözden geçirilecektir.

- Gibrert, Stead ve Ivanevich’in Modeli
- Jackson, Joshi ve Erhardt’ın Modeli
- Dreachslin, Weech-Maldonado ve Dansky’nin Modeli
- Pitts’in Modeli

Gibrert, Stead ve Ivanevich'in Modeli

- Bu modelde, farklılıkların yönetimi; «demografik, etnik ve kişisel farklılıkların değerini artıracak şekilde tasarlanmış, örgüt kültürünün tam anlamıyla değişimi» şeklinde tanımlanmıştır.
- Farklılıklara değer verecek şekilde kültürel değişimi başarmak için, var olan süreçlerin ve uygulamaların yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.
- Bu düzenleme süreci özellikle insan kaynakları fonksiyonundan başlamalıdır.
- Etkin şekilde yönetilen farklılıklar, sonunda önemli örgüt çıktılarını etkilemektedir.

Gilbert, Stead ve Ivanevich'in Farklılıkların Etkin Yönetimi Modeli

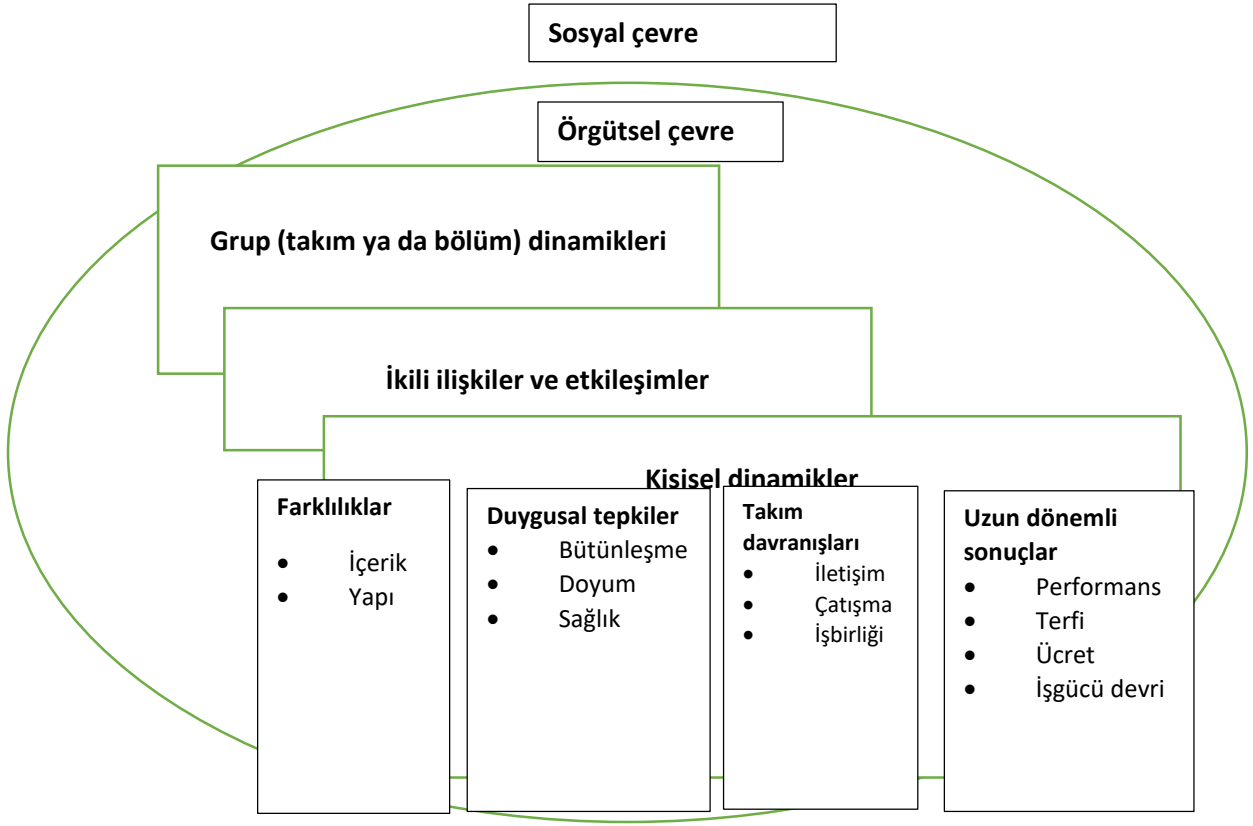


Jackson, Joshi ve Erhardt'ın Modeli

Bu modelde aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- Farklı araştırmacılar yıllar boyunca hangi kişisel özellikler üzerinde çalışmışlardır?
- Farklılıkların takımlar ve örgütler için yarattıkları sonuçlarla ilgili neler öğrenmişlerdir?
- Farklılıkların yarattığı etkileri biçimlendiren durumsal ve çevresel koşullar hakkında neler öğrenilmiştir?
- Araştırmacılar, farklılık olgusunun özünde var olan çok seviyeli karmaşıklıklara nasıl işaret etmişlerdir?

Jackson, Joshi ve Erhardt'ın Çok Katmanlı Modeli



Yazarlara göre araştırmacıların, farklılıklar konusunda ilgi duydukları alanlar şunlardır:

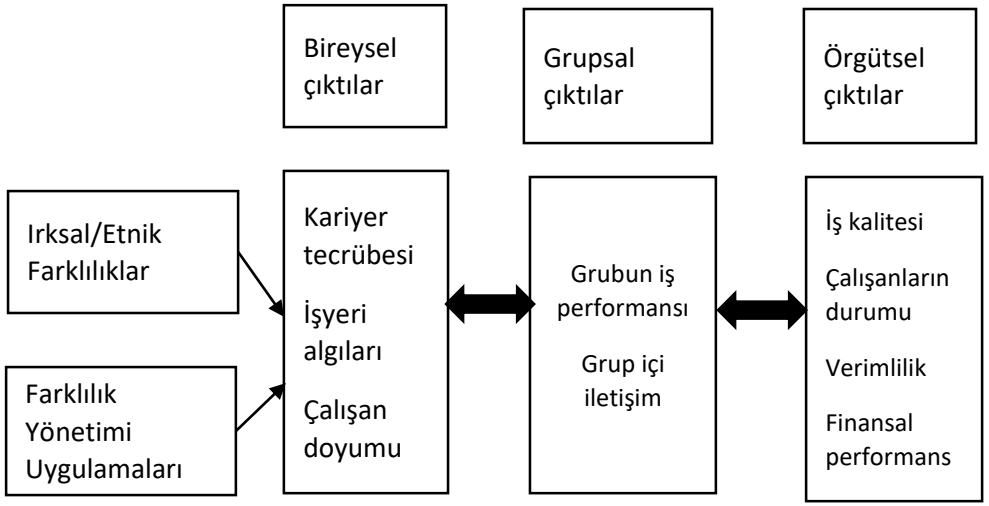
- İşle ilgili farklılıklar (işlev, eğitim, bilgi, beceri, ve yetenekler)
- İlişkilerle ilgili farklılıklar (yaş, cinsiyet, ırk, etnik köken)
- Gözlenebilir farklılıklar (yaş, cinsiyet, ırk, etnik köken)

- Farklılıklarla ilgili çalışmaların
- %79’u takım düzeyinde,
- %13’ü örgüt düzeyindedir.
- Sosyal düzey araştırmacıların ilgisi dışında kalmıştır.
- Farklılıklarla ilgili araştırmaların çoğunda sonuç değişkeni olarak performansa odaklanılmış, sosyal süreçler ve duygusal tepkiler geri planda kalmıştır.

Dreachslin, Weech-Maldonado ve Dansky'nin Modeli

- Yazarların araştırmalarına göre, ücret ve kariyerle ilgili çıktılarda farklılıkların varlığı etkilidir.
- İşyeri algısında da farklılıklar etkilidir. Azınlıklar kendilerinin örgüt tarafından daha az kabul edilebilir olduğu algısına sahiptir.
- Etnik gruplar diğer etnik grupların deneyimlerini algılamakta zorluk çekmektedir.
- Etnik farklılıklar, grup performansını, etkin işleyen liderlik ve iletişim süreçleri aracılığıyla artırabilmektedir.

Dreachslin, Weech-Maldonado ve Dansky'nin Irksal ve Etnik Farklılıkların Örgütsel Davranışa Etkilerine İlişkin Modeli



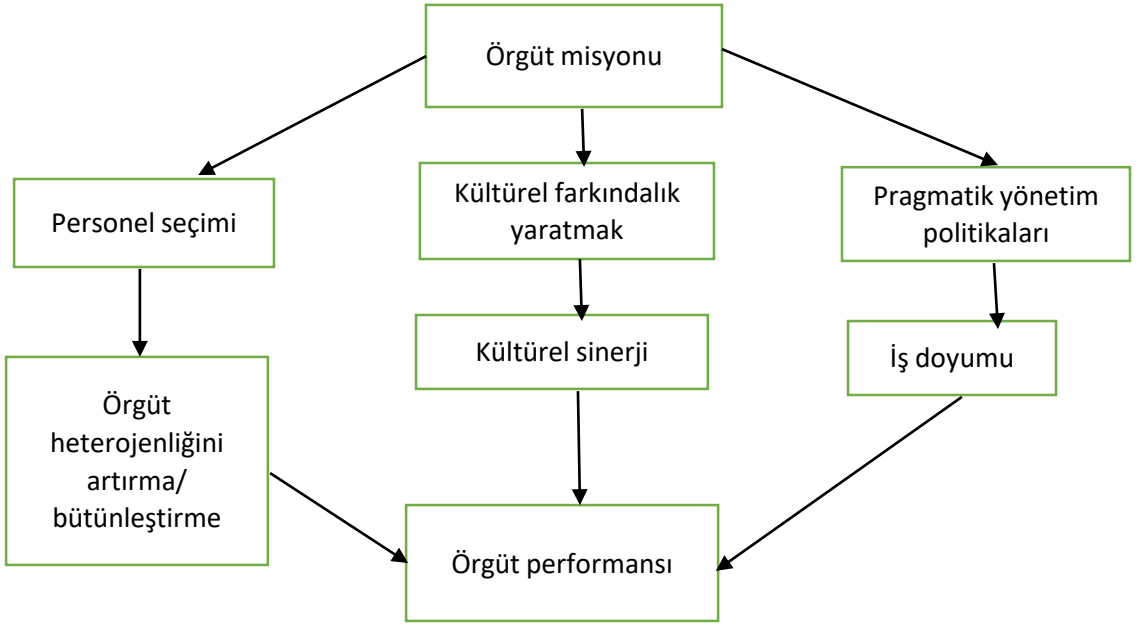
Pitts'in Modeli

Pitts'e göre farklılıkların yönetimi anlayışı üç boyut içermektedir;

- Personel seçimi programları,
- Kültürel farkındalığı artırmaya yönelik programlar,
- Pragmatik yönetsel politikalar.

- Bu boyutlar aynı zamanda farklılıkların performans üzerindeki etkisini düzenleyen ve etkileyen boyutlardır.

Pitts'in Farklılıkların Yönetimi Modeli



- *Makale*: Mert Gürlek; Muharrem Tuna (2018). Sosyal Kimlik Teorisi Açısından Örgütsel Özdeşleşmenin Teorik Temelleri, *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi,* 2(3), 39-48.
- *Film Analizi*: Die Welle (Duvar) -Sosyal Kimlik Kuramı Negatif Etkileri