

Kamu idarelerinde ve kurumsal işletmelerde, birimler veya kişiler arası çatışmalar genellikle "olağan iletişim kazaları" olarak algılanır ve göz ardı edilir. Oysa yönetilemeyen her görev uyuşmazlığı, zamanla kişiselleşerek kurumun operasyonel kapasitesini felç eder. Yöneticilerin bu krizlere müdahale etmemesi veya yanlış müdahale etmesi, idareyi doğrudan "Mobbing (Psikolojik Taciz)" davalarıyla ve "Hizmet Kusuru" iddialarıyla yüzleştirmektedir.

Kurumunuzun yönetsel yetkinlikleri ve kriz yönetimi stratejileri aşağıdaki idari ve hukuki standartlara ne ölçüde uyum sağlıyor?

1. YÖNETİLEMİYEN ÇATIŞMALARIN MOBBİNG DAVALARINA DÖNÜŞMESİ

- Soru:** Kurumunuzda yaşanan bir personel anlaşmazlığında, yöneticileriniz standart bir "görev çatışması" ile hukuki yaptırımı olan "Mobbing" arasındaki yasal ayrımı net olarak yapabiliyor mu? Bir yönetici, çatışmayı çözmek yerine personeli izole ettiğinde veya sürekli yerini değiştirdiğinde, bunun kuruma maliyeti nedir?
- Gizli Risk:** İş hukukunda ve idari yargıda Mobbing, sistematik ve kasıtlı bir yıldırma politikasıdır. Yöneticilerin, çatışan personellerden birini haklı bir gerekçe (hizmet gereği) olmadan sürekli pasifize etmesi veya görev yerini değiştirmesi, mahkemelerce doğrudan mobbing kabul edilir. İdare, bu nedenle ağır manevi tazminatlara mahkum edilir ve ödenen bu tazminatlar, çatışmayı yanlış yöneten amirlere (rücu yoluyla) şahsen ödetilir. Yöneticilerinizin bu yasal sınırları ihlal etmesini nasıl engelleyeceksiniz?

2. BİRİMLER ARASI YETKİ KARMAŞASI VE HİZMET KUSURU

- Soru:** Farklı departmanlarınız (örneğin İmar ile Fen İşleri veya İK ile Mali Hizmetler) ortak bir projeyi yürütürken, sorumluluk alanları yüzünden inatlaşıp işi yavaşlatıyor mu? Bu "yetki karmaşası" vatandaşın sunulan hizmetin aksamasına neden oluyor mu?
- Gizli Risk:** Birimler arası çatışmalar, kurumun dışarıya dönük yüzünü doğrudan etkiler. Departmanların birbirini suçlayarak iş süreçlerini kilitlemesi, yasal cevap verme veya işlem yapma sürelerinin aşılmasına neden olur. Vatandaşın bu gecikme yüzünden uğradığı zararlar, İdare Mahkemelerinde belediyeye "Hizmet Kusuru" olarak döner. Kurumsal sinerjiyi yok eden bu "silolaşma" (her birimin kendi içine kapanması) sorununu, süreç yönetimi ve müzakere teknikleriyle nasıl çözeceksiniz?

3. ARABULUCULUK ZAFİYETİ VE NİTELİKLİ PERSONEL KAYBI (TURNOVER)

- Soru:** Yöneticileriniz ekip içindeki kriz anlarında "tarafsız bir arabulucu" gibi masaya oturup Kazan-Kazan (Win-Win) odaklı çözümler mi üretiyor, yoksa sadece hiyerarşik gücünü kullanarak "Benim dediğim olacak" diyerek sorunun üstünü mü örtüyor?
- Gizli Risk:** Çatışmaların baskıyla bastırılması, sorunu çözmez; sadece yeraltına indirir. Adaletsiz çözümler ve toksik çalışma ortamı, kurumun en yetenekli ve kurumsal hafızaya sahip personelinin istifa etmesine (veya tayin istemesine) neden olur. Nitelikli insan kaynağının kaybı, kurumun projelerini aksatır ve yeni personelin adaptasyonu idareye devasa bir gizli maliyet yükler.

KURUMSAL KAPASİTEYİ VE İŞ BARIŞINI YASAL STANDARTLARA TAŞIMAK

Eğer yukarıdaki kritik sorulara tereddütsüz ve modern yönetim ilkelerine uygun net cevaplar veremiyorsanız, kurumunuzun idari itibarı ve personel verimliliği devasa bir risk altındadır. Bu krizleri mahkeme salonlarında veya CİMER şikayetlerinde değil, uzmanlardan proaktif olarak öğrenmek zorundasınız. Süreçlerinizi mevzuata ve modern iletişim standartlarına uygun yönetmek, kurumunuza özel eğitim planlaması yapmak için Vizyonder Çatışma Yönetimi Eğitimi programına hemen başvurun.

VIZYONDER EĞİTİM DANIŞMANLIK VE TEKNOLOJİ A.Ş.

İSTANBUL	:	Meşrutiyet Mahallesi, Kodaman Sokak, Bahar Apartmanı No:6 Daire:7 Nişantaşı - Şişli / İSTANBUL
ANTALYA	:	Etiler Mah. Evliya Çelebi Cad. No:23 /106 Muratpaşa / Antalya
MERSİS NO	:	0925131571200001
İLETİŞİM	:	0.212 232 2016
GSM	:	0.545 335 2016
Eposta	:	bilgi@vizyonder.org.tr
TİCARET SİCİL NO	:	142629
KURUMLAR V.D.:	:	9251315712
Faks:	:	0.850 811 2016
	:	0.545 332 2016