

Rješavanje konflikata u radnoj sredini

Vrsta: Seminarski | Broj strana: 28 | Nivo: Fakultet zdravstvenih nauka, Banja Luka

Sadržaj:

Uvod 3

Faze konflikta 6

Šta je tipično za konflikte ? 8

Komunikacija 8

Shvatanje 8

Stanovište 8

Zadatak 8

Posljedice konfliktnih situacija 9

Stilovi rješavanja konflikta 11

Pregovaranje kao strategija za uspješno rješavanje konflikta 15

Konflikte treba rješavati ne zataškavati 16

Konflikt: korak po korak 18

Analiziranje konflikta: kako? 21

Identifikovanje konfliktnih tema 21

Identifikovanje vrste konflikta 21

Vrste rješenja 22

Konflikti oko ograničenih sredstava 22

Konflikti oko vrijednosti 22

Konflikti oko identiteta 23

Strateška intervencija u konflikt 23

Zaključak 25

10. Literatura 28

UVOD

Konflikti su stari koliko i čovječanstvo. Oni su opšti fenomen, koji se može pronaći na svim nivoima suživota ljudskih bića. Nepostojanje konflikta može se ocijeniti kao problematično ili čak štetno za mir. Nepostojanje konflikta znači da je sva moć u rukama jedne partije koja ima vlast i moć i polazi od toga da postoji samo jedna "istina" i da samo jedna strana "ima pravo" što, naravno, može rezultovati upotrebom i eskalacijom sile. Ovakve predstave vrlo često završavaju razmišljanjem i djelovanjem po kojima je jedina istina da gubitak na jednoj strani znači dobitak na drugoj. Ova logika - pobjednik je jači znači da je on upravu.

U svakodnevnom životu konflikti se često poistovjećuju sa svađom, sukobom interesa, upotrebom sile. Naučnica Ulrike C. Wasmuth (Ulrike C. Vasmuth) naglašava da je važno da se konflikt posmatra kao socijalno stanje, te da se ne zamjenjuje sa formama koje treba prevazići. Konflikt se ne smije ograničavati ocjenama i procjenama, niti se smije miješati sa njegovim uzrocima. Zato ona konflikt definiše kao "socijalno stanje u kojem sudjeluju najmanje dvije strane (pojedinci, grupe, države) koje imaju sasvim različite polazne tačke, na prvi pogled nepomirljive, i teže različitim ciljevima koje može ostvariti samo jedna od partija i / ili koje upotrebljavaju sasvim različita sredstva za ostvarivanje određenog cilja.

Pomoćno sredstvo za razumijevanje konflikta su analize konflikta. Jedna ovakva analiza ne sadrži samo uzroke i povode za konflikt, već i moguće prijedloge rješenja do kojih se dolazi ispitivanjem zajedničkih stanovišta konfliktnih strana i istraživanjem dotadašnjeg toka konflikta. Međutim, iako se stalno susrećemo sa njima, još uvek nismo postali imuni i oni nas veoma često dovode do frustracija, mentalne iscrpljenosti, stanja očaja, a vrlo često i do blažih oblika depresije. Dr Friedrich Glasl, specijalizovan za rješavanje konflikata, kaže: "Konflikti do te mjere utiču na našu sposobnost shvatanja i mišljenja da nismo u stanju jasno vidjeti stvari oko nas i u nama samima. Kao da naše oči gube sposobnost vida, a naš pogled na nas same i na suprotnu stranu u konfliktu postaje sve jednostraniji i iskrivljeniji. Naša sposobnost razmišljanja ostaje zarobljena, a da mi toga nismo ni svjesni.

**----- OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE
PREUZETI NA SAJTU. -----**

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: maturskiradovi.net@gmail.com