

Konflikti u organizaciji

Vrsta: Seminarski | Broj strana: 16

S A D R Ž A J:

UVOD 2

VRSTE KONFLIKATA 4

IZVORI KONFLIKATA 5

PRIRODA I POSLEDICE KONFLIKATA U ORGANIZACIJAMA 10

MOTIVACIJA U KONFLIKTNIM USLOVIMA 14

ZAKLJUČAK 15

LITERATURA 16

UVOD

Konflikt je, u najužem shvatanju, uvek sukob različitih po smeru delovanja, suprotnih motiva. To je rezultat dinamičkih psihičkih zbivanja i zato izaziva frustraciju, posebno ukoliko su suprotnosti veće a prepreke za njihovo ispoljavanje teže. Savremena Levinova teorija konflikata svrstava ih u tri velike grupe: konflikti dvostrukog privlačenja, konflikti dvostrukog odbijanja i konflikti istovremenog privlačenja i odbijanja. U društvenim odnosima, konflikt je stanje, neslaganja i inkompatibilnosti između više ljudi (interpersonalni sukob), grupa ljudi i nacija (socijalni konflikt). Konflikt među pojedincima ili grupama može voditi fizičkom nasilju, a među narodima sukobima različitog intenziteta.

U toku rada, pojedince i grupe u organizacijama povezuje bezbroj međusobnih odnosa i veza. Kooperacija i koordinacija sa drugima redovni su oblici ponašanja u kojima se ostvaruju razne vrste interakcija među ljudima u radnim grupama. Međutim, nije karakteristično za radne grupe samo veća ili manja kohezivnost iz koje izrastaju različite forme saradnje, nego je karakteristika grupe bilo kao povremena pojava ili kao relativno trajna, veća ili manja grupna tenzija, suprotnosti i sukobi. Iz njih izrastaju konflikti. Konflikt se obično tretira kao loša pojava i zato se koristi kao sinonim za termine kao što su destrukcija, iracionalnost, nasilništvo i si. Zbog toga, u praksi organizacija nalazimo i nastojanja, da se svaki konflikt, prevazilazi i diminiše.

Konflikti su, s obzirom da imaju veliki uticaj na individualno i grupno ponašanje, te stoga su relevantni za ciljeve i rezultate organizacija, jedna od glavnih oblasti interesovanja u proučavanju i istraživanju organizacionog ponašanja.

Literatura iz ove oblasti obiluje definicijama konflikta. U većini tih definicija, konflikt se objašnjava pomoću pojmova kao što su opozicija, nedostatak i blokada. Nastajanje konflikta uslovljeno je postojanjem dva ili više subjekata čiji su interesi inkompatibilni. Konfliktna situacija nastaje kada jedan subjekt blokira postizanje cilja drugog subjekta. Kada učesnik u ovakvoj situaciji postaju svesni nastalog odnosa, tek onda možemo utvrditi postojanje konflikta.

Konflikti na radu su vrsta društvenih konflikata. Oni imaju različite uzroke, a manifestuju se kako uličnim kontaktima, tako i na drastične načine kao što su masovni protest ili štrajkovi.

Konflikt dolazi do izražaja u neusklađenim akcijama koje pojedinci ili grupe u organizacijama preduzimaju. Karakteristične akcije kao indikatori postojanja konflikta su, npr. postojanje borbe među članovima grupe za uticaj na donošenje odluka, često odbijanje prihvatanja predloga koje neko drugi daje, nepriznavanje tuđih zasluga za rešenje problema, napregnute i neprijatne atmosfere u kojima nastaju pojave agresivnosti, neprijateljstva, više kritike iznetih mišljenja i celokupne grupne aktivnosti nego dobronamernog iznošenja predloga i mišljenja, i sl.

Kao što se vidi, ovakvo poimanje konflikta, zbog termina opozicija, blokada, nedostatak, borba, agresivnost, neprijateljstvo i si sugerira zaključak, da konflikt ugrožava rezultate grupe i organizacije, i zato je nepoželjan. Treba ga eliminisati.

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

www.maturskiradovi.net

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