

Konflikt na radu

Vrsta: Seminarski | Broj strana: 11

KONFLIKT NA RADU

Ljudski život, uključujući i njegov proces rada, praćen je raznovrsnim i brojnim konfliktima.

Ti konflikti mogu biti ekonomske, političke, ideološke, rasne, porodične i radne prirode.

Nas posebno zanimaju konflikti koji izviru sa područja čovekove radne aktivnosti, s obzirom na činjenicu da su oni dosta česta pojava, i da se rad kao svesna i svrsishodna čovekova aktivnost odvija kroz neprekidan proces stvaranja i prevladavanja konfliktnih situacija.

Konfliktnu situaciju predstavlja stanje u kome postoji sukob interesa, dveju ili više individua odnosno društvenih grupa.

Takvo stanje nastaje onda kada individua ili grupa teži ostvarenju određenog cilja, a istovremeno druga individua, odnosno grupa suprotstavlja se tome.

Takvo stanje neminovno do vodi do konfliktne situacije, odnosno konflikta. Dakle, konflikti na radu se se izražavaju kroz određene suprotnosti koje postoje među ljudima u toku obavljanja procesa rada.

Međutim, svako neslaganje, suprotstavljanje različitih mišljenja ne treba da se tretira kao konflikt.

Na primer: pojedini ljudi iz rukovodećeg tima PTT mogu imati različita mišljenja o određenim pitanjima poslovne politike, a da ipak rade zajednički i složno. Nesaglasnosti u mišljenjima i stavovima ne moraju obavezno da dovedu do nastanka konflikta. Sociolozi čak smatraju da su konflikti poželjni ukoliko su u pravom smislu proizvod života i rada. To ne znači da konflikte treba podsticati i stvarati. Naprotiv, štetne i destruktivne konflikte treba identifikovati i razrešavati, jer je bez toga nezamisliv uspešan i efikasan rad individua, društvenih grupa i kolektiva kao celine.

Konflikti nastaju onda kada se ugrožavaju materijalni i socijalni status grupe odnosno pojedinaca. Tada se formiraju ne samo suprotstavljeni stavovi, već bude i određene emocije, kao što su: stid, gnev, prezir, negodovanje, strah i slično. Takva emocionalna stanja podstiču čoveka na sukob i guraju ga u konfliktnu situaciju. Zbog toga se konflikt može shvatiti kao zaoštrena suprotnost među ljudima, koja se izražava kroz sukob određenih njihovih interesa, kroz njihovo međusobno suprotstavljanje. U takvoj konfliktnoj situaciji svaka od suprotstavljenih strana smatra da je u pravu, i odlučno stupa u borbu za zaštitu svojih interesa. Postojanje konflikta praćeno je fizičkom, a posebno psihičkom napetošću i uznemirenošću.

Konflikt na radu po pravilu nastaje spontano, i u početku se nalazi u prikrivenom stanju, gde međusobno suprotstavljene strane nastoje da što više kolektiva pridobiju za sebe, da imaju «podršku» kako bi se druga strana lakše porazila i odustala od svojih zahteva. Ta podrška posebno dolazi do izražaja na sastancima, javnim skupovima, a posebno u medijima.

Uzroci konflikta na poslu

Uzroci konflikta na radu su brojni i raznovrsni. Tehnički je nemoguće dati iscrpnu listu svih uzroka ove pojave, jer bi ona bila veoma duga. No, ipak je učinjen pokušaj sistematizacije opštih uzroka koji dovode do konfliktne situacije u radnoj sredini. Ti uzroci nalaze se pre svega, u ekonomskoj, tehničkoj, društvenoj, organizacionoj i informativnoj sferi čovekove radne delatnosti, uključujući i fizičke i društvene uslove radne sredine.

Brojna empirijska istraživanja nedvosmisleno ukazuju da su konflikti najizraženiji u ekonomskoj sferi odnosa, što je i razumljivo ako se ima na umu činjenica da je najčešće reč o raspodeli najamnina, premija, nagrada, stambeno-kreditnih potraživanja i slično, i mali poremećaj u tim odnosima zakonito dovodi do konfliktne situacije. Dok u novije vreme, u tzv. «tranzicionim privredama», kakva je upravo naša, sve više konflikt nastaje zbog privatizacije, koja u većini slučajeva dovodi zaposlene u opštu ekonomsku nesigurnost, gubitak radnih mesta, manjkavost socijalnih programa, apatiju, beznađe i slično. Akcije i mere rukovodstva koje se odnose na gore navedena pitanja često se dočekuju sa negodovanjem i otporom, a posebno ako su te akcije i mere donete preko noći, bez adekvatnog informisanja i ubedljivih argumenata i razloga. Jer recimo promena visine koeficijenata za obračun najamnina, premija i nagrada ima ne samo ekonomski već i društveni značaj. On praktično označava poziciju vrednosti svakog pojedinca na lestvici društvene hijerarhije, i mali poremećaj ili korektiv bez ubedljivog opravdanja zakonito dovodi do nastanka konfliktne situacije.

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

www.maturskiradovi.net

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