

კონფლიქტი ორგანიზაციაში, მათი დაღიბითი და უარყოფითი მხარეები.

ორგანიზაციული კონფლიქტი არის შიდა გაუგებრობა ან უთანხმოება, რომელიც შეიძლება მოხდეს კოლეგებსა თუ ლიდერებს შორის. ამ სახის უთანხმოებამ შეიძლება გამოიწვიოს სამუშაო ადგილზე ერთიანობისა და თანამშრომლობის ნაკლებობა. როდესაც თანამშრომლები არ ეთანხმებიან ერთმანეთს.

კონფლიქტის ძირითადი მიზეზები: ხშირად, კონფლიქტები ხდება მაშინ, როდესაც სამსახურში კომუნიკაციის ნაკადი დარღვეულია. როდესაც ვინმეს არ აქვს საჭირო ინფორმაცია თავისი საქმის შესასრულებლად, შეიძლება არასწორი დასკვნები მივიღო. ანალოგიურად, თუ თანამშრომელი არასწორად განმარტავს რაღაცას, რაც მათ კოლეგას ან მენეჯერს ეუბნება, ამან შეიძლება გამოიწვიოს შიდა კონფლიქტი სამუშაო ადგილზე. სწორედ ამიტომ მნიშვნელოვანია გვახსოვდეს, თუ როგორ შეიძლება ადამიანებმა ინტერპრეტაცია გაუკეთონ თქვენს ნათქვამს სამსახურში. მიუხედავად იმისა, რომ პიროვნების ტიპების ნაზავი შეიძლება დაეხმაროს კომპანიას ახალი პერსპექტივებისა და იდეების მოპოვებაში, ამან ასევე შეიძლება გამოიწვიოს ორგანიზაციული კონფლიქტი. როდესაც ძირითადად განსხვავებული პიროვნების მქონე ადამიანებს უწევთ ერთად მუშაობა, შეიძლება არსებობდეს შეუთავსებელი ღირებულებები, პრიორიტეტები და მუშაობის სტილი. თუმცა, შესაძლებელია ადამიანების წახალისება, იმისათვის რომ გაუგონ ერთმანეთს და მათი სამუშაო პროცესები, შეიძლება დაეხმაროს უთანხმოების თავიდან აცილებაში. როდესაც მენეჯერები გაურკვეველს ხდიან თავიანთ მოლოდინებს თანამშრომლების მიმართ, ამან შეიძლება გამოიწვიოს კონფლიქტი სამუშაო ადგილზე. თანამშრომლები შეიძლება იმედგაცრუებულნი ან დაბნეულნი იყვნენ იმის გამო, თუ რას უნდა აკეთებდნენ წარმატების მისაღწევად. ეს განსაკუთრებით აშკარაა, თუ ისინი ფიქრობენ, რომ რაღაცას სწორად აკეთებენ და

ლავა შარაშიძე
სტუ დოქტორანტი:

მათი მენეჯერი უგზავნის მას არასასარგებლო გამოხმაურებას. როდესაც არ არის საკმარისი რესურსი სამსახურში ყველასთვის, ამან შეიძლება გამოიწვიოს კონკურენცია და კონფლიქტი. მაგალითად, თუ გაყიდვების დეპარტამენტი იღებს ბიუჯეტის მნიშვნელოვან ნაწილს, სხვა დეპარტამენტებმა შეიძლება იგრძნონ, რომ მათი დამსაქმებელი ემხრობა გაყიდვების განყოფილებას. ფავორიტიზმის განცდამ შეიძლება გამოიწვიოს თანამშრომლების მორალური დაქვეითება, რადგან ადამიანებს შეუძლიათ.

იმისთვის, რომ სამუშაო ადგილას კონფლიქტის წარმოქმნის საფრთხე აღმოფხვრათ, მნიშვნელოვანია, რომ დეპარტამენტებს ჰქონდეთ ანგარიშგაღებულების დონე. კონფლიქტი შეიძლება წარმოიშვას მაშინ, როდესაც პრობლემა ჩნდება და მასზე პასუხისმგებლობას არავინ იღებს. ანალოგიურად, თანამშრომლებს შეუძლიათ უთანხმოება შეექმნათ იმაზე, თუ ვინ არის პასუხისმგებელი რომელ ამოცანებზე. ამიტომ მნიშვნელოვანია, რომ ყველას ჰქონდეს მკაფიოდ განსაზღვრული როლები სამუშაო ადგილზე.

გუნდთან ურთიერთობისას უნდა იყოს გათვალისწინებული თუ, როგორ აღიქვამს ხალხი მმართველი გუნდის ნათქვამს. ის, რაც შეიძლება ვინმესთვის სასაცილო ხუმრობა იყოს, შეიძლება სხვისთვის პოტენციურად შეურაცხყოფელი იყოს. მნიშვნელოვანია, რომ გესმოდეთ, რა სახის ქცევებია შესაბამისი სამუშაო ადგილზე. შეეცადეთ გაეცნოთ თქვენი თანამშრომლების ხასიათს თქვენს გუნდთან ერთად, რათა უზრუნველყოთ, რომ თქვენ ყველას გქონდეთ ურთიერთგაგება, თუ როგორ უნდა მოიქცეთ სამსახურში. როდესაც ადამიანები სწავლობენ ურთიერთობას, სხვადასხვა სამუშაო ადგილებს

შეუძლიათ იხილონ ყველა სახის სარგებელი. შეეცადეთ იყოთ ღია თქვენი კოლეგის იდეებისა და მოსაზრებების მიმართ და, თუ არ ეთანხმებით მათ ნათქვამს, ისაუბრეთ მათთან, რომ გაიგოთ მათი აზროვნების პროცესი. შეიძლება აღმოაჩინოთ, რომ როდესაც ადამიანებს ეძლევათ საშუალება ახსნან საკუთარი თავი, სინამდვილეში ბევრი საერთო გაქვთ. სხვადასხვა წარმომავლობის ადამიანებს შეუძლიათ ერთმანეთისგან საკმაოდ ბევრი ისწავლონ, ისინი ისწავლიან ერთმანეთის პატივისცემით მოპყრობას. თქვენი გუნდის წევრებს ერთმანეთის უკეთ გაცნობაში დახმარებამ შეიძლება გამოიწვიოს უფრო მეტი თანამშრომლობა და გაგება სამუშაო ადგილზე. გუნდური აქტივობები დაეხმარება კოლეგებს უკეთ გაეცნონ ერთმანეთის პიროვნებებს და მუშაობის სტილს. ქვემოთ მოცემულია რამდენიმე აქტივობა, რომელიც შეგიძლიათ გამოიყენოთ თქვენი გუნდის დასაკავშირებლად:

- სიმართლე და ტყუილი: მიეცით თქვენი გუნდის წევრებს ორი ფაქტი საკუთარი თავის შესახებ და ერთი ტყუილი. იარეთ და გამოიცანით რომელი ფაქტებია მართალი და რომელი მცდარი. ეს შეიძლება იყოს სახალისო, დაბალი ფსონების გზა ერთმანეთის წარმომავლობის შესასწავლად.
- არასდროს მქონია: ყველა აწევს თითს, როცა ხალხი ჯგუფში დადის და ამბობს იმას, რაც არ გაუკეთებია. თუ თქვენ პირადად შეასრულეთ აქტივობა, დადებთ თითს. ყველაზე მეტი თითების მქონე ადამიანი “იმარჯვებს”. ეს არის სახალისო გზა ერთმანეთის გამოცდილების შესახებ მეტის გასაგებად და შეიძლება იყოს შესანიშნავი გზა თქვენს გუნდთან საუბრების დასაწყებად.
- გირჩევნია რომ?: ამ თამაშში, თანამშრომლები დადიან და ეკითხებიან ერთმანეთს, რას ურჩევნიათ გააკეთონ ორ შესაძლებლობებს შორის. მაგალითად, შეგიძლიათ იკითხოთ: “გირჩევნიათ იცხოვროთ ანტარქტიდაში თუ საჰარის უდაბნოში?” ეს შეიძლება იყოს სახალისო გზა შეხვედრის დასაწყებად და ყველამ ერთმანეთის სიცილისთვის.

- ყინულის დამტვრევის კითხვები: ყოველი შეხვედრის დასაწყისში დაუსვით თქვენს გუნდს მსუბუქი შეკითხვა. როდესაც ყველა მიდის და უპასუხებს მას, შეგიძლიათ გაიგოთ ერთმანეთის პრეფერენციების შესახებ. მაგალითად, “რომელია შენი საყვარელი ფილმი?” ან “სად გაქვთ იმედი, რომ ერთ დღეს იმოგზაურებთ?” შესანიშნავი კითხვებია ყინულის დამრღვევი
- ნათლად აჩვენეთ თქვენი გუნდის მოლოდინები სამუშაოს აღწერილობაში ჩაწერით. თითოეული ადამიანისთვის საფუძვლიანი სამუშაო აღწერილობა შეიძლება დაეხმაროს ყველას გააცნობიეროს თავისი პასუხისმგებლობა და ოფისში დგომა. მენეჯერებს შეუძლიათ ასევე შეხვდნენ თავიანთი გუნდის წევრებს პირისპირ, რათა დაეხმარონ მათ დასახონ მიზნები და გააცნობიერონ თავიანთი მოლოდინები. დარწმუნდით, რომ გააკეთეთ შენიშვნები ამ შეხვედრის დროს, რათა დაადასტუროთ, რომ თანამშრომელმა იცის, რაზეა პასუხისმგებელი.

ვინაიდან კომუნიკაციის ნაკლებობა და გაუგებრობა ხშირად იწვევს სამუშაო ადგილზე კონფლიქტს, თქვენი კომუნიკაციის პროცესების გაუმჯობესების გზის პოვნა შეიძლება საკმაოდ სასარგებლო ყველას პასუხისმგებლობის დაკისრება თავის ქმედებებზე კარგ პრეცედენტს ქმნის სამუშაო ადგილზე. ანგარიშვალდებულება უზრუნველყოფს იმას, რომ ყველამ იცის, რას აკეთებს სამსახურში. ამ ტიპის სამუშაო სტრუქტურას შეუძლია დაეხმაროს ადამიანებს იმის გარკვევაში, თუ რა პრობლემების გადაჭრა მათ ევალებათ. ანალოგიურად, ეს კარგი გზაა ადამიანებისთვის, რათა გაიზარდონ თავიანთი შეცდომები და უკეთესები იყვნენ მომავალში.

აბსტრაქტი

დღეისათვის ორგანიზაციებში კონფლიქტი მნიშვნელოვანი პრობლემაა, რასაც სათანადო ყურადღება სჭირდება. კონფლიქტი ორ მხარეს შორის გაჩენილი უთანხმოებაა, რომელიც ღირებულებების, ინტერესებისა და ქმედებების შეჯახებით წარმოიქმნება. იდეური დაპირისპირება

ირება არის ყოველდღიური სამუშაო გრაფიკის განუყოფელი ნაწილი. ორგანიზაციები ცდილობენ, რომ ამ გამოწვევას გაუმკლავდნენ. სტევან რობიშვილი წიგნში „ორგანიზაციული ქცევა“ განიხილავს სხვადასხვა ორგანიზაციებში წარმოქმნილ კონფლიქტებს. ის ამბობს, რომ ყველა კონფლიქტი ნეგატიურია, რადგან ის ხელს უშლის სამუშაო პროცესს და თანამშრომლებთან პროდუქტიულობას. აქედან გამომდინარე მენეჯერთა მთავარ დანიშნულებათ უთანხმოებების საწყის ეტაპზე აღმოფხვრა მიიჩნევა ამ შეხედულებას უპირისპირდება ინტერაქციონალისტები, რომლებიც თვლიან რომ ჰარმონიული და კოოპერატიული ჯგუფები არიან სტატიკურები და უპასუხისმგებლოდ ეკიდებიან ცვლილებებსა თუ ინოვაციებს, ამიტომ ინტერაქციონალისტები საპირისპიროდ კონფლიქტის შენარჩუნებას გვთავაზობენ და არა მარტო შენარჩუნებას არამედ გამოწვევასაც. გამოყოფენ კონფლიქტის დადებით და უარყოფით ზეგავლენებს. კონსტრუქციულს, რომელიც მხარს უჭერს ჯგუფის მიზანზე ორიენტირებულობას და აუმჯობესებს სამუშაოს ხარისხს და დესტრუქციულს რომელიც არის დისფუნქციური ხასიათის მატარებელია და პროდუქტიულობაზე მოქმედებს უარყოფითად. რატომ უნდა არ უნდა გვინდოდეს და ასე არც იქნება, რომ ყველა თანამშრომელი ერთ აზრზე იყოს ერთი შეხედულებები და ერთნაირი ხედვა ყველაფერთან დაკავშირებით, ეს პირიქით ავნებს ორგანიზაციას. მაგრამ კონფლიქტი რომელიც მოქმედებს ორგანიზაციაში თანამშრომელთა ნეგატიურობაზე სასწრაფოდ არის აღმოსაფხვრელი.

დასკვნა

იმისათვის, რომ კონფლიქტმა იდეების გენერირებას ხელი შეუწყოს, აუცილებელია იდეები კონფორტაციული გზებით. ეს კი მხოლოდ მაშინ შეიძლება მოხდეს როდესაც ერთნაირი მიზნები ამოძრავებთ ჯგუფის წევრებს, ისინი უნდა ენდობოდნენ ერთმანეთს. საქმიანობასთან დაკავშირებული კონფლიქტი მომგებიანი რომ გავხადოთ, აუცილებელია, რომ გუნდის წევრები უსაფრთხოდ გრძნობდნენ თავს, არ იყვნენ წნეხის ქვეშ, არ ეშინოდეთ თავისი აზრის დაფიქსირების, განსხვავებული მოსაზრების გამოთქმა. კონფლიქტის საგანი უნდა გახდეს იდეებს შორის ჯანსაღი კონკურენცია, ორივე მხარე უნდა ცდილობდეს, რომ დაასაბუთონ საკუთარი იდეის ეფექტურობა. ორივე მხარე უნდა სცემდეს პატივს ერთმანეთის მოსაზრებებს და ჯანსაღად უნდა შეეძლოთ შენიშვნის მიღება რამეთუ შეიძლება კონკრეტული თანამშრომლის იდეას სხვა თანამშრომელმა შემატოს უკეთესი რამ და საბოლოო ჯამში გახდეს იდეალური. საუკეთესო ვარიანტი ჯანსაღი ურთიერთობებისთვის კი ჯგუფური სამუშაოებია, წახალისებები, თამაშები, გახსნილი ურთიერთობა და ერთმანეთის პატივისცემა ეს ყველაფერი კი მოგვცემს შედეგს. თანამშრომლების ჯანსაღი ურთიერთობა აისახება ორგანიზაციაზეც, ბევრი ორგანიზაცია გამხდარა ცნობადი თუნდაც იმიტომ რომ თანამშრომლები მუდამ ზრუნავენ ერთმანეთზე, დღეისათვის ერთერთი საუკეთესო რეკლამა სოციალური ქსელია, სადაც უამრავი ადამიანი ნახულობს „მეგობრების“ მიერ გამოქვეყნებულ ე.წ. „პოსტებს“ სადაც ასახავენ ყოველდღიურ მოვლენებს. ეს ყველაფერი კი შეიძლება ერთგვარ რეკლამად გადავაქციოთ.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. <https://www.marketinghouse.ge/how-to-set-business-goals/>
2. <https://iscsisantarget.com/ka/articles/15752-business-organization-and-its-dynamics--gestiopolis>
3. <https://www.forbeswoman.ge/post/%E1%83%99%E1%83%9D%E1%83%9C%E1%83%A4%E1%83%9A%E1%83%98%E1%83%A5%E1%83%A2%E1%83%98%E1%83%A1-%E1%83%9B%E1%83%9C%E1%83%98%E1%83%A8%E1%83%95%E1%83%9C%E1%83%94%E1%83%9A%E1%83%9D%E1%83%91%E1%83%90-%E1%83%9D>

CONFLICT IN ORGANIZATIONS, THEIR PROS AND CONS

Lasha sharashidze

Resume

Today, conflict in organizations is an important problem that needs proper attention. A conflict is a disagreement between two parties that results from a clash of values, interests, and actions. Ideological confrontation is an integral part of the daily work schedule. Organizations are trying to cope with this challenge. In his book, Organizational Behavior, Stephen Robins discusses the conflicts that arise in various organizations. He says that all conflict is negative because it interferes with the work process and the productivity of employees. Therefore, the elimination of disagreements at the initial stage is considered the main purpose of managers. This view is opposed by interactionists, who believe that harmonious and cooperative groups are static and irresponsible to changes or innovations, so interactionists, on the contrary, propose to maintain conflict and not only maintain it, but also challenge it. They distinguish the positive and negative effects of the conflict. constructive, which supports the group's goal orientation and improves the quality of work, and destructive, which is dysfunctional in nature and negatively affects productivity. Of course, we shouldn't want, and it won't be like that, that all employees have the same views and the same vision about everything, it hurts the organization on the contrary. But the conflict that affects the negativity of employees in the organization should be eliminated urgently.

ჟურნალი „სოციალური ეკონომიკა“ – XXI საუკუნის აქტუალური პრობლემები.
რეგისტრირებულია თბილისის რეგიონული ცენტრის (საგადასახადო ინსპექციის) მიერ.
რეგისტრაციის №19181.

რედაქტორის ტელ.: 2-36-51-16; 2-36-43-78; 599-33-53-92.

web: socialuri-economica.bpengi.com; www.socialuri-economica.ge

e-mail: social_economica@mail.ru; socialuri-economica@bpengi.com

გადაეცა ასაწყობად 10.12.22.

ხელმოწერილია დასაბეჭდად 20.12.22.

სააღრიცხვო-საგამომცემლო თაბახი – 12.

ტექნიკური რედაქტორი და კორექტორი: ნანა სახეჩიძე

სტილური რედაქტორი: ბადრი ცხადაძე

კორექტორები: თინა ცისკარიშვილი, ნანა ბოლქვაძე

კომპიუტერული უზრუნველყოფა და დიზაინი: დალი ჯვარშიშვილი