**VRSTE SUKOBA**

**Sukob je često svakodnevnica svih nas, bilo da se dešavaju u nama samima ili u interakciji sa drugim osobama.** Sukobi mogu da služe razvoju osobe, samo je pitanje na koji način ih sagledavamo, analiziramo, rešavamo i kakve pouke i iskustva iz njih izvlačimo. Oni nisu ni loši ni štetni.

**Sukob je situacija u kojoj dve ili više osoba žele da postignu cilj za koji opažaju da ga može postići samo jedna osoba, a ne obe ili sve zainteresovane osobe.**Za odeljenjske starešine je neophodno vladanje veštinom upravljanja sukobom. Isto tako i za roditelje, prvenstveno da bi dali pozitivan primer svojoj deci, kako bi oni u svojim životima nastavili model konstruktivnog načina ponašanja. Bilo da je sukob rešiv, ili ne, važan je način na koji se sa njim suočavamo. **Neki se sukobi ne mogu rešiti, ali ipak imaju u sebi pozitivan potencijal**. Tako, na primer: Kada se posvađaju dve osobe, i ne mogu da nađu rešenje tog sukoba, one ipak mogu svoje napore da usmere na to da se poboljšaju njihovi odnosi.

 **Da li su sukobi uvek loši?**

Uobičajeno je mišljenje da su sukobi loši i da ih treba izbegavati po svaku cenu! Međutim, sukob, sam po sebi, nije ni dobar ni loš, **samo posledice sukoba mogu biti dobre ili loše**. Moguće posledice sukoba jesu i negativne i pozitivne. **Negativne posledice sukoba** mogu biti loši međuljudski odnosi, loša komunikacija, nezadovoljstvo, slabiji rezultati rada, potiskivanje negativnih osećanja, psiho-somatska oboljenja, negativne vibracije organizma i to što međuljudski sukobi postaju važniji od rada i učenja. **Pozitivne posledice sukoba** su bolji kvalitet rešenja sukoba, razvijanje kreativnosti u rešavanju sukoba, bolje prilagođavanje promenama, veći interes grupe, smanjenje napetosti među učesnicima.

Razlikujemo sledeće sukobe(konflikte):

1. Emotivni konflikt nastaje kad dva entiteta (pojedinca, grupe, organizacije itd), dok pokušavaju da zajedno reše problem, postanu svesna da su njihova osećanja po nekim ili svim pitanjima nekompatibilna. Ovaj konflikt se još naziva i psihološki.

2. Konflikt interesa se definiše kao neusklađenost stavova zainteresovanih strana o alokaciji ograničenih resursa. On se događa „kad svaka strana, deleći isto razumevanje situacije, želi drugačije i pomalo nekompatibilno rešenje problema koje uključuje ili međusobnu podelu 6 ograničenih resursa ili odluku o podeli posla za rešenje problema.“15 Primer konflikta interesa su dva menadžera koji žele mesto direktora filijale.

3. Konflikt vrednosti ili ideološki konflikt se javlja kad se dva društvena entiteta razlikuju po svojim vrednostima ili ideologijama o određenim pitanjima. Vrlo se često susreće u svakodnevnom životu, npr. između političkih partija ili između onih koji se zalažu za abortus ili genetski inženjering i onih koji se tome suprotstavljaju.

4. Kognitivni konflikt nastaje kad dva pojedinca ili grupe, u procesu rešavanja problema, postanu svesni da su njihova razmišljanja, percepcije ili rasuđivanja različita ili suprotna. Ekstremni oblik ovog konflikta je kad dve strane dođu do suprotnih i isključivih zaključaka na osnovu istih podataka.

 5. Konflikt ciljeva nastaje kad su željeni rezultati dva entiteta protivrečni. Primere ove vrste ciljeva često nalazimo u svakodnevnom životu, kao i u politici, u raspravama između političkih grupa.

6. Konflikt sadržaja se događa kad se dva ili više članova organizacije razilaze u mišljenju o svojim zadacima, tj. o osnovnim elementima nekog pitanja ili problema. Strane mogu doći u sukob oko činjenica, metoda za ostvarivanje zajedničkih ciljeva itd. Robins17 konflikte ciljeva i konflikte sadržaja tretira kao jednu grupu, i naziva je konflikt zadataka.

 7. Konflikt odnosa se fokusira na međusobne odnose članova organizacije. Oni su obično disfunkcionalni, jer stalna frikcija i međusobne netrpeljivosti umanjuju uzajamno razumevanje, te time sprečavaju izvršavanje organizacionih zadataka.

8. Konflikt procesa se odnosi na sukob o načinu na koji se radi posao. Da bi bio funkcionalan, mora se držati na niskom nivou (kao i konflikt zadataka) jer se tako stimuliše diskutovanje o idejama koje dovode do boljih performansi. Sa druge strane, stalne rasprave o tome ko šta i kako radi može dovesti do nesigurnosti i povećati vreme za obavljanje zadataka.

9. Realni vs. nerealni konflikt. Realni konflikt su neslaganja oko nekog racionalnog sadržaja, kao što su zadaci, ciljevi, vrednosti i sredstva. Nerealni konflikt se događa kao rezultat nečije potrebe za podizanjem tenzije i isticanjem neprijateljstva. Dok je realni konflikt uglavnom vezan za racionalna neslaganja i organizacione ciljeve, nerealni konflikt su „uglavnom cilj sam po sebi, i imaju malo veze sa ciljevima grupe ili organizacije.

 10. Institucionalizovani vs. neinstitucionalizovani konflikt. Institucionalizovani konflikt se događa u situacijama u kojima učesnici slede eksplicitna pravila, ponašaju se na predvidljiv način i stalno su u međusobnom odnosu, kao npr. sukobi između menadžmenta i sindikata ili administrativnog osoblja i proizvodnih radnika. Rasni sukobi uglavnom spadaju u neinstitucionalizovane konflikte, osim npr. što je to bio slučaj u Južnoafričkoj Republici za vreme aparthejda.

 11. Osvetnički konflikt se javlja u situacijama u kojima strane osećaju potrebu za stalnim i nerešenim sukobom da bi kaznili suparnika. Svaka strana definiše ciljeve delom prema ostvarivanju što veće štete ili problema svom suparniku. Sukobi u Severnoj Irskoj ili na Bliskom Istoku spadaju u ovu vrstu konflikta.

 12. Konflikt pogrešnih percepcija se odnosi na pogrešnu procenu uzroka (ponašanja, strana ili problema) konflikta. Primer ove vrste konflikta je zaposleni koji nepravedno optužuje svog nadređenog za smanjenje plate ili drugih beneficija, dok je odluku o smanjenju plate doneo menadžer višeg nivoa, uprkos protivljenju šefa koji je želeo da zaštiti radnika.

13. Pomereni konflikt se događa ili kad strane u sukobu usmeravaju svoje frustracije ili neprijateljstva na druge entitete (pojedince ili grupe) koji nisu uključeni u konflikt, ili kad diskutuju o sekundarnim, tj. manje važnim pitanjima.

DOMAĆI: U nekoliko rečenica objasni svoje vidjenje sukoba I objasni tri vrste sukoba kroz konkretne primere iz života.Domaći uraditi I poslati na moj mejl pavic.darko@esloznica.rs a ako vam nešto nije jasno pitajte me preko viber grupe.