

CONFLITO ORGANIZACIONAL

Vanessa Calixto de OLIVEIRA¹
Jacqueline Sayuri KAWAKAMI²
Fernanda de Lima BAGLI³

O propósito deste trabalho é ressaltar o conflito organizacional que ocorre rotineiramente dentro das empresas, trazendo a problematização no interior destas e expondo a melhor forma de resolver estes conflitos. A metodologia utilizada foi um estudo descritivo e exploratório com base em pensamentos de Blake e Mouton, 1964. Apesar das diferenças de cada ser, é possível que todas as partes saiam ganhando, trazendo motivação para os funcionários e harmonia no meio empresarial. Segundo Blake e Mouton 1964, o conflito pode ser definido como sendo uma incompatibilidade entre duas ou mais pessoas, grupos e organizações. Com o relacionamento interpessoal existem indivíduos com valores, interesses, habilidades e intenções distintas entre si, cujas relações sociais dependem da cultura praticada no ambiente em que convivem, essas diferenças podem levar à competição descontrolada ou a outras situações difíceis de lidar socialmente. Para solucionar essas diferenças sem que os lados tenham que se confrontar de forma negativa, é importante a intervenção de uma terceira parte, de um poder superior, com autoridade suficiente para a solução do conflito. O conflito mais comum que ocorre no interior das organizações está relacionado às relações de poder. De um lado, a existência de pessoas com poder de mando e controle. De outro lado, os funcionários subordinados em busca de melhores condições sociais. Segundo Blake e Mouton 1964, esses conflitos entre os dois lados humanos das organizações apresentam-se principalmente em casos de: disputas salariais, oposição interna por condições de trabalho e comportamentos de rejeição sobre a divisão do trabalho. Um bom administrador deve sempre procurar lidar com esses conflitos, administrando-os de forma correta e sabendo o momento certo em que deve interferir. Todos os conflitos organizacionais devem ser solucionados por superiores, principalmente quando estas se mostrarem incapazes de fazê-lo. Segundo Blake e Mouton 1964, lideranças eficientes devem fazer de tudo para evitar que seus efeitos afetem negativamente a produtividade e para tanto, utilizar uma das três fórmulas que existem para se promover a resolução de conflitos: ganhar/perder (um ganha, o outro perde); perder/perder (ambos perdem) e ganhar/ganhar (ambos ganham). Portanto, a fórmula ideal para se solucionar um conflito é a que permite uma situação de ganhar/ganhar. Ocorre quando ambos os lados procuram negociar em conjunto uma solução para o problema que os aflige, cada qual cedendo parcialmente em suas reivindicações até atingirem a maioria dos objetivos desejados, e nesse caso, todos saem ganhando.

Palavras-chave: Conflito. Conflito organizacional. Ganhar. Perder. Diferenças.

¹ Discente do curso de Administração do Centro Universitário “Antônio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. vanessacalixtopp@outlook.com

² Discente do curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário “Antônio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. J4cks4yur1@hotmail.com

³ Docente do curso de Administração, Gestão Financeira e Marketing do Centro Universitário “Antônio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. Mestranda em Administração pelas Faculdades Metropolitanas Unidas. fernandabagli@toledoprudente.edu.br. Orientadora do trabalho.