

# კონფლიქტი ორგანიზაციაში

სოფიო ლეჟავა, ნუცა ჭეიშვილი, გიორგი კურტანიძე

ჯგუფი #5

*სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბიზნესის  
ადმინისტრირების ფაკულტეტზე ბიზნესის სკოლაში*

ხელმძღვანელი: ნინო ჩხეტია

*მაგისტრანტთან გათანაბრებული*

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი

2016

## აბსტრაქტი

კონფლიქტის მართვასთან დაკავშირებული პრობლემების შესწავლა განსაკუთრებით აქტუალურია ჩვენი ქვეყნისათვის, სადაც ცხოვრების უმძიმესი პირობებით გამოწვეული დამაბულობა, გაღიზიანება, უამრავ სხვადასხვა სახის და დონის კონფლიქტს წარმოქმნის. საქართველოს მრავალ ორგანიზაციაში ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში ბოლო ათწლეულის მანძილზე აღინიშნება არასახარბიელო ვითარება. ხშირია კვალიფიციური კადრების შევიწროების და ორგანიზაციებიდან განდევნის ფაქტები, შრომით კოლექტივებში იშვიათობას წარმოადგენს ჰარმონიული და თანამშრომლური გარემო. აღინიშნება დამაბულობა ურთიერთობებში მომუშავეთა შორის, რაც სხვადასხვა ინტენსივობის კონფლიქტების გამომწვევია და ა.შ. ყოველივე ეს ძლიერ აფერხებს ორგანიზაციების და ზოგადად საზოგადოების განვითარების ტემპებს. აქედან გამომდინარე, აქტუალური ხდება ორგანიზაციებში იმ ფაქტორების შესწავლა, რომლებიც წარმოადგენენ მსგავსი ნეგატიური პროცესების გამომწვევ მიზეზებს, რათა შესაბამისი სამუშაოების ჩატარებით მოხდეს არსებული ვითარების გამოსწორებისთვის სათანადო გზების დასახვა.

ვფიქრობ, რომ ყოველივე ზემოაღნიშნული ცხადყოფს ორგანიზაციაში კონფლიქტურ სიტუაციაში ქცევის სტრატეგიების არჩევის განმსაზღვრელი ფაქტორების შესწავლის აქტუალობას.

**თემის აქტუალობა:** სოციალურ ფსიქოლოგიაში კონფლიქტი, როგორც სოციალური მოვლენა, - ეს არის მხარეთა შორის არსებული ინტერესთა რეალური, თუ წარმოსახული შეუთავსებლობა, როდესაც მხარეებს მიაჩნიათ, რომ მათი მიზნები, ინტერესები, მისწრაფებები შეუძლებელია ერთდროულად იქნას დაკმაყოფილებული. მარტივად რომ ვთქვათ, - კონფლიქტი, ეს არის ინტერესთა დაპირისპირება.

**ნაშრომის მიზანი:** ჩვენი ვარაუდით, კონფლიქტის გადაჭრის სტრატეგიების შერჩევაზე გავლენას ახდენს ასაკობრივი ფაქტორი: ახალგაზრდული ენერჯია და შემართება ახალგაზრდებს უფრო მეტოქეობისაკენ უბიძგებს, ხოლო მოწიფული ასაკის ადამიანები პრობლემას უფრო დინჯად და გააზრებულად უდგებიან. შესაბამისად ჩატარებული

კვლევა მიზნად ისახავს ორგანიზაციაში კონფლიქტურ სიტუაციაში ქცევის სტრატეგიის არჩევაზე ასაკის ფაქტორების გავლენის შესწავლას. არსებული მიზნიდან გამომდინარე დაისახა კვლევის შემდეგი ამოცანები:

1. ორგანიზაციაში კონფლიქტურ სიტუაციაში ქცევის სტრატეგიების შერჩევის თავისებურებათა შესწავლა თანამშრომელთა შორის.
2. ორგანიზაციაში კონფლიქტურ სიტუაციაში ქცევის სტრატეგიების შერჩევის თავისებურებათა შესწავლა ასაკობრივად განსხვავებულ სოციალურ ჯგუფებში.
3. განსხვავებული სოციალური ჯგუფებისათვის დამახასიათებელი კონფლიქტის გადაჭრის სტრატეგიების დადგენა.
4. კონფლიქტურ სიტუაციაში ქცევის სხვადასხვა სტრატეგიებს შორის ურთიერთკავშირის დადგენა, მათ შორის ასაკის მიხედვით განსხვავებულ სოციალურ ჯგუფებში.

**კვლევის ობიექტი:** საკვლევ ობიექტებს წარმოადგენს საქართველოში მოღვაწე კომპანიები, პროდუქტით თუ მომსახურებით მოვაჭრე ორგანიზაციები.

**კვლევის ინფორმაციულ ბაზას წარმოადგენს,** ლიტერატურული და გამოქვეყნებული სამეცნიერო შრომები და კვლევის შედეგები.

კვლევის შედეგები კი გვამღევეს საშუალებას, დასმულ კითხვებს გავცეთ პასუხი და გავანალიზოთ, ჩვენს ქვეყანაში არსებული კომპანიები თუ როგორ მართავენ და აგვარებენ კონფლიქტებს ორგანიზაციასა და თავიანთ ბიზნეს საქმიანობაში