

Uvodnik

10/2005

Temeljna značilnost sodobnih združb je njihova kompleksnost. Vse bolj zapleteno in dinamično okolje, s katerim se združbe soočajo, zahteva iskanje vedno novih odgovorov ter oblik organizacije za učinkovito doseganje postavljenih ciljev. Obenem pa podjetja vse bolj gradijo razvoj na svojih prednostih in poskušajo okolje tudi spreminjati.

Napori za povečanje učinkovitosti in smotnosti organizacije postajajo tako v pridobitnih kot nepridobitnih združbah osrednja naloga ravnateljev ali managerjev. Osnovni pogoj za oblikovanje in uvedbo novih oblik učinkovite organizacije, ki bo zagotavljala uspešnost združb, je poznavanje zakonitosti njihovega delovanja. Med raziskovanje zakonitosti združb se nedvomno uvršča preučevanje in razumevanje dinamike delovanja posamezne združbe. Pomemben sestavni del dinamike posamezne združbe in njene organizacije so konflikti ali nasprotovanja, ki se pojavljajo v in med združba-

mi. Konflikti prispevajo k povečani dinamičnosti organizacijske razvoja in s tem vplivajo na uspešnost združbe kot celote

Današnje delovanje združb in okolja je polno nasprotovanj in konfliktov. Zato je razprava o razsežnostih konfliktov v združbah in med njimi nedvomno v samsnem središču zanimanja organizacijske znanosti. Živimo v dobi združb, v katere se vključujemo, da bi v večji meri in lažje dosegali svoje lastne cilje. Pri tem pa se pojavljajo različna konfliktna stanja in procesi, ki pospešujejo ali zavirajo uspešno in učinkovito doseganje postavljenih ciljev združb.

Posamezniki se z vključitvijo v združbo morajo prilagoditi in spremeniti. Tehnična delitev dela, usklajevanje razdeljenega dela, ravnateljstvo in upravljanje, igranje bolj ali manj smiselno določenih vlog, so le nekateri pojavi, značilni za delovanje in razvoj združb. Že v sami opredelitvi združbe je vključen konflikt. Cilji članov so drugačni od ciljev združbe; cilji posameznikov, tako v hierarhiji kot na istih ravneh v združbi, so med seboj različni; cilji združb niso v soglasju s cilji drugih združb. Vsak posameznik je v konfliktu med vlogami, ki jih mora igrati v različnih združbah, in se medsebojno omejujejo. Vloge posameznikov, oddelkov, funkcij in enot, celo združb so v nasprotju med seboj.

Čim združba nastane, čim se pojavi delitev dela, se pojavi organizacijski konflikt.

V organizaciji je poudarek na organizacijskih konfliktih, ne toliko na konfliktih, ki so povezani z lastnostmi ljudi. Ko ljudje vstopajo v medsebojne povezave, imajo in razvijejo svoje lastne predstave o tem, kako naj bi delovali sami in kako drugi, glede na svoje in njihove pristojnosti. V procesu sodelovanja različnost razumevanja vlog vodi k izboljšanju, k novostim, k usklajenemu delovanju. Lahko pa vodi tudi k patološkim oblikam konfliktov in, ne nazadnje, k razpadu združb.

Znanstveniki in strokovnjaki s področja organizacije s Fakultete za organizacijske vede Kranj, Univerze v Mariboru in Ekonomske fakultete, Univerze v Ljubljani ter Zveze organizatorjev Slovenije so na 6. znanstvenem posvetovanju o organizaciji z naslovom KONFLIKTI V IN MED ORGANIZACIJAMI (ZDRUŽBAMI), ki je potekalo 3. junija 2005 na Brdu pri Kranju, podali zanimive in pomembne prispevke z navedenega področja.

V tej številki Organizacije bo objavljen članek avtorja Vojka Potočana z naslovom Učinkovitost ali uspešnost organizacije: navidezni ali dejanski konflikt. Drugi izbrani prispevki bodo objavljeni v naslednjih številkah revije.

Jure Kovač, Rudi Rozman