

Situação de conflito em contexto organizacional

Descreverei um conflito relacionado com a atividade escolar, no âmbito de um trabalho realizado na cadeira de Marketing Operacional em que estiveram envolvidos quatro membros cujos nomes não irei revelar – eu, X, Y e Z. As quatro pessoas integrantes nesta situação são da mesma turma e juntaram-se para fazer um trabalho de grupo.

A causa do conflito deu-se pelo facto de Y se ter comprometido a fazer uma parte muito importante do trabalho e aquando da sua revisão, eu e X não ficámos agradados com o resultado do mesmo. Z, por ser muito amigo de Y, não manifestou o seu desagrado mas, no entanto, voluntariou-se para alterar o trabalho em questão. Visto que era um trabalho para a cadeira de marketing seria importante que o trabalho fosse bastante visual e dinâmico, e que, apesar de Z já o ter alterado, eu e X continuávamos a achar que não estava suficiente bom e que devíamos ter optado por fazer o trabalho em power-point e não em prezi.

Confrontei a pessoa Y, pelo que essa pessoa me disse que achava que o trabalho estava ótimo mas, aquando desta observação da minha parte, Y “desligou-se” das suas responsabilidades pelo que dificultou bastante a execução do mesmo. O mesmo aconteceu com Z. No próprio dia da apresentação, eu e X tivemos de acabar as partes do trabalho que ainda não estavam prontas e nem Y nem Z perguntaram se havia algo mais para fazer ou o que poderiam fazer para ajudar. No momento da apresentação, eu e X mostramos-lhes o trabalho na íntegra e, apesar de não terem demonstrado interesse e empenho na fase final do projeto, Y apontou várias críticas ao mesmo.

Após uma longa conversa com Y apercebi-me que essa pessoa não tinha capacidade para integrar feedback e que não ia conseguir retirar daquela conversa um senso entre ambos pelo que toda a situação acabou por não ficar bem resolvida e desde então, não voltei a trabalhar com Y.