

În concluzie, putem afirma că lucrarea oferă o serie de repere utile pentru înțelegerea stadiului actual în investigarea conflictelor în grupuri și organizații, cât și pentru desfășurarea cercetărilor viitoare în domeniu. Totodată, lucrarea lui Marius Milcu reușește să atragă atenția cititorilor asupra necesității exploatarea constructive a conflictelor, consecințe inerente ale diferențelor între sistemele de reprezentări, ideologii, credințe și mentalități ale actorilor sociali.

Roxana Capotescu

Marius Milcu (2006). *Divergențe, tensiuni și conflicte: o analiză multidimensională*. Sibiu, Editura Universității L Blaga (151 p.)

Divergențele, tensiunile și conflictele reprezintă aspecte inerente ale interacțiunii sociale. Interesul față de acestea este argumentat de impactul pe care îl au la nivel de individ, grup și organizație.

Dacă în cartea *Psihologia relațiilor interpersonale. Competiție și conflict (2005)* autorul și-a propus o analiză a rolului individului și a circumstanțelor sociale în declanșarea, dinamica și soluționarea conflictelor, această carte oferă o perspectivă multidimensională, calitativă a divergențelor, tensiunilor și conflictelor la nivelul grupurilor și organizațiilor. Acest lucru se realizează luând în considerare aspectele formale și informale care guvernează aceste structuri.

Cartea propune un model explicativ al conflictelor, iar abordarea autorului are ca și element central conceptul de *putere*.

Primul capitol oferă câteva informații generale referitoare la conflicte. Astfel, se face o trecere în revistă a câtorva definiții ale conflictelor, rolul conflictelor în viața psihică și a unor aspecte legate de percepția conflictului.

Capitolul doi prezintă sursele dezacordurilor și consecințelor negative și pozitive ale acestora în cadrul diferitelor tipuri de conflicte. Astfel, autorul începe cu conflictul în care este implicată o singură parte socială, după care se trece la conflictul care implică cel puțin două părți sociale. În cadrul conflictului dintre două părți sociale se realizează o analiză mai detaliată în funcție de părțile implicate: individ-individ, individ-grup, individ-organizație, grup-organizație și conflictele dintre grupuri. Analiza surselor de conflict se realizează ținându-se cont de trăsăturile individuale în cazul în care sunt implicați indivizi și de caracteristicile grupurilor și

ale organizațiilor. Implicațiile conflictelor, fie ele pozitive sau negative, sunt prezentate la nivel individual, de grup și organizațional.

Capitolul al treilea intitulat *Răspunsuri strategice la relațiile de putere* prezintă puterea ca fiind un concept relațional, după care se trece la prezentarea tipologiei puterii ținându-se cont de sursa pe care aceasta o poate avea (putere de recompensă, de coerciție, legitimă, de referință, de competență, informațională). Următorul aspect prezentat este răspunsul pe care îl pot avea subordonații în cadrul unei relații formale de exercitare a puterii: acordul exprimat deschis, acordul cu solicitarea unor compensații, dezacordul exprimat deschis, dezacordul neexprimat sau mascat și fenomenele colective observabile în acest caz. În finalul capitolului sunt prezentate câteva aspecte dinamice care au în vedere metode și strategii de reglare a raporturilor de putere nesatisfăcătoare care există la un anumit moment.

Capitolul patru oferă un model explicativ-interpretativ al conflictului în grupuri și organizații, prezentând, într-o primă etapă, comportamentele și strategiile de declanșare a conflictelor, urmând ca apoi să treacă la prezentarea sumară a elementelor componente ale conflictelor și a modului de interacțiune dintre aceste componente.

Deși capitolul doi a prezentat consecințele negative ale conflictelor la nivel individual, de grup și organizațional, se revine asupra acestor consecințe, dar din perspectiva modelului propus în capitolul anterior. Astfel, este abordată motivarea participanților și atitudinile lor, percepția socială, calitatea comunicării, implicarea conducerii în declanșarea și managementul conflictelor.

Cartea tratează conflictul ca fenomen benefic în istoria unei organizații, cu toate că acestea sunt întotdeauna asociate cu disconfortul. Astfel, rolul conflictelor este acela de a elibera și direcționa noi resurse individuale și sociale. Autorul propune în acest context o dublă strategie managerială, una care să aibă în vedere controlul și stoparea declanșării unor conflicte cu un potențial distructiv crescut și una de amorsare a conflictelor cu potențial constructiv.

Cartea este structurată sub forma unui material cu scop didactic, pentru fiecare capitol fiind trecute cuvintele cheie, obiectivele operaționale, iar la final, rezumatul urmat de exerciții de autoevaluare.

Camelia Rusu