

ظاهرة الصراع التنظيمي داخل المؤسسة من منظور سوسيولوجي

The phenomenon of organizational conflict within the institution from a sociological perspective

مخبر الدراسات الفلسفية وقضايا الإنسان
والمجتمع في الجزائر LPSHCIA، جامعة مصطفى
إسطنبولي معسكر – (الجزائر)

علم اجتماع

بن سعيد كريم Bensaid karim

bensaid.karim@univ-mascara.dz

جامعة مصطفى إسطنبولي معسكر – (الجزائر)

علم
اجتماع

جباله محمد djebella mohamed

Mohamed.djebella@univ-mascara.dz

تاريخ النشر: 2025-05-17

تاريخ القبول: 2025-05-11

تاريخ الإرسال: 2025-02-20

ملخص:

يعتبر الصراع التنظيمي من الظواهر الناتجة عن تفاعل العاملين داخل التنظيم، وهناك عوامل كثيرة تتحكم في ظهوره، منها طبيعة العلاقات الاجتماعية والإفرازات التي تنتج عنها مثل الصراع والتنافس والتوتر وكذلك التعاون، هذه الورقة البحثية تتناول مفهوم الصراع التنظيمي من منظور سوسيولوجي، حيث حاولنا ربط أبعاد هذا المفهوم مع أبرز وأهم المبادئ التي ارتكزت عليها الاتجاهات النظرية منها الاتجاه الكلاسيكي والماركسية التقليدية والمحدث، ثم الوظيفية وفي الأخير التحليل الاستراتيجي، حيث ساهم هذا التراث العلمي في توسيع مفاهيمنا وإدراكنا لطبيعة الظاهرة التنظيمية والاستفادة بما يناسب خصوصيتنا وواقعنا.

الكلمات المفتاحية: الصراع؛ التنظيم؛ الصراع التنظيمي.

Abstract:

Organizational conflict is a phenomenon arising from the interactions among individuals within an organization. Numerous factors influence its emergence, including the nature of social relationships and their outcomes, such as conflict, competition, tension, and cooperation. This research paper examines the concept of organizational conflict from a sociological perspective, attempting to connect its dimensions with the most prominent and significant principles underpinning various theoretical approaches, including the classical approach, traditional and modern Marxism, functionalism, and, finally, strategic analysis. This scientific heritage has contributed to broadening our understanding and perception of

the nature of organizational phenomena, enabling us to draw insights relevant to our specific context and reality.

Keywords: Conflict, organization, organizational conflict.

1. المقدمة:

شكلت الثورة الصناعية منعرجا كبيرا في تاريخ البشرية، حيث أنتجت ظواهر اجتماعية شغلت اهتمام العلماء والباحثين، وكانت مجالا خصباً للعديد من الأبحاث والدراسات منذ مراحلها الأولى بدءاً من الورشة والمصنع وصولاً إلى مختلف التنظيمات الحديثة والمتطورة، وكان الهدف من المنظمة هو تحقيق مشروع حضاري تنموي والاستغلال الأفضل للطاقات المادية والبشرية لتلبية حاجيات المجتمع، في ظل الظروف الاجتماعية والسياسية والاقتصادية التي كانت تمارس نوعاً من الضغط على بيئة العمل داخل المنظمة وخارجها، ونظراً لاختلاف الثقافات والايديولوجيات ظهرت العديد من المدارس والنظريات التنظيمية التي اهتمت بتطوير وتحسين قدرة المنظمة على التكيف مع المتغيرات واستثمار نقاط القوة وإعادة النظر في مواطن الضعف ومحاولة تعديلها أو تجاوزها، فالمنظمة لا تبقى في حالة توازن دائم، بل تشهد حالات من الصراع التنظيمي الذي لا يمكن تجنبه، ويرجع ذلك للعديد من المتغيرات والعوامل المتداخلة والمتشابكة داخل بيئة العمل، ويمثل العنصر البشري الأساس وحجر الزاوية، فكانت النظريات الكلاسيكية تعمل من أجل إيجاد أنجح الطرق والوسائل في إطار عقلائي حتى يحققوا وفرة في الإنتاج، فأولوا جل اهتمامهم على الهيكل التنظيمي واعتبروا الفرد مجرد وسيلة من وسائل الإنتاج وجردوه من إنسانيته، حيث تم اختيار العامل بطريقة علمية طبقاً لمقاييس جسمانية وذهنية مع استغلاله لأقصى درجة، فكان التذمر الذي ساد في بيئة العمل ونشأ عنه صراع تنظيمي، لذا اعتبرته المدرسة الكلاسيكية ظاهرة سلبية يجب القضاء عليها بأي طريقة، في حين اختلفت معها الماركسية في اعتبار الصراع التنظيمي ظاهرة تمثل وعي الطبقة المقهورة بوضعها ومستوى وعيها الاجتماعي، حيث كانت ترى التنظيمات البيروقراطية استمراراً للظلم والهيمنة الاجتماعية، وتوسع هذا الاتجاه مع الماركسية المحدثه، بحيث ركزت على علاقات السلطة داخل التنظيم واستمرار الصراع لأنه عملية ضرورية لفهم العلاقات الاجتماعية، هذا الاتجاه كان

يعارضه اتجاه آخر وهو البنائية الوظيفية التي كانت تنطلق من فكرة التكامل الوظيفي لأجزاء النسق من أجل تحقيق الاستقرار والتوازن في المجتمع، يمثل الصراع عملية اجتماعية تعرف على أنها نوع من المنافسة التي تضفي ديناميكية داخل التنظيم، وقد استفاد كروزيه من هذه الديناميكية ووجه بحثه في طابع إمبريقي يبحث في طبيعة العلاقات الاجتماعية داخل التنظيمات البيروقراطية وأسباب تعثرها والاهتمام بمواقف الفاعلين وعلاقات السلطة من خلال التحليل الاستراتيجي.

يعد الصراع التنظيمي ظاهرة طبيعية يتعرض لها التنظيم، والسبب في ذلك يعود إلى الكثير من المتغيرات والعوامل المتداخلة التي تنشأ من خلالها حالات من الصراع تحول دون تحقيق أهداف المنظمة أو تضعف من قدراتها، فالصراع ليس مسألة سهلة، والمشكلة ليست مرتبطة بعطل تقني يزول بإصلاحه، إنما هي متعلقة بالإنسان ذاته وبالتعامل معه، ومرتبطة بالعلاقات الإنسانية بكل ماتحمله من تناقضات واضطرابات وتعقيدات، إذ يمكن للإنسان أن يدخل في صراع حتى مع ذاته (قاسيمي، 2017، ص36). وعليه فإن هذه الورقة البحثية تهدف إلى تسليط الضوء على ظاهرة الصراع التنظيمي ومحاولة تقديم عرض لأهم الاتجاهات النظرية التي اهتمت بهذه الظاهرة، ومن هنا يمكن طرح التساؤل التالي:

- ما هي أهم المرتكزات التي انطلقت منها الاتجاهات النظرية في دراستها لظاهرة الصراع التنظيمي؟

2. أهداف الدراسة:

إن الهدف من هذه الدراسة هو تحديد أبعاد الصراع التنظيمي من مختلف الاتجاهات النظرية، والوقوف على أوجه التشابه والاختلاف مع تقديم قراءة تحليلية من أجل فهم أهم المرتكزات والمبادئ التي اعتمدتها.

3. تحديد المفاهيم:

1.3 الصراع: من الناحية اللغوية هو الطرح بالأرض، وكذلك صارعه فصرعه يصصره صرعا، يعرف على أنه الخصومة والمنافسة، النزاع أو الخلاف والشقاق (خميستي، 2023، ص767)

2.3 التنظيم: هو عبارة عن منظومة تضم مجموعة من الأنشطة المتنافسة إراديا بين الأفراد والمجموعات يعملون في اتجاه واحد لتحقيق الأهداف، ويعرفه /ميتاي/ /تزيوني

على أنه وحدة اجتماعية يتم إنشاؤها من أجل تحقيق هدف معين، وتكون له أهداف واحتياجات تتعارض أحيانا مع أهداف واحتياجات أعضاء هذا التنظيم (إبراهيم، 2007، ص23).

3.3 الصراع التنظيمي: هو تلك الديناميكية التي تصدر عن عملية التفاعل الاجتماعي الضرورية في التنظيم والتي تكون بين فردين أو أكثر، وكذلك بين جماعتين أو أكثر على المستوى الرسمي أو غير الرسمي، ويعني أيضا حالة التوتر والاستقرار التي يجدها الأفراد والجماعات بسبب رغبة كل طرف في الوصول إلى مصادر القوة والسلطة والمصالح المادية والمعنوية التي تعتبر نادرة في التنظيم، ولكل صراع تنظيمي أطرافه ووسائله ودوافعه ونتائجه الإيجابية أو السلبية على التنظيم. (قاسمي، سوسيولوجيا المنظمات، 2017، ص12) فالصراع التنظيمي أمر حتمي وطبيعي يحدث بين مختلف أفراد المنظمة وكذا الجماعات، نتيجة تناقض في المصالح والأهداف.

4. الصراع التنظيمي عند الاتجاه الكلاسيكي:

يرجع أصحاب هذا الاتجاه أن الصراع التنظيمي ظاهرة سلبية تضر المجتمعات ويجب القضاء عليها بجميع الطرق والوسائل الممكنة، ومن أجل تجنبه يتم توجيه الأبحاث لإيجاد أفضل السبل من أجل تحقيق الكفاية الإنتاجية والأداء الجيد من خلال التركيز على العناصر الأساسية ومن أهمها البحث عن أفضل الوسائل الفنية لأداء المهام في المنظمة، كذلك الكفاءة الإدارية مع وضع معايير ومبادئ توجه وتنظم العمل. هذه العناصر تم تطويرها من خلال التجارب والأبحاث داخل المنظمة باعتبارها نسق مغلق لا يتأثر بالمحيط الخارجي.

إن الاتجاه الكلاسيكي وعلى رأسه الإدارة العلمية بقيادة فريدريك تايلور وزملائه الذين ساهموا في تطوير الإدارة بشكل عقلاني وعلمي، ركزوا في هذه النظرية على رفع مستوى الأداء لزيادة الإنتاج من خلال مجموعة من مبادئ، منها إحلال التحليل العلمي والمنطقي محل التخمين مع دراسة الحركة التي يؤديها العامل والوقت الذي يستغرقه، وهذا ما يتطلب المهارة في الأداء، إضافة إلى مبدأ الاختيار العلمي للقوى العاملة مع تدريبها لرفع الكفاءة في إنجاز المهام ما يعود بالنفع عليهم وعلى المنظمة، وتحسين ظروف العمل وتطبيق مبدأ تقسيم العمل الذي يعتبره تايلور من روح الجماعة.

ولم يختلف معه هنري فايول صاحب الإدارة التنظيمية والتقسيمات الإدارية، حيث ركز على الإدارة وأنه يوجد طريقة مثلى لتنظيم العمل، من خلال تطوير منهجية الإدارة بتصنيف نشاطاتها وتحديد مهارات وصفات إدارية خاصة بالرؤساء وتصنيف وظائف الإدارة مع تنمية مبادئها بشكل علمي، ومراعاة العلاقة التي تربط أفراد المنظمة.

من رواد المدرسة الكلاسيكية أيضا ماكس فيبر الذي يعتبر من أهم العلماء الذين علجوا موضوع البيروقراطية معالجة سوسيولوجية حديثة، وذلك بعد أن فصل فكرة البيروقراطية عن الأفكار الانفعالية والعاطفية التي أحاطت بالتنظيم لفترة طويلة، فقد اعتقد بأن النظام البيروقراطي هو شيء لا يمكن الاستغناء عنه عند إنجاز الأهداف العقلانية والرشيده للمنظمات، كما طبق النموذج المثالي في تعريف ودراسة المزايا الجوهرية للنظام البيروقراطي (الحسن، 2014، ص121).

إن أصحاب النظريات الكلاسيكية ينظرون إلى الصراع التنظيمي على أنه ظاهرة سلبية وحالة مرضية تنشأ نتيجة ظروف شخصية ولا ترجع إلى التنظيم، فهي ردود لأفعال سلبية تتجلى مظاهرها في التخريب والعنف ودوران العمل وإعاقة الوصول إلى الأهداف، وهي تمثل خلاا وظيفيا يؤثر على المنظمة ويؤدي إلى قلة الانسجام والتعاون بين الأفراد، هذه الرؤية تعرضت لانتقادات وكشفت عن المعوقات التي تنطوي عليها هذه العناصر، حيث كان هذا الاتجاه ينظر إلى التنظيم كنسق مغلق ولا يتأثر بالمحيط الخارجي، وإغفال عنصر الصراع الذي يحدث بين العمال والإدارة والاهتمام بالجانب المادي وإهمال الجانب الاجتماعي والانساني للأفراد، كذلك عدم اشتراك العمال في اتخاذ القرارات، وكل هذا ينعكس سلبا على تحقيق الأهداف.

5. الصراع التنظيمي عند الماركسية والماركسية المحدثه:

درس كارل ماركس فكر هيجل وتأثر به وتحدث عن طبقات المجتمع والبناء الاجتماعي وعلاقة ذلك بتوزيع وسائل الإنتاج، وتطرق أيضا إلى المجتمع الرأسمالي واستغلاله للطبقات المقهورة، وينظر إلى الإدارة على أنها أداة للسيطرة والحماية للنظام الرأسمالي ويعتبرها نتاج التقسيم الاجتماعي للعمل، وجهاز يعمل لصالح البرجوازية فالحهاز الإداري هو نوع من تنظيم وتوزيع السلطة يعتمد على المركزية والاحتكار وبالتالي يسخر لخدمة مصالح طبقة معينة (قاسيمي، الصراع التنظيمي وفاعلية التسيير الإداري، 2005، ص64) وتوسع مفهوم الصراع أكثر مع الماركسية المحدثه خاصة مع رالف

دهرندورف ولويس كوزر من خلال نقد التراث الماركسي وإعادة قراءته وانتقال التحليل من علاقات الملكية لوسائل الإنتاج إلى علاقات السلطة واستمرار الصراع واعتباره عملية ضرورية لفهم العلاقات الاجتماعية داخل التنظيمات، وأرجعته إلى التنافس على المصادر النادرة كالقوة والسلطة وعملية توزيعهما والحصول عليهما من طرف الأفراد والجماعات.

ساهم دهرندورف في تطوير الماركسية من خلال انتقاد مثاليها وانتقاد الوظيفة في توجيهها الأحادي، بحيث تنظر إلى المجتمع والمؤسسات الاجتماعية على أنها متعاونة ومتضامنة، ومعها جميع أفراد المجتمع خالية من الصراع والاضطراب، وانطلقت تحليلاته من علاقات الملكية إلى علاقات السلطة، ومن تعارض المصالح إلى استمرار الصراع، ومن الصراع لتغيير أوضاع الطبقة المقهورة إلى البحث في وظائف الصراع في الهيكل الاجتماعي، فالاعتراف بالصراع هو اعتراف بأحد أهم طبائع البشر وجانب هام من جوانب العلاقات الاجتماعية بين الناس، وهو عامل أساسي من عوامل التغيير في مختلف جوانب الحياة اليومية وفظهرت النقابات ومختلف الجمعيات العمالية والسياسية والثقافية التي ناضلت بقوة للحصول على الاعتراف وتحقيق مطالبها وأهدافها بشتى الوسائل.

واهتم دهرندورف بعامل القوة والسلطة في التنظيم، واعتبرها من الوسائل النادرة التي تتنافس عليها مختلف الجماعات داخل التنظيم من أجل الوصول إليهما، ويبقى الصراع يدفع بالأطراف المرؤوسة لاستعمال كل وسائل النضال والاحتجاج للحصول عليهما، في المقابل تحاول الأطراف التي تملك هذه القوة والسلطة المحافظة عليهما لأنها تتضمن المصالح والامتيازات التابعة لها.

بدوره أعطى لويس كوزر أهمية كبير للصراع وعرفه على أنه عملية اجتماعية ضرورية لفهم العلاقات الاجتماعية، ويعتبر المجتمع أنظمة مترابطة في علاقة غير متوازنة ومتزعزعة بسبب رغبة الأفراد في تحقيق إشباعاتهم وطموحاتهم، هذه العلاقة تساعدنا على فهم العلاقات الاجتماعية فهي علاقات صراع حول المكانة والقيم ومصادر القوة (حابري دلال - شريف زهرة 2023 ص 260).

وقسم كوزر الصراع إلى عدة أنواع، فهناك الصراع الواقعي وغير الواقعي، فالصراع الواقعي فهو يعبر عن الحرمان من المشاركة في بعض المطالب الاجتماعية أو عدم القدرة

على تحديد الأهداف، وهدف الأفراد من خلال هذا الصراع هو تحقيق أكبر قدر من النتائج، ويفرق كوزر بين الصراع كوسيلة والصراع هو نهاية في حد ذاته، وهذا ما يجعلنا نبحث في المقاييس التي تميز بين الصراع الواقعي والصراع الغير واقعي، كذلك يوضح نوعا آخر من الصراع وهو الصراع الداخلي والخارجي، فالصراع الداخلي متعلق بالمصالح الأساسية لأفراد المنظمة وله علاقة بالقيم والأهداف ويكون خطيرا عندما يدور حول القيم المتنافرة، فمهدد التنظيم، خاصة إذا لم يتم احتواؤه وتسييره ليصبح صراعا يحقق التكامل بين أفراد التنظيم.

أما الصراع الخارجي فيكون بين جماعتين أو أكثر، هذا الصراع يجعل الصراع الداخلي للجماعة الواحدة يقل ويزيد في التماسك والاندماج، وفي بعض الأحيان تميل هذه المجموعة إلى كبت الصراع لأنها في مواجهة الجماعة الخارجية، لكن هذا الصراع يمكن أن يتطور ويتراكم ليصبح مهددا للجماعة.

6. الصراع التنظيمي عند الوظيفية:

إن الوظيفة نظرية تعتمد في دراستها للظواهر الاجتماعية على الوظائف التي تؤديها العناصر المكونة للنسق الاجتماعي، وفي النسق السوسيولوجي تكمل كل وظيفة الوظائف الأخرى فهي وظيفة تكاملية والهدف من هذه الوظائف هو الاستجابة لحاجيات النسق الكلي وهو المجتمع، والمحافظة على النسق يدفع لإدارة التوتر كأحد المتطلبات الضرورية للوظيفة التي تهدف إلى حل الصراع والمشكلات التي تواجه التنظيم (بويحياوي، 2018، ص5-6).

انطلق بارسونس في تصوره للتنظيم أنه نسق اجتماعي يتألف من أنساق فرعية مثل الأقسام والوحدات والإدارات وأكد على أن القيم السائدة للتنظيم هي التي تمنح أهداف التنظيم طابعا شرعيا، ويوفر قدر من الانسجام بين قيم التنظيم وقيم المجتمع ليشكل توازنا واستقرارا.

فالتنظيم حسب بارسونس هو نسق اجتماعي منظم، أنشئ من أجل تحقيق أهداف محددة (حجيعة، 2016، ص45).

نادرا ما يستعمل بارسونس مصطلح الصراع ويستخدم مصطلحات أخرى مثل المنافسة والتوتر، لأنه يعتبر الصراع ظاهرة مرضية ومعيق وظيفي يجب القضاء عليه

وإزالته من خلال تكامل القيم والمعايير التي يتبناها التنظيم وتوجيه كل الطاقات نحو الأهداف.

إن الضغوط الطبيعية التي يواجهها التنظيم والمجموعات كأنساق تدخل في علاقات دينامية بينها وبين النسق الكلي (المجتمع)، هذه العلاقة حسب الوظيفية تكون ثابتة بين وظائفها كذلك بين الأفراد من خلال مناصبهم وأدوارهم والالتزام بلوائح ونصوص التنظيم الرسمي، هذا التصور للصراع التنظيمي لا يمكن أن يتماشى باستمرار والتعقيدات المتعارضة التي تعيق أهداف التنظيم وتصل أحيانا إلى تهديد وجوده.

وقد ناقش جورج سيمل في كتابه (سوسيولوجيا الصراع) مفهوم الصراع وربطه مع المفاهيم القريبة منه مثل المنافسة والتي يعتبرها ظاهرة إيجابية وبذلك يميز بين عمليتين من عمليات التفاعل الاجتماعي هما الصراع والمنافسة، فالممارسة الاقتصادية هي منافسة مادامت في إطارها القانوني تقبل به جميع الأطراف، وتصبح هذه المنافسة صراعا إذا توسعت واستعملت فيها طرق غير شرعية للقضاء على الخصم أو إبعاده من المنافسة.

كذلك ربط الصراع بالجوانب النفسية والعاطفية كمشاعر الحقد والكراهية والعدوانية ، بحيث يتبع الصراع الحالة النفسية لأفراد التنظيم والجماعات المتصارعة، ولاحظ سيمل أن التعبير عن العدوانية داخل الصراع له وظائف إيجابية تسمح بالحفاظ على العلاقات وتلاحم أفراد التنظيم وعدم التفكك، فهذه الحالة العاطفية توضح ما يدور في محيط العمل وهي إشارة للعمل على الحد من تراكمها، فوحدة الجماعة وتضامنها لا يتم عن طريق التجانس فقط بل تحتاج إلى التكامل والتباين وكذا التعاون والصراع، فهي عناصر ضرورية لتحقيق أهداف التنظيم.

7. الصراع التنظيمي عند ميشال كروزيه:

حاول كروزيه الاستفادة من النظريات التي سبقته من بينها نظرية الأنساق والوظيفة ونظرية الفعل الاجتماعي ، مع مراعاة العوامل الثقافية والفردية، وكان توجهه في دراسة أنماط التفاعل داخل التنظيم باختلاف المناصب الإدارية دراسة ذات طابع إمبريقي ومن متغيرات تجريبية بعيدا عن المفاهيم المجردة، ويرتكز التحليل الاستراتيجي عند كروزيه على ثلاث مفاهيم أساسية هي السلطة ومفهوم الشك ونسق الفعل.

انطلاقاً من هذه المفاهيم حاول اسقاطها على الأفعال داخل التنظيم لفهم نوع الصراعات التي تحدث كأنساق وجماعات ففي دراسته الميدانية بإحدى المصانع للتبغ والوكالة البارسية للمحاسبة حاول دراسة الصراعات الحاصلة بين العمال في الورشات، والصراعات بين المهندسين والمدراء ونواب المدراء، وبين المدير ونائبه، لكن تركيزه كان أكبر على عمال الصيانة وعمال الإنتاج ورئيس الورشة فمنطقة الشك أو اللايقين كانت أكبر لعمال الصيانة من عمال الإنتاج، لهذا عندما يسألهم رئيس الورشة عن العمل أي الصيانة يتحججون على أن عمال الإنتاج لا يتعاملون جيداً مع الآلات فيعطونها، ونحن نتفانى في إعادة إصلاحها إضافة إلى أن عمال الصيانة لهم خبرة طويلة في إصلاح الآلات ولا يستطيع المصنع التخلي عنهم بينما عمال الإنتاج عملهم سهل يمكن لأي فرد أو مجموعة استبدالها بسهولة، كذلك فئة الإنتاج فئة كبيرة بينما فئة الصيانة فئة صغيرة، هذه المنطقة منطقة اللايقين استثمر فيها عمال الصيانة ليحققوا أهدافهم ومصالحهم وتتحول رئاسة الورشة من رئيس الورشة إلى عمال الصيانة (علي، 2018، ص151).

واهتم كروزييه بمفهوم السلطة وعرفها بأنها علاقة تبادلية وليست ممنوحة أي لا يمكن للمرؤوس أن يتحمل أوتوماتيكياً الأوامر من الرئيس بل له هامش من الحرية والتحرك وهو يقبل الأوامر ويتحملها كعلاقة تبادلية، فالسلطة التي يتمتع بها الرئيس على المرؤوس هي قدرته على أن يصنع علاقة تبادلية يوافق عليها المرؤوس وتصبح علاقة تفاضلية.

كذلك مفهوم نسق الفعل أو الاستراتيجية التي يعتبرها تلك الأفعال المترابطة والسلوكات المتناسكة التي يتبناها الفاعل حسب الأهداف التي تمنحها منطقة الشك ضمن عقلانية محدودة، فكل فرد ينظر إلى التنظيم من وجهة مصالحه وأهدافه الخاصة ومن زاوية اختصاصه في العمل الذي يعطيه هامشاً من الحرية يحاول استثماره في استراتيجية تجلب له فرص لتحسين وضعه كفرد أو جماعة، فالسلوك هنا يكون إما من خلال المبادرات التي يقوم بها لتحسين وضعه أو دفاعياً من خلال تمسكه بهامش الحرية لتحقيق أهدافه.

واعتبر كروزييه الظاهرة التنظيمية خاصة للمجتمعات المعاصرة والصراعات التي تحدث في المنظمات هي صراعات تكون بين الأجيال المختلفة وذلك لاختلاف وجهات

النظر بينهم، كذلك أنماط القيادة وأثرها على سلوك الأفراد في المنظمة، وترجع الصراعات إلى المنافسة الشديدة بين الموظفين حتى تتطور وتصبح صراع يؤثر على التعاون ومحيط العمل.

8. المناقشة:

من خلال عرضنا لأهم الإتجاهات النظرية التي تناولت مفهوم الصراع التنظيمي نظرا لأهميته باعتباره ظاهرة تنظيمية طبيعية لا تخلو منه أي مؤسسة ،حاولنا عرض تلك المقاربات التي تستدعي معرفتها لفهم تطور هذا المفهوم من الناحية التاريخية ،والوقوف على أهم العوامل المحركة لسلوك الافراد والجمعات في تفاعل مستمر داخل المنظمة ،فالمدرسة الكلاسيكية تعتبره ظاهرة سلبية يجب إزالتها لأن إهتمامتها كان في إطار ضيق هو التركيز على الوسائل الفنية والجسمية للعامل والجانب المادي وإهمال الجانب الإجتماعي والإنساني ما نتج عنه رد فعل مثل التخريب والجمود وإعاقة الأهداف ،فالصراع التنظيمي يرجع إلى الظروف الشخصية على مستوى الإنتاج ،أما الماركسية فكان تحليلها منصب على النسق الكلي وهو المجتمع والنظر للصراع كان مرتبط بعلاقات الملكية الغير متكافئة التي تجمع بين طبقات المجتمع وإعتبار البيروقراطية أداة للسيطرة على الطبقة المقهورة ، لدى يجب الثورة على الطبقة التي تملك وسائل الإنتاج وتغييرها ،هذه الأفكار تم إنتقادها وإعادة قرائتها من طرف الماركسية المحدثه بسبب التغيرات التي طرئت على المجتمعات الصناعية ، فإستمرار الصراع يؤدي إلى إستمرار التحلفات بين الأطراف المتصارعة وتماسك الجماعات ، فالصراع التنظيمي عندهم متعلق بالمصالح الأساسية للأفراد داخل التنظيم ومرتبطة بالسلطة والقوة والتنافس على المصادر النادرة داخل التنظيم ، هذه النظرة كانت مغايرة للإتجاه الوظيفي الذي يعتبر الصراع التنظيمي خلل وظيفي وتنظيمي وهو ظاهرة مرضية مرتبطة بالجوانب النفسية والعاطفية مثل الحقد والكراهية والعداوة ، وكان تركيزهم على المصطلحات القريبة منه كالمنافسة والتوتر ، والنظر إلى المؤسسات عل أنها متضامنة ومتعاونة ، هذه الإتجاهات تناولت الصراع التنظيمي من مفاهيم مجردة ويغلب عليها الطابع الإيديولوجي، ويعتبر التحليل الإستراتيجي لميشال كروزييه في محاولة ربط المفاهيم مع الواقع من خلال البحث الإمبريقي وتجريب المفاهيم في الميدان فالصراع التنظيمي مرتبط بالسلطة وعلاقتها التفاضلية ،فمنطقة الشك أو عدم اليقين هي فجوات لا يستطيع التنظيم

السيطرة عليها من خلال اللوائح والقوانين ، فتكون بذلك نقاط قوة يستغلها الفاعلين لبناء إستراتيجياتهم من أجل تحقيق أهدافهم .

9. الخاتمة:

تناولت هذه الورقة البحثية تطور مفهوم الصراع التنظيمي من مختلف الاتجاهات النظرية، حيث تم عرض أهم النظريات والاتجاهات التي ساهمت في إثراء المعرفي لهذا المفهوم.

تمحورت البدايات الأولى مع الاتجاه الكلاسيكي حول رفض هذه الظاهرة واعتبارها ظاهرة سلبية يجب القضاء عليها والتركيز على الجوانب المادية للتنظيم وإهمال الجانب الاجتماعي للأفراد ، وانطلقت الماركسية في الصراع على المستوى الكلي للمجتمع والوعي الاجتماعي، وتطور هذا الفكر مع الماركسية المحدثه من خلال نقدها للتراث الماركسي وإعادة قراءته وفق التغييرات التي طرأت على المجتمعات الصناعية، وكذلك الاتجاه الوظيفي الذي ركز على عوامل الثبات والتوازن للتنظيمات لأنها تلي احتياجات النسق الكلي وهو المجتمع، وفي الأخير تطرقنا إلى التحليل الاستراتيجي الذي يجعل من البحث الإمبريقي والعمليات الإجتماعية التي تحدث داخل التنظيم مجالاً لتجريب المفاهيم الأساسية لنظريته وإعطائها موضوعية في فهم الوقائع التي تحدث في المنظمة.

والملاحظة التي يمكن تقديمها هي تأثير الإيديولوجيا على هذه الأعمال، فكل اتجاه كان ينظر إلى الصراع التنظيمي من زاوية توافق مبادئه ورؤيته إلى التنظيم كذلك بما يناسب واقعه ، فالمنظمة مهما كان نوعها تحتاج إلى المعرفة السوسيولوجية كضرورة لنجاح مشروعها، هذه النظريات كان لها تأثير واضح على الدراسات والبحوث في الجزائر إلى درجة تبني مقاربات نظرية ومفاهيم غربية في تبعية واضحة هذا ما جعل بعض الباحثين يؤكدون على مراعاة الخصوصية المحلية وإنتاج مفاهيم وشبكات تحليل تساهم في فهم واقعنا.

المراجع

1. إبراهيم بويحيوي. (2018). النظريات السوسيولوجية. الجزائر: دار كنوز الحكمة.
2. إحسان محمد الحسن. (2014). علم الاجتماع الصناعي. (الثانية، المحرر) الأردن: دار وائل للنشر.
3. بسمة خميسيتي. (2023). دراسة تحليلية حول مفهوم الصراع التنظيمي وأساليب إدارته في المنظمات. المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، 8، صفحة 767.
4. حابري دلال، وشريفة زهرة. (2023). الصراع التنظيمي مقارنة سوسيولوجية. 23، صفحة 260.

5. رحالي حجيعة. (2016). نظريات التنظيم. الجزائر: دار كنوز المعرفة.
6. طلعت لطفي إبراهيم. (2007). علم الاجتماع التنظيم. مصر، مصر: دار غريب للطباعة والنشر.
7. عليوة علي. (2018). الصراع التنظيمي من ألان توران، بيار بورديو، ميشال كروزييه. 2.
8. ناصر قاسمي. (2005). الصراع التنظيمي وفاعلية التسيير الإداري. 64. الجزائر: جامعة الجزائر كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
9. ناصر قاسمي. (2017). سوسيولوجيا المنظمات. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
10. ناصر قاسمي. (2017). سوسيولوجيا المنظمات. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.