

المحاضرة الرابعة عشر: سوسيولوجيا الصراع داخل المنظمات :

إن الصراع ومراحله من الناحية النظرية متسلسلة تسلسلا منطقيًا منذ بواكيره الأولى إلى غاية انفجاره و اتساعه و تسويته ، إلا أنه ليس من الضروري أن تمر كل الصراعات بنفس المراحل فقد ينفجر فجأة دون مقدمات أو يمر فقط على بعض المراحل ، وتنعكس هذه الحالة على تسيير الصراع ذاته فهناك التسيير السابق الذي يعتمد على توقع حدوث الصراع فيتخذ الاحتياطات اللازمة لتجنبه أو للتخفيف من آثاره ، و هناك التسيير البعدي أي تسيير الصراع بعد حدوثه حيث يشرع في التعامل معه كحالة قائمة بذاتها تختلف عن غيرها من حالات الصراع الأخرى .

و في خضم الصراع يكون لكل طرف رهاناته الخاصة و استراتيجياته الخاصة و التي منها خسارة الطرفين أو كسبهما معا أو خسارة أحدهما أو خروج الطرفين دون نصر و دون هزيمة ، ويكون من الصعب أحيانا الوصول إلى حلول نموذجية للصراعات لتمسك كل طرف بمطالبه و مواقفه و حرصه على الفوز و هزيمة الخصم ، كما يصعب حله لأنه أحيانا يخفي الطرفان حقيقة الصراع و أسبابه الحقيقية و يقدمان تصريحات مغالطة لتضليل الآخرين.

و ما دام الصراع ظاهرة لا مفر منها داخل المنظمات ، فهل من الممكن الوصول إلى نسبة عالية من التحكم فيه سواء من حيث التوقع أو من حيث التسيير ، أو نتوصل إلى نماذج أخرى تخفف منه مثل تشجيع المنافسة بدل الصراع ، و التشجيع على العلاقات الإيجابية القائمة على الثقة والاتصال الايجابي و الاستماع ، و إبعاد منطلق الربح و الخسارة ، و يكون ذلك عن طريق إدماج ثقافة جديدة داخل المنظمة ضمن التكوين المستمر للعاملين و التي يمكن أن ندمج خلالها وظيفة تسيير الصراعات داخل المنظمة ، و العمل على تدعيم التعاون داخلها بأفكار و عقليات جديدة تأخذ في الاعتبار البعد العالمي من جوانبه المكانية و الثقافية ، وتأخذ في الاعتبار المنافسة و التكنولوجيا الجديدة و الاحترافية في العمل الإداري و غيرها .