

الصراع التنظيمي...مقاربة سوسيولوجية

organizational conflict ...Sociological approach

د. حابري دلال¹، ا.د شريف زهرة²¹ جامعة محمد شريف مساعديّة، djabridalal7@gmail.com² جامعة الجزائر2

تاريخ الاستلام: 2022/10/22 تاريخ القبول: 2023/06/23 تاريخ النشر: 2023/06/30

Abstract:

This era of organizations , is what we can call our current era. Since organizations have played an important role in people's lives, they surround a person from his birth until the end of his life.

We were born into organizations, we talk about them, and we spend most of our lives inside them.

Many phenomena are known to these organizations, perhaps the most important of which is the organizational conflict, as it is a phenomenon that no organization is without, and it is considered one of the most important. Forms of interaction that you can encounter in different situations, where it arises between the parties in an automatic way sometimes, and at other times in a deliberate way to serve specific goals or objectives.

المؤلف المرسل: د. حابري دلال

البريد الإلكتروني: djabridalal7@gmail.com

It also takes different forms. Many theorists in the field of organizations were interested in studying organizational conflict, some of them considered it a pathological phenomenon whose causes and effects must be addressed.

Who and some of them think that it is a health phenomenon that can have positive effects, and this is what we are trying to clarify in our work by presenting a sociological approach to this phenomenon.

Keywords:

Conflict ; Organization; organizational conflict; conflict theories ; organization theories.

الملخص:

يمكن أن نطلق على عصرنا الحالي عصر التنظيمات ، حيث أصبح لها دور هام في حياة الناس ، فهي تحيط بالإنسان منذ مولده و حتى انتهاء حياته، فهو ينتهي الى التنظيمات و يتكلم عن طريقها و يقضي معظم فترات حياته فيها .

تعرف التنظيمات ظواهر كثيرة ، لعل من أهمها الصراع التنظيمي ، فهو ظاهرة لا تخلو منها أي منظمة ، حيث يمثل احد أهم أشكال التفاعل التي يمكن أن يواجهها التنظيم في مختلف وضعياته، ينشا بين الأطراف بطريقة تلقائية أحيانا ، و في أحيان أخرى بطريقة متعمدة خدمة لأهداف أو غايات معينة، كما انه يتخذ أشكالا مختلفة.

اهتم الكثير من علماء الاجتماع و المنظرين في مجال التنظيمات بدراسة الصراع التنظيمي، فمنهم من اعتبره ظاهرة مرضية يجب التصدي لأسبابها و آثارها ، و منهم من رأى أنها ظاهرة صحية يمكن أن تكون لها تأثيرات ايجابية ، و هذا ما نحاول توضيحه في عملنا هذا من خلال تقديم مقاربة سوسيولوجية للظاهرة .

الكلمات المفتاحية: الصراع؛ التنظيم؛ الصراع التنظيمي؛ نظريات الصراع؛

نظريات التنظيم .

1. مقدمة:

إن حالة التوصل و التفاعل الدائمة التي تتميز بيئة العمل داخل أي تنظيم ، تجعل من الصعوبة بما كان أن تكون أجواؤه التنظيمية صحية و خالية من مظاهر النزاع و الصراع بين مختلف الفئات المهنية ، و إن كانت هذه الظاهرة تتواجد بصور و درجات متفاوتة من تنظيم إلى آخر .

ظاهرة الصراع التنظيمي جذبت اهتمام العديد من المفكرين و علماء الاجتماع، الذين حاولوا من خلال أبحاثهم و أطروحاتهم النظرية تقديم تصورات مختلفة حول الظاهرة و عناصرها و مراحل تكوينها و مختلف أشكالها و مظهراتها، و كيف يمكن للتنظيم أن يسلك حيال هذه الظاهرة.

في عملنا هذا نحاول تقديم عرض بسيط لأهم هذه الأطروحات النظرية ، و لكن قبل ذلك كان لزاما علينا أن نتوقف في توطئة نظرية بسيطة لمفهوم الصراع التنظيمي ، و التي ارتأينا أن نوردتها على النحو التالي:

2. تحديد مفهوم الصراع التنظيمي :

1.2 . من الناحية اللغوية :

يعني الصراع الخلاف و الشقاق أو النزاع و الخصام ، و في الأصل الانجليزي نقول conflict ، و تعني نزاع أما في الفرنسية فتعني conflit الصدمة أي choc ، ويعني كذلك l'alut combat ، أي الصراع المفتوح أو الصراع المسلح¹.

2.2 من الناحية الاصطلاحية :

أما من الناحية الاصطلاحية ، فوردت العديد من التعاريف نذكر منها :

لويس كوزر : يعرفه بأنه كفاح حول القيم والسعي من أجل المكانة والقوة و الموارد النادرة، إذ يهدف الأضداد إلى تحييد خصومهم أو القضاء عليهم.²
ليكرت : يقول أن الصراع هو نزاع من أجل حصول الفرد على النتيجة المرغوبة مما يؤدي إلى ظهور العداء.³

كينث بولدينغ فيعرفه بأنه: وضعية التنافس التي تكون فيها الأطراف واعية بلا تجانس القدرات و الإمكانيات المستقبلية و تختار هذه الأطراف شغل وضعية غير متجانسة مخالفة لاختيارات الآخرين.⁴

الصراع التنظيمي هو الموقف الذي يوجد فيه أهداف و مدركات و مشاعر غير متوافقة داخل أو بين الجماعات، مما يؤدي إلى حدوث التعارض أو التفاعل العدواني.⁵

الان توران ، جعل الحركات الاجتماعية مفهومًا إجرائيًا للصراع ، باعتباره مفهوم أوسع و اشمل من مفهوم الصراع ، فالصراع الطبقي ارتبط عنده بالحركات الاجتماعية باعتبارها المحرك الفاعل له ، ثم ينتقل للحديث عن المتغير الثقافي في الصراع قائلاً :هناك صراع من نوع آخر...فعل جماعي صراعي عندما يكون عضو طبقة يقابل عضو من طبقة أخرى ليصبح صراعاً ثقافياً بامتياز.⁶

جورج سيمل : يعتبره جزء من التنشئة الاجتماعية ، الأكثر نشاطاً و حركية و الذي من المستحيل إرجاعه إلى عنصر واحد، و من أسبابه التعصب و الكراهية و الغيرة و الحسد و البؤس و الطمع، و هي أداة التفكيك في حالة انفجار الصراع.⁷

اختلفت التعاريف السابقة في تقديمها لمفهوم الصراع التنظيمي ، فكوزر يرى أن الصراع يتمحور حول القيم و البحث عن المكانة، أما جورج سيمل فيرى انه عملية اجتماعية تمثل احد أوجه التنشئة الاجتماعية، و تعود إلى دوافع نفسية كالحسد و الكره و غيرها ... في حين نجده يأخذ معنى التنافس حيناً، و أحياناً معنى الاستراتيجية لعرقلة الأطراف الأخرى ... و عليه حاولنا أن نلخص هذه التعاريف في جملة من النقاط:

- ظاهرة تنظيمية موجودة في مختلف التنظيمات.
- أمر حتمي و طبيعي بين الأفراد والجماعات. سببه الرئيسي هو التناقض في المصالح والأهداف بين مختلف الفئات داخل التنظيم.
- يمكن أن يكون ظاهرة إيجابية أو سلبية.
- يرتبط بشدة بظواهر التغيير والتطوير والتجديد.
- تختلف أسباب وأساليب واستراتيجيات إدارته من منظمة لأخرى .

التعريف الإجرائي:

ومنه يمكن أن نحدد التعريف الإجرائي للصراع التنظيمي على النحو التالي: هو مختلف أشكال النزاع التي يمكن أن تحدث نتيجة التناقض في المصالح . أو الأهداف أو نتيجة لمختلف وضعيات التنافس، هو أمر حتمي و طبيعي يحدث بين مختلف فئات التنظيم ، يمكن أن يكون ايجابيا يهدف إلى التغيير و التطوير كما يمكن أن تكون نتائجه سلبية.

3.2 . أشكال الصراع التنظيمي ومراحله:

1.3.2. أشكال الصراع:

يتخذ الصراع أشكالا متعددة ، نذكر منها :

وفقا للاتجاه نميز:

- 1-الصراع الأفقي: يحدث بين العاملين أو الدوائر من المستوى التنظيمي نفسه.
- 2-الصراع العمودي: يحدث بين المشرف وتابعيه في العمل الذي لا يتفقون على طريقته المناسبة لتحقيق الأهداف.

وفقا للمستوى نميز⁸:

الصراع على مستوى الفرد: الصراع الذاتي بين الفرد و نفسه.

الصراع على مستوى الجماعة: يكون بين فردين أو أكثر من الجماعة الواحدة.
الصراع بين الجماعات: وينشأ بين مختلف الوحدات الإدارية والمجموعات داخل المنظمة.

أما وفقا للوظيفة فنميز:

الصراع الوظيفي: ويقصد به ذلك الجانب الايجابي من الصراع والذي يخدم المنظمة وأهدافها، و يكون دافعا و محفزا على الإبداع.
الصراع غير الوظيفي: و هو الجانب السلبي من الصراع الذي يسبب أضرار للتنظيم و يخلق اختلالا وظيفيا في عمل المنظمة، حيث يؤثر سلبا على أداء الجماعة.
كما أن هناك أشكالا أخرى تختلف باختلاف مبدأ التصنيف، كدرجة التنظيم والمصدر وغيرها ... لكن تبقى عملية الصراع التنظيمي تمر بمجموعة من المراحل نذكرها فيما يلي:

2.3.2. مراحل عملية الصراع التنظيمي:

ينشأ الصراع التنظيمي و يتطور عبر مراحل أو سلاسل متعاقبة، و يمكن أن يطلق عليها دورة حياة الصراع و التي يمكن حصرها في المراحل التالية :

1-مرحلة الصراع الكامن: وهي فترة طويلة نوعا ما، و تتميز بتوتر العلاقات اليومية و فساد الجو العام داخل التنظيم ، لكن الصراع مازال غير واضح و غير معنن خلال هذه الفترة.

2-مرحلة إدراك الصراع: وهنا يتم إدراك الصراع لكنه مازال لم يظهر بعد .

3-مرحلة الشعور بالصراع: في هذه المرحلة يكون الصراع مدركا لكنه لم يصل بعد إلى الرؤساء.

ظهور الصراع: و هنا يكون الصراع جليا في سلوكات الأطراف دالا بذلك على وجود مشكلة ما .

5-مرحلة تسيير الصراع : هنا يصل الصراع إلى اعلي مستوياته، أين يتطلب حلولاً لمواجهة وضرورة إنهائه، والعودة إلى الأجواء العادية.⁹

3. أهم الاتجاهات النظرية في دراسة الصراع:

أول اتجاه نظري يتبادر إلى الذهن عند الحديث عن الصراع هو الاتجاه الماركسي، وهو نسبة إلى العالم الألماني كارل ماركس:

1.3.الاتجاه الماركسي :

يعالج الاتجاه الماركسي العديد من القضايا المتعلقة بالتنظيمات ، على غرار البناء الاجتماعي وقضايا الإنتاج والتغيير والتطور و الاغتراب و الصراع الطبقي ...¹⁰ يضم أطروحات العلماء والمفكرين،الذين تأثروا بالطرح الماركسي والذي يمثل روح الماركسية التقليدية والملمهم للماركسية الحديثة ، وفيما يلي نتعرض لإسهامات هذا الاتجاه و أطروحاته حول ظاهرة الصراع التنظيمي.

1.1.3.الماركسية التقليدية :

كارل ماركس : درس ماركس فكر هيجل و تأثر بمذهب الديالكتيك و جعل من الجدلية تفسيرا لتاريخ المجتمعات الإنسانية ، كما تحدث عن البناء الاجتماعي وطبقيته و علاقة ذلك بتوزيع وسائل الإنتاج ، كما ناقش أيضا قضية الاغتراب واستغلال الطبقات الحاكمة للطبقات المحكومة في المجتمع الرأسمالي الصناعي.

تحدث ماركس عن الصراع و اعتبره نتيجة لتعارض المصالح و سوء توزيع الموارد النادرة خاصة ، و سوء توزيع السلطة ،¹¹ كما صاغ أفكاره عن طبيعة العالم الاجتماعي وعلاقاته السببية في المسلمات الآتية:

- هناك علاقة طردية بين الظلم الاجتماعي في توزيع الموارد النادرة و الصراع بين أصحاب المصالح فكلما ازداد الظلم الاجتماعي في توزيع الموارد النادرة داخل نسق ما ، ازداد صراع المصالح بين القطاعات المسيطرة و الخاضعين داخل النسق. -كلما ازداد وعي القطاعات الخاضعة بمصالحها الجمعية الحقيقية، ازداد احتمال تساؤلهم عن مدى شرعية بقاء و استمرار النمط السائد الذي يتولى توزيع الموارد النادرة.

- تزداد حدة العنف كلما ازداد استقطاب الجماعات المسيطرة والمقهورة. - كلما ازداد عنف الصراع ازدادت فرص إحداث التغير البنائي للنسق وازدادت القدرة على إعادة توزيع الموارد.¹²

فالصراع الموجود داخل التنظيمات هو انعكاس للصراع الأكبر، و الذي هو صراع الطبقات داخل المجتمع، بين مختلف الثنائيات ، البورجوازية و الطبقة الكادحة، بين الرأسمالية والطبقة العاملة، بين رجال الحكم و عامة الشعب، وداخل التنظيمات يكون بين المسيرين و باقي العمال و الموظفين، متمثلا في الصراع بين إيديولوجية الطبقة الكادحة و إيديولوجية السلطة الحاكمة، التي تعمل بشتى الوسائل لتبرير سيطرتها و استحوادها على مختلف المصالح المادية و المعنوية، و في نظر الماركسية فإن هذه الثنائيات الصراعية موجودة منذ القديم في مختلف المؤسسات بين الأحرار و العبيد، و بين النبلاء و العوام و بين البارونات و الأقنان، و بين رؤساء الحرف و العمال و اختصارا بين الضعفاء و الأقوياء، و بهذا المنطق يمتد الصراع إلى المؤسسات الإدارية في المجتمعات الرأسمالية الحديثة لتشكّل واقعا يدفع مع الوقت إلى رفض علاقة الاستغلال المتسببة في الصراع التنظيمي.¹³

كما يرى ماركس أيضا أن الطبقة البورجوازية تمتد لتشمل جميع التنظيمات الاجتماعية، و تستغلها في الحفاظ على مصالحها الاقتصادية و في تعميق الفوارق الطبقيّة و تبرير النظام القائم ، و هذا من خلال قانون التركيز الذي يقصد

به تركيز ملكية التنظيم بيد فئة قليلة من الناس بتحالف من رجال الدين و الحكم و رجال الإدارة وأصحاب المال والأعمال.
في هذا السياق نجد أيضا:

ابن خلدون : يرجع أصل الصراع إلى الملك والذي نعبر عنه بامتلاك السلطة ووسائل السلطة داخل التنظيم ، فامتلاك السلطة و وسائلها المادية و القانونية هو من العوامل الأساسية في بناء قوة العصبية التنظيمية بحيث يعطيها إمكانية التحكم في باقي العصبية الأخرى، التي تنقسم إما إلى متحالفة أو حيادية أو صراعية و هنا تتدخل عدة احتمالات حسب العديد من الظروف و المعطيات المحيطة بالصراع، و التي تؤدي إلى تغلب أحد العصبية التنظيمية على عصبية التنظيم الرسمي أو بقاء الوضع على حاله.¹⁴

2.1.3. الماركسية المحدثه (الجديدة) : تعود جذورها إلى الماركسية التقليدية من خلال قراءاتها الجديدة للمجتمعات الصناعية و التغيرات التي طرأت عليها، حاولت تقديم قراءة جديدة و نقدية للتراث الماركسي الذي اخفق في تفسير التغير السريع للمجتمعات الحديثة ، معتمدة على الصراع كمدخل لتفسير العديد من الظواهر الاجتماعية على اعتبار أن الصراع يمكن أن يكون أداة للتغيير و التحديث .

من أهم من كتبوا عن الصراع في هذا الاتجاه، رالف داهرنرودف و لويس

كوزر .

رالف داهرنرودف : ساهم داهرنرودف في تطوير الماركسية حيث انطلق من رفض وتفنيده آراء ماركس حول الصراع الطبقي، والذي كان يقوم على الوعي العمالي وسياسات القهر من أصحاب العمال، هذا الرفض كان مبني على جملة من الملاحظات، تتمحور حول أن التنظيمات الصناعية الحديثة تحوي طبقة من العمال

الأثرياء تختلف في خصائصها عن طبقة العمال أو البروليتاريا التي تحدث عنها ماركس ، فتحليلاته حول هذه النظام الطبقي و العلاقة بين البناء التحتي و الفوقي لم تعد صالحة أو بالأحرى غير مقبولة.

حسب رالف دهرندورف النموذج الصراعى الماركسي الذي لم يعد يتماشى مع التغيرات الحاصلة في المجتمع الرأسمالي الحديث، و باقي المجتمعات الحديثة بصفة عامة، و قد مست هذه التغيرات مختلف جوانب الحياة اليومية، فظهرت النقابات و مختلف الجمعيات العمالية و السياسية و الثقافية، و التي ناضلت بقوة للحصول على الاعتراف، و من ثم العمل على تجسيد مطالبها و تحقيق أهدافها بشتى الوسائل، منها الاحتجاجات و الإضرابات و استعمال وسائل الإعلام و غيرها.

اتخذ رالف دهرندورف موقفا وسطا بين الماركسية و الوظيفية، فانتقد الماركسية في مثاليتهما، و انتقد الوظيفية في نظرتها الأحادية، و انتقل في تحليله من علاقات الملكية إلى علاقات السلطة ، حيث أن الصراع يرجع إلى التوزيع الغير العادل للقوة و التفاوت في توزيع السلطة و المراكز السلطوية و من يملكون القوة والسلطة، و من يريدون الاحتفاظ بها ،¹⁵ مؤكدا أن الفهم الصحيح لنظريات التغيير يجب أن يعالج في ضوء نظرية الصراع، على اعتبار أن الصراع وسيلة ضرورية للتغيير، و هو ظاهرة اجتماعية طبيعية يمكن أن تكون له وظائف ايجابية تدفع إلى التغيير في المجتمع.

محاولة منه إضفاء الموضوعية على نظريته، اعترف بالصراع كظاهرة اجتماعية طبيعية في كل المجتمعات، يمكن أن تكون له وظائف إيجابية تدفع نحو التغيير¹⁶.

تحدث دهرندورف عن القوة و السلطة، و اعتبرهما وسيلتان نادرتان تتنافس مختلف الأطراف الفاعلة داخل التنظيم من أجل الحصول عليها، خاصة بين الأطراف الحاكمة و الأطراف المحكومة، إذ يبقى الصراع متمركزا داخل هذه الرابطة الإلزامية المتناسقة، حيث تعمل الأطراف المحكومة بكل ما تملك من وسائل النضال

والاحتجاج و الصراع للحصول على السلطة والقوة و وسائلها، بينما تحاول كل الأطراف صاحبة السلطة أن تبقي على السلطة بين أعضائها بكل ما تتضمنه من مصالح و امتيازات تابعة لها.

لويس كوزر : اهتم بتحليل نتائج و وظائف الصراع ، و اعتبر الصراع عملية ضرورية لفهم العلاقات الاجتماعية داخل المجتمعات و التنظيمات الحديثة، حيث يرجع الصراع إلى المصادر النادرة المتمثلة في السلطة و القوة و كيفية توزيعها والقيم وطلب المكانة .

اهتم كوزر بتحليل نتائج وظائف الصراع ، و التي غالبا ما تؤدي إلى التغيير مؤكدا على الدور الوظيفي الايجابي له ، فالصراع الداخلي حسب كوزر له عدة وظائف ايجابية، فمن خلاله يمكن تنمية و تقوية التحالفات و الاتحادات، كما انه يزيد من أهمية القيم و المعايير الاجتماعية، و يحافظ على بقاء و تماسك الجماعة . يعرف كوزر الصراع بأنه عملية اجتماعية ضرورية لفهم العلاقات الاجتماعية، واعتبارها نضالا و كفاحا حول القيم و المكافآت النادرة و مصادر القوة في المجتمع، و هدف أطراف الصراع ليس تحقيق هذه القيم فقط و الوصول إلى هذه المصادر، بل يتضمن محاولة كل طرف إبعاد منافسه.

يولي كوزر للصراع أهمية كبيرة، حيث يذهب إلى ابعاد من ذلك بتعريف المجتمع بأنه : أنظمة مترابطة في علاقة غير متوازنة ، بل في علاقة صراعية بسبب رغبة الأفراد في تحقيق طموحاتهم و إشباعا تهم، و هذه العلاقة الصراعية تساعدنا على فهم العلاقات الاجتماعية السائدة، التي هي علاقات صراع حول القيم و المكانة و مصادر القوة.¹⁷

إن نظرة كوزر للصراع داخل المجتمع هي نتاج التحول إلى المجتمع الرأسمالي الحديث و مجتمع ما بعد الرأسمالية، بما يحويه من مؤسسات جديدة تتطلب أنماطا جديدة من العلاقات و طرقا حديثة في التسيير، و هذه التغيرات تولد أنواعا من الصراع تتطلب التكيف معها.

قسم كوزر الصراع إلى عدة أنواع فهناك الواقعي، وغير الواقعي، والداخلي والخارجي. **الصراع الداخلي** : يتعلق بالقيم و بالأهداف و المصالح الأساسية للجماعة، يعتبر من اخطر الأنواع حيث يتمحور حول بعض القيم المتنافرة حيث يصبح في مراحل معينة مهددا للبناء الاجتماعي، خاصة إذا فشل هذا البناء في احتوائه و التحكم فيه. **الصراع الخارجي** : و يكون بين جماعتين أو أكثر مثل الصراع الطائفي، أي بين الجماعة و الجماعة الخارجية و يزيد هذا الصراع من التماسك الداخلي لكل جماعة، إذ تحرك كل طاقتها في مواجهة الجماعة الأخرى، و في المقابل تقل الصراعات الداخلية إلى أقصى حد وإن ظهرت فستتهار الجماعة. **صراع واقعي و صراع غير واقعي** : فالصراع الواقعي 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 النتائج¹⁸ . لاحظ كوزر بأن هناك فرقا بين صراع يكون وسيلة، و صراع هو نهاية في حد ذاته وهذا ما يجعلنا نبحث عن مقاييس التمييز بين الصراع الواقعي والصراع غير الواقعي.

2.3. الاتجاه الوظيفي

جورج سيمل: في كتابه سوسيولوجيا الصراع، ناقش مختلف المفاهيم التي تحيط بفكرة الصراع معتبرا إياه ظاهرة إيجابية، و الصراع يكون سلبيا أو إيجابيا حسب خصائص أطرافه، و يميز بين شكلين للصراع، الصراع الشرعي مثل الصراعات الاقتصادية التي تكون لها نتائج إيجابية أو صراع غير شرعي نتيجة لتناقض المصالح¹⁹ .

كما يرى أن المنافسة تصبح صراعا إذا تطورت إلى استعمال الطرق غير الشرعية للقضاء على الخصم وإبعاده من السوق أو دفعه إلى الإفلاس.

تأثر جورج سيمل بالصراع الماركسي وبأعمال سبنسر واعتبر الصراع ظاهرة إنسانية ، كما صاغ مفاهيم التفاعل الاجتماعي و الترابطات الداخلية المكونة لبناء الجماعة، واعتبر المجتمع شبكة من العلاقات المتعددة بين الأفراد. وقد ميز بين عمليتين من عمليات التفاعل الاجتماعي هما المنافسة و الصراع، حيث يرى المنافسة صراعا غير مباشر لأن هدفها ليس بين يدي أي طرف ...ولأن وظائفها تميل إلى أن تكون إيجابية في أغلب الأحوال و هي المساعدة على التقدم، أما الصراع المباشر فأهدافه تكون بين يدي أحد الأطراف.²⁰

يعتبر سيمل الصراع عملية اجتماعية أساسية من عمليات التفاعل الاجتماعي، إلا أن مصدره هو البنية الفطرية البشرية و ليس تعارض المصالح، مؤكدا أن الحوافز العدوانية عملية مثل الكثير من العمليات تحافظ على الكل الاجتماعي و لا تناقضه ، و بينما اعتبر المجتمع التعاوني المتوافق و المتكامل يتعارض مع سنة الحياة، فإن تحليله للصراع ما زال متأثرا بالاتجاه الذي يرى أنه يزيد من التضامن.²¹

بارسونز:

يتحدث بارسونز عن المنافسة الموجودة داخل النسق المهني، و التي قد تتطور لتصل إلى الصراع، الذي يعتبره مثله مثل الماركسيين المحدثين على أنه حالة تكون بين المالكين للسلطة و الفاقدين لها، أي بين الأقوياء و الضعفاء بحيث يحاول الأقوياء السيطرة و استغلال الضعفاء بينما قد يقاوم الضعفاء ذلك، و من أهم عوامل هذا التصادم أيضا التباين الثقافي و الإيديولوجي بين هذه الأطراف. قليلا ما يستخدم بارسونز مصطلح الصراع و يستعمل بدله مصطلحات أخرى منها

المنافسة و التوتر، ذلك لأنه يعتبر الصراع ظاهرة سلبية ومعيق وظيفي و مرض يجب علاجه و إزالته من داخل النسق، و يتم ذلك عن طريق القوى الداخلية التي يكتسبها النسق، و تكامل القيم و المعايير الداخلية يوجه السلوك نحو هذا الهدف²².

فيليب سلزنيك :

يعرف سلزنيك التنظيم بأنه بناء يعبر عن فعل عقلائي، وتظهر أنساق الفعل العقلاني داخل التنظيم من خلال نسق الفعل و النسق الرسمي، فأما نسق الفعل فيتطلب البناء الرسمي عناصر الضبط و التحكم و التفويض وملاءمة البناء الفيزيقي و إدراك حقيقة أفعال الأفراد و مشاعرهم، و أما النسق الرسمي فيتطلب البناء التكيف مع البيئة الخارجية سواء كانت فيزيقية أم اقتصادية أم اجتماعية، وهذا يحتاج بالضرورة إلى أنساق من العلاقات القادرة على تحقيق الأهداف التنظيمية العامة.

يرى بأن الصراع مرض يجب القضاء عليه، و نجاح النسق يكمن في إيجاد آليات تقضى على كل أشكال الصراع، أما مصادر الصراع فقد حددها في التنافس داخل النسق المهني، و مقاومة قواعد السلطة، و استغلال الأقوياء للضعفاء، و اختلاف الثقافات باختلاف الأبنية، و تباين الأشكال القرابية، و عدم تكافؤ الفرص²³...

3.3. الاتجاه التوفيقى

هناك من الباحثين من حاول التوفيق بين الاتجاهات السوسيولوجية المختلفة التي درست الصراع و التنظيم منهم بيير فاندن بره ، الذي يرى أن الأنساق تكشف عن نوع من التساند المتبادل مع إمكانية تباين درجة هذا التساند، و قد يتضمن هذا التساند التوافق المتبادل و التناقض و التعارض، و قد يأتي الصراع من مصادر متعددة بحيث قد يؤدي إلى الجمود أو إلى التغير، و بالعكس قد يؤدي الإجماع إلى عدم التكامل و الصراع.

من جهته باندي ، وقف موقفا إيجابيا اتجاه الصراع ، إذ يرى بأنه يمكن أن يدفع التنظيم نحو التجديد و نحو التكيف، و هو بذلك يدعم طرح سيمل و كوزر

ويختلف مع الفرضية التي تقول بأن التنظيمات ما هي إلا أنساق تعاونية، و كذلك تلك التي ترى أن الصراع خلل وظيفي .

كذلك ديفيد لوكوود ، الذي تأثر بماركس و فكرة المصالح المتصارعة حول توزيع الموارد الأساسية في المجتمع، معتبرا إياها فكرة محورية لضبط الصراع .

4. الخاتمة:

في ختام عملنا هذا ، يمكن القول أن الوظيفية و النسقية لم تعترف بالصراع، وأكدت أن التنظيم نسق تعاوني ينزع دائما نحو الاستقرار والثبات و التعاون، باعتبارها المتطلبات الوظيفية للأنساق من أجل الحفاظ على بقائها، بينما الصراع والتوتر حالة استثنائية لا تستحق الاهتمام، بل يجب البحث في أسباب الاستقرار والتوازن والاستمرار.

من جهتها الماركسية تؤكد على أن الصراع مدخل مهم لتحليل مختلف عمليات التغيير التي تعرفها التنظيمات ، أما الاتجاه التوفيقي فكان له موقف ايجابي تجاه الصراع، على اعتبار انه ما يدفع بالتنظيم نحو التجديد و التطوير .

و في هذا المقام من الضروري أن ننوه إلى أن ظاهرة الصراع لم تقتصر على التناولات الانف ذكرها ، بل هناك اتجاهات أخرى عديدة تحدثت عن الصراع وقدمت تصورات نظرية كثيرة لفهمه ، نذكر منها الاتجاه الاثنوميتودولوجي ، التفاعلية الرمزية، الفعل الاجتماعي.... وغيرها .

5. الهوامش: 24(*)

¹ Bréard. (R). Et Pastor. (P). Gestion des conflits. Ed. Liaisons. Paris.2000.P11

² مسلم العلوي السعيد : الصراع في التنظيمات و استراتيجيات إدارته في إحدى الشركات العراقية ،مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة البصرة ، العراق ، العدد 42 ، 2005 ، ص 42 .

عنوان المقال : الصراع التنظيمي...مقاربة سوسيولوجية

- ³ خليل محمد حسن الشماع، خضير كاظم حمود: نظرية المنظمة، ط 4، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص 296.
- ⁴ Boulding (K). Conflict and defense : A general theory. Har Per. et Row. New York. 1962. Dans Julien (F). Ibid. P. 145
- ⁵ محمد سعيد سلطان: السلوك الإنساني في المنظمات، دار الجامعة الجديدة للنشر و التوزيع ، مصر ، 2002، ص 318.
- ⁶ عليوة علي: الصراع وإدارة الصراع عند كل من آلان توران ،بيار بورديو، ميشال كروزييه ، مجلة الرسالة للدراسات و البحوث الإنسانية، المجلد 2، العدد 9 ديسمبر 2018، ص ص 141-142 .
- ⁷ Simmel (G). Le conflit. Traduit de l'Allemand par Sibylle (M). Ed Circé. Paris. 1995. P. P. 19 . 23
- ⁸ مقرون هبة : قراءة تحليلية في مفهوم الصراع التنظيمي و آليات تسييره في المؤسسة الجزائرية ،مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية -دراسات اقتصادية 36(02)، 2018، ص 219 .
- ⁹ محمود سليمان العميان : أساليب إدارة الصراع التنظيمي في منظمات الأعمال ،دار أوائل للنشر ، عمان ، ط 4، 2004 ، ص 385.
- ¹⁰ احسان محمد الحسن: المدخل إلى علم الاجتماع، دار الطليعة ، بيروت، 1988، ص 93.
- ¹¹ حسين صديق:الاتجاهات النظرية التقليدية لدراسة التنظيمات الاجتماعية عرض و تقويم ،جامعة دمشق ،المجلد 27 العدد 3-4، دمشق، 2011، ص 326.
- ¹² جوناتان، تيرنر: بناء نظرية علم الاجتماع ، ت : سعيد فرج ، محمد.دار المعارف ، القاهرة ، 2000 ، ص 109.
- ¹⁴ اعتماد محمد علام : دراسات في علم اجتماع التنظيمي ، مكتبة الانجلو المصرية ، ط1، 1994، ص 192 .
- ¹⁵ عبدالله عبد الرحمان:النظرية في علم الاجتماع، ج2، دار المعرفة الجامعية،الإسكندرية، دس، ص 94.
- ¹⁶ ناصر قاسمي: الصراع التنظيمي و فعالية التسيير الإداري دراسة حالة الجماعات المحلية بولاية الجزائر، رسالة دكتوراه دولة في علم اجتماع التنظيم و العمل ،جامعة الجزائر ، 2004-2005، ص 82 .
- ¹⁷ Coser (L).(A). Les fonctions du conflit social. Traduit par Matignon. (M), P. U F. Paris. 1992. P. 20
- ¹⁸ Coser (L).(A). Op- Cit.P.P. 152.153.
- ¹⁹ Simmel (G). Ibid. P 101.
- ²⁰ Ibid. P. P. 102.104
- ²¹ جوناتان ، تيرنر : مرجع سابق ، ص 111.
- ²² ناصر قاسمي : مرجع سابق ، ص 136 .
- ²³ ناصر قاسمي :مرجع سابق ، ص 135 .
- . قائمة المراجع :**

1. إحسان محمد الحسن:المدخل إلى علم الاجتماع، دار الطليعة ، بيروت، 1988.

2. اعتماد محمد علام : دراسات في علم اجتماع التنظيمي ، مكتبة الانجلو المصرية ، ط1 ، 1994 .
3. جونانان ، تيرنر ، بناء نظرية علم الاجتماع ، ت : سعيد فرج ، محمد دار المعارف ، القاهرة ، 2000 .
4. حسين صديق :الاتجاهات النظرية التقليدية لدراسة التنظيمات الاجتماعية عرض و تقويم ، جامعة دمشق ، المجلد 27 العدد 3-4، دمشق، 2011 .
5. خليل محمد حسن الشماع، خضير كاظم حمود: نظرية المنظمة، ط 04 دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
6. عبدالله عبد الرحمان:النظرية في علم الاجتماع، ج2، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، دس .
7. عليوة علي :الصراع وإدارة الصراع عند كل من ألان توران ،بيار بورديو ،ميشال كروزيه ، مجلة الرسالة للدراسات و البحوث الإنسانية ، المجلد 2 ، العدد 9 ديسمبر 2018.
8. محمد سعيد سلطان : السلوك الإنساني في المنظمات ، دار الجامعة الجديدة للنشر و التوزيع ، مصر ، 2002.
9. محمود سليمان العميان : أساليب إدارة الصراع التنظيمي في منظمات الأعمال ، دار أوائل للنشر ، عمان ، ط 4 ، 2004.
10. مسلم العلوي السعيد : الصراع في التنظيمات و استراتيجيات إدارته في إحدى الشركات العراقية ، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة البصرة ، العراق ، العدد 1ك، 2005 .
11. مقرون هبة :قراءة تحليلية في مفهوم الصراع التنظيمي وآليات تسييره في المؤسسة الجزائرية ، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية -دراسات اقتصادية 36(02) ، 2018 .
12. ناصر قاسيمي:الصراع التنظيمي وفعالية التسيير الإداري دراسة حالة الجماعات المحلية بولاية الجزائر، رسالة دكتوراه دولة في علم اجتماع التنظيم و العمل ، جامعة الجزائر ، 2004-2005.
13. Boulding (K). **Conflict and defense : A general theory**. Har Per. et Row. New York. 1962.
14. Bréard. (R). Et Pastor. (P). **Gestion des conflits**. Ed. Liaisons. Paris.2000
15. Coser (L).(A). **Les fonctions du conflit social**. Traduit par Matignon. (M). P. U F. Paris.1992.
16. Simmel (G). **Le conflit**. Traduit de l'Allemand par Sibylle (M). Ed Circé . Paris. 1995