

محاضرة 8 : الحاجة لإثارة الصراع التنظيمي

إنَّ وجود الصراع بالمنظمة لا يعني بالضرورة أنه ضار ويجب التقليل منه أو القضاء عليه، بل قد يكون مفيداً وتتولد عنه نتائج إيجابية، فهو قد يساهم في إحداث التغيير وتطوير المنظمة، لذلك تسعى إدارة المنظمة إلى زيادة مستوى الصراع لتحقيق النتائج المرغوبة في حالة عدم بلوغه المستوى المطلوب.

وتظهر الحاجة لاستثارة الصراع عندما تسود أوضاع تجعل أداء العاملين منخفضاً ومن الوسائل المهمة التي تستخدم لإثارة الصراع، نذكر ما يلي:

- تشجيع المنافسة بين الأفراد والأقسام عن طريق أنظمة المكافآت والحوافز بجميع أنواعها وإجراءاتها والاستشهاد بمنجزات قسم معين أو فرد من الأفراد فمن المعلوم أنَّ المنافسة يمكن أن تكون من العوامل الدافعة، ولكن ينبغي أن تراقب بحذر وينبغي إفهامها وتوضيح قواعدها بدقة لأن المنافسة التي تتعدى تلك القواعد لها أثر سلبية لذلك ينبغي توحيد المنافسة باستمرار.
- الاستعانة بأفراد أو هيئات من خارج المنظمة بهدف إثارة الأفراد والأقسام البطيئة منها، على أن تكون خلفيات الأفراد والهيئات وقيمهم وأساليبهم الإدارية مختلفة كلياً عما هو موجود في المنظمة، مع ملاحظة ضرورة توخي الحذر من استعمال هذا الأسلوب خوفاً من تأثيره على نفسية العاملين وثقتهم بأنفسهم، مما يؤدي إلى تدهور المشكلة نحو الأسوأ (Luthans,1985,p401).
- ومن الوسائل الأخرى لإثارة الصراع هي الاتصالات التي يمكن من خلالها زيادة درجات الصراع عن طريق التحكم بقنوات الاتصال من الانحراف عن القنوات الرسمية أو حجب بعض المعلومات أو جعلها غامضة كذلك العمل على تسريب بعضها عن طريق بعض الأفراد.

- إعادة بناء المنظمة (تغيير الهيكل التنظيمي) والذي يؤدي إلى تغيير تركيب جماعات العمل وتغيير مواقع بعض الأفراد، إذ أنّ إعادة التنظيم تعني استعمال أعضاء جدد ومسؤوليات جديدة ينجم عنها نوع من التوتر. (عساف، 2013، ص49)