**المحاضرة ـ 06 ـ**

**أثار الصراع التنظيمي**

**1 ـ الأثار الايجابية الصراع التنظيمي :**

ينظر أصحاب الفكر الحديث على أن الصراع لا يمكن تجنبه في المؤسسات ويعتبر عنصرا فعالا في التغيير وعليه فان الصراع يفيد المؤسسة على اعتبار أنه أساس التغيير كونه أداة للابداع و تطوير الأفكار ، لذا يتطلب من الادارة التعامل الصحيح مع الصراع من خلال تحويل الطاقة المتولدة عن الصراع الى قوة وعلاج الصراعات والاستفادة منها على الأقل لا تسبب في حدوث خسارة لأي طرف

ومن **ايجابيات الصراع التنظيمي** نذكر أهمها :

ـ يساهم في تحسين نوعية ومستوى القرارات المتخذة ويشجع على المشاركة

ـ يخلق فرص للابداع ويبرز القدرات والاستعدادات لدى الأفراد

ـ اكتشاف التغييرات التنظيمية للمؤسسة

ـ يساعد على اشباع الحاجات النفسية للأفراد

ـ يمكن للصراع أن يكون خبرة تعليمية جديدة

ـ يساعد الصراع على تشخيص المشكلات التنظيمية

ـ ينمي الحماس والنشاط لدى الأفراد للبحث عن أساليب أفضل للعمل

ـ تعميق الفهم المتبادل بين الأطراف المختلفة

ـ عند حل الصراع يصبح الأفراد أكثر التزاما بالنتيجة

ـ ينشر ثقافة القيادة الرشيدة لأن في فترة الصراع تحتاج الجماعة لقيادة حازمة

ـ يعزز التلاحم والولاء بين أعضاء الجماعة مما يجعلهم يتجاوزون الخلافات الفردية

ــ قد يستخدم كأداة فاعلة للرقابة

**2 ـ الأثار السلبية للصراع التنظيمي :**

غالبا ما تنجم سلبيات الصراع التنظيمي من الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمات التي تسبب علاقات عمل متعبة تعيق العمل الجماعي ، ويحدث الصراع نتيجة المشاكل الشخصية بين الأفراد وينتج عنه ردود فعل غير سليمة مثل التوتر ، القلق ، فقدان احترام الذات ، ضعف المقدرة على اتخاذ القرار التي تؤدي يدورها الى التأثير على انتاجية المؤسسة و هذا ما يفرض على المؤسسات ضرورة تجنب هذا النوع من الصراع وهذا ما أكدته المدرسة التقليدية ومن **سلبيات الصراع التنظيمي** نذكر أهمها :

ـ التطرف في تقدير المصلحة الخاصة على المصلحة العامة

ـ الشلل في التصرف يرافقه التوتر النفسي الذي يؤدي الى الاحباط وفقدان القدرة على الحزم وضعف الثقة

ـ يعوق العمل التعاوني

ـ التفكك وظهور التكتلات داخل الجماعة

ـ أن يتسم السلوك اتجاه الطرف الأخر بالكذب ، الغيبة ، النميمة ، الكراهية والبغضاء

ـ محاولة النيل من سمعة الطرف الأخر

ـ فقدان الثقة

ـ تشتيت الجهد والطاقة

ـ استنفاذ جهود الأفراد و عدم توظيفها بالشكل الصحيح

ـ ترك العمل في حالة اليأس والتعب النفسي

ـ اعاقة عملية اتخاذ القرار

مما سبق طرحه يتبين أن الصراع التنظيمي واقع حتمي على كل مستويات المؤسسة ولكنه ليس بالضرورة تنجم عنه أثار سلبية تسبب اعاقة سير العمل بل قد يتخذ مظهر ايجابي وهو المطلوب لذا على الادارة الصحيحة أن تقوم بتشخيص نواتج الصراع بهدف تعزيز الايجابيات والاستفادة منها و علاج السلبيات لتفاديها