**المحاضرة ـ 07 ـ**

**مراحل نشوء الصراع التنظيمي**

يعتبر الصراع التنظيمي عملية ديناميكية ينشأ ويتطور عبر مراحل متعاقبة التي يطلق عليها " دورة حياة الصراع "وليس هناك اتفاق محدد بين الباحثين حول هذه المراحل لذا ظهرت العديد من النماذج التي تبين تصور لهذه المراحل ومن بين تلك النماذج نجد :

**1 ـ كيف ينشأ الصراع :**

يمر السلوك الوظيفي بجملة من التفاعلات التي تؤدي الى نشوء الصراع وتنقسم هذه التفاعلات الى أربع مراحل في شكل السلوك الوظيفي وهي :

**1 ـ 1 نكران الذات :**

يقوم الفرد في هذه المرحلة بتقديم مساعدات للأخرين بصفة مستمرة دون انتظار الحصول على المقابل النفعية ، أي يقدم المساعدة على حساب مصلحته الشخصية ويكون وراء هذه الحالة ظروف بيئية وشخصية ساهمت في خلق هذا النوع من الاستجابات

**1 ـ 2 التعاون:**

وهو العمل في اتجاه واحد حتى تعود المنفعة على الطرفين

**1 ـ 3ٍ المنافسة :**

وهي سلوك يمزج بين التعاون والمقاومة في تفاعل مستمر بين طرفين رغبة في انجاز هدف ما

**1 ـ 4ٍ الاختلاف :**

ويتصف السلوك في هذه الحالة بالمقاومة والاعتراض ( بوادر الصراع الكامن ) بين الطرفين

**2 ـ مراحل نشوء الصراع التنظيمي :**

**:Pondy2 ـ 1 مراحل الصراع التنظيمي وفق نموذج "بوندي "**

**2 ـ1 ـ 1ِمرحلة الصراع الكامن أو الضمني :**

هي مرحلة تسبق مرحلة الشعور بالحاجة الى الدخول في الصراع وتتضمن الظروف المسببة لنشوء الصراع ، والتي تتعلق بالاختلافات وتشعب الأهداف ، الرغبة في الاستقلالية ، الاعتمادية بين الأفراد والجماعات ، التنافس على الموارد... الخ

**2 ـ 1 ـ 2 مرحلة الصراع المدرك :**

في هذه المرحلة يبدأ أطراف الصراع في ادراك وملاحظة وجود صراع ، و تلعب المعلومات دورا مهما في تغذية صور ومدركات الصراع

**2 ـ 1 ـ 3 مرحلة الشعور بالصراع :**

في هذه المرحلة يتبلور الصراع بشكل أوضح ، حيث تتولد فيها أشكال من القلق والتوتر الفردي والجماعي المشجعة للصراع وهي مرحلة توحي بالحاجة لاتخاذ قرار معين

**2 ـ 1 ـ 4 مرحلة الصراع العلني أو اظهار الصراع :**

المرحلة التي يبدأ كل طرف فعليا بالحاق الضرر بالطرف الأخر ، بالاضافة الى انتهاج الأسلوب العلني الصريح للتعبير عن الصراع ضد الطرف الأخر ، ويتم التعبير عن الصراع بطرق مختلفة مثل العدوان ، المشاحنات العلنية ، الانسحاب ، اللامبالات ...... الخ

**2 ـ 1 ـ 5 مرحلة ما بعد الصراع العلني :**

وفي هده المرحلة تبدأ عملية ادارة الصراع سواء يتم التعامل معه بالايجاب أو بالكبت ، فاذا كانت نتائج الصراع مرضية لطرفي الصراع فمن المتوقع أن يسود جو من التعاون يؤدي الى تحسين الأداء ، أما اذا انتهت ادارة الصراع الى لاحل يرضي طرفي الصراع فسيؤدي ذلك الى أن يكبت كل طرف شعوره بالصراع ، وفي هذه الحالات الكامنة من الصراع تتجمع وتتراكم في أشكال جديدة تظهر في صورة أكثر خطورة

**" : Rahim" 2 ـ 2 مراحل الصراع التنظيمي وفق نموذج**

**2 ـ 2 ـ 1 ظروف ما قبل الصراع :**

وتتضمن مجموعة الظروف المتواجدة ماقبل الصراع بين الأطراف والجماعات وتتمثل بالسلوكية ، الديمغرافية ، الهيكلية وهذه الظروف قد تؤدي الى نشوء الصراع

**2 ـ 2 ـ 2 التغيرات السلوكية :**

وتحدث عند نشوء الصراع والتي تشير الى السلوك العدواني المرافق للأطراف المتعارضة ، ويتوجه اهتمام المجموعة من انجاز الأهداف الى الفوز ، ويبدأ كل طرف بالنظر الى الطرف الأخر المعارض كعدو

**2 ـ 2 ـ 3 تشكيل الهيكل :**

يلجأ الأفراد الى الاعتماد على القوانين واللاوائح والاتصالات المكتوبة ليصبح الصراع مؤسساتي

**2 ـ 2 ـ 4ٍ عملية القرار :**

تبدأ فيها الأطراف احلال العمليات أو الهيكل في صنع القرارات بدلا من الطرائق المعتادة

**2 ـ 2 ـ 5 ما بعد الصراع :**

وفيها قد يتم الوصول الى حل يرضي الأطراف أو قد يشعر أحد الأطراف بالخسارة وهذا ما يؤدي الى صراع كامن