



جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

المستوى: ماستر -01-

التخصص: علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية

مقياس: إدارة الصراع التنظيمي

أستاذ المقياس: د. أحمد فواتيح محمد الأمين

محاضرة رقم (07):

1- استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي: (تابع...)

ثالثاً: تخفيف حدة الصراع التنظيمي:

- 1- بناء الثقة التنظيمية لإزالة التوتر بين أجزاء التنظيم ولتخفيف حدة الصراع.
- 2- توسيع نطاق الإشراف ليشمل أكبر قدر ممكن من الأعمال والأنشطة المرتبطة مع بعض. خضوع مثل هذه الأنشطة لرئيس واحد يسهل عملية التنسيق والاتصال ويخفف من حدة التناقضات.
- 3- تقنين العلاقة بين الأعمال والأنشطة المختلفة ووضع الضوابط الضرورية للالتزام بها من قبل الأفراد والوحدات التنظيمية.
- 4- تحديد الواجبات والمسؤوليات المناطة بكل مركز وظيفي أو وحدة تنظيمية من خلال التوصيف الوظيفي المحدد والقاطع.

5- توضيح أساليب وإجراءات العمل لحديثي الالتحاق بالأعمال لتخفيف حدة التناقض في الأداء.

6- عدم المبالغة في منح صلاحيات التصرف، لما قد ينتج من نزاع من منح الصلاحية ومن منحت له، خاصة إذا أسيء استغلالها.

1- أخيراً؛ التركيز على جانب العلاقات الإنسانية للتعامل مع الصراع التنظيمي. ومن ذلك، بناء روح الفريق، إيجاد نظام اتصالات فعال، تبني أسلوب القيادة الجماعي، السماح بالمشاركة الفعالة. هذه الأساليب التطويرية من شأنها تخفيف حدة التوتر والقلق ورفع الروح المعنوية لدى منسوبي التنظيم.

رابعاً: أساليب عامة لإدارة الصراع:

إدراك الإدارة لوجود ظاهرة الصراع داخل المنظمة سيدفعها إلى البحث عن الوسيلة الملائمة لإيجاد نوع من التوافق بين الأطراف المتنازعة. لكي لا يصل الأمر إلى درجة الإضرار بأهداف المنظمة. من هذه الوسائل:

1- تشخيص ومعرفة أسباب الصراع ومصدره تعتبر أولى الخطوات التي لابد من اتخاذها.
2- حث الأطراف المتنازعة على التفكير في الأسباب الحقيقية للصراع وعدم التركيز على الجانب الشخصي.

3- إدخال طرف ثالث محايد للتوسط في حل الصراع.

4- اللجوء إلى المستويات الإدارية العليا لتنفيذ القواعد والأنظمة.