استراتيجيات إدارة الصراع نمط حياة

كتبه فادي محمد | 2 أغسطس ,2017

تسهم استراتيجيات إدارة الصراع في حل بعض المشكلات التي يواجهها الفرد في حياته، خاصة التي تكون خلال المرحلة الأخطر من حياة الفرد وهي فترة المراهقة، والصراع ظاهرة سلوكية طبيعية موجودة في حياة الأفراد والجماعات والمنظمات، ومن الطبيعي عند اجتماع الناس معًا لا يمكن منع الصراعات، وبالتالي يصبح الهدف إدارة الصراع بشكل بناء.

إن الهدف الأساسي من استراتيجيات إدارة الصراع مساعدة الناس كي يكونوا منتجون ومتسامحون وغير عدائيين ولديهم القدرة على التحمل، وتمثل مرحلة المراهقة فترة عمرية لها أهميتها، وتعد من أخطر المراحل العمرية، حيث تتأثر بشكل أو بآخر بالإطار الفكري والثقافي السائد، والذي يضفي عليها غموضًا أو وضوحًا في الفهم لطبيعتها وما يمكن أن يعتري الفرد فيها من التحولات المختلفة.

وبوصول الفرد إلى مرحلة المراهقة يبدأ في التفكير بذاته والاهتمام بتحديد الصفات أو الخصائص التي تتميز بها هذه الذات، والتي ترضي تقديره دون أن تغترب به اغترابًا جذريًا عن البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها، ويمر المراهق في سبيل تحقيق ذلك بمرحلة مليئة بالصراعات والمعاناة.

تعرف إدارة الصراع بأنها "التدخل الهادف لتحفيز وتشجيع الصراع المفيد أو التدخل لمنع وحل الصراع المدمر" وبأنها عبارة عن "نشاطات معرفية أو سلوكية معنية بالمهارة، والتي تختص باختيار أحد البدائل من بين البدائل المتاحة لكي يتم من خلالها التعامل مع متطلبات الموقف الذي يعاني الفرد فيه من الصراع".

يمكن تصنيف أساليب إدارة الصراع التنظيمي تحت ثلاث مجموعات تتضمن المجموعة الأولى وضع أهداف مشتركة تتفق عليها الأطراف المتصارعة، وتتضمن المجموعة الثانية تغييرات هيكلية، أما المجموعة الثالثة فتتضمن عددًا من الأساليب الإدارية والسلوكية والقانونية في إدارة الصراع التنظيمي.

والجدير بالذكر أن البعض لا يلجأ إلى حل الصراع بطريقة علمية عن طريق تحليله، ولكنه يدير الصراع حسب نمط شخصيته، فإن كان انسحابيًا أخذ بأسلوب تجنب الصراع وإن كان قويًا أخذ بأسلوب الإجبار وإن كان ضعيفًا أخذ بأسلوب التكيف وإن كان محافظًا أخذ بأسلوب التوفيق أما إن كان واقعيًا أخذ بأسلوب التعاون.

ولا شك أن الصراع في البيئة التنظيمية يعتبر من أهم مصادر ضغوط العمل الفردي والتنظيمي والتي تؤثر على تحقيق أهداف المنظمة وعلى سلوكيات الموظف وإنتاجيته على حد سواء، لذا فإن الصراع يمكن أن يكون مفيدًا للمنظمة والفرد إذا ما وجه توجيهًا سليمًا لخدمة أهداف المنظمة والفرد، كما يمكن أن يكون معول هدم إذا أسيء استخدامه ولم يوجه الوجهة السليمة.

رابط المقال : https://www.noonpost.com/19174/