अंतर्निर्भर है, तो इस तरह के शारीरिक अलगाव से संगठन की समस्त प्रभावशीलता पर बुरा असर पड़ेगा। ज्यादा-से-ज्यादा इसे एक अल्पावधि के लिए काम-चलाऊ विधि की संज्ञा दी जा सकती है। समूह को एक-दूसरे से अलग रखने पर उनपर निगरानी रखने के ख्याल से और भी अधिक संगठनात्मक संसाधनों का व्यय होगा।

(c) सीमित अंतःक्रिया — इस प्रविधि में संघर्षमय समूहों को एक-दूसरे से सीमित स्तर तक अंतःक्रिया करने की छूट दी जाती है। इस प्रविधि में संघर्षरत समूहों को सिर्फ औपचारिक परिस्थिति में जैसे- सभा आदि में आपस में मिलने की छूट दी जाती है। इस उपाय में भी कुछ वैसे ही दोष पाए जाते हैं जो ऊपर के अन्य विधियों में हैं। इस विधि में व्यवस्थापक को संघर्ष के स्रोत का ज्ञान नहीं होता है, उच्च अन्तर्निर्भरता की भी समस्या बनी रहती है तथा भविष्य में दुष्क्रियात्मक परिणाम भी स्पष्ट रूप से देखने को मिलता है।

(d) निष्क्रियण (Defusion) :— इस प्रविधि में दो संघर्षरत समूहों को अपना संघर्ष कम करने के लिए पर्याप्त समय दिया जाता है। इस अवधि के दौरान विसंगति के छोटे-छोटे बिंदुओं पर विचार अवश्य किया जाता है परंतु बड़े बिंदुओं को समय बीतने साथ महत्व हीन होने के लिए छोड़ दिया जाता है जाता है। निम्नांकित दो विधियों को निष्क्रियण (Defusion) विधि में शामिल किया गया है —

(a) निर्विघ्नता (Smoothing) :— इस विधि में दोनों समूहों के बीच समानता तथा सामान्य अभिरुचियों पर विचार करते समय उनके बीच के आपसी अंतर को कम करने का गरसक प्रयास किया जाता है। जब दोनों समूहों के बीच की समानता तथा सामान्य अभिरुचियों पर विचार किया जाता है, तो इन समूहों के सदस्यों

को यह साफ-साफ समझ में आने लगता है कि वास्तव में वे आपस में उतना भिन्न नहीं है जितना कि वे प्रारंभ में समझते थे। इस प्रविधि का दोष यह है कि उसमें संघर्ष के महत्वपूर्ण बिंदुओं की उपेक्षा की जाती है जिससे समय मिलने पर पुनः संघर्ष की स्थिति उत्पन्न होने की संभावना बनी रहती है।

(b) समझौता (Compromise) :— समझौता एक प्रकार का "दो और लो" (Give and take) विनिमय होता है जिसमें न तो कोई समूह पूर्णतः जीतता है और न ही कोई समूह पूर्णतः हारता है। दो या दो से अधिक समूहों के बीच संघर्ष कम करने में इस विधि का उपयोग तब किया जाता है जब वस्तु, लक्ष्य या संसाधन जिसे लेकर संघर्ष है, को संघर्षरत समूहों के बीच किसी तरह बाँटा जा सकता है। इसमें एक समूह एक बिन्दु पर अपना दावा छोड़कर दूसरे बिन्दु पर बदले में कुछ भाग प्राप्त करता है। प्रायः श्रम-प्रबंधन बातचीत एक तरह का समझौता ही होता है।

समझौता प्रविधि सामान्यतः उस परिस्थिति में अधिक लाभकारी होता है जब संघर्षरत समूहों की शक्ति लगभग बराबर होती है। परंतु यदि परिस्थिति ऐसी है जहाँ एक दूसरे समूह की अपेक्षा अधिक शक्तिशाली है, तो समझौता की यह विधि ठीक प्रकार से कार्य नहीं करता क्योंकि ऐसी परिस्थिति में उत्तम स्थितिवाला समूह एकतरफा समाधान के लिए अधिक प्रयास करता है। इस प्रविधि से किसी भी समूह को समस्या के समाधान से पूरी संतुष्टि नहीं प्राप्त होती है। प्रत्येक समूह को कुछ पाने साथ-साथ कुछ खोना भी पड़ता है। फलतः खोने के भाव उत्पन्न होता है और समूहों के बीच हुए समझौता अधिक टिकाऊ नहीं होता है।

(3) सामना या मुकाबला (Confrontation) :— इस प्रविधि में दोनों समूहों के बीच

(c) पारस्परिक कार्यिक विकास :→