

عنوان مقاله:

مفاهیم مدیریت تعارض در سازمان ها

محل انتشار:

نخستین کنفرانس بین المللی و دومین کنفرانس ملی مدیریت، اخلاق و کسب و کار (سال: 1399)

تعداد صفحات اصل مقاله: 9

نویسندگان:

علی هاشمی دهاقانی - دانشجوی کارشناسی مدیریت بازرگانی، موسسه آموزش عالی آپادانا، ایران

سحر سلگی - دانشجوی کارشناسی مدیریت بازرگانی، موسسه آموزش عالی آپادانا، ایران

خلاصه مقاله:

از دیر باز وجود تعارض در سازمان ها و نحوه مواجهه با آن محل توجه بوده، امروزه تقریباً همگان بر این نکته توافق دارند که پدیده تعارض دارای اثرات مثبت و منفی فراوان بر سازمان میباشد. وجود شیوه های مختلف مدیریتی در هنگام برخورد با پدیده تعارض راههای زیادی را پیش پایمیدران می گذارد. قبل از آن باید به تعریف واحدی از تعارض برسیم که در متن به آن پرداخته شده، همچنین تعارض از دیدگاه های مختلف تقسیمبندی شده است. رابینز تعارض را از سه دیدگاه سنتی، روابط انسانی و تعامل تقسیم بندی و بررسی می نماید، تعارض اگر کنترل و مدیریت نشود اثرات مخرب و زیان بار بسیاری به جا خواهد گذاشت. تا آنجا که به فروپاشی سازمان می انجامد. تعارض را میتوان مثبت یا منفی ارزیابی نمود، که تعارضات مثبت دارای اثرات سازنده می باشد که به آن تعارض سازنده می گویند. این اثرات سازنده مانند تبیین مشکلات، حل مسئله، حل امور مهم، همبستگی، توسعه و ایجاد مشارکت میباشد. تعارضات منفی با اثراتی همچون هدر رفت انرژی، قضاوت نادرست، بروز نارضایتی، تضعیف ارتباطات و کاهش اثربخشی تعارضات مخرب میباشد. در راستای مدیریت تعارض باید انواع آن را شناخت و شیوه های مناسب مدیریت آن را انتخاب نمود.

کلمات کلیدی:

مدیریت، تعارض، سازنده، مخرب، تعامل

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1117941>

