

عنوان مقاله:

علل ایجاد تعارض میان مدیران استانی در سازمان های دولتی ایران

محل انتشار:

چهارمین کنفرانس بین المللی سالانه تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری (سال: 1400)

تعداد صفحات اصل مقاله: 14

نویسندگان:

هانیه فتحی - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی موسسه آموزش غی انتفاعی مقدس اردبیلی

مهدی حسینی - گروه مدیریت واحد گرمی، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمی، ایران

خلاصه مقاله:

در عصر کنونی شناخت ویژگی های شخصیتی افراد در بسیاری از موقعیت های زندگی ضرورت پیدا می کند. مطالعات نشان می دهد که یکی از علل عوامل بوجودآورنده تعارض در سازمان ها، وجود تفاوت های فردی و شخصیتی افراد می باشد. به عبارت دیگر، تعارض به این دلیل بروز می کند که، افراد همیشه درخصوص اهداف، موضوعات، عقاید و موارد مشابه توافق ندارند و از آنجا که، افراد موجود در سازمان ها با ویژگی های شخصیتی متفاوتی از جمله کانون کنترل (درونگرا، برونگرا)، قدرت طلبی، عزت نفس، سازگاری با موقعیت، ریسک پذیر بودن و... مشغول فعالیت هستند، موجبات تعارض بیشتر، در بین افراد فراهم می شود. لذا در تحقیق حاضر از میان ویژگی های مختلف شخصیتی که بر رفتار سازمانی اثر می گذارند، تعدادی از ویژگی های شخصیتی مطرح شده توسط «رابنز»، ازجمله کانون کنترل، قدرت طلبی، عزت نفس و سازگاری با موقعیت، مورد توجه قرار گرفته است و از آنجا که دامنه تعارضات سازمانی وسیع و گسترده است، به تعارضات بین فردی (بین اشخاص) محدود و محصور شده است. تحقیقات گذشته نشان داده اند که بین ویژگی های شخصیتی و تعارضات سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. این پژوهش با استفاده از مطالعات مقطعی و روش همبستگی، در سال ۱۸۳۱ انجام گرفت. نتایج تحقیق حاضر نشان داد که رابطه مثبت معنادار آماری بین ویژگی های شخصیتی کانون کنترل و قدرت طلبی کارکنان و تعارضات سازمانی (بین فردی) وجود دارد و بین ویژگی های شخصیتی عزت نفس و سازگاری با موقعیت کارکنان و تعارضات سازمانی (بین فردی) ارتباط منفی معناداری وجود دارد.

کلمات کلیدی:

تعارض، مدیران، سازمان های دولتی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1268439>

