

عنوان مقاله:

بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی کارکنان و تعارض سازمانی (بین فردی) در سازمان های دولتی

محل انتشار:

فصلنامه مدیریت دولتی، دوره 1، شماره 1 (سال: 1387)

تعداد صفحات اصل مقاله: 18

نویسندگان:

محمود نکویی مقدم
نرگس پیرمرادی بزنجانی

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 بوجدآورنده 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 «رابینز»، 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 تعارض سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. این پژوهش با استفاده از مطالعات مقطعی و روش همبستگی، در سال ۱۳۸۶ انجام گرفت. نتایج تحقیق حاضر نشان داد که رابطه مثبت معنادار آماری بین ویژگی های شخصیتی کانون کنترل و قدرت طلبی کارکنان و تعارض سازمانی (بین فردی) وجود دارد و بین ویژگی های شخصیتی عزت نفس و سازگاری با موقعیت کارکنان و تعارض سازمانی (بین فردی) ارتباط منفی معناداری وجود دارد.

کلمات کلیدی:

تعارض سازمانی، سازگاری با موقعیت، عزت نفس، قدرت طلبی، کانون کنترل

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1402785>

