

عنوان مقاله:

منشا ساختاری تعارض سازمانی و فنون مدیریتی ایجاد تعارض سازنده در سازمانها

محل انتشار:

ششمین همایش بین المللی دانش و فناوری هزاره سوم اقتصاد، مدیریت و حسابداری ایران (سال: 1401)

تعداد صفحات اصل مقاله: 13

نویسنده:

مریم زندکری می - کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه لرستان و مدرس دانشگاه علمی کاربردی مرکز بیجار

خلاصه مقاله:

تعارض عدم تطابق و تفاهم در مورد فعالیت های انجام شده در سازمان است . امروزه یکی از مسائل اساسی مدیریت سازمانها رویارویی با اختلافها، تضادها و تفاوتهای سازمانی است که می تواند منجر به تعارض شود و مدیریت تعارض به عنوان یکی از مشکل ترین و مهم ترین وظایف هر مدیر محسوب می شود. تعارض در سازمانها امری اجتناب ناپذیر است و تمامی افراد و سازمانها با آن برخورد خواهند داشت . از آنجا که تعارض می تواند نتایج مخرب و سازنده داشته باشد، اهمیت شناخت موضوع و منشا تعارض، فنون مدیریتی ایجاد تعارض سازنده و تاثیرات مثبت و منفی که می تواند بر مدیریت و کارکنان داشته باشد، حائز اهمیت است . تحقیقات نشان می دهد که وجود تعارض در سازمانها می تواند دارای نتایج مثبت یا منفی باشد. مدیران سازمانها با رویکرد مدیریت تعارض می توانند در مقابله با آن از راهبردها و سبک های مختلفی استفاده کنند. توانایی برخورد با تعارض و فنون مدیریتی تعارض سازنده در موفقیت مدیران نقش به سزایی دارد. در این زمینه مدیران باید با آگاهی های لازم تصمیم گیری نمایند؛ لذا توانایی مدیر برای مدیریت تعارض، شناخت تعارضها، فنون تعارض برای تبدیل تعارضهای مخرب و مضر به تعارضهای مثبت و سازنده یکی از مهم ترین مهارت های مدیران می باشد؛ زیرا با مطالعات انجام شده بخشی از وقت مدیران صرف حل مسائل و مشکلات ناشی از تعارض می گردد. گرچه سطحی از تعارض در سازمان مطلوب است و حتی در بعضی مواقع پیشنهاد نیز می شود، اما هیچ مدیری اجازه نخواهد داد که هرچ و مرج و ناهماهنگی در سازمان او پدید آید. بنابراین هدف از پژوهش حاضر منشا ساختاری تعارض سازمانی و فنون مدیریتی ایجاد تعارض سازنده در سازمانها است . بنابراین هدف از پژوهش حاضر منشا ساختاری تعارض سازمانی و فنون مدیریتی ایجاد تعارض سازنده در سازمانها است .

کلمات کلیدی:

منشا، ساختاری، سازمان، فنون مدیریتی، تعارض سازنده.

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1656804>

