

## عنوان مقاله:

مدیریت تعارض در سازمانها با تاکید بر نظریه صعود افول گالتونگ

## محل انتشار:

کنفرانس سالانه رویکردهای نوین پژوهشی در علوم انسانی (سال: 1394)

تعداد صفحات اصل مقاله: 9

## نویسندگان:

بهرام علیشیری - دکتری، عضو هیات علمی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب

حبیب کمری - دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب

## خلاصه مقاله:

با توجه به ماهیت اجتماعی فعالیت های سازمانی، امروزه از تعارض به عنوان پدیده ای فراگیر و اجتناب ناپذیر در سازمانها یاد می شود. این پدیده ها به فرآیندهای تعاملی اشاره دارند که به دلیل تفاوت در اهداف، شیوه های کاری و یا ناسازگاری فردی وجود می آیند. در قرائت کلاسیک از تعارض، این پدیده باعث سرگشتگی و آنتروپی در سازمانها میگردد، ولی در نگاه جدید به تئوری های سازمانی، تعارض جزء لاینفک سازمانها و حتی مسبب ارتقاء سازمانها نیز میباشد، چرا که پاسخ های راهبردی برای شاخص های تعارض در سازمان باعث پیشرو بودن سازمانها می شود. بی شک در جهت گذر از این موقعیت ها و کنترل پدیده تعارض در سازمان باید مدیریت از مهارت و توانایی لازم برخوردار باشد. این تحقیق با روشی تحلیلی توصیفی و با - استعانت از نظریات غالب در تعارضات سازمانی، ضمن ارایه تعاریفی اجمالی از تعارض از منظر صاحب نظران به نام و تشریح این موضوع در سازمان، تاکید بر نقش بوروکراسی در ظهور این پدیده و تبیین و تحلیل سازمان از دیدگاه نظریه میدان و تعارض پیر بوردیو و اندیشه صعود و افول گالتونگ در پی واکاوی عمیقی از پدیده تعارض و مدیریت این پدیده در سازمانها می باشد

## کلمات کلیدی:

تعارض، مدیریت تعارض، بوروکراسی، نظریه صعود و افول گالتونگ

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/455658>

