

عنوان مقاله:

ضعف های ساختاری و بروز تعارض در ساختارهای وظیفه ای

محل انتشار:

دومین کنفرانس بین المللی آینده پژوهی، مدیریت و توسعه اقتصادی (سال: 1394)

تعداد صفحات اصل مقاله: 26

نویسندگان:

ابراهیم عباسی - دانشیار و عضو هیأت علمی دانشگاه الزهراء

حسین ترابی - دانشجوی مقطع دکتری کارآفرینی سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول

خلاصه مقاله:

سازمان ها دارای کارکنانی هستند که وجود تفاوت های فردی و داشتن اهداف مختلف در آن ها را نمی توان انکار کرد. این اهداف متفاوت که در شرایط گوناگون می توانند تغییرات زیادی داشته باشند، افراد و گروه های سازمان را به سمت تقابل بایکدیگر پیش می برند. این حالت عدم توافق که تعارض نام دارد، جزئی از زندگی روزمره سازمان ها شده و در عین حال یکی از مهم ترین دغدغه های مدیریت امروز است. جالب اینکه تفکیک و یکپارچگی که اساس سازماندهی است، در ایجاد حالات مختلف تعارض، نقش مهمی دارد. از طرفی بسیاری از سازمان ها در بدو تاسیس خود، روش سازماندهی بر مبنای وظیفه را به خاطر سادگی در کاربرد، انتخاب می کنند. اما وجود برخی ناکارآمدی ها در این ساختار که به مرور آشکار می شوند، مشکلاتی در قسمت های مختلف سازمان به وجود می آورند. از جمله اینکه شرایط را برای بروز انواع تعارض آماده تر می نماید. با نگاهی دقیق تر می توان دریافت که میزان متفاوتی از ابعاد ساختاری پیچیدگی، تمرکز و رسمیت در سازمان های مختلف با ساختار وظیفه ای، می توانند بروز حالات خاصی از تعارض را تشدید نمایند. مدل ارائه شده در پایان این مقاله سعی در نشان دادن این حالات دارد.

کلمات کلیدی:

تعارض، ساختار وظیفه ای، پیچیدگی، رسمیت، تمرکز

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/503459>

