

عنوان مقاله:

بررسی رابطه بین سبک مدیریت تعارض با انگیزش کارکنان و کیفیت زندگی کاری کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه

محل انتشار:

سومین کنفرانس بین المللی پژوهش در مهندسی، علوم و تکنولوژی (سال: 1395)

تعداد صفحات اصل مقاله: 20

نویسنده:

یحیی ابراهیم زاده - دانشجوی دکترای مدیریت. منابع انسانی. دانشگاه آزاد اسلامی. کرمان

خلاصه مقاله:

تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه بین سبک مدیریت تعارض با انگیزش کارکنان و کیفیت زندگی کاری کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه انجام شده است. از نظر ماهیت تحقیق کاربردی محسوب می گردد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه میباشد که برابر با 165 نفر می باشد. حجم نمونه آماری در این پژوهش با استفاده از فرمول کوکران برابر با 116 نفر تعیین شده که به شیوه نمونه گیری تصادفی انتخاب ساده گشته اند. جهت جمع آوری داده ها نیز از مطالعات میدانی بهره برده و این کار از طریق توزیع پرسشنامه انجام گرفته است. میزان پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ تعیین گردیده، بطوری که ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه ها مورد تأیید می باشد. اطلاعات بدست آمده براساس فرضیه های پژوهش و با استفاده از روش های آمار توصیفی از قبیل میانگین، فراوانی، و انحراف معیار مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و در آمار استنباطی از آزمون کولموگروف اسمیرنوف، آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. فرضیه اصلی تحقیق بیان می کند که بین سبکهای مدیریت تعارض با انگیزش و کیفیت زندگی کاری کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه رابطه وجود دارد. در فرضیه های فرعی، رابطه ابعاد سبک های مدیریت تعارض (سبک اجباری، سبک سازش، سبک مصالحه، سبک همکاری و سبک اجتناب) با انگیزش و کیفیت زندگی کاری مورد آزمون قرار گرفته است. نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که، بین سبک های مدیریتی تعارض و انگیزش کارکنان همچنین بین سبک های مدیریتی تعارض و کیفیت زندگی کاری رابطه ای مثبت و معناداری وجود دارد ($p < 0/01$). بطوریکه رابطه بین سبک های مدیریتی اجباری و اجتنابی با انگیزش کارکنان منفی و معکوس و رابطه بین سبک های مدیریتی؛ همکاری، سازش و مصالحه با انگیزش مثبت و معنادار بوده است. همچنین بین سبک مدیریتی اجباری و اجتناب با کیفیت زندگی کاری رابطه منفی و معنی دار و بین سبک مدیریتی همکاری و مصالحه و سازش نیز رابطه مثبت و معنادار وجود دارد $p < 0/01$. در یک نتیجه گیری کلی می توان چنین بیان نمود که سبک های مدیریت تعارض توان تغییر کیفیت زندگی و انگیزش کاری را دارند.

کلمات کلیدی:

سبک مدیریت تعارض، انگیزش کارکنان، کیفیت زندگی کاری

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/557587>

