

عنوان مقاله:

درک تعارضات میان فرهنگی و همبستگی گروهی کارکنان در سازمان، از نتایج یک پژوهش پیمایشی؛ از طریق روش های ترکیبی

محل انتشار:

کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی (سال: 1394)

تعداد صفحات اصل مقاله: 20

نویسندگان:

سید وحید مدرس - دکتری مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی استاد دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان) رییس اداره امور دانشجویی، فرهنگی و تربیت بدنی دانشگاه فنی و حرفه ای مرکز سروش اصفهان

رضا ابراهیم زاده دستجردی - دکتری مدیریت رسانه عضو هیات علمی و استاد یار دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان)

آذر قلی زاده - دکتری جامعه شناسی عضو هیات علمی و استاد یار دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان)

خلاصه مقاله:

ترکیب روش های کیفی در کنار آزمون های کمی در مطالعات میان فرهنگی بندرت بکار گرفته شده است. هدف پژوهش حاضر درک تعارضات میان فرهنگی و همبستگی گروهی کارکنان سازمان های فرهنگی دولتی شهر اصفهان از نتایج یک پژوهش پیمایشی؛ از طریق روش های ترکیبی بمنظور ارتقای و بهبود مدیریت سازمان ها و رفتار سازمانی کارکنان بوده است. دراین تحقیق علاوه بر آزمون های کمی از نوع همبستگی با استفاده از الگوی معادلات ساختاری، با گروه هایی از کارکنان مشارکت کننده در سازمان های مورد مطالعه مصاحبه هایی کیفی ترتیب داده شد. نتایج کمی ناشی از تحلیل معادلات ساختاری نشان داد که بین مولفه های تعارضات میان فرهنگی کارکنان (تنوع زبانی و گویش با ضریب همبستگی 0/044-، تنوع اعتقادات مذهبی با ضریب همبستگی 0/072-، تنوع قومیتی و نژادی با ضریب همبستگی 0/124-، تفاوت های ارزش های فرهنگی با ضریب همبستگی 0/019-، و سطح دانش متفاوت با ضریب همبستگی 0/731-، به طور مستقیم با همبستگی گروهی کارکنان رابطه معنی دار و منفی برقرار بوده است. یافته های این مطالعه جنبه هایی از تجربه، فرایند و پیامدهای پژوهش را که در سنجش کمی پنهان مانده بود روشن کردند. این موضوع که تعارضات میان فرهنگی به صورت آگاهانه یا نا آگاهانه بشدت تحت تاثیر ارزش های فرهنگی و میزان آشنایی کارکنان با سایر خرده فرهنگ ها بوده است، روشن گردید. انجام پژوهش کیفی، به شفاف شدن و تعمیق یافته های کمی منجر میشود. بررسی مطالب بیان شده توسط مشارکت کنندگان درباره احساس و تجربشان از چگونگی، فرایند و پیامدهای تاثیر تعارضات میان فرهنگی بر همبستگی گروهی آنها بیانگر آن است که مدیران باید بیش از پیش به تفاوت های فرهنگی کارکنان و تعارضات ناشی از آن توجه نموده و در راستای ایجاد همبستگی گروهی گروه های کارکنان نسبت به مدیریت این تعارضات اقدام نمایند.

کلمات کلیدی:

تجارب کارکنان، تعارضات میان فرهنگی، فرهنگ، همبستگی گروهی، تنوع فرهنگی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/625087>

