

عنوان مقاله:

استراتژی های مدیریت تعارض و ساختار سازمانی

محل انتشار:

فصلنامه مدیریت کسب و کار، دوره 2، شماره 6 (سال: 1389)

تعداد صفحات اصل مقاله: 25

نویسندگان:

منوچهر جفهره - عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد تهران مرکزی

ربابه باباییک - کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

خلاصه مقاله:

اساسا در سازمان ها، درجات مختلفی از سطوح اجرایی وجود دارد و مدیران رده های مختلف در هر سطح بدلیل سروکار داشتن با افراد جامعه و سرپرستی کارکنان در حیطه نظارت خود، روزانه با چالش ها و تعارض های فراوانی در سازمان خود روبرو هستند. یکی از مهم ترین ویژگی های رهبران سازمان های موفق، به کارگیری یک استراتژی و شیوه مناسب برخورد با تعارض ها و عوامل اختلافزا در سازمان است. روش تحقیق حاضر توصیفی - همبستگی - پیمایشی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری آن مدیران و مسئولان کلیه شعبات تامین اجتماعی مستقر در شهر تهران است که مجموعا 400 نفرند و حجم نمونه 200 نفری به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شد. ابزار اصلی اندازه گیری شامل دو نوع پرسشنامه: (1) و (2) است که پرسشنامه (1) به استراتژی های مدیریت تعارض و پرسشنامه شماره (2) به ساختار مربوط می شود. ابزار دیگری که برای کاهش خطا مورد استفاده قرار گرفت، مطالعه اسناد و مدارک و مصاحبه بوده است. اطلاعات به دست آمده پس از مقایسه تک تک سوالات دو پرسشنامه با یکدیگر تحت نرم افزار Spss مورد تحلیل و محاسبه قرار گرفت و برای تعیین ارتباط متغیرها از آزمون کارل پیرسن (آزمون واگرایی) استفاده گردید و سطح معنی داری (0/05) در نظر گرفته شد. براساس نتایج بدست آمده از آزمون کارل پیرسن، فرضیه های تحقیق مورد تایید قرار گرفت و نهایتا با توجه به روابط معنی داری بین استراتژی های مدیریت تعارض با ساختار سازمانی نیاز به آموزش، نگاه به کارکنان با دید سرمایه یی، مشارکت کارکنان و استفاده از نظرات آنان در تدوین استراتژی و نظارت های غیر محسوس احساس می شود.

کلمات کلیدی:

مدیریت تعارض، استراتژی های مدیریت تعارض، ساختار سازمانی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/958459>

