

تأثیر نظریه تعارض بر کارکنان سازمان

حمیده حسینی

دانشجوی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس

چکیده

سازمان‌ها در تار و پود زندگی امروز ما تنیده شده‌اند. توجه به مسائل آن نه تنها کار مدیران بلکه وظیفه هر شهروند فعال اجتماعی است. سازمان مانند یک موجود زنده است. متولد می‌شود، رشد می‌کند و در مسیر هستی خود با پدیده‌های مختلفی روبرو می‌شود. مدیریت تعارض یعنی مدیریتی که بتواند در شرایط تعارض به بهترین شکل سازمان را اداره کرده و بین کارکنان و سازمان تعادل ایجاد کند و تعارض ایجاد شده را از بین ببرد به طور کلی مدیریت تعارض فرآیند تشخیص نقش مناسب تعارض در بین گروه‌ها و استفاده مناسب از فنون مربوطه برای برطرف کردن یا تحرک آنها برای اثربخشی سازمانی است. این مقاله نیز با هدف معرفی راهبردهای مرتبط با مدیریت تعارض و نحوه بکارگیری آنها در سازمانها و بررسی رابطه بین تعارض و عملکرد شغلی کارکنان تهیه و تدوین شده است. تحقیقات نشان می‌دهد که وجود تعارض در سازمان‌ها می‌تواند دارای نتایج مثبت یا مخرب باشد. مدیران سازمان‌ها با رویکرد مدیریت تعارض می‌توانند در مقابله با آن از راهبردها و سبک‌های مختلف استفاده کنند. بیشترین راهبردهای به کار رفته در ارتباط با مدیریت تعارض، روش همکاری و تشریک مساعی مبتنی بر اعتماد است. توانایی برخورد با تعارض و مدیریت آن در موفقیت مدیران نقش ارزنده‌ای دارد. اگر چه سطحی از تعارض در سازمان مطلوب است و حتی در بعضی مواقع تجویز می‌شود اما هیچ مدیری اجازه نخواهد داد که هرج و مرج و ناهماهنگی در سازمان او پدید آید.

واژگان کلیدی: سازمان، مدیریت، تعارض، کارکنان، تشریک مساعی.