



رابطه جو اخلاقی سازمانی با سبک‌های مدیریت تعارض کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گیلان

رقیه راد کفترودی^۱، سیاوش خداپرست^۲

۱. کارشناسی ارشد، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه مهرآستان، گیلان، ایران. (*نویسنده مسئول).

۲. استادیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد لاهیجان، گیلان، ایران.

*Email: (Roghayeh.rad20@yahoo.com)

چکیده

زمینه و هدف: هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه جو اخلاقی سازمانی با سبک‌های مدیریت تعارض در کارکنان ادارات ورزش و جوانان در استان گیلان صورت گرفت.

روش کار: با استفاده از روش پژوهش توصیفی و همبستگی ۱۲۸ نفر از کارمندان و مدیران ادارات ورزش و جوانان استان گیلان مورد بررسی قرار گرفتند. در این میان ۶۲/۵ درصد از نمونه را آقایان و ۳۷/۵ درصد را خانم‌ها تشکیل می‌دادند. در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه جو اخلاقی سازمانی اسچوپکر (۲۰۰۱) و پرسشنامه سبک‌های مدیریت تعارض رابینز (۱۹۹۸) استفاده شد. داده‌ها در نرم افزار spss نسخه ۲۴ و smart PLS در سطح معناداری ۰/۰۵ مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج تحقیق نشان داد که جو اخلاقی با مولفه ایثار و رقابت از سبک‌های تعارض رابطه معنی دار نداشته اما با مولفه‌های مصالحه، همکاری و اجتناب در سطح معنی داری (۰/۰۲۴)، (۰/۰۰۱) و (۰/۰۰۶) رابطه معنی دار دارد. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که جو اخلاقی می‌تواند ۰/۴ درصد، سبک‌های مدیریت تعارض را پیش‌بینی کند.

نتیجه‌گیری: به نظر می‌رسد علی‌رغم استفاده کارکنان از ابعاد مصالحه، همکاری و اجتناب در برخورد با تعارضات و ناسازگاری‌ها در سازمان، جو سازمان رقابت و ایثار را نمی‌طلبد. بنابراین مدیران باید جو اخلاقی موجود را حفظ و از طرفی استراتژی‌هایی جهت ارتقا جو اخلاقی اتخاذ کنند تا مزیت رقابتی در سازمان افزایش یابد و اهداف آرمانی به حقیقت پیوندد.

کلیدواژه‌ها: جو اخلاقی، سبک‌های مدیریت تعارض، ادارات ورزش و جوانان