



میزان هوش عاطفی، و راهبردهای مدیریت تضاد (مورد مطالعه دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد)

عمران کیانی^۱، علی اکبر میشانی^۲

۱. عمران کیانی، مدرس دانشگاه علمی کاربردی و آزاد استان چهارمحال و بختیاری

Omran.kiani۶۳@gmail.com

۲. علی اکبر میشانی، کارشناس آموزش ابتدایی

Hamid.farajpour.۶۸۹@gmail.com

چکیده

هدف از انجام این تحقیق تعیین رابطه هوش عاطفی و مهارت‌های ارتباطی با راهبردهای مدیریت تضاد بین مدیران آموزشی و اجرایی دانشگاه‌های کشور و ارائه الگو بوده است. برای این منظور از سه پرسشنامه هوش عاطفی، مهارت‌های ارتباطی و راهبردهای مدیریت تضاد استفاده گردید. تعداد ۱۰۳ نفر از مدیران آموزشی دانشگاه‌های آزاد اسلامی واحد شهرکرد جامعه مورد مطالعه به عنوان نمونه در این تحقیق شرکت کردند که ۸۴/۵ درصد از جامعه تحت بررسی را تشکیل می‌دادند. روش‌های آماری مورد استفاده ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون، آزمون t استودنت در گروه‌های مستقل و تحلیل واریانس و آزمون دانکن بود. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که:

- ۱- بین هوش عاطفی مدیران و انتخاب راهبرد کنترل در مدیریت تضاد ارتباط معنی داری وجود دارد.
- ۲- بین هوش عاطفی مدیران و انتخاب راهبرد عدم مقابله در مدیریت تضاد ارتباط معنی داری وجود ندارد.
- ۳- بین هوش عاطفی مدیران و انتخاب راهبرد راه حل‌گرایی در مدیریت تضاد ارتباط معنی داری وجود دارد.
- ۴- بین مهارت‌های ارتباطی مدیران و انتخاب راهبرد کنترل در مدیریت تضاد ارتباط معنی داری وجود دارد.

واژگان کلیدی: هوش عاطفی، مدیریت تضاد، راهبردهای مدیریتی، مدیران آموزشی، مهارت‌های ارتباطی.

مقدمه

دانشگاه به عنوان یک عامل اجرایی در آموزش و تربیت فرد و هدایت وی به سمت شهروندی موثر و مفید به حال جامعه، دارای نقش مؤثر بوده و بدون تردید تامین کننده نیروی انسانی مورد نیاز جامعه در آینده خواهد بود. به همین دلیل امروزه در جوامع مختلف، دانشگاه‌ها از نظر کمی و کیفی رشد و گسترش یافته و تقاضا برای راهیابی روز به روز زیاده‌تر می‌شود و تعداد کثیری دانشجو برای تحصیل و برخورداری از مزایای آن به این مراکز روی می‌آورند.

دانشگاه بعنوان یک نهاد تعلیم و تربیت از همه نهادهای اجتماعی پیچیده تر است. دانشگاه همانند سایر سازمان‌های رسمی بایستی با وظایف ساخت، اداره و جهت دادن به ترکیب پیچیده‌ای از منابع انسانی درگیر گردد. بر خلاف اغلب سازمان‌های رسمی تولید دانشگاه انسان است و این امر موجب پیدایش مسائل ویژه در مدیریت دانشگاه می‌گردد.

از جمله مسائلی که دانشگاه به عنوان یک سازمان با آن روبرو است مساله تعارض^۱ و عدم موافقت هاست. فعالیت‌های سازمانی مستلزم تعامل بین افراد و گروه‌های سازمان می‌باشد. در سازمان‌ها افراد مختلفی در رده‌های گوناگون مشغول انجام فعالیت‌ها و وظایف خود می‌باشند. لازمه انجام این فعالیت‌ها ارتباط دو جانبه یا چند جانبه افراد با همدیگر بوده که می‌توانند زمینه ساز ایجاد تعارض باشند بنابراین یکی از عمده‌ترین و در عین حال غیر قابل اجتناب‌ترین مسائل در سازمان‌ها تعارض بین افراد و گروه‌های موجود در آنها می‌باشد. دانشگاه نیز از این امر مستثنا نیست. «اصولا خمیر مایه مدیریت نظام‌های آموزشی با تعارض عجین است» (لی فام و هووئه^۲، ۱۹۷۴، ترجمه نائلی، ۱۳۷۰).