

تناسب شغل و مدیریت در سازمان بر رفتار قلدری

فاطمه متاجی نیموری^{۱*}

سید آرمان حسینی^۲

رضا احمدی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۴/۱۰

چکیده

وجود افراد مختلف با ویژگی های شخصیتی، نیازها، باورها، انتظارات و ادراکات متفاوت، بروز تعارض در سازمانها را اجتناب ناپذیر کرده است. افراد دارای شیوه های ارتباطی، آرزوها، دیدگاه های سیاسی و مذهبی و نیز پیش زمینه های فرهنگی متفاوت هستند. در جوامع مختلف، وجود اینگونه تفاوت ها منجر به ایجاد تعارض ما بین افراد و گروه ها می شود. از این رو، وجود تفاوت ها، خطرات و انگیزه های متمایز از یکدیگر در کارکنان سازمان ها از یک سو و پایداری سازمان بر اصل تشریک مساعی و هماهنگی افراد و اجزای سازمان از سوی دیگر، بافت سازمانی را در برابرهنگارهای سازمانی اجتناب ناپذیر می کند. از طرف دیگر، ساختار حاکم بر سازمانها مبتنی بر سلسله مراتب و تفاوت های عمودی و افقی، وجود نظام های اداری خشک و انعطاف ناپذیر، وجود خرده نظام ها و گروه های مختلف با اهداف و منافع مختلف، نظام ارتباطی نارسا، کمبود منابع و امکانات و بالاخص سوء مدیریت ها، سازمانها را که باید افراد و گروه ها را جهت اهداف و آرمان های خود همسو و همساز کنند، بصورت نظام هایی متلاطم و آسیب پذیر که مستعد انواع تنش و ناسازگاری می باشند، در آورده اند. همچنین از پیامدهای مرتبط با تناسب شخص - شغل؛ تعهد سازمانی، قصد ترک شغل و فشار روانی است که منجر به بروز رفتارهای تابهنجار در سازمان از سوی کارمندان می گردد. به همین جهت در این تحقیق به تناسب شغل و مدیریت در سازمان ها بر رفتار قلدری پرداختیم.

واژگان کلیدی

تناسب شغل، مدیریت سازمان، رفتار قلدری.

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت، مدرس دانشگاه غیرانتفاعی علامه محدث نوری، نور، ایران. (*نویسنده مسئول:

(Fmatajinemvar@yahoo.com)

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت پروژه، دانشگاه غیرانتفاعی علامه محدث نوری، نور، ایران. (S.arman.hosseini@gmail.com)

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی بازاریابی، دانشگاه غیرانتفاعی علامه محدث نوری، نور، ایران.

(Rezahmadi.346n@gmail.com)