

## عنوان مقاله:

ارتباط بین هوش فرهنگی بر توانایی حل تعارض مدیران و کارکنان پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران

## محل انتشار:

کنفرانس ملی رویکردهای نوین در مدیریت کسب و کار (سال: 1393)

تعداد صفحات اصل مقاله: 8

## نویسندگان:

ثمین ثناگو - دانشجو کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی ایران، ایران

اعظم رحیمی نیک - استادیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، ایران

## خلاصه مقاله:

هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه بین هوش فرهنگی و توانایی حل تعارض پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران بود. از بین 22 نفر از اعضای پژوهشگاه به عنوان جامعه آماری، تعداد 99 نفر براساس فرمول کوکران به عنوان حجم نمونه انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند. این مطالعه توصیفی پیمایشی است و برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه هوش فرهنگی ارلی و یانگ و پرسشنامه حل تعارض سم دیپ و لایل ساسمن استفاده شد. نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که رابطه مثبتی بین هوش فرهنگی و توانایی حل تعارض می باشد. همچنین هوش فرهنگی کارکنان و توانایی حل تعارض بالاتر از سطح متوسط (میانگین 3) برآورد شد و هوش فرهنگی رفتاری بابتیترینرتبه (میانگین کل 38.3) تاثیر بیشتری بر توانایی حل تعارض دارد و اغلب افراد بیان داشته اند که تمایل کمتری به تحمیل خواسته ها و اهداف خود به دیگران دارند (میانگین کمتر از 3) در نتیجه براساس یافته ها می توان گفت افراد از هوش فرهنگی به نسبت بالایی برخوردار هستند و در برخورد با تعارضات به جای اجتناب از آن، تعارضات را با سبک های همکاری و مصالحه حل می کنند. در نتیجه تاکید بر هوش فرهنگی برای برخورد با تعارضات سازمانی به عنوان یک عامل کلیدی اثرگذار تعیین کننده در موفقیت سازمان ها، ضروری می باشد.

## کلمات کلیدی:

توانایی حل تعارض، هوش فرهنگی، تعارض، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/324655>

