

چکیده:

مقدمه: تعارض به عنوان بخش اجتناب ناپذیر و جدائی ناپذیر از زندگی سازمانی محسوب می‌شود که اغلب به علت ویژگی‌های سازمانی پدید می‌آید. پژوهش‌ها نشان داده است سازمان‌هایی که در آن‌ها تضاد کمتری وجود دارد، اغلب در محیط‌های رقابتی با شکست مواجه می‌شوند چرا که اعضای چنین سازمان‌هایی آنقدر متجانس هستند که برای سازگاری یا تطبیق خود با شرایط محیطی آمادگی کمی دارند و یا چنان از وضع موجود راضی هستند که تصور می‌کنند نیازی به بهبود وضع موجود ندارند. پژوهش حاضر با هدف تحلیل روابط بین سبک‌های مدیریت تعارض مدیران با نوع تعارض و اثربخشی تیم‌های مدیریتی بیمارستان‌ها در ایران و ارائه الگو در راستای مدیریت بهینه تعارض در بیمارستان‌های تهران با استفاده از روش مدل معادلات ساختاری و به صورت تحلیل همبستگی ساختاری و ارائه الگو برای روابط بین متغیرهای پژوهش صورت گرفته است.

روش: در پژوهش حاضر از روش کمی و همبستگی برای بررسی همبستگی بین متغیرهای مدیریت تعارض، نوع تعارض، سبک‌های مدیریت تعارض و اثربخشی تیم‌های مدیریتی در بیمارستان‌های تهران با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تأییدی و مدل معادلات ساختاری استفاده شده و الگوی ساختاری مربوطه ارائه گردیده است. برای آمار توصیفی، همبستگی و تحلیل عاملی اکتشافی از نرم افزار SPSS 20 و برای تحلیل عاملی تأییدی و مدلسازی معادلات ساختاری از نرم افزار LISREL 8.54 استفاده شده است.

یافته‌ها: آزمون فرضیات پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری نشان دهنده مناسب بودن مدل ساختاری برازش یافته برای آزمون فرضیات هستند. (نسبت χ^2 به df بالای ۳ می‌باشد). میزان RMSEA نیز نشان دهنده مناسب بودن برازش مدل ساختاری است زیرا مقدار آن در هر ۲ مدل کمتر از ۰/۰۸ است. در مدل‌های ارائه شده مقدار GFI، AGFI و NFI بترتیب برابر با ۰/۸۸، ۰/۹۰ و ۰/۹۳ می‌باشد که نشان دهنده برازش نسبتاً مناسب مدل می‌باشد و میزان تاثیر سبک‌های تعارض بر اثربخشی تیم‌های مدیریتی ۰/۹۷ و میزان معناداری آن ۱۰/۴۴ می‌باشد و میزان تاثیر نوع تعارض بر اثربخشی تیم‌های مدیریتی ۰/۰۱ و میزان معناداری آن ۱/۹۳ می‌باشد. نتایج نشان می‌دهد تعارض وظیفه‌ای و تعارض ارتباطی هر کدام جداگانه با اثربخشی تیمی رابطه معنی‌داری دارند ولی در مجموع نوع تعارض با اثربخشی تیمی در بیمارستان‌های مورد مطالعه رابطه معنی‌داری ندارد.

نتیجه‌گیری: الگوی هدف محور و شاخص محور طراحی شده ابزاری برای مدیریت نظام بیمارستانی ایجاد نموده است که به‌کارگیری آن فرصت خوبی برای بهبود عملکرد مدیران مراکز آموزشی درمانی در طول زمان می‌گذارد. با توجه به نتایج به دست آمده در مجموع سبک مدیریت تعارض در کل و انواع سبک‌های مدیریت تعارض ارتباطشان با اثربخشی تیمی معنی‌دار بوده و فرضیات مربوطه مورد تأیید قرار گرفتند.

کلید واژه‌ها: تعارض، مدیریت تعارض، اثربخشی تیمی، بیمارستان