

پرسشنامه مدیریت تضاد

هدف: سبک مدیریت تضاد افراد را روشن می سازد.
 نحوه تکمیل: تصور کنید که در يك موقعیت کاری با مخالفت سرپرست مستقیم خود مواجه شده اید سپس نشان دهید در مقابله با شرایطی که در قالب عبارات ذیل آمده است، غالباً چه نوع رفتاری را برمی گزینید. برای هر عبارت عددی انتخاب کنید که با رفتار شما بیشترین شباهت را داشته باشد. در اینجا جواب درست یا غلط وجود ندارد. لطفاً به تمامی عبارات براساس طیف زیر پاسخ دهید.

1 = همیشه

2 = بطور مکرر

3 = غالباً

4 = بعضی اوقات

5 = بندرت

6 = خیلی بندیت

7 = هرگز

1	2	3	4	5	6	7	پرسشنامه
							1. من نظرات خود را با ایده های سرپرستانم می آمیزم تا توافق ایجاد نمایم
							2. من از بحث راجع به موضوعاتی که منجر به نزاع با سرپرستانم می شود، خودداری می کنم
							3. من در مخالفت با سرپرست خود ابراز نظر می کنم
							4. راه حلی را پیشنهاد می کنم که دیدگاه های طرفین در آن گنجانده شده است
							5. من می کوشم تا وضعیت عدم توافق را روشن کنم
							6. وقتی سرپرستم ایده ای را مطرح می کند، من کمتر به ابراز نظر می پردازم
							7. وقتی گمان می کنم که سرپرست قصد دارد راجع به اختلافاتمان مذاکره کند، من خودم را از او پنهان می کنم

						8. من مباحث و دلایل خود را در دل يك راه حل جدید مطرح می کنم تا کشمکش و نزاع با سرپرستم را از بین ببرم
						9. برای رسیدن به توافق با سرپرست خود، احتمال 50% موفقیت می رود
						10. وقتی تلاش می کنم تا سرپرستم نظر مرا بپذیرد، صدایم را بلند می کنم
						11. من در مذاکره بر روی عدم توافق، راه حلهای مبتکرانه ارائه می دهم
						12. به منظور اجتناب از عدم توافق، من دیدگاه های خود را در آن زمینه مسکوت می گذارم
						13. اگر سرپرستم با من مصالحه و سازش کند، تسلیم می شوم
						14. من اهمیت عدم توافق را به بازی می گیرم
						15. من با بی اهمیت جلوه دادن عدم توافق، از شدت تضاد می کاهم
						16. هنگامی که با سرپرست خود به توافق نمی رسم، خواسته های خود را تعدیل می کنم و به يك راه حل متعادل حد وسط دست می یابیم
						17. من از باور و عقیده خود با تمام قدرت دفاع می کنم
						18. در مذاکره با سرپرست خود بر او تسلط می یابم تا زمانی که نظر مرا درك کند
						19. من پیشنهاد می کنم برای ایجاد راه حل در جهت حل اختلاف، با یکدیگر همکاری کنیم
						20. برای استفاده از سرپرستان خود و ایده های آنها در جهت ایجاد يك راه حل برای رفع مشکلات تلاش می کنم.
						21. برای رسیدن به يك راه حل نهایی برای رفع

						اختلاف، به سرپرست خود پیشنهاد می‌کنم با یکدیگر مبادله ای را انجام دهیم (یک چیزی را من و یک چیزی را او از دست بدهد)
						22. من برای اثبات ادعای خود مصرانه پافشاری می‌کنم
						23. وقتی سرپرستم مرا در یک موقعیت ستیزه جویانه قرار می‌دهد، من کناره‌گیری می‌کنم
						24. وقتی بر سر موضوعی به توافق نمی‌رسم، من از زیر آن شانه خالی می‌کنم
						25. هنگامی که با سرپرست خود به توافق نمی‌رسم، برای هموار نمودن توافق، آن را بی‌اهمیت و جزئی جلوه می‌دهم
						26. در هنگام عدم توافق آنقدر در موضع خود پافشاری می‌کنم تا سرپرستم آنرا بپذیرد
						27. من سعی می‌کنم اختلافات را زیاد جدی نگیرم
						28. هنگامی که با سرپرست خود دچار اختلاف می‌شوم، می‌کوشم زبان خود را ننگه دارم تا اینکه برای نظرم دلیل بیاورم
						29. من تضاد را با طرح این ادعا که اختلافات جزئی و یا ناچیز هستند آرام می‌کنم
						30. در هنگام اختلاف نظر با سرپرست خود، در بیان و دفاع از دیدگاههای خود به طور سفت‌تر مقابل سرپرستم می‌ایستم

نحوه امتیاز و تفسیر نتایج:

پوتنام و ویلسون پنج شیوه جهت اقدام در حل تضاد را مورد شناسایی قرار داده اند. آنها در تحقیق میدانی خود این 5 شیوه را در درون سه استراتژی تضاد قرار داده اند.

الف. استراتژی عدم مقابله: شامل شیوه های اجتناب و تطبیق یا سازش می شود.

ب. استراتژی راه حل گرایی: شامل شیوه های همکاری و مصالحه است.

ج. استراتژی کنترل: این استراتژی با شیوه رقابتی یکسان است.

عبارات مربوط به استراتژی عدم مقابله: عبارات 2و5و7و12و14و15و23و24و25و27و28و29.

عبارات مربوط به استراتژی راه حل گرایی: عبارات 1و4و6و8و9و11و13و16و19و20و21.

عبارات مربوط به استراتژی کنترل: عبارات 3و10و17و18و22و26و30.

برای محاسبه میانگین امتیاز خودتان، مجموع امتیازات را در هر استراتژی با یکدیگر جمع بسته و آن را بر تعداد عباراتی که آن استراتژی را اندازه می گیرد، تقسیم کنید. سپس هر امتیاز را از عدد هفت کم کنید.

در مطالعه ای که به وسیله پوتنام و ویلسون از 360 نفر به عمل آمده است، امتیازات به شرح ذیل استخراج گردیده است:

$2/42 =$ استراتژی عدم مقابله و $3/73 =$ استراتژی راه حل گرایی و $2/43 =$ استراتژی کنترل

شما نیز می توانید سازمان مورد تحقیق خود را به گروه های مختلف تقسیم نمایید و الگوهای امتیازی را با هم مقایسه نمایید.

همچنین شما بعد از بدست آمدن نتایج می توانید موضوعات ذیل را به بحث بگذارید:

1. آیا امتیازات فرد با تصور قبلی اش درباره سبک حل تضاد همخوانی دارد یا خیر؟

2. آیا يك الكوی مشترك در بین امتیازات اعضای گروهها وجود دارد؟

3. اگر يك الكوی مشترك وجود ندارد ، دلیل آن چیست؟

4. آیا شما فکر می کنید نتایج بدست آمده، قابل تعمیم به همه کارکنان است یا خیر؟

5. درباره مدیران موفق چه طور؟

منبع: مقیمی، سید محمد، 1388، "سازمان و مدیریت: رویکردی پژوهشی"، چاپ دوم، تهران، انتشارات ترمه.

