

بررسی نقش هوش فرهنگی مدیران بر مدیریت تعارض در سازمان

نویسندگان:

امیر حبیبی

(مدیریت دولتی، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی)

سوگند فرد مهرگان

(مدیریت صنعتی، موسسه آموزش عالی ارشد، دماوند)



سرشناسه	محبی، امیر، ۱۳۶۹ -
عنوان و نام پدیدآور	بررسی نقش هوش فرهنگی مدیران بر مدیریت تعارض در سازمان / نویسندگان امیر محبی، سوگند فردمهرگان .
مشخصات نشر	تهران: سایه سلامت، ۱۳۹۸ .
مشخصات ظاهری	۹۵ص .
شابک	۲۳۰۰۰۰ ریال: ۶-۳۲-۸۱۷۷-۶۰۰-۹۷۸
وضعیت فهرست نویسی	فیپا :
یادداشت	کتابنامه .
موضوع	هوش فرهنگی :
موضوع	Cultural intelligence :
موضوع	مدیریت تعارض :
موضوع	Conflict management :
موضوع	رفتار سازمانی :
موضوع	Organizational behavior :
شناسه افزوده	فردمهرگان، سوگند، ۱۳۶۸ -
رده‌بندی کنگره	HM۵۷۰۹۱۰
رده‌بندی دیویی	۳۰۶
شماره کتابشناسی ملی	۶۸۲۴۹۷ :



عنوان: بررسی نقش هوش فرهنگی مدیران بر مدیریت تعارض در سازمان

مولفین: امیر محبی، سوگند فردمهرگان

نوبت چاپ: اول ۱۳۹۸

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

ناشر: سایه سلامت

قیمت: ۲۳۰۰۰۰ ریال

آدرس: تهران، کارگر شمالی، خیابان فرصت شیرازی، پلاک ۲۴

تلفن: ۰۹۱۹۲۰۳۷۹۰۴-۶۶۵۹۷۸۴۷

شابک: ۶-۳۲-۸۱۷۷-۶۰۰-۹۷۸

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر در اختیار نویسندگان می‌باشد.

فهرست مطالب

۹	پیشگفتار
۱۱	فصل اول: فرهنگ سازمانی
۱۳	۱-۱. مفهوم شناسی فرهنگ سازمانی
۱۵	۲-۱. انواع فرهنگ سازمانی
۲۲	۳-۱. سطوح فرهنگی سازمان
۲۴	۴-۱. مدل‌های فرهنگ سازمانی
۳۵	فصل دوم: هوش فرهنگی
۳۷	۱-۲. مقدمه
۳۸	۲-۲. مؤلفه‌های هوش فرهنگی
۴۲	۳-۲. عناصر هوش فرهنگی
۴۴	۴-۲. مراحل اکتساب هوش فرهنگی
۴۶	۵-۲. نهادهای هوش فرهنگی
۴۹	۶-۲. پیامدهای هوش فرهنگی
۵۰	۷-۲. آموزش هوش فرهنگی
۵۳	۸-۲. به کارگیری هوش فرهنگی
۵۷	فصل سوم: مدیریت تعارض
۵۹	۱-۳. تعارض
۶۲	۲-۳. زیان‌های ناشی از تعارض
۶۵	۳-۳. سطوح تعارض
۶۹	۴-۳. فرآیند تعارض
۷۰	۵-۳. دیدگاه‌های سه گانه سازمان‌ها نسبت به تعارض

۷۱	۳-۶. مدل‌های تعارض
۸۱	فصل چهارم: نقش هوش فرهنگی مدیران بر مدیریت تعارض در سازمان
۸۳	۴-۱. مقدمه
۸۴	۴-۲. رابطه میان هوش فرهنگی و مدیریت تعارض
۸۷	نتیجه گیری
۸۹	منابع

پیشگفتار

هوش فرهنگی و قابلیت برطرف کردن تعارض به دلیل رشد تعامل و ارتباط بین افراد دارای فرهنگ متفاوت، یک نیاز مهم و کلیدی برای مدیران سازمان‌ها محسوب می‌شود. به طور کلی، هرچه سطح هوش فرهنگی در سازمان‌ها بیشتر باشد، درگیری سازمانی کمتر می‌شود. به عبارت دیگر کارکنان با ابعاد هوش فرهنگی بالاتر (فراشناختی، شناختی، انالیزی و رفتاری) می‌توانند در کاهش تعارضات سازمانی موفق‌تر باشند. از سوی دیگر سازمان‌ها که به منظور کسب مزیت رقابتی و جهت ادامه بقا و فعالیت، دارای کارکنانی با هوش فرهنگی بالا هستند، به شکل‌گیری سازمان‌های با تعارضات کمتر منجر می‌شوند. بنابراین به کار می‌رسد برای کاهش درگیری‌های سازمانی می‌توان مجموعه‌ای از اقدامات را برای ایجاد جنبه‌های مختلف هوش فرهنگی انجام داد، زیرا ارتقاء هوش فرهنگی در سازمان‌ها تأثیر بسزایی در کاهش تعارضات سازمانی خواهد داشت.