**پرسشنامه تعارضات سازمانی**

**روش نمره گذاری و تفسیر**

این پرسشنامه دارای 9 سوال می باشد و هدف اصلی آن بررسی میزان تعارضات درون سازمانی از سه بعد تعارض مرئوس، تعارض با رئیس و تعارض با همردیفان است. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت بوده که امتیاز مربوط به هر گزینه در جدول زیر ارائه گردیده است:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| گزینه | **خیلی به ندرت** | **به ندرت** | **بعضی اوقات** | **اغلب** | **خیلی وقتها** |
| امتیاز | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

البته این شیوه نمره گذاری در سوالات 6 و 7 این شیوه نمره گذاری **معکوس** شده و به صورت زیر درخواهد آمد:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| گزینه | **خیلی به ندرت** | **به ندرت** | **بعضی اوقات** | **اغلب** | **خیلی وقتها** |
| امتیاز | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

پرسشنامه فوق دارای سه بعد بوده که سوالات مربوط به هر بعد در جدول زیر ارائه گردیده است:

|  |  |
| --- | --- |
| بعد | سوالات مربوطه |
| تعارض با رئیس | 1، 4، 7 |
| تعارض با مرئوس | 2، 5، 8 |
| تعارض با همردیفان | 3، 6، 9 |

برای بدست آوردن امتیاز مربوط به هر بعد، مجموع امتیازات سوالات مربوط به آن بعد را با هم جمع نمایید. برای بدست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، مجموع امتیازات همه سوالات را با هم جمع کنید.

**روایی و پایایی**

در پایان نامه شیرخانی (1390) جهت روایی صوری و محتوایی پرسشنامه به 5 تن از اساتید گروه مدیریت دانشگاه آزاد سنندج ارائه گردید و روایی آن مورد تایید قرار گرفت.

همچنین پایائی پرسشنامه یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش اندازه­گیري آلفاي کرونباخ محاسبه شد. معمولاً دامنه ضریب اعتماد آلفاي کرونباخ از صفر (0) به معناي عدم پایداري، تا مثبت یک (1+) به معناي پایائی کامل قرار می­گیرد و هر چه مقدار بدست آمده به عدد مثبت یک نزدیکتر باشد قابلیت اعتماد پرسشنامه بیشتر می­شود. آلفای کرونباخ برای پرسشنامه ***تعارضات سازمانی*** برابر با 79/0 می باشد.

مقدار آلفای کرونباخ در پرسشنامه­ ***تعارضات سازمانی***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Reliability Statistics | | |
| **پرسشنامه مورد نظر** | N of Items | Cronbach's Alpha |
| ***تعارضات سازمانی*** | 9 | 79/0 |

**منبع**: شیرخانی، حسین، (1390)، ارتباط هوش هیجانی با تعارضات سازمانی در کارکنان بانک های شهرستان ایلام با تاکید بر تعارضات بین فردی، پایان نام

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ردیف | عبارات | **خیلی به ندرت** | **به ندرت** | **بعضی اوقات** | **اغلب** | **خیلی وقتها** |
| 1 | شما غالبا می شنوید که حرفهای بدی درباره سرپرستان و مدیران بعضی از واحدها گفته می شود. |  |  |  |  |  |
| 2 | تا چه اندازه با این نظر موافق می باشید، بعضی از مدیران در راه رسیدن زیردستان به اهدافشان ایجاد مانع می کنند. |  |  |  |  |  |
| 3 | در محل کار شما مقدار زیادی مشاجره و نزاع بین همکاران بر روی موضوعات مانند ( چه کسی چه وظیفه ای باید انجام دهد) وجود دارد. |  |  |  |  |  |
| 4 | شما در می یابید که در مکانهای خلوت راجع به بعضی از مدیران و سرژرستان بعضی از واحدها چیزهایی روی دیوار نوشته شده است. |  |  |  |  |  |
| 5 | بعضی از مدیران راهنمایی و مساعدت لازم را در امر انجام امور محوله زیردستان اعمال نمی دارند. |  |  |  |  |  |
| 6 | تا چه میزان با این نظر موافقید، که بهداشت روانی کارکنان مانند (جو همکاری، دوستی و صمیمیت) در بین اعضای اداره شما حاکم است. |  |  |  |  |  |
| 7 | به نظرتان شما تا چه اندازه مسائل و مشکلات سازمانی را مطرح کرده و کارکنان را در جریان پیشرفت کارها یا مشکلات احتمالی قرار می دهید. |  |  |  |  |  |
| 8 | تا چه اندازه با این نظر موافق می باشید، بعضی از مدیران با تاکید بیش از حد بر دستورالعمل ها در عملکرد زیردستان اختلاف ایجاد می کنند. |  |  |  |  |  |
| 9 | افراد به ندرت خارج از ارتباطات رسمی به شما کمک می کنند، چرا که می خواهند شما را در نظر دیگران بد جلوه دهند. |  |  |  |  |  |

ه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.