



– شکل ۲-۱۵: تعارض و اثربخشی سازمانی –

وضعیت	سطح تعارض	نوع تعارض	ویژگی داخلی سازمانها	نتایج اثربخشی سازمان
الف	کم یا هیچ	مخرب (غیرکارکردی)	بی تحرک، راکد، عدم حساسیت به تغییر	کم
ب	بهینه	سازنده (کارکردی)	پرتحرک، خود منتقد، مبدع	زیاد
ج	زیاد	مخرب (غیرکارکردی)	مغشوش، آشوب زده، بدون همکاری	کم

- جدول ۱-۱۵: آیا تحریک تعارض نیاز است؟ -

- ۱- آیا افراد بله‌قربان‌گو اطراف شما هستند؟
  - ۲- آیا زیردستان می‌ترسند که شما را ناآگاه و یا غیر قابل اعتماد بدانند؟
  - ۳- آیا تصمیم‌گیرندگان از نظرات افرادی که به ارزش‌ها، اهداف بلند مدت و رفاه و بهزیستی سازمان بی‌اعتنایی می‌کنند، استفاده می‌نمایند؟
  - ۴- آیا مدیران بر این باورند که حفظ صلح و ثبات و همکاری در واحدشان بدون توجه به بهای آن، بهترین نفع را برای آن‌ها دارد؟
  - ۵- آیا تصمیم‌گیرندگان جدا دوست ندارند، احساسات دیگران را جریحه‌دار کنند؟
  - ۶- آیا مدیران بر این باورند که برای بدست آوردن پاداش بیشتر، محبوبیت نسبت به شایستگی و عملکرد بالا، مهم‌تر است؟
  - ۷- آیا مدیران بی‌جهت خواهان و مشتاق حصول اجماع در تصمیمات خود هستند؟
  - ۸- آیا کارکنان در برابر تغییر، مقاومت زیاد نامعمول، نشان می‌دهند؟
  - ۹- آیا فقدان ایده‌های نو وجود دارد؟
  - ۱۰- آیا میزان ترک خدمت کارکنان در حد پایینی است؟
- در صورت مثبت بودن یکی یا چند تا از سؤالات جدول ۱-۱۵، ممکن است نیازی به افزایش میزان تعارض وجود داشته باشد.