

تحقیق یعنی در جستجوی حقیقت بودن و پیداکردن پاسخ و یا پاسخ های صحیح و دقیق و به سؤالات و محصولات از طریق روش های علمی و درست.

بنده طبقه تحقیقات : در یک دسته بندی کلی می توان تحقیق را در سه دسته کلی بصورت زیرتقسیم بندی نمود:

۱- تحقیقات پایه یا بنیادی
این نوع تحقیق و پژوهش به منظور گسترش مرزهای دانش بشری و شناخت عمیق تر جهان و قواعد و رموز و راه های آن به منظور ارضاء حس کنجکاوی بشر و دستیابی به علوم جدید انجام میگردد. نتایج این نوع تحقیق به صورت کشفیات جدید و نظریه های نوین در حوزه های مختلف علوم منتشر میشود. از آنجاکه انجام تحقیقات پایه به اندازه امکانات و ویژه و در نوع خودگران قیمتی نیازمند است و نتایج آن نیز پایداری اقتصادی مستقیم ندارد، حمایت دولت و مؤسسات بین المللی را می طلبد و در مراکز علمی، آزمایشگاهی و دانشگاهها متمرکز می باشد.

۲- تحقیقات توسعه ای: از هدف از تحقیقات توسعه ای، ایجاد پیشرفت و بهبود در وضع موجود است استفاده از مواد، ابزار و روشهای جدید و با استناد به آمارها و اطلاعات علمی و تجربی و اجزایی می باشد. نتایج این نوع تحقیق باعث کاهش هزینه های تولید، افزایش کارایی و ایجاد مطلوبیت بیشتر در محصولات صنعتی و همچنین پیشرفت ساختن زمینه تصمیم گیری صحیح جهت اصلاح برنامه ها و سیاستگذاری های کلان میشود. نتایج این نوع تحقیق به صورت گزارش ها، مقاله ها، و پروانه انحصار اختراعات (patent) ماسهت سرسام آوردر حال انتشار است. انجام این نوع فعالیت های پژوهشی، سرمایه و امکانات ویژه ای بجز دانش و تخصص و خلاقیت و سازش و صحیح وضعیت موجود و قدری امکانات اولیه (مدرستی) به منابع اطلاعاتی علمی روز آن نیاز ندارد و در نوع سرمایه گذاری محدود می توانود منتج شود، جویوی و ایجاد ارزش افزوده های بسیارزادی شود.

۳- تحقیقات کاربردی و تحقیقات پایه، فقط جنبه ارضاء کنجکاوی ندارد و چه بسیار است مدتی با انجام فعالیت های پژوهشی تکمیلی و بی نتیجه ای که تحقیقات کاربردی نام دارند، فن آوری جدیدی با بودجه ای محدود در سر مشاهده می شود. تحقیقات کاربردی برای در عرصه زندگی آدمی، انجام می شود. تحقیقات کاربردی در دستمایه به روش ها و ابزارهایی که تاکنون شناخته نشده اند صورت میگردد. این نوع پژوهش مشاهده باریسک بال و صرف هزینه و زمان زیاد همراه است و ممکن است که به سودآوری نیز منتهی شود. نتایج این نوع تحقیق به صورت اختراعات و فن آوریهای نوین در اختیار صنایع کاربردی و محصولات و محصولات خدمات جدیدی را روزه بازار باز میکند. از آنجاکه موقعیت تحقیقات کاربردی مستلزم هماهنگی با مشتریان مصرفی علوم و آشنایی با چندین روش علمی تولید می باشد و روش بخشی از آن در زمان محدودی مطلوبیت دارد، رقابت بسیار شدیدی بین شرکت های بزرگ و مؤسسات صنعتی در دستیابی به فن آوری های جدید و در اختیار گرفتن بازار را باعث شده است، در بخش خصوصی کشورهای صنعتی، سرمایه گذاری کلانی را در تحقیقات کاربردی موجب کرده است.

آغاز سال ۸۵ ...

ادامه از صفحه ۵

پروردگار شعل از زرشبی بی قیاس دارد. در این سوره صبر و اطمینانی خالص قافون.
● دوست دارم در سال ۸۵، مشتریان منمترجم خودم فلان کاری، با حسن و خلدت و مسئولیت در قبال مسئولیت، کمترین حمایت از تولیدات داخلی آفرینم از پیش این پیش رانسان برانامه های خود قرار دهند تا راههای ورودی کشور را برای همیشه بروی تولیدات خارجی بسته شود.
● اگر مشتریانم بگردد و مصمم تولید کنندگانی متعدد و دلخواه داشته باشم، کشورهای فرارانی در صف تقاضای محصولات من بترتو فرود آفرینم خوبم دید.
● دوست دارم در سال ۸۵، از کار هم بودن، کار کردن و عرق ریختن و روزی حلال به خانه بردن لذت ببریم.
● دوست دارم در سال ۸۵، ریشه اشتیاق از دامن پاک خانواده هیلان برچیده شود.
● دوست دارم از آغاز سال ۸۵، بر سر قوه و خود شما و خانواده ذات، هفت سین، سلامت، سلامت، سعادوت، سبوری، ساری، سربلندی و سرفرازی شاهده باشیم.

مدیریت تعارض



فرهنگ لغت ویستر، تعارض را به صورت نبرد و اختلاف نیروهای متضاد و تضاد موجود بین اخلاقیات و ایدئال های دینی و اخلاقی تعریف می کند. تعارض در افراد و گروه ها یک امر طبیعی و نیتجه محیط رقابتی است و زمانی اتفاق می افتد که نیازها، خواسته ها، اهداف، عقاید یا ارزش های دو یا چند نفر با هم متفاوت باشد و اغلب همراه با احساساتی نظیر خشم، درماندگی، دل سردی، تنوشش، اضطراب و ترس است. چون افراد مختلف، نسبت به جهان دیدگاه های متفاوتی دارند بنابراین تعارض بین آنان اتفاق می افتد. در واقع تعارض، تعاملات ارتباطی افرادی است که به همدیگر وابسته اند و احساس می کنند که علائقتشان متضاد، متناقض یا ناسازگار است. تعارض بیان کننده این نکته است که افراد به نظرات خود اقادقند هستند، ضمن این که میزان معقولی از آن برآورد می شود. تعارض لزوماً لازم و ضروری به نظر می رسد.

تعریف تعارض:
فراگردی است که در آن یک طرف (فرد یا گروه) در می یابد که منافعش با مخالفت با واکنش منفی طرف دیگر مواجه شده است.

مراحل تعارض
بیشتر تعارضات طی مراحل خاص ایجاد می شوند که آگاهی از آنها می تواند برای مدیریت تعارض راهگشا باشد. مراحل تعارض را می توان به ۶ مرحله تقسیم کرد.

۱. شرایط پیشین: شرایطی که به طور بالقوه تعارض را هستند. تعارض: زمانی که شرایط پیشین واقعاً به پایله ای برای اختلاف بین افراد می گردد و تهدید تهدید مرحله درک تعارض به وجود می آید البته این ادراک ممکن است فقط توسط یکی از طرفین تعارض صورت گیرد.
احساس تعارض: تمایز بین مرحله درک تعارض و احساس تعارض مهم است. زمانی تعارض احساس می شود که به عنوان تنش مطرح شود که شخص را برای انجام عمل به منظور کاهش احساسات ناخوشایند، برانگیزد. برای این که تعارض حل شود، همه طرفین تعارض باید آن را درک و احساس کنند که نیاز دارند کاری را در مورد آن انجام دهند.
تعارض آشکار: تمایز بین مرحله درک تعارض و احساس تعارض مهم است. زمانی تعارض احساس می شود که به عنوان تنش مطرح شود که شخص را برای انجام عمل به منظور کاهش احساسات ناخوشایند، برانگیزد. برای این که تعارض حل شود، همه طرفین تعارض باید آن را درک و احساس کنند که نیاز دارند کاری را در مورد آن انجام دهند.
تعارض آشکار: زمانی که تعارض به صورت آشکار در رفتار ظهور کند.

کل تعارض: به هنگام تعارض آشکار، دو راه حل وجود دارد که یکی از آنها سرکوب کردن تعارض است. در این حالت هیچ تغییری در شرایط ایجاد کننده تعارض داده نمی شود و فقط رفتارهای تعارضی آشکار کنترل می شود. دوم، حل تعارض است در این جاسمی بر اصلاح و تغییر شرایط ایجاد کننده، تعارض است. سرکوب، راه حل موقتی و سطحی حل تعارض است و در واقع حل نشده است.

نتایج تعارض: نتایج حاصل از تعارض بسته به این که ما چه راهی را برای مواجهه با تعارض به کار ببریم نتایج و پیامدهای خاصی نصیبمان خواهد کرد (شمره رهن و دیگران، ۱۹۹۷).

دلایل تعارض
الف شخصیتی: نیازها، نیازهای برای رفاه و سلامت ما لازمند. زمانی که ما نیازهای خود یا دیگر افراد و گروهها را نادیده می گیریم، تعارض افزایش می یابد.
ب ارزش ها: ارزش ها، اصول عقیدتی بسیار مهم زندگی ما هستند. تعارضات شدید زمانی افزایش می یابد که افراد، ارزش های مغایری بگزینند و یا ارزش ها کاملاً روشن نباشند.
ج ادراکات: افراد و فعالیتها را به صورت متفاوت متعبیر می کنند و همین تفاوت می تواند به بروز تعارض منجر شود.
د قدرت: این که افراد قدرت را چگونه تعریف کرده و آن را به کار می برند، تأثیر زیادی بر میزان و شدت تعارض دارند. همچنین قدرت بر مدیریت تعارض نیز تأثیرگذار است.

احساسات و عواطف: زمانی که ما احساسات و عواطف خود یا دیگران را نادیده می گیریم، تعارض اتفاق می افتد. سایر علل غیرتند از جاملتی، تفاوت سطح دانش، نگرش و انتظارات.
ب. تفاوت در نحوه انجام کارها:

حقایق: افراد تنها آن چیزی را می شنوند که می مانند، بشنوند و این به تعارض منجر می شود.
اهداف: اهداف افراد بدون توجه به علایق افراد تنظیم می شود و این مسأله بروز تعارض را تشدید می کند.
روش ها: همیشه افرادی وجود دارند که بر انجام کارها به روش خود تأکید می کنند و همین مسأله به اختلاف روهها و تعارض می انجامد.

منابع: کمبود منابع همیشه یک عامل بروز تعارض بوده و هست. ارتباطات: اگر اختلال یا نقصی در کانال های ارتباطی وجود داشته باشد یا پیامها به خوبی قابل فهم نباشند، اختلاف و تعارض ایجاد می شود.

تعارض لزوماً امری منفی نیست، چنان چه تعارض در جهت مقاصد شخصی مورد استفاده قرار گیرد امری ضروری و غیرکارکردی است و لی اگر در جهت مقاصد سازمانی و خلق استعدادها، مورد بهره برداری قرار گیرد، کارکردی خواهد بود. به عبارتی مدیریت تعارض شویوه است که تعارض های سازمانی را در خدمت اهداف سازمان قرار می دهد و از جنبه غیرکارکردی آن پاکد و به جنبه های کارکردی آن می افزاید، این عمل عبارت از مدیریت تعارض، شناسایی و اداره تعارض با یک شیوه معقول، عادلانه و

کاراست (سازمان ۲۰۰۲، USDA). به طور کلی پهنای روبروش باسختگویی به تعارض وجود دارد که از آنها به عنوان سبک های مدیریت تعارض یاد می شود و معمولاً هر فرد در یکی از این سبک ها غالب است (هورنباگ، ۲۰۰۱).

شکل ذیل، سبک های مختلف مدیریت تعارض (روبنم ۲۰۰۲) همکارى رقابت زیاد مصالحه اجتناب کم اهداف، علائق، نیازهای دیگران

۱. رقابت: سبکی که در آن فرد دنبال اهداف و علایق خویش بدون توجه به دیگران است. ویژگی های این روش این است که اولاً غیر مشارکت جویانه و ثانیاً قدرت مدار باشد. فرد هر گونه قدرتی را که به نظر برسد برای بردن در موقعیت خاص مناسب است به کار می گیرد.

۲. سازش (تسلیم): این سبک نقطه مقابل رقابت است. فرد از علایق و اهداف خویش جهت تحقق اهداف و ارزش های نیازهای دیگران صرف نظر و چشم پوشی می کند. ویژگی مهم این روش از خود گذشتگی است ولی باز هم مشارکت جویانه است.

۳. اجتناب: زمانی که فرد نه علایق و اهداف خود را دنبال می کند نه علایق و اهداف دیگران را و بیشتر سعی بر آن دارد که از موقعیت تعارض طفره رود یا آن را به تعویق اندازد یا از آن کناره گیری کند.

۴. همکاری: این سبک نقطه مقابل سبک اجتناب است. در این سبک افراد برای رسیدن به منظور کار با یکدیگر اقدام می کنند و راه حلی است که موجب تحقق اهداف فرد در طرف خود به عبارتی دیگر در این سبک طرفی برای به دست آوردن منافع خود محکم استفاده اند اما در عین حال خواهان همکاری با یکدیگرند و منافع طرف مقابل را در نظر می گیرند. از این ویژگی اصلی این سبک این است که مشارکت جویانه می باشد.

۵. مصالحه: هدف مصالحه، یافتن برخی تدابیر و راه حل های قابل قبول برای طرف دو طرف است که موجب تحقق نسبی منافع و تحقق اهداف فرد در طرف خود، به عبارتی این سبک، بینابین رقابت و سازش قرار دارد و به نسبت مدیریت جویانه است. در اینجا طرفین توافق می کنند که از بخشی از مواضع خود کوتاه بیایند و قدری امتیاز به حریف مقابل بدهند و در برابر آن مقدار، امتیاز بگزینند. (هورنباگ، ۲۰۰۲).

اما نکته مهم در این جا این است که هیچ یک از این سبکها مردود نیست بلکه برای موقعیت های مختلف می توان از هر یک از این سبک ها استفاده کرد. به نظر ظریف مدیریت تعارض همین جاست یعنی هنر به کار بردن سبک مناسب در موقعیت مناسب است. اغلب گفته شده که معمولاً در هر فردی یکی از سبکها فوق العاده ای است. به گفته مازلو (۱۹۸۲) اگر تنها ابزاری که شما در دسترس دارید یک چکش باشد، گرایش خواهید داشت که هر مشورتی را به عنوان یک میخ ببینید (به نقل از کاشف، ۱۹۹۸). اگر تنها یک سبک مناسب برای تعارض باشد حاکم باشد محدودیت های زیادی در زمینه این امر خواهید داشت. از این رو، به نظر مدیر استفاده از سبکهای دیگر را در صورت گسترش دید، ضروری می شود. موقعیت های مناسب برای کاربرد هر سبک باید شود:

۱. موقعیت های مناسب برای کار بردن سبک رقابت:
 - زمانی که به تصمیمات فوری نیازمند هستید.
 - زمانی که می دانید که حق دارید.
 - زمانی که اقدام سریع و قاطع، حیاتی است.
۲. موقعیت های مناسب برای سبک سازش:
 - زمانی که مسائل برای شما اهمیت ندارد اما برای طرف دیگر خیلی مهم است.
 - زمانی که شما می فهمید که اشتباه کرده اید.
 - زمانی که رقابت مداوم زیان بخش باشد و شما بدانید که برنده نمی شوید.
۳. موقعیت های مناسب برای سبک اجتناب:
 - زمانی که وقت و پیروی برای آن را ندارید.
 - زمانی که بنابر مناسبت نیست.
۴. موقعیت های مناسب برای سبک همکاری:
 - زمانی که شما می خواهید تعهد افرادی را به دست آورید.
 - وقتی شما نمی خواهید مشکلات کامل کاری را داشته باشید.
۵. موقعیت های مناسب برای سبک مصالحه:
 - زمانی که اهداف مهم هستند اما ارزش این را ندارند که باعث تعارض شوند.
 - زمانی طرفین تعارض دارای قدرت برابر هستند.

مصاحبه با خانم دانیلی به مدبران شما حسادت می کنم

تشریح: به خانم دانیلی، باسلام از اینکه دعوت ما را برای مصاحبه قبول کردید متشکریم. لطفاً خودتان را برای مخاطبان یگانگ بین خانواده فولاد آفرینی معرفی فرمائید.

اول آن کسی از مبارای مصاحبه دعوت نکرده، این مصاحبه رو خودتون، از خودتون نوشتین. اصلاً چه معلوم؟ شاید تمام مصاحبه ها روز خودتون می نویسین!

تشریح: به اختیار دارین خانم، ارزشا دیگه بعهده اینقدر بین ما بنین. تو این بکسال همه چیزه اتفاقی شنیدیم، اما این یکی واقعا روز دره - اصلا حالت بدترن عکسها هم نشون میده که خودتون بدین صحبت میکنن.

راستی شما نشربه فولاد باز کار کردین؟
اینا دیگه جزء اسراره - وقتی شما هم بعد از ۱۲۰ سال به جیگه ما رسیدین، خیلی چیزها رو می دونین که آن آلمانی نبودین.

تشریح: خانم دانیلی جرات نباشه، اینهمه اسم تو دنیا داریم، ملاطعاعیاسی، چارلر، اما مادر صاف رفتن اسم تجهیزات کار خونه مارو گذاشتن رو شما؟

مگن شما نشربه فولاد کارخونه دارین؟ اگر ما مفت و مسلم، اونهم کتوگویی بی زبون براتون نفرستاده بودیم، الان بی قنطاب و پشمک درست می کردین، بی نفولت کایاج.

تشریح: فرار نشدن از زادی ما سو استفاده کنین بدمش. سبک شما، فولاد آفرینیه. نه نفولت کایاج، فولاد آفرینی اونم از نوع ایروشن.

خوب صحبت می کنید و مستعجابی و یادشون چه که مدونه روزها بود؟
تشریح: منگنه دادلی! این حمله ای که شما گفتین هیچ ارتباطی به صحت ما نداشت، ما این وجود، بدونین قرار در سال ۸۵ آقای ملاعسین آقای بی که این سه در مثل خیلی چیزهای دیگه حل شده، فکری بردارن.

آقای ملاعسین آقا دعواعلتون و شما این مشکلات رو دارید؟
تشریح: منگنه شما اشتیون رو هم میشناسن؟ چرا که نشناسم - من خیلی از ریشمون تعجب شنیدم. میگن فولاد رو از کسانای تولید نجات دادن، میگن

.....
تشریح: بزرگترین حرف کاذب که بزرگترین اشتباهت های فولاد رو از کسای تولید نجات دایم، میگویند...

تشریح: بزرگترین به چندسال قبل، که بزرگترین باعث شد تا کارخونه ای با این صنعت در تولید احداث بشه؟
برای ما بزرگ سنر دلا - برای شما نمی دونم. منگنه شدنتون میباشه - بسیار - وقتی صنعتی جدید میده، همیشه اشتغال زایی را می نشون میده این آخری اصلاً موفق نیستم - چون اینطوریه بعضها قرن قبل تولید فولاد آفرینی با تولید ماکارونی رومنی دون.

تشریح: البته اگر پیش بخواد همینطور بازار محصولات مختلفتون تولید رو قبضه کنه، واقعا شدید بزرگترین قری بی تولید فولاد آفرینی با فولاد ساختمانی و با تولید سوسیس و کبابس و ماکارونی های مختلف باشه.

ببینید، یک حمله با فقط به شما میباشه و خواهش میکنم بخشنه برایتان بکنیم (ساستور) چون مستریم دوست تو سبک کارخونه دانیلی تأثیر نداره. همین دستان میگیرن. به روز که مجبور شدین نفت رو لبرتی ده هزار تومن بخرین، ما اولاً روخه خودتون کشن و حتی فولاد آفرینیه، به کشورهای مثل آلمان و ایتالیا بسیار میکنن، به هیچ قیمتی این کارخونه رو به شما نمی فروختیم

تشریح: به همین میکنن هیچ قیمتی، هرکی ندونه، خیال میکنه فولاد برامون مفت افتاده خانم دانیلی، از قدیم گفتن که هر دست بدین دهنون دست میگیرن. به روز که مجبور شدین نفت رو لبرتی ده هزار تومن بخرین، ما اولاً روخه خودتون کشن و حتی فولاد آفرینیه، به کشورهای مثل آلمان و ایتالیا بسیار میکنن، به هیچ قیمتی این کارخونه رو به شما نمی فروختیم

تشریح: نظرتون در مورد بچه های فولاد چه؟
واقعا به مدبران شما، بخاطر داشتن چنین نیروهای حسودی کمکم، پادمه زمان نصب بچه های شما کارهای قوم العادای این انجام میدهن. فکر میکنم خودتون هم برای ثبت کوره بودی. برای من خیلی جالب بود که ببینم بچه های با شوخی، در بازنده ساعت آفرینی کاری می نویسین؟

تشریح: نظرتون در مورد بچه های فولاد چه؟
واقعا به مدبران شما، بخاطر داشتن چنین نیروهای حسودی کمکم، پادمه زمان نصب بچه های شما کارهای قوم العادای این انجام میدهن. فکر میکنم خودتون هم برای ثبت کوره بودی. برای من خیلی جالب بود که ببینم بچه های با شوخی، در بازنده ساعت آفرینی کاری می نویسین؟