

ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی با سبک‌های مدیریت حل تعارض دبیران تربیت بدنی

جواد ممشلی^۱، سمیه جدیدی^۲، حمیدرضا قزلسفلو^۳، ابراهیم علیدوست قهفرخی^۴، فرزاد مهکویی^۵

چکیده

وجود تعارض در سازمان‌های امروزی امری شایع است که نیازمند برخورداری از مهارت انسانی بهینه جهت مدیریت کارای تعارض می‌باشد. هدف از تحقیق حاضر ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی دبیران تربیت بدنی و سبک‌های مدیریت حل تعارض می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه دبیران تربیت بدنی منطقه سه شیراز می‌باشد ($N=225$) که از بین آنها تعداد $n=138$ نفر به صورت تصادفی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه ویژگی‌های فردی و پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی نتو (۱۹۹۲) و پرسشنامه مدیریت تعارض پوتنام و ویلسون (۱۹۸۷) بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها پس از اطمینان از توزیع طبیعی داده‌ها ($K-S$)، ($Z=0.0827$ ، $P>0.05$)، از آمار توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که مولفه فراخ‌ذهنی رابطه مستقیم و معناداری با سبک راه‌حل‌گرایی دارد ($r=0.49$ و $sig=0.003$). همچنین رابطه معنادار بین مولفه روان‌رنجورخویی با سبک عدم مقابله ($r=0.42$ و $sig=0.036$) و رابطه منفی با سبک راه‌حل‌گرایی ($r=-0.32$ و $sig=0.002$) مشاهده گردید. اما مولفه برون‌گرایی هیچ رابطه معناداری با هیچ یک از سبک‌های مدیریت تعارض نداشت ($P>0.05$). نتایج آزمون رگرسیون نیز نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی دبیران تربیت بدنی رابطه مستقیم و معناداری بر مدیریت تعارض آنها دارد ($R=0.47$ ، $Sig=0.001$). بنابراین با توجه به نتایج تحقیق حاضر پیشنهاد می‌شود که توجه به تفاوت موجود در ویژگی‌های شخصیتی دبیران تربیت بدنی و آشنایی آن‌ها با سبک‌های مدیریت تعارض می‌تواند نقش چشمگیری در ایجاد محیط آموزشی مطلوب که به دور از هرگونه تعارضات مخرب باشد، داشته باشد.

واژگان کلیدی: برون‌گرایی، دبیر تربیت بدنی، راه‌حل‌گرایی، شخصیت، مدیریت تعارض.

۱ - دکترای مدیریت ورزشی دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران

۲ - کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه تهران، تهران، ایران

۳ - استادیار دانشگاه گنبد، گنبد، ایران

۴ - دانشیار دانشگاه تهران، تهران، ایران

۵ - کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه تهران، تهران، ایران

۱- مقدمه

با توجه به محیط پویا و در حال تغییر سازمان‌های امروزی، وجود تعارض و پیامدهای ناشی آن، از مهم‌ترین دغدغه مدیران سازمان‌های ورزشی می‌باشد (۱۹) که این امر باعث شده است افکار بسیاری از مدیران و افراد سازمان، تا حدود زیادی به خود معطوف سازد و حتی باعث ایجاد نگرانی آن‌ها شود (۱۸)؛ بنابراین وجود این دغدغه‌ها ایجاب می‌نماید که مدیران برای ادامه حیات سازمان‌ها و همچنین بهبود بهره‌وری، تغییرات اساسی در مهارت‌های ارتباطی و روش‌های حل تعارض ایجاد نمایند (۱۹). نتایج تحقیقات مختلف در مورد سازمان‌های موفق و کارا؛ موید آن است که مدیریت اثربخش^۱ و استفاده از مهارت‌های ارتباطی صحیح، تاثیر بسزایی در همسوسازی اهداف فردی و اهداف سازمانی و در نهایت ایجاد محیطی صمیمی و به دور از هرگونه کشمکش ناکارآمد داشته باشد (۳۳). از طرف دیگر موفقیت و اثربخشی سازمان‌ها تا حد زیادی بستگی به برخورداری از نیروی انسانی متخصص، کارآمد و خلاق دارد (۱۷). آموزش و پرورش از جمله نهادهای فرهنگی کشور است که هدف آن ایجاد امکانات لازم جهت رشد و پرورش فکری کودکان و نوجوانان و کمک به شکوفایی استعدادهای فراگیران می‌باشد. معلمان که اساسی‌ترین رکن و عامل کلیدی و زیربنای واحدهای آموزشی در مدرسه محسوب می‌شوند، مستقیماً در ساختن انسان به عنوان نیروهای اصلی در تحقق تعلیم و تربیت ایفای نقش می‌کنند (۸). در این سازمان‌های آموزشی معلمان و بخصوص معلمان تربیت بدنی برای اینکه بتوانند برنامه‌های اصولی تربیت بدنی را در جهت تأمین سلامت جسمانی و روانی دانش‌آموزان ارائه دهند و زمینه‌های مساعدی را برای رشد و پرورش استعدادها و ورزشی دانش‌آموزان ایجاد کنند، باید اختلافات و کشمکش‌ها و تعارضات را به گونه‌ای مؤثر و سودمند اداره کنند. از آنجایی که بخش عمده مدیریت کلاس درس تربیت بدنی فراهم آوردن محیط مناسب آموزشی و گردآوری دانش‌آموزان به صورت گروه‌هایی می‌باشد که به دور از تعارضات و عدم توافقات در حصول اهداف آموزشی همکاری نمایند، کلاس‌های تربیت بدنی، نیاز به معلمانی دارند که فشارهای درونی برای انگیزش خود را تعدیل نموده و رفتار خود را متعادل سازند (۸).

نتایج تحقیقات انجام شده در سازمان‌های پیشرو موید آن است که هر چند در گذشته وجود تعارض تزریق‌کننده ارزش منفی بوده است، اما سازمان‌های موفق امروزی تعارض را به عنوان فرصتی استثنایی برای سازمان می‌دانند که می‌توانند از طریق شناسایی مولفه‌های تعارض‌زا و ایجاد همکاری متقابل بین نیروهای تعارض، استراتژی برد-برد را برای سازمان و کارکنان ایجاد نمایند (۲۶). اما به نظر می‌رسد که شناسایی منابع ایجاد تعارض تا حد زیادی بتواند از توسعه اثرات مخرب آن پیشگیری نماید. باروو^۴ (۲۰۱۰) وابستگی متقابل افراد به منابع و منافع مشترک در سازمان‌ها را مهم‌ترین و ابتدایی‌ترین دلیل تعارض می‌داند که در این شرایط افراد در پی تلاشی مضاعف جهت ارضاء نیازهای شخصی و علایق از طریق کاهش میزان مداخله همکاران خود در دستیابی به اهداف و منابع مورد نظر می‌باشند (۱۲)، اما زمانی که سازمان‌ها از مدیران آشنا با موقعیت‌های مدیریت تعارض برخوردار باشند، فرایند های حل تعارض ضمن بهبود روابط اجتماعی افراد و تقویت سرمایه‌های آتی سازمان، به شرایطی منفعت‌زا و کارا تبدیل می‌شود. در واقع این حقیقت که وجود تعارض به شرایط به‌وجودآورنده آن وابسته است، لزوم مدیریت تعارض را به عنوان رویکردی اجرایی از دیدگاه روش‌شناسی بیش از پیش آشکار می‌کند، زیرا مجموعه تلاش‌های کارکنان

1 . Effective Organization
2 . Efficiency Management
3 . Non-Effective Chalange
4 . Barrow

را در جهت افزایش جنبه های سازنده تعارض و کاهش اثرات مخرب آن هدایت می کند (۳۲). فیروزآبادی (۱۳۸۹)، با طبقه بندی تعارض در دو سطح تعارض مخرب و تعارض سازنده، معتقد است که مدیران می توانند از طریق آشنایی با مهارت‌های تعدیل کننده تعارض، یک تعارض تخریب کننده را به یک فرصت و تعارض سازنده تبدیل نمایند (۸). پاولا (۲۰۱۵)، نیز با بررسی ویژگی‌های شخصیتی افراد به صورت درون گرا و برون گرا، اظهار داشت که مهم ترین منبع ایجاد و تشدید کننده تعارض در سطوح مهارت‌های ارتباطی افراد در سازمان‌ها سطح سازگاری و کنجکاوی افراد می باشد که به شدت تحت تاثیر درون گرا یا برون گرا بودن افراد می باشد. وی گزارش کرد که سبک مصلحه و اجتناب ابتدایی ترین استراتژی است که افراد در سازمان‌ها از آن بهره می برند (۲۶). بنابراین وجود تعارض به طور بالقوه می تواند دارای اثرات مثبت و منفی باشد که مجموعه‌ای از روابط اجتماعی و تجربه عواطف منفی را در بر گرفته و حتی در مواقع شدت یافتن ضمن خشونت فیزیکی، آسیب روانی را نیز به همراه خواهد داشت (۲۸ و ۲۱).

با اینکه میزان معقولی از تعارض برای رشد فردی و سازمانی لازم و ضروری به نظر می رسد و حتی می تواند در صورت مدیریت اثربخش، به منبع خلاقیت و نوآوری تبدیل گردد، اما تعارض در افراد و گروه‌ها یک امر طبیعی و نتیجه محیط رقابتی است و زمانی اتفاق می افتد که نیازها، خواسته ها، اهداف، عقاید یا ارزش‌های دو یا چند نفر با هم متفاوت باشد (۱۴).

یکی از مهم ترین عوامل ایجاد کننده تعارض و به طبع آن مدیریت تعارض، ویژگی‌های شخصیتی معلمان می باشد. شخصیت مجموعه صفات و رفتارهای منحصر به فردی هستند که مدیران در هنگام تصمیمات مدیریتی و در هنگام رویارویی با دیگران از خود نشان می دهند (۹). لذا سبک هایی که مدیران در هنگام بروز تعارض برمی گزینند تحت تاثیر ویژگی‌های شخصیتی و نگرش آنها قرار دارد. آلپورت (۱۹۹۲)، معتقد است که با تقسیم بندی ویژگی‌های شخصیتی افراد در سه گروه صفات مشترک، صفات اعظم و صفات خصوصی، نقش صفات اعظم در تعیین نحوه رویارویی با موقعیت‌های تعارض بیشتر و مهم تر از دو گروه دیگر است (۳۱). نکویی مقدم (۱۳۸۹) با تاکید بر نقش ویژگی‌های شخصیتی در تشخیص به موقع و پیشگیری از اثرات مخرب تعارض در سازمان‌های آموزشی اظهار داشت که برخورداری از کانون کنترل بیرونی تا حد زیادی می تواند از تعارض ناشی از عدم موفقیت جلوگیری نماید (۲۳).

روانشناسان سازمانی معتقدند که به دلیل عدم توانایی سازمان‌های آموزشی در کنترل تهدیدهای محیطی از یک سو و همچنین وجود ساختارهای منسجم و سازمان یافته، برخورداری از ویژگی‌های شخصیتی مناسب در منابع انسانی تاثیر چشمگیری در کاهش تعارض و ایجاد فرصت در خلال زمینه تعارض را دارد (۴). بنابراین یکی از مهم ترین عوامل تعیین کننده شیوه مواجهه افراد با دیگران در موقعیت تعارض از شخصیت افراد است (۳۴). گلد برگ (۱۹۹۰)، شخصیت را مجموعه صفات و رفتار منحصر به فرد و به نسبت با ثبات می داند. شخصیت ویژگی‌هایی است که فرد را به ایجاد رابطه با دیگران قادر می سازد آلپورت (۱۹۳۷) شخصیت را مجموعه‌ای از عوامل درونی که چگونگی سازگاری اختصاصی فرد را با محیط جهت می دهند تعریف کرده است (۷). در این بین نهاد تعلیم و تربیت از همه نهاد های اجتماعی پیچیده تر است و تقریباً بیش از نیمی از معلمان تعارض را در محیط کاری خود تجربه می کنند که می تواند بر روی انگیزه کاری و در نهایت عملکردشان تأثیر منفی داشته باشد. شاید در هیچ سازمانی این پدیده دارای چنان قدرتی نباشد که سبب انحلال سازمان شود اما می تواند شرایطی ایجاد نماید که

1 . Physical Violence

2 . Goldberg

3 . Alport

ضمن تاثیر منفی بر عملکرد فردی و سازمانی، سازمان را از چرخه کارایی خارج نماید(۶). معلمان که اساسی‌ترین رکن و عامل کلیدی و زیربنای واحدهای آموزشی در مدرسه محسوب می‌شوند. با توجه به اینکه یکی از عمده‌ترین و در عین حال غیر قابل اجتناب‌ترین مسائل در مدارس تعارض بین افراد و گروه‌های دانش‌آموزان موجود در آن است و دبیران تربیت بدنی هم از این امر مستثنی نیستند، چرا که دبیران تربیت بدنی برای اینکه بتوانند برنامه‌های اصولی خود را ارائه دهند باید اختلافات و کشمکش‌ها و تعارضات را به گونه‌ای موثر و سودمند اداره کنند و کاهش دهند. توانایی برخورد معلم با تعارض و اداره آن در موفقیت دانش‌آموزان یک مدرسه، اثر بسزایی دارد. لذا امروزه یکی از جنبه‌هایی که باید در استخدام و بکارگیری منابع انسانی مورد توجه قرار گیرد انطباق ویژگی‌های شخصیتی و روانی افراد با ماهیت و ویژگی‌های شغل می‌باشد(۳).

وان کلی (۲۰۱۳)، اثرات اجتماعی تعارض را در صورت عدم مدیریت تعارض بسیار مخرب دانسته و ضمن گزارش اثرات منفی اقتصادی، اجتماعی، اخلاقی و روانی تعارض، معتقد است در مشاغلی که فعالیت بدنی یک نیاز اصلی محسوب می‌شود عدم انطباق روحیه افراد با شغل، فعالیت روزانه و کیفیت زندگی افراد را تحت تاثیر قرار می‌دهد(۳۳).

کلانتری (۱۳۸۶)، ضمن تاکید بر نقش چشمگیر شخصیت افراد در مدیریت حل تعارض گزارش کرد که مدیران ورزشی برون‌گرا به دلیل برخورداری از مهارت ارتباطی موثر، از توانایی بالایی جهت تطبیق شیوه‌های رفتاری خود با فرهنگ سازمانی و علائق ورزشکاران و مربیان دارند در صورتی که مدیران ورزشی درون‌گرا با مقاومت در مقابل هرگونه تغییر و تنوع، از کارایی مطلوبی برخوردار نیستند (۱۱).

پارک و همکاران^۱ (۲۰۰۷) در تحقیق روی دانشجویان دریافتند برون‌گرایی، خوشایندی و روان‌رنجورخویی با سبک تشریک مساعی، رابطه ای مثبت و ویژگی فراخ ذهنی با سبک تشریک مساعی رابطه ای منفی داشت، همچنین برون‌گرایی با سبک سازش و اجتناب رابطه منفی نشان داد(۲۵). چلادوری^۲ (۱۹۹۹) معتقد است در سازمان‌های ورزشی، ویژگی‌های نظیر قاطعیت، عاشق ورزش بودن و توانایی ایجاد ارتباط موثر با ورزشکاران و مربیان لازمه مدیریت اثر بخش است و این‌گونه ویژگی‌ها و خصوصیات با شخصیت فرد ارتباط نزدیک دارند(۵). وود و بل^۳ (۲۰۰۸) بیان کردند ویژگی‌های شخصیتی توافقی و برون‌گرایی به طور معنی داری پیش بینی کننده هر چهار سبک حل تعارض بودند(۳۴). از سوی دیگر برخورداری از مهارت ارتباطی مطلوب، مهم‌ترین ابزار مورد نیاز معلمان در تمام سطوح سازمانی می‌باشد که نقش اساسی در تبدیل یک تعارض ناکارآمد و مخرب را به تعارض سازنده دارد(۱۴). در سازمان‌های موفق و پیشرو مدیران به ایجاد روش‌هایی برای مدیریت مسئله یا فرایند، افراد را به داشتن ارتباط موثر با همدیگر تشویق می‌کنند و ضمن اینکه روحیه گروهی را بهبود بخشیده و خلاقیت و نوآوری افراد را تقویت می‌کنند، بین افرادی که با هم کار می‌کنند، هماهنگی و همکاری به وجود آورده، نقاط قوت و ضعف افراد را مشخص می‌کند. در حقیقت در این‌گونه سازمان‌ها تعارض سازنده مثل انتقاد سازنده ایست که باید تشویق شود و مورد حمایت قرار گیرد(۲۵). بنابراین کارکنان از طریق آشنایی با ضرورت موقعیت‌های تعارض‌زا ضمن مدیریت، شناخت و اداره تعارض به صورتی معقول، می‌توانند با استفاده از پرورش مهارت‌های ارتباطی، و پرورش

1 . Vanclay
2 . Park & et al.
3 . Chelladurai
4 . Wood, Bell

ویژگی‌های شخصیتی متناسب با زمینه ایجاد تعارض، ضمن حل مسئله بر نتایج کاری و اهداف مورد نظر خود و سازمان تأثیر مثبت بگذارد.

پاولا (۲۰۱۴) در بررسی تأثیر عوامل اجتماعی در مدیریت تعارض گزارش کرد که پس از تشخیص تعارض و علل به وجودآورنده آن، مدیریت تعارض در برگیرنده سبک مناسبی جهت رویارویی با مساله و حل تعارض می باشد. حل مسئله مشارکتی، که در این سبک افراد به گونه‌ای کنار هم کار کنند که همه برنده باشند، اولین سبک مدیریت تعارض می باشد. با استفاده از این سبک، افراد ضمن حفظ ارتباطات خوب و موثر، تعهد سازمانی خود را افزایش داده و در جستجوی راه حل‌هایی هستند که با علایق و ویژگی‌های شخصیتی آنها متناسب باشد (۲۶). حیدری نژاد (۱۳۹۰) نیز در تحقیقی به این نتیجه رسید که بین روان‌رنجورخویی با شیوه عدم مقابله و کنترل رابطه مثبت معنی دار و با شیوه راه‌حل‌گرایی، رابطه منفی معنی دار نشان می‌دهد (۹). نتایج تحقیق کلاتری (۱۳۸۶) نشان داد که ویژگی برون‌گرایی و روان‌رنجورخویی با سبک مدیریت تعارض به شیوه اجبار و اعمال قدرت رابطه دارد، ولی میان سایر ویژگی‌ها با سبک‌های مدیریت تعارض رابطه ای مشاهده نمی‌شود (۱۱). پورقاز و همکاران (۲۰۱۳)، در تحقیقی مشابه در بررسی نقش تعارض در سازمان‌های آموزشی در مقطع دبیرستان، به کارکردهای مثبت تعارض در بین معلمان اشاره کرده و تاکید داشتند که جهت ایجاد فضای آموزشی کارا در مدارس، مدیران باید ضمن شرکت در کارگاه‌های حل تعارض، مهارت تعارض زدایی خود را تقویت کرده تا در صورت بروز زمینه اولیه تعارض از توانایی لازم جهت حل تعارض برخوردار باشند. نتایج تحقیقات وی موید آن بود که با توجه به ماهیت منحصر به فرد محیط آموزشی مدارس، سبک مصالحه تاثیر بیشتری در مقایسه با دیگر سبک‌های حل تعارض دارد (۲۷). عامری و همکاران (۱۳۸۷)، نیز بین ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های حل تعارض رابطه معناداری را گزارش کردند. نتایج پژوهش آنها در بین مدیران تربیت‌بدنی حاکی از آن بود که مدیران برون‌گرا بیشتر از سبک سازش و مصالحه و مدیران درون‌گرا بیشتر از سبک اجتناب در موقعیت‌های تعارض استفاده می‌کنند (۱). اوساچ و همکاران (۲۰۰۶) دریافتند سبک اجتناب با روان‌رنجورخویی و برون‌گرایی، رابطه مثبت و سبک تسلط با خوشایندی رابطه منفی و با برون‌گرایی رابطه مثبت داشت. سبک مدارا با روان‌رنجورخویی رابطه مثبت و با انعطاف‌پذیری رابطه منفی داشته است (۲۴). ما (۲۰۰۵) در تحقیقی رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و حل تعارض نشان داد ویژگی روان‌رنجورخویی با سبک‌های اجتناب، مصالحه و مدارا رابطه منفی دارد ولی ویژگی برون‌گرایی با سبک‌های رقابت و تشریک مساعی رابطه مثبت دارد (۱۴).

همچنین بسیاری از تحقیقات بیانگر کاربرد وسیع مدیریت تعارض در سازمان‌های ورزشی و فعالیت‌های مرتبط با این سازمان‌ها می باشد. عامری و همکاران (۱۳۸۷)، در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی مدیران ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی با شیوه‌های مقابله با تعارض»، گزارش کردند که آشنایی مدیران تربیت‌بدنی با سبک‌های حل تعارض تأثیر بسزایی بر کارایی عملکرد آنها دارد. نتایج تحقیقات آنها نشان داد هرچند بین شخصیت درون‌گرایی با شیوه‌های مقابله با تعارض آنان رابطه معناداری وجود ندارد اما بین شخصیت برون‌گرایی با شیوه‌های مصالحه، اجتناب و سازش رابطه معناداری وجود دارد (۱). مسیلا (۲۰۱۲) بر اساس نتایج تحقیق صورت

1 . Paula

2 . Osuch et al.

3 . Ma

4 . Mesila

گرفته با عنوان ماهیت تعارض دبیران و چگونگی حل آن بیان کرد که عواملی مانند ناراضایتی از توزیع پاداش‌ها، سیاست آموزشی، اعتقادات مذهبی، فرهنگی و نوع گروه بندی‌های اجتماعی در مدرسه منشاء ایجاد تعارض در دبیران است (۱۵). کایور (۲۰۱۰)، با اشاره به ماهیت منحصر به فرد محیط کاری دبیران ورزش، اظهار داشتند که ریشه تعارض دبیران را باید در عواملی جستجو کرد که می‌تواند بر سطح رضایت شغلی، توسعه مهارت ارتباطی و میزان تعهد به نقش دبیران تاثیر بسزایی داشته باشد (۱۳). لذا اهمیت این تحقیق از این جهت می‌باشد که در کلاس تربیت بدنی از یک سو همدلی و واکنش‌های عاطفی و روابط خوب انسانی و از سوی دیگر تنش و عدم توافقات به وفور مشاهده می‌شود که اگر به گونه ای مناسب شناسایی، تجزیه و تحلیل و مورد استفاده قرار گیرند به طور یقین در فواصل زمانی بعد دارای کلاسی با نشاط و دانش‌آموزانی با سطح عملکرد و بازدهی بالا خواهیم بود (۸). بنابراین، در پژوهش حاضر ارتباط بین ابعاد شخصیتی معلمان تربیت بدنی با مدیریت حل تعارض مورد بررسی قرار گرفته است.

روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر به روش توصیفی-همبستگی و به صورت میدانی انجام شد. جامعه آماری شامل همه دبیران تربیت بدنی مرد و زن ناحیه سه شیراز با میانگین سنی ($M = 29 \pm 0.45$) و تجربه ($M = 12 \pm 0.73$) می‌باشد ($N = 225$)، که در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ در سازمان آموزش و پرورش شهرستان شیراز به صورت تمام وقت مشغول به فعالیت بوده‌اند. با مراجعه به جدول مورگان، تعداد $n = 138$ دبیر تربیت بدنی زن و مرد به صورت نمونه گیری طبقه‌ای تصادفی به عنوان نمونه آماری این تحقیق انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل سه پرسشنامه ویژگی‌های جمعیت شناختی (سن، جنسیت، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، سابقه خدمت)، پرسشنامه استاندارد ویژگی‌های شخصیتی نتو (۱۹۹۲) که با ۶۰ گویه پنج ابعاد شخصیت فراخ‌ذهنی؛ روان‌رنجورخوبی؛ برون‌گرایی؛ خوشایندی؛ وجدانی بودن را به صورت مقیاس لیکرتی ۵ ارزشی (۱: کاملاً موافقم تا ۵: کاملاً مخالفم) اندازه‌گیری می‌کند و پرسشنامه سبک‌های مدیریت تعارض پوتنام و ویلسون (۱۹۸۷)، که پنج سبک مدیریت تعارض اجتناب، تطبیق، همکاری، مصالحه و رقابت را در قالب سه راهکار کنترل، عدم مقابله و راه‌حل‌گرایی طبقه بندی نموده و مورد سنجش قرار می‌دهد، استفاده گردید (۲). این پرسشنامه شامل ۳۰ پرسش ۷ گزینه‌ای که به شیوه لیکرت ۷ ارزشی از ۱ تا ۷ (۱: همیشه تا ۷: هرگز) طراحی و امتیازبندی شده است. روایی درونی پرسشنامه سبک مدیریت تعارض و پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی در یک مطالعه راهنما توسط محقق که بین $n = 35$ نفر از دانشجویان دکتری گرایش رفتار حرکتی انجام شد به میزان (0.94 تا $0.71 = \alpha$) گزارش گردید (جدول شماره ۱). برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز پس از استفاده از آزمون کالموگراف اسمیرنوف (K-S) و اطمینان از توزیع طبیعی داده‌ها ($P > 0.05$) از آزمون پیرسون و آزمون رگرسیون با استفاده از نرم افزار SPSS در سطح معناداری ($P \leq 0.05$) استفاده گردید.

- 1 . Kaur
- 2 . Neo
- 3 . Opennes
- 4 . Agreeableness
- 5 . Extroversion
- 6 . Conscieniousness
- 7 . Conscieniousness
- 8 . Poutnam & Vilson

جدول ۱. ضریب روایی متغیرهای تحقیق

مقیاس	ضریب آلفای کرونباخ	مقیاس	ضریب آلفای کرونباخ
روان رنجوری‌خویی	۰/۷۱	راهبرد عدم مقابله	۰/۷۳
برون‌گرایی	۰/۶۸	راهبرد کنترل	۰/۸۰
باز بودن ذهنی	۰/۷۳	راهبرد راه حل	۰/۷۹
خوشایندی	۰/۷۴		
وجدانی	۰/۹۴		

نتایج تحقیق

نتایج تحقیق حاکی از مشارکت ۵۶/۴ درصد آزمودنی مرد و ۴۳/۶ درصد زن در تحقیق حاضر بود. گزارش ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌ها در جدول شماره ۲ گزارش شده است.

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها

ویژگی‌های فردی	گروه‌ها	تعداد	درصد فراوانی
سن	۲۳ تا ۳۱ سال	۵۲	۴۳/۳۳
	۳۲ تا ۳۹ سال	۴۲	۳۵
	۴۰ تا ۴۸ سال	۲۶	۲۱/۶۶
تحصیلات	کاردانی	۱۷	۱۴/۱۶
	کارشناسی	۶۸	۵۶/۶
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۳۵	۲۹/۱۶
جنسیت	زن	۵۲	۴۳/۶
	مرد	۶۸	۵۶/۴

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی نشان داد که راهبرد کنترل با میانگین ($M=۳/۳۸$) و عدم مقابله با میانگین ($M=۲/۰۱$) بیشترین و کمترین نمره را دارند. در ویژگی شخصیتی نیز مولفه وجدانی بودن با میانگین ($M=۳/۱۲$) و مولفه روان‌رنجورخویی با میانگین ($M=۱/۲۵$) به ترتیب بیشترین و کمترین نمره را کسب کرده‌اند.

نتایج آزمون پیرسون نشان داد که مولفه فراخ‌ذهنی رابطه مستقیم و معناداری با سبک راه‌حل‌گرایی دارد ($r=۰/۴۹$ و $sig=۰/۰۰۳$). همچنین رابطه معنادار و مثبت بین مولفه روان‌رنجورخویی با سبک عدم مقابله ($r=۰/۳۶$ و $sig=۰/۰۴۲$) و رابطه منفی با سبک راه‌حل‌گرایی ($r=-۰/۳۲$ و $sig=۰/۰۰۲$) مشاهده گردید.

جدول ۳. میانگین و انحراف معیار متغیر سبک‌های مدیریت تعارض و ویژگی‌های شخصیتی

متغیر	میانگین	انحراف معیار
عدم مقابله	۲/۰۱	۰/۰۴۴
کنترل	۳/۳۸	۰/۰۵۱۰
راه حل گرایي	۲/۵۲	۰/۳۸۹
جمع کل امتیاز		
		۷/۹۱
برون گرایی	۲/۵۸	۰/۳۴۴
روان رنجور خوبی	۱/۲۵	۰/۳۵۲
فراخ ذهنی	۲/۳۷	۰/۴۱۰
خوشایندی	۲/۶۶	۰/۳۸۳
وجدانی بودن	۳/۱۲	۰/۴۲۳
جمع کل امتیاز		
		۱۱/۹۸

مولفه برون گرایی هیچ رابطه معناداری با هیچ یک از سبک‌های مدیریت تعارض نداشت ($P > ۰/۰۵$). اما مولفه خوشایندی با هر سه سبک مدیریت تعارض رابطه معناداری داشت ($P \leq ۰/۰۵$). در بررسی رابطه مولفه وجدانی بودن نیز رابطه معنادار و منفی با سبک‌های مدیریت تعارض عدم مقابله ($\text{Sig} = ۰/۰۰۱$ و $T = -۰/۲۲$) و رابطه ای معنادار و مستقیم با سبک راه‌حل‌گرایی ($\text{Sig} = ۰/۰۰۱$ و $T = ۰/۱۳$) وجود داشت (جدول شماره ۴).

جدول ۴. ضریب همبستگی میان ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های مدیریت تعارض

ویژگی‌های شخصیتی	راهبردهای مدیریت تعارض	عدم مقابله	کنترل	راه حل گرایي
فراخ ذهنی	ضریب همبستگی	۰/۱۷	۰/۱۰	*۰/۴۹
	سطح معناداری	۰/۲۱۱	۰/۳۸۲	۰/۰۰۳
روان رنجور خوبی	ضریب همبستگی	*۰/۳۶	۰/۲۹	*-۰/۳۲
	سطح معناداری	۰/۰۴۲	۰/۱۳۴	۰/۰۰۲
برون گرایی	ضریب همبستگی	-۰/۲۱	۰/۰۱	۰/۰۲
	سطح معناداری	۰/۲۱	۰/۴۰۳	۰/۱۰۱
خوشایندی	ضریب همبستگی	*-۰/۱۸	*-۰/۱۲	*۰/۲۶
	سطح معناداری	-۰/۰۰۱	-۰/۰۰۲	۰/۰۰۸
وجدانی بودن	ضریب همبستگی	*-۰/۲۲	۰/۲۱	*۰/۱۳
	سطح معناداری	۰/۰۰۱	۰/۳۱۰	۰/۰۰۱
سطح معناداری				$P \leq ۰/۰۵$

پس از اطمینان از توزیع طبیعی داده‌ها با استفاده از آزمون گالوگراف - اسمیرنوف ($Z=0/897$ و $P>0/05$)، به منظور تعیین متغیر پیش بین ویژگی‌های شخصیتی برسبک مدیریت تعارض، آزمون رگرسیون چند گانه استفاده گردید. همان طور که اطلاعات جدول شماره ۵ نشان می‌دهد، مقدار $Sig = 0/001$ و $R=0/47$ بیانگر آن است که مجموعه کلیه مولفه‌های شخصیتی افراد رابطه معناداری با مدیریت تعارض دارند ($p \leq 0/05$). همچنین با توجه به مقدار مجذور $R^2 = 0/22$ و سطح معناداری که کمتر از $0/05$ است، نتایج آزمون نشان داد که مجموع واریانس‌های سبک مدیریت تعارض به مقدار $\beta = 0/22$ تبیین‌کننده ویژگی‌های شخصیتی نمونه‌ها می‌باشد. به طور کلی نتایج تحقیق بیانگر تاثیر معنادار ویژگی‌های شخصیتی دبیران تربیت بدنی بر سبک مدیریت تعارض می‌باشد (جدول ۵).

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون برای ابعاد ویژگی‌های شخصیتی با سبک مدیریت تعارض

آماره	متغیر				
	فراخ‌ذهنی	روان‌رنجوری	برون‌گرایی	خوشایندی	وجدانی‌بودن
همبستگی	0/46	0/37	0/34	0/41	0/43
سطح معناداری	0/001	0/025	0/063	0/016	0/001
β	0/0915	0/0614	0/0585	0/0673	0/0684

سطح معناداری	خطای استاندارد	R	آماره های متغیر			
			مجدور R	F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲
0/001	2/83	0/47	0/22	34/67	4	115

بحث و نتیجه گیری

نتایج تحقیقات انجام شده موید آن است که ویژگی‌ها و تفاوت‌های شخصیتی و رفتاری افراد در تعدیل و حل تعارض فردی و سازمانی نقش بسزایی دارد. در حقیقت ویژگی‌های شخصیتی سبب بروز تمایلات خاصی نسبت به حل تعارضات فردی می‌شود (۹). لذا آگاهی از تعارضات داخل سازمانی و تاثیر آن بر عملکرد و تصمیمات مدیران در سازمان‌ها می‌تواند به اجرای سیاست‌ها و خط مشی‌هایی کمک کند که جنبه مثبت تعارض را حمایت و پیامدهای منفی و ناکارآمد آن را کاهش می‌دهد (۲). در تحقیق حاضر ارتباط ویژگی‌های شخصیتی دبیران تربیت بدنی که موقعیت‌های تعارض را جزء اصلی محیط کاری آنها را تشکیل می‌دهد با میزان آشنایی و کاربرد آنها با مدیریت تعارض و استفاده از تکنیک‌های حل تعارض مورد بررسی قرار گرفته است.

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که مولفه فراخ‌ذهنی رابطه مستقیم و معناداری با سبک راه‌حل‌گرایی دارد ($F=0/49$ و $Sig=0/003$). اما با سبک عدم مقابله و کنترل رابطه معناداری مشاهده نگردید ($p>0/50$). که با نتایج تحقیق پاولا (۲۰۱۵)، اوساج (۲۰۰۶)، پارک (۲۰۰۷)، ما (۲۰۰۵)، حیدری نژاد و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی داشت. آنها در نتایج تحقیقات خود در بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با مدیریت تعارض مدیران، رابطه معناداری بین فراخ‌ذهنی با شیوه‌های سه‌گانه مدیریت تعارض با سبک راه‌حل‌گرایی گزارش کردند (۱، ۲، ۳، ۲۴، ۲۵). یافته‌های فیروزآبادی (۱۳۸۹) نیز موید آن بود که بین مولفه روان‌رنجوری و سه نوع راهبرد مقابله با تعارض ارتباط معناداری وجود ندارد که با یافته‌های تحقیق حاضر هم‌خوانی نداشت. موبرگ (۲۰۰۱) در تحقیقی مشابه گزارش کرد که بین

سبک راه‌حل‌گرایی با روان‌رنجوری ارتباط معکوس وجود دارد ولی با ویژگی برون‌گرایی ارتباط مستقیم دارد (۲۰). همچنین نتایج تحقیقات مهدی زاده و همکاران (۱۳۹۱) موید آن بود که عامل شخصیتی روان‌رنجوری به عنوان عامل پیش‌بینی‌کننده‌ی سبک اجتناب می‌باشد که در راستای تحقیق حاضر بود (۱۸).

حیدری نژاد (۱۳۹۰)، معتقد است که عدم برخورداری از ثبات کافی و مطلوب این مولفه در بین ابعاد پنج‌گانه شخصیتی افراد دلیل اصلی و احتمالی این عدم معناداری می‌باشد (۲). همچنین در تحقیق حاضر رابطه معنادار و مثبت بین مولفه روان‌رنجورخویی با سبک عدم مقابله ($F = ۰/۰۴۲$ و $sig = ۰/۳۶$) وجود داشت. از دیگر یافته‌های تحقیق حاضر وجود رابطه منفی بین مولفه روان‌رنجورخویی با سبک راه‌حل‌گرایی ($sig = ۰/۰۰۲$ و $sig = ۰/۳۲$ -) بود که با یافته‌های تحقیقات پاولا (۲۰۱۵)، اشراقی (۱۳۸۸)، اوساچ (۲۰۰۶)، ما (۲۰۰۵) و کلانتری (۱۳۸۶) و دهقانی فیروزآبادی (۱۳۸۹) که در نتایج تحقیقات خود رابطه معنادار بین روان‌رنجورخویی با سبک مقابله و رابطه معنادار با سبک راه‌حل‌گرایی را گزارش کرده بودند، همخوانی داشت (۱،۳،۹،۱۷،۲۳،۲۵)؛ همچنین آنتونیونی (۲۰۰۰) در مطالعه‌ی خود به این نتیجه رسید که بین ویژگی‌های روان‌رنجورخویی با راهبرد عدم مقابله رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد (۲). به نظر می‌رسد، افرادی که در شاخص روان‌رنجور از میانگین نمرات بالاتری برخوردار هستند، ثبات عاطفی کمتری دارند و در موقعیت‌های پیچیده و تعارضات بیشتر از آنکه رقابت‌جو باشند، تمایل کمتری به تشریک مساعی نشان داده و سبک اجتناب و کناره‌گیری را انتخاب می‌کنند (۲). اما یافته‌های نتایج حیدری نژاد (۱۳۹۰)، موید آن بود که رابطه مستقیم و معناداری بین ویژگی‌های روان‌رنجورخویی با راهبردهای عدم مقابله و کنترل و همچنین رابطه منفی و معناداری با راه‌حل‌گرایی وجود دارد که در راستای تحقیق حاضر بود. مولفه برون‌گرایی هیچ رابطه معناداری با هیچ یک از سبک‌های مدیریت تعارض نداشت (۰/۰۵ <math>P>). به اعتقاد آنتونیونی (۲۰۰۰)، از آنجایی که افراد برون‌گرا دارای ویژگی‌هایی از قبیل اجتماعی بودن، قاطع، فعال و پرنرژی و خوشبین می‌باشند، در زمان تعارض از طریق بررسی و تحلیل مساله و شناخت منبع تعارض در پی حل تعارض بر می‌آیند و در حقیقت شیوه حل تعارض مصالحه‌جو را بر می‌گزینند (۲). پارک و آنتونیونی (۲۰۰۷) در تحقیق خود دریافته‌اند که برون‌گرایی به طور معناداری با بیشتر راهبردهای تعارض ارتباط دارد، به اعتقاد آنها افراد با ویژگی برون‌گرایی و روان‌رنجورخویی بیشتر از روش همکاری استفاده می‌کنند، که با نتایج این تحقیق هم‌خوانی نداشت. سلیمی و همکاران (۲۰۱۱)، در تحقیقی در این زمینه با عنوان رابطه ویژگی‌های شخصیتی سبک‌های رهبری مدیریتی و مدیریت تعارض در یک واحد نظامی نشان دادند که بین سبک راه‌حل‌گرایی و سبک کنترل با ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی یک رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که با نتایج این تحقیق هم‌خوانی نداشت (۲۹). محمدزاده (۱۳۸۶) نیز با بررسی ویژگی شخصیتی (درون‌گرایی و برون‌گرایی) مدیران با سبک‌های حل تعارض آنها در مدارس متوسطه استان شیراز اظهار داشت که بین برون‌گرایی و درون‌گرایی مدیران با سبک‌های حل تعارض آنان رابطه معناداری وجود دارد. به نظر می‌رسد که هر چه فرد برون‌گراتر باشد، از سبک تشریک مساعی و مصالحه‌جو حل تعارض بیشتر استفاده می‌کند و افراد درون‌گرا بیشتر از سبک اجتناب و تسلط حل تعارض بهره می‌گیرند. همچنین هیچ رابطه معناداری در این پژوهش بین سبک حل تعارض سازش با ویژگی‌های شخصیتی (درون‌گرایی و برون‌گرایی) یافت نشد. احتمالاً افراد با برون‌گرایی بیشتر، تعاملات اجتماعی بیشتری با دیگران دارند و در نتیجه از حمایت اجتماعی بالایی برخوردار می‌باشند (۱۸). یوسف (۲۰۰۹)، نیز در بررسی کارکرد مدیریت

1 . Antonioni

2 . Yusuf

تعارض در سازمان‌های ورزشی گزارش کرد که استفاده از شیوه مصالحه در سازمان‌های ورزشی تاحد زیادی می‌تواند ضمن جلوگیری از شرایط تعارض زا، تعارض مخرب را به یک تعارض سازنده و مفید تبدیل نماید. به اعتقاد وی استفاده از سبک مصالحه به انرژی و و زمان زیادی لازم دارد که مدیران برون‌گرا به لحاظ نوع ویژگی‌های شخصیتی خود از توانایی و انرژی لازم جهت برقراری روابط انسانی سالم میان گروه‌های تعارض و ایجاد توافقی کارا برخوردارند (۳۵). اما نکویی‌مقدم و همکاران (۱۳۸۸)، با اشاره به اهمیت کانون کنترل در حل تعارضات افراد، در نتایج تحقیقات خود بیان کرد که افراد برخوردار از کانون کنترل درونی در مقایسه با افراد دارای کانون کنترل بیرونی از عملکرد سازمانی بهتری برخوردارند (۲۳). پارک و همکاران (۲۰۰۷)، نیز در نتایج تحقیقات خود که بر روی دانشجویان انجام داده بودند اظهار داشتند که رابطه معناداری بین برون‌گرایی، خوشایندی و روان‌رنجوری با سبک تشریک مساعی و یا مصالحه وجود دارد که در بعد برون‌گرایی با نتایج این تحقیق همخوانی داشت (۲۵). عامری (۱۳۸۷)، در بررسی ویژگی‌های شخصیتی مدیران تربیت بدنی ادارات تربیت بدنی در حل تعارضات سازمانی گزارش کرد که مدیران برون‌گرا با توجه به محیط و موقعیت ایجاد کننده تعارض همواره یکی از سه شیوه مدیریت تعارض مصالحه، اجتناب و سازش را انتخاب می‌کنند که با نتایج این تحقیق همخوانی نداشت (۱). به نظر می‌رسد که احتمالاً تفاوت در ویژگی‌های مدیران و دبیران تربیت بدنی با توجه به میزان اختیار و قدرت سازمانی آنها در برخورد با مشکلات و تعارضات سازمانی دلیل اصلی این تفاوت باشد. اما رابطه معناداری بین سبک تعارض سازش و اجتناب با برون‌گرایی دانشجویان وجود داشت که متناقض با نتایج پژوهش حاضر بود (۱). اوساچ و همکاران (۲۰۰۶)، در تحقیقی مشابه که بر روی کارمندان دانشگاهی در آفریقا انجام داده بودند رابطه معناداری بین سبک اجتناب با روان‌رنجورخویی و برون‌گرایی گزارش کردند. همچنین نتایج تحقیقات آنها حاکی از رابطه مثبت سبک تسلط با مولفه خوشایندی و رابطه منفی با برون‌گرایی بود (۲۴). والر و پوول (۲۰۰۸)، میزان برون‌گرایی افراد را تاحد زیادی معیار پیش‌بینی کننده گزینش شیوه سازش و یا رقابت جو بودن مدیران می‌دانند. به اعتقاد وی برون‌گرایی پیش‌بینی کننده سبک اجتناب است و لی سبک سازگاری هیچ ارتباطی با شیوه اجتناب ندارد (۳۱). دهقانی فیروزآبادی (۱۳۸۹)، نیز در نتایج تحقیقات خود رابطه معنادار و منفی بین میزان برون‌گرایی و سبک عدم مقابله گزارش کرد. به اعتقاد وی برون‌گرایی با تعاملات اجتماعی مرتبط است، افراد برون‌گرا باجرات و دارای تهمیح‌پذیری مثبت هستند که سبب موفقیت آنها در برقراری ارتباط با دیگران می‌شود لذا این افراد تمایل به استفاده از سبک رقابت به نسبت سبک مصالحه و سازش هستند (۶). اما مؤلفه خوشایندی با هر سه سبک مدیریت تعارض رابطه معناداری داشت ($p \leq 0/05$)، که این یافته با نتایج آنتونیونی (۲۰۰۰)، ما (۲۰۰۵)، وود (۲۰۰۸)، حیدری نژاد و همکاران (۱۳۶۰) همخوانی داشت. همچنین نتایج بررسی پورقاز و همکاران (۲۰۱۳) نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین سبک مصالحه با مؤلفه خوشایندی مدیران آموزش و پرورش مقطع دبیرستان وجود دارد که این موضوع از طریق بهبود و ارتقاء مدیریت تعارض سبب اثر بخشی و موفقیت سازمانی مدیران در مدارس می‌شود (۲۷). ایران‌زاده و همکاران (۲۰۱۳) در بررسی اثرات تعارض در سازمان‌های آموزشی تاکید داشتند که رابطه مثبت و معناداری بین سبک مصالحه در مدیریت تعارض با خلاقیت و اثربخشی کارکنان وجود دارد. همچنین رابطه منفی و معنادار بین سبک اجبار و خلاقیت کارکنان را گزارش کردند (۱۰). سلیمانی (۱۳۸۲)، با تأکید بر مؤلفه سطح رضایتمندی به عنوان مؤلفه‌ای تاثیرگذار بر وجود یا عدم وجود تعارض، معتقد است کسانی که سطح رضایت و

روحیه بالا دارند، در مقایسه با کسانی که از رضایت شغلی و روحیه پایینی برخوردارند بیشتر به شیوه‌های اثربخش در برخورد با تعارض‌های بین فردی گرایش نشان می‌دهند؛ همچنین افرادی که نگرش سنتی به تعارض دارند در مقایسه با افراد دارای نگرش مثبت بیشترین تمایل به اجتناب و کناره‌گیری از موقعیت‌های تعارضی دارند (۳۰). در توجیه این نتیجه می‌توان عنوان کرد که، افرادی که در روابط بین فردی به همکاری، اعتماد کردن و حمایت‌کنندگی اعتقاد دارند در حل تعارضات بیشتر به سبک راه‌حل‌گری تمایل دارند (۲،۹،۱۷،۳۳). محرم‌زاده و همکاران (۱۳۹۱) در بررسی راه‌حل‌های تعدیل تعارضات سازمانی ادارات تربیت بدنی به مؤلفه خودآگاهی و مهارت‌های اجتماعی مدیران اشاره داشته‌اند. آنها در بررسی ارتباط بین مؤلفه‌های هوش عاطفی و شیوه‌های حل تعارض سازمانی به این نتیجه رسیدند که مدیران برخوردار از مهارت اجتماعی مطلوب که نسبت به نیازهای کارکنان حساسیت دارند، با تعارضات ایجاد شده برخوردی معقول و منطقی داشته و با سرعت بیشتری این تعارضات و نامالایمات سازمانی را پشت سر می‌گذارند. این گروه از مدیران در مقابل تعارض ایجاد شده منفعل نیستند و سعی می‌کنند به روشی که با روابط بین خود و کارمندان آسیبی وارد نشود تعارض ایجاد شده را مدیریت نمایند (۲۱). در بررسی رابطه مؤلفه وجدانی بودن نیز رابطه معنادار و منفی با سبک‌های مدیریت تعارض عدم مقابله ($\text{Sig} = 0/001$ و $I = -0/22$) و رابطه ای معنادار و مستقیم با سبک راه‌حل‌گری ($\text{Sig} = 0/001$ و $I = 0/13$) مشاهده گردید. به نظر می‌رسد که افراد با ویژگی وجدانی، افرادی با اراده هستند که دارای هدف مشخص بوده و کمتر موضع منزوی بودن را انتخاب می‌کنند در موقعیت‌هایی که با شرایط تعارض روبه‌رو می‌شوند، می‌کوشند با تعارض مقابله کرده و به شیوه حل تعارض راه‌حل‌گری روی می‌آورند (۲). می‌لیانگ (۲۰۰۹)، در بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و شیوه‌های حل تعارض به میزان تجربه افراد اشاره داشته است. به اعتقاد وی مدیرانی که از تجربه بالایی برخوردارند بیشتر از سبک‌های اجتناب و سازش جهت حل تعارضات سازمانی استفاده می‌کنند، اما مدیران کم تجربه تمایل به استفاده از سبک همکاری و مصالحه را دارند. همچنین به اعتقاد وی رابطه معناداری بین وجدانی بودن افراد و شیوه حل تعارض سازش و اجتناب وجود دارد. همچنین افراد روان‌رنجور بیشتر به سبک همکاری روی می‌آورند که با یافته‌های این تحقیق همخوانی داشت (۱۹). با توجه به نتایج تحقیق حاضر مبنی بر اینکه راه‌حل‌گری با ویژگی شخصیتی فراخ‌ذهنی، خوشایندی و وجدانی بودن رابطه معناداری دارد. و با توجه به اینکه در ادبیات پیشینه نیز به این نتیجه اذعان شده است لذا پیشنهاد می‌شود ضمن تأکید بر یادگیری مهارت‌های حل تعارضات شغلی و لزوم آشنایی دبیران با کارکردهای مهارت مدیریت تعارض از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی از یک سو و همچنین توجه به تفاوت در ویژگی‌های شخصیتی دبیران و شناسایی این تفاوت‌ها از سوی دیگر، می‌توان تاحد زیادی ضمن حل تعارضات فردی و سازمانی در محیط کاری، زمینه تضمین دستیابی به اهداف ویژه و تخصصی تربیت بدنی و کارایی عملکرد دبیران تربیت بدنی را در بعد سلامت و ورزش همگانی و قهرمانی در آموزش پرورش فراهم نمود.

1. Ameri, Mir H. Tofighi, A. Fazlali Poor, A. (2008), Reviews Conflict Management and Leadership styles of physical education Mazandaran province, Research Review Sports Sciences, the first year, 2: 67-53 [Persian].
2. Antonioni, D (2000), Relationship between big five personality factors and conflict management styles, International Journal of Conflict Management, 9(4): 336-335.
3. Barbuto, J.E. Xu, Y. (2006), Sources of motivation, interpersonal conflict management styles, and leadership effectiveness: a structural model, Psychology Rep, Feb; 98(1): 3-20.
4. Barrow, CJ. (2010), How is environmental conflict addressed by SIA? Environ Impact Asses Rev, 30(5): 293-301.
5. Chelladurai, P. (2006), Human Resource Management in sport and recreational Human Kinetics.
6. Dehghani Firoozabadi, H. Hamidi, M. Panahi Shabani, Saif -j. (2010), Relationship five dimensions of personality and ways of dealing with conflict, Sports Management, 7: 92 [Persian].
7. Eshraqi, H. Kashif, Mir. Moharramzadeh, M. (2009), The impact of organizational communication on physical education offices in West Azerbaijan province conflict, Olympic Quarterly Journal, No. 1 (45): 47-33 [Persian].
8. Hadadi, N. Amirtash, A. M. KHajesalehani, M. Esmayli, M. Abdollahi, H. (2011), The relationship between emotional intelligence and avoidance of conflict management styles tolerance physical education teachers in the West of Tehran, Sports management and Rftarhrkty Journal, Seventh Year, No.13 [Persian].
9. Heydari, S. (2011), The connection between personality traits and conflict management strategies in Physical Education in Khuzestan Province, Quarterly Journal Clinical Psychology and Personality (Shahed), Third Year, 5: 65-75 [Persian].
10. Iranzade, S. Zemestani, Gh. Pakdel, M. Babaeiheravi, S. (2013), Investigating the relationship between conflict management styles and staff creativity at Azad University in Tabriz, beyond management, 5 (20) 187-165.
11. Kalantari, M. (2007), examines the relationship between conflict management styles of with personality traits university administrators in the city of Yazd, Isfahan University of Management master's thesis, Pp. 24-19 [Persian].

12. Kandil, H. (2012), Why did the Egyptian middle class march to Tahrir Square? *Journal of Mediterr Polit*, 17(2):197–215.
13. Kaur, H. (2010), *Conflict in Organizations Causes and Management*, Research Scholar, University Business School, Panjab University, Chandigarh, 25(8)160-14.
14. Ma, Z. (2005), Exploring the relationships between the big five personality factors, conflict styles, and bargaining behaviors *odette school of business university of windsor*, 401 sansets.
15. Msila, V. (2012), *Conflict Management and School Leadership*, Kamla - Raj -J Communication, 3(1), 25- 34.
16. Macintosh, G. Stevens, Ch. (2008), Personality, motives, and conflict strategies in everyday service encounters, *International Journal of Conflict Management*, 19(2): 112-131.
17. Mathew, D. Turner (2012). *Conflict Management, Decentralization and Agro pastoralism in Dryland West Africa*. *World Development*. 40(4): 745–757.
18. Mehdizade, A. Zhrakar, K. Afshar, Z. (2012), *Personali Profiler effects on conflict resolution styles of managers in secondary schools Islam shahr*, *Journal of Leadership and Educational Administration Islamic Azad University of Garmsar*, Sixth year, No2, pp 111-129[Persian].
19. Mei-Liang, ch. (2009), *The Effects of Personality Traits and Conflict Management on Organizational Commitment - A Case Study of Taiwan Financial Services Personnel*, *International Journal of Conflict Management*, 19(2): 112-131.
20. Moberg, P. J. (2001), *Linking Conflict Strategy to the Five-Factor Model: Theoretical and Empirical Foundations*, *International Journal of Conflict Management*, 12(1), PP:47-68.
21. Moharramzadeh, M. Ameri, Mir H. Saeedi, SH. (2012), *Relationship five emotional intelligence and Conflict Resolution Management Strategies among managers of Physical Education in Western Azerbaijan province*, *Sport Management Studies*, 15: 76-63 [Persian].
22. Naderian Jahromy, M. (2007), *examines the relationship between personality traits and demographic sports managers of with job skills*, *Quarterly Olympic eleventh year*, 4:114-105 [Persian].
23. Nekoeimoghadam, M. Pirmoradi, N. (2008), *Reviews personality characteristics and organizational conflict (between individual) in public organizations*, *Public Administration*, 1(1): 122-105[Persian].
24. Osuch, K. (2006), *personality and conflict Management styles, synergy of nomothetic and idiomatic approach university of warsaw, Faculty of psychology*.

25. Park, H, Antonioni, D. (2007), Personality, reciprocity, and strength of conflict resolution Strategy, *Journal of Research in Personality*, 41 (1): 110-125.
26. Paula, V. Vanclay, F. (2014), How social impact assessment can contribute to conflict management, *Environmental Impact Assessment Review*, 45(8): 30-37.
27. Pourghaz, A. Jennabadi, H. Mirshekari, F. (2014), Conflict Management Styles and Their Relationship with Managers' Occupational Personality, *International Journal of Psychology and Behavioral Research*, Vol, 3(6), 557-564.
28. Russell, A. Vanclay, F. Aslin, H. (2010), Technology assessment in social context: the case for a new framework for assessing and shaping technological developments, *Impact Assess Proj Apprais*, 28 (2):109-16.
29. Salimi, S. H. Karaminia, R. Esmaeili, A. (2011), Personality traits, management styles & conflict management in a military unit ,*Iranian Journal of Military Medicine Spring* , Volume 13, Issue 1; 11-16[Persian].
30. Soleimani, M. (2003), Relationship between job satisfaction, morale and attitude of employees towards their conflict with how to deal with conflict in order to provide a model for conflict management in primary and secondary schools, [MS Thesis], Tehran Azad University, Science and Research.
31. Valerie, F.W. Paul, A.B. (2008), Predicting interpersonal conflict resolution styles from personality characteristics, *Personality and Individual Differences*, 45: 126-131.
32. Vanclay, F. Baines, J. Taylor, CN. (2013), Principles for ethical research involving humans: ethical professional practice in impact assessment part I, *Impact Assess Proj Apprais*, 31(4):243-53.
33. Vanclay, F. (2012), The potential application of social impact assessment in integrated coastal zone management, *Ocean Coast Manage*, 68: 149-56.
34. Wood, V. Bell, P. A. (2008), Predicting interpersonal conflict resolution styles from personality characteristics, *Personality and Individual Differences*, 45:126-131.
35. Yusof, A. Fauzee, O. M. Hakim Abdullah, M. Mohd, S. (2009), Managing conflict in Malaysian Sports, *International Bulletin of Business, and Administration*.

Relationship between physical education teachers' personality traits with conflict management styles

Javad Mamashli¹ - Somayeh Jadidi² – Mohamadreza Ghezelseflu³ –
Ebrahim Alidoste ghahfarokhi⁴ – Farzad Mahkoui⁵
(Ressive:2015/12/20;Accept: 2016/12/14)

Abstract

Conflict is common phenomenon in today's organizations that require optimum of human skills for efficient management of conflict. The main purpose of this study was relationship between physical education teachers personality traits and conflict management styles. The statistical population consisted all Shiraz P.E teachers (N=225) that n=138 P.E teachers were selected randomly. The demographic characteristics, Neo (1992) personality traits questionnaire and Putnam and Wilson (1987) conflict management questionnaire were used. After conceived about data normality (K-S) ($P>0.05$, $Z=0.0872$). To analyze the data, descriptive statistics, Pearson's correlation and regression analysis were used. The results showed that there was direct and significant relation between openness and resolving conflict styles ($r= 0.49$, $sig=0.003$). Also there was a significant relationship between neuroticism and avoidance style ($r= 0.36$, $sig= 0.042$) and negative correlation was observed with resolving conflict style ($r= - 0.32$, $sig= 0.002$). But Extroversion had no meaningful relation with any of conflict management styles ($p> 0.05$). The results of regression test showed that P.E teachers personality traits have significant and direct impact on the conflict management styles ($R= 0.47$, $sig= 0.001$). Therefore, this study recommends that considering to difference in personality characteristics of P.E teachers and their familiarity with the conflict management styles had a significant role in creating a favorable learning environment that is free from any destructive conflicts.

Keywords

Character, Conflict Management, Extraversion, Physical Education Teacher, Solution-oriented.

1 . Sport Management Phd. Mazandaran babolsar, Iran

2 . Msb sport management, university of Tehran, tehran Iran

3 . Assistant Professor Gonbad Kavous, Gonbad, Iran

4 . Associate Professor Tehran, Tehran, Iran

5 . Msb Sport Management, University of Tehran, Tehran, Iran