رابطه بین ویژگی­های شخصیتی و راهبردهای مدیریت تعارض

مدیران اداره­های تربیت بدنی استان فارس

بهاره جامعیان ، مرجان زارعی، عبدالرسول روستا، کورش غلامی،هدایت احمدی

*بهاره جامعیان*

*دانشجوی دکترای مدیریت ورزشی یاسوج*

*bjameiyan@gmail.com*

مرجان زارعی

*دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی مرکز میمند*

*عبدالرسول روستا*

*آموزش و پرورش فارس،منطقه گراش*

*کورش غلامی*

*دانشگاه آزاد اسلامی مرکز میمند*

*هدایت احمدی*

*آموزش و پرورش استان فارس،ناحیه 1 شیراز*

**چکیده**

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین ویژگی­های شخصیتی و راهبردهای مدیریت تعارض مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس بود. این تحقیق از نوع توصیفی، همبستگی است که به روش میدانی انجام شد. نمونه آماری این تحقیق شامل کلیه مدیران و معاونین اداره­های تربیت ­بدنی و رؤسا و نایب رئیسان هیأت­های ورزشی استان فارس بود (118=n). ابزار مورد استفاده در این پژوهش شامل پرسشنامه ویژگی­های فردی، پرسشنامه ویژگی­های شخصیتی نئو فرم کوتاه (NEO-FFI) ساخته شده توسط كاستا و مك كري (1992) و پرسشنامه مدیریت تعارض رابینز (1991) بود. ضريب پايايي عوامل پنج گانه ويژگي هاي شخصيتي با روش آلفاي كرونباخ از 42/0 تا 72/0 نوسان داشت و ضريب پايايي سه راهبرد مديريت تعارض با روش آلفاي كرونباخ از 51/0 تا 73/0 نوسان داشت. برای تحلیل داده­ها از روش­های آمار توصیفی و ضریب همبستگی ساده و رگرسیون چندگانه به روش ورود و مرحله­ای استفاده شد و کلیه فرضیه­های تحقیق در سطح معنی­داری 05/0p≤ محاسبه شد. نتایج نشان داد، بین ویژگی شخصیتی روان رنجورخویی با راهبرد عدم مقابله و کنترل رابطه مثبت معنی­دار و با راهبرد راه­حل­گرایی رابطه منفی معنی­دار وجود دارد. هم چنین بین ویژگی شخصیتی برونگرایی، خوشایندی و وجدانی بودن با راهبرد راه­حل­گرایی رابطه مثبت معنی­دار وجود دارد. بین ویژگی شخصیتی خوشایندی با راهبرد عدم مقابله و کنترل رابطه منفی معنی­دار و بین وجدانی بودن و راهبرد عدم مقابله رابطه مثبت معنی­دار مشاهده شد. در بقیه موارد رابطه­ای مشاهده نشد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد، ويژگي­هاي پنج­گانه شخصيتي­، 11/0 واریانس راهبرد عدم مقابله را در سطح معني­داری 016/0p= تبیین می­کند. هم­چنین ويژگي­هاي پنج­گانه شخصيتي­، راهبرد راه­حل گرایی را با ضريب تعيين 21/0 و در سطح معني­داری 001/0p= تبیین می­کند. اما ويژگي­هاي پنج­گانه شخصيتي­ قابلیت پیش­بینی راهبرد کنترل را ندارد. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می­شود در انتخاب و انتصاب شایسته مدیران در سازمان­های مختلف ورزشی ویژگی شخصیتی آنان مدنظر قرار بگیرد.

کلید واژه ها: ویژگی­های شخصیتی، راهبردهای مدیریت تعارض، مدیران اداره­های تربیت­بدنی

مقدمه

در تمامی ادوار زندگی بشر، تعارض، کشمکش و اصطکاک بین منافع رئیس و مرئوس، کارگر و کارفرما، ارباب و رعیت وجود داشته است. تعارض واقعیتی است که بشر در طول تاریخ با آن آشنا بوده ولی متاسفانه به دلیل عدم مدیریت صحیح، بیشتر تعارضات به ستیزه جویی و دشمنی مبدل شده است و امروزه جوامع بشری به علت پیشینه نا خوشایندی که از آن دارند، به تعارض به عنوان یک پدیده منفی می­نگرند (مقیمی، 1385). بسیاری از صاحب نظران اخیر سازمان به این باور رسیده‌اند که علی‌رغم کوشش­های سازمان و مدیریت برای اجتناب، جلوگیری و در نطفه خفه کردن تعارض، باز هم به وقوع خواهد پیوست و حضور دائمی خود را در سازمان حفظ خواهد کرد. بنابر­این مسئله این نیست که آیا کشمکش و اختلاف وجود دارد یا نه، زیرا در هر حال وجود خواهد داشت. نکته حائز اهمیت این است که چگونه با مساله برخورد می­شود و مورد رسیدگی قرار می­گیرد (مولینز[[1]](#footnote-1)، 1990). تعارض در واقع چیز بدی نیست چنان­چه اگر به طور صحیح مدیریت شود می­تواند پیامدهای مثبت قابل توجهی داشته باشد و می‌تواند به عنوان یک نیروی حیات بخش و انرژی بخش در گروه‌ها و سازمان­ها باشد و حتی مشخص شده است که تعارض می تواند تاثیرات مخرب موقعیت­های برد و باخت سازمان را به حداقل برساند (مولینز، 2002 ). برخی از علمای علم رفتاری معتقدند که تنوع گروه کاری از طریق تعارض، عملکرد را تحت تاثیر قرار می­دهد. در متون رفتاری از دو نوع تعارض سخن رانده­اند، یکی تعارض احساسی و دیگری تعارض وظیفه­ای. مدیریتی که بتواند از تعارض احساسی بکاهد و تعارض وظیفه­ای را به نحو شایسته­ای مدیریت کند موفق­تر خواهد بود. در این راه مدیران باید از منشاء تعارضات و نحوه تأثیرگذاری تنوع بر تعارض آگاه بوده و شیوه­های مناسب برخورد با آن را بدانند (الوانی، دانائی فرد، 1380). سبک­هایی که هر یک از مدیران برای حل تعارض انتخاب می­کنند، تحت تاثیر ویژگی­های منحصر به فرد آن­ها نظیر شخصیت، نگرش­ها، سبک رهبری، جنسیت، شایستگی­ها و میزان قدرت و اقتدار آن­ها و نقشی که در تعارض دارند قرار می­گیرد (ايزدي، 1379). از جمله مهمترین عواملی که تعیین­کننده شیوه برخورد افراد با دیگران است شخصیت می­باشد. برای مثال مدیران ورزشی درونگرا از فعالیت­های ورزشی دیر بازده که فاقد برنامه­های تبلیغی است و بعضاً پیچیده و دردسرساز است پرهیز می­کنند. آن­ها در برابر تغییر و تحولات اساسی مقاومت می­کنند و دوست دارند وضعیت موجود حفظ شود و برنامه­های فعلی را سرو سامان دهند. مدیرانی که شخصیت برونگرا دارند در ایجاد روابط مؤثر بین کارکنان به­ویژه مربیان و ورزشکاران قوی عمل می­کنند؛ در سخنرانی و فن بیان استادند و سعی می­کنند شیوه­های رفتاری خود را با فرهنگ سازمان تحت سرپرستی و علايق افراد زیردست تطبیق دهند (نادریان جهرمی، 1386).

هرسی و بلانچارد[[2]](#footnote-2) شخصیت و سبک را مترادف فرض کرده و معتقدند" شخصیت یا سبک رهبری یک فرد عبارت است از الگوی رفتاری که وی هنگام هدایت کردن فعالیت­های دیگران از خود نشان می­دهد". بر این اساس شخصیت افراد تا حد زیادی شیوه حل تعارض آن­ها را تعیین می­کند ( هرسی و بلانچارد،1972).

در تحقیقات بسیاری ارتباط بین ویژگی شخصیتی که در حیطه تئوری پنج فاکتوری (کاستا و مک­کری[[3]](#footnote-3) 1992) است با شیوه­ های حل تعارض مورد بررسی قرار گرفته است. تئوری پنج فاکتوری شخصیت توسط مک­کری و کاستا توسعه یافته است. آن­ها برنامه­ای را در پیش گرفتند که پنج عامل شخصیت، معروف به "پنج عامل نیرومند" یا "پنج بزرگ[[4]](#footnote-4)" را شناسایی کردند. این پنج عامل شامل روان رنجورخویی[[5]](#footnote-5)، برونگرایی[[6]](#footnote-6)، فراخ ذهنی[[7]](#footnote-7)، خوشایندی (توافق)[[8]](#footnote-8) و وجداني بودن[[9]](#footnote-9) می­باشد (فورد وود و بل[[10]](#footnote-10)، 2008 ).همان­طور که بیان شد تعارض جنبه اجتناب­ناپذیری از زندگی سازمانی است. آن چه در این میان مهم است، برخورد منطقی با تعارضات سازمانی است. اداره­های کل تربیت­بدنی در مراکز استان­ها نیز به عنوان یکی از مراکز مهم ورزشی کشور نیازمند مدیرانی با ویژگی­های مثبت شخصیتی و هم چنین هوش و ذکاوت بالایی بوده تا در زمان­های بحرانی و بروز تعارضات در درون سازمان بتوانند به طور صحیح با آن برخورد نموده و با اتخاذ شیوه­های درست، تعارضات را بخوبی حل نمایند. بنابراین، در پژوهش حاضر سعی بر این است که رابطه ویژگی­های شخصیتی با راهبردهای مدیریت تعارض در مدیران اداره­های تربیت بدنی استان فارس بررسی شود .

بيان مسأله

تعارض خواه­ ناخواه در زندگی سازمانی به وقوع می­پیوندد. روندهای اصلی نظیر تغییر­های مستمر، تنوع بیشتر ترکیب کارکنان، کارهای تیمی بیشتر (به صورت تیم­های خودگردان و مجازی)، ارتباطات چهره به چهره کمتر ( تعامل الکترونیکی بیشتر )، اقتصاد جهانی با مبادله­های میان فرهنگی بیشتر بروز تعارض را اجتناب­ناپذیر می­سازند (کریتنر و کینکی[[11]](#footnote-11) ، 2001، به نقل از رضائیان، 1382).

بنابراین تضاد وتعارض پدیده­ای اجتناب­ناپذیر در زندگی بشر و مقتضای حیات اجتماعی است. در این میان سازمان با ماهیتی که دارد، محیط باروری برای پرورش و رشد انواع تعارض­ها و عدم توافق­هاست. وجود افراد مختلف با ویژگی­های شخصیتی، نیازها، باورها، انتظارات و ادراکات متفاوت بروز تعارض را در سازمان اجتناب­ناپذیر کرده است. وفور اختلاف نظر و تضاد در سازمان­ها باعث شده است که میزان چشم­گیری از وقت مدیران صرف جلوگیری، کاهش و حل این مشکلات شود (ايزدي، 1379)."برایان و کرونین[[12]](#footnote-12)" منابع احتمالی تعارض را شامل تفاوت­های بین فردی، تعارض بین حوزه­ها و گروه­های گوناگون در سازمان، تعارض بین مدیران و مدیریت کردن، تعارض بین فرد و شغل، تعارض بین افراد و تعارض بین سازمان رسمی و غیر رسمی می­دانند ( مولینز، 2002). "بارون[[13]](#footnote-13)" در یک مقاله تحقیقی ضمن استناد به تحقیقات متعددی اشاره می­کند که ویژگی­های شخصیتی سبب بروز تمایلات خاصی نسبت به حل تعارضات بین فردی می­شود. بعضی از افراد میل دارند که در صورت بروز اختلاف از طریق اجتناب و دوری از تعارض، عده­ای با مصالحه، برخی با رقابت و همین­طور گروهی با شکل­های دیگر حل تعارض با آن برخورد کنند. بنابراین انگیزه­های غالب و فعال افراد از جمله عوامل اصلی تمسک آن­ها به یک سبک خاص برای حل تعارض به شمار می­روند (ايزدي، 1379). با توجه به مطالب ذکر شده تحقیق حاضر در صدد پاسخگویی به این سؤال است که:

1. آیا بین ویژگی­های شخصیتی و راهبردهای مدیریت تعارض مدیران اداره کل تربیت­بدنی استان فارس رابطه وجود دارد ؟

اهداف تحقيق

الف) هدف كلي

هدف از انجام اين تحقيق بررسی رابطه ویژگی­های شخصیتی با هر یک از راهبرد­های مدیریت تعارض (عدم مقابله، کنترل، راه­حل­گرایی) در مدیران اداره کل تربیت­بدنی استان فارس است.

ب) اهداف اختصاصي

1. تعیین رابطه بین راهبرد عدم مقابله با ویژگی­های شخصیتی مدیران اداره­های تربیت بدنی استان خورستان
2. تعیین رابطه بین راهبرد کنترل با ویژگی­های شخصیتی مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان خورستان
3. تعیین رابطه بین راهبرد راه­حل­گرایی با ویژگی­های شخصیتی مدیران اداره­های تربیت بدنی استان خورستان

فرضيه­ها

* 1. بین فراخ ذهنی و راهبرد عدم مقابله مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.
  2. بین فراخ ذهنی و راهبرد کنترل مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.
  3. بین فراخ ذهنی و راهبرد راه­حل­گرایی مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.
  4. بین روان رنجورخویی و راهبرد عدم مقابله مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.
  5. بین روان رنجورخویی و راهبرد کنترل مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.
  6. بین روان رنجورخویی و راهبرد راه­حل­گرایی مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.
  7. بین برونگرایی و راهبرد عدم مقابله مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.
  8. بین برونگرایی و راهبرد کنترل مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.
  9. بین برونگرایی و راهبرد راه­حل­گرایی مدیران اداره­های تربیت بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.
  10. بین خوشایندی (توافق) و راهبرد عدم مقابله مدیران اداره­های تربیت بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.
  11. بین خوشایندی (توافق) و راهبرد کنترل مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.
  12. بین خوشایندی (توافق) و راهبرد راه­حل­گرایی مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.
  13. بین وجداني بودن و راهبرد عدم مقابله مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.
  14. بین وجداني بودن و راهبرد کنترل مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.
  15. بین وجداني بودن و راهبرد راه­حل­گرایی مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.
  16. بین ویژگی­های شخصیتی و راهبرد عدم مقابله مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه چندگانه وجود دارد.
  17. بین ویژگی­های شخصیتی و راهبرد کنترل مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه چند گانه وجود دارد.
  18. بین ویژگی­های شخصیتی و راهبرد راه­حل­گرایی مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه چندگانه وجود دارد.

روش شناسی

جامعه مورد نظر این تحقیق شامل رؤسا و معاونین اداره­های تربیت­بدنی شهرستان­ها و بخش­ها و رئیس و نایب رئیسان هیأت­های ورزشی استان فارس می­باشد. از لحاظ مطالعات محيطي اين تحقيق يك مطالعه ميداني به حساب مي­آيد كه با مطالعه و بررسي نظري و جمع آوري اطلاعات لازم با استفاده از پرسشنامه از جامعه آماري صورت گرفته است.

با توجه به اهداف تحقیق، جمع­آوری داده­ها با استفاده از پرسشنامه­های استاندارد صورت گرفت. بدین منظور از دو پرسشنامه ویژگی­های شخصیتی FFI-NEO و پرسشنامه سبک­های مدیریت تعارض استفاده گرديد.

در تحقيق حاضر براي تعيين پايايي پرسشنامه ويژگي­هاي شخصيتي، از روش آلفاي كرونباخ و تنصيف استفاده شد. ضرايب پايايي هر كدام از فاكتور­هاي ويژگي­هاي شخصيتي در جدول 1-1 آمده است.

جدول1-1: ضرايب پايايي پرسشنامه ويژگي­هاي شخصيتي نئو در تحقيق حاضر

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| شاخص آماري  مقياس | ضرايب پايايي | |
| (آلفاي كرونباخ | (تنصيف) |
| روان رنجور خويي N | 60/. | 62/0 |
| برونگرايي E | 61/. | 63/0 |
| باز بودن O | 42/. | 51/0 |
| خوشايندي A | 52/. | 50/0 |
| وجداني بودن C | 73/. | 67/0 |

2- پرسشنامه سبک­های مدیریت تعارض که به وسیله پوتنام و ویلسون طراحی شده است. این پرسشنامه در کتاب رفتار سازمانی رابینز (1991، به نقل از مقیمی، 1385) آورده شده است و پنج شیوه مدیریت تعارض را كه شامل اجتناب، تطبيق يا سازش، همكاري، مصالحه، رقابت است در درون سه راهبرد کنترل، عدم مقابله و راه­حل­گرایی مورد سنجش قرار می­دهد.

در تحقيق حاضر براي تعيين پايايي پرسشنامه راهبرد مديريت تعارض از روش آلفاي كرونباخ و تنصيف استفاده شد. ضرايب پايايي هر كدام از راهبردهاي مديريت تعارض در جدول 2-1 نشان داده شده است.

جدول2-1: ضرايب پايايي پرسشنامه مديريت تعارض در تحقيق حاضر

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| شاخص آماري  مقياس | ضرايب پايايي | |
| (آلفاي كرونباخ) | (تنصيف) |
| استراتژي عدم مقابله | 51/0 | 63/0 |
| استراتژي كنترل | 73/0 | 79/0 |
| استراتژي راه­حل گرايي | 70/0 | 73/0 |

روش اجراي پژوهش

در اين تحقيق به علت محدود بودن حجم جامعه، كل جامعه مذكور به عنوان نمونه انتخاب و مورد بررسي قرار گرفتند. تعداد 150 عدد از هر پرسشنامه تكثير و به صورت حضوري و مكاتبه‌اي ارسال گرديد و در پايان 118 پرسشنامه (78 درصد) عودت داده شد. پس از جمع آوري، كليه پرسشنامه­ها امتياز­گذاري و جهت تجزيه و تحليل داده­ها وارد رايانه شد.

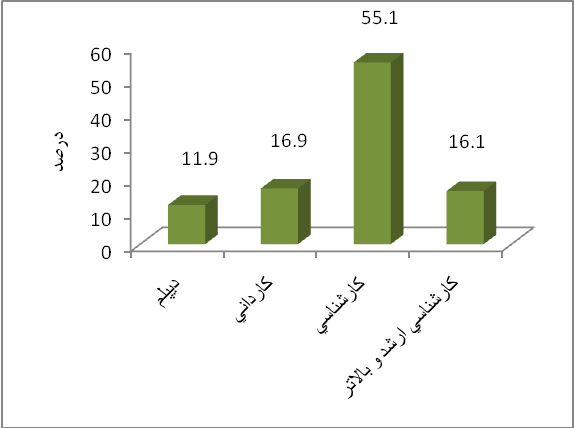
یافته های تحقیق

1) يافته­هاي توصیفی مربوط به متغيرهاي جمعيت شناختي

آزمودني‌هاي مرد حدود 01/61 درصد و آزمودني‌هاي زن حدود 9/38 درصد حجم نمونه را به خود اختصاص داده‌اند.

آزمودني‌هاي 41 تا 50 سال با 7/34 درصد، بيشترين فراواني و آزمودني‌هاي 61 سال به بالا با حدود 4/3 درصد كمترين فراواني را به خود اختصاص داده­اند. ميانگين و انحراف معيار سن آزمودني‌ها به ترتيب 21/40 و 93/9 سال مي­باشد. لازم به­ ذکر است یکی از آزمودنی­ها وضعیت سن خود را مشخص نکرده بود

آزمودني‌هاي مجرد حدود1/16 و آزمودني‌هاي متاهل نيز حدود 9/83 درصد نمونه را به خود اختصاص داده‌اند.



نمودار 1-1 توزيع آزمودنی­ها بر حسب سطح تحصيلات

همان­طور كه در جدول و نمودار1-1ملاحظه مي­شود، آزمودني­های با تحصيلات كارشناسي با 1/55 درصد بيشترين فراواني و آزمودني‌هاي با تحصيلات ديپلم با 9/11 درصد كمترين فراواني را به خود اختصاص داده‌اند.

همان­طور كه در جدول 3-1 نشان داده شده است، آزمودني‌هاي رشته تحصيلي تربيت­بدني با 9/44 درصد بيشترين فراواني و آزمودني‌هاي رشته تحصيلي مديريت با 7/12درصد كمترين فراواني را به خود اختصاص داده‌اند.

جدول 3-1 توزيع آزمودني­ها بر حسب رشته تحصيلي

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| رشته تحصيلي | فراواني | درصد | درصد فراواني تراكمي |
| تربيت­بدني | 53 | 9/44 | 9/44 |
| مديريت | 15 | 7/12 | 6/57 |
| ساير رشته ها | 50 | 4/42 | 100 |
| كل | 118 | 100 | - |

آزمودني‌هاي با وضعيت استخدامي رسمي، با 3/59 درصد بيشترين فراواني و آزمودني‌هاي با وضعیت استخدامی پیمانی با 7/12درصد كمترين فراواني را به خود اختصاص داده‌اند. 9 نفر از آزمودنی­ها وضعیت استخدامی خود را مشخص نکردند.

آزمودني­هاي با سابقه خدمت 1تا10 سال با 4/36 درصد، بيشترين فراواني و آزمودني­هاي با سابقه خدمت 31 سال به بالا با حدود9/5 درصد، كمترين فراواني را به خود اختصاص داده‌اند. ميانگين و انحراف معيار سابقه خدمت آزمودني‌ها به ترتيب 14 و1/10 سال مي‌باشد. تعداد 8 آزمودنی سابقه خدمت خود را مشخص نکرده­اند.

آزمودني­هاي با سابقه كار مديريتي 1 تا 10سال با 3/70 درصد، بيشترين فراواني و آزمودني­هاي با سابقه كار مديريتي 31 سال به بالا با حدود 5/2 درصد، كمترين فراواني را به خود اختصاص داده‌اند. ميانگين و انحراف معيار سابقه كار مديريتي آزمودني‌ها به ترتيب 9/8 و 8/7 سال مي‌باشد. یک نفر از آزمودنی­ها وضعیت سابقه کار مدیریتی خود را مشخص نکرده است.

جدول 4-1 ميانگين، انحراف معيار، حداقل و حداكثر نمره آزمودني­ها در متغيرهاي راهبرد­هاي مديريت تعارض

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| شاخص هاي آماري  راهبردهای  مدیریت تعارض | ميانگين | انحراف معيار | حداقل | حداكثر | تعداد |
| راهبرد عدم مقابله | 75/1 | 344/0 | 08/1 | 67/2 | 118 |
| راهبرد كنترل | 95/2 | 650/0 | 29/1 | 86/4 | 118 |
| راهبرد راه‌حل­گرايي | 55/3 | 495/0 | 27/2 | 55/4 | 118 |

همان‌طور كه در جدول 4-1 مشاهده مي‌شود در متغير راهبردهاي مختلف مديريت تعارض، راهبرد راه‌حل­گرايي با ميانگين 55/3 و راهبرد عدم مقابله با ميانگين 75/1 به ترتيب بيشترين و كمترين نمره را به خود اختصاص داده‌اند.

جدول 5-1 ميانگين، انحراف معيار، حداقل و حداكثر نمره آزمودني­ها در ويژگي­های­ پنج گانه شخصيتي

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| شاخص هاي آماري  ویژگی­های  شخصیتی | ميانگين | انحراف معيار | حداقل | حداكثر | تعداد |
| برونگرايي | 77/2 | 411/0 | 58/1 | 58/3 | 118 |
| روان‌رنجورخويي | 23/1 | 433/0 | 25/0 | 25/2 | 118 |
| فراخ دهنی | 17/2 | 362/0 | 50/1 | 25/3 | 118 |
| خوشايندي | 73/2 | 378/0 | 83/1 | 50/3 | 118 |
| وجداني بودن | 19/3 | 393/0 | 25/2 | 4 | 118 |

همان‌طوري كه در جدول 5-1 مشاهده مي‌شود در مورد عوامل مختلف ويژگي‌هاي شخصيتي وجداني بودن با ميانگين 9/3 و روان‌رنجورخويي با ميانگين 23/1 به ترتيب بيشترين و كمترين نمره را به خود اختصاص داده‌اند.

يافته­هاي مربوط به آزمون فرضيه­هاي تحقيق

پژوهش حاضر شامل 18 فرضيه­ است كه هر فرضيه همراه با نتايج بدست آمده از تجزيه و تحليل آن در اين بخش ارائه مي گردد.

- بین فراخ ذهنی و راهبرد عدم مقابله مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.

2- بین فراخ ذهنی و راهبرد کنترل مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.

3- بین فراخ ذهنی و راهبرد راه­حل­گرایی مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.

برای بررسی سه فرضیه فوق از محاسبه ضریب همبستگی ساده استفاده شد که نتایج آن در جدول 13-4 مشاهده می­شود.

جدول 6-1. ضرايب همبستگي ساده بين ويژگي شخصيتي فراخ ذهنی و راهبردهاي مديريت تعارض

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| متغير پيش بين | شاخص آماري  متغير ملاك | ضريب همبستگي (r) | سطح معني داري (p) | تعداد  (n) |
| فراخ ذهنی | عدم مقابله | 04/0- | 331/0 | 118 |
| كنترل | 03/0- | 373/0 |
| راه­حل­گرايي | 11/0 | 105/0 |

همان­طور که در جدول 6-1 ملاحظه می­شود، بین ویژگی شخصیتی فراخ ذهنی و سه راهبرد عدم مقابله (331/0p=) و کنترل (373/0p=) و راه­حل­گرایی (105/0p=)، رابطه معنی­داری وجود ندارد و فرضیه­های 1، 2 و 3 تأیید نمی­گردد.

فرضیه­های مربوط به ویژگی شخصیتی روان رنجورخویی و راهبردهای مدیریت تعارض (عدم مقابله، کنترل، راه­حل­گرایی)

4-بین روان­رنجورخویی و راهبرد عدم مقابله مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.

5-بین روان­رنجورخویی و راهبرد کنترل مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.

6- بین روان رنجورخویی و راهبرد راه­حل­گرایی مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.

جدول7-1 ضرايب همبستگي ساده بين ويژگي شخصيتي روان‌رنجورخويي و راهبردهاي مديريت تعارض

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| متغير پيش بين | شاخص آماري  متغير ملاك | ضريب همبستگي (r) | سطح معني داري (p) | تعداد نمونه  (n) |
| روان‌رنجوري | عدم مقابله | 25/0 | 013/0 | 118 |
| كنترل | 16/0 | 034/0 |
| راه حل گرايي | 18/0- | 023/0 |

همان­طور که در جدول 7-1 ملاحظه می شود، برای آزمون فرضیه 4، 5 و 6 از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد بین ویژگی شخصیتی روان رنجورخویی و راهبرد عدم مقابله مدیران رابطه مثبت معنی­دار وجود دارد (013/0 p=و 25/0r=). بین ویژگی شخصیتی روان رنجورخویی و راهبرد کنترل مدیران رابطه مثبت معنی­دار وجود دارد (034/0p= و 16/0 r=). اما بین ویژگی شخصیتی روان رنجورخویی و راهبرد راه­حل­گرایی مدیران رابطه معنی­دار منفی وجود دارد (023/0 p=و 18/0r=-). با توجه به اینکه سطوح معنی­داری بدست آمده از 05/0 کمتر است، در نتیجه فرضیه­های 4 و 5 و 6 تایید مي­گردد. به عبارت دیگر مدیرانی که در ویژگی روان رنجورخویی بالا هستند استفاده از راهبرد عدم مقابله و کنترل در آن­ها بیشتر است. هم چنین هرچه مدیران ویژگی روان رنجورخویی بالاتری داشته باشند کمتر از راهبرد راه حل­گرایی استفاده می­کنند.

فرضیه­های مربوط به ویژگی شخصیتی برونگرایی و راهبردهای مدیریت تعارض (عدم مقابله، کنترل، راه­حل­گرایی)

7- بین برونگرایی و راهبرد عدم مقابله مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.

8- بین برونگرایی و راهبرد کنترل مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.

9- بین برونگرایی و راهبرد راه­حل­گرایی مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.

جدول 8-1. ضرايب همبستگي ساده بين ويژگي شخصيتي برونگرايي و راهبردهاي مديريت تعارض

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| متغير پيش بين | شاخص آماري  متغير ملاك | ضريب همبستگي (r) | سطح معني داري (p) | تعداد نمونه  (n) |
| برونگرايي | عدم مقابله | 06/0- | 253/0 | 118 |
| کنترل | 01/0 | 453/0 |
| راه حل گرايي | 38/0 | 001/0 |

همان­طور که در جدول 8-1 ملاحظه می­شود، برای آزمون فرضیه 7، 8 و 9 از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد، بین ویژگی شخصیتی برونگرایی و راهبرد عدم مقابله مدیران رابطه معنی­دار وجود ندارد؛ هم چنین بین ویژگی شخصیتی برونگرایی و راهبرد کنترل مدیران رابطه معنی­دار وجود ندارد. با توجه به اینکه سطوح معنی­داری بدست آمده از 05/0 بیشتر است، در نتیجه فرضیه های 7 و 8 تأیید نمی­گردد. بین ویژگی شخصیتی برونگرایی و راهبرد راه­حل­گرایی مدیران رابطه مثبت معنی­دار وجود دارد (001/0p= و 38/0r=). با توجه به اینکه سطح معنی­داری بدست آمده از 05/0کمتر است، در نتیجه فرضیه 9 تأیید می­گردد. به عبارت دیگر مدیرانی که در ویژگی برونگرایی بالا هستند از راهبرد راه­حل­گرایی به عنوان استراتژی مدیریت تعارض بیشتر استفاده می­کنند

فرضیه­های مریوط به ویژگی شخصیتی خوشایندی (توافق) و راهبردهای مدیریت تعارض (عدم مقابله، کنترل، راه­حل­گرایی)

10-بین خوشایندی (توافق) و راهبرد عدم مقابله مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.

11- بین خوشایندی (توافق) و راهبرد کنترل مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.

12- بین خوشایندی (توافق) و راهبرد راه­حل­گرایی مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.

جدول 9-1. ضرايب همبستگي ساده بين ويژگي شخصيتي خوشايندي و راهبردهاي مديريت تعارض

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| متغير پيش بين | شاخص آماري  متغير ملاك | ضريب همبستگي (r) | سطح معني داري (p) | تعداد نمونه  (n) |
| خوشايندي | عدم مقابله | 241/0- | 004/0 | 118 |
| كنترل | 22/0- | 007/0 |
| راه حل گرايي | 35/0 | 001/0 |

همان­طور که در جدول 9-1 ملاحظه می­شود، برای آزمون فرضیه 10، 11 و 12 از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد، بین ویژگی شخصیتی خوشایندی و راهبرد عدم مقابله مدیران رابطه منفی معنی­دار وجود دارد (004/0p= و 24/0r=-). هم چنین بین ویژگی شخصیتی خوشایندی و راهبرد کنترل مدیران رابطه منفی معنی­دار وجود دارد (007/0 p=و 22/0r=-). به عبارت دیگر مدیرانی که در ویژگی خوشایندی بالا هستند کمتر از راهبرد عدم مقابله و کنترل، به عنوان استراتژی مدیریت تعارض استفاده می­کنند؛ با توجه به اینکه سطوح معنی­داری بدست آمده از 05/0کمتر است در نتیجه فرضیه­های 10 و11 تأیید می­گردد. بین ویژگی شخصیتی خوشایندی و راهبرد راه­حل­گرایی مدیران رابطه معنی­دار وجود دارد (001/0p= و 34/0r=). با توجه به اینکه سطح معنی­داری بدست آمده از 05/0کمتر است، در نتیجه فرضیه 12 تأیید می­گردد. به عبارت دیگر مدیرانی که در ویژگی خوشایندی بالا هستند، بیشتر راهبرد راه­حل­گرایی را به عنوان استراتژی مدیریت تعارض انتخاب می­کنند.

فرضیه­های مریوط به ویژگی شخصیتی وجدانی بودن و راهبردهای مدیریت تعارض (عدم مقابله، کنترل، راه­حل­گرایی)

13-بین وجداني بودن و راهبرد عدم مقابله مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.

14-بین وجداني بودن و راهبرد کنترل مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.

15-بین وجداني بودن و راهبرد راه­حل­گرایی مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.

جدول10-1. ضرايب همبستگي ساده بين ويژگي شخصيتي وجداني بودن و راهبردهاي مديريت تعارض

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| متغير پيش بين | شاخص آماري  متغير ملاك | ضريب همبستگي (r) | سطح معني داري (p) | تعداد نمونه  (n) |
| وجداني بودن | عدم مقابله | 29/0- | 001/0 | 118 |
| كنترل | 01/0 | 45/0 |
| راه حل گرايي | 31/0 | 001/0 |

همان­طور که در جدول 10-1 ملاحظه می شود، برای آزمون فرضیه 13، 14 و 15 از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد بین ویژگی شخصیتی وجداني بودن و راهبرد عدم مقابله مدیران رابطه منفی معنی­دار وجود دارد (001/p= و 29/0r=-). به عبارت دیگر مدیرانی که در ویژگی وجداني بودن بالا هستند کمتر از راهبرد عدم مقابله به عنوان استراتژی مدیریت تعارض استفاده می­کنند؛ با توجه به اینکه سطح معنی­داری بدست آمده از 05/0کمتر است، در نتیجه فرضیه 13 تأیید می­گردد. بین ویژگی شخصیتی وجداني بودن و راهبرد کنترل مدیران رابطه معنی­دار وجود ندارد. با توجه به اینکه سطوح معنی­داری بدست آمده از 05/0 بیشتر است در نتیجه فرضیه 14 تأیید نمی­شود. بین ویژگی شخصیتی وجداني بودن و راهبرد راه­حل­گرایی مدیران رابطه مثبت معنی­دار وجود دارد (001/0p= و 31/0r=). با توجه به اینکه سطح معنی­داری بدست آمده از 05/0کمتر است در نتیجه فرضیه 15 تأیید می­گردد. به عبارت دیگر مدیرانی که در ویژگی وجداني بودن بالا هستند بیشتر راهبرد راه­حل­گرایی را به عنوان استراتژی مدیریت تعارض انتخاب می­کنند.

فرضيه 16- بین ویژگی­های شخصیتی و راهبرد عدم مقابله مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه چندگانه وجود دارد.

برای آزمون این فرضیه از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش ورود[[14]](#footnote-14) و مرحله ای[[15]](#footnote-15) استفاده شد.

جدول 11-1 نتايج تحليل رگرسيون چندگانه مربوط به ويژگي­هاي شخصيتي و راهبرد عدم مقابله مديران اداره­هاي تربيت­بدني استان فارس را با روش ورود نشان مي­دهد.

جدول 11-1. نتايج تحليل رگرسيون چندگانه مربوط به مولفه­هاي ويژگي­هاي شخصيتي و راهبرد عدم مقابله با روش ورود

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| همبستگي چندگانه MR | ضريب تعيين RS | نسبتF  احتمالP | متغيرها و ضرايب رگرسيون | | | | | مقدار ثابت (a) |
| فراخ ذهنی | برونگرايي | روان‌رنجوري | خوشايندي | وجداني­بودن |
| 340/0 | 116/0 | 929/2F=  016/0p= | 001/0B=  001/0β=  007/0 t=  995/0 p= | 103/ 0B=  123/0β =  181/ 1 t=  240/ 0 p= | 081/0B=  103/0β =  956/0 t=  341/ 0 p= | 119/0B=-  131/0β=-  228/1 t=-  222/ 0 p= | 214/0B=-  224/0β=-  351/2 t=-  020/0 p= | 38/2 |

همان­طور كه در جدول 11-1 مشاهده مي­شود، بر اساس نتايج حاصل از تحليل رگرسيون چندگانه و با استفاده از روش ورود، ضريب همبستگي چندگانه براي تركيب خطي ويژگي­هاي شخصيتي فراخ ذهنی، برونگرايي، روان‌رنجورخويي، خوشايندي و وجداني بودن مديران با راهبرد عدم مقابله، برابر 340/0MR= و ضريب تعيين برابر 116/0RS= مي­باشد كه در سطح 016/0p= معني­دار است. بنابراين فرضيه 16 پژوهش تأييد مي­گردد. با توجه به ضريب تعيين بدست آمده، مشخص شده است كه حدود 11 درصد واريانس متغير عدم مقابله توسط متغير­هاي پيش­بين ويژگي­هاي شخصيتي فراخ ذهنی، برونگرايي، روان‌رنجورخويي، خوشايندي و وجداني بودن تبيين شده است.

جدول 12-1 نتايج تحليل رگرسيون چندگانه مربوط به ويژگي­هاي شخصيتي و راهبرد عدم مقابله مديران اداره­هاي تربيت­بدني استان فارس را با روش مرحله‌اي نشان مي­دهد.

جدول 12-1. نتايج تحليل رگرسيون چندگانه مربوط به مولفه­هاي ويژگي­هاي شخصيتي و راهبرد عدم مقابله با روش مرحله­ای

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| شاخص آماری | همبستگي چندگانه MR | ضريب تعيين RS | نسبتF  احتمالP | متغيرها و ضرايب رگرسيون | مقدار ثابت (a) |
| متغیرهای پیش بین | 1 |  |
| وجدانی بودن | 290/0 | 084/0 | 62/10F=  001/0 P< | B= 253/0-  β =290/0-  t=26/3-  001/0 = p | 56/2 |

همان­طور كه در جدول 12-1 نشان داده شده است، طبق نتايج حاصل از تحليل رگرسيون با روش مرحله­اي، از ميان متغيرهاي ويژگي­هاي شخصيتي فراخ ذهنی، برونگرايي، روان‌رنجورخويي، خوشايندي و وجداني بودن به عنوان متغيرهاي پيش­بين راهبرد عدم مقابله، تنها ویژگی شخصیتی وجداني بودن بهترین پيش­بيني كننده استفاده از راهبرد عدم مقابله است و ساير متغيرها نقشي معنی­داری در پيش­بيني آن ايفا نمي­كنند. ضريب همبستگي چندگانه براي تركيب خطي متغير پيش­بين برابر با290/0=MR و 084/0RS= مي­باشد كه در سطح 001/0p< معني­دار است.

فرضيه 17- بین ویژگی­های شخصیتی و راهبرد كنترل مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه چندگانه وجود دارد.

برای آزمون این فرضیه از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش ورود و مرحله­ای استفاده شد.

جدول 13-1 نتايج تحليل رگرسيون چندگانه مربوط به ويژگي­هاي شخصيتي و راهبرد كنترل مديران اداره­هاي تربيت­بدني استان فارس را با روش ورود نشان مي­دهد.

جدول13-1. نتايج تحليل رگرسيون چندگانه مربوط به مؤلفه هاي ويژگي­هاي شخصيتي و راهبرد كنترل با روش ورود

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| همبستگي چندگانه MR | ضريب تعيين RS | نسبتF  احتمالP | متغيرها و ضرايب رگرسيون | | | | | مقدار ثابت (a) |
| فراخ ذهنی | برونگرايي | روان‌رنجوري | خوشايندي | وجداني­بودن |
| 290/0 | 084/0 | 052/2 F=  077/ 0 P= | 023/ 0B=-  013/0β =-  137/0t=-  891/ 0p= | 173/0 B=  110/0 β =  030/ 1 t=  305/ 0 p= | 210/ 0B=  140/0β =  28/ 1 t=  203/0 p= | 436/0B=-  253 /β =-  33/2t=-  021/0 p= | 215/0B=  130/0β =  231/1t=  221/ 0 p= | 77/2 |

همان­طور كه در جدول 13-1 مشاهده مي­شود، بر اساس نتايج­ حاصل از تحليل رگرسيون چندگانه و با استفاده از روش ورود، ضريب همبستگي چندگانه براي تركيب خطي ويژگي­هاي شخصيتي فراخ ذهنی، برونگرايي، روان‌رنجورخويي، خوشايندي و وجداني بودن مديران با راهبرد كنترل، برابر 290/0 MR=و ضريب تعيين برابر 084/0RS= مي­باشد كه در سطح 077/0p= معني­دار نيست. بنابراين فرضيه 17 پژوهش تأييد نمي­گردد. با توجه به ضريب تعيين بدست آمده، مشخص شده است كه حدود 08/0 درصد واريانس متغير کنترل توسط متغير­هاي پيش بين ويژگي­هاي شخصيتي فراخ ذهنی، برونگرايي، روان‌رنجورخويي، خوشايندي و وجدانيت تبيين شده است.

جدول 14-1 نتايج تحليل رگرسيون چندگانه مربوط به ويژگي­هاي شخصيتي و كنترل مديران اداره­هاي تربيت­بدني استان فارس را با روش مرحله‌اي نشان مي­دهد.

جدول14-1. نتايج تحليل رگرسيون چندگانه مربوط به مولفه­هاي ويژگي­هاي شخصيتي و راهبرد كنترل با روش مرحله­ای

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| شاخص آماری | همبستگي چندگانه MR | ضريب تعيين RS | نسبتF  احتمالP | متغيرها و ضرايب رگرسيون | مقدار ثابت (a) |
| متغیرهای پیش بین | 1 |  |
| خوشایندی | 226/0 | 051/0 | F=261/6  P <014/0 | B= 389/0-  β = 226/0-  t=50/2-  p=014/0 | 01/4 |

همان­طور كه در جدول 14-1 نشان داده شده است، طبق نتايج حاصل از تحليل رگرسيون با روش مرحله­اي، از ميان متغيرهاي ويژگي­هاي شخصيتي فراخ ذهنی، برونگرايي، روان‌رنجورخويي، خوشايندي و وجداني بودن به عنوان متغيرهاي پيش­بين راهبرد كنترل، تنها ویژگی شخصیتی خوشايندي (توافق) پيش­بيني كننده استفاده از راهبرد كنترل است و ساير متغيرها نقشي در پيش­بيني آن ايفا نمي­كنند. ضريب همبستگي چندگانه براي تركيب خطي متغير پيش­بين برابر با 226/0MR= و 051/0RS= مي­باشد كه در سطح 014/0p= معني­دار است.

فرضيه 18- بین ویژگی­های شخصیتی و راهبرد راه­حل­گرايي مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه چند گانه وجود دارد.

برای آزمون این فرضیه از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش ورود و مرحله­ای استفاده شد.

جدول 15-1 نتايج تحليل رگرسيون چندگانه مربوط به ويژگي­هاي شخصيتي و راهبرد راه­حل­گرايي مديران اداره­هاي تربيت­بدني استان فارس را با روش ورود نشان مي­دهد.

جدول 15-1. نتايج تحليل رگرسيون چندگانه مربوط به مولفه­هاي ويژگي­هاي شخصيتي و راهبرد راه­حل­گرايي با روش ورود

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| همبستگي چندگانه MR | ضريب تعيين RS | نسبتF  احتمالP | متغيرها و ضرايب رگرسيون | | | | | مقدار ثابت (a) |
| فراخ ذهنی | برونگرايي | روان‌رنجوري | خوشايندي | وجداني­بودن |
| 462/0 | 214/0 | 095/6 F=  P<001/0 | B=012/0  β =009/0  t=101/0  p=920/0 | B=343/0  β =285/0  t=89/2  p=005/0 | B=090/1  β =093/0  t=924/0  p=358/0 | B=307/0  β =234/0  t=33/2  p=022/0 | B=161/0  β =128/0  t=305/1  p=195/0 | 10/1 |

همان­طور كه در جدول 15-1 مشاهده مي­شود، بر اساس نتايج حاصل از تحليل رگرسيون چندگانه و با استفاده از روش ورود، ضريب همبستگي چندگانه براي تركيب خطي ويژگي­هاي شخصيتي فراخ ذهنی، برونگرايي، روان‌رنجورخويي، خوشايندي و وجداني بودن مديران با راهبرد راه­حل­گرايي، برابر 462/0MR= و ضريب تعيين برابر 214/0RS= مي باشد كه در سطح 001/0p< معني­دار است. بنابراين فرضيه 18 پژوهش تأييد مي­گردد. با توجه به ضريب تعيين بدست آمده، مشخص شده است كه حدود 21 درصد واريانس متغير راه­حل­گرايي توسط متغير­هاي پيش­بين ويژگي­هاي شخصيتي فراخ ذهنی، برونگرايي، روان‌رنجورخويي، خوشايندي و وجداني بودن تبيين شده است.

جدول 16-1 نتايج تحليل رگرسيون چندگانه مربوط به ويژگي­هاي شخصيتي و راهبرد راه­حل­گرايي مديران اداره­هاي تربيت­بدني استان فارس را با روش مرحله‌اي نشان مي­دهد.

جدول 16-1. نتايج تحليل رگرسيون چندگانه مربوط به مولفه هاي ويژگي­هاي شخصيتي و راهبرد راه­حل­گرايي با روش مرحله­ای

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| شاخص آماری | همبستگي چندگانه MR | ضريب تعيين RS | نسبتF  احتمالP | متغيرها و ضرايب رگرسيون | | مقدار ثابت (a) |
| متغیرهای پیش بین | 1 | 2 |  |
| 1. برونگرایی | 383/0 | 147/0 | F=93/19  P<001/0 | B=461/0  β =383/0  t= 46/4  P= 001/0 | \_ | 277/2 |
| 1. خوشایندی | 445/0 | 198/0 | F=19/14  P<001/0 | B=358/0  β =297/0  t=33/3  p=001/0 | B=318/0  β =242/0  t=71/2  p=008/0 | 693/1 |

همان­طور كه در جدول 16-1 نشان داده شده است، طبق نتايج حاصل از تحليل رگرسيون با روش مرحله­اي، از ميان متغيرهاي ويژگي­هاي شخصيتي فراخ ذهنی، برونگرايي، روان‌رنجورخويي، خوشايندي و وجداني بودن به عنوان متغيرهاي پيش­بين راهبرد راه‌حل­گرايي، ویژگی شخصیتی برونگرايي و خوشايندي (توافق) پيش­بيني كننده استفاده از راهبرد راه­حل­گرايي است و ساير متغيرها نقشي در پيش­بيني آن ايفا نمي­كنند. ضريب همبستگي چندگانه براي تركيب خطي متغير­هاي پيش­بين برابر با 445/0 MR=و 198/0RS= مي باشد كه در سطح 008/0p= براي خوشايندي و 001/0p< براي برونگرايي معني­دار است.

بحث و نتیجه گیری

الف) تبيين فرضیه­های مربوط به رابطه‌ي ویژگی شخصیتی فراخ ذهنی و راهبردهاي مديريت تعارض (راه‌حل گرايي، عدم مقابله، كنترل)

يافته­هاي تحقيق نشان داد، بين ويژگي فراخ ذهنی و راهبرد عدم مقابله مدیران اداره­های تربیت بدنی استان فارس رابطه معني­دار وجود ندارد. در نتيجه فرضيه 1 اين پژوهش تأييد نشد. اين نتيجه با نتايج تحقيق پارك و آنتونيوني (2007)، اوساچ و آندوسكي (2006) و ما (2005)، همخواني دارد ولي با نتيجه‌ي تحقيق آنتونيوني (2000) همخواني ندارد.

يافته­هاي تحقيق نشان داد، بين ويژگي فراخ ذهنی و راهبرد کنترل مدیران اداره­های تربیت بدنی استان فارس رابطه معني­دار وجود ندارد. در نتيجه فرضيه 2 اين پژوهش تأييد نشد. اين نتيجه با نتايج پارك و آنتونيوني (2007)، اوساچ و آندوسكي (2006)، ما (2005)، و آنتونيوني (2000) همخواني دارد.

يافته­هاي تحقيق نشان داد، بين ويژگي فراخ ذهنی و راهبرد راه­حل­گرايي مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه معني­دار وجود ندارد. در نتيجه فرضيه 3 پژوهش تأييد نشد؛ اين نتيجه با نتايج تحقيق پارك و آنتونيوني (2007)، اوساچ و آندوسكي (2006)، ما (2005)، همخواني دارد ولي با نتيجه‌ي تحقيق آنتونيوني (2000) همخواني ندارد، كه احتمال دارد اين تفاوت به دليل ويژگي­هاي متفاوت نمونه آماري دو پژوهش باشد.

دليل اينكه ويژگي شخصيتي فراخ ذهنی با هيچ يك از سبك­هاي حل تعارض مرتبط نبود، مي­تواند اين باشد كه افراد فراخ ذهن توانايي بالايي در قضاوت و سازش در موقعيت تعارض دارند و اين انعطاف پذيري باعث مي­شود كه به سرعت در مورد روش هایشان قضاوت كنند و راهبرد برترشان را بر طبق موقعيت­هاي گوناگون انتخاب كنند. بنابراين فراخ ذهنی با هيچ يك از سبك­هاي مديريت تعارض مرتبط نيست.

با توجه به نتايج بدست آمده از اين سه فرضيه مشخص شد كه بين ويژگي شخصيتي فراخ ذهنی و سه راهبرد مديريت تعارض رابطه­اي وجود ندارد. پروين (1994) بيان مي­دارد كه ويژگي شخصیتی فراخ ذهنی كم ثبات­ترين فاكتور در مدل 5 فاكتوري نئو مي­باشد. هم­چنين نتايج تحقيق روشن و همكاران (1385) در بررسي جنبه­هاي روان سنجي پرسشنامه 5 عاملي نئو نشان داد عامل فراخ ذهنی در نمونه ايراني نيز فاقد ثبات دروني قابل قبول است (35/0o=). بنابراين، با توجه به نکات ذکر شده احتمال دارد كه يكي از دلايل معني­دار نبودن رابطه ويژگي فراخ ذهنی و سه راهبرد مديريت تعارض فقدان ثبات درونی این ويژگي، در جامعه ایرانی است. به علاوه با توجه به تعریف مفهومی فراخ ذهنی که در فصل اول ارائه شده است، به نظر می­رسد که این ویژگی در جامعه ما چندان مورد توجه و استقبال نیست.

ب) تبيين فرضیه­های مربوط به رابطه‌ي ویژگی شخصیتی روان رنجورخویی و راهبردهاي مديريت تعارض (راه‌حل­گرايي، عدم مقابله، كنترل)

يافته­هاي تحقيق نشان داد، بين روان رنجورخویی و راهبرد عدم مقابله مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه مثبت معنی­دار وجود دارد. در نتيجه فرضيه 4 پژوهش تأييد گرديد. نتيجه بدست آمده با نتايج تحقيق اوساچ و آندوسكي (2006) و آنتونيوني (2000) همخواني دارد ولي با نتايج تحقيق پارك و آنتونيوني (2007) و ما (2005) همخواني ندارد. که احتمال دارد این ناهمخوانی به دلیل ویژگی­های متفاوت جامعه آماری مورد پژوهش و تفاوت در نگرش، شایستگی­های فردی و میزان قدرت و اختیار آن­ها باشد. افرادي كه داراي ويژگي شخصيتي روان رنجور خويي هستند، افرادي هستند كه به تجربه عواطف منفي، مانند ترس، غم، خشم و انزجار تمايل دارند و در مقابل افسردگي آسيب­پذيرند (كاستا و مك كري 1992). مديراني كه از لحاظ شخصيتي تأمين طلب، منزوي، بي هدف، دلسرد و دچار ياس و نااميدي­اند، هنگامي كه اختلاف بروز مي­كند، طرف هيچ كس را نمي­گيرند، به ندرت مخالفت مي­كنند و در صدد مقابله با كساني كه ابراز مخالفت مي­كنند برنمي­آيند و بي طرفي خود را حفظ مي­كنند (ايزدي، 1379). بنابراين مي­توان نتيجه گرفت افرادي كه داراي ويژگي روان­رنجور خويي بالا هستند استفاده از راهبرد عدم مقابله را ترجيح داده و كمتر به ابراز نظر و همكاري با ديگران مي­پردازند و كمتر تمايل دارند كه خود را با تعارضات مواجه كنند.

يافته­هاي تحقيق نشان داد، بين روان رنجورخویی و راهبرد كنترل مدیران اداره­های تربیت بدنی استان فارس رابطه مثبت معنی­دار وجود دارد. در نتيجه فرضيه 5 پژوهش تأييد گرديد كه با نتايج بدست آمده از تحقيق كلانتري (1386) و آنتونيوني (2000) همخواني دارد ولي با نتايج تحقيق پارك و آنتونيوني (2007)، اوساچ و آندوسكي (2006) و ما (2005) همخواني ندارد. در خصوص این ناهمخوانی می­توان اشاره کرد که تحقیق آنتونیونی و کلانتری در سازمان و بر روی مدیران انجام شده است ولی تحقیقات دیگر بر روی دانشجویان انجام شده است و به علت اینکه بسیاری از دانشجویان در مقام اجرایی نیستند و قطعاَ سبک و شیوه آن­ها با افرادی که مسئولیت اجرایی دارند و مدیر هستند تفاوت دارد، به خصوص مدیران تربیت بدنی که با گروه خاصی از افراد جامعه سروکار دارند. که احتمال دارد این ناهمخوانی به دلیل ویژگی­های متفاوت نمونه و جامعه آماری و عوامل دیگر تأثیر گذار در انتخاب راهبردهای مدیریت تعارض همچون، تفاوت در نگرش، شایستگی­های فردی و میزان قدرت و اختیار آن­ها باشد.

يافته­هاي تحقيق نشان داد، بين روان رنجورخویی و راهبرد راه ­حل­گرايي مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه منفي معني­دار وجود دارد. در نتيجه فرضيه 6 پژوهش تأييد گرديد، كه با نتايج بدست آمده از تحقيق پارك و آنتونيوني (2007)، اوساچ و آندوسكي (2006) و ما (2005) همخواني دارد ولي با نتايج بدست آمده از تحقيق آنتونيوني (2000) و كلانتري (1385) همخواني ندارد. افرادی که در شاخص روان­رنجوری بالا هستند، دارای ثبات عاطفی پایینی هستند. این افراد به طور برآشفته­ای با موقعیت­های بغرنج مواجه می­شوند (کاستا و مک­کری، 1992). بنابراین، می­توان نتیجه­ گرفت، این افراد بیشتر از آنکه در موقعیت تعارض به رقابت بپردازند، به کناره­گیری و اجتناب از تعارض می­پردازند و کمتر خود را با آن مواجه می­کنند و تمایل کمتری به تشریک مساعی برای حل پدیده تعارض نشان می­دهند.

ج) تبيين فرضیه­های مربوط به رابطه‌ي ویژگی شخصیتی برونگرایی و راهبردهاي مديريت تعارض (راه‌حل­گرايي، عدم مقابله، كنترل)

يافته­هاي تحقيق نشان داد كه بین برونگرایی و راهبرد عدم مقابله مدیران اداره­های تربیت بدنی استان فارس رابطه وجود ندارد. اين فرضيه در تحقيق حاضر تأييد نمي­گردد. هم­چنين فرضيه 8 مبنی بر وجود رابطه بین برونگرایی و کنترل نيز تأييد نمي­گردد. به عبارت ديگر بین برونگرایی و راهبرد کنترل مدیران اداره­های تربیت بدنی استان فارس رابطه وجود ندارد، كه با نتايج تحقيق كلانتري (1386)، فورد وود و بل (2008)، پارك و آنتونيوني (2007)، اوساچ و آندوسكي (2006)، ما (2005)، آنتونيوني (2000) همخواني ندارد. علت ناهمخوانی این یافته با نتایج تحقیقات قبلی به عوامل مختلفی چون نگرش، سبک مدیریت و رهبری، شایستگی­های فردی و میزان قدرت و اقتدار یک فرد یا گروه در سازمان مربوط است. نگرش تأثیر شگرفی در تکوین رفتارهای انسانی دارد و چگونگی نگرش افراد به تعارض تا حد زیادی چگونگی رفتار آن­ها را هنگام بروز تعارض تعیین می­کند. هم­چنین با توجه به اینکه مدیریت تعارض جزء لازم و مکمل سبک کلی مدیریت محسوب می­شود، تحت تأثیر سبک رهبری قرار می­گیرد. لذا وجود نگرش­های مختلف به تعارض، سبک­های رهبری متفاوت مدیران و قدرت و اقتدار و اختیاری که در سازمان دارند بر انتخاب راهبرد مدیریت تعارض آن­ها تأثیر می­گذارد. هم­چنین همان­طور که ایزدی (1379) بیان می­کند، راهبرد کنترل با شیوه رقابتی یکسان است و مبین بکارگیری شیوه­های استبدادی، آمرانه و تحکم آمیز است. بنابراین جای تعجب نیست که بین برونگرایی و راهبرد کنترل رابطه معنی­داری مشاهده نشده است.

يافته­هاي تحقيق نشان داد كه بين برونگرایی و راهبرد راه­حل­گرایی مدیران اداره­های تربیت بدنی استان فارس رابطه وجود دارد بنابراين فرضيه 9 در اين پژوهش تأييد گرديد. نتيجه بدست آمده با نتايج تحقيق كلانتري (1386)، فورد وود و بل (2008)، پارك و آنتونيوني (2007)، اوساچ و آندوسكي (2006)، ما (2005)، آنتونيوني (2000) همخواني دارد. به عبارت ديگر افرادي كه برونگرا هستند بيشتر از راهبرد راه­حل­گرايي براي برخورد با تعارض استفاده مي­كنند. افراد برونگرا افراد اجتماعي، مردم دوست، قاطع، فعال و پرحرف هستند. هيجان و تحريك را دوست دارند و ذاتاَ بشاش هستند. آنان اميدوار، پرانرژي و خوش­بين هستند (كاستا و مك­كري، 1992). افرادي كه ار لحاظ شخصيتي داراي اعتماد به نفس، استقلال راي، خودشناخته، منطقي، داراي گوش شنوا و پذيرنده انتقادات واقع بينانه، خلاق و رفتارهاي بالغانه هستند و براي خود و ديگران احترام قائلند، به هنگام بروز تعارض سعي مي‌كنند دليل اصلي آن را تشخصي داده و از طريق تحليل و بررسي آن، علل اصلي آن را برطرف نمايند، يعني، در اين خصوص به مواجهه مستقيم با تعارض و حل آن از طريق تشريك مساعي و مذاكره مبادرت مي­ورزند. هم چنين كساني كه از نظر اعتماد به ديگران نمره بالا مي­گيرند، معمولا به انسجام گروهي كمك مي­كنند، تعامل اجتماعي را بسط و گسترش مي­دهند، و از رقابت و هم چشمي پرهيز مي­كنند (ايزدي، 1379).

بنابراين مي­توان نتيجه گرفت افرادي كه ويژگي برونگرايي بالايي دارند، در مواجهه با تعارض بيشتر به تشريك مساعي پرداخته و راهبرد راه­حل­گرايي را بر راهبرد­هاي ديگر روياروي با تعارض ترجيح مي­دهند. اين افراد بيشتر از آنكه به رقابت بپردازند به انسجام گروهي كمك مي­كنند.

د) تبيين فرضیه­های مربوط به رابطه‌ي ویژگی شخصیتی خوشایندی(توافق) و راهبردهاي مديريت تعارض (راه‌حل گرايي، عدم مقابله، كنترل)

يافته­هاي تحقيق نشان داد كه بین خوشایندی (توافق) و راهبرد عدم مقابله مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه منفي معني­دار وجود دارد. در پژوهش حاضر فرضيه 10 تأييد مي­شود. اين يافته با نتايج تحقيق فورد وود و بل (2008)، پارك و آنتونيوني (2007)، اوساچ و آندوسكي (2006)، ما (2005)، آنتونيوني (2000) همخواني ندارد. به عبارت دیگر در تحقیق حاضر رابطه به صورت منفی ولی در تحقیقات ذکر شده رابطه به صورت مثبت به­دست آمده است. این ناهمخوانی می­تواند به این علت باشد که خوشایندی یک سازه مطلوب و عدم مقابله یک سازه نا مطلوب است و هم­چنین سؤالات مربوط به راهبرد عدم مقابله به علت داشتن بار منفی باعث شده آزمودنی­ها خود را در ویژگی خوشایندی بالا و در سازه عدم مقابله پایین ارزیابی کرده باشند. علت دیگر آن به تفاوت نگرش و عملکرد آزمودنی­ها برمی­گردد.

يافته­هاي تحقيق نشان داد كه بین خوشایندی (توافق) و راهبرد کنترل مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه منفي معني­دار وجود دارد. در پژوهش حاضر فرضيه 11 تأييد مي­شود. اين يافته با نتايج تحقيق فورد وود و بل (2008)، پارك و آنتونيوني (2007)، اوساچ و آندوسكي (2006)، ما (2005)، آنتونيوني (2000) همخواني دارد. افراد موافق در روابط بين فردي به هم حسي، همكاري، اعتماد كردن‌و ويژگي حمايت­كنندگي تمايل دارند و كمتر خود را در تقابل با ديگران مي­بينند. افراد تقابلي به گستاخي، اهل همكاري نبودن و هم حس نبودن معروفند (كاستا و مك كري، 1992). افرادی که ویژگی توافقی بالایی دارند، به علت اينكه كمتر خود را در تقابل با ديگران مي­بينند، كمتر هم از سبك كنترل استفاده مي­كنند. سبك كنترل، شيوه­اي استبدادي، آمرانه و تحكم آميز جهت كنترل تعارض است، پس بنابراين افراد توافقي كمتر از اين سبك استفاده مي­كنند ( ايزدي، 1379).

يافته­هاي تحقيق نشان داد كه بین خوشایندی (توافق) و راهبرد راه­حل­گرایی مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه مثبت معنی­دار وجود دارد. در پژوهش حاضر فرضيه12 تاييد مي­شود. اين يافته با نتايج تحقيق فورد وود و بل (2008)، پارك و آنتونيوني (2007)، اوساچ و آندوسكي (2006)، ما (2005)، آنتونيوني (2000) همخواني دارد. توافق نيز مانند برونگرايي يك بعد از تمايلات بين فردي است. افرادي كه داراي ويژگي توافقي بالايي هستند، اساسا˝ نوع دوست، دلسوز و مشتاق كمك به ديگرانند (کاستا و مک­کری، 1992). مي­توان نتيجه گرفت افرادي كه نوع دوست هستند و تمايل به همكاري، اعتماد و حمايت كردن دارند، بيشتر سبك تشريك مساعي، همكاري يا راه­حل گرايي را در برخورد با تعارضات انتخاب مي­كنند

ه) تبيين فرضیه­های مربوط به رابطه‌ي ویژگی شخصیتی وجداني بودن و راهبردهاي مديريت تعارض (راه‌حل­گرايي، عدم مقابله، كنترل)

يافته­هاي تحقيق نشان داد كه بين وجداني بودن و راهبرد عدم مقابله مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه منفي معني­دار وجود دارد. در نتيجه فرضيه 13 پژوهش تأييد شد. اين يافته با نتيجه تحقيق آنتونيوني (2000) همخواني دارد ولي با نتايج تحقيق پارك و آنتونيوني (2007)، اوساچ و آندوسكي (2006)، ما (2005) همخواني ندارد. در خصوص این ناهمخوانی همان­طور که مک­کری و کاستا (1992) بیان می­کنند، افراد با وجدانتر، هدفمند، بااراده، پرانرژی و مصمم هستند؛ این افراد کمتر منزوی هستند و سعی در برخورد با تعارض دارند. افرادی که در ویژگی وجدانی بودن پایین هستند، احتمال بيشتري داده مي­شود كه از سبك مصالحه، سازش و مدارا و عدم مقابله براي برخورد با تعارض استفاده كنند. هم­چنین به علت اینکه مدیران در مقام اجرایی هستند و یک مدیر وظیفه شناس در هنگام بروز تعارض باید به بررسی و حل آن بپردازد، می­توان نتیجه گرفت که مدیران با ویژگی وجدانی بودن بالا در موقعیت­های تعارض کمتر کناره­گیری می­کنند و در هر صورت باید با پدیده تعارض برخورد کرده و به حل آن بپردازند.

يافته­هاي تحقيق نشان داد كه بين وجداني بودن و راهبرد كنترل مدیران اداره­های تربیت بدنی استان فارس رابطه وجود ندارد. در نتيجه فرضيه 14 پژوهش تأييد نشد. اين يافته با نتايج تحقيق پارك و آنتونيوني (2007)، اوساچ و آندوسكي (2006)، ما (2005)، آنتونيوني (2000) همخواني دارد.

يافته­هاي تحقيق نشان داد كه بين وجداني بودن و راهبرد راه­حل­گرايي مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس رابطه مثبت معنی­دار وجود دارد. در نتيجه فرضيه 15 پژوهش تأييد شد. اين يافته با نتيجه تحقيق آنتونيوني (2000) همخواني دارد ولي با نتايج تحقيق پارك و آنتونيوني (2007)، اوساچ و آندوسكي (2006)، ما (2005) همخواني ندارد.

افراد با وجدانتر هدفمند، با اراده، پرانرژي و مصمم هستند. اين ويژگي از جنبه مثبت با پيشرفت تحصيلي و شغلي همراه است (كاستا و مك­كري، 1992). افرادي كه داراي استقلال رأي و با اراده و منطقي هستند و به مرحله خوديابي و تحقق ذات رسيده­اند، با مواجهه مستقيم با تعارض و حل مساله در موقعيت­هاي تعارض واكنش نشان مي­دهند. بنابراين، اين­گونه افراد كمتر منزوي هستند و بيشتر به سبك راه­حل­گرايي روي مي­آورند.

و) تبيين فرضيه 16 مربوط به رابطه‌ي چندگانه ویژگی­های شخصیتی و راهبرد عدم مقابله مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس

بر اساس نتايج حاصل از تحليل رگرسيون چندگانه و با استفاده از روش ورود، فرضيه 16 پژوهش تأييد مي­گردد. با توجه به ضريب تعيين بدست آمده، حدود 11 درصد واريانس متغير عدم مقابله توسط متغيرهاي پيش­بين ويژگي­هاي شخصيتي (فراخ ذهنی، برونگرايي، روان‌رنجورخويي، خوشايندي و وجداني بودن) تبيين شده است. اين يافته با نتايج تحقيق فورد وود و بل (2008)، اوساچ و آندوسكي (2006)، ما (2005) همخواني دارد.

طبق نتايج حاصل از تحليل رگرسيون با روش مرحله­اي، از ميان متغيرهاي ويژگي­هاي شخصيتي به عنوان متغيرهاي پيش­بين راهبرد عدم مقابله، فقط ويژگي وجداني بودن پيش بيني كننده استفاده از راهبرد عدم مقابله است و ساير متغيرها نقشي در پيش­بيني آن ايفا نمي­كنند. نتايج تحقيق وود و بل (2008)، به نقش پيش­بيني­كنندگي خوشايندي و برونگرايي، تحقيق ما (2005) به نقش پيش بيني­كنندگي برونگرايي و تحقيق اوساچ و آندوسكي (2006) به نقش پيش­بيني­كنندگي خوشايندي، فراخ ذهنی و روان رنجوري اشاره دارد.

ز) تبيين فرضيه 17 مربوط به رابطه‌ي چندگانه ویژگی­های شخصیتی و راهبرد كنترل مدیران اداره­های تربیت بدنی استان فارس

بر اساس نتايج حاصل از تحليل رگرسيون چندگانه و با استفاده از روش ورود، فرضيه 17 پژوهش تأييد نمي‌گردد. با توجه به ضريب تعيين بدست آمده، حدود 08/0 درصد واريانس متغير عدم مقابله توسط متغير­هاي پيش­بين ويژگي­هاي شخصيتي (فراخ ذهنی، برونگرايي، روان‌رنجورخويي، خوشايندي و وجداني بودن) تبيين شده است. اين يافته با نتايج تحقيق فورد وود و بل (2008)، اوساچ و آندوسكي (2006)، ما (2005) همخواني ندارد.

طبق نتايج حاصل از تحليل رگرسيون با روش مرحله­اي، از ميان متغيرهاي ويژگي­هاي شخصيتي به عنوان متغيرهاي پيش­بين راهبرد كنترل، فقط ويژگي خوشايندي (توافق) پيش­بيني كننده استفاده از راهبرد كنترل است و ساير متغيرها نقشي در پيش­بيني آن ايفا نمي­كنند.

نتايج تحقيق وود و بل (2008)، به نقش پيش بيني­كنندگي خوشايندي و برونگرايي، تحقيق ما (2005) به نقش پيش بيني­كنندگي برونگرايي و خوشايندي و تحقيق اوساچ و آندوسكي (2006) به نقش پيش بيني­كنندگي خوشايندي و برونگرايي اشاره دارد.

ي) تبيين فرضيه 18 مربوط به رابطه‌ي چندگانه ویژگی­های شخصیتی و راهبرد راه­حل­گرايي مدیران اداره­های تربیت­بدنی استان فارس

بر اساس نتايج حاصل از تحليل رگرسيون چندگانه و با استفاده از روش ورود، فرضيه 18 پژوهش تأييد مي­گردد. با توجه به ضريب تعيين بدست آمده، حدود 21 درصد واريانس متغير راه­حل­گرايي توسط متغير­هاي پيش­بين ويژگي­هاي شخصيتي (فراخ ذهنی، برونگرايي، روان‌رنجورخويي، خوشايندي و وجداني بودن) تبيين شده است. اين يافته با نتايج تحقيق فورد وود و بل (2008)، اوساچ و آندوسكي (2006)، ما (2005) همخواني دارد.

طبق نتايج حاصل از تحليل رگرسيون با روش مرحله­اي، از ميان متغيرهاي ويژگي­هاي شخصيتي به عنوان متغيرهاي پيش­بين راهبرد راه‌حل­گرايي، دو ويژگي شخصيتي برونگرايي و خوشايندي (توافق) پيش­بيني كننده استفاده از راهبرد راه­حل­گرايي است و ساير متغيرها نقشي در پيش­بيني آن ايفا نمي­كنند.

نتايج تحقيق وود و بل (2008)، به نقش پيش­بيني كنندگي خوشايندي، تحقيق ما (2005) به نقش پيش­بيني كنندگي برونگرايي و روان رنجوري و تحقيق اوساچ و آندوسكي (2006) به نقش پيش­بيني كنندگي خوشايندي و برونگرايي، فراخ ذهنی و روان رنجوري اشاره دارد.

منابع

الواني، سيد مهدي و دانايي‌فرد، حسن (1380). مديريت تعارض. كرج: موسسه تحقيقات و آموزش مديريت.

ایزدی یزدان ابادی، احمد (1379). مدیریت تعارض. تهران: موسسه چاپ و انتشارات دانشگاه امام حسین(ع).

رضائیان، علی (1382). مدیریت تعارض و مذاکره (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته). تهران: سمت.

روشن چلسي، رسول؛ شعيري، محمدرضا؛ عطري فرد، مهديه؛ نيكخواه، اكبر؛ قائم مقامي، بهاره و رحيمي راد، اكرم (1385). بررسي ويژگي هاي روان سنجي پرسشنامه شخصيتي 5 عاملي نئو. ماهنامه علمي- پژوهشي دانشور رفتار/ دانشگاه شاهد، سال سيزدهم، شماره 16، صص27-36.

كلانتري، محمد علي (1386). بررسي رابطه بين سبك هاي مديريت تعارض با ويژگي هاي شخصيتي مديران دانشگاه هاي شهر يزد. پايان نامه كارشناسي ارشد مديريت آموزشي، دانشگاه اصفهان.

مقیمی، سید محمد (1385). ***سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی***. تهران: انتشارات ترمه.

نادریان جهرمی، مسعود و امیر حسینی، احسان (1386). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و دموگرافیکی مدیران ورزشی با مهارتهای شغلی آنان. ***فصلنامه المپیک***، سال پانزدهم، شماره (پیاپی40)، صص105-114.

هرسی، پال و بلانچارد، کنت (1972). ***مدیریت رفتار سازمانی***. ترجمه علی علاقه بند (1365). تهران: امیر کبیر

Antonioni, D. (2000). Relationship between the big five personality factors

and conflict management styles. [***International Journal of Conflict Management***](http://www.emeraldinsight.com/1044-4068.htm), 9(4), 336 – 355.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. ***Journal of Consulting and Clinical Psychology***, 7, 5-13.

Ford Wood, V., & Bell, P. A. (2008). Predicting interpersonal conflict resolution styles from personality characteristics. ***Personality and Individual Differences***, 45, 126–131.

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 Sunset.

Mullins, L. (2002).˝***Management and Organizational Behavior***˝6nd.Ed .Londen: Pitman.

Mullins, L. (1990).˝***Managementand Organizational Behavior*** ˝2nd. Ed .Londen: Pitman, p.495. **Osuch, K., & Lewandowski, M. (2006*). Personality and conflict Management styles: synergy of nomothetic and idiomatic approach*. University ofWarsaw, Faculty of Psychology.**

**Park, H ,& Antonioni, D. (2007). Personality, reciprocity, and strength of conflict resolution strategy. *Journal of Research in Personality*, 41 ,110–125.**

**Pervin, L. A. (1994). A critical analysis of current trait theory. *Psycological Inquiry*, 5, 103-131.**

1. 1. Mullins [↑](#footnote-ref-1)
2. 2. Hersey & Blanchard [↑](#footnote-ref-2)
3. 3. Costa & McCrae [↑](#footnote-ref-3)
4. 4. Big Five [↑](#footnote-ref-4)
5. 5. neuroticism [↑](#footnote-ref-5)
6. 6. extroversion [↑](#footnote-ref-6)
7. 7. openness [↑](#footnote-ref-7)
8. 8. agreeableness [↑](#footnote-ref-8)
9. 9.conscientiousness [↑](#footnote-ref-9)
10. 10. Ford Wood & Bell [↑](#footnote-ref-10)
11. 11. Kritner & Kinki [↑](#footnote-ref-11)
12. 12. Brayan & Cronin [↑](#footnote-ref-12)
13. 13. Barron [↑](#footnote-ref-13)
14. [↑](#footnote-ref-14)
15. 1.enter

    2.stepwise [↑](#footnote-ref-15)