

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 ۱ شیراز

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و راهبردهای مدیریت تعارض مدیران اداره‌های تربیت بدنی 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 رؤسای هیأت‌های ورزشی استان فارس بود ($n=118$). ابزار مورد استفاده در این پژوهش شامل پرسشنامه ویژگی‌های فردی، پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی نئو فرم کوتاه (NEO-FFI) ساخته شده توسط کاستا و مک کری (۱۹۹۲) و پرسشنامه مدیریت تعارض رابینز (۱۹۹۱) بود. ضریب پایایی عوامل پنج گانه ویژگی‌های شخصیتی با روش آلفای کرونباخ از ۰/۴۲ تا ۰/۷۲ نوسان داشت و ضریب پایایی سه راهبرد مدیریت تعارض با روش آلفای کرونباخ از ۰/۵۱ تا ۰/۷۳ 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 $p \leq 0.05$ 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. هم‌چنین 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، ویژگی‌های پنج‌گانه شخصیتی، ۰/۱۱ واریانس راهبرد عدم مقابله را در سطح معنی‌داری ۰/۰۱۶ p تبیین می‌کند. هم‌چنین ویژگی‌های پنج‌گانه شخصیتی، راهبرد راه‌حل‌گرایی را با ضریب تعیین ۰/۲۱ و در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ p تبیین می‌کند. اما ویژگی‌های پنج‌گانه شخصیتی 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 واژه‌ها: 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 متأسفانه به دلیل عدم مدیریت صحیح، بیشتر تعارضات به ستیزه جویی و دشمنی مبدل شده است و امروزه جوامع بشری به علت پیشینه ناخوشایندی که از آن دارند، به تعارض به عنوان یک پدیده منفی می‌نگرند (مقیم، ۱۳۸۵). 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^۱، ۱۹۹۰). 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 می‌تواند تأثیرات مخرب موقعیت‌های برد و باخت سازمان را به حداقل برساند (مولینز، ۲۰۰۲). برخی از علمای علم رفتاری معتقدند که تنوع گروه کاری از طریق تعارض، عملکرد را تحت تأثیر 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، ۱۳۸۰). سبک‌هایی که هر یک از مدیران برای حل تعارض انتخاب می‌کنند، تحت تأثیر 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 (ایزدی، ۱۳۷۹). 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 علایق افراد زیردست تطبیق دهند (نادریان جهرمی، ۱۳۸۶).

هرسی و بلانچارد^۲ 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، ۱۹۷۲).

در تحقیقات بسیاری ارتباط بین ویژگی شخصیتی که در حیطه تئوری پنج فاکتوری (کاستا و مک‌کری^۳ ۱۹۹۲) است با شیوه‌های 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"^۴ را شناسایی کردند. این پنج عامل شامل روان رنجورخویی^۵، برونگرایی^۶، فراخ ذهنی^۷، خوشایندی (توافق)^۸ و وجدانی بودن^۹ می‌باشد (فورد وود و بل^{۱۰}، ۲۰۰۸). 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 هم‌چنین 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.

بیان 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^{۱۱}، ۲۰۰۱، به نقل از رضائیان، ۱۳۸۲).

بنابراین تضاد و تعارض 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 (ایزدی، ۱۳۷۹). "برایان و کرونین"^{۱۲} 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

۲. Hersey & Blanchard

۳. Costa & McCrae

۴. Big Five

۵. neuroticism

۶. extroversion

۷. openness

۸. agreeableness

۹. conscientiousness

۱۰. Ford Wood & Bell

۱۱. Kritner & Kinki

۱۲. Brayan & Cronin

رسمی و غیر رسمی می‌دانند (مولینز، ۲۰۰۲). "بارون"^{۱۳} 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 (ایزدی، ۱۳۷۹). با توجه به مطالب ذکر شده تحقیق حاضر در صدد پاسخگویی به این سؤال است که:

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

اهداف تحقیق

الف) هدف کلی

هدف از انجام این تحقیق 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 اختصاصی

- ۱- تعیین رابطه بین راهبرد عدم مقابله با ویژگی‌های شخصیتی مدیران اداره‌های تربیت‌بدنی استان خوزستان
- ۲- تعیین رابطه بین راهبرد کنترل با ویژگی‌های شخصیتی مدیران اداره‌های تربیت‌بدنی استان خوزستان
- ۳- تعیین رابطه بین راهبرد راه‌حل‌گرایی با ویژگی‌های شخصیتی مدیران اداره‌های تربیت‌بدنی استان خوزستان

فرضیه‌ها

- ۱- بین فراخ ذهنی و راهبرد عدم مقابله مدیران اداره‌های تربیت‌بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.
- ۲- بین فراخ ذهنی و راهبرد کنترل مدیران اداره‌های تربیت‌بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.
- ۳- بین فراخ ذهنی و راهبرد راه‌حل‌گرایی مدیران اداره‌های تربیت‌بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.
- ۴- بین روان رنجورخویی و راهبرد عدم مقابله مدیران اداره‌های تربیت‌بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.
- ۵- بین روان رنجورخویی و راهبرد کنترل مدیران اداره‌های تربیت‌بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.
- ۶- بین روان رنجورخویی و راهبرد راه‌حل‌گرایی مدیران اداره‌های تربیت‌بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.
- ۷- بین برونگرایی و راهبرد عدم مقابله مدیران اداره‌های تربیت‌بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.

- ۸- بین برونگرایی و راهبرد کنترل مدیران اداره‌های تربیت‌بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.
- ۹- بین برونگرایی و راهبرد راه‌حل‌گرایی مدیران اداره‌های تربیت‌بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.
- ۱۰- بین خوشایندی (توافق) و راهبرد عدم مقابله مدیران اداره‌های تربیت‌بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.
- ۱۱- بین خوشایندی (توافق) و راهبرد کنترل مدیران اداره‌های تربیت‌بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.
- ۱۲- بین خوشایندی (توافق) و راهبرد راه‌حل‌گرایی مدیران اداره‌های تربیت‌بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.
- ۱۳- بین وجدانی بودن و راهبرد عدم مقابله مدیران اداره‌های تربیت‌بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.
- ۱۴- بین وجدانی بودن و راهبرد کنترل مدیران اداره‌های تربیت‌بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.
- ۱۵- بین وجدانی بودن و راهبرد راه‌حل‌گرایی مدیران اداره‌های تربیت‌بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.
- ۱۶- بین ویژگی‌های شخصیتی و راهبرد عدم مقابله مدیران اداره‌های تربیت‌بدنی استان فارس رابطه چندگانه وجود دارد.
- ۱۷- بین ویژگی‌های شخصیتی و راهبرد کنترل مدیران اداره‌های تربیت‌بدنی استان فارس رابطه چند گانه وجود دارد.
- ۱۸- 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 محیطی این تحقیق یک مطالعه میدانی به حساب می‌آید که با مطالعه و بررسی نظری و جمع‌آوری اطلاعات لازم با استفاده از پرسشنامه از جامعه آماری صورت گرفته است.

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

در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی، از روش آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده شد. ضرایب پایایی هر کدام از فاکتورهای ویژگی‌های شخصیتی در جدول ۱-۱ آمده است.

جدول ۱-۱: ضرایب پایایی پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی نئو در تحقیق حاضر

ضرایب پایایی	شلاخص آماری
--------------	-------------

مقیاس	(آلفای کرونباخ)	(تنصیف)
روان رنجور خویی N	.۶۰	۰/۶۲
برونگرایی E	.۶۱	۰/۶۳
باز بودن O	.۴۲	۰/۵۱
خوشایندی A	.۵۲	۰/۵۰
وجدانی بودن C	.۷۳	۰/۶۷

۲- پرسشنامه سبک‌های مدیریت تعارض که به وسیله پوتنام و ویلسون طراحی شده است. این پرسشنامه در کتاب رفتار سازمانی رابینز (۱۹۹۱، به نقل از مقیمی، ۱۳۸۵) آورده شده است و پنج شیوه مدیریت تعارض را که شامل اجتناب، تطبیق یا سازش، همکاری، مصالحه، رقابت است در درون سه راهبرد کنترل، عدم مقابله و راه‌حل‌گرایی مورد سنجش قرار می‌دهد.

در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی پرسشنامه راهبرد مدیریت تعارض از روش آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده شد. ضرایب پایایی هر کدام از راهبردهای مدیریت تعارض در جدول ۱-۲ نشان داده شده است.

جدول ۱-۲: ضرایب پایایی پرسشنامه مدیریت تعارض در تحقیق حاضر

ضرایب پایایی		شاخص آماری
(تنصیف)	(آلفای کرونباخ)	مقیاس
۰/۶۳	۰/۵۱	استراتژی عدم مقابله
۰/۷۹	۰/۷۳	استراتژی کنترل
۰/۷۳	۰/۷۰	استراتژی راه‌حل‌گرایی

روش اجرای پژوهش

در این تحقیق به علت محدود بودن حجم جامعه، کل جامعه مذکور به عنوان نمونه انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند. تعداد ۱۵۰ عدد از هر پرسشنامه تکثیر و به صورت حضوری و مکاتبه‌ای ارسال گردید و در پایان ۱۱۸ پرسشنامه (۷۸ درصد) عودت داده شد. پس از جمع‌آوری، کلیه پرسشنامه‌ها امتیازگذاری و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها وارد رایانه شد.

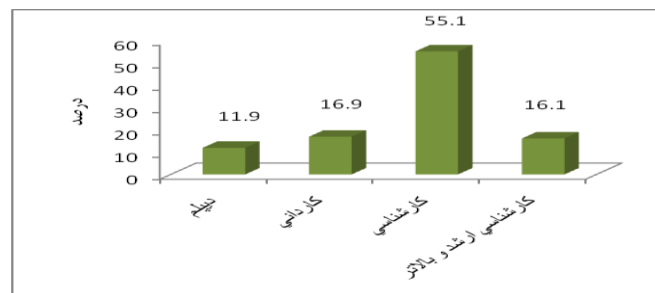
یافته‌های تحقیق

(۱) یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای جمعیت شناختی

آزمودنی‌های مرد حدود ۶۱/۰۱ درصد و آزمودنی‌های زن حدود ۳۸/۹ درصد حجم نمونه را به خود اختصاص داده‌اند.

آزمودنی‌های ۴۱ تا ۵۰ سال با ۳۴/۷ درصد، بیشترین فراوانی و آزمودنی‌های ۶۱ سال به بالا با حدود ۳/۴ درصد کمترین فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند. میانگین و انحراف معیار سن آزمودنی‌ها به ترتیب ۴۰/۲۱ و ۹/۹۳ سال می‌باشد. لازم به ذکر است یکی از آزمودنی‌ها وضعیت سن خود را مشخص نکرده بود

آزمودنی‌های مجرد حدود ۱۶/۱ و آزمودنی‌های متاهل نیز حدود ۸۳/۹ درصد نمونه را به خود اختصاص داده‌اند.



نمودار ۱-۱ توزیع آزمودنی‌ها بر حسب سطح تحصیلات

همان‌طور که در جدول و نمودار ۱-۱ ملاحظه می‌شود، آزمودنی‌های با تحصیلات کارشناسی با ۵۵/۱ درصد بیشترین فراوانی و آزمودنی‌های با تحصیلات دیپلم با ۱۱/۹ درصد کمترین فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند.

همان‌طور که در جدول ۱-۳ نشان داده شده است، آزمودنی‌های رشته تحصیلی تربیت‌بدنی با ۴۴/۹ درصد بیشترین فراوانی و آزمودنی‌های رشته تحصیلی مدیریت با ۱۲/۷ درصد کمترین فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند.

جدول ۱-۳ توزیع آزمودنی‌ها بر حسب رشته تحصیلی

رشته تحصیلی	فراوانی	درصد	درصد فراوانی تراکمی
تربیت‌بدنی	۵۳	۴۴/۹	۴۴/۹
مدیریت	۱۵	۱۲/۷	۵۷/۶
سایر رشته‌ها	۵۰	۴۲/۴	۱۰۰
کل	۱۱۸	۱۰۰	-

آزمودنی‌های با وضعیت استخدامی رسمی، با ۵۹/۳ درصد بیشترین فراوانی و آزمودنی‌های با وضعیت استخدامی پیمانی با ۱۲/۷ درصد کمترین فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند. ۹ نفر از آزمودنی‌ها وضعیت استخدامی خود را مشخص نکردند.

آزمودنی‌های با سابقه خدمت ۱۰ تا ۱۰۴ سال با ۳۶/۴ درصد، بیشترین فراوانی و آزمودنی‌های با سابقه خدمت ۳۱ سال به بالا با حدود ۵/۹ درصد، کمترین فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند. میانگین و انحراف معیار سابقه خدمت آزمودنی‌ها به ترتیب ۱۴ و ۱۰/۱ سال می‌باشد. تعداد ۸ آزمودنی سابقه خدمت خود را مشخص نکرده‌اند.

آزمودنی‌های با سابقه کار مدیریتی ۱ تا ۱۰ سال با ۷۰/۳ درصد، بیشترین فراوانی و آزمودنی‌های با سابقه کار مدیریتی ۳۱ سال به بالا با حدود ۲/۵ درصد، کمترین فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند. میانگین و انحراف معیار سابقه کار مدیریتی آزمودنی‌ها به ترتیب ۸/۹ و ۷/۸ سال می‌باشد. یک نفر از آزمودنی‌ها وضعیت سابقه کار مدیریتی خود را مشخص نکرده است.

جدول ۴-۱ میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره آزمودنی‌ها در متغیرهای راهبردهای مدیریت تعارض

شخص‌های آماری	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	تعداد
راهبردهای مدیریت تعارض	۱/۷۵	۰/۳۴۴	۱/۰۸	۲/۶۷	۱۱۸
راهبرد عدم مقابله	۲/۹۵	۰/۶۵۰	۱/۲۹	۴/۸۶	۱۱۸
راهبرد کنترل	۳/۵۵	۰/۴۹۵	۲/۲۷	۴/۵۵	۱۱۸

همان‌طور که در جدول ۴-۱ مشاهده می‌شود در متغیر راهبردهای مختلف مدیریت تعارض، راهبرد راه‌حل‌گرایی با میانگین ۳/۵۵ و راهبرد عدم مقابله با میانگین ۱/۷۵ به ترتیب بیشترین و کمترین نمره را به خود اختصاص داده‌اند.

جدول ۵-۱ میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره آزمودنی‌ها در ویژگی‌های پنج گانه شخصیتی

شخص‌های آماری	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	تعداد
ویژگی‌های شخصیتی	۲/۷۷	۰/۴۱۱	۱/۵۸	۳/۵۸	۱۱۸
برونگرایی	۱/۲۳	۰/۴۳۳	۰/۲۵	۲/۲۵	۱۱۸

۱۱۸	۳/۲۵	۱/۵۰	۰/۳۶۲	۲/۱۷	فراخ ذهنی
۱۱۸	۳/۵۰	۱/۸۳	۰/۳۷۸	۲/۷۳	خوشایندی
۱۱۸	۴	۲/۲۵	۰/۳۹۳	۳/۱۹	وجدانی بودن

همان‌طوری که در جدول ۵-۱ مشاهده می‌شود در مورد عوامل مختلف ویژگی‌های شخصیتی وجدانی بودن با میانگین ۳/۹ و روان‌رنجورخویی با میانگین ۱/۲۳ به ترتیب بیشترین و کمترین نمره را به خود اختصاص داده‌اند.

یافته‌های مربوط به آزمون فرضیه‌های تحقیق

پژوهش حاضر شامل ۱۸ فرضیه است که هر فرضیه همراه با نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل آن در این بخش ارائه می‌گردد.

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

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

۳- 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 ۶-۴ مشاهده می‌شود.

جدول ۶-۱. ضرایب همبستگی ساده بین ویژگی شخصیتی فراخ ذهنی و راهبردهای مدیریت تعارض

متغیر پیش بین	شاخص آماری متغیر ملاک	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی داری (p)	تعداد (n)
$\frac{2}{3}$	عدم مقابله	-۰/۰۴	۰/۳۳۱	۱۱۸
	کنترل	-۰/۰۳	۰/۳۷۳	
	راه‌حل‌گرایی	۰/۱۱	۰/۱۰۵	

همان‌طور که در جدول ۶-۱ ملاحظه می‌شود، بین ویژگی شخصیتی فراخ ذهنی و سه راهبرد عدم مقابله ($p=۰/۳۳۱$) و کنترل ($p=۰/۳۷۳$) و راه‌حل‌گرایی ($p=۰/۱۰۵$)، رابطه معنی‌داری وجود ندارد و فرضیه‌های ۱، ۲ و ۳ تأیید نمی‌گردد.

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

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

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

۶- بین روان رنجورخویی و راهبرد راه حل گرایی مدیران اداره‌های تربیت‌بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.

جدول ۷-۱ ضرایب همبستگی ساده بین ویژگی شخصیتی روان رنجورخویی و راهبردهای مدیریت تعارض

متغیر پیش بین	شاخص آماری متغیر ملاک	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی داری (p)	تعداد نمونه (n)
روان رنجورخویی	عدم مقابله	۰/۲۵	۰/۰۱۳	۱۱۸
	کنترل	۰/۱۶	۰/۰۳۴	
	راه حل گرایی	-۰/۱۸	۰/۰۲۳	

همان‌طور که در جدول ۷-۱ ملاحظه می‌شود، برای آزمون فرضیه ۴، ۵ و ۶ از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد بین ویژگی شخصیتی روان رنجورخویی و راهبرد عدم مقابله مدیران رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد ($p=0/013$) و بین ویژگی شخصیتی روان رنجورخویی و راهبرد کنترل مدیران رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد ($p=0/025$). اما بین ویژگی شخصیتی روان رنجورخویی و راهبرد راه حل گرایی مدیران رابطه معنی‌دار منفی وجود دارد ($p=0/016$). با توجه به اینکه سطوح معنی‌داری بدست آمده از ۰/۰۵ کمتر است، در نتیجه فرضیه‌های ۴ و ۵ و ۶ تایید می‌گردد. 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 حل گرایی استفاده می‌کنند.

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

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

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

۹- بین برونگرایی و راهبرد راه حل گرایی مدیران اداره‌های تربیت‌بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.

جدول ۸-۱. ضرایب همبستگی ساده بین ویژگی شخصیتی برونگرایی و راهبردهای مدیریت تعارض

متغیر پیش بین	شاخص آماری متغیر ملاک	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی داری (p)	تعداد نمونه (n)
برونگرایی	عدم مقابله	-۰/۰۶	۰/۲۵۳	۱۱۸
	کنترل	۰/۰۱	۰/۴۵۳	

	راه حل گرایی	۰/۳۸	۰/۰۰۱	
--	--------------	------	-------	--

همان‌طور که در جدول ۸-۱ ملاحظه می‌شود، برای آزمون فرضیه ۷، ۸ و ۹ از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد، بین ویژگی شخصیتی برونگرایی و راهبرد عدم مقابله مدیران رابطه معنی‌دار وجود ندارد؛ هم‌چنین بین ویژگی شخصیتی برونگرایی و راهبرد کنترل مدیران رابطه معنی‌دار وجود ندارد. با توجه به اینکه سطوح معنی‌داری بدست آمده از ۰/۰۵ بیشتر است، در نتیجه فرضیه‌های ۷ و ۸ تأیید نمی‌گردد. بین ویژگی شخصیتی برونگرایی و راهبرد راه‌حل‌گرایی مدیران رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد ($p=0/001$ و $r=0/38$). با توجه به اینکه سطح معنی‌داری بدست آمده از ۰/۰۵ کمتر است، در نتیجه فرضیه ۹ تأیید می‌گردد. به عبارت دیگر مدیرانی که در ویژگی برونگرایی بالا هستند از راهبرد راه‌حل‌گرایی به عنوان استراتژی مدیریت تعارض بیشتر استفاده می‌کنند

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

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

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

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

جدول ۹-۱. ضرایب همبستگی ساده بین ویژگی شخصیتی خوشایندی و راهبردهای مدیریت تعارض

متغیر پیش بین	شاخص آماری متغیر ملاک	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی داری (p)	تعداد نمونه (n)
خوشایندی	عدم مقابله	-۰/۲۴۱	۰/۰۰۴	۱۱۸
	کنترل	-۰/۲۲	۰/۰۰۷	
	راه حل گرایی	۰/۳۵	۰/۰۰۱	

همان‌طور که در جدول ۹-۱ ملاحظه می‌شود، برای آزمون فرضیه ۱۰، ۱۱ و ۱۲ از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد، بین ویژگی شخصیتی خوشایندی و راهبرد عدم مقابله مدیران رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد ($p=0/004$) و هم‌چنین بین ویژگی شخصیتی خوشایندی و راهبرد کنترل مدیران رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد ($p=0/007$) و $r=-0/24$. 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 ۰/۰۵ کمتر است در نتیجه فرضیه‌های ۱۰ و ۱۱ تأیید می‌گردد. بین ویژگی شخصیتی خوشایندی و راهبرد راه‌حل‌گرایی مدیران رابطه معنی‌دار وجود دارد ($p=0/001$ و $r=0/34$). با توجه به اینکه سطح معنی‌داری بدست آمده از ۰/۰۵ کمتر است، در نتیجه فرضیه ۱۲ تأیید می‌گردد.

گردد. به عبارت دیگر مدیرانی که در ویژگی خوشایندی بالا هستند، بیشتر راهبرد راه حل گرایی را به عنوان استراتژی مدیریت تعارض انتخاب می کنند.

فرضیه های مربوط به ویژگی شخصیتی وجدانی بودن و راهبردهای مدیریت تعارض (عدم مقابله، کنترل، راه حل گرایی)

۱۳- بین وجدانی بودن و راهبرد عدم مقابله مدیران اداره های تربیت بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.

۱۴- بین وجدانی بودن و راهبرد کنترل مدیران اداره های تربیت بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.

۱۵- بین وجدانی بودن و راهبرد راه حل گرایی مدیران اداره های تربیت بدنی استان فارس رابطه وجود دارد.

جدول ۱۰-۱. ضرایب همبستگی ساده بین ویژگی شخصیتی وجدانی بودن و راهبردهای مدیریت تعارض

متغیر پیش بین	شاخص آماری	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	تعداد نمونه
	متغیر ملاک	(r)	(p)	(n)
وجدانی بودن	عدم مقابله	-۰/۲۹	۰/۰۰۱	۱۱۸
	کنترل	۰/۰۱	۰/۴۵	
	راه حل گرایی	۰/۳۱	۰/۰۰۱	

همان طور که در جدول ۱۰-۱ ملاحظه می شود، برای آزمون فرضیه ۱۳، ۱۴ و ۱۵ از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد بین ویژگی شخصیتی وجدانی بودن و راهبرد عدم مقابله مدیران رابطه منفی معنی دار وجود دارد ($p = -0.29$). به عبارت دیگر مدیرانی که در ویژگی وجدانی بودن بالا هستند کمتر از راهبرد عدم مقابله به عنوان استراتژی مدیریت تعارض استفاده می کنند؛ با توجه به اینکه سطح معنی داری بدست آمده از 0.05 کمتر است، در نتیجه فرضیه ۱۳ تأیید می گردد. بین ویژگی شخصیتی وجدانی بودن و راهبرد کنترل مدیران رابطه معنی دار وجود ندارد. با توجه به اینکه سطوح معنی داری بدست آمده از 0.05 بیشتر است در نتیجه فرضیه ۱۴ تأیید نمی شود. بین ویژگی شخصیتی وجدانی بودن و راهبرد راه حل گرایی مدیران رابطه مثبت معنی دار وجود دارد ($p = 0.31$ و $r = 0.31$). با توجه به اینکه سطح معنی داری بدست آمده از 0.05 کمتر است در نتیجه فرضیه ۱۵ تأیید می گردد. به عبارت دیگر مدیرانی که در ویژگی وجدانی بودن بالا هستند بیشتر راهبرد راه حل گرایی را به عنوان استراتژی مدیریت تعارض انتخاب می کنند.

فرضیه ۱۶- بین ویژگی های شخصیتی و راهبرد عدم مقابله مدیران اداره های تربیت بدنی استان فارس رابطه چندگانه وجود دارد.

برای آزمون این فرضیه از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش ورود^{۱۴} و مرحله ای^{۱۵} استفاده شد.

جدول ۱-۱۱ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مربوط به ویژگی‌های شخصیتی و راهبرد عدم مقابله مدیران اداره‌های تربیت-بدنی استان فارس را با روش ورود نشان می‌دهد.

جدول ۱-۱۱. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مربوط به مولفه‌های ویژگی‌های شخصیتی و راهبرد عدم مقابله با روش ورود

مقدار ثابت (a)	متغیرها و ضرایب رگرسیون					نسبت F احتمال P	ضریب تعیین RS	همبستگی چندگانه MR
	وجدانی بودن	خوشایندی	روان رنجوری	برونگرایی	فراخ ذهنی			
۲/۳۸	$B=-۰/۲۱۴$	$B=-۰/۱۱۹$	$B=۰/۰۸۱$	$B=۰/۱۰۳$	$B=۰/۰۰۱$	$F=۲/۹۲۹$ $p=۰/۰۱۶$	۰/۱۱۶	۰/۳۴۰
	$\beta=-۰/۲۲۴$	$\beta=-۰/۱۳۱$	$\beta=۰/۱۰۳$	$\beta=۰/۱۲۳$	$\beta=۰/۰۰۱$			
	$t=-۲/۳۵۱$	$t=-۱/۲۲۸$	$t=۰/۹۵۶$	$t=۱/۱۸۱$	$t=۰/۰۰۷$			
	$p=۰/۰۲۰$	$p=۰/۲۲۲$	$p=۰/۳۴۱$	$p=۰/۲۴۰$	$p=۰/۹۹۵$			

همان‌طور که در جدول ۱-۱۱ مشاهده می‌شود، بر اساس نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه و با استفاده از روش ورود، ضریب همبستگی چندگانه برای ترکیب خطی ویژگی‌های شخصیتی فراخ ذهنی، برونگرایی، روان رنجورخویی، خوشایندی و وجدانی بودن مدیران با راهبرد عدم مقابله، برابر $MR=۰/۳۴۰$ و ضریب تعیین برابر $RS=۰/۱۱۶$ می‌باشد که در سطح $p=۰/۰۱۶$ معنی‌دار است. بنابراین فرضیه ۱۶ پژوهش تأیید می‌گردد. با توجه به ضریب تعیین بدست آمده، مشخص شده است که حدود ۱۱ درصد واریانس متغیر عدم مقابله توسط متغیرهای پیش‌بین ویژگی‌های شخصیتی فراخ ذهنی، برونگرایی، روان رنجورخویی، خوشایندی و وجدانی بودن تبیین شده است.

جدول ۱-۱۲ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مربوط به ویژگی‌های شخصیتی و راهبرد عدم مقابله مدیران اداره‌های تربیت-بدنی استان فارس را با روش مرحله‌ای نشان می‌دهد.

جدول ۱-۱۲. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مربوط به مولفه‌های ویژگی‌های شخصیتی و راهبرد عدم مقابله با روش مرحله

ای

شاخص آماری	همبستگی چندگانه MR	ضریب تعیین RS	نسبت F احتمال P	متغیرها و ضرایب رگرسیون	مقدار ثابت (a)
متغیرهای پیش بین				۱	

۲/۵۶	$B = -.0/۲۵۳$ $\beta = -.0/۲۹۰$ $t = -.۳/۲۶$ $p = .0/۰۰۱$	$F = ۱۰/۶۲$ $P < .0/۰۰۱$	۰/۰۸۴	۰/۲۹۰	وجدانی بودن
------	--	-----------------------------	-------	-------	-------------

همان‌طور که در جدول ۱۲-۱ نشان داده شده است، طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش مرحله‌ای، از میان متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی فراخ ذهنی، برونگرایی، روان‌رنجورخویی، خوشایندی و وجدانی بودن به عنوان متغیرهای پیش‌بین راهبرد عدم مقابله، تنها ویژگی شخصیتی وجدانی بودن بهترین پیش‌بینی کننده استفاده از راهبرد عدم مقابله است و سایر متغیرها نقشی معنی‌داری در پیش‌بینی آن ایفا نمی‌کنند. ضریب همبستگی چندگانه برای ترکیب خطی متغیر پیش-بین برابر با $MR = ۰/۲۹۰$ و $RS = ۰/۰۸۴$ می‌باشد که در سطح $p < ۰/۰۰۱$ معنی‌دار است.

فرضیه ۱۷- بین ویژگی‌های شخصیتی و راهبرد کنترل 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 ۱۳-۱ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مربوط به ویژگی‌های شخصیتی و راهبرد کنترل مدیران اداره‌های تربیت‌بدنی استان فارس را با روش ورود نشان می‌دهد.

جدول ۱۳-۱. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مربوط به مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی و راهبرد کنترل با روش ورود

مقدار ثابت (a)	متغیرها و ضرایب رگرسیون					نسبت F احتمال P	ضریب تعیین RS	همبستگی چندگانه MR
	وجدانی بودن	خوشایندی	روان‌رنجوری	برونگرایی	فراخ ذهنی			
۲/۷۷	$B = ۰/۲۱۵$ $\beta = ۰/۱۳۰$ $t = ۱/۲۳۱$ $p = ۰/۲۲۱$	$B = -.0/۴۳۶$ $\beta = -.۰/۲۵۳$ $t = -.۲/۳۳$ $p = ۰/۰۲۱$	$B = ۰/۲۱۰$ $\beta = ۰/۱۴۰$ $t = ۱/۲۸$ $p = ۰/۲۰۳$	$B = ۰/۱۷۳$ $\beta = ۰/۱۱۰$ $t = ۱/۰۳۰$ $p = ۰/۳۰۵$	$B = -.0/۰۲۳$ $\beta = -.0/۰۱۳$ $t = -.0/۱۳۷$ $p = ۰/۸۹۱$	$F = ۲/۰۵۲$ $P = ۰/۰۷۷$	۰/۰۸۴	۰/۲۹۰

همان‌طور که در جدول ۱۳-۱ مشاهده می‌شود، بر اساس نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه و با استفاده از روش ورود، ضریب همبستگی چندگانه برای ترکیب خطی ویژگی‌های شخصیتی فراخ ذهنی، برونگرایی، روان‌رنجورخویی، خوشایندی و وجدانی بودن مدیران با راهبرد کنترل، برابر $MR = ۰/۲۹۰$ و ضریب تعیین برابر $RS = ۰/۰۸۴$ می‌باشد که در سطح $p = ۰/۰۷۷$

معنی‌دار نیست. بنابراین فرضیه ۱۷ پژوهش تأیید نمی‌گردد. با توجه به ضریب تعیین بدست آمده، مشخص شده است که حدود ۰/۰۸ درصد واریانس متغیر کنترل توسط متغیرهای پیش بین ویژگی‌های شخصیتی فراخ ذهنی، برونگرایی، روان رنجورخویی، خوشایندی و وجدانیت تبیین شده است.

جدول ۱۴-۱ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مربوط به ویژگی‌های شخصیتی و کنترل مدیران اداره‌های تربیت‌بدنی استان فارس را با روش مرحله‌ای نشان می‌دهد.

جدول ۱۴-۱. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مربوط به مولفه‌های ویژگی‌های شخصیتی و راهبرد کنترل با روش مرحله‌ای

شاخص آماری	همبستگی چندگانه MR	ضریب تعیین RS	نسبت F احتمال P	متغیرها و ضرایب رگرسیون	مقدار ثابت (a)
متغیرهای پیش بین				۱	
خوشایندی	۰/۲۲۶	۰/۰۵۱	$F=6/261$ $P<0/014$	$B=-0/389$ $\beta=-0/226$ $t=-2/50$ $p=0/014$	۴/۰۱

همان‌طور که در جدول ۱۴-۱ نشان داده شده است، طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش مرحله‌ای، از میان متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی فراخ ذهنی، برونگرایی، روان‌رنجورخویی، خوشایندی و وجدانی بودن به عنوان متغیرهای پیش‌بین راهبرد کنترل، تنها ویژگی شخصیتی خوشایندی (توافق) پیش‌بینی کننده استفاده از راهبرد کنترل است و سایر متغیرها نقشی در پیش‌بینی آن ایفا نمی‌کنند. ضریب همبستگی چندگانه برای ترکیب خطی متغیر پیش‌بین برابر با $MR=0/226$ و $RS=0/051$ می‌باشد که در سطح $p=0/014$ معنی‌دار است.

فرضیه ۱۸- بین ویژگی‌های شخصیتی و راهبرد راه‌حل‌گرایی 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 ۱۵-۱ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مربوط به ویژگی‌های شخصیتی و راهبرد راه‌حل‌گرایی مدیران اداره‌های تربیت-بدنی استان فارس را با روش ورود نشان می‌دهد.

جدول ۱۵-۱. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مربوط به مولفه‌های ویژگی‌های شخصیتی و راهبرد راه‌حل‌گرایی با روش ورود

مقدار ثابت (a)	متغیرها و ضرایب رگرسیون					نسبت F احتمال P	ضریب تعیین RS	همبستگی چندگانه MR
	وجدانی بودن	خوشایندی	روان رنجوری	برونگرایی	فراخ ذهنی			
۱/۱۰	$0/161B=$ $0/128\beta =$ $1/305t=$ $0/195p=$	$0/307B=$ β $0/234=$ $2/33t=$ $0/022p=$	$1/090B=$ $0/093\beta =$ $0/924t=$ $0/358p=$	$0/343B=$ $0/285\beta =$ $2/89t=$ $0/005p=$	$0/012B=$ $0/009\beta =$ $0/101t=$ $0/920p=$	$F=6/095$ $0/001P<$	$0/214$	$0/462$

همان‌طور که در جدول ۱۵-۱ مشاهده می‌شود، بر اساس نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه و با استفاده از روش ورود، ضریب همبستگی چندگانه برای ترکیب خطی ویژگی‌های شخصیتی فراخ ذهنی، برونگرایی، روان رنجورخویی، خوشایندی و وجدانی بودن مدیران با راهبرد راه‌حل‌گرایی، برابر $MR=0/462$ و ضریب تعیین برابر $RS=0/214$ می‌باشد که در سطح $p<0/001$ معنی‌دار است. بنابراین فرضیه ۱۸ پژوهش تأیید می‌گردد. با توجه به ضریب تعیین بدست آمده، مشخص شده است که حدود ۲۱ درصد واریانس متغیر راه‌حل‌گرایی توسط متغیرهای پیش‌بین ویژگی‌های شخصیتی فراخ ذهنی، برونگرایی، روان رنجورخویی، خوشایندی و وجدانی بودن تبیین شده است.

جدول ۱۶-۱ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مربوط به ویژگی‌های شخصیتی و راهبرد راه‌حل‌گرایی مدیران اداره‌های تربیت-بدنی استان فارس را با روش مرحله‌ای نشان می‌دهد.

جدول ۱۶-۱. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مربوط به مولفه های ویژگی‌های شخصیتی و راهبرد راه‌حل‌گرایی با روش مرحله‌ای

مقدار ثابت (a)	متغیرها و ضرایب رگرسیون		نسبت F احتمال P	ضریب تعیین RS	همبستگی چندگانه MR	شاخص آماری
	۲	۱				متغیرهای پیش بین
۲/۲۷۷		$0/461B=$ $0/383\beta =$ $4/46 t=$ $0/001P=$	$19/93F=$ $0/001P<$	$0/147$	$0/383$	۱- برونگرایی

۱/۶۹۳	۰/۳۱۸B= ۰/۲۴۲β = ۲/۷۱t= ۰/۰۰۸p=	۰/۳۵۸B= ۰/۲۹۷β = ۳/۳۳t= ۰/۰۰۱p=	۱۴/۱۹F= ۰/۰۰۱P<	۰/۱۹۸	۰/۴۴۵	۲- خوشایندی
-------	--	--	--------------------	-------	-------	-------------

همان‌طور که در جدول ۱۶-۱ نشان داده شده است، طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش مرحله‌ای، از میان متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی فراخ ذهنی، برون‌گرایی، روان‌رنجورخویی، خوشایندی و وجدانی بودن به عنوان متغیرهای پیش‌بین راهبرد راه‌حل‌گرایی، ویژگی شخصیتی برون‌گرایی و خوشایندی (توافق) پیش‌بینی کننده استفاده از راهبرد راه‌حل‌گرایی است و سایر متغیرها نقشی در پیش‌بینی آن ایفا نمی‌کنند. ضریب همبستگی چندگانه برای ترکیب خطی متغیرهای پیش‌بین برابر با $MR=0/445$ و $RS=0/198$ می‌باشد که در سطح $p=0/008$ برای خوشایندی و $p<0/001$ برای برون‌گرایی معنی‌دار است.

بحث و نتیجه‌گیری

الف) تبیین فرضیه‌های مربوط به رابطه‌ی ویژگی شخصیتی فراخ ذهنی و راهبردهای مدیریت تعارض (راه‌حل‌گرایی، عدم مقابله، کنترل)

یافته‌های تحقیق نشان داد، بین ویژگی فراخ ذهنی و راهبرد عدم مقابله مدیران اداره‌های تربیت بدنی استان فارس رابطه معنی‌دار وجود ندارد. در نتیجه فرضیه ۱ این پژوهش تأیید نشد. این نتیجه با نتایج تحقیق پارک و آنتونیونی (۲۰۰۷)، اوساچ و آندوسکی (۲۰۰۶) و ما (۲۰۰۵)، همخوانی دارد ولی با نتیجه‌ی تحقیق آنتونیونی (۲۰۰۰) همخوانی ندارد.

یافته‌های تحقیق نشان داد، بین ویژگی فراخ ذهنی و راهبرد کنترل مدیران اداره‌های تربیت بدنی استان فارس رابطه معنی‌دار وجود ندارد. در نتیجه فرضیه ۲ این پژوهش تأیید نشد. این نتیجه با نتایج پارک و آنتونیونی (۲۰۰۷)، اوساچ و آندوسکی (۲۰۰۶)، ما (۲۰۰۵)، و آنتونیونی (۲۰۰۰) همخوانی دارد.

یافته‌های تحقیق نشان داد، بین ویژگی فراخ ذهنی و راهبرد راه‌حل‌گرایی مدیران اداره‌های تربیت بدنی استان فارس رابطه معنی‌دار وجود ندارد. در نتیجه فرضیه ۳ پژوهش تأیید نشد؛ این نتیجه با نتایج تحقیق پارک و آنتونیونی (۲۰۰۷)، اوساچ و آندوسکی (۲۰۰۶)، ما (۲۰۰۵)، همخوانی دارد ولی با نتیجه‌ی تحقیق آنتونیونی (۲۰۰۰) همخوانی ندارد، که احتمال دارد این تفاوت به دلیل ویژگی‌های متفاوت نمونه آماری دو پژوهش باشد.

دلیل اینکه ویژگی شخصیتی فراخ ذهنی با هیچ یک از سبک‌های حل تعارض مرتبط نبود، می‌تواند این باشد که افراد فراخ ذهن توانایی بالایی در قضاوت و سازش در موقعیت تعارض دارند و این انعطاف‌پذیری باعث می‌شود که به سرعت در مورد روش‌هایشان قضاوت کنند و راهبرد برترشان را بر طبق موقعیت‌های گوناگون انتخاب کنند. بنابراین فراخ ذهنی با هیچ یک از سبک‌های مدیریت تعارض مرتبط نیست.

با توجه به نتایج بدست آمده از این سه فرضیه مشخص شد که بین ویژگی شخصیتی فراخ ذهنی و سه راهبرد مدیریت تعارض رابطه‌ای وجود ندارد. پروین (۱۹۹۴) بیان می‌دارد که ویژگی شخصیتی فراخ ذهنی کم ثبات‌ترین فاکتور در مدل ۵ فاکتوری نئو می‌باشد. هم‌چنین نتایج تحقیق روشن و همکاران (۱۳۸۵) در بررسی جنبه‌های روان سنجی پرسشنامه ۵ عاملی نئو نشان داد عامل فراخ ذهنی در نمونه ایرانی نیز فاقد ثبات درونی قابل قبول است ($O=0/35$). بنابراین، با توجه به نکات ذکر شده احتمال دارد که یکی از دلایل معنی‌دار نبودن رابطه ویژگی فراخ ذهنی و سه راهبرد مدیریت تعارض فقدان ثبات درونی این ویژگی، 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) تبیین فرضیه‌های مربوط به رابطه‌ی ویژگی شخصیتی روان رنجورخویی و راهبردهای مدیریت تعارض (راه‌حل‌گرایی، عدم مقابله، کنترل)

یافته‌های تحقیق نشان داد، بین روان رنجورخویی و راهبرد عدم مقابله مدیران اداره‌های تربیت‌بدنی استان فارس رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. در نتیجه فرضیه ۴ پژوهش تأیید گردید. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیق اوساچ و آندوسکی (۲۰۰۶) و آنتونیونی (۲۰۰۰) همخوانی دارد ولی با نتایج تحقیق پارک و آنتونیونی (۲۰۰۷) و ما (۲۰۰۵) همخوانی 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. افرادی که دارای ویژگی شخصیتی روان رنجور خویی هستند، افرادی هستند که به تجربه عواطف منفی، مانند ترس، غم، خشم و انزجار تمایل دارند و در مقابل افسردگی آسیب‌پذیرند (کاستا و مک کری ۱۹۹۲). مدیرانی که از لحاظ شخصیتی تأمین طلب، منزوی، بی هدف، دلسرد و دچار یاس و ناامیدی‌اند، هنگامی که اختلاف بروز می‌کند، طرف هیچ کس را نمی‌گیرند، به ندرت مخالفت می‌کنند و در صدد مقابله با کسانی که ابراز مخالفت می‌کنند بر نمی‌آیند و بی طرفی خود را حفظ می‌کنند (ایزدی، ۱۳۷۹). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت افرادی که دارای ویژگی روان‌رنجور خویی بالا هستند استفاده از راهبرد عدم مقابله را ترجیح داده و کمتر به ابراز نظر و همکاری با دیگران می‌پردازند و کمتر تمایل دارند که خود را با تعارضات مواجه کنند.

یافته‌های تحقیق نشان داد، بین روان رنجورخویی و راهبرد کنترل مدیران اداره‌های تربیت بدنی استان فارس رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. در نتیجه فرضیه ۵ پژوهش تأیید گردید که با نتایج بدست آمده از تحقیق کلانتری (۱۳۸۶) و آنتونیونی (۲۰۰۰) همخوانی دارد ولی با نتایج تحقیق پارک و آنتونیونی (۲۰۰۷)، اوساچ و آندوسکی (۲۰۰۶) و ما (۲۰۰۵) همخوانی 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 قطعاً 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.

یافته‌های تحقیق نشان داد، بین روان رنجورخویی و راهبرد راه حل‌گرایی مدیران اداره‌های تربیت‌بدنی استان فارس رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد. در نتیجه فرضیه ۶ پژوهش تأیید گردید، که با نتایج بدست آمده از تحقیق پارک و آنتونیونی (۲۰۰۷)، اوساچ و آندوسکی (۲۰۰۶) و ما (۲۰۰۵) همخوانی دارد ولی با نتایج بدست آمده از تحقیق آنتونیونی (۲۰۰۰) و

کلانتری (۱۳۸۵) همخوانی ندارد. افرادی که در شاخص روان رنجوری بالا هستند، دارای ثبات عاطفی پایینی هستند. این افراد به طور برآشفته‌ای با موقعیت‌های بغرنج مواجه می‌شوند (کاستا و مک‌کری، ۱۹۹۲). 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) تبیین فرضیه‌های مربوط به رابطه‌ی ویژگی شخصیتی برون‌گرایی و راهبردهای مدیریت تعارض (راه‌حل‌گرایی، عدم مقابله، کنترل)

یافته‌های تحقیق نشان داد که بین برون‌گرایی و راهبرد عدم مقابله مدیران اداره‌های تربیت بدنی استان فارس رابطه وجود ندارد. این فرضیه در تحقیق حاضر تأیید نمی‌گردد. همچنین فرضیه ۸ مبنی بر وجود رابطه بین برون‌گرایی و کنترل نیز تأیید نمی‌گردد. به عبارت دیگر بین برون‌گرایی و راهبرد کنترل مدیران اداره‌های تربیت بدنی استان فارس رابطه وجود ندارد، که با نتایج تحقیق کلانتری (۱۳۸۶)، فورد وود و بل (۲۰۰۸)، پارک و آنتونیونی (۲۰۰۷)، اوساچ و آندوسکی (۲۰۰۶)، ما (۲۰۰۵)، آنتونیونی (۲۰۰۰) همخوانی 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 (۱۳۷۹) 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.

یافته‌های تحقیق نشان داد که بین برون‌گرایی و راهبرد راه‌حل‌گرایی مدیران اداره‌های تربیت بدنی استان فارس رابطه وجود دارد بنابراین فرضیه ۹ در این پژوهش تأیید گردید. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیق کلانتری (۱۳۸۶)، فورد وود و بل (۲۰۰۸)، پارک و آنتونیونی (۲۰۰۷)، اوساچ و آندوسکی (۲۰۰۶)، ما (۲۰۰۵)، آنتونیونی (۲۰۰۰) همخوانی دارد. به عبارت دیگر افرادی که برون‌گرا هستند بیشتر از راهبرد راه‌حل‌گرایی برای برخورد با تعارض استفاده می‌کنند. افراد برون‌گرا افراد اجتماعی، مردم دوست، قاطع، فعال و پرحرف هستند. هیجان و تحریک را دوست دارند و ذاتاً بشاش هستند. آنان امیدوار، پرانرژی و خوش‌بین هستند (کاستا و مک‌کری، ۱۹۹۲). افرادی که از لحاظ شخصیتی دارای اعتماد به نفس، استقلال رای، خودشناخته، منطقی، دارای گوش شنوا و پذیرنده انتقادات واقع بینانه، خلاق و رفتارهای بالغانه هستند و برای خود و دیگران احترام قائلند، به هنگام بروز تعارض سعی می‌کنند دلیل اصلی آن را تشخیص داده و از طریق تحلیل و بررسی آن، علل اصلی آن را برطرف نمایند، یعنی، در این خصوص به مواجهه مستقیم با تعارض و حل آن از طریق تشریک مساعی و مذاکره مبادرت می‌ورزند. هم چنین کسانی که از نظر اعتماد به دیگران نمره بالا می‌گیرند، معمولاً به انسجام گروهی کمک می‌کنند، تعامل اجتماعی را بسط و گسترش می‌دهند، و از رقابت و هم چشمی پرهیز می‌کنند (ایزدی، ۱۳۷۹).

بنابراین می‌توان نتیجه گرفت افرادی که ویژگی برون‌گرایی بالایی دارند، در مواجهه با تعارض بیشتر به تشریک مساعی پرداخته و راهبرد راه‌حل‌گرایی را بر راهبردهای دیگر رویاروی با تعارض ترجیح می‌دهند. این افراد بیشتر از آنکه به رقابت بپردازند به انسجام گروهی کمک می‌کنند.

د) تبیین فرضیه‌های مربوط به رابطه‌ی ویژگی شخصیتی خوشایندی (توافق) و راهبردهای مدیریت تعارض (راه‌حل‌گرایی، عدم مقابله، کنترل)

یافته‌های تحقیق نشان داد که بین خوشایندی (توافق) و راهبرد عدم مقابله مدیران اداره‌های تربیت‌بدنی استان فارس رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد. در پژوهش حاضر فرضیه ۱۰ تأیید می‌شود. این یافته با نتایج تحقیق فورد وود و بل (۲۰۰۸)، پارک و آنتونیونی (۲۰۰۷)، اوساچ و آندوسکی (۲۰۰۶)، ما (۲۰۰۵)، آنتونیونی (۲۰۰۰) همخوانی 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.

یافته‌های تحقیق نشان داد که بین خوشایندی (توافق) و راهبرد کنترل مدیران اداره‌های تربیت‌بدنی استان فارس رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد. در پژوهش حاضر فرضیه ۱۱ تأیید می‌شود. این یافته با نتایج تحقیق فورد وود و بل (۲۰۰۸)، پارک و آنتونیونی (۲۰۰۷)، اوساچ و آندوسکی (۲۰۰۶)، ما (۲۰۰۵)، آنتونیونی (۲۰۰۰) همخوانی دارد. افراد موافق در روابط بین فردی به هم حسی، همکاری، اعتماد کردن و ویژگی حمایت‌کنندگی تمایل دارند و کمتر خود را در تقابل با دیگران می‌بینند. افراد تقابلی به گستاخی، اهل همکاری نبودن و هم حس نبودن معروفند (کاستا و مک کری، ۱۹۹۲). افرادی که ویژگی توافقی بالایی دارند، به علت اینکه کمتر خود را در تقابل با دیگران می‌بینند، کمتر هم از سبک کنترل استفاده می‌کنند. سبک کنترل، شیوه‌ای استبدادی، آمرانه و تحکم‌آمیز جهت کنترل تعارض است، پس بنابراین افراد توافقی کمتر از این سبک استفاده می‌کنند (ایزدی، ۱۳۷۹).

یافته‌های تحقیق نشان داد که بین خوشایندی (توافق) و راهبرد راه‌حل‌گرایی مدیران اداره‌های تربیت‌بدنی استان فارس رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. در پژوهش حاضر فرضیه ۱۲ تأیید می‌شود. این یافته با نتایج تحقیق فورد وود و بل (۲۰۰۸)، پارک و آنتونیونی (۲۰۰۷)، اوساچ و آندوسکی (۲۰۰۶)، ما (۲۰۰۵)، آنتونیونی (۲۰۰۰) همخوانی دارد. توافق نیز مانند برونگرایی یک بعد از تمایلات بین فردی است. افرادی که دارای ویژگی توافقی بالایی هستند، اساساً "نوع دوست، دلسوز و مشتاق کمک به دیگرانند (کاستا و مک کری، ۱۹۹۲). می‌توان نتیجه گرفت افرادی که نوع دوست هستند و تمایل به همکاری، اعتماد و حمایت کردن دارند، بیشتر سبک تشریک مساعی، همکاری یا راه‌حل‌گرایی را در برخورد با تعارضات انتخاب می‌کنند

ه) تبیین فرضیه‌های مربوط به رابطه‌ی ویژگی شخصیتی وجدانی بودن و راهبردهای مدیریت تعارض (راه‌حل‌گرایی، عدم مقابله، کنترل)

یافته‌های تحقیق نشان داد که بین وجدانی بودن و راهبرد عدم مقابله مدیران اداره‌های تربیت‌بدنی استان فارس رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد. در نتیجه فرضیه ۱۳ پژوهش تأیید شد. این یافته با نتیجه تحقیق آنتونیونی (۲۰۰۰) همخوانی دارد ولی با نتایج تحقیق پارک و آنتونیونی (۲۰۰۷)، اوساچ و آندوسکی (۲۰۰۶)، ما (۲۰۰۵) همخوانی ندارد. در خصوص این ناهمخوانی همان‌طور که مک کری و کاستا (۱۹۹۲) بیان می‌کنند، افراد با وجدانتر، هدفمند، بااراده، پرنرژی و مصمم هستند؛ این افراد کمتر منزوی هستند و سعی در برخورد با تعارض دارند. افرادی که در ویژگی وجدانی بودن پایین هستند، احتمال بیشتری داده می‌شود که از سبک مصالحه، سازش و مدارا و عدم مقابله برای برخورد با تعارض استفاده کنند. 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.

یافته‌های تحقیق نشان داد که بین وجدانی بودن و راهبرد کنترل مدیران اداره‌های تربیت بدنی استان فارس رابطه وجود ندارد. در نتیجه فرضیه ۱۴ پژوهش تأیید نشد. این یافته با نتایج تحقیق پارک و آنتونیونی (۲۰۰۷)، اوساچ و آندوسکی (۲۰۰۶)، ما (۲۰۰۵)، آنتونیونی (۲۰۰۰) همخوانی دارد.

یافته‌های تحقیق نشان داد که بین وجدانی بودن و راهبرد راه‌حل‌گرایی مدیران اداره‌های تربیت بدنی استان فارس رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. در نتیجه فرضیه ۱۵ پژوهش تأیید شد. این یافته با نتیجه تحقیق آنتونیونی (۲۰۰۰) همخوانی دارد ولی با نتایج تحقیق پارک و آنتونیونی (۲۰۰۷)، اوساچ و آندوسکی (۲۰۰۶)، ما (۲۰۰۵) همخوانی ندارد.

افراد با وجدانتر هدفمند، با اراده، پراثری و مصمم هستند. این ویژگی از جنبه مثبت با پیشرفت تحصیلی و شغلی همراه است (کاستا و مک‌کری، ۱۹۹۲). افرادی که دارای استقلال رأی و با اراده و منطقی هستند و به مرحله خودیابی و تحقق ذات رسیده‌اند، با مواجهه مستقیم با تعارض و حل مساله در موقعیت‌های تعارض واکنش نشان می‌دهند. بنابراین، این‌گونه افراد کمتر منزوی هستند و بیشتر به سبک راه‌حل‌گرایی روی می‌آورند.

و) تبیین فرضیه ۱۶ مربوط به رابطه‌ی چندگانه ویژگی‌های شخصیتی و راهبرد عدم مقابله مدیران اداره‌های تربیت بدنی استان فارس

بر اساس نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه و با استفاده از روش ورود، فرضیه ۱۶ پژوهش تأیید می‌گردد. با توجه به ضریب تعیین بدست آمده، حدود ۱۱ درصد واریانس متغیر عدم مقابله توسط متغیرهای پیش‌بین ویژگی‌های شخصیتی (فراخ ذهنی، برون‌گرایی، روان‌رنجورخویی، خوشایندی و وجدانی بودن) تبیین شده است. این یافته با نتایج تحقیق فورد و وود (۲۰۰۸)، اوساچ و آندوسکی (۲۰۰۶)، ما (۲۰۰۵) همخوانی دارد.

طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش مرحله‌ای، از میان متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی به عنوان متغیرهای پیش‌بین راهبرد عدم مقابله، فقط ویژگی وجدانی بودن پیش‌بینی کننده استفاده از راهبرد عدم مقابله است و سایر متغیرها نقشی در پیش‌بینی آن ایفا نمی‌کنند. نتایج تحقیق وود و بل (۲۰۰۸)، به نقش پیش‌بینی‌کنندگی خوشایندی و برون‌گرایی، تحقیق ما (۲۰۰۵) به نقش پیش‌بینی‌کنندگی برون‌گرایی و تحقیق اوساچ و آندوسکی (۲۰۰۶) به نقش پیش‌بینی‌کنندگی خوشایندی، فراخ ذهنی و روان‌رنجوری اشاره دارد.

ز) تبیین فرضیه ۱۷ مربوط به رابطه‌ی چندگانه ویژگی‌های شخصیتی و راهبرد کنترل مدیران اداره‌های تربیت بدنی استان فارس

بر اساس نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه و با استفاده از روش ورود، فرضیه ۱۷ پژوهش تأیید نمی‌گردد. با توجه به ضریب تعیین بدست آمده، حدود ۰/۰۸ درصد واریانس متغیر عدم مقابله توسط متغیرهای پیش‌بین ویژگی‌های شخصیتی (فراخ ذهنی، برون‌گرایی، روان‌رنجورخویی، خوشایندی و وجدانی بودن) تبیین شده است. این یافته با نتایج تحقیق فورد و وود و بل (۲۰۰۸)، اوساچ و آندوسکی (۲۰۰۶)، ما (۲۰۰۵) همخوانی ندارد.

طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش مرحله‌ای، از میان متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی به عنوان متغیرهای پیش‌بین راهبرد کنترل، فقط ویژگی خوشایندی (توافق) پیش‌بینی کننده استفاده از راهبرد کنترل است و سایر متغیرها نقشی در پیش‌بینی آن ایفا نمی‌کنند.

نتایج تحقیق وود و بل (۲۰۰۸)، به نقش پیش‌بینی‌کنندگی خوشایندی و برون‌گرایی، تحقیق ما (۲۰۰۵) به نقش پیش‌بینی‌کنندگی برون‌گرایی و خوشایندی و تحقیق اوساچ و آندوسکی (۲۰۰۶) به نقش پیش‌بینی‌کنندگی خوشایندی و برون‌گرایی اشاره دارد.

ی) تبیین فرضیه ۱۸ مربوط به رابطه‌ی چندگانه ویژگی‌های شخصیتی و راهبرد راه‌حل‌گرایی مدیران اداره‌های تربیت‌بدنی استان فارس

بر اساس نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه و با استفاده از روش ورود، فرضیه ۱۸ پژوهش تأیید می‌گردد. با توجه به ضریب تعیین بدست آمده، حدود ۲۱ درصد واریانس متغیر راه‌حل‌گرایی توسط متغیرهای پیش‌بین ویژگی‌های شخصیتی (فراخ ذهنی، برون‌گرایی، روان‌رنجورخویی، خوشایندی و وجدانی بودن) تبیین شده است. این یافته با نتایج تحقیق فورد وود و بل (۲۰۰۸)، اوساچ و آندوسکی (۲۰۰۶)، ما (۲۰۰۵) همخوانی دارد.

طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش مرحله‌ای، از میان متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی به عنوان متغیرهای پیش‌بین راهبرد راه‌حل‌گرایی، دو ویژگی شخصیتی برون‌گرایی و خوشایندی (توافق) پیش‌بینی کننده استفاده از راهبرد راه‌حل‌گرایی است و سایر متغیرها نقشی در پیش‌بینی آن ایفا نمی‌کنند.

نتایج تحقیق وود و بل (۲۰۰۸)، به نقش پیش‌بینی‌کنندگی خوشایندی، تحقیق ما (۲۰۰۵) به نقش پیش‌بینی‌کنندگی برون‌گرایی و روان‌رنجوری و تحقیق اوساچ و آندوسکی (۲۰۰۶) به نقش پیش‌بینی‌کنندگی خوشایندی و برون‌گرایی، فراخ ذهنی و روان‌رنجوری اشاره دارد.

منابع

- الوانی، سید مهدی و دانایی‌فرد، حسن (۱۳۸۰). مدیریت تعارض. کرج: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- ایزدی یزدان‌آبادی، احمد (۱۳۷۹). مدیریت تعارض. تهران: موسسه چاپ و انتشارات دانشگاه امام حسین(ع).
- رضائیان، علی (۱۳۸۲). مدیریت تعارض و مذاکره (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته). تهران: سمت.
- روشن چلسی، رسول؛ شعیری، محمدرضا؛ عطری فرد، مهدیه؛ نیکخواه، اکبر؛ قائم مقامی، بهاره و رحیمی راد، اکرم (۱۳۸۵). بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه شخصیتی ۵ عاملی نئو. ماهنامه علمی-پژوهشی دانشور رفتار/ دانشگاه شاهد، سال سیزدهم، شماره ۱۶، صص ۲۷-۳۶.
- کلانتری، محمد علی (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین سبک‌های مدیریت تعارض با ویژگی‌های شخصیتی مدیران دانشگاه‌های شهر یزد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان.
- مقیم، سید محمد (۱۳۸۵). *سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی*. تهران: انتشارات ترمه.

نادریان جهرمی، مسعود و امیر حسینی، احسان (۱۳۸۶). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و دموگرافیکی مدیران ورزشی با مهارت های شغلی آنان. *فصلنامه المپیک*، سال پانزدهم، شماره (پیاپی ۴۰)، صص ۱۰۵-۱۱۴.

هرسی، پال و بلانچارد، کنت (۱۹۷۲). *مدیریت رفتار سازمانی*. ترجمه علی علاقه بند (۱۳۶۵). تهران: امیر کبیر

- Antonioni, D. (2000). Relationship between the big five personality factors and conflict management styles. [*International Journal of Conflict Management*](#), 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. London: Pitman.
- Mullins, L. (1990). *“Management and Organizational Behavior”* 3rd. Ed. London: Pitman, p. 495.
- Osuch, K., & Lewandowski, M. (2006). *Personality and conflict Management styles: synergy of nomothetic and idiomatic approach*. University of Warsaw, 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. *Psychological Inquiry*, 5, 103-131.