



بررسی وضعیت نقش تعارض پویا در معلمان

سیده پریسا مشعشعی: دانشجوی دکتری گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران
مهدي كهندل: دانشيار، گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران (* نویسنده مسئول) mehdikohandel@yahoo.com
محسن حلاجی: استادیار، گروه تربیت بدنی، دانشگاه فرهنگیان استان تهران، پردیس شهید چمران، تهران، ایران

چکیده

کلیدواژه‌ها

تعارض پویا،
معلمان،
تربیت بدنی و ورزش،
مدرسه

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۱۴
تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۹/۰۷

زمینه و هدف: تعارض پویا یکی از عوامل است که از دیرباز مورد توجه محققین بوده بنابراین هدف از تحقیق حاضر، بررسی وضعیت نقش تعارض در معلمان بود.

روش کار: روش تحقیق توصیفی - پیمایشی بود. جامعه آماری متشکل از معلمان تربیت بدنی استان البرز بودند (N=۱۵۰) که با توجه به حجم افراد جامعه و روش نمونه‌گیری کل شمار تمام افراد جامعه به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌های تحقیق ابتدا با متخصصین امر مصاحبه به عمل آمده سپس بر اساس نتایج مصاحبه از پرسشنامه محقق ساخته دارای ۱۲ مولفه و ۴۰ گویه استفاده شد که روایی و پایایی آن مورد تایید بود.

یافته‌ها: بر اساس نتایج تحقیق در بین عوامل موثر بر تعارض پویای معلمان تربیت بدنی ارائه گزینه‌هایی برای سود متقابل بیشترین بار عاملی (۰/۷۷) را داشت. دیگر نتایج تحقیق به ترتیب: تمرکز بر آینده یا یادگیری از گذشته‌ها ۰/۷۵، همکاری مثبت ۰/۶۶، شفاف سازی ۰/۶۶، فضا و موقعیت ۰/۵۶، طبیعی بودن ۰/۵۴، کارهای شدنی ۰/۵۲، ملاحظه کاری ۰/۵۱، توجه به نیازها ۰/۵۰ و توافق سود متقابل ۰/۴۷ بودند. از عواملی که می تواند در این خصوص کمک کند عبارتند از: جهت دهی فرهنگ پویایی تعارض ها در محیط آموزش و پرورش، حفظ ارتباطات اثربخش، اعتماد بین افراد و نهایت استفاده از منابع مختلف است.

نتیجه گیری: با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود مسئولین به فاکتورهای مرتبط با تعارض پویا توجه کنند.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت کننده: حامی مالی ندارد.

شیوه استناد به این مقاله:

Moshashaei SP, Kohandel M, Hallaji M. Investigating the Role of Dynamic Conflict in Teachers. Razi J Med Sci. 2023(28 Nov);30.133.

*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 4.0 صورت گرفته است.



Investigating the Role of Dynamic Conflict in Teachers

Syedeh Parisa Moshashaei: PhD Student in department of Sports Management, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran

Mehdi Kohandel: Associate Professor in department of Sports Management, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran (* Corresponding Author) Mehdikohandel@yahoo.com

Mohsen Hallaji: Assistant Professor in department of Physical Education, Farhangian University of Tehran, Shahid Chamran Campus, Tehran, Iran

Abstract

Background & Aims: Researchers found the root of teachers' conflict in factors such as job satisfaction, the type of relationship between teachers, accepting the role of a teacher and the level of responsibility, and evaluated the role of the school principal as important in solving the aforementioned factors (3). On the other hand, in a study of the effect of conflict on employee performance, researchers stated that limited resources are the main cause of conflict (4). Managers should adapt their conflict management style based on material and spiritual demands in the organization as well as motivations derived from local/regional culture (5). If school principals play the role of mediators instead of resorting to force in resolving conflicts between teachers, the teacher's work motivation will increase significantly (6, 7).

On the other hand, the researchers stated in the results of their research that from the point of view of physical education teachers, other education teachers do not have a favorable attitude about physical education and consider it as a lesson that requires less effort (8). What kind of dynamic conflicts can be created in the education environment and in the work of physical education teachers, so that with the least resources, physical education classes, including: hours of physical education in schools, facilities and equipment, sports equipment, can be more effective Sports, higher motivation of teachers, paying attention to students' vitality and freshness, more mobility, paying attention to students' interests. Therefore, the researcher is trying to answer the question, what is the status of the components of dynamic conflicts of physical education teachers?

Methods: The research method was descriptive-survey. The statistical population consisted of physical education teachers of Alborz province (N=150), who were selected as a sample according to the size of the population and the sampling method of the total number of all the population. In order to collect research data, interviews were first conducted with the experts, then based on the results of the interviews, a researcher-made questionnaire with 12 components and 40 items was used, the validity and reliability of which was confirmed.

Next, to analyze the research data, the researcher used descriptive statistics methods: mean, standard deviation, frequency and percentage distributions. At the level of inferential statistics, in order to test the research hypotheses, the Kalmogorov Smirnov test was used to ensure the normality of the sample distribution, and the Levine test was used to ensure the homogeneity of the variance. After confirming these preconditions, confirmatory and exploratory factor analysis, t, F tests and structural equations were used. The above statistical methods were performed using SPSS version 22 and Amos version 20 software at the error level of 0.05.

Results: The results showed that the average opinion of the respondents regarding the state of dynamic conflicts of physical education teachers is equal to 4.15, which is greater than the hypothetical average ($\mu=3$). The value of sig/2 is equal to 0.001, which is less than 0.05, and also the value of t statistic is equal to 39.86, which is a positive value, so with 95% confidence, we can say that the status of the components of dynamic conflicts of physical education teachers is favorable. It was also found that the probability values of all components are less than 0.01; Therefore, all components are accepted at a significance level of 0.99 (Table 1).

Keywords

Dynamic conflict,
Teachers,
Physical education and
Sports,
School

Received: 05/08/2023

Published: 28/11/2023

Finally, the results of Friedman's statistical table were significant at the level of $p \geq 0.05$, so there is a significant difference between the average ranking of factors affecting the dynamic conflicts of physical education teachers. As a result, according to the average rating obtained from the research components, in order: consideration of work and over-observance, creating agreements based on mutual benefit, developing and presenting feasible tasks, setting goals step by step until action, space and location Conflict, the naturalness of conflict, clarifying perceptions and understandings, creating a positive and powerful cooperative relationship, paying attention to needs instead of demands, focusing on the future by learning from the past, and providing options for mutual benefit were prioritized (Table 3).

Conclusion: The results showed that the status of the components of dynamic conflicts of physical education teachers is favorable. The results of the research showed that providing options for mutual benefit to the highest impact factor as the first source of dynamic conflict indicates that teachers do not receive the benefit they need in line with the win-win method in communication.

Focusing on the future by learning from the past as the second component affecting dynamic conflicts that has a role as a template, using past experiences and a strategic perspective towards conflicts is one of the pillars or inseparable components of groups and organizations. It is The conflict is caused by goals, standards and different understanding of the results of phenomena. Correct understanding of this complex phenomenon gives meaning to social life and causes effective organizational management (9). Dynamic conflicts are conflicts that lead to the progress of a person towards the realization of higher goals. These components give the people involved the opportunity to know the issues and opportunities that have been forgotten and as a result, creativity and performance are improved (10).

Positive cooperation is ranked third. In this regard, Humphrey et al.'s research results (2017) showed that the type of communication has a significant impact on dynamic conflicts; So that these communications can happen at the individual and group level (11). The studies of Friedman, Teed, Koral and Tsai (2000) showed that interpersonal conflicts in the work environment have a positive relationship with the level of stress experienced during work, but each person based on their experiences, personality characteristics and Their personal and psychological preparation when they face conflicts, they try to manage them in different ways (12).

The next rank is clarification in a research conducted by Serafin and Montserrat (2017) under the title of investigating social sensitivities in environmental conflicts. The results of their research showed that people should have high communication skills in collective discussions and decisions. Because the lack of proper communication causes social sensitivities and eventually causes various conflicts for the individual or the organization (13).

Conflicts of interest: None

Funding: None

Cite this article as:

Moshashaei SP, Kohandel M, Hallaji M. Investigating the Role of Dynamic Conflict in Teachers. Razi J Med Sci. 2023(28 Nov);30.133.

*This work is published under [CC BY-NC-SA 4.0 licence](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

مقدمه

بر اساس نتایج تحقیق صورت گرفته با عنوان ماهیت تعارض دبیران و چگونگی حل آن بیان شده که عواملی مانند نارضایتی از توزیع پاداش ها، سیاست آموزشی، اعتقادات مذهبی، فرهنگی و نوع گروه بندی های اجتماعی در مدرسه منشاء ایجاد تعارض در معلمان است (۱). بر اساس مطالعات انجام شده بهتر است که مدیران بصورت ترکیبی از سبک های سازشی - مذاکره ای جهت به حداقل رساندن عوامل تضاد در سازمان ها استفاده کنند (۲). محققان ریشه تعارض معلمان را در عواملی مانند رضایت شغلی، نوع رابطه معلمان، پذیرش نقش دبیری و میزان مسئولیت پذیری بر شمرند و نقش مدیر مدرسه را در حل عوامل مذکور مهم ارزیابی کردند (۳). از سوی دیگر پژوهشگران در مطالعه ای اثر تعارض بر عملکرد کارکنان بیان کردند که منابع محدود، علت اصلی تعارض است (۴). مدیران باید سبک مدیریت تعارض خود را بر اساس مطالبات مادی و معنوی در سازمان و همچنین انگیزه های برگرفته از فرهنگ بومی/منطقه ای وفق دهند (۵). در صورتیکه مدیران مدارس نقش میانجی گر به جای توسل به زور را در حل تعارض بین معلمان داشته باشند، میزان انگیزه ی کاری دبیر به مراتب افزایش خواهد یافت (۶، ۷).

از سوی دیگر پژوهشگران در نتایج پژوهش خود بیان کردند که از دیدگاه معلمان تربیت بدنی، سایر معلمان آموزش و پرورش نگرش مساعدی درباره درس تربیت بدنی ندارند و آن را درسی که تلاش کمتری نیاز دارد تلقی می کنند (۸). در محیط آموزش و پرورش و در شغل معلمان تربیت بدنی چه تعارض های پویایی می توان ایجاد نمود که با کمترین منابع بتوان تا حدودی از کمبودهایی کلاس های تربیت بدنی اعم از: ساعات تربیت بدنی در مدارس، امکانات و تجهیزات، وسایل ورزشی، تأثیرگذاری بیشتر ورزش، انگیزه بالاتر معلمان، توجه به نشاط و شادابی دانش آموزان، تحرک بیشتر، توجه به علاقه های دانش آموزان را برطرف نمود. بطوریکه در سال های گذشته نه تنها به میزان ساعات تربیت بدنی اضافه نشده است حتی در بعضی پایه ها این ساعات حذف شده است. از طرفی فعالیت های حرکتی در جمعیت کودکان ما به زنگ ورزش و در حیات مدرسه محدود شده است و باید برای ارتقای

سواد حرکتی بیشتر تلاش بیشتری شود و از طرفی دیگر با پیشرفت تکنولوژی، دانش آموزان در هر سنی تمایل به بازی های کامپیوتری، فضای مجازی و غیره پیدا کرده اند و همین امر از میزان فعالیت جسمانی آن ها در ساعات مدرسه کاسته است. این مشکلات و ناهماهنگی ها باعث شد این مسئله در ذهن پژوهشگر شکل بگیرد که تغییرات بر اساس سرنوشت پیش نوشته و نیروهای ماوراء الطبیعه اتفاق نخواهد افتاد، بلکه به وسیله مجموعه ای از اقدامات انسان است که ساخته می شود. بدین معنی که آینده درس تربیت بدنی صرفاً بر اساس یک الگوی پیش بینی شده اتفاق نخواهد افتاد، در عوض می تواند تا حدودی توسط کارشناسان تربیت بدنی، در مورد اینکه می خواهند کلاس های تربیت بدنی در آینده چگونه باید باشد، شکل می گیرد. بنابراین محقق درصدد پاسخگویی به این سوال است که وضعیت مؤلفه های تعارض های پویای معلمان تربیت بدنی چگونه است؟

روش کار

تحقیق حاضر توصیفی - پیمایشی است که از طریق پرسشنامه انجام شد. این تحقیق بر مبنای جستجوی داده، دارای ماهیت ترکیبی است. تحقیق حاضر با رویکرد طرح اکتشافی توسعه ابزار انجام شد که بر اساس این طرح ابتدا جنبه کیفی تحقیق انجام شده و سپس تحقیق کمی انجام می شود و در نهایت تفسیر نتایج کیفی و کمی همزمان انجام می شود. جامعه آماری این تحقیق شامل خبرگان تربیت بدنی در آموزش و پرورش و دانشگاه بود که برای اعتباریابی پرسشنامه حداقل ۱۵۰ نفر در نظر گرفته شد و در مرحله بعد برای آزمون برازش حداقل برای هر سؤال ۵ الی ۱۰ نفر انتخاب شدند.

نحوه ی گردآوری داده ها در این پژوهش بدین صورت بود که با استفاده از مصاحبه های کیفی (که از نوع نیمه استاندارد یا از نوع نیمه سازمان یافته می باشد) با جامعه آماری، که در این زمینه از اطلاعات کافی برخوردار بودند، به جمع آوری اطلاعات مورد نیاز پرداخته شد. و جهت اطمینان از صحت تفسیر و برداشت پژوهشگر از اظهارات مصاحبه شوندگان، پس از پیاده سازی و کدگذاری مقدماتی هر مصاحبه، مجدداً به

ابتدا از آزمون کالومگروف اسمیرنوف جهت اطمینان از طبیعی بودن توزیع نمونه و از آزمون لوین جهت اطمینان از همگنی واریانس استفاده شد. پس از محرز شدن این پیش شرطها از تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی و آزمون های F ، t و معادلات ساختاری استفاده شد. روش های آماری فوق با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ و Amos نسخه ۲۰ در سطح خطای ۰/۰۵ انجام شد.

یافته‌ها

نتایج نشان داد که متوسط نظر پاسخ‌دهندگان نسبت به وضعیت تعارض های پویای معلمان تربیت بدنی برابر با ۴/۱۵ است که از میانگین فرضی ($\mu = 3$) بزرگ‌تر می‌باشد. مقدار $\frac{sig}{2}$ برابر با ۰/۰۰۱ است که از ۰/۰۵ کمتر می‌باشد و همچنین مقدار آماره t برابر با ۳۹/۸۶ بوده که مقداری مثبت می‌باشد بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت وضعیت مؤلفه های تعارض های پویای معلمان تربیت بدنی مطلوب است. همچنین مشخص شد مقادیر احتمال همه مؤلفه ها کمتر از ۰/۰۱ است؛ بنابراین همه مؤلفه ها در سطح معناداری ۰/۹۹ پذیرفته می‌شود (جدول ۱).

از طرف دیگر مشخص شد که برازش مناسب مدل بوده و بین میانگین رتبه عوامل موثر بر تعارض های پویای معلمان تربیت بدنی تفاوت معنی داری وجود دارد (جدول ۲).

نهایتاً نتایج جدول آماره فریدمن در سطح $p \leq 0.05$ معنی دار بود بنابراین بین میانگین رتبه عوامل موثر بر تعارض های پویای معلمان تربیت بدنی تفاوت معنی داری وجود دارد. در نتیجه با توجه به میانگین رتبه بدست آمده از مؤلفه های پژوهش، به ترتیب: ملاحظه کاری و مراعات بیش از حد، ایجاد توافق هایی مبتنی بر سود متقابل، بسط و ارائه کارهای شدنی، هدف گذاری گام به گام تا عمل، فضا و موقعیت تعارض، طبیعی بودن تعارض، شفاف سازی دریافت ها و برداشت ها، ایجاد رابطه همکاری مثبت و قدرتمند، توجه به نیازها بجای خواسته ها، تمرکز بر آینده با یادگیری از گذشته ها و

آنها مراجعه شده و صحت مطالب با نظر آنها بررسی گردید. همچنین پژوهشگر سعی نمود با بالا بردن کیفیت ضبط، پیاده سازی و بایگانی اطلاعات حاصل از مصاحبه، به این امر کمک نماید. سپس بر اساس نتایج مصاحبه و بر اساس پیشینه تحقیق پرسشنامه‌ای طراحی شد که دارای ۱۲ مؤلفه و ۴۰ گو په بود. پژوهشگر برای بررسی و تایید روایی پرسشنامه در بخش کمی، آن را در اختیار نخبگان و صاحب نظران تربیت بدنی قرار داد و روایی صوری، محتوایی و سازه بررسی شد. پایایی آن نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد. جهت روایی سازه، پرسشنامه بین ۱۵۰ نفر توزیع گردید و تحلیل عاملی آن محاسبه شد و در نهایت نمونه نهایی برای برازش مدل پژوهش انتخاب و پرسشنامه بین آن ها توزیع گردید. این پرسشنامه که بر اساس اهداف تحقیق تنظیم گردید و مؤلفه های تعارض پویا توسط پاسخ دهندگان اولویت بندی شد

اولین مرحله ی تجزیه و تحلیل داده های این پژوهش (پس از پیاده سازی مصاحبه ها) به روش کدگذاری باز انجام شد. در این روش داده ها در قالب مفاهیم درآمدند. به این منظور ابتدا داده ها براساس تفاوت هایشان از هم مجزا (تقطیع) شدند، سپس عبارت ها (کلمات منفرد یا مجموعه ای کوچک از چند کلمه) بر اساس واحدهای معنایی دسته بندی شدند تا تعلیقات و مفاهیم (کدها) به آنها ضمیمه شوند. در مرحله بعد این کدها بر اساس پدیده های کشف شده در داده ها که مستقیماً به پرسش های تحقیق مربوط می شدند، دسته بندی شدند. سپس مقوله های بدست آمده مجدداً به کدهایی مرتبط شدند که انتزاعی تر از کدهای مرحله قبل بودند. در این مرحله، کدها به شکل بارزی نمایانگر محتوای مقوله شدند که به یادآوری مرجع مقوله کمک می کند. برای تهیه عنوان و نام برای کدها سعی شد تا آن عناوینی که از هر لحاظ معرف و برازنده مقولات خود است انتخاب شود.

در ادامه برای تجزیه و تحلیل داده های پژوهش، محقق از روش های آمار توصیفی: میانگین، انحراف معیار، توزیع های فراوانی و درصدی استفاده کرد. در سطح آمار استنباطی جهت آزمون فرضیه های تحقیق

۵

جدول ۱- آزمون t تک نمونه‌ای وضعیت تعارض های پویای معلمان تربیت بدنی

sig	t	S	\bar{x}	آماره مؤلفه
./000	۲۶/۰۳	۰/۵۵	۴/۱۷	طبیعی بودن تعارض
./000	۲۲/۸۶	۰/۶۰	۴/۱۳	فضا و موقعیت تعارض
./000	۲۳/۹۱	۰/۶۱	۴/۱۹	شفاف سازی دریافت ها و برداشت ها
./000	۳۳/۱۳	۰/۴۷	۴/۲۹	توجه به نیازها بجای خواسته ها
./000	۲۹/۲۸	۰/۵۲	۴/۲۵	ایجاد رابطه همکاری مثبت و قدرتمند
./00۳	۲۹/۹۷	۰/۵۴	۴/۳۴	تمرکز بر آینده با یادگیری از گذشته ها
./000	۲۸/۹۳	۰/۵۶	۴/۳۴	ارائه گزینه هایی برای سود متقابل
./000	۲۸/۳۳	۰/۴۹	۴/۱۳	بسط کارهای شدنی، هدف گذاری گام به گام تا عمل
./000	۲۱/۶۵	۰/۵۴	۳/۹۶	ایجاد توافق هایی مبتنی بر سود متقابل
./000	۱۶/۴۷	۰/۵۶	۳/۷۶	ملاحظه کاری و مراعات بیش از حد
./000	۳۹/۸۶	۰/۳۵	۴/۱۵	تعارض های پویا

جدول ۲- شاخص های برازش مدل

نام شاخص	مقدار	حدمجاز
(کای دو بر درجه‌ی آزادی)	۴/۴۴	کمتر از ۵
RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد)	۰/۰۹	بالاتر از ۰/۰۹
CFI (شاخص برازش تطبیقی)	۰/۹۱	بالاتر از ۰/۹
PCFI (شاخص برازش تطبیقی مختصر)	۰/۷۱	بالاتر از ۰/۵

جدول ۳- توزیع میانگین عوامل موثر بر تعارض های پویای معلمان تربیت بدنی

عوامل موثر بر تعارض های پویای معلمان تربیت بدنی	میانگین رتبه
طبیعی بودن تعارض	۵/۶۰
فضا و موقعیت تعارض	۵/۲۹
شفاف سازی دریافت ها و برداشت ها	۵/۷۹
توجه به نیازها بجای خواسته ها	۶/۲۹
ایجاد رابطه همکاری مثبت و قدرتمند	۶/۰۷
تمرکز بر آینده با یادگیری از گذشته ها	۶/۶۲
ارائه گزینه هایی برای سود متقابل	۶/۸۰
بسط و ارائه کارهای شدنی، هدف گذاری گام به گام تا عمل	۵/۲۴
ایجاد توافق هایی مبتنی بر سود متقابل	۴/۱۵
ملاحظه کاری و مراعات بیش از حد	۳/۱۴

بیشترین ضریب تاثیر به عنوان اولین منبع تعارض پویا، نشان دهنده آن است که معلمان در راستای روش برد و برد در ارتباطات، سود کافی مورد نیاز خود را دریافت نمی کنند.

تمرکز بر آینده با یادگیری از گذشته ها به عنوان دومین مولفه تاثیر گذار بر تعارض های پویای که نقش قالبی دارد، استفاده از تجربه های گذشته و دیدگاهی

ارائه گزینه هایی برای سود متقابل دارای الویت بودند (جدول ۳).

بحث

نتایج نشان داد که وضعیت مؤلفه های تعارض های پویای معلمان تربیت بدنی مطلوب است. نتایج پژوهش نشان داد که ارائه گزینه هایی برای سود متقابل به

شفاف سازی واکنش های درون فردی و بین فردی برای روشن شدن واقعیت های تعارض است، این نتیجه از تحقیق نشان دهنده ی آن است که معلمان تربیت بدنی در اجرای مسئولیت خود سردرگم و دارای قوانین شفاف و روشنی مرتبط با شرح شغلی خود نیستند. به نظر می رسد که تفاوت های زیادی در مجموعه قوانین و مقررات آموزش و پرورش وجود دارد و برداشت از این قوانین در افراد مختلف متفاوت است. همچنین شفافیت قوانین و توضیح آنها از سوی مدیران ارشد سازمان و به تبع آن مدیران مدارس جهت تصمیم گیری های سریع و به موقع صورت نمی گیرد. در تحقیقی که توسط سرافین و مونتسرات (۲۰۱۷) تحت عنوان بررسی حساسیت های اجتماعی در تعارض های محیطی انجام دادند. نتایج تحقیق آن ها نشان داد که افراد می بایست در گفتگوها و تصمیم گیری های جمعی، دارای مهارت ارتباطی بالایی با شوند. بدلیل اینکه عدم ارتباط مناسب موجب حساسیت های اجتماعی و در نهایت موجب تعارض های مختلفی برای فرد یا سازمان می شود (۱۳). در رتبه پنجم فضا و موقعیت قرار دارد به فضا و موقعیتی در تعارض گفته می شود که مورد قبول دو طرف باشد، احساس افراد نسبت به تعارض به عنوان تجربه ای مثبت در بهبود روابط در رتبه ششم قرار دارد. در تعارضهای گروهی و بین گروهی دامنه ی وابستگی عموماً باریک تر است. در واحدهای وظیفه گرا، افراد برای دستیابی به اهدافی که گروه برای خودش در نظر گرفته و همچنین برای امنیت مالی (اگر گروه برای اعضا درآمد فراهم می کند) و همین طور برای یک شخص حرفه ای یا هویت عمومی (برای مثال تصاویری که طرفین برای خودشان به عنوان فرد شایسته، خالی از غرض و مساعدگر دارند) به یکدیگر وابسته اند. در روابط بین گروهی، افراد برای پیشرفت و تداوم گروه در مقابل دیگر گروه ها (برای مثال تعدادی از شیعه ها در عراق که برای رسیدن به کنترل از طریق حمله به دیگر گروه ها مثل اهل سنت ها در تلاش اند) و همچنین برای هویت هایشان به عنوان اعضای یک واحد دارای ویژگی های مشخص و متمایز اجتماعی (برای مثال حس یک فرد به عنوان یک انسان (نوع بشر)، یک

راهبردی نسبت به تعارض ها یکی از ارکان یا اجزای جدا نشدنی گروه ها و سازمان هاست. تعارض ناشی از اهداف، استانداردها و درک متفاوت افراد از نتایج پدیده هاست. درک صحیح این پدیده ی پیچیده به زندگی اجتماعی مفهوم بخشیده و باعث مدیریت اثربخش سازمانی می شود (۹). تعارض های پویا تعارض هایی هستند که موجب پیشرفت فرد در جهت تحقق اهداف عالی منجر شود. این مولفه ها به افراد درگیر فرصت می دهد مسائل و فرصت هایی را بشناسند که به گونه ای به دست فراموشی سپرده شده اند و در نتیجه، خلاقیت و عملکرد بهبود می یابد (۱۰).

همکاری مثبت در رتبه سوم قرار دارد این نتیجه تحقیق نشان دهنده آن است که معلمان تربیت بدنی به دنبال رابطه هایی مبتنی بر نگرش مثبت در حل تعارض می باشند. ارتباطات کلیدی است برای شکل دادن و نگهداری از ادراکی که منجر به هدایت رفتار تعارض می شود. مشکل ارتباط می تواند منبع مهمی از ناسازگاری باشد. اگرچه مشکل ارتباط برقرار کردن می تواند شکل دهنده ی تعارض باشد، بیشتر تعارضها نمی توانند به ارتباط کاهش پیدا کنند (علت بیشتر تعارضها ارتباط نیست) بلکه، تعارض های واقعی درعلاق، زمینه ساز تعارضهای جدی تری می شوند. تعارض می تواند کمک کند روابط تقویت شود. اگر تعارضی وجود نداشته باشد همه چیز آرام و یکنواخت خواهد بود تعارض باعث ایجاد گفتگو می شود و همین موضوع باعث همکاری مثبت می شود. در همین راستا نتایج تحقیق هامفری و همکاران (۲۰۱۷) نشان داد که نوع ارتباطات در تعارض های پویا تأثیر بسزایی دارد؛ بطوریکه این ارتباطات می تواند در سطح فردی و گروهی اتفاق بیافتد (۱۱). مطالعات فریدمن و همکاران (۲۰۰۰) نشان داد که تعارضات بین فردی در محیط کار به طور جدی با سطح استرس تجربه شده در حین کار دارای رابطه مثبت است، اما افراد هر یک بنا بر تجارب، ویژگی های شخصیتی و آمادگی شخصی و روانی خود وقتی با تعارض روبرو می شوند به اشکال مختلفی سعی در مدیریت آنها می نمایند (۱۲).

در رتبه بعدی شفاف سازی قرار دارد منظور از

بطور کلی در تعارض‌های سازنده، همه‌ی طرفین معتقدند که می‌توانند به اهداف مهم دست یابند. تعامل تعارض سازنده نشان دهنده‌ی یک تلاش پایدار برای ساختن نا سازگاری‌های ظاهری موقعیت‌ها است. جایی که تعامل در باور شرکت کنندگان این است که یک طرف باید پیروز شود و طرف دیگر باید ببازند، این امریک تقابل آشکار برای تعارض‌های مخرب است. تعامل تعارض سازنده منجر به یک راه حل رضایت بخش برای همه می‌شود و یک احساس کلی از اینکه طرفین چیزهایی (مثل یک ایده‌ی جدید، وضوح بهتری از موقعیت‌های دیگران یا حسی قوی تر از اتحاد) را بدست آورده‌اند، ایجاد می‌کند. در بعضی موارد، گرایش برد-باخت در تعارض مخرب، از ترس از دست دادن نشات می‌گیرد. افراد برای شکست دادن طرح‌ها (پیشنهادات) متناوب تلاش می‌کنند، زیرا بر این باورند که اگر جایگاه (موقعیت) شان پذیرفته نشود، لذا منابع، عزت نفس یا احترام دیگران را از دست خواهند داد. در موارد دیگر، تعامل برد-باخت نه بوسیله‌ی انگیزه‌های رقابتی، بلکه بوسیله‌ی ترس طرفین از کارکردن در خلال یک تعارض دشوار خودنمایی می‌کند. با این حال عدم کنترل شرایط روحی افراد نمونه هنگام مصاحبه و تکمیل پرسشنامه تحت کنترل محقق نبود که ممکن است بر نتایج تحقیق تاثیر داشته باشد. اما امید است با استفاده از نتایج این تحقیق بتوان دیدگاه روشنی در زمینه نقش تعارض پویا در معلمین تربیت بدنی در اختیار محققین و متخصصین قرار داد تا با استفاده از آن بتوانند این فاکتورها را به خوبی شناسایی کرده و برنامه‌ریزی کنند.

نتیجه‌گیری

به نظر می‌رسد تفاوت وجود در بین شرایط تدریس برای معلمان تربیت بدنی در مقایسه با معلمان دیگر دروس، کم اهمیت جلوه دادن درس تربیت بدنی، انتظارات غیر معقول مدیران و کمبود امکانات و تجهیزات ورزشی سبب شده که معلمان تربیت بدنی از سوی مدیران و همکاران خود فشارهای روانی و محیطی زیادی را تحمل کنند. وجود فشارهای روانی و محیطی سبب می‌شود که دبیران تربیت بدنی نتوانند آنطور که

مسیحی، یک آمریکایی اسپانیایی تبار و یک جمهوری خواه) به یکدیگر وابسته‌اند. به عبارتی هنگامی که افراد برای تحقق یک هدف تلاش می‌کنند، دشمنی آنها نسبت به یکدیگر بسیار ناچیز و یا صفر است. اقدام‌های آنها در چارچوب مقررات و روش‌ها انجام می‌گیرد و متحمل‌ترین نتیجه نیز رقابت است. هنگامی که هدف‌های یک گروه، هدف‌های گروه دیگر را به خطر می‌اندازد، بین دو گروه دشمنی آشکار وجود دارد. هنگامی که رفتارها در چارچوب مقررات انجام نمی‌گیرد و به روش‌های توصیه شده برای رسیدن به هدف عمل نمی‌شود، احتمال ایجاد تعارض وجود دارد. در پژوهشی که مک کارتر و همکاران (۲۰۱۸) به بررسی مدل‌های مختلف تعارض در مدیریت پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که مدل‌های تعارض (حیطه‌های: رفتار سازمانی، روانشناسی، اجتماعی و اقتصادی) در مدیریت می‌توانند نتایج مثبت و منفی برای سازمان به همراه داشته باشند (۱۴).

با توجه به پیشینه پژوهش، تحقیقاتی که به بررسی تعارض‌های پویا در معلمان تربیت بدنی بپردازد مشاهده نشد، اما به طور کلی افراد در تعارض در می‌یابند که برخی ناسازگاری‌های موجود وجود دارند و اینکه این ناسازگاری‌ها ممکن است دیگران را برای دخالت با امیال و اهداف شخصی یا اولویت‌هایشان برانگیزاند. واژه‌ی کلیدی در اینجا "درک" است. صرف نظر از اینکه آیا ناسازگاری واقعا وجود دارد یا خیر، اگر طرفین باور به وجود ناسازگاری داشته باشند، لذا شرایط برای تعارض باز می‌شود. حتی در شرایطی که یک کارمند واقعا در راه ترقی همکاری‌اش پندارد، احتمالاً یک تعارض در پی‌اش خواهد آمد (۱۵).

محققان ریشه تعارض معلمان را در عواملی مانند رضایت شغلی، نوع رابطه معلمان، پذیرش نقش دبیری و میزان مسئولیت‌پذیری بر شمرند و نقش مدیر مدرسه را در حل عوامل مذکور مهم ارزیابی کردند (۳). از سوی دیگر پژوهشگران در مطالعه‌ی اثر تعارض بر عملکرد کارکنان بیان کردند که منابع محدود، علت اصلی تعارض است (۴).

A, Fairchildd J. Team conflict dynamics: Implications of a dyadic view of conflict for team performance. *Organiz Behav Hum Dec Processes*. 2017;142:58–70.

12. Kaur H. Conflict in Organizations Causes and Management. *Research Scholar, University Business School, Panjab University, Chandigarh*, 2010;25(8)160-14.

13. Serafin C, Montserrat A. Social sensitivity analysis in conflictive environmental governance: A case of forest planning. *Environ Impact Assess Rev*. 2017;65:54–62.

14. McCarter M, Wade-Benzoni K, Kamal D, Bang M, Hyde S, Maredia R. Models of intragroup conflict in management: A literature review. *J Econ Behav Organiz.* in press. 2018. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2018.04.017>.

15. Aghaie A, Jalali D, Hassanzadeh R, Aslan Zahra. Prediction of role ambiguity, role conflict, job burnout and four dimensions of stress spillover of counselors in counseling centers in Isfahan based on their demographic characteristics. *New Find Psychol*. 2018;5(20):69-88.

از آنها انتظار می رود در مدارس فعالیت کنند و به اهداف تعیین شده از سوی خود و سازمان دست یابند و این موضوع سبب ایجاد تعارض در بین همکاران و دبیران با مدیر می شود.

References

1. Alphoncina M. The nature of teacher conflict and conflict management in sixteen selected primary schools in Leaotho, University of KwaZulu-Natal. Degree: M. Ed., Education. URL: <http://hdl.handle.net/10413/3055> 2010;38(24):520-528.

2. Friedman RA, Tidd ST, Curral SC, Tsai JC. What goes around comes around: The impact of personal conflict style on work conflict and stress. *Int J Conflict Manag*. 2000;11:32-55.

3. Earl H, Cheek J, Jimmy D, Lindsay E. Principal's Roles and Teacher Conflict A Recapitulation. *Journal of Learning Disabilities*, 2013;5(8):23-30.

4. Hotepo O, Asoker S, Abdul Azeez S, Ajememunigbohun A. Empirical study of the Effect of conflict organizational performance in Nigeria. *Bus Econ J*. 2010;20(10):15-21.

5. Zaman A, Ghaffari A, Naz A. A Comparative Study of Conflict Management Styles of Public & Private Secondary Schools' Principals. *Bull Educ Res*. 2012;34(2):59-70.

6. Nikjo S. A comparative study of the relationship between conflict and non-conflict management style with the level of satisfaction of high school teachers in Babol city, Master's Thesis. Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran. 2012.

7. Genç O, Hamedoğlu A. The Effect of Conflict Resolution Strategies of the Primary School Principals on the Motivation of the Teachers. *International Online J Educ Sci*. 2012;4(3):612-616.

8. Farahani A, Badri AY, Mohammadi AE. The relationship between motivational factors and the analysis of job loss of physical education teachers in Tabriz city based on the ERG model, applied researches of management and biological sciences in sports. *Payam Noor University*, 2013;1:29-38.

9. Akemi Ikeda A, Veludo-de-Oliveira MT, Cortez Campomar M. "Organizational Conflicts Perceived by Marketing Executives". *E J Bus Ethics Organiz Stud*. 2005;10(1):22-28.

10. Yazdanbakhsh F, Yazdanbakhsh Sh. Work during conflict (strategies for relationships, groups and organizations). Isfahan: Contemporary knowledge and research. 2016.

11. Humphrey H, Aimeb F, Cushenberyc L, Hillb