

تبیین مدل منابع تعارض سازمانی در دبیران تربیت بدنی استان البرز با تاکید بر نقش تعدیلگر جنسیت

سمیرا علی آبادی^{۱*}، مهناز خاکپور^۲

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۸/۲۹ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۱۱/۲۹)

چکیده

تحقیق حاضر با هدف تبیین مدل منابع تعارض سازمانی در دبیران تربیت بدنی استان البرز با تاکید بر جنسیت انجام شد. روش تحقیق بر اساس موضوع توصیفی-همبستگی و بر اساس هدف کاربردی است. جامعه آماری تحقیق ۷۷۴ نفر دبیران تربیت بدنی استان البرز در سال تحصیلی ۱۳۹۱-۹۲ بودند که از این تعداد با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای و بر اساس مقطع آموزشی و جنسیت ۲۵۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری تحقیق تلفیقی از پرسشنامه منابع تعارض میشن و گلینو (۲۰۰۳) و پرسشنامه تضاد شغل دوبرین (۱۹۸۵) بود که جهت اعتباریابی این پرسشنامه از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. همچنین ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه تحقیق ۰/۸۱ به دست آمد که مورد قبول است. نتایج تحقیق نشان داد که منابع تعارض در دبیران تربیت بدنی به ترتیب بار عاملی شامل: نقص در صمیمیت اطلاعات سازمان (۰/۷۱)، فشارهای روانی محیطی (۰/۶۷)، قوانین مبهم (۰/۶۱)، رقابت برای پاداش (۰/۵۰) و تضادهای وظیفه ای و تضاد اختیارات (۰/۴۳) بودند. همچنین نتایج نشان داد که جنسیت به عنوان یک متغیر تعدیلگر بار عاملی منابع تعارض سازمانی را در مدل کاهش می دهد.

واژگان کلیدی

مدل، تعارض سازمانی، دبیران تربیت بدنی، جنسیت.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه ریزی در تربیت بدنی، دانشگاه علوم و تحقیقات (نویسنده مسئول) Email: s.aliabadi311@hotmail.com

۲. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دبیر آموزش و پرورش استان البرز

مقدمه

تعارض وضعیتی اجتماعی است که در آن دو یا چند نفر درباره موضوع های اساسی مربوط به سازمان یا با هم توافق ندارند یا نسبت به یکدیگر قدری خصومت احساسی نشان می دهند (شرمر هورن^۱، ۱۹۹۴). یکی از صاحب نظران هر نوع مخالفت یا تعامل خصمانه را تعارض می داند و چنین بیان می دارد: «تعارض فراگردی است که در آن تلاش عمدی شخص الف برای خنثی سازی تلاشهای شخص ب از طریق نوعی مانع تراشی، به عجز و ناکامی شخص ب در دستیابی به هدفها یا افزایش منافعی منجر می شود» (رابینز^۲، ۱۹۸۹).

در زندگی سازمانی تعارض با قدرت و سیاست در ارتباط می باشد تعارض ممکن است بین افراد و یا بین گروهها بوجود آید. در واقع تعارض دو طرفه وجود دارد، که ممکن است فرد با فرد، یا فرد در مقابل گروه یا دو گروه یا دو دسته چند گروهی و یا یک گروه و یک دسته در مقابل یکدیگر معارض شوند. تعارض بخصوص زمانی بوجود می آید که اعضای یک گروه تصور کنند کوشش آنها برای دستیابی به هدفهای مورد نظر بوسیله گروهی دیگر خنثی می شود. تعارض در سازمان یعنی، اختلاف کلی، جزئی، واقعی یا احساسی، بین نقش ها، هدف ها، قصدها و علایق یک یا چند نفر و یا چند گروه. مفهوم تعارض، مفاهیم دیگری را نیز منعکس می کند، از جمله عدم تفاهم، مشاجره، تفاوت و عدم توافق (سید جوادین، ۱۳۸۳). هنگامی که گروهها برای تحقق یک هدف تلاش می کنند، دشمنی آنها نسبت به یکدیگر بسیار ناچیز و یا صفر است. اقدامهای آنها در چارچوب مقررات و روشها انجام می گیرد و محتمل ترین نتیجه نیز رقابت است. هنگامی

که هدفهای یک گروه، هدفهای گروه دیگر را به خطر می اندازد، بین دو گروه دشمنی آشکار وجود دارد. هنگامی که رفتارها در چارچوب مقررات انجام نمی گیرد و به روشهای توصیه شده برای رسیدن به هدف عمل نمی شود، احتمال ایجاد تعارض وجود دارد (الوانی و همکاران، ۱۳۸۶). نتایج تحقیقات در بررسی اثرات تعارضات سازمانی و خصوصیات اقتصادی، اجتماعی بر عملکرد کارکنان نشان داده که عمده ترین نوع تعارض از نظر آزمودنیها، بعد تضادهای وظیفه ای است و این در حالی است که تعارض بین دستورالعمل ها و خط مشی های متناقض (قوانین مبهم) کمترین نوع تعارض از نظر آنهاست (آزرم، ۱۳۸۱). همچنین در بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی کارکنان و تعارض سازمانی (بین فردی) در سازمان های دولتی نتایج مشخص کرد که رابطه معنادار مثبتی بین ویژگی شخصیتی، کانون کنترل کارکنان و تعارض سازمانی (بین فردی) وجود دارد. یعنی با افزایش میزان کانون کنترل کارکنان (درون گرایی)، میزان تعارض افزایش می یابد (نیکویی مقدم و همکاران، ۱۳۸۷). در نتایج تحقیقی تحت عنوان تعارض ادراک شده و سبک های مدیریت آن، بیان شد که اگرچه اختلاف معنی داری بین مدیران و کارکنان از لحاظ ادراک تعارض در سازمان وجود ندارد، اما مدیران تعارض بیشتری را در سازمان تشخیص دادند (فیاضی، ۱۳۸۸). در تحقیقی مشابه که با عنوان مدیریت تعارض و رهبری مدرسه صورت گرفته محقق به این نتیجه رسید که مدیران مدارس با استفاده از سبک های نادرست و عدم استفاده از قوانین شفاف، نقش تشدید کننده ی منازعات را برای دبیران داشتند (مسیلا^۳، ۲۰۱۲). بر اساس نتایج تحقیق صورت گرفته با عنوان ماهیت تعارض دبیران و چگونگی حل آن بیان کرد که عواملی مانند نارضایتی از توزیع پاداش ها،

1. Shermer horn
2. Robbins

روش تحقیق

روش تحقیق حاضر بر اساس موضوع توصیفی-همبستگی بر اساس هدف کاربردی است. جامعه آماری تحقیق دبیران تربیت بدنی استان البرز در سال تحصیلی ۱۳۹۱-۹۲ بودند. نمونه تحقیق با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر اساس مقطع آموزشی و جنسیت دبیران، انتخاب شدند که تعداد ۲۵۲ نفر به عنوان نمونه با محققین همکاری کردند. این تعداد طبق جدول مورگان مورد قبول است. ابزار اندازه‌گیری تحقیق تلفیقی از پرسشنامه منابع تعارض می‌شن و گلینو (۲۰۰۳) و پرسشنامه تضاد شغل دوبرین (۱۹۸۵) بود که با تعداد ۲۳ سوال در مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای منابع تعارض سازمانی را می‌سنجد. جهت اعتباریابی این پرسشنامه از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد که نتایج آن مورد تایید است و در ادامه به نتایج آن می‌پردازیم. همچنین ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه تحقیق ۰/۸۱ به دست آمد که مورد قبول است.

یافته‌های تحقیق

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی پرسشنامه تحقیق مطابق جدول ۱ نشان داد که بعدهای منابع تعارض در ۶ گروه اصلی طبقه‌بندی شده، با نگاهی به بار عاملی مربوط به این عوامل متوجه می‌شویم که روایی نیز حاصل شده است، زیرا بار عاملی سوالات با عامل مربوط به خود بالای ۰/۵ و با عامل‌های دیگر کمتر از ۰/۵ می‌باشد.

جدول ۱. ماتریس همبستگی دوران یافته پرسشنامه منابع تعارض

گویه‌ها	ماتریس چرخش یافته عاملی					
	فاکتورهای استخراج شده					
	۱	۲	۳	۴	۵	۶
q1	۰/۰۱۰	۰/۱۳۶	۰/۱۳۳	۰/۱۹۳	۱/۰۴۷	۰/۱۶۰
q2	۰/۱۳۷	۰/۰۸۸	۰/۲۴۶	۰/۹۰۳	۰/۱۵۳	۰/۰۰۸
q3	۰/۱۰۵	۰/۱۰۱	۰/۱۳۳	۰/۸۸۷	۰/۰۶۵	۰/۱۷۸

سیاست آموزشی، اعتقادات مذهبی، فرهنگی و نوع گروه‌بندی‌های اجتماعی در مدرسه منشاء ایجاد تعارض در دبیران است (آلفونشیا^۱، ۲۰۱۰). بر اساس مطالعات انجام شده بهتر است که مدیران بصورت ترکیبی از سبک‌های سازشی - مذاکره‌ای جهت به حداقل رساندن عوامل تضاد در سازمان‌ها استفاده کنند (کاپور^۲، ۲۰۱۰). محققان ریشه تعارض دبیران را در عواملی مانند رضایت شغلی، نوع رابطه دبیران، پذیرش نقش دبیری و میزان مسئولیت‌پذیری بر شمرند و نقش مدیر مدرسه را در حل عوامل مذکور مهم ارزیابی کردند (ایرل و همکاران^۳، ۲۰۱۳). از سوی دیگر محققان در مطالعه‌ی اثر تعارض بر عملکرد کارکنان بیان کردند که: منابع محدود علت اصلی تعارض است (هاتپو^۴ و همکاران، ۲۰۱۰). مدیران باید سبک مدیریت تعارض خود را بر اساس مطالبات مادی و معنوی در سازمان و همچنین انگیزه‌های برگرفته از فرهنگ بومی/منطقه‌ای وفق دهند (زمان^۵ و همکاران، ۲۰۱۲). در صورتیکه مدیران مدارس نقش میانجی‌گر به جای توسل به زور را در حل تعارض بین دبیران داشته باشند، میزان انگیزه‌ی کاری دبیر به مراتب افزایش خواهد یافت (نیکجو، ۱۳۸۲؛ جنک و هامیدوگلا^۶، ۲۰۱۲). از سوی دیگر محققان در نتایج تحقیقات خود بیان کردند که از دیدگاه دبیران تربیت بدنی، سایر دبیران آموزش و پرورش نگرش مساعدی درباره درس تربیت بدنی ندارند و آن را درسی که تلاش کمتری نیاز دارد تلقی می‌کنند (فراهانی و همکاران، ۱۳۹۱). با توجه به موارد ذکر شده و اهمیت موضوع تعارض در آموزش و پرورش تحقیق حاضر با هدف تبیین مدل منابع تعارض سازمانی در دبیران تربیت بدنی استان البرز با تاکید بر جنسیت انجام شد.

1. Alphoncina, M
2. Kaur, H
3. Earl, H & etall
4. Hotepo
5. Zaman, A
6. Genç, O., Hamedoğlu, A

تحلیل عاملی متغیرهای پژوهش

در مدل معادلات ساختاری از یک طرف میزان انطباق داده های پژوهش و مدل مفهومی پژوهش بررسی خواهد شد که آیا از برازش مناسب برخوردار است و از طرف دیگر معناداری روابط در این مدل برازش یافته آزمون می شود. شاخص های مناسب مدل شامل GFI ، x^2 (شاخص نیکویی برازش) و $AGFI$ (شاخص تعدیل شده نیکویی برازش) می باشند. بدین صورت که مدلی از برازش مناسب برخوردار است که میزان x^2/df کوچکتر از ۳ باشد و نیز GFI و $AGFI$ هرچه به یک نزدیکتر باشد مدل داده ها برازش بهتری دارد. در این بخش، نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی هر یک از متغیرهای پژوهش توسط نرم افزار LISREL به صورت جداگانه برای هر متغیر آورده شده است. لازم به ذکر است که به منظور کاهش متغیرها و در نظر گرفتن آنها به عنوان یک متغیر مکنون، بار عاملی به دست آمده باید بیشتر از ۰/۳ باشد. در بررسی هر کدام از مدل ها سوال اساسی این است که آیا این مدل های اندازه گیری مناسب است؟ که برای پاسخ به این پرسش بایستی x^2 (کای دو) و سایر معیارهای مناسب بودن برازش مدل مورد بررسی قرار گیرد. بدین صورت، مدلی مناسب است که دارای حالت های بهینه ذیل باشد. آزمون کای دو هر چه کمتر باشد بهتر است، زیرا این آزمون اختلاف بین داده و مدل را نشان می دهد. آزمون $RMSEA$ هر چه کمتر باشد بهتر است؛ زیرا این مقدار میانگین مجذور خطاهای مدل است.

q4	۰/۱۹۲	۰/۰۹۳	۰/۲۷۲	۰/۸۳۱	۰/۱۵۹	۰/۰۱۰
q5	۰/۱۳۲	۰/۰۲۹	۰/۹۲۸	۰/۲۰۵	۰/۰۳۲	۰/۱۰۵
q6	۰/۲۱۵	۰/۰۴۳	۰/۸۹۸	۰/۱۷۶	-۰/۰۸۲	۰/۰۵۴
q7	۰/۰۹۶	-۰/۰۲۰	۰/۹۲۶	۰/۱۶۱	۰/۰۳۶	۰/۰۸۱
q8	۰/۱۷۲	-۰/۰۲۱	۰/۸۷۹	۰/۱۸۴	-۰/۰۵۴	۰/۰۹۶
q9	۰/۸۸۷	۰/۰۸۴	۰/۲۵۲	۰/۰۶۷	۰/۰۸۱	۰/۱۹۱
q10	۰/۹۰۴	۰/۰۹۹	۰/۱۷۲	۰/۱۲۱	۰/۰۷۸	۰/۲۴۸
q11	۰/۹۰۳	۰/۰۷۴	۰/۱۱۱	۰/۱۲۲	۰/۱۵۱	۰/۲۳۸
q12	۰/۹۱۲	۰/۱۲۸	۰/۱۴۱	۰/۱۳۷	۰/۱۲۲	۰/۲۱۵
q13	۰/۲۴۶	۰/۱۵۲	۰/۰۹۷	۰/۰۹۱	۰/۱۰۸	۰/۸۸۴
q14	۰/۲۷۱	۰/۰۱۴	۰/۰۶۸	۰/۱۴۰	۰/۱۲۷	۰/۸۷۵
q15	۰/۳۰۷	۰/۱۱۹	۰/۱۶۴	۰/۱۰۷	۰/۰۸۲	۰/۸۵۲
q16	۰/۱۱۸	۰/۹۲۴	۰/۰۱۸	۰/۱۲۴	۰/۲۳۱	۰/۰۸۷
q17	۰/۱۱۲	۰/۹۱۰	۰/۰۰۱	۰/۱۲۰	۰/۲۴۱	۰/۰۳۹
q18	۰/۰۴۴	۰/۸۳۳	-۰/۰۴۵	۰/۰۴۸	۰/۳۴۴	۰/۱۱۱
q19	۰/۰۹۹	۰/۸۴۸	۰/۰۷۰	۰/۱۴۵	۰/۳۵۸	۰/۰۸۷
q20	۰/۰۶۱	۰/۴۵۰	۰/۰۲۱	۰/۰۷۸	۰/۷۴۸	۰/۰۶۵
q21	۰/۱۹۴	۰/۲۹۷	۰/۰۴۹	۰/۱۳۳	۰/۸۵۲	۰/۱۵۶
q22	۰/۱۷۲	۰/۳۱۷	-۰/۱۱۱	۰/۰۲۷	۰/۸۵۵	۰/۱۱۱
q23	۰/۰۳۲	۰/۲۴۶	-۰/۰۲۴	۰/۱۹۲	۰/۸۵۱	۰/۰۴۹

جدول ۲. شاخص های مناسب بودن برازش مدل اندازه گیری بعدهای منابع تعارض

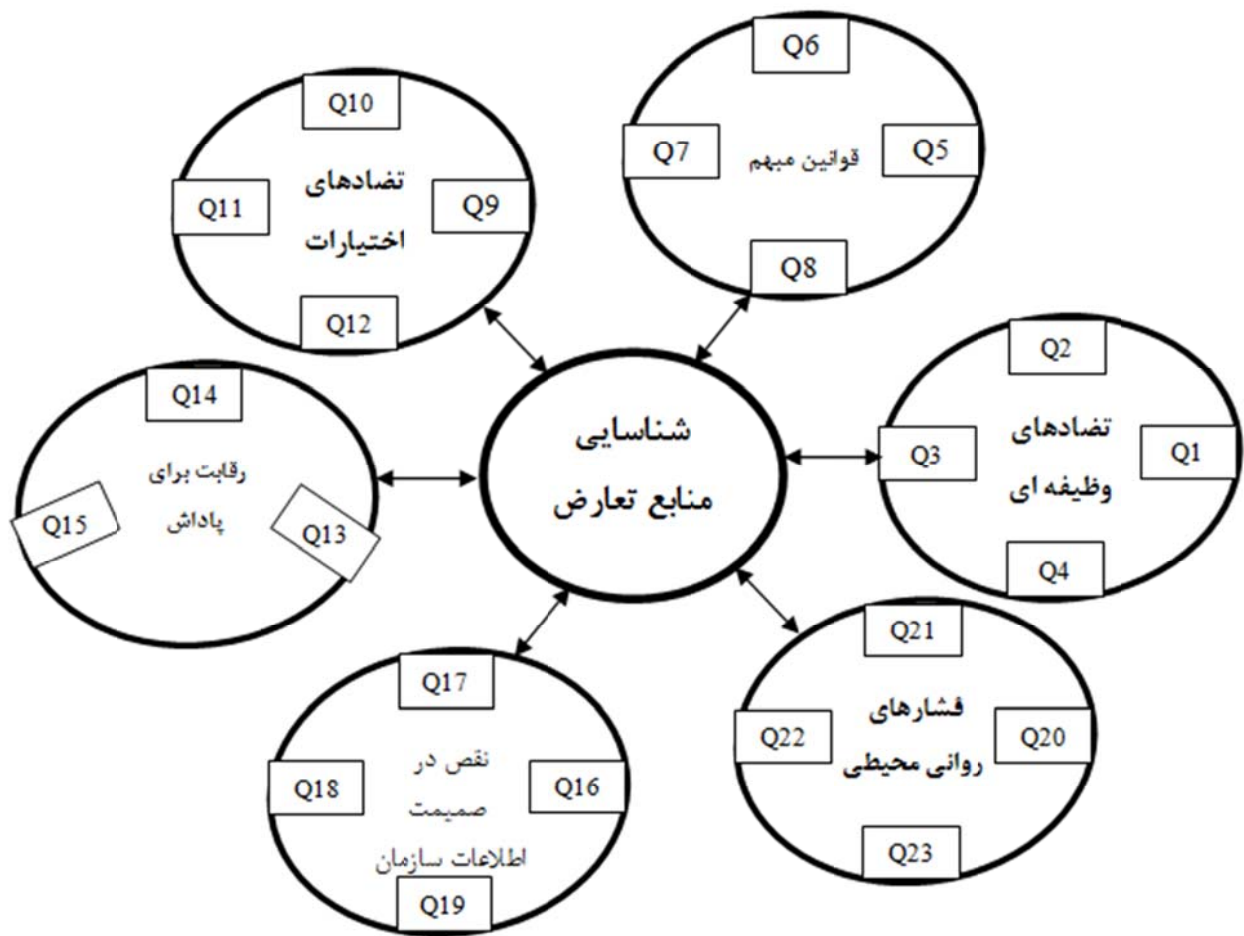
عامل	CHI-SQUARE	DF	P-VALUE	RMSEA	GFI	AGFI
منابع تعارض	۳۷۸/۸۰	۲۱۵	۰/۰۰۱	۰/۰۴۷	۰/۹۳	۰/۹۰

محاسبه شده برابر با ۳۷۸/۸۰ می باشد. پایین بودن میزان این شاخص نشان دهنده تفاوت اندک میان مدل مفهومی با داده

مطابق جدول ۲، نتایج تخمین حاکی از مناسب بودن مدل است (شکل ۱). با توجه به خروجی لیزرل مقدار x^2

AGFI یعنی اندازه‌ای از مقدار نسبی واریانس‌ها و کورایانس‌هاست که به گونه‌ای مشترک بوسیله مدل توجیه می‌شود. هرچه این مقدار به یک نزدیکتر باشد برازش داده‌ها مناسب‌تر خواهد بود. این شاخص بستگی به حجم نمونه ندارد. این مقدار در جدول ۲ برابر با ۰/۹۳ و ۰/۹۰ است که مناسب می‌باشد.

های مشاهده شده تحقیق است. همچنین مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۴۷ می‌باشد. که نشان از خوبی برازش دارد. حد مجاز $RMSEA = 0/08$ است؛ مشاهده می‌شود که این مقدار کوچکتر از حد مجاز است که این موضوع نشان از خوبی برازش دارد. هرچه این مقدار کمتر باشد مدل دارای برازش بهتری است. برازندگی مدل شاخص GFI و



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

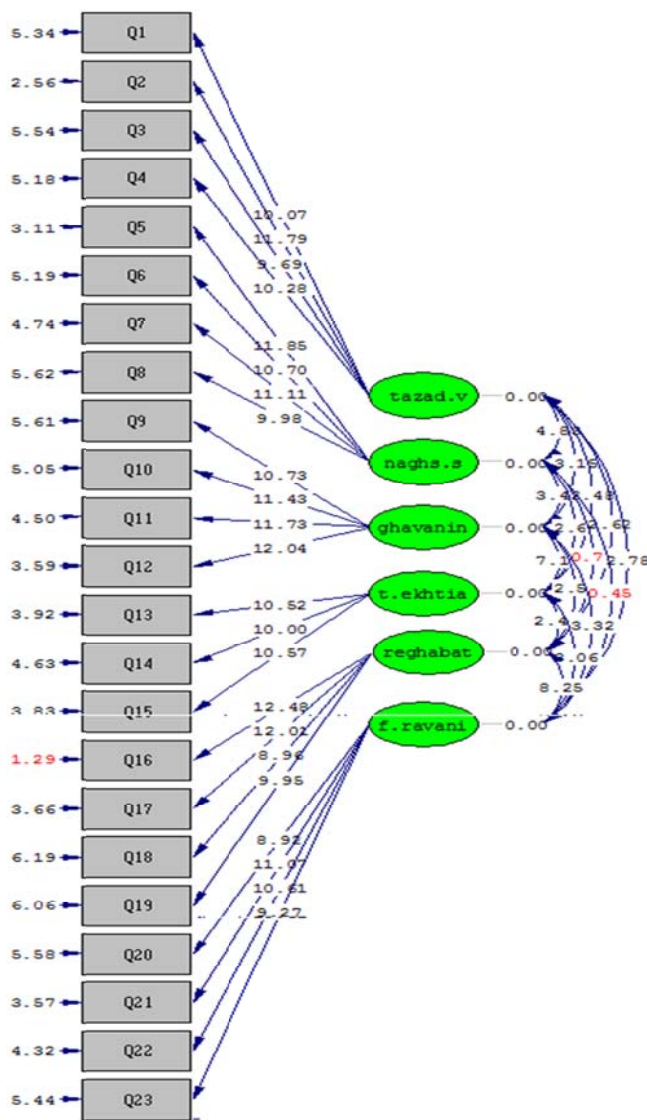
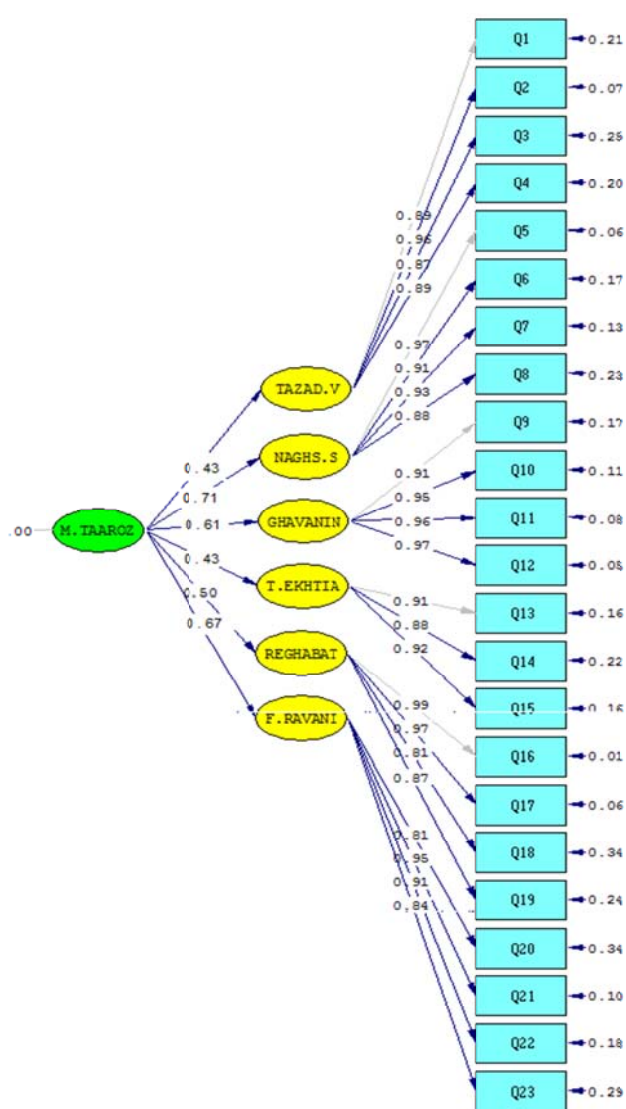
عاملی تأییدی مرتبه اول از سوال‌های پرسشنامه به ابعاد منابع تعارض رسیدیم. در ادامه از تحلیل عاملی مرتبه دوم برای رسیدن به منابع تعارض استفاده شده است که شاخص‌های برازش مدل نشان‌دهنده این است که مدل دارای برازش نسبتاً خوبی است زیرا نسبت کای دو به درجه آزادی آن کمتر از ۳ بوده، همچنین ARMSE نیز کمتر از

تحلیل عاملی مدل

نمودار ۱ ضرایب و پارامترهای بدست آمده مدل اندازه‌گیری بعدهای منابع تعارض را در مرتبه اول نشان می‌دهد. چنانچه عدد معناداری بزرگتر از ۲ یا کوچکتر از ۲- باشد رابطه موجود در مدل پژوهش معنادار خواهد بود. که مدل فوق نشان می‌دهد کلیه روابط معنادار می‌باشند. در تحلیل

بیشترین تأثیر را بر منابع تعارض دارد. در مدل فوق دیده می شود که فشار روانی با بار عاملی (۰/۶۷) بعد از نقص در اطلاعات دارای بالاترین بار عاملی بوده، در نتیجه در اولویت دوم و به همین ترتیب قوانین مبهم (۰/۶۱)، رقابت برای پاداش (۰/۵۰)، تضادهای وظیفه ای و تعارض اختیارات با بار عاملی (۰/۴۳) دارای کمترین بار عاملی بوده در نتیجه در اولویت آخر قرار دارد و دارای کمترین تأثیر بر منابع تعارض به نسبت عوامل دیگر می باشد (جدول ۳).

۰/۰۸ است. مدل های اندازه گیری در حالت تخمین استاندارد میزان تأثیر هر کدام از متغیرها و یا گویه ها را در توضیح واریانس نمرات متغیر یا عامل اصلی را نشان می دهد. برای مدل منابع تعارض در حالت تخمین استاندارد تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم هر کدام از عوامل که بار عاملی بزرگتری داشته باشد دارای تأثیر بیشتر از سایر عوامل هستند. طبق نمودار ۲، نتایج تحلیل نشان می دهد که، نقص در صمیمیت اطلاعاتی سازمان دارای بزرگترین بار عاملی (۰/۷۱) بوده و در اولویت اول قرار می گیرد و



نمودار ۲. مدل اندازه گیری منابع تعارض در حالت عدد معناداری مرتبه دوم

نمودار ۱: مدل اندازه گیری منابع تعارض در حالت عدد معناداری مرتبه اول

جدول ۳. ضریب تأثیر، بار عاملی و عدد معناداری مربوط به متغیرهای منابع تعارض

نتیجه نهایی : یا T_VALUE>2 T_VALUE<-2	مدل ساختاری		مدل اندازه گیری	انحراف استاندارد	میانگین	مسیر منابع
	T_VALUE	بار عاملی	ضریب تأثیر			
تأیید	۷/۳۱	۰/۷۷	۰/۷۱	۱/۰۴	۳/۵۴	نقص در صمیمیت اطلاعات سازمان به منبع تعارض
تأیید	۵/۷۴	۰/۶۳	۰/۶۷	۱/۰۱	۳/۱۱	فشارهای روانی محیطی به منبع تعارض
تأیید	۵/۵۸	۰/۶۲	۰/۶۱	۰/۹۹	۳/۲۹	قوانین مبهم به منبع تعارض
تأیید	۵/۴۸	۰/۶۱	۰/۵۰	۰/۹۵	۳/۳۴	رقابت برای پاداش به منبع تعارض
تأیید	۵/۰۷	۰/۵۷	۰/۴۳	۰/۹۷	۳/۵۰	تضاد و وظیفه ای به منبع تعارض
تأیید	۵/۰۲	۰/۵۷	۰/۴۳	۱/۰۰	۳/۱۲	تضاد اختیارات به منبع تعارض

روانی_ محیطی (۰/۶۷)، قوانین مبهم (۰/۶۱)، رقابت برای پاداش (۰/۵۰)، تضادهای وظیفه ای و تضاد اختیارات هر کدام (۰/۴۳) است.

نقص در صمیمیت اطلاعات سازمان با بیشترین ضریب تأثیر به عنوان اولین منبع تعارض دبیران تربیت بدنی، نشان‌دهنده ی آن است که دبیران از منابع اطلاعاتی خود در سازمان، اطلاعات مفید و کافی مورد نیاز خود را دریافت نمی کنند. این نتیجه با نتایج هپتو و همکاران (۲۰۱۰)، همخوانی دارد، ولی با نتایج آزر (۱۳۸۱)، همخوانی ندارد. با توجه به نتایج این بخش از تحقیق به نظر می رسد وجود یک سیستم منسجم و کارا در زمینه فناوری و سیستم های اطلاعاتی در آموزش و پرورش ضروری می باشد چرا که وجود یک سیستم سریع و جامع به دبیران تربیت بدنی و مدیران این امکان را می دهد که در برخورد با مشکلاتی که در مدرسه و محل فعالیتشان پیش می آید بتوانند نظرات، پیشنهادات و انتقادات خود را نسبت به مشکل مورد نظر در کوتاهترین زمان ممکن با مدیران در میان بگذارند. این امر سبب تغییر عملکرد و بهره وری دبیران و سرعت در انجام وظایف و امور مورد نظر می شود. با توجه به مواردی که بیان شد، ضروری است که سازمان آموزش و پرورش از طریق روش های نوین

جنسیت، متغیر تعدیل کننده:

متغیر تعدیل کننده به منظور توصیف متغیر مستقل معینی به کار برده می شود. که بتوان تأثیر آن را در رابطه ی بین اولین متغیر مستقل و متغیر وابسته ی انتخاب شده را مورد تجزیه و تحلیل قرارداد. متغیر تعدیل کننده عاملی است که توسط پژوهشگر، انتخاب، اندازه گیری یا دستکاری می شود تا مشخص شود که تغییر آن موجب تغییر رابطه ی بین متغیر مستقل و پدیده ی مشاهده شده می شود یا خیر. در این مدل متغیر جنسیت به عنوان متغیر تعدیل گر مورد بررسی قرار گرفت. جنسیت با عدد معناداری ۲/۳۲ اثر معناداری بر منابع تعارض دارد. در مدل تحقیق، نقص در صمیمیت اطلاعاتی سازمان، اثر مثبت و معنادار (با بار عاملی ۰/۷۱)، داشت که این بار عاملی در حضور متغیر جنسیت به ۰/۷۹- کاهش یافت. با مقایسه دو مدل نتیجه می گیریم که با ورود متغیر تعدیلگر جنسیت به مدل، بار عاملی متغیر مستقل کاهش یافته و معنادار است

بحث و نتیجه گیری

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که منابع تعارض دبیران تربیت بدنی استان البرز به ترتیب دارای ضریب تأثیر شامل: نقص در صمیمیت اطلاعات سازمان (۰/۷۱)، فشارهای

فناوری اطلاعات در مدارس و بخشنامه ها و اطلاعات مورد نیاز دبیران را به شکل جامعی در اختیار آنها قرار دهد، تا این نقص عمده را در سازمان از بین ببرد.

فشارهای روانی - محیطی با ضریب تأثیر ۰/۶۷ به عنوان دومین مولفه تأثیر گذار بر منابع تعارض سازمانی است که نقش غالبی دارد. به نظر می رسد تفاوت موجود در بین شرایط تدریس برای دبیران تربیت بدنی در مقایسه با دبیران دیگر دروس، کم اهمیت جلوه دادن درس تربیت بدنی، انتظارات غیر معقول مدیران و کمبود امکانات و تجهیزات ورزشی سبب شده که دبیران تربیت بدنی از سوی مدیران و همکاران خود فشارهای روانی و محیطی زیادی را تحمل کنند. وجود فشارهای روانی و محیطی سبب می شود که دبیران تربیت بدنی نتوانند آنطور که 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. این نتیجه با نتایج ایرل و همکاران (۲۰۱۳)، آلفونشیا (۲۰۱۰) و نیکجو (۱۳۸۲)، همخوانی دارد. به نظر می رسد که، این مسئله می تواند سبب فشار شغلی و تحلیل رفتگی زود هنگام در دبیران تربیت بدنی شود که با نتایج تحقیق فراهانی و همکاران (۱۳۹۱)، همخوانی دارد.

قوانین مبهم با ضریب تأثیر ۰/۶۱ در رتبه سوم قرار دارد این نتیجه از تحقیق نشاندهنده ی آن است که دبیران 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. با این وجود دبیران تربیت بدنی نیز

در حالی که به این قوانین و مقررات آگاهی و اشراف کامل ندارند اما خود نیز در پی درک و آگاهی از آن تلاشی نمی کنند و این امر سبب شده که قوانین مبهم با ضریب تأثیر ۰/۶۱ با اختلاف کمی از منبع فشارهای روانی و محیطی در رتبه سوم قرار گیرد و جایگاه مورد توجهی را به خود اختصاص دهد. این نتیجه با نتایج مسیلا (۲۰۱۲)، همخوانی دارد ولی با نتایج پژوهش آزر (۱۳۸۱)، مبنی بر اینکه تعارض بین دستورالعمل ها و خط مشی های متناقض (قوانین مبهم) کمترین نوع تعارض از نظر آزمودنی هاست، همخوانی ندارد.

رقابت برای پاداش با ضریب تأثیر ۰/۵۰ نشاندهنده ی آن است که پاداش های معنوی و مادی برای دبیران تربیت بدنی بصورت عادلانه و براساس ضوابط و قوانین جاری نسبت به دیگر دبیران توزیع نمی گردد و به شکل یک تضاد درون سازمانی ظاهر می گردد. این نتیجه با نتایج، زمان و همکاران (۲۰۱۲) و آلفونشیا (۲۰۱۰)، همخوانی دارد. به نظر می رسد که، بایستی روش های ارزیابی عملکرد و ارزشیابی دبیران اصلاح شوند و نظام پاداش بر اساس سختی کار تدوین شود.

تضاد وظیفه ای با ضریب تأثیر ۰/۴۳ نشان می دهد بین آن چه که دبیران تربیت بدنی انجام می دهند و آن چه که باید براساس وظایف سازمانی شان انجام دهند، تضاد آشکاری وجود دارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات آزر (۱۳۸۲) و فیاضی (۱۳۸۸)، همخوانی دارد. به نظر می رسد که، این مسئله می تواند ناشی از عدم وجود شرح شغلی مناسب و رضایت شغلی برای دبیران و دخالت مدیران و عوامل مدرسه و عوامل محیطی باشد. تضاد اختیارات با ضریب تأثیر ۰/۴۳ نشاندهنده آن است که دبیران تربیت بدنی در اجرای وظایف شغلی خود اختیارات کافی و مناسبی ندارند. این نتیجه با نتایج تحقیقات، ایرل و همکاران (۲۰۱۳)، جنک و هامیدوگلا (۲۰۱۲) و نتایج

پژوهش هارلن کایور (۲۰۱۰)، همخوانی دارد. به نظر می‌رسد آموزش و پرورش نتوانسته مسئولیت‌ها و وظایف کاری دبیران تربیت بدنی را درست تعریف کند و آن را با میزان اختیارات آنها متناسب سازد. تفویض اختیار لازم و مناسب جهت انجام وظایف سازمانی از سوی مدیران می‌تواند تاثیر این منبع تعارض را به طور قابل توجهی کاهش دهد.

جنسیت به عنوان یک عامل تعدیل‌گر در مدل تعارض سازمانی، بار عاملی مولفه‌های تعارض را کاهش می‌دهد بنابراین می‌توان به جنسیت به عنوان عاملی که منابع تعارض را تحت تاثیر قرار می‌دهد توجه بیشتری نمود.

نتیجه‌گیری کلی: به طور کلی نتایج تحقیق نشان داد که منابع تعارض از دیدگاه دبیران تربیت بدنی استان البرز شامل: نقص در صمیمیت اطلاعات سازمان (۰/۷۱)، فشارهای روانی_محیطی (۰/۶۷)، قوانین مبهم (۰/۶۱)، رقابت برای پاداش (۰/۵۰)، تضادهای وظیفه‌ای و تضاد اختیارات هر کدام (۰/۴۳) است. نقص در اطلاعات سازمان با بار عاملی ۰/۷۱ بیشترین عامل تعارض سازمانی از دیدگاه دبیران بود و جنسیت نیز به عنوان یک عامل تعدیل‌گر نشان داد که با ورود به مدل تحقیق بار عاملی

منابع تعارض سازمانی را در دبیران تربیت بدنی استان البرز کاهش می‌دهد که به نظر می‌رسد این عامل تفاوتی در دیدگاه دبیران در مورد منابع تعارض سازمانی ایجاد کند. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود که داده‌هایی که در سیستم‌های اطلاعاتی سازمان (وب‌سایت، وبلاگ) وجود دارد به طور منظم به روز شوند و اطلاعات تاریخ گذشته حذف شوند. آموزش دبیران تربیت بدنی به منظور افزایش مهارت آنها در به کارگیری سیستم‌های اطلاعاتی و فناوری جدید در انجام وظایف شان سبب می‌شود که نقص در اطلاعات به عنوان اولین منبع تعارض سازمانی در دبیران تربیت بدنی استان البرز کاهش یابد. بازنگری در قوانین و آیین‌نامه‌هایی که فعالیت مدیران و دبیران تربیت بدنی را دچار ابهام و تعارض کرده است سبب می‌شود که برداشت و درک آن از سوی دبیران و مدیران یکسان باشد و تعارضات سازمانی را کاهش دهد. همچنین پیشنهاد می‌شود که مدیریت آموزش و پرورش شرح شغلی دبیران تربیت بدنی را بر اساس اختیارات و امکانات موجود تعریف کند و با اهمیت بیشتری تربیت بدنی و دبیران آن، نگرش سایر دبیران را نسبت به این واحد درسی در جهت مثبت تغییر دهد و گامی موثر در راستای کاهش منابع تعارض در سازمان بردارد.

منابع

- آزر، شاهرخ. (۱۳۸۱). بررسی اثرات تعارض سازمانی و خصوصیات اقتصادی اجتماعی بر عملکرد کارکنان مدیریت برق کازرون. پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه تحقیقات و آموزش وزارت نیرو.
- سید جوادین، رضا. (۱۳۸۳). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات نگاه دانش. چاپ اول.
- فراهانی، ابوالفضل. بدری آذرین، یعقوب و محمدی اقدم، الهام (۱۳۹۱) ارتباط بین عوامل انگیزشی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی شهر تبریز بر اساس مدل ERG، پژوهش‌های کاربردی مدیریت و علوم زیستی در ورزش. دانشگاه پیام نور، تابستان ۱۳۹۱، شماره ۱، صص ۳۸-۲۹.
- فیاضی، مرجان (۱۳۸۸) تعارض ادراک شده و سبک‌های مدیریت آن، پژوهش‌نامه تحول. شماره ۲، صص ۹۲-۹۰.
- نکویی مقدم، محمود. پیرامردی بزنجانی، نرگس (۱۳۸۷) بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و تعارض سازمانی (بین فردی) در سازمان‌های دولتی، نشریه مدیریت دولتی. شماره ۱، صص ۱۲۲-۱۰۵.

- نیکجو، ساره. (۱۳۸۲). بررسی مقایسه ای رابطه ی بین سبک مدیریت تعارض و غیر تعارض با میزان رضایتمندی دبیران دبیرستان های شهر بابل در سال تحصیلی ۱۳۸۱-۱۳۸۲. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
- الوانی، مهدی. معمارزاده، غلام رضا. (۱۳۸۶). رفتار سازمانی. تهران: انتشارات مروارید، چاپ دوازدهم.
- Alphoncina, M. (2010). The nature of teacher conflict and conflict management in sixteen selected primary schools in Leatho, University of KwaZulu-Natal. Degree: M. Ed., Education. URL: <http://hdl.handle.net/10413/3055> 38(24), 520-528.
- Earl, H., Cheek, J., Jimmy, D., Lindsay, E. (2013). Principal's Roles and Teacher Conflict A Recapitulation. *Journal of Learning Disabilities*, 5(8), 23-30.
- Genç, O., Hamedoğlu, A. (2012). The Effect of Conflict Resolution Strategies of the Primary School Principals on the Motivation of the Teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4 (3), 612-616.
- Hotepo, O., Asoker, S., Abdul Azeez, S., Ajememunigbohun, A. (2010). Empirical study of the Effect of conflict organizational performance in Nigeria. *Business and Economics journal*, 20(10), 15-21.
- Kaur, H. (2010). Conflict in Organizations Causes and Management. *Research Scholar, University Business School, Panjab University, Chandigarh*, 25(8)160-14.
- Msila, V. (2012). Conflict Management and School Leadership. *Kamla-Raj - J Communication*, 3(1), 25-34.
- Robbins, Stephen, (1989) *organizational Behavior, concepts, controversies, Application*, Eight Edition, prentice-hall, 368-371.
- Schermerhorn, j.r, john R , (1994), *managing organizational behavior*, fifth Edition, new york, john wiley and sons, inc, 592-596.
- Zaman, A., Ghaffari, A., Naz, A. (2012). A Comparative Study of Conflict Management Styles of Public & Private Secondary Schools' Principals *Bulletin of Education and Research*. 34(2), 59-70.

Determination of Organizational Conflict Resource Model in Alborz Province's Physical Education Teachers with Emphasis on Modifier Role of Gender

Samira Aliabadi^{1*}, Mahnaz Khakpour²

(Received: 20 November 2013

Accepted: 18 February 2014)

Abstract

The purpose of this study was to detecting model for sources of organizational conflict in Alborz Province's physical education teachers, emphasis on gender. The research method was descriptive- correlation. Statistical population were 774 physical education teachers according to Morgan 252 of them were selected randomly as the sample. The research measuring tools were modulation of Galliano(2003) and Dogberry's (1985), resource of conflict identify questionnaires. To Valid of the measuring tools, it used factor analysis and approved factor analysis method and the internal validity of the questionnaire by Cronbach's Alpha was calculated about 0.81. Statistical method of this research was based on Descriptive statistical, analysis factor, approved analysis and structural equation test by Lisrel8.5 software. The results have shown that: deficiency in the intimacy of organizational information (R=0.71), environment stresses(R=0.67), ambiguous rules (R=0.61), compete for bonuses(R=0.50), contradiction of tasks(R=0.43) and contradiction of authority(R=0.43) have had acceptable effects. Genders as a modifier variable reduce organizational conflict resource in model .

Keywords

Model, Organizational Conflict, Physical Education teachers, Gender.

1. Ph.D. Candidate in Sport Management, Science and Research University, Tehran
2. M.A in Sports Management, the Secretary of Education Alborz Province

Email: s.aliabadi311@hotmail.com