

ارتباط ساختار گروه با تعارض‌های درون آن در گروه‌های آموزشی دانشگاهی

اسماعیل بلالی (دانشیار گروه علوم اجتماعی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران، نویسندهٔ مسؤول)

balali_e@basu.ac.ir

سلیمان پاک سرشت (دانشیار گروه علوم اجتماعی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران)

s_pakseresht@yahoo.com

فرهاد رشیدی (کارشناس ارشد جامعه‌شناسی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران)

farhadrashidi67@yahoo.com

چکیده

بروز تعارض درون‌گروهی در گروه‌های آموزشی دانشگاه‌ها همانند دیگر نهادهای اجتماعی دور از انتظار نیست. یکی از مسائل مهم و اساسی در جامعهٔ امروزی، به‌ویژه در جامعهٔ دانشگاهی و در درون گروه‌های آموزشی دانشگاه‌ها، مسألهٔ تعارض درون‌گروهی است. برای تبیین این مسأله و طرح فرضیات، از نظریات عدم تجانس اعضا، پارادایم جاذبه/شبهات بیرنه، اعتماد، پردازش اطلاعات پوندی، توجه به هدف دوگانهٔ بلیک و موتون، هویت اجتماعی، تئوری ائتلاف ماریگان و براس بهره گرفته شده است. این بررسی با هدف مطالعهٔ تاثیر ساختار گروه (تقابل‌ها، اعتماد، خرده‌گروه‌ها، اندازه و ترکیب گروه و غیره) بر تعارضات درون‌گروهی طراحی شده است. روش مطالعه، پیمایشی بوده و اطلاعات لازم با استفاده از پرسش‌نامهٔ کتبی از ۳۵۷ نفر به دست آمده است. شواهد نشان می‌دهند که گویه‌های پرسش‌نامه از روایی و اعتبار خوبی برخوردار هستند. همچنین، غیر از تفاوت‌های زمینه‌ای مرتبط با ترکیب گروه و نیز تعدد باندها و وجود دوره‌های تکمیلی، بقیهٔ متغیرها ارتباطات معنادار و مثبتی با تعارض درون‌گروهی در گروه‌های آموزشی دارند. بر این اساس، متغیرهای تعدد گرایش‌های علمی درون‌رشته‌ای، ضعف اعتماد، تقابل نسل‌ها، اندازهٔ گروه با تعارض درون‌گروهی ارتباط دارند.

کلیدواژه‌ها: گروه آموزشی، تعارض درون‌گروهی، اعتماد، ساختار، دانشگاه

۱. مقدمه

مطالعهٔ پویایی‌های گروهی از دیرباز جزو دغدغه‌های جامعه‌شناسان و روان‌شناسان اجتماعی بوده است. کتب و مقالات مختلفی هم‌چنین به لحاظ نظری و چه به لحاظ تجربی در این زمینه به نگارش درآمده‌اند.

متأسفانه اغلب مطالعاتی که در این زمینه انجام می‌شوند در حوزه‌های روان‌شناسی اجتماعی و یا علوم تربیتی هستند و متخصصان جامعه‌شناسی یا به دلیل توجه بیش از حد به ساختارهای کلان یا به دلیل این‌که پویایی‌های درون‌گروهی را به متخصصان حوزه‌های دیگر واگذاشته‌اند، از مطالعه در این حوزه بازمانده‌اند. نکته دیگری که در این زمینه نادیده گرفته شده است، نپرداختن به مطالعات تجربی در این زمینه است. به نظر می‌رسد مطالعات در زمینه پویایی‌های گروهی در ایران و در حوزه جامعه‌شناسی باید جدی‌تر گرفته شود.

یکی از موضوعات مورد بحث و مهم در حوزه پویایی‌های گروهی، تعارضات درون‌گروهی است. طبق تعریف، تعارض درون‌گروهی؛ یعنی «برخورد قهری با یک‌دیگر» به معنای عدم توافق، ناسازگاری، سایش یا اصطکاک و اختلاف نظر در بین اعضای گروه» (فورسایت، ۱۳۸۰، ص. ۴۵۶؛ چانگانگ، یومین و شی، ۲۰۰۸، ص. ۲۷، پاسوس^۲ و کاتانو^۳، ۲۰۰۵، ص. ۲۳۶؛ اقلیما، ۱۳۸۲، ص. ۴۹؛ اسکول و کلینر^۴، ۱۹۹۶، ص. ۱۰).

اما از خود موضوع مهم‌تر، مجموعه‌ای است که این تعارض در آن اتفاق می‌افتد؛ یعنی در دانشگاه و در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها. دانشگاه مظهر تجلی فرهیختگی و نظم در جامعه در نظر گرفته می‌شود و عموم مردم دیدی محترمانه به آن دارند. از این رو، تعارض باید غرابت خاصی در این مجموعه داشته باشد؛ اما پشت دیوارهای این مجموعه، رخدادهایی در جریان است که در خیلی از موارد شایسته نام دانشگاه نیست. به باور اغلب مدیران و اعضای هیأت علمی درگیر در مجموعه‌های دانشگاهی، تعارض به شکلی مزمن در این مجموعه‌ها وجود دارد (برای شواهد در این زمینه، ر. ک: اعتباری، ۱۳۸۸ و رشیدی، ۱۳۹۱) و در بسیاری از موارد به حوزه‌های غیر آموزشی مثل روابط خانوادگی نیز انتقال پیدا می‌کند. در ایران به استثنای مطالعه حاضر و نیز مطالعه کیفی اعتباری (۱۳۸۸)، کاری تجربی در خصوص این تعارضات در مجموعه‌ای دانشگاهی صورت نگرفته است. از این رو، جای خالی انجام مطالعه‌ای در این حوزه احساس می‌شد. این مطالعه می‌تواند شروع خوبی در این زمینه باشد.

در مورد اهمیت بررسی تعارض از زوایای مختلف می‌توان بحث کرد. دو رویکرد کلی در مورد تعارض و اثرات آن بر گروه‌ها وجود دارد. برخی اندیشمندان اثرات منفی بی‌شمار تعارض را برجسته کرده و آن را

1 Chungang, Youmin and Shi

2 Passos

3 Caetano

4 Esquivel, Kleiner

پدیده‌ای مخرب برای گروه در نظر می‌گیرند. برخی دیگر، بر اثرات مثبت تعارض در فرآیندهای درون-گروهی تأکید می‌کنند.

دیدار سه سطح از تأثیرات مثبت تعارض بر عملکرد گروه که ممکن است احساس شود، تشخیص داد: ۱- تعارض در سطح فردی: این تأثیرات در ترفیع و پرورش دادن خلاقیت فردی، توسعه و احترام برای نگرش‌های مستقل و اندیشیدن احساس شده‌اند. ۲- در سطح گروهی: تأثیرات بر کیفیت پیامدهای مشترک از گفت‌وگو و کیفیت تصمیم‌گیری به علاوه همکاری درون‌گروهی ۳- در سطح سازمانی: به طور مثبت تأثیرات تعارض بر توسعه پیامد و تعهد کارمند (لیما^۱، ۲۰۰۱، ص. ۱۱۱).

برخی دیگر، از صاحب‌نظران معتقدند که تعارض سبب ۱- کاهش رضایت شغلی (جن، ۱۹۹۵، جن، چادویک و تاجر^۲، ۱۹۹۷) ۲- احساس شکست، فاصله بین افراد، توجه گروه‌ها و افراد بر منافع جزئی و محدود خود، جای‌گزینی مقاومت به جای کار جمعی (فردمن، تید، کورال و تسایی^۳، ۲۰۰۰) و استرس شغلی (سلای^۴، ۱۹۷۶) کژکارکردی گروه، تعهد سازمانی پایین‌تر (جن، نورث کرافت و نال^۵، ۱۹۹۹) مشکلات ارتباطی (بارون، ۱۹۹۱)، احساسات فردی منفی مثل عدم اعتماد یا تنفر (جن، ۱۹۹۵) می‌شود. تعارض فرآیندی نیز با روحیه پایین‌تر، بهره‌وری کاهش یافته (جن، ۱۹۹۷) و عملکرد گروهی ضعیف (جن و همکاران، ۱۹۹۹) مرتبط شده است. تعارض ارتباطی بالا، تعهد به تصمیم‌گیری گروهی را کاهش می‌دهد (جن و همکاران، ۱۹۹۹). ناهماهنگی، ائتلاف نیروها و استراتژی‌ها، رهبری خودکامه، کاهش اثربخشی و غیره از عواقب منفی تعارض است (گوئرا، مارتینز، موندوایت، مدینا^۶، ۲۰۰۵، ص. ۱۵۹، آلموست، ۲۰۱۰، ص. ۳۰).

بخش عمده‌ای از تلاش‌های مدیران دانشگاهی به جای این‌که صرف‌اعتلای علمی و ارتقای کیفیت مجموعه‌های تحت نظارتش باشد، صرف‌کنترل و یا کاهش تعارضات درون‌گروهی می‌شود. از این زاویه، بررسی تعارض در این مجموعه‌ها مهم تلقی می‌شود.

1 Lima

2 Jehn, Chadwick and Thatcher

3 Friedman, Tidd, Currall and Tsai

4 Selye

5 Jehn, Northcraft and Neale

6 Guerra, Martinez, Munuate and Medina

۲. مبانی نظری تحقیق

نظریات مربوط به تعارض بسیار زیاد هستند و هر کدام از زاویه‌ای به تبیین علل تعارض پرداخته‌اند. از آنجایی که قسمت عمده این نظریات به بحث ساختار گروه و ارتباط آن با تعارض مرتبط نیستند، از این رو، ما در این بخش به توضیح نظریاتی خواهیم پرداخت که ارتباط دو مفهوم تعارض و ساختار گروه را تبیین می‌کنند.

▪ نظریه عدم تجانس^۱ اعضا

اگر عدم تجانس بین اعضا زیاد باشد، احتمال همکاری افراد با هم‌دیگر به صورت روان و یک‌نواخت کمتر می‌شود. بر اساس نظر لوین^۲ و مورلند^۳ (۱۹۹۸) تعداد و نوع افرادی که اعضای یک گروه هستند، ممکن است بر حوادثی که در گروه اتفاق می‌افتد، تأثیر بگذارند. رحیم^۴ (۱۹۷۹) تنوع را به عنوان تفاوت در ادراک، اهداف، علایق، مقاصد، مهارت‌ها و ارزش‌های بین افراد و گروه‌ها تعریف کرد. جن و همکاران (۱۹۹۹) بیان کردند که سه نوع اولیه از تنوع در تحقیقات اخیر بر روی گروه‌ها تشخیص داده شده است: ۱- تنوع ناشی از دسته‌بندی اجتماعی ۲- تنوع اطلاعاتی و ۳- تنوع ارزشی (عدم توافق جمعی). تنوع ناشی از دسته‌بندی اجتماعی به تفاوت‌های آشکار در بین اعضای گروه؛ مانند: تنوع نژادی، تنوع جنسیتی، تنوع سنی و تنوع قومیتی منتسب می‌شود. تنوع اطلاعاتی به تفاوت‌های بین پایه‌های دانشی، ناهمگنی آموزشی، عقاید و دیدگاه‌های اعضای گروه ارجاع داده می‌شود. سرانجام، تنوع ارزشی به تفاوت‌های بین ایده‌ای اعضا در مورد وظیفه، هدف یا مأموریت گروه، شباهت ارزش‌های کاری، توافق بر سر این‌که چه چیزی مهم بوده، ارجاع داده می‌شود. برخی تحقیقات تأثیرات مثبت تنوع بر روی عملکرد گروهی را نشان داده‌اند، در حالی که دیگر تحقیقات زیان‌آوردن تنوع را نشان داده‌اند (مک‌گورک و دنیس^۵، ۲۰۰۲، ص. ۸۵). اکثریت تحقیقات اخیر مانند جن، گریگوری و مارگارت^۶ (۱۹۹۹) و پلده، آیزنهارت و ژین^۷ (۱۹۹۹) پیشنهاد می‌کنند که تنوع برای عملکرد گروهی وقتی که براساس جنبه‌های ظاهری اعضای گروهی مانند جنسیت، سن و قومیت است، مضر می‌باشد؛ اما وقتی که تنوع براساس جنبه‌های مربوط به وظیفه اعضا مانند سطح آموزش و پرورش و تجربه کاری اعضا است، مفید می‌باشد. جن، چادورک و تاچر (۱۹۹۷) به

1 Incongruence Theory

2 Levine

3 Moreland

4 Rahim

5 McGurk

6 Jehn, Gregory and Margaret

7 Pelled, Eisenhardt, Xin

این نتیجه رسیدند که تنوع جنسیت و سن تعارض ارتباطی را افزایش داده است، در حالی که پلد، آیزنهارت و ژین (۱۹۹۹) رابطه‌ای منفی را بین تنوع سنی و تعارض ارتباطی و عدم ارتباط بین تنوع جنسیتی و تعارض ارتباطی، گزارش دادند. تنوع سنی به طور منفی با تعارض احساسی مرتبط بود. جن و همکاران (۱۹۹۹) همچنین، تأثیرات تنوع اطلاعاتی بر روی تعارض وظیفه‌ای و عملکرد گروهی را تحلیل کرده و نشان دادند که تنوع اطلاعاتی با تعارض وظیفه‌ای ارتباط مثبتی دارد و تنوع دسته‌بندی اجتماعی تعارض ارتباطی را افزایش می‌داد، در حالی که تنوع ارزشی به طور مثبت با سه نوع از تعارض مرتبط شده بود (مک گورک و دنیس، ۲۰۰۲، صص. ۱-۲، ۵، ۷). در مقابل، یافته‌های آماسون و ساینزا^۱ (۱۹۹۷) تشخیص دادند که گروه‌های بزرگ‌تر تعارض بیشتری را گزارش داده‌اند و این قضیه به این دلیل است که اگر گروه خیلی بزرگ باشد، ارتباطات مشکل می‌شود و گروه‌های بزرگ‌تر پتانسیل بیشتری برای عدم تجانس دارند. ترکیب ارشدیت شامل: تنوع سنی، رتبه، تنوع تجربه، تنوع وظیفه، مدت خدمت یا سال‌های تجربه کاری، تنوع فرهنگی، پیشینه کاری، مهارت‌ها، تنوع توانایی و سطوح توانایی، دانش، پس‌زمینه‌های آموزشی، نگرش‌ها، ارزش‌ها، قومیت، ترکیب جنسیتی و الگوهای اجتماعی، باعث احتمال برقراری روابط بین شخصی کمتری بین واحدهای گروه می‌شود و در عوض، میزان تشریک مساعی را کاهش می‌دهد و بر تعارض درون گروهی تأثیر می‌گذارد (آلموست، ۲۰۱۰، ص. ۱۱؛ هیرن و اندرسون^۲، ۲۰۰۲، صص. ۵۰۹-۵۰۷؛ اپل بام، شاپیرو و الباز^۳، ۱۹۹، صص. ۱۵۹-۱۵۸؛ کانلون، پورتر و پارکس^۴، ۲۰۰۴، ص. ۳۳۶؛ جن، چادویک و تاچر، ۱۹۹۷، صص. ۲۸۹-۲۹۰؛ تاچر، جن و زانوتو^۵، ۲۰۰۳، ص ۲۲۵؛ در فو، ۲۰۰۹، صص. ۴، ۷؛ مک گورک و دنیس^۶، ۲۰۰۲، صص. ۱، ۵).

■ پارادایم جاذبه / شباهت^۷ بیرنه^۸

در به‌کارگیری پارادایم جاذبه / شباهت، اعضای دارای تجانس ارزشی، تمایل بیشتری دارند که یک‌دیگر را شبیه به هم ببینند، نسبت به گروهی که تنوع ارزشی در آن وجود ندارد. این ساختار ارزشی دارای محتویاتی است که شوارتز در نظریه خود، به آن اشاره کرده است (بیلسکی^۹ و جن^{۱۰}، ۲۰۰۲، صص. ۲۱۴-

1 Amason and Sapienza

2 Hearn and Anderson

3 Appelbaum, Shapiro and Elbaz

4 Conlon, Porter and Parks

5 Thatcher, Jehn and Zanutto

6 McGurk

7 Similarity ° attraction paradigm -

8 Byrne

9 Bilsky

10 Jehn

۲۱۳). براساس این پارادایم، افرادی که ارزش‌های مشترکی دارند، امکان بیشتری دارد که رویدادها را به طور یکسان تفسیر کنند. بنابراین، این مکانیسم به تجانس ارزشی در میان اعضای گروه مربوط است و به علاوه، می‌تواند تعارض را در بین اعضای گروه را کاهش دهد که جن و همکاران (۱۹۹۷)، پولزر، میلتن و اسوان^۱ (۲۰۰۲) و تزینر^۲ تحت عنوان تئورلی شباهت^۳ به این موضوع اشاره کرده‌اند.

▪ نظری اعتماد^۴ و تبیین تعارض

جانسون معتقد است که در یک رابطه مبتنی بر اعتماد، دو عنصر اعتمادکننده و اعتمادشونده وجود دارند که در صورت وجود اعتماد، کنش‌گران به همکاری با یکدیگر می‌پردازند (مک آلیستر^۵، ۱۹۹۵، صص. ۲۹-۲۷؛ دریسکول^۶، ۱۹۷۷، ص. ۳). بنابراین، می‌توان ادعا کرد که سطوح بالایی از اعتماد، احتمالاً با سطوح پایینی از تعارض کژکارکردی همراه خواهد بود، در حالی که سطوح پایینی از اعتماد، احتمالاً با سطوح بالایی از تعارض همراه است. ترایندیس^۷ و دیگران، سیمون و پیترسون، هم عدم اعتماد را به عنوان منبعی از تعارض درون گروهی قلمداد می‌کنند. وقتی که اعضای گروه به هم‌دیگر اعتماد کنند، آن‌ها احتمالاً بیشتر مخالفت‌ها را به عنوان وظیفه^۸ مرتبط قبول می‌کنند (مک گورک و دنیس، ۲۰۰۲، ص. ۸۲). ساتو هم بر این نظر است که وقتی اندازه گروه افزایش می‌یابد، از تأثیر اعتماد بر همکاری کاسته می‌شود و تأثیر مثبت اعتماد بر همکاری فقط در گروه‌های کوچک وجود دارد (جوادی یگانه و هاشمی، ۱۳۸۴، ص. ۱۴۸؛ آسترکی، ۱۳۸۴، ص. ۵۶؛ اپل بام، شاپیرو و الباز، ۱۹۹۸، ص. ۲۲۲).

▪ نظریه پردازش اطلاعات^۸ پوندی و همکاران

پیرو کارهای پوندی، راپورت و فایلی، نقش تعارض در درون گروه‌ها و تیم‌ها تبدیل به بحثی شد که به طبقه‌بندی تعارض به دو بخش، کارکردی و کژکارکردی منجر شد. این تمرکز اولیه بر آن چیزی بود که بعدها به عنوان رویکرد پردازش اطلاعات شناخته شد. ادعای محققان بر آن است که تعارض‌های کژکارکردی در درون تیم‌ها و گروه‌هایی ظاهر می‌شود که عدم توافقی‌های شناختی، به عنوان انتقاد فردی تفسیر می‌شود. اعضای گروه از به‌اشتراک گذاشتن اطلاعات برای یکدیگر امتناع می‌کنند، کیفیت تصمیم-

1 Polzer, Milton and Swann

2 Tziner

3 Similarity theory

4 Trust theory

5 Mc Allister

6 Driscoll

7 Triandis

8 Information Processing Perspective

گیری پایینی دارند و افرادی که متعهد به تصمیمات گروهی نیستند، علاقه‌ای به این‌که، تصمیم‌ها را به گونه‌ای عملی ببینند، ندارند و در نهایت، این‌که عضو گروهی که خشم و ناراحتی را در گروه خود احساس می‌کند، تمایل اندکی برای ادامه فعالیت با آن گروه خواهد داشت (مدینا، موندوایت، دورادو، مارتینز و گوئرا، ۲۰۰۵، ص. ۲۲۸؛ آماسون و ساینزا، ۱۹۹۷، ص. ۵۰۳).

▪ نظریه توجه به هدف دوگانه^۱ بلیک و موتون

بلیک^۲ و موتون^۳ تعارض را به عنوان تفاوت افراد در اندیشه و عمل تعریف می‌کنند. طبق نظریه توجه به هدف دوگانه، رفتار تعارضی، به وسیله دو انگیزه اولیه تعیین می‌شود. یکی انگیزه توجه به اهداف فردی؛ یعنی از این پس به فکر خود بودن که رویکرد رقابتی^۴ نام دارد. مقیاس رویکرد رقابتی دارای گویه‌هایی مانند: تعارض به عنوان موقعیت بردوباخت، واردکردن فشار معکوس و ارعاب برای به‌دست‌آوردن هم-نوایی با دید شخصی است.

توجه به اهداف دیگران؛ یعنی از این پس به فکر دیگران بودن که رویکرد همکاری^۵ نام دارد. چهار آیتم اندازه‌گیری رویکرد همکاری به صورت ذیل است: ۱- تأکید روی اهداف متقابل^۲- درک کردن دیدگاه‌های دیگران^۳- جهت‌گیری به سوی منفعت مشترک^۴- یکی کردن چندین موقعیت برای پیدا کردن یک راه حل خوب برای همه. بنابراین، توجه شدید به دیگری به صورت یک‌طرفه، باعث توافق می‌شود، در حالی که توجه یک‌طرفه به اهداف فردی، باعث نزاع می‌شود، در این حالت که شرایط بردوباخت^۶ نام دارد، هر گروه موفقیت خود را در گروه موفقیت دیگری می‌داند (علوی و یداللهی، ۱۳۸۲، ص. ۸۴؛ میرکمالی، ۱۳۷۱، ص. ۵۳؛ کارترایت و زاندر، ۱۳۶۸، ص. ۳۰).

▪ نظریه هویت اجتماعی^۷ و نظریه خود مقوله‌بندی^۸

تئوری هویت اجتماعی و تئوری خود مقوله‌بندی را به ترتیب، تاجفل^۹ و ترنر^{۱۰} توسعه دادند که در واقع، بسط نظریه هویت اجتماعی است که پیش‌تر توسط جنکینز و دیگران مطرح شده بود. براساس این تئوری،

1 Dual goal concern theory

2 Black

3 Mouton

4 Competitive approach

5 Cooperative Approach

6 Win-Lose Situation

7 Social Identity Theory

8 Self-categorization theory

9 Tajfel

10 Turner

هرچه احساس تعلق افراد به گروه بیشتر باشد و افراد هویت خود را از گروه کسب کنند، روابط آن‌ها در درون گروه صمیمانه‌تر خواهد بود و طبعاً تعارض کمتری را تجربه می‌کنند. هویت اجتماعی به عنوان یک خودپنداره فردی تعریف شده است که از دانش، ارزش و اهمیت عاطفی مرتبط شده با اعضا در یک گروه اجتماعی ناشی می‌شود (چانگانگ، یومین و شی، ۲۰۰۸، ص. ۲۷؛ تاجر، جن و زانتو، ۲۰۰۳، ص. ۲۲۱؛ کاستیلو^۱، ۲۰۰۹، ص. ۲۴۸).

▪ تئوری ائتلاف^۲ یا خرده‌گروه‌های مورنیگام^۳ و براس^۴

اگرچه عدم توافق اولیه ممکن است فقط بین دو نفر از اعضای گروه ایجاد شود این افراد با تشکیل ائتلاف‌ها نیروهای گروه را علیه یکدیگر تجهیز می‌کنند و اعضای کاملاً بی‌طرف را به سوی هواداری از این یا آن جناح وامیدارند. همین‌طور، حتی وقتی که اعضا در ابتدا دیدگاه‌های متفاوت زیادی را ابراز می‌کنند، با گذشت زمان این تعارض‌های چندجناحی از طریق تشکیل ائتلاف‌ها به دو جناح کاهش می‌یابد. ائتلاف‌ها در بیشتر گروه‌ها وجود دارند؛ اما وقتی که تعارض درمی‌گیرد، اعضای گروه اغلب از آن‌ها برای تغییر توازن نیرو در جهت منافع خود استفاده می‌کنند (فورسایت، ۱۳۸۰، ص. ۴۷۷؛ تاجر و همکاران، ۲۰۰۳، ص. ۲۲۱).

۳. چارچوب نظری و مدل تحقیق

براساس نظریه عدم تجانس و همچنین، تئوری شباهت و جاذبه، تعداد و تنوع افرادی که اعضای یک گروه هستند، ممکن است بر حوادثی که در گروه اتفاق می‌افتد، تأثیر بگذارند. در این تحقیق از تفاوت‌های زمینه‌ای (دسته‌بندی اجتماعی مورد اشاره توسط جن و همکارانش) و اندازه گروه برای بررسی تجانس استفاده کرده‌ایم.

براساس نظریه اعتماد، سطوح بالایی از اعتماد، احتمالاً با سطوح پایینی از تعارض کژکارکردی همراه خواهد بود، در حالی که سطوح پایینی از اعتماد، احتمالاً با سطوح بالایی از تعارض همراه است. همچنین، براساس نظریه پردازش اطلاعات پوندی و همکاران، اعضای گروه از به‌اشتراک گذاشتن اطلاعات برای یکدیگر امتناع می‌کنند. در این بررسی، ضعف اعتماد درون‌گروهی با در نظر گرفتن ترس از به‌اشتراک گذاشتن اطلاعات به عنوان متغیر تبیین‌کننده تعارض درون‌گروهی در نظر گرفته شده است.

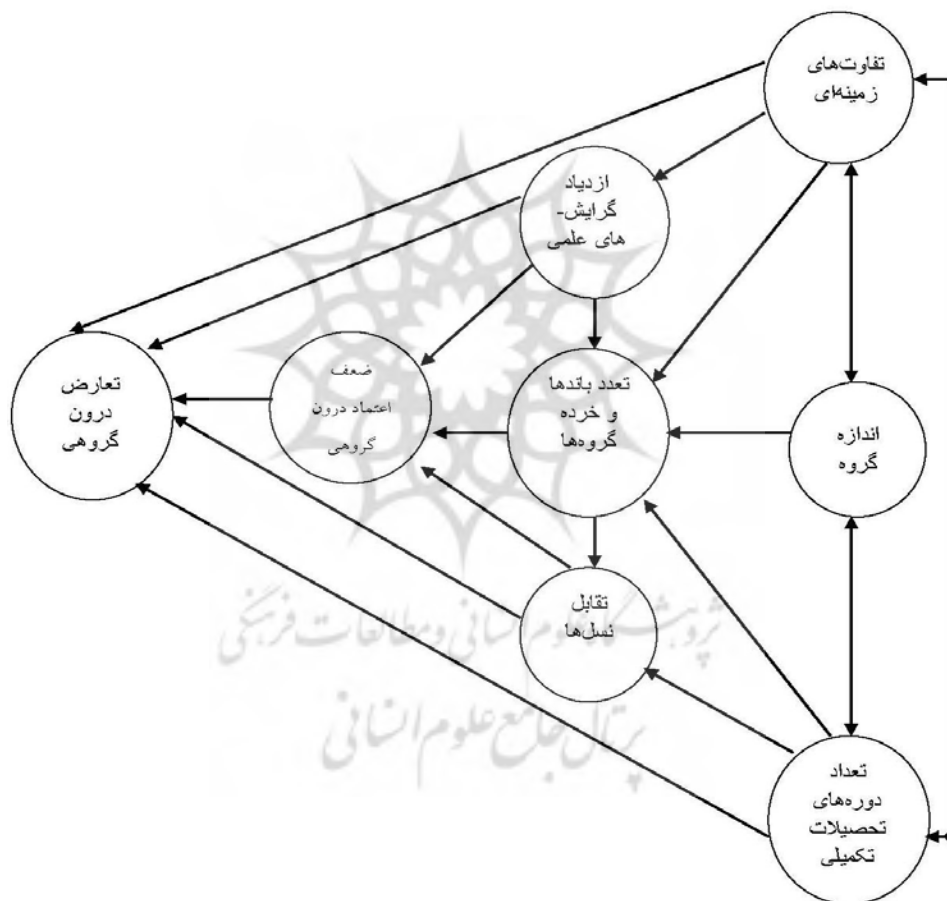
1 Castillo

2 Coalition Theory

3 Murnighan

4 Brass

براساس نظریه ائتلاف یا خرده گروه های مورنیگام و براس، افراد درون گروه با تشکیل ائتلاف ها و جناح بندی ها، در جهت افزایش منافع خرده گروه خود با دیگری در تعارض قرار می گیرد. همچنین، براساس نظریه توجه به هدف دوگانه بلیک و موتون، در این حالت (تعارض دو خرده گروه) که شرایط بردو باخت نام دارد هر گروه موفقیت خود را در گروه موفقیت دیگری می داند. همچنین، براساس نظریه هویت اجتماعی، این خرده گروه ها خود را به عنوان هویت هایی جداگانه در نظر می گیرند و با تقابل نسل ها باعث ایجاد تعارض درون گروهی می شوند.



شکل ۱- مدل تحلیلی تحقیق

▪ فرضیه های تحقیق

فرضیه ۱- تعدد بندها و خرده گروه ها در گروه با تعارض درون گروهی ارتباط معناداری دارد.

فرضیه ۲- ازدیاد گرایش‌های علمی درون رشته‌ای در درون گروه با تعارض درون گروهی ارتباط معناداری دارد.

فرضیه ۳- بین ضعف اعتماد (درون گروهی - برون گروهی) و تعارض درون گروهی ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیه ۴- تقابل نسل‌ها در گروه با تعارض درون گروهی ارتباط دارد..

فرضیه ۵- هرچه اندازه گروه بزرگ‌تر شود، میزان تعارض درون گروهی بیشتر خواهد شد.

فرضیه ۶- تعداد دوره‌های تحصیلات تکمیلی با تعارض درون گروهی ارتباط دارد.

فرضیه ۷- هرچه تفاوت‌های زمینه‌ای در گروه بیشتر باشد، میزان تعارض درون گروهی افزایش خواهد یافت.

۴. روش تحقیق

این پژوهش براساس نحوه گردآوری داده‌ها، از نوع «توصیفی»، همچنین، از نوع «پیمایشی» و «مقطعی» است. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه کتبی استفاده شده است.

▪ جامعه آماری تحقیق

جامعه آماری مورد بررسی تحقیق اعضای گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های بوعلی همدان و کردستان بوده است. در این پژوهش، گروه‌های آموزشی که در هر دو دانشگاه مشترک می‌باشند، مورد بررسی قرار می‌گیرند. از تمام افراد گروه‌های آموزشی مشترک دو دانشگاه که حاضر به همکاری شده‌اند، اطلاعات گردآوری شده است. جامعه آماری این پژوهش ۴۹۵ نفر از اعضای هیأت علمی گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های بوعلی و کردستان هستند که سعی بر این بود تا جایی که امکان داشته باشد، جامعه آماری تمام شماری شود که از این تعداد ۳۵۷ نفر مورد پرسش قرار گرفتند. جداول زیر تعداد افراد جامعه آماری را به تفکیک دانشکده و گروه‌های مورد مطالعه نشان می‌دهد. بخشی از افراد مورد مطالعه به دلایلی از پاسخ‌گویی به سؤالات سرباز زدند و به همین دلیل، تعداد افراد مورد مطالعه به ۳۷۵ نفر تقلیل یافته است. همچنین، نخست، گروه‌های مشابه در هر دو دانشگاه انتخاب شده‌اند. از این رو، گروه‌هایی که در دانشگاه دیگر وجود نداشتند، از مطالعه حذف شدند. در برخی گروه‌ها (مثل حقوق در دانشگاه کردستان) فقط یک نفر وجود داشتند که از مطالعه حذف شدند.

جدول ۱- جامعه آماری مورد مطالعه به تفکیک دانشکده‌ها

ردیف	دانشکده‌های دارای گروه‌های مشترک در دو دانشگاه	گروه	تعداد اعضای گروه	تعداد اعضای گروه
۱	علوم پایه	زیست‌شناسی	۱۲	۷
		ریاضی	۱۵	۱۱
		فیزیک	۲۱	۹
		زمین‌شناسی	۱۷	-
		آمار	۳	۴
۲	فنی و مهندسی	صنایع	۶	۷
		مکانیک	۲۰	۴
		کامپیوتر	۱۰	۷
		عمران	۱۹	۱۱
		برق	۹	۸
۳	کشاورزی	علوم دامی	۸	۹
		باغبانی	۷	۳
		زراعت و اصلاح نباتات	۱۵	۶
		خاک‌شناسی	۷	۲
		گیاه‌شناسی - پزشکی	۸	۶
		ماشین‌های کشاورزی	۷	۲
		مهندسی آب- آبیاری	۷	۲
		تربیت بدنی	۱۲	۶
۴	ادبیات و علوم انسانی و اقتصاد و علوم اجتماعی ^۱	علوم تربیتی	۱۳	۶
		زبان و ادبیات عرب	۸	۸
		زبان و ادبیات فارسی	۸	۹
		معارف اسلامی	۵	۳
		حسابداری	۲	۳
		زبان‌های خارجی	۸	۱۱
		علوم اجتماعی	۱۴	۴
		روان‌شناسی و مشاوره	۸	۴
۵	شیمی	شیمی	۲۶	۱۴
۶	هنر و معماری	معماری	۹	۹

۱ در دانشگاه بوعلی دو دانشکده ادبیات و اقتصاد از هم جدا هستند

■ تعریف متغیرها

■ تعاریف تعارض و تعارض درون‌گروهی

تعاریف زیادی از تعارض شده است. براساس نظر پرایت^۱، تقریباً به اندازه نویسنده‌گانی که در مورد مفهوم تعارض نوشته اند تعاریف از تعارض وجود دارد (هجرتو، ۲۰۰۶: ۲۵). ما در حد این نوشته به برخی از این تعاریف اکتفا می‌کنیم. در فرهنگ لغات فارسی تعارض به معنای معترض و مزاحم یک‌دیگر شدن، باهم اختلاف داشتن معنی شده است. جن (۱۹۹۵) بر این نظر است که تعارض کژکارکردی شامل تنش، دشمنی و رنجش بین اعضای گروه می‌شود (لی و لی، ۲۰۰۹، ص. ۲۶۷). به نظر بارکی و هارتویک^۲ (۲۰۰۴) سه موضوع اساسی که در تعاریف تعارض به چشم می‌خورد: ۱- عدم توافق ۲- احساس منفی ۳- تداخل می‌باشند (آلموست، ۲۰۱۰، صص. ۶، ۲۸). رایبیز در تعریفی می‌گوید: تعارض فرآیندی است که در آن شخص الف به طور عمد، می‌کوشد تا به گونه‌ای بازدارنده سبب ناکامی شخصی در رسیدن به علائق و اهدافش شود. از تعاریف با اهمیتی که در زمینه تعارض وجود دارد، تعریف دوش^۳ است. او می‌گوید تعارض در هر جایی که فعالیت‌های ناسازگار با هم رخ می‌دهند، وجود خواهد داشت. بولدینگ، دوش و رینت^۴ اشاره می‌کنند که در کل، تعارض از ناسازگاری‌های درک‌شده اهداف و مشاهده تفاوت‌های طرفین نتیجه می‌شوند (رضائیان، ۱۳۸۲، ص. ۳۵؛ مک‌گورک، ۲۰۰۲، ص. ۱؛ رحیم^۵، ۲۰۰۲، ص. ۲۰۷).

■ تعدد باندها و خرده‌گروه‌ها

اگرچه عدم توافق اولیه ممکن است فقط بین دو نفر از اعضای گروه ایجاد شود، این افراد با تشکیل ائتلاف‌ها نیروهای گروه را علیه یک‌دیگر تجهیز می‌کنند و اعضای کاملاً بی‌طرف را به سوی هواداری از این یا آن جناح وامی‌دارند، با گذشت زمان این تعارض‌های چندجناحی از طریق تشکیل ائتلاف‌ها به دو جناح کاهش می‌یابد. ائتلاف‌ها در بیشتر گروه‌ها وجود دارند؛ اما وقتی که تعارض درمی‌گیرد، اعضای گروه اغلب از آنها برای تغییر توازن نیرو در جهت منافع خود استفاده می‌کنند. بنابراین، منظور از باندها و خرده‌گروه‌ها در گروه مؤلفه‌های تعداد باندها و خرده‌گروه‌ها، طیف‌بندی و جناح‌بندی در درون گروه می‌باشد.

1 Pruitt

2 Barki & Hartwick

3 Deutsch

4 Regnet

5 Rahim

■ گرایش های علمی درون رشته ای

گرایش های علمی درون رشته ای شامل تعداد گرایش های علمی درون رشته ای در درون یک گروه آموزشی و تلاقی منافع گرایش ها با هم است.

■ اعتماد درون گروهی

در این پژوهش، ضعف یا قوت اعتماد- درون گروهی و برون گروهی - با استفاده از مؤلفه های میزان کم اعتماد اعضای گروه به اعضای دیگر گروه، به مقامات اجرایی و بالاتر در سطح دانشگاه، تعداد اعضای هیأت علمی که رفتار مقامات دانشگاه را نوعی تبعیض تلقی می کنند و میزان پنهان کاری ها اندازه گیری شده است.

■ تقابل نسل ها

تعارض نسل ها یا فاصله نسل ها، بیان گر اختلاف بین نظام ارزشی جوان ترها با بزرگسالانی است که پای- بند رسوم گذشته اند و هیچ گونه تغییری را نمی پذیرند. به باور «اسپندلر» جوان ترها به سوی ارزش های پیش- بینی نشده کشش دارند، در حالی که بزرگسالان نماینده ارزش های سنتی هستند و همین امر باعث برخورد آن ها با یکدیگر، مشاجره، کناره گیری و غیره می شود. به هر حال، اگرچه تعارض بین نسل ها ممکن است تنها به علت تلاش برای یافتن و تصریح مواضع قدرت در سلسله مراتب نباشد؛ اما تمایل به استقلال فردی، نیاز به تصریح مواضع قدرت در سلسله مراتب، نیاز به احترام و کسب هویت، تغییر در ارزش ها و نگرش ها، تأثیر گروه همالان، مقاومت در مقابل سلطه جویی ها و غیره، از جمله عواملی هستند که این نوع تعارض را تشدید می کنند. بنابراین، تقابل نسل ها با تقابل های بین افراد درون گروه آموزشی از حیث درجه: استادیار، دانشیار، استاد، از حیث وضعیت: رسمی بودن یا رسمی نبودن، تعداد اعضا در هر کدام از این تقابل ها، میزان نفوذ بیشتر اعضای رسمی و پیشکسوت در گروه، دفعات تحمیل نظر اعضای پیشکسوت بر دیگر اعضا، تقابل روش ها، تقابل اندیشه و گرایش (طرفداری از تغییر و یا محافظه کاری) و تقابل قدیمی ها و جوان ترها را شامل می شود.

■ اندازه گروه

به بزرگی حجم گروه گفته می شود و از طریق تعداد اعضای گروه سنجیده شده است.

■ وجود دوره های تحصیلات تکمیلی و مؤلفه های مرتبط با آن

وجود دوره های تحصیلات تکمیلی و مؤلفه های مرتبط از طریق: داشتن یا نداشتن این دوره ها و نیز تعداد

این دوره ها مورد بررسی قرار گرفته است.

تفاوت های زمینه ای

تفاوت های زمینه ای در میان اعضای گروه، مؤلفه های تنوع سنی، وضعیت تأهل، جنسیت، محل اخذ مدرک، رتبه تحصیلات، رشته، وضعیت استخدامی، سابقه، سطح و رتبه تحصیلی و غیره را در بر می گیرد. در این مقاله، تنها تفاوت های جنسیتی، وضعیت تأهل، ترکیب قومیتی مدنظر بوده اند.

اعتبار و روایی

برای سنجش تعارض درون گروهی، هم از مقیاس تعارض درون گروهی^۱ جن (جن، ۱۹۹۲، ۱۹۹۴، ۱۹۹۵؛ پیرسون^۲، انسلی^۳ و آماسون، ۲۰۰۲) بهره گرفته شده است که بیشترین استفاده را داشته و اعتبار سازه ای آن هم توسط شادیش^۴، کوک^۵ و کامپبل^۶ ارزیابی شده است. همچنین، علاوه بر این، آیتم ها از دفعات تعارض های کلامی (بلندکردن صدا و دادزدن و تعداد آن، جروبحث جزئی و شدید و دفعات آن، تهدید و دفعات آن) و غیرکلامی، کاری و غیرکاری فرد با اعضا و مدیرگروه (آشفستگی احساسی و واکنش و درگیری فیزیکی و دفعات مرتبط و اعتراض و دفعات آن به موضوعات مختلف کاری و غیرکاری مثل ساعات حق التدریس و تعداد واحدها و برنامه درسی و یا حتی نحوه برخورد و ارتباط) نیز بهره گرفته شده و شاخصی ترکیبی ایجاد شده است.^۷

جدول ۲- ضرایب روایی متغیرهای تحقیق

آلفای کرونباخ	اعتماد	آلفای کرونباخ	تقابل ها
.۹۲	اعضای گروه ما به هم دیگر نمی گویند که فلان داده ها را از کجا آورده اند و می خواهند چه موضوعی کار کنند.	.۸۱	در گروه ما تقابل دو نسل وجود دارد، مثلاً این که اعضای باتجربه و مسن تر نسبت به اعضای جوان تر از اعمال نفوذ بیشتری برخوردارند.
	اعضای گروه از این که دیگر اعضا زودتر از آن ها در موضوعی که خودشان کار می کنند زودتر مقاله بدهند، نگرانند		در گروه ما تقابل روش ها وجود دارد، مثلاً این که اعضای جوان تر به شیوه کار اساتید پیشکسوت اعتقادی ندارند
	اعضای گروه اگر ببینند جایی فراخوان مقاله داده و همایشی برگزار خواهد شد به دیگر اعضا اطلاع نمی دهند		در گروه ما تقابل اندیشه و گرایش وجود دارد، مثلاً تغییرخواهی در مقابل محافظه کاری

1 The intra-group conflict scale(ICS)

2 Pearson

3 Ensley

4 Shadish

5 Cook

6 Campbell

۷ چون برخی شاخص ها، شاخص های ترکیبی هستند، نمی توان برای آن ها ضریب روایی محاسبه کرد.

ادامه جدول ۲

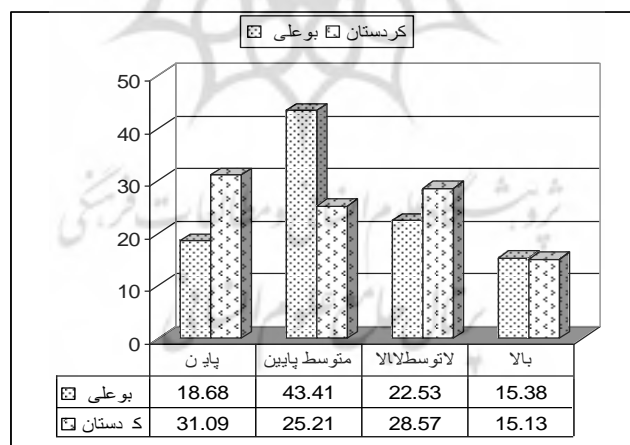
تقابلها	آلفای کرونباخ	اعتماد	آلفای کرونباخ
معمولاً اعضای قدیمی تر گروه از استخدام اعضای جدید حمایت نمی-کنند	.۸۱	گروه ما باید تا وقتی که کارهایت قطعی نشده به کسی چیزی نگویید چون ممکنه زیرآب کارت را بزنند	.۹۲
		اعضای گروه شما تا چه اندازه با گروه اتحاد دارند	

۵. یافته های تحقیق

الف- یافته های توصیفی

▪ مقایسه وضعیت تعارض درون گروهی در دو دانشگاه

شکل زیر شدت تعارض های درون گروهی در دو دانشگاه بوعلی سینا و کردستان را به صورت مقایسه ای نشان می دهد. درصدهای تعارضات بالا و متوسط بالا نشان می دهند که میزان تعارضات درون گروهی در دانشگاه کردستان اندکی بالاتر از دانشگاه بوعلی سیناست. با این وصف، وقتی میانگین تعارضات دو دانشگاه را در نظر می گیریم، دانشگاه بوعلی سینا به طور متوسط، میانگین تعارض بالاتری دارد (۶,۰۵) در مقایسه با (۵,۱). شکل (۲) درصدهای مربوط به شدت تعارضات را در دانشگاه به صورت مقایسه ای نشان می دهد.



شکل ۲- وضعیت تعارض به تفکیک دانشگاه

▪ بررسی مقایسه ای اعتماد درون گروهی در دو دانشگاه

جدول زیر مقادیر توصیفی اعتماد درون گروهی را در دو دانشگاه بوعلی و کردستان نشان می دهد. همان-گونه که نتایج نشان می دهد، میزان اعتماد درون گروهی در میان اعضای گروه ها در دانشگاه بوعلی بیشتر از دانشگاه کردستان است. آزمون T هم نشان می دهد که این تفاوت ناشی از تصادف نیست و معنادار است.

جدول ۳- آماره‌های توصیفی اعتماد در دو دانشگاه

متغیر	دانشگاه	تعداد مشاهدات	میانگین	انحراف معیار
احساس عدم اعتماد گروهی	بوعلی	۱۸۹	۱۲/۰۱	۲/۹۹
	کردستان	۱۲۰	۱۰/۸۸	۲/۵۳

$t=3.43, DF=307, sig=0/001$

▪ وضعیت تقابل‌ها

از حیث وضعیت تقابل‌ها (دو نسل، روش‌ها، تغییرخواهی، حمایت از استخدام) تفاوت معناداری بین اعضای دو دانشگاه وجود ندارد.

جدول ۴- آماره‌های توصیفی اعتماد در دو دانشگاه

متغیر	دانشگاه	تعداد مشاهدات	میانگین	انحراف معیار
احساس عدم اعتماد گروهی	بوعلی	۱۸۹	۱۰/۶۹	۲/۵۳
	کردستان	۱۲۰	۱۰/۸۴	۱/۹۲

$t = -0/58, DF=297.11, sig=0/56$

ب- تحلیل‌های دو متغیره

▪ آزمون فرضیه ۱- اثر تعدد باندها و خرده‌گروه‌ها بر تعارض

یکی از سؤالات مربوط به تحقیق این بود که آیا بین میزان تعدد باندها و خرده‌گروه‌ها در گروه با میزان شدت تعارض درون گروهی ارتباط معناداری دارد؟ فرض بر این بود که بین این دو متغیر رابطه‌ای معنادار وجود دارد. آزمون رگرسیون مربوطه که در جدول (۵) گزارش شده است، این رابطه را تأیید نمی‌کند؛ به عبارت دیگر، بین تعدد باندها و خرده‌گروه‌ها با تعارض درون گروهی رابطه‌ای وجود ندارد. این امر ممکن است به این دلیل باشد که اغلب گروه‌ها تعداد باندهای زیادی ندارند و از این رو، تعدد باندها دارای واریانس قابل ملاحظه‌ای نیست.

جدول ۵- تحلیل آنوا (آزمون F)

مدل	جمع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۱۰۹/۵۸۹	۱	۱۰۹/۵۸۹	۳/۴۱۹	۰/۰۶
باقی‌مانده	۵۱۲۸/۲۲۰	۱۶۰	۳۲/۰۵۱		
جمع	۵۲۳۷/۸۰۹	۱۶۱			

▪ آزمون فرضیه ۲- تأثیر تعدد گرایش های درون رشته ای

بر اساس دیدگاه های نظری انتظار می رود که هر چه گرایش های علمی درون رشته ای زیاد باشد، شدت تعارض درون گروهی نیز بالا برود. ضریب رگرسیون آزمون برابر با «۰/۳۰۵» است؛ به این معنی که رابطه بین دو متغیر در حد متوسط پایین است. علامت مثبت این ضریب نیز به این معنی است که رابطه بین دو متغیر مثبت است؛ یعنی با افزایش میزان یک متغیر، متغیر دیگر افزایش می یابد. به این ترتیب، با افزایش میزان ازدیاد گرایش های علمی درون رشته ای، میزان شدت تعارض درون گروهی افزایش می یابد. همچنین، متغیر تعدد گرایش های علمی درون رشته ای هفت درصد واریانس شدت تعارض درون گروهی را تبیین کرده است.

جدول ۶- میزان تبیین متغیرها

متغیرها	ضریب هم بستگی چندگانه	ضریب تبیین	ضریب تبیین تعدیل شده
تعدد گرایش های علمی درون رشته ای	۰/۳۰۵	۰/۰۹۳	۰/۰۷۲

جدول ۷- تحلیل آنوا (آزمون F)

مدل	جمع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار F	سطح معنی داری
رگرسیون	۹۰/۶۴۶	۱	۹۰/۶۴۶		
باقی مانده	۸۸۶/۳۳۲	۴۳	۲۰/۶۱۲	۴/۳۹۸	۰/۰۴
جمع	۹۷۶/۹۷۸	۴۴			

جدول ۸- آماره های مربوط به تحلیل رگرسیون

نام متغیرها	مقدار b و عرض از مبدأ	خطای استاندارد	مقدار بتا	مقدار T	سطح معنی داری
تعدد گرایش های علمی درون رشته ای	۳/۶۸۵	۰/۹۳۰	۰/۳۰۵	۲/۰۹۷	۰/۰۴
	۰/۰۰۴	۰/۰۰۲			

▪ آزمون فرضیه ۳- ارتباط اعتماد درون گروهی با تعارض

از دیگر سؤالات مطرح شده در این تحقیق این بود که آیا بین میزان ضعف اعتماد درون گروهی و برون گروهی با تعارض درون گروهی، رابطه معناداری وجود دارد یا نه؟ با توجه به این که ارتباط تعارض و اعتماد رابطه ای دو طرفه است؛ به عبارت دیگر ضعف اعتماد باعث ایجاد تعارض می شود و خود تعارض مجدداً می تواند باعث تضعیف اعتماد شود، از آزمون هم بستگی پیرسون استفاده شد. ضریب هم بستگی در این آزمون برابر با «۰/۴۴» است؛ به این

معنی که هم‌بستگی بین دو متغیر در حد متوسط پایین می‌باشد. علامت مثبت این ضریب نیز به این معنی است که رابطه بین دو متغیر مثبت است؛ یعنی با افزایش میزان یک متغیر، متغیر دیگر افزایش می‌یابد و برعکس.

جدول ۹- رابطه بین میزان ضعف اعتماد درون‌گروهی و شدت تعارض درون‌گروهی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب هم‌بستگی پیرسون	سطح معناداری
میزان ضعف اعتماد درون‌گروهی	میزان شدت تعارض درون‌گروهی	۰/۴۴	۰/۰۰۰

▪ آزمون فرضیه ۴- تقابل نسل‌ها و تعارض درون‌گروهی

در مباحث نظری گفتیم تقابل‌هایی بین اعضای گروه از حیث روش‌ها، ساختار سنی، درجات علمی، سطوح استخدام و غیره وجود دارد که می‌تواند تعارض‌ها را ایجاد و یا تشدید کند. آزمون رگرسیون مربوط به این رابطه نشان می‌دهد که تقابل‌ها می‌تواند ۱۴ درصد تغییرات تعارض درون‌گروهی را در گروه‌های آموزشی تبیین کند. همچنین، رابطه بین این دو متغیر مثبت و در حد متوسط به پایین است.

جدول ۱۰- میزان تبیین متغیرها

متغیرها	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تبیین	ضریب تبیین تعدیل شده
تقابل نسل‌ها	۰/۳۸۱	۰/۱۴۵	۰/۱۴۲

جدول ۱۱- تحلیل آنوا (آزمون F)

مدل	جمع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۱۲۴۸/۵۲۵	۱	۱۲۴۸/۵۲۵		
باقی‌مانده	۷۳۵۳/۱۱۳	۳۰۷	۲۳/۹۵۲	۵۲/۱۲۷	۰/۰۰۰
جمع	۸۶۰۱/۶۳۸	۳۰۸			

جدول ۱۲- آماره‌های مربوط به تحلیل رگرسیون

نام متغیرها	مقدار b	خطای استاندارد	مقدار بتا	مقدار T	سطح معنی‌داری
تقابل درون‌گروهی	-۳/۶۷۰	۱/۳۲۴	۰/۳۸۱	۷/۲۲۰	۰/۰۰۰
	۰/۸۶۹	۰/۱۲۰			

■ آزمون فرضیه ۵- تأثیر اندازه گروه بر تعارض های درون گروهی

از متغیرهای مهم تأثیرگذار در تعارض، اندازه گروه هاست. یکی از فرضیه های مربوط به تحقیق این بود که بین میزان بزرگی گروه ها با میزان شدت تعارض درون گروهی ارتباط معناداری دارد. این رابطه نیز از طریق آزمون رگرسیون تأیید شده است. جداول زیر نتیجه را نشان می دهند.

جدول ۱۳- میزان تبیین متغیرها

متغیرها	ضریب هم بستگی چندگانه	ضریب تبیین	ضریب تبیین تعدیل شده
اندازه گروه ها	۰/۳۵۷	۰/۱۲۷	۰/۱۰۸

جدول ۱۴- تحلیل آنوا (آزمون F)

مدل	جمع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار F	سطح معنی داری
رگرسیون	۱۲۵/۰۶۵	۱	۱۲۵/۰۶۵	۶/۵۷۵	۰/۰۱
باقی مانده	۸۵۵/۹۱۴	۴۵	۱۹/۰۲۰		
جمع	۹۸۰/۹۷۹	۴۶			

جدول ۱۵- آماره های مربوط به تحلیل رگرسیون (متغیر وابسته: تعارض درون گروهی)

نام متغیرها	مقدار b	خطای استاندارد	مقدار بتا	مقدار T	سطح معنی داری
اندازه گروه ها	۱/۷۷۹	۱/۴۰۱	۰/۳۵۷	۲/۵۶۴	۰/۰۱
	۰/۳۵۶	۰/۱۳۹			

■ آزمون فرضیه ۶- تعدد دوره های تحصیلات تکمیلی و تعارض های درون گروهی

تعداد دوره های تحصیلات تکمیلی درون گروه های آموزشی می تواند هم به عنوان منبعی از تعارض و هم تعدیل کننده آن باشد. فرض این بررسی این بود که تعداد بالاتر دوره های تحصیلی به دلیل این که دانشجویان تحصیلات تکمیلی جزو منابعی هستند که دست یابی به آنها می تواند ارزشمند تلقی شود، باعث تعارض بیشتر می شود. آزمون رگرسیون نشان می دهد که این فرض درست نیست.

جدول ۱۶- تحلیل آنوا (آزمون F)

مدل	جمع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار F	سطح معنی داری
رگرسیون	۳۵/۵۴۷	۱	۳۵/۵۴۷	۱/۶۹۲	۰/۲۰۰
باقی مانده	۹۴۵/۴۳۲	۴۵	۲۱/۰۱۰		
جمع	۹۸۰/۹۷۹	۴۶			

۶. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

بررسی تعارضات درون‌گروهی در دو دانشگاه بوعلی و کردستان نشان داد که دانشگاه بوعلی میانگین تعارض درون‌گروهی بالاتری نسبت به دانشگاه کردستان دارد. از حیث ضعف اعتماد درون‌گروهی نیز در دانشگاه بوعلی سینا، اعتماد درون‌گروهی پایین‌تر از دانشگاه کردستان است؛ اما از حیث تقابل‌ها درون‌گروهی، دو دانشگاه تفاوت معناداری با هم ندارند از این رو، در مقام مقایسه، مدیران دانشگاه بوعلی برای ترمیم اعتماد درون‌گروهی و نیز کاهش تعارضات نسبت به دانشگاه کردستان به تلاش بیشتری نیاز دارند. تشویق اعضای هیأت علمی به انجام فعالیت‌های تحقیقاتی مشترک و انتشار مشترک مقالات از جمله عواملی است که هم به کاهش تعارضات و هم به افزایش اعتماد کمک شایانی خواهد کرد. به باور اکثر افراد در دو دانشگاه، اعضای هیأت علمی از جوّ بی‌اعتمادی (لورفتن ایده‌ها و فعالیت‌های تحقیقی و علمی) نگران هستند. این فرآیند باید اصلاح شود. اعطای امتیازهای بالاتر به فعالیت‌های مشترک در مقایسه با فعالیت‌های انفرادی می‌تواند به ترمیم این وضعیت کمک کند.

از میان عوامل متعددی که به افزایش تعارض‌های درون‌گروهی منجر می‌شوند (در مورد ارتباط ساختار تصمیم‌گیری در گروه و توزیع منابع با تعارض، ر.ک: بلالی، ۱۳۹۲)، این مقاله صرفاً بر مؤلفه‌هایی متمرکز شده است که که ذیل عنوان کلی ساختار گروه قرار می‌گرفتند. ساختارهای گروه‌ها، قواعد بازی درون آن‌ها را مشخص می‌کنند. از این رو، بررسی نقش آن‌ها در تعارضات درون‌گروهی حائز اهمیت بسیاری است. نتایج نیز نشان می‌دهند که بخش عمده‌ای از متغیرهای مربوط به ساختار گروه، سهم در خور توجهی در تعارض‌های درون‌گروهی دارند. در ارتباطات دوطرفه بین متغیرهای تحقیق و تعارض درون‌گروهی، نقش تعدد باندها و خرده‌گروه‌ها با تعارض درون‌گروهی به صورت مستقیم تأیید نشده است (عدم تأیید تئوری اثتلاف خرده‌گروه‌های مورنیگام و براس) و این در صورتی است که رابطه غیرمستقیم این متغیر از طریق اعتماد درون‌گروهی بر تعارض درون‌گروهی معنادار است. این امر شاید به این دلیل باشد که ازدیاد باندها به عنوان نیرویی تعدیل‌کننده عمل می‌کند؛ به گونه‌ای که باندها خود به عنوان خنثی‌کننده نیروهای هم عمل می‌کنند. یک دلیل دیگر می‌تواند در تعدد کم خرده‌گروه‌ها در اکثر گروه‌های مورد مطالعه باشد؛ به این شکل که اغلب در دو باند یا خرده‌گروه قابل تقسیم‌بندی هستند. این قضیه در مورد تعدد دوره‌های تحصیلات تکمیلی و تفاوت‌های زمینه‌ای ساختاری نیز دیده می‌شود؛ به عبارت دیگر، به دلیل تفاوت‌های اندک در گروه‌ها از حیث قومیت و سن و جنسیت، رابطه این متغیرها با تعارض نیز معنادار نیست.

اما نتایج نشان می‌دهد که تنوع گرایش‌های علمی درون‌رشته‌ای باعث افزایش تعارض درون‌گروهی می‌شود و اثر این متغیر قابل ملاحظه است (وزن بتای ۰/۳). نتیجه‌ای که براساس تئوری شباهت بیرنه و نیز تئوری پردازش اطلاعات پوندی قابل تبیین است. گرایش‌های متعدد علمی، ساختارهای ارزشی متفاوتی را پی‌ریزی می‌کنند و از این رو، تعارضات را شدت می‌بخشند. همچنین، تنوع گرایش‌ها تنوع منابع شناختی را باعث می‌شوند و باعث افزایش تعارضات درون‌گروهی می‌شوند. همچنین، تنوع گرایش‌ها براساس نظریه موتون و بلیک باعث افزایش رقابت و عدم توجه به اهداف مشترک در گروه می‌شود. بر این اساس، بهتر است برای گروه‌هایی که تنوع گرایشی زیادی دارند، تفکیک گروه‌ها به گرایش‌ها، نزدیک کردن ساختارهای ارزشی اعضا به هم و ارائه منابع شناختی مشترک و نزدیک به هم؛ به گونه‌ای که موقعیت‌ها به موقعیت‌های برد/ باخت تبدیل نشوند؛ بلکه ایجادکننده ساختار برد/ برد باشند، می‌توانند راه حل‌های خوبی برای کاهش تعارض باشند. همه این اقدامات می‌تواند به ایجاد هویت مشترکی که مدنظر تئوری هویت اجتماعی تاجفل باشد، کمک کنند.

همچنین، مشخص شد که ضعف اعتماد درون‌گروهی عاملی مهم در افزایش تعارضات درون‌گروهی- هاست. پیش‌بینی‌ای که براساس نظریه اعتماد جانسون می‌توان از گروه‌ها داشت. راه حل افزایش جو اعتماد درون‌گروهی، انجام فعالیت‌های مشترک علمی است که در سطور بالا اشاره شد.

نتایج همچنین نشان‌دهنده وجود تقابل‌ها در روش‌ها و غیره در میان اعضای گروه‌هاست که خود به ضعف اعتماد درون‌گروهی و در نتیجه به افزایش تعارضات منجر می‌شوند. به نظر می‌رسد که نقش مدیران گروه‌ها در کاهش تقابل‌ها در میان اعضا در این قضیه برجسته‌تر از سایر افراد باشد. مدیران گروه‌ها می‌توانند با اتخاذ رویکردهایی که نزدیک‌کننده دیدگاه‌های نسل‌های متقابل درون‌گروه‌هاست (تعدیل هر دو دیدگاه و یا دو روش) به افزایش اعتماد و کاهش تعارض کمک کنند، مشروط به این‌که خود مدیران به یک نسل‌ها و یا خرده‌گروه‌ها تعلق نداشته و یا گرایش مسلطی نسبت به هر کدام از آن‌ها نداشته باشد و نگاهی فرا جناحی به قضیه داشته باشد.

اما از متغیرهای دیگری که بر سطح تعارض درون‌گروهی تأثیرگذار است، اندازه گروه (تعداد اعضای گروه) است که رابطه آن از طریق آزمون رگرسیون تأیید شده است. براساس رویکردهای نظری، اندازه بزرگ‌تر گروه از طریق ایجاد دسته‌بندی‌ها و نیز عدم تجانس باعث افزایش تعارض‌ها در گروه می‌شود. مدل مسیر نشان می‌دهد که تأثیر اندازه گروه بر ایجاد خرده‌گروه‌ها معنادار نیست. این امر به آن معناست

که ارتباط متغیر مذکور با تعارض باید از طریق مسیر غیرمستقیم دیگری بررسی شود که در مدل ما مدنظر نبوده است.

کتابنامه

۱. اعتباری، ج. (۱۳۸۸). بررسی کیفی عوامل مؤثر بر تعارض درون‌گروهی در گروه‌های آموزشی دانشگاه بوعلی سینا همدان. پایان‌نامه منتشر نشده کارشناسی ارشد پژوهش اجتماعی. دانشگاه بوعلی سینا همدان. همدان، ایران
۲. اقلیما، م. (۱۳۸۲). کار با گروه: شناخت، پویایی، درمان. تهران: اسپند هنر.
۳. آسترکی، م. (۱۳۸۴). تعارض را بشناسیم و مدیریت کنیم. مدیریت، (۱۰۳ و ۱۰۴)، ۵۶-۵۳.
۴. بلالی، ا. و رشیدی، ف. (۱۳۹۲). بررسی ارتباط الگوهای تصمیم‌گیری و توزیع منابع در گروه با تعارض‌های درون گروهی در گروه‌های آموزشی دانشگاهی، مطالعات جامعه‌شناختی معاصر، (۲)، ۴۹-۲۳.
۵. بیان، ح. (۱۳۸۱). مدیریت تعارض سازمانی و اجتماعی. کنترلر، (۱۱ و ۱۲)، ۱۷-۱.
۶. جوادی یگانه، م. و هاشمی، س. ض. (۱۳۸۴). تعارض نفع فردی و نفع جمعی (دوراهی اجتماعی) و عوامل مؤثر بر آن. نامه علوم اجتماعی، (۲۶)، ۱۷۴-۱۴۱.
۷. رشیدی، ف. (۱۳۹۱). بررسی تطبیقی عوامل مؤثر بر تعارض درون‌گروهی در گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های بوعلی همدان و کردستان. پایان‌نامه منتشر نشده کارشناسی ارشد پژوهش اجتماعی. دانشگاه بوعلی سینا همدان. همدان، ایران.
۸. رضاییان، ع. (۱۳۸۲). مدیریت تعارض و مذاکره (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته). تهران: سمت.
۹. علوی، ح. ر. و یداللهی، ح. (۱۳۸۲). بررسی فرهنگ و روش اداره تعارض‌های درون پرسنلی بر طبق الگوی هافستد و توماس. مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز (ویژه‌نامه علوم تربیتی)، ۲۰ (۱)، ۳۹-۳۹-۹۳.
۱۰. فورسایت، د. (۱۳۸۰). پویایی گروه (شناخت و سنجش). (ج. نجفی زند و ح. پاشا شریفی، مترجمان). تهران: نشر دوران.
۱۱. کارترایت، د. و زاندر، ا. (۱۳۶۸). خاستگاه پویایی گروهی. (ح. شکرکن، مترجم). تهران: انتشارات رشد.
۱۲. میرکمالی، س. م. (۱۳۷۱). مدیریت تعارض. دانش مدیریت، (۱۹)، ۵۹-۴۸.
13. Almost, J.M. (2010) *Antecedents and consequences of intra-group conflict among nurses in acute care settings* (Unpublished doctoral dissertation). University of Toronto, Toronto, Canada.
14. Amason, A.C. (1996). Distinguishing the effects of functional and dysfunctional conflict on strategic decision making: Resolving a paradox for top management teams. *Academy of Management Journal*, 39(1), 123-148.

15. Amason, A.C., & Hary J. S. (1997). The effects of top management team, size and interaction norms on cognitive and affective conflict. *Journal of Management*, 23(4), 495-516.
16. Appelbaum, S.H., & Barbara Shapiro, D.E. (1998). The management of multicultural group conflict. *Journal of Team Performance Management*, 4(5), 211-234.
17. Barki, H., & Hartwick, J. (2004). Conceptualizing the construct of interpersonal conflict, *The International Journal of Conflict Management* 15(3), 216-244.
18. Baron, R. A. (1991). Positive effects of conflict. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4, 25-36.
19. Bilsky, W. & Jehn K. A. (2002). *Organizational culture and individual values: Evidence for a common structure* (Organisationskultur und individuelle Werte: Belege für eine gemeinsame Struktur). In Myrtek, M. (Ed.), *Die Person im biologischen und sozialen Kontext* (pp. 211-228). , Göttingen: Hogrefe Retrieved from: [http:// faculty. mu. edu. sa/ public/ uploads/ 1360856515.6788o rganizational %20 cult139 .pdf](http://faculty.mu.edu.sa/public/uploads/1360856515.6788o rganizational %20 cult139 .pdf)
20. Castillo, L. G. (2009). The role of intragroup marginalization in Latino college student adjustment. *International Journal of Advanced Counseling*, 31, 245-254.
21. Chungang, L., & Xi Youmin, G.S. (2008). Impact of team conflict on team decision quality and satisfaction: An empirical research in china. *Front. Bus. Res. China*, 2(1), 1-14
22. Conlon, D. E., Christopher, O.L.H., & Porter; J. M. P. (2004). The fairness of decision rules. *Journal of Management*, 30(3), 329-349.
23. Der Foo, M. (2011). Teams developing business ideas: How member characteristics and conflict affect member-rated team effectiveness. *Small Bus Econ*, 36,33-46
24. Driscoll, J. W. (1978). Trust and participation in organizational decision making as predictor of satisfaction. *The Academy of Management Journal*, 21(1), 44-56
25. Esquivel, M. A., & Kleiner, B.H. (1996). The importance of conflict in work team effectiveness. *Journal of Empowerment in Organizations*, 4(4), 10-15.
26. Friedman, R. A., Tidd, S.T., Currall, S.C., & Tsai, J.C. (2000). What goes around comes around: The impact of personal conflict style on work conflict and stress. *The International Journal of Conflict Management*, 11(1), 32-55
27. Guerra, J.M., Ines, M., Munduate, L., & Medina, F.J. (2005). A contingency perspective on the study of the consequences of conflict types: The role of organizational culture. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(2), 157-176.
28. Guetzkow, H., & Gyr, J. (1954). An analysis of conflict in decision-making groups. *Human Relations*, 7, 367-382.
29. Hearn, J. C., & Anderson, M.S. (2002). Conflict in academic departments: An analysis of disputes over faculty promotion and tenure. *Research in Higher Education*, 43(5), 503-529
30. Hjerto, K.B. (2006). *The relationship between intragroup conflict, group size and work effectiveness. Series of Dissertations*, 9, 1-127 Retrieved from : [http:// web.bi.no/ forskning/ papers.nsf /0/ 79fa4cbfc3ff2f92c125725e003165f4/\\$FILE/2006-09-hjerto.pdf](http://web.bi.no/forskning/papers.nsf/0/79fa4cbfc3ff2f92c125725e003165f4/$FILE/2006-09-hjerto.pdf)
31. Janssen, O., Van de Vliert, E., & Veenstra, C. (1999). How task and person conflict shape the role of positive interdependence in management teams. *Journal of Management*, 25, 117-142.
32. Jehn, K. (1992). *The impact of intragroup conflict on effectiveness: A multimethod examination of the benefits and detriments of conflict*, (Unpublished doctoral dissertation). Northwestern University Graduate School of Management, Evanston, United States.

33. Jehn, K.A. (1995). A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflicts. *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 256-282.
34. Jehn, K.A. (1997). A qualitative analysis of conflict types and dimension in organizational groups. *Administrative Science Quarterly*, 42(3), 530-557
35. Jehn, K.A., & Mannix, E.A. (2001). The dynamic nature of conflict: A longitudinal study of intragroup conflict and group performance. *Journal of the Academy of Management*, 44(2), 238-251.
36. Jehn, K.A., Northcraft, G.B., & Neale, M.A. (1999). Why differences make a difference: A field study of diversity, conflict, and performance in workgroups. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 741-763
37. Jehn, K.A., Chadwick, C., & Thatcher, S.M.B. (1997). To agree or not to agree: The effects of value congruence, individual demographic dissimilarity, and conflict on workgroup outcomes. *The International Journal of Conflict Management*, 8(4), 287-305.
38. Levine, J. M., & Moreland, R. L. (1998). Small groups. In D. Gilbert, S. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *Handbook of social psychology* (4th. ed., Vol. 2, pp. 415-469). Boston: McGraw-Hill.
39. Li, H., & Jun, L. (2009). Top management team conflict and entrepreneurial strategy making in China. *Asia Pac Journal of Management*, 26, 263-283
40. Li, J.T., & Hambrick, D.C. (2005). Factional groups: A new vantage on demographic fault lines, conflict and disintegration in work teams. *Academy of Management Journal*, 48(5), 794-813.
41. Lima, J.A. (2001). Forgetting about friendship: Using conflict in teacher communities as a catalyst for school change. *Journal of Educational Change*, 2, 97-122.
42. Mc Allistre, D.J. (1995). Affect-and cognition-based thrust as foundations for interpersonal cooperation in organization. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59.
43. McGurk, B. A., & Dennis, M.S. (2002). *The effects of diversity on intragroup conflict and performance in the U. S. Army Reserve Officer Training Corps (ROTC)* (Unpublished doctoral dissertation). Texas Tech University, USA. Retrieved from: <https://repositories.tdl.org/ttu-ir/bitstream/handle/2346/10961/31295018541648.pdf?sequence=1>
44. Medina, F. J., Lourdes M., Dorado, M.A., Martinez, I., & Guerra, J.M. (2005). Types of intragroup conflict and affective reaction. *Journal of Managerial Psychology*, 20(3/4), 219-230.
45. Passos, A.M., & Caetano, A. (2005). Exploring the effects of intragroup conflict and past performance feedback on team effectiveness. *Journal of Managerial Psychology*, 20, 3-4.
46. Pelled, L.H., Eisenhardt, K. M., & Xin, K. R. (1999). Exploring the black box: An analysis of work group diversity, conflict, and performance. *Administrative Science Quarterly*, 44(1), 1 - 28.
47. Polzer, J. T., Milton, L. P., & Swann, W. B. Jr. (2002). Capitalizing on diversity: Interpersonal congruence in small work groups. *Administrative Science Quarterly*, 47, 296-324.
48. Rahim, M. A. (2002). Toward a theory of managing organizational conflict. *The International Journal of Conflict Management*, 13(3), 206-235.
49. Thatcher, S.M.B., Jehn, K.A., & Zanutto, E. (2003). Cracks in diversity research: The effects of diversity fault lines on conflict and performance. *Group Decision and Negotiation*, 12, 217-241.
50. Thomas, K. W. (1992). Conflict and conflict management: Reflections and update. *Journal of Organizational Behavior*, 13(3), 265° 274.