



The Role of Relationships Beliefs in Co-Creation with Mediating of Conflict Management Styles Among Faculty Members of University of Birjand

Fatemeh Taherpour (Ph.D.)¹
Hossein Shokouhi Fard (Ph.D.)²
Saeideh Samaei³

Abstract

The aim of this study was to investigate the role of relationships beliefs in co-creation mediated by conflict management styles among faculty members of University of Birjand. The research method was descriptive-correlation and the statistical population included all faculty members of University of Birjand in the academic year of 1998-99 to 322 people. Using proportional stratified sampling method, 240 questionnaires were randomly distributed and 207 questionnaires were analyzed. And was reviewed. To measure all-creation, Taherpour et al.'s (2015) questionnaire was used, for relationships beliefs, a researcher-made questionnaire was used, and Robbins' (1998) questionnaire was used to measure conflict management styles. The reliability coefficient of the questionnaires was estimated to be 0.95, 0.82 and 0.80 using Cronbach's alpha coefficient, respectively. The findings showed that the belief in the destructiveness of opposition and gender differences played a predictive role in co-creation, and despite them, co-creation of faculty members decreased. Relationships beliefs were predictive of all three conflict management styles. Conflict management styles were also predictors of co-creation and their correlation coefficient was significant. Also, the conceptual models of the research had the necessary fit and conflict management styles played a mediating role.

Keywords: *Relationships Beliefs; Co-creation; Conflict Management Styles; Faculty Members; University of Birjand.*

-
1. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Behavioral Sciences Campus, Birjand University, Birjand, Iran. (Corresponding Author), f.taherpour@birjand.ac.ir.
 2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Behavioral Sciences Campus, Birjand University, Birjand, Iran.
 3. Master student, Educational Management, Behavioral Sciences Campus, Birjand University, Birjand, Iran.



نقش باورهای ارتباطی در هم‌آفرینی با میانجی‌گری سبک‌های مدیریت تعارض در اعضای هیئت‌علمی دانشگاه بیرجند

فاطمه طاهرپور*، حسین شکوهی‌فرد**

سعیده سمائی***

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۱۶

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۰/۰۶/۲۳

چکیده

پژوهش حاضر، با هدف بررسی نقش باورهای ارتباطی در هم‌آفرینی با میانجی‌گری سبک‌های مدیریت تعارض در اعضای هیئت‌علمی دانشگاه بیرجند انجام گرفته است. روش پژوهش، توصیفی - همبستگی و جامعه آماری شامل تمامی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه بیرجند در سال تحصیلی ۹۹-۹۸ به تعداد ۳۲۲ نفر بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی، تعداد ۲۴۰ پرسشنامه به صورت تصادفی ساده توزیع شد و ۲۰۷ پرسشنامه مورد تحلیل و بررسی قرار گرفت. برای سنجش هم‌آفرینی، از پرسشنامه‌ی طاهرپور و همکاران (۱۳۹۴)، برای سنجش باورهای ارتباطی از پرسشنامه محقق‌ساخته و برای سنجش سبک‌های مدیریت تعارض از پرسشنامه رایینز (۱۹۹۸) استفاده شد. ضریب پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۹۵، ۰/۸۲ و ۰/۸۰ برآورد گردید. یافته‌ها نشان داد که باور به تخریب‌کنندگی مخالفت و تفاوت‌های جنسیتی نقش پیش‌بینی‌کننده‌ای در هم‌آفرینی داشتند و با وجود آنها هم‌آفرینی اعضای هیئت‌علمی کاهش می‌یافت. باورهای ارتباطی پیش‌بینی‌کننده هر سه سبک مدیریت تعارض بودند. سبک‌های مدیریت تعارض نیز پیش‌بینی‌کننده هم‌آفرینی و ضریب ارتباط آنها معنی‌دار بود. همچنین الگوهای مفهومی پژوهش از برآزش لازم برخوردار بودند و سبک‌های مدیریت تعارض نقش میانجی‌گری ایفا می‌کردند.

کلیدواژه: باورهای ارتباطی؛ هم‌آفرینی؛ سبک‌های مدیریت تعارض؛ اعضای هیئت‌علمی؛ دانشگاه بیرجند

*. استادیار، گروه علوم تربیتی، پردیس علوم رفتاری دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران. (نویسنده مسئول) f.taherpour@birjand.ac.ir

** استادیار، گروه علوم تربیتی، پردیس علوم رفتاری دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران.

*** دانشجوی کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، پردیس علوم رفتاری دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران.

مقدمه

عصر ما، عصر سازمان‌های بزرگ و پیچیده است. دانشگاه‌ها نیز همانند دیگر سازمان‌ها از گروه‌ها به‌عنوان مبنا و زیربنای واحدهای خود استفاده می‌کنند و باتأکید بر کار گروهی، زمینه ایجاد و بهره‌برداری از مهارت‌های مختلف و گسترش روحیه همکاری، تعاون و مسئولیت‌پذیری را فراهم نموده و افرادی را تربیت می‌کنند که به‌طور مداوم در تصمیم‌گیری‌ها و حل مسائل مشارکت دارند و به‌دنبال به‌کارگیری مهارت‌های کسب‌شده هستند (نادی، آهنچیان و نوغانی دخت‌بهمنی، ۱۳۹۶: ۸۳).

نظام‌های آموزشی دانشگاهی، نظام‌هایی مشارکت‌جو هستند و زمانی می‌توانند موفق شوند که کارکنان و اعضای هیئت علمی، به ارتباط نزدیک، تعاملی، عمیق و همکاری‌های متقابل با یکدیگر تمایل داشته باشند. یکی از زمینه‌های بسیار مهم در این زمینه، هم‌آفرینی^۱ است. "هم‌آفرینی به معنای آفرینش جمعی و مشترک با استفاده از توانایی‌ها، خلاقیت‌ها، مهارت‌ها و دانش جمعی است" (طاهرپور، ۱۳۹۷: ۱۱۲).

هم‌آفرینی سازمان‌ها را قادر می‌سازد که ناهمگنی‌ها و تفاوت‌های گسترده را کم‌رنگ کنند و از این طریق هماهنگی بیشتر بین آنچه که مصرف‌کننده نیاز دارد و آنچه که سازمان انجام می‌دهد و ارائه می‌کند، ایجاد کنند (طاهرپور، ۱۳۹۴: ۲۹). هم‌آفرینی، ماهیتی ارتباطی دارد و آنچه هم‌آفرینی را شکل می‌دهد، نوع و شدت ارتباطات است. همکارانی که ارتباط مؤثری با یکدیگر دارند، توانایی تأیید متقابل در آنها وجود دارد و می‌توانند به نیازهای یکدیگر به‌صورت غیردفاعی گوش کرده و پاسخ دهند، در صورت بروز سوء تفاهم، بر مسئله پیش‌آمده متمرکز شده و به‌طور مسالمت‌آمیز با یکدیگر ارتباط برقرار می‌کنند (عباسی بوردن‌درق، کیمیایی و قنبری هاشم‌آبادی، ۱۳۹۲: ۵۹). ارتباطات درون‌سازمانی و برون‌سازمانی افراد متأثر از عوامل مختلفی از جمله باورهای ارتباطی^۲ آنهاست.

باورهای ارتباطی به شرطی که سازگاری افراد را در ارتباطشان تسهیل کرده و باعث رشد شخصی شوند، می‌توانند موجب ارتقای سلامت روان شوند (رضاحاجی بیدگلی و تمنایی‌فر، ۱۳۹۶: ۳). اگر باورهای ارتباطی افراد نسبت به یکدیگر ناکارآمد باشد، منجر به تعارض می‌شود که این تعارض باید مدیریت شود. تعارض در کار به معنای عدم توافق اعضای گروه در عقاید، نظرها، دیدگاه‌ها و تصمیمات

1. Co creation
2. Relationship beliefs

است " (سیمون و پترسون^۱، ۲۰۰۰؛ به‌نقل از جمالی گله، جباری و مرادی چالشری، ۱۳۹۴: ۵۴۸). عواملی سبب بروز تعارض در سازمان می‌شوند که عبارتند از: استفاده متفاوت افراد از منابع موجود (مختارپور، خادمی، ایرجی و مختارپور، ۱۳۹۰: ۱۱۰)، تفاوت در ادراک و شناخت، منابع محدود و مشترک، ابهام در حیطه وظیفه‌ها، تعارض در نقش، وابستگی فعالیت‌های مختلف (سرحدی مرادی، ۱۳۹۵: ۲۱)، تفاوت در شخصیت و سبک افراد، تغییر اجتماعی و سازمان، نقص در نظام اطلاعاتی سازمان‌ها، وابستگی متقابل وظیفه و تفاوت در معیارهای ارزشیابی و نظام‌های پرداخت (اکبری، ۱۳۹۴: ۱۴-۱۳). تعارض می‌تواند با استفاده از مهارت‌هایی چون ارتباطات مؤثر، حل مسئله و مذاکره، مدیریت شود. منظور از مدیریت تعارض^۲، مدیریتی است که هر فرد برای حل تعارضات در گروه خود به کار می‌گیرد (ریز گینر، پرل مارین و دیاز^۳، ۲۰۱۶: ۷۴).

نظام‌های آموزشی، نظام‌هایی مشارکت‌جو هستند و زمانی می‌توانند موفق شوند که کارکنان آن به‌ویژه اعضای هیئت‌علمی، با یکدیگر ارتباط و همکاری‌های متقابل داشته باشند. دانشگاه‌ها دارای منابع بالقوه زیادی هستند و استفاده از این منابع نیازمند همکاری‌های عمیق و مستمر و به‌بیان کلی، هم‌آفرینی بین اعضای هیئت‌علمی است. زیرا هم‌آفرینی امکان‌گفتگو و ارائه اطلاعات شفاف و روشن را فراهم می‌سازد. استفاده از توانایی‌های متنوع اعضای هیئت‌علمی زمانی امکان‌پذیر است که محیط دانشگاه محیطی همیارانه و هم‌آفرینانه باشد. در چنین محیطی نه‌تنها اعضای هیئت‌علمی احساس ارزشمندی می‌کنند، بلکه این احساس را به فعالیت‌های علمی و آموزشی خود نیز سرایت می‌دهند و با ارائه فعالیت‌های آموزشی و علمی - پژوهشی گسترده‌تر، موفقیت دانشجویان و جامعه را تضمین خواهند کرد (طاهرپور، ۱۴۰۰). برای تحقق هم‌آفرینی در دانشگاه لازم است که اعضای هیئت‌علمی، تعارضات موجود را مدیریت کنند، زیرا رفع منابع تعارض باعث بهبود کیفیت ارتباط میان اعضای هیئت‌علمی و در نتیجه افزایش هم‌آفرینی خواهد شد. لیکن مدیریت این تعارضات به باورهای ارتباطی آنها بستگی دارد؛ اینکه اعضا معتقد باشند که همکارشان تا چه حد پذیرنده تغییرات و ایده‌هاست و تا چه حد از انتقادات و مخالفت‌ها استقبال می‌کند. بنابراین، باورهای ارتباطی افراد می‌تواند بر انتخاب سبک‌های مدیریت تعارض آنها تأثیرگذار باشد و

1. Simon & Peterson
2. Conflict management
3. Ribes-Giner, Perello-Marín & Díaz

اینکه، این تعارض‌ها چگونه مدیریت شود، می‌تواند بر میزان تمایل افراد به هم‌آفرینی و تحقق آن در سازمان مؤثر باشد.

مبانی نظری و پیشینه‌ی پژوهش

هم‌آفرینی: "هم‌آفرینی به معنای آفرینش جمعی و مشترک با استفاده از توانایی‌ها، خلاقیت‌ها، مهارت‌ها و دانش جمعی است". برایز و جمیسون^۱ (۱۹۸۹) معتقدند: "هم‌آفرینی فرایندی است که طی آن، منابع دو یا چند مشارکت‌کننده با یکدیگر ترکیب می‌شود؛ به طوری که هر یک از افراد می‌تواند به چیزهایی برسد که به تنهایی قادر به رسیدن به آنها نبوده‌است. بنابراین، مشارکت و تعامل، دو جزء اصلی هم‌آفرینی است" (طاهرپور، ۱۳۹۷: ۱۱۳-۱۱۲).

هنگامی که هماهنگی غیررسمی و داوطلبانه توسط واحدهای سازمانی و افراد ایجاد شود، هم‌آفرینی صورت می‌گیرد. در این مورد باید افراد، اهداف و واحد خود را بشناسند، تصویر روشنی از آنچه نیاز دارند، در نظر داشته باشند و خود را با سازمان و اهداف آن وفق دهند. در هم‌آفرینی از هماهنگی گروه‌های کاری و سازوکارهای غیررسمی توسط خود آن گروه‌ها استفاده می‌شود (پراهالاد و راماسومی^۲، ۲۰۰۴: ۵). در هم‌آفرینی، افراد، گروه‌ها و بخش‌ها باید در روابط نزدیک با یکدیگر درگیر شوند و دانش‌ها و مهارت‌های خود را برای رسیدن به سود و موفقیت بیش‌تر ترکیب کنند. در این فرایند، افراد و بخش‌های مختلف، توانمندی‌های خود را با یکدیگر ترکیب کرده تا آن چیزی را که برایشان ارزشمند است، خلق کنند (تانو و همکاران^۳، ۲۰۱۱: ۱۴۵).

پراهالاد و راماسوامی (۲۰۰۴) با استفاده از مدل DART^۴ مهم‌ترین مؤلفه‌های هم‌آفرینی را مطرح کردند (ریبیز گینر و همکاران، ۲۰۱۶: ۷۳). این مؤلفه‌ها عبارتند از: گفتگو، دسترسی، خطرسنجی و شفافیت. گفتگو به معنای تعامل، درگیری عمیق و گرایش به عمل در هر دو طرف است. تبادل ایده‌ها بین افراد دارای دیدگاه‌های متفاوت، به کشف راه‌حل‌هایی منجر می‌شود که در شرایط دیگر دستیابی به آن

1. Borys & Jemison
2. Prahalad & Ramaswamy
3. Tanev & et al
4. Dialouge, Access, Risk Assessment, Transparency

امکان‌پذیر نیست. در جریان گفتگو، مرزهای بین افراد حذف می‌شود، توانایی جهت‌یادگیری بهبود پیدا می‌کند و شایستگی‌ها و قابلیت‌های اصلی از طریق مهارت‌های مختلف ارتباطی و یادگیری جمعی رشد می‌یابد (پانه، استوربکا و فرو^۱، ۲۰۰۸: ۸۶). دسترسی به این نکته اشاره دارد که افراد باید دانش ضمنی خود را به دانش صریح تبدیل کرده و در اختیار دیگران قرار دهند تا یادگیری سازمانی را تسهیل نمایند (طاهرپور، ۱۳۹۷: ۱۱۳). در فرایند دسترسی، فرد خود را درگیر گروه می‌کند و عضو گروه می‌شود و مجموعه تفکرات و نظرات افراد با هم ترکیب و به عقاید و نظرات گروه می‌پیوندد. وقتی حجم زیادی از اطلاعات در دسترس است، گفتگو و ارتباط با مصرف‌کننده نه تنها تسهیل‌کننده و اطلاعات را به همراه دارد، بلکه با شفاف‌سازی اطلاعات موجود، سطح درک، اعتماد و اطمینان متقابل را بالا می‌برد. تعامل و گفت‌وگو در هم‌آفرینی، وسیله‌ای برای تقویت تعامل‌های اجتماعی به‌شمار می‌رود و ارمغان‌هایی چون ارتقای گرایش به همکاری و اقدام جمعی، افزایش تحمل و بردباری در برابر دیدگاه‌های مخالف، بالندگی اندیشه جمعی و رشد راه‌های نو برای حل مسائل را در پی خواهد داشت (طاهرپور، ۱۴۰۰). خطر به احتمال آسیب دیدن کارکنان اشاره دارد. اگر کارکنان مشارکت‌کننده فعال باشند مسئولیت خطرات را برعهده می‌گیرند (پراهالاد و راماسوامی، ۲۰۰۴: ۶). خطرسنجی به این مطلب اشاره دارد که طرف‌های درگیر باید از انواع این ریسک‌ها مطلع باشند و خطرات همراه آنها را بپذیرند و در جهت رفع آنها مشارکت نزدیک داشته باشند. شفافیت به معنای توانایی دیدن اطلاعات به شکلی است که قصد فرستنده به درستی فهمیده شود. گروهی از افراد، شفافیت را به معنای سطح وضوح اطلاعات و برخی دیگر آن را به میزان دقیق اطلاعات عنوان کرده‌اند (طاهرپور، ۱۴۰۰).

باورهای ارتباطی: باورهای ارتباطی، باور درمورد هر یک از افراد نسبت به یکدیگر است. ایدلسون و اپشتاین^۲ (۱۹۸۲: ۷۱۶) معتقدند که باورهای ارتباطی، دیدگاه یا عقیده‌ای است که همکاران نسبت به ارتباط درون‌سازمانی خود دارند و در واقعیت آن را پذیرفته‌اند. مطابق دیدگاه اپشتاین و ایدلسون (۱۹۸۱) باورهای ارتباطی ممکن است کارآمد یا ناکارآمد باشند؛ باورهای ارتباطی کارآمد، مانند باور به اینکه افراد می‌توانند تغییر کنند، ممکن است رفتارهای حفظ رابطه را تشویق کرده و کیفیت رابطه را ارتقا دهند.

1. Payne, Storbacka & Frow
2. Eidelson & Epstein

درمقابل، باورهای ارتباطی ناکارآمد ممکن است توانایی افراد را در برخورد با چالش‌های ارتباطی محدود کنند و به تعارض‌های ارتباطی منجر شوند (رضایی، فتحی و احمدی قوزلوجه، ۱۳۹۴: ۳۷-۳۶). این باورهای ناکارآمد عبارتند از: توقع ذهن‌خوانی، باور درمورد تفاوت‌های جنسیتی، باور به تخریب‌کنندگی مخالفت و باور به تغییرناپذیری همکار. توقع ذهن‌خوانی یعنی فرد باید بدون نیاز به گفتن و اظهار نظر کردن، افکار، احساسات و نیازهای همکار خود را بداند (رضاحاجی بیدگلی و تمنایی فر، ۱۳۹۶: ۴). همکاران به دلیل وابستگی‌شان به یکدیگر فکر می‌کنند که باید قادر باشند نیازهای همکار خود را درک و در واقع ذهن‌خوانی کنند؛ بدون اینکه نیازی به مطرح کردن مستقیم آنها باشد (سیاوشی، ۱۳۹۵: ۴۶). باور درمورد تفاوت‌های جنسیتی یعنی عدم درک صحیح تفاوت‌های فیزیولوژیکی و شناختی زن و مرد در قالب انتظار یکسان داشتن یا تفاوت‌های مادرزادی را دلیل اختلاف دانستن (رضاحاجی بیدگلی و تمنایی فر، ۱۳۹۶: ۴). باور به تخریب‌کنندگی مخالفت به معنای عدم پذیرش ناراحتی و تفسیر منفی اختلاف نظر است (صاحبدل، جمشیدی و شکوری، ۱۳۹۶: ۶۷). در این حالت، همکاران فکر می‌کنند که قدرت کافی برای تحمل مشکل ندارند و سعی می‌کنند از بروز مشکل و اختلاف در سازمان جلوگیری کنند (اخوان غلامی، ۱۳۹۶: ۳۳). باور به تغییرناپذیری همکار نیز اعتقاد به عدم توانایی همکار در تغییر و تحول رفتارها و تکرار آنها در آینده است (صاحبدل و همکاران، ۱۳۹۶: ۶۷). باور به عدم تغییرپذیری همکار زمانی است که یکی از همکاران، رفتار ایدئال و قابل‌قبولی نداشته باشد و همکار دیگر فکر می‌کند که چنین رفتار و وضعیتی وحشتناک است و در واقع هرگز تغییرات مثبت در رابطه همکاران رخ نمی‌دهد (اخوان غلامی، ۱۳۹۶: ۳۳).

سبک‌های مدیریت تعارض: مدیریت تعارض، شناخت و اداره تعارض به صورتی معقول، منصفانه و کاراست (کیانفر و رشیدی، ۱۳۹۸: ۲). نظریات گوناگونی در رابطه با سبک‌های مدیریت تعارض مطرح شده است. پژوهشگران معتقدند که سبک‌های مناسب حل تعارض، می‌تواند در ایجاد رابطه بهتر بین فرد و همکاران در محیط کار مؤثر باشد (لو و وانگ^۱، ۲۰۱۷؛ به نقل از حسنی و خانجانی و شکی، ۱۳۹۹: ۶۲).

توماس^۲ (۱۹۷۶) و راهیم^۳ (۱۹۸۳)، پنج سبک مدیریت تعارض را معرفی کرده‌اند. هدف سبک

1. Lu & Wang
2. Thomas
3. Rahim

مصالحه (توجه نسبی به خود و دیگران)، یافتن برخی راه‌حل‌ها و تدابیر قابل قبول برای هر دو طرف است که باعث تحقق نسبی اهداف و منافع هر دو طرف شود. هنگامی که فرد نه اهداف و علائق خود را دنبال می‌کند و نه اهداف و علائق دیگران را و بیشتر تلاش می‌کند که از موقعیت تعارض طفره رود یا آن را به تعویق اندازد یا از آن کناره‌گیری کند، سبک اجتناب (توجه کم به خود و دیگران) است. در سبک همکاری (توجه زیاد به خود و دیگران) هر دو طرف برای به‌دست آوردن منافع خود محکم ایستادگی می‌کنند، اما در عین حال خواهان همکاری با یکدیگر هستند و منافع طرف مقابل را نیز در نظر می‌گیرند (سیدنقوی، قربانی‌زاده و قربانی‌پاجی، ۱۳۹۶: ۱۲). سبک گذشت (توجه کم به خود، توجه زیاد به دیگران) نیز زمانی است که یک طرف به هر دلیل از خواسته‌های خود می‌گذرد تا تعارض را فروبشاند. کسانی از این سبک استفاده می‌کنند که دارای انگیزه‌های قوی اجتماعی و وابستگی به دیگران، محبوبیت‌طلبی و مورد تأیید دیگران واقع شدن هستند (افشار، رجایی‌پور و مدنی، ۱۳۹۰: ۵۱). فردی که از سبک رقابت (توجه زیاد به خود، توجه کم به دیگران) استفاده می‌کند تنها بر اهداف، منافع و خواسته‌های خود پافشاری کرده و اهداف و منافع دیگران را نادیده می‌گیرد (سیدنقوی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۲).

بعدها رایینز پنج شیوه مذکور را با عنوان سه راهبرد دسته‌بندی کرد که عبارتند از:

۱. راهبرد راه‌حل‌گرایی: شامل شیوه‌های همکاری و مصالحه است؛
 ۲. راهبرد عدم مقابله: شامل شیوه‌های اجتناب و گذشت است؛
 ۳. راهبرد کنترل: که با شیوه رقابتی یکسان است و افراد فقط به منافع فردی خود توجه می‌کنند که به تضاد منجر می‌شود (ابراهیم‌پور دلاور، خالق‌خواه و زاهد بابلان، ۱۳۹۸: ۷۹).
- برخی از پژوهشگران اعتقاد دارند که گزینش سبک‌های مثبت مدیریت تعارض نظیر همکاری، انسجام، مصالحه و سازش، باعث بهبود کیفیت ارتباط میان کارکنان و در نتیجه افزایش اثربخشی سازمانی خواهد شد. همچنین بر این باورند که سبک‌های منفی مدیریت تعارض سبب تضعیف کیفیت ارتباطات و در نتیجه کاهش بهره‌وری سازمانی خواهد شد (پی‌فنگ و تجوس ویلد، ۲۰۰۷: ۲۷۹).
- برای تحقق هم‌آفرینی در سازمان‌ها، از جمله دانشگاه لازم است که اعضای گروه‌ها، تعارضات موجود را مدیریت کنند، لیکن مدیریت این تعارضات بستگی به باورهای ارتباطی افراد دارد؛ اینکه افراد تا چه حد

معتقد باشند که همکارشان پذیرنده تغییرات و ایده‌هاست و تاجه‌حد از انتقادات و مخالفت‌ها استقبال می‌کند. بنابراین باورهای ارتباطی افراد می‌تواند بر انتخاب سبک‌های مدیریت تعارض آنها تأثیرگذار باشد و اینکه، این تعارض‌ها چگونه مدیریت شود، می‌تواند بر میزان تمایل افراد به هم‌آفرینی و تحقق آن در سازمان مؤثر باشد.

باتوجه به این موارد، هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش باورهای ارتباطی در هم‌آفرینی با میانجی‌گری سبک‌های مدیریت تعارض بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه بیرجند است.

پیشینه پژوهش

جدول ۱. پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی

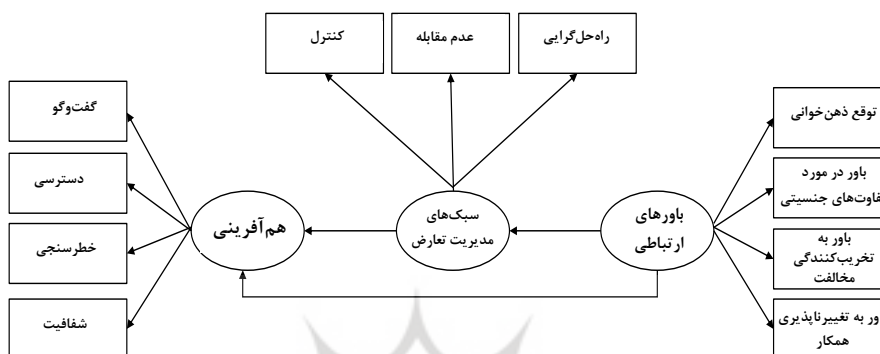
محقق	عنوان پژوهش	یافته‌ها
حجازیان، جباری و صادقی (۱۳۹۹)	بررسی رابطه بین سبک‌های مدیریت تعارض مدیران با فرهنگ سازمانی و میزان خلاقیت معلمان مدارس ابتدایی گرگان	یافته‌ها نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین سبک مدیریت تعارض اجتنابی و خلاقیت و همچنین رابطه منفی و معنی‌داری بین سبک مدیریت تعارض کنترل و محافظه‌کاری در معلمان ابتدایی شهر گرگان وجود دارد.
بابائی، پورحسین و قنبری (۱۳۹۸)	رابطه بین بازدهی‌های رهبری و راهبردهای مدیریت تعارض بر خلاقیت (مورد مطالعه کارکنان بیمارستان امام رضا آمل)	بین راهبردهای مدیریت تعارض با خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد. همچنین مؤلفه‌های مدیریت تعارض (همکاری و اجتناب) خلاقیت کارکنان را پیش‌بینی می‌کنند.
آزادی‌فرد و امانی (۱۳۹۵)	رابطه باورهای ارتباطی و سبک‌های حل تعارض با رضایت زناشویی	هدف این مطالعه، بررسی رابطه باورهای ارتباطی و سبک‌های حل تعارض با رضایت زناشویی در زنان بود و براساس نتایج به‌دست آمده، هر دو متغیر، توان پیش‌بینی متغیر رضایت زناشویی را دارا بودند.
صادقی و آقامحمدیان شهرباف (۱۳۹۳)	بررسی رابطه‌ی تفکیک‌خویستن و باورهای ارتباطی با راهبرد حل تعارض اجتناب دانشجویان متأهل	افرادی که سبک اجتناب را در موقعیت‌های تعارضی انتخاب می‌کنند، باورهای عمیق و عقاید اصلی مبنی بر خطاهای شناختی حکم‌کنندگی، وحشت‌زدگی و عدم تحمل ناکامی دارند. آنها پیش از آنکه سعی کنند خصوصیات شخصیتی و فردی طرف مقابل خود را بشناسند، او را براساس خصوصیات کلیشه‌ای جنسیتی که در باورهای آنها جای گرفته است قضاوت

محقق	عنوان پژوهش	یافته‌ها
		می‌کنند؛ بنابراین، در برخورد با تعارضات در روابط خود، به حل مسئله‌امیدی نداشته و از حل و فصل تعارضات اجتناب می‌کنند.
جهانیا و شایسته (۱۳۹۲)	بررسی رابطه بین سبک‌های مدیریت تعارض و خلاقیت مدیران در مدارس متوسطه شهر تهران	بین سبک مصالحه، سبک مدارا و سبک تشریک مساعی و خلاقیت مدیران آموزشی رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار وجود دارد اما بین سبک اجتناب و سبک رقابت‌جویی و خلاقیت مدیران آموزشی رابطه معکوس برقرار است.
رزاقی الوندی (۱۳۹۰)	نقش ذهن آگاهی، باورهای غیرمنطقی و سبک‌های حل تعارض بین فردی در رضایت زناشویی زوجین	نتایج به‌دست آمده نشان داد که بین ذهن آگاهی، باورهای غیرمنطقی و سبک‌های حل تعارض، با رضایت زناشویی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
نکویی مقدم، تقوی‌راد، حکیمی‌پور، شفیعی و گودرزی (۱۳۸۹)	بررسی رابطه بین سبک‌های مدیریت تعارض و خلاقیت کارکنان در بیمارستان‌های آموزشی شهر کرمان در سال ۱۳۸۷	بین سبک اجبار و مذاکره مدیران و خلاقیت (خلاقیت و نوآوری باعث هم‌آفرینی می‌شود) کارکنان اداری، رابطه معنی‌دار و معکوسی وجود دارد و می‌توان برداشت کرد که با افزایش سبک مذاکره و اجبار در بیمارستان، خلاقیت کارکنان در سازمان کاهش می‌یابد.
اعوان و انجم ^۱ (۲۰۱۵)	هزینه نرخ بالای گردش مالی کارمندان در صنعت نفت پاکستان	مدیریت درست شامل ترویج ارتباطات باز، تصمیم‌گیری مبتنی بر همکاری و مشارکت، بازخورد منظم و حل به‌موقع تعارضات است. همکاری و ارتباطات باز، تولید ایده‌های جدید را افزایش داده و روابط کاری را تقویت نموده و می‌تواند بر روحیه کارکنان تأثیرگذار باشد.
یی‌فنگ و تجوس ویلد (۲۰۰۷)	مدیریت تعارض تعاونی: رویکردی برای تقویت روابط بین مدیران خارجی و کارمندان چینی	گزینش سبک‌های مثبت مدیریت تعارض نظیر همکاری، انسجام، مصالحه و سازش باعث بهبود کیفیت ارتباط مدیر-کارمند و در نتیجه افزایش اثربخشی سازمانی خواهد شد. همچنین سبک‌های منفی مدیریت تعارض سبب تضعیف کیفیت ارتباط میان مدیر-کارمند و در نتیجه کاهش عملکرد و بهره‌وری سازمانی خواهد شد.
همامسی ^۲ (۲۰۰۵)	نقش باورهای ارتباطی در تعارض زناشویی	باورهای ارتباطی با میزان تعارضات زناشویی ارتباط مثبت داشته و سطح تنش در روابط زناشویی و همچنین سازگاری با تعارضات را پیش‌بینی می‌کند.

1. Awan & Anjum
2. Hamamci

مدل مفهومی پژوهش

براساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش، مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل (۱) پیشنهاد می شود:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

در صورتی که اعضای هیئت علمی با یکدیگر ارتباط نزدیک، عمیق و تعاملی برقرار سازند و از منابع بالقوه دانشگاه و توانایی‌های یکدیگر در راستای تحقق اهداف آموزشی، علمی و پژوهشی استفاده نمایند و امکان گفتگو و ارائه اطلاعات شفاف و روشن را فراهم سازند، هم‌آفرینی اتفاق می‌افتد. میزان هم‌آفرینی اعضا تا حد زیادی وابسته به باورهای ارتباطی آنها و سبک‌های مدیریت تعارض آنان است. بنابراین در پژوهش حاضر تلاش شده است ضمن بررسی رابطه بین باورهای ارتباطی و هم‌آفرینی، نقش میانجی سبک‌های مدیریت تعارض نیز بررسی شود.

فرضیه‌های پژوهش

۱. باورهای ارتباطی پیش‌بینی‌کننده سبک‌های مدیریت تعارض اعضای هیئت علمی است.
۲. باورهای ارتباطی پیش‌بینی‌کننده هم‌آفرینی اعضای هیئت علمی است.
۳. سبک‌های مدیریت تعارض پیش‌بینی‌کننده هم‌آفرینی اعضای هیئت علمی است.

۳. سبک‌کنترلی مدیریت تعارض در رابطه بین باورهای ارتباطی و هم‌آفرینی نقش میانجی ایفا می‌کند.
۴. سبک‌عدم‌رویارویی مدیریت تعارض در رابطه بین باورهای ارتباطی و هم‌آفرینی نقش میانجی ایفا می‌کند.
۵. سبک‌راه‌حل‌گرایی مدیریت تعارض در رابطه بین باورهای ارتباطی و هم‌آفرینی نقش میانجی ایفا می‌کند.
۶. مدل‌های پژوهش از برآزش لازم برخوردار هستند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری این پژوهش، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه بیرجند بودند که تعداد آنها ۳۲۲ نفر بود. از آنجا که حداقل حجم نمونه جهت انجام تحلیل عاملی تأییدی و انجام معادلات ساختاری باید ۲۰۰ نمونه باشد، براین اساس و به‌منظور پیشگیری از ریزش نمونه، ۲۴۰ پرسشنامه به‌صورت تصادفی ساده توزیع شد که پس از حذف پرسشنامه‌های مخدوش، ۲۰۷ پرسشنامه مورد تحلیل و بررسی قرار گرفت.

ابزارهای گردآوری داده‌ها

در این پژوهش از ۳ پرسشنامه برای گردآوری داده‌ها استفاده شد: پرسشنامه هم‌آفرینی طاهرپور و همکاران (۱۳۹۴)، این پرسشنامه براساس تئوری پراها‌لاد و راماسومی (۲۰۰۴)، در قالب ۳۱ سؤال برای سنجش ۴ مؤلفه گفتگو، دسترسی، خطرسنجی و شفافیت تنظیم شده است. جهت سنجش روایی پرسشنامه از روایی محتوایی و سازه استفاده شده است و ضریب پایایی پرسشنامه هم‌آفرینی ۰/۹۵ برآورد شده است که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار بوده و حاکی از پایایی بالای ابزار اندازه‌گیری است.

پرسشنامه محقق‌ساخته باورهای ارتباطی که برای ساخت پرسشنامه از روش نظریه‌ای استفاده شده است. روش نظریه‌ای همان‌طور که از نام آن پیدا است، با نظریه‌ای درباره ماهیت خصیصه معینی آغاز

می‌شود که قرار است اندازه‌گیری شود. در این راستا، سازنده آزمون سعی می‌کند محتوای آن را به گونه‌ای انتخاب کند که با نظریه مذکور همساز باشد. به منظور ساخت پرسشنامه باورهای ارتباطی، بعد از بررسی نظریات و ادبیات پژوهشی، مدل پیشنهادی اپشتاین و ایدلسون (۱۹۸۲) انتخاب شد و پرسشنامه‌ای با ۴ مؤلفه (توقع ذهن خوانی از همکار، باور در مورد تفاوت‌های جنسیتی همکاران، باور به تخریب‌کنندگی مخالفت، باور به عدم تغییرپذیری همکار) طراحی شد. به منظور سنجش روایی پرسشنامه از روایی محتوایی و سازه استفاده شد و پایایی آن نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. در جدول (۲) ضریب آلفای کرونباخ مؤلفه‌های پرسشنامه‌ی باورهای ارتباطی محاسبه شده است.

جدول ۲. ضریب آلفای کرونباخ مؤلفه‌های پرسشنامه‌ی باورهای ارتباطی

مؤلفه‌ها	مقادیر آلفای کرونباخ	پایایی کلی پرسشنامه	سطح معنی‌داری
توقع ذهن خوانی همکار	۰/۷۲	۰/۸۲	۰/۰۰
باور در مورد تفاوت‌های جنسیتی	۰/۷۰		
باور به تخریب‌کنندگی مخالفت همکار	۰/۸۱		
باور به عدم تغییرپذیری همکار	۰/۸۰		

و پرسشنامه سبک‌های مدیریت تعارض رایینز (۱۹۹۸) که مشتمل بر ۳۰ سؤال است و ۵ سبک مدیریت تعارض را در درون ۳ راهبرد کنترل، عدم مقابله و راه‌حل‌گرایی مورد سنجش قرار می‌دهد. روایی و پایایی این پرسشنامه در پژوهش‌های متعددی مورد تأیید قرار گرفته است و در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، پایایی آن ۰/۸۰ برآورد شد.

یافته‌های پژوهش

در جدول (۳) توزیع آماری متغیرهایی شامل جنسیت، رتبه علمی و گروه آموزشی آورده شده است.

جدول ۳. جدول فراوانی و درصد فراوانی اعضای نمونه

متغیر	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
جنسیت	زن	۴۰	۱۹/۳
	مرد	۱۶۷	۸۰/۷
رتبه علمی	مریی	۹	۳/۴
	استادیار	۱۳۹	۶۷/۱
	دانشیار	۵۴	۲۶/۱
	استاد	۵	۲/۴
گروه آموزشی	علوم انسانی	۵۶	۲۷/۱
	فنی مهندسی	۵۲	۲۵/۱
	علوم پایه	۹۹	۴۷/۸

برای بررسی نرمال بودن چندمتغیره و وجود داده‌های پرت و داده‌های تأثیرگذار، در نرم‌افزار AMOS از آزمون مردیا^۱ و فاصله ماهالانوبیس^۲ استفاده شد. اگر قدر مطلق نسبت‌های بحرانی که از تقسیم مقدار کجی و کشیدگی بر خطای معیار آنها حاصل شده است، بزرگتر از ۲/۵۸ باشد، توزیع متغیرها تفاوت معنی‌داری با توزیع نرمال دارد (قاسمی، ۱۳۸۹).
آزمون کلموگروف اسمیروف مؤلفه‌ها در جدول (۴) آمده است.

جدول ۴. جدول آزمون کلموگروف اسمیروف مؤلفه‌ها

مؤلفه‌ها	حداقل	حداکثر	چولگی	مقدار بحرانی	برجستگی	مقدار بحرانی
باور به تغییر ناپذیری	۱/۸۵۷	۴/۸۵۷	-۰/۴۶۱	-۲/۱۵۶	۱/۰۲	۲/۳۸۳
شفافیت	۱	۹	-۰/۳۸۱	-۱/۷۸۲	-۰/۶۹۳	-۱/۶۱۹
باور به تخریب‌کنندگی مخالفت	۱/۷۵	۵/۲۵	۰/۱۷۵	۰/۸۱۶	۰/۰۷۵	۰/۱۷۵
باور به تفاوت‌های جنسیتی	۱/۸۵۷	۴/۷۱۴	-۰/۰۱	-۰/۰۴۶	۰/۵۴۷	۱/۲۷۷

1. Mardia
2. Mahalanobis Distance

مؤلفه‌ها	حداقل	حداکثر	چولگی	مقدار بحرانی	برجستگی	مقدار بحرانی
توقع ذهن خوانی	۱/۷۱۴	۵	-۰/۰۱۹	-۰/۰۹	۰/۰۰۳	۰/۰۰۷
گفتگو	۱	۹	-۰/۱۶۴	-۰/۷۶۵	-۰/۹۲۵	-۲/۱۶۱
دسترسی	۱/۱۴۳	۹	-۰/۱۷	-۰/۷۹۴	-۰/۷۴۳	-۱/۷۳۶
ریسک پذیری	۱/۵۷۱	۹	-۰/۵۱۲	-۲/۳۹۲	-۰/۷۱۹	-۱/۶۷۹
راه حل گرایی	۱/۸۱۸	۵/۱۸۲	-۰/۳۳۳	-۱/۵۵۸	۰/۱۳۹	۰/۳۲۴
عدم مقابله	۱/۶۶۷	۵/۵۸۳	-۰/۱۱	-۰/۵۱۶	۰/۶۷۴	۱/۵۷۶
کنترل	۲	۶/۸۵۷	۰/۰۶۷	۰/۳۱۱	-۰/۰۰۳	-۰/۰۰۸
چندمتغیره					۱/۴۹۲	۱/۲۸۳

باتوجه به مقدار بحرانی ۱/۲۸۳ که کوچکتر از ۲/۵۸ است، می توان گفت که داده‌ها دارای توزیع نرمال هستند.

شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش مانند میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی در جدول (۵) آورده شده است.

جدول ۵. نتایج آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و ماتریس ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
باور به تخریب کنندگی مخالفت	۳/۴۴	۰/۶۹	۱							
باور به ذهن خوانی همکار	۳/۴۵	۰/۶۵	۰/۷۲**	۱						
باور به عدم تغییر پذیری همکار	۳/۷۱	۰/۵۰	۰/۵۴**	۰/۶۴**	۱					
باور درمورد تفاوت‌های جنسیتی	۳/۳۸	۰/۴۸	۰/۲۷**	۰/۴۲**	۰/۴۴**	۱				
سبک کنترلی	۴/۲۵	۰/۹۶	۰/۴۱**	۰/۴۲**	۰/۲۷**	۰/۰۷	۱			

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
سبک راه‌حل‌گرایی	۳/۸۲	۰/۶۵	۰/۳۷**	۰/۲۴**	۰/۲۶**	۰/۰۴	۰/۴۰**	۱		
سبک عدم رویارویی	۳/۶۰	۰/۷۰	۰/۱۱	۰/۱۴*	۰/۰۱۳	۰/۰۹	-۰/۲۰**	۰/۲۲**	۱	
هم‌آفرینی	۵/۵۰	۱/۷۱	-۰/۵۳**	۰/۴۱**	-۰/۲۷**	-۰/۰۴	-۰/۳۰**	-۰/۰۸	۰/۴۹**	۱

* معنی‌داری در سطح ۰/۰۵

** معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

در جدول (۵)، میانگین، انحراف معیار و ماتریس ضریب همبستگی متغیرهای پژوهش آورده شده است. در صورت معنی‌دار بودن همبستگی دو متغیر در سطح ۰/۰۵ و ۰/۰۱، به ترتیب با * و ** در جدول مشخص شده است. نتایج جدول نشان می‌دهد که هم‌آفرینی با باور در مورد تفاوت‌های جنسیتی و همچنین با سبک عدم رویارویی مدیریت تعارض همبستگی ندارد.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه ۱: باورهای ارتباطی پیش‌بینی‌کننده سبک‌های مدیریت تعارض اعضای هیئت‌علمی است. نقش پیش‌بینی‌کنندگی چهار باور ارتباطی بر سه سبک مدیریت تعارض بررسی شد. جدول (۶) نشان‌دهنده تحلیل رگرسیون چندمتغیره برای پیش‌بینی سبک کنترلی از طریق باورهای ارتباطی است.

جدول ۶. نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیره برای پیش‌بینی سبک کنترلی از طریق باورهای ارتباطی

متغیرهای پیش‌بین	B	SE	Beta	T	P
مقدار ثابت	۱۶/۷۵۷	۳/۰۵۷		۵/۴۸۱	۰/۰۰۰
تخریب‌کنندگی مخالفت	۰/۲۳۶	۰/۱۱۲	۰/۲۱۶	۲/۳۴۲	۰/۰۰۲
توقع ذهن‌خوانی	۰/۴۶۵	۰/۱۵۴	۰/۳۱۱	۳/۰۱۲	۰/۰۰۳
عدم تغییرپذیری	۰/۰۲۲	۰/۱۷۰	۰/۰۱۱	۰/۱۲۹	۰/۸۹۸
باور به تفاوت‌های جنسیتی	-۰/۲۶۴	۰/۱۵۸	-۰/۱۱۹	-۱/۶۷۰	۰/۰۹۷
نکته			R: ۰/۴۶	R2: ۰/۲۰	ADJ.R2: ۰/۱۵۳

نتایج جدول (۶) نشان می‌دهد که باور به تخریب‌کنندگی مخالفت و باور به توقع ذهن‌خوانی، پیش‌بینی‌کننده سبک کنترلی مدیریت تعارض هستند و با افزایش یک انحراف استاندارد در این دو باور، به ترتیب ۰/۲۱ و ۰/۳۱ بر سبک کنترلی مدیریت تعارض افزوده خواهد شد. جدول (۷) نشان‌دهنده نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیره برای پیش‌بینی سبک راه‌حل‌گرایی از طریق باورهای ارتباطی است.

جدول ۷. نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیره برای پیش‌بینی سبک راه‌حل‌گرایی از طریق باورهای ارتباطی

متغیرهای پیش‌بین	B	SE	Beta	T	P
مقدار ثابت	۲۷/۱۵۶	۳/۴۳۶		۷/۹۰۴	۰/۰۰۰
تخریب‌کنندگی مخالفت	۰/۵۰۳	۰/۱۲۶	۰/۳۸۲	۳/۹۹۴	۰/۰۰۰
توقع ذهن‌خوانی	-۰/۱۴۶	-۰/۱۷۳	-۰/۰۹۰	-۰/۸۴۱	۰/۴۰۱
عدم تغییرپذیری	۰/۳۱۹	۰/۱۹۱	۰/۱۴۹	۲/۶۷۲	۰/۰۰۳
باور به تفاوت‌های جنسیتی	-۰/۲۱۷	۰/۱۷۸	-۰/۰۹۰	-۱/۲۲۱	۰/۲۲۳
	نکته		R:۰/۴۰	R2:۰/۱۶	ADJ.R2:۰/۱۳۸

نتایج جدول (۷) نشان می‌دهد که باور به تخریب‌کنندگی مخالفت و عدم تغییرپذیری، پیش‌بینی‌کننده سبک راه‌حل‌گرایی مدیریت تعارض هستند و با افزایش یک انحراف استاندارد در این باورها، به ترتیب ۰/۳۸ و ۰/۱۴ بر سبک راه‌حل‌گرایی افزوده خواهد شد. جدول (۸) نشان‌دهنده نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیره برای پیش‌بینی سبک عدم رویارویی از طریق باورهای ارتباطی است.

جدول ۸. نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیره برای پیش‌بینی سبک عدم رویارویی از طریق باورهای ارتباطی

متغیرهای پیش‌بین	B	SE	Beta	T	P
مقدار ثابت	۴۰/۶۷۵	۴/۲۴۳		۹/۵۸۶	۰/۰۰۰
تخریب‌کنندگی مخالفت	۰/۰۵۵	۰/۱۵۶	-۰/۰۳۶	-۰/۳۵۲	۰/۷۲۵
توقع ذهن‌خوانی	-۰/۴۶۸	۰/۲۱۴	-۰/۲۴۸	-۲/۱۸۷	۰/۰۰۳
عدم تغییرپذیری	۰/۲۵۲	۰/۲۳۶	۰/۱۰۱	۱/۰۶۷	۰/۲۸۷
باور به تفاوت‌های جنسیتی	۰/۴۶۱	۰/۲۱۹	۰/۱۹۵	۲/۱۰۱	۰/۰۰۴
	نکته		R:۰/۴۰	R2:۰/۱۶	ADJ.R2:۰/۱۳۸

نتایج جدول (۸) نشان می‌دهد که باور به تفاوت‌های جنسیتی و باور به توقع ذهن‌خوانی، پیش‌بینی‌کننده سبک عدم رویارویی مدیریت تعارض هستند و با افزایش یک انحراف استاندارد در باور به تفاوت‌های جنسیتی، سبک عدم رویارویی ۰/۱۹ افزایش می‌یابد و با افزایش یک انحراف استاندارد در توقع ذهن‌خوانی، ۰/۲۴- از سبک عدم رویارویی کاسته خواهد شد.

فرضیه ۲: باورهای ارتباطی پیش‌بینی‌کننده هم‌آفرینی اعضای هیئت‌علمی است.

جدول (۹) نشان‌دهنده نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیره برای بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی هر یک از باورهای ارتباطی بر هم‌آفرینی است.

جدول ۹. نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیره برای پیش‌بینی هم‌آفرینی از طریق باورهای ارتباطی

متغیرهای پیش‌بین	B	SE	Beta	T	P
مقدار ثابت	۲۹۹/۲۹	۱۳/۷۵		۲۱/۷۵	۰/۰۰
تخریب‌کنندگی مخالفت	-۲/۹۵	۰/۵۰	-۰/۵۰	-۵/۸۶	۰/۰۰
توقع ذهن‌خوانی	-۰/۹۷	۰/۶۹	-۰/۱۳	-۱/۴۰	۰/۱۶
عدم تغییرپذیری	۰/۳۲	۰/۷۶	۰/۴۲	۰/۴۲	۰/۶۷
باور به تفاوت‌های جنسیتی	۱/۵۰	۰/۷۱	-۰/۱۴	۲/۱۱	۰/۰۳
نکته			R: ۰/۵۶	R2: ۰/۳۱	ADJ.R2: ۰/۳۰

نتایج جدول (۹) نشان می‌دهد که باور به تخریب‌کنندگی مخالفت و باور به تفاوت‌های جنسیتی نقش پیش‌بینی‌کننده‌ای در هم‌آفرینی دارند. با افزایش یک انحراف استاندارد در این باورها به ترتیب ۰/۵۰- و ۰/۱۴- از هم‌آفرینی کاسته خواهد شد.

فرضیه ۳: سبک‌های مدیریت تعارض پیش‌بینی‌کننده هم‌آفرینی اعضای هیئت‌علمی است.

نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیره برای پیش‌بینی هم‌آفرینی از طریق سبک‌های مدیریت تعارض در جدول (۱۰) نشان داده شده است.

جدول ۱۰. نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیره برای پیش‌بینی هم‌آفرینی
از طریق سبک‌های مدیریت تعارض

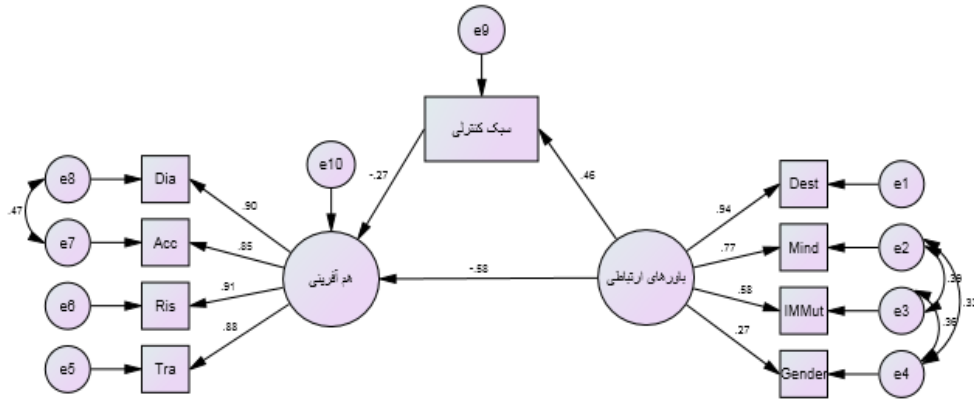
متغیرهای پیش‌بین	B	SE	Beta	T	P
مقدار ثابت	۲۸۷/۵۸۹	۲۲/۷۸۹		۱۲/۶۲۰	۰/۰۰۰
سبک کنترلی	-۲/۴۶۶	۰/۴۹۹	-۰/۳۱۸	-۴/۹۴۶	۰/۰۰۰
سبک راه‌حل‌گرایی	-۲/۵۹۹	۰/۴۶۲	-۰/۳۶۳	-۵/۶۲۴	۰/۰۰۰
سبک عدم رویارویی	۱/۴۵۵	۰/۳۶۸	۰/۲۳۸	۳/۹۴۹	۰/۰۰۰
نکته			R: ۰/۶۱۳	R2: ۰/۳۷۵	ADJ.R2: ۰/۳۶۶

باتوجه به میزان ضریب همبستگی چندگانه ۰/۶۱۳ در سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۱ و باتوجه به معنی‌داری میزان آماره‌ی F می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی متشکل از متغیرها، مدل مناسبی است و سبک‌های مدیریت تعارض می‌توانند تغییرات مربوط به هم‌آفرینی را تبیین کنند. نتایج جدول (۱۰) نشان می‌دهد که با افزایش یک انحراف استاندارد در سبک کنترلی و سبک راه‌حل‌گرایی، به ترتیب هم‌آفرینی ۰/۳۱- و ۰/۳۶- کاهش خواهد یافت و با افزایش یک انحراف استاندارد در سبک عدم رویارویی، هم‌آفرینی حدود ۰/۲۳ افزایش خواهد یافت.

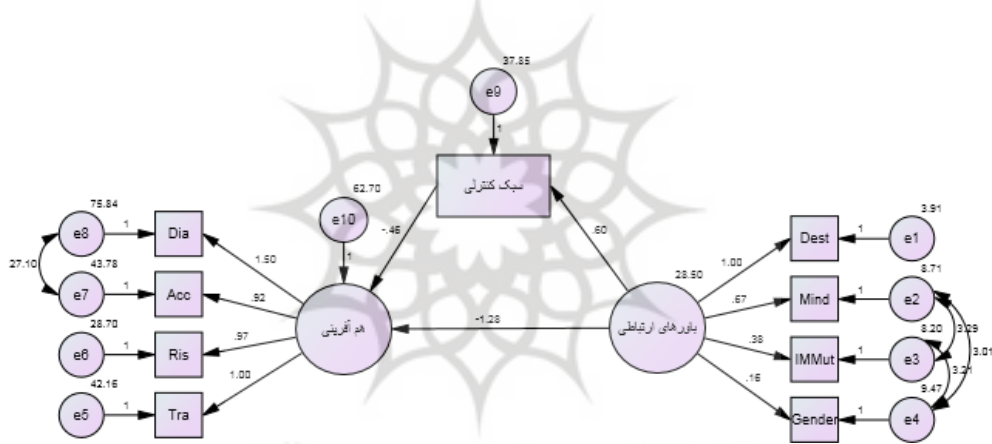
فرضیه ۴: سبک کنترلی مدیریت تعارض در رابطه بین باورهای ارتباطی و هم‌آفرینی نقش میانجی ایفا می‌کند.

در بحث میانجی‌گری دو مفهوم اساسی وجود دارد؛ یکی اثر مستقیم و دیگری اثر غیرمستقیم متغیرها بر یکدیگر. در مدل میانجی اگر اثر مستقیم یک متغیر بر متغیر دیگری از لحاظ آماری معنی‌دار باشد، اما اثر غیرمستقیم معنی‌دار نباشد می‌توان گفت که میانجی‌گری وجود ندارد. اگر اثر مستقیم یک متغیر بر متغیر دیگری از لحاظ آماری معنی‌دار نباشد اما اثر غیرمستقیم معنی‌دار باشد، می‌توان گفت که میانجی‌گری کامل حاکم است و اگر هر دو اثر یعنی اثر مستقیم و غیرمستقیم از لحاظ آماری معنی‌دار باشد، می‌توان گفت که میانجی‌گری جزئی است.

سبک کنترلی مدیریت تعارض نقش میانجی در رابطه بین باورهای ارتباطی و هم‌آفرینی ایفا می‌کند و مدل آن از برازش لازم برخوردار است.



شکل ۲. بررسی اثر میانجی‌گری سبک کنترلی مدیریت تعارض با استفاده از مدل رگرسیونی (ضرایب استاندارد)



شکل ۳. بررسی اثر میانجی‌گری سبک کنترلی مدیریت تعارض با استفاده از مدل رگرسیونی (ضرایب غیراستاندارد)

جدول ۱۱. جدول اثرات مستقیم و غیرمستقیم

ضریب استاندارد	ضریب	
-۰/۵۷	-۱/۲۸	اثر مستقیم
-۰/۱۲	-۰/۲۷	اثر غیرمستقیم

باتوجه به آزمون بوت استرپ یا خودگردان سازی که برای این مدل استفاده شده است، می توان استنباط نمود که اثر مستقیم باورهای ارتباطی بر هم آفرینی با میانجی گری متغیر سبک کنترلی مدیریت تعارض برابر با ۰/۲۸- و مقدار استاندارد آن برابر با ۰/۵۷- است و این اثر معنی دار می باشد. همچنین ضریب استاندارد اثر غیرمستقیم برابر با ۰/۱۲- می باشد. باتوجه به موارد ذکر شده می توان گفت مدل از میانجی گری جزئی برخوردار است و تأثیر منفی باورهای ارتباطی بر هم آفرینی، زمانی که سبک کنترلی مدیریت تعارض به کار گرفته شود، کاهش می یابد. به عبارت دیگر، میانجی گری سبک کنترلی مدیریت تعارض، باعث افزایش هم آفرینی می شود.

نتایج تحلیل عاملی تأییدی و برازش مدل در جدول (۱۲) حاکی از برازش مناسب الگو است.

جدول ۱۲. نتایج تحلیل عاملی تأییدی و برازش

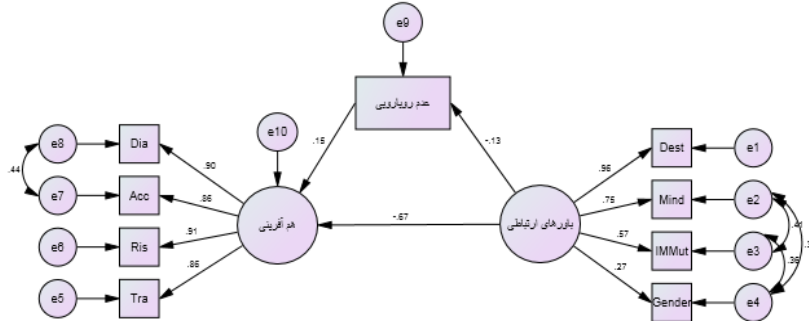
X2	/dfx2	P	NFI	GFI	CFI	RMSEA
۳۷/۳۶	۱/۰۱۷	۰/۴۴۱	۰/۹۴	۰/۹۳	۰/۹۶	۰/۸

همان گونه که در جدول (۱۲) مشاهده می شود، از دو شاخص CFI (شاخص برازش تطبیقی) و NFI (شاخص برازش بتلر - بنت) استفاده شده است که CFI و NFI برای این مدل مقدار ۰/۹۶ و ۰/۹۴ به دست آمده که در بازه قابل قبول قرار می گیرد و مورد تأیید است. همچنین ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) برای مدل ۰/۸ به دست آمده است و می توان گفت که مدل برازش شده مدل متناسبی است. شاخص GFI (شاخص نیکویی برازش) نیز در دامنه قابل قبول و با مقادیر ۰/۹۳ می باشد.

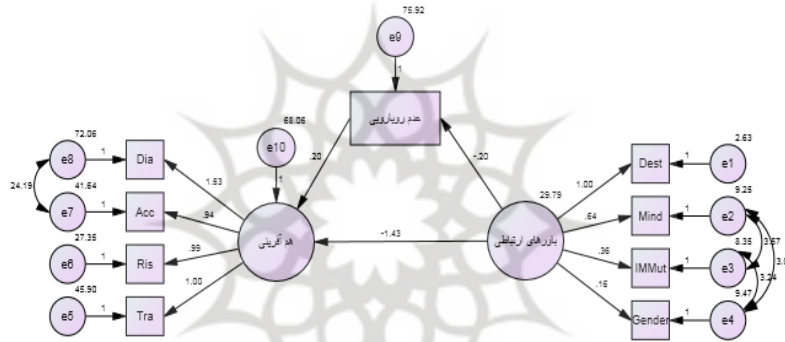
فرضیه ۵: سبک عدم رویارویی مدیریت تعارض در رابطه بین باورهای ارتباطی و هم آفرینی نقش میانجی ایفا می کند.

سبک عدم رویارویی مدیریت تعارض نقش میانجی در رابطه بین باورهای ارتباطی و هم آفرینی ایفا می کند و مدل آن از برازش لازم برخوردار است.

نقش باورهای ارتباطی در هم‌آفرینی با میانجی‌گری سبک‌های مدیریت تعارض در اعضای هیئت‌علمی ... (طاهرپور و همکاران)



شکل ۴. بررسی اثر میانجی‌گری سبک عدم رویارویی مدیریت تعارض با استفاده از مدل رگرسیونی (ضرایب استاندارد)



شکل ۵. بررسی اثر میانجی‌گری سبک عدم رویارویی مدیریت تعارض با استفاده از مدل رگرسیونی (ضرایب غیراستاندارد)

جدول ۱۳. جدول اثرات مستقیم و غیرمستقیم

ضریب استاندارد	ضریب	
-۰/۶۷	-۱/۴۳	اثر مستقیم
-۰/۰۱۹	-۰/۰۴۱	اثر غیرمستقیم

باتوجه به آزمون بوت استرپ می توان استنباط نمود که اثر مستقیم باورهای ارتباطی بر هم آفرینی با میانجی گری متغیر سبک عدم رویارویی مدیریت تعارض برابر با $1/43-$ و مقدار استاندارد آن برابر با $0/67-$ است و این اثر معنی دار می باشد. همچنین ضریب استاندارد اثر غیرمستقیم برابر با $0/19-$ است. باتوجه به موارد ذکر شده می توان گفت مدل از میانجی گری کامل برخوردار است و سبک عدم رویارویی، تأثیر منفی باورهای ارتباطی بر هم آفرینی را کاهش می دهد و باعث بهبود هم آفرینی می شود.

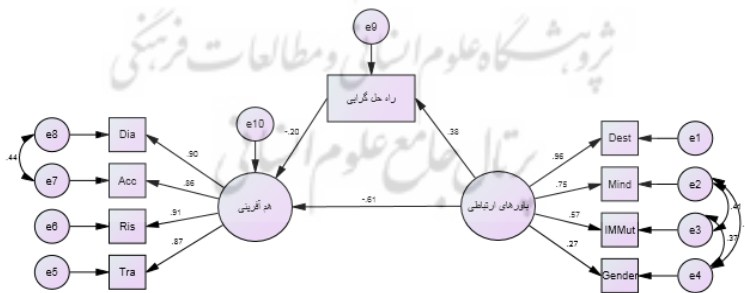
جدول ۱۴. نتایج تحلیل عاملی تأییدی و برازش

X2	/dfx2	P	NFI	GFI	CFI	RMSEA
۳۴/۹۷	۱/۸۸	۰/۵۱۲	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۹۸	۰/۰۶

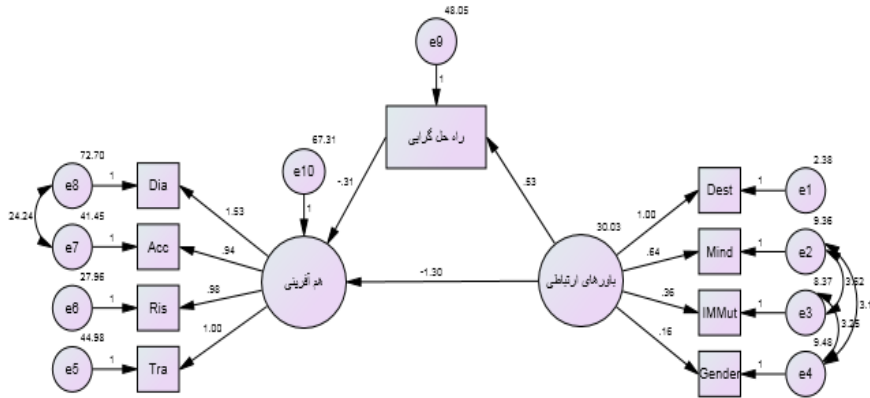
همان گونه که در جدول (۱۴) مشاهده می شود، مقادیر هر یک از شاخص های تطبیقی بین ۰ و ۱ قرار دارد که نشانه مطلوب بودن مدل است. CFI و NFI برای این مدل مقدار $0/98$ و $0/96$ برآورد شده که در بازه قابل قبول قرار می گیرد. همچنین ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) برای مدل $0/06$ به دست آمده است و می توان گفت که مدل برازش شده مدل متناسبی است. شاخص GFI نیز در دامنه قابل قبول و با مقادیر $0/96$ می باشد.

فرضیه ۶: سبک راه حل گرای مدیریت تعارض در رابطه بین باورهای ارتباطی و هم آفرینی نقش میانجی ایفا می کند.

سبک راه حل گرای مدیریت تعارض نقش میانجی در رابطه بین باورهای ارتباطی و هم آفرینی ایفا می کند و مدل آن از برازش لازم برخوردار است.



شکل ۶. بررسی اثر میانجی گری سبک راه حل گرای مدیریت تعارض با استفاده از مدل رگرسیونی (ضرایب استاندارد)



شکل ۷. بررسی اثر میانجی‌گری سبک راه‌حل‌گرایی مدیریت تعارض با استفاده از مدل رگرسیونی (ضرایب غیراستاندارد)

جدول ۱۵. جدول اثرات مستقیم و غیرمستقیم

ضریب استاندارد	ضریب	
-۰/۶۱	-۱/۳۰	اثر مستقیم
-۰/۰۷	-۰/۱۶	اثر غیرمستقیم

باتوجه به آزمون بوت استرپ می‌توان استنباط نمود که اثر مستقیم باورهای ارتباطی بر هم‌آفرینی با میانجی‌گری متغیر سبک راه‌حل‌گرایی مدیریت تعارض برابر با $-۱/۳۰$ و مقدار استاندارد آن برابر با $-۰/۶۱$ است و این اثر معنی‌دار می‌باشد. همچنین ضریب استاندارد اثر غیرمستقیم برابر با $-۰/۰۷$ است. باتوجه به موارد ذکر شده می‌توان گفت مدل از میانجی‌گری کامل برخوردار است و سبک راه‌حل‌گرایی، تأثیر منفی باورهای ارتباطی بر کاهش هم‌آفرینی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و باعث کاهش این اثر منفی شده و در نتیجه باعث بهبود هم‌آفرینی می‌شود.

جدول ۱۶. نتایج تحلیل عاملی تأییدی و برازش

X2	/dfx2	P	NFI	GFI	CFI	RMSEA
۳۵/۸۶	۱/۸۴	۰/۱۲	۰/۹۷	۰/۹۶	۰/۹۸	۰/۰۶۴

باتوجه به جدول (۱۶)، مقادیر هر یک از شاخص‌های تطبیقی بین ۰ و ۱ قرار دارد که نشانه مطلوب بودن مدل است. CFI و NFI برابر با ۰/۹۸ و ۰/۹۷ است و در بازه قابل قبول قرار می‌گیرد. همچنین ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) برای مدل ۰/۰۶۴ به دست آمده است و می‌توان گفت که مدل برازش شده، مدل متناسبی است. شاخص GFI نیز در دامنه قابل قبول و با مقادیر ۰/۹۶ است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

تعارض می‌تواند با استفاده از مهارت‌هایی چون ارتباطات مؤثر، حل مسئله و مذاکره، مدیریت شود. مدیران موفق با آماده‌سازی محیط کار و رهبری درست می‌توانند درعین ایجاد محیط رقابتی سالم و سازنده، از ایجاد تنش و تعارض در سازمان جلوگیری کرده و به کارایی و اثربخشی سازمان کمک نموده و منجر به هم‌آفرینی شوند (ریز گینر و همکاران، ۲۰۱۶: ۷۴).

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که باور به تخریب‌کنندگی مخالفت و باور به توقع ذهن‌خوانی، پیش‌بینی‌کننده سبک کنترلی مدیریت تعارض هستند و با افزایش این دو باور، بر سبک کنترلی مدیریت تعارض نیز افزوده خواهد شد. باتوجه به این نتیجه، می‌توان گفت افرادی که باور به تخریب‌کنندگی مخالفت و توقع ذهن‌خوانی دارند، در برخورد با تعارضات، از سبک کنترلی استفاده می‌کنند. باور به تخریب‌کنندگی مخالفت و عدم تغییرپذیری، نیز پیش‌بینی‌کننده سبک راه‌حل‌گرایی مدیریت تعارض هستند و با افزایش این باورها بر سبک راه‌حل‌گرایی نیز افزوده خواهد شد.

همچنین نتایج نشان می‌دهد که باور به تفاوت‌های جنسیتی و باور به توقع ذهن‌خوانی، پیش‌بینی‌کننده سبک عدم رویارویی مدیریت تعارض هستند و با افزایش یک انحراف استاندارد در باور به تفاوت‌های جنسیتی، سبک عدم رویارویی هم افزایش می‌یابد، اما با افزایش یک انحراف استاندارد در توقع ذهن‌خوانی، از سبک عدم رویارویی کاسته خواهد شد. صادقی و آقامحمدیان شرع‌باف (۱۳۹۳) معتقدند افرادی که سبک اجتناب را در موقعیت‌های تعارضی انتخاب می‌کنند، باورهای عمیق و عقاید اصلی مبنی بر خطاهای شناختی حکم‌کنندگی، وحشت‌زدگی و عدم تحمل ناکامی دارند. آنها پیش از آنکه سعی کنند خصوصیات شخصیتی و فردی طرف مقابلشان را بشناسند، او را براساس خصوصیات کلیشه‌ای جنسیتی که در باورهای آنها جای گرفته است، قضاوت می‌کنند؛ بنابراین، در برخورد با تعارضات در روابط خود، به حل مسئله امید نداشتند و از حل و فصل تعارضات اجتناب می‌کنند. رزاقی الوندی (۱۳۹۰)

نیز در پژوهش خود نشان داد افرادی که دارای باورهای ارتباطی منطقی هستند می‌توانند درک مناسبی از آنچه در محیط اطرافشان می‌افتد، داشته باشند و لذا در برخورد با تعارضات به‌وجودآمده تصمیمات مناسبی را اتخاذ می‌کنند.

باور به تخریب‌کنندگی مخالفت و باور به تفاوت‌های جنسیتی نقش پیش‌بینی‌کننده‌ای در هم‌آفرینی دارند و با افزایش این باورها از هم‌آفرینی کاسته خواهد شد. اعوان و انجم (۲۰۱۵) در پژوهش خود معتقدند که مدیریت درست شامل ترویج ارتباطات باز، تصمیم‌گیری مبتنی بر همکاری و مشارکت، بازخورد منظم و حل به‌موقع تعارضات است. همکاری و ارتباطات باز، تولید ایده‌های جدید را افزایش داده و روابط کاری را تقویت نموده و می‌تواند بر روحیه کارکنان تأثیرگذار باشد و به هم‌آفرینی منجر شود.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که با افزایش یک انحراف استاندارد در سبک کنترلی، هم‌آفرینی کاهش و با افزایش یک انحراف استاندارد در سبک عدم رویارویی، هم‌آفرینی افزایش خواهد یافت. با توجه به نتایج به‌دست آمده، پژوهشی که به‌طور مستقیم به رابطه سبک‌های مدیریت تعارض و هم‌آفرینی اشاره کرده باشد، وجود نداشت. با توجه به اینکه در هم‌آفرینی اعضای هیئت‌علمی در انجام کارهای علمی با یکدیگر گفتگو و مشارکت دارند و ابتکار، خلاقیت و ایده‌های نو بین همکاران منجر به هم‌آفرینی می‌شود؛ لذا می‌توان گفت پژوهش حجازیان و همکاران (۱۳۹۹) با نتایج این فرضیه هم‌خوانی دارد. یافته‌ها نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین سبک مدیریت تعارض اجتنابی و خلاقیت و همچنین رابطه منفی و معنی‌داری بین سبک مدیریت تعارض کنترل و محافظه‌کاری در معلمان ابتدایی شهر گرگان وجود دارد. یافته‌های پژوهش نکویی‌مقدم و همکاران (۱۳۸۹) نیز نشان داد که با کاهش استفاده از سبک اجبار و مذاکره از سوی مدیران در حل تعارضات در بیمارستان، خلاقیت کارکنان افزایش می‌یابد. نتایج پژوهش جهانیان و شایسته (۱۳۹۲) نیز حاکی از وجود رابطه بین سبک‌های مدیریت تعارض و خلاقیت است.

همچنین می‌توان نتیجه گرفت که سبک کنترلی مدیریت تعارض در رابطه بین باورهای ارتباطی و هم‌آفرینی نقش میانجی ایفا می‌کند و مدل آن از برازش لازم برخوردار است. به عبارتی می‌توان گفت مدل از میانجی‌گری جزئی برخوردار است و تأثیر منفی باورهای ارتباطی بر هم‌آفرینی، زمانی که سبک کنترلی مدیریت تعارض به کار گرفته شود، کاهش می‌یابد. علاوه بر این نتایج برازش مدل، حاکی از برازش مناسب الگو است.

سبک عدم رویارویی مدیریت تعارض نیز در رابطه بین باورهای ارتباطی و هم‌آفرینی، نقش میانجی ایفا می‌کند و مدل آن از برازش لازم برخوردار است. با توجه به یافته‌ها می‌توان گفت مدل از میانجی‌گری کامل برخوردار است و سبک عدم رویارویی، تأثیر منفی باورهای ارتباطی بر هم‌آفرینی را کاهش می‌دهد و باعث بهبود هم‌آفرینی می‌شود.

همچنین نتایج فرضیه حاضر نشان داد که سبک راه‌حل‌گرایی مدیریت تعارض در رابطه بین باورهای ارتباطی و هم‌آفرینی نقش میانجی ایفا می‌کند و مدل آن از برازش لازم برخوردار است. مدل از میانجی‌گری کامل برخوردار است و سبک راه‌حل‌گرایی، تأثیر منفی باورهای ارتباطی بر کاهش هم‌آفرینی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و باعث کاهش این اثر منفی شده و در نتیجه باعث بهبود هم‌آفرینی می‌شود.

با توجه به نتایج پژوهش، باورهای ارتباطی افراد می‌تواند بر انتخاب سبک‌های مدیریت تعارض آنها تأثیرگذار باشد و چگونگی مدیریت این تعارض‌ها، می‌تواند بر میزان تمایل افراد به هم‌آفرینی و تحقق آن در سازمان مؤثر باشد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود در گام نخست کارگاه‌های آموزشی در خصوص آشنایی با باورهای ارتباطی برای اعضا برگزار شود تا با اصلاح باورهای ارتباطی ناکارآمد خود، بتوانند گامی مؤثر در جهت برقراری توافق و همدلی و ارتقای سطح سازگاری بردارند و بتوانند با موفقیت بیشتری با تعارضات به‌وجودآمده برخورد کنند.

همچنین پیشنهاد می‌شود مشوق‌هایی در نظر گرفته شود تا اعضا برای حل تعارض‌های مخرب، تلاش و مشارکت نموده و تجربه‌های علمی و شخصی مفید را شفاف و صادقانه، در اختیار یکدیگر قرار دهند. از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی، استفاده صحیح از سبک‌های مدیریت تعارض به اعضای هیئت علمی آموزش داده شود تا بتوانند در برخورد با تعارضات میان همکاران از سبک‌های سازنده استفاده نموده و از برخورد اجتنابی با تعارضات پرهیز کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود برای افزایش هم‌آفرینی شرایطی در دانشگاه فراهم شود تا میزان مشارکت اعضای هیئت علمی در تعاملات علمی و پژوهشی افزایش یابد، علاوه بر این گروه‌های هم‌آفرینی میان اعضای هیئت علمی در دانشگاه به‌منظور تسهیم و تبادل دانش با یکدیگر ایجاد شود تا بتوانند در جهت تولید ایده‌های نوآورانه گامی مؤثر بردارند.

این پژوهش دارای محدودیت‌هایی نیز بوده است؛ از جمله اینکه از روش‌های کیفی در گردآوری داده‌ها مانند مصاحبه و مشاهده استفاده نشد. اثرات نمونه‌گیری و خطای اندازه‌گیری، پرهزینه‌بودن جمع‌آوری داده‌ها، کمبود مطالعات بومی انجام‌شده و عدم همکاری خبرگان از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر است.

منابع

- اجاقی، رضوان؛ کیوان‌آرا، محمود؛ چشمه‌سهرابی، مظفر و پای، احمد (۱۳۹۰)، تحلیل آسیب‌شناسی تقلب و سرقت علمی: براساس یک تحقیق کیفی، *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ویژه‌نامه توسعه آموزش و ارتقای سلامت*، دوره ۱۱، شماره ۹: ۱۰۶۳-۱۰۷۳.
- ابراهیم‌پور دلاور، حسینعلی؛ خالق‌خواه، علی و زاهد‌بابلان، عادل (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و مهارت‌های ارتباطی بر سبک‌های مدیریت تعارض معلمان مقطع دبیرستان شهرستان بابل، *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، سال بیستم، شماره دوم: ۷۸-۸۹.
- اخوان‌غلامی، مریم (۱۳۹۶)، *بررسی تأثیر درمان مبتنی بر پذیرش و تعهد (ACT) بر باورهای ارتباطی و سازگاری زناشویی*، به راهنمایی مژگان حیاتی، دانشگاه پیام‌نور مرکز قزوین، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره و راهنمایی.
- افشار، ابراهیم؛ رجایی‌پور، سعید و مدنی، آزاده (۱۳۹۰)، بررسی به‌کارگیری سبک‌های مدیریت تعارض توسط مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی، *پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، سال اول، شماره اول: ۴۵-۶۶.
- اکبری، حسن (۱۳۹۴)، *رابطه ذهنیت فلسفی با سبک‌های مدیریت تعارض مدارس متوسطه شهر بیرجند*، به راهنمایی اسدالله زنگویی، دانشگاه بیرجند، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی.
- آزادی‌فرد، صدیقه و امانی، رزیتا (۱۳۹۵)، *رابطه باورهای ارتباطی و سبک‌های حل تعارض با رضایت زناشویی، دوفصلنامه علمی - پژوهشی روان‌شناسی بالینی و شخصیت*، دوره چهاردهم، شماره دوم: ۳۹-۴۷.
- بابائی، محمد مهدی؛ پورحسین، رضا و قنبری، شهربانو (۱۳۹۸)، *رابطه بین بازدهی‌های رهبری و راهبردهای مدیریت تعارض بر خلاقیت (مورد مطالعه: کارکنان بیمارستان امام رضا آمل)*، *رویش روان‌شناسی*، سال هشتم، شماره دوم: ۹-۱۵.
- جمالی‌گله، محمود؛ جباری، ناهید و مرادی‌چالشتی، جواد (۱۳۹۴)، *رابطه هوش هیجانی با سبک‌های مدیریت تعارض مربیان کاراته فعال استان اصفهان، مدیریت ورزشی*، دوره هفتم، شماره چهارم: ۵۴۷-۵۵۷.

جهانپان، رمضان و شایسته، محمدعلی (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین سبک‌های مدیریت تعارض و خلاقیت مدیران در مدارس متوسطه شهر تهران، **ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی**، دوره سوم، شماره اول: ۱۱۱-۱۲۶.

حجازیان، فاطمه؛ جباری، نگین و صادقی، الهام (۱۳۹۹)، بررسی رابطه بین سبک‌های مدیریت تعارض مدیران با فرهنگ سازمانی و میزان خلاقیت معلمان مدارس ابتدایی گرگان، **هفتمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم انسانی، مدیریت و کارآفرینی ایران**، تهران، ایران: ۱-۱۰.

حسینی، زهرا و خانجانی وشکی، سحر (۱۳۹۹)، پیش‌بینی سبک‌های مدیریت تعارض زناشویی براساس ابعاد هوش هیجانی و هوش معنوی پرستاران زن، **پژوهش‌های کاربردی در مشاوره**، سال سوم، شماره هشتم: ۶۱-۸۳.

رایینز، استیفن (۱۹۹۸)، **رفتار سازمانی**، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی (۱۳۸۸)، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

رزاقی الوندی، ابراهیم (۱۳۹۰)، نقش ذهن آگاهی، باورهای غیرمنطقی و سبک‌های حل تعارض بین‌فردی در رضایت زناشویی زوجین، به راهنمایی جلیل باباپور خیرالدین، دانشگاه تبریز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی.

رضاحاجی بیدگلی، الهام و تمنایی فر، محمدرضا (۱۳۹۶)، تیر، بررسی رابطه باورهای ارتباطی و دلزدگی زناشویی، **چهارمین کنفرانس بین‌المللی نوآوری‌های اخیر در روان‌شناسی**، تهران، ایران: ۱-۱۵.

رضایی، اعظم؛ فتحی، روح‌اله و احمدی قوزلوجه، احمد (۱۳۹۴)، بررسی اثربخشی آموزش شناختی رفتاری بر باورهای ارتباطی ناکارآمد و دانش جنسی زنان متأهل، **زن و مطالعات خانواده**، دوره هشتم، شماره سی‌ام: ۳۵-۴۸.

سرحدی مرادی، علی‌رضا (۱۳۹۵)، **رابطه‌ی سبک‌های مدیریت تعارض مدیران مقطع ابتدایی با ارتباطات سازمانی و جو مدرسه**، به راهنمایی ولی مهدی‌نژاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی.

سیاوشی، وحید (۱۳۹۵)، **رابطه باورهای ارتباطی زوجین، طرحواره‌های ناسازگار اولیه و مهارت‌های ارتباطی با دلزدگی زناشویی در کارکنان متأهل دانشگاه شهید چمران اهواز**، به راهنمایی ایران داودی، دانشگاه شهید چمران اهواز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی بالینی.

سیدنقوی، میرعلی؛ قربانی‌زاده، وجه‌الله و قربانی‌پاجی، عقیل (۱۳۹۶)، رابطه سبک‌های مدیریت تعارض با بهره‌وری نیروی انسانی در بانک سینا، **مدیریت بهره‌وری**، سال یازدهم، شماره چهارم و سوم: ۷-۴۴. صاحب‌دل، حسین؛ جمشیدی، علی‌رضا و شکوری، زینب (۱۳۹۶)، رابطه باورهای ارتباطی و میزان بی‌ثباتی ازدواج در زنان و مردان متأهل، **زن و مطالعات خانواده**، دوره نهم، شماره سی و پنجم: ۶۵-۷۸. صادقی، ندا و آقامحمدیان‌شعرباف، حمیدرضا (۱۳۹۳)، آبان، بررسی رابطه تفکیک خویش‌تن و باورهای ارتباطی با راهبرد حل تعارض اجتناب دانشجویان متأهل، **دومین همایش ملی پژوهش و درمان در روان‌شناسی بالینی**، ۱-۹، تربت جام، ایران.

طاهرپور، فاطمه (۱۳۹۴)، **رابطه بین سایش اجتماعی و هم‌آفرینی با نقش میانجی عزت‌نفس سازمانی در بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های برتر ایران**، به راهنمایی سعید رجایی‌پور، دانشگاه اصفهان، پایان‌نامه دکترای مدیریت آموزشی.

طاهرپور، فاطمه (۱۳۹۷)، رابطه‌ی بین سایش اجتماعی و هم‌آفرینی با نقش میانجی عزت‌نفس سازمانی در میان اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های برتر ایران، **چشم‌انداز مدیریت دولتی**، شماره سی و سوم: ۱۰۹-۱۲۸.

طاهرپور، فاطمه (۱۴۰۰)، طراحی و اعتباریابی سنجه اندازه‌گیری هم‌آفرینی در دانشگاه، **چشم‌انداز مدیریت دولتی**، دوره دوازدهم، شماره اول.

عباسی بوردن‌دردق، سکینه؛ کیمیایی، سیدعلی و قنبری هاشم‌آبادی، بهرام‌علی (۱۳۹۲)، بررسی و مقایسه اثربخشی زوج‌درمانی رفتاری-تلفیقی و رفتاری-شناختی روی باورهای ارتباطی زوجین متقاضی طلاق، **پژوهش‌های نوین روان‌شناختی**، دوره هشتم، شماره سی‌ویکم: ۵۳-۷۲.

قاسمی، وحید (۱۳۸۹)، **مدل‌سازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد Amos Graphics**، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان، چاپ اول.

کیانفر، فرهاد و رشیدی، فاطمه (۱۳۹۸)، تیر، رابطه سبک‌های مدیریت تعارض و تعهد سازمانی با روحیه کارکنان، **سومین کنفرانس ملی دانش و فناوری روان‌شناسی، علوم تربیتی و جامعه‌شناسی ایران**: ۱-۱۳، تهران، ایران.

مختارپور، صدیقه؛ خادمی، محسن؛ ایرجی، مهروز و مختارپور، حسین (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مدیران بر انتخاب سبک‌های مدیریت تعارض، **مجله پژوهش علوم انسانی**، دوره دوازدهم، شماره بیست‌ونهم: ۱۰۹-۱۲۰.

نادی، مجتبی؛ آهنچیان، محمدرضا و نوغانی دخت بهمنی، محسن (۱۳۹۶)، مطالعه کیفی وضعیت تیم سازی و کار تیمی در دانشگاه های دولتی ایران، **مطالعات رفتار سازمانی**، سال ششم، شماره اول: ۸۱-۱۲۰.

نکویی مقدم، محمود؛ تقوی راد، آزاده؛ حکیمی پور، سعیده؛ شفیعی، میلاد و گودرزی، غلامرضا (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین سبک های مدیریت تعارض و خلاقیت کارکنان در بیمارستان های آموزشی شهر کرمان در سال ۱۳۸۷، **فصلنامه بیمارستان**، دوره نهم، شماره سی و پنجم: ۲۹-۳۷.

- Awan, A. G., & Anjum, K. (2015). Cost of high employees turnover rate in oil industry of Pakistan. **In Information and Knowledge Management**, 5(2), 92-102.
- Eidelson, R. J., & Epstein, N. (1982). Cognition and relationship maladjustment: Development of a measure of dysfunctional relationship beliefs. **Journal of consulting and clinical psychology**, 50(5), 715-720.
- Hamamci, Z. (2005). Dysfunctional relationship beliefs in marital conflict. **Journal of rational-emotive and cognitive-behavior therapy**, 23(3), 245-261.
- Payne, A. F., Storbacka, K., & Frow, P. (2008). Managing the co-creation of value. **Journal of the academy of marketing science**, 36(1), 83-96.
- Prahalad, C. K., & Ramaswamy, V. (2004). Co-creating unique value with customers. **Strategy & leadership**, 32(3), 4-9.
- Rahim, M. A. (1983). A measure of styles of handling interpersonal conflict. **Academy of Management journal**, 26(2), 368-376.
- Ribes-Giner, G., Perello-Marín, M. R., & Díaz, O. P. (2016). Co-creation impacts on student behavior. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 228, 72-77.
- Tanev, S., Bailetti, T., Allen, S., Milyakov, H., Durchev, P., & Ruskov, P. (2011). How do value co-creation activities relate to the perception of firms' innovativeness?. **Journal of Innovation Economics Management**, (1), 131-159.
- Thomas, K. W. (1976). Conflict and conflict management. Handbook of industrial and organizational psychology. **MC Dunnett, Chicago. R and McNally**, 899-935.
- Yi-Feng, C., & Tjosvold, D. (2007). Co-operative conflict management: An approach to strengthen relationships between foreign managers and Chinese employees. **Asia Pacific Journal of Human Resources**, 45(3), 271-294.

پرتال جامع علوم انسانی