

## طراحی مدل ارتباطی سبک های مدیریت تعارض با موفقیت ورزشکاران تیم های ملی ناشنوایان ایران

سعید سلگی<sup>۱</sup>

فریده اشرف گنجویی<sup>۲</sup>

علی زارعی<sup>۳</sup>

جاسم منوچهری<sup>۴</sup>

 10.22034/SSYS.2022.1621.2131

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۸/۰۷

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۱۱/۱۱

هدف کلی پژوهش حاضر، بررسی طراحی مدل ارتباطی سبک های مدیریت تعارض با موفقیت ورزشکاران تیم های ملی فدراسیون ناشنوایان ایران بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه ورزشکاران تیم های ملی ناشنوایان ایران (۲۲۰ ورزشکار) و نمونه آماری تحقیق را ورزشکاران اعزامی به مسابقات برون مرزی به تعداد ۱۵۰ نفر تشکیل می دادند. در این تحقیق از «پرسشنامه مدیریت تعارض» رابینز (۱۹۹۸) و «پرسشنامه موفقیت ورزشکاران» (اس اس اس) موسوی و واعظ موسوی (۱۳۹۴) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها و اولویت بندی و تعیین سبک غالب مدیریت تعارض از آزمون فریدمن و برای تعیین ارتباط بین متغیرها و میزان تاثیر هر شاخص و

۱- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران،

ایران

۲- دانشیار، مدیریت ورزشی، گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده

مسئول)

E-mail: Ganjofaridehashraf@gmail.com

۳- دانشیار، مدیریت ورزشی، گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۴- استادیار، مدیریت ورزشی، گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

● طراحی مدل ارتباطی سبک های مدیریت تعارض با موفقیت ورزشکاران تیم های ملی ناشنوایان ایران

متغیر بر سایر متغیرها ضمن استفاده از نرم افزار اس پی اس از ضریب معناداری و تاثیر نرم افزار اسمارت پی ال اس نیز استفاده گردید. همچنین جهت طراحی و برازش مدل ارتباطی از نرم افزار اسمارت پی ال اس بهره گیری شد.

نتایج نشان داد که مربیان تیم های ملی ناشنوایان جهت مدیریت تعارضات بیشتر از «سبک عدم مقابله» استفاده می کنند و «سبک کنترل» کم ترین استفاده را دارد. از میان ابعاد موفقیت ورزشکاران، به ترتیب ابعاد تعهد (۵/۱۰) و تکنیک (۵/۰۰) دارای بالاترین میانگین و بعد پیشرفت (۴/۲۹) دارای کم ترین میانگین بوده است. همچنین از میان راهبرد های مدیریت تعارض مربیان، بین راهبرد راه حل گرایی ( $f=۰/۳۲$ ,  $t=۳/۴۴$ ) با موفقیت ورزشکاران ارتباط مثبت و معنادار وجود داشت، ولی بین راهبرد های عدم مقابله ( $t=۰/۰۲$ ) و کنترل ( $t=۰/۳۵$ ) با موفقیت ورزشکاران ارتباط مثبت و معناداری مشاهده نشد.

واژگان کلیدی: سبک های مدیریت تعارض، ورزشکاران ناشنوا و موفقیت.



## مقدمه

یکی از چالش‌های درک رفتار ماهرانه در ورزشکاران، تشخیص مؤلفه‌ها و ابعادی است که در اکتساب و حفظ موفقیت ورزشی مؤثرند (سرانندی و رضایی، ۱۳۹۶). کسب موفقیت و عملکرد مطلوب ورزشکاران در مسابقات ورزشی از موضوعاتی است که بیشترین توجه سازمان‌های متولی ورزش در کشورهای مختلف را به خود معطوف نموده است (صابونچی و همکاران، ۱۳۹۲). با توجه به اینکه تشریح موفقیت ورزشی و یافتن دلایل موفقیت خود پیش نیاز و زمینه ساز موفقیت‌های آتی است، اهمیت نگاه به این مسأله کاملاً ملموس است (شعبانی بهار و همکاران، ۱۳۹۴). موفقیت ورزشی فرایند یادگیری فعالی است که در اثر تمرین هدفمند و بهبود مهارت‌های ضروری برای رسیدن به سطح بالای عملکرد ورزشی به دست می‌آید (سرانندی و رضایی، ۱۳۹۶). در این راستا مربیان ورزشی و ورزشکاران در تلاش‌اند تا با استفاده از دستاوردهای علمی و بهره‌مندی از تکنیک‌های روان‌شناسی عملکرد خود را بهبود بخشند و به موفقیت‌های بیشتری دست یابند (غفران عیار و همکاران، ۱۳۹۸). مربیان<sup>۱</sup> می‌توانند با استفاده از سبک‌های رهبری مناسب در جهت نیل به اهداف تیم، ورزشکاران خود را هدایت نمایند و آن‌ها هستند که کار رهبری بازی‌کنان را بر عهده دارد و رهبری کارآمد آن‌ها نقش مهمی بر عملکرد تیم خواهد داشت (اسمعیلی و همکاران، ۱۳۹۴). از طرفی امروزه در دنیای ورزش، تمرین و ممارست جسمانی مکرر به عنوان تنها عامل کلیدی اصلی موفقیت و رسیدن به اوج اجرا محسوب نمی‌شود (زردشتیان و همکاران، ۱۳۹۴). بررسی مطالعات مربوط به موفقیت ورزشی نشان می‌دهد عوامل زیادی در پیشرفت ورزشی ورزشکاران نقش دارند. این عوامل شامل تمرین، آموزش، توانایی درونی، سن، مهارت‌های روان‌شناختی، تعهد و لذت بردن از ورزش می‌باشد. موفقیت ورزشی فرایند یادگیری فعالی است که در اثر تمرین هدفمند و بهبود مهارت‌های ضروری برای رسیدن به سطح بالای عملکرد ورزشی به دست می‌آید (موسوی و واعظ موسوی، ۱۳۹۴). در واقع، عملکرد مطلوب در ورزش حاصل ترکیبی از توانایی‌های فنی (تکنیکی و تاکتیکی)، جسمانی (قدرت، سرعت و غیره) و روانی (تمرکز، اعتماد به نفس، مهار اضطراب و غیره) می‌باشد (واعظ موسوی و همکاران، ۱۳۹۳). از طرفی موفقیت هر سازمان مستلزم حرکت هماهنگ اعضای سازمان در جهت اهداف آن است. یکی از پدیده‌هایی که می‌تواند حرکت هماهنگ اعضای سازمان را تحت تأثیر قرار دهد، تعارض<sup>۲</sup> بین افراد است. وجود تعارض در سازمان‌های امروزی امری شایع است که نیازمند برخورداری از مهارت انسانی بهینه جهت مدیریت کارای تعارض می‌باشد (ممشلی و همکاران، ۱۳۹۸). تعارض به طور طبیعی بین افراد رخ می‌دهد و مدیریت آن در سازمان‌ها می‌تواند منجر به پیامدهای منفی و مثبت شود. توانمندسازی کارکنان بر رضایت و تعهد شغلی بیشتر در سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد (میشل فرناندز، ۲۰۱۷). ساده‌ترین راه مشاهده تعارض اختلاف نظر طرفین است که اغلب با تفاوت در رفتار، علائق، خواسته‌ها یا ارزش‌ها آغاز می‌شود (بوهنسن، ۲۰۱۹). مدیریت تعارض دارای سبک‌های مختلفی است در همین زمینه سلیمانی (۱۳۹۳) دریافت که بین سبک‌های مدیریت تعارض رقابت و همکاری با اثربخشی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. در سبک همکاری یا تشریک مساعی فرد هم به منافع خود و هم به منافع دیگران توجه می‌کند. در سبک گذشت، افراد تمایل دارند منافع خود را نادیده بگیرند و به منافع دیگران توجه کنند. در سبک رقابت، افراد برای رسیدن به منافع خود علاقه زیادی نشان می‌دهند و به منافع طرف مقابل بی‌توجه هستند. این سبک به صورت راهبرد برنده - بازنده

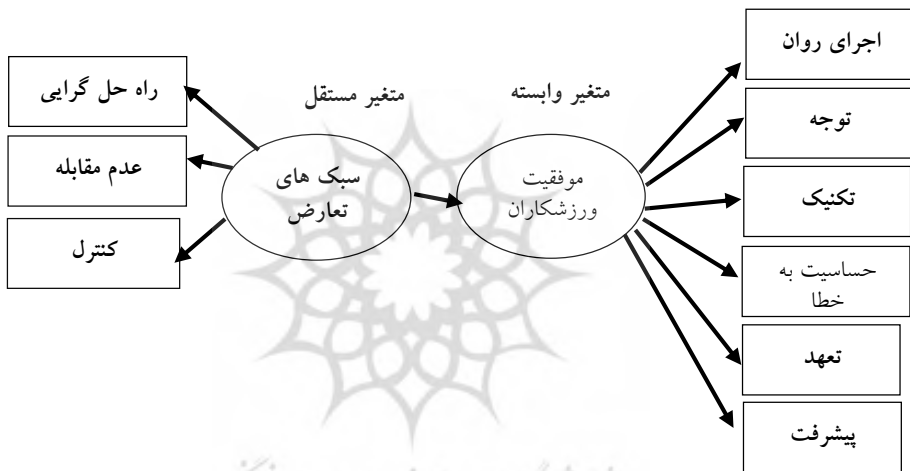
ظهور پیدا می کند که در آن افراد بسیار تلاش می کنند تا موقعیت برنده را داشته باشند (سمالو و دویکولو، ۲۰۱۹). در سبک اجتناب، افراد هم به منافع خود و هم به منافع دیگران توجهی نشان نمی دهند. مدیری که این سبک را به کار می برد، وجود تعارض را نادیده می گیرد. او تصمیم گیری در مورد تعارض را به تعویق می اندازد، به امید اینکه گذشت زمان مسئله را حل کند (سوزورن وین و همکاران، ۲۰۱۵). در سبک مصالحه، افراد تا حدی منافع خود را در نظر می گیرند و تا حدی به منافع دیگران توجه می کنند (کانتک و کارتال، ۲۰۱۵). این سبک های مدیریت تعارض برای تأثیرگذاری بر نتایج، از جمله عملکرد شغلی، اثربخشی رهبر، موفقیت سازمانی و شبکه های نوآوری شناسایی شده اند (سمالو و دویکولو، ۲۰۱۹). از آنجا که در همه موقعیت های ورزشی رقابت وجود دارد، طبیعتاً کشمکش درون فردی<sup>۱</sup>، بین فردی<sup>۲</sup>، درون گروهی<sup>۳</sup> و بین گروهی<sup>۴</sup> نیز افزایش می یابد. از این رو، رقابت های ورزشی به طور بالقوه، توانایی به وجود آوردن تعارضات را دارند (مارتنز، ترجمه خیبری، ۱۳۸۵). تعارض زمانی که کیفیت تصمیم گیری را بهبود می بخشد، خلاقیت و نوآوری، را برمی انگیزاند و شرایطی را فراهم می کند که مشکلات و تنش هایی که در آن مطرح می شوند، سازنده باشد (قاسمیانی و همکاران، ۱۳۹۶). مدیریت تعارض از مهارت های بین فردی رهبری است و استفاده از سبک های مناسب رهبری می تواند منجر به مدیریت اثربخش تعارضات شود (جنانی و همکاران، ۱۳۹۲). نیاز به مدیریت آگاهانه و اصولی به مربی کمک می کند تا بتواند با بهره گیری از حداکثر توان جسمانی، روانی و فکری، اختلافات، کشمکش ها و تعارضات را به گونه ای مؤثر و سودمند مدیریت کند. به این منظور، مربیان ورزشی باید بتوانند بین سازمان ورزشی خود و اعضای آن و همچنین بین خود و اعضا، رابطه صحیح برقرار کنند (مظفری و همکاران، ۱۳۹۱).

نتایج پژوهشی که در آمریکا بر روی گروهی از مدیران انجام شده است حاکی از آن است که به صورت کلی، مدیران آمریکایی در تعارض ها بیشتر از روش همکاری و پس از آن به ترتیب از روش های مصالحه ای و تطبیقی استفاده می کنند، همچنین در تعارض با بالا دست خود از روش تطبیقی و در تعارض با زیر دست خود از روش همکاری استفاده می کنند. همچنین نتایج پژوهش های در ترکیه نشان داده شد که مدیران در تعارض ها، بیشتر از روش همکاری و پس از آن به ترتیب از روش اجباری و مصالحه ای استفاده می کنند (قهرمانی و همکاران، ۱۳۹۵). از طرفی جامعه ناشنوایان به دلیل معلولیت و عدم توجه کافی به آن ها در جامعه دارای خصوصیات فرهنگی متفاوتی به نسبت سایر افراد هستند (اسمعیلی و همکاران، ۱۳۹۴) که برخورد متفاوت با آن ها سبب بروز تعارض می شود. ضمن اینکه نتایج تحقیق دیویز و همکاران (۲۰۱۹) تأثیرات غیرمستقیم قابل توجهی در درک ورزشکاران از کیفیت رابطه مربی - ورزشکار را نشان داد. از این رو، مربیان این ورزشکاران باید در انتخاب سبک رهبریشان در مواجهه با تعارضات احتمالی به وجود آمده توجه ویژه داشته باشند. اسمعیلی و دیگران (۱۳۹۴) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که مربیانی که از سبک های رهبری حمایتی بیشتر استفاده کرده اند، شاهد نتایج و عملکرد بهتر ورزشکارانشان در مسابقات المپیک ۲۰۱۳ ناشنوایان بوده اند. با توجه به اینکه رضایت از تعامل شخصی شامل بازخورد مثبت و حمایت اجتماعی نیز می شود،

1. Interpersonal
2. Intrapersonal
3. Intragroup
4. Intergroup

ورزشکاران با داشتن تعامل مناسب در رفتار و برقراری ارتباط با مربیان‌شان توانسته‌اند رضایت خوبی از عملکردشان در مسابقات المپیک ۲۰۱۳ ناشنوایان برسند. همچنین، سید عامری و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که مربیانی که از سبک مدیریت تعارض عدم مقابله استفاده‌اند، رضایت کمتری از عملکرد خود داشته‌اند. همچنین پژوهشگران عوامل متعددی از جمله مهارت‌های ارتباطی، جو سازمانی (آپیپالاکول و کامون، ۲۰۱۷)، همدلی (هاستینگز و همکاران، ۲۰۱۹) و سرمایه روان‌شناختی را در انتخاب سبک مدیریت تعارض مؤثر دانسته‌اند (علائی راد و همکاران، ۱۳۹۹).

این پژوهش به دنبال آن است که مربیان تیم‌های ملی ناشنوایان ایران از چه سبک‌هایی از مدیریت تعارض بیشتر استفاده می‌کنند و اولویت ابعاد موفقیت ورزشکاران چیست و در نهایت ضمن ارائه مدل ارتباطی سبک‌های مدیریت تعارض با موفقیت ورزشکاران تیم‌های ملی ناشنوایان ایران، مشخص نماید که کدام یک از سبک‌های مدیریت تعارض مربیان موجب موفقیت بیشتر ورزشکاران می‌شود.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی همبستگی از نوع تحقیقات پیمایشی و به لحاظ هدف کاربردی است. در این پژوهش جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسش‌نامه و به صورت میدانی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه ورزشکاران تیم‌های ملی فدراسیون ورزش‌های ناشنوایان ایران به تعداد ۲۲۰ ورزشکار تشکیل دادند که نمونه آماری پژوهش به صورت هدفمند، کلیه ورزشکاران تیم‌های ملی ناشنوایان ایران اعزامی به مسابقات برون مرزی به تعداد ۱۵۰ ورزشکار می‌باشد. در این پژوهش از ۲ پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به سبک‌های مدیریت تعارض مربیان و موفقیت ورزشکاران استفاده شد:

۱- پرسش‌نامه مدیریت تعارض که توسط رایبیز (۱۹۹۸) ساخته شده است و شامل ۳۰ سؤال است. این ابزار سه بعد راهبردی عدم مقابله (اجتناب و سازش) ۱۲ سؤال، راهبردی راه‌حل‌گرایی (همکاران و مصالحه) ۷ سؤال و راهبردی کنترل ۱۱ سؤال را مورد سنجش قرار داده است. این پرسش‌نامه براساس

مقیاس ۷ ارزشی لیکرت طراحی شده است. گزینه ها به ترتیب امتیازات (هرگز (۷)، خیلی به ندرت (۶)، به ندرت (۵)، بعضی اوقات (۴)، غالباً (۳)، به طور مکرر (۲) و همیشه (۱)) را به خود اختصاص می دهد. برای تبیین روایی پرسشنامه مدیریت تعارض، میرزایی در سال (۱۳۸۱) از روش همسانی درونی استفاده کرد. همچنین در پژوهش حیدری نژاد (۱۳۸۹) روایی پرسشنامه سبک های مدیریت تعارض رابینز مورد تأیید چند تن از اساتید قرار گرفت. ترابی و همکاران (۱۳۸۲) در پژوهش خود پایایی این پرسشنامه را با استفاده از آزمون کرونباخ  $0.86$  تعیین کرده اند.

۲- پرسشنامه موفقیت ورزشی (اس اس اس) که موسوی و واعظ موسوی در سال ۱۳۹۴ طراحی و هنجاریابی کردند. این پرسشنامه مشتمل بر ۲۹ سؤال است که مؤلفه های اجرای روان، توجه، تکنیک، حساسیت به خطا، تعهد و پیشرفت را می سنجد. همچنین سؤال های این پرسشنامه، بر روی یک مقیاس پنج درجه ای لیکرت نمره گذاری می شوند. در این پرسشنامه بالاترین نمره های که فرد می تواند اخذ نماید، برابر ۱۷۴ و پایین ترین نمره ۲۹ می باشد. اخذ نمره نزدیک به ۱۷۴ نشان دهنده موفقیت ورزشی بالا و اخذ نمره نزدیک به ۲۹ نشان دهنده موفقیت ورزشی پایین می باشد. نمره هر یک از خرده مقیاس ها نیز با جمع امتیاز سؤال های هر یک از خرده مقیاس ها صورت می گیرد. موسوی و همکاران (۱۳۹۳) ویژگی های روان سنجی آن را بررسی نمودند. آن ها برای بررسی پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده کردند و ضریب آلفای کرونباخ را برای مؤلفه اجرای روان  $0.89$ ، توجه  $0.88$ ، تکنیک  $0.89$ ، حساسیت به خطا  $0.88$ ، تعهد  $0.89$ ، پیشرفت  $0.89$  و ضریب آلفای کل پرسشنامه را  $0.89$  برآورد نمودند. همچنین روایی محتوایی این پرسشنامه توسط صاحب نظران رشته تربیت بدنی تأیید شد و روایی سازه ای نیز شش عامل مذکور را تأیید کردند. در این پژوهش پس از مشخص شدن نمونه پژوهش، محقق برای جمع آوری اطلاعات و داده های مورد نیاز، ابتدا پس از کسب مجوزهای لازم به سرپرستان تیم های ناشنویان مراجعه و سپس هدف پژوهش را برای آن ها توضیح و با کسب اجازه از آن ها، از ورزشکاران تیم ها خواسته شد که پرسشنامه های مربوطه را با دقت تکمیل نمایند و تا حد امکان پرسشی را بی جواب نگذارند. هر یک از شرکت کنندگان حدود ۴۵ دقیقه به صورت انفرادی پرسش نامه های تحقیق را تکمیل نمودند. برای تجزیه و تحلیل داده ها در بخش توصیفی از روش های آماری مانند میانگین، فراوانی، درصد فراوانی، انحراف استاندارد، استفاده گردید. همچنین در بخش آمار استنباطی برای اولویت بندی و تعیین سبک غالب از آزمون فریدمن و برای تعیین ارتباط بین متغیرها و میزان تأثیر هر شاخص و متغیر بر سایر متغیرها ضمن استفاده از نرم افزار اس پی اس اس<sup>۱</sup>، از تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزار اسمارت پی. ال. اس<sup>۲</sup> استفاده گردید. این تکنیک امکان بررسی روابط متغیرهای پنهان و سنجه ها (متغیرهای قابل مشاهده) را به صورت همزمان فراهم می کند. همچنین این تکنیک دارای قدرت پیش بینی مناسب است و زمانی که تعداد زیادی سازه یا شاخص در مدل وجود داشته باشد، می تواند به خوبی مدل را برازش کند (داوری و رضازاده، ۲۰۱۳).

### یافته های پژوهش

#### توصیف آزمودنی ها

ابتدا در سطح توصیفی و در جدول ۱، با استفاده از شاخص های آماری به توصیف و تلخیص ویژگی های جمعیت شناختی افراد نمونه در پژوهش شامل سن، جنسیت، سطح تحصیلات و رشته ورزشی ورزشکاران پرداخته شده است.

1. Statistical Package for Social Sciences (SPSS)

2. Smart PLS

جدول ۱. درصد و توزیع فراوانی (رده سنی، میزان تحصیلات و وضعیت تأهل) آزمودنی ها

| ویژگی های فردی | گروه ها           | تعداد | درصد فراوانی |
|----------------|-------------------|-------|--------------|
| سن             | ۲۰ و پایین تر     | ۲۹    | ۱۹/۴         |
|                | ۲۱-۲۵             | ۳۰    | ۲۰           |
|                | ۲۶-۳۰             | ۶۹    | ۴۶           |
|                | ۳۱ به بالا        | ۲۲    | ۱۴/۶         |
|                | دیپلم و پایین تر  | ۵۸    | ۳۸/۶۶        |
| میزان تحصیلات  | فوق دیپلم         | ۴۱    | ۲۷/۳۳        |
|                | لیسانس            | ۴۳    | ۲۸/۶۶        |
|                | فوق لیسانس و بالا | ۸     | ۵/۳۳         |
| جنسیت          | مجرد              | ۹۷    | ۶۴/۶۶        |
|                | متأهل             | ۵۳    | ۳۵/۳۳        |

با توجه به جدول ۱، ضمن مشاهده تعداد افراد مجرد و متأهل از بین افراد نمونه، مشاهده می شود که بیشتر افراد دارای مدرک دیپلم و پایین تر هستند و اکثریت آن ها در رده سنی ۲۶-۳۰ سال قرار دارند.

#### متغیرهای اصلی تحقیق

در این قسمت وضعیت سبک های مدیریت تعارض مربیان و شاخص های موفقیت ورزشکاران تیم های ملی ناشنویان ایران توصیف شده است.

#### سبک های مدیریت تعارض

سبک های مدیریت تعارض مربیان شامل سبک های عدم مقابله، راه حل گرایي و کنترل در جدول ۲، توصیف و مقایسه شده است:

جدول ۲. بررسی وضعیت مؤلفه های مدیریت تعارض

| متغیرهای تحقیق      | میانگین | انحراف معیار | کم ترین | بیش ترین |
|---------------------|---------|--------------|---------|----------|
| راهبرد عدم مقابله   | ۴۸/۸۵   | ۹/۷۷         | ۱۱/۰۰   | ۹۹/۰۰    |
| راهبرد راه حل گرایي | ۳۶/۴۶   | ۷/۷۸         | ۱۱/۰۰   | ۵۷/۰۰    |
| راهبرد کنترل        | ۲۷/۱۲   | ۶/۴۹         | ۷/۰۰    | ۴۵/۰۰    |
| مدیریت تعارض کلی    | ۱۱۲/۴۳  | ۱۸/۵۴        | ۲۹/۰۰   | ۱۷۴/۰۰   |

اطلاعات حاصل از جدول ۲، نشان می دهد که از نظر ورزشکاران، مربیان تیم های ملی ناشنوایان جهت مدیریت تعارضات بیشتر از سبک عدم مقابله استفاده می کنند و سبک کنترل از نظر استفاده توسط مربیان در رده آخر قرار دارد.

### موفقیت ورزشکاران

در جدول ۳، موفقیت ورزشکاران تیم های ملی ناشنوایان ایران در شش بعد اجرای روان، توجه، تکنیک، حساسیت به خطا، تعهد و پیشرفت توصیف و مقایسه شده است:

جدول ۳. توصیف ابعاد موفقیت ورزشکاران

| انحراف استاندارد | میانگین | حداکثر | حداقل | ابعاد موفقیت  |
|------------------|---------|--------|-------|---------------|
| ۰/۴۸             | ۴/۷۰    | ۶      | ۳/۹۱  | اجرای روان    |
| ۰/۷۱             | ۴/۷۷    | ۶      | ۴/۲۵  | توجه          |
| ۰/۸۱             | ۵/۰۰    | ۶      | ۴/۳۰  | تکنیک         |
| ۰/۴۸             | ۴/۵۱    | ۶      | ۳/۵۰  | حساسیت به خطا |
| ۰/۶۴             | ۵/۱۰    | ۶      | ۴/۹۰  | تعهد          |
| ۰/۴۱             | ۴/۲۹    | ۶      | ۳/۶۰  | پیشرفت        |
| ۰/۶۵۸            | ۴/۷۲    | ۶      | ۴/۰۷  | موفقیت کلی    |

با توجه به اطلاعات جدول ۳، می توان گفت که از میان ابعاد موفقیت ورزشکاران تیم های ملی ناشنوایان ایران، به ترتیب ابعاد تعهد (۵/۱۰) و تکنیک (۵/۰۰) دارای بالاترین میانگین و بعد پیشرفت (۴/۲۹) دارای کم ترین میانگین است. به بیان دیگر، از دیدگاه ورزشکاران، مربیان جهت رسیدن به موفقیت بیشتر به ابعاد تعهد و تکنیک ورزشکاران اهمیت می دهند، در حالی که بعد پیشرفت در اولویت آخر قرار گرفته است.

**بررسی برازش مدل مفهومی**  
در این قسمت برازش مدل مفهومی با بررسی برازش مدل اندازه گیری، برازش مدل ساختاری و برازش مدل کلی بررسی می گردد.

### بررسی برازش مدل های اندازه گیری

در این قسمت با بررسی پایایی شاخص (ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی<sup>۱</sup>)، روایی همگرا<sup>۲</sup> (ضرایب AVE<sup>۳</sup>) و روایی واگرا<sup>۴</sup> (به روش فورنل ولارکر<sup>۵</sup>) برازش مدل اندازه گیری بررسی می گردد.

الف) بررسی پایایی شاخص و روایی همگرا

1. Composite Reliability
2. Convergent Validity
3. Average Variance Extracted (AVE)
4. Discriminant Validity
5. Fornell & Larcker



جدول ۴. بررسی پایایی شاخص روایی همگرا

| متغیرهای تحقیق          | میانگین واریانس استخراجی<br>(AVE>0/5) | ضریب آلفای کرونباخ<br>(Alpha>0/7) | ضریب پایایی ترکیبی<br>(Alpha>0/7) |
|-------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| سبک های مدیریت<br>تعارض | ۰/۸۰                                  | ۰/۷۴                              | ۰/۹۲                              |
| موفقیت ورزشکاران        | ۰/۷۶                                  | ۰/۹۴                              | ۹/۰۶                              |
| سبک عدم مقابله          | ۰/۵۴                                  | ۰/۷۶                              | ۰/۷۴                              |
| سبک راه حل گرایی        | ۰/۵۳                                  | ۰/۷۳                              | ۰/۷۴                              |
| سبک کنترل               | ۵/۹۰                                  | ۰/۸۸                              | ۰/۹۰                              |
| توجه                    | ۰/۵۳                                  | ۰/۷۸                              | ۰/۸۵                              |
| تعهد                    | ۰/۵۳                                  | ۰/۷۰                              | ۰/۸۱                              |
| پیشرفت                  | ۰/۵۴                                  | ۰/۷۲                              | ۰/۸۲                              |
| اجرای روان              | ۰/۵۲                                  | ۰/۷۷                              | ۰/۸۴                              |
| تکنیک                   | ۰/۵۹                                  | ۰/۷۷                              | ۰/۸۵                              |
| حساسیت به خطا           | ۰/۵۴                                  | ۰/۷۸                              | ۰/۸۵                              |

با توجه به مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ (۰/۷) و پایایی ترکیبی (۰/۷) و برای AVE (۰/۵) و با مشاهده نتایج جدول ۴، این معیارها در مورد متغیرهای پژوهش مقدار مناسبی است. بنابراین، می توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرای پژوهش را تأیید نمود.

(ب) بررسی روایی واگرا

جدول ۵. بررسی روایی واگرا

| سازه ها    | توجه  | عدم مقابله | کنترل | تعهد | پیشرفت | اجرای روان | تکنیک | حساسیت به خطا | راه حل گرایی |
|------------|-------|------------|-------|------|--------|------------|-------|---------------|--------------|
| توجه       | ۰/۸۸۹ |            |       |      |        |            |       |               |              |
| عدم مقابله | ۰/۷۰۱ | ۰/۷۵۵      |       |      |        |            |       |               |              |
| کنترل      | ۰/۵۰۰ | ۰/۴۷۴      | ۰/۸۵۰ |      |        |            |       |               |              |

|                  |       |       |       |        |       |       |       |       |
|------------------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|
| تعهد             | ۰/۷۹۹ | ۰/۱۱۱ | ۰/۰۴۸ | ۰/۸۰۱  |       |       |       |       |
| پیشرفت           | ۰/۶۰۵ | ۰/۰۸۹ | ۰/۰۸۰ | ۰/۵۸۷  | ۰/۷۳۵ |       |       |       |
| اجرای روان       | ۰/۷۹۶ | ۰/۰۵۲ | ۰/۱۲۰ | ۰/۷۸۶  | ۰/۶۵۴ | ۰/۷۹۸ |       |       |
| تکنیک            | ۰/۸۳۰ | ۰/۰۶۴ | ۰/۰۳۱ | ۰/۷۶۷  | ۰/۵۵۳ | ۰/۷۵۶ | ۰/۸۸۶ |       |
| حساسیت به<br>خطا | ۰/۱۸۶ | ۰/۰۱۷ | ۰/۰۴۰ | ۰/۰۷۸۰ | ۰/۴۸۵ | ۰/۷۶۴ | ۰/۷۴۱ | ۰/۸۷۸ |
| راه حل<br>گرایی  | ۰/۰۳۱ | ۰/۰۶۲ | ۰/۰۸۱ | ۰/۰۲۰  | ۰/۰۱۹ | ۰/۰۰۹ | ۰/۱۵۰ | ۰/۰۳۲ |

با توجه به نتایج جدول ۵، برگرفته از روش فورنل ولارکر (۱۹۸۱) مقدار جذر AVE متغیرهای مرتبه اول پژوهش حاضر از مقدار همبستگی میان آن ها بیشتر است که این امر روایی و اگرایی مناسب و برازش خوب مدل اندازه گیری را نشان می دهد.

### بررسی برازش مدل های ساختاری

در این قسمت با بررسی مقدار ضرایب معناداری Z، معیار R<sup>2</sup>، معیار اندازه گیری تأثیر (f<sup>2</sup>) و معیار Q<sup>2</sup> برازش مدل ساختاری بررسی می گردد.

جدول ۶. بررسی برازش مدل ساختاری

| روابط متغیرها و شاخص ها        | ضرایب معناداری Z (Z > 1/96) | متغیرهای تحقیق   | مقدار R <sup>2</sup> (۰,۱۹,۰,۳۳,۰,۶۷) | f <sup>2</sup> اندازه تأثیر (۰,۰۲,۰,۱۵,۰,۳۵) |
|--------------------------------|-----------------------------|------------------|---------------------------------------|--|
| سبک های مدیریت تعارض با موفقیت | ۲/۰۰۳                       | موفقیت ورزشکاران | ۰/۴۴                                  | ۰/۱۷   |
| موفقیت با توجه                 | ۵۹/۹۲۵                      | توجه             | ۰/۸۸                                  | ۰/۴۸   |
| موفقیت با تعهد                 | ۲۳/۲۹۲                      | تعهد             | ۰/۸۰                                  | ۰/۴۰   |
| موفقیت با پیشرفت               | ۱۰/۹۰۸                      | پیشرفت           | ۰/۵۰                                  | ۰/۲۵   |
| موفقیت با اجرای روان           | ۳۴/۱۴۴                      | اجرای روان       | ۰/۸۲                                  | ۰/۴۲   |
| موفقیت با تکنیک                | ۲۳/۶۶۵                      | تکنیک            | ۰/۷۸                                  | ۰/۴۵   |
| موفقیت با حساسیت به خطا        | ۴۵/۰۹۳                      | حساسیت به خطا    | ۰/۸۰                                  | ۰/۴۴   |

1. T-values
2. R-squares
3. Ston-Geisser criterion

مشاهده نتایج جدول ۶، نشان می‌دهد در بخش معناداری  $Z$ ، ارتباط و معنادار بودن تمامی سؤال‌ها و روابط بین متغیرها را نشان می‌دهد. همچنین مقدار  $R^2$  متغیرهای رضایت‌مندی ورزشکاران، رضایت از عملکرد فردی، رضایت از عملکرد تیمی بالاتر از ۰/۳۳ بوده و سایر متغیرها نیز بالاتر از ۰/۶۷ است که برازش قوی مدل ساختاری را نشان می‌دهد. همچنین بررسی مقدار  $Q^2$  مربوط به اکثر سازه‌ها نیز از ۰/۳۵ بیشتر می‌باشد که برازش قوی مدل ساختاری را نشان می‌دهد.

### بررسی برازش مدل کلی

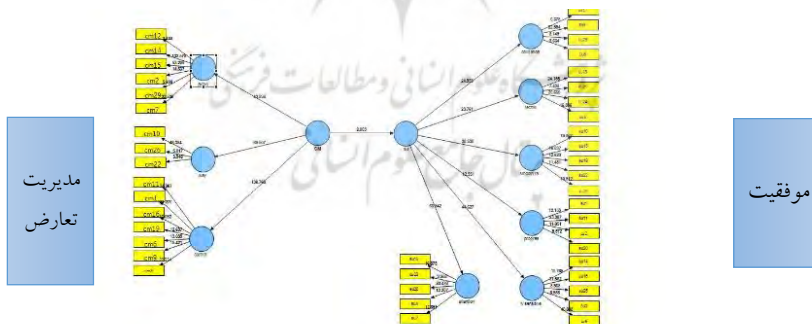
این قسمت شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری می‌باشد که با تأیید برازش آن، بررسی برازش مدل کامل می‌شود. برای بررسی برازش مدل کلی از شاخص نیکویی برازش<sup>۱</sup> استفاده می‌شود که این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{\text{communaliteie} \times R^2} = \sqrt{0.596 \times 0.667} = 0.38$$

با توجه به سه مقدار ۰/۲۵، ۰/۳۶، که توسط ورتزل<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای  $GOF$  معرفی شده است و حصول مقدار ۰/۳۹ در پژوهش حاضر، برازش کلی مدل قوی می‌باشد.

### آزمون فرضیه‌های تحقیق

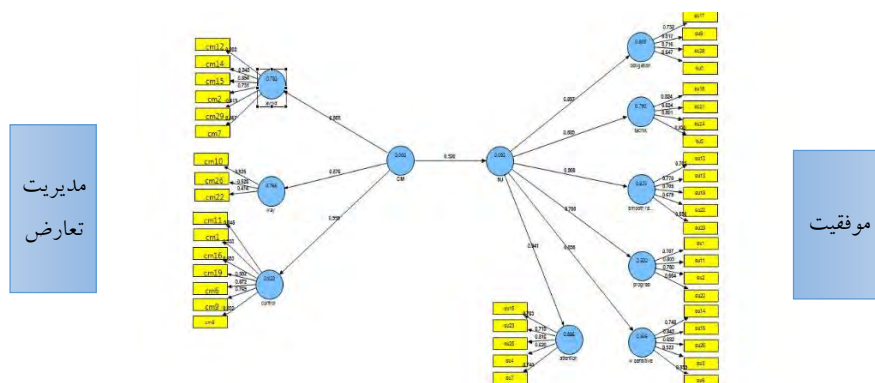
با مشاهده شکل ۲ ضرایب معناداری ارتباط بین سبک‌های مدیریت تعارض با موفقیت ورزشکاران تیم‌های ملی ناسنوایان ایران استخراج گردیده و در جدول ۷، مورد بررسی قرار گرفته است:



شکل ۲. ضرایب (Z) معناداری ارتباط مدیریت تعارض با موفقیت ورزشکاران

1. Goodness of Fit (GOF)
2. Wetzels

طراحی مدل ارتباطی سبک های مدیریت تعارض با موفقیت ورزشکاران تیم های ملی ناشوایان ایران



شکل ۳. ضرایب (t) تاثیر مدیریت تعارض بر موفقیت ورزشکاران

با مشاهده شکل ۳، میزان ضریب تاثیر متغیرها استخراج شده و در جدول ۷، مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۷. ارتباط بین راهبرد های مدیریت تعارض با موفقیت ورزشکاران

| فرضیه   | ضریب مسیر | آماره t | نتیجه آزمون |
|---|-----------|---------|-------------|
| عدم ارتباط بین راهبرد راه حل گرایی و موفقیت ورزشکاران   | ۰/۳۲      | ۳/۴۴    | رد فرضیه    |
| عدم ارتباط بین راهبرد عدم مقابله و موفقیت ورزشکاران     | ---       | ۰/۲۵    | رد فرضیه    |
| عدم ارتباط بین راهبرد کنترل و موفقیت ورزشکاران          | ---       | ۰/۳۵۲   | پذیرش فرضیه |
| عدم ارتباط بین سبک های مدیریت تعارض با موفقیت ورزشکاران | ۰/۶۸      | ۲/۰۰۳   | پذیرش فرضیه |

\* در سطح اطمینان ۹۵٪ معنی دار است.

با توجه به نتایج جدول ۷ و شکل ۳، از آنجا که فقط سطح معناداری به دست آمده بین سبک مدیریت تعارض راه حل گرایی با موفقیت ورزشکاران بزرگتر از ۱/۹۶ است، بین این سبک با موفقیت ورزشکاران رابطه معنی دار و مثبتی وجود دارد، اما از آنجا که سطح معناداری به دست آمده بین سبک های مدیریت تعارض عدم مقابله و کنترل با موفقیت ورزشکاران کوچکتر از ۱/۹۶ است، بین این سبک ها با موفقیت ورزشکاران رابطه معنی دار و مثبتی وجود ندارد. ضمن اینکه با توجه به سطح معناداری بالاتر از ۱/۹۶ بین سبک های مدیریت تعارض با موفقیت ورزشکاران، مشاهده می شود که بین سبک های مدیریت تعارض مریبان با موفقیت ورزشکاران رابطه معنی دار و مثبتی وجود دارد. همچنین ضریب استاندارد مسیر نشان می دهد که سبک های مدیریت تعارض به میزان ۵۲ درصد بر موفقیت ورزشکاران تاثیر گذار است. با مشاهده ضرایب استاندارد مسیرها مشاهده می شود که راهبردهای راه حل گرایی نیز به میزان ۳۲ درصد بر موفقیت ورزشکاران تاثیر گذار است.

## بحث و نتیجه گیری

تعارض در سازمان ها با چهار عامل شکل می گیرد: عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل مرتبط با کار و مشکلات ارتباطی (کوپر، ۲۰۱۹). تعارض در یک گروه مانند تیم ورزشی می تواند به اعضای تیم کمک کند تا مشکلات اساسی را حل و فصل کنند تا تیم بتواند به سطح اثربخش تری برسد (لایوس<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۴). تعامل مربیان و ورزشکاران همیشه به عنوان عاملی تعیین کننده در عملکرد ورزشی مورد توجه بوده است، ضمن اینکه توجه به اهمیت سبک های مربیگری که بر عملکرد و جنبه های روانی ورزشکاران تأثیر دارد، اهمیت زیادی داشته است. به طور مؤثر، عواملی مانند هنجارهای فرهنگی و اجتماعی به ایجاد اختلالاتی در تعامل مربی و ورزشکار کمک می کند (هاروود و همکاران، ۲۰۱۸). وجود روابط مناسب بین مربی و ورزشکار باعث بالا رفتن انگیزش موفقیت ورزشکاران می شود و زمینه را برای بهبود عملکرد و موفقیت ورزشکاران فراهم می کند (منصوری و همکاران، ۱۳۹۵). یافته های این پژوهش نشان می دهد که از نظر ورزشکاران، مربیان تیم های ملی ناشنویان ایران جهت مدیریت تعارضات بیشتر از سبک عدم مقابله استفاده می کنند و سبک کنترل از نظر استفاده توسط مربیان در رده آخر قرار دارد که می توان این گونه استنباط کرد که مربیان تیم های ملی ناشنویان ایران هنگام مواجهه با تعارض با ورزشکاران، بیشتر سعی بر اجتناب از تعارض ها دارند و یا به ایجاد جوی صمیمی و دوستانه همراه با راستی و صداقت که لازمه آن مشارکت، همفکری و همکاری است، در تیم خود تمایل دارند و برای این منظور سعی می کنند با مشارکت، همفکری، همکاری و در نظر گرفتن منافع طرفین تعارض موجود را به بهترین نحو ممکن حل کنند و آن را از میان بردارند و شرایط برد-برد را ایجاد نمایند. این یافته های پژوهش با نتایج پژوهش های داوودی و همکاران (۱۳۹۵) که در آن سبک های غالب مورد استفاده مربیان در جهت مدیریت تعارض از دیدگاه خود مربیان سبک عدم مقابله بوده است، کاملاً همخوانی دارد. همچنین این یافته های پژوهش با نتایج پژوهش حدادی و همکاران (۱۳۹۰) که سبک غالب مورد استفاده را سبک های مصالحه و تشریک مساعی دانسته اند و پژوهش های بوردن<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۰) قهرمانی و همکاران (۱۳۹۵) و استانلی و الگرت<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) همخوان بوده و با نتایج پژوهش های ممشلی و همکاران (۱۳۹۹) که ویژگی های شخصیتی دبیران تربیت بدنی را با سبک های مدیریت تعارض مورد پژوهش قرار داده بود و سبک کنترل بیشترین میانگین را دارا بود و همچنین نتایج پژوهش های عسگری و افشار (۱۳۹۳) و اکبری (۱۳۸۴) ناهمخوان می باشد. دلیل این ناهمخوانی را می توان تفاوت های فرهنگی جامعه هدف این پژوهش ها دانست. در ادامه نتایج از میان ابعاد موفقیت ورزشکاران تیم های ملی ناشنویان ایران، به ترتیب ابعاد تعهد (۵/۱۰) و تکنیک (۵/۰۰) دارای بالاترین میانگین و بعد پیشرفت (۴/۲۹) دارای کم ترین میانگین است. دلیل این نتیجه را می توان این گونه استنباط کرد که از دیدگاه ورزشکاران، مربیان جهت رسیدن به موفقیت بیشتر ورزشکاران در وهله اول به دنبال ایجاد تعهد بالا در ورزشکاران و در اولویت های بعدی نسبت به عملکرد خود و آموزش و بهبود سطح کیفی و تکنیکی ورزشکاران اهمیت می دهند. ضمن اینکه مربیان اعتقاد بیشتری به این موضوع داشته اند که با ایجاد تعهد بالا در ورزشکاران و ارتقای سطح فنی آن ها می توان به پیشرفت و موفقیت های بیشتری دست یافت. نتایج این پژوهش تا حدود زیادی با نتایج پژوهش زردشتیان و همکاران (۱۳۹۴) و غفران عیار و همکاران (۱۳۹۸) که به

1. Laios
2. borden et al.
3. Stanly and Algret

بررسی ارتباط بین ویژگی های شخصیتی با موفقیت ورزشکاران شهرستان بابل پرداخته بود، همخوان بوده است و در این پژوهش نیز تعهد از میانگین بالاتری نسبت به سایر شاخص های موفقیت، برخوردار بوده است. همچنین نتایج پژوهش با پژوهش بهمدی و همکاران (۱۳۹۸) که به بررسی ارتباط سرسختی با موفقیت ورزشکاران خراسان رضوی پرداخته بود، ناهمخوان می باشد. از دلایل این ناهمخوانی می توان به تفاوت های فرهنگی و ادراکی ورزشکاران هدف اشاره کرد. نتایج دیگر این پژوهش نشان می دهد که بین راهبرد راه حل گرای (f=0/32, z=۴۴/۳) با موفقیت ورزشکاران ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد، ولی بین راهبرد های عدم مقابله (z=0/25) و کنترل (z=0/21) با موفقیت ورزشکاران ارتباط معناداری مشاهده نشده است. در تفسیر نتایج این بخش می توان این گونه اذعان داشت که مربیان تیم های ملی ناشنوایان ایران برای هدایت ورزشکاران به سوی کسب موفقیت در شرایط مواجهه با تعارضات، با استفاده از راهبرد راه حل گرای که در آن شرایط رسیدن به اهداف مشترک و دوطرفه وجود دارد، بهتر می توانند ورزشکاران را به سمت موفقیت سوق دهند. و در شرایط بروز تعارض با ورزشکاران باید بیشتر به دنبال دستیابی به یک راه حل مناسب به منظور حل و فصل تعارضات باشند. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش سید عامری و همکاران (۱۳۸۸) که در پژوهش خود با عنوان «ارتباط بین سبک های مدیریت تعارض با رضایت شغلی مربیان ورزشی ادارات تربیت بدنی ارومیه»، به این نتیجه رسیدند که مربیانی که از سبک های عدم مقابله استفاده کرده اند رضایت کمتری از عملکرد خود داشته اند، همخوان است و با نتایج پژوهش گومز و همکاران (۲۰۱۶) که در پژوهش خود رابطه بین سبک های مدیریت تعارض و توسعه عملکرد منابع انسانی در سازمان های آموزشی را بررسی کردند، به این نتیجه رسیدند که در فرایند مدیریت تعارض در سازمان استفاده از سبک های همکاری، سازش و آشتی (عدم مقابله) موجب بهبود عملکرد و رقابت منابع انسانی بود و اجتناب از سبک عدم مقابله در مدیریت تعارض، عملکرد منابع انسانی را در سازمان کاهش می دهد، ناهمخوان است که از دلایل تناقض با نتایج پژوهش حاضر می توان به محیط غیر ورزشی و جامعه آماری متفاوت اشاره کرد. سلیمانی (۱۳۹۴) نیز در پژوهش خود با عنوان «بررسی رابطه سبک های مدیریت تعارض با اثربخشی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان همدان»، به این نتیجه رسید که بین سبک های مدیریت تعارض رقابت و همکاری با اثربخشی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد، ولی بین راهبرد مدیریت تعارض اجتناب با اثربخشی کارکنان ارتباط معناداری وجود نداشت. در ادامه یافته های پژوهش ارتباط مثبت و معنادار بین سبک های مدیریت تعارض (2/003) در اردوهای آماده سازی تیم های ملی ناشنوایان ایران می باشد با توجه به اینکه به دلایل مختلف فرهنگی، رفتاری و همچنین معلولیت یا محدودیت جامعه ورزش ناشنوایان در برقراری ارتباط با سایر افراد، مربیان این ورزشکاران در برقراری ارتباط موثر در انتقال مفاهیم آموزشی بیشتر از افراد سالم دچار تعارضات مختلف خواهند شد، پیشنهاد می شود مربیان تیم های ملی ناشنوایان ایران از نتایج این پژوهش استفاده نمایند و در انتخاب سبک رهبری و راهبردهای مدیریت تعارض در تمرینات خود کمک بگیرند و با توجه به ارتباط مثبت و معنادار راهبرد راه حل گرای با موفقیت ورزشکاران، پیشنهاد می شود مربیان تیم های ملی ناشنوایان ایران استفاده از این راهبرد راجحت حل و مدیریت بهتر تعارضات بیشتر بکار گیرند و از راهبرد های عدم مقابله و کنترل کمتر استفاده نمایند.

با توجه به شرایط خاص برقراری ارتباط بین مربیان با ورزشکاران ناشنوا به دلیل محدودیت های شنیداری، عمدتاً مربیان در برقراری ارتباط با این ورزشکاران جهت انتقال آموزش های لازم دچار

معضلاتی می شوند که در بسیاری از موارد این عدم برقراری ارتباط مناسب منجر به بروز تعارضات زیادی خواهد شد که عدم مدیریت صحیح تعارضات می تواند با ایجاد مشکلات عمده در درون تیم های ورزشی ضمن بروز نارضایتی در ورزشکاران، منجر به عدم عملکرد مناسب ورزشکار و عدم دستیابی تیم به اهداف مورد نظر خواهد شد که نتایج این پژوهش می تواند به مربیان تیم های ملی ناشنویان ایران کمک کند تا در مواجهه با تعارضات احتمالی با انتخاب سبک مدیریت تعارض مناسب و با مدیریت بهتر تعارضات به بهبود جو تیم و ایجاد شرایط مناسب تر جهت دسترسی به اهداف مورد نظر و کسب موفقیت تلاش کنند.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## منابع

- اسماعیلی، محمدرضا؛ سلگی، سعید و امیرتاش، عبدالرضا. (۱۳۹۴). «بررسی رابطه بین سبک رهبری مربیان با رضایتمندی و عملکرد ورزشکاران ناشنوای تیم های ملی در مسابقات المپیک ۲۰۱۳ ناشنوایان». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی. واحد تهران مرکز.
- اکبری آلاشتی، مرتضی. (۱۳۹۷). «بررسی تأثیر تعارض درون سازمانی بر عملکرد کارکنان پایور (مطالعه موردی: ستاد قرارگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء (ص) آجا)». علوم و فنون نظامی. ۱۴(۴۵). صص ۱۱۹-۱۴۳.
- یهمدی، حسن؛ عباسی کلاته، فهیمه و چراغ بیرجندی، کاظم. (۱۳۹۸). «بررسی رابطه بین سرسختی با موفقیت ورزشی ورزشکاران خراسان جنوبی». سومین کنفرانس بین المللی پژوهش در روان شناسی، مشاوره و علوم تربیتی. <https://civilica.com/doc/914848>
- جنانی، حمید؛ تندنویس، فریدون و مظفری، امیراحمد. (۱۳۹۲). «رابطه بین سبک های رهبری تحول گرا و معاملات با راهبرد های مدیریت تعارض در بین مربیان لیگ های طرفدار فوتسال ایران». تحقیق در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی. ۳(۵)، صص ۴۷-۵۷.
- داوودی، زهرا و زارعی، علی. (۱۳۹۵). «رابطه بین سبک های مدیریت تعارض با خلاقیت و رضایت شغلی کادر فنی تیم های ملی فدراسیون ورزش ناشنوایان». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب.
- زردشتیان، شیرین؛ فرزی، حامد و غلامی ترگسلویه، سجاد. (۱۳۹۷). «رابطه هوش اخلاقی و مولفه های آن با موفقیت ورزشی کشتی گیران در مسابقات بین المللی جام تختی». تحقیقات فیزیولوژی و مدیریت ورزشی. ۱۰(۲)، صص ۱۳۹-۱۴۸.
- سوابندی، ملیحه و رضایی، زهره. (۱۳۹۶). «ارتباط کمال گرایی ورزشی و انگیزه پیشرفت با موفقیت ورزشی: مطالعه موردی ورزشکاران رشته کبدم». مطالعات روان شناسی ورزشی. ۶(۱۹)، صص ۵۷-۶۸. doi: 10.22089/spsyj.2017.3415.1353
- سیدعامری، میرحسن. (۲۰۰۹). «تبیین رابطه سبک های مدیریت تعارض (بین فردی) با روحیه و رضایت شغلی مربیان ورزشی اداره تربیت بدنی شهر ارومیه». فصلنامه پژوهش در علوم ورزشی. ۶(۱)، صص ۶۷.
- شعبانی، بهار؛ غلامرضا، عرفانی؛ نصرالله، گودرزی؛ محمود، منصف و علی. (۱۳۹۵) «کاربرد مدل تحلیل مسیر در تبیین شاخص های مؤثر بر موفقیت ورزشی تیم های ایران در رویدادهای بین المللی». مطالعات راهبردی ورزش و جوانان. ۱۵(۳).
- صابونچی، رضا؛ کیا، فرخ؛ کوثری فرد، سینا و کوثری فرد، فرید. (۱۳۹۲). «مقایسه راهبرد های مقابله با اضطراب رقابتی در ورزشکاران رزمی با توجه به سطوح مختلف موفقیت آنان در



مسابقات». فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی. ۱(۴)، صص ۸۷-۹۲.

● عسگری ماسوله، س و & افشار، م. (۱۳۹۴). «شناخت چگونگی رابطه بین ادراک تعارض و سبک های مدیریت تعارض در دانشگاه شاهد». کنفرانس جهانی افق های نوین در علوم انسانی. آینده پژوهی و توانمند سازی. <https://civilica.com/doc/485887>.

● علائی راد، محسن؛ اشرف گنجوئی، فریده و سجادی هزاوه، حمید. (۱۳۹۹). «ارتباط استقرار سیستم اطلاعات مدیریت (MIS) با سبک های مدیریت تعارض مدیران آموزشی و اجرایی ورزش (مطالعه موردی: شهرداری تهران)». رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی. ۸ (۲۸)، صص ۱۱۹-۱۳۰.

● غفران عیار، غلامرضا؛ شهریار پور، غلامعلی؛ چراغ بیرجندی، کاظم و عباسی کلاته، فهیمه. (۱۳۹۸). «بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیت با موفقیت ورزشی ورزشکاران شهرستان زابل». سومین کنفرانس بین المللی پژوهش در روان شناسی. مشاوره و علوم تربیتی. <https://civilica.com/doc/914849>

● قاسمیانی، شبنم؛ پوررضا، ابوالقاسم و محمودی، محمود. (۱۳۹۶). «بررسی سطح تعارضات و راهبردهای مدیریت تعارض در بین پرستاران بیمارستان های عمومی دانشگاه علوم پزشکی تهران». مجله سلامت. ۱۱(۱)، صص ۲۰-۳۰.

● قهرمانی، امید؛ فلاحی، احمد و علی دوست، ابراهیم. (۱۳۹۶). «مهارت های ارتباطی اساسی و سبک های مدیریت تعارض». پژوهش های معاصر در مدیریت ورزشی. دوره ۶، ش ۱۲، صص ۳۳-۴۱.

● مجید، سلیمانی. (۱۳۹۴). «رابطه بین سبک های مدیریت تعارض و تأثیر کارکنان در دفاتر ورزش و جوانان استان همدان». گرایش های جدید در مدیریت ورزشی. ۳(۹)، صص ۸۳-۹۰.

● ممشلی، جواد؛ جدیدی، سمیه؛ قزلسفلو، حمید رضا؛ علی دوست قهفرخی، ابراهیم و مهکویی، فرزاد. (۱۳۹۸). «ارتباط بین ویژگی های شخصیتی با سبک های مدیریت حل تعارض دبیران تربیت بدنی». پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی. ۱۵(۲۹)، صص ۹۷-۱۱۲. doi: 10.22080/jsmb.2020.8872.2210

● منصوری، سعید و زردشتیان، شیرین. (۱۳۹۵). «ارتباط رابطه مربی - ورزشکار با انگیزش موفقیت ورزشکاران نخبه استان کرمانشاه». فصلنامه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش. ۳(۱)، صص ۶۹-۷۶.

● موسوی، سیده افروز و واعظ موسوی، سیدمحمدکاظم. (۱۳۹۴). «معرفی مقیاس موفقیت ورزشی». رفتار حرکتی. ۷(۱۹)، صص ۱۲۳-۱۴۲.

- رمضاتی نژاد، رحیم؛ همتی نژاد، مهرعلی؛ جرعه نوش، رضا و محدث، فاطمه. (۱۳۹۰). «مقایسه جنبه های اولویت رضایت ورزشکاران». (Olympic, 19(3 (55 in a row)),
- واعظ موسوی، سیدمحمدکاظم و موسوی، سیده افروز. (۱۳۹۴). «عوامل مؤثر در موفقیت ورزشی مبتنی بر نظریه ها و مدل های مرتبط». مطالعات روان شناسی ورزشی. ۳(۱۰)، صص ۲۵-۵۰.

- Apipalakul, C., & Kummoon, D. (2017). "The Effects of Organizational Climate to Conflict Management amongst Organizational Health Personnel". Procedia-Social and Behavioral Sciences, 237, pp: 1216-1222.
- Bordean, Ovidiu N.; Rácz, Dalma S.; Ceptureanu, Sebastian I.; Ceptureanu, Eduard G.; Pop, Zenovia C. (2020). "Gender Diversity and the Choice of Conflict Management Styles in Small and Medium-Sized Enterprises" Sustainability 12, no. 17: 7136. <https://doi.org/10.3390/su12177136>
- Cemaloğlu, N., & Duykuluoğlu, A. (2019). "Relationship Between Teachers' Workplace Friendship Perceptions and Conflict Management Styles." International Education Studies, 12, 42.
- Cooper Mary, L. (2019). "Conflict management style and exhaustion in public accounting." Managerial Auditing Journal, 34(2), 118-141. doi:10.1108/MAJ-09-2017-1643
- Davis, L., Jowett, S., & Tafvelin, S. (2019). "Communication Strategies: The Fuel for Quality Coach-Athlete Relationships and Athlete Satisfaction." Frontiers in Psychology, 10(2156). doi:10.3389/fpsyg.2019.02156
- Sounthornwiboon P, Srichaisawat P, Sriprasertpap K ,(2015). "The Development of a MIS Model for Elite Sports Development Department of SAT Thailand." Procedia- Social and Behavioral Sciences, 2015, 197 ,pp1926- 1930
- Hanson, B. (2019). "Coaching Consultant & Director of Athlete Assessments 4x Olympian." doi:, <https://www.athleteassessments.com/managing-conflict-in-sport-using-disc>
- Hastings, T. J., Kavookjian, J., & Ekong, G. (2019). "Associations among student conflict management style and attitudes toward empathy". Currents in Pharmacy Teaching and Learning, 11(1), 25-32.
- Kantek F, Kartal H ,( 2015). "Conflict Management In Student Nurses: Systematic Review." Journal of Educational and Instructional Studies In the World, , pp.21-36.
- Laios, A., & Tzetzis, G. (2011). "Styles of Managing Team Conflict in Professional Sports: The Case of Greece." Management Research News, 28, 36-54. doi:10.1108/01409170510784832
- Martens, R. (2006). Coaches guide to sport psychology, (M. Khabiri, Trans.): Bamdad Kitab.

- Maura Fernandez, M. (2017). **What Is the Relationship Between Conflict Management and Employee Empowerment?** A Message Design Logic Perspective and its Importance for Managers and Supervisors. (Masters).
- mozafari, a., rohi, h., saatchiyan, v., & kalani, a. (2012). **“Relationship between Conflict Management Strategies and Emotional Intelligence of Sport Coaches in East Azerbaijan Province.”** Journal of Sport Management, 4(13), 99-113. doi:10.22059/jsm.2012.28715
- Pereira, C., & Gomes, J. (2012). **“The strength of human resource practices and transformational leadership: Impact on organisational performance.”** International Journal of Human Resource Management - INT J HUM RESOUR MANAG, 23, 1-18. doi:10.1080/09585192.2012.667434
- Wachsmuth, S., Jowett, S., & Harwood, C. (2018). **“On understanding the nature of interpersonal conflict between coaches and athletes.”** Journal of Sports Sciences, 36, 1-8. doi:10.1080/02640414.2018.1428882



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی