

بررسی رابطه سبک های سازنده مدیریت تعارض با خلاقیت و خودتنظیمی معلمان ابتدایی

علیرضا علی اصل

کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوی

آدرس پست الکترونیک

شماره تماس: ۰۹۱۴۱۶۴۳۴۳۰

چکیده:

هدف نگارش این تحقیق، بررسی رابطه سبک های سازنده مدیریت تعارض با خلاقیت و خودتنظیمی معلمان ابتدایی شهرستان ارومیه به تعداد ۲۰۴۳ نفر مرد و زن می باشند که با روش مورگان تعداد ۳۲۳ نفر به عنوان نمونه با روش تصادفی انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری در این تحقیق سه پرسشنامه مدیریت تعارض رحیم (۱۹۸۳)، پرسشنامه خلاقیت کولز و بروک (۲۰۰۷) و پرسشنامه خود تنظیمی بوفارد (۱۹۹۵) بود. داده ها با نرم افزار لیزرل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج این تحقیق نشان داد که: بین سبک سازنده همراهانه مدیریت تعارض با خلاقیت معلمان ابتدایی با ضریب مسیر به میزان ۰/۵۳ رابطه مثبت وجود دارد و بین سبک سازنده همراهانه مدیریت تعارض با خودتنظیمی معلمان ابتدایی به میزان ۰/۶۳ رابطه مثبت وجود دارد، برای محاسبه ضریب پایایی ابزار اندازه گیری از آلفای کرونباخ استفاده شد.

واژگان کلیدی: سبک های مدیریت تعارض، خلاقیت، خودتنظیمی

۱- مقدمه:

عصر ما عصر دگرگونی است و منبع اصلی ایجاد تعاون و برقراری روابط سالم و تضادهای غیرتعارضی و سازمانی است. امروزه پیچیدگی روزافزون سازمانها و تفاوت در اندیشه، نگرش و باورها، تعارض را به بخشی اجتناب ناپذیر از زندگی سازمانی تبدیل کرده است (روسنفیلد، ۱۹۹۹). از دیدگاه راهیم (۲۰۰۲) در یک موقعیت تعارض، مردم تمایل دارند دو بعد اصلی شجاعت/عدم (تسلیم بودن) و تعاون/همکاری را درک کنند. بعد/مطیع بودن به میزان فعالیت و انرژی نشان داده شده در رفتار هدفمند فرد اشاره دارد، اما همکاری / مشارکت نکردن میزان توجه و فعالیتی است که برای جلب رضایت دیگران نشان داده می شود بنابراین پنج نوع سبک حل تعارض پدیدار می شود (اشراقی و همکاران، ۱۳۹۱).

این سبک ها عبارتند از: سبک های مهربانانه و همراهانه بعد سازنده وسبک های اجتنابی و سلطه گرانه بعد غیرسازنده را تشکیل می دهند و سبک مصالحه گرانه حالت بینابین هستند. به طور کلی در صورت استفاده از روش های مناسب برای حل تعارض پیامدهای موثر و مفیدی به همراه خواهد داشت و برای درک همه جانبه و همه جانبه تعارض و غلبه بر آن آگاهی از میزان تعارض در سطوح و سبک های مختلف تعارض حائز اهمیت است (نکویی مقدم، ۱۳۸۹).

تعارض مانند سکه ای است که دو روی مثبت و منفی دارد و نحوه برخورد با آن تاثیر آن را برای سازمان تعیین می کند. درگیری به دلیل مدیریت صحیح بیشتر به ستیزه جویان تبدیل شده است (استفان، ۲۰۰۲).

در حالی که تعارض ما به سمت تصویر منفی گرایش دارد، مخالفت لزوماً منفی نیست و این توانایی مدیریت تعارض است که بر پیامدهای آن تأثیر می گذارد. اگر تعارض مولد باشد باعث ایجاد خلاقیت در سازمان می شود و در نهایت به مدیران کمک می کند تا به اهداف سازمان خود برسند و اگر مخرب باشد می تواند سازمان را به سمت نابودی سوق دهد. افزایش خلاقیت در سازمان ها می تواند منجر به افزایش کیفی خدمات، کاهش هزینه ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش بوروکراسی، افزایش رقابت و بهره وری شود (جهانیان و اسحاقی، ۱۳۹۱).

تعارض سطح پایین که از طریق علائمی مانند بی علائقی یا عدم خلاقیت آشکار می شود، می تواند به عنوان یک مشکل اساسی و همچنین زمانی که تعارض در سطح بهینه و نوع تعارض در سطح بالایی انجام می شود و روحیه نوآوری و نوآوری انجام می شود، به عنوان یک مشکل اساسی تلقی می شود. نوآوری در سازمان حاکم خواهد شد (آقایی، ۱۹۹۷).

گاهی اوقات در سازمان مواردی پیش می آید که مدیر در زمینه نیاز به تعارض نیاز به حرکت رو به جلو دارد تا تحرک و خلاقیت بیشتری در کارکنان ایجاد شود و آن وقت است که خلاقیت و نوآوری در سازمان نیست (فرهنگی و صراف زاده، ۲۰۰۴).

یکی از موضوعات مهم در تحقیقات اخیر روانشناسی تربیتی، یادگیری خودتنظیمی است که به نقش فرد در جهت گیری یادگیری خود اشاره دارد و سبک های حل تعارض بر تأثیر ویژگی های شخصیتی تأثیر می گذارد. بندورا در سال ۱۹۶۷ این ساختار را معرفی کرد و در نظریه های مختلف روانشناسی مورد مطالعه قرار گرفت و تعاریف و مدل های مختلفی ارائه شد (سرماست، ۱۳۸۹).

۲- ضرورت و اهمیت پژوهش

عصر ما عصر تغییرات و دگرگونی هاست. با توجه به اینکه سازمان ها زیر سیستم های جامعه هستند و تحت تأثیر این تغییرات لازم است همگام با این تحولات حرکت کرد و به ایجاد فضای مساعد برای افکار نو و خلاقیت و نوآوری در سازمان ها همت گماشت و همچنین به دلیل اینکه ویژگی های شخصیتی افراد در موقعیت های استرس زا مستعد رفتارهای مختلف است و سبک های حل تعارض تحت تأثیر ویژگی های شخصیتی به ویژه یادگیری خودتنظیمی است، بنابراین بررسی تأثیر سبک های حل تعارض بر راهبردهای یادگیری خودتنظیمی حائز اهمیت است. لذا هدف از این پژوهش بررسی رابطه سبکهای سازنده مدیریت تعارض با خلاقیت و خودتنظیمی معلمان ابتدایی بود.

در رابطه با عنوان تحقیق حاضر، پژوهش هایی به شرح زیر نگارش شده است :

هندل^۳ (۲۰۱۸) در این مطالعه سبک رهبری سبک مدیریت تعارض بین مدیران پرستار آلمانی در بیمارستانهای دولتی نشان داد که بالاترین سبک استفاده از مدیران سبک سبک یا سازشکار است. کسانی که تمایل به انتخاب شیوه تعارض دارند کسانی هستند که نگران ضرر و زیان خود هستند. راهیم (۲۰۱۵) در مقاله ای به بررسی رابطه هوش هیجانی و استراتژی های مدیریت تعارض در هفت کشور یونان، چین، بنگلادش، هنگ کنگ، ماکاو، لهستان و آفریقای جنوبی می پردازد. تحقیقات وی نشان داد که بین مؤلفه های هوش هیجانی با راهبردهای مؤثر حل مسأله همبستگی مثبت وجود دارد.

مک نرنی و همکاران^۴ (۲۰۱۲) پژوهشی به بررسی رابطه بین روش های حل تعارض و راهبردهای یادگیری با عملکرد تحصیلی پرداخته است. یافته های آنها حاکی از آن است که بین روش های حل تعارض، راهبردهای یادگیری و عملکرد آموزشی رابطه معناداری وجود دارد.

بابایی و همکاران (۱۳۹۸) در مقاله بررسی رابطه بین بازدهی-های رهبری و راهبردهای مدیریت تعارض بر خلاقیت کارکنان بیمارستان امام رضا شهرستان آمل بیان می نمایند : میزان بازدهی-های رهبری و مدیریت تعارض کارکنان می تواند بر خلاقیت تأثیر داشته باشد. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. از نظر هدف، این پژوهش به صورت طرح کاربردی است. جامعه آماری شامل ۶۲۲ نفر از کارکنان بیمارستان بود. از بین جامعه آماری بر اساس فرمول کوکران تعداد ۲۲۵ نفر از کارکنان به روش نمونه-گیری تصادفی انتخاب گردید. ابزار پژوهش پرسشنامه خلاقیت عابدی، پرسشنامه راهبردهای مدیریت تعارض رایینز و پرسشنامه بازدهی-های رهبری چندگانه باس و اولیو بود. داده-ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه به روش همزمان با استفاده از نرم افزار SPSS21 تحلیل شد. یافته-ها: بین مولفه های مدیریت تعارض با خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد. بین بازدهی-های رهبری با خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد. تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که همکاری، اجتناب، رضایتمندی، کوشش مضاعف و اثربخشی خلاقیت کارکنان را پیش بینی می کنند.

روشنی (۱۳۹۶) در این پایان نامه هوش هیجانی و خودتنظیمی با سبک های حل تعارض نشان داد که بین متغیرها به احتمال ۱ درصد رابطه معناداری وجود دارد. جامعه آماری این تحقیق دانشجویان درجه چهارم می باشد. از نرم افزار SPSS استفاده شد. همچنین آزمون رگرسیون خطی بود. محمدی و مهدیان (۱۳۹۵) در مقاله بررسی رابطه سبک های مدیریت تعارض (آشتی، اجتناب، رقابت) با نوسان مدیران آموزش و پرورش دوره اول شهر کرمانشاه با توجه به جنسیت نشان می دهد که بین سبک های مدیریت تعارض و نوسان مدیران رابطه مثبت وجود دارد.

1. Aghaee Fishani
2. Farhangi A, Sarrafzadeh
3. Handle
4. Mac.n et al

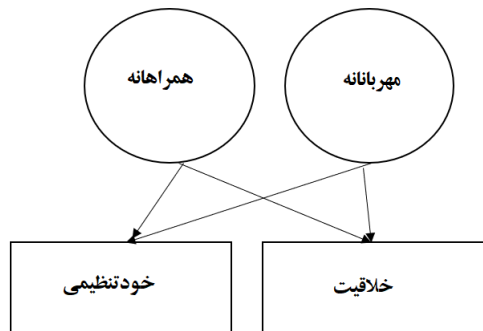
انتظامی و احقر (۱۳۹۴) پژوهش به عنوان تأثیر یادگیری خودتنظیمی بر سبک‌های حل تعارض دانش‌آموزان راهنمایی نشان داد که راهبردهای شناختی و تأثیر خودتنظیمی بر سبک‌های حل تعارض تأثیر معناداری بر سبک‌های حل تعارض دارند.

۳- هدف و فرضیات پژوهش

هدف کلی پژوهش حاضر، تعیین رابطه سبک‌های سازنده مدیریت تعارض با خلاقیت و خودتنظیمی معلمان ابتدایی می‌باشد. بنابراین فرضیات زیر مطرح می‌گردد:

- بین سبک سازنده مهربانانه مدیریت تعارض با خلاقیت معلمان ابتدایی رابطه وجود دارد.
 - بین سبک سازنده همراهانه مدیریت تعارض با خلاقیت معلمان ابتدایی رابطه وجود دارد.
 - بین سبک سازنده مهربانانه مدیریت تعارض با خودتنظیمی معلمان ابتدایی رابطه وجود دارد.
 - بین سبک سازنده همراهانه مدیریت تعارض با خودتنظیمی معلمان ابتدایی رابطه وجود دارد.
- مدل مفهومی پژوهش براساس فرضیات موجود به شکل زیر می‌باشد:
- این مدل براساس مدل پژوهش مک نرنی و همکاران (۲۰۱۲) می‌باشد.

شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش



۴- روش شناسی :

این تحقیق از نظر هدف پژوهشی، از جمله تحقیقات کاربردی، از نظر فرآیند اجرا کمی بوده است. روش انجام این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری، معلمان ابتدایی شهرستان ارومیه به تعداد ۲۰۴۳ نفر می‌باشند که با روش مورگان تعداد ۳۲۳ نفر به عنوان نمونه با روش تصادفی انتخاب شدند. با روش مورگان تعداد ۳۲۳ نفر به عنوان نمونه با روش تصادفی انتخاب شدند.

یکی از اصلی‌ترین بخشهای هرکار پژوهشی را جمع‌آوری اطلاعات تشکیل میدهد که در این تحقیق از روش ترکیبی کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده و با مراجعه به کتب، نشریات علمی و تخصصی، سایتهای معتبر خارجی، مدل تحقیق و ادبیات مرتبط با آن استخراج گشته است و با استفاده از پرسشنامه ثابت، به صورت میدانی اطلاعات جمع‌آوری شده است. جهت جمع‌آوری داده‌ها بصورت میدانی از پرسشنامه‌های استاندارد مدیریت تعارض و خلاقیت و خودتنظیمی استفاده گردید.

ابزار مورد استفاده آزمون و سه پرسشنامه مدیریت تعارض راهیم (۲۰۰۴)، پرسشنامه خلاقیت کولز و بروک (۲۰۰۷) و پرسشنامه خودتنظیمی بوفارد بود و داده‌های پرسشنامه در نرم افزار لیزرل مورد تجزیه قرار گرفتند. در بخش اول پرسشنامه در خصوص اطلاعات فردی از قبیل جنسیت، وضعیت تاهل، سن، تحصیلات، سابقه فعالیت و رده شغلی افراد پرسش شده است. این پرسشنامه یک پرسش نامه بسته از نوع طیف لیکرت و پاسخ‌ها از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم میباشد. داده‌های به دست آمده با استفاده از معادلات ساختاری مورد تحلیل قرار گرفتند. هدف از روایی سنجش محتوای ابزار یا سوالات موجود در ابزار، متغیرها و موضوع مورد مطالعه است. یعنی داده‌های جمع‌آوری شده از طریق ابزار اضافی نبوده و بخشی از داده‌های مورد نیاز در مورد اندازه‌گیری متغیرها در محتوای ابزار یا به عبارتی واقعیت حذف نشده است. در این تحقیق روایی تمامی پرسشنامه‌های استاندارد به اثبات رسیده است. پایایی تحقیق حاکی از آن است که ابزارهای اندازه‌گیری در شرایط یکسان با نتایج یکسانی برابری می‌کنند. برای

محاسبه ضریب پایایی ابزار اندازه گیری از آلفای کرونباخ استفاده شد. هر سه پرسشنامه مورد استفاده، روایی و پایایی آنها تایید شده است. در جدول زیر آلفای کرونباخ پرسشنامه ها آورده شده است.

جدول ۱- آلفای کرونباخ پرسشنامه ها

پرسشنامه ها	آلفای کرونباخ
مدیریت تعارض رحیم (۱۹۸۳)	۰/۸۱
پرسشنامه خلاقیت کولز و بروک (۲۰۰۷)	۰/۸۵
پرسشنامه خود تنظیمی بوفارد (۱۹۹۵)	۰/۷۱

۵- بحث درباره یافته ها

شاخص های پراکندگی و نتایج آزمون چولگی و کشیدگی برای بررسی نرمالیته گزارش شده است (لازم به ذکر است آزمون کالموگروف-اسمیرنف برای نمونه های بزرگ با خطا همراه است).

جدول ۲- شاخص های توصیفی و بررسی نرمال بودن داده ها

مولفه	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
سبک سازنده مهربانانه مدیریت تعارض	۱۲/۲	۰/۸۰	۰/۰۸۵	-۰/۲۱۳
سبک سازنده همراهانه مدیریت تعارض	۱۲/۶	۰/۸۸	۰/۰۱۹	۰/۰۲۶
خلاقیت	۱۱/۰	۰/۸۸	-۰/۱۷۲	-۰/۳۴۵
خودتنظیمی	۹/۴	۰/۸۳	۰/۰۷۶	-۰/۱۵۷

شاخص های میانگین و انحراف استاندارد متغیرها نشانگر پراکندگی مناسب داده ها و شاخص های چولگی و کشیدگی حاکی از طبیعی بودن توزیع متغیرهای پژوهش می باشند.

با توجه با این نکته که ماتریس همبستگی مبنای تجزیه و تحلیل مدل های علی، خصوصا مدل یابی معادلات ساختاری است، لذا قبل از پرداختن به آزمون الگوی نظری، ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش همراه با ضرایب همبستگی و سطوح معنی داری آنها در جدول ارائه می شود تا رابطه بین متغیرها مورد بررسی قرار گیرد.

جدول ۳- ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

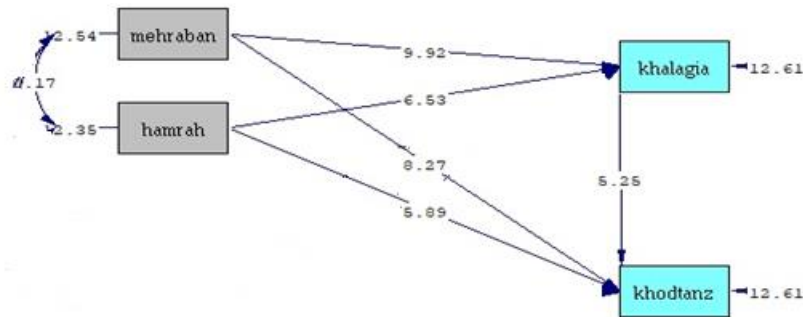
متغیر	سبک سازنده مهربانانه مدیریت تعارض	سبک سازنده همراهانه مدیریت تعارض
خلاقیت	۰/۵۴۹**	۰/۶۱۲**
خودتنظیمی	۰/۴۹۳**	۰/۵۵۴**

با توجه به جدول شماره بین خلاقیت و خودتنظیمی معلمان با سبک های سازنده مدیریت تعارض همبستگی مثبت و معنی داری در سطح ۰/۰۱ دارد. لذا با بالا رفتن سبک های سازنده مدیریت تعارض بر میزان خلاقیت و خودتنظیمی معلمان افزوده می شود.

در این بخش مدل مفهومی پیشنهادی با مدلسازی معادلات ساختاری مدل به روش حداکثر درست نمایی مورد آزمون قرار گرفت. برای بررسی برازش الگو از شاخص های برازشی گیفن و همکاران (۲۰۰۰) استفاده شده است که این شاخص ها شامل موارد زیر است: شاخص نسبت مربعات مربع (CFI) (X2/d)، شاخص برازش خوب (CFI)، شاخص برازش خوب (CFI)، شاخص برازش خوب (CFI) که مقادیر بالاتر از ۰.۵ هستند نشان دهنده برازش مناسب مدل هستند، میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) نشان می دهد که مقادیر کمتر هستند بیش از ۰.۸ نشان دهنده تناسب مناسب مدل است.

در شکل ۲ مدل آزمون شده تحقیق حاضر نشان داده شده است. همچنین در جدول ۴ ضرایب اثرات مستقیم، آماره t مربوط به هر مسیر و سطح معنی داری مسیرها گزارش شده اند.

شکل ۲- مدل آزمون شده پژوهش حاضر



Chi-Square=3553.85, df=1814, P-value=0.00000, RMSEA=0.054

جدول ۴- برآورد ضرایب اثرات مستقیم

متغیرها	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آماره t	سطح معنی داری
به روی خلاقیت از				
سبک سازنده مهربانانه مدیریت تعارض	۰/۴۹	۰/۳۲	۹/۹۲	۰/۰۰۱
سبک سازنده همراهانه مدیریت تعارض	۰/۵۳	۰/۲۸	۶/۵۳	۰/۰۰۱
به روی خودتنظیمی از				
سبک سازنده مهربانانه مدیریت تعارض	۰/۵۰	۰/۳۶	۸/۲۷	۰/۰۰۱
سبک سازنده همراهانه مدیریت تعارض	۰/۶۳	۰/۴۲	۵/۸۹	۰/۰۰۱
خلاقیت	۰/۵۲	۰/۲۵	۵/۲۵	۰/۰۰۱

با توجه به جدول اثر مستقیم سبک سازنده مهربانانه مدیریت تعارض بر خلاقیت معلمان (۰/۴۹) با تی (۹/۹۲) در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنی دار می باشد، اثر مستقیم سبک سازنده همراهانه مدیریت تعارض بر خلاقیت معلمان (۰/۵۳) با تی (۶/۵۳) در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنی دار می باشد. همچنین اثر مستقیم سبک سازنده مهربانانه مدیریت تعارض بر خودتنظیمی معلمان (۰/۵۰) با تی (۸/۲۷) در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنی دار می باشد، اثر مستقیم سبک سازنده همراهانه مدیریت تعارض بر خودتنظیمی معلمان (۰/۶۳) با تی (۵/۸۹) در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنی دار می باشد. همچنین اثر مستقیم خلاقیت بر خودتنظیمی معلمان (۰/۵۲) با تی (۵/۲۵) در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنی دار می باشد. یکی از ویژگی های مدل سازی معادلات ساختاری، برآورد تأثیر غیرمستقیم متغیرها بر یکدیگر است. اثرات غیر مستقیم محصول اثرات مستقیم است. این ویژگی به محققان اجازه می دهد تا نقش متغیرهای تعدیل کننده را در مدل بررسی کنند. جدول ۵ برآورد ضرایب اثرات غیر مستقیم را نشان می دهد.

جدول ۵- برآورد ضرایب اثرات غیر مستقیم

متغیرها	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آماره t	سطح معنی داری
به روی رفتار خودتنظیمی معلمان از طریق خلاقیت آنان از				
سبک سازنده مهربانانه مدیریت تعارض	۰/۲۵	-	-	۰/۰۰۱
سبک سازنده همراهانه مدیریت تعارض	۰/۲۷	-	-	۰/۰۰۱

با توجه به جدول ۵ اثر غیرمستقیم سبک سازنده مهربانانه مدیریت تعارض بر خودتنظیمی معلمان از طریق خلاقیت آنان (۰/۲۵)، اثر غیرمستقیم سبک سازنده همراهانه مدیریت تعارض بر خودتنظیمی معلمان از طریق خلاقیت آنان (۰/۲۷) می باشد. بنابراین خلاقیت نقش واسطه ای در رابطه بین سبک های سازنده مدیریت تعارض با خودتنظیمی معلمان ابتدایی دارد.

در جدول ۶ شاخص های برازش مدل آزمون شده گزارش شده اند که با توجه به معیارهایی که گیفن و همکاران^۱ (۲۰۰۰) مطرح نموده اند، مدل آزمون شده کل برازش مناسبی با داده های گردآوری شده دارد.

جدول ۶- شاخص های برازش کلی مدل آزمون شده پژوهش حاضر

شاخص	X ²	df	CFI	GFI	AGFI	RMSEA
پژوهش حاضر	۳۵۵۳/۸۵	۱۸۱۴	۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۸۶	۰/۵۴
حد قابل پذیرش	معنی دار نباشد	-	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۸۰	کمتر از ۰/۰۸

۶- نتیجه گیری

دانش آموزان بزرگترین سرمایه انسانی محسوب می شوند، زیرا می توانند با ادغام جوانان، علم و مهارت های آموخته شده، چرخه پیشرفت و توسعه را با موفقیت به حرکت در آورند. فقدان مهارت در تحلیل تکلیف، تعیین هدف و سازگاری با انجام تکلیف، ناامیدی و سرخوردگی دانش آموزان در یادگیری است که در صورت استفاده دانش آموزان از فرآیندهای خودتنظیمی، دانش آموزان می توانند به طور موثرتری مطالعه کنند. سازماندهی و تنظیم فرآیندهای اصلی یادگیری و فعالیت های مرتبط با آن از طریق خودتنظیمی انجام می شود. از شاخص های قوی خودآموزی می توان به خود ارزیابی، سازماندهی و جهت یابی هدف و جستجوی کمک ساختارهای محیطی و راهبردهای حافظه با پیشرفت تحصیلی اشاره کرد و با افزایش خودتنظیمی، پیشرفت تحصیلی دنبال می شود.

طبق نتایج فرضیات تحقیق، سبک سازنده مهربانانه مدیریت تعارض باعث افزایش خلاقیت معلمان ابتدایی می شود. در تبیین این فرضیه می توان اظهار نمود که همکاری و هماهنگی و ثبات لازم بین معلمان وجود دارد و این باعث افزایش ابتکار می گردد. همچنین، سبک سازنده همراهانه مدیریت تعارض باعث افزایش خلاقیت معلمان ابتدایی می شود. در تبیین این فرضیه می توان اظهار نمود که نیازها و خواسته های هر یک از طرفین در نظر گرفته می شود و راه حل برد-برد و علائق، نیازها و اعتقادات همه افراد در نظر گرفته می شود و در نتیجه خلاقیت اتفاق می افتد. سبک سازنده مهربانانه مدیریت تعارض باعث افزایش خودتنظیمی معلمان ابتدایی می شود. در تبیین این فرضیه می توان اظهار نمود که در تبیین این فرضیه می توان اظهار نمود که همکاری و هماهنگی و ثبات لازم بین معلمان باعث افزایش تنظیم درست تر هدف و برنامه ریزی و فرآیندهای یاددهی و یادگیری می شود. معلمان در با سبک های سازنده مهربانانه پیش روند و سبک سازنده همراهانه مدیریت تعارض باعث افزایش خودتنظیمی معلمان ابتدایی می شود. در تبیین این فرضیه می توان اظهار نمود که با در نظر گرفتن علائق، نیازها و اعتقادات همه افراد، مسئولیت پذیری و سرعت و دقت بالا افزایش می یابد. نتایج این فرضیات با پژوهش های روشنی (۱۳۹۶)، محمدی و مهدیان (۱۳۹۵)، انتظامی و احقر (۱۳۹۴)، هندل (۲۰۱۸)، راهیم (۲۰۱۸)، مک نرنی و همکاران (۲۰۱۲)، لین (۲۰۰۳) همسو می باشد.

بنابر مطالب فوق و نتایج بدست آمده از این مطالعه مبنی براینکه رابطه مستقیم بین سبک های سازنده با خلاقیت وجود دارد و نیز با توجه به اینکه با افزایش سطح تحصیلات، خلاقیت در سازمان افزایش می یابد پیشنهاد می گردد که برای به وجود آمدن محیطی خلاق و نوآور، مدیران بیشتر از سبکهای سازنده در حل تعارضات استفاده کنند و مبادرت به استخدام پرسنل با سطح تحصیلات بالاتر جهت افزایش خلاقیت و نوآوری نمایند. همچنین، به علت اثر موثر بر مدیریت تعارض، آموزش راهبردهای خودتنظیمی مد نظر قرار گیرد.

۷- پیشنهادات

پیشنهادات کاربردی و پژوهشی حاصل از نتایج تحقیق بدین صورت می باشد :

لازم است در کتاب های درسی برای آگاهی دانش آموزان، آموزش راهبردها گنجانده شود و این آگاهی به دانش آموزان این امکان را می دهد که در رویارویی با تکالیف شناختی بهترین راهبرد را برگزینند. با توجه به نقش و اهمیت راهبردهای خودتنظیمی لازم است ان ها را در سنین و دوره های مختلف آموزش داده شوند.

به مولفین و نویسندگان کتاب های درسی پیشنهاد می شود، الگوهای تدریس که براساس یادگیری خودتنظیم بنا شده را در کتب دانش آموزان بیشتر مورد بحث قرار دهند.

در خصوص پیشنهادات پژوهشی پیشنهاد می گردد که از تحقیقات کیفی و آمیخته برای بررسی این موضوع استفاده کنند.

جامعه آماری در سایر پایه ها انجام شود. مطالعات تطبیقی بین کشورمان با سایر کشورها انجام گیرد. به پژوهشگران پیشنهاد می شود پژوهش های بعدی را در سایر گروه های تحصیلی مثل دانش آموزان سایر نقاط انجام دهند.

منابع

- اشراقی، حسام؛ محرم زاده، مهرداد؛ کاشف، میرمحمد (۱۳۹۱)، تأثیر نظام ارتباطات سازمانی بر تعارض در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی، المپیک، شماره ۴۵، ۳۳-۴۶
- انتظامی بیان؛ نرگس. احقر؛ قدسی (۱۳۹۶). تأثیر یادگیری خودتنظیمی بر سبک های حل تعارض دانش آموزان دوره راهنمایی. مجله رویکردهای نوین آموزشی. دوره ۱۲، شماره ۱، شهریور ۱۳۹۶، صفحه ۱۱۰-۱۲۹
- بابائی، محمد مهدی؛ پورحسین، رضا؛ قنبری، شهربانو؛ (۱۳۹۸). رابطه بین بازدهی های رهبری و راهبردهای مدیریت تعارض بر خلاقیت (مورد مطالعه کارکنان بیمارستان امام رضا آمل). رویش روان شناسی « اردیبهشت ۱۳۹۸ - شماره ۳۵ رتبه علمی-ترویجی/ISC (صفحه - از ۹ تا ۱۵).
- جهانیان رمضان، اسحاقی اعظم. (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین سبکهای مدیریت تعارض و میزان استرس شغلی کارکنان روشنی، علی. (۱۳۹۶)، بررسی رابطه سبک های مدیریت تعارض و عملکرد مدیران مقطع متوسطه ی شهر اصفهان . دانشکده علوم انسانی دانشگاه سمنان ماه آور، شماره ۲۴، ۲۷-۴۲.
- سرمدت، بهرام (۱۳۸۹). مهارت های ارتباطی در سازمان . نشریه کار و جامعه (۱۲۴ و ۱۲۳)، ۳۲-۳۷.
- محمدی، رضا. مهدیان، احمد (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین سبک های مدیریت تعارض مدیران با روحیه دبیران در مقاطع ابتدائی و راهنمایی مدارس دولتی پسرانه شهرستان چابهار، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه
- نکویی مقدم محمود، تقوی راد آزاده، حکیمی پور سعیده، شفیعی میلاد، گودرزی غلامرضا (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین سبک های مدیریت تعارض و خلاقیت کارکنان در بیمارستانهای آموزشی شهر کرمان . نشریه بیمارستان . پاییز و زمستان ۱۳۸۹، دوره ۹، شماره ۳-۴ (مسلول ۳۵)؛ از صفحه ۲۹ تا صفحه ۳۷

Aghaee Fishani T. Creativity and Innovation in organizations: Termeh; 1997

Farhangi A, Sarrafzadeh H. Organizational behavior management. Tehran: Pouyesh Pub; 2004.

Handel, W. (2018). Educational administration: Theory, research, and practice (8th ed.). New York, NY: McGraw Hill.

Lin, R. (2003). Assessing team climate in project teams, International Journal of project management, Volume 21, Issue 7: 511-517.

Mac.n, Sivapalan S, Bhattacharyya E, Hashim H, Wan F, Wan A, Azrai A, (2012), Organizational Communication Climate and Conflict Management: Communications anagement in an Oil and Gas Company, Procedia - Social and Behavioral Sciences 109 (2014) 1046 – 1058.

Rahim M. A. (2018). Managing conflict in organizations (3rd ed). Westport ct: quorum books .

Rosenfeld R, Servo J. Facilitating innovation in large organizations. Managing innovation. 39-1999:28.

Rahim, M. A. (2002). Managing conflict in organization. Journal of Social Psychology, 126, 79- 86.

Schermerhorn John.R. Hunt, James. G. and Osborn, N. (2004). organizational behavior John Wiley.

Stephen R. Herting. Trust Correlated with Innovation Adoption in Hospital. Organizations. American Society of Public Administration's 63rd National Conference; Phoenix, Arizona, 2002.