Open Access

Organizational Behavior Management in Sport Studies

Vol. 13 (3), (Series 51): 47-63/ 2026

https://10.30473/fmss.2026.75153.2675

E-ISSN: 2538-4031 P-ISSN: 2538-4023

ORIGINAL ARTICLE

Analysis of Personality Traits, Conflict Management, and Quality of Work Life Among Iraqi Physical Education Teachers

Karar Aboldhadi [1], Rasool Norouzi Seyed Hossini[*2], Mohammad Ehsani[3]

[1] M.A Student of Sport Management, Sport Science Departartment , Tarbiat Modares University, Tehran, Iran.
[2] Associate Professor in Sport Management, Sport Science Departartment , Tarbiat Modares University, Tehran, Iran.
[3] Professor in Sport Management, Sport Science Departartment , Tarbiat Modares University, Tehran, Iran.

***Correspondence:**

Rasool Norouzi Seyed Hossini

Email:
rasool.norouzi@modares.ac.ir

Receive Date: 13/Mar/2026
Accept Date: 19/Aug/2026
Published Online: 23/Sep/2026

How to cite

Karar, A.; Norouzi seyed Hossini. R; and Ehsani. M. (2026). Analysis of Personality Traits, Conflict Management, and Quality of Work Life Among Iraqi Physical Education Teachers. Organizational Behavior Management in Sport Studies, 13(51), 47-63. doi: 10.30473/fmss.2026.75153.2675

Background and Purpose: Physical education teachers operate in demanding educational settings in which instructional responsibilities intersect with communication, teamwork, and the management of disagreements. Conflicts may emerge in interactions with students, colleagues, and school administrators, while teachers' perceptions of their work are influenced by opportunities for growth, workplace safety, fairness, and institutional relationships. The five dimensions examined here were extraversion, agreeableness, conscientiousness, openness to experience, and neuroticism. Previous research has considered the links between personality, school support, resilience, and teaching practice among physical education teachers (Deng et al., 2020). Research on classroom conflict has likewise examined teachers' personality factors (Lourenço et al., 2023), while studies of teachers in multicultural settings have addressed personality traits as predictors of conflict management styles (Vallone et al., 2022). In physical education, team-based activities have been discussed in relation to cooperation, well-being, and conflict management (Dely-Palinkas et al., 2023). Communication between school administrators and teachers is another relevant dimension of conflict management (Isik et al., 2018). Alongside interpersonal behavior, quality of work life is a multidimensional concept that warrants attention to its psychological and measurement foundations (Riyono et al., 2022). Nevertheless, these lines of inquiry do not automatically establish how personality dimensions relate simultaneously to conflict responses and work-life evaluations in the particular context of Iraqi physical education teachers. The present study therefore aimed to analyze the predictive associations of the five personality dimensions with five conflict management styles and seven dimensions of quality of work life, and to identify which traits showed the most consistent relationships with each outcome domain.

Methodology: An applied, descriptive–analytical, cross-sectional survey design was employed across Nineveh, Basra, Wasit, Anbar, and Baghdad. G*Power estimated a target sample of 323. To account for incomplete returns, 400 questionnaires were distributed; 386 complete questionnaires were ultimately available for analysis. Recruitment was based on convenience sampling among accessible teachers in the selected schools. Data collection included a researcher-

developed demographic form and three questionnaires. Quality of work life was measured using a 27-item instrument based on Walton's framework, covering seven dimensions. Personality was assessed using a 10-item Big Five measure attributed in the manuscript to Gosling and colleagues; conflict management was assessed with a 30-item instrument based on Putnam and Wilson, covering collaborating, compromising, avoiding, accommodating, and dominating styles. Five specialists examined content validity, and the manuscript also reports construct-validity assessment. Cronbach's alpha values were 0.81 for quality of work life, 0.73 for personality, and 0.78 for conflict management. Because the data were collected at one time point, the analysis concerned associations rather than causal effects.

Results: Of the 386 respondents, 280 were men (72.5%) and 106 were women (27.5%). Conscientiousness (M = 3.95) and openness to experience (M = 3.92) had the highest reported mean scores among the personality dimensions. In the conflict management results, accommodating (M = 4.50) and collaborating (M = 4.20) received the highest reported scores, whereas avoiding (M = 3.50) and dominating (M = 3.70) were lower. Multiple regression analyses suggested that the predictive contributions of personality differed across the outcomes examined. Extraversion, openness to experience, and agreeableness emerged as important predictors of several conflict management styles, particularly compromising, collaborating, and accommodating. By comparison, conscientiousness and neuroticism generally did not show significant predictive effects for the conflict management outcomes. The pattern was different for quality of work life. Conscientiousness was a significant predictor in six of its seven dimensions, including fair compensation ($\beta = 0.31$, $p = 0.002$), organizational constitutionalism ($\beta = 0.33$, $p = 0.001$), overall work-life climate ($\beta = 0.29$, $p = 0.004$), and social integration ($\beta = 0.20$, $p = 0.027$). Openness to experience predicted development of human capacities ($\beta = 0.30$, $p = 0.002$) and growth and security ($\beta = 0.27$, $p = 0.009$). Extraversion was associated with safe and healthy working conditions ($\beta = 0.22$, $p = 0.026$) and growth opportunities ($\beta = 0.22$, $p = 0.021$). Neuroticism was a significant predictor only for social integration ($\beta = 0.18$, $p = 0.041$). These findings indicate that no single personality dimension dominated both outcome domains. Rather, traits related to interpersonal engagement were more prominent in the conflict management analyses, whereas conscientiousness stood out in the analyses of work-life quality. Reported significance should be understood in relation to the specific regression models and dimensions tested, not as proof that personality determines teachers' behavior or organizational conditions.

Discussion: The findings suggest a differentiated relationship between teachers' personal characteristics and two aspects of professional experience. Extraversion, agreeableness, and openness to experience were more salient in models of conflict management, which is compatible with the interpersonal demands of negotiating disagreements, cooperating with others, and considering alternative perspectives. Conscientiousness, in contrast, was more consistently related to quality-of-work-life dimensions, potentially reflecting the relevance of responsibility, organization, and professional commitment to perceptions of the work environment. These interpretations are consistent with the conceptual issues raised in the manuscript, but they should not be treated as tested mechanisms. Importantly, a significant statistical predictor does not establish that a personality trait directly changes compensation, safety, institutional fairness, or access to advancement. The study's cross-sectional design prevents conclusions about temporal direction, and convenience sampling limits the extent to which findings can be generalized to all Iraqi physical education teachers. Despite these limitations, considering conflict

management and quality of work life together highlights that different workplace outcomes may be associated with different aspects of personality.

Conclusions: The study concludes that personality traits are statistically associated with variation in conflict management styles and perceived quality of work life among the surveyed Iraqi physical education teachers. Initiatives emphasizing constructive dialogue, collaboration, and conflict resolution could complement organizational efforts to improve fairness, professional support, safety, and opportunities for development. Such initiatives should be evaluated rather than assumed effective solely on the basis of these associations. Future investigations should employ more representative samples and longitudinal or multi-source designs to assess whether the observed patterns remain stable across Iraqi regions, schools, and working conditions. The results offer context-specific evidence for educational administrators while underscoring the need to address organizational conditions alongside individual differences. These associations should be interpreted cautiously.

K E Y W O R D S
Personality Traits; Conflict Management; Quality of Work Life; Physical Education Teachers; Iraq.

References

1. Dely-Palinkas, A., Tari-Keresztes, N., & Gupta, H. (2023). Conflict management in Physical Education: The critical role of team-based activities in physical education to improve cooperation and wellbeing. *International Journal of Emotional Education*, *15*(2), 164-168.
2. Deng, Q., Zheng, B., & Chen, J. (2020). The relationship between personality traits, resilience, school support, and creative teaching in higher school physical education teachers. Frontiers in Psychology, 11, 568906.
3. Isik, U., Sunay, H., & Cengiz, R. (2018). The Relationship between School Administrators' In-House Communication and Conflict Management Strategies According to Physical Education Teachers' Perceptions. Asian Journal of Education and Training, 4(4), 266–271.
4. Lourenço, A. A., Valente, S. N., Dominguez-Lara, S., & Fulano, C. S. (2023). The teachers' personality factors on classroom conflict management. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 26(2), 161–177.
5. Riyono, B., Hartati, S., & Fatdina, F. (2022). Quality of work life (QWL) from psychological perspective and the development of its measurement. Jurnal Psikologi, 49(1), 87–103.
6. Vallone, F., Dell'Aquila, E., Dolce, P., Marocco, D., & Zurlo, M. C. (2022). Teachers' multicultural personality traits as predictors of intercultural conflict management styles: Evidence from five European countries. International Journal of Intercultural Relations, 87, 51–64.

Copyright © 2025 The Authors. Published by Payame Noor University.
This is an open access article under the CC BY (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

فصلنامه علمی
مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش

سال سیزدهم، شماره سه، پیاپی پنجاه و یک، پاییز ۱۴۰۵ (۶۳-۴۷)

https://10.30473/fmss.2025.70556.2593

E-ISSN: 2538-4031 P-ISSN: 2538-4023

«مقاله پژوهشی»

تحلیل ویژگی‌های شخصیتی، مدیریت تعارض و کیفیت زندگی کاری در معلمان تربیت‌بدنی عراقی

کرار عبدالهادی[۱]، رسول نوروزی سید حسینی*[۲]، محمد احسانی[۳]

[۱] کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، گروه علوم ورزشی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.
[۲] دانشیار مدیریت ورزشی، گروه علوم ورزشی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.
[۳] استاد مدیریت ورزشی، گروه علوم ورزشی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

نویسنده مسئول: رسول نوروزی سید حسینی
رایانامه:
rasool.norouzi@modares.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۱۲/۲۳
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۵/۲۸
تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۷/۰۱

استناد به این مقاله:
کرار، عبدالهادی؛ نوروزی سید حسینی، رسول؛ و احسانی، محمد . (۱۴۰۵). ویژگی‌های شخصیتی، مدیریت تعارض و کیفیت زندگی کاری در معلمان تربیت‌بدنی عراقی. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش, ۱۳(۳), ۶۳-۴۷.
doi: 10.30473/fmss.2026.75153.2675

چکیده

این پژوهش با هدف تحلیل ویژگی‌های شخصیتی، مدیریت تعارض و کیفیت زندگی کاری در معلمان تربیت‌بدنی عراق انجام شد. این تحقیق به‌صورت پیمایشی و با استفاده از پرسش‌نامه‌های استاندارد ویژگی‌های شخصیتی(گاسلینگ و همکاران، ۲۰۰۳)، کیفیت زندگی کاری (والتون، ۱۹۷۳) و سبک‌های مدیریت تعارض (پوتنام و ویلسون، ۱۹۹۱) انجام شد. جامعه آماری شامل تمام معلمان تربیت‌بدنی عراق بود که بر اساس آخرین استعلام در سال ۲۰۲۴ قریب به ۱۳۲۰۰ نفر بود که از این میان ۳۲۳ نمونه بر اساس نرم‌افزار G*Power انتخاب شد. به‌منظور تجزیه‌وتحلیل داده‌ها پس تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها از رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد که وظیفه‌شناسی، توافق‌جویی و گشودگی به تجربه از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی هستند و به‌ویژه در ابعاد پرداخت منصفانه، رشد فردی و فضای کلی زندگی کاری نقش معناداری دارند($P<۰/۰۵$). همچنین، برون‌گرایی بیشتر در پیش‌بینی محیط کار ایمن و فرصت‌های رشد تأثیرگذار بود، درحالی‌که روان‌رنجوری تنها در بعد وابستگی اجتماعی معنادار شد($P<۰/۰۵$). در زمینه مدیریت تعارض نیز یافته‌ها نشان داد که برون‌گرایی، گشودگی به تجربه و توافق‌جویی پیش‌بینی‌کننده‌های اصلی سبک‌های مصالحه، تشریک‌مساعی و مدارا محسوب می‌شوند، درحالی‌که وظیفه‌شناسی و روان‌رنجوری اثر چندانی نداشتند($P<۰/۰۵$). درمجموع، این نتایج بیانگر آن است که ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند هم بر تجربه کیفیت زندگی کاری و هم بر نحوه مدیریت تعارض معلمان تأثیر بگذارند و مبنایی برای برنامه‌های توانمندسازی و سیاست‌گذاری منابع انسانی فراهم سازند.

واژه‌های کلیدی

کیفیت زندگی کاری، مدیریت تعارض، معلمان تربیت‌بدنی، عراق، ویژگی‌های شخصیتی.

حق انتشار این مستند، متعلق به نویسندگان آن است. ۱۴۰۴ © ناشر این مقاله، دانشگاه پیام نور است.
این مقاله تحت گواهی زیر منتشرشده و هر نوع استفاده غیرتجاری از آن مشروط بر استناد صحیح به مقاله و با رعایت شرایط مندرج در آدرس زیر مجاز است.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licens

مقدمه

در دهه‌های اخیر، آموزش‌وپرورش به‌عنوان یکی از ارکان اصلی توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جوامع موردتوجه فراوان قرارگرفته است(بازگلی و همکاران، ۱۴۰۰؛ عابدینی و توحیدلو، ۱۴۰۱). در این میان، آموزش تربیت‌بدنی به دلیل نقش کلیدی خود در پرورش ذهن و جسم دانش‌آموزان و ایجاد نگرش مثبت نسبت به ورزش، سلامت و تحرک فیزیکی، اهمیت ویژه‌ای دارد(سیاهی اتابکی و همکاران، ۱۴۰۳). تربیت‌بدنی نه‌تنها باعث بهبود وضعیت جسمانی افراد می‌شود بلکه می‌تواند تأثیر مثبتی بر ویژگی‌های روانی و اجتماعی داشته باشد و مهارت‌های ارتباطی و مدیریتی دانش‌آموزان را تقویت کند(هاردمن[1]، ۲۰۰۸). ازاین‌رو، نقش معلمان تربیت‌بدنی به‌عنوان مجریان اصلی این مسیر بسیار مهم است(استیونز و همکاران[2]، ۲۰۰۸). برای تحقق این اهداف، معلمان خود باید از ویژگی‌های روان‌شناختی و مدیریتی مناسبی برخوردار باشند تا بتوانند با مشکلات و تعارضاتی که ممکن است در محیط کار با آن‌ها مواجه شوند، به شکل مناسبی برخورد کنند(مادالینا، ۲۰۱۶؛ گرانرو-گالگوس و همکاران[3]، ۲۰۱۲). در این مسیر ویژگی‌های شخصیتی معلمان نقشی کلیدی دارد. تحقیقات نشان داده است که ویژگی‌های شخصیتی معلمان نقش مهمی در رفتارهای کاری و عملکرد حرفه‌ای آن‌ها دارد(دنگ، ژن، چن[4]، ۲۰۲۰؛ حمزه، ۲۰۲۳). روانشناسان پنج بعد شخصیتی اصلی، شامل برون‌گرایی، دلپذیری، وظیفه‌شناسی، پایداری هیجانی و گشودگی به تجربه را به‌عنوان ابعاد مهم در تحلیل شخصیت افراد معرفی کرده‌اند(مک آدامز و پالز، ۲۰۰۶؛ آزوکار و همکاران، ۲۰۱۸) که هرکدام از این ویژگی‌ها می‌تواند بر روابط بین‌فردی، شیوه‌های مدیریتی و به‌طورکلی سبک زندگی حرفه‌ای معلمان تأثیر بگذارد(استپانکو و بریسکان[5]، ۲۰۱۹؛ دنگ و همکاران، ۲۰۲۰). برای مثال، معلمانی که دارای برون‌گرایی بیشتری هستند، تمایل به برقراری ارتباطات اجتماعی و همکاری بیشتر با دانش‌آموزان دارند و می‌توانند به‌راحتی با چالش‌های روزمره کلاس‌های تربیت‌بدنی مواجه شوند(لورکانو و همکاران[6]، ۲۰۲۳). از طرف دیگر، معلمانی که از پایداری هیجانی بالاتری برخوردارند، در مدیریت استرس‌ها و مشکلات محیط کار توانایی بیشتری داشته و کمتر تحت تأثیر مسائل منفی قرار می‌گیرند. درنتیجه، درک ویژگی‌های شخصیتی معلمان تربیت‌بدنی و تحلیل آن‌ها می‌تواند راهی مؤثر برای بهبود عملکرد حرفه‌ای و افزایش رضایت شغلی آن‌ها فراهم کند(ممشلی و همکاران، ۱۳۹۸).

تعارض یکی از مسائل طبیعی در هر سازمان و محیط کاری است(ورما، ۱۹۹۸) و می‌تواند به‌ویژه در حوزه آموزش‌وپرورش تأثیرات عمیقی بر عملکرد و روابط حرفه‌ای کارکنان داشته باشد(گیل-اسپینوزا[7]، ۲۰۲۱؛ تاکوره، ۲۰۱۳). تعارضات در محیط‌های آموزشی ممکن است بین معلمان و دانش‌آموزان، معلمان و همکاران یا حتی معلمان و مدیران بروز کند(اسایک، سانی، سنگیز[8]، ۲۰۱۸). در این میان، معلمان تربیت‌بدنی به دلیل شرایط خاص شغلی و برخورد نزدیک با دانش‌آموزان و همکاران در محیط‌های مختلفی همچون زمین‌های ورزشی و سالن‌های تمرین، بیشتر در معرض تعارضات مختلف قرار دارند(دلی-پالینکاس و همکاران[9]، ۲۰۲۳). شیوه‌های مدیریت تعارض به‌طور عمده شامل راهبردهایی همچون مصالحه، اجتناب، رقابت، همکاری و سازش می‌شود(توماس و کیلمن، ۱۹۷۴؛ آلتامی، تورک، تومت، ۲۰۱۳؛ مادالینا، ۲۰۱۶). تحقیقات نشان داده است معلمانی که از شیوه‌های مؤثرتر مدیریت تعارض بهره می‌گیرند، می‌توانند با ایجاد فضای همکاری و تفاهم در میان همکاران و دانش‌آموزان، شرایط کاری بهتری را تجربه کنند(اوکان[10]، ۲۰۱۷؛ والونه و همکاران[11]، ۲۰۲۲).

1 . Hardman
2 . Stevens, et al.
3 . Granero-Gallegos, et al.
4 . Deng, Zheng, & Chen
5 . Stepanchenko & Briskin
6 . Lourenço, et al.
7 . Gil-Espinosa
8 . Isik, Sunay, & Cengiz
9 . Dely-Palinkas, et al.
10 . Ulucan
11 . Vallone, et al.

انتخاب شیوه مناسب مدیریت تعارض به ویژگی‌های شخصیتی فرد و نوع تعارض بستگی دارد. به‌عنوان‌مثال، معلمانی که ویژگی دلپذیری بیشتری دارند، ممکن است تمایل به استفاده از روش‌های مصالحه و همکاری داشته باشند، درحالی‌که معلمانی با ویژگی‌های برون‌گرایی بالا احتمالاً در تعارضات رویکرد قاطعانه‌تری را دنبال می‌کنند(لورکانو و همکاران[1]، ۲۰۲۳؛ حیدری نژاد و همکاران، ۱۳۹۰؛ دهقانی فیروزآبادی و همکاران، ۱۳۸۹). در کنار این امور، باید به اهمیت کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی نیز اشاره کرد. کیفیت زندگی کاری به مجموعه‌ای از عوامل اشاره دارد که باعث می‌شود افراد از فعالیت‌های حرفه‌ای خود رضایت داشته و از زندگی کاری خود لذت ببرند(رینیو، هارتاتی، فاتدینا، ۲۰۲۲؛ باگتاسوس، ۲۰۱۱). این مفهوم شامل جنبه‌های مختلفی همچون تعادل کار و زندگی شخصی، امنیت شغلی، محیط کار ایمن و سالم، فرصت‌های رشد و پیشرفت حرفه‌ای و احساس رضایت شغلی است(به و ایدریس، ۲۰۰۶؛ نادلر و لاولر، ۱۹۸۳). در مطالعات پیشین، نشان داده شده است که کیفیت زندگی کاری بر روحیه و عملکرد شغلی افراد تأثیر زیادی دارد(نِتو و همکاران[2]، ۲۰۲۴؛ سید عامری و همکاران، ۱۳۹۴؛ جایاکومار و کالایسلوی، ۲۰۱۲) و یکی از عوامل اصلی در کاهش فرسودگی شغلی و افزایش رضایت شغلی محسوب می‌شود(سراجی و درگاهی، ۲۰۰۶؛ به و ایدریس، ۲۰۰۶). در محیط‌های آموزشی مانند مدارس، کیفیت زندگی کاری برای معلمان به‌ویژه معلمان تربیت‌بدنی که نیازمند فضاهای باز و امکانات مناسب ورزشی هستند، اهمیت بیشتری پیدا می‌کند(سیاهی اتابکی و همکاران، ۱۴۰۳). معلمان تربیت‌بدنی در عراق نیز با چالش‌های مختلفی همچون کمبود امکانات ورزشی، حقوق و مزایای ناکافی و فشارهای شغلی مواجه‌اند که می‌تواند بر کیفیت زندگی کاری آن‌ها تأثیر منفی بگذارد(هاشم و سلمان، ۲۰۲۴؛ حمزه، ۲۰۲۳).

در پژوهش‌های مختلف، نشان داده شده که ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند بر سبک‌های مدیریت تعارض و درنتیجه بر کیفیت زندگی کاری تأثیرگذار باشد(گیل-اسپینوزا[3]، ۲۰۲۱؛ اسایک، سانی، سنگیز، ۲۰۱۸؛ ممشلی و همکاران، ۱۳۹۸). برای مثال، معلمانی که از پایداری هیجانی و وظیفه‌شناسی بالاتری برخوردارند، ممکن است در مواجهه با تعارضات کاری به رویکردهای سازنده و همکاری‌جویانه روی‌آورند و درنتیجه کیفیت زندگی کاری بالاتری را تجربه کنند(توران، بهدیر، و سرتال[4]، ۲۰۱۵). همچنین مدیریت تعارض می‌تواند به‌عنوان عاملی واسطه‌ای بین ویژگی‌های شخصیتی و کیفیت زندگی کاری نقش‌آفرینی کند(دهقانی فیروزآبادی و همکاران، ۱۳۸۹). این به آن معناست که معلمان با انتخاب شیوه‌های مؤثر مدیریت تعارض، می‌توانند استرس و فشار کاری خود را کاهش داده و با ایجاد محیط کاری سازنده، کیفیت زندگی کاری خود را بهبود بخشند(استپانکو و بریسکان[5]، ۲۰۱۹). بر این اساس، شناخت رابطه بین این متغیرها می‌تواند به ارائه راهکارهای مؤثری برای بهبود کیفیت زندگی کاری و ارتقای عملکرد حرفه‌ای معلمان کمک کند.

با توجه به شرایط خاص کشور عراق و چالش‌های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی موجود، آموزش‌وپرورش این کشور نیز با مشکلات متعددی مواجه است. معلمان تربیت‌بدنی در عراق به دلیل فقدان امکانات کافی، شرایط اقتصادی دشوار و فضای اجتماعی متلاطم با فشارهای روانی و استرس‌های زیادی روبرو هستند(هاشم و سلمان، ۲۰۲۴). علاوه بر این، کمبود حمایت‌های روان‌شناختی و مشاوره‌های حرفه‌ای برای معلمان، آن‌ها را در مدیریت تعارضات و مقابله با فشارهای شغلی به چالش می‌کشاند(حمزه، ۲۰۲۳). در همه محیط‌های آموزشی، تعارضات بین معلمان، دانش‌آموزان و همکاران رایج است و مدیریت مؤثر این تعارضات می‌تواند بر روابط کاری و عملکرد آموزشی تأثیرگذار باشد. دراین‌بین، ویژگی‌های شخصیتی معلمان نیز می‌تواند نقشی پررنگ را ایفا کند. معلمان تربیت‌بدنی عراقی نیز از این قاعده مستثنا نیستند. بنابراین، درک رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی،

1 . Lourenço, et al.
2 . Neto, et al.
3 . Gil-Espinosa
4 . Turan, Bahadir, & Certel
5 . Stepanchenko & Briskin

شیوه‌های مدیریت تعارض و کیفیت زندگی کاری در معلمان تربیت‌بدنی عراقی ضرورت دارد. این تحقیق به بررسی این روابط می‌پردازد و به دنبال شناسایی مشکلات و ارائه راهکارهایی برای بهبود شرایط کاری و کیفیت زندگی معلمان است. سؤال اصلی تحقیق این است که ویژگی‌های شخصیتی، کیفیت زندگی کاری و مدیریت تعارض در بین معلمان تربیت‌بدنی عراقی چگونه است؟

روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه از نظر نوع و ماهیت، پژوهشی توصیفی–تحلیلی محسوب می‌شود. در گام نخست، به توصیف دقیق، نظام‌مند و جامع ابعاد، شاخص‌ها و متغیرهای مورد نظر پرداخته شده و سپس با اتکا به روش‌های آماری و منطقی، روابط میان این متغیرها مورد تحلیل و تبیین قرار گرفته است. بخش توصیفی پژوهش با هدف ترسیم تصویری روشن از وضعیت موجود انجام شده و بخش تحلیلی آن به شناسایی و تفسیر علل، سازوکارها و پیامدهای پدیده‌های مورد بررسی اختصاص یافته است. این رویکرد دووجهی، زمینه‌ساز درک عمیق‌تر از موضوع تحقیق و دستیابی به یافته‌هایی کاربردی و معنادار گردیده است. از نظر هدف، این تحقیق در زمره مطالعات کاربردی قرار دارد؛ به این معنا که هدف اصلی آن توسعه دانش کاربردی در حوزه آموزش و تربیت‌بدنی و ارائه راهکارهایی برای حل مسائل واقعی و عینی معلمان تربیت‌بدنی در نظام آموزشی عراق است. یافته‌های این پژوهش می‌توانند مبنایی برای سیاست‌گذاری‌های آموزشی، بهبود برنامه‌ریزی‌های سازمانی و ارتقاء کیفیت حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی در سطح ملی فراهم آورند. از حیث شیوه اجرا، تحقیق حاضر به روش پیمایشی انجام شده است. در این روش، داده‌ها از طریق پرسش‌نامه‌های ساختاریافته از نمونه‌ای از جامعه آماری گردآوری شده‌اند. هدف از به‌کارگیری روش پیمایشی، بررسی و تحلیل دیدگاه‌ها، نگرش‌ها و وضعیت‌های واقعی حاکم بر جامعه هدف است. این روش به‌ویژه در علوم اجتماعی و رفتاری کاربرد فراوانی دارد و امکان تعمیم‌پذیری نتایج به کل جامعه آماری را با درجه اطمینان مناسبی فراهم می‌سازد.

منطق استدلال حاکم بر این پژوهش، استقرایی است؛ به‌عبارتی، پژوهش با گردآوری داده‌های تجربی و عینی از جامعه مورد مطالعه آغاز شده و سپس تلاش شده است تا با تحلیل داده‌ها، به الگوهای کلی‌تر و استنباط‌های نظری دست یابد. این روش استنتاج، به دلیل ماهیت تجربی تحقیق و ضرورت کشف روابط علی و الگوهای مفهومی، مناسب‌ترین مسیر برای تحلیل داده‌ها و دستیابی به نتایج قابل‌اتکا بوده است. از نظر نوع مطالعه، این پژوهش میدانی محسوب می‌شود و مبتنی بر گردآوری اطلاعات از منابع دست اول است. پژوهشگران در تحقیق حاضر کشور عراق را به پنج منطقه جغرافیایی شامل شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز تقسیم کردند و از هر منطقه یک استان به‌عنوان نمونه انتخاب شد. استان‌های انتخاب‌شده شامل نینوا (منطقه شمال)، بصره (منطقه جنوب)، واسط (منطقه شرق)، الانبار (منطقه غرب) و بغداد (منطقه مرکز) بودند. پژوهشگر با حضور مستقیم در مدارس این استان‌ها اقدام به توزیع پرسش‌نامه‌ها نمود. این رویکرد میدانی امکان ارتباط مستقیم با معلمان، ارائه توضیحات لازم برای پاسخ‌دهی و اطمینان از تکمیل صحیح پرسش‌نامه‌ها را فراهم کرد و به اعتبار داده‌ها افزود.

جامعه آماری شامل کلیه معلمان تربیت‌بدنی شاغل در مدارس این استان‌ها در سال تحصیلی جاری بود. با توجه به گستردگی جغرافیایی و تنوع فرهنگی، جنسیتی و منطقه‌ای جامعه، حجم نمونه با استفاده از نرم‌افزار G*Power و در نظر گرفتن سطح معناداری، توان آزمون و اندازه اثر مورد انتظار، برابر با ۳۲۳ نفر تعیین شد. برای مقابله با کاهش بازگشت پرسش‌نامه‌ها، تعداد ۴۰۰ پرسش‌نامه توزیع گردید که درنهایت ۳۸۶ پرسش‌نامه کامل و قابل تحلیل جمع‌آوری شد.

روش نمونه‌گیری به‌صورت در دسترس انجام شد؛ به این معنا که پرسش‌نامه‌ها در میان معلمانی توزیع شد که در زمان اجرای تحقیق امکان دسترسی به آن‌ها وجود داشت. با توجه به محدودیت‌های زمانی، مکانی و منابع اجرایی، این روش به‌عنوان راهکاری واقع‌بینانه و مؤثر برای جمع‌آوری داده‌ها انتخاب شد.

متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش شامل سه متغیر

اصلی است: ویژگی‌های شخصیتی، کیفیت زندگی کاری، و مدیریت تعارض. متغیر «ویژگی‌های شخصیتی» شامل پنج بعد گشودگی به تجربه، وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی، دلپذیری، و پایداری هیجانی است. «کیفیت زندگی کاری» نیز بر پایه مدل والتون (۱۹۷۳) با هفت بعد اصلی شامل پرداخت منصفانه، محیط کار ایمن و بهداشتی، توسعه قابلیت‌های انسانی، فرصت رشد و امنیت شغلی، قانون‌گرایی، فضای کلی زندگی کاری، و وابستگی اجتماعی کارکنان سنجیده شده است. متغیر «مدیریت تعارض» با استفاده از پنج سبک تشریک‌مساعی، مصالحه، احتراز، مدارا، و تسلط ارزیابی شده است.

به‌منظور گردآوری داده‌ها، از مجموعه‌ای از پرسش‌نامه‌های معتبر و استاندارد استفاده شد. اطلاعات جمعیت‌شناختی از طریق پرسش‌نامه محقق‌ساخته شامل متغیرهایی نظیر سن، جنسیت، تحصیلات، وضعیت استخدامی و تأهل جمع‌آوری گردید. برای سنجش کیفیت زندگی کاری، از پرسش‌نامه استاندارد والتون (۱۹۷۳) با ۲۷ گویه در قالب مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت استفاده شد. ویژگی‌های شخصیتی با استفاده از فرم کوتاه NEO-FFI (گاسلینگ و همکاران، ۲۰۰۳) شامل ۱۰ گویه و مقیاس هفت‌درجه‌ای لیکرت سنجش شد. همچنین، برای ارزیابی سبک‌های مدیریت تعارض، پرسش‌نامه پوتنام و ویلسون (۱۹۹۱) با ۳۰ گویه در پنج خرده‌مقیاس به کار گرفته شد.

برای بومی‌سازی ابزارها در جامعه معلمان تربیت بدنی عراقی، روش ترجمه–بازترجمه[1] به زبان عربی/فارسی به کار گرفته شد. سپس، روایی محتوایی پرسشنامه‌ها توسط پانلی متشکل از ۵ نفر از اعضای هیأت علمی و متخصصان حوزه مدیریت ورزشی و علوم تربیتی بررسی و تأیید شد. شاخص‌های CVR و CVI برای اکثر گویه‌ها بالاتر از حد آستانه لاوشه (۰.۶۲) و والتز–بازل (۰.۷۹) گزارش شد. برای بررسی روایی سازه، از تحلیل عاملی تأییدی(CFA) استفاده گردید که نتایج شاخص‌های برازش(RMSEA=۰/۰۵۲؛ KMO=۰/۸۷؛ χ^2/df = ۰/۸۷ ،CFI= ۰/۹۳) نشان‌دهنده کفایت مدل عاملی و تأیید ساختار پرسشنامه‌ها بود. برای سنجش پایایی، از آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفا برای پرسشنامه کیفیت زندگی کاری برابر ۰/۸۱، برای پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی برابر ۰/۷۳ و برای پرسشنامه مدیریت تعارض برابر ۰/۷۸ به دست آمد. تمامی ضرایب بالاتر از ۰.۷۰ بوده و بیانگر پایایی مطلوب ابزارها هستند.

در این پژوهش، ویژگی‌های شخصیتی (وظیفه‌شناسی، توافق‌جویی، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه و روان‌رنجوری) به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین در نظر گرفته شدند. ابعاد کیفیت زندگی کاری (۷ بعد براساس مدل والتون) و سبک‌های مدیریت تعارض (۵ بعد براساس مدل پوتنام و ویلسون) نیز به‌عنوان متغیرهای ملاک قرار گرفتند. تجزیه‌وتحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح توصیفی، شاخص‌هایی نظیر میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد محاسبه گردید و جدول‌های توصیفی از ویژگی‌های شخصیتی، کیفیت زندگی کاری و مدیریت تعارض معلمان ارائه شد. در سطح استنباطی، ابتدا نرمال‌بودن توزیع داده‌ها از طریق شاخص های گرایش به مرکز، پراکندگی و توزیع و همچنین شاخص‌های چولگی و کشیدگی بررسی شد. سپس، برای بررسی روابط و پیش‌بینی ابعاد کیفیت زندگی کاری و مدیریت تعارض از رگرسیون چندگانه استفاده گردید. کلیه تحلیل‌های آماری با نرم‌افزار SPSSنسخه ۲۵ انجام شد و سطح معناداری برای کلیه آزمون‌ها ۰/۰۵ $\geq \alpha$ در نظر گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

در این تحقیق، توزیع فراوانی ۳۸۶ معلم تربیت بدنی عراقی بر اساس متغیرهای جنسیت، سن، تحصیلات، درآمد و وضعیت تأهل مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که حرفه معلمی در حوزه تربیت بدنی در عراق عمدتاً توسط مردان انجام می‌شود، به‌طوری‌که ۲۸۰ نفر از معلمان (۷۲.۵ درصد) مرد و تنها ۱۰۶ نفر (۲۷.۵

1 . Translation–back translation

درصد) زن هستند. از نظر سنی، بیشترین گروه سنی بین ۳۰ تا ۴۰ سال قرار دارد (۳۶.۳ درصد)، که نشان‌دهنده‌ی بیشترین میزان فعالیت در این بازه سنی است. کمترین تعداد مربوط به گروه سنی بالای ۵۰ سال با ۱۴.۵ درصد است که ممکن است به دلایلی مانند بازنشستگی یا تغییر شغل کاهش یافته باشد. در زمینه تحصیلات، اغلب معلمان دارای مدرک کارشناسی هستند (۷۵.۱ درصد) که بیانگر ورود عمده فارغ‌التحصیلان مقطع لیسانس به این حرفه است. سهم معلمان دارای مدرک کارشناسی ارشد ۲۰.۷ درصد و دکتری ۴.۱ درصد است که نشان می‌دهد درصد کمی از معلمان این رشته دارای تحصیلات تکمیلی هستند. از لحاظ درآمد، بیشترین درصد معلمان (۵۷ درصد) درآمدی بین ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ دلار در ماه دارند که می‌توان آن را میانگین درآمد این قشر دانست. در مقابل، ۲۳.۳ درصد کمتر از ۵۰۰ دلار درآمد دارند و ۱۹.۷ درصد نیز بیش از ۱۰۰۰ دلار در ماه دریافت می‌کنند. در بررسی وضعیت تأهل، مشخص شد که ۶۴.۸ درصد از معلمان متأهل هستند که نشان‌دهنده‌ی غلبه این گروه در میان معلمان تربیت بدنی است. در حالی‌که ۲۸.۵ درصد مجرد و تنها ۶.۷ درصد مطلقه یا بیوه‌اند. نتایج توزیع فراوانی ویژگی های جمعیت شناختی نمونه های تحقیق در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. توزیع فراوانی معلمان تربیت بدنی عراقی بر اساس متغیرهای دموگرافیک

متغیر	دسته‌بندی‌ها	تعداد	درصد(%)
جنسیت	مرد	280	5/72
	زن	106	5/27
سن	کمتر از ۳۰ سال	80	7/20
	۳۰–۴۰ سال	140	3/36
	۴۱–۵۰ سال	110	5/28
	بیش از ۵۰ سال	56	5/14
تحصیلات	کارشناسی	290	1/75
	کارشناسی ارشد	80	7/20
	دکتری	16	1/4
درآمد ماهانه	کمتر از ۵۰۰ دلار	90	3/23
	۵۰۰–۱۰۰۰ دلار	220	0/57
	بیش از ۱۰۰۰ دلار	76	7/19
وضعیت تأهل	مجرد	110	5/28
	متأهل	250	8/64
	مطلقه/بیوه	26	7/6
کل نمونه	—	386	100

نتایج توصیفی ارئه شده در جدول ۲ نشان می دهد که میانگین ویژگی‌های شخصیتی معلمان تربیت‌بدنی در سطح بالایی قرار دارد، به‌ویژه وظیفه‌شناسی(M= ۳/۹۵) و گشودگی به تجربه(M= ۳/۹۲) بیشترین میانگین را به خود اختصاص دادند، در حالی‌که روان‌رنجوری(M= ۳/۸۵) نسبتاً کمتر بود. در ابعاد کیفیت زندگی کاری، میانگین‌ها نشان‌دهنده ارزیابی مثبت معلمان بود؛ به‌ویژه در پرداخت منصفانه (M= ۳/۰۹) و فضای کلی زندگی کاری (M= ۳/۰۵) مشاهده شد، در حالی که ابعاد تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم (M= ۲/۹۹) و وابستگی اجتماعی کارکنان (M= ۲/۹۴) نسبتاً پایین‌تر ارزیابی شدند. در بخش مدیریت تعارض، بیشترین میانگین مربوط به سبک مدارا (M= ۴/۵۰) و تشریک مساعی (M= ۴/۲۰) بود، نشان‌دهنده تمایل معلمان به حل اختلافات با همکاری و انعطاف‌پذیری، در حالی‌که سبک احتراز (M= ۳/۵۰) و تسلط (M= ۳/۷۰)

نسبتاً کمتر مورد استفاده قرار گرفتند. شاخص‌های چولگی و کشیدگی نشان می‌دهد که داده‌ها تقریباً نرمال توزیع شده و پراکندگی معقولی برای انجام تحلیل‌های استنباطی فراهم است.

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای کیفیت زندگی کاری، مدیریت تعارض و ویژگی های شخصیتی معلمان تربیت بدنی عراقی

متغیر	ابعاد	شاخص های گرایش به مرکز			شاخص های پراکندگی				شاخص های توزیع	
		میانگین	میانه	نما	دامنه تغییرات	واریانس	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
کیفیت زندگی کاری	پرداخت منصفانه	۳/۰۹	۳/۰۰	۲/۳۳	۴/۰۰	۲/۰۱	۱/۴۲	-۰/۱۰	-۰/۲۹
	محیط کار ایمن و بهداشتی	۳/۰۵	۳/۰۰	۲/۵۰	۴/۰۰	۲/۱۴	۱/۴۶	-۰/۰۳	-۰/۳۸
	بهبود توسعه قابلیت‌های انسانی	۳/۰۴	۳/۲۵	۲/۷۵	۴/۰۰	۲/۰۹	۱/۴۴	-۰/۰۸	-۰/۳۸
	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۲/۹۹	۳/۰۰	۲/۵۰	۴/۰۰	۱/۸۹	۱/۳۷	۰/۰۵	-۰/۲۵
	قانون‌گرایی در سازمان	۲/۹۶	۳/۰۰	۳/۰۰	۴/۰۰	۲/۱۵	۱/۴۷	۰/۰۵	-۰/۳۶
	فضای کلی زندگی کاری	۳/۰۵	۳/۰۰	۳/۵۰	۴/۰۰	۱/۹۶	۱/۴۰	-۰/۰۵	-۰/۲۹
	وابستگی اجتماعی کارکنان	۲/۹۴	۳/۰۰	۲/۰۰	۴/۰۰	۲/۰۱	۱/۴۲	۰/۰۵	-۰/۳۱
مدیریت تعارض	تشریک مساعی	۴/۲۰	۴/۰۰	۴/۰۰	۵/۰۰	۱/۹۰	۱/۳۲	-۰/۱۲	-۰/۲۰
	مصالحه	۳/۸۰	۳/۰۰	۳/۰۰	۴/۰۰	۲/۲۰	۱/۴۴	۰/۰۲	-۰/۳۰
	احتراز	۳/۵۰	۳/۰۰	۳/۰۰	۴/۰۰	۲/۱۰	۱/۴۰	۰/۱۰	-۰/۲۰
	مدارا	۴/۵۰	۴/۲۵	۴/۵۰	۵/۰۰	۱/۸۰	۱/۳۰	-۰/۱۵	-۰/۲۰
	تسلط	۳/۷۰	۳/۰۰	۳/۰۰	۴/۰۰	۲/۳۰	۱/۵۰	۰/۰۳	-۰/۴۰
ویژگی های شخصیتی	روان رونجوری	۳/۸۵	۳/۰۰	۳/۰۰	۴/۰۰	۲/۱۲	۱/۴۶	-۰/۲۰	-۰/۳۰
	برون گرایی	۳/۹۰	۳/۲۵	۳/۰۰	۴/۰۰	۲/۱۰	۱/۴۴	-۰/۰۵	-۰/۳۰
	گشودگی به تجربه	۳/۹۲	۳/۰۰	۳/۰۰	۴/۰۰	۲/۰۰	۱/۴۳	-۰/۰۴	-۰/۲۸
	توافق جویی	۳/۸۷	۳/۰۰	۳/۰۰	۴/۰۰	۲/۱۴	۱/۴۸	۰/۰۳	-۰/۲۹
	وظیفه شناسی	۳/۹۵	۳/۰۰	۳/۰۰	۴/۰۰	۲/۰۹	۱/۴۱	۰/۰۱	-۰/۲۷

در این پژوهش، نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی ابعاد مختلف مدیریت تعارض بر اساس ویژگی‌های شخصیتی معلمان تربیت‌بدنی عراقی در جدول ۳ ارائه شده است. تحلیل‌ها نشان می‌دهد که برخی از ابعاد ویژگی‌های شخصیتی مانند برون‌گرایی، گشودگی به تجربه و توافق‌جویی تأثیر معناداری در پیش‌بینی ابعاد مختلف مدیریت تعارض دارند. به‌ویژه در ابعاد مصالحه، تشریک مساعی و مدارا، این ویژگی‌ها نقش مهمی ایفا می‌کنند، در حالی که ویژگی‌هایی مانند روان‌رنجوری و وظیفه‌شناسی در اغلب موارد تأثیر معناداری نشان نمی‌دهند. در جدول زیر، نتایج رگرسیون تجمیع شده برای پنج بعد مدیریت تعارض ارائه شده است.

جدول ۳. نتایج رگرسیون چندگانه پیش‌بینی ابعاد مدیریت تعارض از طریق ویژگی‌های شخصیتی

بعد مدیریت تعارض	متغیر شخصیتی	R^2	ضریب(β)	t	Sig	معناداری
مصالحه	روان‌رنجوری	0.147	0.11	1.32	0.187	ندارد
	برون‌گرایی		0.22	2.45	0.015	دارد
	گشودگی به تجربه		0.19	2.13	0.034	دارد
	توافق‌جویی		0.15	1.85	0.065	ندارد

	وظیفه‌شناسی		0.05	0.65	0.518	ندارد
تشریک مساعی	روان‌رنجوری	0.153	-0.04	-0.52	0.605	ندارد
	برون‌گرایی		0.20	2.22	0.027	دارد
	گشودگی به تجربه		0.25	2.50	0.013	دارد
	توافق‌جویی		0.10	1.21	0.228	ندارد
	وظیفه‌شناسی		0.08	0.95	0.343	ندارد
مدارا	روان‌رنجوری	0.140	-0.06	-0.80	0.426	ندارد
	برون‌گرایی		0.18	2.12	0.035	دارد
	گشودگی به تجربه		0.14	1.82	0.070	در حد مرز
	توافق‌جویی		0.21	2.34	0.020	دارد
	وظیفه‌شناسی		0.02	0.25	0.802	ندارد
تسلط	روان‌رنجوری	0.062	-0.12	-1.50	0.135	ندارد
	برون‌گرایی		0.08	1.06	0.289	ندارد
	گشودگی به تجربه		0.05	0.60	0.548	ندارد
	توافق‌جویی		-0.02	-0.24	0.812	ندارد
	وظیفه‌شناسی		0.16	2.12	0.034	دارد
احتراز	روان‌رنجوری	0.002	0.10	1.25	0.211	ندارد
	برون‌گرایی		-0.03	-0.35	0.728	ندارد
	گشودگی به تجربه		0.04	0.45	0.653	ندارد
	توافق‌جویی		0.03	0.36	0.722	ندارد
	وظیفه‌شناسی		-0.05	-0.65	0.517	ندارد

برای بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی در پیش‌بینی ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی عراقی، از تحلیل رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ ارائه شده است. در این تحلیل، پنج ویژگی شخصیتی شامل وظیفه‌شناسی، توافق‌جویی، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه و روان‌رنجوری به‌عنوان متغیرهای مستقل و هفت مؤلفه کیفیت زندگی کاری شامل پرداخت منصفانه، محیط کار ایمن و بهداشتی، بهبود توسعه قابلیت‌های انسانی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، فضای کلی زندگی کاری و وابستگی اجتماعی کارکنان به‌عنوان متغیرهای وابسته مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج حاصل از رگرسیون نشان داد که وظیفه‌شناسی یکی از برجسته‌ترین ویژگی‌های شخصیتی در پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری است، به‌طوری‌که در شش بعد از هفت بعد بررسی‌شده، نقش معناداری ایفا می‌کند. این بعد از شخصیت، به‌ویژه در پیش‌بینی مؤلفه‌هایی نظیر پرداخت منصفانه($\beta = 0.31, p = 0.002$) ، قانون‌گرایی در سازمان($\beta = 0.33, p = 0.001$) ، فضای کلی زندگی کاری ($\beta = 0.29, p = 0.004$) و وابستگی اجتماعی کارکنان ($\beta = 0.20, p = 0.027$) بیشترین تأثیر را داشت. توافق‌جویی نیز در چند بعد از کیفیت زندگی کاری پیش‌بینی‌کننده معناداری بود، از جمله در بعد پرداخت منصفانه($\beta = 0.28, p = 0.004$) ، فضای کلی زندگی کاری ($\beta = 0.25, p = 0.008$) و وابستگی اجتماعی ($\beta = 0.25, p = 0.011$).این امر نشان می‌دهد که معلمانی که سطح بالاتری از توافق‌جویی دارند، کیفیت زندگی کاری مطلوب‌تری را تجربه می‌کنند.

ویژگی شخصیتی گشودگی به تجربه در ابعاد مرتبط با رشد و توسعه فردی مؤثر واقع شد؛ از جمله در بهبود توسعه قابلیت‌های انسانی ($\beta = 0.30, p = 0.002$) و تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم .($\beta = 0.27, p = 0.009$) این یافته حاکی از آن است که گشودگی به تجربه می‌تواند

نقشی کلیدی در تقویت دیدگاه مثبت معلمان نسبت به محیط حرفه‌ای و توسعه فردی ایفا کند. برون‌گرایی نیز در برخی از ابعاد، همچون محیط کار ایمن و بهداشتی ($\beta = 0.22, p = 0.026$) و تأمین فرصت رشد ($\beta = 0.22, p = 0.021$)، به‌صورت معنادار ظاهر شد؛ به‌ویژه برای معلمانی که تعاملات اجتماعی بیشتری دارند و از محیط‌های پویا استقبال می‌کنند. از سوی دیگر، روان‌رنجوری تنها در پیش‌بینی بعد وابستگی اجتماعی کارکنان نقش معناداری داشت ($\beta = 0.18, p = 0.041$). این نتیجه ممکن است به این معنا باشد که افراد دارای این ویژگی، گرایش بیشتری به تکیه بر حمایت اجتماعی در محیط کار دارند. در مجموع، یافته‌های حاصل از رگرسیون نشان می‌دهند که ویژگی‌های شخصیتی، به‌ویژه وظیفه‌شناسی، توافق‌جویی و گشودگی به تجربه، نقش مهمی در شکل‌گیری تجربه معلمان از کیفیت زندگی کاری ایفا می‌کنند. این نتایج می‌تواند در سیاست‌گذاری‌های منابع انسانی، طراحی برنامه‌های توانمندسازی معلمان و بهبود شرایط کاری مورد استفاده قرار گیرد.

جدول ۴. نتایج پیش‌بینی ابعاد کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی

بعد کیفیت زندگی کاری	ویژگی شخصیتی	R^2	ضریبβ	t	Sig	معنادار
پرداخت منصفانه	وظیفه‌شناسی	0.237	0.31	3.12	0.002	دارد
	توافق‌جویی		0.28	2.93	0.004	دارد
	برون‌گرایی		-0.05	-0.59	0.556	ندارد
	گشودگی به تجربه		0.09	1.04	0.299	ندارد
	روان‌رنجوری		0.02	0.25	0.803	ندارد
محیط کار ایمن و بهداشتی	برون‌گرایی	0.163	0.22	2.23	0.026	دارد
	گشودگی به تجربه		0.26	2.54	0.011	دارد
	سایر ابعاد		-	-	>0.05	ندارد
توسعه قابلیت‌های انسانی	گشودگی به تجربه	0.091	0.30	3.12	0.002	دارد
	سایر ابعاد		-	-	>0.05	ندارد
فرصت رشد و امنیت مداوم	وظیفه‌شناسی	0.212	0.24	2.73	0.007	دارد
	برون‌گرایی		0.22	2.33	0.021	دارد
	گشودگی به تجربه		0.27	2.62	0.009	دارد
	سایر ابعاد		-	-	>0.05	ندارد
قانون‌گرایی در سازمان	وظیفه‌شناسی	0.109	0.33	3.42	0.001	دارد
	سایر ابعاد		-	-	>0.05	ندارد
فضای کلی زندگی کاری	وظیفه‌شناسی	0.199	0.29	2.87	0.004	دارد
	توافق‌جویی		0.25	2.67	0.008	دارد
	سایر ابعاد		-	-	>0.05	ندارد
وابستگی اجتماعی کارکنان	وظیفه‌شناسی	0.229	0.20	2.21	0.027	دارد
	توافق‌جویی		0.25	2.56	0.011	دارد
	روان‌رنجوری		0.18	2.05	0.041	دارد
	سایر ابعاد		-	-	>0.05	ندارد

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی در پیش‌بینی سبک‌های مدیریت تعارض و کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی انجام شد. یافته‌ها به‌وضوح نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی، به ویژه وجدان کاری (وظیفه‌شناسی)، توافق‌پذیری و گشودگی به تجربه، نقش تعیین‌کننده‌ای در انتخاب سبک‌های مدیریت تعارض دارند. معلمان دارای سطوح بالاتر این ویژگی‌ها گرایش بیشتری به سبک‌های راه‌حل‌گرایانه مانند یکپارچه‌سازی، مصالحه و همکاری نشان می‌دهند که نتیجه آن حل تعارضات به شیوه‌ای سازنده و برد—برد است. تحلیل‌های پژوهش نشان می‌دهد که وجدان کاری، به دلیل تأثیر آن بر مسئولیت‌پذیری و توجه به نتایج بلندمدت، به افراد کمک می‌کند تا در مواجهه با تعارض، تصمیمات سنجیده و هدفمند اتخاذ کنند. توافق‌پذیری، که نشانگر همدلی و تمایل به هماهنگی با دیگران است، افراد را به سمت ایجاد رابطه‌ای مبتنی بر تعامل مثبت و همکاری سوق می‌دهد و گشودگی به تجربه، با افزایش انعطاف‌پذیری و پذیرش راهکارهای نوآورانه، موجب می‌شود معلمان راه‌حل‌های خلاقانه و عملی برای تعارضات پیدا کنند.

این یافته‌ها با مطالعات پیشین همسو هستند؛ به عنوان مثال، دهقانی فیروزآبادی و همکاران (۱۳۸۹) نشان دادند که ویژگی‌های شخصیتی نقش اساسی در سبک‌های مدیریت تعارض ایفا می‌کنند، و والونه و همکاران (۲۰۲۲) نیز ارتباط قوی بین پنج ویژگی شخصیتی و سبک‌های مدیریت تعارض را تأیید کردند. یافته‌های مشابه در پژوهش‌های آکینوبی و همکاران (۲۰۱۲) و فاروقی و همکاران (۲۰۱۵) نیز مشاهده شده است؛ آنها گزارش کردند که سبک‌های یکپارچه‌سازی و الزام‌آور با عملکرد بهتر معلمان همبستگی دارند، در حالی که سبک‌های اجتنابی و سازش‌آمیز اثر منفی بر عملکرد دارند. این الگو نشان‌دهنده آن است که ویژگی‌های شخصیتی مثبت، به ویژه وجدان کاری و توافق‌پذیری، به طور مستقیم بر توانایی معلمان در مدیریت مؤثر تعارض و حفظ تعاملات حرفه‌ای تأثیر می‌گذارند.

تحلیل‌های متاآنالیز حسین دبیریان تهرانیا و یمینیب (۲۰۲۰) نیز نشان می‌دهد که روان‌رنجوری با سبک‌های اجتنابی رابطه مثبت دارد و با سبک یکپارچه‌سازی رابطه منفی، در حالی که سایر ویژگی‌ها مانند برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی با سبک‌های سازشکارانه و یکپارچه‌سازی همبستگی مثبت دارند. این یافته‌ها بر این نکته تأکید می‌کند که ویژگی‌های شخصیتی نه تنها رفتار مدیریتی را شکل می‌دهند، بلکه گرایش فرد به حل خلاقانه و سازنده تعارضات را نیز پیش‌بینی می‌کنند. مطالعه سومرو و همکاران (۲۰۲۲) نیز نشان می‌دهد که برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، توافق‌پذیری و وجدان کاری به طور معناداری سبک‌های سازنده مدیریت تعارض را تقویت می‌کنند، در حالی که برخی ویژگی‌ها مانند برون‌گرایی و گشودگی، تأثیر منفی بر سبک اجتنابی دارند. این نتایج با تحلیل محقق حاضر همخوانی دارد و نشان می‌دهد معلمان با ویژگی‌های مثبت تمایل دارند از تعارض به عنوان فرصت تعامل و حل مسئله بهره‌برداری کنند، در حالی که ویژگی‌های منفی مانند روان‌رنجوری ممکن است آنان را به سمت اجتناب یا رفتار سلطه‌جویانه سوق دهد.

علاوه بر تأثیر ویژگی‌های شخصیتی، یافته‌ها اهمیت عوامل فرهنگی و روان‌شناختی را نیز برجسته می‌کنند. والونه و همکاران (۲۰۲۲) نشان دادند که معلمان با ذهن بازتر و انعطاف‌پذیری فرهنگی بیشتر به سبک‌های یکپارچه‌سازی و الزام‌آور گرایش دارند، در حالی که معلمان با سطوح پایین‌تر همدلی فرهنگی بیشتر سبک‌های سلطه‌گرانه و اجتنابی را انتخاب می‌کنند. این یافته حاکی از آن است که محیط فرهنگی و ویژگی‌های روان‌شناختی، به ویژه انعطاف‌پذیری و همدلی، می‌تواند به‌طور مستقیم سبک مدیریت تعارض را تحت تأثیر قرار دهد و نشان‌دهنده تعامل پیچیده میان شخصیت، فرهنگ و محیط آموزشی است. مطالعات اخیر نیز نشان می‌دهند که جنسیت، سابقه کاری و سطح تحصیلات می‌توانند با ویژگی‌های شخصیتی همبستگی داشته باشند و سبک مدیریت تعارض را تعدیل کنند (آبیلیو آفونسو لورنکو و همکاران، ۲۰۲۳؛ سیده عترت امتیاز بخاری و سیدرا کیران، ۲۰۲۴).

در حوزه کیفیت زندگی کاری، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که ویژگی‌هایی مانند ثبات هیجانی، وجدان کاری و گشودگی به تجربه پیش‌بینی‌کننده معنادار هستند. این یافته‌ها با پژوهش‌های نظری و همکاران (۱۳۹۴) و بای (۱۳۹۸) همسو است که شخصیت مثبت و پایدار را عامل مهم در تجربه فرد از محیط کاری، ادراک عدالت، جو سازمانی و سرمایه روان‌شناختی می‌دانند. تحلیل محقق نشان می‌دهد که معلمان با ثبات هیجانی بالا می‌توانند فشارها و تنش‌های محیط کاری را بهتر مدیریت کنند، و ویژگی وجدان کاری موجب توجه بیشتر به وظایف و مسئولیت‌ها می‌شود. علاوه بر این، گشودگی به تجربه معلمان را قادر می‌سازد فرصت‌های توسعه فردی و شغلی را شناسایی و به شیوه‌ای اثربخش از آنها بهره‌برداری کنند.

مطالعات گورسی (۲۰۱۶) و فلورانس موبندی (۲۰۱۶) نیز تأیید می‌کنند که ویژگی‌های شخصیتی مثبت با رضایت شغلی و تعادل بین کار و زندگی ارتباط معنی‌دار دارند. یافته‌های جینا پرماتا ساری و بدجو سوجانتو (۲۰۲۰) نشان می‌دهد که این ویژگی‌ها به طور مستقیم بر بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری تأثیر می‌گذارند و دینداینانتی پوتری و همکاران (۲۰۲۰) نشان دادند که مشارکت کاری می‌تواند میانجی مهمی در رابطه بین شخصیت و عملکرد شغلی باشد. حکیمه کاید و کبری کاظمیان مقدم (۲۰۲۱) نیز نشان دادند که کیفیت زندگی کاری نه تنها تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و بهزیستی روان‌شناختی قرار دارد، بلکه حمایت اجتماعی ادراک‌شده نیز میانجی مهمی در این فرآیند است.

تحلیل محقق پیرامون این یافته‌ها بیان می‌کند که کیفیت زندگی کاری به عنوان یک متغیر میانجی، رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی را تقویت می‌کند. بنابراین، توسعه و تقویت ویژگی‌های شخصیتی مثبت در معلمان می‌تواند نه تنها رفتار مدیریت تعارض را بهبود بخشد، بلکه رضایت شغلی، انگیزه و بهره‌وری را نیز افزایش دهد. علاوه بر این، محیط کار حمایتی و انعطاف‌پذیر، همراه با آموزش‌های مدیریتی و روان‌شناختی مبتنی بر شخصیت، می‌تواند اثر این ویژگی‌ها را تشدید کند.

یافته‌های حاضر همچنین نشان می‌دهد که روان‌رنجوری و برخی ویژگی‌های منفی می‌توانند افراد را به سمت سبک‌های اجتنابی یا سلطه‌جویانه هدایت کنند. این نکته با مطالعه مقدم و بزنجانی (۱۳۸۷) همسو است که نشان داد ویژگی‌هایی مانند کانون کنترل و قدرت‌طلبی با تعارض سازمانی رابطه مثبت و عزت‌نفس و سازگاری با تعارض رابطه منفی دارند. بنابراین، آموزش‌های مدیریت تعارض باید علاوه بر تقویت ویژگی‌های مثبت، به شناسایی و کاهش تأثیر ویژگی‌های منفی نیز توجه کند تا رفتارهای اجتنابی و سلطه‌جویانه در محیط کار کاهش یابد.

براساس یافته های این تحقیق می توان تأکید کرد که تعامل میان ویژگی‌های فردی و متغیرهای محیطی اهمیت ویژه‌ای دارد. شرایط محیطی، سبک‌های ارتباطی، حمایت اجتماعی و انتظارات فرهنگی می‌توانند اثر ویژگی‌های شخصیتی بر مدیریت تعارض و کیفیت زندگی کاری را تعدیل کنند. به عنوان مثال، معلمی با وجدان کاری و گشودگی به تجربه در محیطی حمایتی، با کیفیت زندگی کاری بالاتر و سبک مدیریت تعارض سازنده‌تر عمل می‌کند، اما همان معلم در محیطی با فشارهای بیش از حد و محدودیت‌های فرهنگی ممکن است به سبک‌های اجتنابی یا سلطه‌جویانه گرایش یابد. به طور کلی، یافته های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی مثبت، به ویژه وجدان کاری، توافق‌پذیری و گشودگی به تجربه، نقش حیاتی در هدایت معلمان به سمت سبک‌های مدیریت تعارض سازنده و ارتقاء کیفیت زندگی کاری دارند. این یافته‌ها تأکید می‌کند که برنامه‌های آموزشی و روان‌شناختی باید بر توسعه این ویژگی‌ها تمرکز کنند و همزمان با توجه به تنوع فرهنگی و محیطی، مهارت‌های مدیریت تعارض و رضایت شغلی را ارتقاء دهند. تحلیل محقق نشان می‌دهد که شناخت و تقویت ویژگی‌های شخصیتی مثبت، در کنار توجه به متغیرهای محیطی و فردی مکمل، کلید ارتقای سلامت روانی، بهره‌وری و رضایت شغلی در معلمان است.

در نتیجه، می‌توان نتیجه گرفت که برنامه‌های آموزشی، مداخلات روان‌شناختی و سیاست‌های منابع انسانی در محیط‌های آموزشی باید با رویکرد شخصیت‌محور طراحی

شوند، تا علاوه بر ارتقای مهارت‌های مدیریت تعارض، کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی معلمان نیز بهبود یابد. توجه به ویژگی‌های شخصیتی مثبت و متغیرهای محیطی مکمل، می‌تواند منجر به ایجاد محیط کاری سالم، پویا و مولد شود که برای معلمان انگیزه‌بخش و رضایت‌آور است و به نوبه خود کیفیت آموزش و یادگیری دانش‌آموزان را نیز ارتقاء می‌دهد.

سپاسگزاری

نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از کلیه افرادی که در انجام تحقیق، محققین را همراهی نموده‌اند، تشکر و قدردانی نمایند.

References

1. Abedini, S., & Tohidloo, M. (2022). Investigating the impact of political system on education. Journal of Psychological and Educational Studies (Negareh Higher Education Institute), 79 (5), 31-42. (Persian)
2. Afrouzeh, M. S., Moharramzadeh, M., Kashif, M. M., & Afrouzeh, M. (2011). Identifying motivational factors, personality traits and social components of volunteer forces in sports. Sport Management Journal, 3 (11), 165-181. (Persian)
3. Ajay, C. S., Payal, C., & Singh, D. (2018). Comparative study of personality traits of physical education teachers and other subject teachers of Jammu city. *International Journal of Physiology, Nutrition and Physical Education*, *3*(2), 407-409.
4. Akbari Yazdi, H., & Kalhori, P. (2016). Comparison of quality of life between physical education and non-physical education teachers (Case study of Hamadan County). National Conference on Developments in Sports Sciences in Health, Prevention and Championship. (Persian)
5. Altmäe, S., Türk, K., & Toomet, O. S. (2013). Thomas-Kilmann's Conflict Management Modes and their relationship to Fiedler's Leadership Styles (basing on Estonian organizations). *Baltic Journal of Management*, *8*(1), 45-65.
6. Azucar, D., Marengo, D., & Settanni, M. (2018). Predicting the Big 5 personality traits from digital footprints on social media: A meta-analysis. *Personality and individual differences*, *124*, 150-159.
7. Bagtasos, M. R. (2011). Quality of work life: A review of literature. *DLSU Business & Economics Review*, *20*(2), 1-8.
8. Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel psychology*, *44*(1), 1-26.
9. Bay, N. (2019). The relationship between workplace discrimination and quality of work life among physical education teachers in Golestan province. Human Resource Management in Sports, 6 (2), 333-344. (Persian)
10. Bazgoli, H., Safari, M., & Imani, M. N. (2021). Identifying and ranking influential factors on cultural capital development in the education system. Cultural Management, 15 (51), 1-19. (Persian)
11. Beh, L. S., & Idris, K. (2006). An analysis of quality of work life (QWL) and career-related variables. *American journal of applied sciences*, *3*(12), 2151-2159.
12. Chia, F., Huang, W. Y., Wu, L. M., & Wu, C. E. (2022). A discriminant analysis of personality traits and cluster types of physical education teachers. *SAGE Open*, *12*(3), 21582440221121591.
13. Dehghani Firouzabadi, H., Hamidi, M., & Seifpanahi Shabani, J. (2010). Relationship between five personality dimensions and conflict coping styles. Sport Management Journal, 2 (7), 73-92. (Persian)
14. Dely-Palinkas, A., Tari-Keresztes, N., & Gupta, H. (2023). Conflict management in Physical Education: The critical role of team-based activities in physical education to improve cooperation and wellbeing. *International Journal of Emotional Education*, *15*(2), 164-168.

15. Deng, Q., Zheng, B., & Chen, J. (2020). The relationship between personality traits, resilience, school support, and creative teaching in higher school physical education teachers. *Frontiers in Psychology*, *11*, 568906.

16. Gil-Espinosa, F. J. (2021). Physical education and conflict resolution. *International Journal of Physiology, Nutrition and Physical Education*, *6*(1), 71-75.

17. Granero-Gallegos, A., Baena-Extremera, A., Pérez-Quero, F. J., Ortiz-Camacho, M. M., & Bracho-Amador, C. (2012). Analysis of motivational profiles of satisfaction and importance of physical education in high school adolescents. *Journal of sports science & medicine*, *11*(4), 614.

18. Hamza, S. H. K. (2023). Relationship Between Personality Traits, and Desired Leadership Styles, their Impact on Lecturers in Classrooms Management at Salahaddin University, Erbil–Kurdistan Regional Government. *Zanco Journal of Human Sciences*, *27*(5), 307-323.

19. Hardman, K. (2008). Physical education in schools: a global perspective. *Kinesiology*, *40*(1).

20. Hashim, A. K., & Salman, T. D. (2024). The prevailing leadership Patterns and personal traits and their relationship to innovative thinking of female physical education teachers in middle schools in Baghdad Governorate. *TechHub Journal*, *7*, 71-87.

21. Heidari Nejad, S., Mehrabizadeh Honarmand, M., Davoudi, I., & Payandeh, M. (2011). Relationship between personality traits and conflict management strategies among physical education managers in Khuzestan province. Clinical Psychology and Personality (Daneshvar Behavior), 3 (5), 65-74. (Persian)

22. Isik, U., Sunay, H., & Cengiz, R. (2018). The Relationship between School Administrators' In-House Communication and Conflict Management Strategies According to Physical Education Teachers' Perceptions. *Asian Journal of Education and Training*, *4*(4), 266-271.

23. Jafari, A., Farahani, A., & Ghasemi, H. (2023). Relationship between personality dimensions and organizational commitment among male physical education teachers in Shahriar County. Sport Management Studies, in press. https://doi.org/10.22089/smrj.2023.3751 (Persian)

24. Jayakumar, A., & Kalaiselvi, K. (2012). Quality of work life-an overview. *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*, *1*(10), 140-151.

25. Lourenço, A. A., Valente, S. N., Dominguez-Lara, S., & Fulano, C. S. (2023). The teachers' personality factors on classroom conflict management. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, *26*(2), 161-177.

26. Madalina, O. (2016). Conflict management, a new challenge. *Procedia Economics and Finance*, *39*, 807-814.

27. Mamashli, J., Jadidi, S., Ghazalsafloo, H. R., Alidoust Ghahfarrokhi, E., & Mahkooyi, F. (2019). Relationship between personality traits and conflict management styles among physical education teachers. Journal of Sports Management and Motor Behavior, 15 (29), 97-112. (Persian)

28. McAdams, D. P., & Pals, J. L. (2006). A new Big Five: fundamental principles for an integrative science of personality. *American psychologist*, *61*(3), 204.

29. Nadler, D. A., & Lawler 3rd, E. E. (1983). Quality of work life: perspectives and directions. *Organizational dynamics*, *11*(3), 20-30.

30. Nazari, R., Goodarzi, M., & Henry, H. (2015). Relationship between organizational climate factors and quality of work life. Sport Management Studies, 7 (33), 131-144. (Persian)

31. Neto, L. B., Christofoletti, G., de Alencar, G. P., & Burke, T. N. (2024). Burnout syndrome, work ability, quality of life and physical activity in teachers during the COVID-19 pandemic in Campo Grande, Brazil. *Work*, *78*(1), 45-53.

32. Poursoltani Zavareh, H., Faraji, R., & Andam, R. (2010). The impact of personality traits of Iranian physical education department staff on their organizational commitment. Sport Management Journal, 2 (6), 137-152. (Persian)

33. Riyono, B., Hartati, S., & Fatdina, F. (2022). Quality of work life (qwl) from psychological perspective and the development of its measurement. *Jurnal Psikologi*, *49*(1), 87-103.

34. Rothmann, S., & Coetzer, E. P. (2003). The big five personality dimensions and job performance. *SA Journal of industrial psychology*, *29*(1), 68-74.
35. Saraji, G. N., & Dargahi, H. (2006). Study of quality of work life (QWL). *Iranian journal of public health*, *35*(4), 8-14.
36. Seyed Ameri, M. H., Savareh, O., & Ebrahimi, L. (2015). Relationship between social capital and quality of work life among staff of West Azerbaijan sports and youth department. Sport Management Journal, 7 (3), 335-349. (Persian)
37. Siahieh Atabaki, A. M., Rafipour Dehbidi, A., & Habibinejad, R. (2024). Physical education and its challenges in education system. Conference on Management and Humanities Research in Iran. (Persian)
38. Soltan Hosseini, M., Naderian, M., Homaee, R., & Mousavi, Z. (2009). Relationship between quality of work life and organizational commitment among staff of Isfahan province physical education department. Sport Management Journal, 1 (2), 167-181. (Persian)
39. Soomro, B. A., Saraih, U. N., & Ahmad, T. S. T. (2023). Personality traits and conflict management styles via job performance in higher education. *Journal of Applied Research in Higher Education*, *15*(4), 1069-1094.
40. Stepanchenko, N. I., & Briskin, Y. A. (2019). Dispositional factors of personality professional development of the future teachers of physical education and sport. *Physical education of students*, *23*(4), 202-208.
41. Stevens, T. A., To, Y., Stevenson, S. J., & Lochbaum, M. R. (2008). The importance of physical activity and physical education in the prediction of academic achievement. *Journal of Sport Behavior*, *31*(4).
42. Tajvaran, M., & Seyf, M. H. (2017). Causal model of work alienation based on quality of work life and organizational justice with emphasis on mediating role of conflict, organizational commitment and job attachment among physical education teachers in Shiraz. Sport Management Studies, 9 (43), 61-80. (Persian)
43. Thakore, D. (2013). Conflict and conflict management. *Iosr Journal Of Business And Management (Iosr-Jbm)*, *8*(6), 07-16.
44. Thomas, K.W. and Kilmann, R.H. (1974), Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument, Xicom, Tuxedo, New York, NY
45. Tilga, H., Hein, V., Koka, A., & Hagger, M. S. (2020). How physical education teachers' interpersonal behaviour is related to students' health-related quality of life. *Scandinavian Journal of Educational Research*, *64*(5), 661-676.
46. Turan, M. B., Bahadir, Z., & Certel, Z. (2015). The relationship with the personal qualities of ability about conflict resolution of physical education and sport teacher candidates. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *174*, 3390-3396.
47. Ulucan, H. (2017). Relationship between Job Statisfaction Levels and Work-Family Conflicts of Physical Education Teachers. *Journal of Education and Learning*, *6*(3), 312-322.
48. Vallone, F., Dell'Aquila, E., Dolce, P., Marocco, D., & Zurlo, M. C. (2022). Teachers' multicultural personality traits as predictors of intercultural conflict management styles: Evidence from five European countries. *International Journal of Intercultural Relations*, *87*, 51-64.
49. Verma, V. K. (1998). Conflict management. *The project management institute: Project management handbook*, 353-364.
50. Wolff, H. G., & Kim, S. (2012). The relationship between networking behaviors and the Big Five personality dimensions. *Career Development International*, *17*(1), 43-66.
51. Zardoshtian, S., Khanmoradi, S., & Mohammadi Cheshmehkabodi, A. (2018). The effect of emotional intelligence on conflict management strategies with moderating role of communication skills among Iranian women's rugby premier league players. Sport Management Studies, 10 (51), 267-284. (Persian)