

روابط بین سبک‌های حل تعارض و رغبت‌های شغلی شخصیتی با همدلی در دانشجویان
*Relationship between Conflict Resolution Styles, Occupational Interests
and Empathy in University Students*

Reza Maleki

Shahid Chamran University of Ahvaz
Rezaa.maleki@gmail.com

Mohammad Aslanpur

Shahid Chamran University of Ahvaz

رضا ملکی

دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه
شهید چمران

محمد اصلانپور

دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه
شهید چمران

Abstract

Aim: The research purpose is to assess the relationship between conflict resolution styles, vocational interests and empathy amongst MA students of Shahid Chamran University of Ahvaz. **Method:** Therefore, our Sample comprised 150 students who were randomly selected using cluster sampling. The sample group were then requested to fill out the *Vocational Preference Inventory (Holland, 1985)*; *Conflict resolution Style Questionnaire (Rahim, 1983)*; and *The Empathy Quotient-Short Form (Wkabashe & Baron-Cohen, 2006)*. Moreover, Pearsonian correlation and stepwise regression were employed to analyze the data. **Results:** Empathy significantly correlated to collaborating style, compromising style, avoiding style; the same relationship was found between empathy and investigative interests, realistic interests and social interests. Furthermore, there were multiple regressions between empathy and compromising style, avoiding style, investigative interests and social interests that totally explain 33.5% of the empathy's variance. Overall, empathy can be an area of focus in occupational counseling sessions and contribute to recruiting, selecting, promoting, training and also administration of related personnel program.

Keywords: Empathy, Occupational Interests, Conflict Resolution Styles, MA Students

چکیده^۱

هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه ساده و چندگانه سبک‌های حل تعارض و رغبت‌های شغلی شخصیتی با همدلی در دانشجویان کارشناسی ارشد دانشگاه شهید چمران اهواز بوده است. **روش:** براساس روش نمونه‌گیری خوشه‌ای، ۱۵۰ دانشجوی کارشناسی ارشد به شکل تصادفی انتخاب شده و پرسشنامه‌های رغبت‌سنج‌هالند (۱۹۸۵)، سبک‌های حل تعارض (راهیم، ۱۹۸۳) و بهره‌همدلی فرم کوتاه (واکاباشی، بارون کوهن، ۲۰۰۶) روی آنها اجرا گردید. تحلیل‌های آماری با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام انجام شد. **یافته‌ها:** بین همدلی و سبک‌های حل تعارض همکاری، اجتناب و مصالحه همبستگی معنادار وجود دارد. همچنین بین همدلی و رغبت‌های مرتبط با خصایص واقع‌گرا، جستجوگر و اجتماعی همبستگی معنادار وجود دارد. در سطحی دیگر بین سبک‌های حل تعارض مصالحه و اجتناب، رغبت‌های مرتبط با خصایص جستجوگر و اجتماعی با همدلی همبستگی چندگانه وجود دارد. **نتیجه‌گیری:** بنا بر یافته‌ها رغبت‌های شغلی و سبک‌های حل تعارض افراد به شکل معناداری تبیین‌کننده ۳۳.۵٪ از تغییرات همدلی بوده و در مشاوره شغلی به دانشجویان و هدف‌گذاری برنامه‌های جذب نیرو در سازمان‌ها کاربرد دارند.

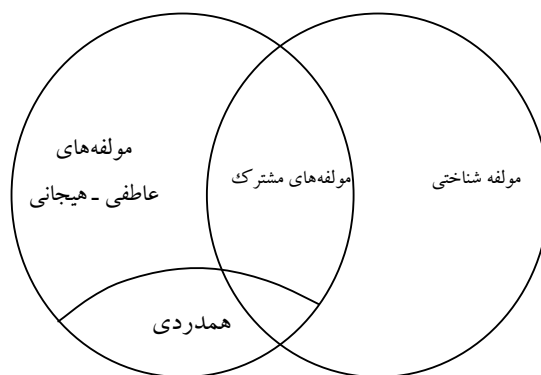
واژه‌های کلیدی: همدلی، رغبت‌های شغلی - شخصیتی، سبک‌های حل تعارض، دانشجویان کارشناسی ارشد

مقدمه

همدلی بی شک توانایی مهمی بوده و همانگونه که حاصل تجارب است، بر انتخاب‌ها و رغبت‌های ما نیز تاثیر گذاشته؛ امکان تعامل مؤثر در محیط اجتماعی را برای ما فراهم آورده و با برانگیختن ما برای کمک به دیگران و بازداشتنمان از آسیب رساندن به دیگران، محیط اجتماع را به هم پیوند می‌دهد (بارون-کوهن، ۲۰۰۲). همدلی با داشتن تاریخ تکامل طبیعی بسیار طولانی در میان انواع مختلف جانداران تکامل یافته (دوال، ۲۰۰۵)، به عنوان یکی از اجزای اصلی هوش هیجانی به دفعات مورد بررسی قرار گرفته و نقش تعیین کننده‌ای در بسیاری از زمینه‌های فعالیت سازمانی چون خشنودی شغلی (ویلارد، ۲۰۰۴)، عملکرد بالایی شغلی (کتسوک، ۲۰۰۶) و موفقیت شغلی (استیس و برون، ۲۰۰۴) دارد.

در تعریف همدلی، پژوهشگران این حوزه به طور سنتی به دو گروه تقسیم شده اند: نظریه پردازانی که از دیدگاه عاطفی - هیجانی به آن می‌نگرند و نظریه پردازانی که بیشتر رویکرد شناختی به همدلی داشته اند. در اصطلاحات اخیر نیز، مولفه شناختی به سمت استفاده از «نظریه ذهن»^۱ (استینگتون، هریس و السون ۱۹۸۸؛ ولمن، ۱۹۹۰، به نقل از بارن - کوهن، ۲۰۰۴) یا «ذهن خوانی»^۲ رفته است (بارن - کوهن ۱۹۹۵؛ ویتن، ۱۹۹۱، به نقل از همان). همدلی در اساس شامل کنار گذاشتن دیدگاه شخصی در رابطه با موضوع و رسیدن به وضعیت ذهنی فرد دیگر است (لسلی، ۱۹۸۷، به نقل از همان). استنباط نهایی به دست آمده براساس شباهت‌های موجود بین وضعیت‌های ذهنی افراد باعث تجربه وضعیت موضوع می شود. در بعضی زمینه‌ها، فرایند همدلی کاملاً شناختی است چون ارجاعی به وضعیت عاطفی - هیجانی وجود ندارد.

براساس دو بحث فوق واضح است که همدلی هر دو جزء شناختی و عاطفی - هیجانی را شامل می شود (دیویس، ۱۹۹۴). نمای شماتیک (شکل ۱) نشان دهنده مدل دو جزئی همدلی است.



شکل ۱- نمای شماتیک همپوشی دو جزء همدلی (دیویس، ۱۹۹۴)

علی‌رغم تنوع اولیه تعاریف همدلی، در مورد سه مؤلفه اولیه زیر توافق کلی وجود دارد: ۱. سهم شدن در عاطفه و هیجان^۳، ۲. درک و تطبیق با دیدگاه دیگری، و ۳. تنظیم هیجانی و خودداری^۴. در خصوص هر یک از این مؤلفه‌ها حمایت‌های پژوهشی بسیاری نیز در حوزه عصب شناختی کارکردی وجود دارد که نواحی مغزی مرتبط با کارکردهای آن‌ها را شناسایی کرده‌اند (رابی، دکتی، ۲۰۰۴، دکتی و جکسون، ۲۰۰۴). خودداری، یکی از مشخصات مهم همدلی است. سهم شدن در عاطفه و هیجان دیگران می بایست توسط

1. Theory of Mind

2. Mind Reading

3. Affective Sharing

4. Self-Agency and Emotion Regulation

این که چه احساسی به چه کسی تعلق دارد، تعدیل گردد. همپوشی و تطابق غیرقابل تمایز بین موقعیت فرد و موقعیت دیگری می‌تواند واکنش‌هایی مانند آشفتگی یا اضطراب را برانگیزد که به هیچ عنوان جزیی از همدلی نیستند.

تعارض به عنوان هرگونه موقعیتی که در آن اهداف، نگرش‌ها، هیجانات یا رفتارهای ناسازگارانه منجر به عدم توافق و یا تضاد بین دو یا چند طرف شود، تعریف شده است (نلسون و کمبل، ۲۰۰۸). پویایی شناسی تعارض به ما یاد آور می‌شود که تعارض را از سه جنبه به عنوان یک ادارک، یک احساس، یا یک اقدام می‌توان در نظر گرفت (میر، ۲۰۰۰). در هر یک از این حالت‌ها، همدلی از طریق فرایندهای ادراک، مقایسه، بیان هیجانی، تسهیل در تفکر، فهم و شناخت هیجان‌ها نقش مهمی در مواجهه با تعارض دارد. همچنین از سویی دیگر به عنوان جزء اصلی هوش هیجانی بر انتخاب راهبردهای حل تعارض چه به صورت هیجان محور و چه به صورت مساله محور تاثیر مستقیم دارد (هریسون-واکر، ۲۰۰۸)؛ که برای این نقش همدلی خاصیت بین فرهنگی قایل شده‌اند (راهیم، ۲۰۰۲).

یک روش طبقه بندی سبک‌های مدیریت تعارض بر اساس دو بعد قاطعیت (میزانی که فرد می‌خواهد اهدافش برآورده شود) و مشارکت (میزانی که فرد می‌خواهد برآورده شدن نگرانی‌های دیگران را در نظر بگیرد) است که پنج سبک یا روش برخورد با تعارض حاصل از آن عبارتند از: رقابت (قاطعیت بالا و مشارکت پایین)، انطباق یا ایثار (مشارکت بالا و قاطعیت پایین)، مشارکت یا همکاری (قاطعیت و مشارکت بالا)، اجتناب (قاطعیت و مشارکت پایین) و مصالحه یا سازش (قاطعیت و مشارکت متوسط).

تعارض‌ها در نهایت به انتخاب راه حل‌ها می‌انجامند که همین انتخاب‌ها نقش اساسی در شکل‌گیری شخصیت دارند. شخصیت افراد کارجو در انتخاب کارراهه افراد موثر است. بررسی رابطه بین شخصیت و ترجیحات شغلی افراد علاوه بر آن که در شناخت رفتارهای کارجو موثر است، به عنوان منبعی قابل اعتماد مورد استفاده مشاوران شغلی و سازمان‌های نیازمند جذب نیروی انسانی نیز قرار می‌گیرد (کولبرستون، لویا و هنینگ، ۲۰۰۹). در سطحی دیگر ویژگی‌های شخصیتی افراد برای متناسب سازی انتظارات کارراهه افراد تحت تاثیر همدلی قرار دارد (همان). در سطح فردی، همدلی در فرایندهای شناختی و عاطفی موثر بر خلاقیت، پردازش اطلاعات و حل مساله نقش تعدیل کننده دارد (هریسون-واکر، ۲۰۰۸).

سوپر (۱۹۴۳)، به نقل از قاسمی (۱۳۸۷) ویژگی‌ها و نشانه‌های شخصیت را به عنوان اصل و ایجاد کننده رغبت‌های شغلی در نظر می‌گیرد و این رغبت‌ها را به چهار منبع نسبت می‌دهد: توارث، محیط، توانایی و شخصیت. تقریباً همین تعریف در نظریه تصمیم‌گیری شغلی هالند (۱۹۸۵)، به نقل از توکلی و دیگران (۱۳۸۶) برای شخصیت به عنوان مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و رغبت‌های فرد در نظر گرفته شده است. براساس این نظریه افراد را می‌توان به یکی از شش تیپ شخصیتی نسبت داد که عبارتند از: واقع‌گرا (دارای خصوصیات جدیت در کار، واقع بینی در امور، مهارت‌های مکانیکی، قدرت جسمانی، علاقه و هماهنگی در کارها)، جستجوگر (دارای خصوصیات تفکر، سازمان دهی، قدرت استدلال و خلاقیت، استقلال، پیش رو بودن، کمروبی و محتاط بودن)، اجتماعی (دارای خصوصیات علاقه به روابط انسانی، احترام به قراردادهای اجتماعی و عدم علاقه به کارهای بدنی و فعالیت‌های سازمان یافته)، قراردادی (دارای خصوصیات احترام به قوانین و مقررات، علاقه به نظم و ترتیب و اجتناب از موقعیت‌های پیچیده و فعالیت‌های جسمانی و اجتماعی)، هنری (دارای خصوصیات مهارت در شناسایی و بیان خصوصیات خود، دوری از نظم و ترتیب، حساس بودن به روابط بین فردی و خلاقیت هنری) و متهور (دارای خصوصیات جاه طلبی، اجتماع پذیری، خوش بینی، انرژی زیاد، پرخاشگری، ماجراجویی، پرحرفی، مهارت‌های کلامی و قدرت رهبری). هر کدام از انواع شخصیت‌ها به محیطی نیاز دارند که موافق و سازگار با خصوصیات آنها باشد و نهایت امکان رشد را برای آن نوع شخصیت فراهم آورد. افراد به دنبال محیط‌های هماهنگ با مهارت‌ها و توانایی‌های خود هستند و در نهایت رفتار به وسیله تعامل با شخصیت و محیط تعیین می‌گردد.

در پژوهش حاضر هدف توصیف متغیرهای بحث شده در بالا بین دانشجویان کارشناسی ارشد دانشگاه شهید چمران اهواز بوده و با تاکید بر مفهوم همدلی به بررسی روابط ساده و چندگانه بین سایر متغیرهای پژوهش و همدلی پرداخته شده است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کاربردی و طرح‌های همبستگی است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل دانشجویان کارشناسی ارشد دانشگاه شهید چمران اهواز است. حجم نمونه با توجه به جامعه آماری ($N=1200$) با استفاده از فرمول کوکران برابر با ۹۶ نفر محاسبه گردید ولی براساس محافظه کاری و امکان تعمیم بیشتر یافته‌ها تصمیم بر آن قرار گرفت که تعداد ۱۵۰ نفر مورد سنجش قرار بگیرد. با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای ۱۵۰ نفر انتخاب شدند و نمونه با مراجعه به خوابگاه‌های مختلف مورد سنجش قرار گرفتند.

ابزار اندازه‌گیری

ابزار سنجش پژوهش حاضر متناظر با متغیرهای مورد مطالعه عبارتند از: پرسشنامه سبک‌های حل تعارض ۱۵ ماده‌ای راهیم (۱۹۸۳؛ به نقل از احمد آبادی، ۱۳۸۵) که شکل کوتاه شده پرسشنامه ۳۵ ماده‌ای همین پرسشنامه است و در آن به هریک از سبک‌ها سه سوال اختصاص داده شده که به صورت تصادفی و نه به صورت مرتب در این پرسشنامه درج شده است. پایایی سبک‌های حل تعارض شامل رقابت ۰.۷۹، همکاری ۰.۸۵، اجتناب ۰.۹۱، ایثار ۰.۷۷ و مصالحه ۰.۹۱ می‌باشد، حداقل امتیاز در هر سبک ۳ و حداکثر ۱۵ است و هرچه امتیاز فرد بالاتر باشد، نشان‌گر آن است که از آن شیوه بیشتر استفاده می‌کند.

پرسشنامه رغبت سنج‌هالند (۱۹۸۵) که توسط حسینیان و یزدی (۱۳۷۵) متناسب سازی، ترجمه و اصلاح گردیده است. این پرسشنامه شامل ۵ خرده‌آزمون فعالیت‌ها، صلاحیت‌ها، مشاغل و دو خرده‌آزمون خودسنجی است. هر خرده‌آزمون دارای شش مقیاس واقع‌گرا، جستجوگر، هنری، اجتماعی، تهوری و قراردادی است که تعداد ماده‌های خرده‌آزمون‌های فعالیت‌ها و صلاحیت‌ها در هر مقیاس ۱۱ ماده و مجموع آن‌ها ۱۳۲ ماده می‌شود. تعداد ماده‌های خرده‌آزمون مشاغل در هر مقیاس ۱۴ ماده است که در کل ۸۴ ماده می‌شوند. خرده‌آزمون‌های خودسنجی ۱ و خودسنجی ۲، هریک ۶ ماده دارند. و به طور کلی پرسشنامه رغبت سنج‌هالند ۲۲۸ ماده را شامل می‌شود. ماده‌های آزمون‌ها به جز خودسنجی‌ها (که ۷ درجه‌ای هستند از ۱ پایین‌ترین تا ۷ بالاترین) در سایر موارد دو گزینه‌ای (بله - خیر) هستند. پس از جمع بندی نمره‌های هر آزمودنی، ۶ نمره برای هریک از رغبت‌ها حاصل می‌شود که پس از رتبه بندی با نمره‌های هم‌خوانی (بر طبق جدول) جمع می‌گردد و در نهایت برای هر فرد شش نمره میزان شده در هر رغبت محاسبه می‌گردد. پایایی این آزمون به نقل از حسینیان و یزدی (۱۳۷۵) بر اساس روش‌های مختلف محاسبه در دامنه‌ای بین ۰.۶۳ تا ۰.۹۱ می‌باشد.

مقیاس بهره همدلی فرم کوتاه^۱ بهترین انتخاب برای سنجش همدلی است زیرا خود-اجرا شونده^۲ است و به راحتی نمره گذاری می‌شود و نیاز به تفسیر پیچیده ندارد (واکاباشی، بارن کوهن، ۲۰۰۶). تلاش شده موادی که به صورت جداگانه مؤلفه‌های شناختی و عاطفی - هیجانی همدلی را می‌سنجد جدا باشند ولی به هر حال به علت آن که این دو مؤلفه همکار و همراه هستند گاهی تشخیص آنها از هم سخت است. فرم اصلی شامل ۶۰ ماده است که ۲۰ ماده کنترل را شامل می‌شود. مقیاس بهره همدلی فرم کوتاه شامل ۲۲ ماده، حاصل از تحلیل عاملی مواد بهره‌های همدلی است که با ضریب همبستگی ۰.۹۵/ با نتایج شکل کامل و اولیه این مقیاس می‌تواند به کار گرفته شود. هر یک از این مواد با چهار گزینه کاملاً موافق، تا حدودی موافق، تا حدودی مخالف، و کاملاً مخالف به آزمودنی‌ها ارائه می‌شود. به ازای انتخاب گزینه‌های کاملاً موافق و تا حدودی موافق به ترتیب ۲ و ۱ نمره تعلق می‌گیرد، به جز ماده‌های

^۱. (Empathy Quotient) EQ-Short

^۲. Self-administered

۳ و ۴ و ۵ و ۷ و ۱۱ و ۱۷ که برای گزینه‌های کاملاً مخالفم و تا حدودی مخالفم به ترتیب ۲ و ۱ نمره تعلق می‌گیرد. مجموع نمرات، نمره بهره همدلی است. در پژوهش حاضر پایایی این مقیاس براساس ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰.۸۸ محاسبه گردید.

نتایج

توصیف جمعیت شناختی نمونه شامل ۷۵ نفر از جنس مونث با میانگین سنی ۲۴ سال و میانگین سال ورود ۱۳۸۹ و ۷۵ نفر از جنس مذکر با میانگین سنی ۲۵ و میانگین سال ورود ۱۳۸۹ صورت می‌پذیرد.

جدول ۱ - توصیف نمرات متغیرهای پژوهش

	مذکر			مونث			مجموع
	میانگین	انحراف معیار	ن	میانگین	انحراف معیار	ن	
واقع‌گرا	۲.۰۱	۰.۳۴	۷۵	۱.۹۶	۰.۱۶	۷۵	۱.۹۸
جستجوگر	۱.۹۲	۰.۶۸	۷۵	۱.۹۰	۰.۵۶	۷۵	۱.۹۰
هنر	۱.۸۰	۰.۱۷	۷۵	۱.۹۰	۰.۰۹	۷۵	۱.۹۰
اجتماعی	۱.۷۹	۰.۱۹	۷۵	۲.۲۶	۰.۷۳	۷۵	۲.۰۵
متهور	۲.۲۲	۰.۴۰	۷۵	۱.۳۷	۰.۳۹	۷۵	۱.۹۱
قراردادی	۱.۴۳	۰.۵۱	۷۵	۱.۸۵	۰.۴۷	۷۵	۱.۶۵
سبک رقابت	۲	۱۰	۷۵	۲	۱۱	۷۵	۲
سبک همکاری	۲	۱۱	۷۵	۲	۱۲	۷۵	۲
سبک اجتناب	۳	۸	۷۵	۲	۷	۷۵	۲
سبک ایثار	۲	۱۰	۷۵	۲	۱۰	۷۵	۲
سبک مصالحه	۲	۱۰	۷۵	۲	۱۱	۷۵	۲
بهره همدلی	۷	۲۳	۷۵	۹	۲۵	۷۵	۸

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌گردد، در بین انواع رغبت‌های شغلی - شخصیتی به ترتیب رغبت‌های اجتماعی و جستجوگری بالاترین نمرات را به خود اختصاص داده‌اند و در بین سبک‌های حل تعارض سبک‌های همکاری و رقابت بالاترین امتیاز و سبک اجتناب کمترین امتیاز را به خود اختصاص داده‌اند. همچنین میانگین بهره همدلی نمونه برابر با ۲۴ با انحراف معیار ۸ مشخص گردیده است.

رابطه چندگانه بین رغبت‌های شغلی - شخصیتی و سبک‌های حل تعارض با همدلی بوسیله رگرسیون گام به گام (جدول ۳) بررسی گردید و همان گونه که مشاهده می‌گردد بین سبک‌های حل تعارض مصالحه و اجتناب، رغبت‌های مرتبط با خصایص شخصیتی جستجوگر و اجتماعی با همدلی رابطه همبستگی چندگانه ($R=0.579, \alpha=0.01$) وجود دارد که در مجموع ۴۴.۸٪ واریانس همدلی را در نمونه تبیین می‌کنند و به ترتیب اهمیت عبارتند از سبک مصالحه، سبک اجتناب (برابطه ای منفی، $b=-0.308$)، خصایص جستجوگری و خصایص اجتماعی می‌باشند.

سایر سبک‌های حل مساله و رغبت‌های شغلی - شخصیتی در رابطه چندگانه متغیرها با همدلی پس از برداشته شدن سهم مشترک متغیرهای وارد شده در رگرسیون گام به گام تاثیر معناداری به لحاظ آماری نداشته‌اند. به عنوان مثال سبک حل تعارض همکاری و خصایص واقع‌گرایی که دارای همبستگی ساده معناداری با همدلی بودند در رگرسیون گام به گام پس از برداشته شدن سهم مشترک در همبستگی نیمه تفکیکی با چهار متغیر وارد شده قبلی در همبستگی چندگانه تاثیر معنا دار آماری ندارد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر در زمینه روابط ساده متغیرها با همدلی نشان دهنده همسویی یافته‌ها با یافته‌های لارسن و بورگن (۲۰۰۲)، به نقل از قاسمی (۱۳۸۷) مبتنی بر وجود رابطه معنا دار بین ملاطفت^۱ (شامل همدلی) به عنوان بخشی از توافق‌پذیری اجتماعی با رغبت‌های شغلی - شخصیتی اجتماعی می‌باشد که دور از انتظار نیز نبوده است. وجود رابطه معنادار بین رغبت‌های شغلی - شخصیتی جستجوگری و همدلی می‌تواند ناشی از عوامل زیر باشد. اول این که طول تحصیلات مقطع کارشناسی ارشد متوسط دو سال بوده و افراد مشغول به تحصیل در این مقطع عمدتاً در ترم‌های اول و سوم تحصیلی مورد سنجش قرار گرفته‌اند، و دوم این که این دانشجویان در حال بررسی و جستجو و سازگاری با محیط تحصیل جدید بوده و به همین منظور نگرش‌های متناسب با آن را اتخاذ و در سنجش‌ها بازتاب داده‌اند. رابطه معنادار خصایص واقع‌گرایی با همدلی در شرایطی که سایر همبستگی‌های هماهنگ با توجه‌های نظری به لحاظ مقداری کوچک هستند تا حدودی دور از انتظار است که البته با مراجعه به نتایج همبستگی چندگانه و حذف این متغیر در گام‌های رگرسیون گام به گام، به این تبیین نزدیک می‌شویم که احتمالاً این رابطه ناشی از در هم تنیدگی و بار مشترکی است که خصایص و سبک‌های مختلف از خود نشان داده‌اند.

در خصوص سبک‌های حل تعارض نیز مشاهده می‌گردد که همسو با یافته‌های یزدان آبادی (۱۳۷۷) مبتنی بر استفاده بیشتر افراد با مدارک تحصیلی بالا از سبک همکاری، این سبک نیز در نمونه بالا ترین امتیاز را کسب کرده است. رابطه بین سبک حل تعارض مصالحه (یا سازش) و همدلی با توجه به رابطه منطقی همدلی و کنش‌های عالی اجتماعی (میلر و دیگران، ۱۹۹۶) و نیاز این سبک حل تعارض به کنش‌های اجتماعی پیچیده قابل تبیین است.

در خصوص روابط چندگانه بین سبک‌های حل تعارض و رغبت‌های شغلی - شخصیتی علاوه بر موارد بالا مشخص می‌گردد که در رابطه چندگانه و پس از برداشته شدن سهم واریانس تبیین شده توسط سبک مصالحه از همدلی، همدلی با سبک اجتناب نیز رابطه چندگانه دارد که با توجه به علامت منفی آن نشان از رابطه معکوس همدلی و استفاده از سبک اجتناب برای حل تعارض دارد. همچنین قرار گرفتن خصایص اجتماعی در آخرین رتبه در ترتیب اهمیت متغیرها در تبیین رابطه چندگانه با همدلی، نشان گر آن است که خصایص اجتماعی در برهم کنش بین متغیرها کمترین سهم معنادار را در تبیین رابطه چندگانه داراست.

به طور کلی با توجه به نقش همدلی بر ایجاد جو مثبت سازمانی و تاثیر این جو بر رفتارهای مسئولانه (مسئولیت اجتماعی) مانند خودکنترلی، مراقبت و توجه به مسئولیت‌ها (گلمن، ۲۰۰۱) و کسب اعتماد به نفس (بواسکی، ۲۰۰۳) و کسب موفقیت تحصیلی (ولش،

¹ Tender

پارک، واید من و اونیل، (۲۰۰۱) در رده‌های سنی مختلف، به نظر می‌رسد که این مؤلفه به عنوان مفهومی قابل آموزش و توسعه گزینه ای مهم برای بهبود عملکرد اجتماعی، شغلی و تحصیلی است. پژوهش‌های بیشتر در خصوص روشن شدن سایر پیشایندها و پی آمدهای همدلی و همچنین نحوه تاثیر آنها بر یکدیگر از طریق تحلیل مسیر و مدل سازی‌های متناسب ضروری است.

منابع

قاسمی، ج. (۱۳۷۸). روابط ساده و چندگانه ارزشهای شغلی، باورهای شغلی و رغبت‌های شغلی با عملکرد شغلی و رفتار مدنی سازمانی دره کارکنان یک کارخانه صنعتی شیمیایی، پایان نامه ی کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده علوم تربیتی.

احمد آبادی، م. (۱۳۸۵). بررسی رابطه ی بین هوش هیجانی و سبکهای حل تعارض در بین کارکنان سازمان آب و برق استان خوزستان، پایان نامه ی کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده ی علوم تربیتی و روانشناسی.

توکلی، ی.، ایزدی، ع. ا.، و جشانی، ز. (۱۳۸۵). آشنایی با آزمون‌های ریون و رغبت سنج، تهران: نشر وراى دانش.

حسینیان، س.، و یزدی، س. م. (۱۳۷۵). راهنمای اجرا و شیوه نمره گذاری آزمون رغبت سنج تحصیلی-شغلی، دفتر مشاوره و برنامه ریزی امور تربیتی.

- Baron-choen, S., & Wheel Wright, S. (2004). The Empathy Quotient. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 34(2), 163-175.
- Baron-Cohen, S. (2002). The Extreme Male Brain Theory of Autism. *Trends in Cognitive Science*, 6, 248-254.
- Baron-Cohen, S. (1995). *Mind Blindness: An essay on autism and theory of mind*. Boston: MIT Press/Bradford Books.
- Culbertson, S. S., Leiva, P. A., & Henning, J. B. (2009). The Role of Personality and Goal Orientation in Student Preferences for Job Attributes. *Canadian Journal of Career Development*, 8(1), 39-49.
- Davis, M. H. (1994). *Empathy: A social psychological approach*. CQ: West View Press.
- De Waal, F. B. M. (2005). The Evolution of Empathy. *Annual Review of Psychology*, 59, 279-300.
- Decety, J., & Jackson, P. L. (2004). The Functional Architecture of Human Empathy. *Behavioral and Cognitive Neuroscience Reviews*, 3, 71-100.
- Decety, J., & Sommerville, J. A. (2003). Shared Representations between Self and Others: A Social cognitive neuroscience view. *Trends in Cognitive Science*, 7, 527-533.
- Eisenberg, N., & Miller, P. A. (1987). Empathy and Prosocial Behavior. *Psychological Bulletin*, 101, 91-119.
- Goldman, A. (2006). *Simulating Minds: The philosophy, psychology, and neuroscience of mind reading*. New York: Oxford University Press.
- Harrison-Walker, L. J. (2008). How Emotional Intelligence and Spirituality Impact Job Survivors in a Post-M&A Work Environment. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 12(1), 121-149.
- Koetsuk, K. (2006). *A Case Study of the Interests and Needs of the District Director to Improve Job Performance in the Bangkok Metropolitan Administration*. Dissertation for the Degree of Doctor of Education. Victoria University, Melbourne, Australia.
- Mayer, B. S. (2000). *The Dynamics of Conflict Resolution: A Practitioner's Guide*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Miller, P. A., Jansen, O. P., & Haar, M. A. (1997). Emotional, Cognitive, Behavioral and Temperament Characteristics of High-empathy Children. *Motivation and Emotion*, 21, 109-125.
- Nelson and Campble (2008). *Organizational Behavior*. New York: Rutledge Pub.
- Rahim, M. A. (2002). A Model of Emotional Intelligence and Conflict Management Strategies: A study in seven countries. *The International Journal of Organizational Analysis*, 10(4), 302-326.
- Stys, Y., & Brown, S. L. (2004). A Review of the Emotional Intelligence Literature and Implications for Corrections. *Research Branch Correctional Service of Canada*.

- Villard, J. A. (2004). *Determining the relationship between job satisfaction of county extension unit employees and the level of emotional intelligence of extension county chairs*. Dissertation for The Degree Doctor of Philosophy. School of The Ohio State University.
- Wkabashe, A., & Baron-Cohen, S. (2006). Development of Short Forms of the Empathy Quotient (EQ-Short) and the Systemizing Quatient (SQ-Short). *Personality and Individual Differences, 11*, 929-940.

