

Человеческое поведение как причина конфликта между профессиональными строителями

Human Behavior as an Cause of Conflict between Professional Builders

Кузнецова А.Г.

Бакалавр, ГБПОУ города Москвы Колледж по подготовке социальных работников департамента труда и социальной защиты населения города Москвы
e-mail: sdcloud@mail.ru

Kuznetsova A.G.

Bachelor's Degree Student, State budgetary educational institution of the city of Moscow for the training of medical workers of the Department of Labor and Social Protection of the city of Moscow
e-mail: sdcloud@mail.ru

Аннотация

Конфликт – это разногласия между сторонами, и обычно он неизбежен в строительном проекте. Многие предыдущие исследователи согласились с тем, что конфликт отнимает успех проекта с точки зрения того, что он не может быть выполнен в течение выделенного и ожидаемого времени, затрат и качества, что затем часто сопровождается разрушением индивидуальных и хороших рабочих отношений. Кроме того, есть также исследования, которые проясняют, что конфликт в строительной отрасли – это не просто проблема, но и нечто худшее. Таким образом, целью данной работы является выявление существенных причин конфликта в аспекте поведения человека, влияющих на эффективность деятельности профессиональных сторон. Существуют три основные причины конфликта, которые являются различными профессиями, которые создают различное восприятие среди профессиональных сторон, плохая коммуникация между профессиональными сторонами и недоверие к выполнению обязанностей в командной работе, в то же время основное воздействие усиливается из-за напряженной рабочей среды. Метод интеграции или сотрудничества также весьма предпочтителен респондентами при решении конфликтов. Можно также сделать вывод, что успех строительных проектов в основном зависит от того, насколько хорошо профессиональные стороны справляются с конфликтами.

Ключевые слова: управление конфликтами, поведение человека, профессиональные стороны.

Abstract

A conflict is a disagreement between the parties, and it is usually inevitable in a construction project. Many previous researchers have agreed that it cannot be completed within the specified and expected time, cost, and quality, often accompanied by the destruction of individual and good working relationships. In addition, there are also studies that make it clear that conflict in the construction industry is not just a problem, but also something worse. Thus, the purpose of this work is to identify the essential conflict factors of the aspect of human behavior that affect the effectiveness of the activities of the professional parties. The questionnaire was distributed manually or by e-mail to the respondents. As a result, it was concluded that there are different reasons that cause different perceptions among professional parties, between professional communication and distrust of the performance of duties in joint work, at the same time, the impact is increased by the stressful work environment. The method of integration is also highly preferred by respondents in conflicts. It can

also be concluded that the success of construction projects mainly depends on how well the professional parties cope with conflicts.

Keywords: conflict management, human behavior, professional parties.

Как правило, в строительной отрасли всегда возникают конфликты во время строительства. Конфликт обычно определяется как несоответствие между сторонами, заинтересованными в интересах или идеях, и одним из процессов, в котором интересы сторон противопоставляются или негативно затрагиваются другими сторонами [9]. Кроме того, он также является сложным и конкурентным, в котором участники с различными взглядами, убеждениями, спросом, перспективами, взглядами, эго и различными уровнями знаний о процессе строительства работают вместе [5].

Если конфликт не будет разрешен, он может превратиться в спор [26]. Как только возникает спор, консультанты могут перетащить этот вопрос в суд, и для его урегулирования будет взиматься высокая стоимость [19]. Как упоминали Мохд Иса и др., конфликт лучше предотвращать, чем лечить, и Монтез и др. заявили, что конфликтом можно управлять различными способами [35]. В основном конфликт необходимо предотвращать, прежде чем он станет более серьезным, потому что он может оказать негативное влияние на проект.

Конфликтов и споров можно избежать, если профессиональные стороны понимают причину конфликта [24]. Важно, чтобы основные причины были правильно определены [31]. Основную первопричину конфликта можно разделить на три типа: поведение человека, договорные и технические проблемы из-за неопределенности и низкого опыта [32].

Важность контроля за поведением человека для предотвращения конфликтов. Человеческое поведение является существенной причиной конфликтных проблем в строительном проекте, поскольку оно связано с различными сторонами среди профессионалов [37]. Конфликт также возникает, когда поведение одного человека является навязчивым или может препятствовать действиям другого [30]. Это согласуется с Ченгом, где враждебное отношение и неодинаковое восприятие членами команды являются основными источниками конфликта в строительстве в настоящее время. На самом деле, люди с разным опытом, ориентацией и ценностями должны работать над сложными вопросами, связанными с проектом, что приведет к конфликту между профессионалами [11]. Таким образом, предыдущий исследователь также заявил, что разница в восприятии делает различия в уровне технического понимания или подход к управлению могут быть приняты другими. Это приводит к тому, что профессиональная команда не понимает своих обязанностей по контракту с проектной группой [6].

Конфликт в поведении человека связан с межличностным конфликтом. Потому что межличностные отношения, основанные на столкновениях личностей и межличностном антагонизме, которые наносят ущерб эффективности организации, являются первыми в эмоциональных аспектах конфликта [4]. В основном, с точки зрения человеческого поведения это включает в себя межличностные проблемы и проект, связанный с вопросами, в которых участвует группа разных людей и разных личностей в проекте [23]. Кроме того, это связано с человеческим взаимодействием, личностью, культурой и профессиональным опытом проектной команды [15]. По мнению Лестера, конфликты могут быть вызваны различиями во мнениях, культурном происхождении или обычаях, целях проекта, политических устремлениях или личных отношениях. Махамид пришел к выводу, что важными источниками являются ожидания сторон и проблемы между сторонами, в основном связанные с человеческим поведением.

С другой стороны, конфликт может быть вызван плохой коммуникацией, неудовлетворенностью, желанием получить власть, неэффективным руководством, отсутствием открытости и т.д. [17]. Это создает напряженность между проектами и заинтересованными группами [16]. В основном причины построения конфликтов связаны с индивидуальными амбициями, разочарованием, неудовлетворенностью, стремлением к росту, общением, уровнем власти, мошенничеством и верой, а также отсутствием доверия среди членов команды [7].

Причинами конфликтов между членами проектной группы могут быть различия в убеждениях, ориентации, требования, перспективы, взгляды, воображение и эго. Открытый обмен идеями, объективная оценка альтернатив и строгое противопоставление точек зрения порождают конфликты, из которых возникают творческие идеи и решения. В то же время такие взаимодействия могут также вызывать гнев и отчуждение, что может привести к недовольству и уходу обиженных членов команды [14]. Следовательно, изменение уровня конфликта может превратиться в психологию между договаривающимися сторонами [27].

Джен и Бендерский заявили, что конфликт обычно возникает из-за конкуренции и дезертирства в сложном социальном поведении. Пренцель и Ванклей согласны с тем, что конфликты представляют собой сложную социальную проблему, и хотя они возникают часто, они всегда являются проблемой для противоборствующих сторон. Так, Каушал и Квантес отметили, что, поскольку не предпринимается никаких усилий для поддержания личных потребностей и потребностей других или для выяснения мотивов и намерений, лежащих в основе любого поведения, конфликт в конечном итоге увеличит вероятность неправильного восприятия и недопонимания. Большинство людей, участвующих в строительстве, имеют свои собственные потребности, которые обычно могут возникнуть в результате строительного спора и конфронтации [1].

Таким образом, некоторые конфликты не вызваны отсутствием ясности, но это может произойти из-за неясного описания должностных обязанностей. Это приводит к путанице в роли и обязанностях [34]. Позже это приведет к непониманию и непредсказуемости объема работ. Конфликт также может возникнуть из-за небрежности со стороны профессиональной практики. Как правило, конфликт возникает у сторон, когда происходят изменения в строительстве, которые приводят к дополнительным работам. Менеджеры проектов, архитекторы, инженеры и геодезисты являются ключевыми участниками каждого строительного проекта. Они обычно привлекаются из разных организаций для формирования проектной команды. Конфликт становится неизбежным из-за этих различий [29]. Таким образом, профессиональные стороны могут рассматриваться как участвующие в конкурсе. Чунг предположил, что конфликт сильно затрагивает личность человека, и это связано с нереалистичными ожиданиями, отсутствием командного духа и непониманием. Эго также является присутствием, и оно включает в себя черты харизматического поведения и аспект «передачи» общего поведения лидера [28].

Моца обнаружил, что агрессивность, гнев, неповиновение правилам, соперничество, любопытство, ненависть, враждебность описывает драчливость в людях. Это может быть причиной конфликта. Кроме того, обвинение людей внутри группы также может привести к конфликту.

Кроме того, Аднан и другие отметили, что коррупция в строительной отрасли Малайзии выше по сравнению с другими секторами. Это отражает плохое поведение участников. Чунг и Ю полагали, что эмоциональные и психологические причины, по которым происходит эскалация конфликта. Причины конфликтов в строительной отрасли включают несправедливое поведение участников строительства и механизмы психологической защиты, которые направлены на защиту самоуважения и самооценки человека [8].

Таким образом, успех строительного проекта зависит от поведения сторон, участвующих в проекте, от начальной до финишной стадии. Таким образом, большинство работ компании в строительной отрасли подвергаются неэтичному поведению в течение срока действия проекта [13]. В настоящем исследовании рассматривалась трансформация конфликта и то, как он коренится исключительно в различных предпочтениях для обоснования решения в конфликт, коренящийся в межличностной несовместимости и эмоциях [10].

В принципе, существует много причин конфликтов, но наиболее существенная из них связана с человеческим поведением. Кроме того, исследователи также определили причины конфликта человеческого поведения в строительстве, которые включают технические мнения и личность [21], недоверие к выполнению обязанностей в командной работе, плохую коммуникацию и непонимание между профессиональными сторонами [26], отсутствие ко-

мандного духа и поддержки среди профессиональных сторон [33], различия в профессии, которые создают неодинаковое восприятие среди профессиональных сторон, небрежность или негативное отношение профессиональных сторон проекта, недоразумения и разногласия из-за дифференциации [20] и не забывать о том, что консультанты не понимают своих обязанностей по контракту с проектной группой [21].

Таким образом, конфликт в человеческом поведении наиболее подвержен влиянию по сравнению с конфликтом между контрактными и техническими вопросами, поскольку он связан с человеческими отношениями. Именно тогда может возникнуть корень конфликта.

Объем исследования ограничен всеми профессиональными командами, такими как архитектор, инженер и геодезист. Анкетный опрос распространяется среди отобранных профессиональных консультантов в строительной отрасли для достижения цели настоящего документа. Для того чтобы получить ответ, вопрос не является открытым, но он разработан прямолинейно, исходя из цели. Он был подготовлен в простой форме для лучшего понимания и во избежание неправильного толкования респондентами, что может привести к ошибке в анализе данных [18]. На вопрос о наиболее существенных причинах возникновения конфликтных вопросов, которые обычно возникают в строительном проекте. Таким образом, метод анкетирования был основан на пятибалльной шкале Лайкерта, которые связаны с поведением человека, т.е. Сильно Согласен=5, Согласен=4, Умерен =3, Не согласен=2 и Сильно не согласен=1. Есть 10 вопросов, которые задаются для проверки результатов этого исследования.

Общая численность населения для этих профессиональных практик в Пераре составляет 160 чел. При количестве 160 популяций это общее число настоятельно рекомендуется Крейчи и Морганом, которые предположили, что идеальное число популяций в выборке будет 113. Метод отбора выборочной совокупности для данного исследования заключается в использовании метода вероятностной выборки. Она включает в себя стратифицированные выборки, в которых население делится на несколько взаимоисключающих слоев, состоящих из инженеров, архитекторов и геодезистов, а затем случайным образом отбирается из каждого из этих слоев. Большинство анкет были распространены вручную и по электронной почте в строительных компаниях. Однако из 113 выборок, распределенных среди респондентов, только 97 (82,20%) дали обратную связь, в то время как 16 (17,79%) выборок не ответили на вопросник.

Полученные данные анализируются с помощью статистического пакета для социальных наук (SPSS) с последней версией версии 21. SPSS является более точным при проведении анализа, поскольку это очень гибкие инструменты, которые можно использовать для анализа данных. Описательный анализ используется для анализа данных, полученных от респондентов. Используя описательный анализ SPSS, данные затем анализируются с использованием метода среднего индекса (AIM) для получения среднего значения результатов. Этот пункт также ранжируется по переменной на основе уровня согласия респондентов.

Существенные причины конфликтов – это важные вопросы, которые необходимо решать в строительной отрасли, в то время как это помогает предотвратить возникновение конфликтов в будущем. Таким образом, респонденту было представлено около 10 переменных, которые связаны с существенными причинами конфликта, чтобы определить существенные основные причины конфликта, с которыми согласилось большинство респондентов [13].

Проведен обзор литературы для выявления основных причин строительного конфликта. Существует ранжирование основных причин конфликтов, после того, как оно было рассчитано с использованием среднего индекса, результат показывает, что самыми высокими причинами конфликтов являются различные профессии, которые создают неодинаковое восприятие среди профессиональных сторон, которое составило 4,00, в то время как плохая коммуникация между профессиональными сторонами составила 3,87, находится в рейтинге 2, недоверие к выполнению обязанностей в командной работе составляет около 3,86, а рейтинг составляет 3 из 10 переменных. Самый низкий рейтинг начинается с гнева от предыдущей ненависти – 2,87, затем следует Мошенничество и вера в труды – 2,96 и, наконец, отсутствие

уважения и недооценка среди профессиональных партий – 3,18. Все вопросы нисходят по ранжированию и предназначены для облегчения анализа. Все эти переменные анализируются на основе значимости основных причин конфликта.

Исходя из приведенных выше данных, удивительно, что наиболее значимыми причинами конфликтов, которые имеют самый высокий рейтинг, являются разные профессии, которые создают неодинаковое восприятие среди профессиональных сторон [12]. При среднем значении 4,00 он был ранжирован респондентом как первый ранг. Большая часть респондентов согласилась с тем, что несогласие в восприятии способствует возникновению конфликта между профессионалами в строительной практике. Это согласуется с предыдущим исследованием, в котором Чунг и Ю заявили, что основной конфликт в строительстве связан с враждебным отношением и несходными представлениями среди профессионалов в строительстве. Разные профессии обычно имеют разницу в плане знаний и опыта в общении с людьми. Миткус и Миткус в предыдущих исследованиях они согласились с этим утверждением, когда различное восприятие очень опасно, потому что оно может создать негативное восприятие среди вовлеченных сторон. Кроме того, это может вызвать много споров и вопросов из-за разницы в профессии. Исходя из этих данных, наиболее значимыми причинами конфликтов между профессионалами являются различные представления. Таким образом, это отличается от предыдущего исследования, в котором упоминалось, что коммуникация является более значимой по сравнению с другими основными причинами конфликта. Результаты показали, что основными причинами конфликта являются различия в дисциплине, которые привели бы к различиям в восприятии членов команды [36]. Это согласуется с профессионалами, потому что в настоящее время в строительном проекте во время обсуждения мнения о том, что конфликт или несогласие всегда имели место, даются разные представления. Разногласия связаны не только с мнением, но и с мнением о каждой роли задачи.

Второй по величине рейтинг из 10 переменных – плохая коммуникация между профессиональными партиями со средним показателем 3,87. Коммуникация строительной отрасли играет важную роль, поскольку коммуникации являются инструментом для передачи информации другим. Это подтверждается Авакулом и Огунланой, которые заявили, что отсутствие надлежащей коммуникации между сторонами может способствовать конфликту, что также может привести к неправильному пониманию предоставляемой информации. Это может привести к указанию пальцем среди профессионалов, если в строительстве возникнет конфликт [22]. Важная информация, распространяемая между сторонами, не распределяется должным образом, поэтому она вызывает разногласия между заинтересованными сторонами. Большинство предыдущих исследователей согласились с тем, что плохая коммуникация является основной причиной возникновения конфликтов. Между тем, третий ранг – недоверие к выполнению обязанностей в командной работе, среднее значение – 3,86. Респондент также согласился с тем, что недоверие также играет определенную роль в возникновении конфликта. Без доверия к командной работе работы не могут быть реализованы. Худший сценарий обвинений и указывания пальцем среди людей может иметь место, если проблема продолжает возникать, особенно когда она связана с работой и задачами. Таким образом, эта серьезная проблема в командной работе может привести к повреждению отношений в будущем [2].

Самый низкий рейтинг достается гневу от предыдущей ненависти со средним значением 2,87. Нельзя отрицать, что гнев от предыдущей ненависти может создать конфликт в строительстве. Таким образом, респонденты умеренны с этим анализом, потому что, если у профессионалов есть какие-то предыдущие конфликты, они не смогут принять эту работу от архитектора или клиента. Кроме того, для них непрофессионально злиться, даже если проблема возникла во время предыдущего проекта. Их можно было бы назвать непрофессиональными, если бы они увлеклись предыдущими проблемами. Таким образом, трудно выполнить задачу с другими сторонами, если предыдущая ненависть все еще продолжается.

Второе место в рейтинге респондентов занимает мошенничество и вера в труды. Среднее значение для этой переменной равно 2,96, и эта переменная не соответствует тому, что говорят люди. Большинство из них сказали, что вера и мошенничество являются основной при-

чиной конфликта, но, судя по табл. 3.0, большинство респондентов умеренно относятся к этому восприятию. Как утверждали Джаффар и др., мошенничество и вера обычно имели место в строительстве. Как упоминалось Аднаном и др. в предыдущем исследовании, коррупция также является частью мошенничества и веры. Она выше в строительной отрасли по сравнению с другими секторами. Большинство людей, которые имеют дело с мошенничеством и верой, обычно пытаются извлечь выгоду для себя. Однако, основываясь на этом анализе, результаты этого исследования являются умеренными.

Наконец, третий самый низкий средний балл относится к невежливости и отсутствию вежливости среди каждой профессиональной стороны, Невежливость и отсутствие вежливости обычно связаны с людьми-строителями, потому что они работают в стрессовой обстановке. В основном это связано с выполнением задач. Если результат не удовлетворяет, плохие слова могут быть использованы для того, чтобы снять напряжение с других [3]. Этот вопрос респонденты считают умеренным и не заслуживающим внимания, что привело к конфликту.

Результат показывает, что наиболее значимыми в основных причинах конфликтов в строительстве являются различные профессиональные, которые создают неодинаковое восприятие среди профессиональных сторон. Из 10 вопросов по основным причинам конфликта респонденты все согласились с тем, что разные профессионалы создадут разное восприятие, потому что это произошло в строительной отрасли в настоящее время. Большинство профессионалов хотят, чтобы их восприятие было принято, даже если мнения не подходят для принятия. Это верно, потому что в предыдущих литературных источниках также говорилось, что большинство конфликтов часто происходят из-за разного профессионального фона. Кроме того, большинство конфликтов возникает в основном из-за разных профессионалов, которые создают разные представления. Причина также заразна, поскольку она может вызвать еще одну проблему и конфликт в строительной отрасли.

Основываясь на этом выводе, большая часть конфликта возникает из-за поведения среди профессионалов, которые связаны с задачей и ролями среди них. Это негативно сказывается на эффективности проекта. Тем не менее если члены команды столкнулись с конфликтом по поставленной задаче, это приведет к снижению качества работы. Таким образом, чтобы рекомендовать эту проблему, профессиональная команда должна обеспечить качественную работу над своей задачей, чтобы предотвратить возникновение конфликта между профессиональной командой.

Литература

1. *Иванова С.П.* Государственное управление в условиях вызовов глобализации / А.И. Мясоедов, С.П. Иванова // История. Общество. Политика. – 2020. – № 2 (14). – С. 14-21.
2. *Иванова С.П.* Занятость в неформальном секторе экономики: сущность и содержание / А.И. Мясоедов, С.П. Иванова // Экономика. Социология. Право. – 2020. – № 2 (18). – С. 19-27.
3. *Иванова С.П.* Неформальная экономика: статистический анализ в европейских странах / А.И. Мясоедов, С.П. Иванова // Экономика. Информатика. – 2020. – Т. 47. – № 1. – С. 23-30. DOI:10.18413/2687-0932-2020-47-1-23-30
4. *Мясоедов А.И.* Интеллектуальный капитал в свете креативности и конкурентоспособности: обзор нематериальных активов организаций на примере Украины / А.И. Мясоедов // Научные исследования и разработки. Социально-гуманитарные исследования и технологии. – 2020. – Т. 9. – № 2. – С. 57-68.
5. *Мясоедов А.И.* Исследование факторов, препятствующих развитию управления персоналом на предприятиях (на примере Украины) / А.И. Мясоедов // Экономика и управление инновациями. – 2020. – № 2 (12). – С. 83-89.
6. *Мясоедов А.И.* Концептуальные основы сущности и содержания понятия «управление персоналом» / А.И. Мясоедов // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2020. – № 1 (41). – С. 93-99.

7. *Мясоедов А.И.* Методологические основы стратегического планирования социально-экономического развития регионального уровня на примере Украины / А.И. Мясоедов // экономика и управление инновациями. – 2021. – № 1. – С. 29-36. DOI: 10.26730/2587-5574-2021-1-29-36
8. *Мясоедов А.И.* Методологические основы формирования кадровой политики на примере Украины / А.И. Мясоедов // Журнал исторических исследований. – 2020. – Т. 5. – № 2. – С. 18-24.
9. *Мясоедов А.И.* Модели конструктивного управления конфликтами в современных организациях / А.И. Мясоедов // Научный журнал «Дискурс». – 2018. – 2 (16). – С. 96-103.
10. *Мясоедов А.И.* Модель эффективности для оценки интеллектуального капитала / А.И. Мясоедов // Научные исследования и разработки. Социально-гуманитарные исследования и технологии. – 2021. – Т. 10. – № 1. – С. 84-91.
11. *Мясоедов А.И.* Перспективы и внедрения контроллинга как инструмента управления предприятием / А.И. Мясоедов // Грани познания. – 2020. – № 2 (67). – С. 39-45.
12. *Мясоедов А.И.* Природа финансовых циклов и их роль в развитии кризисных процессов на примере Украины / А.И. Мясоедов // Научный результат. Экономические исследования. – 2020. – Т. 6. – № 1. – С. 24-34. DOI: 10.18413/2409-1634-2020-6-1-0-3
13. *Мясоедов А.И.* Риски роста протекционизма в глобальной экономике / А.И. Мясоедов // Научный результат. Технологии бизнеса и сервиса. – 2020. – Т. 6. – № 2. – С. 65-77, DOI: 10.18413/2408-9346-2020-6-2-0-6
14. *Мясоедов А.И.* Слияния и поглощения организаций: эпистемологические аспекты // Научный результат. Технологии бизнеса и сервиса. – Т. 7. – № 1. – 2021. – С. 72-83. DOI: 10.18413/2408-9346-2021-7-4-0-7
15. *Пряжникова Е.Ю.* Психология труда: теория и практика: учебник для бакалавров / Е. Ю. Пряжникова. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. -452 с.
16. *Радостева М.В.* Многоуровневая система оценки финансового состояния организаций / А.И. Мясоедов, М.В. Радостева // Крымский научный вестник. – 2019. – № 4 (25). – С. 64-76.
17. *Савельева А.В.* Ошибки руководителей в процессе делегирования полномочий в современных организациях / С.П. Иванова, А.В. Савельева // Научный журнал «Дискурс». – 2018. – 11 (25). – С. 195-202.
18. Acharya, N., Dai Lee, Y. and Man Im, H. Conflicting factors in construction projects: Korean perspective. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 136, pp.543-566. 2006.
19. Adnan. H., Hashim .N., Mohd Ysuswan. N., and Ahmad. N. Ethical Issues in the Construction Industry: Contractor’s Perspective. *Social and Behavioral Sciences*, 35: 719 – 727 2012.
20. Agwu. M. O., Conflict Management and Employees Performance in Julius Berger Nigeria PLC. *Bonny Island: International Journal of Academic Research in Management IJARM*, 2 4: 125-139. 2013.
21. Al-Sibaie. E. Z., Alashwal. A. M., Abdul Rahman. H., and Zolkafli. U. K. Determining the Relationship between Conflict Factors and Performance of International Construction Projects. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 214: 369 – 382. 2014.
22. Anwar. C. M., Shahzad. K., and Ul-Rehman. Q. I. Managing Conflicts Through Personality Management. *African Journal of Business Management*, 610: 3725-3732. 2012.
23. Awakul. P. and Ogunlana. S. O. The Effect of Attitudinal Differences on Interface Conflict on Large Construction Projects: The Case of the Park Mun Dam Project. *Enviromental Impact Assesment Review*, 22: 311-335. 2002.
24. Baloyi. M., and Agumba .J. N. Causes of Disputes in Construction Projects in South Afica: A Case of Gauteng Province. *Proceesings 8th Construction Industry Development Board CIDB Postgraduate Conference*, 10-11. 2014.
25. Barough. A. S., Shoubi. M. V., and Skardi. M. J. E. Application of Game Theory Approach in Solving the Construction Project Conflicts: 8th International Strategic Management Conference. *Procedia - Social and Behavioral Science*, 58: 1586 – 1593. 2012.

26. Cakmak. E., and Cakmak. P.I. An Analysis of Causes of Dispute in The Construction Industry Using Analytical Network Process: 2nd World Conference On Business, Economics And Management - WCBEM 2013. *Social and Behavioral Sciences*, 109: 183-187. 2014.
27. Cheung. S. O., and Yiu, T. W. Are Construction Disputes Inevitable? *IEEE Transactions on Engineering Management*, 53 3. 2006.
28. Cheung. S. O., Ng. T. S. T., Wong. S. P., and Suen. H. C. H. Behavioral Aspect in Construction Partnering. *International Journal of Project Management*, 21: 333-343. 2003.
29. Cheung. S. O., Yiu. T. W. Y. and Yeung. S. F. A Study of Styles and Outcomes in Construction Dispute Negotiation. *Journal of Construction Engineering and Management* © ASCE, 132:805-814. 2006.
30. Dada. O. M. Conflicts in Construction Projects Procured Under Traditional and Integrated Methods: A Correlation Analysis. *International Journal of Construction Supply Chain Management*, 31: 1-15. 2013.
31. Harbans. S. K. S Post-Commencement Practice: Engineering and Construction Contract Management. Kuala Lumpur. LexisNexis. 2003.
32. Jaffar. N., Abdul Tharim. A. H. and Shuib. M. N. Factors of Conflict in Construction Industry: A Literature Review. *The 2nd International Building Control Conference 2011*, 20: 193 – 202.
- Krejcie. R. V., and Morgan. D. W. Determine Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 1970.
33. Md Yusof. A., Ismail. S., and Chin. L. S. Procurement Method as Conflict and Dispute Reduction Mechanism for Construction Industry in Malaysia. 2011 2nd International Conferences Construction and Project Management IPEDR. 2011.
34. Mitkus, S. and Mitkus, T. Causes of Conflicts in a Construction Industry: A Communicational Approach. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 777-786.. 2014.
35. Motsa. C. D. Managing Construction Disputes. Master Dissertation. Faculty of Civil Engineering. Universiti Teknologi Malaysia. 2006.
36. Prenzel. P. V., and Vanclay. F. How Social Impact Assessment Can Contribute to Conflict Management. *Environmental Impact Assessment Review*, 45: 30–37. 2014.
37. Tashi. S., and Peansupap. V. Review of Conflict Issues of Public Construction Projects in Bhutan. 18th National Convention on Civil Engineering. 2013.