

## مقایسه حس انسجام و سبک‌های حل تعارض زناشویی زنان شاغل و خانه‌دار

Comparison of the sense of coherence and marital conflict solving  
styles of working and housewives Abstract

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۶/۲۸، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۶/۷/۲۸، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۱۰/۱۹

M. S. Ebrahimi., (M.A.), S. Zareee., (Ph.D) &  
SH. Soltaninia., (M.A)مرضیه السادات ابراهیمی<sup>۱</sup>، سلمان زارعی<sup>۲</sup> و شایوا  
سلطانی نیا<sup>۳</sup>

**Abstract:** The present study aimed to compare the sense of coherence and marital conflict styles of employed and housewives. Method: In order to conduct a causal-comparative study, sampling was used for selection of employed married and home-based sample from available language schools of Tehran district 2. Data were gathered using the Sense of Consistency Questionnaire (Antonovsky, 1993) and the Conflict Resolution Style Questionnaire (Rahim (ROCI-II), 1983). Descriptive statistics, Kolmogorov-Smirnov test and independent t-test were used. Results: The results showed that there was no significant difference between working women and the rest of the society. The results also showed that there is a significant difference between the conflict resolution scale of working women and home-based women, as well as the lightness of the style and the style of avoidance and style ( $p < 0.05$ ). As a result, the results show that the style of organizational disagreement and reconciliation between working women and the hidden house is not meaningful. Conclusion: According to the findings of this research, considering the important role of conflict management in interpersonal relationships, especially marriage and marital satisfaction, knowledge of conflict management knowledge and skills is essential in order to use it. Come

**Keywords:** sense of coherence, conflict resolution styles, working women and housewives

**چکیده:** هدف پژوهش حاضر مقایسه حس انسجام و سبک‌های حل تعارض زناشویی زنان شاغل و خانه‌دار بود. روش پژوهش از نوع علی - مقایسه‌ای است، برای انتخاب نمونه (۱۰۰) متاهل شاغل و (۱۰۰) خانه‌دار از نمونه‌گیری در دسترس از آموزشگاه‌های زبان منطقه ۲ تهران به صورت نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. داده‌ها به کمک پرسش‌نامه حس انسجام (آنتونوسکی، ۱۹۹۳) و پرسش‌نامه سبک‌های حل تعارض (رحیم (ROCI-II)، ۱۹۸۳ گردآوری و با استفاده از آمار توصیفی، آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف و آزمون تی مستقل تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد بین زنان شاغل و خانه‌دار حس انسجام تفاوت معنی‌دار وجود ندارد. هم‌چنین نتایج نشان داد بین مقیاس حل تعارض زنان شاغل و خانه‌دار و نیز خرده‌مقیاس‌های سبک یکپارچگی و سبک اجتنابی و سبک ملزم شده تفاوت معنی‌داری وجود دارد ( $p < 0/05$ ). در نتیجه این نتایج بیان می‌دارند سبک تعارض مسلط و مصالحه بین زنان شاغل و خانه‌دار معنادار نبوده است. نتایج نشان داد با توجه به نقش مهم مدیریت تعارض در روابط بین فردی و به ویژه ازدواج و رضایت زناشویی، لذا آگاهی از دانش و مهارت‌های مدیریت تعارض به‌منظور استفاده از آن امری ضروری به‌نظر می‌رسد.

**کلید واژه‌ها:** حس انسجام، سبک‌های حل تعارض، زنان شاغل و خانه‌دار

۱. نویسنده مسئول: کارشناس ارشد روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب

ebrahimi5901@gmail.com

۲. استادیار، مشاور گروه روانشناسی دانشگاه لرستان

۳. کارشناس ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب

در پی پیشرفت سریع و قابل ملاحظه تکنولوژی، امکان فعالیت‌های اجتماعی در عرصه‌های گوناگون افزایش یافته و سبب شده است تا افراد بیش‌تری در حوزه‌های مختلف فعالیت‌های اجتماعی جذب شوند. به عبارتی، نیاز به نیروی کار بیشتر را دیگر تنها مردان تامین نمی‌کنند، بلکه زنان نیز باید به فراخور حال خویش در گرداندن این چرخه سهیم باشند. در کشور ما نیز برای دستیابی به دستاوردهای دنیای امروز دگرگونی‌هایی در گستره تحولات اجتماعی رخ نموده که بازتاب عمیق آن، نقش برجسته حرکت زنان در دنیای اشتغال می‌باشد (کریمی، کرمی و دهقان، ۱۳۹۳). این امر موجب رشد روزافزون شمار زنان شاغل متاهل و ورود آن‌ها از عرصه خصوصی به عرصه عمومی شده است. در سال‌های اخیر اشتغال زنان در ایران رشد ۱۵ درصدی داشته است (محبی، ۱۳۸۷). بسیاری از پژوهشگران به بعدی از زندگی انسان که با شغل و جنبه‌های مختلف آن رابطه دارد پرداخته‌اند و ویژگی‌های شخصیتی را عامل مهمی در سعادت و حتی افول زندگی کاری می‌دانند (وایل، دی‌فریت و فیز<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). محیط کار مملو از شرایط استرس‌زا، سختی و حجم کار و... است و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان تعیین‌کننده مقاومت در برابر استرس‌ها، اساس رضایتمندی در کار و افزایش عملکرد فرد می‌باشد (بری، کیم، وانگ، تامپسون و موبلی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳). یکی از این ویژگی‌های شخصیتی که در چند سال اخیر مورد توجه بسیاری از محققان قرار گرفته است، حس انسجام<sup>۳</sup> است (سالیوان<sup>۴</sup>، ۱۹۹۳؛ آنتونوسکی<sup>۵</sup>، ۱۹۹۶). (۱۹۹۶). نتایج تحقیق (گریونستین، آگیلار، شوایتز، بلومک<sup>۶</sup>، ۲۰۱۶) حاکی از این است که از بین ویژگی‌های شخصیتی از جمله انعطاف‌پذیری، خوش‌بینی، خودشفقتی، حس انسجام در ارتقاء سلامت روانی اهمیت به‌سزایی دارد. احساس انسجام یک سازه شخصیتی با سه مؤلفه درک‌پذیری، توانایی مدیریت و معناداری است. در درک‌پذیری به احساس اطمینان اشاره می‌شود که در آن فرد معتقد است هیچ چیز منفی یا حیرت‌آوری اتفاق نیفتاده و زندگی می‌تواند خوب و معقولانه و مطابق انتظار پیش رود. مؤلفه توانایی مدیریت، احساس دارا بودن منابع موردنیاز برای حل مشکل و مبارزه با استرس‌زها را منعکس می‌کند و در نهایت، احساس معناداری متضمن این است که چقدر فرد زندگی را با ارزش دانسته و تا چه اندازه این حس را نه تنها به لحاظ شناختی بلکه به‌طور هیجانی به‌همراه دارد (آنتونوسکی، ۱۹۹۶؛ آنتونوسکی، ۱۹۸۷

1. Wille, De Fruyt & Feys
2. Berry, Kim, Wang, Thompson, & Mobley
3. Sense of coherence
4. Sullivan
5. Antonovsky
6. Grevenstein, Aguilar-Raab, Schweitzer & Bluemke

به نقل از واستاماکي<sup>۱</sup>، (۲۰۰۹). حس انسجام به عنوان یک متغیر شخصیتی بر روی کارکرد فرد در زمینه های متفاوت زندگی تاثیر می گذارد (آندروزکیوز<sup>۲</sup> و دیگران، ۲۰۱۷). طبق نظر لیوکنن و دیگران<sup>۳</sup> (۲۰۰۸) احساس انسجام قوی به معنای داشتن منابع کافی برای مقاومت با موقعیت های استرس زا از جمله استرس های محیط کار می باشد. تحقیق مولایی، محمدی، حبیبی، (۱۳۹۰) حاکی از این است طی چند دهه اخیر، افزایش میزان اشتغال زنان در جامعه باعث شده است درصد قابل توجهی از آنها در معرض عوارض استرس زای متعدد محیط کار قرار گیرند. این امر می تواند ضمن اثر سوء بر عملکرد آنها به اختلال در سلامت خانواده و جامعه بیانجامد در تحقیقی معماریابی اول، صبری نظرزاده، عبدخدائی (۱۳۹۰) به این نتیجه رسیدند که با افزایش میزان احساس انسجام میزان عملکرد شغلی در بین کارکنان افزایش می یابد. هم چنین نتایج تحقیق احتشام زاده، نظرزاده، معماریابی اول (۱۳۹۲) نشان داد حس انسجام با عملکرد شغلی رابطه دارد. و همین طور تحقیق (جانستون، دبرون، گلدنهایز، گیرکاس<sup>۴</sup>، مسعودی و روزبیر<sup>۵</sup>، ۲۰۱۳) نشان داد حس انسجام تاثیرات مستقیم بر فرسودگی دارد. نتایج تحقیقات فلاح زاده، غفاری کیا، کیقبادی و سعادت (۱۳۹۱) بالاتر بودن سطح استرس در زنان خانه دار نسبت به زنان شاغل را نشان داد.

اما همراه با این دگرگونی ها، پیامدهای عملی برای زنان متاهل به وجود آمده که همان تضاد بین نقش زنان به عنوان یک همسر، مادر در خانه و یک زن شاغل در بیرون از خانه می باشد (هنرپروران، قادری و قبادی، ۱۳۹۰). اشتغال زنان که می تواند یکی از عوامل ایجاد تعارض<sup>۶</sup> در بین زوجین باشد، بر ساخت خانواده، روابط سنتی زوجین و سرنوشت کودکان تاثیر انکارناپذیر دارد، به ویژه این که زنان تلاش می کنند تا زندگی خانوادگی را بر اساس نوع شغل خود برنامه ریزی کنند. پژوهش ها نشان می دهند که حدود ۷۰ درصد مردان و ۸۳ درصد زنان که هر دو شاغل اند، تعارض شدید را بین نقش ها و تقاضاهای کار و خانه تجربه می کنند (کوپر<sup>۷</sup>، ۱۹۹۱). تعارض به عنوان فرایند تعاملی است که با ناسازگاری و عدم توافق شناخته می شود و یا به صورت نابهنجاری همراه نهادها یا بین نهادهای مختلف اجتماعی تعریف می شود (رحیم<sup>۸</sup> و همکاران،

1. Vastamaki
2. Andruszkiewicz
3. Liukkonen, Vertanen, Kivimaki, Pentti & Vahtera
4. Johnston, deBruin, Geldenhuys & Györkös
5. Rossier
6. Conflict
7. Cooper
8. Rahim

۲۰۰۰). تعارض در زندگی زناشویی امری اجتناب‌ناپذیر است. تحقیقات نشان داده است کیفیت ارتباطات زوج‌ها، نقش مهمی در سلامت روان‌شناختی زوجین دارد (میدانی، دشتی و جونی، ۱۳۹۵) و در نتیجه تعارضات زناشویی به ایجاد شرایط نامناسب روان‌شناختی در زوج‌ها منجر می‌شود (گالینسکی و وایت<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). عدم تعادل بین خانواده و کار و اشتغال باعث بروز مشکلات زیادی شده و پیامدهای منفی را برای افراد (مانند اضطراب، افسردگی و...) برای روابط بین فردی آن‌ها (مانند افزایش تعارض و طلاق) خواهد داشت (حاجی کرم، ۱۳۹۵). هم‌چنین شارن و تزینر<sup>۲</sup> (۲۰۱۴)؛ چاین<sup>۳</sup> و دیگران (۲۰۱۵) نیز در تحقیقی رابطه بین زنان شاغل و تعارضات بین خانواده و سلامت روان را نشان دادند.

درمانگران سیستمی، تعارض زناشویی را تنازع بر سر تصاحب پایگاه و منافع قدرت و حذف امتیازات دیگری می‌دانند. کنش و واکنش دو فرد که قادر نیستند منظور خود را تفهیم نمایند، تعارض نامیده می‌شود (قلیلی، ۱۳۸۴ به نقل از بلداجی، ثابت‌زاده، فلاح‌چای و زارعی، ۱۳۹۲). ابعاد دوگانه تعارض (با محوریت رقابت و مشارکت) موجب روی دادن رفتار تعارض‌آمیز می‌شود پژوهش‌ها نشان داد تعارض در روابط زناشویی زمانی به وجود می‌آید که زوج‌ها در زمینه همکاری و تصمیم‌های مشترک، درجات متفاوتی از استقلال و همبستگی داشته باشند (کاپلیان و سییگوک<sup>۴</sup>، ۲۰۰۹). افراد هنگام تعارض مقدار مشخصی از هر دو بعد اهمیت دادن به خود و اهمیت دادن به دیگران را نشان می‌دهند. آن‌ها اهمیت دادن به خود را به صورت مقدار حمایت شخصی و مقدار استقامتی که فرد در جهت رسیدن به علائقش از خود بروز می‌دهد تعریف کردند و هم‌چنین اهمیت دادن به دیگران را توانایی فرد در رسیدگی به دیگران و نیازهای آن‌ها و منطبق شدن با آن‌ها می‌دانند (بن-اری و هیرشبرگ<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹). بعضی از نظریه‌پردازان معتقدند که اهمیت دادن به خود و دیگران دو بعد مجزایی هستند که می‌توان آن‌ها را با هم ترکیب نمود و سبک‌های پنج‌گانه، مسلط<sup>۶</sup>، الزام شده<sup>۷</sup>، اجتنابی<sup>۸</sup>، مصالحه‌گر<sup>۹</sup> و یکپارچه‌سازی را برای حل تعارض خلق کرد (رحیم، ۱۹۸۳؛ رحیم و بوناما<sup>۱۰</sup>، ۱۹۷۹). سبک یکپارچگی، مستلزم

- 
1. Galinsky & Waite
  2. Tziner & Sharoni
  3. Chin
  4. Callian & Siewgeok
  5. Ben-Ari & Hishberg
  6. Dominating style
  7. Obligating style
  8. Avoiding style
  9. Compromising style
  10. Bonoma

اهمیت دادن زیاد به خود و دیگران و تشریک مساعی بین دو طرف است. سبک ملزم شده مستلزم اهمیت دادن پایین به خود و اهمیت دادن بالا به دیگران است که در این افراد اضطراب به نحو متفاوتی فراخوانده می شود. سبک مسلط به وسیله اهمیت دادن بالا به خود و اهمیت دادن پایین به دیگران مشخص می شود که این سبک به عنوان سبک رقابتی شناخته شده است. سبک اجتنابی با اهمیت دادن پایین به خود و دیگران مشخص می شود. سبک مصالحه در میان سبک ها از یک موضع میانه برخوردار است که این سبک براساس یک استراتژی داد و ستد و براساس یک تصمیم گیری دوجانبه قابل قبول اتخاذ می شود (بن - اری و هیرشبرگ، ۲۰۰۹ و گود وین، ۲۰۰۰). مهارت های حل تعارض یک شاخص کلیدی در روابط عاشقانه موفق می باشند و افرادی که دارای مهارت های قوی حل تعارض هستند طول رابطه خود را افزایش می دهند (ویسکریچ و دلوی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). با اشتغال زن، زندگی مشترک به دلایل زیادی دچار تعارض می شود. نتایج پژوهش هنرپروران، قادری، قبادی (۱۳۹۰) نشان داد که زنان شاغل بیشتر از الگوی ارتباطی سازنده متقابل و زنان خانه دار بیشتر از الگوی ارتباطی اجتناب متقابل استفاده می کنند. در زمینه تعارضات زناشویی نیز زنان شاغل در خرده مقیاس جدا کردن امور مالی از یکدیگر دارای تعارضات بیشتری هستند و زنان خانه دار در خرده مقیاس های افزایش جلب حمایت فرزندان و افزایش واکنش های هیجانی دارای تعارضات بیشتری بود. و همچنین نتایج تحقیق شرن، پاتریکا اسچرین، ویرا، گولارت و واگنر<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) حاکی از اهمیت افزایش راهبردهای مثبت حل تعارض بین زوجها برای ارتقاء کیفیت زندگی زناشویی بود. همچنین تحقیقات بابائی گیوی، نظری و محسن زاده (۱۳۹۵) حاکی از این است که زنان شاغل دارای بهزیستی روان شناختی بالایی برخوردارند، ولی در دلدگی زناشویی این تفاوت در زنان خانه دار بیشتر است.

با توجه به اهمیت عملکرد شغلی و پیامدهای آن در بهره‌وری و سلامت روان شناختی زنان شاغل و این که استرس در هر شغلی هم برای فرد و هم برای سازمان به لحاظ تأثیری که بر عملکرد شغلی وی می‌گذارد، موجب خسارت و زیان‌های فراوان می‌شود و سلامت شاغلین را به-عنوان مهم‌ترین عامل تأثیرگذار بر کار، در معرض خطر قرار می‌دهد پژوهش در این زمینه نیازمند توجه خاصی می‌باشد (معمارباشی، ۱۳۹۱). هم‌چنین اختلاف نظرها در جامعه ما بین دیدگاه مثبت و منفی درباره شغل و اختلاف پژوهش‌های پیشین در این زمینه و هم‌چنین تحول جامعه نسبت به دهه‌های گذشته ایجاب می‌کند پژوهشی مبنی بر مقایسه‌ای زندگی فردی و

1. Weisskirch & Delevi

2. Patrícia Scheeren, Vieira Goulart & Wagner

زناشویی زنان شاغل و غیرشاغل انجام شود تا بتواند ابهام‌های مربوط به این زمینه را پاسخ‌گو باشد (بابائی گیوی و دیگران، ۱۳۹۵).

از آن جایی که تا به حال تحقیقات زیادی در رابطه با حس انسجام و حل تعارضات زناشویی در زنان شاغل انجام نشده است. هدف پژوهش حاضر مقایسه حس انسجام و سبک‌های حل تعارض زناشویی در زنان متاهل شاغل و خانه‌دار است.

## روش

### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع علی - مقایسه‌ای بود. جامعه پژوهش زنان متاهل مراجعه‌کننده به آموزشگاه‌های زبان منطقه ۲ تهران در بازه زمانی سه ماه (سه ماه اول ۱۳۹۵-۱۳۹۶) بودند. جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش، از جامعه مذکور تعداد ۱۰۰ نفر از زنان شاغل به‌عنوان گروه مطالعه انتخاب شدند و تعداد ۱۰۰ زن خانه‌دار مراجعه‌کننده به آموزشگاه‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس نیز به‌عنوان گروه مقایسه براساس این که حداقل سه سال از ازدواج آن‌ها گذشته باشد با آن‌ها هم‌تاسازی شدند.

### ابزار پژوهش

- پرسشنامه حس انسجام آنتونوسکی<sup>۱</sup>: پرسشنامه حس انسجام شامل ۲۹ ماده است که توسط آنتونوسکی (۱۹۹۳) تهیه شده است. نمره‌گذاری پرسشنامه به‌صورت لیکرت ۷ درجه‌ای و از ۱ تا ۷ می‌باشد. نمره‌گذاری پرسشنامه براساس طیف لیکرت است و هر سوال هفت گزینه دارد که از یک تا هفت درجه‌بندی شده‌اند. تکمیل‌کننده آزمون حس انسجام، میزان توافق خود با هر سوال را از طریق مشخص کردن یکی از هفت درجه تعیین شده تایید می‌کند. ضمن آن که باید متذکر شد هر شماره یا درجه انتخاب شده توسط تکمیل‌کننده، نمره همان سوال محسوب می‌شود. در این پرسش‌نامه کمترین و بیشترین نمره مشارکت‌کننده ۲۹ تا ۲۰۳ است. در بررسی پایایی و اعتبار پرسشنامه ۲۹ ماده‌ای حس انسجام آنتونوسکی، یافته‌های یک مطالعه در ۲۰ کشور مختلف این نتایج به‌دست آمد. در ۲۶ مطالعه با استفاده از آزمون ۲۹ سؤالی، اندازه آلفای کرونباخ برای ثبات درونی ۰/۸۲ تا ۰/۹۵ به‌دست آمد. همبستگی آزمون بازآزمون، در فاصله دو سال، ثبات قابل توجه ۰/۵۴ را نشان داد. در پژوهش‌های جدیدتر، آلفای پرسشنامه ۲۹ ماده‌ای،

1. Antonovsky Sense Of Coherence Questionnaire

۰/۸۴ و ۰/۸۶ برآورد شده است (تیز تانگو ییلی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷) در ایران فقط فرم ۱۳ ماده‌ای حس انسجام به وسیله محمدزاده اعتباریابی شده که با ضریب آلفای ۰/۷۷ پایا بوده است (محمدزاده، ۱۳۹۰). در مجموع شواهد پژوهشی نشان می‌دهند که پرسشنامه ۲۹ ماده‌ای حس انسجام در حوزه تحقیقات روان‌شناختی و علوم سلامت دارای اعتبار پژوهشی است (نظری مهرورانی، ۱۳۹۴). در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ حدود ۰/۸۰ به دست آمد.

- سبک‌های حل تعارض رحیم<sup>۲</sup> (ROCI-II): پرسشنامه ROCI-II توسط رحیم (۱۹۸۳) برای اندازه‌گیری سبک‌های حل تعارض ساخته شد. پرسشنامه سبک‌های حل تعارض ROCI-II مکانیزمی برای اندازه‌گیری پنج‌شیوه‌ای است که افراد به تعارض پاسخ می‌دهند. رحیم و بوناما (۱۹۷۹) به صورت گسترده از این پرسشنامه استفاده کردند و آن‌ها این ابزار را در همه حوزه‌های پژوهش در علوم اجتماعی معتبر دانستند (هن اینگ<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳). این پرسشنامه دارای ۳ نسخه است که در این پژوهش، از نسخه B، ۲۸ ماده‌ای استفاده شد. این ابزار برای بررسی تعارض در سازمان‌های مالی طراحی شده، در حالی که مطالعات نشان داد که این ابزار را می‌توان در سایر زمینه‌های حل تعارض بین فردی مثل خانواده، دوستان و همشهری‌ها به کار گرفت (هنگ لیم<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰؛ حقیقی، ۱۳۹۱). ماده‌های این مقیاس به شکل لیکرت ۵ درجه‌ای، نمره‌گذاری می‌شود. نمره هر زیر مقیاسی که بیشتر باشد نشان‌دهنده این است فرد از آن سبک برای حل تعارض خود استفاده می‌کند (باباپور، ۱۳۸۴). حقیقی (۱۳۹۱) اقدام به بررسی ساختار عاملی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه سبک‌های حل تعارض رحیم در بین زوجین ایرانی نمودند. در این تحقیق پایایی پرسشنامه ROCI-II با استفاده از آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس‌های پرسشنامه در دامنه ۰/۷۰ تا ۰/۷۵ به دست آمد. همچنین پایایی ابزار با استفاده از روش در این تحقیق با استفاده از روش تصنیف ۰/۶۸ به دست آمد و همبستگی مثبت و منفی بین خرده‌مقیاس‌های این ابزار با پرسشنامه CRQ، نشان‌دهنده روایی همگرا و واگرایی مطلوب، پرسشنامه ROCI-II بود. در تحقیق بلداجی و دیگران (۱۳۹۲) ۰/۸۰ ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه به دست آمد. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ حدود ۰/۷۸ به دست آمد.

1. Tzuh Tang & Yili
2. Rahim Conflict Solving Styles
3. Henning
4. Hong Lim

### یافته‌های پژوهش

در بررسی اطلاعات دموگرافیک آزمودنی‌های پژوهش، از ۲۰۰ آزمودنی مورد مطالعه، ۱۰۰ نفر زن شاغل و ۱۰۰ نفر زن خانه‌دار که تقریباً سه سال از زندگی مشترک آن‌ها گذشته بود انتخاب شدند که اکثر آزمودنی‌ها در رده سنی بین ۴۰-۲۷ سال قرار داشتند. هم‌چنین از نمونه مورد مطالعه ۷۰ درصد دارای تحصیلات دانشگاهی و ۳۰ درصد بدون تحصیلات دانشگاهی بودند. شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) در خصوص نمره‌های احساس انسجام، سبک‌های حل تعارض آزمودنی‌ها در جدول ۱ نشان داده می‌شود.

جدول ۱: شاخص‌های آمار توصیفی در خصوص نمره‌های احساس انسجام،

| متغیر                   | تعداد        | میانگین  | انحراف معیار |
|-------------------------|--------------|----------|--------------|
| حس انسجام               | شاغل         | ۵۵/۸۹    | ۷/۹۶         |
|                         | خانه‌دار     | ۵۴/۴۸    | ۹/۷۲         |
| حل تعارض                | شاغل         | ۹۹/۶۱    | ۱۱/۱۸        |
|                         | خانه‌دار     | ۸۸/۷۹    | ۱۲/۵۳        |
| خرده مقیاس‌های حل تعارض | سبک یکپارچگی | شاغل     | ۲۹/۷۶        |
|                         |              | خانه‌دار | ۲۳/۷۲        |
|                         | سبک اجتنابی  | شاغل     | ۲۰/۰۸        |
|                         |              | خانه‌دار | ۱۸/۷۵        |
|                         | سبک مسلط     | شاغل     | ۱۴/۵۵        |
|                         |              | خانه‌دار | ۱۳/۹۲        |
|                         | سبک مصالحه   | شاغل     | ۱۴/۳۸        |
|                         |              | خانه‌دار | ۱۳/۸۱        |
|                         | سبک ملزم شده | شاغل     | ۲۰/۸۴        |
|                         |              | خانه‌دار | ۱۸/۵۹        |

### سبک‌های حل تعارض آزمودنی‌ها

همان‌طور که مشاهده می‌شود، با توجه به جدول فوق میانگین حس انسجام در گروه شاغل برابر ۵۵/۸۹ و در گروه خانه دار ۵۴/۴۸ و میانگین مقیاس حل تعارض نیز در گروه شاغل ۹۹/۶۱ و در گروه خانه دار ۸۸/۷۹ به دست آمده است. هم‌چنین در مجموع برای ارزیابی و سنجش متغیر حل تعارض، از ۵ خرده‌مقیاس (سبک یکپارچگی، سبک اجتنابی، سبک مسلط، سبک مصالحه، سبک ملزم‌شده) استفاده شده بود. مشاهده می‌شود در بین خرده‌مقیاس‌های حل تعارض بالاترین



میانگین در خرده‌مقیاس‌ها در هر دو گروه مربوط به سبک یکپارچگی با میانگین ۲۶/۷۴ و کمترین میانگین نیز مربوط به سبک مصالحه با میانگین ۱۴/۰۹ است.

جدول ۲: نتیجه آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای هر یک از متغیرها

| مولفه        | آماره Z | Sig   | نتیجه آزمون |
|--------------|---------|-------|-------------|
| حس انسجام    | ۰/۰۶۰   | ۰/۰۷۸ | نرمال       |
| حل تعارض     | ۰/۰۴۸   | ۰/۲۰۰ | نرمال       |
| سبک یکپارچگی | ۰/۰۵۲   | ۰/۲۲۰ | نرمال       |
| سبک اجتنابی  | ۰/۱۱۲   | ۰/۰۶۸ | نرمال       |
| سبک مسلط     | ۰/۰۷۰   | ۰/۰۸۶ | نرمال       |
| سبک مصالحه   | ۰/۰۵۹   | ۰/۰۹۵ | نرمال       |
| سبک ملزم شده | ۰/۰۶۳   | ۰/۰۸۱ | نرمال       |

براساس خروجی‌های آزمون کولموگروف - اسمیرنوف که در جدول ۲ نشان داده شده است، به دلیل این که سطح معناداری (Sig) تمامی متغیرها بیشتر از ۵ درصد است. فرض  $H_0$  پذیرفته شده و ادعای نرمال بودن توزیع داده‌ها پذیرفته می‌شود، لذا داده‌ها نرمال است و برای انجام تجزیه و تحلیل بر روی داده‌ها باید از آزمون‌ها پارمتریک استفاده کرد.

جدول ۳: آزمون تی مستقل

| مقیاس     | تعداد    | میانگین | انحراف استاندارد |      | آزمون لون | مقدار T | معنی داری |
|-----------|----------|---------|------------------|------|-----------|---------|-----------|
| حس انسجام | شاغل     | ۱۰۰     | ۵۵/۸۹            | ۷/۹۶ | ۰/۰۱۲     | ۱/۱۲۲   | ۰/۲۶۳     |
|           | خانه دار | ۱۰۰     | ۵۴/۴۸            | ۹/۷۲ |           |         |           |

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد با توجه به این که Sig آزمون لون کمتر از ۰/۰۵ شده لذا فرض نابرابری واریانس‌ها برقرار است. لذا با توجه به Sig به دست آمده بین مقیاس حس انسجام در بین زنان شاغل و خانه‌دار که از  $\alpha$  (۰/۰۵) بزرگ‌تر است. بنابراین بین مقیاس حس انسجام زنان شاغل و خانه‌دار در سطح ۰/۰۵ تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. یعنی فرض برابری میانگین خرده‌مقیاس حس انسجام بین زنان شاغل و خانه‌دار را می‌پذیریم و لذا فرضیه صفر یعنی برابری میانگین مقیاس حس انسجام در بین زنان شاغل و خانه‌دار پذیرفته می‌گردد.

جدول ۴: آزمون تی مستقل

| معنی داری (sig) | مقدار T | آزمون لون (sig) |       | انحراف استاندارد | میانگین | تعداد    | مقیاس    |
|-----------------|---------|-----------------|-------|------------------|---------|----------|----------|
| .۰۰۰۰           | ۶/۴۳۹   | .۰۳۶۶           | ۱۱/۱۸ | ۹۹/۶۱            | ۱۰۰     | شاغل     | حل تعارض |
|                 |         |                 | ۱۲/۵۳ | ۸۸/۷۹            | ۱۰۰     | خانه دار |          |
| .۰۰۰۰           | ۹/۶۳۳   | .۰/۰۰۴          | ۳/۵۶  | ۲۹/۷۶            | ۱۰۰     | شاغل     | سبک      |
|                 |         |                 | ۵/۱۵  | ۲۳/۷۲            | ۱۰۰     | خانه دار | یکپارچگی |
| .۰/۰۲۸          | ۲/۲۱۰   | .۰/۴۶۰          | ۴/۰۵  | ۲۰/۰۸            | ۱۰۰     | شاغل     | سبک      |
|                 |         |                 | ۴/۴۴  | ۱۸/۷۵            | ۱۰۰     | خانه دار | اجتنابی  |
| .۰/۳۲۰          | .۰/۹۹۷  | .۰/۰۰۳          | ۳/۷۹  | ۱۴/۵۵            | ۱۰۰     | شاغل     | سبک مسلط |
|                 |         |                 | ۵/۰۵  | ۱۳/۹۲            | ۱۰۰     | خانه دار |          |
| .۰/۱۳۹          | ۱/۴۸۶   | .۰/۰۱۲          | ۲/۴۰  | ۱۴/۳۸            | ۱۰۰     | شاغل     | سبک      |
|                 |         |                 | ۲/۹۹  | ۱۳/۸۱            | ۱۰۰     | خانه دار | مصالحه   |
| .۰/۰۰۸          | ۲/۶۹۶   | .۰/۲۵۶          | ۶/۳۰  | ۲۰/۸۴            | ۱۰۰     | شاغل     | سبک ملزم |
|                 |         |                 | ۵/۴۶  | ۱۸/۵۹            | ۱۰۰     | خانه دار | شده      |

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد با توجه به این که Sig آزمون لون متغیرهای سبک یکپارچگی، سبک مسلط، سبک مصالحه، کمتر از  $0/05$  شده لذا فرض نابرابری واریانس‌ها برقرار بوده و نیز Sig آزمون لون متغیرهای حل تعارض، سبک اجتنابی، سبک ملزم شده بیشتر از  $0/05$  شده است. لذا فرض برابری واریانس‌ها برقرار بوده است. بنابراین با توجه به این که Sig بین مقیاس حس انسجام و خرده‌مقیاس‌های آن (سبک یکپارچگی، سبک اجتنابی، سبک ملزم شده) در بین زنان شاغل و خانه‌دار از  $0/05$  کوچک‌تر است، پس بین مقیاس حل تعارض زنان شاغل و خانه‌دار و نیز خرده‌مقیاس‌های سبک یکپارچگی و سبک اجتنابی و سبک ملزم شده در سطح  $0/05$  تفاوت معنی‌داری وجود دارد. یعنی فرض برابری میانگین مقیاس حل تعارض و خرده-مقیاس‌های سبک یکپارچگی و سبک اجتنابی و سبک ملزم شده بین زنان شاغل و خانه‌دار را نمی‌پذیریم و لذا فرضیه صفر یعنی برابری میانگین مقیاس حل تعارض و خرده‌مقیاس‌های سبک یکپارچگی و سبک اجتنابی و سبک ملزم شده بین زنان شاغل و خانه‌دار رد می‌شود و نیز خرده-مقیاس‌های سبک مسلط و سبک مصالحه در بین زنان شاغل و خانه‌دار تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

## بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر مقایسه حس انسجام و سبک های حل تعارض زناشویی زنان شاغل و خانه دار بود. براساس نتایج ارائه شده بین زنان شاغل و خانه دار حس انسجام تفاوت معنی دار وجود ندارد. نتایج این پژوهش با نتایج پاره ای از پژوهش های قبلی همسو و با نتایج پاره ای دیگر ناهمسو می باشد. که این تحقیقات همسو با نتایج محمدی، یاوریان و عارفی (۱۳۸۹)، احمدنیا- (۱۳۸۴) است. که بیان می دارند حس انسجام و کنترل استرس در زنان شاغل و خانه دار تفاوت ندارد. ولی ناهمسو با نتایج فلاح زاده و دیگران (۱۳۹۱) است. که بیان می دارند سطح استرس در زنان خانه دار نسبت به زنان شاغل بالاتر می باشد. که در تبیین این یافته ها می توان گفت حس انسجام را نگرش پایدار فرد به زندگی و توانایی پاسخ دهی به موقعیت های استرس آور تعریف می کنند. این حس بر واکنش سازگارانۀ خاصی دلالت نداشته و به ظرفیت فرد برای انتخاب پاسخ سازگارانۀ مناسب اشاره دارد. حس انسجام یک جهت گیری درونی به نحوۀ ارزیابی خود، دنیا و الزامات آن است. در واقع این حس را می توان عامل تعیین کننده سلامت روان در نظر گرفت. هم چنین می توان استدلال کرد که تغییر دائمی سطح حس انسجام، چه مثبت و چه منفی، نشان دهنده تغییرات اساسی در شرایط زندگی افراد است (اریکسون و لیندسترم<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷؛ لیندسترم و اریکسون، ۲۰۰۵؛ مرینگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰، ولان<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱ و نظری مهرورانی، ۱۳۹۴).

هم چنین نتایج نشان می دهد بین مقیاس حل تعارض زنان شاغل و خانه دار و نیز خرده- مقیاس های سبک یکپارچگی و سبک اجتنابی و سبک ملزم شده در سطح ۰/۰۵ تفاوت معنی- داری وجود دارد. در نتیجه این نتایج بیان می دارند سبک تعارض مسلط و مصالحه بین زنان شاغل و خانه دار برابر است و هم چنین سبک تعارض یکپارچه و اجتنابی و ملزم شده در زنان شاغل بالاتر از زنان خانه دار است. که نتایج این تحقیق با تحقیقات بابانژاد (۱۳۹۴) همسو می- باشد که بیان داشتند. حل تعارض مصالحه در بین زنان شاغل و خانه دار تفاوتی وجود ندارد ولی سبک اجتنابی در زنان شاغل بالاتر از زنان خانه دار است. هم چنین این نتایج از یک سو همسو و از سوی دیگر ناهمسو با تحقیق هنرپروران (۱۳۹۰) است. زیرا بیان داشتند که زنان شاغل بیشتر از الگوی ارتباطی سازنده متقابل و زنان خانه دار بیشتر از الگوی ارتباطی اجتناب متقابل استفاده می کنند. هم چنین نتایج شاویتز و شاویتز<sup>۴</sup> (۲۰۰۰) نشان داد کیفیت محاوره ها و حمایت شخصی در زندگی زنان شاغل رابطه ها را غنی تر می سازد. در رابطه با الگوی سازنده متقابل

1. Eriksson & Lindstrom
2. Meiring
3. Volanen
4. Shavitz & Shavitz

## Archive of SID

مهم‌ترین ویژگی این است در این الگو زوجین به راحتی در مورد مسایل و تعارضات خود گفتگو می‌کنند و به دنبال راه حل آن برمی‌آیند و از واکنش‌های غیرمنطقی، پرخاشگری و غیره خودداری می‌کنند. در سبک مصالحه نیز زوجین با یک سطح متوسطی از اهمیت خود و دیگران مرتبط است که این سبک براساس یک تصمیم‌گیری دوجانبه زوجین به تفاهم می‌رسند (قادری، فلاح‌چای و زارعی، ۱۳۹۰). که در این نتایج نشان داده شده این سبک در زوجین شاغل بالاتر از خانه‌دار است. کنش و واکنش دو فرد که قادر نباشند منظور خود را تفهیم کنند، تعارض نامیده می‌شود (وایل<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰). تعارض زناشویی، ناشی از واکنش نسبت به تفاوت‌های فردی بوده و زمانی که آن قدر شدت یابد که احساس خشم، خصومت، کینه، نفرت، حسادت و سوءرفتار کلامی و فیزیکی در روابط آنان حاکم شود و به حالت ویرانگر درآید، حالتی غیرعادی است (کایلاپن و سییگوک، ۲۰۰۹). ابعاد دوگانه تعارض (با محوریت رقابت و مشارکت) که موجب روی دادن رفتار تعارض‌آمیز می‌شود در مطالعات بلک و موتون (۱۹۹۴)؛ داتزج (۱۹۹۸)؛ رحیم (۱۹۸۳) و توماس (۱۹۷۶) نقل از بلداجی (۱۳۹۲) مورد بررسی قرار گرفته است.

هم‌چنین با توجه به افزایش روزافزون زنان شاغل در جامعه و تحولات ایجاد شده و تغییر نقش‌های جنسیتی و بالتبع آن تغییر فرهنگ در خانواده و اجتماع، زنان با اشتغال خود و کسب هویت تازه، افزایش اعتماد به نفس و استقلال بیشتر توانسته‌اند تا حد زیادی بر مشکلات خانوادگی و شخصی ناشی از اشتغال کنار بیایند و بر دیدگاه خانواده و اجتماع نسبت به اشتغال خود اثراتی مثبت بر جای بگذارند که این امر نیز به نوبه خود باعث بهبود روابط آن‌ها با همسرشان می‌شود (هنرپروران، ۱۳۹۰). زیرا توانایی برای مدیریت و حل تعارض‌ها به شکل سازنده می‌تواند یک ارتباط قوی را در رابطه زوج شکل دهد و زوجها را برای ایجاد یک رابطه صمیمی و نزدیک کمک کند (سوماهانو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳؛ دیلدار، سیتوات و یاسین<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳). هم‌چنین شارن (۲۰۱۴)؛ چن (۲۰۱۵) نیز در تحقیقات خود رابطه بین زنان شاغل و تعارضات بین خانواده و سلامت روان را نشان دادند.

با توجه به نقش مهم مدیریت تعارض در روابط بین فردی و به‌ویژه ازدواج و رضایت زناشویی، لذا آگاهی از دانش و مهارت‌های مدیریت تعارض به منظور استفاده از آن امری ضروری به نظر می‌رسد. که نتایج این پژوهش را می‌توان در جلسات آموزشی پیش از ازدواج به منظور آگاه ساختن زوجین از عواقب ازدواج آن‌ها با سبک‌های حل تعارض منفی در زندگی زناشویی استفاده کرد. از آنجایی که مطالعات اندکی در زمینه حس انسجام و متغیرهای مرتبط با آن

1. Wille
2. Somohano
3. Dildar, Aisha & Sumaira

انجام شده است، بنابراین پیشنهاد می شود متغیرهایی که به نوعی مرتبط با بهبود عملکرد مدیریت استرس هستند مورد بررسی قرار گیرند. از طرف دیگر پژوهش حاضر محدود به جامعه خاصی است و برای تعمیم نتایج بهتر است پژوهش های مشابهی با جامعه آماری متفاوت انجام گیرد، تا بتوان نتایج را با اطمینان بیشتری تعمیم داد.

## منابع

- احتشام زاده، پ.، صبری نظرزاده، ر. و معمارباشی اول، م. (۱۳۹۲). رابطه بین احساس انسجام و عملکرد شغلی با میانجی گری سلامت روان و راهبردهای مقابله. *روش ها و مدل های روان شناختی*، ۳(۱۳)، ۸۵-۹۷.
- احمدیان، ش. (۱۳۸۴). تأثیر اشتغال زنان بر سلامت خانواده. *مجله رفاه اجتماعی*، ۳(۱۲)، ۱۵۷-۱۷۹.
- باباپورخیرالدین، ج. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین شیوه های حل تعارض ارتباطی و سلامت روان شناختی دانشجویان. *فصلنامه علمی پژوهشی روان شناسی دانشگاه تبریز*، ۱(۴)، ۲۸-۴۶.
- بابانژاد، ف. مقایسه سبک های حل تعارض و خودکنترلی مادران و مشکلات رفتاری دختران در مادران شاغل و غیرشاغل. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی.
- بابائی گیوی، ر.، نظری، ع. م. و محسن زاده، ف. (۱۳۹۵). بررسی مقایسه ای بهزیستی روان شناختی و دل-زدگی زناشویی و ابعاد آن ها در زنان شاغل و غیرشاغل. *فصلنامه علمی-پژوهشی زن و جامعه*، ۱(۱۷)، ۱۶۳-۱۸۰.
- بلداجی، م.، ثابت زاده، م.، فلاح چای، س. ر. و زارعی، ا. (۱۳۹۲). سبک های دلبستگی بزرگسالان به عنوان پیش بینی کننده سبک های حل تعارض زناشویی در بین دبیران متأهل شهر بندرعباس. *فصلنامه مشاوره و روان درمانی خانواده*، ۴(۱)، ۸۵-۱۱۲.
- حاجی کرم، ا. (۱۳۹۵). ارتباط تعارض خانواده-کار با سلامت روان و تعارض زناشویی در زنان شاغل شهر تهران. تهران. پژوهش های روان شناسی بالینی و مشاوره، ۶(۱)، ۱۱۳-۱۲۷.
- حقیقی، ح. (۱۳۹۱). *مقایسه سبک های حل تعارض زناشویی بین زوجین رضایتمند، زوجین دارای تعارض و زوجین در شرف طلاق در شهر بندرعباس*. پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره خانواده، دانشگاه هرمزگان.
- فلاح زاده، ح.، غفاری کیا، م.، کیقبادی، ن. و سعادت، ح. (۱۳۹۱). مقایسه میزان افسردگی، اضطراب و استرس در زنان شاغل و خانه دار شهر شیراز. *مجله علمی پژوهشی دانشکده بهداشت یزد*، ۱۳(۱)، ۱۱۵-۱۲۳.
- کریمی، پ.، کرمی، ج. و دهقان، ف. (۱۳۹۳). رابطه سبک های دلبستگی و سبک های حل تعارض با فرسودگی زناشویی کارکنان متأهل. *فصلنامه علمی-پژوهشی زن و جامعه*، ۵(۴)، ۵۳-۷۰.

محبی، ح. (۱۳۸۷). آخرین شرایط کار در ایران، خدمات مطبوعات اجتماعی ایوانا. محمدزاده، ا. (۱۳۹۰). اعتبار احساس موجودی انسجام (SOC) مقیاس ۱۳. پایان نامه، دانشگاه پیام نور. محمدی، م.، یاوریان، ر. و عارفی (۱۳۸۹)، بررسی مقایسه‌ای سلامت روان و امید به زندگی زنان شاغل و غیرشاغل استان آذربایجان غربی. مجله دانشکده پرستاری و مامایی، ۱(۱)۹، ۳۹-۴۳. معمارباشی اول، م.، صبری نظرزاده، ر. و عبدخدائی، م. س. (۱۳۹۰). رابطه احساس انسجام و عزت نفس با عملکرد شغلی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۴(۱۲)، ۷۸-۶۶. مولای، ب.، محمدی، م.، حبیبی، و. (۱۳۹۰). بررسی استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن در زنان کارکنان شهر اردبیل. دانشگاه علوم پزشکی اردبیل. ۱۱ (۱)، ۸۵-۷۶. میدانی، س.، دشتی، م. و جونی، ز. (۱۳۹۵). پیش‌بینی سبک‌های حل تعارض دانشجویان متأهل با استفاده از مؤلفه‌های فردگرایی - جمع‌گرایی در دانشگاه پیام نور واحد اصفهان. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۷(۲)، ۸۰-۸۷. نظری‌مهرورانی، ز. (۱۳۹۴). اثر برنامه مدیریت استرس مبتنی بر سبک زندگی، بر اصلاح طرحواره‌های شناختی و افزایش حس انسجام دانشجویان پراسترس. فصلنامه تازه‌های علوم شناختی، ۱۷ (۲)، ۲۲-۱۲. هنرپروران، ن.، قادری، ز. و قبادی، ک. (۱۳۹۰). مقایسه الگوهای ارتباط و تعارضات زناشویی در زنان متأهل شاغل در بانک‌های دولتی و زنان خانه‌دار شهر شیراز. فصلنامه علمی پژوهشی جامعه‌شناسی زنان، ۲(۳)، ۱۲۲-۱۰۳.

- Andruszkiewicz, A., Basińska, M. A., Felsmann, M., Banaszekiewicz, M., Marzec, A. & Kornatowska, K. K. (2017). The determinants of coping with pain in chronically ill geriatric patients—the role of a sense of coherence. *Clinical Interventions in Aging*, 12, 315-323.
- Antonovsky, A. (1993). the structure and properties of the sense of coherence scale. *Social Science & Medicine*. 36 (6). 725-33.
- Antonovsky, A. (1996). The salutogenic model as a theory to guide healthpromotion. *health promotion international*. 11(1), 11-18
- Ben-Ari, Hishberg, I. (2009). Attachment styles, conflict perception, and adolescents, strategies of coping with inter personal conflict, *Negotiation Journal, ABI/ IN Form global* , 59-82.
- Berry, C. M.; Kim, A.; Wang, Y.; Thompson, R.; Mobley, W. H. (2013). Five - factor model personality measures and sex- based differential prediction of performance. *Applied psychology*. 62(1), 13-43.
- Cooper, R. (1997). *The performance edge: New strategies to work Effectiveness and competitive advantage*. Boston: Houghton-Mifflin.
- Callian, T. & Siewgeok, L. (2009). *Astudy of marital conflict on measures on social support and mental health*. sunway university collage.
- Chin, W., Guo, Y.L., hung, Y.J., Yang, C.Y., Schiao, j.s. (2015). Short sleep duration is dose-dependency related to job strain and burnout in nurses: A cross sectiona; survey. *International Journal of Nursing Studies*, 52, 1, 297-306.

- Dildar, S., Aisha, S., & Sumaira, Y. (2013). *Intimate Enemies: Marital Conflicts and Conflict Resolution Styles in Dissatisfied Married Couples*. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 15 (10): 1433- 1439
- Eriksson, M. & Lindstrom, B. (2007). Antonovsky's sense of coherence scale and its relation with quality of life: A systematic review. *Journal of Epidemiology and Community Health* 61:938-44.
- Galinsky A. G., & Waite L.J. (2014). Sexual activity and psychological health as mediator of the relationship between physical health and marital quality. *Journal of Gerontology series B: Psychology Sciences and Social Sciences*, 165 first published online.
- Goodwin, L. (2000). Resolving Auditor, *Clint conflict, concerning financial statement issues, department of commerce university of Queensland Australia, Available online at:*<http://aaahq.org/audit/midyear/01midyear/papers/goodwin2001midyear.Pdf>.
- Grevenstein, D., Aguilar-Raab, C., Schweitzer, J. & Bluemke, M. (2016). Through the tunnel, to the light: Why sense of coherence covers and exceeds resilience, optimism, and self-compassion. *Personality and Individual Differences*. 98, 208-217.
- Henning, M. (2003). *Evaluation of Conflict Resolution Questionnaire Master Thesis*, Auckland University of Technology
- Hong Lim, B, K. (2000). *Conflict resolution Styles, somatization, and Marital Satisfaction in Chinese: The Moderating Effect of Forgiveness and Willingness to Seek Professional Help*. Doctoral Dissertation, Texas Tech University.
- Johnston, C. S., deBruin, G. P. , Geldenhuys, M. , Györkös, C. Massoudi K & Rossier, J. (2013). Sense of coherence and job characteristics in predicting burnout in a South African sample. *Journal of Industrial Psychology*, 39 (1), 1-9.
- Liukkonen, V., Vertanen, P., Kivimäki, M., Pentti, J., Vahtera, J. (2008). sense of coherence and attrition during four-year follow-up in cohorts of permanent and non- permanent finnish employees. *BMC Public Health*.
- Lindstrom, B. & Eriksson, M. (2005). Salutogenesis. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 59:440-42.
- Meiring, C. J. (2010). *Just World Beliefs, Sense of Coherence and Proactive Coping in Parents With A Child With Autism* [dissertation]. University of Pretoria.
- Rahim, M. A. (1983). A measure of styles of handling interpersonal conflict. *Academy of management Journal* 26(2):368- 376.
- Rahim, M. A., Antonioni, D., Krumov, K., & Lieva, S. (2000). Power, conflict, and effectiveness a cross cultural in the United States and Bulgaria. *European Psychologist*, 5(1), 28-33.
- Rahim, M.A. & Bonoma, T.V. (1979). Managing organizational conflict: A model for diagnosis and intervention. *Psychological reports*. 44(4):1323-1344.
- Patrícia Scheeren, p., Vieira. R., Goulart, V. R. & Wagner, A. (2014). Marital Quality and Attachment: The Mediator Role of Conflict Resolution Styles. *Paidéia* (Ribeirão Preto). 24(58):177-186.
- Somohano, V. C. (2013). *Mindfulness, attachment style and conflict resolution behaviors in romantic relationships*. (MA). Humboldt State University

- Sullivan, G.C. (1993). Towards clarification of convergent concepts: sense of coherence, will to meaning, locus of control, learned helplessness a hardiness . *Journal of Advanced Nursing*, 18, 1772-1778.
- Shavitz, M. & Shavitz, H. (2000). *Making it together as a two- career couple*. Boston : Houghton Mifflin.
- Tziner, A., Sharoni, G. (2014). Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and workfamily conflict: Examination of their interrelationships with respondents from a non-Western culture. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 30, 1, 35-42.
- Tzuh Tang, S. & Yili, C. (2007). The important role of Sense of Coherence in relation to depressive symptoms for Taiwanese family caregivers of cancer patients and the end of life. *Journal of psychosomatic resear*, 64(1), 195-203.
- Vastamaki, J. (2009). *Sense of Coherence and Unemployment*. Academic Dissertation. University of Erlangen-Nuremberg and Univesity of Kuopio. Faculty of Social Sciences.
- Volanen, S. M. (2011). *Sense of coherence: determinants and consequences* [dissertation]. Faculty of medicine university of Helsinki: Finland.
- Weisskirch, R., & Delevi, R. (2013). Attachment style and conflict resolution skills technology use in relationship dissolution. *Computers in Human Behavior*; 29; 2530- 2534.
- Wille, B., De Fruyt, F. & Feys, M. (2013). Big five traits and intrinsic in the new career era: A 15- year longitudinal study on emplyability and work- family conflict. *Applied psychology*. 62(1), 124-156.
- Wille, S.T. (2000). Marital intraction and satissfation: A longitudinal view. *Journal of consulting and clinical Psychology*, 57(1).47-5