

رابطه هوش معنوی و مدیریت تضاد با تعارض کار- خانواده در کارکنان متأهل هر دو شاغل

دکتر محمد قمری^۱

دکتر مجتبی امیری مجد^۲

آرزو قمری^۳

چکیده

هدف تحقیق حاضر تعیین رابطه هوش معنوی و مدیریت تضاد با تعارض کار- خانواده در بین کارکنان متأهل هر دو شاغل دانشگاه آزاد اسلامی بود. روش تحقیق حاضر از نوع همبستگی بود. روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای و نمونه مورد مطالعه ۱۰۹ نفر از کارکنان متأهل دانشگاه آزاد اسلامی بودند که همسرشان نیز شاغل بودند. ابزارهای پژوهش پرسشنامه هوش معنوی عبدالله زاده و همکاران، پرسشنامه مدیریت تضاد رابینز، و مقیاس تضاد کار- خانواده نت مایر بود. برای تحلیل داده ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون گام به گام استفاده شد. نتایج نشان داد که بین هوش معنوی و تعارض کار- خانواده رابطه منفی و معنادار وجود دارد ($P < 0/05$). بین راهبرد عدم مقابله مدیریت تضاد و تعارض کار- خانواده همبستگی مثبت و معنی دار و بین راهبرد راه حل گرایی مدیریت تضاد و تعارض کار- خانواده همبستگی

^۱ - استادیار گروه مشاوره دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ابهر، ابهر، ایران.

^۲ - استادیار گروه روان شناسی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ابهر، ابهر، ایران.

^۳ - کارشناس ارشد روان شناسی.

منفی و معنی دار وجود دارد. اما همبستگی معنی داری بین راهبرد کنترل مدیریت تضاد و تعارض کار- خانواده مشاهده نشد. همچنین نتیجه تحلیل رگرسیون نشان داد که حدود ۳۱ درصد از تغییرات تعارض کار- خانواده را هوش معنوی، راهبرد راه حل گرایی مدیریت تضاد و راهبرد عدم مقابله تبیین می‌کنند.

واژه‌های کلیدی: هوش معنوی، مدیریت تضاد، تعارض کار- خانواده

مقدمه

تغییر نقش‌های سنتی زنان و تقاضای روزافزون آنان برای مشارکت در عرصه‌های مختلف، امروزه به واقعیت انکارناپذیر جامعه ایران تبدیل شده است. این وضعیت حاصل دگرگونی در نظام ارزش‌ها، رشد اندیشه‌های مردم سالاری، گسترش آگاهی عمومی، رشد مطالبات مدنی، ارتقای تحصیلات تخصصی زنان و همچنین تغییر ساختارهای اقتصادی و اجتماعی در دهه‌های اخیر است. در این زمینه می‌توان به افزایش نسبی سهم زنان شاغل اشاره کرد کار و خانواده دو حوزه اساسی در زندگی هر فرد تلقی می‌شود. درگیری با هر یک از این حوزه‌ها پیامدهای فردی و جمعی در پی دارد. درگیری هم‌زمان با نقش‌های دو گانه این دو حوزه سازمان و فرد به طور هم‌زمان تأثیر می‌گذارد (گروسی و آدینه زاد، ۱۳۸۸).

ظهور تعداد چشمگیر خانواده‌های دو شغلی که در آن هر دو همسر شغل‌های تخصصی یا مدیریتی را دنبال می‌کنند و با تعهد قوی، رشد شخصی، و سطوح فزاینده مسؤلیت توصیف شده‌اند، یکی از تغییرات برجسته‌ایست که در ساختار خانواده و الگوهای رابطه در طی چند دهه رخ داده است (کارلسون و همکاران؛ ترجمه نوایی نژاد، ۱۳۷۸). زوج‌های هر دو شاغل مشکلاتی را در حوزه‌های مختلف از جمله پرباری نقش، تقاضاهای شغلی در مقابل تقاضاهای شخصی و خانوادگی، رقابت بین همسران، تقسیم کار، جابجایی جغرافیایی مربوط به شغل، اختصاص زمان و تمهیدات مربوط به مراقبت از کودک تجربه می‌کنند این مشکلات هم‌بر میزان شادی زوجین و هم‌بر میزان تعارضات آنها اثر می‌گذارد (گلدنبرگ و گلدنبرگ، ۱۹۹۸).

هر چند گسترش فن‌آوری، بالا رفتن سطح تحصیلات زنان، دست‌یابی به مهارت‌های مختلف، و بهبود وضع کار از یک سو و گرایش زنان به استقلال اقتصادی و افزایش عزت نفس از سوی دیگر منجر به افزایش فعالیت زنان شده، در مقابل آنان را با پدیده‌ای به نام تعارض کار- خانواده و خانواده- کار نیز روبرو کرده است (ملکی‌ها، باغبان، فاتحی زاد، ۱۳۸۸). تعارض کار- خانواده، نوعی ویژه از تعارض بین نقش‌ها است که فرد را به گونه‌ای هم‌زمان، با

درخواست‌های متفاوت و ناسازگار ناشی از مسولیت‌های شغلی و خانوادگی درگیر می‌سازد. نتیجه پژوهش در زمینه تعارض کار- خانواده نشان می‌دهد که اولین حوزه مورد آسیب این دو نوع تعارض، خشنودی شغلی و خشنودی زناشویی است و این تعارض برای افراد و سازمان‌ها به یک اندازه دارای آسیب است؛ برای سازمان‌ها به این دلیل که با کاهش بهره‌وری، کاهش خشنودی شغلی کارکنان، افزایش دیرکرد و غیبت کارکنان از کار، افزایش کناره‌گیری از کار، و کاهش تعهد سازمانی همراه است و برای افراد به این دلیل که به عنوان منبع اصلی استرس، پیامدهای منفی مانند افزایش خطر برای سلامتی مادر و پدر شاغل، انجام وظایف مادری، پدری و همسری به گونه‌ای ناکارآمد، کاهش خشنودی زناشویی و بهداشت روانی را پیش‌بینی می‌کند (مارکز، ۱۹۹۸، به نقل از ملکیه‌ها، باغبان و فاتحی زاده، ۱۳۸۸). تعارض‌های کاری و خانوادگی هنگامی بوجود می‌آید که فشارهای مربوط به نقش و انتظارات در کار و خانواده با یکدیگر ناهم‌ساز باشند، مانند زمانی که شرکت در یک نقش، مشارکت در نقش دیگر را غیر ممکن می‌سازد. به سه طبقه بندی کلی از تعارض‌های کار و خانواده می‌توان اشاره کرد: تعارض‌های مبتنی بر زمان، تعارض‌های مبتنی بر فشار روانی، و تعارض‌های مبتنی بر رفتار (گرین هاوس و دیگران، ۱۹۸۷ به نقل از کارلسون و همکاران، ۱۳۷۸). بورلی معتقد است تضاد میان کار و خانواده یکی از جنبه‌های تضاد نقش است. وی اشاره می‌کند که تضاد نقش‌ها یا تضاد میان کار و خانواده به ویژه در خانواده‌هایی که زن و شوهر هر دو شاغلند، بر روی کاهش سازگاری زناشویی شان تأثیر می‌گذارد (نصیری و زارع، ۱۳۸۶). شیمن مک بریر، و وان و همکاران (۲۰۰۳) نشان دادند که تعارض خانواده- کار به طور مثبتی با اضطراب و افسردگی مرتبط است. ستو، موریموتو و مارویاما (۲۰۰۹) در پژوهشی تحت عنوان اثر تعارض کار- خانواده و خانواده کار بر روی افسردگی زنان به این نتیجه دست یافتند که عوامل مربوط به کار به جز فشار کاری به میزان قابل توجهی با نشانه‌های افسردگی در ارتباط است. تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیره نشان داد زنانی که تعارضات بیشتری در کار- خانواده داشتند و استرس‌های کاری مانند ارتباطات بد در محیط کار، ناامنی شغلی و استفاده کم از مهارت‌ها، بیشتر در خطر ابتلا به افسردگی بودند. سالگرو، گنزالس و لسی (۲۰۱۰)، در تحقیقی تحت عنوان بررسی نقش تعدیلی عامل جنسیت و نقش‌های برجسته کار و خانواده در تعارض کار- خانواده و رضایت شغلی که بر روی ۱۶۲ کارگر انجام شد به این نتیجه دست جنسیت در رابطه تعارض کار- خانواده و رضایت شغلی نقش تعیین کننده ای دارد آنگونه که زنان در این تحقیق

رضایت شغلی کمتری را نسبت به مردان نشان دادند در این تحقیق رابطه هوش معنوی و مدیریت تضاد با تعارض کار - خانواده مورد مطالعه قرار می‌گیرد.

هوش معنوی به عنوان مجموعه ای از توانایی‌های ذهنی تعریف می‌شود که به آگاهی، یکپارچگی، کاربرد انطباقی جنبه‌های غیرمادی و متعالی وجود شخص کمک می‌کند، و منجر به نتایجی مانند تفکر وجودی عمیق، افزایش معنا، شناخت خود متعالی، و تسلط بر حالت‌های معنوی می‌شود. مرور جامع ادبیات از ۴ عنصر اساسی حمایت می‌کند: (۱) تفکر وجودی انتقادی. (۲) تولید معنای شخصی، (۳) آگاهی متعالی، و (۴) بسط حالت هوشیاری (کینگ و دکیکو، ۲۰۰۹). از دیدگاه واگان، هوش معنوی یکپارچه کننده زندگی درونی و معنوی با زندگی بیرونی و محیط کار است. تجارب معنوی که ممکن است در رشد SQ تأثیر داشته باشد وابسته به بافت و محیط زندگی فرد است. از دیدگاه او هوش معنوی برای شناسایی انتخاب‌هایی که در بهزیستی روانشناختی و رشد سلامتی کل بشر نقش دارند امری لازم است. زوهر و مارشال (۲۰۰۰) عقیده دارند که هوش معنوی تعامل علت و عاطفه، جسم و ذهن را تسهیل می‌کند تکیه گاهی برای رشد و تحول می‌سازد و برای نفس، مرکزی فعال وحدت بخشی و معنا دهنده فراهم می‌کند. باید توجه کرد که هوش عبارتست از قابلیت تفکر، برنامه ریزی، خلق، تطبیق، حل مسأله، عکس العمل، تصمیم‌گیری و یادگیری (نوبل، ۲۰۰۰). معنویت محصول مشترک تمام ادیان توحیدی است و به زندگی تمام انسان‌ها جهت می‌دهد و حضور آن در متن زندگی الم و اضطراب را زایل کرده و رضایتمندی انسان رامیسر ساخته است. (زمانی، ۱۳۸۱).

بوژمهرانی (۱۳۸۷) با عنوان رابطه بین هوش معنوی و اختلال شخصیت انجام شد. نتایج نشان داد که بین هوش معنوی با وابستگی به الکل و بدنمایی رابطه وجود دارد. میر شمس (۱۳۸۸) در پژوهش خود به رابطه معنا دار بودن بین هوش معنوی و کیفیت زندگی دست یافت و همچنین بین هوش معنوی و سایر مؤلفه‌های کیفیت زندگی از جمله (بعد جسمی، بعد روانی، بعد معنوی، بعد خانوادگی، بعد اجتماعی) رابطه معناداری را به دست آورد. نتایج تحقیق فرهنگی، فتاحی، واثق و نرگسیان (۱۳۸۸) نشان داد هوش معنوی اثر قابل ملاحظه ای بر رهبری تحول آفرین دارد.

تضاد تعامل افرادی است که با یکدیگر ارتباط متقابل دارند و در زمینه‌های اصلی، هدف‌های فرعی و ارزش‌های بین آنها اختلاف وجود دارد و افراد دیگران را به عنوان مانعی بالقوه در برابر اهداف خود تلقی می‌کنند (اصانلو، اسدی، گودرزی، کاظم نژاد، ۱۳۸۵). تضاد همیشه مخرب نیست بلکه تضاد بواسطه ایجاد سطح مفیدی از تنش و رقابت می‌تواند موجب بهبود خدمات

شود (دهقان نیری، نگارنده، بحرانی، و صدوقی اصل، ۱۳۸۹). برخورد موثر با تعارض چالش اساسی در تعاملات افراد در محیط کار است. تعارض امری طبیعی و اجتناب ناپذیر در زندگی فردی و سازمانی است و به دلایل متعدد و اشکال مختلف ظهور می‌کند (فیاضی، ۱۳۸۸). نحوه مواجهه با تضاد است که می‌تواند سازنده یا مخرب باشد نه وجود یا فقدان تضاد (دهقان نیری، نگارنده، بحرانی، صدوقی اصل، ۱۳۸۹). تعارض اگر به نحو مطلوب مورد کنترل و هدایت قرار گیرد، نه تنها زیان آور نخواهد بود بلکه می‌تواند موجبات تحول و بهبود عملکرد را فراهم نماید، کیفیت تصمیم‌گیری را بهبود بخشد، دقت عمل را افزایش دهد، افکار و نظریات را مطرح کند و موجب خلاقیت و نوآوری در سازمان گردد (امیری، ۱۳۸۵).

تحقیق نیستانی و منفردی راز (۱۳۸۸) نشان داد مدیرانی که از سبک همکاری، مصالحه و سازش استفاده می‌کنند از خویشتن‌شناسی بالاتری برخوردارند. زرنوشته فراهانی، فتحی آشتیانی، توفیقی، و حبیبی (۱۳۸۶) نشان داد که اکثر مدیران با افزایش سن، سابقه و تجربه نسبت به بهره‌گیری از راهبرد راه حل‌گرایی در مدیریت تعارض و سبک رهبری رابطه‌گرایی تمایل دارند. تحقیق مردانی حموله، شهرکی، و حامدی (۱۳۸۹) نشان داد که پرستاران برخوردار از باورهای نظارتی غیر مستقیم به ترتیب از سبک‌های حل تعارض همکاری، سپس سبک‌های مصالحه و ایثار بیشتر استفاده می‌کنند. همچنین پرستاران بهره‌مند از باورهای نظارتی مشارکتی به ترتیب از سبک‌های حل تعارض مصالحه و ایثار سپس همکاری سود برده اند. زرنوشته فراهانی، فتحی آشتیانی، توفیقی، و حبیبی (۱۳۸۶) نشان دادند که اکثر مدیران با افزایش سن، سابقه و تجربه نسبت به بهره‌گیری از راهبرد راه حل‌گرایی در مدیریت تعارض و سبک رهبری رابطه‌گرایی تمایل دارند.

مرور مطالب ذکر شده نشان می‌دهد که تعارض کار- خانواده با بسیاری از پیامدهای منفی مرتبط است و هوش معنوی و راهبرد مناسب حل مساله با پیامدهای مثبت همراه است. بنابراین در این تحقیق رابطه هوش معنوی و مدیریت تضاد با تعارض کار- خانواده مورد مطالعه قرار می‌گیرد تا شناخت علمی از نحوه ارتباط متغیرها حاصل شده و استفاده مفید از نتیجه تحقیق صورت گیرد.

روش شناسی تحقیق

روش تحقیق حاضر از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه کارکنان متأهل (زن و شوهر هر دو شاغل) دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان زنجان در سال تحصیلی ۹۳-۹۴-

۱۳۹۲ بود. نمونه مورد مطالعه ۱۱۰ (۵۵ نفر زن و ۵۵ نفر مرد) نفر از کارکنان است که از طریق نمونه گیری تصادفی خوشه ای انتخاب شدند. در شرط ورود به نمونه لازم به ذکر است که یکی از پرسشنامه زنان ناقص تکمیل شده بود که در تحلیل نهایی کنار گذاشته شد و پرسشنامه ۵۴ نفر از زنان تحلیل شد.

ابزارهای اندازه گیری

پرسشنامه خود گذارشی هوش معنوی: آزمون هوش معنوی در سال ۱۳۸۷ توسط عبدالله زاده و کشمیری و عرب عامری ساخته شده است که دارای ۲۹ سوال ۵ گزینه ای (از کاملاً مخالفم (۱)، تا کاملاً موافقم (۵)) می باشد. سازندگان آزمون جهت بررسی پایایی آن، آزمون را بر روی ۲۸۰ نفر از دانشجویان دانشگاه گرگان و پیام نور بهشهر، اجرا کردند که در انتها، پایایی آزمون به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹٪ گزارش شده است (عبدالله زاده و همکاران، ۱۳۸۷). برای بررسی روایی این پرسشنامه علاوه بر روایی محتوایی صوری که سوالها با نظر متخصصین تأیید شده از تحلیل عاملی نیز استفاده شده و همبستگی کلیه سوال ها بالای ۰/۳۰٪ بوده است دامنه نمرات این آزمون از ۲۹ تا ۱۴۵ می باشد.

پرسشنامه مدیریت تضاد (Role Conflict): این پرسشنامه دارای ۳۰ سوال ۷ گزینه ای است که توسط استفان رابینز (۱۹۹۸) به نقل از خورشیدی، (۱۳۸۹) طراحی شده است. و سه استراتژی تضاد را می سنجد: استراتژی عدم مقابله، استراتژی راه حل گرای، استراتژی کنترل. ترابی، اکبری و عرب (۱۳۸۷) آلفای کرونباخ را برای این پرسشنامه ۰/۸۶ گزارش کردند.

عباسی، حمیدی و خبیری (۱۳۸۸) نیز اعتبار باز آزمایی پرسشنامه را ۰/۸۵ و آلفای کرونباخ را ۰/۸۸ گزارش کردند.

پرسشنامه تعارض کار - خانواده: این پرسشنامه توسط نت مایر (۱۹۹۶)، به نقل از حاجی کرم، (۱۳۹۱) ساخته شده است و دارای ۱۰ سوال است. پنج سوال این پرسشنامه تعارض کار- خانواده و پنج سوال دیگر تعارض خانواده - کار را می سنجد.

ضریب آلفای کرونباخ آزمون برای قسمت اول (تعارض کار- خانواده) برابر با ۰/۹۱ و برای قسمت دوم (تعارض خانواده- کار)، ۰/۸۸ بدست آمده است. در ایران نیز پایایی پرسشنامه به روش کرونباخ، برای قسمت اول، ۰/۸۲ و برای قسمت دوم، ۰/۹۲ به دست آمده است.

روایی هر دو قسمت پرسشنامه با روش همبستگی با شانزده سازه روان شناختی از جمله رضایت از زندگی، رضایت شغلی، تعارض نقش و ابهام نقش بررسی شد و نتایج نشان داد که رضایت شغلی و رضایت از زندگی با این پرسشنامه ارتباط منفی و تعارض نقش و ابهام نقش با این پرسشنامه ارتباط مثبت دارند (ملکیها و دیگران، ۱۳۸۷). نمره گذاری در این پرسشنامه بر اساس مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت از "کاملاً مخالف" تا "کاملاً موافق" است. نمره بیشتر به معنای تعارض بیشتر است.

روش آماری تجزیه و تحلیل داده ها: برای تجزیه و تحلیل داده ها در تحقیق حاضر از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام و آزمون t استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

نمونه مورد مطالعه ۱۱۰ نفر (شامل ۵۵ مرد و ۵۴ زن) بودند. از نظر تحصیلات ۱۰ نفر از مردان فوق دیپلم، ۲۸ نفر لیسانس، و ۱۲ نفر فوق لیسانس و در بین زنان ۶ نفر فوق دیپلم، ۳۱ نفر لیسانس، و ۱۳ نفر فوق لیسانس بودند. از نظر دامنه سنی از ۲۵ تا ۴۹ ساله و از نظر سابقه کار ۱۶ تا ۲۰ سال سابقه کار داشتند و مدت ازدواجشان هم از یک سال تا ۲۰ سال بود.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی آزمودنی‌ها در متغیرهای مورد مطالعه

متغیرها	تعداد	حداقل نمره	حداکثر نمره	میانگین	انحراف استاندارد
هوش معنوی	۱۰۹	۵۷	۱۳۸	۱۰۷/۹۴	۱۵
مدیریت تضاد (استراتژی عدم مقابله)	۱۰۹	۲۴	۶۶	۴۷/۲۵	۹/۹۷
مدیریت تضاد (راه حل گرایی)	۱۰۹	۲۰	۸۲	۴۴/۰۸	۸/۹۱
مدیریت تضاد (کنترل)	۱۰۹	۲۰	۴۲	۳۰/۱۵	۴/۳۰
تعارض کار- خانواده	۱۰۹	۱۰	۵۰	۲۰/۶۴	۷/۸۰

جدول ۱ بیانگر شاخص‌های توصیفی از جمله میانگین و انحراف استاندارد آزمودنی‌ها در متغیرهای مورد مطالعه است.

فرضیه اول تحقیق: بین هوش معنوی و تعارض کار- خانواده رابطه وجود دارد.

جدول ۲: همبستگی هوش معنوی و ابعاد مدیریت تضاد با تعارض کار- خانواده در کل آزمودنی

ها

متغیرها	هوش معنوی	عدم مقابله	راه حل گرایی	کنترل
تعارض کار- خانواده	-.۰/۴۵۴**	.۰/۲۰۷*	-.۰/۳۴۷**	.۰/۱۳۹
	.۰/۰۰۰	.۰/۰۳۱	.۰/۰۰۰	.۰/۱۴۹

** همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است. * همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

توجه به جدول ۲ نشان می‌دهد که همبستگی بین هوش معنوی و تعارض کار- خانواده ۰/۴۵۴- است و این همبستگی در سطح یک صدم معنادار است. بنابراین فرضیه اول تحقیق تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین هوش معنوی و تعارض کار- خانواده رابطه معکوس و معنادار وجود دارد.

فرضیه دوم تحقیق: بین مدیریت تضاد (استراتژی عدم مقابله، استراتژی راه حل گرایی، استراتژی کنترل) و تعارض کار- خانواده رابطه وجود دارد.

توجه به جدول ۲ نشان می‌دهد که بین انتخاب راهبرد عدم مقابله، راه حل گرایی، و کنترل در مدیریت تضاد و تعارض کار- خانواده به ترتیب ۰/۲۰۷، ۰/۳۴۷-، و ۰/۱۳۹ همبستگی وجود دارد. همچنین توجه به جدول نشان می‌دهد که همبستگی بین راهبرد عدم مقابله و تعارض کار- خانواده در سطح ۵ صدم و همبستگی بین راهبرد راه حل گرایی و تعارض کار- خانواده در سطح یک صدم معنادار است و رابطه راهبرد کنترل و تعارض کار- خانواده از نظر آماری معنادار نیست. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بین راهبرد عدم مقابله مدیریت تضاد و تعارض کار- خانواده همبستگی مثبت و معنی دار و بین راهبرد راه حل گرایی مدیریت تضاد و تعارض کار- خانواده همبستگی منفی و معنی دار وجود دارد. اما همبستگی معنی داری بین راهبرد کنترل مدیریت تضاد و تعارض کار- خانواده مشاهده نشد.

به منظور پیش بینی تعارض کار- خانواده از روی متغیرهای هوش معنوی و ابعاد مدیریت تضاد از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شده است که نتایج آن ارایه می‌شود:

جدول ۳: ضریب همبستگی چند متغیره و مجذور آن در تحلیل رگرسیون

مدل	R	مجذور R	R تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۱ الف	۰/۴۵۴	۰/۲۰۶	۰/۱۹۸	۶/۹۹
۲ ب	۰/۵۲۷	۰/۲۷۸	۰/۲۶۴	۶/۶۹
۳ ج	۰/۵۵۸	۰/۳۱۱	۰/۲۹۱	۶/۵۷

الف. پیش بینی کننده ها: هوش معنوی ب. پیش بینی کننده ها: هوش معنوی راه حل گرایبی
 ج. پیش بینی کننده ها: هوش معنوی راه حل گرایبی، عدم مقابله

جدول ۳ نشان می دهد که در گام اول هوش معنوی که همبستگی قوی تری با تعارض کار- خانواده داشته وارد معادله رگرسیون شده ضریب همبستگی چند متغیره ۰/۴۵۴ و مجذور آن ۰/۲۰۶ است. این مقدار از مجذور ضریب همبستگی نشان می دهد که حدود ۲۰ درصد از تغییرات تعارض کار- خانواده را هوش معنوی تبیین می کند. در گام دوم راهبرد راه حل گرایبی مدیریت تضاد که بعد از هوش معنوی همبستگی قوی تری با تعارض کار- خانواده داشته وارد معادله رگرسیون شده ضریب همبستگی چند متغیره ۰/۵۲۷ و مجذور آن ۰/۲۷۸ است. این مقدار از مجذور ضریب همبستگی نشان می دهد که حدود ۲۷ درصد از تغییرات تعارض کار- خانواده را هوش معنوی و راهبرد راه حل گرایبی مدیریت تضاد تبیین می کنند. در گام سوم نیز راهبرد عدم مقابله وارد معادله رگرسیون شده است که ضریب همبستگی چند متغیره ۰/۵۵۸ و مجذور آن ۰/۳۱۱ است. این مقدار از مجذور ضریب همبستگی نشان می دهد که حدود ۳۱ درصد از تغییرات تعارض کار- خانواده را هوش معنوی، راهبرد راه حل گرایبی مدیریت تضاد و راهبرد عدم مقابله تبیین می کنند. راهبرد کنترل مدیریت تضاد که همبستگی معناداری با تعارض کار- خانواده نداشته است. قادر به پیش بینی نبوده و از معادله رگرسیون حذف شده است.

جدول ۴: تحلیل واریانس در رگرسیون چند متغیری

مدل	منابع تغییرات	مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
۱	رگرسیون	۱۳۵۴/۵۶۵	۱	۱۳۵۴/۵۶۵	۲۷/۷۱۰	/۰۰۰
	باقیمانده	۵۲۳۰/۴۸۰	۱۰۷	۴۸/۸۸۳		
	کل	۶۵۸۵/۰۴۶	۱۰۸			
۲	رگرسیون	۱۸۲۹/۶۸۱	۲	۹۱۴/۸۴۱	۲۰/۳۹۲	/۰۰۰
	باقیمانده	۴۷۵۵/۳۶۵	۱۰۶	۴۴/۸۶۲		
	کل	۶۵۸۵/۰۴۶	۱۰۸			
۳	رگرسیون	۲۰۴۷/۸۷۶	۳	۶۸۲/۶۲۵	۱۵/۷۹۷	/۰۰۰
	باقیمانده	۴۵۳۷/۱۷۰	۱۰۵	۲۱۱/۴۳		
	کل	۶۵۸۵/۰۴۶	۱۰۸			

الف. پیش بینی کننده ها: هوش معنوی ب. پیش بینی کننده ها: هوش معنوی راه حل گرایی
ج. پیش بینی کننده ها: هوش معنوی راه حل گرایی، عدم مقابله متغیر وابسته: تعارض کار - خانواده

جدول ۴ نشان می‌دهد که F محاسبه شده در هر سه گام معنادار است.

جدول ۵: ضرایب بتای استاندارد شده برای ارزیابی سهم هر یک از متغیرها

مدل	B	خطای استاندارد	Beta	T	سطح معناداری
۱ هوش معنوی	-۰/۲۳۶	۰/۰۴۵	-۰/۴۵۴	-۵/۲۶۴	۰/۰۰۰
۲ هوش معنوی	-۰/۲۱۰	۰/۰۴۴	-۰/۴۰۳	-۴/۸۰۶	۰/۰۰۰
راه حل گرایی	-۰/۲۳۹	۰/۰۷۴	-۰/۲۷۳	-۳/۲۵۴	۰/۰۰۲
۳ هوش معنوی	-۰/۲۱۶	۰/۰۴۳	-۰/۴۱۶	-۵/۰۳۶	۰/۰۰۰
راه حل گرایی	-۰/۲۱۲	۰/۰۷۳	۰/۲۴۳	-۲/۹۰۴	۰/۰۰۰
عدم مقابله	۰/۱۴۵	۰/۰۶۴	۰/۱۸۵	۲/۲۴۷	۰/۰۱۳

در جدول ۵ ضرایب بتای استاندارد شده برای ارزیابی سهم هریک از متغیرها در پیش بینی تعارض کار- خانواده آورده شده است. این ضرایب بتا نشان می‌دهند که یک واحد تغییر در مؤلفه‌های ذکر شده معادل با چه مقدار تغییر در تعارض کار- خانواده است. مثلاً یک واحد تغییر در هوش معنوی برابر با $0/454$ واحد تغییر در تعارض کار- خانواده است. یا یک واحد تغییر در راهبرد راه حل گرایی مدیریت تضاد برابر با $0/273$ واحد تغییر در تعارض کار- خانواده و یک واحد تغییر در راهبرد عدم مقابله مدیریت تضاد برابر با $0/185$ واحد تغییر در تعارض کار- خانواده است.

بحث و نتیجه گیری

هدف تحقیق حاضر تعیین رابطه هوش معنوی و مدیریت تضاد با تعارض کار- خانواده در بین کارکنان متأهل هر دو شاغل بود. نتیجه آزمون فرضیه اول تحقیق نشان داد که بین هوش معنوی و تعارض کار- خانواده همبستگی معکوس و معنادار وجود دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌هایی که در حیطه هوش معنوی انجام گرفته از جمله پژوهش‌های لطفی و سیار (۱۳۸۷) رابطه هوش معنوی و سلامت روانی؛ بوژمهرانی (۱۳۸۷) رابطه منفی بین هوش معنوی و اختلال شخصیت؛ میر شمسی (۱۳۸۸) رابطه هوش معنوی و کیفیت زندگی؛ جورج و همکاران (۲۰۰۰) رابطه معنویت و هدف زندگی، رضایت از زندگی و سلامت؛ معلمی، رقیبی، و سالاری درگی (۱۳۸۹) رابطه هوش معنوی و سلامت روان؛ فرهنگی، فتاحی، واثق و نرگسیان (۱۳۸۸) اثر قابل ملاحظه هوش معنوی بر رهبری تحول همخوانی دارد.

هوش معنوی در بردارنده نوعی سازگاری و رفتار حل مساله است که بالاترین سطوح رشد را در حیطه‌های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی، بین فردی و... شامل می‌شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده‌های اطرافش و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می‌نماید. این هوش به فرد دید کلی در مورد زندگی و همه تجارب و رویدادها می‌دهد و او را قادر می‌سازد به چارچوب بندی و تفسیر مجدد تجارب خود پرداخته و شناخت و معرفت خویش را عمق بخشد. شواهد نشان می‌دهد که تمرین‌های معنوی افزایش دهنده آگاهی و بینش نسبت به سطوح چندگانه هوشیاری (تعمق) هستند و بر عملکرد افراد تأثیر مثبتی دارند (غباری بناب، سلیمی، سلیمانی، و نوری مقدم، ۱۳۸۶).

معنویت خوب و خالص باعث خواهد شد که شخص میل عمیقی برای دست یافتن آرزوهایش داشته باشد و او را تشویق می‌کند تا برای رسیدن به رویاهایش به سختی کار کند.

این وضعیت تضمین خواهد کرد تا فرایند به آرامی طی شود و راحتتر باشد (پیرتیوی، حسن، رحمان، جلیل، اسماعیل، کروز، ۲۰۰۹).

هوش معنوی را می‌توان با تمرین‌های مختلف، تغییر هیجانات، و تقویت کردن رفتارهای اخلاقی افزایش داد. این تمرین منحصراً متعلق به یک دین خاص یا آموزش معنوی خاص نیستند. گرچه هوش معنوی با رشد شناختی، هیجانی، اخلاقی مرتبط است ولی نمی‌توان آن را با هیچ یک از آنها برابر دانست (غباری بناب، سلیمی، سلیمانی، و نوری مقدم، ۱۳۸۶). هوش معنوی افراد را خلاق می‌کند. چون به افراد کمک می‌کند قواعد را جایگزین کنند و با مرزها بازی کنند. به ما توانایی تمییز و انتخاب می‌دهد. ما را سرشار از شفقت و ادراک می‌کند و کمک می‌کند محدودیت‌ها را ببینیم (فرهنگی، فتاحی، واثق، و نرگسیان، ۱۳۸۸).

از آنجایی که فرد با ایمان دارای ارتباطات و اعتقادات معنوی است، کمتر احساس رها شدگی، پوچی و تنهایی می‌کند. هوش معنوی دسترسی انسان به معنا و ارزش و نیز استفاده از آنها را در شیوه اندیشیدن و تصمیم گرفتن فراهم می‌کند این مفهوم به انسان تمامیت می‌بخشد و به او یکپارچگی و وحدت عطا می‌کند (نادری، عسگری، روشنی، و مهری آدریانی، ۱۳۸۸)

آزمون فرضیه دوم تحقیق نشان داد که بین راهبرد عدم مقابله مدیریت تضاد و تعارض کار - خانواده همبستگی مثبت و معنادار و بین راهبرد راه حل‌گرایی مدیریت تضاد و تعارض کار - خانواده رابطه معکوس و معنادار وجود دارد. این نتیجه با نتایج تحقیقاتی از جمله باباپور (۱۳۸۵) همخوان است که نشان داد که شیوه حل تعارض از نوع همراهانه و مصالحه‌گرانه با سلامت روانشناختی رابطه مستقیم دارد. همچنین این نتیجه با نتایج تحقیقاتی از جمله تحقیق نیستانی و منفردی راز (۱۳۸۸)؛ زرنوشته فراهانی، فتحی آشتیانی، توفیقی، و حبیبی (۱۳۸۶)؛ مردانی حموله، شهرکی، و حامدی (۱۳۸۹)؛ شقاقی، عباسی، عباسی، و برزویی (۱۳۹۰) همخوان است.

اگر چه ممکن است راهبردهای عدم مقابله و رقابت در شرایط خاص، بهترین راهبرد انتخابی باشد، اما در شرایط عمومی راهبرد بر گزیده نیست. در حالیکه راهبرد راه حل‌گرایی به عنوان راهبردی مؤثر تر و البته پیچیده تر از سایر راهبردهای مدیریت تعارض سطح خاصی از انتظار از شغل را می‌طلبد. به طوریکه شغل باید به لحاظ شرایطی چون حقوق، مقام، امنیت و ... (عوامل نگهدارنده) و بر انگیزاننده بودن (یا شرایط هیجانی مفید) امکان ترقی، ... و عوامل

انگیزش دارای سطحی مطلوب باشد تا گرایش به این راهبرد در حل تعارضات افزایش یابد (شقایق، عباسی، عباسی، و برزویی، ۱۳۹۰).

حل تعارض اجتنابی با موقعیت‌های انزوا، اعطای مسولیت به دیگران، دیگران را مقصر دانستن و خود را کنار کشیدن در ارتباط است. شخصی که از این شیوه استفاده می‌کند، او از برآورده کردن انتظارات خود و دیگران ناتوان است (باباپور، ۱۳۸۵). یافته‌های تحقیق باباپور (۱۳۸۵) نشان می‌دهد که مؤلفه‌های مربوط به منابع استرس با راهبردهای مدیریت تعارض رابطه معنادار دارند. همچنین یافته‌ها حکایت از رابطه معنادار میان عوامل نگهدارنده با راهبرد راه حل گرابی و رابطه معنادار معکوس با راهبرد رقابت دارد.

ایفای نقش‌های شغلی و خانوادگی به طور همزمان باعث تداخل نقش می‌شود. گاهی این تداخل مانع ایفای صحیح نقش‌ها می‌شود و تعارض کار- خانواده به وجود می‌آید. معمولاً زنان بیش از مردان به علت انتظارات نقش خانوادگی دچار تعارض خانواده و کار می‌شوند (گروسی و آدینه‌وند، ۱۳۸۹).

تعارض کار- خانواده شامل دو مؤلفه است که عبارتند از تعارض کار با خانواده و تعارض خانواده با کار. چنین تمایزی بر اصل دو سویه بودن ماهیت تعارض استوار است که اگر مسولیت‌ها و مسایل ناشی از کار یک فرد در انجام تعهدات خانوادگی او دخیل باشد، احتمال دارد این تعهدات خانوادگی انجام نشده نیز متقابلاً بر عملکرد روزمره کاری او اثر بگذارد، چنانچه مسولیت‌ها و مشکلات خانوادگی فرد بر وظایف کاری او مؤثر باشد، این تعهدات کاری انجام نشده در عملکرد روزانه خانوادگی او دخیل خواهد بود (گروسی و آدینه‌وند، ۱۳۸۹).

تحقیقات مختلف رابطه تعارض کار- خانواده را مورد بررسی قرار داده و آن را با پیامدهای منفی مرتبط دانسته‌اند از جمله شیمن مک بریر و همکاران (۲۰۰۳) که تعارض خانواده - کار را به طور مثبتی با اضطراب و افسردگی مرتبط دانسته‌اند. ستو و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی تحت عنوان اثر تعارض کار- خانواده و خانواده کار بر روی افسردگی زنان به این نتیجه دست یافتند که عوامل مربوط به کار به جز فشار کاری به میزان قابل توجهی با نشانه‌های افسردگی در ارتباط است. تحقیقات بیانگر این مسئله‌اند که بسیاری از تعارضات خانواده و کار منجر به اختلال در فرآیندهای فردی (مثلاً رضایت از زندگی، نگرانی، افسردگی و عدم سلامت) ، در ایجاد ارتباط (مثلاً افزایش درگیریهای شخصی، طلاق) و برنامه ریزی (چون غیبت، تنبلی و ضعف) می‌شود. نتایج تحقیقات گراندی و همکاران (۲۰۰۵) نیز نشان داد که سطح تعارض کار- خانواده بعد از کنترل مؤلفه‌های شغلی مانند یکنواختی و قالبی بودن کار، پیش بینی کننده‌ی

رضایت شغلی در زنان می‌باشد اما در مردان اینگونه که در زنان است نیست (سالگرو، گنزالس و لسی، ۲۰۱۰). حسام (۱۳۸۹) در پژوهشی به این نتایج دست یافت که بین تعارض کار- خانواده زنان با عملکردشان رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. هرچه میزان تعارض کار- خانواده زنان بیشتر شود و عملکردشان بدتر و هر چه میزان تعارض بین زندگی کاری و خانوادگی کمتر شود، عملکردشان بهتر می‌شود.

پیامدهای منفی متعددی برای فشار نقش کار و خانواده که رضایت از زندگی راتحت تاثیر قرار می‌دهد پیدا شده است. از جمله فرسودگی شغلی، کاهش رفاه خانوادگی و شغلی، ناراضیاتی از شغل و زندگی، بیماری و افسردگی (کینگ، ۲۰۰۵).

معلوم شده است که جنبه‌های مثبت خانواده نوع زوج دوشغلی با رضایت از زندگی مرتبط است هنگامی که افراد در نقش‌ها مشارکت می‌کنند و مسؤلیت را جنسی زدایی می‌نمایند. زنان در ازدواج‌های دوشغلی اغلب هویت مستقل، عزت نفس بالا، تماس‌های اجتماعی بیشتر را گزارش می‌کنند که رضایت از زندگی شان را افزایش می‌دهد. مردان نیز احساس کاهش فشار برای تامین مالی و افزایش فرصت‌ها برای درگیری خانواده، بنابراین افزایش رضایت از زندگی را گزارش می‌کنند. زوج‌هایی که به طور موفقیت آمیزی مذاکره می‌کردند و بین کار و خانواده تعادل ایجاد می‌کردند، رضایت مندی از رابطه، شادکامی، عزت نفس بالاتر، آشفتگی روانی کمتر، سلامت کلی بالاتر و رضایت و کارآمدی شغلی بالاتر، نشانگر رضایت بالاتر از زندگی را گزارش کردند (پرون و ورتینگتون، ۲۰۰۱). همسران دو شغلی نیاز دارند برای کمک، گوش دادن فعالانه، حمایت هیجانی، تشویق، تقویت کردن عزت نفس و اعتماد به نفس همسر، در میان گذاشتن اطلاعات، ارایه راهنمایی، و درگیر شدن در تلاش‌های توأم با همکاری برای حل مشکلات و دست یافتن به اهداف به یکدیگر متکی باشند. به علاوه برابری اقتصادی نسبی بر انتقال نقش‌های جنسی همسران دو شغلی اثر می‌گذارد که مستلزم مساوات بیشتر در مشارکت در فعالیت‌های نگهداری، تمایل به مراقبت از خانه، خانواده و رابطه است.

با توجه به افزایش روز افزون زوج‌های هر دو شاغل و لزوم ایجاد تعادل بین وظایف کاری و خانوادگی و بهره مندی از جنبه‌های مثبت اشتغال و کاهش محدودیت‌ها و مشکلات ناشی از اشتغال هر دو، استفاده از نتیجه تحقیق حاضر ضرورت می‌یابد تا با پرداختن به هوش معنوی و راهبردهای مدیریت تضاد گام موثری در جهت کاهش تعارض، افزایش بهره وری، و تامین بهداشت روانی کارکنان و به تبع آن پیشرفت جامعه برداشت.

این پژوهش با روش همبستگی انجام شده است. بنابراین در استنباط رابطه علی بین متغیرها دارای محدودیت است. این تحقیق با استفاده از پرسشنامه انجام شده و محدودیت تحقیقات پرسشنامه ای از جمله درجه اعتماد به پاسخ‌های آزمودنی‌ها را دارد. این تحقیق بر روی کارکنان دانشگاه آزاد انجام شده است و در تعمیم نتایج به کارکنان مؤسسات و سازمانهای دیگر دارای محدودیت است.

با توجه به رابطه‌ی معنادار هوش معنوی و تعارض کار- خانواده پیشنهاد می‌شود برای کاهش تعارض مذکور هوش معنوی افراد تقویت شود. با توجه به رابطه‌ی معکوس و معنادار راهبرد راه حل‌گرایی مدیریت تضاد با تعارض کار- خانواده پیشنهاد می‌شود. برای کاهش تعارض کار- خانواده راهبرد راه حل‌گرایی حل تضاد به کارکنان آموزش داده شود. همچنین پیشنهاد می‌شود به طور آزمایشی تأثیر آموزش هوش معنوی و مدیریت تضاد بر تعارض کار- خانواده مورد مطالعه قرار گیرد.

منابع

الف- فارسی

۱. امیری، محمد. (۱۳۸۵). بررسی آگاهی، نگرش و عملکرد مدیران دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی گناباد، ۵۶-۴-۵۰.
۲. اوصانلو، اسدی، گودرزی. (۱۳۸۵). بررسی تأثیر ارتباط و ویژگی‌های مدیران سازمان تربیت بدنی و وزارت علوم تحقیقات و فن آوری بر خلاقیت و مدیریت تضاد، فصلنامه حرکت، ۳۰، ۲۹-۴۱.
۳. باباپور، خیرالدین (۱۳۸۵). رابطه بین شیوه‌های حل تعارض ارتباطی و سلامت روانشناختی در دانشجویان، فصلنامه علمی- پژوهشی دانشگاه تبریز، ۴، ۲۹-۴۵.
۴. بوژمهرانی، سارا. (۱۳۸۶). بررسی تصورات ذهنی کودکان ۸-۵ سال نسبت به خدا از دیدگاه پیازه، دانشگاه پیام نور مرکز بهشهر.
۵. ترابی، امین، اکبری، فیض‌الله؛ عرب، محمد. (۱۳۸۷). راهبردهای مدیریت تعارض در بین مدیران بیمارستانهای استان لرستان، فصلنامه حکیم، ۵۸-۵۴.

۱۵۰ / رابطه هوش معنوی و مدیریت تضاد با تعارض کار- خانواده در کارکنان متأهل هر دو شاغل

۶. حاجی کرم، آمنه. (۱۳۹۱). رابطه تعارض کار- خانواده و خانواده- کار با سلامت روان و تعارضات زناشویی زنان شاغل، پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده دانشگاه آزاد اسلامی ابهر
۷. حسام، فرزانه. (۱۳۸۹). رابطه تعارض بین زندگی کاری و خانوادگی زنان با عملکرد آنان در معاونت برنامه ریزی و نظارت سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور.
۸. خورشیدی، عباس. (۱۳۸۹). رفتار سازمانی با رویکرد پژوهشی، تهران: انتشارات یسطرون
۹. دهقان نیروی، ناهید؛ نگارنده، رضا؛ بحرانی، ناصر؛ صدوقی اصل، افسانه. (۱۳۸۹). کنترل تضاد در پرستاران بالینی، مجله پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران، دوره ۶، ۲، ۵۵-۶۳
۱۰. زرنوشته فراهانی، محمد تقی؛ فتحی آشتیانی، علی؛ توفیقی، شهرام؛ حبیبی، مهدی. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین سبک رهبری و راهبردهای مدیریت تعارض در مدیران، مجله علوم رفتاری، ۱، ۸۶-۷۹.
۱۱. زمانی، شهریار. (۱۳۸۱). ماجرای معنویت در دوران جدید از گالیه تا فروید. تهران دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
۱۲. شقاقی، مهدی؛ عباسی، روح الله؛ عباسی، رضا؛ برزویی، محمد رضا. (۱۳۹۰). تأثیر رضامندی و استرس شغلی در شیوه بکارگیری راهبردهای مدیریت تعارض کتابداران نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور، فصلنامه علمی پژوهشی نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور، دوره ۱۷، ۶۴، ۷۰-۵۳.
۱۳. عبدالله زاده، حسن، کشمیری، مهدیه، عرب عامری، فاطمه. (۱۳۸۸). ساخت و هنجاریابی پرسش نامه هوش معنوی. تهران، نشر روان سنجی.
۱۴. عباسی، همایون؛ حمیدی مهرزاد؛ خبیری، محمد. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط مدیریت تعارض و اثربخشی ادراک شده در دانشکده‌های تربیت بدنی شهر تهران، مجله پژوهش در علوم ورزشی، ۲۳، ۱۳۶-۱۳۳.
۱۵. غباری بناب، باقر. سلیمی، محمد. سلیمانی، لیلا. نوری مقدم، ثنا. (۱۳۸۶). هوش معنوی، فصلنامه علمی-پژوهشی اندیشه نوین دینی، دوره ۳، ۱۰، ۱۴۷-۱۵.

۱۶. فرهنگی، علی اکبر؛ فتاحی، مهدی؛ واثق، بهاره؛ نرگسیان، عباس. (۱۳۸۸). هوش پیش بینی کننده رهبری تحول آفرین: بررسی روابط میان هوش معنوی، هوش عاطفی، و رهبری تحول آفرین، فصلنامه علوم مدیریت، ۱۵، ۳۱-۵۷.
۱۷. فیاضی، مرجان. (۱۳۸۸). تعارض ادراک شده و سبک‌های مدیریت آن، پژوهش نامه مدیریت تحول، ۲، ۹۰-۱۱۰.
۱۸. کارلسون، جان، اسپری، لن، لویس، جودیت. (۱۳۷۸). خانواده درمانی تضمین درمان کارآمد (ترجمه شکوه نوایی نژاد). تهران: انتشارات انجمن اولیاء و مربیان.
۱۹. گروسی، س.، آدینه زاد، ر. (۱۳۸۹). بررسی رابطه عوامل اجتماعی با تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی در بین زنان شاغل شهر کرمان. مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، ۱۲۱-۱۳۹.
۲۰. لطفی، م.، سیار، س. (۱۳۸۷). رابطه بین هوش معنوی و سلامت روان افراد ۱۵ سال به بالا، پایان نامه ی رشته روانشناسی عمومی، دانشگاه پیام نور مرکز بهشهر.
۲۱. مردانی حموله، مرجان؛ شهرکی واحد؛ عزیز؛ حامدی شهرکی، سودابه. (۱۳۸۹). بررسی باورهای نظارتی و سبک‌های حل تعارض در کارکنان پرستاری، مجله اخلاق و تاریخ پزشکی، ۳، ۶۴-۷۳.
۲۲. ملکیها، مرضیه؛ باغبان، ایران؛ فاتحی زاده، مریم. (۱۳۸۸). بررسی اثربخشی مدیریت تعارض کار- خانواده بر کاهش تعارض کار- خانواده و خانواده- کار زنان شاغل، س ۷، ۱، ۱۳۳-۱۵۲.
۲۳. میر شمسی، فاطمه. (۱۳۸۸). بررسی رابطه هوش معنوی با کیفیت زندگی دانشجویان فنی-مهندسی دانشگاه‌های دولتی و آزاد یزد. پایان نامه کارشناسی ارشد، مشاوره، دانشگاه علامه طباطبائی.
۲۴. نادری، فرح؛ عسگری، پرویز؛ روشنی، خدیجه؛ و مهري آدریانی، مریم. (۱۳۸۸). رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با رضایت از زندگی سالمندان، فصلنامه یافته‌های نو در روانشناسی، ۵، ۱۳۸-۱۲۷.

۱۵۲ / رابطه هوش معنوی و مدیریت تضاد با تعارض کار- خانواده در کارکنان متأهل هر دو شاغل

۲۵. نصیری، خدیجه؛ زارع، زهرا. (۱۳۸۶). بررسی ارتباط کلیشه‌های جنسیتی و تضاد

نقش‌های زناشویی در زوج‌های جوان، پژوهشنامه علوم انسانی، ۵۳، ۲۰۰-۱۷۷

۲۶. نیستانی، مهناز؛ منفردی راز، براتعلی (۱۳۸۸). بررسی رابطه خویشتن شناسی مدیران و

کاربرد سبک‌های مدیریت تعارض توسط آنان در مدارس مقطع متوسطه بجنورد، فصلنامه پژوهشنامه تربیتی، ۱۸، ۱۸۴-۱۶۵.

ب- انگلیسی

1. Grandy, A., Cordiero, B. L., Crouter, A. C. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occup. Organ. Psychol*, 78, 305-323.

2. Greenberg, J. M., & Johnson, S. M. (1988). *Emotionally Focused therapy for Couples*. New York: Guilford Press

3. King, J. (2005). Impact on dual-career couples, role strain, marital satisfaction and life satisfaction. Texas A & M university.

4. King, D.B., & Decicco, T. (2009). A viable model and self-report measure of spiritual intelligence. *International Journal of Transpersonal Studies*, 28, 68-85.

5. King, D. B. (2007). Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, & measure. Unpublished Masters Thesis. Trent University, Peterborough, Ontario, Canada.

6. Noble, K. D. (2000). Spiritual intelligence: A New Frame of Mind. *Advanced Development Journal*, 9, 1-29.

7. Perrone, K.M., & Worthington, E.L. (2001). Factors influencing rating of marital quality by individuals within dual-career marriages: A conceptual model. *Journal of Counseling Psychology*, 48, 3-9.

8. Pertiwi Saidy, E., Hassan, H., Rahman, F., Jalil, H., Ismail, I.A., & Krauss, S.E. (2009). Influence of Emotional and Spiritual

Intelligence from the National Education Philosophy Towards Language Skills Among Secondary School Students, *European Journal of Social Sciences*, 9(1),61-71.

9. Salguero, A.C, González, A.M.C., & Lecea, J.M.S.M.(2010). Relationship between work-family conflict and job satisfaction: The moderating effect of gender and the salience of family and work roles. *African Journal of Business Management*. 4(7), 1247-1259.
10. Schieman S , Mc Brier D.B., & van Gundy, K. (2003) . Home to work conflict , work qualities , and emotional distress. *Sociological forum*, 18,137-164.
11. Seto, M., Morimoto, K., & Maruyama, S.(2004). Effects of work-related factors and work-family conflict on depression among Japanese working women living with young children. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 9(5), 220 -227.
12. Zohar. D., & Marshall, I. (2000). *SQ: spiritual intelligence, the ultimate intelligence*. london Bloomsbury.

Archive of SID