



آیا مدیریت حل تعارض بر تاب آوری مادران شاغل موثر بوده است؟

مرضیه گل باریان^۱، مصطفی کوچکزایی^۲، سمیرا جمالی^۳، آرزو جوادی کما^۴، رقیه امامی کندوانی^۵، نسرین حاجی ابول زاده^۶

- ۱- دانشجوی دکترای مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران، ایران
- ۲- دانشجوی دکترای مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران، ایران
- ۳- دانشجوی دکترای مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران، ایران
- ۴- دانشجوی دکترای مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران، ایران
- ۵- دانشجوی دکترای مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران، ایران
- ۶- دانشجوی دکترای مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران، ایران

چکیده

در دهه های اخیر زنان با خروج از گستره ی خصوصی و ورود به گستره ی عمومی و ورود به کار تعارضاتی در نقش های آنها ایجاد شده است سهم زیادی از نیروی کار جوامع را زنان تشکیل می دهند و تقریباً در همه جای دنیا اشتغال زنان خارج از خانه روبه فزونی است. اشتغال زنان در بیرون به همراه کارهای منزل برای آنها تعارضاتی در مورد نقش مادری در خانه و نقش یک نیروی کار در بیرون را به وجود آورده است که باعث شده تاب آوری آنها کاهش پیدا کند. هدف پژوهش حاضر پاسخگویی به این سوال است که آیا مدیریت حل تعارض بر تاب آوری مادران شاغل موثر بوده است؟ روش: در این تحقیق محققین به روش مروری و روش توصیفی و تحلیلی به بررسی این موضوع پرداختند. در این پژوهش به شیوه مرور روایتی خلاصه ای از مطالعات حوزه مدیریت حل تعارض و تاب آوری مادران شاغل که مرتبط با عنوان پژوهش هستند ارائه شده، و با روش ترکیب کیفی نتیجه گیری ارائه گردید. ابتدا لیستی از کلیدواژه های مرتبط با عنوان تهیه شد. سپس کلید واژه ها در پایگاه های مرجع علمی در ایران و بین الملل جستجو شدند. جستجوی مقالات از سال ۱۹۸۰ تا ۲۰۱۹ انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد که مادران شاغل برای اینکه سطح تاب آوری خود را افزایش دهند باید مدیریت حل تعارض را آموزش ببینند و مدیریت حل تعارض باعث ایجاد سلامت روان و افزایش تاب آوری در فرد می شود.

واژگان کلیدی: تعارض، حل تعارض، مدیریت حل تعارض، تاب آوری، تاب آوری مادران شاغل



خانواده نهادی است که در طی تاریخ و در هر جامعه شکل یا ساخت و کارکرد و کنش معین داشته و اولین و مهمترین کنش آن تامین نیازهای عاطفی اعضا و ترویج و اشاعه این نیازها از راه ایجاد روابط محبت آمیز و دوستیهای ژرف در میان افراد جامعه است. تاب آوری یک سازه شخصیتی و یک ظرفیت خوداصلاح گری است که فرد را در تطابق مثبت با شرایط ناگوار کمک می کند و منجر به سازگاری موثر با عوامل خطر می گردد (سی چیتی و گارمزی^۱، ۱۹۹۳). تغییر نقش های سنتی زنان و تقاضای روز افزون آنها برای مشارکت در عرصه های مختلف،^۳ در خانه و بیرون) به عواملی چون شخصیت، روابط خانوادگی، نوع کار آنها، رضایت از ازدواج، حمایت از جانب همسر و خانواده ی آنها بستگی دارد (ریمینک،^۲ ۱۹۹۹).

در تاب آوری فرد در مواجهه با حوادث استرس زا مانند تعارض، نارضایتی زناشویی و... دست به جبران برای بازگشت به عملکرد معمول خود می زند سه مدل چالش، جبران و محافظتی برای این فرایند فرض شده است. همچنین می توان گفت تعارض جزء لاینفک زندگی انسان و امری کاملاً طبیعی است و در طول تاریخ همواره با زندگی انسان همراه بوده است. زندگی مشترک و خانواده محیط باروری برای پرورش و رشد انواع تعارضات و عدم توافقات است. این تعارضات به صورت های مختلفی چون رقابت، مجادله، مخالفت، مشاجره، منازعه و کشمکش بین زوجها رخ می دهد. هر چند بسیاری از افراد، وجود تعارض، تضاد و اختلاف را به عنوان یک پدیده منفی تلقی می کنند؛ اما کنترل دقیق و نظارت صحیح بر تعارض باعث می شود تعارض به پدیده ای سازنده و مثبت تبدیل گردد (حقیقی و همکاران^۳، ۱۳۸۱).

تعارض امری طبیعی و پدیده ای اجتناب ناپذیر در زندگی فردی و سازمانی است و به دلایل متعدد و در اشکال مختلف ظهور می کند. به دلیل فراوانی و اهمیت بسیار این پدیده در زندگی فردی، گروهی و سازمانی، اصطلاح تعارض به صورت های گوناگون معنی، تعبیر و تفسیر شده است. کنت توماس پنج سبک اصلی برای مدیریت تعارض معرفی می کند: سبک رقابتی، سازش، مصالحه، همکاری و اجتناب (کان^۴، ۲۰۰۸). هر یک از این سبک ها بر اساس ترکیب دو بعد توجه به خود و توجه به دیگران است (دوبرین^۵، ۲۰۰۴). شناخت این سبک ها به حل درست و مؤثر تعارض و مدیریت کارآمد آن کمک می کند.

یکی از مسائلی که می بایست در زنان شاغل و غیر شاغل بیشتر به آن توجه شود انتقال از دیدگاه خطر نگر به سمت دیدگاه های تاب آوری است، یعنی به جای تکیه بر عوامل خطر و سعی در تدارک اقدامات لازم یا زیر نظر گرفتن افراد پرخطر با تکیه بر عوامل تاب آوری بتوان توان مقابله با مشکلات را در افراد در معرض خطر بالا برد (کیانی، دهکردی،^۶ ۱۳۸۳). مطالعه

1

2-Rimink

3- Haghigh et al

4-Cann

5-Dubrin

6-Kiani , Dehkordi



تاب آوری باید موضوعاتی را مورد توجه قرار دهد که موجب تفاوت می شوند برای فهم این موضوع لازم است تا ویژگیهای افراد و محیطهایی بررسی شوند که می توانند تبیین کننده چرایی بهتر عمل کردن برخی از افراد در شرایط ناگوار باشند، در این ارتباط مفاهیمی چون دارایی ها، منابع و عوامل محافظتی به خوبی در مطالعات تبیین کننده تاب آوری به کار گرفته شده اند، دارایی ها قابلیت های درونی افراد هستند که به افراد در مواجهه با خطرات کمک می کنند مثل عزت نفس و مهارت های مقابله ای. بدون در نظر گرفتن سطح خطر زایی حضور دارایی ها پیش بینی کننده ی پیامدهای بهتر برای یک یا چند حوزه تطابق مطلوب است. منابع واژه ای است کلی برای موجودیت های انسانی، اجتماعی و مادی که در فرایندهای تطابقی مورد استفاده قرار می گیرند. واژه منابع به حمایت های بیرونی و اجتماعی برمی گردد و نشان می دهد که فرایند تاب آوری بافت محور است. عوامل محافظتی عبارتند از ویژگی های فرد یا بافت که پیش بینی کننده ی پیامدهای بهتر تحت شرایط پرخطر هستند. فرایندهای محافظ به چگونگی عملکرد عوامل محافظ اطلاق می شود. از لحاظ نظری اینها فرایندهایی هستند که طی آنها پیامدهای مطلوب وقتی رخ می دهند که رشد مورد تهدید قرار گرفته باشد (هارت^۷، ۲۰۰۷). عوامل محافظت کننده مانند مهارت های ارتباطی، مدیریت تعارض، مرزبندی شفاف، سبک های ارتباطی متعارض و... ارتقاء دهنده تاب آوری و عوامل خطر را موجب افزایش آسیب پذیری افراد می شود. تاب آوری نوعی مصون سازی در برابر مشکلات روانی و اجتماعی بوده و کارکرد مثبت زندگی را افزایش می دهد. آنتونوسکی^۸ (۱۹۹۰)، اظهار می دارد تاب آوری می تواند با افزایش مهارت های اجتماعی تقویت شود، از قبیل برقراری ارتباط، مهارت های رهبری، حل مساله، حل تعارض، مدیریت منابع، توانایی رفع موانع موفقیت و توانایی برنامه ریزی (محمدی، ۱۳۸۴). کامپفر^۹ (۱۹۹۹) باور داشت که تاب آوری بازگشت به تعادل اولیه یا رسیدن به تعادل سطح بالاتر است و از این رو سازگاری موفق در زندگی را فراهم می کند. او معتقد است که سازگاری مثبت با زندگی هم می تواند پیامد تاب آوری به شمار رود و هم به عنوان پیش آیند سطح بالاتری از تاب آوری را سبب می شود (سامانی و همکاران، ۱۳۸۶). ورنر^{۱۰} (۱۹۹۷)، نه توانایی مرتبط با تاب آوری را فهرست کرد: ۱- جلب توجه سایر افراد به شیوه ای مثبت ۲- برنامه ریزی کردن و حل مسئله ۳- پرورش یک استعداد یا توانایی ۴- داشتن نوعی احساس خودمختاری ۵- مقاومت در برابر شکست ها ۶- حفظ یک دیدگاه مثبت در زندگی ۷- ارتباط با یک فرد مراقبت کننده ی دیگر ۸- رشد احساس شوخ طبعی، امید به زندگی ۹- رشد احساس کنترل داشتن بر زندگی (نقل از ایساکسون^{۱۱}، ۲۰۰۹).

کریدر و فیلدز^{۱۲} (۲۰۰۱) دریافتند نخستین ازدواج هایی که به طلاق منجر می شوند ۷ تا ۸ سال طول می کشند. به طور میانگین در تمام ازدواج هایی که به طلاق منتهی می شوند، فرآیند طلاق تقریباً ۸ سال به طول می انجامد. بنابراین، باید نسبت به مراحل اولیه ی ازدواج توجه دقیقی شود و همچنین، به مداخلات پیشگیرانه و دقیق نیز پرداخته شود. در این میان تاب آوری جایگاه ویژه ای - خصوصاً در حوزه های روانشناسی تحول، روانشناسی خانواده و بهداشت روانی - به خود

7-Hart

8-Antonski

9-Kampfer

10-Werner

11-Isakson

12-Krider & Filds



اختصاص داده است به طوریکه هر روز بر شمار پژوهش‌های مرتبط با این سازه افزوده می‌گردد (جوکار^{۱۳}، ۱۳۸۶). به طور کلی واژه تاب‌آوری به عوامل و فرایندهایی اطلاق می‌شود که خط سیر رشد را از خطر به رفتارهای مشکل‌زا و آسیب‌روانشناختی قطع کرده و علی‌رغم وجود شرایط ناگوار، به پیامدهای سازگارانه منتهی می‌شوند. گارمزی و ماستن^{۱۴} (۱۹۹۱) تاب‌آوری را "یک فرایند، توانایی، یا پیامد سازگاری موفقیت‌آمیز علی‌رغم شرایط تهدیدکننده"، تعریف نموده‌اند. راتر^{۱۵} (۱۹۸۷) تاب‌آوری را مکانیزمی حمایت‌کننده تعریف کرده است که پاسخ فرد به موقعیت پر مخاطره را تعدیل می‌کند. تاب‌آوری موجب سازگاری مناسب در مواجهه با مشکلات می‌شود و چیزی بیش از اجتناب ساده از پیامدهای منفی است (کاون و همکاران^{۱۶}، ۱۹۹۶). با توجه به اینکه در خانواده رکن اصلی و شیرازه‌ی زندگی مادر است چرا که در تربیت فرزندان بیشترین وقت را می‌گذارد، توجه به اینکه در خانواده رکن اصلی و شیرازه‌ی زندگی مادر است چرا که در تاب‌آوری در مادران نتایج بسیار مثبتی در سلامت فرزند و همسر دارد. همین‌طور ارتقاء مدیریت حل تعارض در مادران بسیار تاثیرگذار در بهداشت و سلامت روان خانواده می‌باشد، حال اگر زن شاغل باشد تبعاً این وضعیت در ارتقاء بهره‌وری شغل ایشان و جامعه موثر می‌باشد، لذا پرداختن به پژوهش حاضر نتایج کاربردی زیادی در زمینه ارتقاء متغیرهای مربوطه فراهم می‌آورد.

روش

در این مقاله تلاش پژوهشگران بر این بود تا به شیوه مرور روایتی خلاصه‌ای از مطالعات موجود و اسیل حوزه مدیریت حل تعارض که مرتبط با عنوان پژوهش هستند را ارائه کرده، به بیان نقاط قوت و ضعف پژوهش‌های موجود این حوزه بپردازند و در نهایت دانش و تجربیات خود را با مدل‌ها و فرضیه‌های استخراج شده ادغام کرده و با روش ترکیب کیفی یک نتیجه‌گیری کلی ارائه دهند. همچنین در پایان پی‌شنهاداتی برای جهت‌دهی به پژوهش‌های آینده مطرح شده است. در ابتدای سستی از کلیدواژه‌های مرتبط با عنوان کار برای جستجو در پایگاه‌های علمی تهیه شد که شامل تعارض (conflict)، حل تعارض (conflict resolution)، مدیریت حل تعارض (management of conflict resolution)، مادران شاغل (working mothers) و تاب‌آوری (resilience) در پایگاه‌های فارسی و سپس این کلیدواژه‌ها در پایگاه‌های مرجع علمی در ایران (SID، Ensani، Irandoc، Noormags، ISC) و در بین‌الملل (PubMed، SCOPUS، Google Scholar، ProQuest، Elsevier، Springer) جستجو شدند. محدوده زمانی در نظر گرفته شده برای جستجوی مقالات از سال ۱۹۸۰ تا ۲۰۱۹ بود. بعد از تکمیل جستجو و یافتن مقالات، تعدادی از آنها به علت مرتبط نبودن با محتوا و اهداف پژوهش کنار گذاشته شدند.

مروری بر مفاهیم:

تعارض زناشویی

¹³-Jokar

¹⁴.-Garmzi & Masten

¹⁵ -Rater

¹⁶ -Kawn et al



تعاریف متعدد برای واژه تعارض زناشویی ارائه شده است. درمانگران سیستمی تعارض زناشویی را تنازع بر سر تصاحب پایگاه‌ها و منابع قدرت و حذف امتیازات دیگری می‌دانند (براتی، ۱۳۷۵^{۱۷}). از نظر وایل^{۱۸} (۱۹۹۸) کنش و واکنش دو فرد که قادر نیستند منظور خود را تفهیم نمایند، تعارض یا تنازع نامیده می‌شود. کلینیک^{۱۹} (۲۰۰۰) معتقد است اختلاف در روابط نزدیک وقتی بوجود می‌آید که نزدیکان کارهایی انجام دهند که ما دوست نداریم یا از انجام کارهایی امتناع ورزند که دوست داریم.

هالفورد^{۲۰} (۲۰۰۱) ضمن بحثی در مورد آشفتگی ۴ روابط زناشویی به گزارش نارضایتی مهم و مداوم در رابطه توسل حداقل یکی از زوجین اشاره می‌نماید. در اینجا منظور از اصطلاح «مهم» تأثیر این موضوع بر کارکرد همسر و منظور از «مداوم» اشاره به اختلافات دائمی می‌باشد. به نظر کاهن^{۲۱} (۱۹۹۲)، به نقل از مارکمن و هالفورد، (۲۰۰۵). هر جا عدم توافق، تفاوت یا ناسازگاری بین همسران وجود داشته باشد، تعارض بوجود می‌آید. السون و فاوورز نیز زوجین متعارض را ناراضی از عادات و شخصیت همسر و دارای مشکل ارتباطی در حوزه‌های گوناگون می‌دانند (فاوورز و اولسون^{۲۲}، ۱۹۹۲). چنانچه ملاحظه شد، هر کدام از صاحب نظران رویکرد ویژه‌ای به تعارض دارند. هر چند به طور کلی مفاهیم ناسازگاری، عدم توافق، ستیز و تقابل از عوامل اساسی تشکیل دهنده تعارض محسوب می‌شوند. این عدم توافق می‌تواند در زمینه دیدگاه‌ها، ادراکات، تمایلات، رفتارها، عواطف و نیازها رخ دهد. در مورد تعارض دو دیدگاه متداول وجود دارد و هر کدام از جنبه‌ای به آن می‌پردازند. دیدگاه سنتی^{۲۳} که نظریه‌ای غالب است تعارض را موجب افت و تخریب و مسبب بحران می‌داند و بر پیامدهای مخرب و معایب آن تمرکز دارد؛ بنابراین جهت‌گیری این دیدگاه درمان و حل سریع تعارض می‌باشد. از طرف دیگر، دیدگاه تعاملی اختلاف ادراک و نظرات مختلف و عدم توافق در تصمیمات را موجب بهبود و رشد و رفع نقایص و عامل پویای و تحرک می‌داند (بهارستان،^{۲۳} ۱۳۸۳).

بر همین اساس ابتدا به پیامدهای مثبت و آنگاه به تأثیرات سوء تعارض زناشویی پرداخته می‌شود. ترنر^{۲۴} (۱۹۸۲)، به نقل از ویکز و تریت، (۲۰۰۱) اصطلاح بهره‌برداری از تعارض را عنوان می‌کند و آن را فرایندی فعال و پویا در جهت استفاده زوج از تعارض و بسنده نکردن به حل مشکل تعریف می‌نماید. به نظر وی تعارض می‌تواند مثبت، مولد و عامل رشد باشد.

در زمینه تأثیرات مخرب تعارض می‌توان به پیامدهای جسمی، روانی و رابطه‌ای آن اشاره نمود. از لحاظ روانی، اکثر افراد تعارض در روابط را بی‌نهایت تنش‌زا تجربه می‌کنند (هالفورد، ۲۰۰۱^{۲۵}). تعارض با خطر فزاینده انواع اختلالات روانی از

17- Barati

18- Wile

19- Clinic

20- Halford

21- Kahan

22- Olson

23- Baharestan

24- Terner

25- Halford



جمله افسردگی خصوصا در زنان، سوء مصرف مواد خصوصا در مردان، ناکارآمدی جنسی در هر دو جنس و مشکلات رفتاری فزاینده در فرزندان خصوصا اختلالات رفتاری پسران ارتباط دارد (باستانی، ۱۳۹۰)

البته ارتباط بین تعارض و اختلالات روانی یک سویه نیست. بلکه اختلالات روانی شدید و طولانی نیز احتمال رشد رابطه‌ای لذت بخش برای فرد را کاهش می‌دهند. مثلا ازدواج بیماران اسکیزوفرن یا اختلال شخصیت‌ها به احتمال بسیار بیشتری به طلاق می‌انجامد (لنج، ۲۶، ۱۹۹۳).

علاوه بر اختلالات روانی، تعارض بر سلامتی جسمی نیز تأثیر دارد. افرادی که روابطی رضایت‌بخش و حمایت‌آمیز دارند در مقایسه با زوج‌های دارای مشکل به احتمال کمتری دچار بیماری‌های مهم می‌شوند و در هنگام بیماری نیز بهتر معالجه می‌گردند. همچنین رابطه مستندی بین درد و رفتارهای سازگارانه با بیماری‌های مزمن و تقویت غیر عمدی رفتار بیماری در روابط دارای مشکل وجود دارد. به همین ترتیب مشکلات زناشویی تأثیرات مستقیمی بر فرایندهای فیزیولوژیک بر جای می‌گذارد؛ از جمله تعارض در رابطه با کاهش ایمنی بدن، افزایش فشار خون و احتمال تصلب شرایین رابطه دارد (شمالینگ و شر، ۲۷، ۱۹۷۷)

تعارض زناشویی با پدیده خشونت نیز مرتبط است. حدود یک چهارم از دواج‌ها حداقل در یک مقطع با تهاجم فیزیکی بین فردی روبرو می‌شوند، خشونت تقریباً همیشه با آشفتگی رابطه ارتباط دارد. تقریباً سه چهارم زوج‌های درمانده که برای درمان مراجعه می‌کنند، خشونت یک همسر نسبت به دیگری را در یک سال اخیر گزارش می‌کنند (اولیری ۱۹۸۹^{۲۸}، به نقل از هالفورد، ۲۰۰۱). این خشونت غالب اوقات به صورت پرتاب اشیاء، هل دادن، سیلی زدن یا پرتاب کردن می‌باشد. میزان خشونت اوایل رابطه یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های مهم شکست در ازدواج است (هالفورد، مور، ۲۹، ۲۰۰۲). تعارض در روابط زناشویی بر کل رابطه نیز تأثیر دارد. پژوهش نشان می‌دهد زوجین متعارض کمترین میزان رضایت‌مندی از ازدواج و بیشترین احتمال طلاق را نشان می‌دهند (فاورزوالسون^{۳۰}، ۱۹۹۲). در ایران نیز از هر ۱۰۰۰ ازدواج حداقل ۱۷۴ مورد آن با رضایت از رابطه، اسنادهای بوجود آمده و استحکام رابطه مرتبط است (کوترنرفیتز پاتریک^{۳۱}، ۲۰۰۲). بنابراین تعارض از جمله مهم‌ترین مباحث در مطالعه ارتباط بین فردی و روابط زوجین در نظریه‌های زوج‌درمانی به شمار می‌رود و بررسی آن ضروری به نظر می‌رسد (باستانی، ۳۲، ۱۳۹۰)

تعریف تعارض

در مورد تعارض تعاریف متعدد و متنوعی ارائه شده است. از میان تعاریف ارائه شده در این خصوص می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود: تعارض به طور کلی عبارت است از "فرآیندی که در آن فردی در می‌یابد که شخص دیگری به طور

²⁶-Lenj

²⁷-Shemaling & Shier

²⁸-Oilery

²⁹-Halford & More

³⁰- Fawers & Olson

³¹-Kosernefitzpatric

³²-Bastani



منفی روی آن چیزی که او تعقیب می کند تاثیر گذاشته است. " (وودمن و دیگران^{۳۳}، ۱۹۹۵). " تعارض فرآیندی است که در آن یک نفر احساس می کند طرف دیگر فعالیت هایی را انجام می دهد که مانع از رسیدن وی به علائق و اهدافش می شود. " (گوینبرگ و بارون^{۳۴}، ۱۹۹۷). در پژوهش مورد نظر، منظور از تعارض، تعارض زناشویی است که "درمانگران سیستمی تعارض زناشویی را تنازع بر سر تصاحب پایگاهها و منابع قدرت و حذف امتیازات دیگری می دانند. " (به نقل از براتی، ۱۳۷۵).

علل پیدایش تعارض

زمانی انسان دچار تعارض می شود که دو نیرو در دو جهت مخالف به یک اندازه بر او فشار وارد کنند شاید علت اصلی تعارض هم همین یکسان بودن فشار این دو نیرو باشد چرا که اگر یکی بر دیگری غلبه کند، به طور حتم انسان در جهت همان نیرو حرکت می کند و همین امر باعث حل تعارض می شود. (شاملو، ۱۳۸۴^{۳۵}). عوامل گوناگونی زمینه ساز بروز مشکلات زناشویی است که دهقان^{۳۶} (۱۳۸۰) در پژوهش خود این عوامل را به شرح ذیل بر می شمرد:

ازدواج در سنین پائین، تفاوت سنی زیاد، مشکلات اقتصادی، عدم تمکین زن و ندادن نفقه توسط شوهر، رابطه نامشروع، اعتیاد شوهر، ازدواج اجباری، اختلاف طبقاتی و ترک طبقات (مثبت یا منفی)، نا آشنایی یا آشنایی کوتاه مدت با همسر قبل از ازدواج، عدم تفاهم در گذران اوقات فراغت، بدبینی نسبت به همسر، عدم صداقت قبل و بعد از ازدواج، زندانی شدن شوهر، فرزندان ازدواج قبلی، بیماری یکی از زوجین، بد رفتاری زن و شوهر، اختلاف سطح تحصیلی زن و شوهر، عدم رضایت جنسی، اشتغال زن به کار خارج از منزل با ساعات زیاد و در نهایت دخالت اطرافیان. از سوی دیگر طبق نظریه دلبستگی، تعارضات دوران کودکی ممکن است به دوران بزرگسالی و ازدواج تسری یافته و زندگی زناشویی را با مشکل مواجه کند. محقق و همکاران^{۳۷} (۱۳۸۹) در مطالعات خود به این نتیجه دست یافتند که تعارض متاثر از عوامل گوناگونی است که یکی از آنها نداشتن انگاره ای درست از عشق و صمیمیت در روابط زوجین است که خود را به شکل عدم رضایت نشان می دهد و به تبع آن آسیب های روان شناختی را در فرزندان ایجاد می کند. همچنین آنان بیان کردند که "عدم حضور ابعاد عشق (صمیمت، هوس و تعهد) در روابط زوجین تعارض های حل نشده را دامن می زند و به شکل عدم رضایت زناشویی خود را نشان می دهد که در مصاحبه های بالینی زوجین این مساله مشهود است .

بروز تعارض در روابط زوجین اجتناب ناپذیر است

داستان ها و تمثیل های قرآن کریم و بیان عناوینی چون خیر و شر، حق و باطل، عدل و ظلم، نور و ظلمت و نیز داستان هایی چون موسی و فرعون، یوسف و برادران، اصحاب کهف و... همه نشانگر وجود تعارض می باشند. (شاهرخی^{۳۸}، ۲۰۰۳)

33-Woodman et al

34-Goinberg & Baron

35- Shamlo

36 -Dehghan

37-Mohagheghi at al

38-Shahrokhi



(به موازات حرکت به سوی جهانی شدن، بروز تعارض در تعاملات روزمره زیادتر می شود. (کوشال و کانتز^{۳۹}، ۲۰۰۶). تجربه اختلاف و تعارض یکی از ویژگی های انسان بودن یا یکی از لازمه های وجود داشتن می باشد. (سودانی و همکاران^{۴۰}، ۱۳۹۰). تعارض مبین این نکته است که افراد به نظرات خود علاقه مند هستند، ضمن اینکه میزان معقولی از آن برای رشد فردی و سازمانی لازم و ضروری به نظر می رسد. (فورومو^{۴۱}، ۲۰۰۹). ورثینگتون^{۴۲} (۲۰۰۰) معتقد است که اعضاء خانواده یکدیگر را آزار می دهند این بدان معناست که در روابط خانوادگی دل آزردهگی اجتناب ناپذیر است. رویکرد های ارتباطی اغلب با سه فرض اصلی به بررسی ازدواج و روابط زناشویی می پردازند، که خود نشان دهنده غیر قابل اجتناب بودن بروز تعارضات زناشویی در روابط همسران است؛ این سه فرض عبارتند از :

۱- تعارض های زناشویی غیر قابل اجتنابند و هدف درمان های ارتباطی حذف کامل این تعارض ها نیست بلکه تلاش می کنند تا به آنها جهت دهند. و آنها را در مسیر های سازنده به کار اندازند و کیفیت روابط را بالا ببرند .

۲- ارتباط در دو سطح کلامی و غیر کلامی روی می دهد و یکی از دلایل اصلی بروز اختلاف های زناشویی، ناهماهنگی پیام هایی است که به طور همزمان توسط این دو سطح منتقل می شود که منجر به کیفیت روابط زناشویی ضعیف می شود .

۳- همسران در شیوه های برقراری ارتباط و کیفیت زناشویی با یکدیگر تفاوت دارند (سهرابی^{۴۳}، ۱۳۸۲).

نشانه‌گان تعارض در روابط زوجین

ثنایی^{۴۴} (۱۳۸۱) نشانه‌گان تعارض را کاهش همکاری، افت روابط جنسی، افزایش واکنش های هیجانی، تفکیک امور مشترک و فقر لذت در یک رابطه زناشویی معرفی می کند. تعارض زوج ها شامل تهدید، سوء استفاده کلامی و اعمال خشونت فیزیکی می باشد که از هل دادن، گرفتن، سیلی زدن گرفته تا تهدید با اسلحه یا اشیاء درجه بندی می شود که ممکن است به صدمات جسمانی و گاهی مرگ منجر شود. نخستین نشانه های هشدار دهنده در مورد افزایش تعارض اغلب همراه با رخ دادن مسائلی از قبیل: طعنه زنی، کنایه ای بودن، سر به سر هم گذاشتن، بهانه گیری، انتقاد گرای، فریاد و نعره کشیدن و دوری از همدیگر و سکوت سنگین می باشد. (ثنایی ذاکر^{۴۵}، ۱۳۸۲). اسلوکام^{۴۶} (۲۰۰۲) معتقد است که از جمله نشانه های تعارضات بین افراد، صحبت نکردن افراد (همکاران) با یکدیگر و اعتنا نکردن به یکدیگر، بدگویی یکدیگر، رد کردن و آگاهانه به تضعیف یکدیگر پرداختن است.

³⁹-Koshal & Kants

⁴⁰-Soodani at al

⁴¹-Foromo

⁴²-Wersington

⁴³-Shohrabi

⁴⁴-Sanaee

⁴⁵-Sanaee Zaker

⁴⁶-Slokam



اهمیت مدیریت تعارضات

در حالی که تعارض و برادشت ما از آن به سوی تصویری منفی گرایش دارد اما تعارض لزوماً امری منفی نیست. و این توانایی برای مدیریت تعارض است که بر پیامدهای آن تاثیر می گذارد. (سازمان USDA، ۲۰۰۲) هرچند تعارض امری اجتناب ناپذیر است و به دلیل متفاوت بودن اهداف، ارزش ها و عقاید به وجود می آید ولی می توان آن را هدایت کرد و به حداقل رساند و حل کرد (ارفورت^{۴۷}، ۲۰۰۲) هرچند بسیاری از افراد وجود تعارض، اختلاف و تضاد را به عنوان یک پدیده منفی تلقی می کنند، اما کنترل دقیق و نظارت صحیح بر تعارض باعث می شود تعارض به پدیده ای سازنده و مثبت تبدیل شود. (حقیقی^{۴۸}، ۱۳۸۰) سازنده یا مخرب از کار در آمدن تعارض تا حد زیادی بستگی به چگونگی مدیریت و کنترل آن دارد. بدین معنی که اگر به طور آگاهانه و منطقی برخورد کرده، تعارض نه تنها اثر منفی بر جا نخواهد گذاشت بلکه خود به عنوان یک نیروی سازنده و مثبت می تواند عمل کند. (هشن^{۴۹}، ۱۹۷۹، ترجمه محمد علی نائلی، ۱۳۶۴ به نقل از بهارستان، ۱۳۸۴). شرمهرن و دیگران^{۵۰} (۱۹۹۷)، در تحقیقات خود به این نتیجه دست یافتند که تعارض ها بسته به اینکه ما چه راهی را برای مواجهه با آن به کار ببریم، نتایج و پیامدهای خاصی را نصیبمان خواهند کرد.

تصمیم گیری و مشکل گشایی دو نکته مهم زندگی هر فرد و کانون اصلی مدیریت هستند (بهارستان^{۵۱}، ۱۳۸۴). مدیریت تعارض به استراتژی هایی نیازمند است که به طور هیجانی مبتنی بر اعتماد به نفس، انعطاف پذیری، وسعت دید و باز بودن تفکر و عمل نسبت به راه های مختلف مبتنی است. (ایونستین^{۵۲}، ۲۰۰۳).

روش های حل تعارضات زناشویی از متغیرهای بسیار مهم محسوب می شود که تاثیر بسزایی در رضایت زناشویی دارد. حل مثبت تعارض ارتباط را به وسیله تمرکز کردن بر عقاید و ارزش ها تقویت و حل منفی آن ارتباط را سست و تضعیف می کند. (سودانی و همکاران^{۵۳}، ۱۳۹۰). زوج هایی که می توانند تعارض های موجود در رابطه را با به کار گیری روش های مثبت و استفاده کمتر از تعاملات منفی مدیریت کنند فضایی را ایجاد می کنند که در آن فرصت بیشتری برای خود افشایی و توافق در مورد مشکلات خانواده وجود دارد و این خود یکی از روش های مهم ایجاد صمیمیت در خانواده می باشد. (سمیعی نیا، ۱۳۹۱^{۵۴} به نقل از سودانی و همکاران، ۱۳۹۰).

عوامل تاثیر گذار بر چگونگی حل تعارضات

بوئن پیشنهاد کرده است که تجلی همدلی برای دو سو گرایی ضروری بوده و عامل اساسی برای درک و حل تعارض در روابط صمیمی میان اعضای خانواده است (افخمی^{۵۵}، ۱۳۸۵). زوج هایی که هوش هیجانی بالایی دارند احتمالاً توانایی

47-Erforce

48-Haghighi

49-Heshen

50-Shermer Horn

51-Baharedtan

52-Ivenstin

53-Sodani at al

54-Samieenia

55 -Afkami



درک همسر خود را در شرایط تعارض و اختلاف نظر خواهند داشت و عواطف و احساسات خود را سهل تر بروز خواهند داد. و مانع از طولانی شدن تعارض می شوند. در نتیجه روابط مطلوب تر و رضایت بیشتر و تعارضات زناشویی کمتری را تجربه خواهند کرد (صلاحیان و همکاران^{۵۶}، ۱۳۸۹). از جمله مولفه های تاثیر گذار بر چگونگی کنار آمدن با تعارضات، خود ارزیابی صحیح (خود آگاهی) و هوش هیجانی است؛ "متغیر هایی همانند خود ارزیابی صحیح و هوش هیجانی می تواند بر تعاملات اجتماعی روز مره تاثیر گذارد؛ زیرا افراد با خود ارزیابی بالا می توانند: ۱- نسبت به موقعیت ها رفتار مناسبی را از خود نشان دهند. ۲- نسبت به اشاره ها و پیام های محیط حساس باشند. ۳- بر حسب تقاضای محیط از خود رفتار لازم را بروز دهند؛ این ویژگی ها مسلمانا" موجب می شود فرد در ارتباطات روز مره خود نتایج مفیدی بگیرد و از تعارضات به وجود آمده در جهت رشد خود به خوبی استفاده کند. (کاترین و کوشال^{۵۷}، ۲۰۰۶). وجود روابط عاطفی مثبت بین همسران هم از بروز تعارضات در سطح نابهنجار جلوگیری می کند هم اینکه در هنگام بروز آنها به حل و فصل بهتر و کنار آمدن با تعارضات به زوجین کمک می کند؛ مطابق نظر استرنبرگ^{۵۸} (۲۰۰۶)، زوج های عاشق کمترین تعارض منفی را در روابط فردی تجربه می کنند و عشق پیش بینی کننده خوبی برای رضامندی زناشویی است. هرگاه زوج ها دچار تعارض می شوند کار درست و مسئولیت هر دو شریک این است که به سوی یک حل مساله مثبت گام بردارند. (سودانی و همکاران^{۵۹}، ۱۳۹۰). در هنگام مواجهه با تعارض اولین و مهم ترین اقدام تجزیه و تحلیل تعارض است به گونه ای که برخی معتقدند درصد عمده حل تعارض، تجزیه و تحلیل آن است. (موسسه آلند اسیلند پيس^{۶۰}، ۲۰۰۲).

سبک های حل تعارضات

به طور کلی پنج روش پاسخگویی به تعارض وجود دارد که از آنها به عنوان سبک های مدیریت تعارض یاد می شود و معمولاً هر فرد در یکی از این سبک ها غالب است. (هورنانگ،^{۶۱} ۲۰۰۱): ۱- رقابت، ۲- سازش (تسلیم)، ۳- اجتناب، ۴- همکاری، ۵- مصالحه.

کنت توماس پنج سبک اصلی برای مدیریت تعارض معرفی می کند: سبک رقابتی، سازش، مصالحه، همکاری و اجتناب. (کن^{۶۲}، ۲۰۰۸). هر یک از این سبک ها بر اساس ترکیب دو بعد توجه به خود و دیگران در جدول ذیل ترسیم شده است.

توماس^{۶۳} (۱۹۷۶)، به نقل از ایزدی یزدان آبادی، (۱۳۷۹) دو نوع رفتار متعارض را دسته بندی کرد:

⁵⁶-Salahian at al

⁵⁷-Katrín & Koshal

⁵⁸-Sternberg

⁵⁹-Sodani at al

⁶⁰-Institut Alend Siland Pis

⁶¹-Hornag

⁶²-Ken

⁶³-Tomas



قاطعیت و همکاری؛ قاطعیت به رفتارهایی اشاره دارد که رضایت خود فرد را مد نظر دارد و همکاری بر رفتارهایی تاکید دارد که به رضایتمندی دیگران مربوط است. بر حسب این دو نوع گرایش پنج استراتژی مدیریت تعارض یعنی اجتناب، سازش، سازگاری، رقابت و همکاری مطرح می شود.

۱- استراتژی اجتناب (فقدان همکاری، فقدان قاطعیت) با خود داری از رویا رویی با تعارض یا به تعویق انداختن یک راه حل، منافع طرفین را نادیده می گیرد. (وتون و کمرون^{۶۴}، ۲۰۰۰)

۲- استراتژی سازش (فقدان قاطعیت، همکاری) عبارت است از تلاش برای ارضای خواسته ها و منافع طرف مقابل حتی اگر خواسته ها و منافع فرد در این راستا فدا شود. (ایزدی، یزدان آبادی^{۶۵}، ۱۳۷۹)

۳- استراتژی کنترل (فقدان همکاری، قاطعیت) مبین به کارگیری شیوه های استبدادی، آمرانه و تحکم آمیز برای کنترل تعارض است.

۴- استراتژی سازگاری (همکاری متوسط، قاطعیت متوسط): در این شیوه دو طرف هم به تمایلات و خواسته های خود هم به منافع و انتظارات طرف مقابل توجه دارد و بالاخره هنگامی است که یک یا هر دو طرف به تحقق اهداف و منافع خود و طرف مقابل تمایل زیادی دارد. جهت گیری به سمت همکاری یا تشریک مساعی خواهد بود. این راهبرد کلیه توقعات و ترجیحات هر دو طرف درگیر در تعارض را تامین می کند. (میشل و لارسون^{۶۶}، ۱۹۹۸، به نقل از ایزدی یزدان آبادی (

۵- در استراتژی مصالحه افراد سعی می کنند که از بخشی از مواضع خود کوتاه بیایند و مقداری امتیاز به حریف مقابل بدهند و در برابر آن مقداری امتیاز بگیرند. (هورنانگ^{۶۷}، ۲۰۰۲)

تعریف تاب آوری

تاب آوری یعنی در شرایط آسیب زا پرورش یافتن اما آسیب ندیدن و به رشدی بیش از پیش دست یافتن (شکیب^{۶۸}، ۱۳۸۷). تاگید و فردریکسون^{۶۹} (۲۰۰۴) در پژوهشهای جداگانه ای نشان دادند که سطوح بالایی تاب آوری به فرد کمک می کند تا از هیجانهای مثبت به منظور پشت سر نهادن تجربه های نامطلوب و بازگشت به وضعیت مطلوب استفاده کند (بشارت و همکاران^{۷۰}، ۱۳۸۷). کانر و دیویدسون که تاب آوری را در حوزه های اجتماعی مورد مطالعه قرار داده اند معتقدند تاب آوری تنها پایداری در برابر آسیبها یا شرایط تهدید کننده نیست، بلکه شرکت فعال و سازنده فرد در محیط است، آنها

64- Wetone & Kameron

65- Mishel & Larson

66- Ezadi & Yazdan Abadi

67- Hornang

68- Shakib

69- Tugad, M.M & Feredrikson, B.L

70- Besharat



تاب آوری را توانمندی فرد در برقراری تعادل زیستی- روانی در شرایط خطرناک می دانند (مستن^{۷۱} ۲۰۰۱). پژوهشها نشان می دهند که افراد با تاب آوری بالا در شرایط استرس زا و موقعیتهای ناگوار، سلامت روان شناختی خود را حفظ می نمایند و دارای سازگاری روان شناختی هستند، تاب آوری به عنوان اطمینان فرد به توانایی هایش برای غلبه بر استرس، داشتن تواناییهای مقابله ای، عزت نفس، ثبات عاطفی و ویژگیهای فردی که حمایت اجتماعی از طرف دیگران را افزایش می دهد تعریف شده است (پینکوآرت^{۷۲} ۲۰۰۹). امروزه برخلاف گذشته که به روشهای مسئله مدار سعی در جهت کاهش منابع تنش و استرس دارند به روشهایی توجه می شود که به بالا بردن ظرفیتهای فردی در حین برخورد با مشکل، افراد خود را از لحاظ شخصیتی ارتقاء بخشند (مؤمنی و همکاران^{۷۳}، ۱۳۸۸). کانر و دیویدسون^{۷۴} (۲۰۰۳) تاب آوری را توانمندی فرد در برقراری تعادل زیستی- روانی در شرایط خطرناک ذکر می کنند، آنها تاب آوری را تنها پایداری در برابر شرایط تهدید کننده قلمداد نمی کنند بلکه شرکت فعال فرد در محیط را هم مهم می دانند. گارمزی^{۷۵} (۱۹۹۱) هم تاب آوری را توانایی سازگاری موفقیت آمیز با شرایط تهدید کننده می داند، در تعریفی دیگر والر^{۷۶} (۲۰۰۱) تاب آوری را سازگاری مثبت فرد در واکنش به شرایط ناگوار می داند. لاتار و چیچتی^{۷۷} (۲۰۰۰) تاب آوری را فرآیند انطباق مثبت با تجربه های ناگوار می دانند، گارمزی (۱۹۸۵) آن را مقاومت در برابر استرس و تدشی، پارک و کالهن^{۷۸} (۱۹۹۸) آن را رشد پس ضربه ای نامیده اند. کامپنر^{۷۹} (به نقل از آنتونوسکی، ۱۹۸۷) هم تاب آوری را بازگشت به تعادل اولیه یا رسیدن به تعادل سطح بالاتر می داند. نظریات ابتدایی درباره تاب آوری بیشتر بر ویژگیها و خصوصیات که دارای پیامدهای مثبت در مواجهه با مصائب و مشکلات است تأکید داشتند، اما بعداً به عوامل حفاظتی بیرونی مؤثر در تاب آوری مثل روابط با بزرگسالان توجه کردند، امروزه در نظریات، تاب آوری را سازه ای چند بعدی می دانند که متشکل از متغیرهای سرشتی مثل مزاج، شخصیت بعلاوه مهارتهایی همچون مهارت حل مسئله است (کمپل، کوهن و استین^{۸۰}، ۲۰۰۶).

فلچ^{۸۱} (۱۹۸۸)، اظهار نمود کیفیت های تاب آور بودن^{۸۲} از طریق قانون تخریب و انسجام مجدد^{۸۳} کسب شده اند. یک فرایند مفصل تر کسب کیفیت های تاب آوری به عنوان کارکردی از انتخاب هشیار یا ناهشیار به وسیله ریچاردسون و همکاران (۱۹۹۰)، مطرح گردید برای اهداف آموزشی^{۸۴} و مشاوره با مراجعان تاب آوری به عنوان مدل خطی ساده ای است که بر اساس آن فرد یا گروه از میان مراحل تعادل زیستی- روانی معنوی، تعامل با فردیت های زندگی، تخریب ها،

71-Masten

72 -Pinquart , M

73 -Moemeni at al

74-Kaner & Dividson

75-Garmezzy

76-Waller

77-Luthar & Cicchetti

78-Tedeschi & Park & Calhoun

79-Antonovsky

80-Campbell & Cohan & Stein

81-Felech

82-Resilience

83-Low of disrubtion and reintegration

84-Educational perposes



آمادگی برای انسجام مجدد و انتخاب برای انسجام مجدد به صورت تاب آورانه، برگشت به تعادل یا فقدان عبور می کند. مدل های مختلفی از تاب آوری در ادبیات پژوهشی که تمایل به تمرکز بر تعامل بین چالشهای استرسور^{۸۵} / زندگی و فرایندها / عوامل حفاظتی^{۸۶} دارند توصیف شده است (ریچاردسون و همکاران، ۱۹۹۰؛ فلچ، ۱۹۹۷؛ کامپ فر، ۱۹۹۹). این مدل ها فرایند تخریب را که منتهی به در هم ریختگی^{۸۷} و سپس انسجام مجدد می شوند توصیف می کند (طهماسبی، ۱۳۹۱).

ورنر و اسمیت^{۸۸} (۱۹۹۲) تاب آوری را "سازوکار ذاتی خود اصلاح گری انسان" می دانند. تاب آوری می تواند به عنوان واکنشهایی بین محیط و خصوصیات فردی در نظر گرفته شود، تاب آوری در واقع تعادل بین استرس و توانایی انطباق است (ایگلند و استورف^{۸۹}، ۱۹۹۳) گرچه رشد و توسعه مفهوم تاب آوری به سال ۱۸۰۰ بر می گردد، اما تا سال ۱۹۷۰ این مفهوم به کار گرفته نشد، مفهوم وسیع تاب آوری از علوم اجتماعی و سلامت گرفته شده است، امروزه تاب آوری در حوزه های بهداشت روانی و روان شناسی تحولی جایگاه ویژه ای را برای خود کسب کرده است و بیشتر از دو دهه است که تاب آوری به عنوان یک سازه مهم در تئوریها و تحقیقات بهزیستی مطرح می باشد (آبراهام^{۹۰}، ۲۰۰۸). تاب آوری به این مسئله می پردازد که فرد با وجود قرار گرفتن در معرض فشارهای شدید و عوامل خطر می تواند توانش اجتماعی خود را بهبود داده و بر مشکلات غلبه کند. همه ما با ظرفیت تاب آوری ذاتی و با ظرفیت هایی برای بهبود ویژگی هایی که عمدتاً در افراد تاب آور دیده می شوند، متولد می شویم. ویژگی هایی مانند توانش اجتماعی شامل: هم دلی، تفاهم، انعطاف پذیری فرهنگی، مهربانی، مهارت های ارتباطی و شوخ طبعی؛ مهارت های حل مسئله شامل: برنامه ریزی، یاری جویی، تفکر انتقادی و خلاق؛ خودگردانی شامل: احساس هویت، خودکار آمدی، خودآگاهی، تسلط بر وظایف و کناره گیری سازگارانه از شرایط منفی، احساس هدف مندی و باور به آینده ای روشن (هاندerson^{۹۱}، ۱۹۹۶، نقل از کیانی دهکردی، ۱۳۸۳). مفهوم تاب آوری مبتنی بر این نظریه است که با وجود آن که برخی از افراد با عوامل خطر متعددی روبرو می شوند و در نتیجه احتمال بروز یک اختلال در آن ها بیش تر است ولی دچار آن اختلال نمی شوند. برخی از محققین معتقدند که به وجود آمدن تاب آوری ناشی از عواملی است که همانند یک سپر بلا افراد در معرض خطر را در برابر آثار سوء مواجهه با عوامل خطر محافظت می کنند. (آنتونی و کوهلر^{۹۲}، ۱۹۸۷، نقل از طارمیان، ۱۳۸۳).

مکانیسم های تاب آوری

بعضی محققان تاب آوری را در اصطلاحاتی همچون بازسازی سریع بعد از استرس شرح داده اند، این بازسازی از طریق عوامل حمایتی درونی و بیرونی صورت می گیرد و توانایی بازسازی را برای سطوح ذهنی و فعالیتهای شناختی و هیجانی

85-Stressor /Life Challenge

86-Protective proecess / Factor

87-Disorganization

88-Werner & Smith

89-Egeland & Storoufe

90-Abraham

91-Handerson

92-Antoni & Kohler.



بعد از مصیبت (مثل محدودیت عملکرد، داغ دیدگی، طلاق، فقر) فراهم می سازد، محققان مطرح می کنند که کاهش ضرر یا بازیابی مکانیسم های تاب آوری باید از مکانیسم های حمایتی متمایز شوند، به علت این که ممکن است آنها با فرآیندهای زیستی متفاوتی مرتبط باشند. در رویکردهای حمایتی تاب آوری به عنوان یک عامل مهم برای حفظ سلامتی در روبرویی با مصیبت مطرح می شود در حالی که در رویکرد بهبودی یا بازیابی بر توسعه منابع افزایشی که با سطوح بالایی از تجارب مثبت در ارتباط است تمرکز می کنند. برای فهم مکانیسم های مطرح در تاب آوری، تئوری پردازشگر می تواند کمک کننده باشد، هسته اصلی این تئوری این است که رفتار شخص با توجه به فرآیندهای کنترل شده و خودکار تعیین می شود، یعنی برای افراد تاب آور پرورش هیجانان مثبت در زمان مواجهه می تواند به صورت خودکار رخ دهد، مثل رفتار یا فعالیتهای پیچیده دیگری که می تواند با تکرار خودکار شوند و این مهارت خودکار می تواند به صورت جفت شدن پیوسته پاسخهای درونی با وقایع بیرونی باشد، در واقع افراد تاب آور ممکن است به صورت فطری و ذاتی از هیجانان مثبت در مواجهه با پریشانی استفاده کنند. عواملی مثل ژنتیک و روان شناختی، خانواده، اجتماع، تأثیرات محیطی و اجتماعی که احتمالاً با هم در تعامل هستند در تاب آوری نقش دارند (نوریس، استیون، پیفربوم، ویچ و پیفربوم^{۹۳}، ۲۰۰۸).

ویژگیهای افراد تاب آور

تاب آوری ممکن است موجب افزایش یا کاهش آسیب پذیری، کاهش یا حمایت از نقاط قوت انسان و یا به عنوان یک میانجی و واسطه موجب افزایش یا کاهش نتایج بالقوه مثبت یا منفی رشد شود (راتر^{۹۴} ۱۹۸۷). تاب آوری توانایی سازگاری و کنترل بر حسب شرایط محیطی است، افراد خود تاب آور از رفتارهای خودشکنانه دور هستند، توانایی تغییر شرایط استرس زا را دارند و همچنین از نظر عاطفی آرام هستند (بلاک^{۹۵}، ۲۰۰۲). توگاد و فردریکسون^{۹۶} (۲۰۰۴) اشاره می کنند که افراد تاب آور از نظر جسمی هم تاب آوری خوبی دارند. تحقیقات انجام شده نشان می دهد که افراد تاب آور در زمان روبرویی با هیجانان منفی، آن را به صورت مثبت تفسیر می کنند، مثلاً افراد تاب آور از شوخی به عنوان یک راهبرد انطباقی استفاده می کنند. افراد تاب آور حتی راهبردهای انطباقی دیگر را هم به کار می گیرند تا از هیجانان مثبت برای تنظیم هیجانان منفی استفاده کنند. اگرچه افراد تاب آور و افراد غیر تاب آور سطوح مساوی از برانگیختگی قلبی-عروقی و تجارب منفی درونی را در پاسخ به یک عامل تنش زا تجربه می کنند اما باید اشاره کرد که افراد تاب آور برانگیختگی های سریعتری را در بهبود بیماریهای قلبی-عروقی نشان می دهند. افراد تاب آور هیجانان مثبت مثل قدردانی، علاقه، عشق و... را بیشتر از هیجانان منفی مثل خشم، ناراحتی و ترس تجربه می کنند، همچنین افراد تاب آور رشد بیشتری را در ویژگیهای شخصی مثل افزایش خوش بینی، آسودگی و آرامش نشان می دهند (بلاک^{۹۷}، ۲۰۰۲).

عوامل مؤثر بر تاب آوری

⁹³-Norris & Stevens &Pefferbaum & Wyche & Pefferbaum

⁹⁴-Rutter

⁹⁵-Block

⁹⁶-Togad & Fredricson

⁹⁷-Block



مهم ترین عامل و فاکتور تاب آوری حمایت اجتماعی است (بروین، آندریو و والتین⁹⁸، ۲۰۰۰) و گارمزی عوامل حمایتی را که منجر به تاب آوری می شود بر می شمرد: عوامل کودک کی مثل خلق و خوی مثبت، تیپ شخصیتی ملایم و مثبت، استقلال، وابسته نبودن، امیدواری بالا و امید به آینده، همدلی، شوخ طبعی، بهره هوشی بیشتر از ۱۰۰. عوامل خانوادگی مثل حمایت والدین، زندگی با خانواده، روابط ایمن بخش مادر و کودک، روابط صمیمی با یکی از والدین، برقراری نظم و انضباط متعادل توسط والدین، نظارت والدین، عوامل اجتماعی مثل روابط مثبت با افراد دیگر و دوستان و محیط مدرسه (موریسون و کاسدن⁹⁹، ترجمه سیفی، ۱۳۸۷). و بنارد¹⁰⁰ (۲۰۰۴) تاب آوری را در ۲ طبقه مفهوم سازی می کند: نقاط قوت شخصی: به حوزه توانش اجتماعی، حل مسئله، خودمختاری، هدفمندی تقسیم می شود و عوامل حمایتی محیطی: شامل خانواده، جامعه، مدرسه، انتظارات روشن و واضح اعضای خانواده، معلمان و اعضای جامعه برای موفقیت، فرصتهای همکاری و مشارکت. محققانی همچون ماستن و پاول¹⁰¹ (۲۰۰۳) هم به شبکه ای از ارتباطات بین گروهها مثل خانواده، مدرسه، همسالان، همسایه ها و... در تاب آوری اشاره می کنند. لاتار و همکاران¹⁰² (۲۰۰۰) بیان می کنند که تاب آوری ممکن است به عنوان یک سازه فرهنگی پیچیده در نظر گرفته شود که متشکل از تعاملات با اعضای خانواده، تعاملات پویا بین اشخاص و اعضای گروههایی که انطباق مثبتی با تجربیات ناسازگار دارند، باشد. والش¹⁰³ (۲۰۰۳) فرآیندهای کلیدی را که در تاب آوری مهم است مطرح می سازد مثل باورهای خانواده، الگوهای سازمانی و الگوهای ارتباطی و سیستم باورهای خانواده اشاره به این دارد که خانواده ها چه روشی را برای تفسیر و معنای سختی ها انتخاب می کنند، در واقع سیستم باورها، رویکرد خانواده ها را در مواجهه با بحران معین می کند.

پیشینه داخلی و خارجی

در ایران نیز تاکنون تحقیقات چندی در خصوص تعارض صورت گرفته است که البته بیشتر در حیطه علوم تربیتی و مدیریت آموزشی بوده است. در تحقیقی با عنوان بررسی اثرات تعارضات سازمانی و خصوصیات اقتصادی اجتماعی بر عملکرد کارکنان مدیریت کازرون (آزرم¹⁰⁴، ۱۳۸۱)، تأثیر منفی تعارض بر عملکرد کارکنان مورد تأیید قرار گرفت (نصیری¹⁰⁵) در بررسی نگرش مدیران شرکت صنایع مخابرات راه دور ایران- شیراز در مورد نحوه برخورد با تعارض بین زیردستان؛ روش های حل و فصل تعارض را به ترتیب زیر مؤثر دانسته اند: ۱- روش مذاکره بین طرفین درگیر ۲- روش مصالحه و سازش بین طرفهای درگیر ۳- روش اعمال قدرت ۴- روش عدم توجه به درگیری و تعارض .

⁹⁸-Brewin & Andrews & Valentine

⁹⁹-Morisson & Kasden

¹⁰⁰-Benard

¹⁰¹-Masten & Powell

¹⁰²-Lattare

¹⁰³-Walleh

¹⁰⁴. Azarm, 2003

¹⁰⁵. Nasiri, 1997



در مطالعه بررسی رابطه‌ی نگرش مدیران به تعارض با سبک مدیریتی مورد استفاده آنان در آموزشگاه‌های متوسطه شهر کرمان (معبودیان^{۱۰۶}، ۱۳۷۸) بین نوع نگرش مدیران به تعارض با سبک مدیریتی مورد استفاده آنان رابطه معنی داری مشاهده شد. نگرش کاملاً مثبت به تعارض با سبک مدیریت تشریک مساعی، نگرش مثبت با سبک گذشت، نگرش بینابین با سبک مصالحه، و نگرش منفی با سبک اجتناب رابطه معنی دار داشته‌اند.

نکته قابل توجه در تمام این تحقیقات این است که همه‌ی آنها معتقدند باید به نقش فرهنگ در مطالعه تعارض و متغیرهای سازمانی توجه کرد. لذا آنها پیشنهاد می‌دهند که مطالعات در مورد تعارض در پهنه فرهنگ‌های مختلف انجام شود.

اسماعیل پور^{۱۰۷} (۱۳۹۲)، در پژوهشی با عنوان تفاوت ابعاد رضایت زناشویی زنان دارای مشاغل دولتی و آزاد و زنان خانه دار نشان داد که زنان خانه دار در مقایسه با زنان شاغل در بیشتر زمینه‌ها (نگرش به ویژگی‌های شخصیتی طرف مقابل، رضایت از ارتباط، حل تعارض، مدیریت مالی، فعالیت‌های اوقات فراغت، روابط جنسی، و روابط با خویشاوندان و دوستان) از رضایت کمتری برخوردارند و بیشترین نارضایتی مربوط زنان خانه دار بود.

باقری، ملتفت و شریفیان^{۱۰۸} (۱۳۸۸) نشان داد که اشتغال زنان سبب افزایش قدرت تصمیم‌گیری آنها در امور اقتصادی خانواده، نحوه تربیت فرزندان، تعیین تعداد موالید، تعیین نحوه گذراندن اوقات فراغت و افزایش مشارکت سیاسی-اجتماعی زنان شده است.

میکائیلی، گنجی و جویباری^{۱۰۹} (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان مقایسه تاب‌آوری، رضایت زناشویی و سلامت روان در والدین با کودکان دارای ناتوانی یادگیری و عادی نشان دادند که تفاوت معنی داری بین دو گروه در رضایت از زندگی، تاب‌آوری روانشناختی و سلامت عمومی وجود دارد. همچنین همبستگی معنی داری بین تاب‌آوری روانشناختی با رضایت از زندگی و سلامت عمومی وجود دارد. همچنین همبستگی معنی داری بین تاب‌آوری روان‌شناختی با رضایت از زندگی و سلامت عمومی وجود دارد.

مدتی است که بررسی تعارض در سازمان مورد علاقه و توجه محققان قرار گرفته است. به اعتقاد بورسالیوگلو^{۱۱۰} (۱۹۷۴)، فالت^{۱۱۱} (۱۹۲۴) نخستین کسی بود که به مفهوم تعارض در سازمان توجه کرد. به اعتقاد وی، خود تعارض مشکل ساز نیست بلکه ناتوانی ما در برخورد با این پدیده است که مسأله ساز می‌شود (بالی)^{۱۱۲} طی جهش قابل توجهی که در قرن بیستم روی داد، نظرات متعددی در زمینه مدیریت تعارض شکل گرفت. در ابتدا کارشناسان مدیریت علمی نظیر تیلور عقیده داشتند که تمامی تعارضات، قدرت و اختیار مدیریت را تهدید می‌کنند بنابراین باید از بروز آنها جلوگیری کرد. با آغاز سال ۱۹۷۰ متخصصان رفتار سازمانی متوجه شدند که تعارض بر حسب ماهیت و شدت خود، پیامدهای مثبت و منفی

¹⁰⁶-Maboodian

¹⁰⁷-Esmaeelpoor

¹⁰⁸-Bageree, Moltafete & Sharifian

¹⁰⁹-Mikaele, Gangi & Joybarri

¹¹⁰- Borsaliogleo

¹¹¹- Falt

¹¹²- Balay, 2006:6



به همراه دارد (کریتر¹¹³) ادبیات مدیریت تعارض بسیار گسترده است. علاوه بر مدیریت، در حوزه های جامعه شناسی، روانشناسی، فرهنگ، اقتصاد، روابط کار و مذاکره نیز به تعارض پرداخته شده است

(سانگ دیر¹¹⁴) به اعتقاد دسلر¹¹⁵ (۱۹۸۶)، تعارض جنبه ای مهم از زندگی کاری است. در تحقیقات خود نشان داد که مدیریت مؤثر تعارض باعث افزایش انگیزه، روحیه و رشد فردی و سازمانی می شود.

تحقیقات ماچادو¹¹⁶ (۲۰۰۱)، نیز ثابت کرد که مدیران و کارکنان می توانند از تعارض برای حل مسأله، بهبود اثربخشی و تقویت روابط استفاده کنند.

کولمان¹¹⁷ (۲۰۰۳)، در تحقیقات خود بیش از ۵۰ متغیر مؤثر بر تعارض را شناسایی کرد. این متغیرها شامل جنبه های متعدد محیطی، روابط، فرایندها و پیامدها است. تحقیقات سورنسون و همکارانش، نشان داد که جنس و تیپ شخصیتی، بر ترجیحات افراد در انتخاب سبک مناسب برای اداره تعارض تأثیر گذار است (سارنسون¹¹⁸). همانطور که انتظار می رفت، زنان به نسبت مردان گرایش بیشتری به استفاده از سبک های احساسی تر دارند. تحقیقات بر روی ۵۱ گروه ۳ نفره، نشان داد که تعارضات شخصی بین افراد گروه ها بیش از تعارضات وظیفه ای، اثرات مخرب بر عملکرد گروه دارند. طبق تحقیقات ریچ و همکارانش، سازش و اجتناب بیشترین کاربرد و استفاده را در میان ۱۷۶ کارمند تحت بررسی آنها داشته است. تحقیقات آنها نشان می دهد که افسردگی و خستگی شغلی ارتباطی با سبک های تعارض ندارد (ریچ و همکاران¹¹⁹) بسیاری از محققان علوم تربیتی نیز زمان زیادی را صرف یافتن راه های حل تعارض بین معلمان و دانش آموزان کرده اند. تحقیق کاریپ، نشان داد که مدیران بوروکراتیک بیشتر تلاش دارند استراتژی هایی را به کار گیرند که از بروز تعارض اجتناب شود. علاوه بر این تحقیقات بسیاری در حوزه فرهنگ های گوناگون صورت گرفته است

تحقیقات پوستوما و همکارانش¹²⁰ (۲۰۰۶)، در سطح دو فرهنگ آمریکا و مکزیک نشان داد که استفاده از سبک های تعارض پدیده ای فرهنگی است و از فرهنگی به فرهنگ دیگر متفاوت است.

بحث و نتیجه گیری

از آنجا که زنان رکن اصلی خانواده هستند و نقش موثری در پیشبرد اهداف جامعه دارند، بهمین دلیل توجه به سلامت جسمی و روانی آنان اهمیت زیادی دارد بطوریکه میتواند سلامت خانواده و جامعه را تحت تاثیر قرار دهد، این مطالعه با این هدف که آیا مدیریت حل تعارض بر تاب آوری مادرا شاغل تاثیر دارد؟ انجام شد، نتایج نشان داد که مادران شاغل در

¹¹³- Kreitner, R. & Kinicki, 2006:388

¹¹⁴- Song, Dyer & Thieme, 2006: 342

¹¹⁵-Desller

¹¹⁶- Research Macahdo

¹¹⁷-Kolman

¹¹⁸-Sorenson, Hawkins & Sorenson, 1995:115-126

¹¹⁹-Reich, et al.2007: 5-15

¹²⁰-Postamo et al



شفاف سازی، توجه به نیازها، تمرکز اولیه به آینده، تدوین گامهای عملی و ملاحظات نمرات بالاتری نسبت به زنان خانه دار کسب کردند و این تفاوت معنی دار بود.

نتایج این تحقیق با مطالعات امینی و همکاران (۱۳۹۲)، اسماعیل پور (۱۳۹۲)، سروش (۱۹۹۸)، عنایت (۱۹۹۲)، زاهدانی و محبوب (۱۹۹۲)، گرینتین (۱۹۹۶)، کولیک (۲۰۰۲)، جوانان (۲۰۰۳)، و بلیانی (۲۰۰۶)، و شریفی نیا (۲۰۰۹) است. در نتیجه میتوان گفت که چون زنان خانه دار همیشه از نظراقتصادی و منزلتی به مردان وابسته بوده و هستند این باعث میشود که مشارکت کمتری در امور و تصمیم گیری های خانواده داشته باشند و از طرف دیگر کسب درآمد از طریق اشتغال در بین زنان وضعیت آنان را در روابط خانوادگی بهبود می دهد و با کم رنگ شدن نقش آقایان باعث شده زنان بیش از پیش در تصمیم گیری ها درون خانواده مشارکت داشته باشند و ساخت قدرت در خانواده هایی که زنان مانند مردان شاغل هستند مشارکتی و دوسویه بوده طوریکه زن و شوهر در انجام کارهای خانه هر دو سهم هستند. همچنین نتایج این تحقیق نشان داد که تاب آوری در مادران شاغل بیشتر از مادران خانه دار است. میتوان گفت زنان شاغل در تجزیه و تحلیل مسائل اجتماعی نسبت به زنان خانه دار قدرت بالاتری دارند. زنان شاغل دارای پایگاه اجتماعی در خور شان خود هستند و این پایگاه اجتماعی نوعی پرستیژ اجتماعی را برایشان ایجاد میکند و شاید به این دلایل است که آنها از تاب آوری بهتری برخوردارند. در ادامه به یکسری پیشنهاد اشاره می شود که (۱) با توجه به اهمیتی که مدیریت حل تعارض در روابط بین فردی و غنی سازی روابط در پیشنهاد میشود سازمانها و ارگانها با همکاری دفاتر و مراکز مشاوره دوره های آموزشی مهارت مدیریت حل تعارض را برای روسا، کارکنان، و پرسنل خود برگزار کنند. (۲) با توجه به نتایج به دست آمده در ارتباط با اشتغال زنان توصیه میشود زمینه اشتغال برای آنها فراهم شود. (۳) پیشنهاد میشود با توجه به مسئولیت زنان در خانواده، مسئولیت تربیت فرزندان و نقش مهم مادری زمینه اشتغال مناسب با روحیه آنها باشد تا هماهنگی بین نقشهای مختلف مادری، و وظایف همسر داری و اشتغال آنها برقرار گردد.



- باستانی، لیلای (931)0. تبیین نقش واسطه‌گری کیفیت اخلاقی رابطه جنسی برای تعارضات زناشویی و رضایت مندی زناشویی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- براتی، (0975). بررسی تاثیر روش‌های حل تعارض بر رضایت زناشویی زنان و مردان متأهل ساکن شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز.
- بشارت و گنجی (0930). نقش تعدیل‌کننده‌ی سبک‌های دلبستگی در رابطه‌ی بین ناگویی هیجانی و رضایت زناشویی. مجله‌ی اصول بهداشت روانی، سال 4(04). صص 904-95.
- بشارت، محمدعلی؛ صالحی، مریم؛ شاه‌محمدی، خدیجه؛ نادعلی، حسین؛ زبردست، عذرا (0917). رابطه‌ی تاب‌آوری و سخت‌کوشی با موفقیت ورزشی و سلامت روانی در ورزشکاران، مجله روان‌شناسی معاصر، دوره سوم، شماره 0، صص 43-91.
- جوکار، بهرام (0912). نقش واسطه‌ای تاب‌آوری در رابطه‌ی بین هوش هیجانی و هوش عمومی با رضایت از زندگی. فصلنامه روانشناسی معاصر، دوره دوم، شماره دوم، پاییز 12.
- حمید، نجمه؛ کیخسروانی، مولود؛ بابامیری، محمد؛ دهقانی، مصطفی. (0930). بررسی رابطه سلامت روان و هوش معنوی با تاب‌آوری در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه. مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی. 9. 990-991.
- سودانی و همکاران، (931)0. رابطه‌ی بین هوش عاطفی، هوش معنوی و تاب‌آوری. مجله روان‌شناسی 29، سال شانزدهم، شماره 3، صص 318-299.
- شاکری‌نیا، ایرج؛ محمدپور، مهری (0911). رابطه استرس شغلی و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی پرستاران زن، مجله بهبود سال چهاردهم، شماره دوم، تابستان 0913، فصلنامه علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، صص 020-023.
- شاهرخی، (0910). ارتباط بین شباهت ابعاد شخصیتی زوجین و رضایت زناشویی، فصلنامه علوم تربیتی و روانشناسی، شماره 9، صص 55-70.
- شکیب، طاهره (0917). تاب‌آوری، رشد معلم شماره بیستم. صص 01-03.
- محققی و همکاران (0913). بررسی تاثیر آموزش معنا-محور بر صمیمیت زناشویی. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین، سال هفدهم، شماره 0، پی‌در پی 22، مقاله پژوهشی.



مومنی، خدامراد). 0931. رابطه تابآوری و سرسختی روانشناسی با سلامت روان و عملکرد تحصیلی

دانش آموزان دوره متوسط استان کرمانشاه. شورای تحقیقات

مومنی، خدامراد؛ اکبری، مصطفی؛ آتشزاده شوریده، فروزان) 0911. (رابطه تابآوری و فرسودگی شغلی

در پرستاران، فصلنامه علمی پژوهشی طب و تزکیه، شماره 75-74، صص 47-97.

- AsadiSadeghi, I., & Vasudeva, P. (2006). Hardiness: A comparative study of employed and unemployed married women in Iran. *Iranian Journal of Psychiatry*, 2(1), 70-75.
- Azarm, Sh. (2003). The effects of organizational conflicts on Kazeroon employees performance, Unpublished Master Thesis, Institute of Management Research & Education (I.M.R.E).
- Balay, R.. (2006). Conflict management strategies of administrators and teachers, *Asian Journal of Management Cases*, 3(1), 5-24.
- Davies, P. T. & Cummings, E. M. (1994). Marital conflict and child adjustment: an emotional security hypothesis. *Psychological Bulletin*, 116, 387-411.
- day. 72al of Family Issues, 17, 388-.704
- Garmezly, N. (1991). Resilience and vulnerability to adverse development outcomes associate with poverty. *American Behavioral Scientist*. 34, 416430.
- Gottman, J. M. (1999). *The seven principles for making marriage work*. New York: Bantam.
- Haghighi, M. A. (2002). *Organizational behavior*.
- Halford, W.K. (2000). The ongoing evolution of behavioral couples therapy: Retrospect and prospect. *Clinical Psychology Review* 18, pp, 613-633.
- Jehn, K. A. & Mannix, E. A. (2001). The dynamic nature of conflict: a longitudinal study of intragroup conflict and group performance, *Academy of Management Journal*, 4, 238- 251.
- Kaplan, M., & Saddux, J. E. (2002). Goals and marital satisfaction: Perceived support for personal goals and collective efficacy for collective goals. *Journal of Social And Clinical Psychology*, 21, 157-164.
- Karami, J. (2007). Improve the effectiveness of cognitive distortions of marital satisfaction based on Beck's cognitive therapy approach. MA thesis. Tabatabai University Tehran. {Persian}.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2006). *Management of organizational behavior (concepts, theories & applications)*. Translated by Farhangi, A. A. & Safarzadeh, H. Tehran: Pooyesh publication.
- Kurdek, L. A. (1995). predicting change in marital satisfaction from husband wives conflict resolution styles. *Journal of marriage and family*.
- Larson, J.H., & Holman, T. B. (1994). predictors of marital quality and stable family relations, 43, 228-.732
- Lewis, R. A., & Spanier, G. B. (1976). Theorizing about the quality and stability of marriage. In W. R. Burr, R. Hill, F. I. Nye, & I. L. Reiss (Eds.), *Contemporary theories about the family*. 2., 268- .492



- Ma'aboodian, H. R. (2000). The relationship between manager's attitudes and management styles in their Kerman high schools, Unpublished Master Thesis, Kerman Azad University.
- Markman, H., Stanley, S., & Blumberg, S. L. (1994). Fighting for your marriage.
- Masten, A. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American psychology*, 56, 227-238.
- Masten, A., Powell, J. (2003). A resiliency framework for research, policy and practice. In: Luthar, S. (Ed.), *Resiliency and vulnerability: adaptation in the context of childhood adversity*. Cambridge University Press, Cambridge. 129.
- Miller L, Fishkin S. On the dynamics of human bonding and reproductive success. In: Simpson J, Kenrick D. (editors). *Evolutionary social psychology*. Mahwah, NJ: Erlbaum; 1997: 197-235.
- Nasiri, R. (1997). The study of manager's attitude to conflict management, Unpublished Master Thesis, Kerman Azad University.
- Osgarby, S. M., and Halford, W. K. (2000). Positive intimacy skills and couple relationship distress. Manuscript Press.
- Pusthuma, R. A; White, G. O.; Dworkin, J. B; Yanez, O. & Swift, M. S. (2006). Conflict resolution styles between co-worker in US & Mexican cultures, *International Journal of Conflict*, 17(3), 242-260.
- Rahim, M. A. (1986). Referent role and styles of handling interpersonal conflict, *Journal of Social Psychology*, 126, 79-86.
- Rahimiyan BA, Nory A, Arizi H, Molavi H, Froghi MA. {Relationship between attachment styles with satisfaction and job stress in nurses}. *Journal of Iranian psychiatry and clinical psychology* (2007), 2(13): 148-57. (Persian).
- Rahmani, R. (2009). The analysis of effects of women's employment on their quality of life. *Journal of woman's in development and policy*, 8(2), 162. (Persian).
- Remennick, L. I. (1999). Women of the "sandwich" generation and multiple roles: The case of Russia immigrants the 1990's in Israel. *Sex Roles*, 2(04), 347-873
- Robbins, S. P (2006). *Organizational behavior*, Eleventh edition, Prentice-Hall Inc.
- Sadegh moghaddam, L. Asgari, F, Maaroza, Shams, H & Tahmasbi, S (2006). Measure of life satisfaction in employed and unemployed woman and their husband in GONABAD, *Journal of ofoghe danesh*, summer 2006, 120(2), p:45-05
- Sadeghy S. [Exploring personality factors influencing marital satisfaction]. Unpublished MA. Thesis, Iran University of Medical Sciences, Iran 2000. Persian
- Schoenborn, C. A. (2004). Marital status and health: United States, 1999–2002. *Advanced data from vital and health statistics* (No. 351). Hyattsville, MD: National Center for Health Statistics.
- Shahrokni, H. (2002). Dealing with conflict, *Management Development*, 34, 18-23.
- Song, M., Dyer, B. & Thieme, R. J. (2006). Conflict management and innovation performance: an integrated contingency perspective, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 34(3), 341-356.
- Sorenson, Paula S.; Hawkins, Katherine and Sorenson Ritch L. (1995). Gender, Psychological Type and Conflict Style Preference, *Management Communication Quarterly*, 9(1), 115-126.

Arch



Stanley SM, Markman HJ, Whitton SW. Communication, conflict, and commitment: Insights on the foundations of relationship success from a national survey. *Fam Process* 2002; 41: 659-.57