

پیش‌بینی سبک‌های مدیریت تعارض زناشویی براساس ابعاد هوش هیجانی و هوش معنوی پرستاران زن

زهرا حسنی^۱

سحر خانجانی وشکی^۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط و تعیین نقش پیش‌بین ابعاد مختلف هوش هیجانی و هوش معنوی در سبک‌های مدیریت تعارض پرستاران زن بود. روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش، کلیه ی پرستاران زن شهر اصفهان و حجم نمونه را ۲۷۸ نفر از آن‌ها که به شیوه تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند، تشکیل دادند. ابزارهای اندازه‌گیری پرسشنامه هوش هیجانی پترایدز و فارنهام (۲۰۰۰)، پرسشنامه هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸) و پرسشنامه سبک‌های مدیریت تعارض رحیم (۱۹۸۳) بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندمتغیری چندگانه با استفاده از نرم افزار R نسخه ۳,۶,۲ (بسته‌های car و gvlma) بهره گرفته شد. یافته‌ها نشان دادند که بین ابعاد هوش هیجانی و هوش معنوی با سبک کارآمد مدیریت تعارض (همکاری) رابطه مستقیم و با سایر سبک‌های مدیریت تعارض (رقابتی، اجباری، اجتنابی و سازشی) رابطه معکوس وجود دارد و نقش هر یک از عوامل هوش هیجانی و هوش معنوی در پیش‌بینی سبک‌های مدیریت تعارض پرستاران زن تعیین شد. زنانی که هوش هیجانی و هوش معنوی بالاتری دارند، تعارض‌های زناشویی خود را کارآمدتر مدیریت می‌کنند. بنابراین با تقویت هوش هیجانی و ارائه ی راهکارهایی در جهت افزایش هوش هیجانی و هوش معنوی، می‌توان تعارض‌های زناشویی را خیلی بهتر و کارآمدتر مدیریت کرد.

واژه‌گان کلیدی: سبک‌های مدیریت تعارض، هوش هیجانی، هوش معنوی.

۱- کارشناسی ارشد روان‌شناسی خانواده، گروه روانشناسی، واحد خمینی شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، خمینی شهر، اصفهان، ایران
zahra.hassani1973@gmail.com

۲- استادیار، گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه اراک، اراک، ایران (نویسنده مسئول)
s-khanjani@araku.ac.ir

مقدمه

خانواده نقش مهم و اساسی در ادامه حیات جوامع دارد و همواره به عنوان یکی از اصلی ترین نهادهای هر جامعه ای محسوب می شود (کاظمی و قاسمی، ۱۳۹۹) و تنها نهاد فطری، طبیعی، بی بدیل و جاودانه ی انسان است (اقروز، ۱۳۹۹). ارتباط موثر و صمیمی بین زوجین از ارکان اصلی هر خانواده ای می باشد. زوجینی که صمیمی هستند، روابطی با عشق و علاقه، احترام و توجه متقابل دارند (محمدی، ۱۳۹۲). یکی از مهمترین روابط، روابط زناشویی است. رابطه‌ای که زوجین با توجه به نوع آن، به لحاظ صمیمیت بسیار به هم نزدیک شده و از تمامی زوایای زندگی یکدیگر با خبر می‌شوند و به نوعی با رفتارهای ناخودآگاه یکدیگر روبرو می‌شوند که در نهایت منتهی به بروز تعارض ها و اختلافاتی می گردد. تعارض، پدیده ای طبیعی و اجتناب ناپذیر در زندگی فردی و جمعی است و به دلایل گوناگون و در شکل های مختلفی ظهور می یابد و به معنای درک ناصحیح و نادرست نسبت به رخ دادها می باشد که همین ادراک ناصحیح موجب بروز تعارضات زناشویی می گردد. سبک های مدیریت تعارض، روشی است که فرد برای مقابله با تعارض از آن ها استفاده می کند. سبک های مناسب حل تعارض می تواند در ایجاد رابطه ی بهتر بین فردی از قبیل والدین، دوستان و همسر (استاتس و همکاران^۱، ۲۰۱۸) و همکاران در محیط کار موثر باشد (لو و وانگ^۲، ۲۰۱۷).

عوامل روانشناختی گوناگون و زیادی بر مدیریت و حل صحیح تعارض بین زوجین اثر دارند. نتایج تحقیقات، قابلیت های هیجانی فرد را از علل تأثیرگذار و مهم بر کیفیت روابط به حساب می آورند (سالوی و همکاران^۳، ۲۰۰۹، لندسی و کراول^۴، ۲۰۱۳). هوش هیجانی از جمله توانمندی های هیجانی است. هوش هیجانی با متغیرهایی مانند کیفیت ارتباطات

1. Staats, Van Der Valk, Meeus & Branje

2. Lu & Wang.

3. Salovey, Mayer, Caruso & Yoo

4. Lindsey & Colwell

میان فردی در ارتباط است (پالمر و همکاران^۱، ۲۰۰۸). گلמן^۲ (۲۰۰۶) بیان می دارد که راهبردی کلی برای کارآمدی یک ازدواج آن است که باید هوش هیجانی مشترک میان زوجین را پرورش داد، زیرا که افراد با هوش هیجانی بالاتر، در مواجهه با موقعیت های تعارض آمیز و استرس زا موفق تر هستند. گلמן هوش هیجانی را در قالب پنج مهارت شناخت احساسات خود، کنترل احساسات، برانگیختن و ترغیب خود، شناسایی احساسات دیگران و تنظیم روابط خود با دیگران معرفی می کند. با بهره گیری از هوش هیجانی بالا، می توان سبک بهینه را به منظور رویارویی با تعارض های اجتناب ناپذیر در روابط زناشویی انتخاب کرد. بین ابعاد هوش هیجانی و متغیرهای روانشناختی از قبیل مهارت های ارتباطی (رئییسی و همکاران^۳، ۲۰۲۰)، هوش فرهنگی (گانکالوس^۴ و همکاران، ۲۰۱۶)؛، خلاقیت (ایران زاده و همکاران، ۱۳۹۳)، ویژگی های شخصیتی (ایوب و همکاران^۵، ۲۰۱۷) ارتباط مثبت وجود دارد. الحمدان و همکاران^۶ (۲۰۱۶) نقش هوش هیجانی در کیفیت کار و برخورد با همکاران را در جامعه پرستاری مورد تایید قرار داده اند. کاپوتو و همکاران^۷ (۲۰۱۸) تأثیر تعدیل شده جنبه های هوش هیجانی بر رابطه ی بین جهت گیری های فرهنگی فرد و سبک های مدیریت تعارض را نشان داده اند و شواهد تجربی جدیدی را برای نقش مهمی که هوش هیجانی در مدیریت تعارض برای افزایش بهره وری و عملکرد در محیط های مختلف بین المللی دارد، ارائه کرده اند. همچنین رابطه ی هوش هیجانی با عملکرد شغلی مورد تایید قرار گرفته است (آکاد و همکاران^۸، ۲۰۱۹). نتایج بررسی گانکل^۹ و همکاران (۲۰۱۶) نشان داد که بین هوش هیجانی و شیوه های حل تعارض،

1 . Palmer, Donaldson & Stough

2 . Goleman

3 . Raeissi, Zandian, Mirzarahimy, Delavari, Moghadam & Rahimi

4 . Goncalves

5 . Ayub, AlQurashi, Al-Yafi & Jehn

6 . Al-Hamdan, Nussera & Masa'deh.

7 . Caputo, Ayoko & Amoo

8 . Aqqad, Obeidat, Tarhini, & Masa'deh

9 . Gunkel

ارتباط وجود دارد. هوش هیجانی پایین، شیوه‌های مدیریت تعارض نامناسب از جمله قدرت طلبی، سازش یا تسلیم و اجتناب یا کناره‌گیری را تحت تاثیر قرار می‌دهد. همچنین نتایج برخی تحقیقات مانند سالوی^۱ و همکاران (۲۰۰۹) حاکی از آن بود که بین زنان و مردان در برخی مؤلفه‌ها تفاوت معنی‌داری وجود دارد. زنان نسبت به مردان، مهارت‌های بین فردی بهتری دارند و در مؤلفه‌هایی مانند همدلی، خودآگاهی هیجانی، توانایی سازگاری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی توانمندتر و موفق‌تر هستند. درباره متغیر سبک‌های مدیریت تعارض، پژوهش‌ها نتایج متفاوت و متناقضی داشته‌اند. بورچارد^۲ و همکارانش (۲۰۰۳) بیان کردند، زوجینی که از سه سبک موسوم به اجتنابی، رقابتی و سازشی در زندگی زناشویی استفاده می‌کنند، مهارت‌های هوش هیجانی بسیار پایینی دارند.

هوش معنوی متغیر دیگری است که می‌تواند در سبک‌های مدیریت تعارض زناشویی نقش داشته باشد. هوش معنوی باعث می‌شود تا انسان با حوصله و عطف بیشتری به مسائل و مشکلات نگاه کند و در جهت یافتن راه‌حل، تلاش مضاعف داشته باشد و دشواری‌های زندگی را بهتر تحمل کند و پویایی و حرکت بیشتری به زندگی ببخشد (خلیلی حسین‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۴). بهرامی و همکاران (۱۳۹۵) به نقش ابعاد سلامت معنوی در پیش‌بینی الگوهای ارتباطی زناشویی اشاره کرده‌اند. برخی از پژوهشگران نیز نقش پیش بین هوش معنوی زوجین در تبیین رضایت زناشویی را مورد تایید قرار داده‌اند (بخشایش، ۱۳۹۳). در نتیجه می‌توان ادعا کرد که هوش معنوی می‌تواند در شرایطی که زوجین درگیر تعارض هستند و ارتباطات مطلوبی با یکدیگر ندارند که به تبع آن رضایت زناشویی نیز کاهش می‌یابد، می‌تواند راهگشا باشد.

آمار بالای طلاق در سالهای اخیر، نشانگر ضعف در مهارت‌های حل مدیریت تعارض است که در نهایت منتهی به ناسازگاری‌هایی بین زن و مرد می‌شود. با توجه به صدمات

1 . Salovey

2 . Burchard, Yarhouse, Killian, Worthington, Berry & Canter

جبران ناپذیر طلاق در زندگی فرد (علمی، ۱۳۹۹ و روشنی و همکاران، ۱۳۹۹)، و این که عامل از هم گسیختگی ساختار بنیادی ترین بخش جامعه، یعنی خانواده است (قربانی و همکاران، ۱۳۹۸)، یافتن عوامل مؤثر در حل تعارض های زناشویی و به طور کلی مدیریت بهینه تعارضات ضروری به نظر می رسد. همچنین همسرانی که درگیر تعارض های زناشویی شدید هستند و در زندگی آن ها نارضایتی وجود دارد، در زمینه مهارت های هوش هیجانی دچار کمبود و نقصان عمده بوده و همچنین فاقد مهارت های ارتباطی و درگیر الگوهای ارتباطی بی فایده بوده اند (گاتمن^۱، ۲۰۱۳). علاوه بر این، با توجه به این که زنان برای رویارویی با تعارض ها از روش مقابله ای متمرکز بر هیجان یا جست و جوی حمایت اجتماعی استفاده می کنند و یکی از پایه های اساسی زندگی آنان، داشتن ارتباط، حمایت متقابل و همدلی با دیگران است و نیز با توجه به این که پژوهش های انجام گرفته، به طور کلی بیان گر پیوند انکارناپذیر میزان هوش هیجانی و هوش معنوی در نحوه ی رویارویی با مشکلات است و همچنین از این بابت که هوش هیجانی و هوش معنوی نقش اساسی در نحوه ی مدیریت تعارض های زناشویی و نهایتاً رضایت مندی و استحکام زندگی دارد، در این پژوهش به بررسی رابطه ی هوش هیجانی و هوش معنوی با سبک های مدیریت تعارض زنان پرستار پرداخته شده است که این امر با توجه به ماهیت آموزش پذیر بودن هوش هیجانی و هوش معنوی و مهارت های استفاده بهینه سبک های مدیریت تعارض حائز اهمیت است. هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین ابعاد هوش هیجانی و هوش معنوی با سبک های مدیریت تعارض زناشویی در پرستاران زن شهر اصفهان و همچنین بررسی نقش پیش بین عوامل هوش هیجانی و هوش معنوی در سبک های مدیریت تعارض می باشد. در نتیجه ابتدا روابط میان ابعاد مختلف هوش هیجانی و هوش معنوی با سبک های پنج گانه مدیریت تعارض بررسی می شود و فرضیه پژوهش نیز با عنوان "متغیرهای هوش هیجانی و هوش معنوی پیش بین های معنی داری برای سبک های مدیریت تعارض هستند" می باشد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی و روش پژوهش همبستگی است که با توجه به نوع هدف در زمره پژوهش‌های کاربردی قرار دارد.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه ی پرستاران زن شهر اصفهان تشکیل می‌دهند که به شکل نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای، از بین شش منطقه اصفهان، دو منطقه به طور تصادفی انتخاب شدند. سپس از این دو منطقه، بیمارستان‌هایی به صورت تصادفی ساده انتخاب و پرستارانی که بیش از یک سال از ازدواجشان گذشته بود که جمعا ۲۷۸ پرستار بودند پرسشنامه هوش هیجانی پترایدز و فارنهام (۲۰۰۰)، پرسشنامه هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸) و پرسشنامه سبک‌های مدیریت تعارض رحیم (۱۹۸۳) را تکمیل کردند.

ابزار پژوهش

پرسشنامه هوش هیجانی: این پرسشنامه توسط پترایدز و فارنهام (۲۰۰۰) تهیه شده است و متشکل از سی ماده می‌باشد که به هر ماده از نمره ۱ تا ۷ (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) تعلق می‌گیرد. پرسشنامه مذکور، هوش هیجانی را در چهار حیطه: ۱) تنظیم روابط خود با دیگران (مهارت‌های اجتماعی)؛ ۲) کنترل احساسات و عواطف؛ ۳) درک عواطف و احساسات خود و دیگران و ۴) خوش بینی و نگرش مثبت مورد سنجش قرار می‌دهد. پترایدز و فارنهام (۲۰۰۰) با استفاده از روش همسانی درونی سوال‌های پرسشنامه، پایایی آن را ۰/۸۶ گزارش نموده‌اند.

پرسشنامه هوش معنوی: این پرسشنامه در سال ۲۰۰۸ توسط کینگ^۱ طراحی شد که دارای ۲۴ گویه است و هر گویه در یک طیف لیکرت پنج درجه‌ای از صفر تا چهار

1. King

نمره گذاری می شود. در نهایت فرد نمره ای بین ۰ تا ۹۶ به دست می آورد که نمره بالاتر، بیان گر هوش بیشتر است. این پرسشنامه چهار زیر مقیاس دارد که شامل تفکر وجودی انتقادی دارای ۷ سؤال ؛ تولید معنای شخصی دارای ۵ سؤال ؛ آگاهی متعالی دارای ۷ سؤال و همچنین بسط حالت هوشیاری دارای ۵ سؤال است. سوال ۶ باید به صورت معکوس نمره گذاری شود. در نسخه انگلیسی این پرسشنامه آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۹۲ و برای زیرمقیاس های آن به ترتیب برای تفکر وجودی انتقادی ۰/۷۸، تولید معنای شخصی ۰/۷۸، آگاهی متعالی ۰/۸۷ و بسط حالت هوشیاری ۰/۹۱ به دست آمد. در ایران نیز روایی صوری و محتوایی پرسشنامه بر اساس نظر متخصصان تایید شد. پایایی زیرمقیاس ها به ترتیب برای تفکر وجودی انتقادی ۰/۷۶، تولید معنای شخصی ۰/۷۸، بسط حالت هوشیاری ۰/۷۲، آگاهی متعالی ۰/۸۰ و پایایی کل پرسشنامه نیز با آلفای کرونباخ ۰/۹۱ گزارش شده است (حریری و زرین آبادی، ۱۳۹۱).

پرسشنامه سبک های مدیریت تعارض: این پرسشنامه توسط رحیم (۱۹۸۳)، برای سنجش پنج سبک مدیریت تعارض بین فردی طراحی شده است. مریان و محققان زیادی رویکرد پنج سبکی را به کار گرفته اند و از کاربرد آن حمایت کرده اند (ویلنوت و هکر^۱، ۲۰۰۰؛ گریف و بریونه^۲، ۲۰۰۰). پنج سبکی که این پرسشنامه می سنجد شامل همکاری/یکپارچه نگر (هفت گویه)، مهربان/تسلیم (شش گویه)، سلطه گر/رقابتی (پنج گویه)، اجتناب (شش گویه)، مصالحه/سازش (چهار گویه) است. این پرسشنامه دارای سه فرم است که فرم C آن برای سنجش سبک های مدیریت تعارض افراد همتراز (از جمله زن و شوهر) کاربرد دارد. این پرسشنامه یک ابزار ۲۸ سؤالی با طیف لیکرت پنج گزینه ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) است. روایی و پایایی این ابزار مطلوب گزارش شده است. روایی محتوایی آن توسط چند تن از

1 . Wilmot & Hocker

2 . Greef & Bruyne

متخصصین و اساتید مورد تایید قرار گرفته است و نیز همسانی درونی آن ۰/۷۱ است (رحیم، ۱۹۸۳). پایایی ابزار نیز با استفاده از روش آلفای کرائباخ برای سبک یکپارچه نگر / همکاری ۰/۹۲، برای سبک مهربان / تسلیم ۰/۹۰، برای سبک تحکم یا سلطه گری ۰/۸۲، سبک اجتناب ۰/۸۷ و برای سبک مصالحه ۰/۷۶ و برای کل سبک‌های مدیریت تعارض ۰/۸۷ به دست آمده است (رحیم، ۱۹۸۳).

تجزیه و تحلیل اطلاعات

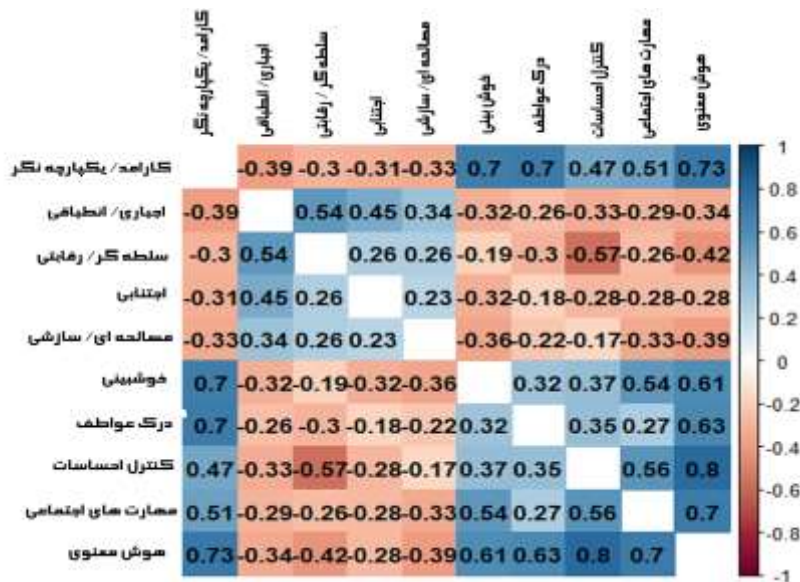
ابتدا اطلاعات توصیفی متغیرهای پژوهش از قبیل میانگین و انحراف استاندارد در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: ویژگی‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر ملاک	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
سبک کارآمد/یکپارچه نگر	۲۷۸	۱۷/۵۳	۲/۷۲	-۰/۱۳	۱/۸۰
سبک اجباری/انطباقی	۲۷۸	۱۵/۶۸	۲/۶۷	۰/۷۶	-۰/۱۳
سبک سلطه گر/رقابتی	۲۷۸	۱۲/۷۴	۳/۷۴	۰/۶۶	۰/۴۶
سبک اجتنابی	۲۷۸	۱۵/۳۰	۳/۰۴	-۰/۶۱	-۰/۲۱
سبک مصالحه ای/سازشی	۲۷۸	۱۱/۸۳	۲/۸۸	۰/۸۰	۰/۱۴
خوش بینی و نگرش مثبت	۲۷۸	۱۰/۶۰	۲/۱۶	۰/۰۱	-۰/۵۳
درک عواطف و احساسات	۲۷۸	۳۲/۸۳	۳/۵۲	-۰/۹۴	-۰/۱۴
کنترل احساسات و عواطف	۲۷۸	۴۳/۸۶	۶/۱۴	۰/۰۶	-۰/۶۵
مهارت‌های اجتماعی	۲۷۸	۳۸/۵۲	۳/۶۰	-۰/۳۱	۰/۲۰
هوش معنوی	۲۷۸	۱۰۶/۲۱	۱۳/۴۰	-۰/۶۹	-۰/۴۲

در جدول شماره ۱ ویژگی‌های توصیفی متغیرهای پژوهش (ابعاد هوش هیجانی، هوش معنوی و سبک‌های مدیریت تعارض) ارائه شده است. همچنین شاخص‌های شکل توزیع داده‌ها از قبیل کجی و کشیدگی مشاهده می‌شود که نتایج بدست آمده (مقادیر بین منفی و

مثبت ۲) نشان می دهد، تمامی متغیرها دارای توزیع نرمال هستند. در ادامه و با توجه به این که پژوهش حاضر از نوع مطالعات همبستگی است و مبنای تحلیل رگرسیون نیز ساختار همبستگی بین متغیرهای پژوهش است، ارتباط میان ابعاد مختلف هوش هیجانی، هوش معنوی و سبک های پنج گانه مدیریت تعارض با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون بررسی شد که نتایج در شکل ۱ قابل مشاهده است.



شکل ۱: همبستگی بین ابعاد هوش هیجانی، هوش معنوی و سبک های مدیریت تعارض
 شکل شماره ۱ نیز همبستگی هریک از عوامل هوش هیجانی، هوش معنوی و سبک های مدیریت تعارض را با یکدیگر نشان می دهد. همان گونه که در این جدول مشاهده می شود، بین ابعاد چهارگانه هوش هیجانی و هوش معنوی با سبک کارآمد مدیریت تعارض (همکاری) همبستگی مثبت و معنی داری در سطح خطای ۰/۰۵ وجود دارد. علاوه بر این بین ابعاد هوش هیجانی و هوش معنوی با سایر سبک های مدیریت تعارض شامل سبک های سلطه گر/رقابتی، اجباری/انطباقی، اجتنابی و مصالحه ای/سازشی همبستگی منفی وجود دارد ($P < 0/05$).

جهت بررسی فرضیه پژوهش با عنوان "متغیرهای هوش هیجانی و هوش معنوی پیش بین های معنی داری برای سبک های مدیریت تعارض هستند" از روش تحلیل رگرسیون چندگانه چندمتغیری استفاده شد. جهت استفاده از روش تحلیل رگرسیون چندمتغیری رعایت برخی از پیش فرض ها ضروری است تا بتوان به نتایج مدل ارائه شده اطمینان کرد. آماره گلوبال^۱، آزمون کلی نگر^۲ است که ارزیابی جامعی از مفروضات مدل های خطی انجام می دهد. آزمون های کلی نگر این فرض که واریانس توضیح داده شده توسط مدل به طور معناداری از واریانس توضیح داده نشده بزرگتر است را آزمون می کنند (کاباکوف^۳، ۲۰۱۰). این آزمون تمامی مفروضات هر یک از مدل های خطی چند گانه را به صورت همزمان بررسی می کند که مقدار بدست آمده در هر یک از مدل های سبک کارآمد مدیریت تعارض ($G=2/34, P=0/56$)، سبک سلطه گر/رقابتی ($G=4/45$)، سبک اجباری/انطباقی ($G=0/67, P=0/87$)، سبک اجتنابی ($G=0/32$) و سبک مصالحه ای/سازشی ($G=1/07, P=0/69$) نشان از برقراری مفروضه ها و برازش مناسب مدل دارد. همچنین به صورت مجزا نیز مفروضات نرمال بودن داده ها، استقلال خطاها، خطی بودن، هم واریانسی، عدم وجود هم خطی چندگانه، عدم وجود نقاط دورافتاده و غیرمعمول مورد بررسی قرار گرفت که نتایج نشان از تایید نتایج آزمون کلی نگر داشت. با توجه به برقراری مفروضات مانعی جهت استفاده از آزمون رگرسیون چندمتغیری وجود نداشت. ابتدا به بررسی مدل پیش بینی هر یک از متغیرهای وابسته به صورت مجزا براساس متغیرهای پیش بین در جدول شماره ۲ پرداخته شده است.

1 . Global statistic

2 . Omnibust test

3 . Kabacoff

جدول ۲: نتایج تحلیل واریانس رگرسیونی و آماره های چندگانه مدل رگرسیونی

متغیر ملاک	درجه آزادی خطا	درجه آزادی	F	p	R^2	R^2 تعدیل شده
سبک کارآمد/یکپارچه نگر	۲۷۲	۵	۲۱۰/۵۰	۰/۰۰۱	۰/۷۵	۰/۷۵
سبک اجباری/انطباقی	۲۷۲	۵	۴۳/۳۹	۰/۰۰۱	۰/۳۴	۰/۳۳
سبک سلطه گر/رقابتی	۲۷۲	۵	۶۳/۵۹	۰/۰۰۱	۰/۴۵	۰/۴۳
سبک اجتنابی	۲۷۲	۵	۲۵/۲۳	۰/۰۰۱	۰/۲۳	۰/۲۲
سبک مصالحه ای/سازشی	۲۷۲	۵	۱۳/۹۵	۰/۰۰۱	۰/۱۶	۰/۱۵

همان گونه که مقادیر آماره آزمون و سطح معنی داری آن در جدول ۲ نشان می دهد، مدل رگرسیونی هر یک از متغیرهای ملاک بر اساس مجموعه متغیرهای پیش بین معنی دار هستند. همچنین مقدار مجذور همبستگی چندگانه و مقدار تعدیل شده آن در جدول ارائه شده است که نشان می دهد مدل پیش بینی سبک کارآمد/یکپارچه نگر بیشترین مقدار تبیین را دارد ($R^2=0/75$) و بعد از آن به ترتیب سبک های سلطه گر/رقابتی ($R^2=0/45$)، اجباری/انطباقی ($R^2=0/34$)، اجتنابی ($R^2=0/23$) و مصالحه ای/سازشی ($R^2=0/16$). در ادامه با استفاده از آزمون چندمتغیری لامبدای ویلکز معنی داری ترکیب خطی متغیرهای ملاک براساس هر یک از متغیرهای پیش بین مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: نتایج تحلیل آماره چندمتغیری پیش بینی ترکیب خطی متغیرهای ملاک**براساس هر یک از متغیرهای پیش بین**

متغیر مستقل	لامبدای ویلکز	F	درجه آزادی	درجه آزادی	P
خوش بینی و نگرش مثبت	۲/۱۵	۱۱۶/۰۵	۵	۲۶۸	۰/۰۰۱
درک عواطف و احساسات	۱/۱۸	۶۳/۶۶	۵	۲۶۸	۰/۰۰۱
کنترل احساسات و عواطف	۰/۴۶	۲۴/۷۹	۵	۲۶۸	۰/۰۰۱
مهارت های اجتماعی	۰/۰۶	۳/۴۹	۵	۲۶۸	۰/۰۰۴
هوش معنوی	۰/۱۸	۹/۹۷	۵	۲۶۸	۰/۰۰۱

همانگونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود مقدار آماره چندمتغیری لامبدای ویلکز و معنی داری آن نشان می‌دهد که هر یک از ابعاد هوش هیجانی و هوش معنوی، پیش بین معنی داری برای ترکیب خطی متغیرهای ملاک (سبک‌های مدیریت تعارض) می‌باشند ($P < 0/05$). در جدول شماره ۴ نیز نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون نمرات سبک‌های مدیریت تعارض براساس ابعاد هوش هیجانی و هوش معنوی ارائه شده است.

جدول ۴: نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون نمرات سبک‌های مدیریت تعارض براساس متغیرهای پیش بین

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	β	خطای برآورد	t	P
سبک کارآمد/یکپارچه نگر	مقدار ثابت	-۵/۲۵	۱/۰۵	-۴/۹۹	۰/۰۰۱
	خوش بینی و نگرش مثبت	۰/۵۸	۰/۰۴	۱۲/۶۷	۰/۰۰۱
	درک عواطف و احساسات	۰/۳۹	۰/۰۲	۱۵/۴۶	۰/۰۰۱
	کنترل احساسات و عواطف	۰/۰۳	۰/۰۱	۲/۱۴	۰/۰۳
	مهارت‌های اجتماعی	۰/۰۶	۰/۰۳	۲/۸۳	۰/۰۱
	هوش معنوی	۰/۴۰	۰/۰۱	۱۵/۹۸	۰/۰۰۱
سبک اجباری/انطباقی	مقدار ثابت	۲۶/۲۱	۱/۹۰	۱۳/۷۶	۰/۰۰۱
	خوش بینی و نگرش مثبت	-۰/۲۱	۰/۰۸	-۲/۶۰	۰/۰۱
	درک عواطف و احساسات	-۰/۰۹	۰/۰۴	-۱/۹۶	۰/۰۵
	کنترل احساسات و عواطف	-۰/۰۷	۰/۰۳	-۲/۶۴	۰/۰۰۸
	مهارت‌های اجتماعی	-۰/۰۴	۰/۰۵	-۰/۸۳	۰/۴۰
	هوش معنوی	-۰/۱۰	۰/۰۲	-۲/۰۱	۰/۰۰۱
	مقدار ثابت	۲۸/۷۲	۲/۳۷	۱۲/۱۱	۰/۰۰۱
	خوش بینی و نگرش مثبت	۰/۰۳	۰/۱۰	-۰/۳۳	۰/۷۴

سبک سلطه گر/رقابتی	درک عواطف و احساسات	۰/۱۲ -	۰/۰۵ -	۲/۲۶ -	۰/۰۲ -
	کنترل احساسات و عواطف	۰/۳۵ -	۰/۰۳ -	۹/۹۷ -	۰/۰۰۱ -
	مهارت های اجتماعی	۰/۱۱ -	۰/۰۶ -	۱/۳۱ -	۰/۰۳ -
	هوش معنوی	۰/۲۷ -	۰/۰۳ -	۷/۹۷ -	۰/۰۰۱ -
	مقدار ثابت	۲۵/۰۳	۲/۲۰	۱۱/۳۳	۰/۰۰۱ -
سبک اجتنابی	خوش بینی و نگرش مثبت	۰/۲۹ -	۰/۰۹ -	۳/۰۷ -	۰/۰۰۲ -
	درک عواطف و احساسات	۰/۰۳ -	۰/۰۵ -	۰/۵۷ -	۰/۵۶ -
	کنترل احساسات و عواطف	۰/۰۷ -	۰/۰۳ -	۲/۱۸ -	۰/۰۲ -
	مهارت های اجتماعی	۰/۰۹ -	۰/۰۶ -	۲/۹۰ -	۰/۰۰۱ -
	هوش معنوی	۰/۱۱ -	۰/۰۴ -	۳/۳۲ -	۰/۰۰۱ -
سبک مصالحه ای/سازشی	مقدار ثابت	۲۳/۵۲	۲/۰۵	۱۱/۴۶	۰/۰۰۱ -
	خوش بینی و نگرش مثبت	۰/۳۰ -	۰/۰۸ -	۳/۳۵ -	۰/۰۰۱ -
	درک عواطف و احساسات	۰/۰۹ -	۰/۰۴ -	۲/۰۷ -	۰/۰۴ -
	کنترل احساسات و عواطف	۰/۰۴ -	۰/۰۳ -	۱/۲۸ -	۰/۲۰ -
	مهارت های اجتماعی	۰/۱۸ -	۰/۰۵ -	۳/۰۸ -	۰/۰۰۱ -
	هوش معنوی	۰/۲۳ -	۰/۰۲ -	۳/۱۸ -	۰/۰۰۱ -

نتایج جدول ۴ عرض از مبدا، ضرایب استاندارد، آماره آزمون و معنی داری مربوط به هر یک از متغیرهای پیش بین (خرده مقیاس های هوش هیجانی و هوش معنوی) در معادله خطی هر یک از سبک های مدیریت تعارض مشاهده می شود. نتایج نشان می دهد تمامی متغیرهای پیش بین بجز مهارت های اجتماعی در سبک اجباری/انطباقی ($t=-0/83$)، خوش بینی و نگرش مثبت در سبک سلطه گر/رقابتی ($t=-0/33$, $P=0/74$)، درک عواطف و احساسات در سبک اجتنابی ($t=-0/57$, $P=0/56$) و کنترل احساسات و

عواطف در سبک مصالحه‌ای/سازشی ($t=-1/28$, $P=0/20$) در هر یک از متغیرهای ملاک ضرایب معنی داری دارند.

بحث

هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط و همچنین نقش پیش‌بین، بین ابعاد هوش هیجانی و هوش معنوی در انواع سبک‌های مدیریت تعارض بود. نتایج پژوهش نشان داد بین ابعاد هوش هیجانی و هوش معنوی با سبک کارآمد مدیریت تعارض (همکاری) ارتباط مستقیم معنی داری وجود دارد. همچنین بین ابعاد هوش هیجانی و هوش معنوی با سایر سبک‌های مدیریت تعارض از قبیل سبک‌های سلطه‌گر/رقابتی، اجباری/انطباقی، اجتنابی و مصالحه-ای/سازشی ارتباط منفی معنی داری وجود دارد. نتایج نشان داد که تمامی ابعاد هوش هیجانی بجز مهارت‌های اجتماعی در سبک اجباری/انطباقی، خوش بینی و نگرش مثبت در سبک سلطه‌گر/رقابتی، درک عواطف و احساسات در سبک اجتنابی و کنترل احساسات و عواطف در سبک مصالحه‌ای/سازشی در هر یک از متغیرهای ملاک ضرایب معنی داری دارند. نتایج حاصل از این پژوهش درباره‌ی ارتباط مستقیم بین ابعاد هوش هیجانی با سبک کارآمد مدیریت تعارض (سبک همکاری) و ارتباط معکوس با چهار سبک ناکارآمد مدیریت تعارض (رقابتی، اجباری، اجتنابی، سازشی) با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های رئیسی و همکاران (۲۰۲۰)، گانکالوس و همکاران (۲۰۱۶)، ایران زاده و همکاران (۱۳۹۳)، (ایوب و همکاران، ۲۰۱۷)، الحمدان و همکاران (۲۰۱۶)، کاپوتو و همکاران (۲۰۱۸)، گانکل و همکاران (۲۰۱۶) کرامتی و همکاران (۱۳۸۸)، ژانگ و همکاران (۲۰۱۵)، پویا و همکاران (۲۰۱۳)، شیبه و سوسانتو (۲۰۱۰) و لارنگون (۲۰۰۴)، جوردن و تراث (۲۰۰۲) هم سو است. همچنین نتایج پژوهش در رابطه با ارتباط معنی دار بین هوش معنوی با سبک کارآمد مدیریت تعارض و نقش پیش بین معنادار آن در سبک

های مدیریت تعارض، با نتایج پژوهش های خلیلی حسین آبادی و همکاران (۱۳۹۴)، بخشایش (۱۳۹۳) و بهرامی و همکاران (۱۳۹۵) هم راستا می باشد.

در ارتباط با هوش هیجانی می توان به نتایج رئیسی و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی اشاره کرد که با ۲۵۳ پرستار شاغل در پنج بیمارستان وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اردبیل اجرا شد، به بررسی رابطه مهارت های ارتباطی و هوش هیجانی پرستاران پرداختند و نتیجه گیری کردند که هوش هیجانی و ابعاد آن تاثیر مثبتی بر مهارت های ارتباطی پرستاران دارد. در تبیین این همسویی می توان بیان کرد که افرادی که دارای هوش هیجانی بالایی هستند، توانمندی بالایی در برقرار ارتباط صحیح با دیگران دارند و می توانند با محیط پیرامون خود سازگار شده و به اهداف خود برسند. در پژوهش حاضر نتایج نشان داد که افراد با هوش هیجانی بالا، در حل تعارضات توانمند هستند و این به مهارت های ارتباطی موثر آن ها بر می گردد. در این زمینه می توان به پژوهش گانکالوس و همکاران (۲۰۱۶) اشاره کرد که اظهار می دارند که افراد با هوش هیجانی بالا در زمینه حل و مدیریت تعارضات موفق تر هستند. همچنین ایران زاده و همکاران (۱۳۹۳) نیز بر خلاقیت تاکید دارند و معتقدند افراد خلاق در حل تعارضات و مدیریت بهینه آن نسبت به دیگران کارآمدترند. در کنار خلاقیت که از ویژگی های بارز افراد دارای هوش هیجانی بالاست، ویژگی های شخصیتی این افراد است که به نظر در حل موفقیت آمیز تعارضات و بحران ها به آن ها یاری می رساند. نقش ویژگی های شخصیتی در پژوهش ایوب و همکاران (۲۰۱۷) نیز مورد تایید گرفته است. الحمدان و همکاران (۲۰۱۶) نقش هوش هیجانی را در رابطه با کیفیت کار و برخورد با همکاران را در جامعه پرستاری بررسی و بر نقش مثبت آن تاکید می کنند. در نتیجه می توان این گونه بیان کرد که افرادی که هوش هیجانی بالاتری دارند در روند تعاملی با اطرافیان خود مؤثرتر وارد عمل شده و سبک های سازگارانه تری از خود نشان می دهند. تحقیقات رجبی و همکاران (۱۳۹۰) نشان دادند که هر چه افراد از هوش هیجانی بالاتری برخوردار باشند، بهتر می توانند یکدیگر را درک کنند، کنترل

بیشتری بر رفتارها و احساس‌های خود و همسر خود داشته باشند و چنین افرادی در مدیریت و مهار هیجان‌های خود و همسرشان تواناترند و به این لحاظ در زندگی زناشویی خود احساس بهتری دارند.

در زمینه ارتباط بین هوش معنوی با سبک کارآمد مدیریت تعارض (همکاری) می‌توان به نتایج پژوهش خلیلی حسین آبادی و همکاران (۱۳۹۴) اشاره کرد که بیان می‌کند، هوش معنوی موجب می‌شود، انسان با حوصله و عطف بیشتر به مشکلات و مسائل زندگی نگاه کند و در راستای پیدا کردن راه‌حل‌های مطلوب، تلاش زیادی داشته باشد و سختی‌های زندگی را بهتر تحمل کند و پویایی بیشتری به زندگی ببخشد. بهرامی و همکاران (۱۳۹۵) نیز در تایید شواهد معتقدند که سلامت معنوی در پیش‌بینی الگوهای ارتباطی زناشویی نقش موثری دارد. در نتیجه می‌توان ادعا کرد که هوش معنوی می‌تواند این توانایی را به افراد بدهد که در برخورد با مشکلات با داشتن تکیه گاه قوی رو به جلو حرکت کنند و در صورتی که تلاش کافی داشته باشند، مشکلات برای آنها آسان‌تر می‌شود و در پی آن به پاداش‌های معنوی نیز خواهند رسید. علاوه بر این اعتقاد به این که هیچ کاری بدون نتیجه باقی نمی‌ماند و اگر انسان تلاش کند، به هدف می‌رسد یا حداقل به سوی آن حرکت می‌کند، از نتایج اعتقاد به معنویت و هوش معنوی است. در نتیجه داشتن هوش معنوی بالا سبب می‌گردد در شرایطی که زوجین درگیر تعارض هستند و ارتباطات مطلوبی با یکدیگر ندارند، با امیدواری به حمایت‌های معنوی و روحیه معنوی بالا، عملکرد بهتری داشته باشند. با توجه به نتایج یاد شده و همسویی نتایج بدست آمده می‌توان اهمیت هوش هیجانی و هوش معنوی در مقوله‌ی رضایت زناشویی را مورد تأکید قرار داد.

در نتیجه، می‌توان گفت یافته‌ها تأیید می‌کنند که افرادی با هوش هیجانی و معنوی بالاتر از سبک‌های مدیریت تعارض مطلوب‌تری استفاده می‌کنند و گرایش کمتری به استفاده از سبک‌های نامطلوب‌تر در برخورد با تعارضات و مشکلات زناشویی دارند. بنابراین، این گونه می‌توان بیان کرد که افرادی که توانایی تنظیم هیجان‌های خود را دارند

و بر نحوه ابراز احساس‌های خود نسبت به همسرانشان نظارت دارند، و از طرفی دارای هوش معنوی بالاتری هستند، کیفیت زندگی بیشتری را در زندگی مشترکشان تجربه می‌کنند. در نتیجه این افراد از مهارت‌های اجتماعی بالایی نیز بهره‌مند می‌باشند، و با استفاده از روش‌های موثر و کارآمد می‌توانند روابط بین فردی خصوصاً روابط زناشویی را به خوبی مدیریت کنند و همسرانی مفید و موثر باشند.

قابل ذکر است که یک ازدواج رضایتمندانه زمینه‌ساز فضای مناسبی جهت تلاقی و تبادل احساس‌ها و عواطف مثبت بین زوج‌ها است. می‌توان گفت هوش هیجانی و هوش معنوی به طور مستقیم و غیرمستقیم بر کیفیت زندگی افراد اثر مثبت می‌گذارد. در نتیجه افراد دارای هوش هیجانی بالا، انعطاف‌پذیری بالایی دارند، از نظر اجتماعی متعادل‌ترند و هیچ‌گرایشی به ترس یا نگرانی ندارند. آنها هرگز در دوستی‌ها و روابط بین‌فردیشان، افراط یا تفریط ندارند، از هر کس انتظاری متناسب با وی را دارند و افراد پیرامونشان را همان‌گونه که هستند می‌پذیرند؛ حال این‌که افراد با هوش هیجانی پایین، در دوستی‌ها و روابط‌شان، افراط یا تفریط دارند و به دلیل خواسته‌های بی‌جا از دیگران، دوست دارند همه بر پایه‌ی نظر آنها عمل کنند، در نتیجه افراد گروه اول بر اساس رفتارهای هدفمند و موثرشان بیشتر می‌توانند بر اطرافیانشان اثر بگذارند و آنها را در مسیر درست و دور از تنش مدیریت کنند، در حالی که افراد گروه دوم چون عملاً به درخواست‌هایشان پاسخ مثبت داده نمی‌شود، تنش‌های بیشتری را دریافت می‌کنند و لازم به ذکر است که افراد در تعامل با این گروه از افراد، به علت قابل‌پیش‌بینی نبودن در روابط که مشخصه این گروه می‌باشد، بیشتر دچار سردرگمی می‌شوند و تمایل بیشتری برای ترک موقعیت ارتباطی با این افراد را دارند. بنابراین با توجه به یافته‌های این پژوهش هوش هیجانی و هوش معنوی در مورد انتخاب سبک‌های مدیریت تعارض از اهمیت قابل‌توجهی برخوردار است. با توجه به آموزش‌پذیر بودن مهارت‌های مربوط به هوش هیجانی و هوش معنوی و تاثیر آن‌ها بر سبک‌های مدیریت تعارض در زنان می‌توانند از اولویت‌های آموزشی و پژوهشی در

کشور قرار گیرند. همچنین پژوهش در مورد رابطه عوامل هوش هیجانی، هوش معنوی و سبک‌های مدیریت تعارض در بین مردان و بررسی تفاوت‌های جنسیتی ضروری به نظر می‌رسد.

- (۱) ایران زاده، سلیمان؛ زمستانی، قادر؛ پاکدل بناب، مهدی و بابایی هروی، صادق (۱۳۹۳). «بررسی رابطه‌ی بین سبک‌های مدیریت تعارض و خلاقیت کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز»، **فصلنامه مدیریت بهره‌وری**، ۵ (۲۰): ۱۲-۲۳.
- (۲) افروز، غلامعلی (۱۳۹۹). «خانواده متعالی در سایه حاکمیت حقوق عاطفی»، **فصلنامه علمی- پژوهشی خانواده و پژوهش**، ۱۷ (۱): ۱۱-۲۰.
- (۳) بهرامی، محمود، بابایی، رضا، فروهر، آرزو، نظری، علی محمد و زهراکار، کیانوش (۱۳۹۵). «نقش ابعاد سلامت معنوی در پیش‌بینی الگوهای ارتباطی زناشویی معلمان زن مقطع ابتدایی شهر کرج»، **فصلنامه تاریخ پزشکی**، ۶ (۲۱): ۵۱-۸۱.
- (۴) بخشایش، علیرضا (۱۳۹۳). «پیش‌بینی رضایت زناشویی بر اساس هوش هیجانی و هوش معنوی زوجین»، **فصلنامه علمی- پژوهشی زن و جامعه**، ۵ (۱۸): ۶۹-۸۴.
- (۵) حریری، نجلا و زرین آبادی، زرین (۱۳۹۱). «سنجش رابطه هوش معنوی و تعهد شغلی در کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان»، **مجله کتابداری و علم اطلاعات**، ۱۹ (۱۰): ۷۹-۹۶.
- (۶) خلیلی حسین‌آبادی، سیدحسن؛ خلیلی جولرستانی، سیداحمد و درخشان، مختار (۱۳۹۴). «تأثیر هوش معنوی در ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان پلیس»، **مجله بصیرت و تربیت اسلامی**، ۱۲ (۳۳): ۱۶۱-۱۸۳.
- (۷) روشنی، شهره؛ تافته، مریم و خسروی، زهره (۱۳۹۹). «فرا تحلیل پژوهش‌های طلاق در ایران در دو دهه اخیر (۱۳۷۷-۱۳۹۹) و ارائه راهکارهای کاهش طلاق و پیامدهای منفی آن برای زنان و فرزندان»، **مجله زن در توسعه و سیاست**، ۶۶ (۴): ۶۵۳-۶۷۴.
- (۸) رجبی، غلامرضا. قربانی، فردین. خجسته مهر، رضا (۱۳۹۰). «بررسی رابطه ایدلوژی‌های جنسیتی. نقش‌های زناشویی، هوش هیجانی و کیفیت زندگی»، **فصلنامه مشاوره و روان درمانی خانواده**، شماره ۱، صص ۳۹-۵۳.
- (۹) علمی، زهرا (۱۳۹۹). «عوامل موثر بر احتمال طلاق در ایران با استفاده از روش داده‌های شبه تابلویی»، **مجله زن و جامعه**، ۱۱ (۱): ۱۲۹-۱۵۰.

- ۱۰) قربانی، فاطمه؛ پرافکند، بابک؛ حیدری، اسحاق؛ علمردانی صومعه، سجاد (۱۳۹۸). «مقایسه رضایت جنسی و بهزیستی روانشناختی در زنان متقاضی طلاق و عادی»، **فصلنامه رویش روان‌شناسی**، ۴۰(۷): ۲۹-۳۸.
- ۱۱) کاظمی، زهرا و قاسمی، قاسم (۱۳۹۹). «تجاوز جنسی در روابط زناشویی از منظر حقوق و اجتماع در ایران و انگلستان»، **فصلنامه تحقیقات حقوق خصوصی و کیفری**، ۴۳(۳۵): ۵۳-۸۷.
- ۱۲) کرامتی، محمد رضا. میرکمالی، محمد. رفیعی، محسن (۱۳۸۸). «رابطه هوش هیجانی با استراتژی‌های مدیریت تعارض»، **اندیشه‌های نوین تربیتی**، سال پنجم شماره ۳
- ۱۳) محمدی، بیوک (۱۳۹۲). «بررسی الگوی رابطه صمیمانه همسران»، **پژوهشنامه زنان**، ۴(۱): ۱۶۳-۱۸۷.
- 14) Al-Hamdan, Z., Nussera, H., & Masa'deh, R. (2016). Conflict management style of Jordanian nurse managers and its relationship to staff nurses' intent to stay. **Journal of Nursing Management**, 24(2), E137-E145.
- 15) Aqqad, N., Obeidat, B., Tarhini, A., & Masa'deh, R. E. (2019). The relationship among emotional intelligence, conflict management styles, and job performance in Jordanian banks. **International Journal of Human Resources Development and Management**, 19(3), 225-265.
- 16) Ayub, N., AlQurashi, S. M., Al-Yafi, W. A., & Jehn, K. (2017). Personality traits and conflict management styles in predicting job performance and conflict. **International Journal of Conflict Management**.
- 17) Burchard, G. A., Yarhouse, M. A., Killian, M., Worthington Jr, E. L., Berry, J. W., & Canter, D. (2003). A study of two marital enrichment programs and couples' quality of life. **Journal of Psychology and Theology**, 31(3), 240-252.
- 18) Caputo, A., Ayoko, O. B., & Amoo, N. (2018). The moderating role of cultural intelligence in the relationship between cultural orientations and conflict management styles. **Journal of Business Research**, 89, 10-20.
- 19) Goleman, D. (2006). **Emotional intelligence**. Bantam.

- 20) Goncalves, G., Reis, M., Sousa, C., Santos, J., Orgambídez-Ramos, A., & Scott, P. (2016). Cultural intelligence and conflict management styles. **International Journal of Organizational Analysis**. 24(4), 725-742
- 21) Gottman, J. M. (2013). **Marital interaction: Experimental investigations**. Academic Press.
- 22) Greef, A., & Bruyne, T. (2000). Conflict management style and marital satisfaction. **Journal of Sex & Marital Therapy**, vol. 26. Pg321-334
- 23) Gunkel, M., Schlaegel, C., & Taras, V. (2016). Cultural values, emotional intelligence, and conflict handling styles: A global study. **Journal of World Business**, 51(4), 568-585.
- 24) Jordan, P. J., & Troth, A. C. (2002). Emotional intelligence and conflict resolution in nursing. **Journal of Contemporary Nurse**, 13(1), 94-100.
- 25) Kabacoff, R. I. (2010). **R in action**. Publisher : Manning.
- 26) King, D.B. (2008). **Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model and measure**. Master of Science dissertation, trent, university Peterborough, Ontario, Canada.
- 27) Langhorn, S. (2004). How emotional intelligence can improve management performance. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**. 16 (4), 220-230.
- 28) Lindsey, E. W., & Colwell, M. J. (2013). Pretend and physical play: Links to preschoolers affective social competence. **Merrill-Palmer Quarterly**. 59 (3), 330-360.
- 29) Lu, W., & Wang, J. (2017). The influence of conflict management styles on relationship quality: The moderating effect of the level of task conflict. **International Journal of Project Management**, 35(8), 1483-1494.
- 30) Palmer, B., Donaldson, C., & Stough, C. (2008). Emotional intelligence and life satisfaction. **Journal of Personality and Individual Differences**. 33 (2002), 1091-1100
- 31) Petrides, K. V. & Furnham, A. (2000). On the dimensional structure of emotional intelligence. **Journal of Personality and Individual Differences**, 29(2), 313-320.
- 32) Pooya, A., Barfoei, H. R., Kargozar, N., & Maleki, F. (2013). Relationship between emotional intelligence and conflict management strategies. **Research Journal of Recent Sciences**. 2(7), 37-42

- 33) Raeissi, P., Zandian, H., Mirzarahimy, T., Delavari, S., Moghadam, T. Z., & Rahimi, G. (2020). Relationship between communication skills and emotional intelligence among nurses. **Journal of Nursing Management**, 26(2), 31-35.
- 34) Rahim, M. A. (1983). **Managing conflict in organizations**. British library cataloguing in publication.
- 35) Salovey, P., Mayer, J. D., Caruso, D., & Yoo, S. H. (2009). **The positive psychology of emotional intelligence**. Oxford library of psychology. The Oxford Handbook of Positive Psychology. Oxford University Press.
- 36) Shih, H. A., & Susanto, E. (2010). Conflict management styles, emotional intelligence, and job performance in public organizations. **International Journal of Conflict Management**. 21(2), 147-168
- 37) Staats, S., Van Der Valk, I. E., Meeus, W. H., & Branje, S. J. (2018). Longitudinal transmission of conflict management styles across interParental and adolescent relationships. **Journal of Research On Adolescence**, 28(1), 169-185.
- 38) Wilmot. W. W. & Hocker. L.J. (2000). **Interpersonal conflict**. Publisher:McGraw-Hill Humanities/Social Sciences/Languages.
- 39) Zhang, S. J., Chen, Y. Q., & Sun, H. (2015). Emotional intelligence, conflict management styles, and innovation performance. **International Journal of Conflict Management**. 26(4), 450-478.