

دیدگاه فهمی همسر در مردان نظامی: نقش پیش‌بین تعارض کار - خانواده،

انعطاف‌پذیری و کار عاطفی

Military Men's Taking the Perspective of their Wives: The Predictive Role of Work-Family Conflict, Flexibility and Emotional Labor

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۳/۲۹

Koraei, A. ✉, Abbaspur, Z.,

Dashtbozorgi, Z., Najafimofrad, M.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۹/۲۵

امین کرایبی ✉، ذبیح‌الله عباس پور^۱،

زهرا دشت بزرگی^۲، مسلم نجفی مفرد^۳

Abstract

Introduction: Members of the armed forces have a high-tension and specifically complex job associated with physical dangers and being away from the family, which can affect married life. The purpose of this study was to predict military men's taking the perspective of their wives based on work-family conflict, flexibility, and emotional labor.

Method: The research design is descriptive-correlational. The statistical population consisted of all the official staff of a military organization based in Ahvaz, Iran. A sample of 200 subjects was selected from among the married men through the purposive sampling method. The instruments utilized in this study included the Carikci Work-Family Conflict Scale, the Flexibility Subscale of the Bar-On Emotional Intelligence Scale, the Emotional Labor Questionnaire (Briët et al.), and the Long Perspective-Taking Scale. To test the hypotheses, Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis with simultaneous and step-by-step methods were used.

Results: The results indicated a significant negative relationship between work-family conflict ($r = -0.239$) and emotional labor ($r = -0.491$) and a positive significant relationship ($r = 0.619$) between flexibility and perspective-taking ($p < 0.05$). Also, the simultaneous regression analysis revealed that a combination of the three variables accounted for about 45 percent of the variance. The stepwise regression analysis further showed that emotional labor and flexibility were the best predictors of perspective-taking.

Discussion: Military people's marital relationships are very important and their perspective-taking, as an important variable, can be predicted based on work-family conflict, flexibility, and emotional labor.

Keywords: taking the perspective of wives, work-family conflict, flexibility, emotional labor.

چکیده

مقدمه: نظامی‌گری از مشاغل دارای تنیدگی بالا و پیچیدگی خاص است که با مخاطرات جسمانی و دوری از خانواده همراه است و می‌تواند بر زندگی زناشویی افراد تأثیر بگذارد. هدف پژوهش حاضر پیش‌بینی دیدگاه‌فهمی همسر در مردان نظامی از روی تعارض کار - خانواده، انعطاف‌پذیری و کار عاطفی بود.

روش: طرح پژوهش توصیفی، از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان رسمی یک سازمان‌های نظامی مستقر در شهر اهواز بود که نمونه‌ای به حجم ۲۰۰ نفر با روش نمونه‌گیری هدفمند و از میان مردان متأهل انتخاب شد. ابزارهای استفاده‌شده شامل پرسشنامه تعارض کار - خانواده کاریکسی، خرده‌مقیاس انعطاف‌پذیری از پرسشنامه هوش هیجانی بار - آن، پرسشنامه کار عاطفی بریت و همکاران و پرسشنامه دیدگاه‌فهمی لانگ می‌باشد. برای آزمون فرضیه‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه با روش هم‌زمان و گام‌به‌گام استفاده شد.

نتایج: نتایج پژوهش بیانگر وجود رابطه منفی معنی‌دار بین تعارض کار - خانواده ($r = -0.239$) و کار عاطفی ($r = -0.491$) و رابطه مثبت معنی‌دار ($r = 0.619$) بین انعطاف‌پذیری با دیدگاه‌فهمی بود ($p < 0.05$). همچنین تحلیل رگرسیون با روش هم‌زمان نشان داد که ترکیب سه متغیر حدود ۴۴ درصد واریانس دیدگاه‌فهمی را تبیین می‌کنند. همچنین تحلیل رگرسیون با روش گام‌به‌گام نشان داد که کار عاطفی و انعطاف‌پذیری بهترین پیش‌بین‌های دیدگاه‌فهمی هستند.

بحث: روابط زناشویی افراد نظامی بسیار بااهمیت است و دیدگاه‌فهمی آنان به‌عنوان یک متغیر مهم را می‌توان از روی تعارض کار - خانواده، انعطاف‌پذیری و کار عاطفی پیش‌بینی کرد.

کلیدواژه‌ها: دیدگاه‌فهمی همسر؛ تعارض کار - خانواده؛ انعطاف‌پذیری؛ کار عاطفی

✉ **Corresponding Author:** Assistant Professor, Department of Counseling Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran
E-mail: am.koraei@gmail.com

✉ استادیار گروه مشاوره، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

۱ - استادیار گروه مشاوره، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

۲ - استادیار گروه روانشناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

۳ - کارشناسی ارشد مشاوره، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

مقدمه

امروزه اکثر سازمان‌ها، اهمیت زندگی خانوادگی کارکنان در بهره‌وری آنان در محیط کار و ارتقای سازمان را در نظر می‌گیرند. کارکنانی که از یک زندگی شاد و سالم لذت می‌برند، نسبت به کسانی که نگرانی‌های روزمره آنها حول زندگی خانوادگی پراضطرابشان است، احتمالاً در کار، بیشتر متعهد، متمرکز و کارآمد هستند (ماژور و همکاران^۱، ۲۰۰۲). شاید بیش از هر نوع سازمان دیگر، ارتش نفوذ فراوانی را بر شیوه زندگی کارکنان و خانواده‌اش دارد. برخلاف سایر سازمان‌ها، خانواده کارکنان بیشتر درگیر فرهنگ و سازمان ارتش می‌شوند (وایزکارور و همکاران^۲، ۲۰۰۶). همچنین زندگی اعضای نظامی و خانواده آنها ابعاد منحصر به فرد و دشواری مانند جدایی و پیوندهای مکرر، جابه‌جایی و نقل مکان، خطر جراحت یا مرگ، ساعات کار طولانی، تغییر برنامه‌های کاری، انزوا از جامعه مدنی و فرهنگ عمومی و فضای به‌شدت مردانه و احساسات همراه آن (به‌عنوان مثال، ارزیابی سلسله‌مراتب، سلطه، قدرت و کنترل هیجانات) را شامل می‌شود (سگال و هریس^۳، ۱۹۹۳).

نیازهای منحصر به فرد واحدها و خدمات نظامی می‌تواند زندگی خانوادگی کارکنان آن را به‌طور قابل توجهی مختل کند (کاسترو^۴ و همکاران، ۲۰۰۱). سربازان و نظامیان، در واقع اعضای خانواده‌ها هستند و نقش مهمی در نظام خانواده ایفا می‌کنند و اعزام این افراد، آنها را از اعضای خانواده جدا می‌کند. این تأثیر در مورد اعضای متأهل بیشتر نمایان می‌شود، به‌صورتی که نبود آنها باعث ایجاد اختلال در خانواده به‌ویژه هنگام اعزام‌ها و مأموریت‌های نظامی می‌شود. دوره‌های نامنظم و اغلب طولانی غیبت در خانواده که مشخصه افراد نظامی است، بالقوه ایجادکننده عدم تعادل در خانواده است. بنابراین، بر ثبات خانواده تأثیر

منفی می‌گذارد. به‌همین دلیل، برخی از اعضا تحمل این شرایط را ندارند و در نهایت راضی به ترک شغل می‌شوند یا شرایط خانوادگی آنها به سمت طلاق و جدایی می‌رود (گوسانا^۵، ۲۰۱۰). از ویژگی‌های مهمی که در افراد متأهل نظامی، باید مورد بررسی قرار گیرد، دیدگاه‌فهمی^۶ همسر است. زوجین در ازدواج‌های سازگار وابستگی متقابل کم‌تری را نسبت به ازدواج‌های عاشقانه نشان می‌دهند. در سطح بین‌فردی، میزان وابستگی متقابل عاطفی با عواملی مانند ناامنی بین‌فردی و دیدگاه‌فهمی مرتبط است (شوئی^۷، ۲۰۰۸). پژوهش‌ها در زمینه بحث و مذاکره نشان می‌دهد که استفاده از دیدگاه‌فهمی در شرایط تنگنا و مشکلات می‌تواند برای زوجین یاری‌رسان باشد و افراد بتوانند منافع شخصی خود را نیز حفظ کنند (گیلین^۸ و همکاران، ۲۰۱۳). دیدگاه‌فهمی به‌عنوان توانایی درک جایگاه و موقعیت فرد دیگر (کورین^۹ و همکاران، ۲۰۱۰) و تمایل فرد برای پذیرش نقطه‌نظر، افکار، احساسات و نگرانی‌های دیگری (اپلی^{۱۰} و همکاران، ۲۰۰۶)، جنبه شناختی همدلی و یکی از ویژگی‌های مثبت افراد است که تعامل در روابط زوجین را تسهیل می‌کند (مارتین^{۱۱} و همکاران، ۲۰۰۸).

دیدگاه‌فهمی به‌عنوان جنبه شناختی همدلی - توانایی گذاشتن خود به‌جای شخص دیگر است، به این صورت که فرد موقعیت و شرایط دیگری را درک می‌کند و به‌اصطلاح با کفش او راه می‌رود و تدبیر و تأملش مانند او می‌شود (کورین و همکاران، ۲۰۱۰). دیدگاه‌فهمی و همدلی ویژگی‌هایی هستند که در ابتدا در زمینه اجتماعی‌شدن، به‌ویژه در بافت تعاملات خانوادگی، ایجاد می‌شود (داهلی^{۱۲}، ۲۰۱۶). همچنین تأیید شده است که زنان مهارت بیشتری در دیدگاه‌فهمی دارند (هوکر^{۱۳} و همکاران، ۲۰۰۹).

(بریت و داوسون^{۲۰}، ۲۰۰۵). بہ طور سنتی، انتظار می رود کہ خانوادہ های کارکنان ارتش با ہنجارها و ارزش های نظامی سازگار شوند. امروزہ، الزامات شغلی نظامیان، بعضی اوقات با عدم تحمل و ناراضیاتی خانوادہ های آنان مواجهہ بودہ است (درامیت^{۲۱} و ہمکاران، ۲۰۰۳). بہ ہمین ترتیب، تعارض میان زندگی کاری و شخصی افراد با پیامدہای منفی نہ تنہا برای فرد، بلکہ برای سازمان نیز ہمراہ است.

انعطاف پذیری^{۲۲} نیز بر کیفیت زندگی زناشویی افراد - نظامی و غیرنظامی - اثرگذار است. انعطاف پذیری بہ عنوان توانایی بہ دست آوردن نیرو بعد از مواجه شدن با شرایط ناگوار و غلبہ بر شرایط دشوار است (مک آلیستر و مک کینن^{۲۳}، ۲۰۰۸). نظریہ های اولیہ در انعطاف پذیری بیشتر بر فہم ویژگی های افراد انعطاف پذیر متمرکز بود کہ بہ واسطہ آن افراد می توانستند در مواجهہ با شرایط ناگوار بہ سازگاری و پیامدہای مثبت دست یابند. اما بعدہا تحقیقات در این زمینہ با توجہ بہ شناسایی عوامل بیرونی مانند: شرایط نامساعد اجتماعی، اقتصادی، بیمارہای روانی والدین، بد رفتاری، فقر شہری، خشونت در جامعہ، بیماری های مزمن و حوادث مصیبت بار زندگی کہ می تواند بہ کاهش انعطاف پذیری منجر شود، گسترش پیدا کرد (لوتار^{۲۴} و ہمکاران، ۲۰۰۰). انعطاف پذیری در خانوادہ باعث تسہیل ارتباط بین اعضای خانوادہ، افزایش کارکرد خانوادہ و ہمچنین تقویت مفہوم خود در خانوادہ می شود (گونڈیا و اردون^{۲۵}، ۲۰۱۴). در محیط های خانوادگی و مقولہ ارتباط زناشویی، اگر انعطاف پذیری کنشی در سطح پایینی باشد، باعث بروز کشمکش در زوجین می شود. در تحقیقات متعدد مشخص شدہ کہ انعطاف پذیری کنشی در زندگی زوجین با شادکامی زوجین مرتبط است، زیرا انعطاف پذیری کنشی یکی از سازہ های اصلی شخصیت

تعارض کار - خانوادہ^{۱۴}، یک متغیر مہم اثرگذار بر زندگی زناشویی افراد نظامی و دیدگاہ فہمی آنان است. سازمان های نظامی می توانند آزادی اعضای خانوادہ را با اشکالی از قبیل، استقلال و انعطاف پذیری پایین یا تعیین پیامدہای منفی در صورتی کہ فرد زمان مشخصی را در محیط نظامی سپری نکند، محدود کند (کلارک^{۱۵}، ۲۰۰۲). زندگی نظامی، نیازمند کارکنانی برای کار در دامنہ وسیعی از محیط است کہ انجام وظایف معمول در تأسیسات نظامی بزرگ یا کوچک و یا در صورت نیاز، کار در محیط های دشوار را در برمی گیرد و این موضوع بر کیفیت روابط خانوادہ نظامیان اثرگذار است (فدرمن^{۱۶} و ہمکاران، ۲۰۰۰). این وضعیت در برخی فرہنگها نیز بہ طور مداوم تشدید می شود کہ فرماندہان و رہبران نظامی را تشویق می کند کہ بدون احساس گناہ و سخت گیرانہ عمل کنند (ایلوی^{۱۷}، ۲۰۰۲). فرماندہان با ایجاد مجموعہ ای از خواستہ ها کہ ناگزیر با زمان خانوادگی افراد ہم زمان می شود، باعث ایجاد اختلاف و تعارض در خانوادہ های کارکنان می شوند (ہاوارد^{۱۸} و ہمکاران، ۲۰۰۴).

ارتش، سازمانی با عملکرد بالا است و انتظارات خود را نسبت بہ زمان، انرژی و تعہد کاری افزایش می دہد. این شرایط، نوعی محیط کاری را ایجاد می کند کہ ممکن است باعث ایجاد تعارض در کار و خانوادہ کارکنان شود (بورک^{۱۹}، ۲۰۰۰). ہاوارد و ہمکاران (۲۰۰۴) تعارض کار و خانوادہ را بہ عنوان تعارض درون نقشی تعریف کردند کہ در آن مسئولیت های حوزه های کار و خانوادہ با ہم سازگار نیستند. نظامیان، اغلب بہ طور مداوم و مدت زمان طولانی از خانوادہ هایشان جدا می شوند و حتی زمانی کہ در واحدهای خود هستند، انتظارات کاری بالا از آنها، حتی برای سالم ترین خانوادہ ها چالش ایجاد می کند.

است که برای فهم انگیزش، هیجان و رفتارها مفهوم‌سازی شده است (بلاک^{۲۶}، ۲۰۱۲).

کار عاطفی^{۲۷} نیز یک سازه جدید است که اخیراً روان‌شناسان و پژوهشگران آن را به‌عنوان یک متغیر اثرگذار در زندگی شغلی و خانوادگی افراد مورد مطالعه قرار داده‌اند. مفهوم کار عاطفی توسط هاچهدل گسترش یافت. وی بیان کرد این کار، فرد را به تهییج یا سرکوب احساسات به‌منظور حفظ ظاهر و ایجاد یک جایگاه مناسب و شایسته از خودش در نظر دیگران وامی‌دارد و این بدان معناست که کار عاطفی، مدیریت احساسات را برای منطبق‌بودن با قوانین سازمان برعهده دارد (هاچهدل^{۲۸}، ۱۹۸۹). موریس و فلدمن^{۲۹} (۱۹۹۶) دریافتند که کار عاطفی تنها شامل آگاهی از قوانین ابراز احساسی قابل‌انتظار برای سازمان نیست، بلکه چگونگی برنامه‌ریزی برای آن، کنترل و توسعه مهارت‌ها برای ابراز احساسات متناسب با قوانین سازمان را نیز دربرمی‌گیرد. فهم ما از کار عاطفی، از مطالعات تجربی در مشاغل خدماتی نشئت می‌گیرد. در مشاغل خدماتی (پرستاری، نظامیان، سرپرست پرواز، مشاغل بیمارستانی و...) یک کارمند در ابتدا باید اهداف شغلی‌اش را برای رفتارهای قابل‌انتظار و متناسب، در تعامل با مشتریان، مسافران، بیماران و... بشناسد. در برخی سازمان‌ها بیاناتی با این مضامین وجود دارد (خدمت با لبخند) و یا (همیشه حق با مشتری است) که پژوهشگران معتقدند این قوانین صریح و ضمنی، استانداردهای سازمانی هستند برای ابراز احساسات مناسب حین کار و این استانداردها برگرفته از اهداف سازمانی هستند (گوسرند و دیفندورف^{۳۰}، ۲۰۰۵).

مدیریت احساسات برای همه اقشار به‌ویژه، معلمان، آتش‌نشانان، مهمان‌داران هواپیما، پزشکان و سربازان، بخشی از موفقیت در کار است. احساسات از قبیل: شور

و تحریک‌پذیری، شرم و ترس مهارشده و مهارنشده، نمایش‌داده‌شده، سرکوب‌شده یا استفاده‌شده و تجربه‌شده، از روز اول زندگی ما آموخته شده است. ما به‌طور روزمره از احساسات در زندگی و در کار استفاده می‌کنیم، به‌نحوی که فعالیت ما تا حد زیادی تحت تأثیر آن چیزی که هستیم (تحصیلات، جنسیت، قومیت و...) و آنچه ما انجام می‌دهیم (فعالیت در خانواده، فعالیت شغلی و...) قرار می‌گیرد (ژین^{۳۱}، ۲۰۱۲). عادات و رفتارهای احساسی بسیاری از حرفه‌ها عمدتاً به‌دلایل دیگری غیر از سود، مانند کمک (مددکاران اجتماعی)، سلامتی (پزشکان و پرستاران) و یا امنیت کشور (نظامیان) هدایت می‌شود. گروه‌های نظامی و سربازان قادر به مدیریت عواطف خود برای پیروی از دستورات در شرایط دشوار هستند و حتی اگر ضروری باشد، زندگی خود را فدا می‌کنند. بنابراین، سربازان در مهار، سرکوب و هدایت احساسات مانند درماندگی، اضطراب و خشم به‌نحوی عمل می‌کنند که برای مأموریت آموزش دیده‌اند (بورک، ۱۹۹۹).

منسفیلد^{۳۲} و همکاران (۲۰۱۰) میزان بالایی از افسردگی، مشکلات خواب، اختلالات اضطرابی، واکنش‌های استرس‌حاد و اختلالات سازگاری و اقدام برای درمان این اختلالات را در نظامیان گزارش کردند. باتوجه‌به عوامل استرس‌زایی که همسران نظامی در بافت رزمی و نظامی با آن روبه‌رو هستند، وجود چنین یافته‌هایی تعجب‌آور نیست. سایر^{۳۳} و همکاران (۲۰۱۰) میزان بالای مشکلات طلاق و مشکلات کنترل خشم را در نمونه‌ای از ۷۵۴ سرباز جنگی که در حال درمان هستند، گزارش دادند. خانواده‌های نظامی نیازمند حمایت اجتماعی برای مقابله با عوامل استرس‌زا هستند. نظام‌های حمایت اجتماعی، از جمله دوستان، فرزندان، بستگان، همکاران، نهادهای مذهبی و گروه‌های حمایتی دیگر،

پرسش اساسی است که آیا، دیدگاه‌فهمی همسر در مردان نظامی را می‌توان از روی تعارض کار - خانواده، انعطاف‌پذیری و کار عاطفی آنان، پیش‌بینی نمود یا خیر؟

روش

پژوهش حاضر یک پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان رسمی یکی از سازمان‌های نظامی مستقر در شهر اهواز بود که نمونه‌ای به حجم ۲۰۰ نفر با روش نمونه‌گیری هدف‌مند و از میان افراد متأهل انتخاب شد. میانگین (انحراف استاندارد) سن این نظامیان و همسرانشان به ترتیب ۳۶/۳۲ (۴/۶۷) و ۳۰/۰۲ (۵/۰۱)، میانگین (انحراف استاندارد) مدت ازدواج و سابقه کار اعضای نمونه نیز به ترتیب ۹/۱ (۴/۴۷) و ۱۳/۱۷ (۳/۵۱) می‌باشد. ابزارهای مورد استفاده برای جمع‌آوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های زیر است:

پرسشنامه تعارض کار - خانواده^{۳۱}: این پرسشنامه توسط کاریکسی (۲۰۰۳) ساخته شده است و دارای ۱۲ ماده است و از سه خرده‌مقیاس تعارض کار - خانواده، تعارض خانواده - کار و رفتارهای مبتنی بر تعارض تشکیل یافته که در پژوهش حاضر از ۴ ماده مربوط به خرده‌مقیاس تعارض کار - خانواده استفاده شده است. پاسخ‌دهندگان پاسخ‌های خود را روی مقیاس پنج‌درجه‌ای از نوع لیکرت از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) انتخاب می‌کنند. شولی (۱۳۹۰) در پژوهش خود پایایی خرده‌مقیاس تعارض کار - خانواده را به روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۷۸ و به روش تنصیف برابر ۰/۶۷ و روایی ملاکی این پرسشنامه را مناسب گزارش کرده است. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۷ به دست آمد.

با سازگاری خانواده‌های نظامی ارتباط مثبت دارد (درامیت و همکاران، ۲۰۰۳).

کیلاس و همکاران^{۳۴} (۲۰۱۷) در پژوهش خود که میان مردان متأهل انجام شد، نشان دادند که دیدگاه‌فهمی ارتباطی شوهران، پیش‌بین‌کننده رضایت زناشویی همسرانشان است و برعکس؛ دیدگاه‌فهمی ارتباطی همسران پیش‌بین‌کننده رضایت زناشویی شوهرانشان نیست. واتر و شرودر^{۳۵} (۲۰۱۵) در پژوهش خود نشان دادند که افرادی که در ویژگی شخصیتی بازبودن نسبت به تجربه، نمره بالاتری کسب کردند، به نظر می‌رسد بیشتر مایل به تفکر در مورد دیدگاه‌های مختلف، تجربه کردن روش‌های مختلف و انعطاف‌پذیرتر هستند. این افراد سرکوب ابراز شده کم‌تر و دیدگاه‌فهمی بالاتری نسبت به همسر خود را نشان دادند.

از یک طرف، به نظر می‌رسد دیدگاه‌فهمی فقط تحت شرایط خاصی و تا حدودی، می‌تواند به‌عنوان یک متغیر اثرگذار، تعدیل‌کننده رابطه زناشویی باشد؛ در حالی که در جوامع نظامی و با همه سختی‌هایی که این افراد به دلیل ماهیت شغل خود تجربه می‌کنند، مشخص نیست که آیا باز هم دیدگاه‌فهمی می‌تواند همانند نقش مفیدش در جوامع عادی، در رابطه زناشویی افراد نظامی نیز اثر سازگارانه داشته باشد؟ از طرف دیگر، یافته‌های قبلی بیشتر بر نقش و ضرورت دیدگاه‌فهمی به‌عنوان یک پیش‌بین در رضایت زناشویی تأکید داشته‌اند و پژوهشی یافت نشد که پیش‌بین‌های دیدگاه‌فهمی را در جامعه نظامی نشان دهد. اگر دیدگاه‌فهمی می‌تواند این اثر مثبت را در رابطه زناشویی داشته باشد، پیش‌بین‌های قوی آن کدامند، آیا پیش‌بین‌های روان‌شناختی مهم‌تر هستند یا متغیرهای سازمانی، و هر کدام چه وزنی دارند؟ براین اساس، پژوهش حاضر درصدد پاسخگویی به این

خرده‌مقیاس انعطاف‌پذیری پرسشنامه هوش هیجانی بار -

آن^{۳۷}: این پرسشنامه توسط بار - آن (۱۹۹۷) ساخته شد و یک ابزار ۱۳۳ سؤالی برای سنجش هوش هیجانی است که یکی از خرده‌مقیاس‌های آن انعطاف‌پذیری است. در پژوهش حاضر از ۶ سؤال مربوط به این خرده‌مقیاس استفاده شد. نمره‌گذاری این پرسشنامه به صورت پنج‌درجه‌ای از هرگز (۱) تا همیشه (۵) صورت می‌پذیرد. ثمری و طهماسبی (۱۳۸۶) در پژوهش خود میزان پایایی آزمون را به روش تنصیف ۰/۸۸ و با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ به‌دست آورده‌اند. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۷۴ به‌دست آمد.

پرسشنامه کار عاطفی^{۳۸}: این پرسشنامه توسط بریت و همکاران (۲۰۰۵) ساخته شده و شامل ۱۳ سؤال است و پاسخ‌ها در یک مقیاس پنج‌درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۵ (همیشه) قرار می‌گیرند. بریت و همکاران (۲۰۰۵) پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۱ گزارش داده است. در پژوهش حاضر، ضریب پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۷ به‌دست آمد.

مقیاس دیدگاه‌فهمی^{۳۹}: مقیاس دیدگاه‌فهمی لانگ (۱۹۹۰) یک ابزار ۳۳ ماده‌ای است که شامل دو خرده‌مقیاس دیدگاه‌فهمی خود (۱۳ ماده) و دیدگاه‌فهمی همسر (۲۰ ماده) می‌باشد. دیدگاه‌فهمی خود، شامل ماده‌های است که دیدگاه افراد را در روابط زوجی اندازه‌گیری می‌کند و دیدگاه‌فهمی همسر شامل ماده‌هایی است که ادراک افراد را از دیدگاه‌فهمی همسرشان می‌سنجد. نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک درجه‌بندی براساس روش لیکرت در دامنه‌ای از کاملاً موافقم (۴) تا کاملاً مخالفم (۰) می‌باشد. نمره

بیشتر در این مقیاس نشان‌دهنده دیدگاه‌فهمی بیشتر خود و همسر است. در پژوهش حاضر فقط از سؤالات مربوط به دیدگاه‌فهمی خود استفاده شد. لانگ (۱۹۹۰)، پایایی خرده‌مقیاس دیدگاه‌فهمی خود را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ محاسبه کرد. در پژوهش سبحانی‌جو (۱۳۹۰) پایایی این مقیاس با روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۹ به‌دست آمد. در پژوهش حاضر پایایی این مقیاس با روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۳ به‌دست آمد.

پس از طی مراحل اداری و مکاتبات لازم با سازمان نظامی موردنظر، براساس فهرست اسامی کارکنان متأهل شاغل، تعداد ۲۰۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب و پرسشنامه بین آنها توزیع شد که پژوهشگر پس از ارائه توضیحاتی برای آنها و با حفظ اصول محرمانه‌بودن، از آنها خواست که بدون ذکر نامشان، به پرسشنامه‌ها پاسخ دهند که درنهایت تعداد ۲۰۰ پرسشنامه به‌طور کامل جمع‌آوری شد. در این پژوهش، برای تحلیل مقدماتی داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، کم‌ترین و بیشترین نمره‌ها) و برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش‌های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه بار روش هم‌زمان و گام‌به‌گام استفاده شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS ویراست ۲۳ انجام شد. ضمناً سطح معنی‌داری در این پژوهش $p < 0.05$ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

جدول ۱، یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱. یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در نمونه مردان نظامی

شاخص‌های توصیفی	میانگین	انحراف استاندارد	کم‌ترین	بیشترین
تعارض کار - خانواده	۸/۹۴۵	۳/۰۸۸	۳	۱۵
انعطاف پذیری	۱۹/۴۰۵	۴/۱۹۹	۱۰	۳۰
کار عاطفی	۳۸/۳۵	۷/۶۷	۲۳	۵۹
دیدگاه فهمی همسر	۴۷/۶۱۵	۹/۷۴۶	۲۴	۶۵

نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای آزمودن بهنجاری بودن (نرمال) توزیع نمرات متغیرهای پژوهش در جدول ۲ نمایش داده شده است.

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای آزمودن فرض بهنجاری توزیع

متغیر	Z-KS	معنی داری
تعارض کار - خانواده	۱/۰۳	۰/۲۳
انعطاف پذیری	۱/۰۷۸	۰/۱۹۵
کار عاطفی	۱/۰۰	۰/۲۶
دیدگاه فهمی	۰/۷۷۹	۰/۵۴

همان‌گونه که در جدول ۲ نشان داده شده است، ارتباط ساده متغیرهای پیش بین تعارض کار - خانواده، انعطاف پذیری و کار عاطفی با دیدگاه فهمی اشاره دارد. جدول ۳، ضرایب همبستگی پیرسون را نشان می‌دهد.

همان‌گونه که در جدول ۲ نشان داده شده است، با توجه به سطح معنی داری آزمون کولموگروف - اسمیرنوف ($p > 0.05$)، فرض بهنجاری توزیع نمرات متغیرها در جامعه مورد پژوهش برای کلیه متغیرها مورد تأیید قرار می‌گیرد. فرضیه‌های اول تا سوم به

جدول ۳. ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای تعارض کار - خانواده، انعطاف پذیری و کار عاطفی با دیدگاه فهمی

متغیر ملاک (دیدگاه فهمی)			متغیر پیش بین
p	N	r	
۰/۰۰۱	۲۰۰	-۰/۲۳۹	تعارض کار - خانواده
۰/۰۰۱	۲۰۰	۰/۴۹۱	انعطاف پذیری
۰/۰۰۱	۲۰۰	۰/۶۱۹	کار عاطفی

دیدگاه فهمی همبستگی معنی داری وجود دارد ($r = 0.619, p = 0$). بنابراین، فرضیه‌های ۱، ۲ و ۳ تأیید می‌شوند.

برای بررسی فرضیه‌های ۴ از روش تحلیل رگرسیون به دو صورت هم‌زمان (Enter) و گام به گام

مندرجات جدول ۳ نشان می‌دهد که بین تعارض کار - خانواده با دیدگاه فهمی همبستگی معنی داری وجود دارد ($r = -0.239, p = 0.001$). همچنین، بین انعطاف پذیری با دیدگاه فهمی همبستگی معنی داری وجود دارد ($r = 0.491, p = 0$). بین کار عاطفی با

(Stepwise) استفاده شده است. جدول ۴ و ۵ نتایج خانواده، انعطاف‌پذیری و کار عاطفی با دیدگاه‌فهمی را تحلیل رگرسیون چندگانه مربوط به تعارض کار - با روش هم‌زمان (Enter) نشان می‌دهد.

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون خطی چندگانه ترکیب متغیرهای تعارض کار - خانواده، انعطاف‌پذیری و کار عاطفی با دیدگاه‌فهمی به روش هم‌زمان (Enter)

مدل	SS	df	MS	F P	RS	MR
رگرسیون	۸۳۸۲/۸۳	۳	۲۷۹۴/۲۷	۵۲/۰۵	۰/۴۴۳	۰/۶۶۶
باقیمانده	۱۰۵۲۰/۵۲	۱۹۶	۵۳/۶۷	۰/۰۰۱		

جدول ۵. خلاصه‌ی مدل رگرسیون خطی و ضرایب رگرسیون استاندارد و غیراستاندارد به روش هم‌زمان

متغیر پیش‌بین (مؤلفه‌های سه‌گانه)	B	Beta	t	P
X1 - تعارض کار - خانواده	-۰/۲۹۳	-۰/۰۹۳	-۱/۶۹	۰/۰۹۱
X2 - انعطاف‌پذیری	۰/۵۷۵	۰/۲۴۸	۴/۰۸	۰/۰۰۰
X3 - کار عاطفی	۰/۶۱۵	۰/۴۸۴	۷/۹۴	۰/۰۰۰
مقدار ثابت	۱۵/۵۰	-	-	-

پیش‌بین انعطاف‌پذیری و کار عاطفی معنی‌دار هستند. برای تعیین یک معادله پیش‌بینی مناسب با استفاده از کوچک‌ترین مجموعه‌ی احتمالی از قوی‌ترین ترکیب متغیرهای پیش‌بین از روش رگرسیون گام‌به‌گام (Stepwise) استفاده شد که نتایج در جدول ۶ آمده است.

مطابق اطلاعات مندرج در جدول ۴ ضریب همبستگی چندگانه برای ترکیب خطی متغیرهای پیش‌بین تعارض کار - خانواده، انعطاف‌پذیری و کار عاطفی با دیدگاه‌فهمی برابر با $MR=0/666$ است و تقریباً ۴۴٪ واریانس مربوط به دیدگاه‌فهمی همسران به‌وسیله متغیرهای پیش‌بین تبیین می‌شود. باتوجه‌به آماره‌های t نشان می‌دهد که مقدار بتای مربوط به دو متغیر

جدول ۶. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه تغییرهای پیش‌بین با دیدگاه‌فهمی همسر با روش گام‌به‌گام (Stepwise)

متغیر پیش‌بین	همبستگی چندگانه MR	ضریب تعیین RS	نسبت F احتمال p	ضرایب رگرسیون (β) و (B)		مقدار ثابت (a)
				۱	۲	
کار عاطفی	۰/۶۱۹	۰/۳۸۳	$F=123/13$ $p<0/000$	$B=0/787$ $\beta=0/619$ $t=11/09$ $p=0/000$	-	۱۷/۴۴
انعطاف‌پذیری	۰/۶۶۰	۰/۴۳۵	$F=75/92$ $p<0/000$	$B=0/634$ $\beta=0/499$ $t=8/23$ $p=0/000$	$B=0/598$ $\beta=0/258$ $t=4/25$ $p=0/000$	۱۱/۷۱

همان‌طور که در جدول ۶ نشان داده شده است، طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش گام‌به‌گام، از میان متغیرهای پیش‌بین، کار عاطفی و انعطاف‌پذیری به‌عنوان بهترین پیش‌بین دیدگاه‌فهمی همسران هستند و می‌توان به یک معادله پیش‌بینی با ترکیب فقط ۲ متغیر پیش‌بین دست یافت که براین اساس ضریب همبستگی چندگانه برای ترکیب خطی متغیرهای پیش‌بین برابر با $MR=0/660$ و $RS=0/435$ می‌باشد که در سطح $P<0/000$ معنی‌دار است.

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌گونه که در بخش نتایج ملاحظه شد، نتایج ضریب همبستگی پیرسون، نشان داد که همبستگی بین تعارض کار - خانواده با دیدگاه‌فهمی همسران معنی‌دار است؛ به‌عبارت‌دیگر، بین تعارض کار - خانواده با دیدگاه‌فهمی همسران رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد. نتایج به‌دست‌آمده از آزمون این فرضیه با نتایج پژوهش کیلاس و همکاران (۲۰۱۷) همخوانی دارد. در نظامیان نیز همانند سایر حرف و مشاغل، تعارض کار - خانواده در ارتباط با مسئولیت‌های خانوادگی و کاری گزارش شده است (سیمون^{۴۰} و همکاران، ۲۰۰۴). همچنین مشخص شده است که تعارض کار - خانواده با نتایج روان‌شناختی و پیامدهای منفی خانوادگی و سازمانی از قبیل: تشدید علائم افسردگی، کاهش رضایت از زندگی، رضایت شغلی و رضایت از ازدواج و افزایش تمایل به ترک‌خدمت بین نظامیان در ارتباط بوده است (ابی^{۴۱} و همکاران، ۲۰۰۵). در تبیین این یافته می‌توان گفت که تعارض کار - خانواده شکلی از تعارض بین‌نقشی است که در آن فشار نقش‌ها در حوزه‌های مختلف کار - زندگی به تعارض دوطرفه بین کار و زندگی منجر می‌شود، بنابراین، می‌تواند بر فهم و

ادراک فرد از روابط زناشویی‌اش تأثیر داشته باشد. برقراری تعادل بین نقش‌های خانوادگی و شغلی، چالشی بزرگ برای نظامیان محسوب می‌شود. آنان از یک‌سو موظف به انجام وظایف کاری خود در چارچوب قوانین و مقررات کاری و ازسوی‌دیگر می‌باید به وظایف خانوادگی خود عمل نمایند که در این عرصه بروز تعارض میان نقش‌های خانوادگی و کاری اجتناب‌ناپذیر است. تعارض کار - خانواده به‌ویژه در نظامیان، عامل فشار بر احساسات مثبت مانند احساس آرامش، احساس رضایت و... است؛ زیرا بسیاری از نظامیان نمی‌توانند مسائل و مشکلات مربوط به کار را در محیط کاری حل کنند و احساسات ناخوشایند شغلی می‌تواند بر تمام جنبه‌های زندگی آنان تأثیرگذار باشد. در نتیجه، هر عامل فشارآور به‌صورت بالقوه می‌تواند انرژی و نیروی افراد را به‌تدریج تحلیل برد و از این طریق از سطح عواطف مثبت مانند راحتی، آسودگی، نشاط، آرامش و... بکاهد. در نتیجه خواسته‌ها یا انتظارات مرتبط با یک حوزه با خواسته‌ها و انتظارات مرتبط با حوزه‌های دیگر را دچار مشکل نماید. براین‌اساس این مسئله می‌تواند دیدگاه‌فهمی همسر را تحت تأثیر قرار دهد.

همچنین، همان‌گونه که در بخش نتایج ملاحظه شد، نتایج ضریب همبستگی پیرسون، نشان داد که همبستگی بین انعطاف‌پذیری با دیدگاه‌فهمی همسران معنی‌دار است؛ به‌عبارت‌دیگر بین انعطاف‌پذیری با دیدگاه‌فهمی همسران رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. نتایج به‌دست‌آمده از آزمون این فرضیه با نتایج پژوهش‌های واتر و شرودر (۲۰۱۵) و گوندیا و اردون (۲۰۱۴) همخوانی دارد.

نظامیان با توجه به شرایط سخت شغلی که دارند، باید از انعطاف‌پذیری بالایی برخوردار باشند. اسمورفسکی و استیونز^{۴۲} (۲۰۱۳) بر نقش پراهمیت انعطاف‌پذیری

افزایش دیدگاه‌فهمی در همسران نظامیان بیشتر کمک می‌کند.

همچنین، همان‌گونه‌که در بخش نتایج ملاحظه شد، نتایج ضریب همبستگی پیرسون، نشان داد که همبستگی بین کار عاطفی با دیدگاه‌فهمی همسران معنی‌دار است؛ به عبارت دیگر بین کار عاطفی با دیدگاه‌فهمی همسران رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. نتایج به‌دست‌آمده از آزمون این فرضیه با نتایج پژوهش ژین (۲۰۱۲) همخوانی دارد. نظامیان به‌دلیل تنوع و وسعت حوزه کاری خود، مجبورند طیف گسترده‌ای از احساسات، اعم از احساسات دوستانه و مثبت، دلسوزی، همدردی، همفکری، همراهی و عصبانیت و جدیت را به‌کار گیرند. همچنین باید توانایی تشخیص اینکه در هر موقعیتی، کدام احساس را نشان دهند، داشته باشند (هامفری^{۴۳} و همکاران، ۲۰۰۸). کار عاطفی، استفاده از راهبردهای گوناگون برای بیان احساسات در تعامل با همکاران و یا مراجعه کنندگان است؛ یعنی نظامیان باید انواع مختلف احساسات خود را مدیریت و مهار کنند. این امر نشان‌دهنده نقش مهم کار عاطفی و تنظیم احساسات در شرایط کاری نظامیان است. بنابراین، کارکنان نظامی با بازداری از نشان‌دادن احساس فشار ناشی از شکایات دیگران به‌منظور دستیابی به اهداف سازمانی موردانتظار، همچنان با آرامی و متانت با دیگران برخورد می‌کند. در نتیجه، این توانایی می‌تواند بر احساسات آنها در روابط نزدیک (زناشویی) اثر مثبت داشته باشد. براین‌اساس، نظامیانی که ناچارند در محیط کار خود، احساسات مختلفی را درک کنند و در ارتباط با دیگران از نظر احساسی، حساس باشند دیدگاه‌فهمی بالاتر در ارتباط با همسر خواهند داشت. مطابق نتایج به‌دست‌آمده، ضریب همبستگی چندگانه برای ترکیب خطی متغیرهای پیش‌بین (تعارض کار -

برای مواجهه با استرس و افزایش بهزیستی افراد نظامی تأیید کرده‌اند که ویژگی‌های شخصی از جمله انعطاف‌پذیری کارکنان نظامی می‌تواند آنها را در مقابل پریشانی‌های روان‌شناختی محافظت کند. افراد دارای ویژگی انعطاف‌پذیری کنشی در مواجهه با تجارب هیجانی نامعلوم تمایل بیشتری به نشان‌دادن هیجانات مثبت دارند و این ممکن است مربوط به توانایی این افراد برای از عهده‌برآمدن بهتر در برابر انواع معینی از موقعیت‌های دشوار به‌ویژه گویای موقعیت‌هایی باشد که دارای ماهیتی بین‌فردی هستند. بنابراین، شرایط شغلی در نظامیان، موجب می‌شود که هیجان‌ها احساسات، انگیزتگی، با هدف هماهنگ شود و افراد نظامی را به پاسخ‌های اختصاصی و کارآمد مجهز سازد. بنابراین، انعطاف‌پذیری بالا گرایش به هدف‌مندی در زندگی، احساس کنترل بر رویدادهای آسیب‌زا، داشتن معنای مثبت برای زندگی و نگرستن به عوامل فشارزا به‌عنوان چالش‌هایی در زندگی، کارکنان نظامی را در مقابل رویدادهای فشارزا محافظت می‌کند. براین‌اساس در شرایط شغلی نظامیان، بنا بر شرایط شغلی سخت و پراسترس بر انعطاف‌پذیری و تاب‌آوری روانی تأکید می‌شود که باعث می‌شود این افراد در موقعیت‌های مختلف، عملکرد مناسبی داشته باشند و در برابر و ضربات حوادث تروما، مشکلات و عوامل خطرزا باتکیه بر این عوامل در برابر مشکلات، انعطاف‌پذیری نشان دهند. به‌همین دلیل این افراد در مواقع تنش و تعارض با همسرانشان، به‌طور راحت‌تری می‌توانند عقاید و رفتارهای متفاوت همسر خود را بپذیرند و درک بیشتری از مشکلات آنها داشته باشند. همچنین انعطاف‌پذیری در ارتباط و تعاملات در خانواده و بهادادن به تصمیم‌گیری مستقلانه در بعد گفت‌ووشنود زمینه را برای پذیرش مسئولانه فراهم می‌کند و نهایتاً داشتن انعطاف‌پذیری در رفع نیازهای همسر به

می دهند. از طرف دیگر، در ارتباط با انعطاف پذیری از آنجا کہ نظامیان به گونه ای آموزش می بینند کہ با موقعیت های مختلف و سخت بتوانند سازگار باشند و با انعطاف پذیری بالا قادر به مدیریت شرایط باشند، لذا در ارتباط با ہمسر نیز این مهارت مورد استفاده قرار گرفته و می توانند از انعطاف لازم در ارتباط با ہمسر برخوردار بوده و بدین وسیلہ دیدگاه فہمی بالاتری را شکل دهند.

از محدودیت های این پژوهش، عدم امکان تعمیم نتایج به افراد غیر نظامی است. همچنین، از نتایج پژوهش های ہمبستگی، نمی توان استنباط روابط علت و معلولی کرد. با توجه به اینکه متغیر کار عاطفی، قوی ترین متغیر پیش بین دیدگاه فہمی ہمسر در مردان نظامی بود، می توان با آموزش های مختلف به نظامیان، تأثیرات منفی این متغیر را بر روابط زناشویی کارکنان نظامی کاهش داد. همچنین، پیشنهاد می شود کہ متغیرهای مرتبط با مشاغل نظامی جهت پیش بینی رضایت مندی ہمسر و خانواده نظامیان اجرا شود.

تشکر و قدردانی

از کلیہ نظامیان شرکت کننده در پژوهش، تشکر و قدردانی می شود.

پی نوشت

1. Major
2. Wisecarver
3. Segal & Harris
4. Castro
5. Kgosana
6. Perspective - taking
7. Schoebi
8. Gilin
9. Corrine
10. Epley
11. Martin
12. Dahle
13. Hooker
14. work-family conflict
15. Clark
16. Federman

خانوادہ، انعطاف پذیری و کار عاطفی) با ادراک حمایت اجتماعی برابر ۰/۶۶۸ است و نشان می دهد ۴۴ درصد میزان دیدگاه فہمی به وسیلہ این متغیرهای پیش بین تبیین می شود. همچنین، طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش گام به گام، از میان متغیرهای پیش بین، به ترتیب کار عاطفی و انعطاف پذیری پیش بینی کننده دیدگاه فہمی در ہمسران است و می توان به یک معادلہ پیش بینی با ترکیب فقط ۲ متغیر پیش بین دست یافت کہ بر این اساس، ضریب ہمبستگی چندگانه برابر با ۰/۶۶۲ می باشد. با مقایسہ مقدار ضریب تعیین به دست آمده با استفاده از روش رگرسیون ورود و روش گام به گام می توان دریافت کہ ترکیب مؤلفہ های کار عاطفی و انعطاف پذیری قوی ترین ترکیب متغیرهای پیش بین برای تبیین واریانس دیدگاه فہمی در ہمسران است.

دیدگاه فہمی به عنوان یک فرایند ادراک اجتماعی استنباط در مورد شرایط دیگران و استنتاج های دیگران است و در مورد اینکه یک موقعیت برای دیگر افراد چطور به نظر می آید، تعبیر و استنتاج به عمل آورد. نظریہ اینکه، فردی ممکن است واقعاً دیدگاه فرد دیگری را نپذیرد ولی آن را استنباط کند، دیدگاه فہمی یک فرایند اسنادی تفسیری است. نیروی کار عاطفی به عنوان مدیریت احساسات برای ایجاد یک حالت احساسی قابل مشاهده و آشکار در قبال دریافت دستمزد تعریف شده است. یعنی محل کار، مکانی است کہ کارکنان به عنوان بازیگرانی در مقابل مشتریان ایفای نقش می کنند. بر اساس این تجربہ در محیط شغلی افراد توانمند در این زمینہ، این مهارت را می توانند در محیط خانہ نیز انتقال دهند. بنابراین، نظامیان کہ در زمینہ مدیریت هیجانی آموزش می بینند، در محیط خانہ با ایجاد حالت های احساسی به صورت ہمدلی با ہمسر دیدگاه فہمی بالایی را نشان

2. Block, J. (2012). Personality as an affect processing system: Toward an Integrative Theory. Mahwah, NJ: Elbaum.
3. Bourke, J. (1999). An Intimate History of Killing. Face-to-Face Killing in the Twentieth-Century Warfare. London: Granta Books.
4. Briët, M., Näring, G., Brouwers, A., & Van Droffelaar, A. (2005). Emotional labor: Ontwikkeling en validering van de dutch questionnaire on emotional labor (d-qel) [emotional labor: The development and validation of the dutch questionnaire on emotional labor (d-qel)]. Gedrag: Tijdschrift voor Psychologie en Gezondheid, 33 (5), 318-330.
5. Britt, T. W., & Dawson, C. R. (2005). Predicting Work-Family Conflict from Workload, Job Attitude, Group Attributes and Health: A Longitudinal Study. Military Psychology, 17(3), 203-207.
6. Burke, R. (2000). Do Managerial Men Benefit From Organizational Values Supporting Work-Personal Life Balance? Women in Management Review, 15 (2), 81-89.
7. Carikci, I. (2003). Gender different in work-family conflict among managers in Turkey: Non Western Perspective.
8. Castro, C.A., Bienvenu, R.V., Huffman, A.H., & Adler, A.B. (2001). Soldier Dimensions and Operational Readiness in U.S. Army Forces Deployed to Kosovo. (Report 20010410 200) Frederick, MD: U.S. Army Medical Research & Materiel Command.
9. Clark, S. C. (2002). Communicating Across the Work/Home Border. Community, Work & Family, 5(1), 23-48.
10. Corrine, A., Moss-Racusin, Jessica, J. G., & Diana, T. S. (2010). Impact of Collective Gender Identity on Relationship Quality: When Men Feel Devalued. Psychology of Men & Masculinity, 1, 65-75.
11. Dahle, T. D. (2016). Longitudinal Examination of Observed Family Hostility and Adolescent Anxiety and Depression as Mediated by Adolescent Perspective Taking and Empathic Concern. A thesis submitted to the faculty of Brigham Young University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Science.
12. Drummet, A. R., Coleman, M., & Cable, S. (2003). Military Families under Stress: Implications for Family Life Education. Family Relations, 52(3), 279-287.
13. Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., & Bordeaux, C. (2005). Brinley A. Work and Family research in IO/OB: content analysis and
17. Elloy
18. Howard
19. Bourke
20. Britt & Dawson
21. Drummet
22. flexibility
23. McAllister & McKinnon
24. Luthar
25. Gondia, N., & Urdan
26. Block
27. Emotional labour
28. Hochschild
29. Morris & Feldman
30. Gosserand & Diefendorff
31. Zinn
32. Mansfield
33. Sayer
34. Kellas
35. Vater
36. Work-Family Conflict Questionnaire
37. Bar-On Emotional Quotient Inventory
38. Dutch questionnaire on Emotional Labor
39. Perspective – Taking Scale
40. Simon
41. Eby
42. Skomorovsky, A., & Stevens
43. Humphrey

منابع

۱. ثمری، علی اکبر و طهماسبی، فهیمه (۱۳۸۶)، بررسی رابطه هوش هیجانی و پیشرفت تحصیلی در دانشجویان، اصول بهداشت روانی، شماره ۹: ۱۲۱ - ۱۲۸.
۲. سبحانی جو، شمسعلی (۱۳۹۰)، بررسی اثر مستقیم و غیرمستقیم دیدگاه فهمی بر کیفیت زناشویی معلمان متأهل شهر اهواز، پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره خانواده، دانشگاه شهید چمران اهواز.
۳. شولی، سمیه (۱۳۹۰)، بررسی رابطه روان رنجورخویی، تعارض کار- خانواده، گرانباری نقش، عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و کنترل شغلی با فرسودگی شغلی در کارکنان شرکت گاز اهواز، پایان نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

1. Bar-On, R. (1997). The Emotional Quotient Inventory (EQ-I): A test of emotional intelligence. Toronto, Canada: Multi-Health Systems, Inc.

26. Kellas, J. K., Carr, K., Horstman, H. K., Dilil, D. (2017). The Communicated Perspective-Taking Rating System and links to well-being in marital conflict. *Personal Relationship*, 24 (1): 185–202
27. Kgosana, M. C. (2010). An Exploratory Study of Family Stability under Conditions of Deployment. Thesis submitted in partial fulfillment of the requirement for the degree of Master of Commerce (Industrial Psychology) at the University of Stellenbosch.
28. Long, E. C. J. (1990). Measuring dyadic perspective -Taking: Two scales for Assessing perspective -Taking in marriage and similar dyads. *Journal of educational and Psychological measurement*, 50, 90-105.
29. Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71, 543-562.
30. Major, V. S., Klein, K. J., & Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and employee distress. *Journal of Applied Psychology*, 87, 427-436.
31. Mansfield, A. J., Kaufman, J. S., Marshall, S. W., Gaynes, B. N., Morrissey, J. P., & Engel, C. C. (2010) Deployment and the use of mental health services among U.S. Army wives. *New England Journal of Medicine*; 362: 101–109.
32. Martin, J., Sokol, B., & Elfers, T. (2008). Taking and coordinating perspectives: From perfective interactivity, through reflective intersubjectivity, to metareflective sociality. *Human Development*, 51, 294-317.
33. McAllister, M., & McKinnon, J. (2008). The importance of teaching and learning resilience in the health disciplines: A critical review of the literature. *Nurse Educ Today*, 29 (4): 371-9
34. Morris, J. A., & Feldman, D. (1996). Managing emotions in the workplace. *Journal of Managerial Issue*, 9 (3): 257-274.
35. Sayer, N. A., Noorbaloochi, S., Frazier, P., Carlson, K. F., Gravely, A., & Murdoch, M. (2010). Reintegration problems and treatment preferences among recent veterans. *New directions for trauma research. Psychiatric Services*, 61:589–597.
36. Schoebi, D. (2008). The coregulation of daily affect in marital relationships. *Journal of Family Psychology*, 22, 595–604.
37. Segal, M. W., & Harris, J. J. (1993). What we know about Army families. Alexandria, VA: U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.
38. Simon, M., Kummerling, A., & Hasselhorn, H. M. (2004). Work-home conflict in the European nursing profession. *International review of the literature. Journal of Voc behave*, 66: 124-197.
14. Elloy, D. F. (2002). Overload and Work-Family Conflict among Australian Dual-career Families: Moderating Effects of Support. *Psychological Report*, 91 (3), 907-913.
15. Epley, N., Caruso, E. M., & Bazerman, M. H. (2006). When perspective taking increases taking: Reactive egoism in social interaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 872–889.
16. Federman, E. B., Bray, R. M., & Kroutkil, L. A. (2000). Relationship between Substance Use and Recent Deployments among Women and Men in the Military. *Military Psychology*, 12 (3), 205-220.
17. Frone, M. R. (2000). Work-Family Conflict: The Effect of Job and Family Involvement. *Journal of Occupational Behavior*, 8 (1), 45-53.
18. Gilin, D., Maddux, W. W., Carpenter, J., & Galinsky, A. D. (2013). When to use your head and when to use your heart: The differential value of perspective-taking versus empathy in competitive interactions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39, 3–16.
19. Gondia, N., & Urdan, T. (2014). Parental influences on student motivation, affect and academic behavior: Introduction to the special issue. *European Journal of Psychology of Education*, 22, 3-6.
20. Goodwin, R. E., Groth, M., & Frenkel, S. J. (2011). Relationship between emotional labor, job performance, and turnover. *Journal Vocat Behav*, 79 (2):538-548.
21. Gosserand, R. H., & Diefendorff, J. M. (2005). Emotional display rules and emotional labor: The moderating role of commitment. *Journal of Applied Psychology*, 90 (6):1256-1264.
22. Hochschild, A. R. (1989). *The second shift*. New York: Penguin Group.
23. Hooker, C. I., Verosky, S. C., Germine, L. T., Knight, R. T., & Esposito, M. (2009). Neural activity during social signal perception correlates with self-reported empathy. *Brain Research*, 13, 100-113.
24. Howard, W. G., Donofrio, H. H., & Boles, J. S. (2004). Inter-Domain Work-Family, Family-Work Conflict and Police Work Satisfaction. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 27 (3), 380-395.
25. Humphrey, R. H., Pollack, J. M., & Hawver, T. (2008). Leading with emotional labor. *Journal of Managerial Psychology*, 23(2):151-168.

- Journal of Occupational Environment Health, 10: 384–391.
39. Skomorovsky, A., & Stevens, S. (2013). Testing a resilience model among Canadian Forces recruits. *Military medicine*, 178 (8):829-37.
40. Sutton, R. I. (1991). Maintaining norms about expressed emotions: The case of bill collectors. *Administrative Science Quarterly*, 36: 245-268.
41. Vater A., & Schroder, A. M. (2015). Explaining the link between personality and relationship satisfaction: Emotion regulation and interpersonal behavior in conflict discussions. *European Journal of Personality*, 29: 201–215.
42. Wisecarver, M. M., Cracraft, M.L., & Heffner, T.S. (2006). *Deployment Consequences: A Review of the Literature and Integration of Findings into a Model of Retention*. ARI Research Report 1845. Arlington, VA: US Army Research Institute.
43. Zinn J. O. (2012). Soldiers, work and emotions – perspectives from the sociology of risk and uncertainty In L. Cheshire et al. (Eds.), *Emerging and enduring inequalities*, (TASA 2012 Conference Proceedings). Canberra: The Australian Sociological Association.