

پیش بینی عملکرد شغلی پرسنل نظامی ها بر اساس گرانباری شغلی، تعادل کار و زندگی، مسئولیت پذیری با میانجی گری تنظیم هیجان

معصومه متین^۱

میلاذ سلگی^{۲*}

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی پیش بینی عملکرد شغلی افراد نظامی براساس گرانباری شغلی، تعادل کار و زندگی، مسئولیت پذیری با میانجی گری تنظیم هیجان انجام شد. طرح پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی است و جامعه آماری این پژوهش کلیه پرسنل واحد نظامی قرارگاه منطقه غرب ارتش به تعداد ۱۴۰ نفر می باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۱۰۳ نفر در نظر گرفته شد. برای گردآوری داده ها از پرسش نامه ی تعادل کار و زندگی نیمز لورانی (۲۰۱۹)، پرسشنامه گرانباری شغلی تریسی و توس، (۲۰۰۵)، پرسشنامه عملکرد شغلی پاتریسون، (۱۹۹۲) و پرسشنامه استاندارد مسئولیت پذیری نیکلوا و همکاران، (۲۰۱۶) استفاده شد. داده های بدست آمده با استفاده از روش همبستگی و مدل معادلات ساختاری مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که رابطه مستقیم و معناداری بین متغیرهای تعادل کار و زندگی ($r=0/35$)، مسئولیت پذیری ($r=0/41$) و گرانباری شغلی ($r=0/82$) با عملکرد شغلی وجود دارد. همچنین تعادل کار و زندگی، گرانباری شغلی و مسئولیت پذیری به واسطه تنظیم هیجان اثر غیر مستقیم بر عملکرد شغلی افراد نظامی دارد.

واژگان کلیدی: عملکرد شغلی، تعادل کار و زندگی، گرانباری شغلی، تنظیم هیجان، نظامی.

^۱ کارشناسی ارشد، روانشناسی تربیتی، دانشگاه آزاد تهران، تهران، ایران.

^۲ دانشجوی دوره دکتری، روانشناسی بالینی، پردیس بین الملل دانشگاه تهران، تهران، ایران.

مقدمه

از مشاغل دارای تنیدگی بالا و پیچیدگی خاص، مشاغل نظامی هستند که در سرتاسر دنیا توأم با تنیدگی، مخاطرات جسمانی، دوری از خانواده و زندگی در شرایط سخت است (میر و وین^۳، ۲۰۱۸). به گونه‌ای که در یک مطالعه روی نظامیان اعزامی و همسرانشان مشخص شد که حداقل ۳۲ درصد آنان نشانه‌هایی از آشفتگی‌های قابل توجه بالینی در قالب اضطراب و افسردگی را گزارش کرده‌اند (سالتزمن^۴، ۲۰۱۱). این واکنش‌های اضطراب‌گونه می‌تواند عملکرد نیروهای نظامی را تحت تأثیر قرار دهد (بارتلی و اینگرام^۵، ۲۰۱۷). در واقع منابع انسانی به عنوان مهمترین و با ارزشترین منبع، در موفقیت سازمان‌ها نقش بسزایی دارد چرا که منابع انسانی، قابلیت تغییر در عملکرد خود را دارد و اصلی‌ترین ابزار تحقق اهداف سازمانی محسوب می‌شود. بنابراین توجه به نیازهای روحی و جسمی کارکنان، مورد توجه مدیران و مسئولین سازمانی است. (خردمند و ناظم، ۱۳۸۹). همچنین فلسفه وجودی هر سازمان به نیروی انسانی آن وابسته است (حسینی و همکاران، ۱۳۸۹). که میتوان اذعان داشت بقا و تداوم فعالیت سازمان‌ها به چگونگی عملکرد کارکنان بستگی دارد و در سازمان‌های مختلف سرمایه گذاری زیادی برای بالا بردن عملکرد کارکنان می‌شود (حسینی، ۱۳۹۳). به همین دلیل است که سازمان‌های موفق تلاش زیادی می‌کنند تا عوامل مؤثر بر عملکرد و رفتار کارکنان را شناسایی و مدیریت کنند و به این توفیق دست بیابند که با فراهم کردن این عوامل، بر عملکرد کارکنان

۳ Meyer, E. & Wynn, J.

۴ Saltzman, W.

۵ Bartley, S. & Ingram, E.

خود بیفزایند(کریمی و شاه دوستی، ۱۳۹۵). درزمینه عملکرد شغلی، تعریف های پرشماری از سوی پژوهشگران و صاحب نظران مختلف ارائه شده است. عملکرد شغلی ارزش مورد انتظار برای یک سازمان است که از فعالیت ها و اقدام های شغلی افراد در یک دوره زمانی مشخص بدست می آید(اولواکیمی و اولاریواج، ۲۰۱۴). روان شناسان عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می دانند و معتقدند نیازها وانگیزه ها در عملکرد افراد و شغل آنها تاثیر دارد(ایزدی و همکاران، ۱۳۸۹). عملکرد شغلی از دیدگاه های مختلفی بررسی شده است. گریفین عملکرد شغلی را عملی می داند که به تکمیل یا اجرای یک تکمیل منجر می شود(زوار و همکاران، ۱۴۰۰). شولی بندر ریگی زاده و همکاران(۱۳۹۰) نیز بیان می کنند که سه دسته از تقاضاهای شغلی فشارآورند که عبارتند از: ابهام، گرانباری وتعارض نقش، یافته های نشان دادند که گرانباری شغلی، عامل فشارزایی است که با واکنش های روان شناختی آسیب زا از جمله فرسودگی در کارکنان رابطه دارد (شولی بندر ریگی زاده و همکاران، ۱۳۹۰). گرانباری شغلی عبارت است از فراوانی وظایف یک موقعیت یا به عبارت دیگر سنگین بودن و زیاد بودن وظایف یک موقعیت اجتماعی(برادران کاشانی و اصغر پور، ۱۳۹۳). همچنین گرانباری شغلی تراکم و انباشتگی نقش های کاری، در حدی فراتر از منابع در دسترس فرد می باشد که باعث تحمیل فرسودگی تدریجی به فرد می گردد(اخلاقی و اسماعیلی شاد، ۱۳۹۸). اخلاقی و اسماعیلی شاد، در تحقیق خود بیان کردند که گرانباری شغلی باعث تضعیف نیروی هیجانی و عاطفی کارکنان در مقابله با شرایط می شود. بر همین پایه است که اغلب بین استرس شغلی که بخش اعظمی از آن در گرانباری شغلی نمود می یابد با فرسودگی شغلی رابطه مثبت گزارش شده است(اخلاقی

واسماعیلی شاد، ۱۳۹۸). تعادل کار و زندگی نیز از عوامل موثر بر عملکرد شغلی است، ازین رو بررسی تعادل کار و زندگی و تأثیر آن بر رضایت شغلی و تعهد حرفه ای دارای اهمیت است. چراکه، شرکت متعادل در نقش‌های کاری و خانوادگی درگیری بین کار و خانواده را کاهش می‌دهد و افراد متعادل تعهدی کامل به هر دو نقش دارند(رشیدی و همکاران، ۱۳۹۶). وجود تعادل در محیط خانواده و کار می‌تواند در رسیدن به سطح بالاتری از کارایی کمک کند(کولایی و همکاران، ۱۳۹۱). ایجاد تعادل بین کار و زندگی، منافع متعددی را به همراه دارد، از جمله اینکه مشارکت در نقش‌های چندگانه از افراد در برابر تأثیرات تجربه‌های منفی در همه نقش‌ها حمایت می‌کند(شاکری و همکاران، ۱۴۰۰). هم چنین در تحقیقی محققان تعادل بین کار و زندگی را مدیریت بدون استرس هویت‌های زندگی کاری و غیرکاری دانستند(صبک رو و همکاران، ۱۳۹۵). همانطور که رنتانن^۷ و همکاران(۲۰۰۵) بیان کرده‌اند تمایل به ترک خدمت در کارکنانی که به تعادل مفید در کار و زندگی دست یافته‌اند نسبت به سایر کارمندان کاهش می‌یابد. این یافته بیانگر اهمیت بالای تلاش در راستای افزایش تعادل کار و زندگی و جلوگیری از تعارض بین این دو حیطه می‌باشد چرا که از این طریق می‌توان کارمندان و سایرین را برای مدت طولانی در سازمان حفظ کرد(رنتانن و همکاران، ۲۰۰۵). از جمله عوامل مهم و موثر بر عملکرد شغلی، مسئولیت‌پذیری است. مسئولیت‌پذیری یکی از مولفه‌های سلامت روان است که می‌تواند جزوی از ویژگی‌های فردی باشد، این مولفه عاملی است که بر زندگی فردی و اجتماعی انسان اثر می‌گذارد و زمینه حس تعهد در افراد می‌شود(شاه محمدی، ۱۳۹۹). مسئولیت‌پذیری الزام و تعهدی درونی برای انجام فعالیت‌ها بطور مطلوب

است و عاملی است موثر در عملکرد شغلی افراد. (محمدی وهمکاران، ۱۴۰۰). مسئولیت پذیری و پذیرش کار انجام شده توسط فرد یا سازمان، یکی از مفاهیم مهم و کلیدی در فرهنگ کشورهای توسعه یافته است (فاضلی و همکاران، ۱۴۰۰). احمدی (۱۳۹۸) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که مسئولیت پذیری از جمله عوامل مهم و تاثیر گذار بر عملکرد شغلی افراد است. از دیگر مؤلفه هایی که بر کارکنان اثرگذار است، سبک های تنظیم شناختی هیجان می باشد به اعتقاد روانشناسان کارکردهای متعدد روانی، شناختی، فیزیولوژیکی و رفتاری به موفقیت افراد در تنظیم هیجان وابسته است (محمدی و فولاد چنگ، ۱۳۹۷). از جمله کارکرد مؤثر تنظیم هیجان این است که تأثیر ارزیابی ها و واکنش های ذهنی افراد را در مواجهه با حوادث تنیدگی زا تعدیل می کند و به واکنش های شناختی، انگیزشی و رفتاری مناسب در چنین شرایطی منجر می شود (لازاروس^۸، ۱۹۹۱). هیجان و مشکلات آن می تواند موجب فرسودگی شغلی شود (عیسی زاده، ۱۳۹۵). تنظیم شناختی هیجان نقش مهمی در سازگاری انسان با وقایع استرس زای زندگی دارد. نتایج پژوهش ها نشان داده اند که ظرفیت افراد در تنظیم مؤثر هیجان ها بر شادمانی روانشناختی، جسمانی و بین فردی تأثیر می گذارد (مامی و همکاران، ۱۳۹۵). نظریه پردازان بر این باورند، افرادی که قادر به مدیریت صحیح هیجان های خود نیستند، بیشتر نشانه های اختلال های درونی سازی شده نظیر اضطراب و افسردگی را نشان می دهند (محمدی و فولاد چنگ، ۱۳۹۷). فرسودگی شغلی در واقع نوعی واکنش روان شناختی است که در پاسخ به استرس های روابط میان فردی در محیط کاری داده می شود، در این تعریف، نقش هیجان آشکار می شود و فرسودگی شغلی را می توان به عنوان یک نوع پاسخ

تنظیم هیجانی در نظر گرفت (عیسی زاده، ۱۳۹۵). همچنین تنظیم شناختی هیجان از جمله متغیرهای تاثیر گذار و موثر بر رضایت شغلی اند و از طرفی سبک زندگی هم می تواند بر تنظیم شناختی هیجان تاثیر بگذارد (براتی و همکاران، ۱۴۰۱). شواهد زیادی نشان می دهند که تنظیم هیجانی با موفقیت یا عدم موفقیت در حوزه های مختلف زندگی مرتبط است (شاته^۹ و همکاران، ۲۰۰۷؛ جاکوبسن^{۱۰} و همکاران، ۲۰۰۸). در واقع از طریق تنظیم هیجان فرد می تواند هیجان ها و عواطف خود را تعدیل نماید، احساسات منفی را کاهش دهد و موارد مثبت را تقویت کند و در نتیجه باعث کاهش افت تحصیلی و افزایش بهزیستی شود (بیل و راس^{۱۱}، ۲۰۱۷). همچنین تنظیم هیجان به فرآیندهای درونی و بیرونی مسئولانه برای پردازش، ارزیابی و شناسایی واکنش های هیجانی اشاره دارد، بررسی متون روان شناختی نشان می دهد که نظم جویی هیجان، عامل مهمی در داشتن عملکرد موفق شغلی است (امیری و همکاران، ۱۳۹۵). لذا با توجه به اهمیت نیرو های نظامی در جهت امنیت کشور و با توجه به این موضوع که هیچ تحقیق مشابهی که متغیر های حاضر در پژوهش را همزمان برای بررسی عملکرد شغلی افراد نظامی به کار نبرده است، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه گرانباری شغلی و تعادل کار و زندگی و مسئولیت پذیری کارکنان بر عملکرد شغلی با میانجی گری تنظیم هیجان است.

۹ Schutte, N.

۱۰ Jakobs, M.

۱۱ Bibby, P. & Ross, k

مبانی نظری تحقیق

عملکرد شغلی

عملکرد عبارت است از مجموع رفتارهای در ارتباط با شغل که افراد از خود شان می دهند (گریفین، ۱۳۹۵). همچنین عملکرد رفتاری است که در جهت رسیدن به اهداف سازمانی و اندازه گیری شده یا ارزش گذاری شده است (اسپکتور، ۲۰۰۸). در واقع عملکرد شغلی عبارت است از محصول و بازده افراد در رابطه با عملی که انجام می دهند، به عبارتی عملکرد همان کار واقعی افراد با توجه به شرح وظایف می باشد (نورعلیزاده، ۱۳۸۳). برای ارتقا عملکرد و بهبود رفتار های کارکنان به نحوی که به موفقیت سازمان منجر شود باید واصل موثر بر عملکرد و رفتار را بشناسیم و آن ها را مدیریت کنیم. که برخی از این عوامل عبارت اند از:

۱- استعداد

استعداد یک آمادگی زمینه ای در افراد برای موفقیت در بعضی نقش ها و شغل ها است.

۲- دانش و مهارت

آموزش و توسعه دانش و مهارت های کارکنان از مهم ترین تواناساز های سازمان ها محسوب می شود.

۳- فرصت

همه ی ما برای مایش دادن استعداد ها و توانایی هایمان برای استفاده موثر از دانش و مهارت نیاز به فرصت و محال داریم.

۴- منابع و امکانات

منابع و امکانات، تجهیزات و ابزار و اطلاعات، چنانچه به میزان کافی و لازم و در زمان مناسب در اختیار کارکنان قرار گیرد، می تواند تسهیل گر رفتار ها و عملکرد های مطلوب آن ها باشد.

۵- انگیزه

انگیزه و اشتیاق برای انجام امور در جهت دستیابی به اهداف، به ویژه اهداف سازمانی از مهم ترین پیش بینی کننده های عملکرد شغلی افراد است (موتویدلو، ۲۰۰۳، ۱۲).

گرانباری شغلی

در جو رقابتی امروزه شرکت ها در پی کاهش اندازه سازمان ها می باشند. این پدیده تحت عنوان کوچک سازی سازمانی مرفی شده است. سازمان ها به منظور داشتن کارکنان کمتر جهت انجام ارهای بیشتر اقدام به کوچک سازی میکنند. گرانباری شغلی ب دو دسته اصلی طبقه بندی می شود: الف) گرانباری شغلی کیفی: که فرد مهارت و توانایی های کمی جهت انجام شغل را دارد. ب) گرانباری شغلی کمی: که فرد باید کارهای زیادی در زمان کمی انجام دهد (جانا، ۲۰۰۴). گرانباری شغلی عامل مهمی در ایجاد فشار روانی یا استرس در کارکنان می باشد. هرچند به علت فقدان شواهد تجربی لازم نمی توان زیادی حجم کار را یکی از عوامل اصلی بیماری مرتبط با شغل تلقی کرد اما این عامل با برخی اختلال های رفتاری ارتباط دارد (کاسل، ۱۹۸۷). برای مثال گزارش ها حاکی از آن است که زیادی حجم کار با دود کردن سیگار ارتباط دارد (فرنچ کاپلان، ۱۹۷۲). در پژوهشی روی ۱۵۰۰ نفر از کارکنان انجام شده مشخص شد، بین زیادی حجم کار و نشانه های مرضی وابسته به استرس نظیر پایین بودن عزت نفس، پایین بودن انگیزش برای کار و پناه بردن به الکل رابطه وجود دارد (مارگولیس، ۱۹۷۴).

تعادل کار و زندگی

مطالعه ادبیات حوزه تعادل کار و زندگی ما را به تعاریف گوناگونی از این مفهوم سهل اما در عین حال ممتنع ی رساند. واژه تعادل کار زندگی شامل مدیریت زیمان، تعارض درون نقشی (ازدیاد نقش و ابهت نقاش) و مراقبت و توجه به اطرافیان بوده و هر یک از این سه جنبه در بردارنده نقش های خانوادگی و نقش های کاری می باشد (گری گوری ۱۳ و همکاران، ۲۰۱۳). گرینهاز و همکاران (۲۰۰۳) تعادل بین کار و خانواده را بدین گونه تعریف نموده اند: "میزانی که اثربخشی و رضایت فرد در نقش های کاری و خانوادگی با اولویت های زندگی فرد سازگار باشند". ویاندوف (۲۰۰۵) با استناد به تئوری فرد- محیط معتقد است که "تعادل کار و خانواده یک ارزیابی کلی و جامع است از اینکه آیا منابع خانواده نیازهای کاری را به گونه ای که این مشارکت در هر دو نیمه اثربخش باشد، مرتفع می سازند". شاید قابل درک ترین تعریف تعادل کار - زندگی به گرینهاوس و همکارانش (۲۰۰۳) مربوط باشد. از نقطه نظر تاریخی هم اغلب پژوهشگران بر پایه نظریه تعارض نقش به تعادل بین کار و زندگی به صورت

نبود تعارض بین این دو پرداخته اند. براساس تئوری تعارض نقش، گرینهاوس و همکاران (۲۰۰۳) تعادل بین کار و زندگی را اینگونه تعریف کرده اند: "میزانی که یک فرد به طور مساوی در ایفای نقش های کاری و خانوادگی خود مشارکت داشته و سطح رضایت فرد از هر دو حوزه". کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) یک زندگی متعادل را اینگونه تعریف کرده اند: داشتن یک زندگی رضایت بخش در کلیه زمینه ها که برای دستیابی به آن، افراد باید منابع شخصی شان مانند انرژی، زمان و تعهد را به صورت مناسبی بین همه زمینه ها توزیع کنند همچنین تعادل کار و زندگی واژه های عمومی است که برای توصیف فعالیت های سازمانی به منظور بهبود تجربه کارکنان از زمینه های کاری و غیرکاری به کار برده می شود (کاسیکو، ۲۰۰۰).

مسئولیت پذیری

واژه مسئولیت پذیری در عرف به معنای توانایی پاسخ دادن مؤثر و تصمیم گیری های مناسب در شرایط و موقعیت های مختلف می باشد منظور از تصمیم گیری مناسب آن است که فرد در چارچوب هنجارهای اجتماعی و انتظاراتی که معمولاً از او می رود دست به انتخابی بزند که سبب ایجاد روابط انسانی مثبت، افزایش ایمنی، موقعیت و آسایش خاطر وی می شود. پاسخ مؤثر پاسخی است که فرد را قادر می سازد تا به هدف هایی که باعث تقویت عزت نفس وی می شود دست یابد (بیابانگرد، ۱۳۸۷). مسئولیت پذیری فرایندی است که فرد باید از اولین سال های کودکی آن را آموخته تا با وظایف متعددی که دوران های مختلف زندگی با آن رو به رو می شود مسئولانه برخورد کند. مسئولیت پذیری به معنای متعلق بودن انتخاب ما به خودمان و برخورد صادقانه با آزادی است مسئولیت پذیری برای افراد در هر جامعه ای یکی از روش های آن جامعه محسوب می شود (کوت ورت، ۲۰۰۷). حوزه مسئولیت انسان شامل مسئولیت فردی خانوادگی نزدیکان و مسئولیت در برابر عهد و پیمان الهی است. تناسب تکلیف با توان فرد و عمل به تکلیف از جمله نکات مهم در جهت افزایش مسئولیت است. تناسب تکلیف با ظرفیت و توان از بروز احساس شکست در او جلوگیری می کند؛ احساسی که منجر به تسلیم شدن و سلب مسئولیت فرد می شود. در حوزه عمل قرار گرفتن نیز موجب افزایش حس مسئولیت شده یک احساس ارزشمند و عشق در دل انسان پدید می آورد. اما قرار گرفتن در دایره «آرزوها» به بی اعتنایی نسبت به پذیرش مسئولیت و سلب اختیار و در نتیجه، به «شکست» می انجامد شکستی که احساس ناامیدی و بی ارزشی را در پی دارد (راشدی، ۱۳۹۱).

تنظیم هیجان

یکی از سازه های مهم در روانشناسی که توجه تجربی و نظری زیادی به آن شده است تنظیم هیجان است (دنیز، حجاجک، ۲۰۰۹). تنظیم هیجان، هسته ی اصلی توانایی خودگردانی است (رافائلی و همکاران، ۲۰۰۵). تعریف تنظیم هیجان موضوع بحث برانگیزی است، چون یک سازه ی پیچیده اطلاق می شود، که شامل مدیریت مولفه های مختلف شناختی، رفتاری، زمینه ای و نوروفیزیولوژیکی است (زمان و همکاران، ۲۰۰۶). تنظیم هیجان فرآیندی است که بر اساس آن افراد تشخیص می دهند چه هیجان هایی را بروز دهند و اینه این هیجانها را چگونه و چه زمانی ابراز دارند (گریشام و گولان، ۲۰۱۲). سازه های تنظیم هیجان شامل هر راهبردی است که فرد از طریق آن با هیجانها شدید مقابله می کند (لیهی، ۲۰۱۲). تنظیم هیجان به عنوان فرایند هایی که از طریق آن ها افراد هیجانهاشان را برای پاسخ به توقعات محیطی هشیارانه و ناهشیارانه تعدیل می کنند، در نظر گرفته شود (آلداو، ۲۰۱۰). تنظیم هیجان ممکن است برای به راه انداختن، افزایش دادن، حفظ کردن یا کاهش دادن هیجان های مثبت و منفی در پاسخ به اتفاق های محیط، نقش ایفا کند، زیرا فرایند های فیزیولوژیکی، رفتاری و تجربی را تحت تاثیر قرار می دهد (چمبرز، و همکاران، ۲۰۰۹). تنظیم هیجان به تلاشی که فرد در جهت تاثیر گذاری بر نوع، چگونگی و زمان تجربه دارد اطلاق می شود. همچنین شدت فرایند های رفتاری، جسمانی، و تجربی هیجان ها را نیز تحت تاثیر قرار می دهد (سلون و کرینگ، ۲۰۰۷). گراس (۲۰۰۷) تنظیم هیجان را فرایندی برای آغاز، حفظ و یا تغییر در بروز، شدت یا استمرار احساسات درونی و هیجانها درونی و هیجانها مرتبط با فرایند های اجتماعی، فیزیکی و روانی در رسیدن به اهداف می داند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی می باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه پرسنل واحد نظامی قرارگاه منطقه غرب ارتش به تعداد ۱۴۰ نفر تشکیل داد. برای نمونه گیری در این تحقیق از جدول مورگان استفاده شد. به این صورت که از جامعه آماری ۱۴۰ نفر پرسنل، تعداد ۱۰۳ نفر به صورت تصادفی مطابق جدول مورگان به عنوان نمونه انتخاب شده است.

برای جمع آوری اطلاعات در این پژوهش از چهار پرسشنامه استاندارد به شرح زیر استفاده

شد:

پرسشنامه استاندارد تعادل کار و زندگی (سال ۲۰۱۹): این پرسشنامه مشتمل است بر سوال که توسط نیمز لورانی تهیه شده است افراد پس از مطالعه هر جمله، بر روی طیف (کاملاً موافقم = ۵ تا کاملاً مخالفم = ۱) گزینه ای که مطابقت دارد مشخص می کنند. مقیاس های استفاده شده در این پرسشنامه تلاش می کنند تا ادراک درباره ذخیره دانش در ساختار، فرهنگ، چشم انداز، استراتژی ها و سیستم های سازمانی را مورد ارزیابی قرار دهند. این پرسشنامه، ترجمه ی یک پرسشنامه استاندارد خارجی است که به زبان فارسی برگردانده شده است. لذا روایی و پایایی این پرسشنامه قبلاً در داخل مورد بررسی قرار نگرفته است. روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه مورد تایید محققان و متخصصان قرار گرفت.

پرسشنامه گرانباری شغلی (سال ۲۰۰۵): برای سنجش گرانباری شغلی از پرسشنامه ۱۴ سؤالی که توسط تریسی و توس ساخته شده و بر مبنای مقیاس پنج درجه ای لیکرت پاسخ داده شد. این پرسشنامه شامل سه بعد حمایت مدیریتی، حمایت شغلی و حمایت سازمانی میباشد. تریسی و توس مقدار روایی این پرسشنامه را از طریق تحلیل عاملی تأییدی به صورت سه عاملی برحسب شاخص های برازش نظیر خی دو غیر معنادار و شاخص نیکویی برازش (۰/۹۵) درحد مطلوبی گزارش کرده اند. روایی و پایایی این پرسشنامه در داخل توسط برازنده آلفای کرونباخ این پرسشنامه را به تفکیک مؤلفه، حمایت مدیریتی ۰/۸۰، حمایت شغلی ۰/۸۸، و حمایت سازمانی ۰/۷۷، گزارش داده اند. روایی این پرسشنامه را از طریق تحلیل عاملی اکتشافی محاسبه و مورد تأیید قرار داده اند. به منظور تعیین پایایی سؤالات پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای سؤالات گرانباری شغلی ۰/۸۳ بدست آمد.

پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی (سال ۱۹۹۲): پرسشنامه ۱۵ سوالی عملکرد شغلی، توسط پاتریسون تهیه و تدوین گردیده و در سال ۱۳۶۹ نیز توسط شکرکن و ارشدی در ایران ترجمه شده است (در تحقیق حاضر با کمی تغییرات روی سؤالات انجام شد و دو سؤال هم به دلیل بار عاملی حذف شد) این پرسشنامه بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) پاسخ داده می شود. قاسم زاده علیشاهی و همکاران نیز ضرایب آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۸۹ گزارش دادند.

پرسشنامه استاندارد مسئولیت پذیری (سال ۲۰۱۶): این پرسشنامه مشتمل است بر ۱۲ سوال که توسط نیکلوا و همکاران تهیه شده است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) پاسخ داده می شود. روایی و پایایی پرسشنامه حاضر قبلاً توسط پژوهش قاسم زاده و همکاران مورد تایید قرار گرفته است. که آلفای کرونباخ آن را ۰/۸۳ را گزارش داده بودند. برای اطمینان از روایی سؤالات و گویه های مورد سنجش برای مفاهیم مورد استفاده تحقیق، پرسشنامه اولیه در جمعیت تحقیق مورد آزمون قرار گرفت تا نواقص احتمالی پرسشنامه که میتواندست از نامفهوم بودن سؤالات، ترتیب نامناسب سؤالات و طولانی بودن پرسشنامه و... باشد، مرتفع گردد. همچنین از کارشناسان و محققین، خواسته شد تا مشکلات احتمالی پرسشنامه را در مقابل هر گویه و سؤال متذکر شوند. همچنان که اشاره شد در پژوهش حاضر برای ارزیابی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. نمرات پایایی برای مقیاس ها در سطح رضایت بخشی بودند: پایایی پرسشنامه تعادل کار و زندگی ۰/۸۵، گرانباری شغلی ۰/۳، مسئولیت پذیری ۰/۸۷ و عملکرد شغلی ۰/۹۲ محاسبه شد. برای بررسی روایی ابزارها هم از روش روایی سازه استفاده شد. با توجه به مقادیر شاخصه ای ارائه شده

زیرشاخص‌ها از مقادیر قابل قبول برخوردار هستند که حاکی از برآزش خوب مدل‌های اندازه با داده‌هاست. به این ترتیب در نتیجه انجام تحلیل عاملی تأییدی و انجام اصلاحات مذکور و حذف برخی از سوالات ضعیف، نتیجه گرفته میشود که پرسشنامه‌ها از روایی سازه مناسب برخوردار است. سوالات ضعیف حذف شده برای متغیرهای تعادل و کار و زندگی سه سوال، گرانباری شغلی دو سوال، مسئولیت دو سوال و تعداد سوالات حذف شده برای متغیر عملکرد شغلی چهار سوال بود.

بدین ترتیب بعد از هماهنگی و کسب مجوز و با رعایت ملاحظات اخلاقی و بیان اهداف پژوهش، پس از آنکه تعداد کارکنان مشخص شد، پرسشنامه‌ها در بین کارکنان توزیع شد؛ سپس پاسخ آن‌ها به صورت داده‌های کمی مورد استفاده قرار گرفت. قبل از تکمیل پرسش نامه، پژوهشگران برای همه‌ی کارکنان، هدف از مطالعه را توضیح دادند و فرم رضایت نامه‌ی کتبی در اختیار کارکنان قرار گرفت تا پس از آگاهی از مفاد آن و جلب رضایت به مطالعه وارد شوند. در این مرحله به کارکنان خاطر نشان شد که اطلاعات این پرسشنامه بدون نام و محرمانه است و تمامی شرکت‌کنندگان برای ورود به مطالعه و خروج از آن، آزادی کامل دارند؛ افزون بر این، طی روند تکمیل پرسش نامه، توضیحات لازم برای هر یک از سوالات کارکنان داده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های مختلف توصیفی و استنباطی استفاده شد و نرم افزار LISREL 5,8 برای برقراری روابط علی متغیرها مورد استفاده شده است.

یافته‌ها

برای بررسی و توصیف داده های بدست آمده از نمونه مورد مطالعه از شاخص های مرکزی و پراکندگی (میانگین و انحراف معیار) استفاده شد تا از چگونگی پراکندگی نمرات بدست آمده از متغیرهای مورد مطالعه اطلاعات لازم کسب شود.

جدول ۱- شاخص های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای مورد پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار
تعادل کار و زندگی	۳,۰۹	۰,۸۲
گرانباری شغلی	۳,۶۱	۰,۶۷
مسئولیت پذیری	۳,۲۵	۰,۷۲
عملکرد شغلی	۳,۸۸	۰,۸۷

در جدول ۱، آماره های توصیفی متغیرها ارائه شده است. بیشترین میانگین مربوط به عملکرد شغلی ۳,۸۸ با انحراف معیار ۰,۸۷ و کمترین میانگین مربوط به متغیر تعادل ۰,۹۳ و انحراف معیار ۰,۸۲ است.

همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۲ ارایه شده است.

جدول ۲- ماتریس کواریانس متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد کار و زندگی	گرانباری شغلی	مسئولیت پذیری	تنظیم هیجان	عملکرد شغلی
تعداد کار و زندگی	۱				
گرانباری شغلی	۰,۵۳	۱			
مسئولیت پذیری	۰,۴۹	۰,۵۳	۱		
تنظیم هیجان	۰,۲۹	۰,۴۱	۰,۳۷	۱	
عملکرد شغلی	۰,۳۵	۰,۸۲	۰,۴۱	۰,۳۲	۱

چنانچه مشاهده می شود ضریب همبستگی بین متغیر تعادل کار و زندگی و گرانباری شغلی و مسئولیت پذیری با عملکرد شغلی مثبت و معنی دار هستند. شدت این همبستگی به ترتیب ۰,۳۵ و ۰,۸۲ و ۰,۴۱ است. همچنین ضریب همبستگی بین متغیر تنظیم هیجان و عملکرد شغلی مثبت و معنی دار هستند. شدت این همبستگی ۰,۳۲ می باشد. بیشترین ضریب همبستگی بین گرانباری شغلی و عملکرد شغلی ۰,۸۲ دیده شد. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برون زا و درون زا میتوان نتیجه گیری کرد که هر گونه افزایش در میزان تعادل کار و زندگی و گرانباری شغلی و مسئولیت پذیری همراه با افزایش در تنظیم هیجان خواهد بود. و هر گونه افزایش در میزان تنظیم هیجان همراه با افزایش در میزان عملکرد شغلی خواهد بود.

نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف نشان داد که آمار آزمون تعادل کار و زندگی (۱/۲۹) و p -value آن (۰/۱۵) آمار آزمون گرانباری شغلی (۱,۱) و p -value آن (۰,۱۵) آمار آزمون مسئولیت پذیری (۱,۲) و p -value آن (۰,۸۰) و آمار آزمون عملکرد شغلی (۱,۲) و p -value آن ۰,۸ و آمار آزمون عملکرد شغلی (۱,۶۸) و p -value آن ۰,۹ می باشد. با توجه به اینکه مقدار z کولموگروف

اسمیرنوف تمام متغیرها بزرگتر از $p > 0/01$ می باشد. پس مقادیر Zها از نظر آماری در سطح آلفای یک صدم معنی دار نمی باشد. این بیانگر این است که توزیع تمام متغیرها نرمال می باشد.

در مدل ساختاری معنی داری ضریب مسیر با استفاده از (t-value) چنانچه مقدار t باشد، ارتباط دوسازه در سطح $0/05$ الی $0/01$ بین $0/96 < p$ معنی دار است. اگر مقدار t بیشتر از $2/57$ معنی داری ارتباط در سطح $0/1 < p$ می باشد. طبق اطلاعات بدست آمده جدول شماره ۳ بیشترین اثر مربوط به گرانباری شغلی بر عملکرد شغلی با ضریب $1,04$ و $\beta = 1,04$ و $11,74 = t$ مشاهده می شود و بعد از آن مربوط به اثر تعادل کار و زندگی بر عملکرد شغلی می باشد با ضریب $0,40$ و $\beta = 0,40$ و $t = 5,67$ بر اساس معنی دار بودن ضریب مسیر در فرضیه اول بین تعادل کار و زندگی با عملکرد شغلی افراد نظامی با $\beta = 0,40$ و $t = 5,61$ در سطح $0,1 > p$ فرضیه تایید شد. بر اساس معنی دار بودن ضریب مسیر در فرضیه دوم بین گرانباری شغلی و عملکرد شغلی با $\beta = 1,04$ و $t = 11,74$ تایید شد. بر اساس معنی دار شدن ضریب مسیر فرضیه سوم یعنی رابطه مسئولیت پذیری و عملکرد شغلی با $\beta = 0/41$ و $t = 5$ تایید شد. بر اساس معنی دار بودن ضریب مسیر در فرضیه چهارم بین تعادل کار و زندگی و تنظیم هیجان با آماره $0,33$ و $\beta = 0,33$ تایید شد. بر اساس معنی دار بودن ضریب مسیر در فرضیه پنجم بین گرانباری شغلی و تنظیم هیجان با آماره $0,64$ و $\beta = 0,64$ تایید شد. و بر اساس معنی دار بودن ضریب مسیر در فرضیه ششم بین مسئولیت پذیری و تنظیم هیجان با آماره $0,26$ و $\beta = 0,26$ تایید شد. همچنین در مورد فرضیه هفتم تعادل کار و زندگی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی دار بر تنظیم هیجان دارد با ضریب $0,33$. همچنین تنظیم هیجان دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی دار بر عملکرد شغلی با ضریب $0,37$ می باشد. با تایید نقش میانجی تنظیم هیجان، تعادل کار و زندگی دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی دار بر عملکرد شغلی با ضریب $0,29$ می باشد. در مورد فرضیه هشتم گرانباری شغلی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی دار بر تنظیم هیجان دارد با ضریب $0,64$. همچنین تنظیم هیجان دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی دار بر عملکرد شغلی با ضریب $0,37$ می باشد. با تائید نقش میانجی تنظیم هیجان، گرانباری شغلی دارای اثر غیرمستقیم مثبت و معنی دار با عملکرد شغلی با ضریب $0,21$ می باشد. در مورد فرضیه نهم مسئولیت پذیری دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی دار بر تنظیم هیجان دارد با ضریب $0,41$. همچنین تنظیم هیجان دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی دار بر عملکرد شغلی با ضریب $0,37$ می باشد. با تائید نقش میانجی تنظیم هیجان، مسئولیت پذیری

دارای اثر غیرمستقیم مثبت و معنی دار با عملکرد شغلی با ضریب ۰,۲۷ می باشد. (جدول شماره ۳ و جدول شماره ۲).

لازم به ذکر است که معنی داری ضرایب غیر مستقیم در نتیجه تحلیل مسیر با نرم افزار لیزرل از معنی دار بودن ضرایب مستقیم استنباط می شود و ضرورتی بر ارائه ضریب تی مبتنی بر معنی دار بودن ضرایب غیرمستقیم وجود ندارد.

جدول ۳- ضرایب تاثیر متغیرهای مکنون با نقش میانجی مسئولیت پذیری

نتیجه	T	ضریب مسیر	مسیر فرضیه ها
اثر مستقیم دارد	۵,۶۱	۰,۴۰	تعادل کار و زندگی=عملکرد شغلی
اثر مستقیم دارد	۱۱,۷۴	۱,۰۴	گرانباری شغلی=عملکرد شغلی
اثر مستقیم دارد	۵	۰,۴۱	مسئولیت پذیری =عملکرد شغلی
اثر مستقیم دارد	۴,۱۵	۰,۳۳	تعادل کار و زندگی = تنظیم هیجان
اثر مستقیم دارد	۶,۷۷	۰,۶۴	گرانباری شغلی = تنظیم هیجان
اثر مستقیم دارد	۵,۷۶	۰,۲۶	مسئولیت پذیری = تنظیم هیجان
اثر مستقیم دارد	۵,۲۳	۰,۳۷	تنظیم هیجان - <عملکرد شغلی
اثر غیر مستقیم	t=۵,۶۱ و t=۵,۲۳	۰,۲۹	تعادل کار و زندگی - <تنظیم هیجان - <عملکرد

شغلی			
گرانباری شغلی - <تنظیم هیجان- <عملکرد شغلی	۰,۲۱	t=۵,۲۳ و t=۱۱,۷۴	اثر غیر مستقیم
مسئولیت پذیری - <تنظیم هیجان- <عملکرد شغلی	۰,۲۷	t=۵ و t=۵,۲۳	اثر غیر مستقیم

بحث و نتیجه گیری

نیروی انسانی به عنوان با ارزش ترین منابع سازمانی، محور رویکردها و فعالیت های سازمانی بوده و دراعتلای اهداف و آرمان سازمان نقش اساسی ایفا می کند. در این راستا نیرو های نظامی نیز از این قاعده مستثنی نیستند. با نگرش به گذشته درمی یابیم که منابع انسانی به عنوان ضرورت در کار در نیروها و اردوگاه های نظامی هستند. در حال حاضر نیز علیرغم پیشرفت های تکنولوژیک متنوع در سازمان های نظامی، هنوز منابع انسانی مهمترین بازوی رشد و ترقی این سازمان ها محسوب می شوند. لذا براساس معنی دار بودن ضریب مسیر بین تعادل کار و زندگی و مسئولیت پذیری و گرانباری شغلی با عملکرد شغلی افراد نظامی چنین نتیجه می شود که (بین تعادل کار و زندگی و عملکرد شغلی و مسئولیت پذیری، میانجی گری تنظیم هیجان با عملکرد شغلی افراد نظامی رابطه وجود دارد) تأیید می شود. بنابراین می توان نتیجه گرفت بین تعادل کار و زندگی نیروهای نظامی و عملکرد شغلی آنان رابطه وجود دارد یعنی هرچقدر در میثولین نظامی، مدیریت منابع انسانی به تعادل کار و زندگی و مسئولیت پذیری و گرانباری شغلی توجه بیشتری کنند و کمک های لازم را در این زمینه برای نیرو های خود به کار منجر به بهبود عملکرد شغلی آنها خواهد شد.

بر اساس مطالب ذکر شده می توان گفت تعادل کار و زندگی و مسئولیت پذیری و گرانباری شغلی و تنظیم هیجان مهمترین راه بهبود عملکرد در درازمدت است و در آینده نزدیک برای امنیت داشتن و نیروهای نظامی می تواند ادعای برتری کند که قادر باشد از قابلیت ها و تعهد تعادل کار افراد در تمامی سطوح سازمان به نحو احسن بهره برداری کند.

همچنین جو یک مفهوم چند وجهی است که ابعاد آن برنگرش و رفتارهای شغلی کارکنان تأثیر میگذارد. به نظر میرسد هر چه گرانباری شغلی در یک سازمان توسط کارکنان شناخت بهتر باشد، افراد عملکرد بهتری خواهند داشت. از طرفی با توجه به اینکه اجرا آموزش مؤثر از طریق حمایت مدیران تسهیل می گردد و ایجاد جو مطلوب در کار نیز نوآوری را به همراه دارد بنابراین می توان گفت به میزانی که مدیران و رهبران شرایط لازم برای یادگیری شغلی را فراهم کنند، اثربخش تر خواهند بود. حمایت مدیریتی در بعد جو آموزشی به منزله آن است که مدیریت سازمان از یک سو کلیت آموزش و فراگیری را مورد حمایت قرار داده و برآن تاکید می ورزد و از سوی دیگر بکارگیری آموخته ها را در محیط شغلی حمایت می کند. به این مسئله بر کیفیت کار کارکنان می افزاید. حمایت سازمانی نیز مربوط به سیاست ها و فعالیت هایی است که اهمیت آموزش در سازمان را نشان می دهد. همچنین براساس معنی دار بودن ضریب مسیر بین گرانباری شغلی کارمندان و مسئولیت پذیری چنین نتیجه می شود که بین آنها رابطه معنادار وجود دارد. با توجه به تاثیر پذیری مسئولیت پذیری از گرانباری شغلی ملاحظه میگردد بهبود در گرانباری شغلی می تواند باعث افزایش مسئولیت پذیری در کارکنان و سبب افزایش مهارت های یادگیری آنان گردد و این همسو با نظریه دانیل گولمن و جورج هوبر میباشد و یافته های حاصل از تحقیق هنزایی زاده و پریچارد را که بیان می داشتند بهبود در گرانباری می تواند باعث افزایش تعهد کارکنان به سازمان، افزایش مهارت های یادگیری، عملکردی و ارتباطی مدیران و از طرفی با نتایج پژوهش نژادایرانی وهمکاران نیز همسو می باشد. نژادایرانی و همکاران در تحقیق خود با عنوان بررسی میزان متعالی بودن گرانباری شغلی و رابطه آن با تعادل در سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی به این نتیجه رسیدند که بین گرانباری شغلی با تعادل کار و زندگی رابطه وجود دارد.

پژوهش فوق با محدودیت هایی مواجه بود که میتوان به مواردی اشاره کرد، جامعه ی آماری این پژوهش شامل پرسنل واحد نظامی قرارگاه منطقه غرب ارتش بوده است، لذا در تعمیم نتایج به سایر نیروها نظامی و سایر سازمان ها رعایت جانب احتیاط ضروری است. در این پژوهش، سایر عوامل مانند شاخص های اجتماعی، فرهنگی، امکانات مالی و... کنترل نشده است. همچنین عدم کنترل همه متغیرهای ناخواسته و عدم دسترسی به مبانی نظری گسترده، روبه رو بود. همچنین یکی از محدودیت های پژوهش تعداد زیاد ابزار جمع آوری اطلاعات و کمبود زمان کارکنان و گستردگی کار آنان میباشد که میتواند نتایج تحقیق را تحت تأثیر قرار دهند. از طرفی از محدودیت های دیگر این پژوهش ارتباط (نه علت و معلولی) بودن و مقطعی بودن

(غیر طولی) است، که باید توجه لازم و کافی در تفسیر و تعمیم نتایج بشود. با وجود محدودیت های فوق، در این تحقیق یک حوزه مطالعاتی جدید و عالی و در حال رشد گشوده شده است. در این راستا، برخی موضوعات در چهارچوب این مقاله برای تحقیقات آتی قابل شناسایی است.

پیشنهادات

پیشنهاد می شود در تحقیق بعدی اثر قوم و فرهنگ های مختلف در پژوهش مورد بررسی قرار گیرد.

منابع و مأخذ

- احمدی نوده خدابخش، عبدالمالکی هادی، آزادمرزآبادی اسفندیار، ریسی فاطمه (۱۳۸۹). کیفیت گذراندن اوقات فراغت و رابطه آن با آسیب پذیری فرهنگی و اجتماعی در بین خانواده های نظامی. روانشناسی نظامی.
- احمدی، عباداله (۱۳۹۸). نقش واسطه ای حمایت سازمانی در رابطه با مسئولیت پذیری و عملکرد شغلی در کارنان آموزش و پرورش ناحیه یک شیراز. دو ماهنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزش. ۱۱(۴۶): ۲۶۷-۲۹۶.
- اخلاقی، حامد. اسماعیلی شاد، بهرنگ. (۱۳۹۸). رابطه گرانباری نقش و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه روان شناختی در معلمان، دانشگاه آزاد، سال سیزدهم، شماره ۱، صص ۴۴-۲۳.
- امیری، سهراب؛ عیسی زادگان، علی؛ یعقوبی، ابوالقاس؛ عبدالهی، محمد حسین (۱۳۹۵). آثار ارزیابی شناختی و سرکوبگری هیجانی بر واکنش های عصبی خودکار بر اساس حساسیت پردازش حسی. مجله روانپزشکی و روانشناسی ایران. ۲۳(۲): ۱۱۱-۱۲۴.
- ایزدی یزدان آبادی، احمد ونوشه بر، حدیث سادات. (۱۳۸۹). ویژگی شغلی دبیران و رابطه آن با توانمندسازی. فصل نامه های پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۳ (۴): ۱۶۷-۱۸۷.
- آمنه، عیسی زاده. (۱۳۹۵). نقش پیش بینی کننده راهبردهای تنظیم شناختی هیجان در رضایت زناشویی و فرسودگی شغلی پرستاران زن، مرکز تحقیقات مراقبت های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ایران (نشریه پرستاری ایران) ۲۲- ۳۰، ۰۳۹۵، ماه آبان، ۰۱۲ شماره، ۲۹.
- براتی، هادی. حسنی، فریبا. پوشنه، کامبیز. (۱۴۰۱). ارزیابی مدل رضایت شغلی بر اساس سبک زندگی ناخوشایند با میانجیگری تنظیم شناختی هیجان در پرستاران زن بیمارستان در دوران شیوع کرونا. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی سال بیست و سوم، شماره ۲، صص ۱۳۴-۱۴۵.
- برادران کاشانی، زهرا واصغریپور ماسوله، احمدرضا. (۱۳۹۳). گرانباری و تعارض شغلی ثر میان خانه داران زن مراکز اقامتی شهر مشهد: مطالعه کیفی، اولین همایش بین المللی علمی راهبردی توسعه گردشگری جمهوری اسلامی ایران، چالش ها و چشم انداز ها، مشهد.

بیابانگرد، احمد (۱۳۸۷). روش های پرورش احساس مسئولیت در کودکان. روانشناسی رشد و تحول. شماره ۱۹۷: ۵۲-۵۶.

تاجور، مریم؛ عرب، محمد؛ خدابخش نژاد، وجیه (۱۳۸۵). رضایت شغلی کارکنان در مرکز طبی کودکان تهران ۱۳۸۲. مدیریت سلامت، ۹(۲۳)، ۲۵-۳۰.

حسینی، محمد. (۱۳۹۳). نقش یادگیری سازمانی در پاسخگویی و عملکرد شغلی کارکنان پزشکی. مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه ۱۲، ۶۴ (۱۱)، ۹۸-۹۹۶.

حسینی، مهدی و مهدی زاده جرج افکی، غلامرضا. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با عملکرد. کنفرانس بین المللی علوم پیشرفته.

خاکی، داریوش. (۱۳۸۵). بررسی رابطه ی بین فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی مدارس شهر تهران، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، تهران، دانشگاه علامه طباطبایی.

خدابخشی کولایی، آ؛ شیخی، غ ر؛ ازخوش، م. (۱۳۹۱). بررسی رابطه ویژگی های شخصیت با تعارض کار- خانواده در معلمان منطقه ۵ تهران". فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی دوره چهارم شماره ۱۱. ۱۱۶-۱۳۰.

خردمند، ابراهیم. ناظم، فتاح. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، سال سوم، شماره ۱۲، صص ۱۸۹-۱۵۹.

راشدی، جلیل (۱۳۹۱). رابطه بین شیوه های فرزند پروری و سبک های مسئولیت پذیری نوجوانان. مجله روان شناسی. سال شانزدهم، شماره ۲.

رشیدی، آرزو؛ علی بیگی، امیر حسین؛ میرک زاده، علی اصغر (۱۳۹۶). بررسی تاثیر تعادل کار و زندگی بر رضایت شغلی و تعهد حرفه ای آموزشگران کشاورزی استان تهران. پژوهش مدیریت آموزشی کشاورزی. ۹(۴۳). ۱-۱۶.

زوار، تقی؛ شبان نسیم، فرناز مهدی زاده. جعفر (۱۴۰۰). پیش بینی عملکرد شغلی معلمان بر اساس توانمند سازی روان شناختی و سبک رهبری مدیران. دوره ۱۷. شماره ۱. بهار ۱۴۰۰. صص ۱۸۲-۱۶۱.

سروقد، سیروس؛ سالک نژاد، الهه (۱۳۹۳). رابطه گرانباری شغلی و دلبستگی شغلی با عملکرد شغلی کارکنان شرکت نوری. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرو دشت، پایان نامه کارشناسی ارشد.

شاکری، محسن. برزگر بفرئی، کاظم. پناهی، کاظم. (۱۴۰۰). اثربخشی آموزش مهارت مقابله با استرس بر تعادل کار و زندگی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان یزد، دانشکده بهداشت یزد، شماره اول.

شاه محمدی، نیره. (۱۳۹۹). آموزش مهارت خودآگاهی بر خودتنظیمی و مسئولیتپذیری دانشجویان رشته پرستاری دانشگاه علوم پزشکی. آموزش در علوم انتظامی ۲۷، ۲۹، ۱۶۰-۱۴۱.

شولی بندر ریگی زاده، سمیه، بشلیده، کیومرث، هاشمی شیخ شبانی، سید اسماعیل و ارشدی، نسرین. (۱۳۹۰) بررسی روابط روان رنجورخویی، تعارض کار-خانواده، گرانباری نقش، عدالت رویه ای، عدالت توزیعی کنترل شغلی با فرسودگی شغلی در کارکنان شرکت گاز اهواز، مجله دست آوردهای روان شناختی ۴۷-۷۲.

صبکرو م، حق بین ع، ابراهیم زاده ر. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی پنج عاملی و تعادل کار و زندگی در دانشگاه یزد، (۲): ۱۱۲-۳۲.

صلاحیان، افشین؛ عریضی، حمیدرضا؛ بابامیری، محمد؛ عسگری، آزاده (۱۳۹۰). عوامل پیش بینی سندورم فرسودگی شغلی، نشریه پژوهش پرستاری ایران، ۶(۲۳): ۲۳-۳۱.

فاضلی، بهمنی، اکبری. (۱۴۰۰). فصلنامه علمی مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی، سال ششم، شماره ۲۲، تابستان، صفحات ۴۴۴-۷.

قزنجائی، حسن؛ تقی زاده، محمد احسان؛ رحمانیان، هدیه (۱۳۹۸). اثربخشی آموزش گروهی مسئولیت پذیری بر اساس نظریه انتخاب بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی. مطالعات روانشناسی صنعتی سازمانی. ۶(۲): ۱۳۹-۱۵۸.

کاظمی، سلطانعلی. جاویدی، حجت اله و آرام. محبوبه. (۱۳۸۹). تاثیر آموزش مهارت های ارتباطی بر استرس شغلی کارکنان، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱(۴)، ۶۳-۸۰.

کریمی، س.، شاه دوستی، م. (۱۳۹۵). از سرمایه اجتماعی تا عملکرد شغلی: از سرمایه اجتماعی تا عملکرد شغلی: نقش میانجی گرایش کارآفرینی در سازمان جهاد کشاورزی استان همدان. مجله تحقیقات ترویج و آموزش کشاورزی، ۱۰ (۳)، ۵۳-۶۲ (فارسی).

کشتمند، خسرو (۱۴۰۰). تربیت نظامی پیشگیری از جرائم. انتشارات دافوس. تهران.

مامی ش، شریفی م، حیدریان ف، الماسی ف، یاراحمدی ح، زندی فرح، بسطامی م. (۱۳۹۵). پیش بینی عملکرد شغلی بر اساس دشواری های تنظیم هیجانی و شیوه های رویارویی با عوامل فشارزا در کارکنان درمانی یک بیمارستان نظامی، فصلنامه پرستار و پزشک، شماره ۱۳، سال چهارم.

محمدی یوز باش کندی، ف. لیوارجانی. ش، حسینی نسب، د. (۱۴۰۰). تدوین مدل ساختاری بهزیستی تحصیلی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی تبریز بر اساس حس انسجام و خود دلسوزی با میانجی گری مسئولیت پذیری. راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۵۵ (۱۱): ۱۶۰-۱۶۸.

محمدی، حمیده. فولاد چنگ، محبوبه. (۱۳۹۷). نقش واسطه ای سبک های پردازش هویت در رابطه بین سبک های دلبستگی و راهبردهای تنظیم شناختی هیجان، مجله روان شناسی ۸۷، سال بیست و دوم، سال دوم.

معصومی کیا فرهاد، رزاقی محمد، قایم زاده علیشاهی فرهاد (۱۳۹۹). نقش یادگیری و جو آموزش سازمانی در عملکرد شغلی: سهم متغیر ظرفیت یادگیری سازمانی. شماره ۱۴۷-۱۷۴.

نورعلیزاده، حمیدرضا (۱۳۸۳). مقایسه روش های ارزیابی عملکرد. اولین کنفرانس مدیریت عملکرد. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

خردمند، ابراهیم. ناظم، فتاح. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، سال سوم، شماره ۱۲، صص ۱۸۹-۱۵۹.

حسینی، م. (۱۳۹۳). نقش یادگیری سازمانی در پاسخگویی و عملکرد شغلی کارکنان پزشکی. مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه ۱۲، ۶۴ (۱۱)، ۹۹۶-۹۸.

خاکی، داریوش. (۱۳۸۵). بررسی رابطه ی بین فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی مدارس شهر تهران، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، تهران، دانشگاه علامه طباطبایی.

حسینی، مهدی و مهدی زاده جرج افکی، غلامرضا. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با عملکرد. کنفرانس بین المللی علوم پیشرفته.

کریمی، س.، شاه دوستی، م. (۱۳۹۵). از سرمایه اجتماعی تا عملکرد شغلی: از سرمایه اجتماعی تا عملکرد شغلی: نقش میانجی گرایش کارآفرینی در سازمان جهاد کشاورزی استان همدان. مجله تحقیقات ترویج و آموزش کشاورزی، ۱۰ (۳)، ۵۳-۶۲ (فارسی).

شولی بندر ریگی زاده، سمیه، بشلیده، کیومرث، هاشمی شیخ شبانی، سید اسماعیل و ارشدی، نسرین. (۱۳۹۰) بررسی روابط روان رنجورخویی، تعارض کار-خانواده، گرانباری نقش، عدالت رویه ای، عدالت توزیعی کنترل شغلی با فرسودگی شغلی در کارکنان شرکت گاز اهواز، مجله دست آوردهای روان شناختی ۴۷-۷۲.

اخلاقی، حامد. اسماعیلی شاد، بهرنگ. (۱۳۹۸). رابطه گرانباری نقش و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه روان شناختی در معلمان، دانشگاه آزاد، سال سیزدهم، شماره ۱، صص ۴۴-۲۳.

برادران کاشانی، زهرا واصغریور ماسوله، احمدرضا. (۱۳۹۳). گرانباری و تعارض شغلی نر میان خانه داران زن مراکز اقامتی شهر مشهد: مطالعه کیفی، اولین همایش بین المللی علمی راهبردی توسعه گردشگری جمهوری اسلامی ایران، چالش ها و چشم انداز ها، مشهد.

کاظمی، سلطانعلی. جاویدی، حجت اله و آرام. محبوبه. (۱۳۸۹). تاثیر آموزش مهارت های ارتباطی بر استرس شغلی کارکنان، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱ (۴)، ۶۳-۸۰.

خدابخشی کولایی، آ؛ شیخی، غ ر؛ ازخوش، م. (۱۳۹۱). بررسی رابطه ویژگی های شخصیت با تعارض کار- خانواده در معلمان منطقه ۵ تهران". فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی دوره چهارم شماره ۱۱. ۱۱۶-۱۳۰.

شاکری، محسن. برزگر بفروئی، کاظم. پناهی، کاظم. (۱۴۰۰). اثربخشی آموزش مهارت مقابله با استرس بر تعادل کار و زندگی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان یزد، دانشکده بهداشت یزد، شماره اول.

مامی ش، شریفی م، حیدریان ف، الماسی ف، یاراحمدی ح، زندی فرح، بسطامی م. (۱۳۹۵). پیش بینی عملکرد شغلی بر اساس دشواری های تنظیم هیجانی و شیوه های رویارویی با عوامل فشارزا در کارکنان درمانی یک بیمارستان نظامی، فصلنامه پرستار و پزشک، شماره ۱۳، سال چهارم. ۲۲-۳۰، ۳۹۵، ماه آبان، ۰۱۲، شماره، ۲۹.

صبرکرو م، حق بین ع، ابراهیم زاده ر. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی پنج عاملی و تعادل کار و زندگی در دانشگاه یزد، (۲): ۱۱۲-۳۲.

رشیدی، آرزو؛ علی بیگی، امیر حسین؛ میرک زاده، علی اصغر(۱۳۹۶). بررسی تاثیر تعادل کار و زندگی بر رضایت شغلی و تعهد حرفه ای آموزشگران کشاورزی استان تهران. پژوهش مدیریت آموزشی کشاورزی. ۹(۴۳): ۱-۱۶.

محمدی، حمیده. فولاد چنگ، محبوبه. (۱۳۹۷). نقش واسطه ای سبک های پردازش هویت در رابطه بین سبک های دلبستگی و راهبردهای تنظیم شناختی هیجان، مجله روان شناسی ۸۷، سال بیست و دوم، سال دوم.

آمنه، عیسی زاده. (۱۳۹۵). نقش پیش بینی کننده راهبردهای تنظیم شناختی هیجان در رضایت زناشویی و فرسودگی شغلی پرستاران زن، مرکز تحقیقات مراقبت های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ایران (نشریه پرستاری ایران) ۲۲- ۳۰، ۳۹۵، ۰۳ ماه آبان، ۰۱۲ شماره، ۲۹.

براتی، هادی. حسنی، فریبا. پوشنه، کامبیز. (۱۴۰۱). ارزیابی مدل رضایت شغلی بر اساس سبک زندگی ناخوشایند با میانجیگری تنظیم شناختی هیجان در پرستاران زن بیمارستان در دوران شیوع کرونا. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی سال بیست و سوم، شماره ۲، صص ۱۳۴-۱۴۵.

شاه محمدی، نیره. (۱۳۹۹). آموزش مهارت خودآگاهی بر خودتنظیمی و مسئولیت پذیری دانشجویان رشته پرستاری دانشگاه علوم پزشکی. آموزش در علوم انتظامی ۲۷، ۲۹، ۱۶۰-۱۴۱.

محمدی یوز باش کندی، ف. لیوارجانی. ش، حسینی نسب، د. (۱۴۰۰). تدوین مدل ساختاری بهزیستی تحصیلی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی تبریز بر اساس حس انسجام و خود دلسوزی با میانجی گری مسئولیت پذیری. راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۱۱، ۵، ۱۶۰-۱۶۸.

فاضلی، بهمنی، اکبری. (۱۴۰۰). فصلنامه علمی مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی، سال ششم، شماره ۲۲، تابستان، صفحات ۴۴-۷.

امیری، سهراب؛ عیسی زادگان، علی؛ یعقوی، ابوالقاس؛ عبدالهی، محمد حسین(۱۳۹۵). آثار ارزیابی شناختی و سرکوبگری هیجانی بر واکنش های عصبی خودکار بر اساس حساسیت پردازش حسی. مجله روانپزشکی و روانشناسی ایران. ۲۳(۲): ۱۱۱-۱۲۴.

ایزدی یزدان آبادی، احمد ونوشه بر، حدیث سادات. (۱۳۸۹). ویژگی شغلی دبیران و رابطه آن با توانمندسازی. فصل نامه های پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۳ (۴):۱۶۷-۱۸۷.
 زوار، تقی؛ شبان نسیم، فرناز مهدی زاده. جعفر (۱۴۰۰). پیش بینی عملکرد شغلی معلمان بر اساس توانمند سازی روان شناختی و سبک رهبری مدیران. دوره ۱۷. شماره ۱. بهار ۱۴۰۰. ص ۱۸۲-۱۶۱.

معصومی کیا فرهاد، رزاقی محمد، قایم زاده علیشاهی فرهاد (۱۳۹۹). نقش یادگیری و جو آموزش سازمانی در عملکرد شغلی: سهم متغیر ظرفیت یادگیری سازمانی. شماره ۱۴۷-۱۷۴.
 احمدی، عبدالله. (۱۳۹۸). نقش واسطه ای حمایت سازمانی در رابطه با مسئولیت پذیری و عملکرد شغلی در کارنان آموزش و پرورش ناحیه یک شیراز. دو ماهنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزش. ۱۱ (۴۶): ۲۶۷-۲۹۶.

Bartley S R, Ingram N.(2017). Parental modelling of mathematical affect: Self-efficacy and emotional arousal. *Mathematics Education Research Journal*. 30(3): 277-97. [https://doi. Doi. Org/10.1007/s13394-017-0233-3](https://doi.org/10.1007/s13394-017-0233-3)

Bibby, P.A. & Ross, k. E. (2017). Alexithymia predicts loss chasing for people at risk for problem gambling. *Journal of behavioral addictions*. 6(4):608-630.

Carlson DS, Perrewé PL. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of workfamily conflict. *Journal of Management*; 05(4): 513-42

Coatworth, J. M. (۲۰۰۷). The relation ship between social class and child rearing behaviors: Parents` perspective taking and value orientations *journal of marriage and the family*, ۵۹.

Franch. J.R. (1972). *Organiathonal stress and indivijual strain.in:marrow.A.J.the failure of success*. New York: 30-66.

Jakobs, M., Snow, K., geraci, M., Meena Vythilingam, M., Blair, R.j., Charney, D.S., pine, D.S. & Blair, K.S. (2008). Association between level of emotional intelligence and severity of anxiety in generalized social phobia. *Journal of anxiety disorder*, 87, 9-24.

Jana, L. R. (2004). Behavioral outcomes of interpersonal aggression at work: A mediated model. *31(12):53*

Kasl, S.V.(1978) *Epidemiological contributions to the study of work stress*. Chichecter.New York.Brisbane.and Toronto.Wiley:384.

- Lazarus, R. S, (1991). *Emotion and adaptation*, New York, Oxford University Press.
- Margolis, B.L. (1974). Job stress: an unlisted occupational hazard. *Journal of occupational medicine*.16:659661.
- Meyer, E. G., & Wynn, G. H (2018). The importance of US military cultural competence. *Military and veteran mental health*, 15-33.
- Meyer, E. G., & Wynn, G. H. (2018). The importance of US military cultural competence. *Military and veteran mental health*;, 15-33
- Motowidlo, J.S. (2003). *Jub performance handbook of psychology industrial & organizational psychology*.12
- Oluwakemi, A., Olanrewaju, A. (2014). Counterproductive behaviour and job performance among secondary school teachers: School climate as a mediator. *Journal of Education and Practice*, 15 (8), 198-204.
- Rantanen, J. Pulkkinen, L. & Kinnunen, U. (2005). The Big Five Personality Dimensions, Work-Family Conflict, and psychological Distress: A Longitudinal View. *Journal of Individual Differences*, 26, 155–166.
- Saltzman, W R, Lester P, Beardslee W R, Layne C M, Woodward K, Nash W P.(2011). Mechanisms of risk and resilience in military families: Theoretical and empirical basis of a family-focused resilience enhancement program. *Clin Child and Fam Psychol Rev*;; 14(3): 213-30. <https://doi.org/10.1007/s10567-011-0096-1>.
- Saltzman, W R, Lester P, Beardslee W R, Layne C M, Woodward K, Nash W P.(2011). Mechanisms of risk and resilience in military families: Theoretical and empirical basis of a family-focused resilience enhancement program. *Clin Child and Fam Psychol Rev*;; 14(3): 213-30. <https://doi.org/10.1007/s10567-011-0096-1>.
- Schutte, N. S., Malou, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. L., Dornheim. L. (1998). Development and validation of the measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25, 167-177.

Predicting military job performance based on job value, work-life balance, responsibility with the mediation of emotion regulation

Abstract

The present study was conducted with the aim of investigating the prediction of the military personnel's job performance based on job burden, work-life balance, and responsibility with the mediation of emotion regulation. The design of the current research is descriptive of the correlation type and the statistical population of this research is all the personnel of the military unit of the army's western region headquarters, numbering 140 people. The sample size was considered to be 103 people using Morgan's table. To collect data from Nimez Lorani's work-life balance questionnaire (2019), Tracey and Tous' job burden questionnaire (2005), Patterson's job performance questionnaire (1992) and Niklova et al.'s standard responsibility questionnaire (2016). Used. The obtained data were analyzed using correlation method and structural equation model. The results of the research showed that there is a direct and significant relationship between the variables of work-life balance, job burden, and responsibility with job performance. Also, work-life balance, job burden, and responsibility through emotion regulation have an indirect effect on the job performance of military personnel.

Keywords: job performance, work-life balance, job burden, emotion regulation, military.