

Research Paper

The prediction of job performance based on work-family conflict, psychological empowerment, emotional intelligence, responsibility and sense of coherence feeling in staff

Fatemeh Bavali¹, Moloud Keykhosrovani^{2*}, Ezat Deyreh³, Sooran Rajabi⁴

1. Ph. D Student of Psychology, Department of Psychology, Bushehr Branch, Islamic Azad University, Bushehr, Iran

2. Assistant Professor, Department of Psychology, Bushehr Branch, Islamic Azad University, Bushehr, Iran

3. Assistant Professor, Department of Psychology, Bushehr Branch, Islamic Azad University, Bushehr, Iran

4. Associate Professor, Department of Psychology, Bushehr Branch, Islamic Azad University, Bushehr, Iran

4. Associate Professor, Department of Psychology, Persian Gulf University, Bushehr, Iran

Received: 2022/04/23

Accepted: 2022/07/05

PP: 37-49

Use your device to scan and read the article online



DOI:

10.30495/jedu.2024.30288.6064

Keywords:

Job performance, Sense of coherence feeling, psychological empowerment, Responsibility, Emotional intelligence.

Abstract

Introduction: The purpose of this study was to prediction of job performance based on work-family conflict, sense of coherence feeling, psychological empowerment and responsibility and emotional intelligence in staff Bushehr ports and maritime organization.

research methodology: The descriptive- correlation method was used. The quantitative- correlation method was used. The statistical population consists of all staff ports and maritime organization Bushehr city in year 2020 to 1700 people. In this study, according to convenience sampling 400 students were selected as samples and they were asked to job performance questionnaire of Paterson (1992), work-family conflict questionnaire of Carlson and et al (2000), sense of coherence questionnaire of Flensborg-medsen and et al (2006), psychological empowerment questionnaire of Spreitzer and Mishra (1997), social responsibility questionnaire of Carroll (1991) and self-report emotional intelligence scale of Schutte and et al (1998).

Findings: Data were analyzed using Pearson correlation and multivariate regression with using SPSS version 24 was investigated. Findings showed that there was negative and significant correlation between work-family conflict with job performance ($P < 0/01$). There was positive and significant correlation between sense of coherence feeling, psychological empowerment and responsibility and emotional intelligence with job performance ($P < 0/01$). Regression analyses also revealed that %51/1 of variance of job performance was explained by coherence feeling, psychological empowerment and responsibility and emotional intelligence.

Conclusion: This study confirmed the significant contribution of coherence feeling, psychological empowerment and responsibility and emotional intelligence in job performance.

Citation: Bavali Fatemeh, Keykhosrovani Moloud, Deyreh Ezat, Rajabi Sooran .(2024).The prediction of job performance based on work-family conflict, psychological empowerment, emotional intelligence, responsibility and sense of coherence feeling in staff. Journal of New Approaches in Educational Administration; 15(1):37-49

Corresponding author: Moloud Keykhosrovani

Address: Department of Psychology, Bushehr Branch, Islamic Azad University, Bushehr, Iran

Tell: 09132084724

Email: moloud.keykhosrovani@iaubushehr.ac.ir

Extended Abstract

Introduction:

Currently, one of the main problems of organizations is the low level of job performance of employees, which causes irreparable damage to the organization. Many variables can affect job performance, one of the most important of which is work-family conflict and family-work conflict so that job performance is negatively affected by these conflicts. One of the other variables that can affect job performance is the sense of coherence feeling which can play an important role in improving information sharing in the workplace and having a greater impact on job performance. Another variable that can affect job performance is psychological empowerment at work, which is a new perspective on the concept of job motivation that provides the right conditions for employees to realize their talents. Furthermore, there is a positive and significant relationship between responsibility and job performance. Responsibility is defined as the shared understanding of increasing ethical behaviors among employees and accordingly, the growth and excellence of members. In the meantime, emotional intelligence can be related to work-family conflict, sense of coherence feeling, psychological empowerment and responsibility and affect the job performance of employees, and is a predictor of job performance and also is affected by the sense of coherence feeling, psychological empowerment and social responsibility

Method:

The present study was descriptive and correlational. The statistical population included all the employees of Sina Port and Marine Services Development Company and Bushehr Ports and Maritime Organization working in 2020, who were employed as formal, contractual and temporary. The research sample was selected based on convenience sampling method. Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis were used to analyze the data simultaneously. Data analysis tool was SPSS software version 24. The following instruments were used for data collection: 1) Paterson's (1992) Job Performance Questionnaire (JPQ), this questionnaire has 15 questions that was prepared by Paterson in 1992. The scoring of this questionnaire in the Likert scale is 4 points, so that rarely is 0, sometimes is 1, often is 2, and always is 3. In the present study, the internal consistency method was used to evaluate the reliability, for which Cronbach's alpha was 0.79. 2) Work-Family Conflict Questionnaire (WFCQ) of Carlson et al., (2000), this questionnaire has 18 questions and the score of the questionnaire in the Likert scale is 5 points, so that I completely disagree is 1, I disagree is 2, I neither agree nor disagree is 3, I agree is 4 and I totally agree is 5. In the present study, the internal consistency method was used to evaluate the

reliability, for which Cronbach's alpha was 0.92. 3) Flensburg-medsen's (2006) Sense of Coherence Questionnaire (SCQ). In the present study, the internal consistency method was used to evaluate the reliability, for which Cronbach's alpha was 0.81. 4) Spreitzer & Mishra's (1997) Psychological Empowerment Questionnaire (PEQ) has 15 questions and its scoring is in the five-point Likert scale. In the present study, the internal consistency method was used to evaluate the reliability, for which Cronbach's alpha was 0.73. 5) Carroll's (1992) Social Responsibility Questionnaire (SRQ) The questionnaire consists of 20 questions and measures 4 components including economic obligations, moral obligations, legal obligations and social or humanitarian obligations in a 5-point Likert scale. In the present study, the internal consistency method was used to evaluate the reliability, for which Cronbach's alpha was 0.90.

Results:

In this study, 41% of participants (164 people) were employed formally, 16.5% of participants (66 people) were employed contractually, 22.8% of participants (91 people) were employed in contracted form and 19.8% of participants (79 people) were employed temporarily. Also, 19.3% (77 people) had a high school diploma, 7% (28 people) had an associate degree, 38.8% (155 people) had a bachelor's degree, and 35% (140 people) had a master's degree or higher. The mean age of the sample was 40.67 years and the standard deviation of age was 5.406. Table 1 shows the descriptive indicators of job performance including work-family conflict, family-work conflict, and sense of coherence feeling, psychological empowerment, social responsibility, and emotional intelligence. Also, the amount of skewness and kurtosis of the research variables is in the range (2, -2), which indicates that the research variables have a normal distribution. The results of correlation matrix in Table 2 showed that there is a negative and significant relationship between work-family conflict ($p < 0.05$, $r = -0.765$), family-work conflict ($p < 0.01$, $r = -0.166$) with job performance. Sense of coherence feeling ($p < 0.05$, $r = 0.748$), psychological empowerment ($p < 0.05$, $r = 0.691$), social responsibility ($p < 0.05$, $r = 0.809$) and emotional intelligence ($p < 0.05$, $r = 0.834$) have a positive and significant relationship with job performance. Since there was a significant relationship between the research variables, regression was possible to be implemented. Therefore, simultaneous multiple regression was used to predict job performance based on work-family conflict, sense of coherence feeling, psychological empowerment, responsibility and emotional intelligence, the results of which are shown in Tables 3 and 4. Table 3 of the model

summary showed that the multiple correlation coefficient between work-family conflict, sense of coherence feeling, psychological empowerment, responsibility and emotional intelligence with job performance is 0.715. In addition, 51.1% of the variance of job performance was explained based on predictor variables. Also, significant results of one-way analysis of variance (ANOVA) indicate the appropriateness of the regression model. Table 4 shows the simultaneous multiple regression coefficients as well as the standard and non-standard coefficients of multiple regression analysis simultaneously to predict job performance. The results showed that work-family conflict, sense of coherence feeling, psychological empowerment, responsibility and emotional intelligence can predict job performance and the strongest predictor variable was emotional intelligence with beta coefficient of 0.373 and family-work conflict had the weakest beta value of 0.141.

conclusion:

The results showed that work-family conflict can predict job performance. Explaining this finding, it can be said that work-family conflict occurs when job demands reduce individual ability to play family roles, by reducing a person's commitment and energy. The results showed that a sense of coherence

feeling can predict job performance. Explaining this finding, it can be said that employees who have a stronger sense of coherence feeling have more adaptability and flexibility with their job conditions and work environment, which improves their job performance. In another part of the results, it was shown that psychological empowerment can predict job performance. Explaining this finding, it can be said that the feeling of empowerment has a significant effect on the performance of employees in the organization. The results showed that, responsibility can predict job performance, it can be said that social responsibility is a set of common values, beliefs and knowledge that is institutionalized among employees and in the performance of possible organizational activities. Finally, the results showed that emotional intelligence can predict job performance, it can be said that job performance is affected by the employee's ability to use emotions to facilitate performance, and employees can use positive and negative emotions as an advantage to improve their performance.

مقاله پژوهشی

پیش بینی عملکرد شغلی بر اساس تعارض کار-خانواده، توانمندسازی روانشناختی، هوش هیجانی، مسئولیت پذیری و حس انسجام در کارکنان

فاطمه بوالی^۱، مولود کیخسروانی^{۲*}، عزت دیره^۳، سوران رجبی^۴

۱. دانش آموخته دکتری روانشناسی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران

۲. استادیار گروه روانشناسی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران

۳. استادیار، گروه روان شناسی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران

۴. دانشیار، گروه روان شناسی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران

۴. دانشیار، گروه روان شناسی، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ایران

چکیده

مقدمه و هدف: توجه به عملکرد کارکنان یکی از اهداف زیربنایی سازمان در جهت تحقق راهبردهای آن است و نقش نیروی انسانی به منظور اصلی-ترین سرمایه سازمان، لزوم حفظ بهبود این سرمایه را بیشتر مشخص می کند. هدف از این پژوهش پیش بینی عملکرد شغلی بر اساس تعارض کار-خانواده، توانمندسازی روانشناختی، هوش هیجانی، مسئولیت-پذیری و حس انسجام در کارکنان بود.

روش شناسی پژوهش: جامعه آماری همه ی کارکنان شاغل در اداره بنادر و دریانوردی بوشهر و شرکت توسعه خدمات دریایی و بندری سینا در سال ۱۳۹۹ به تعداد ۱۷۰۰ نفر بود. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. حجم نمونه ۴۰۰ نفر به شیوه نمونه گیری در دسترس انتخاب و به پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲)، تعارض کار-خانواده کارلسون و همکاران (۲۰۰۰)، حس انسجام فلنسبرگ-مدسن و همکاران (۲۰۰۶)، پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر و میشرا (۱۹۹۷)، مسئولیت-پذیری اجتماعی کارول (۱۹۹۱) و هوش هیجانی شات و همکاران (۱۹۹۸) پاسخ دادند. داده-ها با ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره و با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۴ تحلیل شد.

یافته ها: نتایج نشان داد که بین تعارض کار-خانواده با عملکرد شغلی رابطه منفی و معنادار وجود دارد ($P < 0.01$). بین حس انسجام، توانمندسازی روانشناختی، مسئولیت-پذیری و هوش هیجانی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($P < 0.01$). نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نیز آشکار کرد که ۵۱/۱ درصد واریانس عملکرد شغلی به وسیله تعارض کار-خانواده، حس انسجام، توانمندسازی روانشناختی، مسئولیت پذیری و هوش هیجانی تبیین می شود.

بحث و نتیجه گیری: یافته های این پژوهش نشان می-دهد که تعارض کار-خانواده، حس انسجام، توانمندسازی روانشناختی، مسئولیت-پذیری و هوش هیجانی نقش مهمی در پیش-بینی عملکرد شغلی کارکنان دارند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۱۴

شماره صفحات: ۴۹-۳۷

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/jedu.2024.30288.6064

واژه های کلیدی:

عملکرد شغلی

تعارض کار-خانواده

توانمندسازی روانشناختی

مسئولیت پذیری

هوش هیجانی

حس انسجام

استناد: بوالی فاطمه، کیخسروانی مولود، دیره عزت، رجبی، سوران (۱۴۰۳). پیش بینی عملکرد شغلی بر اساس تعارض کار-خانواده، توانمندسازی روانشناختی، هوش هیجانی، مسئولیت پذیری و حس انسجام در کارکنان، دوماهنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۵ (۱):

* نویسنده مسوول: مولود کیخسروانی

نشانی: استادیار گروه روانشناسی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران

تلفن: ۰۹۱۳۲۰۸۴۷۲۴

پست الکترونیکی: moloud.keykhsrovani@iaubushehr.ac.ir

مقدمه

امروزه، سازمان ها دریافته اند مهم ترین سرمایه های آنان منابع انسانی هستند که عامل مهمی در موفقیت و پیشرفت هر سازمان بوده و هیچ سازمانی بدون وجود آن نخواهد توانست به تمامی اهداف مورد نظر خود دست. ظهور و حاکمیت این دیدگاه که موفقیت و اثربخشی سازمان ها را در گرو هدایت صحیح منابع، به ویژه منابع انسانی می داند، موجب شده تا در سال های اخیر به بررسی و مطالعه رفتارهای کارکنان، از جمله عملکرد آنان توجه قابل ملاحظه ای معطوف شود. آنچه می توان به طور صریح بیان کرد این است که حیات سازمانی، در گرو عملکرد صحیح کارکنان است و با مدیریت موثر عملکرد می توان کارکنان را پرورش داده، نقاط قوت و ضعف آنان را گوشزد کرد و به سوی آرمان ها و اهداف سازمانی پیش برد. عملکرد شغلی کارکنان به عنوان ارزش کلی مورد انتظار هر سازمان، شاخصی برای تعیین سطح بازدهی و بهره‌وری آن به شمار می رود و نقش مهمی در بهبود عملکرد سازمان ها دارد. (Xie & Yang, 2021). عملکرد یکی از مفاهیم بنیادین در مدیریت به شمار می رود. چون بسیاری از وظایف مدیریت بر اساس آن شکل می گیرد. (Omotunde & Alegbeleye, 2021) سازمان‌هایی که بتوانند متغیرهای مرتبط با عملکرد شغلی را شناسایی کنند، می‌توانند با به کارگیری اطلاعات صحیح از حضور بیهوده آنان در درون سازمان جلوگیری کنند (Nasimi & Zare, 2020). بر اساس پیشینه، متغیرهای فراوانی می‌توانند عملکرد شغلی را تحت تاثیر خود قرار دهند، که یکی از مهمترین آنها تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار است، به طوری که عملکرد شغلی در جهت منفی تحت تاثیر این تعارضات قرار دارد رادیتا و همکاران (۲۰۲۱) با هدف بررسی تعارض کار-خانواده در میان کارمندان: نقش دینداری بر روی رضایت و عملکرد شغلی نشان دادند که دینداری در رابطه بین تعارض کار-خانواده و رضایت شغلی نقش میانجی دارد. رضایت شغلی تاثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد. دینداری تاثیر مثبتی بر رضایت و عملکرد شغلی کارمندان دارد. (Radita & et al, 2021, Wijayati & et al, 2020) تعارض میان کار و خانواده به عنوان موضوعی اصلی که هم کارکنان و کارفرمایان و هم خانواده آنان را متأثر می‌سازد، شناخته شده است (Mousavinia & et al, 2020). تعارض کار و خانواده زمانی اتفاق می افتد که تقاضاهای کاری و خانوادگی با یکدیگر ناسازگار باشند (Kavei & et al, 2021). به طوری که از افراد خواسته می‌شود که چندین نقش را همزمان مدیریت کنند و منابع خود را بین کار و خانواده تقسیم کنند و این یک عدم تعادل بین کار و خانواده را برای فرد به وجود می‌آورد که منجر به شکل‌گیری تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار در افراد می‌شود. (Obrenovic & et al, 2020). . سالاری اسکر و همکاران (Salari Esker & et al, 2020) در تحقیقی با هدف بررسی تاثیر حمایت اجتماعی و تعارض کار-خانواده بر عملکرد شغلی کارکنان نشان دادند که حمایت اجتماعی بر عملکرد شغلی تاثیر مستقیم و معناداری دارد؛ همچنین حمایت اجتماعی بر تعارض کار-خانواده و تعارض کار-خانواده بر عملکرد شغلی تاثیر منفی و معنادار دارد. نتایج حاصل از مدل سازی پژوهش نشان داد که حمایت اجتماعی به واسطه تعارض کار-خانواده بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر معناداری ندارد. ویجیاتای و همکاران (۲۰۲۰) با هدف بررسی هوش هیجانی، تعارض کار-خانواده و رضایت شغلی بر عملکرد شغلی معلمان نشان دادند که بین هوش هیجانی، تعارض کار-خانواده و رضایت شغلی با عملکرد شغلی رابطه وجود دارد. عملکرد شغلی در جهت منفی تحت تاثیر تعارض کار-خانواده قرار دارد. هم چنین نتایج نشان دهنده آن بود که هوش هیجانی و رضایت شغلی در جهت مثبت بر عملکرد شغلی معلمان تاثیر مستقیم دارند.

یکی از متغیرهایی که می‌تواند بر روی عملکرد شغلی تاثیر داشته باشد، حس انسجام است. حس انسجام یک سازه شخصیتی با سه مؤلفه درک-پذیری (توانایی فرد در فهم این موضوع که موقعیتی که در آن قرار گرفته، قابل درک و یا قابل پیش-بینی است)، توانایی مدیریت (درک فرد از توانایی-هایش برای مقابله با موقعیت-های دشوار و تنش-آور) و احساس معناداری (توانایی یافتن معنا در زندگی روزمره و مشکلات پیش-رو) است. (Sanieie & et al, 2010) حس انسجام یک جهت-گیری شخصی به زندگی است به عبارتی دیگر، حس انسجام به عنوان یک منبع شخصی تعریف شده است که به افراد امکان می‌دهد علی رغم شرایط دشوار و استرس-زا سالم بمانند (Vagedes & et al, 2021). هینستروم و همکاران (Heinström & et al, 2020) در تحقیقی با هدف بررسی احساس انسجام به عنوان عاملی تاثیرگذار در اشتراک گذاری اطلاعات در محل کار نشان دادند که احساس انسجام به طور مستقیم و غیرمستقیم به واسطه اعتماد و گرایش یادگیری کارکنان، بر اشتراک اطلاعات تاثیر دارد. و می تواند تاثیرگذاری بیشتری بر عملکرد شغلی داشته باشد (Memarbashiavval & et al, 2011). احتشامزاده و همکاران (Ehteshamzadeh & et al, 2013) در تحقیقی با هدف بررسی رابطه بین احساس انسجام و عملکرد شغلی با میانجی‌گری سلامتی روان و راهبردهای مقابله نشان دادند که احساس انسجام هم به واسطه‌ی راهبردهای مقابله‌ای هیجان‌مدار و مساله‌مدار و سلامت عمومی و هم به طور مستقیم با عملکرد شغلی رابطه دارد. به عبارت دیگر احساس انسجام از طریق راهبردهای مقابله‌ای و سلامت عمومی به عنوان میانجی، می‌تواند تاثیرگذاری بیشتری بر عملکرد شغلی داشته باشد. معمارباشی‌اول و همکاران (Memarbashiavval & et al, 2011) در تحقیقی با هدف بررسی رابطه احساس انسجام و عزت نفس با عملکرد شغلی نشان دادند که بین احساس انسجام و عزت نفس و عملکرد شغلی احساس انسجام و عزت نفس رابطه مثبت معناداری وجود دارد و جهت همبستگی‌ها گویای آن است که با افزایش میزان

احساس انسجام و عزت نفس، میزان عملکرد شغلی در بین کارکنان افزایش می‌یابد. هم چنین این دو متغیر پیش‌بینی کننده‌های عملکرد شغلی می‌باشند که از این میزان سهم احساس انسجام در پیش بینی عملکرد شغلی اندکی بیشتر است.

یکی دیگر از متغیرهایی که می‌تواند بر روی عملکرد شغلی تاثیر داشته باشد، توانمندسازی روانشناختی در کار است که یک دیدگاه جدید از مفهوم انگیزش شغلی است که شرایط مناسب را برای بالفعل شدن استعدادهای کارکنان فراهم می‌کند. توانمندسازی کارکنان، یکی از فنون مؤثر جهت افزایش بهره‌وری و استفاده بهینه از قابلیت و توانایی‌های افراد و گروه‌ها در جهت تحقق اهداف سازمان است. توانمندسازی روان شناختی به عنوان احساس معنی‌داری، داشتن خودکارآمدی، وجود خودتعیین‌گری در فرد، احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب و احساس موثر بودن در کار تعریف شده است. (Gong & et al, 2020) بر اساس پیشینه پژوهش، توانمندسازی روانشناختی نقش مهمی در بهبود عملکرد کارکنان در محل کار دارد. (Kundu & et al, 2019, Zareh & et al, 2018) به طوری که کیفیت زندگی کاری کارکنان با تاثیرگذاری بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان می‌تواند عملکرد مطلوب شغلی در محل کار را در کارکنان پیش‌بینی کند. (Francis & et al, 2020, Rostami & et al, 2015)

زارع و همکاران (Zareh & et al, 2018) در پژوهشی با هدف بررسی رابطه میان رهبری اصیل و عملکرد شغلی به بررسی نقش میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی در میان کارکنان پرداختند، نتایج این پژوهش نشان داد که رابطه مستقیم و معنی‌داری میان رهبری اصیل و عملکرد شغلی در میان نمونه‌های آماری این پژوهش وجود دارد. همچنین نتایج از وجود اثر میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی در رابطه میان رهبری اصیل و عملکرد شغلی حکایت دارد و رابطه مثبت میان توانمندسازی روانشناختی و عملکرد شغلی یافت شد.

بر اساس نتایج یک پژوهش بین مسئولیت‌پذیری با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (Jnaneswar & et al, 2020, Motarsed & et al, 2020, Rostami & et al, 2015, Moterased & et al, 2020). (Ahmadi, 2021). مترصد و اسمعیل خانی (Motarsed & et al, 2020) در

تحقیقی با هدف بررسی رابطه استرس شغلی، ترس از ارزیابی منفی و مسئولیت‌پذیری با عملکرد شغلی نتایج به دست آمده در این پژوهش نشان می‌دهد که ضرایب همبستگی به دست آمده از رابطه متغیرهای استرس شغلی، ترس از ارزیابی منفی با عملکرد شغلی معنی‌دار هستند. بدین معنی که بین استرس شغلی با عملکرد شغلی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. بین ترس از ارزیابی منفی با عملکرد شغلی، رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین مسئولیت‌پذیری با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان می‌دهد که از بین متغیرهای پیش‌بین، استرس شغلی و پس از آن متغیر ترس از ارزیابی منفی پیش‌بین‌های عملکرد شغلی محسوب می‌شوند. نسیمی و زارع (Nasimi & zare, 2020) در تحقیقی با هدف بررسی رابطه حمایت از مسئولیت اجتماعی سازمان و عملکرد شغلی کارکنان با نقش شناسایی سازمانی و مشتری‌مداری نتایج حاصل نشان داده است که مسئولیت اجتماعی سازمان از طریق مشتری‌مداری و شناسایی سازمانی رابطه مثبتی با عملکرد شغلی کارکنان دارد. در نهایت پیشنهاد می‌گردد از طریق تدوین برنامه‌های جامع عملیاتی سعی در توسعه و توجه به مفهوم مسوولیت اجتماعی در سطوح مختلف و نگاه ویژه به مشتریان سازمان در سطح کلان شود تا در مجموع عملکرد شغلی کارکنان بیش از پیش ارتقا یابد. احمدی (Ahmadi, 2021) در پژوهشی نقش واسطه‌ای حمایت سازمانی در رابطه با مسئولیت‌پذیری و عملکرد شغلی را نشان داد که بین مسوولیت‌پذیری کارکنان با حمایت سازمانی آنها رابطه معنادار وجود دارند و بین مسوولیت‌پذیری کارکنان با عملکرد شغلی آنها رابطه معنادار وجود دارد. بین حمایت سازمانی کارکنان با عملکرد شغلی آن‌ها رابطه معنادار وجود دارند و مسئولیت‌پذیری کارکنان به طور معناداری قادر به پیش‌بینی حمایت سازمانی است و حمایت سازمانی می‌تواند بین مسوولیت‌پذیری و عملکرد شغلی نقش میانجی را ایفا کند. مسوولیت‌پذیری به عنوان درک مشترک مبنی بر افزایش رفتارهای اخلاقی در میان کارکنان و به مثابه آن رشد و تعالی اعضاء تعریف شده است. به عبارتی، مسوولیت‌پذیری شرکتی اقدامی است که در آن شرکت‌ها در فعالیتهای اجتماعی حضور یافته و هم چنین اثرهای مخرب کسب و کار بر جامعه و محیط طبیعی را کاهش می‌دهند و به عنوان راهی برای حمایت از شرکت‌ها در ارتقای رفتارها و نوآوری‌های مبتنی بر پایداری تعریف شده است. (Caputo & et al, 2021)

مروری بر ادبیات پژوهش در زمینه هوش هیجانی در سالهای اخیر نشان دهنده آن است که هوش هیجانی در موفقیت‌های شغلی بسیار موثر بوده است. بویژه در مشاغلی که موفقیت در آن‌ها بستگی به بهبود روابط انسانی داشته و ارتباطات نقشی بسیار موثر دارد (Fallahi & Rostami, 2012). هوش هیجانی عامل پیش‌بینی کننده عملکرد شغلی (Karoubi & et al, 2018, Dabestan & et al, 2019) بوده و هم چنین با حس انسجام (Aghayousefi & et al, 2011)، توانمندسازی روانشناختی در شغل (Meng & et al, 2019) و مسئولیت‌پذیری اجتماعی ارتباط دارد (Faghihipour & et al, 2011). دبستان و همکاران (Dabestan & et al, 2019) با هدف بررسی هوش هیجانی و رابطه آن با عملکرد شغلی نشان دادند که بین کلیه ابعاد هوش هیجانی و عملکرد آن‌ها رابطه معناداری وجود دارد. هم چنین، نتایج رگرسیون نشان داد که تنها مؤلفه خودآگاهی به طور مستقیم عملکرد کارکنان را توضیح می‌دهد. هوش هیجانی به عنوان یک فرایند اطلاعاتی هیجانی که شامل درک درست هیجانات خود و دیگران، بیان درست هیجان و نظم سازگاران هیجان در جهت افزایش

مطلوبیت زندگی است، توصیف شده است و از مجموعه توانایی‌های شناختی تشکیل شده و به کارکردهای اجتماعی سازگارانه در فرد کمک می‌کند (Thomas & et al, 2021). با توجه به اینکه بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد تاکنون کمتر پژوهشی به بررسی روابط این متغیرها با هم در قالب یک تحقیق واحد پرداخته است، انجام این تحقیق در نوع خود خاص و نوآورانه می‌کند. در همین راستا سعی گردیده است تا به این سوال پاسخ داده شود که آیا عملکرد شغلی کارکنان شرکت سینا و اداره بنادر و دریانوردی بوشهر می‌تواند بر اساس تعارض کار-خانواده، احساس انسجام، توانمندسازی روانشناختی، مسوولیت‌پذیری و هوش هیجانی و پیش‌بینی شود؟

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان شرکت توسعه خدمات دریایی و بندری سینا و سازمان بنادر و دریانوردی بوشهر در سال ۱۳۹۹ به تعداد ۱۷۰۰ نفر بودند. حجم نمونه این پژوهش ۴۰۰ نفر انتخاب شد. نمونه پژوهش براساس روش نمونه گیری در دسترس انتخاب گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندمتغیره به روش همزمان استفاده شد. ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها نرم افزار SPSS نسخه ۲۴ بود.

ابزار پژوهش

پرسشنامه عملکرد شغلی (JPQ) پاترسون^۲ (۱۹۹۲): این پرسشنامه ۱۵ سوال دارد که توسط پاترسون در سال ۱۹۹۲ تهیه شده است. نمره‌گذاری این پرسشنامه در طیف لیکرت ۴ درجه‌ای است به این صورت که به ندرت ۰ نمره، گاهی ۱ نمره، اغلب ۲ نمره و همیشه ۳ نمره تعلق می‌گیرد (Dehghani & et al, 2020). در داخل ایران برای بررسی پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمده است (Azizaram & et al, 2020). برای بررسی همگرایی از پرسشنامه تجدیدنظر شده شخصیتی کالیفرنیا^۳ گاف^۴ (Gough, 1994) استفاده و ضریب همبستگی ۰/۲۸۵ و معنادار در سطح ۰/۰۱ به دست آمده است (Moteras, 2020). در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی از روش همسانی درونی استفاده شده است که آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمده است.

پرسشنامه تعارض کار-خانواده^۵ (WFCQ) کارلسون^۶ و همکاران^۶ (۲۰۰۰): این پرسشنامه ۱۸ سوال دارد و نمره‌گذاری پرسشنامه در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای است، به این صورت که کاملاً مخالفم ۱ نمره، مخالفم ۲ نمره، نه موافقم و نه مخالفم ۳ نمره، موافقم ۴ نمره و کاملاً موافقم ۵ نمره تعلق می‌گیرد. سازندگان پرسشنامه برای بررسی پایایی پرسشنامه ضرایب آلفای کرونباخ آن را محاسبه و ضرایب در دامنه ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ را گزارش کرده‌اند (Koopmans & et al, 2014). در پژوهش داخل ایران ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۳ به دست آمده است (Beit Mashal & et al, 2019). در خارج از کشور نیز آلفای کرونباخ بررسی و ضرایب برای تعارض کار-خانواده ۰/۷۷ و تعارض خانواده-کار ۰/۸۶ به دست آمده است (Recuero & et al, 2021). در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی از روش همسانی درونی استفاده شده است که آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمده است.

پرسشنامه حس انسجام^۷ (SCQ) فلنسبرگ-مدسن^۸ و همکاران^۸ (۲۰۰۶): این پرسشنامه شامل ۳۵ سوال است که روش نمره‌گذاری سوالات ۱ تا ۲۴ با استفاده از مقیاس سه درجه‌ای لیکرت و برای سوالات ۲۵ تا ۳۵ به صورت پنج درجه‌ای لیکرت انجام می‌شود. کسب نمره بیشتر در این پرسشنامه به معنای برخورداری از انسجام بالاتر، و کسب نمره پایین‌تر به معنای برخورداری از انسجام کمتر است. در داخل ایران برای بررسی پایایی پرسشنامه از همسانی درونی استفاده شده است که ضرایب آلفای کرونباخ ۰/۷۳ به دست آمده است (Saneie & Raeisoon, 2010). در سایر پژوهش‌ها در داخل ایران پایایی پرسشنامه بررسی و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ و ضریب تنصیف

- 1 Job Performance Questionnaire (JPQ)
- 2 Paterson
- 3 California Personality Inventory-Revised (CPI-R)
- 4 Gough
- 5 Work-Family Conflict Questionnaire (WFCQ)
- 6 Carlson
- 7 Sense of Coherence Questionnaire (SCQ)
- 8 Flensborg-medsen

و دو نیمه سازی ۰/۸۹ و ضریب ۰/۹۰ به دست آمده است (Azimzadeh & et al, 2020). در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی از روش همسانی درونی استفاده شده است که آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمده است.

پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی^۱ (PEQ) اسپریتزر و میشر^۲(۱۹۹۷): این پرسشنامه ۱۵ سوال دارد و نمره گذاری آن در طیف لیکرت پنج درجه ای می باشد که کاملاً موافقم ۵ نمره، موافقم ۴ نمره، نظری ندارم ۳ نمره، مخالفم ۲ نمره و کاملاً مخالفم ۱ نمره تعلق می گیرد. در داخل ایران برای بررسی پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضریب ۰/۸۶ و ضریب پایایی مرکب ۰/۹۳ به دست آمده است که نشان دهنده پایایی بسیار خوب پرسشنامه است (Khalighipour & et al, 2020). همچنین در یک پژوهش دیگر ضریب آلفای کرونباخ کل مقیاس ۰/۸۷ و ضرایب آلفای کرونباخ خرده مقیاس ها بین ۰/۶۷ تا ۰/۸۶ بوده که بیانگر پایا بودن ابزار است (Shamsifar & et al, 2020). در پژوهش های خارج از کشور برای بررسی همسانی درونی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده است که ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی ۰/۸۶ به دست آمده است (George E, Zakkariya, 2018). در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی از روش همسانی درونی استفاده شده است که آلفای کرونباخ ۰/۷۳ به دست آمده است.

پرسشنامه مسوولیت پذیری اجتماعی^۳ (SRQ) کارول^۴(۱۹۹۱): این پرسشنامه شامل ۲۰ سوال و ۴ مولفه تعهدات اقتصادی، تعهدات اخلاقی، تعهدات قانونی و تعهدات اجتماعی یا بشردوستانه را در طیف لیکرت ۵ درجه ای اندازه گیری می کند. در داخل ایران برای بررسی پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضرایب برای مولفه تعهدات اقتصادی ۰/۸۶، تعهدات قانونی ۰/۶۳، تعهدات اخلاقی ۰/۷۴ و تعهدات بشردوستانه ۰/۶۶ به دست آمده است (Moradi & Amiri, 2021). در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی از روش همسانی درونی استفاده شده است که آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آمده است.

مقیاس هوش هیجانی^۵ (SSREL) شات^۶ و همکاران^۷(۱۹۹۸): این مقیاس بر اساس مدل نظری سالوی و مایر در سال ۱۹۹۰ تهیه شده است و از سوی آستین^۷ و همکاران (۲۰۰۴) تجدیدنظر شده است و شامل ۳۳ سوال است. نمره گذاری مقیاس در طیف ۵ درجه ای نمره گذاری می شود ضرایب همبستگی این مقیاس با مقیاس پنج عاملی شده شخصیت^۸ مک کری و کاستا^۹ (۴۲) در دامنه ۰/۲۴ تا ۰/۴۱ و معنادار در سطح ۰/۰۱ به دست آمده است که نشان دهنده روایی همگرایی-واگرایی مقیاس است (MohammadMohammadi & et al, 2016). در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی از روش همسانی درونی استفاده شده است که آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمده است.

یافته ها

در این تحقیق، ۴۱ درصد (۱۶۴ نفر) رسمی، ۱۶/۵ درصد (۶۶ نفر) قراردادی، ۲۲/۸ درصد (۹۱ نفر) پیمانی و ۱۹/۸ درصد (۷۹ نفر) شرکتی بودند. همچنین ۱۹/۳ درصد (۷۷ نفر) دیپلم، ۷ درصد (۲۸ نفر) فوق دیپلم، ۳۸/۸ درصد (۱۵۵ نفر) لیسانس و ۳۵ درصد (۱۴۰ نفر) فوق لیسانس و بالاتر بودند. میانگین سن افراد نمونه ۴۰/۶۷ سال و انحراف معیار سن، ۵/۴۰۶ بود.

جدول ۱- شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
عملکرد شغلی	۲۲/۷۰	۷/۳۱	-۰/۰۲۴	-۱/۲۵۸
تعارض کار-خانواده	۲۵/۵۰	۸/۳۴	۰/۵۳۴	-۱/۰۶۸
تعارض خانواده-کار	۲۹/۷۰	۱۱/۱۴	۰/۲۱۱	-۰/۹۳۶
حس انسجام	۶۴/۰۵	۲۳/۸۳	۰/۱۰۲	-۱/۰۷۴
توانمندسازی روانشناختی	۴۱/۴۳	۱۴/۶۷	۰/۰۲۴	-۰/۵۴۶
مسوولیت پذیری اجتماعی	۵۴/۷۳	۲۴/۰۶	۰/۳۳۴	-۱/۰۶۱
هوش هیجانی	۷۴/۴۵	۳۴/۹۵	۰/۲۱۲	-۰/۸۳۶

1 Psychological Empowerment Questionnaire (PEQ)

2 Spreitzer & Mishra

3 Social Responsibility Questionnaire (SRQ)

4 Carroll

5 Self-Report Emotional Intelligence Scale (SSREL)

6 Schutte

7 Austin

8 Neo Five-Factor Inventory (NEO-FFI)

9 McCrae & Costa

جدول ۱ شاخص‌های توصیفی عملکرد شغلی، تعارض کار-خانواده، تعارض خانواده-کار، حس انسجام، توانمندسازی روانشناختی، مسوولیت پذیری اجتماعی و هوش هیجانی را نشان می‌دهد. هم چنین مقدار چولگی^۱ و کشیدگی^۲ متغیرهای پژوهش در بازه (۲- تا ۲) قرار دارد که این نشان می‌دهد متغیرهای پژوهش از توزیع نرمال برخوردارند. در جدول شماره ۲- ضرایب ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش آمده است.

جدول ۲- ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱- عملکرد شغلی	۱						
۲- تعارض کار-خانواده	-.۰۷۶۵*	۱					
۳- تعارض خانواده-کار	-.۰۶۱۶**	۰/۸۳۶*	۱				
۴- حس انسجام	۰/۷۴۸**	-.۰۶۳۰**	-.۰۴۹۵**	۱			
۵- توانمندسازی	۰/۶۹۱**	-.۰۴۶۰**	-.۰۳۰۲**	۰/۸۶۹**	۱		
۶- مسوولیت‌پذیری	۰/۸۰۹**	-.۰۶۰۷**	-.۰۵۱۵**	۰/۸۷۳**	۰/۸۲۳**	۱	
۷- هوش هیجانی	۰/۸۳۴**	-.۰۶۹۱**	-.۰۵۶۷**	۰/۶۶۹**	۰/۵۷۸**	۰/۷۰۹**	۱

** معنادار در سطح ۰/۰۱

نتایج ماتریس همبستگی در جدول ۲ نشان داد که بین تعارض کار-خانواده ($r = -.0765, p < .05$)، تعارض خانواده-کار ($r = -.0616, p < .01$)، با عملکرد شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. حس انسجام ($r = 0.748, p < .05$)، توانمندسازی روانشناختی ($r = 0.691, p < .05$)، مسوولیت‌پذیری اجتماعی ($r = 0.809, p < .05$) و هوش هیجانی ($r = 0.834, p < .05$) با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از آنجایی که بین متغیرهای پژوهش رابطه معناداری وجود داشت، امکان انجام رگرسیون امکان پذیر است. بنابراین، برای پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس تعارض کار-خانواده، حس انسجام، توانمندسازی روانشناختی، مسوولیت‌پذیری و هوش هیجانی از رگرسیون چندگانه به روش همزمان^۳ استفاده شد که نتایج آن در جداول ۳ و ۴ آمده است.

جدول ۳- تحلیل واریانس یک راهه عملکرد شغلی بر اساس متغیرهای پیش بین

شاخص	مقدار به دست آمده
همبستگی چندگانه (MR)	۰/۷۱۵
مجذور R (ضریب تعیین)	۰/۵۱۱
مجذور R تعدیل شده	۰/۵۰۹
آماره F	۱۳۳/۹۸۵
سطح معناداری F	۰/۰۰۱

جدول ۳ خلاصه تحلیل واریانس یک راهه نشان داد که ضریب همبستگی چندگانه بین تعارض کار-خانواده، حس انسجام، توانمند سازی روانشناختی، مسوولیت‌پذیری و هوش هیجانی با عملکرد شغلی برابر ۰/۷۱۵ است. هم چنین ۵۱/۱ درصد از واریانس عملکرد شغلی بر اساس متغیرهای پیش‌بین تبیین شد. هم چنین، نتایج معنادار تحلیل واریانس یک راهه نشان‌دهنده مناسب بودن مدل رگرسیونی ارائه شده است. در جدول ۴ ضرایب رگرسیون چندگانه به روش همزمان آمده است.

جدول ۴- ضرایب رگرسیون چندگانه پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس متغیرهای پیش بین

متغیرهای پیش‌بین	B	ضرایب غیر استاندارد		t	سطح معناداری
		خطای استاندارد	ضرایب استاندارد		
ثابت (Constant)	۱۱/۵۷۴	۱/۱۵۲	-	۱۵/۲۵۱	۰/۰۰۱
تعارض کار-خانواده	-.۰۳۰۷	۰/۰۳۸	-.۰۳۵۱	-۷/۹۸۷	۰/۰۰۱
تعارض خانواده-کار	-.۰۰۲۷	۰/۰۲۵	-.۰۱۴۱	-۲/۰۶۸	۰/۰۲۶
حس انسجام	۰/۰۴۹	۰/۰۱۶	۰/۱۵۹	۲/۹۷۸	۰/۰۰۳
توانمندسازی روانشناختی	۰/۰۹۲	۰/۰۲۳	۰/۱۸۴	۴/۰۱۲	۰/۰۰۱
مسوولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۱۰۴	۰/۰۱۴	۰/۳۴۱	۷/۱۹۴	۰/۰۰۱
هوش هیجانی	۰/۰۷۸	۰/۰۰۷	۰/۳۷۳	۱۱/۴۸۱	۰/۰۰۱

1 Skewness
2. Kurtosis
3 Inter

جدول ۴ ضرایب استاندارد و غیر استاندارد تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان برای پیش‌بینی عملکرد شغلی را نشان می‌دهد. نتایج نشان داد که تعارض کار-خانواده، حس انسجام، توانمندسازی روانشناختی، مسوولیت‌پذیری و هوش هیجانی می‌توانند عملکرد شغلی را پیش‌بینی کنند و قوی‌ترین متغیر پیش‌بین در معادله رگرسیون هوش هیجانی با ضریب $0/373$ و تعارض خانواده-کار با ضعیف‌ترین مقدار بتا یعنی $0/141$ - بود.

بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش بررسی پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس تعارض کار-خانواده، توانمندسازی روانشناختی، هوش هیجانی، مسوولیت‌پذیری و حس انسجام در کارکنان شرکت سینا و اداره بنادر و دریانوردی بوشهر بود. نتایج نشان داد که تعارض کار-خانواده می‌تواند عملکرد شغلی را پیش‌بینی کند. این نتیجه به دست آمده با نتایج سالاری-اسکر و همکاران (Salari Esker & et al, 2020)، ویجیاتی و همکاران (Wijayati & et al, 2020)، رادیتا و همکاران (Radita & et al, 2021) همسویی دارد. تعارض کار با خانواده زمانی رخ می‌دهد که خواسته‌های کاری، با کاهش تعهد و انرژی فرد، توانایی او را برای ایفای نقش‌های خانوادگی کاهش می‌دهند و تعارض خانواده با کار نیز هنگامی روی می‌دهد که خواسته‌های خانوادگی، این منابع را به گونه‌ای مصرف می‌کنند که از توانایی فرد برای ایفای نقش‌های کاری کاسته می‌شود؛ روشن است که در هر دو حالت، انجام الزام‌های ناشی از آن‌ها را دشوار می‌سازد (Salari Esker & et al, 2020). (2020) موضوع تعارض کار-خانواده مورد توجه نهادهای سیاست‌گذار نیز قرار گرفته است به نحوی که پایگاه اطلاع‌رسانی مجمع تشخیص مصلحت نظام، ۱۳۹۸ بند نهم سیاست‌های کلی نظام اداری به ضرورت ایجاد توازن کار و خانواده پرداخته و «توجه به استحکام خانواده و ایجاد تعادل بین کار و خانواده افراد در نظام اداری» را یکی از ضروریات قلمداد کرده است.

نتایج نشان داد که حس انسجام می‌تواند عملکرد شغلی را پیش‌بینی کند. این نتیجه به دست آمده با نتایج احتشام‌زاده و همکاران (Ehteshamzadeh & et al, 2013) و معماری‌اشی-اول و همکاران (Memarbashiavval & et al, 2011) و هینستروم و همکاران (Heinström & et al, 2020) همسویی دارد.

در تبیین پیش‌بینی حس انسجام بر عملکرد شغلی کارکنان می‌توان گفت که کارکنانی که دارای حس انسجام قوی‌تری هستند، سازگاری و انعطاف‌پذیری بیشتری با شرایط شغلی و محیط کاری خود دارند که این امر عملکرد شغلی آن‌ها را بهبود می‌بخشد. زیرا نگرش این کارکنان نسبت به موقعیت، خود و توانایی‌های خود و هم چنین ارزشمندی فعالیت‌شان، از آنها فردی مصمم می‌سازد. در حالی که کارکنان دارای احساس انسجام ضعیف، دنیای اطراف خود را به گونه‌ای درک می‌کنند که برای آنها مشکلاتی را به دنبال خواهد داشت؛ آنها وقایع زندگی را غیرقابل کنترل می‌دانند و باور دارند که منابع لازم برای مقابله با تقاضاهای آن‌ها را ندارند، به همین دلیل زندگی را بی‌ارزش و بی‌معنی می‌دانند و همین بی‌ارزش درک کردن و عدم معناداری در زندگی باعث می‌شود در محل کار خود انرژی لازم را نداشته باشند و همین امر عملکرد و کارایی آنان را در محل کار پایین می‌آورد. (Memarbashiavval & et al, 2011) در بخشی دیگر از نتایج، نشان داده شد توانمندسازی روانشناختی می‌تواند عملکرد شغلی را پیش‌بینی کند.

این نتیجه به دست آمده با نتایج زارع و همکاران (Zareh & et al, 2018) و کاندو و همکاران (Kundu & et al, 2019) همسویی دارد. در تبیین پیش‌بینی توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد شغلی کارکنان می‌توان گفت که احساس توانمندی، در عملکرد کارکنان سازمان تأثیر بسزایی دارد. چنانچه افراد احساس توانمندی کنند، منافع سازمانی و فردی متعددی در برخواهد داشت. علاوه بر این افراد توانمند، خود کنترل و خود تنظیم هستند. (Moradi, 2015) توانمندسازی علاوه بر مزایای سازمانی، منافع بسیاری نیز برای کارکنان به همراه دارد. کارکنانی که خودشان را توانمند می‌بینند، تضاد و ابهام در نقش کمتری را گزارش می‌کنند و هم چنین کنترل بیشتری بر محیط خود دارند و همین امر سبب تجربه عملکرد شغلی بهتر در آنان می‌شود.

نتایج نشان داد که، مسوولیت‌پذیری می‌تواند عملکرد شغلی را پیش‌بینی کند. این نتیجه به دست آمده با نتایج مترصد و اسمعیل‌خانی (Motarsed & et al, 2020)، نسیمی و زارع (Nasimi & zare, 2020)، جنانسوار و رانجیتا (Jnaneswar & et al, 2020)، و احمدی (Ahmadi, 2021) هم سویی دارد. جنانسوار و رانجیتا (Jnaneswar & et al, 2020) با هدف بررسی نقش رهبری تحول‌گرا بر عملکرد شغلی کارمندان و نقش میانجی مسوولیت‌پذیری اجتماعی شرکتی نشان دادند که رهبری تحول‌گرا با عملکرد شغلی در ارتباط است به طوری که رهبری تحول‌گرا می‌تواند عملکرد شغلی را پیش‌بینی کند و در این میان مسوولیت‌پذیری اجتماعی شرکتی در رابطه بین رهبری تحول‌گرا و عملکرد شغلی نقش میانجی معناداری را ایفا می‌کند. در تبیین پیش‌بینی مسوولیت‌پذیری بر عملکرد شغلی کارکنان می‌توان گفت که مسوولیت‌پذیری اجتماعی عبارت است از مجموعه ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترکی که در میان کارکنان نهادینه می‌شود و در انجام فعالیت‌های سازمانی ممکن است به تولید و ارزش افزوده بیشتر منجر شود. مسوولیت‌پذیری اجتماعی می‌تواند الزام به پاسخگویی

و تعهد شرکت را در قبال جامعه افزایش دهد؛ به گونه ای که هم منافع گروه های درون شرکت و هم منافع گروه های بیرونی شرکت تامین شود. لذا کارکنان نسبت به وظایف خود و انجام آنها مسوولیت پذیر هستند و در قبال وظایف خود، سازمان و نیازهای افراد مراجعه کننده به سازمان احساس تعهد می کنند می توانند در زندگی شغلی خود عملکرد شغلی بهتری را تجربه کنند.

در نهایت نتایج نشان دهنده آن بود که هوش هیجانی می تواند عملکرد شغلی را پیش بینی کند. این نتیجه به دست آمده با نتایج دبستان و همکاران (Dabestan & et al, 2019) همسویی دارد. در تبیین پیش بینی هوش هیجانی بر عملکرد شغلی کارکنان می توان گفت که عملکرد شغلی تحت تأثیر توانایی کارمند در به کارگیری هیجانها در تسهیل عملکرد است و کارمندان می توانند هیجانهای مثبت و منفی را به عنوان مزیتی برای بهبود عملکرد خود به کار گیرند. (Sharifi & et al, 2017) کارکنانی که از هوش هیجانی بالاتری برخوردار هستند، در طی فرآیند تغییر عملکرد بهتر و رضایت شغلی و عملکرد شغلی بالاتری را تجربه می کنند. لذا منطقی است که گفته شود هوش هیجانی می تواند عملکرد شغلی را پیش بینی کند.

از آنجایی که مطالعه حاضر بر روی کارکنان شرکت سینا و اداره بندر بوشهر انجام شده است، از این رو تعمیم یافته ها با سایر کارکنان باید با احتیاط انجام شود. مطالعه حاضر از نوع مطالعات همبستگی و از نوع توصیفی بوده است، لذا روابط به دست آمده را نمی توان به عنوان روابط علت و معلولی تعبیر و تفسیر کرد. نتایج پژوهش حاضر می تواند راهگشای پژوهش های جدیدتر به منظور گسترش دانش روانشناختی در زمینه عوامل مؤثر بر شکل گیری عملکرد شغلی کارکنان شود. با فراهم کردن جوسازمانی برای ارتباط بیشتر کارکنان و مدیران در راستای شناخت توانمندیهای کارکنان و سپردن مسوولیت به آن ها و هم چنین فراهم کردن شرایطی رفاهی و تفریحی برای کارکنان که در کنار خانواده اوقات خوشایندی را سپری کنند که منجر به کاهش تعارض کار و خانواده خواهد شد و هم چنین باعث افزایش عملکرد شغلی کارکنان خواهد شد. از یافته های این پژوهش می توان در جهت تدوین برنامه ها و مداخلات آموزشی مانند برگزاری کارگاه های مسوولیت پذیری، تقویت توانمندسازی روانشناختی و آموزش هوش هیجانی استفاده کرد. پیشنهاد می گردد فضایی برای ارائه مشاوره روانشناسی به کارکنان دارای عملکرد شغلی پایین در جهت بهبود عملکرد شغلی اختصاص داده شود. لذا مشاوران و روانشناسان سازمانی می توانند بر این اساس از نتایج این پژوهش استفاده کنند. برای تعمیم پذیری بیشتر نتایج پیشنهاد می شود دانشجویان و پژوهشگران چنین پژوهش هایی را در سایر ادارات و شرکت های صنعتی بزرگ تکرار کنند تا شواهدی از روابط به دست آمده فراهم شود و مدل پژوهش حاضر یعنی پیش بینی عملکرد شغلی بر اساس متغیرهای شغلی و سازمانی دیگری مانند فضائل سازمانی، رهبری اخلاقی در سازمان، بهزیستی شغلی، کیفیت زندگی کاری، اشتیاق به کار و غیره با نقش میانجی هوش هیجانی در کارکنان شرکت سینا و سازمان بنادر و دریانوردی را مورد بررسی قرار دهند. هم چنین استفاده از مطالعات طولی و سایر روش های تحقیق (ترکیبی شامل کیفی و کمی) می تواند برای بررسی این مطالعه سودمندتر باشد. به این صورت که پیشنهاد می گردد با استفاده از یک مطالعه کیفی به بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی در کارکنان شرکت سینا و سازمان بنادر و دریانوردی پرداخته شود.

ملاحظات اخلاقی

حامی مالی

هزینه های مطالعه حاضر از سوی نویسندگان مقاله تامین شد.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Aghayousefi, A, Sharif, N. (2011). Analysis of the relationship between Sense of Coherence and Emotional Intelligence in university students. *Journal of Psychological Studies*.7(3):51-74. [in persian]
- Ahmadi, E. (2021). The intermediate of organizational support in determining the relationship between responsibility and job performance, *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 11(46):267-296. [in persian]
- Austin EJ, Saklofske, D.H., Huang, S.H., McKenney, D. (2004). Measurement of trait emotional intelligence: Testing and cross-validating a modified version of Schutte et al.'s (1998) measure. *Personality and individual differences*. 36(3):555-62.
- Azimzadeh N, Bayazi, M., shakerinasab, M. (2020). The Relationship Between Islamic Coping Methods and Psychological Well-Being with Adaptation and Pain Tolerance in Patients with Breast Cancer. *Quarterly Journal of Health Psychology*, 99(33):145-60. [in persian]

- Aziziaran S, Farivar, M., Basharpour, S. (2020). The Role of Sleep Quality, Morningness-Eveningness Personality and Sensory Processing Sensitivity in Predicting Nurses' Job Performance of Nurses. *Iranian Journal of Psychiatric Nursing* ,8(2):14-23. [in persian]
- BeitMashal B, Heidarie, A., Arshadi, N., Asgary, P. (2020). The Causal relationship between neuroticism, job stress and work-family conflict with turnover intention and life satisfaction through mediating role of job burnout in employees of Karoun Oil and Gas Company. *Knowledge & Research in Applied Psychology*;21(3):25-39. [in persian]
- Caputo, F., Scuotto, V., Papa, A., & Del Giudice, M. (2021). From Sustainability coercion to Social Engagement: The turning role of Corporate Social Responsibility. *Corporate Governance and Research & Development Studies-Open Access*, 1(2), 1-17.
- Dabestan M, Jafarnezhad, A., Kashfi, M., Rakhshani, T., Gorgi, Z., Dehghan, A. (2019). Emotional Intelligence and Its Relationship with Job Performance in Health Care Providers and Health Workers at Larestan University of Medical Sciences in southern Iran, 2018. *Journal of Fasa University of Medical Sciences*, 4(36):1727-35. [in persian]
- Ehteshamzadeh P, Sabrinazarzadeh, R., Memarbashiavval, A. (2013). The Relationship Between Sense of Coherence and Job Performance with Intermediation Strategies of Coping with Stress and Mental Health. *Psychological Methods and Models* ,4(13):85-97. [in persian]
- Faghihipour J, Atashi, S.H., Faghihipour, S. (2011). An Investigation of the Relationship between Tolerance of Stress, Self- esteem and Accountability of the Commanders of Imam Ali University and their Emotional Intelligence (Shad model). *Military management quarterly*,11(41):67-90. [in persian]
- Francis, R. S., Alagas, E. N. (2020). Hotel employees' psychological empowerment influence on their organizational citizenship behavior towards their job performance. In *Organizational Behavior Challenges in the Tourism Industry*. IGI Global. 284-304
- Fallahi, V, Rostami, K. (2012). On the Role of Emotional Intelligence in Secondary Teachers' Teaching Effectiveness. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 3(9), 167-188. [in persian]
- George, E., & Zakkariya, K. A. (2018). Perception of Empowerment: A Psychological Perspective. In *Psychological Empowerment and Job Satisfaction in the Banking Sector* (pp. 47-86). Palgrave Pivot, Cham.
- Gong, Y., Wu, Y., Huang, P., Yan, X., & Luo, Z. (2020). Psychological empowerment and work engagement as mediating roles between trait emotional intelligence and job satisfaction. *Frontiers in psychology*, 11(1), 1-10.
- Gough HG. (1994). Theory, development, and interpretation of the CPI socialization scale. *Psychol Rep*,75(1):651-700
- Heinström, J., Ahmad, F., Huvila, I., & Ek, S. (2020). Sense of coherence as influencing information sharing at the workplace. *Aslib Journal of Information Management*, 73(2), 1-10.
- Jnaneswar, K., & Ranjit, G. (2020). Effect of transformational leadership on job performance: testing the mediating role of corporate social responsibility. *Journal of Advances in Management Research*, 1(1), 1-10.
- Koopmans L, Coffeng, J.K., Bernaards, C.M., Boot, C.R., Hildebrandt, V.H., de Vet, H.C., van der Beek, A.J. (2014). Responsiveness of the individual work performance questionnaire. *BMC Public Health*.14:513
- Karoubi M, Bahari, J., Bahari, S., Bahari, H., Mohammadi, S., Bazleh, M. (2018). Impact of Emotional Intelligence on Job Performance of Employees in the Hotel Industry (Case Study: Five Star Hotels Shiraz City). *Geography and Human Relationships* ,1(2):660-71. [in persian]
- Kavei M, Hassanpoor, A., Jafarinia, S., Vakili, Y. (2021). Work Family Interface: Knowledge Mapping for Conflict, Enrichment and Balance Approaches. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*,10(1):73-102. [in persian]
- Khalighipour S, Azizi, M., Yousof Boroujerdi, R., Hoveida, R. (2020). A study of the effect of authentic leadership style on innovative organizational climate through employee empowerment in Isfahan University of Medical Sciences. *Journal of Sustainable Human Resource Management* ,2(2):179-99. [in persian]
- Kundu, S. C., Kumar, S., & Gahlawat, N. (2019). Empowering leadership and job performance: mediating role of psychological empowerment. *Management Research Review*, 1(1), 1-10.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2004). A contemplated revision of the NEO Five-Factor Inventory. *Personality and individual differences*, 36 (3), 587-596.
- Memarbashiavval M, Sabrinazarzadeh, R., Abdkhodaei, M.S. (2011). The relationship between sense of coherence and self-esteem with job performance. *The scientific quarterly of job and organizational counseling*, 4(12):66-78. [in persian]
- Meng Q, Sun, F. (2019). The Impact of Psychological Empowerment on Work Engagement Among University Faculty Members in China. *Psychol Res Behav Manag*.12:983-90.
- Mohammad Mohammadi B, Oraki, M. (2016). The Prediction of Emotional Intelligence from Students' Personality Traits. *Applied research in educational psychology*. ,2(3):78-87. [in persian]

- Moradi A, Amiri, M. (2020). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Responsibility of Employees: A Case Study of Kermanshah. *Journal of economic & development sociology*, 9(1):261-282. [in persian]
- Moradi M & Jaliliyan, HR. (2015). The Effect of Psychological Empowerment on Organizational Performance; The Mediating Role of Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Supervision & Inspection*, 9(31):73-99. [in persian]
- Motarsed L, Esmaeilkhani F. (2020). The relationship between job stress, fear of negative evaluation and responsibility with job performance in hospital nurses in behbahan city. *Nurs Midwifery J* ,18(2):95-106. [in persian]
- Mousavinia S, Naami, A., Arshadi, N., Beshlideh, K. (2020). The Role of Employees' Wellbeing in Reducing the Effects of Work-Family Conflict on Family Satisfaction, Parenting Quality, and Couple Relationship Quality in Nurses. *Iran Journal of Nursing*. ,33(124):41-57. [in persian]
- Nasimi MA, Zare, A. (2020). The Relationship Between Organizational Social Responsibility Support and Employee Job Performance with The Role of Organizational and Customer Identification Management. *Management Development Quarterly*, (55):104-129. [in persian]
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in psychology*, 11(1), 475-783.
- Omotunde, O. I., & Alegbeleye, G. O. (2021). Talent management practices and job performance of librarians in university libraries in Nigeria. *The Journal of Academic Librarianship*, 47(2), 1-10.
- Radita, F. R., Amri, W. A. A., Supiana, N., Sasono, I., Pramono, T., Novitasari, D., & Asnaini, S. W. (2021). Work-Family Conflict among Employees: What is the Role of Religiosity on Job Satisfaction and Performance. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 4(1), 45-59.
- Recuero, L. H., & Segovia, A. O. (2021). Work-Family Conflict, Coping Strategies and Burnout: A Gender and Couple Analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(1), 21-28.
- Rostami R, Mohammadi, A.M., Nazari, M., Veismoradi, A., Bahreini, S. (2015). The effect on the quality of working life, job performance mediating psychological empowerment of citizens. *Urban Management*, 41:309-322. [in persian]
- Salari Esker R, Bahrololoum, H., Biglari, N. (2020). The effect of social support and work-family conflict on employee job performance of sport and youth departments of Kerman province. *Journal of Sport Management*, 12(1):181-200. [in persian]
- Saneie E, Raeisoon, M. (2010). Role of Social Skills in Predicting the Students' Sense of Coherence and Quality of School Life. *J Child Ment Health*. 7(2), 96-107. [in persian]
- Sharifi S, Zarifian Yeganeh, M., Saberi, A. (2017). The Study of the Effect of Emotional Intelligence Dimension on the Employee Performance (Case: Sport Channel of Islamic Republic of Iran). *Organizational Culture Management*, 15(2):373-392. [in persian]
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and individual differences*, 25(2), 167-177.
- Thomas, C. L., & Allen, K. (2021). Driving engagement: investigating the influence of emotional intelligence and academic buoyancy on student engagement. *Journal of Further and Higher Education*, 45(1), 107-119.
- Vagedes, J., Kleih, T., Belizer, C., Svaldi, J., Hautzinger, M., & von Schoen-Angerer, T. (2021). Sense of coherence in long-term follow-up of adolescents with anorexia nervosa. *Nordic Journal of Psychiatry*, 1(1), 1-4.
- Wijayati, D. T., Kautsar, A., Karwanto, K. (2020). Emotional Intelligence, Work Family Conflict, and Job Satisfaction on Junior High School Teacher's Performance. *International Journal of Higher Education*, 9(1), 179-188.
- Xie, L., Yang, L. (2021). The influence of perceptions of promotion opportunities on job performance and its mechanisms: A case study of Chinese junior civil servants. *Journal of Contemporary China*, 30(127), 118-135.
- Zareh R, Setoodehzadeh, F., Fathizadeh, A., Bahmani, A, Mirmasoudi, S. (2018). The Relationship between Authentic Leadership and Job Performance: The Mediation Role of Psychological Empowerment among Staff in Ahvaz Hospitals. *Sadra Medical Journal*. ,6(4):287-302. [in persian]