

عنوان مقاله:

تنیدگی شغلی و بهزیستی عاطفی: اثر واسطه ای هسته ارزشیابی های خود

محل انتشار:

فصلنامه روانشناسی تحولی، روانشناسان ایرانی، دوره 10، شماره 38 (سال: 1392)

تعداد صفحات اصل مقاله: 19

نویسنده:

محترم نعمت طاوسی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب

خلاصه مقاله:

هدف پژوهش حاضر تعیین اثر واسطه‌ای هسته ارزشیابی‌های خود در ارتباط بین عوامل تنیدگی‌زای شغلی (تعارض بین‌فردی، محدودیت‌های سازمانی، بار کمی کار) با فشار شغلی و بهزیستی عاطفی بود. بر مبنای یک طرح همبستگی، ۲۲۸ نفر (۴۵ مرد، ۱۸۳ زن) از کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی اندازه‌های عوامل تنیدگی‌زای حرفه‌ای (MJS؛ اسپکتور و جکس، ۱۹۹۸) شامل مقیاس تعارض بین‌فردی در محیط کار، مقیاس محدودیت‌های سازمانی، سیاهه بار کمی کار و سیاهه نشانه‌های جسمانی، و همچنین مقیاس بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل (AWS؛ ون‌کتویک و دیگران، ۲۰۰۰) و مقیاس‌های هسته ارزشیابی‌های خود شامل مقیاس حرمت خود روزنبرگ (۱۹۶۵)، مقیاس خودکارآمدی تعمیم‌یافته (GSES؛ جاج و دیگران، ۱۹۹۸)، مقیاس نوروزگرایی سیاهه شخصیت آیزنک (آیزنک و آیزنک، ۱۹۶۸) و مقیاس درونی بودن، افراد قدرتمند و شانس (IPC؛ لوینسون، ۱۹۸۱) را تکمیل کردند. نتایج تحلیل مسیر نشان دادند تعارض بین‌فردی و محدودیت‌های سازمانی بر فشار شغلی به طور مثبت و محدودیت‌های سازمانی بر بهزیستی عاطفی به طور منفی تأثیر می‌گذارند. افزون بر آن، هسته ارزشیابی‌های خود در رابطه بین عوامل تنیدگی‌زای شغلی با فشار شغلی و بهزیستی عاطفی نقش واسطه‌ای معنادار دارد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت ارزیابی عوامل تنیدگی‌زای شغلی و پیامدهای آن زیر نفوذ هسته ارزشیابی‌های خود قرار دارد.

کلمات کلیدی:

تنیدگی شغلی، فشار شغلی، بهزیستی عاطفی، هسته ارزشیابی‌های خود

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1319527>

