



عنوان فارسی مقاله :

مدل استرس و سازش و تاثیر آن بر بازده فردی و سازمانی

عنوان انگلیسی مقاله :

A model of stress and coping and their influence on individual and organizational outcomes



توجه !

این فایل تنها قسمتی از ترجمه میباشد.

برای تهیه مقاله ترجمه شده کامل با فرمت ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی

مقاله، [اینجا](#) کلیک نمایید.

### 3. Coping style and job-related strains

#### 3.1. Coping style and emotional exhaustion

Emotional exhaustion and job-induced anxiety have implications for individual well-being (e.g., Koeske et al., 1993; Parkes, 1990), as well as job-related outcomes Babakus et al., 1999; Boles et al., 1997). Consistent with the mediational model of stress (Lazarus & Folkman, 1984; Thoits, 1986), and as illustrated in Fig. 1, coping style mediates the effects of organizational stressors and personal characteristics on job-related strains. Thus, employees' felt levels of emotional exhaustion and job anxiety are influenced by the coping style utilized by the individual.

Emotional exhaustion is one of three components of employee burnout as conceptualized by Maslach and Jackson (1981). While this three-component conceptualization of burnout has become widely accepted, many believe emotional exhaustion is the core dimension in the burnout process (e.g., Boles et al., 1997; Gaines & Jermier, 1983). As a result, the emotional exhaustion component has become the surrogate construct for burnout in many studies (e.g., Babakus et al., 1999; Lee & Ashforth, 1993; Leiter, 1991). Emotional exhaustion, as defined here, occurs as a response to job-related demand stressors placed upon employees (e.g., role stressors). Common symptoms include dread at the prospect of returning to work, increased absenteeism, and ultimately, withdrawal from the organization (Cordes & Dougherty, 1993).

### 3. رابطه بین سبک سازش و فشارهای شغلی

#### 1. 3 رابطه بین سبک سازش و فرسودگی هیجانی

فرسودگی هیجانی و اضطراب شغلی بر رفاه و بهزیستی فرد تاثیر می گذارند. همگام با مدل واسطه ای استرس، و همان گونه که در شکل 1 نشان داده شده است، سبک سازش واسطه اثرات محرک های تنش زای سازمانی و ویژگیهای شخصیتی بر فشارهای شغلی می باشد. بنابراین، سطح احساس کارمندان از فرسودگی و خستگی هیجانی و اضطراب شغلی تحت تاثیر سبک سازش بکارگرفته شده از سوی فرد می باشد. از نظر ماسلاچ و جکسون (1981)، فرسودگی هیجانی یکی از سه مولفه فرسودگی کارمند محسوب می گردد. اگرچه مفهوم سازی سه مولفه ای فرسودگی مورد قبول واقع شده است، اما بسیاری بر این باورند که فرسودگی هیجانی بعد اصلی در فرایند فرسودگی محسوب می گردد. در نتیجه، در بسیاری از مطالعات، مولفه فرسودگی هیجانی به ساختار جانشین برای فرسودگی تبدیل شده است. همان گونه که در اینجا تعریف شده است، فرسودگی هیجانی به صورت پاسخ به محرک های تنش زای تقاضای شغلی کارمندان (مثلاً محرک های تنش زای نقش) رخ می دهد. نشانه های معمول عبارتند از: ترس از آینده بازگشت به کار، افزایش میزان غیبت، و نهایتاً کناره گیری از سازمان. قبل از ادامه کار، لازم به یادآوری است که اشکال مختلف منابع سازش در محیط های کاری مختلف اثرات مستقیمی بر فشارهای شغلی اعمال می کنند.



توجه!

این فایل تنها قسمتی از ترجمه میباشد.

برای تهیه مقاله ترجمه شده کامل با فرمت ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی مقاله، [اینجا](#) کلیک نمایید.

همچنین برای مشاهده سایر مقالات این رشته [اینجا](#) کلیک نمایید.