

## مقایسه‌ی استرس شغلی در مدیران مدارس با منبع کنترل درونی - بیرونی

غلامرضا خوی نژاد<sup>۱</sup>

علیرضا رجایی<sup>۲</sup>

عبدالحمید شکیب<sup>۳</sup>

فاطمه رحیمی<sup>۴</sup>

### چکیده

منبع کنترل به عنوان یکی از ویژگی‌های شخصیتی، بر بسیاری از جنبه‌های رفتاری مدیران و کارکنان تأثیرگذار است. هدف اصلی این پژوهش مقایسه‌ی میزان استرس شغلی در مدیران مدارس با منبع کنترل درونی و بیرونی بود. جامعه آماری مورد مطالعه کل مدیران مدارس در مقاطع مختلف شهرستان تربت جام و نمونه شامل ۱۲۰ نفر (۵۸ مرد و ۶۲ زن)، که با روش نمونه‌گیری لایه‌ای - تصادفی انتخاب شدند. پرسشنامه‌های منبع کنترل راتر و استرس شغلی (قاسمی، ۱۳۷۷) ابزارهای این پژوهش را شامل می‌شدند. برای تحلیل داده‌ها از تحلیل واریانس یک طرفه، تحلیل واریانس دو طرفه و آزمون تعقیبی توکی استفاده گردید. نتایج تحقیق نشان داد که بین میزان استرس شغلی مدیران با منبع کنترل درونی - بیرونی تفاوت معناداری وجود ندارد، همچنین بین میزان استرس شغلی مدیران زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد و دو عامل جنسیت و منبع کنترل در استرس شغلی مدیران با یکدیگر تعامل ندارند اما میزان استرس مدیران با سوابق مختلف، تفاوت معناداری وجود داشت، مدیران با سابقه بیش از ۱۰ سال، نسبت به مدیران با سابقه زیر ۵ سال از استرس کمتری برخوردار بودند.

**کلید واژه‌ها:** منبع کنترل (درونی - بیرونی)، استرس شغلی مدیران.

<sup>۱</sup> استادیار دانشگاه آزاد اسلامی مشهد

<sup>۲</sup> استادیار دانشگاه آزاد اسلامی تربت جام

<sup>۳</sup> عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی تربت جام

<sup>۴</sup> کارشناس ارشد روانشناسی

## مقدمه

منبع کنترل<sup>۱</sup> اعتقاد فرد به توانایی‌ها و استعدادهای درونی در حل مسأله و یا اعتقاد به شانس و عوامل قدرتمند بیرونی و در نتیجه برخورداری منفعلانه با شرایط محیطی است. (نوویکی<sup>۲</sup> و استریکلند<sup>۳</sup>، ۱۹۸۹) منبع کنترل چگونگی جست و جوی اطلاعات در محیط و شیوه‌ی پردازش اطلاعات در رابطه با وقایع و مسائل زندگی است. (لو<sup>۴</sup>، ۱۹۸۲) یکی از وجوه قابل مطالعه و مهم شخصیت بررسی مکان کنترل در افراد است، منبع کنترل توانایی شناختی است که بر پایه‌ی آن فرد با انجام رفتار مشخص در موقعیتی معین پاداش‌ها را به دست می‌آورد و یا ممکن است به دلیل نقص شناخت قادر به اعمال چنین کنترلی بر رویدادها را نداشته باشد. (لونسون<sup>۵</sup>، ۱۹۸۱). بعضی از مردم معتقدند که تقویت‌ها وابسته به رفتار خود آنهاست، در حالی که برخی دیگر تصور می‌کنند که تقویت‌ها به وسیله‌ی عوامل بیرونی کنترل می‌شوند. افراد با مکان کنترل درونی در تکالیف خود عملکرد بهتری دارند، کمتر تحت نفوذ دیگران قرار می‌گیرند و برای مهارت‌ها و پیشرفت‌های خود ارزش والاتری قائل‌اند و برای قبول مسئولیت اعمال خود آمادگی بیشتری دارند، و از بهداشت روانی بهتری برخوردارند. (کریمی، ۱۳۸۴)

در دهه اخیر استرس<sup>۶</sup> به عنوان یکی از مباحث اصلی رفتار سازمانی مطرح مطرح می‌گردد. علل بیماریهای روانی و کسالت‌های ناشی از خستگی شایع بین کارکنان سازمان‌ها را می‌توان در شیوه‌های رفتاری، برخوردها و شخصیت مدیران جست و جو کرد. استرس در محیط کار یکی از مسائل در حال رشد است، امروزه سازمان‌ها، هر روز پیچیده‌تر می‌شوند و سازگاری با محیط کار مشکل‌تر

<sup>1</sup> Locus of control

<sup>2</sup> nowicki

<sup>3</sup> Strickland

<sup>4</sup> Lou

<sup>5</sup> Levenson

<sup>6</sup> stress

## پژوهشنامه تربیتی

می‌گردد (ماینی<sup>۱</sup> و بنانو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱). فشار عصبی در محیط کار و اداری می‌تواند یک اثر منفی و بسیار گسترده‌ای بر سلامت شخص و عملکرد روزانه‌اش داشته باشد و روی همه ابعاد وجودی شخص تأثیر می‌گذارد. (هارسن<sup>۳</sup> و باس<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲) فشار روانی کار دارای حد و مرز نمی‌باشد و برای زن و مرد، مدیران اجرایی، منشی‌ها و غیره تأثیرگذار است. ۴۵٪ کارگران و ۷۰٪ مدیران بر این باورند که فشار روانی کار، یک مشکل بزرگ و فزاینده‌ای در فضای کاری محسوب می‌شود. فشار کار محو شدنی نیست و نمی‌شود آن را انکار کرد، اما قابل کنترل است. (بلویسی<sup>۵</sup> و کوک<sup>۶</sup>، هانساگر<sup>۷</sup>، ۲۰۰۳)

سلیه<sup>۸</sup> (۱۹۵۶) استرس را به عنوان یک واکنش به محرک، با سه مرحله بارز مشخص کرد: مرحله اول هشدار، مرحله دوم مقاومت، مرحله سوم تخلیه، مرحله تخلیه منجر به دامنه‌ای از پیامدهای منفی می‌گردد که به احتمال قوی فرد به بیماریهای قلبی، کلیوی و سرطان مبتلا می‌شود (نقل از هاسلام<sup>۹</sup>، ۲۰۰۴). به طور کلی مطالعات در مورد استرس شغلی نشان می‌دهد که سرعت زیاد تقسیم کار در انجام امور و تغییرات زیاد در کار، سه عامل مهم در استرس‌های شغلی جدید است (کین من<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۸). چندین پژوهش نشان داده است افرادی که از احساس کنترل فردی قوی برخوردارند، به هنگام استرس، کمتر فرسوده می‌شوند (الیوت<sup>۱۱</sup> و استاین<sup>۱۲</sup>، ۱۹۸۶، نقل از سارافینو، ترجمه میرزایی و همکاران، ۱۳۸۴).

- 1 Mayne
- 2 Bonanno
- 3 Harsen
- 4 Buss
- 5 Bloisi
- 6 Cook
- 7 Hunsaker
- 8 Selye
- 9 Hasiam
- 10 Kinman
- 11 Elliott
- 12 Stain

یکی از حساسترین اجزاء تشکیل دهنده استرس شغلی منبع کنترل است، با تعیین منبع کنترل مدیران و کارمندان می‌توان انگیزه و رضایت آنها را بهبود بخشید و به بالا بردن سطح بهداشت روانی آنان کمک کرد. مثلاً کسانی را که منبع کنترل درونی دارند، در تصمیم‌گیری‌ها دخالت دهند، اما کارهای سازمان یافته‌تر و یا دستورالعمل‌های روشن‌تر را در اختیار کسانی گذاشت که منبع کنترل بیرونی دارند. (گنجی، ۱۳۸۰)

از مشهورترین تحقیقات در این زمینه پژوهش‌های جکسون<sup>۱</sup> (۱۹۸۳)، به نقل از برومند<sup>۲</sup> ۱۳۸۳، برنشتاین<sup>۳</sup> و همکاران، ۱۹۹۴، استراسر<sup>۴</sup>، کیتز<sup>۵</sup> و کیم<sup>۶</sup>، ۲۰۰۲، سلیگمن<sup>۷</sup> و شولمن<sup>۸</sup>، ۱۹۷۶، و صفاری مقدم، ۱۳۸۲ می‌باشد، که با الهام از از نظریه راتر<sup>۹</sup> (۱۹۶۶) رابطه نوع منبع کنترل با استرس شغلی را بررسی کردند، نتایج نشان داد که اگر کارکنان و مدیران بر محیط کارشان کنترل داشته باشند، فشار شغلی ناشی از کار کاهش می‌یابد، همچنین کارکنانی که کنترل داخلی دارند از شغلشان راضی‌ترند، به زیردستان توجه بیشتری می‌کنند، تمایل به تخریب ندارند، احتمال بیشتری وجود دارد که در پست‌های مدیریتی باشند و از مدل مدیریت مشارکتی بیشتر احساس رضایت می‌کنند (نقل از برومند، ۱۳۸۳). همچنین تحقیقات سلیگمن و پیرتسون<sup>۹</sup> (۱۹۸۸) نشان داد که گرایش افراد به یکی از دو منبع کنترل (درونی - بیرونی) با افسردگی و سلامت فرد و عملکرد شغلی او رابطه دارد، افراد با منبع کنترل درونی مقاومت بیشتری در مقابل فشارهای شغلی

<sup>1</sup> Jackson

<sup>2</sup> Bernstein

<sup>3</sup> Strauser

<sup>4</sup> Ketz

<sup>5</sup> Keim

<sup>6</sup> Seligman

<sup>7</sup> Schulman

<sup>8</sup> Rutter

<sup>9</sup> Peterson

## پژوهشنامه تربیتی

از خود نشان می‌دهند، برعکس افراد با منبع کنترل بیرونی در مواجهه با فشارهای شغلی چندان مقاوم نیستند (نقل از پیک زاده، ۱۳۸۱).

با این حال بعضی از تحقیقات انجام گرفته در این زمینه (برای مثال دودانگه، ۱۳۷۶، آقاجانی، ۱۳۸۱، آدامز، ۱۹۹۹) بیانگر این مطلب بودند که بین منبع کنترل با پیشرفت تحصیلی و اضطراب و سلامت روان و استرس معلمان رابطه معناداری وجود ندارد.

نتایج پژوهش صفاری مقدم (۱۳۸۲) نشان داد بین میزان استرس در مدیران با سابقه مدیریتی مختلف تفاوت معنادار وجود دارد، میزان استرس در مدیران با سابقه بالا کمتر از سابقه پایین است، همچنین مدیران با سابقه مدیریتی بالا از شغل خود خشنودترند و استرس کمتری را تجربه می‌کنند. نتایج پژوهش مک کرومیک<sup>۱</sup> (۱۹۹۷، نقل از فروغی مقدم، ۱۳۸۳) نشان داد معلمان مرد با ۱۱ سال خدمت استرس کمتری نسبت به معلمان مرد با ۱۵ سال خدمت دارند اما نتایج پژوهش‌های هورمن<sup>۲</sup> (۱۹۹۲، نقل از کشاورز، ۱۳۸۰) و نژاد، (۱۳۷۵) تفاوتی بین میزان استرس غلی در مدیران با سابقه کم و سابقه زیاد نشان نداد.

پژوهش‌های نوویکی و استریکلند (۱۹۸۹)، استراسبرگ<sup>۳</sup> (۱۹۷۳)، فیندلی<sup>۴</sup> و کوپر<sup>۵</sup> (۱۹۸۳)، سیلورمن<sup>۶</sup> و شراگر<sup>۷</sup> (۱۹۷۰) نشان دادند که افراد با منبع کنترل کنترل درونی کمتر دچار مسائل هیجانی می‌شوند و نسبت به گروه مقابل به صورت فعال‌تری با مشکلات برخورد می‌کنند و گرایش بیشتری به اقدامات پیشگیرانه برای حفظ و بهبودی سلامت خود دارند. هم چنین پژوهش‌ها حاکی از

<sup>1</sup> Mc coromich

<sup>2</sup> Hurman

<sup>3</sup> Strassberg

<sup>4</sup> Findley

<sup>5</sup> Cooper

<sup>6</sup> Silverman

<sup>7</sup> Shrauger

آن است که افراد با منبع کنترل درونی از قدرت و ریسک بالاتری برخوردارند. در مقابل استرس‌های محیطی تحمل بیشتری نشان می‌دهند (راتوس، ۱۳۷۸)، نتایج پژوهش کرمی مقدم (۱۳۷۷)، زارعی (۱۳۷۹) صفاری مقدم (۱۳۸۲) در زمینه میزان استرس شغلی مدیران زن و مرد نشان داد که تفاوت معناداری در میزان استرس شغلی مدیران زن و مرد وجود ندارد. دونل و هال (۱۹۸۰، نقل از برومند، ۱۳۸۳) در مطالعه‌ای که روی ۲۰۰ مدیر انجام دادند، ملاحظه کردند که مدیران زن و مرد در عملکرد شغلی با هم تفاوت ندارند.

مارسن (۱۹۷۶، نقل از برومند، ۱۳۸۳)، نشان داد که زنان در محیط کار بیشتر از مردان فشار عصبی منفی را تجربه می‌کنند، اما مردان آمادگی بیشتری برای ابتدا به بیماریهای جسمانی جدی دارند، با توجه به این که فشار عصبی و روانی بر مدیران مدارس، می‌تواند بر توان منابع انسانی زیان‌های فراوانی وارد سازد، اگر فشار عصبی و مکان و روانی بر مدیران مدارس، می‌تواند بر توان منابع انسانی زیان‌های فراوانی وارد سازد، اگر فشار عصبی و مکان کنترل مدیران در سازمان شناسایی شود می‌تواند در بهبود کار و عملکرد مدیران و اعضا سازمان مؤثر باشد. لذا پژوهش حاضر بر آن است تا دریابد آیا بین نوع منبع کنترل (درونی - بیرونی) با استرس شغلی در مدیران رابطه‌ای وجود دارد؟ در این راستا فرضیه‌های زیر بررسی شدند:

- ۱- بین میزان استرس شغلی مدیران با منبع کنترل درونی و بیرونی تفاوت وجود دارد.
- ۲- بین میزان استرس شغلی مدیران زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد.
- ۳- بین میزان استرس شغلی مدیران، دو عامل جنسیت و منبع کنترل با یکدیگر تعامل دارند.
- ۴- بین میزان اسرت شغلی مدیران با سابقه مدیریتی مختلف، تفاوت وجود دارد.

## روش

جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران زن و مرد، مدارس ابتدایی، راهنمایی، متوسطه و مراکز پیش دانشگاهی شهر تربی جام ( $N=160$ )، نمونه پژوهش ( $n=120$ )، با نمونه‌گیری لایه‌ای - تصادفی انتخاب شدند.

پرسشنامه منبع کنترل راتر (LE) و پرسشنامه استرس شغلی مدیران ابزارهای این پژوهش را تشکیل می‌دادند.

پرسشنامه منبع کنترل راتر مشتمل بر ۲۹ ماده می‌باشد که هر ماده دارای دو جمله به صورت (الف، ب) می‌باشد که اگر آزمودنی در قسمت الف در ماده‌های (۳-۴-۵-۱۱-۱۲-۱۳-۱۵-۲۲-۲۶-۲۸) پاسخ داده شده باشد برای هر علامت یک نمره چنانچه در ماده‌های (۲-۶-۹-۱۶-۱۷-۱۸-۲۰-۲۱-۲۳-۲۵-۲۹) در قسمت (ب) علامت زده باشد، برای هر مورد یک نمره تعلق می‌گیرد. پایایی<sup>۱</sup> این آزمون که با روش‌های تصنیف و کودریچاردسون محاسبه شده در حدود ۰/۷۰ گزارش شده است. (آناستازی، ۱۳۷۱) در این تحقیق نیز پایایی پرسش نامه که به روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید ۰/۶۱ به دست آمد. پرسشنامه استرس شغلی مدیران مشتمل بر ۳۲ ماده است که توسط قاسمی (۱۳۷۷) ساخته شد و از طریق علامت‌گذاری روی مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از صفر تا چهار، نمره‌گذاری شده است و دارای ۳ مقیاس (استرس زیاد، متوسط و کم) می‌باشد.

در این تحقیق نیز پایایی پرسشنامه استرس شغلی مدیران از روش بازآزمایی<sup>۲</sup>، در یک گروه ۲۰ نفری با فاصله ۱۰ روز ارزیابی شد که ضریب همبستگی آن ۰/۸۰ به دست آمد. همچنین میزان پایایی این پرسش‌نامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ بود.

<sup>1</sup> Reliability

<sup>2</sup> Test - retest

مقایسه‌ی استرس شغلی در مدیران مدارس با ...  
طرح پژوهش حاضر علی - مقایسه‌ای می‌باشد، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، علاوه بر روش‌های آماری توصیفی و تحلیل واریانس یک طرفه و تحلیل واریانس دو طرفه و آزمون تعقیبی HSD توکی استفاده شده است.

### یافته‌ها

یافته‌های توصیفی این پژوهش شامل شاخص‌های آماری از قبیل فراوانی، درصد، میانگین، نمرات استاندارد، و خطای استاندارد میانگین می‌باشد که کلیه‌ی متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده است.



جدول ۱: فراوانی، درصد، میانگین، انحراف استاندارد و خطای استاندارد میانگین

آزمون استرس شغلی مدیران در متغیرهای مختلف

متغیرها	تعداد	درصد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین
A	۸۹	۷۴/۲	۶۰/۵۷	۲۵/۶	۲/۷۲
منبع کنترل	۳۱	۲۵/۸	۶۴/۴۷	۲۲/۰۳	۳/۹۵
B	۶۲	۵۱/۷	۳/۴۸	۲۷/۱۹	۳/۴۵
جنسیت	۵۸	۴۸/۳	۶۱/۵۶	۲۶/۳۳	۳/۴۵
C	۱۵	۱۲/۵	۶۷/۴	۲۶/۶۱	۶/۸۷
میزان تحصیلات	۲۴	۲۸/۳	۵۳/۳۹	۲۵/۴۹	۴/۳۷
۱ لیسانس و بالاتر	۷۱	۵۹/۲	۶۶/۷۷	۲۶/۰۸	۳/۰۹
D	۳۳	۲۷/۵	۷۲/۳۳	۲۶/۵۱	۴/۶۱
سابقه مدیریت	۴۳	۳۵/۸	۶۲/۲۲	۲۵/۳۱	۳/۸۶
۱ زیر ۵ سال	۴۴	۳۶/۷	۵۳/۰۱	۲۳/۱۲	۳/۴۸
E	۴۸	۴۰	۵۸/۰۹	۲۷/۰۷	۳/۹
مقطع کار	۲۹	۲۲/۵	۵۲/۸۵	۲۵/۶۶	۴/۱۱
۱ ابتدایی	۳۳	۲۷/۵	۷۶/۶۲	۲۲/۴۱	۳/۹
۲ راهنمایی					
۳ متوسطه و مراکز پیش دانشگاهی					
کل	۱۲۰		۶۲/۵۲	۲۵/۳۲	۲/۳۱

یافته‌های مربوط به آزمون فرضیه‌ها

فرضیه یک: بین میزان استرس شغلی مدیران با منبع کنترل درونی و بیرونی تفاوت معنادار وجود دارد.

فرضیه دو: بین میزان استرس شغلی مدیران زن و مرد تفاوت معنادار وجود دارد.

فرضیه سه: در میزان استرس شغلی مدیران، دو عامل منبع کنترل و جنسیت با یکدیگر تعامل دارند.

جدول ۲: نتایج تحلیل واریانس دو طرفه مربوط به مقایسه میانگین‌های

استرس شغلی مدیران و منبع کنترل

منبع تغییر	Ss	Df	Ms	F	سطح معناداری
منبع کنترل (A)	۱۷/۸۹۹	۱	۱۰۷/۸۹۹	۰/۰۲۸	۰/۸۶۸
جنسیت (b)	۶۳۵/۹۶۵	۱	۶۳۵/۹۶۵	۰/۹۸۸	۰/۳۲۳
منبع کنترل و جنسیت (AB)	۶۴۷/۹۶۵	۱	۶۴۷/۹۶۵	۱/۰۰۶	۰/۳۱۸
خطا	۶۴۷/۵۷۴	۱۱۶			
کل	۶۰۵۷۴/۳۷۱	۱۱۹			

با توجه به داده‌های جدول ۲ با مقدار F به دست آمده (۰/۰۲۸) نتیجه می‌گیریم که بین میزان استرس شغلی مدیران با منبع کنترل درونی و بیرونی در سطح  $P \leq 0.05$  تفاوت معناداری وجود ندارد.

هم‌چنین با مقدار F به دست آمده (۰/۹۸۸) نتیجه می‌گیریم که بین میزان استرس شغلی مدیران زن و مرد در سطح  $P \leq 0.05$  تفاوت معناداری وجود ندارد. علاوه بر این داده‌های این جدول نشان می‌دهد که تعامل بین منبع کنترل و جنسیت ( $F=1/0.06$ ) در میزان استرس تأثیر معناداری در سطح  $P \leq 0.05$  ندارد.

فرضیه ۴: بین میزان استرس شغلی مدیران با سابقه مدیریتی مختلف، تفاوت وجود دارد.

جدول ۳: نتایج تحلیل واریانس یک طرفه مربوط به مقایسه میانگین استرس شغلی مدیران

در سه گروه (سابقه مدیریت زیر ۵ سال، بین ۵ تا ۱۰ سال و پیش از ۱۰ سال)

منبع تغییر	Ss	Df	Ms	F	سطح معناداری
بین گروه‌ها	۷۱۵۹/۰۲	۲	۳۵۷۹/۵۱	۷/۲۶	۰/۰۰۱
درون گروه‌ها	۵۷۶۷۳/۲۹	۱۷	۴۹۲/۹۳		
کل داده‌ها	۶۴۸۳۲/۳۱	۱۱۹			

نتایج تحلیل واریانس یک طرفه مربوط به مقایسه میانگین‌های سه گروه، نشان می‌دهد که تفاوت بین میزان استرس شغلی مدیران در سه گروه با سابقه کمتر از ۵ سال، بین ۵ تا ۱۰ سال با یکدیگر از نظر آماری معنادار است.

جدول ۴: آزمون توکی مربوط به مقایسه دو به دوی

میانگین‌های استرس شغلی مدیران گروه‌ها

سطح معناداری	خطای استاندارد	تفاوت میانگین		
۰/۱۲۷	۶/۲۱	۱۰/۱۱	۵ تا ۱۰ سال	A
۰/۰۰۱	۵/۸۸	۱۹/۳۲	بیش از ۱۰ سال	کمتر از ۵ سال
۰/۱۲۷	۶/۲۱	-۱۰/۱۱	کمتر از ۵ سال	B
۰/۱۶۳	۵/۲۷	۹/۲۱	بیش از ۱۰ سال	۵ تا ۱۰ سال
۰/۰۰۱	۵/۸۸	-۱۹/۳۲	کمتر از ۵ سال	C
۰/۱۶۳	۵/۲۷	-۹/۲۱	بیش از ۱۰ سال	بیش از ۱۰ سال

نتایج جدول ۴ آزمون توکی مربوط به مقایسه‌ی دو به دوی میانگین‌های سه گروه نشان داد که تفاوت میزان شغلی مدیران بین دو گروه، با سابقه کمتر ۵ سال و بیش از ۱۰ سال از نظر آماری معنادار است.

### بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های آماری به دست آمده در این پژوهش، بین نوع منبع کنترل با استرس شغلی در مدیران رابطه‌ی معناداری به دست نیامد. این نتیجه با نتایج تحقیقات آدامز<sup>۱</sup> (۱۹۹۹)، آقاجانی (۱۳۸۱)، دودانگه (۱۳۷۶) همخوان است. ولی با نتایج تحقیقات جکسون، (۱۹۸۳، نقل از بروند، ۱۳۸۳)، استراسر (۲۰۰۲)، دوگلاس همکاران (۱۹۹۴)، سلیگمن و شولمن (۱۹۸۶) و صفاری مقدم (۱۳۸۲) ناهمخوان است. چند تبیین احتمالی برای این یافته‌ها مطرح می‌شود. نتایج اکثر تحقیقات انجام شده در خارج از کشور که از نظریه راتر (۱۹۶۶) الهام گرفته است به رابطه بین نوع منبع کنترل با استرس اشاره کرده است. ولی در این تحقیق

<sup>1</sup> Adams

مقایسه‌ی استرس شغلی در مدیران مدارس با ...

چنین رابطه‌ای به دست نیامد. با توجه به تحقیقات ذیل می‌توان این طور پیش‌بینی کرد راتر تأکید کرده است که کنترل درونی افراد با بالا رفتن سن افزایش می‌یابد. او معتقد بود بیشتر رفتارها آموختنی است، و عوامل ژنتیکی اهمیت کمی دارد، یعنی بیشتر تربیت است که ما را هدایت می‌کند نه طبیعت و شخصیت همواره در حال تغییر است. (کریمی، ۱۳۸۳)

نتایج تحقیقات نشان می‌دهند که محل کنترل خواه درونی و خواه بیرونی باشد. حداقل بخشی از آن تابع تجارب زندگی هر فرد است. افرادی که در محیط‌های غیر قابل پیش‌بینی و غیر قابل کنترل و بی‌نظم بزرگ شده‌اند یا کسانی که تحت شرایطی زندگی کرده‌اند که در آن هیچ موقعیتی به دست نیاورده‌اند، نباید انتظار داشته باشیم که منبع درونی داشته باشد (راس، ۱۳۷۵)، میلگرام<sup>۱</sup> (۱۹۷۱)، نقل از کریمی، (۱۳۸۴) چنین عنوان می‌کند، کودکان در طول رشد خود، جهت‌گیری پیدا می‌کنند، و اکثر دانشجویان دارای جهت‌گیری درونی هستند. راتر (۱۹۶۶) معتقد است که کنترل درونی از اواخر نوجوانی تا میانسالی افزایش می‌یابد و تا سنین پیری در همان سطح باقی می‌ماند.

نتایج تحقیق نشان داد که بین میزان استرس شغلی مدیران با سابقه مدیریتی مختلف، تفاوت معنادار وجود دارد و میزان استرس در مدیران با سابقه زیر (۵ سال) بیشتر از مدیران با سابقه (بیش از ۱۰ سال) است. این نتیجه با نتایج تحقیقات مک کرومیک ۱۵ (۱۹۹۷)، نقل از فروغی مقدم، (۱۳۸۳)، صفاری مقدم (۱۳۸۲) همخوان است، اما با نتایج پژوهش (هورمن، ۱۹۹۲)، نقل از کشاورز، (۱۳۸۰) و نژاد (۱۳۷۵) ناهمخوان است.

متخصصان معتقدند که در محیط کار، کسی که کنترل درونی دارد، به رفتار خود بیشتر مسلط است، از نظر اجتماعی و سیاسی بیشتر فعالیت دارد، برعکس کسی که منبع کنترل بیرونی دارد، ترجیح می‌دهد زیر نظر مدیران

<sup>1</sup> Milgram

مقرراتی و مقتدر کار کند. کسانی که منبع کنترل درونی دارند معمولاً جسورند و در مقابل استرس تحمل بیشتری نشان می‌دهند. (گنجی، ۱۳۸۰)

همچنین نتایج این تحقیق نشان داد بین میزان استرس شغلی مدیران زن و مرد تفاوت معنادار وجود ندارد و در میزان استرس شغلی مدیران، دو عامل جنسیت و منبع کنترل با یکدیگر تعامل ندارند. این نتیجه با نتایج تحقیقات (دوئل و هال، ۱۹۸۰، نقل از برومند، ۱۳۸۳)، کرمی مقدم، (۱۳۷۷)، زارعی (۱۳۷۹)، صفاری مقدم (۱۳۸۲) همخوان است ولی با نتایج مارنس<sup>۱</sup> (۱۹۷۶ نقل از برومند، ۱۳۸۳) همخوان نیست.

به این نکته باید توجه داشت که به خاطر محدودیت میدان تحقیق و حجم نمونه مدیران نمی‌توان یافته‌های این پژوهش را به گروه یا دیگر تعمیم داد. در نهایت، با توجه به این که فشار عصبی بر سلامت جسمانی و روانی و عملکرد مدیران و کارکنان تأثیر گذاشته و به عنوان یکی از مهمترین آفات سازمان‌ها شناخته شده است، لذا جهت تأمین سلامت روانی و مقابله با استرس‌های شغلی مدیران سازمان‌ها بایستی برنامه‌ریزی‌های لازم را به عمل آورند.

### کتابنامه

- آقاجانی، م. (۱۳۸۱)، بررسی تأثیر آموزش مهارت‌های زندگی بر سلامت روان و منبع کنترل نوجوانان پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم تربیتی و روانشناسی.
- آناستازی، آ. (۱۳۷۱)، روان آزمائی، ترجمه، محمد تقی براهنی، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
- برومند، ز. (۱۳۸۳) مدیریت رفتار سازمانی (رشته مدیریت)، تهران: دانشگاه پیام‌نور.
- پیک زاده، س. (۱۳۸۱)، بررسی مقایسه منبع درونی و بیرونی در مدیران مرد و زن مراکز آموزش استثنایی شهر مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد.
- دودانگه، م. (۱۳۷۶)، بررسی رابطه بین اضطراب، منبع کنترل و پیشرفت تحصیلی در دانش‌آموزان پسر شهرستان قزوین، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم، دانشکده علوم تربیتی.
- راتوس، اس. (۱۳۷۸)، روانشناسی عمومی (ترجمه حمزه گنجی)، تهران: انتشارات ویرایش.
- راس، (۱۳۷۵) روانشناسی شخصیت (نظریه‌ها و فرآیندها). (ترجمه سیاوش جمالفر)، تهران: نشر روان.
- زارعی، ع. (۱۳۷۹) بررسی رابطه مهارت سازمانی مدیریت زمان با اثر بخش سازمانی در بین مدیران آموزشگاه‌های فیروزآباد، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- سارافینو، ا (۱۳۸۴)، روانشناسی سلامت، (ترجمه الهه میرزایی و همکاران)، تهران: رشد.

- صفاری مقدم، م، (۱۳۸۲)، رابطه بین منبع کنترل (درونی - بیرونی) با میزان مقاومت در برابر استرس شغلی مدیران پیش دانشگاهی شهر نیشابور، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی.
- فروغی مقدم، ع. (۱۳۸۳)، رابطه بین سبک مدیریت با اضطراب و استرس شغلی معلمان مدارس شهر مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد.
- قاسمی، ع، (۱۳۷۷)، رابطه استرس شغلی مدیران با جو سازمانی مدارس ابتدایی شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد.
- کرمی مقدم، ف، (۱۳۷۷)، رابطه استرس شغلی مدیران با جو سازمانی مدارس ابتدایی شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- کریمی، ی، (۱۳۸۳)، روان شناسی شخصیت، (ویرایش دوم)، تهران: مؤسسه نشر ویرایش.
- کریمی، ی، (۱۳۸۴) روان شناسی اجتماعی نظریه‌ها، مفاهیم و کاربردها، ویرایش سوم، تهران: نشر ارسباران.
- کشاورز، ک، (۱۳۸۰)، بررسی رابطه بین مهارت سازمانی مدیریت زمان با میزان استرس شغلی مدیران شهر فیروزآباد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شیراز.
- گنجی، ح، (۱۳۸۰)، ارزشیابی شخصیت (پرسشنامه‌ها)، تهران: ساوالان.
- نژاد، ج، (۱۳۷۵)، بررسی استرس شغلی، منابع ایجادان و رضایت شغلی مدیران مدارس متوسطه شهر اهواز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد.
- Adams, (1999), vocational teachers stress internal characteristics in the university of Georgia. Kswortzel @ ais, misstate. Edu.
- Bernstein, D.A, Stewart, A, C, Roy, E, J, Syull, T, K, Wickens, C. D, (1994). Psychology, New York: Houghton Mifflin company.
- Bloisi. W, Cook C. W. Hunsaker, P, L, (2003), Management and organizational behaviour New York : McGraw. Hill.

- Findley, M, J, cooper, H, M, (1983), locus of control and academic achievement: A literature review journal of personality and social psychology, 44, 419-427.
- Harsen , R, J, Buss, M, (2002), personality psychology, domains of knowledge about nature . printer, R. R. Donnelley & socscompany willord, oH.
- Hanlam, S, A, (2004) psychology in organizations . published: India putld.
- Holmes, J, G, I, (1990), Interpersonal conflict. In J. W. Thibout, J, T, Internal versus external control of reinforcement. Psychological monographs & = Whole no 608)
- Kinman, M, (1998), A survey into the causes and consequences of occupational stress in uk academic and related staff. Published in the uk by the association of university teacher Egmont house 25-31 tavistock placelondon WCIH 0 Ut.
- levenson, H, (1981), Differentiating among internality, powerful other and chance . inH. M lefcourt (ED) Rsearch with the locus of control construct Vol I, PP, (15-63) Newyork : academic press.
- Lou, R, A, (1982), locuos of control in negro and white children. Psychological reports, 29, 459- 465.
- Mayne, J, Bonanno, A (2001), emotions, current issues and future directions newyork and London: The Guilford Press.
- Nowicki. S, and stricland , B, R, (1989), A locus of control scale for children Journal of consulting psychology, 40, 148-154.
- Rotter, J, B. (1967), Application of social learning theory of personality: social learning and elincial psychology Englewood cliff. N. j, pentice-Hall.
- Seligman, M, R and schulman, P. (1986) . Explanatory style as a predictor of productivity and quitting a many life Insurance ugens. Journal of personality and social psychology, 50, 832-838.
- Silverman R.E, and shrauger, J, S. (1970), locus of control and correlates of attraction towrd others. Paper presented at the meeting of the Estern psychological association, Atlanic city, Nt.



- Strassberg, D, S, (1973), Relationships among locus of control, anxiety and valued goal expectations, Journal of consulting and clinical psychology , 41 (2), 319-329.
- Strauser, R, D, Ketz, K, Keim, j, (2002), the relationship between self efficacy, locus of control and work personality. Journal of Rehabilitation, 66, 710-723.

Archive of SID