

رابطه بین منبع کنترل و تنبیدی شغلی با رضایت شغلی در معلمان و کارکنان مدارس استثنایی

کاظم برزگر بفرویی / استادیار گروه علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه یزد
یونس اربابی / دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه یزد

چکیده

رضایت شغلی آن حدی از احساسات و نگرش کلی و مثبت فرد، نسبت به شغل و شرایط اشتغال است که در اشتغال موفق نقش مهمی دارد. این پژوهش با هدف بررسی رابطه میان تنبیدی شغلی و منبع کنترل درونی - بیرونی با رضایت شغلی معلمان و کارکنان مدارس استثنایی انجام شد.

روش پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه مورد مطالعه این پژوهش تمامی معلمان و کارکنان مدارس استثنایی شهرستان ایران شهر بود. روش نمونه گیری به صورت نمونه گیری کل جامعه بود که و پرسشنامه‌های رضایت شغلی لی، استرس شغلی دیویس، رایبیز و مک کی و منبع کنترل راتر را تکمیل کردند. داده‌های پژوهش به کمک آمار توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندمتغیره تحلیل شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد استرس شغلی و رضایت شغلی رابطه معکوس و معنی دار ($p > 0/01$)، رضایت شغلی با منبع کنترل بیرونی رابطه منفی و معنی دار ($p > 0/05$) و استرس شغلی با منبع کنترل بیرونی رابطه‌ی مثبت و معنی دار ($p > 0/05$) داشت. همچنین، تحلیل رگرسیون چند گانه نشان داد منبع کنترل و استرس شغلی ۲۵/۳ درصد واریانس رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کنند.

واژه‌های کلیدی: معلمان و کارکنان، مدارس استثنایی، رضایت شغلی، استرس شغلی، منبع کنترل.

در کارشان مؤثر است و فداکاری، علاقه‌مندی و تعهد در مسئولیت شان را ممکن می‌سازد (مروری، ۱۳۸۹). رضایت شغلی آن حدی از احساسات و نگرش کلی و مثبت فرد، نسبت به شغل و شرایط اشتغال است که در اشتغال موفق نقش دارد (بخشایش و آذرینیا، ۱۳۹۱). افرادی که از رضایت شغلی بالایی برخوردارند، تمایل دارند که بیشترین تلاش خود را در محیط کارشان انجام دهند و تعهد بسیاری نسبت به محل کارشان نشان می‌دهند. این وضعیت می‌تواند بازدهی شغل را افزایش دهد و روند مطلوبی را در مدیریت منابع انسانی به وجود آورد (بلورساز و همکاران، ۱۳۸۴). از نظر شلی^۲ و همکاران (۲۰۰۳) رضایت شغلی، نتیجه ادراک کارکنان از چگونگی برآورده شدن انتظارات مهم آن‌ها توسط شغل آن‌هاست. آن‌ها دو جنبه مهم برای رضایت شغلی در نظر گرفته‌اند: نخست این که رضایت شغلی، نوعی پاسخ احساسی به شرایط کار است؛ دوم این که رضایت شغلی را می‌توان از طریق چگونگی دستیابی به هدف‌ها یا برآورده شدن انتظارات تعیین کرد. زمانی که

هر سازمانی برای رسیدن به هدف‌های خود احتیاج به منابع مختلفی دارد و بی تردید مهم‌ترین منبع در هر سازمانی نیروی انسانی شاغل در آن سازمان است (دهقانی، دهقانی و مظاهری تهرانی، ۱۳۹۲). زمانی که کارکنان به سازمان می‌پیوندند مجموعه‌ای از خواسته‌ها، نیازها، آرزوها و تجربه‌های گذشته که با هم انتظارات شغلی را ایجاد می‌کنند با خود به همراه دارند. واکنش‌ها و پاسخ‌هایی که سازمان در مقابل خواسته‌های کارکنان فراهم می‌آورد احساس مثبت یا منفی افراد نسبت به شغل خود (رضایت یا نارضایتی شغلی) را شکل می‌دهد. در واقع رضایت شغلی^۱ نشان‌دهنده‌ی رابطه توقعات انسان با پاداش‌هایی است که کار فراهم می‌آورد (یزدی و جعفری، ۱۳۸۹). رضایت شغلی معلمان به عنوان یک شاخص مهم و مؤثر در آموزش، توجه مجریان و پژوهش‌گران حوزه تعلیم و تربیت را جلب کرده است. رضایت شغلی در معلمان یک منبع مهم برای رضایت شخصی است و در حفظ و نگهداری معلمان

1. Job satisfaction

2. Shelly

عبارت‌اند از نارضایتی از کار، خستگی از کار، کمبود اعتمادبه‌نفس، تهدید و نگرانی، پریشانی، بالا بودن میزان کلسترول، افزایش ضربان قلب، ناراحتی‌های تنفسی و سرانجام افراط در سیگار کشیدن (سلیمان نژاد، ۱۳۸۳). به طور کلی فشار روانی می‌تواند به فرسودگی شغلی منجر شود. فرسودگی شغلی پدیده‌ای است که در آن فرد به ضعف و تحلیل رفتگی قوای روانی و جسمی دچار شده، نسبت به افراد محیط کار خود بی‌تفاوت می‌شود و کارایی و عزت نفس او به شدت آسیب می‌بیند (یزدی و جعفری، ۱۳۸۹).

پژوهش‌های بسیاری مورد افراد شاغل در محیط‌های کاری متفاوت، برای یافتن رابطه‌ی استرس و رضایت شغلی صورت گرفته است. کریمی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود بر روی دبیران دوره متوسطه شهر مشهد نشان دادند که استرس شغلی با رضایت شغلی ارتباط منفی دارد و استرس شغلی پیش‌بینی کننده مناسبی برای رضایت شغلی است. در پژوهش دیگری که غفوریان و همکاران (۱۳۹۰) بر روی مدیران مدارس شهر اسلامشهر انجام دادند نیز رابطه منفی و معنی داری بین استرس شغلی و رضایت شغلی بدست آوردند. پژوهش‌گران متعددی از جمله بهجتی اردکانی و همکاران (۲۰۱۳)، منصور^۵ و جیناح^۶ (۲۰۱۱)، بمانا^۷ و همکاران (۲۰۱۳)، موه‌د بوکتی^۸ و ابوطالب^۹ (۲۰۰) و اقدسی و همکاران، (۲۰۱۱) رابطه‌ی منفی و معنی داری بین استرس شغلی و رضایت شغلی گزارش کرده‌اند.

منبع کنترل^{۱۰} یکی از متغیرهایی است که به طور گسترده رابطه آن با استرس‌های محیط کاری و رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفته است و شواهد مربوط به رابطه آن با استرس و رضایت شغلی روشن است. چن چن^{۱۱} و سیلورمن^{۱۲} (۲۰۰۸) به نقل قهرمانی، آراسته نظر و معمار، (۱۳۹۰) در تحقیق خود با عنوان تأثیر منبع کنترل بر متغیرهای استرس شغلی، عملکرد شغلی و رضایت شغلی در تایوان به این نتیجه رسیدند که افراد دارای منبع کنترل درونی عملکرد بهتر و رضایت شغلی بیشتری داشته و استرس کمتری را تجربه می‌کنند. منبع

می‌گوییم فردی رضایت شغلی بالایی دارد، در حقیقت منظور ما این است که او به میزان زیادی شغل خود را دوست داشته، احساسات مثبتی نسبت به آن دارد و از طریق آن توانسته است نیازهای خود را ارضاء کند (یزدی و جعفری، ۱۳۸۹).

رضایت شغلی در معلمان یک منبع مهم برای رضایت شخصی است و در مفاظ و نگهداری معلمان در کارشان مؤثر است و فداکاری، علاقه‌مندی و تعهد در مسئولیت‌شان را ممکن می‌سازد

در میان ویژگی‌های روانی انسان، استرس از مهم‌ترین عامل‌های مؤثر بر افراد است (عابدی و همکاران، ۱۳۸۸). به طور کلی، منظور از استرس نیرویی است که در موقع اعمال بر یک نظام، موجب برخی تغییرات قابل توجه در آن می‌گردد. استرس نوعی فرسودگی جسمی یا روان‌شناختی است که بر اثر مشکلات واقعی و یا خیالی به وجود می‌آید. استرس شغلی^۱ را می‌توان روی هم جمع شدن عامل‌های استرس‌زا و آن‌گونه وضعیت‌های مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد در فشارزا بودن آن اتفاق نظر دارند. به بیان دیگر استرس ناشی از شغل، استرسی است که فرد معین بر سر شغل معینی دستخوش آن می‌شود (آزاد مرز آبادی و طرخورانی، ۱۳۸۶). لازاروس^۲ استرس شغلی را کنش متقابل بین شرایط محیط کار و ویژگی‌های فردی شاغل می‌داند، به گونه‌ای که خواسته‌های محیط کار (و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن) بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آنها برآید (مهرابی‌زاده هنرمند و همکاران، ۱۳۹۲). عوامل گسترده‌ای می‌توانند رضایت یا نارضایتی از شغل را تحت تأثیر قرار دهند. از جمله عوامل محیطی مؤثر بر رضایت شغلی، استرس یا همان فشار روانی شغلی در محیط کار است. فرنچ^۳ و کاپلان^۴ (۱۹۷۳) در پوهشی نشان دادند که استرس کاری اعم از کمی و کیفی نشانه بیماری روانی و جسمی مختلف است که استرس کاری اعم از کمی و کیفی نه نشانه مختلف بیماری روانی و جسمی را به همراه دارد که

5. Mansoor

6. Jinnah

7. Bemana

8. Mohd Boki

9. Abutalib

10. Locus of control

11. Chen chen

12. Sliverman

1. Job Stress

2. Lazarus

3. French

4. Caplan

کنترل بر هیچ یک از مؤلفه‌های فرسودگی شغلی تأثیر ندارد (قهرمانی، آراسته نظر و معمار، ۱۳۹۰).

شناخت عوامل موثر بر رضایت و استرس شغلی معلمان و کارکنان مدارس به طور کلی و معلمان و کارکنان مدارس استثنایی به طور خاص، به دلیل شرایط ویژه و استثنایی این مدارس که آن را از دیگر فضاهای آموزشی عادی متمایز کرده است و معلمان و کارکنان این مدارس تحت فشارهای ناشی از وضعیت دانش آموزان استثنایی دارای مشکلات خاص هستند، از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است؛ و از آنجایی که رضایت شغلی از ارکان ضروری و ارزشمند رضایت از زندگی به شمار می‌رود و با توجه به تحقیقات گذشته که نشان می‌دهند این رضایتمندی در ایجاد یا کاهش استرس می‌تواند مؤثر باشد و منبع کنترل درونی می‌تواند در رضایت شغلی موثر باشد، اهمیت این پژوهش در جامعه‌ی معلمان و کارکنان مدارس استثنایی را نشان می‌دهد تا بلکه نتایج آن بتواند به برنامه‌ریزان و مدیران این حوزه، برای بالا بردن کیفیت رضایت شغلی در این جامعه یاری رساند. لذا، هدف از انجام این پژوهش تعیین ارتباط منبع کنترل و استرس شغلی با رضایت شغلی معلمان و کارکنان استثنایی است که با آزمودن سؤال زیر پیگیری می‌شود:

- آیا استرس شغلی و منبع کنترل، رضایت شغلی را در معلمان و کارکنان مدارس استثنایی پیش‌بینی می‌کنند؟

روش پژوهش

این پژوهش به دلیل بررسی رابطه بین رضایت شغلی و استرس شغلی و همچنین رابطه‌ی آن‌ها با منبع کنترل از نوع توصیفی و روش آن همبستگی است. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش تمامی معلمان و کارکنان مدارس استثنایی (مدارس گروه کم توان ذهنی، گروه ناشنوایان و گروه نابینایان) شهرستان ایرانشهر در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ بودند؛ که به صورت سرشماری مورد بررسی قرار گرفتند. مجموع افراد مورد بررسی در این پژوهش ۱۱۲ نفر بودند که به دلیل پاسخ ندادن اختیاری ۲۸ نفر از کارکنان و معلمان به پرسشنامه‌ها، ۸۴ نفر در این پژوهش شرکت کردند؛ که پرسشنامه‌های مربوط به رضایت شغلی، استرس شغلی و منبع کنترل

کنترل، ویژگی شخصیتی است که نخستین بار توسط راتر^۱ (۱۹۹۶) در راستای نظریه یادگیری اجتماعی مطرح شد. راتر منبع کنترل را عبارت از انتظار کلی فرد از نتایج یک رویداد تعریف می‌کند که یا در درون و یا در فراسوی (بیرون) کنترل و فهم شخصی وی وجود دارد (مسعودنیا، ۱۳۸۶). منبع کنترل فرد شاغل بسیار مهم است و بر عملکردهای شغلی‌اش اثر می‌گذارد. برای مثال، افراد دارای جایگاه کنترل درونی حقوق بیشتر، سمت بالاتر و رضایت شغلی بیشتری دارند (محسنی تکلو، رضایی، کلانتری، طباطبایی، ۱۳۹۱). بلورساز و همکاران (۱۳۸۴) در پژوهشی بر روی دبیران زن دبیرستان‌های دخترانه شهر تهران نشان دادند دبیرانی که منبع کنترل درونی دارند از رضایت شغلی بالاتری برخوردارند. همچنین پژوهش‌های چابرا^۲ (۲۰۱۳)، کریم‌آو همکاران (۲۰۰۶)، تیموتی^۴ و جویس^۵ (۲۰۰۱) رید^۶ و همکاران (۱۹۹۴)، آخوندی بناب و همکاران (۱۳۹۰) و محسنی تکلو و همکاران (۱۳۹۱) بر روی افراد در مشاغل مختلف نشان دادند که بین منبع کنترل درونی و رضایت شغلی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

در زمینه رابطه بین استرس شغلی و منبع کنترل برزگربروی و خضری (۱۳۹۰) در پژوهشی که بر روی معلمان مراکز استثنایی شهر یزد انجام شد، نشان دادند که بین منبع کنترل بیرونی و استرس شغلی معلمان رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. اما خوی نژاد و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهشی که جهت مقایسه‌ی استرس شغلی در مدیران مدارس با منبع کنترل درونی - بیرونی انجام شد به این نتیجه دست یافتند که بین میزان استرس شغلی مدیران با منبع کنترل درونی - بیرونی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. در پژوهشی که کورانیان و همکارانش (۱۳۸۷) بر روی ۳۰۰ نفر از پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد انجام دادند ارتباط مثبت و معنی‌داری بین منبع کنترل بیرونی با فرسودگی شغلی بدست آمد. در پژوهش دیگری که بر روی آموزشیاران زن نهضت سوادآموزی شهر تهران انجام شد مشخص شد که منبع

1. Rotter
2. Chhabra
3. Carrim
4. Timbothy
5. Joyce
6. Reed

بررسی و سنجش قرار می‌دهد؛ و پرسشنامه سنجش منابع استرس شغلی که شامل ۵۰ ماده است (یزدی و جعفری، ۱۳۸۹).

در این پرسشنامه، نمره‌ی صفر تا ۲۵ نشانه‌ی آن است که احتمالاً فرد به اندازه‌ی کافی با استرس کنار آمده و سازگار است. احتساب نمره‌ی ۲۶ تا ۴۰ نشان می‌دهد که افراد از استرس شغلی رنج می‌برند. در صورت کسب نمره‌ی ۴۱ تا ۵۵ نیاز دارند تا با عملی بازدارنده از فرسودگی شغلی اجتناب نمایند و نمره‌ی ۵۶ به بالا نشانه‌ی فرسودگی شغلی است و باید از یک برنامه‌ی جامع مدیریت برای کنترل استرس افراد استفاده کرد. ضریب پایایی این ابزار به شیوه‌ی آلفای کرونباخ ۰/۸ محاسبه شده است (دانیالی و همکاران، ۱۳۹۳). در پژوهش حاضر، آلفای کرونباخ این ابزار ۰/۹۴ بدست آمد.

۳- مقیاس کنترل بیرونی - درونی راتر^۱

پرسشنامه استاندارد منبع کنترل راتر در سال ۱۹۹۶ ابداع کرد. این پرسشنامه شامل ۲۹ جفت جمله است که با (الف و ب) مشخص شده‌اند (شعبانی بهار، یلفانی و قارلقی، ۱۳۸۹). از آزمودنی خواسته می‌شود بین هر جفت سؤال یکی را انتخاب کند و علامت بزند. راتر ۲۳ ماده از مواد این پرسشنامه را با هدف مشخص، جهت روشن شدن انتظارات افراد درباره منبع کنترل تدوین کرده و ۶ ماده دیگر خنثی است که منظور آن ابهام بخشیدن به آزمون است. دامنه‌ی نمرات از صفر تا ۲۳ است. در این مقیاس نمرات بالاتر از ۹ برای منبع کنترل بیرونی و نمرات پایین‌تر از آن برای منبع کنترل درونی در نظر گرفته شده است (قهرمانی، آراسته نظر و معمار، ۱۳۹۰). حسن شاهی در سال ۱۳۷۹ با استفاده از روش آلفای کرونباخ پایایی مقیاس راتر را برابر با ۰/۷۸ برآورد نموده است (به نقل شعبانی بهار و همکاران، ۱۳۸۹). در این پژوهش آلفای کرونباخ این ابزار ۰/۶۷ بدست آمد.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

را تکمیل کردند. پس از آماده شدن داده‌های مربوط به آزمون‌های رضایت شغلی، استرس شغلی و منبع کنترل، به منظور دستیابی به اهداف پژوهش و تهیه پاسخ برای سؤالات، از دو نوع شاخص آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. برای توصیف داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی نظیر میانگین، واریانس و انحراف معیار استفاده شد. با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون رابطه میان متغیرهای مورد نظر تجزیه و تحلیل شدند و در بخش دیگر تحلیل‌ها، برای نشان دادن چگونگی ارتباط استرس شغلی و منبع کنترل با رضایت شغلی از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده شد. ضمناً همه‌ی تجزیه و تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS ورژن ۲۰ انجام شد.

ابزارهای پژوهش

در پژوهش حاضر از ۳ نوع ابزار اندازه‌گیری استفاده شده است:

۱- پرسشنامه رضایت شغلی لی^۱

این پرسشنامه زیر مقیاسی از پرسشنامه شناخت شغلی لی (۲۰۰۰) است که دارای ۳۸ سؤال می‌باشد. رضایت شغلی (۲۰ سؤال) و عدالت سازمانی با (۱۸ سؤال) دو زیر مقیاس آن هستند (ذاکر فرد و همکاران، ۱۳۹۰). در این پژوهش از زیر مقیاس رضایت شغلی آن با طیف لیکرت ۵ درجه‌ای استفاده شده است. در این پرسشنامه، هر اندازه نمره فرد از ۶۰ بالاتر شود، نشان‌دهنده رضایت شغلی بالاتری است. آلفای کرونباخ برای زیر مقیاس رضایت شغلی ۰/۹۰ و ضریب پایایی بازآزمایی این آزمون ۰/۷۸ بدست آمده است (ذاکر فرد و همکاران، ۱۳۹۰). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ ۰/۸۵ بدست آمد.

۲- پرسشنامه استرس شغلی دیویس^۲، رایبیز^۳، مک کی^۴.

پرسشنامه استرس شغلی و منابع آن توسط «دیویس، رایبیز و مک کی» در سال ۱۹۹۱ تهیه شده است. این پرسشنامه خود از دو قسمت تشکیل شده است که عبارت‌اند از: پرسشنامه سنجش علائم استرس شغلی که حاوی ۲۰ ماده می‌باشد. این پرسشنامه علائم استرس شغلی را از سه ماه گذشته تاکنون مورد

1. Lee
2. Dieves
3. Robbinse
4. Mackayo

جدول ۱. شاخص های توصیفی استرس شغلی، منبع کنترل و رضایت شغلی

متغیر	تعداد	حداقل نمره	حداکثر نمره	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس
رضایت شغلی	۸۴	۲۰	۹۰	۶۲/۴۴	۱۲/۰۲	۱۴۴/۳۷
استرس شغلی	۸۴	۰	۸۰	۳۲/۱۸	۱۸/۲۷	۳۳۳/۶۲
منبع کنترل	۸۴	۲	۱۱	۸/۸۷	۲/۳۱	۵/۳۴
کنترل درونی	۴۳	۲	۹	۷/۰۹	۱/۹۴	۳/۷۵
کنترل بیرونی	۴۱	۱۰	۱۱	۱۰/۷۳	۰/۴۵	۰/۲۰

مندرجات جدول بالا نشان داد که بین استرس شغلی و رضایت شغلی معلمان و کارکنان رابطه منفی و معنی داری وجود دارد ($r = -0/49, p < 0/01$)؛ بدین معنی که هرچه استرس شغلی معلمان و کارکنان بیشتر باشد رضایت شغلی آن‌ها کمتر است و هرچه استرس شغلی معلمان و کارکنان کمتر باشد رضایت شغلی آن‌ها بیشتر است.

آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین منبع کنترل و رضایت شغلی معلمان و کارکنان رابطه منفی و معنی داری وجود دارد ($r = -0/23, p < 0/05$). با توجه به اینکه هرچه فرد در مقیاس منبع کنترل نمره‌ی کمتری بگیرد جایگاه کنترل درونی تری دارد بنابراین، هرچه منبع کنترل معلمان و کارکنان درونی تر باشد از رضایت شغلی بالاتری برخوردارند.

در زمینه رابطه منبع کنترل با استرس شغلی معلمان و کارکنان، نتایج آزمون ضریب همبستگی حاکی از وجود رابطه مثبت و معنی دار است ($r = 0/27, p < 0/05$). بدین ترتیب معلمان و کارکنانی که در آزمون منبع کنترل نمره بالاتری می‌گیرند از استرس شغلی بیشتری برخوردارند و با توجه به اینکه هرچه نمره‌ی فرد در آزمون منبع کنترل بالاتر باشد گرایش او به کنترل بیرونی بیشتر می‌شود می‌توان گفت هرچه معلمان و کارکنان از منبع کنترل بیرونی بیشتری برخوردار باشند دارای استرس شغلی بیشتری هستند.

همان طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود رضایت شغلی دارای میانگین ۶۲/۴۴ است که بیانگر رضایت شغلی متوسط در بین معلمان و کارکنان است. استرس شغلی با میانگین ۳۲/۱۸ نشان‌دهنده‌ی استرس بالا در بین معلمان و کارکنان می‌باشد. میانگین منبع کنترل ۸/۸۷ است با توجه به نقطه برش (نمره‌ی ۹)، ۴۳ نفر از معلمان و کارکنان (۵۱/۲ درصد) دارای کنترل درونی و ۴۱ نفر از آنان (۴۸/۸ درصد) دارای کنترل بیرونی بودند.

ساده‌ترین و آشکارترین اثر فشار روانی شغلی به صورت نارضایتی از شغل پدیدار می‌شود. فشار روانی از طریق تمت الشعاع قرار دادن روابط میان فردی و سلامت جسمانی و روانی افراد، آن‌ها را تمت تأثیر قرار می‌دهد

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	رضایت شغلی	استرس شغلی
رضایت شغلی	۱	
استرس شغلی	-۰/۴۹**	۱
منبع کنترل***	-۰/۲۳*	۰/۲۷*

* $p < 0/05$

** $p < 0/01$

*** توجه: در مقیاس منبع کنترل هرچه نمره‌ی فرد بالاتر شود، فرد گرایش بیرونی تری در جایگاه کنترلش دارد و هرچه فرد نمره‌ی پایین تری بگیرد گرایش به جایگاه کنترل درونی در او بیشتر می‌شود.

سؤال پژوهش: آیا استرس شغلی و منبع کنترل، رضایت شغلی را در معلمان و کارکنان مدارس استثنایی پیش‌بینی می‌کنند؟

برای پاسخ‌گویی به این سوال از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده شد. تحلیل‌های اولیه به منظور اطمینان از عدم تخطی از مفروضه‌های نرمال بودن، خطی بودن، چند هم‌خطی و یکسانی پراکندگی انجام شد. نتایج خلاصه مدل، حکایت از آن داشت

برزگرفرویی و خضری (۱۳۹۰) نیز در پژوهشی که بر روی معلمان مراکز استثنایی شهر یزد انجام دادند استرس بالا را در بین معلمان استثنایی گزارش کردند. همچنین ۴۱ نفر از آن‌ها دارای منبع کنترل بیرونی و ۴۳ نفر آنان دارای منبع کنترل درونی بودند. تحلیل رگرسیون چندگانه برای یافتن مدل پیش‌بینی رضایت شغلی حاکی از آن بود که استرس شغلی و منبع کنترل می‌توانند ۲۵/۳ درصد از واریانس رضایت شغلی معلمان و کارکنان را پیش‌بینی کنند که نقش استرس شغلی به‌طور یگانه بیشتر از منبع کنترل درونی بود؛ و نقش یگانه منبع کنترل در پیش‌بینی رضایت شغلی معنی‌دار نبود. پژوهش‌های گذشته نیز پیش‌بینی رضایت شغلی را از طریق استرس شغلی تأیید می‌کنند، به عنوان نمونه در پژوهش رزمی و نعمتی سوگلی تپه (۱۳۹۰) روی کارکنان بانک نشان داده شد که استرس شغلی پیش‌بینی کننده منفی سلامت روانی و رضایت شغلی است. بنابراین کاهش علائم استرس شغلی بر رضایت شغلی مؤثر است؛ و محیط‌های کاری دارای استرس بالا به کاهش رضایت شغلی می‌انجامد. این نتیجه با مطالعات گذشته هم‌سو می‌باشد از جمله پژوهش طباطبائی و همکاران (۲۰۱۱) نشان داد بین استرس شغلی و رضایت شغلی ارتباط منفی وجود دارد. در مطالعه‌ای که در سال ۲۰۱۳ به منظور بررسی رابطه بین استرس و رضایت شغلی در پرستاران کارلای مرکزی نیز انجام گرفت نتایج نشان داد که بین استرس و رضایت شغلی رابطه‌ی معکوسی وجود دارد، وقتی استرس بیشتر می‌شود رضایت شغلی و کیفیت زندگی هر دو کمتر می‌شوند (نینوا، ۲۰۱۳). مطالعات دانیالی، و همکاران (۱۳۹۳) روی کارکنان بهداشتی درمانی نیز همین نتایج را بدست آوردند. همچنین، پژوهش‌های بهجتی اردکانی و همکاران، ۲۰۱۳؛ منصور و جیناح، ۲۰۱۱؛ بمانا و همکاران، ۲۰۱۳؛ مهدبوکتی و ابوطالب، ۲۰۰۹، نیز رابطه منفی بین استرس شغلی و رضایت شغلی را گزارش داده‌اند. به عقیده تیسدال^۲ و بولینگ^۳ (به نقل یزدی و جعفری، ۱۳۸۹) ساده‌ترین و آشکارترین اثر فشار روانی شغلی به صورت نارضایتی از شغل پدیدار می‌شود. فشار روانی از طریق تحت‌الشعاع قرار دادن

که منبع کنترل و استرس شغلی توانستند ۲۵/۳ درصد از واریانس رضایت شغلی معلمان و کارکنان را تبیین کنند (جدول ۳).

جدول ۳. مدل رگرسیون رضایت شغلی بر اساس منبع کنترل و

استرس شغلی				
	ضریب R	ضریب R ₂	F	سطح معناداری
مدل	۰/۵۰۳	۰/۲۵۳	۱۳/۷۲	۰/۰۰۰۱

بررسی ضرایب استاندارد (بتا) در داده‌های جدول ۴ نشان می‌دهد بین متغیرهای پیش‌بین، استرس شغلی قوی‌ترین سهم یگانه برای تبیین رضایت شغلی معلمان و کارکنان را فراهم می‌کند (۰/۴۷ = بتا). منبع کنترل سهم یگانه معنی‌داری در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان و کارکنان ندارد (۰/۳۰۳ = p).

جدول ۴. ضرایب رگرسیون رضایت شغلی بر اساس منبع کنترل

و استرس شغلی				
پیش‌بینی کننده‌ها	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد (بتا)	T	سطح معناداری
عدد ثابت	۷۷/۰۵		۱۶/۵۵	۰/۰۰۰۱
استرس شغلی	-۰/۳۱	-۰/۴۷	-۴/۶۷	۰/۰۰۰۱
منبع کنترل	-۰/۵۴	-۰/۱۰	-۱/۰۴	۰/۳۰۳

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط میان استرس شغلی و کنترل بیرونی و درونی با رضایت شغلی در معلمان و کارکنان مدارس استثنایی شهرستان ابرانشهر اجرا شد. آمار توصیفی نشان داد که معلمان و کارکنان مدارس استثنایی از رضایت شغلی بالایی برخوردار نیستند و میانگین استرس شغلی در آن‌ها بالا است.

1. Neenu
2. Teasdale
3. Bowling

منبع کنترل بیرونی معلمان و کارکنان ارتباط دارد ($p > 0/05$). این نتیجه همسو با نتیجه پژوهش برزگر بفرویی و خضری (۱۳۹۰) بود آنان نیز رابطه مستقیم و معنی داری بین استرس شغلی و منبع کنترل بیرونی در معلمان استثنایی شهر یزد را گزارش کردند. اما برخلاف نتایج خوی نژاد و همکاران (۱۳۸۷) بود که در پژوهشی که جهت مقایسه‌ی استرس شغلی در مدیران مدارس با منبع کنترل درونی - بیرونی انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که بین میزان استرس شغلی مدیران با منبع کنترل کنترل درونی - بیرونی تفاوت معنی داری وجود ندارد. اگرچه با توجه به ارتباط منفی استرس شغلی با رضایت شغلی و ارتباط رضایت شغلی با منبع کنترل درونی، این رابطه دور از انتظار نبود. افراد دارای منبع کنترل بیرونی را این طور توصیف کرده‌اند: این افراد خود را برده سرنوشت می‌دانند، این افراد اعتقاد دارند، اتفاقی که در زندگی‌شان رخ می‌دهد توسط شانس، تصادف، سرنوشت و افراد قدرتمند تعیین می‌شود و خودشان هیچ نقشی در کنترل آن‌ها ندارند (به نقل از محسنی تکلو و همکاران، ۱۳۹۱).

بین رضایت شغلی و استرس شغلی معلمان و کارکنان مدارس استثنایی رابطه‌ی معکوس و قوی وجود دارد و همچنین استرس شغلی پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای رضایت شغلی است

این خصوصیات افراد با منبع کنترل بیرونی شرایط را برای ایجاد استرس در معنای عام و استرس شغلی در معنای خاص در بین معلمان و کارکنان این مدارس مساعدتر می‌کند. چن چن و سیلورمن (۲۰۰۸) در تحقیق خود با عنوان تأثیر منبع کنترل بر متغیرهای استرس شغلی، عملکرد شغلی و رضایت شغلی در تایوان به این نتیجه رسیدند که افراد دارای منبع کنترل درونی عملکرد بهتر و رضایت شغلی بیشتری داشته و استرس کمتری را تجربه می‌کنند (به نقل قهرمانی و همکاران، ۱۳۹۰). در پژوهشی که قهرمانی و همکارانش تأثیر منبع کنترل در فرسودگی شغلی ۲۰۵

روابط میان فردی و سلامت جسمانی و روانی افراد، آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

دیگر نتایج این پژوهش نشان داد که بین جایگاه کنترل درونی با رضایت شغلی معلمان و کارکنان رابطه‌ی مثبت معنی‌داری وجود دارد گرچه این رابطه چندان قوی نبود. در هر صورت وجود این رابطه را می‌توان به علت داشتن اعتماد به نفس و خودباوری بالاتر و همچنین حل مشکل مسئله محور افراد دارای کنترل درونی توجیه کرد. منبع کنترل به عنوان یکی از ویژگی‌های شخصیتی بر بسیاری از جنبه‌های رفتاری کارکنان تأثیرگذار است. در زمینه‌ی منبع کنترل، تحقیقی با عنوان ارتباط بین رضایت شغلی و منبع کنترل در محیط مرکز تلفن در آفریقای جنوبی، نمونه‌ای با حجم ۱۸۷ نفر از کارمندان مورد بررسی قرار گرفتند. آنالیز آزمون خی دو نشان داد که از میان کارمندان این مرکز، آن‌هایی که منبع کنترل درونی داشتند تجربه قابل ملاحظه‌ای از رضایت شغلی بالا را در مقایسه با افراد با منبع کنترل بیرونی نشان دادند. در این مطالعه بین کارمندان مرد و زن تفاوتی از لحاظ سطوح رضایت شغلی مشاهده نشد (کریم، باسون و کوتزی، ۲۰۰۶). برای درک بهتر نقش جایگاه کنترل باید منشأ آن را درک کنیم. راتر (به نقل از محسنی تکلو و همکاران، ۱۳۹۱) جایگاه کنترل را به این صورت تعریف کرد: «تصور فرد در مورد عواملی که پاداش و تنبیه‌ها را تعیین می‌کند». انواع جایگاه کنترل فرد شاغل اهمیت دارد، چرا که بر تعداد زیادی از عملکردهای شغلی‌اش اثر می‌گذارد. به عنوان مثال افراد دارای جایگاه کنترل درونی حقوقی بیشتر، سمت بالاتری و رضایت شغلی بیشتری دارند. همچنین افراد دارای منبع کنترل درونی با همکارانشان روابط صمیمانه‌تری برقرار می‌کنند و مسئولیت‌ها یا عناوین شغلی، رفتارشان را در محیط کارشان مشخص نمی‌کند. نتیجه پژوهش محسنی تکلو و همکاران (۱۳۹۱) نیز رابطه بین منبع کنترل درونی و رضایت شغلی را تأیید می‌کنند. همچنین در تحقیقات چابرا ۲۰۱۳؛ هنس، موبین و الغابشی ۲۰۱۳؛ جادج و بونو، ۲۰۰۱، بر روی افراد شاغل در مشاغل مختلف همین نتیجه بدست آمده است.

در بررسی رابطه‌ی منبع کنترل با استرس شغلی ماتریس همبستگی نشان داد که استرس شغلی با

عدم همکاری برخی از معلمان و کارکنان مدارس استثنایی (۲۸ نفر) و همچنین، عدم دسترسی کامل به مشخصات دموگرافیک معلمان از جمله سن و سابق تدریس و در نتیجه عدم دخالت این عوامل بر روی متغیرهای پژوهش بود.

با توجه به نتایج این پژوهش به مسئولین و مدیران مرتبط با مدارس استثنایی پیشنهاد می‌شود تا: عوامل استرس‌زا را در محیط کاری تا حد امکان کاهش دهند تا رضایت‌مندی شغلی افراد بیشتر شود و با برگزاری کلاس‌هایی جهت ارتقای کنترل درونی معلمان و کارکنان مدارس استثنایی به افزایش رضایت شغلی و کاهش استرس شغلی آنان پردازند. همچنین به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود تا برای سنجش نتایج این تحقیق بر روی کارکنان خارج از این جامعه آماری، این موضوع پژوهشی را در محیط‌های کاری متعدد و در جامعه‌ی بزرگ‌تری از معلمان مدارس استثنایی تکرار نمایند، همچنین نقش واسطه‌ای استرس شغلی را در ارتباط بین منبع کنترل با رضایت شغلی مورد بررسی قرار داده و در زمینه تفاوت سطح متغیرهای پژوهش حاضر بین معلمان عادی و استثنایی و حتی در گروه‌های جمعیتی دیگر به مقایسه پردازند.

نفر از آموزشیاران زن نهضت سوادآموزی در شهر تهران را مورد بررسی قرار دادند، نتایج آن نشان داد که منبع کنترل بر هیچ یک از مؤلفه‌های فرسودگی شغلی تأثیر ندارد؛ اما در پژوهشی که کورانیان و همکارانش (۱۳۸۷) بر روی ۳۰۰ نفر از پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد انجام دادند، ارتباط مثبت و معنی‌داری بین منبع کنترل بیرونی با فرسودگی شغلی بدست آمد.

نتیجه‌گیری: یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین رضایت شغلی و استرس شغلی معلمان و کارکنان مدارس استثنایی رابطه‌ی معکوس و قوی وجود دارد و همچنین استرس شغلی پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای رضایت شغلی است، بنابراین برای افزایش رضایت شغلی معلمان و کارکنان مدارس استثنایی مسئولین و مدیران باید به کاهش عوامل استرس‌زا توجه کنند. همچنین کنترل درونی با رضایت شغلی و منبع کنترل بیرونی با استرس شغلی ارتباط دارند گرچه این رابطه زیاد نیرومند نیست ولی می‌توان برای افزایش رضایت شغلی و کاهش استرس شغلی به این مؤلفه‌ها توجه کرد. از جمله محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به

منابع

- آخوندی بناب، ح؛ موسوی شجاعی، ز؛ پیرخانفی، ع؛ و مهدی پور مقدم، م. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین منبع کنترل مدیران با انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی در سال ۸۸-۸۹. مجله فراسوی مدیریت، ۱۷(۵)، ۳۳-۵.
- آزاد مرزآبادی، ا؛ طرخورانی، ح؛ (۱۳۸۶). بررسی ارتباط بین استرس‌های شغلی و رضایت‌مندی شغلی کارکنان. مجله علوم رفتاری، ۲(۱)، ۱۲۹-۱۲۱.
- بخشایش، ع؛ آذرنیاد، ع؛ (۱۳۹۱). رابطه سبک‌های مدیریت مدیران، رضایت شغلی و سلامت روانی معلمان. فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱(۹)، ۸۲-۶۳.
- برزگر بفرویی، ک؛ خضری، ح. (۱۳۹۰). رابطه بین تیپ الف، شخصیت نوروتیک، منبع کنترل بیرونی و جو حاکم بر مدرسه با استرس شغلی معلمان مراکز استثنایی یزد. فصلنامه ایرانی کودکان استثنایی، ۱(۱)، ۸۲-۶۹.
- بلورساز، هن؛ قاضی، ق؛ بهاری، س؛ لطفی کاشانی، فرح. (۱۳۸۴).
- خودپنداری، منبع کنترل و رضایت شغلی. تازه‌های روان‌درمانی (هیپنوتیزم)، (۳۵،۳۶)، ۱۵۶-۱۴۷.
- خوی نژاد، غ؛ رجایی، ع؛ شکیب، ع؛ رحیمی، ف. (۱۳۸۷). مقایسه استرس شغلی در مدیران مدارس با منبع کنترل درونی-بیرونی. پژوهشنامه تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، ۳(۱)، ۱۷-۱.
- دانیالی، س؛ عمیدی، م؛ مصطفوی، ف؛ حسن‌زاده، ا؛ توسلی، ا. (۱۳۹۳). رابطه بین رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان بهداشتی و درمانی. مجله تحقیقات نظام سلامت، ۱۰(۱)، ۱۰-۱.
- دهقانی، ی؛ دهقانی، م؛ مظاهری تهرانی، ف. (۱۳۹۲). ارتباط خلاقیت با رضایت شغلی و سلامت روان در زنان پرستار. نشریه مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی تهران (نشریه پرستاری ایران)، (۸۱)، ۴۳-۳۲.
- ذاکر فرد، م؛ نوری، ا؛ سماواتیان، ح؛ سلطانی، ا. (۱۳۹۰). تأثیر آموزش مهارت‌های ادراکی سرپرستان شیفت بر میزان رضایت و عملکرد شغلی کارکنان. روانشناسی معاصر، ۱(۱)، ۲۲-۱۳.

- مهرابی زاده ه؛، مهناز، آ؛ عسکر، شهنی ی؛ منیجه، رضایی، ش. (۱۳۹۲). مقایسه سلامت عمومی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی و عادی. دوفصلنامه علمی- پژوهشی دانشگاه شاهد، ۹، ۶۴-۵۳
- یزدی، س؛ جعفری، ص. (۱۳۸۹). اثر تعاملی بین ابعاد فشار روانی شغلی و رضایت شغلی مدیران. مجله مطالعات روان‌شناختی، ۵(۲)، ۵۰-۲۵.
- Timothy, A. J, Joyce, E. B. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations Traits -Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability -With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92
- Neenu, A.M. (2013). Effect of Stress on job satisfaction among nurses in central kerala. *Journal of Business and Management*, 7 (2), 47-51
- Behjati Ardakani, M, Zare, M, Mahdavi S, Ghezavati, M, Fallah, H, Halavani, G, Ghanizadeh, S, Bagherat, A. (2013). Relation between Job Stress Dimensions and Job Satisfaction in Workers of a Refinery Control Room. *Journal of Community Health Research*, 1(13), 198-208
- Bemana, S, Moradi, H, Ghasemi, M, Taghavi, S. M, Ghayoor A. H. (2013). The Relationship among Job Stress and Job Satisfaction in Municipality Personnel in Iran. *World Applied Sciences Journal*, 22(2), 233-238
- Carrim, N, Basson, J, Coetzee, M. (2006). The relationship between job satisfaction and locus of control in a South African call centre environment, South African. *Journal of Labour Relations*, 3(2), 66-81
- Chhabra, B. (2013). Locus of Control As A Moderator In The Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Indian IT Profession-
- رزمی، ش؛ نعمتی سوگلی ت؛ ف. (۱۳۹۰). نقش تعدیل کننده خود کارآمدی در رابطه بین استرس شغلی با سلامت روانی و رضایت شغلی کارکنان بانک صادرات تبریز. فصلنامه سلامت کار ایران، ۸(۲)، ۶۰-۵۲
- سلیمان نژاد، ح. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین استرس حرفه‌ای و رضایت شغلی در کارکنان سازمان های دولتی. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ۷۳(۴)، ۳۹-۳۴.
- شعبانی ب؛ غلامرضا، ی؛ علی، ق؛ س. (۱۳۸۹). تعیین ارتباط منبع کنترل و سلامت عمومی دانشجویان ورزشکار و غیر ورزشکار دانشگاه تهران. مجله مدیریت ورزشی، ۷، ۵۹-۴۳.
- عابدی، ک؛ زارع، م؛ برخوردار فیروزآبادی، ا؛ حلوانی، غ. (۱۳۸۸). استرس های شغلی و نارضایتی از کار و ارتباط آن با فاکتورهای فردی و حوادث در یکی از صنایع کشور. فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی جهرم، ۷(۲)، ۲۰-۱۰.
- غفوریان، ه؛ قاسمی، ا؛ ابراهیمی، م. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر میزان استرس شغلی بر رضایت شغلی مدیران مدارس. فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی، ۴، ۴۸-۳۳
- قهرمانی، م؛ آراسته نظر، ز؛ معمار، م. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر منبع کنترل در فرسودگی شغلی آموزشیاران زن نهضت سوادآموزی شهر تهران. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۸(۳)، ۸۴-۶۹.
- کریمی، ا؛ کیمیایی، سی؛ مهدیان، ح. (۱۳۹۱). بررسی نقش سبک های دلبستگی، هوش هیجانی و استرس شغلی بر رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهر تهران در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۰(۴)، ۴۵-۳۱
- کورانیان، ف؛ خردی، ع؛ اسماعیلی، ح (۱۳۸۷). بررسی ارتباط منبع کنترل با فرسودگی شغلی در پرستاران. مجله افق دانش، ۱۴(۱)، ۶۶-۵۸.
- محسنی تکلو، م؛ رضایی، م؛ کلانتری، م؛ طباطبایی، م. (۱۳۹۱). نقش منبع کنترل و ابعاد شخصیت در پیش‌بینی رضایت شغلی کار درمانگران مراکز دولتی شهر تهران. پژوهش در علوم توان‌بخشی، ۴، ۱۱-۱.
- مروری، م. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و متغیرهای جمعیت شناختی و مقایسه آن در معلمان دانش‌آموزان کم توان ذهنی و ناشنوا مقطع راهنمایی استان مازندران. نشریه تعلیم و تربیت استثنایی، ۱۰۵، ۲۰-۱۱
- مسعودنیا، ا. (۱۳۸۶). بررسی رابطه منبع کنترل و استراتژی های مقابله در دانشجویان دانشگاه یزد. فصلنامه مطالعات روان‌شناختی، ۴(۳)، ۱۴۲-۱۲۳.

- Job Satisfaction among Male Navy Personnel at a Naval Base in Lumut, Malaysia. *The Journal of International Social Research*, 2(9), 299-307
- Reed, S. A, Kratchman, S.H, Strawser, R. H. (1994). Job satisfaction, organizational commitment, and turnover intentions of united states accountants: the impact of control and gender. *Accounting, Auding & Accountability Journal*, 7(1), 31-58.
- Tabatabaie, S, Hosseinian S, Gharanjiki, B. (2011). General Health, Stress Associated to the Work and Job Sstisfaction of Hormozgan Cement Factory Employees in Iran. *Social and Behavioral Sciences*, 30, 1897-1901.
- als. *Organizations and Markets in Emerging Economics*, 4 - 2(8), 25-41
- Hans, A, Mubeen, S. A, AL Ghabshi, A. S. (2013). A Study on Locus of Control and Job Satisfaction in Semi-Government Organizations in Sultanate of Oman. *The SIJ Transactions on Industrial, Financial & Bussiness Management (IFBM)*, 1(2), 93-100
- Mansoor, M, Jinnah, M.A. (2011). The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Bussiness Studies Quarterly*, 2(3), 50-56
- Mohd Bakti, N. L, Abutalib, M. (2009). A Preliminary Study on Occupational Stress and

