

**واحد آباده**

موضوع :

پايان نامه بررسی رابطه هسته كنترل مديران آموزشی با استرس شغلی

استاد راهنما :

**تهيه كننده:**

فهرست مطالب

 **عنوان صفحه**

فصل اول

مقدمه 2

طرح مسئله 4

اهميت موضوع 5

اهداف تحقيق 8

فصل دوم:پیشینه تحقيق

2-1-تحقيقات خارجي 10

2-2-تحقيقات داخلي 11

فصل سوم :چهارچوب نظري تحقيق

چارچوب نظري تحقيق 22

3-1-نظریه یونگ : 22

3-2-نظریه آیزنک : 22

3-3-نظریه های انگیزشی : 23

3-4 نظريه اسناد : 23

3-5 گرايش پاسخ: 25

3-6- گرايش تاثير متقابل 25

3-7- چارچوب نظري تحقيقي 25

3-7-1- استرس : 25

3-7-2- عوامل استرس زا 27

3-7-3- علائم استرس 28

3-8-ديدگاههاي مختلف درباره استرس: 28

3-8-3-8-2مديريت و فشارهاي عصبی 30

عوارض سازماني استرس 31

3-9- فرضیه تحقيق: 31

3-10- تعريف نظري مفاهیم و اصطلاحات: 31

فصل چهارم :چارچوب روش تحقیق

4-1- روش تکنیک تحقیق: 35

4-2-جامعه و نمونه آماري: 35

4-3- متغيرهاي مورد مطالعه: 36

4-4- روشهاي آماري: 36

4-5-وسایل جمع آوری داده ها: 36

4-6-روش تجزیه و تحلیل داده ها: 36

4-7-اعتبار ابزار تحقیق : 36

4-8-پایایی ابزار تحقیق: 36

فصل پنجم :تجزيه و تحليل داده ها

5-1 - آمار توصيفي........................................................................................................................................38

الف : فرضيه تحقيقاتي ۱: 38

ب : فرضيه تحقيقاتي ٢: 39

ج : فرضيه تحقيقاتي ٣ : 40

د: فرضيه تحقيقاتي ٤: 40

فصل ششم :بحث و نتيجه گيري

1 ـ بحث و نتيجه گيري: 42

6-1- نتيجه گيري 42

6-2- بحث 43

6-3 ـ محدوديتهاي تحقيق : 45

6-4 ـ پيشنهادات تحقيق : 45

منابع و ماخذ 47

پرسشنامه 48

**فصل اول**

**مقدمه**

بشر با كشف بسياري از قوانين طبيعت و شناخت ماهيت پديده هاي پيرامون خويش، ظاهراً تا حد بسيار زيادي كنترل امور زندگي را در دست گرفته است. اما در بين اين كنترل آشكار آن چيزي كه درخور كنترل كننده اين موجود متفكر است، دستاورد او يعني تكنولوژي و تمدن است. ظهور تمدن و قانون منديهاي آن به موازات مهيا ساختن رفاه مادي موجب ترس و اضطراب بشر كنوني گشته است. روشن است كه براي حفظ بهداشت رواني و تطابق بهتر با مشكلات جهان كنوني شناخت ماهيت استرس و نقش آن در سلامت تن و روان حايز اهميت است(كلمن[[1]](#footnote-1) ،۱٣٧٣ ، به نقل از محمدی: ٨۳ – ٨۲ ) .

 با توجه به زندگي ماشيني و با در نظر گرفتن بحرانهاي پشت سر هم و تحولات سياسي، اجتماعي، اقتصادي و بحران بازار كار و بي ثباتي در تمام اركان جامعه آنچه بر همه اثر مي گذارد، تغييرات و فشارهاي ناشي از آن است (لوتانز[[2]](#footnote-2)،۱٣٧٢، به نقل از رئیس السادات: ٧٨ – ٧٧) .

در عصر حاضر فشارهاي عصبي، به عنوان يكي از آفات نيروي انساني شناخته شده اند و اثرات مخرب اين فشارها بر زندگي فردي و اجتماعي كاملاً مشهود بوده و مديران يكي از آسيب پذيرترين قشرها در برابر استرس به شمار مي آيند. اين گروه كه داراي مسووليتهاي بسيار بوده و انجام اهداف سازمان را بر عهده گرفته اند، از محيط سازماني و محيط اجتماعي تاثير پذيرهستند و در صورتيكه مورد تهاجم استرس قرار گيرند آثار منفي آن به سرعت درعملكرد سازمان نمود خواهند داشت ماهیت و میزان فشارروانی که یک مدیر احساس می کند، بستگی به توانایی او برای حل مسائل و مشکلاتی دارد که او با آنها مواجه شده است. ( کریمی ،۱٣٧٤: 36)

 از اين رو لازم است كه نسبت به فشارهاي عصبي اين گروه خاص توجه لازم مبذول شود و كوشش گردد براي حفظ سلامت سازمان جهت پي بردن به علل به وجود آورنده و راه حل يابي براي غلبه بر آن اقدامات بايسته به عمل آيد. حفظ بقاي تندرستي، بازتابي از ارتباطات بنيادي ميان فرد و سازمان است كه براي آن كار مي كنند و مسووليت آن، به عهده هر دو طرف اين رابطه است(كوپر[[3]](#footnote-3)، ۱٣٧٣ . به نقل از معزی، ۱٣٧٣: 84) .

بر اساس مطالعات (کروزوم4 واستریکر،۱۹٨٤) افراد دارای هسته کنترل بیرونی کمتر از افراد دارای هسته کنترل درونی، قادر به اتخاذ شیوه های مثبت و موثر در مواجهه با استرس هستند. از این لحاظ برون نگرها بیشتر از آسیبهای جسمی و روانی استرس رنج می برند و خود را از تاثیر گذاری بر جریان وقایع عاجز و ناتوان می دانند.

علاوه بر آنچه كه ديگران مي توانند براي فرد در محيط كار و خانه انجام دهند ضروري است تا هر كس كه فشار زندگي را بر خود احساس مي كند و در اين زمينه تجربه فردي دارد دست به كار شده و به خود كمك كند تا از آسيبهاي فشار رواني در امان باشد. اگر چه سازمانها و موسسات مي توانند سنگ زير بناي سلامتي بيشتر و بهزيستي را بنا نهند، اما اين به عهده خود افراد است كه از فشار دروني خود بكاهند و يا اينكه شيوه و روش زندگي خود را تغيير بدهند و از اين طريق به خود كمك كنند. به عبارتي ديگر تا زماني كه فرد خود نقش فعالي در روند پيشگيري از ايجاد فشار رواني و مقابله با آن به عهده نگيرد تغيير سياستها و روشهايي كه سازمانها در پيش مي گيرند، بهره و نتيجه كمي در پي خواهد داشت (احمدی ،۱٣٧٤: 6).

بی علاقگی، تنبلی، ترک شغل، عملکرد ضعیف و کم کاری سالانه، خسارات جبران ناپذیری را بر پیکر سازمانهای اجتماعی وارد می سازد. تلاش برای جبران این خسارات مستلزم صرف هزینه و اعتبارات بسیار است. ( معمارزاده،۱٣٦۹: 25 ).

بخش وسیعی از فعالیتها و وقت مدیران صرف چگونگی برخورد با این مشکل مهم می شود. واقعيتهاي موجود در بحث آسيب شناسي و بهداشت رواني در محيط كار نشان مي دهد كه درصد قابل توجهي از علل و موجبات بيماريهاي رواني و كسالتهاي ناشي از خستگي كار شايع بين كاركنان سازمانها را می توان در شیوه های رفتاری شخصیت مدیران و نحوه ادراک آنها نسبت به مسائل جستجو نمود. فشار رواني وارده بر مديران نيز مي تواند امنيت ديگر كاركنان و يا عموم آنها را به مخاطره اندازد. ماهيت و ميزان فشار رواني كه يك مدير احساس مي كند، بستگي به توانايي او براي حل مشكلات و مسايل دارد كه با آنها مواجه شده است (كريمي، ۱٣٧٤: 33) .

مضافاً اينكه چنانچه انسان موقعيتهاي استرس زا و نقش آفرين را در سيطره كنترل خود بداند، آنگاه از امكان اعتماد به نفس و كفايت لازم براي مقابله با شرايط تنش زا برخوردار خواهد بود تا بتواند جنبه های منفی و تخريبی آن را به حداقل ممكن تقليل دهد. بنابراين به نظر مي رسد تحقيق در اين زمينه، نه تنها در كاهش استرس شغلي مديران نقش موثري دارد، بلكه باعث افزايش سلامتي، رضايت شغلي و اثر بخشي سازمان نيز خواهد گرديد. (به نقل از رئیس السادات، 1377: 40)

رضایت شغلی اشاره به لذت کلی یا تغییرات عاطفی دارد. لاک رضایت شغلی را یک حالت عاطفی و احساس مثبت خوشایند که نتیجه ارزیابی شغل شخص، یا تجارب شغلی است تعریف می کند (آقایی ، ۱٣٧٤: 63 ) .

در تئوریهای فرآیندی بیشتر بر جریان و فرآیند انگیزش افراد تاکید شده است. به عبارت دیگر در تئوری فرآیندی قبل از آنکه به یک یا چند عامل خاص که موجب انگیزش می گردد تکیه شود به چگونگی و نحوه انگیزش افراد از نظر ادراکی پرداخته شده است. به طور کلی تئوریهای فرآیندی به دنبال بیان و تشریح فرآیند و جریان کلی انگیزش در انسان هستند ، تئوری انتظار و احتمال و تئوری اسناد از مهمترین نظریاتی است که در قالب تئوریهای فرآیندی مطرح می باشند که هر یک از آنها به طور اجمال بررسی می شدند ( الوانی ، ۱٣٧۳: 19 ) .

واقعيتهاي موجود در بحث آسيب شناسي و بهداشت رواني در محيط كار نشان مي دهد كه درصد قابل توجهي از علل و موجبات بيماريهاي رواني و كسالتهاي ناشي از خستگي كار شايع بين كاركنان سازمانها را مي توان در شيوه هاي رفتاري شخصيت مديران و نحوه ادراك آنها نسبت به مسايل جستجو كرد. فشار رواني وارده بر مديران نيز مي تواند امنيت ديگر كاركنان و يا علوم آنها را به مخاطره اندازد . ماهيت و ميزان فشار رواني كه يك مدير احساس مي كند, بستگي به توانايي او براي حل مشكلات و مسايل دارد كه با آنها مواجه شده است (كريمي، ۱٣٧٤: 8 )

بدون شک تطبیق توانائیها، استعدادها و خصوصیات فرد با مشاغل مورد نیاز جامعه، سبب کارآیی و بهبود کیفیت کار و موفقیت و رضایت او می شود. مطالعات نشان می دهد که ممکن است مشکلات مشترک سازمان ها واقعا با عوامل شخصیت مرتبط باشد. ایجاد روحیه و رضایت در بالا بردن کیفیت و کارآیی مدیران نقش بسزایی دارد.

**طرح مسئله :**

با توجه به اينكه استرس در سازمان از يك سو موجب افزايش غيبتها، بي نظمي ها، تعارضات، حوادث و ... و از سويي موجب كاهش بازده كمي و كيفي كار و رضايت شغلي و ... مي گردد و با عنايت به اين مطلب كه مديران به دليل اينكه انجام اهداف سازمان را بر عهده دارند و داراي مسئوليتهاي خطير و پر ارزشي هستند، از آسيب پذيرترين قشرها در برابر استرس به شمار مي آيند. و از آنجايي كه به نظر مي آيد در يك حادثه استرس زا،اولين چيزي كه بر فرد اثر مي گذارد، خود فشار يا استرس خارجي نيست، بلكه برداشت و ادراك از استرس سبب نشان دادن واكنش مي گردد، لذا محوراصلي تحقيق حاضر بررسي رابطه هسته كنترل مديران آموزشي دبيرستانهاي ناحیه ٣ شهر شيراز در سال تحصيلي جاری با ميزان استرس شغلي آنها مي باشد.

اگر علل رضایت و عدم رضایت مدیران نسبت به شغلشان مشخص گردد می توان به منظور بهبود شرایط کار و جلب رضایت بیشتر آنها اقدام به عمل آورد، وقتی فرد از شغل خود احساس رضایت کند، مسئولیت خویش را با دقت بیشتری انجام داده و نه تنها از کار خود خسته نمی شود بلکه از انجام آن احساس مسرت نیز خواهد کرد.

به هر صورتی که به مفهوم کار نگریسته شود یک عامل اساسی در آن روشن است و آن کننده کار است. بدین جهت روانشناس غیر از توانایی های فرد و استعدادها و مهارتهای او جنبه های دیگری را مورد بررسی و مطالعه قرار می دهد. جنبه هایی که مربوط به عوامل انگیزش فردی و اجتماعی فرد در خانواده و خارج از خانواده می شود. ( صدوقی ، ۱٣٧۵: 23 ) .

کاری که توسط فرد آگاهانه انتخاب شود از آن لذت خواهد برد و این شخص تقریبا از زندگی خود راضی خواهد بود و حتی بسیاری از ناملایمات زندگی را به راحتی تحمل خواهد کرد. شخص برای لذت بردن از کارش باید کارش را سودمند و ارزشمند بداند، هدف شخصی معینی را دنبال کند، بداند چه نوع پاداشی را انتظار دارد، علاوه بر هدفهای فردی دارای هدفهای اجتماعی هم باشد، با دیگران روابط سالم و رضایت بخش داشته باشد، کارش را خوب تنظیم کند و سازمان بخشد. ( شعاری نژاد ، ۱٣٧۱: 28 )

یافته های تحقیقاتی آندرسانی[[4]](#footnote-4) ( ۱۹٧٦) حاکی از این بود که درون نگرها از پایگاه شغلی بهتر و بالاتر برخوردار بودند و استرس شغلی کمتری داشتند همچنین ویلیام وهذر[[5]](#footnote-5)(۱۹۹٢) خاطر نشان ساختند که افراد متعهد از استرس شغلی کمتری برخوردار هستند و میزان غیبت و ترک شغل افرادی که دارای احساس تعهد بالاتری هستند پایین تر است. (معزی ، ۱٣٧٣: 17)

**اهميت موضوع :**

 مديريت آموزش و پرورش در حقيقت كوششي است بخردانه برای بالا بردن كيفيت تعليم وتعلم انسانهايی كه بار سنگين تحول و پيشرفت فردی و جمعی را بر دوش دارند. مديريت كار ساز و كار آمد آموزش و پرورش مي تواند به بالا بردن درجه خشنودی معلمان از كار، كاهش افت تحصيلي، پيوند استوار با اوليای دانش آموزان، نوآوري و خلاقيت در روشها و بسياری دگرگونيهای دلپسند ديگر منتهی گردد . مديريت صحيح مي تواند به شكوفايي شخصيت و اعتلای هستی همه كودكان و نوجوانان و جوانانی كه در آموزشگاه هاي كشور به آموختن سرگرم هستند ياری رساند و نيروهاي ذاتي بالقوه آنان را به فعل نزديك سازد و آنان را به انسانهايي كه شايستگي خليفه اللهي دارند متحول سازد ( نجفي، ۱٣٧۱ : 53) .

علم مديريت، امروزه به پيشرفتهاي بسي شگرف نائل گرديده است. تحولات گسترده و عميقي كه در آموزش و پرورش ممالك پيشرفته هر روزه شاهد آن هستيم حاكي از اعمال مديريت صحيح مي باشد. در كشور ما نيز تحولاتي صورت گرفته است ولي هنوز احتياج به تكامل و پيشرفت دارد. از جمله مهمترين مسائلي كه لازم است بدان توجه شود افزايش سطح بهداشت رواني و همچنين انگيزش و اثربخشي مديران مي باشد و اين ميسر نخواهد شد مگر اينكه عوامل موثر در آن را يافت و به نحو شايسته با آنها برخورد نمود. يكي از ويژگيهاي شخصيتي مردمان مقاوم در برابر فشار رواني، كنترل مي باشد. کسانی که در برابر موقعیتهای فشارزا به جای احساس درماندگی، موقعیت را در اختیار خود می بینند بیشتر احتمال دارد که برای تغییر آن اقدام کنند. (اتکینسون و هیلگارد ۱٣٦۹، به نقل از رئیس السادات، 1377: 90 ) به همين ترتيب در كنترل خود ديدن رويدادهاي زندگی،بازتابی است از احساس كارايي و همانند آن بر جريان ارزيابي رويدادهاي فشارزااثر مي گذارد. مفهوم هسته كنترل كه نخستين بار توسط راتر[[6]](#footnote-6) (۱۹۵٤) مطرح شد، در مطالعات مربوط به انگيزش به گونه فزايندهاي اهميتي نظري و عملي را به دست آورده است. مطابق نظريه يادگيري اجتماعي راتر،افراد از نظر هسته كنترل به دو گروه دروني و بيروني تقسيم مي شوند. هسته كنترل دروني به اين معناست كه تقويتها و تنبيه هاي مشخص حاصل تلاش و تدبير است و هسته كنترل بيروني به اين معناست كه تقويتها و تنبيه هاي شخص به سبب نيروهاي بيروني و وراي كنترل او مي باشند. ممكن است منبع يك پيامد به طور عيني دروني و بيروني باشد، ليكن آنچه كه تعيين كننده هسته كنترل شخص است، اين است كه او منبع را چگونه در مي يابد و اين صرفاً هسته كنترل ذهني است كه رفتار او را تحت تاثير قرار مي دهد (ليبرت و اسپيگلر[[7]](#footnote-7)،ساعتچی,20:1375) .واينر ( ۱۹٧٢ ) يكي از صاحب نظران نظريه اسناد, كوشيده است تا مفهوم هسته كنترل را بر حسب چهار عنصر توانايي ، كوشش، سختي تكليف و بخت ،واكاوي دوباره كرده و اين عناصر را در دو بعد جدا از هم قرار مي دهد :

 **بعد هسته كنترل و بعد ثبات .**

تجزیه و تحلیل اسناد مسئولیت ( اقتباس از واینر ۱۹٧۲ )

|  |  |
| --- | --- |
|  ثبات | هسته کنترل |
| درونی | بیرونی |
|  ثابت متغیر | تواناییسعی و تلاش | سختی تکلیفبخت |

جدول شماره۱-۱

به طور كلي درون نگرها از كار خويش راضي تر هستند و هنگامي از شغل خود خشنودترند كه در مقام مديريت مشاركتي به كار اشتغال داشته باشند . همچنين معلوم شده است كه درون نگرها به احتمال زياد مناصب مديريتي را بيشتر از مشاغل سطح پائين احراز مي كنند تا. مدير درون نگر رفتار ملاحظه كارتري دارد . برون نگرها بيشتر بر شالوده هاي قدرت قهر آميز تاكيد مي كنند (ميچل[[8]](#footnote-8)، ۱٣٧٣ . به نقل از معزی، ۱٣٧٣ : 18). اين دو نوع اعتقاد ( برون نگري و درون نگري ) و طرز تفكر از جهتي در رفتار و كردار صاحبانشان و از جهت ديگر در سلامت رواني ايشان موثرهستند. كساني كه خود را در دست سرنوشت يا شرايط محيط بيچاره و زبون مي دانند كمتر ممكن است براي بهبود وضع زندگي خود اقدام موثري كنند. چنين افرادي نمي توانند عامل تغيير و تحول و نوسازی هاي لازم جهت پيشرفت جامعه و يا گروهي باشند كه در آن عضويت دارند و به سهولت ممكن است كه دچار بدبيني و یاس و افسردگي شوند. به نظر برخي از روانشناسان معاصر اغلب نابساماني هاي رواني نتيجه اعتقاد مردم به ناتواني ايشان است و در حل مشكلات و مقابله با شرايط ناخوشايند زندگي كسانيكه خود را گرفتار و مقهور حوادث يا سرنوشت يا شرايط محيط خارج نمي دانند نه تنها در زندگاني خصوصي و اجتماعي با اعتماد به نفس و اميدواري به موفقيت فعاليت مي كنند بلكه از سكون و آرامش خاطر نيز برخوردارند ( درخشاني, 22:1355) .

هسته کنترل از جمله متغیرهای شخصیتی است که تحت تاثیر عوامل فرهنگی قرار دارد. سوگیری هسته کنترل ابتدا در زندگی به عنوان واکنشی در قبال محیط اجتماعی - روانی خانه، وضعیت اجتماعی، اقتصادی خانواده تشکیل و رشد می یابد . در نتیجه منطقی است که انتظار داشته باشیم افراد با ملیتها و گروههای فرهنگی مختلف در هسته کنترلشان تفاوت داشته باشند. (ری مانیس[[9]](#footnote-9)،۱۹٨٠ . به نقل از آقایی ، 184:1383) .

توجه به ارتباط هسته كنترل و استرس شايان توجه مي باشد. امروزه فشار عصبي يا استرس يكي از مباحث اصلي رفتار سازماني را به خود اختصاص داده است. فشار عصبي اثرات فراواني بر عملكرد و فعاليتهاي اعضاي سازمان دارد. مديران، كاركنان و ارباب رجوع سازمان تحت تاثير فشارهاي عصبي دچار حالات رواني خاص مي شوند و دست به رفتارها و اعمالي مي زنند كه مستقيماً در بازده سازمان منعكس مي گردد ( معزی، ۱۳٧٣: 31) .

فشارهاي عصبي داراي آثار جسماني نيز هست و از اين طريق به سازمان لطمات شديدي وارد مي آورد. گروهي از صاحب نظران رفتار سازماني استرس را بيماري شايع قرن نامگذاري كرده اند.(الواني، 29:1373)

استرس يا فشار رواني مثل تضاد فردي و گروهي به خودي خود، خوب يا بد نيست به عبارت ديگراسترس مي تواند جنبه هاي مثبت و منفي داشته باشد. استرس زياد و كم، مطلوب نيست. حد وسط استرس، بهينه و يا كاركردي است. اگر استرس خيلي كم باشد فرد دچار رخوت و سستي مي شود و اگر ببيش از حد باشد فرد را در محدوديتهايي قرار مي دهد يا او را با خواستهاي غير قابل دستيابي مواجه مي سازد و در نتيجه عملكرد وي را كاهش مي دهد. (به نقل ازرئیس السادات، 95:1377)

عامل يا علتهايي كه در انسان فشار رواني توليد مي كند متعدد و شايد نا محدودند؛ لكن درجات تاثير آنها يكسان نيستند و بر حسب افراد و حتي در يك فرد بر حسب شرايط زمان و مكان و يا اوضاع و احوال متفاوت فرق مي كنند. روانشناسان غالباً منابع و عوامل مهم فشارزا را در چهار مقوله خلاصه مي كنند از اين قرار :

1-تغییر: پيدايش تغييرات مهم در زندگي فردي و اجتماعي به ايجاد فشار رواني منجر مي شود.

٢-مبهم و غیر قابل پیش بينی بودن: رويدادي باعث پيدايش فشار رواني خواهد بود كه شخص نتواند وقوع و كم و كيف آنرا پيش بيني كند.

٣- فقدان کنترل: اگر بتوان عامل فشارزا را كنترل كرد، مي توان از گرفتارشدن به فشار رواني در امان ماند.

٤-تعارض: حا لتي است دروني و هنگامي پيدا مي شود كه شخص به انتخاب دو يا چند هدف انحصاري و هم ارزش برانگيخته شود. تعارض نيز از جمله منابع و عوامل فشار رواني است ( شعاری نژاد ۱٣٧٠: 101 ) .

فشار رواني به همان اندازه جزيي از حيات يك مدير است كه شادي، عشق، درد يا هر احساس ديگر بخشي از حيات رواني او را تشكيل مي دهد. بعضي از مديران تحت شرايطي كه فشارهاي مختلف عادي است، احساس كاميابي مي كنند و راه كمال مي پيمايند. اين مديران قادر هستند با فشار زماني يا در موقعيتهايي كه نياز به قبول خطر در حد متعادل يا زياد داشته باشند، سازگاري نشان دهند و مشكلات را با سهولت نسبي، حل كنند ( معزی ، ۱٣٧٣: 89).

بررسي ها نشان مي دهد كه هر چند تحت شرايط فشار آور و متعادل، بسياري از افراد بهتر كار مي كنند، اما واكنش هر مدير نسبت به موقعيتهاي فشارآور، با مدير ديگر متفاوت است. موقعيت يا شرايطي كه باعث ايجاد فشار رواني خفيف در يك مدير مي گردد ممكن است براي مدير ديگر موقعيتي دردناك باشد. بنابراين مي توان گفت: فشار رواني واكنش شخص نسبت به يك موقعيت خاص است.

موقعيت يا شرايط خاص به تنهايي نشان دهنده ميزان فشار رواني نيست. ماهيت و ميزان فشار رواني كه يك مدير احساس مي كند بستگي به توانايي او براي حل مسائل ومشكلاتي دارد كه با آن مواجه شده است ( ساعتچي ،45:1370) .

مديران آموزشي در آموزش و پرورش نقش بسيار عمده اي را بر عهده دارند. آنان سرمايه هاي با ارزشي هستند كه با مطالعه ابعاد شخصيتي و رفتاري آنان، امكان كارايي و اثر بخشي هر چه بيشتر نظام آموزش و پرورش كشور فراهم مي گردد.

تاثير مخرب استرس، اثر زيان آور بر روي عملكردهاي مهم مديريت، نظير نحوه تصميم گيري، كيفيت روابط بين فردي، استانداردهاي كار، کيفيت زندگي شغلي نهايتاً سطح كارايي آنها دارد.

بنابراين به نظر مي رسد كه هسته كنترل مديران آموزشي بتواند در سازمان هابه عنوان عاملي براي افزايش عملكرد سازمان، از طريق بهبود سلامت رواني و جسماني و فهم و كنترل رفتارهاي موجود در سازمان كاربرد داشته باشد.

مفهوم هسته کنترل درونی و بیرونی در موقعیتها و زمینه های وسیعی شامل مدارس، زندانها، سازمانها و مشاغل گوناگون مورد مطالعه قرار گرفته است ( پیترسون ۱۹٨۵. به نقل از رئیس السادات : 14:1377).

 مسئله مهم دیگری که ادامه و تکرار مداوم تحقیقات در زمینه کنترل را ضرورت می بخشد، تغیير پذیر بودن آن در طول زمان است که احتمالا ناشی از پیچیده تر شدن اجتماعات و مسائل اقتصادی می باشد.

توجه به ارتباط هسته کنترل و استرس شایان توجه است. امروزه فشار عصبی یا استرس یکی از مباحث اصلی رفتار سازمانی را به خود اختصاص داده است.

علاوه بر این هسته کنترل از جمله متغیر های شخصیتی است که تحت تاثیر عوامل فرهنگی قراردارد. سوگیری هسته کنترل ابتدا درزندگی به عنوان واکنشی درقبال محیط اجتماعی- روانی خانه،و وضعیت اجتماعی، اقتصادی خانواده تشکیل ورشد می یابد.

مطالعات نشان داده که اثرات هسته کنترل بر روی عملکرد و از جمله رضایت شغلی یک مسئله بین فرهنگی است. جو سازمانی منحصر به فرد، عوامل فرهنگی، اعمال شیوه های تربیتی و تفاوتهای محیطی موجب تفاوت در رابطه هسته کنترل و رضایت شغلی می شود. ( گیس لاین[[10]](#footnote-10)، ۱٩٨٩ به نقل از رئیس السادت 47:1377).

فردرادر محدوديتهايي قرار مي دهد يا او را با خواستهاي غير قابل دستيابي مواجه مي سازد و در نتيجه عملكرد وي را كاهش مي دهد.

اگر بدانیم چه رابطه ای بین ویژگیهای مختلف شخصیتی افراد و میزان بهره وری، تلاش و عملکرد شغلی آنها وجود دارد می توانیم انگیزاننده های متفاوتی را به کار ببریم و سازمان را در رسیدن به اهداف خود یاری کنیم. ( محمدی، 47:1382) .

**اهداف تحقيق :**

بنابراین در این پژوهش هدف آن است که آیا افرادی که دارای ویژگیهای شخصیتی درون گرا هستند، استرس شغلی بیشتری دارند یا افراد برون گرا استرس شغلی بالاتری دارند و همچنین اینکه آیا عوامل دموگرافیک تاثیری در استرس شغلی دارد.

 هدف از اجرای چنین پژوهشی شناخت مدیران از نظر نوع شخصیتی که دارند و از نظر ویژگیهای روانی و رفتاری آنان است. اهداف جزئي اين پژوهش عبارت است از:

۱­ بررسی رابطه هسته کنترل درونی و بیرونی با استرس شغلی مدیران

۲­ بررسی رابطه میزان استرس شغلی مدیران با توجه به درون گرایی و برون گرایی آنها

1. - Kelman1 [↑](#footnote-ref-1)
2. . Loutans2 [↑](#footnote-ref-2)
3. -Koper3 [↑](#footnote-ref-3)
4. 4 - undersane [↑](#footnote-ref-4)
5. 5 -viliyam heads [↑](#footnote-ref-5)
6. - Rater6 [↑](#footnote-ref-6)
7. 7- Libert & Spigler [↑](#footnote-ref-7)
8. 8- Michel [↑](#footnote-ref-8)
9. 9 - re . manise [↑](#footnote-ref-9)
10. 10 - Gissline [↑](#footnote-ref-10)