

مقایسه‌ی استرس شغلی در مدیران مدارس با منبع کنترل دورنی - بیرونی

دکتر غلامرضا خوی نژاد<sup>1</sup>

دکتر علیرضا رجایی<sup>2</sup>

عبدالحمید شکیب<sup>3</sup>

فاطمه رحیمی<sup>4</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 دورنی و بیرونی بود. جامعه آماری مورد مطالعه کل مدیران مدارس در مقاطع مختلف شهرستان تربت جام و نمونه شامل 120 نفر (58 مرد و 62 زن)، که با روش نمونه‌گیری لایه‌ای - تصادفی انتخاب شدند. پرسشنامه‌های منبع کنترل راتر و استرس شغلی (قاسمی، 1377) 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 دورنی - 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 10 سال، نسبت به مدیران با سابقه زیر 5 سال از استرس کمتری برخوردار بودند.

واژه‌های کلیدی

منبع کنترل (دورنی - بیرونی)، استرس شغلی مدیران.

---

<sup>1</sup>استادیار دانشگاه آزاد اسلامی مشهد

<sup>2</sup>استادیار دانشگاه آزاد اسلامی تربت جام

<sup>3</sup>عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی تربت جام

<sup>4</sup>کارشناس ارشد روانشناسی

منبع کنترل<sup>1</sup> اعتقاد فرد به تواناییها و استعدادهاي دروني در حل مسأله و يا اعتقاد به شانس و عوامل قدرتمند بيروني و در نتیجه برخورداري منفعلانه با شرایط محیطي است (نوويکي<sup>2</sup> و استریکلند<sup>3</sup>، 1989) منبع کنترل چگونگی جست و جوي اطلاعات در محیط و شیوهي پردازش اطلاعات در رابطه با وقایع و مسائل زندگی است. (لو<sup>4</sup>، 1982) یکی از وجوه قابل مطالعه و مهم شخصیت بررسی مکان کنترل در افراد است، منبع کنترل توانایی شناختي است که بر پایهي 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 کنترلي بر رویدادها را نداشته باشد. (لونسون<sup>5</sup>، 1981). بعضی از مردم معتقدند که تقویتهای وابسته به رفتار خود آنهاست، در حالی که برخی دیگر تصور می‌کنند که تقویتهای به وسیلهي عوامل بیروني کنترل می‌شوند. افراد با مکان کنترل دروني 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، 1384)

در دهه اخیر استرس<sup>6</sup> به عنوان یکی از مباحث اصلي رفتار سازمانی 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 می‌گردد (ماینی<sup>7</sup> و بنانو<sup>8</sup>، 2001). فشار عصبی در محیط کار واداری می‌تواند يك اثر منفي و بسیار گسترده‌ای بر سلامت شخص و عملکرد روزانه‌اش داشته باشد و روی همه ابعاد وجودی شخص تأثیر می‌گذارد. (هارسن<sup>9</sup> و باس<sup>10</sup>، 2002) فشار روانی کار دارای حد و مرز نمی‌باشد و برای زن و مرد، مدیران اجرایی، منشی‌ها و غیره تأثیر گذار است. 45 % کارگران و 70 % مدیران بر این باورند که فشار روانی کار، يك مشکل بزرگ و فزاینده‌ای در فضای کاری محسوب می‌شود. فشار کار محو شدنی

---

<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

<sup>7</sup> Mayne

<sup>8</sup> Bonanno

<sup>9</sup> Harsen

<sup>10</sup> Buss

نیست و نمی‌شود آن را انکار کرد، اما قابل کنترل است.  
(بلویسی<sup>1</sup> و کوک<sup>2</sup>، هانساگر<sup>3</sup>، 2003)

سلیه<sup>4</sup> (1956) 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>5</sup>، 2004). 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>6</sup>، 1998). چندین پژوهش نشان داده است افرادی که از احساس کنترل فردی قوی برخوردارند، به هنگام استرس، کمتر فرسوده می‌شوند (الیوت<sup>7</sup> و استاین<sup>8</sup>، 1986، نقل از سارافینو، ترجمه میرزایی و همکاران، 1384).

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، 1380)

از مشهورترین تحقیقات در این زمینه پژوهش‌های جکسون<sup>9</sup> (1983)، به نقل از برومند 1383، برنشتاین<sup>10</sup> و همکاران، 1994، استراسر<sup>11</sup>، کیتز<sup>12</sup> و کیم<sup>13</sup>، 2002، سلیگمن<sup>14</sup> و شولمن<sup>15</sup>، 1976، و صفاری مقدم، (1382) می‌باشد، که با الهام از نظریه راتر<sup>16</sup> (1966) 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

---

<sup>1</sup> Bloisi

<sup>2</sup> Cook

<sup>3</sup> Hunsaker

<sup>4</sup> Selye

<sup>5</sup> Hasiam

<sup>6</sup> Kinman

<sup>7</sup> Elliott

<sup>8</sup> Stain

<sup>9</sup> Jackson

<sup>10</sup> Bernstein

<sup>11</sup> Strauser

<sup>12</sup> Ketz

<sup>13</sup> Keim

<sup>14</sup> Seligman

<sup>15</sup> Schulman

<sup>16</sup> Rutter

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، 1383). همچنین تحقیقات سلیگمن و پیرتسون<sup>1</sup> (1988) 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 از خود نشان می‌دهند، برعکس افراد با منبع کنترل بیرونی در مواجهه با فشارهای شغلی چندان مقاوم نیستند (نقل از پیک زاده، 1381). با این حال بعضی از تحقیقات انجام گرفته در این زمینه (برای مثال دودانگه، 1376، آقاجانی، 1381، آدامز، 1999) 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 (1382) 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>2</sup> (1997)، نقل از فروغی مقدم، (1383) نشان داد معلمان مرد با 11 سال خدمت استرس کمتری نسبت به معلمان مرد با 15 سال خدمت دارند اما نتایج پژوهش‌های هورمن<sup>3</sup> (1992)، نقل از کشاورز، (1380) و نژاد، (1375) تفاوتی بین میزان استرس غلی در مدیران با سابقه کم و سابقه زیاد نشان نداد.

پژوهش‌های نوویکی و استریکلند (1989)، استراسبرگ<sup>4</sup> (1973)، فیندلی<sup>5</sup> و کوپر<sup>6</sup> (1983)، سیلورمن<sup>7</sup> و شراگر<sup>8</sup> (1970) نشان دادند که افراد با منبع 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. هم‌چنین پژوهش‌ها حاکی از آن است که افراد با منبع کنترل درونی از قدرت و ریسک بالاتری برخوردارند. در مقابل استرس‌های محیطی تحمل بیشتری نشان می‌دهند (راتوس، 1378)، نتایج پژوهش کرمی

---

<sup>1</sup> Peterson

<sup>2</sup> Mc coromich

<sup>3</sup> Hurman

<sup>4</sup> Strassberg

<sup>5</sup> Findley

<sup>6</sup> Cooper

<sup>7</sup> Silverman

<sup>8</sup> Shrauger

مقدم (1377)، زارعی (1379) صفاری مقدم (1382) 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 (1980)، نقل از برومند، (1383) در مطالعه‌ای که روی 200 مدیر انجام دادند، ملاحظه کردند که مدیران زن و مرد در عملکرد شغلی با هم تفاوت ندارند. مارسن (1976)، نقل از برومند، (1383)، 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:

- 1- بین میزان استرس شغلی مدیران با منبع کنترل درونی و بیرونی تفاوت وجود دارد
- 2- بین میزان استرس شغلی مدیران زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد.
- 3- بین میزان استرس شغلی مدیران، دو عامل جنسیت و منبع کنترل با یکدیگر تعامل دارند.
- 4- بین میزان استرس 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 29 ماده می‌باشد که هر ماده دارای دو جمله به صورت (الف، ب) می‌باشد که اگر آزمودنی در قسمت الف در ماده‌های (3-4-5-11-12-13-15-22-26-28) پاسخ داده شده باشد برای هر علامت یک نمره چنانچه در ماده‌های (2-6-9-16-17-18-20-21-23-25-29) در قسمت (ب) علامت

زده باشد، برای هر مورد يك نمره تعلق مي‌گیرد. پایایی<sup>1</sup> این آزمون که با روش‌های تصنیف و کودریچاردسون محاسبه شده در حدود 0/70 گزارش شده است. (آناستازی، 1371) در این تحقیق نیز پایایی پرسش نامه که به روش الفای کرونباخ محاسبه گردید 0/61 به دست آمد. پرسشنامه استرس شغلی مدیران مشتمل بر 32 ماده است که توسط قاسمی (1377) ساخته شد و از طریق علامت گذاری روی مقیاس 5 درجه‌ای لیکرت از صفر تا چهار، نمره‌گذاری شده است و دارای 3 مقیاس (استرس زیاد، متوسط و کم) می‌باشد.

در این تحقیق نیز پایایی پرسشنامه استرس شغلی مدیران از روش بازآزمایی<sup>2</sup>، در يك گروه 20 نفری با فاصله 10 روز ارزیابی شد که ضریب همبستگی آن 0/80 به دست آمد. همچنین میزان پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ 0/95 بود.

طرح پژوهش حاضر علی - مقایسه‌ای می‌باشد، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، علاوه بر روش‌های آماری توصیفی و تحلیل واریانس يك 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 1 نشان داده شده است.

جدول 1: 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 منبع کنترل	1 درونی	89	60/57	25/6	2/72
	2 بیرونی	31	64/47	22/03	3/95
B جنسیت	1 زن	62	3/48	27/19	3/45
	2 مرد	58	61/56	26/33	3/45
C میزان تحصیلات	1 دیپلم	15	67/4	26/61	6/87
	2 فوق دیپلم	24	53/39	25/49	4/37
	3 لیسانس و بالاتر	71	66/77	26/08	3/09
D سبته	1 زیر 5 سال	33	72/33	26/51	4/61
	2 بین 5-10 سال	43	62/22	25/31	3/86

<sup>1</sup> Reliability

<sup>2</sup> Test – retest

3/48	23/12	53/01	36/7	44	3 با لاي 10 سال	مديريت
3/9	27/07	58/09	40	48	1 ابتدایي	E
4/11	25/66	52/85	32/5	39	2 راهنمایي	مقطع
3/9	22/41	76/62	27/5	33	3 متوسطه و مراکز پيش دانشگاهي	محل کار
2/31	25/32	62/52		120		کل

یافته‌هاي مربوط به آزمون فرضیه‌ها  
فرضیه يك: بين میزان استرس شغلي مدیران با منبع کنترل  
دروني و بیروني تفاوت معنادار وجود دارد.  
فرضیه دو: بين میزان استرس شغلي مدیران زن و مرد تفاوت  
معنادار وجود دارد.  
فرضیه سه: در میزان استرس شغلي مدیران، دو عامل منبع  
کنترل و جنسیت با یکدیگر تعامل دارند.

جدول 2: نتایج تحلیل واریانس دو طرفه مربوط به مقایسه  
میانگینهای استرس شغلي مدیران و منبع کنترل

منبع تغییر	Ss	Df	Ms	F	سطح معناداري
منبع کنترل (A)	17/899	1	107/899	0/028	0/868
جنسیت (b)	635/965	1	635/965	0/988	0/323
منبع کنترل و جنسیت (AB)	647/965	1	647/574	1/006	0/318
خطا	647/574	116			
کل	60574/371	119			

با توجه به داده‌هاي جدول 2 با مقدار F به دست آمده (0/028)  
نتیجه می‌گیریم که بين میزان استرس شغلي مدیران با منبع  
کنترل دروني و بیروني در سطح  $P \leq 0/05$  تفاوت معناداري  
وجود ندارد.

همچنین با مقدار F به دست آمده (0/988) نتیجه می‌گیریم که  
بين میزان استرس شغلي مدیران زن و مرد در سطح  $P \leq 0/05$   
تفاوت معناداري وجود ندارد. علاوه بر این داده‌هاي این  
جدول نشان می‌دهد که تعامل بين منبع کنترل و جنسیت  
( $F=1/006$ ) در میزان استرس تأثیر معناداري در سطح  $P \leq 0/05$   
ندارد.

فرضیه 4: بين میزان استرس شغلي مدیران با سابقه مدیریتی  
مختلف، تفاوت وجود دارد.

جدول 3: نتایج تحلیل واریانس يك طرفه مربوط به مقایسه  
میانگین استرس شغلي مدیران در سه گروه (سابقه مدیریت زیر  
5 سال، بين 5 تا 10 سال و پيش از 10 سال)

منبع تغییر	Ss	Df	Ms	F	سطح معناداري
بين گروه‌ها	7159/02	2	3579/51	7/26	0/001
		17			

		492/93	119	57673/29 64832/31	درون گروه‌ها کل داده‌ها
--	--	--------	-----	----------------------	----------------------------------

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 5 سال، بین 5 تا 10 سال با یکدیگر از نظر آماری معنادار است.

جدول 4: آزمون توکی مربوط به مقایسه دو به دو میانگین‌های استرس شغلی مدیران گروه‌ها

سطح معناداری	خطای استاندارد	تفاوت میانگین		
0/127 0/001	6/21 5/88	10/11 19/32	5 تا 10 سال بیش از 10 سال	A
0/127 0/163	6/21 5/27	-10/11 9/21	کمتر از 5 سال بیش از 10 سال	B
0/001 0/163	5/88 5/27	-19/32 -9/21	کمتر از 5 سال بیش از 10 سال	C

نتایج جدول 4 آزمون توکی مربوط به مقایسه دو به دو میانگین‌های سه گروه نشان داد که تفاوت میزان شغلی مدیران بین دو گروه، با سابقه کمتر 5 سال و بیش از 10 سال از نظر آماری معنادار است.

بحث و تفسیر

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>1</sup> (1999)، آقاجانی (1381)، دودانگه (1376) همخوان است. ولی با نتایج تحقیقات جکسون، (1983)، نقل از برونند، (1383)، استراسر (2002)، دوگلاس همکاران (1994)، سلیگمن و شولمن (1986) و صفاری مقدم (1382) ناهمخوان است. چند تبیین احتمالی برای این یافته‌ها مطرح می‌شود. نتایج اکثر تحقیقات انجام شده در خارج از کشور که از نظریه راتر (1966) الهام گرفته است به رابطه بین نوع منبع کنترل با

<sup>1</sup> Adams



استرس اشاره کرده است. ولی در این تحقیق 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 ژنیتیکی اهمیت کمی دارد، یعنی بیشتر تربیت است که ما را هدایت می‌کند نه طبیعت و شخصیت همواره در حال تغییر است. (کریمی، 1383)

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 نیآورده‌اند، نباید انتظار داشته باشیم که منبع درونی داشته باشد (راس، 1375)، میلگرام<sup>1</sup> (1971، نقل از کریمی، 1384) چنین عنوان می‌کند، کودکان در طول رشد خود، جهت‌گیری پیدا می‌کنند، و اکثر دانشجویان دارای جهت‌گیری درونی هستند. راتر (1966) 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 (5 سال) بیشتر از مدیران با سابقه (بیش از 10 سال) است. این نتیجه با نتایج تحقیقات مک کرومیک<sup>2</sup> (1997، نقل از فروغی مقدم، 1383)، صفاری مقدم (1382) همخوان است، اما با نتایج پژوهش (هورمن، 1992، نقل از کشاورز، 1380) و نژاد (1375) 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 مقرراتی و مقتدر کار کند. کسانی که منبع کنترل درونی دارند معمولاً جسورند و در مقابل استرس تحمل بیشتری نشان می‌دهند. (گنجی، 1380)

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 وهال، 1980، نقل از برومند، 1383)، کریمی مقدم، (1377)، زارعی (1379)، صفاری مقدم (1382) همخوان است ولی با نتایج مارنس<sup>2</sup> (1976 نقل از برومند، 1383) همخوان نیست.

---

<sup>1</sup> Milgram

<sup>2</sup> Marens

به این نکته باید توجه داشت که به خاطر محدودیت میدان تحقیق و حجم نمونه مدیران نمی‌توان یافته‌های این پژوهش را به گروه‌های 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.