



## Original Article

# Relationship between Self-efficacy, Self-regulation, and Locus of Control with Job Satisfaction in Employees

Ali Afshari\* 

<sup>1</sup> Department of Psychology, Faculty of Human Sciences, University of Maragheh, Maragheh, Iran

### Article History:

**Received:** 05 October 2024

**Revised:** 15 November 2024

**Accepted:** 17 November 2024

**ePublished:** 20 December 2024

**\*Corresponding author:** Ali Afshari,  
Department of Psychology, Faculty of  
Human Sciences, University of  
Maragheh, Maragheh, Iran

Email: [aliafshari.psy@gmail.com](mailto:aliafshari.psy@gmail.com)

### Abstract

**Objectives:** Job satisfaction is one of the most basic components of mental health, dynamism, efficiency, and creativity of employees in any job or profession. The present study aimed to determine the relationship between self-efficacy, self-regulation, and locus of control with job satisfaction in rotating shift employees of Imam Khomeini Hospital in Urmia.

**Methods:** The research method is correlational. The statistical population in this study included all male employees working rotating shifts at Imam Khomeini Hospital in Urmia, 150 of whom were selected as a sample based on the stratified random sampling method according to the Morgan table. This study used the Hoffman and Kashdan Emotional Self-Regulation Questionnaire, the Scherrer Self-Efficacy Questionnaire, the Rutter Locus of Control Test, and the Smith, Kendall, and Hewlett Job Satisfaction Questionnaire as data collection tools. Pearson correlation analysis and multiple regression analysis with SPSS25 were used to analyze the hypotheses.

**Results:** The study showed that there was a relationship between self-efficacy and job satisfaction (0.001). There is also a positive relationship between self-regulation and job satisfaction and locus of control with job satisfaction (0.001). In the components of emotional self-regulation, the relationship of all three elements of concealment, compromise, and tolerance with job satisfaction was confirmed (0.001).

**Conclusion:** In short, self-efficacy, self-regulation, and internal locus of control are three important factors in determining the level of job satisfaction of employees. Cultivating these characteristics in people can help increase job satisfaction and, as a result, improve the performance and productivity of organizations.

**Keywords:** Job satisfaction, Locus of control, Self-efficacy, Self-regulation

## Extended Abstract

### Background and Objective

Job satisfaction is a positive and enjoyable emotional state a person feels about their work and job. Therefore, it can be said that job satisfaction is an essential element of employees' mental health and their well-being in general. Job satisfaction is also a measure that indicates the satisfaction and happiness of employees with their jobs. Various theories have been presented about job satisfaction and its underlying and contributing factors. These factors can be categorized into internal aspects, including personality traits, emotional feelings, motivational and emotional states, and external elements, including organizational, social, and cultural conditions and characteristics. One of the basic psychological factors is paying attention to people's self-evaluation. A person's perception of himself, ability to control emotions, and sense of personal responsibility make them understand and react to the job situation. Therefore, it can be concluded that job satisfaction stems from an individual's self-efficacy beliefs. Self-efficacy indirectly influences job satisfaction to the extent that it meets their intrinsic performance needs and directly leads to performance. Perceived self-efficacy is an individual's beliefs about their abilities to achieve specific performance goals and to progress and control events that significantly impact their lives. Self-efficacy beliefs affect how people think, how they approach problems, how they cope with stress and depression, and their emotional health and decision-making. One of the fundamental aspects of self-efficacy is the belief that an individual can influence the outcomes of their life through the exercise of control. Locus of control is a general term in social psychology that refers to the control over a person's behavior from their perspective. Some people have an internal locus of control, accepting responsibility for their actions and considering themselves in control of their destiny. Some have an external locus of control and attribute their situation or failure to external sources. It should be noted that reality is not being measured here; rather, the individual's opinion is being evaluated. Research has shown that, in managers and employees, having an internal locus of control is related to job satisfaction. Emotional self-regulation, or the appropriate use of emotions, plays an important role in human life, education, work, and success. According to Hoffman and Kashdan, one of the most important human abilities is the ability to regulate and adapt emotions to the requirements of specific situations. Emotional self-regulation involves how people influence their feelings and how they are expressed. The ability to control emotions has a direct and significant relationship with job satisfaction and can improve job performance.

### Materials and Methods

This study was correlational and applied in purpose. The statistical population included all male employees ( $n=620$ ) working on rotating shifts at Imam Khomeini Hospital in Urmia. Among these, 150 individuals were selected as a sample based on the Morgan table and stratified random sampling method. According to the research variables, Hoffman and Kashdan's Emotional Self-Regulation Questionnaire, Scherrer's Self-Efficacy

Questionnaire, Rotter's Locus of Control Test, and Job Satisfaction Questionnaire were used.

1. Emotional Self-Regulation Questionnaire: This 20-item instrument was developed by Hoffman and Kashdan (2010) and is rated on a 5-point Likert scale. It has three components or subscales, namely concealment, compromise, and tolerance.
2. Scherrer Self-Efficacy Questionnaire: This 17-item questionnaire was developed by Scherrer (1982). Each item is scored on a 5-point Likert scale from strongly agree to disagree strongly.
3. Rotter Locus of Control Test: This instrument consists of 29 items, with 23 items assessing internal or external locus of control and 6 items designed to obscure the questionnaire's purpose.

### Results

The Pearson correlation coefficient examined the relationship between research variables and job satisfaction. The correlation obtained for the self-efficacy variable with job satisfaction was 0.38, the relationship between locus of control and job satisfaction was 0.36, the relationship between the tolerance variable and the correlation self-regulation subset was 0.35, the relationship between the concealment variable and self-regulation subset was 0.41, and the relationship between the compromise variable and self-regulation subset was 0.43, which were all significant at the 0.001 level. The obtained adjusted  $R^2$  was equal to 0.28, which indicated that these predictor variables could predict 28% of the changes in the job satisfaction variable.

### Discussion

The results of the study showed that there was a relationship between self-efficacy and job satisfaction. In explaining this finding, it can be said that self-efficacy is related to people's judgments about their abilities to perform a task or adapt to a specific situation. Studies indicate that self-efficacy influences various aspects of life; thus, higher self-efficacy is associated with a broader range of career options and a stronger interest in job prospects. Therefore, it can be concluded that job satisfaction probably stems from self-efficacy beliefs. Self-efficacy indirectly affects job satisfaction to the extent that it meets their inherent performance needs and indirectly leads to performance. The study's results also showed a significant relationship between emotional self-regulation and job satisfaction. In explaining this finding, it can be said that emotional self-regulation or the appropriate use of emotions plays an important role in life, education, work, and individual success. Emotional self-regulation involves how people influence their feelings and how they are expressed. Features of concealment include inhibition and other strategies aimed at hiding or avoiding emotions after they emerge. Accommodativeness introduces people who can obtain and use emotional information in solving adaptive problems and are better able to adjust and regulate emotional experience and expression according to the requirements of the context and environment. Finally, tolerance is a characteristic of people who react in response to arousal from emotional experiences comfortably and non-defensively. They have a high tolerance for pressure and distress. In

examining the relationship between locus of control and job satisfaction, the study's results showed a significant relationship between these two variables. In explaining this finding, it can be said that people with an internal locus of control are more likely to prefer jobs in which their skills are used and which provide them with autonomy. People with internal control tend to work in more difficult jobs and should be allowed to use their skills and initiative. These people are satisfied with the content of their jobs and tend to be more involved in their work. It is also possible that they tend to work in jobs with a professional base and high income. There were some limitations in conducting the present study, including the fact that the results were limited to the statistical population of male employees working at Imam Khomeini Hospital in Urmia, which requires caution when generalizing the findings to other populations. Moreover, the data of the present study were collected using self-report questionnaires, which, similar to all retrospective studies, may be biased by the subjects' responses. To reduce the limitations above, it is suggested that similar research be conducted in other


medical centers and on a larger statistical population. It is also recommended that research be performed on different variables that predict job satisfaction in hospital employees.

### Conclusion

This study aimed to investigate the relationship between self-efficacy, self-regulation, and locus of control with job satisfaction in rotating shift workers at Imam Khomeini Hospital. The results of the study showed that there was a positive relationship between self-efficacy, self-regulation, and internal locus of control on the one hand and job satisfaction on the other. In other words, people who have higher self-efficacy, self-regulation, and internal locus of control usually have higher job satisfaction. Self-efficacy directly affects job satisfaction by increasing motivation, effort, and a sense of success. Self-regulation indirectly affects job satisfaction by increasing focus, reducing stress, and improving time management. Internal locus of control directly affects job satisfaction by increasing a sense of responsibility, control, and success.

**Please cite this article as follows:** Afshari A. Relationship between Self-efficacy, Self-regulation, and Locus of Control with Job Satisfaction in Employees. *Iran J Ergon.* 2024; 12(3): 173-181. DOI: 10.32592/IJE.12.3.173

## رابطه بین خودکارآمدی، خودتنظیمی و منبع کنترل با خشنودی شغلی در کارکنان

علی افشاری<sup>۱\*</sup> 

<sup>۱</sup> گروه آموزشی روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه مراغه، مراغه، ایران

### چکیده

**اهداف:** احساس خشنودی شغلی از اساسی‌ترین مولفه‌های بهداشت روان، پویایی، کارآمدی و خلاقیت شاغلان هر شغل و حرفه‌ای است. هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه بین خودکارآمدی، خودتنظیمی و منبع کنترل با خشنودی شغلی در کارکنان شیفت در گردش بیمارستان امام خمینی ارومیه بوده است.

**روش کار:** روش تحقیق از نوع همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش شامل همه کارکنان مرد شاغل شیفت در گردش در بیمارستان امام خمینی ارومیه بوده که از آن جامعه با توجه به جدول مورگان ۱۵۰ نفر به عنوان نمونه بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. در این تحقیق از پرسش‌نامه خودتنظیمی هیجانی هافمن و کاشدان، پرسش‌نامه خودکارآمدی شرر، آزمون منبع کنترل راتر و پرسش‌نامه خشنودی شغلی اسمیت، کندال و هیولین به عنوان ابزار جمع‌آوری اطلاعات استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها از تحلیل همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه با کاربرد نرم‌افزار SPSS ۲۵ استفاده شد.

**یافته‌ها:** نتایج تحقیق نشان داده است که بین خودکارآمدی و خشنودی شغلی رابطه وجود دارد (۰/۰۰۱). همچنین بین خودتنظیمی و خشنودی شغلی و منبع کنترل با خشنودی شغلی رابطه مثبت وجود دارد (۰/۰۰۱). در مولفه‌های خودتنظیمی هیجانی رابطه هر سه مولفه پنهان‌کاری، سازش‌کاری و تحمل با خشنودی شغلی تایید شده است (۰/۰۰۱).

**نتیجه‌گیری:** به طور خلاصه، خودکارآمدی، خودتنظیمی و منبع کنترل درونی، سه عامل مهم در تعیین میزان خشنودی شغلی کارکنان هستند. پرورش این ویژگی‌ها در افراد، می‌تواند به افزایش رضایت شغلی و در نتیجه، بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمان‌ها کمک کند.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۷/۱۴  
تاریخ داوری مقاله: ۱۴۰۳/۰۸/۲۵  
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۸/۲۷  
تاریخ انتشار مقاله: ۱۴۰۳/۰۹/۳۰

تمامی حقوق نشر برای دانشگاه علوم پزشکی همدان محفوظ است.

\* نویسنده مسئول: علی افشاری، گروه آموزشی روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه مراغه، مراغه، ایران  
ایمیل: [aliafshari.psy@gmail.com](mailto:aliafshari.psy@gmail.com)

**کلید واژه‌ها:** خودکارآمدی، خودتنظیمی، منبع کنترل، خشنودی شغلی

**استناد:** افشاری، علی. رابطه بین خودکارآمدی، خودتنظیمی و منبع کنترل با خشنودی شغلی در کارکنان. مجله ارگونومی، پاییز ۱۴۰۳؛ ۱۲(۳): ۱۸۱-۱۷۳

### مقدمه

عوامل زمینه‌ساز و ایجادکننده آن، نظریه‌های گوناگون و متفاوتی ارائه شده است که می‌توان آن‌ها را به جنبه‌های درونی شامل ویژگی‌های شخصیتی، احساسات عاطفی، حالت‌های انگیزشی و هیجانی و جنبه‌های بیرونی شامل شرایط و ویژگی‌های سازمانی، اجتماعی و فرهنگی دسته‌بندی کرد [۴]. در سال‌های اخیر، تحقیقات نشان داده‌اند که عوامل مختلفی بر میزان خشنودی شغلی افراد تاثیرگذار هستند. یکی از این عوامل مهم، ویژگی‌های شخصیتی افراد است. خودکارآمدی، خودتنظیمی و منبع کنترل، سه ویژگی شخصیتی هستند که به طور مستقیم بر نحوه تعامل افراد با محیط کار و در نتیجه، بر میزان خشنودی شغلی آن‌ها تاثیر

خشنودی شغلی به مثابه یکی از مهم‌ترین عوامل موثر بر کیفیت زندگی فردی و سازمانی، همواره مورد توجه محققان و متخصصان حوزه روان‌شناسی بوده است. این مفهوم به احساس رضایت و خوشحالی فرد از شغل و فعالیت‌های مرتبط با آن اشاره دارد. به عبارت دیگر، خشنودی شغلی عبارت است از حالت عاطفی مثبت و در عین حال لذت‌بخش که یک فرد از کار و شغل خود احساس می‌کند [۱]. پس می‌توان گفت خشنودی شغلی یک عنصر اساسی از سلامتی روانی کارکنان و به طور کلی بهزیستی آن‌ها است [۲]. همچنین خشنودی شغلی معیاری است که گویای رضایت و شاد بودن کارکنان از شغل خود است [۳]. درباره خشنودی شغلی،

منبع کنترل، اصطلاحی کلی در روان‌شناسی اجتماعی برای کنترل بر رفتار شخص از دیدگاه خود او است [۱۶]. برخی از مردم موضع کنترل درونی دارند، مسئولیت اعمال خود را می‌پذیرند و خود را صاحب کنترل سرنوشت خود می‌شمارند، برخی موضع کنترل بیرونی دارند و موقعیت یا شکست خود را به منابع خارجی نسبت می‌دهند [۱۷]. باید توجه کرد که اینجا واقعیت سنجیده نمی‌شود بلکه این نظر فرد است که ارزیابی می‌شود [۱۸]. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که در مدیران و کارکنان برخورداری از مرکز کنترل درونی با رضایت شغلی ارتباط دارد [۱۶، ۱۹]. در مطالعه آخوندی و همکاران نتایج نشان داده است که بین منبع کنترل و انگیزش شغلی و خشنودی شغلی رابطه وجود دارد [۲۰].

خودتنظیمی هیجانی با استفاده مناسب از هیجان‌ها نقش مهمی در زندگی، تحصیل، کار و موفقیت‌های انسان دارد و به باور هافمن و کاشدان یکی از مهم‌ترین قابلیت‌های انسان‌ها در توانایی تنظیم و سازگاری هیجان‌هایشان متناسب با الزام‌های موقعیت‌های خاص است [۲۱]. دیویدسون نیز برای خودتنظیمی هیجانی نوعی نقش سازگارانه تکاملی قائل بوده است [۲۲]. به باور رایدنر، خودتنظیمی هیجانی یعنی تمایل به کنترل حالت‌های درونی، کنترل تکانه‌ها و رفتارها و انطباق آن با معیارها برای رسیدن به هدف [۲۳]. خودتنظیمی هیجانی شامل فرایندهایی است که از آن طریق مردم هیجان‌های خود و نیز چگونگی و ابراز آن‌ها را تحت‌تاثیر قرار می‌دهند [۲۱]. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که استرس و ناتوانی در تنظیم هیجان‌های مرتبط با آموزش حرفه‌ای می‌تواند به خستگی روانی و جسمی، نگرش بدبینانه درباره آموزش، کاهش خودکارآمدی ادراک‌شده و خشنودی شغلی پایین‌تر منجر شود [۲۴]. توانایی کنترل هیجان با خشنودی شغلی رابطه مستقیم و قابل ملاحظه‌ای دارد و می‌تواند باعث بهبود عملکرد شغلی شود [۲۵].

با توجه به مطالب بیان‌شده هدف این پژوهش آن است که رابطه بین خودکارآمدی، خودتنظیمی و منبع کنترل با خشنودی شغلی در کارکنان را بسنجد و مشخص کند که آیا بین خودکارآمدی، خودتنظیمی و منبع کنترل با خشنودی شغلی در کارکنان بیمارستان رابطه‌ای وجود دارد؟

## روش کار

این تحقیق از نظر ماهیت همبستگی و از نظر هدف، پژوهش کاربردی بوده است. جامعه آماری در این پژوهش شامل همه کارکنان مرد شاغل شیفت در گردش در بیمارستان امام خمینی ارومیه به تعداد ۶۲۰ نفر بوده است. از جامعه بیان‌شده با توجه به جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۱۵۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. با توجه به متغیرهای تحقیق پرسش‌نامه خودتنظیمی هیجانی هافمن و کاشدان، پرسش‌نامه خودکارآمدی شرر، آزمون منبع کنترل راتر و پرسش‌نامه خشنودی شغلی استفاده شدند.

می‌گذارند. دانیل معتقد است که عوامل تاثیرگذار بر خشنودی شغلی متفاوت و متعدد هستند. از نظر او می‌توان از چهار دیدگاه یا چشم‌انداز به این مسئله نگاه کرد: ۱) فاکتورهای جمعیت‌شناختی مانند سن، سوابق تحصیلی و جنسیت؛ ۲) عوامل سازمانی مانند فرهنگ، شیوه‌های مدیریتی، پرداخت‌ها، امنیت شغلی و فرصت‌ها؛ ۳) عوامل ویژه‌کاری مانند استقلال فردی، رقابت، شفافیت کاری، روحیه شاد؛ ۴) عوامل روان‌شناختی [۵]. به نظر کرد عوامل روان‌شناختی به دلیل اینکه با روان فرد سروکار دارد، می‌توانند از معیارهای پیش‌بینی‌کننده مهمی در خشنودی شغلی به شمار آیند. به نظر او، یکی از عوامل اساسی روان‌شناختی، توجه به خودارزیابی افراد است. اساساً، ادراک فرد از خود، توانایی‌اش در کنترل عواطف و حس مسئولیت شخصی باعث می‌شود فرد وضعیت شغلی را درک و نسبت به آن واکنش نشان دهد [۶]؛ بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که رضایت شغلی، احتمالاً از باور خودکارآمدی فرد نشئت می‌گیرد. خودکارآمدی به طور غیرمستقیم خشنودی شغلی را تا حدی تحت‌تاثیر قرار می‌دهد که با نیازهای ذاتی کارایی آنان مواجهه می‌شود و به طور غیرمستقیم، به عملکرد منتهی می‌شود [۷].

خودکارآمدی ادراک‌شده عبارت است از باورهای فرد درباره قابلیت‌هایش برای انجام سطوح طرح‌ریزی‌شده عملکرد و پیشرفت و مهار رویدادهایی که در زندگی‌اش تاثیر بسزایی دارند [۸]. فرضیه‌ها و قابلیت‌های بنیادی آدمی در نظریه شناختی- اجتماعی بیان می‌کنند که ما دارای قابلیت شناختی و رمزی‌سازی فوق‌العاده‌ای هستیم که به ما اجازه می‌دهند تا الگوهای درونی تجربه را خلق کنیم و دوره‌های عمل خلاق را گسترش دهیم [۹]. رویدادهای محیطی، عوامل شخصی (شناخت، هیجان و رویدادهای زیست‌شناختی) و رفتار با هم تاثیر متقابل دارند و ما به رویدادهای محیطی به صورت شناختی، هیجانی و رفتاری پاسخ می‌دهیم. خود و شخصیت ماهیت اجتماعی دارند و ما توانایی خودتنظیمی داریم. اهدافمان را انتخاب می‌کنیم و رفتارمان را برای دستیابی به اهداف تنظیم می‌کنیم [۱۰]. باورهای خودکارآمدی بر طرز تفکر افراد، چگونگی رویارویی با مشکلات، سلامت هیجانی، تصمیم‌گیری، مقابله با استرس و افسردگی تاثیر می‌گذارد [۱۱]. همچنین خودکارآمدی به باورهای افراد درباره توانایی‌هایشان در سازمان دادن انگیزه‌ها، منابع شناختی و اعمال کنترل بر یک رخداد معین اشاره می‌کند [۱۲]. یکی از جنبه‌های اساسی خودکارآمدی شخص این باور است که فرد از راه اعمال کنترل می‌تواند بر پیامدهای زندگی خود اثر بگذارد [۱۳]. به ویژه در هنگام رویارویی با عوامل استرس‌زا داشتن احساس کنترل بر شرایط، عاملی مهم در سازگاری با موقعیت‌های گوناگون است [۱۴]. انتظارات ویژه فرد درباره توانایی‌هایش برای انجام اعمال خاص بر کوشش فرد در انجام یک عمل و پایداری در انجام آن و ایجاد انگیزه مناسب تاثیر دارد [۱۰]. ادراک خودکارآمدی یک سازوکار شناختی است که توانایی کنترل موارد ترسناک را در شخص ایجاد می‌کند و او را قادر به رویارویی با مشکلات می‌سازد [۱۵].



**پرسش‌نامه خودتنظیمی هیجانی:** پرسش‌نامه خودتنظیمی هیجانی را هافمن و کاشدان (۲۰۱۰) طراحی کرده‌اند [۲۱]. پرسش‌نامه شامل ۲۰ ماده است که بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از طیف بسیار زیاد شامل «درباره من درست است» تا «اصلاً درباره من درست نیست» می‌شود. پرسش‌نامه دارای سه مولفه یا خرده‌مقیاس پنهان کاری، سازش‌کاری و تحمل است که به ترتیب ۸، ۷ و ۵ سوال دارند. پایایی آلفای کرونباخ خرده‌مقیاس‌های پنهان کاری، سازش‌کاری و تحمل در پژوهش حاضر به ترتیب ۰/۷۰، ۰/۷۵ و ۰/۵۰ و پایایی کل برابر ۰/۸۱ به دست آمده است.

**پرسش‌نامه خودکارآمدی شرر:** برای سنجش خودکارآمدی، از پرسش‌نامه خودکارآمدی شرر استفاده شده است. این پرسش‌نامه دارای ۱۷ ماده است و شرر (۱۹۸۲) آن را ساخته است [۲۶]. هر ماده بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای لیکرت از «کاملاً موافق» تا «کاملاً مخالف» طراحی شده است. قابلیت اعتماد آزمون از طریق روش اسپیرمن - براون با طول برابر، ۰/۷۶ و با طول نابرابر ۰/۷۴ و از روش دو نیمه کردن گاتمن ۰/۷۶ به دست آمده است. آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۹ به دست آمده است [۲۷].

**آزمون منبع کنترل راتر:** آزمون منبع کنترل را در سال ۱۹۶۶ راتر تدوین کرده و ساخته است [۲۸]. مقیاس منبع کنترل راتر ۲۹ ماده دارد، از این ۲۹ ماده، ۲۳ ماده آن بیرونی یا درونی بودن منبع کنترل را می‌سنجد و ۶ ماده دیگر یعنی (۱، ۸، ۱۴، ۱۹، ۲۴، ۲۷) به منظور پنهان کردن هدف پرسش‌نامه طرح‌ریزی شده‌اند. نمره‌گذاری آزمون منبع کنترل راتر به این صورت است که به سوالات (۳، ۴، ۵، ۱۰، ۱۱، ۱۳، ۱۵، ۲۲، ۲۶، ۲۸) در صورت انتخاب گزینه (ب) یک نمره و به سوال‌های (۲، ۶، ۷، ۹، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۲۰، ۲۱، ۲۳، ۲۵، ۲۹) در صورت انتخاب گزینه (الف) یک نمره تعلق می‌گیرد. نمره بالا در این مقیاس بیانگر جهت‌گیری بیرونی (منبع کنترل بیرونی) و نمره پایین بیانگر جهت‌گیری درونی (منبع کنترل درونی) است [۲۹]. کاکاوند (۱۳۸۶) ضریب پایایی ۰/۶۳ را با روش کودر ریچاردسون به دست آورده است [۲۹].

**پرسش‌نامه خشنودی شغلی (JDI):** این پرسش‌نامه که پرسش‌نامه رضایت شغلی نیز نامیده می‌شود، در سال ۱۹۶۹ اسمیت، کندال و هیولین آن را ساخته‌اند [۳۰]. پرسش‌نامه خشنودی شغلی

دارای ۳۰ ماده بوده و شش مولفه یعنی ماهیت کار، سرپرستی، ترفیع و ارتقا، حقوق، همکاران و شرایط محیط کار را می‌سنجد. سوال‌های پرسش‌نامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) طراحی شده است. در پژوهش ریسی و محبی‌فر [۳۱] پرسش‌نامه در اختیار مدیران قرار گرفته و پس از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ که مقدار آن ۰/۹۱۷ به دست آمده، پرسش‌نامه نهایی تکمیل و دوباره در اختیار پاسخگویان قرار گرفته است. بدیهی است با توجه به مقدار به‌دست‌آمده می‌توان بیان کرد که پرسش‌نامه از پایایی خوبی برخوردار است. در این پژوهش پایایی پرسش‌نامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمده است که در سطح بالایی قرار دارد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از شاخص‌های آمار توصیفی مانند فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد استفاده شده و برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها از تحلیل همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS ۲۵ صورت گرفته است.

## یافته‌ها

در زمینه داده‌های توصیفی مربوط به سن نمونه تحقیق، بالاترین فراوانی سن برای دامنه ۳۱-۴۰ سال و پایین‌ترین آن مربوط به بالای ۵۰ سال است. در زمینه طبقات تحصیلی بالاترین فراوانی برای سطح تحصیلی لیسانس ۰/۵۲ و پایین‌ترین برای فوق لیسانس ۰/۱۰ است. البته گفتنی است که طبقات شغلی زیر دیپلم به دلیل مشکل همکاری در این تحقیق گنجانده نشده است. در زمینه گروه‌های شغلی بالاترین فراوانی برای گروه شغلی پرستاری ۰/۵۹ است و کمترین فراوانی برای پشتیبانی با ۰/۱۳ است. جدول (۱) آماره‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود بیشترین میانگین به‌دست‌آمده مربوط به متغیر خشنودی شغلی ۱۰۳/۵۹ (۱۵/۰۶) و کمترین میانگین به‌دست‌آمده مربوط به متغیر منبع کنترل ۱۴/۱۱ (۴/۳۱) است. برای بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش با خشنودی شغلی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده که نتایج آن در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

| نام مولفه   | میانگین | انحراف استاندارد | پایین ترین | بالاترین |
|-------------|---------|------------------|------------|----------|
| خشنودی شغلی | ۱۰۳/۵۹  | ۱۵/۰۶            | ۶۰         | ۱۴۳      |
| خودکارآمدی  | ۶۶/۳۹   | ۶/۵۹             | ۴۷         | ۸۵       |
| منبع کنترل  | ۱۴/۱۱   | ۴/۳۱             | ۳          | ۲۲       |
| پنهان کاری  | ۲۵/۱۰   | ۳/۶۰             | ۱۳         | ۳۲       |
| سازگاری     | ۲۲/۷۹   | ۴/۲۴             | ۱۱         | ۳۱       |
| تحمل        | ۱۸/۳۲   | ۴/۳۳             | ۷          | ۲۵       |

جدول ۲. همبستگی بین متغیرهای پژوهش

| متغیر      | آماره        | خشنودی شغلی |
|------------|--------------|-------------|
| خودکارآمدی | همبستگی      | ۰/۳۸        |
|            | سطح معناداری | ۰/۰۰۱       |
|            | تعداد        | ۱۵۰         |
| منبع کنترل | همبستگی      | ۰/۳۶        |
|            | سطح معناداری | ۰/۰۰۱       |
|            | تعداد        | ۱۵۰         |
| تحمل       | همبستگی      | ۰/۳۵        |
|            | سطح معناداری | ۰/۰۰۱       |
|            | تعداد        | ۱۵۰         |
| خودتنظیمی  | همبستگی      | ۰/۴۱        |
|            | سطح معناداری | ۰/۰۰۱       |
|            | تعداد        | ۱۵۰         |
| سازش       | همبستگی      | ۰/۴۳        |
|            | سطح معناداری | ۰/۰۰۱       |
|            | تعداد        | ۱۵۰         |

مطابق با جدول (۲)، بیشترین همبستگی به‌دست‌آمده مربوط به متغیر سازش از زیرمجموعه خودتنظیمی است (۰/۴۳) و کمترین همبستگی به‌دست‌آمده مربوط به متغیر تحمل از زیرمجموعه خودتنظیمی است (۰/۳۵) که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد که R2 به‌دست‌آمده تعدیلی برابر با ۰/۲۸ است که نشان می‌دهد متغیرهای پیش‌بین می‌توانند ۲۸ درصد تغییرات را در متغیر خشنودی شغلی پیش‌بینی کنند. F به‌دست‌آمده در تحلیل واریانس یک‌راهه نیز در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد که همبستگی بین دو متغیر پنهان‌کاری و خشنودی شغلی (۰/۴۱) در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. در متغیر پنهان‌کاری T مشاهده‌شده (که اندازه

تفاوت نسبت به تغییرپذیری به‌دست‌آمده از نمونه‌ها را می‌سنجد) (۳/۵۴) در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. بتای به‌دست‌آمده ۰/۲۹ است. در زمینه همبستگی بین دو متغیر سازش‌کاری و خشنودی شغلی (۰/۴۱) در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. در متغیر سازش‌کاری T مشاهده‌شده (۳/۸۹) در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. بتای به‌دست‌آمده ۰/۲۸ است. همچنین همبستگی بین دو متغیر تحمل و خشنودی شغلی (۰/۳۵) در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. در متغیر تحمل T مشاهده‌شده (۱/۷۴) معنادار نیست (۰/۰۸). بتای به‌دست‌آمده ۰/۱۳ است. قدرت پیش‌بینی این متغیر برای خشنودی شغلی در کنار سایر متغیرهای خودتنظیمی هیچانی معنادار نیست.

جدول ۳. خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون به روش همزمان و تحلیل واریانس یک‌راهه

| مدل        | R             | مجذور r    | مجذور r تعدیلی  | خطای استاندارد برآورد |
|------------|---------------|------------|-----------------|-----------------------|
| همزمان     | ۰/۵۳          | ۰/۲۹       | ۰/۲۸            | ۱۲/۷۷                 |
| مدل        | مجموع مجذورات | درجه آزادی | میانگین مجذورات | F                     |
| رگرسیون    | ۹۹۶۶/۲۷       | ۳          | ۳۳۲۲/۰۹         | ۲۰/۳۴                 |
| باقی‌مانده | ۲۳۸۳۸/۰۹      | ۱۴۶        | ۱۶۳/۲۷          |                       |
| کل         | ۳۳۸۰۴/۳۷      | ۱۴۹        |                 |                       |

جدول ۴. خلاصه نتایج ضرایب استاندارد شده رگرسیون برای متغیرهای تحقیق

| متغیر      | ضرایب استاندارد شده |                | ضرایب استاندارد شده |      | معناداری |
|------------|---------------------|----------------|---------------------|------|----------|
|            | B                   | خطای استاندارد | Beta                | T    |          |
| تعامل      | ۴۱/۴۴               | ۸/۲۲           | -                   | ۵/۰۳ | ۰/۰۰۱    |
| پنهان‌کاری | ۱/۰۰                | ۰/۲۸           | ۰/۲۹                | ۳/۵۴ | ۰/۰۰۱    |
| سازش‌کاری  | ۱/۲۰                | ۰/۳۱           | ۰/۲۸                | ۳/۸۹ | ۰/۰۰۱    |
| تحمل       | ۰/۴۸                | ۰/۲۷           | ۰/۱۳                | ۱/۷۴ | ۰/۰۸     |

## بحث

نتایج تحقیق نشان داده است که بین خودکارآمدی و خشنودی شغلی رابطه وجود دارد. نتایج این تحقیق با یافته‌های کاپارا و همکاران [۷] و اصغری، خداپناهی، صالح صدق پور [۳۲] همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت خودکارآمدی به قضاوت افراد درباره توانایی‌هایشان در انجام یک وظیفه یا انطباق با یک موقعیت خاص مربوط است. تحقیقات نشان می‌دهد که خودکارآمدی می‌تواند همه جنبه‌های زندگی را تحت‌تاثیر قرار دهد؛ به طوری که هرچه سطح خودکارآمدی بالاتر باشد، دامنه امکان‌های شغلی در نظر گرفته‌شده بیشتر و علاقه‌مندی به سطح شغل عمیق‌تر می‌شود [۳۳]. به نظر دیوید کارد و همکاران [۶] به دلیل آنکه عوامل روان‌شناختی با روان فرد سروکار دارد؛ می‌توانند از معیارهای پیش‌بینی‌کننده مهمی در خشنودی شغلی به شمار آیند. به نظر او، یکی از عوامل اساسی روان‌شناختی، توجه به خودارزیابی افراد است. اساساً، ادراک فرد از خود، توانایی‌اش در کنترل عواطف و حس مسئولیت شخصی باعث می‌شود فرد وضعیت شغلی را درک و نسبت به آن واکنش نشان دهد [۶]؛ بنابراین، با توجه به یافته کاپارا و همکاران می‌توان نتیجه گرفت که رضایت شغلی، احتمالاً از باور خودکارآمدی نشئت می‌گیرد. خودکارآمدی به طور غیرمستقیم خشنودی شغلی را تا حدی تحت‌تاثیر قرار می‌دهد که با نیازهای ذاتی کارایی آنان مواجهه می‌شود و به طور غیرمستقیم، به عملکرد منتهی می‌شود [۷].

همچنین نتایج تحقیق نشان داد که بین خودتنظیمی هیجانی و خشنودی شغلی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق با یافته‌های گوگیلمی و تاترو، [۲۴] و شان [۳۴] همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت خودتنظیمی هیجانی یا استفاده مناسب از هیجانات نقش مهمی در زندگی، تحصیل، کار و موفقیت‌های فردی دارد. خودتنظیمی هیجانی شامل فرایندهایی است که از آن طریق مردم هیجان‌های خود و چگونگی ابراز آن‌ها را تحت‌تاثیر قرار می‌دهند [۲۱]. تحقیقات نشان داده‌اند که استرس و ناتوانی در تنظیم هیجانات مرتبط با آموزش حرفه‌ای می‌تواند به خستگی روانی و جسمی، نگرش بدبینانه درباره آموزش، کاهش خودکارآمدی ادراک‌شده و خشنودی شغلی پایین‌تر منجر شود. توانایی کنترل هیجانی با خشنودی شغلی رابطه مستقیم و قابل ملاحظه‌ای دارد و می‌تواند باعث بهبود عملکرد شود [۳۵].

ویژگی‌های پنهان‌کاری شامل بازداری و دیگر راهبردهای معطوف به مخفی کردن یا اجتناب از هیجان‌ها بعد از ظهور آن‌هاست. سازش‌کاری به معرفی افرادی می‌پردازد که قادرند در حل مسائل سازشی اطلاعات هیجانی را به دست آورند و به کار گیرند، و بهتر قادرند تا مطابق با الزام‌های بافت و محیط، تجربه و ابراز هیجانی را تعدیل و تنظیم کنند. بالاخره تحمل، ویژگی افرادی است که در پاسخ به برانگیختگی ناشی از تجربه‌های هیجانی راحت و غیردفاعی واکنش نشان می‌دهند. این‌ها در مقابل فشار و پریشانی تحمل بالایی دارند [۲۱].

در بررسی رابطه بین منبع کنترل و خشنودی شغلی نتایج تحقیق نشان داد که بین این دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج تحقیق با یافته‌های افولایی و اوموله [۱۹]، تیلمن، اسمیت و تیلمن [۱۶]، برزگر بفرویی و اربابی [۲۶] همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت افراد دارای کنترل درونی، به احتمال زیاد مشاغلی را ترجیح می‌دهند که در آن از مهارت‌های آنان استفاده می‌شود و برای آنان خودمختاری فراهم می‌کند. از آنجا که افراد دارای کنترل درونی، تمایل به کار کردن در مشاغل سخت‌تر دارند، باید فرصت استفاده از مهارت و ابتکار برای آنان فراهم شود. این افراد از محتوای شغل خود راضی هستند و تمایل به درگیر شدن بیشتری در کار دارند. این احتمال نیز وجود دارد که آنان تمایل به مشاغلی دارند که پایگاه حرفه‌ای و درآمد بالایی دارد.

در انجام پژوهش حاضر محدودیت‌هایی وجود داشت، از جمله اینکه نتایج این پژوهش صرفاً محدود به جامعه آماری کارکنان مرد شاغل در بیمارستان امام خمینی ارومیه است و در تعمیم آن به جامعه دیگر لازم است احتیاط شود. همچنین داده‌های پژوهش حاضر با پرسش‌نامه‌های خودسنجی جمع‌آوری شده است که همانند همه پژوهش‌های گذشته‌نگر، پاسخ آزمودنی‌ها ممکن است دارای سوگیری باشد. جهت کاهش محدودیت‌های بیان‌شده پیشنهاد می‌شود تحقیق مشابه دیگری در مراکز درمانی دیگر و در جامعه آماری بزرگ‌تر صورت گیرد. پیشنهاد می‌شود درباره سایر متغیرهای پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی در کارکنان بیمارستان تحقیقاتی صورت بگیرد.

## نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین خودکارآمدی، خودتنظیمی و منبع کنترل با خشنودی شغلی در کارکنان شیفت در گردش بیمارستان امام خمینی انجام گرفته است. نتایج تحقیق نشان داده است که بین خودکارآمدی، خودتنظیمی و منبع کنترل درونی از یک سو و خشنودی شغلی از سوی دیگر، رابطه مثبتی وجود دارد. به عبارت دیگر، افرادی که خودکارآمدی، خودتنظیمی و منبع کنترل درونی بالاتری دارند، معمولاً از رضایت شغلی بیشتری برخوردار هستند. خودکارآمدی، با افزایش انگیزه، کوشش و احساس موفقیت، بر رضایت شغلی تاثیر می‌گذارد و خودتنظیمی، با افزایش تمرکز، کاهش استرس و بهبود مدیریت زمان، بر رضایت شغلی اثرگذار است. منبع کنترل درونی، با افزایش احساس مسئولیت‌پذیری، کنترل و موفقیت، بر رضایت شغلی تاثیر می‌گذارد.

## تشکر و قدردانی

از همه کارکنان شیفت در گردش، کارکنان محترم و هیئت‌رئیس بیمارستان امام خمینی ارومیه که در پژوهش شرکت کرده‌اند، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌شود.

## تضاد منافع

در پژوهش حاضر هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.

## ملاحظات اخلاقی

کسب رضایت‌نامه حضور آگاهانه، اختیاری بودن شرکت در پژوهش،



این پژوهش با هزینه شخصی نگارنده انجام شده است.

حق خروج از پژوهش، بدون ضرر بودن پژوهش، از اصول اخلاقی رعایت شده در این پژوهش بوده است.

## REFERENCES

- Warr P, Inceoglu I. Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit. *J Occup Health Psychol.* 2012;17(2):129. [DOI:10.1037/a0026859] [PMID]
- Yang K, Kassekert A. Linking management reform with employee job satisfaction: Evidence from federal agencies. *Journal of Public Administration Research and Theory.* 2010;20(2):413-436. [DOI:10.1093/jopart/mup010]
- Dawal SZ, Taha Z. Job satisfaction model for the manufacturing industry: Focus on ergonomics and human factors in work design. In 2009 IEEE Toronto International Conference Science and Technology for Humanity (TIC-STH). 2009; pp. 239-243. [DOI:10.1109/TIC-STH.2009.5444498]
- Beh LS, Idris K. An analysis of quality of work life (QWL) and career-related variables. *American journal of applied sciences.* 2006;3(12):2151-9. [DOI:10.3844/ajassp.2006.2151.2159]
- Tan DC. The relationship between the perceived threat from information technology outsourcing and job satisfaction of information technology professionals. *Journal of Outsourcing and Organizational Information Management.* 2009; 28(38):39. [Link]
- Card D, Mas A, Moretti E, Saez E. Inequality at work: The effect of peer salaries on job satisfaction. *American Economic Review.* 2012;102(6):2981-3003. [DOI:10.1257/aer.102.6.2981]
- Caprara GV, Barbaranelli C, Steca P, Malone PS. Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of school psychology.* 2006;44(6):473-490. [DOI:10.1016/j.jsp.2006.09.001]
- Bandura A. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review.* 1977;84(2):191. [DOI:10.1037//0033-295x.84.2.191] [PMID]
- Bandura A. Exercise of human agency through collective efficacy. *Current directions in psychological science.* 2000;9(3):75-78. [DOI:10.1111/1467-8721.00064]
- Bandura A. Self-efficacy: The exercise of control. *Freeman;* 1997. [Link]
- Luszczynska A, Gutiérrez-Doña B, Schwarzer R. General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries. *International Journal of Psychology.* 2005;40(2):80-9. [DOI:10.1080/00207590444000041]
- Taylor KM, Betz NE. Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of vocational behavior.* 1983;22(1):63-81. [DOI:10.1016/0001-8791(83)90006-4]
- Yazici H, Seyis S, Altun F. Emotional intelligence and self-efficacy beliefs as predictors of academic achievement among high school students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences.* 2011;15:2319-2323. [DOI:10.1016/j.sbspro.2011.04.100]
- Gore Jr PA. Academic self-efficacy as a predictor of college outcomes: Two incremental validity studies. *Journal of career assessment.* 2006;14(1):92-115. [DOI:10.1177/1069072705281367]
- Bandura A. Self-Efficacy: The foundation of agency1. In *Control of human behavior, mental processes, and consciousness* (Psychology Press). 2013; pp. 16-30. [Link]
- Tillman CJ, Smith FA, Tillman WR. Work locus of control and the multidimensionality of job satisfaction. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict.* 2010; 14(2): 107-125. [Link]
- Sabouri Moghadam H., Baraheni MT. The effect of locus of control and the possibility of stress control on individual learning performance. *Psychological Research.* 1997; 4(4-3): 51-59. [Link]
- Masoudnia, A. Investigating the relationship between locus of control and coping strategies in Yazd University students. *Quarterly Journal of Psychological Studies.* 2008; 3 (4): 123-142. [DOI:10.22051/psy.2007.1713]
- Afolabi OA, Omole EO. Personality type and workforce diversity as predictors of ethical behavior and job satisfaction among Nigerian policemen. *Current Research Journal of Social Sciences.* 2011;3(5):381-388. [Link]
- Akhoundi Bonab M, Shojaei Pirkhaefi M. Investigating the relationship between managers' locus of control and job motivation of employees of Islamic Azad University of East Azerbaijan Province in 2009-2010. *Journal of Productivity Management.* 2011; 5(17): 33-52. [Link]
- Hofmann SG, Kashdan TB. The affective style questionnaire: development and psychometric properties. *Journal of psychopathology and behavioral assessment.* 2010; 32:255-263. [DOI:10.1007/s10862-009-9142-4] [PMID]
- Davidson RJ. Darwin and the neural bases of emotion and affective style. *Annals of the New York Academy of Sciences.* 2003;1000(1):316-336. [DOI:10.1196/annals.1280.014] [PMID]
- De Ridder DT, de Wit JB. Self-regulation in health behavior: concepts, theories, and central issues. *Self-regulation in health behavior.* 2006;1-23. [DOI:10.1002/9780470713150.ch1]
- Guglielmi RS, Tatrow K. Occupational stress, burnout, and health in teachers: A methodological and theoretical analysis. *Review of educational research.* 1998;68(1):61-99. [DOI:10.3102/00346543068001061]
- Bar-On R. Emotional and social intelligence: Insights from the emotional quotient inventory. *The handbook of emotional intelligence/Jossey-Bass.* 2000; pp.363-388. [Link]
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports* (University of Alabama). 1982;51(2):663-671. [DOI:10.2466/pr0.1982.51.2.663]
- Farahani MNI, Keramati H. Investigating the relationship between self-efficacy, attitude and academic performance in mathematics in third-grade middle school students in Tehran. *Al-Zahra Humanities.* 2002;12(42):105-124. [Link]
- Smith PB, Trompenaars F, Dugan S. The Rotter locus of control scale in 43 countries: A test of cultural relativity. *International journal of psychology.* 1995;30(3):377-400. [DOI:10.1080/00207599508246576]
- Kakavand A. Investigating the relationship between locus of control and general health of active-duty soldiers. *Final thesis.* Tabatabai University. 2007.
- Smith PC, Kendall LM, Hulin CL. *Measuring Satisfaction in Work and Retirement: A Strategy for the Study of Attitudes.* Rand McNally; 1969. [Link]
- Raisi P, Mohebi far R. Job Motivations from the Perspective of Staff and Managers of Teaching Hospitals of Qazvin University of Medical Sciences. *Scientific Journal of Qazvin University of Medical Sciences.* 2006;10(1):101-108. [Link]
- Asghari A, Khodapanahi MK, Saleh Sedgipour B. The relationship between empowerment and self-efficacy with job satisfaction. *Journal of Psychology.* 2008;12(2):227-239. [Link]
- Khalili Shorini S. *Organizational Leadership Theories and Their Application in the Iranian Management System.* Tehran: Ghaem Publications. 1993. [Link]
- Shann MH. Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools. *The journal of Educational Research.* 1998;92(2):67-73. [DOI:10.1080/00220679809597578]
- Afshari A, Rezaei Molajegh R, Alinejadian S. Designing and testing a model of some antecedents and outcomes of job satisfaction. *Industrial and Organizational Psychology Studies.* 2017;4(1):75-90. DOI:10.22055/jiops.2018.24541.1070]
- Barzegarbafooei K, Arbabi Y. The Relationship between Locus of Control Internal- External and Job Stress with Job Satisfaction of Teachers and Staff in Special Schools, City of Iranshahr. *J Except Educ* 2015; 1 (129) :15-24. [Link].