

مجله علمی علوم پزشکی صدرا

دوره ۱، شماره ۲، بهار ۱۳۹۲، صفحات ۸۷ تا ۹۴

تاریخ پذیرش: ۹۱/۱۱/۲۴ تاریخ دریافت: ۹۱/۰۹/۲۵

رابطه بین اثربخشی سازمانی و موضع کنترل مدیران حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی

شیراز، ۱۳۸۹

ندا مودب*^۱، الهه محمدی^۲، ویدا کشتکاران^۳^۱ دانشجوی مقطع کارشناسی ارشد رشته آموزش پزشکی، مرکز مطالعه و توسعه آموزش پزشکی و کمیته تحقیقات دانشجویی دانشگاه

علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران. نویسنده مسئول، m_moadab82@yahoo.com

^۲ دانشجوی مقطع کارشناسی ارشد رشته آموزش پزشکی، مرکز مطالعه و توسعه آموزش پزشکی و کمیته تحقیقات دانشجویی دانشگاه علوم

پزشکی شیراز، شیراز، ایران

^۳ مربی آموزشی دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی شیراز

چکیده

مقدمه: کارآمدی و اثربخشی تمام سازمان‌ها وابسته به مدیریت اثربخش و کارآمد است. از طرفی با مطالعه ابعاد شخصیتی و رفتاری مدیران، امکان کارایی و اثربخشی هر چه بیشتر، فراهم می‌شود که در این میان تاثیر «موضع کنترل» بر نحوه عمل مدیران در سازمان‌ها، مهم تلقی می‌شود. هدف این پژوهش تعیین رابطه بین اثربخشی سازمانی و موضع کنترل مدیران ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز بود.

مواد و روش: تحقیق حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی بود. در تحقیق حاضر از روش نمونه‌گیری تصادفی-طبقه‌ای استفاده شده و از مجموع کارمندان، بر حسب بخش‌های انتخابی، اطلاعات ۱۶۸ کارمند و اطلاعات مدیران این ۲۴ بخش جمع‌آوری شد. گردآوری داده‌ها از طریق دو پرسشنامه اثربخشی و موضع کنترل راتر صورت گرفته است. اطلاعات به دست آمده، با نرم افزار SPSS نسخه ۱۵ و روش‌های آماری کروسکال-والیس و من-ویتنی مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین اثربخشی سازمانی مدیران و ابعاد آن با موضع کنترل آنها رابطه معنی‌داری ($P < 0/0001$) وجود داشت. به علاوه بین اثربخشی مدیران و میزان تحصیلات کارکنان رابطه معنی‌داری وجود داشت ($p = 0/004$). اما میان اثربخشی سازمانی مدیران با جنسیت مدیر و کارکنان و سابقه مدیریت رابطه‌ای وجود نداشت. همچنین میان موضع کنترل مدیران با جنسیت؛ سابقه مدیریت و میزان تحصیلات مدیران رابطه‌ای وجود نداشت.

بحث و نتیجه‌گیری: با توجه به اینکه مدیران با موضع کنترل درونی از اثربخشی سازمانی بالاتری برخوردار بوده‌اند؛ پیشنهاد می‌شود بیشتر از افراد با موضع کنترل درونی در امور مدیریتی استفاده شود. همچنین می‌توان از برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی کوتاه مدت برای تغییر نگرش مدیران دارای موضع کنترل بیرونی به موضع کنترل درونی استفاده شود.

واژگان کلیدی: اثربخشی سازمانی، ابعاد اثربخشی، موضع کنترل، مدیران ستادی

مقدمه

گسترش رو به رشد سازمان‌ها و تسلط آن‌ها بر تمامی جنبه‌های زندگی بشری در طول دوران حیات بر کسی پوشیده نیست. انسان امروزی برای انجام هر کاری نیازمند تشکیلاتی به نام «سازمان» است و سازمان‌ها که خود ساخته و پرداخته دست انسان می‌باشند و برای رفع نیازها و فراهم نمودن تسهیلات لازم جهت انجام امورات زندگی بشری به وجود آمده‌اند، امروزه رفتار انسان را به کلی تحت تاثیر خود قرار داده اند (۱). اثربخشی سازمانی، موضوعی اصلی در نظریه‌های سازمانی است و یکی از ملاک‌های ارزیابی عملکرد سازمانی محسوب می‌شود. مفهوم اثربخشی در مدیریت با تغییر میزان موفقیت نتایج حاصل از کار باید مهم‌ترین هدف مدیر باشد. اثربخشی چیزی است که مدیر از راه اعمال صحیح مدیریت به دست می‌آورد و به صورت بازده کار ارائه می‌کند (۲). نظریات و نوشته‌های موجود در این زمینه حکایت از این دارد که اثربخشی پدیده‌ای است چند بعدی که از دیدگاه پارسونز این ابعاد عبارتند از: دستیابی به اهداف، حفظ و تداوم سیستم، انسجام و وحدت اجزا، قابلیت انطباق و ایجاد تغییرات که با یک یا دو عامل نمی‌توان آن را سنجید (۳).

در حصول به هدف‌های سازمانی و فردی، ابعاد روانی و شخصیتی مدیر نقش به‌سزایی دارد. مدیران به دلیل این‌که تحقق اهداف سازمان را بر عهده دارند، دارای مسئولیت‌های خطیر و ارزشمندی می‌باشند، بنابراین وضعیت روانی و ابعاد شخصیتی در موفقیت کاری و سازمانی آن‌ها نقش به‌سزایی دارد. یکی از این ویژگی‌های شخصیتی، موضع کنترل می‌باشد.

برای روشن‌سازی بیشتر، باید متذکر شد که موضع کنترل در نظریه راتر پیرامون شخصیت از جمله متغیرهای شخصیتی محسوب می‌شود. بال (۱۹۷۸) معتقد است که

نحوه تعبیر و تفسیر افراد از علت‌های حوادث و رویدادها تحت عنوان موضع کنترل بررسی می‌شود (۴). راتر (۱۹۶۶) در تعریف موضع کنترل می‌نویسد: «موضع کنترل» عبارت است از درجه یا میزان اعتقاد فرد به اینکه اتفاقات و حوادث وابسته یا همراه با رفتار او هستند؛ به گونه‌ای که فرد در برابر شرایط متغیر، استوار و باثبات باشد یا خیر. به این ترتیب کسی که احساس می‌کند می‌تواند با استفاده از توانایی‌ها، تلاش‌ها، مهارت‌ها و شخصیتش بر نتایج و پیامدها تاثیر گذارد، «درون بین» تلقی می‌شود، حال آنکه اگر شخصی پیامد رفتار را مستقل از نحوه رفتار یا پاسخ خود و وابسته به شرایط دیگری مانند شانس، فرصت، سرنوشت و افراد با نفوذ بداند، «برون بین» نامیده می‌شود (۵).

نظر به اینکه موضع کنترل مدیران (درونی-بیرونی) می‌تواند بر اثربخشی سازمانی تاثیر داشته باشد و با توجه به اینکه نتایج دقیق و روشنی در دسترس نمی‌باشد لذا پژوهش حاضر سعی در تعیین رابطه بین اثربخشی سازمانی مدیران و موضع کنترل آنها دارد. نتایج حاصل از اجرای این پژوهش می‌تواند به منظور هرچه بیشتر اثربخش نمودن سازمان و همچنین مدیران، مورد استفاده قرار گیرد. به علاوه تجربیات و دستاوردهای آن می‌تواند به عنوان یک طرح در سایر سطوح و سازمان‌ها مفید واقع شود.

مواد و روش

تحقیق حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی بود که به صورت مقطعی در سال ۱۳۸۹ انجام شد. این پژوهش در حوزه دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام گرفت که به طور کلی این دانشگاه از ۸ معاونت (پژوهشی، پشتیبانی، آموزشی، بهداشتی، درمانی، دانشجویی، فرهنگی، غذا و دارو) تشکیل شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه مدیران و کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز بود. در تحقیق حاضر از روش نمونه‌گیری تصادفی- طبقه‌ای (هر معاونت

آزمودنی‌ها در مقیاس ۹ بود که نمرات ۹ یا بیشتر از آن به عنوان موضع کنترل بیرونی و نمرات پایین‌تر از آن به عنوان موضع کنترل درونی، در نظر گرفته شد.

در پژوهش اخبارفر، پایایی پرسشنامه اثربخشی سازمانی از طریق آزمون مجدد بر روی ۳۴ نفر از کارمندان با فاصله دو هفته ($r=0.79$) و از طریق آلفای کرونباخ 0.85 گزارش گردید (۳). پرسشنامه موضع کنترل راتر توسط محققان زیادی در داخل کشور مورد استفاده قرار گرفته و پایایی و روایی آن نیز گزارش شده است (۳ و ۶). باقری کراچی ضریب پایایی پرسشنامه راتر را 0.87 گزارش کرد (۶).

اطلاعات با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۵ و با بکارگیری آزمون‌های آماری کروسکال-والیس (Kruskal-Wallis Test) و من-ویتنی (Mann-Whitney Test) مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

اکثر کارکنان حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز (69%) را زنان تشکیل می‌دادند که از نظر میزان تحصیلات، اکثریت در مقطع لیسانس ($52/7\%$) بودند. در مقابل، غالب مدیران مرد ($66/7$) بودند که سابقه مدیریت اکثریت آنها، بین ۶-۱۰ سال بود و بیشتر آنها در مقطع تحصیلی دکتری و بالاتر بودند.

حداکثر و حداقل میانگین نمره اثربخشی در معاونت‌ها به ترتیب متعلق به معاونت دانشجویی و معاونت غذا و دارو بود. در نهایت تنها در معاونت‌های فرهنگی، آموزشی و غذا و دارو دو نوع موضع کنترل (درونی، بیرونی) دیده شد؛ در سایر معاونت‌ها، موضع کنترل مدیران، درونی بود.

همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که بین اثربخشی سازمانی مدیران و ابعاد آن (انطباق سازمان با محیط، تحقق هدف، انسجام و تداوم در سازمان) با موضع کنترل آنها رابطه معنی‌داری ($P < 0.0001$) وجود داشت. (جدول ۱ و ۲)

طبقات آن را مشخص می‌کند) استفاده شد. از هر معاونت به صورت تصادفی ۳ بخش انتخاب شد که پرسشنامه‌های اثربخشی به صورت تصادفی ساده بین ۷ نفر از کارکنان هر بخش و در برخی بخش‌ها بیش از ۷ پرسشنامه جهت کامل شدن نمونه آماری توزیع گردید. پرسشنامه‌های موضع کنترل نیز به مدیران این بخش‌ها جهت تکمیل داده شد به این صورت که از هر معاونت به صورت تصادفی ۳ بخش و از هر بخش نیز به صورت تصادفی ساده ۷ نفر از کارکنان انتخاب شدند. به عبارتی دیگر پرسشنامه‌های اثربخشی بین ۲۱ نفر از کارکنان هر معاونت توزیع گردید و با توجه به اینکه دانشگاه علوم پزشکی شیراز دارای ۸ معاونت می‌باشد در مجموع اطلاعات ۱۶۸ کارمند جمع‌آوری گردید. پرسشنامه‌های موضع کنترل نیز به تمام مدیران این ۲۴ بخش جهت تکمیل داده شد. برای دستیابی به اطلاعات در خصوص اثربخشی و موضع کنترل از دو نوع پرسشنامه استفاده گردید.

پرسشنامه اثربخشی توسط محقق ایرانی به نام فرخ نژاد (۱۳۷۶) بر اساس مدل ۴ بعدی پارسونز (Parsonz) طراحی شده است. این پرسشنامه در مجموع ۳۵ سؤال دارد. ۸ سؤال مربوط به بعد تحقق هدف می‌باشد. هر یک از ابعاد انطباق، انسجام و تداوم و پایایی نیز ۹ سؤال را به خود اختصاص می‌دهند. از افراد تحت نظارت مدیر خواسته می‌شود اثربخشی سازمانی مدیر را با یک مقیاس پنج امتیازی (۱ تا ۵) که شامل گزینه‌های کاملاً موافقم (۵)، موافقم (۴)، نظری ندارم (۳)، مخالفم (۲)، کاملاً مخالفم (۱) می‌باشد، مشخص کنند (۳).

پرسشنامه موضع کنترل راتر توسط راتر (۱۹۵۴) طراحی شده است. این مقیاس ۲۶ سؤال دارد که ۶ سؤال آن به صورت خنثی تهیه شده که هیچ ارتباطی با متغیر موضع کنترل ندارد و تنها به منظور منحرف ساختن ذهن آزمودنی از هدف آزمون می‌باشد. در این آزمون، میانگین کل نمرات

جدول ۱: تعیین رابطه اثربخشی با موضع کنترل مدیران حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، ۱۳۸۹

P-value	میانگین رتبه	اثربخشی
		موضع کنترل
< ۰/۰۰۰۱	۹۷/۸۵	درونی
	۳۳/۷۹	بیرونی

جدول ۲: تعیین رابطه ابعاد اثربخشی با موضع کنترل مدیران حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، ۱۳۸۹

P-value	موضع کنترل		ابعاد اثربخشی
	بیرونی	درونی	
< ۰/۰۰۰۱	میانگین رتبه	میانگین رتبه	انطباق
	۳۵/۱۳	۹۷/۴۹	تحقق هدف
	۴۰/۳۷	۹۶/۱۱	انسجام
	۳۷/۵۱	۹۶/۸۶	تداوم

(جدول ۳). لازم به یادآوری است که برای تحلیل فوق از روش آماری من-ویتنی استفاده شد. در نهایت آزمون کروسکال-والیس میان اثربخشی سازمانی مدیران و موضع کنترل آنان بر حسب جنسیت مرد ($p=۰/۵۴۴$) و زن ($p=۰/۲۷۵$)؛ سابقه مدیریت: ۶-۱۰ سال ($p=۰/۱۲۱$)، ۱۱ سال به بالا ($p=۰/۲۸۹$) و میزان تحصیلات لیسانس ($p=۰/۰۸۳$) و دکترا ($p=۰/۱۸۵$) رابطه‌ای وجود نداشت.

اما میان اثربخشی سازمانی مدیران و اطلاعات دموگرافیک مدیران از جمله جنسیت ($p=۰/۰۶۶$)، سابقه مدیریت ($p=۰/۳۶۵$)، میزان تحصیلات ($p=۰/۰۵۱$) رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. همچنین بین اثربخشی سازمانی مدیران و جنسیت کارکنان ($p=۰/۱۴۲$) رابطه‌ای وجود نداشت. اما بین اثربخشی مدیران و میزان تحصیلات کارکنان ($p=۰/۰۰۴$) رابطه معنی‌داری وجود داشت.

جدول ۳: تعیین رابطه اثربخشی سازمانی مدیران با میزان تحصیلات کارکنان حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، ۱۳۸۹

P-value	میانگین رتبه	تعداد	اثربخشی مدیران
			تحصیلات کارکنان
۰/۰۰۴	۸۲/۸۸	۲۶	دیپلم
	۸۲/۷۲	۲۳	فوق دیپلم
	۷۸/۳۰	۷۸	لیسانس
	۴۴/۳۸	۱۳	فوق لیسانس
	۳۵/۵۰	۸	دکتری و بالاتر

بحث

با موضع کنترل بیرونی می‌باشد. نتایج به دست آمده از مطالعه حاضر با مطالعه اسریواستاوا هم سو می‌باشد. منیر (Munir) (۲۰۱۰) در تحقیق خود توضیح داد که شرکت کنندگان با کانون کنترل درونی بیشتر احتمال دارد که تعهد بالای هنجاری و تاثیرگذار داشته باشند (۱۱). از آنجا که مدیران با تعهد سازمانی، اثربخشی سازمانی بیشتری دارند، بین موضع کنترل مدیران و اثربخشی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. نتایج به دست آمده از این مطالعه، سازگار با مطالعه منیر می‌باشد.

بر اساس یافته‌های این پژوهش، بین بعد انطباق سازمان با محیط که یکی از ابعاد اثربخشی می‌باشد و موضع کنترل مدیران ستادی، رابطه وجود داشت. به عبارتی هر چه موضع کنترل مدیران به سوی درونی‌تر گرایش پیدا کند، در انطباق سازمان با محیط عملکرد بهتری را نشان می‌دهند. افرادی که دارای موضع کنترل درونی هستند در ارتباط با بعد انطباق سازمان با محیط بهتر عمل می‌کنند؛ یعنی این مدیران به فاکتورهای قابلیت انعطاف در سازمان در برابر تغییرات محیطی، ابتکار و خلاقیت در سازمان، رشد و توسعه کارکنان در سازمان بیشتر اهمیت می‌دهند (۳). نتایج حاضر با نتایج تحقیق اخبارفر همسو می‌باشد.

در این پژوهش بین بعد تحقق هدف در سازمان و موضع کنترل مدیران ستادی، رابطه وجود داشت. مدیرانی که موضع کنترل درونی دارند در ارتباط با بعد تحقق هدف در سازمان، عملکرد بالاتری دارند و با استفاده از فاکتورهایی از قبیل موفقیت، کیفیت آموزشی سازمان، تحصیل و کسب منابع ارزشمند برای سازمان و کارایی سازمان به این مهم می‌پردازند (۳). در این رابطه نتایج حاضر با نتایج پژوهش اخبارفر همسو می‌باشد.

همچنین بر اساس نتایج به دست آمده، بین بعد انسجام در سازمان که یکی دیگر از ابعاد اثربخشی سازمانی می‌باشد و موضع کنترل مدیران ستادی، رابطه وجود داشت. به عبارتی

نتایج مطالعه حاضر نشان می‌دهد اثربخشی مدیران دارای موضع کنترل درونی بهتر می‌باشد؛ زیرا مدیران درونی بر این باورند که خود، مسئول هر موفقیت و شکستی که برایشان پیش می‌آید هستند (۳). بنابراین سعی می‌کنند بهتر کار خود را انجام دهند. افراد با موضع کنترل درونی دارای ویژگی‌های هستند که این ویژگی‌ها به آنها کمک می‌کند تا اثربخش باشند. این خصوصیات عبارتند از: استقلال بیشتر، احساس استرس کمتر (۳)، نسبت به کارمندان زبردست خود با ملاحظه‌تر (۶)، ایجاد اعتماد به نفس در خود و زبردستان (۷)، موفق‌تر در کارهایی که به مهارت و توان مدیریتی بالایی نیاز است (۸)، نوآوری بیشتر (۹)، تقبل خطرات و ریسک‌های بیشتر (۱۰)، تعهد سازمانی بالا (۱۱)، گرایش به پیشرفت (۱۲).

ناهیدخان (Noheed Khan) و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیق خود نشان دادند مدیران با موضع کنترل درونی اثربخشی بیشتری در بخش مدیریت عمومی دارند (۱۳). همچنین نیر و یوواراج (Nair, Yuvaraj) (۲۰۰۰) در مطالعه خود به این نکته اشاره نمودند که درونی بودن موضع کنترل به طور مثبت و قابل توجهی با اثربخشی کلی مدیریتی در ارتباط است. مدیران درونی به طور قابل توجهی در مقایسه با مدیران بیرونی اثربخش‌تر بوده‌اند (۱۴). نتایج به دست آمده از این مطالعه، مطابق با نتایج مطالعه ناهیدخان و همکاران و نیر و یوواراج می‌باشد.

اسریواستاوا (Srivastava) (۲۰۰۹) در تحقیق خود نشان داد که استرس نقش سازمانی به طور معنی‌داری با اثربخشی مدیریتی در ارتباط است و موضع کنترل درونی، استرس سازمانی و ارتباط اثربخشی مدیریتی را تعدیل می‌نماید (۱۵). از آنجا که مدیران با موضع کنترل درونی استرس کمتری دارند و نیز با ثبات‌تر هستند، سعی می‌کنند کارها را بهتر انجام دهند، بنابراین اثربخشی سازمانی آنها بالاتر از مدیران

برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی کوتاه مدت برای تغییر نگرش مدیران دارای موضع کنترل بیرونی به موضع کنترل درونی استفاده شود. علاوه بر این چون با افزایش میزان تحصیلات کارکنان، اثربخشی سازمانی مدیران از دیدگاه آنان پایین‌تر از سایر کارکنان ارزیابی شده است، می‌توان از برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی جهت آگاه نمودن کارکنان با تحصیلات پایین‌تر در مورد مواردی که منجر به افزایش اثربخشی سازمانی مدیران می‌شود، استفاده کرد.

تقدیر و تشکر

بدینوسیله از گروه آموزشی و رئیس دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی شیراز و همچنین از تمامی افرادی که جهت پاسخگویی به پرسشنامه‌ها وقت گذاشتند، تشکر ویژه دارم.

References

- 1- Tanhaei A. Review the organizational structure and its impact on organizational effectiveness. Master's thesis for the degree, Tehran University, Faculty of Administrative Sciences and Business Administration; 2000. (Persian)
- 2- Zarei Kh. Educational effectiveness. Scientific journal in the field of management, No166, 2005
<http://www.sciencecenter.ir/index.php?newsid=2174>.
- 3- Akhbarfar AR. Relationship between high school administrator's positions of control and organizational effectiveness in four areas of Shiraz, Master's thesis for the degree, Shiraz University; 2000. (Persian)

مدیرانی که دارای موضع کنترل درونی تری بودند از انسجام در سازمان بهتری نیز برخوردار بودند زیرا این مدیران با استفاده از فاکتورهایی چون رضایت شغلی در بین کارکنان در سازمان، جو بین فردی سالم، روابط مطبوع و سالم بین کارکنان و حل تعارض و اختلاف به روش صحیح و اصولی بین کارکنان در سازمان به انسجام در سازمان و در بین کارکنان توجه زیاد مبذول می‌دارند (۳). نتایج حاصل با نتایج پژوهش اخبارفر، همخوانی دارد.

بر اساس نتایج پژوهش حاضر، بین بعد تداوم در سازمان و موضع کنترل مدیران رابطه معنی‌داری وجود داشت. به عبارتی مدیرانی که از موضع کنترل درونی تری برخوردار بودند، میزان تداوم و پایداری را در سازمان بالا می‌برند؛ زیرا این گونه مدیران با استفاده از عوامل و فاکتورهایی چون وفاداری کارکنان، مدیر و سازمان، تعهد به کار در سازمان، علائق اصلی زندگی در سازمان و اینکه سازمان را به عنوان محلی از زندگی دانستن، انگیزش فردی نسبت به کار و سازمان، احساس هویت از بودن و کار کردن در سازمان و ارتباط با کارکنان میزان تداوم و پایداری را در سازمان بالا می‌برند (۳). نتایج حاصل با نتایج پژوهش اخبارفر، همسو می‌باشد.

نتیجه گیری

در نهایت با توجه به اینکه مدیران با موضع کنترل درونی از اثربخشی سازمانی بالاتری برخوردار بوده‌اند؛ پیشنهاد می‌شود بیشتر از افراد با موضع کنترل درونی در امور مدیریتی استفاده شود. همچنین به دلیل اینکه بین زنان و مردان مدیر در اثربخشی سازمانی، تفاوت معناداری پیدا نشد، می‌توان از زنان در عرصه مدیریت پا به پای مردان استفاده کرد. نظر به اینکه در معاونت‌های آموزشی، فرهنگی و غذا و دارو، موضع کنترل بیرونی مدیران سبب کاهش اثربخشی سازمانی آنها شده است، پیشنهاد می‌شود از

Comparative Study. International Journal of Stress Management 2000; 7(3):209-224.

11- Saima M and Mehsoon S, Examining Locus of Control (LOC) as a Determinant of Organizational Commitment among University Professors in Pakistan, Journal of Business Studies Quarterly 2010; 1(3): 78-93.

12- Gloria P, Gempes. Locus of Control and Work Commitment of Baby Boomers and Generation X, University of Mindanao, Liceo Journal of Higher Education Research 2008; 5(2):1-9.

13- Khan N, Bashir H, Riaz A, Waseem Bari M, Ali SA. Organizational Stress Vs Managerial Effectiveness (Lower Level Managers): Locus of Control as a Moderator. International Journal of Business and Social Science 2011; 2(24):183-187 .

14- Nair S, Yuvaraj K. Locus of Control and Managerial Effectiveness: A Study of Private Sector Managers, Indian Journal of Industrial Relations, and Published by: Shri Ram Centre for Industrial Relations and Human Resources 2000; 36(1): 41-52.

15- Srivastava S. Locus of Control as a Moderator for Relationship between Organizational Role Stress and Managerial. The Journal of Business Perspective 2009; 13 (4): 49-61.

4- Chary H. Compare the locus of control in students of Shahed high school, Master's thesis for the degree, Shiraz University; 1997.

5- Millet P, Locus of control and its relation to working life: Studies from the fields of vocational rehabilitation and small firms in Sweden, Department of Human Work Science, Doctoral Thesis, Lulea University of Technology Sweden; 2005.

6- Bagheri Kerachi A. Prevalence of stress in vocational teachers in district 4 in Shiraz and its relation to self-esteem and position of control, Master's thesis for the degree, Shiraz University;2002.

7- Boostan AF. Relationship between position of control and creatorship in students of Sanati Sharif University, Master's thesis for the degree, Azahra University; 2003. (Persian)

8- Yusefian K. Examining the relationship between attribution style and organizational commitment in teachers of four separate areas of Shiraz high schools, Master's thesis for the degree, Shiraz University; 2000.(Persian)

9- Riahi F. Relationship between manager's position of control and management style in Shiraz high schools, Master's thesis for the degree, Tehran cultural center of higher education; 2000.(Persian)

10- Luo Lu, Shu-Fang Kao, Cary L, Paul E. Managerial Stress, Locus of Control, and Job Strain in Taiwan and UK: A