

حرکت

شماره ۹ - ص ص : ۴۱-۳۱

تاریخ دریافت : ۸۰/۷/۲۴

تاریخ تصویب : ۸۰/۸/۱۰

بررسی منبع کنترل در مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی دانشگاه‌های آموزش عالی کشور

محمد کشتی‌دار^۱ - دکتر محمد خبیری - دکتر حسن اسدی - دکتر انوشیروان کاظم‌نژاد
کارشناس ارشد دانشگاه تهران - استادیار دانشگاه تهران - استادیار دانشگاه تهران
استادیار دانشگاه تربیت مدرس

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، بررسی تحلیل رفتگی و منبع کنترل در مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی دانشگاه‌های آموزش عالی کشور است. بدین منظور تعداد ۴۴ نفر از مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی و ۸۸ نفر از مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های غیر تربیت بدنی دانشگاه‌ها که در زمان انجام پژوهش به ترتیب ۹۵ و ۴۰ درصد تراکم جوامع تحت بررسی خود را به خود اختصاص داده بودند، مورد لوزیایی قرار گرفتند. تجزیه و تحلیل آماری داده‌های تحقیق توسط آزمون‌های همبستگی (کندال - پیرسون) و مقایسه میانگین‌ها (مان ویتنی - ویلکاکسون و T_2 هتلینگز) انجام شده بود. نتایج تحقیق نشان داد: بین افزایش سن و میزان تحلیل رفتگی مدیران جوامع تحت بررسی ارتباط معنی‌داری وجود دارد، ولی این ارتباط در مورد سن با منبع کنترل مدیران مشاهده نشد. بین بالا رفتن سابقه خدمت و میزان تحلیل رفتگی جوامع تحت بررسی، ارتباط معنی‌داری مشاهده شد، در حالی که این ارتباط در مورد سابقه خدمت با منبع کنترل در مدیران تربیت بدنی دیده نشد و در مدیران غیر تربیت بدنی در سطح ۰/۰۲ معنی‌دار بود. بین سابقه کار مدیریتی و میزان تحلیل رفتگی جوامع تحت بررسی، ارتباط معنی‌داری وجود نداشت، ولی این عدم ارتباط در مورد سابقه کار مدیریتی با منبع کنترل دیده شد. بین تحلیل رفتگی و منبع کنترل ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. هر دو جامعه تحت بررسی از وضعیت تحلیل رفتگی بالایی برخوردارند. میزان تحلیل رفتگی و منبع کنترل بیرونی در مدیران غیر تربیت بدنی بیشتر از مدیران تربیت بدنی بود.

واژه‌های کلیدی

مشخصات فردی مدیران^۱، تحلیل رفتگی^۲، فرسودگی عاطفی^۳، کاهش بازده عملکرد شخصی^۴، تهی شدن از ویژگی‌های شخصی^۵، منبع کنترل^۶.

مقدمه

انسان به عنوان یک موجود زنده در برخورد با محرک‌های بیرونی که قصد بر هم زدن تعادل او را داشته باشند، هر چند ناچیز، از خود واکنش‌هایی بروز می‌دهد و وی را وادار به حرکت در سمت بدست آوردن حالت تعادلی جدید می‌کند. وجود این تحریکات یا عوامل تنش‌زا در صورتی که از حد توانایی فرد خارج نشود برای ادامه حیات سالم او ضروری هستند و فرد را قادر می‌سازند به عنوان یک سیستم فعال و پویا مسیر پیشرفت و تکاملی خود را طی نماید. بنابراین به چنین وضعیتی فشار روانی مثبت اطلاق می‌شود. در صورتی که محرک‌ها و عوامل تنش‌زا به قدری شدید و قدرتمند باشند که جایی برای سطح آسیب‌پذیری روانی انسان باقی نگذارند، فشار روانی منفی و بدخیم در فرد پدید خواهد آمد.

پاسخ انسان به محرک‌های مختلف از یک طرف به شدت این محرک‌ها و از سوی دیگر به میزان تأثیرپذیری فرد بستگی دارد. بدیهی است که انسان‌های مختلف در وضعیت‌های مشابه پاسخ‌های یکسانی نمی‌دهند و برداشت آنها از محرک‌ها و وقایع متفاوت است. بالطبع پیامدهای ناشی از برخورد انسان با انواع محرک‌ها، می‌تواند تأثیرات گوناگونی در او به جای گذارد، اگر برداشت او از عامل تنش‌زا مثبت باشد، در او تأثیرات مثبتی باقی می‌گذارد، اما چنانچه برداشت او از عامل تنش‌زا منفی باشد، در او آثار زیانباری به جا خواهد گذاشت. یکی از مفاهیم ویژه در نظریه یادگیری اجتماعی راتر^۷، منبع کنترل است. این مفهوم دارای دو بعد منبع کنترل درونی^۸ و بیرونی^۹ می‌باشد. راتر (۱۹۹۶) اشاره می‌کند افراد

1- Personal Characteristic

2- Burn - out

3- Emotional Exhaustion

4- Decreased Personal Accomplishment

5- Over Depersonalization

6- Locus of Control

7- Rotter

8- Internal Iocus of control

9- External locus of control

در زمینه نسبت دادن پیامدهای رفتاریشان به خودشان یا منابع خارجی، مختلف‌اند. افرادی که معتقدند رویدادهای زندگی‌شان تحت کنترل آنهاست و آنچه اتفاق می‌افتد حاصل تصمیم‌گیری خودشان است، دارای رفتار درونی هستند، بدین معنی که به منبع کنترل درونی اعتقاد دارند در مقابل افرادی وجود دارند که رویدادهای زندگی‌شان را تحت کنترل خودشان تصور نمی‌کنند، برداشت آنها از عوامل تنش‌زا منفی است، بدین معنی که آنها آنچه اتفاق می‌افتد، به شانس، تقدیر یا سایر موارد نسبت می‌دهند.

شناسایی عوامل فشارزای مدیران برای یافتن راهبردهایی در جهت پیشگیری و رفع آن عوامل، بسیار حائز اهمیت است. ریشه‌های فشارهای روانی را به‌طور کلی سه عامل اولیه تشکیل می‌دهند که عبارتند از: ۱- شخصیت فردی، ۲- محیط کاری و ۳- منابع فراسازمانی. برخی از مردم بهتر از دیگران با عوامل تنش‌زا مقابله می‌کنند. درحالی‌که بسیاری از افراد با توجه به جنبه‌ها و ویژگی‌های شخصیتی‌شان، نسبت به فشارهای روانی کاملاً مستعد و بی‌مقاومت‌اند. علل اصلی ایجاد فشارهای روانی ناشی از کار، به نقش فرد در محیط کارش بستگی دارد. فشارهای روانی شدید ناشی از ماهیت و وضعیت نامناسب کار، به پیدایش حالتی در کارکنان منجر می‌شود که تحلیل رفتگی^۱ نام دارد.

بین سال‌های ۱۹۷۴ - ۱۹۸۳، کوشش‌های زیادی انجام گرفت تا تحلیل رفتگی را به‌عنوان یکی از پیامدهای فشارهای روانی تعریف کنند. هر کدام از تعاریف فقط بر یک جنبه از تحلیل رفتگی تأکید داشت تا اینکه در سال ۱۹۸۳ تعریف جامعی از تحلیل رفتگی ارائه شد. این تعریف، تحلیل رفتگی را کارکرد سه عامل می‌داند: الف - فرسودگی عاطفی، ب - کاهش عملکرد شخصی و ج - تهی شدن از ویژگی‌های شخصی.

مدیران به‌عنوان عناصر کلیدی سازمان، نقش بسزایی در پیشبرد اهداف سازمان دارند. یک مدیر تحلیل‌رفته و فرسوده و با منبع کنترل بیرونی و منفی‌بافی، به‌سرعت کلیه منابع انسانی خود را آلوده می‌سازد. غیبت‌هایی که کارکنان و اعضای سازمان به‌سبب تنش یا فشارهای روانی مرتکب می‌شوند و هزینه‌های درمانی که سازمان‌ها باید از این نظر بپردازند. سالانه ۱۵۰ میلیارد دلار آمریکا می‌رسد، یعنی به‌طور متوسط سازمان‌ها در ازای هر کارگر حدود ۱۵۰۰ دلار می‌پردازند. خسارات و زیان‌هایی که از این دسته بر سازمان‌ها وارد می‌شود، بنا به تحقیقات صورت گرفته. در انگلستان، سالانه بالغ بر ۵ میلیارد پوند و در آمریکا ۷۷ میلیارد دلار برآورده شده است.

با توجه به آنچه گذشت، مشاهده می‌شود که با افزایش فشارهای درون‌سازمانی که برخی ناشی از سیاست‌های سازمان و بعضی ناشی از شرایط فیزیکی کار است، رفته‌رفته سبب تحلیل رفتگی می‌شود. شیوع تحلیل رفتگی ابتدا تعادل زیستی فرد و سپس تعادل سازمانی را به هم می‌زند و همچنین کارایی، بهره‌وری و در نهایت اثربخشی فردی و سازمانی را مختل می‌سازد. پژوهش فوق در نظر دارد به منظور تشخیص وضع موجود مدیران، میزان شیوع تحلیل رفتگی و منبع کنترل را در مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی و غیرتربیت بدنی دانشگاه‌های آموزش عالی کشور و همچنین ارتباط میزان تحلیل رفتگی را با مشخصات فردی مدیران مورد ارزیابی قرار دهد. و در نهایت ارتباط تحلیل رفتگی و منبع کنترل را در جوامع تحت بررسی خود بسنجد.

فشار روانی و تحلیل رفتگی

ناملایمات روانی و تشفی خاطر در طول قرون متمادی بویژه قرن‌های پنجم و ششم هجری، مطرح بوده است. نمونه‌هایی از فشارهای روانی در دوران درخشش دانشمندان اسلامی در ایران بویژه ابن‌سینا، حکیم نامدار ایرانی به چشم می‌خورد. فشار روانی اولین بار توسط هانس سلیه^۱ روان‌پزشک اتریشی در سال ۱۹۶۳ مطرح شد. قبل از آن فروید اهمیت روان و تن و اختلالات روانی را مطرح کرده بود. بعد از سال‌های جنگ جهانی اول محققى به نام فیگلی^۲ (۱۹۷۸) به نشانه‌های آسیب‌های روانی ناشی از جنگ پرداخت. در سال‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ آمریکایی‌ها دو واژه کارگران افسرده و کارمندان افسرده را به کار گرفتند و در سال ۱۹۸۰ آمریکایی‌ها دریافتند که کارگران در تمام سطوح شغلی احساس فشار روانی و بحران می‌کنند و این فشار روانی شغلی خسارات سنگینی را به بار می‌آورد. رابرت تی گلمیوسکی^۳ در سال ۱۹۹۸ پژوهشی تحت عنوان "تخمین میزان تحلیل رفتگی کارکنان نمایندگی‌های عمومی" انجام داده است. او میزان بالایی از تحلیل رفتگی و زیرفاکتورهای آن را در نمایندگی‌ها شرکت‌های دولتی و خصوصی گزارش کرده است. در پژوهش دیگری، رابینز^۴ (۱۹۹۱) روابط بین تعارض نقش و فرسودگی عاطفی و بی‌خوابی و تنش ناشی از شغل را نشان می‌دهد. کک^۵ در سال

1- Hans Selye

2- Figly

3- Robert T. Golembiewski

4- Robbins

5- Cooke

۱۹۹۸ آثار گرایش‌ها و تمایلات شخصی و ارتباط آن را با نشانه‌های روانی نشان می‌دهد. ابطحی در سال ۱۳۷۱ فشارهای روانی بالایی را در مدیران صنعت کشور گزارش کرده است. در پژوهشی دیگر، مجتهدزاده (۱۳۷۸) آثار فشار روانی را بر کارایی مدیران شرکت حفاری ایران بررسی کرده است. نتایج، ارتباط مستقیم، ولی معکوسی را نشان می‌دهند به طوری که با بالا رفتن فشارهای روانی، از کارایی مدیران کاسته شده است. در مطالعه دیگری توسط فانتانا^۱ (۱۹۹۳) ارتباط فشار روانی و تحلیل رفتگی با مشخصات شخصیتی مورد بررسی قرار گرفت که ارتباط معنی داری بین مشخصات فردی (جنس، ابعاد شخصیت و سابقه کار) میزان فشار روانی درک شده مشاهده شد. در مطالعات گلوگو^۲ (۱۹۸۸) در خصوص تحلیل رفتگی و منبع کنترل، ارتباط مستقیمی را بین گرایش‌های منبع کنترل و تحلیل رفتگی نشان می‌دهد.

روش تحقیق

روش تحقیق این پژوهش از نوع توصیفی (پیمایشی) است.

- جامعه آماری

جامعه آماری این تحقیق را کلیه مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی دانشگاه‌های آموزش عالی کشور که دارای مجوز دانشکده، گروه و پست سازمانی هستند، تشکیل می‌دهند.

- نمونه گیری

تعداد نمونه در مورد مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی، برابر جامعه و پرسشنامه‌های برگشتی است و در مورد مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های غیر تربیت بدنی، بر اساس نمونه گیری خوشه‌ای و طبقه‌ای و با انتخاب تصادفی به دست آمده است.

- ابزار اندازه گیری

پرسشنامه‌های تحلیل رفتگی (هازل و مسلش) و منبع کنترل (راتر) ابزار سنجش این تحقیق است.

نتایج تحقیق

ارتباط برخی مشخصات فردی مدیران (سن، سابقه خدمت و سابقه کار مدیریتی) با تحلیل رفتگی و منبع کنترل آنها در جوامع تحت بررسی در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱- ارتباط برخی مشخصات فردی مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی و غیرتربیت بدنی دانشگاه‌های آموزش عالی کشور تا پایان سال ۱۳۷۹

سابقه کار مدیریتی (به سال)		سابقه خدمت (به سال)		سن (به سال)		مشخصات فردی متغیرهای روانی
غیر تربیت بدنی	تربیت بدنی	غیر تربیت بدنی	تربیت بدنی	غیر تربیت بدنی	تربیت بدنی	
۰/۶۳	۰/۱۹	۰/۰۰۰۱**	۰/۰۰۰۱**	۰/۰۰۰۱**	۰/۶	تحلیل رفتگی مدیران
۰/۳۸	۰/۱۹	۰/۰۲	۰/۳۲۶	۰/۴	۰/۶	منبع کنترل مدیران

همان طوری که جدول ۱ نشان می‌دهد، بالا رفتن سن و میزان تحلیل رفتگی مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های غیرتربیت بدنی دانشگاه‌های آموزش عالی کشور در سطح ۰/۰۰۰۱ معنی دار است و بر اساس آزمون همبستگی به عمل آمده، در تعامل کل دو جامعه تحت بررسی در سطح ۰/۰۲ معنی دار بوده است. بین منبع کنترل مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی و غیرتربیت بدنی با میزان تحلیل رفتگی ارتباط معنی داری مشاهده نشده است.

بین سابقه خدمت و میزان تحلیل رفتگی مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی و غیرتربیت بدنی در سطح ۰/۰۰۰۱ ارتباط معنی داری مشاهده می‌شود. در حالی که این ارتباط در مورد سابقه خدمت و منبع کنترل در مدیران تربیت بدنی دیده نشده، ولی در مورد مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های غیرتربیت بدنی در سطح ۰/۰۲ معنی دار بوده است. بین سابقه کار مدیریتی و میزان تحلیل رفتگی مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی و غیرتربیت بدنی ارتباط معنی داری مشاهده نشده و این عدم ارتباط در مورد منبع کنترل و سابقه کار مدیریتی هم مشابه است.

جدول ۲- ارتباط تحلیل رفتگی و منبع کنترل مدیران دانشکده ها و گروههای تربیت بدنی و غیرتربیت بدنی دانشگاههای آموزش عالی کشور (تا پایان سال ۱۳۷۹)

نتیجه (R)	سطح معنی داری (P)	همبستگی (r_{obs})	حداقل (L)	حداکثر (M)	انحراف معیار (SD)	میانگین (\bar{X})	تعداد (n)	متغیرها	آماره
قبول H_0	۰/۲۲۸	۰/۱۳۲	۶۴	۲۴۹	۴۴	۱۱۹	۴۴	تحلیل رفتگی	مدیران
			۱	۱۱	۲/۴	۵	۴۴	منبع کنترل	تربیت بدنی
قبول H_0	۰/۴۴۱	۰/۰۵۹	۸۰/۵	۲۶۸	۵۵	۱۷۷	۸۸	تحلیل رفتگی	مدیران
			۲	۱۷	۲/۹	۶/۲	۸۸	منبع کنترل	غیرتربیت بدنی

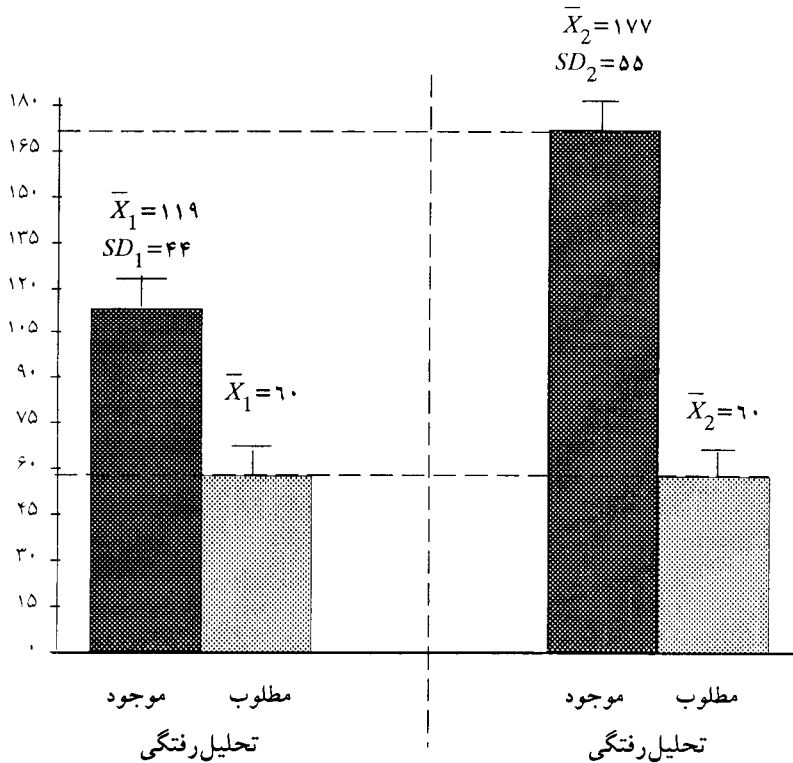
* آزمون دو دامنه

همان طوری که در جدول ۲ و نمودار ۱ مشاهده می شود، بین تحلیل رفتگی و منبع کنترل مدیران دانشکده ها و گروه های تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی ارتباط معنی داری وجود ندارد. به طوری که با بالا رفتن میزان تحلیل رفتگی، میزان بیرونی بودن منبع کنترل مدیران هیچ گونه تغییری نشان نمی دهد.

جدول ۳- تفاوت میانگین های همبسته تحلیل رفتگی با وضعیت مطلوب آن در مدیران دانشکده ها و گروه های تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی دانشگاه های آموزش عالی کشور تا پایان سال ۱۳۷۹

نتیجه (R)	سطح معنی داری (P)	تفاوت (t&w)	حداقل (L)	حداکثر (M)	انحراف معیار (SD)	میانگین (\bar{X})	تعداد (n)	جوامع تحت بررسی	آماره
رد H_0	۰/۰۰۰۱	۱۰/۳	۶۴	۲۴۹	۴۴	۱۱۹	۴۴	مدیران تربیت بدنی	
رد H_0	۰/۰۰۰۱	۲۱/۹	۸۰/۵	۲۶۸	۵۵	۱۱۷	۸۸	مدیران غیر تربیت بدنی	

* آزمون دو دامنه تفاوت میانگین های همبسته



مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های غیر تربیت بدنی
 مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی

نمودار ۱- تفاوت میانگین‌های همبسته تحلیل رفتگی با وضعیت مطلوب آن در مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی دانشگاه‌های آموزش عالی کشور

بحث و نتیجه‌گیری

ارتباط مشخصات فردی مدیران با میزان تحلیل رفتگی آنها، در نتایج تحقیقات بی‌شماری دیده شده است، ولیکن بالا رفتن سنوات سنی، سابقه خدمت و ارتباط آن با میزان تحلیل رفتگی در تحقیقات ویلیامز^۱ (۱۹۸۹)، ریچاردسن^۲ (۱۹۹۳)، شولز و گرینلی^۳ (۱۹۹۵) و گردن^۴ (۱۹۹۸) بیشتر به چشم می‌خورد. بنابراین با بالا رفتن سنوات سنی و سابقه خدمت مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی و

1- Willeams

2- Richardson

3- Schulz-R & Greenley-JR

4- Gorden

غیرتربیت‌بدنی دانشگاه‌های آموزش عالی کشور، بر میزان تحلیل‌رفتگی آنها افزوده می‌شود ازاین‌رو مدیریت فشار روانی و تحلیل‌رفتگی و مکانیزم‌های مهار آن، باید مورد توجه لازم از سوی مدیران برنامه‌ریز در بحث مدیریت منابع انسانی قرار گیرد. بین بالا رفتن سابقه کار مدیریتی و میزان تحلیل‌رفتگی مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت‌بدنی و غیرتربیت‌بدنی، ارتباط معنی‌داری مشاهده نشده که عکس یافته به دست آمده در نتایج تحقیقات استرولند^۱ (۱۹۸۹)، کاواناخ^۲ (۱۹۹۲)، شولز و گرینلی (۱۹۹۵) مشاهده شده است ازاین‌رو در این زمینه نیاز به تحقیقات بیشتری می‌باشد.

بین منبع کنترل با سه مشخصه فردی فوق ارتباط معنی‌داری در جوامع تحت بررسی مشاهده نشد. در صورتی‌که در تحقیقات جنینگز^۳ (۱۹۹۰) و غضنفری (۱۳۷۱) وجود ارتباط مثبت گزارش شده است. بدین منظور نیاز به تحقیقات بیشتری روی جوامع مختلف می‌باشد. بین تحلیل‌رفتگی و منبع کنترل جوامع تحت بررسی ارتباط معنی‌داری مشاهده نشده است. یافته‌های این پژوهش با تحقیقات (۱۹۸۸) متناقض است، حال آنکه با یافته‌های شامیتز^۴ (۲۰۰۰) انطباق بیشتری دارد، به طوری‌که افزایش تحلیل‌رفتگی و فشار روانی مرتبط به کار و نمره منبع کنترل کمتر گزارش شده است. بین وضعیت تحلیل‌رفتگی مدیران جوامع تحت بررسی با وضعیت مطلوب آن تفاوت وجود داشته است، یعنی هر دو جامعه تحت بررسی از میزان تحلیل‌رفتگی بالایی برخوردارند و نمره تحلیل‌رفتگی در مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های غیرتربیت‌بدنی بیشتر بوده است. تحقیقات رابرت تی گلبیوسکی^۵ (۱۹۹۸)، فامیوایا (۱۹۹۱) و ابطحی (۱۳۷۱) تأیید کننده این یافته می‌باشند. بین نوع منبع کنترل جوامع تحت بررسی با وضعیت مطلوب آن در مدیران جوامع تحت بررسی تفاوت زیادی مشاهده نمی‌شود و میزان شیوع منبع کنترل بیرونی در مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های غیرتربیت‌بدنی بیشتر بوده است.

منابع و مآخذ

۱- ابطحی، سیدحسن؛ الوانی، سیدمهدی «پژوهشی پیرامون فشارهای عصبی مدیران بخش صنعت کشور» فصلنامه مطالعات مدیریت دانشکده حسابداری و مدیریت علامه طباطبائی، شماره

1- Sterland

2- Kavanagh

3- Jenings-BM

4- Schmitz-N

5- Colembiewski-T

پنجم، ۱۳۷۱، ص (۱۱).

۲- سعادت، اسفندیار. «تأثیر تحلیل رفتگی به کارایی نیروی انسانی». دانش مدیریت، تابستان ۱۳۷۵، شماره ۳۳ و ۳۴، ص ۱۴ - ۲۰.

۳- علوی، امین‌الله. «فشارهای عصبی و روانی در سازمان»، مجله مدیریت دولتی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، بهار ۱۳۷۲، شماره ۲۰، ص ۴۴-۴۵.

۴- غضنفری، احمد. «مقایسه منبع کنترل و میزان افسردگی گروه جانبازان، معلولین عادی و افراد عادی» پایان‌نامه؛ تربیت مدرس؛ ۱۳۷۱.

۵- غفوریان، هما. «عوامل استرس‌زا در مدیران». ماهنامه علمی - آموزشی تدبیر، سال ۱۳۷۷، شماره ۸۶، ص ۳۷-۳۸.

۶- کشتکاران، علی. «بررسی ارتباط بین تنیدگی با تحلیل رفتگی». دانش مدیریت، زمستان ۱۳۷۵، شماره‌های ۳۵ و ۳۶، ص ۲۹.

۷- کشتکاران، علی. «تحلیل رفتگی و روش اندازه‌گیری آن». دانش مدیریت؛ تابستان ۱۳۷۵، شماره‌های ۳۳ و ۳۴، ص ۸۲.

8- Cooke-R.A. . "Personal Orientations and their relation to psychological symptoms of strain". *Psychological report; Feb 1988, 62(1), PP. 233-238.*

9- Fontana-D, Abouserie-R. "Stress levels, gender and personality factors in teachers". *Br-J-Educ-Psychol., 1993;PP 261-270.*

10- Jennings-BM . "Stress, locus of control, social support and psychological symptoms among headnurses". *Res-Nurs-Health; 1993; P 393-401.*

11- Golembiewski-T. Robert & Boudreau-A, Robert. "Estimates of Burn-out", *public Administration Review;1998 , 58(1), PP. 59.*

12- Glogow - Eli. "Burn - out and locus of control", *public personal management; 1988.*

13- Richardson-A.M, Burke-Rj. "Occupational stress and work satisfaction among canadian women physicians" *Organizational Behavior ;72(3), 1993, PP. 811-821.*

14- Schulz-R; Greenley-JR, Brown-R. "Organization, management, and client effects on staff burn - out". 1995, PP 355-345.

15- Williams-CA. "Empathy and burn-out in male and female helping professionals". *Res-Nars-Health*, 1989.

16- Schmitz-N, Neumann-W , Oppermann-R : "Stress, burn-out and locus of control in German nurses", *Internationa journal of nursing studies* ; 2000,12, P 95-99.

17- Timothy, Fogarty. "Antecedents and consequences of burn-out in accounting". *Behavioral Research in Accounting*, 2000,12,P 31.

18- Thiesen et al. "Locus of control and cardiovascular Health". *Job stress network*; 2000: PP 1-9.