

بررسی ارتباط خود نظم بخشی رفتاری و هیجانی با فرسودگی شغلی در کارکنان امور مالی

صفیه بخشانی^۱

چکیده - رفتارهای مرتبط با خودتنظیمی و رابطه آن با فرسودگی شغلی مساله مهمی است، خود تنظیم‌گری بر بسیاری از جنبه‌های زندگی فرد مثل گزینش اهداف، خودکارآمدی، تصمیم‌گیری، میزان تلاش، سطح استمرار و پایداری و رویارویی با مسائل چالش برانگیز تأثیرگذار می‌باشد. در این تحقیق استفاده از باورهای فراشناختی و انگیزشی، در جهت کنترل رفتار و ثبات هیجانی کارکنان امور مالی برای افزایش سازگاری و بهره‌وری مورد بررسی قرار می‌گیرد. در این پژوهش که از نوع توصیفی - همبستگی می‌باشد حدود ۱۱۰ نفر از افراد شاغل در حوزه مالی ادارات دولتی در سال ۱۳۹۲ با دو ابزار سنجش مهارت‌های خودتنظیم‌گری (SRI-S) ساخته ایباز و همکاران (۲۰۰۵) و ابزار سنجش فرسودگی شغلی (MBI) ساخته ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۲) مورد ارزیابی و با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج حاصل از این پژوهش گویای آن است که افرادی که از سازه خودتنظیم‌گری در کنترل رفتار و هیجان‌ات خویش استفاده و خود را به رفتارهای ایمنی بخش بیشتری مجهز ساخته‌اند دارای سازگاری روانشناختی بیشتری هستند و از این طریق باعث افزایش کارآیی و افزایش بهره‌وری می‌شوند.

کلمات کلیدی: خودتنظیم‌گری، فرسودگی شغلی، کارکنان امور مالی

مقدمه

توجه ویژه به وضعیت روانشناختی کارکنان، موضوع تازه‌ای نیست. در دهه‌های اخیر توجه به استرس شغلی و مطالعه پیامدهای آن گسترش روزافزونی یافته است. موسسه بین‌المللی ایمنی و سلامت شغلی، استرس شغلی را به صورت پاسخ مضر جسمی و روحی تعریف می‌کند که در زمانی رخ می‌دهد که نیازمندی‌های شغلی با توانایی‌های منابع حمایتی و نیازهای فرد شاغل همخوانی و هماهنگی نداشته باشد (خاتونی و همکاران، ۱۳۹۰). امروزه انتظارات از کارکنان در درون و بیرون سیستم اجتماعی بسیار زیاد شده است و آنها دائماً^۱ تحت فشار کاری هستند. به دلیل این فشارها پس از مدتی از توان و

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه ولایت، ایرانشهر bakhshanis@yahoo.com

انرژی اولیه این نیروی مهم کاسته می‌شود و به همین خاطر ممکن است از کارایی و اثربخشی آنها نیز کاسته شود (مورهد و گریفین، ۱۳۸۲). خودتنظیم‌گری به عنوان دسته عوامل مدیریتی جنبه‌هایی چون خودگردانی در یادگیری، خودگردانی در سلامت فردی، خودگردانی در مدیریت فشار روانی را تحت پوشش قرار می‌دهد و منجر به تحمل فشارهای عصبی ناشی از شغل می‌گردد. هر شغلی به اقتضای ماهیت آن دارای سختی کار ویژه‌ای است. یکی از حوزه‌های کاری پر استرس در سازمان‌ها حوزه امور مالی است. در این شغل علاوه بر وجود عوامل استرس‌زای عمومی که در سایر مشاغل وجود دارد، نیاز به توجه و دقت زیاد به اعداد و ارقام پولی و مالی و حجم کار زیاد و به روی کارآمدن مکرر روش‌های جدید محاسبات مالی میزان استرسی را که کارکنان این حوزه تجربه می‌کنند چند برابر می‌سازد. با توجه به اهمیت افزایش کارایی و بهره‌وری کارکنان این بخش، در این پژوهش به بررسی تاثیر عوامل خود نظم بخشی بر جلوگیری از فرسودگی شغلی در این گروه از کارکنان سازمان‌های مختلف پرداخته می‌شود.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

مورهد و گریفین علل ایجاد فشارهای عصبی سازمانی را الزامات شغلی، نوع شغل، تأمین مالی، کار زیاد، الزامات فیزیکی، حرارت، طرح دفتر، الزامات نقش، تضاد ابهام، ادراکات روابطی، فشار گروهی، تب رهبری و شخصیت نام برده‌اند (مورهد و گریفین، ۱۳۸۲). عامل اصلی و اولیه فرسودگی شغلی^۱ عبارت است از اینکه شخص در مدت طولانی تحت فشار روانی و عصبی شدید باشد (جمشید، ۱۳۸۸).

خود تنظیم‌گری

کنش‌وری سازش یافته و سازش نیافته در ابعاد مختلف تحول شناختی، عاطفی، اجتماعی و رشد فیزیولوژیک در گستره زندگی، مستلزم فعالیت مستمر مجموعه‌ای از فرآیندها و مکانیسم‌های نظارتی، کنترلی و مدیریتی است که در نظریه‌های مختلف به عنوان خودتنظیم‌گری^۲ معرفی شده است (بشارت و بزازیان، ۱۳۸۹). خودتنظیمی، فرآیندی برتر و مسلط معرفی شده است که جنبه‌هایی چون

۱. burnout

۲. self-regulation

خودگردانی در یادگیری، خودگردانی در سلامت فردی، خودگردانی در مدیریت فشار روانی را تحت پوشش دارد یکی از حوزه‌های بسیار فعال در پژوهش‌های اجتماعی - شناختی مربوط به باورهای خود تنظیمی و تندرستی است (کدیور، ۱۳۸۸). این سازه به عنوان حد واسط بین شخصیت و سلامت قرار می‌گیرد (ایبانز و همکاران، ۲۰۰۵). فرآیندهای عاطفی و هیجانی هسته اصلی خود تنظیم-گری را تشکیل می‌دهند (مگار، ۲۰۰۸). بیشتر تحقیقات بررسی شده در زمینه فرآیند خود تنظیم‌گری به بررسی سبک‌های مقابله‌ای مرتبط با سلامت به همراه ابعاد شخصیتی پرداخته‌اند (ایسنک، ۱۹۹۷). رفتارهای سالم در برابر استرسورها عبارتند از: ارتباط عمده با کنار آمدن، عملکرد حل مسئله و توانایی‌هایی که در شخص احساس عاطفی خویشاوندی را ایجاد می‌کنند. نشان دادن توانایی‌های کنترل درونی که به وسیله خلق و رشد شخصیت در فرد ایجاد شده‌اند. شناسایی نیازها، خواسته‌ها و احساسات مثبت و منفی. داشتن قاطعیت شامل عمل پسندیده و پذیرفته شده و ارضاء کننده شخص و داشتن خواسته‌ها و نیازها و دفاع در مقابل رغبت آنها به صورت خود پیرو و با اطمینان و اعتماد و بهزیستی طلبی (ایبانز و همکاران، ۲۰۰۵). از دیدگاه بندورا افرادی که بتوانند به خود گردانی و خود تنظیمی دست یابند در امور مختلف و کنترل رفتار و تکانه‌ها موفق‌تر خواهند بود (بندورا، ۱۹۹۱). اهمیت تجربی این سازه روان شناختی و تحول بهنجار و پیدایش مشکلات سازگاری در پژوهش‌های مختلف تایید شده است. (حسین بر، ۱۳۹۱).

پیشینه تحقیق

همواره شگفت انگیز است که برخی افراد با مسئولیت‌های متعدد با رویدادهای استرس‌زای زندگی به سهولت کنار می‌آیند، در حالی که برخی دیگر با مسئولیت‌های کمتر تحت کوچکترین فشار و استرس شکست می‌خورند. در این جا این سؤال مطرح است که چه متغیرهایی در این ارتباط نقش تعدیل کننده دارند؟ آیا ویژگی‌های شخصیتی خاصی دارند که درک، تفسیر و مقابله آنها را با استرس و فرسودگی شغلی تحت تأثیر قرار می‌دهد؟ پژوهش ولف (۱۹۹۵) در زمینه تأثیر ویژگی‌های شخصی از قبیل تاب‌آوری و سرسختی روانشناختی بر فرسودگی شغلی و افزایش سلامت روان به عواملی مثل توان اجتماعی، توانمندی در حل مسئله، خودگردانی، احساس هدفمندی و باور به آینده روشن تاکید دارند (نریمانی و عباسی، ۱۳۸۸). در تحقیقات زیمرمن (۲۰۰۴) و بیجرانو و دای افرادی که از

راهبردهای خود تنظیمی بیشتری برخوردار بودند مناسب‌ترین و موثرترین راهکارها را به شیوه مؤثر بکار می‌برند و از خود کارآمدی بیشتری برخوردارند (بیجرانو و دای، ۲۰۰۷). خرمائی و خیر یافتند که افرادی که راهبردهای خود تنظیمی بیشتری برخوردارند مسئولیت پذیری بالاتر و خود کارآمدی بیشتری برخوردارند (خرمائی و خیری، ۱۳۸۸). یکی از دلایل فرسودگی شغلی در بین حسابداران وجود استرس‌های شدید شغلی است و این استرس شغلی بطور منفی در انجام وظایف شغلی و نیز شرایط جسمی و روانی حسابداران تأثیرگذار است (چلاتراوات، ۲۰۱۰). چنان‌که در فصل‌های پرکار میزان کلسترول خون این افراد بطور معناداری بالا می‌رود و پس از پایان دوره‌های پرکار میزان کلسترول خون مجدداً به سطوح طبیعی برمی‌گردد. محیط شغلی تأثیر زیادی در میزان استرس آنها داشته است به طوری که حسابدارانی که در شرکت‌های بزرگ بین‌المللی کار می‌کردند، بیشتر از حسابدارانی که در شرکت‌های محلی و کوچک کار می‌کردند دچار استرس بودند (ژوزف و جمز، ۱۹۹۵). نتایج مطالعه راکش و همکارانش در هند نیز بیانگر سطوح بالای استرس شغلی در این گروه از کارمندان دولتی بود (راکیش و انوشکا، ۲۰۱۰). زنان شاغل در حرفه حسابداری بیش از مردان در معرض فرسودگی شغلی قرار دارند و به همین علت بیشتر از مردان از کار کناره‌گیری می‌کنند. در این حرفه، خستگی عاطفی و مسخ شخصیت به شدت با قصد ترک خدمت و عدم رضایت شغلی در ارتباط است (گادری و سیندیا، ۲۰۱۲). تحقیق حاضر با هدف بررسی خود نظم بخشی رفتاری و هیجانی با فرسودگی شغلی در کارکنان امور مالی بخش دولتی شهرستان ایرانشهر انجام شد.

فرضیه‌های پژوهش عبارتند از: ۱- بین خرده مقیاس‌های خود تنظیم‌گری و جنسیت ارتباط وجود دارد. ۲- بین خرده مقیاس‌های خود تنظیم‌گری و فرسودگی شغلی ارتباط وجود دارد. جهت آزمون فرضیات از مقایسه میانگین‌ها (آزمون t) و آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد.

روش‌شناسی تحقیق

جامعه آماری این پژوهش کلیه شاغلین حوزه امور مالی بخش دولتی و موسسات عمومی در شهرستان ایرانشهر در سال ۹۲ است، که ۲۵۰ نفر برآورد شدند. تعداد اعضای نمونه نیز ۱۱۰ از افرادی بوده‌اند که به صورت تصادفی انتخاب شده و حاضر به همکاری جهت تکمیل پرسشنامه بوده‌اند. داده‌های جمع-

آوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد آزمون قرار گرفتند. اطلاعات از منظر دو مقیاس زیر جمع‌آوری شدند:

مقیاس خودتنظیم‌گری (SRI-S25): مقیاس خودتنظیم‌گری یک آزمون ۲۵ سوالی است که در پنج زمینه عملکرد مثبت، مهارپذیری، آشکارسازی احساسات و نیازها، قاطعیت و بهزیستی طلبی در مقیاس ۶ درجه‌ای لیکرت از نمره ۱ تا ۶ می‌سنجد ضریب آلفای کرونباخ ماده‌های آزمون برای کل آزمودنی‌ها ۰/۹۳، برای آزمودنی‌های پسر ۰/۹۱ و برای آزمودنی‌های دختر ۰/۹۲ است که نشانه همسانی درونی بالای مقیاس است (قلعه بان، ۱۳۸۷).

پرسشنامه فرسودگی شغلی (MBI): پرسش‌نامه فرسودگی شغلی ماسلاچ^۱ که دارای ۲۲ عبارت و سه بعد تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی می‌باشد.

خستگی عاطفی: شخصی که دچار خستگی عاطفی شده احساس درماندگی می‌کند و کار برای او خسته کننده می‌شود و به خوبی نمی‌تواند خدمات ارائه دهد.

عملکرد شخصی: منظور این است که احساس فرد از عملکرد شخصی خود او حاصل می‌شود و ممکن است فرد احساس کند که عملکرد او با موفقیت همراه نیست.

مسخ شخصیت: فرد در این حالت افراد دیگر را به عنوان یک فرد انسانی مدنظر قرار نمی‌دهد و آنها را به صورت یک شی درک می‌کند. پرسشنامه در این سه مقیاس فراوانی (تکرار) و شدت فرسودگی شغلی را اندازه‌گیری می‌کند (اکبری، ۱۳۹۰). در پژوهش منتظری غیب و کیخانزاد در سال ۱۳۹۱ پایایی آزمون را در بعد تحلیل عاطفی ۸۷ درصد، عملکرد شخصی ۶۹ درصد و مسخ شخصیت ۵۱ درصد اعلام داشتند (منتظری و کیخانزاد، ۱۳۹۱).

یافته‌های پژوهش

جهت بررسی فرضیه اول میانگین خرده مقیاس‌های خودتنظیم‌گیری بر حسب جنسیت مقایسه شدند. در جدول شماره ۱ نتایج حاصل از آزمون t نشان داده شده است.

^۱ Maslach

جدول شماره (۱) تفاوت میانگین و انحراف استاندارد و آزمون t در مقیاس‌های خودتنظیم‌گری برحسب جنسیت

متغیر	جنسیت	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	T	P
عملکرد مثبت	مرد	۵۵	۲۳,۷۷	۳,۶۰	۲,۴۱	۰,۰۱
	زن	۵۵	۲۲,۰۵	۳,۶۵		
مهارپذیری	مرد	۵۵	۲۳,۶۰	۳,۱۵	۲,۴۰	۰,۰۱
	زن	۵۵	۲۲,۱۶	۳,۱۱		
آشکارسازی احساسات و نیازها	مرد	۵۵	۹,۸۷	۱,۷۸	۲,۰۰	۰,۰۴
	زن	۵۵	۱۰,۰۲	۲,۰۰		
قاطعیت	مرد	۵۵	۲۲,۵۶	۴,۱۷	۲,۷۶	۰,۰۰۷
	زن	۵۵	۲۰,۳۲	۴,۱۳		
بهبودی طلبی	مرد	۵۵	۲۶,۴۲	۳,۰۰	۲,۱۳	۰,۰۳
	زن	۵۵	۲۵,۰۵	۳,۷۳		

یافته‌های پژوهش در مقایسه نمرات آزمون خود تنظیم‌گری نشان داد که میانگین نمرات مردان در خرده آزمون‌های عملکرد مثبت، قاطعیت، بالاتر از میانگین نمرات زنان می‌باشد و در سطح ۹۵ درصد معنادار می‌باشد و همچنین زنان در دو مقیاس آشکارسازی احساسات و نیازها و بهبودی طلبی نمرات بیشتری را کسب نمودند.

جدول شماره (۲) میزان فرسودگی شغلی کلی

خرده مقیاس‌های فرسودگی شغلی	میزان	فراوانی	درصد
خستگی عاطفی	کم	۷۰	٪۶۴
	متوسط	۲۵	٪۲۳
	زیاد	۱۵	٪۱۳
مسخ شخصیت	کم	۷۵	٪۶۸,۲
	متوسط	۳۰	٪۲۷,۲
	زیاد	۵	٪۴,۶
فقدان موفقیت فردی	کم	۸۰	٪۷۲,۷
	متوسط	۲۲	٪۲۰
	زیاد	۸	٪۷,۳

جهت بررسی میزان شیوع فرسودگی شغلی در کارکنان امور مالی، فراوانی در هر یک از خرده مقیاس‌های فرسودگی محاسبه گردید که در جدول شماره ۲ نشان داده شده است. حدود ۳۶ درصد افراد مورد بررسی حداقل در یک بعد دارای فرسودگی می‌باشند. جهت بررسی فرضیه دوم از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول (۳) همبستگی مولفه‌های خود تنظیم‌گری و فرسودگی شغلی

متغیر	تحلیل عاطفی	مسخ شخصیت	فقدان موفقیت فردی
عملکرد مثبت	-۰,۳۹	-۰,۳۵	-۰,۴۵
مهارپذیری	-۰,۳۷	-۰,۳۴	-۰,۴۴
آشکارسازی احساسات و نیازها	-۰,۳۰	-۰,۳۴	-۰,۴۰
قاطعیت	-۰,۳۴	-۰,۳۳	-۰,۴۱
بهبزستی طلبی	-۰,۵۰	-۰,۳۳	-۰,۴۳

بنابر نتایج یافت شده در همه خرده مقیاس‌های خود تنظیم‌گری و فرسودگی شغلی ارتباط معنی‌دار در سطح ($P < 0.01$) یافت شد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش در سازه خود تنظیم‌گری نشان دهنده آن است که میان زنان و مردان تفاوت معناداری وجود ندارد ولی میانگین نمرات مردان در زیر مقیاس‌های عملکرد مثبت و قاطعیت بیشتر از زنان می‌باشد و میانگین نمره زنان در مقیاس آشکارسازی احساسات و نیازها به صورت معناداری از میانگین نمره مردان در این مقیاس بیشتر است. در دیگر زیر مقیاس‌ها و همچنین نمره کلی خود تنظیم‌گری بین دو جنس تفاوت معناداری وجود ندارد که با یافته‌های ایباز و همکاران و همچنین یافته‌های بخشانی و همکاران همخوان است (بخشانی و همکاران، ۲۰۱۳). ماتریس همبستگی بین زیر مقیاس‌های سازه خود تنظیم‌گری و زیر مقیاس‌های فرسودگی شغلی در تمام خرده مقیاس‌ها همبستگی کامل و در جهت منفی است، و گویای آن است که افرادی که از سازوکارهای خودنظم‌جویانه بیشتری در رفتار و

کنترل هیجانات خویش برخوردارند و خود را به رفتارهای ایمنی بخش بیشتری مجهز ساخته‌اند دارای سازگاری روانشناختی بیشتری می‌باشند و در شرایط استرس و موقعیت‌های ناگوار، سلامت روانشناختی خود را حفظ می‌کنند و از این طریق باعث افزایش کارآیی و احساس رضایت فردی می‌شوند. در راهبردهای خودتنظیم‌گری در زنان و مردان تفاوت وجود ندارد و ارتباط معنی‌دار منفی بین خود تنظیمی و فرسودگی شغلی وجود دارد. این سازه می‌تواند پیش‌بینی کننده فرسودگی در افراد باشد. در تحقیق رسولیان بیشتر واحدهای مورد پژوهش میزان پایین از فرسودگی شغلی را نشان داد که در مقایسه با یافته‌های این پژوهش کمتر می‌باشد (رسولیان و همکاران، ۱۳۸۳). مقیمیان و همکارانش نیز فرسودگی شغلی را در حد متوسط گزارش داده‌اند که در دو بعد اول همخوانی بیشتر دارد (مقیمیان و همکاران، ۱۳۸۳).

پیشنهادها:

سلامتی از نیازهای اساسی انسان است که در توسعه پایدار نقش حیاتی ایفا می‌کند (صفری و فتاح‌زاده، ۲۰۰۳). در دهه‌های اخیر تمرکز و توجه به استرس شغلی به علت بروز بسیاری از بیماری‌های روان‌تنی مانند فشار خون و مشکلات گوارشی بیشتر شده است (محمدی، ۱۳۸۶). با توجه به یافته‌های این پژوهش مبنی بر شیوع بیش از سی و شش درصدی فرسودگی شغلی بین کارکنان امور مالی، پیشنهاد می‌شود: دوره‌های آموزشی برای توانمندسازی جهت کاهش آسیب‌های جسمی و روانی ناشی از شغل در سازمان‌ها برگزار شود. قرار دادن محدودیت‌های زمانی جهت اجرای امور به حداقل برسد و سرعت انجام امور نیز کاهش یابد و به کارکنان جهت انجام امور استقلال بیشتری داده شود.

منابع و ماخذ

- ۱- اکبری، رامین؛ غفارثمره، رضا؛ کیانی، غلامرضا؛ اقتصادی، احمدرضا (۱۳۹۰). اعتبار عاملی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ (نسخه فارسی) فصلنامه دانش و تندرستی، دوره ۶، شماره ۳، ص ۶.
- ۲- بشارت، محمدعلی؛ بزازیان، سعیده (۱۳۹۰) بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی فرم کوتاه مقیاس خود تنظیم‌گری، روانشناسی معاصر، دوره پنجم، صص ۱۵۹-۱۶۱.

- ۳- پروین، لارنس، ا؛ جان، الیور، بی (۱۳۸۱). روانشناسی شخصیت نظریه و پژوهش. ترجمه: محمدجعفر جوادی و پروین کدیور، تهران: نشر آیش، صص ۴۰-۶۵.
- ۴- جمشید ملک‌آرا، بهمین (۱۳۸۸). بررسی رابطه مدیریت زمان با فرسودگی شغلی کارکنان اداره کل امور مالیاتی، فصلنامه تخصصی مالیات، دوره ۱۷ شماره ۴، صص ۸۲.
- ۵- حسین بر، محسن (۱۳۹۱) مهارت‌های خودتنظیم‌گری، عملکرد خانواده و ابعاد احساس تنهایی اجتماعی عاطفی در سوءمصرف کنندگان مواد مخدر، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، صص ۴۲-۴۰.
- ۶- خاتونی، مرضیه؛ ملاحسن، مریم؛ سعیده، خوئینیا (۱۳۹۰). بررسی استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن در حسابداران دانشگاه علوم پزشکی قزوین. سلامت کار ایران، دوره ۸، شماره ۲، صص ۷۶-۶۶.
- ۷- خرمائی، فرهاد؛ خیر، محمد (۱۳۸۸). بررسی مدل علی ویژگی‌های شخصیتی، جهت‌گیری‌های انگیزشی و راهبردهای شناختی یادگیری، مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، صص ۸۰-۹۷.
- ۸- رسولیان، مریم؛ الهی، فاطمه؛ افخم ابراهیمی عزیزه (۱۳۸۳). ارتباط فرسودگی شغلی با ویژگی‌های شخصیتی پرستاران. اندیشه رفتار؛ سال ۹، شماره ۴، صص ۱۸-۲۴.
- ۹- صفری سعید، فتاح‌زاده امیرعباس. گزارش جهانی سلامت سال ۲۰۰۳ موسسه فرهنگی ابن سینای بزرگ. وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی، صص ۱۲.
- ۱۰- قلعه بان، مریم؛ بشارت، محمدعلی (۱۳۸۷). بررسی مقایسه ناگویی خلقی و خودتنظیم‌گری در افراد مبتلا به سوءمصرف مواد و افراد غیر مبتلا. روانشناسی معاصر، ویژه نامه سومین کنگره انجمن روانشناسی ایران، دوره پنجم، صص ۶۲۳-۶۲۱.
- ۱۱- کدیور، پروین، روان‌شناسی یادگیری، تهران؛ انتشارات سمت، ۱۳۸۸، صص ۱۱۰-۳۰.
- ۱۲- محمدی، شهناز (۱۳۸۶). مقایسه مکانیسم‌های مقابله‌ای، فرسودگی شغلی و سلامت روان در بین دبیران ایران و هند. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی ۱۳۸۶، صص ۹۵-۶۰.

- ۱۳- مقیمان مریم، بحری بیناباج نرجس، بیناباج نسرين (۱۳۸۳). بررسی میزان فرسودگی شغلی و ارتباط آن با عوامل دموگرافیک و مشخصات شغلی شاغلین حرفه مامایی و پرستاری، راز بهزیستی، سال ۱۲، شماره ۲۹، صص ۲۶-۲۱.
- ۱۴- منتظری غیب، طیه؛ کیخانزاد، مهین (۱۳۹۱). رابطه مولفه‌های فرسودگی شغلی و تیپ‌های شخصیتی جان هالند در میان معلمان و مدیران مدارس ابتدائی. فصلنامه مشاوره شغلی سازمانی، دوره چهارم، شماره ۱۰، صص ۱۰۲-۹۲.
- ۱۵- مورهد، م و گریفین (۱۳۸۲). رفتار سازمانی ترجمه سیدمهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده. تهران. انتشارات مروارید، صص ۱۶۸-۱۶۵.
- ۱۶- نریمانی، محمد و عباسی، مسلم (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین سرسختی روانشناختی و خود تاب- آوری با فرسودگی شغلی. مجله علمی پژوهشی فراسوی مدیریت، دوره دوم، شماره ۸، صص ۹۲-۷۵.
- ۱۷- Bakhshani, NM; Hosseinbor, M (۲۰۱۳). Comparative Study of Self-Regulation in substance Dependent and Non-Dependent Individuals: Global Journal of Health Science; vol ۵, NO ۶, pp ۴۰-۴۲.
- ۱۸- Bandura, A (۱۹۹۱). Self-regulation of motivation thorough anticipatory and self-regulatory mechanisms. INR. A. Dienstbier (Eds), Perspectives on motivation. Nebraska symposium on motivation, (PP. ۶۹-۱۶۷). university of Nebraska Press.
- ۱۹- Bidjerano, T. & Yun Dai, D (۲۰۰۷). The relationship between the big five model of personality and self regulated learning strategies. Learning and Individual Differences, ۱۷. pp: ۶۹-۸۰.
- ۲۰- Chalatharawat, J(۲۰۱۰). Job burnout and turnover intentions of public accountants in Thailand: influence of role stress, organizational justice and workload. Review of Business Research. Find Articles.com. ۲۰۰۷ Feb. Available at URL (online): http://findarticles.com/p/articles/mi_۶۷۷۶/is_۶_۷/ai_n۲۸۵۱۴۲۴۹/

- ۲۱- Eysenk, H. J (۱۹۹۷). Addiction personality and motivation. *Human psychopharmacology*, ۱۲, pp: ۷۹-۸۷ .
- ۲۲- Guthrie, Cynthia P; Jones, Ambrose (۲۰۱۲). Job Burnout in Public Accounting: Understanding Gender Differences *Journal of Managerial Issues*, Vol. ۲۴, No. ۴, pp ۴۱۰-۳۹۰.
- ۲۳- Ibanez, M.I., Ruiperez, M.A., Moya, J., Marques, M.J., & Ortet, G (۲۰۰۵). A short version of the Self-Regulation Inventory (SRI-S). *Personality and Individual Differences*, ۳۹, pp: ۱۰۵۵-۱۰۵۹.
- ۲۴- Joseph C. S, Daniel L. F, James K. (۱۹۹۵). Stress and stress management in public accounting. *The CPA Journal*. ۲nd proofs .
- ۲۵- Magar. E.C.E, Phillips, L.H. & Hosie, J.A. (۲۰۰۸). self-regulation and risk-taking, *personality and individual Differences*, ۴۵, pp: ۱۵۳-۱۵۹.
- ۲۶- Rakesh K.A, Anushka M. (۲۰۱۰) an examination of role stress in chartered accountants in India. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, ۳(۵). pp: ۵۷۷-۵۹۱.