



The Impact of Role Stress on Job Outcomes in Auditing Profession: With the Mediating Effect of Job Burnout, Psychological Well-Being, Mental Vitality and Flexibility

Mohammad Nazaripour, Ph.D

Associate Professor., Accounting Department, Hazrat_e Masoumeh University (HMU), Qom, Iran

Babak Zakizadeh, M.A

Business Management, Young Researchers and Elite Club, Abadan Branch, Islamic Azad University, Abadan, Iran

Abstract

The purpose of this study was to investigate the impact of role stressors on job outcomes in the auditing profession with the mediating effect of job burnout, psychological well-being, mental vitality and flexibility. In terms of the method, this study was descriptive-correlation and structural equation modeling. The statistical population of this study included auditors working in audit firms. The period of research data collection was the first half of 2022. Sample size is 170 auditors. The required data was collected through a questionnaire. The current study includes 10 variables. Variables of role conflict and ambiguity, overload, job burnout, psychological well-being, vitality, flexibility, job satisfaction, and desire to leave were measured respectively through the scales developed by (Rizzo, House & Lirtzman, 1970), (Beehr, Walsh, & Taber, 1976), (Maslach, 1982), (Diener, Emmons, Larsen, 1985), (Ryan & Frederick, 1997), (Rothausen, 1994), (McNichols, Stahl, & Manley, 1978), and (Chatman, 1991). Research data has been analyzed using structural equation modeling. The research findings show that role stressors (ambiguity, conflict and overload) have a positive and significant effect on job burnout ($P>0.05$). Job burnout also has a negative and significant effect on psychological well-being ($P>0.05$). Vitality and flexibility have a positive and significant effect on psychological well-being ($P>0.05$). In addition, psychological well-being has a positive and significant effect on job satisfaction and job performance ($P>0.05$), and a negative and significant effect on the turnover intentions ($P>0.05$). On the other hand, vitality and flexibility variables have no significant effect on job performance and desire to leave ($P>0.05$).

Keywords: role stress, job burnout, psychological well-being, vitality, flexibility, job Outcomes, auditors

بررسی اثرات عوامل استرس‌زای نقش بر پیامدهای شغلی در حرفه حسابرسی با اثر میانجی متغیرهای فرسودگی شغلی، بهزیستی روانشناختی، سرزندگی ذهنی و انعطاف‌پذیری

*محمد نظری پور

دانشیار، گروه حسابداری، دانشگاه حضرت معصومه (س)، قم، ایران

بابک زکی‌زاده

کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد آبادان، دانشگاه آزاد اسلامی، آبادان، ایران

چکیده

هدف این پژوهش مطالعه و بررسی اثرات عوامل استرس‌زای شغلی بر پیامدهای شغلی در حرفه حسابرسی را با میانجیگری متغیرهای فرسودگی شغلی، بهزیستی روانشناختی، سرزندگی ذهنی و انعطاف‌پذیری است. به لحاظ روش، این پژوهش توصیفی-همبستگی و از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش شامل حساب‌برسان شاغل به کار در موسسات حسابرسی بود. بازه زمانی گردآوری داده‌های پژوهش نیمسال اول 1401 بود. حجم نمونه آماری 170 نفر بود. داده‌های مورد نیاز از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شده است. این پژوهش شامل 10 متغیر بود. برای سنجش متغیرهای ابهام نقش و تعارض نقش از پژوهش (Lirtzman, 1970 & Rizzo, House)، متغیر گرانباری نقش از پژوهش (Taber, 1976 & Beehr, Walsh)، متغیر فرسودگی شغلی از پژوهش (Maslach, 1982)، متغیر بهزیستی روانشناختی از پژوهش (Diener, Emmons, Larsen, 1985)، متغیر سرزندگی از پژوهش (Frederick, 1997 & Ryan)، متغیر انعطاف‌پذیری از پژوهش (Rothausen, 1994)، متغیر رضایت شغلی از پژوهش (McNichols, Stahl, & Manley, 1978 & Choo)، متغیر عملکرد شغلی از پژوهش (Stahl, Manley, 1978 & Choo)، متغیر تمایل به جایجایی از پژوهش (Chatman, 1991) استفاده شده است. جهت تجزیه‌تجزیه داده‌های پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد عوامل استرس‌زای نقش (ابهام، تعارض و گرانباری) بر فرسودگی شغلی اثر مثبت و معنادار ($P<0.05$) و فرسودگی شغلی نیز اثر منفی و معنادار بر بهزیستی روانشناختی دارد ($P<0.05$). همچنین سرزندگی و انعطاف‌پذیری بر بهزیستی روانشناختی اثر مثبت و معنادار دارند ($P<0.05$). به علاوه بهزیستی روانشناختی بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی اثر مثبت و معنادار ($P<0.05$) و بر تمایل به جایجایی اثر منفی و معنادار دارد ($P<0.05$). در مقابل، متغیرهای سرزندگی و انعطاف‌پذیری بر عملکرد شغلی و تمایل به جایجایی اثر معناداری ندارند ($P<0.05$).

کلمات کلیدی: استرس نقش، فرسودگی شغلی، بهزیستی روانشناختی، سرزندگی، انعطاف‌پذیری، پیامدهای شغلی، حساب‌برسان شاغل

مقدمه

هدف این پژوهش بررسی اثرات سرزندگی و انعطاف‌پذیری در کاهش تبعات منفی استرس شغلی بر پیامدهای شغلی در حرفه حسابرسی است (Wier, 2010 & Jones, Norman). هرچند در پژوهش‌های قبلی راهکارهایی برای کاهش اثرات استرس‌های شغلی در سطح سازمانی (عملکرد، رضایت و جابجایی) ارائه شده است (Viator, 2001)، اما این راهکارها در سطح فردی (به‌ویژه حرفه حسابرسی) قابل توجه نیست. نتایج این پژوهش می‌تواند در زمینه حداقل‌سازی تبعات منفی استرس شغلی و فرسودگی شغلی آن‌هم با تاکید بر ویژگی‌های فردی همچون سرزندگی و انعطاف‌پذیری مورد استفاده حسابرسان، حسابداران، محققان و سایرین قرار گیرد. استرس بخش جدایی‌ناپذیر زندگی امروزی محسوب شده که هم بر جسم و هم بر روح و روان افراد اثرگذار بوده، به طوریکه سازمانها و موسسات از تبعات منفی آنها در امان نیستند (راجیزاده و زنگی‌آبادی، 1394). بنابراین مطالعه و بررسی اثرات استرس بر عملکرد شغلی کارکنان به‌ویژه حسابرسان ضروری است (مرویان حسینی و لاریدشت بیاض، 1394). به‌صورت عام در زمینه اثرات بالقوه استرس و فرسودگی شغلی پژوهش‌های زیادی همچون (Williams, Konrad, Scheckler and et al., 2001) و (Fogarty, Singh, Rhoads and et al., 2000) انجام شده است. هرچند بسیاری از افراد حرفه‌های مدام در حال مقابله با استرس هستند، اما به واسطه ویژگی‌های منحصر‌بفرد حرفه حسابرسی، این امر برای حسابرسان دشوارتر است (فروغی‌زاد و بزاززاده تربتی، 1398). برای نمونه میتوان به موارد زیر اشاره نمود: (1) حرفه حسابرسی دارای فصل شلوغ کاری بوده که معمولاً در این فصل حسابرسان استرس زیادی را متحمل میشوند. در طول فصل شلوغ کاری، حسابرسان با ضربالاجلهای مکرر و غیرمتعارف مواجه بوده که این امر به نوبه خود باعث ایجاد تعارض بین کار و زندگی شخصی شده و همچنین می‌تواند اوقات فراغت را به‌شدت کاهش دهد (and et al., 2000 Fogarty, Singh, Rhoads). برای مثال در جامعه آمریکا با تصویب قانون سارینز-آکسلی (2002) این وضعیت تشدید شد (Wier, 2010 & Jones, Norman). (2) توسعه و پیچیده‌تر شدن فعالیتهای بازار سرمایه و همچنین

رکود اقتصادی ناشی از بحرانها (Lee, 2007) همچون کووید 19، مستلزم توجه مداوم به مقررات قانونی و حرفه‌های است. (3) ورود به حرفه حسابرسی مستلزم دریافت گواهینامه‌های مربوطه است، لذا معمولاً حسابرسان تازه‌کار به‌واسطه مشغله شغلی زیاد وقت چندانی برای کسب آمادگی جهت اخذ چنین گواهینامه‌هایی را ندارند. بنابراین حسابرسان تازه‌کار کمتری موفق به دریافت گواهینامه‌های مربوطه شده و لذا این امر می‌تواند فرایند توسعه و تقویت حرفه حسابرسی را تحت‌الشعاع قرار دهد (Hock, 2008 & Carpenter). (4) از آنجاییکه حسابرسان افراد منتقدی هستند، لذا این ویژگی ناخواسته وارد زندگی شخصی آنان شده و می‌تواند باعث استرسشان شود (Figler, 1980).

براساس گزارش موسسه پرایس واتر هاوس کوپرز موارد فوق می‌تواند به‌عنوان چالش‌های حرفه حسابرسی مطرح باشند (PwC, 2004). زمانیکه حسابرسان برای یک دوره طولانی با استرس‌های مزمن و بودن حداقلی در کنار خانواده مواجه هستند، آنان اغلب دچار فرسودگی شغلی می‌شوند. این حالت بیانگر نوعی سندرم استرس روانشناختی بوده که براساس پاسخهای منفی ناشی از عوامل استرس‌زای شغلی شکل می‌گیرد (Wier, 2010 & Jones, Norman). هرچند ممکن است استرس بر عملکرد حسابرسان اثر مثبت داشته باشد، اما فرسودگی شغلی می‌تواند پیامدهای نامطلوبی برای کارکنان به‌همراه داشته باشد (Dougherty, 1993 & Cordes). براساس ادبیات حسابرسی، استرس بر عملکرد و رضایت شغلی حسابرسان اثرگذار است (مانند Fisher, 2001).

براساس ادبیات مرتبط با استرس شغلی و روانشناسی شغلی، در این پژوهش مدلی برای مطالعه استرس‌های شغلی در حرفه حسابرسی ارائه شده است. این مدل کمتر مورد توجه پژوهش‌های حوزه حسابداری رفتاری بوده است. برای آزمون مدل طراحی شده تلاش شده است تا از دیدگاه‌های حسابرسان شاغل در حرفه حسابرسی استفاده شود. طبق یافته‌های این پژوهش استرس شغلی از طریق اثرگذاری بر فرسودگی شغلی و بهزیستی روانشناختی بر پیامدهای شغلی افراد اثر منفی دارند. با این حال متغیرهای سرزندگی و انعطاف‌پذیری میتوانند باعث تعدیل اثرات منفی استرس شغلی و فرسودگی شغلی بر



Knowledge & Research in Applied Psychology

معمولاً اثرات شغلی ناشی از عوامل استرس‌زای شغلی را در چند متغیر فرسودگی، اما وقتی

به صورت یکجا اتفاق می‌افتد (Fogarty, Singh, Rhoads and et al., 2000) و کنترل فرد خارج می‌شود (Turek, 2020). فرسودگی شغلی در طول زمان رخ داده و شامل مراحل مختلفی است؛ به طوریکه ممکن است برخی از آنها با یکدیگر همپوشانی داشته و یا حتی ممکن است بتوان برخی از آنها را نادیده گرفت. این مراحل عبارتند از: احساس نیاز برای اثبات خود، تلاش بیشتر و سخت‌تر، بی‌توجهی به خواسته‌ها، جابجایی تعارضات، تجدیدنظر در ارزشها، انکار مشکلات نوظهور، کنارگذاری، تغییر در رفتار، مسخ شخصیت، پوچی درونی، افسردگی، اضمحلال جسمی و ذهنی (Jones, Wier, 2010 & Norman).

باتوجه به اینکه حرفه حسابرسی با دینفعان متنوع و با نیازها و انتظارات متعددی روبرو است، لذا شاغلین این حرفه بالقوه با استرس بالایی مواجه هستند (حقیقین و همکاران، 1401). به اعتقاد (Fogarty, Singh, Rhoads and et al., 2000) عوامل استرس‌زای شغلی (ابهام، تعارض و گرانباری) به عنوان پیشایندهای مستقیم اثرگذار بر پیامدهای شغلی مورد توجه اکثر پژوهش‌های مرتبط انجام شده بوده‌اند. به اعتقاد این محققان فرسودگی شغلی می‌تواند علاوه بر انعکاس اثرات مشترک عوامل استرس شغلی، بیانگر اثرات متغیرهایی همچون خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت شخصی بر پیامدهای شغلی باشند. براساس ادبیات روانشناسی شغلی، (Fogarty, Singh, Rhoads and et al., 2000) معتقد هستند که میبایست اثرات تجمعی هریک از عوامل استرس‌زای شغلی مدنظر قرار گیرند؛ زیرا ممکن است هریک از این عوامل به تنهایی قادر به اثرگذاری بر پیامدهای شغلی نباشند. بدین معنی که هرکدام از عوامل استرس‌زای شغلی دارای ویژگیهای منحصر بفردی بوده و لذا ضرورت دارد اثرات آنها هم به صورت جداگانه و هم به صورت یکجا مدنظر قرار گیرند.

بنابراین (Fogarty, Singh, Rhoads and et al., 2000) متغیر فرسودگی شغلی را به عنوان یک میانجی برای مطالعه اثرات عوامل استرس‌زای شغلی بر پیامدهای شغلی (رضایت شغلی، عملکرد شغلی و تمایل به جابجایی) را برای حرفه حسابرسی پیشنهاد نمودند.

دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی پیامدهای شغلی ناشی از عوامل استرس‌زای شغلی در سال بیست و پنجم، شماره 3، پاییز 1403، (پیاپی 97) شکل 1 بیانگر مدل فرض شده و مسیرهای فرض شده

(فرضیه‌ها) می‌باشد. مدل پژوهش برگرفته از ادبیات پژوهش به ویژه پژوهش (Fogarty, Singh, Rhoads and et al., 2000) می‌باشد. براساس مدل پژوهش اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای برونزا همچون عوامل استرس شغلی (ابهام نقش، تعارض نقش و گرانباری نقش)، سرزندگی و انعطاف‌پذیری مورد آزمون قرار می‌گیرد. متغیرهای میانجی فرسودگی شغلی و بهزیستی روانشناختی نقش دوگانه پیشبینی‌کنندگی و ملاک (وابسته) را داشته و فرض بر این است که بتوانند انعکاس دهنده اثرات علی متغیرهای برونزا بر پیامدهای شغلی باشند. بنابراین انتظار می‌رود متغیرهای استرس شغلی از طریق اثرگذاری بر فرسودگی شغلی و بهزیستی روانشناختی بر پیامدهای شغلی اثرگذار باشند. درنهایت، انتظار می‌رود انعطاف‌پذیری و سرزندگی به عنوان مکانیزم‌های مقابله‌ای از طریق بهبود بهزیستی روانشناختی بر پیامدهای شغلی اثرگذار باشند.

پژوهش‌های متعددی همچون (Fogarty, Singh, Rhoads and et al., 2000)، (Fisher, 2001)، (عمادی و حسینی، 1398) و (صراف و صراف، 1399) اثرات عوامل استرس‌زای شغلی در حرفه حسابرسی را مورد مطالعه و بررسی قرار داده‌اند. عوامل استرس‌زای شغلی شامل سه بعد ابهام نقش، تعارض نقش و گرانباری نقش می‌باشد. ابهام نقش زمانی رخ می‌دهد که اطلاعات شفافی در خصوص انتظارات مرتبط با نقش، روشهای انجام آن و پیامدهای ایفای نقش وجود ندارد (Mañas, Díaz-Fúnez, Pecino and et al., 2018). تعارض نقش زمانی رخ میدهد که از فرد خواسته میشود چند وظیفه متضاد و متعارض را انجام دهد و یا اینکه از وی خواسته میشود وظایفی را انجام دهد که با انتظارات قبلی وی سازگار نیست (Fan, Jiang, Deng and et al., 2021). گرانباری نقش به معنای نبود زمان کای جهت انجام وظایف و امور محوله، وجود استانداردهای بالای عملکرد که فراتر از مهارتها و تواناییهای فرد بوده و یا واگذاری وظایف و امور فراتر از توانایی یک فرد میباشد (Vandenberghem 2021 & Tang).

2000) فرسودگی شغلی بر بهزیستی روانشناختی و پیامدهای شغلی اثرگذار هستند.

از دید (Frederick, 1997 & Ryan) سرزندگی ذهنی به معنای انرژی سرشار، اشتیاق، سرحال بودن و خسته نبودن می‌باشد. وقتی سرزندگی ذهنی کم باشد، تحریکپذیری و خستگی بر فرد مستولی شده و لذا وی نمیتواند از تمام توان خود برای انجام وظایف محوله استفاده نماید. در مقابل وقتی سرزندگی ذهنی بالا باشد، فرد دارای خلق خوبی بوده و همچنین برای انجام وظایف محوله از انرژی لازم برخوردار است. همچنین سرزندگی ذهنی بیانگر انرژی سرشار روانی بوده که باعث مضاعف شدن تلاش فرد میشود. در نهایت سرزندگی ذهنی احساسی از انرژی بوده که منبع آن درونی و نه بیرونی است. بنابراین سرزندگی ذهنی انعکاس‌دهنده بهزیستی بوده و با خودانگیزی رابطه مثبت دارد.

انعطافپذیری روانشناختی به معنای توانایی درک زمان حال، آگاهی کامل از عواطف، احساسات و افکار و استقبال از آنها (حتی موارد نامطلوب) و تغییر در رفتار و یا پافشاری بر آن وقتیکه در چارچوب باورها و ارزشهای مورد نظر باشد. به عبارت دیگر انعطافپذیری روانشناختی به درک هرچه بهتر موقعیت کنونی و استفاده از فرصتهای آن برای تحقق اهداف و ارزشهای فردی، علیرغم وجود رویدادهای روانشناختی چالشبرانگیز و یا ناخواسته اشاره دارد (Kashdan & Rottenberg, 2010). در همین راستا، طبق نتایج پژوهشهای قبلی انعطافپذیری روانشناختی بر عملکرد کارکنان (Baltes, Briggs, Huff and et al., 1999) و (Kashdan & Rottenberg, 2010) اثر مثبتی دارد.

بر اساس نتایج پژوهشهای (Guthrie, 2016 & Jones) و (Amiruddin, 2019) انعطافپذیری روانشناختی بر بهزیستی روانشناختی اثر مثبت دارد.

بهزیستی روانشناختی به معنای خوشبختی، شادی و داشتن احساسات مثبت در زندگی است؛ نقش این مولفه در شکوفاسازی توانمندیهای بالقوه فرد غیرقابل انکار است (Griffin, 1999 & Danna). بر اساس نتایج پژوهش (Elavsky, Bishop, 2005 & Goldsby, Kuratko) و (McAuley, Motl and et al., 2005) بهزیستی روانشناختی بر

نشان دادن اثرات تجمعی عوامل استرسزای نقش استفاده شده است، اما در عین حال این عوامل به طور مستقیم بر پیامدهای شغلی نیز اثرگذار هستند. با این حال به اعتقاد (Fogarty, Singh, Rhoads and et al., 2000) هریک از عوامل استرسزای شغلی به تنهایی و به طور مستقیم اثر قابل توجهی بر پیامدهای شغلی (رضایت شغلی، عملکرد شغلی و تمایل به جابجایی) ندارند.

بر اساس نتایج پژوهش (Dougherty, 1993 & Cordes) پیامدهای منفی عوامل استرسزای شغلی به همراه فرسودگی شغلی میتوانند هم بر فرد و هم بر سازمان اثرگذار باشند. در سطح فردی این پیامد شامل بدتر شدن سلامت روانی (مانند کاهش عزت نفس، افسردگی، اضطراب، درماندگی و زودرنجی) و سلامت جسمانی (مانند سردرد، بیخوابی و التهاب) است. فرسودگی دارای اثرات منفی بر روابط خانوادگی، دوستان و همکاران نیز میباشد. بنابراین اثرات فرسودگی شغلی در سطح فردی میتواند شامل کاهش سطوح عملکردی (عملکرد شغلی)، کاهش وابستگی روانشناختی به سازمان (تمایل به جابجایی) و واکنش منفی به کار (نارضایتی شغلی) باشد. به احتمال زیاد اثرات موارد فوق میتواند در قالب مواردی همچون غیبت، هزینه‌های بیمه درمان بالاتر، کاهش بهره‌وری، کیفیت و کارایی بر عملکرد سازمان اثر منفی داشته باشند (Griffin, 1999 & Danna).

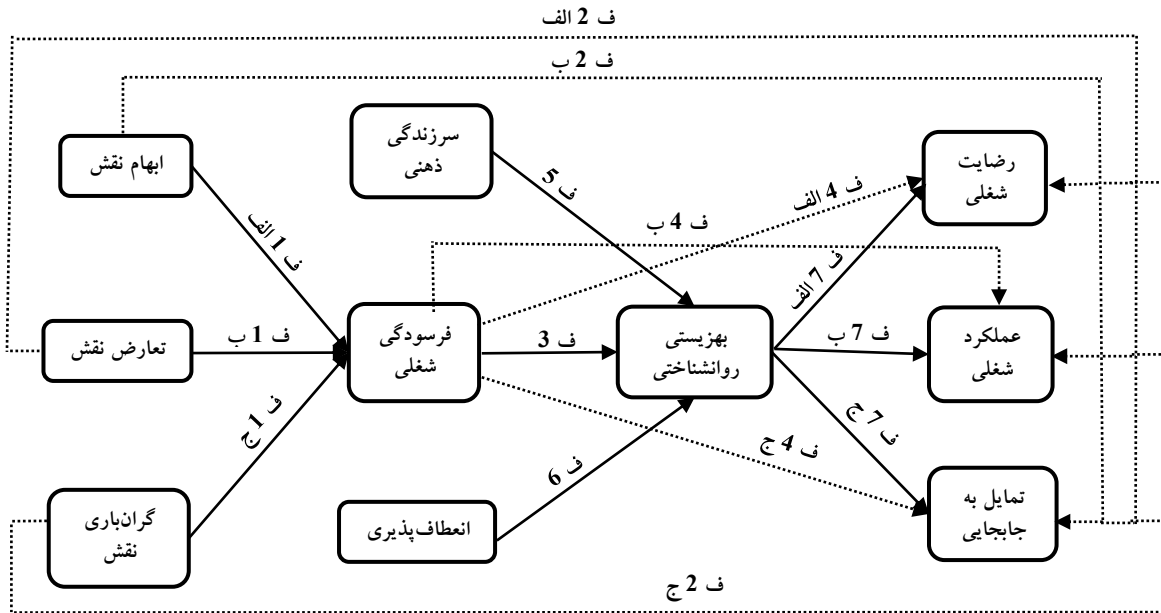
بافرض اینکه فرسودگی شغلی به عنوان یک عنصر مهم زندگی روزمره می‌تواند سلامت و رفاه فرد را تهدید نماید، (Griffin, 1999 & Danna) چارچوبی را برای مطالعه سلامت و رفاه در محیط کار پیشنهاد کردند. چارچوب پیشنهادی آنان بر پیشایندهای محیط کار همچون استرس شغلی، محیط کار و ویژگیهای شخصیتی متمرکز بود. این چارچوب شامل ارزیابی پیشایندهای رفاه و همچنین ارزیابی مداخلات (مانند مکانیزمهایی برای ایجاد پیامدهای شغلی مثبت) بود.

در این پژوهش اثرات استرس شغلی به عنوان یک پیشایندهای (استرس محیط کار و فرسودگی شغلی) بر بهزیستی روانشناختی در حرفه حسابرسی مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته است. همچنین بنابر نتایج پژوهشهای (Griffin, 1999 & Fogarty, Singh, Rhoads and et al.,) و



مدل و فرضیه‌های پژوهش: PR: 17227 از مرور ادبیات پژوهش
 میتوان مدل و فرضیه‌های پژوهش را به شرح زیر ارائه کرد.

دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی پیامدهای شغلی (رضایت شغلی، عملکرد شغلی و تمایل به جابجایی) اثرگذار است. این سرزندگی ذهنی و انعطاف‌پذیری روانشناختی، از طریق کاهش اثرات منفی فرسودگی شغلی، میتواند بر بهزیستی روانشناختی و پیامدهای



شکل 1: مدل مفهومی پژوهش

- فرضیه 1 الف: هرچه ابهام نقش افزایش یابد، فرسودگی شغلی نیز افزایش مییابد.
- فرضیه 1 ب: هرچه تعارض نقش افزایش یابد، فرسودگی شغلی نیز افزایش مییابد.
- فرضیه 1 ج: هرچه گرانباری نقش افزایش یابد، فرسودگی شغلی نیز افزایش مییابد.
- فرضیه 2 الف: ابهام نقش به طور مستقیم و بدون وجود متغیر میانجی فرسودگی شغلی، بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی اثر منفی کم و ناچیز و بر تمایل به جابجایی اثر مثبت کم و ناچیز دارد.
- فرضیه 2 ب: تعارض نقش به طور مستقیم و بدون وجود متغیر میانجی فرسودگی شغلی، بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی اثر منفی کم و ناچیز و بر تمایل به جابجایی اثر مثبت کم و ناچیز دارد.
- فرضیه 2 ج: گرانباری نقش به طور مستقیم و بدون وجود متغیر میانجی فرسودگی شغلی، بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی اثر منفی کم و ناچیز و بر تمایل به جابجایی اثر مثبت دارد.
- فرضیه 3: فرسودگی شغلی بالاتر بر بهزیستی روانشناختی اثر منفی دارد.
- فرضیه 4 الف: فرسودگی شغلی بالاتر، به طور مستقیم و بدون واسطه، بر رضایت شغلی اثر منفی دارد.
- فرضیه 4 ب: فرسودگی شغلی بالاتر، به طور مستقیم و بدون واسطه، بر عملکرد شغلی اثر منفی دارد.
- فرضیه 4 ج: فرسودگی شغلی بالاتر، به طور مستقیم و بدون واسطه، بر تمایل به جابجایی اثر مثبت دارد.
- فرضیه 5: سرزندگی بر بهزیستی روانشناختی اثر مثبتی دارد.
- فرضیه 6: انعطاف‌پذیری روانشناختی بر بهزیستی روانشناختی اثر مثبت دارد.
- فرضیه 7 الف: بهزیستی روانشناختی که منعکس کننده اثرات متغیرهای سرزندگی ذهنی، فرسودگی شغلی و انعطاف‌پذیری روانشناختی است، بر رضایت شغلی اثر مثبت دارد.

باتوجه به تنوع و کثرت متغیرهای پژوهش، برای تدوین سوالات مرتبط با هر متغیر از منابع مختلف استفاده شده است. برای مثال برای متغیرهای ابهام نقش و تعارض نقش از پژوهش (Lirtzman, 1970 & Rizzo, House)، متغیر گرانباری نقش از پژوهش (Taber, 1976 & Beehr, Walsh)، متغیر فرسودگی شغلی از پژوهش (Maslach, 1982)، متغیر بهزیستی روانشناختی از پژوهش (Diener, Emmons,) & Ryan، 1985)، متغیر سرزندگی از پژوهش (Larsen, 1985)، متغیر انعطاف‌پذیری از پژوهش (Frederick, 1997)، متغیر رضایت شغلی از پژوهش (Rothausen, 1994)، متغیر عملکرد (Manley, 1978 & McNichols, Stahl)، متغیر شغلی از پژوهش (Choo, 1986) و متغیر تمایل به جابجایی از پژوهش (Chatman, 1991) استفاده شده است.

قضیه حد مرکزی یکی از راهکارهای موثر برای اطمینان از نرمال بودن داده‌ها است. طبق این قضیه اگر تعداد داده‌ها بیش از 30 مورد باشد، میتوان توزیع آنها را نرمال فرض کرد (Anderson, 2010). هرچند طبق قضیه حد مرکزی داده‌های این پژوهش نرمال فرض میشوند، اما با این حال برای اطمینان بیشتر آزمون بیشتری همچون آزمون مدل اندازه‌گیری نیز انجام شده است.

در مدلسازی معادلات ساختاری، آزمون مدل اندازه‌گیری پیش شرط آزمونهای بعدی همچون آزمون مدل ساختاری و آزمون مدل کلی است. برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده است.

پایایی: پایایی (قابلیت اعتماد) بیانگر این نکته است که اگر در چند زمان مختلف پرسشنامه در بین جامعه آماری توزیع شود نباید بین نتایج حاصل اختلاف چندانی مشاهده شود. در پژوهش برای آزمون پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است (جدول شماره 3).

فرضیه 7 ب: بهزیستی روانشناختی که منعکس کننده اثرات متغیرهای سرزندگی ذهنی، فرسودگی شغلی و انعطاف‌پذیری روانشناختی است، بر عملکرد شغلی اثر مثبت دارد.

فرضیه 7 ج: بهزیستی روانشناختی که منعکس کننده اثرات متغیرهای سرزندگی ذهنی، فرسودگی شغلی و انعطاف‌پذیری روانشناختی است، بر تمایل به جابجایی اثر منفی دارد.

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت و روش تحقیق توصیفی-پیمایشی است. چرا که این پژوهش تلاش دارد تا روابط بین متغیرها را از طریق به‌کارگیری روش پیمایشی (پرسشنامه) برای گردآوری داده‌ها مطالعه و بررسی کند. همچنین مدل طراحی شده که منبعت از پژوهشهای قبلی است، میتواند به‌عنوان راهکار مناسبی برای حل مسائل واقعی و اجرایی مدنظر قرار گیرد. جامعه آماری این پژوهش حسابرسان شاغل به کار در موسسات حسابرسی بودند. روش نمونه‌گیری این پژوهش به‌صورت تصادفی ساده و در دسترس بود. در این روش شناخت و آگاهی پژوهشگران از جامعه هدف نقش مهمی دارد. از 350 پرسشنامه توزیع شده 181 پرسشنامه واصل شد که در نهایت 170 پرسشنامه قابل استفاده تشخیص داده شد. همچنین برای آزمون مدل و فرضیه‌های پژوهش از روش معادلات ساختاری و در قالب نرم‌افزارهای SPSS نسخه 24 و SmartPLS نسخه 3 استفاده شده است.

ابزار سنجش

ابزار گردآوری داده‌ها یکی از بخشهای اصلی هر پژوهشی است. هرچه ابزار پژوهش از دقت و صحت لازم برخوردار باشد، یافته‌های پژوهش از قابلیت اطمینان بیشتری برخوردار خواهد بود. همانگونه که در بخش قبل اشاره شد، ابزار گردآوری داده‌های این پژوهش پرسشنامه است.

جدول 1: ضریب پایایی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد سوال	ضریب پایایی	متغیر	تعداد سوال	ضریب پایایی
ابهام نقش	4	0/811	فرسودگی شغلی	5	0/851
تعارض نقش	4	0/768	بهزیستی روانشناختی	5	0/829
گرانباری نقش	4	0/826	رضایت شغلی	4	0/779
سرزندگی ذهنی	4	0/804	عملکرد شغلی	4	0/795
انعطافپذیری	4	0/812	تمایل به جابجایی	4	0/794

واریانس استخراج شده (AVE) برای محاسبه روایی همگرا استفاده می‌شود. به اعتقاد (Larcker, 1981 & Fornell) مقدار این شاخص باید بیشتر از 0/5 باشد. از شاخص پایایی ترکیبی (CR) نیز میتوان برای ارزیابی برازش درونی مدل استفاده کرد. این شاخص بیانگر میزان سازگاری سوالات هر متغیر با یکدیگر است. مقدار این شاخص نیز باید بیشتر از 0/7 باشد.

اگر مقدار آلفای کرونباخ بیشتر از 0/70 باشد، پایایی متغیرها در سطح قابل قبولی قرار دارد. از آنجائیکه پایایی همه متغیرها بالاتر از 0/70 است، لذا با توجه به جدول 1 متغیرهای پژوهش از پایایی و قابلیت اعتماد بالایی برخوردار هستند. **روایی همگرا:** میزان ارتباط و همبستگی سوالات یک متغیر با یکدیگر را مورد آزمون قرار می‌دهد. از میانگین

جدول 2: پایایی ترکیبی و روایی همگرای سازه‌های اصلی پژوهش

متغیرها	AVE	CR	متغیرها	AVE	CR
ابهام نقش	/641	/814	فرسودگی شغلی	/630	/835
تعارض نقش	/584	/770	بهزیستی روانشناختی	/595	/831
گرانباری نقش	/654	/827	رضایت شغلی	/536	/778
سرزندگی ذهنی	/624	/803	عملکرد شغلی	/625	/800
انعطافپذیری	/635	/813	تمایل به جابجایی	/611	/796
	0	0		0	0

سایر متغیرهای پنهان میباشد. خانه‌های این ماتریس شامل مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها و قطر اصلی ماتریس نیز بیانگر جذر مقادیر AVE مرتبط با هر سازه است. به اعتقاد (Larcker, 1981 & Fornell) اگر جذر AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد، آنگاه روایی واگرا در سطح قابل قبولی قرار دارد.

با توجه به جدول 2 مقدار AVE بیشتر از 0/5 و مقدار CR نیز بیشتر از 0/7 بوده و از طرفی ضرایب CR بزرگتر از ضرایب AVE است، لذا میتوان اظهار داشت که روایی همگرا برقرار است.

روایی واگرا: در روش اسمارت پیلااس، روایی واگرا سومین معیار سنجش برازش مدل‌های اندازه‌گیری محسوب شده و بیانگر همبستگی پایین گویه‌های یک متغیر پنهان با

جدول 3: ماتریس سنجش روایی واگرا

متغیر	انعطاف‌پذیری	فرسودگی	عملکرد	رضایت	بهزیستی	ابهام	تعارض	گرانباری	سرزندگی	تمایل به
		شغلی	شغلی	شغلی	روانشناختی	نقش	نقش	نقش	ذهنی	جابجایی
انعطاف‌پذیری	0/797									
فرسودگی شغلی	0/029	0/794								
عملکرد شغلی	0/227	0/023	0/791							
رضایت شغلی	0/123	-0/165	0/285	0/732						
بهزیستی	0/171	-0/325	0/221	0/040	0/772					
روانشناختی										
ابهام نقش	-0/068	0/366	-0/028	-0/112	-0/228	0/801				
تعارض نقش	-0/073	0/320	-0/075	-0/133	-0/342	0/119	0/764			
گرانباری نقش	-0/133	0/376	-0/040	-0/103	-0/189	0/367	0/317	0/809		
سرزندگی ذهنی	-0/033	-0/064	0/026	0/093	0/205	0/003	-0/111	-0/001	0/79	
تمایل به	-0/080	0/099	-0/206	-0/167	-0/217	0/138	0/017	0/026	0/009	0/782
جابجایی										

همانگونه که در جدول 3 ملاحظه می‌شود، جذر AVE گزارش شده برای هر سازه (قطر اصلی) بیشتر از همبستگی آن با سایر سازه‌های مدل است. این موضوع نشان می‌دهد روایی واگرای مدل پژوهش در سطح قابل قبولی قرار دارد.

روش اجرا و تحلیل داده‌ها:

به منظور گردآوری داده‌های پژوهش از دوستان و آشنایان شاغل به کار در موسسات حسابرسی کمک گرفته شد. برای جلب مشارکت فعالانه آنان ابتدا اهداف و ماهیت پژوهش به نحو مناسبی برای ایشان تبیین شد. سپس از آنان درخواست شد تا در فرایند توزیع پرسشنامه پژوهشگران را یاری کنند. با تلاشهای فراوان صورت گرفته در نهایت 170 پرسشنامه قابل استفاده گردآوری شد. بازه زمانی گردآوری داده‌های پژوهش نیمه اول سال 1401 می‌باشد.

یافته‌ها:

پس از آزمون مدل اندازه‌گیری، حال می‌توان اقدام به آزمون مدل ساختاری و همچنین آزمون مدل کلی کرد.

آزمون مدل ساختاری: بعد از آزمون مدل اندازه‌گیری

نوبت به آزمون مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. برخلاف مدل‌های اندازه‌گیری، بخش مدل ساختاری شامل سوالات (متغیرهای آشکار) نشده، بلکه در عوض شامل سازه‌های پنهان همراه با روابط میان آنها می‌گردد. برای آزمون مدل ساختاری از شاخصهای ضریب تعیین R^2 ، شاخص Q^2 و اندازه اثر F^2 استفاده می‌شود.

ضریب تعیین: R^2 معیاری است که بیانگر میزان تبیین

تغییرات متغیر وابسته براساس متغیرهای مستقل است. هرچه مقدار R^2 بیشتر باشد، بیانگر برازش بهتر مدل است.

شاخص Q^2 : این شاخص بیانگر قدرت پیشبینی مدل در سازه‌های درون‌زا می‌باشد. اگر مقدار شاخص Q^2 مثبت باشد، آنگاه میتوان اظهار داشت که برازش مدل مطلوب بوده و مدل از قدرت پیش‌بینی کنندگی مناسبی برخوردار است. سه مقدار 0/02، 0/15 و 0/35 بیانگر قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی می‌باشد (Sinkovics, 2009 & Henseler, Ringle).

جدول 4: شاخصهای نیکویی برازش بدست آمده

متغیر	شاخص R^2	شاخص Q^2	SRMR
فرسودگی شغلی	0/246	0/136	
عملکرد شغلی	0/049	0/027	
رضایت شغلی	0/160	0/052	0/070
بهزیستی روانشناختی	0/175	0/089	
تمایل به جابجایی	0/047	0/021	

بر اساس جدول 4 برای مثال ضریب تعیین (R^2) بهزیستی روانشناختی برابر با 0/175 است، لذا 17/5 درصد از تغییرات این متغیر توسط سه متغیر فرسودگی شغلی، سرزندگی و انعطاف‌پذیری تبیین میگردد. همچنین بر اساس شاخص Q^2 (0/089) مدل از قدرت پیش‌بینی کنندگی متوسطی برای پیش‌بینی متغیر بهزیستی روانشناختی برخوردار است. اندازه اثر F^2 : اندازه اثر بر جهت و شدت رابطه بین دو متغیر دلالت دارد. به اعتقاد (Cohen, 1988) اگر مقدار این شاخص به ترتیب 0/02، 0/15 و 0/35 باشد، شدت این رابطه را می‌توان ضعیف، متوسط و قوی تفسیر نمود.

جدول 5: اندازه اثر (F^2) متغیرهای مستقل پژوهش

اندازه اثر f^2	رابطه
042/0	بهزیستی روانشناختی ← انعطاف‌پذیری
122/0	بهزیستی روانشناختی ← فرسودگی شغلی
044/0	بهزیستی روانشناختی ← سرزندگی ذهنی
052/0	عملکرد شغلی ← بهزیستی روانشناختی
191/0	رضایت شغلی ← بهزیستی روانشناختی
050/0	تمایل به جابجایی ← بهزیستی روانشناختی
079/0	فرسودگی شغلی ← ابهام نقش
059/0	فرسودگی شغلی ← تعارض نقش
046/0	فرسودگی شغلی ← گرانباری نقش

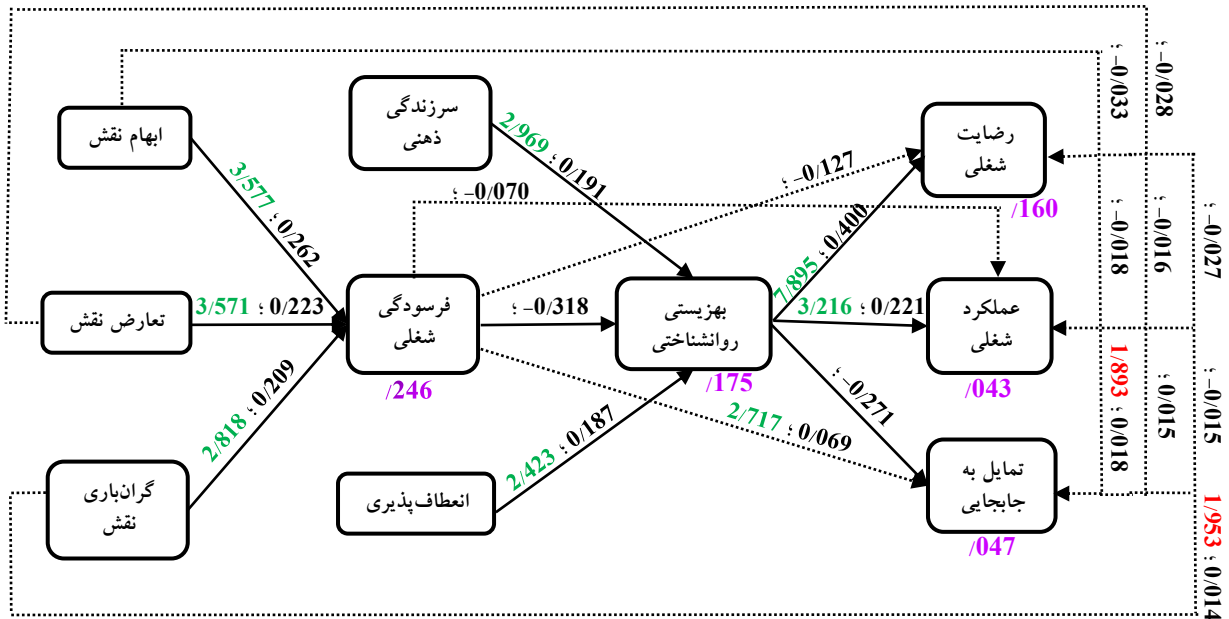
با توجه به جدول 5، روابط بین متغیرها معناداری بوده و شدت یک رابطه در سطح قوی و مابقی (هشت رابطه) نیز در سطح متوسط قرار دارد. برازش کلی مدل: در نرم‌افزار SmartPLS از شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (SRMR) برای آزمون نیکویی برازش مدل استفاده میشود. اگر مقدار این شاخص کمتر از 0/08 باشد، نشاندهنده مناسب بودن مدل است. لذا با توجه به جدول شماره (6) مقدار این شاخص

قرار می‌گیرد. اعداد مندرج در روی خطوط بیانگر ضریب مسیر و مقدار آماره t و همچنین اعداد مندرج در درون اشکال بیضی بیانگر ضریب تعیین (R^2) می‌باشد.

برابر با 0/070 است، که بیانگر مناسب بودن مدل است.

آزمون مدل و فرضیه‌های پژوهش

در این بخش نتایج آزمون مدل پژوهش مورد بحث و بررسی



شکل 2: نتایج آزمون مدل پژوهش

معناداری بر پیامدهای شغلی (رضایت شغلی، عملکرد شغلی و تمایل به جابجایی) دارد. زیرا مقدار آماره t هر سه مسیر بیشتر از 1/96 است. درنهایت، برخی از عوامل استرس‌زای شغلی (ابهام نقش، تعارض نقش و گرانباری نقش) بر برخی از پیامدهای شغلی (رضایت شغلی، عملکرد شغلی و تمایل به جابجایی) تاثیر معناداری دارند. بدین معنی که در سطح معناداری 95 درصد از 9 حالت ممکن، 4 حالت (مسیر) معنادار و 5 حالت (مسیر) معنادار نیستند. به عبارت دیگر، هر سه عامل استرس‌زای شغلی بر متغیر رضایت شغلی اثر معنادار داشته و در مقابل بر متغیر تمایل به جابجایی اثر معنادار ندارند. همچنین ابهام نقش بر متغیر عملکرد شغلی اثر معنادار داشته و در مقابل عاملهای تعارض نقش و گرانباری نقش بر عملکرد شغلی اثر معناداری ندارند. علاوه بر 21 فرضیه (رابطه) مطرح شده در این پژوهش

یادآوری: ارقام به رنگ مشکی بیانگر ضریب مسیر؛ ارقام به رنگهای سبز و قرمز بیانگر مقدار آماره t است. در سطح معناداری 95 درصد ارقام سبز رنگ بیانگر معناداری ضریب مسیر و ارقام قرمز رنگ بیانگر معنادار نبودن ضریب مسیر است. همچنین ارقام به رنگ بنفش بیانگر ضریب تعیین است. براساس نتایج مندرج در شکل 2، در سطح معناداری 95 درصد 16 مسیر معنادار و 5 مسیر معنادار نبود. بنابر یافته‌های این پژوهش عوامل استرس‌زای شغلی (ابهام نقش، تعارض نقش و گرانباری نقش) تاثیر معناداری بر فرسودگی شغلی دارند. زیرا مقدار آماره t آنها بیشتر از 1/96 است. به دلیل اینکه مقدار آماره t مسیرهای سه متغیر سرزندگی ذهنی، فرسودگی شغلی و انعطاف‌پذیری بر متغیر بهبودی روانشناختی بیشتر از 1/96 است، لذا این سه متغیر تاثیر معناداری بر متغیر بهبودی روانشناختی دارند. همچنین متغیر بهبودی روانشناختی تاثیر

میتوان براساس خروجی نرمافزار SmartPLS نتایج 9 رابطه میباشند. دیگر را نیز مورد اشاره قرار داد. این رابطه‌ها به شرح زیر

جدول 6: سایر یافته‌های پژوهش (به غیر از فرضیه‌ها)

ضریب مسیر	آماره t	رابطه		
-0/084	2/570	بهزیستی روانشناختی	←	ابهام نقش
-0/071	2/368	بهزیستی روانشناختی	←	تعارض نقش
-0/066	2/563	بهزیستی روانشناختی	←	گرانباری نقش
0/076	2/562	رضایت شغلی	←	سرزندگی ذهنی
0/042	1/878	عملکرد شغلی	←	سرزندگی ذهنی
-0/041	1/959	تمایل به جابجایی	←	سرزندگی ذهنی
0/075	2/194	رضایت شغلی	←	انعطافپذیری
0/041	1/598	عملکرد شغلی	←	انعطافپذیری
-0/041	1/707	تمایل به جابجایی	←	انعطافپذیری

فرضیه‌های برگرفته از مدل پژوهش در سطح معناداری بالا و در جهت‌های پیشینی شده تایید شده‌اند. یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه اول نشان می‌دهد هر سه عامل استرسزای شغلی (ابهام نقش، تعارض نقش و گرانباری نقش) بر فرسودگی شغلی اثر مثبت و معناداری دارند. با بررسی همزمان اثرات سه عامل استرسزای نقش بر فرسودگی شغلی ترتیب اثرگذاری این سه عامل عبارتند از ابهام نقش (0/262)، تعارض نقش (0/223) و گرانباری نقش (0/209). همچنین عوامل سه گانه استرس شغلی قادر به تبیین 0/246 از تغییرات متغیر فرسودگی شغلی هستند. این یافته‌ها با یافته‌های پژوهش‌های (Jones, Fogarty, Singh, Rhoads and et al., 2000)، (Wier, 2010 & Norman Everly, & Smith, Emerson)، (Wier, 2010 & Norman 2017)، (Cooper, Knight, Frazier and et al., 2019) و (Rebai, 2022 & Mnif) همخوانی دارد.

بنابر فرضیه‌های 2 الف، ب و ج هریک از عوامل استرسزای شغلی به تنهایی و به‌طور مستقیم اثر کم بر پیامدهای شغلی (رضایت شغلی، عملکرد شغلی و تمایل به جابجایی)

یادآوری: در سطح معناداری 95 درصد ارقام سبز رنگ بیانگر معناداری ضریب مسیر و ارقام قرمز رنگ بیانگر معنادار نبودن ضریب مسیر است.

براساس نتایج مندرج در جدول 6، عوامل استرسزای شغلی (ابهام نقش، تعارض نقش و گرانباری نقش) تاثیر معناداری بر بهزیستی روانشناختی دارند. زیرا مقدار آماره t آنها بیشتر از 1/96 است. همچنین به دلیل بزرگتر بودن آماره t از 1/96، متغیرهای سرزندگی ذهنی و انعطافپذیری تاثیر معناداری بر متغیر رضایت شغلی دارند. در مقابل متغیرهای سرزندگی ذهنی و انعطافپذیری بر متغیرهای عملکرد شغلی و تمایل به جابجایی تاثیر معناداری ندارند. زیرا مقدار آماره t آنها کمتر از 1/96 است.

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش برای آزمون فرضیه‌ها از مقادیر ضرایب مسیر و مقادیر آماره t حاصل از مدل ساختاری استفاده شده است (شکل 2). در حالت کلی با استفاده از ضرایب مسیر،

دارند. هریک از فرضیه‌های 2 الف، ب و ج شامل سه فرضیه فرعی شده، به‌طوریکه درکل این فرضیه شامل 9 فرضیه میشود. در سطح معناداری 95 درصد، از 9 فرضیه ممکن 4 فرضیه معنادار و 5 فرضیه معنادار نیست (البته در سطح معناداری 90 درصد هر 9 فرضیه معنادار هستند). براساس یافته‌های این پژوهش متغیر ابهام نقش باعث کاهش متغیرهای رضایت شغلی و عملکرد شغلی به‌ترتیب به‌میزان 3/3 درصد و 1/8 درصد میشود. همچنین متغیر تعارض نقش باعث کاهش متغیرهای رضایت شغلی و عملکرد شغلی و تعارض نقش به‌ترتیب به‌میزان 2/8 درصد و 2/7 درصد میشود. درمقابل در سطح معناداری 95 درصد متغیر گرانباری نقش بر هیچ یک از متغیرهای پیامدهای شغلی اثرگذار نیست. ضرایب مسیر هر 9 حالت کم و ناچیز است. بنابراین فرضیه 2 که به‌نوعی بیانگر میانجیگری فرسودگی شغلی بین عوامل استرسزای نقش و بهزیستی روانشناختی است را تایید میکند. این یافته با یافته‌های پژوهشهای (Wier, 2010 & Jones, Norman, Smith, Everly, 2017 & Emerson Cooper, Knight, Frazier, and et al., 2019) و (Rebai, 2022 & Mnif) همخوانی دارد.

طبق فرضیه 6 انعطاف‌پذیری بالاتر بر بهزیستی روانشناختی اثر مثبت دارد. زیرا ضریب این مسیر 0/187 و مقدار آماره t آن، 2/423 (سطح معناداری 95 درصد) بوده که موید این فرضیه است. بنابراین روحیه انعطاف‌پذیری باعث بهبود بهزیستی روانشناختی افراد میگردد. این یافته با یافته‌های پژوهش (Rebai, 2022 & Mnif) همخوانی دارد.

طبق فرضیه 7 بهزیستی روانشناختی که دربرگیرنده اثرات انباشته متغیرهای پیشایند خود (فرسودگی شغلی، سرزندگی ذهنی و انعطاف‌پذیری) می‌باشد بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی اثر مثبت و بر تمایل به جابجایی اثر منفی دارد. طبق یافته‌های این پژوهش ضریب مسیر بین بهزیستی روانشناختی با رضایت شغلی 0/400 (مقدار آماره t ، 7/895)؛ ضریب مسیر بین بهزیستی روانشناختی با عملکرد شغلی 0/221 (مقدار آماره t ، 3/216)؛ و ضریب مسیر بین بهزیستی روانشناختی با تمایل به جابجایی 0/271- (مقدار آماره t ، 3/271) میباشد. بنابراین هر سه فرضیه در سطح اطمینان 99 درصد تایید میشوند. این یافته با یافته‌های پژوهشهای (Jones, Wier, 2010 & Norman) و (Rebai, 2022 & Mnif) همخوانی دارد.

براساس سایر یافته‌ها عوامل استرسزای شغلی (ابهام، تعارض و گرانباری) بر بهزیستی روانشناختی اثر منفی دارد. بدین معنی که هریک از این عوامل باعث کاهش بهزیستی روانشناختی افراد میگردد. همچنین سرزندگی ذهنی بر پیامدهای شغلی تاثیر معناداری دارد. بدین معنی که باعث تقویت رضایت شغلی و عملکرد شغلی و باعث کاهش تمایل به جابجایی میگردد. به‌علاوه انعطاف‌پذیری بر پیامدهای شغلی تاثیر معناداری دارد. بدین معنی که باعث تقویت رضایت شغلی و عملکرد شغلی و باعث کاهش تمایل به جابجایی میگردد.

طبق فرضیه 5 سرزندگی ذهنی بر بهزیستی روانشناختی دارند. هریک از فرضیه‌های 2 الف، ب و ج شامل سه فرضیه فرعی شده، به‌طوریکه درکل این فرضیه شامل 9 فرضیه میشود. در سطح معناداری 95 درصد، از 9 فرضیه ممکن 4 فرضیه معنادار و 5 فرضیه معنادار نیست (البته در سطح معناداری 90 درصد هر 9 فرضیه معنادار هستند). براساس یافته‌های این پژوهش متغیر ابهام نقش باعث کاهش متغیرهای رضایت شغلی و عملکرد شغلی به‌ترتیب به‌میزان 3/3 درصد و 1/8 درصد میشود. همچنین متغیر تعارض نقش باعث کاهش متغیرهای رضایت شغلی و عملکرد شغلی و تعارض نقش به‌ترتیب به‌میزان 2/8 درصد و 2/7 درصد میشود. درمقابل در سطح معناداری 95 درصد متغیر گرانباری نقش بر هیچ یک از متغیرهای پیامدهای شغلی اثرگذار نیست. ضرایب مسیر هر 9 حالت کم و ناچیز است. بنابراین فرضیه 2 که به‌نوعی بیانگر میانجیگری فرسودگی شغلی بین عوامل استرسزای نقش و بهزیستی روانشناختی است را تایید میکند. این یافته با یافته‌های پژوهشهای (Wier, 2010 & Jones, Norman, Smith, Everly, 2017 & Emerson Cooper, Knight, Frazier, and et al., 2019) و (Rebai, 2022 & Mnif) همخوانی دارد.

طبق فرضیه 3 فرسودگی شغلی بالاتر، که بیانگر اثر انباشته متغیرهای پیشایند خود (عوامل استرسزای شغلی) است، بر بهزیستی روانشناختی اثر منفی دارد. بنابر نتایج به‌دست آمده ضریب این مسیر 0/318- و مقدار آماره t آن، 4/848 (سطح معناداری 99 درصد) بوده که موید این فرضیه است. همچنین طبق فرضیه 4 فرسودگی شغلی بالاتر به‌طور مستقیم و بدون واسطه بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی اثر منفی (فرضیه‌های الف و ب) و بر تمایل به جابجایی اثر مثبت (فرضیه ج) دارد. طبق یافته‌های این پژوهش ضریب مسیر بین فرسودگی شغلی با رضایت شغلی 0/127- (مقدار آماره t ، 4/104)؛ ضریب مسیر بین فرسودگی شغلی با عملکرد شغلی 0/070- (مقدار آماره t ، 2/833)؛ و ضریب مسیر بین فرسودگی شغلی با تمایل به جابجایی 0/069 (مقدار آماره t ، 2/717) می‌باشد. بنابراین هر سه فرضیه تایید می‌شوند (سطح معناداری 99 درصد). این یافته با یافته‌های پژوهشهای (Wier, & Jones, Norman) و (Rebai, 2022 & Mnif) همخوانی دارد.

طبق فرضیه 5 سرزندگی ذهنی بر بهزیستی روانشناختی

کاری اختیاری نباشد، اما تا حد زیادی بهرهمندی از ویژگیهای مثبت شخصیتی میتواند اختیاری باشد. بنابراین به واسطه فشار کاری بالا در حرفه حسابرسی، لذا ضرورت دارد حسابربان برای حداقلسازی اثرات استرس و فرسودگی شغلی بر ویژگیهای مثبت شخصیتی همچون سرزندگی و انعطافپذیری تمرکز ویژه نمایند.

همچنین این پژوهش دارای کاربردهای عملی نیز میباشد. به اعتقاد (Fogarty, Singh, Rhoads and et al., 2000) پیشنهاد درک فرسودگی شغلی، انجام کاری در خصوص آن است. مدیریت دقیق عوامل استرسزا با هدف مثبت کردن اثرات آنها میتواند از جمله این راهکارها باشد. مورد دیگر این است که سرزندگی و انعطافپذیری میتوانند باعث کاهش استرس شغلی شوند. بهرحال سازمانها برای حداقلسازی هزینههای پرسنلی مبادیست به نشاط، رفاه و آرامش کارکنان توجه لازم را داشته باشند.

این پژوهش به طرق زیر میتواند باعث تقویت ادبیات پژوهش گردد. (1) یافته‌ها نشان میدهد عوامل استرسزای شغلی با میانجیگری فرسودگی شغلی و سپس اثرات آن بر بهزیستی روانشناختی بر پیامدهای شغلی تأثیر معناداری دارد (تأثیر منفی بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی و تأثیر مثبت بر تمایل به جابجایی). (2) نتایج پژوهش نشان میدهد متغیرهای سرزندگی و انعطافپذیری میتوانند اثرات منفی عوامل استرسزای شغلی و فرسودگی شغلی را از طریق اثرگذاری بر بهزیستی روانشناختی کاهش دهند. بااین حال نتایج این پژوهش حوزه‌های تحقیقی دیگری را همچون سایر اثرات زیانبار عوامل استرسزای شغلی (مانند نارضایتی شغلی، بیاعتمادی، اضطراب، تنش، جابجایی زیاد و غیبت فزاینده) و همچنین اثرات سبک زندگی پیشنهاد میکند، که میتواند مثرثمر باشد. با این وجود میتوان در مطالعه اثرات مذکور به مواردی همچون جایگاه شغلی حسابرس، حوزه عملکردی و جنسیت حسابرس توجه نمود. (3) از آنجائیکه یکی از دغدغه‌های جدی موسسات حسابرسی حفظ کارکنان کارآمد میباشد، لذا انجام یک مطالعه طولی با لحاظ نمودن روشهای مختلف مورد استفاده توسط موسسات حسابرسی میتواند مفید باشد. بنابراین مدنظر قرار دادن توانمندیهای افراد در هنگام

هدف این پژوهش بررسی اثرات متغیرهای سرزندگی ذهنی و انعطافپذیری به‌عنوان شاخصهای مقابله با پیامدهای شغلی ناشی از عوامل استرسزای شغلی است. پژوهش حاضر از طریق ارائه مکانیزمهای مقابله‌ای موثر برای کاهش استرس و پیامدهای منفی آن و همچنین ارائه مدلی از بابت اثرات سرزندگی و انعطافپذیری در حرفه حسابرسی، میتواند باعث تقویت ادبیات پژوهش گردد. مدل ترکیبی این پژوهش با استفاده از ادبیات مدیریت و روانشناسی و همچنین با تأکید بر متغیرهای سرزندگی ذهنی و انعطافپذیری به‌عنوان مکانیزمهای مقابله‌ای، تلاش نموده است تا بتواند باعث بهبود شرایط محیط کاری هم برای کارکنان و هم برای سازمان گردند.

یافته‌های این پژوهش ضمن ارائه برازش قابل قبولی از مدل مفهومی پژوهش، بیانگر تایید فرضیه‌های پژوهش نیز میباشد. بدین معنیکه مدل برآورد شده نشان میدهد عوامل استرسزای شغلی از طریق فرسودگی شغلی و سپس بهزیستی روانشناختی بر پیامدهای شغلی (رضایت و عملکرد شغلی اثر مثبت و تمایل به جابجایی اثر منفی) اثرگذار هستند. با این حال سرزندگی ذهنی و انعطافپذیری باعث کاهش اثرات منفی عوامل استرسزای شغلی و فرسودگی شغلی میشوند. سرزندگی و انعطافپذیری از جمله ویژگیهای مثبت شخصیتی بوده و لذا میتوانند به‌عنوان یک مکانیزم موثر باعث کاهش اثرات منفی عوامل استرسزا و فرسودگی شغلی بر پیامدهای شغلی (از طریق بهزیستی روانشناختی) گردند. به‌علاوه موسسات حسابرسی میتوانند از طریق ایجاد نشاط و شور در کارکنان و همچنین ارائه فرصتهای انعطافپذیری (از طریق کاهش استرس) باعث بهبود محیط کاری گردند.

این پژوهش از طریق به‌کارگیری یک مدل جامع تلاش نموده است تا روابط متقابل بین استرس شغلی، فرسودگی شغلی، بهزیستی روانشناختی و پیامدهای شغلی را مورد مطالعه و بررسی قرار دهد. همچنین این پژوهش بیانگر اثرات متغیرهایی همچون سرزندگی و انعطافپذیری را به‌عنوان یک مکانیزم مقابله‌ای با استرس و فرسودگی شغلی در محیط کار میباشد. با توجه به فشار کاری فزاینده حرفه حسابرسی، حسابربان باید از مزایای ویژگیهایی همچون سرزندگی و انعطافپذیری آگاه باشند. هرچند ممکن است شرایط محیط

- organizationally valued states: Higher order needs as a moderator. *Journal of applied psychology*, 61(1): 41-47.
- Carpenter, C. G., & Hock, C. A. (2008). The 150-hour requirement's effect on the CPA exam. *The CPA Journal*, 78(6), 62-64.
- Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36: 459-484.
- Choo, F. (1986). Job stress, job-performance, and auditor personality-characteristics. *Auditing-a journal of practice & theory*, 5(2), 17-34.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Cooper, M. L., Knight, M. E., Frazier, M. L., & Law, D. W. (2019). Conflict management style and exhaustion in public accounting. *Managerial Auditing Journal*, 34(2): 118-141
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of management review*, 18(4): 621-656.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of management*, 25(3): 357-384.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1): 71-75.
- Elavsky, S., McAuley, E., Motl, R. W., Konopack, J. F., Marquez, D. X., Hu, L., ... & Diener, E. (2005). Physical activity enhances long-term quality of life in older adults: efficacy, esteem, and affective influences. *Annals of behavioral medicine*, 30(2): 138-145.
- Emadi, S.A., & Hosseini, S.H. (2019). An analysis of relation between auditor's behavioral resilience and audit quality within the role stress paradigm. *Iranian Journal of Accounting Knowledge & Management Auditing*, 8 (31), 231-244. [Persian]
- Fan, X., Jiang, X., Deng, N., Dong, X., & Lin, Y. (2021). Does role conflict influence discontinuous usage intentions? Privacy concerns, social media استخدام میتواند به موسسات حسابرسی در کاهش مشکلات مرتبط با حفظ و نگهداری کارکنان در بلندمدت کمک نماید.
- برخی از محدودیتهای این پژوهش عبارتند از: (1) داده‌های مورد نیاز از طریق پرسشنامه و آنهم در یک مقطع زمانی خاص جمع‌آوری شده است، لذا استنباط روابط علت و معلولی متغیرها با سختی‌هایی همراه بوده است. (2) در این پژوهش عوامل استرس‌زای نقش، سرزندگی و انعطاف‌پذیری به‌عنوان متغیرهای برونزا لحاظ شده‌اند. به‌رحال این متغیرها نیز میتوانند خود متاثر از متغیرهای دیگر باشند. برای مثال حسابرسان در فصل شلوغ کاری با فشار کاری مضاعفی مواجه بوده که این امر احتمالاً به‌طور همزمان باعث گرانباری نقش، تعارض و حتی خستگی مفرط میگردد. (3) معمولاً حسابرسان تازه‌کار در اوایل استخدامشان اقدام به تعریف و تمجید از کار و موسسه محل فعالیت خود مینمایند؛ اما ممکن است با گذشت زمان نگرششان نسبت به این موارد تغییر کند. از طرفی حسابرسان تازه‌کار پس از مدتی فعالیت (برای مثال یکسال) دچار استرس شغلی میشوند. همچنین رضایت شغلی و عملکرد شغلی ممکن است با ارتقاء شغلی بهبود یابد. بنابراین برای درک هرچه بهتر این قبیل موضوعات انجام مطالعات طولی ضرورت مییابد. (4) باتوجه به اینکه جامعه آماری این پژوهش محدود به حرفه حسابرسی است، لذا نتایج حاصله عمدتاً قابل تعمیم به حرفه‌های حسابرسی و حسابداری است.

منابع

- Amiruddin, A. (2019). Mediating effect of work stress on the influence of time pressure, work-family conflict and role ambiguity on audit quality reduction behavior. *International Journal of Law and Management* 434-454 :2)61 ,
- Anderson, C. J. (2010). Central limit theorem. The Corsini encyclopedia of psychology, 1-2.
- Baltes, B. B., Briggs, T. E., Huff, J. W., Wright, J. A., & Neuman, G. A. (1999). Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria. *Journal of applied psychology*, 84(4): 496-513.
- Beehr, T. A., Walsh, J. T., & Taber, T. D. (1976). Relationships of stress to individually and

- Clinical psychology review*, 30(7): 865-878.
- Lee, J. (2007). Accounting assessment: Issues include qualified workers and industry regulation. *Orange County Business Journal*, 30: 30-33.
- Marvian Hosseini, Z., & Lariye Dashte Bayaz, M. (2015). Investigating the role of occupational burnout on the relationship between stress and job performance of auditors. *Journal of Health Accounting*, 4(1), 57-80. [Persian]
- Maslach, C. (1982). Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. *Job stress and burnout*, 29-40.
- Mañas, M. A., Díaz-Fúnez, P., Pecino, V., López-Liria, R., Padilla, D., & Aguilar-Parra, J. M. (2018). Consequences of team job demands: Role ambiguity climate, affective engagement, and extra-role performance. *Frontiers in psychology*, 8: 2292.
- McNichols, C. W., Stahl, M. J., & Manley, T. R. (1978). A validation of Hoppock's job satisfaction measure. *Academy of Management journal*, 21(4): 737-742.
- Mnif, Y., & Rebai, E. (2022). Flexibility and job stress in the accounting profession. *Accounting Research Journal*, 35(2): 261-275.
- PricewaterhouseCoopers (PwC). (2004). The Value of the PwC Professional Experience: What Employees Gain by Staying Longer at the Firm, and Why They Leave.
- Rajizadeh, S., & Zanghiabadi, H. (2015). Job burnout and demographic factors that influence it among accountants who are working in public companies. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*, 7(24), 73-92. [Persian]
- Rizzo, J.R., House, R.J. and Lirtzman, S.I. (1970). Role conflict and role ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163.
- Rothausen, T. J. (1994). Job satisfaction and the parent worker: The role of flexibility and rewards. *Journal of vocational behavior*, 44(3): 317-336.
- Ryan, R. M., & Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of personality*, 65(3): 529-565.
- fatigue and self-esteem. *Information Technology & People*, 34(3): 1152-1174.
- Figler, H. R. (1980). Managing stress. *Management Accounting*, 62(2): 22-28.
- Fisher, R. T. (2001). Role stress, the type A behavior pattern, and external auditor job satisfaction and performance. *Behavioral research in accounting*, 13(1): 143-170.
- Fogarty, T. J., Singh, J., Rhoads, G. K., & Moore, R. K. (2000). Antecedents and consequences of burnout in accounting: Beyond the role stress model. *Behavioral Research in accounting*, 12: 31-68.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). *Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics*.
- FroghiZadeh, R., & BazazZadeh, H.R. (2019). The delay of auditors' work stress on audit quality. *Journal of Auditing Knowledge*, 19(74), 151-174. [Persian]
- Goldsby, M. G., Kuratko, D. F., & Bishop, J. W. (2005). Entrepreneurship and fitness: An examination of rigorous exercise and goal attainment among small business owners. *Journal of Small Business Management*, 43(1): 78-92.
- HaghBin, P., Azadi, K., PourAli, M.R., SamadiSerkani, M. (2022). The effect of social identity and flexibility on audit quality with emphasis on the stress role. *The Financial accounting and Auditing Researches*, 14(1), 191-222. [Persian]
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *In book: Advances in International Marketing*, 277-319.
- Jones, A., & Guthrie, C. P. (2016). The new normal? Enhanced psychological well-being from public accounting: Mitigating conflict with flexibility and role clarity. *In Advances in Accounting Behavioral Research*, 19: 33-68.
- Jones III, A., Norman, C. S., & Wier, B. (2010). Healthy lifestyle as a coping mechanism for role stress in public accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 22(1): 21-41.
- Kashdan, T. B., & Rottenberg, J. (2010). Psychological flexibility as a fundamental aspect of health.

- employee behaviours? *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 8(1): 59079.
- Viator, R. E. (2001). The association of formal and informal public accounting mentoring with role stress and related job outcomes. *Accounting, Organizations and Society*, 26(1): 73-93.
- Williams, E. S., Konrad, T. R., Scheckler, W. E., Pathman, D. E., Linzer, M., McMurray, J. E., ... & Schwartz, M. (2001). Understanding physicians: intentions to withdraw from practice: the role of job satisfaction, job stress, mental and physical health. *Health Care Management Review*, 26(1): 7-19.
- Sarraf, M., & Sarraf, F. (2020). The impact of job stress and resilience of auditors on audit quality. *Iranian Journal of Accounting Knowledge & Management Auditing*, 9 (33), 260-267. [Persian]
- Smith, K. J., Emerson, D. J., & Everly, G. S. (2017). Stress arousal and burnout as mediators of role stress in public accounting. *In Advances in Accounting Behavioral Research*, 20: 79-116.
- Tang, W. G., & Vandenberghe, C. (2021). Role overload and work performance: the role of psychological strain and leader-member exchange. *Frontiers in Psychology*, 12: 691207.
- Turek, D. (2020). When does job burnout not hurt