



طراحی مدل ساختاری رابطه خودکارآمدی با عملکرد شغلی از طریق نقش میانجی سلامت روان و سرسختی ذهنی حسابداران

سمیرا کمالی

دانشجوی دکترا، گروه حسابداری، واحد بین المللی خرمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، خرمشهر، ایران

رسول کرمی^۱

استادیار، گروه حسابداری، واحد آبادان، دانشگاه آزاد اسلامی، آبادان، ایران

خاطره کارگروپور

استادیار، گروه حسابداری، واحد آبادان، دانشگاه آزاد اسلامی، آبادان، ایران

(تاریخ دریافت: ۲۶ خرداد ۱۴۰۲؛ تاریخ پذیرش: ۷ شهریور ۱۴۰۲)

اثرگذاری خصوصیات و ویژگی‌های اخلاقی و رفتاری حسابداران بر تصمیم‌گیری‌ها، باعث شکل‌گیری پژوهش‌هایی در حوزه حسابداری رفتاری شده است. هدف از انجام این پژوهش بررسی و طراحی مدل ساختاری رابطه خودکارآمدی و عملکرد شغلی با نقش میانجیگری سلامت روان و سرسختی ذهنی حسابداران است. پژوهش حاضر از لحاظ فرایند اجرا کمی، از لحاظ نتیجه کاربردی و در حوزه پژوهش‌های اثباتی قرار می‌گیرد. همچنین پژوهش از حیث هدف توصیفی-پیمایشی و از منظر جمع‌آوری داده‌ها میدانی است. برای سنجش و اندازه‌گیری متغیرهای خودکارآمدی، عملکرد شغلی، سلامت روان و سرسختی ذهنی حسابداران به ترتیب از پرسشنامه‌های استاندارد شُر و همکاران، هرسی و گلداسمیت، سلامت عمومی روان گلدبرگ و سرسختی کوباسا و همکاران استفاده شد. روایی و پایایی این پرسشنامه‌ها از طریق روایی صوری و آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و اشتراکی تأیید شد. جامعه آماری شامل ۳۵۰ حسابدار است که مطابق جدول کرجسی - مورگان تعداد ۲۰۰ نفر از آنها به عنوان نمونه آماری انتخاب و در پژوهش مشارکت داشته‌اند. نتایج نشان داد که مدل پیشنهادی پژوهش، مورد تأیید قرار گرفته و خودکارآمدی به سرسختی ذهنی و سلامت روان منجر شده و بر عملکرد شغلی تأثیر دارد و متغیرهای سلامت روان و سرسختی ذهنی در رابطه بین خودکارآمدی و عملکرد شغلی نقش میانجی ایفا می‌کند. یافته‌های این پژوهش نشان داد از آنجایی که حرفه حسابداری در ردیف مشاغل با فشار روانی بالا است توجه به متغیرهای روان‌شناختی خودکارآمدی، سلامت روان و سرسختی ذهنی حسابداران می‌تواند در پیش‌بینی مدیران و مراجع تخصصی و حرفه‌ای برای ارزیابی عملکرد و تربیت حسابداران حرفه‌ای موثر واقع گردد.

واژه‌های کلیدی: خودکارآمدی، عملکرد شغلی، سلامت روانی، سرسختی ذهنی.

^۱ rasoul.karami@iau.ac.ir

مقدمه

در شرایط جوامع مدرن و بحران‌های اقتصادی برای اتخاذ تصمیم‌های مدیریتی بهینه و دستیابی به توسعه پایدار، حسابداران باید از شایستگی‌های حرفه‌ای و روان‌شناختی کافی برخوردار باشند [۲۲]. از طرفی حسابداران با طیف وسیعی از نیازها و انتظارات روبرو هستند که برآورده کردن این انتظارات در محیط کار، موجب ایجاد فشار و استرس فراوان بر آنها می‌گردد. این وضعیت‌های احساسی و روانی حسابداران در ارائه گزارش‌های مالی با کیفیت و عملکرد آنها، موثر است [۷]. از آنجایی که حرفه حسابداری در ردیف مشاغل با فشار روانی بالا قرار دارد [۲۵]، بررسی عملکرد شغلی حسابداران به علت تأثیری که بر کیفیت صورت‌های مالی به عنوان محصول نهایی سیستم حسابداری می‌گذارد، اهمیت بسزایی دارد. براساس تئوری تقاضای شغل-منابع^۱، دو دیدگاه وجود دارد که بر فشار کاری و عملکرد شغلی فرد تأثیر می‌گذارد. در دیدگاه اول تقاضاهای شغلی مانند انجام کارهای فوری و ناگهانی، حجم کار زیاد، محیط کاری پر تنش و ابهام در نقش محول شده به فرد، موجب ایجاد خستگی و مشکلات روانی و در دیدگاه دوم منابع شغلی مانند عوامل فیزیکی، اجتماعی یا سازمانی به طور بالقوه می‌تواند در کارکنان ایجاد انگیزه کند تا به نتایج مثبتی مانند افزایش عملکرد منجر شود [۳۵]. بنابراین عملکرد شغلی متأثر از عوامل روانی، انگیزشی و توانایی‌های فردی است که می‌تواند بر سلامت ذهنی و فیزیکی، کیفیت کاری و حتی عملکرد سازمانی تأثیرگذار باشد.

روان‌شناسان، عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازها در عملکرد افراد و در نهایت، رشد و توسعه اقتصادی تأثیر دارند [۲]. یکی از موارد مهمی که بر توانایی و رفتار انسان‌ها تأثیرگذار است، باورهای فردی است. در روان‌شناسی به باور افراد در خصوص توانایی‌هایشان خودکارآمدی^۲ گفته می‌شود. این متغیر بر اساس نظریه شناختی-اجتماعی بندورا بنیان‌گذاری شده است. وی توضیح می‌دهد که سطح عملکرد فردی ممکن است تا حدودی ناشی از تفاوت در خودکارآمدی باشد. بدین‌گونه که رفتارهای اشخاص به این بستگی دارد که فرد باور داشته باشد که می‌تواند کار خاصی را با موفقیت به انجام برساند. مطابق پژوهش‌های (نیادو^۳ و همکاران، ۲۰۲۱؛ گوارتیونخان^۴ و همکاران، ۲۰۲۱) خودکارآمدی به عنوان یک ساختار روان‌شناختی و انگیزه درونی بر عملکرد حسابداران تأثیرگذار است. به علاوه، یکی دیگر از عواملی که می‌تواند بر عملکرد شغلی تأثیرگذار باشد، سلامت روانی فرد است که معمولاً بعد جسمانی آن بیشتر از بعد روانی مد نظر قرار می‌گیرد [۱۷]. سلامت روانی یکی از مهم‌ترین ابعاد سلامت عمومی است که نقش تعیین‌کننده‌ای در حیات فردی و اجتماعی افراد دارد و باعث می‌شود فرد استعدادها و توانمندی‌های خود را توسعه دهد. طبق تعریف سازمان بهداشت جهانی^۵، چگونگی

¹ Job Demand-Resources

² Self-efficacy

³ Naidoo

⁴ Quratulain Khan

⁵ World Health Organization

سازگاری فرد با محیط از عوامل مهم سلامت روان بوده و فرد باید بتواند بین آنچه که انجام می‌دهد یا تمایل به انجام آن دارد، و آنچه محیط از وی انتظار دارد، تعادل ایجاد کند [۵]. در حسابداری نیز، بررسی عوامل مختلفی از جمله میزان سلامت و ویژگی‌های روانی در پایبندی فکری و عملی اعضای حرفه حسابداری به علت تأثیری که بر گزارشگری مالی، کیفیت صورت‌های مالی و عملکرد شغلی فرد می‌گذارد، بسیار حائز اهمیت است [۷].

درنهایت، سرسختی ذهنی^۱ عامل دیگری است که می‌تواند بر عملکرد شغلی حسابداران موثر واقع شود. در حوزه روان‌شناسی تلاش مستمر برای رسیدن به موفقیت را سرسختی ذهنی تعریف می‌کنند. افراد دارای سرسختی ذهنی، تجارب منفی مانند استرس و اضطراب را در ذهن کنترل می‌کنند و توان غلبه بر آن را در خود احساس می‌کنند و باور دارند که توانایی مقابله با تجارب منفی و کنترل آنها را دارند و برای رسیدن به اهداف خود تعهد کافی دارند [۳۵]. بررسی‌های متعدد کوباسا این باور را ایجاد کرد که داشتن تعهد^۲، کنترل^۳ و مبارزه‌جویی^۴ (استقبال از چالش‌های زندگی) می‌تواند سدی در مقابل استرس ایجاد کند و افرادی که سرسخت و خودشکوفه هستند با احتمال بیشتری مخاطرات را حساب شده می‌پذیرند و با مسائل برخورد می‌کنند [۳۱]. بنابراین سرسختی ذهنی در شرایط حرفه حسابداری که پر از استرس و فشار کاری است می‌تواند بر عملکرد شغلی مؤثر باشد. بنابراین در این پژوهش: الف) متفاوت بودن ماهیت شغلی حسابداران به عنوان تهیه کننده اطلاعات و حسابرسان به عنوان رسیدگی کننده و تأیید کننده اطلاعات را یادآوری می‌کند. ب) متغیرهای روان‌شناختی خودکارآمدی، سلامت روان و سرسختی ذهنی در یک مدل و به صورت کلی مورد بررسی و آزمون قرار می‌گیرند. ج) از آنجایی که سرسختی ذهنی می‌تواند یکی از مؤلفه‌های اصلی موفقیت و حرفه‌ای شدن حسابداران باشد، در کنار سلامت روان می‌تواند افق‌های جدیدی را در پژوهش‌های حوزه حسابداری نمایان کند. بدین ترتیب، پژوهش حاضر برای پر کردن شکاف‌های علمی مذکور انجام شد. نتایج حاصل از این پژوهش نیز می‌تواند علاوه بر کمک در جهت بسط مبانی نظری در حوزه عملکرد شغلی حسابداران، خلأهای علمی موجود برای متصدیان، تربیت‌کنندگان و توانمندسازی حسابداران را بهبود و در تدوین برنامه‌های نگاه‌داشت بهینه نیروی انسانی به مراجع تخصصی مانند انجمن حسابداران خیره، انجمن حسابداری مدیریت و انجمن روان‌شناسی ایران مورد استفاده و بهره‌برداری قرار گیرد. با توجه به آنچه ذکر شد و در تحقیقات تجربی عنوان شده است عوامل روانشناختی بر عملکرد شغلی حسابداران تأثیر گذار است و بررسی رابطه ساختاری خودکارآمدی و عملکرد شغلی با نقش میانجی سلامت روانی و سرسختی ذهنی حسابداران به عنوان هدف این پژوهش مطرح شده است.

^۱ Mental Toughness

^۲ Commitment

^۳ Control

^۴ Challenge

مبانی نظری، پیشینه پژوهش و توسعه فرضیه‌ها

سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف خود تحت تأثیر رفتار سازمانی منابع انسانی خود قرار می‌گیرند [۳۲]. یکی از فعالیت‌هایی که در رفتار سازمان‌ها نقش با اهمیتی ایفا می‌کند، عملکرد منابع انسانی است [۲۸]. منابع انسانی به عنوان با ارزش‌ترین منبع در موفقیت سازمان نقش بسزایی دارند؛ زیرا آنها قابلیت تغییر در عملکرد خود را دارند [۱۱]. بررسی‌های انجام شده درباره توسعه پایدار سازمان‌ها نشان از سهم بالای حسابداران در سطوح تصمیم‌گیری، فعالیت‌های کسب و کار و نیز ارتباط موثر با سهامداران دارد [۱]. بنابراین حسابداران همواره در جریان‌سازی تصمیم‌های مالی مدیران شرکت‌ها با طیف وسیعی از انتظارات روبرو هستند که برآورده کردن این انتظارات باعث ایجاد فشارهای روحی می‌گردد [۱۳]. عملکرد شغلی یک سازه چند بعدی است که بیانگر چگونگی عملکرد کارکنان در شغل، میزان ابتکار عمل و تدابیر حل مسائل آنها و روش‌های استفاده از منابع موجود خود تعریف شده است [۱۲]. هرسی و گلداسمیت عملکرد شغلی را شامل هفت بعد: وضوح، توانایی، حمایت، انگیزه، ارزیابی، اعتبار و محیط می‌دانند. پژوهشگران عملکرد شغلی را تابعی از عوامل متفاوت شخصیتی، رفتاری و فرایندی می‌دانند و روان‌شناسان آن را محصول رفتارهای انسانی دانسته و معتقدند انگیزه و نیاز بر عملکرد فرد و توسعه اقتصادی موثر است [۴]. [۲۳]. درک عواملی که بر موفقیت و عملکرد حسابداران تأثیر می‌گذارد، امروزه برای نهادهای حرفه‌ای ارزش زیادی پیدا کرده است. بندورا بیان می‌کند که خودباوری از کارآمدی می‌تواند عملکرد را از طریق تأثیراتشان بر فرآیندهای مداخله‌گر شناختی، عاطفی یا انگیزشی، افزایش یا مختل کند. باورهای خودکارآمدی به فرد امنیت و غرور می‌بخشد و مسیر فعالیت و جریان عملکرد وی را مشخص و سازمان‌دهی می‌کند. افراد با عقاید خودکارآمدی بالاتر، اهداف بالاتری را انتخاب می‌کنند و اهداف بالاتر، رابطه‌ی مثبتی با عملکرد دارد [۲]. شرر و همکاران (۱۹۸۲) سه عامل ۱- گرایش به آغازگری رفتار برای شروع یک فعالیت، ۲- تمایل به ادامه کوشش و تلاش برای انجام بهینه امور و ۳- پافشاری در تکلیف در صورت ناکامی را برای خودکارآمدی شناسایی کرده‌اند. باورهای خودکارآمدی در زمینه حسابداری کمتر مورد واکاوی قرار گرفته است [۲۱]. نیادو و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهش خود بیان داشته‌اند خودکارآمدی می‌تواند تأثیر مثبتی بر عملکرد حسابداران داشته باشد. همچنین گزاید^۱ (۲۰۲۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسید وجود خودکارآمدی باعث افزایش اعتماد به نفس حسابداران و افزایش عملکرد آنها می‌گردد. بنابراین مطابق مبانی نظری و پژوهش‌های اخیر انتظار می‌رود خودکارآمدی تأثیر مثبتی بر عملکرد حسابداران ایجاد کند. بر همین اساس فرضیه اول پژوهش به این صورت تدوین می‌گردد:

فرضیه اول: خودکارآمدی بر عملکرد شغلی حسابداران تأثیر دارد.

اخیراً اهمیت سرسختی ذهنی در مدیریت عوامل روانی مرتبط با استرس روانی و چالش‌های کاری اعضای سازمان‌ها مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. بیک^۲ و همکاران (۲۰۱۷) سرسختی ذهنی را

^۱ Guzide

^۲ Beck

به عنوان صفتی تعریف کرده‌اند که فرد با تمایل بالاتر برای رسیدن به اهداف کاری خود، قوی‌تر می‌شود. سرسختی ذهنی به عنوان یک منبع روان‌شناختی مهم برای غلبه بر شرایط چالش برانگیز و دشوار شناخته شده است [۳۶]. افراد دارای سرسختی ذهنی بالا از آن به عنوان منبعی برای پاسخ به استرس در مقابله با چالش‌ها یا تقاضاهای شغلی جدید استفاده می‌کنند [۲۶]. افراد با سطوح بالاتر خودکارآمدی و حل بهتر و کارآمدتر مسائل از لحاظ نظری از سطح بالای سرسختی ذهنی برخوردارند [۳۴]. بریک^۱ و همکاران (۲۰۲۰) بیان می‌کنند، افراد با سطح بالای خودکارآمدی دارای سرسختی ذهنی بالایی هستند. با توجه به مبانی نظری می‌توان فرضیه دوم را به شکل زیر تدوین کرد.

فرضیه دوم: خودکارآمدی بر سرسختی ذهنی حسابداران تأثیر دارد.

سرسختی ذهنی یک ویژگی شخصیتی است که بر رفتار فرد در استرس، فشار، فرصت‌ها و چالش‌ها تأثیر می‌گذارد و مشخص شده است که عملکرد کاری کارکنان را بهبود می‌بخشد [۲۷]. سرسختی ذهنی به یک مفهوم اساسی برای اندازه‌گیری حوزه‌های مرتبط با عملکرد شغلی تبدیل شده است [۲۶]. پژوهش‌های (کوان و روی^۲، ۲۰۰۷؛ آلوارز^۳ و همکاران، ۲۰۱۸) نشان می‌دهد افراد با سرسختی ذهنی بالا، به ویژه با جهت‌گیری وظیفه-هدف، عملکرد بهتری را تجربه می‌کنند. سرسختی ذهنی بالا افراد را قادر می‌سازد تا به حالت ذهنی دست پیدا کنند و به طور کامل درگیر شغل خود شده و عملکرد آنها را افزایش دهد [۲۹]. تعدد قوانین مالیاتی، تغییرات استانداردهای حسابداری و برآورده کردن انتظارات مدیران از جمله چالش‌هایی است که برای حسابداران استرس زیادی ایجاد می‌کند و فقط حسابدارانی که دارای ذهنیتی سرسخت هستند می‌توانند با این چالش‌ها روبرو شوند. گوجیاردی و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهش خود بیان داشته‌اند سرسختی ذهنی به عنوان منبعی برای پاسخ به استرس ناشی از کار، چالش‌های جدید یا خواسته‌های شغلی برای کارکنان است که در نهایت عملکرد آنها را بهینه خواهد کرد. حسابداران می‌توانند برای تقویت سرسختی ذهنی، ذهنیتی مثبت را پیش بگیرند و روی دلایل کاری که می‌خواهند انجام دهند، تمرکز کنند [۳۱]. بنابراین به نظر می‌رسد سرسختی ذهنی، موجب بهبود رابطه خودکارآمدی و عملکرد شغلی می‌شود. بر همین اساس فرض پژوهشی سوم به این صورت تدوین می‌شود:

فرضیه سوم: سرسختی ذهنی بر عملکرد شغلی حسابداران تأثیر دارد.

خودکارآمدی به باور افراد اشاره دارد که می‌تواند کار خود را با موفقیت انجام داده و مشکلات را حل کنند [۲۰] و به عنوان یک پیش‌بینی کننده قوی سلامت روان عمل می‌کند [۳۷]. باورهای خودکارآمدی از عواملی است که می‌تواند بر سلامت افراد تأثیر مثبت و منفی داشته باشد [۱۵]. افراد دارای خودکارآمدی بالا در شرایط عوامل استرس‌زا به وسیله ارزیابی شناخت خود، می‌تواند سبک مقابله‌ای مثبت‌تری اتخاذ نمایند و از این طریق افسردگی آنها کمتر و سلامت روان آنها بیشتر می‌گردد [۲۴]. نیاز به توجه و دقت فراوان به اعداد و ارقام پولی و مالی، حجم بالای کار و روش‌های جدید محاسبات مالی، میزان استرس

1 - Brace

2 - Kuan and Roy

3 - Alvarez

حسابداران را چند برابر می‌کند و این استرس شغلی به طور منفی در انجام وظایف شغلی و نیز شرایط جسمی حسابداران موثر و سلامت روان آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد [۱۰]. در حرفه حسابداری برای ارائه خدمات حرفه‌ای، حسابداران ضمن برخورداری از دانش و مهارت لازم، باید در کمال سلامت جسمانی و روانی و سرشار از اشتیاق شغلی، نقش آفرینی کنند [۸]. حاجی باقر نجار و همکاران (۱۴۰۱)، محمدزاده تبریزی و همکاران (۱۴۰۱) به این نتیجه می‌رسند که فرد دارای خودکارآمدی بالا، توانایی تغییر حالات منفی روانی خود را دارد؛ به عبارتی، باورهای خودکارآمدی قوی، باعث آرامش می‌گردند و می‌توانند پیش‌بینی‌کننده خوبی برای سلامت روان باشند. اسدی و آقایی (۱۴۰۱) بر ارتباط بین خودکارآمدی و سلامت روان و روش‌های بهبود خودکارآمدی و افزایش سلامت روان تاکید داشته‌اند. بر این اساس انتظار داریم بین خودکارآمدی و سلامت روان ارتباط مثبت و معناداری باشد. بر همین اساس فرضیه چهارم پژوهش به این صورت تدوین می‌شود:

فرضیه چهارم: خودکارآمدی بر سلامت روان حسابداران تأثیر دارد.

در سال‌های اخیر توجه به سلامت روانی کارکنان به دلیل تأثیری که بر عملکرد کارکنان دارد، مورد توجه و علاقه پژوهشگران واقع شده است [۳۰]. یکی از دلایل این علاقه این است که با شناخت منابع ایجاد فشار و تنش در محیط‌های کاری به دنبال کشف راهکارهای مناسب جهت ایجاد رضایت شغلی و عملکرد شغلی مطلوب کارکنان هستند [۱۶]. حسابداری که دارای سلامت روانی باشد، اهتمام و جدیت بیشتری در تهیه گزارشگری قابل اعتماد و بدون تحریف خواهد داشت، زیرا افراد دارای سلامت روان توانایی‌های خود را درک و با فشارهای موجود انطباق می‌دهد [۷]. بنابراین با افزایش سلامت روان و افزایش سلامت فرایند گزارشگری مالی، عملکرد شغلی بهبود پیدا خواهد نمود. بنابراین بین سلامت روان و عملکرد شغلی ارتباط مثبت و معناداری انتظار می‌رود و از طرفی سلامت روان باعث بهبود روابط بین خودکارآمدی و عملکرد شغلی گردد. لو و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهش خود به این نتیجه رسیده‌اند که سلامت روانی کارکنان به طور مثبت بر عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد. با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش‌های مذکور می‌توان فرضیه زیر را تدوین کرد.

فرضیه پنجم: سلامت روان بر عملکرد شغلی حسابداران تأثیر دارد.

باتوجه به مبانی نظری و مدل مفهومی پژوهش دو فرضیه دیگر که نقش متغیر میانجی در آنها وجود دارد به شکل زیر تدوین می‌گردد:

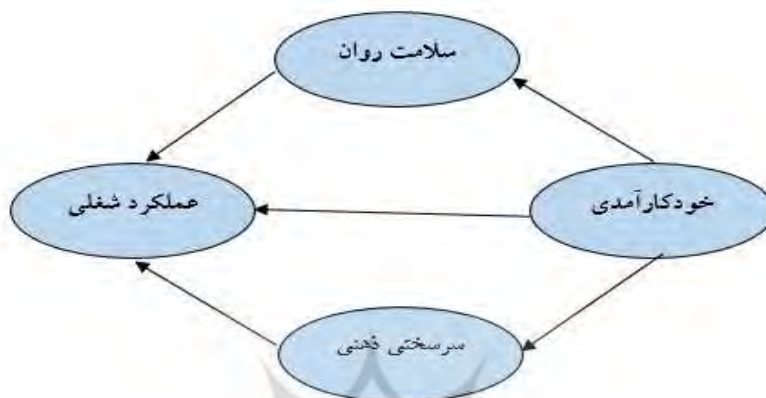
فرضیه ششم: خودکارآمدی بر عملکرد شغلی حسابداران از طریق نقش میانجی سرسختی ذهنی حسابداران تأثیر دارد.

فرضیه هفتم: خودکارآمدی بر عملکرد شغلی حسابداران از طریق نقش میانجی سلامت روان حسابداران تأثیر دارد.

تحلیل مسیر مدل پژوهش

پس از کنکاش مبانی نظری در حوزه عملکرد شغلی حسابداران بر اساس تئوری‌هایی که از پشتوانه قوی برخوردار هستند، متغیرهایی مانند خودکارآمدی، سرسختی ذهنی و سلامت روان به عنوان سازه‌هایی که

می‌توانند واریانس سازه عملکرد شغلی حسابداران را پیش‌بینی کنند وارد مدل پژوهش شده و مورد آزمون قرار گرفته‌اند. شکل ۱ نشان دهنده روابط تئوریک و مدل شماتیک پژوهش است.



شکل ۱. مدل شماتیک پژوهش

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ فرایند اجرا کمی، از لحاظ نتیجه کاربردی و در حوزه پژوهش‌های اثباتی قرار می‌گیرد. همچنین پژوهش از حیث هدف توصیفی-پیمایشی، از منظر جمع‌آوری داده‌ها میدانی و از نظر زمان جزء پژوهش‌های مقطعی است. بنابراین با توجه به هدف کاربردی بودن این پژوهش جامعه آماری شامل کلیه حسابداران شاغل در ادارات منطقه آزاد اروند تعداد ۳۵۰ نفر در سال ۱۴۰۰ مشخص شد. در مدل معادلات ساختاری حداقل حجم نمونه بر اساس متغیرهای پنهان تعیین می‌شود و بطور کلی حداقل ۲۰۰ نمونه توصیه شده است. همچنین مطابق جدول کرجسی و مورگان در جامعه‌ای با ۳۵۰ نفر حجم نمونه ۱۸۳ نفر است که در این پژوهش تعداد ۲۰۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و پرسشنامه به صورت الکترونیکی برای آنها ارسال گردید. جهت سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه استاندارد خودکارآمدی شرر و همکاران (۱۹۸۲)؛ عملکرد شغلی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۱)؛ سرسختی ذهنی کوباسا و همکاران (۱۹۸۲) و پرسشنامه سلامت (روان) عمومی گلدبرگ و هیلر (۱۹۷۲) استفاده شد. روایی محتوایی و صوری این پرسشنامه‌های استاندارد بارها در پژوهش‌های گذشته سنجیده شده است. به منظور حصول اطمینان از روایی صوری این پرسشنامه‌ها، سوالات پرسشنامه با نظر متخصصین مالی و روان‌شناسی بررسی و مورد تأیید واقع شد. ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه پژوهش به شرح زیر در جدول ۱ است.

جدول ۱. مشخصات مشارکت کنندگان در پژوهش

جنسیت	فراوانی	درصد	تجربه کاری	فراوانی	درصد	تحصیلات	فراوانی	درصد
مرد	۱۳۵	۶۷/۵	تا ۱۰ سال	۱۰۶	۵۳	فوق دیپلم	۲	۱
زن	۶۵	۳۲/۵	۱۱ تا ۲۰	۶۸	۳۴	کارشناسی	۱۰۴	۵۲
			۲۱ تا ۳۰	۲۵	۱۲/۵	کارشناسی ارشد	۸۹	۴۴/۵
			۳۱ و بالاتر	۱	۰/۵	دکتری	۵	۲/۵

یافته‌های پژوهش

باتوجه به مدل پژوهش، متغیر خودکارآمدی متغیر مکنون برون‌زا، متغیرهای سلامت روان و سرسختی ذهنی مکنون میانجی و متغیر عملکرد شغلی مکنون درون‌زا می‌باشند. مدل ساختاری، ساختار علی مفروض بین متغیرهای مکنون (سازهای نظری که به گونه مستقیم مشاهده‌پذیر نیست) را مشخص می‌نماید [۱۷]، یکی از بخش‌های مهم در مدل‌سازی معادلات ساختاری، مدل اندازه‌گیری پژوهش است که در گام اول آن روایی و پایایی سازه‌های پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد.

روایی و پایایی

در این نوع از مدل‌ها پنج شاخص بار عاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، روایی همگرا (CV) و روایی واگرا (DV) سنجیده می‌شود. حداقل بار عاملی مورد توجه در متون ۰/۵۰ می‌باشد و شاخص‌هایی که بار عاملی کمتری دارند باید از مدل تحلیل حذف گردد. در یک مدل خوب آلفا و پایایی ترکیبی^۳ (CR) بایستی از ۰/۷۰ بالاتر باشد [۸]. در جدول زیر روایی و پایایی برای شاخص‌های پژوهش آورده شده است.

جدول ۲. روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	روایی همگرا (CV)
عملکرد شغلی	۰/۷۱	۰/۷۷	۰/۳۶۹
سرسختی ذهنی	۰/۷۵	۰/۸۴	۰/۶۴
خودکارآمدی	۰/۷۰	۰/۷۳	۰/۵۱
سلامت روان	۰/۸۱	۰/۸۶	۰/۷۴۱

بر اساس نتایج جدول ۲ تمامی سازه‌های این پژوهش در بالای عدد حداقلی (آلفای کرونباخ ۰/۶، پایایی ترکیبی ۰/۷) قرار دارند. فورنل و لارکر معتقدند روایی همگرا زمانی وجود دارد که AVE از ۰/۵ بزرگتر

^۱ Composite Reliability

^۲ Convergent Validity

^۳ Divergent Validity

باشد و اگر روایی همگرا (CV) کمتر از ۰/۵۰ باشد ولی پایایی ترکیبی بزرگتر از ۰/۷ باشد، روایی همگرا کفایت دارد. با استناد به نتایج آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا می‌توان گفت مدل اندازه‌گیری و سنج‌های آن از برازش مطلوبی برخوردار هستند.

روایی واگرا

روایی واگرا (DV) معیار دیگری است که برای سنجش مدل اندازه‌گیری مورد توجه قرار می‌گیرد و در این معیار ریشه دوم مقادیر واریانس شرح داده شده (AVE) هر سازه برای عملکرد شغلی ۰/۷۰۶، سرسختی ذهنی ۰/۸۰۵، سلامت روان ۰/۸۶۰ و خودکارآمدی ۰/۶۱۸ بزرگتر از مقادیر همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر است. در جدول ۳ نتایج مربوط به روایی واگرا برای متغیرهای مورد بررسی آورده شده است.

جدول ۳. روایی واگرا

متغیر	عملکرد شغلی	سلامت روان	سرسختی ذهنی	خودکارآمدی
خودکارآمدی	۰/۶۱۸			
سلامت روان	۰/۶۰۳	۰/۸۶۰		
سرسختی ذهنی	۰/۶۱۶	۰/۷۱۲	۰/۸۰۵	
عملکرد شغلی	۰/۴۶۸	۰/۶۸۲	۰/۴۴۷	۰/۷۰۶

بر اساس نتایج جدول ۳ بارهای عاملی فورنل-لاکر بیان می‌کند، مقادیر موجود در قطر اصلی ماتریس از کل مقادیر موجود در سطر و ستون مربوطه بزرگ‌تر است. میانگین مقادیر واریانس شرح داده شده در این پژوهش بالای ۰/۷ و معادل ۰/۷۴۷ است. این امر نشان می‌دهد شاخص‌ها با سازه وابسته به آن همبستگی مطلوبی دارند.

$$AVE = (0.618 + 0.860 + 0.805 + 0.706) / 4 = 0.747$$

بار عاملی مرتبه اول متغیرها

قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده به وسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. اگر بار عاملی کمتر از ۰,۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف‌نظر می‌شود. بار عاملی بین ۰,۳ تا ۰,۶ قابل قبول است و اگر بزرگ‌تر از ۰,۶ باشد خیلی مطلوب است [۱۷].

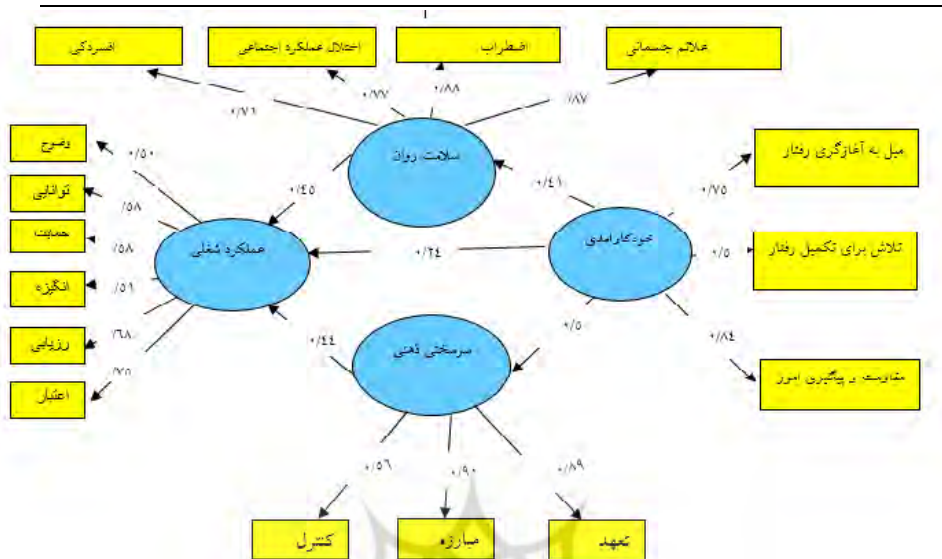
جدول ۴. خلاصه نتایج بارهای عاملی مرتبه اول متغیرها و حذف گویه‌های ضعیف

خودکارآمدی		سرسختی ذهنی		سلامت روان		عملکرد شغلی	
Q ₁	۰/۵۳	Q ₁₈	۰/۶۲	Q ₃₈	۰/۶۲	Q ₆₆	۰/۷۲
Q ₂	۰/۶۱	Q ₁₉	۰/۶۸	Q ₃₉	۰/۷۸	Q ₆₇	۰/۶۸
Q ₃	۰/۶۹	Q ₂₀	۰/۵۴	Q ₄₀	۰/۶۸	Q ₆₈	۰/۵۸
Q ₄	۰/۷۴	Q ₂₁	۰/۵۸	Q ₄₁	۰/۶۶	Q ₆₉	۰/۵۶

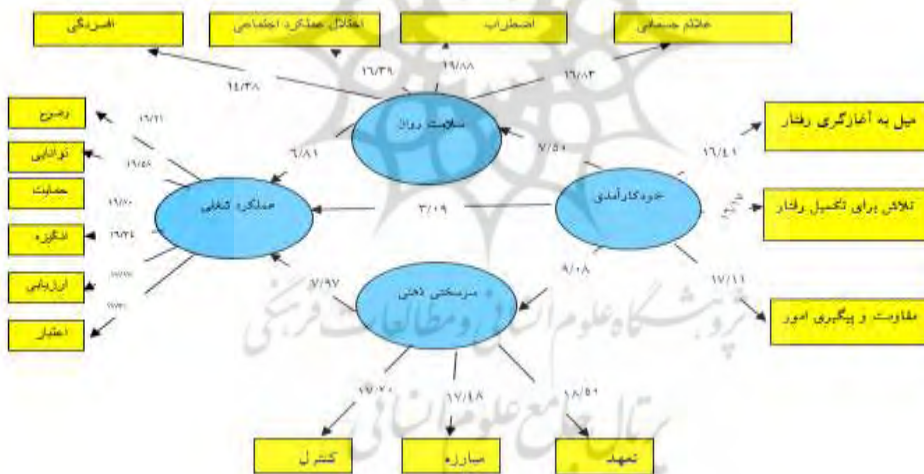
	۰/۶۹	Q70	وضعیت سلامت عمومی	۰/۶۸	Q42	کنترل	۰/۶۱	Q22	میل به گسترش تلاش برای کامل کردن	۰/۶۹	Q5
حمایت	۰/۶۳	Q71		۰/۷۳	Q43		۰/۶۰	Q23		۰/۶۳	Q6
	۰/۵۶	Q72	۰/۷۷	Q44	۰/۷۳		Q24	۰/۷۴		Q7	
	۰/۶۹	Q73	۰/۷۰	Q45	۰/۶۲		Q25	۰/۵۲		Q8	
انگیزه	۰/۶۳	Q74	اضطراب	۰/۶۸	Q46		۰/۶۱	Q26		۰/۶۳	Q9
	۰/۵۸	Q75		۰/۷۸	Q47		۰/۵۹	Q27		۰/۵۸	Q10
	۰/۵۶	Q76		۰/۶۶	Q48		۰/۵۸	Q28		۰/۶۹	Q11
۰/۶۴	Q77	۰/۶۹		Q49	۰/۵۴		Q29	۰/۵۳		Q12	
ارزیابی	۰/۷۲	Q78		۰/۷۰	Q50		۰/۶۲	Q30		۰/۵۸	Q13
	۰/۶۱	Q79		۰/۷۷	Q51		۰/۶۵	Q31		۰/۶۲	Q14
	۰/۶۳	Q80	۰/۶۸	Q52	۰/۷۳	Q32	۰/۵۱	Q15			
اعتبار	۰/۷۱	Q81	اختلال عملکرد اجتماعی	۰/۷۱	Q53	مبارزه جویی	۰/۵۱	Q33	۰/۷۱	Q16	
	۰/۵۷	Q82		۰/۶۷	Q54		۰/۶۷	Q34	۰/۶۷	Q17	
	۰/۵۳	Q83		۰/۶۳	Q55		۰/۷۳	Q35			
محیط ^۰	۰/۳۴	Q84	۰/۷۱	Q56	۰/۶۴		Q36				
	۰/۳۶	Q85	۰/۷۴	Q57	۰/۷۶		Q37				
	۰/۳۲	Q86	۰/۶۹	Q58							
* به دلیل کمتر بودن ضریب بار عاملی، متغیر محیط به عنوان گویه ضعیف حذف می‌گردد.			افسردگی	۰/۶۸	Q59						
				۰/۶۹	Q60						
				۰/۷۲	Q61						
				۰/۷۰	Q62						
				۰/۶۷	Q63						
				۰/۶۹	Q64						
		۰/۷۱	Q65								

برازش مدل ساختاری

در شکل ۲ و ۳ نتایج مربوط به مدل ساختاری روابط بین متغیرها با شاخص‌هایی چون ضرایب مسیر استاندارد و معناداری مشخص شده است. مهمترین معیار برای بررسی برازش مدل درونی مقدار آماره χ^2 است. در شکل ۳ ضریب مسیر برای همه سوالات بیشتر از مقدار ۱/۹۶ است بنابراین رابطه بین سوالات و متغیر مورد نظر معنادار بوده و سوالات تبیین کننده مناسبی برای متغیرها هستند.



شکل ۲. الگوی آزمون شده تحقیق در حالت ضرایب استاندارد



شکل ۳. الگوی آزمون شده تحقیق در حالت ضرایب معناداری

نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش در جدول ۵ نشان داده شده است. باتوجه به شکل‌های ۲ و ۳ برای همه فرضیه‌ها ضریب استاندارد (ضرایب مسیر) مثبت و آماره t بیشتر از $1/96$ است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه‌های اول تا پنجم تأیید می‌شوند.

جدول ۵. نتایج آزمون مسیرهای مستقیم در الگوی معادلات ساختاری

نوع اثر	مسیر فرضیه	ضریب مسیر	T.Value	خطای معیار	نتیجه
مستقیم	خودکارآمدی ← عملکردشغلی	۰/۲۴	۳/۰۹	۰/۰۷۲	عدم رد
مستقیم	خودکارآمدی ← سرسختی ذهنی	۰/۵۰	۹/۰۸	۰/۰۵۶	عدم رد
مستقیم	سرسختی ذهنی ← عملکرد شغلی	۰/۴۴	۷/۹۷	۰/۰۵۸	عدم رد
مستقیم	خودکارآمدی ← سلامت روان	۰/۴۱	۷/۵۰	۰/۰۵۴	عدم رد
مستقیم	سلامت روان ← عملکردشغلی	۰/۴۵	۶/۸۱	۰/۰۶۵	عدم رد

تحلیل متغیرهای میانجی

در این پژوهش از آزمون سوبل^۱ برای معناداری تأثیر متغیر میانجی سرسختی ذهنی و سلامت روان در رابطه میان دو متغیر خودکارآمدی و عملکرد شغلی از رابطه ۱ استفاده شد.

$$T. Value = \frac{ab}{\sqrt{(as_b)^2 + (bs_a)^2}} \quad (1)$$

در این رابطه a میزان اثر مستقیم متغیر مستقل بر میانجی، b میزان اثر متغیر میانجی بر وابسته، S_a خطای معیار اثر مستقل بر میانجی و S_b خطای معیار اثر میانجی بر وابسته است. ab اثر غیرمستقیم متغیر مستقل بر وابسته از طریق متغیر میانجی است. همچنین با استفاده از شاخص شمول واریانس (VAF)^۲ درصد اثر غیرمستقیم به اثر کل از رابطه ۲ محاسبه می‌گردد.

$$VAF = \frac{ab}{ab+c} \quad (2)$$

در این رابطه ab اثر غیرمستقیم و c اثر مستقیم متغیر مستقل بر وابسته است. براساس روابط فوق، نتایج فرضیه‌ها به شرح ذیل محاسبه می‌گردد.

فرضیه ششم: خودکارآمدی بر عملکرد شغلی حسابداران از طریق نقش میانجی سرسختی ذهنی حسابداران تأثیر دارد.

باتوجه به نتایج جدول ۵ اثر مستقیم خودکارآمدی بر سرسختی ذهنی ۰/۵۰ و اثر متغیر میانجی سرسختی ذهنی بر عملکرد شغلی ۰/۴۴ است. بنابراین اثر غیرمستقیم خودکارآمدی بر عملکرد شغلی از طریق متغیر میانجی سرسختی ذهنی برابر $ab = ۰/۲۲$ است. همچنین با جایگزین نمودن مقادیر خطای معیار اثرات مستقیم جدول ۵ در رابطه ۱ خطای معیار اثر غیرمستقیم ۰/۰۳۸ محاسبه می‌گردد. بنابراین مقدار آماره آزمون ۵/۷۸ حاصل می‌شود.

¹ Sobel Test

² Variance Accounted For

جدول ۶. نتایج آزمون سو بل برای فرضیه ششم

شمول واریانس (VAF)	سطح	T.Value	خطای معیار	اثر غیرمستقیم
۰/۴۸	۰/۰۰۱	۵/۷۸	۰/۰۳۸	۰/۲۲

باتوجه به نتایج جدول ۶ و بزرگتر بودن مقدار T.Value آزمون سو بل از ۱/۹۶، نشان می‌دهد متغیر میانجی سرسختی ذهنی در رابطه بین خودکارآمدی و عملکرد شغلی حسابداران معنادار است (۰/۰۱) $P < T = 5/78$ و می‌توان گفت در سطح اطمینان ۹۹ درصد نقش جزئی میانجیگری سرسختی ذهنی در مدل تأیید می‌شود. همچنین با استفاده از شاخص شمول واریانس، درصد اثر غیرمستقیم به اثر کل از رابطه ۲ به میزان ۰/۴۸ محاسبه می‌گردد. به عبارتی ۰/۴۸ ارتباط بین خودکارآمدی و عملکرد شغلی از طریق اثر غیرمستقیم متغیر میانجیگر سرسختی ذهنی بیان می‌شود.

فرضیه هفتم: خودکارآمدی بر عملکرد شغلی حسابداران از طریق نقش میانجی سلامت روان حسابداران تأثیر دارد.

باتوجه به نتایج جدول ۴ اثر مستقیم خودکارآمدی بر سلامت روان ۰/۴۱ و اثر متغیر میانجی سلامت روان بر عملکرد شغلی ۰/۴۵ بنابراین اثر غیرمستقیم برابر $ab = 0/18$ است. با جایگزین نمودن مقادیر خطای معیار اثرات مستقیم جدول ۴ در رابطه ۱ خطای معیار اثر غیرمستقیم ۰/۰۳۵ محاسبه می‌گردد. بنابراین مقدار آماره آزمون ۵/۰۹ حاصل می‌شود.

جدول ۷. نتایج آزمون سو بل برای فرضیه هفتم

شمول واریانس (VAF)	سطح	T.Value	خطای معیار	اثر غیرمستقیم
۰/۴۲	۰/۰۰۱	۵/۰۹	۰/۰۳۵	۰/۱۸

باتوجه به نتایج جدول ۷ و بزرگتر بودن مقدار T.Value آزمون سو بل از ۱/۹۶، نشان می‌دهد متغیر میانجی سلامت روان در رابطه بین خودکارآمدی و عملکرد شغلی حسابداران معنادار است (۰/۰۱) $P < T = 5/09$ و می‌توان گفت در سطح اطمینان ۹۹ درصد نقش جزئی میانجیگری سلامت روان در مدل تأیید می‌شود. همچنین با استفاده از شاخص شمول واریانس (VAF) درصد اثر غیرمستقیم به اثر کل از رابطه ۲ به میزان ۰/۴۲ محاسبه می‌گردد. به عبارتی ۰/۴۲ ارتباط بین خودکارآمدی و عملکرد شغلی از طریق اثر غیرمستقیم متغیر میانجیگر سلامت روان بیان می‌شود.

برازش ساختاری مدل

برای اینکه مشخص شود مدل تدوین شده بر مبنای چارچوب نظری و پیشینه تئوریک تا چه اندازه با واقعیت انطباق دارد باید از شاخص‌های برازش استفاده گردد. در این پژوهش از شاخص‌های اندازه‌گیری

مطلق، تطبیقی و مقتصد که از اساسی‌ترین معیارها برای صحت و سقم برازش داده‌ها براساس مدل یا فرضیه‌های پیشنهادی می‌باشد، استفاده شد.

جدول ۸. نتایج حاصل از برازش ساختاری مدل

ردیف	شاخص	ملاک	برآورد
۱	X^2		۴۴۷/۰۷
۲	درجه آزادی df		۱۸۱
۳	X^2/df	مقدار کمتر از ۳	۲/۴۷
۴	SRMR	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۶۸
۵	GFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۵
۶	AGFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۳

براساس نتایج مندرج در جدول ۸، مدل از نظر ساختاری برازش مطلوبی دارد. مقدار شاخص ریشه میانگین مجذور باقیمانده (SRMR) برای مدل فوق ۰/۰۶۸ بدست آمده که کمتر از ۰/۰۸ است. بنابراین نشان از مناسب بودن مدل دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

توجه به بعد روان‌شناختی حرفه حسابداری و سازه‌های مرتبط با آن در سال‌های اخیر کمتر مورد توجه پژوهشگران حوزه حسابداری رفتاری بوده است. پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل ساختاری رابطه خودکارآمدی و عملکرد شغلی با نقش میانجیگری سلامت روانی و سرسختی ذهنی حسابداران انجام شده است. یافته‌های این پژوهش برای مدیران و نهادهای سیاستگذار به دلیل عملی و کاربردی بودن از اهمیت بالایی برخوردار است، زیرا اهمیت دادن به عوامل روان‌شناختی مانند خودکارآمدی، سرسختی ذهنی و سلامت روان در میان حسابداران از گذاره‌هایی هستند که می‌توانند به عنوان ابزار اندازه‌گیری کیفی برای برنامه‌های بلندمدت، مانند بهبود عملکرد شغلی و سازمانی در نظر گرفته شود. در ادامه تفسیر نتایج هر فرضیه همراه با پیشنهادهایی ارائه می‌گردد.

نتایج آزمون فرضیه اول این پژوهش نشان می‌دهد خودکارآمدی بر عملکرد شغلی حسابداران تأثیر مثبت و معناداری دارد. به نظر می‌رسد حسابداران با بهره‌مندی از خودکارآمدی بالاتر، توانایی و اطمینان انجام تکالیف مشکل را به عنوان چالشی در نظر می‌گیرند که باید بر آن غلبه کنند و عملکرد شغلی مطلوب را به عنوان یک اصل در نظر می‌گیرند. نتایج این پژوهش با بخشی از نتایج پژوهش‌هایی چون [۲۳]، [۳۳] همسو و هماهنگ است. خودکارآمدی حسابداران را می‌توان با مفهوم قابلیت‌های فردی و حرفه‌ای مورد بررسی قرار داد. پیشنهاد می‌شود در ادارات براساس باور افراد نسبت به توانایی انجام امور حسابداری و

مالی، حوزه‌های تخصصی و تفکیک شده‌ای برای آنها تعریف گردد تا از این طریق با افزایش قابلیت‌های فردی و خودکارآمدی آنها، عملکرد فرد افزایش یابد.

نتایج آزمون فرضیه دوم پژوهش حاکی از آن است که خودکارآمدی بر سرسختی‌ذهنی حسابداران تأثیر مثبت و معناداری دارد. عواملی چون نبود مستندات کافی و مثبت‌جهت اسناد مالی، انجام ثبت‌های حسابداری با شک و تردید، عدم آشنایی کافی با حداقل قوانین مالیاتی، پولشویی و... احتمال اشتباه را افزایش می‌دهند. جهت روبرو شدن و برخورد سرسختانه با این چالش‌ها و مشکلات و مدیریت آنها نیازمند باورهای فردی نسبت به توانایی‌های خود است. به عبارتی حسابدارانی که خودکارآمدی بالاتری دارند از سرسختی‌ذهنی و حس مبارزه جویی بالاتری برخوردار هستند و این تهدیدها را به فرصت تبدیل می‌کنند. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج [۱۴]، [۱۸] همسو و هماهنگ است. پیشنهاد می‌شود در سازمان‌ها و ادارات آموزش مهارت‌های روان‌شناختی با تمرکز بر افزایش سرسختی‌ذهنی و خودکارآمدی برگزار شود زیرا به طور بالقوه می‌تواند به احتمال پیشرفت حسابداران و بهبود حرفه کمک کند.

نتایج آزمون فرضیه سوم این پژوهش تأثیر سرسختی‌ذهنی بر عملکرد شغلی حسابداران را تایید کرده است. از آنجایی که سرسختی‌ذهنی می‌تواند آثار مخرب روانی در کار را مدیریت کند، بنابراین می‌توان گفت این متغیر بر نحوه انجام امور و وظایف تأثیرگذار خواهد بود. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج [۲۹]، [۲۷] منطبق است. در زمان‌هایی که شرایط کاری سخت شده و موانع بیشتر نمایان می‌شوند (به ویژه در پایان سال مالی و فصل ارائه گزارش‌های مالیاتی)، فقط حسابدارانی می‌توانند از موانع عبور کنند که میزان سرسختی‌ذهنی آنها زیاد باشد. بنابراین از طریق ممارست و تلاش مضاعف می‌توانند موفقیت لازم را بدست آورند و نسبت به دیگران عملکرد بهتری ارائه دهند. پیشنهاد می‌شود سرسختی‌ذهنی به عنوان یک معیار اصلی تصمیم‌گیری مدیران برای انتخاب، جابجایی و ارتقاء حسابداران مد نظر قرار گیرد. نتایج آزمون فرضیه چهارم پژوهش حاکی از آن است که خودکارآمدی بر سلامت روان حسابداران تأثیر مثبت و معناداری دارد. مطابق نظریه بندورا افرادی که خودکارآمدی بالایی دارند در واقع به باورهای خود اعتماد بیشتری دارند و در موقعیت شغلی خود بواسطه اطمینان به این توانایی‌ها، استرس و تنش‌های روانی کمتری داشته و از سلامت روان بالاتری برخوردار هستند. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج [۲۴]، [۱۵]، [۶]، [۳] همسو است. استفاده از سیستم‌های کهنه و روش‌های سنتی در حرفه حسابداری، انجام فعالیت‌ها بصورت دستی، وضع شیوه‌های خشک و غیرمنعطف نظیر ساعات طولانی کار و لزوم دسترسی دائم به کارکنان، محیط‌های نامناسب کاری و اضطراب‌ها و تنش‌های ناشی از حساسیت و جدیت بعضی از مشاغل حسابداری (مانند قوانین مالیاتی) ممکن است سلامت روان آنها را به خطر بیاندازد. بنابراین فقط حسابدارانی که به خود باور دارند و سطح خودکارآمدی بالایی دارند با مقاومت و مبارزه جویی در مقابل این تنش‌های شغلی از خود سرسختی‌ذهنی بالاتری نشان می‌دهند. بر این اساس پیشنهاد می‌شود مدیران ادارات و بخصوص بخش مدیریت منابع انسانی در گام اول برنامه‌های تربیتی در خصوص بهره‌مندی از آموزه‌های خودکارآمدی و سلامت روان را در دستور کار خود قرار دهند.

نتایج آزمون فرضیه پنجم پژوهش نشان داد که سلامت روان بر عملکرد شغلی حسابداران تأثیر مثبت و معناداری دارد. شخصی که از سلامت روان برخوردار نباشد نمی‌تواند در اجرای تعهدات فردی و حرفه‌ای موفق عمل نماید. از آنجایی که حسابداران ارتباط بیشتری با مدیریت سازمان دارند، سلامت بالای روانی آنها می‌تواند سلامت مالی مجموعه را در پی داشته باشد. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج [۷]، [۳۰] و بخشی از پژوهش‌های [۸]، [۱۷] همسو و هماهنگ است. حسابدارانی که از سلامت روانی مطلوبی برخوردار باشند، به توانایی‌های خود اعتماد بیشتری دارند و در برابر فشارهای روانی رویکردهای حرفه‌ای‌تری را انتخاب می‌کنند و از این طریق با بهبود خصوصیات کیفی اطلاعات، عملکرد شغلی خود را افزایش می‌دهند. پیشنهاد می‌شود ادارات در برنامه‌های نگاه‌داشت بهینه نیروی انسانی خود با انجمن‌های تخصصی روان‌شناسی بصورت کاربردی همکاری کنند و مطابق با شرایط ادارات خود نسبت به طراحی آزمون‌های ویژه جهت سنجش تعیین سلامت روان حسابداران به صورت ادواری اقدام کنند.

نتایج آزمون فرضیه ششم نشان داد خودکارآمدی بر عملکرد شغلی حسابداران از طریق میانجیگری سرسختی‌ذهنی تأثیر معناداری دارد. بررسی میزان تأثیر خودکارآمدی بر عملکرد شغلی حسابداران نشان می‌دهد تفاوت چندانی با ورود متغیر سرسختی‌ذهنی احساس نمی‌گردد. ولی از سوی دیگر سرسختی‌ذهنی حسابداران با تکیه بر کنترل و تعهد و مبارزه طلبی می‌تواند مشکلات زیادی را برطرف کند. با توجه به نتایج این پژوهش می‌توان استدلال نمود خودکارآمدی نقش مثبتی بر عملکرد شغلی حسابداران دارد و در این بین وجود سرسختی‌ذهنی باعث برخورداری از ویژگی‌های متمایزی می‌شود که یک حسابدار به عنوان تهیه‌کننده اطلاعات مالی در انجام وظایف محوله به آنها تکیه می‌کند. بنابراین می‌توان از سلامت سیستم حسابداری و قابل اعتماد بودن صورت‌های مالی در جهت حفظ منافع استفاده‌کنندگان اطمینان حاصل نمود.

نتایج آزمون فرضیه هفتم پژوهش حاکی از آن است که خودکارآمدی بر عملکرد شغلی حسابداران از طریق میانجیگری سلامت روان تأثیر معناداری دارد. بررسی میزان تأثیر خودکارآمدی بر عملکرد شغلی حسابداران نشان می‌دهد تفاوت چندانی با ورود متغیر سلامت روان احساس نمی‌شود. از طرفی حسابدارانی که دارای سلامت روانی هستند با تکیه بر باورها و توانایی‌های خود احساس خودکارآمدی بالایی را در خود ایجاد می‌کنند و منجر به اهمال کاری کمتر آنها می‌گردد، بنابراین کار موجود را بهتر و در نتیجه بهره‌وری و عملکرد شغلی آنها بهبود پیدا خواهد کرد. با توجه به نتایج این پژوهش می‌توان استدلال نمود خودکارآمدی نقش مثبتی بر عملکرد شغلی حسابداران دارد و در این بین وجود سلامت روان باعث برخورداری از ویژگی‌های متمایزی می‌شود که یک حسابدار در صورت برخورداری از آنها می‌تواند عملکرد بهتری داشته باشد. از آنجایی که حرفه حسابداری در ردیف مشاغل با فشار روانی بالا قرار دارد، فشار روانی ناشی از شغل می‌تواند موجب بروز اختلالاتی مانند اضطراب و افسردگی گردد [۱۶]. بنابراین می‌توان استدلال نمود حسابدارانی که از سلامت روانی کافی برخوردار باشند قادر به کنترل این تنش‌ها و فشارهای روانی بوده و در نهایت باعث بهبود عملکرد شغلی خواهد شد.

پژوهش حاضر از چند منظر با محدودیت‌هایی مواجه بود. یکی از این محدودیت‌ها انجام پژوهش در بازه زمانی اواسط سال مالی است و ممکن است این پژوهش در بازه پایان سال مالی که حسابداران با استرس و فشار کاری بیشتری روبرو هستند، نتایج متفاوت‌تری داشته باشد. نبود تحقیقات پیشین در رابطه با سرسختی ذهنی و سلامت روان و عملکرد شغلی حسابداران برای مقایسه بیشتر با نتایج این پژوهش یکی دیگر از محدودیت‌ها است. همچنین این پژوهش با استفاده از یک گروه نمونه تصادفی ساده مربوط به حسابداران شاغل در ادارات مستقر در محدوده منطقه آزاد اروند انجام شده است از این رو در تعمیم نتایج تا تکرار پژوهش در سایر حسابداران باید با احتیاط عمل شود.

فهرست منابع

۱. ابراهیمی‌راد، سید سجاد، (۱۳۹۸). "نقش حسابداران در توسعه پایدار"، **انجمن حسابداران خبره ایران**.
۲. ابوالقاسمی، عباس؛ مرادی سروش، محمد؛ نریمانی، محمد؛ زاهد، عادل (۱۳۹۰). "رابطه ابتکار شخصی، جهت‌گیری مذهبی و سرمایه اجتماعی سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان مراکز تولیدی". **دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی**، سال ۱۲، شماره ۱.
۳. اسدی، آنیتا و آقایی، اصغر، (۱۴۰۱). "تأثیر بسته‌ی آموزشی نظریه‌ی انسان سالم بر خودکارآمدی و سلامت روان دانش‌آموزان دختر دوره‌ی متوسطه". **طلوع بهداشت**، ۲۱(۴)، صص ۲۰-۳۹.
۴. بشیری منش، نازنین، و نجاتی موسوی، حمید، (۱۴۰۱). "تأثیر ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان بر درک مسئولیت اجتماعی و رضایت شغلی". **مطالعات حسابداری و حسابرسی**، ۱۱(۴۴)، ۹۱-۱۱۲.
۵. پرینجی، معصومه؛ دلاور، علی؛ فرخی، نورعلی. (۱۳۹۸). "نقش سلامت روان در رفتارهای خلاقانه دانش‌آموزان شهر تهران". **ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی**، ۸(۴)، ۱۵۳-۱۷۰.
۶. حاجی باقر نجار، محمدرضا؛ خدابخشی کولایی، آناهیتا؛ فلسفی نژاد، محمدرضا (۱۴۰۱). "نقش رفتارهای خودمراقبتی و خودکارآمدی در پیش‌بینی سلامت روان‌شناختی نیروهای شاغل در صنعت فراساحل". **طب دریا**، دوره ۴، شماره ۲، صص ۱۲۴-۱۳۰.
۷. حسین پور؛ سعید، خردیار، سینا؛ خوزین، علی؛ محمدی نوده، فاضل (۱۴۰۰). "بررسی اثر سلامت روانی و کمال‌گرایی بر تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران با نقش میانجی اهمال‌کاری". **حسابداری ارزشی و رفتاری**، دوره ۶، شماره ۱۱، صص ۹۳-۱۲۱.

۸. راجی زاده، سپیده و زنگی آبادی، حجت الله، (۱۳۹۸). "بررسی رابطه بین سلامت عمومی حسابداران و ادراک آنان از سبک رهبری مدیران در شرکت‌های دولتی شهر کرمان". **حسابداری سلامت**، دوره ۸، شماره ۲، صص ۳۹-۵۷.
۹. رسولی، نسرین و ترابی، محمد امین، (۱۳۹۷). **گام به گام با SMART PLS ۳**، تهران، مولفین طلایی.
۱۰. سلورزی الهام و زمانیان، زهرا، (۱۳۹۹). "بررسی سطح سلامت عمومی کارکنان حسابداری دانشگاه علوم پزشکی شیراز و عوامل مرتبط با آن". **بهداشت کار و ارتقاء سلامت**، ۴(۳)، ۲۹۰-۳۰۰.
۱۱. قندهاری، مهتاب؛ بحرالعلوم، حسن؛ دهقان پوری، حوریه (۱۴۰۱). "تأثیر نشاط حرفه‌ای بر عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی با نقش میانجی تعهد سازمانی". **پژوهش در ورزش تربیتی**، دوره ۱۰، شماره ۲۹، صص ۲۵۹-۲۸۸.
۱۲. کسرائی یگانه، فرحناز؛ زیرک، مهدی؛ اکبری، احمد؛ مومنی مهموئی، حسین؛ مهدی پور، یوسف (۱۴۰۱). "اعتباریابی الگوی عملکرد شغلی نیروی انسانی در پرتو یادگیری الکترونیک در بانک ملی". **مدیریت سبز**، دوره ۲، شماره ۴، صص ۱۳۳-۱۵۶.
۱۳. گلچی، ناهید و گلچی، نفیسه، (۱۴۰۰). **جو اخلاقی عامل ترومازای حسابداران و حسابرسان. مطالعات حسابداری و حسابرسی**، ۱۰(۳۹)، ۹۷-۱۱۰.
۱۴. محمدی، مهسا؛ فدایی نژاد، وحیده؛ صادقی مزیدی، صفورا؛ مهدوی، سعید (۱۴۰۱). "رابطه خودکارآمدی با سرسختی روانشناختی و افسردگی در معلمان شهر تهران". **یازدهمین کنفرانس بین المللی روانشناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی**.
۱۵. مرتضوی امامی، سید علی اکبر؛ احقر، قدسی؛ پیرانی، ذبیح؛ حیدری، حسن؛ حمیدی پور، رحیم (۱۳۹۸). "تأثیر آموزش روان‌شناسی مثبت‌نگر بر خودکارآمدی و سرسختی روان‌شناختی دانش آموزان دختر". **خانواده و پژوهش**، دوره ۱۶، شماره ۲، صص ۸۲-۶۷.
۱۶. میرعرب، رضا؛ عزیزی، انوشیروان؛ مرادی، محمدرضا (۱۳۹۳). "پیش بینی رابطه سلامت روان و عملکرد شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی افسران وظیفه نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران". **آموزش علوم دریایی**، دوره ۱، شماره ۱، صص ۴۸-۶۰.

۱۷. مهدی، محمد؛ غفاری، حسن؛ مهدی نژاد، عالییه؛ پورانجنار، گل بهار (۱۴۰۰). "اثر ترومای سازمانی بر سلامت روان کارکنان با توجه به نقش تعدیل‌گر سرسختی روان‌شناختی". **مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی**. دوره ۸، شماره ۲، صص ۵۰۳-۵۲۱.
۱۸. هاشمی، سهیلا و احمدی، ام البنین، (۱۳۹۴). "نقش خودکارآمدی عمومی و نقش‌های جنسیتی مردانگی و زنانگی در سرسختی روان‌شناختی". **پژوهش‌های نوین روانشناختی**. دوره ۱۰، شماره ۳۷، صص ۷۱-۸۷.
۱۹. هومن، حیدرعلی (۱۳۸۴). **کتاب مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزرل**. انتشارات سمت.

20. Aobdia, Daniel, Preetti, Choudhary and Noah Newberger(2018). "**Which Audit Input Matters? An Analysis of the Determinants of Audit Quality, Profitability, and Audit Fees Using PCAOB Data**", 66 Pages Posted: 28 Dec 2018. DOI: [10.2139/ssrn.3300277](https://doi.org/10.2139/ssrn.3300277).
21. Bowlin kendall, o, hobson Jessen, l, piercey m.d (2015). "The effects of auditor rotation, professional skepticism and interactions with managers on audit quality". **The accounting review**, 90(4), 1363-1393.
22. Cameran, m, di Vincenzo and merlotti (2005). "The audit firm rotation: a review of the literature". **Working papers series of school of management**, bacconi university, milan.
23. Corbin, j.m, strauss, a (1990). "Grounded theory research: procedures, canons and evaluative criteria". **Sociology: Qualitative Sociology**, 3-21. DOI: [10.1515/zfsoz-1990-0602](https://doi.org/10.1515/zfsoz-1990-0602).
24. Creswell, j, w (2005). "Educational research: planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research"(2nd edition).
25. Dain, c.donelson, matthew, ege, Andrew, j.imdieke, eldar, maksymov (2020). "the revival of large consulting practices at the big 4 and audit quality". **Accounting, organizations and society**, volume 87(3), november 2020, 101-157.

26. Daniels, b.w, booker (2011). "The effects of audit firm rotation on perceived auditor independence and audit quality". **Research in accounting regulation**, vol. 23, no 1, 78-82.
27. Frankel, r, Johnson and nelson (2002). "The relation between auditors fee for non-audit services and earnings quality". **The accounting review**, vol. 77 supplement, 71-105.
28. Hussey, r and lan (2001). "An examination of auditor independence issues from the perspectives of u.k. finance directors". **Journal of business ethics**, vol. 32, no 2, 169-178.
29. Ianniello, g (2012). "Non-audit services and auditor independence in the 2001 italian regulatory environment". **International journal of auditing**, vol. 16, no 2, 147-164.
30. Kang, s.m, hwang and hur (2018). "Non-audit services and auditor independence depending on client performance". **Australian accounting review**, online version of record before inclusion in an issue, <https://doi.org/10.1111/auar.12243>.
31. Kaplan, s and mauldin (2008). "Auditor rotation and the appearance of independence: evidence from non-professional investors". **Journal of accounting and public policy**, vol.27, no 2, 177-192.
32. Kowaleski, z.t, mayhew and tegeler (2018). "The impact of consulting services on audit quality: an experimental approach". **Journal of accounting research**, vol.56, no 2, 673-711.
33. Liempd, d.v, quick and warming-rasmussem (2018). "Auditor-provided non-audit services: post-eu-regulation evidence from Denmark". **International journal of auditing**, online version of record before inclusion in an issue, <https://doi.org/10.1111/ijau.12131>.
34. Lu, t (2005). "Does opinion shopping impair auditor independence and audit quality?." **Journal of accounting research**, 44(3), 561-583.
35. Quick, r and warming-rasmussen (2009). "Auditor independence and the provision of non-audit services: perceptions by german investors." **International journal of auditing**, vol. 13, no 2, 141-162.

36. Quick, r, sattler and wiemann (2013). "Agency conflicts and the demand for non-audit services". **Managerial auditing journal**, vol. 28, no 4, 323-344.
37. Rajgopal, Sh.,Srinivasan, S & Zheng, X.(2021)."Measuring audit quality".**Review of Accounting Studies**,26,559-619.<https://doi.org/10.1007/s11142-020-09570-9>.
38. Ratzinger-sakel, n.v.s and schonberger (2015). "Restricting non-audit services in europe-the potential(lak of) impact of a blacklist and a fee cap on auditor independence and audit quality". **Accounting in Europe**, vol. 12, no 1, 61-86.
39. Ruhnake, k and Schmidt (2014)." Changing the institutional framework of statutory audit: internal stakeholders perceptions of the associated benefit and costs". **European accounting review**, 1-21. Doi: 10.1080/09638180.2014.939683.
40. Smith, Kenneth.j and emerson, David, j (2017). "An analysis of the relation between resilience and reduced audit quality within the role stress paradigm", **advances in accounting**, 37, 1-14.
41. Teucher, Christoph and Ratzinger-Sakel, Nicole V.S., (2022). "Observable Indicators for Audit Quality in the Light of Key Audit Matter Reporting",
Available_at_SSRN:<https://ssrn.com/abstract=4005434>_or_ <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4005434>.



The Designing Structural Model of Relationships between Self-Efficacy and Job Performance with the Mediating Role of Mental Health and Mental Toughness of Accountants

Samira Kamali

Ph.D. Student, Department of Accounting, Khorramshahr International Branch, Islamic Azad University, Khorramshahr, Iran.

Rasoul Karami¹©

Assistant Professor, Department of Accounting, Abadan Branch, Islamic Azad University, Abadan, Iran.

Khatereh Kargarpour

Assistant Professor, Department of Accounting, Abadan Branch, Islamic Azad University, Abadan, Iran.

(Received: June 16, 2023; Accepted: August 29, 2023)

The effect of behavioral characteristics and characteristics of accountants on behavioral accounting has led to the formation of research in behavioral accounting. The purpose of this study is to investigate and design a structural model of relationship between self-efficacy and job performance with mediating role of mental health and mental toughness of accountants. The present study is applied in terms of quantitative performance, in terms of application and in the field of positive research. The research is descriptive-survey in terms of purpose and is descriptive in terms of data collection. To measure and measure the variables of self - efficacy, job performance, mental health and mental toughness of accountants, Sherer et al, Hersey & Goldsmith, Goldberg general health and Kobasa et al, were used. The validity and reliability of the questionnaires were confirmed by face validity and cronbach's alpha, combined and shared reliability. The statistical population includes 350 accountants, according to the Karjesi-Morgan table, 200 of them were selected as a statistical sample and participated in the research. The results showed that the proposed model has been confirmed and self-efficacy has led to mental toughness and mental health. Mental health variables and mental toughness have mediating role in the relationship between self-efficacy and job performance. The findings of this research showed that since accounting profession in the row of high psychological pressure jobs is high, paying attention to psychological variables of self-efficacy, mental health and accountants' perception can be effective in predicting professional and professional managers for performance evaluation and training of professional accountants.

Keywords: Self-Efficacy, Job Performance, Mental Health, Mental Toughness.

¹ rasoul.karami@iau.ac.ir © (Corresponding Author)