Quarterly Financial Accounting
E-ISSN: 2783-4417
Vol. 17, Issue 3, No. 67, Autumn 2025, p 20-34
Received: 03.10.2025 Accepted: 25.05.2026

Research Paper

Investigating the Effect of Psychological Factors on Accountants' Performance: The Mediating Role of Mental Health

Farinaz Shafiei
Department of Accounting, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran.
Shafiei0101@phu.iaun.ac.ir

Arezoo Aghaei Chadegani *
Department of Accounting, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran.
arezooaghaei@ phu.iaun.ac.ir

Abstract
This study aimed to examine the relationships among job burnout, job satisfaction, intention to change job, and accountants' performance, with an emphasis on the mediating role of mental health. The statistical population consisted of all accountants employed in private and public companies in Iran. Based on Cochran's formula, 385 questionnaires were distributed, of which 150 valid questionnaires were returned and analyzed. Data were collected using standardized questionnaires and analyzed using PLS software and the structural equation modeling (SEM) approach. The results showed that job burnout has a negative effect on job satisfaction and mental health, as well as a positive effect on the intention to change jobs; while mental health has a positive effect on job satisfaction and a negative effect on the intention to change jobs. Also, job satisfaction has a positive effect on the performance of accountants. According to the results, mental health has a positive effect on the performance of accountants and their job satisfaction, and a negative effect on the intention to change jobs. On the other hand, according to the results, mental health plays a mediating role in the relationship between job burnout and the intention to change jobs and job satisfaction. Also, mental health plays a mediating role in the relationship between job satisfaction and accountants' performance.

Keywords: Job Burnout, Job Satisfaction, Intention to Change Job, Mental Health, Accountants' Performance.

Introduction

Job burnout is a prevalent occupational problem that negatively affects employees' mental health and work performance, and it is especially pronounced among accountants due to role conflict, heavy workloads, and long working hours. Burnout undermines job satisfaction and increases intentions to change job, thereby threatening both individual well-being and organizational effectiveness. Psychological well-being (mental health) is theorized to buffer or mediate the negative effects of job burnout on work attitudes and performance. Despite the critical role of accountants in organizational reporting, empirical evidence on job burnout's downstream effects in this profession remains limited. This study therefore investigates the relationships among job burnout, mental health, job satisfaction, intention to change job, and accountants' performance.

Method and Data

A cross-sectional quantitative survey was conducted among accountants employed in Iranian public and private companies. Based on Cochran's formula, 385 questionnaires were distributed and 150 valid responses were collected and analyzed using PLS. Standardized Likert instruments measured five constructs: job burnout, mental health, job satisfaction, intention to change job, and accounting performance. Each construct comprised multiple items (6–9) and responses used a five-point scale; content validity, Cronbach's alpha, composite reliability, and AVE were assessed. Hypotheses (direct effects and mediation by mental health) were tested with bootstrapped path analysis in Smart PLS.

* Corresponding author
Shafiei, F., Aghaei Chadegani, A. (2025). Investigating the Effect of Psychological Factors on Accountants' Performance: The Mediating Role of Mental Health. *Quarterly Financial Accounting*, 17(67): 20-34.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

Findings
The results showed that burnout has a negative effect on job satisfaction and mental health, as well as a positive effect on the desire to change jobs; while mental health has a positive effect on job satisfaction and a negative effect on the desire to change jobs. Also, job satisfaction has a positive effect on the performance of accountants. According to the results, mental health has a positive effect on the performance of accountants and their job satisfaction, and a negative effect on the desire to change jobs. On the other hand, according to the results, mental health plays a mediating role in the relationship between burnout and the desire to change jobs and job satisfaction. Also, mental health plays a mediating role in the relationship between job satisfaction and accountants' performance.

Conclusion and discussion
The findings indicate that job burnout substantially harms accountants' psychological well-being and job attitudes, which in turn degrade accounting performance and increase turnover risk. Psychological well-being functions as a key mediating mechanism, implying that interventions aimed at improving mental health can attenuate the adverse consequences of burnout. Practical recommendations include workload management, role clarification, managerial support and ethical leadership, access to confidential counseling, and stress-management training to enhance satisfaction and performance. Future research should employ longitudinal designs, larger and more diverse samples, and intervention studies to confirm causal directions and to evaluate the effectiveness of workplace mental-health programs.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

فصلنامه حسابداری مالی
سال هفدهم، شماره ۶۷، پاییز ۱۴۰۴، ص ۳۴-۲۰
تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۷/۱۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۳/۰۴

مقاله پژوهشی

بررسی تأثیر عوامل روان‌شناختی بر عملکرد حسابداران با نقش میانجی‌گری سلامت روان

فریناز شفیعی
گروه حسابداری، واحد نجف‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف‌آباد، ایران.
Shafiei0101@phu.iaun.ac.ir

آرزو آقایی چادگانی *
گروه حسابداری، واحد نجف‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف‌آباد، ایران.
arezooaghaei@ phu.iaun.ac.ir

چکیده:
این پژوهش با هدف بررسی ارتباط میان فرسودگی شغلی، رضایت شغلی، تمایل به تغییر شغل و عملکرد حسابداران، با تأکید بر نقش میانجی سلامت روان انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه حسابداران شاغل در شرکت‌های خصوصی و دولتی ایران بود و بر اساس فرمول کوکران، ۳۸۵ پرسشنامه توزیع شد که از این میان ۱۵۰ پرسشنامه دریافت و تحلیل شد. داده‌ها از طریق پرسشنامه‌های استاندارد جمع‌آوری و با نرم‌افزار پی‌ال‌اس و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری بررسی شدند. نتایج نشان داد فرسودگی شغلی اثر منفی بر رضایت شغلی و سلامت روان و همچنین اثر مثبت بر تمایل به تغییر شغل دارد؛ درحالی‌که سلامت روان تأثیر مثبت بر رضایت شغلی و تأثیر منفی بر تمایل به تغییر شغل دارد. همچنین، رضایت شغلی بر عملکرد حسابداران تأثیر مثبت دارد. طبق نتایج سلامت روان بر عملکرد حسابداران و رضایت شغلی آنها تأثیر مثبت و بر تمایل به تغییر شغل تأثیر منفی دارد. از طرف دیگر، طبق نتایج سلامت روان نقش میانجی در رابطه بین فرسودگی شغلی با تمایل به تغییر شغل و رضایت شغلی ایفا می‌کند. همچنین، سلامت روان در رابطه بین رضایت شغلی با عملکرد حسابداران نیز نقش میانجی ایفا می‌کند.

واژه‌های کلیدی: فرسودگی شغلی، رضایت شغلی، تمایل به تغییر شغل، سلامت روان، عملکرد حسابداران.

* نویسنده مسئول

شفیعی، فریناز؛ آقایی چادگانی، آرزو. (۱۴۰۴). بررسی تأثیر عوامل روان‌شناختی بر عملکرد حسابداران با نقش میانجی‌گری سلامت روان. *فصلنامه حسابداری مالی*، ۱۷(۶۷): ۳۴-۲۰.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

مقدمه

حسابداری یکی از پایه‌های اصلی تصمیم‌گیری در سازمان‌هاست و حسابداران با ثبت، پردازش و گزارشگری اطلاعات مالی، نقش مهمی در کارکرد درست سازمان دارند. این کار به‌دقت، تمرکز و مسئولیت‌پذیری بالا نیاز دارد. در عمل، فشار زمانی برای ارائه گزارش‌ها، حجم کار زیاد و خواسته‌های گوناگون مدیران می‌تواند فشار روانی حسابداران را بالا ببرد و بر کیفیت کار آن‌ها اثر بگذارد. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که فشارهای شغلی در حرفه حسابداری، مانند ابهام نقش، تعارض نقش و اضافه‌بار نقش، می‌تواند فرسودگی شغلی را افزایش دهد و در ادامه رضایت شغلی را کم کرده و تمایل به تغییر شغل را بیشتر کند (اوزکان و اوزدوِجی‌اوغلو[۱]، ۲۰۱۳؛ منیف و ربای[۲]، ۲۰۲۲). برای توضیح این روند، تئوری تقاضا–منابع شغلی بیان می‌کند، وقتی کار سنگین و خواسته‌های شغلی زیاد باشد و در کنار آن منابع کافی مانند حمایت سازمانی، اختیار عمل، فرصت رشد و بازخورد فراهم نباشد، فرسودگی شغلی بیشتر می‌شود و سپس نگرش‌ها و رفتارهای درست و اخلاقی آسیب می‌بینند (دمروتی، باکر، ناکراینر و شاوفلی[۳]، ۲۰۰۱). فرسودگی شغلی یک حالت چندبعدی است که با خستگی عاطفی، بدبینی و کاهش احساس موفقیت فردی همراه می‌شود و می‌تواند توان روانی فرد را پایین بیاورد (مسلاچ[۴]، ۲۰۰۳). در همین چارچوب، سلامت روان می‌تواند نقش کلیدی داشته باشد؛ چون با توان کنار آمدن با فشارها و حفظ کارکرد مناسب در محیط کار پیوند دارد (دانیلز و هریس[۵]، ۲۰۰۰؛ ریف و کییز[۶]، ۱۹۹۵).

فرسودگی شغلی فقط به افت عملکرد ختم نمی‌شود و می‌تواند از راه کاهش رضایت شغلی و افزایش تمایل به تغییر شغل، برای سازمان هزینه ایجاد کند. برخی پژوهش‌ها رابطه فرسودگی شغلی با کاهش رضایت شغلی و افزایش تمایل به تغییر شغل را بررسی کرده‌اند (تارکان، تارکان و تاپ[۷]، ۲۰۱۷؛ چولاکو، آلیو و احمدتی[۸]، ۲۰۲۳). البته، باید میان "تمایل به ترک سازمان" و "تمایل به تغییر شغل" تفاوت قائل شد؛ زیرا تغییر شغل لزوماً ترک یک سازمان نیست و می‌تواند تغییر حوزه کاری را هم در بربگیرد (تت و میر[۹]، ۱۹۹۳؛ خاپوا، آرتور، وایلدروم و سونسون[۱۰]، ۲۰۰۷). در این موضوع چند نکته هنوز به اندازه کافی روشن نیست. بیشتر پژوهش‌ها هر بار فقط بخشی از این رابطه‌ها را بررسی کرده‌اند؛ برای نمونه، برخی تنها به پیوند فرسودگی با رضایت شغلی یا تمایل به ترک شغل پرداخته‌اند و کمتر پژوهشی همه متغیرهای فرسودگی شغلی، سلامت روان، رضایت شغلی، تمایل به تغییر شغل و عملکرد حسابداران را در کنار هم و در قالب یک مدل یکپارچه آزمون کرده است. همچنین در بسیاری از پژوهش‌ها جایگاه سلامت روان به‌طور دقیق روشن نشده و مشخص نیست این متغیر از چه راهی اثر فرسودگی را به رضایت شغلی، تمایل به تغییر شغل و عملکرد منتقل می‌کند. در فضای کاری ایران نیز پژوهش‌های تجربی درباره این زنجیره روابط در حرفه حسابداری هنوز کم است.

برای پاسخ به این نیاز، پژوهش حاضر یک مدل یکپارچه پیشنهاد می‌کند که در آن اثر فرسودگی شغلی بر رضایت شغلی، تمایل به تغییر شغل و عملکرد حسابداران بررسی می‌شود و سلامت روان به عنوان متغیر میانجی در این رابطه‌ها در نظر گرفته می‌شود. آزمون این مدل با پرسشنامه‌های استاندارد و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی انجام می‌شود تا هم رابطه‌ها به شکل روشن بررسی شود و هم برای مدیران، پایه‌ای برای برنامه‌های کاهش فرسودگی و تقویت سلامت روان و عملکرد حسابداران فراهم گردد. بر این اساس، هدف پژوهش حاضر بررسی اثر فرسودگی شغلی بر رضایت شغلی، تمایل به تغییر شغل و عملکرد حسابداران با توجه به نقش سلامت روان است. در راستای اهداف پژوهش، سؤالات زیر مطرح می‌شود:

[1] Ozkan & Ozdevecioglu
[2] Mnif & Rebai
[3] Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli
[4] Maslach
[5] Daniels & Harris
[6] Ryff & Keyes
[7] Tarcan, Tarcan & Top
[8] Çollaku, Aliu & Ahmeti
[9] Tett & Meyer
[10] Khapova, Arthur, Wilderom & Svensson

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

۱. فرسودگی شغلی چه تأثیری بر سلامت روان، رضایت شغلی و تمایل به تغییر شغل دارد؟
۲. سلامت روان چه تأثیری بر رضایت شغلی، تمایل به تغییر شغل و عملکرد حسابداران دارد؟
۳. سلامت روان چه نقشی در رابطه بین فرسودگی شغلی با تمایل به تغییر شغل و رضایت شغلی و همچنین چه نقشی در رابطه بین رضایت شغلی با عملکرد حسابداران دارد؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

فرسودگی شغلی معمولاً در نتیجه فشارهای روانی و تقاضاهای زیاد در محیط کار ایجاد می‌شود و می‌تواند با کاهش انگیزش، افزایش استرس و در نهایت افت عملکرد شغلی همراه باشد. ازاین‌رو، شناخت عوامل مؤثر بر شکل‌گیری فرسودگی شغلی و پیامدهای آن برای کارکنان و سازمان‌ها اهمیت زیادی دارد. مدل تقاضا- منابع شغلی توضیح می‌دهد که زمانی که تقاضاهای شغلی (مانند فشار زمانی، حجم کار، تعارض نقش) بالا باشد و در مقابل منابع شغلی (مانند حمایت سرپرست، اختیار عمل، فرصت رشد، بازخورد) کافی در دسترس نباشد، مسیر فرسایشی فعال شده و احتمال بروز فرسودگی شغلی افزایش می‌یابد (دمروتی و همکاران، ۲۰۰۱). همچنین بر مبنای نظریه حفظ منابع، فرسودگی و فشار روانی هنگامی تشدید می‌شود که فرد با تهدید از دست دادن منابع مانند انرژی، زمان، حمایت و توان روانی مواجه شود و در نتیجه، سلامت روان نیز تضعیف گردد (هابفول[1]، ۲۰۰۱)؛ بنابراین، در چارچوب این پژوهش، فرسودگی شغلی به‌عنوان پیامد افزایش تقاضاها و کمبود منابع شغلی تبیین می‌شود.

همچنین، جرج و دیمیتریوس[2] (۲۰۱۲) در پژوهشی درباره تأثیر استرس و رضایت شغلی کارکنان بر عملکرد سازمان نشان دادند که دو عامل استرس و رضایت شغلی از مؤلفه‌های مهم اثرگذار بر بهره‌وری هستند؛ به‌گونه‌ای که با افزایش استرس، رضایت شغلی کاهش‌یافته و این کاهش رضایت می‌تواند به افت عملکرد منجر شود؛ بنابراین، می‌توان گفت استرس بر عملکرد تأثیر منفی دارد و رضایت شغلی بر عملکرد تأثیر مثبت می‌گذارد. در این پژوهش همچنین اشاره شده است که عوامل مالی، اجتماعی و رفت‌وآمد به محل کار نیز می‌توانند بر بهره‌وری تأثیرگذار باشند و تقویت رضایت شغلی از مسیر شایستگی‌های فردی می‌تواند بهره‌وری و عملکرد سازمانی را افزایش دهد. از سوی دیگر، لیزانو و باراک[3] (۲۰۱۵) بیان کردند که سطوح بالای خستگی عاطفی باعث کاهش رضایت شغلی می‌شود. در محیط‌هایی با فشار کاری بالا، کارکنان از نظر روانی خسته می‌شوند، احساس می‌کنند تلاش‌هایشان نتیجه‌بخش نیست و در نتیجه احساس بی‌ارزشی می‌کنند. این احساس می‌تواند رضایت شغلی را کاهش دهد، تمایل به تغییر شغل را افزایش دهد و در نهایت عملکرد شغلی را تضعیف کند. همچنین مطالعه تارکان و همکاران (۲۰۱۷) نشان داد که فرسودگی شغلی بر رضایت شغلی تأثیر دارد.

علاوه بر فرسودگی شغلی، سلامت روان یکی از عوامل مهمی است که می‌تواند بر عملکرد شغلی تأثیر بگذارد. سلامت روان به‌طورکلی به وضعیت روانی فرد اشاره دارد که توانایی مقابله با استرس‌های زندگی و به‌کارگیری ظرفیت‌های شخصیتی در شرایط سخت را فراهم می‌آورد. در بسیاری از مطالعات، سلامت روان به‌عنوان عاملی میانجی در کاهش اثرات منفی فرسودگی شغلی شناسایی شده است؛ به‌طور مشخص، سلامت روان می‌تواند فرد را در مقابله با استرس‌های شغلی توانمند کند و بهبود سلامت روان نیز می‌تواند به‌طور قابل‌توجهی فرسودگی شغلی را کاهش دهد. همچنین، بر اساس نظریه حفظ منابع، تضعیف سلامت روان به معنای کاهش منابع فردی است و می‌تواند مسیر پیامدهای منفی فرسودگی را تشدید کند (هابفول، ۲۰۰۱). از این منظر، انتظار می‌رود فرسودگی شغلی از طریق تضعیف سلامت روان، رضایت شغلی را کاهش داده و تمایل به تغییر شغل را افزایش دهد و در مقابل، ارتقای سلامت روان بتواند پیامدهای منفی را تعدیل کند.

در همین راستا، دینگ و وو[4] (۲۰۲۳) نشان دادند که رضایت شغلی و فرسودگی شغلی به‌طور مستقیم بر سلامت روان کارکنان تأثیر دارد و توانمندی سلامت روانی با تغییر شغل مرتبط است؛ به‌گونه‌ای که افزایش سلامت روان و رضایت شغلی و

[1] Hobfoll
[2] George & Dimitrios
[3] Lizano & Barack
[4] Ding & Wu

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

کاهش فرسودگی شغلی منجر به کاهش ترک کار توسط کارکنان می‌شود. همچنین، در پژوهش‌های دیگر نشان داده شد که ساعت کاری بالا و حقوق کم نیز می‌تواند منجر به استرس و فرسودگی شغلی شود و این عوامل با رضایت شغلی مرتبط هستند؛ علاوه بر این، رضایت شغلی بر قصد ترک شغل تأثیر دارد. در نتیجه، اگر ساعات کاری مناسب باشد و حقوق کارکنان کافی باشد، می‌تواند بر سلامت روان و رضایت شغلی آن‌ها تأثیر مثبت گذاشته و قصد تغییر شغل را نیز کاهش دهد (اسمیت، مولینز- جیمی و بالوگان[1]، ۲۰۲۴).

در دنیای امروز، عملکرد شغلی یکی از مهم‌ترین عوامل بهره‌وری در سازمان به شمار می‌رود؛ بنابراین تحت تأثیر مجموعه‌ای از متغیرها قرار دارد که از مهم‌ترین آنها می‌توان به سلامت روان و رضایت شغلی اشاره کرد. هرچند کارایی و عملکرد کارکنان در تمامی مشاغل اهمیت دارد، اما در حرفه‌هایی مانند حسابداری که دقت و صحت اطلاعات حیاتی است، این اهمیت چندین برابر می‌شود. فشار کاری و همچنین حمایت مدیران و اخلاق حرفه‌ای آنها می‌تواند محیط کاری مناسبی برای کارکنان ایجاد کند و بر رضایت، کاهش استرس و سلامت روان آن‌ها تأثیر بگذارد. ازاین‌رو نجف‌پور (۱۳۹۴) در پژوهش خود اشاره کرده است که حمایت مدیران و رهبری اخلاقی بر استرس شغلی و ترک شغل تأثیر می‌گذارد و امروزه افراد انتظار دارند در سازمان‌هایی کار کنند که حس ارزشمندی به آنها بدهند، آنها را درک کنند و مورد احترام قرار دهند؛ همه این عوامل بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد و مدیریت اثربخش می‌تواند باعث افزایش رضایت، کاهش استرس و کاهش تمایل به ترک شغل توسط کارکنان شود. از طرفی، در شرایطی که حسابداران موظف هستند حجم بالای کار را در زمان تعیین شده و مطابق با قوانین ارائه دهند و در شرایط رقابتی نیز عملکرد مطلوبی از خود نشان دهند، این امر می‌تواند بر استرس، خستگی و فرسودگی آنها تأثیر بگذارد.

خلیف سلطانی و براری (۱۳۹۴) نیز بیان کردند که طبق نظریه‌های رفتار سازمانی نیز با افزایش استرس نقش کارکنان، تمایل به ترک خدمت آنان افرایش و رضایت شغلی آنها کاهش می‌یابد. ازنظر کارکنان نیز، فقدان وضوح نقش مدیر می‌تواند موجب عدم امنیت، خشم و بی‌اعتمادی در بین آنها شود. ازاین‌رو صالحی سهل‌آبادی، عسگری، عباسی و موسوی (۱۴۰۱) بیان کردند که سازمان‌ها کارکنان خود را تحت فشار می‌گذارند تا در کمترین زمان کار خود را ارائه دهند و بهره‌وری را افزایش داده و در رقابت موفق باشند؛ در نتیجه در محیط‌های رقابتی که افراد بی‌وقفه تحت فشار هستند، استرس افزایش می‌یابد و فردی که موظف به انجام حجم کاری زیاد است، تحت استرس و فرسودگی قرار می‌گیرد و این وضعیت بر سلامت روان او تأثیر می‌گذارد؛ بنابراین، بهبود شرایط کاری، کاهش میزان فشار کاری و کنترل استرس برای بهبود عملکرد شغلی کارکنان باید مورد توجه قرار گیرد. حمایت بیشتر کارفرمایان از کارکنان، اجرای کنترل‌های مدیریتی، تدارک محیط کاری به دور از تنش و کنترل فشار کاری بر اساس ظرفیت و توانمندی افراد می‌تواند به بهبود استرس شغلی و فشار کاری و در نتیجه عملکرد شغلی کارکنان و نهایتاً عملکرد کلی سازمان کمک کند. آروین، اسماعیل‌زاده و توکلی (۱۴۰۲) در پژوهش خود اشاره کردند که متولیان کار باید امکان فرصت پیشرفت کاری و امنیت شغلی دور از استرس و تنش در محیط کاری ایجاد کنند؛ زیرا این عوامل باعث افزایش رضایت شغلی و در نهایت افزایش کیفیت خدمات و عملکرد می‌شود، درحالی‌که سطح بالای استرس می‌تواند به استفاده غیر بهینه از کار، غیبت در محیط کار و افزایش ترک کار منجر شود.

همچنین، اردودری و حبیبی (۱۴۰۳) به این امر اشاره کردند که استرس شغلی بر عملکرد (به‌ویژه در مشاغلی که نیاز به سرعت عمل و دقت بالا دارند) تأثیر دارد و لازم است با آگاهی از میزان استرس کارکنان، درباره آمادگی روانی و توانمندی آن‌ها برنامه‌ریزی شود تا بهره‌وری فردی و سازمانی افزایش یابد. در این دسته از مشاغل توصیه می‌شود با آموزش به کارکنان، حل تعارض‌ها و مشکلات کاری و مشارکت آن‌ها در تصمیم‌گیری، هم میزان استرس کاهش یابد و هم حس ارزشمندی تقویت شود.

حاجی عباسی، وطن‌پرست، بنی مهد و آزاده دل (۱۴۰۰) بیان کردند که کار سازمان‌ها نیز در رقابت جهانی برای بقاء مشکل‌تر شده است. الزام است که بدانیم گرداننده اصلی سازمان‌ها، انسان‌ها می‌باشند و عملاً تحقق اهداف را میسر می‌سازند. ازاین‌رو بررسی رفتار انسان‌ها در سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. به‌گونه‌ای که عملکرد بهتری حاصل شده و بهره‌وری سازمان افزایش یابد. با توجه به مبانی نظری و پژوهش‌های پیشین، مدل مفهومی پژوهش حاضر بر این منطق استوار

[1] Smith, Mullins-Jaime & Balogun

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

است که فرسودگی شغلی می‌تواند به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم پیامدهای شغلی حسابداران را تحت تأثیر قرار دهد. در این مدل، سلامت روان به‌عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته می‌شود که بخشی از تأثیر فرسودگی شغلی بر رضایت شغلی و تمایل به تغییر شغل را تبیین می‌کند و همچنین می‌تواند سازوکار تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد حسابداران را توضیح دهد. طبق موارد توضیح داده شده فرضیه‌های این پژوهش به شرح زیر هستند:

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی رابطه منفی وجود دارد.

فرضیه دوم: بین فرسودگی شغلی و تمایل به تغییر شغل رابطه مثبت وجود دارد.

فرضیه سوم: بین فرسودگی شغلی و سلامت روان رابطه منفی وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین سلامت روان و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد.

فرضیه پنجم: بین سلامت روان و تمایل به تغییر شغل رابطه منفی وجود دارد.

فرضیه ششم: سلامت روان، رابطه فرسودگی شغلی و تمایل به تغییر شغل را میانجی‌گری می‌کند.

فرضیه هفتم: سلامت روان رابطه فرسودگی شغلی با رضایت شغلی را میانجی‌گری می‌کند.

فرضیه هشتم: بین رضایت شغلی و عملکرد حسابداران رابطه مثبت وجود دارد.

فرضیه نهم: بین سلامت روان و عملکرد حسابداران رابطه مثبت وجود دارد.

فرضیه دهم: سلامت روان رابطه رضایت شغلی با عملکرد حسابداران را میانجی‌گری می‌کند.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی، از نظر داده‌ها پیمایشی و از نظر تحلیل‌ها توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حسابداران شاغل در شرکت‌های خصوصی و دولتی ایران هستند. نمونه‌ها با استفاده از فرمول کوکران با تعداد جامعه نامشخص و روش تصادفی تعیین شده‌اند. بر اساس فرمول کوکران با تعداد جامعه نامشخص تعداد ۳۸۵ پرسشنامه توزیع شد و در نهایت با ۱۵۰ پرسشنامه تکمیل شد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در پرسشنامه ابتدا اطلاعات فردی و سپس پنج متغیر فرسودگی شغلی، سلامت روان، رضایت شغلی، تمایل به تغییر شغل و عملکرد حسابداران اندازه‌گیری شدند. هر متغیر توسط ۹ تا ۱۰ گویه برگرفته از پرسشنامه هاملی، چولاکو و اوکاج[1] (۲۰۲۴) و همچنین از پرسشنامه‌های استاندارد روانشناسی مورد سنجش واقع شد. قلمرو زمانی پژوهش سال ۱۴۰۳ و قلمرو مکانی شرکت‌های خصوصی و دولتی ایران بودند. برای ارزیابی روایی و پایایی پرسشنامه از آزمون‌های روایی محتوایی و آلفای کرونباخ استفاده شد و جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش از نرم‌افزار پی ال اس و روش معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی

جدول (۱) آمار توصیفی و ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان را نشان می‌دهد.

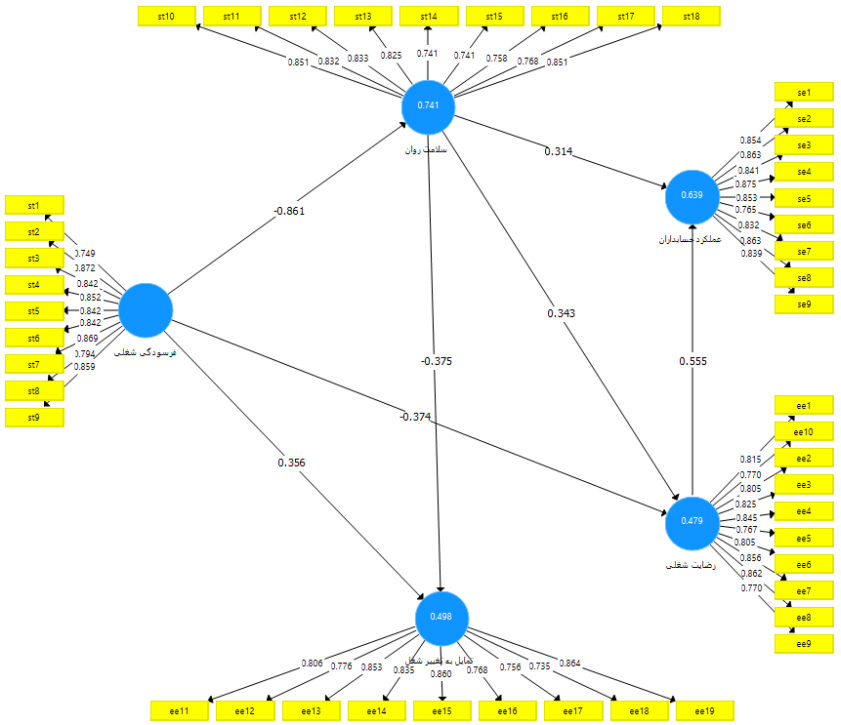
[1] Hameli, Çollaku & Ukaj

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

جدول (۱): آمار توصیفی (سن، جنسیت، میزان درآمد، ساعات کاری، میزان تحصیلات، سابقه کاری)

ویژگی‌ها	طبقات	فراوانی	درصد (٪)
جنسیت	مرد	۱۱۰	٪۵۵
	زن	۹۰	٪۴۵
سن	۲۰–۳۰ سال	۵۰	٪۲۵
	۳۱–۴۰ سال	۷۰	٪۳۵
	۴۱–۵۰ سال	۶۰	٪۳۰
	بالای ۵۰ سال	۲۰	٪۱۰
میزان درآمد (ریال)	کمتر از ۵۰ میلیون	۸۰	٪۴۰
	۵۰–۱۰۰ میلیون	۶۰	٪۳۰
	۱۰۰–۱۵۰ میلیون	۴۰	٪۲۰
	بالای ۱۵۰ میلیون	۲۰	٪۱۰
ساعات کاری (هفته)	کمتر از ۳۰ ساعت	۳۰	٪۱۵
	۳۰–۴۰ ساعت	۱۲۰	٪۶۰
	بالای ۴۰ ساعت	۵۰	٪۲۵
میزان تحصیلات	کارشناسی	۱۰۰	٪۵۰
	کارشناسی ارشد	۹۰	٪۴۵
	دکتری	۱۰	٪۵
سابقه کاری	کمتر از ۵ سال	۳۰	٪۱۵
	۵–۱۰ سال	۸۰	٪۴۰
	۱۱–۱۵ سال	۷۰	٪۳۵
	بالای ۱۵ سال	۲۰	٪۱۰

برای بررسی مـدل پژوهش، از آزمـون‌های روایی و پایایی استفاده شد. کفایت مـدل اندازه‌گیری از سه بعد مختلف سنجیده می‌شود: الف) پایایی سنجه‌ها و سازه‌ها[1] ب) روایی همگرا[2] ج) روایی واگرا[3]. شکل (۱) خروجی مدل پژوهش در نرم‌افزار PLS را نشان می‌دهد.



شکل (۱): خروجی مدل اندازه‌گیری در نرم‌افزار اسمارت پی ال اس

[1] Individual Item & Construct Reliabilities
[2] Convergent Validity
[3] Discriminant Validity

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

جهت تعیین پایایی سنجه‌ها در روش پی. آل. اس، از بار عاملی آن‌ها استفاده می‌شود. این معیار نشان‌دهندۀ همبستگی این سنجه‌ها در سازۀ مربوطه می‌باشد. حداقل میزان قابل‌قبول برای بار عاملی هر یک از سنجه‌ها بنا به نظر هالند[1] (۱۹۹۹)، برابر با ۰/۴ می‌باشد و سنجه‌هایی که بار عاملی آن‌ها کمتر از این میزان باشد باید از فرآیند آزمون کنار گذاشته شوند. جدول (۲) بارهای عاملی برای سنجه‌های پژوهش حاضر را نشان می‌دهد:

جدول (۲): بارهای عاملی در مدل اندازه‌گیری

	تمایل به تغییر شغل	رضایت شغلی	سلامت روان	عملکرد حسابداران	فرسودگی شغلی
ee1		۰/۸۱۵			
ee10		۰/۷۷۰			
ee11	۰/۸۰۶				
ee12	۰/۷۷۶				
ee13	۰/۸۵۳				
ee14	۰/۸۳۵				
ee15	۰/۸۶۰				
ee16	۰/۷۶۸				
ee17	۰/۷۵۶				
ee18	۰/۷۳۵				
ee19	۰/۸۶۴				
ee2		۰/۸۰۵			
ee3		۰/۸۲۵			
ee4		۰/۸۴۵			
ee5		۰/۷۶۷			
ee6		۰/۸۰۵			
ee7		۰/۸۵۶			
ee8		۰/۸۶۲			
ee9		۰/۷۷۰			
se1				۰/۸۵۴	
se2				۰/۸۶۳	
se3				۰/۸۴۱	
se4				۰/۸۷۵	
se5				۰/۸۵۳	
se6				۰/۷۶۵	
se7				۰/۸۳۲	
se8				۰/۸۶۳	
se9				۰/۸۳۹	
st1					۰/۷۴۹
st10			۰/۸۵۱		
st11			۰/۸۳۲		
st12			۰/۸۳۳		
st13			۰/۸۲۵		
st14			۰/۷۴۱		
st15			۰/۷۴۱		
st16			۰/۷۵۸		
st17			۰/۷۶۸		
st18			۰/۸۵۱		
st2					۰/۸۷۲
st3					۰/۸۴۲
st4					۰/۸۵۲
st5					۰/۸۴۲
st6					۰/۸۴۲
st7					۰/۸۶۹
st8					۰/۷۹۴
st9					۰/۸۵۹

[1] Hulland

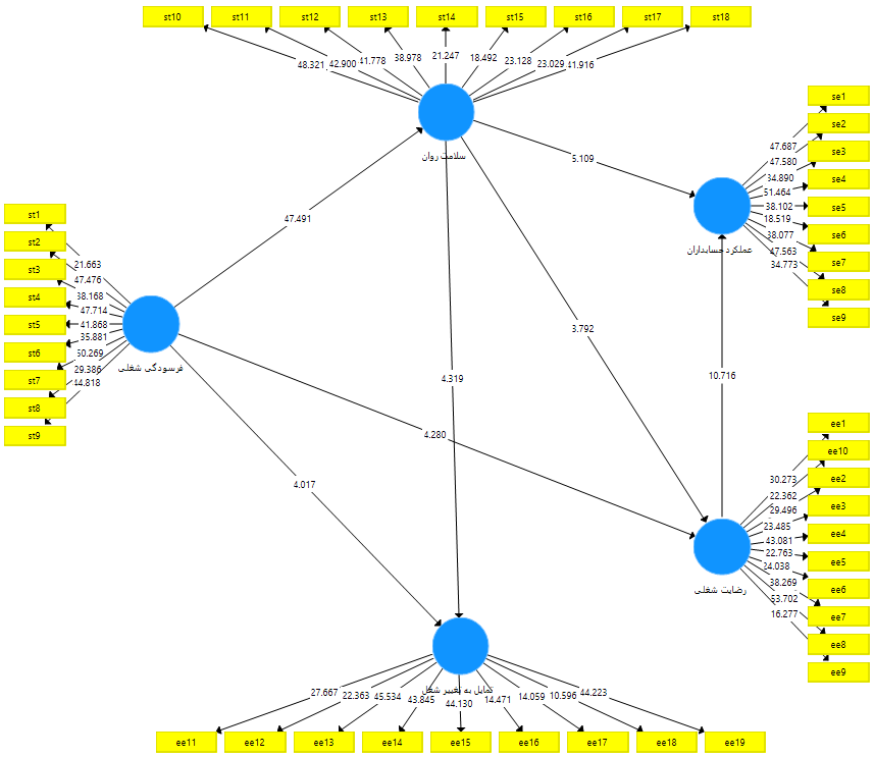
[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

در روش‌های مدل یابی معادلات ساختاری، جهت ارزیابی پایایی سازه‌های مورد بررسی در مدل پژوهش، از دو شاخص آلفای کرونباخ[1] و پایایی ترکیبی[2] استفاده می‌شود. بنا به نظر چین[3] (۱۹۹۸) شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) شاخصی مناسب برای تعیین روایی همگرای سازه‌های پژوهش می‌باشد. نتایج آزمون روایی واگرا که نشان‌دهنده این است که سنجه‌های انتخاب شده برای توضیح متغیرها مناسب هستند، در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول (۳): معیار Fornell-Larcker

	تمایل به تغییر شغل	رضایت شغلی	سلامت روان	عملکرد حسابداران	فرسودگی شغلی
تمایل به تغییر شغل	۰/۸۰۷				
رضایت شغلی	۰/۸۶۷	۰/۸۱۳			
سلامت روان	۰/۶۸۲	۰/۶۶۵	۰/۸۰۱		
عملکرد حسابداران	۰/۷۸۴	۰/۷۶۴	۰/۶۸۳	۰/۸۴۳	
فرسودگی شغلی	۰/۶۷۹	۰/۶۷۰	۰/۸۶۱	۰/۶۶۰	۰/۸۳۷

همان‌طور که در جدول مشاهده می‌کنید، در بررسی معیار فورنل لاکر نشان داده شده است که مقادیر موجود در روی قطر اصلی ماتریس، از کلیه مقادیر موجود در سطر و ستون مربوطه بزرگ‌تر می‌باشند. این امر نیز نشان‌دهنده همبستگی شاخص‌ها با سازه وابسته به آنهاست. مطابق الگوریتم تحلیل داده در PLS بعد از بررسی برازش مدل اندازه‌گیری نوبت به برازش مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. بخش مدل ساختاری برخلاف مدل اندازه‌گیری به متغیرهای آشکار کاری ندارد. بلکه تنها متغیرهای پنهان همراه با روابط بین آنها را مورد بررسی قرار می‌دهد. مدل ساختاری روابط بین سازه‌ها را مورد بررسی قرار می‌دهد. برای این منظور از تابع Bootstrapping استفاده می‌شود. شکل (۲) خروجی مدل ساختاری را نشان می‌دهد.



شکل (۲): خروجی مدل ساختاری در نرم‌افزار اسمارت پی آل اس

مقدار عددی در رابطه‌ها نشان‌دهنده آماره تی (t-value) می‌باشد که در واقع ملاک اصلی تأیید یا رد فرضیه‌ها است. مقادیر مورد قبول برای معناداری ضرایب مسیر در سطح اطمینان ۰/۹۰، ۰/۹۵ و ۰/۹۹ به ترتیب باید آماره t از ۱/۶۴، ۱/۹۶ و ۲/۵۷ بزرگ‌تر باشد.

[1] Cronbach's Alpha
[2] Composite Reliability
[3] Chin

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

با توجه به این توضیحات، مدل فرضیه‌های اصلی برای آماره t در شکل بالا نشان داده شده است. متداول‌ترین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا را دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R2 در نظر گرفته می‌شود. مطابق با جدول زیر، مقدار R^2 برای سازه‌های درون‌زای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

جدول (۴): R Square

	R Square	R Square Adjusted
تمایل به تغییر شغل	۰/۴۹۸	۰/۴۹۳
رضایت شغلی	۰/۴۷۹	۰/۴۷۴
سلامت روان	۰/۷۴۱	۰/۷۳۹
عملکرد حسابداران	۰/۶۳۹	۰/۶۳۵

برای برازش کلیت مدل از SRMR (معیار میانگین اختلاف بین داده‌ها) استفاده می‌شود. مقدار SRMR بین صفر و یک تغییر می‌کند. مقدار ۰/۰۸ خط قرمز این شاخص است (هنسلر، رینگل و سارستدت[1]، ۲۰۱۴). هر چه این شاخص از این مقدار بزرگ‌تر باشد مدل ایرادات اساسی دارد و لازم است در کلیت مدل تجدیدنظر شود. در این پژوهش شاخص SRMR مقداری در حدود ۵ صدم می‌باشد که مقدار مطلوبی در نظر گرفته شده است؛ یعنی اینکه کلیت مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

جدول (۵): معیار SRMR

SRMR	۰/۰۵۱

نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: فرسودگی شغلی بر رضایت شغلی تأثیر منفی دارد.

جدول (۶): ضریب مسیر سازه‌های فرسودگی شغلی با رضایت شغلی

	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
فرسودگی شغلی ← رضایت شغلی	-۰/۳۷۴	۰/۰۸۷	۴/۲۸۰	۰/۰۰۰
*p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01; ns: Not Significant				

بر اساس نتایج، مقدار آماره (t) در مسیر فرسودگی شغلی با رضایت شغلی (t =۴/۲۸۰) بزرگ‌تر از ۲/۵۷ می‌باشد، می‌توان چنین بیان کرد که در سطح اطمینان ۹۹/۹۹ درصد و سطح خطای ۰/۰۱ فرسودگی شغلی بر رضایت شغلی تأثیر معنادار دارد. همچنین با توجه به جدول ۶، مقدار ضریب مسیر به‌دست‌آمده برای دو سازه برابر با ($p <$ ۰/۰۱ و $\beta =$-۰/۳۷۴) می‌باشد، فرسودگی شغلی بر رضایت شغلی تأثیر منفی و معنی‌داری داشته است.

فرضیه دوم: فرسودگی شغلی بر تمایل به تغییر شغل تأثیر مثبت دارد.

جدول (۷): ضریب مسیر سازه‌های فرسودگی شغلی با تمایل به تغییر شغل

	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
فرسودگی شغلی ← تمایل به تغییر شغل	۰/۳۵۷	۰/۰۸۹	۴/۰۱۷	۰/۰۰۰
*p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01; ns: Not Significant				

بر اساس نتایج، مقدار آماره (t) در مسیر فرسودگی شغلی با تمایل به تغییر شغل (۴t =/۰۱۷) بزرگ‌تر از ۲/۵۷ می‌باشد، می‌توان چنین بیان کرد که در سطح اطمینان ۹۹/۹۹ درصد و سطح خطای ۰/۰۱ فرسودگی شغلی بر تمایل به تغییر شغل تأثیر معنادار دارد. همچنین، با توجه به جدول ۷، مقدار ضریب مسیر به‌دست‌آمده برای دو سازه برابر با ($p <$ ۰/۰۱ و ۰$\beta =$/۳۵۷) می‌باشد، فرسودگی شغلی بر تمایل به تغییر شغل تأثیر مثبت و معنی‌داری داشته است.

[1] Henseler, Ringle & Sarstedt

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

فرضیه سوم: فرسودگی شغلی بر سلامت روان تأثیر منفی دارد.

جدول (۸): ضریب مسیر سازه‌های فرسودگی شغلی با سلامت روان

	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
فرسودگی شغلی ← سلامت روان	-۰/۸۶۰	۰/۰۱۸	۴۷/۴۹۱	۰/۰۰۰
*p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01; ns: Not Significant				

بر اساس نتایج، مقدار آماره (t) در مسیر فرسودگی شغلی با سلامت روان (t =۴۷/۴۹۱) بزرگ‌تر از ۲/۵۷ می‌باشد، می‌توان چنین بیان کرد که در سطح اطمینان ۹۹/۹۹ درصد و سطح خطای ۰/۰۱ فرسودگی شغلی بر سلامت روان تأثیر معنادار دارد. همچنین، با توجه به جدول ۸، مقدار ضریب مسیر به‌دست‌آمده برای دو سازه برابر با ($p < ۰/۰۱$ و $\beta =$-۰/۸۶۰) می‌باشد، فرسودگی شغلی بر سلامت روان تأثیر منفی و معنی‌داری داشته است.

فرضیه چهارم: سلامت روان بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد.

جدول (۹): ضریب مسیر سازه‌های سلامت روان با رضایت شغلی

	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
سلامت روان ← رضایت شغلی	۰/۳۴۳	۰/۰۹۱	۳/۹۲	۰/۰۰۰
*p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01; ns: Not Significant				

بر اساس نتایج، مقدار آماره (t) در مسیر سلامت روان با رضایت شغلی (t =۳/۷۹۲) بزرگ‌تر از ۲/۵۷ می‌باشد، می‌توان چنین بیان کرد که در سطح اطمینان ۹۹/۹۹ درصد و سطح خطای ۰/۰۱ سلامت روان بر رضایت شغلی تأثیر معنادار دارد. همچنین، با توجه به جدول ۹، مقدار ضریب مسیر به‌دست‌آمده برای دو سازه برابر با ($p < ۰/۰۱$ و $\beta =$/۳۴۳۰) می‌باشد، سلامت روان بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معنی‌داری داشته است.

فرضیه پنجم: سلامت روان بر تمایل به تغییر شغل تأثیر منفی دارد.

جدول (۱۰): ضریب مسیر سازه‌های سلامت روان با تمایل به تغییر شغل

	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
سلامت روان ← تمایل به تغییر شغل	-۰/۳۷۴	۰/۰۸۷	۴/۳۱۹	۰/۰۰۰
*p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01; ns: Not Significant				

بر اساس نتایج، مقدار آماره (t) در مسیر سلامت روان با تمایل به تغییر شغل (t =۴/۳۱۹) بزرگ‌تر از ۲/۵۷ می‌باشد، می‌توان چنین بیان کرد که در سطح اطمینان ۹۹/۹۹ درصد و سطح خطای ۰/۰۱ سلامت روان بر تمایل به تغییر شغل تأثیر معنادار دارد. همچنین، با توجه به جدول ۱۰، مقدار ضریب مسیر به‌دست‌آمده برای دو سازه برابر با ($p < ۰/۰۱$ و $\beta =$-۰/۳۷۴) می‌باشد، سلامت روان بر تمایل به تغییر شغل تأثیر منفی و معنی‌داری داشته است.

فرضیه ششم: سلامت روان رابطه بین فرسودگی شغلی و تمایل به تغییر شغل را میانجی‌گری می‌کند.

آزمون سوبل[1] یک آزمون پرکاربرد است که برای آزمون معنی‌داری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر به کار می‌رود. در آزمون سوبل، یک مقدار Z-value از طریق فرمول زیر به دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱/۹۶، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید نمود:

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SE_a^2) + (a^2SE_b^2)}} \quad (۱):$$

$\boldsymbol{a}$: ضریب رگرسیون غیراستاندارد برای مسیر A به M.

$\boldsymbol{b}$: ضریب رگرسیون غیراستاندارد برای مسیر M به B.

$\boldsymbol{SEA}$: خطای معیار مسیر A.

[1] Sobel Test

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

SEB: خطای معیار مسیر B.

جدول (۱۱): ضریب مسیر سازه‌های سلامت روان در رابطه بین فرسودگی شغلی و تمایل به تغییر شغل

مسیر	مقدار
ضریب استاندارد فرسودگی شغلی ← سلامت روان	۰/۸۶۱
ضریب استاندارد سلامت روان ← تمایل به تغییر شغل	۰/۳۷۵
خطای استاندارد فرسودگی شغلی ← سلامت روان	۰/۰۱
خطای استاندارد سلامت روان ← تمایل به تغییر شغل	۰/۰۱
z-value	۴/۵۵

با توجه به فرمول فوق مقدار z-value برای این فرضیه ۴/۵۵ می‌شود و چون بزرگ‌تر از ۱/۹۶ هست، لذا فرضیه تأیید می‌شود.

فرضیه هفتم: سلامت روان رابطه بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی را میانجی‌گری می‌کند.

جدول (۱۲): ضریب مسیر سازه‌های سلامت روان در رابطه بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی

مسیر	مقدار
ضریب استاندارد فرسودگی شغلی ← سلامت روان	۰/۸۶۱
ضریب استاندارد سلامت روان ← رضایت شغلی	۰/۳۴۳
خطای استاندارد فرسودگی شغلی ← سلامت روان	۰/۰۱
خطای استاندارد سلامت روان ← رضایت شغلی	۰/۰۱
z-value	۳/۸۴

با توجه به فرمول فوق مقدار z-value برای این فرضیه ۳/۸۴ می‌شود و چون بزرگ‌تر از ۱/۹۶ هست، لذا فرضیه تأیید می‌شود.

فرضیه هشتم: رضایت شغلی با عملکرد حسابداران ارتباط مثبت دارد.

جدول (۱۳): ضریب مسیر سازه‌های رضایت شغلی با عملکرد حسابداران

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
رضایت شغلی ← عملکرد حسابداران	۰/۵۵۵	۰/۰۵۲	۱۰/۷۱۶	۰/۰۰۰
***p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01; ns: Not Significant				

بر اساس نتایج، مقدار آماره (t) در مسیر رضایت شغلی با عملکرد حسابداران (t =۱۰/۷۱۶) بزرگ‌تر از ۲/۵۷ می‌باشد، می‌توان چنین بیان کرد که در سطح اطمینان ۹۹/۹۹ درصد و سطح خطای ۰/۰۱ رضایت شغلی بر عملکرد حسابداران تأثیر معنادار دارد. همچنین، با توجه به جدول ۱۳، مقدار ضریب مسیر به‌دست‌آمده برای دو سازه برابر با ($p <$ ۰/۰۱ و $\beta =$-۰/۵۵۵) می‌باشد، رضایت شغلی بر عملکرد حسابداران تأثیر مثبت و معنی‌داری داشته است.

فرضیه نهم: سلامت روان بر عملکرد حسابداران تأثیر مثبت دارد.

جدول (۱۴): ضریب مسیر سازه‌های سلامت روان با عملکرد حسابداران

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
سلامت روان ← عملکرد حسابداران	۰/۳۱۴	۰/۰۶۱	۵/۱۰۹	۰/۰۰۰
***p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01; ns: Not Significant				

بر اساس نتایج، مقدار آماره (t) در مسیر سلامت روان با عملکرد حسابداران (t =۵/۱۰۹) بزرگ‌تر از ۲/۵۷ می‌باشد، می‌توان چنین بیان کرد که در سطح اطمینان ۹۹/۹۹ درصد و سطح خطای ۰/۰۱ سلامت روان بر عملکرد حسابداران تأثیر معنادار دارد. همچنین، با توجه به جدول ۱۴، مقدار ضریب مسیر به‌دست‌آمده برای دو سازه برابر با ($p <$ ۰/۰۱ و $\beta =$-۰/۳۱۴) می‌باشد، سلامت روان بر عملکرد حسابداران تأثیر مثبت و معنی‌داری داشته است.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

فرضیه دهم: سلامت روان رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد حسابداران را میانجی‌گری می‌کند.

جدول (۱۵): ضریب مسیر سازه‌های سلامت روان در رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد حسابداران

مسیر	مقدار
ضریب استاندارد رضایت شغلی ← سلامت روان	۰/۳۴۳
ضریب استاندارد سلامت روان ← عملکرد حسابداران	۰/۳۱۴
خطای استاندارد رضایت شغلی ← سلامت روان	۰/۰۱
خطای استاندارد سلامت روان ← عملکرد حسابداران	۰/۰۱
z-value	۲/۷۵

با توجه به مقدار z-value برای این فرضیه که ۲/۷۵ می‌شود و چون بزرگ‌تر از ۱/۹۶ هست، لذا فرضیه تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

فرسودگی شغلی یکی از مباحث رایج در بسیاری از شغل‌هاست که می‌تواند تأثیرات منفی چشمگیری بر عملکرد کاری و سلامت روان کارکنان داشته باشد. این مسئله در میان حسابداران، به دلیل تضاد نقش، استرس شغلی بالا و ساعات کاری طولانی، بیشتر دیده می‌شود و آنها را در معرض پیامدهای نامطلوب قرار می‌دهد. هدف این پژوهش بررسی ارتباط بین فرسودگی شغلی، رضایت شغلی، تمایل به تغییر شغل و عملکرد حسابداران با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری سلامت روان بود. نتایج نشان داد که طبق فرضیه اول فرسودگی شغلی با رضایت شغلی رابطه منفی دارد. در واقع، افزایش فرسودگی شغلی موجب کاهش رضایت شغلی می‌شود. این رابطه ممکن است به دلیل احساس خستگی عاطفی، عدم موفقیت فردی و احساس استرس و عدم ارزشمندی در محیط کار باشد. کارکنانی که دچار فرسودگی شغلی می‌شوند نسبت به شغل خود عدم رضایت دارند و این احساس عدم مفید بودن می‌تواند منجر به کاهش رضایت شغلی، تمایل به تغییر شغل و در نهایت کاهش عملکرد شغلی شود. مطالعه تارکان و همکاران (۲۰۱۷) نیز نشان داد که رابطه منفی بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی وجود دارد. طبق فرضیه دوم فرسودگی شغلی با تمایل به تغییر شغل رابطه مثبت دارد. فرسودگی شغلی باعث افزایش تمایل به تغییر شغل می‌شود. این نتیجه نشان‌دهنده این موضوع است که نارضایتی شدید شغلی باعث می‌شود که کارکنان را به سمت جستجوی فرصت‌های شغلی جدید ترغیب کند. فرسودگی شغلی به‌ویژه زمانی که کارکنان از سازمان حمایت کافی نداشته باشند، باعث می‌شود آنان را به فکر تغییر شغل یا محیط کار بیندازد. کولاکو و همکاران (۲۰۲۳) نشان داد که ارتباط معناداری بین فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل در حرفه حسابداری وجود دارد. طبق فرضیه سوم فرسودگی شغلی با سلامت روان رابطه منفی دارد. کارکنانی که دارای فرسودگی شغلی هستند، ممکن است دچار استرس، افسردگی و مشکلات روانی دیگری شوند که کیفیت زندگی فردی و شغلی آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این نتایج نشان داد در مشاغلی که فشار کاری زیادی باشد، بیشتر قابل‌مشاهده است. صالحی و همکاران (۱۴۰۱) نیز نتیجه گرفتند که فرسودگی شغلی بر سلامت روان تأثیر می‌گذارد.

طبق فرضیه چهارم سلامت روان با رضایت شغلی رابطه مثبت دارد. نتایج بیان کردند افرادی که از نظر روانی سالم هستند، توانایی بهتری در مقابله با مشکلات کاری دارند و به‌طورکلی احساس مثبت‌تری نسبت به شغل خود دارند و طبق فرضیه پنجم نیز سلامت روان بر تمایل به تغییر شغل تأثیر منفی دارد. کارکنانی که سلامت روان بهتری دارند، به‌طور معمول نسبت به شغل خود مسئولیت‌پذیرتر هستند و در مقابل مشکلات کاری و فشار کاری بهتر مقاومت می‌کنند. از سوی دیگر، افراد با مشکلات روانی ممکن است به دلیل فشارهای روانی بالا، تمایل بیشتری به تغییر شغل داشته باشند. دینگ و وو (۲۰۲۳) نیز بیان کردند که سلامت روان کارکنان می‌تواند از عوامل کلیدی در بهبود رضایت شغلی باشد و افزایش سلامت روان و رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی منجر به کاهش ترک کار توسط کارکنان می‌شود. طبق فرضیه ششم و هفتم سلامت روان در ارتباط بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی یا تمایل به تغییر شغل نقش میانجی‌گری ایفا می‌کند. سلامت روان تأثیر زیادی بر فرسودگی شغلی کارکنان و پیامدهای منفی آن بر رضایت شغلی یا تمایل به تغییر شغل دارد. کارکنانی که از سلامت روان بهتری برخوردارند، بهتر می‌توانند فشارهای شغلی را مدیریت کنند و به‌طورکلی از آثار منفی فرسودگی شغلی پیشگیری کنند که منجر به رضایت شغلی و حس ارزشمندی در آنان نیز می‌شود. اسمیت و همکاران (۲۰۲۴) نیز به این موضوع اشاره کرده‌اند.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

طبق فرضیه هشتم رضایت شغلی با عملکرد حسابداران رابطه مثبت دارد. رضایت شغلی به‌طور مستقیم بر عملکرد شغلی کارکنان به‌ویژه حسابداران تأثیر مثبتی دارد. کارکنانی که از شغل خود راضی هستند، معمولاً تمایل بیشتری برای انجام وظایف و تعهد به شغل خود دارند و کیفیت عملکردشان بهبود می‌یابد. طبق فرضیه نهم سلامت روان با عملکرد حسابداران رابطه مثبت دارد. سلامت روان بر عملکرد کارکنان تأثیرگذار می‌باشد و در نتیجه کارکنانی که از سلامت روان خوبی برخوردار هستند در شرایط سخت و با فشار کاری بالا می‌توانند مدیریت مؤثرتری داشته باشند و عملکرد بهتری را از خود نشان دهند. اوزکان و اوزدِوِجی‌اوغلو (۲۰۱۳) بیان کردند که در میان حسابداران، فشار کاری به دلیل تضاد نقش، استرس شغلی بالا و ساعات کاری طولانی، بیشتر دیده می‌شود و آن‌ها را در معرض پیامدهای نامطلوب قرار می‌دهد و این فشارها نه‌تنها بر سلامت روان حسابداران تأثیر می‌گذارند، بلکه کیفیت کار آن‌ها و میزان رضایت شغلی‌شان را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهند. طبق فرضیه دهم، سلامت روان رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد حسابداران را میانجی‌گری می‌کند. نتایج نشان دادند که سلامت روان بر نحوه ارتباط بین رضایت شغلی و عملکرد حسابداران تأثیر می‌گذارد و در محیط‌هایی که دور از تنش و استرس باشد سلامت روان بهتری برای کارکنان ایجاد می‌کند و در نتیجه با رضایت شغلی و عملکرد بهتر کارکنان همراه است. در حرفه‌هایی مانند حسابداری که دقت و صحت اطلاعات حیاتی است، این اهمیت چندین برابر می‌شود. فشار کاری و همچنین حمایت مدیران و اخلاق حرفه‌ای آنها می‌تواند محیط کاری مناسبی برای کارکنان ایجاد کنند و بر رضایت و کاهش استرس کارکنان و سلامت روان آنها نیز تأثیر بگذارد.

نجف‌پور (۱۳۹۴) در پژوهش خود اشاره کرده است که تأثیر حمایت مدیران و رهبری اخلاقی بر ترک شغل و استرس شغلی تأثیر می‌گذارد و امروزه افراد انتظار دارند که در سازمان‌هایی کار کنند که حس ارزشمندی به آنان دهند و به‌خوبی درک شوند و مورد احترام واقع شوند.

با توجه به تأثیری که فرسودگی شغلی بر تمایل به تغییر شغل و سلامت روان و رضایت شغلی دارد و این امر روی عملکرد حسابداران تأثیر قابل‌توجهی ایفا می‌کند و عملکرد حسابداران نیز در موفقیت سازمان و بهره‌وری آن نیز مؤثر است پیشنهاد می‌شود که مدیران و متولیان کار برای کاهش فرسودگی شغلی حسابداران تلاش کنند تا بتوانند عملکرد آنها را بهبود بخشند و از تحمیل هزینه بر سازمان و کاهش بهره‌وری در آن جلوگیری کنند. همچنین، موارد زیر به عنوان پیشنهادهای کاربردی ارائه می‌شود:

- شناخت ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و برنامه‌ریزی بر اساس ویژگی‌ای شخصیتی آنان و توانمندی کارکنان. معرفی مشاوران امن که در حل مشکلات فردی و یا شغلی بتوانند به آنها رجوع کنند تا سلامت روان خود را بهبود ببخشند.
- برگزاری دوره‌های آموزشی مدیریت استرس و مهارت‌های مقابله با فشارهای کاری نیز به کارکنان کمک می‌کند تا بهتر با شرایط پر چالش محیط کار کنار بیایند و توانایی خود را در مواجهه با مشکلات افزایش دهند مانند دوره‌های مدیریت استرس برای کارکنان.
- ترغیب کارکنان به عملکرد بهتر از طریق افزایش حقوق و پاداش و ایجاد فرصت‌های ارتقای شغلی، ایجاد زمان‌بندی کاری متناسب با شرایط شغلی، از دیگر اقداماتی است که می‌تواند رضایت شغلی و عملکرد حسابداران را ارتقا دهد. علاوه بر این، توجه به ایجاد تعادل بین زندگی شغلی و شخصی کارکنان، کاهش فشار روانی و فراهم کردن شرایط حمایتی و انگیزشی مناسب، می‌تواند نقش مهمی در پیشگیری از فرسودگی شغلی و افزایش کیفیت عملکرد آنان ایفا کند.

محدودیت‌های پژوهش

در هر پژوهشی، عواملی وجود دارند که می‌توانند بر نتایج پژوهش تأثیر بگذارند و از دسترس محقق نیز خارج می‌باشند، از جمله اینکه گردآوری داده‌ها معمولاً مبتنی بر پاسخ‌های افراد است و این موضوع می‌تواند با خطاهای احتمالی در پاسخ‌دهی همراه باشد. همچنین، تمایل به ارائه پاسخ‌های مطلوب اجتماعی، سوگیری ناشی از برداشت شخصی، یا دقت متفاوت افراد در گزارش وضعیت فرسودگی شغلی، سلامت روان، رضایت شغلی و تمایل به تغییر شغل. در نتیجه، هرچند تلاش شده است با طراحی مناسب ابزار گردآوری داده‌ها این اثر کاهش یابد، اما امکان بروز سوگیری پاسخ‌دهی به‌عنوان یکی از محدودیت‌های پژوهش باقی می‌ماند، این که این پژوهش با محدودیت منابع و پیشینه داخلی مرتبط روبه‌رو بوده است. کمبود مقالات و

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

مطالعات داخلی هم‌راستا با موضوع «فرسودگی شغلی حسابداران و پیامدهای آن بر تمایل به تغییر شغل، سلامت روان و رضایت شغلی» موجب می‌شود مقایسه دقیق نتایج با شواهد بومی و تبیین‌های مبتنی بر بافت داخلی تا حدی محدود باشد؛ ازاین‌رو پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی با تمرکز بیشتر بر بستر داخلی و با استفاده از داده‌های گسترده‌تر، به غنای ادبیات پژوهش در این زمینه کمک کنند.

منابع

آروین، رسول؛ مرتضی اسماعیل‌زاده و حمید توکلی. (۱۴۰۲). بررسی رابطه استرس شغلی با رضایت شغلی در کارکنان حسابداری دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی. **مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی** ۱۵(۴): ۲۶-۲۰.

اردودری، زهرا؛ و احسان الله حبیبی. (۱۴۰۳). بررسی رابطه بین استرس شغلی و زمان واکنش در کارکنان اورژانس بیمارستان. **مجله سلامت و بهداشت** ۱۵(۱): ۱۳۴-۱۲۴.

حاجی عباسی، مرتضی؛ محمدرضا وطن‌پرست؛ بهمن بنی مهد و محمدرضا آزاده دل. (۱۴۰۰). تأثیر دلبستگی شغلی، تعهد حرفه‌ای، تعهد سازمانی بر تردید حرفه‌ای و هشدار دهی در حرفه حسابرسی. **فصلنامه حسابداری مالی** ۱۳(۵۲): ۳-۲.

خلیف سلطانی، سید احمد؛ و سمانه براری. (۱۳۹۴). بررسی علل و پیامدهای استرس نقش حسابرس. **فصلنامه حسابداری مالی** ۷(۲۸): ۳-۲.

صالحی سهل‌آبادی، علی؛ الهام عسگری؛ فائزه عباسی و حجت موسوی. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر بار کاری ذهنی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی استرس شغلی. **مجله مهندسی بهداشت حرفه‌ای** ۹(۱): ۲۸-۱۹.

نجف‌پور، فاطمه. (۱۳۹۴). **تأثیر رهبری اخلاقی و رهبری اثربخش ادراک شده بر تمایل به ترک شغل کارکنان با نقش میانجی استرس شغلی**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، مرکز پیام نور رشت، گیلان.

Chin, W.W. (1998). **The partial least squares approach to structural equation modeling**. In G. A. Marcoulides (Ed.), Modern methods for business research (pp. 295–336). Lawrence Erlbaum Associates.

Çollaku, L., M. Aliu, & S. Ahmeti. (2023). The relationship between job burnout and intention to change occupation in the accounting profession: The mediating role of psychological well-being. **Management Research Review** 46(12): 1694–1710. https://doi.org/1108/10/MRR-10-2022-0726

Daniels, K., & C. Harris. (2000). Work, psychological well-being and performance. **Occupational Medicine** 50(5): 304–309.

Demerouti, E., A.B. Bakker, F. Nachreiner & W.B. Schaufeli. (2001). The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied Psychology, 86(3): 499-512.

Ding, J., & Y. Wu. (2023). The mediating effect of job satisfaction and emotional exhaustion on the relationship between psychological empowerment and turnover intention among Chinese nurses during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. **BMC Nursing** 22(1): 221. https://doi.org/1186/10/s12912-023-01357-y

George, H., & B. Dimitrios. (2008). The influence of stress and satisfaction on productivity. **Retrieved November** 22: 2012.

Hameli, K., L. Çollaku & L. Ukaj. (2024). The impact of job burnout on job satisfaction and intention to change occupation among accountants: The mediating role of psychological well-being. **Industrial and Commercial Training** 56(1): 24–40. https://doi.org/1108/10/ICT-06-2023-0040

Henseler, J., C.M. Ringle & M. Sarstedt, M. (2014). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. **Journal of the Academy of Marketing Science** 43(1): 115–135. https://doi.org/1007/10/s11747-014-0403-8

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

Hobfoll, S.E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. **Applied Psychology: An International Review** 50(3): 337–421.

Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. **Strategic Management Journal** 20(2): 195–204.

Khapova, S.N., M.B. Arthur, C.P.M. Wilderom & J.S. Svensson. (2007). Professional identity as the key to career change intention. **Career Develop International** 12(7): 584–595. https://doi.org/1108/10/13620430710834378

Lizano, E.L., & M.M. Barak. (2015). Job burnout and affective wellbeing: A longitudinal study of burnout and job satisfaction among public child welfare workers. **Children and Youth Services Review** 55: 18–28.

Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. **Current Directions in Psychological Science** 12(5): 189–192. https://doi.org/1111/10/1467-01258/8721

Mnif, Y., & E. Rebai. (2022). Flexibility and job stress in the accounting profession. **Accounting Research Journal** 35(2): 261–275.

Ozkan, A., & M. Ozdevecioglu. (2013). The effects of occupational stress on burnout and life satisfaction: A study in accountants. **Quality & Quantity** 47(5): 2785-2798.

Ryff, C.D., & C.L.M. Keyes. (1995). The structure of psychological well-being revisited. **Journal of Personality and Social Psychology** 69(4): 719–727.

Smith, T.D., C. Mullins-Jaime & A.O. Balogun. (2024). A path analysis study of relationships between long work hours, stress, burnout, job satisfaction and turnover intention among mine workers. **International Journal of Workplace Health Management** 18(1): 86–100.

Tarcan, G.Y., M. Tarcan & M. Top. (2017). An analysis of relationship between burnout and job satisfaction among emergency health professionals. **Total Quality Management & Business Excellence** 28(11–12): 1339–1356. https://doi.org/1080/10/2016/14783363.1141659

Tett, R.P., & J.P. Meyer. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. **Personnel Psychology** 46(2): 259–293.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]