

## **Investigating the Impact of Self-Efficacy and Job Performance with the Mediating Role of Mental Toughness of Accountants: Case Study Offices of Arvand Free Zone**

**Samira Kamali**

*Ph.D. Student, Department of Accounting, Khorramshahr International Branch, Islamic Azad University, Khorramshahr, Iran.-kamaliabadanuniversity@gmail.com*

**Rasoul Karami \***

*Assistant Professor, Department of Accounting, Abadan Branch, Islamic Azad University, Abadan, Iran. (Corresponding Author)- rasoul.karami@iau.ac.ir*

**Khatereh Kargarpour**

*Assistant Professor, Department of Accounting, Abadan Branch, Islamic Azad University, Abadan, Iran.- Khkargarpour@iauabadan.ac.ir*

### **Abstract:**

The effect of behavior psychological characteristics and psychological characteristics of accountants on their performance has caught the attention of researchers. The purpose of this study was to design a structural model of relationship between self-efficacy and job performance with mediating role of mental toughness of accountants. The present study is an applied quantitative research which is based on structural equation modeling. In this study, out of 350 employed accountants in the offices of Arvand Free Zone in 2021 selected by simple random sampling, only 200 people were selected as the sample and answered the research questionnaire. The results showed that self-efficacy has a positive effect on job performance. In addition, self-efficacy has a positive effect on mental toughness. The results also show that mental toughness has a positive effect on the job performance of accountants. Moreover, the results also showed that of this study indicate that self-efficacy has a positive effect on the job performance of accountants by mental toughness. Therefore, attention to the positive psychological variables of self-efficacy and mental toughness of accountants of Arvand Free Zone offices can cause positive behavioral

responses and reduce psychological stress and thus improve the quality of their work and their performance. Because these factors increase the feeling of usefulness and value in them, thereby improving the current work and improving the health of the accounting system.

**Keywords:** Self- Efficacy, Job Performance, Mental Toughness Accountants, Behavioral Accounting

Copyrights



This license only allowing others to download your works and share them with others as long as they credit you, but they can't change them in any way or use them commercial.

## بررسی تأثیر خودکار آمدی بر عملکرد شغلی با نقش میانجیگری سرسختی ذهنی حسابداران: مطالعه موردی ادارات منطقه آزاد اروند

سمیرا کمالی<sup>۱</sup> رسول کرمی<sup>۲\*</sup> خاطره کارگرپور<sup>۳</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۱۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۰۵

### چکیده

تأثیر رفتار و ویژگی‌های روان‌شناختی حسابداران بر عملکرد آنان باعث شده است این حوزه مورد توجه پژوهشگران واقع شود. این پژوهش با هدف طراحی مدل ساختاری رابطه خودکارآمدی و عملکرد شغلی با نقش میانجیگری سرسختی ذهنی حسابداران انجام شده است. پژوهش حاضر یک پژوهش کمی کاربردی از نوع همبستگی است که به روش معادلات ساختاری انجام شده است. در این پژوهش از بین ۳۵۰ نفر حسابدار شاغل ادارات مستقر در سطح منطقه آزاد اروند در سال ۱۴۰۰ به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب و پرسشنامه پژوهش را پاسخ داده‌اند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد خودکارآمدی بر عملکرد شغلی تأثیر مثبتی دارد. در کنار آن خودکارآمدی بر سرسختی ذهنی تأثیر مثبتی دارد. همچنین در این پژوهش نتایج نشان می‌دهد سرسختی ذهنی بر عملکرد شغلی حسابداران تأثیر مثبتی دارد. همچنین نتایج این پژوهش حاکی از آن است که خودکارآمدی از طریق سرسختی ذهنی بر عملکرد شغلی حسابداران تأثیر مثبت دارد. بنابراین توجه به متغیرهای مثبت روان‌شناختی خودکارآمدی و سرسختی ذهنی حسابداران ادارات منطقه آزاد اروند می‌تواند باعث بروز پاسخ‌های رفتاری مثبت و کاهش فشار روانی در آنها شده و در نتیجه کیفیت کار و عملکرد آنها بهبود یابد. زیرا، این عوامل احساس مفید بودن و ارزشمندی را در آنها افزایش می‌دهد و از این طریق کار فعلی را بهتر انجام می‌دهند و سلامت سیستم حسابداری افزایش می‌یابد.

**کلید واژه ها:** خودکارآمدی، عملکرد شغلی، سرسختی ذهنی حسابداران، حسابداری رفتاری.

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری حسابداری، واحد بین المللی خرمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، خرمشهر، ایران  
Kamaliabadanuniversity@gmail.com

<sup>۲</sup> استادیار، گروه حسابداری، واحد آبادان، دانشگاه آزاد اسلامی، آبادان، ایران. Rasoul.karami@iau.ac.ir

<sup>۳</sup> استادیار، گروه حسابداری، واحد آبادان، دانشگاه آزاد اسلامی، آبادان، ایران. Khkargarpour@iauabadan.ac.ir

## ۱-مقدمه

منطقه آزاد اروند با مساحت ۳۷ هزار و ۴۰۰ هکتار در شمال غربی خلیج فارس شامل شهرهای آبادان، خرمشهر و مینوشهر (جزیره مینو) است که در محل تلاقی دو رودخانه اروند و کارون واقع است. این منطقه در همجواری با کشورهای عراق و کویت با داشتن ظرفیت های مناسب نظیر حمل و نقل جاده ای، ریلی، دریایی و هوایی از اهمیت ویژه ای برخوردار است. هم زبانی اهالی و ساکنین منطقه و مراودات مردم دو طرف مرز اهمیت این منطقه را دو چندان می کند. طبق ماده ۶۵ احکام دائمی برنامه توسعه کشور، کلیه اختیارات، وظایف و هر مسئولیتی که نیازمند تصمیم گیری صریح و سریع است، به جز دستگاه های نظامی، انتظامی و امنیتی و همچنین ارگان های زیر نظر مقام معظم رهبری، باید در حیطه اختیار مدیران عامل مناطق آزاد باشد. این درحالی است که در منطقه آزاد اروند این مهم در زمان انجام این پژوهش، اجرایی نشده است. چون نقش عوامل انسانی در شکل دهی و سازمان دهی وزن مناطق آزاد نسبت به عوامل جغرافیایی طبیعی منطقه بیشتر است (رحمانی و همکاران، ۱۳۹۵)، حسابداران به عنوان یگانه عامل انسانی، با آگاهی از تمام قوانین و مقررات حاکم بر تهیه گزارش های مالی کوشش می کنند به مدیران برای ارزیابی بهتر عملکرد سازمان، محیط امنی برای تامین نیاز اطلاعات سایر ذی نفعان فراهم آورند.

اثرگذاری خصوصیات و ویژگی های اخلاقی و رفتاری حسابداران بر تصمیم گیری ها، باعث شکل گیری پژوهش هایی در حوزه حسابداری رفتاری شده است (طرقه و همکاران، ۱۴۰۰). از سوی دیگر، به دلیل وجود چالش های محیطی و عدم وجود مدیریت یکپارچه در منطقه آزاد اروند و عدم آگاهی لازم حسابداران از استراتژی های مالی مدیران سازمان، جهت استفاده از گزارش های مالی تهیه شده توسط حسابداران می تواند باعث ایجاد احساس کم ارزش بودن و ایجاد فشار روانی در حسابداران شده و بر عملکرد شغلی<sup>۱</sup> آنها موثر باشد. احساس ارزشمندی و پذیرفته شدن از سوی جامعه و محیط یکی از موارد اجتماعی مهمی است که در عملکرد تاثیر گذاشته و به عنوان پذیرش اجتماعی<sup>۲</sup> شناخته می شود (سارافینو، ۲۰۰۲). این پژوهش مبتنی بر نظریه های شناخت اجتماعی خودکارآمدی<sup>۳</sup> بندورا (۱۹۸۶) و سرسختی ذهنی<sup>۴</sup> کوباسا (۱۹۷۹) است که عوامل روان شناختی تعیین کننده فعالیت های انسان را که بر عملکرد افراد موثر است، مشخص می کند. خودکارآمدی، اشاره به باور فردی در خصوص ظرفیت ها و توانمندی های خود در انجام دادن موفقیت آمیز یک کار مشخص دارد (گزاید، ۲۰۲۱). مطابق پژوهش های انجام شده خودکارآمدی

1- Job Performance

2- Sociol Acceptance

3- Self- efficacy

4- Mental Toughness

به عنوان یک ساختار روان‌شناختی و انگیزه درونی بر عملکرد حسابداران تأثیرگذار است (نیادو و همکاران، ۲۰۲۱؛ گوارتیونخان و همکاران، ۲۰۲۱). در حوزه روان‌شناسی تلاش مستمر برای رسیدن به موفقیت را می‌توان در قالب سرسختی ذهنی تعبیر کرد. سرسختی ذهنی می‌تواند به عنوان توانایی کنار آمدن با مشکلات و دستیابی به اهداف خود تعریف شود (راپایل، ۲۰۲۰). نقش و اهمیت سرسختی ذهنی به عنوان یک ویژگی شخصیتی محافظت کننده در برابر فشارهای مختلف و پر از تنش محیطی، در پژوهش‌های متعدد روان‌شناسی نشان داده شده است (جلیلیان کاسب و همکاران، ۱۳۹۵؛ عظیمی و همکاران، ۱۳۹۷؛ مک مالین و همکاران، ۲۰۲۱). بنابراین به نظر می‌رسد حسابدارانی که خودکارآمدی بالا و مثبتی دارند، سرسختی ذهنی بیشتری در برابر عوامل و موقعیت‌های پر تنش دارند و سرسختی ذهنی موجب توانمندسازی بیشتر حسابداران و بهبود عملکرد شغلی آنها می‌شود.

در پژوهش‌های قبلی حسابداری رفتاری در حوزه اشخاص، موضوع عملکرد شغلی بیشتر از دیدگاه حسابرسان مورد توجه قرار گرفته است (نظیر پژوهش رهنمای رودپشتی و همکاران، ۱۳۹۵؛ گوفی، ۲۰۱۶). و بررسی عوامل روانشناختی مؤثر بر خصوصیات رفتاری شخص حسابدار به عنوان تهیه کننده اطلاعات کمتر مورد توجه بوده است. بنابراین بیشترین تمرکز پژوهش‌ها (نظیر پژوهش صورت گرفته توسط نوبخت و همکاران، ۱۳۹۷؛ طرّقه و همکاران، ۱۴۰۰) بر استفاده‌کنندگان و دریافت‌کنندگان از اطلاعات حسابداری بوده است. در این پژوهش با پذیرش متفاوت بودن ماهیت شغلی حسابداران و حسابرسان و برخلاف پژوهش صالحی‌دشتی (۱۳۹۹) که از بعد منفی حالات روانی به بررسی عملکرد شغلی حسابرسان پرداخته است، این انگیزه در نویسنده ایجاد شده تا پژوهش حاضر از جنبه‌های مثبت حالات روانی بر عملکرد شغلی حسابداران صورت پذیرد. همچنین در پژوهش‌های قبلی نقش و اهمیت ویژگی روان‌شناختی سرسختی ذهنی، در خصوص حسابداران مشاهده نگردید. از این رو انجام پژوهش‌هایی از این دست می‌تواند افق‌های جدید علمی را در حوزه حسابداری رفتاری باز کند و دانشجویان و محققان این حوزه را به سمت پژوهش در این زمینه سوق دهد تا خلاء تجربی موجود در این زمینه را پوشش دهد. نتایج این پژوهش می‌تواند اطلاعات سودمندی را در خصوص فشارهای روانی درونی حسابداران به عنوان دستور کار رفتاری در اختیار سیاست‌گذاران در حوزه حسابداری برای تدوین خط‌مشی‌های آموزشی و توانمندسازی افراد قرار دهد تا از این طریق عملکرد شغلی حسابداران ارتقا یابد و استفاده‌کنندگان اطلاعات مالی از سلامت سیستم حسابداری منتفع گردند.

## ۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

حسابداری رفتاری<sup>۱</sup>، به عنوان یکی از گرایش‌های حسابداری به ارتباط بین رفتار انسان و سیستم حسابداری توجه دارد. این شاخه جدید از رشته حسابداری از حدود دهه پنجاه ایجاد و رشدی تدریجی ولی مداوم داشته است. توسعه مباحث روان‌شناختی و تصمیم‌گیری رفتاری، سهم عمده‌ای در ظهور پژوهش‌های رفتاری در حسابداری داشته است. پژوهش‌های حسابداری رفتاری از تئوری‌ها و روش‌شناسی‌های علوم رفتاری استفاده می‌کنند تا ارتباط بین اطلاعات حسابداری و فرایندها و رفتار انسانی (و سازمانی) را بررسی کند (ملانظری و همکاران، ۱۴۰۰). در پژوهش‌های انجام شده در زمینه حسابداری رفتاری، عوامل، موضوعات و متغیرهای متعددی از ابعاد مختلف و باتوجه به رویکردهای متفاوتی مورد بررسی قرار گرفته است (طرقه و همکاران، ۱۴۰۰). حسابداران نقش کلیدی در تهیه و ارائه گزارش‌های مالی و مسئولیت وحدت و یکپارگی اطلاعات را برعهده دارند. بنابراین حسابداران با طیف وسیعی از نیازها و انتظارات روبرو هستند که برآورده کردن این انتظارات در محیط کار، موجب ایجاد فشار و استرس در این شغل می‌گردد و ممکن است روی کیفیت و عملکرد شغلی آنها تأثیر بسزایی داشته باشد.

از سوی دیگر، توجه به کارکنان و عملکرد شغلی<sup>۲</sup> آنها، به عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سرمایه سازمان، پدیده‌ای است که در طول چند دهه اخیر رشد فراوانی داشته است (پنگ و همکاران، ۲۰۲۰). برخی از معیارهای ادراک عملکرد شغلی را می‌توان در ادبیات سازمانی مشاهده کرد. این معیارها به دنبال شناسایی مدل‌های ذهنی<sup>۳</sup> هستند که افراد در مورد فعالیت‌های خود متصور شده‌اند. فعالیت‌هایی که بر فرایندهای برنامه‌ریزی، عملکرد و افزایش اثربخشی آنها موثر است (فوکاسا و همکاران، ۲۰۱۸). عملکرد شغلی، یکی از عوامل اثرگذار بر سازمان است که بخش مهمی از مطالعات سازمان بوده است. اکثر محققان سازمانی عملکرد شغلی را یکی از مفاهیم برجسته و مهم سازمان و مدیریت مطرح کردند (آل گداح و همکاران، ۲۰۲۰). در واقع عملکرد شغلی میزان تلاش و حدود موفقیت کار در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظار، بیان می‌شود (محمد و همکاران، ۲۰۱۶). در سازمان‌های دولتی غیرانتفاعی، هدف عملکرد سازمان، ارائه خدمات بهتر و افزایش رفاه و ثروت عمومی جامعه می‌باشد. اما در سازمان‌ها و موسسات انتفاعی، شاخص عملکرد علاوه بر رضایت مشتریان سازمان و حفظ منافع جامعه، سود و رضایت سهامداران و کارکنان سازمان نیز می‌باشد (کال و همکاران، ۲۰۲۱). بنابراین ارتقاء عملکرد شغلی به دلیل افزایش بهره‌وری در جامعه، یکی از مهمترین اهدافی است که مدیران

<sup>1</sup>- Behavioral Accounting

<sup>2</sup>- Job Performance

<sup>3</sup>-Mental Models

سازمان‌ها در پی آن هستند (اندام و همکاران، ۱۳۹۴). عملکرد شغلی، یک سازه است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد و ترکیب گسترده‌ای از دریافتی‌های غیر ملموس همچون افزایش دانش سازمانی و دریافتی‌های عینی و ملموس مانند نتایج اقتصادی و مالی به شمار می‌رود (صفرزاده و همکاران، ۱۳۹۱). نگه و ابراهیم (۲۰۱۰) نیز عملکرد شغلی را به عنوان مقایسه نتایج مورد انتظار با نتایج واقعی، بررسی انحراف سازمان از چارچوب پیش‌بینی شده، ارزیابی عملکرد کارکنان و بررسی میزان پیشرفت سازمان در دستیابی به اهداف تعریف کرده‌اند. در سازمان، عملکرد فرد معیار میزان موفقیت او در انجام کارش است و معمولاً از میزان خروجی فرد یا ارزشیابی میزان موفقیت رفتار فرد در مقایسه با انتظارات سازمانی به دست می‌آید (میلر و همکاران، ۲۰۱۲). هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) عملکرد شغلی را شامل هفت بعد ۱- وضوح نقش شامل درک فرد از وظایف محوله، ۲- توانایی به معنای دانش و مهارت کارکنان، ۳- حمایت سازمانی برای دستیابی به موفقیت، ۴- انگیزه اشاره به میزان پاداش‌های مادی و معنوی، ۵- ارزیابی اشاره به ارائه بازخودهای از عملکرد، ۶- اعتبار اشاره به میزان مقبولیت تصمیم‌های مدیر دارد و در نهایت ۷- محیط شامل عناصر محیطی موجود در محل کار می‌دانند. عملکرد شغلی متأثر از عوامل روانی بسیاری است که بر قضاوت و کیفیت عملکرد تأثیرگذار است (صالحی و همکاران، ۲۰۲۱). واکنش افراد به فشار روانی شغلی می‌تواند بر سلامت ذهنی و فیزیکی، کیفیت کاری و حتی عملکرد سازمانی از طریق نظام محرک- پاسخ اثرگذار باشد (واسعی چهارمحالی و همکاران، ۱۳۹۷). در حسابداری نیز، عملکرد شغلی فرد به علت تأثیری که بر کیفیت صورت‌های مالی می‌گذارد، بسیار حائز اهمیت است. احساس ارزشمندی و پذیرفته شدن از سوی جامعه و محیط یکی از موارد اجتماعی مهمی است که در عملکرد فرد تأثیر گذاشته و به عنوان پذیرش اجتماعی شناخته می‌شود (سارافینو، ۲۰۰۲). بر اساس نظریه شناختی- اجتماعی بندورا (۱۹۸۶) توضیح می‌دهد که سطح عملکرد فردی ممکن است تا حدودی ناشی از تفاوت در خودکارآمدی<sup>۱</sup> باشد.

مفهوم خودکارآمدی، برای اولین بار توسط بندورا (۱۹۸۶) ارائه شده است. در دیدگاه وی خودکارآمدی به عنوان باور افراد در مورد توانایی‌هایشان برای اعمال کنترل بر عملکرد خود و رویدادهایی که بر زندگی آنها تأثیر می‌گذارد، تعریف شده است. احساس خودکارآمدی فرد می‌تواند پایه و اساس انگیزه، رفاه و موفقیت شخصی را فراهم کند. بر اساس نظریه شناختی- اجتماعی وی، خودکارآمدی، باور فرد در مورد توانایی‌ها و پتانسیل خود برای انجام یک کار خاص و تقابل با چالش‌های محیطی است. باورهای خودکارآمدی به فرد امنیت و غرور می‌بخشد (مجیا

<sup>۱</sup>- Self- efficacy

و همکاران، ۲۰۲۱). نظریه پردازان شناختی- اجتماعی بر این باور هستند که باورهای خودکارآمدی یا قضاوت‌های افراد در مورد توانایی‌هایشان، مسیر فعالیت و جریان عملکردهای افراد را مشخص و سازمان‌دهی می‌کند و در این راستا باور افراد به توانایی‌های خود بر انتخاب و پایداری افراد به انجام امور تأثیرگذار است (نیادو و همکاران، ۲۰۲۱). این ادراک خودکارآمدی بر اساس گفته بندورا (۱۹۷۷) تحت تأثیر چهار عامل تجارب تسلط<sup>۱</sup>، متقاعد سازی کلامی<sup>۲</sup>، تجارب نیابتی<sup>۳</sup> و حالات بدنی و هیجانی<sup>۴</sup> است. افراد از طریق این ادراکات می‌توانند انگیزه لازم را برای انجام مطلوب وظایف داشته باشند. 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. خودکارآمدی، نقش کلیدی و مهمی در توسعه حرفه‌ای برای حساب‌برسان و حسابداران بازی می‌کند (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۹). خودکارآمدی به عنوان ارزیابی فرد از توانایی‌های خود برای سازماندهی و انجام امور مورد نیاز برای دستیابی به انواع مشخص شده‌ای از عملکرد تعریف می‌شود (نیادو و همکاران، ۲۰۲۱). از طرف دیگر خودکارآمدی، نوعی توانمندی در زمینه عملکرد فرد است که یک حسابدار دائماً عملکرد شغلی خود را مورد تحلیل قرار می‌دهد و این قضاوت باعث بهبود عملکرد وی در مقابل سایر حسابداران خواهد شد (گوارتیونخان و همکاران، ۲۰۲۱). بنابراین مطابق پژوهش‌های اخیر انتظار می‌رود خودکارآمدی تأثیر مثبتی بر عملکرد حسابداران ایجاد کند.

از سوی دیگر، در پژوهش‌های داخلی بر نقش خودکارآمدی بر سرسختی تأکید شده است (عرب‌طاهری و همکاران، ۱۳۹۴؛ شیرینی‌لرد، ۱۳۹۴) و افراد دارای خودکارآمدی بالا، تلاش بیشتری در انجام وظایف از خود نشان می‌دهند و در انجام آن موفقیت بیشتری خواهند داشت (خانی و همکاران، ۱۴۰۰). این افراد در محیط‌ها و موقعیت‌های پر از تنش به احتمال زیاد سرسختی ذهنی بیشتر و بهتری خواهند داشت. بنابراین با وجود سرسختی ذهنی، انتظار می‌رود رابطه خودکارآمدی و عملکرد شغلی بهبود یابد.

با توجه به فشارهای روانی موجود در شغل، اهتمام برای رسیدن به هدف از اهمیت زیادی برخوردار است. در حوزه روان‌شناسی تلاش مستمر برای رسیدن به موفقیت را می‌توان در قالب سرسختی ذهنی<sup>۵</sup> تعبیر کرد. کوباسا (۱۹۷۹) سرسختی را شامل مؤلفه‌های کنترل، تعهد، چالش یا مبارزه جویی تعریف می‌کند. کنترل؛ یعنی، افراد به جای اینکه تحت کنترل باشند، توانایی

1- Mastery Experience

2 - Verbal Persuasion

3 - Vicarious Experience

4 - Somatic And Emotional States

5- Mental Toughness



خود را در مواجه شدن با بسیاری از چیزها به طور همزمان نشان می‌دهند. تعهد، به این معنی است که افراد مسئولیت موقعیت‌های ایجاد شده را به صورت فعال به عهده می‌گیرند و با وجود مشکلات اهدافشان را دنبال می‌کنند. چالش یا مبارزه جویی به افراد کمک می‌کند تا تهدیدهای بالقوه را با وجود تغییرات مداوم به عنوان فرصتی برای رشد و پیشرفت فردی در نظر بگیرند (آریانتو و همکاران، ۲۰۲۰). سرسختی ذهنی، به عنوان در اختیار داشتن منابع روان‌شناختی به‌طور تجربی توسعه‌یافته و موروثی (مانند ارزش‌ها، نگرش‌ها، عواطف، شناخت‌ها و رفتارها) مفهوم‌سازی شده است که می‌تواند موفقیت را تسهیل و سلامت روانی مثبت را افزایش بخشد (پری و همکاران، ۲۰۲۱). همچنین به افراد کمک می‌کند تا از همه توانایی‌های خود بهره‌مند شوند و یکی از مهمترین عوامل رسیدن به اهداف و کنترل فرد در شرایط مختلف است (فانرسورث و همکاران، ۲۰۲۱). 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 (راپایل، ۲۰۲۰). سرسختی ذهنی می‌تواند اثرات مخرب روانی در شرایط کاری پر تنش را کاهش دهد (مک مالین و همکاران، ۲۰۲۱). بنابراین سرسختی ذهنی در شرایط حرفه حسابداری که پر از استرس و فشار کاری است می‌تواند بر عملکرد شغلی مؤثر باشد. در ادامه پیشینه‌های مرتبط با موضوع ارائه شده است.

### • پیشینه پژوهش‌های خارجی

خودکارآمدی و سرسختی ذهنی از مفاهیم پرکاربرد در پژوهش‌های علوم انسانی است که به ترتیب توسط باندورا در سال‌های (۱۹۷۷) و کوباسا (۱۹۷۹) معرفی شده‌اند. این متغیرها سنگ بنای پژوهش‌های فراوانی در حوزه روانشناسی است، که در سایر حوزه‌ها از جمله مدیریت، حسابداری و حسابداری نیز مورد استفاده قرار گرفته است.

باکر (۲۰۰۵) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که بحران‌های شغلی و سختی کار با تعارض بین کار و خانواده رابطه دارد و این تعارض می‌تواند عملکرد شغلی افراد را کاهش دهد.

هارتمن (۲۰۱۰) در پژوهش خود دریافت، در مواقعی که مدیران واحدهای تجاری از سوی جامعه برای تصمیم‌گیری‌های شرکت تحت فشار هستند، کنترل‌کنندگان و حسابداران از سوی مدیریت واحد تجاری، مجبور هستند تا با اعلام کسری بودجه بر نتایج تصمیم‌گیری‌ها مؤثر باشند. در چنین مواقعی عملکرد شغلی حسابداران به شدت تحت تاثیر قرار می‌گیرد.

فلنری (۲۰۱۶) در پژوهشی نقش سرسختی ذهنی را در محیط‌های کاری مورد بررسی قرار داده است. نتایج پژوهش وی حاکی از آن است که مولفه‌های سرسختی ذهنی بر عملکرد افراد

در محیط کاری تأثیر گذار است. در واقع سرسختی روانشناختی با بهبود بهره‌وری کارکنان نقش حیاتی در سازمان می‌تواند ایفا کند.

وارما (۲۰۲۰) پژوهشی را با عنوان توانمندسازی روانشناختی و رضایت شغلی حسابداران: اثر میانجی عملکرد شغلی انجام داده است. نتایج پژوهش وی حاکی از آن است که توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی حسابداران دارد و اثر میانجی عملکرد شغلی در این مدل ساختاری تأیید شده است.

عثمان و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی را با عنوان تأثیر تجربه کاری، انگیزه و فرهنگ بر عملکرد شغلی حسابرسان با میانجیگری خودکارآمدی انجام دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که تجربه کاری بر عملکرد تأثیر می‌گذارد. فرهنگ و انگیزه بر عملکرد شغلی حسابرسان تأثیر می‌گذارد و تجربه کاری، انگیزه و فرهنگ بر عملکرد شغلی حسابرسان تأثیر می‌گذارد که با میانجیگری خودکارآمدی انجام می‌شود.

لستاری (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان تأثیر تجربه کاری، پیچیدگی کار، و خودکارآمدی بر عملکرد حسابرسان مطالعه‌ای تجربی در شرکت حسابداری عمومی در منطقه جاکارتا غربی انجام داده است. این مطالعه بر روی حسابرسان شرکت حسابداری دولتی در منطقه جاکارتای جنوبی با استفاده از نمونه‌گیری در دسترس انجام شده است. نتایج پژوهش وی نشان داد تجربه کاری تأثیر معناداری بر عملکرد حسابرسی دارد، در حالی که پیچیدگی کار تأثیر منفی بر عملکرد حسابرسی دارد. همچنین نتایج پژوهش نشان داد خودکارآمدی بر عملکرد حسابرسی تأثیر می‌گذارد.

گزاید (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر استرس شغلی حسابداران: تمرکز بر خودکارآمدی، رضایت شغلی و مشارکت کاری انجام داده است. نمونه آماری پژوهش شامل ۲۰۱ نفر از حسابداران بود. نتایج پژوهش وی نشان می‌دهد به منظور خودکارآمدی حسابداران و کاهش استرس شغلی برنامه‌های حمایتی مانند حمایت حرفه‌ای سلامت روان توصیه می‌شود که توسط افراد متخصصی که توسط دولت منصوب می‌شوند ارائه شود. به این ترتیب، این امر می‌تواند باعث افزایش اعتماد به نفس آن‌ها شود، انگیزه‌ای که باعث می‌شود احساس بهتری داشته باشند و باعث می‌شود کار فعلی را بهتر انجام دهند.

نیادو و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی را با عنوان تأثیر آموزش عمومی در افزایش خودکارآمدی دانشجویان حسابداری دانشگاه‌های صنعتی انجام دادند. جامعه هدف دانشجویان دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه دوربان بودند. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که پیاده سازی مهارت‌های آموزش عمومی در برنامه درسی و یک استراتژی مداخله آموزش عمومی می‌تواند در

خودکارآمدی دانشجویان حسابداری مؤثر باشد. پاسخ‌دهندگان معتقد بودند که خودکارآمدی می‌تواند تأثیر مثبتی بر عملکرد تحصیلی فراگیران داشته باشد.

آتماجا و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی تأثیر خودکارآمدی، حرفه‌ای بودن، بدبینی و جنسیت حسابرسان بر قضاوت حسابرسی مورد بررسی قرار دادند. بر اساس نتایج این پژوهش خودکارآمدی، تردید حرفه‌ای و جنسیت حسابرس تأثیر مثبتی بر قضاوت حسابرسی داشتند. این نشان می‌دهد که هر چه خودکارآمدی و شک و تردید حسابرسان بالاتر باشد، کیفیت قضاوت حسابرسی بهتر است. نتایج تجزیه و تحلیل همچنین نشان می‌دهد که حسابرسان زن نسبت به حسابرسان مرد ملاحظات اخلاقی بهتری در قضاوت دارند.

جزف (۲۰۲۲) در پژوهشی ارتباط بین شایستگی‌ها و عملکرد شغلی فارغ التحصیلان حسابداری را مورد بررسی قرار دادند. جامعه هدف پژوهش ۱۱۵ نفر از دانشجویان حسابداری شاغل در چهار شرکت بزرگ و مدیران مالی چهار دانشگاه غنا بودند. نتایج پژوهش وی حاکی از آن است که سه عامل صلاحیت فنی، مهارت و نگرش حرفه‌ای به شدت بر اشتغال فارغ التحصیلان حسابداری موثر است. نتایج تجزیه و تحلیل‌ها همچنین نشان می‌دهد که با بهبود صلاحیت‌های مذکور، شایستگی و توانایی حسابداران در راستای افزایش عملکرد شغلی موثر است.

#### ● پیشینه پژوهش‌های داخلی

پژوهشگران بسیاری در مورد عملکرد شغلی و متغیرهای روانشناختی اظهار نظر نموده‌اند. که در ادامه به تعدادی از مرتبط‌ترین این پژوهش‌ها اشاره می‌گردد. دین پژه و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی را با عنوان نقش ویژگی‌های فردی بر عملکرد شغلی حسابداران حرفه‌ای انجام داده‌اند. جامعه آماری، حسابداران فعال در شرکت‌های مختلف سطح شهر یزد می‌باشد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که سابقه شغلی و میزان تحصیلات بر عملکرد شغلی حسابداران تأثیر معنی‌دار داشته است.

عرب طاهری و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی رابطه بین سرسختی روان شناختی و خودکارآمدی را در بین دانشجویان مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد افزایش میزان سرسختی روانشناختی باعث افزایش خودکارآمدی دانشجویان می‌شود. همچنین بین مؤلفه‌های کنترل و تعهد با خودکارآمدی رابطه معناداری وجود دارد ولی مؤلفه مبارزه جویی با خودکارآمدی رابطه معنادار نداشت.

سلیمی و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی را با عنوان بررسی تأثیر گزاره‌های خودکارآمدی بر کیفیت حسابرسی: تحلیلی بر فهم فرهنگ فردگرایی انجام دادند. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان داد خودکارآمدی حسابرس باعث ارتقای سطح کیفیت حسابرسی می‌شود. همچنین،

مشخص شد فرهنگ فردگرایی ارتباط مثبت خودکارآمدی با کیفیت حسابرسی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و باعث تقویت مثبت این ارتباط می‌شود.

صالحی‌دستی و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی را با عنوان بررسی تأثیر عوامل فشار روانی شغلی و اجتماعی بر عملکرد شغلی حسابرسان انجام دادند. نتایج پژوهش وی نشان داد فشار روانی شغلی، فشار اجتماعی و فشار زمانی بر حسابرسان می‌تواند منجر به کاهش عملکرد شغلی حسابرسان شود. زیرا، این عوامل برای حسابرسان فشار روانی ایجاد می‌کند که در صورت شناسایی نشدن به‌موقع، کنترل نکردن و برخورد نامناسب با آن می‌تواند منجر به بی‌علاقگی نسبت به انجام وظایف، کاهش کارایی، مشکلات تصمیم‌گیری و ایجاد اختلال در روابط سازمانی و در نتیجه کاهش کیفیت کار شود.

سادات غفاری و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی را با عنوان بررسی تأثیر جهت‌گیری هدف، خودکارآمدی و پیچیدگی کار بر عملکرد قضاوتی حسابرسان انجام دادند. نتایج پژوهش وی نشان داد بین سه متغیر جهت‌گیری هدف (یادگیری، عملکرد گرایشی و عملکرد اجتنابی) و عملکرد قضاوت حسابرسی رابطه معنی‌داری وجود دارد. بین جهت‌گیری هدف یادگیری و خودکارآمدی رابطه معنی‌داری وجود ندارد اما بین جهت‌گیری هدف عملکرد (گرایشی و اجتنابی) و خودکارآمدی رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین خودکارآمدی و عملکرد قضاوت حسابرسی رابطه معنی‌داری وجود دارد. خودکارآمدی رابطه بین جهت‌گیری هدف یادگیری و عملکرد قضاوت حسابرسی را میانجیگری نمی‌کند ولی رابطه بین جهت‌گیری عملکرد (گرایشی و اجتنابی) و عملکرد قضاوت حسابرسی را میانجیگری می‌کند. در نهایت نتایج پژوهش وی نشان داد پیچیدگی کار رابطه بین خودکارآمدی و عملکرد قضاوت حسابرسی را تعدیل می‌کند.

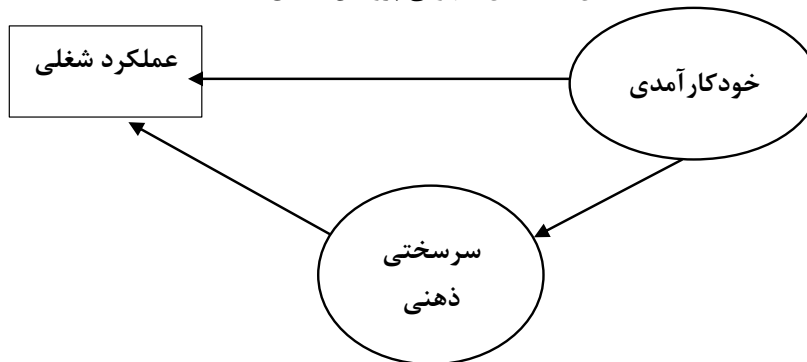
رضا زاده و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی را با عنوان تأثیر خودکارآمدی، منبع کنترل و ویژگی‌های تاریک شخصیت بر گزارشگری مالی متقلبان انجام دادند. نتایج پژوهش وی نشان داد که ویژگی‌های تاریک شخصیت (خودشیفتگی، ماکیاولیسم، جامعه‌ستیزی و سادیسم) بر گزارشگری مالی متقلبان تأثیر مثبت و معنادار دارند، در حالی که ویژگی‌های شناختی خودکارآمدی و منبع کنترل تأثیر معناداری بر گزارشگری مالی متقلبان ندارند. همچنین بر مبنای یافته‌های پژوهش، خودکارآمدی و منبع کنترل بر صفات تاریک شخصیت تأثیر منفی و معناداری دارند.

وارسته و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی را با عنوان تمایل حسابرسان به گزارش تخلفات بر اساس نظریه شناخت اجتماعی (خودکارآمدی) انجام دادند. یافته‌های پژوهش وی نشان داد ویژگی‌های شخصیتی آزمون شده (خودکارآمدی و منبع کنترل بیرونی) تأثیر مثبت و معناداری بر گزارش تخلفات حسابرسان دارد.

گل صنم‌لو و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی را با عنوان تاثیر توانمندسازی بر خودکارآمدی و عملکرد شغلی دبیران انجام دادند. نتایج پژوهش وی نشانگر تاثیر مستقیم و معنادار توانمندسازی بر خودکارآمدی دبیران تربیت بدنی است. همچنین بر مبنای یافته‌های پژوهش وی توانمندسازی بر روی عملکرد شغلی دبیران تاثیر معنادار و مستقیم داشته است. بنابراین افزایش توانمندسازی سبب بهبود خودکارآمدی و عملکرد شغلی دبیران می‌گردد.

باتوجه به پژوهش‌های پیشین داخلی و خارجی مشخص می‌شود که حوزه حسابداری رفتاری در ابعاد مختلفی و در حوزه‌های اشخاص، گروه‌ها، سازمان‌ها و شرایط محیطی ورود کرده و در تلاش برای تعیین آثار این حوزه‌ها بر شاخص‌های گوناگونی مانند عملکرد حساب‌برسان و عملکرد حسابداران می‌باشد. بطور نمونه در پژوهش صالحی‌دشتی (۱۳۹۹) از بعد اشخاص، عملکرد حساب‌برسان و آن هم از جنبه‌های منفی حالات روانی مورد بررسی قرار گرفته است. بنابراین در این پژوهش با بررسی جنبه‌های مثبت حالات روانی و رفتاری حسابداران مانند خودکارآمدی و سرسختی ذهنی حسابداران به عنوان تهیه کننده و فرستنده اطلاعات، ضمن رشد حرفه و آشنایی بیشتر رفتار حسابداران و سیستم حسابداری، می‌توان آنها را با ابزار جدیدی برای ارزیابی و رفع مشکلات، تجهیز نمود. با توجه به مباحث مطرح شده در مبانی نظری و پیشینه تحقیق مدل مفهومی در شکل ۱ ارائه شده است.

شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)



### ۳- فرضیه‌های پژوهش

خودکارآمدی از جمله متغیرهای روانی است که بر عملکرد شغلی حسابداران تأثیرگذار است (لستاری، ۲۰۲۱). حسابداران با طیف وسیعی از نیازها و انتظارات روبرو هستند که برآورده کردن این انتظارات در محیط کار، موجب ایجاد فشار و استرس در این شغل می‌گردد و ممکن است روی کیفیت و عملکرد شغلی فرد تأثیر بسزایی داشته باشد. همچنین در پژوهش‌های

تجربی بر نقش خودکارآمدی و سرسختی ذهنی افراد تاکید شده است برای نمونه در تحقیقات داخلی چون عرب طاهری و همکاران (۱۳۹۴) و شیرینی لرد (۱۳۹۴) بر رابطه بین خودکارآمدی و سرسختی تاکید شده است و از نظر آماری رابطه مثبت و معناداری بین دو متغیر ثبت شده است. با توجه به مبانی نظری موجود و پیشینه‌های پژوهش می‌توان فرضیه اول و دوم پژوهش را به شکل زیر تدوین کرد.

**فرضیه اول:** خودکارآمدی بر عملکرد شغلی حسابداران تأثیر مثبت دارد.

**فرضیه دوم:** خودکارآمدی بر سرسختی ذهنی حسابداران تأثیر مثبت دارد.

سرسختی ذهنی می‌تواند اثرات مخرب روانی در شرایط کاری پر تنش را کاهش دهد (مک مالین و همکاران، ۲۰۲۱). حسابداران دارای سرسختی ذهنی، از همه توانایی‌ها و استعداد‌های خود بهره‌مند می‌شوند و از این منظر می‌توان گفت سرسختی ذهنی می‌تواند از طریق کنترل تجارب منفی بر عملکرد شغلی فرد تاثیرگذار باشد (فارسورث و همکاران، ۲۰۲۱). نتایج چنین پژوهش‌هایی و همچنین مبانی نظری موجود مبنای طرح فرضیه سوم این پژوهش می‌باشد.

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

افراد در محیط‌ها و موقعیت‌های پر از تنش به احتمال زیاد سرسختی ذهنی بیشتر و بهتری خواهند داشت. برس و همکاران (۲۰۲۰) رابطه بین خودکارآمدی و سرسختی ذهنی و عملکرد شغلی را تأیید کرده‌اند. حسابداران می‌توانند برای تقویت سرسختی ذهنی، ذهنیتی مثبت را پیش بگیرند و روی دلایل کاری که می‌خواهند انجام دهند تمرکز کنند (مک مالین و همکاران، ۲۰۲۱). بنابراین به نظر می‌رسد سرسختی ذهنی، موجب بهبود رابطه خودکارآمدی و عملکرد شغلی می‌شود. با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهشی اشاره شده می‌توان فرضیه زیر را تدوین کرد.

**فرضیه چهارم:** خودکارآمدی بر عملکرد شغلی حسابداران از طریق میانجیگری سرسختی ذهنی تأثیر معناداری دارد.

#### ۴- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر یک پژوهش کمی کاربردی از نوع همبستگی است که به روش معادلات ساختاری انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه حسابداران شاغل در ادارات منطقه آزاد اروند به تعداد ۳۵۰ نفر در سال ۱۴۰۰ می‌باشد. در مدل معادلات ساختاری حداقل حجم نمونه بر اساس متغیرهای پنهان تعیین می‌شود و بطور کلی حداقل ۲۰۰ نمونه توصیه شده است (حیبی و همکاران، ۱۳۹۶؛ هومن، ۱۳۸۴). همچنین مطابق جدول کرجسی و مورگان در جامعه‌ای با ۳۵۰ نفر حجم نمونه ۱۸۳ نفر است که به دلیل عدم پاسخ در برخی از پرسشنامه‌ها

در این پژوهش تعداد ۲۰۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب و در پژوهش مشارکت داده شدند. همچنین به دلیل شیوع ویروس کرونا در زمان انجام پژوهش پرسشنامه‌ها به صورت الکترونیکی توزیع گردید.

در پژوهش حاضر متغیر خودکارآمدی به عنوان متغیر مستقل پنهان؛ متغیر سرسختی ذهنی به عنوان متغیر میانجی پنهان و عملکرد شغلی به عنوان متغیر وابسته پنهان در مدل وارد می‌شود. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه استاندارد خودکارآمدی (شرر و همکاران، ۱۹۸۲)، عملکرد شغلی (هرسی و گلداسمیت، ۱۹۸۱) و سرسختی ذهنی (کوباسا و همکاران، ۱۹۸۲) است که روایی محتوایی و صوری این پرسشنامه‌ها 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 شد. در ادامه هر کدام از ابزار تشریح شده است.

**پرسشنامه خودکارآمدی:** این پرسشنامه دارای ۱۷ گویه است و توسط شرر و همکاران (۱۹۸۲) در سه عامل میل به آغاز رفتار (گویه‌های ۱ تا ۵)، میل به گسترش تلاش برای کامل کردن تکلیف (گویه‌های ۶ تا ۱۱) و مقاومت در برابر موانع گویه‌های (۱۲ تا ۱۷) ساخته و اعتباریابی شده است. اصغر نژاد و همکاران (۱۳۸۵) پایایی این ابزار را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ محاسبه کردند و در پژوهش دلاور و همکاران (۱۳۹۲) پایایی و همسانی درونی این ابزار ۰/۸۰ بر اساس ضریب آلفای کرونباخ گزارش شده است. در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه ۰/۷۰ محاسبه شده است.

**پرسشنامه سرسختی روان‌شناختی:** در این پژوهش برای اندازه‌گیری سرسختی از پرسشنامه آزمون سرسختی کوباسا و همکاران (۱۹۸۲) استفاده شده است. این آزمون از ۲۰ سوال دارای طیف پنج درجه‌ای لیکرت تشکیل شده است که در سه عامل تعهد (گویه‌های ۱ تا ۹)، کنترل (گویه‌های ۱۰ تا ۱۶) و مبارزه جویی (گویه‌های ۱۷ تا ۲۰) تنظیم شده است. پایایی این پرسشنامه در ایران توسط زارع و امین پور (۱۳۹۰) به کمک ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ بدست آمده است. در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه ۰/۷۵ محاسبه شده است. در این پژوهش از آزمون سوبل<sup>۱</sup> برای معناداری تاثیر متغیر میانجی سرسختی ذهنی که در رابطه میان دو متغیر دیگر به کار می‌رود استفاده شد.

**پرسشنامه عملکرد شغلی:** این پرسشنامه توسط هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۱) طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه شامل ۲۱ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج گزینه‌ای

<sup>۱</sup> -Sobel Test

لیکرت شامل (خیلی کم، کم، تا اندازه‌ای، زیاد و خیلی زیاد) است. پرسشنامه عملکرد شغلی هفت بعد وضوح (گویه ۱ و ۲)، توانایی (گویه‌های ۳ تا ۵)، حمایت (گویه‌های ۶ تا ۸)، انگیزه (گویه‌های ۹ تا ۱۲)، ارزیابی (گویه‌های ۱۳ تا ۱۵)، اعتبار (گویه‌های ۱۶ تا ۱۸) و محیط، گویه‌های (۱۹ تا ۲۱) را مورد سنجش قرار می‌دهد. پرسشنامه توسط میرسراجی (۱۳۹۲) اعتباریابی و ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۸۶ است. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۷۱ محاسبه شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در پژوهش حاضر از آزمون‌های آماری توصیفی (میانگین، فراوانی، انحراف استاندارد و ...) و استنباطی نظیر آزمون نرمال سنجی کلموگروف / اسمیرنوف، کجی و کشیدگی برای سنجش نرمال بودن داده‌ها، مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم افزارهای Smart PLS 3 و SPSS 26 استفاده شده است. روش‌شناسی مبتنی بر واریانس به روش حداقل مربعات جزئی در مقابل الگوهای ساختاری کوواریانس محور انعطاف پذیری بالاتری دارند (واکینگ و همکاران، ۲۰۰۵) در واقع این روش با حجم نمونه‌های کم و تعداد متغیر زیاد بسیار مناسب است (مک دونالد و همکاران، ۲۰۰۲).

#### ۵- یافته‌های پژوهش

نتایج مندرج در جدول شماره ۱ اطلاعات جمعیت شناختی مشارکت کنندگان در پژوهش را نشان می‌دهد. بر اساس اطلاعات بدست آمده بیشتر شرکت کنندگان در پژوهش از منظر جنسیت با ۶۷/۵ درصد مرد هستند و ۳۲/۵ درصد شرکت کنندگان زن هستند. در خصوص متغیر تجربه کاری اکثر مشارکت کنندگان سابقه کاری تا ۱۰ سال در حسابداری با ۵۳ درصد داشتند و در این بین سابقه کاری ۳۱ سال و بالاتر با ۰/۵ درصد کمترین مشارکت را داشتند. در زمینه متغیر تحصیلات، مطابق با طرح طبقه بندی مشاغل افراد دارای مدرک حسابداری و رشته‌های متجانس مانند مجموعه گرایش‌های مدیریت و اقتصاد در حوزه امور مالی مشغول به فعالیت بودند که بیشتر شرکت کنندگان در پژوهش دارای مدرک کارشناسی با ۵۲ درصد و دارندگان مدرک فوق دیپلم با ۱ درصد کمترین مشارکت را در پژوهش داشتند.



جدول ۱. مشخصات مشارکت کنندگان در پژوهش

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

## برآزش مدل اندازه گیری

روایی و پایایی مدل اندازه گیری در گام اول تحلیل سنجیده می شود تا میزان روایی و پایایی سازه های مورد بررسی در این پژوهش مشخص شود. در این نوع از مدل ها پنج شاخص بار عاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، روایی همگرا<sup>۱</sup> (CV) و روایی واگرا<sup>۲</sup> (DV) سنجیده می شود. جهت سنجش پایایی در PLS از بار عاملی، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ استفاده می شود. حداقل بار عاملی مورد توجه در متون ۰/۵۰ می باشد و شاخص هایی که بار عاملی کمتری دارند باید از مدل تحلیل حذف گردد. در یک مدل خوب آلفا و پایایی ترکیبی<sup>۳</sup> (CR) بایستی از ۰/۷۰ بالاتر باشد (رسولی و همکاران، ۱۳۹۷). در جدول زیر روایی و پایایی برای شاخص های پژوهش آورده شده است.

جدول ۲. روایی و پایایی مدل اندازه گیری

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

<sup>۱</sup> - Composite Reliability

<sup>۲</sup> - Convergent Validity

<sup>۳</sup> - Divergent Validity

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 (۱۹۸۱) معتقدند روایی همگرا زمانی وجود دارد که AVE از ۰/۵ بزرگتر 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 سنجه‌های آن از برازش مطلوبی برخوردار هستند. 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 (۰/۶۱۸)، سرسختی ذهنی (۰/۸۰۵) و خودکارآمدی (۰/۷۰۶) 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	سرسختی ذهنی	خودکارآمدی
عملکرد شغلی	۰/۶۱۸		
سرسختی ذهنی	۰/۶۱۶	۰/۸۰۵	
خودکارآمدی	۰/۴۶۸	۰/۴۴۷	۰/۷۰۶

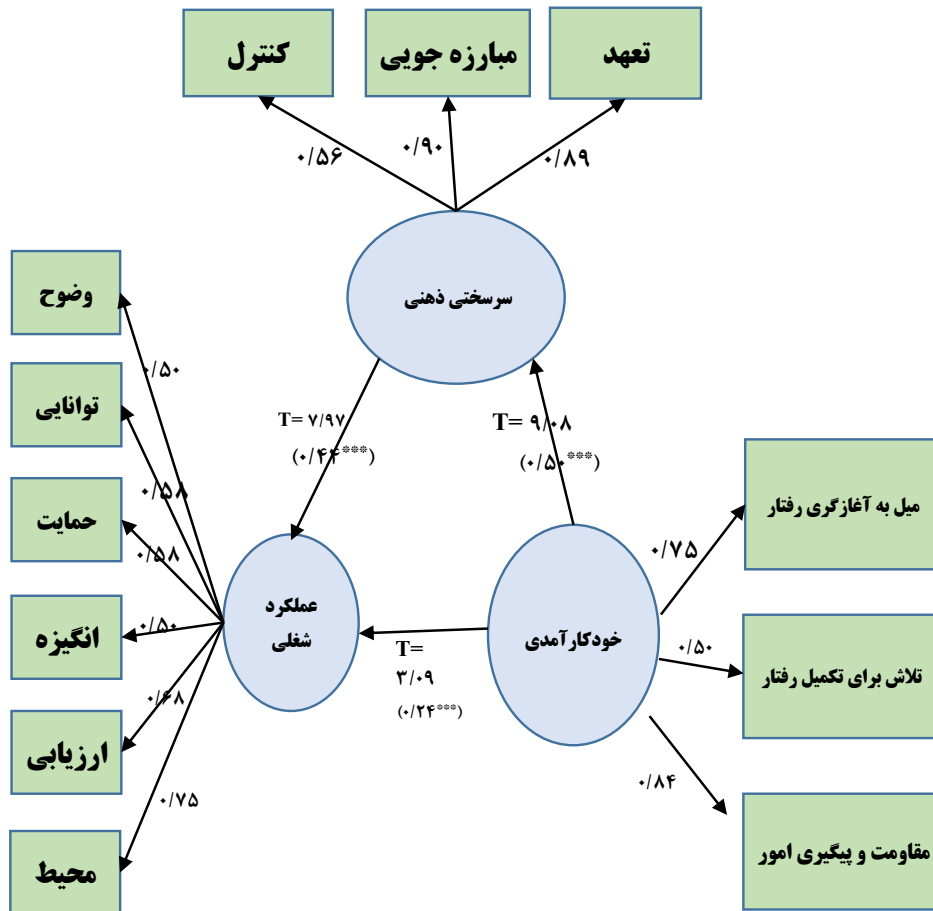
$$AVE = (0.618 + 0.805 + 0.706) / 3 = 0.709$$

بر اساس نتایج جدول ۳ 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 ۰/۷۰۹ است. این امر نشان می‌دهد شاخص‌ها با سازه وابسته به آن همبستگی مطلوبی دارند.

### نتایج آزمون فرضیه‌ها

در شکل ۲ و جدول ۴ نتایج مربوط به مدل ساختاری روابط بین متغیر مستقل و وابسته و میانجی با شاخص‌هایی چون ضریب مسیر، سطح معناداری و T-VALUE مشخص شده است.

شکل ۲: مدل ساختاری پژوهش



جدول ۴. نتایج آزمون فرضیه‌ها

مسیر فرضیه	ضریب مسیر	T.Value	خطای معیار	سطح معناداری	نتیجه
خودکارآمدی ← عملکردشغلی	۰/۲۴	۳/۰۹	۰/۰۷۲	۰/۰۰۱	عدم رد
خودکارآمدی ← سرسختی	۰/۵۰	۹/۰۸	۰/۰۵۶	۰/۰۰۱	عدم رد
سرسختی ذهنی ← عملکردشغلی	۰/۴۴	۷/۹۷	۰/۰۵۸	۰/۰۰۱	عدم رد

با توجه به نتایج مدل ساختاری در شکل ۲ و جدول ۴ می‌توان نتایج زیر را برای آزمون فرضیه‌های پژوهش در نظر گرفت.

**فرضیه اول:** با توجه ضریب مسیر ۰/۲۴ و بزرگ‌تر بودن مقدار T.Value از ۱/۹۶ و ضریب معناداری کمتر از مقدار ۰/۰۱؛ خودکارآمدی بر عملکرد شغلی حسابداران تأثیر مثبت و معناداری دارد و می‌توان گفت فرضیه اول پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید می‌شود.

**فرضیه دوم:** با توجه ضریب مسیر ۰/۵۰ و بزرگ‌تر بودن مقدار T.Value از ۱/۹۶ و ضریب معناداری کمتر از مقدار ۰/۰۱؛ خودکارآمدی بر سرسختی ذهنی حسابداران تأثیر مثبت و معناداری دارد و می‌توان گفت فرضیه دوم پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید می‌شود.

**فرضیه سوم:** با توجه ضریب مسیر ۰/۴۴ و بزرگ‌تر بودن مقدار T.Value از ۱/۹۶ و ضریب معناداری کمتر از مقدار ۰/۰۱؛ سرسختی ذهنی بر عملکرد شغلی حسابداران تأثیر مثبت و معناداری دارد و می‌توان گفت فرضیه سوم پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید می‌شود.

**فرضیه چهارم:** با توجه به تایید سه فرضیه اول برای بررسی معناداری اثر غیر مستقیم در فرضیه چهارم از آزمون سوبل استفاده می‌شود ( رحیم‌نیا، ۱۳۹۶). در آزمون سوبل برای معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر از رابطه (۱) استفاده شده است.

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

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. با توجه به نتایج جدول ۴ 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 ۴ در رابطه (۱)، خطای معیار اثر غیرمستقیم ۰/۰۳۸ محاسبه می‌گردد. بنابراین مقدار آماره آزمون ۵/۷۸ حاصل می‌شود.

جدول ۵. نتایج آزمون سوبل

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

باتوجه به نتایج جدول ۵ در سطح خطای یک درصد و بزرگ‌تر بودن مقدار  $T$ -Value آزمون سوبل از ۱/۹۶، نشان می‌دهد متغیر میانجی سرسختی ذهنی در رابطه بین خودکارآمدی و عملکرد شغلی حسابداران معنادار است ( $P < ۰/۰۱$  و  $T = ۵/۷۸$ ) و می‌توان گفت در سطح اطمینان ۹۹ درصد نقش میانجیگری سرسختی ذهنی در مدل تأیید می‌شود. همچنین با استفاده از شاخص شمول واریانس (VAF) درصد اثر غیرمستقیم به اثر کل از رابطه (۲) محاسبه می‌گردد.

$$VAF = \frac{ab}{ab + c} \quad (۲)$$

در این رابطه  $ab$  اثر غیرمستقیم به میزان ۰/۲۲ و  $c$  اثر مستقیم متغیر مستقل بر وابسته با توجه به جدول ۴ به میزان ۰/۲۴ است. بنابراین مقدار شاخص شمول واریانس 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.

### برازش ساختاری مدل

ضریب تعیین معیاری است که بیانگر میزان تغییرات هر یک از متغیرهای وابسته مدل است که به وسیله متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. مقدار  $R^2$  تنها برای متغیرهای درون‌زای مدل ارائه می‌شود و در مورد سازه‌های برون‌زا مقدار آن برابر صفر است. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای ضریب تعیین معرفی شده است (چین، ۱۹۹۸: ۳۲۳). دومین شاخص برازش مدل ساختاری، شاخص  $Q^2$  است. این معیار که توسط استون و گیسر (۱۹۷۵) معرفی شد، قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا را مشخص می‌کند. اگر مقدار شاخص  $Q^2$  مثبت باشد نشان می‌دهد که برازش مدل مطلوب است و مدل از قدرت پیش‌بینی‌کنندگی مناسبی برخوردار است (هنسلر و همکاران، ۲۰۰۹: ۳۰۳). در جدول ۶ ضریب تعیین، ضریب تعیین تعدیل شده و مقدار  $Q^2$  آورده شده است. با توجه به نتایج مندرج در جدول ۶ مدل از نظر ساختاری برازش مطلوبی دارد.

جدول ۶. نتایج حاصل از برازش ساختاری مدل

متغیر	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	$Q^2$	ریشه میانگین مجذور باقیمانده (SRMR)
عملکرد شغلی	۰/۴۲	۰/۴۱۹	۰/۲۴	۰/۰۶۸
سرسختی ذهنی	۰/۲۰	۰/۱۹۶	۰/۲۱	
خودکارآمدی	-	-	-	

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. در منابع متعددی مانند ( جوزف هیر و همکاران ترجمه آذر و غلام زاده، ۱۳۹۸؛ هنسلر و سارستد، ۲۰۱۲) استفاده از شاخص نیکویی برازش (GOF) به دلیل عدم سودمندی توصیه نشده است.

## ۶- بحث و نتیجه‌گیری

عملکرد شغلی مطلوب از سوی حسابداران را می‌توان تابعی از عوامل مختلف دانست و در این حین فشارهای روانی زیادی به واسطه ماهیت شغل حسابداری متوجه حسابداران می‌شود. توجه به بعد روان‌شناختی حرفه حسابداری و سازه‌های مرتبط با آن در سال‌های اخیر مورد توجه پژوهشگران این حوزه بوده است. خودکارآمدی و عملکرد شغلی به واسطه سرسختی ذهنی حسابداران در تحقیقات گذشته مورد توجه نبوده است. بنابراین این پژوهش اثر خودکارآمدی بر عملکرد شغلی حسابداران را از طریق میانجیگری سرسختی ذهنی مورد آزمون قرار داده است. نتایج آزمون فرضیه اول این پژوهش نشان می‌دهد خودکارآمدی بر عملکرد شغلی حسابداران تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر اساس نظریه خودکارآمدی بندورا (۱۹۸۶) اعتقاد و باور به توانایی‌های فردی می‌تواند بر عملکرد فردی و شغلی تأثیرگذار باشد. با توجه به این نتیجه می‌توان خودکارآمدی و باورهایی که ریشه در این مفهوم دارند را به عنوان یک متغیر اثرگذار در حرفه حسابداری مورد توجه قرار داد. به نظر می‌رسد حسابداران با بهره‌مندی از خودکارآمدی اهدافی بالاتر را برای خود در حرفه حسابداری در نظر می‌گیرند و عملکرد شغلی مطلوب را به عنوان یک اصل در نظر می‌گیرند. خودکارآمدی حسابداران را می‌توان با مفهوم قابلیت‌های فردی و حرفه‌ای مورد بررسی قرار داد. نتایج این پژوهش با بخشی از نتایج پژوهش‌هایی چون سلیمی و همکاران (۱۳۹۹)، سادات غفاری و همکاران (۱۳۹۹)، عثمان و همکاران (۲۰۲۱)، لستاری (۲۰۲۱)، گزاید (۲۰۲۱) و وارما (۲۰۲۰) همسو و هماهنگ است. به نظر می‌رسد حسابداری که از قابلیت‌های بهتری برخوردار هستند می‌توانند عملکرد شغلی بهتری داشته باشند. سلیمی و همکاران (۱۳۹۹) تأثیر خودکارآمدی بر کیفیت کاری را تایید کردند و از این منظر می‌توان گفت خودکارآمدی می‌تواند کیفیت کاری یک حسابدار را ارتقاء بخشد و از این طریق وظایف و مسئولیت‌های واگذار شده به شکل بهینه انجام خواهد شد. از آنجا که همواره مخاطرات و چالش‌هایی در حرفه حسابداری وجود داشته است و از این نظر می‌توان گفت تلاش برای رسیدن به اهداف و مقاومت و پافشاری در برابر مشکلات می‌تواند نوید عملکرد شغلی بهتری را برای حسابداران در ادارات منطقه آزاد اروند داشته باشد. در این حرفه عواملی چون تنوع و پیچیدگی موضوعات، حجم زیاد کار، خستگی، کسالت، بی‌اطلاعی، بی‌دقتی و عملیات تکراری همگی احتمال اشتباه را افزایش

می‌دهند. در این بین خودکارآمدی می‌تواند راهکاری برای غلبه بر این چالش‌ها در حسابداری باشد. آشنایی حسابدار از ظرفیت و توان اجرایی خود می‌تواند مسیر شغلی بهتری را برای وی ترسیم کند و قدرت سازماندهی و تنظیم امور مربوطه را در حسابدار ایجاد کند. خودکارآمدی به یک حسابدار کمک می‌کند تا مطابق انتظارات سازمان متبوع خود عمل کند و موفقیت شغلی را با انجام درست امور تضمین نماید. با توجه به تأثیر مثبت خودکارآمدی بر عملکرد شغلی حسابداران پیشنهاد می‌شود در برنامه‌های آموزشی و تربیتی حسابداران جوان بر مهارت‌های خودکارآمدی تأکید شود. از سوی دیگر در این راستا پیشنهاد می‌شود استانداردهایی در خصوص خودکارآمدی حسابداران تهیه شود و در جذب، نگهداشت و پیشرفت شغلی حسابداران در ادارات مورد بهره‌برداری قرار گیرد.

نتایج آزمون فرضیه دوم پژوهش حاکی از آن است که خودکارآمدی بر سرسختی‌ذهنی حسابداران تأثیرگذار است. هر فرد به واسطه طبیعت انسانی خود دارای نگرش‌ها، عواطف، شناخت‌ها و رفتارهای خاصی است که شیوه عمل فرد را مشخص می‌کند. از آنجا که سرسختی‌ذهنی را توانایی فائق آمدن بر مشکلات در نظر می‌گیرند (فارنسورث و همکاران، ۲۰۲۱)؛ این مفهوم می‌تواند به عنوان یک متغیر کلیدی در حرفه حسابداری مطرح شود زیرا این حرفه به دلیل ماهیت خود همواره با چالش‌های فراوانی روبرو بوده است. نتایج این بخش از پژوهش با بخشی از نتایج پژوهش‌های لستاری (۲۰۲۱) و فارنسورث و همکاران، (۲۰۲۱) همسو و هماهنگ است. شاید به جرات می‌توان گفت کنترل رفتار در بین حسابداران مفهومی مورد توجه در این رشته است چون که مشکلات و بار روانی حاصل از انجام تحلیل‌های داده‌ای و فشارهای روانی محیط کار تجارب منفی را در ذهن حسابداران قرار می‌دهد. رهایی از این تجارب منفی می‌تواند به واسطه خودکارآمدی حسابداران محقق شود. با توجه به تأثیر مثبت و معناداری خودکارآمدی بر سرسختی‌ذهنی حسابداران می‌توان پیشنهاد داد دوره‌های روان‌کاوی و روان‌شناسی برای تقویت مثبت سرسختی‌ذهنی از طریق خودکارآمدی برگزار شود.

نتایج آزمون فرضیه سوم این پژوهش تأثیر سرسختی‌ذهنی بر عملکرد شغلی حسابداران را تایید کرده است. از آنجایی که سرسختی‌ذهنی می‌تواند اثرات منفی روانی در کار را مدیریت کند (راپایل، ۲۰۲۰) بنابراین می‌توان گفت این متغیر بر نحوه انجام امور و وظایف تأثیرگذار خواهد بود. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج برس و همکاران (۲۰۲۰) و مک مالین و کلیرتامپسون (۲۰۲۱) منطبق است. سرسختی‌ذهنی را می‌توان در حرفه حسابداری توانایی چسبیدن به هدف مورد بررسی قرار داد، در زمان‌هایی که شرایط سخت شده و موانع نمایان می‌شوند (به ویژه در پایان سال مالی و فصل ارائه گزارش‌های مالیاتی)، فقط حسابداران می‌توانند از موانع عبور کنند که میزان سرسختی‌ذهنی‌شان زیاد است. بنابراین از طریق ممارست و تلاش مضاعف می‌توانند

موفقیت لازم را بدست آورند و نسبت به دیگران موفقیت بیشتری را کسب کنند. با توجه به تأثیر مثبت و معناداری سرسختی ذهنی بر عملکرد شغلی پیشنهاد می‌شود حسابداران توانمندی‌ها و ظرفیت‌های خود را شناسایی و متناسب با آن عملکرد شغلی خود را اصلاح و یا تعدیل کنند. نتایج آزمون فرضیه چهارم همچنین نشان داد خودکارآمدی بر عملکرد شغلی حسابداران از طریق میانجی‌گری سرسختی ذهنی تأثیر معناداری دارد. بررسی میزان تأثیر خودکارآمدی بر عملکرد شغلی حسابداران نشان می‌دهد تفاوت چندانی با ورود متغیر سرسختی ذهنی احساس نمی‌شود. ولی از سوی دیگر سرسختی ذهنی حسابداران با تکیه بر کنترل و تعهد و مبارزه طلبی می‌تواند مشکلات زیادی را برطرف کند. حسابداران موفق همیشه سعی می‌کنند تبدیلی را کنار بگذارند و سخت کار کنند. با این ویژگی‌ها یک حسابدار در برابر وسوسه‌ها مقاومت می‌کند و البته میزان اشتباهات در این زمینه کاهش پیدا می‌کند. در تحقیقات گذشته مانند عرب طاهری و همکاران (۱۳۹۴) و برس و همکاران (۲۰۲۰) بر تأثیرگذاری خودکارآمدی بر عملکرد شغلی حسابداران تأکید داشتند و از این منظر می‌توان گفت نتایج این بررسی با نتایج پژوهش‌های قبلی همسو و هماهنگ است. با توجه به نتایج این پژوهش می‌توان استدلال نمود خودکارآمدی نقش مثبتی بر عملکرد شغلی حسابداران دارد و در این بین وجود سرسختی ذهنی باعث برخورداری از ویژگی‌های متمایزی می‌شود که یک حسابدار (به عنوان تهیه کننده اطلاعات مالی) در انجام وظایف محوله به آنها تکیه می‌کند و ماموریت خود را به بهترین شکل ممکن انجام می‌دهد. بنابراین می‌توان از سلامت سیستم حسابداری و قابل اعتماد بودن صورت‌های مالی در جهت حفظ منافع استفاده‌کنندگان اطمینان حاصل نمود. با توجه به تأثیر خودکارآمدی بر عملکرد شغلی از طریق میانجیگری سرسختی ذهنی پیشنهاد می‌شود ادارات در برنامه‌های نگاه‌داشت بهینه نیروی انسانی با انجمن‌های تخصصی مانند انجمن حسابداری مدیریت، انجمن حسابداران خبره و انجمن روان‌شناسی ایران همکاری کنند. مدیران ادارات و بخصوص بخش مدیریت منابع انسانی در گام اول باید برنامه‌های تربیتی در خصوص بهره‌مندی از آموزه‌های خودکارآمدی و سرسختی ذهنی را در دستور کار قرار دهند. سرسختی ذهنی در کنار خودکارآمدی حسابدار می‌تواند در محیط‌هایی که استرس محیطی بالایی دارند و فشارهای روانی محیطی به شدت فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهند موثر واقع شود. برقراری نقش حاکمیتی مدیرعامل منطقه آزاد اروند به عنوان یکی از استفاده‌کنندگان اطلاعات مالی تهیه شده توسط متخصصین حسابداری می‌تواند با کاهش فشارهای روانی و ایجاد احساس مفید بودن باعث بهبود عملکرد شغلی حسابداران گردد. پژوهش حاضر از چند منظر با محدودیت‌هایی مواجه بود. یکی از این محدودیت‌ها عدم پاسخگویی و مشارکت حسابداران در پژوهش بوده است. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه بود و چون پرسشنامه پژوهش ابعاد رفتاری افراد را می‌سنجد می‌تواند تحت تأثیر شرایط و حالات



روحي و رواني فرد در زمان تکميل پرسشنامه بوده باشد. همچنين اين پژوهش با استفاده از یک گروه نمونه تصادفي ساده مربوط به حسابداران شاغل در ادارات مستقر در محدوده منطقه آزاد اروند انجام شده است که بيش از نيمي از آنها از تجربه کافي برخوردار نبوده‌اند. از اين رو، به دليل ويژگي‌هاي خاص فرهنگي، آموزشي و اجتماعي متفاوت، در تعميم نتايج تا تکرار پژوهش در ساير حسابداران بايد با احتياط عمل شود.

#### ۷- تقدیر، تشکر و ملاحظات اخلاقی

از تمام عزيزاني که در اين پژوهش همراه و همگام ما بودند، سپاسگزاريم.

#### پيوست‌ها

با سلام و احترام، پاسخ‌دهنده گرامي پرسشنامه‌هاي پيش رو جهت گردآوری داده‌هاي مربوط به پژوهشي با عنوان بررسي تاثير خودکارآمدي و عملکرد شغلي با نقش ميانجیگري سرسختي ذهني حسابداران طراحي شده است. لازم به ذکر است نگران پاسخ‌هايي که به سوالات مي‌دهيد نباشيد، زيرا تمام پاسخ‌هاي شما در نزد ما محرمانه خواهد بود. از شما تقاضا دارم در کمال آرامش و خونسردی سوالات موجود را با دقت مطالعه نموده و با توجه به ميزان اهميت هر کدام از سوالات گزينه مورد نظرتان را مشخص کنيد. در پايان از اينکه وقت گران بهايان را صرف پاسخگويي به اين پرسشنامه مي‌نماييد، نهايت تشکر را دارم.

#### سوالات عمومي:

- ۱- جنسيت: زن  مرد
- ۲- پاسخگوي محترم لطفا سابقه انجام کار حسابداری خود را انتخاب کنيد.  
 يک تا ده سال  يازده تا بيست سال   
 بيست تا سي سال  سي و يک سال به بالا
- ۳- مدرک تحصيلي:  
 فوق ديپلم  کارشناسي  کارشناسي ارشد  دکتری

#### الف) پرسشنامه خودکارآمدي

لطفا براساس باورهاي فردي خودتان در مورد توانايي‌ها، پتانسيل انجام امور و درصورت روبرو شدن با انواع چالش‌هاي محيطي يکي از گزينه‌ها را انتخاب نماييد.

ردیف	جملات	کاملاً مخالفم	مخالفم	حد وسط	موافقم	کاملاً موافقم
۱	وقتی طرحی می‌ریزم، مطمئن هستم می‌توانم آن را انجام دهم.					
۲	یکی از مشکلات من این است که وقتی می‌بایست کاری انجام دهم، نمی‌توانم از عهده آن برآیم.					
۳	اگر نتوانم کاری را بار اول انجام دهم، به تلاشم برای انجام آن ادامه می‌دهم.					
۴	وقتی که اهداف مهم برای خود تعیین می‌کنم، به ندرت به آن‌ها دست می‌یابم.					
۵	قبل از انجام تمام کارهایم آن‌ها را رها می‌کنم.					
۶	از روبه رو شدن با مشکلات، اجتناب می‌کنم.					
۷	در صورتی که کاری خیلی پیچیده به نظر برسد حتی زحمت امتحانش را به خود نمی‌دهم.					
۸	هنگامی که کاری را باید انجام دهم نامناسب است، آنقدر پایداری می‌کنم تا آن را تمام کنم.					
۹	وقتی تصمیم به انجام کاری گرفتم، به طور جدی و دقیق روی انجام همان کار تمرکز می‌کنم.					
۱۰	هنگامی که سعی می‌کنم چیز جدیدی بیاموزم اگر در ابتدا موفق نشوم به زودی آن را رها می‌کنم.					
۱۱	وقتی مشکلات غیرمترقبه‌ای برایم رخ می‌دهد، به خوبی از پس آن برنمی‌آیم.					
۱۲	از یادگیری مطالب تجربه‌های جدید، هنگامی که به نظرم مشکل بیابند اجتناب می‌کنم.					
۱۳	شکست باعث تلاش بیشتر من می‌شود.					
۱۴	به توانایی خود برای انجام کارها اعتماد ندارم.					
۱۵	به خود متکی هستم.					
۱۶	در رویارویی با مشکلات به سادگی تسلیم می‌شوم.					
۱۷	توانایی برخورد با اغلب مشکلاتی را که در زندگی برایم پیش می‌آید، ندارم.					

**ب) پرسشنامه عملکرد شغلی**

لطفا سوالات زیر را با دقت بخوانید و مطابق با شغل و وظیفه کاری که در اداره انجام می‌دهید یکی از گزینه‌ها را انتخاب نمایید.

ردیف	سوال	بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم	بسیار کم
۱.	به چه میزان در مورد نحوه انجام کار به پرسش نمودن تشویق می‌شوید؟					
۲.	تا چه اندازه از اهداف کار خود در اداره، درک صحیحی دارید؟					
۳.	تا چه اندازه وظیفه شغلی که شما انجام می‌دهید با موفقیت همراه است؟					
۴.	در زمینه کاری که انجام می‌دهید، چقدر آموزش‌های لازم را دیده‌اید؟					
۵.	تا چه اندازه در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت، شرکت می‌نمایید؟					
۶.	به چه میزان در انجام وظایف محوله، بودجه کافی در اختیار واحدهای سازمانی قرار می‌گیرد؟					
۷.	در انجام وظایف خود تا چه اندازه وسایل و تجهیزات مورد نیاز را در اختیار دارید؟					
۸.	تا چه اندازه از حمایت‌های سایر واحدها در به ثمر رساندن خدمات واحد خود برخوردارید؟					
۹.	تا چه اندازه برای شما فرصت‌های لازم جهت ارتقا فراهم می‌باشد؟					
۱۰.	به چه میزان در هنگام نشان دادن ابتکار عمل در انجام امور از پاداش‌های نقدی بهره مند می‌شوید؟					
۱۱.	از ابتکارات و نوآوری‌های شما در کارتان به چه میزان قدر دانی به عمل می‌آید؟					

				۱۲. تا چه اندازه در هنگام بروز مشکلات فردی مورد دلجویی مدیران مافوق قرار می‌گیرید؟
				۱۳. تا چه اندازه از ناحیه مسئولان در جریان روش‌های بهبود عملکردتان قرار می‌گیرید؟
				۱۴. به چه میزان در سازمان شما به بازخورد عملکرد (آگاهی کارکنان از نحوه عملکرد خود) پرداخته می‌شود؟
				۱۵. تا چه اندازه به موقع در جریان نتایج مثبت یا منفی کارتان قرار می‌گیرید؟
				۱۶. در اتخاذ تصمیمات سازمانی چقدر به جنبه‌های اخلاقی آن توجه می‌شود؟
				۱۷. تا چه اندازه به منصفانه بودن تصمیمات مسئولان در سازمان اطمینان دارید؟
				۱۸. انتخاب وانتصاب مسئولان واحدهای سازمانی تا چه اندازه بر اساس ضوابط و شایستگی است؟
				۱۹. تا چه اندازه تغییر در شرایط بازار کالاهای اساسی در عملکرد شما موثر است؟
				۲۰. به چه میزان تغییر شرایط اقتصادی بر نحوه عملکرد شما در اداره تاثیر دارد؟
				۲۱. تا چه اندازه رقابت با سازمان های دیگر (با فعالیتهای همانند) بر عملکرد شما تاثیر دارد؟

**ج) پرسشنامه سرسختی:**

لطفا سوالات زیر را با دقت بخوانید و یکی از گزینه‌هایی که با خصوصیات و ویژگی‌های شخصیتی شما (از قبیل: توانایی انجام امور در زمان مواجه شدن با مشکلات، مسئولیت پذیری در راستای رسیدن به اهداف و مبارزه طلبی در روبرو شدن با تهدیدها) انطباق دارد را انتخاب نمایید.

ردیف	سوالات	زیاد	زیاد	متوسط	کم	بسیار کم
۱	حتی در مورد چیزهای کوچک و امور جزئی نیز نگرانم.					

					۲ به هنگام شب به دلیل مشغله‌های فکری به سختی می‌توانم به خواب بروم.
					۳ احساس ناامنی می‌کنم.
					۴ نگرانم که دیگران مرا دوست نداشته باشند.
					۵ زندگی برای دیگران بسیار آسان‌تر از من است.
					۶ به خاطر هر اشتباهی خود را سرزنش می‌کنم.
					۷ در ابراز احساسات و نظراتم مشکل دارم.
					۸ احساس می‌کنم که مشکلات من در زندگی بیشتر از دیگران است.
					۹ نگرانم که به آرزوهایم نرسم.
					۱۰ نگرانم از اینکه در کارهایم مرتکب اشتباه شوم.
					۱۱ نگرانم که کارهایم را ناتمام بگذارم.
					۱۲ نگرانم از اینکه نتوانم کارهایم را با دقت کافی انجام دهم.
					۱۳ نگرانم از اینکه مبدا رفتار احمقانه‌ای از من سر بزند.
					۱۴ نگرانم از اینکه شرایط زندگی من نامطلوب بشود.
					۱۵ نگرانم از اینکه نتوانم به موقع مقام و منصب مناسبی را در زندگی بدست آورم.
					۱۶ در مورد هدف زندگی خود بلا تکلیف و نامطمئن هستم.
					۱۷ درباره مشکلات مالی خود نگران هستم.
					۱۸ نگرانم از اینکه به خاطر مشکلات مالی نتوانم به مسافرت و تفریح بروم.
					۱۹ نگرانم از اینکه نتوانم نیازهای مالی خود را تامین کنم.
					۲۰ از اینکه چشم انداز شغلی خوبی ندارم، نگرانم.

### فهرست منابع

- اندام، رضا؛ منتظری، امیر؛ ابویسانی، آسیه. (۱۳۹۴)، ارتباط بین اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی، پژوهش های معاصر در مدیریت ورزشی، دوره ۵، شماره ۱۰، صص ۶۱-۷۲.
- جلیلیان کاسب، فاطمه؛ رشیدی، علیرضا؛ حجت خواه، محسن. (۱۳۹۵)، بررسی نقش میانجی گری سرسختی روان شناختی در رابطه بین جهت گیری مذهبی، خودکارآمدی و خودپنداره با گرایش به اعتیاد. فصلنامه علمی اعتیادپژوهی. دوره ۱۰، شماره ۴۰، صص ۱۴۵-۱۶۰.
- حبیبی، آرش و عدنور، مریم. (۱۳۹۶)، مدل یابی معادلات ساختاری، انتشارات جهاد دانشگاهی. دین پژوه، فاطمه و واقفی، طیبه. (۱۳۹۳)، نقش ویژگی های فردی بر عملکرد شغلی حسابداران حرفه ای، کنفرانس بین المللی حسابداری، اقتصاد و مدیریت مالی، تهران.
- خانی، ذبیح الله و رجب دری، حسین. (۱۴۰۰)، رابطه جهت گیری هدف (تبحری، عملکرد گرا و عملکرد گریز) و قضاوت حسابرسی با نقش میانجی خودکارآمدی. دانش حسابرسی، دوره ۲۱، شماره ۸۵، صص ۴۳۶-۴۵۳.
- رحمانی، اسماعیل و هادیانی، زهره. (۱۳۹۵)، تحلیل اثرات منطقه آزاد تجاری - صنعتی چابهار بر ابعاد اقتصادی و فیزیکی شهر چابهار. مطالعات برنامه ریزی سکونتگاه های انسانی، دوره ۱۱، شماره ۳۴، صص ۸۵-۱۰۰.
- رحیم نیا، فریبرز و راهنما، سیده نرگس. (۱۳۹۶)، نقش میانجی مسرت کارکنان در رابطه میان فرح بخشی در کار و رفتار شهروندی سازمانی. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، دوره ۲۶، شماره ۸۴، صص ۱-۳۲.
- رسولی، نسرين و ترابی، محمد امین. (۱۳۹۷)، گام به گام با *SMART PLS3*، تهران: مولفین طلایی.
- رضازاده، فرزانه؛ رضایی، فرزین؛ حمیدی، ناصر. (۱۳۹۹)، تأثیر خودکارآمدی، منبع کنترل و ویژگی های تاریک شخصیت بر گزارشگری مالی متقلبانه. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری. دوره ۵، شماره ۱۰، صص ۱۶۷-۱۳۱.
- رهنمای رودپشتی، فریدون؛ خردیار، سینا؛ ایمنی، محسن. (۱۳۹۵). ریشه های تاریخی جریان پژوهش ها در حسابداری مدیریت رفتاری: (تئوری ها و روش های پژوهش). دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری. دوره ۱، شماره ۱، صص ۲۵-۵۲.

- سادات غفاری، منصوره؛ نوری، منیره؛ محمدی، شعبان (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر جهت گیری هدف، خودکارآمدی و پیچیدگی کار بر عملکرد قضاوتی حسابرسان. چشم انداز حسابداری و مدیریت، دوره ۳، شماره ۲۴، صص ۶۹-۸۲.
- سلیمی، علی اکبر؛ صفری گرابلی، مهدی؛ ولیان، حسن (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر گزاره‌های خودکارآمدی بر کیفیت حسابرسی: تحلیلی بر فهم فرهنگ فردگرایی، مجله علمی "مدیریت فرهنگ سازمانی"، دوره ۱۸، شماره ۲، صص ۲۹۷-۳۲۴.
- شعبانی، احمد؛ حبیبی، رضا؛ علیزاده، مصطفی (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی بانک‌ها بر نگرش و رفتار مشتریان. تحقیقات مالی اسلامی، دوره ۹، شماره ۱، صص ۱۱۱-۱۴۴.
- صادقی، احمد؛ رحمانی، بهاره؛ کیایی، محمد زکریا؛ احمد پور، محمد؛ محمدی، رامین؛ نبوی، سید حمید (۱۳۸۹)، تعیین وضعیت سلامت روانی کارکنان مرکز آموزشی درمانی شهید رجایی قزوین. مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، دوره ۲، شماره ۴، صص ۳۳-۳۸.
- صالحی‌دشتی، محمدرضا و ساعدی، رحمان (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر عوامل فشار روانی شغلی و اجتماعی بر عملکرد شغلی حسابرسان. حسابداری سلامت، دوره ۹، شماره ۱، صص ۴۱-۶۰.
- صفرزاده، حسین؛ تدین، اعظم؛ حرمحمدی، مریم (۱۳۹۱)، بررسی تأثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی. طلوع بهداشت، دوره ۱۱، شماره ۱۱، صص ۶۵-۷۶.
- طرقه، سهیلا؛ رضایی، فرزین؛ کردستانی، غلامرضا (۱۴۰۰)، الگوی ماهیت‌شناسی رفتار شهروندی حسابداری. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۶، شماره ۱۲، صص ۱-۲۵.
- عالی پور، مرید و صالحی، اله کرم (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر استرس کار حسابرس بر کیفیت حسابرسی. دانش حسابرسی، جلد ۱۸ شماره ۷۲، صص ۱۹۲-۱۷۱.
- عرب طاهری، مهین؛ بختیاری سعید، بهرام؛ اسدی، جوانشیر (۱۳۹۴)، نقش مؤلفه‌های سرسختی روانشناختی در پیش بینی خودکارآمدی دانشجویان، نخستین کنگره بین‌المللی جامع روانشناسی ایران، <https://civilica.com/doc/475279>
- عظیمی، داریوش؛ شریعتمدار، آسیه؛ نعیمی، ابراهیم (۱۳۹۷)، اثربخشی آموزش سرسختی روانشناختی بر خودکارآمدی تحصیلی و پذیرش اجتماعی دانش‌آموزان. فصلنامه روان‌شناسی تربیتی، دوره ۱۴، شماره ۴۸، صص ۸۷-۱۰۳.
- ملائظری، مهناز و گرامی‌زاد، فاطمه (۱۴۰۰)، تحلیل جریان علمی پژوهش‌های حسابداری رفتاری در پایگاه اطلاعاتی وب‌آو‌ساینس. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۶، شماره ۱۲، صص ۲۷-۵۵.

واسعی چهارمحالی، مهدی؛ ولیان، حسن؛ عبدلی، محمدرضا؛ صفری گرایلی، مهدی. (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر فشار روانی شغلی حسابربان بر کیفیت حسابرسی با تأکید بر نقش تعدیل‌کنندگی اولین حسابرسی برای مشتریان جدید. حسابداری سلامت، دوره ۷، شماره ۲، صص ۸۲-۱۰۳.

نوبخت، یونس. (۱۳۹۷)، تحلیل محتوای پژوهش‌های حسابداری رفتاری در ایران. حسابداری مدیریت، دوره ۱۱، شماره ۳۹، صص ۹۹-۱۱۳.

وارسته، هاشم؛ نیکومرام، هاشم؛ جهانشاد، آریتا؛ بنی مهد، بهمن. (۱۴۰۰)، تمایل حسابربان به گزارش تخلفات بر اساس نظریه شناخت اجتماعی، دانش حسابرسی. جلد ۲۱، شماره ۸۲، صص ۸۹-۱۱۰.

هومن، حیدرعلی. (۱۳۸۴)، کتاب مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزرل، انتشارات سمت.

Al-jubari, I., S. N. B. shamsol anuar, A. A. B. ahmad suhaimi, & A. mosbah. 2021. The Impact of Career Adaptability and Social Support on Job Search Self-Efficacy: A Case Study in Malaysia. *The Journal of Asian Finance. Economics and Business*, 8(6): 515-524.

Al-Qudah, S., A. M. Obeidat, & H. Shrouf. 2020. The impact of strategic human resources planning on the organizational performance of public shareholding companies in Jordan. *Problems and Perspectives in Management*, 18(1): 219-230.

Aryanto, D. B., & A. Larasati. 2020. Factors influencing mental toughness. *Atlantis Press: Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 395(5): 307-309.

Atmaja, I. W., & I. M. Sukartha. 2021. The influence of self-efficacy, professional, sketicism, and gender of auditors on audit judgement. *American Journal of Hummanities and Social Sciences Research*, 5(1): 643-650.

Bakker, A. B., E. Demerouti, & W. B. Schaufeli. 2005. "The Crossover of Burnout and Work Engagement among Working Couples". *Human Relations*, 58(5): 661- 689.

Brace, A. W., K. George, & G. P. Lovell. 2020. Mental toughness and self-efficacy of elite ultra-marathon runners. *Plos one*, 15(11), e0241284.



- Call, M. L., & R. E. Ployhart. 2021. A theory of firm value capture from employee job performance: A multidisciplinary perspective. *Academy of Management Review*, 46(3): 572-590.
- Chin, W. W. 1998. The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research*, 295(2): 295-336.
- Farnsworth, J. L., A. Marshal, & N. L. Myers. 2021. Mental toughness measures: A systematic review of measurement properties for practitioners. *Journal of Applied Sport Psychology*: 1-16.
- Flannery, N. M. 2016. *Mental Toughness in the Workplace: An Examination of Athletes and Performers. Senior Independent Study Theses.Paper7137*.<https://openworks.wooster.edu/independentstudy/7137>
- Fogaça, N., M. C. B. Rego, M. C. C. Melo, L. P. Armond, & F. A. Coelho Jr. 2018. Job performance analysis: scientific studies in the main journals of management and psychology from 2006 to 2015. *Performance Improvement Quarterly*, 30(4): 231-247.
- Golsanamlou, M., Hamidi, M., Rajabi Noush Abadi, H., Sajjadi, S. 2022. The Effect of Empowerment on Physical Education Teachers' Self-efficacy and Job Performance. *Research on Educational Sport*, 10(26), 220-197.
- Guffey, M. L. 2016. An Analysis of the Research Contributions of Advances in Accounting Behavioral Research: 1998 \_2012, *Advances in Accounting Behavioral Research*, 19, 1-32.
- Güzide, A. T. A. 2021. Study on Factors Affecting Accountants Job Stress: Focusing On Self-Efficacy, Job Satisfaction and Work Engagement. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 30(1): 587.
- Henseler, J., C. M. Ringle, & R. R. Sinkovics. 2009. The use of partial least squares path modeling in international marketing. In *New challenges to international marketing*. Emerald Group Publishing Limited.
- Hersey, P., & M. Goldsmith. 1980. A situational approach to performance planning. *Training & Development Journal*, 34(11): 38-44.
- Joseph, T. K., & M. Servoh. 2022. Connection between accounting graduates' competences and job performance: Mediating role of

- continuing professional development. *Cogent Business & Management*, 9:1, 2084976
- Kobasa, S. C., S. R. Maddi, & S. Kahn. 1982. Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42: 168–177.
- Lestari, R., M. R. Fadli, R. A. Damayanti, & S. Fattah. 2021. Effect of Work Experience, Task Complexity, and Self-Efficacy on Auditor Performance: Empirical Study of Public Accounting Firm in West Jakarta Region. *Psychology and education*, 58(1):309-318.
- MacMillan, G., & H. St Clair-Thompson. 2021. The relationship between mental toughness and subjective mental illness recovery. *New Ideas in Psychology*, 63, 100881.
- McDonald, R. P., H. Ringo. 2002. Principles and Practice in Reporting Structural Equation Analyses. *Psychological Methods*, 7(1): 64-82.
- Mejia, G. L., S. Dajac, M. G. Dotig, A. G. Q. Romantico, J. G. Sanmocte, & A. P. Del Castillo-Arenillo. The relationship between self-efficacy and work engagement among teachers.
- Millar, P., & J. Stevens. 2012. Management training and national sport organization managers: Examining the impact of training on individual and organizational performances. *Sport Management Review*, 15(3): 288-303.
- Mohamad, M., & J. Jais. 2016. Emotional intelligence and job performance: A study among Malaysian teachers. *Procedia Economics and Finance*, 35: 674-682.
- Naidoo, S. K., & S. Govender. 2021. The impact of general education in enhancing the self-efficacy of accounting students at universities of technology. *South African Journal of Higher Education*, 35(4): 205-223.
- Peng, X., Lee, S., & Z. Lu. 2020. Employees' perceived job performance, organizational identification, and pro-environmental behaviors in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102632.
- Perry, J. L., D. Strycharczyk, N. Dagnall, A. Denovan, K. A. Papageorgiou, & P. J. Clough. 2021. Dimensionality of the mental toughness questionnaire (MTQ48). *Frontiers in Psychology*, 3014.

- Quratulain, S., A. K. Khan, M. Sabharwal, & B. Javed. 2021. Effect of self-efficacy and instrumentality beliefs on training implementation behaviors: Testing the moderating effect of organizational climate. *Review of Public Personnel Administration*, 41(2):250-273.
- Ruparel, N. 2020. Mental toughness: Promising new paradigms for the workplace. *Cogent Psychology*, 7(1), 1722354.
- Sarafino, E. P. 2002. *Health psychology: Biopsychosocial interactions*. 4th Edition, Wiley & Sons, New York.
- Salehi, M., & Z. Dastanpoor. 2021. The effects of psychological factors on the performance of independent auditors in Iran. *Current psychology*, 40(4): 1621-1630.
- Sherer, M., J. E. Maddux, B. Mercandante, S. Prentice-Dunn, B. Jacobs, & R. Rogers. 1982. The Self- Efficacy Scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51:663-671.
- Usman, A., A. Kusumawati, & A. Mannan. 2021. The Effect of Work Experience, Motivation, and Culture on Auditor Performance Mediated by Self Efficacy. *Psychology and Education Journal*, 58(1): 474-489.
- Varma, A., & G. Malhotra. 2020. Psychological empowerment and job satisfaction of accountants: the mediating effect of task performance. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Wakeling, I. N., J. Morris. 2005. A test of significance for partial least squares regression. *Journal of Chemo metrics*, 7(4): 291-304.