

An Analysis on the Psychological Wellbeing of Public Sector Accountants Based on Self-Determination Theory; Examining the Role of Positive Affect and Psychological Safety

Seyed Reza Seyed Nezhad Fahim *

Assistant Prof., Department of Accounting, Lahijan Branch, Islamic Azad University, Lahijan, Iran(Corresponding Authr) sr.snf@iaau.ac.ir

Khadijeh Hoseinnia Deylaman

PhD student of accounting, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran. E-mail: khadijehhoseinnia@gmail.com

Abstract

This study examines the relationship between self-determination theory and Psychological well-being of public sector accountants, considering the mediating role of positive affect and the moderating role of psychological safety. The statistical population of this research is all the accountants of government organizations and centers in Gilan province during ۲۰۲۳, and the sample size is due to the unknown number of the population based on the available non-probability sampling method, ۱۳۰ people were selected as a sample from among ۱۰۶ organizations and government centers. A questionnaire was used to collect the data, and the structural equation method was used to measure the research model and test the hypotheses. The results show that extrinsic and intrinsic motivation have a positive and significant effect on positive affect, and on the other hand, positive affect has a positive and significant effect on the mental well-being of public sector accountants. Also, the results of the research show that positive affect plays a mediating role in the relationship between the components of self-determination and the mental well-being of public sector accountants. Psychological security affects the intensity of the positive relationship between extrinsic motivation and positive affect; But psychological security cannot have a positive effect on the relationship between intrinsic motivation and positive affect. The findings of this study provide useful results for researchers and managers in management in order to increase the psychological well-being of accounting employees.

Keywords: Self-Determination, Psychological Well-Being, Positive Affect, Psychological Safety.

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.

تحلیلی بر بهزیستی روانی حسابداران بخش عمومی بر مبنای نظریه خودتعیین‌گری؛ واکاوی نقش عاطفه مثبت و امنیت روانشناختی

سیدرضا سیدنژاد فهیم^{۱*} خدیجه حسین نیا دیلمان^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۱۸

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۰۳

چکیده:

این مطالعه به بررسی رابطه بین نظریه خودتعیین‌گری و بهزیستی روانی حسابداران بخش عمومی با توجه به نقش میانجی عاطفه مثبت و نقش تعدیل‌کننده امنیت روان‌شناختی می‌پردازد. جامعه آماری این پژوهش کلیه حسابداران سازمان‌ها و مراکز دولتی استان گیلان طی سال ۱۴۰۲ است و حجم نمونه به دلیل نامعلوم بودن تعداد جامعه ۱۳۵ نفر محاسبه شده که بر اساس روش نمونه‌گیری غیراحتمالی در دسترس از بین ۱۰۶ سازمان و مرکز دولتی انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است و به منظور سنجش مدل پژوهش و آزمون فرضیه‌ها از روش معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد که انگیزه بیرونی و درونی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر عاطفه مثبت دارند و از سوی دیگر عاطفه مثبت تأثیر مثبت و معنی‌داری بر بهزیستی روانی حسابداران بخش عمومی می‌گذارد. همچنین نتایج تحقیق نشان می‌دهد که عاطفه مثبت در روابط بین مولفه‌های خودتعیین‌گری با بهزیستی روانی حسابداران بخش عمومی نقش میانجی دارد. امنیت روان‌شناختی بر شدت رابطه مثبت بین انگیزه بیرونی با عاطفه مثبت تأثیرگذار است؛ اما امنیت روان‌شناختی نمی‌تواند تأثیر مثبتی بر رابطه بین انگیزه درونی با عاطفه مثبت بگذارد. همچنین امنیت روان‌شناختی تأثیر معنی‌داری بر رابطه بین عاطفه مثبت و بهزیستی روانی نمی‌گذارد. یافته‌های این مطالعه نتایج مفیدی را برای محققان و مدیران در مدیریت در جهت افزایش بهزیستی روان‌شناختی کارکنان حسابداری فراهم می‌کند.

کلید واژه‌ها: خودتعیین‌گری، بهزیستی روانی، عاطفه مثبت، امنیت روان‌شناختی

^۱ استادیار، گروه حسابداری، واحد لاهیجان، دانشگاه آزاد اسلامی، لاهیجان، ایران. رایانامه: Sr.snf@iaua.ac.ir

^۲ دانشجوی دکترا حسابداری، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران. رایانامه:

khadijehhoseinnia@gmail.com

۱- مقدمه

بهبودی روان‌شناختی^۱ یک ارزیابی جهانی از کیفیت زندگی یک فرد است و امروزه به موضوع تحقیقاتی مهم در زمینه‌های روانشناسی و مدیریت سازمانی تبدیل شده است. مطالعات قبلی گزارش کرده‌اند که بهبود روان‌شناختی یک مقدمه مهم برای عملکرد شغلی (کاووسی و همکاران، ۱۳۹۳؛ پوترا و همکاران، ۲۰۲۴)، سلامت (فلاحیان و همکاران، ۱۳۹۳؛ کارت رایت و کوپر، ۲۰۰۸)، نگرش مثبت شغلی (رابرتسون و همکاران، ۲۰۱۲) و عملکرد سازمانی (عارف‌منش و همکاران، ۱۴۰۲؛ لون و همکاران، ۲۰۱۹) است. از آنجایی که بهبود روان‌شناختی نقش مهمی در تأثیرگذاری بر انگیزه‌ها، عواطف و رفتارهای کارکنان در محیط کار و زندگی اجتماعی ایفا می‌کند، محققان و مدیران کسب‌وکار با تلاش برای بهبود بهبود روان‌شناختی کارکنان، بررسی پیشینه‌های بهبود روان‌شناختی تمرکز کرده‌اند (لین و همکاران، ۲۰۲۲).

از سوی دیگر امروزه بهبود روان‌شناختی تحت عنوان بهبود روان‌شناختی و حرفه‌ای در محیط رفتار شغلی مثبت و درک آثار و پیامدهای آن به یکی از ضرورت‌های نگاه سازمانی تبدیل شده است. بهبود روان‌شناختی و روانی می‌تواند باعث شادکامی فرد و رضایتمندی از محیط کاری و مقابله با استرس‌های ناشی از وظایف کاری گردد و در نهایت این امر منجر به ارتقای کیفیت شغلی می‌شود (نعامی و همکاران، ۱۳۹۳).

با مروری بر پژوهش‌های انجام گرفته در زمینه پیشینه بهبود روان‌شناختی کارکنان در ادبیات روانشناسی، مدیریت منابع انسانی و مدیریت سازمان، چندین شکاف تحقیقاتی مشاهده می‌شود. اول اینکه اگرچه چندین پیش‌بینی‌کننده بهبود روان‌شناختی در مطالعات قبلی مورد بررسی قرار گرفته‌اند، از جمله مداخلات روان‌شناختی، شخصیت، استفاده از رسانه‌های دیجیتال و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی (کریمی و همکاران، ۱۳۹۹؛ بانکر و کوان، ۲۰۲۴؛ اصلانی و همکاران، ۱۴۰۲)، اما پیش‌بینی عوامل فردی، مانند انگیزه‌ها، تا حد زیادی در مطالعات قبلی نادیده گرفته شده است. دوم، برخی از مطالعات سازوکار میانجی یا تعدیل‌کننده را در ارتباط بین سوابق و بهبود روان‌شناختی کارکنان تعیین کرده‌اند (میرمهدی و همکاران، ۱۴۰۱؛ لو و هنکاک، ۲۰۲۰). متأسفانه، نقش احساسات (یعنی عاطفه مثبت^۲ و ایمنی روانی^۳) در ارتباط بین عوامل فردی و بهبود روان‌شناختی کارکنان مورد بررسی قرار نگرفته است. سوم، بیشتر مطالعات قبلی از داده‌های نمونه کارکنان صنایع مختلف در کشورهای مختلف استفاده کرده‌اند و با کمال تعجب، سلامت روانی حسابداران در کشورهای در حال توسعه، مانند ایران، در

^۱ Psychological Wellbeing

^۲ Positive Affectivity

^۳ Psychological Safety

پژوهش‌های قبلی مورد بررسی قرار نگرفته است. این شکاف‌های تحقیقاتی باید برای غنی‌سازی ادبیات موجود در مورد سوابق و سازوکارهای میانجی و یا تعدیل‌کننده در پیوند بین سوابق و سلامت روانی کارکنان مورد بررسی قرار گیرند. برای پر کردن خلأهای پژوهشی فوق در ادبیات کنونی، این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین انگیزه‌های خودتعیین‌گری^۱ و بهزیستی روان‌شناختی حسابداران، با نقش میانجی عاطفه مثبت و نقش تعدیل‌کننده ایمنی روان‌شناختی انجام شده است.

جدای از عدم وجود پیشینه مناسب در کشور، اهمیت اجرای این پژوهش از چهار منظر قابل تامل است. اول اینکه نظریه خودتعیین‌گری دو نوع انگیزه شامل انگیزه بیرونی^۲ و انگیزه درونی^۳ است که بر ادراک، عواطف، نگرش‌ها و رفتارهای افراد تأثیر می‌گذارد. بر این اساس، انگیزه‌های خودتعیین‌گری ممکن است عاطفه مثبت حسابداران را تحریک کند که به نوبه خود رفاه روانی آنها را افزایش می‌دهد (لیانگ و همکاران، ۲۰۱۸). متأسفانه، در پژوهش‌های پیشین مشخص نشده است که چگونه انگیزه‌های خودتعیین‌گری بر سلامت روانی کارکنان تأثیر می‌گذارد. بنابراین، این مطالعه انگیزه‌های خودتعیین‌گری را به‌عنوان یک عامل موثر و مقدم بر بهزیستی روان‌شناختی حسابداران انتخاب می‌کند. دوم، عاطفه مثبت به تمایلی اشاره دارد که فرد احساس خوشایند شدیدی را تجربه می‌کند. این یک ویژگی عاطفی است که بر ادراکات، نگرش‌ها و رفتارهای فرد تأثیر می‌گذارد. در محیط کار، انگیزه‌های بیرونی از سوی رهبران و سازمان‌ها و انگیزه داخلی ممکن است تأثیر مثبتی بر احساسات کارکنان داشته باشند. به این معنا که کارکنان زمانی که انگیزه‌های درونی و بیرونی را دریافت می‌کنند، تمایل به ایجاد یک حالت روان‌شناختی مثبت دارند. در نتیجه، کارکنان ممکن است احساس سلامت روانی ناشی از عاطفه مثبت را تجربه کنند (لین و همکاران، ۲۰۲۲). بنابراین، عاطفه مثبت ممکن است نقش واسطه‌ای در رابطه بین انگیزه‌های خودتعیین‌گری و بهزیستی روان‌شناختی داشته باشد. این امر منجر به انتخاب عاطفه مثبت به عنوان متغیر میانجی در مدل تحقیق این پژوهش می‌شود. سوم، ایمنی روانی، ادراک کارکنان از امنیت و ایمنی در محیط کار را منعکس می‌کند. این ادراک ممکن است بر انگیزه‌ها، احساسات و رفتارهای فرد تأثیر بگذارد (دانگ و همکاران، ۲۰۲۱). در محیط کار، زمانی که حسابداران سطح ایمنی و امنیت بالا یا پایینی را درک می‌کنند، ممکن است انگیزه‌های متفاوتی داشته باشند و عواطف مثبت یا منفی و احساس رفاه روانی متفاوتی را تجربه کنند. به این معنا که ایمنی روانی ممکن است بر رابطه بین انگیزه‌های خودتعیین‌گری و هیجان و بین عاطفه و

^۱ Self-Determination

^۲ Extrinsic Motivation

^۳ Intrinsic Motivation

بهبودی روان‌شناختی اثر تعدیل‌کننده داشته باشد. بنابراین، این مطالعه ایمنی روان‌شناختی را به عنوان متغیر تعدیل‌کننده در مدل پژوهش این مطالعه انتخاب می‌کند. چهارم، براگ (۲۰۰۹) بیان می‌کند که کار یک حسابدار اغلب ماهیت پیچیده‌ای دارد و با سایر کارهای یک سازمان متفاوت است. به ویژه، کار آنها با آمار، اعداد و ریاضیات مرتبط است که به دقت و کیفیت بالایی نیاز دارد و اغلب با حجم زیادی از کار مواجه هستند و مجبورند در کار روزانه خود با فشار و استرس بالا دست و پنجه نرم کنند.

علاوه بر این، با توجه به نقش مهم یک حسابدار در جهت ارائه اطلاعات مفید برای تصمیم‌گیری و ماهیت خاص کار آنها در یک سازمان، سیرک و همکاران (۲۰۲۲) پیشنهاد می‌کنند که رفاه این گروه از کارکنان باید توسط رهبران و سازمان‌ها مورد توجه قرار گیرد و بررسی موضوع رفاه آنها نیاز به توجه بیشتری از سوی پژوهشگران و مدیران تجاری دارد. در این بین آگروال و ماجوپوریا (۲۰۱۰) بیان می‌کنند که فشار کاری حسابداران بخش عمومی منجر به تشدید استرس شغلی شده و به صورت چشم‌گیری از علاقه به این حرفه کاسته است. در سال‌های اخیر، پژوهش‌های متعددی در حوزه بخش عمومی انجام شده است، اما موضوع بهبود روانی حسابداران بخش عمومی در ایران از موضوعاتی است که کمتر مورد توجه و بحث توسط پژوهشگران قرار گرفته است. طبق پژوهش مهرگان و همکاران (۱۳۹۵) استان گیلان در زمینه بهبود روانی یکی از استان‌های پرخطر محسوب می‌شود. بنابراین، این مطالعه از حسابداران بخش عمومی استان گیلان به عنوان جامعه هدف خود برای بررسی روابط بین نظریه خودتعیین‌گری، عاطفه مثبت، ایمنی روان‌شناختی و بهبود روان‌شناختی بهره می‌برد.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

نظریه خودتعیین‌گری یک نظریه جامع انگیزش انسانی است که توسط دسی و رایان (۱۹۸۵) در اواخر دهه ۷۰ معرفی شد، در دهه ۸۰ رسمیت پیدا کرد و سپس به تدریج گسترش یافت. این نظریه به انگیزه بیرونی و درونی به عنوان دو نوع مختلف انگیزه اشاره می‌کند که بر احساسات، نگرش‌ها و رفتارهای فرد تأثیر می‌گذارند. انگیزه بیرونی زمانی اتفاق می‌افتد که یک فرد برای به دست آوردن مشوق‌های بیرونی و اجتناب از پیامدهای منفی، وظیفه خاصی را انجام دهد. در مقابل، انگیزه درونی شکلی مستقل از انگیزه است و زمانی رخ می‌دهد که فردی در یک فعالیت شرکت می‌کند، زیرا از خود فعالیت احساس لذت و رضایت می‌نماید. شواهد نشان می‌دهد افرادی که با انگیزه‌های درونی فعالیت می‌کنند (نسبت به آنهایی که توسط الزامات بیرونی هدایت می‌شوند)، تداوم بیشتری در رفتار دارند. علاوه بر این، انگیزه‌های بیرونی و درونی مکمل همدیگر

نیستند، به این معنی که انگیزه بیرونی بالاتر (به عنوان مثال، پاداش‌های پولی بالاتر) نمی‌تواند انگیزه درونی پایین را جبران کند (کاسیا و مانگو، ۲۰۲۴). نظریه خودتعیین‌گری به طور گسترده برای توضیح نتایج رفتاری افراد، از جمله رضایت شغلی (پورنقاش تهرانی و همکاران، ۱۳۹۴؛ ولترز و همکاران، ۲۰۱۴)، عملکرد شغلی (اصغری صارم و همکاران، ۱۳۹۱؛ کوواس و همکاران، ۲۰۱۷) و تعهد عاطفی (ذکیانی و همکاران، ۱۴۰۰) استفاده شده است. اگرچه شواهد نشان می‌دهد که انگیزه‌های خودتعیین‌گری بر عملکرد کاری و نتایج رفتاری افراد تأثیر می‌گذارد، تأثیر انگیزه‌های خودتعیین‌گری بر احساسات و رفاه حسابداران بخش عمومی در ادبیات قبلی وجود ندارد. این موضوع در این مطالعه مورد توجه قرار گرفته است. زمانی که انگیزه‌های درونی و بیرونی در محیط سازمان بهبود یابد، کارکنان ممکن است احساس سلامت روانی ناشی از عاطفه مثبت را تجربه کنند (لین و همکاران، ۲۰۲۲).

عواطف، یکی از جنبه‌های رفتار انسان است که نقش حیاتی در زندگی بشر دارد. بدون وجود عواطف، زندگی بشر تقریباً خسته‌کننده و بی‌معنی می‌شود. انسان از طریق همین عواطف است که دنیا را پر از معنی و سرشار از احساسات می‌بیند. عواطف، بخشی اساسی از نظام پویای شخصیت آدمی است. ویژگی‌ها و تغییرات عواطف، چگونگی برقراری ارتباط عاطفی و درک و تفسیر عواطف دیگران، نقش مهمی در رشد، شخصیت‌سازمانی، تحول اخلاقی، روابط اجتماعی، شکل‌گیری هویت و مفهوم خود دارد (لطف‌آبادی، ۱۳۸۰). عاطفه مثبت به وضعیت روانی مثبت اشاره دارد و یک لحن لذت‌جویانه از هیجان است که در آن فرد سطح بالایی از احساسات خوشایند مانند شادی، لذت، هیجان و اشتیاق را تجربه می‌کند. عاطفه مثبت اغلب با نگرش‌ها و پیامدهای رفتاری مثبت در محل کار همراه است (مور و همکاران، ۲۰۲۱). مطالعات متعدد نشان داده‌اند که عاطفه مثبت با سطح سلامتی افراد مرتبط است و همچنین انسان را در برابر پیامدهای منفی عوامل خطر، مانند استرس، محافظت می‌کند (بلر، ۲۰۲۳). همچنین درک کارکنان از سطح امنیت روان‌شناختی محیط کار ممکن است بر انگیزه‌ها، احساسات و رفتارهای فرد تأثیر بگذارد (دانگ و همکاران، ۲۰۲۱).

امنیت روان‌شناختی نشان‌دهنده یک محیط امن است که با سطح بالایی از اعتماد بین فردی و محیط کاری با احترام متقابل مشخص می‌شود و در آن افراد می‌توانند به راحتی تفاوت‌های خود را بدون ترس از صدمه دیدن، خجالت یا انتقاد شدن، بیان کنند و ایده‌های جدیدی ارائه دهند (لیو و همکاران، ۲۰۲۳). به بیان دیگر، احساس امنیت روانی حالتی است که در آن نتیجه ارزیابی یک فرد از شرایط شخصی، سازمانی و محیطی، وی را به این نتیجه می‌رساند که عامل خاصی امنیت شغلی او را تهدید نمی‌کند و می‌تواند از ادامه فعالیت خود مطمئن باشد (پیریایی و ارشد، ۱۳۹۱). امنیت روانی منعکس‌کننده احساس امنیت بدون ترس از پیامدهای منفی است.

در چارچوب یک سازمان، ادراکات امنیت روانی بر انگیزه‌ها، احساسات و رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارد. احساس امنیت روانی باعث می‌شود کارمند مشارکت بیشتری در کار خود داشته باشد (دانگ و همکاران، ۲۰۲۱). فقدان امنیت روانی در سازمان تعادل مورد انتظار بین رابطه بین کارمند و سازمان را مختل می‌کند و این امر پیامدهای منفی خواهد داشت. همچنین منطق اساسی در رابطه بین امنیت روانی و قصد ترک شغل این است که افراد همیشه تمایل دارند از موقعیت‌های استرس‌زا دور باشند و نبود امنیت روانی به عنوان یک عامل استرس‌زای بسیار مهم اساس واکنش‌های ترک شغل است (پیریایی و ارشد، ۱۳۹۱). امنیت روانی یکی از عواملی است که بر بهزیستی روان‌شناختی افراد تأثیر زیادی دارد. در واقع امنیت روانی بستری را فراهم می‌سازد که مدیران می‌توانند به کمک سایر عوامل مثل ایجاد انگیزه‌ها، موجب بهبود سطح سلامت روانی افراد شوند (صالحی و اصغری ابراهیم‌آباد، ۱۳۹۷).

بهزیستی روان‌شناختی موضوع مورد علاقه گسترده در علوم اجتماعی و مورد توجه خاص در روانشناسی بهداشت شغلی است و به عنوان ارزیابی کلی افراد در مورد کیفیت زندگی خود بر مبنای استانداردها و تجربه عاطفی آنها تعریف می‌شود (سینکلر و همکاران، ۲۰۲۴). به طور خاص، آن نشان‌دهنده وضعیت بهینه از عملکردهای روان‌شناختی و تحقق پتانسیل‌های شخصی است. در واقع بهزیستی روان‌شناختی با خوب زندگی کردن مربوط است، این اصطلاح ترکیبی از احساس خوب و عملکرد موثر است. بهزیستی روانی پایدار^۱، به این معنی نیست که فرد تجربه بد و ناگواری نداشته باشد؛ چرا که این تجربیات هم جزئی از زندگی است، بلکه مدیریت خوب و مناسب تجربیات بد و ناگوار از مولفه‌های خوب برای بهزیستی روان‌شناختی می‌باشد (لین و همکاران، ۲۰۲۲). بهزیستی روانی یک ساختار پیچیده و چند بعدی است. ریف (۱۹۸۹) شش بعد بهزیستی روان‌شناختی، یعنی (۱) پذیرش خود، (۲) رشد شخصی، (۳) هدف در زندگی، (۴) روابط مثبت با دیگران، (۵) تسلط بر محیط و (۶) خودمختاری را شناسایی کرد. داینر و همکاران (۱۹۸۵) نیز مقیاس اندازه‌گیری رضایت عمومی از زندگی را به عنوان بعد اصلی بهزیستی روان‌شناختی معرفی نمودند (ون دیرندونک و لام، ۲۰۲۳).

پیشینه پژوهش‌های خارجی

اولین مطالعات انجام شده در حوزه بهزیستی روان‌شناختی در حسابداری توسط گیسل و جانستون (۲۰۱۷) صورت گرفت. آنها با انجام پژوهشی تحت عنوان اشتراک اطلاعات در طوفان فکری تقلب حسابرسان: اثرات ایمنی روان‌شناختی و دانش حسابرسان در استرالیا به این نتیجه

^۱ Sustainable Psychological Well-being

رسیدند که با افزایش سطح ایمنی روان شناختی در بین حسابداران، تمایل آنها برای تسهیم دانش بیشتر می شود.

نتایج پژوهش مالک و نواز (۲۰۱۸) در پاکستان نشان داد که با افزایش حمایت تیم رهبری، سطح امنیت روانی حسابداران بیشتر می شود. همچنین این موضوع در پژوهش احمد (۲۰۱۹) بر روی حسابداران مدیریت در کشور اردن نیز تایید شد.

بروهرگ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی تحت عنوان سوابق بهزیستی روان شناختی در میان کارکنان شرکت حسابرسی در سوئد تایید کردند که بهزیستی روانی شاغلان حرفه حسابرسی نسبت به سایر حرفه ها پایین تر است.

پونوماورا و همکاران (۲۰۲۰) در بررسی چگونگی ارتباط تجاری سازی موسسات حسابرسی با رفاه ذهنی حسابداران به این نتیجه رسیدند که جهت گیری های تجاری می تواند تاثیر مثبتی در رفاه حسابداران داشته باشد.

لی و همکاران (۲۰۲۱) نیز با تاکید بر نقش حسابداران داخلی در افشای کلاهبرداری های مالی به این نتیجه رسیدند حسابداران داخلی که سطح بالایی از امنیت روان شناختی را درک می کنند، سطح افشای فساد بیشتری را نیز ارائه می دهند.

لین و همکاران (۲۰۲۲) با بررسی نمونه ۳۹۱ نفره از حسابداران در چین به این نتیجه رسیدند که انگیزه های درونی و بیرونی، عاطفه مثبت و امنیت روان شناختی تاثیر مستقیمی بر بهزیستی روانی می گذارد.

صالحی و همکاران (۲۰۲۳) تأثیر ویژگی های روان شناختی از جمله کمال گرایی، آینده متعالی و یادگیری مادام العمر بر سلامت روانی حسابداران را مورد بررسی قرار دادند. با بررسی نمونه ۱۹۸ نفری از حسابداران عراقی به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت و معناداری بین ویژگی های روان شناختی و ارتقای سلامت روانی حسابداران وجود دارد.

موترا و برتل (۲۰۲۴) با نظرسنجی از ۳۶۰ حسابدار آفریقای جنوبی، نقش حیاتی رفاه حسابداران را در افزایش عملکرد حسابرسی برجسته کردند و بر نیاز مؤسسه های حسابرسی برای اولویت بندی محیط های کاری حمایتی که رفاه حسابداران را تقویت می نماید، تأکید می کنند.

راداتز و همکاران (۲۰۲۴) اثرات نامطلوب تبعیض نژادی در محیط کار بر حسابداران سیاه پوست، بومی یا رنگین پوست را در آمریکا بررسی کردند. نتایج نشان می دهد که ارتباط مثبتی بین پیش بینی تبعیض و از دست دادن ایمنی روانی و کناره گیری و فرسودگی کار وجود دارد. این موضوع بر اهمیت ایجاد محیط های کاری سالم برای حسابداران اقلیت در شرکت های حسابرسی تأکید می کند.

هملی و همکاران (۲۰۲۴) به بررسی تاثیر فرسودگی شغلی بر بهزیستی روانشناختی حسابداران بخش خصوصی در کوزوو پرداختند. آنها با نظرسنجی از ۲۳۰ متخصص حسابداری به این نتیجه رسیدند که فرسودگی شغلی به طور معنی داری بر بهزیستی روانشناختی تأثیر می گذارد و بهزیستی روانشناختی به طور معناداری رابطه بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی و همچنین بین فرسودگی شغلی و قصد تغییر شغل را واسطه می کند.

پیشینه پژوهش های داخلی

نتایج پژوهش نیک کار و همکاران (۱۳۹۹) با موضوع توانمندسازی روانشناختی و هشداردهی تقلب در حرفه حسابرسی نشان می دهد که متغیرهای توانمندسازی روانشناختی، خودکنترلی و انگیزش شغلی تاثیر مثبت و معنی داری بر هشداردهی تقلب توسط حسابرسان دارد. همچنین نقش امنیت روانشناختی بر سطح هشداردهی تقلب در حرفه حسابرسی در پژوهش تایید گردید. آراد و همکاران (۱۴۰۱) با پژوهشی تحت عنوان تجاری سازی حسابرسی و بهزیستی روانی حسابرسان نشان دادند که رشد تجاری سازی و افزایش گرایش به آن، بر تقویت بهزیستی روانی شاغلان حرفه حسابرسی اثرگذار است و به تبع آن میتوان اثرگذاری بر کیفیت حسابرسی و همچنین، کاهش انگیزه های ترک حرفه حسابرسی به عنوان برون داده های متصور از آن را انتظار داشت.

همتی و همکاران (۱۴۰۲) در این راستا به بررسی ویژگی های روانشناختی حسابرسان و تاخیر در گزارش حسابرسی پرداختند. نتایج بدست آمده از تحقیق نشان داد ویژگی های شخصیتی حسابرسان بر تاخیر در گزارش حسابرسی تاثیر مثبت و معنی داری دارد. با توجه به تحقیقات پیشین، ملاحظه می شود که تاکنون مطالعه منسجمی در زمینه عوامل فردی و احساسی موثر بر بهزیستی روانشناسی حسابداران بخش عمومی در ایران انجام نشده است.

۳- فرضیه های پژوهش

بر اساس نظریه خودتعیین گری، مشوق های بیرونی، مانند حقوق، تسهیلات، پاداش و ترفیع، می توانند به عنوان محرکی بر احساسات، نگرش ها و رفتارهای کارکنان اثر بگذارند (رایان و دسی، ۲۰۰۸). حسابداران مانند سایر کارکنان، نیازها و خواسته های متفاوتی دارند که در صورت برآورده شدن، عملکرد بهتری خواهند داشت. به عنوان مثال، آنها به دنبال تضمین شغل خود، دریافت حقوق بالاتر، ارتقاء به موقعیت بالاتر یا دریافت پاداش های پولی هنگام انجام وظایف خود هستند (دانگ و چو، ۲۰۱۹). آنها اغلب زمانی که مورد تحسین قرار می گیرند و از سرپرستان و شرکت یا سازمان خود حمایت می شوند، احساس مثبت و رضایتمندی تجربه می کنند (مور و همکاران،

۲۰۲۱). بنابراین، بر اساس نظریه خودتعیین‌گری، زمانی که حسابداران انگیزه‌های بیرونی به دست می‌آورند، تمایل به تجربه یک هیجان مثبت و احساس رضایت از زندگی خود دارند؛ زیرا انگیزه بیرونی به عنوان یک سازوکار روانی عمل کرده تا نیازها و خواسته‌های آنها را برآورده می‌کند (دانگ و چو، ۲۰۱۹). در این مورد، آنها از انگیزه بیرونی نتایج مثبتی به دست می‌آورند و نیازها و خواسته‌های روانی آنها با این انگیزه‌های بیرونی برآورده می‌شود (لین و همکاران، ۲۰۲۲). لذا انتظار می‌رود که حسابداران از انگیزه‌های بیرونی و عواطف مثبت خود به بهزیستی روانی دست یافته و نتایج مثبتی به دست آورند. بر این اساس فرضیه‌های زیر تدوین شده است: **فرضیه اول:** بین انگیزه بیرونی و عاطفه مثبت حسابداران بخش عمومی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین عاطفه مثبت و بهزیستی روانی حسابداران بخش عمومی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه سوم: انگیزه بیرونی از طریق عاطفه مثبت تاثیر مثبت بر روی بهزیستی روانی حسابداران بخش عمومی دارد.

بر خلاف انگیزه بیرونی، انگیزه درونی نوعی انگیزه خودمختار است که منعکس‌کننده علاقه و لذت بردن از نیازهای درونی فرد است و کارکنان با انگیزه درونی اغلب برای رشد و توسعه شخصی، خودمختاری و شایستگی تلاش می‌کنند (لیانگ و همکاران، ۲۰۱۸). در زمینه کار حسابداری، زمانی که یک حسابدار انگیزه درونی قوی دارد، اغلب نسبت به شغل و سازمان خود احساس علاقه، لذت و هیجان می‌کند؛ یعنی انگیزه درونی با سطوح انرژی بالا و پشتکار، اشتیاق و مشارکت مرتبط است (کوواس و همکاران، ۲۰۱۷). در این حالت، کارکنان احساسات و عواطف مثبتی را تجربه می‌کنند. در نتیجه، احساس خوب و عاطفه مثبت منجر به رضایت از زندگی می‌شود؛ زیرا نیازهای درونی آنها به استقلال و علایق روان‌شناختی از طریق انگیزه درونی آنها برآورده می‌شود (استنلی و شوته، ۲۰۲۳). بنابراین، انتظار می‌رود که انگیزه درونی، عاطفه مثبت حسابداران را ارتقا دهد و در نهایت بهزیستی روان‌شناختی آنها نیز افزایش یابد. بر این اساس فرضیه‌های زیر مورد ارائه می‌شود:

فرضیه چهارم: بین انگیزه درونی و عاطفه مثبت حسابداران بخش عمومی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه پنجم: انگیزه درونی از طریق عاطفه مثبت تاثیر مثبت بر روی بهزیستی روانی حسابداران بخش عمومی دارد.

امنیت روان‌شناختی به محیطی اشاره دارد که در آن کارکنان بدون هیچ واژه‌های نگرانی‌های خود را به اشتراک بگذارند، ایده‌های خود را ارائه دهند، درخواست کمک کنند و اشتباهات خود

را ابراز نمایند. وجود امنیت روانی برای رهاسازی استعدادها، انتقال دانش و ایجاد ارزش ضروری است. علیرغم توجه روزافزون به ایمنی روانشناختی به عنوان یک منبع حیاتی خلق ارزش در سازمان‌ها در این محیط تجاری پیچیده و مخرب، مطالعات کمی وجود دارد که به طور تجربی تاثیر ایمنی روانشناختی را بر بروز احساسات و بهبود بهزیستی روانی مورد بررسی قرار دهد (جو و همکاران، ۲۰۲۳). در مورد افراد شاغل در حرفه حسابداری، وجود امنیت روانی حیاتی است، زیرا آنها برای انجام وظایف خود و افزایش عملکرد کاری خود نیاز به امنیت شغلی دارند. بالایی از امنیت روانی به این معناست که حسابداران از امنیت و اعتماد به نفس خوبی برخوردارند. در این حالت، آنها انگیزه قوی برای مشارکت در کار دارند و می‌توانند تمام انرژی و تلاش خود را به سمت وظایف خود هدایت کنند (لین و همکاران، ۲۰۲۲). در عین حال، احساس اطمینان و امنیت، احساسات مثبت و رضایت کارکنان را افزایش می‌دهد، زیرا ایمنی روانشناختی توانایی عاطفی آنها را برای ابراز خود بهبود داده و تجربه احساس راحتی القا می‌کند (نیومن و همکاران، ۲۰۱۷). به عبارت دیگر، سطح بالایی از امنیت روانی رابطه بین انگیزه‌ها، عاطفه مثبت و رفاه روانی را تقویت می‌کند. در مقابل، سطح پایین آن نشان می‌دهد که افراد، ریسک و عدم اطمینان بالایی را در محیط کار خود درک می‌کنند (دانگ و همکاران، ۲۰۲۱). این کارکنان ممکن است انگیزه پایینی داشته باشند و احساسات منفی و رضایت را نسبت به کار و سازمان خود تجربه کنند، زیرا درک نبود امنیت، باعث افزایش احساس نگرانی کارکنان در مورد پیامدهای منفی و بروز اتفاقات ناگوار شده و این امر افسردگی روانی، احساسات منفی و نارضایتی کارکنان را در پی خواهد داشت (نیومن و همکاران، ۲۰۱۷). در این ارتباط، پیش‌بینی می‌گردد که سطح پایین امنیت روانی، روابط بین انگیزه‌های بیرونی و درونی کارکنان، عاطفه مثبت و بهزیستی روانی را تضعیف نماید. بنابراین، انتظار می‌رود که ایمنی روانی رابطه بین انگیزه‌ها و عاطفه مثبت و بین عاطفه مثبت و بهزیستی روانشناختی را تعدیل کند. براین اساس فرضیه‌های زیر تدوین شده است:

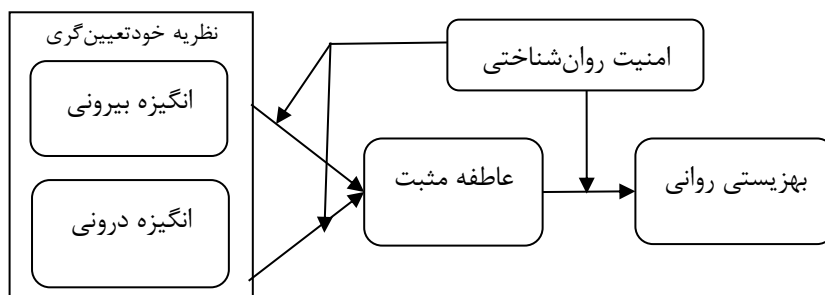
فرضیه ششم: در شرکت‌هایی که امنیت روانشناختی بالا است شدت رابطه مثبت بین انگیزه بیرونی و عاطفه مثبت حسابداران بخش عمومی بیشتر می‌شود.

فرضیه هفتم: در شرکت‌هایی که امنیت روانشناختی بالا است شدت رابطه مثبت بین انگیزه درونی و عاطفه مثبت حسابداران بخش عمومی بیشتر می‌شود.

فرضیه هشتم: در شرکت‌هایی که امنیت روانشناختی بالا است شدت رابطه مثبت بین عاطفه مثبت و بهزیستی روانی حسابداران بخش عمومی بیشتر می‌شود.

بر مبنای مبانی نظری و فرضیه‌هی بیان شده، مدل مفهومی این مطالعه در شکل (۱) ارائه گردیده است.

شکل (۱). مدل مفهومی پژوهش



۴- روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش از نوع توصیفی-همبستگی با تکیه بر مدل معادلات ساختاری است و هدف آن ارتقاء سطح بهزیستی روانی کارکنان بخش عمومی می‌باشد. نتایج پژوهش مهرگان و همکاران (۱۳۹۵) نشان می‌دهد که استان گیلان یکی از استان‌های پرخطر در زمینه بهزیستی روانی محسوب می‌شود. در همین راستا جامعه آماری این مطالعه کلیه حسابداران شاغل در سازمان‌ها و مراکز دولتی استان گیلان در سال ۱۴۰۲ انتخاب شد. انتخاب نمونه بصورت نمونه‌گیری غیراحتمالی در دسترس استفاده شد. با توجه به گستردگی جامعه و عدم دسترسی به آمار دقیق آنها، برای تعیین تعداد نمونه از پژوهش هومن (۱۳۹۷) به شرح رابطه (۱) استفاده شده است:

$$5q \leq n \leq 15q$$

رابطه (۱)

که در آن q ، تعداد گویه‌های پرسشنامه و n حجم نمونه است. از آنجایی که تعداد گویه‌های پرسشنامه در پژوهش حاضر، ۲۵ گویه است، به منظور رعایت آستانه فوق در تعیین حجم نمونه، تعداد ۲۱۴ پرسشنامه به صورت دستی در بین افراد واجد شرایط در ۱۰۶ سازمان و مرکز دولتی توزیع گردید که در نهایت تعداد ۱۳۵ پرسشنامه بدون نقص دریافت شد، لذا نرخ بازگشت پرسشنامه حدود ۶۳ درصد بوده است. سؤالات پرسشنامه در دو بخش سؤالات عمومی و تخصصی تقسیم می‌شوند. در بخش سؤالات عمومی در خصوص ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان همچون جنسیت، سن، میزان تجربه و سطح تحصیلات و در بخش سؤالات تخصصی مجموعاً ۲۵ گویه برای سنجش متغیرهای پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند. نحوه نمره‌دهی به سؤالات در پرسشنامه‌های مذکور بر حسب طیف ۵ درجه‌ای لیکرت، از کاملاً مخالفم امتیاز ۱ تا کاملاً موافقم امتیاز ۵ است. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌های مطالعه از نرم‌افزار SPSS و Smart PLS جهت انجام معادلات ساختاری استفاده شد. در این پژوهش جهت سنجش متغیرها از پرسشنامه‌های مندرج در جدول ۱ استفاده شده است.

جدول (۱) نحوه سنجش متغیرهای پژوهش

نام متغیر	نقش	گویه‌ها	منبع
انگیزه بیرونی	متغیر مستقل برون‌زا	۱ - ۴	کوواس و همکاران (۲۰۱۷)
انگیزه درونی	متغیر مستقل برون‌زا	۵ - ۱۰	کوواس و همکاران (۲۰۱۷)
بهزیستی روانی	متغیر وابسته	۱۱ - ۱۵	کاروالیو و چمبل (۲۰۱۴)
امنیت روان‌شناختی	متغیر تعدیل‌گر	۱۶ - ۲۰	کارملی و همکاران (۲۰۱۰)
عاطفه مثبت	متغیر میانجی	۲۱ - ۲۵	لین و همکاران (۲۰۲۲)

۵- یافته‌های پژوهش

خلاصه نتایج جمعیت‌شناختی پژوهش در جدول (۲) ارائه شده است. در بین پاسخ‌دهندگان ۶۹ نفر مرد و ۳۱ نفر زن بودند که نشانه‌ای از تفکر مردسالاری خواهد بود. از نظر رده سنی، بیشترین فراوانی مربوط به طبقه ۴۱ تا ۵۰ سال با ۴۲ درصد و کمترین فراوانی مربوط به طبقه کمتر از ۳۰ سال با ۱۳ درصد بوده است. اکثر پاسخ‌دهندگان دارای مدرک کارشناسی بوده‌اند. تجربه اکثر افراد زیاد است. تجربه کاری ۶۳ درصد پاسخ‌دهندگان بیش از ۲۰ سال می‌باشد که با توجه به موضوع پژوهش مناسب بودن نمونه را نشان می‌دهد.

جدول (۲) ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان

جمعیت‌شناسی	دسته‌بندی	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۴۲	۳۱
	مرد	۹۳	۶۹
سن	۳۰ سال یا جوانتر	۱۷	۱۳
	۳۱-۴۰	۲۶	۱۹
	۴۱-۵۰	۵۷	۴۲
	بالتر از ۵۰ سال	۳۵	۲۶
میزان تجربه	کمتر از ۱۰ سال	۳۴	۲۵
	۱۰-۲۰ سال	۶۳	۴۷
	بیشتر از ۲۰ سال	۵۸	۶۳
تحصیلات	پایین‌تر از کارشناسی	۳۲	۲۴
	کارشناسی	۶۴	۴۷
	کارشناسی ارشد	۳۵	۲۶
	دکتر	۴	۳
جمع		۱۳۵	۱۰۰

اطلاعات مربوط به آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول (۳) نشان داده شده است. همان گونه که ملاحظه می شود بیشترین میانگین پاسخ افراد به مؤلفه عاطفه مثبت است و نشان دهنده سطح بالای اشتیاق و پیشروی به سمت هدف در این گروه از افراد استان گیلان وجود دارد. کمترین میانگین پاسخ افراد به مؤلفه انگیزه درونی است که نشان می دهد نسبت به سایر مولفه ها، افراد به شغل و سازمان خود احساس علاقه، لذت و هیجان کمتری دارند. البته همین مولفه بیشترین پراکندگی در بین پاسخ دهندگان را به خود اختصاص داد. با توجه به ثبات شغلی در سازمان های دولتی (نسبت به سازمان های خصوصی)، امنیت روانشناختی در سطح مطلوبی قرار دارد.

جدول (۳) آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر پژوهش	میانگین	حداقل	حداکثر	اتحراف معیار
انگیزه بیرونی	۳/۶۱۹	۱/۶۹	۵	۰/۶۱۶
انگیزه درونی	۳/۱۳۶	۱	۵	۰/۸۴۲
بهزیستی روانی	۳/۵۶۵	۱/۳۳۳	۵	۰/۷۷۹
امنیت روانشناختی	۳/۵۰۵	۲	۵	۰/۷۰۷
عاطفه مثبت	۳/۷۶۶	۱/۲۵	۵	۰/۷۱۹

منبع: یافته های پژوهش

برازش مدل های اندازه گیری

در برازش مدل های اندازه گیری، رابطه بین گویه ها با سازه ها بررسی می شود. از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا برای ارزیابی مدل های اندازه گیری استفاده شد. پایایی نیز از سه طریق، سنجش بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بررسی گردید و نتایج پایایی و روایی همگرا در جدول (۴) ارائه شده است. از آنجا که تمامی گویه ها دارای بار عاملی بیشتر از ۰/۷ بودند، پایایی مدل قابل قبول است. نتایج ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی تمام متغیرها بیشتر از ۰/۷ است، لذا می توان بیان نمود که وضعیت پایایی متغیرهای پژوهش مناسب است. روایی همگرا به بررسی همبستگی هر متغیر با سؤالات خود می پردازد. در این پژوهش به منظور بررسی روایی همگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شده است و مقادیر بالای ۰/۵ روایی همگرا قابل قبول را نشان می دهد. مقدار AVE برای تمامی متغیرهای مدل بیشتر از ۰/۵ به دست آمده است، در نتیجه روایی همگرای مدل تأیید می شود.

جدول (۴) نتایج بررسی پایایی متغیرهای پژوهش

متغیر پژوهش	گویه‌ها	بار عاملی	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	AVE
انگیزه بیرونی	گویه ۱	۰/۸۸	۰/۸۷	۰/۸۰	۰/۶۲
	گویه ۲	۰/۷۶			
	گویه ۳	۰/۷۸			
	گویه ۴	۰/۷۲			
انگیزه درونی	گویه ۵	۰/۸۳	۰/۹۵	۰/۹۳	۰/۷۶
	گویه ۶	۰/۹۱			
	گویه ۷	۰/۸۲			
	گویه ۸	۰/۹۰			
	گویه ۹	۰/۸۹			
بهزیستی روانی	گویه ۱۰	۰/۸۵	۰/۹۳	۰/۷۶	۰/۷۵
	گویه ۱۱	۰/۹۱			
	گویه ۱۲	۰/۸۷			
	گویه ۱۳	۰/۸۵			
	گویه ۱۴	۰/۸۰			
امنیت روانشناختی	گویه ۱۵	۰/۸۹	۰/۹۴	۰/۹۱	۰/۷۶
	گویه ۱۶	۰/۸۶			
	گویه ۱۷	۰/۸۹			
	گویه ۱۸	۰/۸۱			
	گویه ۱۹	۰/۹۱			
عاطفه مثبت	گویه ۲۰	۰/۸۷	۰/۸۷	۰/۸۰	۰/۵۸
	گویه ۲۱	۰/۸۹			
	گویه ۲۲	۰/۸۸			
	گویه ۲۳	۰/۶۵			
	گویه ۲۴	۰/۶۴			
منبع: یافته‌ها پژوهش					

برای نشان دادن مستقل بودن مفاهیم مورد استفاده در پژوهش، از روایی واگرا استفاده شد. نتایج بررسی روایی واگرا در جدول (۵) ارائه شده است. مقدار جذر AVE (اعداد روی قطر اصلی) تمامی متغیرهای پنهان پژوهش از مقدار همبستگی میان آن‌ها با سایر متغیرها بیشتر است که این امر روایی واگرای مناسب مدل‌های اندازه‌گیری را نشان می‌دهد.

جدول (۵) نتایج روایی و اگری متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر پژوهش	۱	۲	۳	۴	۵
۱	انگیزه بیرونی	۰/۷۸۵				
۲	انگیزه درونی	۰/۷۷۹	۰/۸۷۵			
۳	بهزیستی روانی	۰/۶۸۸	۰/۷۰۱	۰/۸۷۳		
۴	امنیت روانشناختی	۰/۶۹۲	۰/۷۲۳	۰/۶۳۹	۰/۸۷۳	
۵	عاطفه مثبت	۰/۶۰۲	۰/۷۲۶	۰/۶۷۱	۰/۵۷۶	۰/۷۶۳

منبع: یافته‌های پژوهش

برازش مدل‌های ساختاری

در بررسی برازش مدل ساختاری، ضریب تعیین R^2 مربوط به متغیرهای درون‌زای (وابسته) مدل است و شاخصی است که تأثیر متغیر برون‌زا را بر متغیر درون‌زا نشان می‌دهد. مقدار این ضریب برای متغیر عاطفه مثبت ۰/۸۹۶ و برای متغیر بهزیستی روانی ۰/۹۰۹ محاسبه شده است که مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌کند. همچنین شاخص Q^2 توسط استون و کیزر (۱۹۷۵) معرفی شده است که قدرت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زای (وابسته) مدل را مشخص می‌سازد. مقدار این شاخص برای متغیر عاطفه مثبت ۰/۳۲ و برای متغیر بهزیستی روانی ۰/۳۵ در این پژوهش ۰/۲۱ است که قدرت پیش‌بینی مناسب و قابل قبول را نشان می‌دهد.

برازش مدل کلی

برازش مدل کلی بر اساس معیار GOF بررسی می‌شود. مقدار GOF برای برازش کلی مدل تحقیق حاضر برابر است با:

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities}} \times \bar{R}^2 = \sqrt{0.338} \times 0.902 = 0.552$$

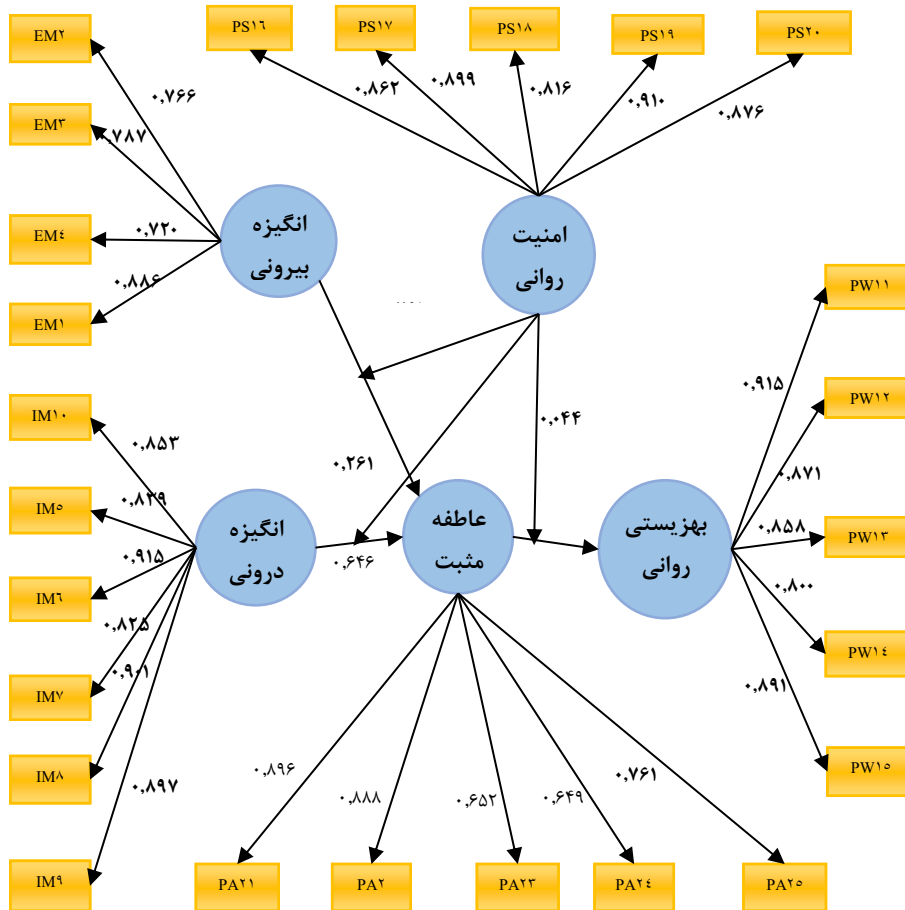
با توجه به میانگین مقادیر اشتراکی سازه‌ها و میانگین R^2 ، مقدار GOF برای برازش کلی مدل تحقیق ۰/۵۵۲ بدست آمد که نشان از برازش کلی قوی مدل پژوهش دارد. در کنار شاخص فوق، یکی از معتبرترین شاخصی که برای ارزیابی برازش مدل کلی استفاده می‌شود شاخص SRMR است. این شاخص توسط هنسler و سارستد (۲۰۱۳) ارائه شده است و باید زیر ۰/۰۸ باشد. در این پژوهش مقدار آن برابر با ۰/۰۶۰ به دست آمده است که حاکی از برازش مناسب مدل تحقیق می‌باشد.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

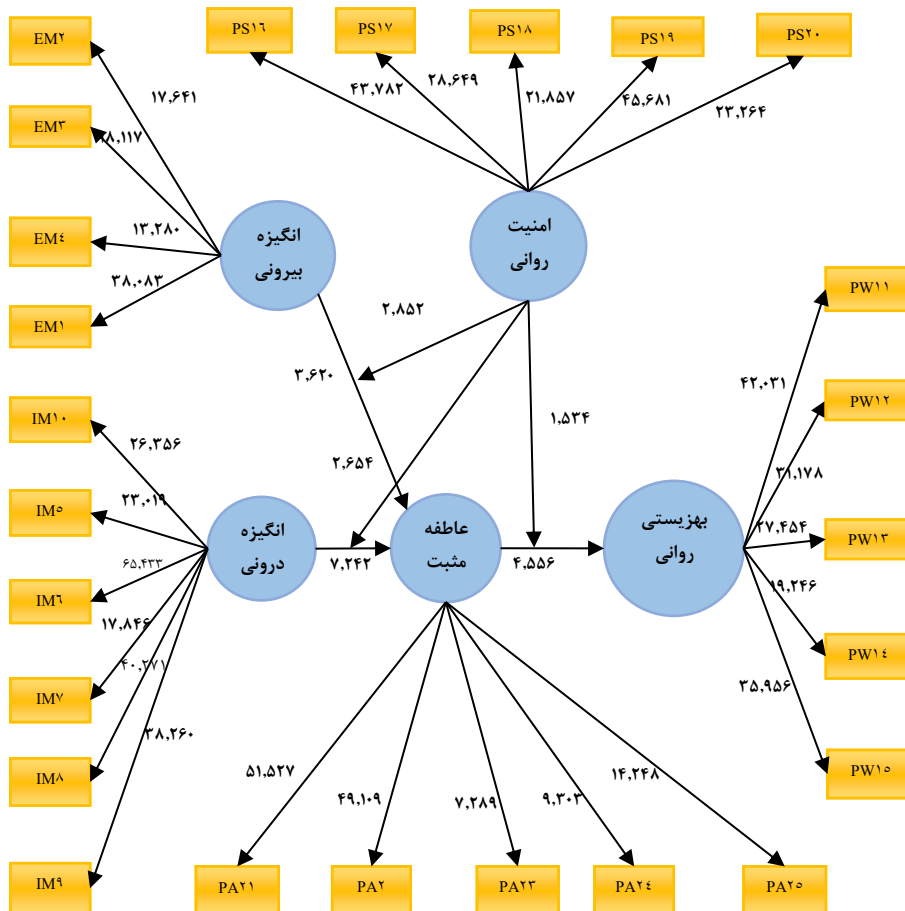
به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. آزمون سوپل نیز برای سنجش معناداری اثر متغیر میانجی در فرضیه‌های سوم و پنجم پژوهش مورد استفاده

قرار گرفت. نتایج مدل نهایی پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد شده و ضرایب معناداری تی مسیرها در شکل (۲) و (۳) ارائه شده است.

شکل (۲) تخمین ضرایب استاندارد شده مدل نهایی پژوهش



شکل (۳) ضرایب معناداری t مدل پژوهش



در جدول (۶) ضریب مسیر و نتیجه آزمون فرضیه‌های پژوهش ارائه شده است. با توجه به نتایج به دست آمده و اینکه آماره تی فرضیه‌های اول تا پنجم، بزرگتر از ۱/۹۶ است، می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد این فرضیه‌ها رد نمی‌شوند. بیشترین ضریب مسیر مربوط به تاثیر انگیزه درونی بر عاطفه مثبت و کمترین ضریب مسیر هم متعلق به رابطه انگیزه بیرونی و عاطفه مثبت است. لازم به ذکر است که وقتی امنیت روان شناختی به صورت تعدیل گر وارد مدل می‌شود تاثیر انگیزه بیرونی بر عاطفه مثبت افزایش و در مقابل تاثیر انگیزه درونی بر عاطفه مثبت کاهش می‌یابد. همچنین امنیت روان شناختی نقشی در رابطه عاطفه مثبت و

بهبودی روانی ایفا نمی‌کند. لذا فرضیه ششم رد نمی‌شود اما دو فرضیه هفتم و هشتم رد می‌شوند.

جدول (۶) نتایج تحلیل مسیر در مدل معادلات ساختاری

فرضیه	روابط	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه
۱	انگیزه بیرونی ← عاطفه مثبت	۰/۲۰۸	۳/۶۲۰	عدم رد
۲	عاطفه مثبت ← بهبودی روانی	۰/۲۶۹	۴/۵۵۶	عدم رد
۳	انگیزه بیرونی ← عاطفه مثبت ← بهبودی روانی	۰/۲۳۸	۴/۱۸۰	عدم رد
۴	انگیزه درونی ← عاطفه مثبت	۰/۴۴۶	۷/۲۴۲	عدم رد
۵	انگیزه درونی ← عاطفه مثبت ← بهبودی روانی	۰/۴۵۱	۵/۲۴۷	عدم رد
۶	امنیت روانشناختی* انگیزه بیرونی ← عاطفه مثبت	۰/۲۹۵	۲/۸۵۲	عدم رد
۷	امنیت روانشناختی* انگیزه درونی ← عاطفه مثبت	۰/۲۶۱	۲/۶۵۴	رد
۸	امنیت روانشناختی* عاطفه مثبت ← بهبودی روانی	۰/۰۴	۱/۵۳۴	رد

منبع: یافته‌های پژوهش

۶- بحث و نتیجه گیری

مطالعات محدودی در زمینه بهبودی روانی کارکنان انجام شناسایی شده است. متأسفانه نقش عوامل فردی مانند انگیزه‌ها و عواطف در ادبیات قبلی تا حد زیادی نادیده گرفته شده است. این مطالعه اثر میانجی عاطفه مثبت را در رابطه بین نظریه خودتعیین‌گری و بهبودی روان‌شناختی حسابداران بخش عمومی گیلان مورد بررسی قرار داد.

نتایج فرضیه اول نشان می‌دهد که با بهبود انگیزه‌های بیرونی، عاطفه مثبت حسابداران بخش عمومی نیز افزایش می‌یابد. لذا انگیزه بیرونی به عنوان یک سازوکار انگیزشی عمل می‌کند که باعث ایجاد احساس رضایت و اشتیاق در حسابداران می‌شود. این یافته‌ها نتایج مطالعات دانگ و چو (۲۰۱۹) و لین و همکاران (۲۰۲۲) را پشتیبانی می‌کند. فرضیه دوم تاثیر بهبود عاطفه مثبت را بر بهبودی روانی حسابداران بخش عمومی تایید می‌کند. در نتیجه می‌توان به نقش موثر هیجان، اشتیاق و ارتقاء روابط اجتماعی در محیط کار با سلامت روانی حسابداران پی برد. یافته‌های این فرضیه همسو با یافته‌های دانگ و چو (۲۰۱۹) و لین و همکاران (۲۰۲۲) است. نتایج فرضیه سوم بیانگر آن است که انگیزه‌های بیرونی از طریق عاطفه مثبت بر بهبودی روانی حسابداران بخش عمومی تاثیر مستقیمی دارد. یعنی ایجاد مشوق‌های بیرونی در سازمان، احساسات مثبت را در حسابداران تقویت می‌کند که آن منجر به بهبود بهبودی روانی می‌گردد.

این نتیجه با نتیجه پژوهش لین و همکاران (۲۰۲۲) و از لحاظ مفهومی با پژوهش موتررا و برتل (۲۰۲۴) سازگار است.

نتایج فرضیه چهارم نشان می‌دهد که با بهبود انگیزه‌های درونی، عاطفه مثبت حسابداران بخش عمومی نیز افزایش می‌یابد. یعنی هنگامی که حسابداران انگیزه درونی قوی، مانند توسعه مهارت دارند، این انگیزه درونی باعث می‌شود فرد احساس شادی، علاقه و رضایت داشته باشند. این یافته‌ها نتایج مطالعات کوواس و همکاران (۲۰۱۷) و لین و همکاران (۲۰۲۲) را پشتیبانی می‌کند. نتایج فرضیه پنجم بیانگر آن است که انگیزه‌های درونی از طریق عاطفه مثبت بر بهزیستی روانی حسابداران بخش عمومی تاثیر مستقیمی دارد. لذا انگیزه‌های درونی مانند رضایت و الهام بخش بودن می‌تواند از طریق ایجاد احساس رضایت و اشتیاق، منجر به بهبود کیفیت سلامت روانی حسابداران شود. این یافته منطبق با مطالعات استنلی و شوته (۲۰۲۳) می‌باشد. بنابراین، این مطالعه نظریه خودتعیین‌گری را گسترش می‌دهد و به روشن شدن رابطه بین انگیزه بیرونی، انگیزه درونی، عاطفه مثبت و رفاه روانی کمک می‌کند.

علاوه بر این، نتایج فرضیه ششم بیانگر آن است که ایمنی روان‌شناختی تاثیر کمی بر نقش انگیزه بیرونی و عاطفه مثبت می‌گذارد و حتی در فرضیه هفتم ایمنی روان‌شناختی نقش انگیزه درونی را بر عاطفه مثبت کاهش داده و همچنین در فرضیه هشتم ایمنی روان‌شناختی تاثیری در رابطه بین عاطفه مثبت و بهزیستی روانی نمی‌گذارد. این موضوع تا حدی با مبانی نظری همخوانی ندارد. یکی از دلایل آن می‌تواند ناشی از نمونه مورد بررسی باشد. این مطالعه فقط در سازمان‌های دولتی انجام گرفته است و سازمان‌های دولتی نسبت به بخش خصوصی از سطح امنیت شغلی بالاتری برخوردارند و همچنین طبق پژوهش محمدی و الوانی (۱۳۹۹) در ارزیابی عملکرد کارکنان بخش دولتی، شاخص‌های اجتماعی و فرهنگی نسبت به سایر شاخص‌ها اولویت بیشتری دارند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های نیومن و همکاران (۲۰۱۷)، دنگ و همکاران (۲۰۲۱)، لین و همکاران (۲۰۲۲) و راداتز و همکاران (۲۰۲۴) تطابق ندارد.

این مطالعه نتایج مفیدی را برای مدیران فراهم می‌کند. اول اینکه کار یک حسابدار اغلب استرس‌زا است و به تلاش زیاد نیاز دارد. با توجه به اهمیت بهزیستی روان‌شناختی در محیط کار، پیشنهاد می‌شود که مدیران باید به سلامت روانی حسابداران خود اهمیت دهند و آن را بهبود بخشند. به عنوان مثال، مدیران باید یک استراتژی برای ارتقاء معنی‌دار جایگاه حسابدار، کاهش استرس و فشار کاری و بهبود انگیزه‌ها و احساسات آنها در محل کار داشته باشند. دوم اینکه یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد انگیزه بیرونی نقش مهمی در افزایش عاطفه مثبت و بهزیستی روان‌شناختی حسابدار ایفا می‌کند. بنابراین، قانون‌گذاران، سازمان‌ها و مدیران کسب و کار باید سیاست‌ها و استراتژی‌هایی برای بهبود انگیزه‌های بیرونی داشته باشند. به عنوان مثال، مدیران باید انگیزه‌های

بیرونی مختلفی مانند پاداش، ارتقاء یا مشوق‌های غیرمالی را اتخاذ کنند تا عواطف و احساسات مثبت کارکنان را برانگیزند. همچنین در کنار ارائه انگیزه‌های بیرونی، سازمان‌ها و مدیران کسب‌وکار باید راهبردی برای بهبود و تقویت انگیزه درونی کارکنان حسابدار نیز داشته باشند. به عنوان مثال، مدیران باید نیازهای درونی کارکنان را تشویق و تحریک کنند، محیط کار را بهبود بخشند و تا کارمند از حضور در محل کار خود لذت ببرد و از این طریق جایگاه مناسبی برای رشد شخصیت و توسعه مهارت آنها فراهم شود. نیازهای درونی می‌تواند عاطفه مثبت و رفاه روانی را القا کند. یک استراتژی خوب که به طور موثر از انگیزه درونی استفاده می‌کند، می‌تواند منجر به عاطفه مثبت و احساس رفاه روانی برای کارکنان شود. در نهایت، با توجه به اینکه بهبود امنیت روانی (از تمامی جوانب از جمله امنیت شغلی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی) می‌تواند در ارتقاء بهزیستی روانی کارکنان نقش داشته باشد پیشنهاد می‌شود که مدیران باید استراتژی و سیاستی برای بهبود درک حسابداران خود از ایمنی داشته باشند.

محدودیت‌هایی در این مطالعه وجود دارد که می‌تواند زمینه پژوهش‌های آتی قرار گیرد. در این پژوهش از پرسشنامه برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است که دارای محدودیت‌های خاص خود بویژه در تحقیقات رفتاری است. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که تحقیقات آتی از روش‌های دیگری مانند آزمایش‌ها برای بررسی روابط علی استفاده کنند. علاوه بر این، نمونه این مطالعه حسابداران در سازمان‌های دولتی استان گیلان بودند. یکی از محدودیت‌های اصلی پژوهش‌هایی که از نمونه‌گیری در دسترس استفاده می‌نمایند، محدودیت در تعمیم‌پذیری است. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های آتی از حسابداران استان‌های دیگر و شرکت‌های خصوصی استفاده کنند تا مدل پژوهش در این مطالعه اعتبارسنجی شود. علاوه بر این، این مطالعه تنها نقش نظریه خودتعیین‌گری، عاطفه مثبت و ایمنی روان‌شناختی را بررسی کرد، در صورتی که چندین متغیر دیگر ممکن است در پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی کارکنان نقش داشته باشند، مانند عوامل محیطی، عوامل سازمانی، عوامل تیمی و عوامل رهبری. این متغیرها می‌تواند در پژوهش‌های آتی در نظر گرفته شوند.

۷- تقدیر، تشکر و ملاحظه‌های اخلاقی

این مقاله حاصل بخشی از پایان‌نامه انجام شده در سال ۱۴۰۲ است. حفظ محرمانگی اطلاعات مراکز و اشخاص در نگارش این مقاله رعایت گردید. این پژوهش بدون حمایت مالی سازمان یا نهاد خاص انجام شده است و نویسندگان، مراتب قدردانی خود را از متخصصان و کارشناسان همکاری‌کننده در این پژوهش اعلام می‌دارند.

۸- پیوست: پرسشنامه

پرسشنامه پیش رو به منظور گردآوری داده‌های یک کار پژوهشی در حوزه بهزیستی روانی حسابداران بخش عمومی است و هدف آن شناسایی عوامل موثر فردی و احساسی موثر بر بهزیستی روانی است. لذا خواهشمند است در تکمیل پرسشنامه‌ها، دقت لازم را مبذول دارید و پاسخ مناسب را با توجه به محیط کاری و ویژگی‌های فردی خود انتخاب نمایید. پیشاپیش از این که وقت ارزشمند خود را در اختیار ما قرار دادید بسیار سپاسگزاریم.

اطلاعات جمعیت شناختی:

- (۱) جنسیت: زن مرد
- (۲) سن: ۳۰ سال یا جوانتر ۳۱ تا ۴۰ سال ۴۱ تا ۵۰ سال بالاتر از ۵۰ سال
- (۳) سابقه خدمت: کمتر از ۱۰ سال ۱۰ تا ۲۰ سال بیشتر از ۲۰ سال
- (۴) میزان تحصیلات: پایین‌تر از کارشناسی کارشناسی کارشناسی ارشد دکترا
- لطفاً به سوالات تخصصی زیر بر مبنای محیط کاری که در آن فعالیت می‌کنید پاسخ دهید.

ردیف	سوال‌ها	پاسخ‌ها			
		کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم
۱ تا ۴ توانایی‌ها	اگر قرار باشد در شغلم تلاش بیشتری انجام دهم، باید حقوق اضافی دریافت کنم.				
	انگیزه‌های بیرونی، در خوب انجام دادن کارهای شغلی من موثر هستند.				
	مشوقه‌های بیرونی، مانند ترفیع، پاداشها، برای اینکه کارم را بهتر انجام دهم نقش مهمی دارند.				
	اگر حقوق بهتری به من پیشنهاد شود، کارم را بهتر انجام می‌دهم.				
۵ تا ۷ توانایی‌ها	وظایفی که من در محل کار انجام می‌دهم، خود نشان‌دهنده علاقه و جذابیت در شغل من هستند.				
	وظایفی که در محل کار انجام می‌دهم لذت بخش هستند.				
	شغل من معنا و مفهوم خاصی برایم دارد.				

				شغل من بسیار هیجان انگیز است.	۸	
				شغل من آنقدر جالب است که خود یک انگیزه است.	۹	
				گاهی اوقات، آنقدر از شغلم الهام می‌گیرم که تقریباً همه چیزهای اطرافم را فراموش می‌کنم.	۱۰	
				از بسیاری جهات، زندگی من به ایده آل های من نزدیک است.	۱۱	نظریه‌های روانی
				شرایط زندگی من عالی است.	۱۲	
				از زندگی خود راضی هستم.	۱۳	
				تا کنون، چیزهای مهمی را که در زندگی خواستم بدست آورده ام.	۱۴	
				اگر الان فرصت تغییر زندگی به من داده شود، هیچ چیز را تغییر نمی‌دهم.	۱۵	
				من می‌توانم مشکلات و مسائل سخت را مطرح کنم.	۱۶	امتیاز روان‌شناسی و نظریه‌های روانی
				کنجکاوی افراد در این سازمان، در انجام کار من اثر گذار نیست.	۱۷	
				ریسک کردن در این سازمان بی‌خطر است.	۱۸	
				درخواست کمک از دیگر اعضای این سازمان برای من آسان است.	۱۹	
				هیچ کس در این سازمان عمداً به گونه‌ای عمل نمی‌کند که تلاش‌های من را تضعیف کند.	۲۰	
				از کار کردن در این شرکت احساس شور و شغف دارم.	۲۱	
				در این شرکت احساس سربلندی و غرور و افتخار دارم.	۲۲	
				در این شرکت از کارم احساس رضایت دارم.	۲۳	
				در این شرکت فعال و پر جنب و جوش هستم.	۲۴	
				در این شرکت فرد دقیق، مصمم و با اراده در کارم هستم.	۲۵	

فهرست منابع

آراد، حامد؛ مشعشعی، سید محمد؛ بیان‌فر، فاطمه. (۱۴۰۱). تجاری‌سازی حسابداری و بهزیستی روانی حسابرسان: تحلیلی از محیط حسابداری ایران. بررسی‌های حسابداری و حسابداری. سال بیست و نهم، شماره ۱، صص ۱-۲۵.

- اصغری صارم، علی؛ امانی ساری بگلو، جواد؛ قلی‌پور، آرین. (۱۳۹۱)، محیط‌های حامی استقلال و عجزین شدن با شغل در بین کارمندان دانشگاه تهران: نقش واسطه‌ای نیازهای روانی اساسی، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، سال دوم، شماره ۱، صص ۹۱-۱۱۲.
- اصلانی، حسن؛ علیوندی وفا، مرضیه؛ پناه‌علی، امیر. (۱۴۰۲)، مقایسه اثربخشی آموزش راهبردهای شناختی، فراشناختی و تنظیم هیجان بر بهزیستی روانشناختی دانش‌آموزان پسر دارای عملکرد تحصیلی پایین دوره دوم متوسطه، مجله علوم روانشناختی، سال بیست و دوم، شماره ۱۲۷، صص ۱۳۷۴-۱۳۵۳.
- پورنقاش تهرانی، سعید؛ طلایی، امیررضا؛ فراهانی، حجت‌الله. (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین ابعاد شخصیت و انگیزش با رضایت شغلی از راه شبکه‌های عصبی مصنوعی، مجله علوم روانشناختی، سال چهاردهم، شماره ۵۴، صص ۱۹۳-۲۰۷.
- پیریایی، صالحه و ارشدی، نسرین. (۱۳۹۱)، اثر امنیت شغلی و عدالت سازمانی بر قصد ترک شغل، نقش واسطه‌ای اعتماد به مدیریت ارشد، مشاوره شغلی و سازمانی، سال چهارم، شماره ۱۱، صص ۷۸-۹۴.
- ذکیانی، زهرا؛ علوی، سید بابک؛ ملک محمدی، الهه. (۱۴۰۰)، بررسی نقش رهبری اصیل در شکل‌گیری انگیزش مختارانه و تعهد عاطفی کارکنان در تغییرات پیچیده سازمانی. فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران، سال شانزدهم، شماره ۶۴، صص ۳۳-۶۱.
- صالحی، بلن؛ اصغری ابراهیم‌آباد، محمدجواد. (۱۳۹۷)، نقش امنیت روانی در پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی زنان ناباور با میانجیگری مذهب. سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت، ۲(۴)، صص ۲۰۱-۱۹۵.
- عارف‌منش، زهره؛ دهقانی اشکذری، محمد مهدی؛ احمدی، زهرا؛ صفاری کرمانی، حمیده. (۱۴۰۲)، بهزیستی روانشناختی و تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران با نقش میانجی تمایل به ریسک‌پذیری فردی: مطالعه موردی حسابداران شرکت‌های کاشی استان یزد. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال هشتم، شماره ۱۵، صص ۷۵-۱۲۰.
- فلاحیان، رویا؛ آقایی، اصغر؛ آتش‌پور، سیدحمید؛ کاظمی، آذر. (۱۳۹۳)، تأثیر آموزش بهزیستی روانشناختی بر سلامت روان دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان اصفهان، دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، سال پانزدهم، شماره ۲، صص ۱۴-۲۴.
- کاووسی، زهره؛ قادری، علی‌رضا؛ معینی‌زاده، مجید. (۱۳۹۳)، رابطه بهزیستی روان‌شناختی با عملکرد شغلی پرستاران و مقایسه آن‌ها در بخش‌های ویژه و عادی، پژوهش‌های روانشناسی بالینی و مشاوره، سال چهارم، شماره ۱، صص ۱۷۵-۱۹۴.

کریمی، علی؛ کارسازی، حسین؛ فاضلی مهرآبادی، علیرضا. (۱۳۹۹). نقش علائم افسردگی، اضطراب و استرس در بهزیستی روان‌شناختی نوجوانان: اثر تعدیل‌کننده جهت‌گیری دینی، مجله علمی پژوهان. سال نوزدهم، شماره ۲، صص ۵۸-۶۵.

لطف‌آبادی، حسین. (۱۳۸۰)، عواطف و هویت نوجوانان و جوانان، تهران: انتشارات نسل سوم محمدی، سمیه و الوانی، سید مهدی. (۱۳۹۹)، تحلیل ارزیابی عملکرد کارکنان سازمان‌های دولتی با محوریت توسعه پایدار در جهت ارتقای بهره‌وری، مدیریت بهره‌وری، سال چهاردهم، شماره ۲، صص ۲۳-۴۷.

مهرگان، نادر؛ قاسمی‌فر، ثمین؛ سهرابی وفا، حسین؛ رشید، خسرو. (۱۳۹۵)، تاثیر شرایط اقتصادی و اجتماعی روی سلامت روانی در استان‌های ایران (۱۳۷۸-۱۳۹۱). مجلس و راهبرد، سال بیست و سوم، شماره ۸۵، صص ۸۵-۱۰۶.

میرمهدی، سید مهدی؛ فتحی چگنی، فریبرز؛ امیدنژاد، مصطفی. (۱۴۰۱)، بررسی تأثیر ترس از کووید ۱۹ بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان با نقش میانجی ناامنی شغلی و تعدیلگر ذهن آگاهی، فصلنامه مدیریت پرستاری، سال یازدهم، شماره ۱، صص ۷۹-۸۹.

نعمی، عبدالزهر؛ شمسی، مرجان؛ هاشمی، سید اسماعیل؛ بشلیده، کیومرث. (۱۳۹۳)، نقش تعدیل‌گر بهزیستی حرفه‌ای در رابطه خشنودی شغلی و سرمایه روان‌شناختی با خلاقیت سازمانی، مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، سال دوم، شماره ۱، صص ۷۱-۸۸.
 نیک‌کار، بهزاد؛ آزادی، کیهان؛ بنی‌مهد، بهمن؛ باقرسلیمی، سعید. (۱۳۹۹)، توانمندسازی روان‌شناختی و هشداردهی قلب در حرفه حسابرسی: آزمون نظریه امنیت روان‌شناختی، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال نهم، شماره ۳۴، صص ۴۷-۵۸.

همتی، هدی؛ امان، پیمان؛ کردلوئی، حمیدرضا. (۱۴۰۲)، ویژگی‌های روان‌شناختی حسابرسان و تاخیر در گزارش حسابرسی: فصلنامه پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای، سال سوم، شماره ۱۲، صص ۱۰۶-۱۲۷.

Agrawal, R.K., and A. Majupuria. ۲۰۱۰. An examination of role stress in chartered accountants in India. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, ۳(۵): ۵۷۷-۵۹۱. DOI: ۱۰.۱۵۰۴/IJICBM.۲۰۱۰.۰۳۴۳۸۹

Ahmad, M. A. ۲۰۱۹. The effect of ethical leadership on management accountants' performance: The mediating role of psychological well-being. *Problems and Perspectives in Management*, ۱۷(۲): ۲۲۸-۲۴۱.

- Beller, J. ۲۰۲۳. Loneliness and mortality: The moderating effect of positive affect. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, ۱۵(۱): ۴۹-۶۵.
- Bragg, S. M. ۲۰۰۹. *Controllorship: the work of the managerial accountant*. John Wiley & Sons.
- Broberg, P., T. Tagesson, and T. Uman. ۲۰۲۰. Antecedents of psychological well-being among Swedish audit firm employees. *International journal of environmental research and public health*, ۱۷(۱۰): ۳۳-۴۶.
- Bunker, C. J., and V. S. Kwan. ۲۰۲۴. Similarity between perceived selves on social media and offline and its relationship with psychological well-being in early and late adulthood. *Computers in Human Behavior*, ۱۵۲, ۱۰۸۰۲۵. Doi.org/۱۰.۱۰۱۶/j.chb.۲۰۲۳.۱۰۸۰۲۵
- Carmeli, A., R. Reiter-Palmon, and E. Ziv. ۲۰۱۰. Inclusive leadership and employee involvement in creative tasks in the workplace: The mediating role of psychological safety. *Creativity Research Journal*, ۲۲(۳): ۲۵۰-۲۶۰.
- Cartwright, S., and C. L. Cooper. ۲۰۰۸. *The Oxford handbook of personnel psychology*. Oxford Handbooks Online.
- Carvalho, V. S., and M. J. Chambel. ۲۰۱۴. Work-to-family enrichment and employees' well-being: High performance work system and job characteristics. *Social Indicators Research*, ۱۱۹: ۳۷۳-۳۸۷.
- Cassia, F., and F. Magno. ۲۰۲۴. The value of self-determination theory in marketing studies: Insights from the application of PLS-SEM and NCA to anti-food waste apps. *Journal of Business Research*, ۱۷۲, ۱۱۴۴۵۴. Doi.org/۱۰.۱۰۱۶/j.jbusres.۲۰۲۳.۱۱۴۴۵۴
- Dang, V. T., and Y. C. Chou. ۲۰۲۰. Extrinsic motivation, workplace learning, employer trust, self-efficacy and cross-cultural adjustment: An empirical study of Vietnamese laborers in Taiwan. *Personnel Review*, ۴۹(۶): ۱۲۳۲-۱۲۵۳.
- Dang, V. T., H. V. Nguyen, T. H. Hoang, T. H. Nguyen, V. T. Tran, Q. H. Nguyen, and N. Nguyen. ۲۰۲۲. Gyms' indoor environmental quality and customer emotion: The mediating roles of perceived service quality and perceived psychological safety. *Leisure Studies*, ۴۱(۲): ۲۶۳-۲۸۰.
- Deci, E. L., and R. M. Ryan. ۱۹۸۵. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Gissel, J. L., and K. M. Johnstone. ۲۰۱۷. Information sharing during auditors' fraud brainstorming: Effects of psychological safety and auditor knowledge. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, ۳۶(۲): ۸۷-۱۱۰.

- Hameli, K., Çollaku, L., and L. Ukaj. ۲۰۲۴. 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*, ۵۶(۱): ۲۴-۴۰.
- Joo, B. K., S. K. Yoon, and D. Galbraith. ۲۰۲۳. The effects of organizational trust and empowering leadership on group conflict: psychological safety as a mediator. *Organization Management Journal*, ۲۰(۱): ۴-۱۶.
- Kuvaas, B., R. Buch, A. Weibel, A. Dysvik, and C. G. Nerstad. ۲۰۱۷. Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes?. *Journal of Economic Psychology*, ۶: ۲۴۴-۲۵۸.
- Lee, J., S. Ramamoorti, and L. Zelazny. ۲۰۲۱. Whistleblowing intentions for internal auditors: Why psychological safety is critically important. *The CPA Journal*, ۹۱(۸/۹): ۴۶-۵۱.
- Liang, H., M. M. Wang, J. J. Wang, and Y. Xue. ۲۰۱۸. How intrinsic motivation and extrinsic incentives affect task effort in crowdsourcing contests: A mediated moderation model. *Computers in Human behavior*, ۸۱: ۱۶۸-۱۷۶.
- Lin, P. T., T. Y. Vu, V. P. Nguyen, and Q. Wu. ۲۰۲۲. Self-determination theory and accountant employees' psychological wellbeing: the roles of positive affectivity and psychological safety. *Frontiers in Psychology*, ۱۳, ۸۷۰۷۷۱. doi: ۱۰.۳۳۸۹/fpsyg.۲۰۲۲.۸۷۰۷۷۱
- Liu, X., Y. Huang, J. Kim, and S. Na. ۲۰۲۳. How ethical leadership cultivates innovative work behaviors in employees? Psychological safety, work engagement and openness to experience. *Sustainability*, ۱۵(۴): ۳۴۵۲.
- Loon, M., L. Otaye-Ebede, and J. Stewart. ۲۰۱۹. The paradox of employee psychological well-being practices: An integrative literature review and new directions for research. *The International Journal of Human Resource Management*, ۳۰(۱): ۱۵۶-۱۸۷.
- Luo, M., and J. T. Hancock. ۲۰۲۰. Self-disclosure and social media: motivations, mechanisms and psychological well-being. *Current opinion in psychology*, ۳۱: ۱۱۰-۱۱۵.
- Malik, M. S., and M. K. Nawaz. ۲۰۱۸. The role of ethical leadership in whistleblowing intention among bank employees: Mediating role of psychological safety. *Review of Integrative Business and Economics Research*, ۷: ۲۳۸-۲۵۲.
- Mohr, C. D., L. B. Hammer, J. M. Brady, M. L. Perry, and T. Bodner. ۲۰۲۱. Can supervisor support improve daily employee well-being? Evidence of supervisor training effectiveness in a study of veteran employee emotions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, ۹۴(۲): ۴۰۰-۴۲۶.

- Muterera, J., and J. A. Brett. ۲۰۲۴. Exploring the Impact of Auditor Well-Being on Audit Quality. *International Journal of Management, Accounting & Economics*, ۱۱(۳): ۲۱۲-۲۲۸.
- Newman, A., R. Donohue, and N. Eva. ۲۰۱۷. Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human resource management review*, ۲۷(۳): ۵۲۱-۵۳۵.
- Ponomareva, Y., T. Uman, P. Broberg, E. Vinberg, and K. Karlsson. ۲۰۲۰. Commercialization of audit firms and auditors' subjective well-being. *Meditari Accountancy Research*, ۲۸(۴): ۵۶۵-۵۸۵.
- Putra, A. S. B., E. D. Kusumawati, and D. Kartikasari. ۲۰۲۴. Psychological Empowerment And Psychological Well-Being As Job Performance Mediators. *Journal Of Business Management And Economic Development*, ۲(۱): ۱۲۷-۱۴۱.
- Raddatz, N. I., Raddatz, P. A., Sorensen, K., and K. Ogunade. ۲۰۲۴. The adverse effects of the “anticipation of racial discrimination” on auditors who are Black, indigenous, or people of color (BIPOC): An exploratory study with research propositions. *Accounting Horizons*, ۳۸ (۱): ۱۳۹-۱۴۷.
- Robertson, I. T., A. J. Birch, and C. L. Cooper. ۲۰۱۲. Job and work attitudes, engagement and employee performance: Where does psychological well-being fit in?. *Leadership & Organization Development Journal*, ۳۳(۳): ۲۲۴-۲۳۲.
- Ryan, R. M., and E. L. Deci. ۲۰۰۸. From ego depletion to vitality: Theory and findings concerning the facilitation of energy available to the self. *Social and Personality psychology compass*, ۲(۲): ۷۰۲-۷۱۷.
- Salehi, M., Aljhlani, A. K., and H. Shafeeq Nimr Al-Maliki. (۲۰۲۳). The effect of auditors' psychological characteristics on cultural values and social health. *Management Research Review*, ۴۶(۴): ۴۸۵-۵۰۷.
- Sinclair, R. R., T. W. Britt, and G. P. Watson. ۲۰۲۴. Psychological well-being and occupational health: Caught in the quicksand or standing on a firm foundation? In L. E. Tetrick, G. G. Fisher, M. T. Ford, and J. C. Quick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. ۳۸۵-۴۰۳). American Psychological Association. doi.org/۱۰.۱۰۳۷/۰۰۰۰۳۳۱-۰۱۹
- Stanley, P. J., and S. Schutte. ۲۰۲۳. Merging the Self-Determination Theory and the Broaden and Build Theory through the nexus of positive affect: A macro theory of positive functioning. *New Ideas in Psychology*, ۶۸, ۱۰۰۹۷۹. doi.org/۱۰.۱۰۱۶/j.newideapsych.۲۰۲۲.۱۰۰۹۷۹
- Syrek, C. J., Kühnel, T. Vahle-Hinz, and J. De Bloom. ۲۰۲۲. Being an accountant, cook, entertainer and teacher—all at the same time:

-
- Changes in employees' work and work-related well-being during the coronavirus (COVID-۱۹) pandemic. *International Journal of Psychology*, ۵۷(۱): ۲۰-۳۲.
- Van Dierendonck, D., and H. Lam. ۲۰۲۳. Interventions to enhance eudaemonic psychological well-being: A meta-analytic review with Ryff's Scales of Psychological Well-being. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, ۱۵(۲): ۵۹۴-۶۱۰.
- Welters, R., W. Mitchell, and J. Muysken. ۲۰۱۴. Self determination theory and employed job search. *Journal of Economic Psychology*, ۴۴: ۳۴-۴۴.