

تأثیر سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی حسابرسان داخلی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران

یاسمن علی اصفهانی^{۱*}

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۲۴ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۱۱/۲۴

چکیده

برای اینکه سازمان ها بیشترین بهره وری و کارآمدی را داشته باشند، نیازمند منابع انسانی هستند که رضایت شغلی بالایی داشته باشند. مجموعه ای از عوامل بر رضایت شغلی افراد تأثیر دارد که یکی از آن ها سرمایه روانشناختی خود فرد می باشد. هدف این تحقیق نیز سنجش تأثیر سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی است. در این تحقیق با توجه به نقش مهم حسابرسان داخلی در شرکت ها، سعی شده تا مساله سرمایه روانشناختی آن ها و ارتباطش با رضایت ایشان مورد بررسی قرار گیرد. درضمن در این پژوهش از پرسشنامه لوتانز (۲۰۰۸) که با استفاده از نمونه ۱۱۰ نفری از حسابرسان داخلی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، نسبت به ارائه الگویی برای کل جامعه در مقطع زمانی یکساله ۱۳۹۹، اقدام می نماید استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان داد که سرمایه روانشناختی و همه مولفه های در نظر گرفته آن در این تحقیق بر رضایت شغلی تأثیر مثبتی می گذارند و از میان ابعاد سرمایه روانشناختی، خودکارآمدی بیشترین تأثیر معنادار و مثبت و امیدواری کمترین تأثیر را بر رضایت شغلی داشت.

واژگان کلیدی

سرمایه روانشناختی، رضایت شغلی، حسابرسان داخلی.

^۱ دکتری حسابداری، دانشکده اقتصاد و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران. (*نویسنده مسئول:

yasesfahani@gmail.com

۱. مقدمه

رضایت شغلی^۱ یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است و عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می گردد. هر کارفرما به نوعی درصدد افزایش رضایت شغلی در کارکنان مؤسسه خود می باشد. به اعتقاد بسیاری از صاحب نظران از میان همه مفاهیمی که متخصصان رفتار سازمانی، مدیریت و روانشناسان سازمانی و صنعتی در موقعیت های سازمانی مختلف مورد مطالعه قرار داده اند، رضایت کارکنان از مهمترین زمینه های پژوهشی بوده است (اسچیرمر^۲ و همکارانش، ۲۰۱۸).

رضایت کارکنان قضاوت ارزشی مثبت یا منفی است که فرد از شغل خود یا موقعیت شغلی اش دارد. رضایت کارکنان نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغلشان به طور کلی و یا نسبت به حیطه های مختلف آن نشان می دهد. رضایت کارکنان مفهومی پیچیده و چند بعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل باعث رضایت کارکنان نمی شود، بلکه ترکیب معینی از عوامل گوناگون سبب می گردد که فرد شاغل در لحظه معینی از زمان از شغلش احساس رضایت نماید و به خود بگوید از شغلش راضی است و از آن لذت می برد. از تعاریف ارائه شده درباره رضایت کارکنان چنین نتیجه می توان گرفت که اگر کسی از رضایت کارکنان سطح بالایی برخوردار باشد، به طور کلی شغلش را دوست می دارد، برای آن ارزش زیادی قائل است و به گونه ای مثبت به آن می نگرد و از احساس خوب و مطلوبی نسبت به آن برخوردار است.

رضایت کارکنان اغلب در رابطه با برآورده شدن نیازها و انتظارات تعیین می شود و رضایت کارکنان منبعی از چند نگرش به هم وابسته می باشد: ماهیت شغل و دستمزد، فرصت های ارتقاء، سرپرست با مدیر و همکاران. این ابعاد از مهمترین ویژگی های شغل هستند که افراد پاسخ موثر نسبت به آن ها نشان می دهند.

به طور کلی می توان نتیجه گرفت که رضایت و عدم رضایت در انتهای یک پیوستار نیستند و به طور یک جانبه نتیجه حقوق و دستمزد کم یا زیاد نمی باشد. گرچه متأثر از آن نیز هستند، بلکه رضایت کارکنان ماحصل تأثیر و تأثر عوامل زیادی نظیر نیازها، علایق، انگیزه ها، نگرش و شخصیت افراد از یک طرف و مختصات شغلی نظیر محیط کار، جو سازمانی، فرهنگ سازمانی و نیز مدیریت از طرف دیگر است. چنانکه این عوامل با هم در تعامل باشند، موجب ایجاد حالتی می شوند که فرد در خود احساس رضایت می کند. همانطور که بیان شد رضایت شغلی تحت تأثیر عوامل روانشناختی^۳ نیز می باشد یکی از جنبه هایی که به خوبی این بعد را باز تعریف می کند سرمایه روانشناختی است. سرمایه روانشناختی مثبت بر پایه نظریه روانشناسی مثبت می باشد (لوتانس^۴ و همکارانش، ۲۰۰۵) و هدف آن توسعه رویکردهای مثبت در زمینه مدیریت منابع انسانی است (لوتانس و همکارانش، ۲۰۰۷). سرمایه روانشناختی مثبت متوجه

¹ Job Satisfaction

² Schirmer

³ Psychological

⁴ Luthans

دو سوال است: «شما چه کسی هستید؟» و «به چه کسی می خواهید تبدیل شوید در معنای توسعه مثبت؟» (لیو^۱، ۲۰۱۳). بر اساس تعریف لوتانس و همکارانش (۲۰۰۷) سرمایه اجتماعی مثبت یک حالت روانشناختی مثبت فردی از توسعه می باشد که دارای خصوصیات زیر می باشد.

- ۱- داشتن خودکارآمدی برای انجام تلاش لازم و مقتضی به منظور موفقیت در وظایف چالش بر انگیز
 - ۲- ساختن یک تفکر خوش بینانه در مورد آینده
 - ۳- محافظت از اهداف و تغییر مسیر در تلاش ها به منظور دستیابی به اهداف
 - ۴- زمانی که افراد توسط مشکلات و مسایل احاطه شده اند، همچنان برای دستیابی به موفقیت پایدار باشند.
- خود کارآمدی ریشه در مفاهیم نظریه شناختی دارد (اوی^۲ و همکارانش، ۲۰۰۶) و به صورت اعتماد یک فرد به توانایی های خود به منظور موفقیت در وظایف تعریف می شود؛ به عبارت دیگر خود کارآمدی یک ادراک و تفسیر فردی در مورد روخدادها و کنترل آنها می باشد (هایک^۳، ۲۰۱۲). افراد خودکارآمد دارای برخی خصوصیات خاص هستند که شامل مشخص کردن اهداف سطح بالا، برگزیدن وظایف سخت، ارائه عملکرد برتر به منظور دستیابی به اهداف، صبور بودن در مقابل موانع می شود. بر اساس این خصوصیات افراد خودکارآمد می توانند به راحتی به طور مستقل کار کنند و به اهداف خود برسند حتی اگر کوچکترین حمایتی از دیگران نداشته باشند (لوتانس و همکارانش، ۲۰۰۷) بر اساس نظر محققان خوش بینی یک روش فکری به منظور تفسیر رخداد های مثبت از طریق عوامل شخصی و گسترده می باشد همچنین تفسیر رخداد های منفی از طریق عوامل بیرونی و موقت تفسیر می شود (هایک، ۲۰۱۲). از طرفی افراد خوش بین را به صورت افرادی که انتظار دارند چیزهای خوب برای آنها رخ بدهد نیز تعریف می کنند. افراد خوش بین اعتقاد دارند که رخداد های بد مجدداً تکرار نخواهند شد و بنابراین آن ها انگیزه و پشتکار خود را از دست نمی دهند. وقتی انگیزه بالا و پشتکار این افراد با هم ترکیب می شود باعث به وجود آمدن عملکرد برتری می شود. انعطاف پذیری مرتبط با واکنش افراد به محیط های با استرس بالا می باشد (اوی و همکاران، ۲۰۰۹). انعطاف پذیری توانایی بازگشت موفقیت آمیز بعد از بمباران مشکلات و موانع غیر منتظره به منظور دستیابی به موفقیت می باشد (اوی و همکاران، ۲۰۰۹). انعطاف پذیری می تواند به صورت واکنش های انطباق پذیر افراد مانند توانایی مواجهه با موقعیت های ناخوش آیند نیز تعریف شود. امید یک حس مثبت و برانگیزاننده می باشد که ساخته شده بر روی اهداف دستیافته و یافتن راه های کافی به منظور رسیدن به اهداف می باشد. امید در واقع قدرت ارائه به منظور تحریک مردم به دستیابی به اهدافشان می باشد (کلاپ^۴ و همکارانش، ۲۰۰۹).

¹ Liu

² Avey

³ Hayek

⁴ Clapp

یکی از مشاغلی که به شدت از لحاظ روانشناختی افراد را تحت تاثیر خود قرار می دهد شغل حسابرسی می باشد. حسابرسان همواره در فشار کاری بالا به خصوص در زمینه بررسی اسناد حسابداری می باشند از همین رو این افراد دچار فرسودگی شغلی می شوند. به همین منظور بررسی رضایت شغلی این افراد به شدت نیازمند بررسی این افراد از جنبه روانشناختی می باشد. در واقع حسابرسان علاوه بر محیط کاری مناسب برای رسیدن به رضایت شغلی باید حتما دارای خصوصیات روانشناختی مثبت نگر نیز باشند چرا که بدون این خصوصیات امکان تحمل فشار کاری بالا برای آنها ممکن نخواهد بود. به همین منظور در این تحقیق تلاش می شود به بررسی رابطه ابعاد روانشناختی مثبت نگر با رضایت شغلی در میان حسابرسان پرداخته شود. نتایج این تحقیق از آنجایی دارای اهمیت است که می تواند به شناسایی شرایطی منجر شود که باعث افزایش رضایت شغلی حسابرسان می شود. همچنین نتایج این تحقیق می تواند به مدیران شرکت های حسابرسی برای جذب افراد مستعد که دارای توانایی های روانشناختی بالاتری هستند کمک نماید. به همین منظور در این تحقیق تلاش می شود خلا تحقیقاتی در زمینه رابطه ابعاد روانشناختی مثبت نگر با رضایت شغلی پوشش داده شود و به این سوال اساسی پاسخ داده شود که چه رابطه ای بین ابعاد روانشناختی مثبت نگر با رضایت شغلی حسابرسان وجود دارد. برای این منظور ساختار این تحقیق به شرح زیر سازمان دهی می شود. در بخش دوم مروری بر پیشینه تحقیقات صورت گرفته در زمینه این تحقیق ارائه می شود و در انتها نوآوری این تحقیق تشریح می گردد. در بخش سوم روش تحقیق و مدل مورد استفاده ارائه می شود. در بخش چهارم نتایج تحلیل داده ها ارائه می گردد و در انتها نیز در بخش آخر جمع بندی و نتیجه گیری ارائه می گردد.

۲. مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش

محمدی و دشتی چاهگاهی (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی تاثیر سرمایه روانشناختی بر کیفیت زندگی معلمان شهرستان لردگان پرداختند. نتایج پژوهش آن ها نشان داد که ابعاد سرمایه روان شناختی بر کیفیت زندگی معلمان شهرستان لردگان تاثیر گذار است.

صادق خیجی (۱۳۹۷) در تحقیقی به مطالعه رابطه بین سرمایه روانشناختی با خلاقیت و استرس شغلی معلمان تربیت بدنی شرق استان گلستان پرداخت... یافته های تحقیق او نشان داد که بین ابعاد سرمایه روانشناختی (خودکارآمدی، امیدواری، انعطاف پذیری و خوش بینی) با استرس شغلی معلمان تربیت بدنی ارتباط منفی و معنی داری وجود دارد. بخش دیگری از یافته های تحقیق وی نشان داد که بین ابعاد سرمایه روانشناختی (خودکارآمدی، امیدواری، انعطاف پذیری و خوش بینی) با خلاقیت معلمان تربیت بدنی ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد.

صفر زاده بندری و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی نقش توانمندسازی روان شناختی حسابرسان بر رعایت آیین رفتار حرفه ای با تاکید بر نقش تعدیلی جایگاه سازمانی و سابقه کار پرداختند. داده های پژوهش آن ها از طریق ۲۸۸ پرسشنامه توسط حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی تکمیل شد. نتایج پژوهش آن ها حاکی از این است که متغیر توانمندسازی روان شناختی حسابرسان در محیط کاری، بر رعایت آیین رفتار حرفه ای تاثیر بسزایی دارد. همچنین سابقه

کاری در تبیین رابطه بین توانمندسازی روان شناختی و رعایت آیین رفتار حرفه ای بین حسابرسان مستقل نقش مستقیم و معناداری دارد.

آذرباد و همکارانش (۱۳۹۷) در تحقیقی به شناخت تأثیر مولفه های سرمایه روانشناختی با سرمایه فکری بر سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: شهرداری منطقه ۱۲) پرداختند. نتایج تحقیق آن ها نشان می دهد که مولفه های سرمایه روانشناختی از قبیل خوشبینی، امیدواری، خودکارآمدی و تاب آوری بر سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری تأثیر مثبت و معناداری دارد و همچنین سرمایه فکری در رابطه میان مولفه های سرمایه روانشناختی و سرمایه اجتماعی نقش میانجی ایفا میکند.

چترودی و الهی زاده (۱۳۹۷) در تحقیقی به بررسی رابطه ذهنیت فلسفی با تعهد شغلی و سرمایه های روانشناختی معلمان پرداختند. موضوع حاضر با عنوان رابطه ذهنیت فلسفی با تعهد شغلی و سرمایه های روانشناختی معلمان می باشد و سعی بر این شده است که پدیده ی ذهنیت فلسفی، تعهد شغلی و همچنین ابعاد و سرمایه های روانشناختی مورد کنکاش و تشریح قرار گیرد، و به نوعی تأثیر این متغیرها را با تعهد شغلی و سرمایه های روانشناختی معلمان مورد بررسی قرار دهیم. ماحصل تحقیق را می توان اینگونه بیان نمود که بین متغیرهای تحقیق رابطه ی معنادار و همبستگی مثبتی وجود دارد.

مانوسی و همکارانش (۱۳۹۷) در تحقیقی به ارزیابی سرمایه روانشناختی کارکنان و تأثیر آن بر آمادگی آنان نسبت به تغییر سازمانی در سازمان تامین اجتماعی استان آذربایجان شرقی پرداختند. نتایج حاصل بیانگر آن است که سرمایه روانشناختی کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان آذربایجان شرقی بالاتر از حد متوسط است. همچنین نتایج تحقیق آن ها نشان می دهد که سرمایه روانشناختی کارکنان و دو بعد آن؛ خودکارآمدی و امیدواری بر آمادگی آنان نسبت به تغییر سازمانی در سازمان تامین اجتماعی استان آذربایجان شرقی موثر است.

مانوسی و همکارانش (۱۳۹۷) در تحقیقی به ارزیابی آمادگی کارکنان نسبت به تغییر سازمانی و میزان تأثیرپذیری آن از مولفه های سرمایه روانشناختی آنان پرداختند. نتایج حاصل از تحقیق آن ها بیانگر آن است که آمادگی کارکنان نسبت به تغییر سازمانی در سازمان تامین اجتماعی استان آذربایجان شرقی بالاتر از حد متوسط است. همچنین نتایج تحقیق آنها نشان می دهد که آمادگی کارکنان نسبت به تغییر سازمانی به میزان $0/635$ و $0/380$ به ترتیب از دو مولفه خودکارآمدی و امیدواری سرمایه روانشناختی آنان تأثیرپذیر است.

عباس آبادی و هاشمی رزینی (۱۳۹۶) در تحقیقی به مطالعه رابطه ویژگی های شخصیتی کار آفرینانه با سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی مدیران اجرایی پرداختند یافته های پژوهش آن ها نشان می دهد که شخصیت کارآفرینی با سرمایه اجتماعی رابطه مثبت دارد و نمره کلی شخصیت کارآفرینانه با سرمایه روان شناختی کل نیز رابطه مثبت دارد. یافته های پژوهش آن ها گویای اهمیت رابطه شخصیت کارآفرینی با سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی مدیران بوده و سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی توانسته است میزان بالایی از تغییرات شخصیت کارآفرینی مدیران را پیش بینی نمایند.

خسروی کتولی و پاکدامن (۱۳۹۶) در تحقیقی به بررسی رابطه توسعه سرمایه‌ی روانشناختی و ایجاد مزیت رقابتی در سازمان‌ها پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد که سرمایه‌ی روانشناختی به دلیل قابلیت توسعه و آموزش آن یک استراتژی مهم در سازمان‌ها محسوب می‌شود.

فیدلیس^۱ و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیقی به بررسی رابطه بین سرمایه‌ی روان‌شناختی و انگیزه پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که بین سرمایه‌ی روانشناختی و بی‌انگیزگی همبستگی منفی و بین سرمایه‌ی روانشناختی و انگیزش درونی همبستگی مثبت وجود دارد و در نهایت سرمایه‌ی روانشناختی سهم مهمی در ایجاد انگیزه در کار ایجاد می‌کند.

پوروانتو^۲ و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیقی به بررسی تاثیر سرمایه‌ی روانشناختی و رهبری اصیل بر رفتار کاری نوآورانه پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که سرمایه‌ی روانشناختی به عنوان واسطه‌ای بین سبک رهبری اصیل و رفتار کاری نوآورانه است.

گو^۳ و همکارانش (۲۰۱۹) در تحقیقی در زمینه توسعه مشاغل به صورت پایدار ارائه دادند آن‌ها در تحقیق خود از دیدگاه سرمایه‌ی روانشناختی با موضوع برخورد کردند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان می‌دهد که سرمایه‌ی روانشناختی اثر معنی‌داری با توسعه پایدار مشاغل دارد.

کانگ و بوسر^۴ (۲۰۱۸) در تحقیقی به بررسی تاثیر جو خدمت و سرمایه‌ی روانشناختی بر روی درگیری کارکنان پرداختند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان می‌دهد که سرمایه‌ی روانشناختی و جو خدمات عامل‌های مهمی در بالابردن سطح درگیری کارکنان در فعالیت‌های شرکت‌ها هستند. همچنین بر اساس نتایج این تحقیق می‌توان گفت سلسله‌مراتب سازمانی نقش متغیر میانجی را بین سرمایه‌ی روانشناختی و جو خدمات با درگیری مدیران با فعالیت‌های شرکت دارد.

گو و همکارانش (۲۰۱۸) در تحقیقی به بررسی اختیار رهبری و خلاقیت کارکنان پرداختند. نتایج در کشور نیجریه نشان دهنده رابطه منفی بین اختیار رهبری و خلاقیت کارکنان است. در کشور چین اما نتایج دارای پیچیدگی بیشتری هستند. همچنین نتایج نشان می‌دهد وقتی سرمایه‌ی روانشناختی پایین باشد رابطه قوی بین اختیار رهبری و خلاقیت کارکنان وجود دارد.

کیم^۵ و همکارانش (۲۰۱۸) در تحقیقی به بررسی پیش‌زمینه و نتایج رفتارهای مثبت نگر سازمانی پرداختند. آن‌ها در تحقیق خود به بررسی نقش سرمایه‌ی روانشناختی به منظور توسعه رفتار مثبت کارکنان در سازمان‌های ورزشی پرداختند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان می‌دهد فعالیت‌های بامعنی شغلی و جو مثبت حمایت‌کننده در محیط کار بر روی سرمایه‌ی روانشناختی نفوذ دارد.

¹ Fidelis

² Purwanto

³ Gu

⁴ Kang & Busser

⁵ Kim

وو و چن^۱ (۲۰۱۸) در تحقیقی به بررسی سرمایه روانشناختی جمعی پرداختند. نتایج نشان دهنده اثرگذاری سرمایه روانشناختی بر روی ابعاد رهبری اشتراکی، تعهدسازمانی و خلاقیت کارکنان می باشد.

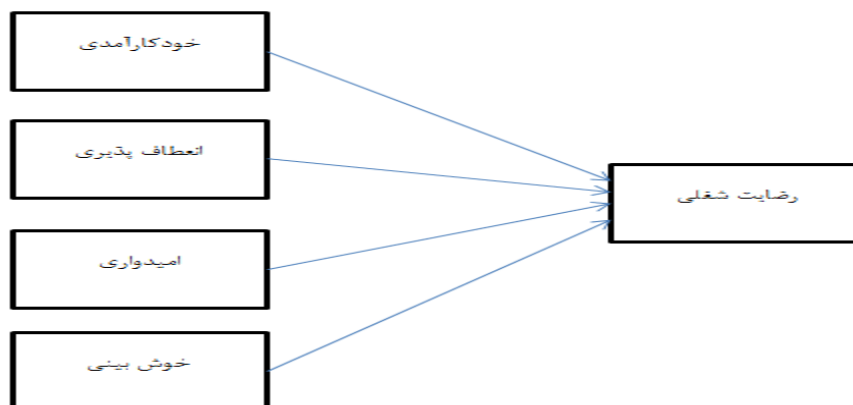
نیومن^۲ و همکارانش (۲۰۱۸) در تحقیقی به بررسی تاثیر جو متنوع بر روی تفکر کاری کارکنان پناهنده پرداختند. نتایج تحقیق آن ها نشان می دهد سرمایه روانشناختی نقش متغیر میانجی بین جو متنوع و تعهد سازمانی دارد.

پان^۳ و همکارانش (۲۰۱۷) در تحقیقی به بررسی تاثیر متغیر میانجی سرمایه روانشناختی در رابطه با محیط کاری و درگیری پرستاران مرد در کشور چین پرداختند. داده های جمع آوری شده در تحقیق آن ها از ۱۶۱ پرستار مرد در کشور چین بوده است. نتایج تحقیق آن ها نشان دهنده اثرگذاری سرمایه روانشناختی بر روی درگیری کاری پرستاران می باشد. با بررسی صورت گرفته در پیشینه تحقیقات در زمینه سرمایه روانشناختی می توان دریافت در تحقیقات مختلف این عامل معمولاً به عنوان یک متغیر میانجی در نظر گرفته می شود همچنین معمولاً اثرگذاری این عامل بر روی عملکرد کارکنان یا درگیری کارکنان با وظایفشان در محیط کار مورد توجه بوده است. حال آنکه در این مقاله اثرگذاری آن بر روی رضایت شغلی مد نظر می باشد که در این تحقیق با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری این مهم مورد ارزیابی قرار می گیرد.

۳. روش شناسی پژوهش

مدل و روش تحقیق

مدل تحقیق به شرح زیر می باشد:



خودکارآمدی: خودکارآمدی ریشه در مفاهیم نظریه شناختی دارد (اوی و همکارانش، ۲۰۰۶) و به صورت اعتماد یک فرد به توانایی های خود به منظور موفقیت در وظایف تعریف می شود؛ به عبارت دیگر خودکارآمدی یک ادراک و تفسیر فردی در مورد روخدادها و کنترل آنها می باشد (هایک، ۲۰۰۹).

¹ Wu & Chen

² Newman

³ Pan

خوش بینی: خوش بینی یک روش فکری به منظور تفسیر رویدادهای مثبت از طریق عوامل شخصی و گسترده می باشد همچنین تفسیر رویدادهای منفی از طریق عوامل بیرونی و موقت تفسیر می شود (هایک، ۲۰۱۲).

انعطاف پذیری: انعطاف پذیری مرتبط با واکنش افراد به محیط های با استرس بالا می باشد (اوی و همکارانش، ۲۰۰۹). انعطاف پذیری توانایی بازگشت موفقیت آمیز بعد از بمباران مشکلات و موانع غیر منتظره به منظور دستیابی به موفقیت می باشد (اوی، ۲۰۰۹).

امید: امید یک حس مثبت و برانگیزاننده می باشد که ساخته شده بر روی اهداف دستیافته و یافتن راه های کافی به منظور رسیدن به اهداف می باشد. امید در واقع قدرت ارائه به منظور تحریک مردم به دستیابی به اهدافشان می باشد (کلاپ و همکارانش، ۲۰۰۹).

رضایت شغلی: رضایت کارکنان قضاوت ارزشی مثبت یا منفی است که فرد از شغل خود یا موقعیت شغلی اش دارد.

جدول ۱: مشخصات گویه های پرسشنامه

ابعاد	شماره پرسشنامه	منبع
خودکارآمدی	۶-۱	(لوتانس و همکارانش، ۲۰۰۷)
امیدواری	۱۲-۷	(لوتانس و همکارانش، ۲۰۰۷)
انعطاف پذیری	۱۸-۱۳	(لوتانس و همکارانش، ۲۰۰۷)
خوش بینی	۲۴-۱۸	(لوتانس و همکارانش، ۲۰۰۷)
رضایت شغلی	۳۰-۲۵	(اسچیمر و همکارانش، ۲۰۱۸)

فرضیه های تحقیق به شرح زیر می باشد:

فرضیه اصلی: سرمایه روان شناختی بر رضایت شغلی حسابربان داخلی تاثیر دارد.

فرضیه فرعی ۱: خودکارآمدی بر رضایت شغلی حسابربان داخلی اثر می گذارد.

فرضیه فرعی ۲: حسابربان داخلی منعطف، رضایت شغلی بیشتری را تجربه می کنند.

فرضیه فرعی ۳: حسابربان داخلی امیدوار، رضایتمندی بیشتری از شغل خود دارند.

فرضیه فرعی ۴: خوش بینی تاثیر مثبتی بر رضایت شغلی حسابربان داخلی دارد.

روش تحقیق در واقع طراحی تحقیق برای دستیابی و نیل به اهداف تحقیق می باشد. پژوهش حاضر در قالب یک طرح توصیفی و به شیوه پیمایشی و با استفاده از روش معادلات ساختاری انجام می شود. در این تحقیق داده ها از طریق پرسشنامه اطلاعات مربوط به شرکت ها استخراج می شود. سپس تلاش می شود با استفاده از تجزیه و تحلیل آماری فرضیه های مطرح شده در این تحقیق مورد ارزیابی قرار گیرند.

جامعه آماری این تحقیق، مدیران و متخصصان حسابرسی می باشد.

برای محاسبه اندازه نمونه از فرمول کوکران استفاده می شود:

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

در فرمول فوق معمولاً؛ حداکثر اشتباه مجاز (d) معادل ۰/۱، ضریب اطمینان ۰/۹۰، t=۱/۹۶ و مقادیر p و q نیز هر کدام معادل ۰/۵ و حجم جامعه= N در نظر گرفته می شود. مقدار P برابر با ۰/۵ در نظر گرفته می شود. زیرا اگر P = ۰/۵ باشد n حداکثر مقدار ممکن خود را پیدا می کند و این امر سبب می شود که نمونه به حد کافی بزرگ باشد. با بررسی های انجام شده جامعه آماری این تحقیق حدود ۱۱۰ نفر خواهند بود.

۴. یافته های پژوهش

در این قسمت نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها ارائه می شود.

جدول ۲: آمار توصیفی

بیشینه	کمینه	دامنه	کشیدگی	چولگی	مد	میانه	میانگین	
۵	۱	۴	-۱/۳۴۲	-۰/۴۴۸	۵	۴	۳/۳۶۳۶	گویه شماره ۱
۵	۱	۴	-۱/۰۶۳	-۰/۵۵۸	۵	۴	۳/۴۹۰۹	گویه شماره ۲
۵	۱	۴	-۱/۱۴۴	-۰/۴۹۲	۵	۴	۳/۴۸۱۸	گویه شماره ۳
۵	۱	۴	-۰/۹۹۴	-۰/۵۶۳	۵	۴	۳/۵۰۹۱	گویه شماره ۴
۵	۱	۴	-۱/۱۹۵	-۰/۴۷	۴	۴	۳/۴	گویه شماره ۵
۵	۱	۴	-۰/۷۷۴	-۰/۶۱۳	۵	۴	۳/۵۴۵۵	گویه شماره ۶
۵	۱	۴	-۰/۹۱۵	-۰/۵۷۸	۴	۴	۳/۴۹۰۹	گویه شماره ۷
۵	۱	۴	-۱/۲۲۴	-۰/۴۹۶	۵	۴	۳/۴۰۹۱	گویه شماره ۸
۵	۱	۴	-۱/۱۶۹	-۰/۴۴۹	۴	۴	۳/۴۳۶۴	گویه شماره ۹
۵	۱	۴	-۰/۸۸۵	-۰/۵۵۳	۴	۴	۳/۵۰۹۱	گویه شماره ۱۰
۵	۱	۴	-۱/۰۹۶	-۰/۴۸۱	۴	۴	۳/۴۵۴۵	گویه شماره ۱۱
۵	۱	۴	-۰/۹۷۵	-۰/۴۹۵	۴	۴	۳/۴۶۳۶	گویه شماره ۱۲
۵	۱	۴	-۱/۳۶	-۰/۴۲۸	۴	۴	۳/۳۱۸۲	گویه شماره ۱۳
۵	۱	۴	-۰/۸۷۴	-۰/۵۶۴	۴	۴	۳/۴۹۰۹	گویه شماره ۱۴
۵	۱	۴	-۱/۰۵۴	-۰/۵۱۷	۴	۴	۳/۴۱۸۲	گویه شماره ۱۵
۵	۱	۴	-۱/۱	-۰/۵۶۷	۵	۴	۳/۵۲۷۳	گویه شماره ۱۶
۵	۱	۴	-۱/۰۶۱	-۰/۵۳۴	۵	۴	۳/۴۶۳۶	گویه شماره ۱۷
۵	۱	۴	-۰/۷۸۶	-۰/۶۰۷	۴	۴	۳/۵	گویه شماره ۱۸
۵	۱	۴	-۰/۸۸۸	-۰/۵۹۳	۴	۴	۳/۴۳۶۴	گویه شماره ۱۹

گویه شماره	میانگین	میان	مد	چولگی	کشدگی	دامنه	کمینه	بیشینه
گویه شماره ۲۰	۳/۵۰۹۱	۴	۵	-۰/۵۳۲	-۱/۰۱۳	۴	۱	۵
گویه شماره ۲۱	۳/۳۵۴۵	۴	۴	-۰/۴۹۵	-۱/۱۶۹	۴	۱	۵
گویه شماره ۲۲	۳/۴۵۴۵	۴	۴	-۰/۴۹۷	-۰/۹۶	۴	۱	۵
گویه شماره ۲۳	۳/۵۴۵۵	۴	۴	-۰/۶۰۳	-۰/۷۵۶	۴	۱	۵
گویه شماره ۲۴	۳/۴۳۶۴	۴	۴	-۰/۵۷۴	-۰/۹۴۵	۴	۱	۵
گویه شماره ۲۵	۳/۴۸۱۸	۴	۴	-۰/۶۱۶	-۰/۷۸۱	۴	۱	۵
گویه شماره ۲۶	۳/۴۳۶۴	۴	۵	-۰/۴۸۴	-۱/۱۷۱	۴	۱	۵
گویه شماره ۲۷	۳/۴۶۳۶	۴	۴	-۰/۵۵۶	-۰/۹۱۱	۴	۱	۵
گویه شماره ۲۸	۳/۴۲۷۳	۴	۴	-۰/۵۹۳	-۰/۸۴۶	۴	۱	۵
گویه شماره ۲۹	۳/۵۱۸۲	۴	۴	-۰/۵۸	-۰/۸۵۶	۴	۱	۵
گویه شماره ۳۰	۳/۴۶۳۶	۴	۵	-۰/۵۵۵	-۱/۰۳۲	۴	۱	۵

آمار استنباطی

آمار استنباطی هنگامی موضوعیت پیدا می کند که نمونه گیری وجود داشته باشد. در آمار استنباطی، ابتدا روایی و پایایی پرسشنامه، کفایت داده ها و همبستگی متغیرها و در نهایت فرضیه های تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است.

نتایج بررسی روایی سازه

برای بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. در انجام تحلیل عاملی، ابتدا باید اطمینان یافت که می توان از داده های موجود برای تحلیل استفاده نمود؛ به عبارت دیگر، آیا تعداد داده های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ بدین منظور از شاخص KMO^۱ و آزمون بارتلت استفاده می شود. شاخص KMO شاخصی از کفایت نمونه گیری است. این شاخص در دامنه صفر تا یک قرار دارد. اگر مقدار شاخص نزدیک به یک باشد، داده های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند و در غیر این صورت (معمولاً کمتر از ۰/۵) نتایج تحلیل عاملی برای داده های مورد نظر چندان مناسب نمی باشند. آزمون بارتلت بررسی می کند چه هنگام ماتریس همبستگی، شناخته شده (از نظر ریاضی ماتریس واحد و همانی) است و بنابراین برای شناسایی ساختار (مدل عاملی) نامناسب می باشد. اگر سطح معنی داری در آزمون بارتلت کوچکتر از ۰/۵ باشد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مناسب است؛ زیرا فرض شناخته شده بودن ماتریس همبستگی رد می شود. بعد از مناسب تشخیص دادن مقدار شاخص KMO و معنادار شدن آزمون بارتلت به منظور بررسی روایی سازه به بارهای عاملی مراجعه می شود. در مورد مبنای معنادار بودن این بارها نظرات متفاوتی وجود دارد.

¹ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of sampling adequacy

جدول شماره ۴- ۱: نتایج مربوط به تحلیل عاملی تأییدی گویه های پرسش نامه

ابعاد	KMO	بارتلت
خودکارآمدی	۰/۹۳۸	۰۰
امیدواری	۰/۹۴۰	۰۰
انعطاف پذیری	۰/۹۳۹	۰۰
خوش بینی	۰/۹۲۳	۰۰
رضایت شغلی	۰/۹۲۹	۰۰

نتایج آزمون بارتلت و KMO به عنوان شاخص های کیفیت نمونه گیری نشان می دهد که مقادیر هر دو شاخص در سطح مطلوبی قرار دارند. مقدار معیار KMO برای تمامی متغیرها بیشتر از ۰/۵ و مقدار معناداری آزمون بارتلت نیز کمتر از ۰/۰۵ می باشد. پس از حصول اطمینان یافتن از مناسب بودن حجم نمونه، بار عاملی گویه ها مورد بررسی قرار گرفت.

نتایج بررسی پایایی

آلفای کرونباخ شاخصی سنتی برای بررسی پایایی یا سازگاری درونی بین متغیرهای مشاهده پذیر در یک مدل اندازه گیری انعکاسی است. معیار قابل قبول بودن برای این شاخص که نشان دهنده پایایی مدل اندازه گیری انعکاسی خواهد بود، حداقل مقدار ۰/۷ می باشد. این شاخص برای مدل های اندازه گیری که از یک متغیر مشاهده پذیر تشکیل شده اند، محاسبه نمی شود یعنی در واقع عدد یک را نشان می دهد. سختگیرانه بودن این شاخص برای بررسی همسانی درونی مدل اندازه گیری از شاخص دیگری به نام پایایی مرکب استفاده می شود. این شاخص که توسط ورتس و همکارانش بوجود آمد، نسبت به آلفای کرونباخ برتری بیشتری دارد؛ زیرا شاخص آلفای کرونباخ فرض بر این دارد که متغیرهای مشاهده پذیر هر مدل اندازه گیری دارای وزن های یکسانی هستند در واقع اهمیت نسبی آنها را با هم برابر می گیرد، ولی در شاخص پایایی مرکب این فرض وجود ندارد، در واقع در پایایی مرکب هنگام محاسبه از بارهای عاملی گویه ها استفاده می شود، همین تغییر روش محاسبه مقادیر پایایی مرکب را به نسبت آلفای کرونباخ بیشتر و بهتر نشان می دهد. معیار این شاخص نیز برای بررسی همسانی درونی مدل اندازه گیری مقدار ۰/۷ به بالا می باشد.

جدول ۳: پایایی پرسشنامه

متغیرها	پایایی مرکب	آلفای کرونباخ
امیدواری	۰/۹۶۶۲	۰/۹۵۸
رضایت شغلی	۰/۹۶۲۸	۰/۹۵۳۷
خوش بینی	۰/۹۶۱۶	۰/۹۵۲
انعطاف پذیری	۰/۹۶۸۶	۰/۹۶۱۱
خودکارآمدی	۰/۹۶۶	۰/۹۵۷۸

مقادیر فوق نشان دهنده وجود پایایی بر اساس آزمون های پایایی آلفای کرونباخ و پایایی مرکب می باشد.

روایی همگرایی

روایی همگرا بیانگر رابطه ملاک ها یا معرف های مختلف نسبت به یکدیگر و با بیان رابطه سازه با متغیرهای فرضیه و مبانی نظری است. در واقع اعتبار همگرا زمانی که امتیازات به دست آمده از دو ابزار در مورد یک مفهوم، همبستگی زیادی با هم داشته باشد، وجود دارد. به عبارتی منظور از شاخص روایی همگرا سنجش میزان تبیین متغیر پنهان توسط متغیرهای مشاهده پذیر آن است. معیار سنجش روایی همگرایی واریانس استخراج شده (AVE) می باشد که توسط فرنل و لاکر به عنوان شاخصی برای سنجش اعتبار درونی مدل اندازه گیری انعکاسی پیشنهاد شد. به بیان ساده تر این شاخص میزان همبستگی یک سازه با شاخص های نشان دهنده خود را نشان می دهد. برای این شاخص حداقل مقدار ۰/۵ در نظر گرفته شده است.

جدول ۴: روایی همگرا

متغیرها	AVE
امیدواری	۰/۸۲۶۵
رضایت شغلی	۰/۸۱۱۹
خوش بینی	۰/۸۰۶۶
انعطاف پذیری	۰/۸۳۷۳
خود کارآمدی	۰/۸۲۵۸

همانطور که از جدول فوق مشخص است تمام مقادیر AVE بزرگتر از ۰/۵ بوده در نتیجه روایی همگرایی مدل تایید می شود.

روایی واگرا یا تشخیصی

بیانگر روابط با دیگر متغیرهایی است که در فرضیه بی اعتبار تلقی شده اند، این نوع روایی زمانی وجود دارد که بر اساس نظریه، پیش بینی می شود دو متغیر با یکدیگر همبستگی نداشته باشند و امتیازاتی که پس از اندازه گیری آنها بدست می آید، نیز به طور تجربی آن را اثبات کند. برای اندازه گیری روایی واگرا از شاخص فرونل لاکر^۱ استفاده می شود. طبق این معیار یک متغیر پنهان در مقایسه با سایر متغیرهای پنهان، باید پراکندگی بیشتری را در بین مشاهده پذیرهای خودش داشته باشد تا بتوان گفت متغیر پنهان مدنظر روایی تشخیصی بالایی دارد. در اصطلاحات آماری جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان باید بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر باشد یا میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان باید بیشتر از توان دوم همبستگی آن متغیر پنهان با سایر متغیرهای پنهان باشد. در بررسی این آزمون مقادیر اصلی جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر متغیر پنهان از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای پنهان انعکاسی موجود در مدل بیشتر باشد.

¹ Fornell-Larcker

ماتریس ضریب همبستگی به شرح زیر می باشد:

جدول ۵: ضریب همبستگی

خودکارآمدی	انعطاف پذیری	خوش بینی	رضایت شغلی	امیدواری	
۰	۰	۰	۰	۱	امیدواری
۰	۰	۰	۱	۰/۷۵۰۸	رضایت شغلی
۰	۰	۱	۰/۷۵۱۷	۰/۷۴۷۶	خوش بینی
۰	۱	۰/۷۸۷۸	۰/۷۵۱۷	۰/۷۵۲۳	انعطاف پذیری
۱	۰/۷۶۴۷	۰/۷۶۱۷	۰/۷۶۰۳	۰/۷۶۷۸	خودکارآمدی

ماتریس تست فورنل-لاکر به شرح زیر می باشد:

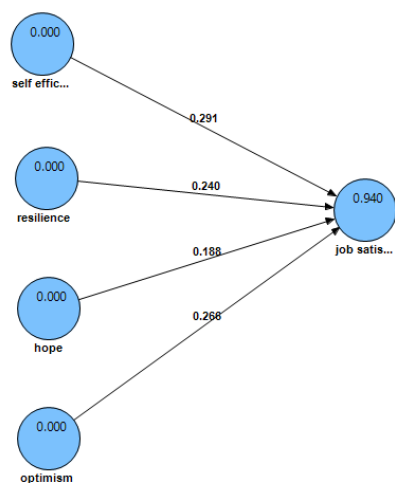
جدول ۶: ماتریس فورنل لاکر

خودکارآمدی	انعطاف پذیری	خوش بینی	رضایت شغلی	امیدواری	
۰	۰	۰	۰	۰/۹۰۹۱۲۰۵	امیدواری
۰	۰	۰	۰/۹۰۱۰۵۴۹	۰/۷۵۰۸	رضایت شغلی
۰	۰	۰/۸۹۸۱۰۹۱	۰/۷۵۱۷	۰/۷۴۷۶	خوش بینی
۰	۰/۹۱۵۰۴۱	۰/۷۴۷۸	۰/۷۵۱۷	۰/۷۵۲۳	انعطاف پذیری
۰/۹۰۸۷۳۵۴	۰/۷۶۴۷	۰/۷۶۱۷	۰/۷۶۰۳	۰/۷۶۷۸	خودکارآمدی

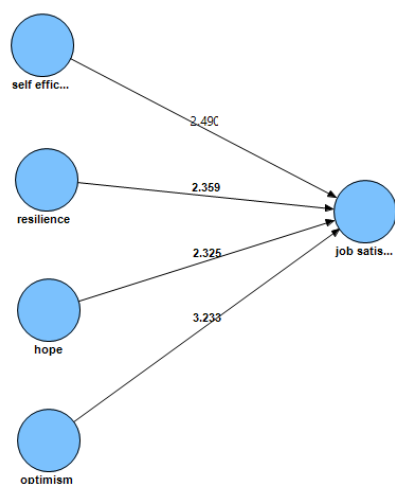
با توجه به اینکه مقادیر قطر اصلی ماتریس تست فورنل-لاکر بزرگتر از ضرایب همبستگی می باشد در نتیجه این تست نیز تایید شده و روایی و اگرای تحقیق تایید می شود.

برازش مدل ساختاری

پس از تحلیل و بررسی برازش مدل اندازه گیری، در این قسمت به بررسی برازش مدل ساختاری پرداخته می شود. در واقع، مرحله دوم در رویه ها بهره گیری از تحلیل مسیر، ضریب تعیین و شاخص برازندگی مدل می باشد. در تحلیل مسیر، روابط بین متغیرها در یک جهت جریان می یابند و به عنوان مسیرهای متمایز در نظر گرفته می شوند. مفاهیم تحلیل مسیر در بهترین صورت از طریق ویژگی عمده آن، یعنی نمودار مسیر که پیوندهای علی احتمالی بین متغیرها را آشکار می سازد، تبیین می شوند. نمودارهای ۱ و ۲ معادلات ساختاری و نمودار مسیر مدل تحقیق را نشان می دهد.



شکل شماره ۱: مدل مفهومی برازش شده در حالت تخمین استاندارد



شکل شماره ۲: مدل مفهومی برازش شده بر اساس آماره تی

شاخص های کیفیت مدل

در این قسمت از شاخص های برازندگی مدل برای تحلیل استفاده می شود. اولین معیار کیفیت شاخص اشتراک با روایی متقاطع محاسبه می شود. این شاخص در واقع توانایی مدل مسیر را در پیش بینی متغیرهای مشاهده پذیر از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظرشان می سنجد.

خروجی مدل در این شاخص به شرح زیر می باشد:

جدول ۷: شاخص اشتراکی

متغیرها	CV COM
خودکارآمدی	۰/۷۵۰
امیدواری	۰/۷۶۵
انعطاف پذیری	۰/۷۵۰
خوش بینی	۰/۷۲۴
رضایت شغلی	۰/۷۳۰

شاخص بعدی شاخص افزونگی می باشد. هدف این شاخص بررسی توانایی مدل ساختاری در پیش بینی کردن به روش چشم پوشی می باشد. معروف ترین و شناخته شده ترین معیار اندازه گیری این توانایی شاخص Q^2 استون-گایسلر که بر اساس این ملاک مدل باید نشانگرهای متغیرهای مکنون درون را انعکاسی را پیش بینی کند. مقدار بزرگتر از صفر این شاخص نشان دهنده قابل قبول بودن این معیار در مدل تحقیق می باشد که در جدول زیر این مقدار مشخص می باشد:

جدول ۸: شاخص افزونگی

متغیرها	CV COM
خودکارآمدی	۰/۷۵۰
امیدواری	۰/۷۶۵
انعطاف پذیری	۰/۷۵۰
خوش بینی	۰/۷۲۴
رضایت شغلی	۰/۷۵۱

شاخص آخر در ارتباط با نکویی برازش^۱ می باشد که با GOF شناخته می شود. این شاخص هر دو مدل اندازه گیری و ساختاری را مدنظر قرار می دهد و به عنوان معیاری برای سنجش عملکرد کلی مدل به کار می رود. این شاخص به صورت میانگین واریانس تبیین شده و متوسط مقادیر اشتراکی می باشد. مقدار GOF مدل تحقیق برابر ۰/۳۴۸۱۴ می باشد که با توجه به اینکه این مقدار بزرگتر از ۰/۳ می باشد در نتیجه کیفیت مدل مورد قبول می باشد.

بررسی روابط مدل

نتایج بررسی روابط مدل

فرضیه های اصلی تحقیق پس از بررسی برازش مدل های اندازه گیری، مدل ساختاری و مدل کلی، در این قسمت به بررسی و آزمون فرضیه های تحقیق پرداخته می شود:

¹ Goodness Of Fit Test

ضرایب معناداری مسیرهای مدل نشان می دهند که آیا فرضیه های تحقیق معنی دار هستند یا خیر. همچنین ضرایب استاندارد شده مسیرها بیانگر این امر هستند که چند درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیر مستقل تبیین می شود.

جدول شماره ۴- ۲: آزمون فرضیه های اصلی تحقیق

ردیف	فرضیه اصلی	آماره تی	ضریب مسیر	نتیجه آزمون
۱	خودکارآمدی بر رضایت شغلی حسابرسان داخلی اثر می گذارد.	۲/۴۹۰	۰/۲۹۱	تایید
۲	حسابرسان داخلی منعطف، رضایت شغلی بیشتری را تجربه می کنند.	۲/۳۵۹	۰/۲۴۰	تایید
۳	حسابرسان داخلی امیدوار، رضایتمندی بیشتری از شغل خود دارند.	۲/۳۲۵	۰/۱۸۸	تایید
۴	خوش بینی تاثیر مثبتی بر رضایت شغلی حسابرسان داخلی دارد.	۳/۲۳۳	۰/۲۶۸	تایید

شایان ذکر است در صورتی که اعداد معناداری بالاتر از عدد ۱/۹۶ باشد، می توان معناداری مسیر میان دو متغیر را تایید نمود و بر وجود این رابطه صحه گذاشت.

۵. بحث، نتیجه گیری و پیشنهادها

در ادامه به بررسی و تجزیه و تحلیل نتایج به دست آمده از فرضیه های تحقیق پرداخته می شود:

خودکارآمدی بر رضایت شغلی حسابرسان داخلی اثر می گذارد.

این فرضیه در زمینه رابطه خودکارآمدی و رضایت شغلی حسابرسان می باشد. مقدار ضریب مسیر این رابطه برابر ۰/۲۹۱ است و مقدار آماره تی در آن برابر ۲/۴۹۰ است. مقدار آماره تی در این فرضیه بزرگتر ۱/۹۶ می باشد در نتیجه می توان گفت رابطه معنی داری بین این دو متغیر در سطح معنی داری ۹۵ درصد وجود دارد. در تحلیل این رابطه باید گفت خودکارآمدی اعتماد به توانایی های خود برای دستیابی به اهداف شغلی می باشد. وجود این توانایی ها و چنین ذهنیتی می تواند باعث افزایش اعتماد به نفس در محیط کار بشود از طرفی فرد خودکارآمد توانایی کافی برای قله بر چالش های محیط کار را دارد از همین رو محیط کار و مشکلات آن نمی تواند باعث نارضایتی و خستگی فرد بشود در واقع خودکارآمدی باعث کاهش احتمال عدم رضایت شغلی می شود چرا که چالش های محیط کار فرد خودکارآمد را از تلاش برای موفقیت خارج نمی کند.

حسابرسان داخلی منعطف، رضایت شغلی بیشتری را تجربه می کنند.

فرضیه دوم این تحقیق در زمینه رابطه انعطاف پذیری و رضایت شغلی است. ضریب مسیر این رابطه برابر ۰/۲۴۰ است و مقدار آماره تی در آن برابر ۲/۳۵۹ است. بزرگتر بودن آماره تی از ۱/۹۶ نشان دهنده تایید این فرضیه می باشد؛ اما در تحلیل این فرضیه باید گفت فردی که دارای انعطاف پذیری بالایی است در واقع تاب آوری بالایی در برابر مشکلات در محیط کار دارد. چنین فردی به سرعت خود را با شرایط جدید کاری وقف می دهد و این توانایی را دارد در شرایط سخت کاری با توانایی بالای انعطاف پذیری خود بهترین عملکرد را داشته باشد. چنین افرادی در محیط های پر رقابت و پر فشار کاری مانند کارهای حساسی که از شرکتی به شرکت دیگر متفاوت می باشد توانایی تحمل بیشتری دارند و

احتمال عدم رضایت شغلی آنها کاهش پیدا می کنند. بر اساس نتایج این تحقیق چنین افرادی رضایت شغلی بیشتری از افرادی که انعطاف پذیری کمتری دارند خواهند داشت.

حسابرسان داخلی امیدوار، رضایتمندی بیشتری از شغل خود دارند.

فرضیه سوم این تحقیق در زمینه رابطه امیدواری با رضایتمندی می باشد. ضریب مسیر این رابطه برابر $0/188$ است و مقدار آماره تی در آن برابر $2/325$ است. همانطور که بیان شد به دلیل بزرگتر بودن آماره تی از $1/96$ می توان گفت در سطح معنی داری 95 درصد رابطه معنی داری بین این دو متغیر وجود دارد. در تحلیل این فرضیه باید گفت امیدواری به بهبود شرایط کاری و یا امیدواری به دستیابی موفقیت عامل بسیار مهم و تعیین کننده ای در زمینه رضایت شغلی می باشد. امیدواری به دستیابی به موفقیت در شرایط کاری سخت می تواند تحمل شرایط سخت را راحت تر کرده و در واقع از شدت نارضایتی کم کند. در شرایط کاری غیر سخت نیز امیدواری به کسب موفقیت باعث رضایت از شرایطی کاری می شود در واقع امیدواری این حس را ایجاد می کند که در نهایت تلاش های کارکنان به نتیجه می رسد و رضایت خاطر ایجاد می شود.

خوش بینی تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی حسابرسان داخلی دارد.

فرضیه آخر این تحقیق در زمینه رابطه خوش بینی و رضایت شغلی می باشد. آماره تی در این رابطه برابر $3/233$ است که بزرگتر از $1/96$ است در نتیجه فرضیه مربوطه تایید می شود و ضریب مسیر این رابطه نیز برابر $0/268$ است که نشان دهنده رابطه مستقیم میان این دو متغیر است. افراد خوش بین را به صورت افرادی که انتظار دارند چیزهای خوب برای آن هارخ بدهد تعریف می کنند. افراد خوش بین اعتقاد دارند که رخدادهای بد مجدداً تکرار نخواهند شد و بنابراین آن ها انگیزه و پشتکار خود را از دست نمی دهند. وقتی انگیزه بالا و پشتکار این افراد با هم ترکیب می شود باعث به وجود آمدن عملکرد برتری می شود. چنین دیدگاهی می تواند به طور کلی شرایط سخت کاری را در ذهن افراد خوش بین از بین برده و رضایت خاطر در محیط کاری ایجاد نماید.

نتایج به دست آمده در این تحقیق انطباق خوبی با تحقیقات صورت گرفته توسط فیدلیس و همکاران (۲۰۲۱)، گو و همکارانش (۲۰۱۹)، کانگ و همکارانش (۲۰۱۸)، وو و چن (۲۰۱۸) و نیومن و همکارانش (۲۰۱۸) دارد که نشان دهنده قابل اتکا بودن نتایج این تحقیق می باشد.

۶. منابع

۱. آذرباد، زهره؛ پيله وری، نازنین و ناظری، مهرداد. (۱۳۹۷). شناخت تأثیر مولفه های سرمایه روانشناختی با سرمایه فکری بر سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: شهرداری منطقه ۱۲)، کنفرانس عمران، معماری و شهرسازی کشورهای جهان اسلام، تبریز، دانشگاه تبریز، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، دانشگاه علمی کاربردی شهرداری تبریز.

۲. خالقی عباس آبادی، سمیرا و هاشمی رزینی، هادی. (۱۳۹۶). رابطه ویژگی های شخصیتی کار آفرینانه با سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی مدیران اجرایی، دومین کنگره بین المللی علوم انسانی، مطالعات فرهنگی، تهران، مرکز توانمندسازی مهارت های فرهنگی و اجتماعی جامعه.
۳. خجسته چترودی، سعیده و الهی زاده، محمد. (۱۳۹۷). رابطه ذهنیت فلسفی با تعهد شغلی و سرمایه های روانشناختی معلمان، یازدهمین کنفرانس بین المللی روانشناسی و علوم اجتماعی، تهران، شرکت همایشگران مهر اشراق.
۴. خسروی کتولی، فاطمه و پاکدامن، ابوالفضل. (۱۳۹۶). بررسی رابطه توسعه سرمایه ی روانشناختی و ایجاد مزیت رقابتی در سازمان ها، کنفرانس سالانه پارادایم های نوین مدیریت در حوزه هوشمندی، تهران، دبیرخانه دائمی کنفرانس، دانشگاه تهران.
۵. صادق خیجی، عیسی. (۱۳۹۷). مطالعه رابطه بین سرمایه روانشناختی با خلاقیت و استرس شغلی معلمان تربیت بدنی شرق استان گلستان، چهارمین همایش ملی علوم ورزشی و تربیت بدنی ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.
۶. صفر زاده بندری، محمد حسین؛ کاظمی، کاظم و دهقانی، علی اصغر. (۱۳۹۷). بررسی نقش توانمند سازی روان شناختی حسابرسان بر رعایت آیین رفتار حرفه ای با تاکید بر نقش تعدیلی جایگاه سازمانی و سابقه کار، بررسی های حسابداری و حسابرسی، ۲۵(۱)، ۷۱-۹۰.
۷. مانوسی، مهرداد؛ بیک زاده، جعفر و عمران زاده، اسماعیل. (۱۳۹۷). ارزیابی سرمایه روانشناختی کارکنان و تاثیر آن بر آمادگی آنان نسبت به تغییر سازمانی در سازمان تامین اجتماعی استان آذربایجان شرقی، پنجمین کنفرانس ملی پژوهشهای کاربردی در مدیریت و حسابداری، تهران، انجمن مدیریت ایران.
۸. مانوسی، مهرداد؛ بیک زاده، جعفر و عمران زاده، اسماعیل. (۱۳۹۷). ارزیابی آمادگی کارکنان نسبت به تغییر سازمانی و میزان تاثیرپذیری آن از مولفه های سرمایه روانشناختی آنان، سومین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در علوم انسانی، چالش ها و راه حل ها، تهران، دانشگاه پیام نور.
۹. محمدی، محمد و دشتی چاهگاهی، صفیه. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر کیفیت زندگی معلمان شهرستان لردگان. فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۴۸(۴)، ۱۰۶-۱۱۳.
10. Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 42-60.
11. Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G. R., & Avey, J. B. (2009). Authentic leadership and positive psychological capital: The mediating role of trust at the group level of analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(3), 227-240.
12. Fidelis, A., Fernandes, A., Rech, J., Larentis, F., Zanandrea, G., & Tisott, P. (2021). Relationship Between Psychological Capital and Motivation. *International Journal for Innovation education and research*, 9(3).

13. Gu, Y., Tang, T., Wang, H., & Zhou, W. (2019). Sustainable career development of new urban immigrants: A psychological capital perspective. *Journal of Cleaner Production*, 208, 1120-1130.
14. Guo, L., Decoster, S., Babalola, M. T., De Schutter, L., Garba, O. A., & Riisla, K. (2018). Authoritarian leadership and employee creativity: The moderating role of psychological capital and the mediating role of fear and defensive silence. *Journal of Business Research*, 92, 219-230.
15. Hayek, M. (2012). Control beliefs and positive psychological capital: Can nascent entrepreneurs discriminate between what can and cannot be controlled?. *Journal of Management Research*, 12(1), 3.
16. Kang, H. J. A., & Busser, J. A. (2018). Impact of service climate and psychological capital on employee engagement: The role of organizational hierarchy. *International Journal of Hospitality Management*, 75, 1-9.
17. Liu, Y. (2013). mediating effect of positive psychological capital in taiwan's life insurance industry. *Social behavior & personality: an international journal*, 41(1).
18. Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
19. Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
20. Minjung, K., Amy Chan, H., Joshua, I., Gerald, R., & Pamela, L. (2018). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*, in press
21. Newman, A., Nielsen, I., Smyth, R., Hirst, G., & Kennedy, S. (2018). The effects of diversity climate on the work attitudes of refugee employees: The mediating role of psychological capital and moderating role of ethnic identity. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 147-158.
22. Pan, X., Mao, T., Zhang, J., Wang, J., & Su, P. (2017). Psychological capital mediates the association between nurses' practice environment and work engagement among Chinese male nurses. *International Journal of Nursing Sciences*, 4(4), 378-383.
23. Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti., Setiana, Y., & Fahmi, Kh. (2021). Effect of Psychological Capital and Authentic Leadership on Innovation Work Behavior. *International journal of social and management studies*, 2(1).
24. Schirmer, N., Ringle, C. M., Gudergan, S. P., & Feistel, M. S. (2018). The link between customer satisfaction and loyalty: the moderating role of customer characteristics. *Journal of Strategic Marketing*, 26(4), 298-317.
25. Wu, C. M., & Chen, T. J. (2018). Collective psychological capital: Linking shared leadership, organizational commitment, and creativity. *International Journal of Hospitality Management*, 74, 75-84.

The effect of psychological capital on job satisfaction of internal auditors of companies listed on the Tehran Stock Exchange

Yasaman Aliesfahani *¹

Date of Receipt: 2022/01/12 Date of Issue: 2022/02/12

Abstract

In order for organizations to be most productive and efficient, they need human resources that have high job satisfaction. A set of factors affect people's job satisfaction, one of which is the psychological capital of the individual. The purpose of this study is to measure the effect of psychological capital on job satisfaction. In this study, considering the important role of internal auditors in companies, an attempt has been made to examine the issue of their psychological capital and its relationship with their satisfaction. In addition, in this study, Lutans (2008) questionnaire was used, which uses a sample of 110 internal auditors of companies listed on the Tehran Stock Exchange, to provide a model for the whole community in the one-year period of 2020. The results showed that psychological capital and all its components considered in this study have a positive effect on job satisfaction and among the dimensions of psychological capital, self-efficacy had the most significant and positive effect and hope had the least effect on job satisfaction.

Keywords

Psychological Capital, Job Satisfaction, Internal Auditors.

1. Ph.D Of Accounting, Department of Economic & Accounting, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (*Corresponding Author: yasesfahani@gmail.com).