

رابطه بین سرمایه روانشناسی با رضایت و فرسودگی شغلی حسابداران در بخش عمومی

هانیه گلی^۱، محمد صیادی^۲، بهنام مرادخانی ملال^۳

^۱ و ^۲ گروه حسابداری، موسسه آموزش عالی هاتف زاهدان

mr_sayyadi_m@yahoo.com

چکیده

سرمایه روانشناختی یکی از مقوله‌های مورد توجه در نیروی انسانی بوده که با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی ارتباط داشته و در نهایت بر عملکرد فرد مؤثر می‌باشد. با توجه به اهمیت این مولفه در بین کارکنان به ویژه حسابداران، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین سرمایه روانشناسی با رضایت و فرسودگی شغلی حسابداران در بخش عمومی انجام شده است. پژوهش حاضر توصیفی-پیمایشی با رویکرد همبستگی بوده و از نظر هدف، کاربردی محسوب می‌شود. جامعه آماری در پژوهش حاضر کلیه حسابداران سازمان‌های دولتی در شهر زاهدان است که تعداد آنها ۳۳۹ نفر است. تعداد نمونه با توجه به جدول مورگان ۱۸۱ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها توسط نرم افزار SPSS و از طریق ضریب همبستگی پیرسون صورت گرفته است. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که بین سرمایه روانشناسی و رضایت شغلی حسابداران در بخش عمومی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین سرمایه روانشناسی و فرسودگی شغلی حسابداران در بخش عمومی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: سرمایه روانشناسی، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی، حسابداران بخش عمومی.

۱. مقدمه

منابع انسانی اصلی ترین سرمایه هر سازمان است. از جمله تلاشهای مدیران در جهت حفظ و نگهداری منابع انسانی توجه به سرمایه روانشناختی، ایجاد رضایت در کارکنان و جلوگیری از عدم رضایت و فرسودگی آنهاست. سرمایه روانشناختی با ویژگی هایی از قبیل باور فرد به توانایی هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد جنبه های مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می شود. برخوردار بودن از سرمایه روانشناختی افراد را قادر می سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیت های استرس زا، کمتر دچار تنش شده، در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردار باشند، به دیدگاه روشنی در مورد خود برسند و کمتر تحت تأثیر وقایع روزانه قرار بگیرند. سرمایه روانشناختی چهار مولفه امید، خوش بینی، خود کارآمدی و تاب آوری را دربرمی گیرد. (بهادری خسروشاهی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۴۶). رضایت شغلی به عنوان موضوعی مشترک در تمام سازمان ها تلقی می شود. آگاهی از میزان نگرش کارکنان نسبت به شغلشان در همه مؤسسات مهم محسوب می شود (رجبی، ۱۳۹۳: ۴۵). اهمیت این موضوع موجب آن گردیده است که صاحب نظران از زوایای متعدد: روان شناسی، جامعه شناسی، مدیریت و علوم تربیتی به تبیین ابعاد گوناگون رضایت شغلی و فرسودگی شغلی بپردازند (هادیان، ۱۳۹۳: ۵۲). موفقیت هر فرد در سازمان بستگی به روحیات، تلاش، انگیزه و رضایت مندی او دارد. انگیزش نیروی پویایی است که تحرک یا عمل انسان را سبب می شود و انگیزاننده ها موجب تشویق فرد به انجام یافتن کار می گردند (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۲۲). رضایت شغلی از مهم ترین متغیرها در حیطه رفتار سازمانی محسوب می شود و با عوامل متعددی مرتبط است. در این میان سرمایه روان شناختی و ویژگی های شخصیتی از عوامل اصلی رضایت شغلی محسوب می شوند (بهادری خسروشاهی و همکاران، ۱۳۹۱: ۳۱۲). رضایت شغلی نوعی سازگاری عاطفی فرد با شغل و شرایط آن است؛ که شامل دو مؤلفه شناختی و رفتاری است که جنبه شناختی، عقاید کارکنان در مورد شغل و جنبه رفتاری آن تمایل رفتاری فرد را نسبت به شغلش نشان می دهد. جنبه شناختی به دلیل آن که رابطه بیشتری با نگرش فرد دارد از اعتبار بیشتری نسبت به مؤلفه رفتاری برخوردار است. لوتانز (۲۰۰۷) یکی از عوامل اصلی رضایت شغلی را سرمایه روان شناختی افراد می داند سرمایه روان شناختی افراد به عنوان جزئی از روانشناسی جنسیت گرا مطرح است. این رویکرد با تکیه بر نقاط قوت افراد به بهبود عملکرد و سازگاری آنها کمک می کند (رجبی، ۱۳۹۳: ۸۲). فرسودگی اصطلاحی است که جهت توصیف تغییرات منفی در نگرش، روحیه و رفتار افراد در مواجهه با فشارزاهای شغلی به کار برده می شود. در این پدیده، فرد از لحاظ هیجانی دچار خستگی گردیده، نگرش و احساسات منفی نسبت به سازمان پیدا می کند و به تدریج احساس کاهش کفایت در ایفای وظایفش می نماید. عارضه فرسودگی نوعاً یک اختلال روانی نیست ولی به آهستگی در طول زمان توسعه یافته و ممکن است واقعاً تبدیل به یک ناتوانی روانی گردد، به طوری که برخی از صاحب نظران، فرسودگی شغلی را در رده اختلالات انطباقی در راهنمای تشخیصی، آماری اختلالات روانی طبقه بندی می نمایند (چاوشی فرو همکاران، ۱۳۹۰: ۱۰). به طور کلی عوامل متعددی در ایجاد فرسودگی شغلی نقش دارند که مهم ترین آنها عوامل مربوط به شرایط فیزیکی محیط کار، ناکافی بودن نظام تشویق، وجود تبعیض در میان کارکنان و ابهام در وظایف شغلی هستند (جابلكسكاو همکاران، ۲۰۰۵: ۴۳۹) از آنجایی که جامعه امروز، جامعه سازمانی است و بخش عمده زندگی ما، در سازمان ها یا در ارتباط با سازمان ها سپری

1. Adaptive Disorders

2. Diagnostic & statistical manual of mental disorders

می‌شود توجه به این نیازها و ایجاد انگیزه شغلی می‌تواند منجر به ایجاد تعهد در کارکنان شده و از بروز مشکل برای سازمان‌ها جلوگیری نماید. در حقیقت، کارکنانی که می‌پندارند با آن‌ها در محیط سازمان به‌طور محترمانه رفتار شده و از شغل خود راضی هستند، احتمال بیشتری دارند تا در سازمان مربوطه بمانند و عملکردی بالا از خود نشان دهند. شناخت ارتباط بین سرمایه روان‌شناختی و رضایت شغلی کارکنان بسیار مهم است و اهمیت خاصی در جهت اهداف سازمان‌ها دارد. درک این رابطه، اهمیت خاصی برای سازمان‌ها دارد، به دلیل آن‌که رضایت شغلی به‌عنوان یک نگرش کاری تلقی می‌شود که بر رفتار کارکنان در سازمان تأثیر چشم‌گیری دارد؛ و از آنجایی که در هر سازمانی، حسابدار نقش به‌سزایی دارد لذا پژوهشگر به بررسی رابطه بین سرمایه روان‌شناسی با رضایت و فرسودگی شغلی حسابداران در بخش عمومی پرداخته و به این پرسش پاسخ می‌دهد که آیا سرمایه روان‌شناسی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی حسابداران رابطه دارد؟

۲. روش تحقیق

روش تحقیق: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی محسوب می‌شود. روش انجام پژوهش حاضر از نظر شیوه اجرا توصیفی-پیمایشی است.

روش گردآوری: جمع‌آوری داده‌ها با کمک مطالعات اسنادی و با استفاده از روش فیش برداری و همچنین روش میدانی برای توزیع و جمع‌آوری داده‌های میدانی از طریق پرسشنامه مدنظر می‌باشد.

ابزار گردآوری داده‌ها: ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز (۲۰۰۷)، پرسشنامه رضایت شغلی سوزان (۲۰۰۳) و پرسشنامه فرسودگی شغلی مقیمی (۱۳۹۰) است.

جامعه آماری: جامعه آماری در پژوهش حاضر کلیه حسابداران سازمانهای دولتی در شهر زاهدان است.

نمونه و روش نمونه‌گیری: تعداد نمونه با توجه به جدول مورگان تعیین شده است. روش نمونه‌گیری از نوع تصادفی ساده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها: تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی انجام می‌شود که آمار توصیفی شامل جداول و نمودارهای فراوانی و غیره می‌شود و آمار استنباطی شامل آزمون‌های مرتبط با تحلیل فرضیه‌های پژوهش مانند ضریب همبستگی پیرسون می‌شود.

۳. یافته‌ها

آزمون کولموگروف اسمیرنوف

قبل از تحلیل داده‌ها نرمال بودن داده‌های هر متغیر را با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف مورد سنجش قرار می‌دهیم. نتایج بصورت زیر می‌باشند:

نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیر	تعداد	آماره کولموگروف اسمیرنوف	مقدار معناداری
خودکارآمدی	۱۸۱	۱/۲۹	۰/۰۶۹
امیدواری	۱۸۱	۱/۰۸	۰/۱۸۷
تاب آوری	۱۸۱	۱/۳۳	۰/۰۵۶
خوش بینی	۱۸۱	۱/۲	۰/۰۵۸
سرمایه روانشناختی	۱۸۱	۰/۶۴	۰/۸۰۲
رضایت شغلی	۱۸۱	۰/۹۱	۰/۳۷
فرسودگی شغلی	۱۸۱	۱/۳۴	۰/۰۵۳

همانطور که ملاحظه می شود مقادیر معناداری برای همه متغیرها بیشتر از ۰/۰۵ می باشند بنابراین می توان گفت فرض نرمال بودن برقرار می باشد. برای بررسی رابطه بین متغیر سرمایه روانشناختی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون (بدلیل نرمال بودن متغیرها) استفاده شد. نتایج بصورت زیر می باشد:

نتایج آزمون ضریب همبستگی بین متغیر سرمایه روانشناختی و ابعاد آن با رضایت و فرسودگی شغلی

متغیر	رضایت شغلی	فرسودگی شغلی
خودکارآمدی	مقدار ضریب همبستگی	مقدار ضریب همبستگی
	۰/۷۵	-۰/۱۹۷
امیدواری	مقدار معناداری	مقدار معناداری
	۰/۰۰	۰/۰۰۸
تاب آوری	مقدار ضریب همبستگی	مقدار ضریب همبستگی
	۰/۶۵	-۰/۱۸
خوش بینی	مقدار معناداری	مقدار معناداری
	۰/۰۰	۰/۰۱۵
سرمایه روانشناختی	مقدار ضریب همبستگی	مقدار ضریب همبستگی
	۰/۶۴	-۰/۰۲۲
رضایت شغلی	مقدار معناداری	مقدار معناداری
	۰/۰۰	۰/۷۶
فرسودگی شغلی	مقدار ضریب همبستگی	مقدار ضریب همبستگی
	۰/۶۶	-۰/۱۳۵
رضایت شغلی	مقدار معناداری	مقدار معناداری
	۰/۰۰	۰/۰۶۹
فرسودگی شغلی	مقدار ضریب همبستگی	مقدار ضریب همبستگی
	۰/۷۸۱	-۰/۱۵۷
رضایت شغلی	مقدار معناداری	مقدار معناداری
	۰/۰۰	۰/۰۳۵

همانطور که در جدول فوق ملاحظه می شود، مقادیر معناداری برای رابطه بین سرمایه روانشناختی و ابعاد آن با رضایت شغلی برابر با صفر می باشد. این مقدار از ۰/۰۵ کوچکتر می باشد، بنابراین می توان گفت بین متغیر سرمایه روانشناختی و ابعاد آن و رضایت شغلی در سطح ۰/۰۵ رابطه معناداری وجود دارد. مقدار این رابطه ها مثبت می باشند که همبستگی مستقیمی را بین این متغیرها نشان می دهند. از اینرو می توان گفت هر چه سرمایه روانشناختی بیشتر باشد، رضایت شغلی افزایش می یابد. از طرف دیگر مقادیر معناداری برای رابطه بین سرمایه روانشناختی و ابعاد آن (به جز تاب آوری و خوش بینی) با فرسودگی شغلی کمتر از ۰/۰۵ می باشند. ضریب همبستگی بین این متغیرها منفی است. از اینرو می توان گفت رابطه معکوس و معناداری بین سرمایه روانشناختی و فرسودگی شغلی وجود دارد یعنی با افزایش سرمایه روانشناختی،

فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد.

برای بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی، از رگرسیون خطی گام به گام استفاده شده است که بصورت زیر می‌باشد:

آماره‌های تحلیلی رگرسیون خطی رضایت شغلی

۰/۹۷۹	Multiple R	ضریب همبستگی چندگانه
۰/۹۵۹	R square	ضریب تعیین
۲/۱۲	Durbin-Watson	آزمون دوربین واتسون

با توجه به آماره‌های جدول فوق می‌توان چنین عنوان کرد که ضریب همبستگی چندگانه برابر ۰/۹۷۹ و مجذور آن یعنی ضریب تعیین برابر با ۰/۹۵۹ می‌باشد. بنابراین ابعاد سرمایه روانشناختی بطور خالص ۹۶ درصد از تغییرات رضایت شغلی را در معادله تبیین می‌کند، و بقیه واریانس‌ها از سوی عوامل خارجی و ناشناخته که در این تحقیق نیامده است، قابل تبیین است. آماره دوربین واتسون نیز برابر با ۲/۱۲ می‌باشد که مقدار آن بین ۱/۵ تا ۲/۵ است بنابراین نشان دهنده استقلال خطاها در رگرسیون می‌باشد.

تحلیل واریانس رگرسیون خطی رضایت شغلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
اثر رگرسیونی	۱۰۷۶/۰۴	۳	۳۵۸/۶۸	۱۳۶۱/۴۷	۰/۰۰۰۱
باقیمانده	۴۶/۳۶	۱۷۶	۰/۲۶۳		
کل	۱۱۲۲/۴	۱۷۹			

نتایج تحلیل واریانس نیز نشان می‌دهد که متغیرهای تبیین کننده بطور معنی داری قادر هستند تغییرات متغیر وابسته (رضایت شغلی) را پیش بینی و تبیین کنند؛ عبارت دیگر مدل تبیینی تصحیح شده معنی دار می‌باشد.

جدول ضرایب رگرسیون

نام متغیر	ضریب غیر استاندارد	خطای استاندارد	ضریب استاندارد بتا	آماره t	مقدار معناداری
خودکارآمدی	۰/۳۸۴	۰/۰۶۱	۰/۴۳۴	۶/۲۵	۰/۰۰
خوش بینی	۰/۳۱۷	۰/۰۶۲	۰/۳۳	۵/۰۷	۰/۰۰
امیدواری	۰/۱۸۷	۰/۰۶۳	۰/۲۲	۲/۹۶	۰/۰۰

بر اساس جدول فوق مشاهده می‌شود که مقدار معناداری برای متغیرهای خودکارآمدی، خوش بینی و امیدواری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد از اینرو می‌توان گفت ابعاد سرمایه روانشناختی (به جز تاب آوری) با ۹۵ درصد اطمینان، رضایت شغلی را پیش بینی می‌کنند و مقدار تأثیر خودکارآمدی با ضریب استاندارد ۰/۴۳۴ تأثیر معنادار مثبت بیشتری را بر روی رضایت

شغلی دارد.

برای بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر فرسودگی شغلی، از رگرسیون خطی گام به گام استفاده شده است که بصورت زیر می باشد:

آماره‌های تحلیلی رگرسیون خطی فرسودگی شغلی

۰/۹۲۶	Multiple R	ضریب همبستگی چندگانه
۰/۸۵۷	R square	ضریب تعیین
۱/۵۹	Durbin-Watson	آزمون دورین واتسون

با توجه به آماره‌های جدول فوق می توان چنین عنوان کرد که ضریب همبستگی چندگانه برابر ۰/۹۲۶ و مجذور آن یعنی ضریب تعیین برابر با ۰/۸۵۷ می باشد. بنابراین ابعاد سرمایه روانشناختی بطور خالص ۸۵ درصد از تغییرات فرسودگی شغلی را در معادله تبیین می کند، و بقیه واریانس‌ها از سوی عوامل خارجی و ناشناخته که در این تحقیق نیامده است، قابل تبیین است. آماره دورین واتسون نیز برابر با ۱/۵۹ می باشد که مقدار آن بین ۱/۵ تا ۲/۵ است بنابراین نشان دهنده استقلال خطاها در رگرسیون می باشد.

تحلیل واریانس رگرسیون خطی فرسودگی شغلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
اثر رگرسیونی	۱۰۶۵۱۴۱/۴۳	۲	۵۳۲۵۷۰/۷۱	۵۳۶/۷۷	۰/۰۰۰۱
باقیمانده	۱۷۷۵۹۶/۵۶	۱۷۹	۹۹۲/۱۶		
کل	۱۲۴۲۷۳۸	۱۸۱			

نتایج تحلیل واریانس نشان می دهد که متغیرهای تبیین کننده بطور معنی داری قادر هستند تغییرات متغیر وابسته (فرسودگی شغلی) را پیش بینی و تبیین کنند؛ بعبارت دیگر مدل تبیینی تصحیح شده معنی دار می باشد.

جدول ضرایب رگرسیون

نام متغیر	ضریب غیر استاندارد	خطای استاندارد	ضریب استاندارد بتا	آماره t	مقدار معناداری
امیدواری	-۱۴/۰۲	۳/۲۶	-۰/۵۰۷	-۴/۲۹	۰/۰۰
خودکارآمدی	-۱۲/۹۳	۳/۵۹	-۰/۴۲	-۳/۶	۰/۰۰

بر اساس جدول فوق مشاهده می شود که مقدار معناداری برای متغیرهای خودکارآمدی، خوش بینی و امیدواری کمتر از ۰/۰۵ می باشد از اینرو می توان گفت ابعاد سرمایه روانشناختی (امیدواری و خودکارآمدی) با ۹۵ درصد اطمینان، فرسودگی شغلی را پیش بینی می کنند و مقدار تأثیر آنها منفی است و تأثیر امیدواری با ضریب استاندارد -۰/۵۰۷- تأثیر معنادار منفی بیشتری را بر روی فرسودگی شغلی دارد.

۴. نتیجه گیری

نتایج حاصل نشان داد که بین سرمایه روانشناسی و رضایت و فرسودگی شغلی حسابداران در بخش عمومی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در رابطه با نتیجه حاصله می توان گفت که مسائل روانی و انگیزشی فرد همواره بر عملکرد وی و نگرش او نسبت به کار و همچنین احساس او در مقابل آنچه را که دریافت می کند، تأثیر گذار می باشد. پژوهشهای متعدد در حوزه روانشناسی کار و غیره بر این موضوع تأکید دارند. نتیجه حاصل با نتیجه پژوهش های زیر در یک راستا می باشد.

- پژوهش لوتانس و همکاران (۲۰۱۰) تحت عنوان توسعه و در نتیجه تأثیر عملکرد مثبت سرمایه روانشناختی که نشان داد عملکرد کارکنان در داخل یک سازمان وابسته به سرمایه روانشناختی آنها و مولفه های وابسته به آن می باشد.
 - پژوهش مورثی (۲۰۱۳) با عنوان سرمایه روان شناختی و رضایت شغلی در مدیران اجرایی چند شرکت ژاپنی که نشان داد که سرمایه روان شناختی بر رضایت شغلی اثر مثبت می گذارد.
 - پژوهشی کاپلان و بیچکس (۲۰۱۳) با عنوان رابطه بین سرمایه روان شناختی و رضایت شغلی: مطالعه کسب و کار هتل در نوشهر که نشان داد که از بین ابعاد سرمایه روان شناختی، انعطاف پذیری و خوش بینی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری دارند.
 - پژوهش رحیمی و همکاران (۱۳۹۱) تحت عنوان رابطه سرمایه روان شناختی در محیط کار کارکنان با شور و شوق کاری آنان در سازمان که نشان داد متغیرهای سرمایه روان شناختی در محیط کار هم چون خوش بینی، عاطفه مثبت و سرزندگی از آن جهت که می توانند رفتارهای انگیزشی و کاری کارکنان را پیش بینی نمایند، عامل مهمی در بالا بردن عملکرد کاری و میزان شور و شوق کارکنان است. هم چنین از آن جایی که در واقع تمام روابط سازمانی بر مبنای اعتماد ایجاد می شود. افزایش اعتماد در سطح سازمان ها باعث افزایش بهبود کارها و آسایش کارکنان می گردد. هم چنین با توجه به خاصیت سرایت عاطفی توجه به سرمایه روان شناختی در محیط کار باعث افزایش شور و شوق کاری در آنها خواهد شد.
 - پژوهش گل محمدیان و سجادی (۱۳۹۵) با عنوان نقش سرمایه روان شناختی و رفتار شهروندی سازمانی در پیش بینی فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی مدارس استثنایی که نشان داد جوانمردی و تاب آوری ۰/۲۷/ خستگی هیجانی را پیش بینی و سرمایه روان شناختی کل، تواضع و جوانمردی، مسخ شخصیت و کفایت شخصی در معلمان را به ترتیب ۰/۳۹ و ۰/۵۵ پیش بینی می کنند. نتایج پژوهش، نقش و اهمیت سرمایه روان شناختی و رفتار شهروندی سازمانی را در پیش بینی فرسودگی شغلی معلمان متذکر می سازد.
- همچنین نتایج حاصل نشان داد که بین سرمایه روانشناسی و رضایت شغلی حسابداران در بخش عمومی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در رابطه با نتیجه حاصله می توان گفت که رضایت فرد از شغل وی متأثر از نگرش و نگاه وی نسبت به کار و همچنین شرایط کاری وی می باشد که این موارد در حوزه سرمایه روانشناختی و دید او نسبت به مسائل کاری قرار دارد. رضایت شغلی نتیجه میزان امید، خود کارآمدی و غیره است. نتیجه حاصله با نتایج پژوهش های زیر در یک راستا می باشد.
- پژوهش بیتیش و انگلی (۲۰۱۳) با عنوان نقش سرمایه روان شناختی و اعتماد در عملکرد فردی و رضایت شغلی کارکنان شرکت ناسا: آزمون یک مدل با میانجی های چندگانه که نشان داد سرمایه روان شناختی بر رضایت شغلی

اثر مثبت و معناداری دارد.

- پژوهش توسط مالیک (۲۰۱۳) تحت عنوان کارایی، امیدواری، انعطاف پذیری در رفتار مثبت محیط که نشان داد در ایجاد سرمایه روانشناختی سازمانی انعطاف پذیری در رفتار مثبت محیط سازمانی اثر گذار است از سوی دیگر امیدواری در محیط کار و همچنین انعطاف پذیری سبب ایجاد سرمایه روانشناختی بیشتری در سازمان می‌شود. به علاوه نتایج نشان داد که بین سرمایه روانشناسی و فرسودگی شغلی حسابداران در بخش عمومی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در رابطه با نتیجه حاصله می‌توان گفت که فرسودگی شغلی که متأثر از شرایط کاری است می‌تواند نه تنها مربوط به شرایط فیزیکی کار بلکه شرایط روانی و دید فرد نسبت به شغل او باشد. لذا چنانچه فردی از کار خود ناراضی باشد طبیعتاً انجام آن کار هر چند که سخت نباشد برای وی حالت فرسایشی خواهد داشت. نتیجه حاصل با نتیجه پژوهش‌های زیر در یک راستا می‌باشد.
- پژوهش علی پور و همکاران (۱۳۹۲) تحت عنوان اثربخشی مداخله سرمایه روان‌شناختی لوتانز بر فرسودگی شغلی کارشناسان شاغل در شرکت ایران خودرو دیزل که نشان داد که برنامه مداخله‌ای لوتانز بر کاهش فرسودگی شغلی به‌ویژه خرده مقیاس‌های خستگی هیجانی و مسخ شخصیت تأثیر مثبت دارد.
- پژوهش نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۱) با عنوان بررسی اثر سرمایه‌های روان‌شناختی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی که نشان داد سرمایه روان‌شناختی بر رضایت شغلی اثر مثبتی می‌گذارد.

۱,۴. پیشنهادات

با توجه به نتایج حاصل پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

- با ایجاد مشوق‌های شغلی برای حسابداران در آنها خوش بینی نسبت به آینده کارشان ایجاد شود.
- از نرم افزارهای جدید در زمینه حسابداری برای افزایش دقت و سرعت عمل حسابداران استفاده شده تا از این طریق موجبات رضایت شغلی آنان فراهم آید.
- با تقویت خودکارآمدی حسابداران و آموزش‌های شغلی نسبت به توانمندسازی آنها اقدام شده تا موجبات علاقه به شغل و رضایت آنها فراهم شود.
- با حمایت‌های اقتصادی از حسابداران می‌توان به افزایش کیفیت عملکرد فردی آنها و همچنین رضایت شغلی شان امیدوار بود.
- جهت جلوگیری از فرسودگی شغلی حسابداران آموزش‌هایی در زمینه تسهیل در تاب آوری و چگونگی مقابله با مشکلات کاری ارائه شود.
- با قدر دانی از سرمایه‌های فکری می‌توان نسبت به انگیزش شغلی و مثبت نگری در کار اقدام نموده و از فرسودگی شغلی جلوگیری کرد.

منابع

۱. بابایان، علی؛ سید نقوی، میرعلی؛ علی زاده، حسین و محمدرضا پور غلامی (۱۳۹۱). تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر رضایت شغلی افسران مرد ناجا (مورد مطالعه فا. ا. قزوین)، پژوهش‌های مدیریت انتظامی (مطالعات مدیریت انتظامی)، دوره ۷، شماره ۳، صص ۳۴۶-۳۶۹.
۲. بهادری خسروشاهی، جعفر؛ هاشمی نصرت‌آباد، تورج و منصور بیرامی (۱۳۹۱). رابطه سرمایه روان‌شناختی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تبریز، پژوهنده، دوره ۱۷، شماره ۶ (پی‌درپی ۹۰)، صص ۳۱۲-۳۱۸.
۳. چاوشی فر، جلال. سلیمی، مجید. آزاد فلاح، پرویز. (۱۳۹۰). بررسی میزان و پیش‌بینی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی کارکنان مناطق عملیاتی شرکت نفت فلات قاره، مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، شماره ۱۵، صص ۹-۳۴.
۴. رجبی، حسن (۱۳۹۳). تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر رضایت شغلی کارکنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد گرگان.
۵. رحیمی، فاطمه. عریضی، حمید رضا. نوری، ابوالقاسم. نامداری، کوروش. (۱۳۹۱). رابطه سرمایه روان‌شناختی در محیط کار کارکنان با شور و شوق کاری آنان در سازمان، مشاوره شغلی و سازمانی، شماره ۱۲، صص ۹-۳۰.
۶. علیپور، احمد؛ آقا علی‌خانی، علی محمد؛ صرامی فروشانی، غلامرضا؛ صفاری نیا، مجید و نیلا آخوندی (۱۳۹۲). بررسی اثربخشی مداخله سرمایه روان‌شناختی لوتانز بر فرسودگی شغلی کارشناسان شاغل در شرکت ایران‌خودرو دیزل، فصلنامه علمی تخصصی طب کار، دوره پنجم، شماره سوم، صص ۴۱-۳۰.
۷. گل محمدیان، محسن؛ سجادی، سیده نسیم (۱۳۹۵). نقش سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی مدارس استثنایی، روانشناسی افراد استثنایی، دوره ۶، شماره ۲۴، زمستان ۱۳۹۵، ۱۳۳-۱۰۹.
۸. لوتانز و همکاران. (۲۰۰۷). سرمایه روان‌شناختی سازمان. تحولی در مزیت رقابتی کارکنان. ترجمه عبدالرسول جمشیدیان و محمد فروهر (۱۳۹۲). تهران: انتشارات آبیژ.
۹. مقیمی، سید محمد، رمضان، مجید (۱۳۹۰). پژوهشنامه مدیریت، جلد دوم، انتشارات راه‌دان، تهران.
۱۰. نصر اصفهانی، علی. عارف نژاد، محسن. محمدی، سمیه. خلیلی، اعظم. (۱۳۹۱). بررسی اثر سرمایه‌های روان‌شناختی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی مورد مطالعه سازمان صنایع و معادن استان اصفهان، روان‌شناسی تحلیلی شناختی، شماره ۱۲، صص ۵۳-۶۴.
۱۱. هادیان، عباس (۱۳۹۳). رابطه سبک رهبری مدیران با رضایت شغلی کارکنان شعبات بانک ملی حوزه بهشهر. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد نکا.
12. Bitmiş, M. G. and A. Ergeneli, (2013). The role of psychological capital and trust in individual performance and job satisfaction relationship: A test of multiple mediation model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 99: 173- 179.
13. Jablkowska K, Borkowska A. (2005). Evaluation of the intensity of stress at work and burnout syndrome in the managers. *Med Pr*. 2005;6(6):439-44.

14. Kaplan, M. and D. M. Biçkes (2013). The relationship between psychological capital and job satisfaction: A case of hotel business in Nevşehir. *YönetimveEkonomi*. 20(2): 233-242.
15. Luthans f , avey james B. Avolio, Bruce j, Peterson. Suzanne j(2010). The Development and Resulting performance impact of positive psychological capital. *Journal of Human resource development quarterly*. 21: (1), 41-66.
16. Malik, Akshay (2013). Efficacy, Hope, Optimism and Resilience at Workplace Positive Organizational Behavior, *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 3, Issue 10, October.
17. Murthy, R. K. (2013). Psychological capital and job satisfaction in executives. *International Journal of Contemporary Issues*. 1(3): 14-19.
18. Susan J. Linz, (2003). Job satisfaction among Russian workers, *International Journal of Manpower*, Vol. 24, No. 6, 2003, pp. 626- 652.