

بررسی رابطه بین جو سازمانی با فرسودگی شغلی حسابرسان در یکی از موسسات حسابرسی فعال در استان خراسان رضوی

حسنعلی قانعی^۱

چکیده

فرسودگی شغلی حسابرسان از جمله خطرات شغلی است که در سال‌های اخیر مورد توجه اکثر شرکت‌های حسابرسی قرار گرفته است. هدف از این پژوهش، بررسی عوامل موثر بر فرسودگی شغلی حسابرسان در یکی از موسسات حسابرسی فعال در استان خراسان رضوی می‌باشد. بدین منظور با مراجعه به تحقیقات انجام گرفته، ابعاد و مؤلفه‌های مرتبط با مفهوم فرسودگی شغلی حسابرسان شناسایی شد. جامعه آماری پژوهش تمامی حسابرسان موسسه مذکور می‌باشند که تعداد آن‌ها برابر ۱۲۰ نفر می‌باشند که به روش تصادفی ساده و بر اساس فرمول کوکران تعداد ۹۲ نفر به عنوان اعضای نمونه پژوهش انتخاب گردیدند. ابزار این پژوهش پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۸۱) و پرسشنامه جو سازمانی هالپین و کرافت (۱۹۶۳) می‌باشند که روایی آن از طریق خبرگان رشته حسابداری و مدیریت، مورد تأیید قرار گرفت و همچنین پایایی آن بر اساس آزمون ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با (۰/۷۸۱ و ۰/۹۲۸) می‌باشد. نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار LISREL حاکی از این است که بین جو سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج به طور اخص بیانگر وجود بین جو باز و فرسودگی شغلی حسابرسان رابطه منفی و معناداری وجود دارد و بین جو بسته و فرسودگی شغلی حسابرسان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

کلیدواژه: جو سازمانی، جو سازمانی باز و فرسودگی شغلی

^۱ کارشناسی ارشد رشته حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد
آدرس: مشهد، بلوار توس، توس ۷۲، خیابان امین ۲، پلاک ۷ تلفن: ۰۹۱۵۹۶۶۱۱۲۱۰
Acc.ghanei@yahoo.com

امروزه، در عصری به سر می‌بریم که شاید به سبب شتاب روزافزون رقابت در محیط صنایع، به کارگیری و استفاده مناسب از ابزارهای نوین و تأکید بر سرمایه‌های انسانی سازمان نقش مؤثری در بقا سازمان‌ها در این محیط رقابتی فراهم می‌کند (عزتی، ۱۳۹۵ ص ۵). رشد فزاینده و پیچیدگی‌های جامعه، نیاز به اطلاعات اقتصادی مربوط، نظام‌های اطلاعاتی و نیز فرایندهای مولد اطلاعات را توجیه می‌کند و در این میان نیاز به حسابرسی به عنوان بخشی از فرایند گزارشگری و اطلاع رسانی بیشتر می‌شود (مرویان حسینی و همکاران، ۱۳۹۴ ص ۵۸). در سال‌های اخیر تکامل روزافزون شرکت‌های حسابرسی باعث افزایش چشم‌گیر اهمیت نیروی انسانی متخصص به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه در شرکت گردیده و هر قدر پرسنل تحت سرپرستی دارای کیفیت مطلوب‌تری باشند، باعث موفقیت مؤسسات و شرکت‌های حسابرسی خواهند شد (باقرپور والاشانی و همکاران، ۱۳۹۱ ص ۶۷). امروزه متأسفانه با توجه به گسترش روزافزون شرکت‌های حسابرسی^۱ از نظر شاخص‌های مالی، عدم توجه به مؤلفه‌های انسانی در سازمان موجب بروز متغیرهای جدیدی از جمله فرسودگی نیروی انسانی نیز شده است. به‌عبارت‌دیگر، امروزه فراهم نکردن فضای مناسب سازمانی برای حساب‌برسان زمینه‌های بروز فرسودگی شغلی^۲ را هر روز هر چه بیشتر فراهم می‌کند (ژنگ و یانگ^۳، ۲۰۱۰ ص ۷۶۴). لذا فرسودگی شغلی حساب‌برسان مسئله اساسی است که از دغدغه‌های اصلی نظام بازرسی کل کشور و مدیران سازمان‌های حسابرسی بوده است به گونه‌ای که آن‌ها را به تکاپوی دستیابی به اثربخشی نظام حسابرسی سازمان‌های دولتی و غیردولتی کشور به‌واسطه در اختیار داشتن حساب‌برسان با اشتیاق و علاقه شغلی بالا و کاستن از تحلیل رفتگی و فرسودگی شغلی، بی‌تفاوتی و فرار از شغل به‌عنوان نقاط قوت و ضعف استراتژیک درون سازمانی می‌اندازد (گردازی و همکاران^۴، ۲۰۱۶ ص ۹۱۸). به‌طور کلی اثربخشی و کارایی سازمان‌های حسابرسی تا حدود زیادی به اثربخشی و کارایی حساب‌برسان در آن سازمان بستگی دارد. اگر حساب‌برسان در سازمان دچار بی‌میلی و خستگی شغلی و به‌عبارت‌دیگر فرسودگی شغلی شوند از شوق و اشتیاق و علاقه کمتری برای بررسی و رسیدگی دقیق به فعالیت‌های کاری خود و دستیابی به اثربخشی و کارایی بیشتر برخوردارند. در واقع چنین افرادی از شغل خود رضایت بیشتری داشته، روحیه مثبتی در کار نشان داده و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می‌کنند (رضایی، ۱۳۹۳ ص ۴). بنابراین انتفاع بخش‌های مختلف جامعه از خدمات حسابرسی در شرایطی بیشینه خواهد شد که با تلاش همه جانبه فعالان عرصه مالی، نقش حسابرسی در جامعه به روشنی مشخص شود و خدمات ارائه شده به وسیله آنان از کیفیت لازم برخوردار باشد. از این رو، کیفیت بالای خدمات حسابرسی مستلزم روحیه و نشاط شغلی بالای حساب‌برسان است که به‌عنوان سازه بسیار مهمی در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی مطرح شده است (روگلبرگ^۵، ۲۰۰۷: ۱۹).

فشارهای ناشی از تضادهای منافع، دوره‌های کاری پرمشغله و مانند آنها حسابرسی را تبدیل به شغلی تنش‌زا می‌کند (اوتامی و ناهارتوی^۶، ۲۰۱۳ ص ۸۹)؛ چنین تنش‌هایی بر وجوه متعددی از زندگی و فعالیت‌های حساب‌برسان تأثیر می‌گذارد؛ سلامت جسمی و روانی فرد مورد تهدید واقع می‌شود، زندگی شخصی و خانوادگی او تحت تأثیر قرار می‌گیرد (لارسون^۷، ۲۰۱۱ ص ۱۸)، فرسودگی شغلی به عوامل گوناگون از جمله انتخاب نامناسب، نداشتن مهارت کافی، روابط نامناسب با همکاران و عوامل تنش‌زای فردی و اجتماعی بستگی دارد. موجب می‌گردد که روابط اجتماعی او در محل کار و بیرون از آن تضعیف می‌گردد، انگیزه‌ها و انرژی برای فعالیت‌های شغلی کاهش می‌یابد و در نهایت به تضعیف عملکرد شغلی می‌انجامد. چنین پیامدهایی برای ادارات و سازمان‌ها تهدیدی جدی به شمار می‌آیند (رضوی‌نژاد، ۱۳۹۳ ص ۱). چرا که فرسودگی شغلی باعث افت کیفیت ارائه خدمات گردد. عاملی برای دست کشیدن از یک شغل، غیبت و یا روحیه‌ی پایین باشد و با اختلال‌هایی همچون خستگی بدنی، بی‌خوابی،

^۱ Audit firms

^۲ Job Burnout

^۳ Zheng & Yang

^۴ Gardazi

^۵ Rogelberg

^۶ Utami & Nahartyo

^۷ Larson

روی آوردن به الکل و مواد و مشکلات خانوادگی و زناشویی ارتباط داشته باشد (عزتی، ۱۳۹۵ ص ۳). نشانگان فرسودگی شغلی یک اختلال روانی نیست ولی به آهستگی در طول زمان گسترش می‌یابد و ممکن است به یک ناتوانی روانی تبدیل شود (رسول‌نژاد، ۱۳۸۸ ص ۵). یکی از ابزارهای مهم و روان‌شناختی برای بهبود وضعیت شغلی حساب‌برسان و افزایش میل و علاقه آنان به حساب‌رسی، بهبود جو سازمان^۱ است (لاری‌دشت بیاض و مرویان حسینی، ۱۳۹۴ ص ۱). بدیهی است بخش زیادی از زندگی حساب‌برسان در محیط کاری صرف می‌شود و به نظر می‌رسد که جو حاکم بر سازمان، از نظر سلامت روانی^۲ شخص فعالیت مهمی بشمار می‌رود و حتی برای بسیاری از مردم، عامل رضایت از زندگی است (مجنونی، ۱۳۹۱ ص ۱۴). جو سازمانی یکی از ارکان مهم برنامه‌های توسعه اقتصادی-اجتماعی است. زیرا عامل انسانی، کلیدی‌ترین و مهم‌ترین عنصر سازمانی محسوب می‌شود (کانتن و اوکر^۳، ۲۰۱۳ ص ۱۵۰). در محیط یک سازمان عوامل انسانی از مهم‌ترین عناصری هستند که انسان را در معرض تنیدگی‌های گوناگون عصبی قرار می‌دهند (ملکی‌آوراسین و همکاران، ۱۳۹۱ ص ۹۴). شون فیلد^۴ (۱۹۹۱) نشان داد که جو بسته در سازمان ممکن است آثار نامطلوبی بر سلامت روانی کارکنان داشته باشد و در مقابل شرایط باز و مناسب در محیط کاری، سلامت روانی بهتری ایجاد می‌کند. همچنین آجاقی (۱۳۷۷) به این نتیجه رسید که هر چه جو سازمانی بازتر باشد، روحیه کارکنان قوی‌تر است و از فرسودگی شغلی پایین‌تری برخوردارند. جو سالم و مطلوب ممکن است بر روابط حرفه‌ای حساب‌برسان اثر مثبت داشته باشد و ارتباط صمیمانه و نزدیکی بین حساب‌برسان با سازمان و همکاران به وجود می‌آورد و برعکس، جو سازمانی نامطلوب و ناسالم ممکن است محیطی سرشار از سوءظن و استرس^۵ به وجود آورد و هرگونه مدیریت مشارکتی و گروهی را با شکست مواجه کند. استرس‌های شدید ناشی از ماهیت، نوع و وضعیت نامناسب کار، به پیدایش حالتی در کارکنان منجر می‌شود که فرسودگی نام دارد (ساداتیان، ۱۳۹۴: ۴۵). بسیاری از پژوهشگران و روانشناسان معتقدند که جو سازمانی باز مناسب می‌تواند پدیدآورنده‌ی توان و آمادگی بیشتر برای تلاش و خلاقیت و نوآوری و بهره‌وری باشد (آقایی، ۱۳۹۲ ص ۲) و همچنین باعث فراهم آوردن زمینه برای استفاده از توان افراد و ایجاد انگیزه و هوشیاری زیاد در افراد می‌گردد (محمدی، ۱۳۹۵ ص ۲)؛ در واقع جو سازمانی مناسب در سازمان انگیزه‌ی لازم برای تلاش را مهیا می‌سازد (عزتی، ۱۳۹۵ ص ۳).

از آنجا که حساب‌برسان معمولاً زمان بسیاری را در تعامل با حساب‌ها و اعداد ارقام می‌گذرانند. در بیشتر مواقع زمینه مشکلات روانی، اجتماعی را برای حساب‌برسان فراهم آورده و منجر به وجود آمدن احساساتی مانند عصبانیت، خجالت، ترس و یا یاس و ناامیدی در حساب‌برسان می‌شود و از طرفی راه‌حلهایی که برای این مشکلات وجود دارند، اغلب اوقات روشن و واضح نبوده و به سختی به دست می‌آیند و به موقعیت‌های مبهم و ناامیدکننده‌ای منتهی می‌شوند. لذا برای کمک کردن به افرادی که در چنین شرایطی کار می‌کنند باید در نظر داشت که استرس مزمن می‌تواند از نظر احساسی باعث خطر فرسودگی شود و به کارگیری راهبردهای مناسب منابع انسانی که پشتیبان جو سازمانی مناسب باشند و موجب تسهیل به کارگیری نیروی انسانی و افزایش انگیزه و روحیه حساب‌برسان و تأخیر فرسودگی شغلی آنان شود. اگرچه اولین پژوهش‌ها در مورد فرسودگی شغلی در مشاغل خدماتی انجام شد و اعتقاد بر این بود که فرسودگی شغلی ویژه این مشاغل است، امروزه این تصور وجود دارد که فرسودگی شغلی ممکن است در هر شغلی ایجاد شود. بنابراین با مطالعه پیشینه این پژوهش مشخص گردد که فقدان یک پژوهش علمی منسجم بیش‌ازپیش آشکار و ضروری است و توجه به این موضوع برای بهبود کیفیت حساب‌رسی بسیار بااهمیت است و سوال اصلی که ذهن پژوهشگر را به خود مشغول ساخته است این است که آیا بین جو سازمانی با فرسودگی شغلی حساب‌برسان رابطه وجود دارد؟

^۱ Organizational climate

^۲ Mental health

^۳ Kanten & Ülker

^۴ Schone Fild

^۵ Stress

۱- فرضیات پژوهش

۱-۲- فرضیه اصلی پژوهش

- بین جو سازمانی و فرسودگی شغلی در موسسه حسابرسی مورد بررسی، رابطه معناداری وجود دارد.

۲-۲- فرضیه فرعی پژوهش

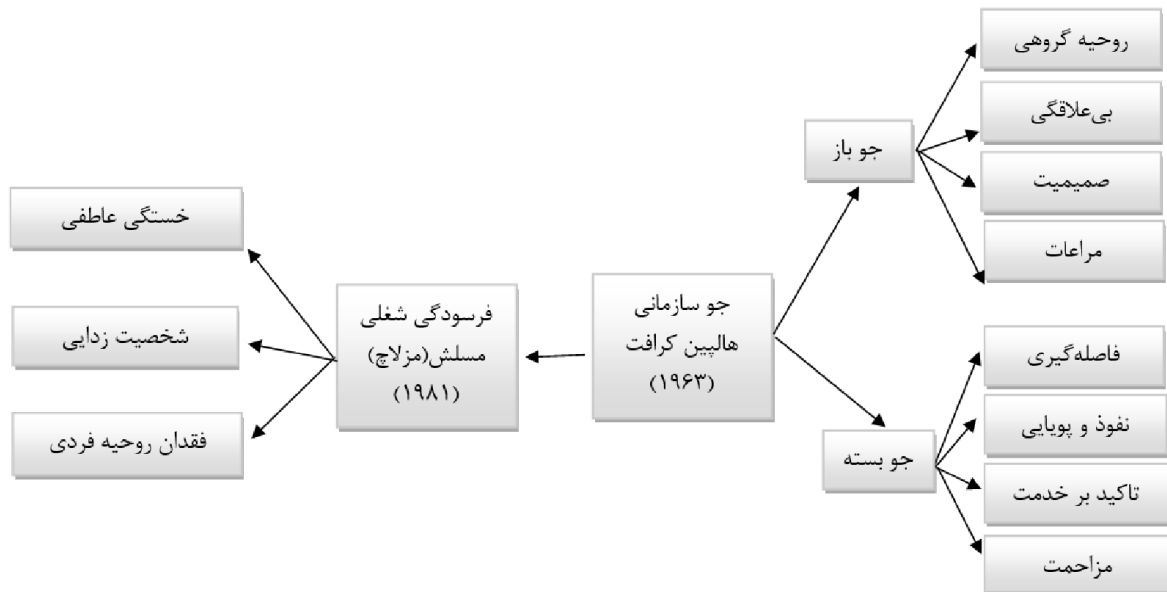
- بین جو سازمانی باز و فرسودگی شغلی حسابرسان در موسسه حسابرسی مورد بررسی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱. خلاصه‌ای از پیشینه‌های داخلی و خارجی صورت گرفته

نویسنده و سال	عنوان پژوهش	نتایج اصلی پژوهش
عزتی (۱۳۹۵)	بررسی رابطه بین جو سازمانی و فرسودگی شغلی دبیران	نتایج حاصل، نشان‌دهنده تأیید رابطه مثبت و معناداری بین جو اجتماعی حاکم بر مدارس و فرسودگی شغلی دبیران ناحیه تبادکان شهر مشهد می‌باشد. همچنین نتایج به‌طور اخص نشان داد که بین نظرات دبیران زن و مرد نسبت به متغیر جو اجتماعی مدارس و میزان فرسودگی شغلی تفاوت معناداری وجود دارد.
مرویان حسینی و لاری دشت بیاض (۱۳۹۴)	بررسی نقش فرسودگی شغلی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی حسابرسان	یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده وجود رابطه بین استرس شغلی، فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی است. به عبارت دیگر، نتایج حاکی از تأیید ارتباطی مثبت و معنادار میان استرس شغلی با فرسودگی شغلی و تأیید رابطه منفی و معنادار میان فرسودگی شغلی با عملکرد شغلی حسابرسان است. هم‌چنین، رابطه منفی استرس شغلی با عملکرد شغلی از طریق متغیر میانجی فرسودگی شغلی مورد تأیید قرار گرفت.
اسدی (۱۳۹۲)	بررسی ارتباط حمایت اجتماعی با فرسودگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی شهر مشهد	نتایج حاکی از این است که بین حمایت اجتماعی سازمان آموزش و پرورش از معلمان تربیت‌بدنی شهر مشهد با میزان فرسودگی شغلی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد و این رابطه از نوع منفی می‌باشد.
ملکی‌اورسین و همکاران (۱۳۹۰)	بررسی رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی	به این نتایج دست یافتند که بین کیفیت زندگی کاری معلمان با میزان فرسودگی شغلی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد و این رابطه منفی و معکوس می‌باشد. از بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری مؤلفه‌های زمینه‌های پرورش و فرصت‌های مستمر، طراحی شغل و فضای کاری ارتباطی غیرمستقیم و معنی‌دار با فرسودگی شغلی دارند.
رابینسون ^۱ ، (۲۰۱۱)	بررسی شیوع فرسودگی شغلی و سطح رضایت شغلی در میان روان‌پزشکان نیوزلندی	به این نتایج دست یافت که فرسودگی شغلی در حسابرسان نیوزلندی نگران‌کننده است. همه‌ی آن‌ها شدیداً سطح بالای بی‌علاقگی عاطفی را بیان کردند و با سطح مشابهی از سطح پایینی از پیشرفت‌های شخصی را شرح دادند. مسخ شخصیت در جمعیت هدف مشکل مهمی نبود. رضایت شغلی با وجود شیوع فرسودگی شغلی به شکل وابسته‌ای بالا باقی ماند هرچند که ارتباطی نیز میان میزان‌های فرسودگی شغلی و رضایت شغلی وجود داشت.
دن‌سی و لورتی ^۲ (۲۰۱۱)	شناسایی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی	به این نتایج دست یافتند که ساختار شغلی و پاداش‌های کاری مدارس، منجر به تضعیف علاقه شغلی معلمان و افزایش فرسودگی شغلی می‌شود.

^۱ Robinson

^۲ Dan-ci & Lurty



شکل ۱. مدل مفهومی

۳- روش شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر به لحاظ هدف از نوع کاربردی و از حیث رویکرد توصیفی - همبستگی است و از لحاظ تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌وری شده به صورت کیفی می‌باشد. که اطلاعات آن به شیوه میدانی و کتابخانه‌ای جمع‌آوری گردیده است. ابزار این پژوهش شامل دو پرسشنامه می‌باشد، پرسشنامه ۲۲ سوالی فروودگی شغلی مزلایچ (۱۹۸۱) که دارای ۳ بعد (خستگی عاطفی، شخصیت‌زدایی، فقدان روحیه فردی) می‌باشد و پرسشنامه ۳۹ سوالی جو سازمانی هالپین و کرافت (۱۹۶۳) که دارای هشت شاخص (روحیه گروهی، بی‌علاقگی، صمیمیت، مراعات، فاصله‌گیری، نفوذ و پویایی، تأکید بر تولید و مزاحمت) می‌باشد دارای مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت است که پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ برای مطابق جدول (۲) محاسبه گردید. جامعه آماری پژوهش تمامی حسابرسان یکی از موسسات حسابرسی فعال در استان خراسان رضوی می‌باشند که تعداد آن‌ها برابر ۱۲۰ نفر می‌باشند که به روش تصادفی ساده و بر اساس فرمول کوکران تعداد ۹۲ نفر به عنوان اعضای نمونه پژوهش انتخاب گردیدند. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش از با توجه به نرمال بودن داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون با استفاده از نرم‌افزار SPSS و همچنین مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار LISREL استفاده گردید.

جدول ۲. پایایی پرسشنامه

Alpha Cronbach's	N of Items	پرسشنامه
۰/۹۲۸	۳۹	جو سازمانی
۰/۷۸۱	۲۲	فروودگی شغلی

۴- یافته‌های تحقیق
۴-۱- یافته‌های توصیفی

جدول ۳. توزیع فراوانی وضعیت مشخصه‌های فردی پاسخگویان

متغیر	گروه‌ها	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۸۹	٪۹۶/۷
	زن	۳	٪۳/۳
سابقه خدمت (سال)	۱-۱۰ سال	۷۶	٪۸۲/۶
	۱۱-۲۰ سال	۱۱	٪۱۲
	۲۱-۳۰ سال	۵	٪۵/۴
تحصیلات	لیسانس و زیرلیسانس	۵۷	٪۶۲
	فوق‌لیسانس	۳۴	٪۳۶/۹
	دکتری	۱	٪۱/۱
جمع		۹۲	٪۱۰۰

۴-۲- یافته‌های استنباطی

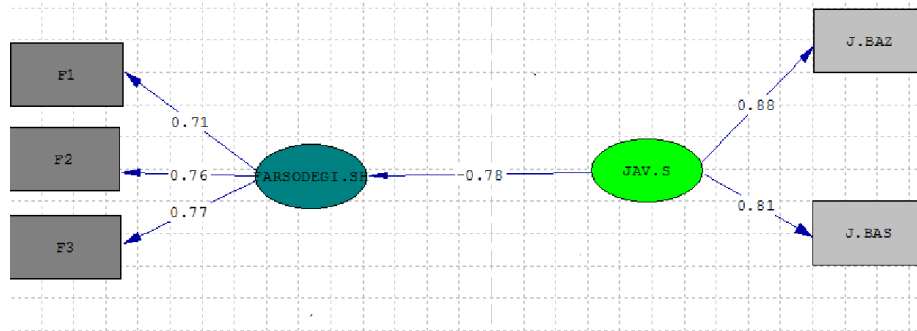
بعد از جمع‌آوری داده‌های پژوهش و بررسی روایی و پایایی ابزار پژوهش با تحلیل داده‌های پرسش‌نامه، می‌توان آزمون‌های آماری در نظر گرفته شده را اجرا نمود. در این پژوهش جهت آزمون فرضیات و برازندگی مدل پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار LISREL استفاده گردید. در این راستا در ذیل گزارش ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش نیز آورده شده‌است. چرا که اگر بین متغیرهای پژوهش همبستگی وجود نداشته باشد؛ نمی‌توان به بررسی فرضیه‌ها و روابط متغیرهای مدل پرداخت. همانطور که مطابق جدول (۴) مشخص شده است با توجه به نرمال بودن داده‌ها می‌توان گفت تمامی ضرایب همبستگی به دست آمده مثبت و معنادار هستند.

جدول ۴. ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

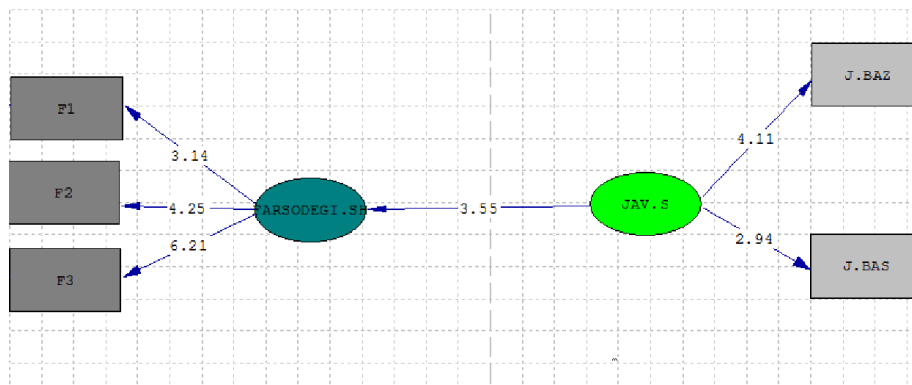
ردیف	متغیرها		۱	۲	۳	۴	۵
۱	جو سازمانی	جو باز	-۰/۷۱۴**	۱	-۱	-	-
۲	فرسودگی	خستگی عاطفی	۰/۶۷۳**	-۰/۶۷۱**	۱	۱	-
۳	شغلی	شخصیت‌زادگی	۰/۷۴۲**	-۰/۸۴۱**	۰/۷۷۴**	۱	۱
۴		فقدان روحیه فردی	۰/۷۸۳**	-۰/۶۲۹**	۰/۹۲۱**	۰/۷۵۸**	۱
** معنادار در سطح اطمینان ۹۹ درصد							

ابتدا قبل از بررسی سوال پژوهش و رد یا تأیید آنها باید وضعیت شاخص‌های کلی از حیث قابل قبول بودن بررسی شود. در صورتی که شاخص‌های کلی قابل قبول بودند یا به عبارتی مدل نظری مورد تأیید قرار گرفت؛ می‌توان به روابط درون مدل پرداخت که این روابط متقابل ضریب رگرسیونی (ضریب تأثیر) مربوط به فرضیه‌های پژوهش و بارهای عاملی مربوط به هر بعد می‌باشند. در این راستا شاخص نیکویی برازش یا همان GFI با مقدار ۰/۹۲۹ بالاتر از حد مطلوب ۰/۸ بود. همچنین شاخص RMR یا ریشه میانگین مربعات باقیمانده نیز که بایستی زیر مقدار ۰/۰۹ باشد؛ با مقدار ۰/۰۲ قابل قبول بود. شاخص RMSEA نیز که بایستی زیر مقدار ۰/۰۸ باشد؛ با مقدار ۰/۰۵۷ قابل قبول بود. همچنین سایر شاخص‌های برازش نیز از مقادیر مطلوب برخوردار بودند. با توجه به اینکه شاخص‌های کمی قابل قبول بودند؛ مدل نظری تحقیق مدلی قابل قبول بوده، بنابراین می‌توان به روابط درون مدل و مقادیر ضریب رگرسیونی بین متغیرهای پنهان مطابق شکل (۲) پرداخت.

فرضیه اصلی: بین جو سازمانی و فرسودگی شغلی حسابرسان موسسه حسابرسی مورد بررسی رابطه معناداری وجود دارد.



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری (ضریب استاندارد)



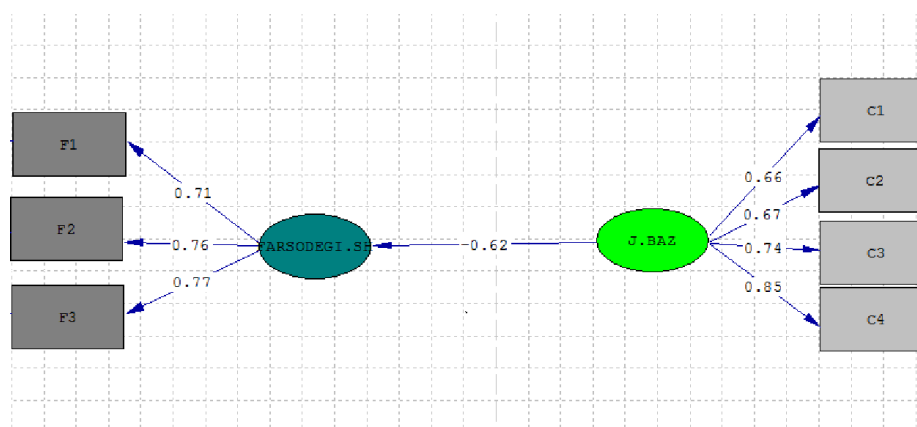
شکل ۳. مدل معادلات ساختاری (ضریب معناداری)

با توجه به مدل ساختاری پژوهش در حالت ضریب معناداری و استاندارد به بررسی سوال پژوهش مطابق جدول (۵) می‌پردازیم.

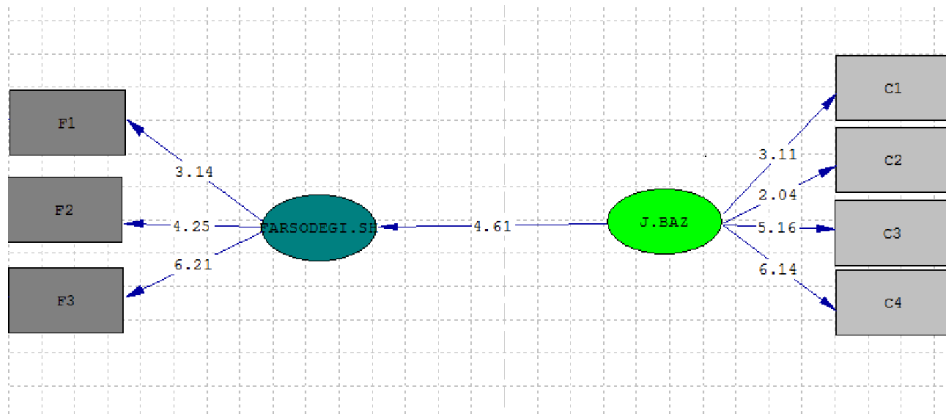
جدول ۵. ضرایب استاندارد و اعداد معناداری مدل پژوهش

نتیجه	عدد معناداری	p-value	ضریب مسیر
تائید	۳/۵۵	$P < 0.05$	-۰/۷۸

فرضیه فرعی: بین جو سازمانی باز و فرسودگی شغلی حسابرسان موسسه حسابرسی مورد بررسی رابطه معناداری وجود دارد.



شکل ۴. مدل معادلات ساختاری (ضریب استاندارد)



شکل ۵. مدل معادلات ساختاری (ضریب معناداری)

با توجه به مدل ساختاری پژوهش در حالت ضریب معناداری و استاندارد به بررسی سوال پژوهش مطابق جدول (۶) می‌پردازیم.

جدول ۶. ضرایب استاندارد و اعداد معناداری مدل پژوهش

نتیجه	عدد معناداری	p-value	ضریب مسیر
تائید	۴/۶۱	$P < 0.05$	-۰/۶۲

۵- بحث و نتیجه گیری

فرضیه اصلی: با توجه به شکل ضریب معناداری از عدد معناداری کوچکتر از $1/96$ است یعنی سطح خطای برآورد فرضیه اصلی کوچکتر از ۵ درصد می‌باشد و می‌توان فرضیه اصلی را در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد بررسی قرار داد. حال با توجه به اینکه مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل جو سازمانی و متغیر وابسته فرسودگی شغلی مقداری منفی می‌باشد، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بین جو سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. یعنی جو سازمانی اگر مناسب باشد باعث کاهش فرسودگی شغلی حسابرسان می‌شود.

فرضیه فرعی: با توجه به شکل ضریب معناداری از عدد معناداری کوچکتر از $1/96$ است یعنی سطح خطای برآورد فرضیه اصلی کوچکتر از ۵ درصد می‌باشد و می‌توان فرضیه اصلی را در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد بررسی قرار داد. حال با توجه به اینکه مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل جو باز و متغیر وابسته فرسودگی شغلی مقداری منفی می‌باشد، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بین جو باز و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. یعنی ایجاد جو باز در سازمان باعث کاهش فرسودگی شغلی حسابرسان می‌شود.

پیشنهادات پژوهش

تحقیقات کاربردی، تحقیقاتی هستند که در پایان پژوهش نتایجی را در برداشته و بتوانند پیشنهادها و راهکارهای عملی برای موضوع مورد تحقیق داشته باشد. شاید اصلی‌ترین قسمت هر پژوهشی پیشنهاداتی است که حاصل از تجزیه و تحلیل پرسشنامه‌ها می‌باشد. در این قسمت جهت استفاده از نتایج به دست آمده از تحقیق پیشنهاداتی به موسسه حسابرسی مورد بررسی ارائه می‌شود.

➤ پیشنهاد می‌گردد که مدیران موسسه حسابرسی مورد بررسی باید در نحوه و میزان پرداختی حقوق و دستمزد به حسابرسان بازنگری کند تا این عامل نارضایتی موجود از سازمان را کاهش دهد و تلاش بیشتری صورت گیرد تا حقوق دریافتی دبیران در حد میانگین کارمندان سایر ارگان‌های دولتی قرار گیرد و تناسبی بین تورم موجود و حقوق دریافتی‌شان برقرار گردد، حمایت‌های مالی و غیرمالی مستقیم و غیرمستقیم دیگر، افزایش مزایای جانبی دیگر مانند انواع بیمه‌ها، خانه‌های سازمانی، بن‌های کارمندی می‌تواند باعث شود تا این قشر تأثیرگذار احساس مثبت‌تر نسبت به شغل حسابرسی داشته

باشند؛ بنابراین باید اقدام لازم در خصوص اصلاح سیستم پرداخت به عمل آید. سیستم اصلاحی حقوق و دستمزد علاوه بر اینکه سه خصوصیت جذب، حفظ و نگهداری و برانگیختن حسابرسان را داشته باشد، باید پیرامون سه موضوع عادلانه و برابر بودن، اهمیت هر یک از کارکنان و وضعیت نیروی انسانی کارا در خارج از سازمان مدنظر قرار دهد.

➤ جهت کاهش فرسودگی شغلی حسابرسان پیشنهاد می‌گردد مدیران موسسه حسابرسی مورد بررسی ضمن فراهم آوردن شرایطی که موقعیت حسابرسان را در مشاغل سازمانی خود تثبیت می‌کند؛ با پربار کردن کیفیت مشاغل و فراهم نمودن زمینه اعتلا و علاقه‌مندی به کار، بهبود شرایط کار، طبیعت و جذابیت مشاغل را مورد توجه قرار دهند تا فرسودگی شغلی حسابرسان کاهش یابد.

➤ در سازمان‌های دارای جو سالم، باز و پویا، روحیه کارکنان و درجه اعتمادشان به مدیر و همکاران و میزان تعهد سازمانی بالاست. لذا پیشنهاد می‌گردد که ایجاد جوی باز و سازنده از وظایف اساسی مدیر است زیرا چنین جوی ارتباط بالایی با معیارهای اثربخشی سازمان دارد. مدیران موسسه حسابرسی مورد بررسی به وضعیت بهداشت روانی و جسمی، امنیت شغلی، روحیه، مشارکت، تخصص فنی، انگیزش و... حسابرسان توجه بیشتری کنند و اقدامات لازم را در جهت افزایش و بهبود این موارد انجام دهند.

➤ مدیران موسسه حسابرسی مورد بررسی باید با استفاده از مشارکت دادن حسابرسان در تصمیم‌گیری و حل تعارضات، ایجاد نظام پیشنهادات، کمک به تأمین نیازهای جسمی و روانی، برگزاری دوره‌های آموزشی لازم، شایسته‌سالاری، ایجاد روحیه خلاقیت و نوآوری، روزآمدی و استفاده از مشاوران و صاحب‌نظران باعث ایجاد جو باز و سازنده شوند تا بتوانند فرسودگی شغلی حسابرسان را کاهش دهند.

➤ پیشنهاد می‌شود به مدیران موسسه حسابرسی مورد بررسی شرایطی را فراهم آورند که حسابرسان به شرکت هر چه بیشتر در جلسات گروهی تشویق شوند و درباره ابراز عقیده آزادی عمل داشته باشند؛ زیرا تا نظریه‌های انتقادی اظهار نشود، مدیران تصور می‌کنند که عملکرد سازمان آنان صحیح است و به همان روال سابق به کار خود ادامه می‌دهند. در صورتی که مدیران موسسه حسابرسی مورد بررسی می‌تواند از طرح سال‌های بحث‌انگیز و نظرخواهی از موافقان و مخالفان به راه‌های جدید هدایت شود.

➤ پیشنهاد می‌گردد، مدیران موسسه حسابرسی مورد بررسی شرایطی در محیط کار سازمان فراهم آورند تا حسابرسان احساس امنیت شغلی کرده و همچنین احساس کنند در محیط کار از اختیارات کافی برخوردارند تا این امر موجب کاهش استرس ناشی از الزامات شغلی در آنان گردد.

➤ بر اساس یافته‌ها پیشنهاد می‌گردد که مدیران موسسه حسابرسی مورد بررسی برای افزایش علاقه شغلی و هم برای رساندن جو سازمان به سطح مطلوب اقدامات زیر را در زمینه متغیرهای روان‌شناختی جوسازمانی به عمل آورند:

الف- در زمینه تعاملات اجتماعی حسابرسان با همدیگر به عواملی همچون پرهیز از مزاحمت و تحمیل کارها به دیران، افزایش روحیه و نشاط گروهی، برقراری روابط گرم، دوستانه و صمیمی بین حسابرسان و جلوگیری از بی‌علاقگی شغلی حسابرس نسبت به وظایف خود توجه کند.

ب- همچنین در زمینه تعاملات اجتماعی حسابرسان با مدیران سازمان به عواملی همچون استفاده کمتر از دستورهای ایجابی و خشک اداری، تأکید بیشتر بر روابط غیررسمی و دوستانه تا رسمی، مراعات حال حسابرسان و کمک به آن‌ها جهت انجام وظایفشان توجه کند.

ج- با انجام پژوهش‌هایی، ارتباط برخی از متغیرهای روان‌شناختی و زمینه‌ای دیگر مانند کارآفرینی، خود کارآمدی، انگیزه پیشرفت، سن، سابقه خدمت و سطح تحصیلات و نظایر این‌ها با جوسازمانی مورد بررسی قرار گیرد.

۶- منابع و ماخذ

۱. آقایی، رضا، آقایی، میلاد و اصغر آقایی (۱۳۹۲). بررسی رابطه میان فرسودگی شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، جوسازمانی و فرهنگ سازمانی، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۵، شماره ۴، صص ۱۸-۱.
۲. اسدی، مسعود (۱۳۹۲). بررسی ارتباط حمایت اجتماعی با فرسودگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی شهر مشهد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، دانشگاه فردوسی شهر مشهد.
۳. باقرپور والاشانی، محمد علی، ساعی، محمد جواد و سید اسماعیل شعنی (۱۳۹۱). تحلیل دیدگاه حساب‌برسان در رابطه با عوامل موثر بر رضایت‌مندی شغلی آن‌ها، پژوهش‌های تجربی حسابداری، سال دوم، شماره ۶، صص ۹۴-۶۵.
۴. رضایی، محمدجواد (۱۳۹۳). بررسی نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و اشتیاق شغلی معلمان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گرایش تحول، دانشگاه آزاد اسلامی شهر مشهد.
۵. رسول‌نژاد، فریبا (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و سلامت روان‌شناختی با فرسودگی شغلی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان سراب؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته روانشناسی عمومی؛ دانشکده علوم انسانی و تربیتی؛ دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.
۶. ساداتیان مقدم، امیر، (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری با چابکی سازمان با توجه به نقش میانجی‌گری جوسازمانی (مطالعه‌ای بر سازمان شهرداری شهر مشهد)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، گرایش تحول، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد.
۷. عزتی، مهدی (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین جو اجتماعی مدارس با فرسودگی شغلی معلمان (مطالعه‌ای بر مدارس ناحیه تبادلکان شهر مشهد)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته جامعه‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان.
۸. لاری دشت بیاض، محمود و زهرا مرویان حسینی (۱۳۹۴). فرسودگی شغلی: بحرانی در حرفه حسابرسی سیزدهمین همایش ملی حسابداری ایران، صص ۲۰-۰۵.
۹. محمدی، جواد (۱۳۹۴). بررسی نقش میانجی‌گری جوسازمانی در رابطه میان سبک‌های رهبری و چابکی سازمانی (مطالعه‌ای بر روی مدیران هتل‌های شهر مشهد)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی، گرایش بازرگانی داخلی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور.
۱۰. مجنون، طاهره (۱۳۹۱). بررسی تأثیر جوسازمانی مدارس بر عملکرد دبیران دبیرستان‌های پسرانه شهرستان بوکان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی تهران.
۱۱. مرویان حسینی، زهرا و محمود لاری دشت بیاض (۱۳۹۴). بررسی نقش فرسودگی شغلی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی حساب‌برسان، فصلنامه حسابداری سلامت، سال چهارم، شماره اول، شماره پیاپی ۱۱، صص ۸۰-۵۷.
۱۲. ملکی آورسین، صادق، خدیوی، اسدالله، حسن خانکشی زاده (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی دبیران متوسطه و راهنمایی شهرستان مشکین شهر در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹، فصلنامه علوم تربیتی، سال پنجم، شماره ۲۰، صص ۱۱۰-۹۳.
۱۳. Gardazi, S.F., Mobeen, N., Gardazi, S. A. A., (۲۰۱۶), Causes of Stress and Burnout among Working Mothers in Pakistan, The Qualitative Report ۲۰۱۶, V. ۲۱(۵), ۹۱۶-۹۳۲.
۱۴. Kanten, P., & Er Ülker, F. (۲۰۱۳). The effect of organizational climate on counterproductive behaviors: An empirical study on the employees of manufacturing enterprises. The Macrotheme Review, ۲(۴), ۱۴۴-۱۶۰.
۱۵. Herda D. N., Lavelle, James J., (۲۰۱۲) The Auditor-Audit Firm Relationship and Its Effect on Burnout and Turnover Intention. Accounting Horizons: December ۲۰۱۲, Vol. ۲۶, No. ۴, pp. ۷۰۷-۷۲۳.

16. Larson, L. L. (2011). Gender Differences in Internal Auditor Job Burnout,” *Internal Auditing*, 26: 11-18.
17. Maslach, C., (1996). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 47, 499-522.
18. Rogelberg, S. G. and R. Reiter-Palmon (2007). The Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology, Available at: http://works.bepress.com/roni_reiter_palmon/. [Online] [9 February 2010].
19. Zheng, W., Yang, B. and McLean, G. N. (2010). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. *Journal of Business Research*, 63 (7): 762-771.