Iran Occupational Health

Iran Occupational Health. 2024 (01 Dec);21: 14

Original Article

http://ioh.iums.ac.ir

The Role of Human Capital in Organizational Success: A Focus on Physcial and Mental Well-being of Accountants

Mohammad Nazaripour, (*Corresponding author), Associate Professor, Department of Accounting, Hazrat-e Masoumeh University, Qom, Iran. m.nazaripour@hmu.ac.ir

Babak Zakizadeh, MSc in Business Management, Department of Management, Islamic Azad University Sanandaj Branch, Sanandaj, Iran.

Abstract

Background and aims: The significance of efficient human resources in ensuring organizational success and continuity is indisputable. Accountants, as key employees, can significantly contribute to achieving organizational goals. This includes reducing costs, gaining a competitive advantage, and managing risk. Consequently, the physical and mental well-being of employees, particularly accountants, is a critical concern for organizations. This study aims to investigate the impact of accountants' physical and mental health on organizational success..

Methods: This research employed a correlational design using structural equation modeling (SEM). The sample comprised 209 accountants working in manufacturing companies, selected through convenience sampling. Data was collected using a standardized questionnaire. SEM analysis was conducted using AMOS software.

Results: The results of the hypothesis tests indicated that both physical health constructs (physical activity, nutrition, and environmental conditions) and psychological constructs (emotional well-being, psychological well-being, and social well-being) had a positive and significant impact on organizational success. Among the physical health constructs, physical activity had the greatest impact, while among the mental health constructs, emotional well-being had the greatest impact on organizational success.

Conclusion: The findings of this research demonstrate that both physical and mental health factors influence the performance of accountants. Therefore, it is imperative for accountants to engage in formal and regular programs to maintain and improve their physical and mental well-being. Additionally, policymakers and organizational managers should allocate sufficient resources and efforts to enhance the physical and mental health of their employees, particularly accountants.

Conflicts of interest: None

Funding: None

Keywords

Accountant Health

Organizational Success

Physical Health

Mental Health

Human Resources

Received: 2023/05/3

Accepted : 2024/12/4

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/ioh.21.1.442]

INTRODUCTION

Human resources are a critical asset for any organization's success. In today's knowledge-based economy, capable human resources are even more essential. The quality of human resources is influenced by both workplace conditions and individual employee characteristics. According to Nguyen, organizations can achieve sustainable development through efficient human resource management.

In today's knowledge-based economy, organizations prioritize their employees. Active employee engagement not only enhances customer satisfaction but also significantly contributes to achieving organizational goals. Healthy and motivated employees are crucial to organizational success. To thrive, organizations must prioritize employee health in addition to knowledge, commitment, and skills. Healthy employees with high morale effectively communicate and actively participate in achieving organizational objectives.

Healthy employees, both physically and mentally, contribute significantly to achieving goals such as attracting more customers, increasing profitability, and enhancing brand reputation. Additionally, physical and mental well-being reduces employee absenteeism and improves work quality. A strong sense of belonging, fostered by physical and mental health, leads to employees feeling connected to the company's successes and failures. Consequently, loyal employees invest significant time and energy in achieving organizational goals, contributing to a competitive advantage.

Accountants are key employees who can significantly contribute to achieving organizational goals. This includes reducing costs, gaining a competitive advantage, and managing risk. Therefore, the physical and mental well-being of employees, particularly accountants, is a critical concern for organizations. This study aims to investigate the impact of accountants' physical and mental health on organizational success.

METHODOLOGY

This research is a practical, descriptive-exploratory correlational study. The study population consisted of accountants working in manufacturing companies. Due to the difficulty and cost of accessing the entire population, a convenience sample of 218 questionnaires was collected. Of these, 209 were usable, resulting in a return rate of 54.4%, which is considered acceptable. Simple random sampling was employed, and data was collected during the fourth quarter of 2022 and the first quarter of 2023.

The literature review was conducted using library research methods. The literature review informed the development of the research questions for the physical health, mental health, and organizational success constructs, drawing upon the work of Goldberg & Hillier, Keyes et al., and Huff et al., respectively.

Structural equation modeling (SEM) was employed using SPSS version 26 and AMOS version 24 to analyze the data. Descriptive statistics were extracted using SPSS, while inferential statistics were conducted using AMOS.

RESULTS

According to the research findings, 69.4% of the respondents were male, and 30.6% were female. The majority of respondents were aged 30-40 (43.5%). Most respondents held a master's degree (59.8%), and their work experience ranged from 5 to 10 years (24.9%).

Before hypothesis testing, the normality of the data was assessed. Given the sample size of 209 cases, the central limit theorem suggests that the data can be assumed to be normally distributed. The study included seven variables: physical activity or sports (S), social health (SH), organizational success (OS), psychological health (PH), emotional well-being (EH), physical work environment conditions (WP), and nutrition (N).

This study used two indices—composite reliability (CR) and average variance extracted (AVE)—to assess instrument reliability. Two additional indices—convergent validity and discriminant validity—were employed to measure instrument validity (Table 1).

Given that the calculated values in Table 1 exceed the threshold values, the research model exhibits good reliability and validity. Specifically, all CR values are greater than 0.7, and all AVE values are greater than 0.5. Additionally, the maximum shared variance (MSV) and average shared variance (ASV) are lower than the AVE.

Assessing the goodness-of-fit is a crucial aspect of structural equation modeling (SEM). Several

Table 1. Reliability and validity of the model

variable	CR	AVE	MSV	ASV	S	SH	OS	PH	EH	WP	N
S	0.810	0.520	0.239	0.065	0.721						
SH	0.843	0.518	0.181	0.101	0.170	0.720					
OS	0.880	0.554	0.270	0.189	0.489	0.425	0.744				
PH	0.855	0.500	0.134	0.079	0.138	0.353	0.366	0.707			
EH	0.845	0.524	0.270	0.151	0.208	0.379	0.520	0.295	0.724		
WP	0.813	0.522	0.233	0.112	0.098	0.307	0.410	0.314	0.483	0.723	
N	0.836	0.507	0.143	0.073	0.227	0.187	0.378	0.115	0.358	0.256	0.712

Note: The calculations were performed using a macro developed by James Gaskin in Excel.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/ioh.21.1.442]

Table 2. Minimum requirements for model reliability and validity

	Threshold Value
Reliability Condition	CR> 0.7
Convergent Validity Condition	AVE> 0.5، CR>AVE
Divergent Validity Condition	MSV < AVE ، ASV < AVE

Table 3. Goodness of model fit with different indicators of fitness

Index	Calculated value	Threshold value	Comparison
X^2/df	1.471	Less than 3	Favorable
RMSEA	0.048	Less than 0.08	Favorable
GFI	0.836	More than 0.90	Acceptable
CFI	0.923	More than 0.90	Favorable
AGFI	0.804	More than 0.90	Acceptable
NFI	0798	More than 0.90	Acceptable
TLI	0.914	More than 0.90	Favorable
RFI	0.772	More than 0.90	Acceptable
IFI	0.925	More than 0.90	Favorable

Table 4. The results of research hypotheses test

hypothesis	relationship			unstandardized coefficient	standard error	standardized coefficient	critical ratio	P-value
1	S	→	OS	0.254	0.049	0.407	5.164	0.000
2	N	→	OS	0.173	0.065	0.181	2.651	0.008
3	WP	→	OS	0.126	0.050	0.174	2.525	0.012
4	EH	→	OS	0.213	0.052	0.294	4.104	0.000
5	PH	→	OS	0.174	0.067	0.164	2.584	0.010
6	SH	→	OS	0.175	0.062	0.199	2.827	0.005

indicators were used to assess the model fit in this study (Table 3).

According to the values presented in Table 3, the research model exhibits a good fit.

Test of Hypotheses

The research hypotheses were tested using structural equation modeling with AMOS software. The results are presented in Table 4.

According to Table 4, all six main hypotheses were confirmed at the 99% confidence level, as their critical ratios exceeded 2.58. This indicates that a one-unit increase in the variables of sports, nutrition, physical work environment conditions, emotional well-being, psychological health, and social health, respectively, leads to a 0.254, 0.173, 0.126, 0.213, 0.174, and 0.175 unit increase in organizational success. Based on the standardized coefficients, physical activity had the strongest influence, while psychological health had the weakest. Given the sedentary nature of accounting work, this finding seems reasonable.

CONCLUSION

In addition to possessing technical knowledge and professional ethics, accountants must maintain sufficient physical and mental health to deliver quality professional services. This study demonstrates that the physical and mental health of accountants plays a significant role in enhancing their performance and, subsequently, organizational success.

To assess the physical health of accountants, this research utilized three constructs: physical activity, nutrition, and physical work environment conditions. Physical activity can significantly boost employee vitality by positively impacting various bodily systems. A healthy diet can enhance employee efficiency and productivity by improving physical health. The physical work environment has a substantial impact on employee performance, and proper design and equipment can contribute to their physical well-being.

Psychological health encompasses healthy thinking and the ability to adapt to one's environment and social interactions. It plays a significant role in achieving organizational goals by reducing material and emotional costs. For accountants, psychological health involves the capacity to withstand work pressure.

This study employed three constructs to assess the psychological health of accountants: emotional well-being, psychological health, and social health. Emotional well-being represents a balance between positive and

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/ioh.21.1.442]

negative emotions. Increased positive emotions lead to greater employee motivation and engagement. Psychological health reflects inner well-being and self-efficacy, enabling employees to contribute more actively to the organization. Social health indicates an individual's level of social presence within the organization and society. This enhances employees' ability to play a more effective role in the organization.

Accountants shoulder diverse and extensive responsibilities, making physical and psychological health crucial for timely and high-quality performance. Thinking is a core competency for accountants, demanding both physical and mental well-being. Given their constant engagement with tables, charts, and complex statistical data, accountants are prone to conditions like stress, sick building syndrome, and headaches. As valuable assets to their organizations, accountants require attention to their physical and psychological health.

RECOMMENDATIONS

Based on the research findings, recommendations can be made for both accountants and organizations. For accountants, the following areas require attention:

a) **Improve physical fitness:** Accountants should prioritize physical health by engaging in regular exercise, playing sports, and maintaining a balanced diet.

a-1) **Enhance psychological resilience:** Accountants should cultivate effective coping mechanisms for challenges, pressures, and stressors. Positive thinking and avoiding negative emotions like stress, depression, and anxiety are essential.

a-2) **Prioritize learning and practice:** New accountants should prioritize learning fundamental accounting concepts to build confidence. Continuous practice and revision of basic principles are crucial for enhancing accounting knowledge. Effective and consistent work is key to success in the accounting profession.

a-3) **Continuous learning:** Continuous learning expands accountants' knowledge and perspectives. By staying updated through sources like professors, colleagues, conferences, journals, and websites, accountants can enhance their accounting and auditing skills.

a-4) **Enhance IT skills:** IT proficiency is essential for accountants as it increases efficiency and accuracy in completing tasks.

b) **Organizations:** Accountants are a primary source of financial data essential for critical decision-making. Therefore, organizations must prioritize the well-being and work-life balance of their accountants. Effective incentive policies are crucial for attracting and retaining qualified accountants. Competitive salaries are necessary to ensure a satisfactory standard of living and support further education, thereby attracting top talent. Organizations should also provide continuous training opportunities to keep accountants updated with the latest industry knowledge.

CONFLICT OF INTEREST

The authors declare that there are no conflicts of interest regarding the publication of this manuscript.

AUTHOR CONTRIBUTIONS

Both authors contributed to the design and implementation of the research, the analysis of the results, and the writing of the manuscript.

OPEN ACCESS

©2024 The author(s). This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons license, and indicate if changes were made. The images or other third-party material in this article are included in the article's Creative Commons license, unless indicated otherwise in a credit line to the material. If material is not included in the article's Creative Commons license and your intended use is not permitted by statutory regulation or exceeds the permitted use, you will need to obtain permission directly from the copyright holder. To view a copy of this license, visit: http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

ETHICAL CONSIDERATION

Prior to the study, participants were informed that participation was voluntary. They were then given a clear explanation of the study's objectives and how their data would be used.

CODE OF ETHICS

Ethical principles, including confidentiality, objectivity, and impartiality, were upheld throughout the research.

How to cite this article:
Mohammad Nazaripour, Babak Zakizadeh. The Role of Human Capital in Organizational Success: A Focus on Physcial and Mental Well-being of Accountants. Iran Occupational Health. 2024 (01 Dec);21:14.

***This work is published under CC BY-NC 4.0 licence**

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/ioh.21.1.442]

سلامت کار ایران
دوره ۲۰۲۱ - ۱۴/۱۴۰۳

مقاله پژوهشی
http://ioh.iums.ac.ir

نقش سرمایه انسانی در موفقیت سازمانی: تمرکز بر سلامت جسمانی و روانی حسابداران

محمد نظری پور: (* نویسنده مسئول) دانشیار، گروه حسابداری، دانشگاه حضرت معصومه (س)، قم، ایران. . m.nazaripour@hmu.ac.ir
بابک زکی زاده: کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، سنندج، ایران..

چکیده

زمینه و هدف: نقش نیروی انسانی کارآمد در موفقیت و تداوم فعالیت هر سازمانی غیرقابل‌انکار است. حسابداران از جمله کارکنانی هستند که می توانند در تحقق اهداف سازمانی نقش بسزایی داشته باشند. بدین معنی که حسابداران می توانند به سازمان ها در کاهش هزینه ها، کسب مزیت رقابتی و مدیریت ریسک کمک کنند. بنابراین سلامت جسمانی و روانی کارکنان به ویژه حسابداران از جمله دغدغه های جدی هر سازمانی می باشد. در همین راستا، هدف این پژوهش بررسی میزان اثرگذاری سلامت جسمی و روانی حسابداران بر موفقیت سازمانی است.

روش بررسی: طرح پژوهش همبستگی از نوع مدل سازی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری این پژوهش شامل ۲۰۹ نفر حسابدار شاغل به کار در شرکت های تولیدی استان خوزستان بود، که به روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسش‌نامه‌های استاندارد بود. برای تجزیه وتحلیل داده ها از تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار آموس استفاده شد.

یافته ها: بر اساس یافته های حاصل از آزمون فرضیه ها، سازه های سلامت جسمانی (فعالیت های بدنی، تغذیه و شرایط محیطی) و سازه های روانی (بهزیستی هیجانی، بهزیستی روان‌شناختی و بهزیستی اجتماعی) بر موفقیت سازمانی اثر مثبت و معناداری دارند. از میان سازه های سلامت جسمانی، فعالیت های بدنی و از میان سازه های سلامت روانی، سازه بهزیستی هیجانی اثرگذاری بیشتری بر موفقیت سازمانی دارند.

نتیجه گیری: بنا بر یافته های پژوهش بعدهای سلامت جسمی و روانی بر عملکرد حسابداران اثرگذار هستند. بنابراین ضرورت دارد حسابداران برنامه مدون و منظمی در راستای حفظ و بهبود سلامت جسمی و روانی خود داشته باشند. همچنین پیشنهاد می شود سیاست گذاران و مدیران سازمان ها بودجه و اهتمام لازم را برای بهبود سلامت جسمی و روانی کارکنان به ویژه حسابداران اختصاص دهند.

تعارض منافع: *گزارش نشده است.*

منبع حمایت کننده: *ندارد.*

کلیدواژه‌ها
سلامت حسابدار
موفقیت سازمانی
سلامت جسمانی
سلامت روانی
منابع انسانی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۲/۱۳
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۹/۱۴

شیوه استناد به این مقاله:
Mohammad Nazaripour, Babak Zakizadeh. The Role of Human Capital in Organizational Success: A Focus on Physcial and Mental Well-being of Accountants. Iran Occupational Health. 2024 (01 Dec);21:14.

*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC 4.0 صورت گرفته است

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/ioh.21.1.442]

مقدمه

منابع انسانی به‌عنوان مهم ترین دارایی سازمانی نقش بسزایی در موفقیت و کسب مزیت رقابتی سازمان ها دارد (۱). به علاوه در اقتصاد دانش بنیان امروزی، کارکنان توانمند و بانشاط رمز اصلی موفقیت و پیشرفت سازمان ها هستند (۲). بنابراین ارتقاء کیفیت منابع انسانی از جنبه های مختلف از جمله اولویت های اساسی سازمان های امروزی است (۳). باتوجه به این که منابع انسانی به واسطه دارا بودن استعدادها، خلاقیت ها، تمایلات و فعالیت های کاری نقش مهمی در رشد و توسعه سازمان دارند، لذا نیروی انسانی باکیفیت یک موجودی مهم برای هر سازمانی محسوب می شود. در همین راستا، Nguyen معتقد است سازمان ها زمانی می توانند به توسعه پایدار دست یابند که منابع انسانی کارآمدی در اختیار داشته باشند (۴). ویژگی های فردی کارکنان همچون سلامت جسمی و روانی در کارآمدی آنان نقش برجسته ای دارند. همچنین کارکنان سالم و باانگیزه نقش مؤثری در افزایش بهره وری و سودآوری سازمان ها دارند (۵). به علاوه کارکنان سالم (چه به لحاظ جسمی و چه به لحاظ روانی) نه تنها در فرایند نوآوری، بلکه در جلب و جذب مشتریان نیز موثر هستند (۶). درنهایت، کارکنان سالم از طریق برقراری ارتباط سازنده با دیگران، می توانند مشارکت فعالانه ای در تحقق اهداف سازمانی داشته باشند (۷).

عملکرد سازمانی نقش مهمی در موفقیت تمامی سازمان ها دارد. امروزه عملکرد سازمانی به معنای توانایی یک سازمان در دستیابی به اهداف پویا و متغیر است. حسابداران از جمله کارکنانی هستند که عملکرد آنان سهم بسزایی در موفقیت سازمانی دارد. زیرا آنان از طریق ارائه اطلاعات مالی موردنیاز مدیران بخش های مختلف یک سازمان می توانند نقش بارزی در اتخاذ تصمیمات صحیح و به موقع آنها داشته باشند (۸). هرچند در عصر کنونی که به عصر دیجیتال نیز معروف است، فناوری های نوین توانسته اند تحولات شگرفی را در حرفه حسابداری ایجاد کنند. با این وجود کماکان این حسابداران هستند که نقش اصلی را در این حرفه بر عهده دارند. زیرا فناوری در انجام وظایفی همچون شک، تردید و قضاوت حرفه ای ناتوان است (۹). به علاوه حسابداران از پایگاه های داده ای مختلف که امکان عادی سازی (ماشینی کردن) آنها به‌سختی میسر است، استفاده می کنند. به هرحال برای انطباق با فناوری های نوین مورد استفاده در عصر دیجیتال، حسابداران باید دارای مهارت های کلیدی همچون شایستگی های فناوری، توانایی سازگاری با تغییرات، تسلط به زبان انگلیسی، برخورداری از تفکر تحلیلی، انتقادی و راهبردی باشند (۱۰). برخورداری از مهارت های کلیدی فوق مستلزم برخورداری حسابداران از سلامت جسمی و روانی مناسبی است (۹).

از دید سازمان بهداشت جهانی سلامت به معنای رفاه جسمی، روانی و اجتماعی است. به طوری که به‌سختی می توان سلامت جسم و روان را از یکدیگر تفکیک کرد (۱۱). سلامت جسمی بیانگر میزان انرژی صرف شده از سوی افراد برای هر کار مشخصی است. همچنین سلامت جسمی از طریق بهبود نگرش افراد نسبت به زندگی و آینده، می تواند باعث افزایش انگیزه و تلاش آنان برای انجام وظایف محوله شود (۱۲). بنابراین اگر حسابداران از سلامت جسمی لازم برخوردار نباشند، آنگاه قادر به انجام وظایف محوله نخواهند بود. ناتوانی جسمی ضمن تحمیل هزینه، می تواند باعث فرسودگی شغلی و کاهش بهره وری کارکنان شود (۱۳).

در پژوهش حاضر سلامت جسمی شامل سه سازه فعالیت های بدنی (ورزش)، تغذیه و شرایط محیطی است. به اعتقاد بسیاری از صاحب نظران لازمه برخورداری از یک سبک زندگی سالم، داشتن فعالیت های بدنی است (۱۴). طبق نتایج پژوهش .Carlson et.al فعالیت بدنی باعث کاهش مواردی همچون هزینه های بهداشتی و مراقبتی، فرسودگی شغلی، نیاز به مرخصی استعلاجی شده و در ضمن می تواند احساس شادابی و رضایت کارکنان را نیز افزایش دهد (۱۵).

تغذیه بخش اساسی توسعه اقتصادی است، زیرا بر سلامتی و بهره وری کارکنان اثرگذار است. تغذیه سالم از طریق بهبود سلامت جسمانی کارکنان، باعث افزایش عملکرد آنان می شود (۱۶). باتوجه به این که کارکنان اوقات زیادی را در اتاق های محل کارشان سپری می کنند، لذا ایجاد یک محیط کاری سالم و مناسب یک ضرورت غیر قابل انکار است. بر اساس نتایج پژوهش های .Kamarulzaman et al و Crouch & Nimran ویژگی های فیزیکی محیط کار بر رفتار، ادراک و بهره وری کارکنان تأثیر بسزایی دارد (۱۷ و ۱۸).

سلامت روان نوعی رفاه احساسی و روانی بوده که می تواند به افراد در داشتن یک زندگی نسبتاً شاد و سالم و همچنین مواجه منطقی با موانع زندگی کمک کند (۱۹). به‌عبارت‌دیگر، سلامت روان به معنای توانایی

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/ioh.21.1.442]

لذت بردن از زندگی و ایجاد تعادل بین فعالیت های زندگی و تلاش برای دستیابی به تاب آوری روان‌شناختی است (۲۰). در سازمان ها، سلامت روان شرایطی فراهم می کند تا کارکنان بتوانند بهترین عملکرد را داشته باشند. همچنین سلامت روان باعث شکل گیری تفکر منسجم، خلاقیت و ریسک پذیری در کارکنان می شود (۲۱). در این پژوهش سلامت روانی شامل سه سازه بهزیستی هیجانی، بهزیستی روان‌شناختی و بهزیستی اجتماعی است.

مؤلفه بهزیستی به ویژگی ها و توانمندی هایی اشاره دارد که از طریق برقراری تعامل کارآمد و مؤثر با جهان پیرامون، می تواند زمینه پیشرفت و تکامل افراد را فراهم کند. بهزیستی هیجانی بیانگر نحوه پذیرش و مدیریت احساسات از سوی افراد و مدیریت چالش های پیشرو است. به‌عبارت‌دیگر، بهزیستی هیجانی بر میزان عملکرد روزانه افراد و نحوه مواجه آنان با ابهامات اثرگذار است. بهزیستی هیجانی دربرگیرنده عواطف مثبت و منفی و روابط بین آنها است. بدین معنی که هرچه تجارب عاطفی خوشایند بالا باشد، به همان میزان تجارب عاطفی ناخوشایند پایین خواهد بود (۲۲).

بهزیستی روان‌شناختی بازتاب طرز فکر و واکنش های هیجانی و احساسات مثبت به رویدادهای زندگی است. به‌عبارت‌دیگر، بهزیستی روان‌شناختی نوعی قابلیت برقراری ارتباط موزون و هماهنگ با دیگران، تغییر و اصلاح محیط فردی و اجتماعی و حل تضادها و تمایلات شخصی به یک شیوه منطقی، عادلانه و مناسب است (۲۳). بهزیستی اجتماعی بیانگر توانایی برقراری تعامل سازنده با دیگران و محیط پیرامونی با هدف ایجاد یک رابطه رضایت بخش است. از دید (Larson) بهزیستی اجتماعی بیانگر میزان رضایت و یا نارضایتی فرد از زندگی و محیط اجتماعی بوده که شامل پاسخ های درونی فرد همچون احساس، تفکر و رفتار است. به طور کلی، بهزیستی اجتماعی دربرگیرنده سطوح مهارت های اجتماعی، عملکرد اجتماعی و توانایی شناخت هر شخص از خود به عنوان عضوی از یک جامعه بزرگتر است (۲۴).

موفقیت پیش نیاز تداوم فعالیت هر فرد و سازمانی است. موفقیت به معنای دستیابی به نتایج عینی و ملموس است. موفقیت سازمانی بیانگر میزان کارایی است که هر سازمانی بر اساس توانایی هایش به آن دست می یابد. همچنین موفقیت سازمانی به معنای به کارگیری صحیح منابع انسانی در راستای رشد، ارتقا و همچنین پیشرفت سازمان است (۲۵). موفقیت هر سازمانی با میزان تلاش و جدیت کارکنان آن سازمان ارتباط مستقیمی دارد. به‌عبارت‌دیگر، کارکنان کلید اصلی تحقق اهداف و چشم انداز هر سازمانی هستند (۲۶). حسابداران از جمله کارکنانی هستند که به تحقق استراتژی های سازمانی کمک کرده و به مدیریت در راستای افزایش درآمدها و کاهش هزینه ها راه کار ارائه می دهند (۲۷).

به صورت عام، پژوهش های متعددی همچون (Kapur & Radhika)، (Opatha)، (Nguyen)، (Le) سالاریه و همکاران در خصوص کیفیت منابع انسانی انجام شده است (۲۸، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۲). اما پژوهش های چندانی درخصوص کیفیت کار حسابداران و عوامل اثرگذار بر آن انجام نشده است (۳۳، ۳۴). بنابراین پژوهش حاضر تلاش کرد به سهم خود کیفیت منابع انسانی در حرفه حسابداری را بر اساس سلامت جسمی و روانی موردمطالعه و ارزیابی قرار دهد. به عبارت دیگر، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین سلامت جسمی و روانی حسابداران و عملکرد شغلی آن‌ها در سازمان‌های تولیدی است. زیرا اعتقاد بر این است که سلامت جسمی و روانی حسابداران در بهبود کیفیت عملکرد فردی و سازمانی آنان موثر است. درکل، اعتقاد بر این است نتایج این پژوهش می‌تواند به سازمان‌ها در طراحی برنامه‌های ارتقای سلامت کارکنان و بهبود عملکرد آن‌ها کمک کند.

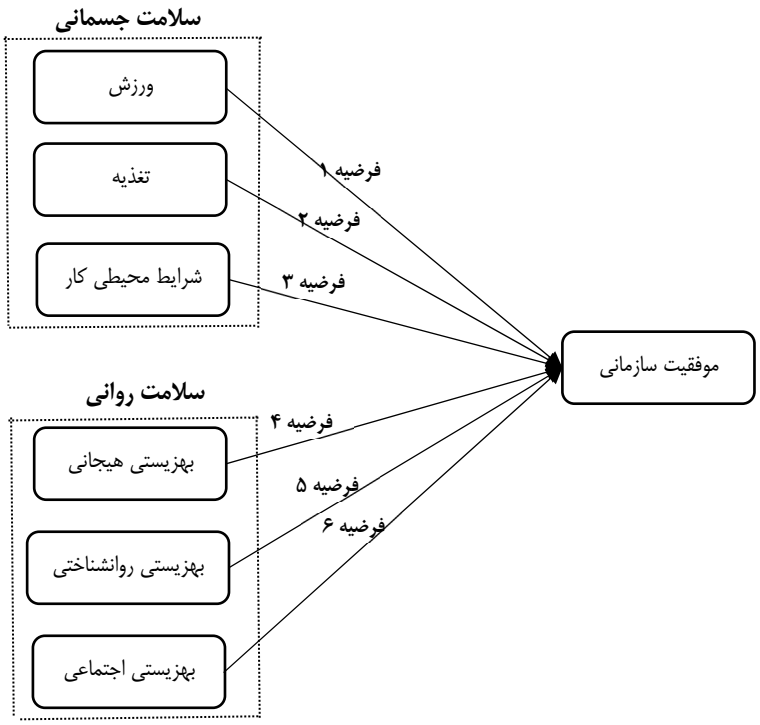
بر اساس موارد فوق مدل مفهومی و فرضیه های پژوهش به شرح زیر است.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه حسابداران شاغل در شرکت‌های تولیدی استان خوزستان از دی تا اسفند ۱۴۰۱ بود. با توجه به عدم دسترسی به آمار دقیق از تعداد این حسابداران، از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. ملاک ورود به پژوهش، فعالیت تمام‌وقت در واحد حسابداری و داشتن حداقل دو سال سابقه کار بود. ملاک خروج عدم تمایل پاسخ دهندگان به همکاری با محققان بود. از میان ۲۱۸ پرسشنامه توزیع شده، ۲۰۹ پرسشنامه قابل استفاده بود که نشان‌دهنده نرخ پاسخگویی ۵۴/۴ درصد است (۳۵). بر اساس قوانین سرانگشتی حداقل نمونه برای الگویابی معادلات ساختاری ۲۰۰ نفر است (۳۶). برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۶ و AMOS نسخه ۲۴ استفاده شد. مدل معادلات ساختاری برای بررسی روابط بین متغیرها به کار گرفته شد و سطح معنی‌داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/ioh.21.1.442]



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

$$N-\frac{(Z^2*p*q)}{d^2}=\frac{(1.96)^2*.5*.5}{(.05)^2}=۳۸۴ \quad (۱)$$

توضیحات فرمول فوق

n = تعداد نمونه

z = درصد خطای معیار ضریب اطمینان قابل‌قبول

p = نسبتی از جامعه فاقد صفت معین

q = ۱-p

d = درجه اطمینان یا دقت احتمالی مطلوب

در حدود ۳۵ درصد پرسشنامه ها از شهر اهواز، ۱۵ درصد از شهر دزفول، ۱۰ درصد از شهر بندر امام خمینی، ۱۰ درصد از شهر آبادان، ۱۰ درصد از شهر خرمشهر و ۲۰ درصد مابقی از سایر شهرهای استان خوزستان گردآوری شدند.

برای نگارش بخش مبانی نظری و پیشینه پژوهش از روش کتابخانه ای استفاده شد. برای تدوین سؤالات مرتبط با متغیرهای اصلی پژوهش از پرسش‌نامه‌های استاندارد استفاده شد. بدین معنی که سؤالات مرتبط با سازه های سلامت جسمانی از پرسش‌نامه سلامت عمومی کوتاه شده (Goldberg & Hillier)، سؤالات مرتبط با سازه های سلامت روانی از پرسش‌نامه سلامت روانی (Keyes et al.,) و موفقیت سازمانی از پرسش‌نامه معیارهای موفقیت سازمان (Huff et al.,) استفاده شد (۳۷، ۳۸، ۳۹). برای ارزیابی و سنجش دیدگاه حسابداران از مقیاس پنج درجه ای لیکرت استفاده شد. پرسشنامه ها به صورت آنلاین و آفلاین در اختیار افراد قرار گرفت. در بخش آنلاین لینک پرسش‌نامه از طریق سکوهای فضای مجازی در اختیار پاسخ دهندگان قرار داده شد. همچنین در بخش آفلاین نسخه کاغذی پرسش‌نامه در اختیار پاسخ دهندگان قرار داده شد. علی رغم استفاده از پرسش‌نامه‌های استاندارد برای اطمینان بیشتر از روایی صوری نظرات برخی از کارشناسان خبره نیز دریافت شد.

از دودسته روش های آماری (توصیفی و استنباطی) استفاده شد. برای بررسی و توصیف ویژگی های عمومی پاسخ دهندگان از آمار توصیفی و از روش های آمار استنباطی برای مدل سازی معادلات ساختاری[1] برای آزمون فرضیه های پژوهش استفاده شد. تمامی محاسبات آماری و نمونه برداری های تحلیلی به‌دست‌آمده از طریق نرم افزارهای اس پی اس اس نسخه ۲۶ و آموس نسخه ۲۴ با سطح اطمینان ۹۵ درصد ارزیابی شدند.

یافته های پژوهش

جدول ۱ بیانگر توصیف نمونه آماری به تفکیک

1. Structural Equation Modelling (SEM)

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/ioh.21.1.442]

جدول ۱. آمار توصیفی پژوهش

متغیر	گزاره	درصد	متغیر	گزاره	درصد
جنسیت	مرد	۶۹/۴		لیسانس	۳۰/۶
	زن	۳۰/۶	تحصیلات	فوق‌لیسانس	۵۹/۸
	۲ تا ۵ سال	۲۱/۵		دکترا	۹/۶
سنوات	۵ تا ۱۰ سال	۲۴/۹		کمتر از ۳۰ سال	۳۰/۲
خدمتی	۱۰ تا ۱۵ سال	۳۱/۱	سن	۳۰ تا ۴۰ سال	۴۳/۵
	۱۵ تا ۲۰ سال	۱۵/۳		۴۰ تا ۵۰ سال	۲۰/۶
	بیشتر از ۲۰ سال	۷/۲		بیشتر از ۵۰ سال	۵/۷

جدول ۲. ضرایب همبستگی متغیرها

متغیر	نماد	PS	SWB	OS	PWB	EWB	PCE	N
فعالیت‌های بدنی	PS	۰/۷۲۱						
بهزیستی اجتماعی	SWB	۰/۱۷۰	۰/۷۲۰					
موفقیت سازمانی	OS	۰/۴۸۹	۰/۴۲۵	۰/۷۴۴				
بهزیستی روان‌شناختی	PWB	۰/۱۳۸	۰/۳۵۳	۰/۳۶۶	۰/۷۰۷			
بهزیستی هیجانی	EWB	۰/۲۰۸	۰/۳۷۹	۰/۵۲۰	۰/۲۹۵	۰/۷۲۴		
شرایط محیطی	PCE	۰/۰۹۸	۰/۳۰۷	۰/۴۱۰	۰/۳۱۴	۰/۴۸۳	۰/۷۲۳	
تغذیه	N	۰/۲۲۷	۰/۱۸۷	۰/۳۷۸	۰/۱۱۵	۰/۳۵۸	۰/۲۵۶	۰/۷۱۲

ویژگی های جمعیت شناختی است.

طبق جدول ۱، ۶۹/۴ درصد پاسخ دهندگان مرد و ۳۰/۶ درصد نیز زن بودند. باتوجه‌به این که شغل حسابداری یک شغل زمان بر و با مسئولیت بالا می باشد، لذا در مقایسه با مردان، زنان (به ویژه زنان متاهل) تمایل کمتری به پذیرش این شغل در مراکز تولیدی و صنعتی دارند. مدرک تحصیلی بیشتر پاسخ دهندگان فوق لیسانس (۵۹/۸ درصد) بود. این موضوع نشان می دهد سطح تحصیلات حسابداران جامعه هدف در سطح خوبی بوده است. طبق جدول فوق سنوات خدمتی بیشتر پاسخ دهندگان بین ۵ تا ۱۰ سال (۲۴/۹ درصد) و ۴۳/۵ درصد از پاسخ دهندگان نیز در گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال (بیشترین درصد) قرار داشتند.

آمار استنباطی: این پژوهش شامل ۷ متغیر فعالیت های بدنی، بهزیستی اجتماعی، موفقیت سازمانی، بهزیستی روان‌شناختی، بهزیستی هیجانی، شرایط محیطی و تغذیه است. قبل از آزمون فرضیه ها، اطمینان از کفایت برازش مدل پژوهش ضروری است. فرایند اطمینان از برازش کفایت مدل پژوهش به شرح زیر است.

برازش مدل اندازه گیری: در پژوهش حاضر برای سنجش پایایی ابزار اندازه گیری از دو شاخص پایایی مرکب[1] و میانگین واریانس استخراج شده[2] و همچنین برای سنجش روایی ابزار اندازه گیری از دو شاخص روایی همگرا[3] و روایی واگرا[4] استفاده شده است (جدول ۳).

بر اساس نتایج مندرج در جدول فوق، همبستگی بین متغیرها به‌مراتب کمتر از همبستگی آنها با خودشان است (قطر اصلی). به‌عبارت‌دیگر، اعداد مندرج در قطر اصلی بیانگر همبستگی متغیرها با خودشان است. این مقادیر در مقایسه با اعداد مندرج در سمت های بالا و راست خود دارای بیشترین مقدار هستند.

نکته: محاسبات با استفاده از ماکرو طراحی شده توسط جیمز گسکین و در قالب نرم افزار اکسل انجام شده است.

جدول بالا بیانگر پایایی و روایی مدل است. طبق اطلاعات مندرج در این بخش مدل پژوهش از پایایی و روایی مناسبی برخوردار است. برای مثال شاخص پایایی مرکب و میانگین واریانس استخراج شده تمامی متغیرها به ترتیب بالاتر از ۰/۷ و ۰/۵ هستند.

باتوجه‌به اینکه مقادیر محاسبه شده در جدول ۳ بیشتر از مقادیر آستانه هستند، لذا مدل پژوهش از پایایی

1. Composite Reliability (CR)
2. Average Variance Extracted (AVE)
3. Convergent Validity
4. Divergent Validity

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-22]
[DOI: 10.66224/ioh.21.1.442]

جدول ۳. نتایج مرتبط با پایایی و روایی مدل

متغیر	CR	AVE	MSV	ASV
PS	۰/۸۱۰	۰/۵۲۰	۰/۲۳۹	۰/۰۶۵
SWB	۰/۸۴۳	۰/۵۱۸	۰/۱۸۱	۰/۱۰۱
OS	۰/۸۸۰	۰/۵۵۴	۰/۲۷۰	۰/۱۸۹
PWB	۰/۸۵۵	۰/۵۰۰	۰/۱۳۴	۰/۰۷۹
EWB	۰/۸۴۵	۰/۵۲۴	۰/۲۷۰	۰/۱۵۱
PCE	۰/۸۱۳	۰/۵۲۲	۰/۲۳۳	۰/۱۱۲
N	۰/۸۳۶	۰/۵۰۷	۰/۱۴۳	۰/۰۷۳

جدول ۴. حداقل های موردنیاز مرتبط با پایایی و روایی مدل

عنوان	مقادیر آستانه
شرط پایایی مدل	CR> ۰،۷
شرط روایی همگرای مدل	CR> AVE؛AVE> ۰،۵
شرط روایی واگرای مدل	ASV < AVE؛MSV < AVE

جدول ۵. شاخص های برازش مدل

نام شاخص	معادل لاتین	مقدار مجاز	مقدار محاسبه شده	وضعیت
کای دو درجه آزادی	X^2/df	کمتر از ۳	۱/۴۷۱	مطلوب
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۴۸	مطلوب
نیکویی برازش	GFI	بالاتر از ۰/۹۰	۰/۸۳۶	قابل‌قبول
شاخص برازش مقایسه‌ای-تعدیل‌یافته	CFI	بالاتر از ۰/۹۰	۰/۹۲۳	مطلوب
شاخص برازش تعدیل‌یافته	AGFI	بالاتر از ۰/۹۰	۰/۸۰۴	قابل‌قبول
برازش نرم شده	NFI	بالاتر از ۰/۹۰	۰/۷۹۸	قابل‌قبول
برازش نرم نشده	TLI	بالاتر از ۰/۹۰	۰/۹۱۴	مطلوب
شاخص برازش نسبی	RFI	بالاتر از ۰/۹۰	۰/۷۷۲	قابل‌قبول
شاخص برازش افزایشی	IFI	بالاتر از ۰/۹۰	۰/۹۲۵	مطلوب

و روایی مناسبی برخوردار است. برای مثال تمامی مقادیر پایایی مرکب بیشتر از ۰/۷ و یا تمامی مقادیر میانگین واریانس استخراج شده بیشتر از ۰/۵ هستند. همچنین حداکثر واریانس مشترک[1] و میانگین واریانس مشترک[2] کوچکتر از میانگین واریانس استخراج شده است.

برازش مدل ساختاری: برای ارزیابی برازش مدل ساختاری از شاخص های متعددی به شرح جدول ۵ استفاده شده است.

باتوجه‌به مقادیر مندرج در جدول فوق می توان اظهار داشت که برازش مدل از کفایت لازم برخوردار است. بدین معنی که شاخص های مندرج در جدول بالا نشان می دهند مدل پژوهش بر اساس داده های واقعی نیز پشتیبانی می شود.

آزمون فرضیه ها: پس از اطمینان از کفایت برازش مدل، می توان فرضیه های پژوهش را با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری و به کمک نرم افزار آموس مورد آزمون قرار داد. سطوح معناداری آزمون فرضیه ها در جدول ۶ و نتیجه الگو در شکل ۲ منعکس شده است. ازآنجایی‌که سطح اطمینان ۹۵ درصد مدنظر است، لذا سطح خطا کمتر از ۰/۰۵ مورد پذیرش واقع می شود. جدول ۶ بیانگر نتایج آزمون فرضیه های پژوهش است.

شکل ۲ بیانگر ضرایب مسیر (فرضیه ها)، بارهای

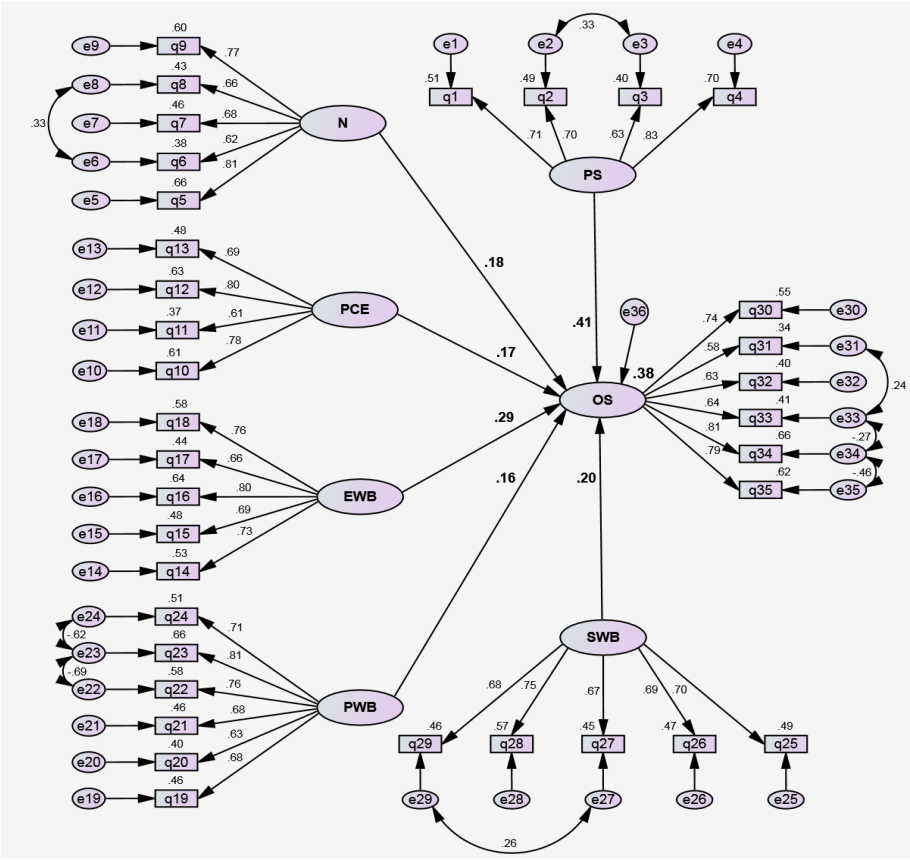
1. Maximum Shared Variance (MSV)
2. Average Shared Variance (ASV)

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/ioh.21.1.442]

جدول ۶. نتایج آزمون فرضیه های اصلی

فرضیه		رابطه		ضرایب غیراستاندارد (β)	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد (Beta)	نسبت بحرانی (C.R.)	سطح معناداری P-) (Value
۱	PS	←	OS	۰/۲۵۴	۰/۰۴۹	۰/۴۰۷	۵/۱۶۴	۰/۰۰۰
۲	N	←	OS	۰/۱۷۳	۰/۰۶۵	۰/۱۸۱	۲/۶۵۱	۰/۰۰۸
۳	PCE	←	OS	۰/۱۲۶	۰/۰۵۰	۰/۱۷۴	۲/۵۲۵	۰/۰۱۲
۴	EWB	←	OS	۰/۲۱۳	۰/۰۵۲	۰/۲۹۴	۴/۱۰۴	۰/۰۰۰
۵	PWB	←	OS	۰/۱۷۴	۰/۰۶۷	۰/۱۶۴	۲/۵۸۴	۰/۰۱۰
۶	SWB	←	OS	۰/۱۷۵	۰/۰۶۲	۰/۱۹۹	۲/۸۲۷	۰/۰۰۵



شکل ۲. الگوی مفهومی پژوهش مرتبط با فرضیه های اصلی پژوهش

عاملی و ضرایب تعیین گویه ها می باشد. بارهای عاملی اعداد مندرج بر روی پیکان های یکسویه رسم شده از سمت دوایر بزرگ به سمت مستطیل ها است. تمامی این ضرایب بالاتر از ۰/۶ بوده که این امر بیانگر مطلوب بودن آنها است. ضرایب تعیین نیز اعداد مندرج بر روی مستطیل ها بوده که نشان می دهد چه میزان از واریانس هر کدام از گویه ها توسط عامل مربوطه قابل تبیین است. بنا بر شکل ۲، ۳۸ درصد از تغییرات متغیر وابسته (موفقیت سازمانی) ناشی از متغیرهای مستقل بوده است.

باتوجه‌به جدول فوق، ازآنجایی‌که نسبت بحرانی هر شش فرضیه اصلی بیشتر از ۲/۵۸ می باشد، لذا می توان اظهار داشت در سطح اطمینان ۹۹ درصد تمامی فرضیه ها تایید می گردند. بر اساس نتایج مندرج در

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/ioh.21.1.442]

جدول فوق یک واحد افزایش در متغیرهای فعالیت های بدنی، تغذیه، شرایط فیزیکی محیط کار ، بهزیستی هیجانی، بهزیستی روان‌شناختی و بهزیستی اجتماعی به ترتیب باعث افزایش ۰/۲۵۴، ۰/۱۷۳، ۰/۱۲۶، ۰/۲۱۳، ۰/۱۷۴ و ۰/۱۷۵ واحد در متغیر موفقیت سازمانی می شود. همچنین بر اساس ضرایب استاندارد بیشترین تاثیرگذاری متعلق به متغیر فعالیت های بدنی و کمترین تاثیرگذاری نیز متعلق به سلامت روانی است. ازآنجایی‌که شغل حسابداری نیازمند پشت میزنشینی زیادی است، لذا این نتیجه منطقی به نظر می رسد.

بحث و نتیجه گیری

حسابداران برای ارائه مناسب خدمات حرفه ای علاوه بر برخورداری از دانش فنی و فضائل اخلاقی، باید دارای سلامت جسمی و روانی کافی نیز باشند. در همین راستا، پژوهش حاضر نیز نشان داد سلامت جسمی و روانی حسابداران نقش مهمی در بهبود کیفیت عملکرد آنان و درنتیجه موفقیت سازمانی شرکت ها دارد.

بسیاری از مشاغل اداری از جمله حسابداری مستلزم نشستن طولانی‌مدت پشت میز بوده که این موضوع از جمله شایع ترین خطر سلامتی است که متوجه این قبیل مشاغل است. نشستن طولانی‌مدت و بدون فعالیت بدنی کافی منجر به شکل گیری یک سبک زندگی کم‌تحرک می شود. سبک زندگی کم‌تحرک از جمله دلایل بروز بیماری های مزمنی همچون چاقی، دیابت و بیماری قلبی است. به علاوه، نشستن طولانی‌مدت می تواند تبعات جسمانی منفی همچون کمردرد، گردن درد و خستگی عضلانی در پی داشته باشد. یافته های پژوهش حاضر نشان داد فعالیت های بدنی (ورزش) نقش مؤثری در کاهش مشکلات مذکور دارد. فعالیت های بدنی حسابداران در سرکار می تواند شامل مواردی همچون استراحت های کوتاه برای راه‌رفتن، کشش یا انجام تمرینات با شدت کم پشت میز باشد. درکل، فعالیت های بدنی از طریق اثرگذاری بر اعضای مختلف بدن، باعث شادابی و نشاط حسابداران و در نتیجه بهبود بهره وری و کارایی عملکرد آنان می شود (فرضیه ۱). این یافته با یافته های پژوهش Carlson و همکاران (۱۵) همسو است.

عادات غذایی ناسالم یکی دیگر از خطرات سلامتی مرتبط با حرفه حسابداری است. در حرفه حسابداری مواردی همچون سبک زندگی کم‌تحرک و ساعات کار طولانی‌مدت می تواند تمایل به خوردن مکرر میان‌وعده یا مصرف وعده های غذایی پرکالری را افزایش دهد. خوردن منظم غذاهای ناسالم می تواند باعث بروز بیماری های مزمنی همچون افزایش وزن، فشارخون بالا و سطح کلسترول بالا شود. به علاوه، استرس ناشی از ضرب‌الاجل‌های کاری و ساعات کاری طولانی‌مدت می تواند باعث ایجاد عادات غذایی ناسالم شود. استرس میل به غذاهای پرچرب و با قند بالا را افزایش دهد. هرچند این نوع غذاها آرامش موقت را در پی‌دارند، اما می توانند منجر به بروز مشکلات سلامتی طولانی‌مدت شوند. همان‌گونه که یافته های فرضیه دوم نشان داد برای مقابله با این خطرات، حسابداران باید دارای یک رژیم غذایی سالم و متعادل باشند. این می تواند شامل برنامه ریزی هفتگی و یا ماهانه برای وعده های غذایی و میان‌وعده‌ها از قبل، آوردن غذاهای سالم به محل کار، و اجتناب از تهیه غذاهای فست فودی باشد. درکل، تغذیه سالم از طریق کاهش مشکلات حافظه، خستگی و ناتوانی در تمرکز می تواند باعث افزایش بهره وری حسابداران و درنتیجه موفقیت سازمانی شود. این یافته با یافته های پژوهش Maryatmi و همکاران (۱۶) همخوانی دارد.

شرایط فیزیکی محیط کار بیانگر شرایط و عناصر موجود در محیط کار است که می تواند بر رفاه، عملکرد و رضایت کارکنان اثرگذار باشد. این شرایط می تواند شامل مواردی همچون دما، روشنایی، آلودگی های صوتی، تهویه، طراحی و چیدمان دکوراسیون محل کار باشد. بنا بر یافته های فرضیه سوم برخورداری از یک محیط کاری سالم و مناسب می تواند باعث بهبود بهره‌وری و ارتقای کیفی کار حسابداران شود. بنابراین شرایط فیزیکی محیط کار حسابداران بر عملکرد شغلی آنان و درنتیجه موفقیت سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. این یافته با یافته های Zhenjing و همکاران (۱۷) و Bergefurt و همکاران (۱۸) همسو است. درکل، یافته های این پژوهش نشان داد هر سه سازه سلامت جسمانی (فعالیت بدنی، تغذیه و شرایط فیزیکی محیط کار) بر عملکرد فردی و سازمانی حسابداران اثرگذار هستند.

احساسات حسابداران بر توانایی آنان در انجام فعالیت‌های روزمره، روابط و سلامت روانی آنان اثرگذار است. بهزیستی هیجانی می تواند به حسابداران در مدیریت موفقیت آمیز استرس های زندگی و سازگاری با تغییرات و حل چالش های پیشرو کمک کند.

همچنین بهزیستی هیجانی از طریق اثرگذاری بر عملکرد روزانه حسابداران می تواند مواجه با مشکلات

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-22]
[DOI: 10.66224/ioh.21.1.442]

و ابهامات محیط کار را برای آنان تسهیل کند. بعلاوه، بهزیستی هیجانی می تواند بین عاطفه (هیجان) مثبت و منفی حسابداران تعادل برقرار کند. با افزایش هیجان مثبت، کارایی و اثربخشی حسابداران افزایش یافته و درنتیجه مشارکت آنان در موفقیت سازمانی بیشتر می شود. یافته های فرضیه چهارم موید موارد فوق بود. بنابراین با تقویت بهزیستی هیجانی در حسابداران می توان شاهد افزایش نقش آنان در موفقیت سازمانی بود. این یافته در راستای یافته های پژوهش Dodge و همکاران (۲۲) است.

بنا بر یافته های فرضیه پنجم هرچه بهزیستی روان‌شناختی حسابداران بهبود یابد، به همان میزان نقش آنان در موفقیت سازمانی افزایش می یابد. بدین معنی که هرچه حسابداران از عزت‌نفس و توانایی برقراری تعاملات سازنده با دیگران برخوردار باشد دارای عملکرد شغلی بالاتری خواهد بود. به‌عبارت‌دیگر، بهزیستی روان‌شناختی از طریق اثرگذاری بر طرز فکر و واکنش های هیجانی و احساسات حسابداران می تواند باعث بهبود عملکرد و افزایش نقش آنان در موفقیت سازمانی شود. همچنین حسابداران از طریق تمرکز بر بهزیستی روان‌شناختی می توانند ذهنیت و ظرفیت های خود را در راستای تحقق اهداف سازمانی تقویت کنند. به علاوه بهزیستی روان‌شناختی می تواند به حسابداران در مواجه منطقی با دیگران و شرایط محیط کاری کمک کند. این یافته با یافته های پژوهش Pitchforth و همکاران (۲۳) همخوانی دارد.

یافته های فرضیه ششم نشان داد بهزیستی اجتماعی به حسابداران کمک می کند تا بتوانند با دیگران روابط سالم برقرار کرده و در تصمیمات خود نیز جدی باشند. به‌عبارت‌دیگر، بهزیستی اجتماعی می تواند به حسابداران در برقراری یک تعامل سازنده با دیگران و محیط پیرامونی کمک کند. همچنین بهزیستی اجتماعی می تواند باعث پررنگ‌شدن نقش حسابداران در تصمیمات مدیریتی سازمان شود. به علاوه بهزیستی اجتماعی باعث افزایش میزان رضایتمندی حسابداران از سازمان و در نتیجه احساس مسئولیت بیشتر آنان در قبال تحقق اهداف سازمانی می شود. درنهایت، توجه به سازه بهزیستی اجتماعی می تواند نقش حسابداران در موفقیت سازمانی را بهبود بخشد. این یافته همسو با یافته های پژوهش Larson و همکاران است (۲۴). بنا بر یافته های پژوهش حاضر هر سه سازه سلامت روانی (بهزیستی هیجانی، بهزیستی روان‌شناختی و بهزیستی اجتماعی) بر عملکرد فردی و سازمانی حسابداران اثرگذار هستند.

همانند هر پژوهش دیگری، پژوهش حاضر نیز دارای محدودیت هایی بود که می تواند موردتوجه و بررسی محققان آتی قرار گیرند. این محدودیت ها عبارت‌اند از: الف) مدل سازی معادلات ساختاری بیانگر علیت نبوده و لذا پیشنهاد می شود پژوهش های آتی از طریق به کارگیری مطالعات طولی اقدام به مشخص سازی روابط علی در حوزه پژوهش حاضر کنند. ب) پژوهش حاضر بر روی یک نمونه خاص (حسابداران) صورت‌گرفته است، لذا پیشنهاد می شود تعمیم نتایج بااحتیاط صورت گیرد. ج) ازآنجایی‌که مقیاس سنجش استفاده شده در این پژوهش پرسش‌نامه‌های خودگزارشی است، لذا امکان بروز سوگیری در پاسخ ها دور از انتظار نیست. د) در این پژوهش اثرات متغیرهایی همچون جنسیت و سن بر سلامت جسمی و روانی حسابداران موردمطالعه و بررسی قرار نگرفت، لذا پیشنهاد می‌شود در پژوهش های به این نوع متغیرها نیز توجه لازم مبذول شود.

بر اساس یافته های پژوهش حاضر می توان پیشنهادهای کاربردی زیر را ارائه کرد: الف) حسابداران به سلامت جسمانی و روانی خود اهمیت زیادی قائل شوند. بدین معنی که موضوعاتی همچون ورزش منظم، تغذیه سالم و برخورداری از یک فضای کاری مناسب ضمن افزایش شادابی و تحرک حسابداران می تواند باعث بهبود عملکرد آنان نیز شود. همچنین تمرکز بر سازه های روانی می تواند باعث افزایش اعتمادبه‌نفس، انگیزه و تلاش حسابداران و در نتیجه مشارکت هرچه بیشتر آنان در موفقیت سازمانی شود. بعلاوه، پیشرفت و ارتقای شغلی در حرفه پرمسئولیت حسابداری مستلزم برخورداری از سلامت جسمانی و روانی بالایی است. ب) پیشنهاد می شود شرکت ها برای جذب و حفظ حسابداران واجد شرایط سیاست های تشویقی مناسب و کارآمدی را تدوین کنند. این سیاست ها می بایست شامل جنبه های مادی (مانند حقوق و مزایای مناسب) و روانی (مانند سیاست های تشویقی و انگیزشی لازم) باشند.

نتیجه گیری

نتایج حاصل از این پژوهش حاکی از آن است که سلامت جسمی و روانی، هر دو بر عملکرد حسابداران تاثیرگذارند. در بعد جسمانی حسابداران با معضلاتی همچون نشستن طولانی‌مدت پشت میز (کم‌تحرکی) و

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/ioh.21.1.442]

عادات غذائی ناسالم مواجه بوده و لذا داشتن یک برنامه مدون و منظم در خصوص فعالیت های بدنی و تغذیه از جمله الزامات حرفه حسابداری است. همچنین محیط کاری سالم و استاندارد می تواند نقش بسزایی در بهبود بهره‌وری و ارتقای کیفی کار حسابداران داشته باشد. توجه به بعد روانی نیز تأثیر بسزایی بر عملکرد حسابداران دارد. بدین معنی که هرچه میزان عزت‌نفس، توانایی برقراری تعاملات سازنده با دیگران، توانایی مدیریت چالش های محیط کار، مدیریت استرس و فشارهای کاری در میان حسابداران بالا باشد، به همان میزان عملکرد آنان نیز در محیط کار ارتقا می یابد. بنابراین شرکت‌ها می‌توانند با ایجاد برنامه‌های ورزشی در محل کار، ارائه مشاوره‌های تغذیه‌ای و روانشناسی، و بهبود طراحی محیط کار، به ارتقای سلامت جسمی و روانی حسابداران کمک کنند. به علاوه، مدیران منابع انسانی، حسابداران و سیاست‌گذاران حوزه سلامت می‌توانند از نتایج این پژوهش برای بهبود شرایط کاری حسابداران استفاده کنند.

تعارض منافع

هیچگونه تعارض منافع توسط نویسندگان وجود ندارد.

حمایت مالی

این طرح دارای حمایت مالی نمی باشد.

ملاحظات اخلاقی

با توجه به عدم استفاده از نمونه‌های حیوانی و انسانی، این طرح مشمول ملاحظات اخلاقی پزشکی نمی‌گردد.

کد اخلاق

کد اخلاق ندارد.

مشارکت نویسندگان

همه نویسندگان به طور یکسان در تمامی مراحل پژوهش مشارکت داشته‌اند.

دسترسی آزاد

کپی‌رایت نویسنده(ها) ©2024: این مقاله تحت مجوز بین‌المللی Creative Commons Attribution 4.0 اجازهٔ استفاده، اشتراک‌گذاری، اقتباس، توزیع و تکثیر را در هر رسانه یا قالبی مشروط بر درج نحوهٔ دقیق دسترسی به مجوز CC، منوط به ذکر تغییرات احتمالی بر روی مقاله می‌داند. لذا به استناد مجوز یادشده، درج هرگونه تغییرات در تصاویر، منابع و ارجاعات یا سایر مطالب از اشخاص ثالث در این مقاله باید در این مجوز گنجانده شود، مگر اینکه در راستای اعتبار مقاله به اشکال دیگری مشخص شده باشد. در صورت درج نکردن مطالب مذکور و یا استفادهٔ فراتر از مجوز بالا، نویسنده ملزم به دریافت مجوز حق نسخه‌برداری از شخص ثالث است.

به‌منظور مشاهدهٔ مجوز بین‌المللی Creative Commons Attribution 4.0 به نشانی زیر مراجعه شود:

http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

REFEERNCES

1. Zhang-Zhang Y, Rohlfer S, Varma A. Strategic people management in contemporary highly dynamic VUCA contexts: A knowledge worker perspective. Journal of Business Research. 2022 May 1, 144:587-98.
2. Mohamadirizi, M., & Dalvi, M. R. The relationship between work resources and physical and mental health among nurses: A confirmatory factor analysis. Journal of Education and Health Promotion. 2019; 8.
3. Nguyen, T. H. N. The cooperation strengthening between universities and firms in order to increase the quality of accounting human resources training in the direction of integration. Science and Technology Journal. 2014; 23: 3-7.
4. Nguyen, D. An analysis of underlying constructs affecting the quality of accounting human resources. Management Science Letters. 2020; 10(8): 1763-1770.
5. Loureiro, S. M. C., & Kaufmann, H. R. Luxury values as drivers for affective commitment: The case of luxury car tribes. Cogent Business & Management. 2016; 3(1): 1171192.
6. Kumar, V., & Pansari, A. Competitive advantage through engagement. Journal of marketing research. 2016; 53(4): 497-514.
7. Rodrigues da Costa, L., & Maria Correia Loureiro, S. The importance of employees' engagement on the organizational success. Journal of Promotion Management. 2019; 25(3): 328-336.
8. Vărzaru AA, Bocean CG, Criveanu MM, Budică-Iacob AF, Popescu DV. Assessing the Contribution of Managerial Accounting in Sustainable Organizational Development in the Healthcare Industry. International Journal of Environmental Research and Public Health.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/ioh.21.1.442]

2023 Feb 7, 20(4):2895.
9. Elo, Tytti, Satu Pätäri, Helena Sjögrén, and Markus Mättö. Transformation of skills in the accounting field: the expectation–performance gap perceived by accounting students. Accounting Education. 2024; 33(3): 237-273.
10. Manh, D. T., Duc, T. D., Son, T. H., & Van, D. P. Quality of personnel via accountants' physical and mental strengths in multinational firms in Vietnam. In Management for Sustainable and Inclusive Development in a Transforming Asia. 2021; (pp. 125-137). Springer, Singapore.
11. Gonçalves, Sónia P., Joana Vieira dos Santos, Hugo Figueiredo-Ferraz, Pedro R. Gil-Monte, and Mary Sandra Carlotto. Occupational health psychology: From burnout to well-being at work. Frontiers in Psychology. 2022; 13: 1069318.
12. Hamid, N., & Dehghanizadeh, Z. The relationship between spirituality, organizational commitment and general health with job performance of clinical nurses. Quarterly Journal of nursing management. 2012; 1(2): 20-28.
13. Sukhee, Erdenetuya, Tugsdelger Sovd, Ulzii-Orshikh Khaltar, Nobuyuki Hamajima, Enkhbold Sereenen, Narantuya Davaakhuu, and Eiko Yamamoto. Sickness absence among employees of healthcare organizations in the public sector in Mongolia: A cross-sectional study. Journal of Occupational Health. 2023; 65(1): e12390.
14. Ahmadi, S., Sajjadi, H., Nejad, F. N., Ahmadi, N., Karimi, S. E., Yoosefi, M., & Rafiey, H. Lifestyle modification strategies for controlling hypertension: How are these strategies recommended by physicians in Iran? Medical Journal of the Islamic Republic of Iran. 2019; 33, 43.
15. Carlson, S. A., Fulton, J. E., Pratt, M., Yang, Z., & Adams, E. K. Inadequate physical activity and health care expenditures in the United States. Progress in cardiovascular diseases. 2015; 57(4): 315-323.
16. Maryatmi, A. S., Safitri, H. N., & Fardila, R. The influence of nutrition as a part of ergonomic recommendations on work productivity employees. European Journal of Psychological Research. 2021; 8(1).
17. Zhenjing, Gu, Supat Chupradit, Kuo Yen Ku, Abdelmohsen A. Nassani, and Mohamed Haffar. Impact of employees' workplace environment on employees' performance: a multi-mediation model. Frontiers in public health. 2022; 10: 890400.
18. Bergefurt, Lisanne, Minou Weijs-Perrée, Rianne Appel-Meulenbroek, and Theo Arentze. The physical office workplace as a resource for mental health–A systematic scoping review. Building and Environment 207. 2022; 108505.
19. De PK, Sun R. Impacts of COVID-19 on mental health in the US: evidence from a national survey. Journal of Mental Health. 2023 May 16:1-8.
20. Galderisi, S., Heinz, A., Kastrup, M., Beezhold, J., & Sartorius, N. Toward a new definition of mental health. World psychiatry. 2015; 14(2): 231.
21. Rajgopal, T. Mental well-being at the workplace. Indian journal of occupational and environmental medicine. 2010; 14(3): 63.
22. Dodge, R., Daly, A. P., Huyton, J., & Sanders, L. D. The challenge of defining wellbeing. 2012; 2: 222–235.
23. Pitchforth, J., Fahy, K., Ford, T., Wolpert, M., Viner, R. M., & Hargreaves, D. S. Mental health and well-being trends among children and young people in the UK, 1995–2014: analysis of repeated cross-sectional national health surveys. Psychological medicine. 2019; 49(8): 1275-1285.
24. Larsen, Lars Thorup. Not merely the absence of disease: A genealogy of the WHO's positive health definition. History of the Human Sciences. 2022; 35(1): 111-131.
25. Takagi, Nilton, João Varajão, Thiago Ventura, Darclea Ubialli, and Thais Silva. Managing success criteria and success factors in a BPM project: an approach using PRINCE2 and Success Management on the public sector. Cogent Business & Management. 2024; 11(1): 2336273.
26. Kaliannan, M., & Adjovu, S. N. Effective employee engagement and organizational success: a case study. Procedia-Social and Behavioral Sciences. 2015; 172: 161-168.
27. Patel, F. Effects of accounting information system on organizational profitability. International Journal of Research and Analytical Reviews. 2015; 2(1): 168-174.
28. Kapur, Radhika. Human Resources Policies and Procedures. 2020. Available: researchgate. net./publication/339711840 (Accessed 18 August 2022).
29. Opatha, Henarath HDNP. Sustainable human resource management. Lap Lambert Academic Publishing, 2019.
30. Nguyen, M. T., and T. T. Pham. High quality human resources development to satisfy the globalization in Vietnam: Defiances and solutions. Psychology Education Journal. 2021; 58 (2): 1-12.
31. Le, T.M.L. Developing human resources in Vietnam's small and medium firms in the process of economic integration, Labor and Society Journal. 2009; 15–21.
32. Salarieh, N., DanaeeFard, H., Rahnavard, F., Rajabzadeh, A. Designing a tool for measuring human resource management quality in good governance base and validating it in Iran's public sector.Management of government organizations. 2020; 8(2): 55-66 (Persian).
33. Do, D. T., Truong, D. D., Tran, M. D., & Nguyen, T. N. L. Determinants influencing performance of accountants: The case of Vietnam. International Journal of Economics

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/ioh.21.1.442]

and Finance. 2018; 10(7): 1-9.
34. Truong, D. D., Do, D. T., & Tran, M. D. Evaluation of accountants' performance: The case of Vietnam. Research Journal of Finance and Accounting. 2018; 9(12): 39-46.
35. Cook, C., Heath, F., & Thompson, R.L. A meta-analysis of response rates in web or internet-based surveys. Educational and Psychological Measurement. 2000; 60(6): 821–836.
36. Kline RB. Principles and practice of structural equation modeling: Guilford publications; 2015.
37. Goldberg, D. P., & Hillier, V. F. A scaled version of the General Health Questionnaire. Psychological medicine. 1979; 9(1): 139-145.
38. Keyes, C. L., Wissing, M., Potgieter, J. P., Temane, M., Kruger, A., & Van Rooy, S. Evaluation of the mental health continuum–short form (MHC–SF) in setswana-speaking South Africans. Clinical psychology & psychotherapy. 2008; 15(3): 181-192.
39. Huff, R. A., Prybutok, V. R., Kappelman, L. A., Cohen, J., & Beck, L. Lockheed Martin Tactical Aircraft Systems: quality survey results. Work study. 1997; 46(5): 162-171.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/ioh.21.1.442]