تاریخ دریافت: ۹۲/۰۴/۲۴
تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۱/۲۵

رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی حسابداران شاغل درشرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران

عاطفه اروجی[۱]، محمدرضا شورورزی[۲]، مهدی صالحی[۳]

چکیده

هدف اصلی از مطالعه انجام شده، بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی حسابداران شاغل درمناطق ۳۷گانه شرکت ملی پخش فرآوردهای نفتی می باشد. دراین تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم استفاده گردید, که پرسشنامه ها بر اساس جدول مورگان و به تعدادی بیش از حجم نمونه توزیع گردید و در نهایت ۱۱۲ فقره پرسشنامه تکمیل و نتایج حاصل به کل جامعه آماری تعمیم داده شد. برای اندازه‌گیری رضایت شغلی از پرسشنامه استاندارد (JDI) و برای اندازه‌گیری تعهد سازمانی از پرسشنامه آلن و می یر و به منظور تجزیه و تحلیل داده های تحقیق از هر دو روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. همچنین از آزمون همبستگی برای برای تعیین نوع رابطه ابعاد تعهد سازمانی با ابعاد رضایت شغل استفاده شد. نتایج حاکی از این است که ارتباط معنی داری بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی حسابداران شاغل شرکت ملی پخش فرآوردهای نفتی وجود دارد وبین ابعاد رضایت شغلی(جاذبه و ارزش کار، تناسب حقوق و مزایا، تفاهم با همکاران، لیاقت مافوق، ارتقا و ارضای نیازها) با ابعاد تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری، مستمر) رابطه معنی دار وجود دارد به جز در مورد فرضیه شماره شش که بین تفاهم با همکاران و تعهد سازمانی حسابداران رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

واژه‌های کلیدی

رضایت شغلی، نارضایتی شغلی، تعهد سازمانی، انگیزش

[۱] دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور، نویسنده‌مسئول(Orouji_atefeh@yahoo.com)
[۲] استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور
[۳] استادیار دانشگاه فردوسی مشهد

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

مقدمه

هر چقدر که دستاوردهای علمی و تکنولوژیک فراتر می رود این واقعیت که انسان عامل بنیادی حرکت و تحول است، بیشتر نمایان می شود. پیشرفتهای بسیاری از کشورها از جمله پیشرفت خارق العاده پاره ای از کشورهای مشرق زمین بویژه کشور ژاپن که پایه حرکت اقتصادی آن بر نیروی انسانی استوار است، و در سایه توجه به این منبع استراتژیک از توان صنعتی و مالی عظیم و شرایط مطلوب اجتماعی برخوردار شده است، شاهد این مدعاست، (نیکبخت، ۱۳۸۹).

با توجه به تغییر جایگاه نیروی انسانی از عامل ارزش اقتصادی به فاعل ارزش اقتصادی، نقش حسابداران نیز به عنوان بخش لاینفک این ایجاد ارزش، مورد توجه سازمانها و واحدهای اقتصادی است، اکثر سازمانها واحد های اقتصادی برای ربودن گوی سبقت از رقبای خود، از یک سو درپی راهکارهای افزایش تعهد سازمانی کارکنان خود هستند و از سوی دیگر در تلاش هستند، که رضایت شغلی کارکنان خود را فراهم آورند، چون رضایت شغلی خود تعیین کننده بسیاری از متغیرهای سازمانی است.

حسابداران در گروه های شغلی مختلف، بعنوان قسمتی از منابع انسانی هرسازمان، نقش بسزائی در رسیدن به اهداف تدوین شده سازمان و واحد اقتصادی دارند از این رو برآن شدیم تا در این پژوهش رابطه بین رضایت شغلی[۴] و تعهد سازمانی[۵] حسابداران[۶] شاغل در شرکتهای پخش فرآورده‌های نفتی را دراین پژوهش مورد بررسی قرار دهیم، تا دریابیم نگرش حسابداران به محیط سازمان و تعهد به آن چگونه است و در ارتباط با رضایت شغلی،کدام نیازهای شغلی برای حسابداران مهم و عامل انگیزش است؟ امید است که دستاوردهای این پژوهش منتج به بینش های کلی، دراین زمینه شود.

مساله اصلی این پژوهش بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی حسابداران شاغل شاغل در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی می باشد.

یکی از موضوعات مهم مطرح شده در مورد نیروی انسانی واحدهای سازمانی و شرکتها، سنجش میزان تعهد سازمانی و رضایت شغلی افراد و روابط حاکم بین این دو موضوع است. شناخت میزان رضایت شغلی کارکنان، به مدیران در پیشرفت و بهبود بهره‌وری منابع انسانی کمک زیادی می‌کند، تا جایی که بازدهی کارکنانی که رضایت

[4]. Job Satisfaction
[5]. organizational commitment
[6]. Accounting

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

شغلی دارند و آنان که از کار خود و مجموعه کاری خود ناراضی می‌باشند همواره مورد بحث و بررسی محققان و صاحبنظران بوده است. از سوی دیگر نیز یکی از مشکلات شرکتها و سازمان‌های دولتی نرمال نبودن میزان تعهد سازمانی کارکنان در رسیدن به اهداف سازمانی است، از این رو سازمانهایی که به استراتژیهای توسعه‌ی خود می‌اندیشند، دریافته اند که توسعه باید از منابع انسانی آغاز شود، چرا که نیروی انسانی سرمایه اصلی سازمانها و واحدهای اقتصادی محسوب می‌شوند. در این میان سازمانها و واحدهای اقتصادی موفق اند که مدیران آنها بتوانند این سرمایه های ارزشمند را بصورت هدفمند و راهبردی بسیج کرده و شایستگی و تعهد آنان را شکوفا نمایند. لذا تصمیم گرفتیم به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی حسابداران شاغل شاغل در شرکت پخش فرآورده های نفتی ایران بپردازیم.

امروزه تمامی مدیران پیشرو تاثیر اهمیت برنامه ریزی نیروی انسانی در تعالی سازمان و دستیابی به اهداف استراتژیک را دریافته اند، و درک کرده اند که با سرعت فزاینده تغییر در تکنولوژی وفناوری‌های تولید، رشدو توسعه بازارها، گسترش دامنه زنجیره مبادلات بین صنایع، تمرکز بر رویکردهای مشتری‌مداری و تغییرات در مبنای رقابت و تنوع محصولات، چاره ای جز اتکا به این سرمایه عظیم برای خلق ارزش سازمان خود ندارند، لذا بنظر میرسد اتخاذ یک رویکرد مناسب و منظم در خصوص رضایت شغلی و تعهد سازمانی، به سازمان توانایی تغییر سریع و حداکثرکردن بازدهی سرمایه گذاری ها را اعطا خواهد کرد.

از سوی دیگر بخش بزرگی ازبدنه اقتصادی کشورمان را شرکتهای دولتی تشکیل میدهند و در این شرکتها ویژگی خدمت‌رسانی و جلب رضایت ارباب رجوع، و پاسخگوئی در قبال برنامه ها و اهداف مدون به افراد ذینفع، ذیحق و ذیعلاقه، نقش پررنگ تری به خود می‌گیرد، مسلماً سنجش میزان رضایت کارکنان از شغل خود و مجموعه کاری خود و نیز شناخت عوامل موثر در بالا بردن میزان تعهد سازمانی می‌تواند کمک شایانی به مدیران برای پاسخگوئی به مدیران ارشد و آحاد جامعه و افراد ذینفع را فراهم آورد.

حسابداران شاغل شاغل در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی با توجه به نوع شغل خود مسایلی را تجربه می کنند که سبب فشار روانی‌شان شده و می‌تواند بر رضایت شغلی آنها نیز تأثیر منفی بگذارد. بنابراین در این پژوهش رابطه بین رضایت شغلی و

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

تعهد سازمانی حسابداران شاغل در مناطق ۳۷ گانه شرکت پخش فرآورده های نفتی مورد بررسی قرار می گیرد.

در یک واحد اقتصادی یا سازمان دولتی فرایندکار حسابداران به صورت مستقیم در تصمیم‌های اتخاذ شده توسط مدیران، حسابرسان، ناظران قانونی و ... تاثیر می‌گذارد. و پاسخگوئی مدیران در قبال منابع سازمان واحد اقتصادی، با اتکا به محصول کار حسابداران(گزارشات مالی) صورت می گیرد. حسابداران بعنوان تنظیم‌کنندگان و مفسران گزارشات مالی دارای عامل بالقوه ای هستند که نقش قدرتمندی را در فرآیند تصمیم گیری مدیریت ایفا می‌کنند.

بعضی از تحقیقات در امریکا درمورد افزایش اهمیت رو به تزاید حسابداران بر مشارکت در تصمیم گیریهای مدیریت اشاره دارد. والاس و همکاران (۱۹۸۳) به مطالعه‌ای پیرامون نقش حسابداران پرداختند آنان دراین ارتباط از مدیران واحدهای اقتصادی نظرخواهی داشتند. دراین نظر خواهی پیرامون موضوع پژوهش ۶۸٪ درصد مدیران بیان داشتند که به رهنمود های حسابداران در تصمیم گیریهای استراتزیک اتکاء میکنند، ۷۳٪ درصد مدیران اذعان داشتندکه حسابداران مدیریت درتصمیات ستادی مشارکت دارند و۴۴٪ مدیران احساس کرده اند که سطوح مدیریت ستادی به عقاید نوآوری حسابداری مدیریت در جهت اصلاح عملیات توجه دارند، ۹۳٪درصد مدیران، به پیچیدگی محیط تجاری و موقعیت اقتصادی، و کمک از حسابداری مدیریت اشاره داشته اند، روی هم رفته این پژوهش نشان داد که حسابداران مدیرت نقش فراتری از تهیه اطلاعات برای مدیران دارند و خیلی از آنها در گروه تصمیم گیری مدیریت قرارگرفته اند، با توجه نقش قابل ملاحظه حسابداران در سازمان، محققان در خارج از کشور توجه شان را به مقوله رضایت شغلی و تعهد سازمانی حسابداران معطوف کرده اند بطور نمونه فریز(۱۹۷۷) به مطالعه رفتار حسابداران در دو موسسه بزرگ حسابداری عمومی پرداخت و دریافت که رضایت شغلی قابل ذکری نداشتند و این مساله با روند بالای تغییرات پرسنلی که درموسسات بزرگ حسابداری معمول است هماهنگی دارد. سطح رضایت شغلی تا حدی تحت تاثیر درک حسابداران از عدم اطمینان به سازمان صورت می گیرد. نتیجه مطالعه فریز با مطالعه سناتر (۱۹۸۰) که به بررسی رفتار شغلی حسابداران موسسه حسابداران خبره پرداخت هماهنگی داشت. آلبریچ وهمکارانش

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

(۱۹۸۱) که بررسی رضایت شغلی شاغلان ۲۵ موسسه حسابداران خبره در سراسر ایالات متحده پرداختند به نتایج زیر دست یافتند.

۱- حسابداران مرد بیش از حسابدارن زن راضی هستند.

۲- با ارتقاء حسابداران درسلسله مراتب سازمانی، رضایت شغلی آنان افزایش یابد.

۳- شرکا به طورکلی بیش تراز کارکنان سطوح پایین راضی هستند، درحالی که کارکنان ارشد و مدیران بطورکلی راضی نیستند.

۴- مدیران از بازخورد عملکرد خوشان راضی نیستند.

۵- حسابدارانی که به عنوان مشاور مدیران خدمت میکنند، بیشترین رضایت شغلی را دارند (درمقایسه با متخصصان مالیات، حسابرسان، وکارکنان موسسات کوچک دارند) حسابداران موسسات کوچک، حداقل رضایت را دارند.

۶- همکاران درسازمانهای متوسط، بیش تر از همکاران در سازمانهای کوچک (زیر ۵۰ نفرکارمند) ویا سازمانهای بزرگ (بیش از ۲۰۰ نفر کارمند) رضایت دارند.

لانگرمن (۱۹۷۱) به منظور نشان دادن تضاد بین تعهد فردی حسابداران به حرفه و تعهد آنان به سازمان به مطالعه و پژوهش رفتارکارکنان موسسات محلی، منطقه ای، و ملی شد، این مطالعه نشان داد که حسابدارا ن قویاً باور داشتند که استقلال حرفه ای آنان بطور قابل ملاحظه توسط سازمانهای بزرگ کاهش می بابد، اما مشاهده شد که روابط واقعی بسیار پیچیده و نافذ است و استقلال حرفه ای حسابداران در موسسات حسابداری ملی کمتر از سازمانهای غیرحسابداری مورد تهدید است. تضاد در تعهدات حرفه ای و سازمانی در سطوح پایین تر در موسسات بزرگ بیشتر است (langerman,1971).

با توجه به اینکه مطالعه ای در داخل کشور در خصوص رفتار حسابداران در سازمان و بررسی ابعاد رضایت شغلی و تعهد سازمانی این افراد صورت نگرفته است، بنابراین انجام پژوهش در این خصوص از افرادی که با مدرک تحصیلی حسابداری مشغول به کار می‌باشند به منظور شناسایی عوامل مؤثر بر ایجاد یک فضای کاری مناسب و ایده‌آل برای حسابداران، به طوری که منجر به افزایش کارایی و اثربخشی فعالیت‌های آنان شود، بنظر میرسد امری ضروری باشد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

چارچوب نظری

تجارب سال‌های اخیر در نظام صنعتی و نظام اداری کشور و نیز سازمان‌ها و واحدهای اقتصادی موفق جهان بیانگر آن است که عصر صنعت و تفکر خالص صنعتی سپری شده واکنون دوره اقتصاد مبتنی بر دانش است و اقتصاد دانش بنیان صرفاً در سایه اتکا به منبع سرمایه های انسانی قابل تحقق است. لذا سرمایه انسانی تنها نهاده ای است که میتواند ضمن تغییر خود، سایر نهاده های تولید را تغییر داده یا تعدیل کند و مبنایی برای نو آوری فراهم سازد که در سطح وسیع به رشد اقتصادی بینجامد. لذا از اینرو امروزه سرمایه‌گذاری برای رشد و توسعه منابع انسانی به عنوان یک سرمایه‌گذاری بنیادی مطرح شده و بهره‌گیری اصولی و همه جانبه آن یکی از اصول مسلم و غیر قابل انکار توسعه و پیشرفت هر جامعه و سازمان، واحد اقتصادی قلمداد می‌گردد.

یکی از عمده ترین موضوعات مورد بحث در حوزه منابع انسانی، که ازیک سو حوزه وسیعی از پژوهش‌های نظری وبنیادی در این حوزه را به خود معطوف داشته، و از سوی دیگر علائق تمامی سطوح مدیریت سازمانها و واحدهای اقتصادی را به خود مشغول داشته است موضوع رضایت شغلی[۷] و تعهد سازمانی[۸]، است.

رضایت شغلی از دید محققان با عبارات متفاوتی تعریف شده است که در زیر به برخی از این تعاریف اشاره می گردد:

رضایت شغلی عبارتست از نگرش فرد نسبت به شغل، و به زبان ساده چگونگی احساس فرد نسبت به شغلش و جنبه های گوناگون آن تعریف می شود.(جوادین، ۱۳۸۵) موادی و همکارانش براین باورند که رضایت شغلی نوعی واکنش به یک شغل خاص یا موضوعی مرتبط با یک شغل است، (Gunlu،2010) رضایت شغلی بعنوان یک سازه جهانی و از مفهومی چند بعدی تشکیل شده است و به میزان ارتباط مشاهده شده بین آنچه یک فرد از شغلش مطالبه می کند با آنچه که شغل و سازمان به او ارزانی داشته است، تعریف شده است.(Lund,2003).

از نظر «بوهاین و منگاس» (۲۰۰۲) رضایت شغلی عبارت است از انگیزه نگرش افراد در مورد شغلشان که میزان احساسات مثبت و یا منفی در مورد جنبه های درونی و یا بیرونی شغل را در بر بگیرد (بوهاین و منگاس، ۲۰۰۲)، فیشر وهانا (۱۹۳۱) رضایت

7. Job Satisfaction
8. organizational commitment

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

شغلی را عاملی درونی می دانند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال در نظر می گیرند، یعنی اگر شغل مورد نظر، لذت مطلوب را برای فرد تامین کند، او ازشغلش راضی است. در مقابل، چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، در این حالت، او از کار خود ناراحت می شود و در صدد تغییر آن بر می آید. (Lipiniskiene,2008).

زانگارو (۲۰۰۱)تعهد را به عنوان انجام یک قول برای انجام یک وظیفه در تاریخ فردا می داند پورتر،ستیرز، مودی و بلین (۱۹۷۴)تعهد سازمانی را به عنوان"یک اعتقاد قوی در پذیرش اهداف و ارزش های سازمانی، و تمایل برای به کار بردن تلاش قابل توجه برای سازمان و تمایل مشخص برای پشتیبانی از اعضای سازمان می‌داند" (Starnes,2004).

تعهد سازمانی عبارتست ازهویت بخشی به افراد از طریق درگیر ساختن و سهیم نمودن آنان در سازمانی خاص. ازنظر مفهومی ،تعهد سازمانی به وسیله سه مولفه قابل شناسائی است؛ باور قوی در پذیرش اهداف و ارزش های سازمان،تمایل و انگیزه در بکاربستن تلاش های قابل ملاحظه به نمایندگی از سازمان، تمایل شدید به حفظ عضویت در سازمان (Gunlu,2010).

بر طبق نظر نوی و همکاران (۱۹۹۴) تعهد سازمانی میزان شناخت کارمند از سازمان و تمایل به داشتن تاثیر در جهت بهبود روند آن است. کارمندانی که دارای تعهد سازمانی کمتری هستند، معمولاً منتظر اولین فرصت مناسب برای تغییر شغل شان هستند. تعهد سازمانی در مفهوم کلی، وابستگی روانی کارمند به سازمانش است. به عبارت دیگر ما میتوانیم بگوئیم تعهد سازمانی احساسات کارمند در مورد شغلش است و می تواند بعنوان میزانی که یک کارمند حس همدلی نسبت به سازمانش تعریف گردد (Lipiniskiene,2008).

مهمترین متغیر این پژوهش تعهد سازمانی است، که متغیر وابسته و برونداد تلقی، و مقدارآن توسط پنج متغیر مستقل و درونداد که شامل جاذبه ارزش کار، تناسب حقوق و مزایا، تفاهم با همکاران، لیاقت ما فوق، فرصت های ارتقاء، تعیین می شود. تا واریانس تعهد حسابداران را به سازمان تبیین کند.

هر مقدار شغل برای فرد جاذبه و اهمیت، ارزش و موقعیت اجتماعی، استقلال، غرور و افتخار به همراه داشته باشد و همچنین ضمن تعادل شرایط کاری و خانوادگی، شغل

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

رضایت بخش و سودمند و غیر تکراری و امنیت داشته باشد. سطح تعهد کارمندان (حسابداران) به سازمان بالاتر خواهد بود ولی اگر احساس کنند شغل برای آنان هیچگونه جذابتی و اهمیتی ندارد، و خلق کننده موقعیت و ارزش اجتماعی نیست و امنیت شغلی برای فرد وجود ندارد، میزان تعهد به سازمان انتظار می رود کاهش یابد. همچنین کارمندان اگر احساس کنند که تناسب و سنخیتی بین پرداختی ها و نوع کار (کمیت و کیفت کار) افراد وجودندارد تعهد آنان نسبت به سازمان کاهش پیدا خواهد کرد و بالعکس اگر کارمندان احساس کنند پرداخت ها بدون تبعیض است و متناسب با کار انجام شده و تخصص بکار رفته است انگیزه آنان برای خدمت و تعهد به سازمان افزایش خواهد یافت.در همین راستا تفاهم با همکار نیز مقدار تعیین کننده برای تعهد سازمانی به شمار می رود. بدین صورت اگر فرد احساس کند که همکاران دارای با احساس مسئولیت بالا و خوش برخورد نسبت به وی و سازمان وجود دارد و مراعات حال آن را می‌کنند فرد در چنین شرایطی انگیزه بالای برای خدمت در سازمان با چنین شرایط و همکاران است .متغیردروندادِ دیگری که تاثیری بسزائی در تبیین واریانس تعهد سازمانی دارد لیاقت و تخصص های مسئول مستقیم و مافوق است اگر کارمندی احساس کند که مسئول مستقیم آن فاقد تخصص حرفه‌ای است و یا تخصص کمتری نسبت به وی در کارش دارد و از مزایای بالای نسبت به وی برخوردار است انگیزه وی نسبت به خدمت و تعهد به سازمان کاهش می‌یابد ولی اگر احساس کند سرپرست کارش فردی مودب و خوش خلق و دارای تخصصی برتر نسبت به وی می باشد و مراعات حال وی را می‌نماید و بر کارها و امور بصورت متعادل نظارت وکنترل دارد. در این صورت تعهد وی به سازمان افزایش خواهد یافت. و درنهایت آخرین متغیری که برتعهد سازمانی کارمندان (حسابداران) بنظر میرسد موثرباشد فرصت های ارتقاء و پیشرفت می باشد. هر مقدار امکان پیشرفت و ارتقاء در سازمان بیشتر باشد سطح تعهد وی به سازمان احتمال بیشتری دارد. وقتی کارکنان بدانند که در حال پیشرفت هستند و بهروزی بر سازمان حاکم است میزان تعهد آنان به همگامی با سازمان بیشتر است.

بر پایه استدلال های یادشده دیدگاه نظری ما چنین خواهد بود که بین تعهد سازمانی و هریک از متغیرهای جاذبه ارزش کار، تناسب حقوق و مزایا، تفاهم با همکاران، لیاقت ما فوق، فرصت های ارتقاء، همبستگی وجود دارد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

نگاه اجمالی به پیشینه تحقیق

پیشینه داخلی

بخشایش(۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه سلامت عمومی و تیپ شخصیت با رضایت شغلی کارکنان مرکز بهداشت یزد» به این نتیجه رسید که با کاهش یا افزایش سلامت عمومی و تأثیر ویژگیهای شخصیتی، میزان رضایت شغلی نیز کاهش یا افزایش می یابد.

یارمحمدیان و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیق با عنوان "رابطه ی بین عدالت سازمانی، رضایت شغلی و اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با خود ارزیابی از تعالی سازمانی به منظور ارائه یک مدل پیشبین (مطالعه موردی اساتید دانشگاههای آزاد اسلامی منطقه چهار کشور)" به این نتیجه رسید که متغیرهایی که کلیدی ترین نقش را در تبیین خود ارزیابی از تعالی سازمانی ایفا میکنند شامل: عدالت و توزیعی، اعتماد به سازمان، و اعتماد به همکاران میشوند. عدالت توزیعی، دارای اثر مستقیم(۰,۴۱۹) و غیر مستقیم (۰,۱۳۷) با میانجی‌گری تعهد سازمانی بر خودارزیابی از تعالی سازمانی است.

حسین پور سلطانی زرندی و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان "ارتباط تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی مشهد" نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین مؤلفه های تعهد سازمانی، تعهد عاطفی قدرت بیشتری برای پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی معلمان دارد.

قبادی(۱۳۹۰)، در تحقیقی که روی دبیران شهرستان کرج انجام داد، تحت عنوان "بررسی رابطه رضایت شغلی دبیران با سبک های رهبری" یافته های پژوهش حاکی از آن است که، بین سبک رهبری مدیران و میزان رضایت شغلی دبیران رابطه معنی دار وجود دارد. اگر سازمانها بتوانند رضایت شغلی کارکنان را افزایش دهند و از شدت فشارهای عصبی در محل کار بکاهند می توان به افزایش بهره وری و کارایی، کاهش هزینه های بیمه و درمان، انعطاف پذیری بیشتر نیروی کار به دلیل افزایش مشارکت و گزینش ها و استخدام‌های بهتر به دلیل افزایش جذابیت سازمان دست یافت.

سلیمان نژاد (۱۳۸۰) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه بین استرس حرفه ای و رضایت شغلی در کارکنان سازمانهای دولتی شهر ایلام» پس از این که ۴۲۰ کارمند از طریق نمونه گیری طبقه ای تصادفی انتخاب شدند و به دو پرسشنامه پاسخ دادند این یافته ها به دست آمد: بیش از ۷۰ درصد افراد نمونه به طور نسبی از شغل خود راضی

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

بودند و ۴۹ درصد افراد شغل خود را خسته کننده گزارش کردند و نیز ۲۸/۵ درصد افراد فاقد رضایت شغلی بودند. همچنین ۶۶ درصد افراد تعارض بین نقشهای سازمانی و آکادمیک را نشان دادند. یافته ها نشان داد که بین استرس شغلی و رضایت شغلی رابطه منفی (r=-0/43) وجود دارد.

کجباف و پور کاظم(۱۳۸۴) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی دیدگاه های کارکنان و سرپرستان شرکت ملی ایران: تعیین عوامل انگیزش و رابطه آن با رضایت شغلی» به این نتیجه رسیدند که: بین عوامل انگیزشی از دیدگاه کارکنان و سرپرستان تفاوت معنی داری وجود داشت برعکس آنچه سرپرستان می پنداشتند. مهمترین نیاز کارکنان رشد بوده، بیشترین رضایت شغلی به نوع کار و همکاران و کمترین رضایت به حقوق و دستمزد و ارتقاء مربوط بود.

نصر آبادی وهمکاران(۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه بین ماهیت شغل و رضایت شغلی» به این نتیجه رسیدند که: بین ارزش کار، خود استقلالی، فرصت های شغلی، امکانات شغلی و چالش شغلی با رضایت شغلی چهار گروه کاری(سرپرستان، مهندسین، کارگران و مدیران میانی) شرکت ذوب آهن اصفهان رابطه معنا دار و مثبت در سطح ۵٪ وجود دارد.

تحقیقات خارجی

ساما و لشا[9] (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان «رضایت شغلی و تعهد سازمانی در شهرداری اشکودرا» یافته های این مطالعه نشان داد که رضایت از کار، کیفیت نظارت و رضایت ناشی از دستمزد تاثیر مثبت قابل توجهی بر رضایت شغلی وتعهد سازمانی کارکنان شهرداری اشکودرا واقع در آلبانی داشته است.

نان جمری[10] (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان «رضایت شغلی کارکنان فن آوری اطلاعات IT در شهر بنگالورو» یافته های این مطالعه نشان داد توجه خاص به دو عامل مهم رضایت شغلی کارکنان IT شهر بنگالورو در هندوستان خود کنترلی و فرصت های پیشرفت می باشد.

نوریس و نیبوهر (۲۰۰۳) در تحقیقی تحت عنوان «تعهدات حرفه ای، سازمانی و رضایت شغلی در مؤسسات حسابداری» به این نتیجه رسیدند که بین رضایت شغلی و

[9]. Saimir Suma And Jonida Lesha(2013)
[10]. Nanjamari(2013)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

شرایط کاری حاکم بر سازمان ارتباط معنی داری وجود دارد. رضایت شغلی پرسنل به میزان قابل ملاحظه ای منجر به افزایش قصد و انگیزه کارکنان برای ادامه همکاری با سازمان می شود.

وانگ (۲۰۰۸) در مقاله خود تحت عنوان «تمایلات و گرایشات کاری کارمندان؛ مقایسه بین سازمان‌های دولتی و خصوصی» به بررسی تمایلات کاری کارمندان با تاکید بر رضایت شغلی می‌پردازد. در این تحقیق نتایج نشان می‌دهند اولاً به طور کلی کارمندان مسن‌تر با تحصیلات پایین‌تر از رضایت شغلی بیشتری برخوردارند. ثانیاً کارمندان شرکت‌های خصوصی نسبت به کارمندان شرکت‌های دولتی سطح بالایی از رضایت شغلی را دارند.

گانلو (۲۰۱۰) در پژوهشی تحت عنوان «به رابطه تعهدات سازمانی و رضایت شغلی مدیران هتل ها در کشور ترکیه» به بررسی ابعاد این تعهدات سازمانی و رضایت شغلی می‌پردازد و نتایج تحقیق وی نیز بیانگر وجود رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی می‌باشد.

روش شناسی تحقیق

با در نظر گرفتن هدف این پژوهش که بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی حسابداران شاغل درمناطق۳۷گانه شرکت پخش فرآورده های نفتی می‌باشد، پژوهش حاضر از لحاظ هدف جز «تحقیقات کاربردی»[11] محسوب می‌گردد. تحقیق کاربردی، تلاشی برای پاسخگویی به یک معضل یا مشکل علمی است که در دنیای واقع وجود دارد و نتایج این پژوهش می‌تواند جهت آگاهی مدیران سازمان برای بهبود عملکرد و تغییر در شیوه‌های مدیریتی و انگیزشی به کار رود. همچنین در مورد این پژوهش، بر اساس ماهیت، روش «تحقیق توصیفی»[12] از نوع «همبستگی»[13] انتخاب شده است .

فرضیه های تحقیق

فرضیه یک پیشنهاد توجیهی است و به عبارت دیگر راه حل مسئله است که هم موجب استنتاج می شود و هم به یافتن نظم و ترتیب در بین واقعیت‌ها کمک می کند و

11. Applied Research
12. Descriptive Research
13. Correlation

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

باید گفت که پژوهش را بدون فرضیه نمی توان آغاز کرد. فرضیه های این تحقیق به شرح زیر می‌باشد:

فرضیه های پژوهش :

۱. بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی حسابداران ارتباط معنی داری وجود دارد.
۲. بین تعهد عاطفی و رضایت شغلی حسابداران ارتباط معناداری وجود دارد.
۳. بین تعهد مستمر و رضایت شغلی حسابداران ارتباط معناداری وجود دارد.
۴. بین تعهد هنجاری و رضایت شغلی حسابداران ارتباط معناداری وجود دارد.
۵. بین جاذبه ارزش کار و تعهد سازمانی حسابداران ارتباط معناداری وجود دارد.
۶. بین تناسب حقوق و مزایا و تعهد سازمانی حسابداران ارتباط معناداری وجود دارد.
۷. بین تفاهم با همکاران و تعهد سازمانی حسابداران ارتباط معناداری وجود دارد.
۸. بین لیاقت ما فوق و تعهد سازمانی حسابداران ارتباط معناداری وجود دارد.
۹. بین ارتقا و ارضای نیازها و تعهد سازمانی حسابداران ارتباط معناداری وجود دارد.

متغیرها:

متغیر مستقل: شرایط یا خصوصیت‌هایی هستند که پژوهشگر در عمل آن‌ها را برای اثبات ارتباطشان با پدیده مورد مشاهده دستکاری می‌کند جان بست(۱۳۸۴). متغییر مستقل این پژوهش"رضایت شغلی حسابداران"بوده که متشکل از مولفه‌های،بعدجاذبه و ارزش های کار، تناسب حقوق و مزایا، تفاهم با همکاران، لیاقت علمی و اخلاقی ما فوق، ارتقا شغلی است.

متغیر وابسته: شرایط یا خصوصیت‌هایی هستند که وارد کردن، از میان برداشتن یا تغییر متغیر مستقل، ظاهر می‌شوند، از بین می‌روند و یا تغییر می‌کنند،(جان بست، ۱۳۸۴). متغییر وابسته این پژوهش "تعهد سازمانی حسابداران" است. که متشکل از مولفه‌های، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری(تکلیفی) است.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

جامعه آماری، چگونگی نمونه‌گیری و نمونه‌ها

جامعه آماری عبارت است از مجموعه کامل اندازه‌های ممکن یا اطلاعات ثبت شده در مورد کلیه عناصری که می‌خواهیم استنباط‌هایی در مورد آن انجام دهیم. دلایل مختلفی وجود دارد که معمولاً محققان از سرشماری کل جامعه صرف نظر کرده، به تعداد محدودی از عناصر جامعه اکتفا می‌کنند، این دلایل در پنج دسته کلی به‌شرح زیر بیان می‌شوند: هزینه، به روز بودن، درستی، زمان، آزمون تخریب کننده(آذر و مومنی،۱۳۸۱).

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه حسابداران شاغل در حسابداران مناطق ۳۷گانه شرکت پخش فرآورده های نفتی می‌باشند. در این تحقیق، با توجه به آمار دفتر توسعه منابع انسانی شرکت پخش فرآورده های نفتی و نیز از طریق اطلاعاتی که به وسیله واحدهای مالی مناطق به دست آمد، جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۵۵ نفر می‌باشد.

دراین تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم استفاده گردید، که پرسشنامه براساس جدول مورگان به تعدادی بیش از حجم نمونه توزیع گردید و در نهایت ۱۱۲ فقره پرسشنامه تکمیل و در نهایت نتایج حاصل به کل جامعه آماری تعمیم داده شد.

جدولی که به نام جدول مورگان معروف است یکی از پرکاربردترین روش‌ها برای محاسبه حجم نمونه آماری است. جدول مورگان در واقع حاصل زحماتی است که روبرت کریجسی[۱۴] و داریل مورگان[۱۵] و کشیده اند و به ازای مقادیر مختلف از اندازه های جامعه با استفاده از فرمول کوکران نمونه را برآورد کرده اند. یعنی شما هر یک از اعداد این جدول را در فرمول کوکران بگذارید همین حجم نمونه را مشاهده خواهید کرد.

$$n^t = \frac{NZ^2P(1-P)}{d^2\,(N-1) + Z^2P(1-P)}$$

[14] .Robert v. krejcie
[15] .Daryle w. morgan

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

در فرمول فوق معمولاً؛ حداکثر اشتباه مجاز (d) معادل ۰/۰۵، ضریب اطمینان ۰/۹۵، z^2 =۱/۹۶ و مقادیر p و q نیز هرکدام معادل ۰/۵ و حجم جامعه =N در نظر گرفته می‌شود. مقدار P برابر با ۰/۵ در نظر گرفته می‌شود. زیرا اگر ۰/۵ = P باشد n حداکثر مقدار ممکن خود را پیدا می‌کند و این امر سبب می‌شود که نمونه به حد کافی بزرگ باشد (سرمد و همکاران، ۱۳۸۸).

قلمرو (مکانی و موضوعی، زمانی)

- **مکانی**: قلمرو مکانی حسابداران شاغل در مناطق ۳۷ گانه شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی؛
- **موضوعی**: این تحقیق به بررسی و رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی حسابداران می پردازد. به عبارت دیگر همانطور که قبلاً نیز اشاره شد در این تحقیق شدت و ضعف رابطه بین متغیرهای مستقل (رضایت شغلی) با متغیر وابسته (عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی) و همچنین نوع ارتباط بین متغیرهای مستقل با متغیر وابسته تعیین می‌شود؛
- **زمانی**: بصورت مقطعی و درسال ۱۳۹۱ انجام شده است.

ابزار اندازه‌گیری

در پژوهش حاضر برای سنجش فرضیه‌های پژوهش از دو پرسشنامه استفاده شده است.

الف) پرسشنامه رضایت شغلی: برای اندازه‌گیری رضایت شغلی از پرسشنامه استاندارد (JDI) استفاده شده است. این پرسشنامه مذکور دارای هفتاد ودو پرسش با طیف پنج گزینه‌ای «لیکرت» (کاملا موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم،کاملا مخالفم) بوده است، که نحوه نمره گذاری آن به ترتیب ۵-۴-۳-۲-۱ می‌باشد. این پرسشنامه ابعادی چون بعد جاذبه و ارزش های کار، تناسب حقوق و مزایا، تفاهم با همکاران، لیاقت علمی و اخلاقی ما فوق، ارتقا شغلی را مورد بررسی قرار می‌دهد. مشخصات ابعاد پرسش‌های رضایت شغلی در جدول (۳-۱) ارائه شده است.

ب)پرسشنامه تعهد سازمانی: برای اندازه‌گیری تعهد سازمانی از پرسشنامه آلن ومایر، استفاده شده است، پرسشنامه مذکور دارای بیست و چهار پرسش با طیف پنج گزینه‌ای «لیکرت» (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم) بوده

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

است، که نحوه نمره‌گذاری آن به ترتیب ۵-۴-۳-۲-۱ می‌باشد. این پرسشنامه ابعادی چون تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری(تکلیفی) را مورد بررسی قرار می‌دهد. مشخصات ابعاد پرسش‌های ماهیت شغلی در جدول(۳-۲) ارائه شده است.

تعیین روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری

الف) روایی پرسشنامه‌ها

ابزار سنجش باید از روایی و پایایی لازم برخوردار باشد تا محقق بتواند داده های متناسب با تحقیق را گردآوری نماید و از طریق این داده ها و تجزیه و تحلیل آن، فرضیه‌های مورد نظر را بیازماید. منظور از روایی، آن خصصیه ابزار و یا روش جمع آوری داده ها است که با داشتن آن خصیصه همان مقولاتی را تعیین می کند، که برای آن مقولات طرح ریزی شده است. به عبارت دیگر روایی پرسشنامه نشان می دهد که آیا پرسشنامه آن چیزی را که مدعی اندازه گیری است، اندازه گیری می کند یا خیر و آیا مناسب است؟(سکاران، ۱۳۸۱)

در این پژوهش به منظور سنجش روایی پرسشنامه‌ها، از تحلیل منطقی محتوا استفاده شده است. روایی‌یابی محتوا، تحلیل منطقی ازپرسش‌ها است که صحیح بودن آن را تعیین می‌کند. لذا بدین منظور برای افزایش روایی پرسشنامه اقدامات و ابزارهای زیر استفاده شده است:

۱- اتکا به مبانی نظری موضوع و بهره مندی از پرسشنامه های استاندارد استفاده گردیده و همچنین از نظریه های مختلف در ادبیات پژوهش.

۲-.استفاده از نظرات تخصصی اساتید راهنما و مشاور در تهیه و اصلاح پرسشنامه.

۳- استفاده از نظرات تخصصی تعدادی از مشاوران و برخی از مدیران شرکت مالیبل سایپا.

۴- مطالعه تحقیقات مشابه، مقالات، کتب و مجلات تخصصی.

ب) پایایی پرسشنامه‌ها

برای آزمون پایایی روش‌های مختلفی وجود دارد که در این پژوهش از روش «آلفای کرونباخ»[۱۶] استفاده گردید. آلفای کرونباخ بر حسب همبستگی داخلی میان پرسش‌هایی

[16]- Cronbachs Alpha

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

که یک مفهوم را می‌سنجد محاسبه می‌شود. هرچقدر ضریب آلفای کرونباخ به عدد یک نزدیک‌تر باشد پایایی درونی آن بیشتر است. برای پایایی پرسشنامه‌های این پژوهش یک نمونه ۲۴ نفری از جامعه مورد مطالعه به طور تصادفی انتخاب شد و پرسشنامه‌ها بین آنها توزیع گردید. سپس با استفاده از نرم افزارSPSS و وارد کردن داده‌ها به این نتیجه رسیدیم که ضریب آلفای پرسشنامه رضایت شغلی۰/۹۹۶ درصد و پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۹۹۴ درصد بود که این ضرایب از دقت و پایایی خوبی جهت سنجش نمونه‌های انتخاب شده برخوردار می‌باشد.همچنین همانطور که در جدول ۳-۱ و ۳-۲ آمده است ضرایب ابعاد هردو پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ و دونیم کردن و حداقل ضریب پایایی محاسبه شده است.

جدول ۳-۱

ابعاد رضایت شغلی	تعداد پرسش	شماره پرسش	آلفای کرونباخ	دونیم کردن	حداقل ضریب اعتبار پایایی
جاذبه ارزش کار	۲۹	۷۲- ۶۶و۲۲-۱	۰/۹۹۱	۰/۹۹۰	۰/۹۵۷
تناسب حقوق و مزایا	۹	۵۷-۶۵	۰/۹۵۴	۰/۹۸۳	۰/۸۴۸
تفاهم با همکار	۱۲	۳۸-۴۹	۰/۹۸۰	۰/۹۵۲	۰/۸۹۸
صلاحیت علمی و اخلاقی مافوق	۱۵	۲۳-۳۷	۰/۹۸۶	۰/۹۴۹	۰/۹۲۰
ارتقاء شغلی	۷	۵۰-۵۶	۰/۹۸۲	۰/۹۸۶	۰/۸۴۲
کل پرسشنامه رضایت شغلی	۷۲	۱-۷۲	۰/۹۹۶	۰/۹۹۲	۰/۹۸۲

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

جدول ۳-۲					
ابعادتعهد سازمانی	تعداد پرسش	شماره پرسش	آلفای کرونباخ	دونیم کردن	حداقل ضریب اعتبار پایایی
تعهد عاطفی	۸	۱-۸	۰/۹۸۵	۰./۹۸۹	۰/۸۶۲
تعهد مستمر	۸	۹-۱۶	۰/۹۸۴	۰/۹۸۱	۰/۸۶۱
تعهد تکلیفی (هنجاری)	۸	۱۷-۲۴	۰/۹۸۰	۰/۹۸۵	۰/۸۵۸
کل پرسشنامه تعهد سازمانی	۲۴	۱-۲۴	۰/۹۹۴	۰/۹۹۴	۰/۹۵۳

طرح آزمون آماری فرضیه‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده های تحقیق از هر دو روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است.

به این معنی که به منظور توصیف متغیر های جمعیت شناختی از آمار توصیفی بهره‌گیری شده است و اما به منظور آزمون سوالات تحقیق از آزمون آمار استنباطی استفاده شده است.

مدل آزمون فرضیه:

از آزمون همبستگی برای برای تعیین نوع رابطه ابعاد تعهد سازمانی با ابعاد رضایت شغل استفاده خواهد شد. که دراین آزمون ضریب همبستگی، برای تعیین شدت و جهت رابطه متغیرها استفاده می شود که مقدارآن بین ۱ تا ۱- است .

همبستگی بین دو متغیر تصادفی X و Y به صورت زیر تعریف می‌شود.

$$\operatorname{corr}(X,Y) = \frac{\operatorname{cov}(X,Y)}{\sigma_X \sigma_Y} = \frac{E[(X-\mu_X)(Y-\mu_Y)]}{\sigma_X \sigma_Y},$$

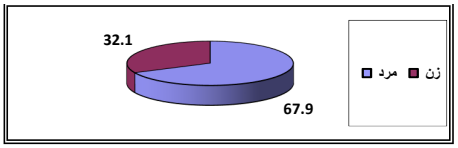
که در آن E عملگر امید ریاضی، cov به معنای کوواریانس، corr نماد معمول برای همبستگی(کورولیشن) و سیگما نماد انحراف معیار است.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

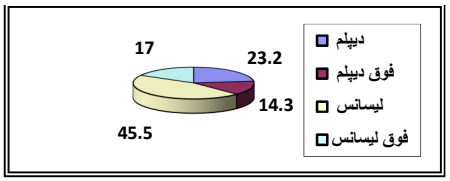
تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیات

آمارِ توصیفی داده‌های تحقیق:

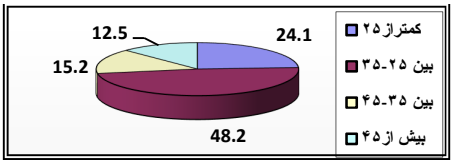
۱. ۷۶درصد از نمونه آماری را حسابداران مرد و۳۶درصد آن را حسابداران زن تشکیل می‌دهند.



۲. اکثر پاسخگویان (حدود ۴۵,۵ درصد) دارای مدرک تحصیلی لیسانس می‌باشند بر این اساس بعد از لیسانس، نیروی انسانی با مدرک دیپلم با بیش از ۲۳,۲ درصد بیشترین سهم از نمونه آماری را تشکیل می‌دهد و بعد ازآن مدرک تحصیلی فوق‌لیسانس با ۱۷ درصد پاسخگویان را تشکیل می دهد. و در نهایت نیروی انسانی با مدرک فوق دیپلم ۱۴,۳ درصد از نمونه مورد بررسی را تشکیل می دهد.

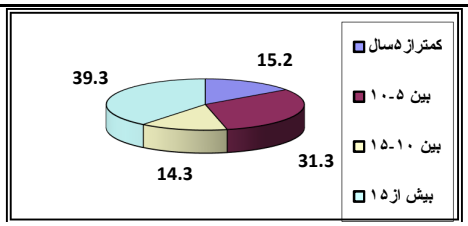


۳. اکثر پاسخگویان (حدود ۷۲,۳ درصد) دارای سنی کمتر از۳۵سال می باشند. و ۱۵,۲درصد دارای سنی بین ۴۵-۳۵ می‌باشند و ۱۲,۵درصد ازنمونه آماری دارای سنی بیش از۴۵سال می باشند.

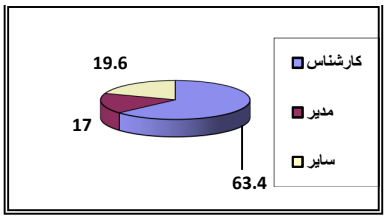


۴. از مجموع پاسخگویان (حدود۶۰,۷ درصد) دارای سابقه کار کمتر از۱۵ سال می‌باشند و کمتر از ۳۹,۳ درصد پاسخگویان سابقه بیش از ۱۵ سال داشته اند.

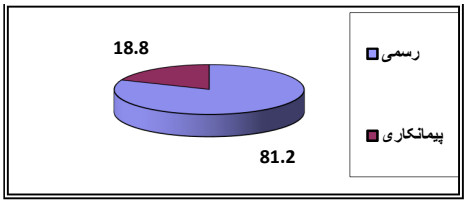
[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]



۵. سمت سازمانی اکثر پاسخگویان (حدود۶۳,۴ درصد) کارشناس می‌باشند. و ۱۷ درصد از پاسخگویان سمت سازمانی مدیرمی باشند. و ۱۹,۶ درصد دارای سمت سازمانی بغیر از کارشناس و مدیر می باشند.



۶. نوع استخدامی اکثر پاسخگویان (حدود ۸۱,۲ درصد) رسمی می باشند و ۱۸,۸ درصد نوع استخدامی آنان (قراردادی) پیمانکاری می باشد.



تشریح فرآیندِ آزمونِ فرضیه ها

فرضیه اول: بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی حسابداران ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه با به اندازه‌گیری تعهد سازمانی و رضایت شغلی حسابداران پرداخته‌ایم و بعد از آن در واقع از نظر آماری فرضیه فوق را با استفاده از آزمون همبستگی می‌توان به صورت زیر نمایش داد:

$$\begin{cases} H_{\circ}: \rho = 0 & \text{همبستگی معنی داری وجود ندارد:} \\ H_{1}: \rho \neq 0 & \text{همبستگی معنی داری وجود دارد:} \end{cases}$$

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

جدول (۳) رابطه تعهد تعهد سازمانی و رضایت شغلی

رضایت شغلی	تعهد سازمانی	نوع ارتباط	نتیجه آزمون
همبستگی	۰,۳۷۹	مستقیم	تائید فرض مخالف
سطح معنی داری	۰,۰۰۰		
تعداد	۱۱۲		

نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی برای بررسی وجود رابطه و معنی دار بودن آن بین دو عامل «تعهد سازمانی» و «رضایت شغلی» حسابداران در جدول ۳ نمایش داده شده است.

با توجه به مقدار همبستگی و علامت آن می‌توان نتیجه گرفت بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی حسابداران رابطه معنی‌داری و مثبت وجود دارد بیانگر این است که با افزایش «رضایت شغلی»، «تعهد سازمانی» نیز افزایش می‌یابد.

فرضیه دوم: بین تعهد عاطفی و رضایت شغلی حسابداران ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه با اندازه‌گیری تعهد عاطفی و رضایت شغلی پرداخته‌ایم و بعد از آن در واقع از نظر آماری فرضیه فوق را با استفاده از آزمون همبستگی می‌توان به صورت زیر نمایش داد:

$$\begin{cases} H_{\circ}: \rho = 0 & \text{همبستگی معنی داری وجود ندارد:} \\ H_1: \rho \neq 0 & \text{همبستگی معنی داری وجود دارد:} \end{cases}$$

پس از انجام آزمون ضریب همبستگی نتایج آماری مطابق جدول (۴) تعیین گردید.

رضایت شغلی	تعهد عاطفی	نوع ارتباط	نتیجه آزمون
همبستگی	۰,۲۱۶	مستقیم	تائید فرض مخالف
سطح معنی داری	۰,۰۲۲		
تعداد	۱۱۲		

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

با توجه به مقدار همبستگی و علامت آن می‌توان نتیجه گرفت بین تعهد عاطفی و رضایت شغلی حسابداران رابطه معنی‌داری و مثبت وجود دارد بیانگر این است که با افزایش «رضایت شغلی»، «تعهد عاطفی» نیز افزایش می‌یابد.

فرضیه سوم: بین تعهد مستمر و رضایت شغلی حسابداران ارتباط معنـی‌داری وجـود دارد.

برای بررسی این فرضیه با اندازه‌گیری تعهد مستمر و رضایت شغلی پرداخته‌ایم و بعد از آن در واقع از نظر آماری فرضیه فوق را با استفاده از آزمون همبستگی می‌توان به صورت زیر نمایش داد:

$$\begin{cases} H_{\circ}: \rho = 0 & \text{همبستگی معنی داری وجود ندارد:} \\ H_{1}: \rho \neq 0 & \text{همبستگی معنی داری وجود دارد:} \end{cases}$$

پس از انجام آزمون ضریب همبستگی نتایج آماری مطابق جدول (۵) تعیین گردید.

رضایت شغلی	تعهد مستمر	نوع ارتباط	نتیجه آزمون
همبستگی	۰,۳۷۴	مستقیم	تائید فرض مخالف
سطح معنی داری	۰,۰۰۰		
تعداد	۱۱۲		

با توجه به مقدار همبستگی و علامت آن می‌توان نتیجه گرفت بین تعهد مستمر و رضایت شغلی حسابداران رابطه معنی‌داری و مثبت وجود دارد بیانگر این است که با افزایش «رضایت شغلی»، «تعهد مستمر» نیز افزایش می‌یابد.

فرضیه چهارم: بین تعهد هنجاری و رضایت شغلی حسابداران ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه با اندازه‌گیری تعهد هنجاری و رضایت شغلی پرداخته‌ایم و بعد از آن در واقع از نظر آماری فرضیه فوق را با استفاده از آزمون همبستگی می‌توان به صورت زیر نمایش داد:

$$\begin{cases} H_{\circ}: \rho = 0 & \text{همبستگی معنی داری وجود ندارد:} \\ H_{1}: \rho \neq 0 & \text{همبستگی معنی داری وجود دارد:} \end{cases}$$

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

پس از انجام آزمون ضریب همبستگی نتایج آماری مطابق جدول (۶) تعیین گردید.

رضایت شغلی	تعهد هنجاری	نوع ارتباط	نتیجه آزمون
همبستگی	۰,۳۸۹	مستقیم	تائید فرض مخالف
سطح معنی داری	۰,۰۰۰		
تعداد	۱۱۲		

با توجه به مقدار همبستگی و علامت آن می‌توان نتیجه گرفت بین تعهد مستمر و رضایت شغلی حسابداران رابطه معنی‌داری و مثبت وجود دارد بیانگر این است که با افزایش «رضایت شغلی»، «تعهد هنجاری» نیز افزایش می‌یابد.

فرضیه پنجم: بین جاذبه ارزش کار و تعهد سازمانی حسابداران ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه به اندازه‌گیری جاذبه ارزش کار و تعهد سازمانی پرداخته‌ایم و بعد از آن در واقع از نظر آماری فرضیه فوق را با استفاده از آزمون همبستگی می‌توان به صورت زیر نمایش داد:

$$\begin{cases} H_{\circ}: \rho = 0 & \text{همبستگی معنی داری وجود ندارد:} \\ H_{1}: \rho \neq 0 & \text{همبستگی معنی داری وجود دارد:} \end{cases}$$

پس از انجام آزمون ضریب همبستگی نتایج آماری مطابق جدول (۷) تعیین گردید.

تعهد سازمانی	جاذبه ارزش کار	نوع ارتباط	نتیجه آزمون
همبستگی	۰,۴۸۸	مستقیم	تائید فرض مخالف
سطح معنی داری	۰,۰۰۰		
تعداد	۱۱۲		

با توجه به مقدار همبستگی و علامت آن می‌توان نتیجه گرفت بین بین جاذبه ارزش کار و تعهد سازمانی حسابداران رابطه معنی‌داری و مثبت وجود دارد بیانگر این است که با افزایش «جاذبه ارزش کار»، «تعهد سازمانی» نیز افزایش می‌یابد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

فرضیه ششم: بین تناسب و حقوق و مزایا و تعهد سازمانی حسابداران ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه به اندازه‌گیری تناسب حقوق و مزایا و تعهد سازمانی پرداخته‌ایم و بعد از آن در واقع از نظر آماری فرضیه فوق را با استفاده از آزمون همبستگی می‌توان به صورت زیر نمایش داد:

$$\begin{cases} H_{\circ}: \rho = 0 & \text{همبستگی معنی داری وجود ندارد:} \\ H_1: \rho \neq 0 & \text{همبستگی معنی داری وجود دارد:} \end{cases}$$

پس از انجام آزمون ضریب همبستگی نتایج آماری مطابق جدول (۸) تعیین گردید.

تعهد سازمانی	تناسب حقوق ومزایا	نوع ارتباط	نتیجه آزمون
همبستگی	۰,۳۲۱	مستقیم	تائید فرض مخالف
سطح معنی داری	۰,۰۰۱		
تعداد	۱۱۲		

با توجه به مقدار همبستگی و علامت آن می‌توان نتیجه گرفت بین تناسب حقوق و مزایا و تعهد سازمانی حسابداران رابطه معنی‌داری و مثبت وجود دارد بیانگر این است که با افزایش «حقوق و مزایا»، «تعهد سازمانی» نیز افزایش می‌یابد.

فرضیه هفتم: بین تفاهم با همکار و تعهد سازمانی حسابداران ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه به اندازه‌گیری تفاهم با همکار و تعهد سازمانی پرداخته‌ایم و بعد از آن در واقع از نظر آماری فرضیه فوق را با استفاده از آزمون همبستگی می‌توان به صورت زیر نمایش داد:

$$\begin{cases} H_{\circ}: \rho = 0 & \text{همبستگی معنی داری وجود ندارد:} \\ H_1: \rho \neq 0 & \text{همبستگی معنی داری وجود دارد:} \end{cases}$$

پس از انجام آزمون ضریب همبستگی نتایج آماری مطابق جدول (۹) تعیین گردید.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

تعهد سازمانی	تفاهم با همکار	نوع ارتباط	نتیجه آزمون
همبستگی	۰,۰۴۳	مستقیم	تائید فرض صفر
سطح معنی داری	۰۶۵۵		
تعداد	۱۱۲		

با توجه به مقدار همبستگی و علامت آن می‌توان نتیجه گرفت، بین تفاهم با همکار و تعهد سازمانی حسابداران رابطه معنی‌داری وجود ندارد بیانگر این است تفاهم با همکار در افزایش تعهد سازمانی چندان دخیل نمی باشد.

فرضیه فرعی هفتم: بین صلاحیت علمی و اخلاقی مافوق و تعهد سازمانی حسابداران ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه به اندازه‌گیری بین صلاحیت علمی و اخلاقی مافوق و تعهد سازمانی پرداخته‌ایم و بعد از آن در واقع از نظر آماری فرضیه فوق را با استفاده از آزمون همبستگی می‌توان به صورت زیر نمایش داد:

$H_{\circ}: \rho = 0$ همبستگی معنی داری وجود ندارد:

$H_1: \rho \neq 0$ همبستگی معنی داری وجود دارد:

پس از انجام آزمون ضریب همبستگی نتایج آماری مطابق جدول (۱۰) تعیین گردید.

تعهد سازمانی	بین صلاحیت علمی و اخلاقی مافوق	نوع ارتباط	نتیجه آزمون
همبستگی	۰,۲۷۲	مستقیم	تائید فرض مخالف
سطح معنی داری	۰,۰۰۴		
تعداد	۱۱۲		

با توجه به مقدار همبستگی و علامت آن می‌توان نتیجه گرفت بین صلاحیت علمی و اخلاقی مافوق و تعهد سازمانی حسابداران رابطه معنی‌داری وجوددارد دارد بیانگر این است که با افزایش «صلاحیت های علمی و اخلاقی مافوق»، «تعهد سازمانی» نیز افزایش می‌یابد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

فرضیه نهم: بین ارتقاءشغلی و تعهد سازمانی حسابداران ارتبـاط معنـی‌داری وجـود دارد.

برای بررسی این فرضیه به اندازه‌گیری بین ارتقاءشغلی و اخلاقی مافوق و تعهد سازمانی پرداخته‌ایم و بعد از آن در واقع از نظر آماری فرضیه فوق را با استفاده از آزمون همبستگی می‌توان به صورت زیر نمایش داد:

$$\begin{cases} H_{\circ}: \rho = 0 & \text{همبستگی معنی داری وجود ندارد:} \\ H_1: \rho \neq 0 & \text{همبستگی معنی داری وجود دارد:} \end{cases}$$

پس از انجام آزمون ضریب همبستگی نتایج آماری مطابق جدول (۱۱) تعیین گردید.

تعهد سازمانی	بین ارتقاءشغلی	نوع ارتباط	نتیجه آزمون
همبستگی	۰,۲۰۴	مستقیم	تائید فرض مخالف
سطح معنی داری	۰,۰۳۱		
تعداد	۱۱۲		

با توجه به مقدار همبستگی و علامت آن می‌توان نتیجه گرفت بین ارتقاءشغلی و تعهد سازمانی حسابداران رابطه معنی‌داری وجوددارد دارد بیانگر این است که با افزایش «ارتقاءشغلی»، «تعهد سازمانی» نیز افزایش می‌یابد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ها

خلاصه نتایج، آزمون‌های آماری انجام گرفته، نتیجه آزمون آماری ۱۲ ذکر گردیده است.

(جدول ۱۲ خلاصه نتایج آزمون فرضیه ها)

فرضیه‌های تحقیق	مقدار ضریب همبستگی	مقدار احتمال	نوع ارتباط	نتیجه آزمون
شماره یک	۰,۳۷۹	۰,۰۰۰	مستقیم	تایید فرضیه
شماره دو	۰,۲۱۶	۰,۰۲۲	مستقیم	تایید فرضیه
شماره سه	۰,۳۷۴	۰,۰۰۰	مستقیم	تایید فرضیه
شماره چهار	۰,۳۸۹	۰,۰۰۰	مستقیم	تایید فرضیه
شماره پنج	۰,۴۸۸	۰,۰۰۰	مستقیم	تایید فرضیه
شماره شش	۰,۳۲۱	۰,۰۰۱	مستقیم	تایید فرضیه
شماره هفت	۰,۰۴۳	۰,۶۵۵	مستقیم	رد فرضیه
شماره هشت	۰,۲۷۲	۰,۰۰۴	مستقیم	تایید فرضیه
شماره نه	۰,۲۰۴	۰,۰۳۱	مستقیم	تایید فرضیه

تحلیل همبستگی

ضریب همبستگی بین متغیر مستقل رضایت شغلی و متغیر وابسته تعهد سازمانی حسابداران برابر۰/۳۷۹ می‌باشد و مقدار احتمال مربوط به آزمون معنی‌داری آن ($H_0 : \rho = 0$) برابر ۰/۰۰۰ است که از ۰/۰۵ کوچکتر است و با توجه به اینکه متغیرهای وابسته (عوامل مؤثر تعهد سازمانی) در این تحقیق دارای ارزش مثبت می‌باشند، بنابراین با اطمینان ۰/۹۵ وجود ارتباط مستقیم و معنی‌داری مورد تأیید قرار می‌گیرد که این نتیجه طبق جدول منجر به تأیید فرضیه اول تا نهم به غیر از فریضه هفتم تحقیق می‌شود.

ضریب همبستگی بین متغیر مستقل تفاهم با همکار و متغیر وابسته تعهد سازمانی برابر۰/۰۴۳ می‌باشد و مقدار احتمال مربوط به آزمون معنی‌داری آن ($H_0 : \rho = 0$) برابر۰/۶۵۵ است که از ۰/۰۵ بزرگتر است و با توجه به اینکه

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

متغیرهای وابسته (عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی) در این تحقیق دارای ارزش مثبت می‌باشند، بنابراین با اطمینان ۰/۹۵ وجـود ارتباط مستقیم و مـعنی‌داری مورد تأیید قرار نمی‌گیرد که این نتیجه منجر به رد فرضیه هفتم تحقیق می شود.

بحث و نتیجه گیری و پیشنهادات

۱) با توجه به تایید فرضیه اول پژوهش، بین تعهد سازمانی با رضایت شغلی حسـابداران دارای ارتباط مثبت می‌باشد بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران دستگاه‌های دولتی بـه این نکته توجه کنند که هرچند در برخی از سازمان‌ها کار حسـابداران، جـز اهـداف اصلی تشکیل سازمان نمی‌باشد اما دیده شدن حسابداران و اهمیت قایل شدن بـرای حاصل کار این افراد تاثیر بسزای برای بهبود رضایت آنهـا دارد و بـه تبـع آن میـزان پایبندی آنان به اهداف سازمان و تعهد سـازمانی را در پـی خواهـد داشـت. مـدیران می‌توانند به برگزاری جلسات تعامل با کارکنان مخصوصاً گروه حسـابدارن نمـوده تـا ضمن تشکر و قدردانی از آنان در مورد اهداف کاری، محدودیت‌ها، پیشنهادها و روند سپری شدن اوقات کاری کارکنان اطلاع حاصل نمایند. این امر در روشن کردن دید حسابداران نسبت به همسویی اهداف خود با اهداف سازمانی کمک می‌کند. شاغلینی که کار خود را تهی از ارزش می‌بینند و نمی‌توانند اهداف خود را در سازمان جستجو کنند، انگیزه‌ای برای کار کردن نداشته و کارکردن در سازمان را امری اجباری و دور از علایق خود می‌دانند اما در مقابل افرادی که اهداف خود را در سازمان دیـده و بـه کار کردن به عنوان عضوی از یک مجموعه بزرگ افتخار می‌کننـد، کارهـای خـود را بهتر و موثرتر انجام می‌دهند.و نسبت به سازمان و اهداف آن متعهدتر هستند.

۲) با توجه به تایید فرضیه دوم، تعهد عاطفی با رضایت شغلی حسابداران دارای ارتبـاط مثبت است پس پیشنهاد می‌شود، مدیران با ارج نهادن به ابراز احساسـات کارکنـان توجه نمایند. و با این عوامل موجب انگیزش عاطفی نعهد کارکنان به سازمان شـوند ازجمله تفویض اختیار امور تا حسابداران هویت شـغلی بیشـتری را احسـاس کننـد. توجه به ویژگیهای فردی، ساختاری، و خصوصیات مربوط به شغل و تجـارب شـغلی حسابداران و اطلاع رسانی در خصوص خط مشـی سـازمان و اهـداف مـد نظـر، بـه حسابداران باعث انگیزش تعهد عاطفی حسابداران می شود.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

۳) با توجه به تایید فرضیه سوم ، تعهد مستمر با رضایت شغلی حسابداران دارای ارتباط مثبت است بنابراین پیشنهاد می‌شود کارها به گونه‌ای طراحی شود که ضمن ارج نهادن به مهارت های حسابداران در حیطه شغلی و تامین رضایت شغلی، مدیران باید کارکنان را از عواقب و هزینه های که در صورت ترک خدمت مستخدم باید آن را بپردازد آگاه کنند. تا مدنظر داشته باشند که نبود تعهد مستمر نه تنها برای سازمان هزینه دارد بلکه برای کارکنان نیز دارای هزینه می باشد و می تواند عاملی برای ترک خدمت آنان قلمداد شود، از این رو بهتر است روش‌هایی پیاده گردد که مدیران به نمایندگی از سازمان و کارکنان خودشان را مقید به مکانیزم خودکنترلی نمایند، تا مدیران به نمایندگی از سازمان و کارکنان کارکنان درباره عملکرد خودشان بازخورد فوری دریافت کنند و با سرعت بیشتری نواقص کار خود را شناخته و در جهت رفع آن برآیند.

۴) باتوجه به تایید فرضیه چهارم، تعهد هنجاری با رضایت شغلی حسابداران دارای ارتباط مثبت است پس پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان با ارائه پاداشهایی همچون پاداش پرداخت هزینه ای تحصیل و یا ارائه هزینه ای آموزشی مرتبط با شغل همچون شرکت در سمینار ها و همایش ها و برگزاری مهارتهای وِیژه شغلی کارکنان را به لحاظ اخلاقی در شرایطی قرار دهند که به سازمان متعهد شوند این امر نه تنها رضایت شغلی کارکنان را افزایش خواهد داد بلکه موجب تعهد تکلیفی کارکنان به سازمان خواهد شد.

۵) با توجه به تایید فرضیه پنجم، تعهد سازمانی با جاذبه ارزش کار حسابداران دارای ارتباط مثبت است، پس پیشنهاد می‌شود مدیران به این نکته توجه داشته باشند، که یکی از عمده دلایل عدم تعهد سازمانی، نسبت به سازمان ناشی از شرایط کاری همچون یکنواخت و تکراری بودن شغل و نبود جاذبه ارزش کار است. احساس درگیر شدن در کار وقتی در کارکنان از بین می‌رود که از به کارگیری مهارت‌های بالقوه خود محروم باشند و این محرومیت نه به دلیل فقدان استعداد، بلکه بیش از هرچیز ناشی از آن باشد که محیط کار و محتوای شغل شرایط لازم برای به کارگیری مهارت‌های کارکنان نداشته باشد پس مدیران باید به دنبال غنی کردن مشاغل باشند به گونه‌ای که هر شغل دارای شرایط و موقعیت‌هایی باشد که نیاز به بکارگیری مهارت و توانایی افراد را داشته و موقعیت و فرصت بروز خلق، خلاقیت و

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

ارزش های اجتماعی را مهیا نماید. در این صورت تعهد سازمانی کارکنان به سازمان افزایش خواهد یافت ولی اگر کارکنان احساس کنند شغل برای آنان هیچگونه جذابتی و اهمیتی ندارد و خلق کننده موقعیت و ارزش اجتماعی نیست و امنیت شغلی برای فرد وجود ندارد، میزان تعهد به سازمان آنان انتظار می رود کاهش یابد.

۶) باید با توجه به تایید فرضیه ششم، تعهد سازمانی با تناسب حقوق و مزایا حسابداران دارای ارتباط مثبت بوده پس توجه به این امر ضروری است که داشتن حقوق، مزایا و امکانات محیطی مناسب و متعادل یکی از عوامل زیربنایی رضایت شغلی بوده تا جایی که کارکنان انتظار دارند مدیران رفتار و خط و مشی برابر و منصفانه‌ای با آنان داشته باشند. در سازمان‌هایی که مدیران اقدامات یکسانی برای تمامی کارکنان از قبیل فراهم نمودن حقوق و دستمزد، تجهیزات، تسهیلات، محیط و سیستم کاری مطمئن می‌نمایند معمولاً محل کار رضایت بخشی تلقی می‌شود.پس پیشنهاد می‌شود مدیران نسبت به برقراری شرایط مطلوب از جمله افزایش حقوق و مزایای کارکنان متناسب با شرایط اقتصادی و فرهنگی جامعه، بهبود تسهیلاتی مانند خدمات درمانی، حمل و نقل، امکانات فرهنگی و تفریحی و ورزشی، مجتمع‌های مسکونی و دیگر ضروریت‌های زندگی احتمام کامل را داشته باشند. تا کارمندان احساس کنند که تناسب و سنخیتی بین پرداختی ها و نوع کار (کمیت و کیفت کار) افراد وجود دارد که به تبعه این تعهد آنان نسبت به سازمان افزایش پیدا خواهد کرد.

۷) با توجه به رد فرضیه هفتم، تعهد سازمانی با تفاهم با همکار حسابداران دارای ارتباط مثبت می‌باشد ، اما به لحاظ اماری معنی دار نمی باشد و از این جهت بیانگر این موضوع است باشد، که کارکنان متخلق به اصول اخلاقی در محیط کارو روابط خوبی با یکدیگر در محیط کار دارند و عدم تفاهم با همکار نیز بطور معنی داری بر فرآیند تعهد سازمانی افراد تاثیر ندارد، در عین حال پیشنهاد می‌شود مدیران به این نکته توجه کنند اگر فرد احساس کند، که همکاران دارای با احساس مسئولیت بالا و خوش برخورد نسبت به وی و سازمان وجود دارد و مراعات حال آن را می‌کنند فرد در چنین شرایطی انگیزه بالای برای خدمت در سازمان با چنین شرایط و همکاران است لذا مواردی همچون برگزاری اردوهای تفریحی با مجموعه همکاران می تواند به هرچه بهتر شدن این روابط منجر شود .

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

۸) با توجه به تایید فرضیه فرعی هفتم، تعهد سازمانی با لیاقت تخصصی و اخلاقی مافوق حسابداران دارای ارتباط مثبت است پس پیشنهاد می‌شود مدیران به لیاقت و تخصص حرفه ای و اخلاقی خود به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل موثر در رضایت و تعهد سازمانی کارکنان نگاه کنند. اگر کارمندی احساس کند که مسئول مستقیم آن فاقد تخصص حرفه ای است و یا تخصص کمتری نسبت به وی در کارش دارد و از مزایای بالای نسبت به وی برخوردار است و اصول اخلاقی درارتباطات با کارمندان رعایت نمی کند انگیزه وی نسبت به خدمت و تعهد به سازمان کاهش می یابد ولی اگر احساس کند سرپرست کارش فردی مودب و خوش خلق و دارای تخصصی برتر نسبت به وی می باشد و مراعات حال وی را می نماید و بر کارها و امور بصورت متعادل نظارت وکنترل دارد. در این صورت تعهد وی به سازمان افزایش خواهد یافت.

۹) با توجه به تایید فرضیه نهم، تعهد سازمانی با ارتقاء شغلی حسابداران دارای ارتباط مثبت است پس پیشنهاد می‌شود، مدیران محیطی متعادل برای رشد و ارتقا حسابداران در سازمان ایجاد کنند. در اکثر سازمان‌های بزرگ در انتخاب مدیران ارشد از افراد خارج از مجموعه استفاده می‌گردد که این امر در کارکنان دیدگاهی را ایجاد می‌کند که با وجود احراز تمام مهارت‌ها وگذراندن تمامی آموزش‌ها باز هم امکان پیشرفت و ارتقای شغلی را نخواهند داشت، پس انگیزه‌ای برای دریافت آموزش‌های جدید و بالا بردن کارایی از خود و تعهد به سازمان نشان نمی‌دهند. به همین دلیل برای از بین بردن چنین دیدگاهی پیشنهاد می‌شود شغل به گونه ای طراحی گردد، که به افراد شایسته و مستعد فرصتی برای دیده شدن داده شود. برای رسیدن به این مهم می‌توان برنامه‌ای جهت پیشرفت شغلی و توسعه کاری افراد با دادن امتیاز در طول دوران خدمت کارکنان تدوین گردد تا افراد با طی مسیری مشخص و داشتن امتیازهای بالا، موفق به رسیدن پست‌های بالاتر داشته باشند.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

منابع و مآخذ

1. Albrecht, W. S. S.; Brown, w.,& Konstans,C. (1981). Toward increased job Satisfaction of practicing CPA, *Journal Of Accounting*.
2. Allen, N. J. Meyer, J. P. (1993). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, *63*(2), 1-18.
3. Azar, A., Momeni, M. (2002). *Statistics and Its Applications in Management*, 2(6), 100-129, (in persian).
4. Bakhtiar Nasrabadi, H. et al. (2003). Study of relationship between job nature and job satisfaction, *Journal of Research-Scientific Administrative Management*, *9*(1), 33-63, (in persian).
5. Bakhshayesh, A., (2013). examining the relationship between personality and job satisfaction in public health and health center staff, Yazd, *Journal (Paramedical), Tehran University of Medical Sciences* ,7(1), 42-55, (in persian).
6. Ferris, R. K., (1988).*Occupational revality and organizational commitment: evidence from the accounting profession* , Accounting, organization and Society February ,235-250.
7. Ghobadi, Z. (2012), examining the relationship between job satisfaction of teachers with managers' leadership style, *Journal of Educational Research, Applied Science Center Municipal Branch.* 2(*5*), 11-27, (in persian).
8. Gunlu, E. (2010). Job Satisfaction and Organization Commitment of hotel managers in turkey,*International Journal of contemporary hospitality management*.*22*(3), 693-717.
9. John, b. (2006). Cultural and behavioral science research methods, translated by Hasan Pasha Sharifi, N. Taleghani, *Journal of Growth*.
10. Kajbaf, M. , & porkazem, T.(2006). Investigating the views of employees and supervisors of Iran national Company: Study of motivation factors and their relationship with job satisfaction, *Journal of Cognitive Science*, *7*(1).17-30, (in persian).
11. Lund, D. (2003). Organization Culture and Job Satisfaction *Journal of Business & Industrial Marketing*, *18* (3), 219-236.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]

12. Nanjamari,K. (2013). Job Satisfaction amongst Information Technology (IT) Employees in Bangalore City -A Sociological Approach IOSR *Journal Of Humanities And Social Science* 6(6), 35-40.
13. Nikbakht, M. R. (2011). *Management Accounting*, Electronic Learning Center Tehran University Management college, (in persian).
14. Norris, D. R., & Niebuhr, R. E. (2003). *Professionalism, organizational commitment and job satisfaction in accounting organization* , Accounting, organization and society , *9*(1), 49-59.
15. Saimir, S., Lesha, G, . (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment: The case of Shkodra Municipality European *Scientific Journal.* 9(*17*), 740-743.
16. Suleiman nezad, H.(2002). Study of relationship between occupational stress and job satisfaction in Ilam governmental organization's employees , *Scientific Journal of Ilam University of Medical Sciences*, 12(44, 45), (in persian).
17. Wallace, J. E. (1995). *Organizational and Professional Commitment in professional organizations.* Administrative Science Quartery, 40(*2*), 333 – 349.
18. Yarmohammadian, H., Shafi, F. (2013). the relationship between organizational justice, job satisfaction and organizational trust and organizational commitment with self assessment of organizational excellence in order to provide an assessment of predictive modeling *Journal - Research in Educational Administration*, *University of New approach Marvdasht*, 5(*1*), 1-18, (in persian).
19. Zarandi, H. Noghondar, R., (2013). the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior of Mashhad teachers of Physical Education, *Journal Sport Management Studies*. 16 (*2*), 147-127, (in persian).

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-21]