

صلى الله عليه وسلم

به نام خدا

تاییدیه اعضای هیات داوران در جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد

اعضای هیات داوران نسخه نهایی پایان نامه کارشناسی خانم لیلا عباسی دزفولی تحت عنوان « بررسی عوامل مؤثر بر نگرش و سطح رضایت شغلی حسابرسان » را از نظر فرم و محتوا بررسی نموده و پذیرش آن را برای تکمیل درجه کارشناسی ارشد پیشنهاد می کند.

اعضای هیات داوران	نام و نام خانوادگی	رتبه علمی	امضا
۱- استاد راهنما	دکتر محمد علی آقایی	استادیار	
۲- استاد مشاور	دکتر حسین اعتمادی	دانشیار	
۳- استاد ناظر	دکتر عباس مقبل	استادیار	
۴- استاد ناظر	دکتر سعید قربانی	استادیار	
۵- نماینده تحصیلات تکمیلی	دکتر عباس مقبل	استادیار	

آیین نامه چاپ پایان نامه (رساله) های دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس

نظر به اینکه چاپ و انتشار پایان نامه (رساله) های تحصیلی دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس، مبین بخشی از فعالیتهای علمی - پژوهشی دانشگاه است بنابراین به منظور آگاهی و رعایت حقوق دانشگاه، دانش آموختگان این دانشگاه نسبت به رعایت موارد ذیل متعهد می شوند:

ماده ۱: در صورت اقدام به چاپ پایان نامه (رساله) ی خود، مراتب را قبلاً به طور کتبی به «دفتر نشر آثار علمی» دانشگاه اطلاع دهد.

ماده ۲: در صفحه سوم کتاب (پس از برگ شناسنامه) عبارت ذیل را چاپ کند:

«کتاب حاضر، حاصل پایان نامه کارشناسی ارشد/ رساله دکتری نگارنده در رشته **حسابداری** است که در سال **۱۳۸۸** در دانشکده **مدیریت و اقتصاد** دانشگاه تربیت مدرس به راهنمایی جناب آقای **دکتر محمد علی آقایی** و مشاوره جناب آقای **دکتر حسین اعتمادی** از آن دفاع شده است.»

ماده ۳: به منظور جبران بخشی از هزینه های انتشارات دانشگاه، تعداد یک درصد شمارگان کتاب (در هر نوبت چاپ) را به «دفتر نشر آثار علمی» دانشگاه اهدا کند. دانشگاه می تواند مازاد نیاز خود را به نفع مرکز نشر در معرض فروش قرار دهد.

ماده ۴: در صورت عدم رعایت ماده ۳، ۵۰٪ بهای شمارگان چاپ شده را به عنوان خسارت به دانشگاه تربیت مدرس، تأدیه کند.

ماده ۵: دانشجو تعهد و قبول می کند در صورت خودداری از پرداخت بهای خسارت، دانشگاه می تواند خسارت مذکور را از طریق مراجع قضایی مطالبه و وصول کند؛ به علاوه به دانشگاه حق می دهد به منظور استیفای حقوق خود، از طریق دادگاه، معادل وجه مذکور در ماده ۴ را از محل توقیف کتابهای عرضه شده نگارنده برای فروش، تامین نماید.

ماده ۶: اینجانب **لیلا عباسی دزفولی** دانشجوی رشته **حسابداری** مقطع **کارشناسی ارشد** تعهد فوق و ضمانت اجرایی آن را قبول کرده، به آن ملتزم می شوم.

نام و نام خانوادگی: **لیلا عباسی دزفولی**
تاریخ و امضا: **۱۶، ۱۱، ۸۹**

آیین نامه حق مالکیت مادی و معنوی در مورد نتایج پژوهشهای علمی دانشگاه تربیت مدرس

مقدمه: با عنایت به سیاست‌های پژوهشی و فناوری دانشگاه در راستای تحقق عدالت و کرامت انسانها که لازمه شکوفایی علمی و فنی است و رعایت حقوق مادی و معنوی دانشگاه و پژوهشگران، لازم است اعضای هیأت علمی، دانشجویان، دانش‌آموختگان و دیگر همکاران طرح، در مورد نتایج پژوهشهای علمی که تحت عناوین پایان‌نامه، رساله و طرحهای تحقیقاتی با هماهنگی دانشگاه انجام شده است، موارد زیر را رعایت نمایند:

ماده ۱- حق نشر و تکثیر پایان‌نامه/ رساله و درآمدهای حاصل از آنها متعلق به دانشگاه می باشد ولی حقوق معنوی پدید آورندگان محفوظ خواهد بود.

ماده ۲- انتشار مقاله یا مقالات مستخرج از پایان‌نامه/ رساله به صورت چاپ در نشریات علمی و یا ارائه در مجامع علمی باید به نام دانشگاه بوده و با تایید استاد راهنمای اصلی، یکی از اساتید راهنما، مشاور و یا دانشجو مسئول مکاتبات مقاله باشد. ولی مسئولیت علمی مقاله مستخرج از پایان‌نامه و رساله به عهده اساتید راهنما و دانشجو می باشد. تبصره: در مقالاتی که پس از دانش‌آموختگی بصورت ترکیبی از اطلاعات جدید و نتایج حاصل از پایان‌نامه/ رساله نیز منتشر می‌شود نیز باید نام دانشگاه درج شود.

ماده ۳- انتشار کتاب، نرم افزار و یا آثار ویژه (اثری هنری مانند فیلم، عکس، نقاشی و نمایشنامه) حاصل از نتایج پایان‌نامه/ رساله و تمامی طرحهای تحقیقاتی کلیه واحدهای دانشگاه اعم از دانشکده ها، مراکز تحقیقاتی، پژوهشکده ها، پارک علم و فناوری و دیگر واحدها باید با مجوز کتبی صادره از معاونت پژوهشی دانشگاه و براساس آئین نامه های مصوب انجام شود.

ماده ۴- ثبت اختراع و تدوین دانش فنی و یا ارائه یافته ها در جشنواره‌های ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی که حاصل نتایج مستخرج از پایان‌نامه/ رساله و تمامی طرحهای تحقیقاتی دانشگاه می باشد، باید با هماهنگی استاد راهنما یا مجری طرح از طریق معاونت پژوهشی دانشگاه انجام گیرد.

ماده ۵- این آیین‌نامه در ۵ ماده و یک تبصره در تاریخ ۸۷/۴/۱ در شورای پژوهشی و در تاریخ ۸۷/۴/۲۳ در هیأت رئیسه دانشگاه به تایید رسید و در جلسه مورخ ۸۷/۷/۱۵ شورای دانشگاه به تصویب رسیده و از تاریخ تصویب در شورای دانشگاه لازم‌الاجرا است.

اینجانب لیلا عباسی دزفولی دانشجوی رشته حسابداری ورودی سال تحصیلی ۱۳۸۵ مقطع کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت و اقتصاد متعهد می شوم کلیه نکات مندرج در آیین نامه حق مالکیت مادی و معنوی در مورد نتایج پژوهش های علمی دانشگاه تربیت مدرس را در انتشار یافته های علمی مستخرج از پایان نامه / رساله تحصیلی خود رعایت نمایم. در صورت تخلف از مفاد آیین نامه فوق الاشعار به دانشگاه وکالت و نمایندگی می دهم که از طرف اینجانب نسبت به لغو امتیاز اختراع بنام بنده و یا هر گونه امتیاز دیگر و تغییر آن به نام دانشگاه اقدام نماید. ضمناً نسبت به جبران فوری ضرر و زیان حاصله بر اساس برآورد دانشگاه اقدام خواهم نمود و بدینوسیله حق هر گونه اعتراض را از خود سلب نمودم.

امضا
تاریخ
۸۹، ۱۱، ۱۷

امضا
تاریخ



دانشگاه تربیت مدرس
دانشکده مدیریت و اقتصاد

پایان نامه دوره کارشناسی ارشد حسابداری

بررسی عوامل موثر بر نگرش و سطح رضایت شغلی حسابرسان

لیلا عباسی دزفولی

استاد راهنما:

دکتر محمد علی آقایی

استاد مشاور:

دکتر حسین اعتمادی

شهریور ۱۳۸۸

تقدیم به پدر و مادر عزیزم

که فکر کردن، صداقت و عشق را به من آموختند و با صبر و بزرگواری شرایط پیشرفت و تحصیل مرا مهیا نمودند و در تمام لحظات زندگی ام، حمایت و عشق خود را بی دریغ به من ارزانی داشتند.

تقدیم به شادی و فرید عزیزم

که با حمایت‌های بی پایان خود ما را به زندگی دلگرم نموده‌اند و لحظه‌ای ما را تنها نگذاشتند. قلبم از مهرشان آکنده است.

تقدیم به محسن عزیز و مهربانم

که حضورش، گرانبهاترین و باشکوه‌ترین هدیه خداوند در زندگی ام است.

تقدیم به پرنیان زیبا

که شور و شوق کودکی‌اش، شاد کننده تمام لحظه‌های زندگی من است.

با تشکر و سپاس از

❖ جناب آقای دکتر محمد علی آقای که با صبر و شکیبایی مرا در مراحل مختلف این تحقیق راهنمایی کردند.

❖ جناب آقای دکتر حسین اعتمادی استاد بزرگووارم که زحمات بی شائبه ایشان، انگیزه من برای درس خواندن و تلاش بیشتر در این دوره تحصیلی ام بود.

❖ جناب آقای DR. GLEN DAVID MOYES که با همکاری خود، امکان انجام این تحقیق را میسر کردند.

❖ جناب آقای دکتر ماشاله عباسی دزفولی که با نظرات ارزشمند خود به تصحیح این پژوهش کمک کردند.

و با تشکر صمیمانه از

❖ خانم دکتر فهیمه قبیتی که مرا از مشاوره‌های پربار خود در این پژوهش بهره مند کردند.

چکیده:

در این تحقیق تفاوت نگرش موجود میان زنان و مردان حسابرس با توجه به گروه سنی آنان نسبت بهخشنودی از انجام کار، طرز رفتار سرپرستان، ارتقای شغلی و فرصت‌های پیشرفت، سرپرستان، تبعیض جنسی، ارتباط با همکاران، پاداش، مزایای جانبی و حجم کار بررسی می‌شود. به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز برای آزمون فرضیات تحقیق از ابزار پرسشنامه استفاده شده است و برای تحلیل داده‌ها از آزمون t استفاده شده است.

نتایج تحقیق بیانگر این است که بین زنان و مردان حسابرس بدون توجه به سن آنها، تنها در مورد رفتار با سرپرستان و تبعیض جنسی تفاوت نگرشی وجود دارد. در بررسی‌های انجام شده، تفاوت نگرشی مردان و زنان مسن و هم‌منظور مردان و زنان جوان با تمامی ۹ عامل بررسی شده، نشان داده شده است. در این تحقیق شرایط کاری زنان حسابرس، با توجه به ویژگی‌های خاص محیط‌های حسابرسی بررسی شده است.

همچنین بین جنسیت و ۹ مورد بررسی شده بجز ارتقای شغلی و مزایای جانبی، رابطه معنی‌دار وجود دارد. نتایج تحقیق نشان دهنده تاثیر سن و جنسیت بر نگرش حسابرسان در مورد ۹ عامل بررسی شده در موسسات حسابرسی می‌باشد.

واژگان کلیدی: حسابرسی، رضایت شغلی، جنسیت، سن، تبعیض جنسی، نگرش شغلی

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	فصل اول: مقدمه و کلیات طرح تحقیق.....
۲	۱-۱. مقدمه.....
۳	۱-۱-۱. بینش.....
۳	۲-۱-۱. دانش.....
۳	۳-۱-۱. کوشش.....
۴	۲-۱. بیان مسئله، ضرورت و هدف تحقیق.....
۱۱	۳-۱. فرضیات.....
۱۲	۴-۱. تعریف مفاهیم.....
۱۲	۱-۴-۱. رضایت.....
۱۳	۲-۴-۱. رضایت شغلی.....
۱۳	۳-۴-۱. انگیزش.....
۱۴	۴-۴-۱. نگرش‌ها.....
۱۵	فصل دوم: ادبیات تحقیق.....
۱۶	۱-۲. مقدمه.....
۱۶	۲-۲. چهارچوب نظری.....
۱۶	۱-۲-۲. تئوری کنش اجتماعی:.....
۱۷	۱-۲-۲-۱. علاقه مندی - بی تفاوتی:.....
۱۷	۲-۲-۱-۲. جهت گیری خودی - جهت گیری جمعی.....
۱۷	۳-۲-۱-۲. عام گرایی - خاص گرایی.....
۱۸	۴-۲-۱-۲. ذاتی - اکتسابی.....
۱۸	۵-۲-۱-۲. ویژه گرایی - انتشاری:.....

- ۱۹ ۳-۲. نظام عمل
- ۱۹ ۱-۳-۲. ارگانيسم رفتاری
- ۲۱ ۲-۳-۲. نظام شخصیت
- ۲۳ ۳-۳-۲. نظام اجتماعی
- ۲۵ ۴-۳-۲. نظام فرهنگي
- ۲۶ ۴-۲. بررسی نظرات جامعه شناسی پیرامون تغییرات رضایت
- ۲۶ ۱-۴-۲. امیل دورکیم
- ۲۹ ۲-۴-۲. لوئیس کوزر
- ۳۳ ۳-۴-۲. رالف دارندورف
- ۳۴ ۴-۴-۲. رابرت مرتون
- ۳۵ ۵-۴-۲. جورج هومنز
- ۳۶ ۵-۲. نظریه نیازها
- ۳۷ ۱-۵-۲. نظریه مازلو
- ۳۸ ۲-۵-۲. نیازهای فیزیولوژیک
- ۳۸ ۳-۵-۲. نیازهای ایمنی
- ۳۹ ۴-۵-۲. نیازهای اجتماعی
- ۳۹ ۵-۵-۲. نیاز به احترام
- ۴۰ ۶-۵-۲. نیازهای خود شکوفایی
- ۴۱ ۶-۲. کاربرد نظریه مازلو در سازمان
- ۴۲ ۷-۲. نظریه نیازهای سه گانه آلدرفر
- ۴۲ ۱-۷-۲. نیازهای زیستی
- ۴۳ ۲-۷-۲. نیازهای اجتماعی
- ۴۳ ۳-۷-۲. نیاز رشد
- ۴۶ ۸-۲. تئوری نیازهای مک کلی لند

۴۶ ۱-۸-۲. نیاز به پشرفت
۴۶ ۲-۸-۲. نیاز به قدرت
۴۷ ۳-۸-۲. نیاز به پیوند جویی (تعلق)
۴۷ ۹-۲. نظریه دو عاملی هرز برگ
۴۹ ۱۰-۲. رابطه تئوری دو عاملی هرز برگ و نظریه مازلو
۵۰ ۱۱-۲. نظریه‌های فرآیندی انگیزشی
۵۰ ۱-۱۱-۲. نظریه تقویت
۵۱ ۲-۱۱-۲. نظریه انتظار
۵۱ ۳-۱۱-۲. نظریه برابری
۵۲ ۴-۱۱-۲. نظریه تعیین هدف:
۵۲ ۵-۱۱-۲. نظریه‌های نگرش و رضایتمندی:
۵۲ ۱۲-۲. رضایت‌شغلی
۵۳ ۱-۱۲-۲. تئوری‌های رضایت‌شغلی
۵۴ ۱-۱-۱۲-۲. گینز برگ
۵۴ ۱-۱-۱-۱۲-۲. رضایت درونی
۵۴ ۲-۱-۱-۱۲-۲. رضایت بیرونی
۵۴ ۲-۱-۱۲-۲. بروفی
۵۴ ۱-۲-۱-۱۲-۲. نظریه نیازها
۵۴ ۲-۲-۱-۱۲-۲. نظریه انتظار
۵۵ ۳-۲-۱-۱۲-۲. نظریه نقشی
۵۵ ۲-۱۲-۲. عوامل موثر در رضایت‌شغلی
۵۵ ۱-۲-۱۲-۲. عوامل سازمانی
۵۶ ۲-۲-۱۲-۲. عوامل محیطی
۵۶ ۳-۲-۱۲-۲. ماهیت کار

۵۶ عوامل فردی .۴-۲-۱۲-۲
۵۷ پیامدهای رضایت شغلی .۳-۱۲-۲
۵۷ تشویش .۱-۳-۱۲-۲
۵۷ غیبت کاری .۲-۳-۱۲-۲
۵۸ تاخیر در کار .۳-۳-۱۲-۲
۵۸ ترک خدمت .۴-۳-۱۲-۲
۵۸ بازنشستگی زودرس .۵-۳-۱۲-۲
۵۸ جنسیت، اشتغال و رضایت از شغل .۱۳-۲
۵۹ تئوریهای نئوکلاسیک .۱-۱۳-۲
۶۲ تئوریهای تجزیه شدن جنسیتی بازار کار .۲-۱۳-۲
۶۴ پیشینه تحقیق .۱۴-۲
۶۴ تحقیقات داخلی .۱-۱۴-۲
۶۶ تحقیقات خارجی .۲-۱۴-۲
۷۰ فصل سوم: روش تحقیق
۷۱ ۱-۳ مقدمه
۷۲ ۲-۳ روش تحقیق
۷۲ ۳-۳ ابزار پژوهش
۷۳ ۴-۳ پایایی
۷۴ ۵-۳ اعتبار و روایی
۷۴ ۶-۳ جامعه آماری
۷۴ ۷-۳ روش نمونه گیری
۷۵ ۸-۳ روش جمع‌آوری داده‌ها
۷۵ ۹-۳ روشهای تجزیه و تحلیل داده‌ها

۱۰-۳	تجزیه و تحلیل توصیفی (Descriptive Analysis)	۷۵
۱۱-۳	تهیه و تنظیم جداول توزیع فراوانی و ترسیم نمودار	۷۶
۱۲-۳	تجزیه و تحلیل استنباطی (Deduction Analysis)	۷۶
۱-۱۲-۳	متغیرهای مستقل	۷۶
۲-۱۲-۳	متغیر وابسته	۷۶
۱۳-۳	آزمون t مستقل (Independent sample Test)	۷۷
۷۸	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها	
۱-۴	مقدمه	۷۹
۲-۴	آمار توصیفی	۷۹
۱-۲-۴	ویژگیهای جمعیت شناختی پاسخ دهندگان	۷۹
۲-۲-۴	مشخصات سرپرست: (مدرک تحصیلی)	۸۲
۲-۳-۴	مشخصات سرپرست: (سن)	۸۳
۳-۴	سوالات پرسشنامه:	۸۳
۱-۳-۴	احساس می‌کنم پولی که به من پرداخت می‌شود، در قبال کاری که انجام می‌دهم منصفانه است.	۸۳
۲-۳-۴	سرپرست من در انجام کارش واجد صلاحیت لازم می‌باشد.	۸۴
۳-۳-۴	از مزایایی که دریافت می‌کنم راضی نیستم. (مانند بیمه درمانی، عمر، تصادف و طرح‌های بازنشستگی)	۸۴
۴-۳-۴	وقتی کاری رابه درستی انجام می‌دهم، آنچنان که شایسته‌ام است مورد احترام و قدردانی واقع می‌شوم.	۸۵
۵-۳-۴	آدم‌هایی را که با آنها کار می‌کنم، دوست دارم.	۸۵
۶-۳-۴	سرپرست‌ام نسبت به سایر همکارانم با تجربه مشابه من، بادقت بیشتری کار مرا زیر نظر دارد.	۸۶

- ۷-۳-۴. در این سازمان روابط افراد با هم خوب است. ۸۶
- ۸-۳-۴. احساس می‌کنم با نظرات و عقاید مشابه دیگران رفتار نمی‌شود. ۸۷
- ۹-۳-۴. آنهایی که خوب کار می‌کنند، شانس منصفانه‌ای برای ترفیع دارند. ۸۷
- ۱۰-۳-۴. سرپرست با من رفتار غیر منصفانه‌ای دارد. ۸۸
- ۱۱-۳-۴. مزایایی که دریافت می‌کنم به خوبی مزایای پرداختی توسط موسسه‌های
حسابرسی دیگر است. ۸۸
- ۱۲-۳-۴. بخاطر عدم صلاحیت آدم‌هایی که با آنها کار میکنم مجبورم سخت‌تر کار کنم. ۸۹
- ۱۳-۳-۴. کارهایی که در محل کار انجام می‌دهم دوست دارم. ۸۹
- ۱۴-۳-۴. اهداف این سازمان برای من مشخص نیست. ۹۰
- ۱۵-۳-۴. وقتی به پولی که به من پرداخت می‌شود فکر می‌کنم احساس می‌کنم از من
قدردانی نمی‌شود. ۹۰
- ۱۶-۳-۴. کارکنان این سازمان به سرعت جاهای دیگر پیشرفت می‌کنند. ۹۱
- ۱۷-۳-۴. سرپرستم نسبت به زیر دستانش هیچ علاقه‌ای نشان نمی‌دهند. ۹۱
- ۱۸-۳-۴. به آدمهایی که اینجا کار می‌کنند پاداش کمی داده می‌شود. ۹۲
- ۱۹-۳-۴. من مجبورم بسیار زیاد کار کنم. ۹۲
- ۲۰-۳-۴. از بودن با همکارانم لذت می‌برم. ۹۳
- ۲۱-۳-۴. در انجام کارم احساس غرور می‌کنم. ۹۳
- ۲۲-۳-۴. مزایایی که به ما تعلق می‌گیرد آن چیزی نیست که واقعا باید داشته باشیم. ۹۴
- ۲۳-۳-۴. کارهای اداری خسته کننده دارم. ۹۴
- ۲۴-۳-۴. احساس می‌کنم که به تلاش‌هایم به اندازه‌ای که باید پاداش داده نمی‌شود. ۹۵
- ۲۵-۳-۴. در مورد شانس ارتقای شغلی‌ام احساس رضایت می‌کنم. ۹۵
- ۲۶-۳-۴. دعوا و بحث و جدل زیادی در محل کارم وجود دارد. ۹۶
- ۲۷-۳-۴. کارم لذت بخش است. ۹۶
- ۲۸-۳-۴. مسئولیت‌های شغلی به طور کامل توضیح داده نمی‌شود. ۹۷

- ۲۹-۳-۴. همکارانم در محل کار بخاطر جنسیت من رفتار متفاوتی با من دارند. ۹۷
- ۳۰-۳-۴. شغل فعلی من، انتظاراتی را که قبل از استخدام داشتم برآورده می‌کند. ۹۸
- ۳۱-۳-۴. دوست دارم به کارم در حرفه حسابرسی ادامه دهم. ۹۸
- ۳۲-۳-۴. سرپرست من هنگام انتصاب‌های شغلی به جنسیت توجه نمی‌کند. ۹۹
- ۳۳-۳-۴. من به جلساتی دعوت می‌شوم که همکاران هم سطح خودم به آنها دعوت می‌شوند. ۹۹
- ۳۴-۳-۴. علیرغم جنسیتی که دارم فرصت‌های ارتقای شغلی مشابه با دیگر همکارانم دارم. ۱۰۰
- ۳۵-۳-۴. احساس می‌کنم بخشی از فرهنگ داخلی محیط کارم هستم. ۱۰۰
- ۳۶-۳-۴. علیرغم جنسیتی که دارم شانس افزایش حقوق مشابه با دیگران دارم. ۱۰۱
- ۳۷-۳-۴. وظایف شغلی که به من داده شده از مهارت‌های من به بهترین نحو استفاده می‌کند. ۱۰۱
- ۳۸-۳-۴. از محیط کار فعلیم راضی هستم. ۱۰۲
- ۳۹-۳-۴. اغلب در سازمان احساس تنهایی می‌کنم. ۱۰۲
- ۴۰-۳-۴. سرپرستم بخاطر جنسیتی که دارم بطور متفاوتی با من رفتار می‌کند. ۱۰۳
- ۴۱-۳-۴. سرپرستم در زمان‌های مناسب مرا درگیر فرایندهای تصمیم‌گیری می‌کند. ۱۰۳
- ۴۲-۳-۴. همکارانم مرا پذیرفته‌اند و به نظراتم به عنوان یکی از اعضای تیم احترام می‌گذارند. ۱۰۴
- ۴۳-۳-۴. گاهی احساس می‌کنم شغلم بی‌معنی است. ۱۰۴
- ۴۴-۳-۴. افزایش حقوق خیلی به ندرت اتفاق می‌افتد. ۱۰۵
- ۴۵-۳-۴. سرپرست من پروژه‌هایی را که به من محول می‌کند که باعث مطرح شدن من در سازمان می‌شود. ۱۰۵
- ۴۶-۳-۴. وظایف شغلی ضعیفی دریافت می‌کنم. ۱۰۶
- ۴۷-۳-۴. اکثر مواقع در انتظار رفتن به محل کارم هستم. ۱۰۶

- ۴-۳-۴۸. در مجموع سطح رضایت‌شغلی بسیار بالایی دارم.۱۰۷
- ۴-۴. پاسخ به سوالات تحقیق۱۰۷
- ۴-۴-۱. آیا بین جنسیت و خوشنودی از انجام کار رابطه معنی‌داری وجود دارد؟.....۱۰۹
- ۴-۴-۲. آیا بین جنسیت و رفتار سرپرستان با کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد؟.....۱۰۹
- ۴-۴-۳. آیا بین جنسیت و ارتقای شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد؟۱۱۰
- ۴-۴-۴. آیا بین جنسیت و سرپرستان رابطه معنی‌داری وجود دارد؟۱۱۱
- ۴-۴-۵. آیا بین جنسیت و تبعیض جنسی رابطه معنی‌داری وجود دارد؟۱۱۱
- ۴-۴-۶. آیا بین جنسیت و ارتباط با همکاران رابطه معنی‌داری وجود دارد؟.....۱۱۲
- ۴-۴-۷. آیا بین جنسیت و حجم کار رابطه معنی‌داری وجود دارد؟۱۱۳
- ۴-۴-۸. آیا بین جنسیت و مزایای جانبی رابطه معنی‌داری وجود دارد؟۱۱۳
- ۴-۴-۹. آیا بین جنسیت و پاداش رابطه معنی‌داری وجود دارد؟.....۱۱۴
- ۴-۵-۵. بررسی رابطه بین متغیر سن و متغیرهای نگرش‌شغلی۱۱۵
- ۴-۵-۱. آیا بین سن و خوشنودی از انجام کار رابطه معنی‌داری وجود دارد؟.....۱۱۶
- ۴-۵-۲. آیا بین سن و رفتار سرپرستان با کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد؟.....۱۱۶
- ۴-۵-۳. آیا بین سن و ارتقای شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد؟۱۱۷
- ۴-۵-۴. آیا بین سن و سرپرستان رابطه معنی‌داری وجود دارد؟۱۱۸
- ۴-۵-۵. آیا بین سن و تبعیض جنسی رابطه معنی‌داری وجود دارد؟۱۱۸
- ۴-۵-۶. آیا بین سن و ارتباط با همکاران رابطه معنی‌داری وجود دارد؟.....۱۱۹
- ۴-۵-۷. آیا بین سن و حجم کار رابطه معنی‌داری وجود دارد؟۱۲۰
- ۴-۵-۸. آیا بین سن و مزایای جانبی رابطه معنی‌داری وجود دارد؟۱۲۰
- ۴-۵-۹. آیا بین سن و پاداش رابطه معنی‌داری وجود دارد؟.....۱۲۱
- ۴-۶. بررسی فرضیات تحقیق۱۲۳
- ۴-۶-۱. نگرش‌شغلی زنان و مردان متفاوت است.۱۲۳
- ۴-۶-۲. نگرش‌شغلی افراد مسن و جوان متفاوت است.۱۲۵

- ۳-۶-۴. نگرش شغلی زنان مسن و جوان متفاوت است. ۱۲۷.....
- ۴-۶-۴. نگرش شغلی مردان مسن و جوان متفاوت است. ۱۲۹.....
- ۵-۶-۴. نگرش شغلی مردان جوان و زنان جوان متفاوت است. ۱۳۱.....
- ۶-۶-۴. نگرش شغلی مردان مسن و زنان مسن متفاوت است. ۱۳۲.....

فصل پنجم: نتایج و پیشنهادات ۱۳۴

- ۱-۵. مقدمه ۱۳۵
- ۲-۵. نتیجه‌گیری ۱۳۵
- ۳-۵. بحث در نتایج ۱۳۷
- ۴-۵. محدودیت‌های تحقیق ۱۳۹
- ۵-۵. پیشنهادات ۱۳۹
- ۶-۵. پیشنهاد برای تحقیقات آینده ۱۴۰

فهرست منابع ۱۴۲

- منابع فارسی ۱۴۲
- منابع انگلیسی ۱۴۵

پیوست‌ها ۱۵۱

- چکیده انگلیسی ۱۵۶

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲. ساختار نظام عمل	۱۹
جدول ۲-۲. کارکردهای نظام اجتماعی پارسونز	۲۴
جدول ۳-۲. اقدامات تامین کننده نیازها	۴۱
جدول ۴-۲. مقایسه طبقه بندی سلسله مراتب نیازهای مازلو و نظریه سه گانه آلدرفر	۴۵
جدول ۱-۳. سوالات پرسشنامه و متغیرهای مورد مطالعه	۷۳
جدول ۲-۳. اندازه گیری ضریب آلفای کرونباخ	۷۴
جدول ۱-۴. فراوانی متغیر جنسیت در پاسخگویان	۷۹
جدول ۲-۴. فراوانی متغیر سن در بین پاسخگویان	۸۰
جدول ۳-۴. فراوانی وضعیت تاهل در بین پاسخگویان	۸۰
جدول ۴-۴. پراکندگی سطح تحصیلات در بین پاسخگویان	۸۱
جدول ۵-۴. پراکندگی سابقه کار حسابرسی در بین پاسخگویان	۸۱
جدول ۶-۴. پراکندگی تعداد تغییر موسسه محل خدمت	۸۲
جدول ۷-۴. پراکندگی مدرک تحصیلی سرپرستان افراد پاسخگو	۸۲
جدول ۸-۴. فراوانی متغیر سن سرپرستان افراد پاسخگو	۸۳
جدول ۹-۴. احساس می کنم پولی که به من پرداخت می شود، در قبال کاری که انجام می دهم	منصفانه است
جدول ۱۰-۴. سرپرست من در انجام کارش واجد صلاحیت لازم می باشد	۸۳
جدول ۱۱-۴. از مزایایی که دریافت می کنم راضی نیستم (مانند بیمه درمانی، عمر، تصادف و طرح های بازنشستگی)	۸۴
جدول ۱۲-۴. وقتی کاری را به درستی انجام میدهم آنچنان که شایسته ام است مورد احترام و	قدردانی واقع می شوم
جدول ۱۳-۴. آدم هایی را که با آنها کار می کنم دوست دارم	۸۵

- جدول ۴-۱۴. سرپرست‌ام نسبت به سایر همکارانم با تجربه مشابه من، با دقت بیشتری کار مرا زیر نظر دارد ۸۶
- جدول ۴-۱۵. در این سازمان روابط افراد با هم خوب است ۸۶
- جدول ۴-۱۶. احساس میکنم با نظرات و عقاید مشابه دیگران رفتار نمی‌شود ۸۷
- جدول ۴-۱۷. آنهایی که خوب کار می‌کنند، شانس منصفانه‌ای برای ترفیع دارند ۸۷
- جدول ۴-۱۸. سرپرست با من رفتار غیر منصفانه‌ای دارد ۸۸
- جدول ۴-۱۹. مزایایی که دریافت می‌کنم به خوبی مزایای پرداختی توسط موسسه‌های حسابرسی دیگر است ۸۸
- جدول ۴-۲۰. بخاطر عدم صلاحیت آدم‌هایی که با آنها کار میکنم مجبورم سخت‌تر کار کنم ۸۹
- جدول ۴-۲۱. کارهایی که در محل کار انجام می‌دهم دوست دارم ۸۹
- جدول ۴-۲۲. اهداف این سازمان برای من مشخص نیست ۹۰
- جدول ۴-۲۳. وقتی به پولی که به من پرداخت می‌شود فکر می‌کنم احساس می‌کنم از من قدردانی نمی‌شود ۹۰
- جدول ۴-۲۴. کارکنان این سازمان به سرعت جاهای دیگر پیشرفت می‌کنند ۹۱
- جدول ۴-۲۵. سرپرستم نسبت به زیر دستانش هیچ علاقه‌ای نشان نمی‌دهند ۹۱
- جدول ۴-۲۶. به آدم‌هایی که اینجا کار می‌کنند پاداش کمی داده می‌شود ۹۲
- جدول ۴-۲۷. من مجبورم بسیار زیاد کار کنم ۹۲
- جدول ۴-۲۸. از بودن با همکارانم لذت می‌برم ۹۳
- جدول ۴-۲۹. در انجام کارم احساس غرور می‌کنم ۹۳
- جدول ۴-۳۰. مزایایی که به ما تعلق می‌گیرد آن چیزی نیست که واقعا باید داشته باشیم ۹۴
- جدول ۴-۳۱. کارهای اداری خسته کننده دارم ۹۴
- جدول ۴-۳۲. احساس میکنم که به تلاش‌هایم به اندازه‌ای که باید پاداش داده نمی‌شود ۹۵
- جدول ۴-۳۳. در مورد شانس ارتقای شغلی‌ام احساس رضایت می‌کنم ۹۵
- جدول ۴-۳۴. دعوا و بحث و جدل زیادی در محل کارم وجود دارد ۹۶

- جدول ۴-۳۵. کارم لذت بخش است ۹۶
- جدول ۴-۳۶. مسئولیت‌های شغلی به طور کامل توضیح داده نمی‌شود ۹۷
- جدول ۴-۳۷. همکارانم در محل کار بخاطر جنسیت من رفتار متفاوتی با من دارند ۹۷
- جدول ۴-۳۸. شغل فعلی من، انتظاراتی را که قبل از استخدام داشتم برآورده می‌کند ۹۸
- جدول ۴-۳۹. دوست دارم به کارم در حرفه حسابرسی ادامه دهم ۹۸
- جدول ۴-۴۰. سرپرست من هنگام انتصاب‌های شغلی به جنسیت توجه نمی‌کند ۹۹
- جدول ۴-۴۱. من به جلساتی دعوت می‌شوم که همکاران هم سطح خودم به آنها دعوت می‌شوند ۹۹
- جدول ۴-۴۲. علیرغم جنسیتی که دارم فرصت‌های ارتقای شغلی مشابه با دیگر همکارانم دارم ۱۰۰
- جدول ۴-۴۳. احساس می‌کنم بخشی از فرهنگ داخلی محیط کارم هستم ۱۰۰
- جدول ۴-۴۴. علیرغم جنسیتی که دارم شانس افزایش حقوق مشابه با دیگران دارم ۱۰۱
- جدول ۴-۴۵. وظایف شغلی که به من داده شده از مهارت‌های من به بهترین نحو استفاده می‌کند ۱۰۱
- جدول ۴-۴۶. از محیط کار فعلیم راضی هستم ۱۰۲
- جدول ۴-۴۷. اغلب در سازمان احساس تنهایی می‌کنم ۱۰۲
- جدول ۴-۴۸. سرپرستم بخاطر جنسیتی که دارم بطور متفاوتی با من رفتار می‌کند ۱۰۳
- جدول ۴-۴۹. سرپرستم در زمان‌های مناسب مرا درگیر فرایندهای تصمیم‌گیری می‌کند ۱۰۳
- جدول ۴-۵۰. همکارانم مرا پذیرفته‌اند و به نظراتم به عنوان یکی از اعضای تیم احترام می‌گذارند ۱۰۴
- جدول ۴-۵۱. گاهی احساس می‌کنم شغلم بی‌معنی است ۱۰۴
- جدول ۴-۵۲. افزایش حقوق خیلی به ندرت اتفاق می‌افتد ۱۰۵
- جدول ۴-۵۳. سرپرست من پروژه‌هایی را که به من محول می‌کند که باعث مطرح شدن من در سازمان می‌شود ۱۰۵
- جدول ۴-۵۴. وظایف شغلی ضعیفی دریافت می‌کنم ۱۰۶