



تأثیر استرس‌های شغلی بر رضایت شغلی حسابداران

شکوفه یوسفی^۱، شهناز نایب زاده^۲، حسین اسلامی^۳

تاریخ دریافت: ۹۳/۰۸/۲۰

تاریخ ویرایش: ۹۴/۰۱/۲۸

تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۲/۲۱

چکیده

زمینه و هدف: استرس شغلی عاملی مهم در ایجاد عوارض جسمی و روانی در کارکنان است و آثار و پیامدهای منفی بر سازمان دارد. هدف تحقیق حاضر، بررسی تأثیر استرس‌های شغلی (ارزیابی عملکرد، حجم کار، تصمیم‌گیری، مسئولیت/اختیار) بر رضایت شغلی حسابداران می‌باشد.

روش بررسی: روش تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. داده‌ها از طریق پرسشنامه استرس شغلی کان و همکاران (۱۹۶۴) و مقیاس رضایت شغلی ارزیابی سازمانی میشیگان جمع‌آوری شده است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه حسابداران شاغل در شرکت‌های تولیدی، خدماتی و بازرگانی استان یزد می‌باشد که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۷۹ نفر از آن‌ها به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار LISREL انجام شد.

یافته‌ها: با توجه به مقدار قدر مطلق آماره t برابر $۲/۷۲$ و مقدار تأثیر برابر $۰/۲۰$ و منفی، می‌توان گفت استرس شغلی بر رضایت شغلی تأثیر معنادار و منفی دارد؛ همچنین با توجه به این که قدر مطلق آماره t مربوط به تصمیم‌گیری، ارزیابی عملکرد و حجم کار کمتر از $۱/۹۶$ است، می‌توان گفت این مؤلفه‌ها تأثیر معناداری بر رضایت شغلی ندارند؛ اما قدر مطلق آماره t مربوط به مؤلفه مسئولیت/اختیار برابر با $۲/۴۴$ و مقدار تأثیر $۰/۵۲$ و منفی می‌باشد؛ بنابراین می‌توان گفت مسئولیت/اختیار بر رضایت شغلی تأثیر معنادار و منفی دارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به این که استرس شغلی بر رضایت شغلی تأثیر دارد، به‌کارگیری راهبردهای مؤثر از سوی مدیران برای کاهش استرس‌های شغلی حسابداران نظیر مشخص کردن حوزه کاری و دادن اختیارات کافی جهت انجام مسئولیت‌های شغلی امری ضروری است.

کلیدواژه‌ها: رضایت شغلی، استرس‌های شغلی، حجم کاری، ارزیابی عملکرد، مسئولیت/اختیار.

مقدمه

را کاهش می‌دهد و روحیه پایین در کار بسیار نامطلوب است. بعضی از شاخص‌های روحیه پایین عبارت است از: غیبت کاری، تأخیر در کار، ترک خدمت و بازنشستگی زودرس [۲]؛ بنابراین استرس کاری به‌عنوان عاملی که باعث کاهش رضایت شغلی در کارکنان می‌شود، باید توجه شود.

استرس ناشی از شغل، استرسی است که فرد معینی بر در انجام شغل معینی درگیر آن می‌شود و از کنش‌های متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به وجود می‌آید؛ به‌گونه‌ای که خواسته‌های محیط کار (و فشارهای مرتبط با آن) بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آن‌ها برآید [۳]. استرس باعث فشارهای روانی بسیاری بر روی فرد می‌شود که این فشارها به شکل‌های مختلف در رفتار فرد در محیط کاری خود را

منابع انسانی از مهم‌ترین منابع هر سازمان می‌باشند. سازمان‌ها برای این که به اهداف و مقاصد خود برسند و بر چالش‌های محیطی غلبه یابند، باید از منابع انسانی خود به‌طور مؤثر استفاده نمایند. یکی از تلاش‌هایی که سازمان‌ها جهت حفظ منابع انسانی باید انجام دهند، ایجاد رضایت شغلی در کارکنان است. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی و عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت در فرد می‌گردد [۱]. رضایت شغلی به افزایش بهره‌وری، تعهد سازمانی، سلامت جسمی و ذهنی فرد منجر می‌شود، در نتیجه روحیه فرد بالا رفته و درصدد کسب مهارت‌های جدید شغلی برمی‌آید و در نهایت عملکرد او نیز ارتقا می‌یابد. فقدان رضایت شغلی نیز روحیه کارکنان

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه حسابداری، واحد یزد، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، ایران. shekoofeh_yousefi@yahoo.com

۲- (نویسنده مسئول) استادیار، گروه مدیریت، واحد یزد، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، ایران. snayebzadeh@iauyazd.ac.ir

۳- استادیار، گروه مدیریت، واحد یزد، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، ایران. university1391@yahoo.com

جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند. عدم رضایت شغلی، باعث کاهش روحیه کارکنان می شود [۸]. پیامدهای نارضایتی شغلی فقط به سطح روان شناختی و ابعاد فردی محدود نمی شود؛ رقابت ها و ستیزه های صنعتی، اعتصابات، تنبیه و اخراج کارگران، اعمال نظم مستبدانه از طرف مدیر و دیگر مسائل این چنینی همه محصول عدم رضایت شغلی و تضاد و تعارض مدیران و کارفرمایان با کارکنان است. گاهی نیز این ستیزه شکل پنهانی به خود می گیرد و غیبت از کار، کم کاری، خرابکاری و بی کفایتی از دیگر عوامل نمایانگر عدم رضایت شغلی است؛ بدین سبب سالانه ضررهای هنگفتی نصیب اقتصاد ملی کشورها می شود. نارضایتی شغلی در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جوامع نیز ایجاد اختلال می کند [۹]. بر اساس مطالب فوق و نتایج تحقیقاتی که در زمینه رضایت شغلی انجام گرفته است، می توان گفت، در صورتی که کارکنان از شغل خود راضی باشند، عملکرد بهتری از خود نشان می دهند و درصد کسب مهارت های جدید شغلی برمی آیند. نتیجه وجود چنین ویژگی هایی در کارکنان، این است که سازمان به اهداف مورد نظر خود دست می یابد؛ از طرف دیگر عدم رضایت کارکنان پیامدهایی را به دنبال دارد که از مرز سازمان فرا می رود و پیامدهای مخرب آن در سطح جامعه نیز مشاهده می شود.

استرس شغلی: استرس شغلی، نوعی واکنش هیجانی است و زمانی بروز می کند که شرایط و امکانات شغل متناسب با ظرفیت ها، منابع یا نیازهای فرد شاغل نباشد؛ در عین حال عوامل فردی مانند کاستی های شخصیت، خصیصه های شخصیت و راه های مقابله در بروز آن مؤثر است [۱۰]. استرس شغلی آثار منفی بر نتایج سازمانی (مانند خشونت در محل کار، افزایش سوانح و تصادفات در محل کار، غیبت و فرسودگی شغلی) وارد می آورد. نتایج استرس شغلی به محیط کار محدود نمی شود و متعاقباً این اثر به سایر محیط های زندگی نیز منتشر می شود [۱۱].

محققانی چون سلیمان نژاد (۱۳۸۳)، منصور و همکارانش (۲۰۱۱) [۱۲] و اقبال (۲۰۱۲) [۱۳] در

نشان می دهد. برخی از این رفتارها عبارت اند از: زودرنجی یا پرخاشگری در برخورد با همکاران و مراجعین، بی تفاوتی و بی علاقهگی به آراستگی ظاهر خود و دیگران، کاهش خلاقیت و فقدان اعتماد به نفس، بی تفاوتی نسبت به کار و افزایش اشتباهات، عدم توانایی تمرکز بر روی کار و ناتوانی در تصمیم گیری، خستگی مفرط، ناراحتی و احساس گناه [۴].

با توجه به مطالب فوق، می توان گفت، رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان از مسائلی هستند که باید مورد توجه مدیران قرار گیرند و بی توجهی به آنها می تواند اثرات مخرب و نامطلوبی بر سازمان داشته باشد و در نهایت موجب شود که سازمان به اهداف مورد نظر خود دست نیابد و با شکست مواجه شود. پژوهش حاضر سعی دارد به این مسئله بپردازد که استرس کاری حسابداران چگونه بر رضایت شغلی آنان تأثیر می گذارد؟

رضایت شغلی: رضایت شغلی، یک نوع ارزشیابی نسبت به خصوصیات و جلوه های شغلی، قضاوت مثبت یا منفی یک فرد در مورد شغل یا موقعیت شغلی خود می باشد [۵]. معمول ترین تعریف پذیرفته شده از رضایت شغلی، آن را به عنوان وابسته ای از ارزیابی کارکنان از شغل و محیط اطراف شغل خود، می داند. این ارزیابی به دو جز بستگی دارد؛ اول، آنچه کارکنان به طور واقعی در کار تجربه می کنند چیست؛ دوم، ارزش ها یا پاداش های مطلوبی که کارکنان را به محل می کشاند، کدام است [۶]. از دیدگاه درویش (۱۳۸۶) رضایت شغلی از دو بعد حائز اهمیت است؛ نخست، از جنبه انسانی که شایسته است با کارکنان به صورت منصفانه و با احترام رفتار گردد و دوم، از جنبه رفتاری که توجه به رضایت شغلی می تواند رفتار کارکنان را به گونه ای هدایت نماید که بر کارکرد و وظایف سازمانی آنها تأثیر بگذارد و به بروز رفتارهای مثبت و منفی از طرف آنها منجر گردد [۷]. رضایت شغلی و عدم رضایت شغلی آثار و پیامدهایی بر سازمان دارد، از جمله: رضایت شغلی باعث می شود؛ بهره وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت جسمی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد و مهارت های

جدول ۱- محاسبه پایایی سؤالات پرسشنامه

متغیر	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ	منبع
رضایت شغلی	۳	۰/۹۱۵	[۱۵]
استرس شغلی	۱۵	۰/۸۷۴	[۱۶]
کل پرسشنامه	۱۸	۰/۸۸۵	-

فرضیه‌ی (۴): حجم کار بر رضایت شغلی تأثیر معناداری دارد.

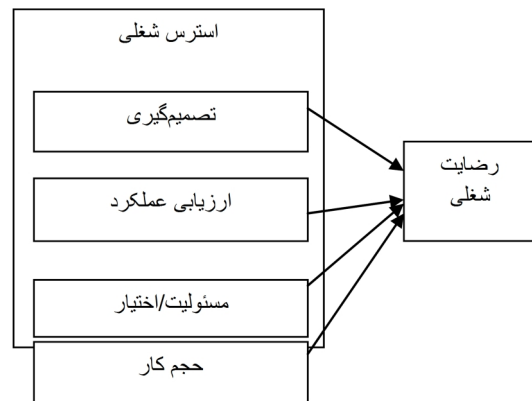
روایی و پایایی پرسشنامه: روایی را می‌توان به روش‌های گوناگون ارزشیابی کرد. در این تحقیق جهت بررسی روایی از دو روش روایی صوری و روایی محتوایی استفاده شده است. روایی صوری تحقیق حاضر، با استفاده از نظرات اساتید به تأیید رسیده است و به دلیل اینکه پرسشنامه مورد استفاده در تحقیق حاضر بر گرفته از مقالات انگلیسی و تحقیقات بین‌المللی بود و در ترجمه عبارات دقت بسیاری شده و در ضمن، مطالعه مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از حسابداران گویا بودن سؤالات مورد سؤال قرار گرفته است از روایی محتوایی برخوردار است.

در تحقیق حاضر برای تعیین میزان پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. اگر ضریب آلفا بیشتر از ۰/۷، باشد پرسشنامه از پایایی قابل قبولی برخوردار است [۱۴].

جدول ۱ آلفای کرونباخ و تعداد سؤالات مربوط به کل پرسشنامه و زیر مؤلفه‌های پرسشنامه را ارائه می‌دهد؛ از آنجایی که مقدار آلفای کرونباخ کل پرسشنامه و متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۷ است؛ لذا آزمون از پایایی قابل قبولی برخوردار می‌باشد.

آمار توصیفی: در این بخش از تجزیه و تحلیل آماری به بررسی چگونگی توزیع نمونه‌های آماری از حیث متغیرهایی چون جنسیت، وضعیت تأهل، سابقه کار، سن و میزان تحصیلات پرداخته شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها: در این پژوهش برای بررسی متغیرها با توجه به حد وسط مقیاس اندازه‌گیری از آزمون t یک نمونه استفاده شد و داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SpssV.18 تجزیه و تحلیل گردید؛ برای تأیید



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

تحقیقات خود به بررسی رابطه رضایت شغلی و استرس شغلی پرداخته‌اند. نتایج تمامی تحقیقات ذکر شده، نشان داده است که استرس شغلی بر رضایت شغلی تأثیر منفی دارد.

مدل مفهومی تحقیق: با استفاده از متغیر استرس شغلی (تصمیم‌گیری، ارزیابی عملکرد، حجم کار و مسئولیت/اختیار) به عنوان متغیرهای مستقل و رضایت شغلی به عنوان متغیر وابسته، مدل تحقیق شکل گرفته است.

روش بررسی

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از آنجایی که رابطه متغیرها را مورد بررسی قرار می‌دهد از نوع همبستگی می‌باشد و از طرفی به دلیل این که از پرسشنامه جهت گردآوری داده‌ها استفاده شده است از نوع تحقیقات پیمایشی می‌باشد. فرضیات پژوهش به صورت زیر می‌باشد:

فرضیه اصلی: استرس‌های شغلی بر رضایت شغلی تأثیر معناداری (مستقیم) دارد.

فرضیه‌های فرعی: فرضیه‌ی (۱): تصمیم‌گیری بر رضایت شغلی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه‌ی (۲): ارزیابی عملکرد بر رضایت شغلی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه‌ی (۳): مسئولیت/اختیار بر رضایت شغلی تأثیر معناداری دارد.

جدول ۲- مشخصات جمعیت شناختی برای نمونه مورد بررسی

متغیر	گروه	درصد
جنسیت	مرد	۶۱/۵
	زن	۳۸/۵
وضعیت تاهل	مجرد	۳۶/۳
	متاهل	۶۳/۷
سن	کمتر از ۲۵ سال	۲۱/۸
	بین ۲۶ تا ۳۵ سال	۶۰/۳
	بین ۳۶ تا ۴۵ سال	۱۵/۶
	بین ۴۶ تا ۵۵ سال	۲/۲
میزان تحصیلات	کاردانی	۱۴/۵
	کارشناسی	۷۲/۶
	کارشناسی ارشد	۱۲/۸
سابقه کار	زیر ۵ سال	۴۰/۲
	بین ۶ تا ۱۰ سال	۳۸
	بین ۱۱ تا ۱۵ سال	۸/۹
	بین ۱۶ تا ۲۰ سال	۸/۴
	بالاتر از ۲۱ سال	۴/۵
	جمع	۱۰۰

است که دارای حالت‌های بهینه ذیل باشد. میزان χ^2 به درجه آزادی باید کوچک‌تر از ۳ باشد و هر چه کمتر باشد بهتر است؛ زیرا این آزمون اختلاف بین داده و مدل را نشان می‌دهد. شاخص RMSEA هر قدر از ۰/۰۸ کوچک‌تر باشد (به صفر نزدیک‌تر باشد)، برازش بیشتر مدل را نشان می‌دهد و در صورتی که معیارهای مدل برازش مناسبی را ارائه ندهد باید به اصلاحات در مدل با استفاده از خروجی مربوط به اصلاح مدل پرداخت و سپس با استفاده از مدل اصلاح شده به بررسی سؤالات و فرضیه‌ها در مدل پرداخت.

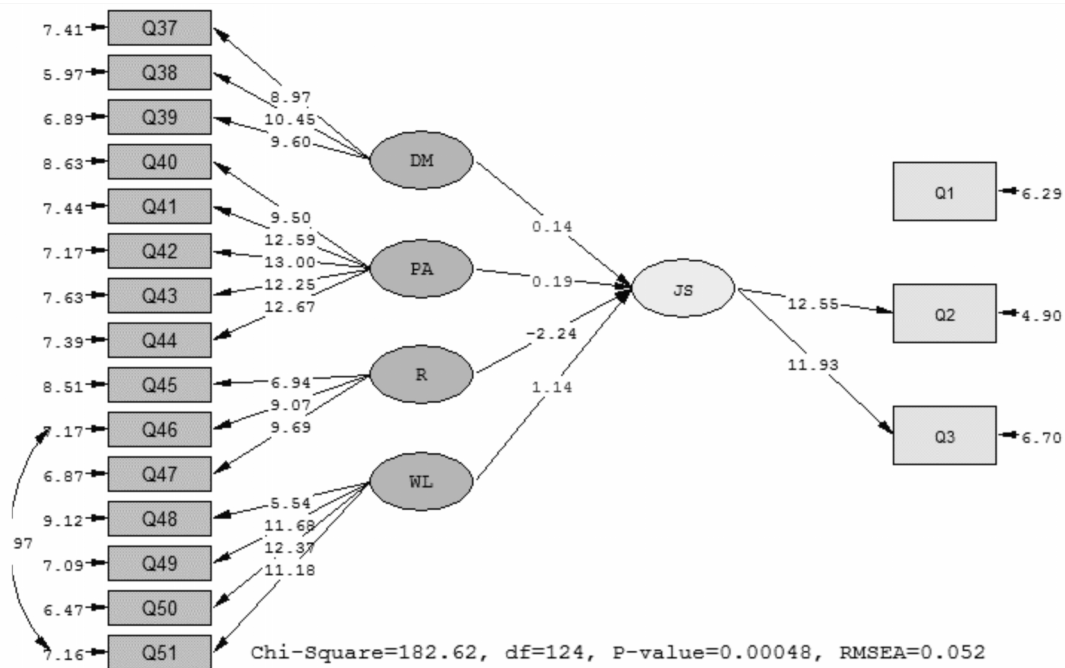
یافته‌ها

مدل تحقیق: شکل ۲- مدل در حالت اعداد معناداری (t-value) را نشان می‌دهد. اعداد موجود بر روی مسیرها نیز نشانگر مقدار t-value برای هر مسیر می‌باشد. اگر این مقدار معنی‌دار نباشد در خروجی نرم‌افزار به صورت قرمز رنگ نشان داده می‌شود. در این تحلیل مقدار آماره t برای مسیر مسئولیت/اختیار به رضایت شغلی بالاتر از ۱/۹۶ بوده و در نتیجه معنادار

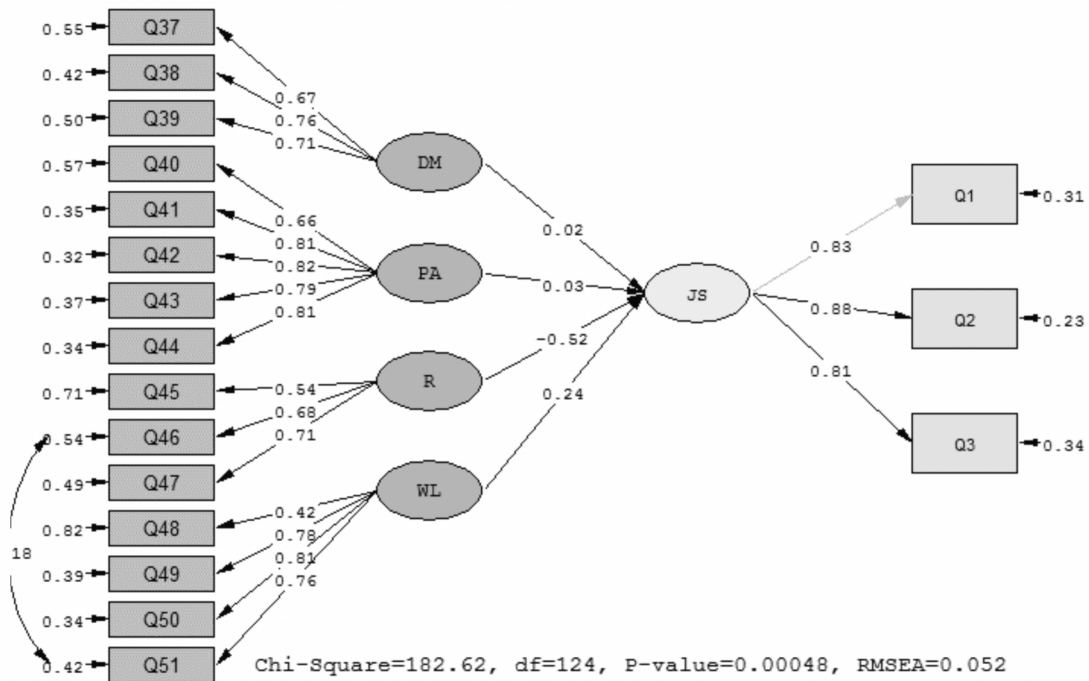
روابط بین متغیرها و عوامل از روش تحلیل عاملی تأییدی و تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار LISREL 8.72 انجام شد، این نرم‌افزار یکی از مشهورترین نرم‌افزارها جهت اجرای مدل‌هایی است که مستلزم آزمون فرضیه‌ها با هدف سنجش روابط همزمان، مستقیم یا غیرمستقیم میان متغیرها می‌باشد.

لازم است قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیات برای هر مدل ابتدا از صحت مدل اندازه‌گیری اطمینان حاصل شود. در این پژوهش تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از تحلیل مسیر، برای آزمون معناداری در مورد عامل‌ها صورت گرفت. این تحلیل توسط مدل معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار آماری LISREL انجام شد.

در بررسی هر کدام از مدل‌ها، قبل از تأیید روابط ساختاری می‌بایست از مناسب بودن و برازش مطلوب مدل اندازه‌گیری اطمینان حاصل نمود؛ که بدین منظور بایستی آماره χ^2 و سایر معیارهای مناسب بودن برازش مدل مورد بررسی قرار گیرد؛ بدین صورت مدلی مناسب



شکل ۲- مدل در حالت اعداد معناداری (t-value)



شکل ۳- مدل در حالت ضرایب استاندارد

مقایسه بین متغیرهای مشاهده شده تبیین کننده متغیر مکنون وجود دارد و مدل در حالت استاندارد نشان دهنده این است که چه میزان از واریانس مربوط به متغیر

می باشد و برای سه مسیر دیگر معنادار نمی باشد. شکل ۳- مدل کلی در حالت تخمین استاندارد را نشان می دهد. فقط در حالت تخمین استاندارد امکان

جدول ۳- بررسی شاخص های برازندگی

مقادیر	شاخص ها
۱۸۲/۶۲	X^2
۱۲۴	Df
۱/۴۷	X^2/df
۰/۵۲/۰	RMSEA
۰/۹۰	GFI
۰/۸۶	AGFI
۰/۹۴	NFI
۰/۹۷	NNFI
۹۸/۰	IFI
۹۸/۰	CFI

جدول ۴- خلاصه ضرایب استاندارد، ضرایب تعیین، آماره t و نتیجه فرضیه برای مدل فرعی

فرضیات فرعی	ضریب استاندارد	آماره t	ضریب تعیین	نتیجه فرضیات پژوهش
تصمیم گیری ← رضایت شغلی	۰/۰۲	۰/۱۴	۰/۱۲	رد
ارزیابی عملکرد ← رضایت شغلی	۰/۰۳	۰/۱۹		رد
مسئولیت/اختیار ← رضایت شغلی	-۰/۵۲	-۲/۲۴		تأیید
حجم کار ← رضایت شغلی	۰/۲۴	۱/۱۴		رد

استاندارد و آماره t می توان گفت تأثیر مسئولیت/اختیار بر روی رضایت شغلی معنادار بوده و متغیرهای تصمیم گیری، ارزیابی عملکرد و حجم کار تأثیر معناداری نداشته اند.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با طرح فرضیه هایی تأثیر استرس شغلی (تصمیم گیری، ارزیابی عملکرد، مسئولیت/اختیار، حجم کار) بر رضایت شغلی را بررسی و آزمون قرار داد. نتایج نشان داد که استرس شغلی بر رضایت شغلی تأثیر معنی دار و منفی دارد. یافته های پژوهش با نتایج تحقیقات سلیمان نژاد (۱۳۸۳) [۱۷] در جامعه آماری کارکنان سازمان های دولتی، منصور (۲۰۱۱) [۱۲] در جامعه آماری کارکنان ارتباطات پاکستان و اقبال (۲۰۱۲) [۱۳] در جامعه آماری کنترلرهای ترافیک هوایی، مطابقت دارد؛ همچنین نتایج نشان داد تصمیم گیری، ارزیابی عملکرد و حجم کار بر رضایت شغلی تأثیر معنی داری ندارد؛ اما مسئولیت/اختیار بر رضایت شغلی

مکنون توسط متغیر مشاهده شده تبیین می شود. **تأیید مدل:** با توجه به خروجی نرم افزار لیزرل مقدار χ^2 به درجه آزادی برابر ۱/۴۷ و کوچک تر از ۳ است که مقدار مناسبی است. پایین بودن میزان این شاخص نشان دهنده تفاوت کم میان مدل مفهومی پژوهش با داده های مشاهده شده است؛ همچنین مقدار RMSEA برابر ۰/۵۲/۰ و کوچک تر از مقدار ۰/۰۸ می باشد. علاوه بر χ^2 ، هرچه میزان شاخص RMSEA کمتر باشد، مدل از برازش مناسب تری برخوردار است و شاخص های (NFI - NNFI - IFI - CFI) بزرگ تر از مقدار ۹/۰ است و شاخص های GFI و AGFI بزرگ تر از مقدار ۰/۸ است؛ پس مدل از برازش مناسب برخوردار است و مورد تأیید می باشد.

جدول ۴ نشان می دهد ضریب تعیین برای متغیر رضایت شغلی مقدار ۰/۱۲ برآورد شده و نشان می دهد که تصمیم گیری، ارزیابی عملکرد، مسئولیت/اختیار و حجم کار روی هم رفته توانسته اند تنها ۱۲٪ از تغییرات رضایت شغلی را تبیین کنند. با توجه به مقدار ضریب

2007; 16: 117-140. [Persian]

8. Pour kolhar M, Taghi pour A, Rokni pour gh. Employee's nadaja' job satisfaction and its role in development of the makran coast. First National conference on development of the makran coast and Iran's maritime authority, Chabahar, Maritime and marine science university of Chabahar, Third region of navy strategic of Iranian army, 2012; 28-30 February. [Persian]

9. Koldi A, Samvatian B. Evaluation of factors impacting job satisfaction of male and female branches of the social security organization in Tehran. Journal of social sciences, 2008; 2: 73-89. [Persian]

10. Gholamali Lavassani M, Keyvanzadeh M, Arjmand N. Spirituality, job stress, organizational commitment, and job satisfaction among nurses in Tehran. Contemporary Psychology, 2008; 2: 61-73. [Persian]

11. Ansari M, Mir ahmadi M, Zabih zadeh K. Examine the relationship between job stress, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior. Journal of research management and human resource in the oil industry, 2011; 13: 153-166. [Persian]

12. Mansoor M, Fida S, Nasir S, Ahmed Z. The impact of job stress on employee job satisfaction A study on telecommunication sector of Pakistan. Journal of Business Studies Quarterly, 2011; 2: 50-56.

13. Iqbal M, Waseem M. Impact of job stress on job satisfaction among air traffic controllers of civil aviation authority: An empirical study from Pakistan. International Journal of Human Resource Studies, 2012; 2: 53-70.

14. Momeni M. Statistical analysis using spss. Tehran: New book publishing. 2007. [Persian]

15. Schlett C, Ziegler R. Job emotions and job cognitions as determinants of job satisfaction: The moderating role of individual differences in need for affect. Journal of Vocational Behavior, 2014; 84: 74-89.

16. Rogers RE, Li EY, Ellis R. Perceptions of organizational stress among female executives in the U.S. government: An exploratory study. Public Personnel Management, 1994; 23: 593-609.

17. Soleimannejad H. The relationship between occupational stress and job satisfaction of employees of government agencies. Journal of Ilam university of medical sciences, 2004; 44&45: 34-39. [Persian]

تأثیر معنی‌دار و منفی دارد.

با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های تحقیق پیشنهادهایی به شرح زیر ارائه می‌شود: با توجه به نتیجه به دست آمده در رابطه با بررسی تأثیر استرس شغلی و رضایت شغلی که حاکی از رابطه معکوس بین این دو متغیر است، به مدیران پیشنهاد می‌گردد که در جهت کاهش استرس کارکنان خود اقداماتی را انجام دهد؛ مثلاً اختیارات کافی جهت انجام مسئولیت‌های شغلی را به کارکنان خود بدهند، حوزه کاری و مسئولیت‌های شغلی کارکنان خود را مشخص نمایند. تعارض نقش، ابهام نقش، مشکلات اقتصادی نیز از دیگر عواملی است که ممکن است باعث ایجاد استرس در کارکنان شود؛ لذا به مدیران پیشنهاد می‌شود که به این عوامل نیز توجه نمایند.

منابع

1. Khavary I, Yousefian J. Comparison of passive and active faculty job satisfaction in sport of yazd university. Journal of Olympics, 2007;1:49-59. [Persian]
2. Yazdi M, Jafari S. Interactive effect between job stress and job satisfaction of managers. Psychological studies, 2010; 2. [Persian]
3. Ahmadi E, Iranian J, Parsa Nezhad M. Relationship between organizational creativity, job satisfaction and job stress among the employees of Agricultural organizational in fars province. Journal of modern Industrial / organizational Psychology, 2011; 2: 71-84. [Persian]
4. Khonifar H. Job stress and professional environments: (factors, theories, effects). Strategy, 2008; 2: 1-38. [Persian]
5. Ravari A, Mirzaei T, Vanaki Z. The nature of job satisfaction concept: an integrative review of literature. Nursing management, 2012; 1: 61-71. [Persian]
6. Fazl abadi H. The relationship between occupational stress and job satisfaction among employees of the audit firm. Master thesis, Faculty of accounting of Islamic Azad university yazd branch, 2010. [Persian]
7. Darvish H. Factors influencing job satisfaction of employees. Journal of culturemanagement,

The effects of job stress on Accountants job satisfaction

Sh. Yousefi¹, Sh. Nayebzadeh², H. Eslami³

Received: 2014/11/11

Revised: 2015/04/17

Accepted: 2015/05/11

Abstract

Background and aims: Job stress is an important factor in creating physical and mental problems for the employees and has negative consequences for the organization. The present study aims to examine job stress (decision making, performance evaluation, work load and responsibility/ authority) on job satisfaction of the accountants.

Methods: This is an applied study using correlation analysis to examine the relationship between the variables. The required data is collected using JRTS questionnaire (Kahn et al. 1964). The Michigan's organizational assessment questionnaire is selected as the scale of job satisfaction. The population includes all accountants employed in manufacturing, merchandising and service enterprises of Yazd. Using simple random sampling, 179 individuals are selected between them as the sample. The data is also analyzed by LISREL software.

Results: Due to the absolute value of the t-statistic 2.72 and the negative amount of impact 0.20, it can be concluded that job stress have a significant and negative impact on job satisfaction. Further, according to the absolute value of the t-statistic for the decision, performance evaluation and workload that is less than 1.96, it can be concluded that these components have no significant effect on job satisfaction. The absolute value of t-statistics of the components of responsibility / authority is equal to 2.44 and the amount of impact is negative and equal to 0.52; therefore, it can be concluded that the responsibility / authority have a significant and negative impact on job satisfaction.

Conclusion: Considering the impact of job stress on job satisfaction, implementing effective strategies by managers is imperative to reduce job stress of accountants such as specifying the scope of work and giving sufficient authority to perform job responsibilities.

Keywords: Job satisfaction, Job stress, Work load, Performance evaluation, Responsibility/ authority.

1. MSc Student, Department of Accounting, Yazd Branch, Islamic Azad University, Yazd, Iran. shekoofeh_yousefi@yahoo.com

2. **(Corresponding author)** Assistant Professor, Department of Management, Yazd Branch, Islamic Azad University, Yazd, Iran. snayebzadeh@iauyazd.ac.ir

3. Assistant Professor, Department of Management, Yazd Branch, Islamic Azad University, Yazd, Iran. university1391@yahoo.com