

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه شهید بهشتی

دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی
پایان نامه برای اخذ درجه کارشناسی ارشد

رشته روان شناسی تربیتی

عنوان

رابطه تفکرات غیر منطقی و ریخت های شخصیتی A و B با رضایت شغلی دبیران مقطع

متوسطه شهرستان کرمانشاه

استاد راهنما

دکتر عصمت دانش

استاد مشاور

دکتر شهریار شهیدی

اساتید داور

دکتر یوسف کریمی

دکتر علیرضا عابدین

دانشجو

گوهر نظری بولانی

فروردین ۸۸

۱۳۰۲۷۲

کتابخانه و اطلاع رسانی مرکز پژوهش
تسهیل مرکز

۱۳۸۸/۱۱/۶

تقدیم به:

پدر بزگوارم

که در سایه سار چتر همت والایش، ساقه های نازک آرزوهایم بارور شدو
با سخاوت بی دریغانه اش کوشید که تا اوج آسمان شکفتن به پرواز در آیم.

و

مادر مهربانم

که بادعاهای شبانه اش و با ترنم مهربانی هایش وجودم را لبریز از عطر
اقاقی ها نمود، جوانی اش را فدا کرد تا شکوفه های زندگی اش به ثمرینشینند.

و

خواهرانم (سحرو سودابه) و برادرانم (مسلم و یوسف) که فرداهای روشن
را برایشان امید دارم.

تشکر و قدر دانی

پروردگار من سپاس تو را به خاطر همه موهبت هایی که بی آنکه بدانها علم داشته باشم، ارزانی داشتی. اینک که به این نعمات خویش مفتخرم ساختی یاریم ده تا بتوانم آنگونه که دوست داری زندگی کنم. یاریم ده تا بیاموزم .

اینک که برگی دیگر از زندگانی تحصیلی من به همت راهنمایی های ارزنده، دقیق ، عالمانه و مهربانی های دلسوزانه استاد محترم راهنما سر کار خانم دکتر عصمت دانش و استاد مشاور جناب آقای دکتر شهریار شهیدی که نقطه نظرات سازنده شان همواره روشنی بخش راهم بود ورق خورد. پس تا پایان عمر قدردانشان خواهم بود و بقای عمرشان راز تو خواستارم.

همچنین از اساتید محترم، جناب آقای دکتر یوسف کریمی و جناب آقای دکتر علیرضا عابدین که زحمت داوری این پایان نامه را بر عهده داشتند تشکر و قدر دانی می کنم. در پایان از خانواده عزیزم که در طول مراحل تحصیل و زندگی ام همواره مشوق و یاری دهنده ام بودند نیز تشکر و قدر دانی می کنم.

نام خانوادگی: نظری بولانی

نام: گوهر

دانشکده: علوم تربیتی و روانشناسی

رشته تحصیلی و گرایش: روانشناسی تربیتی

نام استاد راهنما: دکتر عصمت دانش

تاریخ فراغت از تحصیل: ۱۳۸۸ / ۱ / ۲۴

عنوان پایان‌نامه: رابطه تفکرات غیر منطقی و ریخت‌های شخصیتی A و B با رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهرستان کرمانشاه

چکیده

هدف این پژوهش، تعیین رابطه تفکرات غیرمنطقی و ریخت‌های شخصیتی A و B با رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهرستان کرمانشاه است. ۲۶۰ نفر از دبیران با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند و به پرسش‌نامه‌های تفکرات غیرمنطقی جونز (۱۹۶۸)، ریخت‌های شخصیتی A و B بورتنر (۱۹۶۹) و رضایت شغلی مینه‌سوتا (۱۹۶۷) پاسخ دادند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون تحلیل پراکندگی چند متغیره، رگرسیون، همبستگی، t مستقل و خی دو استفاده شد و نتایج در سطح ۹۵ درصد اطمینان نشان داد که تفکرات غیرمنطقی و ریخت‌های شخصیتی A و B در کنش متقابل با رضایت شغلی رابطه دارند. مولفه‌های تفکرات غیرمنطقی (توقع تایید از دیگران، انتظارات بیش از حد، واکنش همراه با ناکامی و وابستگی) با رضایت شغلی رابطه دارند. مولفه‌های تفکرات غیرمنطقی (توقع تایید از دیگران، انتظارات بیش از حد، واکنش همراه با ناکامی، نگرانی توأم با اضطراب، درماندگی برای تغییر) با ریخت‌های شخصیتی A و B رابطه دارد. ریخت‌های شخصیتی A و B با رضایت شغلی رابطه ندارند. جنس با رضایت شغلی رابطه دارد اما با تفکرات غیرمنطقی و ریخت‌های شخصیتی رابطه ندارد.

واژه‌های کلیدی: تفکرات غیرمنطقی، دبیران، ریخت‌های شخصیتی، رضایت شغلی

فهرست

صفحه	فصل اول: معرفی پژوهش (طرح پژوهش)
۲	۱- مقدمه.....
۵	۲- تعریف و بیان مسئله.....
۱۰	۳- ضرورت و اهمیت پژوهش.....
۱۲	۴- اهداف.....
۱۲	۵- سوال‌های پژوهش.....
۱۳	۶- فرضیه‌های پژوهش.....
۱۳	۷- تعاریف مفاهیم و متغیرها.....
۱۳	تعاریف نظری و عملیاتی.....
۱۴	خلاصه فصل.....
فصل دوم:	
۱۶	۱- رضایت شغلی و مفاهیم مرتبط با آن.....
۱۹	۲- اهمیت رضایت شغلی.....
۲۰	۳- انگیزش.....
۲۰	۴- انگیزش شغلی.....
۲۲	۵- بیگانگی شغلی.....
۲۳	۶- عوامل مؤثر بر رضایت شغلی.....
۲۴	۷- عوامل شخصیتی مؤثر بر رضایت شغلی.....
۲۵	۸- عوامل روانی در رضایت شغلی.....

۲۷۹- تناسب شغل با فرد.....
۲۷۱۰- ارتباط فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی و عملکرد.....
۲۸۱۱- نارضایتی کارکنان.....
۲۹۱۲- پیامدهای نارضایتی شغلی.....
۲۹۱۳- فرایند بررسی رضایت شغلی.....
۳۰۱۴- نظریه‌های رضایت شغلی.....
۳۰۱-۱۴ نظریه انتظار.....
۳۱۲-۱۴ نظریه سلسله مراتب مزلو.....
۳۲۳-۱۴ نظریه انگیزش - بهداشتی هرزبرگ.....
۳۴۴-۱۴ نظریه برابری.....
۳۵۵-۱۴ نظریه بارون و گرینبرگ.....
۳۶۶-۱۴ نظریه فرایند مقایسه.....
۳۶۷-۱۴ نظریه هالند.....
۳۸۱- معنای لغوی شخصیت.....
۳۸۲- تعاریف شخصیت.....
۴۰۳- عوامل به وجود آورنده شخصیت.....
۴۰الف) زنتیک.....
۴۱ب) محیط.....
۴۲۴- عوامل تشکیل دهنده شخصیت.....

۴۲ ۵- تعریف ریخت شخصیتی A و B
۴۳ ۶- مفهوم ریخت شخصیتی A و B
۴۵ ۷- سبب شناسی و نظریه های مهم درباره ریخت شخصیتی A
۴۸ ۸- ریخت A و انگیزه کنترل
۵۰ ۹- الگوی رفتاری ریخت A
۵۲ ۱۰- ریخت A و B و استرس
۵۳ ۱۱- ریخت A و B و مدیریت
۵۳ ۱۲- آمار جمعیتی ریخت A و B
۵۳ ۱۳- ریخت A و روابط شخصی
۵۵ ۱۴- ریخت A و B و عملکرد
۵۵ ۱۵- تناسب بین ریخت A و B و ویژگی شغلی
۵۷ ۱- تعریف نظری تفکر
۵۸ ۲- تفکر منطقی
۵۹ ۳- تفکرات غیر منطقی
۶۰ ۴- انواع تفکرات غیر منطقی
۶۰ الف) توقع تأیید از دیگران
۶۱ ب) انتظارات بیش از حد
۶۱ پ) سرزنش خود
۶۲ ت) واکنش همراه با ناکامی
۶۲ ث) بی مسئولیتی هیجانی
۶۳ ج) نگرانی توأم با اضطراب

۶۴چ (اجتناب از مشکل
۶۴ه) وابستگی
۶۵خ) درماندگی برای تغییر
۶۵د) کمال گرایی
۶۷پژوهش هایی که در ایران و خارج شده است
۷۲خلاصه فصل

فصل سوم:

۷۴۱- طرح پژوهش
۷۴۲- جامعه آماری
۷۴۳- روش نمونه گیری و حجم نمونه
۷۵۴- ابزار پژوهش
۷۵۱-۴- آزمون تفکرات غیر منطقی جونز
۷۹۲-۴- آزمون ریخت های شخصیتی A و B بورتنر
۸۱۳-۴- آزمون رضایت شغلی مینه سوتا
۸۳۵- شیوه و روند اجراء
۸۳۶- روش آماری و تجزیه و تحلیل اطلاعات
۸۴خلاصه فصل

فصل چهارم: یافته های پژوهش

۸۷پاسخ به سؤال ها و بررسی فرضیه های پژوهش
----	--

۹۷ خلاصه فصل

فصل پنجم:

۹۸ ۱- بحث در نتایج

۱۰۴ ۲- نتیجه گیری نهایی

۱۰۶ محدودیت های پژوهش

۱۰۷ ۳- پیشنهاد های پژوهش

منابع و مأخذ

۱۰۹ منابع فارسی

۱۱۰ منابع انگلیسی

پیوست ها

پر سشنامه تفکرات غیر منطقی جونز (IBT) (۱۹۶۸)

پر سشنامه ریخت های شخصیتی A و B بورتنر (۱۹۶۹)

پر سشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (۱۹۶۷)

چکیده انگلیسی

فهرست جداول، نمودارها، شکل‌ها

- جدول ۱-۴ شاخصه‌های توصیفی مولفه‌های تفکرات منطقی..... ۸۵
- جدول ۲-۴ شاخصه‌های توصیفی رضایت شغلی..... ۸۶
- جدول ۳-۴ شاخصه‌های توصیفی ریخت شخصیتی..... ۸۶
- جدول ۴-۴ شاخصه‌های توصیفی رضایت شغلی به تفکیک ریخت‌های شخصیتی A..... ۸۷
- جدول ۵-۴ نتایج ضریب همبستگی پیرسون در رابطه بین تفکرات غیرمنطقی و رضایت شغلی..... ۸۸
- جدول ۶-۴ نتایج تحلیل رگرسیون گام‌گام در رابطه بین تفکرات غیرمنطقی و رضایت شغلی..... ۸۹
- جدول ۷-۴ نتایج تحلیل واریانس چندمتغیره در رابطه بین تفکرات غیرمنطقی و ریخت‌های شخصیتی A و B..... ۹۱
- جدول ۸-۴ نتایج آزمون t گروه‌های مستقل در مقایسه میزان تفکرات غیرمنطقی به تفکیک میزان رضایت شغلی..... ۹۳
- جدول ۹-۴ نتایج رگرسیون سلسله‌مراتبی برای بررسی رابطه تعاملی مولفه‌های تفکرات غیرمنطقی و ریخت‌های شخصیتی A و B بارضایت شغلی..... ۹۴
- جدول ۱۰-۴ نتایج تحلیل واریانس چندمتغیره در ارتباط جنس، تفکرات غیرمنطقی، ریخت‌های شخصیت و بارضایت شغلی..... ۹۵
- جدول ۱۱-۴ نتایج آزمون‌های دو در رابطه ریخت‌های شخصیتی A و B بارضایت شغلی..... ۹۶



فصل اول :
معرفی پژوهش

۱- مقدمه

امروزه پیشرفت جامعه در گرو استفاده بهینه از نیروی انسانی آن جامعه است. افراد از لحاظ استعدادها و علایق و توانایی ها و دیگر ویژگی های شخصیتی با یکدیگر متفاوتند و موفقیت در انجام کار مستلزم توانایی و استعداد خاصی است. برنامه ریزی دقیق و منظم در جهت هدایت شغلی افراد نه تنها کمک ارزنده در بازدهی و رونق اقتصادی جامعه است بلکه سبب رضایت و موفقیت در کار فرد می شود. در برنامه ریزی های توسعه نیز نیروی انسانی مهمترین عامل در تحقق اهداف تلقی می گردد و در این خصوص، این پرسش که چرا افراد متفاوتند برای درک رفتار انسانها ضرورت اساسی دارد. نخستین سرچشمه این امتیازات شخصیت آدمی است. شناخت توانایی ها، نگرش ها و احساسات انسان و نیز درک و فهم علل رفتارهای آنها پیش بینی کننده عملکرد آنها است. بدون شک تطبیق توانایی ها و استعدادها ی فرد با مشاغل مورد نیاز جامعه موجب افزایش رضایت شغلی آنها می شود. مطالعات نشان می دهد که مشکلات مشترک در سازمانها، با عوامل شخصیتی مرتبط است. برخی در مواجهه با مشکلات در خود فرو می روند برخی به ابراز هیجانات خود می پردازند و از دیگران کمک می گیرند و بالاخره بسته به شخصیت، هر کسی در مقابل فشارهای روانی عکس العمل خاصی دارد که به طبع از میزان معینی سلامتی بر خوردار است. ثابت شده است که کارکنان راضی سلامت بهتری دارند. رضایت شغلی پدیده ای است که از مرز سازمان فراتر رفته و تاثیر آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان مشاهده می شود (هرن و میچل^۱، ۲۰۰۳).

^۱. Harren&Mitchell

از طرف دیگر اصل حاکم بر بررسی های رضایت شغلی این است که کارکنان، انسان‌هایی هستند با نیازهای متنوع که بسیاری از این نیازها باید در کار ارضا شود تا او انسانی راضی، تولیدکننده و مفید باشد. رضایت شغلی به عوامل متعددی بستگی دارد از جمله عوامل محیطی و شخصیتی مانند سطح شغل، محتوای شغل، سبک رهبری، تعامل اجتماعی و کاردریک گروه، نوع سرپرستی، سن، تحصیلات، جنسیت، بالا بودن سطح مسئولیت است. همچنین از جمله عوامل دیگری که می‌تواند بر رضایت شغلی افراد تأثیر بگذارد شخصیت و تفکرات افراد است. سازش و هماهنگی بین نوع شخصیت و نوع محیطی که فرد در آن کار می‌کند به میزان زیادی می‌تواند بر رضایت شغلی افراد تأثیر بگذارد به‌طور کلی افراد سعی می‌کنند شغلی را انتخاب کنند که علاوه بر نیازهای مادی، نیازهای روانی آنان را نیز تامین کند که این هماهنگی و تطابق بین ویژگی‌های شخصیتی و فردی با ویژگی شغلی تامین نیازهای مادی و معنوی رضایت شغلی افراد را به‌دنبال خواهد داشت و فقدان آن عدم رضایت شغلی را به‌دنبال دارد. عدم هماهنگی بین نوع شخصیت و ویژگی های شغلی به نوبه خود موجب می‌گردد که فرد در جهت تغییر شغل خود دست به اقداماتی بزند. برای شناخت شخصیت افراد، روان‌شناسانی از جمله آیزنک^۱ ابعاد مختلف شخصیت را مورد بررسی قرار داده است (میرباقری طباطبائی، ۱۳۸۰).

یکی از ویژگی‌های شخصیتی افراد و کارکنان تفکرات آنهاست. بک معتقد است که حضور افکار منفی خودکار باعث اختلال هیجانی می‌شود و این افکار غیرمعقول بوده و اغلب به ظاهر توسط حوادث برانگیخته می‌شوند نه این‌که ضرورتاً نتایج تفکر جهت‌دار باشند. آنها به نظر

^۱. Eysneck

می‌رسند ناگهانی و اغلب برای فرد معتبر باشند تاثیر این تفکرات منجر به خلق تفکرات منفی و ناامیدانه می‌شود و به نوبه خود این تفکرات می‌تواند بر رضایت فرد از شغلش اثر بگذارد و هر چه تفکرات غیر منطقی تر باشند میزان رضایت کمتر می‌شود (صادقی، ۱۳۸۰).

در عصر حاضر رضایت شغلی از عوامل بسیار مهمی است که در سازمان باید مورد توجه دقیق قرارگیرد از جمله رضایت شغلی دبیران، چون همه کشورها به دبیران اثربخش و با انگیزه به عنوان ارکان اصلی آموزش نیاز دارند تا بتوانند جوانان خود را در چهار چوب نظام تعلیم و تربیتی خود پرورش داده و برای آینده بهتر مجهز کنند و در شرایط فعلی نیاز ما به چنین دبیرانی خیلی بیشتر از گذشته است. با این وجود به نیازها و خواسته‌های مادی و معنوی دبیران توجه کمتری شده است و حاصل آن دبیرانی است که با وجود داشتن عشق به دانش آموزان و احساس مسئولیت نسبت به حرفه خود، از کار خود رضایت نداشته و برای برطرف کردن نیاز مجبورند درآمد دیگری داشته باشند به همین خاطر رضایت شغلی دبیران به توجه بیشتری نیاز دارد (عباس‌زاده، ۱۳۸۰).

با توجه به این مطالب تحول جامعه همواره نیازمند نیروی انسانی ماهر است و برای این که بتوان به حداکثر بهره‌وری نائل شد، انگیزه و نیازهای کارکنان باید مورد توجه قرارگیرد. رضایت شغلی در حقیقت یک زمینه عاطفی، روانی و شخصیتی است که فرد در درون خود، نسبت به کاری که پذیرفته است دارد. افزایش رضایت شغلی اگر بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و فردی صورت گیرد در افزایش کارایی و اثر بخشی سازمان سهم عمده‌ای دارد و پژوهش حاضر در نظر دارد به بررسی ارتباط رضایت شغلی با ریخت‌های شخصیتی و نحوه تفکرات دبیران بپردازد و این که نوع تفکرات و شخصیت دبیران با رضایت شغلی آن‌ها ارتباط دارد یا خیر.

۲- تعریف و بیان مسئله

یکی از مهمترین منابع هر سازمانی نیروی انسانی آن است که اگر انگیزش کافی داشته باشند، می توانند استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان به کار می گیرند. داشتن روحیه و رضایتمندی شغلی در رسیدن به بهره‌وری بالای هر سازمان بسیار مهم است. بنابراین یکی از عوامل مهم در بالا بردن انرژی روانی کارکنان یک سازمان بهبود رضایت شغلی آنها است (پاشاکی، ۱۳۸۲).

رضایت شغلی را می توان نوعی سازگاری عاطفی فرد با شغل و شرایط آن، که خود شامل دو مولفه شناختی و رفتاری است در نظر گرفت. جنبه شناختی، عقاید کارکنان در مورد موقعیت شغلی و جنبه رفتاری آن تمایل رفتاری فرد را نسبت به شغلش نشان می دهد. جنبه شناختی به دلیل آن که رابطه بیشتری با نگرش فرد دارد از اعتبار بیشتری نسبت به مولفه های رفتاری برخوردار است (جکس، ۲۰۰۲).

رضایت شغلی از جمله عواملی است که همواره مورد بررسی قرار گرفته است از جمله رضایت شغلی دبیران در این راستا می توان گفت دبیری حرفه ای است که اصول و قوانین مربوط به خود را داراست اگر نتوان اصول و قوانین دبیری را با اصول و قوانین مشاغل مانند پزشکی و مهندسی و نظایر آن همردیف دانست به یقین باید برای آن ویژگی های برتر و دقیق تر در نظر گرفت چون دبیری حرفه ای است ظریف و حساس که هدف آن آموزش و پرورش انسان هایی است که جامعه را تشکیل می دهند. توجه به نقش محوری و اساسی دبیر در سازمان تعلیم و

^۱ . Jex

تربیت، کارشناسان را بر آن داشته که به عواملی که موجب افزایش رضایت‌شغلی آن‌ها می‌شود توجه کنند که از جمله این عوامل شخصیت و نحوه تفکرات دبیران است همچنین با توجه به این که دانش آموزان و اعضای جامعه به طور مداوم از رفتار آن‌ها الگوبرداری می‌کنند مطالعه شخصیت و نحوه تفکرات دبیران مورد توجه قرار می‌گیرد زیرا در نظر گرفتن این عوامل می‌تواند بر رضایت شغلی آن‌ها اثر بگذارد (شجاعی فر، ۱۳۸۲).

بر اساس تعاریف فوق جنبه‌های مختلف کار مانند ماهیت شغل، شکوفایی استعدادها از طریق انجام یک کار یا کسب موفقیت و پیشرفت و بالندگی در شغل و داشتن تجربه‌هایی که حاکی از موفقیت و پیشرفت در شغل باشد، سبب پیدایش احساس مثبت نسبت به شغل و در نتیجه احساس رضایت از شغل در فرد می‌شود. همچنین سهم بزرگی از رضایت شغلی مربوط به کار و نحوه انجام آن و تامین نیازهاست و در عین حال قسمتی از آن نیز به ویژگی‌های فردی و شخصیتی افراد بر می‌گردد (هوی و میسکل^۱، ۲۰۰۱).

مدتهاست که توجه پژوهشگران سازمانی به این مسئله متمرکز بوده است که چه عواملی با رضایت کارکنان ارتباط دارد. مفهوم رضایت شغلی بر پایه چارچوب نظری انگیزش کاری بنیان نهاده شده است. از جمله این عوامل تفکرات و شخصیت افراد است که توجه به آن‌ها میزان رضایت افراد را نسبت به شغلشان بالا می‌برد. فرست و ویلسون^۲ (۲۰۰۰) اشاره کردند که رضایت شغلی تا حد زیادی متاثر از ویژگی‌های فردی و شخصیتی افراد است. به عبارت دیگر جهت بررسی رضایت شغلی می‌بایست ویژگی‌های فردی و شخصیتی افراد مورد بررسی قرار گیرد.

^۱ Hoy & Miskel

^۲ Frost & Wilson

از جمله ویژگی های شخصیتی افراد ریخت های شخصیتی A و B است و هر یک از این دو ریخت خصوصیات خاص خود را دارند. به طور کلی افراد با ریخت A افرادی هستند بسیار رقابتی و مبارزه جو، بی حوصله و پرخاشگرند، خیلی سریع غذا می خورند، راه می روند، حرف می زنند، اگر دیگران کند کار کنند حوصله آن ها سر می رود و در تقسیم قدرت دشواری دارند. بنابراین، کمتر آمادگی مشورت کردن درباره مسئولیت های کاری دارند. افراد ریخت A نسبت به ریخت B، احساس می کنند که زمان زود می گذرد و سریعتر کار می کنند و از فرصت های شغلی استفاده می کنند. بیشتر وقت ها از کنش و عملکرد خوبی برخوردارند (ال ماشان و اوید^۱، ۲۰۰۳). افرادی که داری ریخت B هستند در مقابل، چندان به ماهیت کاری تاکید نمی دارند. افرادی مطیع، صبور و آرام هستند و برای رسیدن به ترفیعات شغلی اقداماتی را به نمایش نمی گذارند. پرخاشگری، تسلط جویی و موفقیت طلبی و احساس تنگنای زمانی ریخت A را ندارند. در کل افرادی راحت، غیررقابتی و متین هستند و به سادگی بر فشارها غلبه می کنند (گرینبرگ و بارون^۲، ۲۰۰۰).

به عبارت دیگر متغیر های شخصیتی به عنوان عوامل پیش بینی کننده رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفتند. رابطه شخصیت و رضایت شغلی در پژوهش های ارجیس و شرمن^۳ و دیگر پژوهشگران مورد بررسی قرار گرفته است (میرکمالی، ۱۳۸۳).

بسیاری از نظریه پردازان همچون بوهلر^۴، هاپاک^۵، هالند^۱ شخصیت را یکی از عوامل مهم و

^۱. Al -Mashaan & Oweid,

^۲. Greenberg & Baron

^۳. Etjeis & Sherman.

^۴. Bohlers

^۵. Hoppok

فصل اول : معرفی پژوهش

اساسی در انتخاب شغل قلمداد کرده‌اند و معتقدند افراد براساس ساختار شخصیتی خود دست به انتخاب شغل می‌زنند (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۲).

یکی از معروفترین نظریه‌ها در این زمینه، نظریه جان هالند است « او معتقد است که برخی شخصیت‌ها تناسب بهتری با برخی مشاغل دارند ». در مدلی که هالند ارائه کرده شش طبقه شخصیت وجود دارد که هر یک با مشاغل خاصی تناسب دارد هالند معتقد است که در افراد راضی‌تر، توافق زیادی بین شخصیت و نتایج شغل وجود دارد. منطق او این است که افراد دارای ریخت شخصیتی متناسب با شغل برگزیده شان باید دریافته باشند که استعداد و توانایی‌های مناسبی برای برآورده کردن خواسته‌های شغلشان دارند. در نتیجه احتمال زیادی وجود دارد که در شغلشان موفقیت بیشتری به دست آورند که به نوبه خود این امر موجب خواهد شد که در شغل خود نیز رضایت بیشتری کسب نمایند (رابینز، ۱۳۸۰).

بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با نوع شغل افراد در طی سال‌های متمادی موضوع پژوهش‌های متفاوتی بوده است. برای نمونه هالند، ۱۹۶۴، ۱۹۶۸، ۱۹۷۳، اظهار داشت که انتخاب شغل وابسته به ریخت شخصیتی است. پژوهش‌هایی به بررسی فرضیه‌های مختلف در ارتباط با رابطه رضایت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی پرداخته است (اومانسون، اسکرودر، استیونس^۲، ۲۰۰۰).

یکی دیگر از عواملی که بر رضایت شغلی افراد اثر دارد تفکرات غیر منطقی است و رویکرد شناختی این مسئله را مورد بررسی قرار داده است. مهیر معتقد است تفکر به طور درونی در ذهن

^۱. Holand

^۲. Omundson & Schroeder & Stevens

رخ می دهد و از رفتار قابل استنباط است. تفکر فرایندی است که متضمن برخی دستکاری های دانش در سیستم شناختی است (مومن زاده، ۱۳۸۱). تفکر دارای ابعادی است که یک بعد آن به صورت غیرمنطقی است و تفکرات غیرمنطقی از دیدگاه الیس^۱ این گونه تعبیر می شود "هیچ رویدادی ذاتاً" نمی تواند در انسان ایجاد آشفتهگی روانی کند زیرا تمام محرکها و رویدادها در ذهن معنا و تفسیر پیدامی کند و براین اساس، سازش نیافتگیها و مشکلات هیجانی در واقع ناشی از تعبیر و تفسیر و پردازش اطلاعات محرکها و رویدادهایی هستند که افکار و باورهای ناکارآمد در زیر بنای آنها قرار دارد.

با توجه به این که رضایت شغلی عاملی روانی است و ناشی از طرز تفکر، نگرش و طرز تلقی های فرد است نتایج پژوهش شمسی (۱۳۸۲) نشان می دهد که تفکرات غیرمنطقی با رضایت شغلی رابطه منفی و معکوس دارد به این صورت که هرچه تفکرات غیرمنطقی افزایش یابد میزان رضایت شغلی کاهش می یابد.

با توجه به این که شخصیت افراد ناشی از طرز تفکر و اندیشه افراد است طبق یافته های رسولیو درآیدن بین تفکرات غیر منطقی و ریخت های شخصیتی **A** و **B** ارتباط وجود دارد به این صورت افرادی را که دارای ریخت شخصیتی **A** هستند بیشتر دارای باورهای غیر منطقی هستند (ذبیحی، ۱۳۸۰).

با در نظر گرفتن این که ارتباط این سه متغیر با یکدیگر در پژوهش های پیشین مورد بررسی قرار نگرفته لذا پژوهشگر در نظر دارد به بررسی رابطه تفکرات غیرمنطقی و ریخت های شخصیتی **B**

^۱ . Ellis, A