

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

منشور اخلاق پژوهش

با یاری از خداوند سبحان و اعتقاد به این که عالم محضر خداست و همواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشت مقام بلند دانش و پژوهش و نظر به اهمیت جایگاه دانشگاه در اعتلای فرهنگ و تمدن بشری، ما دانشجویان و اعضاء هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی متعهد می گردیم اصول زیر را در انجام فعالیت های پژوهشی مد نظر قرار داده و از آن تخطی نکنیم:

۱- اصل حقیقت جویی: تلاش در راستای پی جویی حقیقت و وفاداری به آن و دوری از هرگونه پنهان سازی حقیقت.

۲- اصل رعایت حقوق: التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهیدگان (انسن، حیوان و نبات) و سایر صاحبان حق.

۳- اصل مالکیت مادی و معنوی: تعهد به رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه همکاران پژوهش.

۴- اصل منافع ملی: تعهد به رعایت مصالح ملی و در نظر داشتن پیشبرد و توسعه کشور در کلیه مراحل پژوهش.

۵- اصل رعایت انصاف و امانت: تعهد به اجتناب از هرگونه جانب داری غیر علمی و حفاظت از اموال، تجهیزات و منابع در اختیار.

۶- اصل رازداری: تعهد به صیانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمان ها و کشور و کلیه افراد و نهادهای مرتبط با تحقیق.

- ۷- اصل احترام: تعهد به رعایت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقیقات و رعایت جانب نقد و خودداری از هرگونه حرمت شکنی.
- ۸- اصل ترویج: تعهد به رواج دانش و اشاعه نتایج تحقیقات و انتقال آن به همکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.
- ۹- اصل برائت: التزام به برائت جویی از هرگونه رفتار غیرحرفه ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به شائبه های غیرعلمی می آلاینند.



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

تعهد اصالت رساله یا پایان نامه تحصیلی

اینجانب الهام یآوری برحق طلب دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته روانشناسی سازمانی -
صنعتی که در تاریخ ۹۲/۰۶/۱۸ از پایان نامه خود تحت عنوان " رابطه ویژگی های
شخصیت با تفکر انتقادی و رضایت شغلی در زنان شاغل در ادارات آموزش و پرورش شهرستان
شیراز "

کسب نمرة ۱۷/۹۰ (هفده و نود صدم) دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

۱) این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از
دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و ...) استفاده نموده ام، مطابق

ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آنرا در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.

۲) این پایان نامه قبلاً برای هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.

۳) چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.

۴) چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می پذیرم و دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی: **الهام یآوری برحق طلب**

تاریخ و امضاء



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد مرودشت
دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A) در رشته
روانشناسی صنعتی – سازمانی
عنوان:

رابطه ویژگی های شخصیت با تفکر انتقادی و رضایت
شغلی در زنان شاغل در ادارات آموزش و پرورش
شهرستان شیراز

استاد راهنما:
دکتر سیروس سروقد

استاد مشاور:
دکتر سید احمد میر جعفری

نگارش:
الهام یآوری برحق طلب
تابستان ۱۳۹۲

سپاسگزاری :

الحمد لله الذی هدانا لهذا و ما كنا لنهتدی لولا ان هدینا الله

ستایش خدای را که ما را بر این مقام راهنمایی کرد و

اگر هدایت و لطف الهی نبود ما به خود در این مقام راه

نمی یافتیم . (سوره اعراف آیه ۴۳)

حمد بیکران پروردگار کریم را که توفیق کسب علم و

دانش به من عطا فرمود و نعمت های بیکرانش را نصیبم

فرمود .

در این رهگذر از سرچشمه علم و معرفت اساتید

گرانقدری چون جناب دکتر سروقد و جناب دکتر میر

جعفری که راهنمایی این رساله را بر عهده داشتند کسب

فیض نمودم که بدین وسیله از ایشان و تمامی کسانی که

در امر این تحقیق با اینجانب همکاری نمودند کمال

تشکر و قدردانی را می نمایم.

تقدیم به :

تقدیم به زنان فرهنگی که با بالا بردن توان ، درک و برداشت های منطقی و کسب مهارت های اجتماعی و با اندیشه ها و رفتار خود بر جهل و نادانی فائق آمده و در افزایش عملکرد کاری اعتماد به نفس ، آگاهی و تجربه و حفظ نشاط و شادابی خود نقش بسزایی دارند .
و به : همه روان شناسانی که می کوشند روابط بهتر و سالمتری در سازمانها استقرار یابد و شادی و نشاط و رشد و پویایی در آنها جریان یابد.

فهرست مطالب

عناوین

صفحه

بسم الله الرحمن الرحيم

ا.....

منشور اخلاقی پژوهش

ب.....

فرم اصالت پایان نامه

ج.....

طرح روی جلد به زبان

د.....فارسی

.....سپاسگزاری

ه...

تقدیم به

و.....

فهرست مطالب

ز.....

فهرست جداول

ی.....

فصل اول : کلیات پژوهش

۱.....چکیده تحقیق

۲.....مقدمه

۵.....بیان مسئله

اهمیت و ضرورت موضوع

۸.....

اهداف تحقیق

۱۲.....

فرضیه ها

۱۳.....

۱۳.....فرضیه اصلی

۱۳.....فرضیه فرعی

۱۳.....تعاریف نظری و عملیات واژه ها

۱۳.....تعاریف نظری

۱۴.....تعاریف عملیاتی

فصل دوم : مبانی نظری و تحقیقات پیشین

مقدمه

۱۷.....

۱۷.....	تعریف تفکر
	تعاریف تفکر انتقادی
۱۸.....	ویژگی متفکران منتقد
۲۱.....	نگرش متفکران منتقد
۲۱.....	تعاریف رضایت شغلی
۲۳.....	انواع رضایت شغلی
۲۶.....	عوامل موثر بر رضایت شغلی
۲۷.....	اهمیت و اهداف رضایت شغلی
۲۸.....	نظریه های رضایت شغلی
۲۹.....	نظریه انگیزش پیشرفت
۲۹.....	نظریه نیازها
۳۰.....	نظریه بودن ، وابستگی و رشد
۳۱.....	نظریه هرزبرگ
۳۱.....	نظریه های ویژگیهای شغل
۳۲.....	

نظریه امید و انتظار

۳۲.....

نظریه برابری

۳۳.....

نظریه هدف گذاری

۳۳.....

نظریه سیکل عملکرد

۳۳.....بالا

نظریه رضایت و بار

۳۴.....آوری

تعریف شخصیت

۳۴.....

ویژگیهای شخصیت

۳۷.....

پنج عامل بزرگ شخصیت

۳۹.....

مطالعات انجام شده در زمینه ویژگیهای شخصیت با تفکر انتقادی

۴۶.....

مطالعات انجام شده در زمینه ویژگیهای شخصیت با رضایت شغلی

۵۲.....

نتیجه گیری

۵۳.....

فصل سوم : روش تحقیق

مقدمه

۵۵.....

جامعه آماری

۵۵.....

حجم نمونه آماری و روش نمونه گیری

۵۵.....

ابزار پژوهش

۵۶.....

پرسش نامه پنج عاملی شخصیت فرم کوتاه ۶۰ سوالی NEO – FFC

۵۶.....

معرفی پرسش

۵۶.....

نمره گذاری

۵۷.....

پرسش نامه گرایش به تفکر انتقادی

۶۰.....(CTDI)

شیوه نمره گذاری

۶۰.....

۶۱..... پایایی و روایی پرسش نامه.....

پرسش نامه رضایت شغلی

۶۱.....JDI

شیوه نمره گذاری

۶۲.....

پایایی و روایی پرسش نامه

۶۳.....

۶۴..... روش های تجزیه و تحلیل آماری

فصل چهارم : نتایج

۶۵..... یافته های توصیفی

۷۰..... یافته های استنباطی

فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری

۷۵..... مقدمه

۷۶.....	فرضیه اول.....
۷۷.....	فرضیه دوم.....
	فرضیه سوم
۷۸.....	
۷۹.....	فرضیه چهارم.....
	محدودیت های پژوهش
۸۰.....	
	پیشنهادات
۸۱.....	کاربردی.....
	فهرست منابع مورد مطالعه
	منابع فارسی :
۸۴.....	
	منابع انگلیسی
۸۸.....	:
	پیوست شماره ۱: پرسش نامه پنج عامل بزرگ شخصیت NEO
	پیوست شماره ۲ پرسش نامه گرایش به تفکر انتقادی (ریکتس)
	پیوست شماره ۳ پرسش نامه رضایت شغلی

فهرست جداول

عنوان

فصل سوم

جدول شماره ۱-۳ جدول طریق نمره گذاری پرسش نامه

۵۸.....

فصل چهارم

جدول شماره ۱-۴ میانگین و انحرافی معیار ویژگی های شخصیتی مؤلفه های آن

۶۵.....

جدول شماره ۲-۴ میانگین و انحراف معیار گرایش به تفکر انتقادی و مؤلفه های آن

۶۶.....

جدول شماره ۳-۴ میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی و مؤلفه های آن

۶۶.....

جدول شماره ۴-۴ میانگین و انحراف معیار ویژگی های شخصیتی و مؤلفه های به تفکیک

سنوات

.....خدمت

۶۷

جدول شماره ۵-۴ میانگین و انحراف معیار گرایش به تفکر انتقادی و مؤلفه های آن به تفکیک

سنوات خدمت

۶۸.....

جدول شماره ۶-۴ میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی و مؤلفه های آن به تفکیک سنوات

خدمت

۶۹.....

جدول شماره ۷-۴ ضریب همبستگی بین ویژگیهای شخصیتی و مؤلفه های آن با گرایش به

تفکر انتقادی

۷۰.....

جدول شماره ۸-۴ ضرایب همبستگی بین ویژگیهای شخصیتی و رضایت شغلی

۷۱.....

جدول شماره ۹-۴ نتایج تحلیل دگرسیون چند گانه ابعاد ویژگیهای شخصیتی روی گرایش به

تفکر انتقادی

۷۲.....

جدول شماره ۱۰-۴ نتایج تحلیل دگرسیون چند گانه ابعاد ویژگی های شخصیتی روی رضایت
مندی شغلی

۷۳.....

چکیده

هدف اصلی این پژوهش یافتن رابطه بین ویژگیهای شخصیتی با تفکر انتقادی و رضایت شغلی در زنان شاغل در ادارات آموزش و پرورش شهرستان شیراز بوده است . بدین منظور زنان شاغل (کارمند) ادارات نواحی چهار گانه و اداره کل آموزش و پرورش شهر شیراز به عنوان جامعه آماری و تعداد ۱۳۶ نفر از آنان به عنوان نمونه پژوهش به صورت در دسترس انتخاب گردیدند. طرح این پژوهش نیز توصیفی از نوع همبستگی بوده است . به منظور جمع آموری اطلاعات سه پرسشنامه الف: پرسش نامه شخصیتی پنج عاملی (NEO) ب: پرسش نامه گرایش به تفکر انتقادی (ریکتس) ج: پرسش نامه رضایت شغلی (JDI) در اختیار آنان قرار گرفت و پس از تجزیه و تحلیل داده ها در مبحث آمار توصیفی از میانگین و انحراف معیار و در مبحث آمار استنباطی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و آزمون آماری تحلیل رگرسیون چند گانه با روش ورود همزمان با کمک نرم افزار SPSS استفاده گردید . اجرای این تحقیق نتایج زیر را آشکار ساخت :

بجز نوززگرایی که با گرایش به تفکر انتقادی رابطه معکوس و معنی دار دارد . ما بقی مولفه های ویژگی های شخصیتی با گرایش به تفکر انتقادی رابطه مستقیم و معنی دار دارند . و بجز نوزز گرایی که با رضایت شغلی رابطه معکوس و معنی دار دارد انعطاف پذیری و برون گرایی با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معنی دار دارند .

بین ویژگیهای شخصیتی با تفکر انتقادی و رضات شغلی رابطه معنی دار وجود دارد ، و با آزمون فرضیه ها مشخص گردید که مؤلفه های ویژگی های شخصیتی قادرند گرایش به تفکر انتقادی و رضایت شغلی را پیش بینی نمایند . که در هر دو ،مؤلفه مسئولیت پذیری قوی ترین پیش بین کنندگی را دارد .

کلمات کلیدی : ویژگی های شخصیت ، تفکر انتقادی ، رضایت شغلی

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه :

امروزه یکی از مهمترین معیار های سنجش درجه توسعه یافتگی کشورها ، میزان مشارکت زنان در مناسبت های اجتماعی و اقتصادی و فرایند توسعه می باشد . هر چه حضور زنان در اجتماعی پررنگ تر و موثر تر باشد کشور توسعه یافته تر تلقی می شود . به این منظور باید به زن به عنوان یک نیروی فعال و کار آمد نگریسته شود. این امر محقق نخواهد شد مگر آنکه توانایی و مهارت های آنها مناسب با نیاز های فردی و اجتماعی ارتقا یابد (یزدانی ، ۱۳۸۳).

آموزش و پرورش نیز با تجهیز زنان به سلاح دانش و مهارت های حرفه ای و پرکردن خلاء های توسعه و آسیب های اجتماعی تلاش می نماید (سند چهارم کنفرانس جهانی زنان ، کار پایه عمل و اعلامیه پکن ص ۵۲ به نقل از یزدانی، ۱۳۸۳).

دونال بروکس^۱ (۱۹۵۵) در کتاب هفت راز زنان موفق در مدیریت می نویسد :

ما زنان با هم یکی نیستیم و اگر به اطراف خود بنگریم متوجه دامنه گسترده تفاوت در زنان در زمینه های سن ، سابقه ، نژاد و فرهنگ ، تحصیل و غیره می شویم پس نمی توان همه آنان را با یک چشم نگریست ، پس چاره ای نیست جز آنکه خود را بشناسیم و روی نقاط ضعف و قوت خود کار کنیم .

زنان می خواهند از کارشان لذت ببرند ، در رده های مختلف شغلی که دارند موفقیت کسب نمایند در زندگی خود تعادل ایجاد نمایند و در تنگناها مراقب کار خود باشند .

¹.Brucs

خشنودی شغلی^۱ نیز نگرشی مثبت است که فرد نسبت به شغل خود دارد به نحوی که شخص با علاقه و روحیه بالا به شغل خود پردازد. در واقع رضایتی که فرد از شغل خود دارد میزان خشنودی وی در ارتباط با ابعاد مختلف شغلش می باشد (صالحی، ۱۳۸۲).

کارآیی و رضایت شغلی از مهمترین موضوعاتی است که در هر سازمان باید به آن توجه کرد. تحقیقات انجام شده بیانگر این است که نیروی انسانی تربیت یافته و ماهر می تواند حلال بسیاری از مشکلات هر سازمان باشد چرا که آن نیروها ثابت کرده اند که نقش بسیار حساس در توسعه و تحول جامعه داشته اند. لذا هر فرد باید شغلی را انتخاب کند که علاوه بر تامین نیازهای مادی از نظر روانی نیز او را ارضا کند. بنابراین ضروری است که تمام عوامل مؤثر در رضایت شغلی کارکنان شناسایی شده تا با به کارگیری صحیح افراد و نیروی کار، بازدهی و کارآمدی آنها را در محیط کار افزایش دهیم (زابیان، ۱۳۸۲).

از طرفی موضوع اساسی آموزش و پرورش در دنیای امروز تربیت انسانهایی است که بتوانند درست فکر کنند و با تصمیم گیری های درست و مناسب مسائل پیش رو را حل و فصل نمایند.

مجمع اهداف آموزش ملی (۱۹۹۱؛ به نقل از جی یونگ^۲، ۲۰۰۹) توانایی تفکر انتقادی^۳ و ارتباط موثر و حل مسئله رادردستیابی به موفقیت تحصیلی در سطوح عالی آموزش یک ضرورت می داند. برای همین منظور در طرح ملی آموزش عالی برای آمریکا که در سال ۲۰۰۱ توسط سیاست گذاران تربیتی تهیه شد بر ضرورت پرورش تفکر انتقادی اشاره شده است. در این سند مهارت تفکر انتقادی را برای مشارکت شهروندان در جامعه به عنوان یک فرد فعال ضروری دانسته شده است.

1. Job satisfaction

2. G Yeong

3. Critical Thinking

لذا نهادهای آموزشی نیز افرادی را باید پرورش دهند که توانایی تشخیص، حل مسئله و توانایی تصمیم‌گیری از طریق استفاده از تفکر انتقادی را داشته باشد. در حال حاضر اهمیت پرورش مهارت‌های تفکر در حدی است که برخی صاحب‌نظران تفکر انتقادی را هدف عمده تحصیلات و تجارب دانشگاهی بر شمرده‌اند (مانگنا و چابلی^۱، ۲۰۰۵).

مقایسه تفکر انتقادی با تفکر عادی می‌تواند به روشن شدن بیشتر مفهوم آن کمک کند.

در تفکر عادی، فرد به حدس زدن، ترجیح دادن، گمان کردن و قضاوت کردن بدون معیار می‌پردازد در حالی که در تفکر انتقادی، به برآورد، طبقه‌بندی، درک اصول، ابراز عقیده، دلیل و قضاوت بر اساس معیار مشخص پرداخته می‌شود (فاکون^۲، سانچز^۳، فاکون و جینین^۴، ۱۹۹۵). ویژگی‌های شخصیتی^۵ عامل مهم دیگری است که در کیفیت زندگی فرد تاثیر گذار است. شناخت شخصیت می‌تواند به انسان کمک کند تا خود و دیگران را بهتر بشناسد. از طریق شخصیت می‌توانیم پی ببریم که آدمی در یک موقعیت خاص چه رفتاری از خود نشان می‌دهد و ترجیحات وی چیست. از نظر آلپورت (۱۹۳۷) شخصیت همان سازمان پویایی از سیستم‌های روان‌تنی فرد است که رفتارها و افکار خاص او را تعیین می‌کند. به عبارت دیگر، شخصیت مفهومی پویا است که بیانگر رشد و تکامل سیستم روانی شخص است و تنها عاملی است که تعیین‌کننده سازش فرد با محیطش می‌باشد (به نقل از سلطان قرائی و علائی، ۱۳۸۹).

نکته قابل توجه اینجا است که افراد با توجه به ویژگی‌های فردی خود و تحت تأثیر عوامل اجتماعی و فرهنگی دارای روش خاصی برای تفکر و پردازش اطلاعات هستند. اعتقاد بر این

¹. Mangana & Chabli

². Facun

³. Sunches

⁴. Ginin

⁵. Personality Traits