

## رابطه باورهای غیرمنطقی با میزان رضایت شغلی مشاوران دبیرستان‌های شهر تهران

مهران‌دخت پورشایگان

کارشناس ارشد مشاوره دانشگاه خاتم

دکتر سیمین حسینیان

عضو هیات علمی دانشگاه الزهرا (س)

دکتر سیده منوریزدی

عضو هیات علمی دانشگاه الزهرا (س)

### چکیده

در این پژوهش رابطه باورهای غیرمنطقی با رضایت شغلی مشاوران دبیرستان‌های شهر تهران در سال تحصیل ۸۳-۸۲ مورد بررسی قرار گرفت. نمونه تحقیق ۲۰۰ نفر از مشاوران یعنی ۱۰٪ از کل مشاوران شهر تهران بودند. روش نمونه‌گیری تصادفی منظم از بین مناطق نوزده‌گانه تهران صورت گرفت. ابزار پژوهش شامل دو پرسشنامه ابزار سنجش میزان رضایت شغلی (JDI) و پرسشنامه باورهای غیرمنطقی جونز (IBT) بود. فرضیه اصلی پژوهش این بود که بین باورهای غیرمنطقی و میزان رضایت شغلی رابطه معکوس وجود دارد. نتایج نشان داد که رابطه معکوس بین میزان رضایت شغلی در خرده مقیاس‌های حقوق، ارتقاء و ماهیت کار با باورهای غیرمنطقی در خرده مقیاس‌های توقع، تأثیر از دیگران، سرزنش کردن خود و کمال‌گرایی وجود داشته است. نتیجه در مورد میزان و نوع باورهای غیرمنطقی مشاوران زن و مرد نشان داد که در مشاوران زن در خرده مقیاس‌های انتظار بیش از حد از خود، واکنش با درماندگی به ناکامی، درماندگی برای تغییر بانمره کل رضایت شغلی رابطه معنادار دارد. در حالی که در مشاوران مرد در خرده

مقیاس‌های وابستگی، انتظار بیش از حد از خود با نمرهٔ کل رضایت شغلی رابطه معنادار بود. بین میزان رضایت شغلی مشاوران زن و مرد تفاوت وجود داشت، بدین معنی که میانگین رضایت شغلی در مشاوران زن بیشتر از مشاوران مرد بود. بیشترین میزان تفاوت در رابطه با حقوق، مدیریت (سرپرست) با سرزنش کردن خود در باورهای غیرمنطقی به دست آمد.

## مقدمه

در طول قرن بیستم انسان بیش از گذشته دستخوش دگرگونی در شیوه زندگی، روابط اجتماعی و مسائل بهداشتی شده است. در ضمن، با پیشرفت علم و تکنولوژی و رفاه بیشتر، اوضاع وخیم‌تر و شرایط محیطی زندگی نامساعدتر شده است. در این میان فرد برای غلبه بر موقعیت نامطلوب، تلاش می‌کند از دیگران کمک بگیرد تا بتواند به یکپارچگی و تعادل مطلوب دست یابد. مردم امیدوارند که افراد متخصص بتوانند با استفاده از دانش صحیح، آنان را در شناخت خویش و محیط یاری دهند. کانون توجه این متخصصان عملکرد یا رفتار فرد است و زمینهٔ توجه‌شان نگرش‌ها، باورها، نیازها و پاسخ‌های فرد به محرک‌های محیط است و سرانجام براساس یک تلاش دو جانبه به فرد کمک می‌کنند تا به مسیری مثبت و سازنده هدایت شود (نوابی‌نژاد، ۱۳۷۵).

رشد روز افزون کمی و کیفی مراکز مشاوره و ارائه خدمات متنوع، نشانگر اهمیت و توجه به این موضوع است. از آنجا که رفتار و دنیای فرد در گرو پنداشت یا برداشت او است، برخی ویژگی‌ها مانند نگرش، انگیزش، علاقه و تجربهٔ گذشته و انتظارهای شخصی بر نوع ادراک فرد اثر می‌گذارد (رابینز، ۱۳۷۴)<sup>۱</sup>.

از اهدافی که فرد طی سال‌های عمر خود در نظر می‌گیرد، شغل او است. شغل مسیر و شیوهٔ حضور فرد را در فعالیت‌های جامعه مشخص می‌کند و برجسته‌های دیگر زندگی تأثیر مستقیم دارد. شغل فعالیتی است که ثبات و پایداری در انسان را نشان می‌دهد. این ثبات و پایداری در اثر رضایت و خشنودی شغلی باعث موفقیت روزافزون در شغل و حتی کل زندگی فرد می‌شود.

1. Robins

نین<sup>۱</sup> (۱۹۹۳) در تحقیقی نشان داد که باورهای غیرمنطقی می‌تواند اثرات مخرب جدی در خانه یا محل کار داشته باشد و در برخورد فرد با محیط اثر بگذارد. بیشترین مشکلات در کار، اضطراب درباره عملکرد شغلی، ترس از دست دادن شغل و عصبانیت از رئیس و همکاران بوده است. این حالات روی سلامت هیجانی تأثیر می‌گذارد و افسردگی و غمگینی، خودآزاری و خود سرزنشی، پشیمانی و سایر اثرات عمیق هیجانی را به دنبال دارد. با تغییر باورهای غیرمنطقی به منطقی و اجرای تکنیک‌هایی مانند تفکر مثبت، خودآرمیدگی، سلامت خوردن و فکر کردن، و منعطف شدن می‌توان بسیاری از عواقب این حالات را تغییر داد و به فرد امید، شهامت، جرأت و توان عمل داد.

در برنامه‌ریزی نیروی انسانی اصل بر آن است که از افراد متخصص و ماهر در کارهای سازمانی استفاده شود. هنگامی که این افراد در مشاغل مربوط به خود گمارده شده باشند، کارایی سازمان در حد بهینه خواهد بود. مشاوران آموزش و پرورش نیز از جمله نیروهای انسانی هستند که برای بررسی و حل مشکلات روانی و سازشی، تصمیم‌گیری و طرح‌ریزی تحصیلی، شغلی و خانوادگی دانش‌آموزان، افزایش توانایی‌ها در خودشناسی و خودرہبری آنان فعالیت می‌کنند. موفقیت این مشاوران تا حد زیادی در گرو رضایت و خشنودی از شغلشان است. لذا در این پژوهش سعی خواهد شد رابطه متغیر باورهای غیرمنطقی با میزان رضایت شغلی مشاوران مورد بررسی قرار گیرد. از آنجا که مشاوران نیز مانند هر انسان دیگری کامل نیستند و احتمالاً با یک دسته باورهای غیرمنطقی مواجه‌اند و ممکن است در ضمن کار با مراجعان دچار ناکامی شوند، توجه به این امر ضروری به نظر می‌رسد. رابطه باورهای غیرمنطقی با میزان رضایت شغلی برای دریافت اطلاعات و بازخورد برای اصلاح، استمرار و پویایی خدمات مشاوره‌ای انجام می‌پذیرد.

## پیشینه پژوهش

### الف - تاریخچه نظریه منطقی هیجانی

دیدگاه منطقی هیجانی توسط آلبرت الیس به وجود آمده است. از نظر الیس تفکر منطقی منجر به فعالیت بیشتر در زندگی می‌شود. فرد از پایگاه روشنی به حوادث می‌نگرد و به فرد امید، شهامت و توان عمل می‌دهد (نین، ۱۹۹۳).

1. Neenan

زمانی که یک شخص از حد ترجیحات، آرزو و خواسته‌های خود درباره‌ی رویدادی که اتفاق افتاده می‌گذرد و به حد مطلق نگر قطعی و الزامی درباره‌ی آن می‌رسد، این تفکر به سه نوع اعتقاد غیرمنطقی منجر می‌شود: (۱) مهیب سازی (۲) خود تحقیری (۳) تحمل نکردن ناکامی.

در حالی که شخصی که به شیوه‌ی منطقی فکر می‌کند افکار خود را برپایه‌ی واقعیت‌های عینی، نه عقاید ذهنی بنا می‌نهد و به خود کمک می‌کند تا هدف‌های شخصی‌اش را سریع‌تر روشن کند. او می‌کوشد تا حداقل کم‌ترین میزان تعارض یا تضاد شخصی را برای خود به‌وجود آورد (ساعتچی، ۱۳۷۷). تحقیقات وودز<sup>۱</sup> و لیونز (۱۹۹۰) در زمینه‌ی باورهای غیرمنطقی و اختلالات روان‌تنی ارتباط معناداری بین ۷ نوع باور غیرمنطقی و اختلالات روان‌تنی نشان داد. فرح بخش (۱۳۷۲)، قاسمی (۱۳۷۱)، دوناپوش (۱۳۷۶) درباره‌ی رابطه‌ی باورهای غیرمنطقی با افسردگی تحقیق کردند و به رابطه‌ی معنادار میان آن‌ها دست یافتند. امینی (۱۳۷۶) نیز رابطه‌ی باورهای غیرمنطقی را با میزان رضایت شغلی دبیران شهر یاسوج سنجید و به این نتیجه دست یافت که میزان تفکرات غیرمنطقی معلمان که دارای رضایت شغلی نیستند بیشتر از معلمان است که رضایت شغلی بالایی دارند.

### ب- تاریخچه‌ی نظرات رضایت شغلی

نیوتسرام<sup>۲</sup> (۱۹۸۹) رضایت شغلی را عبارت از مجموعه‌ای از نگرش‌های خوشایند یا ناخوشایند که کارکنان مطابق آن نگرش‌ها به کار خود می‌پردازند، می‌داند. بخش وسیعی از تحقیقات مربوط به رضایت شغلی مدیران در روان‌شناسی اجتماعی صورت گرفته است. یکی از دلایل این تحقیقات توجه به سلامت روانی فرد است و این‌که الگویی از فرد شاغل به عنوان یک فرد با احساسات، گرایش‌ها و نیازهای روانی را نشان دهد. افراد در سازمان با روش تأثیر گذارنده و گاهی غیرمنطقی نسبت به موقعیت خود واکنش نشان می‌دهند. این تحلیل بیانگر فعالیتی است که در آن فرد شاغل به عنوان یک شخص آگاه از موقعیت خود و محل کار مورد بررسی قرار می‌گیرد و به همین جهت ارزشیابی راجع به کارآیی شخص و شاخص‌های موفقیت صورت می‌گیرد (رز، ۲۰۰۱).

1. Woods

2. Newstrom

در مورد تحمل ناکامی و رضایت شغلی نیز فروگات (۲۰۰۲) پژوهش انجام داده و نشان داده کسانی که عزت نفس پائینی دارند تحمل ناکامی برایشان دشوارتر است و در کسب رضایت شغلی نیز مؤثر است.

## فرضیه‌های پژوهش

بین باورهای غیرمنطقی و میزان رضایت شغلی مشاوران دبیرستان‌های تهران رابطه معکوس وجود دارد.

بین میزان و نوع باورهای غیرمنطقی مشاوران زن و مرد دبیرستان‌های تهران تفاوت است. میزان رضایت شغلی مشاوران زن و مرد دبیرستان‌های تهران متفاوت است.

## روش پژوهش

روش پژوهش توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر، تمامی مشاوران زن و مرد (۲۰۰۰ نفر) دبیرستان‌های شهر تهران در سال تحصیلی ۸۳-۸۲ بودند. روش نمونه‌گیری تصادفی منظم بود. حجم نمونه ۲۰۰ نفر یعنی ۱۰٪ جامعه مشاوران بود. با توجه به پاسخنامه‌های تکمیل شده تعداد ۱۵۸ پرسشنامه بدون نقص عودت داده شد و نتایج براساس داده‌های این تعداد تجزیه و تحلیل گردید.

از این نمونه تعداد ۱۱۲ نفر زن بودند که ۷۱٪ و ۴۶ نفر مرد بودند که ۲۹٪ نمونه را تشکیل می‌دادند. میانگین سنی آنان ۳۶ سال و میانگین سابقه کاری آن‌ها ۱۳ سال بود و ۸۴٪ آن‌ها دارای مدرک تحصیلی لیسانس و ۱۵٪ فوق لیسانس بودند.

پرسشنامه‌ها به صورت فردی ارائه شدند که برای پرکردن آن‌ها به دبیرستان‌ها مراجعه و اطلاعات لازم جهت پرکردن پرسشنامه‌ها به مشاوران داده می‌شد و در همان زمان تکمیل می‌شدند.

## ابزار سنجش

الف - آزمون سنجش رضایت شغلی (JDI)<sup>۱</sup>: به منظور اندازه‌گیری و سنجش میزان رضایت شغلی از آزمون (JDI) استفاده شده است. این پرسشنامه ۵ عامل را به عنوان

1. Job Descriptive Index

ابعاد رضایت شغلی می‌سنجد که شامل: (۱) حقوق (۲) ماهیت کار (۳) نوع سرپرستی و توانائی‌های مدیریت (۴) وضعیت ترفیع و ارتقاء (۵) ارتباط با همکاران است این آزمون ۷۵ سؤال دارد. ضریب اعتبار کل پرسشنامه در سال ۱۳۷۲ برابر ۰/۸۵ و پایایی معادل ۰/۹۸ گزارش شده است که نشان‌دهنده انسجام درونی آزمون است (میریاقری، ۱۳۷۹).  
 ب - پرسشنامه باورهای غیرمنطقی جونز (IBT)<sup>۱</sup>: این پرسشنامه براساس نظریه آلبرت ایلیس تهیه شده است و انواع باورهای غیرمنطقی را مورد بررسی قرار می‌دهد و از ۱۰ قسمت تشکیل شده است. برناردی (۱۹۸۹) در زمینه روایی آزمون غیر منطقی جونز اظهار می‌دارد که این آزمون از روایی بسیار خوبی برخوردار است (نقل از سودانی، ۱۳۷۵). پایایی این آزمون از طریق آلفای کرونباخ ۰/۷۱ است. در تحقیق سودانی ضریب اعتبار این آزمون ۰/۷۹ به دست آمد. وزیری و لطفی در سال ۱۳۷۶ ضریب اعتبار ۰/۸۲ به دست آوردند و در مورد روایی دوناپوش در سال ۱۳۷۷ با تحقیقی که جهت هنجاریابی آزمون جونز انجام داد و با بررسی روایی همگرا همبستگی آزمون جونز را با آزمون افسردگی بک محاسبه کرد که ضریب به دست آمده ۰/۸۲ است.

## روش‌های جمع‌آوری اطلاعات

پس از مشخص شدن حجم نمونه به تعداد ۲۰۰ نفر یعنی ۱۰٪ جامعه مشاوران دبیرستان‌های تهران، به جمع‌آوری داده‌ها اقدام شد. جهت جمع‌آوری داده‌ها، تمام پرسشنامه‌ها به صورت فردی ارائه و اجرا گردید. طبق روش نمونه‌گیری تصادفی منظم از میان مناطق ۱۹ گانه آموزش و پرورش تهران ۵ منطقه به‌طور تصادفی انتخاب شدند و آزمودنی‌ها نیز با توضیحات محقق نسبت به چگونگی پرکردن پرسشنامه‌ها، راهنمایی‌های لازم را دریافت کردند و سپس پرسشنامه‌ها را دریافت و در همان زمان تکمیل نمودند. ضمناً چون اجرای پرسشنامه برای محقق در دبیرستان‌های پسرانه از سوی اداره کل آموزش و پرورش ممنوعیت داشت، برای جمع‌آوری اطلاعات از مشاوران مرد کمک گرفته شد، محقق در جلسات مشاوره که در مناطق اجرا می‌گردید شرکت کرد و اقدامات لازم را جهت جمع‌آوری داده‌ها از مشاوران مرد، به انجام رساند.

1. Irrational Beliefs Test

در این پژوهش متغیر مستقل باورهای غیرمنطقی و متغیر وابسته رضایت شغلی بود و متغیر کنترل شامل سن (بین ۲۶ تا ۴۰ ساله)، تحصیلات (حداقل لیسانس)، رشته تحصیلی (رشته‌های مرتبط با علوم تربیتی، مشاوره و روان‌شناسی) و سابقه (حداقل داشتن ۳ سال سابقه) بود.

### تحلیل داده‌ها

در تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است و با توجه به مقیاس نمره‌گذاری فاصله‌ای برای هر دو آزمون از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیری استفاده گردید. برای تعیین تفاوت میانگین رضایت شغلی و باورهای غیرمنطقی ۲ گروه زن و مرد از آزمون  $t$  برای دو گروه مستقل استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش

با توجه به داده‌های بافت نمونه و داده‌های حاصل از پرسشنامه، تجزیه و تحلیل و تفسیر فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر است:

#### یافته‌های اولین فرضیه

جدول ۱ - همبستگی نمره کل JDI و IBT

متغیر x و y	میانگین	انحراف استاندارد	$r(x,y)$	$r^2$	t	ثابت y	شیب y	ثابت x	شیب x
IBT	۲/۸۴	۰/۲۴							
JDI	۱/۱۲	۰/۲۲	-۰/۲۳	۰/۰۵	-۲/۹۶	۱/۷۳	-۰/۲۱	۳/۱۱	-۰/۲۵

یافته‌های پژوهش در رابطه با اولین فرضیه، در جدول ۱ نشان می‌دهد که بین باورهای غیرمنطقی و میزان رضایت شغلی مشاوران رابطه معکوس وجود دارد.

## جدول ۲ - شاخص‌های گرایش مرکزی هر یک از خرده مقیاس‌های JDI

خطای استاندارد	خطای استاندارد	انحراف معیار	واریانس	میان	میانگین	متغیر
۰/۰۲	۰/۲۸	۰/۰۸	۱/۵۰	۱/۴۷	ماهیت کار	
۰/۰۳	۰/۳۵	۰/۱۳	۱/۴۴	۱/۴۱	سرپرستی	
۰/۰۳	۰/۴۴	۰/۱۹	۰/۴۴	۰/۵۱	حقوق	
۰/۰۳	۰/۴۳	۰/۱۸	۰/۷۵	۰/۷۸	ارتقاء	
۰/۰۳	۰/۳۴	۰/۱۱	۱/۴۴	۱/۴۱	همکاران	
۰/۰۲	۰/۲۲	۰/۰۵	۱/۱۱	۱/۱۲	نمره کل رضایت شغلی	

داده‌های جدول ۲ نشان می‌دهد خرده مقیاس‌های حقوق و ارتقا در رابطه با نمره کل باورهای غیرمنطقی میزان عددی پائینی دارند و تغییرپذیری نمرات در این دو مقیاس از سایر مقیاس‌ها بیشتر است.

خرده مقیاس‌های توقع تأیید از دیگران (DA)، سرزنش کردن خود (BP)، کمال‌گرایی (P) از آزمون IBT در جدول ۳ رابطه معناداری در رابطه با نمره کل (JDI) نشان می‌دهد.

جدول ۳ - تحلیل واریانس خرده مقیاس‌های IBT و JDI<sup>۱</sup>

متغیر	اثر انحراف استاندارد	اثر میانگین مجذورات	خطای انحراف استاندارد	خطای میانگین مجذورات	F	سطح احتمال
DA	۳۱	۰/۱۶	۳۴	۰/۲۲	۰/۷۱	۴۹
HSE	۵	۰/۰۳	۲۴	۰/۱۶	۰/۱۷	۸۵
BP	۲۴	۰/۱۲	۲۶	۰/۱۷	۰/۷۱	۴۹
FR	۳	۰/۰۱	۳۳	۰/۲۱	۰/۰۶	۹۴

ادامه جدول صفحه بعد

۱. کلیه اعداد جداول در ۱۰۰ ضرب شده است.



متغیر	اثر انحراف استاندارد	اثر میانگین مجذورات	خطای انحراف استاندارد	خطای میانگین مجذورات	F	سطح احتمال
EI	۱	۰/۰۱	۳۲	۰/۲۱	۰/۰۳	۹۷
AO	۱۲	۰/۰۶	۴۰	۰/۲۶	۰/۲۳	۷۹
PA	۷	۰/۰۳	۳۳	۰/۲۱	۰/۱۷	۸۵
D	۱۵	۰/۰۸	۲۲	۰/۱۴	۰/۵۳	۵۹
HC	۲۶	۰/۱۳	۳۳	۰/۲۱	۰/۶۰	۵۵
P	۱۷	۰/۰۹	۱۷	۰/۱۱	۰/۷۷	۴۷
ماهیت کار	۱۷	۰/۰۹	۱۲	۰/۰۸	۱/۰۸	۳۴
سرپرستی	۵	۰/۰۳	۲۰	۰/۱۳	۰/۲۰	۸۲
حقوق	۴۲	۰/۲۱	۲۹	۰/۱۹	۱/۱۰	۳۳
ارتقاء	۶۱	۰/۳۰	۲۸	۰/۱۸	۱/۶۷	۱۹
همکاران	۹	۰/۰۴	۱۸	۰/۱۱	۰/۳۹	۶۸
JDI	۱۹	۰/۱۰	۷۷	۰/۰۵	۱/۹۸	۱۴
IBT	۴	۰/۰۲	۹۰	۰/۰۶	۰/۳۲	۷۲

نینن (۱۹۹۳) در تحقیقی نشان داده است که باورهای غیرمنطقی می‌توانند اثرات مخرب جدی در خانه یا محل کار داشته باشند که بر خود فرد و ارگانیزم محیط او اثر بگذارد. بیشترین مشکلات کاری اضطراب درباره عملکرد شغلی، ترس از دست دادن شغل و عصبانیت از رئیس، و همکاران دیگر بوده است و روی سلامت هیجانی اثر می‌گذارد.

از طرف دیگر آدامز در نظریه عدالت به این نتیجه رسیده که تأثیر عوامل خارجی، مداخله‌گر اصلی در رضایت شغلی می‌باشد، اما باید در نظر داشت که این مقایسه ذهنی است و نگرش و ادراکات فرد به عنوان عوامل درون شناختی در این زمینه نقش فعالی بازی می‌کند، در این رابطه آنچه که اهمیت دارد احساس فرد مبنی بر منصفانه یا غیرمنصفانه بودن پاداش‌ها و درآمد است.

تحقیقات کانپ<sup>۱</sup> (۲۰۰۳)، ماستر<sup>۲</sup> (۲۰۰۳)، فروگات<sup>۳</sup> (۲۰۰۲) نتایجی مشابه نشان داده‌اند. بدین معنی که باورهای فرد می‌تواند در برداشت وی از عملکرد شغلی‌اش، محیط کارش و شرایط آن مانند همکاران و سرپرست تأثیر داشته باشد. در مجموع یافته‌های این پژوهش مؤید نظریه الیس است.

یافته‌های دومین فرضیه: بین میزان و نوع باورهای غیرمنطقی مشاوران زن و مرد تفاوت وجود دارد.

جدول ۴ - همبستگی خرده مقیاس‌های IBT با نمره کل و JDI در دو جنس زن و مرد

مرد JDI	زن JDI	متغیر
- ۱۴/۳۹	۱۳/۴	DA
** - ۳۸/۵۲	*** - ۳۱/۴۴	HSE
۲/۴۴	- ۷/۴۸	BP
- ۲۲/۷۵	* - ۲۱/۶۸	FR
۴/۶۳	- ۱۶/۷۱	EI
- ۲۳/۳۶	- ۱۲/۱۸	AO
- ۱۶/۴۶	- ۱۱/۶۹	PA
** ۳۸/۴۴	۵۸/۸	D
- ۱۵/۹۱	* - ۱۹/۹۵	HC
- ۱۸/۴	- ۴۶/۹	P
- ۱۵/۶۱	- ۲۴/۷۹	IBT

$P < 0.001$  \*\*\*     $P < 0.01$  \*\*     $P < 0.05$  \*

طبق اطلاعات جدول شماره ۴ در مشاوران زن رابطه خرده مقیاس‌های انتظار بیش از حد از خود (HSE)، واکنش با درماندگی به ناکامی (FR) و درماندگی (HC) با نمره کل JDI با سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشد. در حالی که در مشاوران مرد خرده مقیاس وابستگی (D) و انتظار بیش از حد از خود (HSE) با نمره کل رضایت شغلی با ۹۹٪ اطمینان رابطه معنادار دارد که به غیر از HSE که در هر دو مشترک است، بقیه متفاوتند.

1. Conep

2. Muster

3. Froggot

قاسمی (۱۳۷۱) در تحقیقش نتیجه گرفت که بین طرز نگرش تفکر (باورها) و افسردگی ارتباط وجود دارد؛ پسران منطقی تر از دختران می باشند.

یافته‌های سومین فرضیه: بین میزان وقوع مقیاس‌های رضایت شغلی مشاوران زن و مرد تفاوت وجود دارد:

جدول ۵ - آزمون T برای گروه‌های مستقل زن و مرد

متغیر	میانگین ۱	میانگین ۲	ارزش t	P	انحراف معیار ۱	انحراف معیار ۲	واریانس خطا	واریانس
DA	۲/۵۲	۲/۷۴	- ۱۸۸	۰/۰۶	۴۵	۵۰	۱۲۳	۳۸
HSE	۲/۹۰	۲/۹۲	- ۳۰	۰/۷۶	۳۸	۴۳	۱۲۴	۳۷
BP	۲/۸۶	۳/۰۶	- ۲۷۴	**۰/۰۱	۴۱	۳۹	۱۱۲	۶۸
FR	۲/۷۸	۲/۸۶	- ۱	۰/۳۲	۴۶	۴۵	۱۰۵	۸۸
EI	۲/۴۵	۲/۵۲	- ۸۹	۰/۳۸	۴۳	۴۹	۱۳۰	۲۷
AO	۲/۹۵	۲/۹۱	۴۳	۰/۶۷	۴۹	۵۴	۱۱۷	۴۹
PA	۲/۹۷	۲/۶۴	۳۶	۰/۷۲	۴۵	۴۹	۱۱۸	۴۸
D	۳/۰۶	۳/۰۴	۳۶	۰/۷۲	۳۹	۳۶	۱۱۲	۶۷
HC	۲/۷۶	۲/۸۳	- ۹۴	۰/۳۵	۴۶	۴۷	۱۰۶	۷۹
P	۳/۲۳	۳/۱۷	۹۷	۰/۳۳	۳۱	۳۸	۱۴۴	۱۳
ماهیت کار	۱/۴۸	۱/۴۵	۷۷	۰/۴۴	۲۸	۲۸	۱۰۱	۱۰۰
سرپرستی	۱/۴۶	۱/۳۰	۲۶۴	**۰/۰۱	۳۳	۴۰	۱۴۹	۹
حقوق	۰/۵۶	۰/۳۹	۲۳۰	*۰/۰۲	۴۷	۳۲	۲۱۸	۰/۰۱
ارتقاء	۰/۷۹	۰/۷۵	۵۳	۰/۶۰	۴۴	۴۱	۱۱۱	۷۲
همکاران	۱/۴۴	۱/۳۴	۱۶۳	۰/۱۰	۳۳	۳۶	۱۲۳	۳۹
JDI	۱/۱۵	۱/۰۴	۲۶۵	۰/۰۱	۲۲	۲۳	۱۱۲	۶۳
IBT	۲/۸۳	۲/۸۷	- ۱۰۶	۰/۲۹	۲۳	۲۵	۱۱۸	۴۹

$P < ۰/۰۱^{**}$

$P < ۰/۰۵^*$

اطلاعات جدول ۵ نشان می دهد که خرده مقیاس‌های سرپرست (مدیریت) و حقوق رابطه معناداری در سطح اطمینان ۹۹٪ با خرده مقیاس BP (سرزنش کردن خود) نشان می دهد که البته هر دو میزان مقیاس در مشاوران زن پائین تر از مشاوران مرد است و میانگین رضایت شغلی زن‌ها بیشتر از مردها می باشد.

نتیجه این تحقیق با نظر بارن و گرینبرگ که در سال ۱۹۹۰ تحقیقی داشتند همسو است. طبق نظر آن‌ها پول می‌تواند به عنوان یک سمبل موفقیت و شناخته شدن باشد. کارکنان اغلب پرداخت را عکس‌العمل میزان احترام مدیریت نسبت به مشارکت آنان در سازمان می‌دانند و بدین‌وسیله سیستم خدمات آن‌ها را جبران می‌کند. طبق این مطالعه تغییر سرپرست موجب تغییر میزان رضایت شغلی کارکنان می‌شود و این بیانگر این مطلب است که سرپرستان یکی از عوامل عمده تعیین رضایت شغلی‌اند.

مک میلان (۱۹۹۹) نیز که تأثیر موقعیت‌کاری بر رضایت شغلی معلمان را مورد بررسی قرار داد، به این نتیجه رسید که معلمان زن بیشتر از هم‌تایان مردشان از نقش حرفه‌ای خود راضی هستند.

جدول ۶ - خلاصه رگرسیون متغیر وابسته JDI

تعداد = ۱۵۸	Beta	خطای معیار Beta	B	خطای معیار B	T(۱۴۷)	سطح خطا
عرض از مبدأ			۱۵۲/۶	۲۸/۲	۵۴۱	۰/۰۱
DA	- ۱/۸	۹/۴	- ۰/۹	۴/۵	- ۱۹	۸۴/۶
HSE	- ۲۵/۷	۹/۱	- ۱۴/۵	۵/۱	- ۲۸۲	*۰/۵
BP	۲/۷	۸/۴	۱/۴	۴/۶	۳۲	۷۵/۲
FR	- ۱۴/۹	۹/۷	- ۷/۳	۴/۷	- ۱۵۴	۱۲/۶
EI	- ۱/۲	۸/۸	- ۰/۶	۴/۳	- ۱۴	۸۸/۹
AO	- ۰/۳	۹/۶	- ۰/۱	۴/۲	- ۳	۹۷/۲
PA	۴/۸	۹/۹	۲/۴	۴/۸	۴۹	۶۲/۶
D	۱۷/۶	۷/۹	۱۰/۴	۴/۷	۲۲۲	*۲/۸
HC	- ۸/۴	۹	- ۴/۱	۴/۴	- ۹۳	۳۵/۴
P	- ۲/۴	۸/۱	- ۱/۶	۵/۴	- ۳۰	۷۶/۶

با توجه به جدول ۶ مقیاس‌های HSE (انتظار بیش از حد از خود) و D (وابستگی) منجر به تغییر در میزان JDI (میزان رضایت شغلی) می‌شود که با  $P < ۰/۰۰۳$  تایید شده است (اعداد فوق در ۱۰۰ ضرب شده‌اند).

## بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد که پائین بودن تحمل ناکامی، خود تحقیری (سرزنش خود) و کمال‌گرایی به طور افراطی در پدید آمدن و تشدید یک زندگی کسل‌کننده مؤثر است و در محیط کاری نیز می‌تواند بر رضایت شغلی اثر بگذارد. که بنا نظر الیس راجع به اثر باورهای غیرمنطقی در زندگی مطابقت دارد. همچنین با عنایت به پائین بودن رضایت شغلی در خرده مقیاس حقوق و سرپرست، می‌توان تحقیقات هرزبرگ را که رضایت شغلی را ناشی از خشنودی نسبت به نیازهای سطح بالا می‌داند و پژوهش لاک که پاداش‌های کارکنان را نوعی ارزش‌گذاری متأثر از عوامل امنیت اجتماعی و شغلی می‌داند، مؤید این نتیجه دانست.

طبق نتایج پژوهش حاضر بین باورهای غیر منطقی و میزان رضایت شغلی مشاوران دیرستان‌های تهران رابطه معکوس وجود داشت و این موضوع مهمی است که نسبت به این مسئله در مشاوران که شغل حساسی در جامعه دارند و جهت پیشگیری و درمان بسیاری از مشکلات و اختلالات فردی و میان فردی فعالیت می‌کنند، توجه خاصی مبذول گردد.

میان نوع باورها و میزان آن‌ها در زن‌ها و مردها تفاوت مشاهده شد که اطلاعات به دست آمده فرض دوم را تأیید کردند. از این اطلاعات می‌توان با توجه به تفاوت‌های جنسیتی راهبردهای متفاوت ایفاء و اجرا نمود.

همچنین نتایج نشان دادند که بین نوع و میزان رضایت شغلی مشاوران زن و مرد تفاوت وجود دارد که توجهات خاص خود را می‌طلبند.

## پیشنهادات

پیشنهاد می‌شود مطالعات علمی بیشتری درباره رابطه باورهای غیرمنطقی و رضایت شغلی در سطوح مختلف شغلی انجام شود. علاوه بر آن با توجه به نتایج تحقیق حاضر پیشنهاد می‌شود که:

۱- تحقیقی آزمایشی با آموزش گروهی باورهای غیرمنطقی به مشاوران اجرا گردد و رابطه آن با رضایت شغلی نسبت به گروه گواه که مورد آموزش قرار نگرفته‌اند، مقایسه شود تا نقش آگاهی از این باورها در رفتارها مشخص گردد.

۲- با توجه به اینکه بسیاری از مشاوران نسبت به موقعیت کاری خویش امکان پیشرفت و ارتقا نمی‌بینند، احساس ایمنی و امنیت روانی و مادی خویش را از دست خواهند داد و نظر خوشبینانه‌ای نسبت به شغل خود نخواهند داشت که انتظار می‌رود مسئولان محترم جهت امکان ارتقا، تشویق و پاداش و سایر محرک‌های افزایشنده کار، انگیزه ادامه کار این عزیزان را افزایش دهند.

ساختن ابزار و یا استفاده از ابزارهای دیگر در مورد رضایت شغلی و باورهای غیرمنطقی مطابق فرهنگ داخلی می‌تواند نتایج دیگری را نیز به پژوهشگران نشان دهد.

## منابع

- امینی، ج. (۱۳۷۶). تأثیر تفکرات غیرمنطقی در مدارس متوسطه سنج بر میزان رضایت شغلی معلمان. رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم.
- درآیدن و همکاران. (۱۳۸۰). روان درمانی و مشاوره عقلانی - هیجانی - رفتاری. ترجمه رضایی، م. و خضری مقدم، ن. تهران: نشر ارجمند.
- دوناپوش، ع. (۱۳۷۶). هنجاریابی مقدماتی آزمون باورهای غیرمنطقی جونز برای دانش‌آموزان دختر و پسر ۱۵ - ۱۸ ساله دبیرستان‌های یاسوج. رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم.
- رایینز، ا. (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی (ج اول). ترجمه پارسایان، ع. و اعرابی، م. تهران: انتشارات مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- ساعتچی، م. (۱۳۷۷). مشاوره روان درمانی. تهران: نشر پیرایش.
- قاسمی، ج. (۱۳۷۵). بررسی میزان کارآیی مشاوران و دبیران راهنما در حل مشکلات دانش‌آموزان نظام جدید آموزش متوسطه بندر ماهشهر. رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی.
- گیبسون، ر. و میشل، م. (۱۳۷۷). مبانی مشاوره و راهنمایی. ترجمه ثنائی، ب. و همکاران. تهران: انتشارات بعثت.

نوابی نژاد، ش. (۱۳۷۵). راهنمایی و مشاوره. تهران: نشر معاصر.

Ellis, A. (1997). *Experiential therapy and rational emotive therapy*.

Gordon, J. (1991). *Diagnostic approach to organizational behavior*. 3th.ed. Boston: Allyn and Bacon.

Neenan, M. (1993). *Rational-emotive therapy at work*. <http://www.isma.org.uk/stresriw/ratemot.htm>.

Rose, M. (2001). *Disparate measures in the workplace*. [www.bath.ac.uk/~hss/mjr](http://www.bath.ac.uk/~hss/mjr).