

فلسفه علم



دانشگاه آزاد اسلامی

علوم و تحقیقات واحد اردکان

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی (M.A)

گرایش: برنامه ریزی درسی

عنوان:

بررسی نقش انگیزه دینی و ویژگیهای شخصیتی معلمان بر عملکرد رفتاری دانش آموزان استثنایی کم توان ذهنی

استاد راهنما:

دکتر یاسر رضاپورمیر صالح

استاد مشاور:

نگارنده:

مهدی ذوالفقاری رکن آبادی

شهریور ۹۳



تاریخ:

شماره:

پیوست:

تعهدنامه اصالت پایان نامه

اینجانب مهدی ذوالفقاری دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته در رشته علوم تربیتی که در تاریخ

از پایان نامه خود تحت عنوان:

« بررسی نقش انگیزه دینی و ویژگیهای شخصیتی معلمان بر عملکرد رفتاری دانش آموزان استثنایی کم توان ذهنی» با کسب نمره و درجه دفاع نموده‌ام بدین وسیله متعهد می‌شوم: این پایان نامه حال 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 نموده‌ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده‌ام.

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

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

(۳) چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می‌پذیرم و واحد دانشگاهی مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک

تحصیلی‌ام، هیچگونه ادعایی نخواهم داشت. نام و نام خانوادگی:

تاریخ و امضاء:



يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَ الَّذِينَ أَوْتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ
« قرآن کریم »

تصویب نامه

پایان نامه کارشناسی ارشد آقای مهدی ذوالفقاری

باعنوان: « بررسی نقش انگیزه دینی و ویژگیهای شخصیتی معلمان بر عملکرد رفتاری دانش آموزان استثنایی
کم توان ذهنی»

در جلسه مورخ تحت نظارت شورای پایان نامه متشکل از استادان زیر با
درجه و نمره مورد تأیید قرار گرفت.

۱- استاد راهنما: نام و نام خانوادگی دکتر یاسر رضاپور میر صالح امضاء

۲- استاد مشاور: نام و نام خانوادگی امضاء

۳- داور داخل گروه: نام و نام خانوادگی امضاء

۴- داور خارج از گروه: نام و نام خانوادگی امضاء

معاون پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی

واحد اردکان

تاریخ

امضاء

سیاسگذاری:

سیاس بیکران پروردگار یکتا را که ما را هستی بخشید و به طریق علم و دانش رهنمونمان ساخت، به همنشینی رهروان معرفت مفتخرمان نمود و خوشه چینی از علم و معرفت را روزیمان ساخت. اکنون در آستانه راهی نو به پاس نعمات بی حد پروردگار بر خود لازم می دانم سپاسگزار تمام عزیزانی باشم که در این مسیر یاریم نمودند.

از جناب آقای دکتر یاسر رضاپور، استاد راهنمای ارجمندم، که در کلیه مراحل تحقیق یار و مددکار و مشوق بسیار بزرگ من بودند.

از جناب خانم دکتر فاطمه بهجتی، مدیر گروه و استاد گرانقدرم جناب آقای دکتر علی محمد اخوت که همواره با نظرات و اشارات ارزشمند خود مرا یاری دادند.

از جناب آقای دکتر کاظم برزگر، استاد داور گرامی که در بهبود این کار یاری گر من بودند.

تقدیم به:

همسرم، به پاس قدردانی از عشق و معرفتش که محیطی سرشار از سلامت و امنیت را در طول تحصیل برای من و فرزندانم فراهم نمود.

" و تقدیم به تمامی معلمین دلسوز ایران زمین "

عنوان	صفحه
چکیده	۱
فصل اول: کلیات تحقیق	
مقدمه	۴
۱-۱- بیان مسئله	۴
۱-۲- اهمیت و ضرورت انجام تحقیق	۷
۱-۳- اهداف پژوهش	۹
۱-۴- فرضیه ها	۹
۱-۵- تعریف متغیرهای تحقیق	۱۰
تعریف نظری متغیرها	۱۰
تعریف عملیاتی متغیرها	۱۱
فصل دوم: ادبیات پژوهش	
مقدمه	۱۳
۱-۲- دانش آموزش استثنایی	۱۳
۲-۲- ویژگی دانش آموزش استثنایی	۱۳
۲-۳- اهداف آموزش و پرورش استثنایی	۱۴
۲-۴- برنامه آموزشی دانش آموزان استثنایی	۱۴
۲-۵- انواع مراکز آموزشی	۱۵
۲-۶- آشنایی با گروه های هفت گانه دانش آموزان استثنایی	۱۵
۲-۶-۱- گروه دانش آموزان کم توان ذهنی	۱۵
۲-۶-۲- گروه دانش آموزان اختلالات شنوایی	۱۶
۲-۶-۳- گروه دانش آموزان اختلالات بینایی	۱۶
۲-۶-۴- گروه دانش آموزان اختلالات جسمی و حرکتی	۱۶
۲-۶-۵- گروه دانش آموزان اختلالات یادگیری	۱۶
۲-۶-۶- گروه دانش آموزان اختلالات هیجانی و رفتاری	۱۷
۲-۶-۷- گروه دانش آموزان چندمعلولیتی	۱۷
۲-۷- تعریف دانش آموزان کم توان ذهنی	۱۷
۲-۸- دانش آموزان کم توان ذهنی	۱۷

- ۲-۹- اهداف و برنامه های آموزشی کودکان کم توان ذهنی دوره پیش دبستان ۱۹
- ۲-۱۰- اهداف و برنامه های آموزشی دوره ابتدایی ۱۹
- ۲-۱۱- طبقه بندی کودکان عقب مانده ذهنی ۲۰
- ۲-۱۲- ویژگیهای دانش آموزان عقب مانده ذهنی ۲۰
- ۲-۱۲-۱ شکل ظاهری ۲۰
- ۲-۱۲-۲ قد و وزن ۲۰
- ۲-۱۲-۳ مهارت های حرکتی درشت و ظریف ۲۰
- ۲-۱۲-۴ کم مهارتی یا تنبلی حرکتی ۲۱
- ۲-۱۲-۵ بینایی و شنوایی ۲۱
- ۲-۱۲-۶ لامسه ، بویایی و چشایی ۲۱
- ۲-۱۲-۷ آسیب پذیری جسمانی ۲۱
- ۲-۱۲-۸ دستگاه گویایی و تکلم ۲۲
- ۲-۱۲-۹ ویژگیهای ذهنی و شناختی ۲۲
- ۲-۱۲-۱۰ ویژگیهای عاطفی دانش آموزان کم توان ذهنی ۲۵
- ۲-۱۳- تعریف انگیزه ۲۷
- ۲-۱۴- دین چیست ۲۷
- ۲-۱۵- دین از دیدگاه دانشمندان غربی ۲۸
- ۲-۱۶- نقش دین و معنویت از نگاه روانشناسی ۲۸
- ۲-۱۷- تعریف عملکرد ۲۸
- ۲-۱۸- تعریف باورهای دینی در کار ۲۹
- ۲-۱۹- ابعاد دینداری ۳۲
- ۲-۲۰- تعریف معنویت ۳۲
- ۲-۲۱- رویکردهای معنویت ۳۳
- ۲-۲۲- انگیزه دینی از منظر اسلام ۳۵
- ۲-۲۳- سطوح انگیزه دینی در سازمان ۳۷
- ۲-۲۴- مفهوم سازی انگیزه دینی در کار ۳۸
- ۲-۲۵- نقش دین و معنویت در محیط کار ۳۹
- ۲-۲۶- تعریف شخصیت ۴۰

۲۷-۲	ابعاد شخصیت	۴۱
۲۸-۲	الگوها و رویکردهای شخصیت	۴۱
۲۹-۲	مراحل تحویل شخصیت	۴۳
۳۰-۲	رویکرد های مختلف شخصیت	۴۴
۳۰-۲-۱	رویکرد روانکاوی	۴۴
۳۲-۲-۲	رویکرد شناختی	۴۷
۳۰-۲-۳	رویکرد رفتاری	۴۷
۳۱-۲	نظریه های عاملی شخصیت	۴۷
۳۲-۲	مدل پنج عاملی شخصیت	۴۸
۳۳-۲	الگوی نظری فرضی برای پنج عامل اصلی	۴۹
۳۴-۲	عوامل تاثیر گذار در پیدایش ۵ عامل بزرگ شخصیت	۴۹
۳۵-۲	پیشینه شناسی عامل ها در سایر مدل های شخصیت	۵۰
۳۶-۲	دیدگاه های مختلف در باب ۵ عامل بزرگ شخصیت	۵۱
۳۷-۲	ابعاد و مولفه های تست شخصیت ۵ عاملی کاستا و مک کری	۵۲
۳۷-۲-۱	روان رنجوری	۵۲
۳۷-۲-۲	برون گرایی	۵۴
۳۷-۲-۳	پذیرا بودن	۵۵
۳۷-۲-۴	مسئولیت پذیری	۵۶
۳۷-۲-۵	سازگاری	۵۷
۳۸-۲	شخصیت و ارتباط آن با دینداری	۵۸
۵۹	پیشینه پژوهش	

فصل سوم: روش اجرای پژوهش

۶۴	مقدمه
۶۴	۱-۳- جامعه آماری ، نمونه و روش نمونه گیری
۶۴	۲-۳- روش تحقیق
۶۴	۳-۳- روش اجرای پژوهش
۶۴	۴-۳- ابزار گردآوری اطلاعات
۶۷	۵-۳- روش تجزیه و تحلیل داده ها

۶۷ ۳-۶- ملاحظات اخلاقی

فصل چهارم: یافته های پژوهش

۶۹ مقدمه

۶۹ ۴-۱- آمار توصیفی

۷۴ ۴-۲- بخش دوم: آمار استنباطی

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۸۲ مقدمه

۸۲ ۵-۱- خلاصه طرح

۸۲ ۵-۲- تبیین یافته ها

۸۲ ۵-۲-۱- بحث و بررسی فرضیه اول

۸۴ ۵-۲-۲- بحث و بررسی فرضیه دوم

۸۵ ۵-۲-۳- بحث و بررسی فرضیه سوم

۸۶ ۵-۲-۴- بحث و بررسی فرضیه چهارم

۸۷ ۵-۲-۵- بحث و بررسی فرضیه پنجم

۸۸ ۵-۲-۶- بحث و بررسی فرضیه ششم

۸۸ ۵-۲-۷- بحث و بررسی فرضیه هفتم

۹۱ ۵-۳- محدودیت ها

۹۱ ۵-۴- پیشنهادات

۹۱ ۵-۴-۱- پیشنهادات کاربردی

۹۲ ۵-۴-۲- پیشنهادات تحقیقی

۹۳ فهرست منابع و مآخذ

۹۳ فهرست منابع فارسی

۹۹ فهرست منابع انگلیسی

۱۱۷ پیوست ها

۱۲۶ ۵-۸- چکیده انگلیسی

فهرست جدول ها

عنوان	صفحه
جدول ۴-۱- فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی در معلمان شرکت کننده در پژوهش.....	۶۹
جدول ۴-۲- میانگین وانجراف استاندارد سن و سابقه کار معلمان شرکت کننده در پژوهش.....	۷۰
جدول ۴-۳- میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش در نوجوانان عادی.....	۷۰
جدول ۴-۴- همبستگی پیرسون میان انگیزش دینی معلمان و مشکلات رفتاری دانش آموزان.....	۷۵
جدول ۴-۵- همبستگی پیرسون میان روان رنجوری معلمان و مشکلات رفتاری دانش آموزان.....	۷۵
جدول ۴-۶- همبستگی پیرسون میان روان رنجوری معلمان و مشکلات رفتاری دانش آموزان.....	۷۶
جدول ۴-۷- همبستگی پیرسون میان روان رنجوری معلمان و مشکلات رفتاری دانش آموزان.....	۷۷
جدول ۴-۸- همبستگی پیرسون میان همبستگی دینی معلمان و مشکلات رفتاری دانش آموزان.....	۷۷
جدول ۴-۹- همبستگی پیرسون میان روان رنجوری معلمان و مشکلات رفتاری دانش آموزان.....	۷۸
جدول ۴-۱۰- نتایج تحلیل رگرسیون انگیزش دینی و ویژگی های شخصیتی معلمان در پیش بینی مشکلات رفتاری دانش آموزان.....	۷۸
جدول ۴-۱۱- ضرایب تأثیر رگرسیون انگیزش دینی و ویژگی های شخصیتی معلمان در پیش بینی مشکلات رفتاری دانش آموزان.....	۷۹

فهرست نمودارها

نمودار ۴-۱- نمودار هیستوگرام نمرات انگیزه دینی در معلمان.....	۷۱
نمودار ۴-۲- نمودار هیستوگرام نمرات روان رنجوری در معلمان.....	۷۱
نمودار ۴-۳- نمودار هیستوگرام نمرات برون گرایی در معلمان.....	۷۲
نمودار ۴-۴- نمودار هیستوگرام نمرات گشودگی در معلمان.....	۷۲
نمودار ۴-۵- نمودار هیستوگرام نمرات توافق در معلمان.....	۷۳
نمودار ۴-۶- نمودار هیستوگرام نمرات مسئولیت پذیری در معلمان.....	۷۳
نمودار ۴-۷- نمودار هیستوگرام نمرات مشکلات رفتاری دانش آموزان.....	۷۴

چکیده:

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی تعیین انگیزه دینی و ویژگیهای شخصیتی معلمان بر عملکرد رفتاری دانش آموزان استثنایی کم توان ذهنی استان یزد بود. به همین منظور کلیه معلمان مدارس استثنایی (ک ت ذ) استان یزد که بالغ بر ۶۰ نفر بودند، به شیوه نمونه گیری سرشماری (کل جامعه) انتخاب شدند در پایان ۴۸ نفر موفق به تکمیل پرسشنامه شدند. پژوهش حاضر از نوع مطالعات همبستگی است و از پرسشنامه های باورهای دینی در کار، پنج عامل شخصیت نئو^۱ و چک لیست عملکرد رفتاری کودکان^۲ (CBCL) برای جمع آوری داده ها استفاده شد. در نهایت داده ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند گانه تحلیل شدند. یافته ها نشان داد که انگیزه دینی معلمان با مشکلات رفتاری دانش آموزان کم توان ذهنی همبستگی منفی و معنی دار دارد و از بین ابعاد شخصیت، روان رنجورخویی معلمان با مشکلات رفتاری دانش آموزان همبستگی مثبت و معنی دار و برون گرایی و توافق معلمان با مشکلات رفتاری دانش آموزان کم توان ذهنی همبستگی منفی و معنی دار دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که انگیزه دینی معلمان در کار و همچنین ابعاد شخصیت آن ها قادر به پیش بینی معنی دار عملکرد رفتاری دانش آموزان کم توان ذهنی هستند. با توجه به این یافته ها می توان نتیجه گرفت که افزایش انگیزه دینی معلمان با استفاده از برنامه های آموزشی و همچنین افزایش آگاهی آن ها از ویژگی های شخصیتی تأثیر گذار در عملکرد شغلی شان می تواند عملکرد رفتاری دانش آموزان کم توان ذهنی را تحت تأثیر قرار دهد.

واژگان کلیدی: انگیزه های دینی، ویژگی های شخصیتی، عملکرد رفتاری، دانش آموزان کم توان ذهنی.

¹ Neo

² Child Behavior Checklist

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه : در این پژوهش تلاش بر این است تا تأثیر انگیزه دینی با در نظر گرفتن ویژگیهای شخصیتی معلّمان بر عملکرد رفتاری دانش آموزان کم توان ذهنی را مورد بررسی قرار دهیم .

۱-۱- بیان مساله: (شامل تشریح مساله و معرفی آن، بیان جنبه های مجهول و مبهم آن)
دنیای نوین در ایجاد پیشرفتهای علمی و تامین رفاه نسبی آدمی موفق بوده است، اما آنچه نتوانسته انجام دهد، پیشبرد اخلاق بشر می باشد. با توجه به خلاءهای باطنی و اخلاقی در جوامع امروزی و نیز دلمشغولی همیشگی بشریت به معنای زندگی، دین و معنویت یکی از مهم ترین موضوعاتی است که امروزه برای ایجاد پیوند میان ارزش های دنیای سنتی و دنیای نوین و همچنین معنا دار کردن زندگی انسانی در حوزه های مختلف مورد توجه قرار گرفته است (رضاپور ، ۲۰۱۰). اما آنچه در این میان توجه ما را به خود جلب نموده است، ظهور باورهای دینی و معنوی در سازمانها و محیط های کاری می باشد. اگر قرن حاضر را جامعه سازمانی قلمدادکنیم، ادعای نابجایی نکرده ایم. به قول پارسونز^۱، جامعه شناس معروف آمریکایی، در جامعه چند وجهی امروز، ایجاد سازمانها راه اصلی تحقق پذیر ساختن خواسته و نیل به هدف هایی است که انسان ها به تنهایی نمی توانند به آن ها برسند (رحمان سرشت، ۱۳۸۷). معنویت در سازمان قاعده ی نوپایی است که می تواند نیرویی قدرتمند و ژرفی را برای زندگی افراد به ارمغان آورد. این نیروی قدرتمند زمانی حاصل خواهد شد که زندگی کاری با زندگی معنوی کارکنان پیوند بخورد. با چنین نیرویی، کارکنان تقریباً با هزاران ساعت کاری، می توانند کاری لذتبخش تر، متوازن تر و معنادارتری داشته باشند (گه و تان^۲، ۲۰۰۹). یکپارچگی دین و معنویت با زندگی کاری باعث می شود افراد رضایت بیشتری از کارشان داشته باشند و وقتی از محیط کار خود فارغ و به خانواده می پیوندند، به جای گریز از یکدیگر به یاری هم بشتابند. به دلیل این یکپارچگی و تلفیق، سازمانهای دارای افرادی اخلاقی و مولد، به سودآوری بیشتری دست می یابند (گه و تان، ۲۰۰۹). افزون بر این، "معنویت در محیط کار می تواند برای سازمانها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و مسئولیت را به ارمغان آورد"^۳. و این مهم ترین وظیفه ای است که جوامع کنونی در هزاره سوم با آن روبروست (گیسون^۳، ۲۰۰۱). معنویت در کار نیرویی الهام بخش و برانگیزاننده جهت جستجوی مداوم برای یافتن هدف و معنا در زندگی، درک عمیق و ژرف از ارزش کار و ارزش زندگی، وسعت عالم هستی، نیروهای طبیعی موجود و نظام های باور شخصی

1. Parsons
2. Geh & Tan
3. Gibson

است (کاواناگ^۱، ۱۹۹۹). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که درصد زیادی از افراد مذهبی تمایل دارند مذهب را در تمام جنبه‌های زندگی خود، که شامل زندگی کاریشان نیز می‌شود، وارد کنند (گیسون، ۲۰۰۵). پژوهشی که اخیراً انجام شده نشان می‌دهد که تقریباً ۵۰ درصد آمریکایی‌ها درباره باورهای دینی‌شان در سازمان با یکدیگر بحث می‌کنند (کونلین^۲، ۱۹۹۹). در نتیجه، برخی از سازمان‌ها به طور پیش‌گیرانه‌ای (در همان ابتدا) از ابراز مذهب و ایمان در محیط کار حمایت می‌کنند و حتی کارکنان را به انجام این کار تشویق می‌کنند. در حالی که این فراتر از یک نیاز قانونی برای کارفرمایان است تا برای کارکنانی که احتیاج دارند در محیط کار اعمال مذهبی انجام دهند، فرصت‌های لازم را فراهم کنند (برای مثال، زمان و مکانی برای انجام نمازهای یومیه در طول روز) (گیسون، ۲۰۰۵). آیا این آزادی در ابراز خود، نشان‌دهنده میزان راحتی یک فرد با همکارانش است؟ آیا ممکن است این کار تأثیر منفی روی روابط و پویایی‌های کاری داشته باشد؟ تقریباً نیمی از شرکت‌ها معتقدند که اصول و ارزش‌های مذهبی یک جنبه بنیادی و اساسی از فرهنگشان است (کش و گری^۳، ۲۰۰۰). این تعهد به اصول و ارزش‌هایی است که توسط اعضای سازمان‌ها به اشتراک گذاشته می‌شود، و آیا این کار در رضایت و عملکرد بالای کارکنان تأثیری دارد؟ در بسیاری از سازمان‌ها و در اکثر رهبران این اعتقاد وجود دارد که یک پرسنلی با ذهن معنوی دارای نگرش بهتر، مهارت‌های مقابله با استرس و اخلاقیات در کار همکارانه بهتری هستند، اما آیا هنگامی که سیستم ارزش‌های کارکنان با یکدیگر تعارض پیدا می‌کند، بین آن‌ها نیز تعارض به وجود می‌آید؟ تمام این‌ها سؤالات جالب و قابل بحث هستند، که در مطالعات سازمانی مورد بررسی قرار نگرفته‌اند. هنوز علاقه رو به رشد زیادی وجود دارد که منجر به انجام پژوهش‌هایی می‌شود که نقش مذهب و معنویت را در زندگی روزمره، خصوصاً در محیط کار مورد ارزیابی قرار می‌دهند (دافی^۴، ۲۰۰۶؛ جورکیویچ و گیاکالون^۵، ۲۰۰۴). در برخی از مشاغلی که با کمک به انسان‌ها سروکار دارند مانند معلّمی (خصوصاً معلّمان کودکان استثنایی عقب‌مانده ذهنی که شرایط کاری سخت‌تری دارند) باورهای دینی وانگیزه‌ای که فرد از اعتقادات مذهبی خود می‌گیرد یکی از عوامل موثر و مشوق وی در محیط کاری انگیزش‌شغلی می‌باشد. برای مثال راوری و همکاران (۲۰۰۹) و رضاپور و همکاران (۲۰۱۰) به ترتیب در پرستاران و متخصصین توانبخشی (کاردرمانان و گفتاردرمانان) که شغل آنها به نوعی با کمک به افراد دیگر سروکار دارد دریافتند که مذهب عامل انگیزشی مهمی در شغل آن‌ها محسوب می‌شود و منجر می‌

1. Cavanagh

2. Conlin

3. Cash & Gray

4. Dufy

5. Jurkiewicz & Giacalone

شود آن‌ها راحت‌تر با مشکلات شغلی خود مقابله کنند و در نتیجه عملکرد شغلی مطلوب‌تری داشته باشند که به ارائه خدمات شغلی بهتری در آن‌ها می‌انجامد. با توجه به این شواهد، می‌توان نتیجه گرفت که مذهب احتمالاً می‌تواند در معلمان کودکان عقب‌مانده ذهنی (که به نوعی با کمک به افرادی که سروکار دارند) به عنوان یک عامل مهم انگیزشی در کار و در نتیجه ارائه آموزش بهتر از سوی آنان و بهبود عملکرد آموزشی در کودکان استثنایی مطرح شود.

از جمله عوامل دیگری که فرض می‌شود بر عملکرد کاری معلمان کودکان عقب‌مانده ذهنی و در نتیجه عملکرد آموزشی خود کودکان استثنایی موثر باشد ویژگی شخصیتی معلمان است. برای شناخت دقیق واژه شخصیت باید به ریشه واژه توجه کرد. ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد رفتاری معلمان و دانش‌آموزان تأثیر به‌سزایی دارد. شخصیت از واژه یونانی پرسونا^۱ به معنی نقابی که هنرپیشه‌ها در اجرای نقش‌های خود به‌چهره می‌زنند گرفته شده است. به سادگی می‌توان دریافت که چگونه واژه پرسونا برای اشاره به ظاهر بیرونی به کار رفته است زیرا در حقیقت این چهره عمومی است که افراد در روابط خود آن را آشکار می‌سازند (شولتز^۲، ۱۹۹۰). گاه کلمه شخصیت به منظور توصیف بارزترین ویژگی شخصی به کار می‌رود مثلاً گفته می‌شود فلان فرد شخصیت پرخاشگر یا شخصیت خجولی دارد ولی روانشناسان در بحث از شخصیت بیش از هر چیز به تفاوت‌های فردی توجه دارند. یعنی ویژگی‌هایی که فرد را از افراد دیگر متمایز می‌کند (عسکری، ۱۳۸۹). ویژگی‌های شخصیتی یکی از مهمترین عوامل در حیطه رفتار سازمانی محسوب می‌شود که می‌تواند بر کیفیت و بازدهی شغلی تأثیر گذار باشد. (رابینز^۳، ۱۳۸۷). به نظر می‌رسد شخصیت معلمان مدارس استثنایی به علت رفتارهای متفاوت و بد عملکردی که در کودکان عقب‌مانده ذهنی معمولاً وجود دارد در نوع تعامل آنها با کلاس و در نتیجه عملکرد رفتاری دانش‌آموزان تأثیر داشته باشد (وحدانی و همکاران، ۱۳۹۱). از آن‌جا که شغل معلمی در آموزش و پرورش استثنایی اهمیت و حساسیت خاصی دارد ضرورت توجه به ویژگی شخصیتی معلمان در این حوزه به علت شرایط کاری سخت آن‌ها احساس می‌شود. با توجه به این که کودکان استثنایی از عملکرد رفتاری مناسبی برخوردار نیستند و این عملکرد می‌تواند بر یادگیری‌های آنان اثر بگذارد، پژوهش حاضر به دنبال مشخص کردن دو عاملی است که ممکن است بر عملکرد رفتاری کودکان استثنایی تأثیر گذار باشد و این سوال را مورد بررسی قرار می‌دهد که: آیا انگیزه‌های مذهبی معلم و ویژگی‌های شخصیتی وی بر عملکرد رفتاری دانش‌آموزان استثنایی تأثیر دارد؟

1 . persona
2 . schultz
3 . Robbinz

۱-۲- اهمیت و ضرورت انجام تحقیق: (توجیه اجرای پایان نامه و فواید ناشی از آن بطوری که

ضرورت آن احساس و اهمیت آن آشکار گردد)

دانش آموزان کم توان ذهنی به علت شرایط ذهنی که دارند دارای عملکردهای نامناسبی در محیط کلاس هستند که می تواند بر یادگیری آنها تأثیر منفی بگذارد، اما عوامل مختلفی می تواند بر عملکردهای رفتاری این دانش آموزان تأثیرگذار باشد (علی و همکاران، ۱۹۹۴). به طوری که می توان با به وجود آوردن عملکردهای رفتاری مثبت و حذف رفتارهای منفی، توجه آن ها را به مطالب آموزشی ارائه شده در کلاس بیشتر جلب کرد. شناخت عوامل موثر بر یادگیری جهت ارتقاء سطح عملکرد و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان یک هدف اساسی در اغلب پژوهش های تربیتی بوده است که به دنبال آن مدل های مختلفی از یادگیری مدرسه ارائه شده است. نکته حائز اهمیت این است که در اغلب این مدل ها، متغیرهای مربوط به توانایی های دانش آموزان در مقایسه با دیگر متغیرها اولویت دارد (برای مثال مدل برونر، ۱۹۹۰ و مدل بلوم ۱۹۷۶)، در صورتی که متغیرهای مربوط به معلم نیز از اهمیت زیادی برخوردارند که خصوصاً متغیرهایی که به انگیزه معلمان و ویژگی های رفتاری آنها در کار با دانش آموزان ارتباط دارد (وحدانی و همکاران، ۱۳۹۱). انگیزه و ویژگی های رفتاری معلمان در شغل آن ها تحت تأثیر متغیرهای فرهنگی است که لزوم پژوهشهای متفاوت در این زمینه در هر فرهنگی را ایجاب می کند. براون^۱ (۱۹۹۶) اظهار می دارد که فرهنگ و جنسیت دو عامل مهمی هستند که بر رشد ارزش های افراد، خصوصاً ارزش های شغلی، تأثیر گذارند، با این وجود دین و مذهب نیز از عوامل دیگری هستند که رشد ارزش های شغلی افراد را تحت تأثیر خود قرار می دهند. اگر چه تأثیر جنسیت (برای مثال، فینگولد^۲، ۱۹۹۴؛ هایدی و فراست^۳، ۱۹۹۳) و قومیت (برای مثال، آتکینسون^۴، ۱۹۸۵؛ استاک، اکون، هارینگ و ویتتر^۵، ۱۹۸۵) بر جنبه های مختلف شغلی افراد، مبنای پژوهشی قابل توجهی دارند، اما مذهب و دین یک «فرهنگی» است که مبنای پژوهشی قابل توجهی در این زمینه وجود ندارد (دورمن و زاپف^۶، ۲۰۰۱؛ دافی و لنت^۷، ۲۰۰۸؛ میلیمان^۸ و همکاران، ۲۰۰۳؛ ناتس^۹، ۲۰۰۳؛ استرومن^{۱۰}، ۱۹۸۴). خصوصاً اینکه در اقلیت های قومی / نژادی «فرهنگ یا گروه های مذهبی ممکن است قسمت مهمی از مبحث تصمیم

1. Brown

2. Fingold

3. Hyde & Frost

4. Atkinson

5. Stock, Okun, Haring, & Witter

6. Dormann & Zapf

7. Lent

8. Milliman

9. Knotts

10. Strommen

گیری شغلی در افراد باشند» (بتز و کورنینگ^۱، ۱۹۹۳). برای مثال، شواهدی وجود دارد که پیشنهاد می‌کنند متغیرهای فرهنگی مذهب و معنویت، نقش حیاتی در فرایند بسیاری از تصمیم‌گیری‌های شغلی افراد بازی می‌کنند (بوگرات^۲، ۱۹۹۴؛ کلوزی و کلوزی^۳، ۲۰۰۰؛ فوکس^۴، ۲۰۰۳؛ سیوارد^۵، ۱۹۹۵). با این وجود مطالعات کمی نقش منحصر به فرد باورهای دینی و معنویت را در فرایند تصمیم‌گیری شغلی معلمان مورد بررسی قرار داده‌اند (هاوارد و هاوارد^۶، ۱۹۹۷؛ لپس - ویرسما^۷، ۲۰۰۲؛ واکر و دیکسون^۸، ۲۰۰۲)، خصوصاً نقش مذهب در فرایند تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان آسیایی مورد مطالعه چندانی قرار نگرفته است (کاتچر^۹ و همکاران، ۲۰۱۰). حتی با وجود در نظر گرفتن تحقیقات انجام شده در غرب، پژوهش در زمینه نقش باورهای دینی بر جنبه‌های مختلف شغلی در تمام دنیا در ابتدای راه خود قرار دارد (دافی و همکاران، ۲۰۱۰؛ مور^{۱۰}، ۲۰۰۸). باورهای دینی و ایمان جزء جنبه‌های محوری خود پنداره^{۱۱} یک فرد هستند، اما هنوز با این وجود از مطالعه آن‌ها در محیط کار اجتناب شده است (کاتچر و همکاران، ۲۰۱۰). این در حالی است که یک ضعف بزرگ در گسترش مفهومی باورهای دینی و معنویت در کار، فقدان وجود یک پایه نظری برای این موضوع است. این مسئله موجب می‌شود که بسیاری از مؤلفان و نویسندگان از دیدگاه شخصی خود در این باره سخن بگویند، بدون این که افکار و عقایدشان از یک چهارچوب نظری و تجربی اساسی در این زمینه برخوردار باشند (گه و تان، ۲۰۰۹). این فقدان پایه نظری همچنین موجب می‌شود که خوانندگان نیز به دین و معنویت در کار به عنوان یک جنبش و نهضت جدید نگاه کنند تا یک دانش علمی در حال پیشرفت. با توجه به اینکه مرور ادبیات پژوهش نشان می‌دهد پژوهش‌های بسیار محدودی در زمینه رابطه بین ویژگی‌های معلم و عملکرد دانش‌آموزان عقب مانده ذهنی صورت گرفته است، انجام پژوهش‌های بیشتر در حوزه آموزش و پرورش استثنایی را ضروری می‌سازد. ضرورت بررسی نقش تیپ‌های شخصیتی در عملکرد شغلی معلمان نیز به همین ترتیب است. سازگاری ویژگی‌های شخصیتی معلم بر اساس ویژگی‌های محیط شغلی وی احتمالاً اثری اجتناب‌ناپذیر در عملکرد شغلی معلم دارد. انتخاب معلمان دانش‌آموزان استثنایی

1. Betz & Corning

2. Bograt

3. Colozzi

4. Fox

5. Seaward

6. Howard

7. Lips-Wiersma

8. Walker & Dixon

9. Kutcher

10. Moore

11. self-concept

در شغل براساس تیپ شخصیتی آن ها می تواند در این زمینه راهگشا باشد. نتایج پژوهش حاضر می تواند تعیین کند که کدام ویژگی های شخصیتی می توانند عملکرد دانش آموزان را پیش بینی کنند و بنابراین در انتخاب معلمان و آموزش های خاص به آن ها بر اساس تیپ شخصیتی شان می توان با توجه به نتایج پژوهش حاضر عمل کرد.

۳-۱- اهداف تحقیق:

۱-۳-۱- اهداف کلی:

تعیین نقش انگیزه دینی و ویژگی های شخصیتی معلمان در پیش بینی عملکرد رفتاری دانش آموزان مدارس استثنایی کم توان ذهنی استان یزد.

۱-۳-۲- اهداف ویژه:

۱-۳-۲-۱- تعیین رابطه انگیزه دینی در کار با عملکرد رفتاری دانش آموزان مدارس استثنایی

۱-۳-۲-۲- تعیین رابطه ویژگی روان رنجوری معلمان با عملکرد رفتاری دانش آموزان مدارس

استثنایی

۱-۳-۲-۳- تعیین رابطه ویژگی برون گرایی معلمان با عملکرد رفتاری دانش آموزان مدارس

استثنایی

۱-۳-۲-۴- تعیین رابطه ویژگی گشودگی نسبت به تجربیات با عملکرد رفتاری دانش آموزان

مدارس استثنایی

۱-۳-۲-۵- تعیین رابطه ویژگی توافق با محیط با عملکرد رفتاری دانش آموزان مدارس استثنایی

۱-۳-۲-۶- تعیین رابطه مسئولیت پذیری معلمان با عملکرد رفتاری دانش آموزان مدارس

استثنایی

۱-۳-۲-۷- تعیین نقش انگیزه دینی و ویژگی های شخصیتی در پیش بینی عملکرد رفتاری دانش

آموزان مدارس استثنایی

۱-۴- فرضیه ها یا پرسش های تحقیق:

۱-۴-۱- بین انگیزه دینی در کار معلمان با عملکرد رفتاری دانش آموزان مدارس استثنایی رابطه

معنی دار وجود دارد.

۱-۴-۲- بین ویژگی برون گرایی معلمان با عملکرد رفتاری دانش آموزان مدارس استثنایی

رابطه معنی دار وجود دارد.

۱-۴-۳- بین ویژگی روان رنجوری معلمان با عملکرد رفتاری دانش آموزان مدارس استثنایی

رابطه معنی دار وجود دارد.

۱-۴-۴- بین ویژگی بازبودن نسبت به تجربیات با عملکرد رفتاری دانش آموزان مدارس استثنایی رابطه معنی دار وجود دارد.

۱-۴-۵- بین ویژگی توافق بامحیط با عملکرد رفتاری دانش آموزان مدارس استثنایی رابطه معنی دار وجود دارد.

۱-۴-۶- بین ویژگی مسئولیت پذیری معلمان با عملکرد رفتاری دانش آموزان مدارس استثنایی رابطه معنی دار وجود دارد.

۱-۴-۷- انگیزه دینی و ویژگی شخصیتی معلمان درپیش بینی عملکرد دانش آموزان مدارس استثنایی نقش معنی دار دارد.

متغیرهای پژوهش:

متغیرپیش بین: انگیزه دینی، ابعاد شخصیت

متغیرملاک: عملکرد رفتاری دانش آموزان

۱-۵-۵- تعریف متغیرهای تحقیق:

۱-۵-۱- انگیزه مذهبی درکار

تعریف نظری: انگیزه مذهبی در کار، آن جنبه از باورها و اعتقادات دینی است که افراد هنگام انجام کار و وظایف شغلی خود آنها را در نظر می گیرند و ممکن است در نحوه کار کردن آنها تأثیر داشته باشد. مانند دیدن کار به عنوان یک تکلیف الهی که خدا بر دوش انسان نهاده است، دیدن کار به عنوان وسیله ای برای ارتباط با خدا و عبادت با او، اعتقاد به کمک خداوند در حل مشکلات شغلی (لین^۱ و همکاران، ۲۰۰۹).

تعریف عملیاتی: در پژوهش حاضر از مقیاس باورهای دینی در کار که توسط لین و همکارانش در سال ۲۰۰۹ ساخته شده و دارای ۱۵ آیتم می باشد برای ارزیابی انگیزه دینی معلمان در انجام کار و وظایف کاری استفاده شد (لین و همکاران، ۲۰۰۹).

۱-۵-۲- ویژگی های شخصیتی معلمان:

تعریف نظری: شخصیت سازمانی پویا از نظام های روانی و جسمانی است که در درون فرد قرار دارد و ویژگی های فرد رفتار و اندیشه ی او را تعیین می کند (آلبورت، ۱۳۸۹).

¹. Lynn