

رابطه بین اضطراب و ویژگی های شخصیتی با گرایش شغلی بین افراد کم توان ذهنی مرزی

اشکان نقدی^۱، نیکا سلیمی^۲، محمد مصطفی زارعی^۳، هوشنگ جدیدی^۴

^۱ دانشجوی کارشناسی روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.

^۲ دانشجوی کارشناسی روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.

^۳ کارشناس ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه آزاد واحد همدان.

^۴ استادیار گروه روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.

نام نویسنده مسئول:

اشکان نقدی

چکیده

هدف از این پژوهش رابطه اضطراب و ویژگیهای شخصیتی با گرایش شغلی در افراد کم توان ذهنی مرزی در شهر تبریز می باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه افراد کم توان ذهنی مرزی در سال ۱۳۸۸-۱۳۸۹ در شهر تبریز میباشد که از مدارس تلاش و مردانی آذر فارغ التحصیل شده اند، نمونه آماری از جامعه در دسترس مرکز توانبخشی و بهزیستی شهرستان تبریز جمع آوری شده است. حجم نمونه متشکل از ۱۰۰ نفر افراد کم توان ذهنی مرزی که با استفاده از تست هوش ریون افراد کم توان ذهنی مرزی شناسایی شده است و از پرسشنامه های آزمون اضطراب بک، شخصیت نیو و رغبت شغلی استفاده شده است. روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است، می باشد شیوه جمع آوری اطلاعات نیز انفرادی بوده است داده های جمع آوری شده از طریق نرم افزار آماری Spss با استفاده از آزمون همبستگی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته اند. نتایج تحقیق نشان می دهد که بین اضطراب و ویژگیهای شخصیتی با گرایش شغلی در افراد کم توان ذهنی مرزی رابطه معناداری وجود دارد. **واژگان کلیدی:** اضطراب، ویژگیهای شخصیتی، گرایش شغلی، کم توان ذهنی مرزی.

مقدمه

کم توانی ذهنی^۱ یا به اصطلاح دیگر نارسایی رشد قوای ذهنی موضوع تازه و جدیدی نیست، بلکه در هر دوره و زمان افرادی در اجتماع وجود دارند که از نظر فعالیت های ذهنی در حد طبیعی نیستند. از روزی که بشر زندگی اجتماعی را شروع کرد، موضوع کسانی که به عللی قادر نبودند خود را با اجتماع هماهنگ کنند مطرح بوده است [1].

کم توانی ذهنی مرزی از لحاظ آماری به این صورت تعریف می شود عملکرد شناختی که بر اساس آزمون استاندارد هوش، معادل دو انحراف معیار زیر میانگین جمعیت عمومی باشد. زو^۲، لی^۳ و زانگ^۴ (۱۹۹۴) علل عقب ماندگی ذهنی مرزی را در بین ۸۶۲ کودک چینی مطالعه کرده اند که در ۲۱٪ موارد علت ناشناخته، در ۳۴٪ موارد عوامل پیش از تولد نقش داشته است در عوامل پیش از ناهنجاری های کروموزومی و اختلال در متابولیسم بدن و در عوامل بعد از تولد عفونت های سیستم اعصاب مرکزی بیشترین میزان را بخود اختصاص داده اند در این مطالعه عوامل زیستی ۸۹/۶٪ و عوامل اجتماعی و فرهنگی ۱۰/۴٪ سهم داشته است [2]. در سال ۱۹۳۷، تردگلد اظهار کرد که قابلیت اجتماعی باید ملاک اصلی تعریف کم توانی ذهنی مرزی باشد. از آن زمان تاکنون، محققان بارها تصدیق کرده اند که افراد با کم توانی ذهنی مرزی، دارای مهارت های اجتماعی ضعیفی هستند [3] و کنش وری اجتماعی در آنها با نارسایی هایی همراه است [4]. بنابراین نتایج پژوهش های متعدد مبنی بر مشکلات این افراد در مهارت های اجتماعی، قابلیت اجتماعی و به طور کلی مهارت های سازشی موجب شده است که از اواخر دهه ۱۹۵۰، در تشخیص کم توانی ذهنی علاوه بر ملاک هوشی، ملاک نارسایی در رفتار سازشی نیز در نظر گرفته شود [5]. از این رو، در ویرایش های نهم و دهم تعریف کم توانی ذهنی مرزی توسط انجمن کم توانی ذهنی آمریکا (۱۹۹۲، ۲۰۰۲) بر رفتار سازشی تاکید شده است. شایان ذکر است که در ویرایش دهم و یازدهم انجمن مذکور، رفتار سازشی به سه دسته مهارت های سازشی مفهومی، اجتماعی و عملی تقسیم شده است. رفتارهای اجتماعی بر تمامی جنبه های زندگی کودکان و بر سازگاری بعدی آنها تأثیر می گذارد. توانایی فرد از نظر کنار آمدن با دیگران و انجام رفتارهای اجتماعی مطلوب، میزان محبوبیت او را در میان همسالان و نزد معلمان و والدین و دیگر بزرگسالان مشخص می کند [6]. مهارت های اجتماعی به افراد اجازه می دهند تا تعاملات اجتماعی مثبتی را با دیگران شروع کرده و ادامه دهند و شامل مهارت هایی، مانند برقراری ارتباط با همسالان و بزرگسالان، حل مسأله، تصمیم گیری و خود مدیریت می باشد.

این مهارت ها، رفتارهای قابل مشاهده و قابل اندازه گیری هستند که استقلال، قابلیت پذیرش و کیفیت مطلوب زندگی را بهبود می بخشد، برای سازش یافتگی و کارکرد بهنجار فرد مهم هستند و نارسایی در آنها با اختلال های روانی و مشکلات رفتاری مرتبط هستند [7].

کم توانان ذهنی مرزی در جهت مواجهه با مسایل اعم از مسایل روزمره، مسایل کاری نگاهی متفاوت با سایر افراد از خود نشان می دهند و در این زمینه های استرس های گوناگونی را متحمل می شوند، اما آنچه که مد نظر است و بارزا جلوه می نماید، نیاز به شغل و درآمد در این افراد است، این افراد نیز همچون سایر افراد عادی نیازمند شغل هستند اما بازهم کماکان می توان ادعا نمود که انگیزه های شغلی در این افراد با سایر افراد معمولی متفاوت جلوه می نماید.

در این پژوهش سعی خواهد شد تا ویژه گی های شخصیتی افراد کم توان ذهنی مرزی، و استرس های آنان در ارتباط با انگیزه شغلی این افراد مورد بررسی و سنجش قرار بگیرد.

ضرورت و اهمیت پژوهش

در برنامه هایی با محوریت کفایت اجتماعی، استقلال و مهارت های خود یاری افراد کم توان ذهنی افزایش یافته و به دنبال آن محبوبیت و پذیرش اجتماعی این گروه ارتقا می یابد. ویژگی های شخصیتی در حوزه های وسیعی از جمله پیش بینی مشکلات رفتاری کاربرد دارد. آموزش حرفه ای و شغلی به مراتب مهم تر از آموزش خواندن و نوشتن است. آموزش مشاغلی مناسب با ذوق و استعداد کودک، نحوه استفاده از وسایل کار، پیگیری دائم در آموزش و راهنمایی شغلی و ادامه خدمات درمانی و بهداشتی نقش مهمی در درمان عقب ماندگی ذهنی ایفا می کند. ارتباط بین ویژگیهای شخصیتی و سلامت روان در پژوهش های مختلف مورد بررسی قرار گرفته است [8]. تعداد معلولین دنیا نزدیک به ده درصد جمعیت دنیا را تشکیل می دهند هفتاد و پنج درصد این عده، از ساکنین جهان سوم هستند. فیسمن و ولف (۱۹۹۱) معتقدند تولد کودک با کم توانی ذهنی، خرده نظامهای درون خانواده و نظامهای بیرون از خانواده را تحت تأثیر قرار می دهد، موجب فشار بیشتری در درون نظام خانواده می شود. هدف آموزش به افراد دارای ناتوانی هوشی، آماده ساختن آنها برای زندگی اجتماعی و فراگیری مهارتهای ضروری جهت داشتن یک زندگی مستقل یا با حداقل وابستگی است هدف تمام برنامه های آموزشی دانش آموزان با نیازهای ویژه

¹ Mental Retardation² zoo³ li⁴ zawng

آن است که آنان را برای نوعی شغل تربیت کند [9]. پژوهشگران به این نتیجه رسیده اند که به جای آنکه شغل های خاصی را به این کودکان بیاموزند، بهتر است مهارت های اساسی لازم در مشاغل نیمه تخصصی یا غیر تخصصی را به ایشان آموزش دهند [10].

ادبیات و مبانی نظری پژوهش

عقب مانده ذهنی

عقب ماندگی ذهنی، درجات مختلفی دارد؛ افراد دچار نوع خفیف این عارضه، دارای هوش بهر (بهره یا ضریب هوشی) ۵۰ تا ۷۰ هستند. این افراد می توانند آموزش دوره ابتدایی را به سختی به پایان ببرند و امور اولیه زندگی خود را انجام دهند اما محتاج سرپرستی دیگران هستند. افراد گروه دوم، عقب ماندگی متوسط ذهنی دارند و هوش بهر آنها از ۳۰ تا ۵۰ است. این گروه قادر به آموزش رسمی دبستانی نیستند و فقط می توانند برخی مهارت های تربیتی مانند خوردن غذا و پوشیدن لباس را بیاموزند و محتاج به سرپرستی کامل هستند. سومین گروه، مبتلا به عقب ماندگی شدید ذهنی هستند که در آن هوش بهر کمتر از ۳۰ است. این افراد نه آموزش پذیر هستند و نه تربیت پذیر و حتی قادر به تشخیص مخاطرات و پرهیز از آنها نیستند و نیاز به مراقبت موسسه ای دارند. خوشبختانه بیشتر افراد کم توان ذهنی را مبتلایان به نوع خفیف آن تشکیل می دهند. هوش بهر طبیعی از ۹۰ تا ۱۱۰ است و افراد دارای این بهره هوشی می توانند تحصیلات دوره دبستان و دبیرستان را پشت سر بگذارند و گاهی نیز در صورت وجود شرایط مساعد، وارد دانشگاه شوند و مانند مردم عادی بنیان جامعه را تشکیل دهند. افرادی که میزان هوش بهر آنها از ۱۱۰ به بالا باشد، به ترتیب افراد «نخبه»، «برجسته»، «هوشمند یا نابغه» برحسب افزایش میزان هوش بهر طبقه بندی می شوند. برای نمونه، هوش بهر سعدی بالاتر از عدد ۱۴۰ تخمین زده می شود.

در عین حال باریکه ای نیز در این میان است که «هوش مرزی» نام دارد و کسانی را شامل می شود که بهره هوشی آنها بین ۷۰ تا ۹۰ است. این افراد از نظر ظاهری مانند بقیه مردم اند اما در کلاس های درس به عنوان شاگردان تنبل که قادر به فهم درس نیستند، مورد توهین قرار می گیرند. این افراد با زحمت بسیار می توانند دوره ابتدایی را در مدرسه های عادی به پایان ببرند و حتی قادرند دوره دبیرستان را نیز در صورت وجود شرایط مناسب، با دشواری به پایان برسانند. آنها در عرصه اجتماع قادر به رقابت با افراد طبیعی نیستند و به عنوان افراد ساده لوح مورد سوءاستفاده دیگران قرار می گیرند. در امر ازدواج نیز به علت اینکه قادر به برآوردن خواسته های شریک زندگی خود نیستند، دچار مشکل می شوند و در واقع چون دارای آن اندازه از توان ذهنی هستند که از نارسایی خود باخبر باشند، رنج زیادی هم می برند. این افراد می توانند ازدواج کنند و شاید فرزندان آنها هوش طبیعی نیز داشته باشند و در هر حال نمی توان آنها را عقب مانده ذهنی نامید. کسانی که دچار عقب ماندگی با درجه هوشی کمتر از ۷۰ هستند، معمولاً نمی توانند ازدواج کنند زیرا هم خانواده متوجه وجود اشکالات جدی در آنهاست و هم شریک آینده زندگی شان با دیدن شرایط فرد، تمایلی به ازدواج با آنها نخواهد داشت. البته گاهی برخی خانواده ها برخلاف مصالح این افراد، ترتیب ازدواجشان را می دهد اما در صورت ازدواج، دچار مشکلات فراوانی می شوند، قادر به درک مسوولیت های خود به عنوان یک همسر نیستند و اگر صاحب فرزندی نیز شوند، نمی توانند نقش والدی را برای آنها ایفا کنند زیرا هوش بهر آنها با وجود سن بالا، حداکثر در حد کودک ۱۱ تا ۱۲ ساله باقی می ماند بنابراین فرزندان این قبیل والدین با نارسایی ها، کمبودها پرورش پیدا می کنند و از اینکه والدین خود را به سایرین نشان دهند، احساس شرمساری می کنند. بدیهی است که این کودکان در معرض انواع و اقسام مشکلات روانی و آسیب های اجتماعی نیز قرار می گیرند.

توجه به ویژگی های واقعی افراد کم توان ذهنی

هرگاه از توانبخشی حرف های و آموزش شغلی افراد کم توان ذهنی یا دیگر افراد دارای نیازهای ویژه سخن به میان می آید، شاید به دلیل مهم شمردن پیامدها و اهمیت دادن به محتوا و برنامه ها و یا به هر دلیل دیگری، یک موضوع مهم و سرنوشت ساز نادیده انگاشته میشود و از نظرها پنهان میماند و آن واقعیت های مربوط به ویژگی های افراد کم توان و واقعیت های مربوط به وضعیت اشتغال است. در واقع همواره باید به خاطر داشت که کودکان، نوجوانان و بزرگسالان کم توان ذهنی نیازمند حمایت های آموزشی و حرف های مادام العمر هستند و به نوعی در طول زندگی به شکل های متفاوت و تا حدود مختلفی به افراد و سازمان ها وابسته و نیازمندند، البته این قانون زندگی اجتماعی است و حتی برای افراد عادی نیز تا حدودی صادق است. با این دیدگاه، همیشه باید برنامه های آموزش حرف های افراد کم توان ذهنی و پیامدها و نتایج آن را با نوعی واقع بینی و به تناسب ویژگی های فردی و وضعیت های موجود اجتماعی - اقتصادی طراحی، اجرا و ارزیابی نمود. از این منظر طبیعی است که هدف نهایی آموزش و توانبخشی در حیطه کم توانی ذهنی، کسب استقلال نسبی و افزایش توانایی های ایشان - تا حد ممکن میباید و به عبارتی مبنای مقایسه خود فرد است و در ارزیابی برنامه باید همواره، فاصله وضع قبلی و وضع فعلی را ملاک قرار داد.

گرایش و انگیزش شغلی

گوناگونه انگیزش در اصطلاح به معنای پویایی و حرکت است. از نظر سازمانی انگیزه عبارت است از عامل درونی که باعث تغییر در رفتار و حرکت در مسیر پیشبرد و اهداف سازمانی می گردد. منابع هر سازمان به دو دسته منابع انسانی و منابع مادی تقسیم می شود؛ از آنجا که منابع مادی نیز توسط منابع انسانی مورد استفاده قرار می گیرد، استفاده بهینه از این منابع مادی بدون داشتن نیروی با انگیزه قابل میسر نیست. در دنیای پیشرفته امروز، در هر سازمانی نیروی انسانی عمده ترین سرمایه و یکی از عوامل تاثیر گذار در تحقق اهداف هر سازمان محسوب می شود [11]. رای رسیدن به این اهداف باید عوامل انگیزاننده را در انسان شناخت و در جهت تامین نیازهای ضروری او بود. آنچه مسلم است و باید مورد پذیرش قرار گیرد این است که به علت تفاوت های فردی، انگیزه های افراد با یکدیگر متفاوت می باشد پس قبل از هر گونه اقدام در زمینه ایجاد انگیزش الزم است ویژگی های فردی اشخاص شناخته شود تا بتوان عوامل انگیزش در آنان را تشخیص داد. مدیران و مسئولان باید بدانند که نیروی انسانی با انگیزه در بقاء، پویایی، تحقق سیاستها و استراتژی سازمان تاثیر گذار است [12].

گرایش و انگیزش شغلی در افراد کم توان

انسان معلول تمام نیازها و امیدهای یک فرد عادی را دارد و میخواهد کار کند و مایحتاج زندگیش را برآورده سازد. او بشدت خواهان استقلال است و هیچگاه دوست ندارد دیگران با او رفتاری ترحم آمیز داشته باشند. قرن بیستم تحول عظیمی در وضع معلولان به وجود آورد. زمانی که آتش جنگ جهانی دوم هنوز شعله میکشید و افراد کم توان با نیازهای ویژه زیادی را بر جا میگذاشت، ستاره امیدی در افق تاریک معلولیت درخشید. توانبخشی به عنوان یکی از جدیدترین تخصصها و تکنیکهای پزشکی به عنوان تنها پشتیبان و امید افراد کم توان با نیازهای ویژه ظهور نمود. یکی از اقدامات توانبخشی جهت ارتقاء سطح کیفی و کمی زندگی افراد کم توان با نیازهای ویژه، توانبخشی حرفه ای میباشد. بربرگر و همکاران، مهارتهای توانمندی شغلی در گروه کم توان ذهنی را در سه طبقه شامل مهارتهای انطباقی، مهارتهای اساسی و مهارتهای فنی سازماندهی نموده اند. مهارتهای انطباقی شامل فاکتورهای نظیر خواندن، نوشتن، انطباق پذیری می باشد، مهارتهای اساسی در برگیرنده مهارتهای اجتماعی، تکنولوژیکی و مهارتهای تحلیلی می باشد و سطح مهارتهای فنی هم شامل تبحر فرد در رشته کاری است [13]. مطالعات زیادی صورت گرفته اند که نشان می دهند اکثریت قریب به اتفاق افراد کم توان ذهنی بیکار هستند و یا پس از فارغ التحصیل شدن از دبیرستان هنوز کاری پیدا نکرده اند [14]. بر اساس مطالعات جاهودا، کمپ، ریدل و بانکس (۲۰۰۸)، افراد کم توان ذهنی با موانع بسیاری برای استخدام روبهرو هستند که در زیر به بعضی از این موانع میپردازیم

نقش عوامل درونی و بیرونی در اشتغال افراد کم توان ذهنی

عوامل متفاوتی در استخدام نشدن یا کوتاه شدن مدت زمان اشتغال در افراد کم توان ذهنی نقش دارند. دو عنصر اصلی مربوط به این موضوع خود فرد (عوامل درونی) و محیط فرد (عوامل بیرونی) هستند. ارتباط ضعیف بین فرد و محیط میتواند منجر به عدم نگهداری شغل شود براساس نظر [15]. افراد کم توان ذهنی در جامعه هم با موانع درونی و هم با موانع بیرونی برای استخدام روبه رو میشوند. موانع درونی میتواند شامل کمبود انگیزه و یا اعتماد به نفس پایین، تجربه ی کاری نامناسب، سطح سواد خواندن، نوشتن و ریاضی پایین. وجود رفتارهای چالش برانگیز [16]. و مشکلاتی در زمینه ی درک قوانین نانوشته ی محل کار باشد، موانع بیرونی نیز که ممکن است به طور منفی روی استخدام افراد کم توان ذهنی تاثیر داشته باشد، می تواند شامل کمبود فرصت های شغلی، کمبود حمایت های مناسب و وجود تبعیض و بدنام سازی در محل کار باشد [17].

اضطراب و کم توانی ذهنی

همچنین پژوهشگران در پژوهش های خود نشان دادند که این گروه از افراد دارای نیازهای ویژه، با مشکلات رفتاری درون نمود و برون نمود مثل رفتارهای کلیشه ای احساس حقارت و بی کفایتی، احساس انزوا و تنهایی، اضطراب، افسردگی (ری^۵، ۲۰۰۷، ۳۶)، روبه رو هستند. اوسلی، مک، در پژوهش گوین، سیلی، دربر، بری و ماسون خود به این نتیجه رسیده اند که افراد کم توان، به طور عمده دارای افسردگی، انزوای اجتماعی و سایر مشکلات عاطفی مانند ناامیدی، ترس، غم، و احساس کفایت نداشتن هستند [18]. اوانز، فلتجر و ورمالد پژوهشی در انگلستان، به این نتیجه رسیده اند که این افراد به طور چشمگیری افسردگی دارند؛ افزون بر این، اضطراب آنها نیز از افراد عادی بالاتر است. همچنین پاپا دوبلوس، میتسیو و اگیلیسیز در بررسی رفتارهای سازشی این افراد متوجه شدند در مهارتهای ارتباطی، مهارتهای روزمره زندگی و مهارتهای اجتماعی نسبت به سایر افراد تاخیر و محدودیتهایی دارند [19].

جدول ۱: پیشینه پژوهش

این مقاله سعی دارد تا به طرح و بررسی محورهای مربوط به ارتقا اثربخشی برنامه های آموزشی و توانبخشی حرفه ای افراد کم توان ذهنی ضمن ایجاد و نگرش مثبت در خانواده ها، مربیان، متخصصان، دست اندرکاران و برنامه ریزان به آنان کمک نماید.	۱۳۸۷	اصغری نکاح و همکاران
این پژوهش نشان می دهد به منظور استفاده مناسب از توانایی های این افراد باید از مدل آموزش پیوسته استفاده نمود این شیوه بهره وری را افزایش و استرس شغلی را کاهش می دهد.	۱۳۸۹	صمدی
موانع درونی می تواند شامل کمبود انگیزه و یا اعتماد به نفس پایین، تجربه ی کاری نامناسب، سطح سواد خواندن و یا ریاضی پایین باشد، این عوامل علاوه بر احساس طرد شدگی منجر اخلاص در تعادل روانی شخص نیز می شوند.	۲۰۰۹	جونز و همکاران
ویژگی های خاص شخصیتی این افراد منجر می شود که کارفرمایان به دلایلی نظیر بدنام سازی شرکت و ... از پذیرش آنان امتناع کنند یا در صورت پذیرش تبعیض های موجود در محیط کاری بین این افراد و سایر افراد عادی منجر به ایجاد احساس ناخوشایند و نارضایتی شغلی می شود.	۲۰۰۸	بوچر و ویلتون

فرضیات پژوهش

- بین اضطراب و گرایش شغلی در افراد کم توان ذهنی مرزی رابطه وجود دارد .
- بین ویژگیهای شخصیتی و گرایش شغلی در افراد کم توان ذهنی مرزی رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه افراد کم توان ذهنی مرزی در شهر تبریز در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ فارغ التحصیل شده اند، تشکیل می دهد . که این افراد که با مشاهده پرونده و بررسی تست هوش که مشاوران در آن زمان انجام داده بودند. به دست آمده است. که شامل ۲۰۵ نفر از مدرسه مردانی آذر و ۶۵ نفر از مدرسه تلاش بوده اند. و به عنوان نمونه ۱۰۰ نفر به صورت تصادفی، ۸۵ نفر از مدرسه مردانی آذر و ۱۵ نفر از مدرسه تلاش انتخاب شدند. به منظور بررسی افراد تحت مطالعه از تست هوش تصویری (IQ) ریون (Raven)، آزمون پرسشنامه اضطراب بک و پرسشنامه نئو که یکی از جدیدترین پرسشنامه های مربوط به ارزیابی ساخت شخصیتو همچنین پرسشنامه رغبت سنجی شغلی هالند استفاده شده است. به منظور جمع آوری اطلاعات از افراد کم توان ذهنی از افراد نزدیک به آنها نیز کمک گرفته شد؛ در ابتدا سوال برای هر فرد تک تک توسط محقق توضیح داده میشد و چنانچه سوال توسط فرد مورد نظر درک میشد پاسخ آن دریافت میشد در صورت عدم درک منظور محقق توسط پاسخ دهنده از یکی از نزدیکان وی(خانواده و گاه دوست) خواسته میشد تا سوال برای وی شرح داده شود و پاسخ را به نحوی از وی دریافت نماید. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS استفاده شده است.

یافته های پژوهش

جدول ۲: آماره های جمعیت شناختی پژوهش

سن	فراوانی	جنسیت	فراوانی	تحصیلات	فراوانی
۲۵	۱۷	مرد	۵۵	ابتدایی	۴۱
۲۶	۱۹	زن	۴۵	راهنمایی	۵۹
۲۷	۱۳				
۲۸	۱۶				
۲۹	۱۵				
۳۰	۲۰				

جدول ۳: آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای متغیرهای تحقیق

متغیر	سطح معناداری
اضطراب	۰/۱۵۸
گرایش شغلی	۰/۱۲۳
ویژگی های شخصیتی	۰/۸۷۸

آزمون فرضیات

• فرضیه اول

بین اضطراب و گرایش شغلی در افراد کم توان ذهنی رابطه وجود دارد.

جدول ۴: همبستگی بین اضطراب و گرایش شغلی

نام متغیرها	ضریب همبستگی	عدد معنی دار (sig)	نتیجه فرضیه
گرایش شغلی در افراد کم توان ذهنی	۰/۴۶۷**	۰/۰۰۰	سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ است فرضیه تایید می شود.
اضطراب			

با توجه به خروجی SPSS، ضریب همبستگی پیرسون برای این دو متغیر ۰/۴۶۷ بوده و مقدار عدد معنی داری (sig) مشاهده شده، کوچکتر از ۰,۰۵ ($\text{sig}=0/00$) می باشد که از سطح معنی داری استاندارد ($\alpha=0/05$) کمتر است. لذا فرض در سطح اطمینان ۹۹٪ تایید می شود. یعنی بین این دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین می توان گفت که جهت تغییرات این دو متغیر با یکدیگر هم جهت و از نوع مثبت بوده است.

• فرضیه دوم

بین ویژگی های شخصیتی با گرایش شغلی در افراد کم توان ذهنی رابطه وجود دارد.

ویژگی های شخصیتی به پنج بعد روان آزردهی خویی، برون گرایی، گشودگی، وجدانی بودن و سازگاری تقسیم می شود و به منظور سنجش این فرضیه این ۵ بعد بررسی می شود.

روان آزردهی خویی	برون گرایی	گشودگی	وجدانی بودن	سازگاری		
آزمون همبستگی	۰.۰۷۸	۰.۰۹۰	۰.۲۱۵*	-۰.۰۶۴	-۰.۰۶۹	رغبت شغلی
معنی داری	۰.۴۴۰	۰.۰۱۲	۰.۰۳۲	۰.۵۲۵	۰.۴۹۵	
تعداد	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	

با توجه به نتایج جدول سطح معنی داری بین رغبت شغلی و برون گرایی کوچکتر از ۰/۰۵ است فرضیه پژوهش مبنی بر وجود ارتباط بین رغبت شغلی و برون گرایی پذیرفته می شود. همچنین بین متغیرهای رغبت شغلی و گشودگی ارتباط معنی دار و مثبتی وجود دارد. بین رغبت شغلی و روان آزردهی خویی در این پژوهش ارتباط مثبت و معنی داری وجود ندارد. متغیرهای سازگاری و وجدانی بودن نیز با رغبت شغلی ارتباط معنی داری ندارند.

محدودیت ها

- عدم همکاری آزمودنی ها جهت اجرای آزمون
- کم بودن حجم نمونه و دسترسی سخت به اعضای نمونه
- زیاد بودن تعداد سوالات و ایجاد خستگی در آزمودنی ها
- عدم وجود نرم افزارهای مناسب تحلیل پرسشنامه های رغبت سنجی

➤ گردآوری داده‌ها پژوهش حاضر مقطعی بوده است که ممکن است نتایج تحقیقی که داده‌های آن از طریق مطالعات طولی به دست می‌آید متفاوت باشد.

نتیجه گیری و پیشنهادات

با فراهم ساختن محیط غنی و ارائه آموزش های لازم جهت پرورش استعداد های ذهنی و شناختی نهفته این افراد، تا حد امکان بتوانند از شدت آسیب های وارده بر کارکرد ذهن در این افراد بکاهند. پیشرفت در یک زمینه، موجب پیشرفت در زمینه های دیگر می گردد. از این رو لازم است که برنامه ی رشد و تکامل بدنی، ذهنی، اجتماعی و عاطفی این نوع کودکان به طور همزمان و پیوسته در نظر گرفته شود. با توجه به ویژگی های شخصیتی افراد، آموزش های مرتبط جهت موفقیت در انجام شغل توصیه میگردد. چرا که با شناخت ویژگی های شخصیتی مشکلات رفتاری و نوع آموزش منحصر بفرد برای این افراد مشخص میشود. آموزشهای حرفه ای و کاربردی برای این گونه افراد به مراتب مهم تر از آموزش خواندن و نوشتن است. آموزش مشاغلی مناسب با ذوق و استعداد این گونه افراد ، نحوه استفاده از وسایل کار، پیگیری دائم در آموزش و راهنمایی شغلی و ادامه خدمات درمانی و بهداشتی نقش مهمی در کاستن از اضطراب افراد و موفقیت شغلی ایشان دارد. پیشنهاد می شود با افزایش برنامه های حمایتی و تشویقی توسط دولت و نهاد های مربوطه زمینه ایجاد اشتغال این افراد در جامعه مهیا شود و این افراد احساس مفید بودن در جامعه و محل کار را با حمایت و پشتیبانی نهاد های ذی ربط خواهند داشت. افزایش انگیزه و عزت نفس در افراد کم توان ذهنی باعث کاهش اضطراب آنها میشود و باعث تقویت مهارت های شغلی و برخورد با دیگران میشود. طراحی مشاغل و ایجاد شغل های متناسب با ویژگی این افراد به نحو چشمگیری در کاهش اضطراب و حس مفید بودن این افراد در جامعه میشود. تقویت نقاط قوت و ارائه مسئولیت های ساده در محیط کار موجب خود شکوفایی این افراد میشود مدیران کسب و کار با در نظر گرفتن شغل های ساده تر با توجه به ویژگی های این افراد میتوانند باعث بهره وری و شکوفایی این افراد شوند.

منابع و مراجع

- [۱] میلانی فر، بهروز، (۱۳۸۰) روان شناسی کودکان و نوجوانان استثنایی، چاپ دهم، تهران: نشر قوس، صفحات ۷۰ تا ۱۲۷.
- [2] Durkin MS, Khan NZ, Davidson LI, Huq S, Munir E, Rasul E, et al. Prenatal and postnatal risk
- [3] Matson, J.L. & Wilkins, J. (2009). Psychometric testing methods for children's social skills. *Research in Developmental Disabilities*, 30, 249-274.
- [4] Matson, J.L., Dempsey, T. & LoVullo, S.V. (2008). Characteristics of social skills for adults with intellectual disability, autism and PDD-NOS. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 3, 207-213.
- [5] Matson, J.L., Mayville, S.B. & Laud, R.B. (2003). A system of assessment for adaptive behavior, social skills, behavioral function, medication side-effects, and psychiatric disorders. *Research in Developmental Disabilities*, 24, 75- 81.
- [6] Gresham, F.M. & MacMillan, D.L. (1997). Social competence and affective characteristics of students with mild disabilities. *Review of Educational Research*, 67(4), 377-415.
- [7] Deshler, D. & Schumaker, G.B. (1983). Social skills of learning disabled adolescents: Characteristics and intervention. *Topics in Learning and Learning Disabilities*, 3, 15-23.
- [8] Hyatt, K.H. & Filler, Y.W. (2007). A comparison of the effects of two social skills training approaches on teacher and child behavior. *Journal of Research in Childhood Education*, 22, 85-93.
- [9] Greenspan, S. & Granfield, J. (1992). Reconsidering the construct of mental retardation: Implications of a model of social competence. *American Journal of Mental Retardation*, 96, 442-453.
- [10] Harrell, A.W., Mercer, S.H. & DeRosier, M.E. (2008). Improving the socialbehavioral adjustment of adolescents: the effectiveness of social skills group intervention. *Journal of Child and Family Studies*, 18, 378-387.
- [11] Mash EJ, Barkley (۲۰۰۳) RA. *Child Psychopathology: Second Edition*. New York: Guilford Press
- [12] Kirk, S., Gallagher, J.J., Coleman, MR & Anastasiow N. (2009). "Educating exceptional children(20th)". Boston New York: Houghton Miffl in Harcourt Publishing Company. p:146.
- [13] Barker DH, Quittner AL, Fink NE, Eisenberg LS, Tobey EA, Niparko JK. Predicting behavior problems in deaf and hearing children: The influences of language, attention, and parent-child communication. *Dev Psychopathol*. 2009;21(2):373-92.
- [14] Karimi R. Planning and human resources management. Center for Applied Research in Higher Education. Komiteh Emdad of Imam Khomeini. 2002
- [15] Qrbany R. Assessment needs and motivational factors internal and external employees case study of Islamic Azad University Abhar. *Journal of Behavioral Sciences*. 2010;2(4):91-18.
- [16] Kirk, S, Gallagher & J, Anastasiow & N, Coleman, M.R (2005). *Educating Exceptional Children*. Hoghton Mifflinco Company P.P, 523-570
- [17] Moorgan, C.L., Harley, D.A., and Gamble, D. (2004). Ex-post-facto analysis of competitive employment outcomes for individuals with mental retardation: National perspective. *Journal of Mental Retardation*, 42, 253-262.
- [18] Ray CT, Horvat M, Williams M, Blasch BB. Clinical Assessment of Functional Movement in Adults with Visual Impairments. *J Vis Impair Blind*. 2007 Feb;101(2):108-13.
- [19] Burge, Ph., Ouellette-Kuntz, H., and Lysaght, R. (2007). Public views on employment of people with intellectual disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26, 29-37.
- [20] Owsley C, McGwin Jr. G, Scilley K, Dreer LE, Bray CR, Mason III JO. Focus groups with persons who have age-related macular degeneration: Emotional issues. *Rehabil Psychol*. 2006; 51(1):23-9.
- [21] Papadopoulos K, Metsiou K, Agalotis I. Adaptive behavior of children and adolescents with visual impairments. *Res Dev Disabil*. 2011 May;32(3):1086-96.