

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد تهران مرکزی

دانشکده علوم اجتماعی و روانشناسی ، گروه روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

گرایش : روان سنجی

**عنوان:**

بررسی ویژگیهای روانسنجی فرم کوتاه آزمون شخصیتی نئو

**استاد راهنما:**

دکتر حسن پاشا شریفی

**استاد مشاور:**

دکتر آنیتا باغدا ساریانس

**پژوهشگر:**

اکرم خانی پور

زمستان ۱۳۹۰

تقدیم بہ:

تقدیم بہ استاد

## تشکر و قدر دانی :

« إِذَا قَصُرَتْ يَدُكَ عَنِ الْمُكَافَاةِ فَاطْلِلْ لِسَانَكَ بِالشُّكْرِ »

وقتی دستت از پاداش کوتاه باشد زبانت را بشکرانه دراز کن .

چواندر مکافات نیکی کس به نیکی نباشد تورا دسترس

خدایش دهد اجر شایسته تر سپاس است بهر تو بایسته تر

در اینجا بر خود واجب میدانم از زحمات و راهنماییهای بی شائبه استاد گرامی جناب آقای

دکتر حسن پاشا شریفی ، استاد راهنما و سرکار خانم دکتر آنیتا باغداساریانس، استاد مشاور

تشکر و قدر دانی نمایم .

همچنین مراتب سپاس خود را از کلیه کسانی که روشنگر راه بوده اند اعلام نموده، از

همراهی و همکاری خانواده ، دوستان و همکارانم سپاسگزاری کنم.

## تعهد نامه اصالت پایان نامه کارشناسی ارشد

اینجانب اکرم خانی پور دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد نا پیوسته

به شماره دانشجویی ۸۸۰۸۳۷۰۲۱۰۰ در رشته روان شناسی که در تاریخ ۹۰/۱۱/۱۰

از پایان نامه خود تحت عنوان: بررسی ویژگی های روان سنجی فرم کوتاه آزمون شخصیتی

نئو ، با کسب نمره ۱۹ و درجه عالی دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم :

- ۱- این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که
- ۲- از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه ، کتاب ، مقاله و...) استفاده نموده ام ، مطابق ضوابط و رویه های موجود ، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست ذکر و درج کرده ام .
- ۳- 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.
- ۴- چنانچه بعد از فراغت از تحصیل ، قصد استفاده و هر گونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب ، ثبت اختراع و... از این پایان نامه داشته باشم ، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوز های مربوطه را اخذ نمایم.
- ۵- چنانچه در هر مقطع زمانی موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را بپذیرم و واحد دانشگاهی 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 : اکرم خانی پور

تاریخ و امضاء:

بسمه تعالی

در تاریخ: ۹۰/۱۱/۱۰

دانشجوی کارشناسی ارشد خانم اکرم خانی پور از پایان نامه خود دفاع نموده و با نمره ۱۹ بحروف نوزده تمام و با درجه عالی مورد تصویب قرار گرفت.

امضای استاد راهنما

بسمه تعالی

دانشکده علوم اجتماعی و روان شناسی

\*\*\*\*\*

(این چکیده به منظور چاپ در پژوهش نامه دانشگاه تهیه شده است)

نام واحد دانشگاهی: تهران مرکزی	کد واحد: ۱۰۱	ان نامه: ۱۰۱۲۰۷۰۸۸۹۲۰۱۵
عنوان پایان نامه: بررسی ویژگیهای روان سنجی فرم کوتاه آزمون شخصیتی نئو		
نام و نام خانوادگی دانشجو: اکرم خانی پور	تاریخ شروع پایان نامه: ۸۹/۱۲/۲۲	تاریخ اتمام پایان نامه: ۹۰/۱۱/۱۰
شماره دانشجویی: ۸۸۰۸۳۷۰۲۱۰۰	رشته تحصیلی: روانشناسی	
استاد/ استاذان راهنما: دکتر حسن پاشا شریفی		
استاد / استاذان مشاور: دکتر آنتیا باغدا ساریانس		
آدرس و شماره تلفن: میانداوب - خ امام - مدرسه مروی - تلفن ۰۹۱۴۱۸۱۲۰۶۸		
<p>چکیده پایان نامه (شامل خلاصه، اهداف، روش های اجرا و نتایج به دست آمده): هدف اساسی پژوهش حاضر بررسی ویژگی های روان سنجی فرم کوتاه آزمون شخصیتی نئو است روش مورد استفاده توصیفی و روان سنجی کلاسیک است. بررسی مقیاس نئو در این پژوهش در دو مرحله انجام گرفت. به این ترتیب که پس از انجام مراحل مقدماتی و رفع مشکلات احتمالی، ۸۱۵ نفر (۳۶۶ پسر و ۴۴۹ دختر) با میانگین سنی ۱۷/۷ (sd=۸۴) به شیوه نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای انتخاب شدند. براین اساس به منظور دستیابی به اهداف پژوهش ضریب پایایی مقیاسهای نئو به شیوه آلفای کرونباخ و روش باز آزمایی محاسبه شد که نتایج برای تمام گروهها برای روان نژندی ۰/۶۶، برون گرای ۰/۳۸، انعطاف پذیری ۰/۳۰، دلپذیر بودن ۰/۵۷ و مسئولیت پذیری ۰/۷۸؛ و به روش باز آزمایی به ترتیب ۰/۶۹، ۰/۴۹، ۰/۴۲، ۰/۷۳ و ۰/۵۴ بدست آمد نتایج نشان می دهد عامل مسئولیت پذیری ثبات قابل قبولی دار اما ثبات درونی عوامل برونگرایی و انعطاف پذیری کمتر از حد مطلوب است. نتایج باز آزمایی بیانگر همبستگی های مثبت و معنادار و در نتیجه نشان دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه با روش باز آزمایی می باشد. پس از بررسی ها و حذف سوالات برای بررسی ساختار عاملی تست ۴۳ سوال باقی مانده مورد تحلیل مولفه های اصلی قرار گرفت و ۱۳ مولفه با ارزش ویژه بیش از یک نشان داد که ۰/۵۲/۳۲٪ واریانس را تبیین می کند. بررسی نمودار شیب دار و تحلیل موازی تصمیم گیری برای حفظ پنج عامل جهت بررسی بیشتر را تایید کرد. این پنج عامل ۰/۳۱/۸۶٪ واریانس را تبیین می کند. جهت بررسی بیشتر چرخش متعامد واریماکس انجام شد که نتایج وجود پنج مولفه که در هر مولفه تعدادی سوال بار عاملی قوی داشتند نشان می داد. در مرحله بعد برای بررسی روایی پرسشنامه نئو ضریب همبستگی پیرسون بین مقیاسهای این پرسشنامه به چهار بعد سنخ نمای مایرز - بریگز محاسبه گردید. نتایج نشان داد به جز مقیاس متفکر - احساسی بین سایر مقیاسهای MBTI و NEO-FFI رابطه معنادار از نظر آماری وجود دارد. در نهایت رتبه های درصدی و نمرات استاندارد T بعنوان هنجارهای پرسشنامه NEO-FFI محاسبه گردید.</p> <p>کلید واژه ها: پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی نئو (NEO-FFI)، روایی، اعتبار، نرم.</p>		

تاریخ و امضا

مناسب است

نظر استاد راهنما برای چاپ در پژوهش نامه دانشگاه

مناسب نیست

## فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل یکم : معرفی پژوهش

- ۱-۱ مقدمه..... ۳-۲
- ۲-۱ بیان مسئله..... ۶-۳
- ۳-۱ ضرورت و اهمیت پژوهش..... ۸-۶
- ۴-۱ اهداف پژوهش..... ۸
- ۵-۱ سوالهای پژوهش..... ۸
- ۶-۱ تعاریف متغیرها..... ۱۰-۹

فصل دوم : بررسی پیشینه پژوهش

- ۱-۲ مقدمه ..... ۱۲
- ۲-۲ تعریف شخصیت ..... ۱۳-۱۲
- ۳-۲ سابقه تاریخی سنجش شخصیت ..... ۱۴-۱۳
- ۴-۲ رویکردهای مهم نظری در زمینه شخصیت ..... ۲۳-۱۴
- ۵-۲ آزمون NEO..... ۲۷-۲۳
- ۶-۲ پژوهشهای انجام شده با آزمون NEO ..... ۳۷-۲۷
- ۷-۲ سنخ نمای مایرز - بریگز ..... ۴۰-۳۷
- ۸-۲ پژوهشهای انجام شده با سنخ نمای مایرز - بریگز ..... ۴۵-۴۰
- ۹-۲ جمع بندی..... ۴۷-۴۵



## عنوان

## صفحه

فصل سوم : روش پژوهش

- ۳-۱ روش تحقیق ..... ۴۹
- ۳-۲ جامعه مورد مطالعه ..... ۴۹
- ۳-۳ نمونه و روش نمونه برداری ..... ۴۹-۵۰
- ۳-۴ ابزار اندازه گیری ..... ۵۰-۵۰
- ۳-۵ روش اجرا ..... ۵۵-۵۶
- ۳-۶ روش تجزیه و تحلیل داده ها ..... ۵۸-۵۶

فصل چهارم : یافته های پژوهش

- ۴-۱ تجزیه و تحلیل داده ها ..... ۸۰-۵۹

فصل پنجم : بحث نتیجه گیری

- ۵-۱ نتیجه گیری ..... ۸۵-۸۲
- ۵-۲ بحث بر روی یافته ها ..... ۸۶-۸۵
- ۵-۳ محدودیت ها و موانع پژوهش ..... ۸۶
- ۵-۴ پیشنهاد های پژوهشی ..... ۸۷

پیوست ها

- پیوست الف ..... ۱۰۲-۸۸

فهرست منابع و ماخذ

- منابع فارسی ..... ۱۰۵-۱۰۳
- منابع انگلیسی ..... ۱۰۶
- چکیده انگلیسی ..... ۱۰۷

## فهرست جدولها

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۵۰.....	۳- ۱ جدول فراوانی و درصد آزمودنیهای شرکت کننده در پژوهش
۶۰.....	۴- ۱ جدول شاخص های توصیفی مربوط به پرسشنامه شخصیتی ۵ عاملی نئو.....
۶۲.....	۴- ۲ جدول نتایج مربوط به همسانی درونی و دوبار اجرای پرسشنامه NEO-FFI
۶۲.....	۴- ۳ جدول میانگین و انحراف استاندارد پنج مقیاس NEO-FFI به روش بازآزمایی
۶۳ .....	۴- ۴ جدول سوالات حذف شده در پنج مقیاس نئو .....
۶۴ .....	۴- ۵ جدول ضرایب همبستگی متقابل پنج مقیاس NEO-FFI
۶۴ .....	۴- ۶ جدول میانگین و انحراف استاندارد پنج مقیاس NEO-FFI
.....	۴- ۷ جدول ضرایب همبستگی بین پنج مقیاس پرسشنامه شخصیتی NEO -FFI و چهار بعد سنخ نمای مایرز - بریگز.....
۶۵ .....	.....
.....	۴- ۸ جدول بارهای عاملی حاصل از تحلیل مولفه های اصلی ، میزان اشتراک ، ارزش ویژه و درصد واریانس.....
۶۷.....	.....
.....	۴- ۹ جدول مقایسه مقادیر ارزشهای ویژه PCA و مقادیر معیار حاصل از تحلیل موازی.....
.....	۴- ۱۰ جدول بارهای عاملی حاصل از راه حل ۵ عاملی با چرخش متعامد واریماکس ، میانگین ، انحراف استاندارد ، میزان اشتراک ، ارزش ویژه و درصد واریانس.....
۷۰ .....	.....
.....	۴- ۱۱ جدول مولفه ها و آیتم ها با بار عاملی قوی.....
۷۱ .....	.....
.....	۴- ۱۲ جدول میانگین ها و انحراف استانداردهای شاخص های آزمون نئو به تفکیک جنس و پایه تحصیلی .....
۷۳ .....	.....

## عنوان

## صفحه

- ۴- ۱۳ جدول نرم مقیاس روان نژندی برای پسران..... ۷۴
- ۴- ۱۴ جدول نرم مقیاس روان نژندی برای دختران..... ۷۴
- ۴- ۱۵ جدول نرم مقیاس برونگرایی برای پسران..... ۷۵
- ۴- ۱۶ جدول نرم مقیاس برونگرایی برای دختران..... ۷۵
- ۴- ۱۷ جدول نرم مقیاس بازبودن برای پسران..... ۷۶
- ۴- ۱۸ جدول نرم مقیاس بازبودن برای دختران..... ۷۶
- ۴- ۱۹ جدول نرم مقیاس توافق پذیری برای پسران..... ۷۷
- ۴- ۲۰ جدول نرم مقیاس توافق پذیری برای دختران..... ۷۷
- ۴- ۲۱ جدول نرم مقیاس مسئولیت پذیری برای پسران..... ۷۸
- ۴- ۲۲ جدول نرم مقیاس مسئولیت پذیری برای دختران..... ۷۸
- ۴- ۲۳ جدول نمرات T پنج مقیاس NEO-FFI به تفکیک جنسیت..... ۸۰

## فهرست نمودارها

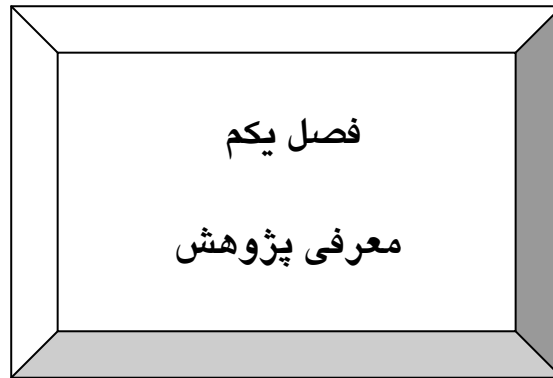
صفحه

عنوان

۶۸..... ۴-۱ نمودار Scree plot

## فهرست پیوست ها

<u>عنوان</u>	<u>صفحه</u>
الف-۱ جدول میزان همبستگی هر سوال با نمره کل آزمون.....	۸۹
الف-۲ جدول میزان همبستگی هر سوال با نمره کل آزمون .....	۹۰
الف-۳ جدول میزان همبستگی هر سوال با نمره کل آزمون .....	۹۱
الف-۴ جدول میزان همبستگی هر سوال با نمره کل آزمون .....	۹۲
الف-۵ جدول میزان همبستگی هر سوال با نمره کل آزمون .....	۹۳
الف-۶ جدول میزان همبستگی هر سوال با نمره کل آزمون .....	۹۴
الف-۷ جدول میزان همبستگی هر سوال با نمره کل مقیاس روان نژندی.....	۹۵
الف-۸ جدول میزان همبستگی هر سوال با نمره کل مقیاس برون گرایی .....	۹۵
الف-۹ جدول میزان همبستگی هر سوال با نمره کل مقیاس انعطاف پذیری .....	۹۶
الف-۱۰ جدول میزان همبستگی هر سوال با نمره کل مقیاس دلپذیر بودن .....	۹۶
الف-۱۱ جدول میزان همبستگی هر سوال با نمره کل مقیاس مسئولیت پذیری .....	۹۷
الف-۱۲ جدول بارهای عاملی حاصل از تحلیل مولفه های اصلی .....	۹۸
الف-۱۳ جدول بارهای عاملی حاصل از راه حل پنج عاملی .....	۹۹
الف-۱۴ جدول نتایج تحلیل موازی .....	۱۰۰
الف-۱۵ جدول مقدار کل واریانس تبیین شده .....	۱۰۱
الف-۱۶ جدول مقدار کل واریانس تبیین شده .....	۱۰۲



## فصل یکم

### معرفی پژوهش

#### مطالب این فصل

- مقدمه
- بیان مسئله
- اهمیت و ضرورت پژوهش
- اهداف پژوهش
- سؤالهای پژوهش
- تعاریف متغیرها

«سنجش‌های روانی و تربیتی بدون تردید یکی از مهم‌ترین کمک‌های علوم رفتاری به جامعه است که در زمینه‌های دولتی، صنعتی و تربیتی تغییرات اساسی و معنادار بوجود آورده است و به جرات می‌توان گفت که امرآموزش و استخدام را به کل دگرگون ساخته است.» (ثرندایک، ترجمه هومن، ۱۳۷۵).

## ۱- مقدمه

آناستازی<sup>۱</sup> (۱۹۰۸) کنش اصلی هر آزمون اساسا این است که تفاوت‌های فردی بین افراد و یا تفاوت‌هایی را که در فرد بخصوصی در مواقع مختلف دیده می‌شود اندازه‌گیری کند. از نخستین مسائلی که به توسعه آزمون‌های روانی کمک کرد مساله شناسایی عقب‌مانده‌های ذهنی بود که هنوز هم یکی از حوزه‌های مهم کاربرد برخی از آزمون‌های روانی است. سایر کاربردهای بالینی آزمون‌های روانی عبارتند از: آزمایش افرادی که نابهنجاری هیجانی دارند. افراد بذهکار و سایر افراد نابهنجار. مسایل تربیتی عامل دیگری بود که در توسعه اولیه آزمون‌های روانی اثر فوق‌العاده‌ای داشت و در حال حاضر مدارس یکی از مصرف‌کنندگان اصلی آزمون‌ها هستند. کاربردهای تربیتی آزمون‌های روانی فراوان است: مثلا طبقه‌بندی کودکان از لحاظ توانش به منظور جایگزینی آنها در دوره‌های تحصیلی مناسب شناسایی عقب‌مانده‌های ذهنی از یک سو و برجستگان از سوی دیگر، تشخیص شکست تحصیلی، راهنمایی تحصیلی و حرفه‌ای دانش‌آموزان دبیرستان‌ها یا دانشجویان، گزینش داوطلبان ورود به دوره‌های تخصصی مدارس ویژه و جز اینها) آناستازی، ترجمه براهنی، ۱۳۸۶).

در گزینش و طبقه‌بندی تخصصی کارکنان صنایع، از کارگر خط تولید و بایگانی گرفته تا مدیران ارشد مشاغل مختلف نیز به نحوی در استخدام، تعیین شغل، انتقال، ارتقاء و یا اخراج افراد، از آزمون‌های روانی استفاده به عمل می‌آید. همچنین در انتخاب و طبقه‌بندی افراد در ارتش نیز از آزمون‌های روانی بهره گرفته می‌شود. کاربرد آزمون‌ها در مسایل مشاوره به تدریج از حوزه محدود راهنمایی در زمینه برنامه‌های آموزشی و حرفه‌ای فراتر رفته و تقریبا تمام جوانب زندگی فرد را در بر می‌گیرد. سلامت هیجانی فرد و روابط اجتماعی موثر او به نحو روزافزونی جزو هدف‌های اساسی مشاوره در آمده‌اند. تاکید فزاینده‌ای نیز در زمینه کاربرد آزمون‌ها به منظور تقویت خودشناسی و رشد فردی دیده می‌شود در چنین چهارچوبی نمره آزمون‌ها بخشی از اطلاعاتی است که در اختیار فرد گذاشته می‌شود تا در کار تصمیم‌گیری توسط خود او مورد استفاده قرار گیرد. بنابراین آزمون‌ها به گونه گسترده‌ای در مدارس، مراکز روان‌درمانی، صنعت، ارتش و سازمان‌های دولتی به منظور مشاوره، شناخت مسایل روانی، انتخاب، راهنمایی و تعیین شغل بکار بسته می‌شوند (شریفی، ۱۳۸۸).

<sup>1</sup> - Anastasi.

شریفی (۱۳۸۸) آزمونهای روانی و تربیتی عمدتاً برای ارزشیابی تفاوت‌های فردی در فرایند تصمیم‌گیری بکار می‌روند. آزمونها، تفاوت‌های فردی افراد را از نظر استعدادها و خصایص شخصیتی اندازه‌گیری میکنند در کاربرد آزمونها این فرضیه پذیرفته شده است که تفاوت عملکرد افراد در آزمون‌ها را می‌توان به تفاوت‌های واقعی آنان در استعدادها و خصایص شخصیتی شان نسبت داد.

این واقعیت که افراد از نظر استعداد، رفتار و شخصیت تفاوت دارند و اینکه این تفاوتها را می‌توان مورد سنجش قرار داد، احتمالاً از ابتدای تاریخ مکتوب زندگی انسان مورد توجه بوده و سبب شده است ابزارهای متفاوتی در جهت برآورد این واقعیت‌ها ساخته و بکار گرفته شود. سنجش شخصیت و توصیف خصایص شخصیتی از دیر باز مورد توجه روان‌شناسان بوده است و در عصر کنونی شناخت ویژگی‌های شخصیتی افراد در بسیاری از موقعیتهای زندگی ضرورت پیدا می‌کند. معلمان و پرورشکاران برای شناخت بهتر دانش‌آموزان نیاز دارند که ویژگی‌های شخصیتی آنان را مورد سنجش قرار دهند تا بتوانند برنامه و روش تربیتی خود را با این ویژگیها و نیازهای آنان هماهنگ کنند. مشاوران تحصیلی و روان‌شناسان بالینی برای راهنمایی و کمک به مراجعان و درمانجویان لازم است ویژگی‌های شخصیتی آنان را مورد ارزیابی قرار دهند. سنجش خصایص شخصیتی برای بسیاری از هدفها مانند استخدام، گزینش دانشجو برای رشته‌های مختلف تحصیلی، راهنمایی شغلی و تحصیلی، مشاوره‌های روانی و مانند اینها امری اساسی است زیرا کارآرایی افراد در شغل، موقعیت آنان در تحصیل، اثربخشی روشهای درمانی و بطور کلی سازگاری انسان در تمامی موقعیتهای زندگی با خصایص شخصیتی او رابطه دارد (شریفی، ۱۳۷۵).

## ۱- ۲ بیان مسئله

سنجش‌های روانی و تربیتی بدون تردید یکی از مهم‌ترین کمک‌های علوم رفتاری به جامعه است که زمینه‌های دولتی، صنعتی و تربیتی، تغییرات اساسی و معنی‌داری بوجود آورده و به جرات می‌توان گفت که امر استخدام و آموزش را دگرگون ساخته است. با این حال، سنجش‌های روانی و تربیتی هم در خارج و هم در داخل جامعه تخصصی و حرفه‌ای اندازه‌گیری‌های تستی همواره هدف مذاقه، انتقادها و بحث‌های فراوان بوده است شاید دلیل مهم همه‌ی انتقادهایی که به نهضت سنجش و اندازه‌گیری‌های روانی وارد شده این باشد که تست‌ها و همه‌افراد، نهادها، موسسه‌ها و به‌گونه کلی جامعه را در بر می‌گیرد و به‌گونه‌ای معنی‌دار در آنها اثر می‌گذارد. افراد و نهادها موقعی از سنجش‌های تستی سود می‌برند که در رسیدن به هدفهای خود از آن بهره‌گیرند. جامعه نیز به نوبه خود موقعی از سنجش‌های تستی بهره‌می‌برد که پیشرفتهای فردی و سازمانی به هدف کلی آن کمک کند. نتایج تست‌های مناسب که با دقت انتخاب شده باشد وقتی به‌گونه‌ای مناسب تفسیر شود می‌تواند اطلاعات مفیدی درباره‌ی پیشرفت عمومی تحصیلی شاگردان در اختیار مجریان و مدیران آموزشی قرار دهد. و از این طریق در زمینه آموزش صحیح



به آنها کمک کند. نمره های تستی می تواند معلمان ، شاگردان و والدین را نیز در شناسایی نقاط قوت و ضعف شاگردان و به به منظور گماردن آنان به کلاسهای ویژه یا انجام اقدامات جبرانی و توجه خاص یاری دهد (ثرندایک<sup>۱</sup> ، ترجمه هومن ، ۱۳۷۵).

در سنجش های روانی و تربیتی ، آزمونها را برحسب دیدگاه ها و نظرات مختلف در طبقات و گروه های متمایزی قرار می دهند . یکی از این طبقه بندی ها آزمونهای روانی کارآیی را در مقابل آزمون های شخصیت قرار می دهد. آزمون های روانی کارآیی ، آزمونهایی هستند که بیش از هر چیز بازده را در نظر می گیرند و بر شخصیت شناختی و عملکردی تکیه می کنند . به عبارت دیگر ، آزمونهای کارآیی ، جنبه های قابل اندازه گیری رفتار را مورد توجه قرار می دهند ، مثل یادگیری ، حافظه ، حل مسائل و ... آزمونهای شخصیت جنبه های غیرشناختی ، شیوه بودن ، مزاج و منش را مورد توجه قرار می دهند . با این همه ، تمیز بین آزمونهای شناختی و غیرشناختی یا کارآیی و شخصیت ، گاهی بسیار دشوار می شود . زیرا یک آزمون معین می تواند ، در آن واحد ، هر دو جنبه رفتار را آشکار سازد . بیشتر تفسیر نتیجه و دیدگاه آزماینده است که می تواند نوع آزمون را مشخص کند در هر آزمونی ، اگر بازده یا جنبه های شناختی مورد توجه قرار گیرد ، آن آزمون در طبقه آزمونهای کارآیی قرار خواهد گرفت ؛ اما اگر شیوه پاسخگویی آزمودنی به آزمون و جنبه های کیفی کار در نظر گرفته شود ، آزمون مورد استفاده یک آزمون شخصیت خواهد (گنجی ، ۱۳۸۱).

ساختن آزمونهای شخصیت نیز همانند آزمونهای هوش و تواناییهای ذهنی ، در طی مراحل تکاملی خود دوره های مختلفی را پشت سر گذاشته است با آشکار شدن مشکلات روشهای قبلی آزمونهای شخصیت ، روشهای جدید برای غلبه بر این مشکلات ابداع شده اند. آزمونهای شخصیت اساسا برای سنجش (( رفتار نوعی<sup>۲</sup>)) بکار می روند . این اصطلاح در اصل از نظریه روانشناسان رفتارگرا که به رفتارهای آشکار و قابل مشاهده توجه دارند گرفته شده است . دیدگاه رفتارگرایی برای سنجش خصایص شخصیتی محدودیتهایی دارد . استفاده از دیدگاه روانشناسی پدیدارنگر<sup>۳</sup> موجب می شود که شخصیت آدمی بهتر شناخته شود . در روانشناسی پدیدارنگر ، این مطلب مورد توجه قرار می گیرد که جهان در چشم شخص چگونه جلوه گر می شود و او دنیای شخصی خود را چگونه می بیند .

---

<sup>1</sup> - Thorndike.

<sup>2</sup> - typical behavior.

<sup>3</sup> - Phenomenological Psychology

اصطلاحاتی مانند خود انگاره<sup>۱</sup>، احساس دشمنی و نگرش نسبت به مقام قدرت، به اوراکها و واکنش هایی که در درون شخص روی می دهد اطلاق می شود. براین اساس گفته می شود که بحرانهای سازگاری بیشتر به ادراک فرد از رویدادها بستگی دارند تا به خود رویدادها (شریفی، ۱۳۸۴).

طرفداران مکتب صفات شخصیت عقیده دارند که هر فرد ترکیب وحدت یافته ای از صفات بدنی و روانی است. آنان ضمن تاکید بر تفاوت های فردی در صفات شخصیت، به طبقه بندی افراد براساس برخی از صفات مشترک معتقدند. به نظر روان شناسان مکتب صفات شخصیت، هر چند الگوی صفات شخصیتی هر فرد متمایز از دیگران است، در بعضی موارد نیز وجوه اشتراک مقایسه پذیر، بین افراد وجود دارد. بنابراین تفاوت های فردی را می توان به عنوان پراکندگی یا تغییر پذیری تعدادی از صفات و خصایص اساسی شخصیت آدمی تلقی کرد.

بعضی دیگر از روان شناسان در سنجش شخصیت آدمی زمینه فرافکنی را مطرح کرده اند. براساس این فرضیه، هنگامی که شخص یک محرک مبهم را تفسیر می کند، تفسیر وی از این محرک، بازتابی از نیازها، احساسات، انگیزه ها، تجارب زندگی و رفتارهای شرطی شده او است. آزمونهای شخصیتی فرافکن براساس این نظریه ساخته شده اند (شریفی، ۱۳۸۸).

بنابراین آزمونهای شخصیت را می توان به دو طبقه عمده: ۱- آزمونهای عینی شخصیت ۲- آزمونهای فرافکن تقسیم کرد.

آزمونهای عینی شخصیت بصورت پرسشنامه با پرسشهای بسته پاسخ تهیه می شوند که آزمودنی پاسخ خود به سوالها را به صورت آری یا نه مشخص می کند یا براساس مقیاس لیکرت پاسخ می دهد.

روان شناسانی چون گیلفورد، آیسینگ و کتل<sup>۲</sup> با استفاده از روش تحلیل عاملی به ساختن آزمونهای عینی شخصیت پرداختند که براساس آنها ابعاد چندگانه و عوامل مختلف سازنده خصایص شخصیتی مورد بررسی و ارزیابی قرار می گیرد. این روزها بیشتر روانشناسان شخصیت به یک الگوی پنج عاملی شخصیت به عنوان مطلقاً بنیادی نظر دارند.

باز بودن، وظیفه شناسی، برونگرایی، توافق پذیری و روان نژندی (به اختصار OCEAN) الگوی پنج عاملی شخصیت متداول را تشکیل می دهند. این عاملها معمولاً با استفاده از پرسشنامه NEO-PI(R)

<sup>1</sup> - Self – concept.

<sup>2</sup> - Guilford, Eysenc & Cattell

اندازه گیری می شوند . همه چیز در این مورد به کارهای تیوپس و کریستال<sup>۱</sup> پیوند دارد که در نهایت به الگوی پنج عاملی ، که کاستاومک کرای<sup>۲</sup> آن را دنبال کردند ، انجامید (کوپر<sup>۳</sup> ، ت ۱۹۵۴).

نظریه پنج عاملی شخصیت از چندین منبع برای شکل گیری بهره گرفت . نخستین منبع ، واژگان مورد استفاده در فرهنگ روزمره مردم بود . دومین منبع شواهد تایید کننده از پژوهشهای فیسک (۱۹۴۹)، بورگاتا (۱۹۶۴)، نورمن (۱۹۶۳)، اسمیت (۱۹۹۸)، دیگلمن و تیک و موتوچوک (۱۹۹۰) و گلدبرک<sup>۴</sup> (۱۹۹۰) بدست آمد .

آزمون NEO-PI(R) فرم تکمیل شده آزمون شخصیتی نئو است ، فرم S آزمون برای ارزیابی شخصیت با گزارش خود فرد تهیه شده و در فرم R ارزیابی شخصیت فرد توسط فرد دیگری انجام می گیرد . هر دو فرم دارای ۲۴۰ عبارت است که پاسخ به آنها بر روی یک مقیاس پنج درجه ای انجام می شود . همچنین این پرسشنامه فرم دیگری به نام NEO-FFI دارد که یک پرسشنامه ۶۰ سوالی است و برای ارزیابی پنج عامل اصلی شخصیت بکار می رود. در فرم ۲۴۰ سوالی هر عامل دارای ۶ سطح یا زیر مقیاس است ، در حالیکه در فرم کوتاه هر عامل با ۱۲ سوال سنجیده می شود (انیسی، ۱۳۸۷).

فرم بلند پرسشنامه در کشورهای مختلف جهان از جمله در ایران اعتباریابی شده است اما در فرم کوتاه آن پژوهشهای اندکی انجام گرفته است . لذا در این پژوهش به بررسی روایی و اعتبار فرم کوتاه پرسشنامه NEO پرداخته می شود . علاوه بر این نرم مناسب پرسشنامه برای دختران و پسران ، به تفکیک ، محاسبه و تنظیم می شود.

### ۱- ۳ اهمیت و ضرورت مسئله

مفهوم شخصیت با فعالیت های بالینی روان شناسان و روانپزشکان ارتباط بیشتری داشته است و متاسفانه در تعلیم و تربیت هنوز چنانکه باید جایگاه خود را نیافته است و جا دارد که تئوریه و مدل های تدریس با این مقوله مهم روان شناختی ارتباط محکم تری پیدا کند . در حال حاضر آزمونها و تحلیل های شخصیت در موارد مربوط به فراگیران یا سایر افرادی که مشکلات شخصیتی دارند بکار گرفته می شود. اعتقاد گروهی از روان شناسان این است که شخصیت همانند یک ماشین بسیار پیچیده است که اجزاء بسیاری دارد و رفتارهای غیر عادی افراد ناشی از عملکرد نادرست برخی از این اجزاء یا ترکیب پیچیده ای از عناصر مختلف آن است . گروه دیگری از روان شناسان بر این باورند که شخصیت چارچوب معینی دارد و وقتی

<sup>1</sup> - Tupes & christal

<sup>2</sup> - Cost & mccrae

<sup>3</sup> - Cooper

<sup>4</sup> - Fiske , Borgatta , Norman , Schmidt , Digman & Takemoto chock & Goldberg

که بنیانهای این چارچوب مختل می شود کار خود را به درستی انجام نخواهد داد. در معنای دیگر، تفاوت بیش از حد شخصیت از وضعیت متوسط را نیز شخصیت غیرعادی لقب داده اند. هر یک از این دیدگاهها بیانگر نمود فردیت و شخصیت آدمی است (لطف آبادی، ۱۳۸۷).

اگر چه ارائه نظریاتی درباره شخصیت را می توان به بقراط<sup>۱</sup> حکیم نسبت داد اما در دوران معاصر برای اولین بار زیگموند فروید<sup>۲</sup> بود که اولین تئوری جدید و جامع درباره عناصر تشکیل دهنده شخصیت را مطرح ساخت. نظریات کارل یونگ، آلفرد آدلر و اریکسون<sup>۳</sup> متأثر از فروید است. یک نظریه مهم دیگر درباره شخصیت تئوری صفات روانی<sup>۴</sup> است که عمدتاً در دیدگاه های آیزنک و کتل معرفی شده است.

آیزنک یکی از روان شناسانی است که سه عامل اصلی را به عنوان صفات شخصیت ذکر می کند او پس از سالها تجربه و مطالعه و استفاده از آزمونهای مختلف و به کارگیری روشهای آماری توانست صفات شخصیتی را در سه ویژگی اصلی ادغام کند. این سه ویژگی عبارتند از: درون گرایی / برونگرایی، پایداری / روان رنجوری و روان پریشی.

ریموند کتل شانزده عامل یا جنبه را که حاکی از تفاوت شخصیتی افراد از یکدیگر است، مورد نظر قرار می دهد. در دو دهه گذشته میان محققین شخصیت با زمینه ها و فرهنگ های مختلف، توافق فزاینده ای در مورد وجود یک مدل پنج عاملی در ارزیابی شخصیت به نام (پنج بزرگ) بوجود آمده است.

مدل ۵ عاملی شخصیت یک نتیجه گیری تجربی در باره ی متغیر های صفات شخصیت می باشد. براساس این مدل، شخصیت از ۵ بعد اصلی تشکیل شده است که عبارتند از: نوززگرایی (N)، برونگرایی (E)، گشودگی (O)، همسازی (A) و وظیفه شناسی (C). این ۵ عامل نه تنها در مقیاسهای رتبه ای همسالان وجود دارد در ویژگی های توصیفی، در پرسشنامه اندازه گیری نیازها و انگیزشها، در مقیاسهای تخصصی Q-set کالیفرنیا (لینینگ ۱۹۹۴) و در مجموعه ی علایم اختلالات شخصیت (کلارک و لیوسلی، ۱۹۹۴) بیشتر روانشناسان واژه شخصیت را آن چیزی معنی کرده اند که توسط مدل ۵ عاملی خلاصه شده است. این مدل سود مندی زیادی در زمینه وحدت بخشی و انسجام بخشیدن به مفاهیم و اندازه گیری های گوناگون داشته است.

تحقیقاتی که با مدل ۵ عاملی مرتبط می شوند جمعیت های گوناگون را در بر گرفته و غالباً دوره های متعدد زندگی را تحد پوشش قرار می دهند همچنان که کارلسون (۱۹۸۴) پیش بینی کرده بود از این

<sup>1</sup> - Hippocrates.

<sup>2</sup> - freud , sigmond.

<sup>3</sup> - Yung , Adler & Ericson.

<sup>4</sup> - Trait theory.