

استانداردسازی نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی (NEO-3) در کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور

جمال شکرزاده مادیه^۱
دکتر کامبیز کامکاری*^۲

Abstract

In this research, he addressed "the standardization of the third version of the five-factor personality questionnaire (NEO-3) in the employees of the prison organization of the whole country" and the main question of the research has been determined in this way, whether the third version of the five-factor personality questionnaire (NEO-3) Are psychological characteristics required in the employees of the prison organization of the whole country or not? The current research method is in the field of methodological research with psychometric method. The statistical population of the research is all the employees of the prison organization of the whole country, which is 500 people, who were selected using regular random sampling method. In the present study, the third version of the five-factor personality questionnaire (NEO-3) was used, which has good validity and reliability. Finally, in order to determine the reliability

چکیده

در این تحقیق به «استانداردسازی نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی (NEO-3) در کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور» پرداخته و سؤال اصلی تحقیق بدین ترتیب مطرح شده که آیا نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی (NEO-3) در کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور از ویژگی‌های روانسنجی مطلوب برخوردار است یا خیر؟ روش تحقیق حاضر در حیطه تحقیقات روش‌شناختی با تأکید بر روان‌سنجی قرار می‌گیرد. جامعه آماری تحقیق را تمامی کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور که تعداد ۵۰۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی منظم انتخاب شدند. در پژوهش حاضر از نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی (NEO-3) استفاده شده است که دارای روایی و اعتبار مطلوبی می‌باشند. در نهایت، به منظور تعیین ضریب اعتبار پرسشنامه با تأکید بر تجانس درونی سؤالات از دو روش آلفا کرانباخ و دو نیمه کردن آزمون، بررسی ضریب ثبات از روش آزمون-بازآزمون، برای بررسی روایی ملاکی (از نوع همزمان) از فرم بازسازشده پرسشنامه شخصیتی چندوجهی مینه‌سوتا-۲ (MMPI-2RF) که ارتباط بین دو نیمه و دو ابزار مذکور با ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده شده است.

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات

^۲ دکتری تخصصی روانشناسی، دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر؛ نویسنده مسئول

coefficient of the questionnaire with the law on the internal consistency of the questions from the two methods of Cronbach's alpha and dividing the test into two halves, checking the stability coefficient from the test-retest method, to check the criterion validity (of the same type) of the restructure questionnaire form. Minnesota multiphasic Personality Scale-2 (MMPI-2RF) which correlates between two halves and two multi-instruments with Pearson's moment correlation coefficient. Also, in order to check the validity of the construct or factor, the orthogonal hierarchical factor analysis method was used, and the findings showed that the reliability coefficient was higher than 0.87 with an emphasis on internal consistency and stability coefficient. Also, in the validity of construct five, "Neuroticism", "Extraversion", "Openness", "Agreeableness" and "Conscientiousness" are ranked first and the questionnaire has construct validity. employees, prison organization of the whole country

همچنین، به منظور بررسی روایی سازه یا عاملی از روش تحلیل عامل از نوع سلسله مراتبی متعامد استفاده شده است و یافته‌ها نشان داد که ضرایب اعتبار با تاکید بر تجانس درونی و ضریب ثبات بالاتر از ۰/۸۷ می‌باشند. همچنین، در روایی سازه پنج مقیاس «روان‌نژندی»، «برون‌گرایی»، «انعطاف‌پذیری»، «توافق‌گرایی» و «وجدان‌گرایی» در مرتبه اول قرار می‌گیرند و پرسشنامه مذکور دارای روایی سازه می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: استانداردسازی، نسخه سوم

پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی (NEO-3)، کارکنان، سازمان زندان‌های کل کشور

مقدمه

وقوع جرائم و تخلف‌های امروزی با پیشرفت و افزونی قابل توجهی در سطح زندان‌های جهان و کشور ملاحظه می‌شود. خواه ناخواه، کارکنانی که با زندانیان امروزه سروکار دارند نیابستی از اختلالات شخصیتی برخوردار باشند؛ زیرا مسائل زندانبانی اعم از آسیب‌های موجود در زندان‌ها نظیر آسیب‌های رفتارهای پرخطر، مصرف مواد مخدر صنعتی و ... عوامل ضدا اجتماعی هستند که از دانش و فناوری‌های جدید برخوردار هستند و مستلزم دانش و علم جدیدی هستند که کارکنان ویژه‌ای را از لحاظ سلامت روانشناختی می‌طلبد (قادری، ۱۳۸۹).

ویژگی‌های شخصیتی کارکنان سازمان زندان‌ها به‌عنوان سازه‌ای روان‌شناختی، توجه پژوهشگران بسیاری را به خود جلب کرده است که در گرایش افراد به اختلالات شخصیتی نقش بسزایی دارد. در قرن حاضر که قرن دگرگونی‌های سریع، انفجار اطلاعات و دورانی است که در آن فناوری اطلاعات جهان را به صورت یک دهکده در آورده است، باید هر لحظه منتظر وقوع حادثه‌ای پیش‌بینی نشده یا آسیبی جدید بود. انسان برای اینکه بتواند تا حد امکان رویدادها را پیش‌بینی کند یا به طور مناسب با آن برخورد کند و آسیبی جدی به او وارد نشود، نیاز دارد تا به ابزارهای روانشناختی متعددی تجهیز شود. ویژگی‌های شخصیتی را می‌توان به‌عنوان یکی از این ابزارها در نظر گرفت که سازه‌ای پیچیده بوده و در تمامی زمینه‌ها اثرگذار است و مورد توجه بسیاری از پژوهشگران می‌باشد و از مهم‌ترین دغدغه‌های پژوهشگران است (رضازاده گلی، ۱۳۸۰).

لازم به ذکر است، سازمان زندان‌ها و اقدامات تامینی و تربیتی از جمله ارگان‌هایی است که با عوامل آسیب‌دیده نظیر افراد آسیب‌پذیر، مجرمان و بزهکاران جامعه سر و کار دارد، لذا نیروی انسانی و کارکنان و کارشناسانی که در این ارگان عظیم مشغول به کار هستند، با مهارت و تخصص‌های مختلفی مانند کارشناسان حقوقی، روان‌شناسی، علوم اجتماعی، علوم تربیتی و علوم مذهبی و علوم پزشکی و عوامل پلیسی و امنیتی و ... زندان‌ها را اداره می‌نمایند. در این میان گروهی از کارکنان که مستقیم و شبانه روز با زندانیان و مجرمان سر و کار دارند و دائماً در یک مکان خدمت می‌کنند، پرسنل شیفتی دارای پست‌های مراقب و مراقب مسئول اقدامات تامینی و تربیتی زندان‌ها هستند. این کارکنان تحت نظارت و سرپرستی رئیس اندرزگاه (بند) خدمت می‌کنند، بدیهی است که این دسته از کارکنان می‌توانند نقش بسیار مهمی در کنترل زندانیان، کنترل شورش و ایجاد آرامش در زندان و ... نسبت به زندانیان داشته باشند (قادری، ۱۳۸۹).

از سویی دیگر، از دیرباز به کاربرد آزمون‌های روان‌شناختی تأکید شده و تلاش‌های متعددی پیرامون شناسایی روایی و اعتبار ابزارهای روان‌شناختی انجام گرفته است. اولین تحقیق در زمینه روایی ابزارهای روان‌شناختی به اقدامات ترمن و اوتیس^۱ در سال ۱۹۱۷ باز می‌گردد (کاپلوت، بوکاکینی، وارپلا، دیویس و روستو^۲، ۲۰۱۰؛ به نقل از کامکاری و شکرزاده، ۱۳۹۶).

کاربرد پرسشنامه‌های شخصیتی در زمینه اختلالات شخصیتی کارکنان به‌عنوان اقدامی مؤثر شناخته می‌شود. این ابزارها در سنجش گرایش‌های پرخاشگری، اختلالات شخصیت و گرایش به سوء استفاده از مواد کاربردهای فراوانی را به نمایش گذاشته است و امروزه به‌عنوان ابزارهایی معتبر در توصیف و تبیین اختلالات و ویژگی‌های شخصیتی به کار برده می‌شوند (ویس، داویس، روستو، کیسمن^۳، ۲۰۰۳).

در این میان، می‌توان به نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج‌عاملی (NEO-3) اشاره نمود که ارزیابی جامع، فراگیر و دقیقی را از اختلالات شخصیتی برای روان‌پزشکان، روان‌شناسان بالینی، مشاوران شغلی و دیگر متخصصین علوم رفتاری که با اختلالات شخصیتی مرتبط می‌باشند، فراهم می‌سازند. این ابزار در راستای سنجش اختلالات شخصیت با تأکید بر زمینه‌های شغلی طراحی شده است و دامنه وسیعی از ویژگی‌های عاطفی، شناختی و بین‌فردی را ارزیابی می‌کند که نقش مؤثری را در سلامت روان‌شناختی، سازگاری و بهزیستی آزمودنی بر جای می‌گذارد. با توجه به طیف وسیعی از تحقیقات پیرامون ساختار و سبب‌شناسی اختلالات شخصیت، ابزار مزبور به دست آمده و مبتنی بر یافته‌های تجربی و مبانی نظری معتبری است. علاوه بر آن، با توجه به بازنگری مفاهیم بالینی که در توصیف، تبیین و درمان اختلالات شخصیت در محیط‌های شغلی به کار برده می‌شود، این ابزار به وجود آمده است. بنابراین، پیشرفت یا گسترش این ابزار، می‌تواند به ارزیابی جنبه‌های بالینی مهم اختلالات شخصیت با استفاده از رویکردهای ساختاری مدرن منجر شود (کاستا و مک‌کری^۴، ۲۰۱۰).

پرسشنامه شخصیتی پنج‌عاملی NEO یکی از معتبرترین ابزارهای روانشناسی در دنیاست. محققانی که این پرسشنامه را طراحی کرده‌اند، در طول سال‌ها، صفات مختلف شخصیتی را انتخاب و پرسشنامه‌های بسیاری را بررسی نموده‌اند و درنهایت با استفاده از روش‌های پیچیده آماری به این پنج عامل بزرگ شخصیت دست یافته‌اند. ۵ عامل اصلی مورد سنجش در این پرسشنامه، شامل روان‌نژندی، برون‌گرایی، اشتیاق به تجارب تازه، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی هستند. ۵ عاملی که تحقیقات میان فرهنگی ثابت کرده‌اند در بیشتر کشورهای دنیا نیز مثل اروپا، ۵ عامل بزرگ شخصیت محسوب می‌گردند (کورتز و شرکر^۵، ۲۰۰۳).

پرسشنامه مذکور به لحاظ انعکاس ۵ عامل اصلی، امروزه به‌عنوان یک مدل فراگیر بر اساس تحلیل عوامل محسوب می‌شود و گستردگی کاربرد آن در ارزیابی شخصیت افراد سالم و همچنین در امور شغلی می‌تواند یکی از

¹- Terman & Otis

²- Caillouet, Boccaccini, Varela, Davis & Rostow

³- Weiss, Davis, Rostow & Kinsman

⁴- Costa and McCrae

⁵-Kurtz & Sherker

مناسب‌ترین ابزار ارزیابی شخصیت باشد. این آزمون که به دلیل بررسی‌های گوناگون در گروه‌های سنی و در فرهنگ‌های مختلف روی آن صورت گرفته است، می‌تواند یکی از جامع‌ترین آزمون‌ها در زمینه ارزیابی شخصیت باشد، موضوع تحقیقات بسیاری طی ۱۵ سال گذشته بر روی نمونه‌های بالینی و بزرگسالان سالم بوده است. از این رو سودمندی و کارایی آن، هم در حوزه بالینی و هم در حوزه تحقیقاتی و به ویژه شغلی ارزیابی شده است؛ زیرا از نتایج این پرسشنامه در یافتن شغل مناسب می‌توان استفاده کرد (گروسی‌فرشی، قاضی طباطبایی و مهریار، ۱۳۸۰).

شایان ذکر است، این آزمون در سال‌های اخیر به‌عنوان یکی از پرکاربردترین آزمون‌های استخدام مورد توجه شرکت‌ها و ارگان‌های بزرگ و کوچک قرار گرفته است. همچنین این پرسشنامه می‌تواند عملکرد شغلی را پیش‌بینی کند؛ به این معنی که می‌تواند خروجی مورد نظر را برای سازمان به دست آورد و ویژگی‌های روان‌شناسی افراد از افسردگی، توانایی‌های مدیریتی تا هوش هیجانی را انجام دهد (کاستا و مک‌کری، ۱۹۹۲).

وجود ابزارهای تشخیصی در زمینه اختلالات و ویژگی‌های شخصیتی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج‌عاملی (NEO-3) از ابزارهایی است که می‌تواند ویژگی‌های شخصیت از طیف هنجار تا نابهنجار را شناسایی و اندازه‌گیری کند و اطلاعات جامع و کاملی را از افرادی که دارای اختلالات شخصیت می‌باشند، فراهم سازد. ابزار مزبور نه تنها برای شناسایی نیازهای روانشناختی افراد کاربرد چشمگیری را نشان می‌دهد، بلکه می‌تواند بستری مناسب را برای اقدامات پیشگیری فراهم ساخته و با بهره‌گیری از سنجش روانشناختی، کارکنان در معرض خطر ابتلا به اختلالات شخصیتی را شناسایی نموده و اقدامات پیشگیری را فراهم ساخته و در راستای اقدامات کاربردی، ضروری است تا رویکرد تشخیص و درمان در حیطه روانسنجی اشاعه یابد و بتوان از اصول و فنون روانسنجی در زمینه‌های مشاوره و به ویژه مشاوره شغلی استفاده نمود و بستر مناسبی را برای سنجش کارکنان فراهم ساخت.

با توجه به اینکه یکی از مشکلات عمده در سازمان‌های کشور، استخدام، انتصاب و جایگزینی شغلی است و از آنجائیکه ابزارهای مناسبی که بتواند ویژگی‌های شخصیتی کارکنان را در سازمان‌ها و نهادهای کشور بررسی نماید، وجود ندارد، از این رو، رواسازی، اعتباریابی و استانداردسازی ابزارهای تشخیصی به ویژه در زمینه ویژگی‌های شخصیت بسیار ضروری بوده و می‌توان یکی از مشکلات کلان کشور را در زمینه تشخیص و شناسایی ویژگی‌های شخصیتی کارکنان دانست؛ چرا که می‌تواند عملکرد شغلی کارکنان و در نهایت، بازدهی و اثربخشی سازمان را تحت تاثیر قرار دهد. بنابراین، می‌توان ضرورت انجام تحقیق حاضر را پیرامون استانداردسازی کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور در کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور در نظر گرفت، زیرا باید تلاش نمود تا از طریق تحقیقات منظم و معتبر بتوان اطلاعات مفید و کاربردی را در طیف تشخیص اختلالات شخصیتی کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور لحاظ کرد و از این طریق مؤثرترین و شاید کاربردی‌ترین روش در تشخیص و شناسایی دقیق اختلالات شخصیتی بود.

اجرای اینگونه تحقیقات باعث می‌شود تا اطلاعات مکفی و فراگیری در زمینه استانداردسازی نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج‌عاملی (NEO-3) در کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور به دست آمده و در صورت ارائه اطلاعات تجربی پیرامون روایی و اعتبار، بستری مناسب برای تشخیص و درمان از یک سو، شیوع‌شناسی و پیشگیری از سویی دیگر فراهم شود. کسب اطلاعات جامع در زمینه استانداردسازی ابزار فوق باعث می‌شود تا بتوان به پیوند اصول و فنون روان‌سنجی با ویژگی‌های کارکنان سازمان زندان‌ها دست یافت و از روان‌شناسی کاربردی برای مقابله و شاید پیشگیری از آسیب‌شناسی شخصیتی استفاده به عمل آورد.

ابهامات گوناگونی در زمینه سنجش روان‌شناختی و به خصوص شخصیت و آسیب‌های شخصیت وجود دارد که به راحتی نمی‌توان به بررسی دقیق شخصیت و آسیب‌های شخصیت پرداخت. این‌گونه ابهامات باعث شده است تا تشخیص آسیب‌های شخصیت و استفاده از ابزارهای مختلف برای تشخیص، پژوهش‌های گوناگونی را به خود اختصاص دهد. از این‌رو، عنوان می‌شود که به راحتی نمی‌توان به استفاده از ابزارهای گوناگون در زمینه تشخیص آسیب‌های شخصیت پرداخت. تا وقتی که نتوان آسیب‌های شخصیتی و علت بروز آنها را به درستی تشخیص داد، نمی‌توان از شیوه‌های درمانی مناسبی نیز در این زمینه استفاده نمود. این‌گونه پیچیدگی‌ها باعث شده است تا در شناسایی و تشخیص شخصیت از ابزارهای خاصی استفاده شود. در این زمینه منبع مسأله به عنوان فقدان اطلاعات روانسنجی در ابزارهای سنجش ویژگی‌های شخصیتی و آسیب‌های روانشناختی عنوان می‌شود (زینلی، ۱۳۹۲).

بنابراین، در حیطه استانداردسازی ابزارهای روان‌شناختی می‌توان به عدم اطلاعات روان‌سنجی به عنوان منبع مسئله اشاره نمود. از این‌رو، هنگامی که به فرایند استانداردسازی ابزارهای روان‌شناختی پرداخته می‌شود باید از فقدان اطلاعات پیرامون میزان اعتبار، روایی و هنجارهای کمی و کیفی به عنوان منبع مسئله یاد نمود (کامکاری، شکرزاده، کیومرثی، ۱۳۸۶).

شایان ذکر است مطرح شود کارکنان سازمان زندان‌ها به دلیل داشتن فشارآورهای شغلی فراوان در محیط شغلی می‌توانند دچار آسیب‌های روانی زیادی شده که این آسیب‌های شخصیتی مشکلات بسیاری را در زندگی شخصی آنها نیز به وجود آورد. از این‌رو، وجود ابزاری که دارای ویژگی‌های روانسنجی مطلوب بوده و بتواند به صورت دقیق آسیب‌های شخصیتی ایجاد شده در این افراد را تشخیص داده و از این طریق بتوان با برنامه‌ریزی‌های دقیق و جامع به درمان آنها پرداخت، امری ضروری می‌باشد. علاوه بر آن، با توجه به بازنگری مفاهیم شخصیتی که در توصیف، تبیین و درمان اختلالات شخصیت به کار برده می‌شود، این ابزار به وجود آمده است. بنابراین، پیشرفت یا گسترش این ابزار، می‌تواند به ارزیابی جنبه‌های مهم اختلالات شخصیت با استفاده از رویکردهای ساختاری مدرن منجر شود. بنابراین، در این تحقیق به «استانداردسازی نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج‌عاملی (NEO-3) در کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور» پرداخته شده است.

از سویی دیگر، فرآیند سنجش روانشناختی، اقدام پیچیده، ظریف و تخصصی است؛ زیرا به وسیله جمع‌آوری اطلاعات جامع از ابزارهای اندازه‌گیری متنوع، به مستندسازی نیازهای مراجعین برای خدمات روانشناختی می‌پردازند. همچنین، از عوامل گوناگونی تأثیر پذیرفته و انسانهای زیرک، خردمند، با تجربه و متخصص می‌توانند با تأکید بر ضرورت ارائه خدمات روانشناختی و رویکرد درمانی - آموزشی به روند رشد شخصیت بپردازند. با توجه به فرآیند سنجش روانشناختی باید بتوان اطلاعات مکفی و دقیقی را در زمینه ویژگی‌های روان‌سنجی ابزارهای سنجش شخصیت به دست آورد و بتوان به پیشگیری و درمان اختلال شخصیت و آسیب‌های شخصیتی پرداخت. ضعف در ویژگی‌های روانسنجی ابزارهای سنجش اختلالات شخصیت و آسیب‌های روانی از یکسو و فقدان اطلاعات روان‌سنجی در زمینه روایی تشخیصی ابزارهای مزبور به عنوان ابعاد چندجانبه مسأله پژوهش مطرح می‌گردد (کامکاری، ۱۳۹۱). در میان ابزارهای مختلف در زمینه حوزه مورد مطالعه، نسخه‌های اول و دوم پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی NEO در ایران مورد ارزیابی قرار گرفته است و استانداردسازی شده است. این ابزار از ویژگی‌های مطلوب روان‌سنجی برخوردار است و از آن می‌توان به عنوان ابزاری معتبر در سنجش شخصیت در زمینه‌های بالینی استفاده به عمل آورد؛ اما نسخه سوم این ابزار در ایران و به ویژه در کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور استانداردسازی نشده و اطلاعات جامع و کاملی از روایی و اعتبار این ابزار وجود ندارد؛ از این‌رو، منبع مسئله فقدان یافته‌های روان‌سنجی نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی NEO-3 می‌باشد.

نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی (NEO-3) که در سال ۲۰۱۳ توسط کاستا و مک‌کری به نام پرسشنامه پنج عاملی نئو (NEO Five-Factor I) معرفی شده است، در ایران استانداردسازی نشده و روایی و اعتبار آن مشخص نمی‌باشد. کاستا و مک‌کری مطرح می‌کنند عوامل شخصیت جهان شمول است و در همه فرهنگ‌ها یافت می‌شود؛ در حالی که برخی دیگر معتقدند که این عوامل جهان شمول نیستند و در هر فرهنگی بر اساس ویژگی‌های محیطی، متفاوت ظاهر می‌شوند.

در تحقیق مشیریان فراچی، اصغری ابراهیم‌آبادی، گرجی و بیگدلی (۱۳۹۷) پیرامون «ویژگی‌های روانسنجی پرسشنامه پنج عاملی بزرگ شخصیت برای کودکان و نوجوانان در مشهد» یافته‌ها نشان داد آلفای کرونباخ برای عامل برون‌گرایی ۰/۶۴، عامل گشودگی ۰/۷۰، عامل روان‌رنجوری ۰/۷۲، عامل باوجدان بودن ۰/۷۰ و عامل توافق-پذیری ۰/۷۳ است. در تحقیق، بنیسی (۱۳۹۵) پیرامون «بررسی روایی و پایایی پرسشنامه شخصیتی نئو در بین دانشجویان دانشگاه‌های منتخب شهر تهران» نتایج حاکی از آن است که با توجه به ضرایب اعتبار محاسبه شده، سؤالات مقیاس‌ها از همسانی درونی برخوردار هستند، به نحوی که اعتبار مقیاس‌های پنجگانه پرسشنامه نئو بر اساس محاسبه ضریب آلفای کرونباخ بین ۰/۶۸ تا ۰/۸۶ بوده است. در تحقیق ملک‌آبادی، فرخی و آقابیگی (۱۳۹۴) پیرامون «هنجاریابی و کفایت شاخص‌های روانسنجی پرسشنامه ۶ عاملی شخصیت HEXACO-FFI-R در دانشجویان ایرانی» نتایج این مطالعه ساختار شش عاملی مفروض بر شخصیت دانشجویان را تأیید کرد. در تحقیق اکبری زردخانه و همکاران (۱۳۹۳) پیرامون «ویژگی‌های روان‌سنجی آزمون پنج بعدی شخصیت: ابزاری برای ارزیابی

آسیب‌های روانشناختی» مطرح شده است که نسخه فارسی آزمون پنج بُعدی شخصیت، برای استفاده در مجموعه‌های کلینیکی و پژوهشی از ویژگی‌های مناسب پژوهشی برخوردار است. در تحقیق انیسی، مجدیان، جوشن‌لو و گوهری کامل (۱۳۹۰) پیرامون «بررسی اعتبار و روایی فرم کوتاه پرسشنامه پنج عاملی نئو در دانشجویان» با توجه به نتایج بدست آمده، پرسشنامه شخصیتی نئو ابزار مناسبی برای تعیین ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان افسری است.

فونتولایکس^۱ و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی به استانداردسازی پرسشنامه شخصیتی نئو نسخه سوم در جمعیت عمومی یونان پرداخته‌اند. نتایج ترجمه یونانی NEO-PI-3 نشان می‌دهد، بیشتر وجوه مقادیر آلفای کرونباخ را بالاتر از ۰/۶۰ به نمایش گذاشتند. بشیری، برهمند، اکبری و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیقی به بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی و استانداردسازی پرسشنامه شخصیتی HEXACO پرداخته‌اند. مدل پنج عاملی شخصیت NEO-PI-R اندازه‌گیری شده و عامل N روان‌رنجوری، E برونگرایی، O گشودگی به تجربه، A موافقت و C وظیفه-شناسی است. تحقیقات اولیه پنج عامل بزرگ را پیدا کرده است. مک‌کری و کاستا (۲۰۰۷) در پژوهشی به نسخه‌های مختصر پرسشنامه شخصیتی نئو نسخه سوم پرداخته‌اند و دو فرم مختصر از نسخه جدید NEO-PI-R و NEO-PI-3 را بررسی کرده‌اند. دتريک، چيبنال و لوبرت (۲۰۰۴) در مطالعه‌ای از پرسشنامه شخصیتی نئو تجدیدنظر شده به عنوان پیش‌بینی‌کننده عملکرد آکادمی پلیس استفاده کردند. بررسی این مطالعه ارتباط بین نمرات منتخب NEO-PI-R و عناصر خاص عملکرد آکادمی پلیس را نشان می‌دهد. بلک (۲۰۰۰) دریافت که پرسشنامه NEO-PI-R در زمینه انتخاب افسر پلیس از اعتبار پیش‌بینی و سودمندی برخوردار است.

با توجه به تحقیقات متعددی که در زمینه استانداردسازی پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی (NEO) انجام گرفته ولی تحقیقی با نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی (NEO-3) در کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور انجام نگرفته است. از این‌رو، در تحقیق حاضر به استانداردسازی نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی (NEO-3) در کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور پرداخته و سؤال اصلی تحقیق به شرح زیر مطرح می‌شود: آیا نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی (NEO-3) در کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور از ویژگی‌های روانسنجی مطلوب برخوردار است یا خیر؟

روش‌شناسی

با توجه به اینکه بررسی ویژگی‌های روانسنجی در حیطه تحقیقات روان‌سنجی قرار می‌گیرد و از زیر مجموعه‌های آن می‌توان به روایی (همزمان و سازه)، اعتبار (تجانس درونی و ثبات) و نُرم (کمی و کیفی) اشاره نمود و موضوع تحقیق حاضر نیز به استانداردسازی نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی (NEO-3) در کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور معطوف است، از این‌رو، روش تحقیق حاضر در حیطه تحقیقات روش‌شناختی با تأکید بر روان‌سنجی قرار می‌گیرد و به دنبال این است تا ضرایب اعتبار، روایی و نُرم را به‌عنوان معرفه‌هایی از ویژگی‌های روان‌سنجی به دست آورد و این اقدام را در راستای استفاده از نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی (NEO-3)

¹ - Fountoulakis

3) در کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور مشخص سازد و ضریب تجانس و ثبات را به‌عنوان ضرایب اعتبار و روایی سازه و روایی همزمان را به‌عنوان روایی پرسشنامه حاضر در جامعه کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور بررسی نموده و به ارائه نرّم کمی و کیفی در جامعه مذکور بپردازد. از این رو، با توجه به موضوع تحقیق حاضر، روش تحقیق در حیطه تحقیقات روانسنجی جای دارد.

جامعه آماری تحقیق حاضر را تمامی کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور تشکیل می‌دهند. با توجه به اینکه دسترسی به تمامی اعضای جامعه مقدور بوده و می‌توان فهرستی از اعضای جامعه را در اختیار داشت، از این رو، جامعه آماری در حیطه جوامع محدود جای می‌گیرد؛ بنابراین، جامعه آماری تحقیق حاضر در حیطه جوامع محدود جای می‌گیرد؛ زیرا فهرست دقیقی برای شمارش اعضای آن وجود دارد.

همچنین، به منظور برآورد حجم نمونه و نمونه‌گیری روش‌های متفاوتی وجود دارد و از آنجایی که فهرست دقیقی برای جامعه پژوهش وجود داشته و به راحتی می‌توان نمونه‌ها (کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور) را انتخاب نمود، لذا نمونه‌ای که انتخاب می‌شود باید معرف جامعه مورد نظر باشد. بدین منظور از تمامی کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور در سه مرحله متوالی نمونه‌گیری به عمل آمده است. بدین ترتیب که پس از مراجعه به سازمان زندان‌های کل کشور در مرحله اول یا مرحله مقدماتی^۱، تعداد ۳۰ نفر، در مرحله دوم یا مرحله آزمایشی^۲، تعداد ۱۲۰ نفر و در مرحله سوم یا مرحله استاندارد^۳، تعداد ۵۰۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در نهایت مطرح می‌شود، با تأکید بر اینکه در تحقیقات استانداردسازی، حداقل حجم نمونه ۴۰۰ تا ۶۰۰ نفر گزارش شده است (هومن، ۱۳۸۱)، انتخاب حجم نمونه ۵۰۰ نفر در تحقیق حاضر استدلالی بر این ادعاست که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی منظم انتخاب شده‌اند.

ابزار اندازه‌گیری در تحقیق حاضر، نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج‌عاملی (NEO-3) می‌باشد. از نظر تاریخی مک‌کری و کاستا طی سالهای ۱۹۸۵ تا ۱۹۹۲ به منظور عملی کردن مدل پنج‌عاملی شخصیت اقدام به ساخت پرسشنامه‌ای نمودند که در خلال چهار دهه گذشته بسط و گسترش یافته است. از آنجایی که این دو پژوهشگر در ابتدا به سه عامل روان‌آزرده‌گرایی N، برونگرایی E و گوشودگی O تأکید داشتند، آزمون آنها به NEO معروف گردید (بنیسی، ۱۳۹۵). مک‌کری و کاستا، اولین پرسشنامه را ۱۸۱ آیتم و در سال ۱۹۸۵ تهیه و نسخه تجدیدنظر شده (NEO-PI-R) آن را نیز در سال ۱۹۹۲ تدوین کردند که شامل ۲۴۰ عبارت بود و پنج عامل عمده را ارائه می‌داد که هر عامل شامل ۶ بُعد می‌باشد (انیسی، مجدیان، جوشن‌لو و گوهری، ۱۳۹۰). این پرسشنامه نوعی پرسشنامه خودسنجی ویژگی‌های شخصیتی است که مبتنی بر یک الگوی معروف شخصیتی به نام مدل پنج‌عاملی است (گلدبرگ، ۱۹۹۳). این پرسشنامه ۲۴۰ ماده (۸ ماده برای هر یک از ۳۰ جنبه یا ۴۸ ماده برای هر یک از پنج حیطه) است. نسخه تجدیدنظر شده پرسشنامه شخصیتی NEO-PI-R بر مبنای راهبرد آزمون‌سازی خردگرا-

¹- Pilot

²- Tryout

³- Standard

تجربی تهیه شده که بر اعتبار سازه تاکید دارد. انتخاب نهایی مواد براساس عملکرد تجربی صورت گرفت. یعنی پایین‌ترین و معتبرترین ماده نگهداشته شوند. در ضمن جهت اطمینان یافتن از اینکه ماده‌ها مبتنی بر عوامل مربوطه هستند، تحلیل عاملی انجام شد (فتحی‌آشتیانی، ۱۳۹۱).

NEO-PI-3 نسخه سوم پرسشنامه ارزیابی جامع و مفصلی از شخصیت بزرگسالان و نوجوانان ارائه می‌دهد که کاملاً ثابت و مورد پذیرش است. در مجموع ۳۷ مورد از NEO-PI-R اصلاح شده یا ویرایش شده است تا سطح خواندن را کاهش دهد و این ابزار را برای آزمودنی‌های نوجوان یا بزرگسالان با سطح تحصیلات پایین مناسب‌تر کند. این نسخه شامل ۲۴۰ مورد شخصیتی و یک مورد روایی می‌باشد. این نسخه برای افراد ۱۲ سال به بالا قابل استفاده است و زمان لازم برای انجام پرسشنامه بین ۳۵ تا ۴۵ دقیقه می‌باشد. تحقیقات تایید کرده است که نسخه به روز شده می‌تواند به همان شیوه نسخه قبلی و در بزرگسالان و افراد از فرهنگ‌های مختلف جهان مورد استفاده قرار گیرد (خسروی، رسول بهی و مددلو، ۱۳۹۵).

ترجمه یونانی NEO-PI-3 نشان می‌دهد که بیشتر وجوه مقادیر آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۶۰ است. اگرچه به طور کلی معیار همسانی درونی ترجمه یونانی کمتر از آن بود که در نمونه اصلی آمریکایی مشاهده شده است. با این حال بارگزاری قابل قبولی از فاکتورها بر روی عوامل مورد نظر مشاهده شده و برآورد بسیار خوب آلفای کرونباخ نشان‌دهنده ضرایب اعتبار مطلوب است. ادبیات نشان می‌دهد که به طور کلی خصوصیات روانسنجی مقیاس-های NEO-PI-R در بین سنین، فرهنگ‌ها و روش‌های اندازه‌گیری به طور مشخص تعمیم‌یافته است (حسینی و لطیفیان، ۱۳۸۸). همسانی درونی NEO-PI-3 مانند NEO-PI-R برای جنبه‌ها و برای عوامل ۰/۸۳ تا ۰/۵۴ بود. به نظر می‌رسد ادبیات از همسانی درونی مندرج در کتابچه راهنما پشتیبانی می‌کند. ترجمه فیلیپینی NEO-PI-R نشان می‌دهد که مولفه‌ها دارای ثبات درونی (پایایی) بوده و در دامنه ۰/۹۰ تا ۰/۷۸ متغیر می‌باشد.

نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی NEO دارای ۲۴۰ سوال بوده و پنج عامل روان‌نژندی، برون-گرایی، توافق‌پذیری، گشودگی به تجربه و باوجدان بودن را بررسی می‌نماید که در جوامع مختلف، روایی و اعتبار آن آزمون شده است؛ بدین ترتیب که تمامی ضرایب اعتبار بالاتر از ۰/۶۰ بوده و روایی آن نیز با استفاده از روایی محتوایی، روایی همزمان و روایی عاملی یا سازه بررسی شده که نشان‌دهنده روایی مطلوب می‌باشد.

دذر نهایت مطرح می‌شود، با توجه به اینکه هدف تحقیق حاضر به «استانداردسازی نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی (NEO-3) در کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور» معطوف می‌باشد، به منظور توصیف آماری متغیرهای تحقیق از شاخص‌های آماری گرایش مرکزی (نما، میانه و میانگین)، شاخص پراکندگی (دامنه تغییرات، واریانس و انحراف معیار) و شاخص‌های توزیع (خطای معیار، ضریب کجی و ضریب کشیدگی) استفاده خواهد شد. سپس به مقایسه نمرات آزمودنی‌ها در مقیاس‌های مورد بررسی با نمرات تراز (با تأکید بر نمره استاندارد T مک‌گال) پرداخته می‌شود.

همچنین، به منظور بررسی ضریب اعتبار پرسشنامه با تأکید بر تجانس درونی سؤالات از دو روش آلفا کرانباخ و دو نیمه کردن آزمون با اصلاح اسپیرمن- براون (با استفاده از مدل آماری همبستگی پیرسون بین دو نیمه آزمون) و در راستای ضریب ثبات از روش آزمون - بازآزمون (با استفاده از مدل آماری همبستگی پیرسون بین دو مرحله اجرای آزمون‌ها) استفاده خواهد شد.

به منظور بررسی روایی همزمان از نوع ملاکی از فرم بازسازشده پرسشنامه شخصیتی چندوجهی مینه‌سوتا- ۲ (MMPI-2RF) استفاده می‌شود و با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون به ارتباط بین دو پرسشنامه مذکور پرداخته می‌گردد. همچنین، به منظور بررسی روایی سازه از تحلیل عامل سلسله مراتبی متعامد استفاده خواهد شد. در نهایت در راستای ارائه نرّم کمی از شاخص‌های میانگین و انحراف استاندارد و در راستای نرّم کیفی از نقاط بُرش با تأکید بر انحراف چارکی استفاده خواهد شد.

یافته‌ها

سوال فرعی ۱: آیا نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی (NEO-3) در کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور با استفاده از روش آلفا کرانباخ و دو نیمه کردن آزمون دارای تجانس درونی است؟

جدول شماره ۱: ضرایب اعتبار با تأکید بر روش

آلفای کرانباخ مرتبط با مقیاس «روان‌نژندی» جهت محاسبه تجانس درونی

روان‌نژندی	آلفای کرانباخ	آزمون- بازآزمون	اصلاح اسپیرمن- براون
اضطراب	۰/۹۳	۰/۹۲	۰/۹۶
خصومت	۰/۸۷	۰/۸۹	۰/۹۴
افسردگی	۰/۹۲	۰/۸۷	۰/۹۳
عدم خودهوشیاری	۰/۸۷	۰/۹۳	۰/۹۷
تکانشی	۰/۹۱	۰/۸۹	۰/۹۴
آسیب‌پذیری	۰/۸۸	۰/۹۲	۰/۹۶

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان ضرایب اعتبار به دست آمده، می‌توان مطرح نمود با توجه به اینکه ضرایب اعتبار تمامی مقیاس «روان‌نژندی» بالاتر از ۰/۸۷ می‌باشند، مطرح می‌شود که مقیاس «روان‌نژندی» با تأکید بر روش آلفای کرانباخ در کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور دارای تجانس درونی می‌باشند.

جدول شماره ۲: ضرایب اعتبار با تأکید بر روش
آلفای کرانباخ مرتبط با مقیاس «برون‌گرایی» جهت محاسبه تجانس درونی

اصلاح سپیرمن- براون	آزمون- بازآزمون	آلفای کرانباخ	برون‌گرایی
۰/۹۶	۰/۹۲	۰/۹۵	خون‌گرمی
۰/۹۴	۰/۸۸	۰/۹۲	جمع‌گرایی
۰/۹۷	۰/۹۴	۰/۹۴	جرات‌ورزی
۰/۹۴	۰/۸۹	۰/۹۵	فعال بودن
۰/۹۶	۰/۹۲	۰/۹۲	هیجان‌جویی
۰/۹۶	۰/۹۳	۰/۹۲	هیجان‌ات مثبت

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان ضرایب اعتبار به دست آمده، می‌توان مطرح نمود با توجه به اینکه ضرایب اعتبار تمامی مقیاس «برون‌گرایی» بالاتر از ۰/۹۲ می‌باشند، مطرح می‌شود که مقیاس «برون‌گرایی» با تأکید بر روش آلفای کرانباخ در کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور دارای تجانس درونی می‌باشند.

جدول شماره ۳: ضرایب اعتبار با تأکید بر روش
آلفای کرانباخ مرتبط با مقیاس «انعطاف‌پذیری» جهت محاسبه تجانس درونی

اصلاح اسپیرمن- براون	آزمون- بازآزمون	آلفای کرانباخ	انعطاف‌پذیری
۰/۹۴	۰/۸۹	۰/۹۱	خیال‌پردازی
۰/۹۶	۰/۹۳	۰/۹۲	زیباشناسی
۰/۹۴	۰/۸۸	۰/۹۳	احساسات
۰/۹۵	۰/۹۲	۰/۹۲	عمل‌گرا
۰/۹۷	۰/۹۴	۰/۹۵	ایده‌ها
۰/۹۴	۰/۸۹	۰/۸۷	ارزش‌ها

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان ضرایب اعتبار به دست آمده، می‌توان مطرح نمود با توجه به اینکه ضرایب اعتبار تمامی مقیاس «انعطاف‌پذیری» بالاتر از ۰/۸۷ می‌باشند، مطرح می‌شود که مقیاس «انعطاف‌پذیری» با تأکید بر روش آلفای کرانباخ در کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور دارای تجانس درونی می‌باشند.

جدول شماره ۴: ضرایب اعتبار با تأکید بر روش
آلفای کرانباخ مرتبط با مقیاس «توافق‌گرایی» جهت محاسبه تجانس درونی

اصلاح اسپیرمن- براون	آزمون- بازآزمون	آلفای کرانباخ	توافق‌گرایی
۰/۹۲	۰/۸۶	۰/۸۸	اعتماد
۰/۹۶	۰/۹۲	۰/۹۰	رک‌گویی
۰/۹۵	۰/۹۰	۰/۹۳	نوع‌دوستی
۰/۹۳	۰/۸۷	۰/۹۱	پذیرش
۰/۹۴	۰/۸۸	۰/۹۲	فروتنی
۰/۹۶	۰/۹۳	۰/۹۲	دل‌رحمی

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان ضرایب اعتبار به دست آمده، می‌توان مطرح نمود با توجه به اینکه ضرایب اعتبار تمامی مقیاس «توافق‌گرایی» بالاتر از ۰/۸۸ می‌باشند، مطرح می‌شود که مقیاس «توافق‌گرایی» با تأکید بر روش آلفای کرانباخ در کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور دارای تجانس درونی می‌باشند.

جدول شماره ۵: ضرایب اعتبار با تأکید بر روش
آلفای کرانباخ مرتبط با مقیاس «وجدان‌گرایی» جهت محاسبه تجانس درونی

اصلاح اسپیرمن- براون	آزمون- بازآزمون	آلفای کرانباخ	وجدان‌گرایی
۰/۹۷	۰/۹۵	۰/۹۲	کفایت
۰/۹۴	۰/۸۸	۰/۸۹	نظم
۰/۹۴	۰/۸۹	۰/۸۷	وظیفه‌شناسی
۰/۹۵	۰/۹۱	۰/۸۹	تلاش برای موفقیت
۰/۹۴	۰/۸۹	۰/۹۲	خویش‌داری
۰/۹۴	۰/۸۸	۰/۹۱	مشورت

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان ضرایب اعتبار به دست آمده، می‌توان مطرح نمود با توجه به اینکه ضرایب اعتبار تمامی مقیاس «وجدان‌گرایی» بالاتر از ۰/۸۹ می‌باشند، مطرح می‌شود که مقیاس «وجدان‌گرایی» با تأکید بر روش آلفای کرانباخ در کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور دارای تجانس درونی می‌باشند.

سوال فرعی ۲: آیا نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج‌عاملی (NEO-3) در کارکنان سازمان زندان‌های

کل کشور با استفاده از روش آزمون- بازآزمون دارای ثبات است؟

جدول شماره ۶: ضرایب اعتبار با تاکید بر روش

آزمون-بازآزمون مرتبط با ابعاد پنجگانه (NEO-3) جهت محاسبه ثبات

ضریب ثبات	مقیاس	ابعاد
۰/۹۱	اضطراب	روان‌نژندی
۰/۹۰	خصوصیت	
۰/۹۳	افسردگی	
۰/۹۰	عدم خودهوشیاری	
۰/۹۲	تکانشی	
۰/۹۰	آسیب‌پذیری	
۰/۹۱	اضطراب	برون‌گرایی
۰/۹۰	خصوصیت	
۰/۹۳	افسردگی	
۰/۹۰	عدم خودهوشیاری	
۰/۹۲	تکانشی	
۰/۹۰	آسیب‌پذیری	
۰/۹۳	خیال‌پردازی	انعطاف‌پذیری
۰/۹۴	زیباشناسی	
۰/۹۵	احساسات	
۰/۹۴	عمل‌گرا	
۰/۹۶	ایده‌ها	
۰/۹۱	ارزش‌ها	
۰/۹۰	اعتماد	توافق‌گرایی
۰/۹۲	رک‌گویی	
۰/۹۴	نوع‌دوستی	
۰/۹۲	پذیرش	
۰/۹۳	فروتنی	
۰/۹۴	دل‌رحمی	

ابعاد	مقیاس	ضریب ثبات
وجدان گرایی	کفایت	۰/۹۳
	نظم	۰/۹۱
	وظیفه شناسی	۰/۹۰
	تلاش برای موفقیت	۰/۹۱
	خویشترداری	۰/۹۴
	مشورت	۰/۹۲

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان ضرایب اعتبار به دست آمده، می توان مطرح نمود با توجه به اینکه ضرایب اعتبار تمامی مقیاس های مرتبط با پنج عامل «روان نژندی»، «برون گرایی»، «انعطاف پذیری»، «توافق گرایی» و «وجدان گرایی» بالاتر از ۰/۹۰ می باشند، مطرح می شود که مقیاس ها مذکور با تأکید بر روش آزمون - بازآزمون در کارکنان سازمان زندان های کل کشور دارای تجانس درونی می باشند.

سوال فرعی ۳: آیا نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی (NEO-3) در کارکنان سازمان زندان های کل کشور با فرم بازسازشده پرسشنامه شخصیتی چندوجهی مینه سوتا-۲ (MMPI-2RF) روایی همزمان (از نوع ملاکی) است؟

جدول شماره ۷: ضرایب همبستگی بین مقیاس «روان نژندی» با فرم بازسازی شده پرسشنامه شخصیتی چندوجهی مینه سوتا-۲ (MMPI-2RF) جهت محاسبه روایی همزمان

مقیاس	اضطراب	خصومت	افسردگی	عدم خودهوشیاری	تکانشی	آسیب پذیری
ضعف روحیه	۰/۶۵**	۰/۴۸	۰/۶۲**	۰/۴۲	۰/۴۰	۰/۴۱
شکایات جسمانی	۰/۵۲	۰/۳۵	۰/۴۱	۰/۳۰	۰/۳۲	۰/۶۳**
هیجانات مثبت پایین	۰/۶۵**	۰/۶۴**	۰/۶۲**	۰/۴۱	۰/۲۴	۰/۳۱
رفتار ضداجتماعی	۰/۳۵	۰/۲۴	۰/۴۲	۰/۳۵	۰/۶۲**	۰/۳۰
عقاید گزند و آزار	۰/۱۴	۰/۶۳**	۰/۴۱	۰/۳۲	۰/۸۵	۰/۲۸
هیجانات منفی مختل کننده	۰/۶۰**	۰/۳۵	۰/۶۲**	۰/۶۳	۰/۴۵	۰/۱۴
تجارب عجیب و غریب	۰/۲۷	۰/۲۵	۰/۳۲	۰/۲۵	۰/۳۵	۰/۲۵
فعالیت گرایی هیپومانیک	۰/۳۲	۰/۲۴	۰/۳۳	۰/۴۱	۰/۶۴**	۰/۳۵

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان ضرایب همبستگی به دست آمده، می توان مطرح نمود که در

کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور، ارتباط مثبت معنی‌داری بین مقیاس «اضطراب» با «ضعف روحیه»، «هیجان‌ات مثبت پایین» و «هیجان‌ات منفی مختل‌کننده»؛ مقیاس «خصوصیت» با «هیجان‌ات مثبت پایین» و «عقاید گزند و آزار»؛ مقیاس «افسردگی» با «ضعف روحیه»، «هیجان‌ات مثبت پایین» و «هیجان‌ات منفی مختل‌کننده»؛ مقیاس «تکانشی» با «رفتار ضداجتماعی» و «فعالیت‌گرایی هیپومانیک» و در نهایت، مقیاس «آسیب‌پذیری» با «شکایات جسمانی» در سطح $\alpha=0/01$ وجود دارد و از آنجائیکه ضرایب بالاتر از $0/60$ می‌باشند، می‌توان مطرح نمود که مقیاس «روان‌نژندی» نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج‌عاملی (NEO-3) با فرم بازسازی‌شده پرسشنامه شخصیتی چندوجهی مینه‌سوتا-۲ (MMPI-2RF) دارای روایی همزمان می‌باشد.

جدول شماره ۸: ضرایب همبستگی بین مقیاس «برون‌گرایی» با فرم بازسازی‌شده پرسشنامه شخصیتی چندوجهی مینه‌سوتا-۲ (MMPI-2RF) جهت محاسبه روایی همزمان

مقیاس	خون گرمی	جمع‌گرایی	جرات‌ورزی	فعال‌بودن	هیجان‌جویی	هیجان‌ات مثبت
ضعف روحیه	0/24	0/28	0/35	0/17	0/32	-0/62**
شکایات جسمانی	0/25	0/15	0/32	0/41	0/35	0/32
هیجان‌ات مثبت پایین	0/32	0/12	0/28	0/46	0/35	-0/64**
رفتار ضداجتماعی	0/25	0/41	0/46	0/35	-0/65**	0/35
عقاید گزند و آزار	0/35	0/35	0/35	0/39	0/29	0/32
هیجان‌ات منفی مختل‌کننده	0/24	0/45	0/42	0/45	0/35	-0/63**
تجارب عجیب و غریب	0/36	0/43	0/41	0/35	0/42	0/42
فعالیت‌گرایی هیپومانیک	0/48	0/29	0/40	0/32	-0/66**	0/24

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان ضرایب همبستگی به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که در کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور، ارتباط منفی معنی‌داری بین مقیاس «هیجان‌جویی» با «رفتار ضداجتماعی» و «فعالیت‌گرایی هیپومانیک» و مقیاس «هیجان‌ات مثبت» با «هیجان‌ات مثبت پایین» و «هیجان‌ات منفی مختل‌کننده» در سطح $\alpha=0/01$ وجود دارد و از آنجائیکه ضرایب بالاتر از $0/60$ می‌باشند، می‌توان مطرح نمود که مقیاس «برون‌گرایی» نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج‌عاملی (NEO-3) با فرم بازسازی‌شده پرسشنامه شخصیتی چندوجهی مینه‌سوتا-۲ (MMPI-2RF) دارای روایی همزمان می‌باشد.

جدول شماره ۹: ضرایب همبستگی بین مقیاس «انعطاف پذیری» با فرم بازسازی شده پرسشنامه شخصیتی چندوجهی مینه‌سوتا-۲ (MMPI-2RF) جهت محاسبه روایی همزمان

مقیاس	خیال‌پردازی	زیباشناسی	احساسات	عمل‌گرا	ایده‌ها	ارزش‌ها
ضعف روحیه	۰/۵۲	-۰/۶۲**	۰/۲۸	۰/۲۹	۰/۴۵	۰/۳۵
شکایات جسمانی	۰/۳۵	۰/۳۹	۰/۳۰	۰/۳۸	۰/۱۳	۰/۳۰
هیجان‌های مثبت پایین	۰/۳۶	۰/۴۷	-۰/۶۴**	۰/۴۲	۰/۲۹	۰/۲۳
رفتار ضداجتماعی	۰/۴۵	۰/۳۵	۰/۲۷	۰/۳۸	۰/۲۵	۰/۲۰
عقاید گزند و آزار	۰/۴۱	۰/۲۸	۰/۳۹	۰/۴۸	۰/۳۶	۰/۲۴
هیجان‌های منفی مختل‌کننده	۰/۱۸	۰/۱۷	-۰/۶۵**	۰/۳۵	۰/۳۵	۰/۳۶
تجارب عجیب و غریب	۰/۲۸	۰/۳۰	۰/۳۵	۰/۲۸	۰/۱۸	۰/۴۶
فعالیت‌گرایی هیپومانیک	۰/۳۵	۰/۲۵	۰/۲۸	۰/۱۵	۰/۲۹	۰/۳۵

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان ضرایب همبستگی به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که در کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور، ارتباط منفی معنی‌داری بین مقیاس «زیباشناسی» با «ضعف روحیه» و مقیاس «احساسات» با «هیجان‌های مثبت پایین» و «هیجان‌های منفی مختل‌کننده» در سطح $\alpha=0/01$ وجود دارد و از آنجائیکه ضرایب بالاتر از ۰/۶۰ می‌باشند، می‌توان مطرح نمود که مقیاس «انعطاف‌پذیری» نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج‌عاملی (NEO-3) با فرم بازسازی شده پرسشنامه شخصیتی چندوجهی مینه‌سوتا-۲ (MMPI-2RF) دارای روایی همزمان می‌باشد.

جدول شماره ۱۰: ضرایب همبستگی بین مقیاس «توافق‌گرایی» با فرم بازسازی شده پرسشنامه شخصیتی چندوجهی مینه‌سوتا-۲ (MMPI-2RF) جهت محاسبه روایی همزمان

مقیاس	اعتماد	رگ‌گویی	نوع‌دوستی	پذیرش	فروتنی	دل‌رحمی
ضعف روحیه	۰/۲۵	۰/۳۴	۰/۲۸	-۰/۶۵**	۰/۴۵	۰/۳۲
شکایات جسمانی	۰/۳۵	۰/۳۲	۰/۴۲	۰/۴۶	۰/۳۵	۰/۴۲
هیجان‌های مثبت پایین	۰/۳۴	۰/۴۲	-۰/۶۴**	۰/۴۱	۰/۲۵	۰/۳۲
رفتار ضداجتماعی	-۰/۶۳**	۰/۳۶	۰/۳۵	۰/۲۹	۰/۴۵	۰/۲۴
عقاید گزند و آزار	۰/۲۴	۰/۲۴	-۰/۶۲**	۰/۳۲	۰/۳۲	۰/۳۲
هیجان‌های منفی مختل‌کننده	۰/۳۵	۰/۱۸	-۰/۶۱**	۰/۱۷	۰/۴۶	-۰/۶۳**
تجارب عجیب و غریب	۰/۴۵	۰/۱۴	۰/۳۵	۰/۳۵	۰/۲۳	۰/۴۱
فعالیت‌گرایی هیپومانیک	۰/۳۶	۰/۳۶	۰/۲۹	۰/۳۲	۰/۲۴	۰/۲۵

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان ضرایب همبستگی به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که در کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور، ارتباط منفی معنی‌داری بین مقیاس «اعتماد» با «رفتار ضداجتماعی»؛ مقیاس «نوع‌دوستی» با «هیجان‌ات مثبت پایین»، «عقاید گزند و آزار» و «هیجان‌ات منفی مختل‌کننده»؛ مقیاس «پذیرش» با «ضعف روحیه» و در نهایت، مقیاس «دل‌رحمی» با «هیجان‌ات منفی مختل‌کننده» در سطح $\alpha=0/01$ وجود دارد و از آنجائیکه ضرایب بالاتر از $0/60$ می‌باشند، می‌توان مطرح نمود که مقیاس «توافق‌گرایی» نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج‌عاملی (NEO-3) با فرم بازسازی‌شده پرسشنامه شخصیتی چندوجهی مینه‌سوتا-۲ (MMPI-2RF) دارای روایی همزمان می‌باشد.

جدول شماره ۱۱: ضرایب همبستگی بین مقیاس «وجدان‌گرایی» با فرم بازسازی‌شده پرسشنامه شخصیتی چندوجهی مینه‌سوتا-۲ (MMPI-2RF) جهت محاسبه روایی همزمان

مقیاس	کفایت	نظم	وظیفه‌شناسی	تلاش برای موفقیت	خویشتن‌داری	مشورت
ضعف روحیه	۰/۲۸	۰/۳۲	۰/۴۷	۰/۳۶	-۰/۶۲**	۰/۱۵
شکایات جسمانی	۰/۳۰	۰/۳۳	۰/۴۲	۰/۴۱	۰/۴۵	۰/۱۸
هیجان‌ات مثبت پایین	۰/۲۸	۰/۴۸	۰/۳۵	-۰/۶۵**	۰/۴۰	۰/۳۲
رفتار ضداجتماعی	۰/۳۲	-۰/۶۳**	-۰/۶۲**	۰/۴۰	۰/۳۸	۰/۲۸
عقاید گزند و آزار	۰/۳۴	۰/۲۳	۰/۴۲	۰/۲۸	۰/۲۹	-۰/۶۵**
هیجان‌ات منفی مختل‌کننده	۰/۲۷	۰/۲۴	۰/۳۴	-۰/۶۱**	۰/۴۳	۰/۳۵
تجارب عجیب و غریب	۰/۲۸	۰/۳۲	۰/۴۲	۰/۳۶	۰/۳۲	-۰/۶۴**
فعالیت‌گرایی هیپومانیک	۰/۴۱	۰/۳۰	-۰/۶۴**	۰/۴۲	۰/۳۱	۰/۲۸

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان ضرایب همبستگی به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که در کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور، ارتباط منفی معنی‌داری بین مقیاس «نظم» با «رفتار ضداجتماعی»؛ مقیاس «وظیفه‌شناسی» با «رفتار ضداجتماعی» و «فعالیت‌گرایی هیپومانیک»؛ مقیاس «تلاش برای موفقیت» با «هیجان‌ات مثبت پایین» و «هیجان‌ات منفی مختل‌کننده»؛ مقیاس «خویشتن‌داری» با «ضعف روحیه» و در نهایت، مقیاس «مشورت» با «عقاید گزند و آزار» و «تجارب عجیب و غریب» در سطح $\alpha=0/01$ وجود دارد و از آنجائیکه ضرایب بالاتر از $0/60$ می‌باشند، می‌توان مطرح نمود که مقیاس «وجدان‌گرایی» نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج‌عاملی (NEO-3) با فرم بازسازی‌شده پرسشنامه شخصیتی چندوجهی مینه‌سوتا-۲ (MMPI-2RF) دارای روایی همزمان می‌باشد.

هدف فرعی ۴: آیا نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج‌عاملی (NEO-3) در کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور دارای روایی سازه است؟

جدول شماره ۱۲: تحلیل عامل مقیاس «روان‌نژندی»
با تأکید بر مدل سلسله‌مراتبی متعامد جهت بررسی روایی سازه

آزمون	شاخص	مشترک	تفسیر	ویژه	تفسیر
اضطراب	شدت اثر	۰/۶۵	بالا	۰/۶۸	بالا
	میزان واریانس	۰/۷۸		۰/۶۵	
خصوصیت	شدت اثر	۰/۴۵	متوسط	۰/۷۴	متوسط
	میزان واریانس	۰/۵۲		۰/۱۵	
افسردگی	شدت اثر	۰/۷۴	بالا	۰/۷۹	بالا
	میزان واریانس	۰/۸۷		۰/۶۹	
عدم خودهوشیاری	شدت اثر	۰/۱۱	پایین	۰/۱۳	پایین
	میزان واریانس	۰/۱۱		۰/۲۴	
تکانشی	شدت اثر	۰/۵۶	متوسط	۰/۶۸	متوسط
	میزان واریانس	۰/۲۰		۰/۱۴	
آسیب‌پذیری	شدت اثر	۰/۸۹	بالا	۰/۴۲	متوسط
	میزان واریانس	۰/۷۸		۰/۵۷	

با توجه به یافته‌های به دست آمده از تحلیل عامل سلسله‌مراتبی متعامد، می‌توان مطرح نمود که ۳ مقیاس دارای واریانس مشترک بالا بوده، ۲ مقیاس از میزان واریانس مشترک متوسط و ۱ مقیاس از میزان واریانس مشترک پایین برخوردار است. بنابراین، عامل «روان‌نژندی» مورد تأیید بوده و یافته‌های به دست آمده معرف «روان‌نژندی» می‌باشد. بنابراین، باید ساختار سلسله‌مراتبی را مدنظر قرار داد و برای ۵ مقیاس «روان‌نژندی»، سه بُعد «اضطراب»، «افسردگی» و «آسیب‌پذیری» را به‌عنوان ساختار مرتبه اول در نظر گرفت.

جدول شماره ۱۳: تحلیل عامل مقیاس «برون‌گرایی»
با تأکید بر مدل سلسله مراتبی متعامد جهت بررسی روایی سازه

آزمون	شاخص	مشترک	تفسیر	ویژه	تفسیر
خون‌گرمی	شدت اثر	۰/۷۸	بالا	۰/۷۸	بالا
	میزان واریانس	۰/۷۵		۰/۸۰	
جمع‌گرایی	شدت اثر	۰/۷۹	بالا	۰/۷۹	بالا
	میزان واریانس	۰/۸۸		۰/۸۱	
جرات‌ورزی	شدت اثر	۰/۴۸	متوسط	۰/۵۶	متوسط
	میزان واریانس	۰/۵۸		۰/۵۵	
فعال بودن	شدت اثر	۰/۸۶	بالا	۰/۸۷	بالا
	میزان واریانس	۰/۷۴		۰/۸۵	
هیجان‌جویی	شدت اثر	۰/۵۶	متوسط	۰/۶۸	متوسط
	میزان واریانس	۰/۵۱		۰/۵۸	
هیجان‌ات مثبت	شدت اثر	۰/۵۳	متوسط	۰/۴۵	متوسط
	میزان واریانس	۰/۵۷		۰/۵۴	

با توجه به یافته‌های به دست آمده از تحلیل عامل سلسله مراتبی متعامد، می‌توان مطرح نمود که ۳ مقیاس دارای واریانس مشترک بالا بوده و ۳ مقیاس از میزان واریانس مشترک متوسط برخوردار است. بنابراین، عامل «برون‌گرایی» مورد تأیید بوده و یافته‌های به دست آمده معرف «برون‌گرایی» می‌باشد. بنابراین، باید ساختار سلسله مراتبی را مدنظر قرار داد و برای ۵ مقیاس «برون‌گرایی»، سه بُعد «خون‌گرمی»، «جمع‌گرایی» و «فعال بودن» را به‌عنوان ساختار مرتبه اول در نظر گرفت.

جدول شماره ۱۴: تحلیل عامل مقیاس «انعطاف‌پذیری»
با تأکید بر مدل سلسله‌مراتبی متعامد جهت بررسی روایی سازه

آزمون	شاخص	مشترک	تفسیر	ویژه	تفسیر
خیال‌پردازی	شدت اثر	۰/۵۶	متوسط	۰/۵۲	متوسط
	میزان واریانس	۰/۴۸		۰/۴۶	
زیباشناسی	شدت اثر	۰/۴۸	متوسط	۰/۴۸	متوسط
	میزان واریانس	۰/۵۲		۰/۵۵	
احساسات	شدت اثر	۰/۶۸	بالا	۰/۶۸	بالا
	میزان واریانس	۰/۶۹		۰/۶۰	
عمل‌گرا	شدت اثر	۰/۷۱	بالا	۰/۷۴	بالا
	میزان واریانس	۰/۷۰		۰/۷۱	
ایده‌ها	شدت اثر	۰/۷۸	بالا	۰/۶۲	بالا
	میزان واریانس	۰/۷۳		۰/۶۱	
ارزش‌ها	شدت اثر	۰/۵۴	متوسط	۰/۴۰	متوسط
	میزان واریانس	۰/۴۸		۰/۴۲	

با توجه به یافته‌های به دست آمده از تحلیل عامل سلسله‌مراتبی متعامد، می‌توان مطرح نمود که ۳ مقیاس دارای واریانس مشترک بالا بوده و ۳ مقیاس از میزان واریانس مشترک متوسط برخوردار است. بنابراین، عامل «انعطاف‌پذیری» مورد تأیید بوده و یافته‌های به دست آمده معرف «انعطاف‌پذیری» می‌باشد. بنابراین، باید ساختار سلسله‌مراتبی را مدنظر قرار داد و برای ۵ مقیاس «انعطاف‌پذیری»، سه بُعد «احساسات»، «عمل‌گرا» و «ایده‌ها» را به‌عنوان ساختار مرتبه اول در نظر گرفت.

جدول شماره ۱۵: تحلیل عامل مقیاس «توافق‌گرایی»
با تأکید بر مدل سلسله‌مراتبی متعامد جهت بررسی روایی سازه

آزمون	شاخص	مشترک	تفسیر	ویژه	تفسیر
اعتماد	شدت اثر	۰/۸۲	بالا	۰/۶۹	بالا
	میزان واریانس	۰/۷۹		۰/۷۰	
رگ‌گویی	شدت اثر	۰/۴۲	متوسط	۰/۵۴	متوسط
	میزان واریانس	۰/۵۰		۰/۵۴	
نوع‌دوستی	شدت اثر	۰/۷۴	بالا	۰/۷۴	بالا
	میزان واریانس	۰/۷۲		۰/۶۸	
پذیرش	شدت اثر	۰/۸۰	بالا	۰/۶۹	بالا
	میزان واریانس	۰/۷۶		۰/۷۰	
فروتنی	شدت اثر	۰/۵۶	متوسط	۰/۵۱	متوسط
	میزان واریانس	۰/۵۱		۰/۵۳	
دل‌رحمی	شدت اثر	۰/۵۵	متوسط	۰/۴۸	متوسط
	میزان واریانس	۰/۵۱		۰/۴۹	

با توجه به یافته‌های به دست آمده از تحلیل عامل سلسله‌مراتبی متعامد، می‌توان مطرح نمود که ۳ مقیاس دارای واریانس مشترک بالا بوده و ۳ مقیاس از میزان واریانس مشترک متوسط برخوردار است. بنابراین، عامل «توافق‌گرایی» مورد تأیید بوده و یافته‌های به دست آمده معرف «توافق‌گرایی» می‌باشد. بنابراین، باید ساختار سلسله‌مراتبی را مدنظر قرار داد و برای ۵ مقیاس «توافق‌گرایی»، سه بُعد «اعتماد»، «نوع‌دوستی» و «پذیرش» را به‌عنوان ساختار مرتبه اول در نظر گرفت.

جدول شماره ۱۶: تحلیل عامل مقیاس «وجدان‌گرایی»
با تأکید بر مدل سلسله‌مراتبی متعامد جهت بررسی روایی سازه

آزمون	شاخص	مشترک	تفسیر	ویژه	تفسیر
کفایت	شدت اثر	۰/۴۱	متوسط	۰/۴۶	متوسط
	میزان واریانس	۰/۴۶		۰/۴۵	
نظم	شدت اثر	۰/۵۲	متوسط	۰/۵۰	متوسط
	میزان واریانس	۰/۵۳		۰/۴۷	
وظیفه‌شناسی	شدت اثر	۰/۷۸	بالا	۰/۷۴	بالا
	میزان واریانس	۰/۸۱		۰/۷۱	
تلاش برای موفقیت	شدت اثر	۰/۸۴	بالا	۰/۷۸	بالا
	میزان واریانس	۰/۷۹		۰/۷۵	
خویش‌داری	شدت اثر	۰/۷۶	بالا	۰/۴۶	بالا
	میزان واریانس	۰/۶۸		۰/۴۷	
مشورت	شدت اثر	۰/۵۱	متوسط	۰/۴۳	متوسط
	میزان واریانس	۰/۴۸		۰/۴۵	

با توجه به یافته‌های به دست آمده از تحلیل عامل سلسله‌مراتبی متعامد، می‌توان مطرح نمود که ۳ مقیاس دارای واریانس مشترک بالا بوده و ۳ مقیاس از میزان واریانس مشترک متوسط برخوردار است. بنابراین، عامل «وجدان‌گرایی» مورد تأیید بوده و یافته‌های به دست آمده معرف «وجدان‌گرایی» می‌باشد. بنابراین، باید ساختار سلسله‌مراتبی را مدنظر قرار داد و برای ۵ مقیاس «وجدان‌گرایی»، سه بُعد «وظیفه‌شناسی»، «تلاش برای موفقیت» و «خویش‌داری» را به‌عنوان ساختار مرتبه اول در نظر گرفت.

بحث و نتیجه‌گیری

در راستای ارزیابی یک ابزار باید مدارک گوناگونی را جمع‌آوری کرد که برخی از این مدارک در حیطه‌های منطقی و برخی دیگر در حیطه‌های تجربی قرار دارند. مدارک منطقی با تأکید بر نیروی نقادانه انسان و تحلیل‌های معنی‌شناسی به وجود می‌آیند؛ در حالیکه مدارک تجربی با استناد به تحلیل‌های آماری و محاسبات کمی‌نگر انجام می‌پذیرند. هر چند که برخی از کارشناسان روان‌سنجی به مدارک تجربی با تأکید بر رویکرد آماری توجه بیشتری را مبذول می‌دارند، ولی هرگز نمی‌توانند اهمیت مدارک منطقی را پیرامون ارزیابی ویژگی‌های آزمون و به خصوص

میزان روایی انکار کنند. در راستای شناسایی ویژگی‌های روان‌سنجی یک آزمون و بررسی دقیق روایی ابزار اندازه-گیری، باید علاوه بر جمع‌آوری مدارک تجربی، به جمع‌آوری مدارک منطقی نیز توجه خاصی را مبذول نمود (کامکاری، کیومرثی و شکرزاده، ۱۳۸۶).

مطالعه متون روان‌سنجی نشان می‌دهد که روش‌های مختلفی برای محاسبه روایی ابزار وجود دارد. از جمله این روش‌ها روایی محتوایی، روایی منطقی، روایی ملاکی، روایی سازه، روایی همزمان، روایی پیش‌بین، روایی صفت، روایی آماری، روایی تجربی، روایی صوری، روایی همگرا یا توافقی، روایی واگرا یا افتراقی هستند. به کار بردن واژه‌های گوناگون در حیطه روایی و پیشوندهای متعدد از کلمه روایی، می‌تواند ابهامات گوناگونی را ایجاد کند. از این‌رو، توصیه می‌شود تا از واژه‌سازی افراطی پیرامون روایی جلوگیری به عمل آید (کامکاری، شکرزاده، میرقائمی و عابدینی، ۱۳۸۸).

برآورد ویژگی‌های روانسنجی به خصوص روایی پرسشنامه‌های شخصیتی امری دشوار و پیچیده است. دلیل این امر آن است که متغیرهای روانی مفاهیم انتزاعی هستند. این مفاهیم واقعیت محسوس و عینی خارجی ندارند، بنابراین وجود آن را به روش غیرمستقیم باید استنباط کرد (شریفی، ۱۳۹۵). از این‌رو، استانداردسازی نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج‌عاملی (NEO-3) که موضوع پژوهش حاضر را تشکیل می‌دهد از اهمیت بسزایی در حیطه‌های شناسایی و تشخیص دارا می‌باشد و می‌تواند در مباحث مرتبط با روانشناسی صنعتی - سازمانی موثر واقع شود. در این تحقیق با استفاده از نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج‌عاملی (NEO-3) به تجانس درونی، ضریب ثبات، روایی همزمان و روایی سازه، ابزار مذکور در کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور پرداخته شده و یافته‌های حاصل از آزمون سؤال‌های تحقیق به شرح زیر می‌باشند:

- آیا نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج‌عاملی (NEO-3) در کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور با استفاده از روش آلفا کراباخ و دو نیمه کردن آزمون دارای تجانس درونی است؟ به منظور آزمون سوال فوق و بررسی تجانس درونی سوالات مرتبط با نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج‌عاملی (NEO-3) در پنج عامل، از دو روش آلفا کراباخ و دو نیمه کردن آزمون استفاده شده است. بدین ترتیب که با روش آلفا کراباخ مشاهده شد که تمام ضرایب بالاتر از ۰/۸۷ و با روش دو نیمه کردن آزمون مشخص شد که تمامی ضرایب بالاتر از ۰/۹۰ می‌باشند که ضرایب اعتبار با هر دو روش مذکور، نشان‌دهنده ضرایب اعتبار مطلوب می‌باشد.

- آیا نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج‌عاملی (NEO-3) در کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور با استفاده از روش آزمون - بازآزمون دارای ثبات است؟ به منظور آزمون سوال فوق و بررسی ثبات آزمون سوالات مرتبط با نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج‌عاملی (NEO-3) در پنج عامل، از روش آزمون - بازآزمون استفاده شده است. بدین ترتیب که با روش آزمون - بازآزمون مشاهده شد که تمام ضرایب بالاتر از ۰/۹۰ می‌باشند که ضرایب اعتبار با روش مذکور، نشان‌دهنده ضرایب اعتبار مطلوب می‌باشد.

- آیا نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی (NEO-3) در کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور با فرم بازسازی شده پرسشنامه شخصیتی چندوجهی مینه‌سوتا-۲ (MMPI-2RF) روایی همزمان (از نوع ملاکی) است؟ به منظور آزمون سوال فوق و بررسی روایی ملاکی (از نوع همزمان) جهت بررسی ارتباط بین نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی (NEO-3) با فرم بازسازی شده پرسشنامه شخصیتی چندوجهی مینه‌سوتا-۲ (MMPI-2RF) از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده شده و یافته‌های تحقیق نشان داد که ارتباط مثبت معنی‌داری با بُعد «روان‌زندگی» نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی (NEO-3) و مقیاس‌های بالینی فرم بازسازی شده پرسشنامه شخصیتی چندوجهی مینه‌سوتا-۲ (MMPI-2RF) و ارتباط منفی معنی‌داری بین دیگر ابعاد نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی (NEO-3) یعنی «برون‌گرایی»، «انعطاف‌پذیری»، «توافق-گرایی» و «وجدان‌گرایی» با مقیاس‌های بالینی فرم بازسازی شده پرسشنامه شخصیتی چندوجهی مینه‌سوتا-۲ (MMPI-2RF) وجود دارد که نشان‌دهنده جود روایی همزمان مطلوب (بالتر از ۰/۶۰) می‌باشد.

- آیا نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی (NEO-3) در کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور دارای روایی سازه است؟ به منظور آزمون سوال فوق و بررسی روایی سازه نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی (NEO-3) از تحلیل عامل سلسله مراتبی متعامد برای هر یک از پنج عامل استفاده شده و یافته‌ها نشان داد که هر یک از عوامل به تنهایی مستق بوده و می‌توانند به عنوان یکی از عوامل پنجگانه نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی (NEO-3) محسوب گردند و به طور کلی، پنج عامل مذکور در ساختار مرتبه اول جای می‌گیرند.

- آیا نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی (NEO-3) در کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور دارای نُرُم کمی است؟ جهت ارائه نُرُم کمی نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی (NEO-3) از شاخص میانگین به‌عنوان معرف شاخص‌های گرایش مرکزی و از شاخص انحراف معیار به‌عنوان معرف شاخص‌های پراکندگی استفاده شده است.

ر نهایت با مقایسه یافته‌های این تحقیق و تحقیقات انجام گرفته در زمینه ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی (NEO-3) می‌توان عنوان نمود که یافته‌های تحقیق حاضر با تحقیقات جام‌پراز می و منیرپور (۱۳۹۹)، آقا بابایی (۱۳۹۹)، مشیریان فراخی، اصغری ابراهیم‌آبادی، گرجی و بیگدلی (۱۳۹۷)، ملک‌آبادی، فرخی و آقابیگی (۱۳۹۴)، محمدبیگی، محمدصالحی و گل (۱۳۹۳)، اکبری زردخانه و همکاران (۱۳۹۳)، انیسی، مجدیان، جوشن‌لو و گوهری کامل (۱۳۹۰)، فونتولایکس و همکاران (۲۰۱۴)، یری، برهمند، اکبری و همکاران (۲۰۱۱)، مک‌کری و کاستا (۲۰۰۷)، دتریک، چینال و لوبرت (۲۰۰۴) و بری، بگبای و بائر (۲۰۰۱) تحت عنوان «اثربخشی NEO-PI-R نقیاس‌های روایی برای تمایز تشابهات تمارض و آسیب‌شناسی روانی» هماهنگ و همسو است؛ زیرا در تمامی تحقیقات مذکور نیز به روایی و اعتبار ابزار مذکور در جوامع مختلف اشاره نموده‌اند.

در تبیین یافته‌های تحقیق، مطرح می‌شود تحقیقات فراوانی پیرامون ویژگی‌های شخصیتی و آسیب‌شناسی شخصیتی انجام گرفته است؛ تحقیقات متعددی پیرامون ویژگی‌های روان‌سنجی فرم بازسازی شده پرسشنامه شخصیتی چندوجهی مینه‌سوتا-۲ (MMPI-2RF) و پرسشنامه سنجش ابعاد آسیب‌شناسی شخصیت (DAPP-BQ) و سیاهه شخصیتی چندوجهی بالینی میلون (MCMI-4) انجام گرفته اما تحقیقی که به استانداردسازی نسخه سوم پرسشنامه شخصیتی پنج‌عاملی (NEO-3) در کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور پرداخته باشد، موجود نبود و نه تنها تحقیق حاضر جنبه نوآوری دارد بلکه یافته‌ها نشان‌دهنده آن است که از این ابزار می‌توان به عنوان یک ابزار تکمیلی برای تشخیص اختلالات کارکنان سازمان زندان‌های کل کشور در کنار مصاحبه‌های بالینی، تشخیص روان‌پزشک، تشخیص روان‌شناس بالینی، تشخیص مشاوران و ... و حتی استخدام کارکنان در سازمان مذکور مورد استفاده قرار گیرد.

منابع

- انیس؛ جعفر، مجدیان؛ محمد، جوشن‌لو؛ محسن، گوهری کامل؛ زهرا، (۱۳۹۰)، بررسی اعتبار و روایی فرم کوتاه پرسشنامه پنج‌عاملی نئو در دانشجویان، فصلنامه علمی - پژوهشی علوم رفتاری، دوره پنجم، شماره ۴.
- اکبری زردخانه؛ سعید، یعقوبی؛ حمید، پیروی؛ حمید، پورشریفی؛ حمید، زینالی؛ شیرین، صبحی قراملکی؛ ناصر، حسن‌آبادی؛ حمیدرضا، حمیدپور؛ حسن، (۱۳۹۳)، ویژگی‌های روان‌سنجی آزمون پنج‌بعدی شخصیت: ابزاری برای ارزیابی آسیب‌های روانشناختی، مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران، سال بیستم، شماره ۴، زمستان.
- بنیسی؛ پریناز، (۱۳۹۵)، بررسی روایی و پایایی پرسشنامه شخصیتی نئو در بین دانشجویان دانشگاه‌های منتخب شهر تهران، اولین کنگره ملی توانمندسازی جامعه در حوزه جامعه‌شناسی، علوم تربیتی و مطالعات اجتماعی و فرهنگی.
- خسروی؛ دیمن، رسول بهی؛ شیرین، مددلو؛ قهرمان، (۱۳۹۵)، شخصیت از بینش روانشناسان، کنفرانس جهانی روانشناسی و علوم تربیتی، حقوق و علوم اجتماعی در آغاز هزاره سوم.
- رضازاده گلی؛ حمید، (۱۳۸۰)، بررسی و بهسازی و طراحی نظام آموزشی کارکنان زندان‌ها با اولویت مشاغل مهم، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد قوچان
- رحمانی ملک‌آبادی؛ مهدی، فرخی؛ نورعلی، آقابیکی؛ جلال، (۱۳۹۴)، هنجاریابی و کفایت شاخص‌های روانسنجی پرسشنامه ۶ عاملی شخصیت HEXACO-FFI-R در دانشجویان ایرانی، فصلنامه روانشناسی تربیتی، سال یازدهم، شماره سی و هشتم، زمستان.

- زینلی؛ اختر، (۱۳۹۲)، روایی تشخیصی MMPI-2RF در راستای گرایش به مواد، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- قادری؛ فرزانه، (۱۳۸۹)، ارزشیابی اثربخشی دوره آموزشی « شیوه‌های ایجاد نظم و کنترل شورش در مراکز تامینی» ویژه مراقب و مراقب مسئولان تامینی و تربیتی اداره کل زندان‌های استان تهران در سال ۱۳۸۸، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- کامکاری، کامبیز. شکرزاده، شهره. (۱۳۹۰)، اندازه‌گیری و سنجش شخصیت (با تأکید بر فرم بازسازی شده پرسشنامه شخصیتی چندوجهی مینه‌سوتا-۲). انتشارات دانشگاه آزاد واحد اسلامشهر.
- کامکاری؛ کامبیز، کیومرثی؛ فیروز، شکرزاده؛ شهره، (۱۳۸۶)، اندازه‌گیری و سنجش (با تأکید بر سازه هوش). انتشارات دانشگاه آزاد واحد اسلامشهر.
- کامکاری؛ کامبیز، شکرزاده؛ شهره، میرقائمی؛ طاهره، عابدینی؛ امیربهرروز، (۱۳۸۸)، بررسی سلامت روان شناختی نوجوانان تیزهوش مقطع راهنمایی شهر تهران، همایش منطقه‌ای سلامت روان شناختی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه.
- کامکاری؛ کامبیز، (۱۳۹۱) استانداردسازی مقیاس گرایش به اعتیاد (با تأکید بر MMPI-ZRE) در دانش‌آموزان دوره متوسطه و پیش دانشگاهی، طرح پژوهشی با نظارت ستاد مبارزه با مواد مخدر.
- کامکاری؛ کامبیز، شکرزاده؛ شهره، (۱۳۹۶)، ویژگی‌های روانسنجی پرسشنامه‌های خودگزارش، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- گروسی فرشی؛ میرتقی، قاضی طباطبایی؛ محمود، مهریار؛ امیرهو شنگ، (۱۳۸۰)، کاربرد آزمون جدید شخصیتی نفو (NEO) و بررسی تحلیلی ویژگی‌ها و ساختار عاملی آن در بین دانشجویان دانشگه‌های ایران، فصلنامه علوم انسانی دانشگاه الزهراء، پاییز، دوره ۱۱، شماره ۳۹، ص ۱۷۳ تا ۱۹۸.
- مشیریان فراچی؛ سیدیده مریم، اصغری ابراهیم‌آبادی؛ محمدجواد، گرجی؛ علی، بیگدلی؛ ایمان‌الله، (۱۳۹۷)، ویژگی‌های روانسنجی پرسشنامه پنج عاملی بزرگ شخصیت برای کودکان و نوجوانان در مشهد، فصلنامه شفای خاتم، دوره هفتم، شماره اول، زمستان.

- Bashiri,H; UshaBarahmand ,B; Akbari,S; Ghamari,H;Vusugi,A .(2011).A Study of the psychometric properties and the standardization of HEXACO personality inventory .Procedia-Social and Behavioral Sciences 30(2011) 1173-1176.

- Costa P.T., Jr & McCrae R.R. (1992) Reply to Eysenck. Personality and Individual Differences, 13, 861-865.

- Costa, Paul T. PhD, McCrae, Jr., Robert R. PhD, and PAR Staff, (2010), NEO Five-Factor Inventory-3, Interview Report,
- Deterick P, John T. Chibnall and Michael C. Luebbert. (2004). The Revised NEO Personality Inventory as Predictor of Police Academy Performance. *Criminal Justice and Behavior* 2004 31 :676-694
- Fountoulakis, K; Siamouli, M; Moysidou, S; Pantoula, E, Moutou, K; Panagiotis, P; Kemeridou, M; ... & McCrae, R. (2014). Standardization of the NEO-PI-3 in the Greek general population. Fountoulakis et al. *Annals of General Psychiatry*.
- Kurtz J.E., & Sherker J.L. (2003) Relationship quality, trait similarity, and self-other agreement on personality ratings in college roommates, *Journal of Personality*, 71, 21-48.
- McCrae R and Costa P (2007). Brief versions of the NEO-PI-3. *Journal of Individual Differences*. Vol.28(3):116-128.
- Weiss; W. U, Davis; R. D, Rostow; C. R & Kinsman; S, (2003), The MMPI-2 L scale as a tool in police selection, *Journal of Police and Criminal Psychology*, 18, 57-60.