



## کاربرد مقیاس مطلوبیت اجتماعی همراه با آزمون نئو برای گزینش کارکنان

دکتر حسن حق شناس\*، دکتر محمدعلی اصغری مقدم\*\*، عزیزه اسدی مقدم\*\*\*

### چکیده

**مقدمه:** پژوهش حاضر با هدف ساخت و اعتباریابی مقیاس مطلوبیت اجتماعی (مقیاس دروغ‌سنجی) برای آزمون NEO PI-R اجرا گردید.

**مواد و روش کار:** ۲۲ عبارت برای سنجش مطلوبیت اجتماعی انتخاب گردید و در میان عبارات آزمون NEO PI-R قرار داده شد و بر روی ۲۸۵ نفر جویندهی کار اجرا گردید. با روش تحلیل عاملی ۱۵ پرسش برگزیده شدند. برپایه‌ی میانگین و انحراف معیار نمره‌های این مقیاس‌ها، آزمودنی‌ها در سه گروه جای داده شدند و نمره‌های آنها در شاخص‌ها و مقیاس‌های آزمون NEO PI-R با نمره‌های ۷۹ آزمودنی غیرجویای کار مقایسه گردید.

**یافته‌ها:** کمترین تفاوت بین گروه‌ها مربوط به شاخص باز بودن و بیشترین تفاوت مربوط به شاخص وجدانی بودن بود. هم‌چنین گروه غیرجویای کار در زمینه‌ی نمره‌های بی‌ثباتی هیجانی و شاخص توافق با گروه دارای نمره‌ی پایین در مقیاس مطلوبیت اجتماعی تفاوت معنی‌دار نداشتند. افراد دارای نمره‌ی بالا در مقیاس مطلوبیت اجتماعی گرایش داشتند که از نظر هیجانی خود را باثبات‌تر و بیشتر وجدانی نشان دهند تا افراد دارای نمره‌ی پایین. هم‌چنین ضریب‌های همبستگی میان نمره‌های مقیاس مطلوبیت اجتماعی و نمره‌های شاخص‌ها و مقیاس‌ها برای گروه جویای کار نشان‌دهنده‌ی ارتباط معنی‌دار میان نمره‌های شاخص‌های برونگرایی و باز بودن به تجربه‌ها از یک‌سو و نمره‌های مقیاس مطلوبیت اجتماعی از سوی دیگر نبود، اما همبستگی میان سایر شاخص‌ها و مقیاس‌ها و مقیاس‌ها معنی‌دار و مثبت بود.

**نتیجه‌گیری:** مقیاس مطلوبیت اجتماعی همراه با آزمون NEO PI-R می‌تواند میان افراد دارای انگیزه‌ی تحریف و افراد بدون انگیزه‌ی تحریف تفاوت نشان دهد. هم‌چنین در تفسیر نمرخ افراد متمایل به تحریف می‌توان به نمره‌های شاخص‌های برونگرایی و باز بودن به تجربه‌ها اعتماد نمود اما در تفسیر بقیه‌ی شاخص‌ها بایستی احتیاط شود.

:

\* دکترای تخصصی روانشناسی بالینی با گرایش نوروسایکولوژی، دانشیار دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی-درمانی شیراز، شیراز، بلوار ایوردی، بیمارستان حافظ، مرکز تحقیقات روانپزشکی.

\*\* دکترای تخصصی روانشناسی بالینی، استادیار دانشگاه شاهد، تهران، دانشگاه شاهد، بخش روانشناسی.

\*\*\* کارشناس ارشد روانشناسی عمومی، تهران، خیابان طالقانی، روبروی وزارت نفت، شماره ۱۷۵، طبقه ۴، اتاق ۴۰۲، اداره طرح و برنامه‌ریزی نیروی انسانی، شرکت ملی نفت ایران.

دیگر آزمون‌های شناختی به تنهایی ۵۶٪ و آزمون وجدانی بودن به تنهایی ۳۱٪ تغییرات را پیش‌بینی می‌نمایند (رابرتسون و اسمیت، ۲۰۰۱).

مونت<sup>۱۲</sup> و باریک<sup>۱۳</sup> (۱۹۹۵) با بازبینی بررسی‌های انجام شده در یک دهه نشان دادند که نظریه‌ی الگوی پنج‌عاملی<sup>۱۴</sup> با نسخه‌ی تجدیدنظر شده‌ی آزمون شخصیتی نئو<sup>۱۵</sup> (NEO PI-R) می‌تواند به‌خوبی و با قدرت پیش‌بینی چشم‌گیری موفقیت شغلی افراد را نشان دهد. بررسی‌ها نشان داده‌اند که نظریه‌ی پنج‌عاملی و آزمون نئو از آغاز سال‌های ۱۹۹۰ تاکنون در صدر آزمون‌های شخصیتی سنجش موفقیت شغلی قرار داشته است. دست‌کم سه گزارش فراتحلیلی که از سال ۱۹۹۸ تاکنون منتشر شده، این مورد را تأیید می‌نمایند (اشمید و هانتز، ۱۹۹۸، هوگ و اوسوالد، ۲۰۰۰؛ رابرتسون و اسمیت، ۲۰۰۱). NEO PI-R دارای ۲۴۰ عبارت است که آزمودنی برای هر عبارت یکی از گزینه‌های کاملاً رد، رد، خشی، قبول و یا کاملاً قبول را برمی‌گزیند. عامل‌های اصلی آزمون و نظریه به شرح زیر شکل گرفتند: عصبیت (N) (روان‌رنجوری‌گرایی یا نوروتیسیزم<sup>۱۶</sup> که آن را بی‌ثباتی هیجانی هم نامیده‌اند)، برونگرایی<sup>۱۷</sup> (E)، بازبودن به تجربه‌ها<sup>۱۸</sup> (O). این سه عامل در فرم اولیه‌ی نئو که در سال ۱۹۸۵ توسط کاستا<sup>۱۹</sup> و مکری<sup>۲۰</sup> انتشار یافت، جای داشتند. با بررسی‌های گسترده‌تر، دو مورد توافق<sup>۲۱</sup> (A) و وجدانی بودن<sup>۲۲</sup> (C) نیز به سه مورد پیشین افزوده شد (کاستا و مکری، ۱۹۹۲). این آزمون در ایران انطباق و

گزینش مناسب برای حرفه‌های موجود به‌ویژه در کشورهای رو به رشد از نظر کارآمدی، میزان بهره‌وری، و پیشرفت هدف‌های سازمانی اهمیت ویژه‌ای دارد. هنگامی که درخواست‌کنندگان یک شغل کمابیش دارای مهارت‌های یکسانی هستند، کارفرما تمایل دارد فردی را برگزیند که بهترین بهره‌دهی را در آینده داشته باشد. فرآیند گزینش برای پیش‌بینی موفقیت حرفه‌ای افراد از آغاز سده‌ی بیستم مورد علاقه‌ی روانشناسان و متخصصان علوم مدیریتی و سازمانی بوده است. اشمید<sup>۱</sup> و هانتز<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) در بازبینی بررسی‌های انجام شده در این زمینه، انجام نخستین پژوهش‌ها را مربوط به دهه‌ی نخست سده‌ی بیستم گزارش نمودند. از دهه‌ی ۱۹۴۰ تا دهه‌ی ۱۹۷۰ دیدگاه موقعیت‌اختصاصی<sup>۳</sup> بر روانشناسی کارکنان مسلط بود. پس از آن با افزایش پژوهش‌ها بر روی نمونه‌های بزرگتر و پدیدآیی فن‌آوری پژوهشی فراتحلیلی<sup>۴</sup> این نظریه ارزش خود را از دست داد و روشن شد که می‌توان عوامل مشخصی را برای پیش‌بینی موفقیت در آموزش و ادامه‌ی اشتغال در حرفه‌های گوناگون اندازه‌گیری نمود که تغییر در اعتبار آنها در موقعیت‌های گوناگون صفر و یا نزدیک به صفر باشد (هانتز، ۱۹۸۰؛ اشمید، هانتز و پیرلمن<sup>۵</sup>، ۱۹۸۰؛ اشمید، ۱۹۹۲؛ اشمید و همکاران، ۱۹۹۳). این یافته‌ها گزینش آزمون‌ها و شاخص‌های معتبر را تا اندازه‌ای برای انتخاب کارکنان همه‌ی شغل‌ها آسان نمود (اشمید و هانتز، ۱۹۹۸). در میان این آزمون‌ها، آزمون‌های توانایی‌های شناختی<sup>۶</sup>، آزمون‌های شخصیتی سنجش جنبه‌های وجدانی بودن<sup>۷</sup> و مصاحبه‌ی ساختاریافته مهم‌تر از سایر آزمون‌ها بود (همان‌جا؛ هوگ<sup>۸</sup> و اوسوالد<sup>۹</sup>، ۲۰۰۰؛ رابرتسون<sup>۱۰</sup> و اسمیت<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۱). برپایه‌ی فراتحلیل اشمید و هانتز (۱۹۹۸) آزمون‌های توانایی شناختی افزون بر آزمون وجدانی بودن دارای ۶۵٪ و آزمون‌های توانایی‌های شناختی همراه با اطلاعات به‌دست آمده از مصاحبه‌ی ساختاریافته دارای ۶۳٪ اعتبار پیش‌بینی موفقیت شغلی می‌باشند. به بیان

- |   |                       |
|---|-----------------------|
| 1- Schmidt  | 2- Hunter             |
| 3- theory of situational specificity                                |                       |
| 4- meta-analysis  | 5- Pearlman           |
| 6- cognitive ability tests  | 7- conscientiousness  |
| 8- Hough  | 9- Oswald             |
| 10- Robertson   | 11- Smith             |
| 12- Mount   | 13- Barrick           |
| 14- five factor model   |                       |
| 15- Neuroticism Extraversion Openness Personality Inventory Revised | 16- neuroticism       |
| 17- extraversion  |                       |
| 18- openness (to experiences)                                       |                       |
| 19- Costa   | 20- McRae             |
| 21- agreeableness   | 22- conscientiousness |

هنجاریابی شده (حقوق‌شناس، ۱۳۷۸) و در چند پژوهش به‌کار برده شده است (حقوق‌شناس، موسوی‌نسب و فرنام، ۱۳۸۱).

به‌طور کلی همان‌گونه که گفته شد آزمون NEO PI-R دارای پنج شاخص اصلی مرتبط با پنج عامل نظریه می‌باشد که هر شاخص دارای ۶ مقیاس فرعی است. برای نمونه شاخص عصبیت یا بی‌ثباتی هیجانی از جمع نمره‌های مقیاس‌های اضطراب، خشم و کینه، افسردگی، حساسیت به خویشتن (یا مستعد احساس تقصیر بودن)، تکانشوری<sup>۱</sup> (یا مستعد رهاسازی تکانه بودن، از کوره در رفتن) و آسیب‌پذیری از استرس<sup>۲</sup> به‌دست می‌آید. شاخص برونگرایی نیز از جمع ویژگی‌های صمیمیت، جمع‌گرایی، قاطعیت، تحرک، هیجان‌جویی و احساس‌های مثبت به دست می‌آید و شاخص بازبودن به تجربه‌ها شامل دنیای تخیل و تجسم، زیبایی‌شناسی، علایق فلسفی، گرایش به درک و توجه به احساسات، داشتن دلبستگی‌های گسترده ذهنی و انعطاف‌پذیری در قراردادهای ارزش‌ها می‌باشد. این سه شاخص با توجه به داده‌های زیرمقیاس‌های خود می‌توانند نشان‌دهنده الگوی هیجانی، رفتارهای اجتماعی، میزان نوجویی، گرایش به سازگاری و پذیرش شیوه‌های نوین باشند. افزون بر آن، شاخص توافق الگوی ارتباطی فرد با دیگران را با مقیاس‌های اعتماد، سادگی (در مقابل زیرکی)، گرایش به همدردی با دیگران، پیروی و هم‌نوایی، فروتنی و توانایی درک دیگران نشان می‌دهند که همواره در کارهای گروهی به‌ویژه در سازمان‌ها، و کارخانه‌ها دارای اهمیت شمرده می‌شوند. شاخص دیگری که همواره برای گزینش جویندگان کار دارای اهمیت می‌باشد، شاخص وجدانی بودن است. این شاخص از مجموع مقیاس‌های شایستگی (اعتماد به نفس)، نظم در امور جاری، حس وظیفه‌شناسی، تلاش برای موفقیت، توان پی‌گیری هدف‌ها (نظم درونی) و برنامه‌ریزی برای آینده کوتاه،

میان و بلند مدت با عنوان چاره‌جویی انعطاف‌ناپذیر<sup>۳</sup> تشکیل شده است.

کاستا و مکاری (۱۹۹۲) به "مطلوبیت اجتماعی" در شیوه‌ی پاسخگویی آزمودنی به آزمون توجه داشته و روش‌های ویژه و پنهانی را برای تمایل به تحریف در جهت تصدیق<sup>۴</sup> یا نفی کردن<sup>۵</sup> پرسش‌های آزمون، مورد پژوهش‌های گوناگون قرار داده‌اند (همان‌جا). بررسی‌ها نشان داده‌اند که می‌توان شاخص وجدانی بودن را به‌عنوان معیاری معتبر در گزینش جویندگان کار برای حرفه‌ای معین به‌کار برد (هوگان<sup>۶</sup> و وانز<sup>۷</sup>، ۱۹۹۷؛ مونت و باریک، ۱۹۹۵؛ سال‌گادو<sup>۸</sup>، ۱۹۹۷ و ۱۹۹۸).

با این‌که کاستا و مکاری (۱۹۹۲) نیاز به کاربرد مقیاس سنجش مطلوبیت اجتماعی را در این آزمون ضروری نمی‌دانند، اما روسه<sup>۹</sup>، استچر<sup>۱۰</sup>، لوین<sup>۱۱</sup> و میلر<sup>۱۲</sup> (۱۹۹۸) نشان دادند که جویندگان کار (۱۹۷ نفر) نسبت به غیرجویندگان کار (۷۳ نفر) دارای نمراتی در حد ۰/۶۹ انحراف معیار بالاتر از میانگین، در مقیاس‌هایی غیر از بی‌ثباتی هیجانی در آزمون NEO PI-R هستند. اما در بررسی دیگری بر روی ۴۰۵۰۰ جوینده‌ی کار و ۱۷۰۰ فرد عادی (غیرجوینده)، تفاوتی از نظر میانگین‌های مقیاس‌های آزمون NEO PI-R گزارش نشد (هوگ، ۱۹۹۸). گفتنی است که بین درجه‌ی تحریف توسط جویندگان کار، داشتن انگیزه‌ی قوی برای تحریف و توانایی انجام آن ارتباط مستقیم وجود دارد (اسنل<sup>۱۳</sup>، سیدل<sup>۱۴</sup> و لوکه<sup>۱۵</sup>، ۱۹۹۹). به بیان دیگر، هر اندازه به‌دست آوردن کار برای فرد اهمیت بیشتری داشته باشد، درجه‌ی زیرکی پاسخگو بیشتر می‌شود و به هر میزان پرسش‌های آزمون ساده‌تر باشند، احتمال تحریف افزایش می‌یابد. یک فراتحلیل نشان داد

- |                 |                            |
|-----------------|----------------------------|
| 1- impulsivity  | 2- vulnerability to stress |
| 3- deliberation | 4- acquiescence            |
| 5- nay-saying   | 6- Hogan                   |
| 7- Ones         | 8- Salgado                 |
| 14- Rosse       | 15- Stecher                |
| 16- Levin       | 17- Miller                 |
| 18- Snell       | 19- Sydell                 |
| 20- Lueke       |                            |

که یادآوری کردن به پاسخگویان درباره‌ی تحریف نمودن، میزان تحریف را تا حد ۰/۲۳ انحراف معیار کاهش می‌دهد (دویت<sup>۱</sup> و دونان<sup>۲</sup>، ۱۹۹۸).

به هر روی، هنگامی که شمار مشاغل عرضه‌شده در بازار کار محدود و شمار جویندگان کار زیاد باشد، گرایش به تحریف نیز افزایش می‌یابد (اشمید و هاتر، ۱۹۹۸). پژوهش حاضر این موضوع را در زمینه‌ی آزمون NEO PI-R آزموده است. فرضیه‌ی اصلی پژوهش این بود که "کسانی که تمایل به تحریف دارند دارای نمرات بیشتر در شاخص‌ها و مقیاس‌های مطلوب از نظر اجتماعی هستند". گستردگی و تفاوت تأثیرگذاری تحریف، سؤال اصلی این پژوهش بود.

۲۸۵ نفر جوای کار در یکی از سازمان‌های ایرانی، پس از پذیرفته‌شدن در آزمون کتبی به کمک آزمون NEO PI-R (حقوق‌شناس، ۱۳۷۸) ارزیابی شدند. گروه گواه از میان نمونه‌ی ۵۰۲ نفری پژوهش حقوق‌شناس (۱۳۷۸) برگزیده شدند. ۷۹ آزمودنی از مراجعان (بیمار و یا همراه بیمار) به بخش‌های بیمارستان‌های عمومی شیراز بدون سابقه‌ی ضربه‌ی مغزی و مراجعه به روانپزشک که از نظر سن، سال‌های تحصیل و جنسیت با نمونه‌ی یادشده هم‌تا شده بودند به‌عنوان گروه گواه برای مقایسه انتخاب شدند. در پژوهش پیشین کوشش شده بود که افراد با جدیت و دقت کافی به آزمون پاسخ گویند. آنها انگیزه‌ای برای تحریف عمدی در شیوه‌ی پاسخگویی نداشتند.

ابزار پژوهش: هم‌چنان‌که اشاره شد آزمون NEO PI-R که پیش‌تر بر روی یک نمونه‌ی ۵۰۲ نفری در شهر شیراز هنجاریابی شده بود به کار گرفته شد (حقوق‌شناس، ۱۳۷۸). این آزمون دارای ۲۴۰ پرسش می‌باشد. ۲۲ پرسش مربوط به مقیاس‌های سنجش مطلوبیت اجتماعی (دروغ‌سنجی<sup>۳</sup>) از آزمون‌های معتبر موجود (آزمون MMPI<sup>۴</sup>، گراهام، ۱۳۷۹؛ آزمون EPQ-R، آیزنک<sup>۵</sup> و آیزنک، ۱۹۹۱) برگرفته و به ۲۴۰

پرسش آزمون NEO PI-R افزوده شد. از این رو شمار پرسش‌های آزمون به ۲۶۲ رسید. آزمودنی می‌توانست برای هر پرسش یکی از پنج گزینه‌ی کاملاً موافق، موافق، خنثی، مخالف و کاملاً مخالف را برگزیند. برپایه‌ی مثبت و یا منفی بودن پرسش، نمره‌های صفر تا چهار به هر پاسخ داده می‌شد. هرچند که پرسش‌های مربوط به سنجش مطلوبیت اجتماعی از آزمون‌هایی برگزیده شده بودند که برای آنها تنها پاسخ بله و خیر (نمره‌ی صفر و یک) در نظر گرفته شده بود، اما در جایگزینی آنها در آزمون NEO PI-R می‌توانستند نمره‌ای از صفر تا چهار بگیرند. این مورد از نظر استدلال آماری هم‌چون تبدیل یک مقیاس اسمی (مانند سالم یا بیمار بودن) به یک مقیاس رتبه‌ای است که میزان سالم تا بیمار بودن را در طیفی پنج رتبه‌ای نشان می‌دهد و از این رو ارزش آماری را از روش غیر پارامتریک به روش پارامتریک<sup>۶</sup> ارتقا می‌دهد. بدین ترتیب شاخص نوینی در آزمون NEO PI-R پدید آمد که می‌تواند دامنه‌ی نمره‌ای از صفر تا ۸۸ داشته باشد.

هم‌چنان‌که بیان شد در این پژوهش دو گروه جوای کار و گواه بررسی شدند. برای گروه جوای کار فرم دارای مقیاس دروغ‌سنجی و برای گروه گواه همان پرسش‌نامه بدون مقیاس دروغ‌سنجی به کار گرفته شد. گروه گواه از میان نمونه‌ی اولیه‌ی هنجاریابی آزمون NEO PI-R انتخاب شدند. فرض بر این بود که گروه دوم انگیزه‌ای برای تحریف ندارند در حالی که شرایط رقابتی استخدامی در گروه اول، می‌توانست انگیزه‌ای برای تحریف باشد. هدف این بررسی نیز مقایسه‌ی تفاوت دو گروه در نمره‌های شاخص‌های آزمون یادشده بود.

روش کار: هر آزمودنی به‌طور انفرادی راهنمای اجرای آزمون را دریافت، و در حضور همکار پژوهشگر بدون داشتن محدودیت زمانی آزمون را

1- Dwight

2- Donavan

3- lie scale items

4- Minnesota Multiphasic Personality Inventory

5- Eysenck

6- parametric vs. nonparametric

تکمیل می نمود. برپایه‌ی راهنمای اصلی آزمون (کاستا و مکری، ۱۹۹۲) و با کمک رایانه، نخست نمره‌های مربوط به مقیاس‌ها (۳۰ مقیاس) افزون بر مقیاس مطلوبیت اجتماعی محاسبه می گردید. سپس نمره‌های پنج شاخص اصلی آزمون از حاصل جمع نمره‌های ۶ مقیاس هر شاخص به دست می آمد. آن گاه نمره‌ها به نیمرخ هنجار آزمون (حقوق شناس، ۱۳۷۸) منتقل، و شرحی تفسیری برپایه‌ی پیشنهادهای کاستا و مکری (۱۹۹۲) برای هر آزمودنی ارائه می شد.

داده‌های پژوهش به کمک روش‌های آمار توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون<sup>۱</sup>، آزمون بونفرونی<sup>۲</sup> و آزمون t تحلیل گردید.

مقایسه‌ی سن و سال‌های تحصیل دو نمونه در جدول ۱ نشان داده شده است.

هم چنان که جدول ۱ نشان می دهد گروه‌ها از نظر سن و سال‌های تحصیل تفاوت معنی دار آماری با یکدیگر ندارند. در گروه جوینده‌ی کار ۸ زن و ۲۷۷ مرد و در گروه گواه ۷ زن و ۷۲ مرد بررسی شدند.

هم چنان که بیان شد، بیشترین نمره در مقیاس مطلوبیت اجتماعی ۸۸ بود. میانگین نمره‌ی گروه جویای کار در این مقیاس ۴۲/۲ (انحراف معیار ۱۰/۳) بود. بالاترین نمره ۷۵ و پایین‌ترین نمره ۱۵ بود. انحراف معیار نمره‌ی این مقیاس ۰/۶۱ بود که توزیع نسبتاً طبیعی را در انحراف میانگین نشان می داد (توضیح این که میانه‌ی<sup>۳</sup> نمرات این مقیاس ۴۲/۰۰ بود).

پس از محاسبه‌ی نمره‌ی کل مطلوبیت اجتماعی، ضریب همبستگی پیرسون هر پرسش در ارتباط با مقیاس L با نمره‌ی کل مقیاس مطلوبیت اجتماعی در نمونه‌ی جوینده‌ی کار (n = ۲۸۵) مورد بررسی قرار گرفت و موارد دارای ضریب همبستگی بالاتر از ۰/۴۰ مورد توجه قرار گرفتند. این استدلال بر اساس نظر و تأیید آماری سازندگان اصلی آزمون NEO PI-R

می باشد (کاستا و مکری، ۱۹۹۲). هم چنین با توجه به هم سطح کردن<sup>۴</sup> اعداد (تنها با حذف یک پرسش با ضریب همبستگی بالاتر از ۰/۴۰)، پانزده پرسش پایه‌ی محاسبه‌ی نمره‌ی مقیاس مطلوبیت اجتماعی قرار گرفتند. با چنین استدلالی میانگین نمره‌ی این مقیاس ۲۸/۷، انحراف معیار ۸/۴۰، پایین‌ترین نمره ۷ و بالاترین نمره ۵۶ به دست آمد. این آمار نشان دهنده‌ی توزیع نسبتاً بهنجار این نمره‌ها می باشد (انحراف معیار میانگین ۰/۵۰). برپایه‌ی این یافته‌ی پژوهش، جویندگان کار در سه گروه جای داده شدند: گروه بدون انگیزه برای تحریف (دارای نمره‌های کمتر از یک انحراف معیار زیر میانگین)، افراد دارای انگیزه‌ی متوسط برای تحریف (دارای نمره‌ای در دامنه‌ی یک انحراف معیار بالاتر و پایین‌تر از میانگین) و افراد دارای انگیزه‌ی بالا برای تحریف (دارای نمره‌های بالاتر از یک انحراف معیار فراتر از میانگین).

تقسیم‌بندی یادشده پایه‌ی محاسبه برای جدا کردن گروه‌های جویای کار قرار گرفت که این گروه‌ها با افرادی که از نظر سن، جنسیت و سال‌های تحصیل رسمی (گروه چهارم از هنجار شیراز) مورد مقایسه در نمره‌های شاخص‌های پنج‌گانه‌ی آزمون NEO PI-R که عبارت از روان‌نژندی (بی‌ثباتی هیجانی)، برونگرایسی، بازبودن به تجربه‌ها، توافق (با دیگران) و وجدانی بودن است، قرار گرفتند (جدول ۲).

داده‌های ارائه شده در جدول ۲ نشان دهنده‌ی دامنه‌ی تشابه‌ها و تفاوت‌های میانگین نمونه‌ها در نمره‌های شاخص‌ها می باشد. کمترین تفاوت‌ها مربوط به شاخص باز بودن و بیشترین تفاوت‌ها مربوط به شاخص وجدانی بودن بود. آزمون شفقه<sup>۵</sup> نشان داد که گروه گواه (غیرجویای کار) با گروه L پایین در نمره‌های بی‌ثباتی هیجانی تفاوت معنی دار ندارد،

1-Pearson correlation coefficient

2- Bonferroni adjusted test

3- median 4- rounding

5- Sheffe post hoc analysis

جدول ۱- ویژگی‌های آماری آزمودنی‌های پژوهش

متغیر	گروه	جوای کار		نمره t	سطح معنی داری
		n=۲۸۵	غیرجویای کار n=۷۹		
		میانگین (انحراف معیار)	میانگین (انحراف معیار)		
سن (سال)		۲۶/۱ (۳/۸۷)	۲۷/۰ (۵/۴۳)	-۱/۴۰	N.S.
میزان تحصیل (سال)		۱۵/۸ (۱/۴۱)	۱۵/۶ (۱/۴۰)	۱/۰۶	N.S.

جدول ۲- ویژگی‌های آماری گروه‌های جویای کار در مقایسه با گروه گواه در پنج شاخص NEO PI-R

شاخص	گروه	L پایین (n=۳۹)		L متوسط (n=۱۹۹)		L بالا (n=۴۷)		بر آورد	سطح معنی داری
		میانگین (انحراف معیار)	میانگین (انحراف معیار)	میانگین (انحراف معیار)	میانگین (انحراف معیار)	میانگین (انحراف معیار)	میانگین (انحراف معیار)		
بی‌ثباتی هیجانی		۸۸/۵ (۱۸/۴)	۷۲/۴ (۱۷/۳)	۵۰/۶ (۱۳/۲)	۹۶/۶ (۲۲/۴)	۷۳/۰	۰/۰۰۱		
برونگرایی		۱۱۹/۹ (۱۷/۶)	۱۱۶/۴ (۱۵/۳)	۱۲۴/۱ (۱۲/۲)	۱۰۸/۱ (۱۷/۶)	۱۱/۷	۰/۰۰۱		
باز بودن		۱۱۳/۰ (۱۳/۱)	۱۰۸/۷ (۱۵/۳)	۱۰۵/۲ (۱۱/۸)	۱۰۴/۷ (۱۲/۸)	۳/۸۰	۰/۰۰۵		
توافق		۱۱۳/۰ (۱۴/۱)	۱۱۷/۰ (۱۱/۶)	۱۲۷/۵ (۱۰/۸)	۱۱۰/۴ (۱۵/۷)	۱۸/۸	۰/۰۰۱		
وجدانی بودن		۱۲۹/۵ (۱۸/۷)	۱۳۸/۷ (۱۵/۶)	۱۵۳/۰ (۱۳/۲)	۱۱۸/۶ (۲۰/۳)	۴۷/۶	۰/۰۰۱		

نشان دادند (شکل ۱). گفتنی است که هنجار این نیمرخ مربوط به نمونه‌ی مردان (حقوق‌شناس، ۱۳۷۸) و نشان‌دهنده‌ی نمره‌های افراد جوینده‌ی کار با نمره‌ی L پایین می‌باشد. این نیمرخ یادآور می‌شود که باید نمره‌های افراد دارای نمره‌ی L بالا و متوسط در شاخص‌ها و مقیاس‌های بی‌ثباتی هیجانی و وجدانی بودن را با احتیاط تفسیر نمود.

ضرب‌های همبستگی پیرسون برای تعیین ارتباط میان نمره‌های مقیاس مطلوبیت اجتماعی و نمره‌های آزمودنی‌های جوینده‌ی کار در جدول ۳ نشان داده شده است. آزمون بونفرونی برای ۳۵ بار تحلیل ضریب همبستگی (۵ شاخص و ۳۰ مقیاس آزمون NEO PI-R) را معنی‌دار نشان داد ( $p < 0/001$ ).

هم‌چنان‌که دیده می‌شود، بین نمره‌های شاخص‌های برونگرایی و بازبودن (به تجربه‌ها) از یک‌سو و نمرات مقیاس مطلوبیت اجتماعی از سوی دیگر ارتباط معنی‌دار دیده نشده است. اما بین سایر شاخص‌ها و

همان‌گونه که دو گروه در شاخص توافق متفاوت نیستند. افراد L بالا و L پایین در نمره‌های برون‌گرایی و بازبودن به تجربه‌ها از نظر آماری تفاوت نداشتند. افراد L بالا گرایش داشتند که خود را با ثبات‌تر از نظر هیجانی و وجدانی‌تر نسبت به افراد L پایین نشان دهند ( $p < 0/001$  برای هر دو مورد).

نمره‌های دو گروه جویای کار و غیرجویای کار در زمینه‌ی بی‌ثباتی هیجانی ( $t=9/88$ )، برون‌گرایی ( $t=4/98$ )، توافق ( $t=4/64$ ) و وجدانی بودن ( $t=9/39$ ) از نظر آماری معنی‌دار بود ( $p < 0/001$ ) برای هر چهار مورد. دو گروه یاد شده در زمینه‌ی بازبودن به تجربه‌ها، تفاوت معنی‌داری نداشتند.

برپایه‌ی تحلیل یادشده و وجود تفاوت میان گروه‌ها (دست‌کم گروه‌های L پایین و L بالا)، امکان بررسی تفاوت‌ها در مقیاس‌ها و زیر شاخص‌ها نیز پدید آمد.

در نیمرخ آزمون NEO PI-R، گروه‌ها در شاخص بی‌ثباتی هیجانی و وجدانی بودن بیشترین تفاوت را

انتظام نامیاری نظام نامی نظام برای موافقت رفیقہ شناسی نظام نامیاسکی						بری بیگران تواضع تہمت ہمدردی سادگی اعتقاد						ارناسما نظرات عالی احساسات زمینشی شناسی تکلیف						عواطف مثبت دبیجان گرامی امدادیت لاطمیت جمع گرامی مصیبت						آسیب نامیاری از اسدین کتانیوری احساس تصدیق افسردگی فکرم و کینہ اضطراب						C
C6	C5	C4	C3	C2	C1	A6	A5	A4	A3	A2	A1	O6	O5	O4	O3	O2	O1	E6	E5	E4	E3	E2	E1	N6	N5	N4	N3	N2	N1	C
																														170-197
																														177-178
																														169-171
																														166-168
																														162-165
																														158-161
																														152-157
																														150-153
																														146-148
																														147-150
																														138-141
																														132-137
																														130-133
																														126-129
																														127-130
																														119-122
																														117-119
																														108-111
																														105-108
																														101-104
																														98-101
																														91-94
																														87-90
																														83-86
																														79-82
																														75-78
																														69-72
																														65-68
																														61-64
																														58-61
																														1-57

○ — L وسط

ہای پژوهش (بر اساس نیمرخ NEO PI-R حق شناس، 1378)





بودند که خود را بهتر نشان دهند تا در رقابت برای گرفتن یک موقعیت شغلی موفق باشند، دارای نمره‌ی مطلوبیت اجتماعی بالاتر، نمره‌های پایین‌تر در شاخص روان‌رنجوری‌گرایی و نمره‌های بالاتر در شاخص‌های باز بودن، توافق، و وجدانی بودن نسبت به افراد بدون انگیزه و غیرجوینده‌ی کار بودند. یافته‌های پژوهش حاضر نیز نشان داده‌اند که جویندگان کار دارای نمره‌های بیشتری در تمام شاخص‌ها نسبت به گروه غیرجویای کار هستند. ضریب‌های همبستگی بین نمره‌های مقیاس مطلوبیت اجتماعی و نمره‌های شاخص‌ها در جویندگان کار نشان می‌دهد که ضریب همبستگی منفی معنی‌دار بین نمرات مقیاس مطلوبیت اجتماعی و شاخص روان‌رنجوری‌گرایی یا بی‌ثباتی هیجانی وجود دارد. به بیان دیگر، با بالا رفتن نمره‌ی مقیاس مطلوبیت اجتماعی نمره‌های شاخص روان‌رنجوری‌گرایی نیز کاهش، و با افزایش نمره‌های این مقیاس، نمره‌های شاخص‌های توافق و وجدانی بودن افزایش پیدا می‌نماید. گفتنی است که تفاوت یافته‌های پژوهش حاضر و یافته‌های سایر بررسی‌ها این است که در شاخص باز بودن به تجربه‌ها و نمره‌های مقیاس مطلوبیت اجتماعی جویندگان کار در بررسی حاضر ارتباط معنی‌دار دیده نشد. شاید جویندگان کار تلاش نموده‌اند که خود را کم‌تر نواندیش و کمتر موافق با پدیده‌های نو نشان دهند. این مطلب نیز می‌تواند تحت تأثیر مطلوبیت اجتماعی حاکم بر جوینش کارکنان قرار داشته باشد.

به نظر می‌رسد که یافته‌های پژوهش حاضر در تأیید نظریه‌ی تأثیر انگیزش مطلوبیت اجتماعی در پاسخ‌دهی به آزمون NEO-PI-R باشد. تأثیر مطلوبیت اجتماعی در عبارت‌های NEO-PI-R می‌تواند تحت تأثیر دو موضوع بسیار مهم قرار گیرند: اول، تعمد در اراییه‌ی پاسخ در راستای تغییر نگرش‌گزیننده (شینکا و همکاران، ۱۹۹۷) و دوم، نگرش بسیار مطلوب از خوشتن (رید-سیرز و فریژه، ۲۰۰۱).

هرچند که پژوهش حاضر دارای کاستی‌هایی از جمله ساخت مقیاسی همانند شینکا و همکاران (۱۹۹۷) می‌باشد، با این وجود می‌تواند به‌عنوان کوششی در راستای به‌کار بردن شناخته‌شده‌ترین ابزار گزینش شایسته‌ها برای یک شغل از نظر ویژگی‌های شخصیتی در ایران به‌شمار رود.

با توجه به محدود بودن دسترسی به ابزار مناسبی برای گزینش کارکنان، به نظر می‌رسد که یافته‌های این پژوهش می‌تواند برای ساخت مقیاس مطلوبیت اجتماعی در چهارچوب آزمون NEO PI-R اصلی با ۲۴۰ جمله و یا با فرم کوتاه، به‌کار رود.

---

دریافت مقاله: ۱۳۸۱/۵/۱؛ دریافت نسخه‌ی نهایی: ۱۳۸۲/۷/۲۷؛  
پذیرش مقاله: ۱۳۸۲/۸/۱۱

---

حق‌شناس، حسن (۱۳۷۸). هنجاریابی آزمون شخصیتی نئو، فرم تجدید نظر شده. *فصلنامه اندیشه و رفتار*، سال چهارم، شماره ۴، ۳۸-۴۷.

حق‌شناس، حسن؛ موسوی نسب، سیدمسعود؛ فرنام، رابرت (۱۳۸۱). بررسی جنبه‌های شخصیتی در بیماران مبتلا به اختلال هراس. *فصلنامه اندیشه و رفتار*، سال هشتم، شماره ۲، ۱۷-۱۰.

گراهام، جان (۱۳۷۹). *راهنمای MMPI-2 ارزیابی شخصیت و آسیب‌شناسی روانی*. ترجمه‌ی: حمید یعقوبی و موسی کافی. تهران، انتشارات ارجمند.

Costa, P. T., & McRae, R. R. (1992). *NEO PI-R: Professional manual*. Florida: PAR Inc.

Dwight, S. A., & Donovan, J. J. (1998). *Warning: Proceed with caution when warning applicants not to dissimulate (revised)*. Presented at 13<sup>th</sup> Annual Conference on Social, Industrial, Organizational Psychology, Dallas, USA.

Eysenck, H. J., & Eysenck, S. B. G. (1991). *Manual of the*

- Eysenck Personality Scales (EPS)*, comprising the *EPQ-Revised (EPQ-R)*; *EPQ-R Short Scale*; *Impulsiveness (IVE) Questionnaire*. London: Hodder & Stoughton.
- Hogan, J., & Ones, D.S. (1997). Conscientiousness and integrity at work. In R. Hogan, J. Johnson, S. Briggs (Eds.), *Handbook of personality psychology*. San Diego: Academic Press,
- Hough, L.M. (1998). Effects of Intentional distortion in personality measurement and evaluation of suggested palliatives. *Human Performance*, *11*, 209-244.
- Hough, L.M., & Oswald, F.L. (2000). Personnel selection: Looking toward future-remembering the past. *Annual Review of Psychology*, *51*, 631-664.
- Hunter, J.E. (1980). *Validity generalization for 12000 jobs: An application of synthetic validity and validity generalization to the General Aptitude Test Battery (GATB)*. Washington, DC: US. Department of Labor, Employment Service.
- Mount, M.K., & Barrick, M.R. (1995). The big five personality dimensions: Implications for research and practice in human resources management. In G.R. Ferris (Ed.). *Research In personnel and human resources management*, JAI Press., (p.p. 153-200).
- Reid-Seiser, H.L., & Fritzsche, B.A. (2001). The usefulness of the NEO PI-R positive presentation management scale for detecting response distortion in employment contexts. *Personality and Individual Differences*, *31*, 639-650.
- Robertson, I.T., & Smith, M. (2001). Personnel selection. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *24*, 441-472.
- Rosse, J.G., Stecher, M.D., Levin, R.A., & Miller, J.L. (1998). The impact of response distortion on pre-employment personality testing and hiring decision. *Journal of Applied Psychology*, *83*, 634-644.
- Salgado, J.F. (1997). Big five personality dimensions and job performance in the European community. *Journal of Applied Psychology*, *82*, 30-43.
- Salgado, J.F. (1998). Big five personality dimensions and job performance in army and civil occupations: A European perspective. *Human Performance*, *11*, 271-288.
- Schinca, J., Kinder, B., & Kremer, T. (1997). Research validity scale for the NEO PI-R: Development and initial validation. *Journal of Personality Assessment*, *68*, 127-138.
- Schmidt, F.L. (1992). What do data really mean? Research findings, meta analysis, and cumulative knowledge in psychology. *American Psychologist*, *47*, 1173-1181.
- Schmidt, F.L., & Hunter, J.E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, *2*, 262-274.
- Schmidt, F.L., Hunter, J.E., & Pearlman, K. (1980). Task differences and validity of aptitude tests in selection: A red herring. *Journal of Applied Psychology*, *66*, 166-185.
- Schmidt, F.L., Law, K., Hunter, J.E., Rothstein, H.R., Pearlman, K., & McDaniel, M. (1993). Refinements in validity generalization methods: Implications for situational specificity hypothesis. *Journal of Applied Psychology*, *78*, 3-13.
- Snell, A.F., Sydell, E.J., & Lueke, S.B. (1999). Toward a theory of applicant faking: Integrating studies of deception. *Human Resources Management Review*, *3*, 72-85.