

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 مقیاس یاد شده 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 نمره‌ی افراد متمایل به تحریف می‌توان به نمره‌های شاخص‌های برونگرایی و باز بودن به تجربه‌ها اعتماد نمود اما در تفسیر بقیه‌ی شاخص‌ها بایستی احتیاط شود.

کلیدواژه: مطلوبیت اجتماعی، گزینش کارکنان، آزمون شخصیتی نئو

* دکترای تخصصی روانشناسی بالینی با گرایش نوروسایکولوژی، دانشیار دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی-درمانی شیراز، شیراز، بلوار ایبوردی، بیمارستان حافظ، مرکز تحقیقات روانپزشکی.
E-mail: haghshseh@sums.ac.ir

** 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.

مقدمه

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

مونت^{۱۲} و باریک^{۱۳} (۱۹۹۵) با بازبینی بررسی‌های انجام شده در یک دهه نشان دادند که نظریه‌ی الگوی پنج عاملی^{۱۴} با نسخه‌ی تجدیدنظر شده‌ی آزمون شخصیتی نئو^{۱۵} (NEO PI-R) می‌تواند به‌خوبی و با قدرت پیش‌بینی چشم‌گیری موفقیت شغلی افراد را نشان دهد. بررسی‌ها نشان داده‌اند که نظریه‌ی پنج عاملی 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^{۱۶} که آن را بی‌ثباتی هیجانی هم نامیده‌اند)، برونگرایی^{۱۷} (E)، بازبودن به تجربه‌ها^{۱۸} (O). این سه عامل در فرم اولیه‌ی نئو که در سال ۱۹۸۵ توسط کاستا^{۱۹} و مکری^{۲۰} انتشار یافت، جای داشتند. با بررسی‌های گسترده‌تر، دو مورد توافق^{۲۱} (A) و وجدانی بودن^{۲۲} (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^۱ و هانتز^۲ (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 موقعیت اختصاصی^۳ بر روانشناسی کارکنان مسلط بود. پس از آن با افزایش پژوهش‌ها بر روی نمونه‌های بزرگتر و پدیدآیی فن‌آوری پژوهشی فراتحلیلی^۴ 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^۵، 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^۶، آزمون‌های شخصیتی سنجش جنبه‌های وجدانی بودن^۷ و مصاحبه‌ی ساختاریافته مهم‌تر از سایر آزمون‌ها بود (همان‌جا؛ هوگ^۸ و اوسوالد^۹، ۲۰۰۰؛ رابرتسون^{۱۰} و اسمیت^{۱۱}، 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 |

میان و بلند مدت با عنوان چاره‌جویی انعطاف‌ناپذیر^۳ تشکیل شده است.

کاستا و مکری (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^۴ یا نفی کردن^۵ پرسش‌های آزمون، مورد پژوهش‌های گوناگون قرار داده‌اند (همان‌جا). بررسی‌ها نشان داده‌اند که می‌توان شاخص وجدانی بودن را به عنوان معیاری معتبر در گزینش جویندگان کار برای حرفه‌ای معین به کار برد (هوگان^۶ و وانز^۷، ۱۹۹۷؛ مونت و باریک، ۱۹۹۵؛ سال‌گادو^۸، ۱۹۹۷ و ۱۹۹۸).

با این‌که کاستا و مکری (۱۹۹۲) نیاز به کاربرد مقیاس سنجش مطلوبیت اجتماعی را در این آزمون ضروری نمی‌دانند، اما روسه^۹، استچر^{۱۰}، لوین^{۱۱} و میلر^{۱۲} (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^{۱۳}، سیدل^{۱۴} و لوکه^{۱۵}، 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

هنجاریابی شده (حق‌شناس، ۱۳۷۸) و در چند پژوهش به‌کار برده شده است (حق‌شناس، 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 عصبيت یا بی‌ثباتی هیجانی از جمع نمره‌های مقیاس‌های اضطراب، خشم و کینه، افسردگی، حساسیت به خویشتن (یا مستعد احساس تقصیر بودن)، تکانشوری^۱ (یا مستعد رهاسازی تکانه بودن، از کوره در رفتن) و آسیب‌پذیری از استرس^۲ 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 نشان‌دهنده‌ی 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 هم‌نوازی، 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 آینده‌ی کوتاه،

- | | |
|-----------------|----------------------------|
| 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^۱ و دونان^۲، 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 هانتر، 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.

مواد و روش کار

۲۸۵ نفر جوای کار در یکی از سازمان‌های ایرانی، پس از پذیرفته شدن در آزمون کتبی به کمک آزمون NEO PI-R (حق شناس، ۱۳۷۸) ارزیابی شدند. گروه گواه از میان نمونه‌ی ۵۰۲ نفری پژوهش حق شناس (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 به عنوان 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 (حق شناس، ۱۳۷۸). این آزمون دارای ۲۴۰ پرسش می‌باشد. ۲۲ پرسش مربوط به مقیاس‌های سنجش مطلوبیت اجتماعی (دروغ سنجی^۳) از آزمون‌های معتبر موجود (آزمون MMPI^۴، گراهام، ۱۳۷۹؛ آزمون EPQ-R، آیزنک^۵ 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^۶ 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 دروغ سنجی و برای گروه گواه همان پرسش‌نامه بدون مقیاس دروغ سنجی 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. برپایه ی راهنمای اصلی آزمون (کاستا و مکری، ۱۹۹۲) و با کمک رایانه، نخست نمره های مربوط به مقیاس ها (۳۰ مقیاس) افزون بر مقیاس مطلوبیت اجتماعی محاسبه می گردید. سپس نمره های پنج شاخص اصلی آزمون از حاصل جمع نمره های ۶ مقیاس هر شاخص به دست می آمد. آن گاه نمره ها به نیمرخ هنجار آزمون (حقوق شناس، ۱۳۷۸) منتقل، و شرحی تفسیری برپایه ی پیشنهادهای کاستا و مکری (۱۹۹۲) برای هر آزمودنی ارائه می شد.

داده های پژوهش به کمک روش های آمار توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون^۱، آزمون بونفرونی^۲ و آزمون t تحلیل گردید.

یافته ها

مقایسه ی سن و سال های تحصیل دو نمونه در جدول ۱ نشان داده شده است.

هم چنان که جدول ۱ نشان می دهد گروه ها از نظر سن و سال های تحصیل تفاوت معنی دار آماری با یکدیگر ندارند. در گروه جوینده ی 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 نمره ی گروه جویای کار در این مقیاس ۴۲/۲ (انحراف معیار ۱۰/۳) بود. بالاترین نمره ۷۵ و پایین ترین نمره ۱۵ بود. انحراف معیار نمره ی این مقیاس ۰/۶۱ بود که توزیع نسبتاً طبیعی را در انحراف میانگین نشان می داد (توضیح این که میانه ی^۳ نمرات این مقیاس ۴۲/۰۰ بود).

پس از محاسبه ی نمره ی کل مطلوبیت اجتماعی، ضریب همبستگی پیرسون هر پرسش در ارتباط با مقیاس L با نمره ی کل مقیاس مطلوبیت اجتماعی در نمونه ی جوینده ی 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^۴ اعداد (تنها با حذف یک پرسش با ضریب همبستگی بالاتر از ۰/۴۰)، پانزده پرسش پایه ی محاسبه ی نمره ی مقیاس مطلوبیت اجتماعی قرار گرفتند. با چنین استدلالی میانگین نمره ی این مقیاس ۲۸/۷، انحراف معیار ۸/۴۰، پایین ترین نمره ۷ و بالاترین نمره ۵۶ به دست آمد. این آمار نشان دهنده ی توزیع نسبتاً بهنجار این نمره ها می باشد (انحراف معیار میانگین ۰/۵۰). برپایه ی این یافته ی پژوهش، جویندگان کار در سه گروه جای داده شدند: گروه بدون انگیزه برای تحریف (دارای نمره های کمتر از یک انحراف معیار زیر میانگین)، افراد دارای انگیزه ی متوسط برای تحریف (دارای نمره ای در دامنه ی یک انحراف معیار بالاتر و پایین تر از میانگین) و افراد دارای انگیزه ی بالا برای تحریف (دارای نمره های بالاتر از یک انحراف معیار فراتر از میانگین).

تقسیم بندی یادشده پایه ی محاسبه برای جدا کردن گروه های جویای کار قرار گرفت که این گروه ها با افرادی که از نظر سن، جنسیت و سال های تحصیل رسمی (گروه چهارم از هنجار شیراز) مورد مقایسه در نمره های شاخص های پنج گانه ی آزمون NEO PI-R که عبارت از روان نژندی (بی ثباتی هیجانی)، برون گرایی، بازبودن به تجربه ها، توافق (با دیگران) و وجدانی بودن است، قرار گرفتند (جدول ۲).

داده های ارائه شده در جدول ۲ نشان دهنده ی دامنه ی تشابه ها و تفاوت های میانگین نمونه ها در نمره های شاخص ها می باشد. کمترین تفاوت ها مربوط به شاخص باز بودن و بیشترین تفاوت ها مربوط به شاخص وجدانی بودن بود. آزمون شفه^۵ نشان داد که گروه گواه (غیرجویای کار) با گروه L پایین در نمره های بی ثباتی 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
		میانگین (انحراف معیار)	غیرجویای کار		
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)		غیرمقاضی (n=۷۹)		بر آورد	سطح معنی داری
		میانگین (انحراف معیار)	میانگین (انحراف معیار)	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				

همان‌گونه که دو گروه در شاخص توافق متفاوت نیستند. افراد L بالا و L پایین در نمره‌های برون‌گرایی و باز بودن 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 ($p < 0.01$ برای هر دو مورد).

نمره‌های دو گروه جویای کار و غیرجویای کار در زمینه 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 زمینه باز بودن به تجربه‌ها، تفاوت معنی‌داری نداشتند.

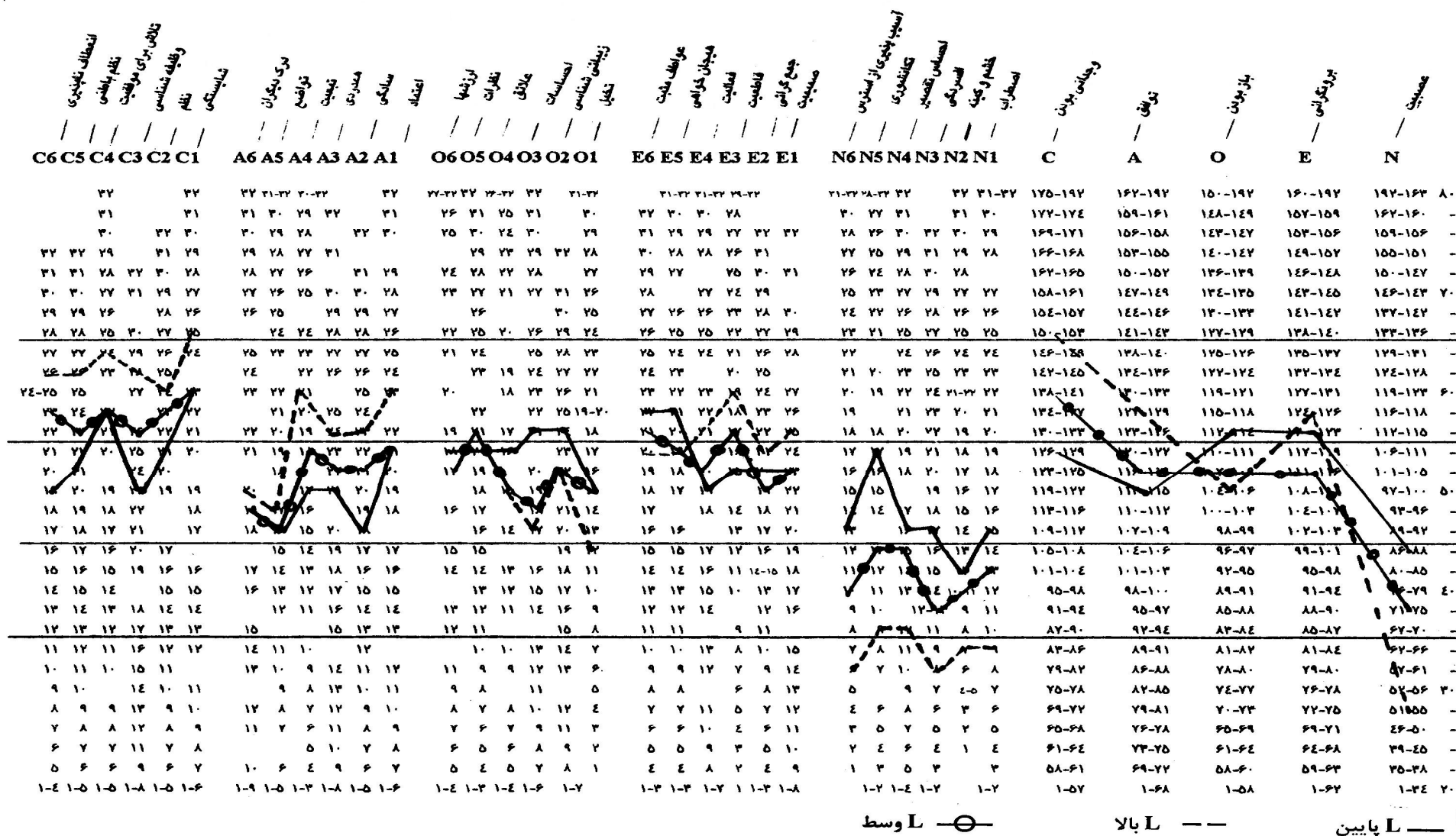
برپایه تحلیل یاد شده و وجود تفاوت میان گروه‌ها (دست کم گروه‌های L پایین و L بالا)، امکان بررسی تفاوت‌ها در مقیاس‌ها و زیر شاخص‌ها نیز پدید آمد.

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

نشان دادند (شکل ۱). گفتنی است که هنجار این نیمرخ مربوط به نمونه‌ی مردان (حقوق‌شناس، ۱۳۷۸) و نشان‌دهنده 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 باز بودن (به تجربه‌ها) از یک سو و نمرات مقیاس مطلوبیت اجتماعی از سوی دیگر ارتباط معنی‌دار دیده نشده است. اما بین سایر شاخص‌ها و



شکل ۱- نیمرخ آزمون NEO PI-R آزمودنی‌های پژوهش (براساس نیمرخ NEO PI-R حق‌شناس، ۱۳۷۸)

جدول ۳- ضرایب همبستگی پیرسون و سطح

معنی داری برای گروه های جویای کار ($n=215$)

شاخص / مقیاس	r	سطح معنی داری
شاخص		
بی ثباتی هیجانی	-۰/۶۳	۰/۰۰۱
برونگرایی	۰/۱۵	N.S.
باز بودن	-۰/۱۷	N.S.
توافق	۰/۴۱	۰/۰۰۱
وجدانی بودن	۰/۴۵	۰/۰۰۱
مقیاس		
N1 اضطراب	-۰/۵۲	۰/۰۰۱
N2 خشم کینه	-۰/۵۲	۰/۰۰۱
N3 افسردگی	-۰/۵۸	۰/۰۰۱
N4 احساس تقصیر	-۰/۳۴	۰/۰۰۱
N5 ناکانشوری	-۰/۵۵	۰/۰۰۱
N6 آسیب پذیری از استرس	-۰/۵۰	۰/۰۰۱
E1 صمیمیت	۰/۲۰	۰/۰۱
E2 جمع گرایی	۰/۱۲	N.S.
E3 قاطعیت	۰/۳۷	۰/۰۰۱
E4 فعالیت	۰/۱۱	N.S.
E5 هیجان جویی	-۰/۱۳	N.S.
E6 عواطف مثبت	۰/۰۹	N.S.
O1 تخیل	-۰/۲۳	۰/۰۰۱
O2 زیبایی شناسی	-۰/۰۸	N.S.
O3 احساسات	-۰/۲۶	۰/۰۰۱
O4 علائق	-۰/۰۶	N.S.
O5 نظرات	۰/۰۸	N.S.
O6 ارزش ها	-۰/۰۷	N.S.
A1 اعتماد	۰/۲۳	۰/۰۰۱
A2 سادگی	۰/۳۵	۰/۰۰۱
A3 همدردی	۰/۳۱	۰/۰۰۱
A4 تبعیت	۰/۳۶	۰/۰۰۱
A5 تواضع	۰/۱۳	N.S.
A6 درک دیگران	۰/۰۵	N.S.
C1 شایستگی	۰/۲۷	<۰/۰۰۱
C2 نظم	۰/۲۱	<۰/۰۰۱
C3 وظیفه شناسی	۰/۴۵	<۰/۰۰۱
C4 تلاش برای موفقیت	۰/۲۰	N.S.
C5 پیگیری	۰/۴۲	<۰/۰۰۱
C6 انعطاف ناپذیری	۰/۵۰	<۰/۰۰۱

بحث

این پژوهش کوششی در راستای ساخت و هنجاریابی مقیاس مطلوبیت اجتماعی و یا مقیاس دروغ سنجی برای آزمون NEO PI-R بود. این پژوهش که بر روی ۲۸۵ نفر جویندهی کار انجام شد، نشان داد که افراد با انگیزه‌ی بهتر نشان دادن خود، در شاخص روان رنجوری گرایی یا بی ثباتی هیجانی نمره‌ی کمتر و در شاخص‌های توافق و وجدانی بودن نمره‌ی بیشتری نسبت به افراد با انگیزه‌ی کمتر و افراد غیر جویای کار می‌آورند.

گروه جویای کار در این پژوهش افرادی بودند که برای استخدام در یکی از شرکت‌های وابسته به یکی از سازمان‌های ایرانی اقدام نموده بودند. با توجه به اعتبار آن سازمان به نظر می‌رسد که انگیزه‌ی افراد جویای کار برای گزینش بسیار بالا بوده است و از این رو نمونه‌ی خوبی برای این نوع پژوهش می‌باشند.

آزمون‌های شخصیتی هم‌چون NEO PI-R هر چند که دارای برخی معیارهای کیفی برای بررسی گرایش فرد به بهتر و یا بدتر نشان دادن خود می‌باشند، اما دارای یک مقیاس درجه‌بندی برای اندازه‌گیری این تمایلات نیستند. این ویژگی، بهره‌گیری از این ابزارها را در شرایطی که انگیزه‌ی قوی در پاسخگو وجود دارد محدود می‌سازد، مگر این که ضرایب تعدیل‌کننده معتبری برای نمرات آن به کار گرفته شود.

پژوهش‌های پیشین مطلوبیت استفاده از آزمون NEO PI-R را در انتخاب افراد شایسته‌ی متقاضی کار نشان داده‌اند. شینکا^۱، کیندر^۲، و کرمر^۳ (۱۹۹۷) از میان ۲۴۰ جمله‌ی موجود در آزمون NEO PI-R شماری از آنها را که دارای بیشترین توانایی کشف دروغ یا انگیزه برای کنترل نظر دیگران در مورد خویشتن بود، را برگزیدند. در یکی از آخرین پژوهش‌های منتشر شده در این زمینه، رید-سیزر^۴ و فریژه^۵ (۲۰۰۱) در یک پژوهش سه‌مرحله‌ای نشان دادند دانشجویانی که تشویق شده

مقیاس‌های یادشده ضریب همبستگی معنی‌دار و مثبت دیده شد. بین نمره‌های مقیاس‌های صمیمیت، جمع گرایی، فعالیت‌های بدنی، هیجان‌جویی و عواطف مثبت از شاخص برون‌گرایی، مقیاس‌های زیبایی شناسی، علائق ذهنی، نظرات و ارزش‌ها از شاخص بازبودن، مقیاس‌های فروتنی و درک دیگران از شاخص توافق، و مقیاس تلاش برای موفقیت از شاخص وجدانی بودن از یک سو و نمره‌ی مقیاس مطلوبیت اجتماعی از سوی دیگر ارتباط معنی‌دار دیده نشد.

1- Schinka 2- Kinder
3- Kremer 4- Reid-Seiser
5- Fritzsche

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

منابع

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، ۱۰-۱۷.

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 13th Annual Conference on Social, Industrial, Organizational Psychology, Dallas, USA.

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

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 غیرجوابنده‌ی کار بودند. یافته‌های پژوهش حاضر نیز نشان داده‌اند که جویندگان کار دارای نمره‌های بیشتری در تمام شاخص‌ها نسبت به گروه غیرجوابی 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 جو گزینش 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 ارزیابی پاسخ در راستای تغییر نگرش‌گزیننده (شینکا و همکاران، ۱۹۹۷) و دوم، نگرش بسیار مطلوب از خویشتن (رید-سیرز و فریژه، ۲۰۰۱).

- 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.