

## Psychometric Properties of the Personality Characteristics Questionnaire among Militaries

Mirzae Gh.<sup>1\*</sup> PhD, Mehrabi H. <sup>2</sup> PhD  
Ghahvehchi-Hosseini F.<sup>1</sup> MSc, Fathi-Ashtiani A.<sup>1</sup> PhD

<sup>1</sup>Behavioral Sciences Research Center, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran

<sup>2</sup>Department of Psychology, Psychology and Education Faculty, Isfahan University, Isfahan, Iran

### Abstract

**Aims:** This study examines the Psychometric properties of the personality questionnaire (POSHEN) among Iranian militaries.

**Methods:** This is a descriptive-survey study. The statistical population of this study includes all the Iranian military in the year 1392. The statistical sample included 200 militaries from various military units and were randomly selected. The Personality Characteristics questionnaire (POSHEN) had been prepared by reviewing the valid tools of the personality assessment and basic theories. Also, the long form of the NEO was used as a criterion-related validity.

**Results:** The results showed that POSHEN has well-validated Cronbach's alpha for 8 factors ranged from 0.68 to 0.88 and the 0.95 for total. The test-retest reliability of the total score was also significant (0.633). The concurrent validity of the questionnaire revealed that the eight operating factors had a strong and meaningful correlation between 0.77 (Extroversion scale) and 0.919 (Responsibility Scale) with POSHEN's total score. The POSHEN's criterion-related validity with the NEO-FFI showed that the 8 Factors of POSHEN have a high and significant criterion-related validity with the five factors of NOE's.

**Conclusion:** This study shows that POSHEN has suitable psychometrics properties to assess the personality characteristics of the Iranian militaries and it could be also useful for the selection, promotion and research activities.

**Keywords:** Validity, Reliability, Personality Characteristics, Militaries, POSHEN

## بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی در نیروهای نظامی

غلامرضا میرزایی\*<sup>۱</sup> PhD، حسینعلی مهربابی<sup>۲</sup> PhD  
فهیمة قهوه چی الحسینی<sup>۱</sup> MSc، علی فتحي آنتیانی<sup>۱</sup> PhD

<sup>۱</sup> مرکز تحقیقات علوم رفتاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج)، تهران، ایران  
<sup>۲</sup> گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

### چکیده

**اهداف:** مطالعه حاضر به بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی نیروهای نظامی (پوشن) در نیروهای نظامی ایران پرداخت.

**روش‌ها:** این مطالعه توصیفی از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری کلیه نیروهای نظامی ایران در سال ۱۳۹۲ بود که ۲۰۰ نیروی نظامی از واحدهای مختلف نظامی به شیوه تصادفی انتخاب شدند. ابزار پژوهش، پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی (پوشن) بود که با مرور ابزارهای معتبر سنجش شخصیت و مبنای نظری در زمینه ویژگی‌های نظامیان، تدوین شده بود، همچنین از فرم بلند پرسشنامه‌ی پنج‌عامل بزرگ شخصیت (NEO-PI) هم به‌عنوان ابزار تعیین روایی وابسته به ملاک استفاده شد.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که پوشن دارای اعتبار به شیوه آلفای کرونباخ خوبی در دامنه ۰/۶۸ تا ۰/۸۸۱ برای عوامل هشت‌گانه و آلفای کل ۰/۹۵ بود. اعتبار بازآزمایی نمره کل ۰/۶۳۳ و معنادار بود. روایی هم‌گرایی این پرسشنامه نشان داد هر هشت عامل پوشن دارای ضرایب همبستگی قوی و معناداری بین ۰/۷۷۲ (مقیاس برون‌گرایی) تا ۰/۹۱۹ (مقیاس مسئولیت‌پذیری) با نمره کل پوشن می‌باشند. روایی وابسته به ملاک با پرسشنامه نئو نشان داد که عوامل هشت‌گانه پوشن دارای ضرایب روایی وابسته به ملاک بالا و معناداری با عوامل پنج‌گانه نئو می‌باشد.

**نتیجه‌گیری:** پوشن دارای ویژگی‌های روان‌سنجی مطلوبی برای ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی نیروهای نظامی ایرانی می‌باشد و از آن می‌توان جهت گزینش نیروها، ارتقاء درجه و فعالیت‌های پژوهشی استفاده نمود.

**کلیدواژه‌ها:** اعتبار، روایی، ویژگی‌های شخصیتی، نیروهای نظامی، پوشن

## مقدمه

تلاش برای یافتن ابعاد وسیع اساسی شخصیت عامل انگیزشی بسیاری از پژوهشگران حوزه روان‌شناسی بوده است. مشهورترین مدل پنج عامل اساسی (پنج بزرگ) را پیشنهاد می‌کند [۱]. در سال‌های اخیر نظریه‌های عامل و صفات شخصیت پیشرفت قابل توجهی کرده است و پژوهشگران به دنبال ارتباطات نظری بین شخصیت و پایه‌های زیستی رفتار هستند [۲].

در این راستا، یکی از بحث‌های مهم روان‌شناسی نظامی، شناسایی و ارزیابی صفات و ویژگی‌های شخصیتی فرماندهان موفق و کارآمد است. ویژگی‌های شخصیتی به‌عنوان پایه و اساس برای پذیرش مسئولیت در جایگاه‌های فرماندهی و رهبری نظامی است. در سازمان‌های نظامی توجه به نقش فرمانده به‌عنوان فردی خودساخته و ماهر در ابعاد اخلاقی، روان‌شناختی، اجتماعی و رفتاری مطرح است. در تبیین این ابعاد می‌توان بیان نمود که برخی از خصوصیات و توانمندی‌ها، ذاتی است و شمار دیگری از آن‌ها نیز تحت تأثیر آموزه‌های دینی، علمی، محیط و تجارب فردی؛ ایجاد و تقویت می‌شود [۳].

در ایران، ایده‌آل آن است که کارکنان مشاغل نظامی، واجد برخی ویژگی‌های اخلاقی اسلامی و ویژگی‌های شخصیتی مبنی بر تعالیم دینی نظیر حلم، صبر، تقوا، مردم‌داری و علاوه بر این، مهارت‌های مدیریتی در نیروهای نظامی، نظیر گذشت، صداقت و ایثار هم باشند. بر این اساس، ضرورت توجه اختصاصی به ارزیابی صفات شخصیتی در نیروهای نظامی ایرانی بیش‌ازپیش روشن می‌شود. علی‌رغم این ضرورت، این مهم در نیروهای نظامی جمهوری اسلامی ایران کمتر مورد توجه قرار گرفته است. این در حالی است که اشتغال به امور نظامی در نظام مقدس جمهوری اسلامی الزامات انحصاری خود را دارد؛ زیرا در تعالیم اسلامی به مدیریت و صفات مدیران و فرماندهان توجه ویژه‌ای مبذول شده است؛ امام علی (ع) می‌فرماید: مردم به کیش و آیین والیان خود هستند و والیان هم بر کیش و مرام مردم [۳]؛ لذا مدیران به هر صورتی که عمل کنند، طبق این فرمایش و بر اساس نظریه یادگیری اجتماعی، به‌عنوان الگویی برای مردم خواهند بود [۴]. بر این اساس، به نظر می‌رسد که در ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی کارکنان نظامی بر توانایی و ویژگی‌های شخصیتی مرتبط با نظامی‌گری، توانمندی‌های مدیریتی و ویژگی‌های شخصیتی مبتنی بر اخلاق و دین، باید توجه داشت.

سنجش افراد نظامی از طریق آزمون، تاریخچه‌ای طولانی دارد و کاربرد آزمون‌های روان‌شناختی برای انتخاب و انتصاب فرماندهان در نیروهای مسلح جهان به جنگ جهانی دوم برمی‌گردد [۵]. در سال‌های اخیر هم مطالعات متعددی به ساخت و ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی در نیروهای نظامی پرداخته است. از جمله این مطالعات، مطالعه گلابرت، صوبرا، پلازا و توریس است [۶] که به ساخت پرسشنامه سبک شخصیتی آسیب‌پذیر در نمونه نیروهای

نظامی اسپانیایی پرداختند. این مقیاس ۹ گوی‌های برای شناسایی ویژگی‌های شخصیتی مرتبط یا افزایش‌دهنده احتمال افسردگی طراحی شده است؛ که روایی همزمان آن توسط پرسشنامه شخصیتی آیزنک و تحلیل عاملی و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ و به میزان ۰/۶۳ و روش بازآزمایی ۰/۸۸ به دست آمد. چپو و هوانگ، نظریه‌های فرماندهی نظامی را مورد بررسی قرار دادند و دریافتند که تربیت فرماندهان نظامی کارا به‌عنوان یک حرفه، هدف اصلی دانشکده‌های ارتش امروزه پرورش فرماندهی برای آینده بوده است.

براد در پژوهش خود، ویژگی‌های شخصیتی رهبران نظامی آینده را مورد بررسی قرار داده است. این مطالعه ویژگی‌های شخصیتی ۵۳۰ دانشجوی سال سوم نیروی دریایی اکادمی ایالات متحده را مورد بررسی قرار داده است و نشان داد که در مقایسه با هنجارهای ملی، دانشجویان (ناوآموزها) در جاه‌طلبی، جامعه‌پذیری، هوش و موفقیت در کالج از هنجارهای ملی تا حدی بالاتر بودند ولی در قدرت تعدیل، خوش‌مشربی و احتیاط تا حدی پایین‌تر بودند. جاه‌طلبی، هوش و موفقیت در کالج در این پژوهش به‌صورت بسیار بااهمیتی با میل به پیشرفت مرتبط است [۷].

کنگارد، آنتون و گیلز به ساخت پرسشنامه سنجش شخصیت در نیروهای نظامی فرانسه پرداختند. این پرسشنامه دارای ۷۰ گویه و در قالب ۵ عامل به نام‌های ثبات هیجانی، ارتقاء، گشودگی، توافق و وجدان‌گرایی می‌باشد و کنگارد و همکاران پایانی این پرسشنامه را به شیوه‌ی آلفای کرونباخ در دامنه‌ای بین ۰/۸۱ (گشودگی) تا ۰/۸۶ (ثبات هیجانی) و وجدان‌گرایی و اعتبار بازآزمایی در دامنه‌ای بین ۰/۸۰ (ثبات هیجانی) تا ۰/۸۶ (گشودگی)، ذکر کرده‌اند. ضمن این‌که روایی ملاکی این عوامل با نتو در دامنه‌ای بین ۰/۴۷ تا ۰/۸۴ و معنادار بود. همچنین روایی همگرایی این پرسشنامه، حاکی از همبستگی تمامی خرده‌مقیاس‌ها با نمره‌ی کل بود [۸]. باربوتو و ویلر، در مطالعه‌ای به ساخت و توسعه مقیاس رهبری حاذق پرداختند. خرده‌مقیاس‌های رهبری حاذق شامل ۱۱ بعد بالقوه از جمله فراخوانی، گوش کردن، همدلی، بهبود، آگاهی، ترغیب، مفهوم‌سازی، پیش‌بینی، نظارت، رشد و ساخت جامعه بود. نتایج نشانگر وجود پنج عامل در پرسشنامه رهبری حاذق شامل ارتباط نوع‌دوستانه، شفای عاطفی، نقشه‌ی متقاعدکننده، عقل (معرفت) و سرپرستی سازمانی بود که رابطه معناداری هم با تحول رهبری و ابعاد آن نشان داد [۹].

چاپلی، نوی، سوین و تامسون هم به بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی فرم تجدیدنظر شده پرسشنامه پنج عاملی شخصیت (NEO-PI-R) در زنان شاغل در نیروی هوایی ارتش امریکا پرداختند و ضمن تأیید اعتبار و روایی این پرسشنامه در نمونه مذکور، قادر به شناسایی ویژگی‌های شخصیتی خاص و متمایز این زنان نسبت به نمونه مردان و تدوین مسیرهای تفسیری خاص شدند [۱۰].

که به شیوه نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. این تعداد، در چهار نمونه ۵۰ نفری جهت ارزیابی اولیه، تعیین اعتبار به شیوه آلفای کرونباخ و اعتبار بازامی و تعیین روایی وابسته به ملاک، انتخاب و مورد ارزیابی قرار گرفتند.

در این پژوهش، با توجه به این که ماهیت پژوهش پیمایشی می‌باشد و ابزار احتمالی در حدود ۲۴۰ گویه بود و در ازای هر گویه انتخاب ۱۰ آزمودنی لازم است، حجم اولیه نمونه این تحقیق ۲۵۰۰ نفر بوده است.

نمونه‌گیری آزمودنی‌ها در این مطالعه از استان‌های شمال و شمال غربی شامل گیلان و مازندران، آذربایجان شرقی و غربی، کردستان و کرمانشاه؛ جنوب و جنوب غربی شامل استان‌های هرمزگان و بوشهر و خوزستان؛ شرق کشور شامل استان‌های سیستان بلوچستان و کرمان و در مرکز استان‌های تهران، اصفهان، قم و مرکزی بودند که در هر استان به شیوه در دسترس از نیروهای زمینی، هوایی، دریایی و مقاومت بسیج شاغل در مراکز نظامی استان‌های مذکور به تعداد ۲۵۰۰ نفر انتخاب شدند و پس از توجیهات لازم پرسشنامه‌های مذکور را تکمیل کردند و در نهایت با توجه به حذف تعدادی از پرسشنامه‌های ناقص و خط‌خورده تعداد ۲۳۷۸ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت. ملاک‌های ورود به این تحقیق شامل حداقل تحصیلات دیپلم، سن بین ۱۸ تا ۵۵ سال، اشتغال به کار در یکی از نیروهای نظامی کشور با عضویت پایور، نداشتن اختلال روانی یا شخصیتی شدید بود.

پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی نیروهای نظامی (پوشن): با توجه به موضوع پژوهش، در مطالعه حاضر از ابزار محقق ساخته سنجش ویژگی‌های شخصیتی نیروهای نظامی استفاده شده است. این ابزار، یک پرسشنامه بسته پاسخ بود که توسط محقق و طی مراحل مختلف طراحی شد. این پرسشنامه شامل گویه‌های سنجش ویژگی‌های شخصیتی کارکنان یکی از نیروهای نظامی کشور است که با اتکا به ادبیات تحقیق، دیدگاه‌های موجود مطرح شده توسط صاحب‌نظران پیرامون موضوع و با نگاه به برخی پرسشنامه‌های مرتبط مخصوصاً پرسشنامه‌های ساخته شده مبتنی بر دیدگاه صفات و مرور تعالیم دینی تدوین و طراحی شد. فرم نهایی پوشن دارای ۲۴۰ گویه بود. گویه‌های پرسشنامه، بر اساس چهارچوب نظری ویژگی‌های شخصیتی بر اساس اهداف تحقیق و برای سنجش ویژگی‌های شخصیتی کارکنان یکی از نیروهای نظامی کشور انتخاب شده‌اند و از این طریق هشت عامل مشخص گردید که البته هر عامل هم دارای تعدادی صفت در دامنه ۵ تا ۸ صفت بود. این عوامل شامل نظامی‌گری، فضائل اخلاقی، تقوا، برون‌گرایی، موافق بودن، گشودگی، احساس مسئولیت و روان‌آزوده‌گرایی بودند. علاوه بر این، یک عامل به نام صحت پاسخ‌ها هم در این پرسشنامه لحاظ شد که وانمود به مطلوب بودن و دروغ‌سنجی را مدنظر قرار می‌داد. مبنای نظری این پرسشنامه - که در ادامه به اختصار از آن بانام پوشن یاد می‌شود- از یک سو بر اساس ویژگی‌های مورد نیاز برای

انیسی در مطالعه‌ای به ساخت و هنجاریابی پرسشنامه خودسنجی ویژگی‌های شخصیتی در نیروهای نظامی ایران پرداختند. ابزار تهیه شده ۱۰ ویژگی شخصیتی (سخت‌کوشی، روحیه همکاری، روحیه نقادی و نقدپذیری، دیدگاه فرابخشی، خلاقیت، مثبت‌اندیشی، ریسک‌پذیری، خودکنترلی، مسئولیت‌پذیری و انسجام‌خانوادگی) نیروهای نظامی را مورد سنجش قرار داد. نتایج نشان داد که پرسشنامه خودسنجی ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری نیروهای نظامی دارای روایی و اعتبار می‌باشد [۱۱]. مجدیان هم در مطالعه‌ای به ساخت و هنجاریابی پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی نیروهای نظامی با تأکید بر آموزه‌های اسلامی پرداخت که در این تحقیق ۵ عامل اصلی شامل اثربخشی پرهیزکاری، اجتماعی و محبوبیت شجاعت مورد شناسایی قرار گرفت. این پنج عامل در مجموع دارای ۳۵ صفت بود. ضریب آلفای کرونباخ کل پرسشنامه ۰/۸۱ محاسبه شد. ضریب بازامی بافاصله دو هفته پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی فرماندهی در نمره کل ۰/۸۱ و در مقیاس‌ها از ۰/۷۶ تا ۰/۹۱ به دست آمده است. این پرسشنامه از روایی و پایایی مطلوبی برای سنجش ویژگی‌های نظامیان ایرانی برخوردار است.

در حال حاضر امکانات ناچیزی از نظر ابزارهای قابل اعتماد در حوزه سنجش شخصیت در سازمان‌های نظامی و حتی در ایران احساس می‌شود؛ زیرا آزمون‌های روان‌شناختی سنتی که برای سنجش شخصیت، آسیب‌شناسی روانی و تعاملات بین فردی به کار برده می‌شوند به اندازه‌ی کافی بهینه نیستند. این در حالی است که در حال حاضر، هیچ ابزار ارزیابی شخصیت استاندارد که به ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی مرتبط با سه حوزه نظامی‌گری، توانایی‌های مدیریتی و رفتارها و اخلاق دینی باشد، در هیچ‌یک از نیروهای مسلح ایران وجود ندارد و جای خالی چنین ابزاری به‌طور کامل احساس می‌شود. فقدان ابزار اختصاصی جهت ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی نیروهای نظامی در ایران، لزوم ارزیابی این ویژگی‌ها در نیروهای نظامی جهت گزینش یا ارتقا، عدم هنجاریابی ابزارهای معرف ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی در نیروهای نظامی ایرانی و لزوم توجه به ویژگی‌های شخصیتی مرتبط، ضرورت ساخت و هنجاریابی این پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی در نیروهای نظامی را بیش از پیش روشن ساخته است. بدین منظور، در این پژوهش به ساخت، هنجاریابی و بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی در بین افراد نظامی پرداخته شد.

## روش‌ها

طرح تحقیق این مطالعه با توجه به هدف آن، توصیفی از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری آن هم شامل کلیه کارکنان نظامی دریکی از نیروهای نظامی کشور بودند که در مناطق مختلف کشور مشغول به خدمت می‌باشند. بر این اساس، نمونه‌ی آماری در مجموع شامل ۲۰۰ نفر از کارکنان نظامی شاغل در کشور بودند

برابر  $N=0/53$ ،  $A=0/6$ ،  $O=0/76$ ،  $E=0/74$  به دست آمده است. کاستا و مک‌کرا در راهنمای آزمون، اطلاعات گسترده‌ای از روایی همگرا و واگرایی NEO گزارش کرده‌اند. در MMPI در مورد مقیاس‌های شخصیتی، مقیاس وسواسی با خرده مقیاس اضطراب NEO همبستگی  $0/51$ ، مقیاس مرزی با خرده مقیاس پرخاشگری  $0/47$ ، مقیاس اجتنابی با خرده مقیاس کم‌رویی  $0/58$  و مقیاس اسکیزوئید با گروه‌گرایی  $0/66$  همبستگی نشان می‌دهد. در رابطه با روایی ملاکی نیز، کنراد (۲۰۰۵) دریافت که عامل باوجدان بودن به‌طور معناداری می‌تواند GPA دانشجویان را پیش‌بینی کند. کانو - گارسیا و همکاران (۲۰۰۵) در یک تحقیق بین عوامل NEO و فرسایش شغلی معلمان در سویل اسپانیا دریافتند عامل روان‌آزرده‌گرایی با خستگی هیجانی در فرسایش شغلی  $0/44$  و عامل موافق بودن با کمال فردی (که هنگام پیش‌بینی فرسایش شغلی به‌صورت منفی نمره‌گذاری می‌شود)  $0/36$  رابطه دارد. کوراکوندا (۲۰۰۷) نیز دریافت که اضطراب کامپیوتر با عامل روان‌آزرده‌گرایی رابطه مثبت دارد، درحالی‌که با عوامل انعطاف‌پذیری و دلپذیر بودن به‌طور منفی همبسته است [۸]. در این مطالعه از فرم بلند پرسشنامه نتو جهت تأمین روایی وابسته به ملاک پوشن استفاده شد.

نحوه کلی اجرای این مطالعه این‌گونه بود که پس از تدوین و نهایی‌سازی، نسخه اصلی پرسشنامه بر نمونه‌ای ۵۰ نفری جهت شناسایی ابهام‌های احتمالی اجرا شد. سپس، با اصلاح برخی اشکالات ویرایشی و بازنویسی برخی گویه‌ها، نسخه‌ی نهایی جهت تعیین اعتبار به شیوه آلفای کرونباخ بر ۵۰ آزمودنی که به شیوه تصادفی انتخاب شدند، اجرا شد. علاوه بر این، جهت تعیین اعتبار به شیوه بازآزمایی، پرسشنامه مجدداً بر ۵۰ آزمودنی به فاصله ۱۴ روز به‌صورت آزمون - بازآزمون اجرا شد. از سوی دیگر، مقیاس پوشن به همراه فرم بلند مقیاس نتو (NEO-PI) بر نمونه ۵۰ نفری دیگری که تصادفی انتخاب شده بودند، جهت تأمین روایی وابسته به ملاک اجرا شد. در مرحله آخر، بر اساس داده‌های حاصل جهت تأمین روایی وابسته به ملاک و اعتبار به شیوه آلفای کرونباخ (۱۰۰ نفر) ضرایب روایی همگرا یا همبستگی نمرات هر عامل با نمره‌ی کل پوشن هم محاسبه شد.

در انتخاب تمامی نمونه‌های مذکور، اجرا به‌صورت حضوری انجام می‌شد و پس از معرفی کلی محقق و اهداف پژوهش و همچنین توصیف دقیق اصول رازداری و محرمانه ماندن اطلاعات فردی، سعی بر جلب رضایت آزمودنی‌ها بود. علاوه بر این، برای ایجاد تعهد برای همکاری و رعایت حقوق آزمودنی، به همراه هر پرسشنامه یک هدیه هم به آزمودنی‌ها ارائه می‌شد.

تحلیل آماری داده‌های این مطالعه با نرم‌افزار SPSS-21 و استفاده از ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین روایی وابسته به ملاک و همچنین اعتبار بازآزمایی و از روش آلفای کرونباخ جهت تأیید اعتبار دورنی مقیاس انجام شد.

نظامی‌گری بر اساس متون اسلامی بود. بر این اساس، در واقع، در قالب یک مطالعه کیفی اولیه به مرور آیات قرآن کریم، نهج‌البلاغه و احادیث ائمه معصومین از یک‌سو و فرمایشات حضرت امام خمینی و مقام معظم رهبری در مورد ویژگی‌های روانی شخصیتی مطلوب برای نیروهای نظامی اسلامی - ایرانی پرداخته شد. از سوی دیگر، در قالب مصاحبه‌های گروهی، نظر کارشناسان نظامی در مورد همین ویژگی‌ها دریافت شد. علاوه بر این، برخی از ویژگی‌ها هم بر اساس مؤلفه‌ها و توانمندی‌های موردنیاز در حیطه مدیریت نظامی و بر اساس متون روان‌شناسی نظامی و مدیریت انتخاب گردید. ضمن این‌که ساختار اصلی عبارات بر اساس پرسشنامه‌های معروف و اصلی جهت ارزیابی شخصیت مخصوصاً پرسشنامه‌های ساخته‌شده مبتنی بر دیدگاه صفات، انتخاب شد.

نحوه پاسخ‌دهی عبارات‌های این پرسشنامه در قالب طیف لیکرت پنج گزینه‌ای از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم با نمره‌گذاری هر عبارت از یک تا پنج می‌باشد.

پرسشنامه شخصیتی نتو (NEO-PI-R): نسخه تجدیدنظر شده پرسشنامه شخصیتی نتو NEO-PI-R [۱۲] پرسشنامه خودسنجی ویژگی‌های شخصیتی است که مبتنی بر الگوی معروف شخصیتی به نام مدل پنج‌عاملی است. دارای پنج عامل یا حیطه شامل روان‌آزرده‌گرایی (Neuroticism) برون‌گرایی (Extravers-ion)، گشودگی (Openness Experience)، موافق بودن (Agreeableness) و باوجدان بودن (Conscientiousness)، می‌باشد. هر حیطه شش جنبه یا مقیاس فرعی دارد؛ یعنی صفات شخصیتی خاصی که جنبه‌های مختلف هر حیطه را نشان می‌دهند. نسخه تجدیدنظر شده پرسشنامه نتو NEO-PI-R حاوی ۲۴۰ گویه (۸ ماده برای هر یک از ۲۰ جنبه یا ۴۸ ماده برای هر یک از پنج حیطه) است. پاسخ‌دهندگان هر گویه را بر مبنای یک مقیاس پنج‌قسمتی (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) درجه‌بندی می‌کنند. برای هر عبارت پرسشنامه یک مقیاس درجه‌بندی پنج رتبه‌ای دارای ارزش صفر تا چهار است. برای برخی از گویه‌ها هم به‌طور معکوس نمره‌گذاری می‌شوند.

این پرسشنامه توسط مک‌کرا و کاستا در اصل برای جمعیت بهنجار تهیه شد و در طی دهه گذشته بیشترین استفاده در حوزه‌های پژوهش و بالینی داشته است. نسخه اصلی آن در سال ۱۹۹۲ توسط کاستا و مک‌کرا [۱۲] برای سنجش الگوی پنج‌عاملی شخصیت (روان‌آزرده‌گرایی، برون‌گرایی، گشودگی، موافق بودن و باوجدان بودن) تنظیم شد. ضریب آلفای گزارش شده توسط آنان  $0/74$  تا  $0/89$  با میانگین  $0/81$  متغیر بوده است. اخیراً پژوهشی درباره شخصیت و اختلالات خوردن، ثبات درونی  $0/69$  تا  $0/90$  برای مقیاس‌های آزمون گزارش شده است [۱۳]. در ایران نیز حق‌شناس [۱۴] بر روی نمونه ۵۰۲ نفری جمعیت شیراز به نتایج مشابهی رسیده است: ضرایب آلفای کرونباخ برابر  $C=0/83$ ،  $A=0/71$ ،  $O=0/57$ ،  $E=0/71$ ،  $N=0/81$  و پایایی بازآزمایی در فاصله ۶ ماه

## نتایج

از مجموع ۲۰۰ پرسشنامه جمع‌آوری شده، ۲۴/۹ درصد از آزمودنی‌ها در گروه سنی ۲۰ تا ۲۹ سال، ۵۰/۶ درصد در گروه سنی ۳۰ تا ۳۹ سال، ۲۲/۳ درصد در گروه سنی ۴۰ تا ۴۹ سال و ۲/۲ درصد در گروه سنی ۵۰ تا ۵۹ سال قرار دارند و میانگین سنی آزمودنی‌های پژوهش هم ۳۵/۷۵ سال و دامنه‌ی سنی هم ۲۰ تا ۵۷ سال بود. از لحاظ جایگاه شغلی، ۱۷/۶ درصد از آزمودنی‌ها در جایگاه شغلی ۱۴ دارای بیشترین فراوانی و پس‌از آن ۱۶/۶ درصد آزمودنی‌ها در جایگاه شغلی ۱۵ قرار داشتند. ۴ درصد آزمودنی‌ها دارای تحصیلات متوسطه، ۲۰/۹ درصد دارای تحصیلات دیپلم، ۳۰/۴ درصد آزمودنی‌ها دارای تحصیلات کاردانی، ۳۹ درصد دارای تحصیلات کارشناسی، ۵/۲ درصد دارای تحصیلات ارشد و ۰/۳ درصد از آزمودنی‌ها دارای تحصیلات دکترای تخصصی بوده‌اند.

بررسی اعتبار پوشش نشان می‌دهد عامل نظامی‌گری در ابتدا دارای ضریب اعتبار کرونباخ ۰/۷۶۷ بود که با معکوس سازی ۴ گویه، این اعتبار به ۰/۷۹ و در حد خوب افزایش یافت. علاوه بر این، برای عامل فضائل اخلاقی با معکوس سازی سه گویه، اعتبار اولیه ۰/۸۲۷ به ۰/۸۳ افزایش یافت. عامل پرهیزکاری هم سه گویه آن نمره‌گذاری معکوس برایشان لحاظ شد و اعتبار به ۰/۸۴، عامل احساس مسئولیت با معکوس سازی نمره‌گذاری دو گویه به ۰/۹۱، عامل موافق بودن با معکوس سازی سه گویه به ۰/۷۷، برون‌گرایی با معکوس سازی ۷ گویه به ۰/۸۴ و عامل روان‌آزرده‌گرایی با معکوس سازی نمره‌گذاری ۹ گویه از ۰/۶۶۸ به ۰/۸۰ افزایش یافت. در مجموع هم با معکوس سازی ۳۱ گویه، اعتبار آلفای کرونباخ کل مقیاس ۰/۹۵۳ به دست آمد. همگی این ضرایب اعتبار که بیش از ۰/۷۷ می‌باشند، بیانگر اعتبار خوب عوامل و اعتبار عالی کل مقیاس می‌باشد (جدول ۱).

علاوه بر این، جهت تعیین اعتبار از روش بازآزمایی هم استفاده شد. این ضرایب بازآزمایی از اجرای کل پوشش بر نمونه‌ای ۵۰ نفری به

ردیف	عامل	تعداد گویه	اعتبار بازآزمایی	معناداری
۱	نظامی‌گری	۳۸	۰/۴۵۶	۰/۰۰۰۱
۲	فضائل اخلاقی	۳۱	۰/۷۱۲	۰/۰۰۰۱
۳	پرهیزکاری	۲۳	۰/۹۴۳	۰/۰۰۰۱
۴	احساس مسئولیت	۲۸	۰/۳۵۹	۰/۰۰۰۱
۵	گشودگی	۲۴	۰/۳۳۷	۰/۰۱۷
۶	موافق بودن	۲۰	۰/۷۰۶	۰/۰۰۰۱
۷	برون‌گرایی	۳۰	۰/۷۰۲	۰/۰۰۰۱
۸	روان‌آزرده‌گرایی	۲۴	۰/۳۸۱	۰/۰۰۰۱
۹	نمره کل	۲۴۰	۰/۶۳۳	۰/۰۰۰۱

فاصله ۱۴ روز به‌دست‌آمده است. ضرایب اعتبار بازآزمایی عوامل پوشش بین ۰/۳۳۷ برای عامل گشودگی تا ۰/۹۴۳ برای عامل پرهیزکاری بود. اعتبار بازآزمایی نمره‌ی کل هم ۰/۶۳۳ بود. تمامی این ضرایب اعتبار معنادار بود ( $P < ۰/۰۰۰۱$ ) و نشانگر اعتبار بازآزمایی قوی و مطلوب عوامل و کل پوشش می‌باشد (جدول ۲). بر این اساس، نتیجه گرفته می‌شود که بر اساس ضرایب اعتبار به شیوه‌ی آلفای کرونباخ و تصنیفی و بازآزمایی، عوامل و کل مقیاس پوشش دارای اعتبار خوب و عالی می‌باشند.

به‌منظور بررسی روایی پوشش از دو شیوه روایی همگرا-محاسبه همبستگی نمرات خرده مقیاس‌ها با نمره کل- و روایی وابسته ملاک- و اجرای همزمان با فرم بلند پرسشنامه نئو- استفاده شد. نتایج بررسی روایی همگرا نشان داد هر هشت عامل پوشش دارای ضرایب همبستگی قوی و معناداری بین ۰/۷۷۲- در مقیاس برون‌گرایی- تا ۰/۹۱۹- برای مقیاس مسئولیت‌پذیری- با نمره کل- پوشش ( $P < ۰/۰۰۰۱$ ) می‌باشند (جدول ۳).

بررسی روایی وابسته به ملاک پوشش با پرسشنامه نئو نشان داد عامل نظامی‌گری مقیاس پوشش دارای ضرایب همبستگی ۰/۴۴۳ با مقیاس برون‌گرایی و ضریب همبستگی ۰/۳۲۸ با عامل موافق بودن از پرسشنامه نئو، می‌باشد ( $P < ۰/۰۱$ ). علاوه بر این عامل پرهیزکاری از مقیاس پوشش به‌جز عامل موافق بودن با چهار عامل دیگر دارای ضرایب همبستگی معنادار می‌باشد. علاوه بر این، عامل‌های فضائل اخلاقی، روان‌آزرده‌گرایی، مسئولیت‌پذیری، گشودگی، برون‌گرایی و موافق بودن با هر پنج عامل نئو دارای ضرایب همبستگی معناداری می‌باشند ( $P < ۰/۰۱$ ).

ردیف	عوامل	ضریب همبستگی	معناداری
۱	نظامی‌گری	۰/۸۳۲	۰/۰۰۰۱
۲	پرهیزکاری	۰/۸۵۸	۰/۰۰۰۱
۳	فضائل اخلاقی	۰/۸۷۴	۰/۰۰۰۱
۴	روان‌آزرده‌گرایی	۰/۷۹۵	۰/۰۰۰۱
۵	گشودگی	۰/۸۹۴	۰/۰۰۰۱
۶	موافق بودن	۰/۸۴۵	۰/۰۰۰۱
۷	برون‌گرایی	۰/۷۷۲	۰/۰۰۰۱
۸	مسئولیت‌پذیری	۰/۹۱۹	۰/۰۰۰۱

جدول ۱. ضرایب اعتبار عوامل پوشش به شیوه آلفای کرونباخ

ردیف	عامل	تعداد گویه اولیه	تعداد گویه‌های معکوس شده	اعتبار کل
۱	نظامی‌گری	۳۸	۰/۷۶۷	۰/۷۹
۲	فضائل اخلاقی	۳۶	۰/۸۲۷	۰/۸۷
۳	پرهیزکاری	۲۵	۰/۷۸۶	۰/۸۴
۴	احساس مسئولیت	۳۰	۰/۸۸۶	۰/۹۱
۵	گشودگی	۲۴	۰/۷۸۸	۰/۷۹
۶	موافق بودن	۲۰	۰/۷۱۱	۰/۷۷
۷	برون‌گرایی	۳۰	۰/۷۹۴	۰/۸۴
۸	روان‌آزرده‌گرایی	۲۴	۰/۶۶۸	۰/۸۰
۹	صحت پاسخ‌ها	۱۳	۰/۸۶۱	۰/۸۶۱
	اعتبار کل	۲۴۰	-	۰/۹۵۳

جدول ۴. ضرایب روایی وابسته به ملاک عوامل و نمره کل مقیاس پوشن با پرسشنامه نئو

عوامل	روان‌آزرده‌گرایی	برون‌گرایی	گشودگی	موافق بودن	باوجدان بودن
نظامی‌گری	۰/۲۰۰	۰/۴۴۳*	۰/۲۲۰	۰/۳۲۸**	۰/۱۶۹
پرهیزکاری	-۰/۳۹۰*	۰/۳۴۳*	۰/۲۱۳*	۰/۲۹۶	۰/۳۱۵*
فضائل اخلاقی	-۰/۳۸۵*	۰/۳۳۰*	۰/۳۲۵**	۰/۲۹۶**	۰/۱۴۹**
روان‌آزرده‌گرایی	۰/۷۵۲*	-۰/۳۷۶*	-۰/۳۶۶*	-۰/۴۳۷*	-۰/۲۷۸**
مسئولیت‌پذیری	-۰/۳۰۷**	۰/۳۷۷*	۰/۲۸۲**	۰/۳۴۹*	۰/۵۹۸
گشودگی	-۰/۴۰۴*	۰/۴۰۰*	۰/۶۹۳*	۰/۵۷۴*	۰/۴۶۱*
موافق بودن	-۰/۵۲۱*	۰/۴۹۳*	۰/۴۰۵*	۰/۷۷۹*	۰/۴۵۸*
برون‌گرایی	-۰/۵۵۰*	۰/۷۲۴*	۰/۵۳۲*	۰/۵۳۳*	۰/۵۷۸*

\*P &lt; ۰/۰۱ \*\*P &lt; ۰/۰۰۵

این نتایج نشان می‌دهد که عوامل هشت‌گانه پوشن دارای ضرایب روایی وابسته به ملاک بالا و معناداری با عوامل پرسشنامه نئو می‌باشد. لذا می‌توان نتیجه گرفت پرسشنامه پوشن دارای روایی وابسته به ملاک با پرسشنامه نئو می‌باشد (جدول ۴).

## بحث

نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد این پرسشنامه دارای اعتبار مطلوبی به شیوه آلفای کرونباخ و بازآزمایی می‌باشد. این نتایج با مطالعات قبلی همخوانی دارد [۵، ۱۵]. البته در این مطالعه مشخص شد که روان‌آزرده‌گرایی اعتبار متوسطی دارد و نسبت به سایر عوامل کمترین اعتبار را دارد. برخلاف دو عامل فضائل اخلاقی و مسئولیت‌پذیری که دارای بیشترین اعتبار در بین خرده مقیاس‌ها می‌باشد، به نظر می‌رسد حجم پایین‌تر گویه‌های عامل روان‌آزرده‌گرایی از یک‌سو و سبک نمره‌گذاری عمدتاً معکوس گویه‌های آن در پایین آمدن اعتبار می‌تواند دخیل باشد. علاوه بر این، اعتبار بازآزمایی همه عوامل هم بالا و معنی‌دار بود. این نتایج بیانگر آن است که عوامل زیرمجموعه پوشن دارای اعتبار مطلوبی می‌باشد. به عبارت دیگر، پاسخ‌های ارائه شده به گویه‌های این عوامل ضمن اینکه دارای ثبات در پاسخ‌دهی می‌باشند، بیانگر وجود همبستگی درونی بین گویه‌های هر عامل می‌باشند؛ به عبارت دیگر گویه‌ها دارای ثبات و در ارتباط باهم بوده در یک حیطه قرار می‌گیرند.

لذا می‌توان گفت اطمینان درونی گویه‌های هر عامل در حد مطلوب است و از این جهت هم مقیاس پوشن دارای شاخص روان‌سنجی مطلوبی می‌باشد. تأمین اعتبار آن به دو شیوه بازآزمایی و آلفای کرونباخ می‌تواند بیانگر اعتبار بالای آن باشد که در قالب روش‌های مختلف تأمین اعتبار خود را نشان داده است. علاوه بر این اعتبار به شیوه آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ بیانگر قابلیت کاربرد آن ابزار در پژوهش‌ها و اعتبار بالای ۰/۸ بیانگر اعتبار بالا و خوب و قابلیت کاربرد این ابزار در امر درمان و استفاده از این ابزار به عنوان یک ابزار ارزیابی اثرات درمان می‌باشد و اعتبار بیش از ۰/۹ بیانگر اعتبار عالی مقیاس می‌باشد. بر این اساس عمده عامل‌های مقیاس پوشن که دارای ضرایب آلفای کرونباخ بیش از ۰/۸ بودند، دارای کاربرد

در حوزه بالینی و درمان هم می‌باشند و حتی کل مقیاس هم دارای اعتبار عالی می‌باشد.

از سوی دیگر، ارزیابی روایی به شیوه بررسی همبستگی نمرات خرده مقیاس‌ها با نمره کل و در واقع بررسی روایی همگرا نشان داد نمرات هر هشت عامل دارای همبستگی معناداری با نمره کل مقیاس پوشن بودند.

نتایج حاصل از روایی وابسته به ملاک با پرسشنامه نئو نشان داد عامل روان‌آزرده‌گرایی نئو دارای رابطه مثبت با روان‌آزرده‌گرایی پوشن و رابطه منفی با سایر عوامل پوشن به جز عامل نظامی‌گری دارد، برون‌گرایی نئو دارای رابطه معنادار با همه عوامل پوشن، گشودگی نئو به جز عامل نظامی‌گری با سایر عوامل پوشن، موافق بودن نئو با همه عوامل به جز پرهیزکاری و باوجدان بودن نئو به جز نظامی‌گری و مسئولیت‌پذیری با سایر عوامل دارای رابطه معنادار می‌باشد.

تمامی این نتایج بیانگر روایی مطلوب مقیاس پوشن و تأمین شدن روایی آن به نحو احسن و بر اساس این چهار شیوه بود. قاعدتاً از آنجاکه این مقیاس محقق ساخته بوده و همتای قبلی ندارد، بررسی همخوانی این نتایج با مطالعات قبلی زمینه‌ای ندارد ولی مرور مطالعات قبلی [۹-۱۱، ۱۶، ۱۷] نشانگر روایی این مقیاس می‌باشد.

البته از لحاظ تعداد گویه، عامل و خرده مقیاس، پوشن از تمامی مقیاس‌های مشابه بزرگ‌تر است که علت آن مبنای نظری قوی‌تر آن، چندبعدی بودن آن و جامع‌تر بودن آن می‌باشد. به گونه‌ای دارای ویژگی‌های شخصیتی کلی، ویژگی‌های شخصیتی مربوط با نظامی‌گری، ویژگی‌های مرتبط با مدیریت و فرماندهی و فضائل اخلاقی دینی می‌باشد. بر این اساس است که این پرسشنامه دارای گستره وسیعی می‌باشد.

وجود مبنای نظری محکم، منبع تأمین گویه و انتخاب عبارات مناسب و همچنین، دقت در انتخاب گویه‌ها موجب شده که حتی با ملاک‌های بیرونی معتبری نظیر فرم ۲۴۰ گویه ای نئو هم عمده عوامل پوشن همبستگی معنادار نشان دهند. البته انتظار می‌رفت با روان‌آزرده‌گرایی هم رابطه‌ی منفی و با موافق بودن هم ضریب همبستگی مثبت نشان دهد که این گونه نبود. شاید حجم نمونه ۵۰

خاص، ارتقاء درجه و همچنین در حیطه پژوهش مورد استفاده قرار گیرد.

این مطالعه دارای برخی محدودیت‌ها هم بود از جمله این که تعداد زیاد گویه‌ها موجب خستگی آزمودنی‌ها می‌شد و می‌طلبد مطالعات بعدی در جهت تدوین فرم‌های کوتاه این پرسشنامه اقدام کنند. علاوه بر این، می‌طلبد در مطالعات بعدی همبستگی پاسخ‌های آزمودنی‌ها در مورد خود با نظرات مشاهده‌گران یا اطرافیان آزمودنی در مورد وی بررسی شود.

**تشکر و قدردانی:** محققین بر خود لازم می‌دانند از همه شرکت‌کنندگان و واحدهای نظامی که در اجرای این پژوهش ما را یاری گر بودند کمال تشکر و قدردانی نمایند.

### منابع

1. Sholtz D, Sholtz S. Theories of personality. Seyed-Mohammadi Y, Translator. Tehran: Homa; 2002. Persian.
2. Garoosi-Farshi M. A new approach to assessing personality using factor analysis in personality research. Tabriz: Jame-Pajoh-Danial; 2001. Persian.
3. Wells A, Cartwright-Hatton S. A short form of the metacognitions questionnaire: properties of the MCQ-30. Behav Res Ther. 2004;42(4):385-96.
4. Kroeger O, Thuesen JM. Type talk: the 16 personality types that determine how we live, love, and work. New York: Random House Publishing Group; 2013.
5. Chong SA, Wong J, Verma S, Subramaniam M, Pek E, Chan YH, et al. The mental health screening of conscripts for the Singapore Armed Forces: rationale, objectives, and design. Mil Med. 2007;172(12):1245-9.
6. Gelabert E, Subira S, Plaza A, Torres A, Navarro P, Imaz ML, et al. The vulnerable personality style questionnaire: psychometric properties in Spanish postpartum women. Archive Women Mental Health. 2011;14(2):115-24.
7. Brad JW. Personality characteristics of future military leaders. Copyright Association of Military Surgeons of the United States. Mil Med. 1999;164(12):906-10.
8. Congard A, Antoine P, Gilles P-Y. Assessing the structural and psychometric properties of a new personality measure for use with military personnel in the French Armed Forces. Mil Psychol. 2012;24(3):285-307.
9. Barbuto JE, Wheeler DW. Scale development and

نفر برای دستیابی به این ضرایب روایی بالا و همچنین، حجم بالای سوالات دو مقیاس که تکمیل پرسشنامه‌ها را برای آزمودنی‌ها دشوار و زمان‌بر می‌ساخت، کم بوده باشد.

### نتیجه‌گیری

در مجموع، نتایج نهایی این مطالعه نشانگر آن است که پوشن دارای ویژگی‌های روان‌سنجی مطلوبی جهت استفاده در نیروهای نظامی باهدف سنجش ویژگی‌های شخصیتی مرتبط با توانمندی‌های نظامی و همچنین، وضعیت کلی فرد در ویژگی‌های اخلاقی - دینی است. با توجه به نبود ابزارهای معتبر و استاندارد جهت سنجش ویژگی‌های شخصیتی نیروهای نظامی، این پرسشنامه می‌تواند در زمینه‌های گزینش اولیه، غربال بر اساس ویژگی‌های شخصیتی

- construct clarification of servant leadership. Group Organ Manage. 2006;31(3):300-26.
10. Chappelle WL, Novy MPL, Sowin CTW, Thompson WT. NEO PI-R normative personality data that distinguish US Air Force female pilots. Mil Psychol. 2010;22(2):158-75.
  11. Anisi J. Construction and Standardization of self-report questionnaires of Command prone personality traits. Tehran: Behavioral Sciences Research Center, 2011.
  12. Costa PT, McCrae RR. Neo PI-R professional manual. Odessa, FL: Psychological assessment resources; 1992.
  13. Eggert J, Levendosky A, Klump K. Relationships among attachment styles, personality characteristics, and disordered eating. Int J Eating Disord. 2007;40(2):149-55.
  14. Haghshenas H. Persian version and standardization of NED Personality Inventory-Revised. Iranian J Psychiatry Clin Psychol. 1999; 4(4):38-48. Persian.
  15. Barrick MR, Mount MK. Autonomy as a moderator of the relationships between the Big Five personality dimensions and job performance. J Appl Psychol. 1993;78(1):111-8.
  16. O'neil DP. Predicting leader effectiveness: personality traits and character strengths. Durham (NC): Duke University; 2007.
  17. Majdian M. Construction, validity and reliability of Command personality questionnaires [dissertation]. Tehran: Baqiyatallah University of Medical Sciences 2014. Persian.