

به نام خدا

پرسشنامه استاندارد مقیاس 5 عامل بزرگ شخصیت گلد برگ (1999)

سوالات:

1. مجلس گرم کن بودن.
2. اهمیت زیاد ندادن به دیگران.
3. همیشه آماده برای انجام دادن کارها.
4. زود احساس فشار روانی کردن.
5. داشتن خزانه لغات غنی در ذهن.
6. کم حرف بودن.
7. آدمها را جالب یافتن.
8. این طرف و آن طرف بودن وسایلم.
9. در اغلب اوقات آرامش داشتن.
10. مشکل داشتن در درک اندیشه های انتزاعی و نظری
11. احساس راحتی کردن در کنار دیگران
12. اهانت کردن به دیگران
13. توجه به جزئیات.
14. نگرانی برای امور مختلف.
15. داشتن تخیل روشن و زنده
16. اجتناب از مرکز توجه دیگران بودن.

17. همدلی کردن با احساسات دیگران.

18. ریخت و پاش کردن و بی نظم بودن.

19. بندرت احساس افسردگی کردن

20. بی علاقه‌گی به اندیشه‌های انتزاعی و نظری.

21 شروع کننده حرف و گفتگو با دیگران .

22. بی علاقه‌گی به دانستن مشکلات افراد .

23. انجام بی درنگ خرده کاریها و امور روزمره.

24. زود آزرده و پریشان شدن.

25. ایده‌های عالی داشتن.

26. حرف زیادی برای گفتن نداشتن.

27. دل رحم بودن

28. اغلب فراموش کردن اینکه هر چیزی را سر جایش بگذارم

29. زود رنج بودن

30. نداشتن قوه تخیل خوب.

31. صحبت با تعداد زیادی از افراد مختلف در میهمانیها

32. دیگران را اصلاً جالب نیافتن.

33. دوست داشتن نظم و ترتیب.

34. نوسانات خلقی زیاد.

35. سریع فهمیدن مطالب.

36. بی علاقه‌گی به جلب توجه کردن دیگران

37. وقت گذاشتن برای دیگران.

38. شانه خالی کردن از زیر بار وظایف

39. تغییر خلقی و احساسی زیاد داشتن

40. استفاده از لغات پیچیده و مشکل

41. ناراحت نشدن از اینکه مرکز توجه دیگران باشم.

42. حس کردن احساسات و هیجانهای دیگران

43. تبعیت از يك برنامه زمان بندی شده.

44. بسادگی تحريك شدن.

45. وقت گذاشتن برای فکر کردن درباره امور

46. ساکت بودن در کنار افراد غریبه

47. آرامش دادن به دیگران

48. دقیق بودن در کارم.

49. اغلب احساس افسردگی کردن

50. سرشار از ایده و فکر بودن

## معرفی ابزار

پرسشنامه پنج عاملی شخصیت: پرسشنامه پنج عامل شخصیتی شامل 50 گویه است که توسط گلدبرگ (1999) معرفی شده است. این پرسشنامه برای بررسی و ارزیابی کردن 5 تیپ شخصیتی در افراد به کار می رود. این پنج عامل اغلب با عناوین روان رنجور خوبی، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، توافق پذیری و وظیفه مداری معرفی می‌شوند. درجه بندی این ویژگی‌ها بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای است. نمره گذاری پرسشنامه براساس طیف لیکرت و از عمدتاً نادرست تا عمدتاً درست امتیاز بندی شده است. این پرسشنامه در پژوهش آبیار (1397) اعتباریابی شده است.

### مولفه ها و سوالات مربوط به هر مولفه:

|  |    |
|--|----|
| برونگرایی: 1، 6، 11، 16، 21، 26، 31، 36، 41، 46    | E  |
| توافق: 2، 7، 12، 17، 22، 27، 32، 37، 42، 47        | A  |
| وظیفه شناسی: 3، 8، 13، 18، 23، 28، 33، 38، 43، 48  | C  |
| ثبات هیجانی: 4، 9، 14، 19، 24، 29، 34، 39، 44، 49  | ES |
| گشودگی به تجربه: 5، 10، 15، 20، 25، 30، 35، 40، 45 | O  |

50

### شیوه نمره گذاری

- الف - عمدتاً نادرست 1
- ب - تا حدودی نادرست 2
- ج - نه درست و نه نادرست 3

د - تا حدودی درست 4

ه - عمدتاً درست 5

سوالات زیر به صورت معکوس نمره گذاری می شوند:

2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20, 22, 24, 26, 28, 30, 32, 34, 36, 38, 39,

44, 46, 49

• تحلیل ( تفسیر ) بر اساس نمره مولفه:

نمره به دست آمده از سوالات مربوط به هر مولفه را بنویسید:

نمره مربوط به مولفه برون گرایی:.....

نمره مربوط به مولفه توافق:.....

نمره مربوط به مولفه وظیفه شناسی:.....

نمره مربوط به مولفه ثبات هیجانی:.....

نمره مربوط به مولفه گشودگی به تجربه:.....

نمره بالاتر در مولفه ای نشانگر غالب بودن آن شخصیت در فرد است.

تعیین پایایی و روایی ابزارهای اندازه گیری

برآورد پایایی<sup>1</sup> پرسشنامه ها

برای تعیین پایایی، روشهای مختلفی وجود دارد. در این تحقیق برای مشخص نمودن پایایی پرسشنامه ها از ضریب آلفای کرونباخ<sup>2</sup> استفاده گردیده است. این

<sup>1</sup>- reliability

<sup>2</sup>- Cronbach Alpha Coefficient

روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری از جمله پرسشنامه‌ها یا آزمودن‌هایی که ویژگیهای مختلف را اندازه‌گیری می‌کنند بکار می‌رود. در اینگونه ابزار، پاسخ هر سوال می‌تواند مقادیر عددی مختلف را اختیار کند. سرمد و همکاران (1387) معتقدند که «برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ابتدا باید واریانس نمره‌های هر زیرمجموعه سوالات پرسشنامه یا زیرآزمون و واریانس کل را محاسبه نمود. سپس با استفاده از فرمول مربوطه مقدار ضریب آلفا را بدست آورد» (ص 169).

ضریب پایایی پرسشنامه‌های از طریق فرمول زیر به وسیله نرم‌افزار SPSS محاسبه شده است.

$$ra = \frac{J}{J-1} \left( 1 - \frac{\sum sj^2}{s^2} \right)$$

$ra$  = ضریب آلفای کرونباخ

$J$  = تعداد سوالات آزمون

$\sum sj^2$  = واریانس سوالات آزمون

$s^2$  = واریانس کل آزمون

در پژوهش شریف زاده (1390) پایایی پرسشنامه با آلفای کرونباخ در پژوهش بالای 90% بدست آمده است. آبیاری (1397) پایایی این مقیاس 0/75. آلفای کرونباخ گزارش داده است. برای عامل روان‌رنجورخویی، گشودگی به تجربه، وظیفه‌مداری، توافق‌پذیری، برون‌گرایی، به ترتیب ضرایب، 0/88، 0/78، 0/80، 0/80، 0/77، به دست آمد که نشانگر پایایی مطلوب این ابزار است.

## برآورد روایی<sup>3</sup> پرسشنامه‌ها

روایی به این مفهوم اشاره دارد که وسیله اندازه‌گیری چیزی را که ادعا می‌کند دقیقاً همان چیز را اندازه بگیرد یعنی متناسب با آن باشد و از مهمترین آن روایی صوری و محتوایی است و برای اینکه پرسشنامه‌ای حداقل دارای روایی محتوایی باشد باید سوالات آزمون با توجه به مبانی تئوریک دقیقاً مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد تا میزان ارتباط و تناسب آنها با موضوع روشن گردد. روایی صوری و محتوایی هر يك از پرسشنامه‌های پژوهش به تفکیک در زیر ارائه می‌شود:

در پژوهش آبیاری (1397) برای بدست آوردن روایی پرسشنامه از نظرات استاد راهنما و چندین تن از دیگر اساتید و متخصصین و کارشناسان استفاده شده است. و از آنها در مورد مربوط بودن سوالات، واضح بودن و قابل فهم بودن سوالات و اینکه آیا این سوالات برای پرسشهای تحقیقاتی مناسب است و آنها را مورد سنجش قرار می‌دهد، نظر خواهی شد و اصطلاحات مورد نظر در پرسشنامه اعمال گردید.

## تعاریف نظری

ویژگی‌های شخصیتی: سازمان پویایی از دستگاه‌های بدنی و روانی فرد که چگونگی سازگاری اختصاصی وی با محیط را معین می‌کند. از میان ویژگی‌های انسانی مختلف، چیزی که می‌تواند به انسان‌ها کمک کند تا خود و دیگران را بهتر بشناسند شخصیت است؛ یعنی جنبه‌ای از حیات انسان که اجازه می‌دهد

---

<sup>3</sup>- validity

پیش‌بینی کنیم انسان در اوضاع و احوال معین چه رفتاری از خود نشان خواهد داد (آبیاری، 1397).

### تعاریف عملیاتی

در این پژوهش منظور از نمره استاندارد شخصیت نمره‌ای است که فرد به سوالات 50 ماده‌ای پرسشنامه گولدرگ می‌دهد.





## منابع

1. آبیاری، عالییه (1397)، بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و ابعاد جو سازمانی با رضایت شغلی مدیران مدارس بندر جاسک، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس.
2. سرمد، ز.؛ بازرگان، ع. و حجازی، ا. (1387) روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، چاپ دوازدهم، تهران: انتشارات آگاه.
3. شریف زاده، رضوان (1390). بررسی رابطه بین سبک شخصیتی پنج عاملی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی بانک ملت) پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده اقتصاد و علوم اداری، دانشگاه سمنان.
4. Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. In I. Mervielde, I. Deary, F. De Fruyt, & F. Ostendorf (Eds.), *Personality psychology in Europe*. Vol. 7 (pp. 7-28). Tilburg, The Netherlands: Tilburg University Press.

