Journal of Police Medicine

Autumn 2017; Vol. 6, No. 3: 221-230

Original Article

Construction and Validation of Personality Characteristics Questionnaire of Iran Traffic Police

Received: 28 April 2016 **Revised:** 26 January 2017 **Accepted:** 11 July 2017

Alireza Salehi[1]
Behnaz Dowran[2]*
Mohsen Ahmadi[2]
Seyyed Hossein Salimi[3]

[1]PhD, Department of Army Psychology, Medical Faculty, Baqqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
[2]PhD, Department of Psychology, Medical Faculty, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
[3]PhD, Exercise Physiology Research Center, Department of Clinical Psychology, Medical Faculty, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

ABSTRACT

Aim: Police is one of the most important organizations in the countries that has missions and important tasks. The scientific pre-employment selection of candidates ensures the selection of suitable people and access to the goals of the organization. The purpose of this study was to construct and validate the personality characteristics questionnaire of traffic police.

Materials & Methods: This 5-step research was carried out with a mixed method of exploratory sequential designe on all of the staff and police commanders of the Iran and knowledgeable psychologists in this field in 2015. Using cluster-random sampling, 380 samples from traffic polices participated in the final stage of the questionnaire. NEO personality inventory, job motivation questionnaire, organizational commitment scale, job performance questionnaire and job satisfaction scale were used to data collection. The data were analyzed using simple correlation, multivariable stepwise regression, and also factor analysis in AMOS 23 software.

Results: Four factor questionnaire of personality characteristics of traffic police was constract in 75 questions and all 4 factors as traits (β=0.91), psychosocial skills (β=0.85), professional skills (β=0.66) and attitudes (β=0.70) with 95% confidence, were subscales of personality characteristics of traffic police (p = 0.001). Reliability and validity of the questionnaire were at an acceptable level.

Conclusion: Personality characteristics questionnaire of traffic police has a good reliability and validity for pre-employment selection in traffic police.

Keywords: Personality, Police, Validation Studies

***Corresponding Author:**
Behnaz Dowran
Tel: (+98) 9124186389
Email: dowranb@hotmail.com

پاییز ۱۳۹۶- دوره ۶- شماره ۳- صفحات ۲۳۰-۲۲۱

مجله طب انتظامی

مقاله تحقیقی

ساخت و اعتباریابی پرسش‌نامه ویژگی‌های شخصیتی پلیس راهور ایران

تاریخ دریافت: ۹ اردیبهشت ۱۳۹۵ **تاریخ اصلاح:** ۷ بهمن ۱۳۹۵ **تاریخ پذیرش:** ۲۰ تیر ۱۳۹۶

علیرضا صالحی[۱]
بهناز دوران[*۲]
محسن احمدی[۲]
سیدحسین سلیمی[۳]

چکیده

اهداف: نیروی انتظامی یکی از سازمان‌های مهم کشور است که مأموریت‌های حساس و وظایف مهمی دارد. علمی‌شدن گزینش داوطلبان استخدام، انتخاب افراد مناسب و دسترسی به اهداف سازمان را ضمانت می‌کند. هدف پژوهش حاضر، ساخت و اعتباریابی پرسش‌نامه ویژگی‌های شخصیتی پلیس راهور بود.

مواد و روش‌ها: این پژوهش ۵مرحله‌ای با طرح ترکیبی از نوع اکتشافی متوالی بر کلیه کارکنان و فرماندهان پلیس راهور کشور و متخصصین روان‌شناسی آگاه در این زمینه در سال۱۳۹۴ انجام شد. با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای- تصادفی، ۳۸۰ نفر از پلیسان راهور به عنوان نمونه در مرحله نهایی پرسش‌نامه شرکت کردند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه شخصیتی نئو، انگیزش شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی و رضایت شغلی استفاده شد. داده‌ها با روش همبستگی ساده، رگرسیون چندمتغیره گام‌به‌گام و همچنین تحلیل عاملی در قالب نرم‌افزار AMOS 23 تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: پرسش‌نامه ۴عاملی ویژگی‌های شخصیتی پلیس راهور در ۷۵ سئوال ساخته شد و هر ۴ مؤلفهٔ صفات (β=۰/۹۱)، مهارت‌های روانی اجتماعی (β=۰/۸۵)، مهارت‌های حرفه‌ای (β=۰/۶۶) و نگرش‌ها (β=۰/۷۰) با ۹۵٪ اطمینان، خرده‌مقیاس ویژگی‌های شخصیتی پلیس راهور شدند (p=۰/۰۰۱). پایایی و روایی این پرسش‌نامه در حد قابل قبولی بود.

نتیجه‌گیری: پرسش‌نامه ویژگی‌های شخصیتی پلیس راهور دارای اعتبار و پایایی مطلوبی جهت گزینش پیش از استخدام نیروهای راهور است.

[۱] PhD، گروه روان‌شناسی نظامی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌الله(عج)، تهران، ایران.
[۲] PhD، گروه روان‌شناسی بالینی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم‌پزشکی بقیه‌الله(عج)، تهران، ایران.
[۳] PhD، "مرکز تحقیقات فیزیولوژی ورزش" و "گروه روان‌شناسی بالینی، دانشکده پزشکی"، دانشگاه علوم‌پزشکی بقیه‌الله(عج)، تهران، ایران.

[*]نویسنده مسئول:
بهناز دوران
تلفن: ۹۱۲۴۱۸۶۳۸۹ (۹۸+)
پست الکترونیک:
dowranb@hotmail.com

کلیدواژه‌ها: شخصیت، پلیس، مطالعات اعتباریابی

مقدمه

نیروی انتظامی در جمهوری اسلامی ایران، یکی از سازمان‌های مهم کشور به‌حساب می‌آید که دارای مأموریت‌های حساس و وظایف مهم است و ازنظر وسعت و تنوع وظایف یک سازمـان منحصربه‌فرد محسوب می‌شود. یکی از وظایف حساس و مهم نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، برابر بند ۱۲ ماده ۴ قانون ناجا، اجرای قوانین و مقررات راهنمایی و رانندگی و امور توزین و حفظ حریم

Journal of Police Medicine
Autumn 2017; Vol. 6, No. 3: 221-230

راه‌های کشور است و اجرای این بند بر عهده پلیس راهنمایی و رانندگی (پلیس راهور) است [۱].

رسیدن به اهداف سازمان نیروی انتظامی، مستلزم گزینش افراد متناسب برای شغل موردنظر و کارآمدی آنها است [۲]. با این وجود، صرفاً برآورده‌سازی الزامات فنی، نمایانگر تناسب روان‌شناختی فرد مورد نظر در حرفهٔ نیروی انتظامی نیست. به طوری‌که تعداد قابل‌توجهی از افسران جدیدالاستخدام، در کمتر از ۲ سال و حدوداً یک‌سوم آنها در ۵ سال ابتدای خدمت، استعفا می‌دهند [۳، ۴].

کارکنان پلیس با توجه به مأموریت‌های متنوع، تعاملات بسیار گسترده‌ای با جامعه دارند و به جهت انجام مأموریت‌های انتظامی و امنیتی فشارهای جسمانی و روانی بسیاری تحمل می‌کنند. شرایط کاری و استرس‌های شغلی می‌تواند عامل مشکلاتی همچون فرسودگی شغلی [۵]، اختلال استرس پس از سانحه [۶] و حتی خودکشی [۷] شود. این مشکلات روان‌شناختی نه‌تنها بر عملکرد و کارایی کارکنان تأثیر منفی می‌گذارد، بلکه سازمان مربوطه نیز متقبل هزینه‌های گزافی خواهد شد.

بنابراین با توجه به موقعیت‌های شغلی پراسترس در نیروی انتظامی، آمادگی روانی و هیجانی افسران در ایفای نقش ایشان بسیار حائز اهمیت است [۴].

با علمی‌شدن مرحله‌ی گزینش داوطلبان استخدام، دسترسی به اهداف و مأموریت‌های سازمان تضمین و موجب موفقیت سازمان می‌شود [۸].

یکی از حیطه‌های پراهمیت در گزینش کارکنان، توجه به ویژگی‌های شخصیتی افراد است. بدین منظور در روان‌سنجی از آزمون‌های شخصیت متناسب با ملزومات شغل موردنظر استفاده می‌شود [۹].

منظور از آزمون‌های شخصیتی، ابزارهایی برای اندازه‌گیری ویژگی‌های هیجانی، انگیزشی، روابط اجتماعی و نگرشی است. آزمون‌های شخصیت در ارزیابی داوطلبان شغل، درصدد اندازه‌گیری کیفیت مرتبط با عملکرد مطلوب یا شناسایی افرادی که نمی‌توانند در پستی موفق باشند، است. با توجه به اینکه در هر شغل ویژگی‌های خاصی از شخصیت مهم و اساسی تلقی می‌شود، نوع آزمون و ویژگی‌های مورد سنجش در مشاغل متعدد، متفاوت است [۹].

پس می‌توان ابراز داشت که یکی از روش‌های پیشگیری از بروز مشکلات فردی و سازمانی، انتخاب افرادی است که نه‌تنها از سطح سلامت روانی مناسبی برخوردار باشند، بلکه استعداد و ویژگی‌های شخصیتی لازم را در واحد مربوطه دارا باشند.

تحقیقات متعددی نشان می‌دهند کارکنان پلیس دارای ویژگی‌های شخصیتی خاص و متفاوتی دارند. به‌طور مثال *فریمن* [۱۰]، نمونه‌ای از افسران پلیس آمریکایی را با شهروندان عادی مقایسه کرده است و به این نتیجه رسیده که آنها افرادی دارای قاطعیت و هوش نسبتاً بیشتری هستند؛ همچنین *گادجانسون* و *آدلام* مطرح می‌نمایند که پلیس‌ها ویژگی‌های شخصیتی نظیر قدرت‌طلبی، سوءظن، پرخاشگری، محافظه‌کاری و بدبینی دارند [۱۱]. *سوپر* [۱۲] در تحقیقی در خصوص آزمون‌های روانی استخدام پلیس فدرال به این نتیجه رسیده است که در این آزمون‌ها، مؤلفه‌های روان‌شناسی، نظامی و جنگ، اجتماعی، حقوقی، مؤلفه‌های جسمی و پیشینه بهداشت و سلامتی افراد توجه می‌شود. *دتریک* و *چیینال* [۱۳] نیز ادعا می‌کنند که خدمات پلیسی نیازمند به‌کارگیری کارکنانی است که از استانداردهای رفتاری برخوردار باشند و با توجه به مأموریت‌های پرمخاطره و پرتنش می‌بایست استرس روانی کمی داشته و در زمان مواجه با مسائل، عادی باشند.

همچنین *درو*، *کارلس* و *تامپسون* [۱۴] روابط بین شخصیت و امور پلیسی را بررسی کرده‌اند و به این نتیجه رسیده‌اند که ۳ عامل انگیزه‌های شخصی، حس برتری جویانه و محکم‌بودن در مقابل حساس و زودرنج بودن برای استخدام پلیسی مورد تأیید قرار گرفته است.

برخی از نتایج تحقیقات داخلی نشان داده است که پلیس باید از قاطعیت، انضباط، اعتمادبه‌نفس، تحمل سختی‌ها و مشکلات، برخورداری از شأن و منزلت پلیس، علاقه‌مندی به شغل، آمادگی جسمانی، مهارت‌های نظامی [۱۵]، باوجدان‌بودن و وظیفه‌شناسی و نظم و تربیت، احساس کفایت، محتاط‌بودن و پیشرفت‌گرایی [۱۶]، برون‌گرایی، دلپذیربودن، انعطاف‌پذیری و باوجدان‌بودن [۱۷]، نوع‌دوستی، اعتماد، دل‌رحمی و مسئولیت‌پذیری [۱۸]، برخوردار باشد. به‌طور کلی استفاده از آزمون‌های شخصیتی در جهت انتخاب درست داوطلبان شغل پلیس مورد تأیید بسیاری از اندیشمندان است [۱۹، ۲۰]. پژوهش‌های متعددی نشان داده‌اند که افراد موفق در هر شغلی و به‌تبع آن سازمان‌های موفق، دارای انگیزش شغلی بالا [۲۱]، تعهد سازمانی، رضایتمندی شغلی [۲۲] و عملکرد شغلی مناسب [۲۳] هستند. این امر حاصل نخواهد شد مگر با انتخاب درست داوطلبان آن حرفه که درنهایت رضایت فردی و سازمانی را به دنبال خواهد داشت.

طراحی پرسش‌نامه ویژگی‌های شخصیتی برای جداسازی و انتخاب افراد سالم و توانمند از هر نظر مقرون‌به‌صرفه است. در جنگ جهانی دوم نیز با استفاده از برنامه‌های پژوهشی و آزمون‌های نیروی هوایی آمریکا، در قبال هر دلار هزینه در زمینه‌ی همکاری روان‌شناسان، درنهایت هزار دلار به نفع نیروی هوایی صرفه‌جویی شد و این انتخاب علمی کارکنان، باعث کاهش هزینه آموزش آنان می‌شود [۲۴].

باوجود آنکه فعالیت‌های سازمان پلیس ایران بسیار گسترده است و هم‌اکنون حدود ۱۸ رسته شغلی در این سازمان وجود دارد، ولی

مجله طب انتظامی
پاییز ۱۳۹۶- دوره ۶- شماره ۳- صفحات ۲۳۰-۲۲۱

تاکنون در انتخاب رسته شغلی ملاک‌های شخصیتی به‌طور دقیق بررسی نشده اند. دلیل این امر فقدان تحقیقات علمی در تهیه و استانداردسازی ابزارهای موردنیاز استخدام در ایران است [۱۶]. بنابراین با توجه به موارد بیان‌شده و حیطه‌ی شغلی گستردهٔ پلیس، به‌نظر می‌رسد علاوه بر ملاک‌های همگانی گزینش متقاضیان رسته‌های گوناگون، هر حیطه نیازمند علایق، استعدادها و ویژگی‌های شخصیتی خاصی است که باید توسط ابزارهای خاص هر رسته ارزیابی شود.

حال این سئوال مطرح است که داوطلبان ورود به رسته‌های گوناگون نیروی انتظامی (برای مثال راهور ناجا) باید از چه ویژگی‌های شخصیتی برخوردار باشند؟ این مهم جز با آزمون‌های ویژگی‌های شخصیتی در خصوص غربالگری و گزینش بهترین افراد در اجرای مأموریت‌های گوناگون ازجمله راهور ناجا که تعاملات زیادی با مردم دارند، میسر نخواهد شد.

در حال حاضر در بسیاری از کشورها، جذب نیروی پلیس با استفاده از روش‌های علمی نظیر اجرای آزمون‌های شخصیتی و استعداد، انجام می‌شود [۲۵]. تاکنون در انتخاب رسته شغلی راهور ناجا ملاک‌های شخصیتی و شاخص‌های سلامت، به‌طور دقیق مورد نظر قرار نگرفته است.

همچنین نتایج برخی از تحقیقات خارجی دیگر نیز برای شخصیت پلیس صفاتی همچون برون‌گرایی، احساسی، متفکر، قضاوتی، غیرشهودی، قاطع، انعطاف‌ناپذیر و سازمان‌یافته‌بودن در نظر گرفته شده است [۱۱]. *کونس* و *آندرسن* [۱۶] نیز درباره غربالگری داوطلبان شغل پلیسی ۵ صفت ازجمله بازداری هیجانی (کنترل خشم)، بیانگری هیجانی (مهارت‌های بین فردی)، پیوستگی گروهی (مهارت‌های کارگروهی)، سبک مستقل (خودبسندگی) و جهت‌گیری واقع‌گرایانه را برمی‌شمارند.

بنابراین با توجه به اینکه هر شغلی نیاز به ویژگی‌های شخصیتی، علایق و استعدادها و صفات خاصی دارد و عدم وجود پژوهشی مبنی بر ساخت یک ابزار غربالگری ویژگی‌های شخصیتی پلیس راهور مرحله پیش از استخدام در ایران، و در نظر داشتن این موضوع که با وجود آنکه در ضرورت ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی متقاضیان استخدام در نیروی انتظامی و رسته‌های مختلف آن اتفاق‌نظر وجود دارد، اما در چگونگی ارزیابی آن توافق کامل وجود ندارد، انجام تحقیق حاضر با هدف ساخت و اعتباریابی پرسش‌نامه ویژگی‌های شخصیتی برای پلیس راهور انجام شد.

مواد و روش‌ها

این پژوهش ۵مرحله‌ای با طرح ترکیبی از نوع اکتشافی متوالی (مدل تدوین ابزار) در سال ۱۳۹۴ در کلیه کارکنان و فرماندهان پلیس راهور کشور و متخصصین روان‌شناس آگاه در زمینه پلیس راهور انجام شد. این طرح در شرایطی که ابزارهای مورد نیاز غیرقابل دسترس یا متغیرها ناشناخته باشند، استفاده می‌شود و با داده‌های کیفی به عنوان زیربنا آغاز و سپس مرحله کمی اجرا می‌شود. تعداد نمونه‌های مرحله‌ی اول این پژوهش با عنوان شناسایی ویژگی‌های شخصیتی، ۳ گروه ۳۰نفره بود که با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. در مرحله پنجم نیز که مربوط به اعتبارسنجی پرسش‌نامه بود، با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای- تصادفی با ملاک‌های ورود تحصیلات دیپلم تا دکتری، سن ۱۸ تا ۶۰ سال و سابقه خدمت بیش از یک سال در پلیس راهور، ۳۸۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند.

به منظور بررسی شواهد همگرا و واگرا برای مقیاس ویژگی‌های شخصیتی پلیس راهور در این پژوهش، از پرسش‌نامه‌های نئو، تعهد سازمانی *می‌یر* و *آلن*، رضایت شغلی دانت، عملکرد شغلی لواسانی و انگیزش شغلی *لوداهل* و *کیچنر* استفاده شد.

پرسش‌نامه نئو: فرم تجدیدنظرشده پرسش‌نامه نئو، ۵ عامل اصلی شخصیت با عناوین عصبی‌بودن (N)، برون‌گرایی (E)، گشودگی (O)، باوجدان‌بودن (C) و توافق‌پذیری (A) را می‌سنجد. این پرسش‌نامه در سال ۱۹۸۵ توسط *کوستا* و *مک‌کری* تهیه شده و در نسخه اصلاح‌شده ارتقا یافته است. مخاطب این آزمون را اغلب افراد به‌هنجار تشکیل می‌دهند [۲۶].

پایایی درونی ۵ شاخص این آزمون بر اساس ضرایب آلفا در شاخص عصبی‌بودن (۰/۹۲)، برون‌گرایی (۰/۸۹)، گشودگی نسبت به تجربه (۰/۸۷)، باوجدان‌بودن (۰/۹۰) و توافق‌پذیری (۰/۸۶) است. این آزمون در ایران هنجاریابی شده و در چند پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است. ضریب آلفا در نمونه ایرانی میان ۰/۷۱ و ۰/۸۳ است [۲۶].

پرسش‌نامه تعهد سازمانی *می‌یر* و *آلن*: این پرسش‌نامه برای سنجش و اندازه‌گیری ابعاد تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) از ۲۴ سئوال تشکیل شده است. سئوالات این پرسش‌نامه به‌صورت بسته پاسخ و با مقیاس لیکرت ۵درجه‌ای (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) تهیه شده که هر یک از این گزینه‌ها به ترتیب از ۱ تا ۵ امتیاز دارند. لازم به ذکر است که شیوه نمره‌گذاری سئوال ۴ در تعهد عاطفی، سئوالات ۹، ۱۲، ۱۴ و ۱۵ در تعهد مستمر و سئوالات ۱۷ و ۱۸ در تعهد هنجاری، به‌صورت معکوس و از سمت راست به چپ و در سایر سئوالات مربوط به هر ۳ بعد شیوه نمره‌گذاری از چپ به راست است. اعتبار پرسش‌نامه در پژوهش *رضایی* [۲۷] از طریق محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به‌دست آمده و در پژوهش *شهرآشوب* [۲۸]، ۰/۸۲ است.

Journal of Police Medicine
Autumn 2017; Vol. 6, No. 3: 221-230

پرسش‌نامه رضایت شغلی *دانت*: این پرسش‌نامه در سال ۱۹۹۶ در قالب تئوری ۲عاملی *هرزبرگ* تهیه شده و حاوی ۳۶ عبارت شامل عوامل انگیزشی (عوامل درونی) و عوامل بهداشتی (عوامل بیرونی) است. عوامل انگیزشی (عبارت‌های ۱ تا ۱۷) عبارت از کسب موفقیت، مسئولیت‌پذیری، ماهیت کار، قدرشناسی و پیشرفت است. عوامل بهداشتی (عبارت‌های ۱۸ تا ۳۶) نیز شامل رضایت از همکاران، مدیریت فنی، مدیریت روابط انسانی، حقوق و دستمزد، تأمین و ایمنی، خط‌مشی و دستورالعمل‌ها و شرایط کاری است. این پرسش‌نامه توسط *مجدزاده* در سال ۱۳۷۳ از انگلیسی به فارسی ترجمه و ویرایش شده و توسط *فتح‌آبادی* در ایران هنجاریابی شده است که پس از محاسبه واریانس تک‌تک سئوال‌ها و واریانس هرکدام از افراد نمونه از طریق آلفای کرونباخ، ضریب اعتبار ۰/۹۴ به‌دست آمده است [۲۹]. روایی پرسش‌نامه مذکور توسط *لاور*، *علاقه‌بند* و *اعتمادی* تأیید شده است [۲۹].

پرسش‌نامه عملکرد شغلی لواسانی: این پرسش‌نامه ۳۰سئوالی ۵گزینه‌ای، توسط *لواسانی* ساخته و هنجاریابی شده است و ۷ مؤلفه دانش کاری، کیفیت کاری، ارتباطات کاری، ارتباطات اخلاقی، سیاست مقررات سازمان، سوابق حضور کاری و سرعت کاری را اندازه‌گیری می‌کند [۳۰]. مؤلفه‌ها به صورت خیلی زیاد (۴ امتیاز)، زیاد (۳ امتیاز)، متوسط (۲ امتیاز) و کم و خیلی کم (۱ امتیاز) امتیازبندی شده‌اند. در این پرسش‌نامه گویه‌های ۲۶-۲۴ به‌صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. در تحقیق لعل‌شهباز [۳۰] با استفاده از آلفای کرونباخ ضریب پایایی پرسش‌نامه ۰/۹۳ تعیین شد.

پرسش‌نامه انگیزش شغلی *لوداهل* و *کیچنر*: این پرسش‌نامه ۲۰سئوالی در ۴ سطح کاملاً موافق (۴ امتیاز) تا کاملاً مخالف (۱ امتیاز) تدوین شده است. میانگین امتیازات آزمودنی‌ها ۴۰ در نظر گرفته شده است. به‌عبارت‌دیگر اگر فردی در پرسش‌نامه مذکور امتیاز زیر ۴۰ بگیرد، دارای انگیزش شغلی پایین و امتیازات بالای۴۰ انگیزش شغلی بالایی دارند [۳۱]. در تحقیقی که با حضور ۱۳۷ نفر از کارکنان پرستاری (سرپرستارها، پرستارهای رسمی، آزمایشی و تکنسین‌ها) در یک بیمارستان عمومی و ۷۰ نفر مهندس لابراتور پیشرفته و ۴۶ نفر دانشجوی فارغ‌التحصیل صورت گرفت، برآورد اعتبار کل آزمون از طریق روش دونیمه‌کردن آزمون برای دانشجویان ۰/۸۹، مهندسان ۰/۸۰ و پرستاران ۰/۷۲ به‌دست آمده است [۳۱].

برای اجرای مرحله اول این پژوهش که فرماندهان پلیس راهور، پلیس‌های راهور موفق و اعضای هیئت‌علمی کارشناس در حوزه پلیس راهور، شرکت داده شده بودند، پلیس‌های راهور موفق با توجه به ملاک‌هایی نظیر رضایت فرماندهان مافوق و دریافت ارتقاء یا پاداش‌ها و نظایر آن شناسایی شدند. در این مرحله، پرسش‌نامه باز- پاسخی با راهنمایی اساتید متخصص در ۲ فرم طراحی شد و هر دسته از افراد شرکت‌کننده در پژوهش به دو بخش ۱۵نفری تقسیم شدند که یک بخش به فرم شماره ۱ و بخش دیگر به فرم شماره ۲ پاسخ دادند. سپس پرسش‌نامه‌های توزیع‌شده جمع‌آوری و نظرات و نگرش‌های این ۳ گروه نسبت به ویژگی‌های شخصیتی و صفات لازم برای پلیس راهور شناسایی شد.

مرحله دوم، شناسایی ویژگی‌های شخصیتی و صفات لازم برای پلیس راهور بر اساس متون و ادبیات پژوهش بود. در مرحله سوم، اطلاعات مرحله اول و دوم ترکیب و نتایج هر ۳ گروه برای تأیید به متخصصان ارسال شد. سپس در مرحله چهارم سئوالات پرسش‌نامه بر اساس نتایج مرحله سوم و بهره‌گیری از متون و پرسش‌نامه‌های مرتبط موجود، ساخته و تنظیم شد. در مرحله پنجم، برای تحلیل سئوالات، فرم اولیه استخراج شد و روایی محتوایی سئوالات پرسش‌نامه با استفاده از نظر ۸ متخصص و ضریب نسبی روایی محتوا (CVR) تعیین شد (رابطه ۱).

$$CVR= (n_E-N/2) / N/2 \quad \text{(رابطه ۱)}$$

در رابطه ۱، n_E تعداد متخصصانی است که آن سئوال را ضروری انتخاب کرده‌اند و N نیز تعداد کل متخصصان شرکت‌کننده است. با توجه به امتیازات به‌دست‌آمده از رابطه ۱ برای هر سئوال و مقایسه با جدول حداقل مقادیر CVR قابل قبول بر اساس تعداد متخصصان، سئوالاتی که CVR بالای ۰/۷۵ و درنتیجه روایی محتوایی مناسبی داشتند، در پرسش‌نامه باقی ماندند. علاوه بر این برای بررسی روایی محتوایی از شاخص روایی محتوا (CVI) نیز استفاده شد (رابطه ۲). برای محاسبه این نسبت، هر سئوال بر اساس ۳ شاخص سادگی، وضوح و مرتبط‌بودن بر اساس یک ملاک ۴امتیازی (۱= مربوط نیست، ۲ = نسبتاً مربوط است، ۳ = مربوط است و ۴= کاملاً مربوط است) توسط متخصصان امتیازگذاری شد.

CVI=(تعداد متخصصانی که به سئوال امتیاز ۳ یا ۴ داده‌اند)/N
(رابطه ۲)

در رابطه ۲ نیز N تعداد کل متخصصان است. در نهایت سئوالاتی که با توجه به CVR و CVI، روایی محتوایی مناسبی نداشتند، از پرسش‌نامه حذف شدند.

علاوه بر این، پایایی با روش آزمون- بازآزمون و همسانی درونی پرسش‌نامه با روش آلفای کرونباخ تعیین شد. برای بررسی روایی

مجله طب انتظامی
پاییز ۱۳۹۶- دوره ۶- شماره ۳- صفحات ۲۳۰-۲۲۱

پرسش‌نامه از تحلیل مؤلفه‌های اصلی (PCA) و چرخش واریماکس استفاده شد. در انتهای این مرحله، پرسش‌نامه بر نمونه معرف از جامعه پژوهش اجرا و روایی سازه آن از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی، بررسی و ویژگی‌های روان‌سنجی نهایی پرسش‌نامه تعیین شد. تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS 23 انجام شد. .برای تحلیل مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی پلیس راهور نیز از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد.

لازم به ذکر است که پیش‌نیازهای تحلیل عاملی یعنی آزمون شاخص کفایت نمونه‌برداری (KMO) و آزمون کرویت بارتلت نیز انجام شد.

در تمام مراحل این پژوهش، اصل رضایت آگاهانه شرکت‌کنندگان و رازداری رعایت شد.

یافته‌ها

نتایج تحلیل پرسش‌نامه‌های باز- پاسخ دریافتی در مرحله اول پژوهش، نشان‌دهنده ۴ خوشه یا مضامین مرتبط با آنها شامل صفات، مهارت‌های روانی اجتماعی، مهارت‌های حرفه‌ای و نگرش‌ها بود که در مجموع ۸۶ سئوال شد. از این ۸۶ سئوال به‌دست‌آمده، ۶ مورد با توجه به معیار CVR امتیازات کمتر از ۰/۷۵ و با توجه به معیار CVI امتیاز کمتر از ۰/۷۹ داشتند و فاقد روایی محتوایی شناخته شدند. درنهایت با حذف ۶ سئوال و تغییر ۲ سئوال با توجه به نظر متخصصان، پرسش‌نامه ۸۰سئوالی جهت اجرای اولیه آماده شد.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، پایایی فرم ۸۰سئوالی این پرسش‌نامه در مرحله اجرای مقدماتی بر ۱۰۰ نفر، ۰/۸۷ به‌دست آمد که نشان‌دهنده همسانی درونی بالای گویه‌ها با یکدیگر است.

در ادامه‌ی این مرحله، به‌منظور تحلیل سئوالات، پرسش‌نامه بر یک نمونه ۱۰۰ نفری از افسران راهور اجرا و ضریب تشخیص سئوالات، میانگین سئوالات و پایایی در صورت حذف سئوال استخراج شد. در این مرحله به منظور افزایش اطمینان در تشخیص و تمیز منفی از روش لوپ به عنوان روش مکمل استفاده شد.

نتایج حاصل از ضرایب تشخیص و روش لوپ نشان داد که سئوالات ۱۷، ۳۳، ۵۴، ۶۴ و ۶۹ ضریب تمیز منفی و درنتیجه ایرادات اساسی داشتند و سرانجام پرسش‌نامه نهایی با حذف این ۵ سئوال به‌صورت ۷۵سئوالی تنظیم شد.

در گام بعدی پیش از تحلیل عاملی پرسش‌نامه، شاخص کفایت نمونه‌برداری و معناداری آزمون کرویت بارتلت تأیید شد (KMO=۰/۸۰؛ p<۰/۰۰۰۱؛ X2=۷۸۰۷/۳۶). در تحلیل مؤلفه‌های اصلی (PCA) و چرخش واریماکس با درنظرگرفتن ضریب همبستگی ۰/۳ به‌عنوان حداقل بار عاملی قابل‌قبول میان هر سئوال و عامل استخراج‌شده، ۳۷ سئوال برای عامل اول، ۲۱ سئوال برای عامل دوم، ۱۳ سئوال برای عامل سوم و ۸ سئوال برای عامل چهارم استخراج شدند که به ترتیب صفات، مهارت‌های روانی اجتماعی، نگرش‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای نام‌گذاری شدند (جدول ۲).

جدول ۲) تحلیل مؤلفه‌های اصلی با چرخش واریماکس و بارهای عاملی برای ۷۵ سئوال ویژگی‌های شخصیتی پلیس راهور

سؤالات	عوامل			
	اول	دوم	سوم	چهارم
۲۰	۰.۷۷			
۲۲	۰.۷۷			
۵	۰.۷۶			
۳۱	۰.۷۴			
۱۷	۰.۷۴			
۲۴	۰.۷۳			
۲۳	۰.۷۲			
۱۵	۰.۷۱			
۶	۰.۷۱			
۸	۰.۷۱			
۱۸	۰.۶۹			
۳	۰.۶۸			
۱۳	۰.۶۸			
۱۱	۰.۶۷			
۲۱	۰.۶۷			
۴	۰.۶۶			
۱	۰.۶۴			
۹	۰.۶۲			
۲۴	۰.۶۱			
۲۸	۰.۶۱			
۷۵	۰.۵۹			
۳۳	۰.۵۷			
۳۶	۰.۵۵			
۶۹	۰.۵۳			
۶۶	۰.۵۲			
۵۴	۰.۵۲			
۷۳	۰.۵۲			
۶۲	۰.۵۱			

Journal of Police Medicine
Autumn 2017; Vol. 6, No. 3: 221-230

۴۷	۰.۴۸				
۶۸	۰.۴۷				
۳۹	۰.۴۷				
۳۷	۰.۴۵				
۵۳	۰.۴۵				
۶۳	۰.۴۲				
۳۴	۰.۳۹				
۶۷	۰.۳۹				
۶۱	۰.۳۷				
۵۱	۰.۳۶				
۵۲		۰.۷۳			
۳۸		۰.۶۹			
۴۱		۰.۶۸			
۴۵		۰.۶۵			
۱۴		۰.۶۳			
۱۲		۰.۶۱			
۱۶		۰.۵۹			
۵۹		۰.۵۴			
۶۴		۰.۴۸			
۷۲		۰.۴۷			
۳۶		۰.۴۷			
۳۵		۰.۴۶			
۳۰		۰.۴۴			
۲۷		۰.۴۲			
۲۶		۰.۳۷			
۱۷		۰.۳۶			
۷		۰.۳۵			
۱۹		۰.۳۵			
۲		۰.۳۳			
۲۵		۰.۳۲			
۲۳		۰.۳۱			
۵۰			۰.۶۶		
۷۱			۰.۶۵		
۵۶			۰.۶۴		
۷۲			۰.۵۹		
۱۰			۰.۵۸		
۴۹			۰.۵۶		
۴۶			۰.۵۶		
۶۵			۰.۵۵		
۴۰			۰.۵۵		
۶۴			۰.۵۳		
۴۲			۰.۵۱		
۴۴			۰.۵۱		
۴۳			۰.۵۱		
۵۹				۰.۷۰	
۶۵				۰.۶۸	
۷۰				۰.۶۱	
۴۰				۰.۵۹	
۵۵	۰.۵۷				
۵۶	۰.۴۴				
۵۷	۰.۴۰				
۵۵	۰.۳۸				

با توجه به شاخص‌های برازش تحلیل عاملی تأییدی، در مجموع الگو در جهت تبیین و برازش از وضعیت مناسبی برخوردار بود و مفروضه پژوهشگر مبنی بر ۴ عاملی‌بودن پرسش‌نامه ویژگی‌های شخصیتی پلیس راهور تأیید شد (جدول ۳).

جدول ۳) شاخص‌های برازش تحلیل عاملی تأییدی

نام شاخص	شاخص‌های برازش	
	مقدار	حد مجاز
RMSEA (ریشه میانگین خطای برآورد)	۰/۰۸	کمتر از ۰/۱
CFI (برازندگی تعدیل‌یافته)	۰/۹۷	بالاتر از ۰/۹
NFI (برازندگی نرم شده)	۰/۹۰	بالاتر از ۰/۹
GFI (نیکویی برازش)	۰/۹۴	بالاتر از ۰/۹
AGFI (نیکویی برازش تعدیل‌شده)	۰/۹۱	بالاتر از ۰/۹

هر ۴ مؤلفهٔ صفات (β=۰/۹۱)، مهارت‌های روانی اجتماعی (β=۰/۸۵)، مهارت‌های حرفه‌ای (β=۰/۶۶) و نگرش‌ها (β=۰/۷۰) با ۹۵٪ اطمینان، خرده‌مقیاس ویژگی‌های شخصیتی پلیس راهور قرار گرفتند (p=۰/۰۰۱).

به منظور بررسی روایی همگرا و واگرا برای مقیاس ویژگی‌های شخصیتی پلیس راه‌ور، ضرایب همبستگی این خرده‌مقیاس‌ها با مقیاس‌های پرسش‌نامه‌های استفاده‌شده، مقایسه شد. ضریب همبستگی خرده‌مقیاس مهارت‌های روانی اجتماعی با مقیاس‌های برون‌گرایی، گشودگی نسبت به تجربه، توافق پذیری، وجدان گرایی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، عملکرد شغلی و انگیزش شغلی (روایی همگرا) معنادار بود. ضریب همبستگی این خرده‌مقیاس با مقیاس روان‌رنجورخویی (روایی واگرا) نیز معنادار شد که نشان‌دهنده توانایی این خرده‌مقیاس در تمایز بین افراد با مهارت‌های روانی اجتماعی بالا و پایین بود. ضریب همبستگی خرده‌مقیاس صفات با مقیاس‌های توافق‌پذیری، وجدان‌گرایی، تعهد سازمانی و انگیزش شغلی (روایی همگرا) معنادار بود. ضریب همبستگی این خرده‌مقیاس با مقیاس روان‌رنجورخویی (روایی واگرا) نیز معنادار شد. از میان

مجله طب انتظامی
پاییز ۱۳۹۶- دوره ۶- شماره ۳- صفحات ۲۳۰-۲۲۱

خرده‌مقیاس‌های پرسش‌نامه ویژگی‌های شخصیتی پلیس راهور، بعد مهارت‌های حرفه‌ای بیشترین همبستگی را با نمرات پرسش‌نامه عملکرد شغلی داشت که نشان دهنده ضریب روایی همگرای بالای این خرده‌مقیاس بود. همچنین خرده‌مقیاس نگرش‌ها با نمرات روان‌رنجورخویی همبستگی نسبتاً بالای منفی داشت که نشان‌دهنده پایین‌بودن روان‌رنجورخویی افراد مثبت‌نگر بود (جدول ۵).

جدول ۵) ضرایب همبستگی بین مقیاس ویژگی‌های شخصیتی پلیس راهور با مقیاس‌های همگرا و واگرا

مقیاس	صفات	مهارت‌های روانی اجتماعی	مهارت‌های حرفه‌ای	نگرش‌ها
روان رنجورخویی	-۰/۴۱*	-۰/۳۳*	-۰/۲۰*	-۰/۴۲*
برون‌گرایی	۰/۰۶	۰/۱۹*	۰/۱۶*	۰/۱۰
گشودگی	۰/۱۱	۰/۱۸*	۰/۱۲	۰/۱۱
توافق‌پذیری	۰/۳۸*	۰/۲۶*	۰/۲۱*	۰/۳۰*
وجدان‌گرایی	۰/۴۵*	۰/۳۰*	۰/۲۵*	۰/۳۱*
تعهد سازمانی	۰/۲۷*	۰/۲۰*	۰/۳۸*	۰/۲۰*
رضایت شغلی	۰/۰۷	۰/۲۲*	۰/۲۹*	۰/۱۸*
عملکرد شغلی	۰/۱۰	۰/۳۶*	۰/۴۳*	۰/۲۱*
انگیزش شغلی	۰/۱۷*	۰/۲۸*	۰/۳۲*	۰/۲۴*

*P<۰/۰۵

بحث

هدف این پژوهش ساخت و اعتباریابی پرسش‌نامه ویژگی‌های شخصیتی پلیس راهور بود .

نتیجه این پژوهش با نتایج پژوهش *حاتمی* [۳۲] که به بررسی نظرات و دیدگاه افراد مختلف در خصوص ویژگی‌های پلیس مطلوب پرداخته، همسو است. نمونه مورد بررسی در این تحقیق ۳۶۰ نفر از خبرگان، مدیران نیروی انتظامی، مردم عادی، پلیس و روحانیون است که با استفاده از روش تحلیل عوامل ماهیت و ویژگی‌های مرتبط با هر رسته شغلی را مشخص کرده است. این پژوهش نشان می‌دهد که عزت و قاطعیت ازجمله صفاتی که وجود آن برای پلیس لازم دانسته شده است و در حوزه روان‌شناختی، ویژگی‌هایی نظیر قدرت حافظه، انعطاف‌پذیری در حرفه، هماهنگی حرکتی، تجربه در ایفای نقش و مقاومت در برابر استرس و در حوزه اجتماعی، تأثیرپذیری از دیگران، میل به هنر و زیبایی، شوخ‌طبعی، آرام و متین‌بودن، استعداد ارزیابی دیگران و در حوزه فرهنگی؛ قومیت، روستایی یا شهری‌بودن، خشن و راسخ‌بودن و هیبت و برخورداری از ظاهر جذاب از ویژگی‌های عمده‌ای است که برای پلیس مطرح‌شده است [۳۲]. *قهرمانی* و *سوری* [۱۶] با افکارسنجی ۱۶۴ نفر ار رؤسای کلانتری‌های سراسر کشور از طریق پرسش‌نامه محقق‌ساخته، مطرح کرده‌اند که در میان صفات روان‌شناختی موردسنجش ۶۴/۲٪ رؤسای کلانتری‌ها بر این باورند که پلیس‌های تربیت‌شده از قاطعیت و ابراز وجود خوبی برخوردارند. علاوه بر آن انضباط، اعتمادبه‌نفس، تحمل مشکلات، برخورداری از شأن و منزلت پلیس، علاقه‌مندی به شغل، آمادگی جسمانی، مهارت‌های نظامی و غیره از ویژگی‌های مهم پلیس مطرح شده است. در میان ویژگی‌های ذکرشده به نظر رؤسای کلانتری‌ها، رعایت انضباط ظاهری و معنوی، اطاعت‌پذیری و فرمان‌برداری، پایبندی به قوانین و مقررات، داشتن تقوا و ایمان در بین فارغ‌التحصیلان، دارای جایگاه خاصی است [۱۶].

همسو با نتایج این پژوهش، *دتریک* و *چینبال* [۱۳] ، *اشنایدر* [۳۳] ، *هاشمی شیخ شبانی* [۳۴]، *بهرامی* [۳۵] و *موسوی* [۱۹] نیز توافق‌پذیری را عاملی مؤثر در موفقیت پلیس بیان نموده‌اند. *اشنایدر* [۳۳] و *بهرامی* [۳۵] به این نتیجه رسیده‌اند که گشودگی به تجارب، عاملی مهم در موفقیت عملکرد پلیس است. *دتریک* و *چینبال* [۱۳]، *اشنایدر* [۳۳] ، *هاشمی* [۳۴] و *بهرامی* [۳۵] نیز بر نقش مخرب روان‌رنجورخویی در عملکرد پلیس اذعان نموده‌اند.

با توجه به اینکه آزمون حاضر با استفاده از روش‌های پژوهشی نوین تهیه شد، پیشنهاد می‌شود از این ابزار استفاده شود. همچنین نتایج پژوهش حاضر لزوم توجه بیشتر به اصول آزمون‌سازی در نیروهای نظامی را نشان می‌دهد. برنامه‌ریزی برای افزایش آگاهی و مهارت و توجه بیشتر طراحان سئوال در این زمینه می‌تواند به اصلاح این رویه و بهبود تهیه و طراحی سئوالات کمک نماید.

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج این پژوهش در گزینش نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران استفاده از این آزمون جدید هم در آزمون‌های استخدامی و هم در آزمون‌های ارزشیابی می‌تواند اثرگذار باشد.

منابع

1- Hosseinian Sh, Fahimi A. The study of factors affecting traffic police officers' social rank (a case study of Ardabil province). Traffic Manag Stud. 2009;4(13):11-34. [Persian]
2- Moghadam A. Scientific selection and effective training. J Danesh-e-entezami. 2007;8(4):79-93. [Persian]
3- Adam BJ. Comparative analysis of select scales on the M-PULSE Inventory and MMPI-2: Predicting police officer performance from pre-employment psychological evaluations. California, USA: Alliant International University; 2013.
4- Haarr RN. Factors affecting the decision of police recruits to "drop out" of police work. Police Q. 2005;8(4):431-53.

Journal of Police Medicine
Autumn 2017; Vol. 6, No. 3: 221-230

5- Cieslak R, Korczynska J, Strelau J, Kaczmarek M. Burnout predictors among prison officers: The moderating effect of temperamental endurance. Personal Individ Differ. 2008;45(7):666-72.
6- Yuan C, Wang Z, Inslicht SS, McCaslin SE, Metzler TJ, Henn-Haase C, et al. Protective factors for posttraumatic stress disorder symptoms in a prospective study of police officers. Psychiatry Res. 2011;188(1):45-50.
7- Na KS, Oh SJ, Jung HY, Lee SI, Kim YK, Han C, et al. Alexithymia and low cooperativeness are associated with suicide attempts in male military personnel with adjustment disorder: A case–control study. Psychiatry Res. 2013;205(3):220-6.
8- Seyedi Kortaviji M. Investigating of the factors affecting the selection of candidates for army officers and providing a suitable model for selection in the Islamic Republic of Iran army ground forces. Res Q Mil Manag (IAMU). 2005;5(17, 18):163-84. [Persian]
9- Asghari H, Esbati Z. Screening of human resources in recruitment with the help of psychological tests. Labor Soc J. 2003;51:39-43 [Persian]
10- Freeman FF. Theory and practice of psychological testing.3td ed.USA: Oxford & IBH Publishing Company Pvt. Limited; 1950.
11- Estereki A, Reihani I. Application of psychology to the police officers (part I). J Danesh-e-entezami. 2000;1(3, 4):194-209. [Persian]
12- Super JT. A survey of pre-employment psychological evaluation tests and procedures. J Police Crim Psychol. 2006;21(2):83-7.
13- Detrick P, Chibnall JT. Prediction of police officer performance with the Inwald Personality Inventory. J Police Crim Psychol. 2002;17(2):9-17.
14- Drew J, Carless SA, Thompson BM. Predicting turnover of police officers using the sixteen personality factor questionnaire. J Crim Justice. 2008;36(4):326-31.
15- Kunce JT, Anderson WP. Assessment of nonpathological personality styles of policemen. J Clin Psychol. 1988;44(2):115-22.
16- Ghahramani A, Souri A. Opinion survey of police station hof all over the country about the manner, skills and occupational injuries of graduates. Tehran: Amin Police University, Student Deputy; 2004. [Persian]
17- Nasarinejhad M. Investigating the relationship between personality traits of Amin Police University operation chief with disciplinary behavior of students. Tehran: Amin Police University; 2004. [Persian]
18- Mousavi S A. Investigating the relationship between personality traits and staff performance in police stations of Lenjan. Tehran: Amin Police University; 2003. [Persian]
19- Tett RP, Jackson DN, Rothstein M. Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. Pers Psychol. 1991;44(4):703-42.
20- Van Den Berg PT, Feij JA. Personality traits and job characteristics as predictors of job experiences. Eur J Personal. 1993;7(5):337-57.
21- Davoodi H, Bahari F, Mirzajani M. Relatedness of organizational culture and job motivation with teachers'job satisfaction. Q J Career Organ Couns. 2013;4(13):127-39. [Persian]
22- Bazvand K, Kashef M M, Esmaeli MR. The relationship between emotional intelligence, organizational commitment and job satisfaction of employees in physical education general department of Lorestan province. J Sport Manag. 2014;5(4):125-43. [Persian]
23- Alirezaei N, Massah H, Akrami N. Relationship between work ethic and job performance. Ethics Sci Technol. 2013;8(2):82-93. [Persian]
24- Saatchi M, Kamkari K, Askarian M. Psychological tests. Tehran: Virayesh. 2010.
25- Anastasi, A. Psychological tests. Baraheni M N, editor. Tehran: Tehran University; 2009. [Persian]
26- Anisi J, Majdiyan M, Joshanloo M, Ghoharikamel Z. Validity and reliability of NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) on university students. Int J Behav Sci. 2011;5(4):351-5. [Persian]
27- Rezaei B. Investigating the relationship between the quality of work life and organizational commitment of the experts of Tehran Water and Wastewater Company. Tehran: Allameh Tabataba'i University; 2006. [Persian]
28- Shahrashoob T. Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment among high school teachers in Gonbad Kavoos City. Tehran: Allameh Tabataba'i University; 2006. [Persian]
29- Sakhaei Sh, Shafi Abadi A, Farahbakhsh K. The survey of job satisfaction and job productivity among teleworking and non-teleworking employees based on the kind of membership they have in Ministry of Cooperation, Labor and Social Welfare. Couns Cult Psycother. 2014;5(20):81-94. [Persian]
30- Lal Shabaz M. Investigating of relationship between family performance with performance and satisfaction of job among Allameh Tabataba'i University staff. Allameh Tabataba'i University; 2011. [Persian]
31- Hort A. Job motivation questionnaire [cited in: Sep 2017]. Available from: http://pscdl.ir/10201018/1019.html/html_content.
32- Hatami M. The optimal police pattern. Institute of Police Science and Social Studies; 2001. [Persian]
33- Schneider BM. Using the big-five personality factors in the Minnesota Multiphasic Personality Inventory, California Psychological Inventory, and Inwald Personality Inventory to predict police performance; 2002.
34- Hashemi Sheykhshabani S.E. The role of personality characteristics in predicting job performance of police officers. Semi-Annu J Psychol Achiev (J Educ Psychol). 2011;4(1):153-68. [Persian]
35- BahramI M. Analyzing and comparing personality features of I.R.I police university commanders. J Danesh-e-entezami. 2006;8(1):118-36. [Persian]