

گزارش نهایی طرح پژوهشی: بررسی ویژگیهای شخصیتی کارشناسان کاوش اطلاعات؛ مجری: مریم خسروی؛
ناظر: دکتر طهمورث حسنقلی پور؛ شهریور ۱۳۸۱

پیشگفتار

امروزه پیشرفت جامعه در گرو استفاده بهینه از نیروی انسانی آن جامعه است. افراد از لحاظ استعدادها، علائق و تواناییها و دیگر خصوصیات شخصیتی با یکدیگر متفاوتند. موفقیت در انجام کار نیز مستلزم توانایی و استعداد خاصی است که برنامه‌ریزی دقیق و منظم جهت هدایت شغلی افراد نه تنها کمکی ارزنده در جهت بازدهی و رونق اقتصادی جامعه است، بلکه سبب رضایت و موفقیت در کارآیی فرد می‌شود. یکی از فرآیندهای مهم اجرایی در مدیریت منابع کشور، جذب و گزینش نیروهای مستعد و کارآمد در نظام می‌باشد [۱۰].

در برنامه‌ریزی‌های توسعه نیز نیروی انسانی مهم‌ترین عامل در جهت تحقق اهداف تلقی می‌گردد و در این راستا، این سؤال که چرا خلایق مختلفند، برای درک رفتار انسان ضرورت اساسی دارد، بدیهی است اختلافات فردی باعث بسیاری از تفاوت‌های رفتار انسانی هستند و نخستین سرچشمه این امتیازات شخصیت آدمی است. لذا شناخت خصلت‌ها، توانمندیها و ناتواناییها، نگرش‌ها و احساسات انسان و نیز درک و فهم علل رفتارهای او و پیش‌بینی عملکردها و کنش‌هایش از دیرباز مورد توجه و علاقه اندیشمندان علوم اجتماعی مانند روانشناسان، مردم‌شناسان، متفکران تعلیم و تربیت و جامعه‌شناسان بوده است. بدون شک تطبیق تواناییها و استعدادهای فرد با مشاغل موردنیاز جامعه، سبب کارآیی و ثمربخشی بیش‌تر، بهبودی و کیفیت کار، موفقیت و رضایت او می‌شود. مطالعات نشان می‌دهد که ممکن است مشکلات مشترک سازمان‌ها، واقعاً با عوامل شخصیتی مرتبط باشد [۳].

نظر پارسونز که تاکنون مورد تأیید قرار گرفته است، در حقیقت به طریقی اهمیت خصوصیات شخصیتی را محرز می‌سازد. تحقیقات و مطالعات بعد از وی نیز به طور مستقیم یا غیرمستقیم، رابطه این خصوصیات شخصیتی و حرفه را مشخص می‌سازد [۸].

خصوصیات شخصیت در حقیقت، به عنوان محرکه‌های خلق و خو، برای دستیابی به هدف، تلقی می‌شوند. به این معنا که این خصوصیات انسان را مستعد انجام رفتارهای مختلف، در موقعیتهای خاص، می‌نماید. [۴]

اما طبیعت پیچیده و پر رمز و راز آدمی، مطالعه و تحقیق در حول و حوش او را دشوار نموده است. یکی از مراحل بگرنج و نسبتاً مشکل در پژوهش و مطالعات، دستیابی به اطلاعات دقیق، عمیق و مؤثر است، تا بتوان بر مبنای آنها به نتایج معتبر و نسبتاً مشکل در پژوهش، تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزیها رسید. اشتیاق انسان به چنین مطالعاتی از همان ابتدای تاریخ، او را برای طی این مسیر ناهموار، ترغیب نموده و تلاش افراد متفکر، منجر به ابداع و تهیه ابزار و روش‌های متنوعی مانند انواع آزمون‌ها و پرسشنامه‌ها، شده است.

گزارش نهایی طرح پژوهشی: بررسی ویژگیهای شخصیتی کارشناسان کاوش اطلاعات؛ مجری: مریم خسروی؛
ناظر: دکتر طهمورث حسنقلی پور؛ شهریور ۱۳۸۱

فصل اول

معرفی پژوهش

۱-۱- بیان مسئله

منابع انسانی از مهم‌ترین منابع استراتژیک سازمان‌ها به حساب می‌آیند. در شرایط فعلی بیش‌ترین توجه مدیران سازمان‌ها به حقوق و مزایای کارکنان و یا به قوانین و مقررات مرتبط با امور مدیریت منابع انسانی معطوف شده و کم‌ترین توجه به ابعاد دیگر مدیریت منابع انسانی مبذول می‌شود. اولین اقدام در حوزه مدیریت منابع انسانی استخدام و تأمین نیروی انسانی است. که اگر این مرحله بدرستی انجام نشود حضور افراد نامناسب در سازمان باعث ایجاد مشکلات آشکار و نهان می‌گردد. رفع این عوارض را می‌توان در این مرحله پیشگیری نمود و مسلم است که پس از استقرار افراد در سازمان بسیار دشوار خواهد بود. برای کاهش مشکلاتی که انتخاب و استخدام ناصحیح اولیه نیروی انسانی برای سازمان‌ها به وجود می‌آورد تدابیری هست که یکی از آنها ایجاد تناسب شغلی یا حرفه‌ای با نوع شخصیت است. نتایج تحقیقات حاکی از آن است که تناسب شغل در عملکرد افراد و ایجاد رضایت شغلی، تأثیر دارد.

در تحقیقی که توسط یکی از مراکز استخدامی توکیو انجام گرفته سازمان‌های بزرگ و موفق ژاپن بیش‌ترین تأکید و توجه را در گزینش اولیه داوطلبین کار، به نوع شخصیت مناسب، در تقدم دوم، جسارت و شهامت و در درجه سوم به مهارت آنها دارند [۱۷] .

تحقیقات نشان داده‌اند که دانشمندان علوم اجتماعی با دانشمندان علوم فیزیک ریاضی در ارتباطات اجتماعی که با سایر افراد دارند، فرق می‌کنند.

در مقاله‌ای که کارل استرنبرگ در مورد انتخاب شغل و ارتباط آن با خصوصیات اخلاقی فرد نوشته اینطور نتیجه می‌گیرد که شخصیت فرد زمینه‌ای را جهت درک رفتار او، فراهم می‌کند. [۸] مطالعه خاص رفتار فرد یک نوع تعیین شخصیت او می‌باشد و از این رو با شناخت رفتار فرد، می‌توانیم پیش‌بینی کنیم که از این شخص با این نوع شخصیت در موقعیت‌های مختلف چه نوع رفتاری بروز می‌کند.

۱-۲- اهمیت پژوهش

نقش و اهمیت اطلاعات در جامعه صنعتی امروز در خودکفایی مادی و معنوی، تکامل و استقلال فرهنگی، سیاسی بر هیچکس پوشیده نیست. از طرفی رشد روزافزون یافته‌های علمی در زمینه‌های مختلف نیز باعث به وجود آمدن مراکز و سازمانهایی برای رفع نیازهای اطلاعاتی محققین گردیده است. در شرایط فعلی استفاده بهینه از اطلاعات در این مراکز، از پایه‌های مهم قدرت، پیشرفت و توسعه هر جامعه به حساب می‌آید. [۹]

امروزه در ایران نیز مراکز اطلاع‌رسانی عمده‌ای، مانند مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران، کتابخانه مرکزی علوم پزشکی و خدمات درمانی ایران و... بخش قابل توجهی از پایگاه‌های اطلاعاتی خود را به صورت ذخیره شده بر روی دیسکهای فشرده نوری تهیه می‌کنند، و بازایی اطلاعات مربوط و مناسب از این پایگاهها با متغیرهایی چون منابع اطلاعات، نیروی انسانی شاغل در فعالیت‌های اطلاع‌رسانی، تجهیزات لازم در این زمینه و... ارتباط دارد. از میان ابزار زیربنایی اطلاعاتی آنچه

موردنظر این تحقیق می‌باشد نیروی انسانی شاغل در فعالیتهای اطلاع‌رسانی، که به مثابه پل ارتباطی میان اطلاعات و کاربران هستند، می‌باشد بلاردو [۲]

در خصوص وجود کاوشگران اطلاعات می‌گوید: «کاربر معمولی لازم نیست برای تحقیق گاه و بی‌گاه و دستیابی به یک سیستم اطلاعاتی منظم، وقت صرف کند تا مهارت‌های لازم را بیاموزد، و نیز می‌افزاید: «جستجوی اطلاعات به صورت پیوسته کارآسانی نیست. فرآیند تهیه و هدایت یک تحقیق، فعالیت شناختی پیچیده‌ای است که مستلزم بیان نیاز اطلاعاتی بصورت مسئله قابل تحقیق، واضح و روشن، تشکیل استراتژی تحقیق برای ذکر نتایج مرتبط با نیاز اطلاعاتی، شناسایی و تصحیح خطاهای تحقیق، می‌باشد.»

در ۲۵ ساله اخیر، ارزیابی و تحقیق در مورد خدماتی که توسط کتابخانه‌ها ارائه می‌شوند، به عنوان اقدامی در جهت ارتقاء سطح کیفی این‌گونه خدمات، مورد توجه بوده است، در این میان کاوش از پایگاه‌های اطلاعاتی از زمینه‌هایی است که پژوهش و ارزیابی آن بخش عمده‌ای از این تحقیقات را به خود اختصاص داده است.

۱-۳- اهداف پژوهش

هدف اصلی این پژوهش، بررسی ویژگی‌های شخصیتی در کارشناسان کاوش اطلاعات می‌باشد.

اهداف ویژه این پژوهش عبارتند از :

- تعیین تأثیر نوع شخصیت بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات
- تعیین وجود رابطه بین نوع شخصیت و کاوشگری اطلاعات

۱-۴- سؤالات تحقیق

این تحقیق در پی پاسخگویی به سؤالات زیر می‌باشد :

- ۱- از نظر کاوشگران اطلاعات، چه ویژگی‌های شخصیتی برای شغل آنها لازم است؟
- ۲- از نظر کاوشگران اطلاعات، نوع شخصیت چه تأثیری بر موفقیت شغلی کاوشگران دارد؟
- ۳- چه رابطه‌ای بین نوع شغل و کاوشگری اطلاعات وجود دارد؟

سؤالات دیگر

- ۱- از نظر کاوشگران اطلاعات، کدام نوع شخصیت برای شغل آنها در اولویت قرار دارد؟
- ۲- از نظر کاوشگران اطلاعات، کدامیک از ویژگی‌های شخصیتی نوع برون‌گرا، در شغل آنها در اولویت قرار دارد؟
- ۳- از نظر کاوشگران اطلاعات، کدامیک از ویژگی‌های شخصیتی نوع سازگار، در شغل آنها در اولویت قرار دارد؟
- ۴- از نظر کاوشگران اطلاعات، کدامیک از ویژگی‌های شخصیتی نوع وظیفه‌شناس، در شغل آنها در اولویت قرار دارد؟
- ۵- از نظر کاوشگران اطلاعات، کدامیک از ویژگی‌های شخصیتی نوع باثبات عاطفی، در شغل آنها در اولویت قرار دارد؟
- ۶- از نظر کاوشگران اطلاعات، کدامیک از ویژگی‌های شخصیتی نوع با فرهنگ و تربیت در شغل آنها در اولویت قرار دارد؟

۱-۵- تعریف واژه‌ها

به منظور روشن شدن برخی مفاهیم به کار رفته در این تحقیق، تعاریف کوتاهی از آنها ارائه می‌شود :

- ویژگی‌های شخصیتی : ویژگی یا صفت عبارتست، از گرایش به رفتارکردن به شکل قابل پیش‌بینی یا قابل اعتماد. ویژگی یا صفت وجه برجسته‌ی شخصیت فرد است و بنابراین معمولاً از ویژگی‌های شخصیت فرد سخن می‌گویند [۳] .
- کاوش اطلاعات : جستجوی اسناد و مدارک یا دانسته‌ها و اطلاعات خاص موردنیاز که در اسناد و مدارک کتابخانه یا

مجموعه‌های دیگر موجود است، به وسیله‌ی بازبینی و بررسی آن‌ها. [۹]

- کاوشگر اطلاعات : کتابداری است که وظیفه‌ی اشاعه اطلاعات و ارائه خدمات را جهت رفع نیازهای اطلاعاتی مراجعان از طریق رایانه به عهده دارد.

- مردم‌داری و اجتماعی بودن : میل به برقراری روابط بین فرد، روابط دوستانه [۵] .

- محتاط : ملاحظه کار و در امور با احتیاط رفتار نماید [۱۱] .

- رک‌گویی و صراحت لهجه : کسی که بی‌پرده سخن بگوید [۱۱] .

- ساکت و آرام : بی‌صدا و خاموش [۱۱] ..

- ماجراجویی : حادثه‌جویی [۱۱] ..

- پر حرفی : پرگویی و زیاده‌گویی [۱۱] ..

- منزوی و خلوت‌گزین : گوشه‌نشینی و کناره‌گیری از مردم [۱۱] .

- مهربان و با محبت : با مهر و علاقه [۱۱] .

- مرموز و توداری : کسی که افکار خود را پوشیده دارد [۱۰] .

- کج خلق : بدخو و بدسرشت [۱۱] ..

- حسود : تمناکردن انتقال نعمت و فضیلت از کسی به سوی خویشان یا زایل‌شدن از وی [۱۱] ..

- یکدنده : سخت پایدار در عقیده خویش، لجوج [۱۱] ..

- منفی‌گرا : آدمی که همیشه آیه یأس می‌خواند و جنبه منفی کار را می‌بیند و می‌گیرد و حتی‌المقدور از انجام‌دادن کار یا

اظهار امیدواری درباره‌ی آن خودداری می‌کند و بیش‌تر به شرح معایب و موانع آن می‌پردازد. [۱۱]

- خوش‌برخورد : کسی که وقت ملاقات روی خوش نشان می‌دهد [۱۱] .

- همکاری : شراکت در کاری [۱۱] .

- بی‌توجه و بی‌دقت : عدم تمرکز [۱۱] .

- دمدمی مزاج و ناپایدار : کسی که هر زمان تغییر اندیشه و رأی و عقیده می‌دهد. [۱۱]

- احساس مسئولیت : مسئول و متعهد بودن اعمال و نتایج آن‌ها [۱۱] .

- پشتکار : داشتن قوه‌ای که آدمی را به اتمام و انجام کاری وادارد [۱۱] .

- ملائمت و نجابت : انسان سنگین و بردبار و با احترام و باوقار با عظمت [۱۱] .

- عصبی و ناراحت : ناآرام و تحریک‌پذیر [۱۱] .

- مضطرب : متحرک و جنبه [۱۱] ..

- خردمند روشنفکر : عاقل و صاحب عقل ، دانا [۱۱] .

- هنر دوست : اصل هنر و هنرور [۱۱] .

- کوتاه‌فکر و محدود : کوتاه‌اندیش و کسی که در مورد عاقبت کار نیندیشد [۱۱] .

- ساده و صریح : ساده‌لوح بودن و بی‌مکر و حيله [۱۱] ..

- شهامت : شیردلی، شجاعت [۱۱] ..

- همدردی : هم‌فکری [۱۱] ..

- خلاق : برخوردار از تخیل قوی [۱۱] .

گزارش نهایی طرح پژوهشی: بررسی ویژگیهای شخصیتی کارشناسان کاوش اطلاعات؛ مجری: مریم خسروی؛
ناظر: دکتر طهمورث حسنفلی پور؛ شهریور ۱۳۸۱

فصل دوم

مروری بر ادبیات پژوهش

۱-۲- مقدمه

حصول هدف‌های سازمان به نحو مطلوب مستلزم تهیه و اجرای برنامه‌ها و خط‌مشی‌های هدایت و کنترل منابع انسانی به نحو مؤثر می‌باشد. اجرای صحیح این برنامه‌ها موجب افزایش حس تعاون و همکاری و اشتراک مساعی در فعالیتهای دسته‌جمعی سازمان خواهد شد.

جفری فوفر استاد رفتار سازمانی و متخصص منابع انسانی دانشکده مدیریت بازرگانی دانشگاه استنفورد، بر مبنای مطالعات و تجربیات طولانی در شرکت‌های بزرگ، نظریه خود را چنین مطرح ساخته است: «مزیت رقابتی نهایی امروز در بازارهای بین‌المللی به چگونگی انتخاب، استخدام و اداره منابع انسانی بستگی دارد.»

در زمانی که نظریه پردازان و محققین ادعا می‌کنند، منابع انسانی مهم‌ترین منبع استراتژیک سازمانها به حساب می‌آید و ایجادکننده مزیت رقابتی است و در شرایطی که تکنولوژیکی پیشرفته را بدون حضور منابع انسانی فرهیخته، ناتوان تلقی می‌کنند، شاهد مشکلات فراوان در این حوزه از منابع سازمانهای کسب و کار هستیم. این مشکلات که بخش عمده وقت مدیران را به خود مشغول داشته است. آثار مشهودی دارد که عمده‌ترین آنها، پایین‌بودن کیفیت کار و بهره‌وری نیروی کار در بخش صنعت و خدمات کشور و در عین حال نارضایتی کارکنان سازمانها می‌باشد [۱۷].

مطالعات مختلف نشان می‌دهد که بعضی افراد برای بعضی مشاغل مناسب نیستند، در حالیکه برای دسته‌ای دیگر امکان موفقیت بیشتری در آن مشاغل وجود دارد. اگر چه عوامل مختلف از قبیل هوش، استعداد، علاقه و... در تمام حرف مؤثرند، اما تحقیقات نشان می‌دهد که عامل شخصیت در بسیاری از موارد نقشی بسیار مهم و قابل توجه دارد.

۲-۲- شخصیت چیست؟

شخصیت را شاید بتوان اساسی‌ترین موضوع علم روانشناسی دانست. زیرا محور اساسی بحث در زمینه‌هایی مانند یادگیری، انگیزه، ادراک، تفکر، عواطف و احساسات، هوش و مواردی از این قبیل است. تعریف لغت شخصیت که در زبان لاتین و در زبان انگلوساکسون خوانده می‌شود، ریشه در کلمه لاتین دارد و این کلمه به نقاب یا ماسکی گفته می‌شود که بازیگران تئاتر در یونان قدیم به صورت خود می‌زدند. به مرور، معنای آن گسترده‌تر شد و نقشی را که بازیگر، ایفا می‌کند را در بر گرفت. بنابراین مفهوم اصلی و اولیه شخصیت، تصویری صوری و اجتماعی است و براساس نقشی که فرد در جامعه بازی می‌کند، ترسیم می‌شود. یعنی در واقع، فرد به اجتماع خود شخصیتی ارائه می‌دهد که جامعه بر اساس آن، او را ارزیابی می‌نماید. شخصیت را براساس صفت بارز یا مسلط و یا شاخص فرد نیز تعریف کرده‌اند و براین اساس است که فرد را دارای شخصیت برون‌گرا یا درون‌گرا و یا پرخاشگر و امثال آن می‌دانند. نظری اجمالی به تعاریف شخصیت، نشان می‌دهد که تمام معانی شخصیت را نمی‌توان در یک نظریه خاص یافت. بلکه در حقیقت، تعریف شخصیت بستگی دارد به نوع تئوری یا نظریه هر دانشمند، برای مثال کارل راجرز: «شخصیت را یک خویشتن سازمان‌یافته دائمی می‌داند که محور تمام تجربه‌های وجودی ماست» یا آلپورت از شخصیت «به عنوان یک مجموعه عوامل درونی که تمام فعالیتهای فردی را جهت می‌دهد.» نام می‌برد.

جورج کلی یکی از روانشناسان شناختی «روش خاص هر فرد را در جستجو برای تفسیر معنای زندگی»، شخصیت می‌داند و یا فروید عقیده دارد که «شخصیت از نهاد، خود و فراخود ساخته شده است». برداشت‌های متفاوت از مفهوم شخصیت به وضوح نشان می‌دهد که معنای شخصیت در طی تاریخ بسیار گسترده‌تر از مفهوم تصویری صوری و اجتهامی اولیه آن شده است [۱۳] .

در حال حاضر شخصیت به «روند اساسی و مداوم درباره فرد انسان»، اطلاق می‌شود و تعریف آن از دیدگاه هر دانشمند، یا هر مکتب و گروهی به نظریه یا تئوری خاص آنها بستگی دارد. لیکن تعریف نسبتاً جامع اینکه، «شخصیت عبارت است از مجموعه‌ای سازمان‌یافته و واحدی متشکل از خصوصیات نسبتاً پایدار و مداوم که بر روی هم یک فرد را از سایر افراد متمایز می‌کند.» [۱۶]

۳-۲- نظریه‌های شخصیت

روانشناسان شخصیت وجود شباهت‌ها را بین افراد قبول دارند اما توجه آن‌ها بیش‌تر به تفاوت‌های افراد از یکدیگر معطوف است. اگر چه هر انسان و رویدادی در نوع خود منحصر به فرد است. با وجود این، بین بسیاری از انسان‌ها و رویدادهای زندگی آن‌ها آنقدر شباهت وجود دارد که بتوان نکات مشترکی را در نظر گرفت و درست همین الگوهای رفتاری است که روانشناسان شخصیت در پی درک آنند، روان‌شناسان شخصیت برای کلیت فرد و تفاوت‌های فردی اهمیت خاصی قائلند. اگر چه آن‌ها معمولاً معتقدند که هر فردی از بعضی جهات منحصر به فرد می‌باشد، اما بحث بر سر معانی این منحصر به فردی برای مطالعه‌ی شخصیت زیاد است. یک دیدگاه این که، هر فردی آن‌طور متمایز می‌شود که دوره‌های خاص زندگی و تجاربش، درک می‌شود. پس بنا به این روش مقایسه با دیگران معنا ندارد. این دیدگاه فردنگر است که با مطالعه‌ی گسترده‌ی زندگی افراد با هدف دستیابی به یک فهم منحصر به فردی هر شخص، به وجود می‌آید [۴] .

اما دیدگاه دیگر، روش قانون‌نگری است که معتقد است منحصر به فردی یک فرد نتیجه‌ی وضعیت جسمی و زیستی و قوانین روانشناختی است. بنا به این روش هر فرد، ترکیب منحصر به فردی از اجزاء است، اگرچه هر جزئی به وسیله‌ی فرآیند عمومی ایجاد می‌شود و این فرآیند می‌تواند از طریق تحقیق ابعاد خاص شخصیت افراد زیادی، برای تدوین قوانین رفتاری کلی، درک شود. [۱۰]

روانشناسی مدرن در سال ۱۸۷۹ با تلاش ویلهلم ونت برای تأسیس آزمایشگاه روانشناسی آغاز گردید. کمی بعد در سال ۱۸۸۴ فرانسیس گالتون اندازه‌گیری شخصیت ظاهری را پیشنهاد نمود. گالتون نوشت: «خصوصیاتی که ما را هدایت می‌کنند یک چیز قطعی و بادوام هستند و بنابراین تلاش برای اندازه‌گیری آن‌ها منطقی است [منبع قبلی] .

تحقیق در شخصیت به معنی «مطالعه‌ی چگونگی تفاوت افراد در ادراک و نحوه‌ی ارتباط این تفاوت‌ها با کنش کلی انسان است.» می‌توان گفت که نظریه‌های شخصیت از زمانی که بقراط حکیم یونانی، افراد انسانی را از نظر غلبه‌ی اخلاط چهارگانه به سنخ‌های صفراوی، بلغمی، دموی و سوداوی تقسیم نمود و برای هر یک از سنخ‌ها، ویژگی‌های معین قائل شد، آغاز شده است. از آن زمان تاکنون نظریه‌های گوناگون با گرایش و زمینه‌های متفاوت درباره‌ی شخصیت انسان عرضه شده است. در مورد تقسیم‌بندی شخصیت، نظریه‌های زیر وجود دارد :

الف : نظریه‌های روانکاوی

ب : نظریه‌های پدیدار شناختی

ج : نظریه‌های صفات

د : نظریه‌های انسان‌گرایی

ه : نظریه‌های شناختی

و : نظریه‌های یادگیری اجتماعی

د : نظریه‌های انگیزشی [۱۵]

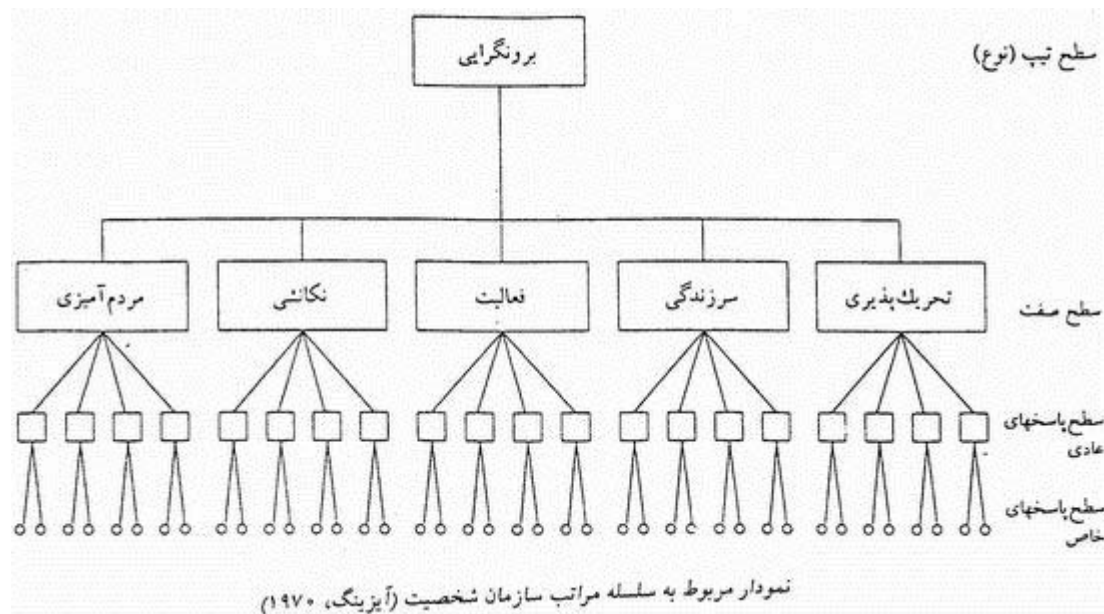
آگادا روش‌های روانشناختی را برای بررسی شخصیت به چهار گروه تقسیم می‌کند، صفات، یادگیری اجتهامی، روانکاوی،

پدیدارشناختی. مطالعات شخصیت کتابداران عمدتاً در گروه صفات می‌باشد، زیرا به درک رابطه‌ی بین انتخاب شغل و رفتار پرداخته است و سعی می‌کند تا رفتار شخص را با اندازه‌گیری آنها، پیش‌بینی نماید [۷].

۴-۲- نظریه‌های صفات

از جمله نظریه‌هایی که تأثیر بسیاری بر تحقیق و نظریه در شخصیت دارد، تا نظریه صفات است. در این دیدگاه آن چنان که از نامش پیداست، شخصیت به اجزایی که صفات نامیده می‌شوند تقسیم شده و تلاش می‌شود که رفتار شخص را با اندازه‌گیری صفات پیش‌بینی نماید. آنها معتقدند خصوصیات شخصیتی هر طور که ارزیابی شوند، با رفتار ارتباط دارند [۴]. این نظریه از لحاظ میزان توجهی که بر شباهت‌های موجود در شخصیت افراد، در مقابل تأکید بر منحصر به فرد بودن افراد دارند، به نوعی با هم متفاوتند. این نظریه‌پردازان مایلند رویکرد قانون‌نگر را سودمندتر از رویکرد فردن‌گر تلقی نمایند. اکثر روانشناسان صفات علاقمند به مقایسه افراد با یکدیگر هستند. آنها علیه این تصور که هر انسانی منحصر به فرد است بحث نمی‌کنند، اما منحصر به فرد بودن هر شخص را به منزله بازتابی از ترکیب منحصر به فرد سطوح ابعاد صفات که هر کس در آن مشترک است، می‌دانند [۱۳].

فرض اصلی این دیدگاه اینک، پاسخ‌های متفاوت انسان‌ها به موقعیت‌های خاص به دلیل آمادگی‌های مشخصی است که در آنها موجود است، به این آمادگی‌ها صفات گفته می‌شود. به عبارت دیگر، افراد را می‌توان با توجه به این طرز رفتارهای خاص آنها، شناسایی و توصیف نمود، مثلاً این احتمال هست که انسان موجودی معاشرتی و صمیمی باشد و یا سلطه‌جو و با جرأت. افرادی که برای این طرز رفتار آمادگی بیشتری دارند، در این صفات زیاد درجه‌بندی می‌شوند، مثلاً داشتن درجه بالا در «برونگرایی» و یا «سلطه‌جویی». در حالی که افراد دارای آمادگی کم‌تر در رفتار به شیوه‌های فوق در این صفات «کم» درجه‌بندی می‌شوند. اگرچه این نظریه‌پردازان در تعیین صفاتی که شخصیت انسان را تشکیل می‌دهند از یکدیگر متفاوتند، ولی همگی آنها بر این باورند که این صفات، پایه‌های اصلی شخصیت انسان را تشکیل می‌دهد. به علاوه، نظریه‌پردازان صفات در این مورد نیز متفق‌القولند که رفتار و شخصیت انسان را می‌توان به صورت سلسله مراتب در آورد. نمونه‌ای از این سلسله‌مراتب در کار آیزینگ نشان داده شده است.



آیزینگ معتقد است که در ساده‌ترین سطح این نمودار، رفتار را می‌توان به شکل پاسخ‌های ساده در نظر گرفت. با وجود این، بعضی از این پاسخ‌ها معمولاً به یک دیگر پیوند می‌خورند و عادات کلی‌تری را به وجود می‌آورند. علاوه بر این، گروهی از این عادات با یکدیگر همراه می‌شوند و آنچه را که «صفات» نامیده می‌شوند، تشکیل می‌دهند. برای مثال، افرادی که ملاقات با دیگران را به مطالعه ترجیح می‌دهند، معمولاً از شرکت در میهمانی‌های شاد نیز لذت می‌برند و از ترکیب این دو عادت می‌توان به صفت اجتماعی بودن آنها دست یافت. همین‌طور، افرادی که بدون تفکر عمل می‌کنند، معمولاً این آمادگی را

نیز دارند که بر سر دیگران فریاد بکشند و از تجمع این دو عادت، در یک فرد، می‌توان به صفت تکانه‌شی بودن، رسید. سرانجام در سطوح بالاتر از این سلسله مراتب، ممکن است صفات مختلفی با یکدیگر ترکیب شوند. نکته قابل توجه در این نظریه این که، مفهوم شخصیت با توجه به این سطوح مختلف، معنی و سازمان می‌یابد، و به طور خلاصه این که، در نظریه‌های صفات، انسان آمادگی‌های مشخصی دارد تا به طریق خاصی واکنش نشان دهد. به علاوه، «شخصیت انسان نیز به صورت سلسله مراتب، سازمان پیدا می‌کند» [۴].

هاشمیان می‌گوید: قدیمی‌ترین رویکرد روانشناختی برای شناسایی ویژگی‌ها و انجام رفتارهای مختلف، مشخص نمودن تعداد محدودی از صفات است که با تست‌های شخصیت یا مقیاس‌های رتبه‌بندی، اندازه‌گیری می‌شود. در حقیقت، خصوصیات و رفتارهای متفاوت به عنوان «صفات» تعریف می‌شوند [۹].

محققان صفات، به خصوص روانشناسان صنعتی، هم‌چنان به دنبال یافتن آن دسته از خصوصیات شخصیتی‌اند که در موفقیت شغلی تأثیرگذارند. انواع آزمون‌های شخصیت، از جمله شانزده عاملی کتل نیز در بسیاری از مراحل انتخاب نیروهای موردنیاز صنایع، به کار می‌رود [۴].

در فرهنگنامه وبستر تقریباً ۱۸/۰۰۰ صفات را برای توصیف اعمال، افکار، ادراک، احساس و رفتار مردم، معرفی می‌کند. حال باید دید با چنین تعداد بی‌شماری از صفات، روانشناسان چگونه تعداد محدودی از آن‌ها را برمی‌گزینند؟

روش علمی انتخاب و اندازه‌گیری تعداد محدودی از صفات، «تحلیل عاملی» است. یک روش ریاضی که اساس آن همبستگی است و نشان می‌دهد که چگونه موضوعات در تست‌های شخصیت به یکدیگر بستگی دارند [۹].

رویکرد «تحلیل عاملی»، رویکردی است که کاملاً متفاوت به سؤالاتی در مورد این که، کدام صفات مهم هستند و چگونه صفتی اندازه‌گیری می‌شود از طریق شیوه‌ای آماری به نام «تحلیل عاملی»، پاسخ می‌دهد.

این رویکرد از نظر شیوه‌های عمل کاملاً پیچیده است، اما منطق زیربنایی آن نسبتاً ساده است، این شیوه بیانگر تلاشی است برای نظم‌یافتن در تغییر همگام متغیرها، ضمن آن که در طی موارد متعددی، اندازه‌گیری می‌شوند. آنان فرض می‌کنند که: سازمان‌بندی واحدی از ابعاد صفات زیربنای شخصیت هر کسی را تشکیل می‌دهد. افراد مختلف از حیث مقدار بروز تجلیات ظاهری صفات گوناگون با هم متفاوتند، اما سازمان‌بندی زیربنایی ابعاد همگانی است [۱۳].

فرض کنید، آزمایشگر با چند سؤال که برای توصیف شخصی طراحی شده است شروع می‌کند. در هر سؤال یک صفت یا عبارت کلیدی به عنوان یک خصیصه یا صفت گنجانده شده است. مثلاً، آیا او شخص دوست‌داشتنی است؟ آیا او مردم را دوست دارد؟ آیا او ترجیح می‌دهد تنها کار کند یا با دیگران؟ آیا او عضو سازمان‌های زیادی است؟

سپس روانشناس تعداد زیادی از خصایص مردم را ارزیابی و نتایج را تجزیه و تحلیل می‌کند. فرضاً، زمانی که پاسخ یکی از سؤالات بالا، مثبت باشد: پاسخ بقیه‌ی سؤالات نیز مثبت است، زمانی که پاسخ یکی از آن‌ها منفی باشد، جواب بقیه‌ی نیز منفی خواهد بود و این یک همبستگی را میان پرسش‌ها نشان می‌دهد. وقتی که چنین همبستگی وجود دارد، ما به عامل مشترکی پی می‌بریم یا متوجه می‌شویم که سؤالات مختلف صفتی را اندازه‌گیری کرده‌اند [۹].

یک نوع تحلیل عاملی پرسش‌ها، در تست‌های شخصیت یا مقیاس‌های درجه‌بندی هست که چند عامل را نشان می‌دهند (اغلب در حدود ۱۲ تا یا حتی بیش از ۳۰ تا). اما معمولاً چند تا از عوامل خیلی مهم نیستند و همبستگی کمی با پرسش‌ها دارند. بیش‌تر اوقات، پنج عامل هستند که با پرسش‌ها همبستگی خوبی دارند (منبع قبلی).

دوگال در اولین مقاله خود درباره معانی Character و شخصیت به دو زبان بحث نموده در پایان مقاله‌ی خود این نظریه که «شخصیت به طور کامل به پنج عامل مشخص و مجزا به نام‌های هوش، خصلت، خلق و خوی، مزاج و میل، تجزیه می‌شود.» را ارائه نمود. هر یک از این عوامل فوق‌العاده پیچیده‌اند و چندین متغیر را دربر می‌گیرند.

دهه‌ی گذشته شاهد وحدت نظری در بین روانشناسان در رابطه با ساختار مفاهیم شخصیت (یعنی بیان شخصیت) بوده‌ایم. اکنون دیگر روشن شده بود «آن چه را که نورمن، به دنبال تلاش مستمر برای طبقه‌بندی مناسبی جهت خصایص‌های شخصیت»، در سال ۱۹۶۳، پیشنهاد نموده بود، در قالب ساختار تئوریکی در رابطه با روانشناسان زبان، روانشناسی بین‌فرهنگی، تئوری شناختی و سایر بخش‌های روانشناسی، جا افتاده است. که با کار بیش‌تر در این زمینه، امید هست که

۵-۲- ریشه‌یابی مدل پنج‌عاملی (The Big Five Model)

همان‌طور که بررسی‌های جان و دیگران (۱۹۸۸) نشان می‌دهد، تلاش‌های سیستماتیک برای سازمان‌دهی نمودن بیان شخصیت، کمی پس از اظهارنظر مک‌دوگال آغاز گردید و به کارهای روانشناسان آلمانی کلاگز و با مگارتن منجر گردید. کلاگز اظهار نمود که تحلیل دقیق زبان می‌تواند به درک شخصیت کمک کند. این موضوع با مگارتن را برای بررسی واژه‌های مشترک شخصیت در زبان آلمانی ترغیب نمود. آن‌چنان که جان و دیگران ذکر می‌کنند، تلاش‌های او بر رشته‌ی روانشناسی در آلمان تأثیر کمی گذاشت، اما بر کارهای تحقیقاتی آلپورت و ادبرت، درباره‌ی بیان شخصیت تأثیر گذارد، و این سرآغازی برای کارهای سیستماتیک کاتل گردید [۶].

نظریه کاتل کم‌تر از همه نظریه‌پردازان صفات، نظری قلمداد می‌شود و فقط به خاطر آن نیست که او برای سخن‌گفتن از ساخت شخصیت به شدت به تحلیل‌های عاملی متکی است (کاتل، ۱۹۴۷ و کاتل و کلاین، ۱۹۷۷). به عبارتی دقیق‌تر، کاتل بر آن است که صفات زیربنای رفتار انسان، و سازمان‌بندی بین این صفات، بایستی بیش‌تر به گونه‌ای تجربی تعیین شوند تا نظری.

چ‌طور می‌توان ساخت شخصیت را به طور تجربی تعیین کرد؟ کاتل این مهم را با این پیشنهاد آغاز کرده است که یک منبع سودمند اطلاعات درباره‌ی وجود صفات، زبان است (کلدبرگ، ۱۹۸۲). او تئوری شخصیتی خود را با فرض این که زبان مهم‌ترین عامل تفاوت‌های فردی است، تدوین نمود. به عبارتی دیگر، هر زبانی که در طول هزاران سال تحول یافته است کلماتی را دربردارد که عملاً توصیف‌کننده‌ی همه‌ی صفات رفتاری موجود در آن زبان می‌باشد، فرضاً اهمیت یک صفت در تعداد واژه‌هایی که آن صفت را توصیف می‌کنند، بازتاب می‌یابد. یک صفت شخصیتی که با واژه‌های فراوانی توصیف می‌شود احتمالاً مهم‌تر از صفتی است که تنها با چندواژه توصیف شده باشد. به این اصل به عنوان معیار «واژگانی» اهمیت اشاره می‌شود [۱۳].

هم‌گام با این رویکرد واژگانی، کاتل (۱۹۴۷، ۱۹۶۵) مجموعه‌ای از عناوین ۴۵۰۰ صفت را (که قبلاً از تعداد بسیار بیش‌تری واژه توسط آلپورت و ادبرت، به این تعداد تقلیل یافته بود. ۱۹۳۶) برگرفت و مترادف‌های آشکار و اصطلاحات استعاری را کنار گذاشت که به این ترتیب ۱۷۱ نام باقی ماند. او سپس به جمع‌آوری درجه‌بندی‌های موضوعی در واژه‌های باقی مانده پرداخت و این درجه‌بندی‌ها را تحلیل عاملی کرد. عامل‌های بدست آمده ابعادی هستند که به اعتقاد او در شخصیت انسان مهم می‌باشند. کاتل پس از انجام تعداد زیادی تحلیل‌های عاملی مختلف داده‌هایی که در مورد هزاران آزمودنی جمع‌آوری شده بود، این اعتقاد را پیدا کرد که ذرات شخصیت به نحو معقولی در یک مجموعه‌ی ۱۶ بعدی محدود می‌شود.

گرچه کاتل راهبرد واژگانی را به عنوان نقطه آغاز به کار برده است، اما بر اهمیت استفاده از داده‌هایی از چند نوع بسیار متفاوت در تحقیق پیرامون ساخت شخصیت نیز تأکید ورزیده است. او استدلال می‌کند که داده‌های پرسشنامه‌های خود گزارشی، بایستی با درجه‌بندی‌های مشاهده‌گر و داده‌های رفتار عینی یکی شوند، تا پیچیدگی شخصیت روشن شود [۱۵].

۱- خونسرد	در برابر	خونگرم
۲- تفکر عینی	در برابر	تفکر انتزاعی
۳- تحت تأثیر احساسات	در برابر	استوار از نظر هیجانی
۴- تسلیم	در برابر	سلطه‌گر
۵- متین	در برابر	پرشور
۶- مصلحت‌اندیش	در برابر	باوجدان
۷- کمرو	در برابر	جسور

۸- سرسخت	در برابر	نرم‌خو
۹- مطمئن	در برابر	شکاک
۱۰- عملگرا	در برابر	خالپرداز
۱۱- روراست	در برابر	مودی
۱۲- مطمئن به خود	در برابر	بیمناک
۱۳- محافظه‌کار	در برابر	تجربه‌گر
۱۴- گروه‌مدار	در برابر	خودکفا
۱۵- تعارض با خودبی‌انضباط	در برابر	کنترل شده
۱۶- آرمیده	در برابر	تنیده

۱۶ عامل در تحلیل شخصیت کاتل، آن‌گونه که ویژگی‌ها با نمراتی زیاد و کم آن‌ها را بر روی هر یک از ابعاد خصیصه مشخص می‌کند.

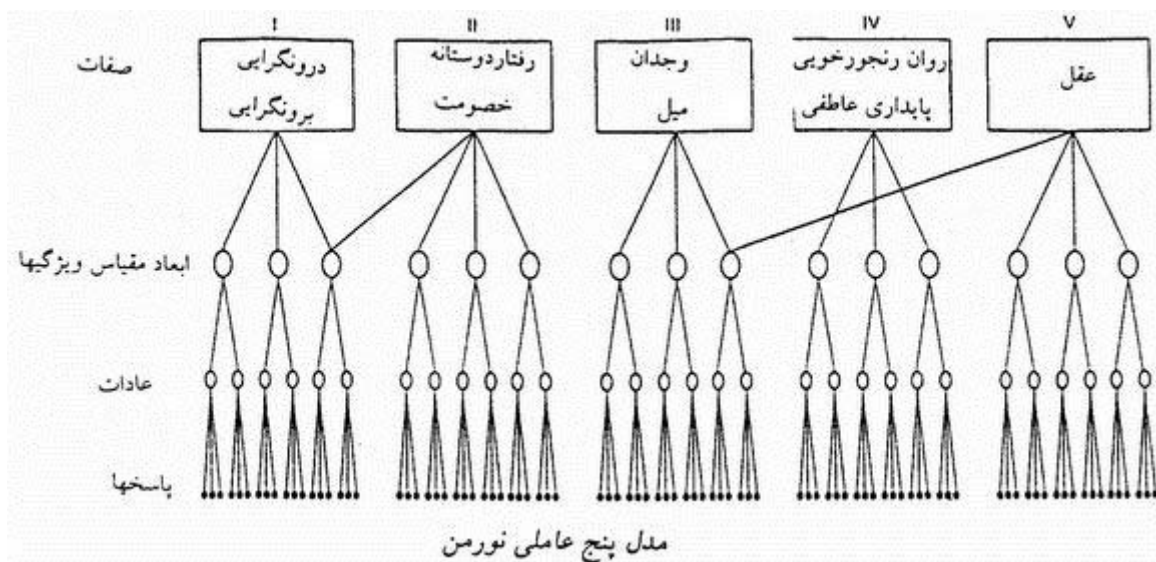
تحلیل مجدد متغیرهای کاتل در حوزه‌ی مقیاس‌های درجه‌بندی به عنوان مدل پنج‌عاملی Five Factor Model (FFM) نامیده می‌شود. ریشه‌یابی این نتایج باعث شد که همکاران فکر کنند که این پنج عامل، عوامل جهانی برای درک و توصیف شخصیت هستند [۱۱].

دیگمن و گلدبرگ، ذکر می‌کنند: اگرچه خصوصیات شخصیتی زیادی وجود دارد، اما تحقیقات، پنج‌عامل را برای دسته‌بندی آن‌ها، تأیید نموده است. این پنج عامل مکرراً، در زمان‌ها و فرهنگ‌های مختلف، مورد تأیید قرار گرفته و به عنوان «پنج‌عامل بزرگ» شناخته شده‌اند و در چهل سال گذشته، از آن‌ها مرتباً در پژوهش‌های صفات استفاده شده است [۴].

کریستال و توپس، تحلیل عوامل خود را از ۳۰ معیار دوقطبی کاتل، گزارش کردند، که نهایتاً به تحلیل مجدد کارهای کاتل و فیسک منجر گردید و پنج عامل شادخویی، خوشایندی، قابلیت اعتماد، ثبات عاطفی و فرهنگ و تربیت، تأیید شدند. اما متأسفانه نتایج این مطالعه به شکل یک گزارش فنی ناشناخته در نیروی هوای منتشر گردید، این امر در حالی بود که مقالات کاتل و آیزینگ در آثار ادبی شخصیت، منعکس گردیده و به مدل‌های به دست آمده از طریق روش تحلیل عوامل، منجر گردید (منبع قبلی).

نورمن متوجه‌ی این گزارش گردید و ساختار پنج‌عاملی را تکرار کرد و ابعاد صفات را به عنوان مراحمی در «جهت یک طبقه‌بندی مناسب از صفات شخصیت» پیشنهاد نمود. سایرین، از جمله بورگاتا و اسمیت، نیز مطالعات فیسک و توپس و کریستال را تأیید نمودند. بورگاتا در طی مطالعه روش‌های پنج‌عاملی بزرگ، پنج‌عامل پایدار را شناسایی نمود: قابلیت دوستداری اعتماد به نفس، تحرک‌پذیری، هوش و مسئولیت.

نورمن (۱۹۶۷) براساس مجموعه‌ای تقریباً مشتمل بر ۱۶۰۰ واژه صفات که از یک مجموعه با بیش از ۱۸/۰۰ واژه‌ی توصیفگر شخصیتی گرفته شده بود، ابتدا این واژه‌ها را به ۱۰ قطب از FFM دسته‌بندی نمود و سپس آن‌ها را در ۷۵ دسته لغات مترادف قرار دارد.



در بیست سال گذشته نیز، تحلیل‌های نتیجه بخشی در زمینه‌ی ویژگی‌های شخصیتی انجام گردیده است که همگی به نتایج مشابهی رسیدند. در این حوزه پنج سازه را می‌توان مشخص نمود، اما در مورد تفسیر ساختارهای این سازه اختلاف نظر وجود دارد. در نتیجه کار بر روی ریشه مدل تحلیلی «واژگانی» گلدبرگ (۱۹۸۱) اظهار می‌دارد: در مورد مفاهیم پنج عاملی بزرگ، برای ساماندهی تفاوت‌های فردی، بحث هست، اما ابعاد اصلی پنجگانه می‌تواند برای بسیاری از تشکیلات تئوریکی مباحث شخصیت مانند؛ نظرات کاتل، نورمن، آیزینگ، گلیفورد و آزگود و همکاران، چارچوبی باشد.

هوگان، ۱۹۸۳ پس از بازبینی چندین تحقیق درباره‌ی ساماندهی صفات اظهار می‌دارد: «احتمالاً می‌توان شش بعد را در تمام تحقیقات از جمله تحقیق برانده به دست آورد.» به نظر می‌رسد تفاوت اصلی، پنج عاملی و شش عاملی در بعدی است که از برونگرایی منشعب شده و در جهت مردم‌آمیزی و فعالیت است.

مدل پنج عاملی، به خاطر داشتن ساختاری کلی و جامع که به ساختارهای متناقض روانشناسی شخصیت نظم می‌دهد، مورد توجه قرار گرفت. گلدبرگ و ساسیر ذکر می‌کنند که ادبیات اخیر، حداقل دو مدل پنج عاملی دیگر را نشان می‌دهد که در ظاهر باهم شبیهند ولی با اهداف متفاوتی توسعه یافته‌اند [۱۱].

در ده سال گذشته، برای اعتبار پنج عاملی توافق کلی در بین روانشناسان صفات، در حال شکل‌گیری است، تا بتواند تفاوت‌های فردی را نشان دهد، اما هنوز برای عامل پنجم نیز بحث است [۸].

جدول تغییرات ابعاد پنج عاملی شخصیت از زمان فیسک (۱۹۴۹) تاکنون، در پیوست آمده است.

این جدول براساس تلاش‌های گلدبرگ، هوگان، برانده، دیگمن و جان برای ساماندهی ابعاد پنج عاملی طراحی شده است [۶].

از تحقیقات فیسک و نورمن چنین استنتاج می‌شود که مدل پنج عاملی بهترین نمونه برای ساختار شخصیت است و ارائه مقالات در روانشناسی اخیر نشان دهنده‌ی این است که مدل پنج عاملی تقریباً، برای شناسایی و تأیید مهم‌ترین ویژگی‌های شخصیت، مورد توافق همگان است. (Digman, 1994, Goldberg, 1990, John, ۱۹۹۰).

اما در پاسخ به سؤال چرا ۵ تا؟ یک احتمال این است که چون ابعاد اصلی در ریشه‌یابی تاریخی، معیارهای کاتل را منعکس می‌کند.

این پنج عامل بزرگ واژگان را معمولاً با عنوان برونگرایی / شادخویی، سازگاری، وظیفه‌شناسی، پایداری عاطفی یا روان رنجورخویی و عقل / فرهنگ و تربیت، ذکر می‌کنند

(۱۹۸۱، ۱۹۶۳، ۱۹۶۷، Goldberg, 1967, Christal, ۱۹۹۳).

ذاکرم، کلمن، تورنکوایست و کایرز مدل پنج عاملی دیگری را معرفی می‌کنند، حساسیت غیراجتماعی، تکانشی، خصومت - پرخاشگری، فعالیت، جامعه‌پذیری، و اضطراب - روان رنجورخویی. آیزینگ اظهار نظر نموده است که عواملی غیر از سه عامل او مانند سازگاری، پرخاشگری، هشیاری، تکانشی، فعالیت و بررسی حساسیت، عناصری از برونگرایی و روان رنجور

خوبی یا روانپزشی‌گرایی و یا ترکیبی از هر دوی، آن‌ها هستند. در حالی که طرفداران پنج‌عامل (Costa) و ، Mc Crae (۱۹۹۲، Goldberg و Rosolack) روانپزشی‌گرایی را به عنوان ترکیبی از صفات اصلی سازگاری و وجدان می‌دانند، از نظر آنان سازگاری و وجدان مهم هستند و از صفات برجسته انسان محسوب می‌شوند [۱۳].

۲-۶- تحقیقات اخیر در مورد صفات

در دو دهه گذشته، نظریه‌ی صفات به دلیل تأکید بر پایداری و تداوم ویژگی‌های افراد، مورد انتقادهای بسیاری قرار گرفته است. منتقدین نظریه‌ی صفات به خصوص، بر این باورند که رفتار انسان در موقعیت‌های مختلف، بیش از آن فرق می‌کند که نظریه‌ی صفات مطرح کرده است (میشل، ۱۹۶۸). به علاوه این منتقدین مدعی هستند که نظریه‌ی صفات در پیش‌بینی رفتار انسان کارایی چندانی نداشته است. این روان‌شناسان به جای تأکید به آمادگی‌های گسترده‌ی انسان در پاسخگویی به سبکی خاص، بر اهمیت موقعیت‌ها یا پاداش‌های محیطی در کنترل رفتار اصرار دارند. بنابراین، برای مدتی، بحث بر سر این بود که آیا قانون‌مندی‌های رفتار می‌تواند با توجه به ابعادی چون صفت یا موقعیت‌ها توضیح داده شود یا نه؟

نقد مفهوم صفات در شخصیت؛ بر دو نکته تأکید دارد، نخست این‌که، این نظریه فاقد شواهد کافی در نشان‌دادن ثبات رفتاری در موقعیت‌های مختلف است (میشل، ۱۹۶۸). بسیاری از تحقیقاتی که اخیراً به شخصیت پرداخته است به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که رفتار انسان در طول زمان و به خصوص، در موقعیت‌های مختلف، تا چه اندازه، پایدار است. و دوم این‌که صفات مطرح شده در این نظریه، منعکس‌کننده‌ی برداشت ما از آن دسته از ویژگی‌های شخصی است که تصور می‌کنیم با یک‌دیگر همراهند. به عبارت دیگر، نظریه‌ی صفات به جای ارائه‌ی رفتارهایی که در واقع با هم حادث می‌شوند از رفتارهایی نام می‌برد که به گمان ما با یک‌دیگر همراهند (Shweder، ۱۹۸۲). اگرچه پرسش درباره‌ی میزان پایداری رفتارهای افراد، مسأله‌ای قدیمی است که توجه روان‌شناسان دهه ۱۹۳۰ را به خود جلب کرده بود و بار دیگر در تحقیقات اخیر روانشناسی شخصیت جایگاه ویژه‌ای برای خود پیدا کرده است [۴].

۲-۷- کدام صفات موردنظر هستند؟

اگر صفات نشان‌دهنده‌ی پایه‌های اصلی شخصیت باشند، در این صورت باید پرسید که چند صفت داریم و چه صفاتی هستند. همان‌طور که قبلاً ذکر شد، پاسخ این سؤال واضح نیست زیرا تعداد صفات موردنظر آیزینگ و کا تل از یک‌دیگر متفاوتند و هر صفت دست‌کم تا حدودی، ممکن است با توجه به نوع اطلاعات به کار رفته و سن گروه مورد مطالعه تغییر کند.

در سال ۱۹۶۳، مطالعه‌ای در تحلیل عاملی گزارش شد که به عنوان مبنایی برای پژوهش‌های بعدی قرار گرفت (نورمن، ۱۹۶۳). در تحقیقات قبلی آلپورت، کاتل و دیگران، از درجه‌بندی همسالان استفاده شد و پنج عامل عمده به دست آمد که بعداً نیز به همین نام شهرت یافت :

پنج عامل عمده و مقیاس‌های توضیح‌دهنده آن‌ها (نورمن، ۱۹۶۳)

نام عامل	مقیاس توضیح‌دهنده
۱- برونگرایی یا شادخویی	پرحرف - ساکت رک‌گو و صریح - رازدار ماجراجو - محتاط اجتماعی - گوشه‌گیر
۲- سازگاری	مهربان - کج خلق عاری از حسادت - حسود ملایم، آرام - لجباز

دارای حس همکاری - منفی باف	
ایرادگیر، منظم - بی توجه مسئول - غیرقابل اعتماد دقیق - بی دقت پراستقامت - رهاکننده و متلون	۳- وظیفه‌شناسی
با ثبات عاطفی - عصبی، تنیده آرام و متین - مضطرب خونسرد و مطمئن - هیجانی	۴- پایداری عاطفی یا ثبات عاطفی
هنردوست - بی توجه به هنر روشنفکر - فاقد تفکر مبادی آداب، مذهب - خام، بی نزاکت خلاق - ساده لوح، صریح	۵- فرهنگ و تربیت

این عوامل همان طور که گفته شد به عنوان نشانه‌ای در تحقیقات مربوط به صفات مورد استفاده قرار گرفت.

پژوهش‌های بعدی با کودکان و سایر افراد، که با استفاده از اطلاعات پرسشنامه‌ای و درجه‌بندی از جام گرفت، به عوامل مشابهی دست یافت (۱۹۸۷ (Digman & Innouye) 1986 (Mc Crae & Costa,) تنها استشنا در این مورد، این عقیده است که صفت آخر، یعنی فرهنگ، بهتر است به مفهوم‌پذیرا بودن تجارب جدید، تعریف شود و افرادی که در آن نمره بالا می‌گیرند، مبدع، خلاق و متهور به شمار آیند و کسانی که در این صفت نمره‌ی پایین می‌گیرند، سنت‌گرا، غیرخلاق و بی‌ثبات تلقی شوند.

آیا اکنون می‌توان راضی بود که این صفات، پایه‌های شخصیت را تشکیل می‌دهند؟ در بسیاری از این مطالعات، نتایجی شبیه به عوامل آیزینگ و کاتل به دست آمده و در سطح وسیعی نیز مقبولیت یافته است. در عین حال، هیچ توافق کاملی در این مورد بین این روان‌شناسان وجود ندارد. برای مثال، گروه دیگری از پژوهشگران، بر سه خلق‌و‌خوی (مزاج) که قبلاً به دست آمده بود تأکید کرده و برای هر یک، شواهدی دال بر وجود یک مؤلفه‌ی قوی ارثی و همین‌طور شواهدی بر پایداری آن‌ها در طول زمان ارائه کرده‌اند (۱۹۸۴ (Buss & Plomin). این سه خلق‌و‌خو (صفت) عبارتند از هیجانی‌بودن یا آمادگی برای عصبانی شدن، اجتماعی‌بودن یا مایل به بودن با دیگران و فعال‌بودن یا خستگی‌ناپذیری و با انرژی بودن، به نظر می‌رسد که این صفات،

تاحدودی، شبیه همان پنج عامل عمده هستند.

بعضی از نظریه‌پردازان صفات بر کم‌تر و پایین‌تر از پنج عامل تأکید کرده‌اند و همین‌طور، در حالی که بسیاری از این عوامل شبیه پنج عامل عمده هستند، بعضی دیگر از آن متفاوتند. در چند سال گذشته، در زمینه‌ی ساختار شخصیت یا طبقه‌بندی صفات دو مدل غالب بوده است: مدل سه عاملی آیزینگ و شانزده عاملی کاتل، اما نظریه‌پردازان سه و پنج عاملی عمدتاً دو نکته را می‌پذیرند: اولاً، عوامل شانزده‌گانه، لاقلاً یازده مورد اضافی دارد، مسئله اینست که عوامل کاتل، گلیفورد و ذاکرمن در میان جنسیت، سن یا روش‌ها تکرارپذیر نیستند. و دومین نکته این که در هر دو مدل سه و پنج عاملی، دو عامل مهم و اساسی برون‌گرایی - درون‌گرایی و روان رنجورخویی می‌باشد. اگر چه همه‌ی مدل‌ها این دو عامل اساسی را قبول دارند اما عدم توافق بر سر صفات و تطبیق مقیاس‌های صفات متشابه که از طریق مدل‌های مختلف به دست می‌آیند، است. [۴]

اگرچه بعضی از نظریه‌پردازان صفات این عوامل را به عنوان عناصر اصلی شخصیت تلقی می‌کنند، دیگران بر این باورند که آن‌ها را، حداکثر، می‌توان به عنوان راه‌هایی مناسب برای سازماندهی اطلاعات در مورد افراد به حساب آورد (۱۹۸۲) Hogan.

اما سؤال دیگر، این که آیا این صفات ارثی هستند؟ روان‌شناسان و مردم عادی تا مدت‌ها از پذیرش این نظر امتناع داشتند که

شخصیت، تا حد زیادی ارثی است. زیرا داشتن این چنین تصویری، به معنای مخالفت با بعضی از ارزش‌ها، تلقی می‌گردد. شواهد موجود از این حکایت دارد که مؤلفه‌های مهم شخصیت، به خصوص آنهایی که به خلق‌و‌خو مربوط است، ابعاد ارثی نیرومندی دارد. در عین حال، محیط نیز سهم عمده‌ای را در رشد و شکوفایی کلیه ویژگی‌های شخصیتی ایفا می‌نماید. اما در بررسی این که آیا افراد در صفت شخصیتی خود پایدارند یا نه، می‌توان به دو جنبه از این پایداری، یعنی طولی بودن و موقعیتی بودن آن توجه کرد. در اولین جنبه، این سؤال مطرح است که آیا فردی که در یک زمان در صفتی نمره‌ی بالایی کسب می‌کند، در زمان دیگر هم در این صفت نمره‌ی بالایی به دست خواهد آورد؟ در جنبه‌ی دوم، این سؤال مطرح است که آیا فردی که در آن صفت در یک موقعیت نمره‌ی بالایی کسب می‌کند، در سایر موقعیت‌ها نیز همین نمره را به دست خواهد آورد؟ جواب نظریه پردازان صفات به هر دو سؤال مثبت است، یعنی افراد در طول زمان و در موقعیت‌های مختلف، ویژگی‌های شخصیتی یکسانی از خود بروز می‌دهند. اکنون شواهد قابل توجهی از ثبات طولی در رفتار، حتی در خلال دوره‌های طولانی از زمان وجود دارد (Rowe، ۱۹۸۵، ۱۹۸۷، Conley، ۱۹۸۷) بی‌تردید، علت این امر تا حدی به تأثیر توارث در بسیاری از صفات مربوط است و البته بخشی از این پایداری احتمالاً به افرادی مربوط است که دارای صفات خاصی هستند و محیط را طوری انتخاب و قالب‌ریزی می‌کنند تا آن صفات را در آن‌ها تقویت کنند. در ضمن، وقتی این تقویت اتفاق افتاد، سایر افراد نیز با آن‌ها طوری رفتار می‌کنند که بعضی از خصوصیات شخصی را در آن دائمی می‌کند [منبع قبلی].

بوند بیست مقیاس نورمن را به زبان ژاپنی ترجمه نموده و آن‌ها را برای دانشجویان ژاپنی اجرا نمود. دسته‌بندی بیست مقیاس به پنج عامل عمده منتهی گردید. این عوامل با عوامل نورمن (۱۹۶۳) با ضریب همخوانی ۸۰٪ الی ۹۰٪ قابل مقایسه بود. هم‌چنین آن‌ها را با دانشجویان فیلیپینی اجرا کردند. که تنها عامل پنجم مورد بحث بوده است. در آلمان نیز مدل پنج عاملی اجرا شد که به نتایجی همانند نتایج قبلی منجر گردید. اکنون پنج عاملی نورمن تقریباً به پنج زبان منتشر شده است. [۶]

۸-۲- پیشینه پژوهش در خارج از کشور

در این قسمت به برخی از مطالعات انجام شده در خارج از ایران اشاره می‌شود. مک ماهان در سال ۱۹۶۰ [۵] تحقیقی را بر روی سی نفر از کتابداران عمومی و تخصصی و دانشگاهی در تاسمانیا انجام داد و به این نتیجه رسید که مردان کتابدار بیش از زنان کتابدار، حساس و مستعد نگرانی و نیز جامعه‌پذیرند، اما زنان کتابدار به نسبت مردان کتابدار ایده‌آلیست و از نظر اجتماعی گوشه‌گیر و احساس عدم کفایت، افسرده و غیرقابل اعتماد می‌باشند. هر دو جنس نسبت به مسائل هنری حساسیت زیاد و نسبت به مسائل اقتصادی، تئوریک، اجتماعی و سیاسی حساسیت کمی داشتند، در حالی که برای مسائل مذهبی در حد نرمال بودند. سلاذن در سال ۱۹۷۲ [۵] تست شانزده عاملی کاتل را بر روی هشت زن کتابدار انجام داد و به این نتیجه رسید که کتابداران بیش‌تر درونگرا هستند. کنت در سال ۱۹۷۳ [۵] بر روی یکصد و سه دانشجوی کتابداری انگلیسی، تحقیقی انجام داد و به این نتیجه رسید که کتابداران زن منظم‌تر، مصمم‌تر و آرام‌تر از مردان کتابدار، هستند. تورنر [۵] مطالعه‌ای را بر روی بیست و شش دانشجوی یکی از دانشگاه‌های آمریکا که برای برنامه‌ای ثبت نام کرده بودند، انجام داد و به این نتیجه رسید که بین کتابداران مردوزن و سایرین از نظر نقش جنسیتی تفاوتی وجود ندارد. فرانکی در سال ۱۹۸۰ [۵] بررسی‌هایی را بر روی یکصد و نود و سه کتابدار دانشگاهی انجام داد و به این نتیجه رسید که آن‌ها تمایل کم‌تری برای رهبری، جسارت در انجام امور، کنش اجتماعی، تغییرات و اعتماد به نفس دارند و نیز نسبت به پرخاشگری تمایلی ندارند.

بلاردو در سال ۱۹۸۴ [۲] بر روی کاوشگران Online که از شش کتابخانه مدارس مختلف به منظور سنجیدن رابطه‌ی بین کارایی و سطح خلاقیت و هوش و نیز ویژگی‌های شخصیتی آنان، با توجه به جنسیت و اعتماد به نفس آنان، انتخاب شده

بودند، انجام داد. یافته‌ها حاکی از آن است که اختلافات در کارآیی کاوش با استعداد و خلاقیت هنری همبستگی کمی دارد، بنابراین رابطه‌ی پیش‌بینی کارآیی در کاوش، باهوش و ویژگی‌های شخصیتی مورد تردید قرار گرفت. اما او می‌گوید از بررسی آثار ادبی، ثبت شده، به این نتیجه رسیده است که بهترین کاوشگر باید دارای خصوصیات زیر باشد.

۱- خلاقیت و نوآوری: شامل ابتکار، انعطاف‌پذیری، کنج‌کاو و دارای پشتکار می‌باشد.

۲- محکم و استوار اما مفید: شامل جرأت، دارای اعتماد به نفس، همدلی، و شنونده‌ی خوبی بودن است.

۳- هوش سرشار: شامل هوش عمومی بالا (کلامی یا ریاضی - یا هر دو)، کاردان، توانایی حل مشکل و دارای حافظه‌ی خوب، می‌باشد.

در سال ۱۹۹۲ [۱۲]، رئیس بخش مرجع و خدمات بزرگسالان انجمن کتابداران آمریکا (A AL)، برای تأمین کتابدار و اطلاع‌رسانی حرفه‌ای، کمیته‌ای به نام Ad Hoc تشکیل داد. این کمیته بارها در کنفرانس سالانه A AL تشکیل جلسه داد و چند مورد را برای خصوصیات رفتاری از قبیل خوش‌برخوردی، علاقه‌مندی، گوش‌دادن، پرس‌شگری، پی‌گیری و فعالیت‌هایی از این قبیل، شناسایی نمود.

۹-۲- پیشینه پژوهش در ایران

تاکنون در مورد شناسایی ویژگی‌های شخصیتی موردنیاز در مشاغل مختلف در داخل کشور پژوهشی صورت نگرفته است. اما پیرامون موضوع و به صورت جنبی پژوهش‌های متعددی انجام شده است:

تابشیان در سال ۱۳۵۶ [۶]، در پایان‌نامه‌ی خود پژوهشی برای خصوصیات شخصیتی مهمانداران انجام داد، محقق پس از دریافت نتایج، مهمانداران را از نظر طبقه‌بندی تیپ‌های شخصیتی، در تیپ اجتماعی که از نظر ارزش و علاقه، تنوع طلب هستند، قرار داد.

حسینیان در سال ۱۳۷۲ [۸]، در مقاله‌ی خود رابطه‌ی شخصیت و انتخاب حرفه را یکی از جالب‌ترین مطالب راهنمایی حرفه‌ای می‌داند و به این نتیجه می‌رسد که حرف در دنیای امروز از درجه‌ی تخصصی بسیار برخوردارند و با توجه به این که افراد از نظر جسمانی و روانی با یکدیگر متفاوتند، بنابراین سازگاری هر فرد با نوع خاصی از مشاغل ممکن می‌گردد و خصوصیات شخصیتی لازم نیز مانند زمینه‌های استعداد و معلومات برای مشاغل مختلف، فرق می‌کند.

دلیلی در سال ۱۳۷۵ [۹]، طی پژوهشی به بررسی تأثیر تخصصی موضوعی جستجوگران مراکز اطلاع‌رسانی بر نتایج بازایی اطلاعات از پایگاه‌های اطلاعاتی پرداخت. وی ۱۵ متخصص موضوعی و ۱۵ غیرمتخصص موضوعی را از نظر نتایج بازایی از پایگاه‌های اطلاعاتی موجود بر روی CD - ROM مورد مقایسه قرار داد. یافته‌های پژوهش نشان داد که گروه متخصص موضوعی با ضریب دقت ۷۳/۵۷ در مقایسه با گروه غیرمتخصص موضوعی که ضریب دقت ۵۹/۹۹ داشته است، در موقعیت بالاتری قرار دارد. علاوه بر این، مشخص شد که مدت زمانی که جستجوگران متخصص موضوعی صرف از انجام دادن جستجوها کرده‌اند، کمتر از زمانی است که جستجوگران غیرمتخصص موضوعی صرف همان جستجوها نموده‌اند.

حریری در سال ۱۳۷۶ [۷]، در زمینه‌ی مقایسه نتایج کاوش با واسطه و کاوش بی‌واسطه از پایگاه‌های اطلاعاتی مدلاین بر روی دیسک نوری، پژوهشی انجام داد. موضوع‌های مورد کاوش، یک بار توسط ۳۲ دانشجو که گروه کاوش بی‌واسطه را تشکیل می‌دادند، بار دیگر توسط کتابداران یعنی گروه کاوش با واسطه، انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که کاوش بی‌واسطه از نظر دقت و باز یافت در سطح بالاتری نسبت به کاوش با واسطه قرار دارد و نیز زمان صرف‌شده برای کاوش با واسطه کوتاه‌تر از زمان کاوش بی‌واسطه است.

امیراحمدی در سال ۱۳۷۷ [۱]، در پایان‌نامه‌ی پژوهشی خود به مطالعه‌ی رابطه‌ی متقابل بین گزینش کارکنان با کارآیی آن‌ها پرداخته است و نتایج حاکی از آن است که نحوه‌ی انتخاب داوطلبان کار، با ویژگی‌های مختلف رفتاری بعدی آن‌ها در سازمان از جمله کارآیی آن‌ها، همبستگی مستقیم دارد.

میرسپاسی در سال ۱۳۷۸ [۱۷]، در مقاله‌ی تحقیقی خود به این نتیجه رسیده است که بخش عمده‌ای از رضایت شغلی ناشی از تناسب شخصیت و حرفه است که این تناسب عمدتاً به عوامل علاقه، مهارت و توان انجام کار، استعداد و نوع

شخصیت و حتی هوش مربوط می‌شود ولی تاکنون اهمیت نوع شخصیت در ایجاد تناسب شغلی کمتر مورد توجه قرار گرفته است.

شوره‌زاری در سال ۱۳۷۹ [۱۴]، در بررسی «جستجوی استفاده‌کنندگان از پایگاه‌های اطلاعاتی رایانه‌ای کتابخانه منطقه‌ای علوم و تکنولوژی شیراز و مقایسه آن با جستجوی کارشناسان اطلاع‌رسانی از نظر ضرایب جامعیت و مانعیت اطلاعات بازیابی شده و زمان جستجو» به این نتیجه رسید که زمان جستجوی کارشناسان اطلاع‌رسانی کمتر از زمان جستجوی استفاده‌کنندگان می‌باشد. هم‌چنان جامعیت مدارک بازیابی شده توسط کارشناسان نسبت به همین شاخص در جستجوی استفاده‌کنندگان دارای کمیتی بالاتر است، در مقابل مانعیت عکس این وضعیت را دارد.

گزارش نهایی طرح پژوهشی: بررسی ویژگیهای شخصیتی کارشناسان کاوش اطلاعات؛ مجری: مریم خسروی؛
ناظر: دکتر طهمورث حسنقلی پور؛ شهریور ۱۳۸۱

فصل سوم

روش پژوهش

۱-۳- نوع پژوهش

از آنجا که در این پژوهش نظریه پردازی وجود ندارد، اما از نظریه های به دست آمده از پژوهش بنیادی برای حل مسائل استفاده می کند، لذا این پژوهش کاربردی است.

۲-۳- جامعه آماری پژوهش

جامعه پژوهش شامل دو گروه ذیل است:

- گروه کاوشگران اطلاعاتی که در مراکز تحقیقاتی و دانشگاه های تهران مشغول به کار می باشند.

- گروه کتابداران، که در مراکز تحقیقاتی و دانشگاه های تهران مشغول به کار می باشند.

۳-۳- روش گردآوری اطلاعات

گافمن در سال ۱۹۵۹ ذکر می کند: شخصیت شامل دو بعد است این که مردم چگونه خود را بیان می کنند و دیگر این که دیگران چگونه آن ها را بیان می کنند [۱۰].

پژوهشگر، جهت گردآوری اطلاعات، ابتدا تعداد هشتاد و چهار مرکز را که در زمینه ی بازیابی اطلاعات از دیسک های نوری، اشتغال دارند، شناسایی نمود و پس از برقراری تماس و بررسی مقدماتی به تعداد پانزده مرکز تحقیقی را که در آن کاوش اطلاعات توسط کاوشگران صورت می گیرد، مراجعه نمود (که در پیوست نام آن ها درج شده است)، که در نهایت جمعاً از نظرات هفتاد و دو نفر، سی و دو کاوشگر اطلاعات، سی و دو کتابدار و هشت سرپرست کتابخانه، استفاده شد.

برای به دست آوردن اطلاعات این تحقیق و شناسایی ویژگی های شخصیتی مورد نیاز در کارشناسان کاوش اطلاعات بدو، با جستجو در منابع و پایگاه های اطلاعاتی مختلف، با استفاده از تئوری صفات و مدل پنج عاملی (The Big Five Factor Model) نورمن (۱۹۶۳) پرسشنامه ای که شامل چهل و سه سؤال بسته ی شخصیتی بود تهیه گردید و به منظور آگاهی از اشکالات سؤالات و چگونگی برداشت پاسخ دهندگان از سؤالات، پرسشنامه بین سه نفر از کاوشگران توزیع گردید. پس از بررسی نظرات و پاسخ پرسشنامه ی مقدماتی و انجام اصلاحات لازم، پرسشنامه ی جدید تحت نظارت استاد مشاور، تنظیم گردید. در این پرسشنامه صفات به صورت پنج عاملی (FFM) برونگرایی، سازگاری، وظیفه شناسی، ثبات عاطفی و فرهنگ و تربیت، و براساس سی و هفت مقیاس باز و درجه بندی شده، ارائه گردید که نمونه ی آن در صفحه بعد و پیوست آمده است.

سپس، در دو مرحله به مراکز تحقیقاتی شناسایی شده، مراجعه نموده، در مرحله اول از کاوشگران و نیز کتابداران خواسته شد تا نظرات خود را درباره ی ویژگی های شخصیتی مورد نیاز این شغل و حدود آن را، علامت گذاری نمایند. پس از گذشت یک ماه و جمع بندی نظرات کاوشگران و حذف ویژگی های شخصیتی مردود، مرحله ی دوم طی پرسشنامه ای با بیست و سه

ویژگی شخصیتی تأیید شده از طرف کاوشگران اطلاعات، برای پاسخگویی به سؤال دوم تحقیق، انجام گردید. قابل ذکر است برای جمع‌آوری آراء که با استفاده از نظرات کاوشگران و کتابداران و تنی چند از سرپرستان بلاواسطه آنان، صورت گرفت، پژوهشگر مجبور شد در بعضی موارد تا چهار بار مراجعه نماید.

برونگرایی یا شادخویی	پرحرف / آرام و ساکت رک، صریح / مرموز ماجراجو / محتاط مردم‌دار / منزوی و خلوت‌گزین مهربان و با محبت
سازگاری	خوش برخورد / کج خلق عاری از حسادت / حسود ملایم (بانجابت) / یکدنده و خودرأی همکاری و تشریک مساعی داشتن / منفی‌گرا همدردی کردن
وظیفه‌شناسی	منظم / بی‌توجه و بی‌دقت مسئول / غیرقابل اعتماد پشتکار / دمدمی مزاج و ناپایدار درستکار و دقیق اخلاقی هدفمند
ثبات عاطفی	باثبات / عصبی و ناراحت خونسرد و مطمئن / هیجانی و نامطمئن اضطراب
فرهنگ و تربیت	خردمند روشنفکر / کوتاه‌فکر و محدود اخلاق و مبتکر / ساده و صریح جسور هنردوست

مدل (FFM) پنج عاملی همدم نورمن

۴-۳- روش‌های آماری و تجزیه و تحلیل داده‌ها

پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها و استخراج نظرات کاوشگران در مورد ویژگی‌های شخصیتی موردنیاز، با استفاده از روش‌های آمار توصیفی، جداول آماری تنظیم و شاخص‌های موردنیاز محاسبه گردید. پاسخگویی به سؤالات پژوهش، با استفاده از نرم‌افزار SPSS و آمار استنباطی، انجام شد. آزمون‌هایی که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند عبارتند از: آزمون دو جمله‌ای، آزمون فریدمن و آزمون مجذور کای یا خی‌دو.

۵-۳- بررسی روایی و پایایی ابزار سنجش

ابزار اندازه‌گیری باید دارای دو ویژگی فنی باشند: روایی و پایایی منظور از روایی عبارتست از این که ابزار سنجش مانند پرسشنامه تا چه اندازه آن چه را که منظور نظر است، واقعاً می‌سنجد. روایی یک مقوله‌ی کیفی است. محقق در این تحقیق برای سنجش روایی از روش روایی محتوایی و بهره‌گیری از نظرات اساتید فن استفاده کرده است. اما پایایی به معنای میزان سازگاری نتایج حاصل از اجزای مجدد ابزار اندازه‌گیری در شرایط مشابه می‌باشد. برای تعیین میزان پایایی ابزار جمع‌آوری اطلاعات، روش‌های مختلفی وجود دارد که شیوه‌ی آلفا کرونباخ از معروف‌ترین آنهاست [۲]. در تحقیق حاضر پس از توزیع پرسشنامه و تایید روایی محتوایی آن تعداد پانزده نسخه بین کارشناسان کاوش اطلاعات بصورت تصادفی توزیع و پس از جمع‌آوری نتایج با استفاده از نرم‌افزار SPSS، میزان پایایی (آلفای) پرسشنامه برابر ۰/۶۱ محاسبه گردیده است.

وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران

گزارش نهایی طرح پژوهشی: بررسی ویژگیهای شخصیتی کارشناسان کاوش اطلاعات؛ مجری: مریم خسروی؛
ناظر: دکتر طهمورث حسنقلی پور؛ شهریور ۱۳۸۱

فهرست مراکز اطلاع‌رسانی مورد مطالعه

- « دانشگاه تربیت مدرس – کتابخانه مرکزی.
- تهران – پل گیشا – تقاطع بزرگراه شهید چمران و جلال آل احمد – دانشگاه تربیت مدرس – کتابخانه مرکزی.
- « دانشگاه تربیت معلم – کتابخانه مرکزی
- تهران – خیابان شهید مفتاح – دانشگاه تربیت معلم – کتابخانه مرکزی
- « دانشگاه تهران – دانشکده فنی
- تهران – خیابان انقلاب – دانشگاه تهران – دانشکده فنی
- « دانشگاه شاهد – کتابخانه مرکزی
- تهران – خیابان کارگر شمالی – بین نصرت و فرصت – دانشگاه شاهد – کتابخانه مرکزی
- « دانشگاه صنعتی امیرکبیر – کتابخانه مرکزی شهید صبوری
- تهران – خیابان حافظ – روبروی سمیه – شماره ۴۲۲ – دانشگاه صنعتی امیرکبیر – کتابخانه شهید صبوری.
- « دانشگاه صنعتی شریف – کتابخانه مرکزی
- تهران – خیابان آزادی – نرسیده به میدان آزادی – دانشگاه صنعتی شریف – کتابخانه مرکزی
- « دانشگاه علامه طباطبائی – کتابخانه مرکزی و مرکز اسناد
- تهران – خیابان طالقانی بین بهار و شهید مفتاح – نبش خیابان ملک‌الشعراى بهار – کتابخانه مرکزی.
- « دانشگاه علامه طباطبائی – دانشکده حسابداری و مدیریت
- تهران خیابان ولیعصر – خیابان توانیر
- « دانشگاه علامه طباطبائی – دانشکده علوم اجتماعی
- تهران – خیابان دکتر شریعتی – سه راه ضرابخانه
- « دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی – انستیتو تحقیقات تغذیه‌ای و صنایع غذایی کشور
- تهران – خیابان ولیعصر – نرسیده به چهارراه پارک وی – روبروی هتل استقلال و وزارت کار – پ ۱۵۴۷.
- « دانشگاه علوم پزشکی ایران – دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی
- تهران – خیابان ولیعصر – بالاتر از ظفر – نرسیده به پارک ملت – کوچه شهید بابک بهرامی – پلاک ۱.
- « سازمان مدیریت صنعتی – کتابخانه
- تهران – خیابان ولیعصر – نبش جام‌جم – سازمان مدیریت صنعتی.
- « وزارت نیرو
- تهران – خیابان خرمشهر – ساختمان ساتکاپ پلاک ۱۲۰.
- « وزارت فرهنگ و آموزش عالی – مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران،
- تهران خیابان انقلاب – چهارراه فلسطین.
- « دانشگاه هنر
- تهران – خیابان ولیعصر – کوچه شهید بالافر – دانشگاه هنر – کتابخانه مرکزی.

گزارش نهایی طرح پژوهشی: بررسی ویژگیهای شخصیتی کارشناسان کاوش اطلاعات؛ مجری: مریم خ سروی؛
ناظر: دکتر طهمورث حسنقلی پور؛ شهریور ۱۳۸۱

فصل چهارم

یافته‌های پژوهش و تجزیه و تحلیل آن‌ها

مقدمه

در این فصل، با استفاده از آزمونهای دو جمله‌ای و تحلیل واریانس فریدمن و آزمون خی دو، به پاسخگویی به سؤالات تحقیق می‌پردازیم.

۴-۱- بررسی نتایج آزمون دو جمله‌ای

سؤال اول، از نظر کاوشگران اطلاعات چه ویژگی‌های شخصیتی برای شغل آنها لازم است؟ برای پاسخدهی به این سؤال، با استفاده از مدل پرسشنامه ارائه شده، فرضیه ما بدینصورت ارائه می‌شود:

۴-۱-۱-

$$\begin{cases} H_0 : P \geq 60\% \\ H_1 : P < 60\% \end{cases}$$

شغل کاوشگری اطلاعات نیازمند ویژگی شخصیتی برونگرایی است

۹ شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «هدفمندی» دارد. شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «هدفمندی» ندارد. /۰
۰/۶۰ ۰/۱۱ ۰/۰۵ H ۰ قبول

۴-۱-۴-

$$\begin{cases} H_0 : P \geq 60\% \\ H_1 : P < 60\% \end{cases}$$

شغل کاوشگری اطلاعات، نیاز به ویژگی «ثبات عاطفی» دارد.

۲۲۰/۲۰۵ ۸۰/۰۰۰

تصمیم‌گیری

در سطح اطمینان ۹۵٪، چون سطح معنی‌داری آزمون کوچکتر از میزان خطاست، لذا H ۰ رد می‌شود. جدول شماره (۹)
اولویت‌بندی اجزاء «وظیفه‌شناسی» را نشان می‌دهد.

ردیف	اجزاء «وظیفه‌شناسی»	رتبه میانگین	اولویت‌بندی
۱	پشتکار در انجام امور	۶/۵۹	اول
۲	درستکاری	۶/۴۷	دوم
۳	هدفمندی	۶/۴۲	سوم

چهارم	۶/۳۲	پیروی از اخلاق و وجدان	۴
پنجم	۶/۲۷	احساس مسئولیت نسبت به دیگران	۵
ششم	۵/۷۸	منضبط بودن	۶
هفتم	۲/۵۸	بی توجهی و بی دقتی	۷
هشتم	۲/۳۴	دمدی مزاج	۸
نهم	۲/۲۳	ایرادگیر و غیرقابل اعتماد	۹

براساس جدول شماره (۹): پشتکار در انجام امور، درستکاری و هدفمندی به ترتیب دارای اولویت اول تا سوم می باشد. لذا سؤال ۲-۳ نیز پاسخ داده شد.

۴-۳-۴-

H ۰ : رتبه میانگین اجزاء «ثبات عاطفی» باهم برابر است.

H ۱ : حداقل یک زوج از رتبه میانگین اجزاء «ثبات عاطفی» با هم تفاوت معنی داری دارند.

نتیجه آزمون	میزان خطا	سطح معنی داری	درجه آزادی	کای دو محاسبه شده
رد H ۰	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۴	۱۲۰/۱۸۷

تصمیم گیری

در سطح اطمینان ۹۵٪، چون سطح معنی داری آزمون، کوچکتر از میزان خطا می باشد، لذا H ۰ رد می شود. جدول شماره (۱۰) اولویت بندی اجزاء پنجگانه ویژگی «ثبات عاطفی» را نشان می دهد.

ردیف	اجزاء ویژگی «ثبات عاطفی»	رتبه میانگین	اولویت بندی
۱	به خود مطمئن بودن	۴/۰۶	اول
۲	داشتن ثبات عاطفی	۳/۹۱	دوم
۳	هیجانی و نامطمئن	۳/۶۷	سوم
۴	عصبی و ناراحت	۱/۷۳	چهارم
۵	اضطراب	۱/۶۳	پنجم

براساس جدول شماره (۱۰) : اطمینان به خود دارای اولویت اول و داشتن ثبات عاطفی دارای اولویت دوم هستند. به این طریق سؤال ۲-۴ نیز پاسخ داده شد.

۴-۳-۵-

H ۰ : رتبه میانگین اجزاء ویژگی «فرهنگ و تربیت» باهم برابر است.

H ۱ : حداقل یک زوج از رتبه میانگین اجزاء ویژگی «فرهنگ و تربیت» باهم تفاوت معنی داری دارند.

نتیجه آزمون	میزان خطا	سطح معنی داری	درجه آزادی	کای دو محاسبه شده
رد ۰ H	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۵	۱۱۳/۹۸۹

تصمیم گیری

در سطح اطمینان ۹۵٪، چون سطح معنی داری آزمون کوچکتر از میزان خطا می باشد. لذا ۰ H رد می شود. جدول شماره (۱۱) اولویت بندی اجزاء ویژگی «فرهنگ و تربیت» را نشان می دهد.

ردیف	اجزاء ویژگی «فرهنگ و تربیت»	رتبه میانگین	اولویت بندی
۱	داشتن جسارت در انجام امور محوله	۴/۵۶	اول
۲	خردمندی و روشنفکری	۴/۵۱	دوم
۳	خلاقیت و ابتکار	۴/۲۷	سوم
۴	دقت هنری	۳/۷۸	چهارم
۵	ساده و صریح	۲/۰۳	پنجم
۶	محدودنگری	۱/۸۴	ششم

براساس این جدول، داشتن جسارت در انجام امور محوله، خردمندی و روشنفکری و خلاقیت و ابتکار بترتیب از اولویت اول تا سوم برخوردار شدند. لذا سؤال ۵-۱ نیز پاسخ داده شده است.

۴-۴- بررسی تأثیر نوع شخصیت بر موفقیت شغلی

به منظور پاسخدهی به سؤال دوم تحقیق مبنی بر تأثیر نوع شخصیت بر موفقیت در شغل کاوشگری، از آزمون دو جمله ای استفاده شد. قابل ذکر است مؤلفه موفقیت شغلی به دادن اطلاعات بیش تر، دادن اطلاعات مناسب تر و دادن اطلاعات در زمان کمتر، تعریف شده است.

جدول شماره ۱۲، نتایج این آزمون را نشان می دهد.

جدول شماره ۱۲: نتایج آزمون دو جمله ای - تأثیر نوع شخصیت بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات

ردیف	H ₀	H ₁	احتمال مشاهده	احتمال آزمون	سطح معنی داری	میزان خطا	نتیجه آزمون
۱	بنظر خود متدگان، نوع شخصیت برونگرا، بویوقفین منفی کاوشگران اطلاعات تأثیر دارد.	بنظر خود متدگان، نوع شخصیت برونگرا، بویوقفین منفی کاوشگران اطلاعات تأثیر ندارد.	۰/۶	۰/۶	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H ₀ قبول
۲	بنظر خود متدگان، نوع شخصیت سازگار، بویوقفین منفی کاوشگران اطلاعات تأثیر دارد.	بنظر خود متدگان، نوع شخصیت سازگار، بویوقفین منفی کاوشگران اطلاعات تأثیر ندارد.	۰/۶	۰/۶	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H ₀ قبول
۳	بنظر خود متدگان، نوع شخصیت وظيفه شناس، بویوقفین منفی کاوشگران اطلاعات تأثیر دارد.	بنظر خود متدگان، نوع شخصیت وظيفه شناس، بویوقفین منفی کاوشگران اطلاعات تأثیر ندارد.	۰/۶	۰/۷	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H ₀ قبول
۴	بنظر خود متدگان، نوع شخصیت ثبات عاطفی، بویوقفین منفی کاوشگران اطلاعات تأثیر دارد.	بنظر خود متدگان، نوع شخصیت ثبات عاطفی، بویوقفین منفی کاوشگران اطلاعات تأثیر ندارد.	۰/۶	۰/۷	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H ₀ قبول
۵	بنظر خود متدگان، نوع شخصیت فرهنگ قریب، بویوقفین منفی کاوشگران اطلاعات تأثیر دارد.	بنظر خود متدگان، نوع شخصیت فرهنگ قریب، بویوقفین منفی کاوشگران اطلاعات تأثیر ندارد.	۰/۶	۰/۶	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H ₀ قبول

تصمیم گیری

در سطح اطمینان ۰/۹۵، چون سطح معنی داری آزمون کوچکتر از میزان خطا ست، لذا فرض H₀ در کلیه ردیفهای پنجگانه مزبور پذیرفته می شود. به عبارت دیگر با ۰/۹۵ اطمینان می توان اظهار نمود که به نظر پاسخ دهندگان:

- نوع شخصیت برونگرا، بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تأثیر دارد.
- نوع شخصیت سازگار، بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تأثیر دارد.
- نوع شخصیت وظيفه شناس، بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تأثیر دارد.
- نوع شخصیت با ثبات عاطفی، بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تأثیر دارد.
- نوع شخصیت با فرهنگ و تربیت، بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تأثیر دارد.

بنابراین سؤال دوم تحقیق نیز پاسخ داده شد.

۴-۵- بررسی رابطه بین انواع شخصیت و کاوشگری اطلاعات

به منظور بررسی رابطه ی بین انواع پنجگانه شخصیت و شغل کاوشگری اطلاعات، سؤال سوم تحقیق از آزمون خی دو، استفاده گردید.

۴-۵-۱- بررسی رابطه ی بین نوع شغل و نوع شخصیت برونگرا

H₀: بین نوع شغل کاوشگری اطلاعات و غیر کاوشگری اطلاعات (کتابدار) و نوع شخصیت برونگرا رابطه وجود ندارد.
H₁: بین نوع شغل کاوشگری اطلاعات و غیر کاوشگری اطلاعات (کتابدار) و نوع شخصیت برونگرا رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۱۳: جدول توافقی نوع شغل و نوع شخصیت برونگرا

مقیاس	نوع شغل		جمع
	کاوشگری	کتابداری	
خیلی کم	۸۹	۵۸	۱۴۷
کم	۵۶	۲۵	۸۱
متوسط	۲۵	۵۴	۷۹
زیاد	۹۰	۴۵	۱۳۵
خیلی زیاد	۱۰۰	۲۴	۱۲۴
جمع کل	۳۶۰	۲۰۶	۵۶۶

نتیجه آزمون	میزان خطا	سطح معنی داری	درجه آزادی	کای دو محاسبه شده
رد H ۰	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۴	۵۲/۶۲۲

تصمیم گیری

در سطح اطمینان ۹۵٪، چون سطح معنی داری آزمون کوچکتر از میزان خطاست، لذا فرض صفر رد می شود. به عبارت دیگر با ۹۵٪ اطمینان می توان اظهار نمود که بین نوع شخصیت برونگرا و شغل کتابداری و کاوشگری اطلاعات رابطه وجود دارد. به عبارت روشن تر، شغل کاوشگری در مقایسه با شغل کتابداری به اشخاص برونگرا نیازمند است.

۲-۵-۴- بررسی رابطه بین نوع شغل و نوع شخصیت سازگار

H ۰: بین نوع شغل کاوشگری اطلاعات و کتابداری و نوع شخصیت سازگار رابطه وجود ندارد.

H ۰: بین نوع شغل کاوشگری اطلاعات و کتابداری و نوع شخصیت سازگار رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۱۴: جدول توافقی نوع شغل و نوع شخصیت سازگار

مقیاس	نوع شغل		جمع
	کاوشگری	کتابداری	
خیلی کم	۱۳۳	۱۰۸	۲۴۱
کم	۲۵	۲۲	۴۷
زیاد	۵۶	۴۷	۶۰
خیلی زیاد	۱۰۶	۶۰	۲۳۷
جمع کل	۳۲۰	۲۳۷	۵۵۷

نتیجه آزمون	میزان خطا	سطح معنی داری	درجه آزادی	کای دو محاسبه شده
رد H ۰	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۴	۲۲/۶۹۱

تصمیم‌گیری

در سطح اطمینان ۹۵٪، چون سطح معنی‌داری آزمون کوچکتر از میزان خطاست، لذا فرض H_0 رد می‌شود. به عبارت دیگر با ۹۵٪ اطمینان می‌توان اظهار نمود که بین نوع شخصیت سازگار و شغل کاوشگری اطلاعات و کتابداری رابطه وجود دارد. براساس جدول توافقی مزبور، در شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به نوع شخصیت سازگار، بیش‌تر می‌باشد.

۳-۵-۴- بررسی رابطه‌ی بین نوع شغل و نوع شخصیت وظیفه‌شناس

H_0 : بین نوع شغل کاوشگری اطلاعات و کتابداری و نوع شخصیت وظیفه‌شناس رابطه وجود ندارد.
 H_1 : بین نوع شغل کاوشگری اطلاعات و کتابداری و نوع شخصیت وظیفه‌شناس رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۱۵: جدول و توافقی نوع شغل کاوشگری و کتابداری و نوع شخصیت وظیفه‌شناس

مقیاس	نوع شغل		جمع
	کاوشگری	کتابداری	
خیلی کم	۷۱	۵۳	۱۲۴
کم	۱۹	۸	۲۷
متوسط	۵	۲۹	۳۴
زیاد	۵۴	۸۳	۱۳۷
خیلی زیاد	۱۵۵	۹۶	۲۶۱
جمع کل	۳۹۴	۲۶۹	۵۷۳

نتیجه آزمون	میزان خطا	سطح معنی‌داری	درجه آزادی	کای دو محاسبه شده
رد H_0	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۴	۴۲/۰۶۲

تصمیم‌گیری

در سطح اطمینان ۹۵٪، چون سطح معنی‌داری آزمون کوچکتر از میزان خطاست، لذا فرض H_0 رد می‌شود به عبارت دیگر، بین شغل کاوشگری اطلاعات و کتابداری و نوع شخصیت وظیفه‌شناس رابطه وجود دارد. جدول مزبور نشان می‌دهد که شغل کاوشگری اطلاعات در مقایسه با کتابداری به شخصیت وظیفه‌شناس‌تری نیاز دارد.

۴-۵-۴- بررسی رابطه‌ی بین نوع شغل و نوع شخصیت با ثبات عاطفی

H_0 : بین شغل کاوشگری و کتابداری و نوع شخصیت با ثبات عاطفی رابطه وجود ندارد.
 H_1 : بین شغل کاوشگری و کتابداری و نوع شخصیت با ثبات عاطفی رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۱۶: جدول توافقی نوع شخصیت با ثبات عاطفی و نوع شغل کاوشگری و کتابداری

مقیاس	نوع شغل		جمع
	کاوشگری	کتابداری	
خیلی کم	۶۵	۸۰	۱۴۵

کم	۱۴	۸	۲۲
متوسط	۳	۲۲	۲۵
زیاد	۵۷	۴۶	۱۰۳
خیلی زیاد	۱۰۱	۲۲	۱۲۳
جمع کل	۲۴۰	۱۷۸	۴۱۸

نتیجه آزمون	میزان خطا	سطح معنی داری	درجه آزادی	کای دو محاسبه شده
رد H ۰	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۴	۶۱/۷۰۴

تصمیم گیری

در سطح اطمینان ۹۵٪، چون سطح معنی داری آزمون کوچکتر از میزان خطاست، لذا فرض صفر رد می شود. به عبارت دیگر کاوشگری اطلاعات در مقایسه با کتابداری، شخصیت با ثبات عاطفی تر نیاز دارد. این نکته را می توان در جدول توافقی مزبور مشاهده نمود.

۴-۵-۵- بررسی رابطه بین نوع شغل و نوع شخصیت با فرهنگ و تربیت

H ۰: بین شغل کتابداری و کاوشگری و نوع شخصیت با فرهنگ و تربیت رابطه وجود ندارد.

H ۱: بین شغل کتابداری و کاوشگری و نوع شخصیت با فرهنگ و تربیت رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۱۷: جدول توافقی بین نوع شغل و نوع شخصیت با فرهنگ و تربیت

مقیاس	نوع شغل		جمع
	کاوشگری	کتابداری	
خیلی کم	۳۰	۵۶	۸۶
کم	۱۴	۲۱	۳۵
متوسط	۳۶	۵	۴۱
زیاد	۴۵	۴۴	۸۹
خیلی زیاد	۲۳	۷۳	۹۶
جمع کل	۱۴۸	۱۹۹	۳۴۷

نتیجه آزمون	میزان خطا	سطح معنی داری	درجه آزادی	کای دو محاسبه شده
رد H ۰	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۴	۵۲/۳۸۸

تصمیم گیری

در سطح اطمینان ۹۵٪، چون سطح معنی داری آزمون کوچکتر از میزان خطاست، لذا فرض صفر رد می شود. به عبارت دیگر با ۹۵٪ اطمینان میتوان اظهار نمود که کاوشگری اطلاعات در مقایسه با شغل کتابداری به اشخاص با فرهنگ و تربیت

بیش‌تری نیاز دارد. این نکته را می‌توان در جدول توافقی فوق ملاحظه نمود.
بدین ترتیب سؤال ۳، تحقیق نیز پاسخ داده شد.

گزارش نهایی طرح پژوهشی: بررسی ویژگیهای شخصیتی کارشناسان کاوش اطلاعات؛ مجری: مریم خسروی؛
ناظر: دکتر طهمورث حسنفلی پور؛ شهریور ۱۳۸۱

فصل پنجم

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

۵-۱- نتایج نهایی

مدیریت منابع انسانی ناگزیر برای تأمین نیروی انسانی موردنظر باید برنامه‌ریزی مناسبی داشته باشد. صاحب‌نظران معتقدند که کاربرد مدل‌های رسمی برنامه‌ریزی منابع انسانی در سازمان‌ها می‌تواند نقش مؤثری در بهره‌وری مطلوب از منابع انسانی داشته باشد [۹]. تدابیری که در جذب و استخدام، نگهداری، بهسازی و به کارگیری مؤثر منابع انسانی باید اعمال شود به صورت یک سیستم دارای تعاملاتی هستند و ضعف در هر یک از موارد مزبور، آثار مطلوب خود را برون‌داد این مجموعه منعکس می‌نماید.

کاوشگران اطلاعات به مثابه‌ی پلی وظیفه‌ی انتقال اطلاعات را به کاربران، به عهده دارند. لذا برای این که این انتقال بهتر و سریع‌تر صورت پذیرد باید از ویژگی‌های شخصیتی مورد لزوم برخوردار باشند. این پژوهش با هدف شناسایی ویژگی‌های شخصیتی مورد نیاز جهت شغل کاوشگری اطلاعات انجام شده است ولی از آنجا که شناسایی این ویژگی‌ها با استفاده از نظرسنجی عده محدودی صورت گرفته است، برای اظهار نظر قطعی‌تر، مطالعات عمیق و گسترده‌تری در سطح کشور لازم است.

در این پژوهش با استفاده از نظریه صفات و روش ریاضی تحلیل عوامل، به انتخاب و اندازه‌گیری تعدادی صفات محدود که براساس تئوری پنج عامل بزرگ نورمن پیریزی شده بود، انجام گردید. بر مبنای THE BIG FIVE FACTOR MODEL پنج عامل برون‌گرایی، سازگاری، وظیفه‌شناسی، ثبات عاطفی و فرهنگ و تربیت با سیوهفت مقیاس توضیح دهنده‌ی آن (که در متن آورده شده است)، در مرحله‌ی اول بین سیودو کاوشگر اطلاعات و سیودو کتابدار و هشت سرپرست کتابخانه در پانزده مرکز اطلاعاتی و تحقیقاتی، توزیع گردید. نتایج آن با استفاده از روش آزمون دوجمله‌ای مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌های این مرحله تقریباً تأییدکننده پژوهش‌های محدود در این زمینه می‌باشد و حاکی از آن است که ویژگی‌های، ساکت و آرام بودن، منزوی و خلوت‌گزین بودن، مرموز و تودار بودن، کج خلق بودن، حسادت ورزی، منفی‌گرا بودن، یکدنده و خودرأیی، دمدمی مزاج و ناپایدار بودن، بی‌توجه و بی‌دقت بودن، عصبی و ناراحت بودن، مضطرب بودن، هیجانی و نامطمئن بودن، ساده و صریح بودن و نیز محدودنگر بودن مورد تأیید پاسخ‌دهندگان قرار نگرفت. با نگاهی به موارد تأیید نشده که همگی در ابعاد منفی اخلاقی هستند، اگر چه که طرز تلقی هر یک از ما از این مفاهیم تا حدودی با هم متفاوتست ولی شاید ادعای این موضوع که هر کدام از این موارد تا حدودی در همه انسان‌ها موجود می‌باشد خالی از اغراق نباشد، می‌توان چنین استنباط نمود که این مفاهیم در صورت نظرسنجی، از دید جامعه ناپسند محسوب می‌شود و همگان بنوعی سعی در پرهیز و حتی کتمان آن را دارند.

همچنین مقایسه نتایج حاصله از اجرای پرسشنامه در مرحله دوم بین دو گروه، کاوشگران اطلاعات و کتابداران، نیز حاکی از آن است که گروه کاوشگران اطلاعات به افرادی با شخصیت مردم‌دارتر و برون‌گرای‌تر، سازگارتر و خوش‌برخوردتر، وظیفه‌شناس و مسئول‌تر نسبت به مسائل، که از لحاظ عاطفی نیز دارای ثبات بیش‌تر و جسورتر و نه پایدار و متغیر، و همچنین از لحاظ فرهنگ و تربیت کلی نیز در سطح بالاتری به نسبت کتابداران قرار گرفته باشند، نیاز دارد. اما این صحبت

به معنای نقض این خصوصیات برای گروه کتابداران نیست ولی از جهت این که گروه کاوشگران اطلاعات در تماس متعدد با کاربران هستند و نیز وظیفه‌ی انتقال اطلاعات را به عهده دارند، برخورداری از این صفات برای آنان ضروری‌تر است. اجرای این مرحله‌ی تحقیق که با گذشت یکماه صورت گرفت و بررسی نتایج حاصله از آن با نتایج پژوهش‌چندی که در این زمینه انجام شده است، تقریباً هماهنگی دارد، نیز به نوعی برخورداری از صفات ذکر شده را برای موفقیت کاوشگران اطلاعات تأیید می‌نماید.

۲-۵- پیشنهادات

پیشنهادات با توجه به نظرسنجی و یافته‌های این پژوهش به شرح زیر می‌باشد :

- ۱- از آنجا که بعضی افراد برای بعضی مشاغل مناسب نیستند، در حالی که برای دسته‌ای دیگر امکان موفقیت بیش‌تری در آن مشاغل وجود دارد، لذا پیشنهاد می‌شود، انتخاب حرفه با توجه به شخصیت متناسب آن شغل صورت پذیرد.
- ۲- با توجه به این که گزینش افراد نامناسب در سازمان‌ها باعث ایجاد مشکلات آشکار و نهان می‌شود، توصیه می‌گردد. سازمان‌ها در استخدام و تأمین نیروی انسانی «تناسب شغلی، با تناسب نوع شخصیت» را در نظر داشته باشند.
- ۳- با توجه به استنباط‌های متفاوت از ویژگی‌های ذکر شده، توصیه می‌شود استفاده از پرسشنامه و تفسیر نتایج آن، حتماً تحت‌نظر دو مشاور و متخصص این امر صورت پذیرد.
- ۴- با عنایت به این که پرسشنامه به صورت خود گزارشی می‌باشد. پیشنهاد می‌گردد در صورت استفاده از پرسشنامه، حتماً قید شود که پاسخ‌دهندگان در پاسخدهی صداقت را در نظر داشته باشند.
- ۵- نظر به این که تناسب شغلی در عملکرد و رضایت شغلی افراد و نیز در بهره‌وری نیروی کار مؤثر است، لذا پیشنهاد می‌شود نظیر چنین عملی برای مشاغل دیگر نیز صورت پذیرد.

۳-۵- محدودیت‌های پژوهش

- عدم همکاری کارکنان کتابخانه در زمینه‌ی ارائه‌ی اطلاعات
- تحدید کارکنان کتابخانه‌ها با پست کاوشگر اطلاعات که خود قابلیت تعمیم نتایج را پایین می‌آورد.
- فقدان فرهنگ بارور در زمینه‌ی ثمربخش و مؤثر بودن این‌گونه تحقیقات
- وجود موانع محیطی برای اجرای پرسشنامه

گزارش نهایی طرح پژوهشی: بررسی ویژگیهای شخصیتی کارشناسان کاوش اطلاعات؛ مجری: مریم خسروی؛
ناظر: دکتر طهمورث حسنقلی پور؛ شهریور ۱۳۸۱

کتابنامه

منابع فارسی

- امیراحمدی، علی اصغر. ۱۳۷۷، «مطالعه رابطه متقابل بین گزینش کارکنان با کارآیی آنها»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- بازرگان، عباس. و سرمد، زهره. و حجازی، الهه، ۱۳۷۷، «روشهای تحقیق در علوم رفتاری». تهران، آگاه.
- برونو، فرانکو. ۱۳۷۰. «فرهنگ توصیفی اصطلاحات روانشناسی». مهشید یاسایی و فرزانه طاهری. تهران، انتشارات طرح نو.
- پروین، لارنس. ۱۳۷۴. «روانشناسی شخصیت - نظریه و تحقیق». محمدجعفر جوادی و پروین کدیور. تهران: مؤسسه خدمات فرهنگی رسا.
- پورافکاری، نصرت الله. ۱۳۷۳. «فرهنگ جامع روانشناسی - روانپزشکی» تهران: فرهنگ معاصر.
- تابشیان، زهرا. ۱۳۵۶. «سنجش خصوصیات شخصیتی مهمانداران» پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.
- حریری، نجلا. ۱۳۷۶، «مقایسه نتایج کاوش با واسطه و کاوش بی واسطه از پایگاه اطلاعاتی مدلاین بر روی دیسک نوری». پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران.
- حسینیان، سیمین، ۱۳۷۲. «انتخاب حرفه بیانگر شخصیت فرد است»، فصلنامه علمی و پژوهشی علوم انسانی. شماره ۳ و ۴. دانشگاه الزهرا.
- دلیلی، حمید. ۱۳۷۵. «تأثیر تخصص موضوعی جستجوگران مراکز اطلاع رسانی بر نتایج بازیابی اطلاعات از پایگاههای اطلاعاتی»، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس.
- دعائی، حبیب الله. ۱۳۷۷. «مدیریت منابع انسانی». دانشگاه فردوسی مشهد.
- دهخدا، علی اکبر. ۱۳۷۷. «لغت نامه». تهران، مؤسسه لغتنامه دهخدا
- ستاری، حسن، ۱۳۵۴. «مدیریت منابع انسانی». تهران: دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی.
- شاملو، سعید. ۱۳۷۰. «مکتبها و نظریهها در روانشناسی شخصیت». تهران: انتشارات رشد.
- شوره زاری، علی. ۱۳۷۹. «بررسی جستجوی استفاده کنندگان نهایی پایگاههای اطلاعاتی رایانه ای کتابخانه منطقه ای علوم و تکنولوژی شیراز و مقایسه آن با جستجوی کارشناسان اطلاع رسانی از نظر ضرایب جامعیت و مانعیت اطلاعات بازیابی شده و زمان جستجو». پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شیراز.
- کارور، چارلز اس. و شی بر. مایکل اف. ۱۳۷۵. «نظریه های شخصیت». احمد رضوانی. معاونت فرهنگی آستان قدس رضوی.
- کریمی، یوسف. ۱۳۷۷. «روانشناسی شخصیت». تهران: مؤسسه نشر و ویرایش.
- میرسپاسی، ناصر. ۱۳۷۸. «تناسب نوع شخصیت و نوع شغل». دانش مدیریت. سال دوازدهم. شماره ۴۴.

منابع لاتین

- Agada, John. 1984. "Theories of personality and its measurment . "Studies of The Personality of Librarians.

- Bellardo, Trudi. 1985 . "**An investigation of online searcher traits and their relationship to search outcome**", Journal of The American Society for Information Science. 36(4) 241-250.
- Black, Sandra, M. 1981. "**Personality librarians as communicators**" .
- Caligiuri, Paula M. 2000. "**The big five personality characteristics as predictors of expatriate's desire to terminate the assignment and supervisorated performance**" . J. personnel psychology. 53.67-88.
- Denis, Laurent. G., & Florence Mackesy. 1982, "**Personality and Professionalism?**" Argus/MAI - Juin - Aout. Volume 11/Numeros 34.
- Digman, John m. 1990. " **Personality Structure : emergence of the five - factor model**". Annu. Rev. Psychol. 41:417-440.
- Fisher, David P., 1984. "**is The librarian a distinct personality type**" , J. librarianship. 20 (1) January 1988, 36-47.
- Fruyt F.De , & L. Van De Wiele, & C. Van Heeringen. 1999, "**Cloninger's psychobiological model of temperament and character and the five - factor model of personality**" , J. Personality and Individual Differences. 24 (2000) 441-452.
- Hashemian, Kianoosh. 1993. "**Reading in Psychology**". SMAT.
- Liebert, Robert M. & Michael D. Spiegler. 1990. "**Personality: strategies & issues. thomson information/publishing group.**
- Ostendorf, Fritz. & Alois Angleitner. 1994. The five - factor Taxonomy: Robust dimensions of personality description, psychological Belgica, 1994 .194-175 4-34 .
- RASD Ad Hoc Committee on behavioral guidelines for reference and information services 1996. " **guidlines for behavioral performance of reference and information services professionals**" . Approved by the RASD Board of directors January 1996.
- Zuckerman, Marvin. & D, Michael Kuhlman. & Jeffrey Joireman, & paul Teta, & Michael Kraft. 1993 . "**A Comparison of Three structure models for personality: The big three, the big five, and the Alternative five**". Journal of Personality and social psychology. 1993,Vol. 65. No.4. 757-768.