

## چکیده

این پژوهش با هدف بررسی شخصیت لازم در موفقیت شغلی کارشناسان کاوش اطلاعات انجام شده است. بدین منظور با استفاده از نظریه صفات و بهره‌گیری از روش علمی تحلیل عوامل به انتخاب و اندازه‌گیری تعداد محدودی از صفات پرداختیم. نظریه پنج عاملی بزرگ نورمن مبنای این پژوهش قرار گرفت. طبق این مدل، صفات به پنج عامل بزرگ برونگرایی، سازگاری، وظیفه‌شناسی، ثبات عاطفی و فرهنگ و تربیت و حدوداً در بیست مقیاس توضیح دهنده تقسیم گردید. بر این اساس، پرسشنامه شخصیتی با سی و هفت ویژگی در پانزده مرکز تحقیقاتی و اطلاعاتی بین سی و دو کارشناس کاوش اطلاعات و سی و دو کتابدار توزیع گردید. پس از جمع‌آوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل نتایج حاصله که با استفاده از آزمون دو جمله‌ای و خی دو انجام شد، تاثیر نوع پنجگانه شخصیت بر موفقیت شغلی آن‌ها از نظر پاسخ‌دهندگان مورد تأیید قرار گرفت.

**کلیدواژه‌ها:** مطالعه شخصیت / کاوش اطلاعات / کاوشگر اطلاعات / موفقیت شغلی

امروزه پیشرفت جامعه در گرو استفاده بهینه از نیروی انسانی آن جامعه است و 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 به درستی 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 (میرسپاسی، 1378). 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 کمک ارزنده‌ای در جهت بازدهی و رونق اقتصادی جامعه است، بلکه سبب رضایت و موفقیت بیشتر در کارایی فرد می‌شود. یکی از فرآیندهای مهم اجرایی در مدیریت منابع کشور، جذب و گزینش نیروهای مستعد و کارآمد در نظام می‌باشد (دعائی، 1377). برای کاهش مشکلاتی که ناشی از انتخاب و استخدام ناصحیح اولیه نیروی انسانی در سازمان‌ها می‌باشد، 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 (میرسپاسی، 1378). تحقیقات نشان داده‌اند که دانشمندان علوم اجتماعی با دانشمندان علوم فیزیک ریاضی در ارتباطات اجتماعی که با سایر افراد دارند، فرق می‌کنند. بیشترین تأکید در استخدام، مهارت داوطلب در تحصیلات و تجربه منعکس می‌شود. بررسی‌های اخیر در حوزه مدیریت منابع انسانی بر پنج ویژگی: شخصیت، استعداد، علاقه، هوش، و مهارت در موفقیت نیروی انسانی در پیشبرد اهداف سازمان و ایجاد رضایت شغلی تأکید دارد (میرسپاسی، 1378). تحقیقات نشان داده است که عامل شخصیت در بسیاری از موارد نقشی بسیار مهم و قابل توجه دارد. خصوصیات شخصیتی در حقیقت، به عنوان محرک‌های خلق و خو، برای دستیابی به هدف، تلقی می‌شوند. به این معنای که این خصوصیات انسان را مستعد انجام رفتارهای مختلف در موقعیت‌های خاص می‌نماید (کالیگوری، 2000). 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. امروزه استفاده بهینه از اطلاعات از پایه‌های مهم قدرت و توسعه هر جامعه به حساب می‌آید (دلیلی، 1375). در ایران نیز مراکز اطلاع‌رسانی عمده‌ای چون، مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران، کتابخانه مرکزی علوم پزشکی و خدمات درمانی، بخش قابل توجهی از پایگاه‌های اطلاعاتی خود را به صورت ذخیره بر روی دیسک‌های فشرده نوری تهیه می‌کنند و بازیابی از آن‌ها مستلزم متغیرهایی چون، منابع اطلاعاتی و نیروی انسانی شاغل در این زمینه می‌باشد. بلاردو (1985) می‌گوید: کاربرد معمولی لازم نیست برای تحقیق گاه و بیگاه و دستیابی به یک سیستم اطلاعاتی منظم، وقت صرف کند تا مهارت‌های لازم را بیاموزد. تحقیق در شخصیت به معنای مطالعه چگونگی تفاوت افراد در ادراک و نحوه ارتباط این تفاوت‌ها با کنش کلی انسان است. در مورد تقسیم‌بندی شخصیت، نظریه‌های زیر وجود دارد: نظریه روانکاوی، نظریه پدیدار شناختی، نظریه صفات، نظریه انسانگرایی، نظریه شناختی، نظریه یادگیری اجتماعی، نظریه انگیزشی (کارور، 1375). مطالعه شخصیت کتابداران عمدتاً در گروه صفات می‌باشد، زیرا به درک رابطه بین انتخاب شغل و رفتار پرداخته است و سعی می‌کند تا رفتار شخص را با اندازه‌گیری آن‌ها پیش‌بینی نماید (فیشر، 1984).

### نظریه صفات

از جمله نظریه‌هایی که تأثیر بسیاری بر تحقیق و نظریه در شخصیت دارد، نظریه صفات است.

در این دیدگاه تلاش می‌شود که رفتار شخص را با اندازه‌گیری صفات پیش‌بینی نماید. این نظریه‌پردازان معتقدند که خصوصیات شخصیتی هر طور که ارزیابی شوند با رفتار ارتباط دارند. اگر چه این نظریه‌پردازان در تعیین صفاتی که شخصیت انسان را تشکیل می‌دهند از یک دیگر متفاوتند، ولی همگی بر این باورند که این صفات پایه‌های شخصیت اصلی انسان را تشکیل می‌دهند. و نیز در این امر متفق‌القولند که رفتار و شخصیت انسان را می‌توان به صورت سلسله مراتب درآورد، و به طور خلاصه این که، در نظریه صفات انسان آمادگی‌های مشخصی دارد تا به طریق خاصی واکنش نشان دهد (پروین، 1374). فرض اصلی این نظریه که مبنای این پژوهش نیز می‌باشد، این است که 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. روش علمی انتخاب و اندازه‌گیری تعداد محدودی از این صفات؛ تحلیل عاملی؛ است. یک روش ریاضی که اساس آن همبستگی است و نشان می‌دهد که چگونه موضوعات در تست‌های شخصیت به یک دیگر بستگی دارند. یک نوع تحلیل عاملی پرسش‌ها در تست‌های شخصیت یا مقیاس‌های درجه‌بندی شده وجود دارد که چند عامل را نشان می‌دهد ولی معمولاً پنج عامل هستند که با پرسش‌ها همبستگی خوبی دارند (هاشمیان، 1993). در سال 1963 مطالعه‌ای در تحلیل عاملی گزارش شد که به عنوان مبنایی برای پژوهش‌های بعدی قرار گرفت و پنج عامل بزرگ به دست آمد و بعدها نیز به همین نام شهرت یافت. در این نظریه صفات به پنج عامل بزرگ: برون‌گرایی، سازگاری، وظیفه‌شناسی، ثبات عاطفی، و فرهنگ و تربیت تقسیم می‌شود (پروین، 1374).

از تحقیقات فیسک و نورمن چنین استنتاج می‌شود که مدل پنج عامل بزرگ (THE BIG FIVE-FACTOR MODEL) بهترین نمونه برای ساختار شخصیت است و ارائه مقالات در روانشناسی اخیر نشان‌دهنده این است که مدل پنج عاملی تقریباً برای شناسایی و تأیید مهمترین ویژگی‌های شخصیت مورد توافق همگان است.

### سوءال تحقیق:

- از نظر کارشناسان کاوش اطلاعات، نوع شخصیت چه تأثیری بر موفقیت شغلی آن‌ها دارد؟
- چه رابطه‌ای بین نوع شغل و کاوشگری اطلاعات وجود دارد؟

روش و جامعه پژوهش

جامعه پژوهش شامل گروه کارشناسان کاوش اطلاعات و کتابدارانی می باشد که در مراکز تحقیقاتی و دانشگاه های تهران مشغول به کار می باشند. جهت گردآوری اطلاعات از میان هشتاد و چهار مرکزی که در زمینه بازیابی اطلاعات از دیسک های نوری استفاده می کنند، به تعداد پانزده مرکز (که در آنها کاوش اطلاعات توسط کارشناسان کاوش اطلاعات صورت می گیرد)، مراجعه و در نهایت از نظرات سی و دو کارشناس کاوش اطلاعات و سی و دو کتابدار استفاده شد. برای بدست آوردن اطلاعات این تحقیق و شناسایی شخصیت لازم برای شغل کاوشگری اطلاعات، با استفاده از تئوری صفات و مدل پنج عاملی بزرگ نورمن (1963) (THE BIG FIVE-FACTOR MODEL) پرسشنامه تحت نظارت مشاور تنظیم گردید. در این پرسشنامه صفات به صورت پنج عامل بزرگ (FFM) شامل: برونگرایی، سازگاری، وظیفه شناسی، ثبات عاطفی، و فرهنگ و تربیت و براساس سی و هفت مقیاس باز و درجه بندی شده ارائه شده:

نام عامل	مقیاس توضیح دهنده
1- برونگرایی یا شادخویی	پرحرف-ساکت رک گو و صریح-رازدار ماجراجو- محتاط اجتماعی- گوشه گیر مهربان و با محبت
2- سازگاری	خوش برخورد-کج خلق عاری از حسادت- حسود ملایم و آرام- لجباز دارای حس همکاری- منفی باف همدردی کردن

<p>منظم - بی توجه مسئول - غیر قابل اعتماد پشتکار داشتن - دمدمی مزاج درستکار و دقیق هدفمند اخلاقی</p>	<p>3- وظیفه شناسی</p>
<p>باثبات عاطفی - عصبی خونسرد و مطمئن - هیجانی مضطرب</p>	<p>4- پایداری یا ثبات عاطفی</p>
<p>هنردوست - بی توجه به هنر روشنفکر - کوتاه فکر و محدود خلاق - ساده لوح و صریح جسور</p>	<p>5- فرهنگ و تربیت</p>

به منظور پاسخ‌دهی به سؤال تحقیق مبنی بر تأثیر نوع شخصیت بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات، از آزمون دوجمله‌ای استفاده شد. قابل ذکر است که مولفه موفقیت شغلی به دادن اطلاعات بیشتر، دادن اطلاعات مناسبتر، و دادن اطلاعات در زمان کمتر تعریف شده است. نتایج این آزمون در جدول زیر نشان داده شده است:

ردیف	H0	H1	احتمال مشاهده	احتمال	سطح معنی داری	میزان خطا	نتیجه آزمون
1	به نظر پاسخ دهندگان نوع شخصیت برونگرا، بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تاثیر دارد	به نظر پاسخ دهندگان نوع شخصیت برونگرا، بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تاثیر ندارد	0/6	0/6	0/000	0/05	H0 قبول
2	به نظر پاسخ دهندگان نوع شخصیت سازگار بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تاثیر دارد	به نظر پاسخ دهندگان نوع شخصیت سازگار بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تاثیر ندارد	0/6	0/6	0/000	0/05	H0 قبول

H0 قبول	0/05	0/000	0/7	0/6	به نظر پاسخ‌دهندگا ن نوع شخصیت وظیفه‌شناس بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تاثیر ندارد	به نظر پاسخ‌دهندگا ن نوع شخصیت وظیفه‌شناس، بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تاثیر دارد	3
H0 قبول	0/05	0/000	0/7	0/6	به نظر پاسخ‌دهندگا ن نوع شخصیت ثبات عاطفی، بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تاثیر ندارد	به نظر پاسخ‌دهندگا ن نوع شخصیت ثبات عاطفی بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تاثیر دارد	4
H0 قبول	0/05	0/000	0/6	0/6	به نظر پاسخ‌دهندگا ن نوع شخصیت	به نظر پاسخ‌دهندگا ن نوع شخصیت	5

				فرهنگ و تربیت بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تاثیر ندارد	فرهنگ و تربیت بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تاثیر دارد
--	--	--	--	---	--

همانطور که در جدول نشان داده می شود، به نظر پاسخ دهندگان:

- نوع شخصیت برونگرا، بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تاثیر دارد.
  - نوع شخصیت سازگار، بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تاثیر دارد.
  - نوع شخصیت وظیفه شناس، بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تاثیر دارد.
  - نوع شخصیت ثبات عاطفی، بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تاثیر دارد.
  - نوع شخصیت فرهنگ و تربیت، بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تاثیر دارد.
- به منظور بررسی رابطه بین انواع پنجگانه شخصیت و شغل کاوشگری اطلاعات، از آزمون خی دو استفاده گردید و نتایج آن در جداول زیر نشان داده شده است:

جمع	نوع شغل		مقیاس
	کتابداری	کاوشگری	
147	58	89	خیلی کم



81	25	56	کم
79	54	25	متوسط
135	45	90	زیاد
124	24	100	خیلی زیاد
566	206	360	جمع کل

جدول توافقی نوع شغل و نوع شخصیت برونگرا

جمع	نوع شغل		مقیاس
	کتابداری	کاوشری	
241	108	133	خیلی کم
47	22	25	کم
60	47	56	زیاد
237	60	106	خیلی زیاد
557	237	320	جمع کل

جدول توافقی نوع شغل و نوع شخصیت سازگار

جمع	نوع شغل	مقیاس
-----	---------	-------

	کتابداری	کاو شگری	
124	53	71	خیلی کم
27	8	19	کم
34	29	5	متوسط
137	83	54	زیاد
261	96	155	خیلی زیاد
573	269	394	جمع کل

جدول توافقی نوع شغل و نوع شخصیت وظیفه شناس

جمع	نوع شغل		مقیاس
	کتابداری	کاو شگری	
145	80	65	خیلی کم
22	8	14	کم
25	22	3	متوسط
103	46	57	زیاد
123	22	101	خیلی زیاد
418	178	240	جمع کل

جدول توافقی نوع شغل و نوع شخصیت با ثبات عاطفی

مقیاس	نوع شغل		جمع
	کتابداری	کاوشری	
خیلی کم	56	30	86
کم	21	14	35
متوسط	5	36	41
زیاد	44	45	89
خیلی زیاد	73	23	96
جمع کل	199	148	347

جدول توافقی بین نوع شغل و نوع شخصیت با فرهنگ و تربیت

نوع شخصیت	نتیجه آزمون	میزان خطا	درجه آزادی	سطح معنی داری	کای دو محاسبه شده
برونگرایی	رد H0	0/05	4	0/000	52/622
سازگاری	رد H0	0/05	4	0/000	22/691
وظیفه شناسی	رد H0	0/05	4	0/000	42/062

61/704	0/000	4	0/05	رد H0	ثبات عاطفی
52/388	0/000	4	0/05	رد H0	فرهنگ و تربیت

همانطور که در جدول مشاهده می شود با اطمینان 0/095 می توان اظهار نمود که کاوشگری اطلاعات در مقایسه با شغل کتابداری به اشخاص برون گراتر، سازگارتر، وظیفه شناس تر، با ثبات عاطفی بیشتر، و نیز با فرهنگ و تربیت بهتر نیاز دارد.

### نتیجه گیری و پیشنهاد

همانطور که از مقایسه نتایج و مشاهده در جداول می توان استنتاج کرد: پاسخ دهندگان برای شغل کاوشگری اطلاعات در مقایسه با کتابداری اشخاص برون گراتر، سازگارتر، وظیفه شناس تر، دارای ثبات عاطفی بیشتر و نیز با فرهنگ و تربیت بهتر را ترجیح می دهند. اما این صحبت به معنای نقض این خصوصیات برای سایرین نیست بلکه از آن جهت است که چون گروه کاوشگران اطلاعات وظیفه انتقال اطلاعات را به عهده دارند و نیز در تماس متعدد با کاربران می باشند، برخورداری از این صفات برای آنان ضروری تر می باشد.

- از آنجا که بعضی افراد برای بعضی مشاغل مناسب نیستند- در حالی که برای دسته ای دیگر امکان موفقیت بیشتری در آن مشاغل وجود دارد- لذا پیشنهاد می شود انتخاب حرفه با توجه به شخصیت متناسب آن شغل صورت پذیرد.

- نظر به این که تناسب شغلی در عملکرد و رضایت شغلی افراد و نیز در بهره وری نیروی انسانی کار موثر است، لذا پیشنهاد می شود نظیر چنین کاری برای مشاغل دیگر نیز صورت پذیرد.

- با توجه به این که گزینش افراد نامناسب در سازمان ها باعث ایجاد مشکلات آشکار و نهان می گردد. توصیه می شود سازمان ها در استخدام و تأمین نیروی انسانی تناسب شغل را با تناسب شخصیت در نظر بگیرند.

منابع

- 1- پروین، لارنس ا. (1374). روانشناسی شخصیت-نظریه و تحقیق. ترجمه: محمدجعفر جوادی و پروین کدیور. تهران: موءسسسه خدمات فرهنگی رسا.
- 2- دعائی، حبیب‌الله. (1377). مدیریت منابع انسانی. دانشگاه فردوسی مشهد.
- 3- دلیلی، حمید. (1375). تأثیر تخصص موضوعی جستجوگران مرکز اطلاع‌رسانی بر نتایج بازیابی اطلاعات از پایگاه‌های اطلاعاتی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس.
- 4- کارور، چارلز اس. و شی‌یر، مایکل اف. (1375). نظریه‌های شخصیت. احمد رضوانی. معاونت فرهنگی آستان قدس رضوی.
- 5- میرسپاسی، ناصر. (1378). تناسب نوع شخصیت و نوع شغل. دانش مدیریت. سال دوازدهم. شماره 44.

[www.kandooon.com](http://www.kandooon.com)

[www.kandooon.com](http://www.kandooon.com)

[www.kandooon.com](http://www.kandooon.com)