

## بررسی شخصیت کارشناسان کاوش اطلاعات

نوشته: مریم خسروی\*

چکیده :

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، ۱۳۷۸). افراد از لحاظ استعدادها، علائق و توانایی‌ها و دیگر خصوصیات شخصیتی با یکدیگر متفاوتند. موفقیت در

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.

\* عضو هیئت علمی مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران

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 کارآیی فرد می‌شود. یکی از فرآیندهای مهم اجرایی در مدیریت منابع کشور، جذب و گزینش نیروهای مستعد و کارآمد در نظام می‌باشد (دعائی، ۱۳۷۷). 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، ۱۳۷۸). 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، ۱۳۷۸). تحقیقات نشان داده است که عامل شخصیت در بسیاری از موارد نقشی بسیار مهم و قابل توجه دارد. خصوصیات شخصیتی در حقیقت، به عنوان محرکه‌های 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، ۲۰۰۰). 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، ۱۳۷۵). 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 (۱۹۸۵) 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. 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، ۱۳۷۵). 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، ۱۹۸۴).

### 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، ۱۳۷۴). 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

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 (۱۹۶۳) (THE BIG FIVE-FACTOR MODEL) پرسشنامه تحت نظارت مشاور تنظیم گردید. در این پرسشنامه صفات به صورت پنج عامل بزرگ (FFM) شامل: برونگرایی، سازگاری، وظیفه‌شناسی، ثبات عاطفی، و فرهنگ و تربیت و براساس سی و هفت مقیاس باز و درجه‌بندی شده ارائه شده:

مقیاس توضیح دهنده	نام عامل
پرحرف-ساکت رک گو و صریح-رازدار ماجراجو- محتاط اجتماعی- گوشه‌گیر مهربان و با محبت	۱- برونگرایی یا شادخویی
خوش برخورد-کج خلق عاری از حسادت- حسود ملايم و آرام- لجاجت دارای حس همکاری-منفی‌باف همدردی کردن	۲- سازگاری
منظم- بی توجه مسئول- غیرقابل اعتماد پشتکار داشتن- دمدمی مزاج درستکار و دقیق هدفمند اخلاقی	۳- وظیفه‌شناسی
باثبات عاطفی- عصبی خونسرد و مطمئن- هیجانی مضطرب	۴- پایداری یا ثبات عاطفی
هنردوست- بی توجه به هنر روشنفکر- کوتاه‌فکر و محدود خلاق- ساده‌لوح و صریح جسور	۵- فرهنگ و تربیت

به منظور پاسخ‌دهی به سؤال تحقیق مبنی بر تأثیر نوع شخصیت بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات، از آزمون دو جمله‌ای 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:

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، ۱۹۹۳). در سال ۱۹۶۳ 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، ۱۳۷۴). 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.

### سؤال 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 می‌باشد که در مراکز تحقیقاتی و دانشگاه‌های تهران مشغول به کار می‌باشند. جهت گردآوری اطلاعات از میان هشتاد و چهار مرکزی که در زمینه بازیابی اطلاعات از دیسک‌های نوری استفاده می‌کنند، به تعداد پانزده مرکز (که در آن‌ها کاوش اطلاعات توسط کارشناسان کاوش اطلاعات صورت می‌گیرد)، مراجعه و در نهایت از نظرات سی و دو

ردیف	H0	H1	احتمال مشاهده شده	احتمال آزمون	سطح معنی داری	میزان خطا	نتیجه آزمون
۱	به نظر پاسخ‌دهندگان نوع شخصیت برونگرا، بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تأثیر دارد	به نظر پاسخ‌دهندگان نوع شخصیت برونگرا بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تأثیر ندارد	۰/۶	۰/۶	۰/۰۰۰	۰/۰۵	HO قبول
۲	به نظر پاسخ‌دهندگان نوع شخصیت سازگار بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تأثیر دارد	به نظر پاسخ‌دهندگان نوع شخصیت سازگار بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تأثیر ندارد	۰/۶	۰/۶	۰/۰۰۰	۰/۰۵	HO قبول
۳	به نظر پاسخ‌دهندگان نوع شخصیت وظیفه‌شناس، بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تأثیر دارد	به نظر پاسخ‌دهندگان نوع شخصیت وظیفه‌شناس بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تأثیر ندارد	۰/۶	۰/۷	۰/۰۰۰	۰/۰۵	HO قبول
۴	به نظر پاسخ‌دهندگان نوع شخصیت ثبات عاطفی بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تأثیر دارد	به نظر پاسخ‌دهندگان نوع شخصیت ثبات عاطفی، بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تأثیر ندارد	۰/۶	۰/۷	۰/۰۰۰	۰/۰۵	HO قبول
۵	به نظر پاسخ‌دهندگان نوع شخصیت فرهنگ و تربیت بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تأثیر دارد	به نظر پاسخ‌دهندگان نوع شخصیت فرهنگ و تربیت بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تأثیر ندارد	۰/۶	۰/۶	۰/۰۰۰	۰/۰۵	HO قبول

## جدول توافقی نوع شغل و نوع شخصیت برونگرا

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

## جدول توافقی نوع شغل و نوع شخصیت سازگار

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

## جدول توافقی نوع شغل و نوع شخصیت وظیفه‌شناس

مقیاس	نوع شغل		جمع
	کاوشگری	کتابداری	
خیلی کم	۶۵	۸۰	۱۴۵
کم	۱۴	۸	۲۲
متوسط	۳	۲۲	۲۵
زیاد	۵۷	۴۶	۱۰۳

همانطور که در جدول نشان داده می‌شود، به نظر پاسخ‌دهندگان:

- نوع شخصیت برونگرا، بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تأثیر دارد.
  - نوع شخصیت سازگار، بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تأثیر دارد.
  - نوع شخصیت وظیفه‌شناس، بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تأثیر دارد.
  - نوع شخصیت ثبات عاطفی، بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تأثیر دارد.
  - نوع شخصیت فرهنگ و تربیت، بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تأثیر 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:

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

خیلی زیاد	۱۰۱	۲۲	۱۲۳
جمع کل	۲۴۰	۱۷۸	۴۱۸

جدول توافقی نوع شغل و نوع شخصیت با ثبات عاطفی

مقیاس	نوع شغل		جمع
	کوشگری	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

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	۰/۰۵	۴	۰/۰۰۰	۵۲/۶۲۲
سازگاری	رد H0	۰/۰۵	۴	۰/۰۰۰	۲۲/۶۹۱
وظیفه‌شناسی	رد H0	۰/۰۵	۴	۰/۰۰۰	۴۲/۰۶۲
ثبات عاطفی	رد H0	۰/۰۵	۴	۰/۰۰۰	۶۱/۷۰۴
فرهنگ و تربیت	رد H0	۰/۰۵	۴	۰/۰۰۰	۵۲/۳۸۸

همانطور که در جدول مشاهده می‌شود با اطمینان ۰/۰۹۵ می‌توان اظهار نمود که کوشگری اطلاعات در مقایسه با شغل کتابداری به اشخاص برون‌گراتر، سازگارت‌تر، وظیفه‌شناس‌تر، با ثبات عاطفی بیشتر، و نیز با فرهنگ و تربیت بهتر نیاز دارد.

### نتیجه‌گیری و پیشنهاد

همانطور که از مقایسه نتایج و مشاهده در جداول می‌توان استنتاج کرد: پاسخ‌دهندگان برای شغل کوشگری

### منابع

- ۱- پروین، لارنس ا. (۱۳۷۴). روانشناسی شخصیت-نظریه و تحقیق. ترجمه: محمدجعفر جوادی و پروین کدیور. تهران: مؤسسه خدمات فرهنگی رسا.
- ۲- دعائی، حبیب‌الله. (۱۳۷۷). مدیریت منابع انسانی. دانشگاه فردوسی مشهد.
- ۳- دلیلی، حمید. (۱۳۷۵). تأثیر تخصص موضوعی جستجوگران مرکز اطلاع‌رسانی بر نتایج بازبانی اطلاعات از پایگاه‌های اطلاعاتی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس.
- ۴- کارور، چارلز اس. و شی، یر، مایکل اف. (۱۳۷۵). نظریه‌های شخصیت. احمد رضوانی. معاونت فرهنگی آستان قدس رضوی.
- ۵- میرسپاسی، ناصر. (۱۳۷۸). تناسب نوع شخصیت و نوع شغل. دانش مدیریت. سال دوازدهم. شماره ۴۴.
6. Bellardo, Trudi. (1985). "An investigation of online searcher traits and their relationship to search outcome", J.American society for information science. 36(4) 241-250.

7. 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.
8. Fisher, David P.(1984). “*Is the librarian a distinct personality type*” J.librarianship. 20(1) January 1988. 36-47.
- 9- Hashemian, Kianoosh. (1993). “*Reading in psychology*”. SAMT.