

تناسب شخصیت و شغل اطلاع‌رسانی

نوشته: مریم خسروی*

و سه ویژگی شخصیتی از نظر پاسخ‌دهندگان جهت شغل
کاوشگری اطلاعات تأیید شد.
کلیدواژه‌ها: ویژگی‌های شخصیت / کاوش اطلاعات /
کاوشگر اطلاعات / اطلاع‌رسانی

مقدمه

در برنامه‌ریزی‌های توسعه، نیروی انسانی مهمترین عامل در جهت تحقق اهداف تلقی می‌گردد و در این راستا، این سؤال که چرا خلائق مختلفند، برای درک رفتار انسان ضرورت اساسی دارد. بدیهی است اختلافات فردی باعث بسیاری از تفاوت‌های رفتار انسانی است و نخستین سرچشمه این امتیازات شخصیت آدمی است. لذا شناخت خصلت‌ها، توانمندیها و ناتوانیها، 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

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی ویژگی‌های شخصیتی لازم در شغل 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. براین اساس پرسشنامه شخصیتی با سی و هفت ویژگی در پانزده مرکز تحقیقاتی و اطلاعاتی بین سی و دو کارشناس کاوش اطلاعات و هشت سرپرست کتابخانه توزیع گردید. پس از جمع‌آوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل نتایج حاصله که با استفاده از آزمون دو جمله‌ای انجام شد، چهارده ویژگی آن مورد تأیید پاسخ‌دهندگان قرار نگرفت، و تعداد بیست

* عضو هیئت علمی مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران

براساس آن، او را ارزیابی می‌کند. تعریف شخصیت بستگی به نوع تئوری یا نظریه هر دانشمند دارد. برداشت‌های متفاوت از مفهوم شخصیت به وضوح نشان می‌دهد که معنای شخصیت در طی تاریخ بسیار گسترده‌تر از مفهوم تصویری صوری و اجتماعی اولیه آن شده است (شاملو، ۱۳۷۰).

در حال حاضر شخصیت به روند اساسی و مداوم درباره فرد انسان؛ اطلاق می‌شود و تعریف آن از دیدگاه هر دانشمند یا مکتب و یا گروهی به نظریه یا تئوری خاص آنها بستگی دارد. لیکن تعریف نسبتاً جامع چنین است: شخصیت عبارت است از مجموعه‌ای سازمان یافته و واحدی متشکل از خصوصیات نسبتاً پایدار و مداوم که بر روی هم فرد را از سایر افراد متمایز می‌کند؛ (کریمی، ۱۳۷۷). تقسیم‌بندی‌های زیر در نظریه‌های شخصیت وجود دارد: روانکاو، پدیدار شناختی، صفات، انسانگرایی، شناختی، یادگیری اجتماعی، انگیزشی (کارور، ۱۳۷۵).

آگادا (۱۹۸۴) روشهای روانشناختی را برای بررسی شخصیت به چهار گروه تقسیم می‌کند: صفات، یادگیری اجتماعی، روانکاو، پدیدارشناختی. مطالعات 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. به عبارت دیگر، افراد را می‌توان با توجه به این طرز رفتارهای خاص آنها، شناسایی و توصیف نمود (فیشر، ۱۹۸۴).

نظریه صفات

از جمله نظریه‌هایی که تأثیر بسیاری بر تحقیق و نظریه در شخصیت دارد، نظریه صفات است. در این دیدگاه شخصیت به اجزایی که صفات نامیده می‌شود تقسیم می‌شود و تلاش می‌کنند که رفتار شخص را با اندازه‌گیری صفات پیش‌بینی نماید. طرفداران این دیدگاه معتقدند خصوصیات شخصیتی هرطور که ارزیابی شوند، با رفتار ارتباط دارند. فرض اصلی این دیدگاه این است که، پاسخ‌های متفاوت انسانها به موقعیت‌های خاص به دلیل آمادگی‌های مشخصی است که در آنها موجود است، به این

با مشاغل مورد نیاز جامعه، سبب کارآیی و ثمربخشی بیشتر، بهبود کیفیت کار، موفقیت و رضایت او می‌شود. مطالعات نشان داده است که ممکن است مشکلات مشترک سازمان‌ها، واقعاً با عوامل شخصیتی مرتبط باشد (بلاک، ۱۹۸۱).

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 (حسینیان، ۱۳۷۲). خصوصیات شخصیتی 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 (کالیگوری، ۲۰۰۰). 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. همچنین مطالعات اخیر در حوزه مدیریت انسانی پنج ویژگی فردی داوطلبین کار را که تا حد زیادی موفقیت آنها را در پیشبرد اهداف سازمانها و نیز ایجاد رضایت شغلی در مسیر خدمتی آنان را تأمین می‌کند، مورد تأکید قرار داده‌اند. این ویژگیها عبارتند از: شخصیت، استعداد، علاقه، هوش و مهارت (میرسپاسی، ۱۳۷۸). اما تحقیقات نشان می‌دهد که عامل شخصیت در بسیاری از موارد نقشی بسیار مهم و قابل توجه دارد (حسینیان، ۱۳۷۲).

تعریف شخصیت و نظریه‌های آن

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 به مرور زمان گسترده‌تر شده است و براساس نقشی که فرد در جامعه بازی می‌کند، ترسیم می‌شود. یعنی در واقع فرد به اجتماع خود شخصیتی ارائه می‌دهد که جامعه

بحث هست، اما ابعاد اصلی پنجگانه می‌تواند برای بسیاری از تشکیلات تئوریک مباحث شخصیت مانند نظرات کاتل، نورمن، آیزینگ، گلیفورد، و آزگود و همکاران چارچوبی باشد (استندرف، ۱۹۹۴).

سؤال پژوهش

این تحقیق در پی پاسخگویی به این سؤال است که: برای شغل کاوشگری اطلاعات چه ویژگی‌های شخصیتی لازم می‌باشد؟

روش و جامعه پژوهش

جامعه پژوهش شامل گروه کاوشگران اطلاعاتی است که در مراکز تحقیقاتی و دانشگاه‌های تهران مشغول به کار هستند. جهت گردآوری اطلاعات، از میان هشتاد و چهار مرکزی که در زمینه بازیابی اطلاعات از دیسک‌های نوری استفاده می‌کنند، به تعداد پانزده مرکز، از آن جهت که کاوش اطلاعات در آنها توسط کارشناسان کاوش اطلاعات صورت می‌گیرد، مراجعه شده و در نهایت از نظرات سی و دو کارشناس کاوش اطلاعات و هشت سرپرست کتابخانه، استفاده گردیده است.

برای بدست آوردن اطلاعات این تحقیق و شناسایی این ویژگی‌ها، با استفاده از تئوری صفات و مدل پنج عاملی بزرگ نورمن (۱۹۶۳) - (THE BIG FIVE) FACTOR MODEL پرسشنامه‌ای که شامل چهار و سه سؤال درباره شخصیت بود تهیه و به منظور آگاهی از اشکالات سئوالات و چگونگی برداشت پاسخ‌دهندگان از سئوالات، پرسشنامه به سه نفر از کارشناسان کاوش اطلاعات ارائه گردید و از آنان خواسته شد تا نظرات خود را اعلام نمایند. پس از بررسی نظرات، پرسشنامه جدید تحت نظارت استاد مشاور تنظیم شد. در این پرسشنامه، صفات به صورت پنج عامل بزرگ (FFM) برون‌گرایی یا شادخویی، سازگاری، وظیفه‌شناسی، پایداری یا ثبات عاطفی، و فرهنگ و تربیت و براساس سی و هفت مقیاس باز و درجه‌بندی شده، ارائه گردید:

آمادگی‌ها صفات گفته می‌شود. به عبارت دیگر، افراد را می‌توان با توجه به این طرز رفتارهای خاص آنها، شناسایی و توصیف نمود. 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. محققان صفات به خصوص روان‌شناسان صنعتی، هم چنان به دنبال یافتن آن دسته از خصوصیات شخصیتی‌اند که در موفقیت شغلی تأثیر گذارند (پروین، ۱۳۷۴). روش علمی انتخاب و اندازه‌گیری تعداد محدودی از این صفات؛ تحلیل عاملی؛ است. یک روش ریاضی که اساس آن هم بستگی است و نشان می‌دهد که چگونه موضوعات در تست‌های شخصیتی به یکدیگر ارتباط دارند. یک نوع تحلیل عاملی پرسش‌ها، در تست‌های شخصیتی یا مقیاس‌های درجه‌بندی وجود دارد که در آن چند عامل را نشان می‌دهد و اغلب پنج عامل هستند که با پرسش‌ها همبستگی مناسبی دارند (هاشمیان، ۱۹۹۳). دیگمن و گلدبرگ ذکر می‌کنند؛ اگرچه خصوصیات شخصیتی زیادی وجود دارد، اما تحقیقات پنج عامل را برای دسته‌بندی آنها تأیید نموده است، این پنج عامل مکرراً در زمان‌ها و فرهنگ‌های مختلف، مورد تأیید قرار گرفته و به عنوان؛ پنج عامل بزرگ شناخته شده است و در چهل ساله گذشته از آنها مرتباً در پژوهش‌های صفات استفاده شده است (کالیگوری، ۲۰۰۰). همچنین دوگال در اولین مقاله خود درباره معانی Character و شخصیت به دو زبان بحث کرده و در پایان مقاله خود این نظریه را که شخصیت به طور کامل به پنج عامل مشخص و مجزا به نام‌های هوش، خصلت، خلق و مزاج، و میل تجزیه می‌شود ارائه نموده است. هریک از این عوامل فوق‌العاده پیچیده‌اند و چندین متغیر را دربرمی‌گیرند (دیگمن، ۱۹۹۰). در بیست سال گذشته نیز تحلیل‌های ثمربخشی در زمینه ویژگی‌های شخصیتی انجام شده است که همگی به نتایج مشابهی دست یافتند. در این حوزه پنج سازه را می‌توان مشخص نمود، اما در مورد تفسیر این سازه‌ها اختلاف نظر وجود دارد. گلدبرگ (۱۹۸۱) اظهار می‌کند: در مورد مفاهیم پنج عاملی بزرگ برای ساماندهی تفاوت‌های فردی

نام عامل	مقیاس توضیح دهنده
۱- برونگرایی یا شادخویی	پرحرف- ساکت رک‌گو و صریح- رازدار ماجراجو- محتاط اجتماعی- گوشه‌گیر مهربان و با محبت
۲- سازگاری	خوش برخورد- کج خلق عاری از حسادت- حسود ملایم- آرام-لج‌باز دارای حس همکاری- منفی باف همدردی کردن
۳- وظیفه‌شناس	منظم- بی‌توجه مسئول- غیرقابل اعتماد پشتکار داشتن- دمدمی مزاج درستکار و دقیق هدفمند اخلاقی
۴- پایداری یا ثبات عاطفی	با ثبات عاطفی- عصبی خونسرد و مطمئن- هیجانی مضطرب
۵- فرهنگ و تربیت	هنردوست- بی‌توجه به هنر روشنفکر- کوتاه فکر و محدود خلاق- ساده‌لوح و صریح جسور

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

نتایج پژوهش: نتایج حاصله که با استفاده از آزمون دوجمله‌ای انجام شد، در جداول زیر ارائه می‌شود.

جدول شماره ۱: خلاصه نتایج آزمون دوجمله‌ای- اجزاء ویژگی برونگرایی

ردیف	H ₀	H ₁	احتمال مشاهده شده	احتمال آزمون	سطح معنی‌داری	میزان خطا	نتیجه آزمون
۱	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «اجتماعی بودن» را دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «اجتماعی بودن» ندارد.	۱/۰۰	۰/۶۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H ₀ قبول
۲	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «احتیاط» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «احتیاط» ندارد.	۰/۶۰	۰/۶۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H ₀ قبول
۳	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «رک‌گویی» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «رک‌گویی» ندارد.	۱	۰/۶۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H ₀ قبول
۴	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «ساکت و آرام بودن» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «ساکت و آرام بودن» ندارد.	۰/۱	۰/۶	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H ₀ رد
۵	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «ماجراجویی» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «ماجراجویی» ندارد.	۰/۶	۰/۶	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H ₀ قبول
۶	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «پرحرفی» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «پرحرفی» ندارد.	۱	۰/۶	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H ₀ رد
۷	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «منزوی و خلوت‌گزین» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «منزوی و خلوت‌گزین» ندارد.	۰/۲	۰/۶	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H ₀ رد
۸	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «مهربان و با محبت» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «مهربان و با محبت» ندارد.	۰/۱	۰/۶	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H ₀ قبول

۹	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «مرموزی» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «مرموزی» ندارد.	۰/۳	۰/۶	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H_0 رد
---	--	---	-----	-----	-------	------	----------

همان طور که در جدول مشاهده می‌شود ویژگی‌های؛ ساکت بودن؛ گوشه‌گیر بودن و رازدار بودن از میان نه ویژگی اعلام شده برای شخصیت برونگرا مورد تأیید پاسخ‌دهندگان قرار نگرفت.

جدول شماره ۲: خلاصه نتایج آزمون دوجمله‌ای - اجزاء ویژگی «سازگاری»

ردیف	H_0	H_1	احتمال مشاهده	احتمال آزمون	سطح معنی‌داری	میزان خطا	نتیجه آزمون
۱	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «کج خلقی» را دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «کج خلقی» ندارد.	۰/۴	۰/۶۰	۰/۳۲۴	۰/۰۵	H_0 رد
۲	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «حسادت ورزی» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «حسادت ورزی» ندارد.	۰/۳	۰/۶۰	۰/۱۲۴	۰/۰۵	H_0 رد
۳	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «منفی‌گرایی» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «منفی‌گرایی» ندارد.	۰/۲	۰/۶۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H_0 رد
۴	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «یکدندگی» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «یکدندگی» ندارد.	۰/۳	۰/۶۰	۰/۰۴۷	۰/۰۵	H_0 رد
۵	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «ملایمت و نجابت» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «ملایمت و نجابت» ندارد.	۱/۰	۰/۶۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H_0 قبول
۶	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «خوش‌برخوردی» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «خوش‌برخوردی» ندارد.	۰/۱	۰/۶۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H_0 قبول
۷	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «همکاری و تشریک‌مساعی» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «همکاری و تشریک‌مساعی» ندارد.	۱/۰	۰/۶۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H_0 قبول
۸	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «همدردی با دیگران» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «همدردی با دیگران» ندارد.	۱/۰	۰/۶۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H_0 قبول

همان طور که ملاحظه می‌شود از میان هشت ویژگی شخصیت‌سازگار، چهار ویژگی؛ کج خلقی؛ حسادت‌ورزی؛ منفی‌بافی؛ لجبازی از نظر پاسخ‌دهندگان رد گردید.

جدول شماره ۳: خلاصه نتایج آزمون دوجمله‌ای - اجزاء ویژگی «وظیفه‌شناسی»

ردیف	H_0	H_1	احتمال مشاهده	احتمال آزمون	سطح معنی‌داری	میزان خطا	نتیجه آزمون
۱	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «انضباط» را دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «انضباط» ندارد.	۰/۹	۰/۶۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H_0 قبول
۲	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «دمدمی مزاج» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «دمدمی مزاج» ندارد.	۰/۲	۰/۶۰	۰/۰۱۱	۰/۰۵	H_0 رد
۳	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «درستکاری و دقت» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «درستکاری و دقت» ندارد.	۰/۹	۰/۶۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H_0 قبول
۴	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «بی‌توجهی و بی‌دقتی» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «بی‌توجهی و بی‌دقتی» ندارد.	۰/۳	۰/۶۰	۰/۱۲۳	۰/۰۵	H_0 رد
۵	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «احساس مسئولیت» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «احساس مسئولیت» ندارد.	۱/۰	۰/۶۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H_0 قبول
۶	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «اخلاقی بودن» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «اخلاقی بودن» ندارد.	۰/۹	۰/۶۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H_0 قبول
۷	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «پشتکار» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «پشتکار» ندارد.	۱/۰	۰/۶۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H_0 قبول
۸	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «غیرقابل اعتماد بودن» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «غیرقابل اعتماد بودن» ندارد.	۲/۰	۰/۶۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H_0 رد

۹	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «هدفمندی» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «هدفمندی» ندارد.	۱/۰	۰/۶۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H_0 قبول
---	---	--	-----	------	-------	------	------------

همان طور که جدول نشان می‌دهد از میان اجزای ویژگی شخصیت وظیفه‌شناس؛ دمدمی مزاج بودن؛ بی‌توجهی و غیرقابل اعتماد بودن؛ از نظر آنان تأیید نگردید.

جدول شماره ۴: خلاصه نتایج آزمون دوجمله‌ای - اجزاء ویژگی «ثبات عاطفی»

ردیف	H_0	H_1	احتمال مشاهده شده	احتمال آزمون	سطح معنی‌داری	میزان خطا	نتیجه آزمون
۱	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «ثبات» را دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «ثبات» ندارد.	۰/۹	۰/۶۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H_0 رد
۲	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «عصبانیت و ناراحتی» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «عصبانیت و ناراحتی» ندارد.	۰/۳	۰/۶۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H_0 رد
۳	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «عدم اضطراب» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «عدم اضطراب» ندارد.	۰/۹	۰/۶۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H_0 رد
۴	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «اطمینان به خود» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «اطمینان به خود» ندارد.	۰/۹	۰/۶۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H_0 رد
۵	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «هیجانی و نامطمئن» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «هیجانی و نامطمئن» ندارد.	۰/۲	۰/۶۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H_0 قبول

همان طور که دیده می‌شود تنها جزء عصبی بودن؛ از نظر پاسخ‌دهندگان تأیید نشد.

جدول شماره ۵: خلاصه نتایج آزمون دوجمله‌ای - اجزاء ویژگی «فرهنگ و تربیت»

ردیف	H_0	H_1	احتمال مشاهده شده	احتمال آزمون	سطح معنی‌داری	میزان خطا	نتیجه آزمون
۱	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «دقت هنری» را دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «دقت هنری» ندارد.	۰/۹	۰/۶۰	۰/۰۱۵	۰/۰۵	H_0 قبول
۲	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «محدودنگری» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «محدودنگری» ندارد.	۰/۲	۰/۶۰	۰/۰۱۴	۰/۰۵	H_0 رد
۳	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «خلاق و مبتکر» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «خلاق و مبتکر» ندارد.	۱/۰	۰/۶۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H_0 قبول
۴	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «ساده و صریح بودن» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «ساده و صریح بودن» ندارد.	۰/۳	۰/۶۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H_0 رد
۵	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «داشتن جسارت در انجام امور محوله» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «داشتن جسارت در انجام امور محوله» ندارد.	۰/۹	۰/۶۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H_0 قبول
۶	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «خردمند و روشنفکر» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «خردمند و روشنفکر» ندارد.	۰/۲	۰/۶۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H_0 قبول

همان طور که ملاحظه می‌شود اجزاء: کوتاه‌فکری و ساده بودن؛ از نظر پاسخ‌دهندگان مورد تأیید واقع نشد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

مدیریت منابع انسانی ناگزیر برای تأمین نیروی انسانی مورد نظر باید برنامه‌ریزی مناسبی داشته باشد. تدابیری که در جذب و استخدام، نگهداری، بهسازی و

بکارگیری مؤثر منابع انسانی باید اعمال شود به صورت یک سیستم دارای تعاملاتی است و ضعف در هر یک از موارد مزبور، آثار مطلوب خود را در برون‌داد این مجموعه منعکس می‌نماید. کاوشگران اطلاعات به مثابه پلی وظیفه انتقال اطلاعات را به عهده دارند، لذا برای انتقال سریع‌تر اطلاعات باید از ویژگی‌های شخصیتی مورد لزوم برخوردار باشند. یافته‌های این تحقیق، که با استفاده از نظرسنجی

تأمین نیروی انسانی تناسب شغل را با تناسب نوع شخصیت در نظر بگیرند.

- پیشنهاد می‌شود انتخاب حرفه با توجه به شخصیت متناسب آن شغل صورت پذیرد.

- از آن جا که تناسب شغلی در عملکرد و رضایت افراد و نیز در بهره‌وری نیز مؤثر است، توصیه می‌شود نظیر چنین عملی برای مشاغل دیگر نیز صورت گیرد.

خود آنان صورت گرفت نشان می‌دهد که ویژگی‌های ساکت و آرام بودن، گوشه‌گیر بودن، مرموزی، کج خلقی، حسادت‌ورزی، منفی‌بافی، لجبازی، دمدمی مزاج بودن، بی‌توجهی، عصبی بودن، مضطرب، هیجانی و نامطمئن بودن، ساده بودن، از دید آنان برای این شغل مورد تأیید نیست. پیشنهادها نیز براین اساس بدین شرح است:

- با توجه به این که گزینش افراد نامناسب در سازمان باعث ایجاد مشکلاتی می‌شود، لذا در استخدام و

منابع

- پروین، لارنس ا. (۱۳۷۴). *روانشناسی شخصیت - نظریه و تحقیق*؛ محمدجعفر جوادی و پروین کدیور. حسینیان، سیمین. (۱۳۷۲). *انتخاب حرفه بیانگر شخصیت فرد است*؛ فصلنامه علمی و پژوهشی علوم انسانی. شماره ۳ و ۴. دانشگاه الزهرا.
- شاملو، سعید. (۱۳۷۰). *مکتب‌ها و نظریه‌ها در روانشناسی شخصیت*؛ تهران: انتشارات رشد.
- کارور، چارلز اس. و شی ی، مایکل اف. (۱۳۷۵). *نظریه‌های شخصیت*؛ احمد رضوانی. معاونت فرهنگی آستان قدس رضوی.
- کریمی، یوسف. (۱۳۷۷). *روانشناسی شخصیت*؛ تهران: مؤسسه نشر و ویرایش.
- میرسپاسی، ناصر. (۱۳۷۸). *تناسب نوع شغل و نوع شخصیت*؛ دانش مدیریت. سال دوازدهم. شماره ۴۴.

Agada, John. (1984). *Theories of personality and its measurement*. Studies of the personality of librarians.

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.

Digman, John M. (1990). *Personality structure: emergence of the five factor model*. Annu. Rev. Psychol. 41: 417-440.

Fisher, David P. (1984). Is the librarians a distinct personality type. J. librarianship. 20 (1) January. 1988, 36-47.

Hashemian, Kianoosh. (1993). *Reading in psychology*. SAMT

Ostendorf, Fritz & Alois Angleitner. (1994). *The five factor taxonomy: Robust dimensions personality description*. Psychological Belgica, 1994. 34-4. 175-174.