



وزارت علوم ، تحقیقات و فناوری
مرکز اطلاعات و مدارك علمی ایران

گزارش نهایی طرح پژوهشی
بررسی ویژگیهای شخصیتی کارشناسان کاوش اطلاعات

مجری طرح :

مريم خسروي

ناظر طرح :

دکتر طهمورث حسنگلي پور

شهریور ماه ۱۳۸۱

وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران

گزارش نهایی طرح پژوهشی
بررسی ویژگیهای شخصیتی کارشناسان کاوش اطلاعات

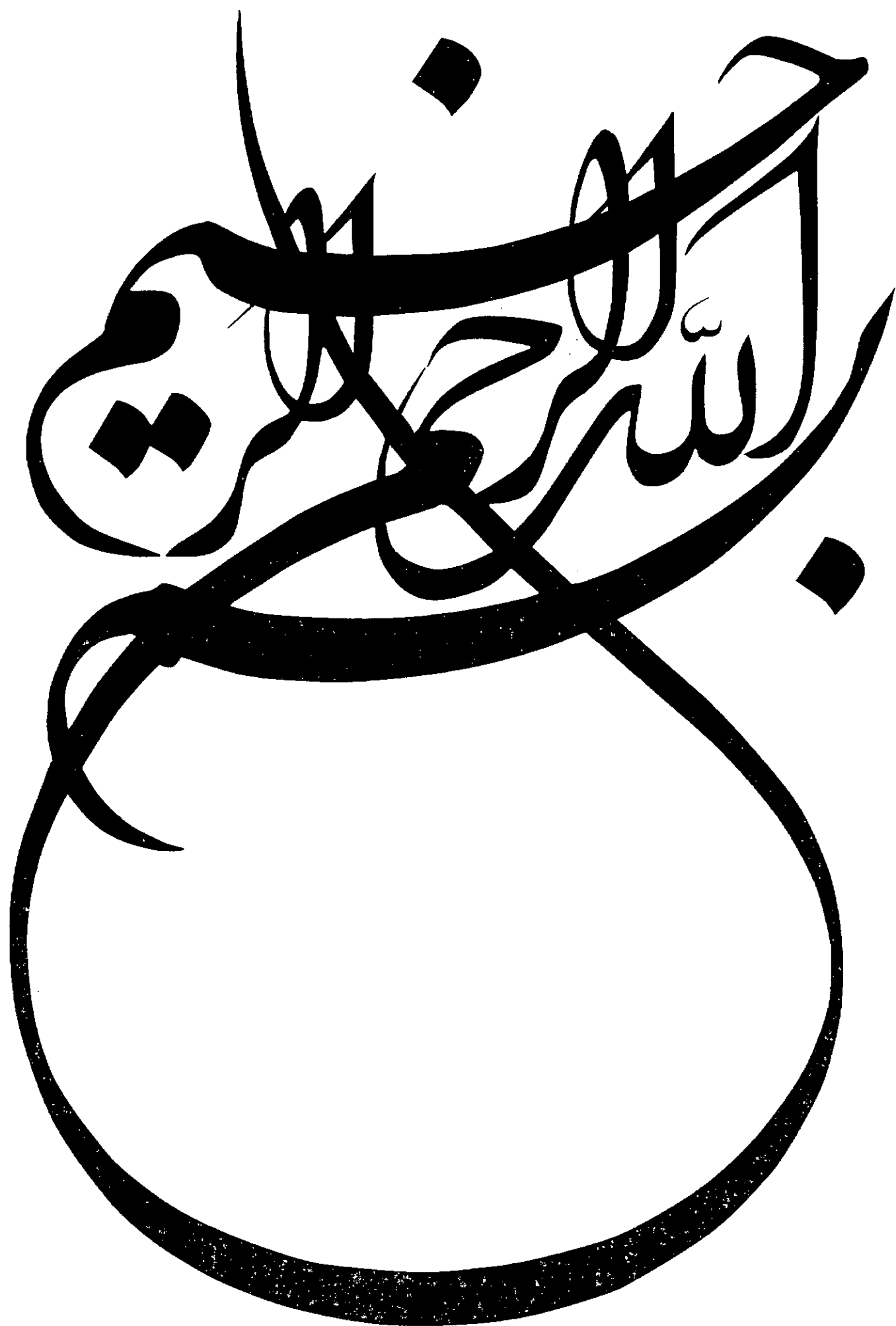
مجری طرح:

مریم خسروی

ناظر طرح:

دکتر طهمورث حسنقلی پور

شهریورماه ۱۳۸۱



چکیده

مطالعات اخیر در حوزه‌ی 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 تأمین می‌کند، مورد تأکید قرار داده‌اند. این ویژگی‌ها عبارتند از: شخصیت، استعداد، علاقه، هوش و مهارت. در این تحقیق تأکید بر نوع شخصیت است.

این پژوهش با هدف بررسی ویژگیهای شخصیتی لازم در کارشناسان کاوش اطلاعات انجام شده است. بدین منظور با استفاده از نظریه صفات که از قدیمی‌ترین رویکردهای روانشناختی برای شناسایی ویژگی‌ها و علت انجام رفتارهای متفاوت محسوب می‌شود، و نیز با بهره‌گیری از روش علمی تحلیل عوامل (یک روش ریاضی که اساس آن همبستگی است) به انتخاب و اندازه‌گیری تعداد محدودی از صفات پرداختیم.

نظریه THE BIG FIVE - FACTOR MODEL نورمن در تحلیل عوامل به عنوان 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 (دو بعدی) توضیح‌دهنده، تقسیم شده است. بر این اساس پرسشنامه‌ی شخصیتی با سی و هفت ویژگی (که در متن آمده است) تنظیم گردید و پس از شناسایی، به پانزده مرکز اطلاعاتی و تحقیقاتی که کاوش اطلاعات توسط کارشناسان کاوش اطلاعات انجام می‌شد، طی دو مرحله مراجعه گردید. در مرحله اول، ویژگی‌ها از سی و دو کاوشگر اطلاعات و سی و دو کتابدار و هشت سرپرست کتابخانه، مورد پرسش قرار گرفت. پس از جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصله، که با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی آزمون دو جمله‌ای و خی دو، انجام شد، چهارده ویژگی آن رد

گردید. در مرحله دوم پس از گذشت یکماه، بیست و سه ویژگی تأیید شده، شامل: مردم‌داری و اجتماعی‌بودن، خوش‌برخورد بودن، محتاط‌بودن، رک‌گویی و صراحت لهجه‌داشتن، ماجراجو‌بودن، پرحرف‌بودن، مهربان و با‌محبت‌بودن، ملایم و نجیب‌بودن، همکاری و تشریک مساعی داشتن، همدردی کردن با دیگران، منضبط بودن، درستکار و دقیق‌بودن، احساس مسئولیت داشتن، پیرو اخلاق بودن، داشتن پشتکار، هدفمند بودن، داشتن ثبات عاطفی، خونسرد و مطمئن بخود بودن، نداشتن اضطراب، داشتن دقت هنری، داشتن جسارت در انجام امور، خلاق و متبکر بودن و خردمند و هم‌چنین روشنفکر بودن، مورد پرسش کاوشگران اطلاعات قرارگرفت و نتایج آن با استفاده از آزمون خی‌دو مورد تجزیه و تحلیل قرارگرفت، که همگی آنها برای یک کاوشگر اطلاعاتی موفق مورد تأیید آنان قرارگرفت.

در تحقیق حاضر با استفاده از شیوه آلفا کرونباخ، میزان پایایی پرسشنامه برابر ۰/۶۱ محاسبه گردید.

اولویت‌بندی انواع شخصیت‌های مورد لزوم برای شغل کاوشگری اطلاعات از نظر پاسخ‌دهندگان، نیز با استفاده از آزمون تحلیل واریانس فریدمن، به ترتیب وظیفه‌شناسی، فرهنگ و تربیت، ثبات عاطفی، برونگرایی و سازگاری، تعیین گردید.

قدردانی

اکنون که به یاری خدا این طرح به پایان رسیده است. لازم است مراتب تشکر و قدردانی خود را از جناب آقای دکتر هاشمیان مشاور طرح، به خاطر دقت نظر و رهنمودهای ارزنده ایشان و جناب آقای دکتر حسنقلی پور برای همکاری و نظارت مستمر در اجرای طرح، ابراز نمایم.

همچنین از اعضای محترم شورای پژوهشی مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران نیز برای حمایت هایشان در این زمینه بینهایت سپاسگزارم.



فهرست مطالب

عنوان صفحه

پیشگفتار ۱

فصل اول - معرفی پژوهش

۱-۱- بیان مسئله ۴

۱-۲- اهمیت پژوهش ۵

۱-۳- اهداف پژوهش ۶

۱-۴- سؤالات تحقیق ۶

۱-۵- تعریف واژه‌ها ۷

فصل دوم - مروری بر ادبیات پژوهش

۲-۱- مقدمه ۱۳

۲-۲- شخصیت چیست؟ ۱۴

۲-۳- نظریه‌های شخصیت ۱۵

۲-۴- نظریه‌های صفات ۱۷

۲-۵- ریشه‌یابی مدل پنج‌عاملی ۲۲

۲-۶- تحقیقات اخیر در مورد صفات ۲۹

۲-۷- کدام صفات مورد نظر هستند؟ ۳۱

عنوان	صفحه
۲-۸- پیشینه پژوهش در خارج از کشور	۳۵
۲-۹- پیشینه پژوهش در ایران	۳۷

فصل سوم - روش پژوهش

۳-۱- نوع پژوهش	۴۱
۳-۲- جامعه آماری پژوهش	۴۱
۳-۳- روش گردآوری اطلاعات	۴۱
۳-۴- روش های آماری و تجزیه و تحلیل داده ها	۴۴
۳-۵- بررسی روایی و پایایی ابزار سنجش	۴۴

فصل چهارم - یافته های پژوهش و تجزیه و تحلیل آن ها

۴-۱- بررسی نتایج آزمون دو جمله ای	۴۶
۴-۲- نتایج آزمون تحلیل واریانس فریدمن	۵۴
۴-۳- بررسی نتایج اولویت بندی انواع شخصیت ها	۵۵
۴-۴- بررسی تأثیر نوع شخصیت بر موفقیت شغلی	۶۱
۴-۵- بررسی رابطه بین انواع شخصیت و کاوشگری اطلاعات	۶۳

عنوان صفحه

فصل پنجم - نتیجه گیری و پیشنهادها

۵-۱- نتایج نهایی ۷۲

۵-۲- پیشنهادات ۷۴

۵-۳- محدودیت های پژوهش ۷۵

کتابنامه ۷۶

پیوستها

عنوان	صفحه
فهرست مراکز اطلاع رسانی مورد مطالعه	۸۱
پرسشنامه ویژگیهای شخصیتی	۸۲
جدول تغییرات ابعاد پنج عاملی تاکنون	۸۳

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول شماره ۱: خلاصه نتایج اجزاء ویژگی «برونگرایی»	۴۷
جدول شماره ۲: خلاصه نتایج اجزاء ویژگی «سازگاری»	۴۹
جدول شماره ۳: خلاصه نتایج اجزاء ویژگی «وظیفه شناسی»	۵۱
جدول شماره ۴: خلاصه نتایج اجزاء ویژگی «ثبات عاطفی»	۵۲
جدول شماره ۵: خلاصه نتایج اجزاء ویژگی «فرهنگ و تربیت»	۵۳
جدول شماره ۶: اولویت بندی انواع شخصیتی مورد نیاز از نظر کاوشگران اطلاعات	۵۴
جدول شماره ۷: اولویت بندی ویژگی برونگرایی	۵۶
جدول شماره ۸: اولویت بندی ویژگی سازگاری	۵۷
جدول شماره ۹: اولویت بندی ویژگی وظیفه شناسی	۵۸
جدول شماره ۱۰: اولویت بندی ویژگی ثبات عاطفی	۵۹
جدول شماره ۱۱: اولویت بندی ویژگی فرهنگ و تربیت	۶۱
جدول شماره ۱۲: نتایج آزمون دو جمله ای کاوشگران اطلاعات	۶۲
جدول شماره ۱۳: جدول توافقی نوع شغل و نوع شخصیت برونگرا	۶۴
جدول شماره ۱۴: جدول توافقی نوع شغل و نوع شخصیت سازگار	۶۵

عنوان.....	صفحه
جدول شماره ۱۵ : جدول توافقی نوع شغل کاوشگری و کتابداری و نوع شخصیت	
وظیفه شناس	۶۶
جدول شماره ۱۶ : جدول توافقی نوع شخصیت با ثبات عاطفی و نوع شغل کاوشگری و	
کتابداری	۶۸
جدول شماره ۱۷ : جدول توافقی بین نوع شغل و نوع شخصیت با فرهنگ و تربیت	۶۹

فهرست نمودارها

عنوان	صفحه
نمودار توزیع فراوانی شخصیت بروننگرا	
نمودار توزیع فراوانی شخصیت سازگار	
نمودار توزیع فراوانی شخصیت وظیفه‌شناسی	
نمودار توزیع فراوانی شخصیت با ثبات عاطفی	
نمودار توزیع فراوانی شخصیت با فرهنگ و تربیت	

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 کارایی 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 خلائق 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 کارایی 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. [4]

اما طبیعت پیچیده و پررمزوراز آدمی، مطالعه و تحقیق در حول و حوش او را دشوار نموده است. یکی از مراحل بغرنج 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.

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 پنهان 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 اولیه‌ی 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.

۲-۱- 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 ذخیره‌شده بر روی دیسکهای فشرده نوری تهیه می‌کنند، و بازیابی 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 مورد نظر این تحقیق می‌باشد نیروی انسانی شاغل در فعالیتهای اطلاع‌رسانی، که به مثابه پل ارتباطی میان اطلاعات و کاربران هستند، می‌باشد بلاردو^(۱) [2]

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

1- Bellardo

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.

۳-۱- 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

۴-۱- سوالات تحقیق

این تحقیق در پی پاسخگویی به سوالات 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؟

۵-۱- تعریف واژه‌ها

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

- ویژگی‌های شخصیتی^(۱): 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^(۲): 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^(۳): 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^(۴): میل به برقراری روابط بین فرد، روابط دوستانه [۵]

- محتاط^(۵): ملاحظه کار و در امور با احتیاط رفتار نماید [۱۱].

- رک‌گویی و صراحت لهجه^(۶): کسی که بی‌پرده سخن بگوید [۱۱].

- ساکت و آرام^(۷): بی‌صدا و خاموش [۱۱].

1- Persinulity Characteristics

2- Inforinution Search

3-Information Searcher

4- Sociable

5- Cautious

6- Frank

7- Silent

- ماجراجویی^(۱): حادثه جویی [۱۱].
- پرحرفی^(۲): پرگویی و زیاده گویی [۱۱].
- منزوی و خلوت گزین^(۳): گوشه نشینی و کناره گیری از مردم [۱۱].
- مهربان و با محبت^(۴): با مهر و علاقه [۱۱].
- مرموز و توداری^(۵): کسی که افکار خود را پوشیده دارد [۱۰].
- کج خلق^(۶): بدخو و بدسرشت [۱۱].
- حسود^(۷): تمنا کردن انتقال نعمت و فضیلت از کسی به سوی خویشان یا زایل شدن از وی [۱۱].
- یکننده^(۸): سخت پایدار در عقیده خویش، لجوج [۱۱].
- منفی گرا^(۹): آدمی که همیشه آیه یأس می خواند و جنبه منفی کار را می بیند و می گیرد و حتی المقدور از انجام دادن کار یا اظهار امیدواری درباره ی آن خودداری می کند و بیش تر به شرح معایب و موانع آن می پردازد. [۱۱]
- خوش برخورد^(۱۰): کسی که وقت ملاقات روی خوش نشان می دهد [۱۱].
- همکاری^(۱۱): شراکت در کاری [۱۱].

1- Adventurous

2- Talkative

3- Reclusive

4- Kind

5- Secretive

6- Irritable

7- Jealous

8- Headstrong

9- Negativistic

10- Good natured

11- Cooperative

- بی توجه و بی دقت^(۱) : عدم تمرکز [۱۱].
- دمدمی مزاج و ناپایدار^(۲) : کسی که هر زمان تغییر اندیشه و رأی و عقیده می دهد. [۱۱]
- احساس مسئولیت^(۳) : مسئول و متعهد بودن اعمال و نتایج آنها [۱۱].
- پشتکار^(۴) : داشتن قوه ای که آدمی را به اتمام و انجام کاری وادارد [۱۱].
- ملایمت و نجابت^(۵) : انسان سنگین و بردبار و با احترام و باوقار با عظمت [۱۱].
- عصبی و ناراحت^(۶) : ناآرام و تحریک پذیر [۱۱].
- مضطرب^(۷) : متحرک و جنبیده [۱۱].
- خردمند روشنفکر^(۸) : عاقل و صاحب عقل ، دانا [۱۱].
- هنر دوست^(۹) : اصل هنر و هنرور [۱۱].
- کوتاه فکر و محدود^(۱۰) : کوتاه اندیش و کسی که در مورد عاقبت کار نیندیشد [۱۱].
- ساده و صریح^(۱۱) : ساده لوح بودن و بی مکر و حيله [۱۱].
- شهامت^(۱۲) : شیردلی ، شجاعت [۱۱].
- همدردی^(۱۳) : هم فکری [۱۱].

1- Careless

2- Quitting , fickle

3- Responsible

4- Persevering

5- Poised

6- Nervous

7- Anxious

8- Intellectual

9- Artistically

10- Unreflective, narrow

11- Simple, direct

12- Daring

13- Simpathy

- خلاق^(۱): برخوردار از تخیل قوی [۱۱].

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^(۱) 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، پایین بودن 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

1- Jeffrey phoffer

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^(۱) و در زبان انگلوساکسون^(۲) خوانده می‌شود، ریشه در کلمه لاتین^(۳) 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 سازمان یافته دائمی می‌داند که محور تمام تجربه‌های وجودی ماست» یا آلپورت از شخصیت «به عنوان یک مجموعه عوامل درونی که تمام فعالیتهای

1- Personalite

2- Personality

3- Persona

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 اجتماعی 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 آن طور متمایز می شود که دوره های خاص زندگی و تجاربش، درک می شود. پس بنا به این روش مقایسه با دیگران معنا ندارد. این دیدگاه فردنگر است که با مطالعه ی گسترده ی زندگی افراد با هدف دستیابی به یک فهم منحصر به فردی هر شخص، به وجود می آید [۴].

اما دیدگاه دیگر، روش قانون نگری است که معتقد است منحصر به فردی یک فرد نتیجه ی 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 وسیله ی فرآیند عمومی ایجاد می شود و این فرآیند می تواند از طریق تحقیق ابعاد خاص شخصیت افراد زیادی، برای تدوین قوانین رفتاری کلی، درک شود. [10]

روانشناسی مدرن در سال ۱۸۷۹ با تلاش ویلهلم ونت^(۱) برای تأسیس آزمایشگاه روانشناسی آغاز گردید. کمی بعد در سال ۱۸۸۴ فرانسیس گالتون اندازه گیری شخصیت ظاهری را پیشنهاد نمود. گالتون نوشت: «خصوصیاتی که ما را هدایت می کنند یک چیز قطعی و بادوام هستند و بنابراین تلاش برای اندازه گیری آن ها منطقی است [منبع قبلی].

تحقیق در شخصیت به معنی «مطالعه ی چگونگی تفاوت افراد در ادراک و نحوه ی ارتباط این تفاوت ها با کنش کلی انسان است.» می توان گفت که نظریه های شخصیت از زمانی که بقراط حکیم یونانی، افراد انسانی را از نظر غلبه ی اخلاط چهارگانه به سنخ های صفراوی، بلغمی، دموی و سوداوی تقسیم نمود و برای هر یک از سنخ ها، ویژگی های معین قائل شد، آغاز شده است. از آن زمان تاکنون نظریه های گوناگون با گرایش و زمینه های متفاوت درباره ی شخصیت

1- Wundt

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

هـ : نظریه‌های شناختی

و : نظریه‌های یادگیری اجتماعی

د : نظریه‌های انگیزشی [۱۵]

آگادا^(۱) روش‌های روانشناختی را برای بررسی شخصیت به چهار گروه تقسیم می‌کند، صفات، یادگیری اجتماعی، روانکاوی، پدیدارشناختی. مطالعات شخصیت‌کتابداران 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 [7].

۴-۲- نظریه‌های صفات

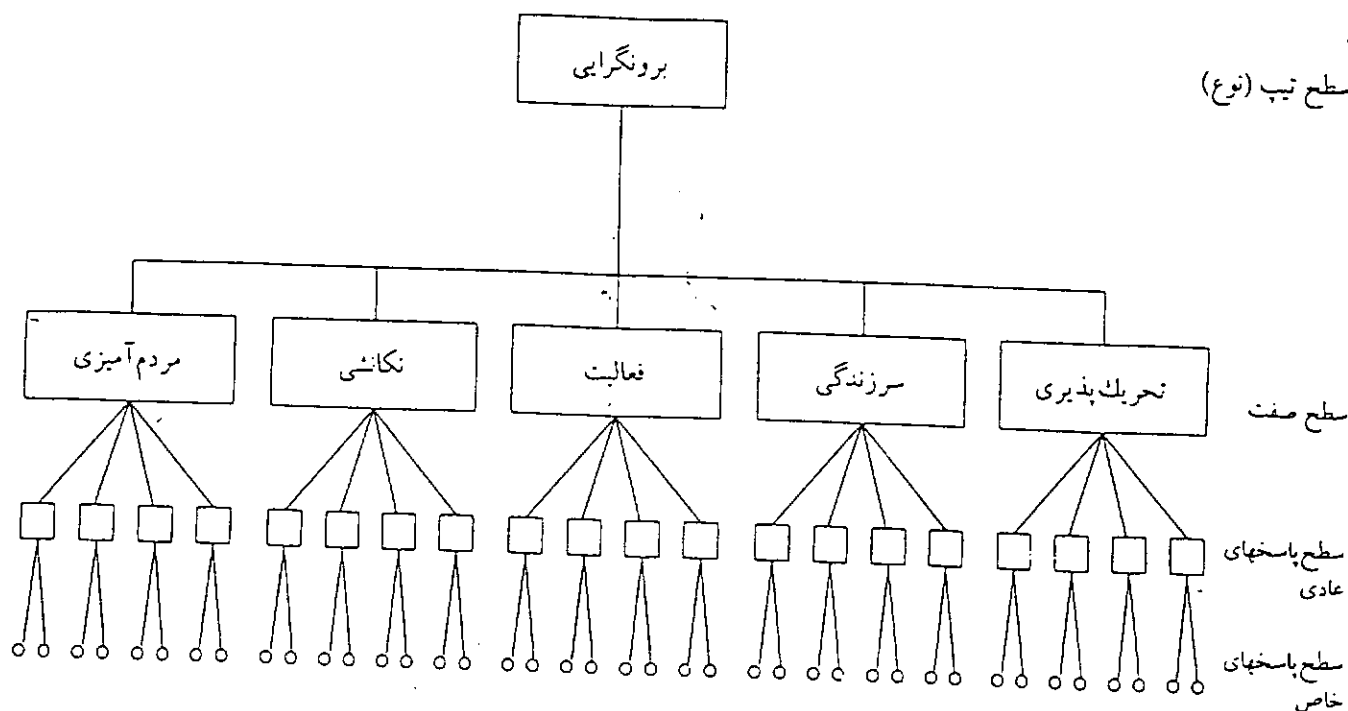
از جمله نظریه‌هایی که تأثیر بسیاری بر تحقیق و نظریه در شخصیت دارد، تا نظریه صفات است. در این دیدگاه آن چنان که از نامش پیداست، شخصیت به اجزایی که صفات نامیده می‌شوند تقسیم شده و تلاش می‌شود که رفتار شخص را با اندازه‌گیری صفات پیش‌بینی نماید.

1- Agada

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 نظریه پردازان 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 اینکه، 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.

سطح تیپ (نوع)



نمودار مربوط به سلسله مراتب سازمان شخصیت (آیزینگ، ۱۹۷۰)

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 تکانشی 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 [9].

محققان صفات، به خصوص روانشناسان صنعتی، هم‌چنان به دنبال یافتن آن دسته از خصوصیات شخصیتی اند 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 ویستر 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 [9].

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 آن‌که 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 [9].

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). 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^(۱) 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 خصیصه‌ای 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 روش تحلیل عاملی در حوزه‌ی شخصیت، شفافیتی ایجاد نماید [6].

۵-۲- ریشه‌یابی مدل پنج‌عاملی The Big Five Model

همان‌طور که بررسی‌های جان و دیگران (۱۹۸۸) نشان می‌دهد، تلاش‌های سیستماتیکی برای سازمان‌دهی نمودن بیان شخصیت، کمی پس از اظهارنظر مک‌دوگال آغاز گردید و به کارهای روانشناسان آلمانی کلاگز^(۲) و با مگارتن^(۳) 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

1- Mc Dougal

2- Klages

3- Baumgarten

رشته‌ی روانشناسی در آلمان تأثیر کمی گذاشت، اما بر کارهای تحقیقاتی آلپورت^(۱) و ادبرت^(۲)، درباره‌ی بیان شخصیت تأثیر گذارد، و این سرآغازی برای کارهای سبستماتیک کاتل^(۳) گردید [6].

نظریه کاتل کم‌تر از همه نظریه پردازان 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. چه‌طور 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.

1- Allport

2- Odbert

3- Cattell

۱۹۳۶) برگرفت و مترادف‌های آشکار و اصطلاحات استعاره‌ای 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	با وجدان
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- محافظه کار	در برابر	تجربه گر
۱۴- گروه مدار	در برابر	خودکفا
۱۵- تعارض با خودبی انضباط	در برابر	کنترل شده
۱۶- آرمیده	در برابر	تنیده

۱۶ عامل در تحلیل شخصیت کاتل، آن گونه که ویژگی ها با نمراتی زیاد و کم آن ها را بر روی هر یک از ابعاد خصیصه مشخص می کند.

تحلیل مجدد متغیرهای کاتل در حوزه ی مقیاس های درجه بندی به عنوان مدل پنج عاملی Five Factor Model (FFM) نامیده می شود. ریشه یابی این نتایج باعث شد که همکاران فکر کنند که این پنج عامل، عوامل جهانی برای درک و توصیف شخصیت هستند [11].

دیگمن^(۱) و گلدبرگ^(۲)، ذکر می کنند: اگرچه خصوصیات شخصیتی زیادی وجود دارد، اما تحقیقات، پنج عامل را برای دسته بندی آن ها، تأیید نموده است. این پنج عامل مکرراً، در زمان ها و فرهنگ های مختلف، مورد تأیید قرار گرفته و به عنوان «پنج عامل بزرگ» شناخته شده اند و در چهل سال گذشته، از آن ها مرتباً در پژوهش های صفات استفاده شده است [4].

1- Digman

2- Goldberg

کریستال^(۱) و توپس^(۲)، تحلیل عوامل خود را از ۳۰ معیار دوقطبی کاتل، گزارش کردند، که نهایتاً به تحلیل مجدد کارهای کاتل و فیسک^(۳) 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^(۴) متوجهی این گزارش گردید و ساختار پنج عاملی را تکرار کرد و ابعاد صفات را به عنوان مراحل در «جهت یک طبقه‌بندی مناسب از صفات شخصیت» پیشنهاد نمود. سایرین، از جمله بورگاتا^(۵) و اسمیت^(۶)، نیز مطالعات فیسک و توپس و کریستال را تأیید نمودند. بورگاتا در طی مطالعه روش‌های پنج عاملی بزرگ، پنج عامل 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 داد.

1- Christal

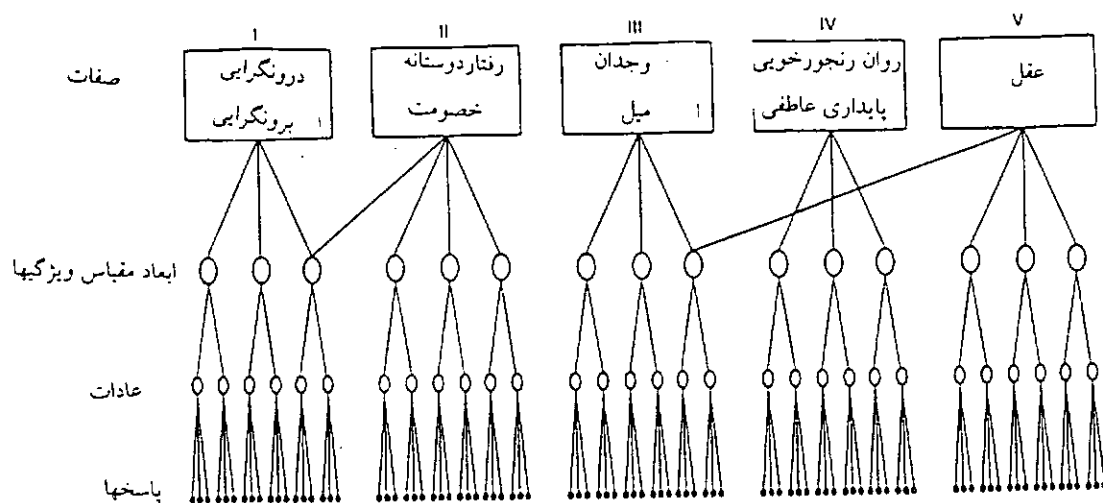
2- Tupes

3- Fiske

4- Norman

5- Borgatta

6- Smith



مدل پنج عاملی نورمن

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 تئوریک مباحث شخصیت مانند؛ نظرات کاتل، نورمن، آیزینگ گلیفورد^(۱) و آزگورد^(۲) و همکاران، چارچوبی باشد.

1- Guilford

2- Osgood

هوگان^(۱)، ۱۹۸۳ پس از بازبینی چندین تحقیق درباره‌ی ساماندهی صفات اظهار می‌دارد: «احتمالاً می‌توان شش بعد را در تمام تحقیقات از جمله تحقیق براند^(۲) 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^(۳) 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 [11].

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 [8].

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

این جدول براساس تلاش‌های گلدبرگ، هوگان، براند، دیگمن و جان برای ساماندهی ابعاد پنج عاملی طراحی شده است [6].

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

1- Hogan

2-Brand

3- Saucier

است. (John, ۱۹۹۰, Goldberg, ۱۹۹۴, Digman, 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 (Christal, ۱۹۹۳ و ۱۹۶۳, Norman, ۱۹۶۷, Goldberg, ۱۹۸۱).

ذاکرمن^(۱)، کلمن^(۲)، تورنکوایست^(۳) و کایرز^(۴) مدل پنج عاملی دیگری را معرفی می‌کنند، حساسیت غیراجتماعی تکانشی، خصومت - پرخاشگری، فعالیت، جامعه‌پذیری، و اضطراب - روان رنجورخویی. آیزینگ اظهارنظر نموده است که عواملی غیر از سه عامل او مانند سازگاری، پرخاشگری، هشیاری، تکانشی، فعالیت و بررسی حساسیت، عناصری از برونگرایی و روان رنجور خویی یا روانپریشی‌گرایی و یا ترکیبی از هر دوی، آن‌ها هستند. در حالی که طرفداران پنج عامل (Costa و Mc Crae, ۱۹۹۲, Goldberg و Rosolack) روانپریشی‌گرایی 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 [13].

۶-۲- تحقیقات اخیر در مورد صفات

در دو دهه گذشته، نظریه‌ی صفات به دلیل تأکید بر پایداری و تداوم ویژگی‌های افراد،

1- Zuckerman

2- Kuhlman

3- Thonquist

4- Kiers

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، براهیمیت 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، تاچه اندازه، پایدار است. و دوم این که صفات مطرح شده در این نظریه، منعکس‌کننده‌ی برداشت ما از آن دسته از ویژگی‌های شخصیتی 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].

۷-۲- کدام صفات مورد نظر 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 مورد نظر آیزینگ و کاتل 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 - منفی‌باف
۳- وظیفه‌شناسی	ایرادگیر، منظم - بی‌توجه مسئول - غیرقابل اعتماد دقیق - بی‌دقت پراستقامت - رهاکننده و متلون
۴- پایداری عاطفی یا ثبات عاطفی	با ثبات عاطفی - عصبی، تنیده آرام و متین - مضطرب خونسرد و مطمئن - هیجانی
۵- فرهنگ و تربیت	هنردوست - بی‌توجه به هنر روشنفکر - فاقد تفکر مبادی آداب، مهذب - خام، بی‌نزاکت خلاق - ساده لوح، صریح

این عوامل همان‌طور 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 انجام گرفت، به عوامل مشابهی دست یافت (Mc Crae & Costa, ۱۹۸۷) (Digman & Innouye, ۱۹۸۶) تنها استثنا 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 کانل 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 (Buss & Plomin, ۱۹۸۴). 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 کانل، اما نظریه‌پردازان سه و پنج عاملی عمدتاً دو نکته را می‌پذیرند: اولاً، عوامل شانزده‌گانه، لااقل یازده مورد اضافی دارد، مسئله اینست که عوامل کانل،

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 نظریه پردازان 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 (Hogan, ۱۹۸۲).

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 خلق و خو 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، ۱۹۸۷، Conley، ۱۹۸۵) 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 کند. 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^(۱) 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 ۰.۸۰٪ الی ۰.۹۰٪ 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. [6]

۸-۲- پیشنهاد پژوهش در خارج از کشور

در این قسمت به برخی از مطالعات انجام شده در خارج از ایران اشاره می‌شود. مک ماهان^(۲) در سال ۱۹۶۰ [5] 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

1- Bond

2- Mc Mahon

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.

سلادن^(۱) در سال ۱۹۷۲ [5] تست شانزده عاملی کاتل را بر روی هشت زن کتابدار انجام داد و به این نتیجه رسید که کتابداران بیش‌تر درونگرا هستند.

کنت^(۲) در سال ۱۹۷۳ [5] 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^(۳) [5] مطالعه‌ای را بر روی بیست و شش دانشجوی یکی از دانشگاه‌های امریکا که برای برنامه‌ای ثبت نام کرده بودند، انجام داد و به این نتیجه رسید که بین کتابداران مرد و زن و سایرین از نظر نقش جنسیتی تفاوتی وجود ندارد.

فرانکی^(۴) در سال ۱۹۸۰ [5] 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^(۵) در سال ۱۹۸۴ [2] بر روی کاوشگران Online که از شش کتابخانه مدارس

1- Sladen

2- Kent

3- Robert Turner

4- Frankle

5- Bllardo

مختلف به منظور سنجیدن رابطه‌ی بین کارآیی 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، کنجکاوی 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 [12]، رئیس بخش مرجع و خدمات بزرگسالان انجمن کتابداران آمریکا (ALA)، برای تأمین کتابدار و اطلاع‌رسانی حرفه‌ای، کمیته‌ای به نام Ad Hoc تشکیل داد. این کمیته بارها در کنفرانس سالانه ALA 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- پیشنهاد 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 بازیابی اطلاعات از پایگاه‌های اطلاعاتی پرداخت. وی ۱۵ متخصص موضوعی و ۱۵ غیرمتخصص موضوعی را از نظر نتایج بازیابی 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 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 بازیافت 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 پایان‌نامه 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 نهایی 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.

فصل سوم

روش پژوهش

۱-۳- نوع پژوهش

از آن جا 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^(۱) 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 [10].

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.

1- Erving Goffman

برای به دست آوردن اطلاعات این تحقیق و شناسایی ویژگی‌های شخصیتی مورد نیاز در کارشناسان کاوش اطلاعات بدو، با جستجو در منابع و پایگاه‌های اطلاعاتی مختلف، با استفاده از تئوری صفات و مدل پنج عاملی عمده (The Big Five Factor Model) نورمن (۱۹۶۳) پرسشنامه‌ای که شامل چهل و سه سؤال بسته‌ی شخصیتی بود تهیه گردید و به منظور آگاهی از اشکالات سؤالات و چگونگی برداشت پاسخ‌دهندگان از سؤالات، پرسشنامه بین سه نفر از کاوشگران توزیع گردید. پس از بررسی نظرات و پاسخ پرسشنامه‌ی مقدماتی و انجام اصلاحات لازم، پرسشنامه‌ی جدید تحت نظارت استاد مشاور، تنظیم گردید. در این پرسشنامه صفات به صورت پنج عامل عمده (FFM) برونگرایی، سازگاری، وظیفه‌شناسی، ثبات عاطفی و فرهنگ و تربیت، و براساس سی و هفت مقیاس باز و درجه‌بندی شده، ارائه گردید که نمونه‌ی 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 درباره‌ی ویژگی‌های شخصیتی مورد نیاز این شغل و حدود آن را، علامت‌گذاری نمایند. پس از گذشت یک ماه و جمع‌بندی نظرات کاوشگران و حذف ویژگی‌های شخصیتی مردود، مرحله‌ی دوم طی پرسشنامه‌ای 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 بامحبت
سازگاری	خوش برخورد / کج خلق عاری از حسادت / حسود ملایم (بانجابت) / یکدنده و خودرأی همکاری و تشریک مساعی داشتن / منفی‌گرا همدردی کردن
وظیفه‌شناسی	منظم / بی توجه و بی دقت مسئول / غیرقابل اعتماد پشتکار / دمدمی مزاج و ناپایدار درستکار و دقیق اخلاقی هدفمند
ثبات عاطفی	باثبات / عصبی و نازاحت خونسرد و مطمئن / هیجانی و نامطمئن اضطراب
فرهنگ و تربیت	خردمند روشنفکر / کوتاه فکر و محدود خلاق و مبتکر / ساده و صریح جسور هنردوست

مدل (FFM) پنج عاملی عمده 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 خی دو.

۵-۳- بررسی روایی و پایایی ابزار سنجش

ابزار اندازه‌گیری باید دارای دو ویژگی فنی باشند: روایی^(۱) و پایایی^(۲) 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^(۳) 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.

1- Validity

2- Reliability

3- Alpha Cronbach

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 خي 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
 شغل کاوشگری اطلاعات نیازمند ویژگی شخصیتی برونگرایی نیست

نتیجه آزمون	میزان خطا	سطح معنی‌داری	احتمال آزمون	احتمال مشاهده شده
قبول H_0	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۰/۶۰	۰/۶۰

تصمیم‌گیری

در سطح / اطمینان ۰/۹۵، چون احتمال مشاهده شده برابر احتمال آزمون است، لذا فرض H_0 پذیرفته می‌شود، به عبارت دیگر با اطمینان ۰/۹۵ می‌توان اظهار نمود که شغل کاوشگری اطلاعات نیازمند ویژگی شخصیتی «برونگرایی» می‌باشد.

به منظور بررسی دقیق فرضیه مزبور، اجزاء ویژگی شخصیتی «برونگرایی» با استفاده از آزمون دوجمله‌ای تحلیل می‌گردد که نتایج آن در جدول شماره (۱) ارائه شده است، براساس جدول مزبور، به جز ویژگی‌های «ساکت و آرام» و «انزوا و خلوت‌گزینی» و «مرموزی و توداری» بقیه موارد، جهت شغل کاوشگری اطلاعات، مورد نیاز می‌باشند.

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

ردیف	H ₀	H ₁	احتمال مشاهده	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 نیز به ویژگی احتیاط ندارد.	۰/۶۰	۰/۶۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H ₀ قبول
۳	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «رنگ‌پرستی» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «رنگ‌پرستی» 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	۰/۶۰	۰/۰۰۰	۰/۵۰	H ₀ رد
۵	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «ماجراجویی» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «ماجراجویی» ندارد.	۰/۶	۰/۶	۰/۳۲۲	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 قبول
۷	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «متروزی و خلوت‌گزین» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «متروزی و خلوت‌گزین» ندارد.	۰/۲	۰/۶	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H ₀ رد
۸	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «مهربان و بامحبت» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «مهربان و بامحبت» 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 رد

۲-۱-۴-

شغل کاوشگری اطلاعات، نیاز به ویژگی «سازگاری» دارد.

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

شغل کاوشگری اطلاعات، نیاز به ویژگی «سازگاری» ندارد.

نتیجه آزمون	میزان خطا	سطح معنی داری	احتمال آزمون	احتمال مشاهده شده
قبول H_0	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۰/۶۰	۰/۶۰

تصمیم‌گیری

در سطح اطمینان ۹۵٪، چون احتمال مشاهده شده برابر احتمال آزمون است، لذا فرض H_0 پذیرفته می‌شود. در واقع با ۹۵٪ اطمینان می‌توان گفت که از نظر کاوشگران اطلاعات این شغل نیازمند ویژگی سازگاری می‌باشد.

لازم به ذکر است که از بین اجزای هشتگانه متغیر «سازگاری» ویژگی‌های «ملایمت» و «خوش‌برخوردی» و «همکاری و تشریک مساعی» و «احساس همدردی با دیگران» مورد تأیید قرار گرفتند.

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

رد	H ₀	H ₁	احتمال مشاهده	احتمال آزمون	سطح معنی داری	میزان خطا	نتیجه آزمون
۱	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «کج خلقی» 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 «منفی گرایی» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «منفی گرایی» 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	۰/۰۲۷	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 «خوش برخوردی» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «خوش برخوردی» ندارد.	۱/۰	۰/۶۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H ₀ قبول
۷	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «همکاری و تشریک مساعی» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «همکاری و تشریک مساعی» ندارد.	۰/۱	۰/۶۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H ₀ قبول
۸	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «همدردی بادیگوان» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «همدردی بادیگوان» ندارد.	۱/۰	۰/۶۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H ₀ قبول

۳-۱-۴

شغل کاوشگری اطلاعات، نیاز به ویژگی «وظیفه شناسی» دارد. $\{ H_0 : P \geq 60\%$
 شغل کاوشگری اطلاعات، نیاز به ویژگی «وظیفه شناسی» ندارد. $\{ H_1 : P < 60\%$

نتیجه آزمون	میزان خطا	سطح معنی داری	احتمال آزمون	احتمال مشاهده
قبول H ₀	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۰/۶۰	۰/۷

تصمیم‌گیری

در سطح اطمینان ۰/۰۹۵، چون احتمال مشاهده شده بزرگتر از احتمال آزمون است، لذا H_0 پذیرفته می‌شود. به عبارت دیگر با ۰/۰۹۵ اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که شاغلین کاوشگری اطلاعات باید دارای ویژگی «وظیفه‌شناسی» باشند. به منظور بررسی دقیق‌تر اجزاء نه‌گانه ویژگی «وظیفه‌شناسی» براساس آزمون دو جمله‌ای تحلیل گردید، که نتایج مربوط در جدول شماره ۳ ارائه شده است. هم‌چنان که جدول مزبور نشان می‌دهد به جزء «دمدمی مزاج»، «بی‌توجهی و بی‌دقتی» و «غیرقابل اعتماد بودن» بقیه موارد تأیید شده‌اند.

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

نتیجه آزمون	میزان خطا	سطح معنی‌داری	احتمال آزمون	احتمال مشاهده شده	H ₁	H ₀	رد/قبول
H ₀ قبول	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۰/۶۰	۰/۹	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «انضباط» ندارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «انضباط» دارد.	۱
H ₀ رد	۰/۰۵	۰/۰۱۱	۰/۶۰	۰/۲	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «دمدمی مزاج» ندارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «دمدمی مزاج» دارد.	۲
H ₀ قبول	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۰/۶۰	۰/۹	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «درستکاری و دقت» ندارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «درستکاری و دقت» دارد.	۳
H ₀ رد	۰/۰۵	۰/۱۲۳	۰/۶۰	۰/۳	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «بی‌توجهی و بی‌دقتی» ندارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «بی‌توجهی و بی‌دقتی» دارد.	۴
H ₀ قبول	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۰/۶۰	۱/۰	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «احساس مسئولیت» ندارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «احساس مسئولیت» دارد.	۵
H ₀ قبول	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۰/۶۰	۰/۹	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «اخلاقی بودن» ندارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «اخلاقی بودن» دارد.	۶
H ₀ قبول	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۰/۶۰	۱/۰	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «پشتکار» ندارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «پشتکار» دارد.	۷
H ₀ رد	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۰/۶۰	۲/۰	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «غیر قابل اعتماد بودن» ندارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «غیر قابل اعتماد بودن» دارد.	۸
H ₀ قبول	۰/۰۵	۰/۰۱۱	۰/۶۰	۱/۰	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «هدفمندی» ندارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «هدفمندی» دارد.	۹

۴-۱-۴-

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

$$\begin{cases} H_1 : P \geq 60\% \\ H_0 : P < 60\% \end{cases}$$
 شغل کاوشگری اطلاعات، نیاز به ویژگی «ثبات عاطفی» ندارد.

نتیجه آزمون	میزان خطا	سطح معنی‌داری	احتمال آزمون	احتمال مشاهده شده
قبول H ₀	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۰/۶	۰/۶۰

تصمیم‌گیری

در سطح اطمینان ۹۵٪، چون احتمال مشاهده شده برابر احتمال آزمون است، لذا فرض H_0 پذیرفته می‌شود. به عبارت دیگر با ۹۵٪ اطمینان می‌توان گفت که شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «ثبات عاطفی» دارد. جدول شماره ۴ خلاصه نتایج آزمون دوجمله‌ای را در خصوص اجزاء پنجگانه ویژگی «ثبات عاطفی» را نشان می‌دهد. براساس جدول مزبور ویژگی‌های «ثبات» به خود مطمئن بودن و «عدم اضطراب» مورد تأیید ولی «عصبی و ناراحت»، «هیجانی و نامطمئن» مورد تأیید واقع نشد.

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

ردیف	H_0	H_1	احتمال مشاهده	احتمال آزمون	سطح معنی‌داری	میزان خطا	نتیجه آزمون
۱	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «ثبات» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «ثبات» ندارد.	۰/۹	۰/۶۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H_0 قبول
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 قبول
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 قبول
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 رد

۴-۱-۵

شغل کاوشگری اطلاعات، نیاز به ویژگی «فرهنگ و تربیت» دارد.

$$\begin{cases} H_0 : P \geq 60\% \\ H_1 : P < 60\% \end{cases}$$
 شغل کاوشگری اطلاعات، نیاز به ویژگی «فرهنگ و تربیت» ندارد.

نتیجه آزمون	میزان خطا	سطح معنی داری	احتمال آزمون	احتمال مشاهده شده
قبول H_0	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۰/۶۰	۰/۷

تصمیم‌گیری

در سطح اطمینان ۹۵٪ چون احتمال مشاهده شده بیش از احتمال آزمون است، لذا H_0 پذیرفته می‌شود. به عبارت دیگر می‌توان اظهار نمود که شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «فرهنگ و تربیت» دارد.

جدول شماره ۵، خلاصه نتایج آزمون دو جمله‌ای را در خصوص اجزاء ویژگی «فرهنگ و تربیت» نشان می‌دهد. براساس جدول مزبور، ویژگی‌های «محدودنگری» و «ساده و صریح» مورد تأیید واقع نشد.

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

ردیف	H_0	H_1	احتمال مشاهده شده	احتمال آزمون	سطح معنی داری	میزان خطا	نتیجه آزمون
۱	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «دقت‌سنجی» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «دقت‌سنجی» ندارد.	۰/۹	۰/۶۰	۰/۰۸۵	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	۰/۰۱۲	۰/۰۵	H_0 رد
۳	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «اخلاق و مبتکر» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «اخلاق 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 روشنگر» دارد.	شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به ویژگی «خردمند و روشنگر» ندارد.	۰/۲	۰/۶۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H_0 قبول

۲-۴- نتایج آزمون تحلیل واریانس فریدمن

برای اولویت بندی انواع شخصیت‌های مورد نیاز، شغل کاوشگری اطلاعات آزمون تحلیل واریانس فریدمن انجام گردید.

H_0 : رتبه میانگین ویژگی‌های پنجگانه شخصیتی «برونگرایی»، «سازگاری»، «وظیفه شناسی»، «ثبات عاطفی» و «فرهنگ و تربیت» با هم برابر است.

H_1 : حداقل یک زوج از رتبه میانگین ویژگی‌های پنجگانه شخصیتی تفاوت معنی داری دارند.

نتیجه آزمون	میزان خطا	سطح معنی داری	درجه آزادی	کای دو محاسبه شده
رد H_0	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۴	۳۱/۴۰۰

تصمیم گیری

در سطح اطمینان ۰/۹۵، چون سطح معنی داری آزمون کوچکتر از میزان خطاست، لذا فرض صفر رد می شود. جدول شماره (۶) اولویت بندی ویژگی‌های پنجگانه را نشان می دهد.

جدول شماره ۶: اولویت بندی انواع شخصیتی مورد نیاز از نظر کاوشگران اطلاعات

ردیف	انواع کیفیت	رتبه میانگین	اولویت بندی
۱	وظیفه شناسی	۳/۷۷	اول
۲	فرهنگ و تربیت	۳/۶۰	دوم
۳	ثبات عاطفی	۲/۸۸	سوم
۴	برونگرایی	۲/۴۰	چهارم
۵	سازگاری	۲/۳۵	پنجم

۳-۴- بررسی نتایج اولویت بندی انواع شخصیت ها

برای پاسخگویی به سؤالات اولویت بندی ویژگی شخصیتی انواع شخصیت ها

۱-۳-۴-

H_0 : رتبه میانگین اجزاء نه گانه ویژگی «برونگرایی» با هم برابر می باشند.

H_1 : حداقل یک زوج از رتبه میانگین اجزاء نه گانه ویژگی «برونگرایی» با هم تفاوت

معنی داری دارند.

نتیجه آزمون	میزان خطا	سطح معنی داری	درجه آزادی	کای دو محاسبه شده
رد H_0	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۸	۲۰۹/۲۹۴

تصمیم گیری

در سطح اطمینان ۹۵٪ چون سطح معنی داری کوچکتر از میزان خطاست، لذا H_0 رد

می شود. جدول شماره (۷) اولویت بندی اجزاء نه گانه ویژگی «برونگرایی» را نشان می دهد.

ردیف	اجزاء ویژگی «برونگرایی»	رتبه میانگین	اولویت بندی
۱	پرحرفی	۷/۱۲	اول
۲	مهربان و با محبت	۷/۱۲	اول
۳	مردم داری	۷/۰۲	دوم
۴	رک گویی	۶/۴۱	سوم
۵	احتیاط	۵/۱۱	چهارم
۶	ماجراجویی	۳/۸۹	پنجم
۷	مرموزی و توداری	۳/۱۷	ششم
۸	ساکت و آرام	۲/۶۱	هفتم
۹	انزوا و خلوت گزینی	۲/۵۴	هشتم

۲-۳-۴-

H_0 : رتبه میانگین اجزاء ویژگی «سازگاری» با هم برابر است.

H_1 : حداقل یک زوج از رتبه میانگین اجزاء ویژگی «سازگاری» با هم تفاوت معنی داری

دارند.

نتیجه آزمون	میزان خطا	سطح معنی داری	درجه آزادی	کای دو محاسبه شده
رد H_0	۰/۰۵	۷	۰/۰۰۰	۱۹۶/۶۰۱

تصمیم‌گیری

در سطح اطمینان ۹۵٪، چون سطح معنی‌داری آزمون کوچکتر از میزان خطا است، لذا H_0 رد می‌شود. جدول شماره (۸) اولویت‌بندی اجزاء ویژگی «سازگاری» را نشان می‌دهد.

ردیف	اجزاء «سازگاری»	رتبه میانگین	اولویت‌بندی
۱	همکاری و تشریک‌مساعی	۶/۲۸	اول
۲	احساس همدردی	۶/۱۸	دوم
۳	خوش‌برخوردی	۶/۱۸	سوم
۴	ملایمت و نجابت	۶/۱۰	سوم
۵	حسادت‌ورزی	۲/۹۳	چهارم
۶	کج‌خلقی	۲/۹۲	پنجم
۷	یکدندگی و خودرایی	۲/۸۳	ششم
۸	منفی‌گرایی	۲/۵۸	هفتم

براساس جدول مزبور «همکاری و تشریک‌مساعی» و «احساس همدردی» و «خوش‌برخوردی» در میان اجزای سازگاری از اولویت برخوردار می‌باشند.

۳-۳-۴-

H_0 : رتبه میانگین اجزاء «وظیفه‌شناسی» با هم برابر است.

H₁: حداقل یک زوج از مرتبه میانگین اجزاء «وظیفه‌شناسی» با هم تفاوت معنی‌داری دارند.

نتیجه آزمون	میزان خطا	سطح معنی‌داری	درجه آزادی	کای دو محاسبه‌شده
رد H ₀	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۸	۲۲۰/۲۰۵

تصمیم‌گیری

در سطح اطمینان ۹۵٪، چون سطح معنی‌داری آزمون کوچکتر از میزان خطاست، لذا H₀ 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
۴	پیروی از اخلاق و وجدان	۶/۳۲	چهارم
۵	احساس مسئولیت نسبت به دیگران	۶/۲۷	پنجم
۶	منضبط بودن	۵/۷۸	ششم
۷	بی‌توجهی و بی‌دقتی	۲/۵۸	هفتم
۸	دمدی مزاج	۲/۳۴	هشتم
۹	ایرادگیر و غیرقابل اعتماد	۲/۲۳	نهم

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

۴-۳-۴-

H_0 : رتبه میانگین اجزاء «ثبات عاطفی» باهم برابر است.

H_1 : حداقل یک زوج از رتبه میانگین اجزاء «ثبات عاطفی» باهم تفاوت معنی داری دارند.

نتیجه آزمون	میزان خطا	سطح معنی داری	درجه آزادی	کای دو محاسبه شده
رد H_0	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_0 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_0 : رتبه میانگین اجزاء ویژگی «فرهنگ و تربیت» باهم برابر است.

H_1 : 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 H_0	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

H_0 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 جمله‌ای استفاده شد. قابل ذکر است مؤلفه موفقیت شغلی به دادن اطلاعات بیش‌تر، دادن اطلاعات مناسب‌تر و دادن اطلاعات در زمان کمتر، تعریف شده است. جدول شماره ۱۲، نتایج این آزمون را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۱۲: نتایج آزمون دو جمله‌ای - تأثیر نوع شخصیت بر موفقیت شغلی کارشنگران اطلاعات

ردیف	H ₀	H ₁	احتمال مشاهده	احتمال آزمون	سطح معنی داری	میزان خطا	نتیجه آزمون
۱	به نظر پاسخ دهندگان، نوع شخصیت بروننگرا بر موفقیت شغلی کارشنگران اطلاعات تأثیر دارد.	به نظر پاسخ دهندگان، نوع شخصیت بروننگرا بر موفقیت شغلی کارشنگران اطلاعات تأثیر ندارد.	۰/۶	۰/۶	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H ₀ قبول
۲	به نظر پاسخ دهندگان، نوع شخصیت سازگار بر موفقیت شغلی کارشنگران اطلاعات تأثیر دارد.	به نظر پاسخ دهندگان، نوع شخصیت سازگار بر موفقیت شغلی کارشنگران اطلاعات تأثیر ندارد.	۰/۶	۰/۶	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H ₀ قبول
۳	به نظر پاسخ دهندگان، نوع شخصیت وظیفه شناس، بر موفقیت شغلی کارشنگران اطلاعات تأثیر دارد.	به نظر پاسخ دهندگان، نوع شخصیت وظیفه شناس بر موفقیت شغلی کارشنگران اطلاعات تأثیر ندارد.	۰/۶	۰/۷	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H ₀ قبول
۴	به نظر پاسخ دهندگان، نوع شخصیت نبات عاطفی، بر موفقیت شغلی کارشنگران اطلاعات تأثیر دارد.	به نظر پاسخ دهندگان، نوع شخصیت نبات عاطفی، بر موفقیت شغلی کارشنگران اطلاعات تأثیر ندارد.	۰/۶	۰/۷	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H ₀ قبول
۵	به نظر پاسخ دهندگان، نوع شخصیت فروتن و تربیت، بر موفقیت شغلی کارشنگران اطلاعات تأثیر دارد.	به نظر پاسخ دهندگان، نوع شخصیت فروتن و تربیت بر موفقیت شغلی کارشنگران اطلاعات تأثیر ندارد.	۰/۶	۰/۶	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H ₀ قبول

تصمیم‌گیری

در سطح اطمینان ۹۵٪، چون سطح معنی داری آزمون کوچکتر از میزان خطاست، لذا فرض H₀ در کلیه ردیف‌های پنجگانه مزبور پذیرفته می‌شود. به عبارت دیگر با ۹۵٪ اطمینان می‌توان اظهار نمود که به نظر پاسخ دهندگان:

- نوع شخصیت بروننگرا، بر موفقیت شغلی کارشنگران اطلاعات تأثیر دارد.

- نوع شخصیت سازگار، بر موفقیت شغلی کاوشگران اطلاعات تأثیر دارد.
 - نوع شخصیت وظیفه 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.

۵-۴- 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.

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

- H_0 : بین نوع شغل کاوشگری اطلاعات و غیرکاوشگری اطلاعات (کتابدار) و نوع شخصیت برونگرا رابطه وجود ندارد.
- H_1 : 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
	کاووشگری	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_0	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.

سازگار و شغل کاوشگری اطلاعات و کتابداری رابطه وجود دارد. براساس جدول توافقی مزبور، در شغل کاوشگری اطلاعات نیاز به نوع شخصیت سازگار، بیش تر می باشد.

۳-۵-۴- بررسی رابطه ی بین نوع شغل و نوع شخصیت وظیفه شناس

H₀: بین نوع شغل کاوشگری اطلاعات و کتابداری و نوع شخصیت وظیفه شناس رابطه وجود ندارد.

H₁: بین نوع شغل کاوشگری اطلاعات و کتابداری و نوع شخصیت وظیفه شناس رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۱۵: جدول و توافقی نوع شغل کاوشگری و کتابداری و نوع شخصیت وظیفه شناس

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 معنی داری	درجه آزادی	کای دو محاسبه شده
رد H ₀	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۴	۴۲/۰۶۲

تصمیم‌گیری

در سطح اطمینان ۰/۹۵، 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 رابطه 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_0	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۴	۶۱/۷۰۴

تصمیم‌گیری

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

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

H_0 : بین شغل کتابداری و کاوشگری و نوع شخصیت با فرهنگ و تربیت رابطه وجود

ندارد.

H_1 : 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_0	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۴	۵۲/۳۸۸

تصمیم‌گیری

در سطح اطمینان ۹۵٪، چون سطح معنی‌داری آزمون کوچکتر از میزان خطاست، لذا فرض صفر رد می‌شود. 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.

فصل پنجم

نتیجه گیری و پیشنهادها

۱-۵- 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 اظهارنظر 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 سی و هفت مقیاس توضیح دهنده‌ی آن (که در متن آورده شده است)، در مرحله‌ی اول بین سی و دو کاوشگر اطلاعات و سی و دو 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 پژوهش‌های چندی 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.

۵-۲- 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 تحت نظر 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 تمرینش و مؤثر بودن این‌گونه تحقیقات
- وجود موانع محیطی برای اجرای پرسشنامه

کتابنامه :

منابع فارسی

- ۱- امیراحمدی، علی اصغر. ۱۳۷۷، «مطالعه رابطه متقابل بین گزینش کارکنان با کارآیی آنها»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- ۲- بازرگان، عباس. و سرمد، زهره. و حجازی، الهه، ۱۳۷۷، «روش های تحقیق در علوم رفتاری». تهران، آگاه.
- ۳- برونر، فرانکو. ۱۳۷۰. «فرهنگ توصیفی اصطلاحات روانشناسی». مهشید یاسایی و فرزانه طاهری. تهران، انتشارات طرح نو.
- ۴- پروین، لارنس. ۱۳۷۴. «روانشناسی شخصیت - نظریه و تحقیق». محمدجعفر جوادی و پروین کدیور. تهران: مؤسسه خدمات فرهنگی رسا.
- ۵- پورافکاری، نصرت الله. ۱۳۷۳. «فرهنگ جامع روانشناسی - روانپزشکی» تهران: فرهنگ معاصر.
- ۶- تابشیان، زهرا. ۱۳۵۶. «سنجش خصوصیات شخصیتی مهمانداران» پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.
- ۷- 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.
- ۸- حسینیان، سیمین، ۱۳۷۲. «انتخاب حرفه بیانگر شخصیت فرد است»، فصلنامه علمی و پژوهشی علوم انسانی. شماره ۳ و ۴. دانشگاه الزهرا.
- ۹- دلیلی، حمید. ۱۳۷۵. «تأثیر تخصص موضوعی جستجوگران مراکز اطلاع رسانی بر نتایج

بازیابی اطلاعات از پایگاه‌های اطلاعاتی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس.

۱۰- دعائی، حبیب‌الله. ۱۳۷۷. «مدیریت منابع انسانی». دانشگاه فردوسی مشهد.

۱۱- دهخدا، علی‌اکبر. ۱۳۷۷. «لغت‌نامه». تهران، مؤسسه لغت‌نامه دهخدا

۱۲- ستاری، حسن، ۱۳۵۴. «مدیریت منابع انسانی». تهران: دانشکده علوم اداری و مدیریت
بازرگانی.

۱۳- شاملو، سعید. ۱۳۷۰. «مکتبها و نظریه‌ها در روانشناسی شخصیت». تهران: انتشارات رشد.

۱۴- شوره‌زاری، علی. ۱۳۷۹. «بررسی جستجوی استفاده‌کنندگان نهایی 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». پایان‌نامه
کارشناسی ارشد. دانشگاه شیراز.

۱۵- کارور، چارلزاس. و شی. بر. مایکل اف. ۱۳۷۵. «نظریه‌های شخصیت». احمد رضوانی. معاونت
فرهنگی آستان قدس رضوی.

۱۶- کریمی، یوسف. ۱۳۷۷. «روانشناسی شخصیت». تهران: مؤسسه نشر و ویرایش.

۱۷- میرسپاسی، ناصر. ۱۳۷۸. «تناسب نوع شخصیت و نوع شغل». دانش مدیریت. سال دوازدهم.
شماره ۴۴.

منابع لاتين

- 1- Agada, John. 1984. **"Theories of personality and its measurment"**. Studies of The Personality of Librarians.
- 2- Bellardo, Trudi. 1985. **"An investigation of online searcher traits and their relationsship to search outcome"**, Journal of The American Society for Information Science. 36(4) 241-250.
- 3- Black, Sandra, M. 1981. **"Personality librarians as communicators"**.
- 4- 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.
- 5- Denis, Laurent. G., & Florence Mackesy. 1982, **"Personality and Professionalism?"** Argus/MAI - Juin - Aout. Volume 11/Numerros 34.
- 6- Digman, John m. 1990. **"Personality Structure : emergence of the five - factor model"**. Annu. Rev. Psychol. 41:417-440.
- 7- Fisher, David P., 1984. **"is The librarian a distinct personality type"**, J. librarianship. 20 (1) January 1988, 36-47.
- 8- 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.

- 9- Hashemian, Kianoosh. 1993. **"Reading in Psychology"**. SMAT.
- 10- Liebert, Robert M. & Michael D. Spiegler. 1990. **"Personality: strategies & issues. thomson information/ publishing group.**
- 11- Ostendorf, Fritz. & Alois Angleitner. 1994. The five - factor Taxonomy: Robust dimensions of personality description, psychological Belgica, 1994. 34-4. 175-194.
- 12- 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.
- 13- 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.

پیوست ها

فهرست مراکز اطلاع رسانی مورد مطالعه

- ۱- دانشگاه تربیت مدرس - کتابخانه مرکزی.
تهران - پل گیشا - تقاطع بزرگراه شهید چمران و جلال آل احمد - دانشگاه تربیت مدرس - کتابخانه مرکزی.
- ۲- دانشگاه تربیت معلم - کتابخانه مرکزی
تهران - خیابان شهید مفتاح - دانشگاه تربیت معلم - کتابخانه مرکزی
۳- دانشگاه تهران - دانشکده فنی
تهران - خیابان انقلاب - دانشگاه تهران - دانشکده فنی
۴- دانشگاه شاهد - کتابخانه مرکزی
تهران - خیابان کارگر شمالی - بین نصرت و فرصت - دانشگاه شاهد - کتابخانه مرکزی
۵- دانشگاه صنعتی امیرکبیر - کتابخانه مرکزی شهید صبوری
تهران - خیابان حافظ - روبروی سمیه - شماره ۴۲۲ - دانشگاه صنعتی امیرکبیر - کتابخانه شهید صبوری.
- ۶- دانشگاه صنعتی شریف - کتابخانه مرکزی
تهران - خیابان آزادی - نرسیده به میدان آزادی - دانشگاه صنعتی شریف - کتابخانه مرکزی
۷- دانشگاه علامه طباطبائی - کتابخانه مرکزی و مرکز اسناد
تهران - خیابان طالقانی بین بهار و شهید مفتاح - نبش خیابان ملک الشعرای بهار - کتابخانه مرکزی.
- ۸- دانشگاه علامه طباطبائی - دانشکده حسابداری و مدیریت
تهران خیابان ولیعصر - خیابان توانیر

۹- دانشگاه علامه طباطبائی - دانشکده علوم اجتماعی

تهران - خیابان دکتر شریعتی - سه راه ضرابخانه

۱۰- 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

۱۱- دانشگاه علوم پزشکی ایران - دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی

تهران - خیابان ولیعصر - بالانرا از ظفر - نرسیده به پارک ملت - کوچه شهید بابک بهرامی - پلاک ۱

۱۲- سازمان مدیریت صنعتی - کتابخانه

تهران - خیابان ولیعصر - نبش جام جم - سازمان مدیریت صنعتی

۱۳- وزارت نیرو

تهران - خیابان خرمشهر - ساختمان ساتکاپ پلاک ۱۲۰

۱۴- وزارت فرهنگ و آموزش عالی - مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران،

تهران خیابان انقلاب - چهارراه فلسطین

۱۵- دانشگاه هنر

تهران - خیابان ولیعصر - کوچه شهید بالافر - دانشگاه هنر - کتابخانه مرکزی

خواهشمند است با بررسی لیست ویژگی های شخصیتی زیر، مشخص فرمایید که هر یک از آنها تا چه اندازه در مورد شما صدق میکند .

ردیف	ویژگیهای شخصیت	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	اصلا
۱	مردم داری و اجتماعی بودن					
۲	محتاط بودن					
۳	رک گویی و صراحت لهجه داشتن					
۴	ماجراجو بودن					
۵	پر حرف بودن					
۶	مهربان و با محبت بودن					
۷	ملایم و نجیب بودن					
۸	خوش بر خورد بودن					
۹	همکاری و تشریک مساعی داشتن					
۱۰	همدردی کردن با دیگران					
۱۱	منضبط بودن					
۱۲	درستکار و دقیق بودن					
۱۳	احساس مسئولیت داشتن					
۱۴	پیرو اخلاق بودن					
۱۵	داشتن پشتکار					
۱۶	هدفمند بودن					
۱۷	داشتن ثبات عاطفی					
۱۸	خونسرد و مطمئن بخود بودن					
۱۹	نداشتن اضطراب					
۲۰	داشتن دقت هنری					
۲۱	داشتن جسارت در انجام امور					
۲۲	خلاق و مبتکر بودن					
۲۳	خردمند و روشنگر بودن					

Table 1 The five robust dimensions of personality from Fiske (1949) to the present

Author	I	II	III	IV	V
Fiske (1949)	social adaptability	conformity	will to achieve ^a	emotional control	inquiring intellect
Eysenck (1970)	extraversion	agreeableness	dependability	neuroticism	
Tupes & Christal (1961)	urgency	agreeableness	conscientiousness	emotional	culture
Norman (1963)	urgency	likeability	task interest	emotional	culture
Borgatta (1964)	assertiveness	cortertia	superego strength	anxiety	intelligence
Cattell (1957)	exvia	paranoid disposition	thinking introversion	emotional stability	intelligence
Guilford (1975)	social activity	friendly compliance	will to achieve	neuroticism	intellect
Digman (1988)	extraversion	likeability	prudence	adjustment	intellectance
Hogan (1986)	social ability & ambition	agreeableness	conscientiousness	neuroticism	openness
Costa & McCrae (1985)	extraversion	love	work	affect	intellect
Peabody & Goldberg (1989)	power	sociability	impulsivity	emotional	
Buss & Plomin (1984)	activity	level of socialization	constraint	negative emotionality	
Tellegen (1985)	positive emotionality		self-control	emotional stability	independent
Lorr (1986)	interpersonal involvement				

^a Not in the original analysis but noted in a re-analysis by Digman & Takemoto-Chock (1981).

NPar Tests

Binomial Test

		Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Asymp. Sig. (1-tailed)
Q1	Group 1	≤ 2	0	.0	.6	.000(a,b)
	Group 2	> 2	45	1.0		
	Total		45	1.0		
Q2	Group 1	≤ 2	16	.4	.6	.001(a,b)
	Group 2	> 2	29	.6		
	Total		45	1.0		
Q3	Group 1	≤ 2	1	.0	.6	.000(a,b)
	Group 2	> 2	44	1.0		
	Total		45	1.0		
Q4	Group 1	≤ 2	40	.9	.6	.000(b)
	Group 2	> 2	5	.1		
	Total		45	1.0		
Q5	Group 1	≤ 2	25	.6	.6	.324(a,b)
	Group 2	> 2	20	.4		
	Total		45	1.0		
Q6	Group 1	≤ 2	0	.0	.6	.000(a,b)
	Group 2	> 2	45	1.0		
	Total		45	1.0		

Q7	Group 1	≤ 2	36	.8	.6	.005(b)
	Group 2	> 2	9	.2		
	Total		45	1.0		
Q8	Group 1	≤ 2	0	.0	.6	.000(a,b)
	Group 2	> 2	45	1.0		
	Total		45	1.0		
Q9	Group 1	≤ 2	30	.7	.6	.223(b)
	Group 2	> 2	15	.3		
	Total		45	1.0		
Q10	Group 1	≤ 2	29	.6	.6	.324(b)
	Group 2	> 2	16	.4		
	Total		45	1.0		
Q11	Group 1	≤ 2	31	.7	.6	.143(b)
	Group 2	> 2	14	.3		
	Total		45	1.0		
Q12	Group 1	≤ 2	0	.0	.6	.000(a,b)
	Group 2	> 2	45	1.0		
	Total		45	1.0		
Q13	Group 1	≤ 2	34	.8	.6	.024(b)
	Group 2	> 2	11	.2		
	Total		45	1.0		

Q14	Group 1	≤ 2	33	.7	.6	.047(b)
	Group 2	> 2	12	.3		
	Total		45	1.0		
Q15	Group 1	≤ 2	2	.0	.6	.000(a,b)
	Group 2	> 2	43	1.0		
	Total		45	1.0		
Q16	Group 1	≤ 2	1	.0	.6	.000(a,b)
	Group 2	> 2	44	1.0		
	Total		45	1.0		
Q17	Group 1	≤ 2	1	.0	.6	.000(a,b)
	Group 2	> 2	44	1.0		
	Total		45	1.0		
Q18	Group 1	≤ 2	3	.1	.6	.000(a,b)
	Group 2	> 2	42	.9		
	Total		45	1.0		
Q19	Group 1	≤ 2	35	.8	.6	.011(b)
	Group 2	> 2	10	.2		
	Total		45	1.0		
Q20	Group 1	≤ 2	3	.1	.6	.000(a,b)
	Group 2	> 2	42	.9		
	Total		45	1.0		

Q21	Group 1	≤ 2	31	.7	.6	.143(b)
	Group 2	> 2	14	.3		
	Total		45	1.0		
Q22	Group 1	≤ 2	2	.0	.6	.000(a,b)
	Group 2	> 2	43	1.0		
	Total		45	1.0		
Q23	Group 1	≤ 2	3	.1	.6	.000(a,b)
	Group 2	> 2	42	.9		
	Total		45	1.0		
Q24	Group 1	≤ 2	1	.0	.6	.000(a,b)
	Group 2	> 2	44	1.0		
	Total		45	1.0		
Q25	Group 1	≤ 2	35	.8	.6	.011(b)
	Group 2	> 2	10	.2		
	Total		45	1.0		
Q26	Group 1	≤ 2	1	.0	.6	.000(a,b)
	Group 2	> 2	44	1.0		
	Total		45	1.0		
Q27	Group 1	≤ 2	4	.1	.6	.000(a,b)
	Group 2	> 2	41	.9		
	Total		45	1.0		

Test Statistics(a)	
N	45
Chi-Square	120.187
Df	4
Asymp. Sig.	.000
a Friedman Test	

NPar Tests

Friedman Test

Ranks	
	Mean Rank
Q32	3.78
Q33	2.03
Q34	4.51
Q35	4.56
Q36	4.27
Q37	1.84

Test Statistics(a)	
N	44
Chi-Square	113.989
df	5
Asymp. Sig.	.000
a Friedman Test	

NPar Tests

Friedman Test

Ranks	
	Mean Rank
Q1	7.02
Q2	5.11
Q3	6.41
Q4	2.61
Q5	3.89
Q6	7.12
Q7	2.54
Q8	7.12
Q9	3.17

Test Statistics(a)	
N	45
Chi-Square	209.294
df	8
Asymp. Sig.	.000
a Friedman Test	

NPar Tests

Friedman Test

Ranks	
	Mean Rank
Q10	2.92
Q11	2.93
Q12	6.18
Q13	2.58
Q14	2.83
Q15	6.10
Q16	6.28
Q17	6.18

Test Statistics(a)	
N	45
Chi-Square	196.601
df	7
Asymp. Sig.	.000
a Friedman Test	

Frequencies

		Statistics				
		FAR1	FAR2	FAR3	FAR4	FAR5
N	Valid	405	360	405	225	269
	Missing	0	45	0	180	136
Mean		3.03	2.99	3.36	3.14	3.30
Std. Error of Mean		7.05E-02	8.00E-02	7.37E-02	.10	8.69E-02
Median		3.00	3.00	4.00	3.00	3.00
Mode		4	1	5	5	5
Std. Deviation		1.42	1.52	1.48	1.54	1.43
Variance		2.01	2.30	2.20	2.38	2.03
Skewness		-.124	-.063	-.375	-.196	-.340
Std. Error of Skewness		.121	.129	.121	.162	.149
Kurtosis		-1.290	-1.407	-1.232	-1.439	-1.178
Std. Error of Kurtosis		.242	.256	.242	.323	.296
Sum		1229	1077	1360	707	889

Frequency Table

FAR1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	88	21.7	21.7	21.7
	2	60	14.8	14.8	36.5
	3	83	20.5	20.5	57.0
	4	98	24.2	24.2	81.2
	5	76	18.8	18.8	100.0
	Total	405	100.0	100.0	

FAR2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	100	24.7	27.8	27.8
	2	31	7.7	8.6	36.4
	3	85	21.0	23.6	60.0
	4	60	14.8	16.7	76.7
	5	84	20.7	23.3	100.0
	Total	360	88.9	100.0	
Missing	System	45	11.1		
Total		405	100.0		

FAR3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	76	18.8	18.8	18.8
	2	38	9.4	9.4	28.1
	3	88	21.7	21.7	49.9
	4	71	17.5	17.5	67.4
	5	132	32.6	32.6	100.0
	Total	405	100.0	100.0	

FAR4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	56	13.8	24.9	24.9
	2	23	5.7	10.2	35.1
	3	41	10.1	18.2	53.3
	4	43	10.6	19.1	72.4
	5	62	15.3	27.6	100.0
	Total	225	55.6	100.0	
Missing	System	180	44.4		
Total		405	100.0		

FAR5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	46	11.4	17.1	17.1
	2	33	8.1	12.3	29.4
	3	56	13.8	20.8	50.2
	4	61	15.1	22.7	72.9
	5	73	18.0	27.1	100.0
	Total	269	66.4	100.0	
Missing	System	136	33.6		
Total		405	100.0		

Correlations

		FAR1	FAR2	FAR3	FAR4	FAR5
FAR1	Pearson Correlation	1.000	-.054	-.198	-.320(*)	.211
	Sig. (2-tailed)	.	.722	.193	.032	.170
	N	45	45	45	45	44
FAR2	Pearson Correlation	-.054	1.000	.187	.043	-.022
	Sig. (2-tailed)	.722	.	.219	.779	.889
	N	45	45	45	45	44
FAR3	Pearson Correlation	-.198	.187	1.000	-.113	.053
	Sig. (2-tailed)	.193	.219	.	.462	.733
	N	45	45	45	45	44
FAR4	Pearson Correlation	-.320(*)	.043	-.113	1.000	.210
	Sig. (2-tailed)	.032	.779	.462	.	.171
	N	45	45	45	45	44
FAR5	Pearson Correlation	.211	-.022	.053	.210	1.000
	Sig. (2-tailed)	.170	.889	.733	.171	.
	N	44	44	44	44	44

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

NPar Tests

Binomial Test

		Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Asymp. Sig. (1-tailed)
SACESS\	Group 1	<= 2	712	.4	.7	(a,b)
	Group 2	> 2	941	.7		
	Total		1653	1.0		
SACESS2	Group 1	<= 2	510	.4	.7	(a,b)
	Group 2	> 2	829	.7		
	Total		1339	1.0		
SACESSr	Group 1	<= 2	384	.3	.7	(a,b)
	Group 2	> 2	1103	.7		
	Total		1487	1.0		
SACESS4	Group 1	<= 2	321	.3	.7	(a,b)
	Group 2	> 2	780	.7		
	Total		1101	1.0		
SACESSo	Group 1	<= 2	340	.4	.7	(a,b)
	Group 2	> 2	730	.7		
	Total		980	1.0		
a Alternative hypothesis states that the proportion of cases in the first group < .7.						

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
FAR1 * G1	566	97.3%	16	2.7%	582	100.0%

FAR1 * G1 Crosstabulation

			G1		Total
			1	2	
FAR1	1	Count	89	58	147
		Expected Count	93.5	53.5	147.0
		% within FAR1	60.5%	39.5%	100.0%
	2	Count	56	25	81
		Expected Count	51.5	29.5	81.0
		% within FAR1	69.1%	30.9%	100.0%
	3	Count	25	54	79
		Expected Count	50.2	28.8	79.0
		% within FAR1	31.6%	68.4%	100.0%
	4	Count	90	45	135
		Expected Count	85.9	49.1	135.0
		% within FAR1	66.7%	33.3%	100.0%
	5	Count	100	24	124
		Expected Count	78.9	45.1	124.0
		% within FAR1	80.6%	19.4%	100.0%
	Total	Count	360	206	566
		Expected Count	360.0	206.0	566.0
		% within FAR1	63.6%	36.4%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)
					Sig.
Pearson Chi-Square	52.622 ^a	4	.000		.000 ^b
Likelihood Ratio	52.566	4	.000		.000 ^b
Fisher's Exact Test	52.042				.000 ^b
Linear-by-Linear Association	8.599 ^c	1	.003		.003 ^b
McNemar Test				.d.	
N of Valid Cases	566				

Chi-Square Tests

	Monte Carlo Sig. (2-sided)		Monte Carlo Sig. (1-sided)		
	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	.000	.000	.002 ^b	.001	.002
Likelihood Ratio	.000	.000			
Fisher's Exact Test	.000	.000			
Linear-by-Linear Association	.002	.004			
McNemar Test					
N of Valid Cases					

- a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 28.75.
- b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1066061003.
- c. The standardized statistic is -2.932.
- d. Computed only for a PxP table, where P must be greater than 1.
- e. Exact results are provided instead of Monte Carlo for this test.

Directional Measures

			Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	.064	.025	2.456
		FAR1 Dependent	.026	.032	.801
		G1 Dependent	.141	.040	3.294
	Goodman and Kruskal tau	FAR1 Dependent	.020	.005	
		G1 Dependent	.093	.024	
	Uncertainty Coefficient	Symmetric	.042	.011	3.723
		FAR1 Dependent	.029	.008	3.723
		G1 Dependent	.071	.019	3.723
	Ordinal by Ordinal	Somers' d	Symmetric	-.119	.035
FAR1 Dependent			-.161	.047	-3.401
G1 Dependent			-.094	.028	-3.401
Nominal by Interval	Eta	FAR1 Dependent	.123		
		G1 Dependent	.305		

Directional Measures

				Monte Carlo Sig.
			Approx. Sig.	Sig.
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	.014	
		FAR1 Dependent	.423	
		G1 Dependent	.001	
	Goodman and Kruskal tau	FAR1 Dependent	.000 ^c	.000 ^d
		G1 Dependent	.000 ^c	.000 ^d
	Uncertainty Coefficient	Symmetric	.000 ^e	.000 ^d
		FAR1 Dependent	.000 ^e	.000 ^d
		G1 Dependent	.000 ^e	.000 ^d
	Ordinal by Ordinal	Symmetric	.001	.001 ^d
		FAR1 Dependent	.001	.001 ^d
		G1 Dependent	.001	.001 ^d
Nominal by Interval	Eta	FAR1 Dependent		
		G1 Dependent		

Directional Measures

			Monte Carlo Sig.	
			99% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric		
		FAR1 Dependent		
		G1 Dependent		
	Goodman and Kruskal tau	FAR1 Dependent	.000	.000
		G1 Dependent	.000	.000
	Uncertainty Coefficient	Symmetric	.000	.000
		FAR1 Dependent	.000	.000
		G1 Dependent	.000	.000
Ordinal by Ordinal	Somers' d	Symmetric	.000	.001
		FAR1 Dependent	.000	.001
		G1 Dependent	.000	.001
Nominal by Interval	Eta	FAR1 Dependent		
		G1 Dependent		

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on chi-square approximation
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1066061003.
- e. Likelihood ratio chi-square probability.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.305			.000
	Cramer's V	.305			.000
	Contingency Coefficient	.292			.000
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	-.123	.036	-3.401	.001
	Kendall's tau-c	-.149	.044	-3.401	.001
	Gamma	-.199	.058	-3.401	.001
	Spearman Correlation	-.137	.040	-3.287	.001 ^d
Interval by Interval	Pearson's R	-.123	.040	-2.952	.003 ^d
Measure of Agreement	Kappa	. ^e			
N of Valid Cases		566			

Symmetric Measures

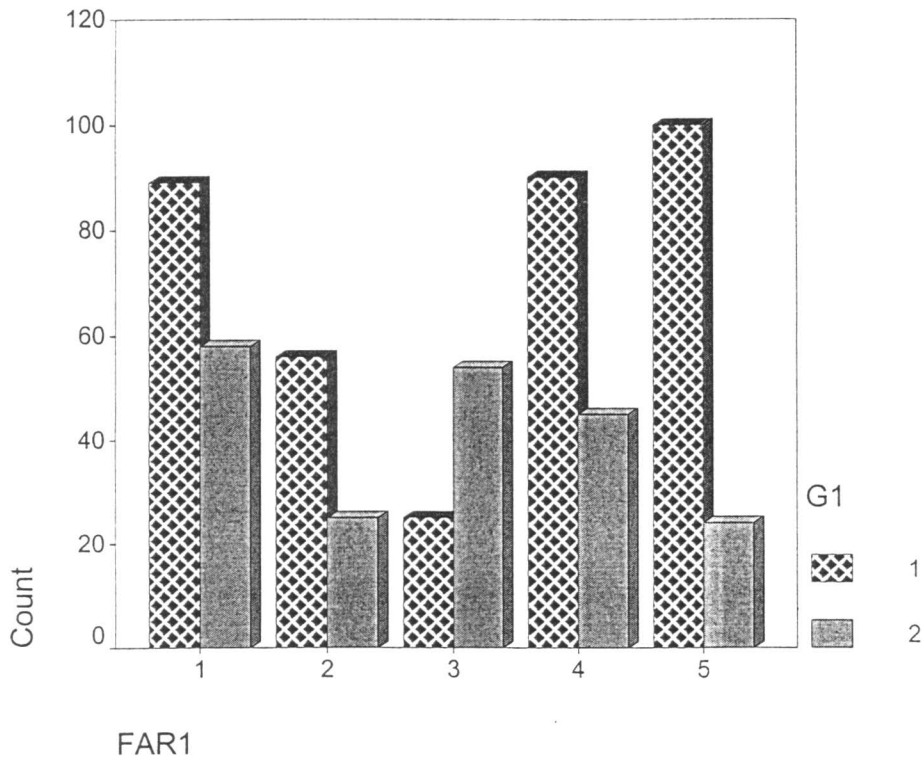
		Monte Carlo Sig.		
		Sig.	99% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
Nominal by Nominal	Phi	.000 ^c	.000	.000
	Cramer's V	.000 ^c	.000	.000
	Contingency Coefficient	.000 ^c	.000	.000
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	.001 ^c	.000	.001
	Kendall's tau-c	.001 ^c	.000	.001
	Gamma	.001 ^c	.000	.002
	Spearman Correlation	.001 ^c	.000	.001
Interval by Interval	Pearson's R	.003 ^c	.002	.004
Measure of Agreement	Kappa			
N of Valid Cases				

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1066061003.
- d. Based on normal approximation.
- e. Kappa statistics cannot be computed.They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for FAR1 (1 / 2)	a

- a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.



Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
FAR2 * G2	557	95.7%	25	4.3%	582	100.0%

FAR2 * G2 Crosstabulation

			G2		Total
			1	2	
FAR2	1	Count	133	108	241
		Expected Count	138.5	102.5	241.0
		% within FAR2	55.2%	44.8%	100.0%
	2	Count	25	10	35
		Expected Count	20.1	14.9	35.0
		% within FAR2	71.4%	28.6%	100.0%
	3	Count	0	12	12
		Expected Count	6.9	5.1	12.0
		% within FAR2	.0%	100.0%	100.0%
	4	Count	56	47	103
		Expected Count	59.2	43.8	103.0
		% within FAR2	54.4%	45.6%	100.0%
	5	Count	106	60	166
		Expected Count	95.4	70.6	166.0
		% within FAR2	63.9%	36.1%	100.0%
	Total	Count	320	237	557
		Expected Count	320.0	237.0	557.0
		% within FAR2	57.5%	42.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)
					Sig.
Pearson Chi-Square	22.691 ^a	4	.000		.000 ^b
Likelihood Ratio	27.164	4	.000		.000 ^b
Fisher's Exact Test	24.066				.000 ^b
Linear-by-Linear Association	1.353 ^c	1	.245		.243 ^b
McNemar Test				. ^d	
N of Valid Cases	557				

Chi-Square Tests

	Monte Carlo Sig. (2-sided)		Monte Carlo Sig. (1-sided)		
	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	.000	.001	.126 ^b	.117	.134
Likelihood Ratio	.000	.000			
Fisher's Exact Test	.000	.000			
Linear-by-Linear Association	.232	.254			
McNemar Test					
N of Valid Cases					

- a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.11.
- b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2110151063.
- c. The standardized statistic is -1.163.
- d. Computed only for a PxP table, where P must be greater than 1.
- e. Exact results are provided instead of Monte Carlo for this test.

Directional Measures

			Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	.022	.006	3.502
		FAR2 Dependent	.000	.000	. ^c
		G2 Dependent	.051	.014	3.502
	Goodman and Kruskal tau	FAR2 Dependent	.004	.003	
		G2 Dependent	.041	.009	
	Uncertainty Coefficient	Symmetric	.025	.007	3.520
		FAR2 Dependent	.019	.005	3.520
		G2 Dependent	.036	.010	3.520
	Ordinal by Ordinal	Somers' d	Symmetric	-.058	.038
FAR2 Dependent			-.069	.046	-1.499
G2 Dependent			-.049	.033	-1.499
Nominal by Interval	Eta	FAR2 Dependent	.049		
		G2 Dependent	.202		

Directional Measures

				Monte Carlo Sig.
			Approx. Sig.	Sig.
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	.000	
		FAR2 Dependent	. ^c	
		G2 Dependent	.000	
	Goodman and Kruskal tau	FAR2 Dependent	.048 ^d	.072 ^e
		G2 Dependent	.000 ^d	.000 ^e
	Uncertainty Coefficient	Symmetric	.000 ^f	.000 ^e
		FAR2 Dependent	.000 ^f	.000 ^e
		G2 Dependent	.000 ^f	.000 ^e
	Ordinal by Ordinal	Somers' d	Symmetric	.134
FAR2 Dependent			.134	.137 ^e
G2 Dependent			.134	.137 ^e
Nominal by Interval	Eta	FAR2 Dependent		
		G2 Dependent		

Directional Measures

			Monte Carlo Sig.	
			99% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric		
		FAR2 Dependent		
		G2 Dependent		
	Goodman and Kruskal tau	FAR2 Dependent	.066	.079
		G2 Dependent	.000	.001
	Uncertainty Coefficient	Symmetric	.000	.000
		FAR2 Dependent	.000	.000
		G2 Dependent	.000	.000
	Ordinal by Ordinal	Somers' d	Symmetric	.128
FAR2 Dependent			.128	.146
G2 Dependent			.128	.146
Nominal by Interval	Eta	FAR2 Dependent		
		G2 Dependent		

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Cannot be computed because the asymptotic standard error equals zero.
- d. Based on chi-square approximation
- e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2110151063.
- f. Likelihood ratio chi-square probability.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.202			.000
	Cramer's V	.202			.000
	Contingency Coefficient	.198			.000
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	-.058	.039	-1.499	.134
	Kendall's tau-c	-.068	.045	-1.499	.134
	Gamma	-.101	.067	-1.499	.134
	Spearman Correlation	-.063	.042	-1.487	.138 ^d
Interval by Interval	Pearson's R	-.049	.042	-1.164	.245 ^d
Measure of Agreement	Kappa	. ^e			
N of Valid Cases		557			

Symmetric Measures

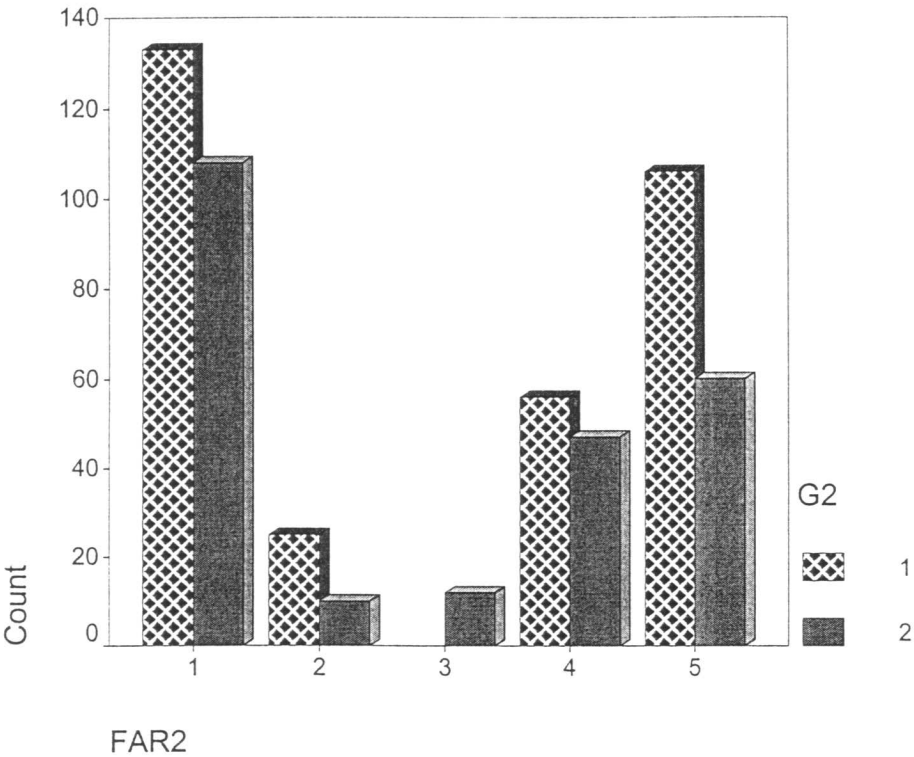
		Monte Carlo Sig.		
		Sig.	99% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
Nominal by Nominal	Phi	.000 ^c	.000	.001
	Cramer's V	.000 ^c	.000	.001
	Contingency Coefficient	.000 ^c	.000	.001
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	.137 ^c	.128	.146
	Kendall's tau-c	.137 ^c	.128	.146
	Gamma	.138 ^c	.129	.147
	Spearman Correlation	.137 ^c	.128	.146
Interval by Interval	Pearson's R	.243 ^c	.232	.254
Measure of Agreement	Kappa			
N of Valid Cases				

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2110151063.
- d. Based on normal approximation.
- e. Kappa statistics cannot be computed.They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for FAR2 (1 / 2)	a

- a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.



Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
FAR3 * G3	573	98.5%	9	1.5%	582	100.0%

FAR3 * G3 Crosstabulation

			G3		Total
			1	2	
FAR3	1	Count	71	53	124
		Expected Count	65.8	58.2	124.0
		% within FAR3	57.3%	42.7%	100.0%
	2	Count	19	8	27
		Expected Count	14.3	12.7	27.0
		% within FAR3	70.4%	29.6%	100.0%
	3	Count	5	29	34
		Expected Count	18.0	16.0	34.0
		% within FAR3	14.7%	85.3%	100.0%
	4	Count	54	83	137
		Expected Count	72.7	64.3	137.0
		% within FAR3	39.4%	60.6%	100.0%
	5	Count	155	96	251
		Expected Count	133.2	117.8	251.0
		% within FAR3	61.8%	38.2%	100.0%
Total	Count		304	269	573
	Expected Count		304.0	269.0	573.0
	% within FAR3		53.1%	46.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)
					Sig.
Pearson Chi-Square	42.062 ^a	4	.000		.000 ^b
Likelihood Ratio	44.021	4	.000		.000 ^b
Fisher's Exact Test	43.111				.000 ^b
Linear-by-Linear Association	.273 ^c	1	.601		.615 ^b
McNemar Test				.d.	
N of Valid Cases	573				

Chi-Square Tests

	Monte Carlo Sig. (2-sided)		Monte Carlo Sig. (1-sided)		
	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	.000	.000	.311 ^b	.299	.323
Likelihood Ratio	.000	.000			
Fisher's Exact Test	.000	.000			
Linear-by-Linear Association	.602	.627			
McNemar Test					
N of Valid Cases	.				

- a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12.68.
- b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 440131537.
- c. The standardized statistic is -.523.
- d. Computed only for a PxP table, where P must be greater than 1.
- e. Exact results are provided instead of Monte Carlo for this test.

Directional Measures

			Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	.090	.021	4.112
		FAR3 Dependent	.000	.000	. ^c
		G3 Dependent	.197	.044	4.112
	Goodman and Kruskal tau	FAR3 Dependent	.018	.007	
		G3 Dependent	.073	.019	
	Uncertainty Coefficient	Symmetric	.038	.011	3.498
		FAR3 Dependent	.029	.008	3.498
		G3 Dependent	.056	.016	3.498
Ordinal by Ordinal	Somers' d	Symmetric	-.078	.038	-2.040
		FAR3 Dependent	-.093	.046	-2.040
		G3 Dependent	-.066	.033	-2.040
Nominal by Interval	Eta	FAR3 Dependent	.022		
		G3 Dependent	.271		

Directional Measures

				Monte Carlo Sig.
			Approx. Sig.	Sig.
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	.000	
		FAR3 Dependent	. ^c	
		G3 Dependent	.000	
	Goodman and Kruskal tau	FAR3 Dependent	.000 ^d	.000 ^e
		G3 Dependent	.000 ^d	.000 ^e
	Uncertainty Coefficient	Symmetric	.000 ^f	.000 ^e
		FAR3 Dependent	.000 ^f	.000 ^e
		G3 Dependent	.000 ^f	.000 ^e
	Ordinal by Ordinal	Somers' d	Symmetric	.041
FAR3 Dependent			.041	.044 ^e
G3 Dependent			.041	.044 ^e
Nominal by Interval	Eta	FAR3 Dependent		
		G3 Dependent		

Directional Measures

			Monte Carlo Sig.	
			99% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric		
		FAR3 Dependent		
		G3 Dependent		
	Goodman and Kruskal tau	FAR3 Dependent	.000	.000
		G3 Dependent	.000	.000
	Uncertainty Coefficient	Symmetric	.000	.000
		FAR3 Dependent	.000	.000
		G3 Dependent	.000	.000
	Ordinal by Ordinal	Somers' d	Symmetric	.038
FAR3 Dependent			.038	.049
G3 Dependent			.038	.049
Nominal by Interval	Eta	FAR3 Dependent		
		G3 Dependent		

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Cannot be computed because the asymptotic standard error equals zero.
- d. Based on chi-square approximation
- e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 440131537.
- f. Likelihood ratio chi-square probability.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.271			.000
	Cramer's V	.271			.000
	Contingency Coefficient	.262			.000
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	-.079	.039	-2.040	.041
	Kendall's tau-c	-.093	.046	-2.040	.041
	Gamma	-.131	.064	-2.040	.041
	Spearman Correlation	-.085	.042	-2.046	.041 ^d
Interval by Interval	Pearson's R	-.022	.042	-.522	.602 ^d
Measure of Agreement	Kappa	^e			
N of Valid Cases		573			

Symmetric Measures

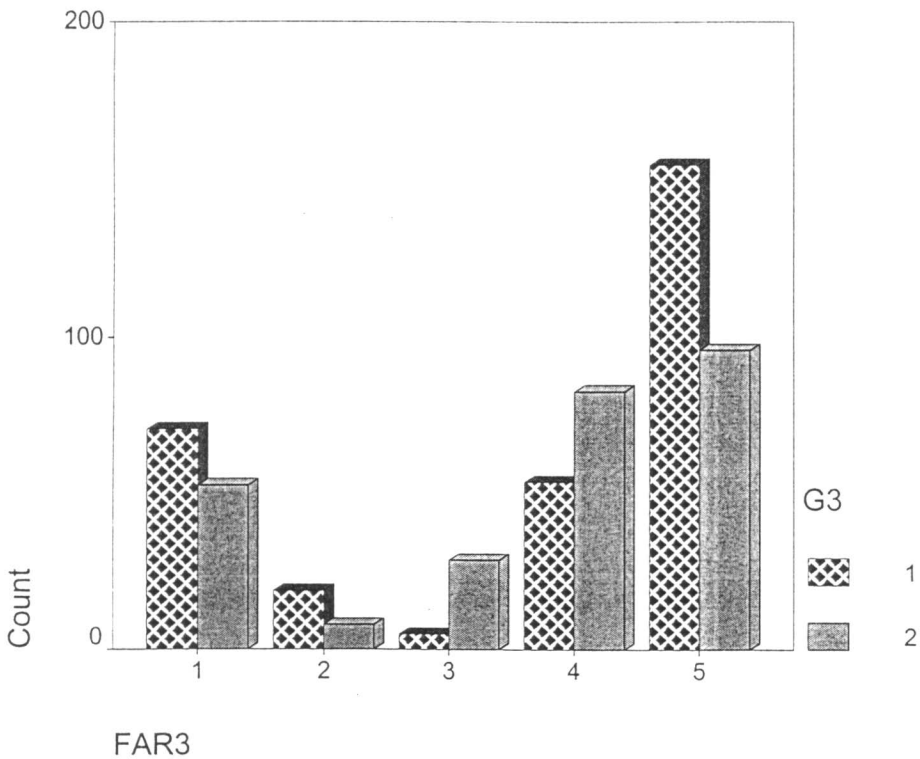
		Monte Carlo Sig.		
		Sig.	99% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
Nominal by Nominal	Phi	.000 ^c	.000	.000
	Cramer's V	.000 ^c	.000	.000
	Contingency Coefficient	.000 ^c	.000	.000
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	.044 ^c	.038	.049
	Kendall's tau-c	.044 ^c	.038	.049
	Gamma	.048 ^c	.043	.054
	Spearman Correlation	.044 ^c	.038	.049
Interval by Interval	Pearson's R	.615 ^c	.602	.627
Measure of Agreement	Kappa			
N of Valid Cases				

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 440131537.
- d. Based on normal approximation.
- e. Kappa statistics cannot be computed.They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for FAR3 (1 / 2)	a

- a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.



Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
FAR4 * G4	418	71.8%	164	28.2%	582	100.0%

FAR4 * G4 Crosstabulation

			G4		Total
			1	2	
FAR4	1	Count	65	80	145
		Expected Count	83.3	61.7	145.0
		% within FAR4	44.8%	55.2%	100.0%
	2	Count	14	8	22
		Expected Count	12.6	9.4	22.0
		% within FAR4	63.6%	36.4%	100.0%
	3	Count	3	22	25
		Expected Count	14.4	10.6	25.0
		% within FAR4	12.0%	88.0%	100.0%
	4	Count	57	46	103
		Expected Count	59.1	43.9	103.0
		% within FAR4	55.3%	44.7%	100.0%
	5	Count	101	22	123
		Expected Count	70.6	52.4	123.0
		% within FAR4	82.1%	17.9%	100.0%
	Total	Count	240	178	418
		Expected Count	240.0	178.0	418.0
		% within FAR4	57.4%	42.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)
					Sig.
Pearson Chi-Square	61.704 ^a	4	.000		.000 ^b
Likelihood Ratio	66.447	4	.000		.000 ^b
Fisher's Exact Test	65.161				.000 ^b
Linear-by-Linear Association	30.045 ^c	1	.000		.000 ^b
McNemar Test				d.	
N of Valid Cases	418				

Chi-Square Tests

	Monte Carlo Sig. (2-sided)		Monte Carlo Sig. (1-sided)		
	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	.000	.000	.000 ^b	.000	.000
Likelihood Ratio	.000	.000			
Fisher's Exact Test	.000	.000			
Linear-by-Linear Association	.000	.000			
McNemar Test					
N of Valid Cases					

- a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9.37.
- b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1509375996.
- c. The standardized statistic is -5.481.
- d. Computed only for a PxP table, where P must be greater than 1.
- e. Exact results are provided instead of Monte Carlo for this test.

Directional Measures

			Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	.155	.045	3.284
		FAR4 Dependent	.132	.044	2.821
		G4 Dependent	.191	.066	2.629
	Goodman and Kruskal tau	FAR4 Dependent	.045	.012	
		G4 Dependent	.148	.029	
	Uncertainty Coefficient	Symmetric	.077	.017	4.453
FAR4 Dependent		.057	.013	4.453	
G4 Dependent		.117	.026	4.453	
Ordinal by Ordinal	Somers' d	Symmetric	-.270	.041	-6.630
		FAR4 Dependent	-.335	.050	-6.630
		G4 Dependent	-.226	.034	-6.630
Nominal by Interval	Eta	FAR4 Dependent	.268		
		G4 Dependent	.384		

Directional Measures

			Approx. Sig.	Monte Carlo Sig.
				Sig.
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	.001	
		FAR4 Dependent	.005	
		G4 Dependent	.009	
	Goodman and Kruskal tau	FAR4 Dependent	.000 ^c	.000 ^d
		G4 Dependent	.000 ^c	.000 ^d
	Uncertainty Coefficient	Symmetric	.000 ^e	.000 ^d
		FAR4 Dependent	.000 ^e	.000 ^d
		G4 Dependent	.000 ^e	.000 ^d
	Ordinal by Ordinal	Symmetric	.000	.000 ^d
		FAR4 Dependent	.000	.000 ^d
		G4 Dependent	.000	.000 ^d
Nominal by Interval	Eta	FAR4 Dependent		
		G4 Dependent		

Directional Measures

			Monte Carlo Sig.	
			99% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric		
		FAR4 Dependent		
		G4 Dependent		
	Goodman and Kruskal tau	FAR4 Dependent	.000	.000
		G4 Dependent	.000	.000
	Uncertainty Coefficient	Symmetric	.000	.000
FAR4 Dependent		.000	.000	
G4 Dependent		.000	.000	
Ordinal by Ordinal	Somers' d	Symmetric	.000	.000
		FAR4 Dependent	.000	.000
		G4 Dependent	.000	.000
Nominal by Interval	Eta	FAR4 Dependent		
		G4 Dependent		

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on chi-square approximation
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1509375996.
- e. Likelihood ratio chi-square probability.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.384			.000
	Cramer's V	.384			.000
	Contingency Coefficient	.359			.000
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	-.275	.041	-6.630	.000
	Kendall's tau-c	-.328	.049	-6.630	.000
	Gamma	-.441	.062	-6.630	.000
	Spearman Correlation	-.300	.045	-6.409	.000 ^d
Interval by Interval	Pearson's R	-.268	.046	-5.683	.000 ^d
Measure of Agreement	Kappa	^e			
N of Valid Cases		418			

Symmetric Measures

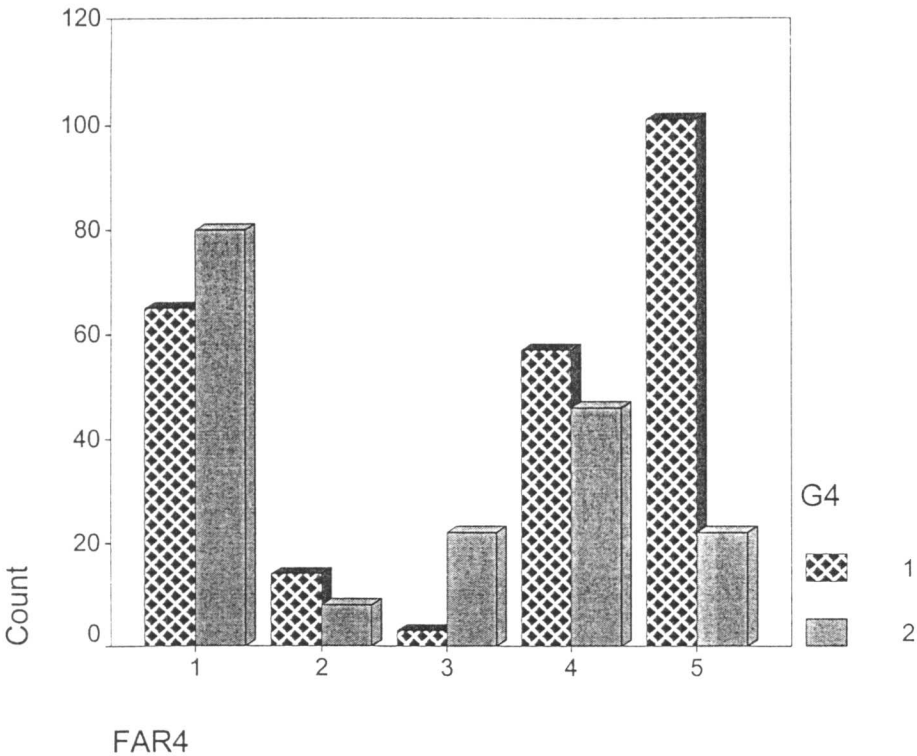
		Monte Carlo Sig.		
		Sig.	99% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
Nominal by Nominal	Phi	.000 ^c	.000	.000
	Cramer's V	.000 ^c	.000	.000
	Contingency Coefficient	.000 ^c	.000	.000
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	.000 ^c	.000	.000
	Kendall's tau-c	.000 ^c	.000	.000
	Gamma	.000 ^c	.000	.000
	Spearman Correlation	.000 ^c	.000	.000
Interval by Interval	Pearson's R	.000 ^c	.000	.000
Measure of Agreement	Kappa			
N of Valid Cases				

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1509375996.
- d. Based on normal approximation.
- e. Kappa statistics cannot be computed.They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for FAR4 (1 / 2)	a

- a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.



Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
FAR5 * G5	347	59.6%	235	40.4%	582	100.0%

FAR5 * G5 Crosstabulation

			G5		Total
			1	2	
FAR5	1	Count	56	30	86
		Expected Count	49.3	36.7	86.0
		% within FAR5	65.1%	34.9%	100.0%
	2	Count	21	14	35
		Expected Count	20.1	14.9	35.0
		% within FAR5	60.0%	40.0%	100.0%
	3	Count	5	36	41
		Expected Count	23.5	17.5	41.0
		% within FAR5	12.2%	87.8%	100.0%
	4	Count	44	45	89
		Expected Count	51.0	38.0	89.0
		% within FAR5	49.4%	50.6%	100.0%
	5	Count	73	23	96
		Expected Count	55.1	40.9	96.0
		% within FAR5	76.0%	24.0%	100.0%
	Total	Count	199	148	347
		Expected Count	199.0	148.0	347.0
		% within FAR5	57.3%	42.7%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)
					Sig.
Pearson Chi-Square	52.388 ^a	4	.000		.000 ^b
Likelihood Ratio	55.685	4	.000		.000 ^b
Fisher's Exact Test	54.560				.000 ^b
Linear-by-Linear Association	1.034 ^c	1	.309		.315 ^b
McNemar Test				. ^d	
N of Valid Cases	347				

Chi-Square Tests

	Monte Carlo Sig. (2-sided)		Monte Carlo Sig. (1-sided)		
	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	.000	.000	.160 ^b	.150	.169
Likelihood Ratio	.000	.000			
Fisher's Exact Test	.000	.000			
Linear-by-Linear Association	.303	.327			
McNemar Test					
N of Valid Cases					

- a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14.93.
- b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1985831803.
- c. The standardized statistic is -1.017.
- d. Computed only for a PxP table, where P must be greater than 1.
- e. Exact results are provided instead of Monte Carlo for this test.

Directional Measures

			Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	.135	.040	3.229
		FAR5 Dependent	.088	.031	2.696
		G5 Dependent	.216	.068	2.839
	Goodman and Kruskal tau	FAR5 Dependent	.033	.009	
		G5 Dependent	.151	.032	
	Uncertainty Coefficient	Symmetric	.072	.018	4.084
		FAR5 Dependent	.052	.013	4.084
		G5 Dependent	.118	.029	4.084
	Ordinal by Ordinal	Somers' d	Symmetric	-.088	.047
FAR5 Dependent			-.114	.060	-1.887
G5 Dependent			-.072	.038	-1.887
Nominal by Interval	Eta	FAR5 Dependent	.055		
		G5 Dependent	.389		

Directional Measures

				Monte Carlo Sig.
			Approx. Sig.	Sig.
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	.001	
		FAR5 Dependent	.007	
		G5 Dependent	.005	
	Goodman and Kruskal tau	FAR5 Dependent	.000 ^c	.000 ^d
		G5 Dependent	.000 ^c	.000 ^d
	Uncertainty Coefficient	Symmetric	.000 ^e	.000 ^d
		FAR5 Dependent	.000 ^e	.000 ^d
		G5 Dependent	.000 ^e	.000 ^d
Ordinal by Ordinal	Somers' d	Symmetric	.059	.062 ^d
		FAR5 Dependent	.059	.062 ^d
		G5 Dependent	.059	.062 ^d
Nominal by Interval	Eta	FAR5 Dependent		
		G5 Dependent		

Directional Measures

			Monte Carlo Sig.	
			99% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric		
		FAR5 Dependent		
		G5 Dependent		
	Goodman and Kruskal tau	FAR5 Dependent	.000	.000
		G5 Dependent	.000	.000
	Uncertainty Coefficient	Symmetric	.000	.000
		FAR5 Dependent	.000	.000
		G5 Dependent	.000	.000
	Ordinal by Ordinal	Somers' d	Symmetric	.056
FAR5 Dependent			.056	.068
G5 Dependent			.056	.068
Nominal by Interval	Eta	FAR5 Dependent		
		G5 Dependent		

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on chi-square approximation
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1985831803.
- e. Likelihood ratio chi-square probability.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.389			.000
	Cramer's V	.389			.000
	Contingency Coefficient	.362			.000
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	-.091	.048	-1.887	.059
	Kendall's tau-c	-.111	.059	-1.887	.059
	Gamma	-.142	.075	-1.887	.059
	Spearman Correlation	-.100	.053	-1.873	.062 ^d
Interval by Interval	Pearson's R	-.055	.052	-1.017	.310 ^d
Measure of Agreement	Kappa	. ^e			
N of Valid Cases		347			

Symmetric Measures

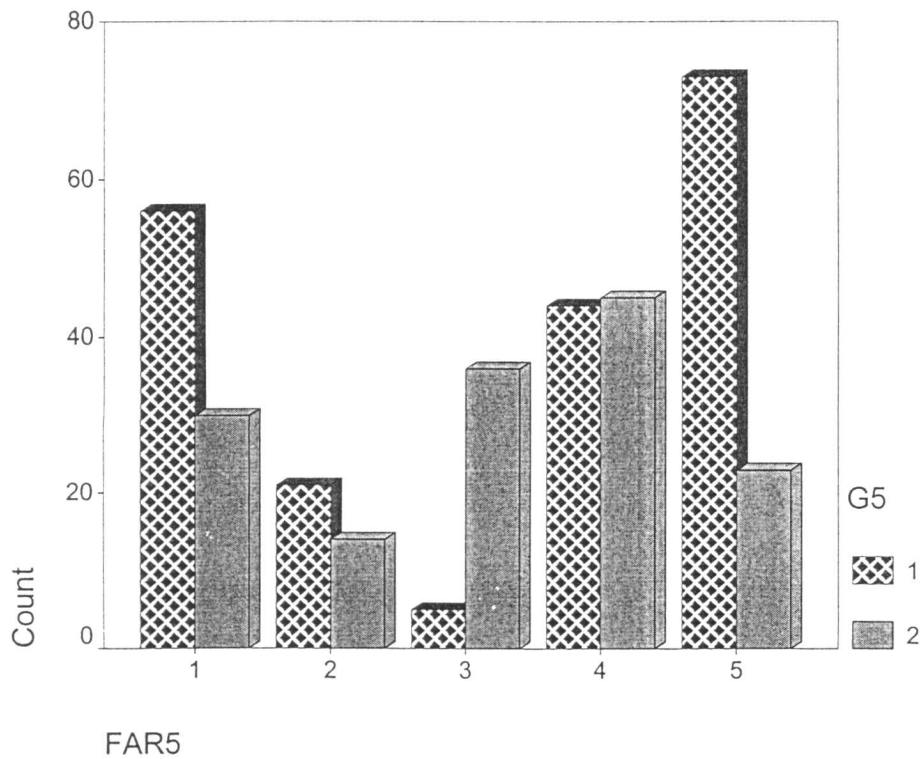
		Monte Carlo Sig.		
		Sig.	99% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
Nominal by Nominal	Phi	.000 ^c	.000	.000
	Cramer's V	.000 ^c	.000	.000
	Contingency Coefficient	.000 ^c	.000	.000
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	.062 ^c	.056	.068
	Kendall's tau-c	.062 ^c	.056	.068
	Gamma	.071 ^c	.065	.078
	Spearman Correlation	.062 ^c	.056	.068
Interval by Interval	Pearson's R	.315 ^c	.303	.327
Measure of Agreement	Kappa			
N of Valid Cases				

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1985831803.
- d. Based on normal approximation.
- e. Kappa statistics cannot be computed.They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for FAR5 (1 / 2)	a

- a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.



Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Q1	4.1818	.8148	44.0
2.	Q2	3.0909	1.1972	44.0
3.	Q3	3.8182	.8700	44.0
4.	Q4	1.6818	1.0515	44.0
5.	Q5	2.3864	1.3157	44.0
6.	Q6	4.2273	.8030	44.0
7.	Q7	1.7273	.7884	44.0
8.	Q8	4.2045	.7649	44.0
9.	Q9	2.0000	1.0343	44.0
10.	Q10	1.9773	1.0452	44.0
11.	Q11	1.9091	1.1777	44.0
12.	Q12	4.1591	.8337	44.0
13.	Q13	1.6818	.8289	44.0
14.	Q14	1.7955	1.0472	44.0
15.	Q15	4.0909	1.0074	44.0
16.	Q16	4.1818	.9468	44.0
17.	Q17	4.1136	.9697	44.0
18.	Q18	3.8636	1.0475	44.0
19.	Q19	1.7045	.9296	44.0
20.	Q20	4.2045	1.0018	44.0
21.	Q21	1.9318	.9499	44.0
22.	Q22	4.1364	.9299	44.0
23.	Q23	4.1364	.9786	44.0
24.	Q24	4.3409	.8337	44.0
25.	Q25	1.6136	.8948	44.0
26.	Q26	4.2273	.8590	44.0
27.	Q27	4.0909	1.0525	44.0
28.	Q28	1.7273	.9490	44.0
29.	Q29	4.2045	1.0248	44.0
30.	Q30	1.6591	.9387	44.0
31.	Q31	4.0000	1.0343	44.0
32.	Q32	3.6136	1.0165	44.0
33.	Q33	1.9318	.9740	44.0
34.	Q34	4.1591	.9135	44.0
35.	Q35	4.2045	.9784	44.0
36.	Q36	4.0455	.9389	44.0
37.	Q37	1.7727	1.0312	44.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of
SCALE	116.7955	32.3990	5.6920	Variables
				37

Page 20 SPSS/PC+ 10/19,
NOTE 11943
No RELIABILITY SCALE SUBCOMMAND IS SPECIFIED--Scaling is applied to all
specified variables.
***** METHOD 1 (SPACE SAVER) WILL BE USED FOR THIS ANALYSIS *****

***** 1808 BYTES OF SPACE REQUIRED FOR RELIABILITY *****

Page 21 SPSS/PC+ 10/19,

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALL)

1. Q1
2. Q2
3. Q3
4. Q4
5. Q5
6. Q6
7. Q7
8. Q8
9. Q9
10. Q10
11. Q11
12. Q12
13. Q13
14. Q14
15. Q15
16. Q16
17. Q17
18. Q18
19. Q19
20. Q20
21. Q21
22. Q22
23. Q23
24. Q24
25. Q25
26. Q26
27. Q27
28. Q28
29. Q29
30. Q30
31. Q31
32. Q32
33. Q33
34. Q34
35. Q35
36. Q36
37. Q37

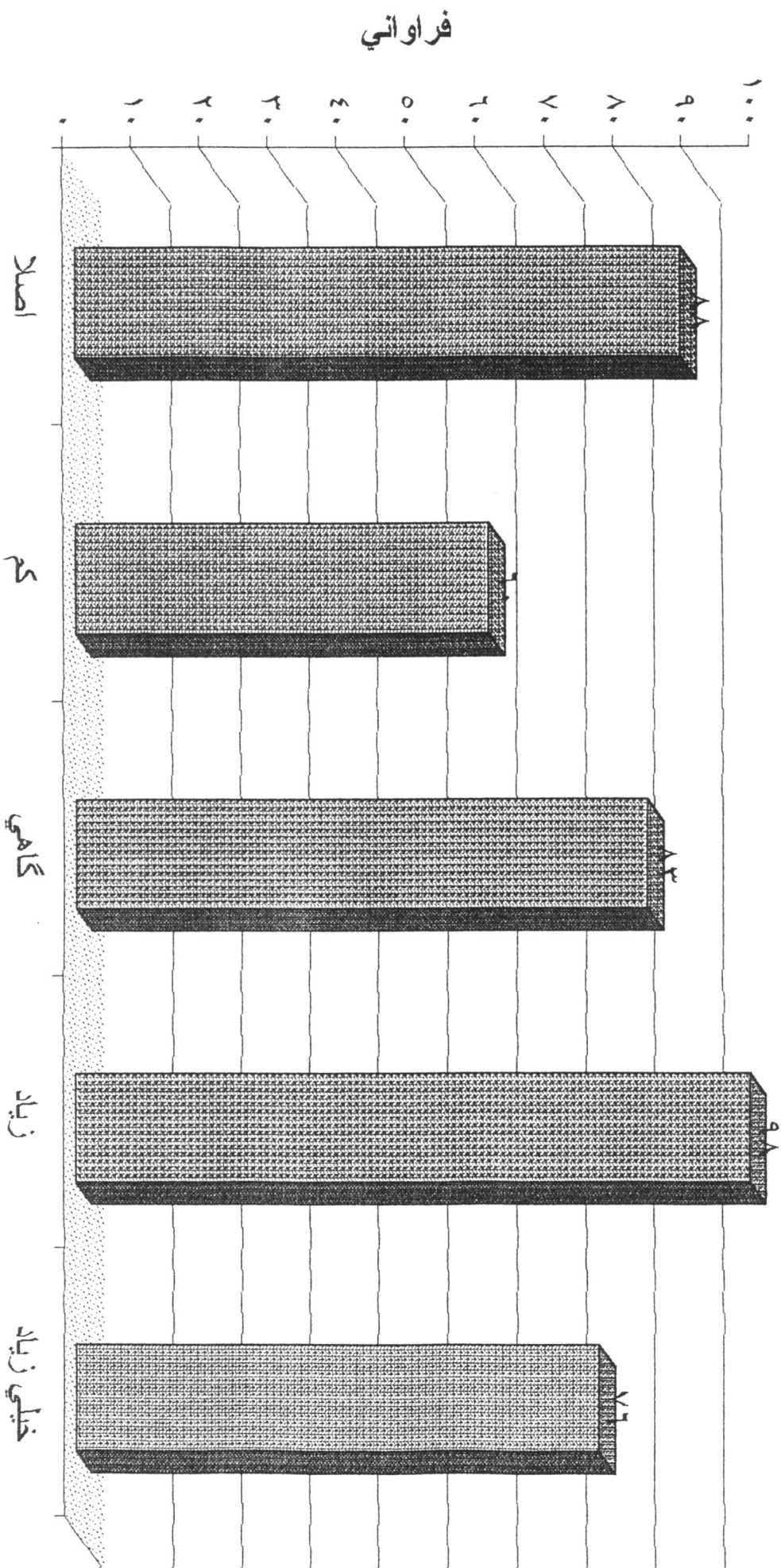
Page 23 SPSS/PC+ 10/19

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALL)
RELIABILITY COEFFICIENTS

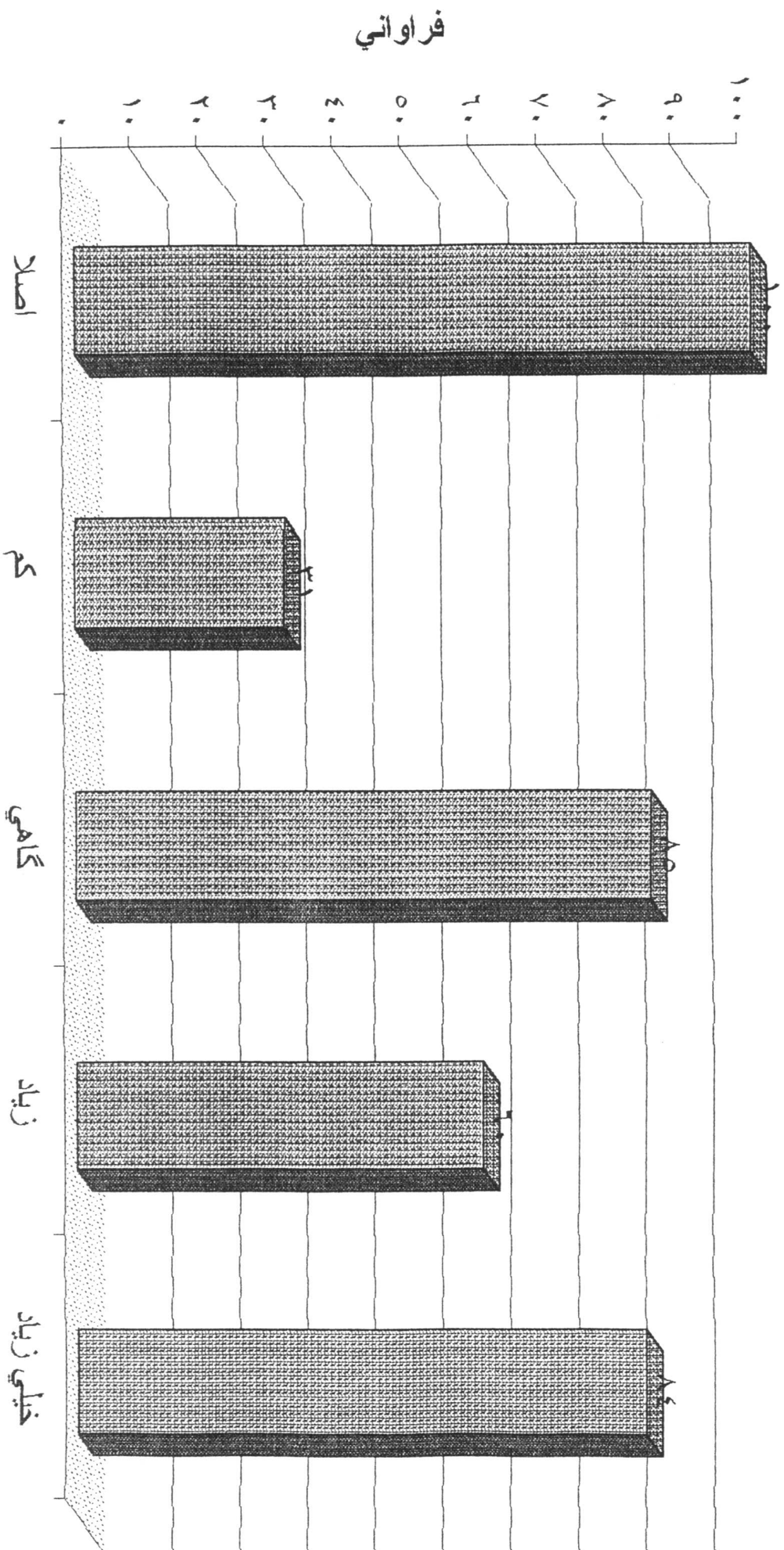
N OF CASES = 45.0 N OF ITEMS = 37

ALPHA = .6317

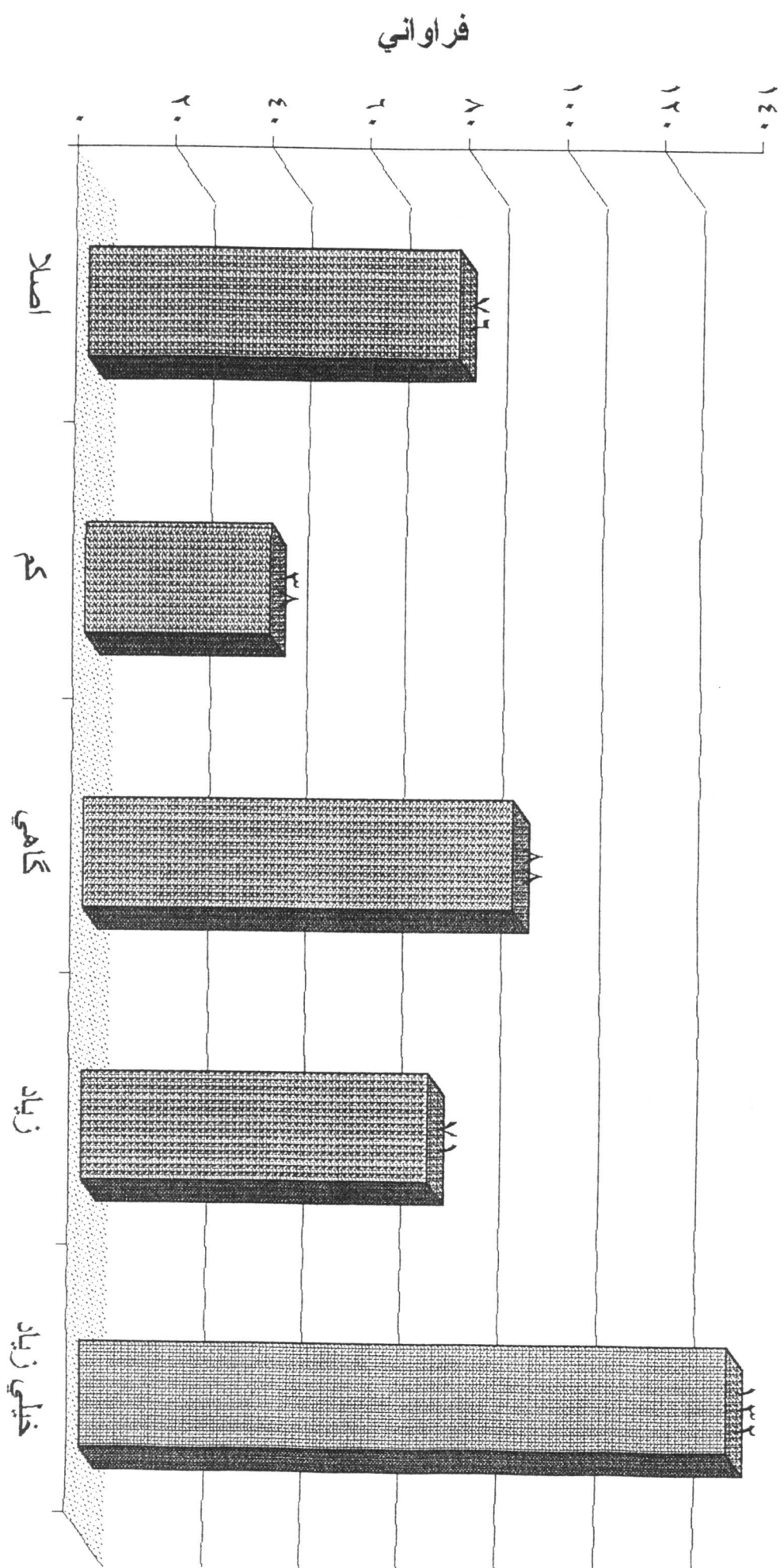
نمودار توزیع فراوانی شخصیت برونگرا باکوشگری



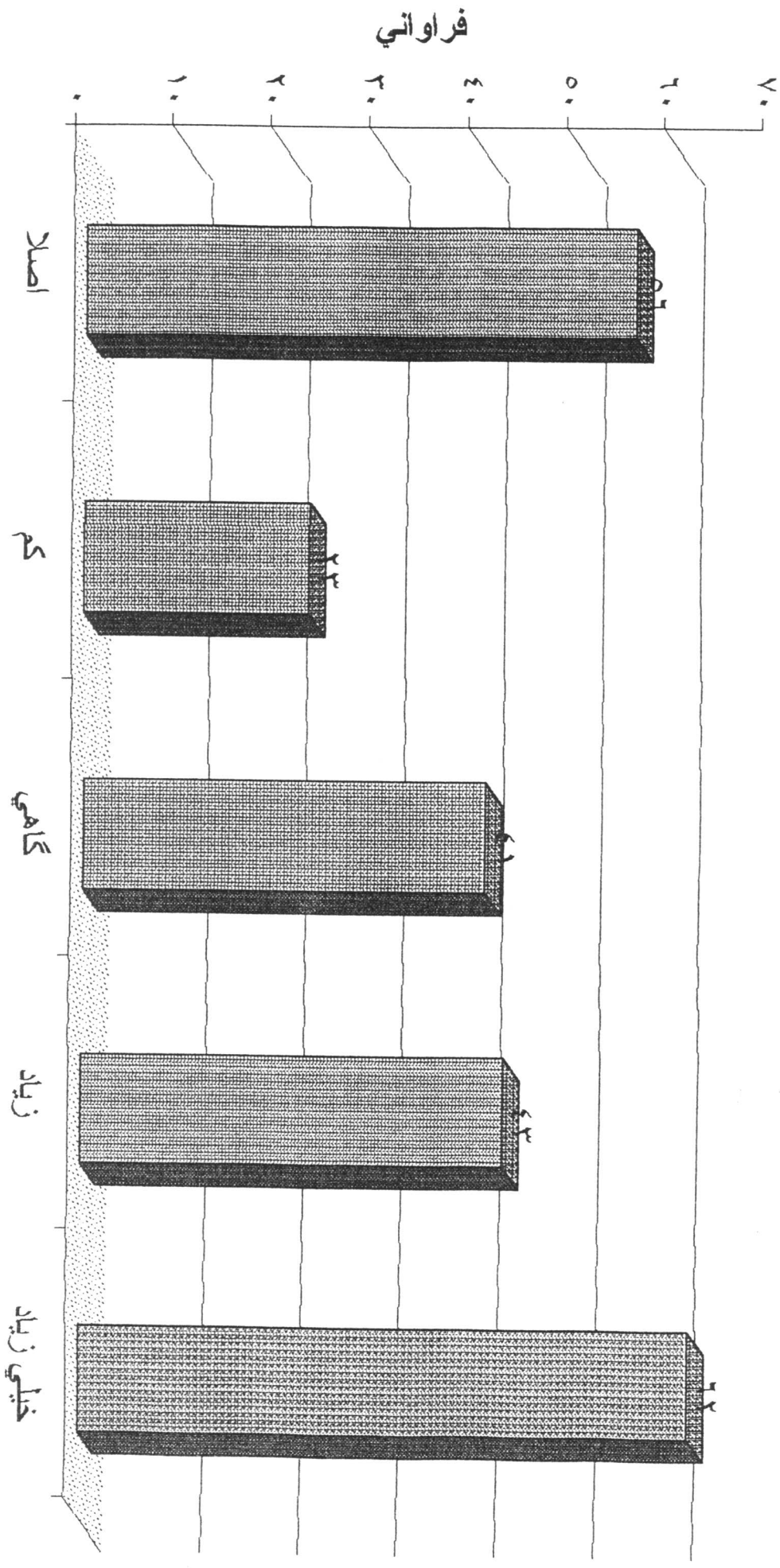
نمودار توزیع فراوانی شخصیت سازگار باکوشگری



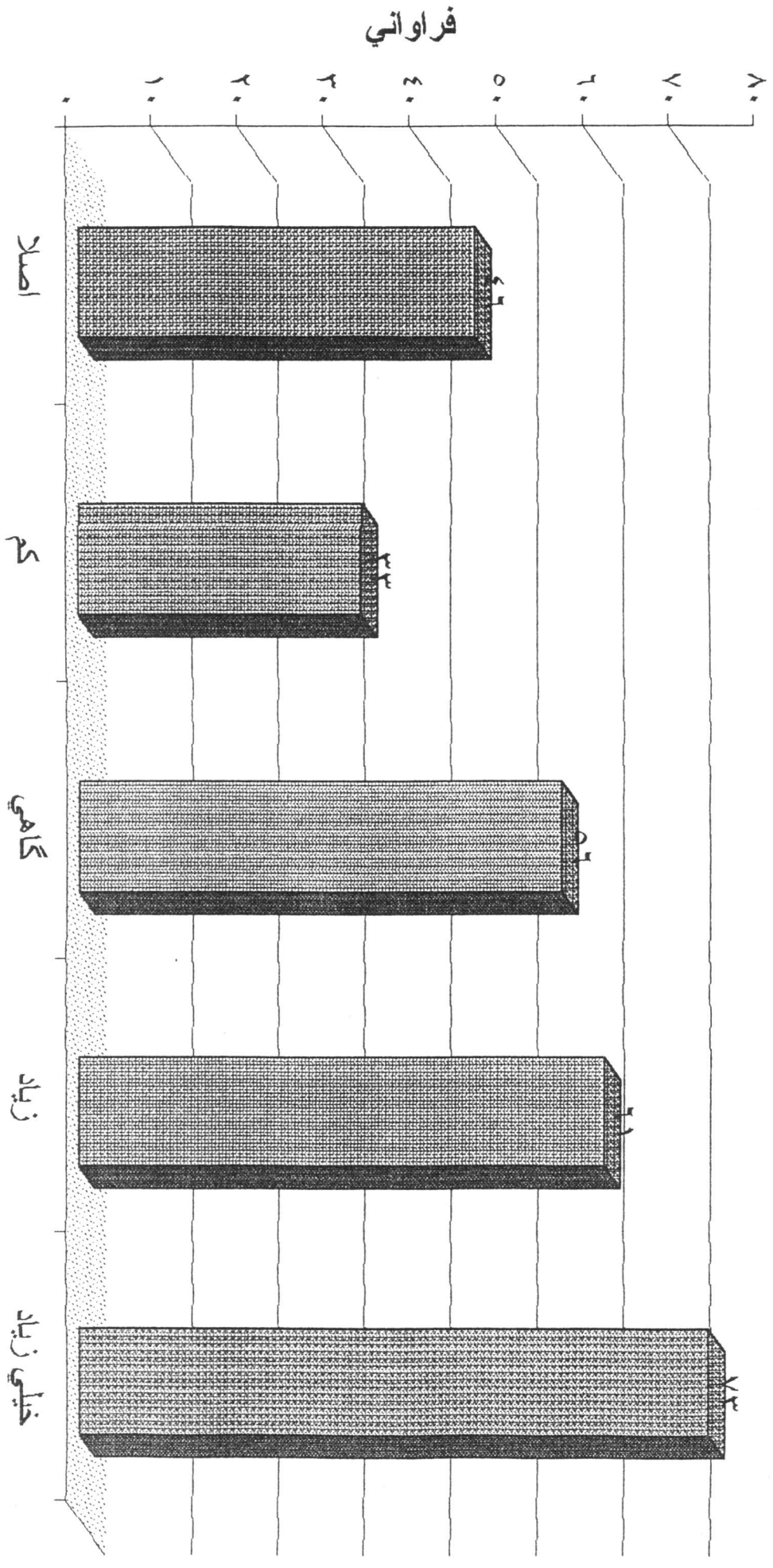
نمودار توزیع فراوانی تشخیص وظیفه شناس باکاو شگري



نمودار توزیع فراوانی ثبات عاطفی باکوشگری



نمودار توزیع فراوانی شخصیت میزان فرهنگ و تربیت باکاشگری



بررسی وبسایتهای شخصیتی



01XF0000000000340

پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران