

Personality Characteristics: Comparing Two Groups of Strong and Weak Researchers

Ahmadi K. PhD¹, Ahmadizadeh M.J. PhD¹, Ghahvehchi F. MSc^{*1}, Zarqami M.H. PhD¹

¹ Behavioral Sciences Research Center, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Abstract

Aims: According to the importance of science in achieving new products and the role of humans in this regard, the present study aims to compare personality characteristics between strong and weak researchers.

Methods: This is a casual-comparative study which was performed on 273 researchers selected by purposive sampling among researchers working in various research departments. Subjects were interviewed and then completed NEO questionnaire of personality characteristics. Next, the data was analyzed using indices of mean, standard deviation, independent t-test and variance analysis by means of SPSS software.

Results: The comparison of three groups with weak, average and strong performance in terms of 5 personality characteristics showed that there was significant difference between groups with weak and high performance. Although these groups (weak and strong) were the same as for conscientiousness, extraversion, agreeableness and neuroticism, the strong group outdid in respect of openness.

Conclusion: For the selection and employment of researchers as well as their growth and promotion, it is required to pay more attention to flexibility alongside other characteristics.

Keywords: Personality Traits, Researcher, Performance, Research, Science

ویژگی‌های شخصیتی پژوهشگران: مقایسه دو گروه از پژوهشگران قوی و ضعیف

خدابخش احمدی^۱ PhD، محمدجواد احمدی زاده^۱ PhD، فهیمه قهوه‌چی الحسینی^{*} MSc،
محمدحسین ضرغامی^۱ PhD

^۱ مرکز تحقیقات علوم رفتاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌الله (عج)، تهران، ایران

چکیده

اهداف: با توجه به اهمیت علم در دستیابی به یافته‌ها و تولیدات جدید و نقش نیروی انسانی در آن و ضرورت شناسایی و به‌کارگیری پژوهشگران مستعد و موفق، پژوهش حاضر با هدف مقایسه ویژگی‌های شخصیتی در پژوهشگران انجام شده است.

روش‌ها: این مطالعه از نوع پس‌رویدادی است که در آن ۲۷۳ نفر از پژوهشگران شاغل در بخش‌های مختلف تحقیقاتی با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند و آزمودنی‌ها علاوه بر مصاحبه، پرسشنامه ویژگی‌های شخصیت نئو را تکمیل کردند. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS و شاخص‌های میانگین، انحراف معیار و آزمون t مستقل، تحلیل واریانس یک راهه و تعقیبی مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: مقایسه سه گروه پژوهشگرانی که از نظر عملکرد ضعیف، متوسط و قوی ارزیابی شدند براساس ۵ ویژگی شخصیتی، نشان داد که بین دو گروه با عملکرد ضعیف و بالا تفاوت معناداری وجود دارد، بر این اساس ملاحظه شد به لحاظ شخصیت ویژگی‌های با وجدان بودن، برونگرایی، دلپذیر بودن و وضعیت روان رنجوری در پژوهشگران ضعیف و قوی تفاوتی ندارد و صرفاً میزان انعطاف‌پذیری در پژوهشگران قوی بیشتر از ضعیف است.

نتیجه‌گیری: هم در گزینش و به‌کارگیری پژوهشگران و هم در جهت رشد و ارتقاء پژوهشگران می‌توان به ویژگی انعطاف‌پذیری به همراه سایر ویژگی‌ها و شایستگی‌های مورد نیاز توجه بیشتری داشت.

کلیدواژه‌ها: شخصیت، پژوهشگر، عملکرد، تحقیق، علم

مقدمه

یکی از گام‌های مهم در شناسایی نیازهای اساسی کشور که در جهت‌دهی و تعریف پژوهش‌های آتی نقش محوری دارد، بررسی و تجزیه و تحلیل مستمر فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و پژوهشگران مؤسسات پژوهشی است [۱]. «نقش تحقیقات علمی به منزله ساز و کار مؤثر و تعیین‌کننده در توسعه ملی را نمی‌توان کم اهمیت تلقی کرد. تأثیرگذاری تحقیقات علمی در ابعاد مختلف آن (تحقیقات بنیادی، کاربردی، توسعه‌ای) بر سایر متغیرهای اقتصادی-اجتماعی از جمله فقر، بیکاری، درآمد سرانه ملی و ... باعث بهبود وضعیت‌های اقتصادی و اجتماعی می‌شود» [۲]. همان‌گونه که سازمان‌های پژوهشی و دانشگاه‌ها موتور محرک علم و فناوری در کشور به شمار می‌روند، محققان و پژوهشگران نیز موتور محرک یک سازمان پژوهشی به حساب می‌آیند. افزایش بازده آنان منجر به رشد سازمان و کاهش بهره‌وری آنان موجب سقوط سازمان می‌شود. لذا مساله نیروی انسانی از مهم‌ترین موارد پیش روی سازمان‌های پژوهشی است [۳].

عملکرد شغلی، به عنوان ارزش سازمانی رفتارهای شغلی کارمند در زمان‌ها و موقعیت‌های شغلی مختلف تعریف می‌شود [۴]. افراد زمانی در مشاغل خود می‌توانند به خوبی عمل کنند که از توانایی و انگیزش لازم برای داشتن عملکرد مناسب بهره‌مند باشند، در واقع توانایی و انگیزش منجر به عملکرد شغلی مناسب می‌شوند [۵]. موضوع تناسب شخصیت و شغل افراد یکی از اصول مهم و ضروری است که قسمت اعظم موفقیت شاغلان در مسئولیت‌های مختلف ناشی از رعایت این اصل می‌باشد. بخش اعظمی از مشکلاتی که در برخی سازمان‌ها از جمله نیروهای مسلح گاهی اوقات رخ می‌دهد، به عدم تناسب شخصیت و شغل افراد شاغل بر می‌گردد [۶]. شخصیت حوزه‌ای است که به بررسی ویژگی‌های فردی اعم از هیجانی و رفتاری می‌پردازد که معمولاً ثابت و قابل پیش‌بینی‌اند و در زندگی روزمره قابل پیگیری هستند [۷].

با گسترش نظریه‌ها و مدل‌های شخصیتی و در نتیجه به‌کارگیری ابزار مناسب و معتبر برای سنجش شخصیت و درعین‌حال مدل استفاده از روش‌های آماری چون فراتحلیل، مشخص شده است که ویژگی‌های شخصیتی از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی است [۸، ۹]. با توجه به اینکه، تحقیق زیربنای توسعه است، از این رو کشورهای توسعه‌یافته درصد بالاتری از درآمد ناخالص ملی خود را صرف تحقیقات می‌کنند، بنابراین رشد علم بدون داشتن بسترهای اجتماعی و فرهنگی لازم برای زایش درونی و تولید بومی دانش مشکل است و تا زمانی که آن بستر به صورت عینی و ساختاری شکل نگیرد علم تولید نمی‌شود [۱۰]، از این رو نقش پژوهشگران جوان در برنامه‌های توسعه پایدار بسیار حائز اهمیت است. در همین راستا باید عنوان کرد که افراد علاقه‌مندند در مشاغل هماهنگ با شخصیت خود کارکن‌اند. در این صورت حاصل آن علاقه‌مندی و رضایت بالاتر است. کسانی که در محیط شغلی و شرایط سازمانی متناسب با نوع شخصیت خود قرار دارند،

مجله طب نظامی
دوره ۱۶، شماره ۱، بهار ۱۳۹۳

راضی‌ترند و احتمال استعفا و فرار آن‌ها در مقایسه با کسانی که در محیط شغلی نامناسب قرار دارند به مراتب کمتر است [۱۱]. مطالعات انجام‌شده صفات شخصی زیادی را شناسایی کرده‌اند که با موفقیت و دستاوردهای انگیزشی متعددی در ارتباط بوده‌اند [۱۲]. همچنین ویژگی‌هایی نظیر استقلال و توانایی سازمان‌دهی رویدادها [۱۳] نیز با پیامدهای موفقیت‌آمیز در کار ارتباط دارند. در طول ۲۵ سال مطالعه و پژوهش، تعداد زیادی از محققان به بررسی رابطه بین شخصیت و عملکرد شغلی پرداخته‌اند. فرا تحلیلی که توسط تت و همکاران [۱۴] صورت گرفته، نشان داده است که ویژگی‌های شخصیتی، پیش‌بینی‌کننده‌ی خوبی برای عملکرد شغلی هستند. مطالعات مختلفی نشان دادند که بین ابعاد برون‌گرایی و رضایت شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد [۱۵، ۱۶].

تردید نیست که امروزه رقابت بین کشورها برای کسب جایگاه برتر فرهنگی-سیاسی و تصاحب بیشتر سهم اقتصادی بیشتر، آنان را ناگزیر به گسترش حوزه نفوذ و اقتدار ملی از طریق بسط و توسعه توان علمی و فناوری نموده است و درست به همین خاطر است که در پهنه این رقابت نفس‌گیر، کشور ما (ایران) نیز به منظور بازبانی منزلت علمی در عرصه جهانی، چاره‌ای جز مصروف داشتن تمامی امکانات، ظرفیت‌ها و فرصت‌های موجود و به ویژه موهبت‌های الهی هوش و استعداد ذاتی و کم نظیر اندیشمندان و نخبگان خود در فتح قله‌های ترقی و شکستن مرزهای دانش ندارد. در چنین شرایطی نقش بی‌بدیل اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها، مراکز علمی و تحقیقاتی و حوزه‌های علمیه در نیل به این آرمان را نمی‌توان از نظر دور داشت [۱۷]. اهمیت این مطالعه در کمک به انتخاب بهتر پژوهشگران مورد نیاز در مراکز تحقیقاتی است که باعث کاهش هزینه نگهداری نیرو و افزایش بازده محققین برای سازمان‌ها خواهد شد. بر این اساس یکی از اقدامات ضروری که به عنوان هدف پژوهش حاضر مطرح است بررسی و مقایسه ویژگی‌های شخصیتی مورد نیاز برای پژوهشگری در بین پژوهشگران ضعیف و قوی است.

روش‌ها

پژوهش حاضر از نوع پس‌رویدادی است. جامعه مورد مطالعه پژوهشگران شاغل در مراکز مختلف تحقیقاتی شهر تهران بودند. نمونه‌گیری مبتنی بر هدف و از نوع طبقه‌ای بود. برای انتخاب نمونه‌ها با در نظر گرفتن حوزه‌های دانشی (علوم پایه و فنی و مهندسی، علوم انسانی و علوم پزشکی) در مجموع تعداد ۲۸۰ نفر به عنوان نمونه در نظر گرفته شدند و با حذف موارد ناقص و مخدوش، در نهایت تعداد ۲۷۳ نفر وارد مطالعه شدند. تحقیق حاضر مغایرتی با اصول اخلاقی در پژوهش و سنت‌ها و فرهنگ جامعه و تقابلی با گروه‌ها و قومیت‌ها ندارد. همچنین تحقیق حاضر سبب آسیب جسمی یا روحی به افرادی که تحقیق مربوط به آن‌هاست نمی‌شود، در همین راستا جهت رعایت مسائل اخلاقی در پژوهش اقدامات زیر صورت گرفت: شرکت در پژوهش

جدول ۱. وزن سوابق پژوهشی در پرسشنامه عملکرد پژوهشگران

موضوع	ضرایب
مقاله علمی - پژوهشی فارسی (چاپ شده)	۳
مقاله علمی - پژوهشی لاتین	۵
تألیف کتاب	۱۰
ترجمه کتاب	۵
مقالات ارائه شده در همایش ها و کنگره های داخلی	۰/۵
مقالات ارائه شده در همایش ها و کنگره های بین المللی	۱
ارجاع به مقالات شما (Citation)	۵
نوآوری، اکتشاف و اختراع ثبت شده	۱۵
سرپرستی طرح تحقیقاتی	۲
همکاری در طرح تحقیقاتی	۰/۵
کسب رتبه در جشنواره های ملی	۲۰
کسب رتبه در جشنواره سلمان فارسی	۲۰
راهنمایی / مشاوره پایان نامه دانشجو	۲

جدول ۲. متغیرهای جمعیت شناختی شرکت کنندگان پژوهش

متغیر	سطح	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۲۴۶	۹۰/۱
	زن	۲۷	۹/۹
تأهل	مجرد	۲۹	۱۰/۶
	متأهل	۲۳۸	۸۷/۲
	مشخص نشده	۶	۲/۲
تحصیلات	کارشناس ارشد	۱۷۵	۶۴/۱
	دکتری حرفه ای	۱۵	۵/۵
	دکتری تخصصی	۷۰	۲۵/۶
	فوق تخصص	۲	۰/۷
	حوزوی	۲	۰/۷
	مشخص نشده	۹	۳/۳
گروه های علمی	علوم انسانی	۱۵۸	۶۲
	علوم پزشکی و تجربی	۵۶	۲۱
	فنی مهندسی و علوم پایه	۴۱	۱۶
	مشخص شده	۱۸	۶/۶
درجه علمی	مرئی	۷۸	۲۸/۶
	استادیار	۳۸	۱۳/۹
	دانشیار	۶	۲/۲
	استاد	۱	۰/۴
	محقق غیر هیات علمی	۱۵۰	۵۴/۹
جمع		۲۷۳	۱۰۰

کارشناسی ارشد، ۲۵ درصد دکتری تخصصی و ۵/۵ درصد دکتری حرفه ای بودند و نیز از نظر گروه علمی علوم انسانی، پزشکی - تجربی و فنی مهندسی - علوم پایه به ترتیب ۶۲، ۲۱ و ۱۶ درصد بودند (جدول ۲).

به منظور مقایسه گروه های مختلف پژوهشگران لازم بود آن ها بر اساس عملکرد پژوهشی و نمره ی به دست آمده گروه بندی شوند. از آنجا که توزیع نمرات عملکرد پژوهشی دارای چولگی بود، بهترین نحوه ی گروه بندی و طبقه بندی آن ها بر اساس متغیر عملکرد پژوهشی، استفاده از روش مقیاس گذاری چندبعدی بود.

اجباری نبود. مشخصات شناسایی شرکت کنندگان دریافت نشد و نتایج پژوهش به صورت فردی در اختیار واحدهای شغلی آزمودنی ها قرار داده نشد.

جهت جمع آوری داده ها از ابزار پرسشنامه عملکرد پژوهشگران مطابق با شاخص های آیین نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و پرسشنامه شخصیتی ۵ عاملی نئو استفاده شد. پرسشنامه نئو (NEO-PIR): توسط مک ری و کاستا معرفی شد. فرم بلند این پرسشنامه، به منظور اندازه گیری ۵ عامل یا حیثه اصلی روان نژندی، برونگرایی، انعطاف پذیری، دل پذیر بودن و مسئولیت پذیری طراحی شده است. این آزمون وسیله ای برای ارزیابی ویژگی های شخصیتی بهنجار است که توانسته کاربردهای خوبی را در موقعیت های بالینی و پژوهشی از خود نشان دهد. نمره گذاری آن از نوع پنج درجه ای لیکرت می باشد. برای هر عبارت پرسشنامه یک مقیاس درجه بندی پنج رتبه ای وجود دارد که دارای ارزش صفر تا ۴ است. این پروفایل بر اساس پراکندگی نمره های به دست آمده است، پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ بین ۷۶ تا ۸۲ درصد محاسبه شده است [۱۸] و ضریب همبستگی بین دو آزمون (پایداری درونی، ثبات) با دامنه ی ۰/۶۶ تا ۰/۹۲ به دست آمد [۱۹].

پرسشنامه عملکرد پژوهشگران: پرسشنامه محقق ساخته بر اساس آیین نامه ارتقا اعضای هیئت علمی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به شماره ۸۹/۱۱۴۲۲/دش و مورخ ۱۳۸۹/۱۱/۲۳ است (۱۷) که ابعاد و ضرایب هر یک از آن ها در جدول ۱ خلاصه شده است. همچنین برای کنترل متغیرهای مزاحم و کاهش و حذف تأثیر آن ها ضرایبی به گروه های مختلف سنی، وضعیت هیات علمی و پایه های مختلف علمی اختصاص یافت. ضرایب در نظر گرفته شده عبارت بودند از: زیر ۳۰ سال ضریب ۳؛ ۳۰ تا ۳۹ سال ضریب ۲؛ ۴۰ تا ۴۹ سال ضریب ۱؛ ۵۰ سال و بالاتر ضریب صفر. برای متغیر وضعیت هیات علمی این ضرایب اختصاص می یابد: غیر هیات علمی ضریب ۳؛ هیات علمی آزمایشی یا پیمانی ضریب ۱؛ هیات علمی با پایه ی صفر ضریب ۳ و برای هر پایه های بعدی به میزان ۰/۱ از ضریب قبلی کم شد؛ بنابراین برای هیات علمی با پایه ی ۳۰ ضریب صفر در نظر گرفته می شود. اطلاعات گردآوری شده بعد از بازبینی و اصلاحات و کدگذاری با استفاده از نرم افزار SPSS 15 و با بهره گیری از شاخص های آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (آزمون t مستقل و تحلیل واریانس یک راهه) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

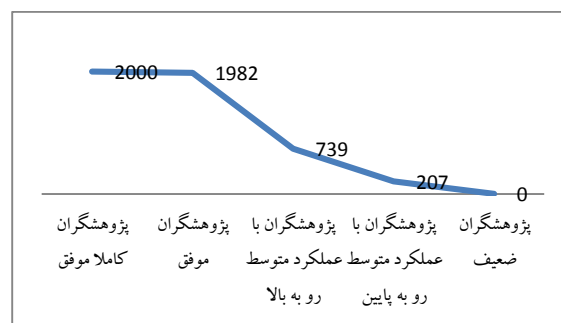
یافته ها

در این مطالعه از مجموع ۲۷۳ نفر از پژوهشگرانی که در پژوهش شرکت داشتند، ۹۰ درصد مرد و حدود ۱۰ درصد زن بودند تقریباً ۱۱ درصد مجرد و مابقی از متأهلین بودند و ۶۴ درصد با تحصیلات

استفاده شد. نتایج نشان داد که بین دو گروه از پژوهشگران قوی و ضعیف از جهت متغیرهای جنسیت و وضعیت تأهل تفاوتی مشاهده نشد. درحالی که میزان عملکرد در بین افراد از جهت متغیرهای تحصیلات، رشته تحصیلی، وضعیت استخدامی، مرتبه علمی و نوع هیات علمی تفاوت معنادار به دست آمد ($p < 0.05$). جهت تعیین جایگاه تفاوت‌های درون گروهی از آزمون تعقیبی LSD استفاده شد. بر این اساس ملاحظه شد که عملکرد علمی و پژوهشی پژوهشگران با تحصیلات دکتری تخصصی، پژوهشگران حوزه علوم پایه پزشکی، محققان با عضویت رسمی آزمایشی و پیمانی، محققان دانشیار و بعد استادیار و اعضای هیات علمی پژوهشی بیش از سایر گروه‌های مورد مقایسه بود. (جدول ۳) به منظور مقایسه عملکرد پژوهشگران در سه گروه عملکرد ضعیف، متوسط و قوی از نظر ویژگی‌های شخصیتی از آزمون تحلیل واریانس یک راهه استفاده شد. نتایج نشان داد که میزان با وجدان بودن، برونگرایی، دل‌پذیر بودن و روان رنجوری در بین دو گروه پژوهشگران ضعیف و قوی تفاوت معناداری دارد و تنها میزان انعطاف‌پذیری در بین دو گروه متفاوت بوده ($P < 0.05$) و میزان آن در بین پژوهشگران قوی بیشتر از ضعیف است (جدول ۴).

در این نوع طبقه‌بندی لزومی بر برابری افراد در طبقات مختلف نیست (مانند استفاده از نمرات چارکی) و طبقه‌بندی بر اساس بیش‌ترین فاصله بین نمره‌ی عملکرد افراد صورت می‌پذیرد. به منظور تحلیل اطلاعات و با حفظ تعداد مکفی نمونه، گروه‌هایی که در کرانه بودند تلفیق شده و در نهایت ۳ طبقه به صورت عملکرد پژوهشگران، حدود ۷۲ درصد در طبقه ضعیف (۰-۲۰۷)، ۲۰ درصد در طبقه متوسط (۲۰۷-۷۳۹) و ۰/۰۸ درصد در طبقه بالا (۷۳۹-۲۰۰۰) قرار گرفتند (نمودار ۱).

به منظور مقایسه عملکرد پژوهشگران بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی جنسیت، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، وضعیت استخدامی، مرتبه و نوع هیات علمی از آزمون t مستقل و تحلیل واریانس یک راهه



نمودار ۱. محدوده نمرات پژوهشگران در طبقات مختلف

جدول ۳. مقایسه نمره علمی پژوهشگران بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی با استفاده از آزمون‌های t مستقل و تحلیل واریانس یک راهه

متغیر	سطح	میانگین	انحراف معیار	میزان F/t	سطح معناداری	جایگاه تفاوت
جنس	۱- مرد	۲۲۰/۵	۵۸۶	t=۰/۵۳	۰/۵۹	-
	۲- زن	۱۵۹/۴	۳۱۰			
وضعیت تأهل	۱- مجرد	۲۳۵/۲	۳۵۱	t=۰/۱۹۴	۰/۸۴	-
	۲- متأهل	۲۱۳/۵	۵۸۹			
تحصیلات	۱- کارشناسی ارشد	۱۰۹	۲۶۷	F=۷/۷۹	۰/۰۰۱	۱ و ۲ > ۳
	۲- دکتری حرفه‌ای	۸۱	۹۱			
	۳- دکتری تخصصی	۵۰۰	۹۴۳			
	۴- فوق تخصص	۱۴۳	۳۱			
	۵- حوزوی	۱۴۶	۱۳۴			
رشته تحصیلی	۱- علوم انسانی	۱۴۲	۳۵۳	F=۴/۱۰	۰/۰۱۸	۲ > ۱
	۲- تجربی، علوم پزشکی	۳۷۷	۸۹۰			
	۳- ریاضی، فنی، مهندسی	۲۴۲	۵۰۵			
وضعیت استخدامی	۱- رسمی قطعی	۲۰۸	۴۷۵	F=۴/۱۱	۰/۰۰۸	۳ و ۴ > ۱
	۲- رسمی آزمایشی	۴۵۲	۴۸۴			
	۳- پیمانی	۷۸۴	۱۷۴۸			
	۴- غیر هیات علمی	۲۱۱	۳۸۲			
مرتبه علمی	۱- مربی	۱۷۲	۳۰۴	F=۳/۹۰	۰/۰۱۱	۳ > ۲ > ۱
	۲- استادیار	۵۷۱	۱۱۷۸			
	۳- دانشیار	۹۲۲	۱۰۱۴			
نوع هیات علمی	۱- آموزشی	۱۶۵	۲۶۶	t=۳/۳۳	۰/۰۱۱	۲ > ۱
	۲- پژوهشی	۷۶۹	۱۲۸۰			

جدول ۴. خلاصه تحلیل واریانس یک راهه و آزمون تعقیبی LSD به منظور مقایسه پژوهشگران با عملکرد قوی، متوسط و ضعیف در ۵ بعد شخصیتی ($P < 0.05$)

شاخص	میانگی ن	انحراف معیار	درجه آزادی	F	سطح معناداری	جایگاه تفاوت	سطح معناداری
۱-قوی	۴۰/۶۶	۳/۹	۲۶۳	۳/۶	۰/۰۲۸	۲>۱	۰/۱۵۹
۲-متوسط	۴۲/۰۹	۳/۴	۲۶۳	۳/۶	۰/۰۲۸	۳>۲	۰/۱۷۷
۳-ضعیف	۴۲/۹	۳/۹	۲۶۳	۳/۶	۰/۰۲۸	۳>۱	۰/۰۱۳
۱-قوی	۳۹/۴	۳/۸	۲۶۳	۱/۲۵	۰/۲۸۸	۲<۱	۰/۸۱۶
۲-متوسط	۳۹/۱	۳/۳	۲۶۳	۱/۲۵	۰/۲۸۸	۳<۲	۰/۲۰
۳-ضعیف	۳۸/۴	۴/۰۶	۲۶۳	۱/۲۵	۰/۲۸۸	۳<۱	۰/۲۶
۱-قوی	۳۸/۶	۳/۲	۲۶۳	۲/۴	۰/۰۹۲	۲<۱	۰/۰۵
۲-متوسط	۳۶/۵	۵/۳	۲۶۳	۲/۴	۰/۰۹۲	۲<۳	۰/۰۷
۳-ضعیف	۳۷/۶	۳/۸	۲۶۳	۲/۴	۰/۰۹۲	۳<۱	۰/۳۱
۱-قوی	۳۵/۸	۳/۶	۲۶۳	۰/۲	۰/۸۱۹	۱<۲	۰/۵۸
۲-متوسط	۳۶/۳	۴/۲	۲۶۳	۰/۲	۰/۸۱۹	۲<۳	۰/۹۸
۳-ضعیف	۳۸/۳	۳/۸	۲۶۳	۰/۲	۰/۸۱۹	۱<۳	۰/۵۳
قوی	۳۳/۴	۶/۸	۲۶۳	۱/۷۱	۰/۱۸۱	۲<۱	۰/۰۷
متوسط	۳۱/۲	۴/۶	۲۶۳	۱/۷۱	۰/۱۸۱	۲<۳	۰/۵۹
ضعیف	۳۱/۶	۴/۴	۲۶۳	۱/۷۱	۰/۱۸۱	۳<۱	۰/۰۹

بحث

اهمیت پژوهش و تحقیق در ساختار نظام علمی کاملاً واضح و روشن است و اساساً یکی از اهداف و انگیزه‌های سازمان‌ها و نظام‌های آموزشی در هر ملیت و جامعه‌ای تربیت و پرورش انسان‌هایی توانا در امور پژوهشی و تحقیقی است، از این رو پژوهش حاضر با هدف مقایسه ویژگی‌های شخصیتی پژوهشگران موفق و ناموفق در مراکز تحقیقاتی انجام گرفته است.

مقایسه عملکرد علمی پژوهشگران در متغیرهای جمعیت شناختی بر حسب جنسیت، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، وابستگی دانشگاهی، وضعیت استخدامی، مرتبه و نوع هیات علمی حاکی از آن بود که بین دو گروه از جهت متغیرهای جنسیت و وضعیت تأهل تفاوتی وجود ندارد. درحالی‌که عملکرد پژوهشگران با تحصیلات دکتری تخصصی، افرادی که رشته علمی‌شان علوم پایه پزشکی بوده است، محققان رسمی آزمایشی و پیمانی، محققان دانشیار و بعد استادیار و اعضای هیات علمی پژوهشی بیش از سایر گروه‌های مورد مقایسه بود. بین وجود ارزش و منزلت پژوهشگر و میزان گرایش اعضای هیئت علمی به انجام فعالیت‌های علمی و پژوهشی رابطه وجود دارد به عبارت دیگر هر چه اندازه ارزش و منزلت پژوهشگر در جامعه بیشتر باشد و به پژوهشگران توجه بیشتری شود، میزان گرایش اعضای هیئت علمی به انجام فعالیت‌های علمی و پژوهشی بیشتر خواهد بود. یافته‌های به دست آمده در این مطالعه نیز می‌تواند ناشی از بیشتر بودن موقعیت‌های پژوهشی برای این افراد و همچنین انگیزه آنان جهت ارتقا مرتبه شغلی و علمی، جوان بودن و داشتن انرژی بالا باشد، به طوری که موجب

می‌شود از فرصت‌های موجود استفاده بیشتری نموده و لذا عملکردشان نسبت به سایرین رشد بیشتری داشته است. در همین راستا می‌توان به مطالعه کفایتی اشاره کرد [۲] و نیز حوزه‌های دانشی علوم پزشکی و فنی مهندسی به دلیل داشتن پژوهشگران مستعد از یک سو و نزدیکی به قله‌های دانش جهانی از سوی دیگر بالاترین و بهترین عملکرد را نشان می‌دهد. نکته بسیار مهم در این زمینه عملکرد ضعیف در پژوهشگران استخدام رسمی در مقایسه با پژوهشگران استخدام‌های موقتی مثل قراردادی و پیمانی است که شاید نیاز به توجه بیشتری باشد و با توجه به ضرورت توسعه دانش در کشور، همگان انگیزه لازم برای رشد علمی داشته باشند [۲۰]

همچنین یافته‌ها نشان داد که بین دو گروه پژوهشگران با عملکرد ضعیف و بالا، از نظر ویژگی‌های شخصیتی انعطاف‌پذیری، تفاوت معنادار وجود دارد؛ به طوری که پژوهشگران دارای عملکرد قوی میزان انعطاف‌پذیری بالاتری داشته‌اند. معمولاً عملکرد افراد متأثر از ویژگی‌های شخصیتی و عوامل محیطی است که طی زمان می‌توانند منجر به ایجاد چالش شوند [۲۱]. بنابراین به منظور پیش‌بینی رضایت و عملکرد شغلی، دانستن ویژگی‌های شخصیتی افراد می‌تواند حائز اهمیت باشد [۲۲]. در این زمینه می‌توان گفت که تفاوت دو گروه در شاخص انعطاف‌پذیری ریشه در کم اهمیت تلقی شدن و نبود انگیزه‌های کافی در پیگیری اهداف پژوهشی دارد، به طوری که دقت عمل و داشتن حساسیت علمی در میان پژوهشگران منجر به رشد عملکرد آنان طی زمان می‌گردد. همچنین بر اساس یافته‌های پژوهشی [۲۳] انعطاف‌پذیری در تجربه، فرد را هم به سمت تجربه حالات هیجانی مثبت و هم به سمت حالات هیجانی منفی هدایت می‌کند؛ بنابراین این مسئله

هستند ولی در تبیین و تحلیل و بررسی کامل در این موضوع عوامل دیگری از جمله عوامل دانشگاهی: مدیریت و برنامه‌های دانشگاه؛ رشته علمی: میزان روزآمد بودن کشور در یک زمینه علمی؛ امکانات: علمی و آزمایشگاهی و بودجه؛ فرصت‌ها: میزان فرصت‌هایی که برای یک محقق جهت بهره‌گیری از امکانات موجود فراهم است؛ قوانین: قوانین حمایتی برای پژوهشگران؛ انگیزه‌های بیرونی: انگیزه‌هایی که مجموعه دانشگاهی برای پژوهشگر فراهم می‌سازد؛ مشکلات: مشکلات خانوادگی، شغلی و سازمانی تاثیرگذار که فرد با آن مواجه است ولی در پژوهش حاضر مد نظر قرار نگرفتند را نیز می‌بایست لحاظ کرد. هر چند جمعیت شرکت‌کنندگان در پژوهش از نظر آماری مناسب و متناسب بودند ولی با توجه به اینکه همواره تعداد پژوهشگران خیلی موفق کم هستند و بیشتر محققان در سطح متوسط به پایین بودند، لذا هرچقدر جمعیت شرکت‌کنندگان افزایش یابد می‌تواند اعتبار نتایج و یافته‌ها را ارتقاء دهد. لذا پیشنهاد می‌شود علاوه بر انجام پژوهش‌هایی که محدودیت‌های ذکر شده را مرتفع می‌سازد، از نتایج این مطالعه و پژوهش‌های مشابه در برنامه‌ریزی‌های دانشگاهی و افزایش کارکرد مراکز علمی و به طور خاص تحقیقاتی استفاده شود.

منابع

- Ghamsari F, Jahan-Nema M. Checking the status of scientific researchers of engineering institute within 1991-2005. *Lib Inf Sci*. 2007;10(2):107-24.
- Kafashi M. The factors affecting the Islamic Azad University faculty members' orientation towards conducting research projects. *J Modern Thoughts Educ*. 2009;3(4):87-111. Persian.
- Tabee Z, Mahmoodian F. Ethics in research. *Ethical Issues Sci Technol*. 2007;1-2:49-54.
- Borman WC, Ilgen DR, Klimoski RJ, Weiner IB. *Handbook of psychology, industrial and organizational psychology*. New Jersey: Wiley; 2003.
- Spector P. *Industrial and organizational psychology: research and practice*. Singapore: John Wiley & Sons; 2012.
- Abtahi S. *Human resource management*. Tehran: Management Education Research Institute of the Ministry of Energy; 2010. Persian.
- Sadock B, Kaplan H, Sadock V. Kaplan & Sadock's synopsis of psychiatry: behavioral sciences/clinical psychiatry: Lippincott Williams & Wilkins; 2007.
- Penney L, David E, Witt L. A review of personality and performance: identifying boundaries, contingencies, and future research directions. *Hum Resource Manage Rev*. 2011;21(4):297-310.
- Hurtz GM, Donovan JJ. Personality and job performance: the Big Five revisited. *J Appl Psychol*. 2000;85(6):869-79.
- Akhovati M, Bazrafshan A. [Role of librarians and medical informaticians in medical research: comparing viewpoints of researchers and librarians]. *Lib Inf Sci*. 2008;(43):39-48. Persian.

ممکن است که باعث شود باز بودن نسبت به تجربه نقشی در عملکرد پژوهشگران موفق ایفا کند [۲۴, ۲۵] است.

نتیجه‌گیری

ارزش شخصیت به عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی پذیرفته شده است. شخصیت هر فرد نقش مهمی در عملکرد شغلی‌اش دارد زیرا شخصیت فرد انگیزش و نگرش فرد را نسبت به یک شغل و شیوه‌های پاسخ‌دهی فرد نسبت به اقتضات شغلی‌اش، مشخص می‌کند. از این رو با دانستن ویژگی‌های مرتبط با موفقیت بیشتر می‌توان عملکرد افراد را پیش‌بینی نمود و این امر در استخدام و به‌کارگیری نیروهای در حال جذب می‌تواند کمک کننده باشد. پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی نیز روبرو بوده است، برای مثال برخی از ویژگی‌های پژوهشگری جزء مهارت‌های پژوهشگری بوده و قابل آموزش و یادگیری هستند. این‌ها نمی‌توانند برای پیش‌بینی پژوهشگران موفق استفاده شوند. لذا از این تحقیق کنار گذاشته شده‌اند. همچنین برای موفقیت در پژوهشگری، عوامل بسیاری نقش دارند که در این مطالعه فقط برخی از عوامل روان‌شناختی که ویژگی نسبتاً پایدار آدمی هستند مورد بررسی قرار گرفتند، هر چند این عوامل مهم و اساسی

- Robins SP. *Essentials of organizational behavior*. 8th ed. Kabiri Q, Translator. Tehran: Azad University; 2010. Persian.
- Collins C, Hanges P, Locke E. The relationship of achievement motivation to entrepreneurial behaviour: a meta-analysis. *Hum Perform*. 2004;17(1):95-117.
- Van Gelderen M, Jansen P. Autonomy as a start-up motive. *J Small Business Enterprise Dev*. 2006;13(1):23-32.
- Tett RP, Burnett DD. A personality trait-based interactionist model of job performance. *J Appl Psychol*. 2003;88(3):500-17.
- Furnham A, Zacherl M. Personality and job satisfaction. *Pers Individ Diff*. 1986;7(4):453-9.
- Teng C-C. The effects of personality traits and attitudes on student uptake in hospitality employment. *International Journal of Hospitality Management*. 2008;27(1):76-86.
- Regulations to promote faculty research and educational institutions. Tehran: Ministry of Health and Medical Education, 2011.
- Haghshenas H. Five-factor personality traits: guidelines for interpreting and testing norms NEO FFI & NEO PI-R. Shiraz: Shiraz University of Medical Sciences; 2008. Persian. ISBN: 964-6874-68-1.
- Costa P, McCrae R. Normal personality assessment in clinical practice: the NEO personality Inventory. *Psychol Asses*. 1992;4(1):5.
- Skandari M, Fathi-Ashtiani A, Salimi H, Anisi J. Job successful and personnel's characteristics in once of military center. *J Milit Psychol*. 2010;1(2):13-24. Persian.

21. Barrick M, Mount M. The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychol.* 1991;44(1):1-26.
22. Ivanovic M, Ivanovic U. Personality trainer characteristics as job satisfaction predictors. *SportLogia.* 2010;6(2):1-8.
23. Mccrae R, Costa P. A five-factor theory of personality. In: Pervin IA, John OP, editors. *Handbook of Personality Theory and Research.* 2nd ed. New York: Guilford Press; 1999.
24. Asgari P, Naderi F, Heikal K. Examination of the relationship between personality traits and social support with job satisfaction among ahwaz women teachers. *Woman & Culture.* 2009;1(1):69-80. Persian.
25. Sumer H, Sumer N, Demirutku K, Cifcim S. Using a personality-oriented job analysis to identify attributes to be assessed in officer selection. *Milit Psychol.* 2001;13(3):129-46.