

بررسی ویژگی‌های شخصیت کتابداران و اطلاع‌رسانان و ارتباط آن با خشنودی شغلی آنان در کتابخانه‌های تخصصی و پژوهشی شهر تهران

سیده سپیده سیدعسگری (نویسنده‌ی مسئول)

کارشناس ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی؛ spd_h_asgari@yahoo.com

نادر نقشینه

استادیار دانشکده کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاه تهران؛ nnaghsh@ut.ac.ir

رضا رستمی

دانشیار گروه روانشناسی دانشگاه تهران؛ roostami@ut.ac.ir

مسعود غلامعلی لواسانی

استادیار گروه روانشناسی تربیتی و مشاوره، دانشگاه تهران؛ lavasani@ut.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۹۰/۱۱/۲۳

تاریخ دریافت: ۹۰/۸/۲۰

چکیده

هدف: پژوهش حاضر به بررسی رابطه میان ویژگی‌های شخصیت کتابداران و اطلاع‌رسانان متخصص شاغل در کتابخانه‌های تخصصی و پژوهشی شهر تهران با خشنودی شغلی آن‌ها می‌پردازد. **روش:** روش پژوهش پیمایشی است و برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه شخصیتی پنج‌عاملی نئو و پیمایش خشنودی شغلی استفاده شده است. جامعه پژوهش کتابداران و اطلاع‌رسانان دارای تحصیلات دانشگاهی در رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی شاغل در کتابخانه‌های تخصصی و پژوهشی شهر تهران است.

یافته‌ها: یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها حاکی از آن هستند که دو عامل شخصیت روان‌رنجورخوبی و توافق با خشنودی کلی کتابداران و اطلاع‌رسانان از شغلشان رابطه منفی و معنادار (به ترتیب $p < 0/05$ و $p < 0/01$) دارند که فرضیه پژوهش را درباره رابطه میان ویژگی‌های شخصیت و خشنودی شغلی در خصوص این دو عامل شخصیت تأیید می‌کند. یافته‌ها میان خشنودی کلی از شغل با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی سن و سابقه کار رابطه معناداری را نشان نمی‌دهند. نتایج حاکی از رضایت‌مندی بیشتر مردان نسبت به زنان کتابدار و اطلاع‌رسان است.

واژه‌های کلیدی: ویژگی‌های شخصیت، خشنودی شغلی، کتابدار و اطلاع‌رسان، کتابخانه‌های تخصصی و پژوهشی.

مقدمه

کارکنان هر سازمان با ارزش‌ترین دارایی آن سازمان محسوب می‌شوند، از این رو سازمان‌ها با چالش بکارگیری و حفظ نیروی کار متخصص و کارآمد مواجه هستند. بکارگیری و حفظ کارکنان در سازمان نیازمند ابزاری هستند که بتوان از میان متقاضیان مشاغل، بهترین‌ها را برای کار برگزید و از جانب دیگر شرایطی را فراهم آورد تا کارکنان از موقعیت‌های کاری‌شان احساس رضایت‌مندی داشته باشند. ساری و جاج^۱ (۲۰۰۴) اشاره می‌کنند که استفاده از شیوه‌های معقول و منطقی‌گزینش و هماهنگی میان کارکنان و مشاغل تضمین‌کننده انتخاب افراد برای مشاغل مناسب آن‌هاست، که به نوبه خود به بهبود خشنودی شغلی آن‌ها خواهد انجامید. به باور نامداری‌پژمان، قنبری، و نیازی (۱۳۸۹) امروزه بیش از هر دوره دیگری سازمان‌های صنعتی، بازرگانی، و حتی خدماتی برای بالا بردن درجه بهره‌وری خود به افزایش توان تخصصی، خشنودی، و دلبستگی منابع انسانی خود روی آورده‌اند و بهره‌وری را با بهبود بخشیدن به کیفیت زندگی شغلی آنان مربوط ساخته‌اند. این نیرو چنانچه از انگیزه، رضایت، و روحیه مناسب برخوردار باشد، تمامی توان، استعداد، و مهارت خود را در جهت موفقیت و پیشرفت سازمان به کار خواهند گرفت. فراهم آوردن شرایط و امکاناتی در سازمان‌ها که به دستیابی کارکنان به بالاترین حد توان بالقوه خود منجر می‌شود مستلزم گردآوری اطلاعاتی در خصوص وضعیت زندگی حرفه‌ای و همچنین ویژگی‌های فردی کارکنان است. در این راه می‌توان از علم روانشناسی و خصوصاً روانشناسی صنعتی و سازمانی، که بر زندگی حرفه‌ای افراد تمرکز دارد (راجلبیگ^۲، ۲۰۰۷)، بهره برد. آن‌چنان که هرسی و بلنچارد^۳ (۱۹۹۳)، نقل در هومن، (۱۳۸۱) موفقیت سازمان‌ها و محیط‌های کاری را وابسته به استفاده کارآمد از منابع نیروی انسانی بر پایه علوم رفتاری می‌دانند و آن را چالشی فزاینده برای سرپرستان، مدیران، و دست‌اندرکاران امور کار و سازمان توصیف می‌کنند.

به نظر می‌رسد تنوع فعالیت‌های شغلی در محیط کتابخانه و به عبارت دیگر چندمنظورگی در محیط کاری یک کتابدار و اطلاع‌رسان این موقعیت را فراهم می‌آورد تا هر کتابدار و اطلاع‌رسان با ویژگی‌های منحصر به فرد، بتواند خود را در چنین محیط کاری خرسند بیابد. از این‌رو پژوهش حاضر به کتابدار و اطلاع‌رسان به عنوان دارایی باارزش کتابخانه و سازمان مادر آن کتابخانه و از دریچه رابطه میان ویژگی‌های شخصیت و خشنودی شغلی برای ارائه تصویری از وضعیت روز کتابداران و اطلاع‌رسانان متخصص (دارای تحصیلات دانشگاهی در رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی) شاغل کتابخانه‌های تخصصی و پژوهشی^۴ شهر تهران می‌نگرد.

شخصیت و ویژگی‌های شخصیتی

شخصیت یکی از عوامل مؤثر در ایجاد تفاوت‌های فردی است (رستمی، مهدیون، شالچی، نارنجی، و غلامی، ۱۳۸۸). با این وجود میان پژوهشگران در رابطه با تعریف شخصیت اتفاق نظر وجود ندارد. شخصیت را می‌توان الگویی نسبتاً پایدار از صفات، گرایش‌ها، یا ویژگی‌هایی در نظر گرفت که تا اندازه‌ای رفتار افراد را دوام می‌بخشد (فیست و فیست، ۱۳۸۷) و نحوه سازگاری فرد را با محیط تعیین می‌کند (اتکینسون، اتکینسون، و هیلگارد، ۱۳۸۳). چنین تعریفی خصوصیتی را به این مفهوم نسبت می‌دهد، از جمله: (الف) الگو که نشان از تکرارپذیری و پیش‌بینی‌پذیری آن دارد، (ب) پایداری که دلالت بر تغییرناپذیری آن در طول زمان و مکان دارد، (ج) صفات/ویژگی‌ها، که مک‌کری و کوستا (۲۰۰۳، ص. ۲۵) از آن به عنوان «ابعاد تفاوت‌های فردی در گرایش به نشان دادن الگوهای ثابت افکار، احساسات، و کنش‌ها» یاد می‌کنند، (د) رفتار که اتکینسون، اتکینسون، و هیلگارد (۱۳۸۳، ج. ۲، ص. ۷۳) آن را «نتیجه تعامل ویژگی‌های شخصیت با شرایط مادی و اجتماعی محیط» می‌دانند.

با توجه به رویکرد پژوهش به روانشناسی صنعتی و سازمانی مدل پنج عاملی شخصیت^۵ برای مطالعه شخصیت و یا آنچه اتکینسون، اتکینسون، و هیلگارد

(۱۳۸۳) از آن با عنوان *تفاوت‌های فردی*، و به عبارت دیگر ویژگی‌هایی که یک فرد را از افراد دیگر متمایز می‌کند. مدل پنج عاملی شخصیت یا «پنج بزرگ» شامل پنج عامل دوقطبی و کلی است که به باور بسیاری از پژوهشگران شامل تمامی وجوه شخصیت می‌شود (دیگمن^۷، ۱۹۹۰؛ هوگن، هوگن، و رابرتز^۸، ۱۹۹۶، نقل در کوک^۹، ۲۰۰۵). بریک^{۱۰} و همکاران (۲۰۰۱)، نقل در ویت^{۱۱}، ۲۰۰۲) این مدل را مرکز توجه پژوهش‌های شخصیت در پژوهش‌های صنعتی می‌دانند، و محققان بسیاری از آن به عنوان بهترین ملاک برای نمایش ویژگی‌های شخصیتی بهنجار در پژوهش‌های شغلی یاد می‌کنند (کوک، ۲۰۰۵). پنج عامل شخصیت در این مدل عبارتند از:

۱ *برون‌گرایی*^{۱۲}. که با ویژگی‌هایی مانند جرأت، فعالیت، تهییج‌پذیری مثبت، و مردم‌آمیزی (جان و سیروستاوا^{۱۳}، ۱۹۹۹، نقل در ویت، ۲۰۰۲)، علایق شغلی تهورآمیز، مهارت‌های اجتماعی (مک‌کری و کوستا، ۲۰۰۶)، سلطه‌گری، بلندپروازی، و هیجان‌طلبی (بریک، مونت، و جاج، ۲۰۰۱) مشخص می‌شود.

۲ *توافق*^{۱۴}. که به صورت گرایش برای کار به عنوان بخشی از یک تیم (کار تیمی) (لونسبری، استادهم، استیل، گیسن، و دراست^{۱۵}، ۲۰۰۷)، تمایل به همکاری، اعتماد کردن، و حمایت‌های بین شخصی (رستمی و دیگران، ۱۳۸۸)، نوع‌دوستی (بریک، مونت، و جاج، ۲۰۰۱)، رفتار دوستانه‌تر، همکاری مناسب‌تر، و خصومت کمتر نمایانده می‌شود (بریک، مونت، ۱۹۹۱).

۳ *وظیفه‌شناسی*^{۱۶}. که با خصوصیات از جمله تفکر قبل از عمل، پیروی از قوانین و هنجارها، برنامه‌ریزی و اولویت‌بندی (جان و سریواستاوا، ۱۹۹۹، نقل در ویت، ۲۰۰۲)، سخت‌کوشی، نظم، قابلیت اطمینان، و پشتکار (سارگادو، ۱۹۹۷، نقل در کوک، ۲۰۰۵) مشخص می‌شود.

۴ *روان‌رنجورخویی*^{۱۷}. گرایش به تجربه هیجانات منفی (جان و سریواستاوا، ۱۹۹۹، نقل در خداپناهی و دیگران، ۱۳۸۸) و تمرکز بر جنبه‌های منفی خود،

زندگی خود، و اطرافیان (کوک، ۲۰۰۵) از خصوصیات افراد با روان‌رنجورخویی بالاست. این افراد همچنین نگران، آتشی مزاج، خودخور، کمرو، عاطفی، آسیب‌پذیر (مک‌کری و کوستا، ۲۰۰۶)، بدون اعتماد به نفس، مضطرب، و افسرده (سارگادو، ۱۹۹۷، نقل در کوک، ۲۰۰۵) هستند.

۵ گشودگی به تجربه^{۱۸}. که از خصوصیات مانده قوه تخیل قوی، خلاق و بدیع بودن، کنجکاوی، آزاداندیشی (مک‌کری و کوستا، ۲۰۰۶)، مدبر بودن و بهره‌مندی از ذهنی جستجوگر (جان و سریویستاوا، ۱۹۹۹، نقل در ژانگ^{۱۹}، ۲۰۱۰)، در کنار آمادگی آن‌ها برای تجربه کردن (رضائیان، و نائیجی، ۱۳۸۸) برخوردار هستند.

خشنودی شغلی^{۲۰}

خشنودی شغلی، که به بیانی ساده میزان علاقه فرد به شغلش را نشان می‌دهد، از جمله مفاهیمی است که موضوع مطالعات بسیار در حوزه روانشناسی صنعتی و سازمانی بوده، و به اعتقاد هیلر، جاج، و واتسون (۲۰۰۲) سازه‌ای^{۲۱} اساسی در رفتار سازمانی به شمار می‌رود. اهمیت خشنودی شغلی از یک سو به دلیل نقش این سازه در پیشرفت و بهبود سازمان و نیز بهداشت و سلامت نیروی کار (لاوسن و شن^{۲۲}، ۱۹۹۸، نقل در هومن، ۱۳۸۱)، و از سوی دیگر عملکرد آن به عنوان یکی از عوامل مهم افزایش بهره‌وری، دلسوزی کارکنان نسبت سازمان، تعلق و دلبستگی آنان به محیط کار و افزایش کمیت و کیفیت کار، برقراری روابط خوب و انسانی در محل کار، ایجاد ارتباطات صحیح، بالا بردن روحیه، عشق و علاقه به کار است (هومن، همان).

خشنودی شغلی را متغیری نگرشی تعریف می‌کنند که احساس فرد را نسبت به شغلش در کل و نیز در خصوص جنبه‌های مختلف آن منعکس می‌کند (مک‌کورمیک^{۲۳}، ۲۰۰۰؛ اسپکتور، ۱۳۸۷؛ رابینز، ۲۰۰۵، نقل در بینگ و احمد^{۲۴}، ۲۰۰۹). با این وجود اسپکتور (۱۳۸۷) تأکید می‌کند که فرد از تمام وجوه شغل

خود به طور یکسان رضایت ندارد. آن‌چنان که مطابق آخرین نظرسنجی انجمن مدیریت منابع انسانی^{۲۵} (۲۰۱۰)، در خصوص خشنودی شغلی کارکنان (تا ژانویه ۲۰۱۰)، بیشترین سطح خشنودی آمریکایی‌ها مربوط به امنیت شغلی، مزایا، فرصت استفاده از مهارت‌ها و توانایی‌ها، و کمترین سطح رضایت‌مندی آن‌ها به تنوع کار و فرصت‌های توسعه شغلی مربوط است.

پژوهشگران بسیاری «فرد» را عامل مهمی در تعیین خشنودی شغلی می‌دانند. اومانسون و همکاران (۲۰۰۰، نقل در باغبان، بهرامی، فدایی نسب، ۱۳۸۶) خشنودی شغلی را بسته به دو عامل کلی ماهیت شغل و ماهیت فردی می‌دانند. پارکر (۲۰۰۷) به صورت اختصاصی‌تر سه علت شناخته شده خشنودی شغلی را (۱) موقعیت^{۲۶}، (۲) فرد، و (۳) کنش متقابل میان موقعیت و فرد می‌داند. کرامتی، میرکمالی، و زاده‌غلام (۱۳۸۷) و راد و یارمحمدیان^{۲۷} (۲۰۰۶) نیز به عوامل فردی به عنوان عامل مؤثر بر خشنودی شغلی اشاره می‌کنند. بنابراین به نظر می‌رسد تفاوت سطوح رضایت‌مندی افراد از جنبه‌ها و وجوه مختلف شغلشان می‌تواند تا حدی از تفاوت میان ویژگی‌های شخصیتی آنان ناشی شود.

شخصیت و خشنودی شغلی

آن‌چنان که پیش‌تر توضیح داده شد بسیاری از پژوهشگران بر تأثیر عوامل فردی یا عوامل شخصیتی در خشنودی شغلی فرد اتفاق نظر دارند. منطق اصلی رویکرد خلق‌وخو به خشنودی شغلی آن است که برخی کارکنان علی‌رغم ماهیت شغل و یا سازمانی که در آن مشغول به کار هستند نسبت به شغل خود خشنودی (یا ناخشنودی) دارند (جکس، ۲۰۰۲؛ پارکر، ۲۰۰۷).

کوک (۲۰۰۵) با استناد به پژوهش‌ها مختلف به مبحث رابطه خلق‌وخو و خشنودی شغلی پرداخته است، این پژوهش‌ها نشان می‌دهند که: خلق‌وخوی افراد بر خشنودی شغلی آن‌ها تأثیر می‌گذارد (جاج و لارسن^{۲۸}، ۲۰۰۱؛ لوین و استوکس^{۲۹}، ۱۹۸۹)، هم در طول زمان (استاو^{۳۰}، و همکاران، ۱۹۸۶؛ جرهارت^{۳۱}، ۱۹۸۷) و هم در میان مشاغل مختلف (استاو و راس^{۳۲}، ۱۹۸۵).

افرادی که حالت عاطفی^{۳۳} مثبت بالایی دارند (کسانی که خود را بشاش، مشتاق، مطمئن، و فعال توصیف می‌کنند) معمولاً خشنودی شغلی بالایی را تجربه می‌کنند، درحالی‌که افراد با حالت عاطفی منفی بالا (کسانی که مستعد تجربه حالات خلقی منفی مانند اضطراب، افسردگی، یا گناه هستند) معمولاً خشنودی شغلی پایینی را گزارش می‌کنند. افرادی که ثبات عاطفی همراه با سطح بالایی از اعتماد به نفس کلی و احساسات مثبت اتکای به نفس دارند نسبت به کسانی که نگرشی منفی نسبت به خود دارند خشنودی شغلی بالاتری را تجربه می‌کنند (پارکر، ۲۰۰۷). گرایش یا تمایل^{۳۴} به رضایت‌مندی بر خشنودی شغلی تأثیر مثبت دارد (استاو و راس، ۱۹۸۵؛ نیز جاج و هیولین^{۳۵}، ۱۹۹۳، نقل در مک‌کورمیک^{۳۶}، ۲۰۰۰). برن و نومین (۱۹۹۲، نقل در پارکر، ۲۰۰۷) توضیح می‌دهند که عاطفه مثبت با سطوح افزایش‌یافته خلاقیت، خوش‌بینی، رفتار کمک، علاقه به دیگران، و سطوح کاهش‌یافته غیبت از کار مرتبط است.

جاج، هیلر، و مونت (۲۰۰۲) ضمن یک مطالعه و با استناد به پژوهشگران متعددی امکان ارتباط بالقوه ویژگی‌های شخصیتی را با بهره‌گیری از مدل پنج عاملی شخصیت و خشنودی شغلی به تصویر می‌کشد^{۳۷}

- روان‌رنجورخویی: به این دلیل که طبیعت این افراد اساساً منفی است، بنابراین وقایع منفی بیشتری را در زندگی تجربه می‌کنند (مگنس، دینر، فیوجتا، ۱۹۹۳). در نتیجه وقوع چنین موقعیت‌هایی در حین کار یا در ارتباط با کار، منجر به سطوح کاهش‌یافته خشنودی شغلی می‌شود.

- برون‌گرایی: برون‌گراها مستعد تجربه هیجان‌ات مثبت هستند (مک‌کری و کوستا، ۱۹۹۲) و تهییج‌پذیری مثبت احتمالاً قابل‌تعمیم به خشنودی شغلی است. به علاوه، شواهد نشان می‌دهد (واتسون و کلارک^{۳۸}، ۱۹۹۷) که برون‌گراها نسبت به افراد درون‌گرا دوستان بیشتری دارند و زمان بیشتری را در موقعیت‌های اجتماعی می‌گذرانند، و به دلیل قابلیت‌های اجتماعیشان، احتمالاً تعاملات بین‌فردی را رضایت‌بخش‌تر می‌یابند.

- توافقی: مک کری و کوستا (۱۹۹۱) استدلال می کنند که توافق باید با شادی مرتبط باشد زیرا افراد توافق پذیر^{۳۹} انگیزه بیشتری برای صمیمیت^{۴۰} بین فردی دارند، که می باید منجر به سطوح بالاتر بهزیستی شود. در واقع، آن ها دریافتند که توافق رابطه مثبت با خشنودی از زندگی دارد. اگر فرض کنیم انگیزه مشترک مشابهی در محل کار هم وجود دارد، بنابراین فرایند مشابهی باید در رابطه با خشنودی شغلی اتفاق بیافتد.
 - وظیفه شناسی: آرگان و لینگل (۱۹۹۵) بحث می کنند که وظیفه شناسی باید با خشنودی شغلی مرتبط باشد زیرا نمایانگر تمایل به مشارکت در کار است که احتمال قوی تری را برای به دست آوردن پاداش های رضایت بخش کاری، رسمی و غیررسمی، منجر شود.
 - گشودگی به تجربه: گشودگی به تجربه به خلاقیت علمی و هنری (فایست^{۴۱}، ۱۹۹۸)، تفکر واگرا، دینداری پایین، و آزاداندیشی سیاسی مرتبط است. که هیچ یک از این حالت های روانشناختی به نظر ارتباط نزدیکی با خشنودی شغلی ندارند.
- جاج، هیلر، و مونت (۲۰۰۲) در همان مطالعه، طی فراتحلیلی رابطه ویژگی های مدل پنج عاملی شخصیت و خشنودی کلی از شغل را بررسی می کنند. یافته های این مطالعه نشان می دهند ویژگی های شخصیت روان رنجورخوبی و وظیفه شناسی قوی ترین همبستگی و برون گرایی و گشودگی به تجربه ضعیف ترین همبستگی را با خشنودی شغلی دارا هستند.
- ویلیامسون، پمبرتون^{۴۲}، و لونسبری (۲۰۰۵) در مطالعه ای پیرامون ویژگی های شخصیت و رابطه آن با خشنودی شغلی و خشنودی زندگی حرفه ای متخصصان علم اطلاعات همبستگی معناداری را میان ویژگی های شخصیت و خشنودی زندگی حرفه ای و خشنودی شغلی گزارش می کنند. لونسبری، مافت، گیسن، دراست، و استیونز^{۴۳} (۲۰۰۷) نیز طی پژوهشی میان ویژگی های شخصیت ثبات هیجانی، برون گرایی، گشودگی به تجربه، و توافق با خشنودی شغلی و خشنودی

زندگی حرفه‌ای در میان متخصصان فناوری اطلاعات رابطه معناداری را گزارش می‌کنند.

فرضیه و پرسش پژوهش

با توجه به مبانی نظری، این پژوهش می‌کوشد به بررسی یک فرضیه پرداخته، به یک پرسش اساسی پاسخ دهد:

فرضیه: میان ویژگی‌های شخصیت کتابداران و خشنودی شغلی آنان رابطه معنی‌دار وجود دارد.

پرسش: آیا میان ویژگی‌های جمعیت‌شناختی سن و سابقه کار با خشنودی کلی از شغل رابطه‌ای معنادار وجود دارد؟

جامعه آماری، نمونه، و روش نمونه‌گیری

کل جامعه کتابداران و اطلاع‌رسانان متخصص (دارای تحصیلات دانشگاهی) شاغل در کتابخانه‌های تخصصی و پژوهشی (بالغ بر ۱۱۰ کتابخانه) شهر تهران در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند. ۳۷۶ بسته پرسشنامه‌ای که توزیع گردید، ۲۱۹ پرسشنامه قابل تحلیل بودند که مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفتند.

روش پژوهش و ابزارگردآوری اطلاعات

پژوهش حاضر از نوع کاربردی است و به روش پیمایشی انجام گرفته است. در اجرای این پژوهش برای اندازه‌گیری متغیرهای شخصیت و خشنودی شغلی از ابزار پرسشنامه بهره گرفته شده است.

۱. پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی نئو^{۴۴}. این پرسشنامه متشکل از ۶۰ پرسش است که هر یک از پنج عامل شخصیت را در قالب ۱۲ پرسش در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت، کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم، و دامنه نمره صفر تا ۴۸ ارزیابی می‌کند. جوشن‌لو، دائمی، بخشی، ناظمی، و

غفاری (۱۳۸۹) این پرسشنامه را اعتبار توصیف و گروسی فرشی (۱۳۸۴)، نقل در خدایاری فرد، غلامعلی لواسانی، اکبری زردخانه، و لیاقت، (۱۳۸۹) پایایی آزمون پس آزمون این مقیاس را در نمونه ایرانی برای ۵ عامل بین ۰/۵۳ تا ۰/۷۱ گزارش می‌کند.

۲. پیمایش خشنودی شغلی^{۴۵}. پرسشنامه‌ای متشکل از ۹ بُعد که در قالب ۳۶ پرسش نگرش‌های کارکنان در ارتباط با شغل و جنبه‌های شغل را مورد ارزیابی قرار می‌دهد و در نهایت نمرات تمامی وجوه اندازه خشنودی کلی از شغل را نشان می‌دهد. هر بُعد با استفاده از ۴ پرسش و در طیف شش درجه‌ای لیکرت، خیلی مخالفم تا خیلی موافقم، سنجیده می‌شود. این وجوه عبارتند از: حقوق، فرصت‌های ترفیع، سرپرستی، مزایای حاشیه‌ای، پاداش‌های مشروط، شرایط کاری، همکاران، ماهیت کار، و ارتباطات. اسپکتور (۲۰۰۱) در خصوص پایایی، ضرایب آلفا را بر مبنای نمونه ۲۸۷۰ نفری بین ۰/۶۰ تا ۰/۹۱ گزارش می‌کنند.

آماره‌های توصیفی و ضرایب همبستگی پیرسون میان متغیرهای پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS ویرایش شانزدهم به دست آمدند.

یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی. مطابق یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های ۲۱۹ شرکت‌کننده در این پژوهش ۷۸/۱ درصد (۱۷۱ نفر) را زنان و ۲۱/۹ درصد (۴۸ نفر) را مردان تشکیل می‌دانند. بنابراین تعداد کتابداران و اطلاع‌رسانان متخصص زن شاغل در کتابخانه‌های تخصصی و پژوهشی شهر تهران که در این پژوهش شرکت کرده‌اند بیش از ۳ برابر مردان است.

جدول ۱. فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی‌ها به تفکیک سن

سن	فراوانی	درصد فراوانی
۲۰-۳۰ سال	۴۶	۲۱/۴
۳۰-۴۰ سال	۹۱	۴۲/۳
۴۰-۵۰ سال	۶۸	۳۱/۶
۵۰-۶۰ سال	۱۰	۴/۷
جمع	۲۱۵	۱۰۰

آنچنان که در جدول شماره ۱ نشان داده شده است، بیشترین و کمترین فراوانی رده سنی به ترتیب متعلق به رده‌های سنی ۳۰-۴۰ سال (۴۲/۳ درصد) و ۶۰-۵۰ (۴/۷ درصد) است.

اشاره شد که تمامی آزمودنی‌ها در رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی دارای مدرک دانشگاهی هستند. از نظر میزان تحصیلات درجه کارشناسی با ۵۹/۳ درصد (۱۳۰ نفر) و کارشناسی ارشد ۳۷/۹ درصد (۸۳ نفر) بالاترین فراوانی و درجه کاردانی و دکتری به ترتیب با ۲/۳ درصد (۵ نفر) و ۰/۵ درصد (۱ نفر) پایین‌ترین فراوانی را دارند. به لحاظ سابقه کاری، ۶/۲۷ درصد (۵۸ نفر) با ۵ تا ۱۰ سال سابقه کاری بیشترین فراوانی و ۳/۳ درصد (۷ نفر) با ۲۵ تا ۳۰ سال و ۰/۵ درصد (۱ نفر) با ۲ ماه سابقه کاری کمترین فراوانی را دارا هستند (جدول شماره ۲).

جدول ۲. فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی‌ها به تفکیک سابقه کاری

سابقه کار	فراوانی	درصد فراوانی
زیر ۱ سال	۱	۰/۵
۱ تا ۵ سال	۳۰	۱۴/۳
۵ تا ۱۰ سال	۵۸	۲۷/۶
۱۰ تا ۱۵ سال	۶۳	۳۰
۱۵ تا ۲۰ سال	۲۹	۱۳/۸
۲۰ تا ۲۵ سال	۲۲	۱۰/۵
۲۵ تا ۳۰ سال	۷	۳/۳
جمع	۲۱۰	۱۰۰

جدول شماره ۳ شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش را در کل نمونه نشان می‌دهند:

جدول ۳. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در نمونه کل

متغیرها	پایین‌ترین نمره	بالا‌ترین نمره	میانگین نمرات	انحراف معیار
سن	۲۴	۵۹	۳۶	۷/۶۲
سابقه کاری	۰.۲۵ (۲ ماه)	۳۰	۱۱	۶/۵۷
خرده مقیاس حقوق	۴	۲۴	۱۲	۴/۴۵
خرده مقیاس ترفیع	۴	۲۴	۱۲	۴/۴۰
خرده مقیاس سرپرستی	۴	۲۴	۱۷	۴/۹۵
خرده مقیاس مزایای حاشیه‌ای	۴	۲۱	۱۰	۴/۱۱
خرده مقیاس پاداش‌های مشروط	۴	۶۱	۱۱	۵/۰۴
خرده مقیاس شرایط کاری	۴	۲۲	۱۲	۳/۰۶
خرده مقیاس همکاران	۴	۲۴	۱۷	۳/۸۸
خرده مقیاس ماهیت شغل	۴	۲۴	۱۷	۴/۰۲
خرده مقیاس ارتباطات	۵	۲۴	۱۴	۴/۲۸
مقیاس خشنودی شغلی	۵۴	۱۹۴	۱۲۷	۲۳/۰۱
مقیاس روان‌رنجورخویی	۰	۳۹	۱۷	۶/۸۹
مقیاس برون‌گرایی	۱۳	۴۰	۲۸	۴/۷۴
مقیاس توافق	۱۴	۳۹	۲۷	۴/۵۹
مقیاس گشودگی به تجربه	۱۵	۴۴	۳۴	۴/۵۲
مقیاس وظیفه‌شناسی	۱۵	۴۸	۳۶	۶/۴۸

مطابق این جدول رده سنی آزمودنی‌ها بین ۲۴ تا ۵۹ سال (میانگین ۳۶ سال) و کمترین بیشترین میزان سابقه کار به ترتیب ۲ ماه و ۳۰ سال (میانگین ۱۱ سال) هستند.

بررسی آماره‌های توصیفی پژوهش به تفکیک جنسیت نشان می‌دهد میانگین سنی و سابقه کاری مردان کتابدار و اطلاع‌رسان متخصص شاغل در کتابخانه‌های تخصصی و پژوهشی شهر تهران بیشتر از زنان است. همچنین مردان به صورت میانگین از شغل خود خشنودتر هستند، همچنین خشنودی مردان از حقوق، مزایای حاشیه‌ای، پاداش‌های مشروط، و ارتباطات در سازمان بیشتر از زنان است. در خصوص مقیاس‌های شخصیت، میانگین نمرات روان‌رنجورخویی، توافق، و وظیفه‌شناسی در زنان بالاتر از مردان است.

جدول ۴. ماتریس همبستگی متغیرهای ویژگی‌های شخصیت و خشنودی شغلی

خشنودی کلی از شغل	ارتباطات	ماهیت شغل	همکاران	شرایط کاری	پاداش‌های مشروط	مزایای حاشیه‌ای	سرپرستی	ترقی	حقوق	وظیفه‌شناسی	گشودگی به تجربه	توافق	برون‌گرایی	روان‌رنجورخویی
														۱
													۱	۰/۴۳۶**
												۱	۰/۱۶۲*	۰/۰۹۰
											۱	۰/۲۰۰**	۰/۳۰۸**	۰/۴۴۹**
										۱	۰/۳۴۱**	۰/۱۴۵*	۰/۴۴۳**	۰/۳۹۱**
									۱	۰/۰۰۸	۰/۰۴۹	۰/۲۴۶**	۰/۰۰۸	۰/۰۲۳
								۱	۰/۵۲۶**	۰/۰۲۵	۰/۱۰۸	۰/۲۷۰**	۰/۰۴۱	۰/۰۳۰
							۱	۰/۳۲۹**	۰/۲۰۹**	۰/۰۵۶	۰/۰۶۷	۰/۰۲۵	۰/۰۸۸	۰/۱۲۸
						۱	۰/۱۸۲**	۰/۴۰۷**	۰/۶۵۲**	۰/۱۰۱	۰/۱۲۴	۰/۲۹۴**	۰/۰۸۳	۰/۰۰۲
					۱	۰/۳۹۵**	۰/۲۶۵**	۰/۳۷۱**	۰/۴۳۶**	۰/۱۳۹*	۰/۰۸۵	۰/۱۳۱	۰/۰۴۰	۰/۰۰۵
				۱	۰/۱۰۷	۰/۱۶۶*	۰/۰۸۰	۰/۰۳۸	۰/۱۰۰	۰/۰۷۲	۰/۰۲۳	۰/۱۸۴**	۰/۱۵۶*	۰/۰۴۸
			۱	۰/۲۵۹**	۰/۱۱۹	۰/۱۵۵*	۰/۵۲۰**	۰/۲۷۸**	۰/۲۰۹**	۰/۱۵۱*	۰/۱۷۱*	۰/۰۶۰	۰/۱۳۶*	۰/۲۳۴**
		۱	۰/۲۴۲**	۰/۰۰۶	۰/۰۴۲	۰/۱۴۵*	۰/۱۶۹*	۰/۲۷۵**	۰/۲۵۸**	۰/۳۵۷**	۰/۲۲۸**	۰/۰۱۷	۰/۲۷۱**	۰/۳۷۱**
	۱	۰/۳۵۷**	۰/۳۸۶**	۰/۲۰۸**	۰/۳۲۸**	۰/۳۱۷**	۰/۳۸۸**	۰/۳۴۹**	۰/۴۲۴**	۰/۱۲۸	۰/۰۷۲	۰/۱۷۹**	۰/۱۱۲	۰/۲۰۱**
۱	۰/۷۰۳**	۰/۴۵۷**	۰/۵۷۷**	۰/۳۱۴**	۰/۶۰۵**	۰/۶۴۱**	۰/۶۱۰**	۰/۶۸۳**	۰/۷۲۴**	۰/۰۶۰	۰/۰۲۲	۰/۲۷۳**	۰/۰۷۲	۰/۱۷۳*

** سطح معناداری $p < 0.01$

* سطح معناداری $p < 0.05$

آزمون فرضیه. جدول شماره ۴ ماتریس همبستگی میان ویژگی‌های شخصیت خشنودی شغلی کتابداران و اطلاع‌رسانان متخصص شاغل در کتابخانه‌ها تخصصی و پژوهشی شهر تهران را نشان می‌دهد. مطابق یافته‌ها، خشنودی کلی از شغل تنها با دو عامل روان‌رنجورخویی ($p < 0/173$ - در سطح $p < 0/05$) و توافق ($p < 0/273$ - در سطح $p < 0/01$) رابطه منفی و معنادار دارد. عامل روان‌رنجورخویی علاوه بر خشنودی کلی از شغل، با ابعاد خشنودی از همکاران ($-0/234$)، ماهیت شغل ($-0/371$)، و ارتباطات ($-0/201$) نیز در سطح $p < 0/01$ رابطه منفی و معنادار دارد. برون‌گرایی با خشنودی از شرایط کار ($-0/156$) در سطح $p < 0/05$ رابطه منفی و معنادار و با خشنودی از ماهیت کار ($0/271$) در سطح $p < 0/01$ رابطه مثبت و معنادار نشان می‌دهد. عامل توافق نه تنها با خشنودی کلی از شغل رابطه منفی و معنادار دارد، بلکه با خشنودی از حقوق ($-0/246$)، فرصت‌های ترفیع ($-0/270$)، مزایای حاشیه‌ای ($-0/294$)، شرایط کاری ($-0/184$)، و ارتباطات ($-0/179$) در سطح $p < 0/01$ رابطه منفی و معنادار دارد. گشودگی به تجربه با خشنودی از همکاران ($0/171$) در سطح $p < 0/05$ و با خشنودی از ماهیت شغل ($0/228$) در سطح $p < 0/01$ رابطه مثبت و معنادار دارد. عامل وظیفه‌شناسی نیز، با دو بُعد خشنودی از همکاران ($0/151$) در سطح $p < 0/05$ و با خشنودی از ماهیت شغل ($0/357$) در سطح $p < 0/01$ رابطه مثبت و معنادار دارد.

با توجه به این امر که یافته‌ها از میان عوامل پنج‌گانه شخصیت، تنها میان دو عامل روان‌رنجورخویی و توافق با خشنودی کلی از شغل رابطه معنادار نشان می‌دهند، فرضیه پژوهش در خصوص این دو ویژگی شخصیت و در سطوح معناداری $p < 0/01$ و $p < 0/05$ تأیید می‌شود.

پاسخ به پرسش پژوهش. یافته‌ها میان سن و سابقه کار با خشنودی کلی از شغل رابطه معناداری را گزارش نمی‌کنند. عامل سن تنها با خشنودی از پاداش‌های مشروط ($0/162$) در سطح $p < 0/05$ رابطه مثبت و معنادار دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه میان ویژگی‌های شخصیت بر اساس مدل پنج‌عاملی و خشنودی شغلی کتابداران و اطلاع‌رسانان متخصص شاغل در کتابخانه‌های تخصصی و پژوهشی شهر تهران اجرا شده است. مطالعاتی از این قسم که با هدف نهایی بهبود اداره و عملکرد سازمان‌ها صورت می‌پذیرند به نوعی رویکرد مدیریتی دارند، چرا که از یک سو فرصتی را برای شناخت نقاط قوت و ضعف فراهم می‌آورند و اطلاعاتی به دست می‌دهند که مدیران می‌توانند بر اساس آن‌ها اقدام به تصمیم‌گیری نموده و مطابق آن‌ها عمل کنند. از سوی دیگر و با توجه به این مهم که بنا به عقیده اکثر مدیران شخصیت در چگونگی ادراک، ارزیابی، و واکنش فرد در برابر محیط نقش دارد، مفهوم شخصیت، نیز، برای علم مدیریت دارای اهمیت دارد (رستمی و دیگران، ۱۳۸۸).

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند میانگین رضایت‌مندی کلی مردان کتابدار و اطلاع‌رسان از شغلشان بیشتر از زنان است که یافته‌های متعددی را (از جمله ویور^{۴۶}، ۱۹۷۴؛ فورجن و پیترز^{۴۷}، ۱۹۸۲؛ هیولین و اسمیت^{۴۸}، ۲۰۰۳، نقل در فرنییک و وچرا^{۴۹}، ۲۰۰۸) تأیید می‌کند. مردان کتابدار و اطلاع‌رسان همچنین نسبت به چهار بُعد خشنودی از حقوق (مغایر با یافته‌های کراسمن و ابو-زکی^{۵۰}، ۲۰۰۳، نقل در موگاتسی^{۵۱}، ۲۰۰۹)، مزایای حاشیه‌ای، پاداش‌های مشروط، و ارتباطات در سازمان از زنان کتابدار و اطلاع‌رسان خشنودتر هستند. نتایج پژوهش همچنین میان خشنودی کلی از شغل با سن رابطه معناداری نشان نمی‌دهند که یافته‌های کریم (۲۰۰۸) را تأیید می‌کند و در مغایرت با یافته‌های میرفخرایی^{۵۲} (۱۹۹۱، نقل در سگورادو، ۲۰۰۹)، سیرپ (۱۹۹۹)، و فرنییک و وچرا (۲۰۰۸) و همچنین استدلال‌های رُدز (۱۹۸۳)، پارکر (۲۰۰۷)، و اسپکتور (۱۳۸۷) است. بدین ترتیب به نظر می‌رسد آن‌چه را که پژوهشگران از آن با عنوان تغییر نیازها بر اثر افزایش سن، نیز تجربه‌اندوزی و کسب مهارت در اثر انجام کار در نتیجه بالا رفتن سن اتفاق می‌افتد هیچ‌یک در میزان خشنودی کلی

کتابداران و اطلاع‌رسانان متخصص کتابخانه‌های تخصصی و پژوهشی از شغلشان تأثیر نداشته است. به علاوه بر خلاف میرفخرایی (۱۹۹۱)، نقل در سیگورادو، (۲۰۰۹) و سیرپ (۱۹۹۹) که میان تجربه و خشودی شغلی رابطه منفی و معنادار گزارش می‌کنند، یافته‌ها میان سابقه کار و خشودی شغلی رابطه معناداری را نشان نمی‌دهد.

فرضیه پژوهش که عبارت بود از تبیین رابطه میان ویژگی‌های شخصیت بر اساس مدل پنج عاملی شخصیت و خشودی شغلی کتابداران و اطلاع‌رسانان، در خصوص دو عامل روان‌رنجور خوبی و توافق تأیید شد. رابطه معنادار میان روان‌رنجور خوبی و خشودی کلی از شغل یافته‌های جاج، هیلر، و مونت (۲۰۰۲)، ویلیامسون، پمبرتون، و لونسبری (۲۰۰۵)، و لونسبری و دیگران (۲۰۰۷) را تأیید می‌کند. رابطه منفی و معنادار عامل روان‌رنجور خوبی (ثبات هیجانی پایین)، که علاوه بر خشودی کلی از شغل شامل خشودی از همکاران، ماهیت شغل، و ارتباطات در سازمان نیز می‌شود، را می‌توان ناشی از هیجانات منفی دانست که افراد با روان‌رنجور خوبی بالا آن را وارد جنبه‌های مختلف زندگی خود می‌کنند که می‌تواند بر روابط کاری و روابط بین فردی در محیط کار مؤثر واقع شده و منجر به نگاه منفی فرد کتابدار و اطلاع‌رسان نسبت به اهداف و رسالت حرفه‌اش و به طور کل تمرکز فرد بر جنبه‌های منفی کار و محیط کاری‌اش گردد. از طرفی مقاومت هیجانی این افراد در موقعیت‌های فشارزای کاری کمتر خواهد بود. این امر با توجه به استدلال مینی‌تر (۱۹۷۵)، نقل در گِلاسگو^{۵۳}، (۱۹۸۲) که فشار روانی شغلی^{۵۴} کتابداران کتابخانه‌های تخصصی را بالاتر از سایر انواع کتابخانه‌ها می‌داند حائز اهمیت است. یافته حائز اهمیت و بحث‌برانگیز این بررسی رابطه منفی عامل توافق با خشودی کلی از شغل و نیز با خشودی از حقوق، فرصت‌های ترفیع، مزایای حاشیه‌ای، شرایط کاری، و ارتباطات در سازمان است. بنابراین یافته‌ها دلالت بر عدم ارضای کتابداران و اطلاع‌رسانان با توافق بالا است که مغایر با استدلال‌های مک‌کری و کوستا

(۱۹۹۱) است چرا که شادی ناشی از توافق بالا در این افراد بر خشنودی آن‌ها از شغل و ابعاد متعددی از شغلشان مؤثر نبوده است، همچنین در مغایرت با یافته‌های جاج، هیلر، و مونت (۲۰۰۲)، و لونسبری و دیگران (۲۰۰۷)، و رضائیان و نائیحی (۱۳۸۸) هستند. ژانگ (۲۰۱۰) توضیح می‌دهد که یافته‌ها در خصوص عامل توافق پیچیده هستند. از یک سو سایپرت و کریمر^{۵۵} (۲۰۰۱، نقل در همان) با این استدلال که افراد با توافق بالا رثوف بوده و رقابت طلب نیستند توضیح می‌دهند که این افراد ممکن است سطوح پایین‌تری از خشنودی زندگی حرفه‌ای داشته باشند که یافته‌های پژوهش‌های آنان رابطه منفی و معناداری میان عامل شخصیت توافق با خشنودی زندگی حرفه‌ای نشان می‌دهد؛ بودرو، باسول، و جاج (۲۰۰۱، نقل در همان) نیز در خصوص رابطه توافق با خشنودی از زندگی حرفه‌ای به نتیجه‌ای مشابه دست یافتند. از سوی دیگر، ویلیامسون، پمبرتون، و لونسبری (۲۰۰۵) نتیجه گرفتند میان توافق (کار تیمی) با خشنودی زندگی حرفه‌ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به این یافته‌های متغیر به نظر می‌رسد ناخشنودی این افراد در حرفه کتابداری و اطلاع‌رسانی احتمالاً می‌تواند ناشی از این باشد که کیفیت و شرایط این حرفه با خصوصیات این افراد، که خصوصاً علاقه‌مند به کار گروهی هستند، سازگار نیستند. از این رو پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های بعدی برای روشن‌تر شدن این موضوع نسبت به بررسی مجدد رابطه عامل توافق و خشنودی شغلی در میان اعضای حرفه کتابداری و اطلاع‌رسانی اقدام شود. هرچند که عامل برون‌گرایی با خشنودی کلی از شغل رابطه معناداری نشان نمی‌دهد، و از این لحاظ با یافته‌های ویلیامسون، پمبرتون، و لونسبری (۲۰۰۵)، و نیز یافته‌های فرّتم و زکیرال^{۵۶} (۱۹۶۸)، سالگادو (۱۹۹۷)، و سایپرت و کریمر (۲۰۰۱) است که ژانگ (۲۰۱۰) به آن‌ها استناد می‌کند. اما به اقتضای ماهیت حرفه کتابداری و اطلاع‌رسانی انتظار می‌رود فرد کتابدار و اطلاع‌رسان در صورت دارا بودن خصوصیات مانند مردم‌آمیزی، مهارت‌های اجتماعی، و خوش‌مشربی نسبت به کاری که انجام می‌دهد احساس

خشنودی کند. یافته‌ها حاکی از رابطه مثبت و معنادار عامل برون‌گرایی و خشنودی کتابداران و اطلاع‌رسانان از ماهیت شغلشان است، بنابراین استدلال‌های مک‌کری و کوستا (۱۹۹۲) و واتسون و کلارک (۱۹۹۷) و همچنین یافته‌های توکار، فیشر، و سایچ (۱۹۹۸) و جاج، هیلر، و مونت (۲۰۰۲)، که معتقدند افراد برون‌گرا در محیط‌های اجتماعی خشنود هستند، را تأیید می‌کند. به نظر می‌رسد رابطه منفی و معنادار عامل برون‌گرایی در ارتباط با بُعد خشنودی از شرایط کاری به این علت باشد که تشریفات اداری برای این افراد که گرایش به دنیای بیرون دارند موجبات ناخشنودی آنان را فراهم می‌آورد. در خصوص عامل گشودگی به تجربه بر خلاف باور جاج، هیلر، و مونت (۲۰۰۲) رابطه مثبت و معناداری با دو بُعد خشنودی از همکاران و خشنودی از ماهیت شغل نشان می‌دهد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت کار کتابداری و اطلاع‌رسانی به دلیل عدم یکنواختی و سوگیری و تبعیض محیط مناسبی را برای گروهی از افراد که خلاق، بدیع، فرهیخته و آزاداندیش، علاقه‌مند به تنوع، مدبر و دارای ذهنی جستجوگر و کنجکاو هستند، فراهم می‌آورد و همچنین خصوصیات این افراد در مهارت‌های بین فردی آنان نیز مؤثر است؛ و در نهایت، برخلاف آن‌که پیش‌بینی می‌شد میان عامل وظیفه‌شناسی و خشنودی شغل با توجه به یافته‌های جاج، هیلر، و مونت (۲۰۰۲)، لوگ^{۵۷}، لونسبری، و لنگ^{۵۸} (۲۰۰۷)، نقل در ژانگ، (۲۰۱۰)، رضائیان و نائیجی (۱۳۸۸)، و استدلال‌های ارگان و لینگل (۱۹۹۵)، نقل در جاج، هیلر، و مونت (۲۰۰۲) رابطه مثبت و معنادار وجود داشته باشد، پژوهش چنین رابطه‌ای را گزارش نمی‌کند. هر چند یافته‌ها دلالت بر آن دارند که سخت‌کوشی و قابلیت اعتماد و اطمینان این افراد روابط بین فردی آن‌ها را بهبود می‌بخشد و اهمیت نظم و برنامه‌ریزی برای این افراد به خشنودی آن‌ها در مجموعه نظام‌مند کتابخانه می‌انجامد.

یافته‌های این پژوهش تصویری روشن از رابطه و نقش ویژگی‌های شخصیتی فرد کتابدار و اطلاع‌رسان با خشنودی شغلی او به دست می‌دهند. انتظار می‌رود

اطلاعات حاصل از نتایج این پژوهش را چنانچه مدیران و مسئولان کتابخانه‌ها و سازمان مادر کتابخانه‌های تخصصی و پژوهشی و نیز سایر انواع کتابخانه‌ها، مانند کتابخانه‌های دانشگاهی و عمومی، به صورت کلی در نظر داشته باشند و به طور اخص با بهره‌گیری از روش‌هایی مشابه چنین بررسی‌هایی را، چه در مرحله استخدام نیروی جدید و چه در میان نیروی کار ثابت فعلی خود به کار برند، و در نتیجه هر نیروی کار را با توجه به خصوصیات او در محل مناسب بگمارند، موجبات موفقیت و پیشرفت در روند کاری کتابخانه‌ها فراهم آید.

پی نوشت‌ها

1 Saari and Judge

2 Rogelberg

3 Hersy and Blanchard

۴ سلطانی و راستین (۱۳۸۱) کتابخانه‌های پژوهشی را با توجه به مواد و منابع کاملاً اختصاصی آن‌ها از کتابخانه‌های تخصصی متمایز می‌کنند. با این وجود

مدیرامانی (۱۳۸۵) کتابخانه تخصصی و کتابخانه پژوهشی را معادل یکدیگر می‌داند. با توجه به هر دو استدلال، پژوهش حاضر هر دو عنوان را در کنار هم مورد

استفاده قرار می‌دهد.

5 Five factor model

6 Big five

7 Digman

8 Hogan, Hogan, and Roberts

9 Cook

10 Barrick

11 Witt

12 Extraversion

13 John and Srivasrava

14 Agreeableness

15 Lounsbury, Studham, Steel, Gibson, and Drost

16 Conscientiousness

17 Neuroticism

18 Openness to experience

19 Xiong

20 Job satisfaction

21 Construct

22 Lawson & Shen

- 23 McCormick
- 24 Yiing and Ahmand
- 25 Society for Human Resource Management (SHRM)
- 26 Situation
- 27 Rad and Yarmohammadian
- 28 Judge and Larsen
- 29 Levin and Stokes
- 30 Staw
- 31 Gerhart
- 32 Ross
- 33 Affectivity
- 34 Disposition
- 35 Hulin
- 36 McCormick

۳۷ در به تصویر کشیدن امکان بالقوه ارتباط ویژگی‌های شخصیت و خشنودی شغلی تمامی اسنادها، نقل قول از جاج، هیر، و مونت (۲۰۰۲) هستند.

- 38 Watson and Clark
- 39 Agreeable
- 40 Intimacy
- 41 Feist
- 42 Williamson, Pemberton
- 43 Moffitt, Gibson, Drost, and Stevens
- 44 NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI)
- 45 Job Satisfaction Survey (JSS)
- 46 Weaver
- 47 Forgionne and Peeters
- 48 Hulin and Smith
- 49 Franěk and Večeřa
- 50 Crossman and Abou-Zaki
- 51 Mogotsi
- 52 Mirfakhrai
- 53 Glasgow
- 54 Work stress
- 55 Seibert and Kraimer
- 56 Furnam and Zacherl
- 57 Louge
- 58 Leong

منابع

- اتکینسون، ری‌تا ل. اتکینسون، ریچارد س. هیلگارد، ارنست، ر. (۱۳۸۳). *زمینه روانشناسی* (محمدنقی براهنی و سعید شاملو و نیسان گاهان و یوسف کریمی و کیانوش هاشمیان، مترجمان) (محمدنقی براهنی، ویراستار) (ج ۲). تهران: رشد.
- اسپکتور، پُل (۱۳۸۷). *روانشناسی صنعتی و سازمانی* (شهناز محمدی، مترجم). تهران: ارسباران.
- باغبان، ایران، بهرامی، فاطمه، فدایی نسب، مژگان (۱۳۸۶). رابطه بین رضایت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان دولتی و غیردولتی جزیره کیش. *فصلنامه روانشناسی کاربردی*، ۱ (۳)، ۳۱۷-۳۲۹.
- پورافکاری، نصرت‌الله (۱۳۸۹). فرهنگ جامع روانشناسی-روانپزشکی انگلیسی-فارسی: حاوی بیش از ۲۰۰۰ واژه و اصطلاح روانشناسی-روانپزشکی و زمینه‌های وابسته (ج ۲). تهران: فرهنگ معاصر.
- جوشن‌لو، محسن، دائمی، فاطمه، بخشی، علی، ناظمی، صبا، غفاری، زهرا (۱۳۸۹). ساختار عاملی نسخه تجدیدنظر شده فارسی پرسشنامه شخصیتی نئو در ایران. *مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران*، ۱۶ (۳)، ۲۲۰-۲۳۰.
- خداپناهی، محمدکریم، فتحی‌آشتیانی، علی، ثابتی، آزاد، قنبری، سعید، سیدموسوی، پریسا سادات (۱۳۸۸). تعامل بین شخصیت و سبک‌های فراانگیزشی در عملکرد شغلی. *مجله علوم رفتاری*، ۳ (۴)، ۳۰۱-۳۱۰.
- خدایاری‌فرد، محمد، غلامعلی لواسانی، مسعود، اکبری زردخانه، سعید، لیاقت، زهرا (۱۳۸۹). استانداردسازی سیاهه ابزار خشم صفت-حالت ۲ اسپیلبرگر برای دانشجویان ایرانی. *توانبخشی*، ۱۱ (۱)، ۴۷-۵۶.
- رستمی، رضا، مهدیون، روح‌الله، شالچی، بهزاد، نارنجی، فاطمه، غلامی، ناصر (۱۳۸۸). رفتار سازمانی شهروندی: تبیین بر اساس ابعاد شخصیت، تعهد سازمانی و رضایت شغلی. *روانشناسی معاصر*، ۴ (۱)، ۷۴-۸۵.
- رضائیان، علی؛ نائیجی، محمدجواد (۱۳۸۸). اثرات هیجان‌پذیری و شخصیت بر رضایت شغلی: مطالعه‌ای در صنعت نفت ایران. *چشم‌انداز مدیریت*، ۳۳، ۴۹-۶۶.
- سلطانی، پوری؛ راستین، فروردین (۱۳۸۱). *دانشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی* (ص. ۳۳۴-۳۳۵). تهران: فرهنگ معاصر.
- شولتز، دوان، شولتز، سیدنی الِن (۱۳۸۴). *نظریه‌های شخصیت* (یحی سیدمحمدی، مترجم) (ویرایش ۲). تهران: مؤسسه نشر ویرایش (نشر اثر اصلی ۱۹۹۸).
- فیست، جس، فیست، گریگوری جی. (۱۳۸۷). *نظریه‌های شخصیت* (یحی سیدمحمدی، مترجم). تهران: نشر روان (نشر اثر اصلی ۲۰۰۲).
- مدیرامانی، پروانه (۱۳۸۵). *دایره‌المعارف کتابداری و اطلاع‌رسانی* (ج. ۲، ص. ۱۴۵۷-۱۴۵۹). تهران: کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران.

نامداری پژمان، مهدی، قنبری، سیروس، و نیازی، علیرضا (۱۳۸۹، ۳ و ۴ اسفند). تحلیلی عاملی تأییدی تحلیل‌رفتی شغلی و ارتباط آن با رضایت شغلی در کارکنان زندان همدان. مقاله ارائه شده در دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران، خوراسگان، اصفهان.
 هومن، حیدرعلی (۱۳۸۱). تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: what do we know and where do we go next? *International journal of selection and assessment*, 9 (1-2), 9-30.
- Cook, V. D. (2005). *An investigation of the construct validity of the big five construct of emotional stability in relation to job performance, job satisfaction, and career satisfaction*. Unpublished doctoral dissertation, University of Tennessee, Knoxville.
- Florit, E. F., & Lladosa, L. E. V. (2007). Evaluation of the effects of education on job satisfaction: independent single-equation vs. structural equation models. *International advances in economic research*, 13, 157-170.
- Franek, M., & Vecera, J. (2008). Personal characteristics and job satisfaction. *E+M ekonomie a management*, 4, 63-76.
- Glasgow, Bonnie Jean Loyd (1982). *Job satisfaction among academic librarians*. Unpublished doctoral dissertation, University of North Texas, Denton, Texas.
- Heller, D., Judge, T. A., & Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23 (7), 815-835.
- Jex, S. M. (2002). *Organizational psychology: a scientist-practitioner approach*. New York: John Wiley & sons.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87 (3), 530-541.
- Lounsbury, J. W., Moffitt, L., Gibson, L. W., Drost, A. W., and Stevens, M. (2007). An investigation of personality traits in relation to job and career satisfaction of Information Technology professionals. *Journal of information technology*, 22 (2), 174-183.
- Lounsbury, J. W., Studham, R. S., Steel, R. P., Gibson, L. W., Drost, A. W. (n.d.). *Personality traits and career satisfaction of Information Technology professionals*. Retrieved October 18, 2010 from <http://info.ecareerfit.com/eCareerFit/IT%20Personality%20Traits%20%20Career%20Satisfaction.pdf>
- McCormick, C. A. (2000). *A Study of the job Attitudes (job Satisfaction, Organizational Commitment, and Career Commitment) and Career*

- Adaptability of Members of the Library and Information Science Profession*. Unpublished doctoral dissertation, George Mason University, Fairfax, Virginia.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2006). *Personality in adulthood: a five-factor theory perspective* (2nd Ed.). New York: The Guilford press.
- Mogotsi, I. C. (2009). *An empirical investigation into the relationships among knowledge sharing behavior, organizational citizenship behavior, job satisfaction and organizational commitment*. Unpublished doctoral dissertation, University of Pretoria, Pretoria, Gauteng, South Africa.
- Parker, S. K. (2007). Job satisfaction. In S. G. Rogelberg (Ed.), *Encyclopedia of industrial and organizational psychology* (pp. 406-410). Thousand Oaks, California: Sage.
- Rogelberg, S. G. (2007). Attitudes and beliefs. In S. G. Rogelberg (Ed.), *Encyclopedia of industrial and organizational psychology* (pp. XXXV). Thousand Oaks, California: Sage.
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human resource management*, 43 (4) , 395-407.
- Society for Human Resource Management (2010). 2010 employee job satisfaction: investigating what matters most to employees. Retrieved May 21, 2011, from Society for Human Resource Management (SHRM) web site:
http://www.shrm.org/Research/SurveyFindings/Articles/Documents/10-0252%20JobSatSR_TextFNLlowrez.pdf
- Spector, P. E. (2001). Job Satisfaction Survey, JSS. Retrieved from <http://shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/jsspag.html>
- Van Saane, N., Sluiter, J. K., Verbeek, J.H. A.M., & Frings-Dresen, M. H.W. (2003). Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction: a systematic review. *Occupational medicine*, 53, 191-200.
- Williamson, J. W., Pemberton, A. E., & Lounsbury, J. W. (2005). An investigation of career and job satisfaction in relation to personality traits of information professionals. *Library Quarterly*, 75 (2) , 122-141.
- Witt, L.A. (2002). The interactive effects of extraversion and conscientiousness on performance. *Journal of Management*, 28 (6) , 835-851.
- Xiong, W. (2010). *An investigation of big five and narrow personality traits in relation to career satisfaction of managers*. Unpublished doctoral dissertation, University of Tennessee, Knoxville.
- Yiing, L. H., & Ahmad, K. Z. B. (2009). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behavior and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 30 (1) , 53-86.