



## Analysis of psychological characteristics of librarians of the Central Libraries of Tehran's State Universities

Zahra Jamali<sup>\*1</sup> | Fatemeh Jamali<sup>2</sup>

1. M.A. of Knowledge and Information Science, Tehran University, Tehran, Iran (Corresponding Author)  
z.jamali@ut.ac.ir
2. M.A. of Knowledge and Information Science, Alzahra University, Tehran, Iran jamali.fatemeh69@gmail.com

Article Info	ABSTRACT
<b>Article type:</b> Research Article	<b>Objective:</b> The purpose of this study is to identify the psychological characteristics of employees and librarians of central libraries of Tehran's state Universities.
<b>Article history:</b> Received: 1 August 2021 Accepted: 11 September 2021	<b>Methodology:</b> The present research method is descriptive _ correlation and the statistical population of the research is the manpower of central libraries of public libraries in Tehran. To study the research community, a Neo questionnaire was used. In this study, Cronbach's alpha test was used to measure the reliability of the questionnaire. Cronbach's alpha is 0.897. It indicates that the questionnaire has the desired validity. Also the validity and validity of the Neo personality questionnaire was implemented by Costa and McConnell (1987) on 208 American students within three months, whose validity coefficients were obtained between 0/83 to 0/ 75, which showed long - term validity of the questionnaire.
<b>Keywords:</b> Personality traits, Psychological characteristics, Librarianship, Librarian, Central Library, Tehran, The academic library.	<b>Results:</b> The cross - sectional score of the librarians is between 12 and 24 indicating that they have lasting emotions, scores of four additional features between 24 and 48, indicating that the librarians are flexible, sometimes an introvert, sometimes an extrovert, they care about others and their responsibilities. there was also no significant relationship between demographic variables and psychological characteristics.
	<b>Conclusion:</b> The librarians are emotionally stable, relaxed and easy to face with complex situations, they are social people and they have close relationships with others, but sometimes they are rather conservative, but sometimes they may be mindful of their interests, but they may sometimes be mindful of their interests.

**Cite this article:** Jamali, Z., Jamali, F. (2021). Analysis of psychological characteristics of librarians of the Central Libraries of Tehran's State Universities. *Journal of Knowledge Studies*, 14(54), 18-32.  
DOR: 20.1001.1.20082754.1400.14.54.2.5





## شناسایی ویژگی‌های روان‌شناختی کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران

زهرا جمالی\*<sup>۱</sup> | فاطمه جمالی<sup>۲</sup>

۱. کارشناس ارشد، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول) z.jamali@ut.ac.ir  
۲. کارشناس ارشد، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران jamali.fateme69@gmail.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	<b>هدف:</b> هدف این پژوهش شناسایی ویژگی‌های روان‌شناختی و جمعیت‌شناختی کارکنان و کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران است.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۵/۱۰	<b>روش پژوهش:</b> روش پژوهش حاضر، توصیفی - همبستگی است و جامعه آماری پژوهش، نیروی انسانی کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران است. ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه ۶۰ سؤالی نئو، ۰/۸۹۷ است که نشان می‌دهد پرسشنامه مربوطه از پایایی مطلوب برخوردار است. همچنین روایی پرسشنامه شخصیتی نئو توسط کوستا و مک کری (۱۹۸۷) روی ۲۰۸ نفر از دانشجویان آمریکایی به فاصله سه ماه اجراء گردید که ضرایب اعتبار آن بین ۰/۸۳ تا ۰/۷۵ به دست آمده است که اعتبار درازمدت این پرسشنامه را نشان می‌دهد.
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۶/۲۰	<b>یافته‌ها:</b> نمره روان‌آزرده‌گرایی کتابداران مورد مطالعه بین ۱۲ تا ۲۴ است که نشان می‌دهد آنها هیجان‌ناز پایداری دارند، نمره چهار ویژگی دیگر بین ۲۴ تا ۴۸ است که نشان می‌دهد کتابداران افرادی منعطف، گاهی درون‌گرا و گاهی برون‌گرا هستند، آنها به دیگران و مسئولیت‌های خود اهمیت می‌دهند. همچنین بین متغیرهای جمعیت‌شناختی و ویژگی‌های روان‌شناختی رابطه معناداری وجود نداشت.
واژه‌های کلیدی: ویژگی‌های روان‌شناختی، شخصیت، کتابداری، کتابدار، کتابخانه مرکزی، کتابخانه دانشگاهی، تهران	<b>نتیجه‌گیری:</b> کتابداران از نظر عاطفی باثبات، آرام و راحت بوده و به آسانی می‌توانند با موقعیت‌های بغرنج و فشار روانی روبه‌رو شوند، آنها افرادی اجتماعی هستند و با دیگران روابط صمیمانه برقرار می‌کنند ولی گاهی هم تا حدی محافظه‌کار هستند. آنها تقریباً عواطف یکنواختی دارند، کتابداران تا حدی به نیازهای مراجعه‌کنندگان اهمیت می‌دهند، اما، ممکن است گاهی نیز به فکر منافع خود بوده و متکبر باشند.

**استناد:** جمالی، زهرا؛ جمالی، فاطمه (۱۴۰۰). شناسایی ویژگی‌های روان‌شناختی کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. *دانش‌شناسی*،

DOR: 20.1001.1.20082754.1400.14.54.2.5 ۳۲-۱۸، (۵۴)۱۴



## مقدمه

موضوع شخصیت<sup>۱</sup>، به قدری پیچیده و گسترده است که یک نظریه به تنهایی قادر به تبیین آن نیست، به همین دلیل در روان‌شناسی نظریه‌های متعددی در این زمینه مطرح شده که مبنای طراحی آزمون‌های روانی و روش‌های ارزیابی مختلف شده‌اند. آلپورت<sup>۲</sup>، شخصیت را سازمان پویای سیستم روانی فرد تعریف کرده است که سازگاری او را با محیط تعیین می‌کند. به نظر کرچمر<sup>۳</sup>، شخصیت از جنبه‌های عاطفی و ارادی رفتار انسان به شمار می‌رود. در برخی نظریه‌ها، در توصیف شخصیت از صفات<sup>۴</sup> استفاده شده است. انجمن روان‌پزشکی آمریکا (۲۰۰۰)، صفات شخصیت را الگوهای پایداری از ادراک، روش برقراری ارتباط و تفکر درباره محیط و خویشتن تعریف کرده است که در گستره وسیعی از زمینه‌های اجتماعی و فردی ظاهر می‌شود (آلپورت، ۱۹۶۰؛ کرچمر، ۱۹۷۰؛ به نقل از خدایاری فرد، پرنده، ۱۳۸۸، ص ۱۶۳).

ارزیابی شخصیت نیز مانند تعریف و طبقه‌بندی آن پیچیدگی‌هایی دارد، چرا که با متغیرهای درون‌فردی و میان‌فردی سر و کار دارد. بر این اساس نظریه‌های متفاوتی برای ارزیابی شخصیت مطرح و اجرا شده است. این نظریه‌ها عبارتند از: نظریه کتل<sup>۵</sup>، نظریه آیزنک<sup>۶</sup>، سیاهه شخصیتی چند وجهی مینه‌سوتا<sup>۷</sup>، پرسش‌نامه اطلاعات شخصی وودورث<sup>۸</sup> و نظریه پنج عامل بزرگ شخصیت<sup>۹</sup>. نظریه پنج عامل بزرگ شخصیت یکی از آزمون‌های جامع شخصیت است که با استفاده از تحلیل عاملی طراحی شده است. مشهورترین آزمونی که گسترده‌ترین پژوهش‌ها را به خود اختصاص داده است، از نظر هزینه و زمان مقرون به صرفه است، مقیاس‌های آن از اعتبار بالایی برخوردارند، همبستگی بین مقیاس‌ها زیاد است و از همه مهمتر این آزمون بر خلاف سایر آزمون‌های شخصیتی، انتقادات کمتری بر آن وارد شده است (گروسی فرشی، ۱۳۸۰).

این پنج عامل که در واقع صفات مرکزی محسوب می‌شوند عبارتند از: روان‌آزرده‌گرایی - ثبات، برون‌گرایی - درون‌گرایی، گشودگی برای کسب تجربه - عدم گشودگی در کسب تجربه، سازگاری - ناسازگاری و باوجدانی - عدم صداقت (لانیون و گوداستاین<sup>۱۰</sup>، ۱۳۸۲). با توضیح وضع فرد در هر یک از عوامل پنج‌گانه می‌توان شرح جامعی از وضع عاطفی، اجتماعی، تجربی، نگرشی و انگیزشی فرد مشخص ساخت. در ادامه تعریف اساسی هر یک از عوامل پنج‌گانه توضیح داده می‌شود.

روان‌آزرده‌گرایی<sup>۱۱</sup>: مؤثرترین قلمرو مقیاس‌های شخصیت، تقابل سازگاری یا ثبات عاطفی با ناسازگاری یا روان‌رنجوری است. تجربه عواطف منفی چون ترس، غم، دستپاچگی، عصبانیت، احساس گناه و نفرت در حیطه این عامل قرار می‌گیرند. مردان و زنان با نمره بالا در این عامل مستعد داشتن عقاید غیر منطقی هستند و کمتر قادر به کنترل تکانش‌های خود بوده و خیلی ضعیف‌تر از دیگران با استرس کنار می‌آیند. نمرات بالا ممکن است نشانه احتمال بالا برای ابتلا به برخی از انواع مشکلات روان‌پزشکی باشد. افرادی که نمره آن‌ها در این مقیاس پایین است دارای ثبات عاطفی بوده و معمولاً آرام، معتدل و راحت هستند و قادرند که با موقعیت‌های فشارزا بدون آشفتگی یا هیاهو روبرو شوند (گروسی فرشی، ۱۳۸۰).

1. Personality

2. Allport

3. Kretchmer

4. Traits

5. Raymond cattell

6. Hans Eysenck

7. Minesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI)

8. Woodworth Personal Data Sheet

9. Big-five theory of personality

10. Lanyon and Goodstein

11. Neuroticism

برون‌گرایی<sup>۱</sup>: بر پایه تعریف جان و سربواستاوا<sup>۲</sup> (۱۹۹۹) برون‌گرایی بیانگر وجود رویکردی پرنرژری به جهان مادی و اجتماعی در فرد است که ویژگی‌هایی مانند مردم‌آمیزی، فعال بودن، قاطعیت و جرأت را شامل می‌شود. برون‌گراها افرادی جامعه‌گرا هستند اما توانایی اجتماعی تنها یکی از صفاتی است که این مقیاس اندازه‌گیری می‌کند. علاوه بر آن دوست داشتن مردم، ترجیح گروه‌های بزرگ و گردهمایی‌ها، با جرأت بودن، فعال بودن و پرحرف بودن نیز از صفات برون‌گراهاست. آن‌ها برانگیختگی جنسی و نیز تحریک را دوست دارند و تمایل دارند که بشاش باشند. همچنین سرخوش، با انرژی و خوش‌بین نیز هستند. همچنین این مقیاس به طور قوی با علاقه به ریسک‌های بزرگ در مشاغل همبسته است. هر قدر که نشان دادن مشخصات برون‌گراها آسان است، به همان اندازه نشان دادن ویژگی‌های درون‌گراها مشکل است. این افراد خوددارترند تا غیردوستانه، مستقل‌اند تا پیرو، یکنواخت و متعادلند تا تنبل و دیرجنب. افراد درون‌گرا لزوماً از اضطراب‌های اجتماعی رنج نمی‌برند. گرچه این افراد روحیه بسیار شاد برون‌گراها را ندارند اما آدم‌های ناراحت یا بدبینی هم نیستند (کوستا و مک‌کری<sup>۳</sup>، ۱۹۸۷).

تجربه‌پذیری<sup>۴</sup>: عناصر انعطاف‌پذیری مانند تصور فعال، احساس زیباپسندی، توجه به احساسات درونی، تنوع‌طلبی، کنجکاوی ذهنی و استقلال در قضاوت، اغلب در تئوری‌ها و سنجش‌های شخصیت در نظر گرفته شده‌اند اما به هم پیوستگی آن‌ها در یک حیطه وسیع و تشکیل عاملی از شخصیت به ندرت مطرح بوده است. اشخاص منعطف هم درباره دنیای بیرونی و هم درباره دنیای درونی کنجکاو هستند و زندگانی آن‌ها از لحاظ تجربه غنی است. آن‌ها مایل به پذیرش عقاید جدید و ارزش‌های غیرمتعارف بوده و بیشتر و عمیق‌تر از افراد غیرمنعطف هیجان‌های مثبت و منفی را تجربه می‌کنند. مردان و زنانی که نمره پایینی در انعطاف‌پذیری می‌گیرند متمایل‌اند که رفتار متعارف داشته و دیدگاه خود را حفظ نمایند. همچنین پاسخ‌های عاطفی آنان بسیار محدود است. به نظر می‌رسد این افراد ثبات بیشتری در علاقه به حیطه فعالیت خود نشان می‌دهند و تمایل به وضعیت سیاسی و اجتماعی خود دارند. در مقابل افراد انعطاف‌پذیر، غیرسنجی و غیرمتعارف هستند. علاقمند هستند همیشه سوال کنند و آماده پذیرش عقاید سیاسی و اجتماعی و اخلاقی جدید هستند. نباید چنین پنداشت که این افراد، غیراصولی هستند. یک فرد انعطاف‌پذیر ممکن است به سیستم ارزش‌های خود مسئولانه پاسخ دهد، همان‌گونه که افراد سنت‌گرا عمل می‌کنند (گروسی فرشی، ۱۳۸۰).

توافق‌جویی<sup>۵</sup>: همانند برون‌گرایی، این عامل نیز بعدی از تمایلات بین فردی است. یک فرد دلپذیر اساساً نوع دوست است و نسبت به دیگران همدردی کرده و مشتاق است کمک کند و باور دارد که دیگران نیز متقابلاً کمک‌کننده هستند. در مقابل رفتار فرد غیردلپذیر ستیزه‌جو، خودمدار و شکاک به دیگران بوده و رقابت‌جو است تا همکاری‌کننده. افراد مایلند دلپذیر بودن را هم به عنوان صفتی که از لحاظ اجتماعی و هم روانی مطلوب است ببینند. این امر نیز حقیقت دارد که افراد دلپذیر مقبول‌تر و محبوب‌تر از افراد ستیزه‌جو هستند اما باید توجه داشت که آمادگی برای جنگیدن برای منافع خود نیز یک امتیاز است و لذا دلپذیر بودن در میدان جنگ یا در صحن دادگاه فضیلت محسوب نمی‌شود. نمره پایین در این مقیاس با حالات خودشیفتگی، ضد اجتماعی بودن و اختلال شخصیتی پارانوئید همراه است در حالی که نمره بالا با اختلال شخصیتی وابسته همراه است.

مسئولیت‌پذیری<sup>۶</sup>: کنترل خود، می‌تواند به معنای قدرت طرح‌ریزی فعال، سازمان‌دهی و انجام وظایف محوله به نحو مطلوب نیز باشد. تفاوت‌های فردی در این موارد اساس باوجدان بودن است. فرد باوجدان هدفمند، با اراده و مصمم است. افراد موفق، موسیقی‌دانان بزرگ و ورزشکاران به نام این صفات را در حد بالا دارند. نمره بالا در این عامل با موفقیت تحصیلی و شغلی همراه است. این افراد دقیق، خوش قول

1. Extraversion

2. John & Srivastava

3. Costa and McCrae

4. Openness

5. Agreeableness

6. Dutifulness

و مطمئن هستند. نمره پایین ممکن است موجب شود که فرد از باریک‌بینی لازم، دقت و پاکیزگی زیاد یا معنادار بودن اجتناب کند. این افراد در به‌کارگیری اصول اخلاقی زیاد دقیق نیستند و در تلاش برای رسیدن به هدف‌هایشان بی‌حال هستند (کوستا و مک کری، ۱۹۸۷). افراد از نظر علایق، انگیزه، استعداد، توانایی‌ها و دیگر خصوصیات شخصیتی و روانشناختی با یکدیگر متفاوت‌اند. شناسایی و توسعه توانایی‌ها و خصوصیات نیروی انسانی سازمان‌ها از جمله ابزار مهم مدیریت منابع انسانی است. بنابراین توجه بیشتر به خصوصیات شخصیتی و روانشناختی نیروی انسانی سازمان‌ها که به عنوان منابع مهم مزیت رقابتی محسوب می‌شوند، ضروری است. سازمان‌ها نیاز به کشف و حمایت نیروی انسانی با استعداد و آماده‌سازی آن‌ها برای مقابله با چالش‌های فعلی و آتی سازمان دارند. سازمان‌ها باید به شخصیت کارکنان خود توجه کنند و همه کارکنان را به عنوان یک کل در نظر بگیرند که با هم روابط اجتماعی دارند و ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها در روابطشان منعکس می‌شود، و آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد. سازمان‌های موفق، سازمان‌هایی هستند که از یک سو، در ارزیابی، انتخاب، و جذب نیروی انسانی دقت به خرج می‌دهند؛ و از سوی دیگر، از منابع انسانی خویش به طریقه بهینه و بهره‌ور استفاده می‌کنند. بنابراین، سازمان‌ها باید در استخدام نیروی انسانی علاوه بر مهارت‌های تخصصی به ویژگی‌های شخصیتی آنان هم توجه کنند.

کتابداران دانشگاهی در آموزش، پژوهش، ارائه امکانات آموزشی، توسعه دانش و کاربرد آن در دولت، صنعت و جامعه نقش بسیار مهمی دارند. تاثیر و اهمیت شخصیت و ویژگی‌های روانشناختی کتابداران در ارائه خدمات اطلاعاتی در کتابخانه‌های دانشگاهی را نمی‌توان نادیده گرفت. با توجه به گستردگی فعالیت‌های کتابداران دانشگاهی و تاثیر ویژگی‌های روانشناختی آنان بر عملکرد، رفتار و تصمیمات سازمانی، مطالعه بیشتر شخصیت آنان ضروری به نظر می‌رسد. با وجود اهمیت نقش کتابداران دانشگاهی در عملکرد حرفه‌ای کتابخانه مرکزی و دانشگاه در امر پژوهش و آموزش، پژوهش‌های اندکی در زمینه ابعاد شخصیتی این افراد در داخل کشور صورت گرفته است. بنابراین، با توجه به اهمیت شناخت ویژگی‌های روانشناختی کتابداران دانشگاهی، مسئله پژوهش حاضر شناسایی ویژگی‌های روانشناختی و جمعیت‌شناختی کارکنان و کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی زیر نظر وزارت علوم، تحقیقات و فناوری شهر تهران است. در مورد شخصیت و ویژگی‌های روانشناختی جوامع مختلف، پژوهش‌های زیادی در داخل و خارج از کشور انجام شده است که مرتبط‌ترین‌ها در ادامه آمده است. در پژوهشی خسروی (۱۳۸۱) شخصیت و موفقیت شغلی کارشناسان کاوش و کتابداران را شناسایی و تاثیر شخصیت بر موفقیت شغلی جامعه آماری را تایید کرد. عظیمی، بیگدلی (۱۳۸۷) رابطه برونگرایی کتابداران مرجع با خشنودی شغلی را بررسی کردند که نتیجه، همبستگی ضعیف بین این دو متغیر بود. ویژگی‌های شخصیت کتابداران کتابخانه‌های تخصصی توسط عسگری و دیگران (۱۳۹۰) شناسایی و رابطه آن را با خشنودی شغلی تایید شد. رابطه شخصیت با رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی تبریز نیز توسط خسروشاهی، نصرت‌آبادی و بیرامی (۱۳۹۱) بررسی و این رابطه تایید شد. منصورى نژاد، نقشینه و احمدپور (۱۳۹۱) ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی دانشجویان علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاه تهران را بررسی کردند و نشان دادند که دانشجویان در اکثر ویژگی‌ها فاصله زیادی با وضعیت مطلوب داشتند. دستجردی (۱۳۹۳) تاثیر ویژگی‌های روانشناختی و شخصیتی کتابداران را بر افزایش انگیزش شغلی آنان تایید کرد. در پژوهشی دیگر عبدالملکی، نصیری و قنبری (۱۳۹۴) ویژگی‌های شخصیتی مدیران را بررسی کرد و ابعاد شخصیتی مدیران را بالاتر از سطح متوسط یافت. جلالی فر و پوراحمد (۱۳۹۴) رابطه ویژگی‌های شخصیتی کتابداران را با روحیه کارآفرینی آنها بررسی کرده و آن را تایید کردند. اسد نیا و دیگران (۱۳۹۵) رابطه ویژگی‌های شخصیتی کتابداران را با عملکرد شغلی آنان بررسی کرد و نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی، متغیرهای قوی در پیش‌بینی عملکرد شغلی است. رحمانی دولت‌آبادی و دیگران (۱۳۹۵) شخصیت اعضای هیات علمی جهاد دانشگاهی را بررسی و رابطه بین شخصیت و خود کارآمدی را تایید کرد. در پژوهشی دیگر، قنادی نژاد و بیگدلی (۱۳۹۶) ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی دانشجویان علم اطلاعات و دانش‌شناسی را شناسایی کردند. آقاجانی، عمتی و عشوری (۱۳۹۶)، رابطه شخصیت کتابداران پزشکی را با رضایت شغلی آنان بررسی کردند. یافته‌های پژوهش آنان نشان داد که شخصیت به عنوان یک پیش‌بینی کننده قوی برای رضایت شغلی کتابداران پزشکی عمل می‌کند. چشمه سهرابی، بلوچی و ابولقاسم (۱۳۹۷) در پژوهشی ویژگی‌های شخصیتی متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی را بررسی کردند. این متخصصان از نظر ویژگی‌های شخصیتی

در وضعیت مطلوب بودند. سابقه کار، رتبه علمی، شغل و محل خدمت تأثیری در ویژگی‌های شخصیتی متخصصان نداشت. در جدیدترین پژوهش، ضیایی، حقیرالسادات و علی پور (۱۳۹۸) تأثیر شخصیت کتابداران کتابخانه‌های عمومی را بر اشتراک دانش آنان بررسی کردند. نتایج پژوهش تأثیر دو دسته ویژگی‌های شخصیتی شامل عزت‌نفس و خودکارآمدی را بر نگرش کتابداران به مدیریت دانش تأیید نمود. در خارج از کشور، در پژوهش سهیل و داود (۲۰۰۹) نقش ویژگی‌های روانشناختی افراد در اشتراک دانش آنها تأیید شد، به اینصورت که افرادی با اعتماد به نفس بالا نه تنها سعی بر پنهان نکردن دانش ندارند؛ بلکه با رضایت آن را با همکاران خود به اشتراک می‌گذارند. همچنین پنگ<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) در شناسایی عوامل موثر بر اشتراک دانش، پی به نقش ویژگی‌های روانشناختی افراد در ارتقا اشتراک دانش برد. ویلیامسون و لوزبوری<sup>۲</sup> (۲۰۱۶) در پژوهشی، ویژگی‌های شخصیتی کتابداران را شناسایی کرده و نشان دادند که کتابداران، افرادی محتاط، منعطف، فهیم، روشنفکر، مودب، مستقل و مهربان هستند. پژوهش لاپیدوس و کینگ<sup>۳</sup> (۲۰۱۸) در مورد ویژگی‌های شخصیتی کتابداران پزشکی بود که یافته‌های وی حاکی از تناسب ویژگی‌های شخصیتی کتابداران پزشکی با محیط کار آنان بود که تأثیر مثبتی بر کیفیت کلی کار داشت. توکارز<sup>۴</sup> (۲۰۱۹) پژوهشی در مورد ویژگی‌های شخصیتی کتابداران که در آگهی‌های استخدامی می‌آیند؛ انجام داد. ویژگی‌های خلاق، مبتکر و داشتن روحیه همکاری از جمله ویژگی‌های مشترک آگهی‌های استخدامی بود. جدیدترین پژوهش در خارج از کشور مربوط به لارو و اوپل<sup>۵</sup> (۲۰۲۰) است که تأثیر ویژگی‌های شخصیتی کتابداران نیجریه را بر تأمین خدمات کتابخانه بررسی کردند و نشان دادند ویژگی‌های شخصیتی به طور قابل توجهی بر ارائه خدمات اطلاعاتی تأثیر دارند؛ و ویژگی‌های شخصیتی کتابداران باید به طور منظم برای ارائه خدمات اطلاعات پایدار در این کتابخانه‌ها ارزیابی شود.

مروری بر مطالعات صورت گرفته در زمینه شخصیت و ویژگی‌های روانشناختی نشان می‌دهد که این موضوع در پژوهش‌های بسیاری به صورت کلی بررسی شده است و گاهی نیز یک یا چند بعد آن در جوامع مختلف آماری شناسایی شده است. همچنین رابطه شخصیت با متغیرهای دیگری مانند رضایت شغلی، خشنودی شغلی، موفقیت شغلی، عملکرد شغلی و ... مورد توجه بوده است. شخصیت کارکنان مشاغل مختلف از جمله کتابداران، دانشجویان، اعضا هیات علمی، مدیران سازمان‌ها، اعضای انجمن‌ها و ... شناسایی شده‌اند. در مورد کتابداران، شخصیت کتابداران عمومی، تخصصی، پزشکی، کتابداران مرجع و در موارد اندکی شخصیت کتابداران دانشگاهی بررسی شده است. با توجه به اهمیت شناخت ویژگی‌های روانشناختی و جمعیت شناختی کتابداران دانشگاهی، هدف پژوهش حاضر شناسایی ویژگی‌های روانشناختی و جمعیت‌شناختی کارکنان و کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی دولتی زیر نظر وزارت علوم، تحقیقات و فناوری شهر تهران است. در این پژوهش به دنبال پاسخ به پرسش‌های زیر هستیم.

۱. کارکنان و کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران تا چه میزان دارای ویژگی‌های روانشناختی روان‌آزرده گرای، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، توافق‌جویی و مسئولیت‌پذیری هستند؟
۲. تا چه میزان بین ویژگی‌های روانشناختی و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (جنسیت، سن، سابقه کار و مقطع تحصیلی) کارکنان و کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران تفاوت وجود دارد؟

## روش پژوهش

روش پژوهش توصیفی \_ همبستگی است و جامعه آماری پژوهش، نیروی انسانی کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی زیر نظر وزارت علوم، تحقیقات و فناوری شهر تهران شامل: دانشگاه تهران، تربیت مدرس، امیرکبیر، صنعتی شریف، علامه طباطبائی، صنعتی خواجه نصیر، شاهد، الزهرا، شهید بهشتی، و خوارزمی است. کارکنان کتابخانه مرکزی دانشگاه علم و صنعت و دانشگاه هنر نیز جزء جامعه آماری بودند

1. peng

2. Williamson and Lounsbury

3. Lapidus and King

4. Tokarz

5. Laaro and Opele

که به دلیل همکاری نکردن از جامعه آماری حذف شدند. تعداد نیروی انسانی این ۱۰ کتابخانه ۲۶۸ نفر است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران، و از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است. حجم نمونه ۱۶۰ نفر محاسبه شد. در این پژوهش از پرسش‌نامه ۶۰ سؤالی نئو استفاده شد. جدول ۱ گویه‌های مربوط به هر ویژگی را در پرسشنامه نشان می‌دهد.

جدول ۱. گویه‌های هر ویژگی در پرسشنامه

ویژگی	روان آورده گزایی	برون گزایی	تجربه پذیری	توافق جویی	مسئولیت پذیری
گویه	۳۱، ۲۶، ۲۱، ۱۶، ۱۱، ۶، ۱	۲۲، ۱۷، ۱۲، ۷، ۲	۲۳، ۱۸، ۱۳، ۸، ۳	۲۴، ۱۹، ۱۴، ۹، ۴	۲۵، ۲۰، ۱۵، ۱۰، ۵
	۵۶ و ۵۱	۴۷، ۴۲، ۳۷، ۳۲، ۲۷	۴۸، ۴۳، ۳۸، ۳۳، ۲۸	۴۹، ۴۴، ۳۹، ۳۴، ۲۹	۵۰، ۴۵، ۴۰، ۳۵، ۳۰
	۵۶ و ۵۱	۵۷ و ۵۲	۵۸ و ۵۳	۵۹ و ۵۴	۶۰ و ۵۵

در پرسشنامه با توجه به اهداف پژوهش و به منظور گردآوری داده‌های جمعیت‌شناختی، چهار پرسش در ابتدای پرسشنامه آورده شده است که در آن‌ها ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد مطالعه از لحاظ جنسیت، سن، مقطع تحصیلی و سابقه خدمت مورد پرسش قرار گرفته است. شیوه نمره‌گذاری پرسش‌ها به صورت لیکرت پنج گزینه‌ای کاملاً مخالفم (۰)، مخالفم (۱)، نظری ندارم (۲)، موافقم (۳) و کاملاً موافقم (۴) است. برخی پرسش‌ها به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. ترتیب پرسش‌ها به گونه‌ای است که هر سطر پاسخ‌نامه، برای یک مقیاس منظور شده است، بدین ترتیب که سطر اول پاسخ‌نامه مرتبط به شاخص روان آورده گزایی و سطر دوم برون گزایی و غیره است. در انتهای هر سطر پاسخ‌نامه نیز علامت اختصاری مقیاس آمده است (فتحی آشتیانی، ۱۳۸۹). بررسی اعتبار و روایی آزمون نئو نشان می‌دهد که در حال حاضر آزمون پنج عاملی نئو، کاربردی جهانی دارد و به منظور پژوهش به زبان‌های چکوسلواکی، عربی، هلندی، فرانسوی، آلمانی، ژاپنی، نروژی، لهستانی و سوئدی ترجمه شده است. پرسشنامه شخصیتی نئو توسط کوستا و مک کری (۱۹۸۷) روی ۲۰۸ نفر از دانشجویان آمریکایی به فاصله سه ماه اجراء گردید که ضرایب اعتبار آن بین ۰/۸۳ تا ۰/۷۵ به دست آمده است. اعتبار درازمدت این پرسشنامه نیز مورد ارزیابی قرار گرفته است. در این پژوهش برای سنجش پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده گردید. بدین صورت که پرسشنامه طراحی شده بین ۳۰ نفر از نیروی انسانی کتابخانه‌ها پخش و توسط آن‌ها تکمیل شد و سپس داده‌ها وارد نرم‌افزار اسپس اس اس<sup>۱</sup> گردید و آلفای کرونباخ محاسبه شد. اگر ضریب آلفای کرونباخ از ۰/۷ بزرگ‌تر باشد، مشخص می‌شود که پرسشنامه مربوطه از پایایی مطلوب برخوردار است. ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹۷ است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های تی تک نمونه‌ای و دو نمونه‌ای، آزمون آنوا و همبستگی پیرسون استفاده شد.

### یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد مطالعه، از لحاظ جنسیت، سن، مقطع تحصیلی و تعداد سال‌های (سابقه) خدمت در کتابخانه بررسی شده است.

<sup>۱</sup> SPSS

جدول ۲. یافته‌های توصیفی مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جامعه آماری پژوهش

ویژگی	جنسیت		سن				مقطع تحصیلی				سابقه خدمت			
	زن	د	کمتر از ۲۰	۲۰ تا ۳۰	۳۰ تا ۴۰	بالا از ۵۰	دیپلم	کاردانی	کارشناسی	ارشد	کمتر از ۵	۱۰ تا ۱۵	۱۵ تا ۲۰	بالا از ۲۰
فراوانی	۱۲۳	۳۷	۱۱	۶۴	۶۵	۲۰	۶	۶	۵۶	۹۲	۸	۲۹	۴۰	۸۳
درصد	۷۶/۹	۲۳/۱	۶/۹	۴۰/۰	۴۰/۶	۱۲/۵	۳/۸	۳/۸	۳۴/۹	۵۷/۵	۵/۰	۱۸/۱	۲۵/۰	۵۱/۹

جدول ۲ نشان می‌دهد که تعداد زنان بیشتر از سه برابر مردان است. بیشتر کتابداران ۳۱ تا ۵۰ سال سن و اکثراً مدرک کارشناسی ارشد دارند.

در ادامه، داده‌های توصیفی ویژگی‌های روان‌شناختی بیان شده است. پرسشنامه پنج‌عاملی نئو که برای سنجش ویژگی‌های روان‌شناختی کارکنان و کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران مورد استفاده قرار گرفت دارای نمره‌گذاری خاصی است. شیوه نمره‌گذاری سؤالات به صورت لیکرت پنج‌گزینه‌ای کاملاً مخالفم (۰)، مخالفم (۱)، نظری ندارم (۲)، موافقم (۳) و کاملاً موافقم (۴) است. از پنج مؤلفه ۱۲ سؤالی تشکیل شده است که جمع ۱۲ سؤال نمره هر مؤلفه را نشان می‌دهد. این پنج مؤلفه عبارتند از: روان‌آزرده‌گرایی، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، توافق‌جویی، و مسئولیت‌پذیری. در جدول ۳ داده‌های توصیفی ویژگی‌های روان‌شناختی کارکنان و کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران نشان داده شده است.

جدول ۳. داده‌های توصیفی ویژگی‌های روان‌شناختی

ویژگی‌های روان‌شناختی	کمترین	بیشترین	نمره	انحراف استاندارد
روان‌آزرده‌گرایی	۷/۰۰	۳۶/۰۰	۲۱/۰۰۶۲	۴/۷۷۲۱۶
برون‌گرایی	۷/۰۰	۴۰/۰۰	۲۸/۸۵۶۳	۴/۴۶۳۴۷
تجربه‌پذیر بودن	۱۳/۰۰	۴۰/۰۰	۲۷/۳۵۰۰	۳/۹۰۹۶۷
توافق‌جویی	۶/۰۰	۳۷/۰۰	۲۵/۷۸۱۳	۴/۶۷۵۲۰
مسئولیت‌پذیری	۷/۰۰	۳۸/۰۰	۲۹/۷۰۰۰	۳/۳۵۶۷۷

با توجه به توضیحات شیوه نمره‌گذاری پرسشنامه ویژگی‌های روان‌شناختی در بخش روش پژوهش و نیز نمرات هر ویژگی در جدول ۲ تفسیر هر یک ارائه می‌شود.

نمره ویژگی روان‌آزرده‌گرایی بین ۱۲ تا ۲۴ است که نشان می‌دهد کارکنان و کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران افرادی هستند که در هیجان‌اتشان پایداری دارند. دمدمی مزاج نیستند و اضطراب و افسردگی و استرس را کمتر به خانه ذهنشان راه می‌دهند.

نمره ویژگی برون‌گرایی بین ۲۴ تا ۴۸ است. یعنی کارکنان و کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران نه کاملاً درون‌گرا هستند و نه کاملاً برون‌گرا. بعضی وقت‌ها با جمع بودن و گاهی تنهایی را ترجیح می‌دهند. هر چه نمره‌شان بالاتر باشد، برون‌گراتر هستند.



نمره ویژگی تجربه‌پذیر بودن بین ۲۴ تا ۴۸ است یعنی کارکنان و کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران نه کسانی هستند که کاملاً محافظه‌کار باشند و نه از تجربه چیزهای جدید بدشان بیاید. گاهی به این و گاهی به آن تمایل دارند.

نمره ویژگی توافق‌جویی بین ۲۴ تا ۴۸ است یعنی کارکنان و کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران در بعضی از موارد ترجیح می‌دهند که دیگران را هم در نظر بگیرند و در بعضی موارد نه. احتمالاً به موقعیت بستگی دارد. ممکن است در محل کار آدم سازگاری باشند؛ اما در خانه نه.

نمره ویژگی مسئولیت‌پذیری بین ۲۴ تا ۴۸ است یعنی کارکنان و کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران روی هم رفته نه چندان وظیفه‌شناسند و نه چندان بی‌وجدان. هر چه نمره آنان بالاتر باشد مسئولیت‌پذیرتر هستند. جدول ۴ اطلاعات آزمون فریدمن را برای رتبه‌بندی مؤلفه‌های متغیر ویژگی‌های روان‌شناختی نشان می‌دهد.

جدول ۴. آزمون فریدمن (تعداد ۱۶۰)

رتبه	مؤلفه	میانگین رتبه	آماره آزمون	درجه آزادی	سطح معناداری
۱	مسئولیت‌پذیری	۴/۰۸	۳۰۸/۵۶۹	۴	۰/۰۰۰
۲	برون‌گرایی	۳/۷۵			
۳	تجربه‌پذیر بودن	۳/۱۵			
۴	توافق‌جویی	۲/۶۷			
۵	روان‌آزرده‌گرایی	۱/۳۵			

اطلاعات آزمون فریدمن نشان می‌دهد که برای ویژگی‌های روان‌شناختی مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری، برون‌گرایی، تجربه‌پذیر بودن، توافق‌جویی، و روان‌آزرده‌گرایی به ترتیب در رتبه‌های یک تا پنج قرار دارد. در این قسمت به شناسایی رابطه بین ویژگی‌های روان‌شناختی و جمعیت شناختی جامعه آماری پرداخته شد.

## جنسیت

جدول ۵. نتایج توصیفی برای ویژگی‌های شخصیتی به تفکیک جنسیت و نتایج آزمون T دو نمونه‌ای برای بررسی وجود تفاوت بین ویژگی‌های شخصیتی کتابداران زن و مرد

نام متغیر	جنسیت	میانگین	آماره آزمون (T آماره)	مقدار احتمال	نتیجه
روان‌آزرده‌گرایی	زن	۳۲/۸۶	-۱/۰۲۹	۰/۷۵۷	تفاوت معنی‌دار وجود ندارد
	مرد	۳۳/۹۶			
برون‌گرایی	زن	۴۰/۴۸	-۰/۶۴۲	۰/۹۹۲	تفاوت معنی‌دار وجود ندارد
	مرد	۴۱/۱۷			
تجربه‌پذیری	زن	۴۲/۰۰	۰/۲۵۸	۰/۴۹۳	تفاوت معنی‌دار وجود ندارد
	مرد	۴۱/۷۵			
توافق‌جویی	زن	۳۷/۶۹	۰/۴۹۵	۰/۸۹۶	تفاوت معنی‌دار وجود ندارد
	مرد	۳۸/۲۱			
مسئولیت‌پذیری	زن	۴۱/۶۶	۰/۰۷۴	۰/۷۶۷	تفاوت معنی‌دار وجود ندارد
	مرد	۴۱/۶۰			

مقادیر احتمال به دست آمده برای ویژگی‌های روان‌آزرده‌گرایی، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، توافق‌جویی و وظیفه‌شناسی از ۰/۰۵ بزرگتر است، بنابراین ادعای وجود تفاوت بین کتابداران زن و مرد از لحاظ این ویژگی‌ها در سطح معنی‌دار ۰/۰۵ رد می‌شود.

سن

جدول ۶. نتایج توصیفی برای ویژگی‌های شخصیتی به تفکیک سن و آزمون آنوا برای بررسی وجود تفاوت بین ویژگی‌های شخصیتی در کتابداران

نام متغیر	سن	میانگین	آماره آزمون (T آماره)	مقدار احتمال	نتیجه
روان‌آزرده‌گرایی	زیر ۳۰ سال	۳۱/۳۰	۰/۶۰۵	۰/۶۱۳	تفاوت معنی‌دار وجود ندارد
	۳۱-۴۰	۳۳/۱۵			
	۴۱-۵۰	۳۳/۵۶			
	بالای ۵۰	۳۳/۵۴			
برون‌گرایی	زیر ۳۰ سال	۴۰/۶۰	۰/۶۶۷	۰/۵۷۴	تفاوت معنی‌دار وجود ندارد
	۳۱-۴۰	۴۰/۱۰			
	۴۱-۵۰	۴۱/۵۱			
	بالای ۵۰	۳۹/۹۰			
تجربه‌پذیری	زیر ۳۰ سال	۴۱/۷۰	۰/۶۷۱	۰/۵۷۲	تفاوت معنی‌دار وجود ندارد
	۳۱-۴۰	۴۱/۳۵			
	۴۱-۵۰	۴۲/۶۹			
	بالای ۵۰	۴۱/۵۴			
توافق‌جویی	زیر ۳۰ سال	۳۸/۳۰	۰/۲۵۸	۰/۸۵۶	تفاوت معنی‌دار وجود ندارد
	۳۱-۴۰	۳۷/۸۲			
	۴۱-۵۰	۳۸/۰۵			
	بالای ۵۰	۳۶/۷۲			
مسئولیت‌پذیری	زیر ۳۰ سال	۴۲/۵۰	۱/۶۱۴	۰/۱۹۱	تفاوت معنی‌دار وجود ندارد
	۳۱-۴۰	۴۰/۸۲			
	۴۱-۵۰	۴۲/۴۳			
	بالای ۵۰	۴۱/۰۹			

با توجه به یافته‌های جدول ۶، چون مقدار احتمال به دست آمده از ۰/۰۵ بزرگتر است، بنابراین ادعای وجود تفاوت بین سن در کتابداران در سطح معنی‌دار ۰/۰۵ رد می‌شود. به عبارت دیگر، تفاوت سنی تأثیری در ویژگی‌های شخصیتی کتابداران ندارد.

مقطع تحصیلی

جدول ۷. نتایج توصیفی برای ویژگی‌های شخصیتی به تفکیک مقطع و آزمون آنوا برای بررسی وجود تفاوت بین ویژگی‌های شخصیتی در کتابداران

نام متغیر	مقطع	میانگین	آماره آزمون (T آماره)	مقدار احتمال	نتیجه
روان آزرده‌گرایی	دیپلم	۳۲/۰۰	۰/۲۰۷	۰/۹۳۴	تفاوت معنی‌دار وجود ندارد.
	کاردانی	۳۳/۲۵			
	لیسانس	۳۳/۴۷			
	فوق لیسانس	۳۳/۰۰			
	دکتری	۳۶/۰۰			
برون‌گرایی	دیپلم	۳۶/۸۰	۱/۷۱۶	۰/۱۵۳	تفاوت معنی‌دار وجود ندارد.
	کاردانی	۳۷/۵۰			
	لیسانس	۴۰/۵۵			
	فوق لیسانس	۴۱/۳۰			
	دکتری	۴۵/۰۰			
تجربه‌پذیری	دیپلم	۴۰/۰۰	۰/۷۶۷	۰/۵۵۰	تفاوت معنی‌دار وجود ندارد.
	کاردانی	۴۰/۷۵			
	لیسانس	۴۲/۳۶			
	فوق لیسانس	۴۱/۷۸			
	دکتری	۴۷/۰۰			
توافق‌جویی	دیپلم	۳۲/۸۰	۱/۷۹۱	۰/۰۴	تفاوت معنی‌دار وجود دارد.
	کاردانی	۳۹/۰۰			
	لیسانس	۳۷/۹۲			
	فوق لیسانس	۳۸/۰۹			
	دکتری	۴۲/۰۰			
مسئولیت‌پذیری	دیپلم	۳۷/۰۰	۱/۰۵۹	۰/۱۹۲	تفاوت معنی‌دار وجود ندارد.
	کاردانی	۳۷/۷۵			
	لیسانس	۴۱/۵۰			
	فوق لیسانس	۴۲/۴۰			
	دکتری	۴۷/۰۰			

با توجه به یافته‌های جدول ۷، چون مقدار احتمال به دست آمده از ۰/۰۵ بزرگتر است، بنابراین ادعای وجود تفاوت بین مقطع یا تحصیلات در کتابداران در سطح معنی‌دار ۰/۰۵ رد می‌شود. به عبارت دیگر، تفاوت تحصیلات تأثیری در ویژگی‌های شخصیتی کتابداران ندارد. با این وجود ویژگی توافق‌جویی با احتمال ۰/۰۴ با تحصیلات رابطه معنی‌دار دارد.

تعداد سال‌های خدمت

جدول ۸. آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی وجود رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی کتابداران و سال خدمت (سابقه کار)

متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	مقدار احتمال	نتیجه
روان آززده‌گرایی	۰/۰۰۴	۰/۹۶۴	رابطه معنی‌دار وجود ندارد
برون‌گرایی	-۰/۰۴۹	۰/۵۳۷	رابطه معنی‌دار وجود ندارد
تجربه‌پذیری	-۰/۱۴۴	۰/۰۶۹	رابطه معنی‌دار وجود ندارد
توافق‌جویی	-۰/۱۲۶	۰/۱۱۳	رابطه معنی‌دار وجود ندارد
مسئولیت‌پذیری	-۰/۰۸۸	۰/۲۶۹	رابطه معنی‌دار وجود ندارد

با توجه به داده‌هایی جدول ۸، چون مقدار احتمال به دست آمده از ۰/۰۵ بزرگتر است، بنابراین ادعای وجود رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی کتابداران و سال خدمت (سابقه کار) در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ رد می‌شود. به عبارت دیگر، سابقه کار تأثیری در ویژگی‌های شخصیتی کتابداران ندارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

شناخت درست شخصیت هر فرد، فرآیندی پیچیده و محتاج تخصص و زمان کافی است. از آنجا که بعضی افراد برای بعضی مشاغل مناسب نیستند - در حالی که برای مشاغل دیگر امکان موفقیت بیشتری دارند - لذا در استخدام کارکنان باید به شخصیت آن‌ها در تناسب با شغل مورد نظر توجه کرد. تناسب شغلی در عملکرد، رضایت شغلی افراد و نیز بهره‌وری نیروی انسانی کار موثر است. گزینش افراد نامناسب در سازمان‌ها باعث ایجاد مشکلات آشکار و نهان می‌شود. در انتخاب شغل صحیح، عوامل مختلفی از جمله ویژگی‌های روانشناختی، شخصیت، ارزش‌ها، علایق، مهارت‌ها، شرایط محیطی و ... برای هر فرد در نظر گرفته می‌شود. یکی از مهم‌ترین این عوامل، ویژگی‌های روانشناختی است. کتابداران اولین و بهترین گزینه برای خدمت‌رسانی به استفاده‌کنندگان کتابخانه‌ها هستند. با توجه به نمره و ویژگی‌های روان‌آزرده‌گرایی، کتابداران و کارکنان کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران هیجانات پایداری دارند، دمدمی مزاج و افسرده نیستند. اما در چهار ویژگی دیگر در حد متوسط هستند. با در نظر گرفتن یافته‌های بدست آمده در ارتباط با میزان روان‌آزرده‌گرایی، می‌توان گفت کتابداران از نظر عاطفی باثبات، آرام و راحت بوده و به آسانی می‌توانند با موقعیت‌های بغرنج و فشار روانی روبه‌رو شوند. همچنین آنها به ندرت احساساتی مانند غم، ناامیدی، گناه و تنهایی را تجربه می‌کنند. از دلایل این امر شاید بتوان به روابط روزمره‌ای که کتابداران دانشگاهی با دانشجویان دارند اشاره کرد یا مواردی مثل رضایت شغلی، امنیت شغلی، حقوق مناسب و انگیزه بالا نیز می‌توانند در این امر مؤثر باشند. با توجه به نمره متوسطی که در برون‌گرایی - درون‌گرایی بدست آمده می‌توان گفت که کتابداران افرادی اجتماعی هستند و با دیگران روابط صمیمانه برقرار می‌کنند ولی گاهی هم می‌توانند با دیگران فاصله نسبی داشته باشند و تا حدی محافظه‌کار باشند. گاهی در جمع بودن را دوست دارند و گاهی تنهایی را ترجیح می‌دهند. ارتباط با مراجعه‌کنندگان، ماهیت رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی، محیط خانوادگی و دوران کودکی فرد می‌توانند در این امر مؤثر باشند. این نتیجه با نتیجه پژوهش ویلیامسون و لونزباری (۲۰۱۶) هم‌سو نیست که کتابداران را افرادی کاملاً محتاط دانسته است. نمره متوسط کتابداران در تجربه‌پذیری بودن نشان می‌دهد که آنها تقریباً دارای عواطف یکنواختی هستند، البته نمی‌توان گفت که از نظر آنها حالت‌های عاطفی در زندگی اهمیت چندانی ندارد. همچنین آنها کنجکاوای نرمالی در درک جنبه‌های نو و نظرات غیر معمول دارند و تا حدی از چالش با معماها لذت می‌برند. این پژوهش با پژوهش ویلیامسون و لونزباری (۲۰۱۶) هم‌سو است که کتابداران را افرادی منعطف معرفی کرده است. نمره متوسط کتابداران در توافق‌جویی نشان می‌دهد کتابداران تا حدی به نیازهای مراجعه‌کنندگان اهمیت می‌دهند و به دیگران تا حدی حسن اعتماد دارند و خوش بین هستند. اما، ممکن است گاهی نیز به فکر منافع خود بوده و متکبر باشند. احتمالاً به موقعیت بستگی دارد. ممکن است در محل کار آدم‌سازگاری باشند

اما در خانه نه. نمره متوسط در مسئولیت‌پذیری نشان می‌دهد کتابداران توقعات نرمالی در کسب موفقیت دارند و برای محقق ساختن اهدافشان در زندگی تلاش می‌کنند.

از نظر رابطه متغیرهای جمعیت‌شناختی با ویژگی‌های روان‌شناختی نتایج نشان داد رابطه‌ای بین این متغیرها وجود ندارد. فقط ویژگی توافق‌جویی با مقطع تحصیلی رابطه معنادار دارد. این نتیجه با پژوهش چشمه‌سهرابی، بلوچی و نوری (۱۳۹۷) هم‌سو است. با توجه به اینکه ویژگی‌های شخصیتی کتابداران به طور قابل‌توجهی بر ارائه خدمات اطلاعاتی تأثیر دارند؛ بنابراین این ویژگی‌ها باید به طور منظم برای ارائه خدمات اطلاعات پایدار در این کتابخانه‌ها ارزیابی شوند (لارو و اوپل، ۲۰۲۰). با توجه به نتایج پژوهش حاضر می‌توان پیشنهاد کرد که مسئولان و مدیران کتابخانه‌ها در استخدام کارکنان و کتابداران به ویژگی‌های روان‌شناختی و شخصیت آنها توجه بیشتری داشته باشند و سعی کنند تا با ایجاد جو دوستانه، صمیمی و منسجم از فشارهای روانی محیط کار بکاهند و شرایط بهتری را فراهم کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی مناسب در زمینه ویژگی‌های روان‌شناختی و اخلاق حرفه‌ای برگزار و میزان اثربخشی این دوره‌ها را ارزیابی کنند. برای پژوهش‌های آتی نیز پیشنهاد می‌شود ویژگی‌های روان‌شناختی کتابداران مرجع و مدیران کتابخانه‌ها در پژوهش‌های جداگانه‌ای شناسایی شوند. زیرا کتابداران مرجع تعامل بیشتری با کاربران کتابخانه دارند.

## منابع

- اسدنیاء، الف.، جلیل پور، پ.، احمدی، و بریاجی، م. (۱۳۹۵). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز. *فصلنامه علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۲(۱)، ۱۴۱-۱۵۷.
- آقاجانی کوپائی، ح.، نعمتی انارکی، ل.، و عشوری مهرنجانی، ف. (۱۳۹۶). رابطه پنج عامل بزرگ شخصیت با رضایت شغلی کتابداران دانشگاه علوم پزشکی ایران. *فصلنامه علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۳(۱)، ۷۵-۹۴.
- جلالی فر، م.، و پوراحمد، ع. (۱۳۹۴). بررسی ویژگی‌های شخصیتی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهر بیرجند با دیدگاه آنان در خصوص جو کارآفرینی در کتابخانه. *پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۵(۲)، ۱۴۴-۱۶۲. 10.22067/RIIS.V5I2.39916
- چشمه‌سهرابی، م.، بلوچی، م.، و نوری، الف. (۱۳۹۷). بررسی ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت‌شناختی متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی بر اساس مدل پنج‌عاملی شخصیت. *پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۸(۱)، ۲۹-۵۴.
- خدایاری فرد، م.، و پرند، الف. (۱۳۸۸). *ارزیابی و آزمون‌نگری روان‌شناختی*. دانشگاه تهران.
- بهادری خسروشاهی، ج.، هاشمی نصرت‌آبادی، ت.، و بیرامی، م. (۱۳۹۱). رابطه سرمایه روان‌شناختی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تبریز. *پژوهنده*، ۱۷(۶)، ۳۱۳-۳۱۹.
- خسروی، م. (۱۳۸۱). بررسی شخصیت کارشناسان کاوش اطلاعات. *علوم اطلاع‌رسانی*، ۱۷(۳ و ۴)، ۲۶-۳۱.
- دستجردی، ع. (۳۹۳۱). *بررسی رابطه عزت‌نفس سازمانی با انگیزش شغلی کتابداران دانشگاه فردوسی مشهد*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه فردوسی مشهد.
- رحمانی دولت‌آبادی، ج.، گلشنی، ف.، امامی پور، س.، و حسینی، فریبا (۱۳۹۵). ارتباط ویژگی‌های شخصیتی با خودکارآمدی اعضا هیات علمی جهاد دانشگاهی. *تحقیقات جدید در علوم انسانی*، ۲(۲)، ۹۵-۱۰۶.
- ضیایی، ث.، حقیرالسادات، ج.، و علی پور، الف. (۱۳۹۸). مطالعه تأثیر شخصیت و ویژگی‌های موقعیتی بر نگرش به اشتراک‌گذاری دانش در کتابداران کتابخانه‌های عمومی. *فصلنامه مطالعات دانش‌شناسی*، ۵(۱۹)، ۱۷-۳۷.
- عبدالمالکی، ش.، نصیری، ف.، و قنبری، س. (۱۳۹۴). بررسی ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی مدیران با بهره‌وری و عملکرد شغلی آنان. *نوآوری و ارزش آفرینی*، ۴(۸)، ۱۳-۲۰.
- عسگری، س.، نقشینه، ن.، رستمی، ر.، و لواسانی مسعود، غ. (۱۳۹۰). بررسی ویژگی‌های شخصیت کتابداران و اطلاع‌رسانان و ارتباط آن با خشنودی شغلی آنان در کتابخانه‌های تخصصی و پژوهشی شهر تهران. *تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی (کتابداری)*، ۴۵(۵۶)، ۳۵-۵۷.

- عظیمی، م.، و بیگدلی، ز. (۱۳۸۷). ویژگی‌های کتابداران شاغل در بخش مرجع کتابخانه‌های دانشگاه‌های چمران و علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز و بررسی رابطه میزان برونگرایی کتابداران با میزان خشنودی شغلی آنان. *فصلنامه کتاب*، ۲ (۲)، ۲۳۹-۲۵۴.
- فتحی آشتیانی، ع.، و داستانی، م. (۱۳۸۹). *آزمون‌های روان‌شناختی: ارزیابی شخصیت و سلامت روان*. نشر بعثت.
- قنادی نژاد، ف.، و بیگدلی، ز. (۱۳۹۶). بررسی ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی و راهکارهای توسعه آنها از نظر دانشجویان علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز. *کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۲۰ (۲)، ۱۶۰-۱۸۵.
- گروسی فرشی، م. (۱۳۸۰). *ارزیابی شخصیت: کاربرد تحلیل عاملی در مطالعات شخصیت*. نشر جامعه پژوه.
- لانیون، ر.، و گوداشتانین، ل. (۱۳۸۲). *ارزیابی شخصیت*. ترجمه: سیامک نقش‌بندی، علی قربانی، حمیدرضا شاهی برواتی و الهام ارجمند. تهران: نشر روان.
- منصوری نژاد، ع.، نقشینه، ن.، و احمدپور داریانی، م. (۱۳۹۱). بررسی ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی دانشجویان علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاه تهران. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۱۸ (۳)، ۴۴۹-۴۶۸.

## References

- Abdul Maliki, Sh., Nasiri, F., & Ghanbari, S. (2015). Investigating the entrepreneurial personality traits of managers with their productivity and job performance. *Quarterly Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 4 (8), 13-20. [In Persian]
- Aghajani Kopaei, H., Nemati Anaraki, L., & Ashouri Mehrnani, F. (2017). Relationship between big five personality factors and job satisfaction of Iran University of Medical Sciences librarians. *Sciences and Techniques of Information Management*, 3(1), 75-94. [In Persian]
- Asadnia, A., Jalilpour, P., Ahmadi, V., & Baryaji, M. (2016). The relationship between personality characteristics and job performance among librarians of shahid Chamran University and medical Science University of Jondishapoor of Ahwaz. *Sciences and Techniques of Information Management*, 2(1), 141-157. [In Persian]
- Azimi, M.H., & Bigdely, Z. (2009). Characteristics of Reference librarians in Shahid Chamran University and Jundishapour Medical University libraries and assessing the relationship between their job satisfaction and extrovertedness. *Journal of National Studies on Librarianship and Information Organization*, 19(2), 239-254. [In Persian]
- Bahadori Khosroshahi, J., Hashemi Nosratabadi, T., & Bayrami, M. (2013). The relationship between psychological capital and personality traits with job satisfaction among librarians' in public libraries in Tabriz. *Pajoohande*, 17 (6), 313-319. [In Persian]
- Cheshmeh sohrabi, M., Balouchi, M., & Noori, A. (2018). Studying the Personality Traits and Demographic Characteristics of Iranian Experts in Knowledge and Information Science Based on the Five Factor Model (FFM). *Library and Information Science Research*, 8(1), 29-54. [In Persian]
- Costa, P. T., and Mc Crae R. R. (1987). Domains and facets : Hierarchical personality assessment using the revised NEO personality inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64 (1), 21-50.
- Dasjerdy, A. (2014). *Investigating the relationship between organizational self-esteem and job motivation of librarians of Ferdowsi University of Mashhad*. Master Thesis, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Ferdowsi University of Mashhad. [In Persian]
- Fathi Ashtiani, A., & Story, m. (2009). *Psychological tests: assessment of personality and mental health*. Publication of Besat. [In Persian]
- Ghanadinezhad, F., & Bigdely, Z. (2017). Investigating the personality characteristics of entrepreneurship and their developmental strategies from the point of view of students of Knowledge and Information Science in Shahid Chamran University of Ahwaz. *Library and Information Sciences*, 20(2), 160-185. [In Persian]
- Grossi Farshi, M. (1380). Personality assessment: The application of factor analysis in personality studies. Sociologist. [In Persian]
- Jalaeefar, M., & Poorahmad, A. (2016). Investigating the Relationship between the Personality Characteristics of the Librarians Working in the Libraries of Birjand Universities and their Attitudes toward Entrepreneurship in Libraries (2014). *Library and Information Science Research*, 5(2), 144-162. [In Persian]
- John, O. P., and Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. *Handbook of personality: Theory and research*, 2(19), 102-138.
- Khodayari Fard, M., & Parand, a. (2009). *Psychological Assessment and Testing*. Tehran: University of Tehran. [In Persian]
- Khosravi, M. (2002). The study of personality in information search experts. *Iranian Journal of Information Processing and Management*, 17 (3 and 4), 32-37. [In Persian]

- Lanion, R., & Godstein, L. (2003). *Personality assessment*. Translation: Siamak Naghshbandi, Ali Ghorbani, Hamidreza Shahi Barvati and Elham Arjmand. Psychic publication. [In Persian]
- LAARO, M. & OPELE, J. (2020). Effects of Personality Traits on Service Provision of librarians in University Libraries in Kwara State, Nigeria. *Journal of Library and Information Science*, 17. Retrieved from <http://mbjlisonline.org/index.php/jlis/article/view/22>
- Lapidus, M. & King, S. (2018). Leisure Activities and Personality Traits of Medical Librarians. *The Reference Librarian*, 60 (1), 1-13. <https://doi.org/10.1080/02763877.2018.1522525>
- Mansourinezhad, A., Naghshineh, N., & Ahmadpour Daryani, M. (2012). A Study of Library and Information Science Students' Entrepreneurial Personality Characteristics in Tehran University. *Research on Information Science & Public Libraries*, 18 (3), 449-468. [In Persian]
- Peng, H. (2013). Why and when do people hide knowledge? *Journal of Knowledge Management*, 17 (3), 398-415.
- Rahmani dolat abad, J., golshani, F., Emamipoor, S., & Hasani, F. (2015). The relationship between personality traits and intrinsic motivation and self-efficacy faculty members (SID). *Quarterly Journal of Educational Psychology*, 6(3), 58-69. [In Persian]
- Seyyed Asgari, S., Naghshineh, N., Rostami, R., & Lavasani, M. (2011). Librarians and Information Professionals Personality Traits and Their Correlation with Their Job Satisfaction: Case Study of Special and Research Libraries in Metro Tehran. *Journal of Academic Librarianship and Information Research*, 45(2), 33-57. [In Persian]
- Sohail, M. S., & Daud, S. (2009). Knowledge sharing in higher education institutions: Perspectives from Malaysia. *Vine*, 39 (2), 125-142.
- Tokarz, R. (2019). Creative, Innovative, and Collaborative Librarians Wanted: The Use of Personality Traits in Librarian Job Advertisements. *Library Philosophy and Practice* (e-journal). 2463. <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/2463>
- Williamson, J. & Lounsbury, J. (2016). Distinctive 16 PF Personality Traits of Librarians. *Journal of Library Administration*, 56 (2), 124-143. <https://doi.org/10.1080/01930826.2015.1105045>
- Ziaei, S., Haghirosadat, J., & alipour, O. (2019). Investigating the Impact of Personality and Situational Characteristics on the Knowledge Sharing Attitude Case Study: Public Library Librarians. *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 6(19), 17-37. [In Persian]