

رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز^۱

ابوالفضل اسدنی^۲
پیمان جلیل‌پور^۳
وحید احمدی^۴
مهدی بریاجی^۵

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز انجام شده است.

روش: پژوهش حاضر پیمایشی و از نوع توصیفی است. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های پنج عامل بزرگ شخصیت NEO-FFI و عملکرد شغلی استفاده شد. جامعه پژوهش شامل کلیه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز در سال ۱۳۹۳ بودند. برای تحلیل داده‌ها از آزمون‌های توصیفی از جمله میانگین، انحراف استاندارد، درصد و فراوانی و آزمون‌های تحلیلی t برای دو گروه مستقل، همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که بین عملکرد شغلی و وجدانی بودن ($P=0/01$ $r=0/58$) و عملکرد شغلی و برون‌گرایی ($P=0/05$ $r=0/24$) رابطه مثبت مستقیم وجود دارد. نتایج آزمون نشان داد که میان عملکرد شغلی کتابداران این دو دانشگاه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. هم‌چنین، بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون، متغیرهای وجدانی بودن و روان‌نخبورخویی پیش‌بین‌های قوی عملکرد شغلی بودند که ۴۰ درصد واریانس عملکرد شغلی را تبیین نمودند.

نتیجه‌گیری: ویژگی‌های شخصیتی، متغیرهایی قوی در پیش‌بینی عملکرد شغلی هستند. به این معنا که کتابدارانی که ویژگی‌های شخصیتی مطلوبی دارند انتظار می‌رود که از عملکرد شغلی بهتری برخوردار باشند.

کلیدواژه‌ها: ویژگی‌های شخصیتی، عملکرد شغلی، کتابداران، دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز.

۱ تاریخ ارسال مقاله: ۲۱-۰۷-۱۳۹۴؛ تاریخ پذیرش مقاله: ۲۷-۰۱-۱۳۹۵.

Abolfazlasadnia@yahoo.com

۲ دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه اصفهان (نویسنده مسئول)

۳ کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی از دانشگاه شهید چمران اهواز، کتابدار اداره کتابخانه‌های عمومی شهرستان نیر (اردبیل)،
Peyman.Jalilpour@gmail.com

v_ahmadi20@yahoo.com

۴ کارشناس ارشد روان‌شناسی بالینی از دانشگاه شهید چمران اهواز،

mehdi_baryaji@yahoo.com

۵ کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی از دانشگاه شهید چمران اهواز،

مقدمه

حیاتی‌ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد شغلی آن است. عملکرد را ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تگه‌های مجزای رفتاری تعریف می‌کنند که هر فرد در طول دوره‌ای مشخص از زمان انجام می‌دهد (براتی احمد آبادی، عریضی، و نوری، ۱۳۸۹). برای این که سازمانی به اهدافش دسترسی پیدا کند، کارکنان باید کارهای‌شان را در سطح قابل قبولی از کارایی انجام دهند. توجه به این مسئله برای سازمان‌های دولتی که عملکرد ضعیف‌شان زمینه را برای شکست در انجام خدمات عمومی و شرکت‌های خصوصی که عملکرد ضعیف موجبات ورشکستگی‌شان را فراهم می‌نماید، امری ضروری است (نعامی، ۱۳۸۱).

امروزه، ارزش شخصیت به‌عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی پذیرفته شده است. شخصیت، نقش مهمی در عملکرد شغلی هر فرد دارد، زیرا شخصیت فرد، انگیزش و نگرش فرد را نسبت به یک شغل و شیوه‌ای که فرد به اقتضائات شغلی پاسخ می‌دهد، مشخص می‌کند. به نظر ویت^۱، شخصیت می‌تواند برای پیش‌بینی رفتارها و

1. Witt

عملکرد شغلی استفاده شود (کریمی، ۱۳۸۸). هم‌چنین، واژه‌نامه مبانی روان‌شناسی^۱، شخصیت را مجموعه‌ای از ویژگی‌های نسبتاً پایدار، پویا و صفات احساسی و عاطفی هر فردی که واکنش او را در شرایطی خاص مشخص می‌کند، تعریف می‌کند (ازولای و کاپ فرر^۲، ۲۰۰۳).

در سازمان‌ها توجه به سلامت روانی کارکنان و تأثیر سلامت روانی و جسمی و عملکرد کارکنان مورد توجه قرار گرفته، به گونه‌ای که بسیاری از سازمان‌ها تأکید دارند تا از راه پژوهش‌های علمی بتوانند به شناسایی منابع ایجاد فشار و تنش در محیط کار نائل آیند و با ارائه راه کارهای مناسب جهت محیط شغلی مطلوب، رضایت و عملکرد شغلی کارکنان را افزایش دهند (تابع بردبار، کاظمی، و رنجبران، ۱۳۸۹). به‌طور حتم، کتابخانه‌ها نیز از این قاعده مستثنی نیستند و باید در پی راه کارهایی در جهت افزایش عملکرد شغلی کتابداران باشند. یکی از عواملی که می‌تواند بر عملکرد شغلی کتابداران به‌عنوان واسطه‌های اطلاعات اثرگذار باشد، ویژگی‌های شخصیتی آنان است.

بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی یکی از جنبه‌های متداول پژوهش در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی در طی قرن گذشته بوده است. پژوهش در زمینه رابطه ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی را می‌توان به دو دوره زمانی تقسیم کرد: دوره زمانی اول از دهه ۱۹۰۰ تا اواسط دهه ۱۹۸۰ میلادی را در بر می‌گیرد. در این دوره، پژوهش‌گران با استفاده از پرسش‌نامه‌های شخصیت به بررسی رابطه مقیاس‌های فردی شخصیت با جنبه‌های مختلف عملکرد شغلی پرداختند و بر این امر تأکید داشتند که میان ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی هیچ‌گونه رابطه‌ای وجود ندارد. دوره زمانی دوم که از اواسط دهه ۱۹۸۰ میلادی تا زمان حاضر را در بر می‌گیرد بر رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی تأکید دارد. از ویژگی‌های این دوره می‌توان به استفاده از پرسش‌نامه پنج عامل بزرگ شخصیت و استفاده از روش‌های فرا تحلیلی^۳ اشاره کرد

1. Fondamental de la psychologie
2. Azoulay & Kapferer
3. Meta-Analytic Methods

(بریک، مونت، و جاج^۱، ۲۰۰۱). در ادامه، برای شناخت و درک بهتر از مفاهیم ویژگی‌های شخصیتی به کار رفته در این پژوهش، تعریف مختصری از این مفاهیم ارائه می‌شود:

صفات شخصیتی: شخصیت معمولاً به‌عنوان یک برچسب تشخیص کلی برای رفتار قابل مشاهده فرد و تجارب درونی قابل بیان ذهنی او مورد استفاده قرار گرفته است. تمامیت هر فرد که به این‌گونه توصیف می‌شود هم جنبه‌های فردی و هم اجتماعی او را نشان می‌دهد (سادوک و سادوک^۲، ۱۳۸۲). صفات شخصیتی پنج عامل روان‌رنجورخویی^۳، توافق^۴، وجدانی بودن^۵، باز بودن به تجربه^۶، و برون‌گرایی^۷ را شامل می‌شود که در ادامه به هر یک از این صفات اشاره می‌شود:

روان‌رنجورخویی: بُعدی است که اساس آن را تجربه هیجانات نامطلوب و فرضی تشکیل می‌دهد، افراد روان‌رنجور دارای ویژگی‌های اضطراب، خشم و کینه‌ورزی، افسردگی، هوشیاری به خویشتن، و آسیب‌پذیری هستند (کاستا و مک کری^۸، ۱۹۹۲).

برون‌گرایی: این شاخص دربرگیرنده ویژگی‌هایی از قبیل اجتماعی بودن، قاطع بودن، فعال بودن، و دوست‌دار دیگران بودن است (حق‌شناس، ۱۳۷۸). افراد برون‌گرا دارای ویژگی‌های جمع‌گرایی، قاطعیت، فعالیت، هیجان‌خواهی، و هیجان‌های مثبت هستند.

باز بودن به تجربه: کاستا و مک کری (۱۹۹۲) در توصیف افراد دارای صفات باز بودن به تجربه یا باز نبودن به تجربه بیان می‌کنند: «افراد باز به تجربه به خاطر خودتجربه به تجربه کردن علاقه‌مندند، مشتاق تنوع هستند، ابهام را تحمل می‌کنند و زندگی غنی‌تر، پیچیده‌تر و نامتعارف‌تری دارند. برعکس، افراد با ویژگی باز نبودن به تجربه در تحیل ضعیف به نظر می‌رسند، به هنر و زیبایی حساس نیستند، در عواطف محدودند، از لحاظ

1. Barrick, Mount, & Judge
2. Sadock & Sadock
3. Neuroticism
4. Agreeableness
5. Conscientiousness
6. Openness
7. Extroversion
8. Costa & McCrae

رفتاری خشک و از لحاظ جهان‌بینی متعصب هستند.» جنبه‌های عنوان شده این شاخص عبارتند از: تخیل، زیباشناسی، عواطف، فعالیت، نظرات و ارزش‌ها.

توافق: این شاخص بر گرایش‌های بین فردی تأکید دارد. مطابق تعریف، فرد موافق به فردی گفته می‌شود که نوع دوست است و با دیگران احساس هم‌دردی می‌کند و مشتاق کمک به آن‌ها می‌باشد (حق شناس، ۱۳۷۸). افراد موافق دارای ویژگی‌های اعتماد، سادگی، نوع دوستی، تبعیت، تواضع و درک دیگران هستند.

وجدانی بودن: این شاخص احساس وظیفه، نیاز به پیشرفت و سازمان‌دهی را شامل می‌شود (کاستا و مک کری، ۱۹۹۲). این افراد دارای ویژگی‌هایی از قبیل شایستگی، نظم، وظیفه‌شناسی، تلاش برای موفقیت، و نظم درونی هستند.

بررسی متون در خارج از کشور نشان داد که تا کنون پژوهشی که به بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی کتابداران پرداخته باشد وجود ندارد، اما پژوهش‌هایی در زمینه عملکرد شغلی و ویژگی‌های شخصیتی کتابداران و یا دانشجویان کتابداری (= علم اطلاعات و دانش‌شناسی) به صورت جداگانه انجام گرفته است که می‌توان به پژوهش اوگونلانا، اگونلایا، آجانی، اگونویه، اوشینیک^۱ (۲۰۱۳) اشاره کرد که شاخص‌های رضایت شغلی و عملکرد شغلی را در بین کتابداران ایالتی نیجریه مورد بررسی قرار داده‌اند. پژوهش آن‌ها پیمایشی و جامعه مورد پژوهش آن‌ها را ۸۷ کتابدار کتابخانه‌های ایالت‌های غربی نیجریه تشکیل می‌داد. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که زنان کتابدار از رضایت شغلی کم‌تر و به تبع آن از عملکرد شغلی کم‌تری نسبت به مردان کتابدار برخوردار بودند. بنابراین، کتابدارانی که به تجربه کردن تمایل داشتند از رضایت شغلی بهتری برخوردار بودند.

ام کوجی و سیکلیه^۲ (۲۰۱۲) رابطه بین ابعاد شخصیتی و عملکرد شغلی کارکنان موسسه تحقیقات پزشکی کنیا را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های آن‌ها نشان داد، باز بودن به تجربه، انعطاف‌پذیر بودن و هیجانی بودن متغیرهای اصلی در پیش‌بینی عملکرد

1. Ogunlana, Okunlaya, Ajani, Okunoye, & Oshinaike

2. Mkoji & Sikaliheh

شغلی هستند. هم‌چنین، آن‌ها بیان کردند که ویژگی‌های شخصیتی کارکنان می‌تواند ابزار مفیدی در سنجش رضایت و عملکرد شغلی کارکنان باشد. فتکون، سلام، و اِجِبومُ گوم^۱ (۲۰۱۰) به بررسی رابطه میان سبک‌های رهبری و عملکرد شغلی کارکنان کتابخانه‌های نیجریه پرداختند.

در زمینه ویژگی‌های شخصیتی هم می‌توان به پژوهش آهورنی^۲ (۲۰۰۹) اشاره کرد که به بررسی رابطه صفات شخصیتی دانشجویان کتابداری و نگرش آن‌ها نسبت به استفاده از وب ۲ پرداخته است. گذشته از این، تِلا، آینی، و پوپولا^۳ (۲۰۰۷) به بررسی سه عامل انگیزه کاری، رضایت شغلی، و تعهد سازمانی در کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی و پژوهشی نیجریه پرداختند. تورسن، برادلی، بلیس، و تورسن^۴ (۲۰۰۴) در پژوهش خود میان وجدانی بودن، برون‌گرایی، باز بودن به تجربه و عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری یافتند. آن‌ها متوجه شدند افرادی که وجدانی بودن و برون‌گرایی بالایی دارند، افرادی با انرژی بسیار و دارای اشتیاق زیاد برای پیشرفت در کار هستند. آن‌ها، میان روان‌رنجورخویی و عملکرد شغلی و ارتقای عملکرد، رابطه منفی یافتند. نکته قابل توجه در پژوهش آن‌ها، رابطه قوی میان سطح توافق و عملکرد شغلی از یک سو و رابطه آن با ارتقای سطح عملکرد شغلی بود. تیمرمن^۵ (۲۰۰۴) در پژوهش خود در چهار سازمان هنگ‌کنگ، میان توافق، وجدانی بودن و عملکرد شغلی رابطه مثبت یافت و میان برون‌گرایی و باز بودن به تجربه با عملکرد شغلی رابطه‌ای به‌دست نیاورد. هم‌چنین، وی، میان سطح روان‌رنجورخویی و عملکرد شغلی رابطه منفی به‌دست آورد.

در داخل کشور با وجود این که پژوهش‌های بسیاری در زمینه رابطه ویژگی‌های شخصیتی و عوامل دخیل در کارایی افراد در سازمان‌ها از جمله فرسودگی شغلی، تعارض، استرس شغلی، عملکرد شغلی و تعهد سازمانی انجام گرفته است، اما بررسی‌ها نشان می‌دهد که در ایران تا کنون پژوهشی در زمینه عملکرد شغلی و ویژگی‌های شخصیتی کتابداران

1. Fatokun, Salaam, & Ajobomogum
2. Ahorony
3. Tella, Ayeni, & Popoola
4. Thoresen, Bradley, Bliese, & Thoresen
5. Timmerman

انجام نشده است، به همین دلیل، به پژوهش‌هایی که در سایر رشته‌ها در این زمینه انجام گرفته است، اشاره می‌شود. بابائیان، سامانی، و کرمی (۱۳۹۳) رابطه ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا را بررسی کردند. نتایج آن‌ها نشان داد بین ویژگی‌های برون‌گرایی، ثبات عاطفی، انعطاف‌پذیری و دلپذیر بودن و عملکرد شغلی رابطه وجود ندارد و تنها بین ویژگی مسئولیت‌پذیری و عملکرد شغلی کارکنان رابطه وجود دارد. از سایر پژوهش‌های مرتبط می‌توان به پژوهش‌های غفاری، نصر اصفهانی، دهقانی، و تسلیمی (۱۳۹۱)، تابع بردبار، کاظمی، و رنجبران (۱۳۸۹)، کریمی (۱۳۸۸)، خاکپور، یمنی، و پرداختچی (۱۳۸۷)، ثمری و لعلی فاز (۱۳۸۳) اشاره کرد.

در انتخاب نیروی انسانی، معیارهای معمول در گزینش به منظور استخدام افراد در کتابخانه‌ها به کار گرفته می‌شود، در حالی که به ویژگی‌های شخصیتی و روانی افراد توجه کافی نمی‌شود. انتخاب نیروی انسانی مناسب در کتابخانه‌های دانشگاهی در ارائه خدمات به مراجعان از اهمیت خاصی برخوردار است. با توجه به این که مراجعان کتابخانه‌های دانشگاهی، دانشجویان، استادان، و کارکنان دانشگاه می‌باشند و به این ترتیب، جزء سرمایه‌های اجتماعی کشور محسوب می‌شوند، بایستی، به منظور خدمات‌دهی مناسب به این افراد، در گزینش و عملکرد شغلی کتابداران به ویژگی‌های شخصیتی آنان توجه خاصی شود. بنابراین، توجه هر چه بیش‌تر به مراحل انتخاب نیروی انسانی کتابخانه‌های دانشگاهی، به خصوص توجه به ویژگی‌های شخصیتی آنان به عنوان اساس رفتارهای فردی و اجتماعی در پیش‌بینی عملکرد شغلی‌شان، مسئله اصلی پژوهش حاضر است که سعی می‌شود به رابطه ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز پرداخته شود. هدف اصلی پژوهش حاضر شناسایی میزان رابطه ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز است. فرضیه‌های پژوهش عبارتند از: ۱. بین عملکرد شغلی کتابداران شاغل در دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز تفاوت معنی‌داری وجود دارد. ۲. بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی کتابداران دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز

رابطه معنی داری وجود دارد، و ۳. بین ویژگی‌های شخصیتی (برون‌گرایی، توافق، باز بودن به تجربه، روان‌رنجورخویی، و وجدانی بودن) با عملکرد شغلی رابطه چندگانه وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به روش پیمایشی، از نوع توصیفی-تحلیلی و با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای و پرسش‌نامه به بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز می‌پردازد. در این پژوهش، به دلیل کم بودن جامعه پژوهش (۶۵ نفر) پرسش‌نامه‌ها در میان کلیه کتابداران توزیع و جمع‌آوری گردید. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه است و پژوهش‌گران از دو پرسش‌نامه پنج عامل بزرگ شخصیت کاستا و مک کری (۱۹۹۲) و پرسش‌نامه عملکرد شغلی پاترسون^۱ (۱۹۹۲) استفاده نمودند.

پرسشنامه شخصیتی نئو، ۵ عامل اصلی شخصیت را اندازه‌گیری می‌کند که عبارتند از: روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، باز بودن به تجربه، موافق بودن و وجدانی بودن. در این پژوهش، از فرم کوتاه پرسش‌نامه نئو که NEO-FFI نامیده می‌شود و شامل ۶۰ پرسش است، استفاده شد. در این فرم، برای اندازه‌گیری هر کدام از عوامل شخصیت، ۱۲ پرسش اختصاص یافته است. نمره‌گذاری این پرسشنامه بر روی مقیاس لیکرتی ۵ درجه‌ای انجام می‌گیرد که از «کاملاً موافقم» تا «کاملاً مخالفم» متفاوت است. آلفای کرونباخ هر کدام از مقیاس‌ها در پژوهش حاضر عبارت بود از: روان‌رنجورخویی ۰/۷۸، برون‌گرایی ۰/۵۷، باز بودن به تجربه ۰/۸۸، توافق ۰/۷۲، و وجدانی بودن ۰/۸۳.

پرسشنامه عملکرد شغلی (پاترسون، ۱۹۹۲) ۱۰ ماده دارد که به هر ماده روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) پاسخ داده می‌شود. ضریب پایایی به‌دست آمده به روش آلفای کرونباخ برای این پرسش‌نامه در پژوهش حاضر، برابر با ۰/۷۹ بود.

1. Patterson

برای تحلیل داده‌های حاصل از پژوهش از روش‌های آمار توصیفی شامل فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد و حداقل و حداکثر نمره و نیز از روش‌های آمار استنباطی شامل آزمون t برای دو گروه مستقل، همبستگی پیرسون و رگرسیون به روش گام به گام استفاده شد و داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری اس پی اس^۱ نسخه ۱۶ مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌های پژوهش

پراکندگی کتابداران دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز بر اساس جنسیت در جدول ۱ آمده است. از مجموع ۶۵ نفر کتابدار دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، ۱۶ نفر (۲۴/۶ درصد) مرد و ۴۹ نفر (۷۵/۴ درصد) زن بودند. از مجموع ۳۴ نفر کتابدار کتابخانه‌های دانشگاه شهید چمران اهواز، ۱۰ نفر (۳۱/۲ درصد) مرد و ۲۴ نفر (۶۹/۸ درصد) زن بودند، و از مجموع ۳۱ نفر کتابدار کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، ۶ نفر (۱۸/۹ درصد) مرد و ۲۵ نفر (۸۰/۱ درصد) زن بودند (جدول ۱).

جدول ۱. پراکندگی کتابداران دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور

اهواز بر اساس جنسیت

دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور		دانشگاه شهید چمران		مجموع		جنسیت
درصد فراوانی	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی	
۱۸/۹	۶	۳۱/۲	۱۰	۲۴/۶	۱۶	مرد
۸۰/۱	۲۵	۶۹/۸	۲۴	۷۵/۴	۴۹	زن
۱۰۰	۳۱	۱۰۰	۳۴	۱۰۰	۶۵	جمع

از مجموع ۶۵ نفر کتابدار مورد بررسی، ۹ نفر (۱۳/۸ درصد) دارای مدرک دیپلم، ۱ نفر (۱/۵ درصد) دارای مدرک کاردانی، ۳۴ نفر (۵۲/۳ درصد) دارای مدرک کارشناسی

و ۱۷ نفر (۲۶/۲ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند که به صورت مجزاً در دانشگاه شهید چمران اهواز، ۱ نفر (۳/۱ درصد) دارای مدرک دیپلم، ۱۱ نفر (۳۴/۴ درصد) دارای مدرک کارشناسی و ۱۰ نفر (۳۱/۲ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد، و در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، ۶ نفر (۱۸/۸ درصد) دارای مدرک دیپلم، ۱ نفر (۴/۲ درصد) دارای مدرک کاردانی، ۱۶ نفر (۵۰ درصد) دارای مدرک کارشناسی، و ۵ نفر (۱۵/۶ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند.

فرضیه اول - بین عملکرد شغلی کتابداران شاغل در دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز تفاوت معنی‌داری وجود دارد. یافته‌های توصیفی برای متغیرهای پژوهش (ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی) برای کل آزمودنی‌ها در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. یافته‌های توصیفی برای متغیرهای پژوهش (ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد

شغلی) برای کل آزمودنی‌ها

انحراف استاندارد	میانگین	پایین‌ترین نمره	بالا‌ترین نمره	شاخص
۳/۹۶	۳۹/۳۲	۳۱	۴۸	عملکرد شغلی
۶/۸۹	۳۱/۳۵	۲۰	۴۷	روان‌رنجورخویی
۴/۸۳	۴۲/۶۳	۲۷	۵۲	برون‌گرایی
۳/۵۱	۳۸/۵۸	۲۹	۴۴	باز بودن به تجربه
۶/۱۸	۴۷/۳۷	۳۱	۵۸	وجدانی بودن
۵/۷۸	۴۳/۶۳	۳۰	۵۴	توافق

نمره کلی که برای هر یک از شاخص‌های ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی به دست آمد (جدول ۲)، نشان می‌دهد بالاترین نمره عملکرد شغلی ۴۸ و پایین‌ترین ۳۱ بوده است که در مجموع نشان دهنده بالا بودن عملکرد شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز می‌باشد. هم‌چنین، تحلیل داده‌ها نشان داد که وجدانی بودن بالاترین نمره کل را در بین ویژگی‌های شخصیتی به خود اختصاص داده است. نتایج آزمون t در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. نتایج آزمون t

	Levene's Test		آزمون t برای برابری میانگین‌ها						
	برای برابری واریانس‌ها		t	df	P-value	میانگین اختلاف	اختلاف استاندارد	فاصله اطمینان ۹۵٪	
	F	P-value						بالا ترین	پایین ترین
فرض برابری واریانس‌ها	۰/۸۲	۰/۷۷۵	۱/۲۵۹	۶۳	۰/۲۱۳	۱/۲۳۴	۹۸۰	-۰/۷۲۴	۳/۱۹۳
			۱/۲۵۸	۱۶۲/۱۴	۰/۲۱۳	۱/۲۳۴	۹۸۰	-۰/۷۲۷	۳/۱۹۶

در راستای بررسی فرضیه اول پژوهش، با توجه به این که P-value آزمون t، برابر با ۰/۲۱۵ (بزرگ‌تر از ۰/۰۵) است (جدول ۳)، عملکرد شغلی در دو گروه مورد بررسی تفاوت معنی داری ندارد. در نتیجه فرضیه اول پژوهش رد می‌شود.

فرضیه دوم- بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی کتابداران دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج تحلیل همبستگی میان ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی کتابداران دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴. نتایج تحلیل همبستگی میان ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی کتابداران

دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز

باز بودن به تجربه	روان رنجور خوبی	توافق	برون‌گرایی	وجدانی بودن	عملکرد شغلی	
۰/۳۰	-۰/۱۵	۰/۱۹	۰/۲۴*	۰/۵۸**	-	عملکرد شغلی
۰/۲۱	-۰/۶۱**	۰/۳۸**	۰/۴۰**	-	-	وجدانی بودن
۰/۲۲	-۰/۴۵**	۰/۴۴**	-	-	-	برون‌گرایی
۰/۳۵**	-۰/۵۱**	-	-	-	-	توافق
-۰/۲۵*	-	-	-	-	-	روان رنجور خوبی
-	-	-	-	-	-	باز بودن به تجربه

**P< 0.01

* P<0.05

در راستای بررسی فرضیه دوم، نتایج تحلیل داده‌ها (جدول ۴) نشان داد که وجدانی بودن دارای رابطه مستقیم معنی‌دار و قوی با عملکرد شغلی کتابداران دارد. هم‌چنین، برون‌گرایی با عملکرد شغلی کتابداران دارای رابطه مستقیم معنی‌دار است. در نتیجه فرضیه دوم پژوهش حاضر تأیید می‌شود.

فرضیه سوم - بین ویژگی‌های شخصیتی (برون‌گرایی، توافق، باز بودن به تجربه، روان‌رنجورخویی، و وجدانی بودن) با عملکرد شغلی رابطه چندگانه وجود دارد؟ ضرایب همبستگی چندگانه متغیرهای وجدانی بودن و روان‌رنجورخویی با عملکرد شغلی کارکنان به روش گام به گام (Stepwise) در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵. ضرایب همبستگی چندگانه متغیرهای وجدانی بودن و روان‌رنجورخویی با عملکرد شغلی کارکنان به روش گام به گام (Stepwise)

مقدار ثابت (R)	ضرایب رگرسیون		نسبت F احتمال P	ضریب تعیین (SR)	همبستگی چندگانه (MR)	شاخص‌های آماری	متغیر ملاک	روش
	۱	۲				متغیرهای پیش‌بین		
۰/۶۷ ۲۱	B= -۰/۳۷ b=۰/۵۸ t= -۵/۶۶ p<۰/۰۰۱		F=۳۲/۰۹ P< ۰/۰۰۱	۰/۳۳	۰/۵۸	وجدانی بودن	عملکرد شغلی	مرحله‌ای (Stepwise)

در راستای بررسی فرضیه سوم، نتایج تحلیل داده‌ها (جدول ۵) نشان داد که از میان متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی (برون‌گرایی، توافق، باز بودن به تجربه، وجدانی بودن، و روان‌رنجورخویی) به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین، متغیرهای وجدانی بودن و روان‌رنجورخویی به ترتیب پیش‌بینی‌کننده قوی‌تری برای عملکرد شغلی می‌باشند که در سطح $P=۰/۰۰۱$ معنی‌دار است. با توجه به مقدار ضریب تعیین (SR)، مشخص شد که ۴۰ درصد از واریانس

عملکرد شغلی توسط متغیرهای پیش‌بین قابل تبیین است و برون‌گرایی، توافق، و باز بودن به تجربه در پیش‌بینی نقشی را ایفا نمی‌کنند. بنابراین، فرضیه سوم پژوهش تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های به‌دست آمده، باید بیان داشت که متغیرهای وجدانی بودن و روان‌رنجورخویی بخشی از عملکرد شغلی را تبیین می‌کنند؛ یعنی این که بخشی از عملکرد شغلی (۴۰ درصد) مربوط به دو ویژگی وجدانی بودن و روان‌رنجورخویی است که نشان دهنده این امر است که عملکرد شغلی کتابداران با بعضی از ابعاد ویژگی‌های شخصیتی دارای رابطه معنی‌دار می‌باشد، نتیجه حاصل با نتایج تابع بردبار، کاظمی و رنجبران (۱۳۸۹) هم‌خوانی دارد.

نتایج آزمون t نشان داد که میان عملکرد شغلی کتابداران این دو دانشگاه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. بررسی و تحلیل پرسش‌نامه‌ها هم‌چنین نشان داد با توجه به نمره کلی که عملکرد به خود اختصاص داد، در پرسش‌نامه عملکرد شغلی پاترسون بالاترین نمره ۵۰، پایین‌ترین ۱۰ و میانگین ۳۰ می‌باشد. از آن‌جا که پایین‌ترین نمره عملکرد شغلی در جامعه پژوهش حاضر ۳۱ بوده است، بنابراین، عملکرد شغلی در میان کتابداران این دو دانشگاه در سطح بالایی می‌باشد. در تبیین نتیجه حاضر چنان می‌توان بیان داشت، از آن‌جا که بیش‌تر کتابداران دو دانشگاه شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز دارای مدرک کارشناسی و کارشناسی ارشد کتابداری هستند بنابراین، چنین انتظار می‌رفت که کتابداران عملکرد شغلی مطلوبی داشته باشند.

تحلیل آزمون همبستگی در پژوهش حاضر نشان داد که ویژگی وجدانی بودن با عملکرد شغلی دارای رابطه مستقیم و معنی‌دار است که با یافته‌های تیمرمن (۲۰۰۴)، کریمی (۱۳۸۸)، و تورسن، برادلی، بلیس، و تورسن (۲۰۰۴) هم‌خوانی دارد. هم‌چنین، تحلیل این آزمون نشان داد که برون‌گرایی رابطه مستقیم و معنی‌داری با عملکرد شغلی کتابداران دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز دارد که تأییدکننده نتایج تورسن، برادلی، بلیس، و تورسن (۲۰۰۴) می‌باشد. در تبیین این نتیجه می‌توان بیان داشت که یکی از ویژگی‌های یک کتابدار

خوب داشتن روی خوش و ارتباط گرم و صمیمانه با مراجعه کننده است. بنابراین، انتظار نیز می‌رفت که برون‌گرایی با عملکرد شغلی کتابداران رابطه مثبت داشته باشد. مدیران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز با توجه به ویژگی‌هایی که افراد دارای وجدانی بودن (شایستگی، نظم، وظیفه‌شناسی، تلاش برای موفقیت و نظم درونی) و ویژگی‌هایی که افراد برون‌گرا (اجتماعی، دوست‌دار دیگران، تمایل به شرکت در مهمانی‌ها، در عمل قاطع، فعال و اهل گفت‌وگو) دارند، می‌توانند با برنامه‌ریزی صحیح و مناسب از این دو ویژگی برای بهبود عملکرد و خدمات کتابخانه‌های خود استفاده کنند.

آزمون همبستگی نشان داد که ویژگی‌های باز بودن به تجربه، توافق و روان‌رنجورخویی رابطه معنی‌داری با عملکرد شغلی کتابداران ندارند و تأثیر چندانی بر عملکرد کتابداران ندارند. تحلیل آزمون رگرسیون نشان داد ضریب همبستگی چندگانه برای ترکیب خطی ویژگی‌های شخصیت (برون‌گرایی، باز بودن به تجربه، وجدانی بودن، روان‌رنجورخویی، و توافق) با عملکرد شغلی برابر با $MR=0/63$ بود، که در سطح $P<0/001$ معنی‌دار است. به علاوه، این ضریب نسبت به ضرایب همبستگی ساده ویژگی‌های شخصیت با عملکرد شغلی مقداری افزایش یافته است. در نتیجه، ویژگی‌های شخصیتی، متغیرهایی قوی در پیش‌بینی عملکرد شغلی هستند. به این معنا که کتابدارانی که ویژگی‌های شخصیتی مطلوبی دارند، انتظار می‌رود که از عملکرد شغلی بهتری برخوردار باشند.

با توجه به نتایج حاصل از پژوهش، پیشنهاد می‌شود که در انتخاب نیروی انسانی مناسب برای کتابخانه‌های دانشگاه شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، ویژگی‌های شخصیتی افراد را مد نظر قرار دهند و از آزمون‌های تعیین شخصیت استفاده شود. به خصوص، سه ویژگی برون‌گرایی، توافق، و وجدانی بودن از اهمیت ویژه‌ای در پیش‌بینی و موفقیت عملکرد شغلی کتابداران برخوردارند. به منظور انجام پژوهش‌هایی در آینده، این موارد پیشنهاد می‌شود: ۱. رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی در بین

کتابداران کتابخانه‌های سایر دانشگاه‌ها هم مورد بررسی قرار گیرد و با نتایج این پژوهش مقایسه شود، ۲. موانع و عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی مورد بررسی قرار گیرد، و ۳. رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی مورد بررسی قرار گیرد.

منابع

- ۱) ارشادی، ن. (۱۳۶۹). بررسی رابطه فشار روانی ناشی از تعارض و ابهام نقش با عملکرد و خشنودی شغلی با توجه به اثرهای تعدیل کننده استقلال کاری و پیوستگی گروهی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران، اهواز.
- ۲) بابائیان، ع؛ سامانی، ی؛ کرمی، ذ. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته های ماموریتی ناجا. فصلنامه منابع انسانی ناجا، ۹ (۳۷)، ۹-۲۷.
- ۳) براتی احمدی آبادی، ه؛ عریضی، ح؛ نوری، ا. (۱۳۸۹). رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی. فصلنامه روان شناسی کاربردی، ۴ (۱۳)، ۶۵-۸۱.
- ۴) تابع بردبار، ف؛ کاظمی، س؛ رنجبران، ج. (۱۳۸۹). رابطه سلامت روان و عملکرد شغلی بر اساس ویژگی های شخصیتی معلمان در راستای پیشنهاد یک مدل علی. مجله روش ها و مدل های روان شناختی، ۱ (۲)، ۱۳-۲۶.
- ۵) ثمری، ع؛ لعلی فاز، ا. (۱۳۸۳). مطالعه رابطه متقابل ویژگی های شخصیتی و استرس شغلی در محیط کار. فصلنامه اصول بهداشت روانی، ۶ (۲۱ و ۲۲)، ۱۹-۲۸.
- ۶) حق شناس، ح. (۱۳۷۸). هنجاریابی آزمون شخصیتی نو، فرم تجدید نظر شده. مجله اندیشه و رفتار، ۴ (۲)، ۳۶-۵۰.
- ۷) خاکپور، ع؛ یمنی، م؛ پرداختچی، م. (۱۳۸۷). رابطه بین ویژگی های الگوی پنج عامل شخصیت با دو بعد عملکرد شغلی زمینه ای و وظیفه ای مدیران مدارس راهنمایی. فصلنامه روان شناسی کاربردی، ۲ (۲ و ۳)، ۵۶۴-۵۷۹.
- ۸) سادوک، ب؛ سادوک، و. (۱۳۸۲). خلاصه روان پزشکی: علوم رفتاری روان پزشکی (نصرت الله پورافکاری، مترجم). تهران: انتشارات شهر آب. ج ۲.
- ۹) غفاری، م؛ نصرافهانی، ع؛ دهقانی، م؛ تسلیمی، ا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین شخصیت کارکنان دانشگاه اصفهان و عملکرد شغلی آنها. نخستین همایش شخصیت و زندگی نوین. دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان. بازبایی ۲۰ فروردین، ۱۳۹۵ از http://www.civilica.com/Paper-NCPML01-NCPML01_120.html.
- ۱۰) کریمی، د. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی نیروهای پلیس. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۶ (۲۴)، ۲۵-۳۹.
- ۱۱) نعیمی، ع. (۱۳۸۱). شناسایی عوامل پیش بینی خشنودی شغلی و بررسی روابط آن ها با خشنودی شغلی و رابطه متغیر اخیر با عملکرد شغلی و رفتار مدنی کارکنان کارخانه های اهواز. پایان نامه دکتری، دانشگاه شهید چمران، اهواز.
- 12) Ahorony, N. (2009). The influence of LIS students personality characteristics on their perceptions toward web 2.0 use. *Journal of Librarianship and information science*, 41 (4), 227-243.
- 13) Azoulay, A.; Kapferer, J. N. (2003). Do brand personality Scales really measure brand personality? *Brand Management*. 11 (2), 193-155.
- 14) Barrik, M. R.; Mount, M. K.; Judge, T. A. (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.
- 15) Costa, P. T. J.; McCrae, R. R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- 16) Fatokun, J. O.; Salaam, M. O.; Ajobomogum, F. O. (2010). The influence of leadership style on the Performance of Subordinates in Nigerian libraries. *Library Philosophy and practice (e-journal)*. Retrieved April 8, 2016, from <http://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/422>.

- 17) Mkoji, D.; Sikalich, D. (2012). The Influence of Personality Dimensions on Organizational Performance. *International Journal of Humanities and Social Science*. 2 (17), 184-194.
- 18) Ogunlana, E. K.; Okunlaya, R. O. A.; Ajani, F. O.; Okunoye, T.; Oshinaike, A. O. (2013). Indices of job stress and job satisfaction among academic librarians in selected federal uiniversities in South West Nigeria. *Annals of Library and Information Studies*. 60, 212-218.
- 19) Tella, A.; Ayeny, C. O.; Popoola, S. O. (2007). Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Cammitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo state, Nigeria. *Library Philosophy and practice (e-journal)*. Retrieved April 8, 2016, <http://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/118>.
- 20) Thoresen, C. J.; Bradley, J. C.; Bliese, P. D.; Thoresen, J. D. (2004). The Big five Personality Traits and Individual Job Performance Growth Trajectories in Maintenance and Transitional Job Stages. *Journal of Applied Psychology*, 89 (5), 835-853.
- 21) Timmerman, T. A. (2004). Relationships between NEO PI-R personality measures and job Performance ratings of inbound call center employees. *Applied H.R.M. Research*, 9 (1), 35-38.