



رابطه پنج عامل بزرگ شخصیت با رضایت شغلی کتابداران دانشگاه علوم پزشکی ایران*

حامد آقاجانی کوپانی¹

لیلا عمتی انارکی²

فروزان عشوری مهرنجان³

(صفحات 94 - 75)

چکیده

هدف: پژوهش حاضر به تعیین رابطه پنج عامل بزرگ شخصیتی با رضایت شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی ایران می‌پردازد.

روش پژوهش: پژوهش حاضر پیمایشی، از نوع توصیفی - تحلیلی بود. ابزار گردآوری داده‌ها دو پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیتی و رضایت شغلی بود که در سال 1395 بین 75 نفر از کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی ایران که به روش سرشماری انتخاب شده بودند توزیع شد که فقط 66 نفر تمایل به پاسخگویی داشتند. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی در نرم‌افزار SPSS نسخه 23 تحلیل شد.

یافته‌ها: از بین پنج عامل بزرگ شخصیت دو عامل تجربه‌گرایی و روان‌رنجورخویی (به ترتیب با 41/31 و 41/42) کمترین و وجدان‌گرایی (با 49/84) بیشترین میانگین‌ها را کسب کردند. میان ابعاد رضایت شغلی تمامی ابعاد کار، سرپرست، ارتقا و همکاران با میانگین بالاتر از 3 از حد متوسط بالاتر و تنها رضایت شغلی کتابداران در بعد پرداخت حقوق و مزایا کمتر از حد متوسط ذکر شده بودند. یافته‌ها نشان داد عامل روان‌رنجورخویی در ابعاد کار و سرپرست، عامل برون‌گرایی در بعد همکار، عامل توافق‌پذیری در بعد کار، عامل وجدان‌گرایی در ابعاد کار و ارتقاء، عامل تجربه‌گرایی در بعد ارتقاء ارتباط مثبت و معنی‌داری دارند. با افزایش سطح تحصیلات و سابقه شغلی میزان روان‌رنجورخویی کتابداران افزایش می‌یافت.

نتیجه‌گیری: به‌طور کلی پنج عامل بزرگ شخصیت می‌توانست به‌عنوان یک پیش‌بینی‌کننده قوی برای رضایت شغلی کتابداران پزشکی عمل کند. از این‌رو پرداختن به ویژگی‌های شخصیتی مهم افراد می‌تواند در گزینش آن‌ها برای شغل کتابداری در کتابخانه‌های پزشکی و تصدی سمت‌های مختلف مورد استفاده قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: ویژگی‌های شخصیتی، رضایت شغلی، کتابداران، دانشگاه علوم پزشکی ایران

* تاریخ ارسال مقاله: 1395/12/19؛ تاریخ پذیرش مقاله: 1396/02/24.

1. کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ایران hamed.aghajani.k@gmail.com

2. استادیار گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ایران lnemati@yahoo.com

3. کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ایران (نویسنده مسئول)

forouzanashoori@gmail.com

مقدمه

امروزه، نقش و اهمیت نیروی انسانی در فرایند تولید و ارائه خدمات در جوامع بشری به عنوان یکی از مهم ترین عوامل شناخته شده است. نقش نیروی انسانی از قدرت بازو و کار مکانیکی به دانش و مهارت که مهم ترین عامل تولید است، تغییر یافته است. در عصر حاضر دیگر منابع مالی به عنوان عامل اصلی توسعه به شمار نمی آید، بلکه تحولات و رشد بهره‌وری نیروی انسانی سبب ارتقای سازمان‌ها و به تبع آن توسعه نظام‌های اقتصادی در جهان می‌شوند (عمادزاده، 1387).

در این میان دانشگاه‌ها نقش اصلی را در تربیت و رشد نیروی انسانی بر عهده دارند. کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی به عنوان قلب تپنده محیط‌های دانشگاهی، یکی از مفیدترین واحدهایی هستند که با جمع‌آوری، سازمان‌دادن و اشاعه اطلاعات به روز نقش مهمی را در تربیت نیروهای انسانی دارند (فتاحی، 1365)، از طرفی ورود فناوری‌های جدید اطلاعاتی به کتابخانه‌ها و مطرح شدن نقش اساسی این مراکز در توسعه سواد اطلاعاتی و آموزش مادام‌العمر (اشرفی و حریری، 1387) و رسالت اجتماعی و چالش‌های پیش روی آن‌ها، توجه جدی به شرایط کاری نیروی انسانی شاغل در آن‌ها را ایجاب می‌کند. باید توجه داشت موفقیت هر سازمان به تلاش و رضایت کارکنان آن سازمان بستگی دارد، به نحوی که می‌توان گفت روحیه بالا و مهارت کارکنان در گرو

رضایت شغلی¹ آنان است (فرنچ و هیسرود²، 1992). بسیاری از جنبه‌های کاری مانند کارآمدی در حرفه، بهره‌وری، غیبت از محل کار، نرخ استعفا و تغییر شغل، از رضایت شغلی تأثیر می‌پذیرند (مغربی³، 1999) و میان نگرش افراد نسبت به شغل خود و عملکرد شغلی آن‌ها رابطه وجود دارد که یکی از مهم‌ترین ابعاد این نگرش، رضایت شغلی است (سینگس⁴، 1992). تعاریف متعددی از رضایت شغلی در متون و منابع مطرح شده است، اما به‌طور کلی رضایت شغلی رضایتی است به مفهوم لذت روحی ناشی از ارضای نیازها، تمایلات و امیدی که فرد از کار خود به دست می‌آورد (فرنچ و هیسرود، 1992). پژوهش‌های متعدد در حوزه رضایت شغلی انجام شده است که همگی بر اهمیت و نقش آن در زندگی فردی، اجتماعی و عملکرد شغلی تأکید داشته‌اند (اشرفی و حریری، 1387). نوع شخصیت افراد نقش مهمی را در رضایت از شغلی که انجام می‌دهند دارد. جنبه‌های مهم رفتار و تجارب آدمی را می‌توان در مدل پنج عاملی شخصیت تبیین نمود (دیگمان⁵، 1990). در روانشناسی امروز، توافق شایان توجهی درباره توصیف شخصیت بر اساس پنج عامل یا صفت بزرگ شخصیت شامل برون‌گرایی⁶، توافق‌پذیری⁷، وجدان‌گرایی⁸، روان‌رنجورخویی⁹ و تجربه‌گرایی¹⁰ وجود دارد (بلاگ¹¹، 1985؛ کاستا و مکرا¹²، 1995). ویژگی‌های خاص هریک از پنج عامل بزرگ شخصیت باعث رضایت یا نارضایتی شغلی هر کدام از آن‌ها می‌شود؛ افراد برون‌گرا سطح بالاتری از رضایت شغلی را دارند زیرا تعاملات بین فردی زیاده‌تری با همکاران خود دارند و در نتیجه احساس رضایت

1 Job-Satisfaction

2 Ferench & hisrod

3 Maghrabi

4 Siggins

5 Digman

6 Extroversion

7 Agreeableness

8 Conscientiousness

9 Neuroticism

10 Openness

11 Blagg

12 Costa & MaCrae

بیشتری نسبت به شغل خود دارند (وانگ¹ و دیگران، 2012). افراد توافق‌پذیر تمایل دارند آرام باشند، همکاری کنند و خوش خلق هستند. این افراد هماهنگی و روابط بین فردی بیشتری با دیگران دارند که رضایت شغلی آن‌ها را افزایش می‌دهد. افراد وجدان‌گرا منظم، با دقت، مسئول و با رفتارهای سازمان‌دهی شده هستند (بلومر و دورینگ²، 2012)، این افراد بازدهی کاری بیشتری دارند زیرا تلاش و زمان بیشتری را صرف وظایف کاری خود می‌کنند و در نتیجه احتمال رضایت شغلی آن‌ها نیز زیادتر است (کیم و چانگ³، 2014). برخلاف شخصیت‌های برون‌گرا، توافق‌پذیر و با وجدان، افراد روان رنجور خو رضایت شغلی کمتری دارند (ژائی⁴ و دیگران، 2013). تجارب مربوط به افراد تجربه‌گرا نیز اغلب به رضایت شغلی مربوط نمی‌شود و به هر دو صورت منفی و مثبت تفسیر می‌شود (وانگ و دیگران، 2012). در مجموع به‌استثنای افراد تجربه‌گرا، پنج عامل بزرگ شخصیت به‌طور قابل توجهی به رضایت شغلی افراد مرتبط است (حریری و محمد پور، 1392).

در اغلب سازمان‌ها همچون کتابخانه‌ها، برای انتخاب نیروی انسانی، معیارهای معمول در گزینش افراد به‌منظور استخدام آن‌ها به کار گرفته می‌شود، درحالی‌که به ویژگی‌های شخصیتی و روانی افراد توجه کافی نمی‌شود (اسدنیا و دیگران، 1395). رضایت شغلی در کتابخانه‌ها خصوصاً کتابخانه‌های دانشگاهی پزشکی یکی از عوامل اصلی در اداره نیروی انسانی این سازمان‌ها است (پاپی و دیگران، 1393) زیرا از یک‌سو موجب ارائه بهتر خدمات به کاربران کتابخانه خواهد شد، (اسدنیا و دیگران، 1395) و از سوی دیگر با توجه به نقش حیاتی این مراکز در تأمین و برقراری دسترسی به اطلاعات منجر به پیشبرد اهداف آموزش و پژوهش حوزه سلامت می‌شود (حریری و بطلانی، 1389؛ حریری و محمد پور، 1391؛ حریری و محمد پور، 1392؛ اسدنیا و دیگران، 1395). با توجه به موارد ذکر شده و نیز با ویژگی‌های خاص مشاغل اطلاع‌رسانی و تغییرات مداوم فناوریانه این

1 Blumer & Doring

2 Blumer & Doring

3 Kim & Chung

4 Zhai & other

عرصه، نیاز به شناخت ابعاد شخصیتی سازگار با این شغل بیش از پیش آشکار می گردد (مغربی، 1999). حجم انبوهی از پژوهش ها با محوریت پنج عامل بزرگ شخصیت به عنوان زمینه ساز، پیشایند و تعیین کننده در رابطه با متغیرهای مختلف از جمله رضایت شغلی در مشاغل مختلف انجام شده است.

بررسی متون خارج از کشور نشان داد که تنها پژوهش کایال و داس¹ (2015) به روش پیمایشی تحلیلی، میان 100 نفر از کارکنان کتابخانه دانشگاه کلکته به بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی کتابداران پرداخته است. یافته ها نشان داد بین جنسیت و دوره خدمت در رضایت شغلی و عامل های شخصیتی تفاوت معنی داری وجود دارد. پنج عامل بزرگ شخصیت در رضایت شغلی کارکنان کتابخانه نفوذ قوی دارد. پژوهش هایی دیگر در زمینه عملکرد شغلی و ویژگی های شخصیتی به صورت جداگانه انجام گرفته است که به برخی از آن ها اشاره می شود. یلدریم، گولمز، و یلدریم² (2016) به این نتیجه رسیدند که بین تجربه گرایی و وجدان گرایی با رضایت درونی ارتباط معنی داری و بین برون گرایی و تجربه گرایی با رضایت بیرونی ارتباط منفی وجود دارد. مری جانسی و عنبازگان³ (2017) یافتند که روان رنجورخویی بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی دارد. برون گرایی تأثیر منفی و تجربه گرایی تأثیر مثبت بر رضایت شغلی دارد. کیم و چونگ (2014) یافتند که برون گرایی، توافق پذیری و روان رنجورخویی رابطه معنی داری با رضایت شغلی دارد. شبکه های اجتماعی باعث افزایش رضایت شغلی در افرادی با برون گرایی زیاد و توافق پذیری کم می شود. ژائی و دیگران (2013) به این نتیجه رسیدند که برون گرایی بر رضایت شغلی و سه عامل روان رنجورخویی، برون گرایی و وجدان گرایی نیز بر سلامت ذهنی افراد تأثیر گذار بود. کاپاگودا⁴ (2012) به این نتیجه رسید که کارکنان در ابعاد برون گرایی، توافق پذیری و وجدان گرایی رابطه مثبت و معنی دار و روان رنجورخویی

1 Kayal and Das

2 Yildirim, Gulmezb, &Yildirim

3 Mary Jansi& Anbazhagan

4 Kappagoda

ارتباط منفی و معنی‌داری با رضایت‌شغلی داشتند. جودگ، هلر و مونت¹ (2002) نشان داد روان‌رنجورخویی بیشترین و تجربه‌گرایی کمترین همبستگی را با رضایت‌شغلی و برون‌گرایی، وجدان‌گرایی و روان‌رنجورخویی با رضایت‌شغلی همبستگی مثبت دارد. از پژوهش‌هایی که در زمینه رابطه ویژگی‌های شخصیتی و عوامل دخیل در رضایت‌شغلی در داخل کشور انجام گرفته‌است می‌توان به پژوهش اسدینا و دیگران (1395) به روش پیمایشی اشاره کرد. نتایج نشان داد بین عملکرد شغلی و وجدان‌گرایی و برون‌گرایی رابطه مستقیم وجود دارد؛ اما بین عملکرد شغلی کتابداران در دو دانشگاه مورد بررسی تفاوت معنی‌داری وجود نداشت. همچنین، متغیرهای وجدان‌گرایی و روان‌رنجورخویی پیش‌بین‌های قوی عملکرد شغلی بودند. پژوهش کاظمی (1392) در بررسی ارتباط بین عوامل شخصیتی و شادی 150 کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر اصفهان به روش پیمایشی تحلیلی، نشان داد شادی کتابداران با مؤلفه تجربه‌پذیری بدون ارتباط و با مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری، برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری ارتباط مستقیم و با مؤلفه روان‌رنجورخویی ارتباط معکوس دارد. همچنین بین شادی کتابداران با مؤلفه‌های جمعیت‌شناختی از جمله سن، جنسیت، تأهل، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، نوع کتابخانه، نوع مسئولیت، محل خدمت، سابقه خدمت و میزان درآمد ارتباط معنی‌داری مشاهده نشد.

پژوهش‌های داخلی دیگری در سایر رشته‌ها نیز در این زمینه انجام گرفته‌است. مولایی، یزدان‌بخش و کرمی (1393) به این نتیجه رسیدند که بین ویژگی‌های شخصیتی روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، وجدان‌گرایی، توافق‌پذیری رابطه معناداری وجود دارد. از سایر پژوهش‌های مرتبط می‌توان به پژوهش‌های حریری و محمدپور (1391)، طاهری و دیگران (1391) اشاره کرد.

تحقیقات موجود نشان می‌دهند که پنج عامل بزرگ شخصیت به‌عنوان یک پیش‌بینی‌کننده قوی برای رضایت‌شغلی عمل می‌کند (ژائی و دیگران، 2013). شناسایی

1 Judge, Heller, & Mount

شخصیت‌های مختلف و ارتباط هر شخصیت با ابعاد رضایت شغلی می‌تواند در گزینش افراد برای مشاغل مختلف و اختصاص مسئولیت‌های مختلف به آن‌ها دارای اهمیت باشد. از این رو با پیچیدگی‌های مشاغل امروز به‌ویژه مشاغل اطلاع‌رسانی که دائماً با فناوری‌های روز اطلاعاتی گره‌خورده، شناخت شخصیت‌های سازگار با این شغل و دارای رضایت شغلی در ابعاد مختلف از اهمیت بالایی برخوردار است. علی‌رغم نفوذ قوی پنج عامل بزرگ شخصیت در رضایت شغلی کتابداران (کایال و داس، 2015) بررسی ارتباط بین این دو عامل در کتابخانه‌های پزشکی چندان مورد توجه نبوده است، از این رو پژوهش حاضر قصد دارد به ارتباط پنج عامل بزرگ شخصیت با ویژگی‌های دموگرافیک و رضایت شغلی کتابداران پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ایران بپردازد. فرضیه‌های پژوهش عبارت‌اند از: 1. میان پنج عامل بزرگ شخصیت کتابداران پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ایران با رضایت شغلی آن‌ها ارتباط معنی‌داری وجود دارد. 2. میان ویژگی‌های دموگرافیک کتابداران پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ایران با پنج عامل بزرگ شخصیتی و رضایت شغلی آنان ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر کاربردی، از نوع توصیفی - تحلیلی هست. جامعه آماری شامل کلیه کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی ایران است که به روش سرشماری و با استفاده از پرسشنامه‌ای که در سه بخش ویژگی‌های دموگرافیک (جنسیت، میزان تحصیلات، سابقه کاری، رشته تحصیلی)، ابعاد شخصیتی نتو (برون‌گرایی، توافق‌پذیری، تجربه‌گرایی، وجدان‌گرایی و روان‌رنجورخویی) و رضایت شغلی JDI (پاترسون¹، 1992) (کار، سرپرست، حقوق ماهانه، ارتقاء و همکاران) تدوین شده است، مورد پایش قرار گرفته‌اند. در این پژوهش، از فرم کوتاه پرسشنامه نتو که NEO-FFI نامیده می‌شود (اسدنیا و دیگران، 1395) و شامل 60 سؤال است، استفاده شد و برای اندازه‌گیری هر کدام از

1 Patterson

عوامل شخصیت، 12 پرسش اختصاص یافت. نمره گذاری این پرسشنامه بر روی مقیاس لیکرت 5 گزینه‌ای انجام می‌گیرد که از "کاملاً موافقم" تا "کاملاً مخالفم" متفاوت است. ضریب پایایی به دست آمده به روش آلفای کرونباخ برای این قسمت از پرسشنامه در پژوهش حاضر، برابر با 0/80 بود.

بخش رضایت شغلی نیز با 25 سؤال در 5 بعد کار، سرپرست، همکار، ارتقا و پرداخت به وسیله مقیاس لیکرت 5 درجه‌ای از 1 (خیلی کم) تا 5 (خیلی زیاد) سنجیده شد. ضریب پایایی به دست آمده به روش آلفای کرونباخ برای این قسمت از پرسشنامه در پژوهش حاضر، برابر با 0/94 بود. پرسشنامه‌های مذکور از رایج‌ترین پرسشنامه‌ها در این زمینه بوده که در پژوهش‌های متعدد استفاده شده و روایی آن توسط اساتید مربوطه تأیید شده است. پرسشنامه‌ها بین 75 نفر از کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی ایران در سال 1395 به صورت حضوری پخش شد که فقط 66 نفر تمایل به پاسخگویی را داشتند. برای تحلیل داده‌های از روش آماری توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد و حداقل و حداکثر نمره) و آمار استنباطی (هیومن ویتنی، همبستگی پیرسون و رگرسیون به روش گام به گام) استفاده شد و داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری اس پی اس اس¹ نسخه 23 مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌های پژوهش

یافته‌ها نشان داد از مجموع 66 نفر کتابدار این دانشگاه که حاضر به همکاری شدند 57 نفر (86/4 درصد) زن و 9 نفر (13/6 درصد) آن‌ها مرد بودند که 72/2 درصد از آن‌ها در کتابخانه‌های دانشگاهی و 27/8 درصد در کتابخانه‌های بیمارستانی فعالیت داشتند. 32 نفر (48/5 درصد) در رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی، 18 نفر (27/3 درصد) در رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی و 16 نفر (24/2 درصد) تحصیلات غیر کتابداری داشتند که 12 نفر (18/2 درصد) از آن‌ها با مدرک دیپلم، 6 نفر (9/1 درصد) فوق‌دیپلم،

1 SPSS

21 نفر (31/8 درصد) کارشناسی، 25 نفر (37/9 درصد) کارشناسی ارشد و تنها 2 نفر (3 درصد) با مدرک دکتری مشغول به کار بودند.

از بین پنج عامل بزرگ شخصیت در نمونه‌های مورد مطالعه دو عامل تجربه‌گرایی و روان‌رنجورخویی به ترتیب با 41/31 و 41/42 کمترین و وجدان‌گرایی با 49/84 بیشترین میانگین‌ها را کسب کردند. یافته‌ها نشان داد افراد مورد بررسی از نظر عامل توافق‌پذیری با انحراف معیار 2/97 بسیار شبیه هم بوده، ولی از نظر وجدان‌گرایی با انحراف معیار 4/67 بیشترین تفاوت را داشتند (جدول 1).

جدول 1. اطلاعات کلی مربوط به پنج عامل بزرگ شخصیت کتابداران پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ایران

میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین	
41/42	4/29	30	50	روان‌رنجورخویی
43/22	3/61	35	51	برون‌گرایی
44/31	2/97	36	51	توافق‌پذیری
49/84	4/67	37	58	وجدان‌گرایی
41/31	3/6	35	49	تجربه‌گرایی

یافته‌ها در مورد رضایت شغلی کتابداران نشان داد در میان ابعاد رضایت شغلی، ابعاد کار، سرپرست، ارتقا و همکاران میانگین بیشتر از 3 (از 5 نمره) داشته‌اند و تنها رضایت شغلی کتابداران در بعد پرداخت حقوق و مزایا کمتر از 3 و حد متوسط ذکر شده بود (جدول 2).

جدول 2. اطلاعات کلی مربوط به ابعاد رضایت شغلی کتابداران پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ایران

ابعاد	میانگین	انحراف معیار
کار	3/84	0/89
سرپرست	3/76	1/07
ارتقا	3/14	1/12
همکار	3/94	0/96
پرداخت	2/77	1/08

فرضیه اول: میان پنج عامل بزرگ شخصیت با رضایت شغلی کتابداران پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ایران ارتباط معنی داری وجود دارد.

یافته‌ها نشان داد که عامل روان رنجورخویی در ابعاد کار و سرپرست، عامل برون گرایی در بعد همکار، عامل توافق پذیری در بعد کار، عامل وجدان گرایی در ابعاد کار و ارتقاء، عامل تجربه گرایی در بعد ارتقاء با رضایت شغلی ارتباط مثبت و معنی داری دارند. با افزایش ویژگی مربوط به شخصیت، بعد مربوطه از رضایت شغلی در کتابداران به صورت خطی به طور معنی داری افزایش می یابد. علاوه بر ضرایب همبستگی معنی دار، بین عامل برون گرایی و بعد پرداخت و روان رنجورخویی و ارتقا همبستگی منفی نزدیک به معنی داری وجود دارد (جدول 3).

جدول 3: نتایج تحلیل همبستگی ابعاد مختلف رضایت شغلی و پنج عامل بزرگ شخصیت کتابداران پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ایران

پرداخت	ارتقاء	همکار	سرپرست	کار		
0/097	-0/085	0/133	0/268	0/301	ضریب همبستگی	روان رنجورخویی
0/43	0/5	0/286	0/029	0/014	معنی داری	
-0/23	0/054	0/29	0/195	0/117	ضریب همبستگی	برون گرایی
0/055	0/67	0/018	0/116	0/34	معنی داری	
0/132	0/239	0/094	0/132	0/49	ضریب همبستگی	توافق پذیری
0/0292	0/054	0/454	0/289	0/001	معنی داری	
0/204	0/25	0/148	0/237	0/275	ضریب همبستگی	وجدان گرایی
0/101	0/043	0/236	0/055	0/025	معنی داری	
0/128	0/398	0/079	0/037	0/073	ضریب همبستگی	تجربه گرایی
0/304	0/001	0/531	0/76	0/56	معنی داری	

نتایج تحلیل رگرسیونی نیز نشان داد توافق پذیری تنها عاملی از شخصیت است که به طور معنی داری بر رضایت شغلی از بعد کار کتابداران تأثیر معنی داری می گذارد، دو عامل روان رنجورخویی و وجدان گرایی نیز تأثیر مثبت قابل توجهی دارند، اگرچه میزان تأثیر این عوامل بر رضایت شغلی از بعد کار معنی دار نیست. در بررسی تأثیر عوامل مختلف شخصیتی بر رضایت شغلی کتابداران از بعد سرپرست و بعد همکار هیچ یک از عوامل شخصیتی تأثیر معنی داری بر رضایت شغلی نداشتند. همچنین در بررسی عوامل مختلف شخصیتی کتابداران از بعد ارتقاء مشاهده شد که تنها وجدان گرایی کتابداران است که تأثیر معنی داری را بر رضایت شغلی آنان ندارد از بین عوامل شخصیتی دو عامل روان رنجورخویی و برون گرایی تأثیر منفی، در مقابل توافق پذیری و تجربه گرایی ارتباط مستقیمی با ارتقای رضایت شغلی از بعد ارتقاء کتابداران دارند. عوامل روان رنجورخویی و برون گرایی ارتباط منفی با میزان رضایت شغلی از بابت پرداخت دارند در مقابل وجدان

گرایی ارتباط مستقیمی با بعد پرداخت دارد. همچنین تأثیر توافق‌پذیری بر رضایت شغلی کتابداران در این بعد قابل توجه و خیلی نزدیک به معنی‌داری است (جدول 3). فرضیه دوم: میان ویژگی‌های دموگرافیک با پنج عامل بزرگ شخصیتی و رضایت شغلی کتابداران پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ایران ارتباط معنی‌داری وجود دارد. در ابعاد شخصیتی کتابداران مرد و زن از نظر برون‌گرایی، تجربه‌گرایی و وجدان‌گرایی اختلاف معنی‌داری داشتند اما از نظر روان‌رنجورخویی و توافق‌پذیری اختلاف معنی‌دار نبود.

در حوزه رشته تحصیلی با توجه به اختلاف اندک می‌توان گفت کتابداران در سه رشته کتابداری، کتابداری پزشکی و با تحصیلات غیر کتابداری، از نظر روان‌رنجورخویی با میانگین 41 باهم تفاوتی ندارند. از نظر برون‌گرایی میانگین کتابداران با تحصیلات در رشته کتابداری (43/96) بیشتر از همه و کتابداران پزشکی (41/94) کمتر از دو گروه دیگر است. در بعد توافق‌پذیری کتابداران با تحصیلات غیر کتابداری با میانگین 44/75 بیشترین و کتابداران پزشکی با 43/88 کمترین میزان توافق‌پذیری را داشتند. در بعد وجدان‌گرایی نیز کتابداران با تحصیلات غیر کتابداری (51/62) بیشترین و کتابداران پزشکی (48/27) کمترین میانگین را کسب کرده بودند. بعد تجربه‌گرایی در کتابداران با تحصیلات غیر کتابداری بیشترین (42/06) و در کتابداران با تحصیلات کتابداری کمترین (40/84) میانگین را کسب کرده بود.

از نظر مدرک، کتابداران با مدرک فوق‌دیپلم (38/5) کمترین و کتابداران با مدرک کارشناسی‌ارشد و دکتری (41/03) بیشترین روان‌رنجورخویی را داشتند. کتابداران با مدرک فوق‌دیپلم (45/5) بیشترین و کتابداران با مدرک دیپلم (42/25) کمترین میانگین برون‌گرایی را داشتند. از نظر توافق‌پذیری کتابداران با مدرک فوق‌دیپلم بیشترین (46) و کتابداران با مدرک کارشناسی‌ارشد و دکتری (43/44) کمترین میانگین را داشتند. از نظر وجدان‌گرایی نیز کتابداران با مدرک فوق‌دیپلم (53/5) بیشترین و کتابداران با مدرک کارشناسی‌ارشد و دکتری (48/14) کمترین میانگین وجدان‌گرایی را داشتند. نهایتاً از نظر

عامل تجربه گرایی کتابداران با مدرک کارشناسی ارشد و دکتری (42/81) بیشترین و کتابداران با مدرک کارشناسی (39/52) کمترین میانگین تجربه گرایی را داشتند. از نظر میزان سابقه کاری که به سه دسته کمتر از 10 سال، بین 10 تا 15 سال و بیشتر از 15 سال طبقه بندی شده بودند، نتایج نشان داد کتابداران با سابقه کار بین 10 تا 15 سال (43/17) بیشترین و کتابداران با سابقه کار بیشتر از 15 سال و کمتر از 10 سال با اختلاف اندک کمترین میانگین (40) روان رنجورخویی را داشتند. در بعد برون گرایی، کتابداران با سابقه کار بین 10 تا 15 سال (45/17) بیشترین و کتابداران با سابقه کار بیشتر از 15 سال و کمتر از 10 سال با اختلاف اندک کمترین میانگین (42) برون گرایی را داشتند. میانگین وجدان گرایی در کتابداران با سابقه کار متوسط 10 تا 15 سال (51/64) بیشترین و در کتابداران با سابقه کار کمتر از 10 سال کمترین (48/26) میزان بود. از نظر تجربه گرایی کتابداران با سابقه کار بیش از 15 سال (42/56) بیشترین و کتابداران با سابقه کار بین 10 تا 15 سال و کمتر از 10 سال با اختلاف اندک کمترین میانگین (40) تجربه گرایی را نشان دادند.

بحث و نتیجه گیری:

در مطالعه حاضر رابطه پنج عامل بزرگ شخصیت با رضایت شغلی کتابداران دانشگاه علوم پزشکی ایران مورد بررسی قرار گرفت. بیشتر کتابداران شاغل در کتابخانه های دانشگاه علوم پزشکی ایران زن بودند که از این میان حدود 50 درصد فارغ التحصیل رشته کتابداری و اطلاع رسانی و فارغ التحصیلان رشته کتابداری و اطلاع رسانی پزشکی و رشته های غیر مرتبط هر کدام حدود 25 درصد کتابداران این دانشگاه را شامل می شدند. بیشتر کتابداران دارای مدرک کارشناسی و کارشناسی ارشد بودند.

از بین پنج عامل بزرگ شخصیت دو عامل تجربه گرایی و روان رنجورخویی کمترین و وجدان گرایی بیشترین میانگین ها را در افراد مورد مطالعه کسب کردند. رضایت شغلی

کتابداران دانشگاه علوم پزشکی ایران به طور کلی با میانگین 3/6 بیشتر از حد متوسط بود. در میان ابعاد رضایت شغلی تنها رضایت شغلی کتابداران در بعد پرداخت حقوق و مزایا کمتر از حد متوسط ذکر شده بود که جای بررسی و توجه بیشتری توسط مسئولان مربوطه دارد.

از نظر بعد شخصیتی برون گرایی، میان این بعد شخصیتی و رضایت شغلی در بعد همکار همبستگی قوی و در بعد پرداخت و ارتقا همبستگی منفی قابل توجهی مشاهده شد؛ بنابراین می توان گفت که با افزایش برون گرایی شخصیت در کتابداران، میزان رضایت شغلی از همکاران افزایش و از پرداخت و ارتقاء کاهش می یابد. میانگین عامل برون گرایی شخصیت مردان و زنان با اختلاف حدود 3 واحد معنی دار و برای مردان بیشتر از زنان است. همچنین در بین رشته های تحصیلی امتیاز برون گرایی برای کتابداران پزشکی کمتر و کتابداران با تحصیلات در رشته کتابداری بیشتر از همه بود. کتابداران با مدرک فوق دیپلم بیشترین میانگین برون گرایی را داشتند. کتابداران با سابقه کار بیشتر از 15 سال با اختلافی اندک کمترین میانگین امتیاز برون گرایی را داشتند. در پژوهش یلدریم و گولمز و یلدریم (2016) برون گرایی تأثیر منفی بر رضایت شغلی داشت. اسدنیا و دیگران (1395) به این نتیجه رسیدند که میان عملکرد شغلی و برون گرایی رابطه معنی داری وجود دارد. ژائی و دیگران (2013) به این نتیجه رسیدند که برون گرایی دارای تأثیر مستقیم بر رضایت شغلی است. نتایج همچنین هم راستا با نتایج پژوهش مولایی، یزدان بخش و کرمی (1393) است؛ اما طاهری و دیگران (1393) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که عامل های برون گرایی و ابعاد همکاران، برقراری ارتباط، فرآیند و ماهیت رضایت شغلی با یکدیگر ارتباط مثبتی دارند و برون گرایی از طریق فشار روانی شغلی بر رضایت شغلی اثر مثبت دارد. کاظمی (1392) نیز بیان نمود که برون گرایی و انعطاف پذیری ارتباط مستقیمی دارند. کیم و چونگ (2014) ژائی و دیگران (2013) نیز به همین نتیجه رسیدند. در حالت کلی می توان گفت عامل برون گرایی، یکی از مهم ترین فاکتورهای شخصیتی اثرگذار بر رضایت شغلی است. در پژوهش حاضر نیز برون گرایی یکی از عوامل محسوس بر رضایت

شغلی در کتابداران پزشکی نشان داده شد. باید در نظر داشت که عامل برون گرایی یکی از عوامل اثرگذار در ارائه خدمات این رشته تحصیلی است و برون گرایی و برقراری ارتباط مؤثر در دوران تحصیلی تمامی گرایش های کتابداری می بایست به خوبی آموزش داده شود زیرا ارائه خدمت و برقراری ارتباط با کاربران و درک نکات روانشناسی از ویژگی های اصلی شاغلین این رشته است.

وجدان گرایی در ابعاد رضایت شغلی با کار و ارتقاء ارتباط مثبت و معنی داری و با بعد سرپرست همبستگی منفی قابل توجهی داشت. همچنین وجدان گرایی ارتباط مستقیمی با بعد پرداخت رضایت شغلی داشت. از این رو می توان گفت با افزایش بعد شخصیتی وجدان گرایی در کتابداران، از نظر پرداخت، کار و ارتقاء رضایت شغلی افزایش داشته و از نظر رضایت از سرپرست کاهش می یابد. وجدان گرایی مردان بیشتر از زنان بود. بیشترین تفاوت مردان و زنان در این عامل شخصیتی مشاهده شد. کتابداران در رشته کتابداری پزشکی کمترین میانگین امتیاز وجدان گرایی و کتابداران در سایر رشته ها بیشترین میانگین را داشتند. کتابداران با مدرک فوق دیپلم بیشترین و کتابداران با مدرک کارشناسی ارشد و دکتری کمترین میانگین وجدان گرایی را داشتند. کتابداران با سابقه کار متوسط (10 تا 15 سال) بیشترین و کتابداران با سابقه کار کمتر از 10 سال کمترین میانگین وجدان گرایی را نشان دادند. ژائی و دیگران (2013) به این نتیجه رسید که وجدان گرایی دارای تأثیر مستقیم بر رضایت شغلی دارد. طاهری و دیگران (1393) به این نتیجه رسیدند که رابطه ای ابعاد رضایت شغلی با وجدان گرایی مستقیم و معنی دار بود. به طور کلی می توان گفت که وجدان گرایی در پژوهش حاضر نیز یکی از مؤثرترین عوامل شخصیتی بر رضایت شغلی بود. یافته ها نشان داد در میان کتابداران پزشکی با افزایش مدرک تحصیلی وجدان گرایی کاهش یافته و نیز کتابداران پزشکی با تحصیلات کتابداری پزشکی و سپس کتابداری وجدان گرایی کمتری نسبت به کتابداران پزشکی با تحصیلات غیر کتابداری داشتند که این امر بررسی بیشتری را طلب می کند.

در بعد شخصیتی توافق پذیری، این عامل در بعد رضایت از کار قوی ترین ضریب

همبستگی (حدود 0/5) را داشت. با افزایش نمره توافق‌پذیری در کتابداران نمره رضایت‌شغلی از بعد همکار نیز به‌طور معنی‌داری افزایش می‌یافت. توافق‌پذیری با بعد ارتقاء همبستگی منفی قابل‌توجهی داشت. احتمالاً می‌توان گفت که کتابداران توافق‌پذیر از نظر کار و همکاران رضایت بیشتری داشته اما از ارتقاء شغلی خود ناراضی بوده‌اند. کتابداران مرد و زن از نظر این عامل شخصیت باهم تفاوتی ندارند. کتابداران در رشته کتابداری پزشکی کمترین و کتابداران با تحصیلات در سایر رشته‌ها بیشترین میانگین توافق‌پذیری را داشتند. کتابداران با مدرک فوق‌دیپلم بیشترین و کتابداران با مدرک کارشناسی‌ارشد و دکتری کمترین میانگین توافق‌پذیری را داشتند که نشان از کاهش توافق‌پذیری کتابداران پزشکی با افزایش مدرک تحصیلی آن‌ها داشت. کیم و چونگ (2014) به این نتیجه رسیدند که مدل پنج عامل بزرگ شخصیت توافق‌پذیری دارای رابطه معنی‌داری با رضایت‌شغلی است. در پژوهش حاضر نیز توافق‌پذیری تأثیر محسوسی در رضایت‌شغلی کتابداران پزشکی داشت. کم شدن میزان توافق‌پذیری کتابداران پزشکی با افزایش مدرک تحصیلی و نیز تحصیل در رشته‌های مرتبط (کتابداری پزشکی و کتابداری) نکته حائز اهمیت بود که می‌تواند نشانه کاهش توافق‌پذیری کتابداران پزشکی با افزایش دانش آن‌ها از رشته و خدمات آن و اعمال مستقل‌تر نظرات باشد که بررسی‌های بیشتری را نیاز دارد.

در بعد شخصیتی تجربه‌گرایی، این عامل ارتباط مستقیمی با ارتقای رضایت‌شغلی کتابداران داشت و هر واحد افزایش در نمرات این بعد شخصیتی باعث افزایش 0/65 در نمره رضایت‌شغلی از بعد ارتقاء کتابداران شد، به عبارتی کتابداران تجربه‌گرا از میزان ارتقاء شغلی خود رضایت بیشتری داشتند. میانگین این بعد شخصیت میان مردان و زنان معنی‌دار است و می‌توان گفت که تجربه‌گرایی کتابداران مرد به‌طور معنی‌داری بیشتر از زنان است. کمترین میانگین تجربه‌گرایی برای کتابداران در رشته کتابداری و بیشترین میانگین برای کتابداران در سایر رشته‌های تحصیلی مشاهده شد. هر چه مدرک تحصیلی کتابداران بیشتر شود، میانگین نمره تجربه‌گرایی کمتر می‌شود؛ کتابداران با سابقه کار بیش

از 15 سال بیشترین و کتابداران با سابقه کار 10 تا 15 سال کمترین میانگین تجربه گرایی را داشتند. یلدریم و گولمز و یلدریم (2016) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین تجربه گرایی با رضایت درونی ارتباط معنی داری، وجود داشت. طاهری و دیگران (1393) نیز به این نتیجه رسیدند که رابطه‌ی ابعاد رضایت شغلی با عامل تجربه گرایی، مستقیم و معنی دار بود. در پژوهش حاضر نیز تجربه گرایی یکی از عوامل مهم رضایت شغلی بود. کاهش تمایل به تجربه گرایی با افزایش مدرک تحصیلی، سابقه کار و نیز تحصیل در رشته‌های مرتبط با کتابداری پزشکی نیز می‌تواند نشانه کاهش تمایل به کسب تجربه‌های جدید کتابداران پزشکی با افزایش دانش و تجربه‌های مرتبط با این رشته باشد.

در زمینه بعد شخصیتی روان‌رنجورخویی، عامل روان‌رنجورخویی در ابعاد کار و سرپرست، قوی‌ترین ضریب همبستگی (حدود 0/5) را داشت. همچنین این عامل با میزان رضایت شغلی از بابت پرداخت و ارتقا ارتباط منفی داشت و کتابداران در سه رشته از نظر روان‌رنجورخویی باهم تفاوتی ندارند. کتابداران با مدرک فوق‌دیپلم کمترین و کتابداران با مدرک کارشناسی ارشد بیشترین روان‌رنجورخویی را داشتند. کتابداران پزشکی با سابقه کار بین 10 تا 15 سال بیشترین و کتابداران با سابقه کار کمتر از 10 سال کمترین میانگین روان‌رنجورخویی را داشتند. کیم و چونگ (2014) به این نتیجه رسیدند که در مدل پنج عامل بزرگ شخصیت روان‌رنجورخویی دارای رابطه معنی داری با رضایت شغلی است. ژائی و دیگران (2013) نیز به این نتیجه رسیدند. به‌طور کلی نتایج تحقیقات مختلف بیانگر تأثیر منفی روان‌رنجورخویی با رضایت شغلی بود که این مورد در تحقیق فعلی نیز تأیید گردید. روان‌رنجورخویی کتابداران پزشکی با افزایش مدرک تحصیلی آن‌ها و نیز سابقه کاری افزایش می‌یافت و شاید دلیل آن این باشد که با افزایش تحصیلات و سابقه کاری توقع افراد بالا رفته و وقایعی که اطراف فرد به وقوع می‌پیوندد آن‌ها را بیشتر آزار می‌دهد.

پیشنهادهای اجرایی:

- با توجه به پایین بودن سطح رضایت کتابداران از بعد رضایت پرداخت، سعی شود مسائل مربوط به حقوق و مزایای کتابداران پزشکی بیشتر مورد توجه قرار گیرد.

- در گزینش افراد برای پست‌های کتابداری به‌ویژه پست‌هایی مانند مسئول میز امانت یا کتابدار مرجع که نیاز به ارتباط بیشتر با مراجعان وجود دارد از افراد برون‌گرا استفاده شود و نیز برقراری ارتباط صحیح در چهارچوب درسی رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی و نیز آموزش‌های ضمن خدمت به‌خوبی تدریس گردد.
- برای تمامی کتابداران به‌ویژه افراد برون‌گرا مسائل مربوط به پرداخت و ارتقاء شغلی بیشتر مورد توجه قرار گیرد.
- به‌کارگیری افراد وجدان‌گرا به‌ویژه در مواردی که شرایط پرداخت، کار و ارتقاء شغلی مناسبی برای کتابداران پزشکی فراهم نیست، بیشتر توصیه می‌گردد. باید توجه داشت سطح وجدان‌گرایی با افزایش مدرک تحصیلی و نیز رشته‌های مرتبط با کتابداری پزشکی کاهش می‌یابد که این امر بررسی‌های بیشتری را می‌طلبد.
- به‌کارگیری افراد توافق‌پذیر در مواردی که نیاز به همکاری تعداد زیادی از افراد هست توصیه می‌شود، زیرا توافق‌پذیری با رضایت از همکاران ارتباط مستقیم داشت.
- در گزینش افراد باید توجه داشت با افزایش میزان تحصیلات و سابقه افراد میزان روان‌رنجورخویی آن‌ها افزایش می‌یابد که این مورد به‌ویژه در رضایت آن‌ها از سرپرست و کار محوله اثرگذار خواهد بود.

منابع

- اسدینیا، ا؛ جلیل پور، پ؛ احمدی، و؛ بریاجی، م. (1395). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز. فصلنامه علوم و فنون مدیریت اطلاعات، 1(2)، 141-157.
- اشرفی، ح؛ حریری، ن. (1387). بررسی میزان رضایت شغلی مدیران کتابخانه‌های عمومی بنیاد کتابخانه عمومی در مراکز استان‌ها. مجله کتابداری و اطلاعات، 12(1)، 32-46.
- پایی، ا؛ یارمحمدیان، م. ح؛ کلاهدوزان، ا؛ مجیری، ش؛ کلباسی، م. ع. (1393). بررسی مقایسه‌ای رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و دانشگاه اصفهان و عوامل مؤثر بر آن. مجله مدیریت و اطلاعات در بهداشت و درمان، 1(1)، 5-9.
- حریری، ن؛ بطلانی، ف. (1389). رابطه سلامت روان و رضایت شغلی کتابداران دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان اصفهان. فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازمان‌دهی اطلاعات، 94(1)، 59-75.
- حریری، ن؛ محمد پور، ل. (1391). ویژگی‌های شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران: تحلیل جمعیت شناختی. فصلنامه نظام‌ها و خدمات اطلاعاتی، 4(1)، 105-123.
- حریری، ن؛ محمد پور، ل. (1392). بررسی رابطه ویژگی‌های شغلی کتابداران با انگیزه اشتراک دانش در کتابخانه‌ها (مطالعه موردی: کتابخانه‌های تابعه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران). پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، 3(1)، 69-86.
- خادم‌دزفولی، ز؛ ارشدی، ن؛ تقی‌پور، آ. (1391). رابطه صفات شخصیت، حماسه سرپرست و فشار روانی شغلی با خشنودی شغلی و تعارض کار-خانواده. مجله پژوهش‌های روان‌شناختی، 15(2)، 48-69.
- طاهری، م؛ حسینی، ج؛ حدادادی سنگده، ج؛ اسدی، م. (1393). نقش صفات شخصیت و سلامت روان شناختی در رضایت شغلی. مجله تحقیقات علوم رفتاری، 12(2)، 20-28.
- عمادزاده، مصطفی. (1387). اقتصاد آموزش. اصفهان: جهاد دانشگاهی (دانشگاه اصفهان).
- فتاحی، ر. (1365). اهمیت و نقش کتابخانه‌های دانشگاهی و تخصص در برنامه‌ریزی آموزشی و پژوهشی - به‌عنوان بخشی از یک طرح. جستارهای ادبی، 78(1)، 645-664.
- کاظمی، م. (1392). رابطه بین ابعاد پنج‌گانه شخصیتی و شادی کتابداران در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان، اصفهان.
- مولایی، ع؛ یزدان‌بخش، ک؛ کرمی، ج. (1393). رابطه پنج عامل بزرگ شخصیت و منبع کنترل با سازگاری شغلی کارکنان شرکت گاز کرمانشاه. فصلنامه شخصیت و تفاوت‌های فردی، 3(4)، 107-121.
- Blagg, J D. J R. (1985). Cognitive styles and learning styles as predictors of academic success in a graduate allied health education program. Journal Of Allied Health, 14(1), 89-98.
- Blumer, T; Doring, N. (2012). Are we the same online? The expression of the five factor personality traits on the computer and the Internet. Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace, 6(3), 12-15.
- Costa, P. T.; McCrae, R. R. (1995). Primary traits of Eysenck's PEN system: three-and five-factor solutions. Journal of personality and social psychology, 69(2), 308-316.

- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review Of Psychology*, 41(1), 417-440.
- Ferrench, D.; Saver, H. (1992) Culture management (descriptive). Translate Mohamad Saebi. Tehran: State Management Training Center.
- Furnham, A; Eracleous, A; Chamorro-Premuzic, T. (2009). Personality, motivation and job satisfaction: Hertzberg meets the Big Five. *Journal of Managerial Psychology*, 24(8), 765-779.
- 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.
- Kappagoda, S. (2012). The impact of five - factor model of personality on job satisfaction of non-academic employees in sri lankan universities. *South East Asian Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 1, 86-91.
- Kayal, S.; Das, B. (2015). The impact of five factor model of personality on jobsatisfaction and routineness of the library employees in calcutta university. *E-Library Science Research Journal*, 3(9), 1-9.
- Kim, H.; Chung, Y. W. (2014). The use of social networking services and their relationship with the big five personality model and job satisfaction in korea. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 17(10), 658-663.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1, 1297-1343.
- Maghrabi, A S. (1999). Assessing the effect of job satisfaction on managers. *International Journal of Value-Based Management*, 12(1), 1-12.
- Mary Jansi, A.; Anbazhagan, S. (2017). The relationship between big 5 personality traits and life satisfaction of among ncc women students. *International Journal of Management (IJM)*, 8(2), 106-111.
- Nandy, S. G. (1985). Job satisfaction of the library professionals. *Herald of Library Science* 24(4): 295-300.
- Sherrer, J. 1985. Job satisfaction among Colorado library workers. *Colorado Libraries*, 11, 17-21.
- Siggins, J. A. (1992). Job satisfaction and performance in a changing environment. *Library Trends*, 41(2), 299-315.
- Vaughn, W. J. (1974). A study of job satisfaction in six university libraries. *College and research libraries*, 35(3), 163-177.
- Wang, J. L.; Jackson, L. A.; Zhang, D. J.; Su, Zh. Q. (2012). The relationships among the Big Five Personality factors, self-esteem, narcissism, and sensation-seeking to Chinese University students' uses of social networking sites (SNSs). *Computers in Human Behavior*, 28(6), 2313-2319.
- Yildirim, B. I.; Gulmezb, M.; Yildirim, F. (2016). The relationship between the five-factor personality traits of workers and their job satisfaction: s study on five star hotels in Alanya. *Procedia Economics and Finance*, 39, 284 – 29
- Zhai, Q.; Willis, M.; O'Shea, B.; Zhai, Y.; Yang, Y. (2013). Big Five personality traits, job satisfaction and subjective wellbeing in China. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1099-1108.

DOI:10.22091/ stim.2017.1901.1132

استناد به این مقاله:

آقاجانی کوپائی، حامد؛ عصمتی انارکی، لیلا؛ عشوری مهرنجانی، فروزان (1396)، رابطه پنج عامل بزرگ شخصیت با رضایت شغلی کتابداران دانشگاه علوم پزشکی ایران. *علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، 3(1)، 79- 91