

## تحلیل رابطه ابعاد شخصیتی کتابداران با نوع کار و تعهد سازمانی:

### مطالعه موردی کتابخانه های دانشگاهی همدان

نجلا حریری<sup>۱</sup>، عاطفه زارعی<sup>۲</sup>، فیروزه دوخانی<sup>۳</sup>

#### چکیده

**هدف:** هدف تحقیق حاضر تحلیل رابطه پنج عامل ابعاد شخصیتی کتابداران در کتابخانه های دانشگاهی استان همدان با نوع کار و مدل سه بعدی تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) است. **روش:** پژوهش با استفاده از روش پیمایشی تحلیلی انجام شده است. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه‌ی آزمون های پنج عاملی شخصیت NEOPI-FF و مدل سه بعدی تعهد سازمانی Allen & Meyer است. جامعه پژوهش ۸۳ نفر است. روش آماری مورد استفاده جهت تجزیه و تحلیل داده ها آزمون همبستگی پیرسون، آزمون مجذور کای و تحلیل رگرسیون (دومتغیره و چندمتغیره) است. **یافته‌ها:** یافته ها نشان داد که بین متغیرهای شخصیتی برونگرایی و روان رنجورخویی یا تهییج پذیری با تعهد عاطفی سازمانی و متغیر شخصیتی "باز بودن و خلاقیت" با تعهد هنجاری سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین نوع کار و تعهد مستمر سازمانی، بین متغیر شخصیتی برونگرایی و خلاقیت با نوع کار رابطه معناداری وجود دارد که البته این دو متغیر در بخش خدمات فنی بیشترین نمود را داشته‌اند. از بین متغیرهای تعدیلی (جنسیت، تاهل، سن و تحصیلات) بین متغیر تاهل با تعهد سازمانی رابطه معناداری مشاهده شد. **نتیجه گیری:** شواهد حاکی از این است که تعهد سازمانی و نوع کار تحت تاثیر ابعاد شخصیتی کارکنان کتابخانه قرار دارد. این عوامل نه تنها بر عملکرد کتابداران بلکه بر بهبود کیفیت بهره وری سازمانی تأثیر دارد. توصیه می شود مسئولین کتابخانه ها دقت لازم را برای جلوگیری از تضاد کار- شخصیت در کتابخانه ها به عمل آورند.

۱. دانشیار علم اطلاعات و دانش شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران؛

پست الکترونیکی: [nadilahariri@gmail.com](mailto:nadilahariri@gmail.com)

۲. عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان [atefehzare@gmail.com](mailto:atefehzare@gmail.com)

۳. کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش شناسی، دانشگاه تهران [fdokhani@yahoo.com](mailto:fdokhani@yahoo.com)

کلید واژه ها: ابعاد شخصیتی، کتابداران، کتابخانه‌های دانشگاهی، همدان، مدل سه بعدی تعهد سازمانی

### مقدمه و بیان مساله

کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع رسانی، سازمانهایی اجتماعی هستند که نیروی انسانی، سرمایه اصلی این نهادها محسوب می شود و کتابخانه‌ها در پی بهره گیری از قابلیت و مهارتهای نیروی انسانی در جهت به حد اکثر رساندن کارآیی و بهره وری در ارائه خدمات به جامعه مورد نظر هستند. به اعتقاد پری<sup>(۱۹۹۱)</sup> اگر سازمان بخواهد با برخورداری از رسالتی روشن، راهبردهایی مطلوب، ساختارهای سازمانی کارآمد و طراحی شغل مناسب، به طورکامل به هدفهای خود دست یابد، نیازمند نیروی انسانی توانمند و متعهد است (رضائیان، ۱۳۸۷، ص ۳۹۱ نقل در شریفی، سلیمی و احمدی، ۱۳۸۹، ص ۸۲). بنابراین چنانچه کتابخانه ای بخواهد بیش ترین پاسخ گویی را در رابطه با مراجعین خود باشد، سه نوع راهبرد کلی و اصلی را باید در نظر داشته باشد که عبارتند از: برتری (تعالی) عملیاتی، خدمات ابتکاری و توجه به مشتریان (متیوز، ۱۳۸۷، ص ۶۴) که در این سه راهبرد، نیروی انسانی کتابخانه‌ها و تعهد آنها در پیشبرد اهداف و برنامه ریزی جهت همگامی با نیازهای افراد جامعه و تغییر و تحولات آن، نقش تعیین کننده ای دارد. با توجه به تاکید بر توانمندی و متعهد بودن نیروی انسانی در کتابخانه‌ها دو مساله اساسی یعنی ویژگیهای شخصیتی و تعهد سازمانی نیروی انسانی (کتابداران) در ارائه خدمات و فعالیت در چارچوب سازمانی مطرح می شود، بنابراین بررسی این ویژگیها، زیربنای رفتاری افراد را تشکیل می دهند و پرداختن به این مقوله می تواند جنبه های خاصی از عملکرد افراد را در زمینه های مختلف روشن سازد. از مصادیق بارز این موضوع، تأثیر ویژگیهای شخصیتی افراد بر کارکرد شغلی آنان است (کریمی، ۱۳۷۵). نیروی انسانی در صورتی می تواند کارمفید و مؤثر داشته باشد که دارای انگیزه، روحیه مناسب، رضایت و تعهد بالایی باشد. با توجه به اینکه اولین و مهمترین جزء سیستم سازمان، افراد انسانی با شخصیت های مختلف هستند، لذا انگیزه ها، تواناییها، تمایلات، عقاید و افکار که در واقع از اجزاء مهم تشکیل دهنده ی شخصیت انسان محسوب می شوند حدود انتظارات و توقعات افراد را نسبت به یکدیگر و همچنین نسبت به سازمان تعیین می کنند (مامن پوش، ۱۳۸۸). برخی پژوهشهای

انجام شده در زمینه تعهد سازمانی، به ویژگیهای شخصیتی و تفاوت‌های فردی کارکنان و تأثیر آن بر نحوه عمل و رفتار افراد توجه داشته‌اند و نشان داده‌اند که این تأثیر پذیری از شخصیت در تصمیمات و رفتار سازمانی موثر است. شخصیت عبارت از خصیصه‌های فکری، احساسی و رفتاری است که یک شخص را از دیگری متمایز می‌کند و در همه موقعیتها و زمانها ثابت است (فارس<sup>۱</sup>، ۱۹۹۱، ص ۴). در طی ۵۰ سال پژوهش در زمینه شخصیت شناسی با تلاش افرادی همچون فیسک<sup>۲</sup> (۱۹۴۹) و بعد از او توسط افراد دیگری چون اسمیت<sup>۳</sup> (۱۹۶۷)، نورمن<sup>۴</sup> (۱۹۶۷)، گلدبری<sup>۵</sup> (۱۹۸۱) و مگ کرا و کاستا<sup>۶</sup> (۱۹۸۷)، این زمینه تحقیقاتی به رشد و تکامل خود رسید (چری<sup>۷</sup>، ۲۰۱۱). در نهایت محققین جهت توصیف تفاوت رفتار شخصیتی، عاطفی و اجتماعی فرد به یک توافق نسبی رسیدند و نظریه پنج عاملی شخصیت را مطرح کردند (هینسترم<sup>۸</sup>، ۲۰۰۳). این مدل پنج عاملی شخصیت نشانگر پنج ویژگی اصلی است که در تعامل با یکدیگر شخصیت انسان را شکل می‌دهند. این عوامل عبارتند از: برونگرایی<sup>۹</sup> (تمایل فرد به معطوف ساختن توجه و انرژی خویش به دنیای بیرون از خود، توجه به اشخاص دیگر و لذت بردن از داشتن تعامل با سایرین)؛ سازگاری و دلبذیری یا همسازی<sup>۱۰</sup> (گرایش افراد برای احترام گذاشتن به دیگران و داشتن توافق و هماهنگی زیاد با آنها)؛ باز بودن و خلاقیت یا آزاداندیشی یا تجربه پذیری<sup>۱۱</sup> (جست وجوی فعال فرد برای بهره‌گیری از تجارب دیگران و کشش فرد به کنجکاوی، عشق به هنر، تخیل، روشن فکری و نوآوری)؛ روان رنجور خویی یا تهییج پذیری<sup>۱۲</sup> (تمایل افراد به تجربه اضطراب، تنش، خصومت، کم رویی، تفکر غیر منطقی،

- 
1. Phares
  2. Fiske
  3. Smith
  4. Norman
  5. Goldbery
  6. McCra&Costa
  7. Cherry
  8. Heinstrom
  9. Extraversion
  10. Agreeableness
  11. Openness to experience
  12. Neuroticism

افسردگی و عزت نفس پایین؛ وجدان کاری<sup>۱</sup> (توانایی فرد در سازماندهی، پایداری، کنترل و انگیزش در رفتارهای هدفدار و گرایش به شایستگی، نظم و ترتیب، کوشش برای پیشرفت، خویشتن داری و تأمل).

شرمرهورن و دیگران<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) از تعهدسازمانی به عنوان یک قرارداد و جاذبه روان شناختی، بین کارکنان و سازمان صحبت می کنند. آنان معتقدند " تعهد به عنوان یک قرارداد روان شناختی مجموعه ای از انتظارات و ارزش هایی است که فرد و سازمان در رشته ای از ارتباطات، آنها را با هم مبادله می کنند (قلی پور سلیمانی، ۱۳۸۰). ویلیامز و اندرسون<sup>۳</sup> تعهد را شدت و گستردگی مشارکت فرد در سازمان، احساس تعلق به سازمان، و احساس هویت می دانند. به گفته آنان وجود احساس های مزبور در فرد به افزایش مشارکت گروهی و رفتار همکاری<sup>۴</sup> منجر خواهد شد (ویلیامز<sup>۵</sup>، ۱۹۹۱). معمولی ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می گیرند. بر اساس این شیوه، فردی که به شدت متعهد است هویت خود را از سازمان می گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن درمی آمیزد و از عضویت در آن لذت می برد (ساروقی، ۱۳۷۵). تعهد سازمانی عبارت است از نگرش های مثبت و منفی افراد نسبت به کل سازمانی (نه شغل) که در آن مشغول به کار هستند (روبرت و گرین برگ<sup>۶</sup>، ۱۹۹۰). به بیان دیگر در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان، خود را مورد شناسایی قرار می دهد. در این پژوهش مدل سه بعدی تعهد سازمانی آلن<sup>۷</sup> (الحسینی، ۱۳۸۰، ص ۴۷) استفاده می شود که از سه مقوله تشکیل شده. این مقوله ها عبارتند از:

۱. تعهد عاطفی<sup>۸</sup>: شامل وابستگی عاطفی کارکنان به سازمان و درگیر شدن در فعالیتهای

سازمانی است.

- 
1. Conscientiousness
  2. Shermerhorn
  3. Williamson & Anderson
  4. Citizen behavior
  5. Williams
  6. Robert, Baron, A & Greenberg, Jerald
  7. Allen & Meyer
  8. Affective commitment

۲. تعهد مستمر<sup>۱</sup>: شامل تعهدی است که مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است و در طی آن کارکنان در زندگی سازمان سهیم می‌شوند
۳. تعهد هنجاری یا تکلیفی<sup>۲</sup>: شامل احساسات افراد، مبنی بر ضرورت ماندن در سازمان است (مقیم، ۱۳۷۷، ص ۳۹۳).

با توجه به مطالب ذکر شده این پژوهش ابتدا به بررسی رابطه بین ابعاد پنج‌گانه شخصیت کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان همدان با مدل سه بخشی تعهد سازمانی می‌یر و آن، می‌پردازد و سپس نوع کار در این رابطه مورد مطالعه قرار می‌گیرد و در ادامه رابطه بین مدل سه بعدی تعهد سازمانی و نوع کار کتابداران بررسی می‌شود.

### سوالاتی‌های اساسی پژوهش

۱. بین کدامیک از ابعاد پنج‌گانه‌ی شخصیت (برونگرایی، سازگاری و دلپذیری، باز بودن و خلاقیت، نهیج پذیری، وجدان کاری) کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان همدان با سه بعد تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) کتابداران رابطه‌ی معنادار وجود دارد؟
۲. بین کدامیک از ابعاد پنج‌گانه‌ی شخصیت (برونگرایی، سازگاری و دلپذیری، باز بودن و خلاقیت، نهیج پذیری، وجدان کاری) کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان همدان و نوع کار آنها رابطه معناداری وجود دارد؟
۳. بین نوع کار کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان همدان با کدامیک از ابعاد تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) رابطه معناداری وجود دارد؟
۴. بین کدامیک از متغیرهای تعدیلی (جنسیت، سن، تحصیلات، تاهل) با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد؟

### پیشینه پژوهش

بررسی پیشینه‌ها در زمینه ابعاد پنج‌گانه شخصیتی (برونگرایی، سازگاری و دلپذیری، باز بودن و خلاقیت، نهیج پذیری، وجدان کاری) با سه بعد تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و

- 
1. Continuous commitment
  2. Normative commitment

هنجاری) در داخل ایران نشان داد که تاکنون پژوهشی در کتابخانه ها و مراکز اطلاع رسانی در این زمینه انجام نگرفته است البته در سایر حوزه ها تحقیقاتی انجام شده است که در ادامه پژوهش به تفکیک در ایران و خارج از ایران بیان می گردد.

### پیشینه پژوهش در ایران

پروین (۱۳۸۷) در پایان نامه کارشناسی ارشد به بررسی روابط ساده و ترکیبی ابعاد شخصیتی با تعهد سازمانی در معلمان مدارس راهنمایی و دبیرستان شهر اسلام‌آباد غرب در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۱۳۸۶ پرداخت. نمونه این پژوهش ۱۵۰ نفر از معلمان بودند که به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. بر اساس نتایج این پژوهش، رابطه معنی داری بین روان‌رنجورخویی با تعهد عاطفی، برونگرایی با تعهد عاطفی و تعهد هنجاری، تجربه‌پذیری با تعهد عاطفی؛ تعهد مستمر و تعهد هنجاری، همسازی با تعهد عاطفی، وظیفه‌شناسی با تعهد عاطفی و تعهد هنجاری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون به روش مرحله‌ای نشان داد که برونگرایی، تجربه‌پذیری و وظیفه‌شناسی بیشترین نقش را در تبیین واریانس ابعاد سه گانه تعهد سازمانی آلن و مایر، داشته‌اند.

شریفی، سلیمی و احمدی (۱۳۸۹) رابطه بین ویژگی های شخصیتی مدیران و معلمان مدارس شهرستان خوانسار با تعهد سازمانی را مورد بررسی قرار دادند. فرضیات تحقیق با در نظر گرفتن پنج ویژگی شخصیتی (روان رنجورخویی، برون گرایی، هم سازی، تجربه پذیری و وظیفه شناسی) و سه بعد تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) مورد بررسی قرار گرفت. در این پژوهش از روش توصیفی و از نوع همبستگی استفاده شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران و معلمان مدارس شهر خوانسار بالغ بر ۲۶۶ نفر در سال تحصیلی ۸۹ - ۸۸ بود که با استفاده از شیوه سرشماری، کلیه مدیران (۳۰ نفر) و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم (۱۴۰ نفر) از معلمان به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. یافته های تحقیق نشان داد که بین ابعاد پنج گانه شخصیت مدیران و معلمان با تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم چنین نتایج تحلیل رگرسیون به روش مرحله ای نشان داد که از میان ابعاد پنج گانه شخصیت، ابعاد (روان رنجورخویی، برون گرایی، هم سازی و وظیفه

شناسی) از توان پیش بینی بعد عاطفی تعهد سازمانی، ابعاد (روان رنجورخویی و وظیفه شناسی) از توان پیش بینی بعد مستمر تعهد سازمانی و بعد (وظیفه شناسی) از توان پیش بینی بعد هنجاری تعهد سازمانی برخوردارند.

حصاری (۱۳۸۹) به بررسی ارتباط بین رضایت شغلی معلمان با تعهد سازمانی آنان در مدارس راهنمایی گالیکش پرداخت در این تحقیق به دو نگرش اصلی نیروی انسانی یعنی رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداخته شده است. هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی بود. روش مورد استفاده در این تحقیق، روش زمینه‌یابی همبستگی است، نتایج تحقیق نشان داد که بین رضایت شغلی معلمان با تعهد سازمانی آنان، و بین جنبه‌های مختلف رضایت شغلی معلمان با تعهد سازمانی آنها رابطه وجود دارد. بین میزان رضایت شغلی و جنسیت رابطه معناداری وجود دارد. بین میزان تعهد سازمانی و جنسیت و همچنین بین میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی با وضعیت تأهل، وضعیت استخدامی و سابقه‌ی خدمت رابطه معناداری وجود ندارد.

رستمی و دیگران (۱۳۹۰) به تبیین رفتار سازمانی شهروندی بر اساس شخصیت، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه تهران پرداختند. جامعه پژوهش ۲۱۳ نفر از کارکنان دانشگاه تهران بودند. نتایج تحقیق حاکی از آن بود که ۱- وضعیت رفتار سازمانی شهروندی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی و ابعاد برون‌گرایی، همسازی، وظیفه‌شناسی و تجربه‌پذیری کارکنان دانشگاه تهران، بالاتر از متوسط است. ولی بُعد نوروگرایی نسبتاً نامطلوب است؛ ۲- نتایج همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که رفتار سازمانی شهروندی کلی با رضایت شغلی و ابعاد آن (ماهیت کار، شناسایی، موفقیت و مسؤولیت)، تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن (تعهد عاطفی و تعهد هنجاری) و ابعاد شخصیت (برون‌گرایی، همسازی، وظیفه‌شناسی و تجربه‌پذیری) رابطه مثبت داشته و در سطح ۰/۰۱ معنادار است ولی نوروگرایی رابطه منفی معناداری با رفتار سازمانی شهروندی دارد؛ ۳- تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی نشان داد که مؤلفه مسؤولیت از رضایت شغلی، تعهد عاطفی از تعهد سازمانی و ابعاد وظیفه‌شناسی، همسازی و تجربه‌پذیری از شخصیت رفتار سازمانی شهروندی را پیش بینی می‌نمایند.

### پیشینه پژوهش در خارج از ایران

هینستروم<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) در تحقیقی به بررسی پنج عامل شخصیت در رفتار اطلاعاتی ۳۰۵ دانشجوی فوق لیسانس دانشگاه ابو آکادمی فنلاند<sup>۲</sup> پرداخته است. او در این تحقیق دریافت بین ابعاد پنج عامل شخصیت و رفتار اطلاع یابی دانشجویان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. وی اشاره می کند رفتار های اطلاعاتی کاربران به همه ابعاد شخصیت آنان ارتباط دارد. ویلیامسون<sup>۳</sup>، پمبرسون<sup>۴</sup> و لانس برن<sup>۵</sup> (۲۰۰۸) ویژگیهای شخصیتی کتابداران مرجع دانشگاهی، آرشیویستها، فهرست نویسها، کتابداران آموزشی از راه دور، کتابداران عمومی، مدیران با سابقه، و تفاوت ویژگیهای کتابداران نظامها با استفاده از ابزار پرسشنامه سبک شخصیتی افراد را اندازه گیری کردند که صفات شخصیتی آنها عبارت بودند از سازگاری، ابراز وجود، استقلال، وجدان، خدمات مشتری محور، انعطاف پذیری عاطفی، برونگرایی، باز بودن، خوش بینی، کار تیمی دشوار، روشن فکری، رویایی / سبک کار عملیاتی و کارگران. در این پژوهش همچنین به تفاوت های شخصیتی افراد در تخصص های کتابخانه فرد گرا و تخصص های کتابخانه ای تکنیک گرا (فنی) پرداختند. یافته های پژوهش نشان داد که انواع مختلف کتابداران دارای ویژگی های شخصیتی متفاوت هستند. "ناسازگاری"<sup>۶</sup> خوشه ای متشکل از افراد از تمام تخصص ها وجود دارد و صفات متمایز مرتبط با تخصص فرد گرا و تکنیک گرا وجود دارد. کومار و بخشی<sup>۷</sup> (۲۰۱۰) در تحقیقی به بررسی رابطه مدل پنج عاملی شخصیت و سه مدل تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستانی پرداختند و نتایج نشان داد که بین خلاقیت و تعهد سازمانی رابطه منفی وجود دارد از طرفی بین سازگاری و تعهد هنجاری رابطه مثبتی وجود دارد. در حالی که تهییج پذیری رابطه معناداری با تعهد عاطفی ندارد ولی رابطه مثبتی با تعهد

- 
1. Heinstrom, Jannica
  2. Abo Akademi University in Finland
  3. Williamson
  4. Pemberton
  5. Lounsbury
  6. unadaptive
  7. Kumar, Kuldeep & Bakhshi, Arti

هنجاری و مستمر دارد. همچنین مشخص شد برون گرایی و وجدان کاری یک رابطه مثبتی با تعهد مستمر و عاطفی دارد.

#### روش شناسی پژوهش

روش تحقیق حاضر پیمایشی- تحلیلی است. جامعه آماری شامل تمامی کتابداران به تعداد ۸۳ نفر است که در پست سازمانی کتابدار در کتابخانه های دانشگاهی استان همدان در دانشگاه های بوعلی سینا، دانشگاه علوم پزشکی و مراکز وابسته، دانشگاه پیام نور و دانشگاه های آزاد اسلامی استان همدان (شهر همدان، ملایر، تویسرکان) مشغول به کار هستند. گردآوری داده ها با استفاده از ابزار پرسشنامه انجام شده است که شامل سه قسمت به شرح زیر است: الف. ویژگیهای جمعیت شناختی ب. پرسشهای پنج عامل شخصیتی که از آزمون های پنج عاملی شخصیت NEOPI-FF (حق شناس، ۱۳۸۸ و فتوحی آشتیانی، ۱۳۸۸) استفاده شده است. ج. مدل سه بعدی تعهد سازمانی Allen & Meyer (ساعتچی، ۱۳۸۹) که شامل ۳ خرده مقیاس (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) است. پرسشهای جمعیت شناختی به صورت بسته و در بعضی از موارد به صورت باز مطرح شده است. و در پرسشهای شخصیتی از طیف لیکرت با مقیاس پنج گزینه ای (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم) و در تعهد سازمانی از مقیاس هفت درجه ای (بسیار موافقم، نسبتاً موافقم، کمی موافقم، نظری ندارم، کمی مخالفم، نسبتاً مخالفم، بسیار مخالفم) استفاده شده است. در پرسشنامه شخصیت، ۶۰ سوال مربوط به ابعاد پنج گانه شخصیتی به تفکیک شامل برونگرایی ۱۲ سوال اول، سازگاری و دلبذیری ۱۲ سوال دوم، وجدان کاری ۱۲ سوال سوم، تهییج پذیری ۱۲ سوال چهارم، باز بودن و خلاقیت ۱۲ سوال پنجم، است. در قسمت تعهد سازمانی، سوالات مربوط به مدل سه بعدی تعهد سازمانی از نظر آلن و مایو ۲۴ سوال است که تعهد عاطفی شامل ۸ پرسش اول، تعهد مستمر شامل ۸ پرسش دوم، تعهد هنجاری شامل ۸ پرسش سوم است. جهت تعیین روایی محتوایی و صوری پرسشنامه از نظر اساتید صاحب نظر در حوزه موضوعی استفاده شده است. پایایی پرسشنامه ویژگیهای شخصیتی با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ و تعهد سازمانی ۰/۷۵ تأیید گردیده است. نرم افزار مورد استفاده جهت تجزیه و

تحلیل داده ها Spss نسخه ۱۸ است و روشهای آماری به کار رفته آزمون همبستگی پیرسون، آزمون کای اسکوئر و تحلیل رگرسیون (دومتغیره و چند متغیره) است.

### یافته های پژوهش

در این قسمت یافته‌های به دست آمده براساس سئوالات پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرند.

#### ۱. رابطه بین ابعاد پنج‌گانه‌ی شخصیت با سه بعد تعهد سازمانی

در جدول رابطه بین ابعاد پنج‌گانه شخصیتی بامدل سه بعدی تعهد سازمانی نشان داده شده است. نتایج نشان می‌دهد سطح معنی داری متغیرهای شخصیتی برون‌گرایی و روان رنجورخویی یا تهییج پذیری در ارتباط با تعهد عاطفی کمتر از ۰/۰۵ است که به معنای آنست که بین متغیر شخصیتی برون‌گرایی با تعهد عاطفی و روان رنجورخویی یا تهییج پذیری با تعهد عاطفی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱. رابطه بین ابعاد پنج‌گانه شخصیت کتابداران با ابعاد تعهدسازمانی

ابعاد پنج‌گانه شخصیتی مدل سه بعدی تعهدسازمانی	برون‌گرایی	سازگاری و دلپذیری	وجدان کاری	روان رنجور خویی یا تهییج پذیری	باز بودن و خلاقیت
تعهد	۰/۳۰۵	-۰/۱۰۰	-۰/۱۸۵	۰/۲۳۴	۰/۰۱۶
عاطفی	۰/۰۰۵	۰/۳۶۹	۰/۰۹۳	۰/۰۰۲	۰/۸۸۶
تعهد	۰/۰۱۶	۰/۱۳۵	۰/۱۲۰	۰/۱۴۴	-۰/۱۵۶
مستمر	۰/۸۸۹	۰/۲۲۳	۰/۲۸۱	۰/۱۹۴	۰/۱۵۸
تعهد	-۰/۱۷۲	-۰/۰۱۲	۰/۰۰۰	-۰/۰۱۲	-۰/۲۴۱
هنجاری	۰/۱۲۰	۰/۹۱۷	۰/۹۹۹	۰/۹۱۶	۰/۰۲۸

همچنین سطح معنی داری متغیرشخصیتی "باز بودن و خلاقیت" با تعهد هنجاری سازمانی هم کمتر از ۰/۰۵ است که بیانگر اینست که بین این دو متغیر هم رابطه معناداری

وجود دارد. اما جدول ۱ همچنین نشان می دهد که بین متغیر شخصیتی "باز بودن و خلاقیت" با تعهد عاطفی و تعهد هنجاری، همچنین بین متغیر شخصیتی "روان رنجورخویی یا تهییج پذیری" با تعهد مستمر و تعهد هنجاری، و ابعاد شخصیتی وجدان کاری و "سازگاری و دلپذیری" با سه مدل تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری)، و متغیر شخصیتی برونگرایی با تعهد مستمر و هنجاری رابطه معناداری وجود ندارد.

## ۲. رابطه بین ابعاد پنج‌گانه‌ی

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می شود سطح معنی داری رابطه متغیرهای شخصیتی برونگرایی و "باز بودن و خلاقیت" با نوع کار در جدول ۲،  $0/000$  است که می توان دریافت از آنجا که سطح معنی داری این متغیرها کمتر از  $0/05$  است، بین این دو متغیر با نوع کار در سطح  $0/95$  رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۲. رابطه بین ابعاد پنج‌گانه شخصیت و نوع کار

ابعاد پنج گانه شخصیتی	برون گرای	سازگاری و دلپذیری	وجدان کاری	تهییج پذیری	بازبودن و خلاقیت
ضریب همبستگی پیرسون	$0/255$	$0/700$	$0/20$	$0/501$	$0/289$
سطح معنا داری	$0/000$	$0/948$	$0/857$	$0/893$	$0/000$

در مقابل، از آنجا که سطح معنی داری رابطه بین متغیرهای شخصیتی تهییج پذیری، وجدان کاری و سازگاری و دلپذیری با نوع کار بیشتر از  $0/05$  است پس بین این متغیرها و نوع کار در سطح  $0/99$  رابطه وجود ندارد با توجه به نتایج حاصله مبنی بر وجود رابطه بین برونگرایی و خلاقیت با نوع کار در ادامه به بررسی این متغیرها در کارمندان بخش های مختلف کتابخانه پرداخته می شود .

جدول ۳. رابطه برونگرایی و نوع کار

مجموع	برونگرایی					ابعاد شخصیت نوع کار
	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	
۱۴	۱	۱	۴	۲	۶	رئیس کتابخانه یا سرپرست کتابخانه
۱۴	۰	۳	۵	۴	۲	بخش مرجع
۲۳	۲	۲	۸	۳	۳	بخش خدمات فنی
۲۷	۵	۳	۱۵	۳	۱	بخش امانت
۵	۰	۱	۱	۲	۱	بخش اطلاع رسانی
۸۳	۸	۱۰	۳۳	۱۹	۱۳	مجموع

بر اساس جدول ۳ کارمندان بخش خدمات فنی بیشتر از دیگران دارای ویژگی شخصیتی برونگرایی هستند در مقابل کارکنان بخش امانت از برونگرایی متوسطی نسبت به دیگران برخوردارند.

جدول شماره ۴. رابطه باز بودن و خلاقیت با نوع کار

مجموع	باز بودن و خلاقیت					ابعاد شخصیت نوع کار
	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	
۱۴	۴	۱	۴	۲	۳	رئیس کتابخانه یا سرپرست کتابخانه
۱۴	۰	۲	۷	۴	۱	بخش مرجع
۲۳	۱	۳	۸	۹	۲	بخش خدمات فنی
۲۷	۵	۴	۸	۸	۲	بخش امانت
۵	۱	۰	۳	۱	۰	بخش اطلاع رسانی
۸۳	۱۱	۱۰	۳۰	۲۴	۸	مجموع

طبق داده های جدول ۴ کارکنان بخش خدمات فنی نسبت به سایرکارکنان بخش امانت، بخش مرجع، رییس کتابخانه یا سرپرست کتابخانه، و بخش اطلاع رسانی از خلاقیت بیشتری برخوردارند به عبارت دیگر کارکنان بخش های دیگر به مراتب کمتر از دیگران از ویژگی شخصیتی باز بودن و خلاقیت برخوردارند.

### ۳. رابطه بین نوع کار کتابداران با ابعاد تعهد سازمانی

همانطور که در جدول ۵ مشخص شده است، همبستگی بین دو متغیر نوع کار و تعهد عاطفی ۰/۰۵ است که نشان دهنده اینست که میزان همبستگی دو متغیر مذکور در سطح ضعیفی است. سطح معنی داری رابطه نوع کار و تعهد عاطفی در جدول ۰/۶۵۵ است و می توان دریافت از آنجا که سطح معنی داری دو متغیر بیشتر از ۰/۰۵ است، بین این دو متغیر در سطح ۰/۹۹ رابطه وجود ندارد.

جدول ۵. آزمون رگرسیون بین نوع کار کتابداران کتابخانه های دانشگاهی استان همدان بامدل سه

#### بعدی تعهد سازمانی

همبستگی	ضریب تعیین	t	سطح معنی داری	آزمون رگرسیون دو متغیره
۰/۰۵	۰/۰۰۲	۰/۴۴۹	۰/۶۵۵	رابطه بین نوع کار و تعهد عاطفی
۰/۱۶۱	۰/۰۲۶	۸/۹۹۹	۰/۰۰۰	رابطه بین نوع کار و تعهد مستمر
۰/۸۴	۰/۰۰۷	۰/۷۵۷	۰/۴۵۲	رابطه بین نوع کار و تعهد هنجاری

از طرفی همبستگی بین دو متغیر نوع کار و تعهد مستمر ۰/۱۶۱ است. این نشان می دهد که میزان همبستگی دو متغیر مذکور در سطح ضعیفی است. اما سطح معنی داری رابطه نوع کار و تعهد مستمر در جدول ۵، ۰/۰۰۰ است و می توان دریافت که سطح معنی داری دو متغیر کمتر از ۰/۰۵ است. بنابراین بین این دو متغیر در سطح ۰/۹۹ رابطه وجود دارد.

همچنین از آنجا که همبستگی بین دو متغیر نوع کار و تعهد هنجاری ۰/۸۴ است، بنابراین میزان همبستگی دو متغیر مذکور در سطح ضعیفی است و چون سطح معنی داری رابطه نوع کار و

تعهد هنجاری در جدول ۰/۴۵۲ است می توان دریافت از آنجا که سطح معنی داری دو متغیر بیشتر از ۰/۰۵ است، بنابراین بین این دو متغیر در سطح ۰/۹۹ رابطه وجود ندارد.

۴. رابطه بین متغیرهای تعدیلی با تعهد سازمانی

جدول ۶. آزمون کای اسکوئر جهت تعیین رابطه بین جنسیت، سن، تحصیلات و تاهل با تعهد

#### سازمانی

سطح معنی داری	درجه آزادی	ارزش عددی	آزمون کای اسکوئر
۰/۳۰۸	۴	۴/۸۰۹	رابطه بین جنسیت و تعهد سازمانی
۰/۹۸۷	۸	۱/۷۷۳	رابطه بین سن و تعهد سازمانی
۰/۹۲۳	۱۲	۵/۸۵۴	رابطه بین تحصیلات و تعهد سازمانی
۰/۰۰۰	۴	۰/۶۹۱	رابطه بین تاهل و تعهد سازمانی

همانطور که در جدول ۶ مشخص شده است، سطح معنی داری رابطه بین جنسیت، سن و تحصیلات با تعهد سازمانی در جدول به ترتیب ۰/۳۰۸، ۰/۹۸۷ و ۰/۹۲۳ است. پس می توان دریافت از آنجا که سطح معنی داری این متغیرها بیشتر از ۰/۰۵ است، بین متغیرهای مذکور در سطح اطمینان ۰/۹۵ رابطه وجود ندارد. در مقابل سطح معنی داری رابطه بین تاهل و تعهد سازمانی با توجه به نتایج آزمون کای اسکوئر، برابر است با ۰/۶۹۱ با درجه آزادی ۴، در فاصله اطمینان ۹۹٪ و سطح معناداری آن برابر است با Sig=0/000 که طبق جدول فوق کمتر از ۰/۰۵ است و بین این دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد.

### بحث و نتیجه گیری

عملکرد انسان در سازمان، بازتاب دانش، مهارت، رفتار و بطور کلی شخصیت فردی می باشد. ریپونن و پارستو<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) درباره تاثیر شخصیت مدیران کتابخانه ها بر شیوه تصمیم گیری آنان، به این نتیجه رسیدند که شخصیت افراد، تاثیر عمیقی بر روش کاری و نتایج فرآیند برنامه ریزی دارد. انتخاب شایسته کارکنان عملی است که با انگیزه اصلاح، رشد و شکوفایی انسان ها انجام می پذیرد و این انتخاب می تواند بر اساس معیارهای مختلفی باشد. انتخاب

<sup>۱</sup> Reponen and parnisto

هایی که بر اساس معیارهای عینی و نه ذهنی باشند، قطعاً از اعتبار بالایی برخوردار بوده و نتایج بهتری را به دنبال خواهند داشت. توجه به ابعاد شخصیت افراد در سازمان از مقوله‌هایی است که می‌تواند سازمان‌ها را در رسیدن به بهره‌وری لازم یاری نماید و ازسوی دیگر تعهد سازمانی به دلیل آن که نقش مؤثری در پیشرفت و بهبود سلامت نیروی کار دارد و نادیده انگاشتن آن موجب عدم بهره‌وری مطلوب خواهد شد، مهم جلوه می‌نماید. توجه به ابعاد شخصیتی کتابداران از این مقوله مستثنی نیست چرا که نادیده گرفتن آن موجب عدم بهره‌وری مطلوب خواهد شد به عبارت دیگر هر فردی در انجام وظایف و تعهد سازمانی و نوع کار خود تا حد زیادی تحت تاثیر شخصیت خود قرار می‌گیرد و رفتار او شکل می‌گیرد. بنابراین بهتر است ویژگی‌های شخصیتی کتابداران شناسایی شود و با توجه به نوع کار محوله به فرد و ویژگی شخصیتی که با توجه به نوع کار لازم است به آن کار مشغول باشد. همانطور که اشاره شد می‌توان چنین بیان کرد که سازگاری نوع کار با ویژگی شخصیتی فرد در بهره‌وری نیروی انسانی و همچنین تامین نیازهای فرد طبق هرم مازلو، ممکنست فرد را به خود شکوفایی برساند که در عملکرد فردی و اجتماعی فرد و سازمان حائز اهمیت است.

به طور کلی در این پژوهش ابعاد شخصیتی کتابداران و رابطه آن با تعهد سازمانی و نوع کار آنها مورد بررسی قرار گرفت نتایج حاصل از داده‌ها در پاسخ به سوالات پژوهش نشان داد که بین متغیرهای شخصیتی برونگرایی و روان رنجورخویی یا تهییج‌پذیری با تعهد عاطفی سازمانی و متغیر شخصیتی "باز بودن و خلاقیت" با تعهد هنجاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ولی بین ابعاد دیگر شخصیتی از سازگاری و دلبذیری و وجدان کاری و مدل سه بعدی تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد. کومار و بخشی (۲۰۱۰) به نتایج مشابهی در زمینه وجود رابطه بین متغیر شخصیتی برونگرایی با تعهد عاطفی دست یافتند و همچنین شریفی، سلیمی و احمدی (۱۳۸۹) در تحقیق خود به وجود رابطه بین ابعاد شخصیتی برون‌گرایی و روان رنجورخویی یا تهییج‌پذیری با بعد عاطفی تعهد سازمانی اشاره کردند. نتایج پژوهش پروین (۱۳۸۷) نیز نشان دهنده رابطه معناداری بین روان رنجورخویی یا تهییج‌پذیری با تعهد عاطفی و برونگرایی با تعهد عاطفی بود. در زمینه ارتباط بین ابعاد پنج‌گانه شخصیتی و نوع کار، تنها بین متغیرهای برونگرایی و بازبودن و خلاقیت با نوع کار رابطه معناداری دیده شد. طبق نتایج حاصله کارمندان بخش خدمات فنی از برونگرایی و خلاقیت بیشتری نسبت به

سایرین برخوردارند، در مقابل کارمندان بخش امانت به طور متوسط دارای ویژگی های شخصیتی برونگرایی و خلاقیت هستند. به طور کلی از آنجایی که برونگرایی یکی از اصول برقراری ارتباط با مراجعین است و کارکنان بخش امانت بیشتر از سایر بخش های کتابخانه با مراجعین در ارتباط هستند، جامعه مورد بررسی از این نظر دچار ضعف مدیریتی از نظر انتصاب درست و شایسته افراد برای این بخش ها است. همچنین بر اساس نتایج بدست آمده بین متغیرهای نوع کار و تعهد مستمر رابطه معنا داری وجود دارد. ولی بین نوع کار و تعهد عاطفی و هنجاری رابطه معنا داری مشاهده نشد. این نتایج حاکی از آن است که کارکنان به جهت صرف وقت و عمر خود و تلاش و کوشش در سازمان خود را عضوی از سازمان به حساب می آورند و نسبت به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند خود را متعهد می دانند. طبق یافته های بدست آمده، بین متغیرهای تعدیلی جنسیت، سن، تحصیلات، با تعهد سازمانی رابطه معناداری مشاهده نشد، اما بین متغیر تاهل و تعهد سازمانی رابطه معنا داری وجود دارد. حصاری (۱۳۸۹) در پژوهش خود به نتایج مشابه دست یافت. البته ذکر این نکته لازم است که متغیرهای تعدیلی به مراتب کمتر از ویژگی های شخصیتی افراد در تعهد سازمانی آنها در محل کار خود تاثیر گذارند و عوامل بوجود آورنده تعهد سازمانی بیشتر مربوط به سازمان است تا عوامل شخصی. احتمالاً افراد متاهل به دلیل داشتن تعهد و مسئولیت برای خانواده، از تعهد سازمانی بیشتری نیز برخوردارند.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر می توان گفت تعهد سازمانی به عنوان یک نوع رفتار سازمانی تا حدودی تحت تاثیر ویژگی های شخصیتی افراد قرار می گیرد. بنابراین مهمترین مساله ای که سازمانها از جمله کتابخانه ها می توانند به آن توجه نمایند این است که در هنگام اجرای آزمون های استخدامی و در مصاحبه های قبل از استخدام متغیر ویژگی های شخصیتی افراد را نیز در نظر بگیرند. از آنجا که کتابخانه ها با توجه به نوع مراجعان و ارزش و اهداف سازمانی متفاوت هستند و همچنین کتابخانه دارای بخش های متفاوت کاری است، بنابراین هر کتابخانه و نوع کاری که کتابدار در قسمتهای مختلف با توجه به ارتباطات با مراجعان و خدمات محلی، ملی و بین المللی دارد، ویژگیهای شخصیتی مختلفی می طلبد. اوانز بیان می کند که بیشتر دشواریهای کتابخانه به نحوی به کارکنان مربوط می شود و احتمالاً ۹۰ درصد توجه مدیران معطوف به مشکلات کارمندان کتابخانه است (اوانز، ۱۳۷۷، ص ۲۸۹).

هنگام بررسی شرایط شغلی عواملی به جز مهارت‌های اساسی، آموزش و شایستگی مطرح می‌شود. هر کارفرما ترجیح می‌دهد افرادی را استخدام کند که احتمالاً برای مدتی در سازمان بمانند، کار کنند و به کار علاقمند باشند، بتوانند به همکاران و روسای خود کنار بیایند و به طور مرتب و آماده سر کار حاضر باشند (اوانز، ۱۳۷۷، ص ۳۰۱). در کتابخانه‌ها ویژگی‌های شخصیتی افراد و تعهد سازمانی هم اهمیت دارد. همانطور که اشاره شد دو بخش اصلی در کتابخانه وجود دارد که یکی از آن‌ها بخش خدمات عمومی است که تاکید بر مهارت‌های ارتباطی افراد و نحوه صحبت کردن به صورت کلامی و غیر کلامی دارد که با شخصیت‌های برونگرا و سازگار یا همساز، منطبق است، یورگن سن<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) می‌گوید: کتابداران باید از بازاریان، برون‌گرایی را بیامورند. کتابخانه‌ها از طریق روابط عمومی خوب، می‌توانند وجهه خوبی در بیرون داشته باشند؛ اما این موفقیت بر ارتباطات داخلی مبتنی است و از طریق روابط فردی خوب حاصل گردد (عظیمی و بیگدلی، ۱۳۷۴، ص ۲۴۲). از جمله ویژگی‌های بارز و لازم کتابداران مرجع، مردم دوستی، توانایی برقراری ارتباط و برون‌گرایی است (دیانی، ۱۳۸۷). بخش دیگر خدمات فنی است که شامل بخش مجموعه سازی یا مدیریت مجموعه و بخش خدمات فنی است. در این قسمت افرادی می‌توانند کار کنند که دارای شخصیتی خلاق باشند، زیرا هر دو بخش مدیریت مجموعه و سازماندهی منابع، مستلزم ارائه راهکارهای پیشنهادی خلاقانه در اجرای بهینه امور در ساماندهی و مدیریت مجموعه است. اصولاً دستورالعمل‌ها و راهکارهای متفاوتی برای مدیریت مجموعه و سازماندهی منابع وجود دارد و با توجه به عواملی مانند تغییر محمل‌ها و پیشرفت‌های روزافزون در فناوری‌های مورد استفاده و مانند آن، کتابخانه‌ها جهت اجرای امور جاری خود نیازمند استفاده از افراد خلاق و توانمند هستند. لذا شایسته است هنگام انتخاب افراد برای اشتغال در بخش‌های مختلف کتابخانه‌ها، داوطلبان، علاوه بر صلاحیت‌های عمومی و علمی از لحاظ ویژگی‌های شخصیتی هم مورد بررسی قرار گیرند و افرادی جذب کتابخانه‌ها شوند که بتوانند با توجه به ویژگی‌های شخصیتی خود تعهد بیشتری نسبت به کتابخانه، اهداف و ارزشهای سازمانی حاکم بر کتابخانه در راستای اهداف سازمان مادر داشته باشند. به این ترتیب سازمان مجهز به سرمایه

---

1. Yorgensen.

انسانی شایسته ای خواهد شد که نتیجه آن افزایش بهره وری در سازمان و کتابخانه خواهد بود.

### پیشنهاد های پژوهش

- پیشنهاد می شود هنگام شروع به کار کتابداران، به ابعاد شخصیتی آن ها توجه شود و کتابداران بر اساس ابعاد شخصیتی شان، در بخشهای خدمات عمومی (مرجع، امانت و اطلاع رسانی) و خدمات فنی (مجموعه سازی، فهرست نویسی و غیره) به خدمت اشتغال یابند.
- نیروهای شاغل در کتابخانه ها به جهت بهره وری بیشتر و شناسایی ویژگی شخصیتی افراد، به صورت دوره ای در قسمت های مختلف کتابخانه مشغول به کار گمارده شوند تا ویژگی های شخصیتی آن ها نمود عینی پیدا کند و مناسب ترین بخش و خدمت برای هر یک از کتابداران شناسایی شود. گردش شغلی کتابداران می تواند در این راستا اقدام مناسبی باشد.
- شناسایی ویژگی های شخصیتی افراد می تواند به صورت مستقیم با استفاده از ابزار پرسشنامه استاندارد و یا غیر مستقیم، از طریق مشاهده در دراز مدت صورت پذیرد.
- توصیه می شود مسئولین دقت لازم را برای جلوگیری از تضاد کار- شخصیت در کتابخانه ها به عمل آورند.

### فهرست منابع

- اوانز، جی. ادوارد (۱۳۷۷). فنون مدیریت برای کتابداران. ترجمه فرشته ناصری. مشهد: آستان قدس رضوی، بنیاد پژوهشهای اسلامی.
- پروین، عزیز (۱۳۸۷). رابطه‌ی سازه‌های پنج عاملی شخصیت با تعهد سازمانی در معلمان مدارس راهنمایی و دبیرستانهای شهر اسلام‌آباد غرب. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- الحسینی، سید حسن (۱۳۸۰). بالندگی سازمانی. تهران: انتشارات بهاریه.

حصاری، رضا (۱۳۸۹)، بررسی ارتباط بین رضایت شغلی معلمان با تعهد سازمانی آنان در مدارس راهنمایی گالیکش، فصلنامه علمی و پژوهشی پژوهشنامه تربیتی، دوره ۷، شماره ۷.

حق شناس، حسن (۱۳۹۰). طرح پنج عاملی ویژگی های شخصیتی ( راهنمای تفسیر و هنجارهای آزمون NEO-FFI و NEO-PI-R ). شیراز دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی شیراز.

خنیفر حسین، مقیمی، محمد، جندقی، غلامرضا، طاهری، فاطمه، سیار، ابوالقاسم (۱۳۸۸). شناخت شخصیت مدیران؛ لازمه مدیریت رفتار سازمانی. مجله مدیریت سلامت، ۱۲(۲۷): ۴۹-۵۶. قابل دسترسی: <http://www.sid.ir>

دیانی، محمد حسین (۱۳۸۲). اصول و خدمات مرجع در کتابخانه ها و مراکز اطلاع رسانی. مشهد انتشارات کتابخانه رایانه ای.

دیانی، محمد حسین (۱۳۸۷). فنون پرسش کاوی و پایخ یابی از منابع کتابخانه. مشهد: کتابخانه رایانه ای

رستمی رضا، مهدیون، روح اله، شالچی، بهزاد، نارنجی ثانی، فاطمه، غلامی، ناصر (۱۳۸۸). رفتار سازمانی شهروندی: تبیین بر اساس ابعاد شخصیت، تعهد سازمانی و رضایت شغلی. روانشناسی معاصر؛ ۴(۱) (پیاپی ۷). قابل دسترسی در:

<http://www.sid.ir/fa/ViewPaper.asp>

رضائیان، علی (۱۳۸۷). مبانيسازمانومديريت. تهران: سازمان مطالعه و تدوين كتب علوم انسانی دانشگاهها(سمت).

ساروقی، احمد (۱۳۷۵). تعهد سازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت، فصلنامه مدیریت دولتی، شماره ۳۵، ص ۷۳-۶۵.

ساعتچی، محمود، کامکاری، کامبیز، عسکریان، مهناز (۱۳۸۹). آزمونهای روان شناختی. نشر ویرایش.

شریفی، سمانه، سلیمی، قربانعلی، احمدی، احمد (۱۳۸۹). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با تعهد سازمانی در مدیران و معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان خوانسار، رهیافتی نودرمدیریت آموزشی زمستان ۱۳۸۹؛ ۱(۴): ۸۱-۱۰۶.

عظیمی، محمد حسن؛ بیگدلی، زاهد (۱۳۸۷)، ویژگی های کتابداران شاغل در بخش مرجع کتابخانه های دانشگاه های شهید چمران و علوم پزشکی جندیشاپور اهواز و بررسی

رابطه میزان برون گرایی کتابداران با میزان خشنودی شغلی آنان، فصلنامه کتاب. شماره ۷۴، ص ۲۳۹-۲۵۴.

قابل دسترسی: <http://thesis.ui.ac.ir/abstracts/edu/>

قلی پور، علی و محمدرضا، آزادهدل (۱۳۸۰). مبانی رفتار سازمانی. رشت: انتشارات وارسته.  
 کریمی، یوسف (۱۳۷۵). روانشناسی شخصیت. تهران: نشر ویرایش  
 مامن پوش، مریم (۱۳۸۸). بررسی رابطه تیپ شخصیتی (برونگرا \_ درونگرا) با رضایت  
 شغلی و تعهد سازمانی کارکنان ذوب آهن اصفهان " مجله الکترونیکی راسخون.  
[www.rasekhoon.net/article/show](http://www.rasekhoon.net/article/show)  
 متیوز، جوزف. آر (۱۳۸۷). برنامه ریزی و مدیریت راهبردی در کتابخانه ها. ترجمه عبدالحسین  
 فرج پهلوی. اهواز: دانشگاه شهید چمران اهواز.  
 مقیمی، محمد (۱۳۷۷)، سازمان و مدیریت، رویکردی پژوهشی. تهران: انتشارات ترمه.

- Charry, Kendra(2011). The Five Dimensions of Personality. Available at: Psychology About. Com, May 31, 2011
- Charry, Kendra( 2011), What is personality? , About.com.Guide.
- Heinstrom, Jannica( 2003) , Five personality dimensions and their influence on information behavior. Information research .Vol. 9, No. 1.
- Williamson, J.M., A.E. Pemberton, J.W. Lounsbury, (2008) "Personality traits of individuals in different specialties of librarianship", Journal of Documentation, Vol. 64 Iss: 2, pp.273 – 286.
- Kumar, Kuldeep&Bakhshi, Arti (2010).The Five-factor Model of Personality and Organizational Commitment. Humanity and Social Sciences Journal 5(1):25-34. Available at: [http://idosi.org/hssj/hssj5\(1\)10/4.pdf](http://idosi.org/hssj/hssj5(1)10/4.pdf)
- Reponen, T.; Parnisto, J.(1996)."Personality's impact on information management strategy formulation. European Journal of Information System, Vol.5, No.3 (1996): 161-171.
- Robert, Baron,A&Greenberg,Jerald( 1990). Behavior in organizations, nderstanding and managing the human said of work. 3<sup>rd</sup> ed. Boston, MA ; Sydney : Allyn and Bacon
- Yorgensen, Majden. "If you can'tdream it you can't do it". Biblioteksarbedje, Vol.11, No.30 (1990): 39-46.
- Williams,Larry J. and Anderson, Stella E.(1991).Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in \_ role behaviors. journal of management, 17,PP. 601\_ 617. Available at: [www.prismltd.com/commit.htm](http://www.prismltd.com/commit.htm).