



Investigating the Relationship between Self-awareness and Job Performance among the Librarians of Public libraries in East Azerbaijan Province

Akbar Majidi (Corresponding Author)

Assistant Prof., Department of Knowledge and Information Science, University of Tabriz,
Tabriz, Iran
akbar.majidi@tabrizu.ac.ir

Solmaz Zardary

Assistant Prof., Department of Knowledge and Information Science, University of Tabriz,
Tabriz, Iran
szardary@tabrizu.ac.ir

Zeynab Alivand

MSc in Knowledge and Information Science, University of Tabriz, Tabriz, Iran
alivandzeinab64@gmail.com

Abstract

Purpose: The Purpose of this study is to investigate the relationship between self-awareness and job performance among the librarians of public libraries in East Azerbaijan province.

Method: This research is an applied study in terms of purpose and quantitative-descriptive and correlational in terms the type and manner of collecting research data, which was conducted using the survey method. The research population consisted of all librarians of public libraries of East Azerbaijan province, who numbered 273 according to the statistics of Iran Public Libraries Foundation. According to Cochran's formula, 160 cases were selected as a statistical sample and questionnaires were randomly distributed among them. 81 librarians completed and returned questionnaires. For data collection, Saleh Bolourdi questionnaire for self-awareness (2009) was used and for job performance, two questionnaires were used: questionnaire on functional job performance by Birneh et al. (2005), and questionnaire on contextual job performance by Connery (1999). The content validity of the research instrument was verified by experts and specialists, and the reliability of the questionnaire was equal to 0.756 for the self-awareness questionnaire and 0.925 for the job performance

questionnaire, according to Cronbach's alpha coefficient respectively. Due to the normality of data distribution, Pearson correlation test was used to discover the relationship between the two variables and multiple regression test was used to predict the effect of the independent variable on the dependent variable.

Findings: Pearson correlation test results showed that there was a meaningful correlation between self-awareness of public librarians and their job performance (0.289). The results of multiple linear regression explain three variables of task job performance, including: self-awareness in public setting (0.171), self-awareness in personal setting (0.180) and self-awareness in managerial position (0.445). They also explain three variables of contextual job performance, including: self-awareness in public setting (0.188), self-awareness in personal setting (0.253) and self-awareness in managerial position (0.460).

Originality/value: The present study is innovative in that it has independently examined the role of self-awareness and its dimensions in the task and contextual job performance of public librarians. According to the research findings, self-awareness can be a major factor in improving the job performance of librarians. Therefore, Iran Public Libraries Foundation can design and run the necessary workshops and educational programs to increase the level of self-awareness of librarians.

Keywords: Self-awareness, Job performance, Librarians, Public libraries, East Azerbaijan province

Conflicts of Interest: None

Funding: None.

Citation: Majidi, A., Zardary, S., & Alivand, Z. (2022). Investigating the Relationship between Self-awareness and Job Performance among the Librarians of Public libraries in East Azerbaijan Province. *Research on Information Science & Public Libraries*. 27(4), 651-678.

Research on Information Science and Public Libraries, 2022, Vol.27, No.4, pp. 651-678

[DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.6.8](https://doi.org/10.1001.1.26455730.1400.27.4.6.8)

Received: 15th January 2022; Accepted: 25th February 2022

Article Type: Research-based

© Iran Public Libraries Foundation



نقش خودآگاهی بر عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی: استان آذربایجان شرقی

اکبر مجیدی (نویسنده مسئول)

استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران
akbar.majidi@tabrizu.ac.ir

سولماز زرداری

استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران
szardary@tabrizu.ac.ir

زینب علی‌وند

کارشناسی ارشد، علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه تبریز، تبریز، ایران
alivandzeinab64@gmail.com

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر تعیین تأثیر ابعاد خودآگاهی در موقعیت‌مدیریتی، عمومی، خصوصی و ناآگاهی از خود بر عملکرد زمینه‌ای و وظیفه‌ای شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان شرقی است.

روش: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و به‌لحاظ نوع و نحوه گردآوری داده‌های تحقیق از نوع کمی-توصیفی و هم‌بستگی است که با استفاده از روش پیمایش انجام شد. جامعه آماری پژوهش را کلیه کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان شرقی تشکیل می‌دهند. برای گردآوری داده‌ها، از پرسش‌نامه خودآگاهی در موقعیت شغلی صالح بلوردی (۱۳۸۸) و برای عملکرد شغلی از دو پرسش‌نامه عملکرد شغلی وظیفه‌ای بیرنه و همکاران (۲۰۰۵) و عملکرد شغلی زمینه‌ای کونزی (۱۹۹۹) استفاده شده است. روایی محتوایی ابزار پژوهش با نظر کارشناسان و متخصصان تأیید و پایایی ابزار پژوهش با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. برای پیش‌بینی اثر متغیر مستقل بر متغیرهای وابسته، از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج آزمون رگرسیون خطی چندگانه، ابعاد خودآگاهی در موقعیت عمومی (۰/۱۷۱)، خودآگاهی در موقعیت خصوصی (۰/۱۸۰) و خودآگاهی در موقعیت‌مدیریتی (۰/۴۴۵) از تغییرات عملکرد شغلی وظیفه‌ای، و همچنین ابعاد خودآگاهی در موقعیت عمومی (۰/۱۸۸)، خودآگاهی در موقعیت خصوصی (۰/۲۵۳) و خودآگاهی در موقعیت‌مدیریتی (۰/۴۶۰) از تغییرات عملکرد شغلی زمینه‌ای را تبیین می‌کند.

اصالت/ارزش: پژوهش حاضر از این نظر که نقش خودآگاهی و ابعاد آن را با عملکرد شغلی در میان کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی به صورت مستقل بررسی کرده است دارای نوآوری است. بر اساس یافته‌های پژوهش، خودآگاهی می‌تواند به عنوان عاملی برای افزایش عملکرد شغلی و وظیفه‌ای و زمینه‌ای کتابداران مطرح شود.

کلیدواژه‌ها: خودآگاهی، عملکرد شغلی، عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد زمینه‌ای، کتابداران، کتابخانه‌های عمومی

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی نداشته است.

استناد: مجیدی، اکبر؛ زرداری، سولماز؛ و علی‌وند، زینب (۱۴۰۰). نقش خودآگاهی بر عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی: استان آذربایجان شرقی. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۲۷(۴)، ۶۷۸-۶۵۱.

تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی. دوره ۲۷، شماره ۴، صص ۶۷۸-۶۵۱

[DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.6.8](https://doi.org/10.1001.1.26455730.1400.27.4.6.8)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۲۷؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۰۶

نوع مقاله: علمی پژوهشی

© نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

عملکرد شغلی بر اساس دیدگاه فریس^۱ و همکاران (۲۰۱۰)، مجموعه رفتارهایی است که به اهداف سازمان یا واحد سازمانی که فرد در آن کار می‌کند مربوط می‌شود. این عملکرد شغلی می‌تواند اقدامات، رفتار و نتایج مقیاس‌پذیری باشند که کارکنان انجام می‌دهند یا به اهداف سازمان مربوط می‌شود و به آن‌ها کمک می‌کنند (ویزوسوارن و اونز^۲، ۲۰۰۰). به عبارتی دیگر، عملکرد شغلی میزان محصول، پیامد یا بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغل خود حاصل می‌شود (مؤذن و همکاران، ۱۳۹۰).

بورمن و موتوویدل^۳ (۱۹۹۳) دو نوع رفتار کارکنان را که برای اثربخشی سازمانی ضروری هستند به عنوان عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد متنی یا زمینه‌ای شناسایی کردند. عملکرد وظیفه‌ای سهم فرد را از مشارکت در عملکرد سازمانی نشان می‌دهد و به اقداماتی اشاره می‌کند که بخشی از سیستم پاداش رسمی محسوب شده و نشان‌دهنده درخواست‌هایی است که در شرح شغل آمده است (سوننتاج، ولمر و اسپایچالا^۴، ۲۰۱۰). عملکرد وظیفه‌ای به عنوان یک بُعد مهم عملکرد شغلی، مجموعه‌ای از وظایف است که در شرح شغل رسمی در نظر گرفته شده است و شاغلان یک شغل به صورت رسمی آن‌ها را انجام می‌دهند؛ بنابراین، هرگونه رفتاری که مربوط به وظایف و تکالیف اساسی مورد نیاز شغل باشد در این مقوله جای می‌گیرد.

عملکرد زمینه‌ای شامل رفتارهایی است که به طور مستقیم با عملکرد سازمانی ارتباط ندارند، اما از محیط سازمانی و اجتماعی و روان‌شناختی حمایت می‌کنند. عملکرد زمینه‌ای متفاوت از عملکرد وظیفه‌ای است؛ چون شامل فعالیت‌هایی است که به طور رسمی در شرح شغل افراد نیامده است. این نوع عملکرد با تسهیل در عملکرد وظیفه‌ای به طور غیرمستقیم در عملکرد سازمانی نقش دارد (سوننتاج، ولمر و اسپایچالا، ۲۰۱۰). به گفته ورنر^۵ (۲۰۰۰)، این رفتارها به این دلیل مهم هستند که زمینه‌های سازمانی، اجتماعی و روانی‌ای را شکل می‌دهند که به عنوان یک تسریع‌کننده حیاتی برای فعالیت‌ها و فرایندهای وظیفه عمل می‌کنند.

خودآگاهی شامل مجموعه‌ای از ویژگی‌ها است که شخص به عنوان مجموعه‌ای منحصربه‌فرد از خود ادراک می‌کند و از طریق روابط اجتماعی کسب می‌شود (نجفی کلیانی و

1. Ferris

2. Viswesvaran & Ones

3. Borman & Motowidlo

4. Sonnentag, Volmer & Spychala

5. Werner

همکاران، ۱۳۸۸). خودآگاهی شغلی بخشی از خودآگاهی کلی فرد است و بیشتر با قسمتی از «خود» که دارای نیازها، ارزش‌ها، علایق، توانایی و شخصیت است پیوند دارد. همان‌طور که تجارب مربوط به آگاهی از جهان کار گسترده‌تر می‌شود، خودپنداره شغلی پیچیده‌تر شکل می‌گیرد. می‌توان گفت افراد باید به خودآگاهی برسند و از احساسات و هیجانات خودآگاهی کامل داشته باشند تا تصویری منسجم و واضح از خود بسازند و بتوانند در طی مراحل رشد مسیر شغلی خود را توسعه دهند (ظفری‌زاده و همکاران، ۱۳۹۲).

یکی از مفهومی‌سازی‌های بسیار مورد توجه و اولیه از خودآگاهی توسط دووال و ویکلاند^۱ (۱۹۷۲) ارائه شد. دووال و ویکلاند آگاهی را امری دوگانه می‌انگاشتند که به موجب آن یک فرد می‌تواند بر بیرون به سمت محیط یا بر درون به سمت خود متمرکز شود. وقتی فردی بر بیرون متمرکز می‌شود، تصور می‌شود که دیگران مورد توجه قرار می‌گیرند. برعکس، فردی که بر درون تمرکز می‌کند می‌تواند به عنوان کسی انگاشته شود که خود را به عنوان شیئی در چشم دیگران می‌بیند. مطابق با این تمایز موضوع/بژه، دووال و ویکلاند تمرکز بیرونی توجه را خودآگاهی ذهنی و تمرکز درونی توجه را خودآگاهی عینی نامیدند.

گوکنز و دیوایت و وارلپ^۲ (۲۰۰۹) بین خودآگاهی عمومی^۳ و خصوصی^۴ تمایز قائل شدند. خودآگاهی عمومی مانند خودآگاهی ذهنی، بیشتر به چگونگی درک بیرونی فرد مربوط می‌شود. این ممکن است شامل نحوه ظاهر فرد برای دیگران، روابط اجتماعی یا مشاهده تأثیر آن بر محیط باشد. به طور خلاصه، خودآگاهی عمومی مربوط به دانش درمورد محیطی که فرد در آن قرار دارد، از جمله دانش مربوط به پیامدهای اعمال خود فرد. این امر مستلزم توانایی مشاهده محیط یا دیگران است و یک فرایند بازتابی محسوب می‌شود. در مقابل این مفهوم، خودآگاهی خصوصی به دانشی که صرفاً مربوط به فرد است مربوط می‌شود. این دانش معمولاً در دسترس دیگران نیست، مگر اینکه خود فرد آن را در اختیار دیگران قرار دهد. خودآگاهی خصوصی به معنای آگاهی فرد نسبت به احساسات، هدف‌ها و انگیزه‌های درونی و اضطراب اجتماعی و دربرگیرنده نگرانی و پریشانی فرد از قرار داشتن در حضور دیگران است (فینیستین، شی‌یر و باس^۵، ۱۹۷۵). ارگانیزی که کاملاً خودآگاه باشد، هم به معنای عمومی و هم به

1. Duval & Wicklund
3. public self-awareness

2. Goukens, Dewitte & Warlop
4. private self-awareness

5. Fenigstein, Scheier & Buss

معنای خصوصی، باید این توانایی را داشته باشد که از محیط بیرونی و وضعیت درونی آن آگاهی کامل داشته باشد.

خودآگاهی در اجرا به روش‌های مختلفی که تحقیق بر آن متمرکز است بستگی دارد و تفاوت‌ها اغلب مانند تمایز بین خودآگاهی موقعیتی و خودآگاهی غیرموقعیتی مشخص می‌شوند (براون و ریان^۱، ۲۰۰۳). خودآگاهی موقعیتی فرایندی خودکار است که ما در آن اعمال جاری خود را با استانداردهای داخلی خود مقایسه می‌کنیم و جاهایی را که به کاهش بی‌ثباتی نیاز دارد اصلاح می‌کنیم (سیلویا و دووال^۲، ۲۰۰۱). در مقابل، خودآگاهی غیرموقعیتی که خودتوجهی و خودهشیاری نیز نامیده می‌شود گرایشی صفت‌گونه است که در آن فرد بر فرایندهای روان‌شناختی و تجربیات درونی خود و روابط بین آن‌ها متمرکز است (فینیسستین و شی‌یر و باس، ۱۹۷۵).

پیش‌فرض عمده در نظریه‌های اصلی پیشرفت شغلی آن است که خودآگاهی^۳ برای پیشرفت در شغل و افزایش رضایت شاغلان ضروری است. همه الگوهای پیشرفت شغلی به‌دنبال روشن ساختن چگونگی دستیابی و بهره‌مندی از خودآگاهی افراد برای انتخاب شغل و شکل‌دهی پیشرفت شغلی‌شان هستند. در بیشتر الگوهای مدیریت شغل، این اصل پذیرفته شده است که افزایش بینش نسبت به خود و محیط کاری به موفقیت و کارایی بهتر می‌انجامد (صالح بلوردی و پاشا شریفی، ۱۳۸۹).

خودآگاهی مهم‌ترین شایستگی مرتبط با هوش هیجانی^۴ در محل کار است. اهمیت خودآگاهی فراتر از رفاه و سلامت روان است و تأثیراتی قابل توجه بر عملکرد روزانه افراد دارد. خودآگاهی را می‌توان به‌طور گسترده به‌عنوان میزان آگاهی افراد از حالات درونی خود و تعاملات یا روابط خود با دیگران تعریف کرد (تراپنل و کمپبل^۵، ۱۹۹۹؛ ترودو و رایش^۶، ۱۹۹۵). خودآگاهی شامل توانایی‌های عاطفی‌ای است که ما را قادر می‌سازد مؤثرتر باشیم و روابط برجسته‌ای را در محل کار برقرار کنیم. خودآگاهی توانایی فرد برای تشخیص احساسات و تأثیرات آن‌هاست. افرادی که به احساساتشان خودآگاه هستند در شغل خود مؤثرترند. آن‌ها خلق‌و‌خو، عواطف و نیازهای خود را می‌شناسند و می‌توانند پیش‌بینی کنند که چگونه اعمالشان

1. Brown & Ryan
4. emotional intelligence

2. Silvia & Duval
5. Trapnell & Campbell

3. self-awareness
6. Trudeau & Reich

بر دیگران تأثیر می‌گذارد و آماده‌ی بازخورد دیگران در مورد چگونگی بهبود مستمر هستند و با وجود عدم قطعیت‌ها و فشارها قادر به تصمیم‌گیری صحیح هستند. خودآگاهی طرز تفکر فرد نسبت به خود، اختیارات، مسئولیت و اهدافش در مواجهه و حل یک مشکل است تا وظایف و مشکلاتی که بر دوش دارد حل شود. به همین دلیل است که آگاهی افراد بر عملکرد آن‌ها در سازمان تأثیری زیاد خواهد گذاشت (پرابوو^۱، ۲۰۱۴).

با توجه به رسالت اجتماعی خطیری که کتابخانه‌های عمومی بر عهده دارند، توجه جدی به عوامل اثرگذار بر عملکرد نیروی انسانی شاغل در این کتابخانه‌ها ضروری است (حریری و اشرفی‌ریزی، ۱۳۸۸)؛ زیرا عملکرد شغلی نشان‌دهنده موفقیت سازمان است. بنابراین، بقا و عملکرد سازمان‌ها و مؤسسه‌ها به چگونگی عملکرد کارکنان بستگی دارد و در سازمان‌های مختلف برای بالا بردن عملکرد کارکنان سرمایه‌گذاری می‌شود (گودرزی، مزاری و خباره، ۱۳۹۸).

مطالعات قبلی نشان می‌دهند که کارکنان کتابخانه بیشتر درگیر رفتارهای وظیفه‌ای هستند که شانس آن‌ها را برای رسیدن به نتایج مطلوب و اهداف سازمانی خنثی می‌کند (ایگینوویا، ۲۰۱۵). این امر متعاقباً بر عملکرد کلی کارکنان در سطح فردی و هم در سطح بزرگ‌تر یعنی در سطح سازمانی تأثیر می‌گذارد، به‌خصوص در عصر کنونی که داشتن عملکرد بالا یک مزیت رقابتی محسوب می‌شود. کتابخانه‌های عمومی مؤسسات فرهنگی غیرانتفاعی هستند که علی‌رغم داشتن تأثیرات اجتماعی و فرهنگی مردم هیچ تعهد و تضمینی برای مراجعه به آن‌ها و استفاده همیشگی از آن‌ها ندارند. امروزه، کتابخانه‌های عمومی با رقاباتی مانند اینترنت و شبکه‌های اجتماعی و بنگاه‌های تجاری ارائه خدمات اطلاعاتی روبه‌رو هستند، و لذا ضرورت دارد ضمن ارتقای عملکرد وظیفه‌ای بر جنبه‌های دیگر تأثیرگذار بر عملکرد شغلی خود توجه کنند. عملکرد شغلی موفق تابعی از ترکیب ویژگی‌های کیفی توسط افراد است. این ویژگی‌ها شامل توانایی‌ها، شایستگی‌ها، انگیزه، روابط بین فردی و تعهد هستند. سایر موارد عبارت‌اند از: انضباط شخصی، مهارت‌های ارتباطی و توسعه خود. مدیریت موفق کتابخانه باید عملکرد شغلی کتابداران خود و سایر گروه‌های کارکنان را به‌طور منظم بررسی کند.

مطالعات متعددی به بررسی رابطه بین هوش هیجانی و خودآگاهی به‌عنوان یکی از ابعاد هوش هیجانی و عملکرد شغلی کارکنان در سازمان‌های مختلف پرداختند و نشان دادند که این

1. Prabowo 2. Igbinovia

رابطه معنا دار و مثبت است و خودآگاهی می‌تواند بر عملکرد شغلی تأثیر بگذارد. از جمله کارکنان بررسی شده در مطالعاتی که حاکی از این یافته بوده‌اند عبارت‌اند از: کارکنان آموزش و پرورش (دهنوی، شریفی در آمدی و سماواتیان، ۱۳۸۸)، کارکنان بانک ملت (اردکانی ثابت، ۱۳۸۹)، دبیران مقطع متوسطه (دریایی و کیمیایی، ۱۳۹۵)، کارکنان بیمارستان شریعتی دانشگاه علوم پزشکی تهران (فادرآبادی، امیرکبیری، ربیعی مندجین، ۱۳۹۶)، کارکنان مدارس دولتی شهر ری (گودرزی، مزاری و خباره، ۱۳۹۸)، معلمان تربیت بدنی آذربایجان شرقی (سرباز وطن و همکاران، ۱۴۰۱، زودآیند)؛ صنایع استان فارس (شوشتریان، آملی و امینی لاری، ۲۰۱۳)، صنعت راه‌آهن (بهمن‌آبادی و جعفری، ۲۰۱۴)، معلمان شهر کرمان (منصوری و تجربه‌کار، ۲۰۱۵)، حرفه‌مندان فناوری اطلاعات (وود ورد^۱، ۲۰۱۴)، صنعت بانکداری نیجریه (اوکپارا و ادوین^۲، ۲۰۱۵)، معلمان مالزیایی (محمد و جیس^۳، ۲۰۱۶)، کارکنان شرکت خصوصی (نوال و زاچاری^۴، ۲۰۱۶)، مدیران بانکی عربستان (الفرایح^۵، ۲۰۱۷)، مدیران دانشگاهی دانشگاه‌های سریلانکا (اووما و دهیوا^۶، ۲۰۲۰).

در ارتباط با محیط کتابخانه، مطالعات متعددی هم‌بستگی بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی را نشان دادند؛ از جمله کتابخانه‌های دانشگاهی (ابویاده^۷، ۲۰۱۳؛ ایگبینویا و پوپولا^۸، ۲۰۱۶؛ اوپه بواده^۹، ۲۰۱۶؛ اونویبیکو^{۱۰}، ۲۰۲۰)؛ محیط کتابخانه‌های عمومی (عبدالله سانی^{۱۱}، ۲۰۱۳؛ مک کویین و بیتز^{۱۲}، ۲۰۱۳). اگرچه در این مطالعات رابطه خودآگاهی به‌عنوان مؤلفه هوش هیجانی با عملکرد شغلی مورد بررسی قرار گرفته است، تاکنون پژوهش مستقلی به بررسی این رابطه پرداخته است و اطلاعات بسیار اندکی در زمینه وضعیت خودآگاهی کتابداران کتابخانه‌های عمومی و اینکه چه رابطه‌ای بین خودآگاهی و عملکرد شغلی آن‌ها وجود دارد در دسترس است. از سوی دیگر، تحقیقات مربوط به رابطه متغیرها با عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی در داخل کشور به بررسی روابط ابعاد مختلف هوش فرهنگی با عملکرد شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی (عصاره و همکاران، ۱۳۹۵)، متغیرهای نگرش‌های شغلی (مشارکت شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی) با عملکرد شغلی کتابداران عمومی (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۸)، تأثیر اکتساب دانش و جوسازمانی بر عملکرد شغلی

- | | | | |
|-------------|-------------------|---------------------|------------------------|
| 1. Woodward | 2. Okpara & Edwin | 3. Mohamad and Jais | 4. Noel & Zachary |
| 5. Alferaih | 6. Umma & Dhivya | 7. Aboyade | 8. Igbinovia & Popoola |
| 9. Oyeboade | 10. Onwubiko | 11. Abdullah Sani | 12. McKeown & Bates |

کتابداران کتابخانه‌های عمومی (سلامی و محسنی، ۱۳۹۸) پرداخته‌اند. بنابراین، با توجه به اهمیت عملکرد شغلی در سازمان‌ها و نقش خودآگاهی، این پژوهش به این شکاف پژوهشی پرداخته و پژوهشگر در پی پاسخ به این سؤال است که آیا خودآگاهی بر عملکرد شغلی و وظیفه‌ای و زمینه‌ای کتابداران کتابخانه‌های عمومی مؤثر است؟

بنابراین، اهداف پژوهش بدین شکل تنظیم یافته‌اند:

- تعیین وضعیت خودآگاهی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان شرقی؛
- تعیین وضعیت عملکرد شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان شرقی؛
- کشف نقش ابعاد خودآگاهی بر عملکرد شغلی (وظیفه‌ای و زمینه‌ای) کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان شرقی.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از حیث گردآوری داده‌ها توصیفی-هم‌بستگی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان شرقی به تعداد ۲۷۳ نفر تشکیل می‌دهند که از این میان بر اساس فرمول کوکران، ۱۶۰ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شد و پرسش‌نامه‌ها به‌صورت تصادفی میان آن‌ها توزیع و ۸۱ پرسش‌نامه تکمیل و برگشت داده شد. برای جمع‌آوری داده‌ها، از پرسش‌نامه به‌عنوان ابزار پژوهش بهره گرفته شد. پرسش‌نامه پژوهش از دو بخش تشکیل شده بود. بخش اول مشخصات جمعیت‌شناختی مربوط به نمونه آماری شامل جنسیت، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، سن و سابقه خدمت و نقش کنونی در کتابخانه) و بخش دوم پرسش‌نامه ۴۹ سؤال بسته بود که از این میان، متغیر خودآگاهی ۲۳ سؤال، عملکرد وظیفه‌ای ۱۶ سؤال و عملکرد زمینه‌ای ۱۰ سؤال را به خود اختصاص داده بود. لازم به توضیح است که برای خودآگاهی، از پرسش‌نامه صالح بلوردی (۱۳۸۸) بهره گرفته شد که دارای ۴ بُعد است که عبارت‌اند از: خودآگاهی در موقعیت مدیریتی، خودآگاهی در موقعیت عمومی، خودآگاهی در موقعیت خصوصی و ناآگاهی از خود-موقعیت. سوالات بُعد خودآگاهی در موقعیت مدیریتی ردیف ۳، ۵، ۶، ۷، ۱۱، ۱۲، ۱۳،

۱۴، ۱۶، ۲۱، سوالات بُعد خودآگاهی در موقعیت عمومی در ردیف ۱، ۲، ۷، ۹، ۱۷ و ۱۸، سوالات بُعد خودآگاهی در موقعیت خصوصی در ردیف ۱۰، ۱۳، ۱۵، ۲۰، ۲۲، ۲۳، و سوالات بُعد ناآگاهی از خود-موقعیت در ردیف ۴، ۸، ۱۰، ۱۲، ۱۵، ۱۹، ۲۰ و ۲۲ قرار دارند. برای عملکرد شغلی، از دو پرسش‌نامه عملکرد شغلی وظیفه‌ای بیرنه و همکاران (۲۰۰۵) و عملکرد شغلی زمینه‌ای کونری (۱۹۹۹) بهره گرفته شد که دارای ۲۶ گویه و ۲ بُعد است، و این دو بُعد عبارت‌اند از: عملکرد شغلی وظیفه‌ای و عملکرد شغلی زمینه‌ای.

در طراحی گویه‌های پرسش‌نامه خودآگاهی، از طیف پنج درجه‌ای لیکرت^۱ استفاده شده است، به طوری که گزینه‌های «به هیچ وجه» برابر با ۰، «بسیار کم» برابر با ۱، «گاهی بله گاهی نه» برابر با ۲، «زیاد» برابر با ۳، و «بسیار زیاد» برابر با ۴ ارزش‌گذاری شدند. در خصوص پرسش‌نامه عملکرد شغلی، هر سؤال دارای پنج گزینه «کاملاً موافقم» (۵)، «موافقم» (۴)، «تا حدودی» (۳)، «مخالقم» (۲) و «کاملاً مخالفم» (۱) است. روایی پرسش‌نامه با مطالعه کتب و مقالات مربوط به این پژوهش و تعیین اقسام اطلاعات لازم و اعمال نظرات اصلاحی صاحب‌نظران در این حیطه مورد تأیید قرار گرفت. بنابراین، می‌توان گفت که پرسش‌نامه دارای روایی محتوایی است. برای سنجش پایایی پرسش‌نامه، از آلفای کرونباخ استفاده شد. برای ارزیابی پایایی ابزار پژوهش، حدود ۲۰ پرسش‌نامه با ۴۹ سؤال در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی توزیع شد و پایایی پرسش‌نامه از طریق آلفای کرونباخ محاسبه شد. ضریب آلفای کرونباخ در پرسش‌نامه خودآگاهی ۰/۷۵۶ به دست آمد. گفتنی است پایایی ابزار توسط صالح بلوردی (۱۳۸۸) به روش آلفای کرونباخ ۰/۵۸۹ به دست آمده بود. این نتایج حاکی از آن است که پرسش‌نامه خودآگاهی از پایایی نسبتاً مناسب برخوردار است. همچنین، ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه عملکرد شغلی نیز ۰/۹۲۵ به دست آمد که نشان دهنده پایایی خیلی بالای پرسش‌نامه است.

برای سنجش نرمال بودن توزیع کل داده‌ها و نیز تک‌تک ابعاد خودآگاهی و عملکرد شغلی، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف بهره گرفته شد که نتایج آن در جدول شماره ۱ قابل مشاهده است. این آزمون در سطح اطمینان ۹۵ درصد یعنی سطح معناداری $\alpha=0/05$ انجام گرفت.

1. Likert scale

جدول ۱. یافته‌های آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیر	مقدار P	نتیجه توزیع داده‌ها
خودآگاهی	۰/۳۸۵	نرمال
عملکرد شغلی	۰/۰۸۷	نرمال
مؤلفه‌های خودآگاهی		
خودآگاهی در موقعیت مدیریتی	۰/۰۶۴	نرمال
خودآگاهی در موقعیت عمومی	۰/۰۵۹	نرمال
خودآگاهی در موقعیت خصوصی	۰/۰۵۱	نرمال
ناآگاهی از خود-موقعیت	۰/۰۸۷	نرمال
مؤلفه‌های عملکرد شغلی		
عملکرد شغلی وظیفه‌ای	۰/۰۸۱	نرمال
عملکرد شغلی زمینه‌ای	۰/۰۹۵	نرمال

یافته‌ها

الف. بررسی وضعیت خودآگاهی و ابعاد آن در میان کتابداران
جدول ۲ میانگین و انحراف معیار گویه‌های مربوط به متغیر خودآگاهی کتابداران را نشان می‌دهد.

جدول ۲. اطلاعات توصیفی گویه‌های متغیر خودآگاهی کتابداران

میانگین	انحراف معیار	میزان نظر	گویه‌های خودآگاهی
۲/۴۸	۰/۰۸۸		به راحتی می‌توانم دستاوردهای خود را مطرح کنم.
۲/۴۸	۰/۰۸۶		دوست دارم کارهایم را به روش خود انجام دهم.
۲/۸۶	۰/۰۹۱		مردم اغلب می‌گویند که من پرنرزی و سرزنده‌ام.
۱/۷۵	۰/۰۹۴		در موقعیت‌های جدید احساس کم‌رویی می‌کنم.
۱/۴۸	۰/۰۹۰		درباره خود زیاد صحبت می‌کنم.
۳/۱۱	۰/۰۶۶		به همکاری با دیگران در رسیدن به هدف بها می‌دهم.
۲/۳۳	۰/۰۸۲		روش‌هایی را بیشتر دوست دارم که خودم ساخته باشم.
۱/۴۷	۰/۱۱۴		برای کاهش کم‌رویی در موقعیت‌های جدید به زمان طولانی احتیاج دارم.
۱/۸۱	۰/۱۰۷		در خیال‌پردازی‌هایم به خود فکر می‌کنم.
۱/۷۹	۰/۱۱۶		درباره خودم کنجکاو و موشکافی نمی‌کنم.
۲/۵۸	۰/۱۱۴		به وضوح می‌توانم عقاید اصلی خود را به افرادی که علاقه‌مند به شنیدن هستند بازگو

تحقیقات اطلاعات‌رسانی کتابخانه‌های عمومی

نقش خودآگاهی بر عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی: استان آذربایجان شرقی

میانگین	انحراف معیار	میزان نظر	گویه‌های خودآگاهی
			کم.
۰/۰۹۲	۱/۳۶		به آسانی و به سرعت دست‌یابی می‌شود.
۰/۱۰۶	۱/۴۹		در ظاهر، کم‌رو هستم.
۰/۱۱۷	۲/۰۱		به‌نظرم، صحبت با غریبه‌ها سخت نیست.
۰/۰۹۰	۲/۴۹		در کل به احساسات درونم توجه می‌کنم.
۰/۰۸۶	۲/۷۹		بدون پریدن میان حرف دیگران به گفته‌هایشان گوش می‌کنم.
۰/۱۳۲	۲/۳۷		آخرین چیزهای که قبل از ترک خانه انجام می‌دهم نگاه کردن در آینه است.
۰/۱۰۱	۲/۰۵		در انجام کارها از خطر کردن ترسی ندارم.
۰/۰۹۱	۲/۴۴		به‌سختی می‌توانم احساسات عمیقم را با دیگران در میان بگذارم.
۰/۰۹۱	۱/۱۱		به‌سختی می‌فهمم چه احساسی دارم.
۰/۰۹۴	۰/۹۰		وقتی در میان گروه بزرگی از افراد قرار می‌گیرم عصبی نمی‌شوم.
۰/۰۹۴	۱/۰۶		به‌سختی می‌توانم از امور برداشت درستی داشته باشم.
۰/۰۸۴	۲/۶۸		در موارد لزوم، برای رسیدن به هدف از دیگران کمک می‌گیرم.

یافته‌های جدول ۲ نشان می‌دهد از میان گویه‌های خودآگاهی، بالاترین میانگین مربوط به گویه «به همکاری با دیگران در رسیدن به هدف بها می‌دهم» با میانگین ۳/۱۱ و انحراف معیار ۰/۰۶۶، و پایین‌ترین میانگین مربوط به گویه «وقتی در میان گروه بزرگی از افراد قرار می‌گیرم عصبی می‌شوم» با میانگین ۰/۹۰ و انحراف معیار ۰/۰۹۴ است. جدول ۳ میانگین و انحراف معیار ابعاد خودآگاهی در کتابداران را نشان می‌دهد.

جدول ۳. اطلاعات توصیفی ابعاد خودآگاهی کتابداران

میانگین	انحراف معیار	شاخص	ابعاد خودآگاهی
۲/۰۸	۰/۳۴۶		خودآگاهی در موقعیت مدیریتی
۲/۲۵	۰/۳۲۲		خودآگاهی در موقعیت عمومی
۱/۷۷	۰/۲۵۹		خودآگاهی در موقعیت خصوصی
۲/۱۸	۰/۳۲۹		ناآگاهی از خود-موقعیت
۲/۰۴	۰/۶۵۵		کل

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول ۳، بالاترین میانگین مربوط به بُعد «خودآگاهی در موقعیت عمومی» و پایین‌ترین میانگین مربوط به «خودآگاهی در موقعیت خصوصی» است. در مجموع نیز میانگین نمره کل خودآگاهی کتابداران کتابخانه‌های عمومی آذربایجان شرقی ۲/۰۴ به دست آمد.

ب. بررسی وضعیت عملکرد شغلی و وظیفه‌ای و زمینه‌ای کتابداران

جدول ۴ میانگین و انحراف معیار گویه‌های عملکرد شغلی و وظیفه‌ای کتابداران را نشان می‌دهد.

جدول ۴. اطلاعات توصیفی گویه‌های عملکرد شغلی و وظیفه‌ای کتابداران

انحراف معیار	میانگین	میزان نظر	گویه‌های عملکرد وظیفه‌ای
۰/۶۱۳	۴/۲۷		درمورد شغل خود اطلاعات علمی کافی دارم.
۰/۷۱۶	۴/۲۵		وظایف شغلی خود را با کمترین خطا انجام می‌دهم.
۰/۸۳۳	۴/۲۶		امور محوله خود را در اسرع وقت انجام می‌دهم.
۰/۶۸۹	۴/۲۷		حین انجام کار، فقط بر وظایف شغلی خود تمرکز دارم.
۰/۶۱۲	۴/۵۶		از رفتارهایی که سبب افزایش هزینه‌های سازمانی می‌شود اجتناب می‌کنم.
۰/۵۹۴	۴/۵۱		در انجام وظایف شغلی، اولویت‌بندی امور (برنامه‌ریزی) را مدنظر دارم.
۰/۶۲۴	۴/۶۰		نظم و انضباط سازمانی (حضور و غیاب، ...) را رعایت می‌کنم.
۰/۳۹۱	۴/۸۵		با مراجعان با احترام رفتار می‌کنم.
۰/۷۲۵	۴/۵۶		اطلاعات شغلی خود را به همکارانم انتقال می‌دهم.
۰/۷۸۷	۴/۲۵		از انجام کارهای غیرمرتبط با شغل خودداری می‌کنم.
۰/۴۷۵	۴/۷۳		کار را با کیفیت مطلوب به ارباب‌رجوع ارائه می‌کنم.
۰/۶۷۲	۴/۴۷		معتقدم باید به اندازه تلاشم پاداش دریافت کنم.
۰/۴۵۵	۴/۷۷		موضوعات مهم سازمانی (تکریم ارباب رجوع، کیفیت خدمات، ...) برایم اهمیت دارد.
۰/۷۲۲	۴/۳۲		به اموری که در سازمان به طور مستمر انجام نمی‌پذیرد اما مهم است (سمینارها، همایش‌ها) توجه می‌کنم.
۰/۵۴۰	۴/۶۰		در صورتی که همکارانم فشار کاری داشته باشند، به آن‌ها کمک می‌کنم.
۰/۶۵۲	۴/۴۴		در زمان غیبت همکارانم، از انجام وظایف آنان استقبال می‌کنم.

یافته‌های جدول ۴ نشان می‌دهد از میان گویه‌های عملکرد شغلی وظیفه‌ای کتابداران، بالاترین میانگین مربوط به گویه «با مراجعان با احترام رفتار می‌کنم» با میانگین ۴/۸۵ و انحراف معیار ۰/۳۹۱، و پایین‌ترین میانگین مربوط به گویه «از انجام کارهای غیرمرتبط با شغل خودداری می‌کنم» با میانگین ۴/۲۵ و انحراف معیار ۰/۷۸۷ است. جدول ۵ میانگین و انحراف معیار گویه‌های عملکرد شغلی زمینه‌ای کتابداران را نشان می‌دهد.

جدول ۵. اطلاعات توصیفی گویه‌های عملکرد زمینه‌ای کتابداران

انحراف معیار	میانگین	میزان نظر	گویه‌های عملکرد زمینه‌ای
۰/۶۵۲	۴/۲۷		از انجام اموری که در شرح وظایف من نیست اما برای موفقیت سازمانی ضرورت دارد استقبال می‌کنم.
۰/۶۲۸	۴/۴۱		آگهی‌ها، دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های سازمانی را مطالعه می‌کنم.
۰/۴۶۵	۴/۶۹		حقوق همکارانم را در محیط کاری رعایت می‌کنم.
۰/۵۶۷	۴/۵۸		سعی دارم از بروز مشکلات سازمانی در حوزه وظیفه‌ای خود پیشگیری کنم.
۰/۶۵۴	۴/۴۷		در صورت لزوم، بیشتر از زمان پیش‌بینی شده در شرح شغل، در حوزه وظیفه‌ای خود انجام وظیفه می‌کنم.
۰/۸۳۵	۴/۰۵		حاضرم ساعات بیشتری برای انجام وظایف سازمانی در محل کارم بگذرانم.
۰/۵۶۷	۴/۵۸		رفتارهای خود را به گونه‌ای کنترل می‌کنم که آثار منفی بر موقعیت شغلی دیگران نداشته باشد.
۰/۵۲۸	۴/۶۵		از اصول و قوانین پیروی می‌کنم، حتی اگر در معرض دید دیگران نباشم.
۰/۷۳۴	۴/۲۵		خود را جزء کارکنان آگاه (در زمینه اهداف، مأموریت‌ها و آرمان‌های سازمان) می‌دانم.
۰/۶۶۶	۴/۱۴		شما خود را در واحد کاری چقدر موفق احساس می‌کنید؟

یافته‌های جدول ۵ نشان می‌دهد از میان گویه‌های عملکرد زمینه‌ای، بالاترین میانگین مربوط به گویه «حقوق همکارانم را در محیط کاری رعایت می‌کنم» با میانگین ۴/۶۹ و انحراف معیار ۰/۴۶۵، و پایین‌ترین میانگین مربوط به گویه «حاضرم ساعات بیشتری برای انجام وظایف سازمانی در محل کارم بگذرانم» با میانگین ۴/۰۵ و انحراف معیار ۰/۸۳۵ است. در جدول ۶، میانگین و انحراف معیار ابعاد عملکرد شغلی ارائه شده است.

جدول ۶. میانگین و انحراف معیار ابعاد عملکرد شغلی کتابداران

انحراف معیار	میانگین	شاخص ابعاد عملکرد شغلی
۰/۶۵۲	۴/۴۸	عملکرد وظیفه‌ای
۰/۴۹۲	۴/۴۰	عملکرد زمینه‌ای
۱/۰۸۷	۴/۴۵	کل

با مشاهده یافته‌های به دست آمده در جدول ۶، می‌توان گفت میانگین عملکرد شغلی وظیفه‌ای بیشتر از عملکرد شغلی زمینه‌ای است. در مجموع نیز میانگین نمره کل عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی آذربایجان شرقی ۴/۴۵ به دست آمد.

ج. بررسی نقش خودآگاهی و ابعاد آن با عملکرد شغلی وظیفه‌ای و زمینه‌ای کتابداران
برای پیش‌بینی تأثیر خودآگاهی بر عملکرد شغلی کتابداران و تبیین میزان تأثیر متغیرهای فوق بر یکدیگر، از ضریب رگرسیون چندگانه استفاده شد؛ نتایج حاصل از تأثیر ابعاد خودآگاهی بر عملکرد زمینه‌ای و وظیفه‌ای به طور مجزا در ادامه ارائه می‌شود. جدول ۷ نتایج حاصل از این آزمون در قالب خلاصه برازش مدل رگرسیونی مربوط به تأثیر ابعاد خودآگاهی بر عملکرد شغلی وظیفه‌ای را نشان می‌دهد.

جدول ۷. خلاصه مدل

شماره مدل	ضریب هم‌بستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۱	۰/۴۰۳	۰/۱۶۲	۰/۱۱۸	۵/۵۰۹

همان طور که در جدول ۷ نشان داده شده است، با توجه به مقدار ضریب تعیین تعدیل شده، می‌توان با استفاده از متغیر خودآگاهی کتابداران، ۰/۱۱۸ یعنی تقریباً ۱۲ درصد عملکرد شغلی وظیفه‌ای آنان را پیش‌بینی کرد. در گام بعدی از تفسیر نتایج رگرسیون جدول ۸، آماره‌های تحلیل واریانس به دست آمده در این زمینه را نشان می‌دهد.

جدول ۸. نتایج تحلیل واریانس یک‌طرفه

مدل	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	درجه آزادی	F	p-value
رگرسیون	۴۴۶/۱۱۱	۱۱۱/۵۲۸	۴		
باقی مانده	۲۳۰۶/۳۵۸	۳۰/۳۴۷	۷۶	۳/۶۷۵	۰/۰۰۹
جمع	۲۷۵۲/۴۶۹		۸۰		

بر اساس نتایج ارائه‌شده در جدول ۸ و با توجه به نتایج حاصل از آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه (ANOVA)، فرض صفر مبنی بر نبود رابطه بین دو متغیر خودآگاهی و عملکرد شغلی وظیفه‌ای رد می‌شود. بر اساس مقدار موجود در این جدول ($F = 3/675$, $p\text{-value} = 0/009$)، در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ می‌توان نتیجه گرفت مدل رگرسیون مناسب است و متغیر مستقل عمومی توانایی تبیین عملکرد شغلی وظیفه‌ای را دارد. در ادامه در جدول ۹، آماره‌های مربوط به رگرسیون خطی میان چهار بُعد خودآگاهی و عملکرد شغلی وظیفه‌ای کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان شرقی ارائه شده است.

جدول ۹. رگرسیون خطی میان ابعاد خودآگاهی و عملکرد شغلی وظیفه‌ای کتابداران

مدل	ضرایب هم‌بستگی		ضرایب		p-value
	استاندارد نشده	استاندارد شده	آماره تی	استاندارد شده	
	B	خطای معیار	بتا		
ضریب ثابت	۵۷/۹۹۲	۵/۰۸۰		۱۱/۴۱۵	۰/۰۰۰
خودآگاهی در موقعیت مدیریتی	۰/۲۳۸	۰/۱۷۷	۰/۱۷۱	۱/۳۴۱	۰/۱۸۴
خودآگاهی در موقعیت عمومی	۰/۴۰۲	۰/۲۴۹	۰/۱۸۰	۱/۶۱۸	۰/۱۱۰
خودآگاهی در موقعیت خصوصی	۱/۱۰۵	۰/۴۴۹	۰/۴۴۵	۲/۴۶۳	۰/۰۱۶
ناآگاهی از خود-موقعیت	-۰/۷۶۸	۰/۳۶۲	-۰/۳۸۷	-۲/۱۲۴	۰/۰۳۷

همان‌طور که در جدول ۹ نیز مشاهده می‌شود، ضریب بتا در این آزمون در خودآگاهی در موقعیت‌های عمومی، خصوصی و مدیریتی از نظر آماری در سطح آلفای ۰/۰۵ معنادار است، اما در مورد ناآگاهی از خود-موقعیت معنادار نیست. از این رو، برای پیش‌بینی عملکرد شغلی وظیفه‌ای بر اساس خودآگاهی، از نمرات نمایش داده‌شده در ستون ضرایب رگرسیون استاندارد نشده استفاده شده است. لذا می‌توان گفت عملکرد شغلی وظیفه‌ای از خودآگاهی در موقعیت عمومی، خصوصی و مدیریتی افراد قابل پیش‌بینی است؛ یعنی به‌ازای هر واحد افزایش خودآگاهی در موقعیت عمومی کتابداران، عملکرد شغلی آن‌ها نیز به‌نسبت همان واحد افزایش می‌یابد. بنابراین، نتایج به‌دست آمده نشان می‌دهد افراد برخوردار از خودآگاهی بیشتر، عملکرد شغلی وظیفه‌ای بهتری در شغل خود دارند.

جدول ۱۰ نتایج حاصل از آزمون رگرسیون را در قالب خلاصه‌ی برازش مدل رگرسیونی مربوط به تأثیر ابعاد خودآگاهی بر عملکرد شغلی زمینه‌ای نشان می‌دهد.

جدول ۱۰. خلاصه‌ی مدل

شماره‌ی مدل	ضریب هم‌بستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل‌شده	خطای استاندارد برآورد
۱	۰/۴۵۷	۰/۲۰۹	۰/۱۶۷	۴/۰۴۰

همان‌طور که در جدول ۱۰ نشان داده شده است، با توجه به مقدار ضریب تعیین تعدیل‌شده می‌توان با استفاده از متغیر خودآگاهی کتابداران، ۰/۱۶۷ یعنی تقریباً ۱۷ درصد از عملکرد شغلی زمینه‌ای آنان را پیش‌بینی کرد. در گام بعدی از تفسیر نتایج رگرسیون جدول ۱۱، آماره‌های تحلیل واریانس به‌دست آمده در این زمینه را نشان می‌دهد.

جدول ۱۱. نتایج تحلیل واریانس یک‌طرفه

مدل	مجموع مجدورات	میانگین مجدورات	درجه‌ی آزادی	F	p-value
رگرسیون	۳۲۷/۸۵۲	۸۱/۹۶۳	۴	۵/۰۲۱	۰/۰۰۱
باقی‌مانده	۱۲۴۰/۵۴۳	۱۶/۳۴۲۳	۷۶		
جمع	۱۵۶۸/۳۹۵		۸۰		

بر اساس نتایج ارائه‌شده در جدول ۱۱ و با توجه به نتایج حاصل از آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه، فرض صفر مبنی بر نبود رابطه بین دو متغیر خودآگاهی و عملکرد شغلی زمینه‌ای رد می‌شود. بر اساس مقدار موجود در این جدول ($F = 5/021, p\text{-value} = 0/001$)، در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ می‌توان نتیجه گرفت مدل رگرسیون مناسب است و متغیر مستقل عمومی توانایی تبیین عملکرد شغلی زمینه‌ای را دارد. در ادامه در جدول ۱۲، آماره‌های مربوط به رگرسیون خطی میان چهار بُعد خودآگاهی و عملکرد شغلی زمینه‌ای کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان شرقی ارائه شده است.

جدول ۱۲. رگرسیون خطی میان ابعاد خودآگاهی و عملکرد شغلی زمینه‌ای کتابداران

مدل	ضرایب هم‌بستگی		ضرایب استاندارد شده		p-value
	استاندارد نشده	استاندارد شده	آماره تی	بتا	
ضریب ثابت	۳۶/۵۶۴	۳/۷۲۶			۰/۰۰۰۱
خودآگاهی در موقعیت مدیریتی	۰/۱۹۷	۰/۱۳۰	۰/۱۸۸	۱/۵۱۳	۰/۱۳۴
خودآگاهی در موقعیت عمومی	۰/۴۲۷	۰/۱۸۲	۰/۲۵۳	۲/۳۴۲	۰/۰۲۲
خودآگاهی در موقعیت خصوصی	۰/۸۶۱	۰/۳۲۹	۰/۴۶۰	۲/۶۱۷	۰/۰۱۱
ناآگاهی از خود-موقعیت	-۰/۸۵۹	۰/۲۶۵	-۰/۵۷۴	-۳/۲۳۸	۰/۰۰۲

همان‌طور که در جدول ۱۲ نیز مشاهده می‌شود، ضریب بتا در این آزمون در خودآگاهی در موقعیت‌های عمومی، خصوصی و مدیریتی، از نظر آماری در سطح آلفای ۰/۰۵ معنادار است، اما همانند مورد قبلی، در مورد مؤلفه ناآگاهی از خود-موقعیت معنادار نیست. از این رو، برای پیش‌بینی عملکرد شغلی زمینه‌ای بر اساس خودآگاهی، از نمرات نمایش داده شده در ستون ضرایب رگرسیون استاندارد نشده استفاده شده است. لذا می‌توان گفت عملکرد شغلی زمینه‌ای از خودآگاهی در موقعیت عمومی، خصوصی و مدیریتی افراد قابل پیش‌بینی است؛ یعنی به ازای هر واحد افزایش خودآگاهی در موقعیت عمومی کتابداران، عملکرد شغلی آن‌ها نیز به نسبت همان واحد افزایش می‌یابد. اما این امر با افزایش در مؤلفه ناآگاهی از خود-موقعیت اتفاق نمی‌افتد. بنابراین، نتایج به دست آمده نشان می‌دهد افراد برخوردار از خودآگاهی بیشتر در ابعاد موقعیت‌های مدیریتی، عمومی و خصوصی، عملکرد شغلی زمینه‌ای بهتری در شغل خود دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر تبیین نقش خودآگاهی بر عملکرد شغلی وظیفه‌ای و زمینه‌ای کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان شرقی بود. نتایج پژوهش نشان داد متغیر خودآگاهی بر عملکرد شغلی وظیفه‌ای و زمینه‌ای کتابداران مؤثر است. بنابراین، هرچه کتابداران شناخت بیشتری نسبت به تجارب درونی، احساس‌ها، هیجان‌ها و ارتباط خود با

دیگران داشته باشند، عملکرد شغلی آن‌ها بهبود خواهد یافت. پژوهش‌های هایگلی^۱ (۲۰۱۱)، اوکیارا و ادوین (۲۰۱۵)، عبدالله سانی (۲۰۱۳)، ابویاده (۲۰۱۳)، مک کویین و بیتنر (۲۰۱۳)، صالح‌نیا و شعبانی (۱۳۹۵)، گودرزی، مزاری و خبازه (۱۳۹۸)، منصور و تجربه‌کار (۲۰۱۵)، فاری دهنوی و همکاران (۱۳۸۸)، بهمن آبادی و جعفری (۲۰۱۴)، ایگینویا (۲۰۱۶)، اویه بواده (۲۰۱۶)، محمد وحیسی (۲۰۱۶)، الفراحی (۲۰۱۷)، اونویبیکو (۲۰۲۰)، و ویلالوبوس^۲ و همکاران (۲۰۲۰) هریک بخشی از این نتایج را تأیید می‌کنند. مطالعات گلמן (۲۰۰۹) نیز در خصوص زمینه‌ها و عوامل موفقیت در کار و زندگی، بر عامل خودآگاهی تأکید کرده است. خودآگاهی ارزش و اهمیت شناخت احساسات خود و نحوه تأثیر آن بر عملکرد کارکنان است، و آن‌هایی که از درجات بالایی از خودآگاهی نسبت به رفتارها و واکنش‌ها، تصمیمات، احساسات و هیجانات خود برخوردارند می‌توانند وظایف و امور سازمانی محوله را به‌نحوی مطلوب‌تر به انجام برسانند. در عین حال، چنین افرادی می‌توانند با تکیه زدن بر این توانایی خود، دیگران را نیز در دنبال کردن اهداف سازمان ترغیب کنند. این قابلیت مانع بروز فشارهای روانی مضر و احساسات مخرب در مدیران و کارکنان در سازمان‌ها می‌شود. افراد برخوردار از این قابلیت می‌توانند در شرایط دلهره‌آور یا هنگام مواجهه با افراد عصبانی و تندخو بدون بروز درگیری، خون‌سردی و آرامش خود را حفظ کنند (هایجلی، ۲۰۱۱).

نتایج نشان داد که بالاترین میانگین در میان ابعاد خودآگاهی، مربوط به بُعد خودآگاهی در موقعیت عمومی است و پایین‌ترین میانگین مربوط به خودآگاهی در موقعیت خصوصی است. در مجموع نیز میانگین نمره کل خودآگاهی کتابداران کتابخانه‌های عمومی آذربایجان شرقی ۲/۰۴ به دست آمد. افرادی که خودآگاهی عمومی دارند، از دیدگاه دیگران، نسبت به خودشان آگاه هستند و افرادی که خودآگاهی خصوصی دارند از احساسات درونی خود آگاه هستند و می‌توانند خود را به‌خوبی تحلیل کنند. افرادی که خودآگاهی عمومی بالاتری دارند بیشتر نگران استقلال و هویت خود هستند و به‌احتمال بیشتری خود را با معیارهای بیرونی هماهنگ می‌کنند. افرادی که خودآگاهی خصوصی بالاتری دارند خودپنداره دقیق‌تر و مفصل‌تری دارند و بیشتر بر اهداف و استانداردهای درونی متمرکز هستند. با توجه به نتایج

1. Higley

2. Villalobos

به‌دست آمده، می‌توان چنین استدلال کرد که کتابداران کتابخانه‌های عمومی به استقلال و هویت خود بیشتر اهمیت می‌دهند و سعی می‌کنند در محیط کار و روابط با دیگران، منطبق و هماهنگ با استانداردها و خواسته‌های سازمان و معیارهای حاکم عمل کنند. در مقابل، این افراد خودپنداره‌ای ضعیف از خود دارند و از نقاط قوت و ضعف خود اطلاعی اندک دارند.

همچنین، نتایج نشان داد که میانگین عملکرد شغلی وظیفه‌ای بیشتر از عملکرد شغلی زمینه‌ای است. در مجموع نیز میانگین نمره کل عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی آذربایجان شرقی ۴/۴۵ به دست آمد. عملکرد شغلی وظیفه‌ای هرگونه رفتاری است که مربوط به وظایف و تکالیف اساسی موردنیاز شغل است. با توجه به نتایج به‌دست آمده، مشخص می‌شود که کتابداران کتابخانه‌های عمومی در انجام وظایف و تکالیف تعریف‌شده مربوط به شغل خودشان موفق‌تر هستند و عملکرد بالایی دارند، ولی در خصوص رفتارهای دیگر و اعمال خارج از وظایف و تکالیف شغلی‌ای که به‌نوبه خود بر عملکرد شغلی مؤثر است (مانند جنبه‌های اجتماعی و روان‌شناختی) عملکردی ضعیف دارند و لازم است روی این بُعد از عملکرد شغلی سرمایه‌گذاری صورت گیرد.

همچنین، مدل رگرسیون تحقیق معنادار بود و نشان‌دهنده پیش‌بینی و تبیین عملکرد شغلی وظیفه‌ای و زمینه‌ای توسط خودآگاهی در موقعیت مدیریتی، عمومی و خصوصی است؛ یعنی به‌ازای هر واحد افزایش خودآگاهی در موقعیت مدیریتی، عمومی و خصوصی کتابداران کتابخانه‌های عمومی، عملکرد شغلی وظیفه‌ای و زمینه‌ای آن‌ها نیز به‌نسبت همان واحد افزایش می‌یابد. با این حال، این امر با افزایش در مؤلفه ناآگاهی از خود-موقعیت اتفاق نمی‌افتد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که آند دسته از کتابداران کتابخانه‌های عمومی که از خودآگاهی بیشتری در ابعاد موقعیت‌های مدیریتی، عمومی و خصوصی برخوردارند، عملکرد شغلی زمینه‌ای و وظیفه‌ای بهتری دارند.

خودآگاهی در موقعیت مدیریتی عبارت است از مدیریت تعامل‌های خود با دیگران پس از کسب شناخت از خود. خودآگاهی-خودابرازی در موقعیت عمومی عبارت است از خودآگاهی در موقعیت عمومی که خودابرازی را در بر می‌گیرد و شامل تمرکز بر خود در زمان ابراز وجود است. خودآگاهی در موقعیت خصوصی شامل شناخت نسبت به تجارب درونی،

احساسات، هیجانات و ارتباط خود با دیگران است. این شناخت شامل تصورات فعال، حساسیت به زیبایی، توجه به تجربه‌های عاطفی درونی و قضاوت مستقل، توجه به ارزش‌ها و نظرات و اجتماعی بودن، صمیمیت، جمع‌گرایی، قاطعیت، فعالیت، هیجان‌خواهی و هیجان‌های مثبت است (صالح بلوردی و پاشا شریفی، ۱۳۸۹). ناآگاهی از خود-موقعیت، بُعد مخالف با خودآگاهی در موقعیت خصوصی است که شامل احساسات منفی در رابطه با خود، ناآگاهی نسبت به خود و اضطراب در خصوص نحوه عملکرد در موقعیت‌های ناشناخته و جدید است. داشتن احساسات منفی، ناسازگاری، اضطراب، خشم و کینه‌ورزی، افسردگی، هوشیاری به خویشتن، تکانشوری و آسیب‌پذیری را شامل می‌شود. هوشیاری به خویشتن که در این مؤلفه تعریف شده است عکس خودآگاهی در موقعیت خصوصی است (صالح بلوردی و پاشا شریفی، ۱۳۸۹).

در کل، توانایی‌های عاطفی، درک احساسات خود و دیگران و توانایی‌های ارتباطی نقشی اساسی در ارتقای بهره‌وری کتابداران دارند (سامی^۱، ۲۰۱۷؛ یا یا^۲، ۲۰۱۸). خودآگاهی امکان درک و پیش‌بینی عملکرد کتابداران را فراهم می‌کند و بر حوزه‌هایی مانند استفاده از کتابخانه، حفظ و حفاظت از روحیه و تعهد، کارایی، اثربخشی، افزایش وفاداری، کیفیت خدمات و بهره‌وری کتابداران تأثیر می‌گذارد (خان، مسرک و نندزار^۳، ۲۰۱۷). از سوی دیگر، کتابداران کتابخانه‌های عمومی روزانه با گروه‌های مختلفی از کاربران که احساسات و عواطف متنوعی دارند ارتباط برقرار می‌کنند. بنابراین، از هر کتابدار انتظار می‌رود با توسعه مهارت‌های خودآگاهی بتواند با کاربران کتابخانه، به‌ویژه آن‌هایی که پیشینه‌های چندفرهنگی متنوع‌تری دارند، اعضای که به‌لحاظ اجتماعی طرد شده‌اند و جوانان و نوجوانان، تعاملی موفق‌تر داشته باشند و نیازهای اطلاعاتی آن‌ها را شناسایی و متناسب با آن‌ها خدماتی مؤثرتر ارائه کنند. طبیعتاً، کتابداران احساسات خاصی را در انجام وظایف خود نشان می‌دهند که می‌تواند شانس آن‌ها را برای انجام موفق وظایفشان به خطر اندازد یا به آن‌ها کمک کند. از این‌رو، آگاهی و درک احساساتشان آن‌ها را قادر می‌سازد تا از احساسات خود برای اطمینان از عملکرد بالای کارشان استفاده کنند.

1. Summey 2. Yaya 3. Khan, Masrek & Nadzar

از منظر مدیریتی نیز، مسئولان کتابخانه‌های عمومی باید دانش نظری و تأییدشده بیشتری در مورد اهمیت خودآگاهی برای توسعه و بهبود عملکرد شغلی کتابداران کسب کنند. بدین ترتیب، مدیران ضمن آگاهی از تأثیرات این امر، می‌توانند کنترل خود را بر عملکرد کتابداران به‌طور آگاهانه افزایش دهند. همچنین، توصیه می‌شود مسئولان نهاد کتابخانه عمومی کشور در انتخاب و استخدام کتابداران به مهارت‌ها و شایستگی‌های خودآگاهی اهمیت بیشتری دهند و کارگاه‌ها و برنامه‌هایی آموزشی در زمینه آموزش و کسب مهارت‌ها و شایستگی‌های خودآگاهی به‌صورت مستمر برای همه کتابداران برگزار شود.

منابع

- اردکانی ثابت، شهره (۱۳۸۹). بررسی رابطه هوش عاطفی و عملکرد کارکنان بانک ملت (مدیریت شعب منطقه یک تهران). وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دانشگاه پیام نور، دانشگاه پیام نور استان تهران، پژوهشکده علوم اجتماعی و اقتصادی (پایان‌نامه کارشناسی ارشد).
- حریری، نجلا؛ و اشرفی‌ریزی، حسن (۱۳۸۸). بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی وابسته به نهاد کتابخانه‌های عمومی در مراکز استان‌ها. کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۱۲(۱)، ۳۰-۵.
- دریایی، سعید؛ و کیمیایی، معصومه (۱۳۹۵). بررسی رابطه هوش هیجانی با عملکرد شغلی دبیران مقطع متوسطه دوره اول ناحیه یک شیراز. فصلنامه تحقیقات جدید در علوم انسانی، ۳(۸)، ۱۸۴-۱۶۹.
- رحیمی، صالح؛ احمدی، و کیلی؛ و عزیزی، زهره (۱۳۹۸). بررسی رابطه نگرش‌های شغلی با عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی کرمانشاه. مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، ۶(۲)، ۲۱۳-۲۲۶.
- سربازوطن، ژاله؛ نجف‌زاده، محمدرحیم؛ جنانی، حمید؛ و برقی‌مقدم، جعفر (۱۴۰۱). مطالعه رابطه هوش هیجانی و عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی استان آذربایجان شرقی از دیدگاه جامعه‌شناسی آموزش و پرورش. مطالعات جامعه‌شناسی. doi: 10.30495/jss.2021.1941228.1380
- سلامی، مریم؛ و محسنی، مهناز (۱۳۹۸). تأثیر اکتساب دانش و جوسازمانی بر عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان رشت. فصلنامه مطالعات دانش‌شناسی، ۶(۲۱)، ۴۱-۲۵.
- صالح بلوردی، آناهیتا (۱۳۸۸). ساخت و هنجاریابی آزمون خودآگاهی موقعیتی در کار. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی. تهران.

صالح بلوردی، آناهیتا؛ و پاشا شریفی، حسن (۱۳۸۹). بررسی رابطه خودآگاهی در موقعیت شغلی با رضایت شغلی مدیران فروش سازمان مدیریت صنعتی ایران. فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی / سازمانی. (۲)۱، ۲۱-۲۶.

صالح‌نیا، بهرام؛ و شعبانی، عباس (۱۳۹۵). بررسی تاثیر هوش هیجانی بر کارکرد مدیران ورزشی. تحقیقات مدیریت آموزش، ۷(۲۸)، ۱۴۷-۱۶۰.

صفاری دهنوی، یدالله؛ شریفی درآمدی، پرویز؛ و سماواتیان، حسین (۱۳۸۸). مقایسه هوش هیجانی و شناختی مدیران مقاطع سه گانه آموزش و پرورش و رابطه آن با عملکرد شغلی آنها در منطقه لنجان اصفهان. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۱۱(۴۰)، ۵۲-۶۲.

ظفری‌زاده، علی‌اکبر؛ عابدی، محمدرضا؛ و باغبان، ایران (۱۳۹۲). تدوین الگوی آموزش مهارت‌های هوش هیجانی و بررسی اثربخشی این الگو بر خودپنداره شغلی دانش آموزان دبیرستان. فصلنامه فناوری آموزش. ۲: ۱۲۵-۱۳۱.

عصاره، فریده؛ بیگدلی، زاهد؛ مروتی، ذکراه؛ و حسینی، مریم (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۲۲(۱)، ۱۴۱-۱۵۷.

قادرآبادی، زینب؛ امیرکبیری، علیرضا؛ و ربیعی مندجین، محمدرضا (۱۳۹۶). رابطه هوش هیجانی و عملکرد شغلی کارکنان در بیمارستان شریعتی دانشگاه علوم پزشکی تهران. مجله پی‌اورد سلامت. ۱۱(۴)، ۴۶۹-۴۷۸.

گودرزی، محمدعلی؛ مزاری، ابراهیم؛ و خبارة، کبری (۱۳۹۸). نقش واسطه‌ای خودتوسعه‌ای در رابطه خودآگاهی و عملکرد شغلی. مدیریت فرهنگ سازمانی. ۱۷(۴)، ۵۴۸-۵۳۱.

مؤذن، زینب؛ موحد محمدی، حمید؛ رضوانفر، احمد؛ و میرترابی، مهدیه‌السادات (۱۳۹۰). بررسی عوامل موثر بر عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی استان تهران. فصلنامه رهیافتی‌نو در مدیریت آموزشی، ۲(۵)، ۱۱۵-۱۳۴.

نجفی کلیانی، مجید؛ پورجم، الهه؛ جمشیدی، ناهید؛ کریمی، شهناز؛ و نجفی کلیانی، وحید (۱۳۸۸). بررسی استرس، اضطراب، افسردگی و خودپنداره دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی فسا، مجله دانشگاه علوم پزشکی فسا، ۳(۳)، ۲۳۵-۲۴۰.

References

- Abdullah-Sani, M. K. J. (2013). *The relationship between emotional intelligence and occupational performance among librarians in public libraries, Malaysia*. Thesis. Universiti Teknologi Mara.

- Aboyade, W.A. (2013). *Influence of job motivation, emotional intelligence and self-concept on job performance among library workers in federal universities in Nigeria* (unpublished Ph.D. thesis). University of Ibadan.
- Alferaih, A. (2017). Conceptual model for measuring Saudi banking managers' job performance based on their emotional intelligence (EI). *International Journal of Organizational Analysis*, 25(1), 123-145.
- Ardakani Sabet, Sh. (2010). *Investigating the relationship between emotional intelligence and the performance of Bank Mellat employees (Branch Management of Tehran Region 1)*. Ministry of Science, Research and Technology, Payame Noor University, Payame Noor University, Tehran Province, Research Institute of Social and Economic Sciences (Master Thesis). (In persian).
- Bahmanabadi, M., & Jafari, M. (2014). Emotional Intelligence and job performance: Evidence from railroad industry. *Management Science Letters*, 4(8), 1693-1698.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1993). *Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance*. in N. Schmitt and W. Borman (eds), *Personnel Selection in Organizations*. New York: Jossey-Bass, pp. 71-98.
- Brown, K. W. & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822-848.
- Daryae, S., & Kimiai, M. (2017). The relationship between emotional intelligence with the job performance of education teachers in District One of Shiraz. *New researchs in the humanities*, 3(8), 169-184. (In persian)
- Duval, T. S. & Wicklund, R. A. (1972). *A Theory of Objective Self-Awareness*, Academic Press, New York.
- Fenigstein, A., Scheier, M. F. & Buss, A. H. (1975). Public and Private Self-Consciousness: Assessment and Theory. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 43, 522-527.
- Ferris, D.L., Brown, H.L.D., Pang, F.X.J & Keeping, L.M. (2010). Self-esteem and job performance: The moderating role of self-esteem contingencies. *Personnel Psychology*, 63(1), 561-593.
- Ghaderabadi, Z., & Amirkabiri, A., & Rabiee Mandejin, M. (2017). Emotional Intelligence and Job Performance Relationship: Study in Staff of Shariati Hospital at Tehran University of Medical Sciences. *Payavard-Salamat*, 11(4), 469-478. (In persian).
- Goleman, D. (2009). Emotional Intelligence at Work: How to Select for Measure and Improve Emotional Intelligence in Individual Group an organization. *Harvard Business Review*, Boston, 12-24.
- Goodarzi, M., & Mazari, E., & Khabare, K. (2020). The Mediating Role of Self-Development on The Relationship Between Self-Awareness and Job Performance. *Organizational Culture Management*, 17(4), 531-548. (In persian).

- Goukens, C., Dewitte S., & Wallop, L. (2009). Me, myself, and my choices: The influence of private self-awareness on preference-behavior consistency. *Journal of Marketing Research*, 46(5), 682-692.
- Hariri, N., & Ashrafi Rizi, H. (2010). Survey of job satisfaction of librarians working in public libraries affiliated to the institution of public libraries in provincial centers. *Library and Information Science*, 12 (1), 5-30. (In persian).
- Higley, W. j. (2011). *The relationship between the lead pastor's emotional intelligence and pastoral leadership team effectiveness*. Dissertation abstract Ed.D. thesouthern baptisttheological seminary, 112-136.
- Igbinovia, M.O. & Popoola, S.O. (2016). Organizational culture and emotional intelligence as predictors of job performance among library personnel in Edo State, Nigeria. *Journal of Information Science Theory and Practice*, 4(2), 34-52.
- Igbinovia, M.O. (2015). *Organisational culture and emotional intelligence as predictors of job performance among library personnel in academic libraries in Edo state, Nigeria*. MLIS thesis, University of Ibadan, Nigeria.
- Igbinovia, M.O. (2016). Emotional Self-Awareness and Information Literacy Competence as Correlates of Task Performance of Academic Library Personnel. *Library Philosophy and Practice*, 2(3), 1-22.
- Khan, A., Masrek, M.N. and Nadzar, F.M. (2017). Emotional intelligence and job satisfaction of academic librarians: an assessment of the relationship. *Journal of Librarianship and Information Science*, 49(2), 199-210.
- Mansouri, S. & Tajrobehkar, M. (2015). Studying the Role of Self-awareness and Self-esteem in Predicting Job Satisfaction and Job Performance of Teachers of Elementary Schools in the City of Kerman. *J. Appl. Environ. Biol. Sci.*, 5(10), 142-148.
- McKeown, A., & Bates, J. (2013). Emotional intelligent leadership Findings from a study of public library branch managers in Northern Ireland. *Library Management*, 34(6/7), 462-485.
- Moazen, Z., & Movahed Mohamadi, H., & Rezvanfar, A., & Mirtorabi, M. (2011). Factors Influencing Instructors' Job Performance in Agricultural Secondary Education Centers in Tehran Province. *Journal of New Approach in Educational Administration*, 2(1 (5)), 115-134. (In persian)
- Mohamad, M., & Jais, J. (2014). Emotional Intelligence and Job Performance: A Study among Malaysian Teachers. *Procedia Economics and Finance*, 35, 674-682.
- Najafi Kalyani, M., Pourjam, E., Jamshidi, N., Karimi, S., & Najafi Kalyani, V. (2013). Survey of stress, anxiety, depression and self-concept of students of Fasa University of medical sciences, 2010. *Journal of Fasa University of Medical Sciences*, 3(3), 235-240. (In persian)
- Noel, A., & Mosoti, Z. (2016). The Effect of Emotional Intelligence on Employee Performance in the Private Sector: A Case of Kinyara Sugar Limited. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 18(12), 1-10.

- Okpara, A., & Edwin, A. M. (2015). Self-awareness and organizational performance in the Nigerian banking sector. *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences*, 3(1), 53-70.
- Onwubiko, E. C. (2020). librarians' emotional intelligence as correlate of effective library management and performance". *Library philosophy and practice (e-journal)*. 4508.
- Osareh, F., Bigdeli, Z., Morovati, Z., & Hoseini, M. (2016). A Survey of Relationship between Cultural Intelligence and Librarians' Job Performance in the Public Libraries of Khuzestan. *Research on Information Science & Public Libraries*. 22(1), 141-157. (In persian).
- Oyeboade, J. A. (2016). Emotional Intelligence of Library Personnel and Library Work Productivity in Selected Academic Libraries in Oyo State, Nigeria". *Library Philosophy and Practice (e-journal)*. 1421.
- Prabowo, E. (2014). *Konsep dan Aplikasi Asuhan Keperawatan Jiwa*. Jakarta: Nuha Medika.
- Rahimi, S., Ahmadi, V., & Azizi, Z. (2019). The Relationship of Job Attitudes with Job Performance in Kermanshah Public Librarians. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 6(2), 213-226. (In persian)
- Saffari Dehnavi, Y., Sharifi Daramadi, P., & Samavatian, H. (2010). Comparison of emotional and cognitive intelligence of managers of three levels of education and its relationship with their job performance in Isfahan region 2009. *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 11(40), 52-62. (In persian)
- Salami, M., & Mohseni Taromsari, M. (2019). The Impact of Knowledge Acquisition and Organizational behavior on public librarians' job performance in Rasht. *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 6(21), 25-41. (In persian).
- Saleh Bolourdi, A. (2010). *Construction and standardization of situational self-awareness test at work. Master Thesis*. Islamic Azad University, Central Tehran Branch. Tehran. (In persian)
- Saleh Bolourdi, A., & Pasha Sharifi, H. (2010). Relationship between Self Awareness in Professional Setting with Job Satisfaction amongst sales managers of Iran's Institute of Industrial Management. *Journal of Analytical - Cognitive Psychology*, 1(2), 1-21. (In persian)
- Salehnia, B., & Shabani, A. (2016). The effect of emotional intelligence on Function of sport managers. *Educational Administration Research*, 7(28), 147-160.
- Sarbazvatan, J., Najafzadeh, M., Janani, H., & Bargmogadam, J. (2022 in print). Study of the relationship between emotional intelligence and job performance of physical education teachers in East Azerbaijan province from the perspective of sociology of education. *Sociological studies*. doi: 10.30495/jss.2021.1941228.1380. (In persian).

- Shooshtarian, Zakieh, Fatemeh Ameli and Mahmood Amini Lari. (2013). The Effect of Labor's Emotional Intelligence on Their Job Satisfaction, Job Performance and Commitment. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 6(1), 27-43.
- Silvia, P. J. & Duval, T. S. (2001). Objective self-awareness theory: Recent progress and enduring problems. *Personality and Social Psychology Review*, 5(3), 230-241.
- Sonnetag, S., Volmer, J., & Spychala, A. (2010). Sage handbook of organizational behavior. Konstanzer Online-Publikations-System.
- Summey, T. (2017). *Emotional intelligence: a framework for the competencies and traits of reference and user services librarians*. Emotion in the Library Workplace, Emerald Publishing, Bingley, 37, 129-146.
- Trapnell, P. D. & Campbell, J. D. (1999). Private self-consciousness and the Five Factor Model of Personality: Distinguishing rumination from reflection. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(2), 284-304.
- Trudeau, K. J. & Reich, R. (1995). Correlates of psychological mindedness. *Personality and Individual Differences*, 19(5), 699-704.
- Umma, S., & Dhivya, V., (2020). Impact of Emotional Intelligence on Job Performance of Academic Heads with Special Reference to State Universities in Eastern Province of Sri Lanka. *Test Engineering & Management*, 82,13173 – 13194.
- Villalobos, D., Caperos, J. M., Bilbao, Á., Bivona, U., Formisano, R., & Pacios, J. (2020). Self-awareness moderates the association between executive dysfunction and functional independence after acquired brain injury. *Archives of clinical neuropsychology*, 35(7), 1059-1068.
- Viswesvaran, C. & Ones, D.S. (2000). Perspective on models of job performance. *International journal of selection and assessment, Blackwell publisher ltd*, 8(4), 216-226.
- Werner, J. M. (2000). Implications of OCB and contextual performance for human resource management. *Human Resource Management Review*, 10(1), 245-261.
- Woodward, L. (2014). *Reflection in the screen: The perception and value of self-awareness within the IT professional* (Doctoral dissertation, Pepperdine University).
- Yaya, J. A. (2018). Human capital development as correlates of librarians' productivity in Nigerian public university libraries. *Covenant Journal of Library and Information Science*, 1(1), 1-13.
- Zafarizadeh, A., Abedi, M., & Baghban, I. (2013). Developing Model of Emotional Intelligence Skills Training and the Effectiveness of this Model on the Vocational Self-Concept's Male High Schools Students. *Technology of Education Journal (TEJ)*, 8(1), 55-61.