

بررسی تاثیر روانی رنگ پوشش ظاهری کارکنان مراکز اطلاع رسانی و کتابخانه های

عمومی بر اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی ایشان

## Psychological Effect of the Staff's Uniform Color of the Public Libraries and Information Centers on their Job Engagement and Job Performance

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۱۲/۱۴، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۶/۳/۱۷، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۸/۲۵

F. Tavakkili., (M.A) A. Asemi., (Ph.D) & Z. Tavakkoli., (M.A)

فاطمه توکلی<sup>۱</sup>، عاصفه عاصمی<sup>۲</sup> و زهرا توکلی<sup>۳</sup>

**Abstract:** The aim of this study was to investigate psychological effect of personnels' uniform of a public library on their job performance and job engagement. This study was an applied study based on quasi experimental and is associated with pretest, protest, control group and examination. Statistical sample of this study was comprised of Esfahan administration public library staff that total of 30 people were selected for accessible sampling. The sample was randomly selected and assigned into two exam groups such test group (N=15) and control group (N=15). Research tools was consisted of two questionnaires including Paterson job performance and Utrecht job engagement. Covariance analysis was used in inferential analysis of the research hypothesis. The findings was analyzed by SPSS/PC version 19. Findings have shown that staffs uniform changing color has impact on their job engagement and that impact percentages are 0.37%, but it has no relationship with their job performance. Therefore it can be suggested that personnel uniform changing color can has positive effect on their job engagement. The library managers can encourage the librarians to meet users' information needs by changing uniform's color.

**Keywords:** job performance, job engagement, public library, librarian, psychology of color, uniform

چکیده: هدف از پژوهش حاضر تعیین تاثیر روانی رنگ پوشش ظاهری کارکنان مراکز اطلاع رسانی و کتابخانه های عمومی بر عملکرد و اشتیاق شغلی آنان بوده است. پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش از نوع نیمه تجربی همراه با پیش آزمون، پس آزمون و گروه کنترل و آزمایش است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کارکنان تحت پوشش اداره کل کتابخانه های عمومی استان اصفهان بودند که تعداد ۳۰ نفر به شیوه نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش (N=15) و کنترل (N=15) گمارده شدند. ابزار پژوهش شامل دو پرسشنامه جهت سنجش عملکرد شغلی (پاترسون) و اشتیاق شغلی (اوتریچ) بود. تجزیه و تحلیل داده های پژوهش فوق با استفاده از نرم افزار آماری SPSS/PC ویرایش ۲۲ در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد در تجزیه و تحلیل استنباطی فرضیه پژوهش از آزمون تحلیل کوواریانس استفاده گردید. یافته ها نشان داد تغییر رنگ پوشش ظاهری کارکنان بر اشتیاق شغلی آنان با اندازه اثر ۰/۳۷٪، در سطح معنی داری تاثیر داشت اما بر عملکرد شغلی آنها تاثیر نداشته است. چنین نتیجه گیری شد که تغییر رنگ پوشش می تواند بر اشتیاق شغلی کارکنان تاثیر مثبت داشته باشد. مسوولین و دست اندازگان مدیریت امور کتابخانه ها می توانند با استفاده از تغییر رنگ پوشش کارکنان، آنان را در برآورده ساختن نیازهای اطلاعاتی کاربران ترغیب نمایند.

**کلیدواژه ها:** اشتیاق شغلی، پوشش ظاهری، روان شناسی رنگ، عملکرد شغلی، کارکنان مراکز اطلاع رسانی کتابدار، کتابخانه عمومی

۱. کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه اصفهان و دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی

دانشگاه آزاد واحد خمینی شهر

asemi@edu.ui.ac.ir

۲. نویسنده مسؤل: دانشیار علم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه اصفهان

۳. کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی دانشگاه آزاد واحد نجف آباد

## مقدمه

از زمان های دوردست، رنگ ها همواره اطراف بشر را احاطه کرده و وی را زیر سلطه خود در آورده است (مهرداد پی، ۱۳۹۳). رنگ و نور همواره در قالب بخش هایی اساسی از حیات ما بر روی کره خاکی مطرح بوده اند. رنگ های طبیعت روی ما اثر می گذارند و این تأثیرات در ما به قدری است که در روح و جان ما شکل می گیرد (لوشر<sup>۱</sup>، ۱۳۹۵).

بنابر دیدگاه بیشتر روان شناسان، هوش به عنوان یک سازه روان شناختی، برای درک روابط، خلق و سازگاری با موقعیت های جدید و قدرت تفکر انتزاعی انسان ضروری است (خدایاری فرد، خرمی مارکانی، غباری بناب، سهرابی، زمانپور، راقبیان، افروز، فرزاد، محمودی، زینلی زاده و تنکمانی، ۲۰۱۷). هوش در کنار پیشرفت علم و تجربیات محققین نیز، طرق مختلفی برای فهم رنگ ها به وجود آورده است.

در رابطه با تأثیر روانی رنگ ها، بدیهی است که چگونگی تأثیر انسان از رنگ ها ماهیت کاملاً روانی داشته و به طور غیرمستقیم در هنجارها و واکنش ها، عکس العمل ها و رفتارهای فرد، موثر می باشد. همان طور که فعالیت هایی مانند افزایش تحرک بدنی، باعث افزایش فعالیت و تحریک مغز به خصوص در ناحیه هیپوکامپ می شود (سیفی، باغداساریانس و محمدیان رسنانی، ۲۰۱۷)، هر عامل که روان انسان را تحریک کند، در واقع محرکی برگزیده های عصبی است. مسلماً انسان زمانی، از خود رفتاری را بروز می دهد که نسبت به محرکی پاسخ دهد و این محرک همان است که گیرنده های عصبی آن را به مغز، مخابره کرده و در نهایت واکنش خاصی رخ می دهد. تأثیر رنگ بر انسان نیز، دقیقاً چنین است ولی در حد غیرمحسوس و ناآگاهانه و در بعضی موارد، نیمه-آگاهانه (علی اکبرزاده، ۱۳۷۵). پزشکان هندی بر این باورند که رنگ هم درونی و هم بیرونی است. رنگ در سطحی از انرژی، روی انسان اثر می کند که جسم و روان او را، تحت تأثیر قرار می دهد (اد<sup>۲</sup>، ۱۳۶۹). البته تأثیر رنگ ها در انسان، شدید و آنی نیست ولی در هر حال، رنگ ها اثرات جزئی دارند که در مدت زمان طولانی بر روی هم انباشته شده و آثار قابل توجهی را برجای می گذارند. با این وصف می توان با توجه به پارامترهای خاصی، تأثیرات مطلوبی را از رنگ ها دریافت کرده و در تعدیل هیجانات و احساسات مختلف از آن ها استفاده نمود. هیجانات و احساساتی که حتی در تعادل فیزیکی فرد نیز، موثر می باشند. از این رو در محیط های آموزشی و پرورشی، شناخت و استفاده صحیح از رنگ ها مطابق با شرایط خاص زمانی و مکانی از اهمیت خاصی برخوردار است (علی اکبرزاده، ۱۳۷۵). بنا بر وجود چنین تأثیراتی، محقق در این پژوهش

1. Luscher
2. Ede

به بررسی تاثیر روانی که رنگ بر اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی دارد، پرداخته است. لباس کارکنان می‌تواند تصویر و اهداف سازمان را منتقل کند " (مایا و لیدوا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). با این حال اثر رنگ‌ها در انسان به شدت و فوری نیست. اما به هر حال رنگها تأثیر چندانی بر آن چه که در طی مدت طولانی جمع آوری می‌کنند و باعث می‌شوند تاثیر قابل توجهی داشته باشند. البته رنگ در دید ساده پنهان شده و در اغلب موارد جدی نیست (بلاسچزیک و اسپیکرمن<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). عملکرد شغلی عبارت است از مجموع رفتارهای در ارتباط با شغل که افراد از خود نشان می‌دهند (گریفین<sup>۳</sup>، ۱۳۹۵). اشتیاق شغلی نیز حالت ذهنی مثبت، خشنود کننده و مربوط به کار است.

تحقیقات کم و پراکنده‌ای پیرامون اثرات رنگ بر افزایش کارایی در سازمان‌ها و نیز مخاطبان آن انجام گرفته اما هیچ یک از این تحقیقات به صورت تخصصی به این موضوع نپرداخته است و همچنان این موضوع در مهجوریت به سر می‌برد. مهتا و ژو<sup>۴</sup> (۲۰۰۹) به بررسی تأثیر رنگ آبی و قرمز در شناخت اجرای وظایف پرداخته‌اند. نتایج نشان داد که رنگ قرمز (در مقابل آبی)، در درجه اول به اجتناب از انگیزه می‌انجامد و در طرف دیگر باعث افزایش عملکرد در جزئیات یک کار یا افزایش دقت می‌شود. علاوه بر این، نتایج نشان می‌دهد که با تکرار نتایج به دست آمده، در زمینه‌های طراحی محصولات، معلوم می‌شود که این اثرات، خارج از آگاهی افراد رخ می‌دهد. همچنین شواهد و روند این تحقیق مبین این است که شواهد و انگیزه‌های بدیل به واسطه رنگ در اجرای وظیفه شناختی، غیرقابل انکار است و در اجرای وظایف، نقش به‌سزایی دارد. صالح صدیق‌پور (۱۳۷۸) در پژوهش خود به انتخاب رنگ مناسب برای فضای آموزشی پرداخت. وی مشخص کرد رنگ‌آمیزی کلاس‌ها با توجه به ترجیحات دانش‌آموزان، در پیشرفت تحصیلی آنان موثر بوده است. میزان این پیشرفت نسبت به گروه کنترل، حدود ۸۰٪ بود. همچنین میزان سازگاری دانش‌آموزان این کلاس‌ها در مقایسه با همتایان (گروه کنترل) آنان بیشتر بوده است. این یافته‌ها نشان داد رنگ‌آمیزی کلاس‌هایی با توجه به ترجیح دانش‌آموزان، میزان برانگیختگی دانش‌آموزان در کلاس درس را افزایش داده و در میزان بازدهی هوشی و افزایش دقت آن‌ها نیز موثر است.

اسکارگال<sup>۵</sup> (۱۹۹۹) نیز، رنگ‌هایی را برای کتابخانه‌های مدارس پیشنهاد می‌کند که به این شرح است. مدارس ابتدایی: سایه‌هایی از آبی، قرمز و زرد. مدارس راهنمایی: برای کتابخانه‌های

1. Maia & Lebedeva
2. Blaszczyk & Spiekermann
3. Griffin
4. Mehta & Zhu
5. Scargall

بررسی تاثیر روانی رنگ پوشش ظاهری کارکنان مراکز اطلاع رسانی و کتابخانه های...

این مدارس که ارتباط دیداری و ذهنی بیشتری برقرار می شود، آبی، سبز و خاکستری بهترین انتخاب است. غلامیان (۱۳۹۵) به بررسی تاثیر روانی رنگ بر دکوراسیون داخلی پرداخته است. او سعی را بر آن داشته که به بررسی تاثیر هر رنگ و نحوه رنگ کاری بر دکوراسیون داخلی بپردازد تا با به کارگیری هر رنگ در محیط مناسب خود، از بالاترین تاثیر روانی آن استفاده گردد. الیوتومایر<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) تأثیر رنگ تصاویر بر عملکرد روان شناختی در انسان را بررسی کردند. این بررسی به وضوح نشان داده است که رنگ می تواند تأثیر مهمی در شناخت و رفتار افراد داشته باشد. گورتون<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) تأثیر رنگ دیوار را بر بازدیدکنندگان موزه بررسی کرد. یک مطالعه تجربی در دو شرایط دیوار زرد و دیوار سفید انجام شد. یکی از تفاوت های اصلی بین دو گروه این بود که بازدیدکنندگان موزه با دیوار سفید احساس می کردند که موزه روشن تر است. یافته های این پژوهش برای بسیاری از متخصصان علوم انسانی، از جمله مریبان و طراحان نمایشگاه، تأثیرگذار است.

با بررسی پیشینه های پژوهش حاضر، چنین برداشت می شود که تاکنون مساله طراحی محیط داخلی و پوشش کارکنان با رویکرد روان شناسی رنگ در بین کارکنان و طراحان مراکز اطلاع رسانی و کتابخانه ها و سایر متخصصین اطلاع رسانی در دانشگاه ها یا موسسات آموزش عالی در ایران، به صورت جدی مورد بررسی قرار نگرفته است. بنابراین پژوهش حاضر سعی کرده این مساله را در بین متخصصین اطلاع رسانی و کارکنان مراکز اطلاع رسانی و کتابخانه های عمومی در ایران مورد بررسی قرار دهد. با توجه به اهمیت این پدیده و تأثیرات آن در پیشبرد کارایی کارکنان و کاربران، طراحان می بایست شناخت درست و کاملی از مفهوم روان شناسی رنگ داشته باشند تا بتوانند براساس آن در تدوین و یا تغییر خط مشی ها و سیاست های مربوط به تعاریف و وضع قوانین مربوط به طراحی مراکز از قبیل مراکز اطلاع رسانی، گام موثری بردارند. همچنین این طرح به توسعه نقش رنگ در آراستگی و ایمنی محیط کار و زندگی و اثرات متعدد آن بر روح و روان افراد در گیر با این مراکز، کمک بسزایی می نماید؛ چرا که این افراد می توانند از مهم ترین عوامل تاثیر گذار در جامعه علمی کشور باشند. برای موفقیت در عرصه فرهنگ سازی در زمینه روان شناسی رنگ در محیط های اطلاع رسانی و پیشرفت های شغلی و علمی، لازم است زیرساخت های آن فراهم شود. زیرساخت های فرهنگی و ساختاری از ارکان اصلی موفقیت در عرصه های علمی بوده و جامعه آکادمیک باید توجه ویژه ای نسبت به این موضوع داشته باشند. همچنین می تواند کلیه محافل اطلاع رسانی، آکادمیک و آموزشی و سازمان هایی که در زمینه

---

1. Elliot and Maier

2. Gorton

ساختمان و تجهیزات فعالیت دارند را در اجرای موفق و کارای وظایفشان و در ایجاد محیطی شاد و زنده در مراکز اطلاع رسانی و کتابخانه ها، یاری رساند.

یکی از نهادهایی که به نظر می‌رسد نقش قابل ملاحظه‌ای در ایجاد توسعه پایدار فرهنگی مردم ایران داشته باشد کتابخانه ها و مراکز اطلاع رسانی است. حضور کتابخانه در جامعه، یک مرجع فرهنگی برای انسان ها تلقی می‌شود. نقش این مرجع فرهنگی این است که با قرار دادن افکار، عقاید، و حاصل اندیشه های خلاق در کنار یکدیگر، وسیله ای برای ایجاد علاقه به مطالعه و تحقیق برای افراد جامعه پدید آورد. نقش کتابخانه ها را به عنوان یک نهاد فرهنگی در توسعه این بخش نمی توان نادیده گرفت. کتابخانه دروازه‌ای است به سوی دانش که شرایط اساسی را برای یادگیری مداوم، تصمیم‌گیری مستقل، و توسعه فرهنگی افراد و گروه های اجتماعی فراهم می‌آورد. لازمه این امور، وجود افرادی متخصص و در عین حال پر شور با روحیه ای سالم و با نشاط می باشد. یکی از عوامل تاثیرگذار بر این موضوع، رنگ است. رنگ به صورت ناخودآگاه می‌تواند اثر روانی مثبت یا منفی و حتی خنثی بر روحیه و عملکرد کارکنان این نهادها داشته باشد. ارزش این پدیده و این پژوهش در این جا پررنگ می‌شود و لزوم استفاده از رنگ‌های مناسب برای پوشش ظاهری کارکنان را بیان می‌کند. هنگامی که پوشش ظاهری کارکنان، یک دست و یک شکل باشند و با رنگ های مناسب انتخاب شوند، هم به نظم و زیبایی این نهادها کمک می‌کند و هم باعث تقویت روحیه شاد و سرزنده ایشان، می‌شود. در این صورت کارکنان می‌توانند در اجرای وظایفشان به‌خوبی و با اشتیاق، عمل کرده و این نیز باعث افزایش کارایی سازمان و به‌دنبال آن، پیشرفت جامعه علمی و بالا رفتن میزان مراجعه کاربران می‌شود. شایان ذکر است که استفاده از رنگ‌های مناسب برای پوشش ظاهری کارکنان، هر چند ممکن است غیر ضروری تلقی شود اما علاوه بر این که می‌تواند بر میزان جذب کاربران به کتابخانه تاثیرات مثبتی داشته باشد، به طور ناخودآگاه می‌تواند بر روان ایشان نیز اثر گذار باشد و باعث تشویق افراد در مراجعه به مراکز اطلاع رسانی برای رفع نیازهای اطلاعاتی ایشان شود. در نهایت این امر می‌تواند منجر به افزایش سرانه مطالعه مردم ایران به میزان مطلوبی گردد.

با توجه به آن چه بیان شد، سوال این است که آیا رنگ می‌تواند بر عملکرد شغلی و اشتیاق شغلی کارکنان مراکز اطلاع رسانی و کتابخانه های عمومی، تاثیر داشته باشد؟ بر این اساس هدف کلی پژوهش حاضر، بررسی تاثیر روانی رنگ پوشش ظاهری کارکنان مراکز اطلاع‌رسانی و کتابخانه های عمومی بر اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی ایشان می‌باشد.

## روش و ابزار پژوهش

پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش از نوع نیمه تجربی همراه با پیش‌آزمون، پس‌آزمون و گروه کنترل و آزمایش می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کارکنان تحت پوشش اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان بودند. براساس توان آزمون ۸۰ درصد و خطای ۵ درصد و انحراف معیار ۰/۹ مطابق با معادله کوهن حداقل تعداد آزمودنی برای هر گروه ۱۰ نفر در نظر گرفته شد که برای احتیاط ۲۰ نفر انتخاب شدند. به دلیل نرمال نبودن داده‌ها با استفاده از آزمون اکتشافی شاپیروویلیک، نمرات پرت شناسایی و حذف شدند. در نهایت نمرات ۳۰ نفر مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. این تعداد به شیوه نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شد و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش (N=15) و کنترل (N=15) گمارده شدند.

## ابزار پژوهش

در پژوهش حاضر پس از انجام مقدمات کار یعنی مشخص و معین شدن جامعه مورد مطالعه و تنظیم فرضیه‌ها با استفاده از تکنیک‌های خاصی، اطلاعات و ارقام لازم از جامعه مورد مطالعه جمع‌آوری شد. ابزارهای به کار رفته در پژوهش حاضر، "پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون"، "پرسشنامه شوق شغلی اوتریچ" و "پرسشنامه جمعیت شناختی محقق ساخته" بوده است. پرسشنامه عملکرد شغلی، توسط پاترسون (۱۹۶۳) تهیه و تدوین گردیده و در سال ۱۳۶۹ نیز توسط شکرکنوارشدی (۱۳۶۹) در ایران، ترجمه شده است. این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال می‌باشد و عملکرد کارکنان را در حوزه وظایف شغلی و سازمانی‌شان اندازه می‌گیرد. مقیاس پاسخ‌گویی این پرسشنامه براساس مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت (هرگز=۰ و همیشه=۶) تعیین شد. این پرسشنامه دارای ماده‌هایی به شرح ذیل بود:

انضباط و مقررات اداری؛ احساس مسئولیت؛ کیفیت در انجام وظایف؛ صداقت در کار؛ جدی بودن در کار؛ تکریم به ارباب رجوع و رفع مشکلات آنان؛ فداکاری و ایثار در کار؛ سعی در افزایش معلومات شغلی؛ پذیرش اشتباهات خود؛ حفظ اسرار شغلی؛ احترام به حقوق همکاران؛ داشتن حس همکاری؛ انتقال اطلاعات شغلی به دیگران؛ عدم اتلاف وقت؛ مواظبت از وسایل کار و صرفه جویی در مصرف آن‌ها.

درباره پایایی و روایی پرسشنامه عملکرد شغلی؛ ارشدی، "پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون" را در ایران ترجمه و آماده اجرا نمود و به ترتیب ضرایب آلفای کرونباخ و ضریب روایی آن را برابر با ۰,۷۹ و ۰,۷۷ گزارش کرده است. شکرشکن و همکاران (۱۳۸۰) نیز آلفای کرونباخ

این پرسشنامه را ۰,۷۴ و ضریب روایی آن را ۰,۴۳ گزارش کرده‌اند (ابوالقاسمی، مرادی سروش، نریمانی و زاهد، ۱۳۹۰).

مقیاس شوق شغلی اوتریچ، توسط شوفلی و همکارانش در سال ۲۰۰۲ ساخته شد، شامل سه خرده مقیاس است که عبارتند از: خرده‌مقیاس اشتیاق داشتن به کار؛ خرده‌مقیاس وقف کار شدن؛ خرده‌مقیاس جذب در کار. خرده‌مقیاس اشتیاق داشتن به کار شامل شش عبارت از قبیل «صبح‌ها وقتی که از خواب بیدار می‌شوم، احساس می‌کنم که دوست دارم سر کار بروم» و یا «در کارم محکم و پر قدرت هستم» می‌باشد. خرده مقیاس وقف کار شدن، شامل پنج عبارت از قبیل «کارم برایم الهام بخش است» و یا «در کارم پر شور و شوق هستم» و خرده‌مقیاس جذب در کار، شامل شش عبارت از قبیل «در کارم غرق می‌شوم» و یا «وقتی که کار می‌کنم، همه چیزهای اطرافم را به فراموشی می‌سپارم» می‌باشد.

مقیاس اشتیاق شغلی، ۱۷ عبارت دارد که هر عبارت دارای مقیاس لیکرت هفت‌تایی می‌باشد که از صفر تا شش نمره‌گذاری (۰ = هرگز و ۶ = همیشه) می‌شود.

همان‌طور که ذکر شد، این پرسشنامه شامل سه خرده مقیاس بوده است که عبارتند از: ۱. خرده‌مقیاس شوق داشتن به کار که از ویژگی‌های آن، سطح انرژی بالا و انعطاف‌پذیری روانی در حین کار، تمایل به صرف زحمت در کار و مقاومت کردن حتی در مواجهه با سختی‌ها می‌باشد؛ ۲. خرده‌مقیاس وقف کار شدن که از ویژگی‌های آن، معنای اهمیت، شور و اشتیاق، الهام (و خلاقیت)، غرور و چالش است؛ ۳. خرده‌مقیاس جذب در کار که از ویژگی‌های آن، کاملاً متمرکز بودن و عمیقاً غرق شدن در کار می‌باشد.

آلفای کرونباخ مقیاس اشتیاق شغلی به‌وسیله مونو و همکاران (۲۰۰۶)، ۰,۹۲ اندازه‌گیری شده است. در پژوهش جلالی (۱۳۸۶) این پرسشنامه به منظور محاسبه روایی، در اختیار شرکت کنندگان قرار گرفت. نتایج حاکی از همبستگی مثبت شادی با اشتیاق شغلی بود و میزان روایی آن ۰,۹۵ گزارش شد.

### شیوه اجرای پژوهش

محل انجام تحقیق، اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان بود و نمونه تحقیق شامل متخصصین اطلاع‌رسانی و کارکنان تحت پوشش این مرکز است که مشتمل بر ۴۰ نفر بودند. از این تعداد نهایتاً داده‌های ۳۰ نفر از کارکنان به عنوان گروه نمونه انتخاب و در دو گروه کنترل و آزمایش به صورت تصادفی جایگزین شدند. به این صورت که ۱۵ نفر از چند بخش در گروه کنترل و ۱۵ نفر از بخش‌های دیگر در گروه آزمایش جای داده شدند. پس از جایگزینی افراد،

بررسی تاثیر روانی رنگ پوشش ظاهری کارکنان مراکز اطلاع رسانی و کتابخانه های...

پیش آزمون بر روی هر دو گروه آزمایش و کنترل اجرا شد. سپس به مدت یک ماه، رنگ لباس گروه آزمایش به رنگ زرد لیمویی و آبی روشن، تغییر داده شد. در پایان نیز پس آزمون بر روی هر دو گروه آزمایش و کنترل اجرا گردید.

این پژوهش در محیطی کاملاً کنترل شده انجام گرفت تا حالتی تلقینی برای کارمندان ایجاد نکرده باشد. به این گونه که تغییر رنگ لباس کارکنان به صورت یک بخش نامه از سوی مدیر به کارکنان این مرکز ابلاغ شد.

همچنین در این بخش نامه قید شد که در حال حاضر تغییر رنگ لباس کارکنان در این فاز (بخش هایی که توسط پژوهشگر مدنظر گرفته خواهد شده بود) برگزار شده و در طی روزهای آینده در فازهای بعدی اجرا خواهد گردید. در نتیجه کارکنان از واقعیت امر اطلاعی نیافتند و اعمال تغییر رنگ، حالت تلقینی پیدا نکرد و پژوهش در شرایط کاملاً طبیعی انجام گرفت و نتایج آن واقعی بود.

### یافته‌های پژوهش

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش حاضر، اطلاعات حاصل از پرسشنامه‌ها استخراج و از طریق نرم افزار SPSS در دو قسمت آماره‌های توصیفی و استنباطی تنظیم شد. قابل ذکر است که در هنگام تحلیل متغیرهای جمعیت‌شناختی سن، جنسیت، سطح تحصیلات، رشته تحصیلی، سابقه کار، محل کار، نوع استخدام و وضعیت تاهل وارد تحلیل گردید. نتایج نشان داد که هیچ‌کدام از متغیرهای ذکر شده تاثیر معناداری بر متغیرهای وابسته نداشتند، در نتیجه از ذکر کردن نتایج آن‌ها خودداری گردید. با این حال، مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه در جدول زیر ارائه شده است.



جدول ۱. ویژگی های دموگرافیک

کل N=30	گروه کنترل N=15	گروه آزمایش N=15	ویژگی	دسته بندی جمعیت شناختی
۰	۰	۰	زن	جنس
۳۰	۱۵	۱۵	مرد	
۷	۶	۱	مجرد	وضعیت تاهل
۲۳	۹	۱۴	متاهل	
۲	۲	۰	زیر ۲۶ سال	رده سنی
۲۱	۱۰	۱۱	۲۶-۳۵ سال	
۶	۳	۳	۳۶-۴۵ سال	
۰	۰	۰	۴۵-۵۵ سال	
۱	۰	۱	۵۶-۶۵ سال	
۳	۰	۳	دیپلم	میزان تحصیلات
۲	۱	۱	کاردانی	
۱۱	۷	۴	کارشناسی	
۱۴	۷	۷	کارشناسی ارشد	
۰	۰	۰	دکتر	
۱۲	۸	۴	علم اطلاعات و دانش شناسی	رشته تحصیلی
۸	۴	۴	سایر رشته های علوم انسانی	
۶	۲	۴	فنی مهندسی	
۴	۱	۳	هنر	
۰	۰	۰	علوم پزشکی	
۰	۰	۰	علوم پایه	
۰	۰	۰	سایر	
۰	۰	۰	رسمی	وضعیت استخدام
۱	۰	۱	رسمی-آزمایشی	
۲۰	۱۳	۷	پیمانی	
۸	۲	۶	قراردادی	
۰	۰	۰	قرارداد قانون کار	
۱	۰	۱	سایر	محل کار (بخشی که در آن فعالیت دارند)
۷	۰	۷	امور کتابخانه ها	
۶	۰	۶	اداری و مالی	
۸	۸	۰	حوزه مدیر کل	
۲	۰	۲	برنامه ریزی	
۷	۷	۰	کتابخانه	
۰	۰	۰	سایر	میانگین سابقه کار
۱۴	۶	۸	کمتر از ۵ سال	
۱۰	۷	۳	۶ تا ۱۰ سال	
۳	۱	۲	۱۱ تا ۱۵ سال	
۱	۱	۰	۱۶ تا ۲۰ سال	
۱	۰	۱	۲۱ تا ۲۵ سال	
۱	۰	۱	۲۶ تا ۳۰ سال	

بررسی تاثیر روانی رنگ پوشش ظاهری کارکنان مراکز اطلاع رسانی و کتابخانه های...

یافته های توصیفی شامل شاخص های آماری، مانند: میانگین، انحراف معیار و تعداد آزمودنی های نمونه برای کلیه متغیر های مورد مطالعه در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. میانگین و انحراف معیار نمرات پیش آزمون و پس آزمون عملکرد و اشتیاق شغلی

پس آزمون		پیش آزمون		تعداد	گروه	متغیر
انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین			
۸/۱۳	۲۴/۴۶	۱۰/۲۸	۳۰/۷۳	۱۵	آزمایش	عملکرد شغلی
۹/۳۵	۲۷/۶۶	۱۲/۲۸	۳۰/۶۶	۱۵	کنترل	
۷/۲۶	۶۷/۹۳	۱۲/۳۱	۳۲/۸۶	۱۵	آزمایش	اشتیاق شغلی
۱۷/۷۹	۶۲/۵۳	۱۹/۶۳	۵۸/۸۶	۱۵	کنترل	

همان طور که از جدول ۳ مشهود است، میانگین نمره عملکرد شغلی در پس آزمون گروه آزمایش نسبت به پیش آزمون و در مقایسه با گروه کنترل تفاوت بارزی نکرده است. اما میانگین نمره اشتیاق شغلی در پس آزمون گروه آزمایش نسبت به پیش آزمون افزایش یافته است؛ ولی نمره پس آزمون اشتیاق شغلی در گروه کنترل افزایش نداشته است. برای بررسی استنباطی فرضیه پژوهش، از تحلیل کوواریانس چندمتغیری استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴. نتایج تحلیل کوواریانس چندمتغیری مربوط به عملکرد و اشتیاق

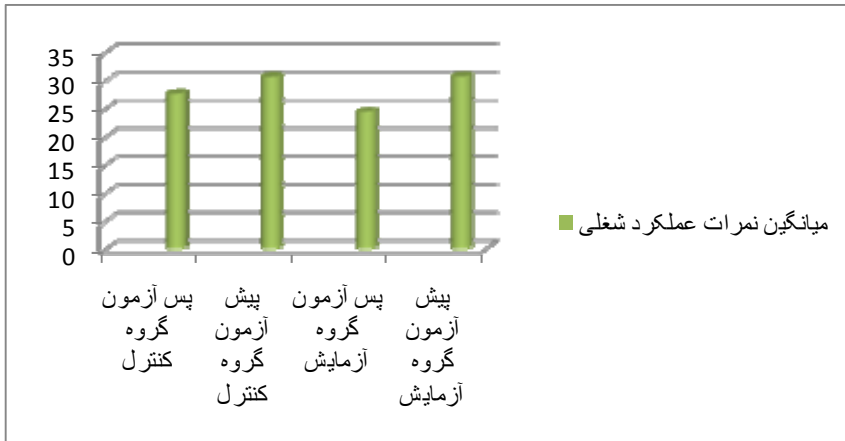
شغلی در دو گروه آزمایش و کنترل در پس آزمون

متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنا داری P	مجذور اتا	توان آماری
عملکرد شغلی	۵۰/۹۱	۱	۵۰/۹۱	۰/۷۹	۰/۱۵	۰/۰۳	۰/۱۳
اشتیاق شغلی	۱۱۹۸/۹۵	۱	۱۱۹۸/۹۵	۱۴/۸۱	۰/۰۰۱	۰/۰۵	۰/۱۵

همان طور که در جدول ۴ نشان داده شده است:

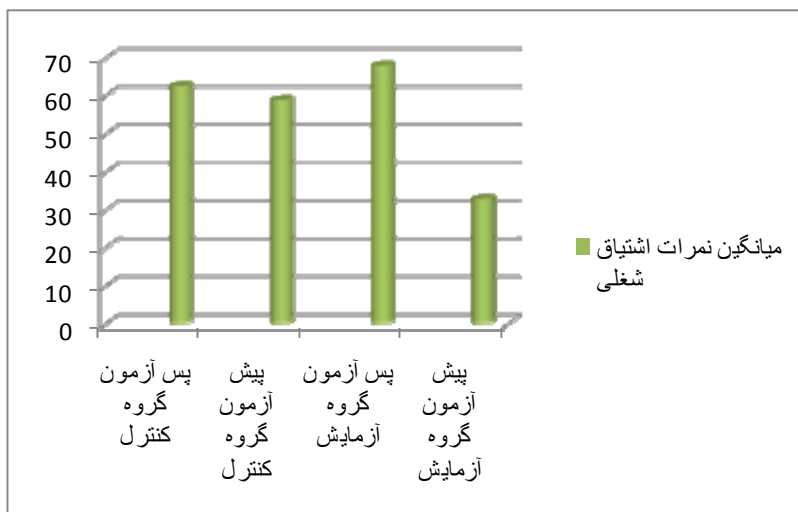
پس از حذف تاثیر پیش آزمون بر روی متغیر وابسته و با توجه به ضریب F محاسبه شده، مشاهده می شود که بین میانگین های تعدیل شده نمرات عملکرد شغلی شرکت کنندگان بر حسب عضویت گروهی (گروه آزمایشی و گروه کنترل) در مرحله پس آزمون تفاوت وجود ندارد

( $F=1/79, P>0/05$ ). لذا فرضیه اصلی در متغیر عملکرد شغلی تایید نگردید. بنابراین تغییر رنگ پوشش ظاهری کارکنان مرکز اطلاع رسانی و کتابخانه های عمومی بر عملکرد شغلی آن ها تاثیر ندارد.



نمودار ۱. روند تغییرات میانگین دو گروه در مولفه عملکرد شغلی

پس از حذف تأثیر پیش آزمون بر روی متغیر وابسته و با توجه به ضریب  $F$  محاسبه شده، مشاهده می شود که بین میانگین های تعدیل شده نمرات اشتیاق شغلی شرکت کنندگان بر حسب عضویت گروهی (گروه آزمایشی و گروه کنترل) در مرحله پس آزمون تفاوت وجود دارد ( $F=14/81, P<0/05$ ). لذا فرضیه اصلی در متغیر اشتیاق شغلی تایید گردید. تغییر رنگ پوشش ظاهری کارکنان مراکز اطلاع رسانی و کتابخانه های عمومی بر اشتیاق شغلی آن ها تاثیر دارد. میزان این تاثیر در مرحله پس آزمون، ۳۷ درصد می باشد.



نمودار ۲. روند تغییرات میانگین دو گروه در مولفه اشتیاق شغلی

### بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر به منظور تاثیر روانی رنگ پوشش ظاهری بر عملکرد و اشتیاق شغلی کارکنان مراکز اطلاع رسانی و کتابخانه های عمومی، انجام شد. در این پژوهش منظور از اشتیاق شغلی، شوق داشتن به کار؛ وقف کار شدن و جذب در کار بود. از ویژگی های خرده مقیاس اشتیاق، سطح انرژی بالا و انعطاف پذیری روانی در حین کار، تمایل به صرف زحمت در کار و مقاومت کردن حتی در مواجهه با سختی ها می باشد. ویژگی های خرده مقیاس وقف کار شدن، معنای اهمیت، شور و اشتیاق، الهام (خلاقیت)، غرور و چالش است. ویژگی های جذب در کار شامل، کاملاً متمرکز بودن و عمیقاً غرق شدن در کار می باشد. همچنین منظور از عملکرد شغلی، کیفیت انجام وظایف؛ انضباط و مقررات اداری؛ تکریم به ارباب رجوع و احترام به حقوق همکاران بود. از ویژگی های این مولفه ها احساس مسئولیت؛ کیفیت در انجام وظایف؛ صداقت در کار؛ جدی بودن در کار؛ تکریم به ارباب رجوع و رفع مشکلات آنان؛ فداکاری و ایثار در کار؛ سعی در افزایش معلومات شغلی؛ پذیرش اشتباهات خود؛ حفظ اسرار شغلی؛ احترام به حقوق همکاران و داشتن حس همکاری؛ انتقال اطلاعات شغلی به دیگران؛ عدم اتلاف وقت؛ مواظبت از وسایل کار و صرفه جویی در مصرف آن ها بود.

نتایج حاصل از فرضیه پژوهش بیانگر این است که تغییر رنگ پوشش ظاهری کارکنان بر میزان اشتیاق شغلی کارکنان مراکز اطلاع رسانی و کتابخانه های عمومی، تاثیر داشت. اما با

توجه به بررسی های انجام شده و با در نظر گرفتن نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها، تغییر رنگ پوشش ظاهری کارکنان، بر عملکرد شغلی آن ها تاثیر نداشت.

چنین به نظر می رسد که به دلیل خاصیت شادی آور رنگ زرد و آبی، که برای پوشش کارکنان انتخاب شده بود، روی اشتیاق شغلی آنان تاثیر گذاشته و باعث بالا رفتن آن شده است. همچنین، چنین به نظر می رسد که تغییر رنگ لباس کارکنان به رنگ زرد و آبی، به دلیل خاصیت شادی آور و آرامش و اطمینان بخش آن ها، بر اشتیاق و ذوق کاری آنان تاثیر گذاشته و آن را ناخودآگاه افزایش داده است. گرچه تغییر رنگ روی عملکرد شغلی کارکنان بی تاثیر بوده اما این منطقی به نظر می رسد که توانسته باشد روی اشتیاق شغلی، تاثیر گذاشته باشد؛ زیرا ممکن است شخص عملکرد شغلی ضعیفی داشته باشد اما اشتیاق شغلی بالایی برای انجام وظایف و کار هایش داشته باشد.

از طرفی اختلالات اضطرابی از شایع ترین اختلالات روان شناختی می باشند که افراد بسیاری از آن رنج می برند (معین الغربائی، کرملو و نوفرستی، ۱۳۹۳؛ بهمنی، ترابیان، رضائی نژاد، توکلی و معینی فرد، ۱۳۹۵). با توجه به تأثیری که اضطراب می تواند بر عملکرد داشته باشد، رابطه اضطراب و عملکرد سال ها است که مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است (زادخوش، غرایقزندی و حمایت طلب، ۱۳۹۵). با این وجود، زمانی که اضطراب بیش از اندازه شود، افراد، آسیب پذیر می شوند و در معرض خطر قرار می گیرند (فیروزی و رستمی، ۲۰۱۴) و این امر می تواند، عملکرد شغلی افراد را هم تحت تاثیر قرار دهد و می توان این امر را هم مدنظر قرار داد.

همچنین این احتمال وجود دارد که رنگ انتخابی، مناسب با روحیات و خلق و خوی آنان بوده و همین باعث بالا رفتن اعتماد به نفس آنان شده و به دنبال آن، اشتیاق شغلی را افزایش داده است. همچنین ممکن است که تغییر رنگ یا رنگ های انتخابی (زرد و آبی)، عامل محرک قوی ای بر روی عملکرد شغلی آنان نبوده؛ و یا عملکرد شغلی صحیح و مثبت کارکنان، باعث شده که تغییر رنگ بر این متغیر، بی تاثیر بوده باشد. همچنین به نظر می رسد که به دلیل ماهیت شغلی موجود در این مراکز، تغییر رنگ بر روی عملکرد شغلی کارکنان، بی تاثیر بوده است.

با این که رنگ مهم ترین عنصر در کار و شغل نیست اما اولین چیزی است که مخاطب با آن روبرو می شود. پس چه بهتر که این رنگ در نگاه اول تاثیرگذار باشد. هر رنگی به مقتضای خاصیتش به نوعی در روان افراد، تأثیر می گذارد که این اثر، بی ربط با رفتارهای اجتماعی و اشتیاق شغلی آنان نمی باشد. کتابخانه و مراکز اطلاع رسانی به یکی از ارکان فرهنگی و نماد تمدن تبدیل شده است لذا نقش کتابخانه عمومی و مرکز اطلاع رسانی بسیار مهم است، زیرا آن ها می - بایست جامعه اطراف خود را به وسیله اطلاعات ارزشمند تأمین کرده، مکانی برای تغییر شکل یافتن اطلاعات باشند. بنابراین از هیچ کوششی در جهت رسیدن به این هدف، نباید دریغ شود.

بررسی تاثیر روانی رنگ پوشش ظاهری کارکنان مراکز اطلاع رسانی و کتابخانه های...

در این بین با توجه به پژوهش حاضر، به نظر می‌رسد که تغییر رنگ پوشش کارکنان و استفاده از رنگ‌های مناسب و سرزنده، توانسته است موجب تقویت روحیه کارمندان و متخصصین اطلاع-رسانی شود و میزان رضایت شغلی و میزان بهره‌وری آنان را بالا ببرد. هم‌چنین استفاده از رنگ‌های شاد و زنده به جای رنگ‌های سست کننده و خستگی آور، نه تنها باعث تقویت روحی و روانی کارمندان و کارکنان کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع رسانی می‌گردد بلکه موجبات افزایش بازده در برنامه‌های کاری را نیز به همراه خواهد داشت. هر عاملی که سبب تسریع و تسهیل این مساله گردد، بایستی تقویت شود. امروزه ثابت شده است رنگ‌ها به راحتی روی سیستم عصبی، قدرت بینایی، سیستم گوارش، حالات روحی روانی افراد و اخلاق فردی آن‌ها تاثیر می‌گذارند، بنابراین برای استفاده مفید از رنگ لازم است اثر روان شناختی آن را که می‌تواند در انتخاب دکوراسیون، لباس و پوشش، محیط و... وارد عمل شود، درک کنیم. پوشش روز اگر ممتد و طولانی شود، خستگی و بیماری، فرد و جامعه را نابود می‌کند. نکته مهمی که باید گفت آن است: بدن انسان نسبت به تمام اشیاء جدید حساس است اما در اثر تکرار، عادت پیش می‌آید. عادت، حساسیت اعصاب بدن را کم می‌کند و در نتیجه افراد کم‌کم بعد از پوشیدن لباس نو و رنگ جدید، احساس خود را از دست می‌دهند، پوشیدن لباس نو و با رنگ مناسب، یک وجد و شعفی به وجود می‌آورد که به نظر می‌رسد این تاثیر در پژوهش حاضر روی افراد موردنظر، ایجاد شده است. به نظر می‌رسد، رنگ‌ها به افراد انرژی داده‌اند چرا که تنوع رنگی، الهام‌بخش است. پوشیدن لباس‌های رنگی در افراد تجربه‌ای بسیار متفاوت از پوشیدن لباس‌های سیاه را ایجاد می‌کند. رنگ‌ها مانند خورشید مملو از نور و روشنایی‌اند و حالتی خوش‌بینانه و زندگی بخش را به وجود می‌آورند. سبز نمادی از رشد و شکوفایی بوده و از آن جایی که پر انرژی‌ترین رنگ محسوب می‌شود، با پوشیدن آن احساسی از تندرستی و خوشبختی در افراد، ایجاد کرده است. این در حالی است که زرد، یکی دیگر از رنگ‌های پرانرژی است که سرزندگی، حرکت و جوانی را برای افراد نمونه به ارمغان آورده است. هم‌چنین در این میان رنگ آبی، طبق انرژی و خاصیت خودش، چالاکي و جنبش به همراه آورده است.

کار و فعالیت یکنواخت جامعه را به خواب می‌برد، برای جبران آن شوک‌های لازم باید وارد شود. یکی از این شوک‌ها، تغییر رنگ پوشش افراد است به خصوص در مراکزی مانند کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع رسانی که هم شامل کارمندان با وظایف یکنواخت می‌شود و هم شامل کاربران با نیاز خاص. رنگ‌ها آن‌چنان در روح و روان آدمی اثر می‌گذارند که موجب تغییر رفتار وی می‌شوند. با این وصف روان‌شناسی رنگ‌ها از اهمیت خاصی برخوردار می‌گردد. با شناخت خاصیت روانی رنگ‌ها ضمن ایجاد زمینه‌ای مناسب در اذهان می‌توان موجب افزایش بازده نیز گردید.

به طور کلی تحقیقاتی یافت نشد که دقیقاً منطبق با این پژوهش باشد ولی این یافته ها تا حدودی با تحقیقات صالح صدیق پور (۱۳۷۸)، سیم و ویلفورث (۱۳۸۳) همخوانی دارد. در این تحقیقات به اثربخشی رنگ مناسب بر عملکرد و رفتار اشاره شده است. صالح صدیق پور (۱۳۷۸) با انتخاب رنگ مناسب برای فضای آموزش به این نتیجه رسید که رنگ آمیزی کلاس ها با توجه به ترجیحات دانش آموزان، در پیشرفت تحصیلی آنان تاثیر معناداری داشته است. سیم و ویلفورث (۱۳۸۳) با مطالعه روی دانش آموزان ۷ تا ۱۰ سال دریافتند که رنگ های موجود در کلاس درس روی رفتار دانش آموزان تأثیر دارد و باعث تغییرات فیزیولوژیکی شدید روی آنان می شود.

یکی از محدودیت های پژوهش حاضر وجود سلیقه های متفاوت در افراد و واکنش افراد نسبت به رنگ هایی بود که پژوهشگر مدنظر قرار داده بود. هم چنین توجه به این نکته که یک رنگ ممکن است در لحظاتی گذرا آزاردهنده و یا برای همیشه لذت بخش و دوست داشتنی باشد. در مباحث روان شناسی رنگ، تأثیر رنگ ها را بر ذهن و احساسات انسان نمی توان مطلق پنداشت. لذا پیشنهاد می شود در تحقیق های مشابه با این پژوهش، برای پوشش کارکنان از رنگ های شادی آور، زیبا مانند رنگ زرد، آبی و سبز و در عین حال مناسب و شکیل، استفاده کرد. هم چنین پیشنهاد می شود پوشش کارکنان و رنگ آن به گونه ای انتخاب شود که کارکنان هم میل به پوشیدن آن داشته باشند و هم مانع آزادی آن ها در انتخاب رنگ نشود. برای مثال، می توان به آن ها ۳ رنگ را پیشنهاد داد تا در صورت خسته شدن از رنگ پوشش فعلیشان یا کثیف شدن آن، بتوانند از رنگ و پوشش دیگر استفاده کنند. بر مبنای نتایج این پژوهش و در مقایسه با نتایج تحقیقات دیگر در زمینه روان شناسی رنگ ها، تاکید بر موارد زیر پیشنهاد می شود:

این پژوهش با تغییر بر روی یک عامل انسانی انجام شده است؛ می توان این پژوهش را بر اساس یک عامل محیطی مانند تغییر رنگ دکوراسیون داخلی بر روی جامعه فعلی انجام داد. در این پژوهش نمونه مورد بررسی شامل نهاد کتابخانه های عمومی استان اصفهان و کتابخانه عمومی ابن مسکویه بوده است؛ می توان پژوهش حاضر را در مورد کتابخانه های عمومی دیگر انجام داد. حتی می توان این پژوهش را در نمونه ها و جوامع آماری دیگر نیز تکرار کرد. در این پژوهش تأثیر تغییر رنگ پوشش ظاهری بر عملکرد و اشتیاق شغلی کارکنان مورد بررسی قرار گرفته است؛ می توان تأثیر رنگ را از جنبه های دیگر در مورد کارکنان کتابخانه های عمومی انجام داد. در این پژوهش جهت بررسی عملکرد و اشتیاق شغلی از پرسشنامه های عملکرد شغلی پاترسون و شوق شغلی اوتریچ استفاده شده است؛ می توان تحقیق حاضر را با استفاده از ابزار و پرسشنامه های دیگر انجام داد. شایان ذکر است، وجود تفاوت های فردی و تاثیرات متفاوت از رنگ ها در محیط های کتابخانه ای و اطلاع رسانی، بیش از پیش دارای اهمیت می باشند. لذا با

بررسی تاثیر روانی رنگ پوشش ظاهری کارکنان مراکز اطلاع رسانی و کتابخانه های...

توجه به چگونگی استفاده از رنگ ها در کنار سایر عوامل روان شناسی، کتابخانه ها و مراکز اطلاع رسانی را در امر ایجاد محیطی سالم، توأم با رعایت اصول بهداشت روانی یاری خواهد نمود.

## منابع

- اد، ژرارد. (۱۳۶۹). *رنگ ها برای سلامتی شما*. ترجمه ساعد زمان. تهران: فقیه.
- بهمنی، بهناز، ترابیان، سحر السادات، رضائی نژاد، سالار، توکلی، وحید، و معینی فرد، مژگان. (۱۳۹۵). بررسی اثربخشی آموزش خودکارآمدی هیجانی بر سازگاری اجتماعی و اضطراب اجتماعی نوجوانان. *پژوهش های کاربردی روانشناختی*. ۷ (۲). ۶۹-۸۰.
- شکرکن، حسین، نعیمی، عبدالزهرا، نیسی، عبدالکاسم و مهربانی زاده هنرمند، مهناز (۱۳۸۵). بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی از کارخانه های اهواز. *مجله علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز*. ۳ (۳ و ۴). ۲۲-۱.
- صالح صدیق پور، بهرام. (۱۳۷۸). *انتخاب رنگ مناسب برای فضای آموزشی*. تهران: سازمان نوسازی، توسعه و تجهیز مدارس کشور.
- علی اکبرزاده، مهدی. (۱۳۷۵). *رنگ و تربیت*. تهران: مؤلف.
- غلامیان، هادی. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر روانی رنگ و رنگ کاری بر دکوراسون داخلی. *از سایت فورس میل*. بازیابی ۲۵ بهمن ۱۳۹۵.
- قربانی، بیژن. (۱۳۸۳). تأثیر رنگ در فعالیت های آموزشی دانش آموزان. *فصلنامه آموزه*. ۲۳ (۲). ۳۱-۳۲.
- گریفین، مورهد. (۱۳۹۵). *رفتار سازمانی*. ترجمه مهدی الوانی و غلامرضا معمار زاده. تهران: مروارید.
- لوشر، ماکس. (۱۳۹۳). *روان شناسی رنگ ها*. ترجمه لیلا مهرداد پی. تهران: حسام.
- لوشر، ماکس. (۱۳۹۵). *روان شناسی رنگ ها: با آزمایش انتخاب رنگ شخصیت خود را بهتر بشناسید*. ترجمه ویدا ابی زاده. تهران: درسا.
- معین الغربائی، فاطمه، کرملو، سمیرا، و نوفرستی، اعظم. (۱۳۹۳). شیوه های حل مسئله در مبتلایان به اختلالات اضطراب منتشر، وسواس- اجبار و افسرده خوئی با افراد سالم. *پژوهش های کاربردی روانشناختی*. ۵ (۴). ۱۳۱-۱۴۳.
- میرزادارانی، حمیده (۱۳۹۲). اشتیاق شغلی دریچه ای به سوی نشاط اجتماعی. *علوم اجتماعی*. ۲ (۶۲). ۶۲-۷۰.

- Bahmani, B., Torabian, S., Rezaeinejad, S., Manzari Tavakoli, V. & Moeinifard, M. (2016). Effectiveness of emotional self-efficacy training on social adjustment and social anxiety in adolescents. *Applied Psychological Research Quarterly*. 7 (2). 69-80.
- Blaszczyk, R.L. and Spiekermann, U. (2017). Bright Modernity: Color, Commerce, and Consumer Culture. Palgrave Macmillan. *Worlds of Consumption*. DOI 10.1007/978-3-319-50745-3.



- Elliot, A.J. and Maier, M.A. (2014). Color Psychology: Effects of Perceiving Color on Psychological Functioning in Humans. *Annual Review of Psychology* 65(1). 95-120.
- Firoozi, M. & Rostami, R. (2014). Risking Psychological Factors Causing Health Problems of Professional Athletes. *Applied Psychological Research Quarterly*. 5(2). 1-15.
- Gibbons, J.M. (2006). *Employee Engagement*. New York: The Conference Board.
- Gorton, A.E. (2017). *Is Wall Color Significant to Museum Visitors? Exploring the Impact Wall Color in an Exhibit has on the Visitor Experience*. A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts, University of Washington.
- Khodayarifard, m., Khorami Markani, A., Ghojari bonab, B., Sohrabi, F., Zamanpour, E., Raghebian, R., Afrouz, Gh., Farzad, V., Mahmoudi, N., Zeinali Zadeh, B. & Tankemani, N. (2017). Development and Determination of Content and Face Validity of Spiritual Intelligence Scale in Iranian Students. *Applied Psychological Research Quarterly*. 7 (4). 39-49.
- Lebedeva, E. and Maia, C. (2017). Factors within the event space which influences the customer experience. Case study: *DuuniExpo and Contact Forum*. Degree Programme in Facility Management Bachelor's Thesis. Laurea University of Applied Sciences.
- Mehta, R. & Zhu, R. (2009). Blue or Red? Exploring the Effect of Color on Cognitive Task Performances. *Science*. 323 (5918). 1226-1229. From Science. Data Access: 11 March 2014. Available at: <http://www.sciencemag.org/content/323/5918/1226>
- Scargall, H. (1999). Color: unsuspected influence. *Library Talk*. 7 (12). 11-12.
- Seifi, Z., Baghdassarians, A. & Mohammadian, F. (2017). The efficiency of aerobic exercise on neuropsychological functions in Alzheimer's patients. *Applied Psychological Research Quarterly*. 7 (4). 151-162.
- Seligman, M. E. P. (2004). *Authentic happiness*. New York: Free Press.
- Schaufeli, W. B. & Salanova, M. (2008). *Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organization*. Greenwich, CT: Information age publisher.