

Kandidatnr: I01

Valget av bibliotekarstudiet

- **Basert på introverte eller ekstroverte verdier?**

Innhold

INNLEDNING	3
PROBLEMSTILLING.....	5
TEORI	6
HOLLANDS SEKSKANTMODELL	6
FEMFAKTORMODELLEN OG «NEO JOB PROFILER»	7
INTROVERSJON VS EKSTROVERSJON.....	9
TIDLIGERE FORSKNING	12
METODE.....	17
VALGET AV KVANTITATIV FORSKNINGSMETODE	17
SPØRRESKJEMAET	18
SVAKHETER.....	22
UTVALG OG GJENNOMFØRING	23
RESULTATER OG ANALYSE	24
STUDENTENES MOTIVASJONER FOR STUDIEVALGET I ET GENERELT PERSPEKTIV	24
STUDENTENES RELATERING TIL PERSONLIGHETSTREKK	28
SAMMENLIGNING MED TEORETISKE MODELLER.....	36
STUDENTENES RESEARCHARBEID I FORKANT OG MARKEDSFØRINGEN AV UTDANNINGEN	38
DRØFTING.....	40
KONKLUSJON	44
LITTERATURLISTE.....	46
VEDLEGG: SPØRRESKJEMA.....	48

INNLEDNING

I senere tid er det blitt dannet et større fokus på at bibliotekenes skal drive utadrettet virksomhet, eksplisitt formulert i den nye bibliotekloven, som pålegger bibliotekene å drive med «aktiv formidling» og være en «offentlig møteplass for arena og debatt» - noe som gjør at bibliotekarene i ytterligere grad trenger å vende fokuset ut mot publikum. Leder i bibliotekforeningen, Mariann Schjeide, gikk hardt ut og proklamerte at vi har mange nok av de stille bibliotekarene, og at vi nå trenger de som liker å heve stemmen og være synlige (Schjeide, udatert). Lars Egeland, direktør for Læringssenteret ved Høgskolen i Oslo og Akershus, og også nestleder i norsk bibliotekforening, skrev i en artikkel i *Bok og Bibliotek* i 2016 at de som under jobbintervjuer svarer at de begynte på bibliotekstudiet fordi de er så glad i bøker og å lese, ikke kommer videre, og at de man interesserer seg for er de personene som takler å «jobbe under stress i et hektisk arbeidsmiljø». Han formulerer videre: «Har de erfaring eller lyst i å undervise? Har de trening [i] veiledning? Det er en lite skjult hemmelighet at mange yrkesveiledere har pekt på bibliotekaryrket som en mulighet for innadvendt og stillferdige mennesker som lurte på hva de skulle bli» (Egeland, 2015).

Med denne utviklingen som bakgrunn, ble det i 2015 på Høgskolen i Oslo og Akershus gjennomført en undersøkelse av bibliotekarstudentenes personlige egenskaper, sett i sammenheng med hvilke egenskaper bibliotekledere anser som viktige ved ansettelse. Vilde Farup Halvorsen gjorde dette som en del av sin bachelorstudie. Undersøkelsen resulterte i funn som viser forskjeller i hvilke kvaliteter studentene anser at de selv innehar og hvilke kvaliteter lederne ønsker. Disse forskjellene blir i oppgavens konklusjon sammenfattet, der Halvorsen ser de i lys av henholdsvis nærvær og fravær av utadrettede egenskaper. Det konkluderes med at studentene i store trekk mangler den graden av utadvendthet som arbeidsgiverne leter etter (Halvorsen, 2015).

Problemet kan dog i liten grad tilskrives manglende evner blant studentene når det gjelder å anslå hvilke egenskaper som framheves som viktige i det faktiske jobbmarkedet; når de blir bedt om å liste opp hvilke egenskaper de *tror* er mest ettertraktet fra bibliotekledernes side, så er det klart større likheter mellom hva de selv og lederne på sin side oppgir. Derfor setter

forfatteren videre spørsmålstegn ved om problemet heller ligger ved hvilke forestillinger studentene har av yrket *før* de starter på utdanningen, og om de egentlig kanskje ikke gjør et tilstrekkelig informert valg. Hun retter fokus mot markedsføringen av studiet, nærmere bestemt mot om det bør utvikles en bedre formidlingsstrategi for at skolen skal kunne lykkes i å tiltrekke seg de mer utadvendte personene.

Oppdagelsen om at bibliotekarstudiet i stor grad befolkes av studenter som tegner et ganske annet bilde av personlige styrker enn det lederne gjør av hvilke egenskaper de leter etter i ansettelsesprosessen, og at studentene i flere tilfeller forutser denne differansen, er noe som etter mitt syn er verdt å undersøke nærmere. Jeg er interessert i å finne ut hvordan studentene identifiserte sine egne personlighetstrekk med bildet deres av bibliotekarrollen før de begynte på studiet, og om det faktisk har skjedd en endring i dette forholdet siden da. Var denne identifiseringen i så fall basert på stereotypier om bibliotekaryrket?

Jeg vil også undersøke om det finnes en distinksjon mellom hvilke personlighetstrekk studentene *selv* ser på som viktige kontra hva de tror lederne ser etter. Halvorsen undersøker som sagt sistnevnte forhold, og dermed - slik jeg ser det - ikke hvordan studentene på et personlig plan føler at de vil mestre en jobbsituasjon, noe som etter mitt syn er naturlig å anta at kan være en viktigere motivasjonsfaktor for både utdannings- og yrkesvalg. Jeg tenker det bør stilles spørsmålstegn ved hvorvidt studentene tillegger bibliotekledernes ansattideal stor nok verdi til at de lar det påvirke sin oppfatning av om at de valgte den rette karrierevei. En kan da videre se nærmere på om de betrakter fravær av utpregede utadrettede egenskaper hos seg selv som tilstrekkelig påvirkende for egen trivsel eller håndtering av den faktiske, empiriske jobbsituasjonen eller ikke. Hvis så ikke er tilfelle, vil det være forståelig om det ikke hadde en stor betydning for utdanningsvalget deres eller evaluering av nåværende situasjon. At det blir lagt mye vekt på ekstroverte egenskaper fra sjefenes side i selve ansettelsesprosessen, er et veletablert fenomen i dagens jobbmarked, og et hinder de mer introverte personene har måttet lære seg å forholde seg til.

Motivasjonen studentene hadde for å velge utdanningen kan inneha ulike fasetter. Jeg er i denne oppgaven mest opptatt av perspektivet som omhandler personlighet, men det blir samtidig nødvendig å se dette aspektet i sammenheng med andre aspekter for å se hvor stor betydning det egentlig har hatt.

Som en oppfølging av spørsmålene forfatteren av den nevnte undersøkelsen stiller i sin konklusjon, vil jeg også se på markedsføringen av studiet, og hvordan studentene eventuelt har latt seg påvirke av denne i sitt valg. Er det slik at den nåværende markedsføringen legger føringer for hvilke type mennesker utdanningen tiltrekker seg?

PROBLEMSTILLING

For å oppsummere: Jeg vil prøve å utforske denne tredelte problemstillingen:

1. Hvordan identifiserte dagens bibliotekarstudenter sine personlige egenskaper med bibliotekaryrket før de begynte på studiet, og har de justert synet på deres personlige egnethet i yrket i etterkant?
2. I hvilken grad spilte antatt samsvar mellom yrke og egen personlighet en rolle for studentene i deres utdanningsvalg, sammenlignet med andre faktorer?
3. Henvender markedsføringen av utdanningen seg i større grad til visse personlighetstyper enn andre?

Jeg vil utforme undersøkelsen og se resultatene spesielt i lys av de psykologiske begrepene introversjon og ekstroversjon, og undersøke hvilke sammenhenger det går an å øyne mellom dem og studentenes svar. Dette som følge av den tidligere nevnte dragingen mot ekstroversjon fra overordnet hold, skapt blant annet av endringen i bibliotekloven og uttalelser som for eksempel de Mariann Schjeide og Lars Egeland har kommet med. Del 1 av problemstillingen min - den som også blir viet størst plass i denne studien – hefter seg særlig med hvorvidt studentene baserte sitt studievalg på introverte og/eller ekstroverte verdier.

TEORI

HOLLANDS SEKSKANTMODELL

Det finnes en modell som første gang ble lansert i 1973 av den amerikanske psykologen John Holland, som omhandler hvordan personer gjerne knytter valg av karriere til sine personlighetstrekk. Undersøkelsen jeg skal gjøre, har som tidligere nevnt som mål å finne ut om - og eventuelt hvordan - bibliotekarstudentene relaterer valget av utdanning til deres respektive personlighetstrekk. Hollands modell får dermed en naturlig relevans i min studie. Han mener at det finnes gjennomgående likheter mellom personer som har valgt samme utdanningsvei når det kommer til deres personlighet - at de innehar visse karaktertrekk som kan spores tilbake til hva som er passende egenskaper i deres yrke (Holland, 1997).

For det første fremsetter han seks personlighetstyper (derav tilnavnet «sekskantmodell») som han mener innrammer de fleste mennesker. Videre skisserer han seks forskjellige miljøer som personlighetstypene henholdsvis tenderer til å oppsøke i yrkessammenheng, ved at de der får muligheten til å dra nytte av sine evner, uttrykke sine holdninger og verdier, samt ta på seg givende roller og oppgaver (Holland, 1997). Disse personlighetstypene bærer samme term som de respektivt tilhørende miljøene:

- «Conventional» (konvensjonell) - beskriver personer som foretrekker strukturerte og rutinepregede oppgaver i underordnede roller - de unngår altså lederskap. Den konvensjonelle miljøtypen impliserer også aktiviteter og verdier som spiller på lag med disse preferansene. Effektivitet, kontroll og ryddighet står i fokus.
- «Artistic» (artistisk) - beskriver personer som unngår struktur og som liker å utfolde seg kreativt med individuell artistisk frihet. De er bl. a. emosjonelle, fantasifulle og impulsive. Disse personene søker miljøer som setter artistisk verdi i fokus, og tilrettelegger for artistiske aktiviteter. Selvstendighet er også viktig her, ettersom både introspeksjon og asosiale trekk er koblet til denne kategorien.
- «Realistic» (realistisk) - beskriver praktisk rettede personer med maskuline ferdigheter, og foretrekker arbeid som involverer fysisk utfoldelse. De unngår oppgaver som fordrer subjektivitet, intellektualisme og sosial sensitivitet. For dette

realistiske miljøet blir også verdier som pragmatisme og stabilitet fremholdt som viktige.

- «Investigative» (undersøkende) - beskriver personer som er oppgaveorienterte, som i likhet med den artistiske personligheten tenderer mot introversjon og asosiale trekk. De foretrekker å tenke, fremfor å utøve, og blir bl. a. omtalt som analytiske, kritiske og reserverte. Miljøet de trekkes mot er de hvor det bedrives undersøkende aktiviteter, hvor det å fordype seg i teori verdsettes, og hvor rasjonalitet og presisjon er idealer.
- «Enterprising» (entreprenørisk) - beskriver personer som er verbale og liker å lede andre. De er gjerne energiske, snakkesalige og eventyrlystne. De trives i miljøer hvor de kan ta i bruk sine retoriske ferdigheter, og som bygger opp under deres ambisiøse natur og selvsikkerhet.
- «Social» (sosial) - beskriver sosiale personer. Samarbeidsvillige, hjelpsomme og forståelsesfulle blir de betegnet som. De tiltrekkes således av miljøer hvor sosiale aktiviteter og verdier er grunnleggende, og som belønner slikt som vennlighet, takt og pålitelighet.

Holland mener at man også drar nytte av integrerte oppfatninger av hvilke yrker som korrelerer med ens egne ferdigheter og interesserer, som han betegner som «et brukbart bibliotek av stereotypier». I denne sammenheng blir det naturlig å se nærmere på hvilke bibliotekarstereotypier som dominerer (Holland, 1997).

FEMFAKTORMODELLEN OG «NEO JOB PROFILER»

En definisjon av hva vi mener med ordet personlighet er på sin plass:

«By personality we mean the relatively enduring styles of thinking, feeling, and acting that characterize an individual. These characteristics are familiar in everyday life, where we describe ourselves and our acquaintances with such terms as nervous, energetic, original, accommodating, or careful. In contrast to specific learned behaviors, personality traits are general tendencies that should be reflected in many aspects of a person's life, including vocational preferences, career choices, and job performance», formulerer de to psykologene Paul T. Costa og Robert R. McCrae (Costa & McCrae, 1995).

En av de mest sentrale oppfatningene innen forskning på personlighet er den som går ut på at nesten alle personlighetstrekk kan bli forstått i lys av fem forskjellige dimensjoner, nærmere bestemt «Neuroticism» (N), «Extraversion» (E), «Openness to Experience» (O), «Agreeableness» (A), og «Conscientiousness» (C) - disse fem kategoriene av personlighetstrekk utgjør femfaktormodellen (the five-factor model (FFM) of personality). (Oversatt til norsk: Nevrotisisme, Ekstroversjon, Åpenhet for erfaring, Medmenneskelighet og Planmessighet.)

Det er blitt gjort studier som viser at det finnes en sammenheng mellom personlighetstrekk i den overnevnte modellen og valg av karrierevei. Man har sett til Hollands modell og de ulike miljøkategoriene han har definert, og oppdaget visse mønstre i koblinger mellom dem og disse fem personlighetskategoriene. Forbindelsen mellom miljø og personlighet blir som jeg tidligere illustrerte også tatt hånd om i Hollands modell, der den er tydelig fremstilt i form av linkede personlighets- og miljøkategorier. Koblingen til fem-faktormodellen gir snarere et utvidet innblikk i denne sammenhengen, og fungerer her som et supplement til Hollands modell (Costa & McRae, 1995).

For å gjøre denne koblingen lettere å konkretisere, har Costa og McRae beskrevet på hvilke måter de 30 personlighetstrekkene de tidligere har utarbeidet i forbindelse med konstruksjonen av «NEO Personality Inventory» - en personlighetstest som tar utgangspunkt i femfaktormodellen – er betydningsfulle i yrkessammenheng. Denne listen har fått tilnavnet NEO Job Profiler, og har blitt brukt i karriererådgiving. Fremskaffingen av de 30 nyansene av femfaktormodellen, ble begrunnet med behovet for å belyse det brede spekteret av nyanser de fem dimensjonene i modellen rommer, og her er resultatet at man får frem et vidt perspektiv på personlighetstrekk i forbindelse med karrierevalg.

Jeg finner det nødvendig å påpeke at femfaktormodellen utelater introversjon, mens den inkluderer ekstroversjon. Man kan velge å se introversjon som et fravær av de ekstroverte karaktertrekkene, men det kan argumenteres for at det ikke er tilstrekkelig, ettersom begrepet introversjon omfatter personlige egenskaper som går langt utover dette (Cain, 2012, s. 269). Ettersom de to begrepene er særlig relevante for min oppgave, og også i gjensidig stor grad, så kan man tenke at femfaktormodellen ikke er like relevant. Jeg vil da presisere at jeg ønsker å danne meg et helhetlig bilde av hvilke personlighetstrekk studentene legger vekt på, og også

at enkelte av kategoriene i modellen i sterkere grad kan relateres til introversjon enn ekstroversjon, på tross av at de ikke formelt sett faller under dette i modellen.

INTROVERSJON VS EKSTROVERSJON

Det er nå på høy tid å presentere begrepene *introversjon* og *ekstroversjon*. Den sveitsiske psykiateren Carl Jung var den første som introduserte begrepene i 1921 med sin bok *Psychological Types* (da utgitt på tysk som «Psychologische Typen»), hvor han utpekte disse som de mest sentrale bestanddelene av et menneskes personlighet. Han anslo at vi alle har både introverte og ekstroverte personlighetstrekk til en viss grad, men befinner oss på forskjellige steder av skalaen mellom dem - altså dominerer introversjon hos noen, mens ekstroversjon gjør det hos andre, og hos en tredje kategori er det ingen av de to som utpeker seg som nevneverdig dominerende - disse kalles ambiverte (Jung, 1971).

Hva som mer konkret skiller de to begrepene fra hverandre, kan summeres opp i følgende forhold, ifølge Jung: Introverte trekkes mot den indre verden av tanker og følelser, mens ekstroverte trekkes mot det som utspiller seg utenfor dem, i form av mennesker og aktiviteter. Introverte observerer hendelser/aktiviteter og analyserer dem utenfra, mens ekstroverte velger heller å delta i dem selv. Introverte henter energi fra å være alene, mens ekstroverte gjør det fra sosial interaksjon. Det er dog viktig å påpeke forskjellen mellom det å være sjenert og det å være introvert, slik Susan Cain, forfatter og foredragsholder, gjør i sin anerkjente bok *Quiet: The Power of Introverts in a World That Can't stop talking*, nemlig at sjenerte mennesker frykter sosial ydmykelse eller misbilligelse fra andre, mens introverte personer ikke nødvendigvis gjør dette, men derimot helst unngår overstimulerende miljøer (Cain, 2012, s. 12).

Cain fremsetter, slik som tittelen på boken gjør, at vi lever i en verden hvor det er det ekstroverte ideal som blir prissatt høyest, og sett på som det mest attraktive uttrykket av personlighet, både i karrieresammenheng og i vår sosiale kultur. Studier viser eksempelvis at pratsomme mennesker blir vurdert som smartere, mer interessante, mer tiltalende i utseende, og mer ettertraktede venneemner. Det er også de ekstrovertes personlighetstrekk og tilhørende egenskaper som i svært utbredt grad etterlyses av arbeidsgiverne. Hun problematiserer dette misforholdet mellom de to grunnleggende retningene av vår personlighet i en rekke perspektiver. Blant annet påpeker hun det faktum at ca. en tredjedel av oss *er* introverte av

natur, enten i større eller mindre grad, og at det dermed foregår en underminering av de mest sentrale mekanismene i personligheten til en svært utbredt del av vår samtids befolkning (Cain, 2012, s. 3).

Ettersom ekstroversjon er såpass lett å anerkjenne i yrkessammenheng for arbeidsgivere, som vi blant annet ser gjenspeilet i Halvorsens undersøkelse, vil jeg her gå mer inn i den teoridelen som hefter seg med introversjon for å undersøke det som i større grad neglisjeres. Cain argumenterer videre for hvilke kvaliteter som faktisk er tilknyttet introversjon, og som i stor grad, ifølge henne, blir feilaktig oversett. Kreativitet er for eksempel en personlighetsmessig egenskap, som man har påvist gjennom studier at de introverte på et generelt nivå i større grad innehar enn de ekstroverte. Man har trukket linjer fra dette funnet til de introvertes tendering mot å ville gå inn i problemløsning på egen hånd, og søke kontemplasjon rundt oppgaver, gjerne på et dypt nivå; introverte har typisk svært gode konsentrasjonsevner. Denne måten å angripe utfordringer på, er det bevist at leder til innovasjon i vesentlig mer utstrakt grad enn gruppetenkning. Empati er en annen egenskap som studier har indikert at er mer betydelig linket til introversjon enn ekstroversjon. Psykologiforskeren Elaine Aron har forsket på det som hun kaller «sensitivitet», og hun finner en nær sammenheng mellom dette personlighetstrekket og introverte personer. Det innebærer blant annet at det i disse menneskene ofte eksisterer en tynnere grense mellom deres følelser og andre personers følelser. De har også en sterkere samvittighetsfullhet, og lærer bedre av sine feil fordi det går hardere innpå dem (Cain, 2012, s. 140).

Introverte personer har som nevnt en annen inngang til sosiale situasjoner enn de ekstroverte, og de har sine egne preferanser når det kommer til interaksjon med andre (selv om det selvfølgelig eksisterer individuelle differanser): De trives best i samtaler på tomannshånd fremfor i en gjeng eller gruppe, de foretrekker heller å lytte enn å snakke selv, og de er mer interessert i å konversere om dypere temaer enn å bedrive såkalt «small talk» (Cain, 2012, s. 11).

Susan Cain tegner en konsekvens av vår kulturs opphøyning av de ekstroverte personlighetstrekkene, som jeg var inne på i innledningen til denne oppgaven, i form av at de introverte i stor utstrekning har måttet gå inn for å undertrykke og skjule sine opprinnelige instinkter i ulike livssituasjoner. Isteden prøver de å etterligne de ekstrovertes natur for å passe inn med normen og hva som blir høyest ansett. I min studiekontekst er det mest

nærliggende å trekke linjer til yrkessituasjonen og det å skulle søke jobb. Man ser ordet «utadvendt» gå igjen i påfallende mange annonser, nesten fullstendig uavhengig av typen arbeid som skal utføres.

Vi kan finne igjen aspektet som omhandler det å inkorporere karaktertrekk i sin atferd som strider mot de man er tildelt genetisk i en teori som bærer tilnavnet «Free Trait Theory». Denne er utviklet av professoren Brian Little. Ifølge ham, så lever «faste» personlighetstrekk, slik som «The Big Five» skisserer, i en sameksistens med «frie» personlighetstrekk i oss. «According to Free Trait Theory, we are born and culturally endowed with certain personality traits—introversion, for example—but we can and do act out of character in the service of «core personal projects.» (Cain, 2012). Altså vil f.eks. en introvert person være tilbøyelig til å ta på seg en rolle som ekstrovert - å etterligne denne personlighetstypens kjennetegn, hvis det er for et verdifullt formål, enten det gjelder arbeid de anser som viktig, mennesker de bryr seg om, eller noe annet de verdsetter høyt. For å direkte sitere Little:

«[...] But our conduct is not only rooted in first natures, it is also routed through the second natures we derive from transactions with our social ecology. The social ecological affordances, constraints, niche opportunities, and climate characteristics enjoin us to act in particular ways, and those may conflict with our first natures» (Little, 1996).

Ifølge ham, så er ikke et menneskes natur nødvendigvis én, men flere: en genetisk, grunnleggende natur på den ene siden, og på den andre siden de som omgivelsene fremprovoserer, som får oss til å endre karakter. Når det gjelder i hvilken grad personer lykkes med dette skiftet i uttrykk, kommer vi til det som omtales som «self-monitoring», nærmere bestemt hvordan personen evner å tilpasse sin oppførsel til andres forventninger i en sosial situasjon, og analysere sin egen opptreden utenfra (Snyder, 1974). Dette gir et viktig tilleggsperspektiv med tanke på personlighet, og hvilke følger den har for en jobbsituasjon. Å konkludere med at introverte personer ikke mestrer, eller i liten grad er villige til å ta på seg arbeidsoppgaver som i teorien fordrer ekstroverte kvaliteter, er ikke nødvendigvis en realistisk slutning.

TIDLIGERE FORSKNING

PERSONLIGHETSTREKK

Ettersom studien min i stor grad er basert på Vilde Farup Halvorsens bachelorstudie fra 2015, vil jeg gi en mer inngående beskrivelse av den enn hva jeg gjorde i innledningen. Som nevnt undersøkte hun bibliotekarstudentenes oppfatning av sine egne personlige egenskaper, samt hvordan de trodde bibliotekledere la vekt på de ulike egenskapene. Hun fikk også bibliotekledere til å uttrykke sin mening, slik at man kunne sammenligne de tre forskjellige standpunktene. I oppstillingen av de ti hyppigst valgte egenskapene i de tre forskjellige kontekstene, så ser man det største samsvaret mellom hva studentene *tror* biblioteklederne ser etter og hva lederne faktisk oppgir at de ser etter. «Engasjert», «gode formidlingsevner», «gode samarbeidsevner», «en som tar ansvar», «løsningsorientert» og «serviceinnstilt» er blant egenskapene som man kan se på topp ti-listene i begge disse sammenhengene. «Initiativrik» og «åpen for nye ideer» var blant dem som ikke studentene gjenkjente som spesielt viktige, i motsetning til lederne. På studentenes topp ti-liste over egne attributter, så er det «serviceinnstilt», «en som tar ansvar», «fleksibel» og «gode samarbeidsevner» som man kan se reflektert i ledernes liste, men de har alle en vesentlig lavere prosentandel av studenter tilknyttet seg enn ledere. Respondentene måtte imidlertid uttrykke sine ståsted ved enten å inkludere eller ekskludere de ulike egenskapene fra sine lister, noe som Halvorsen også påpeker selv at ikke er ideelt med tanke på å favne nyansene i studentenes identifisering med dem, ved at de enten må identifisere seg helt eller ikke i det hele tatt. Det er uansett tydelig ut ifra disse resultatene at det finnes et misforhold mellom hvordan studentene vurderer seg selv, og hva de tror sjefene er mest på utkikk etter når de ansetter folk, noe som Halvorsen også setter søkelyset på, og relaterer til at studentene kanskje gjør et studievalg basert på feil forestillinger om yrket (Halvorsen, 2015).

Det er tidligere blitt utført noen få studier som har undersøkt bibliotekstudenters personlighet, ved å ta i bruk Hollands yrkesvalgteori, der det er blitt trukket linjer mellom studentenes personlighetstyper og de seks personlighetstypene i modellen. I Nigeria gjennomførte Michael Afolabi, universitetsprofessor ved Ahmadu Bello University, i 1996 en undersøkelse blant bibliotekarstudenter, der de ble bedt om å plassere bibliotekarrollen innenfor de seks kategoriene av både personlighetstyper og miljøtyper i Hollands modell. Når det gjaldt bibliotekarens personlighetstype, så var det den sosiale («social») typen som dominerte

studentenes syn på bibliotekarrollen (80 % av studentene utpekte denne), noe de grunnga med at bibliotekaren først og fremst er en som tilbyr informasjonsservice og dette fordrer hyppig interaksjon med brukere. Den sosiale typen var etterfulgt av den undersøkende («investigative») typen (60 %), med entreprenørtypen («enterprising») på tredje plass (45 %). Hva miljøtyper angikk, så var det den undersøkende som på et generelt nivå ble mest gjenkjent. De ble også bedt om å se de ulike arbeidsoppgavene i biblioteket under ett: Med tanke på service, var det den sosiale typen som dominerte i studentenes svar, mens for researcharbeid var det den undersøkende typen som ble fremhevet, og for den mer tekniske biten, altså klassifikasjon og katalogisering, var det den konvensjonelle typen som ble tillagt størst relevans (Afolabi, 1996).

Det skal påpekes at denne undersøkelsen er drøye 20 år gammel, og biblioteket har selvfølgelig utviklet seg en hel del siden den gang, noe som fører til at Hollands typer ikke vil bli koblet til yrket på samme betingelser i dag. Utvalget i undersøkelsen (20 personer) er heller ikke ideelt. Men et av poengene som kan ekstraheres fra resultatet av denne undersøkelsen, nemlig at bibliotekaryrket rommer flere av Hollands typer, og at vidt forskjellige personlighetstrekk kan tilknyttes de ulike arbeidsområdene, mener jeg er fullt gjeldende også i dag, ettersom verken service, research eller teknisk arbeid har forsvunnet fra bibliotekarens oppgaver.

I Australia ble det i 2005 gjort en studie der søkelyset ble rettet mot studenters forestillinger av bibliotekaryrket, og hvordan disse forestillingene eventuelt hadde utviklet seg ved utdanningens slutt. Gillian C. Hallam og Hellen Partridge står bak denne. De inkluderte også en Myers Briggs-personlighetstest i undersøkelsen, ettersom de ønsket å behandle dette aspektet også. To tidligere studier blir her nevnt i tillegg, som også har testet personlighetstrekk av bibliotekarstudenter. Selv om testene er mer nyanserte enn som så, vil jeg trekke fram slik de gjør i studien at introversjon er et gjennomgående trekk blant studentene i alle tre studiene - dette samsvarer altså med hva Halvorsens undersøkelse antydte (selv om dét var en slutning uten rot i faktiske, standardiserte personlighetstester).

De formulerte bakgrunnen for å undersøke bibliotekstudentenes innarbeidede syn på bibliotekaren slik:

«The challenge for LIS education is to attract students to the LIS schools with the desire to work in a dynamic profession, and to then ensure their expectations are met by offering a stimulating and cutting edge course. Interestingly, to date very little information has been obtained about the type of students currently entering into LIS education, about their expectations for the LIS curriculum or about their future profession» (Hallam & Partridge, 2005).

Selv om undersøkelsen er over ti år gammel, så står denne grunnstillingen i stil med dagens motiver for å forske på dette, ved at fokuset er på det moderne og dynamiske ved bibliotekarprofesjonen.

Man kan påpeke visse tendenser i svarene de fikk. Det var de som beskrev den negative stereotypen («old maid»), mens flere studenter uttrykte at de allerede etter to uker på studiet (tidspunktet den første undersøkelsen ble gjort), var i ferd med å justere sine oppfatninger, og danne seg et mer nyansert og moderne bilde. Forskerne fant imidlertid at forestillingene studentene beskrev i den første undersøkelsen gikk mer på hvilke oppgaver bibliotekaren foretar seg i det dagligdagse enn personlige kjennetegn. Mye vekt ble faktisk lagt på informasjons- og referanseansvaret, altså bibliotekarens evne til å legge til rette for gjenfinning av et variert spekter av dokumenter. Det teknologiske perspektivet, og utviklingen man står overfor var også godt integrert blant studentene.

Bibliotekstudentene beskrev også imidlertid deres bilder av bibliotekaren ved hjelp av adjektiv som intelligent og kunnskapsrik, hjelpsom, vennlig, tilnærmelig, tålmodig og pålitelig. De tilskrev også den typiske bibliotekar en kjærlighet for bøker og et godt øye for detaljer og grundighet. Dette er karakteristikk som kan relateres til stereotypiske antagelser om bibliotekaren - ikke negative, men tradisjonelle. Det var likevel noen studenter som oppga mer «moderne» adjektiver som selvsikker, dynamisk, tilpasningsdyktig og fleksibel; disse var dog i mindretall (Hallam & Partridge, 2005).

I den siste undersøkelsen var denne siste kategorien adjektiver sterkere representert, og det var også et skift fra å beskrive bibliotekaren hovedsakelig gjennom arbeidsoppgaver til isteden å beskrive slike personlige egenskaper i større grad, for eksempel: moderne, omgjengelig, framtidsrettet, fantasifull, liker problemløsning og begeistret for nye ting. Dette er

egenskaper man i stor grad kan karakterisere som ekstroverte, i motsetning til dem man fant flest av i den første undersøkelsen.

BIBLIOTEKARSTEREOTYPIER

Evgenia Vassilakaki og Valentini Moniarou-Papaconstantinou publiserte i 2014 en omfattende litteraturstudie som gikk i dybden på temaet bibliotekarstereotyper - et tema som det finnes en svært stor mengde skrivelser om. En stereotype er for øvrig ifølge sosiologer et rigid, oversimplifisert, ofte overdrevert syn, som både kan rettes mot en gruppe mennesker og mot hvert individ som tilhører den (English & English, 1958). Intet mindre enn 60 artikler ble undersøkt i studien, og forfatterne trakk ut fem hovedkategorier av artiklene, som betegner ulike perspektiv: Den offentlige oppfatning («public perceptions»), bibliotekarers oppfatning («librarians' perceptions»), studenters oppfatning («student's perceptions»), massemedia («mass media») og bibliotekarens image («librarian's image as an issue»).

De fant både positive og negative stereotyper av bibliotekarene innenfor alle de fem kategoriene. Bibliotekarer ble på den ene side beskrevet som intelligente, spennende, hjelpsomme, omtensomme og vennlige, mens på den annen side som innadvendte, organiserte og regelryttere (Vassilakaki & Moniarou-Papaconstantinou, 2014).

Jeg mener det her er verdt å merke seg at selv om de førstnevnte karaktertrekkene er av positiv art, så er de ikke en motsetning til den påfølgende betegnelsen «innadvendt», men heller personlighetstrekk som verken definerer om en person er ekstrovert eller introvert. I det store og det hele var det dog den negative stereotypien som var mest dominerende, der bibliotekaren typisk blir sett på som gammel og firkantet («the old maid-stereotype»), med briller på nesen og en forkjærlighet for ordet «hysj». Dette bildet har bygget opp under forestillingen om den innadvendte bibliotekaren i lang tid - det etablerte seg tidlig.

Massemedia har bidratt til en forsterkning av dette fenomenet, ved at spesielt filmer, tv-programmer og tegneserier har adoptert de negative stereotypiene av bibliotekaren med den hensikt å fremkalle latter. Monique L. Threatt gjorde en komparativ studie, der hun sammenlignet bibliotekarers personlighetstrekk, slik de var framstilt i ulike filmer, og fant at

filmene presenterte bibliotekarene i stor grad som innadvendte, organiserte, kontrollerende, og med en pasjon for bøker (Threatt, 2005).

De konkluderer også med at på tross av at bibliotekarrollen har forandret seg de senere årene, i likhet med informasjonsressursene og tjenestene som blir tilbudt, så har ikke den gjengse oppfatningen av bibliotekaren og tilhørende stereotypier endret seg nevneverdig (Vassilakaki & Moniarou-Papaconstantinou, 2014).

MOTIVASJONER FOR STUDIEVALG

Mitt hovedfokus i denne studien av bibliotekarstudenters motivasjoner for å velge studiet, hefter seg ved inntrykket studentene har hatt av bibliotekarrollen og hvilke personlighetstrekk som gagnar den, og hvilken betydning dette har hatt for valget. Men som jeg har vært inne på tidligere, så trenger jeg samtidig å se denne faktoren i sammenheng med andre, for å kunne øyne dens egentlige betydning. Derfor vil jeg her kort trekke inn tidligere studier, der innfallsvinkelen har i utgangspunktet vært bredere og mer generell enn min - altså i forhold til tematikken som omhandler studenters motivasjoner for å velge bibliotekarstudiet.

De greske forskerne Valentini Moniarou-Papaconstantinou, Anna Tsatsaroni, Athanassios Katsis og Vasilis Koulaidis samarbeidet i 2015 om å skrive en litteraturstudie som involverte 23 fagfellelvurderte studier fra perioden 2000-2014, som hadde dette som tema. I disse studienes sammenlagte resultater, er det en kjærlighet til bøker og jobbens natur, som er de grunnene som har blitt aller mest vektlagt av respondentene. Deretter finner vi ønsket om å hjelpe andre, og faglige interesser. Eksterne motiver som gode jobbmuligheter, samt et skifte i karrierevei blir videre nevnt, i tillegg til de som innehar egenverdi i større grad, slike som interessen for både informasjonsteknologi og research. Tidligere jobberfaring i bibliotek blir også fremholdt som en styrende indikator for utdanningsvalget, men også det forholdet studentene har til biblioteket som har blitt etablert kun i form av å være en bibliotekbruker gjennom livet. Omgang med bibliotekarer er også en faktor som har vært med og spilt en positiv rolle (Moniarou-Papaconstantinou, Tsatsaroni, Katsis & Koulaidis, 2014).

Hvis vi ser disse motivasjonene i sammenheng med den jeg først og fremst ønsker å se nærmere på, altså hensynet til personlighetstrekk, så er det tiltrekningen de føler mot «jobbens natur» som utpeker seg, fordi det - hvis man tar Hollands teori i betraktning - impliserer at

studentene samtidig tenker de vil få utløp for sine personlighetstrekk og styrker. Det sies imidlertid ikke noe om hva slags bilde studentene har av jobbens natur - om de legger introverte og/eller ekstroverte verdier til grunn - noe som gjør at dette kan ha forskjellig betydning innad i studentgruppen, slik vi ser i studien til Hallam og Partridge.

METODE

VALGET AV KVANTITATIV FORSKNINGSMETODE

Metoden jeg valgte å ta i bruk i min forskning, var en kvantitativ spørreundersøkelse, nærmere bestemt et spørreskjema. Jeg følte dette var en naturlig vei å gå, med hensyn til problemstillingens innhold, ettersom den fordrer svar fra et stort utvalg av respondenter. Om jeg skulle valgt å gjøre intervjuer isteden, ville jeg fått vesentlig færre tilbakemeldinger, og dermed ikke kunnet uttalt meg om flertallets tendens, slik jeg ønsker. Det er selvfølgelig et tema man kunne gått mer i dybden i hos den enkelte student, men da ville jeg samtidig mistet muligheten til å danne et bilde av bibliotekarstudentene som helhet, noe som jeg anser som et viktigere formål i min sammenheng.

Spørreskjemaet er hovedsakelig prekodet, men har også innslag av åpne spørsmål for å kunne åpne for at respondentene kan ha andre poenger å komme med i tilknytning til enkelte spørsmål, som svaralternativene jeg selv har lansert som relevante eventuelt ikke fanger opp. Det gir også grobunn for et enda mer nyansert bilde enn det som er utelukkende prekordinert skjema ville resultert i. Denne sammenkoblingen av spørsmål med definerte svaralternativer og de med fritekstsvar, utgjør et semistrukturert spørreskjema. Mer konkret, når det gjelder utformingen av svaralternativer, så har jeg benyttet meg i stor grad av femdelte skalaer - dette for å ikke gjøre studentenes muligheter til å uttrykke sine standpunkt for smale, og også legge til rette for analyser som innehar den nødvendige kompleksiteten (Johanessen, Tufte, & Christoffersen. 2010).

SPØRRESKJEMAET

I spørreskjemaets innledning, fant jeg det naturlig å legge inn noen spørsmål av mer generell karakter, det vil si faktaspørsmål som ikke hadde noen direkte tilknytning til undersøkelsens egentlige tema, altså uavhengige variabler, som for eksempel kjønn og alder. Disse to er evig aktuelle forhold å ta med i betraktning i spørreundersøkelser, og denne er ikke noe unntak. Det vil alltid være interessant å se om man kan spore opp en sammenheng mellom disse og det som vi direkte ønsker å undersøke. Det er ingen hemmelighet at det på bibliotekstudiet ofte eksisterer et stort aldersspenn, alt fra de som nettopp er ferdig med russetida til de som allerede har hatt et langt yrkesliv og som vil omskolere seg. Med et slikt mangfold i alder og tilhørende inngang til studiet, vil det ikke være overraskende om vi kan se forskjeller i de videre svarene i undersøkelsen i sammenkobling med dette aspektet.

Jobberfaring er et annet aspekt jeg så på som relevant å ta høyde for i skjemaet, ettersom det beviselig kan spille en rolle for hvilke personlige egenskaper studentene identifiserer seg selv med - dette var et av funnene i Halvorsens undersøkelse. Men det kan også, kanskje mer innlysende, innvirke på hvilke personlige egenskaper studentene mener er viktige å inneha i yrket, ettersom de gjennom tilstedeværelse i jobbsituasjonen får et annet innsyn i bibliotekarrollen enn det som for eksempel formidles i forelesninger på studiet. Studentenes grad av jobberfaring vil naturlig nok karakterisere deres nåværende forestillinger av yrket, og vil også tenkes å kunne ha hatt en betydning for deres grunnlag for å velge utdanningen, for de som hadde erfaring fra bibliotekjobbing i utgangspunktet. Videre, som en følge av at denne undersøkelsen er utløst av de utviklingstrekkene som er mest synlige i folkebibliotekene, fant jeg det nødvendig å inkludere et spørsmål som fanger opp hvilke(n) type bibliotek studentene ønsker å jobbe i etter endt utdanning. Et annet viktig poeng med dette spørsmålet er å finne ut hvorvidt studentene har mistet interessen for jobbing i visse bibliotek etter påbegynt utdanning, og da spesielt folkebibliotek, eller om de hadde utelukket alternativet i forkant, derfor inkluderte jeg et påfølgende spørsmål som går på nettopp dette.

I spørsmål 7 spør jeg «Hva motiverte ditt valg av studium?», og kategoriene er i stor grad hentet fra litteraturstudien som omhandlet motivasjoner for å velge bibliotekarstudiet i et

generelt perspektiv, der faglige interesser og mer utenomliggende årsaker som omskolering og ønsket om profesjonsutdanning er ivaretatt.

Som jeg nevnte i innledningen ønsker jeg også å finne ut noe om hvordan markedsføringen av studiet har nådd ut til studentene, og helst også om den har appellert til studentenes personlighetstrekk eller ikke - dette temaet har derfor fått plass i spørsmål 8 - 11. Jeg finner det da også nødvendig å undersøke i hvilken grad studentene oppsøkte disse plattformene. Derfor spør jeg først om hvor grundig research studentene faktisk gjorde i forkant av studiet. Jo mindre research studentene har gjort, jo større betydning vil automatisk deres stereotypiske forestillinger før introduksjonen til profesjonen gjennom utdanningen ha for denne studien. Interessetester er yrkesrelaterte tester som blir tilbudt som en hjelp når det kommer til det å finne ut av hvor ens egenskaper og interesser passer inn, med hensyn til yrkeslivet. Hvordan blir så bibliotekaryrket fremstilt i slike tester? Dette er interessant å finne ut av, og særlig relevant hvis studentene på bibliotekarutdanningen *har* tatt disse testene til hjelp, derfor dekkes dette i spørsmål 10. Et fritekstsvaret i spørsmål 11 blir nødvendig for å få innblikk i om markedsføringen har hatt noe å si for hvilke personlighetstrekk studentene har relatert til yrket. Endringen i folkebibliotekloven, som jo er den store bærebjelken i det nye fokuset på utadrettet virksomhet, måtte få et eget spørsmål - er bibliotekarstudentene klar over dens eksistens før de får de blir introdusert for den på studiet?

Sitatet jeg hentet fra nestlederen i Norsk Bibliotekforening, Lars Egeland, i hans artikkel i Bok og Bibliotek, er meningsbærende i sammenheng med spørsmål 13 i mitt skjema. Han beskriver yrket som stressende og utfordrende, mens etablerte oppfatninger av bibliotekaryrket blant allmennheten tegner et ganske annet, mer fredelig bilde. Denne kontrasten er verdt å merke seg, i og med at den kommer i sammenheng med en svært grunnleggende beskrivelse av yrket. Ikke desto mindre er det av interesse å finne ut hvor på skalaen studentene plasserer seg, med tanke på hva de hadde i tankene som vordende studenter.

I spørsmålene 14-17 kommer vi til noe av det som er selve kjernen i undersøkelsen min, der studentene blir bedt om å gradere viktigheten av ulike personlighetstrekk sett i sammenheng med bibliotekaryrket. Jeg ber både om deres nåværende oppfatninger, og oppfatningene de hadde før de begynte på studiet. Jeg ber dem også om å plassere sin egen personlighet i forhold til de ulike egenskapene. Når det gjelder selve utvelgelsen av hvilke egenskaper som

skulle være med i skjemaet, valgte jeg først og fremst å ta utgangspunkt i Halvorsens studie, ettersom min studie er linket til funnene i hennes, og ved å bruke mange av de samme alternativene blir det lettere å trekke linjer fra min til den. I hennes undersøkelse var det tre forhold som ble undersøkt: Hvilke personlige egenskaper studentene føler best karakteriserer dem selv, hvilke de tror biblioteklederne ser etter, og til sist de som biblioteklederne faktisk ser etter. Naturlig nok falt mitt fokus på de egenskapene som plasserte seg i toppen av listen i de forskjellige sammenhengene, som flest respondenter hadde valgt.

De egenskapene studentene tror bibliotekledere ønsker, men som de selv ikke vedkjenner seg, var viktige for meg å hente ut, ettersom jeg ønsker å finne ut om de ikke har vært like bevisst over dette da de begynte på studiet. Jeg ønsker også å se om viktigheten av dem blir i like stor grad fremhevet av studentene når det nå ikke er snakk om hva de tror lederne ser etter, men hva de selv anser som viktig i yrket. Noe som i stor grad karakteriserer disse egenskapene, for eksempel «gode formidlingsevner», «engasjert» og «initiativrik», er graden av ekstroversjon som de gjerne går hånd i hånd med, og dette er også noe som gjør at jeg ser på dem som særlig interessante å belyse ytterligere i min undersøkelse.

De egenskapene studentene identifiserer seg mest med var også avgjørende for meg å ha med, slik at man også her kan se hvor godt de følte disse passet i yrket før de begynte på studiet, sammenlignet med nå. Her får vi igjen muligheten til å se om det finnes en distinksjon mellom hvordan de selv vurderer disse kvalitetene og hvordan de tror lederne gjør det, noe som kan ha stor betydning, slik jeg tidligere har vært inne på. «Pålitelig», «vennlig» og «empatisk» er noen av disse. Enkelte egenskaper som biblioteklederne verdsetter høyt har gått under studentenes radar, slike som «innovativ» og «åpen for nye ideer». Førstnevnte er et ord som jeg tror kan oppfattes som litt for abstrakt og storslått til at studentene verken tør å identifisere seg med det, eller gjenkjenne viktigheten av det. Derfor har jeg supplert med egenskapen «kreativ» som er nært beslektet med «innovativ», og som samtid er mer håndfast og identifiserbart.

Ekstroversjon er altså representert i skjemaet mitt i form av egenskaper med sterk tilhørighet i den enden av skalaen. De er også behørig anerkjent av biblioteklederne. Jeg har imidlertid tenkt at for å skaffe et så reelt inntrykk som mulig av hvilke egenskaper studentene la vekt på da de valgte studiet, og legger vekt på i sin nåværende situasjon, må ekstroversjon og introversjon være likestilt i skjemaet. Derfor har jeg funnet plass til noen egenskaper av typisk

introvert natur som ikke var alternativer i Halvorsens undersøkelse, men som det likevel kan argumenteres for at er viktige i yrket, nærmere bestemt «gode lytteegenskaper», «gode konsentrasjonsevner» og også tidligere nevnte «kreativ». Jeg har også lagt til noen egenskaper som kjennetegner etablerte stereotypier, som «ryddig», «strukturert» og «intelligent», særlig for å se hvilken relevans de har hatt for studentene i selve valget av studium. Men det er også interessant å se om det har skjedd en utvikling i hvordan de vurderer dem.

De ulike egenskapene vil også i analysen kunne relateres til de teoretiske modellene jeg har gjennomgått i teorikapittelet, og har en bred spredning innenfor dem.

Det skal for øvrig nevnes at min undersøkelse skiller seg fra Halvorsen sin, ikke bare i hvilken sammenheng viktigheten av egenskapene undersøkes, men også ved at studentene her kan vurdere dem i form av en femgradert skala, noe som gir et mer nyansert bilde enn simpelthen å inkludere eller ekskludere dem, slik de måtte gjøre i Halvorsens undersøkelse. For å åpne opp for at studentene kan ha andre måter å beskrive sitt valg av studium i forhold til deres personlighet, har jeg fulgt opp med et spørsmål med fritekstsvar som tar opp i seg nettopp dette, altså i spørsmål 17.

Videre, i spørsmål 18, spør jeg rent eksplisitt hvordan de identifiserer seg med bibliotekaryrket nå, sammenlignet med før de begynte på studiet - et forhold jeg implisitt undersøker i de foregående spørsmålene, men som jeg mener også trenger den mer direkte tilnærmingen. Spørsmål 19 kan relateres til funnet i den australske undersøkelsen, der enkelte av studentene oppga at de hadde fornyet bildet sitt av bibliotekarrollen på et grunnleggende vis etter bare to uker, noe som gjorde meg nysgjerrig på tidsperspektivet også i min undersøkelse, og jeg spør derfor om eventuelt når deres oppfatninger om hvilke personlighetstrekk som er viktige i yrket begynte å endre seg. Spørsmål 20 har et sterkt slektskap til spørsmål 7 (motivasjonsspørsmålet), og er enda et forsøk på å avgjøre relevansen personlighetstrekk har for studentenes utdanningsvalg i det store bildet, ved at de blir bedt om å sammenligne hensynet de tok til sin personlighet sammenlignet med faglig interesse. Faginteresse er et aspekt en særlig kan tenke seg at potensielt vil kunne stå i kontrast og utfordre personlige egenskaper.

Det siste spørsmålet, altså spørsmål 21, er en konsekvens av John Littles «Free Trait Theory», som jeg diskuterte i teoridelen av denne oppgaven. For å oppsummere kort: Den sier at

mennesker ofte prøver å etterligne personlighetstrekk som de fra naturens side ikke innehar, og mange klarer attpåtil å gjøre det på en overbevisende måte. Grunnene til at vi gjør dette, er at vi ønsker å gjøre en god figur i situasjonen vi er i, særlig når konteksten er viktig oss - for eksempel yrkeslivet og en kjærlighet for profesjonen. Det finnes for eksempel pseudo-ekstroverte personer - disse er gode til å gå inn i en rolle som ekstrovert når omstendighetene krever det. (Det finnes også pseudo-introverte personer.) Jeg mener dette aspektet er viktig å inkludere i dette skjemaet fordi det tilbyr en annen forståelse av personlighetstrekkene som blir undersøkt ellers, sett i sammenheng med yrket. Derfor spør jeg: «Hvis en situasjon/oppgave på jobb samsvarer med andre personlighetstrekk/egenskaper enn dine egne, vil du da gå inn i en rolle for å gjøre en god figur?» (Cain, 2012 & Little, 1996)

SVAKHETER

Det faktumet at studentene nå enten har gått på utdanningen i ett, to eller tre år, er naturligvis ikke fullstendig ideelt når det kommer til å undersøke oppfatningene de hadde i forkant av utdanningen. At de sannsynligvis ikke har et fullt like klart bilde nå av hvordan dette var som de hadde da de faktisk var i situasjonen den gangen, er fornuftig å anta. Utdanningen vil også ha utviklet og formet deres oppfatninger ytterligere, noe som kan bidra til at det er mer utfordrende å tilbake stille dem. Så dette er et forhold man bør ha i bakhodet når man skal vurdere resultatenes legitimitet. Det er dog ikke en så stor avstand i tid at det ikke er forsvarlig å undersøke det og trekke tilhørende konklusjoner, mener jeg.

Når det gjelder mer konkrete ting, så ser jeg i ettertid jeg at jeg direkte burde ha inkludert interessen for å drive med referansearbeid for å skape et mer fullstendig faglig bilde i spørsmål 7, og spesielt med tanke på funnene i studiene jeg presenterte i teoridelen, der denne interessen spilte en nevneverdig rolle. Jeg har også innsett at svaralternativene i interessedest-spørsmålet burde vært utbedret bedre, ettersom Utdanning.no kun tilbyr linker til interessedester hos andre nettsider. Av disse er det kun NAV sin og Jobbkompasset som er relevant her (selv om dette ikke er en test, men en kort navigasjon som kun legger faglige interesser til grunn), ettersom den som Velgriktig.no tilbyr, utelukkende er en inngang til yrker i teknologisk og realfaglig bransje. Hvis vi ser nærmere på testen som NAV har konstruert, så blir ikke personlighetstrekk vurdert i det hele tatt, og består av svært yrkesspesifikke påstander. Undertegnede fant ikke bibliotekaryrket skildret i noen av dem.

Undersøkelsen av om Littles «Free Trait»-teori kan påvises i studentenes atferdsmønster kunne med fordel vært gjort i form av flere enn ett spørsmål, men jeg lot det være, for å ikke gjøre spørreskjemaet for tidkrevende å svare på.

Det skal også påpekes ettersom de prekordinerte egenskapene i skjemaet ikke er utarbeidet direkte ut ifra de teoretiske modellene, så vil noen av sammenligningene ha en direkte overførbarhet, og må gjøres med dette forbeholdet. For eksempel, så kan det tenkes at utadvendte personer ikke nødvendigvis identifiserer like mye med den entreprenørske typen som den sosiale.

UTVALG OG GJENNOMFØRING

Jeg bestemte meg også for å sikre meg et så bredt utvalg som mulig i respondenter, ved å henvende meg til alle de tre årskullene av bachelorstudentene i utsendelsen av undersøkelsen, og dermed innhente et så omfattende materiale som mulig å analysere (jeg valgte å utelukke masterstudentene, ettersom de ikke var like lett å komme i kontakt med, og siden de ikke utgjorde en stor gruppe). Det var også naturlig å anta at kun en viss andel av studentene ville ta seg tid til å besvare undersøkelsen. En annen grunn for å gjøre dette var å kunne få et grunnlag til å si noe om nærvær eller fravær av forskjeller i svar, avhengig av hvor i utdanningsløpet studentene befinner seg. Dette er en viktig del av min undersøkelse, altså å kunne si noe om den eventuelle utviklingen i studentenes oppfatninger fra før de begynte på studiet til deres nåværende situasjon, så å legge til rette for at alle deler i dette utviklingsløpet blir fanget opp og behandlet, er på sin plass.

Kontakt med studentene ble etablert den 4. april, ved at jeg publiserte en link til undersøkelsen på de ulike kullenes interne Facebook-gruppe. Dette var ment kun som et første steg, ettersom jeg var usikker på om dette ville generere en stor nok pågang. Jeg oppdaget imidlertid fort at svarene strømmet inn, og jeg fant det derfor til slutt unødvendig å ta kontakt i andre kanaler. Innen 25 april hadde jeg fått inn 82 svar, noe jeg anså som et tilfredsstillende antall, og valgte derfor å stenge undersøkelsen.

RESULTATER OG ANALYSE

Svarene fordelte seg noenlunde jevnt over de tre kullene: 20 svar (24,4 %) fra førsteårsstudentene, 29 svar (35,4 %) fra andreårsstudentene, og 33 svar (40,2 %) fra tredjeårsstudentene. Ideelt sett kunne jeg dog selvfølgelig ha ønsket meg en enda jevnere fordeling, med tanke på den litt svake andelen av de nyeste studentene. Kjønnfordelingen er som forventet av ujevn art, der kun 24 personer (29,3 %) er menn og hele 58 personer (70,7 %) er kvinner; mennene er likevel mange nok til at det er forsvarlig å undersøke kjønnsforskjeller. Hva alder angår, så er spredningen ikke så stor som jeg i forkant av undersøkelsen kanskje hadde forventet (dette fra mitt observatørstædet som bibliotekarstudent selv). 43 personer (52,4 %) er 19-26 år, 28 personer (34,1 %) er 27-34 år, 6 personer (7,3 %) er 35-42 år, og 5 personer (6,1 %) er 43-50 år. Det er likevel en relativt høy andel personer, rettere sagt ganske nøyaktig halvparten (altså de fra 27 år og oppover), som vil antas å ha et etablert forhold til utdanning og/eller jobb allerede. I førstnevnte tilfelle vil dette naturlig nok være en annen karrierevei (dette kommer til syne også i spørsmålet 3, der 31 personer (37,8 %) oppgir at de har tre eller flere utdanningsår i bakhånd før de har begitt seg ut på bibliotekarutdanningen).

STUDENTENES MOTIVASJONER FOR STUDIEVALGET I ET GENERELT PERSPEKTIV






Før jeg ser nærmere på svarene studentene har avgitt i tilknytning til tematikken som utelukkende omhandler personlighetstrekk og deres tilknyttede forestillinger av yrket (altså min hovedbeskjeftigelse i denne studien), så vil jeg se hvordan dette aspektet plasserer seg i det større bildet gir av deres motivasjoner for begynne på studiet i spørsmål 7 («Hva motiverte ditt valg av studium?»).

	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig
Jeg har jobbet på bibliotek, og ville nå ha formell fagkompetanse	3,8 %	7,7 %	10,3 %	3,8 %	74,4 %
Jeg ønsket en profesjonsutdanning	33,3 %	39,7 %	14,1 %	5,1 %	7,7 %
Jeg ville omskolere meg	15,2 %	15,2 %	21,5 %	10,1 %	38 %
Jeg var interessert i kunnskapsorganisasjon	19,2 %	34,6 %	23,1 %	10,3 %	12,8 %
Jeg var interessert i IT	14,3 %	22,1 %	26 %	15,6 %	22,1 %
Jeg var interessert i litteratur	57,3 %	25,6 %	9,8 %	7,3 %	0 %
Jeg liker å jobbe med mennesker	37,5 %	36,2 %	16,2 %	7,5 %	2,5 %
Jeg følte jeg passet til å bli bibliotekar	49,4 %	37 %	8,6 %	1,2 %	3,7 %
Jeg ble inspirert av noen som jobber på bibliotek	13,9 %	25,3 %	27,8 %	8,9 %	24,1 %
Det var ikke mitt førstevalg, men det var der jeg kom inn	5,2 %	10,4 %	3,9 %	3,9 %	76,6 %

Det er fire av de ti definerte motivasjonene som utpeker seg som de som har hatt størst betydning for studentenes valg. Det er aller flest som er «helt enig» i at interesse for litteratur var utslagsgivende - 57,3 % av studentene har krysset av for dette, mens 25,6 % er «delvis enig». 49,4 % av studentene har sagt seg helt enig i at de følte de «passet til å bli bibliotekar», 37 % er delvis enig. Selv om dette tilsammen utgjør en høy andel, betyr det altså likevel at det er flere som har lagt større vekt på interessen for litteratur enn at de følte de passet i selve jobben, noe som utgjør et interessant funn. «Jeg liker å jobbe med mennesker» var det svaralternativet som kom på tredjeplass, der 37,5 % var helt enig og 36,2 % var delvis enig. Kun 10 % totalt plasserte seg på uenig-siden av skalaen på dette spørsmålet. Dette vitner om at studentene *har* i stor grad anerkjent den delen av jobben som involverer publikumskontakt i sin inngang til studiet, og at de også har brukt den som et fordelaktig argument. Funnet antyder også en viss avstand i studentenes opprinnelige oppfatninger av yrket fra de mest konservative stereotypene. Det tyder altså på at for eksempel interessen for litteratur og interessen for å jobbe med mennesker går hånd i hånd snarere enn at de er på kollisjonskurs. Hvis vi tar utgangspunkt i alle studentene som har krysset av for «helt enig» når det gjelder litteraturinteressens innflytelse på studievalget, så ser man at kun to av dem har erkjent at interessen for å jobbe med mennesker enten ikke var delaktig for valget, eller at de ikke innehar den.

De andre fagkategoriene, der interesse for henholdsvis IT og kunnskapsorganisasjon ble behandlet, fikk vesentlig lavere oppslutning enn litteratur. 19,2 % av studentene tilla førstnevnte særskilt relevans og 14,3 % gjorde det for sistnevnte. I helheten får de likevel en betydning når man sammenligner vektingen av personlighetsmessig egnethet og faglig interesse. Jeg fikk også tilbake 14 fritekstsvar på dette spørsmålet, der de ble bedt om å supplere med motivasjoner som eventuelt de prekordinerte svaralternativene ikke favnet. Fire av dem presiserer viktigheten av jobbmuligheter, der to også skriver at de ikke fikk jobb med sin tidligere høyere utdanningsbakgrunn. Tre av dem beskriver jobbens natur, og formulerer f.eks. «varierte arbeidsdager og ulike oppgaver virker spennende» og «passe på samlingen og ha en relativt rolig jobb i skranken, men også få drive med formidling og arrangementer» - dette er motivasjoner som indirekte kan relateres til «jeg følte jeg passet til å bli bibliotekar», ved at det er nærliggende å anta at dette er jobbeskrivelser som også samsvarer med deres personlige natur. (Dette forholdet blir imidlertid tatt opp igjen i spørsmål 13, der fokuset er på hva slags bilde de hadde av bibliotekaryrket.)

I spørsmål 20 spør jeg spesifikt om hvordan studentene la vekt på sine personlighetstrekk/egenskaper, sammenlignet med faglig interesse frem mot å velge studiet, og svarene jeg fikk i spørsmål 7 blir mer eller mindre gjenspeilet her:

Svar	Antall	Prosent
Større vekt	9	11 % 
Like stor vekt	33	40,2 % 
Mindre vekt	28	34,1 % 
Ingen vekt	5	6,1 % 
Usikker	7	8,5 % 

9 studenter (11 %) oppgir at de la større vekt på betydningen av sine personlighetstrekk, 28 (34,1 %) oppgir at de la større vekt på faglig interesse. Likevel: Det er aller flest som identifiserer seg med å ha satt de to motivasjonsfaktorene like høyt, nemlig 33 personer (40,2 %). For kun fem personer har ikke tanken om hvilke personlighetstrekk yrket fordrer, vært eksisterende i det hele tatt, noe som er et tilstrekkelig ubetydelig antall i helhetsbildet for å bekrefte denne studiens aktualitet.

Hvis vi ser svarene som er blitt gitt på disse to spørsmålene samlet, så kan vi konkludere med at studentenes vurdering av personlig egnethet i yrket har vært et av de mest betydningsfulle årsakene til at de har tatt avgjørelsen om å ta fatt på utdanningsløpet. Det later imidlertid til at det *ikke* har spilt en like stor rolle for dem som deres interesse for de faglige områdene som bibliotekaryrket har i seg, og da spesielt litteraturinteressen, slik vi så i spørsmål 7. Dette impliserer i seg selv at studentene *kan* ha vært tilbøyelige til å velge studiet snarere på tross av sine personlighetstrekk enn på grunn av, fordi den faglige interessen i det store og det hele virker å ha veid enda tyngre for dem. Men det skal sies at denne teoretiske muligheten blir i ganske stor grad avkrefet i spørsmål 7, ved at i alt 70 studenter identifiserer seg enten helt eller delvis med tanken om at de passet som bibliotekar.

Nå som jeg ut ifra studentenes svar har forsøkt å plassere deres hensyn til personlighetstrekk i forhold til andre motivasjoner for valget av utdanningen, og følgelig har fått tydelige indikasjoner på at det var sterkt bidragsytende for studentenes beslutning, så vil jeg se nærmere på hva som faktisk utgjorde deres forestillinger om bibliotekarrollen på daværende tidspunkt. I spørsmål 13 ble studentene bedt om å vurdere sju ulike påstander om yrkets natur i forhold til deres egne oppfatninger før de begynte på studiet:

	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig
Stille og rolig	19,5 %	43,9 %	17,1 %	15,9 %	3,7 %
Masse aktivitet	10 %	33,8 %	37,5 %	12,5 %	6,2 %
Lite stressende	22,2 %	42 %	27,2 %	8,6 %	0 %
Utfordrende	13,4 %	40,2 %	32,9 %	11 %	2,4 %
Liten bredde i arbeidsoppgaver	2,4 %	15,9 %	36,6 %	24,4 %	20,7 %
Stor bredde i arbeidsoppgaver	17,5 %	30 %	37,5 %	12,5 %	2,5 %
Utadvendt	23,2 %	25,6 %	26,8 %	22 %	2,4 %

52 studenter har sagt seg «helt enig» eller «delvis enig» i hver av de to yrkesbeskrivelsene «rolig» og «lite stressende», noe som utgjør den største andelen på denne siden av skalaen, alle de sju påstandene tatt i betraktning. Henholdsvis 16 og 18 studenter var «helt enig». Det er imidlertid «utadvendt» som aller flest studenter er helt enige i at de identifiserte yrket som, mens det samtidig er 20 studenter som er mer eller mindre uenig i dette - vi finner altså en

merkbar splittelse blant studentene her. På tross av at man kan karakterisere de ulike påstandene som forholdsvis motsetningsfylte, f.eks. «masse aktivitet» og «utfordrende» kontra «stille og rolig» og «lite stressende», så er det kun påstanden «liten bredde i arbeidsoppgaver» hvor en større andel av studentene er uenige enn enige. Dette vitner om en stor bredde i oppfatninger, og antyder også at én og samme student tegner et mangefasettert bilde av det inntrykket de hadde av yrket.

STUDENTENES RELATERING TIL PERSONLIGHETSTREKK

I spørsmål 14, 15 og 16 blir personlighetstrekk undersøkt på et mer direkte plan.

Først ble studentene bedt om å identifisere seg selv og deres personlighet med en liste over personlige egenskaper:

	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig
Empatisk	45,1 %	43,9 %	7,3 %	2,4 %	1,2 %
Engasjert	40,7 %	40,7 %	13,6 %	4,9 %	0 %
Gode formidlingsevner	14,8 %	49,4 %	23,5 %	9,9 %	2,5 %
Gode konsentrasjonsevner	17,3 %	45,7 %	19,8 %	16 %	1,2 %
Gode lytteegenskaper	37 %	46,9 %	16 %	0 %	0 %
Gode samarbeidsevner	35,4 %	47,6 %	12,2 %	4,9 %	0 %
Initiativrik	24,4 %	35,4 %	29,3 %	9,8 %	1,2 %
Innovativ	8,6 %	27,2 %	46,9 %	16 %	1,2 %
Intelligent	24,4 %	51,2 %	22 %	2,4 %	0 %
Kreativ	35,4 %	37,8 %	19,5 %	4,9 %	2,4 %
Pålitelig	67,1 %	31,7 %	1,2 %	0 %	0 %
Ryddig	45,1 %	35,4 %	12,2 %	6,1 %	1,2 %
Strukturert	43,9 %	32,9 %	9,8 %	12,2 %	1,2 %
Tålmodig	28 %	40,2 %	12,2 %	18,3 %	1,2 %
Utadvendt	26,8 %	24,4 %	18,3 %	25,6 %	4,9 %
Vennlig	65,9 %	31,7 %	1,2 %	1,2 %	0 %
Åpen for nye ideer	34,1 %	45,1 %	18,3 %	2,4 %	0 %

Størst andel studenter gjenkjenner seg selv som pålitelige og vennlige, der det henholdsvis er 67,1 % og 65,9 % som har sagt seg helt enig. «Empatisk» (45,1 %), «ryddig», «strukturert» og «engasjert» (40,7 %) (i den rekkefølgen) danner resten av det øverste sjiktet. Det er imidlertid en tydelig overvekt av svar under «delvis enig»-alternativet. «Gode formidlingsevner» og «gode konsentrasjonsevner» får en høy score blant studentene her, nesten 50 % i begge tilfeller, selv om få sier seg helt enige i at de innehar disse kvalitetene. I det store og det hele kan 30-50 % av studentene delvis identifisere seg med hver av de ulike egenskapene. Størst grad av uenighet finner vi under egenskapen «utadvendt». Her er 25,6 % delvis uenig i at dette er beskrivende for dem, og 4,9 % helt uenig. Dette er den eneste egenskapen som over 20 % av studentene i det hele tatt har avgitt svar på denne siden av skalaen. Det er også ikke noe mindre enn hva man vil kunne forvente i enhver studie av en gruppe personer, ettersom det er rimelig å anta at ca. 1/3 av befolkningen er mer introverte enn ekstroverte.

I det neste spørsmålet ble studentene bedt om å vurdere de ulike personlige egenskapene i sammenheng med hva de anså som viktig i yrket før de begynte på studiet:

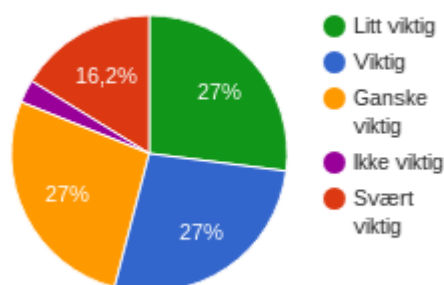
	Svært viktig	Viktig	Ganske viktig	Litt viktig	Ikke viktig
Empatisk	20,7 %	35,4 %	25,6 %	15,9 %	2,4 %
Engasjert	31,7 %	39 %	20,7 %	7,3 %	1,2 %
Gode formidlingsevner	41,5 %	37,8 %	14,6 %	2,4 %	3,7 %
Gode konsentrasjonsevner	13,4 %	35,4 %	37,8 %	9,8 %	3,7 %
Gode lytteegenskaper	39,5 %	34,6 %	17,3 %	7,4 %	1,2 %
Gode samarbeidsevner	39 %	34,1 %	15,9 %	9,8 %	1,2 %
Initiativrik	16,2 %	42,5 %	21,2 %	17,5 %	2,5 %
Innovativ	9,9 %	37 %	29,6 %	18,5 %	4,9 %
Intelligent	9,9 %	48,1 %	29,6 %	11,1 %	1,2 %
Kreativ	17,1 %	42,7 %	19,5 %	17,1 %	3,7 %
Pålitelig	57,3 %	24,4 %	12,2 %	6,1 %	0 %
Ryddig	51,2 %	39 %	9,8 %	0 %	0 %
Strukturert	56,1 %	36,6 %	6,1 %	1,2 %	0 %
Tålmodig	36,6 %	40,2 %	15,9 %	4,9 %	2,4 %
Utadvendt	18,8 %	35 %	26,2 %	18,8 %	1,2 %
Vennlig	58,5 %	28 %	13,4 %	0 %	0 %
Åpen for nye ideer	22 %	32,9 %	30,5 %	13,4 %	1,2 %

«Vennlig», «strukturert», «ryddig» og «pålitelig» er de egenskapene som stikker seg tydelig ut, hvor over 50 % av studentene i alle de fire tilfellene har angitt at de vurderte dem som svært viktige i yrket. Disse egenskapene kan vi i nevneverdig grad identifisere med de oppfatningene som jeg tidligere har støtt på i forbindelse med utforskningen av hva som utgjør de stereotypiske bildene av bibliotekaren. Etterfulgt av disse finner vi «gode formidlingsevner» og «gode lytteegenskaper», som er noenlunde likestilt - førstnevnte har dog et marginalt overtak. Dette vitner om at studentene var til dels klar over viktigheten av formidling i biblioteket. Den jevne sammenstillingen prosentvis med lytteegenskaper beviser dog at det tilsynelatende ganske ensrettede fokuset blant bibliotekledere på de muntlige evnene til jobbsøkere, ikke gjenspeiles i de da kommende studentenes syn på balanseforholdet i viktighet mellom de to kommunikasjonsmodusene.

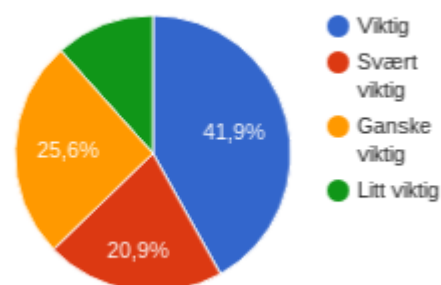
Det er ingen av egenskapene hvor overvekten av studentenes svar er på den andre siden av skalaen, altså der vi finner alternativene «litt viktig» og «ikke viktig». Hva dette vitner om er at de kommende studentene har en forholdsvis bred innfallsvinkel til spekteret av ulike egenskers betydning for bibliotekaryrket. Dette forholdet er verdt å merke seg. Ved at studentene ikke måtte inkludere og ekskludere alternativene, ble disse nyansene fanget opp. Det er likevel noen av dem som utkrystalliserer seg som mer uviktige enn andre i studentenes øyne - egenskaper som «innovativ», «kreativ», «utadvendt», «initiativrik» og «empatisk», som alle har en oppslutning på rundt 20 % for de to alternative lavest på skalaen.

Hvis man ser svarene i lys av alder, så kan vi se en forskjell i vektleggingen av egenskapen utadvendt, der 62,8 % av studentene fra 19-26 år anså den som «svært viktig» eller «viktig», mens bare 43,2 % av de fra 27 og oppover gjorde det samme.

Antall av Utadvendt 27 +



Antall av Utadvendt 19-26



For å undersøke ytterligere om syn på utadvendthet i forkant av studiet kan ha en sammenheng med alder, tok jeg også formidlingsegenskaper i øyemed. Selv om de yngste også la størst vekt på denne, så var her forskjellen bare på 5 %. Det kan likevel vitne om at de yngre i større grad velger studiet med dette i tankene, og at bildet av bibliotekarrollen er i sakte endring for de som ser det utenfra. Hvis man ser en mer tradisjonell attributt som «ryddig» på samme måten, var det 97,5 % av de over 27 som vektla den som viktig, mens «kun» 83,7 prosent av den yngre gruppen. Noe som kunne vært interessant å undersøke er sammenhengen mellom jobberfaring i forkant av studievalget og syn på yrket i forhold til de uten slik erfaring, men beklageligvis var det kun åtte studenter som man kunne trekke en sikker slutning om at faktisk innehadde dette, og det blir derfor et for tynt datagrunnlag å analysere. For øvrig, nå som jeg først er inne på uavhengige variablers relasjon til resultatene, så kan jeg nevne at kjønnsforskjellene viser seg generelt å være svært minimale i de aktuelle sammenhengene, og jeg kommer derfor ikke til å gå nærmere inn på dem.

I spørsmål 16 ble studentene bedt om å vurdere de samme personlige egenskapene, men da med tanke på hvilke syn de har på et nåværende tidspunkt, det vil si etter å ha vært studenter en stund:

	Svært viktig	Viktig	Ganske viktig	Litt viktig	Ikke viktig
Empatisk	26,6 %	51,9 %	19 %	2,5 %	0 %
Engasjert	49,4 %	34,2 %	13,9 %	2,5 %	0 %
Gode formidlingsevner	67,1 %	29,1 %	3,8 %	0 %	0 %
Gode konsentrasjonsevner	20,3 %	50,6 %	25,3 %	3,8 %	0 %
Gode lytteegenskaper	55,1 %	37,2 %	7,7 %	0 %	0 %
Gode samarbeidsevner	53,2 %	32,9 %	12,7 %	1,3 %	0 %
Initiativrik	31,6 %	51,9 %	12,7 %	2,5 %	1,3 %
Innovativ	19,2 %	48,7 %	19,2 %	9 %	3,8 %
Intelligent	17,7 %	38 %	30,4 %	10,1 %	3,8 %
Kreativ	30,4 %	41,8 %	21,5 %	6,3 %	0 %
Pålitelig	51,9 %	36,7 %	11,4 %	0 %	0 %
Ryddig	41,8 %	39,2 %	17,7 %	1,3 %	0 %
Strukturert	46,8 %	39,2 %	13,9 %	0 %	0 %
Tålmodig	43 %	41,8 %	10,1 %	5,1 %	0 %
Utadvendt	39,2 %	43 %	12,7 %	5,1 %	0 %
Vennlig	62 %	35,4 %	2,5 %	0 %	0 %
Åpen for nye ideer	41,8 %	38 %	17,7 %	2,5 %	0 %

Her kan man utlese en gjennomgående forskjell fra svaret de ga på det forrige spørsmålet, ved at egenskapene er blitt tillagt påfallende større viktighet på en generelt plan. Vi kan også se individuelle forskjeller, naturlig nok. «Gode formidlingsevner» har fått en særlig merkbar økning fra 41,5 % til 67,1 % på «svært viktig» - der har også «gode lytteegenskaper» økt fra 39,5 % til 55,1 % og «gode samarbeidsevner» fra 39 % til 53,2 %. Utdanningen bidrar åpenbart sterkt til at studentene gjenkjenner viktigheten av å bedrive formidling. Disse svarene tyder på at de inkorporerer det i deres egne oppfatninger, og ikke bare lar seg informere om at det er satt mye fokus på det, ved at de kun blir bedt om å komme med deres egne meninger. At gode lytteegenskaper også har fått en dramatisk økning kan tolkes til fordel for at både de ekstroverte og de introverte kvalitetene også lever i sameksistens i studentenes nåværende oppfatninger om hva som utgjør en god bibliotekar. Å sammenligne første- og sisteårsstudentene har en viss relevans, ettersom folkebibliotekloven trådte i kraft det samme året som tredjeklassingene begynte på studiet, og den nå er mer etablert. Det later likevel til at de to årskullene hadde et samsvarende inntrykk på forhånd, og også på nåværende tidspunkt. Førsteårsstudentene har lagt noe større vekt på formidlingsegenskaper og utadvendthet, noe som kan kanskje tyde på at dette blir fremhevet i ytterligere grad på utdanningen nå, uten at man kan konkludere noe - de hadde også 13 færre respondenter. Det kom også frem i undersøkelsen at ytterst få visste om den nye loven i forkant av studiet, noe jeg vil komme tilbake til.

Noen av de egenskapene som ble evaluert av færrest som svært viktige før de begynte på studiet, nærmere bestemt «kreativ», «initiativrik» og «utadvendt», har nå fått en tilnærmet doblett prosentandel her (henholdsvis 30,4 % og 31,6 % og 39,2 %). Kreativitet blir nå lagt større vekt på enn innovasjon. Det er også verdt å merke seg de egenskapene som nå blir tillagt noe svakere verdi enn de ble i den foregående konteksten, nemlig tre av de som da ble utpekt som de aller viktigste: «Ryddig», «strukturert» og «pålitelig» - de to førstnevnte har falt med ca. ti prosent, og sistnevnte med kun 5,3 % - med andre ord er det på ingen måte noen dramatisk nedgang det er snakk om, men sammenlignet med økningen for de andre egenskapene er den ikke uinteressant. De befinner seg dog fortsatt godt inne på den øvre halvdelen her også, hvis man skulle rangert en liste ut ifra studentenes svar. De stereotypiske egenskapene forblir altså av de viktigste, selv om de opplever en viss nedgang, mens andre egenskaper enten forbigår eller nærmer seg dem i studentenes anseelser.

Så kommer vi til spørsmålet som ga studentene mulighet til å sette egne ord på hvordan de identifiserte valget av bibliotekarstudiet med sine egne personlighetstrekk. Jeg fikk inn 46 svar på dette spørsmålet. Vi kan gruppere disse svarene inn i fem forskjellige kategorier i henhold til min problemstilling: På den ene siden har vi de som beskriver et forhold mellom personlighet og yrke basert på verdier man i denne sammenhengen kan betrakte som introverte, og på den andre siden de som baserer det på ekstroverte verdier. Den tredje kategorien er de som inkluderer begge disse type verdiene. Og så er det noen få som har beskrevet et negativt samsvar, og at de valgte studiet av andre diverse grunner. Til slutt har vi de som ikke gir en beskrivelse i det hele tatt av *hvordan* de enten identifiserte sine personlighetstrekk med yrket eller ikke.

Med unntak av sistnevnte kategori, hvor studentene ikke har gjort ytterligere enn å bekrefte eller avkrefte at deres personlighetstrekk influerte valget (16 av svarene havnet her), så er det hårfint flest svar, mer nøyaktig elleve, som skildrer introverte karaktertrekk. Studentene tillegger her aktiviteter som ikke eksplisitt involverer menneskekontakt betydning gjennom uttalelser som f.eks. «Jeg vil ha en jobb der jeg kan drive med bøker og fordype meg i indre arbeid», «jeg liker IKT og organisering/katalogisering», «alltid sett på meg selv som en researcher [...] nysgjerrig og liker å finne ut av ting», «flink til å rydde på hyller og huske hvor ting er», «behov for ro og orden», og/eller egne personlighetstrekk som f.eks. «introvert» og «innadvendt» (en av disse har beskrevet seg som «empatisk, men innadvendt»), «ryddig» og «strukturert». Fem studenter beskriver ekstroverte verdier i formuleringer som «formidlings- og servicebiten passer meg svært bra», «ja, interessert i mennesker og formidling av litteratur», «[...] ganske god på å veilede og formidle», «[...] erfaring med arrangementer kunne komme til nytte». Ti svar skisserer et bilde hvor både ekstroverte og mer introverte verdier i yrket har hatt en betydning, for eksempel «jeg liker å systematisere, jeg trives med mennesker, jeg er kunnskapshungrig og liker å formidle det», «jeg er en utadvendt jente som er glad i mennesker, interessert i litteratur og liker godt struktur og orden. Elsker system, så fant yrket passende», «glad i å jobbe med mennesker samtidig som jeg liker struktur». Tre studenter påpekte et misforhold mellom oppfattelsen av egne personlighetstrekk i relasjon til yrkets natur, der de respektivt direkte eller indirekte tegnet sin personlighet som en motsats til bibliotekarstereotyper.

Sett under ett, så kan det altså tyde på at studentene i aller størst grad identifiserer introverte verdier i yrket når de velger utdanningen, men det er likevel et stort mangfold svarene

skisserer, og det er en ca. like vesentlig del som inkluderer aspekter fra både introvert og ekstrovert hold når de argumenterer for hvorfor de valgte det. Det er tydelig at disse to tilholdene i mange tilfeller ikke utelukker hverandre, men snarere spiller på lag. Hvis vi ser tilbake på svarene studentene ga i spørsmål 15, så ser vi at de så yrket som betydelig mer utadvendt enn innadvendt, der hele 35 % har krysset av på delvis enig, og 18,8 % på helt enig (26,2 % er verken enig eller uenig).

I spørsmål 18 ble studentene bedt om å angi i hvilken grad de identifiserer bibliotekaryrket med sine personlighetstrekk nå i forhold til før de begynte på studiet.

Svar	Antall	Prosent
I større grad	15	18,3 %
I litt større grad	33	40,2 %
I lik grad	17	20,7 %
I litt mindre grad	12	14,6 %
I mindre grad	3	3,7 %
Vet ikke/husker ikke	2	2,4 %

33 studenter (40,2 %) svarer «i litt større grad», noe som utgjør den største prosentandelen. Deretter følger «i lik grad» som 17 studenter (20,7 %) har valgt, og «i større grad» valgt av 15 studenter (18,3 %). Det er vesentlig færre som identifiserer seg mindre med bibliotekaryrket nå, i form av at 12 studenter (14,6 %) har valgt «i litt mindre grad» og kun 3 studenter (2,4 %) «i mindre grad».

Dette funnet taler ved første øyekast imot teorien om at bibliotekarstudenter i stor grad baserer valget på feil premisser i form av stereotypiske oppfatninger, ved at de hovedsakelig oppfatter sin personlighetsmessige egnethet som sterkere enn før. De grunnleggende observasjonene jeg allerede har gjort i de foregående spørsmålene om personlige egenskaper, hvor jeg fant at studentene har fått et forsterket inntrykk av nærmest samtlige egenskapers viktighet i yrket siden før de begynte på studiet, underbygger også dette. Det skal imidlertid påpekes at det var særskilt med tanke på etterlysningen av utadrettede egenskaper i biblioteket at teorien om feilinformerte utdanningsvalg ble lansert i Halvorsens studie. I min undersøkelse har studentene derimot anerkjent et bredt spekter av egenskaper, og det er ikke nødvendigvis slik at det er de mest utadrettede egenskapene som er skyld i denne økede

følelsen av personlig berettigelse. Det er således interessant å undersøke direkte hvordan funnet gjenspeiler seg i spørsmål 14, 15 og 16, ved å sammenligne det bildet studentene tegner av seg selv med henholdsvis det de har av den ideelle bibliotekaren nå og det de hadde før de begynte på studiet.

Dette valgte jeg å gjøre ved å legge sammen prosentandelene av «helt enig» og «delvis enig» for hver av egenskapene under studentenes vurdering av egen personlighet, for så å sammenligne disse med henholdsvis prosentandelene av «svært viktig» og «viktig» for hver av egenskapene under de to neste matrisespørsmålene om bibliotekarrollen (alle de nevnte svaralternativene utgjør de to med størst identifiseringsgrad på de femdelte skalaene).

Det viser seg da at studentene hovedsakelig har et bedre selvilde enn bildet de hadde av bibliotekaren i forkant, når det gjelder disse utvalgte personlige egenskapene. Det viser seg imidlertid at deres nåværende syn på bibliotekaren er bedre enn deres selvilde. Unntak finnes dog i begge tilfeller for enkelte egenskaper. Sammenlignet med deres gamle syn på bibliotekaren, er studentenes vurdering av egen personlighet tilsammen 100,7 % mer gjenspeilet i de ulike utvalgte egenskapene (differansen av alle prosentandelene lagt sammen). Sammenlignet med deres nåværende syn, er deres personlighet 115,8 % mindre gjenspeilet.

Det er viktig å påpeke her at det er enkelte av de 17 egenskapene som gjør stort utslag her, og som skaper den tilsynelatende store forskjellen. I sistnevnte tilfelle utgjør fire egenskaper 120,3 %, nemlig «gode formidlingsevner», «initiativrik» og «innovativ» og «utadvendt» (prosentandelen av samtlige egenskaper sammenlagt er mindre fordi andre egenskaper har vært i studentenes favør). Dette er kvaliteter som det i Halvorsens studie kom frem at arbeidsgivere setter høyt. I forkant av studiet anså studentene seg for øvrig som mer eller mindre akkurat så utadvendte og initiativrige som var passende å være i yrket, mens de målte sine ferdigheter innenfor formidling og innovasjon som noe dårligere (15,1 % og 11,1 %) enn hva som var ideelt.

Ulikhetene mellom studentenes personlighet og bildet deres av bibliotekaren før de begynte på studiet er mer jevnt fordelt - «empatisk» og «åpen for nye ideer» er de mest nevneverdige tilfellene, hvor de henholdsvis har fått 32,9 % og 25,2 % større vektlegging av studentene i deres evaluering av egen personlighet.

Disse målene kan dog ikke betraktes som fullstendig nøyaktige for hva som er de faktiske forhold, men snarere som en indikasjon på hvordan utviklingen har vært fra siden de begynte på studiet. For eksempel så er det tradisjonelt nøytrale midtre alternativet i en femdelt skala tildelt verdien «ganske viktig» i spørsmål 15 og 16, der det i spørsmål 14 er «verken enig eller uenig» (altså helt nøytralt).

Studentene fikk også muligheten til å anslå når eventuelle endringer i oppfatningene deres av personlighetstrekk knyttet til bibliotekarrollen manifesterte seg for dem. Her finner vi de aller fleste innenfor et perspektiv på ett år. Spesielt er det «etter praksis» som blir fremholdt som avgjørende, hvor 26 studenter (37,7 %) har valgt sitt tilhold. Ikke unaturlig, ettersom møtet med den virkelige jobbhverdagen tilbyr et nytt og mer håndgripelig innsyn i yrket for studentene. Spørsmålet tar imidlertid ikke opp i seg hva denne endringen i oppfatning består i, og det trenger ikke nødvendigvis være at de får et syn på bibliotekaren som mer utadrettet. Men hvis vi ser det i sammenheng med utviklingen i spørsmålene som behandler personlige egenskaper rent konkret, så kan vi likevel lese noe mer inn i det.

Det siste spørsmålet satte fokus på studentenes evne til å gå inn i en rolle som strider imot deres personlige natur for å gjøre en god jobb. 18 studenter (22 %) har svart «ja, og mestrer det godt», 47 (57,3 %) har svart «ja, og mestrer det greit», mens kun tre (3,7 %) har svart «ja, men mestrer det dårlig». To studenter (2,4 %) motsetter seg det, og tolv (14,6 %) oppgir at de er usikre på hva de gjør. Det er altså en soleklar overvekt av studenter som føler de mestrer dette i mer eller mindre grad, og som faktisk praktiserer det. Hvilket betyr at introverte studenter vil kunne gå inn for å gjøre en utadventt forestilling hvis jobbsituasjonen krever det, og også i stor utstrekning utføre det med overbevisning, hvis man velger å stole på studentenes evne til selvmonitorering. På den annen side innlemmer det også muligheten for at de ekstroverte har en tilbøyelighet til å påta seg arbeidsoppgaver som krever selvstendig jobbing og konsentrasjon.

SAMMENLIGNING MED TEORETISKE MODELLER

Det er også interessant å se hvordan studentenes persepsjon av bibliotekarens personlighetstrekk relateres til de teoretiske modellene som jeg gikk gjennom i teoridelen av denne oppgaven. På den ene siden finner vi Hollands modell og hans seks personlighetstyper og tilhørende miljøtyper i tilknytning til valg av karrierevei. Hvis vi ser på oppfatningene til

studentene før de begynte på studiet, så er det den sosiale og den konvensjonelle typen som er sterkest representert, i form av henholdsvis egenskaper som vennlighet, evnen til å samarbeide godt og pålitelighet, og strukturelle evner og ryddighet. I femfaktormodellen, så blir derimot disse plassert under Medmenneskelighet (A) og Ekstroversjon (E) og Planmessighet (C).

Den entreprenørske typen, altså det mest ekstroverte tilholdet i Hollands modell, kan man også øyne i studentenes besvarelser her, via anerkjennelsen av formidlingsevner og engasjement - dog i litt mindre grad enn de to allerede nevnte. Denne typen later imidlertid til å ha en ca. like sterk tilstedeværelse i studentenes nåværende oppfatninger om bibliotekarrollen som de to tidligere nevnte, ved at fokuset på formidling og engasjement har økt, i tillegg til at «utadvendt» og «initiativrik» også er gjenstand for denne utviklingen. Undersøkelsen avdekker her det største gapet mellom studentenes karakterisering av seg selv og den ideelle bibliotekaren. Typen har for øvrig en direkte overførbarhet til Ekstroversjon i femfaktormodellen i flere av dimensjonens underdelinger i kategorier, som også kan knyttes til de ekstroverte egenskapene i mitt spørreskjema.

Over halvparten av studentene oppgir at de tilskrev egenskaper som kan relateres til den artistiske typen (åpenhet overfor nye ideer og kreativitet) stor betydning i forkant av studiet, mens det nå er ca. $\frac{3}{4}$ av dem som gjør det. Dette er et funn som utfordrer de som Halvorsens studie resulterte i, der den artistiske typen manglet tilhold i studentenes besvarelser. En årsak til at man får et annet inntrykk av forholdet her, kan ha med at studentene her hadde muligheten til å gradere svarene sine, men tilsynelatende også gjennom inkluderingen av egenskapen «kreativ». I den andre modellen finnes disse egenskapene under Åpenhet for erfaring (O). I denne kategorien eksisterer i tillegg trekk som i Hollands modell er mer nærliggende å se i sammenheng med den undersøkende typen, og man kan også spore opp relevansen av disse i studentenes vektlegging, i form av intelligens og konsentrasjonsevner. Sistnevnte egenskap blir sett på som viktigst av dem, og også her føler studentene at de er minst like kapable som en bibliotekar helst ifølge dem bør være. Etter mitt syn uttrykker disse observasjonene at selv om bibliotekarstudentene mer ettertrykkelig tilegner bibliotekaryrket entreprenørske og ekstroverte kjennetegn enn de gjorde, og deres personlige tilhørighet samtidig svekkes litt her, så kompenserer likevel de andre typene i Hollands modell og studentenes sterke relasjon til dem for dette. Studentene later til å inneha både sosiale, konvensjonelle, artistiske og undersøkende egenskaper i tilfredsstillende grad, som i

femfaktormodellen kategoriseres i størst grad under Åpenhet for erfaring (O), Medmenneskelighet (A) og Planmessighet (C).

STUDENTENES RESEARCHARBEID I FORKANT OG MARKEDSFØRINGEN AV UTDANNINGEN

Det siste aspektet som dette skjemaet behandlet, var studentenes research av utdanningen og yrket i forkant av studievalget. Studentene ble spurt om i hvilken grad de gjorde dette for å danne seg et virkelighetsnært bilde. Her er det «i liten grad» som flest kjenner seg igjen i, det vil si 28 studenter (34,1 %), etterfulgt av «i noen grad» som 26 (31,7 %) fant mest passende. 13 studenter (15,9 %) hadde undersøkt i stor grad, mens åtte studenter (9,8 %) har oppgitt at de ikke gjorde det i det hele tatt. For å gå litt mer spesifikt til verks, lanserte jeg videre de tre, etter sigende, mest aktuelle alternativene av nettsider hvor bibliotekarstudiet blir markedsført, og som studentene kunne angi om de benyttet i sin researchprosess - Hioa.no, Utdanning.no og Bibliotekar.no. Ikke overraskende er det HiOA sin hjemmeside som er den med størst utbredelse blant studentene, hvor 72 (87,8 %) av dem var inne og kikket. Utdanning.no var det 38 (46,3 %) som fant veien til, og 26 (31,7 %) hva Bibliotekar.no angår.

30 studenter oppga i spørsmål 10 at de gjennomførte interestetester i forkant av studiet, noe som tilsynelatende er et høyt nok antall til at man si at de har hatt en nevneverdig relevans. 22 av disse krysset av for Utdanning.no, mens 11 hadde benyttet seg av NAV sitt alternativ. I fritekstsvarene var det ingen som oppga noen andre nettsider - noen få bemerket imidlertid at de hadde gjort det via skole. Uten å vite om de som oppga Utdanning.no faktisk sjekket ut Jobbkompasset (på grunn av svakt forarbeid her fra min side), så vil jeg likevel se hvordan bibliotekaryrket er fremstilt her: De har plassert yrket innenfor kategoriene «kultur og idrett» og «medier, språk og kommunikasjon». Det har ikke fått plass innenfor verken «mennesker», «film, teater og musikk» eller «data og IT», selv om dette alle er forhold som yrket involverer. Beskrivelsen av yrket er hentet direkte fra Utdanning.no, og det er først bibliotekarens oppgave om å hjelpe brukeren med å finne kvalitetssikret informasjon som blir beskrevet. Det rettes videre fokus mot samlingsutvikling før det til slutt blir satt fokus på formidlingsaspektet og mulighetene for å jobbe med ulike arrangementer.

Det i utgangspunktet kanskje mest interessante spørsmålet i denne bolken er det hvor studentene har formulert hvilke eventuelle inntrykk de fikk av hva slags personlighetstrekk som passet i yrket, på bakgrunn av markedsføringen og/eller interestetestene.

Tilbakemeldingen fra studentene her var noe lav, i form av kun 28 svar. Av disse svarene var det også en anselig del som oppga at de ikke hadde gjenkjent personlighetstrekk i beskrivelsen som ble tilbudt av yrket. Et antall av 16 studenter hadde noe konkret å komme med i forbindelse med dette, og svarene deres gir et inntrykk av at disse informasjonskanalene tilbyr et nokså variert bilde av yrket, der viktigheten av ulike arbeidsoppgaver trer frem, fra det tekniske i form av IT, katalogisering og systematisering til litteraturens posisjon og til menneskeaspektet, der service- og formidlingsbiten blir presisert. Egenskaper som blir nevnt i tilknytning til dette, er blant annet «teknisk», «systematisk», «strukturert», «nysgjerrig», «utadvendt» og «formidlingsglad». En av studentene beskrev hvordan hennes opprinnelige inntrykk av bibliotekarer gikk på akkord med hvordan yrket ble framstilt her:

«Det var ikke lagt mye vekt på personlighetstrekk, men jeg fikk inntrykk av at det var en fordel å være glad i å jobbe med folk. Dette stemte ikke helt overens med det inntrykket jeg selv hadde av bibliotekarer, som en mer innadvendt type. Jeg la merke til at markedsføringen av utdanningen lignet på markedsføringer av andre utdanninger: At det er en fordel å være utadvendt. Ellers fikk jeg inntrykk av at det var en fordel om man var strukturert.»

Utdanning.no formulerer eksplisitt hvilke personlige egenskaper som er mest aktuelle i yrket. Studentenes svar er i tråd med formuleringen her: «Bibliotekaryrket er et serviceyrke. Du bør derfor være utadvendt, serviceorientert og kunne jobbe systematisk.» Det poengteres også at «siden bibliotekene i økende grad arrangerer debatter og foredrag, må du være interessert i litteratur og samfunnsspørsmål». Bibliotekar.no introduserer studiet med disse ordene: «Bachelorstudium i bibliotek- og informasjonsvitenskap ved Høgskolen i Oslo og Akershus gir kompetanse i å organisere, lagre og gjenfinne informasjon. Formidling av litteratur og kultur står sentralt.» I yrkesbeskrivelsen som også befinner seg på denne nettsiden, står det skrevet at «det er et behov for bibliotekarer som er nytenkende og utadvendte». I beskrivelsen av arbeidsoppgavene er det imidlertid ikke menneske- og formidlingsaspektet som blir fremhevet - faktisk nesten ikke i det hele tatt - men snarere bibliotekarens oppgave om å gjenfinne informasjon i et stadig økende informasjonsunivers, og å tilpasse seg ny teknologi.

Den nye folkebiblioteklovens og dens utvidelser var det ytterst få av studentene som var vitende om før de begynte på studiet. Kun ti av dem (10,2 %) hadde kjennskap til den, mens 72 (87,8 %) hadde ikke, noe som underbygger funnet i spørsmål 8, hvor det kommer fram at studentene ikke gjorde en utpreget grundig undersøkelse av studiet eller yrket på forhånd. Det

er da også nærliggende å anta at de ikke var kjent med diskusjonen som jeg ga en kort introduksjon til i innledningen av denne oppgaven om framtidens bibliotekarer, ettersom det i disse sammenhengene i stor grad blir henvist nettopp til endringen i loven, uten at dette kan slås fast på noen måte.

DRØFTING

Funnene i denne studiens undersøkelse imøtekommer til dels de avsluttende tankene som Halvorsen kom med i sin studie, om at bibliotekarstudentene tilsynelatende gjør et utdanningsvalg som bærer preg av de synene på bibliotekaryrket som har eksistert fra gammelt av. Det er tydelig at de oppfatningene studentene hevder de hadde av hvilke egenskaper som var viktigst for en bibliotekar før de begynte på studiet er lengre unna hva dagens bibliotekledere verdsetter høyest enn oppfatningene de hadde da de gjennomførte undersøkelsen. Det er imidlertid ikke slik at dette stereotypiske bildet har vært enerådende. For eksempel, så har en betydelig andel studenter også vektlagt hensynet til formidlingsevner i sin vurdering av utdanningen, i tillegg til at ca. halvparten av respondentene anså yrket som *mer* utadvendt enn innadvendt. Det at de yngste kandidatene er de som utgjør den største delen av populasjonen som ser yrket i et utadrettet lys forut for utdanningsløpet er også et funn som taler til fordel for utviklingen man ønsker fra øvre hold. Interessen for å jobbe med mennesker var også tilstede - og utslagsgivende for mange av studentene. Selv om litteraturinteressen var enda viktigere, så ser vi likevel at disse to faktorene oftest står godt sammen.

Når dette er sagt, så later det til at det er verdier som har tilhold i den introverte siden av personlighetsspekteret som har vært av aller størst betydning, både med tanke på hvilke personlige egenskaper studentene oppgir at de identifiserte med bibliotekarrollen på dette stadiet, og hvordan de oppfattet yrkets natur, nemlig at det var stille og rolig, samt lite stressende. Som jeg poengterte i teoridelen, er dette forhold som harmoniserer med hva introverte personer tradisjonelt oppsøker, altså omgivelser som ikke er overstimulerende. Det er imidlertid ingen voldsom overvekt i denne retningen, og det er faktisk hårfint aller flest som er *helt* enig i at de anså yrkets natur som utadvendt, selv om det er en del flere som her plasserer sine oppfatninger på den andre delen av skalaen enn det er for de to tidligere nevnte

introverte betegnelsene. Det er også godt over dobbelt så mange studenter som tilskrev yrket en stor bredde i arbeidsoppgaver fremfor en liten, noe som indikerer at studentene snarere knyttet oppgavens natur til det lave stressnivået, ikke fordi de tenkte det var lite å gjøre i jobben.

For å komme tilbake til de personlige egenskapene studentene tiller størst betydning da de valgte studiet, så ser vi som jeg tidligere har vært inne på at det er de egenskapene som kan forbindes med mer tradisjonelt bibliotekararbeid, nærmere bestemt å holde orden, katalogisering- og referansearbeid, men også det å være imøtekommende overfor de besøkende og sørge for deres trivsel, som er mest dominerende. De fleste studentene later til å ha vært mer eller mindre tilsvarende bevisst på det menneskelige aspektet ved jobben, som det faglige. Ut ifra hvilke egenskaper studentene selv vurderer at de innehar, og også den tyngre vektingen av sosiale evner som vennlighet og pålitelighet i deres tidligere bibliotekaranskuelse, kan det dog tyde på at de mest utpregede ekstroverte trekkene som for eksempel formidlingsevner ikke var styrende for deres evaluering av egen skikkethet i yrket. Som Halvorsen også fant ut er ikke formidlingsevner en egenskap som studentene identifiserer seg sterkt med, men det er likevel klart flere som påstår at de *gjør* det - dog bare delvis - enn de som ikke gjør det. Det taler til fordel for at man bør la være å svartmale situasjonen, med tanke på de fremtidige bibliotekarenes evne til å påta seg de utadrettede oppgavene og mestre dem på en tilfredsstillende måte - i alle fall hvis man skal ta utgangspunkt i deres subjektive evaluering av seg selv. Tilnærmet alle er også beredt på å kunne gå inn i en rolle for å imøtekomme oppgavens personlighetsmessige tekstur, og de fleste hevder at de også behersker dette mer eller mindre godt. Og selv om studentene i skrivende stund har integrert et sterkere fokus på formidling og utadvendthet siden de begynte på studiet, anser de seg nesten utelukkende også båndet mellom deres egen personlighet og bibliotekaryrket like tett eller tettere enn før.

Man kan dog ikke se en direkte sammenheng mellom hvorfor studentene gjør denne sistnevnte vurderingen og svarene de gir i tilknytning til de ulike personlige egenskapene før og nå. Som jeg har vært inne på tidligere, plasserer studentene seg et sted imellom det synet de hadde på bibliotekarrollen før de begynte på studiet, og det de har nå. Forskjellen er at de nå jevnt over enten får full uttelling for deres personlige evner eller at de har litt å strekke seg etter, der de før de begynte på studiet følte at de ikke fikk utnyttet dem til det fulle. Man kan imidlertid også velge å tolke dette resultatet dithen at de opplevde sin personlighet som bedre

utrustet i forhold til hva de trodde bibliotekaryrket krevde av dem tidligere, men sett i sammenheng med de gjennomgående positive svarene de oppgir til fordel for deres nåværende følelse av personlig egnethet, så virker det mer sannsynlig at de legger større vekt på at de nå i større grad opplever at de vil få nådd sine fulle potensialer gjennom en økt anvendelse av deres personlige attributter.

Når dette er sagt, skal det også bemerkes at dette spørreskjemaet ikke var uttømmende, og at det er nærliggende å anta at det finnes forhold, med tanke på personlig egnethet som skjemaet ikke rommer (studentene ga imidlertid ingen konkret indikasjon på dette i fritekstsvarene).

En av egenskapene som ikke Halvorsen hadde med i sin studie, ettersom den også gjerne blir neglisjert til fordel for eksempel formidlingsegenskaper i utformingen av jobbannonser, er lytteegenskaper - evnen til å virkelig lytte til det en annen person har å si, slik at han/hun føler seg hørt. Jeg inkluderte den i min undersøkelse, ettersom en kan argumentere for at den er vel så viktig som evnen til å formidle i en samtale med brukere på tomannshånd, noe som også utdanningen har lært meg. Dette er en kvalitet som blir behørig slått ring rundt også blant studentene. Den blir tilnærmet like høyt verdsatt som formidlingsevner i forkant av studiet, og får også en kraftig økning (dog ikke fullt like stor) etter begynnelsen. Denne evnen er mest karakteristisk for introverte personer, påpekt av blant andre Susan Cain. Det at den blir såpass fremhevet av studentene, vitner om hvordan både introversjon og ekstroversjon er reflektert i deres bilde av hva slags personlighetstrekk som utgjør en god bibliotekar.

Bibliotekarstudentenes svar er etter hva jeg kan bedømme et resultat av et forsøk på å se helheten av bibliotekarens ansvarsområder, og ikke fokusere for mye på ett av dem, men heller erkjenne relevansen for et bredt sett med egenskaper. Selv vil jeg påpeke det faktum at bibliotekarer i størst grad møter mennesker på tomannshånd, og ettersom dette er de mellommenneskelige situasjonene hvor introverte mennesker trives best, stiller jeg spørsmålsteget ved slike uttalelser som jeg refererte til i innledningen av denne oppgaven som gir uttrykk for at ekstroversjon er alfa omega.

Kreativitet, empati og konsentrasjonsevner er andre egenskaper som jeg fant grunnlag for å knytte til introversjon, og som jeg også inkluderte i skjemaet. Ca. $\frac{3}{4}$ av studentene ser nå på disse som viktige eller svært viktige, der i forkant av studiet kun halvparten gjorde det. Studentene rangerer sine kreative evner omtrentlig på lik linje som det nivået de nå mener en

bibliotekar bør være på her, mens de anser sine konsentrasjonsevner som litt dårligere og deres empati som litt bedre. Vel verdt å merke seg er at samtidig som en såpass stor andel av studentene gjenkjenner seg selv som kreative, er det kun ca. 35,8 % som føler de er innovative. Selv om det eksisterer en viss distinksjon mellom de to ordene, så vil jeg si at denne store forskjellen er urimelig, og vitner i mine øyne om at dagens bibliotekarstudenter innehar en større evne til å være nyskapende enn det som kom frem i Halvorsens undersøkelse (der kun «innovativ» var innlemmet), ettersom kreativitet gjerne fører til innovasjon. At det er lettere å identifisere seg med et mer håndgripelig og mindre pompøst ord som kreativ er dog ikke overraskende.

Det skal også sies at selv om man kan skrive mye om denne tematikken, altså hvordan studenter relaterer personlighetstrekk til yrket når de velger studiet, så er det bare ett av flere aspekter som dette valget består av. Hensynet til faglig interesse står enda sterkere for dem enn hvordan personligheten deres spiller på lag med arbeidsoppgavene. Men det er likevel åpenbart at det har stor betydning. Påstanden om at de da baserer denne oppfatningen i stor grad på stereotypier, kan knyttes til studentenes noe manglende innsats når det gjaldt å undersøke hva studiet og yrket faktisk besto i før de sendte avgårde søknaden. Likevel er det ganske mange som har vært inne på de tre nettsidene hvor utdanningen hovedsakelig markedsføres. Det at inntrykket de har fått herfra er mangefasettert tyder på at HiOA ikke svikter når det kommer til å skildre studiet på en måte som i utgangspunktet bør fange opp også de mer utadvendte personene. Som den ene studenten påpekte, nemlig at de eksplisitt henvender seg til de utadvendte, ved å skissere hvilke personlige egenskaper som er ønsket, gjør at det virker som markedsføringen tar opp i seg de føringene som er lagt fra Bibliotekledernes hold. Kritikken kan dog rettes mot Bibliotekar.no, som etterlyser utadvendte mennesker, men som feiler i å knytte dette til de faktiske beskrivelsene de kommer med av utdanningen og yrket, ved at de ikke inkluderer folkebibliotekenes oppdrag i henhold til endringene i bibliotekloven. En kan også diskutere hvorvidt bibliotekarutdanningen på HiOA er dyktige nok til å tiltrekke potensielle studentkandidater utenfor sin egen sfære på weben. For eksempel er ikke bibliotekarstudiet med i årets studiemagasin som HiOA deler ut på utdanningsmesser, noe som selvsagt ikke er ideelt, med tanke på å skulle nå ut også til de som ikke oppsøker studiet aktivt.

KONKLUSJON

Etter å ha innhentet og analysert alle tilbakemeldingene jeg fikk fra de tre årskullene på bibliotekarstudiet på HiOA, sitter jeg igjen med mange svar på den tredelte problemstillingen jeg presenterte i oppgavens introduksjon. Mitt hovedmål var å finne ut hvordan studentene relaterte studiet og yrket til egenskaper knyttet til personlighet, og også hvordan de selv identifiserte seg med disse. Særlig ønsket jeg å se hvordan de forholdt seg til introverte og ekstroverte verdier i yrket på dette stadiet.

Funnene antyder et nokså balansert forhold i studentenes opprinnelige motivasjoner for å velge studiet når det gjelder tiltrekning mot henholdsvis introverte og ekstroverte trekk ved arbeidsforhold- og oppgaver. Studentene har opplevd en draging både mot de faglige aspektene og menneskeaspektet. Det kan dog virke som det er i størst grad medmenneskelige motiver som skjuler seg bak det siste, fremfor ønsket om å være et senter for oppmerksomhet og å kunne heve stemmen. Flest identifiserte biblioteket som stille og rolig, men samtidig var de oppmerksomme på at yrket tilbød et variert sett med arbeidsoppgaver som kunne by på utfordringer. Viktigheten av formidling og å vende fokuset ut mot publikum på en oppsøkende og ekstrovert måte har blitt vesentlig tydeligere for dem etter påbegynt studium, selv om de til en viss grad anerkjente dette også før studiet. At bibliotekarstudentene selv erkjenner at det er nødvendig i dagens bibliotek, uavhengig av hva biblioteklederne mener, er et oppløftende funn. Det skal samtidig påpekes at studentene setter disse kvalitetene i en mer eller mindre jevnbyrdig sammenstilling med andre, mer tradisjonelle hensyn til hva som trengs av egenskaper i et bibliotek, som for eksempel vennlighet, pålitelighet og strukturelle evner. Men vi finner også at de, stikk i strid mot Halvorsens funn, har fått øynene opp for yrkets økende behov for kreativitet og åpenhet for nye ideer, og som de også identifiserer seg med i ganske stor grad. Et annet positivt funn er at de anser seg hovedsakelig som *mer* skikket for yrkesutøvelsen i dag, rent personlighetsmessig, enn de gjorde før utdanningen, noe som kan relateres til at de opplever at de vil få realisert seg selv i enda større grad enn de hadde sett for seg på forhånd. Selv om utdanningsvalget later til å være basert noe mer på introverte verdier enn ekstroverte, og de opplever økt behov for ekstroversjon i møte med realitetene enn de trodde på forhånd, så gjør ikke dette at de føler de har valgt studiet på feil premisser, snarere tvert imot. Studien bekrefter også at egne personlighetstrekk i forhold til de som for dem kjennetegner profesjonen, spiller en rolle for studentene når de skal velge studiet, selv

om det stort sett ikke er like avgjørende for dem som faglige interesser. Markedsføringen av utdanningen lykkes for det meste med å skildre yrkets mangfoldighet til de kommende studentene. Hva personlige egenskaper angår, så er det lagt vekt på utadvendthet, noe som tydelig har blitt oppfattet av enkelte av søkerne. Det er imidlertid også mange som later til å ikke ha gjenkjent etterspørselen etter enkelte personlighetstrekk fremfor andre i presentasjonen av studiet på weben, og en kan stille spørsmålet om det burde vært et større fokus på dette. Kanskje burde det også da vært penslet i en enda mer fargerik sammensetning av spekteret som personlighetsskalaen rommer - i alle fall hvis en skulle tatt utgangspunkt i det inntrykket bibliotekarstudentene gir i denne studien av sine oppfatninger.

LITTERATURLISTE

Afolabi, M., (1996). Holland's typological theory and its implications for librarianship and libraries. *Librarian Career Development*, 4 (3), 15-21. doi: 10.1108/09680819610126850

Cain, S. (2012). *Quiet: The Power of Introverts in a World That Can't Stop Talking*. New York: Broadway Books.

Costa, Jr. P. T. & McCrae R. R. (1995). Persons, Places, and Personality: Career Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory. *Journal of career assessment*, 3(2), 123-139.

Egeland, L. (2015). Bibliotekarutdanning - Framtidas utdanning. *Bok og bibliotek*, 6. Hentet 18. mai 2017 fra «<http://www.bokogbibliotek.no/bibliotekarutdanning-framtidas-utdanning>»

English, H.O., & English, A.B., (1958). *A comprehensive dictionary of psychological and psychoanalytical terms*. New York: Longmans, Green.

Folkebibliotekloven. (1985). Lov om folkebibliotek (folkebibliotekloven). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1985-12-20-108>

Hallam, G. C. & Partridge, H. L., (2005). Great expectations? Developing a profile of the 21st century library and information student: a Queensland University of Technology case study. *Libraries - a voyage of discovery. International Federation of Library Associations and Institutions (IFLA) World Library and Information Congress. 71st IFLA General Conference and Council*, 14-18 August 2005, Oslo, Norway. (Ikke utgitt)

Halvorsen, V. F. (2015). «Personlig egnethet vektlegges» - En studie av personlige egenskaper hos framtidens bibliotekarere. (Bacheloroppgave, Høgskolen i Oslo og Akershus). Hentet fra: https://fagarkivet.hioa.no/en/personlig-egnethet-vektlegges-en-studie-av-personlige-egenskaper-hos-framtidens-bibliotekarere/asset/dspace:3994/BIB3900_190515_kand545.pdf

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices : a theory of vocational personalities and work environments* (3. utg.). Psychological Assessment Resources.

Johanessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L., (2010). Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode. Oslo: Abstrakt forlag.

Jung, C. G. (1971). *Psychological Types*, Collected Works of C.G. Jung. Princeton, N.J.: Princeton University Press.

Little, B. R. (1996). Free traits, personal projects, and ideo-tapes: three tiers for personal psychology. *Psychological inquiry*, 7, 340-344.

Moniarou-Papaconstantinou, Vassilakaki, E., & Tsatsaroni, A., (2015). Choice of Library and Information Science in a rapidly changing information landscape A systematic literature review. 36 (8/9), 584-608. doi: 10.1108/LM-04-2015-0022 Permanent link to this document: <http://dx.doi.org/10.1108/LM-04-2015-0022>

Schjeide, M. (udatert). Om tøflar, bibliotekarar og leiarskap [blogg]. Hentet 18. mai 2017, fra <http://leder.norskbibliotekforening.no/toflar-bibliotekarar-leiarskap/>

Snyder, M. (1974). Self-monitoring of expressive behaviour. *Journal of personality and social psychology*, 30 (4), 526-537.

Threatt, M.L., (2005). Bad to the bone, librarians in motion pictures: is it an accurate portrayal?. *Indiana Libraries*, 24 (2), 6-9.

Vassilakaki, E., & Moniarou-Papaconstantinou, V. (2014). Identifying the prevailing images in library and information science profession: is the landscape changing? *New Library World*, 115(7/8), 355–375.

VEDLEGG: SPØRRESKJEMA

1. Kjønn *

Mann

Kvinne

2. Hvor gammel er du? *

19-26

27-34

35-42

43-50

51 +

3. A) Har du høyere utdanning fra før? *

Nei

1-2 år

3-4 år

5 år +

3. B) Har du fullført en av disse gradene?

Bachelorgrad

Mastergrad

Doktorgrad

4. Har du jobberfaring fra bibliotek utenfor studiet? *

Nei

1-5 måneder

6-12 måneder

1-3 år

4 år +

5. Hvilket år i utdanningen er du på? *

1. år

2. år

3. år

6. A) Hva slags bibliotek ønsker du å jobbe i? *

Folkebibliotek

Universitets- eller høyskolebibliotek

Spesialbibliotek

Skolebibliotek

Usikker

Ønsker ikke å jobbe i bibliotek

6. B) Har du mistet interessen for å jobbe i ett eller flere av disse typene bibliotek etter at du begynte på studiet?

Folkebibliotek

Universitets- eller høyskolebibliotek

Spesialbibliotek

Skolebibliotek

7. Hva motiverte ditt valg av studium?

Helt enig Delvis enig Verken enig eller uenig Delvis uenig Helt uenig

Jeg har jobbet på bibliotek, og ville nå ha formell fagkompetanse

Jeg ønsket en profesjonsutdanning

Jeg ville omskolere meg

Jeg var interessert i kunnskapsorganisasjon

Jeg var interessert i IT

Jeg var interessert i litteratur

Jeg liker å jobbe med mennesker

Jeg følte jeg passet til å bli bibliotekar

Jeg ble inspirert av noen som jobber på bibliotek

Det var ikke mitt førstevalg, men det var der jeg kom inn

Andre motivasjoner:

8. I hvilken grad gjorde du research for å danne deg et virkelighetsnært bilde av yrket før du begynte på studiet? *

I stor grad

I noen grad

I liten grad

I ingen grad

Det var ikke nødvendig pga. jobberfaring som bibliotekar

Husker ikke

9. Leste du om studiet i noen av disse kanalene før du begynte på det?

Hioa.no

Utdanning.no

Bibliotekar.no

Andre kanaler:

10. A) Gjennomførte du yrkesrelaterte interestetester for å finne ut hvilken utdanning som passet deg før du begynte på studiet? *

Ja

Nei

Husker ikke

10. B) Hvor?

NAV

Utdanning.no

Andre kanaler:

11. Fikk du gjennom markedsføringen av utdanningen eller interestetester et inntrykk av hvilke personlighetstrekk som passet å inneha i bibliotekaryrket? Beskriv.

12. Visste du om den nye folkebibliotekloven og dens krav til bibliotekene om å drive aktiv formidling og være en offentlig arena for samtale og debatt før du begynte på studiet? *

Ja

Nei

13. Hva slags bilde hadde du av bibliotekaryrket før du begynte på studiet?

Helt enig Delvis enig Verken enig eller uenig Delvis uenig Helt uenig

Stille og rolig

Masse aktivitet

Lite stressende

Utfordrende

Liten bredde i arbeidsoppgaver

Stor bredde i arbeidsoppgaver

Utadvendt

14. I hvilken grad vil du si disse egenskapene beskriver deg?

Helt enig Delvis enig Verken enig eller uenig Delvis uenig Helt uenig

Empatisk

Engasjert

Gode formidlingsevner

Gode konsentrasjonsevner

Gode lytteegenskaper

Gode samarbeidsevner

Initiativrik

Innovativ

Intelligent

Kreativ

Pålitelig

Ryddig

Strukturert

Tålmodig

Utadvendt

Vennlig

Åpen for nye ideer

15. Hvor viktige anså du disse egenskapene å være i bibliotekaryrket før du begynte på studiet?

Svært viktig Viktig Ganske viktig Litt viktig Ikke viktig

Empatisk

Engasjert

Gode formidlingsevner

Gode konsentrasjonsevner

Gode lytteegenskaper

Gode samarbeidsevner

Initiativrik

Innovativ

Intelligent

Kreativ

Pålitelig

Ryddig

Strukturert

Tålmodig

Utadvendt

Vennlig

Åpen for nye ideer

16. Hvor viktige anser du disse egenskapene å være bibliotekaryrket etter å ha vært student en stund?

Svært viktig Viktig Ganske viktig Litt viktig Ikke viktig

Empatisk

Engasjert

Gode formidlingsevner

Gode konsentrasjonsevner

Gode lytteegenskaper

Gode samarbeidsevner

Initiativrik

Innovativ

Intelligent

Kreativ

Pålitelig

Ryddig

Strukturert

Tålmodig

Utadvendt

Vennlig

Åpen for nye ideer

OBS: Med "egenskaper" i de følgende spørsmålene menes personlige egenskaper, slik som de eksemplifisert i de foregående spørsmålene - ikke faglige evner.

17. Identifiserte du bibliotekaryrket med dine egne personlighetstrekk/egenskaper da du søkte på studiet? Beskriv på hvilken måte.

18. Hvordan identifiserer du bibliotekaryrket med dine egne personlighetstrekk/egenskaper nå, sammenlignet med før du begynte på studiet? *

I større grad

I litt større grad

I lik grad

I litt mindre grad

I mindre grad

Vet ikke/husker ikke

19. Hvis dine oppfatninger om hvilke personlighetstrekk/egenskaper som er viktige i yrket har endret seg etter du startet på studiet - hvor lang tid (ca.) tok det før de begynte å gjøre det?

2 uker

1-5 måneder

6-12 måneder

Etter å ha vært i praksis

2 år

3 år

20. Hvor stor vekt la du på dine personlighetstrekk/egenskaper sammenlignet med din faglige interesse da du valgte studiet? *

Større vekt

Like stor vekt

Mindre vekt

Ingen vekt

Usikker

21. Hvis en situasjon/oppgave på jobb samsvarer med andre personlighetstrekk/egenskaper enn dine egne, vil du da gå inn i en rolle for å gjøre en god figur?

Ja, og mestrer det godt

Ja, og mestrer det greit

Ja, men mestrer det dårlig

Nei

Vet ikke