

بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی در ایران¹

زهرا جعفرزاده کرمانی²

دکتر رحمت‌الله فتاحی³

چکیده

جامعه این پژوهش را کلیه اعضای هیئت علمی رشته کتابداری (90 نفر) که به طور تمام وقت و رسمی، در یکی از دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم و فناوری یا دانشگاه آزاد اسلامی شاغل می‌باشند، تشکیل می‌دهند.

یافته‌های پژوهش نشان داد که در بسیاری زمینه‌ها همچون جنسیت مدرسان، حجم فعالیت‌های علمی- پژوهشی، میزان سواد رایانه‌ای و میزان دسترسی به فناوری اطلاعات، سابقه خدمت در کتابخانه، مقطع تدریس و فعالیت‌های حرفه‌ای (عضویت در انجمن‌های حرفه‌ای، پذیرش مسئولیت‌های اجرایی و عضویت در هیئت تحریریه مجلات تخصصی) از یک سو و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی رابطه‌ای وجود ندارد. در مقابل، بین میزان رضایت شغلی مدرسان دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی و همچنین بین میزان رضایت شغلی مدرسان فارغ‌التحصیل از دانشگاه‌های مختلف (داخل دولتی و آزاد اسلامی) و خارج از کشور) تفاوت معناداری وجود دارد.

کلیدواژه‌ها: رضایت شغلی، اعضای هیئت علمی، کتابداری و اطلاع‌رسانی، آموزش کتابداری و اطلاع‌رسانی.

تعریف مسئله

تربیت نیروی انسانی متخصص از طریق تقویت نظام آموزش عالی میسر می‌گردد. دانشگاه جایگاه اصلی تربیت افراد باصلاحیت برای حل مشکل‌های جامعه است و یکی از ارکان اساسی آن استادان می‌باشند. اگر تلاش‌های علمی در جامعه گسترش نیابد و دانشگاه‌ها که مهمترین مراکز پژوهشی جامعه هستند، پویایی و فعالیت لازم را نداشته باشند و چنانچه پژوهشگران که اکثریت آنان را اعضای هیئت علمی تشکیل می‌دهند، دلگرمی و انگیزه کافی برای فعالیت و پیشرفت علمی نداشته باشند، استقلال علمی و اقتصادی حاصل نمی‌شود. از این رو باید سعی شود مبانی انگیزشی و عوامل و محرک‌های مختلف و متنوع و متغیرهایی که به رفتار آن‌ها شکل می‌دهند، شناخته شوند و مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرند.

از سوی دیگر، کارآیی و رضایت شغلی یکی از امور مورد توجه در هر سازمان است، و از آنجا که هر سازمان دارای اهداف خاصی می‌باشد که برای رسیدن به آن، علاوه بر ابزارهای لازم به نیروی انسانی کارآمد

۱. برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشگاه فردوسی مشهد.

۲. کارشناس ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی.

۳. دانشیار گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاه فردوسی مشهد.

نیز نیاز دارد، اداره موفق هر سازمان به روحیه بالای کارکنان و رضایت شغلی آنان بستگی دارد. از این رو، با توجه به اهمیت رضایت شغلی اعضای هیئت علمی از جمله مدرسان کتابداری و اطلاع‌رسانی در پیشبرد اهداف دانشگاهی و ایجاد بهره‌وری بیشتر، ضروری است عوامل مؤثر بر این مقوله شناسایی شوند. بنابراین با توجه به این که در زمینه رضایت شغلی اعضای هیئت علمی که در توسعه و اشاعه دانش نقش بارزتری دارند، هیچگونه تحقیقی در ایران انجام نگرفته و عوامل اثرگذار بر آن ناشناخته مانده، تحقیق حاضر به این مهم پرداخته است.

پیشینه پژوهش

اگرچه بحث رضایت شغلی از حدود دو قرن پیش مورد توجه دانشمندان علوم رفتاری قرار گرفته، ولی آغاز پژوهش در این زمینه به حدود 60 سال قبل برمی‌گردد، به طوری که می‌توان گفت بررسی نظام‌مند رضایت شغلی در دهه 1930 شروع شد.

مطالعه متون مربوط به رضایت شغلی نشان داد که رضایت شغلی از جنبه‌ها و ابعاد خاص در محیط‌های مختلف و برای گروه‌های متفاوت اهمیتی گسترده دارد. در این پژوهش مطالعات مربوط به رضایت شغلی در سه گروه - کتابداران، اعضای هیئت علمی به طور کلی و اعضای هیئت علمی رشته کتابداری- مورد توجه قرار گرفت.

در میان پژوهش‌های مطرح شده در زمینه رضایت شغلی کتابداران، متغیرهای متفاوتی مانند رتبه، جنسیت، نوع مدیریت، سابقه اشتغال به کار کتابداری، نوع رشته تحصیلی، نوع کار، منزلت حرفه‌ای، کیفیت روابط با همکاران، و... مورد بررسی قرار گرفت که از این میان، داشتن استقلال حرفه‌ای، فرصت‌های دستیابی به موقعیت، خلاقیت، شرکت در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با حرفه و شیوه مدیریت، از مهمترین مسائل مرتبط با رضایت شغلی ذکر گردید.

از سوی دیگر با مقایسه یافته‌های برخی از این پژوهش‌ها، نتایج مشابه و متضادی مشاهده می‌کنیم. مثلاً در حالی که در تحقیق واها (waha, 1975) و فیتچ (Fitch, 1990) جنسیت، متغیر مهمی در بروز رفتارهای متفاوت گزارش شده است، در تحقیق دلیا (Delia, 1979)، این عامل هیچ تأثیری در رضایت شغلی افراد از جنسیت‌های متفاوت، نداشت.

پیشینه مرتبط با مطالعات انجام شده در زمینه رضایت شغلی اعضای هیئت علمی نیز نشان داد در حالی که گروهی از مطالعات انجام شده بر تأثیر متغیرهای «شخصیت» و «ویژگی‌های شخصی» بر رضایت شغلی دلالت دارند، گروهی دیگر به بررسی شرایط کاری و فعالیت‌هایی که منجر به نارضایتی می‌گردند، دلالت می‌کنند. مطالعه تأثیرات شرایط کاری از نظر اعضای هیئت علمی، به جنبه‌های متفاوتی از محیط دانشگاهی توجه داشته است. بخش اعظمی از این پژوهش‌ها نشان داد که ارتباط با دانشجویان و همکاران، منبع اصلی رضایت اعضای هیئت علمی به شمار می‌رود. نکته قابل توجه این که، اگرچه اکثر اعضای هیئت علمی در رشته‌های متفاوت، از میزان حقوق یا عوامل متفاوت دیگر اظهار نارضایتی کردند، اما به طور کلی از شغل خود به عنوان عضو هیئت علمی دانشگاه رضایت دارند.

با وجود اهمیت موضوع، در زمینه رضایت شغلی اعضای هیئت علمی حرفه کتابداری در ایران تاکنون پژوهشی صورت نگرفته است، لذا به چند نمونه پژوهش که در خارج انجام گرفته اشاره می‌شود.

اسگارد و سامرز (Olsgaard & Summers, 1986) به بررسی عوامل تنش‌زای مرتبط با شغل در میان اعضای هیئت علمی و مدیران مدارس کتابداری آمریکا پرداختند. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که عوامل اصلی تنش در میان اعضای هیئت علمی، مسائل مربوط به شرایط استخدامی و ترفیع و نیازهای پژوهشی

می‌باشند. از منابع اصلی تنش در میان مدیران نیز مسائل مرتبط با بودجه و اعضای هیئت علمی بود. همچنین، پاسخ‌های اعضای هیئت علمی نشان داد که مدیریت دانشگاه نسبت به نیازهای اعضای هیئت علمی بی‌توجه است. به همین ترتیب، در تحقیقی که بیگز و بیگز (Biggs & Biggs, 1988) درباره‌ی اعضای هیئت علمی رشته کتابداری در آمریکا انجام دادند، متغیرهایی چون تحقیق، سن همکاران، سابقه‌ی نشر، فعالیت در انجمن‌های حرفه‌ای و دیدگاه اعضای هیئت علمی نسبت به متون حرفه‌ای، مهارت‌ها، کاربرد رایانه، در رضایت شغلی اعضای هیئت علمی رشته کتابداری مورد توجه قرار گرفت. در این تحقیق سعی بر این بود که اعضای هیئت علمی رشته کتابداری در موارد ذکر شده، با اعضای هیئت علمی هفت رشته از رشته‌های علوم اجتماعی و علوم انسانی که پیشتر مورد بررسی قرار گرفته بودند، مقایسه شوند. فرض اصلی پژوهش این بود که اعضای هیئت علمی رشته کتابداری پیشینه‌ی ضعیفی به عنوان استاد و محقق دارند و انتظار می‌رفت که تنها در استفاده از کتابخانه مهارت داشته باشند. تحقیق نشان داد که اعضای هیئت علمی رشته کتابداری نه تنها کاربران قوی کتابخانه می‌باشند، بلکه برخلاف انتظار، ثابت کردند که در فعالیت‌های حرفه‌ای، حجم انتشارات، توجه به متون مربوط به حرفه، استفاده از رایانه و رضایت شغلی، با دیگر اعضای هیئت علمی مذکور، مساوی یا از آنان برتر می‌باشند. برخلاف تصور که انتظار می‌رفت نیم یا بیشتر پاسخ‌دهندگان ناراضی باشند، به تقریب نیمی از آن‌ها ابراز داشتند که بسیار راضی هستند و تنها ده درصد اظهار نارضایتی کردند. بنابراین رضایت شغلی آنان از همتایانشان بیشتر بود. در همین راستا، کی‌نان (Caynon, 1991) تحقیقی مرتبط با موضوع این پژوهش با عنوان «رضایت در میان اعضای هیئت علمی مدرسان کتابداری آمریکا» انجام داد. تحلیل داده‌ها نشان داد اگرچه مدرسان رشته کتابداری به طور کلی از شغل، کار، ترفیع و همکارانشان راضی‌اند، ولی از حقوق خود ناراضی هستند. یافته‌ها همچنین نشان داد که سه بعد از ابعاد رضایت شغلی (یعنی رضایت از کار، ترفیع، و همکاران) با جنسیت، سن، سابقه‌ی خدمت و ماهیت کار رابطه ندارند؛ اما رضایت از حقوق با سن، جنسیت، سابقه خدمت و ماهیت کار رابطه دارد. پولیسینو (Pollicinio, 2000) نیز که در بخشی از تحقیق خود به موضوع رضایت شغلی اعضای هیئت علمی حرفه کتابداری می‌پرداخت، به این نتیجه رسید که رضایت شغلی اعضای هیئت علمی ناشی از تقابل ارزش‌های حرفه‌ای با ارزش‌های سازمانی می‌باشد. تحقیق او نشان داد که شرایط موجود در دانشگاه، فراهم‌کننده‌ی رضایت اعضای هیئت علمی رشته کتابداری نیست. از سوی دیگر، در محیط دانشگاه‌ها، در برنامه‌های رشته کتابداری، ارتباطات سردی بین اعضای هیئت علمی رشته کتابداری و دیگر همتایان شاغل در کتابخانه دانشگاهی وجود دارد.

فرضیه‌های پژوهش

1. بین میزان رضایت شغلی مدرسان کتابداری زن نسبت به همکاران مرد، تفاوت معناداری وجود دارد.
2. بین میزان رضایت شغلی اعضای هیئت علمی که بالاترین مقطع تدریس آنان کاردانی - کارشناسی می‌باشد، و آن‌هایی که بالاترین مقطع تدریس آن‌ها کارشناسی ارشد- دکترا است، تفاوت معناداری وجود دارد.
3. بین حجم فعالیت‌های علمی - پژوهشی اعضای هیئت علمی رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی و رضایت شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد.
4. بین میزان رضایت شغلی مدرسان کتابداری شاغل در دانشگاه‌های تابع وزارت علوم و دانشگاه آزاد اسلامی تفاوت معناداری وجود دارد.
5. بین میزان رضایت شغلی اعضای هیئت علمی رشته کتابداری فارغ‌التحصیل از دانشگاه‌های متفاوت

6. (خارج، و داخل- دانشگاه‌های تابع وزارت علوم و دانشگاه آزاد اسلامی) تفاوت معناداری وجود دارد. بین میزان رضایت شغلی اعضای هیئت علمی رشته کتابداری با سوابق تجربی متفاوت در کتابخانه، تفاوت معناداری وجود دارد.

7. بین میزان سواد رایانه‌ای اعضای هیئت علمی رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی و رضایت شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد.

8. بین میزان دسترسی اعضای هیئت علمی رشته کتابداری به فناوری اطلاعات در دانشگاه محل خدمت و رضایت شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد.

9. بین میزان فعالیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی رشته کتابداری (مانند عضویت در انجمن‌های حرفه‌ای، پذیرش مسئولیت‌های اجرایی، و عضویت در هیئت تحریریه مجله‌های تخصصی) و رضایت شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد.

روش‌شناسی تحقیق و آزمون‌های آماری

این پژوهش از نوع کاربردی است و به روش پیمایشی انجام گرفت. جامعه پژوهش را کلیه اعضای هیئت علمی رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی که به طور تمام‌وقت و رسمی در یکی از دانشگاه‌های تابع «وزارت علوم، تحقیقات و فناوری» و «دانشگاه آزاد اسلامی» شاغل می‌باشند تشکیل می‌دهند. در مجموع دو پرسشنامه (الف) شاخص توصیفی شغل «اسمیت، کندال و هالین»⁴، و (ب) پرسشنامه محقق ساخته، مشتمل بر سؤالات جمعیت‌شناختی) برای 90 نفر ارسال شد که از این تعداد 55 نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. آزمون‌های آماری مورد استفاده آزمون «تی»، تحلیل واریانس، ضریب همبستگی «پیرسون» و «اسپیرمن» می‌باشند. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری «اس‌پی‌اس‌اس» انجام گرفت.

تحلیل داده‌های توصیفی پژوهش

بررسی اطلاعات جمعیت‌شناختی نشان داد که 30/9 درصد از اعضای هیئت علمی مورد پژوهش را زنان و 69/1 درصد را مردان تشکیل می‌دهند. از نظر میزان تحصیلات 69/1 درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و 30/9 درصد دارای مدرک دکترا می‌باشند. این امر گویای آن است که احتمالاً شرایط و امکانات برای ادامه تحصیل اعضای هیئت علمی مریبی فراهم نبوده است.

داده‌ها همچنین نشان داد که 41 نفر (74/5 درصد) از جامعه پژوهش در دانشگاه‌های دولتی و 14 نفر (25/5 درصد) در دانشگاه‌های آزاد مشغول به خدمت می‌باشند (جدول شماره 1).

جدول 1. توزیع فراوانی اعضای هیئت علمی بر اساس جنسیت، دانشگاه محل خدمت و آخرین مدرک تحصیلی

آخرین مدرک تحصیلی	دانشگاه محل خدمت	جنسیت		جمع
		زن	مرد	
کارشناسی ارشد	دولتی	11	18	29
	آزاد	3	6	9
	جمع	14	24	38
دکترا	دولتی	1	11	12
	آزاد	2	3	5
	جمع	3	14	17

⁴ . Smith, Kendall & Hullin JDI

داده‌ها همچنین نشان داد که تمامی اعضای هیئت علمی فارغ‌التحصیل از دانشگاه‌های خارج (15 نفر) در دانشگاه‌های دولتی شاغل‌اند و اکثر اعضای هیئت علمی فارغ‌التحصیل از دانشگاه‌های دولتی (24 نفر) در دانشگاه‌های دولتی مشغول به کار می‌باشند. همچنین اکثر اعضای هیئت علمی فارغ‌التحصیل از دانشگاه‌های آزاد (11 نفر) در دانشگاه‌های آزاد نیز شاغل می‌باشند. بررسی سابقه خدمت اعضای هیئت علمی در کتابخانه نیز نشان داد که اکثر آنان (87/3 درصد) با حرفه کتابداری به صورت عملی و کاربردی آشنایی دارند که این خود می‌تواند بر کیفیت تدریس آنان بیفزاید. یافته‌های مرتبط با فعالیت‌های علمی- پژوهشی گویای آن است که متأسفانه اکثر اعضای هیئت علمی حرفه کتابداری از نظر تولیدات علمی در سطحی پایین قرار دارند و بیشتر تولیدات علمی در حرفه توسط افراد معدودی انجام گرفته است. نظرسنجی از اعضای هیئت علمی در مورد پایگاه حرفه نیز نشان داد که به نظر اکثر (60 درصد) اعضای هیئت علمی منزلت و پایگاه حرفه کتابداری در ایران در سطحی متوسط است و نیز از نظر 29 درصد در سطحی کم قرار دارد و از موقعیت مطلوبی برخوردار نیست. در این زمینه اعضای هیئت علمی تقاضا داشتند که حرفه توسط رسانه‌های گروهی به عموم معرفی گردد و در جامعه دانشگاهی بهای بیشتری به آن داده شود.

از نظر بهره‌مندی از امکانات رایانه‌ای نیز با آنکه اکثر اعضای هیئت علمی اظهار داشتند که در دانشگاه محل خدمت از امکانات رایانه‌ای مناسب بهره‌مند می‌باشند، اما از نظر سواد رایانه‌ای، 32/7 درصد از آنان سواد رایانه‌ای پایین و 30/9 درصد سواد رایانه‌ای متوسط دارند. البته شاید بتوان گفت علت آن است که از ورود و کاربرد فناوری‌ها در محیط‌های دانشگاهی زمان زیادی نمی‌گذرد و احتمالاً تحقیق در این‌باره در آینده نتایج متفاوتی را نشان خواهد داد.

همچنین تحقیق نشان داد با آن که رضایت شغلی اعضای هیئت علمی که تأثیرپذیر از ابعاد مختلف (نوع کار، مافوق، همکاران، ارتقا در سازمان و حقوق) می‌باشد، در سطح پایینی است و در بعضی موارد «ناراضی» گزارش شده (جدول‌های 2 تا 7)، اما اکثر آنان (88 درصد) از شغل خود به طور کلی و بدون توجه به گروه یا دانشگاهی که عضو آن هستند، در حد زیاد و بسیار زیاد رضایت دارند. این بدان معنا است که اگر عوامل اثرگذار بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی مورد توجه قرار گیرد، می‌توان سطح رضایت آنان را به میزان زیادی افزایش داد.

تحلیل یافته‌های پژوهش و بررسی فرضیه‌ها

با توجه به نتایج آزمون‌های آماری (که در مورد تک تک فرضیه‌ها انجام شد)، یافته‌های زیر به دست آمد:

1. فرضیه اول - بین رضایت شغلی مدرسان کتابداری زن نسبت به همکاران مرد تفاوت معناداری وجود دارد- رد شد. این امر نشان می‌دهد که امروزه با وجود شرایط و امکانات یکسان برای هر دو جنس، دلیلی بر مشاهده تفاوت میان آن‌ها وجود ندارد. در این زمینه مانند آنچه پژوهشگر به آن دست یافت، بسیاری از پژوهش‌های انجام شده مانند پژوهش بریف، اسمیت و پلنت، موتاز (Brieffe et all, 1977; Smith & Mottaz, 1986; Oshagbemi, 2000) نیز هیچ تفاوت معناداری بین جنسیت و رضایت شغلی پیدا نکرده‌اند.

2. فرضیه دوم که به تأثیر «مقطع تدریس» بر رضایت می‌پردازد نیز رد شد و تحلیل داده‌ها گویای آن است که بین رضایت شغلی اعضای هیئت علمی که بالاترین مقطع تدریس آنان کاردانی - کارشناسی و کارشناسی ارشد- دکترا می‌باشد، تفاوت معناداری وجود ندارد. در این زمینه، برخلاف پژوهش حاضر، تحقیق «مودی» (Moody, 1996) نشان داد که اعضای هیئت علمی که در مقاطع تحصیلات تکمیلی تدریس می‌کنند، از حقوق، فرصت‌های ارتقاء، همکاران و به‌طور کلی از شغل، رضایت بیشتری دارند.

3. فرضیه سوم پژوهش- بین حجم فعالیت‌های علمی- پژوهشی اعضای هیئت علمی رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی و رضایت شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد- نیز پذیرفته نشد. البته توجه به این نکته لازم است که بین حجم فعالیت‌های علمی- پژوهشی و رضایت از مافوق، رابطه معنادار و معکوسی مشاهده شد، بدین مفهوم که با افزایش فعالیت‌های علمی- پژوهشی اعضای هیئت علمی، میزان رضایت از مافوق کاهش می‌یابد. شاید از دلایل احتمالی در این زمینه آن باشد که سطح انتظارات افرادی که دارای حجم فعالیت‌های علمی بالایی می‌باشند به نسبت بیش از دیگران است. در نتیجه اگر این افراد در حدی که انتظار دارند، در مقابل تلاش‌های علمی خود بازخوردی دریافت نکنند، نسبت به مافوق خود ابراز نارضایتی خواهند کرد.

4. فرضیه چهارم پژوهش که به تأثیر نوع دانشگاه (آزاد اسلامی یا دولتی) بر رضایت شغلی مدرسان کتابداری می‌پردازد با سطح اطمینان 95 درصد پذیرفته شد. تحقیق نشان داد که نوع دانشگاه می‌تواند بر میزان رضایت از همکاران، مافوق و همچنین رضایت شغلی اعضای هیئت علمی اثر معناداری بگذارد. یافته‌های تحقیق بیانگر آن است که در حالی که میانگین رضایت اعضای هیئت علمی شاغل در دانشگاه‌های دولتی از رفتار همکاران در سطحی متوسط قرار دارد، اعضای هیئت علمی شاغل در دانشگاه آزاد از همکاران خود اظهار نارضایتی کرده‌اند. با توجه به آنچه پژوهشگر از مطالعه مروری بر نوشتارها کسب کرد، این پژوهش از معدود پژوهش‌هایی بود که اعضای هیئت علمی از همکاران خود ناراضی بودند. این در حالی است که تحقیقات هاتون و جوب و دینر (Hutton & Jobe, 1985; Diener, 1985, Millosheff, 1990) نشان داد که «ارتباط با همکاران» متغیری است که به گونه‌ای مثبت بر رضایت شغلی اثر می‌گذارد.

در مورد رضایت از مافوق نیز رضایت اعضای هیئت علمی شاغل در دانشگاه‌های دولتی «در حد متوسط» و در دانشگاه‌های آزاد، «کم» گزارش گردید. و بالاخره این که نمره میانگین رضایت شغلی نیز در بین اعضای هیئت علمی دو دانشگاه نشان داد که رضایت شغلی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های دولتی در سطح کم است و در دانشگاه آزاد، افراد از شغل خود ناراضی می‌باشند. جدول‌های شماره 2 تا 7 بیانگر سطح رضایت شغلی اعضای هیئت علمی شاغل در دانشگاه‌های دولتی و آزاد از ابعاد مختلف می‌باشند.

جدول 2. مقایسه میزان رضایت از نوع کار بین اعضای هیئت علمی براساس دانشگاه محل خدمت

جمع		دانشگاه محل خدمت				رضایت از نوع کار
		آزاد		دولتی		
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
5/5%	3	7/1%	1	4/9%	2	ناراضی
5/5%	3	-	-	7/3%	3	کم
47/3%	26	57/1%	8	43/9%	18	متوسط
38/2%	21	35/7%	5	39%	16	زیاد
3/6%	2	-	-	4/9%	2	خیلی زیاد
100%	55	100%	14	100%	41	جمع

جدول 3. مقایسه میزان رضایت از مافوق بین اعضای هیئت علمی بر اساس دانشگاه محل خدمت

جمع		دانشگاه محل خدمت				رضایت از مافوق
		آزاد		دولتی		
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
%30/9	17	%50	7	%24/4	10	ناراضی
%10/9	6	-	-	%14/6	6	کم
%21/8	12	%42/9	6	%14/6	6	متوسط
%29/1	16	%7/1	1	%36/6	15	زیاد
%7/3	4	-	-	%9/8	4	خیلی زیاد
%100	55	%100	14	%100	41	جمع

جدول 4. مقایسه میزان رضایت از همکاران بین اعضای هیئت علمی بر اساس دانشگاه محل خدمت

جمع		دانشگاه محل خدمت				رضایت از همکاران
		آزاد		دولتی		
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
%30/9	17	%50	7	%24/4	10	ناراضی
%30/9	17	%28/6	4	%31/7	13	کم
%16/4	9	%7/1	1	%19/5	8	متوسط
%14/5	8	%14/3	2	%14/6	6	زیاد
%7/3	4	-	-	%9/8	4	خیلی زیاد
%100	55	%100	14	%100	41	جمع

جدول 5. مقایسه میزان رضایت از ارتقا در سازمان بین اعضای هیئت علمی بر اساس دانشگاه محل خدمت

جمع		دانشگاه محل خدمت				رضایت از ارتقا در سازمان
		آزاد		دولتی		
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
%27/3	15	%28/6	4	%26/8	11	ناراضی
%16/4	9	%14/3	2	%17/1	7	کم

متوسط	12	%29/3	7	%50	19	%34/5
زیاد	9	%22	1	%7/1	10	%18/2
خیلی زیاد	2	%4/9	-	-	2	%3/6
جمع	41	%100	14	%100	55	%100

جدول 6. مقایسه میزان رضایت از حقوق و مزایا بین اعضای هیئت علمی براساس دانشگاه محل خدمت

رضایت از حقوق و مزایا	دانشگاه محل خدمت					
	دولتی			آزاد		
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
ناراضی	30	%73/2	13	%92/9	43	%78/2
کم	7	%17/1	1	%7/1	8	%14/5
متوسط	2	%4/9	-	-	2	%3/6
خیلی زیاد	2	%4/9	-	-	2	%3/6
جمع	41	%100	14	%100	55	%100

جدول 7. مقایسه میزان رضایت شغلی بین اعضای هیئت علمی براساس دانشگاه محل خدمت

رضایت شغلی (به طور کلی)	دانشگاه محل خدمت					
	دولتی			آزاد		
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
ناراضی	9	%22	7	%50	16	%29/1
کم	14	%34/1	6	%42/9	20	%36/4
متوسط	13	%31/7	1	%7/1	14	%25/5
زیاد	5	%12/2	-	-	5	%9/1
جمع	41	%100	14	%100	55	%100

یافته‌ها گویای این مطلب است که سطح رضایت اعضای هیئت علمی از مافوق، همکاران، حقوق و مزایا و همچنین رضایت شغلی در دانشگاه‌های دولتی و آزاد در حد مطلوبی نیست و این نارضایتی در دانشگاه آزاد محسوس‌تر است. از این رو ضروری به نظر می‌رسد مسئولان این امر را مورد توجه قرار دهند و در صورتی که به کیفیت امور آموزشی سازمان خود و تعهد افراد نسبت به سازمان اهمیت می‌دهند، از سطوح رضایت در میان اعضای هیئت علمی آگاه شوند و به ارزیابی جنبه‌های مختلف رضایت شغلی بپردازند، چرا که با آگاهی

از جنبه‌های خاص رضایت، حوزه‌هایی که باعث کاهش رضایت می‌گردند شناسایی می‌شوند و در نتیجه می‌توان راهبردهایی برای بهبود رضایت شغلی اعضای هیئت علمی در این زمینه در پیش گرفت. علاوه بر آن، حوزه‌هایی که منجر به افزایش رضایت شغلی نیز می‌گردند شناخته می‌شوند، از این‌رو می‌توان راهکارهایی برای حفظ آن به‌کاربرد.

5. نتیجه‌آزمون فرضیه پنجم پژوهش که به تأثیر محل فارغ‌التحصیلی بر رضایت می‌پردازد، نشان داد که بین میزان رضایت شغلی اعضای هیئت علمی رشته کتابداری فارغ‌التحصیل از دانشگاه‌های متفاوت (خارج و داخل (دانشگاه‌های تابع وزارت علوم و دانشگاه آزاد اسلامی)) تفاوت معناداری وجود دارد. از این‌رو، فرضیه پنجم پژوهش نیز پذیرفته می‌شود. نتیجه‌ای که از یافته‌های این پژوهش به‌دست آمد، تقریباً با فرضیه پیش‌یکسان است، زیرا تعداد زیادی از اعضای هیئت علمی شاغل در دانشگاه‌های دولتی، فارغ‌التحصیل از دانشگاه‌های دولتی و خارج از کشور می‌باشند. همچنین اکثر اعضای هیئت علمی شاغل در دانشگاه آزاد، فارغ‌التحصیل از دانشگاه آزاد می‌باشند.

6. فرضیه ششم - بین میزان رضایت شغلی اعضای هیئت علمی رشته کتابداری که دارای سابقه تجربی متفاوت در کتابخانه هستند، تفاوت معناداری وجود دارد - پذیرفته نشد. البته یافته‌ها به معنادار بودن رابطه بین سابقه تجربی کار در کتابخانه و میزان رضایت از نوع کار اشاره دارد. تحقیق نشان داد که اعضای هیئت علمی که بیشترین سابقه کار در کتابخانه (بیش از 15 سال) را داشتند کمترین میزان رضایت از نوع کار را دارند. به نظر می‌رسد از آنجا که مسیر پیشرفت شغلی این افراد بر اساس سنوات خدمت، تجارب و شایستگی‌ها طراحی نگشته، از این‌رو، نارضایتی از کار را به همراه داشته است. شاید بتوان گفت خستگی ناشی از انجام کار یکنواخت در طول زمان یا بی‌توجهی مدیران به تجارب و مهارت‌های کاربردی که افراد در نتیجه خدمت در کتابخانه کسب کرده‌اند، از دلایلی است که نتوانست تأثیر سابقه کار در کتابخانه را در رضایت شغلی اعضای هیئت علمی توجیه کند.

7. فرضیه هفتم که به تأثیر سواد رایانه‌ای بر رضایت شغلی می‌پردازد نیز پذیرفته نشد و تنها تأثیر معنادار، مربوط به سواد رایانه‌ای بر رضایت از نوع کار می‌باشد. تحقیق نشان داد که با افزایش سواد رایانه‌ای، رضایت از نوع کار کاهش می‌یابد. شاید بتوان علت وجود همبستگی منفی بین سواد رایانه‌ای و رضایت از نوع کار را مرتبط با این مطلب دانست که با وجود ورود و گسترش فناوری و رایانه‌ای کردن کتابخانه‌ها هنوز تغییر چندانی در برنامه‌های آموزشی دروس حرفه کتابداری و تجدید ساختار آموزش‌های کتابداری و اطلاع‌رسانی به‌مدد فناوری‌های نوین، ایجاد نگشته است. (فتاحی، 21:1379) از این‌رو، ممکن است اعضای هیئت علمی با سواد رایانه‌ای بالا در مواجهه شدن با تکراری بودن و یکنواختی کار و عدم امکان استفاده از مهارت‌هایشان، از کار خود اظهار نارضایتی کنند. نیز، این احتمال وجود دارد که مدرسان با سواد رایانه‌ای، احساس توانمندی بیشتری در خود می‌کنند اما به دلیل آماده‌نبودن شرایط و امکانات نمی‌توانند از مهارت‌های رایانه‌ای خود استفاده کنند.

8. فرضیه هشتم پژوهش به «تأثیر میزان دسترسی به فناوری اطلاعات بر رضایت شغلی» پرداخت. تحقیق نشان داد که میزان دسترسی به فناوری اطلاعات می‌تواند تنها بر رضایت از مافوق اثر معناداری بگذارد. این امر گویای آن است که دسترسی به امکانات و محیط آموزشی غنی، از نظر اعضای هیئت علمی امری مهم به‌شمار می‌رود. در نتیجه زمانی که اعضای هیئت علمی احساس کنند مدیر نسبت به برطرف کردن نیازهای آموزشی آنان و بویژه فراهم آوردن دسترسی به منابع و پایگاه‌های اطلاع‌رسانی بی‌تفاوت نیست، دیدگاه مثبت‌تری نسبت به مافوق پیدا می‌کنند.

9. فرضیه نهم پژوهش که به رابطه بین میزان فعالیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی (عضویت در

انجمن‌های حرفه‌ای، پذیرش مسئولیت‌های اجرایی و عضویت در هیئت تحریریه مجلات تخصصی) و رضایت شغلی آنان می‌پردازد، پذیرفته نشد و تنها تأثیر معنادار فعالیت‌های حرفه‌ای بر رضایت از حقوق ثابت شد. در این زمینه تحقیق مودی (Moody, 1996) نیز نشان داد که بین مقدار زمان صرف‌شده در امور مربوط به کمیسیون‌ها، کارهای اجرایی و خدمات سازمانی با رضایت شغلی اعضای هیئت علمی رابطه معناداری وجود ندارد.

10. بررسی اطلاعات گردآوری‌شده در «سؤال باز» پرسشنامه نیز نشان داد که از نظر اعضای هیئت علمی، فراهم آوردن امکانات آموزشی و پژوهشی، تأمین نیازهای آموزشی، افزایش حقوق و مزایا و داشتن همکاران خوب و خلاق در رشته از جمله عوامل مهمی هستند که می‌توانند در افزایش رضایت شغلی آنان مؤثر باشند. همچنین یافته‌ها نشان داد آنچه بیش از همه موجب نارضایتی اعضای هیئت علمی رشته کتابداری در ایران گردیده، وجود تبعیض و بی‌عدالتی در پاداش و ترفیع، و بی‌توجهی مدیران به کارآیی فرد می‌باشد. از سوی دیگر، حقوق و مزایای ناکافی موجب گشته افراد برای تأمین رفاه اقتصادی خود به تدریس بیش از حد بپردازند و از تحقیق فاصله بگیرند.

نتیجه‌گیری

آموزش عالی وظیفه‌خاطر پرورش نیروهای متخصص، متعهد، کارآمد و خلاق را به عهده دارد. از این رو، شرط اصولی ارتقای کیفی و کمی آموزش عالی این است که قشر تحصیلکرده و در خدمت آموزش عالی، انگیزه کافی برای خدمت در این بخش را به دست آورد. بنابراین درک صحیح از مسائل انگیزشی و عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی که پایه و اساس آموزش عالی بر آن استوار است، به شکوفاسازی استعدادها و خلاقیت‌ها و پربار نمودن کیفیت عملکرد کمک می‌کند. از این رو، شاید بتوان گفت شناسایی چنین عواملی و بررسی میزان تأثیر آن‌ها بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی رشته کتابداری نیز در نهایت می‌تواند به بهبود جلوه‌های برون‌ی حرفه در جامعه، بویژه هنگامی که برخی احساس می‌کنند این حرفه از جایگاه اجتماعی بالایی برخوردار نیست، کمک کند.

یافته‌های حاصل از متغیرهای اصلی پژوهش نشان داد که حجم فعالیت‌های علمی-پژوهشی اعضای هیئت علمی حرفه کتابداری در ایران در سطح پایینی قرار دارد و بیشترین اعضای هیئت علمی در طول خدمت خود هیچ کار علمی قابل توجهی ارائه نداده‌اند. این امر گویای آن است که احتمالاً ترفیع، آن‌گونه که در کشورهای دیگر به‌طور جدی مستلزم انجام فعالیت‌های علمی در سطح قابل قبول می‌باشد، در ایران مورد توجه نیست. به گفته ادم (Edem, 1993)، از اعضای هیئت علمی انتظار می‌رود که بنویسند و نشر دهند، قبل از این که ترفیع داده شوند. این ترفیع باعث ارتقای پایگاه، رتبه و حقوق آن‌ها می‌شود. از این رو، با توجه به این که تولیدات علمی-پژوهشی تجربه حرفه‌ای فرد را ارتقا می‌دهند و منجر به رشد حرفه‌ای او می‌گردند، ضروری به نظر می‌رسد مسئولین به این امر بیشتر توجه کنند و انگیزه کافی برای فعالیت در این حوزه را در مدرسان به وجود آورند.

نتیجه دیگری که این تحقیق به همراه داشت، معنادار بودن تأثیر نوع دانشگاه بر میزان رضایت شغلی اعضای هیئت علمی است. نگاهی دوباره به جدول‌های 2 تا 7 و بررسی وضعیت رضایت اعضای هیئت علمی حرفه کتابداری در دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی، این سؤال را به ذهن می‌آورد که نارضایتی بالای اعضای هیئت علمی از بعضی ابعاد رضایت (مانند رضایت از مافوق، همکاران و حقوق)، و همچنین از رضایت شغلی در کلیت آن بخصوص در دانشگاه آزاد، تاکنون چه اثری به جا گذاشته؟ در حالی که 50 درصد از اعضای

هیئت علمی از ارتباط با مافوق، 50 درصد از رفتار همکاران، 92/9 درصد از میزان حقوق، 50 درصد از شغل خود (در دانشگاه آزاد) ناراضی‌اند، چگونه می‌توان به ارتقای کمی و کیفی آموزش عالی اندیشید؟ مگر نه این است که انگیزه، فرد را و او می‌دارد حداکثر کوشش خود را در نیل به تحقق اهداف سازمان به عمل آورد؟ بنابراین، چگونه می‌توان با مشاهده چنین یافته‌هایی و مورد توجه قرار دادن عواملی (مثل میزان حقوق و دستمزد، فرصت‌های ارتقا، همکاران، مافوق، و...) که باعث برانگیختن افراد در کار می‌شود به تعهد سازمانی و تحقق اهداف متعالی آموزش عالی اندیشید؟ این در حالی است که بسیاری از تحقیقات به نقش مؤثر این عوامل نیز در رضایت شغلی اشاره کرده‌اند.

جنبه‌های مدیریتی و نوع ارتباط با همکاران نیز بر رضایت شغلی اثر دارند. تحقیقات هاتون و جوب و همچنین دینر (Hutton & Jobe, 1985; Diener, 1985, Millosheff, 1990) نشان داد که ارتباط با همکاران متغیری است که به گونه‌ای مثبت بر رضایت شغلی اثر می‌گذارد. به همین ترتیب، تحقیق اشاگبمی (Oshagbemi, 2000) ثابت کرد که رفتار همکاران و امکانات و شرایط کاری، نزدیک به 12 درصد از شرایط رضایت شغلی کارکنان را تشکیل می‌دهد. تحقیق او نشان داد که عواملی مانند حقوق، ترفیع، و مافوق، 20 درصد عواملی را تشکیل می‌دهند که به رضایت شغلی اعضای هیئت علمی کمک می‌کنند. در رابطه با عملکرد مدیر و رضایت از مافوق، تحقیق «عباسی» (1379) نیز نشان داد که بین عملکرد مدیران و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد، به طوری که می‌توان گفت رضایت شغلی کتابداران در ارتباط تنگاتنگ و مثبت با عملکرد مدیریت قرار دارد.

از سوی دیگر، یافته‌های مرتبط با نارضایتی از مافوق و همکاران، بیانگر آن است که اعضای هیئت علمی نیاز به تجدیدنظر در رفتار با همکاران خود دارند. با توجه به مرور نوشتارها و آنچه پژوهشگر به آن دست یافت، این تحقیق از محدود پژوهش‌هایی است که افراد از همکاران خود اظهار نارضایتی می‌کردند. تنش و اختلاف موجود در محیط علمی، مانعی برای رشد و پویایی و خلاقیت فرد و در پی آن توسعه علمی جامعه است. تبعیض و بی‌عدالتی که اعضای هیئت علمی به آن اشاره کرده‌اند، فقدان زمینه‌های تصمیم‌گیری مشارکتی و نظرخواهی از افراد گروه و بی‌توجهی به پیشنهادها و دیگران، نبود جو همکاری و بی‌میلی به انجام کار گروهی که متأسفانه در جامعه ما ریشه دوانده، با فراهم آوردن امکانات مادی و رفاهی برطرف نمی‌شود، بلکه کلید آن در دست خود اعضای هیئت علمی است.

از دیگر مسائل مورد توجه در این پژوهش، سواد رایانه‌ای اعضای هیئت علمی و میزان دسترسی به فناوری اطلاعات است که پژوهشگر قصد داشت تا پس از بررسی وضعیت موجود، به تأثیر احتمالی این دو عامل در رضایت شغلی پی‌برد. یافته‌های تحقیق نشان داد، در حالی که نزدیک به 80 درصد از اعضای هیئت علمی اظهار داشتند از امکانات رایانه‌ای مناسب در دانشگاه برخوردارند، اما با وجود این از سواد رایانه‌ای بالایی بهره‌مند نیستند و تعداد زیادی، سواد رایانه‌ای پایین (32/7 درصد) و در حد متوسط (30/9 درصد) دارند. از این رو، با توجه به اهمیت کاربرد فناوری اطلاعات در حرفه کتابداری که با تولید، ذخیره، دسترسی و اشاعه اطلاعات ارتباط دارد و با توجه به آنچه تحقیقات در مؤثر بودن کاربرد منابع اطلاعاتی الکترونیکی در کیفیت آموزش و پژوهش نشان داده‌اند، (Shaheen & Alfa, 1999) آشنایی اعضای هیئت علمی کتابداری با رایانه و کاربردهای آن ضروری است. از طرف دیگر، لازم است فناوری اطلاعات به برنامه‌های آموزشی حرفه کتابداری نیز راه یابد و آموزش این حرفه تنها در حالت سنتی باقی نماند. همانطور که می‌دانیم امروزه کتابخانه‌ها به استفاده گسترده از منابع الکترونیکی روی آورده‌اند و با توجه به آن که تربیت کتابداران متخصص در حوزه وظایف اعضای هیئت علمی می‌باشد، انتظار می‌رود مهارت استفاده از این منابع از استاد به

دانشجو انتقال یابد.

مسئله قابل توجه دیگر در این پژوهش عبارت بود از سابقه تجربی کار در کتابخانه و معنادار بودن تأثیر آن بر رضایت از نوع کار اعضای هیئت علمی. یافته‌های تحقیق ثابت کرد برخلاف انتظار، اعضای هیئت علمی که بیشترین سابقه کار (بیش از 15 سال)، در کتابخانه را داشتند کمترین میزان رضایت از نوع کار (12/27 درصد) را نشان دادند. افراد معمولاً تجارب و مهارت‌های خود را با دیگران مقایسه می‌کنند و سپس سطح مسئولیتی را که به آنان واگذار شده با تجارب خود تطبیق می‌دهند و چنانچه مشاهده کنند افرادی که هیچ‌گونه سابقه کار عملی نداشته‌اند و حرفه کتابداری را از نزدیک لمس نکرده‌اند، مسئولیت‌های مهم را به‌عهده دارند، اظهار نارضایتی آنان از کار، شکفت آور نیست. از این رو با توجه به این که یافته‌های پژوهش نشان داد که فعالیت‌های حرفه‌ای، از جمله مسئولیت‌های اجرایی، تأثیر معناداری بر رضایت از حقوق دارند و نظر به این که بعضی پژوهش‌ها به مقوله مسئولیت‌های اجرایی به‌عنوان عامل مهمی در رضایت شغلی اشاره کرده‌اند (Oshagbemi, 2000)، انتظار می‌رود مدیران، تجارب و سابقه کار افراد را مورد توجه قرار دهند و واگذاری مسئولیت‌ها و پست‌های اجرایی به افراد بر اساس شایستگی‌ها صورت گیرد.

از آنچه گذشت می‌توان نتیجه گرفت که عوامل زیادی بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی کتابداری اثر گذار هستند. در این پژوهش سعی بر آن بود تا بیشتر به تأثیر متغیرهایی که پژوهش‌های کمتری درباره رابطه آن‌ها با رضایت شغلی انجام گرفته بود، پرداخته شود. یافته‌های تحقیق نشان داد که جز در مورد فرضیه‌های چهارم و پنجم، پژوهشگر در بقیه موارد، با وجود برخی شواهد، نتوانست به رابطه معناداری بین متغیرهای مربوطه و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی رشته کتابداری دست یابد. از این رو، شاید بتوان گفت که عوامل و رویکردها به مقوله رضایت ممکن است در طول زمان و با پدیدار شدن شرایط جدید و تحول در انتظارات انسان، از جمله اعضای هیئت علمی، تغییر کنند.

پیشنهاد برای افزایش رضایت شغلی اعضای هیئت علمی کتابداری و برای پژوهش‌های بیشتر

با توجه به نتایج پژوهش و پی‌بردن به تأثیر برخی عوامل بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی، راه‌ها و رویکردهای زیر می‌توانند مؤثر واقع شوند:

1. تأمین امکانات آموزشی مناسب، و فراهم ساختن امکانات پژوهشی و امکانات رفاهی؛
2. بهادادن به تحقیقات و استفاده کاربردی از تحقیقات؛
3. ایجاد فرصت‌های مطالعاتی در خارج از کشور به‌طور منظم برای ارتقای علمی و برقراری ارتباط با دانشگاه‌های پیشرفته؛
4. تطبیق برنامه‌های آموزشی رشته کتابداری با گسترش و ورود فناوری‌ها به کتابخانه‌ها و در پی آن، آموزش کاربردی رایانه به اعضای هیئت علمی رشته کتابداری؛
5. رفع تبعیض میان اعضای هیئت علمی، بهادادن به تجارب و مهارت‌های افراد در آموزش، پژوهش، و واگذاری مسئولیت‌ها بر اساس شایستگی‌ها؛
6. توجه رسانه‌های گروهی به حرفه کتابداری و شناساندن ارزش کتابداری به جامعه؛
7. انجام تحقیق دیگری در چند سال آینده در رابطه با تأثیر رایانه، میزان استفاده از رایانه و سواد رایانه‌ای اعضای هیئت علمی کتابداری و همچنین تأثیر میزان دسترسی به فناوری اطلاعات بر رضایت شغلی آنان؛
8. انجام تحقیقی با عنوان «چالش‌های آموزش عالی در قرن جدید و تأثیر فناوری‌های جدید بر رضایت

شغلی اعضای هیئت علمی کتابداری و اطلاع‌رسانی» با توجه به گسترش ورود فناوری‌ها به دانشگاه‌ها و تأثیر آن بر حرفه کتابداری (به‌عنوان فرصت جدید یا تهدید)؛

9. پرداختن به تأثیر رضایت شغلی بر کمیّت و کیفیت حجم فعالیت‌های علمی- پژوهشی اعضای هیئت علمی حرفه‌های مختلف و همچنین حرفه کتابداری و مقایسه نتایج با هم؛

10. انجام پژوهشی در رابطه با تأثیر ارتباط اعضای هیئت علمی با دانشجویان بر رضایت شغلی آن‌ها؛

11. مقایسه میزان رضایت شغلی اعضای هیئت علمی رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی و عوامل مؤثر بر آن با اعضای هیئت علمی برخی از رشته‌های دیگر با هدف شناسایی میزان همخوانی دیدگاه‌های آنان درباره عوامل مؤثر بر رضایت شغلی.

منابع

عباسی، زهره. بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران دانشگاه فردوسی مشهد و عوامل مؤثر بر آن (پایان‌نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه مشهد، 1379).

فتاحی، رحمت‌الله. «الگوی برای بازنگری و تجدید ساختار آموزش‌های کتابداری و اطلاع‌رسانی در ایران با توجه به تحولات جدید در محیط اطلاعاتی». فصلنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی: جلد سوم، شماره 1، (بهار 79): 44 - 21.

Biggs, Mary; Biggs, Victor. "Library and information science faculties: Their lives as scholars." **The Library Quarterly**, 63, (July 1993): 282-315.

Caynon, William. "Satisfaction among faculties of ALA Accredited schools." **Journal of Education for Library and Information Science**, 31 (Spring 1991): 294-312.

D'Elia, George. "The determinants of job satisfaction among beginning librarians." **Library Management**, 20/1 (July 1979): 282-302.

Edem, Us. "Job satisfaction & publication output among librarians in Nigerian universities." **Library Management**, 20/1 (1999): 39-46.

Fitch, Donnak. "Job satisfaction of library support staff." **College and Research Libraries**, 51, (July 1990): 313-320.

Millosheff, Ellen. "Factors contributing to job satisfaction at the community college." **Community College Review**, 18/1, (Summer 1990): 12.

Moody, Nancy B. "Nurse faculty job satisfaction: A national survey." **Journal of Professional Nursing**, 12/5, (Sep-Oct 1996): 277-288.

Olsgaard, John N; Summers, William. "Sources of job-related tension among administrators and faculty." **Journal of Education for Library and Information Science**, 27, (Fall, 1986): 90-99.

Oshagbemi, Titus. "Academics and their managers: A comparative study in job satisfaction." **Personal Review**, 28/1, (1999): 108-123.

Oshagbemi, Titus. "Satisfaction with co-worker's behavior." **Employee Relations**, 22/1, (2000): 88-106.

Pollicino, Elizabeth B. "Challenges facing higher education for the new century: The impact on promotion and tenure in LIS education." A paper presented at the National Conference of the Association for Library and Information Science Education, New York, (January 2000).

Shaheen, Majid; Alfia, Familievna. "Computer literacy & use of electronic information sources by academics: A case study of International Islamic University Malaysia.

Wahba, Susanne. "Job satisfaction of librarians: A comparison between men and women." **College & Research Libraries**, 36, (January 1975): 45-51.