

圖書館學碩士的生涯發展研究

The Career Development of MLS Graduates in Taiwan

楊美華

Mei-hwa Yang

國立政治大學圖書資訊學研究所

Graduate Institute of Library & Information Science

【摘要 Abstract】

據初步統計，現階段台灣地區約有500人獲有圖書館學博、碩士學位。本研究分別以歷史文獻法追蹤台灣地區獲有圖書館學高等學位的人才名單，繼以問卷調查法、統計分析法，描述圖書館學博碩士就業的情況、工作滿意度、工作困擾和生涯投注感。研究結果顯示，受試者具有高度的生涯投注感，對其目前的工作傾向於滿意，除了工作量太重、缺乏生涯發展的前瞻性外，工作困擾普遍不大。工作滿意與工作困擾之間有顯著的負相關；工作滿意與生涯投注感之間有顯著的正相關；工作困擾與生涯投注感之間有顯著的低度負相關。

A service profession such as library work is totally dependent on skilled manpower. Manpower development effort must constantly match the institutions' needs. This study is designed to investigate the status of MLS graduates. They have distinctive demographic characteristics, educational backgrounds, professional characteristics, career paths, and perceptions. A total of 500 were identified and mailed questionnaire.

Using descriptive, analytical, and survey methods, the author aims to address the following questions: (1)The career development of MLS graduates. (2)The relationship between the demographic characteristics and job satisfaction, job disturbance and professional commitment. (3)Suggests what needs to be done for the education and training of future manpower.

關鍵詞 Keyword

圖書館學碩士 人力資源 生涯發展

Master of Library Science, Personnel resources, Career development



壹、緒 論

一、研究緣起與目的

自民國四十四年國立師範大學成立社會教育學系圖書館組以來，台灣地區圖書館專業人員的教育已有四十多年的歷史。在研究所方面，先後有文化大學的史學研究所圖書文物組（民57年）、台灣大學的圖書館學研究所（民69年）、國立師範大學社會教育學研究所圖書館學組（民74年）、淡江大學的教育資料科學研究所（民80年）、輔仁大學的圖書資訊學研究所（民83年）、以及政治大學圖書資訊學研究所（民85年）的成立。截至目前為止，台灣地區培育的圖書館學碩士人才約有200餘名。這些生力軍的加入確實提昇了圖書館工作人員的素質，也使我國圖書館事業的發展更為蓬勃。

網際網路（Internet）興起後，圖書館資訊人才的需求日益殷切，加上國外經濟的不景氣，近年來，在國外修習圖書館學高級學位的人士紛紛返國服務，根據青輔會統計的資料，在國外獲得圖書館學碩士學位以上的人士約有300人左右。為了確保圖書館學教育和圖書館人力需求有密切的結合，實有必要深入了解這些高級圖書館人才的工作動向及其工作滿意度，俾供圖書館學專業教育規劃課程時做參考，並使圖書館人力資源得到妥善運用。

綜合而言，本研究的目標有三：

- (一)描繪台灣地區圖書館學高等學位人才的屬性結構。
- (二)探討圖書館學高等學位人才的就業情形及生涯發展狀況。
- (三)分析圖書館學高等學位人才的工作滿意度、工作困擾與生涯投注感。

二、研究範圍

本研究以中華民國國民擁有圖書館學碩士學位以上的人才為主，包括在國內外獲得碩士、碩士後研究、高級碩士、博士等學位者，但不包括目前人在國外者。為求此名單的完整性，本研究廣泛蒐集：

- 1.青輔會人才檔。
- 2.中國圖書館學會會員名錄。
- 3.大型圖書館的職員名錄。
- 4.社會科學人才名錄。
- 5.中華民國資訊學會通訊。
- 6.文化大學史學研究所圖書文物組通訊錄。
- 7.國立臺灣大學圖書館學系學生手冊。
- 8.美國資訊科學學會台北分會會員名錄。

全部共蒐集437位名單。

貳、文獻探討

一、生涯規劃

“Career”一詞，有人翻成「生計」，有人說為「生涯」；照字典的解釋，它是指：一生、經歷、事業或謀生之道。而心理及社會學家則認為「生涯」係：「吾人生命歷程中所經歷的一系列職業與工作，其涵蓋範圍及於個人的一生」^①。易言之，生涯就是一個人就在就業前、就業中以及退休後所擁有的各種重要職位與角色的總合，如牛格正所定義的：「生涯包括了個人一生中所涵蓋的職位、職務、職掌與行業等」^②。

美國生涯理論專家D. E. Super將生涯發展階段分成五個部分：成長期（0-14歲）、探索期（15-24歲）、建立期（25-44歲）、維持期（45-65歲）以及衰退期。其中建立階段的主要工作在選擇、安置，亦即從經驗或訓練中獲得足夠的工作能力、強化和改善職業地位。而維持階段的任務則為專精、升遷，經由在職進修或繼續訓練以保持技能^③。

職業發展是一種連續不斷、循序漸進、有固



定型態，並且可以預測的動態過程^④。楊朝祥指出生涯發展有下列幾個原則：

- 1.生涯發展是完成自我觀念的過程。
- 2.生涯發展是一個持續變化而逐漸發展的過程。
- 3.生涯發展是一個配合的過程。
- 4.生涯發展是一個增加選擇機會的過程^⑤。

在「館員生涯規劃問題初探」一文裡，廖又生指出館員需生涯規劃的理由有二：一是外在壓力，一是內在的驅力；而生涯規劃進行的要領則包括時間管理（生涯發展階段）和生涯技巧（生涯管理技能）^⑥。丁櫻華的碩士論文呼籲館員的生涯規劃應與館方人力資源發展相結合，方能使館員的潛能得以充分發揮，並增加其工作的滿意度及使其獲得自我實現。如此，圖書館才能留置優秀人才，提高服務品質，進而提昇圖書館界的整體形象^⑦。

由此觀之，做為一位圖書館工作人員，有必要對自我觀念有一番省思，瞭解自己的個性、優缺點，再發揮自己的潛能；在工作環境中，亦必須知所進退，以適應情境，並且尋找出最佳的合作模式。這中間當然牽涉到自我成長與組織改造的工程。總而言之，在生涯發展的過程中，其目標包括：

- 1.自我認知能力的養成。
- 2.工作世界的了解。
- 3.生涯試探、規劃和準備的完成。
- 4.生涯能力的增進。
- 5.完善的人際關係。
- 6.自我實現動機的確立。^⑧

就生涯階段而言，Rabinowitz & Hall的研究發現：

- 1.位居早期生涯階段者（21-35歲），工作投入會受「工作特性」影響，尤其是在「自主性」與「工作完整性」方面。

2.位居中期生涯階段者（36-50歲），期望與工作投入常呈顯著相關。

3.位居晚期生涯階段者（51歲以上），與工作投入最相關的因素為「獎酬」。卻又以「組織認同」、「期望」與工作投入最有關係。

4.「獎酬」與工作投入的相關性，在三個生涯階段均呈現。^⑨

因此，鄭桂芬建議針對不同生涯階段做好人生管理，亦即選擇新進員工時，應先了解員工的能力、性向及生涯規劃，然後再分配適當的工作，減少員工因高資低就或能力不足而產生的挫折感及期望差距。^⑩

二、工作滿意度

所謂「工作滿意度」是指員工在心理及生理上對工作環境與工作本身的滿足，受到工作者的個人屬性與工作情境交互作用的影響。就個人屬性而言，包括人口統計特徵、人格特質、能力、情境人格、知覺、認知和期望等；就工作情境變項而言，包括工作特性、工作環境、組織內部環境、職業性質和政經環境等。

楊朝祥指出一般影響工作滿意的因素分為個人特質和工作特性兩大類，在個人特質方面計有下列幾個因素：

- 1.性別：女性較重視人際間的相處。
- 2.年齡：工作滿意度曲線與年齡有重要相關。
- 3.教育程度：教育程度愈低者，滿意度愈高。
- 4.婚姻：已婚者工作滿意度較高。
- 5.人格特質：比較不活躍、不友善的人有不滿意的傾向。
- 6.智商：智商與工作滿意度有相關性，智商低者對挑戰性工作，會有不滿足感。
- 7.居住環境：來自城市的員工滿意度高於來自鄉村者。



8.工作環境：有經驗者較能獲得滿足。

9.職業階層：工作滿意度隨著職業階層的提高而增加。^⑪

在工作特性方面，Herzberg指出人類的動機與滿意是由雙因子（two-factor）來控制的。簡單的說，影響工作滿意與不滿意是由於「內在激勵因素」（motivation）和「外在保健因素」（hygiene）（又稱維護因素）兩個相互平行又彼此獨立的變數所導致的。也就是說：有些因素可增加工作滿意與效率，有些因素可以產生不滿意的感覺，而這些不滿意因素多屬工作外在因素。^⑫

Herzberg依據雙因子理論發展出十六種影響工作滿意度之因素：(1)成就；(2)認可；(3)工作本身；(4)責任；(5)升遷；(6)成長的可能性；(7)政策與管理；(8)上級指導；(9)與上級關係；(10)工作條件；(11)薪資；(12)同事關係；(13)部屬關係；(14)私人生活；(15)地位；(16)工作保障等。^⑬

工作描述指標（job description index）亦是測量工作滿意度的方法之一，S. J. Yeager分別以工作本身、薪資、升遷、主管與同事等五個層面來評估工作滿意度。^⑭Roberts的研究指出造成館員工作滿意度不高的主要原因有下列幾項：

- 1.工作的特性（如事務性、例行性、非專業性工作）（35%）
- 2.工作環境（如噪音、建築、設備等）（25%）
- 3.未被賦予重任（19%）
- 4.工作組織不良（如技術落伍、目標不清晰、人事不健全）（18%）
- 5.對重要計畫、決策缺乏參與感（17%）^⑮

而一九八五年，美國圖書館學會人力資源室（ALA Office for Library Personnel Resources, OLPR）對會員的調查發現決定工作滿意度的關鍵因素分別為：

- 1.挑戰性與多變化的工作（82%）
- 2.成長與發展的機會（45%）
- 3.工作的獨立自主（38%）
- 4.薪資待遇（20%）
- 5.權力與影響力（30%）^⑯

此項研究並指出，圖書館工作最大的職業障礙與困擾是缺乏工作上的成就感，有百分之四十一的人認為在工作上無法達成理想的專業目標。^⑰

國內方面，民國七十四年，徐金芬針對大學圖書館館員工作滿意度進行研究，結果發現：

- 1.大學圖書館館員的整體工作滿意程度未臻理想，其中，成就感、才能、待遇、讚賞、人際關係、工作環境、直屬主管領導、行政、升遷、進修等十個層面的平均數，都未達工作滿意的標準，尤以升遷和待遇的滿意程度最低。
- 2.男性館員在整體工作滿意程度上，顯著高於女性館員。
- 3.大學圖書館員的年齡與工作滿意度呈正比關係。
- 4.已婚和未婚的館員在整體工作滿意度上沒有顯著差異。
- 5.圖書館學系畢業的館員在工作滿意度上顯著低於非專業館員。
- 6.擔任行政主管的人在整體工作滿意度上顯著高於未擔任主管的館員。
- 7.館員的服務年資與工作滿意度呈U型的相關。^⑱

而林秋燕民國八十年的研究亦指出「我國圖書館學系科畢業生整體工作滿意程度尚未達『滿意』標準」。^⑲

三、工作壓力

C. L. Cooper和J. Marshall曾經歸納出五種工作壓力的主要來源，茲分述如下：



1. 工作本質的因素：

包括不良的工作環境、過重的工作負擔和單調無聊的工作性質。

2. 組織中的角色：

指角色衝突、角色模糊，以及負責管理的督導工作。

3. 生涯發展：

包括升遷遲緩、缺乏安全感、受挫感等。

4. 工作中的人際關係：

人際關係太差、溝通不良。

5. 組織結構與氣氛：

缺乏參與感、科層體制的僵化、沒有回應。

而Michael Argyle則認為工作壓力的來源包括工作地位、負荷過重、缺乏控制感、重複性、危險性、物理環境的壓力、督導的職責、角色衝突及精神耗盡感等十項。^②

圖書館學文獻顯示美國圖書館員工作的壓力來自下列幾方面：

1. 讀者需求多樣化，館員疲於奔命。
2. 讀者使用圖書館的態度不佳。
3. 館員工作量太重。
4. 工作單調，非專業性工作佔去太多時間。
5. 館員與讀者溝通不良。
6. 日常工作缺乏挑戰，缺乏成就感。
7. 館內的監督與管理過於官僚。
8. 內部溝通不良，缺乏團隊精神。^③
9. 對本身工作能力喪失信心。^④

此外，心理學家Christina Maslach將「無力感」(burnout)下了三個定義：一是精疲力竭；二是個人對他人的反應及關係呈負面轉變；三是對自己的成就感有負面的反應。^⑤

一般說來，自主性職業有五個特點：(1)工作自我安排；(2)目標自行設定；(3)工作時間自我調適；(4)自行完成一事；(5)可依自己之專業知識來

判斷並做成決策。因此，自主性愈高的職業，其在創造力的發展就愈完備。^⑥圖書館員由於其特殊屬性，常被認定為「半專業性」之工作人員。在以人群為導向的專業活動中，壓力常是無法避免的，再加上受僱於一個複雜的組織，「自主性」亦受到限制，所以會有「無力感」的現象。

針對壓力的調適，組織宜採下列的步驟予以因應：

1. 注重人才的選聘：

深度的面談，或性格測試，務使人格、特性與工作環境有最佳的配合。
2. 職務輪調：

以職務輪調的方式來緩和負荷過重的工作，並充分發揮潛能。
3. 改變工作內容、職掌：

將工作豐富化，減少工作的重複性以及時間的壓力。
4. 組織變革：

鼓勵員工參與決策的制訂，充分授權。
5. 提供社會支持：

經由工作小組的凝聚力，訓練同理心。^⑦

四、投注感與專業的認同

「投注感」(commitment)一詞，具有實行、信任、允諾之意義。M. E. Sheldon認為投注感是對職業的正面評價及達成工作目標的意圖。^⑧Y. Wiener & Y. Vard認為個人的工作同時受到不同工作的內容、不同程度投注感的影響。他們提出三種同時影響工作成果的投注感：工作投注感(job commitment)、生涯投注感(career commitment)和組織投注感(organization commitment)。^⑨

相關文獻指出投注感是個人自由意志下的一種抉擇，也是一種力量。^⑩

「投注感」亦是受社會價值觀及社會期待所

21-13

影響而產生自我角色認定的一種過程。在個人職業生活中，對其所從事的職業是否認同、敬業將影響到其成就感和生活的調適。因此，從「生涯投注感」的研究可以發現個人人口變項在組織投注感的差異以及工作滿足、職業壓力、自重感等情形。^⑩

Buchanan曾分析投注感的性質如下：

1. 認同 (identification)

以該組織或職業為榮，將該組織或職業的目標內化到自我概念中。

2. 投入 (involvement)

對於職業中所扮演的角色主動的參與，並有心理上的專注。

3. 忠誠 (loyalty)

盡力執行、實現角色應有的義務，並承擔應負的責任，有與該組織或職業融為一體的情感。^⑪

「工作投入」係個人在特定的工作情境中，認同其所持工作的重要程度，也是自我尊嚴受其工作績效影響的程度。它可以用來探知員工心理對工作主觀感受的研究主題。社會化經驗及目前團體規範會使個人有不同的價值取向，而此價值觀會產生不同的內外需求，當需求未能滿足時，就會產生工作疏離感，反之，則產生「工作投入」。

個人會投入工作的情況約有下列幾種：(1)個人認為工作是他生活的重心；(2)個人積極主動參與他的工作；(3)個人感覺工作績效是自我尊嚴的重要因素；(4)個人認為工作績效與自我概念一致。鄭桂芬曾經就特質論 (dispositional approach)、情境決定論 (situationally determined approach)、互動論 (interactional approach)、評量論 (calculative approach) 等研究觀點分析員工工作投入態度。^⑫

Bass認為員工工作態度會受下列情境影響：

(1)個人在工作上有機會參與決策；(2)自己的努力對組織有重要貢獻；(3)過去工作有成功的經驗；(4)從工作中獲得成就感；(5)對工作進度有充份的自主權；(6)工作有自我決策的機會。^⑬準此，則組織若能充份授權，建立參與式的管理模式，定能激勵員工更多的工作投入。

此外，員工在組織中，也常拿自己的工作投入和報酬相比較，如果遭受不公平的待遇時，可能會調整自己的投入或選擇離開。因此，Huseman, Hatfield和Miles在1987年提出「公平感受建構」(equity sensitivity construct)理論，他們認為仁慈者 (benevolents)、對公平敏感者 (equity sensitivities) 及享受權利者 (entitleds) 等三種人格特質對於「公平」的認知及喜好並不相同。^⑭

而Rabinowitz & Hall更進一步指出工作投入的員工有下列特質：

1. 要求具備多樣性、自主性等特性的工作。
2. 要求對工作本身的滿足。
3. 有高層度的心理需求。
4. 認同組織，能將組織目標與自我價值相調合。^⑮

從事不同職業的人各有其不同的職業意識，公務員有公務員的職業倫理，圖書館行業也應有其專業的意識和倫理。圖書館的工作繁重，待遇微薄，走上這條路，就注定要淡泊名利一輩子，唯一安慰的是：整日與書為伍，工作非常單純，是一個服務人群的工作，助人為快樂之本。再說，其對於最新資訊的掌握亦有洞燭先機的喜悅與興奮。總而言之，幾乎所有的人都能夠透過職業和工作經驗，將自己與下列事項結合，再逐步探索：

1. 健全的工作態度—工作的尊嚴與嚴肅性。
2. 對工作的信心—工作的喜悅與滿足感。
3. 對能力的自覺與理解—技能、知識、信念



和關注。

- 4.對職業的榮譽感—對社會的價值、對人群的貢獻與使命。
- 5.對自己在社會的地位和個人前途的認知。
- 6.明瞭自身與全體工作人員的機動關係及自身在全體中的立場。
- 7.工作者應有的一般目標與未來目標。
- 8.面對人際關係的態度與方法。
- 9.忍耐力、真誠、協調性及改善其他性格等方面。^③

根據張樹華、董小英的研究，大陸地區的女性圖書館員熱愛圖書館工作者佔71%，認為圖書館工作重要的佔90%以上，但認為圖書館員「地位高」的卻僅佔2%，而認為圖書館員地位低的則為40%。值得一提的是對再次擇業的看法上，僅有29.5%的女性館員表示願意繼續做圖書館員。^④

由於現行法律並無「圖書館員非加入圖書館學會不得執業（從事圖書館服務）」之規定，中國圖書館學會之會員並不踴躍，所以鍾漢清特別語重心長的呼籲「經由各種途徑加強吸收新會員，並勤於聯絡失聯會員，俾為爭取圖書館員社會地位與職業聲望之提昇而共襄盛舉」。^⑤亦即須有「會員必須加入專業組織的強制規定」。

參、研究方法

本研究以受試者之性別、年齡、婚姻狀況、教育背景等四項為受試之人口變項，以受試者之公務員資格、專業學會參與情形、專業文章發表情形、從事專業年資、工作職稱、工作單位、獲得工作管道、工作選擇原因、目前工作性質、繼續深造的目的、最喜歡的工作處所、理想的未來工作等為生涯發展要項，以受試者工作滿意、工作困擾、生涯投注等變項為依變項。

本研究使用受試者基本資料調查表、生涯發

展狀況問卷、工作滿意量表、工作困擾量表、生涯投注量表等研究工具。為求工作滿意量表與生涯投注量表內的因素之穩定與該兩變項結果解釋之便利，乃以本研究樣本所有受試者在上述量表之反應，進行因素分析，以探討此兩量表之建構效度。以Cronbach Alpha內部一致係數作為量表的信度考驗。

問卷的初稿於民國八十五年十月底擬定，花兩個月的時間分別就教於圖書館先進、統計學專家，綜合各家意見，於十二月底修正後完稿。待測試後，再一一斟酌，修飾不妥文句。

正式問卷於民國八十六年元月十四日寄發，共437份。截至民國八十六年二月四日止，共收回問卷220份（約50%之回收率）。第一次催函於二月十四日以限時專送寄出，至二月底止，收回問卷280份，使回收率提升至百分之六十四，仍未臻理想，遂以電話追蹤。至三月十四日止，共收回函321份，達回收率百分之七十三，其中有效問卷計275份。

問卷收回之後，先行過濾有效問卷，再請專人整理、記錄、轉碼，最後輸入電腦。待校正資料之正確性無誤後，再以統計軟體STATISTICA予以分析。

肆、圖書館學碩士人才屬性結構

(一)性別

就性別比例而言，男女比例約為一比四，顯示高層次圖書館人才亦呈「陰盛陽衰」的現象。

(二)年齡

就年齡而言，大部份的受試者分布在30-39歲年齡層，約佔59%，其次則是40-49歲，佔22%，中堅分子年齡下降是一個可喜的現象。

(三)婚姻狀況

就婚姻狀況而言，已婚者佔65%，超過適婚年齡的達25%之多。



四、教育背景

在教育背景方面，大學部就讀圖書館學系科的佔68%，而就大學部非圖書館學系科的受試者而言，又以人文社會學科最多，高達88.5%。可見圖書館學研究所教育扮演「繼續教育」的角色多於「學科專家」的培養，而圖書資訊學研究所欲培養各行各業的資訊專才，仍有一段很長的路要走。

（一）碩士學位獲得地區

就圖書館學碩士學位獲得地區來說，國外（52%）比國內（48%）略多，但此種現象將隨著國內圖書館學研究所的增設，名額的擴大而有所改變。不過，值得注意的是，受試者中約有十分之一的人擁有雙碩士學位，十分之一的人擁有碩士後研究、超碩士以及博士學位。

（二）公務人員資格

就公務人員任用資格而言，填答「沒有」的計146人，佔53%，而具有高等考試資格的有110人，佔40%。普通考試14人，佔4%，基層特考及其他共8人。高達47%的受試者有公務員資格，顯示圖書館專業人員仍以在公立機構工作，做為生涯發展之主要途徑。

伍、圖書館學碩士生涯發展狀況

（一）選擇目前工作的緣由

為什麼選擇目前工作呢？受試者中有64.6%的人係基於「學用配合」的考量，有54.4%的人認為「符合興趣」，有40.9%的人是為了「工作安定」。可見受試者有「生涯發展」的理念。

（二）如何獲得目前工作

就獲得目前工作的管道而言，大都是「自行應徵」，佔47.9%，此充份顯示國內圖書館專業工作者獲得進入專業生涯的路徑相當的開放。另外，資料顯示：有公務員任用資格的佔47%，但因「公職考試及格分發」而獲得目前工作的僅佔

19.8%，可以發現受試者取得公務人員任用資格後，將依個人志趣更換工作。

（三）在哪些單位任職？

資料顯示約有82%的人從事圖書館相關的工作，充分符合「學用配合」的理想。而受試者約有43%的人任職於大專院校圖書館。或許是由於「環境單純」、「進修機會多」，「學術圖書館」始終是圖書館學高等學位人才的最愛。其次，則是「專門圖書館暨資料中心」，約佔16.8%，隨著網際網路的蓬勃發展，此一工作類型當「水漲船高」，有日益增長的趨勢。

四、工作職稱

在專業或職業的生涯結構中，工作職稱反映出個人在該專業或職業生涯的發展成就。本次研究發現，任教於大專院校者共有31.6%，其中副教授以上的有46.5%，講師及助教共53.5%；而任職於圖書館者，擔任副館長以上的有4.85%，擔任中級主管者（包括主任、組長、編審、編輯）約56.5%，顯示圖書館高級學位人才似有良好的工作崗位，惟館員及以下的初級職稱亦有38.7%之多，有少部份的人礙於公務人員任用資格，屈就「幹事」和「辦事員」的職缺，突顯了人事法令的缺乏彈性，值得有關當局省思，如果高級學位者不能「適才適所」，將是人力資源的浪費。

（一）工作年資

專業工作年資是專業生涯發展的理想指標，若以進入專業的前三年為起始期，4-6年為適應期，7-15年為發展期，16-20年為穩定期，20年以上為衰退期，研究結果顯示受試者各有五分之一強處於起始期與適應期，約有五分之二的受試者處於發展期，約有一成的受試者處於穩定期，而僅有4.8%的受試者處於衰退期。受試者以7-10年的專業工作年資最多，佔25.7%，其次分別是工作4-6年及工作三年內。本研究受試者在專業生涯的發展分布，充份反映了我國圖書館專業正處



於發展中之盛況。

(六)工作待遇

研究結果顯示薪資在40001-50000元之間的最多，約佔30%左右，其次為50001-60000元之間，佔26.4%，惟薪資在30000元以下的亦有3人，如果從其工作年資加以考量，如此的薪資結構應不算高，這也是為什麼受試者希望能轉到「教學單位」的部份原因吧！

(七)目前工作的主要性質

目前工作的主要性質，以「行政管理」最多，約佔18.46%。除了行政管理以外，高級圖書館人才的主要工作性質依序為參考諮詢、教學研究、網路資源、分類編目、圖書採購等，至於「其他」則包括：索引製作、報紙、縮影、教學媒體、企劃、推廣、財務資金運用及國際合作等。值得注意的是將資訊系統與網路資源合計，則約有18.52%，此顯示圖書館的工作已逐漸加重對資訊處理的依賴。

(八)教學經驗

在圖書館學課程之講授方面，有113人（約41%）具有教學經驗，相對於其他行業而言，是相當高的比例。

(九)專業學會之參與

在專業協會之參與方面，以中國圖書館學會最多，共有172人之多，約佔62.5%，「其他」包括博物館學會、中華民國資訊學會、英國圖書館學會、中國歷史學會、華人圖書館協會、中華民國兒童文學會、文化推廣協會、遠距教育學會、中國視聽教育學會、成人教育學會、亞太地區國

會圖書館協會等，可見高級圖書館人才在專業協會之參與非常活躍，惟沒有任何專業協會歸屬的亦有20%（56人）之多。

(十)專業文章之發表

在專業文章發表方面，10篇以上的有42人（佔15.9%），惟未曾發表的有104人，約39.2%，發表1-2篇者的有59人，佔22.2%，二者合計約為61.4%，可以看出專業文章之發表仍有開鑿之空間。

(十一)未來發展計劃

如果繼續深造或進修，受試者的動機是「追求自我實現」，和「從事教學」。顯而易見的，大部份人進修係為從事教學工作做準備。對於未來的期許，他們最希望的是「教學」，其次是在大專院校圖書館工作。受試者認為對圖書館學碩士而言，最好的出路是「講師兼圖書館行政」其次是擔任「圖書館中級主管」。

(十二)工作滿意度

在工作滿意度方面，就四點量表而言，受試者在量表內各題項得分之平均數，只有在「升遷制度的健全性」低於「2」，其他各題項皆在「2」之上，總平均數除以題數，仍可發現量表值為2.4，乃高於「2」，由此說明受試者的工作滿意是傾向於滿意。而較為滿意的前五項依序是「工作上的人際關係」、「工作上自由獨立判斷的機會」、「與直屬主管相處的情形」、「工作環境的舒適性」和「在工作中發揮專長的程度」。至於最不滿意的則是「升遷制度的健全性」。（詳見表一）



表一 受試者對「工作滿意度量表」中各題項得分之平均數與標準差

項目	平均數	標準差	排序
工作環境的舒適性	2.68	.86	4
工作中進修的機會	2.18	.98	16
工作上的成就感	2.45	.84	9
工作上的人際關係	2.81	.72	1
在工作中發揮專長的程度	2.65	.89	5
工作上追求新知的機會	2.60	.93	6
工作中發揮潛能的機會	2.54	.92	7
工作上自由獨立判斷的機會	2.80	.85	2
職務賦予的權威性	2.45	.91	9
升遷制度的健全性	1.89	.92	17
直屬主管的專業知識	2.23	.97	15
直屬主管的領導能力	2.35	.92	12
與直屬主管相處的情形	2.74	.81	3
主管鼓勵員工進修的情形	2.39	.94	10
主管鼓勵員工從事研究的情形	2.28	.99	14
薪資待遇與工作量相比	2.37	.88	11
薪資待遇和自己的期望相比	2.39	.88	10
薪資待遇和其他行業相比	2.31	.90	13
工作具有挑戰性	2.51	.93	8
社會人士對本身工作的肯定	2.23	.98	15

註：以1-4為等級，1為「不滿意」，4為「非常滿意」。



(四)工作困擾

整體而言，受試者的工作困擾平均量表值為1.79，顯示其困擾程度並不高，就其細項分析，其平均數除「生涯發展的前瞻性」與「工作量太重」高於2.0以外，餘皆低於2.0。顯然對「生涯發展的前瞻性」與「工作量太重」是高級圖書館人才紓解壓力的重點。前者宜自生涯規劃與在職進修著手，並可自組織扁平化致力，以提供較多與豐富的升遷管道，而提高其對未來生涯的前瞻性。其次，自時間管理、強化工作知能、促進工作輪調、加速自動化等著手進行，以減輕其工作負擔。（參見表二）

表二 受試者感到困擾的工作項目

項目	平均數	標準差
時間管理	1.89	.80
新知的吸收	1.98	.84
實務經驗	1.50	.66
溝通能力	1.45	.65
學用配合情形	1.51	.73
學科背景	1.64	.81
工作量太重	2.06	.97
生涯發展的前瞻性	2.28	.98

註：以1-4為等級，1為「沒有困擾」，4為「非常困擾」。

(五)生涯投注感

整體而言，生涯投注感總得分平均值為2.96，近於量表值「3」，顯示受試者有高度的生涯投注感。就受試者生涯投注感量表各題項平均數分析，顯示受試者對圖書專業的生涯投注感頗佳，皆在4點評量的2.5以上，尤其在第12、7、8、2、3、4等題皆在「3.0」以上，表示受試者有強烈的留職意願與認同，同時也有迫切的自我成長動機。（參見表三）

陸、個人屬性對於工作滿意、工作困擾、與生涯投注感的影響分析

(一)性別差異

受試者在工作自主性和工作困擾方面有顯著性別差異。一般說來，男性比女性有較多的「工作自主性」，較少的「工作困擾」。就工作滿意而言，與「主管相處」的分層面，與工作滿意總分，並沒有顯著的性別差異。但在「工作自主性」方面，男性卻顯著比女性有較高的滿意度。有可能是男性投注較多時間在「事業上」，且擔任較高的職位。而在工作困擾方面，女性比男性高，也許是女性須擔任更多的家庭事務，所以工作壓力遠大於男性。

(二)不同年齡受試者在工作滿意、工作困擾、生涯投注感等變項之差異分析

受試者年齡愈大，工作滿意度愈高；年齡愈大，工作困擾愈低；年齡愈大，生涯投注感愈高。不同年齡受試者有顯著不同的工作困擾（ $F(4,230)=3.80, P=.0052$ ）、工作滿意（ $F(4,238)=3.27, P=.0124$ ）、生涯投注感（ $F(4,256)=5.15, P=.0005$ ）。但在就不同年齡組的平均數進行兩兩薛費法事後比較，卻未見有顯著差異者。其可能原由乃因不同年齡組的人數相差懸殊所致，其中五十歲者有7人，六十歲者有3人，而以三十



表三 生涯投注感量表各細項之平均數與標準差

項目	平均數	標準差	排序
1.我認定圖書資訊業是我最佳的選擇	2.903	.724	8
2.我以成為圖書資訊專業的一份子為榮	3.007	.655	6
3.我對圖書資訊專業工作的內涵及發展趨勢已有相當的瞭解	3.011	.602	5
4.我認為自己擁有從事圖書資訊專業所需具備的特質	3.019	.591	4
5.以後即使轉換工作，我也不會離開圖書資訊業	2.633	.804	12
6.我不斷思考或與人討論，以獲得圖書資訊業發展的較佳途徑或策略	2.940	.686	7
7.學習圖書資訊專業所需的知能，對我而言是一種享受	3.112	.655	2
8.經過探索，我明確知道自己從事圖書資訊業的優勢及所需加強之處為何	3.090	.587	3
9.我經常依據最新資訊調整自己的生涯目標及計劃，使其更具體可行	2.810	.691	11
10.我確信圖書資訊專業工作可以讓我發揮所長，自我實現	2.900	.674	9
11.我會懷疑進入圖書資訊業是否值得	2.900	.758	10
12.我願意付出許多努力，以幫助圖書資訊專業更為成功	3.242	.584	1

歲組者人數最多，有150人。年齡愈大的受試者，其工作滿意度有愈高的趨勢。其中以二十歲年齡組的工作滿意度最低，而以六十歲年齡組為最高。此實與本研究受試年齡較大者已在此專業中具有較高的職位，其工作自主性較大，且其在專業較久，將會因而發展出較佳的因應壓力的能力，因此年齡較高者會有較佳的工作滿意度。

(二) 婚姻差異

已婚者對工作滿意度比未婚者高，在工作自主、與主管相處兩工作滿意分量表得分顯示已婚

者比未婚者高；在工作困擾方面則相反，已婚者較低。但在生涯投注感並未有顯著的婚姻差異。

(四) 考試資格差異分析

除受試者與主管相處之工作滿意度以外，在工作自主之工作滿意、整體工作滿意、工作困擾、生涯投注感等方面，不因考試資格之有無而有顯著的差別。大致說來，有考試資格者與主管相處有較佳的滿意度。

(五) 圖書館學系畢業與非圖書館學系畢業者的差異分析



大學部就讀系科和工作滿意、工作困擾、生涯投注感無顯著差異，此似乎意謂著圖書館專業教育可以從研究所開始。

(六)國內／國外學位之差異分析

除了「自我成長」外，碩士學位獲得地區和工作滿意、工作困擾、生涯投注感並不因其碩士學位獲自國內或國外而有顯著差異。基本上，自國外獲得碩士學位的人對於「自我成長」有較高的要求。此結果顯示，赴國外留學者有較強的自我成長動機，可能是國外學習刺激較大所致。

(七)不同工作類型之工作滿意度、工作困擾、生涯投注感的差異分析

不同的工作類型受試者除了在與主管相處的滿意度沒有顯著差異外，在工作自主性之工作滿意度分量表得分（ $F(6,242)=7.81, P=.0000$ ）、工作滿意度總分（ $F(6,242)=6.20, P=.0000$ ）、工作困擾（ $F(6,234)=2.73, P=.02$ ）、自我成長（ $F(6,240)=6.39, P=.0000$ ）、留職意願（ $F(6,240)=4.46, P=.0006$ ）、與生涯投注感總分（ $F(6,240)=6.76, P=.0000$ ）等變項上所造成的差異均達到顯著的水準。

經以薛費法事後比較分析，則僅發現任教於圖書館學系者顯著的比服務公共圖書館、大專院校圖書館等兩者有較高的整體工作滿意度。依其平均數而言，則以服務公共圖書館者的工作滿意度最低，其次則是服務於大專院校圖書館者，而以任教圖書館學系者有最高的工作滿意度。就受試者對工作自主性的滿意度分析，也顯示任教圖書館學系者顯著比任職於國家、公共圖書館、大專院校圖書館者有較高的工作自主性之滿意度。至於任職圖書館專業以外的行業者也顯著比任職於大專院校、國家與公共圖書館者有顯著較高的工作自主性滿意度。若依平均數而言，仍以任教圖書館學系所為最高，而以任職國家、公共圖書館者為最低。

不同類型受試者之工作困擾有顯著差異（ $F(6,238)=2.73, P=.02$ ），但經薛費法事後比較，則顯示任職於大專院校圖書館者顯著比任教大學圖書館學系所者有較高的工作困擾。以在中小學圖書館服務者的工作困擾為最高，而以任教圖書館學系所者為最低。若就圖書館服務而言，則以任職於專門圖書館者的工作困擾為最低。

不同工作類型受試者在生涯投注感量表中「自我成長」（ $F(6,240)=4.46, P=.0006$ ）與「留職意願」（ $F(6,240)=6.76, P=.0000$ ）、「生涯投注感」總分（ $F(6,240)=6.37, P=.0000$ ）等有極顯著的差異。以任教圖書館學系所者的生涯投注感為最高，而以「其他」為最低。

(八)薪資水準

就個人薪資與工作滿意、困擾、生涯投注感的關係加以分析，顯示受試者的薪資與工作滿意（ $r=.37, N=228$ ）、生涯投注感（ $r=.16, N=228$ ）有顯著的正相關；與工作困擾則有顯著的負相關（ $r=-.26, N=228$ ）。上述說明受試者的薪資愈高，則其工作滿意度愈佳，生涯投注感愈強，且工作困擾將愈低。尤其受試者薪資與工作的自主性有中度顯著的正相關（ $r=.46, N=228$ ），但與「與主管相處」卻未有顯著相關，此乃說明受試對工作自主高低是影響工作滿意主要的原因。

(九)文章發表情形與工作滿意度、工作困擾、生涯投注感之相關分析

有關專業之文章發表愈多者，其工作滿意（ $r=.27, n=217, p<.05$ ）、生涯投注感（ $r=.26, n=217, p<.05$ ）也將愈高；受試者文章發表愈多，其自我成長（ $r=.17, n=217, p<.05$ ）與留職意願（ $r=.32, n=217, p<.05$ ）皆愈高；同時，其工作困擾（ $r=-.23, n=217, p<.05$ ）也將愈低。

柒、建議事項

(一)圖書館學系的學生宜修習專門的學科背景



林秋燕的研究指出「曾修讀輔系或副主修之圖書館學系科畢業生，整體工作滿意程度高於未修讀者」^③，顯示輔系、或副主修對於未來工作有正面影響。鑑於學科專家的重要性，林荷鵬在其碩士論文裡指出學科專家之儲備有多種管道：

1. 對於大學部係圖書館學相關科系畢業者，在研究所階段，應該接續大學部的輔系、副主修的專長，加強學科方面的課程，以培養學科知識。
2. 鼓勵圖書館學系的大學生在就學階段應追求雙學位的選修，以獲得較紮實的學科訓練。
3. 對在職館員應提供環境、誘因，培養其學科知識。^④

此外，利用工作之餘選讀、旁聽課程、參加空中大學之函授班與修讀第二碩士學位等，都是可以考慮的方向。

(二) 鼓勵圖書館學系畢業的人士培育電腦技能

經由訪談得知改讀電腦科系的人士有更多的工作信心。在轉型期的今天，有許多圖書館學系所已開始延聘具資訊科學、資訊管理、電機工程博士學位的人才擔任教職，而管理學院的主管也有人希望和圖書館學系所合作，成立「知識管理學院」。此外，大學裡更有圖書館與電算中心整合的呼聲，這些均充份顯示圖書館學高級學位人才的培育必須加強電腦相關領域的學識。不管是為了目前的工作所需，或是為日後轉行的未雨綢

繆。

(三) 鼓勵圖書館學高級學位人士尋覓圖書館以外的工作空間

經由訪談得知受試者在圖書館系統顧問公司、期刊代理商、甚至私人公司有更多的成就感，印證了Lancaster所說的「圖書館員的生存空間在圖書館以外」。因此，宜鼓勵圖書館學高級學位人士尋覓更多與圖書館相關的行業工作，不一定要在傳統的圖書館崗位上。如此一來，方可以拓展圖書館學可以應用的領域。

(四) 善用高級圖書館人才的人力資源

隨著圖書館學研究所的增設，每年修讀圖書館學碩士的研究生約有50位，這批生力軍的加入，固可以提昇圖書館的服務品質，但是如果管理不當，將造成人力資源的浪費，甚至有打擊士氣、「劣幣驅良幣」的現象，是以，擬建議下列數端供主管人員參考：

1. 組織扁平化，加強圖書館主管之領導能力，並創新價值的企業再造。
2. 暢通升遷管道，唯才是用。
3. 增加圖書館員專業進修的機會。
4. 實施圖書館工作輪調制度。
5. 豐富圖書館工作的內容。
6. 培養圖書館工作人員的使命感。
7. 建立圖書館工作人員服務的價值觀。

(收稿日期：1997年9月23日)

註 釋

註①：張添洲，生涯發展與規劃（台北市：五南，民82年），頁18。

註②：羅文基、朱湘吉、陳如山，生涯規劃與發展（台北縣：空中大學，民81年），頁6-7。

註③：D. E. Super, "A Life-span, Life Space Approach to Development", In D. Brown, L. Brooks & Associates eds., Career Choice and Development (San Francisco, Calif: Jossey-Bass, 1990), pp.206-208.

註④：楊朝祥，生計輔導—終生的輔導歷程（台北市：台北市行政院青年輔導委員會，民78年）。



- 註⑤：引自黃天中等著，生涯與生活（台北市：桂冠，民80年），頁9。
- 註⑥：廖又生，「館員生涯規劃問題初探」，圖書與資訊學刊 第十三期（民84年），頁2-6。
- 註⑦：丁櫻華，「我國國立大學圖書館員女性館員生涯發展研究」（淡江大學教育資料科學研究所碩士論文，民85年6月），頁94。
- 註⑧：張添洲，生涯發展與規劃（台北市：五南，民82年），頁72-73。
- 註⑨：S. Rabinowitz & D. T. Hall, "Changing Correlates of Job Involvement in Three Career Stages," Journal of Vocational Behavior 18 (1981), pp.139-140.
- 註⑩：鄭桂芬，「員工工作投入態度分析架構的建立與策略設計」，人事月刊 第十九卷第二期（民國83年8月），頁16。
- 註⑪：同註④。
- 註⑫：張添洲，生涯發展與規劃（台北市：五南，民82年），頁43-47。
- 註⑬：同上註。
- 註⑭：S. J. Yeager, "Dimensionality of the Job Descriptive Index," Academy of Management Journal 14 (1981), pp.206-107.
- 註⑮：Norman Roberts, "Graduates in Academic Libraries: a Survey of Past Students of the Post-Graduate School of Librarianship and Information Studies, Sheffield University, 1964/65-1970/71," Journal of Librarianship 5 (April 1973), pp.107-111.
- 註⑯：E. Bernstein and J. Leach, "Plateau: in Career Development Attitude Sampling, Librarian See Advancement as Problem," American Libraries 16 (March 1985), p.179.
- 註⑰：同上註。
- 註⑱：徐金芬，「我國大學圖書館館員工作滿意程度調查研究」（國立台灣大學圖書館學研究所碩士論文，民74年12月），頁76。
- 註⑲：林秋燕，我國圖書館學系科畢業生就業情形之研究（台北市：漢英，1991），頁190。
- 註⑳：C. L. Cooper and J. Marshall, "Occupational Sources of Stress: a Review of the Literature Relevance to Coronary Heart Diseases and Mental Ill-health," Journal of Occupational Psychology 49 (1976), pp.11-28.
- 註㉑：Michael Argyle, The Social Psychology of Work (New York, NY: Penguin, 1989), pp.263-270.
- 註㉒：Charles A. Bunge, "Stress in the Library," Library Journal 112 (Sept. 15, 1987), pp.49-51.
- 註㉓：Rudolph Bold, "Librarian Burn-Out," Library Journal 117 (November 1, 1982), p.2048.
- 註㉔：Nauratil, M. J. quote, "Librarian Burnout and Alienation," Canadian Library Journal (Spring 1987), p.385.
- 註㉕：陳朝助，「自馬克思異化觀點探討圖書館員之無力感現象」，書府 11期（民79年），頁113。
- 註㉖：Michael Argyle, The Social Psychology of Work (New York, NY: Penguin, 1989), pp.274-275.
- 註㉗：M. E. Sheldon, "Investments and Involvement or Mechanisms Producing Commitment to the Organization," Administrative Science Quarterly 16 (1971), pp.143-150.



- 註⑩：Y. Wiener & Y. Vardi, "Relationship between Job, Organization, and Career Commitments and Work Outcomes, an Integrative Approach," Organizational Behavior and Human Performance 26 (1980), pp.81-96.
- 註⑪：林瑞欽，「高中教師任教職志與工作壓力調查研究」(台灣省政府教育廳專題研究報告)，民83年。
- 註⑫：林瑞欽，國中教師任教職志之研究(高雄市：復文，民84年)，頁2。
- 註⑬：B. Buchanan, "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations," Administrative Science Quarterly 19 (1974), pp.533-546.
- 註⑭：鄭桂芬，「員工工作投入態度分析架構的建立與策略設計」，人事月刊 第十九卷第一期(民國83年8月)，頁11-13。
- 註⑮：Bernard M. Bass, Organizational Psychology (Boston: Allyn and Bacon, 1965)。
- 註⑯：R. C. Huseman, J. D. Hatfield & E. W. Miles, "A New Perspectives Equity Theory: The Equity Sensitivity Construct," Academy of Management Review 12 (1987), pp.223-234.
- 註⑰：同註⑮。
- 註⑱：土井正己著，張康樂編譯，在職訓練新法(台北市：書泉，民78年)，頁88-89。
- 註⑲：張樹華、董小英，「中國女圖書館員的數量、結構及心理狀態分析」，中國圖書館學報 1995年第5期，頁64-69。
- 註⑳：鍾漢清，「台灣地區醫師、律師與圖書館員專業化程度之比較研究」(中國文化大學史學研究所圖書文物組碩士論文，民84年12月)，頁206。
- 註㉑：林秋燕，「我國圖書館學系科畢業生就業情形之研究」(國立台灣大學圖書館學研究所碩士論文，民79年)。
- 註㉒：林荷鵬，「大學圖書館設立學科專家之研究」(國立臺灣大學圖書館學研究所碩士學位論文，民82年6月)，頁85-86。

本研究係「高級圖書館人才的生涯發展與人力之運用」研究計劃之一部份。計劃執行期間承蒙受試者之合作，在此，僅致以十二萬分的謝意，並以此研究結果和國內圖書館界同道分享，盼先進不吝賜教！

