

个体与组织特征对图书馆员职业成长的影响研究

王 晴

摘 要 人力资源是图书馆管理的核心要素之一,优秀的图书馆员队伍是图书馆提供优质服务的基本保障。文章利用自编量表,以896位图书馆员为样本,实证检验个体与组织特征对图书馆员职业成长的影响。研究结果表明,编制、进馆年限、组织规模对图书馆员职业成长中的业务能力发展、科研水平提升、组织回报增长等三个维度均有显著影响,专业背景对科研水平提升、组织回报增长有显著影响,出生年代对业务能力发展、组织回报增长有显著影响,性别仅对组织回报增长有显著影响,学历仅对业务能力发展有显著影响,而组织类型对图书馆员职业成长没有显著影响。表11。参考文献19。

关键词 职业成长 图书馆员 人力资源管理 职业发展 问卷调查

Research on the Effects of Individual and Organizational Factors on Librarians' Career Growth

Wang Qing

Abstract: Human resources are one of the core elements of library management, and excellent librarians are the basic guarantee for providing high-quality library services. In order to determine what are the mechanisms by which individual and organizational factors can influence the career growth of Chinese librarians, a survey-based study was performed among 896 librarians working at libraries of China, using a well-established questionnaire. The findings revealed that affiliation, length of employment, size of organization are antecedents for professional capability development, scientific research level and organizational return growth in librarian career growth. Disciplinary background has a significant impact on scientific research level and organizational return growth, generation has a significant impact on professional capability development and organizational return growth. In addition, sexual distinction is an antecedent for only organizational return growth, level of education is a predictor of professional capability development; however, type of library has no significant effects on any dimension of career growth of librarians. 11 tabs. 19 refs.

Keywords: Career Growth; Librarian; Human Resources Management; Career Development; Questionnaire

人力资源是图书馆事业可持续发展的基石,人力资源管理是现代图书馆管理体系的核心。世界各国图书馆的人力资源管理各有特色、不尽相同,如英美等国非常重视图书馆员职业发展的战略规划和实践,为不同岗位、不同年龄结构的图书馆员提供全面系统的职业发展支持体系^[1]。改革开放40年来,我国图书馆事业实现了快速发展。面向新时代,图书馆管理特别是图书馆人力资源管理也将面临新的挑战和机遇,原因在于图书馆员是联系用户、设备与资源的中心要素,当用户需求、服务环境等发生变化时,必然会对图

书馆员的职业素养和能力提出新要求。但就目前国内图书馆员职业发展来看,聚焦于图书馆员个体职业成长的研究成果相对较少,面向图书馆员群体的职业成长评价研究更是鲜有涉及。鉴于此,本研究采用量表开发与实证检验方法,从个体与组织两个方面探究图书馆员职业成长的影响因素。

1 相关研究回顾

1.1 国外相关研究

早在1985年,芝加哥咨询服务中心曾受美国

图书馆协会(ALA)委托,对协会1400名会员的职业发展问题进行专项调研。结果发现,在工作满意度方面,45%的受访者认为职业成长前景是影响工作满意度的重要因素,而薪酬以及对职权的追求的影响相对较小^[2]。但不可避免的是,薪资和晋升仍是图书馆工作人员普遍关心的问题,例如,爱沙尼亚学者Kont和Jantson(2013)^[3]对该国公立大学111名图书馆专业人员的问卷调查结果显示,68%的受访者对薪水不满意,而在晋升方面,大多数的受访者都认为他们所在的图书馆几乎不存在晋升机会。

众多实证研究成果探讨性别对图书馆员职业成长前景的影响。例如,尼日利亚学者Nkereuwem(1996)^[4]通过对该国高校图书馆员的调查发现,性别对图书馆管理者的工作和职业能力有显著影响。肯尼亚学者Majanja和Kiplang'at(2003)^[5]对该国36名女性图书馆员的调查发现,尽管女性占多数,但鲜有女性图书馆员担任高级职务;而DeLong(2013)^[6]针对女性馆长职业晋升状况的调查表明,美国和加拿大两国20世纪30年代至2012年担任图书馆高级领导职务的女性人数有所增加,DeLong同时强调,女性在图书馆员中的比例高达75%—80%,但是其高级职位的代表性仍显不足。

受教育程度也是图书馆员职业成长影响因素研究中的重要内容。Dale(1980)^[7]的调查显示,抑制女博士图书馆员职业成长的主要因素是地域局限性和个人特质(如缺乏自信),而促进其职业成长的最有益因素是他人的鼓励与期望以及拥有适当的学历。Lindquist和Gilman(2008)^[8]针对美国和加拿大664名拥有图书馆学以外学科博士学位的图书馆员进行了问卷调查,结果显示,读博的职业动机主要是为了“个人兴趣/满足感”以及“增加个人在图书馆行业的职业成长潜力”,而担任部门主任及以上职务的博士馆员比例不足1/3,大部分博士馆员宁愿担任低级别职务而更愿意发挥自身的专业所长。

诚然,影响图书馆员职业成长的个人背景因素不止于性别和受教育程度。例如,在美国图书

馆界,打破职务晋升“玻璃天花板”对于美籍华裔来说就是一个挑战。Ruan和Xiong(2008)^[9]通过问卷调查研究发现,担任部门主管职务的华裔馆员约占样本量(N=126)的18.25%,而获聘首席信息官(CIO)或馆领导职务的仅有1.6%。同时,Ruan和Xiong(2008)^[10]通过问卷调查得出,阻碍美籍华裔图书馆员职业成长的最大因素是文化背景差异,其次是领导能力、沟通技巧等。Zhou等(2015)^[11]对91名美籍亚太裔图书馆员的问卷调查表明,工作年限、科研成果、工作变动次数、国家级行业协会任职是影响其晋升至图书馆领导岗位的主要因素;此外,学历、英语熟练程度、社会资本、文化背景也是不可忽视的影响因素。

1.2 国内相关研究

国内关于图书馆员职业成长的研究论文非常少,更鲜有实证研究。陶文萍(2008)^[12]从专业背景的视角出发,提出非图书馆学专业人员职业成长构想;金志敏和朱刚(2015)^[13]分析了影响图书馆员职业成长的人口统计学因素,包括工龄、年龄、薪酬、职务、职称、性别、婚姻状态;景晶(2015)^[14]以15位“2014年中国图书馆榜样人物”候选人为研究对象进行分析,结果表明年龄、职称、职务和学术水平对优秀馆员的成长有影响,而性别、图书馆类型、专业特长则不产生影响。

通过对已有研究的梳理和分析可知,图书馆员职业成长研究尚未引起国内学者的重视,图书馆员职业成长研究仍有很大的提升空间。图书馆员职业有其特殊性,相比企业员工、公务员等群体,图书馆员的职业活动不仅包括业务活动,还涵盖了科学研究活动。但从目前的国内研究动态来看,晋升、收入、学术研究等与图书馆员密切相关的职业要素并未纳入图书馆人力资源管理研究体系中,特别是缺乏基于客观数据的实证研究和统计检验。本研究采用问卷调查方法,细化研究内容,利用统计分析手段,验证不同水平均值差异的显著性,以探究个体与组织特征对图书馆员职业成长的影响。

2 研究设计

2.1 测量工具

测量工具采用自行开发的图书馆员职业成长量表,该量表已经过前期小样本预测试,通过项目分析和探索性因子分析(EFA)确定测量题项。图书馆员职业成长量表由业务能力发展、科研水平提升和组织回报增长三个维度(潜变量)构成,样题分别为“图书馆工作促使我不断学习与业务相关的新知识”“图书馆职业促使我发表一定数量的学术论文”“在目前的工作单位,我的职务提升速度比较快”。在本研究中,职业成长是图书馆员能力提升和职业进步的表现,是一个增量的概念。在分量表中,业务能力发展指的是图书馆员业务能力和水平、工作经验以及业务知识掌握的进展状况;科研水平提升指的是图书馆员发表论文的数量和质量以及主持或参与科研课题的状况;组织回报增长指的是在目前工作的单位,图书馆员的职称、职务晋升以及收入增长状况。

正式问卷数据的验证性因子分析(CFA)结果表明,图书馆员职业成长量表具有良好的信度和效度。一阶CFA结果显示,预设模型的拟合优度统计量为: $\chi^2/df=2.116$,RMR=0.032, RMSEA=0.035, GFI=0.987, NFI=0.986, IFI=0.993, CFI=0.993,均达到拟合优度良好标准。各题项的标准化因子载荷介于0.69—0.86之间,3个潜变量的组合信度系数值均大于0.60,其平均方差抽取量(AVE)均大于0.50。为避免趋中作答,量表采用李克特6点计分方式(1=非常不同意,6=非常同意),总量表的Cronbach α 系数为0.850,分量表的Cronbach α 系数介于0.778—0.851之间。

2.2 分析方法

均值差异检验是用来分析自变量不同水平是否对因变量产生显著影响的方法,其中,独立样本t检验适用于自变量为二分类别变量(两个群体类别)的均值差异检验;而当分组变量具有三个以上水平数值时,则采用方差分析(ANOVA)进行均值差异检验。在方差分析结果中,若是发

现整体检验的F值达到显著,表示至少存在两个水平数值在因变量的均值间差异达到显著水平,此时需要进行事后比较,以判定哪些配对组在因变量均值间有显著差异^[15]。在事后比较的方法选择上,若方差通过齐性检验,事后比较采用最小显著差异法(LSD);若方差不齐,事后比较选择Tamhane's T2检验法。

本研究采用独立样本t检验来判断性别、编制、专业背景、组织类型等二分类别变量对因变量的影响,采用单因子方差分析检验其他类别变量对有关因变量的影响,这些水平数值在三个及以下的分组变量包括出生年代、学历、进馆年限和组织规模。考虑到职业成长子维度组织回报增长中包含了职务、职称和收入方面的测量题项,不宜再分析职务、职称或收入对图书馆员职业成长的影响。

3 结果分析

3.1 描述性统计结果

考虑到地域限制和样本多源性,采用随机抽样和“滚雪球”相结合的方式发放问卷,通过访问国内图书馆官网有关栏目、查阅会议通讯录、论文集查找联系方式,向图书馆员发送填答问卷邀约,在获得对方同意后一对一地发放调查问卷。此外,还通过定向联系人在内部工作群转发。本问卷可以通过打开链接或扫描二维码的方式进行在线填答,并将同一设备填答次数上限设为1。共回收1150份调查问卷,剔除重复问卷和无效问卷后,共获得896份有效问卷,问卷回收有效率为77.91%。

个体特征的描述性统计结果表明,在有效样本中,女性为657人(73.33%),男性为239人(26.67%);大专及以下、本科、硕士研究生及博士研究生学历分别为56人、371人、406人和63人;事业编为728人,非事业编为168人;具有图书情报类专业背景的有374人,其他专业背景的有522人;进馆年限5年及以下、6—10年、11—15年、16—20年、21—25年、26—30年、31年及以上

的分别为 244 人、210 人、178 人、88 人、74 人、67 人、35 人;月均收入 2000 元及以下、超过万元的占比较低,超过 70% 的被调查者月均收入介于 2001—8000 元区间内;出生于 60 年代、70 年代、80 年代、90 年代的分别为 133 人、274 人、398 人、91 人;普通职工有效样本为 581 人,中层管理者为 245 人,担任馆领导职务的有 70 人;从职称来看,初级、中级、副高、正高的分别为 252 人、410 人、202 人、32 人。

组织特征的描述性统计结果表明,从图书馆类型来看,在有效样本中,调查对象来自公共图书馆的有 329 人,来自高校图书馆的有 563 人,来自其他类型图书馆的有 4 人;从图书馆规模上讲,所在馆员工人数在 50 人及以下的图书馆员为 319 人,组织人数介于 51—100 人的图书馆员为 344 人,组织人数介于 101—150 人的图书馆员为 118 人,组织人数介于 151—200 人的图书馆员为 48 人,所在馆员工人数在 201 人及以上的图书馆员为 67 人。

3.2 个体特征对图书馆员职业成长的影响

3.2.1 不同性别图书馆员职业成长的差异

在研究样本中,女性占 73.33%,约为男性的 2.75 倍。性别分组的均值差异检验结果表明,不同性别图书馆员在业务能力发展($p=0.081$)、科

研水平提升($p=0.295$)两个维度上均不存在显著差异,而在组织回报增长维度上存在显著差异($p=0.009$)。检验统计量 t 值为正且显著($t=2.616$),说明男性图书馆员的组织回报增长速度显著快于女性图书馆员,具体而言,男性图书馆员在职务提升、职称晋升以及收入增长方面的发展速度要明显快于女性图书馆员。可见,在图书馆职业情境下,男性在升职、加薪方面具有显著高于女性的优势。

3.2.2 不同编制图书馆员职业成长的差异

在本研究样本中,拥有事业编制身份的被调查者占 81.25%,约为非事业编的 4.33 倍。编制分组的均值差异检验结果如表 1 所示。由表 1 可知,三次检验的 t 值均为正且显著,表明不同编制图书馆员在职业成长的三个子维度上均存在显著差异。其中,具有事业编制身份的图书馆员的业务能力发展水平显著高于非事业编图书馆员;在科研水平提升方面,两组群体的均值差异最大,差异达到极其显著水平($p<0.001$);事业编图书馆员对组织回报增长自我评价也显著高于非事业编图书馆员。事业编制身份对图书馆员具有较强的职业吸引力和凝聚力,能够起到稳定职业心理与行为的作用,从而实现更快的职业成长。

表 1 不同编制图书馆员职业成长差异比较

检验变量	编制	样本量	均值	标准差	t 值	显著性(p 值)
业务能力发展	事业编	728	4.6575	0.84893	2.515 *	0.012
	非事业编	168	4.4742	0.86208		
科研水平提升	事业编	728	4.1868	1.07486	3.556 ***	0.000
	非事业编	168	3.8631	1.01245		
组织回报增长	事业编	728	2.5192	0.93888	2.488 *	0.013
	非事业编	168	2.3472	0.77413		

注: * $p<0.05$, ** $p<0.001$ 。

3.2.3 不同专业背景图书馆员职业成长的差异

本量表中设置了“您是否具有图书情报类专业背景”题项,选项分为“是”和“否”两类。分组的

均值差异检验结果显示,不同专业背景的图书馆员在业务能力发展维度上并无显著差异($p=0.975, t=-0.031$),而在职业成长的另两个子维

度上则存在显著差异,见表2所示。其中,具有图书情报类专业背景的图书馆员的科研水平提升速度、组织回报增长速度均显著高于不具有图书情报专业背景的图书馆员,更值得一提的是,两个群体在组织回报增长速度的自我感受评价上

具有非常大的显著差异($p<0.001$)。因为具有图书情报类专业背景的图书馆员更善于了解和掌握本专业的科研形势,通过专业知识与业务实践的结合,或立足于实践而从事图书情报领域的研究,产生先发优势。

表2 不同专业背景图书馆员职业成长差异比较

检验变量	专业背景	样本量	均值	标准差	<i>t</i> 值	显著性(<i>p</i> 值)
科研水平提升	是	374	4.2255	1.01726	2.358 *	0.019
	否	522	4.0549	1.10234		
组织回报增长	是	374	2.6408	0.94324	4.260 ***	0.000
	否	522	2.3768	0.87392		

注: * $p<0.05$, *** $p<0.001$ 。

3.2.4 不同出生年代图书馆员职业成长的差异

本量表将图书馆员出生的年代划分为“60后”“70后”“80后”和“90后”四类。由单因子方差分析结果可知,科研水平提升的整体检验 *F* 值未达显著水平($p=0.077$),业务能力发展和组织

回报增长这两个变量整体检验的 *F* 值均达到显著水平(见表3所示),表明不同出生年代的图书馆员在业务能力发展、组织回报增长两个维度上均有显著差异存在,至于哪些配对组间的均值差异能够通过显著性检验,需要进行事后比较。

表3 出生年代对图书馆员职业成长影响的方差分析

检验变量	出生年代	样本量	均值	标准差	<i>F</i> 值	显著性(<i>p</i> 值)
业务能力发展	60 后	133	4.8471	0.60374	14.605 ***	0.000
	70 后	274	4.8078	0.79244		
	80 后	398	4.4338	0.91108		
	90 后	91	4.5678	0.90061		
组织回报增长	60 后	133	2.6466	0.96728	3.765 *	0.011
	70 后	274	2.5706	0.94845		
	80 后	398	2.4003	0.87633		
	90 后	91	2.3810	0.82787		

注: * $p<0.05$, *** $p<0.001$ 。

方差齐性检验结果显示,业务能力发展检验变量 Levene 统计量值显著($p<0.001$),表示其方差违反齐性假设;而科研水平提升、组织回报增长这两个检验变量的 Levene 统计量值未达显著水平,表示其方差具有同质性。不同出生年代图书馆员职业成长差异事后比较结果见表4所示,图书馆员的业务能力发展水平会因出生年代的不同而产生显著性差异,“60后”“70后”图书馆

员的业务能力发展水平高于“80后”图书馆员,这可能是工作经验使然,十年以上的工作经历能够为图书馆员积累较为丰富的服务与管理经验,业务能力和水平能得到一定程度的提高。同时发现,“60后”图书馆员的组织回报增长速度比“80后”“90后”图书馆员稍快一些,“70后”图书馆员的组织回报增长速度比“80后”略快一点。这可能是由图书馆职业本身的属性所决定的,与企业

员工不同,图书馆员收入的来源主要是财政拨款,工资增长不是按市场化机制运行的,根据工龄的增加、职称或职务的晋升进行调资是常态化薪酬保障机制,因此进入图书馆工作年限不长的“90后”的组织回报增长自然比不上“前辈”。

“70后”图书馆员正值事业发展的黄金期,职务或职称有了一定幅度的晋升,收入水平也随之提高;“80后”图书馆员处于上下相接的“过渡代”,组织回报增长速度比“60后”和“70后”图书馆员慢一点。

表4 不同年代图书馆员职业成长差异比较

检验变量	分析方法	(I)年代	(J)年代	均值差(I-J)	标准误	显著性(p值)
业务能力发展	Tamhane	60后	80后	0.41328***	0.06947	0.000
		70后	80后	0.37395***	0.06616	0.000
组织回报增长	LSD	60后	80后	0.24628**	0.09096	0.007
		60后	90后	0.26566*	0.12355	0.032
		70后	80后	0.17022*	0.07129	0.017

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ 。

3.2.5 不同学历图书馆员职业成长的差异

本量表将图书馆员学历(受教育程度)划分为“大专及以下”、“本科及在读”(简称本科)、“硕士研究生及在读”(简称硕士)和“博士研究生及在读”(简称博士)四类。单因子方差分析结果显示,在职业成长的三个子维度中,科研水平提升($p = 0.479$, $F = 0.827$)和组织回报增长($p = 0.344$, $F =$

1.111)两个变量的整体检验F值均未达到显著水平;仅有业务能力发展这一变量整体检验的F值达到显著水平(见表5所示),表明不同学历图书馆员在业务能力发展方面存在显著性差异,可通过事后比较判定哪些配对组别间的差异达到显著。

表5 学历对图书馆员职业成长影响的方差分析

检验变量	学历	样本量	均值	标准差	F值	显著性(p值)
业务能力发展	大专及以下	56	4.8929	0.77096	8.679***	0.000
	本科及在读	371	4.7493	0.79321		
	硕士及在读	406	4.4803	0.86892		
	博士及在读	63	4.5608	1.00683		

注: *** $p < 0.001$ 。

方差齐性检验结果显示,业务能力发展检验变量Levene统计量值显著($p = 0.003$),表示其方差违反齐性假设。采用Tamhane's T2检验法进行事后比较,结果见表6所示,图书馆员的业务能

力发展水平会因学历的不同而产生显著性差异,具有大专及以下、本科学历的图书馆员的业务能力发展水平高于硕士学历图书馆员,而其他学历组别间的差异并不显著。

表6 不同学历图书馆员职业成长差异比较

检验变量	分析方法	(I)学历	(J)学历	均值差(I-J)	标准误	显著性(p值)
业务能力发展	Tamhane	大专及以下	硕士及在读	0.41256**	0.11168	0.002
		本科及在读	硕士及在读	0.26903***	0.05963	0.000

注: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.001$ 。

考虑到受教育程度高低与年龄大小相关,可通过交叉表分析学历和出生年代交叉分布状况,见表7所示。从交叉分布情况来看,大专及以上学历中“60后”“70后”合计占比为71.43%,本科学历中“60后”“70后”共计占比为51.75%,硕士学历中“60后”“70后”共计占比为34.98%,

而“80后”仅硕士学历一个组别就占到52.96%。由此可知,学历和出生年代对图书馆员业务能力发展的影响具有一定的趋同性,业务能力发展在很大程度上是由专业知识和能力水平提升引起的,而这需要较为丰富的图书馆工作经验积累。

表7 不同出生年代图书馆员的学历分布

学历*出生年代交叉表	出生年代(人数)				合计(人数)
	60后	70后	80后	90后	
大专及以下	21	19	13	3	56
本科及在读	84	108	141	38	371
硕士及在读	21	121	215	49	406
博士及在读	7	26	29	1	63
合计(人数)	133	274	398	91	896

3.2.6 不同进馆年限图书馆员职业成长的差异

本量表将图书馆员进馆年限划分为“5年及以下”“6—10年”“11—15年”“16—20年”“21—25年”“26—30年”“31年及以上”七类,其中进馆年限达到31年及以上的样本量仅有35个,“16—20年”“21—25年”“26—30年”这三个组别内的样本量明显低于其他组别。根据初次的方差分析及事后比较分析可知,进馆年限超过15

年的四个组别在职业成长子维度上均无显著差异。因此,此处对进馆年限进行重新分组,将进馆年限超过15年的四个分组合并命名为“16年及以上”。单因子方差分析结果见表8所示,职业成长三个子维度整体检验的F值达到显著水平,表明不同进馆年限图书馆员在这三个维度上存在显著性差异,可通过事后比较分析具体的差异情况。

表8 进馆年限对图书馆员职业成长影响的方差分析

检验变量	进馆年限	样本量	均值	标准差	F值	显著性(p值)
业务能力发展	5年及以下	244	4.5396	0.83300	13.522***	0.000
	6—10年	210	4.4095	0.97306		
	11—15年	178	4.6124	0.86003		
	16年及以上	264	4.8775	0.69440		
科研水平提升	5年及以下	244	4.0820	1.02846	4.722**	0.003
	6—10年	210	3.9460	1.11643		
	11—15年	178	4.1292	1.16989		
	16年及以上	264	4.3081	0.97421		
组织回报增长	5年及以下	244	2.4399	0.83342	6.029***	0.000
	6—10年	210	2.3000	0.87401		
	11—15年	178	2.5412	0.89771		
	16年及以上	264	2.6427	0.99250		

注: ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ 。

方差齐性检验结果显示,职业成长三个子维度检验变量 Levene 统计量值均达到显著水平($p < 0.05$),表明其方差违反齐性假设,采用 Tamhane's T2 检验法进行事后比较,结果见表 9 所示。由表 9 可知,进馆“16 年及以上”的图书馆员的业务能力发展比其他三个组别都要快一些,这可能是因为业务知识和能力水平的提升需要工作时间和

经验的沉淀;而在科研水平提升速度的自我评价方面,只有进馆“16 年及以上”和进馆“6—10 年”两个群组间存在显著性差异;进馆“6—10 年”的图书馆员的组织回报增长比进馆“11—15 年”“16 年及以上”的图书馆员慢一些,这可能是因为晋升、调资等待遇提高需要一定的时间和学术成果积累。

表 9 不同进馆年限图书馆员职业成长差异比较

检验变量	分析方法	(I)进馆年限	(J)进馆年限	均值差(I-J)	标准误	显著性(p 值)
业务能力发展	Tamhane	5 年及以下	16 年及以上	-0.33791 ***	0.06834	0.000
		6—10 年	16 年及以上	-0.46800 ***	0.07959	0.000
		11—15 年	16 年及以上	-0.26517 **	0.07734	0.004
科研水平提升	Tamhane	6—10 年	16 年及以上	-0.36205 **	0.09762	0.001
组织回报增长	Tamhane	6—10 年	11—15 年	-0.24120 *	0.09036	0.047
		6—10 年	16 年及以上	-0.34268 ***	0.08584	0.000

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ 。

3.3 组织特征对图书馆员职业成长的影响

3.3.1 不同组织类型的图书馆员职业成长的差异

本量表将组织类型划分为“公共图书馆”“高校图书馆”及“其他”三类,但考虑回收数据中“其他”类型图书馆员样本量极少($N=4$),因此仅检验另外两类组间的差异,适用 t 检验。方差方程 Leneve 检验和均值方程 t 检验结果表明,组织类型对图书馆员职业成长不产生显著影响。可见,无论是在公共图书馆还是在高校图书馆,图书馆员在业务能力发展($p=0.143, t=1.464$)、科研水平提升($p=0.394, t=0.853$)和组织回报增长($p=0.146, t=-1.456$)维度上均不存在显著差异。这

一结果说明不论是在高校图书馆,还是在公共图书馆,个人在组织内的成长都是图书馆员追求的职业目标,不因馆型的差异而产生显著变化。

3.3.2 不同组织规模的图书馆员职业成长的差异

本量表将组织规模划分为“50 人及以下”“51—100 人”“101—150 人”“151—200 人”“201 人及以上”五类,考虑到“151—200 人”“201 人及以上”两个组内样本量相对较少,将其合并处理,重新命名为“151 人及以上”。单因子方差分析结果见表 10 所示。由表 10 可知,职业成长三个子维度整体检验的 F 值均达显著水平,表明不同组织规模的图书馆员在这三个维度上存在显著性差异,可通过事后比较分析具体差异情况。

表 10 组织规模对图书馆员职业成长影响的方差分析

检验变量	组织规模	样本量	均值	标准差	F 值	显著性(p 值)
业务能力发展	50 人及以下	319	4.7534	0.81165	4.264 **	0.005
	51—100 人	344	4.5368	0.91664		
	101—150 人	118	4.6243	0.72736		
	151 人及以上	115	4.5188	0.85748		

续表

检验变量	组织规模	样本量	均值	标准差	F 值	显著性(<i>p</i> 值)
科研水平提升	50 人及以下	319	4.3083	1.02862	6.173 ***	0.000
	51—100 人	344	3.9554	1.10771		
	101—150 人	118	4.1610	0.94756		
	151 人及以上	115	4.0957	1.11674		
组织回报增长	50 人及以下	319	2.5810	0.94594	3.806 *	0.010
	51—100 人	344	2.4254	0.89101		
	101—150 人	118	2.5932	0.81199		
	151 人及以上	115	2.3014	0.94382		

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ 。

方差齐性检验结果显示,业务能力发展检验变量 Levene 统计量值达到显著水平($p < 0.05$),表示其方差违反齐性假设,而职业成长其他两个子维度 Levene 统计量值均不显著。事后比较结果见表 11 所示。由表 11 可知,员工人数“50 人及以下”与“51—100 人”两个组别的图书馆员在职业成长的三个子维度上均有显著差异。具体来看,与组织规模“51—100 人”相比,组织规模“50 人及以下”的图书馆员业务发展能力、科研水平提升速度更快一些,而其他组别间并无显著差

异;在组织回报增长方面,组织规模“50 人及以下”的图书馆员自我感受比组织规模“51—100 人”或“151 人及以上”的图书馆员更强,组织规模“101—150 人”的图书馆员自我评价比组织规模“151 人及以上”的图书馆员更强。这可能是因为中大型图书馆内员工的职务和职称晋升竞争比较激烈,对调资的期望比较强烈,而现实中组织回报三个方面(职务、职称和收入)的增长速度未能达到图书馆员的期望。

表 11 不同组织规模的图书馆员职业成长差异比较

检验变量	分析方法	(I) 组织规模	(J) 组织规模	均值差 (I-J)	标准误	显著性 (<i>p</i> 值)
业务能力发展	Tamhane	50 人及以下	51—100 人	0.21657 **	0.06714	0.008
科研水平提升	LSD	50 人及以下	51—100 人	0.35283 ***	0.08249	0.000
组织回报增长	LSD	50 人及以下	51—100 人	0.15559 *	0.07058	0.028
		50 人及以下	151 人及以上	0.27953 **	0.09877	0.005
		101—150 人	151 人及以上	0.29177 *	0.11899	0.014

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ 。

4 结论与讨论

通过问卷调查和统计检验分析,本研究主要得出以下结论:(1)在个体特征方面,性别对组织回报增长有显著影响,编制和进馆年限在职业成长的三个子维度上均存在显著差异,专业背景对科研水平提升、组织回报增长有显著影响,出生年代对业务能力发展、组织回报增长有显著影

响,学历仅对业务能力发展有显著影响;(2)在组织特征方面,不论是公共图书馆还是高校图书馆,图书馆员的职业成长不存在显著差异,而组织规模对馆员职业成长的三个维度均有显著影响。

本研究与已有研究结论有部分相同之处,突出表现在性别隔离 (Segregation) 方面。Swartz (2002)^[16]在其博士论文中指出,性别隔离对于南

非高校黑人女性图书馆员来说是常态,最基本的原因是男权社会关系对女性工作产生的消极影响;DeLong(2013)^[6]强调,女性馆员为图书馆事业做出了很大贡献,但是她们的职业生涯并未得到应有的重视。本研究发现,男女图书馆员在业务能力发展和科研水平提升方面并无显著差异,这为图书馆管理实践提供了重要的理论依据:应赋予女性图书馆员更多的职业关怀,因为在业务能力和学术水平两个方面性别无差异,而获得组织回报增长的速度却显著慢于男性图书馆员。

另一重要的研究发现是:是否拥有事业编制决定了图书馆员职业成长的速度,并且表现在职业成长的全部维度上。关于图书馆员编制问题,国内已有不少探讨,包括现状调查、标准比较以及定编建议等,如赵苹(2011)^[17]对高职院校图书馆人员编制状况进行了调研;但仅有个别研究论证了编制对图书馆员职业层面的影响,如李亚蒙(2018)^[18]通过访谈分析发现,编制内外的高校图书馆员的职业待遇存在差异,这种差异影响了服务水平与质量的提升。据此,重视编外人员的职业成长无需赘言,如何增强其职业能力以及获得感、满足感是图书馆管理者应当考虑的实践要义。

研究还发现,进馆年限对图书馆员职业成长有显著影响,突出表现在业务能力发展维度上,而进馆“16年及以上”的图书馆员职业成长并无显著差异。这为图书馆管理提供了实践启示:图书馆员职业成长存在“玻璃天花板”效应,当工作经验(能力)达到一定阶段(水平)时,很难再有突破性的成长空间。反观之,入职不久(5年及以下)的图书馆员的业务能力发展不如“资深馆员”;此外,图书馆员职业成长还存在显著的代际差异,“60后”具有相对较好的成长状态。由此,可在职业能力建设方面试行帮带或职业导师制度,实现业务知识与技能的传递,加快年轻馆员职业能力发展的速度。

从教育因素来看,专业背景对图书馆员业务能力的发展并无显著影响,而图书情报类专业出身的图书馆员在提升个人的科研水平方面更具优势,且获得更快的组织回报;而学历对图书馆

员职业成长的影响结果恰好相反。在图书馆人力资源的合理配置方面,既要重视专业素养对图书馆员职业发展的客观重要性,也要积极引导和提升非图书情报类图书馆员的专业认知水平。在图书馆业务活动的组织与管理方面,需要不同专业背景人员的共同参与和协调,专业多样化需求是图书馆业务发展的核心特色,但在专业领域的科研能力培养和锻炼方面,图书情报类专业出身的图书馆员具有天然优势。不论何种学历,只要勤于练习和付诸实践,都能够实现较快的科研水平提升并获得组织回报。另一启示在于:图书馆人才引进不必盲目追求高学历,本专科学历的业务能力更强,而硕博士之间并无显著差异。

从组织特征的影响结果来看,不论是在高校图书馆还是公共图书馆,不同类型图书馆的工作人员均需要给予关注。除组织层面的多元化激励机制、职业规划与管理外,从个人层面来讲,图书馆员应积极参与行业协会活动并构建有效的社交网络,着重加强自身的职业塑造^[19],例如开展学术研究、参与学术交流。这不仅能够强化自身的专业技能,还可以扩大在专业领域内的知名度,从而增加职业成长机会。

参考文献

- 1 王晴,徐建华.国内图书馆职业研究述评与未来趋向[J].大学图书馆学报,2019(4):15-25.
- 2 Ellen Bernstein, John Leach. Plateau: In career-development attitude sampling, librarians see advancement as problem[J]. American Libraries, 1985, 16(3): 178-180.
- 3 Kate-Riin Kont, Signe Jantson. Division of labor and coordination, intra-organizational career and salary fairness: Study in Estonian university libraries [J]. Library Management, 2013, 34(6/7): 415-432.
- 4 E. E. Nkereuwem. Job performance attributions and career advancement prospects for women in the academic libraries [J]. Librarian Career Development, 1996, 4(1): 18-24.

- 5 Mabel Majanja, Joseph Kiplang'at. Women librarians in Kenya: a study of their status and occupational characteristics[J]. Library Management, 2003, 24(1/2): 70-78.
 - 6 Kathleen DeLong. Career advancement and writing about women librarians: A literature review[J]. Evidence Based Library & Information Practice, 2013, 8(1): 59-75.
 - 7 Doris C. Dale. Career patterns of women librarians with doctorates[R]. Publications Office, Graduate School of Library Science, Champaign, IL, 1980.
 - 8 Thea Lindquist, Todd Gilman. Academic/research librarians with subject doctorates: Data and trends 1965-2006[J]. Portal: Libraries and the Academy, 2008, 8(1): 31-52.
 - 9 Lian Ruan, Jian Anna Xiong. Chinese American librarians in the 21st century: Profile update [EB/OL]. [2019-06-21]. <http://www.iclc.us/cliej/cl25RX1.pdf>.
 - 10 Lian Ruan, Jian Anna Xiong. Career choices and advancement: Chinese American librarians in the 21st century [EB/OL]. [2019-06-21]. <http://www.iclc.us/cliej/cl25RX2.pdf>.
 - 11 Jianzhong Zhou, et al. Asian/Pacific librarians career choices: A mixed method study [J]. Journal of Library and Information Science, 2015, 41(1): 97-114.
 - 12 陶文萍. 非图书馆学专业人员职业成长构想 [J]. 继续教育研究, 2008(3): 150-151.
 - 13 金志敏, 朱刚. 图书馆馆员职业成长的影响因素及对策探析 [J]. 办公自动化, 2015(12): 33-36.
 - 14 景晶. 影响优秀馆员成长的因素研究——以15位“2014中国图书馆榜样人物”候选人成长经历为样本 [J]. 图书馆研究, 2015(6): 35-39.
 - 15 吴明隆. 问卷统计实务分析——SPSS操作与应用 [M]. 重庆: 重庆大学出版社, 2010: 328.
 - 16 Barbara Dawn Swartz. A study exploring the career advancement of women librarians in south African institutions of higher education [D]. Woodstock: University of Cape Town, 2002: iii.
 - 17 赵革. 对高职院校图书馆人员编制现状的调查及其定编方法的建议与论证 [J]. 图书情报工作, 2011(15): 98-101.
 - 18 李亚蒙. 高校图书馆非正式员工待遇不合理现象剖析——基于广州市A大学图书馆的访谈 [J]. 情报探索, 2018(3): 95-99.
 - 19 Binh P. Le. Choosing to lead: Success characteristics of Asian American academic library leaders [J]. Library Management, 2016, 37(1/2): 81-90.
- (王 晴 南开大学商学院信息资源管理系图书馆学专业2016级博士研究生)

收稿日期: 2019-01-14