

●李超 徐建华 王雪莲

图书馆馆长群体现状的实证研究*

摘要 以当今图书馆馆长为研究重点,对调查所得的数据进行分析比较,在主观幸福感、工作满意度两项指标中,馆长们的满意度高于总体水平。在对组织承诺水平的测评中,馆长们的情感承诺高于总体水平,而继续承诺明显低于总体水平。当今馆长群体存在三个方面的问题:高学历馆长缺乏;工作量大;高工作满意度与低继续承诺水平的矛盾。表5。参考文献6。

关键词 图书馆馆长 主观幸福感 工作满意度 组织承诺 实证研究

分类号 G251.6

ABSTRACT The authors use library directors as research objects and compare the group sample of library directors with the general sample. The results show that the indicators of subjective happiness and job satisfaction are above the average level, and the indicators of organizational commitment are partly higher (in emotional commitment) and partly lower (in continuous commitment). They point out three problems: a lack of library directors with high academic degrees, high workload, and the contradiction between high job satisfaction and low continuous commitment. 5 tabs. 6 refs.

KEY WORDS Library director. Subjective satisfaction. Job satisfaction. Organizational commitment. Practical study.

CLASS NUMBER G251.6

本文所进行的图书馆馆长群体现状研究,是我们正在从事的当代图书馆员“快乐指数”实证研究的重要组成部分。在问卷调查的过程中,我们有意识地对馆长群体进行了集中采样与分析,希望能够由此来探寻这一图书馆核心群体在生活与职业上是否存在显著特征,进而以此为视角,来探寻馆长群体现状对当今图书馆事业与发展的影响。

1 研究内容

1.1 研究程序

本研究的问卷,主要借鉴了邢占军博士的“主观幸福感问卷”^[1]、斯佩科特(Spector,1985)的“工作满意度问卷”^[2]以及Z. X. Chen和A. M. Francesco(2003)的“组织承诺问卷”^[3],结合我国图书馆的行业特征和职业现状,对以上问卷进行了调整。

首先,我们在南开大学图书馆进行了小规模的预测量,根据结果,对问卷加以修正定稿。2006年7~11月,在北京、天津、宁河、哈尔滨、西安、榆林、郑州、开封、武汉、成都、西昌、昆明、长沙、衡阳、南京、杭州、宁波、建德等地进行抽样调查,样本基本涵盖全国各地域、各类型的图书馆,共获得有效问卷1,234份。其间,我们有意加强了馆长的采样比重,共回收256份馆长问卷,占总样本的21.2%。被调查馆长信息的具体分布见表1。

表1 被调查馆长的基本信息

类别		人数	比例(%)	总体
性别	男	163	64.7	252
	女	89	35.3	
年龄	30岁以下	2	0.8	256
	31~40岁	68	26.6	
	41~50岁	137	53.5	
	51岁以上	49	19.1	
职称	助理馆员	22	8.8	249
	馆员	89	35.7	
	副/正研究馆员	101	40.6	
	其他	37	14.9	
学历	大专及以下	109	42.6	256
	本科	126	49.2	
	硕士	18	7.0	
	博士	3	1.2	
馆型	公共馆	207	80.9	256
	高校馆	29	11.3	
	其他类型	20	7.8	

(注:表中总体不足256的数字,皆是问卷中相应问题回答缺失)

* 本文系国家社科基金“图书馆事业发展中的科学发展观研究”(项目编号:06BTQ007)的研究成果之一。

馆长部分的样本分布主要体现以下特征:男性居多,女性较少;年龄主要集中于 31 ~ 50 岁;职称除馆员和研究馆员之外,有少部分是助理馆员;学历普遍偏低,本科与大专占绝大多数,博士非常稀少。这些与取样范围有关,我们的馆长取样主要集中在榆林和衡阳地区,因此,表 1 中反映的中、西部地区公共图书馆的情况多一些。

在统计分析上,我们运用 SPSS13.0 统计软件对这些数据进行独立样本 T 检验,考察馆长们在主观幸福感(10 项指标)、工作满意度(6 项指标)和组织承

诺水平(3 项指标)三个方面的得分情况,以及是否与调查所得的总体水平存在显著差异。

1.2 研究结果

我们将馆长与总体水平之间存在显著差异的指标提取出来,从生活与职业两个层面,进行分析和研究。

在主观幸福感的比较分析上,馆长们在成长发展、自我接受、职业信心、目标价值、知足充裕五个指标以及快乐总指数上,与总体呈现显著差异(见表 2)。

表 2 主观幸福感得分情况及与总体水平的差异比较

指 标	群 体	样本量(个)	平均值	标准差	t
成长发展体验	馆长	250	1.9980	.68694	-2.663 **
	总体	1193	2.1402	.78357	
自我接受体验	馆长	254	2.2923	.74217	-2.275 *
	总体	1206	2.4160	.79681	
目标价值体验	馆长	251	2.3386	1.02169	-3.853 ***
	总体	1202	2.6163	1.11363	
职业信心体验	馆长	253	2.2767	.79777	-3.452 ***
	总体	1213	2.4720	.91193	
知足充裕体验	馆长	252	2.7698	.84837	-2.403 *
	总体	1202	2.9129	.90975	
主观幸福感总水平	馆长	232	2.4771	.52813	-2.968 **
	总体	1101	2.5967	.56381	
过去 5 年快乐体验	馆长	241	6.42	2.638	-2.910 **
	总体	1133	6.95	2.359	
未来 5 年快乐体验	馆长	238	8.39	1.680	3.306 ***
	总体	1123	7.98	2.084	

(注:*表示 P<0.05;**表示 P<0.01;***表示 P<0.001。过去/未来 5 年快乐体验题项以 10 分为满分,正向计分,分值越高越快乐;其他各项均为反向计分,分值越低越满意。)

具体而言,与被调查的图书馆员总体相比,馆长们在成长发展的过程中,能够更加积极地面对生活,目标明确,且勇于克服困难;自我肯定和自我认同的程度更高,更加自信;更加认同自己的职业,对职业发展的前景充满信心;感到生活充实、工作充满乐趣并富于挑战,能够体验到人生的价值与贡献;对自我及家庭客观物质条件的满意程度很高,对生活保持合理的期望,生活压力感相对较低。同时,在心态平衡、身体健康和家庭氛围三个指标上,并未与总体样本产生

显著差异,这表明,馆长们在对目前生活现状的满意程度、身体健康状况和家庭气氛是否温暖、和谐三个方面,与总体水平没有产生统计学意义上的差异。馆长们的快乐总指数,即整体主观幸福感受为 7.5382 分(10 分为满分),在总体水平 7.3389 分之上^[4]。

从表 2 还看到,在快乐感受的自我评价方面,馆长们过去 5 年快乐体验的回顾显著差于总体水平,为 6.42:6.95;而对未来 5 年快乐体验的预期,显著优于总体水平,为 8.39:7.98。这表明,馆长们在快乐体

验自我评价方面,体现出明显的由低到高的发展趋势,这也从一个方面证实了近年来中国图书馆事业发展的成就,体现了馆长们的职业信念在不断提升。在社会环境的评价方面(见表3),馆长们在生态

环境、交通状况和环境卫生三个指标上的满意程度明显高于总体水平,即他们对这三个方面的评价程度更高。此外,在城市建设、社会治安、政府工作、经济发展和社会风尚这五个方面并没有明显差异。

表3 社会环境满意水平及与总体水平的差异比较

指 标	群 体	样本量(个)	平均值	标准差	t
生态环境满意度	馆长	251	2.81	.872	-4.354 ***
	总体	1191	3.07	.858	
交通状况满意度	馆长	255	3.00	.918	-5.215 ***
	总体	1225	3.33	.962	
环境卫生满意度	馆长	255	3.03	1.025	-2.864 **
	总体	1223	3.22	.941	

在职业层面上,馆长群体在工作满意度和组织承诺指标上呈现出明显的特征(见表4)。馆长们在公平满意度、获得满意度、工作价值感和组织氛围满意度4个分指标及工作满意度总水平显著高于整个群体的总体水平。具体而言,馆长们同时认为自己的工

作环境和别的工作环境具备同样多的发展机会;目前的工作可以带来自豪感和愉悦感;并且更加了解本馆的组织氛围,明确组织的目标与任务。但是,馆长们对工作量的满意程度显著低于总体水平,馆长们认为自己的工作量很大,工作分配不尽合理。

表4 工作满意度得分情况及与总体水平的差异比较

指 标	群 体	样本量(个)	平均值	标准差	t
公平满意度	馆长	245	3.5327	.83746	-2.004 *
	总体	1183	3.6627	.94148	
获得满意度	馆长	246	3.6057	.86456	-2.909 **
	总体	1184	3.7943	.93752	
工作价值感	馆长	250	2.5747	.96108	-3.047 **
	总体	1180	2.7929	1.04266	
组织氛围满意度	馆长	250	2.8253	.92377	-8.315 ***
	总体	1180	3.3785	1.09334	
工作量满意度	馆长	252	4.4980	.83559	7.135 ***
	总体	1186	4.0211	.98874	
工作满意度总水平	馆长	230	3.3476	.54587	-3.254 ***
	总体	1098	3.4898	.61386	

在对组织承诺水平的测评中发现,馆长们的情感承诺显著高于总体水平,而继续承诺明显低于总体水平(见表5)。具体而言,馆长们对图书馆有着更加强烈的归属感,怀有非常深厚的感情;但继续承诺的水

平很低,即认为:倘若马上离开图书馆,其职业前景和生活状况将不会受到太大的损害,外界可供选择的机会更多。总体而言,馆长们对于图书馆的忠诚度显著好于总体水平。

表 5 组织承诺水平得分情况及与总体水平的差异比较

指 标	群 体	样本量(个)	平均值	标准差	t
情感承诺	馆长	251	2. 5356	. 84868	-4. 352 ***
	总体	1183	2. 8166	. 94526	
继续承诺	馆长	252	3. 6177	. 91410	4. 285 ***
	总体	1177	3. 3189	1. 02292	
组织承诺总水平	馆长	246	2. 9072	. 68951	-2. 728 **
	总体	1155	3. 0502	. 75814	

2 讨论与思考

通过研究发现,馆长们在生活和职业等诸多因素上的表现优于总体水平,他们对个体生活、社会环境以及职业发展,怀有良好的满意度,并对未来保持积极的期望。然而,仔细分析,我们发现,当今的图书馆馆长群体还存在三方面问题:

(1) 高学历馆长的缺乏。

本次研究的馆长样本虽然主要集中在中、西部的公共图书馆,可学历状况仍然能够反映出广大基层公共图书馆馆长的受教育水平。从目前来看,我国基层公共图书馆的馆长和副馆长都是由文化主管部门直接任命,有的是轮岗而来,有的是外单位调入,也有一些是本馆提拔。任命时并不考虑他们的专业背景、学科领域与图书馆的实际需要,更不考虑他们对图书馆的感受和认同程度,随意性很强。这种状况的不断持续,一方面,降低了社会公众对图书馆职业的学术尊重,影响了社会与公众对图书馆职业的专业认知程度;另一方面,也压缩了图书馆职业的专业空间。这种状况如果继续下去的话,对于整个图书馆事业的长期发展来说,非常不利。因为政府在决定图书馆领导层的同时,也间接地遏制了公共图书馆发展的命运与前途。在当今基层公共图书馆整体可持续发展并不乐观的状况下,我们希望能够给予那些高素质、高学历、并热爱图书馆事业的专业人士更多晋升、发展的机会,使其在拓宽职业生涯的同时,也使整个基层公共图书馆的服务水平得以提升。

(2) 工作量大是馆长工作压力的最主要来源。

数字化改变了图书馆的传统形象,使得图书馆的职业吸引力在增加。但图书馆馆长们却面临着巨大的工作量压力。因为一个图书馆工作的好坏、业绩的优劣、影响的大小、公众评价的高下,都与馆长的责任心、责任感、努力的状况和投入的程度密切相关,似乎整个图书馆的发展前途与广大员工并没有明确的关

联。这种情况在我们调查的总样本中,高校图书馆表现得尤为明显。这在某种程度上反映了图书馆员个人目标与图书馆使命相脱离,如果这种现象持续存在,那么基层图书馆的发展和建设就会举步维艰。

(3) “高工作满意度、低继续承诺水平”的矛盾。

国内外大量相关研究表明,工作满意度是组织承诺的一个重要的预测指标,工作满意度的高低,对一个人的组织承诺水平具有最直接、最重要的影响,并且,二者之间形成正相关关系^[5]。这就是说,一个人的工作满意度越高,他的组织承诺水平就越高,继续承诺水平也相应较高,反之亦然。然而,在我们对调查所得数据进行分析后却发现,当今的馆长群体在保持较高工作满意度的同时,却产生了强烈的离职意愿,继续承诺水平普遍不高。这是一个矛盾,是一个不合常理的矛盾。这个矛盾是如何产生的,又是在什么条件下发展、蔓延的,是否与图书馆馆长的职责与权限、馆长所属单位的性质和工作环境、馆长的生成方式、馆长的工作压力、图书馆整体的社会认知、公众评价、领导重视等因素相关? 不得而知。在没有找到明确解释之前,我们将问题如实托出,是希望得到全行业,包括主管部门的关注与思考,大家来共同研究,努力找出这种严重影响图书馆事业可持续发展的问题的症结所在,进而把握住图书馆核心人才稳定的核心,使他们顺心、安心,在当今图书馆事业的发展与繁荣中,发挥更大的作用。

3 结语

在人治的体制下,馆长是图书馆的生命线^[6],这已被大家所认可。在图书馆事业的不断开拓与发展中,馆长发挥着不可估量的作用与影响。现代管理学认为:领导者在职业发展中的任何问题,都在一定程度上反映了组织发展中存在的(下转第 50 页)

- 05/23/333/.
- [2] 周春霞,刘姝. 数字图书馆门户研究[J]. 大学图书馆学报,2007(1).
- [3] 张晓林. 分布式学科信息门户中网络信息导航系统的规范建设[J]. 大学图书馆学报,2002(5).
- [4] [2007-10-15]. <http://bubl.ac.uk/>.
- [5] Librarian's Index to Internet. [2007-10-15]. <http://lii.org/>.
- [6] [2007-11-02]. <http://www.lii.org/pub/news/122>.
- [7] [2007-10-08]. <http://www.tsg.net.cn/>.
- [8] 吕慧平等. 中国学科信息门户网站建设的现状与问题探讨[J]. 现代情报,2006(9).
- [9] 李阳晖等. 学科门户服务发展趋势分析[J]. 情报科学,2006(9).
- [10] 张燕萍. 用分众分类模式优化学科导航库建设[J]. 情报理论与实践,2007(4).
- [11] 王美琴等. 学科信息门户的资源更新与维护机制研究[J]. 四川图书馆学报,2007(2).
- [12] 张芮等. 国外学科信息门户发展现状分析[J]. 图书

- 情报工作,2006(2).
- [13] 黄如花. 学科信息门户信息组织的优化[J]. 图书情报工作,2005(7).
- [14] 吴钢. 澳大利亚学科信息门户发展经验与启示[J]. 图书馆杂志,2007(5):59 转引自:Mobile Services. <http://www.ednaedu.au/edna/go/pid/3709>.
- [15] 祝忠明等. 学科信息门户的标准规范体系建设[J]. 情报杂志,2004(11).
- [16] 冯璐. 学科信息门户资源评价相关问题[J]. 现代情报,2007(1).
- [17] 王晓光等. 基于 Web2.0 的学科信息门户设计与实现[J]. 图书情报知识,2007(1).
- [18] 李辉. 从中外信息门户比较看 CSDL 学科信息门户的发展[J]. 图书情报工作,2005(2).

蔡 箐 北京大学信息管理系 2006 级博士研究生。通信地址:北京大学信息管理系。邮编 100871。
(收稿日期:2007-10-09)

(上接第 44 页)弊端。馆长们作为达成图书馆使命的最高执行者与指挥者,他们的现实和发展状况,必然受到所在图书馆和整个行业发展的制约和影响,也必然会反作用于其所属的机构。我们通过规范性实证研究得到的当今图书馆馆长的现实状况,在相当程度上折射出当今图书馆,尤其是中、西部基层公共图书馆存在的问题。虽然我们研究中 80% 的馆长样本来自公共图书馆,而且相当部分是中、西部基层图书馆,使得研究结论未必具有普适性,但我们衷心希望,我们对于当今图书馆馆长职业现状不尽全面的研究,能够引起业界人士的共同关注,在真正弄清当今图书馆馆长真实现状的基础上,解决好他们所面临的问题。使得图书馆事业,能够在一个较好的层面上得到健康发展。

参考文献:

- [1] 邢占军. 中国城市居民主观幸福感问卷的编制研究[D]. 上海:华东师范大学,2003.
- [2] Spector, P. (1997). Job satisfaction. Thousand Oaks, CA: Sage. Copyright © 1997 by Sage Publications, Inc. Items were taken from the appendix, pp. 75 - 76. Reprin-

ted by permission of Sage Publications, Inc.

- [3] Chen .Z. X. , & Francesco. A. M. , (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China[J]. Journal of Vocational Behavior, 62 (3):490 - 510.
- [4] 徐建华,霍丽敏,赵睿. 当代图书馆员“快乐指数”的实证分析[J]. 图书情报工作,2007(6).
- [5] 刘小平. 组织承诺研究综述[J]. 心理学动态,1999(2).
- [6] 王子舟. 图书馆工作特性的几点感知[J]. 图书与情报,2005(3).

李 超 南开大学商学院信息资源管理系博士研究生。通讯地址:天津。邮编 300071。

徐建华 南开大学商学院信息资源管理系教授、博士生导师。通讯地址同上。

王雪莲 西北第二民族学院图书馆助理馆员,南开大学信息资源管理系进修生。通讯地址:银川市。邮编 750021。

(收稿日期:2007-12-12)