

學科專家館員人才招募研究： 以在美國圖書館學會認可之圖 書資訊研究所就讀之潛在學科 館員為例

Recruitment of Subject Specialist Candidates:
A Study of Advanced Degree Holders
in U.S. ALA-Accredited LIS Programs

邱銘心

Ming-Hsin Phoebe Chiu

國立臺灣師範大學圖書資訊學研究所 助理教授

Assistant Professor

Graduate Institute of Library and Information Studies
National Taiwan Normal University

【摘要 Abstract】

學科專家館員為擁有特定學科領域之知識、專長、及經驗的大學圖書館及研究型圖書館館員。近年來北美地區學科專家館員短缺的隱憂已經浮現，由於出生於嬰兒潮世代的館員即將屆齡退休，勢必造成人才斷層，人力招募為首要之策。本文探討北美地區潛在學科專家館員的背景特質與影響人才招募的因素，研究時程為2004-2007年，在研究方法方面，採用問卷法及訪談法，旨在透過分析潛在學科專家館員的學歷背景、職涯發展與規劃、吸引及影響潛在學科專家館員進入圖資領域等因素，從中研擬學科專家館員人才招募策略之建議。

The subject specialists are academic and research librarians with specialized knowledge, skills, and experience of particular fields. An emerging shortage of librarians resulting from baby boomers reaching retirement age means that promotion of recruitment is becoming necessary. This paper describes a U.S.-based study focusing on understanding potential subject specialists' academic backgrounds, their career choices and career plans, and factors that attract and influence them to choose librarianship as a career. Survey and in-depth interview were used as data collection methods. Recommendations for recruitment strategies are provided.

[關鍵字 Keywords]

學科專家館員；人才招聘策略；大學與研究圖書館

Subject specialists; Recruitment strategies; Academic and research libraries

壹、研究背景及動機

大學圖書館與研究圖書館在學術傳承上扮演非常重要的角色。此類型圖書館除了提供研究社群各種學術資源及資訊服務，學科專家館員的專業知識也是寶貴的資產，對學術傳播的發展與進行功不可沒。二次世界大戰於1946年結束後，在美國及世界各地所出現的嬰兒潮現象造成經濟、社會、思想上的變遷及進展。由於社會風氣的乍然開放以及對學術自由的提倡，不少嬰兒潮世代在接受教育之後選擇進入圖書館工作，成了圖書館從業人員的中堅主流（Pankl, 2004）。60年過去了，隨著這群館員屆臨退休，勢必造成新一波的圖書館職缺需要遞補（Wilder, 1995）。一些研究調查也紛紛提出估計數據，強調人力短缺的情形。例如在2009年，將會有超過25%的現任圖書館員屆齡或超過法定退休年齡65歲（Ard, et al., 2006）；另一研究也指出在西元2010年時，美國與加拿大將會有超過83,000名圖書館員屆齡65歲，屆時，館員的退休潮會引起迫切的圖書館專業人員短缺（Curran, 2003）。在這波可預見的人才短缺危機中，美國研究圖書館協會（Association of Research Libraries, ARL）及其成員圖書館（ARL member libraries）的高階管理者最關心的就是學科專家館員培育的問題，特別是美國圖書館協會（American Library Association, ALA）所認可的圖書資訊學研究所是否能成功地招募並培養出未來各大研究圖書館所需要的專業學科館員人才。

邱銘心：學科專家館員人才招募研究：
以在美國圖書館學會認可之圖書資訊研究所就讀之潛在學科館員為例

學科專家館員為具有特定學科領域專門知識或特殊語言專長、且具有豐富的學科領域資訊服務經驗之大學或研究圖書館館員（Williams, 1991）。由於他們的專長特殊及經歷難尋，也因此導致具備資格的人才很難招募、訓練、以及被取代。Library Personnel News在2002年刊出的一篇調查報告指出：在中大型公共圖書館及大學圖書館的職缺中，有23.1%是具備特殊專長者之人才短缺（Lynch, 2002）。Berry（2002）也指出當代圖書館專業所面臨的一大挑戰為人才招募，其中，招募更多元的圖書館從業人才與學科專家更是方興未艾的議題。

在北美地區，許多在圖書館服務的人才在進入圖書資訊研究所攻讀碩士之前，可能就已經擁有其他學科碩士以上學位。過去的研究指出，這些具有其他學科碩士以上學歷的圖資人才，日後進入大學或研究圖書館成為學科專家館員之機率最高（Grosch & Weech, 1991）。因此，如何吸引及招攬這些未來能成為學科專家館員的儲備人才進入圖資相關領域就讀，並從中發展人才招募的策略，為目前首要之目標。

本文的研究發現來自一大型學科館員培育研究計畫，由美國Institute of Library and Museum Services所補助，為Laura Bush 21st Century Library Program項目底下之研究計畫。研究計畫由University of Wisconsin-Madison的School of Library and Information Studies與University of Maryland的College of Information Studies兩單位所組成之研究團隊執行，研究時程為2004年9月至2007年12月，研究共分成三項子計畫，分別為學科專家館員之供需情形（supply and demand）、人才招募（recruitment）、以及專業能力與課程設計（core competencies and curriculum building）等三大議題。本文作者為該研究團隊成員，負責研究人才招募相關議題，本文將介紹該項子計畫之研究發現。人才招募子計畫的研究對象是北美地區（包括美國、加拿大、波多黎各）正在攻讀碩士學位的圖資研究生（其就讀之圖資研究所均須經美國圖書館學會認可），且其在研究進行期間已經取得或是正在攻讀其他專長學科領域碩士或更高的學位。本研究採用問卷調查法及訪談法，深入了解這些擁有其他學科後學士學歷者（advanced degree holders）的背景與特徵、吸引他們選擇修習圖書資訊學碩士之因素、以及影響他們未來職業生涯選擇的理由。

台灣的大學圖書館在近年來紛紛引進學科專家館員制度，許多學校仍在初期試辦的階段，因此目前的實施成效仍需一段時間的運作，才適合進行觀察與評估。由於台灣與北美各國的圖書館人力資源制度及圖資

教育制度存在著顯著差異，希望能藉由本研究之進行，借鏡美國現行之經驗，提供台灣圖資界在未來規劃及評鑑之參考依據。

貳、文獻探討

一、學科專家館員

Gibbs (1993, p.1) 將學科專家館員定義為「在圖書館學及其他特定學科領域擁有完備學經歷者」。而美國圖書館學會圖書館與資訊科學詞典 (ALA Glossary of Library and Information Science) 則更詳細地將學科專家定義為「……在特定學科或領域具備卓越知識的圖書館人員，他們所負責的工作項目包括選擇及評估某學科領域內的圖書資料，有時亦需要提供學科相關資訊服務，並對學科資料進行編目整理。有時他們也被稱為學科書目專家 (subject bibliographer)」(Young & Belanger, 1983, p. 220)。一般而言，圖書館通常要求學科專家館員的資格必須具備「美國圖書館協會認可圖資相關系所授予的碩士學位或是同等資歷，以及學科領域碩士以上之學歷」(Detlefsen, 1992, p. 189)。

Hay (1990)指出，大學圖書館的學科專家館員最常執行下列五種工作任務，包括(一)館藏發展；(二)參考服務；(三)擔任教職員與學科聯絡人；(四)分類與編目；以及(五)書目管理(bibliography)。學科專家館員所具備的專門學科知識及其對該學科研究社群的了解，使其能有效地在現有資源及服務對象間提供即時的服務 (Rodwell, 2001)。隨著時代及資訊環境的變遷，學科專家館員的定義與角色也隨之進化 (McAbbe & Graham, 2005)。由於近年來資訊科技的進步，學科專家館員開始提供更多元的服務，例如滿足遠距學習者 (distance learners) 及遠距師生 (distance faculty and students) 的資訊需求 (Cassner & Adams, 2008)，或是建立數位典藏及機構典藏等 (Baily, 2005; Feldmann, 2006; Vondracek, 2003)。

學科專家館員因為具備了學科領域的專業知識及圖書館專業的廣度知識，成為大學圖書館及研究型圖書館的重要資產。在學科專責分工 (subject specialization) 的文獻中，無論是研究人員或圖書館員，往往都肯定學科專家館員的功能與貢獻。例如，服務效率往往是圖書館服務評鑑的重要指標，由於學科專家館員了解特定學術領域文化，常具有豐富的學科隱性知識及一定的熟悉度，因此在處理工作任務時比一般館員 (generalist) 更有效率 (Williams, 1991)。此外，學科專家館員中有一類是區域研究專家 (area specialist)，這些區域研究專家館員大多擁有第

二外語專長，且對於某些文化或歷史背景有相當程度的了解，他們有能力建置完整的區域研究典藏，並可支援相關學術單位，使該圖書館成為區域或文化研究的資源中心（Hay, 1990）。

二、人才招聘

招募多元的人才對於圖資系所以及圖書館來說都非常重要。圖書資訊系所是培育館員的搖籃，因此，系所如欲發掘並培養特定人才，首先要鎖定目標族群，並針對他們設計出適合的招募策略。發掘目標族群並了解其特徵與特質是首要之務，例如，Winston（2001a）所提出的招募理論（recruitment theory），其核心觀念便在於了解「影響個人如何選擇一種職業或專業的因素為何」。他並強調「因為已經在某個職業領域裡受聘工作的人，以及可能被招募而進入該領域的人，存在著很高的同質性」，因此，透過這些影響因素或理由的分析，「就能建立一個全面性的招募基準且研擬招募策略」。招募理論在圖資領域已經被廣泛應用，學者曾用於探討吸引一般館員進一步發展工作專業化的抉擇及影響因素，例如成為兒童圖書館員、企業圖書館員（business librarians）、或工程／科學圖書館員（science/engineering librarians）等（Bergevin & Winston, 1998; Winston, 2001b; Winston & Dunne, 2001）。該理論的應用也已經成功地幫助圖書館及圖資教育界建立人才招聘基準及策略。本研究延續此一做法，採用招募理論之核心觀念為本研究之出發點，探討未來有潛力成為學科專家館員者之學歷背景、未來的職業規劃、以及為何選擇以學術圖書館員為志業的原因，以此深入了解目標族群之特質與建立招募基準。

在圖資領域中，人才招聘與館員的職業選擇會受到許多因素影響。例如：取得圖資碩士所需要的時間（Gollop, 1999）、職場狀況及職業選擇的廣度（Lynch, 2002）、以及對於資訊和知識領域的重視與喜好（Berry, 2003）等。對少數族裔而言，有人物典範的存在則會吸引同族裔或多元族裔的人才投入圖資行業（Buttlar & Caynon, 1992）。此外，薪資、工作地點、工作條件與狀況、以及個人職能發展的機會等，均可能影響圖書館招募與留任人才（Public Library Association, 2000）。Rogers（2003）指出有效的招募政策應該從找出潛在的招募問題與困難之處開始，他認為目前對圖書館來說，最艱鉅的挑戰是圖書館工作對畢業生而言似乎沒有吸引力。然而，為何如此？這是圖書館主管及圖資教育工作者必須了解與釐清的問題。如前所述，在可預見的未來，圖書館中即將會發生學科專家人才的短缺，但既有的文獻對學科專家館員卻尚未進行

系統性調查，無論是學科專家館員的特質及職業規劃等，都有待更進一步的探索。

參、研究方法

一、定義

為確保抽樣的一致性及代表性，本研究針對以下兩個關鍵名詞定出操作型定義：

- (一) 大學圖書館及研究圖書館：在本研究中，大學圖書館與研究圖書館必須是ARL之成員圖書館，即使ARL的成員圖書館無法代表所有的大學與研究圖書館。採用本操作型定義仍有邏輯上的優勢，因為學術界將ARL成員圖書館認定為指標性圖書館。因此有ARL的審核機制與背書對於本研究之關鍵定義是非常重要的。
- (二) 潛在學科專家館員：在本文中，潛在學科專家館員為有潛力成為學科專家館員者之簡稱。為了呼應招募理論（Winston, 2001a）所提出的建議，本研究中潛在學科專家館員之定義，必須同時符合以下兩項條件：(1)為美國圖書館學會認可的圖書資訊研究所碩士班在學學生，且(2)已經具有或是正在進修專長學科碩士或更高的學位者。過去的招募經驗顯示，潛在學科專家館員也可能有其他的學歷組合狀態，例如有些學科專家館員可能有專長學科碩士或更高學位，但從未取得圖資碩士學位；也有某些學科專家館員具有圖資碩士學位，但專長學科最高學歷僅為學士學歷。然而，目前有極高比例的大學圖書館及研究圖書館在甄選學科專家館員時，會要求或是期望應徵者必須同時符合上列兩項條件（White, 1999）。因此本文所採用的潛在學科專家館員定義，有其邏輯上的考量。

二、資料收集

本研究採用問卷法及深度訪談法，調查在北美地區56所經過美國圖書館學會認證的圖書資訊學研究所就學的碩士班學生，對象為已經具有或是正在進修其他專長學科碩士或更高學位的學生。問卷內容及訪談大綱擬訂後，先邀請三位美國圖書館學會認可的圖書資訊學院院長或研究所所長提供修改意見，再經由10位符合潛在學科專家館員資格者進行前測，並針對前測結果修正內容。

邱銘心：學科專家館員人才招聘研究：
以在美國圖書館學會認可之圖書資訊研究所就讀之潛在學科館員為例

問卷發放是採用網路問卷的型式，在美國Zoomerang.com網路問卷管理平台進行。透過管理平台的輔助，問卷的網址以電子郵件的型式寄給美國56所經過美國圖書館學會認可的圖書資訊學院院長或是研究所所長，他們再將研究參與邀請函轉達給院所就讀之學生。符合本研究潛在學科專家館員資格且對於研究參與有興趣的學生，透過自願參與方式自行上網填寫問卷。問卷內容分成三大部分：學歷背景、未來的職業規劃、以及為何選擇以學術圖書館員為志業的原因。在深度訪談部分，研究者由回覆問卷的學生中隨機抽選出30名，透過面對面或是電話進行半結構訪談。訪談時間從30分鐘到60分鐘不等。訪談內容主要在深入了解受訪者未來職業規劃及選擇學術圖書館員為志業之原因，以期深入發掘制式問卷中可能遺漏的質化資訊。

肆、研究結果及討論

本研究共有來自北美地區29所經過美國圖書館學會認可之圖書資訊學研究所之322名學生參與問卷。訪談之參與者則從322名問卷受訪者中隨機抽樣出30名（訪談摘錄中簡稱之為PSB，也就是potential subject specialist），並經由他們同意後執行電話或是面對面訪談。訪談受訪者來自26個圖書資訊學研究所。研究結果及討論共分成四個部分呈現：(一)潛在學科專家館員的學歷背景，(二)職涯發展與規劃，(三)吸引與影響潛在學科專家館員進入圖資領域的因素，以及(四)人才招聘策略之建議。而值得提醒的是，以下各項表格中之百分比數值總和若出現未滿或超過100%之情形，係因資料分析採小數十分位四捨五入計算之結果。此外，由於研究對象來自北美地區，問卷及深度訪談皆採用英文進行，因此文中摘錄之訪談內容，已經過作者翻譯處理，並由另一精通中英文之專家協助修改潤飾完成。

一、潛在學科專家館員的學歷背景

潛在學科專家館員的學歷背景可從他們的學科領域和最高學位兩方面來分析。根據表1顯示，若綜合學科領域判斷，最大的族群來自人文與藝術領域，共有115名（35.7%），第二大族群為社會科學領域，共有50名（15.5%），第三大族群為區域研究，共44名（13.4%）。廣義的科學領域一共有32名（9.9%），其中人數最多的來自生物科學的11名。

而最高學位方面，有264名（82.0%）已經取得或是正在修習碩士學位，58名（18.0%）擁有或是正在修習博士學位。其中較值得關注的

為具有法律科系博士學位的人數共21名（6.5%），其數字比取得碩士人數還多。如此不尋常的現象，形成原因來自受訪者之誤填或誤判。有些潛在學科專家館員可能已取得Juris Doctor（JD，中文通常譯做法學博士）或是其他類似同等學歷，雖然該學位名稱本身有Doctor（博士）一字，在北美地區此學位通常不被認為是研究型的博士學位（research doctorate）。

二、職涯發展與規劃

在了解潛在學科專家館員之學歷背景後，接下來將分析他們未來的職涯發展與規劃。透過了解他們何時開始對於圖書館事業產生興趣且視其為未來的職業選擇，即可以掌握明確的招募時間點，對適當的對象族群進行行銷宣傳及招募。表2顯示，有超過半數（54%）的受訪者是在修習學科碩士（含以上）期間或在取得學科碩士（含以上）學位之後，對圖書館事業產生興趣且開始視其為未來的職業選擇。這個現象顯示圖書館或圖資系所如欲招募潛在學科專家館員，應可鎖定目前正在修習其他學域碩士或更高學位的在學者，使其體認到圖書館也可以是他們生涯發展的一種選擇。

以下節錄受訪者對於圖書館事業產生興趣之時間點的描述與解釋：

- (一) 修習學科碩士（含以上）時：「我拿到經濟學碩士之後，就開始一面在學校的商學院圖書館當研究生助理，一面繼續進修電腦科學碩士。漸漸地我發現圖書館事業對我來說是一個較好的職業選擇，因為它融合了社會科學和電腦科學。」（PSB#14）
- (二) 取得學科碩士（含以上）之後：「當我快要拿到博士學位時，就決定不想走終生俸教職路線（tenure track），但又非常想留在學術領域，這也就是我想來念圖資碩士之理由。」（PSB#2）
- (三) 大學畢業之後：「大學畢業之後，我給自己一年的時間休息，那段時間我甚麼事情都沒做。我到處旅遊，最後回到了我的城市，開始找工作，終於找到一份律師事務所的圖書館助理工作。我想我能拿到這份工作是出自於好運吧，工作順利，也很適合我。因此我開始思索到研究所進修的事情，法學博士（J.D）和圖資碩士（M.LIS）一直都是我心中合適的選擇。那時候我的想法是應該先念法學博士，也就是我未來的專長學科，再來念圖資碩士。在我修習法學博士的第三年，我體認到成為一位律師，並不是我所想要的，所以決定轉念圖資。」（PSB#18）

表1 潛在學科專家館員之最高學位及學科領域（n=322）

學科領域	碩士學位	博士學位	總計
區域研究			
俄羅斯，東歐，中亞研究	1	0	1
非洲研究	0	0	0
拉丁美洲，伊比利，加勒比海研究	5	1	6
中東研究	1	0	1
南亞研究	0	0	0
東南亞研究	0	1	1
東亞研究	2	0	2
歐洲研究	4	1	5
斯堪地那維亞（北歐）研究	0	0	0
其他區域研究	25	3	28
區域研究合計與百分比	38 (11.8%)	6 (1.9%)	44 (13.7%)
科學			
農業科學	3	0	3
生物科學	6	5	11
工程與電腦科學	8	0	8
數學	1	0	1
醫學	2	2	4
物理科學	3	2	5
科學合計與百分比	23 (7.1%)	9 (2.8%)	32 (9.9%)
藝術與人文			
藝術	11	1	12
人文	78	12	90
音樂	9	4	13
藝術與人文合計與百分比	98 (30.4%)	17 (5.3%)	115 (35.7%)
社會科學			
社會科學與百分比	47 (14.6%)	3 (0.9%)	50 (15.5%)

學科領域	碩士學位	博士學位	總計
其他學科			
建築	1 (0.3%)	0 (0%)	1 (0.3%)
商學	19 (5.9%)	0 (0%)	19 (5.9%)
教育	32 (10.0%)	2 (0.6%)	34 (10.6%)
法律	6 (1.9%)	21 (6.5%)	27 (8.4%)
其他學科和計與百分比	58 (18.0%)	23 (7.1%)	81 (25.2%)
總計			
總計與百分比	264 (82.0%)	58 (18.0%)	322 (100.0%)

本研究最關切的議題是當這些人在取得學科碩士（含以上）及圖資碩士之後，是否會有意願留在圖資領域且進入大學及研究圖書館成為學科專家館員。因此在問卷中列出五種圖書館類型讓他們從中擇一，倘若他們有別於此五種類型圖書館之外的其他規劃，也可於「其他」項目中自行填寫。表三的結果顯示，有超過半數（54%）的潛在學科專家館員選擇「大學與研究圖書館」，有13%選擇「學校圖書館／媒體中心」，以及同時有10%分別選擇「公共圖書館」、「檔案館」、及「專門圖書館／企業資訊中心」。而在「其他」選項方面，受訪者提出「自行創業」及「搜尋引擎公司」等工作選擇。若將「大學與研究類型圖書館」以及「檔案館」選項視為學科專家館員最常被雇用的圖書館類型，則共計有206名（64%）的潛在學科專家館員選擇此類型規劃。此研究結果顯示潛在學科專家館員對於大學與研究圖書館的職業選擇有著高度的興趣與意願，此選擇之分佈也提供圖書館在未來預測學科專家館員供需時的一項參考依據。

表2 潛在學科專家館員對於圖書館事業產生興趣的時間點（n=322）

時間點	百分比%
取得學科碩士（含以上）之後	29 %
修習學科碩士（含以上）時	25 %
大學畢業之後	18 %
念大學之前	7 %
其他	21 %
總計	100%

表3 潛在學科專家館員針對未來工作之圖書館類型的選擇 (n=322)

圖書館類型	人數	百分比
大學與研究圖書館	174	54 %
學校圖書館／媒體中心	41	13 %
公共圖書館	32	10 %
檔案館	32	10 %
專門圖書館／企業資訊中心	31	10 %
其他	12	4 %
總計	322	100%

為了更進一步的探討這些對於「大學與研究圖書館」以及「檔案館」有興趣之潛在學科專家館員（共206名）對於工作業務的偏好，本研究將學科專家館員的工作項目／職責細分，並讓受訪者從中選擇一項優先考慮之工作類型。表4顯示，將近有半數的（46.1%）潛在學科館員選擇「參考服務」。此外，由於近年來數位圖書館與數位典藏的建置，此趨勢也多少影響受訪者的抉擇，也導致「數位圖書館與數位典藏」這項有別於其他偏傳統工作項目／職責的選項，在排序上名列為第二。

三、吸引與影響潛在學科專家館員進入圖資專業領域的因素

為了探討這群潛在學科專家館員被圖書館事業所吸引之因素為何，受試者在問卷所提供的十個選項（如表5）中選擇一首要因素及一次要因素，兩者不得重複。在進行分析時，若將首要因素與次要因素和計，則發現有42%的受訪者因為圖書館其「知識豐富的工作環境」所吸引，有39%的受訪者是因為「圖書館工作的本質與特性」而做出職業選擇。在後續的訪談中，幾位受訪者提出以下看法：

- (一) 知識豐富的工作環境：「……我喜歡與書為伍的感覺。」（PSB#5）以及「這是一個充滿學習的工作環境。」（PSB#7）
- (二) 圖書館工作的本質與特性：「……我喜歡幫助別人找資料，而圖書館員正是這種以服務為導向的職業。」（PSB#10）
- (三) 職場生活的品質：「可以預期畢業之後的圖書館職涯會是一條很穩定的路。」（SBL#5）以及「在我的經驗裡，很少教授，尤其是助理教授，是過著快樂的生活的。但是我認識許多快樂的圖書館員。」（PSB#2）

此外，表5也顯示，對於潛在學科專家館員來說，「過去的圖書館工作經驗」是他們今日選擇圖書館事業為職業的決定性因素。此結果彰顯出提供圖書館工讀、實習、或義工機會的重要性，此措施可以提早讓潛在學科館員接觸圖書館工作。以下節錄可以說明：

「我大學時曾經在圖書館當義工，然而當時的美好經驗並未影響到選擇研究所科系時的決定。但當我念完大眾傳播碩士，在出版業工作遭遇到一些挫折及不愉快，我常想起過去在圖書館的回憶，也開始重新思索圖資的可能性。」（PSB#9）

然而，也有一些受訪者是因為在過去在學術領域求職或工作時的負面經驗，例如「希望得到一份不需要從事課堂教學的學術工作」、「學術工作的機會缺乏」、以及「在取得終身教職期間的不愉快經驗」等，轉而尋求圖資領域之可能機會。受訪者在以下訪談節錄中提出更深入之說明：

- (一) 希望得到一份不需要從事課堂教學的學術工作：「我喜歡寫作和做研究，但個性使然，總無法說服自己去從事課堂教學的工作。」（PSB#26）以及「其實到現在我的部分職責還保有教學的部分，我很喜歡教導人們如何去尋找有用的資訊，然而我比較無法接受的是那種為了教職升等評鑑而去做的課堂教學。這兩者存在著很大的差異。」（PSB#10）
- (二) 學術工作的機會缺乏：「我的研究專長是南亞音樂，更確切的說，是印度和尼泊爾民族宗教音樂。取得博士學位後，我一邊找教職或研究員的工作機會，一邊開計程車補家計，沒想到就這樣開了兩年。後來我的指導教授告訴我哈佛大學圖書館的一個印度典藏組在徵時薪工作館員，很幸運的我也拿到了這份工作。雖然不是份全職的工作，然而這個機會也開啟了我對圖書館和檔案學的興趣。」（PSB#11）

雖然某些受訪者會追求圖書館領域工作是因為在其他領域發展時遭遇過負面經驗，但在本研究中，這類狀況尚屬少數，多數受訪者是深受圖書館工作所伴隨之正面價值，如知識氛圍、職場生活品質等因素所吸引，轉而追求圖書館的職業生涯發展。

表4 潛在學科館員選擇之優先考慮工作項目/職責 (n=206)

工作項目／職責	人數	百分比%
參考服務	95	46.1 %
數位圖書館與數位典藏	23	11.2 %
館藏管理	20	9.7 %
分類與編目	16	7.8 %
教職員與學科聯絡人	15	7.3 %
行政管理	10	4.9 %
不確定	4	1.9 %
典藏保存與修護	3	1.4 %
特藏管理	3	1.4 %
學術研究	2	1.0 %
資料庫設計與電腦科技相關技術	2	1.0 %
其他	10	4.9 %
無提供答案	3	1.4 %
總計	206	100 %

表5 吸引潛在學科專家館員進入圖資領域的因素

被吸引之因素	潛在學科專家館員 (n=206)		
	首要因素 %	次要因素 %	總計 %
知識豐富的工作環境	19 %	23 %	42 %
圖書館工作的本質與特性	17 %	22 %	39 %
過去的圖書館工作經驗	18 %	7 %	25 %
希望得到一份不需要從事課堂教學的學術工作	13 %	10 %	23 %
職場生活的品質	6 %	13 %	19 %
合作而非競爭的工作環境	6 %	8 %	14 %
學術工作的機會缺乏	6 %	4 %	10 %
模範館員的啟發	2 %	6 %	8 %
進行學術研究時的一些正面肯定經驗	0 %	1 %	1 %
在取得終身教職期間的不愉快經驗	0 %	1 %	1 %
其他	11 %	7 %	18 %

目前北美地區大多數學科專家館員的職缺都把圖資碩士學歷（由美國圖書館學會認可者）列為申請人的必要資格。本研究認為有必要深入了解哪些因素可能會影響潛在學科專家館員決定是否修習圖資碩士學位，以供各圖資研究所擬定推廣與招募策略。受訪者在問卷提供的12項影響因素中，一一給予每項因素正面或是負面的評價，若某選項對受試者來說不構成任何影響性因素，則給予「不構成影響因素」之評價。

根據表6顯示，下列幾項影響因素被大多數的潛在學科專家館員認定為正面因素：「可以在我喜愛的領域工作」、「畢業後之工作選擇多」、「就業時之地域機動性」、「職涯升遷」。

- (一) 畢業後之工作選擇多與就業時之地域機動性：「感覺圖資的出路很廣，而且每一州都會有圖書館的工作機會。」（PSB#2）
- (二) 可以在我喜愛的領域工作：「圖書館工作也許可以讓我藉由運用新的資訊科技，帶出我在學科專業的知識。」（PSB#1）與「這是個結合理論與實務的工作與工作環境。」（PSB#4）
- (三) 職涯升遷：「我本身就已經在圖書館工作了。但一段時間後我發現有個圖資的碩士可以讓我在職場裡晉升的更快，因此就決定來申請圖資碩士班。」（PSB#17）

在負面因素方面，較顯著者為「圖書館員的薪水」、「完成學位所需花費」、「圖書館員的社會與專業地位」、以及「完成學位所需的時間」。在訪談中幾位受訪者提供了以下負面的考量因素，可能影響其就讀圖資碩士的決定：

- (一) 專業學科教授所給予的意見：「當我問過以前教我歷史的教授之後，他認為我去唸一個圖資碩士還不如去唸一個歷史博士。畢竟我已經有一個碩士學位了。他覺得圖書館員的地位遠不及教授的地位，但前提是我要先拿到歷史博士。」（PSB#4）
- (二) 專業學科同事所給予的意見與圖書館員的薪水：「我的同事都不敢相信我決定不再當律師，而考慮去當圖書館館員。我想他們最大的考量因素是未來的收入會與現在有一大截的差距。」（PSB#3）
- (三) 家庭責任：「很多圖資碩士生都是已婚且育有小孩的，而我也。因此會擔心是否會因為花太多時間在課業，而忽略了照顧家庭的責任。」（PSB#26）
- (四) 圖書館員的社會與專業地位：「過去我一直在資訊界，雖然廣義的來說圖書館也是資訊生態的一環，但相較之下整體的地位還是有落差。」（PSB#23）

邱銘心：學科專家館員人才招募研究：
以在美國圖書館學會認可之圖書資訊研究所就讀之潛在學科館員為例

然而值得考量是當綜合「正面因素」「負面因素」以及「不構成影響因素」三種評價時，則可發現並無任何較顯著之負面因素。

表6 影響潛在學科專家館員決定在美國圖書館學會認證
的圖書資訊研究所進修碩士的決定性因素

影響因素	潛在學科館員選擇的百分比（n=206）		
	正面因素	負面因素	不構成影響因素
可以在我喜愛的領域工作	90 %	0 %	10 %
畢業後之工作選擇	83 %	8 %	9 %
就業時之地域機動性	61 %	12 %	27 %
職涯升遷	68 %	8 %	24 %
完成學位所需的時間	43 %	29 %	29 %
專業學科同事所給予的意見	32 %	13 %	55 %
圖書館員的社會與專業地位	31 %	34 %	35 %
完成學位所需花費	29 %	35 %	36 %
圖書館員的薪水	29 %	45 %	26 %
專業學科教授所給予的意見	24 %	13 %	63 %
家庭責任	21 %	16 %	63 %
就讀期間之經濟補助	15 %	35 %	50 %

四、人才招募策略之建議

(一) 鎖定招募對象

透過了解潛在學科專家館員的學歷背景，可以發現人文藝術、社會科學、以及區域研究等三個領域具有碩士或更高學歷者佔了總受訪者的64.6%。這三個領域對於圖資產生極高的偏好及興趣並不令人意外，因為一般大眾把圖資學歸類到社會科學領域，這些屬於軟性科學領域（soft sciences）之間的互通性也因此更緊密。另在訪談中，多位受訪者提出圖資學為一門「工具學門」（instrumental science）的看法，認為他們得以透過在圖資學中習得的技能，將他們在專長學科的知識以服務的形式傳遞給需要的人。因此，招募對象應設定為學有專精的學科碩士或更高學歷者。此外，圖資系所更應該審慎考量研究結果中受訪者曾提及的負面和其他因素，如完成學位所需的時間及花費和能取得之經濟補助，另闢以圖資為主並搭配學科領域為輔的雙主修碩士或碩士輔系等學制學程，

以縮短取得學位所需之時間和學費之相關費用，此舉更能加速人才的培育及養成。

(二)發展招募策略

根據上述資料顯示，圖書館事業對於已經取得學科碩士且希望能發揮其學科專長，並期望能在學術環境工作的人來說，是一個非常有吸引力的選擇。雖然圖書館較低的薪資、社會地位、專業地位等因素對這些潛在學科館員的抉擇會有一些負面影響，然而圖書館工作的一些特質，例如「知識豐富的工作環境」、「圖書館工作的本質與特性」、以及「職場生活的品質」等，仍能使他們對圖資領域產生興趣。潛在學科專家館員們也意識到取得美國圖書館學會認可之圖書資訊研究所授予的碩士學位替他們的職業生涯提供了更多元的機會，像是更廣的工作選擇以及較高的地域機動性等。

因此，在進行圖資事業（LIS as a profession）行銷和推廣時，這些跟圖資學科正面形象有關的決定性因素應該置入於招募與宣傳活動中，引起學經歷符合條件且對圖資專業有興趣者之共鳴。而招募與宣傳活動，也應以多種方式呈現，例如請有類似背景和經歷的學科專家館員現身說法、圖書館方面提供圖書館工作的體驗機會、圖資系所製作宣傳手冊、架設專屬網站、及舉辦科系博覽會等，以多管齊下的策略招募有志人才。

伍、結論及後續研究

誠如緒論所言，學科專家館員是大學及研究圖書館的重要資產，因為他們不僅得執行圖書館工作的一般性業務，更須具備專業的學科知識與技能，以提供研究社群更深入及有效率的服務。本文所描述之研究以北美為背景，從當地的供需情形為起點，探討學科專家館員之人才招聘與策略。透過分析潛在學科專家館員的學歷背景、職涯發展與規劃、吸引及影響潛在學科專家館員進入圖資領域的因素，從中研擬出學科專家館員之人才招聘建議。又適逢美國嬰兒潮世代之館員屆臨退休及面臨潛在的人才斷層之際，本研究之結果與價值更顯重要。研究討論中所提出之人才招聘策略之建議，實以嚴謹之實徵性研究結果推論而成，突破過去圖資學科在行銷及人才招聘文獻中通才宣導式的觀點與方法。

學科專家館員制度起源於歐美各國，台灣的各大學圖書館為了提升服務品質，在近年來引進並設置此制度。目前實施最久且制度最完善

邱銘心：學科專家館員人才招聘研究：
以在美國圖書館學會認可之圖書資訊研究所就讀之潛在學科館員為例

的應屬台灣大學圖書館。然而學科專家館員之背景仍以圖資為主，只有少數擁有其他專業學科之學位（黃鴻珠、鄭麗敏、李靜君，2005）。此外，學科分配多以指派方式安排，而學科專家館員所負責之業務則以參考服務、資訊素養教育、以及系所師生聯繫為主。由於許多圖書館因其人力資源上的考量，未能將業務歸屬做明確的分工，再加上台灣圖資教育學制與歐美各國之差異，形成學科專家館員在學科能力上的限制，因此制度之功效仍待更長遠之開發（邱雅暖、周澍來，2009）。

學科專家館員在歐美各國已成為圖書館行政之常設制度，必有其優勢之處，例如其「中介者」（intermediary）的角色能讓他們有效率的整合館內之人力資源，建立跨部門的工作團隊（Pinfield, 2001）。日後若台灣的圖書館欲採行歐美各國之做法，在招聘學科專家館員時優先考慮同時擁有圖資技能及學科專業之應試者，以提高服務品質、專業形象、及工作效率，屆時勢必會出現新一波的人才招募及研究所招生宣傳，以及為了因應人才需求與培育而產生之教育制度。

為了能與台灣的圖書館生態與圖資教育接軌，在後續研究方面，將建議分成制度與教育兩部分進行。首先希望能深入探討台灣的學科專家館員制度，其中包括普查學科專家館員之學經歷背景、圖書館組織架構與工作職責和分派方式、以及其相關服務之於使用者的能見度等，從現行經驗中發展適合國內發展的配套措施。更重要的是，台灣的圖書館館員（包含學科專家館員在內）大多是純圖資背景，因此如何從教育制度著手，訂定合適的核心能力，規劃兼併通才（generalist）與專才（specialist）的學程與教育機會，尤為關鍵。像是鼓勵圖資學生多元化學習及透過雙主修或是輔系培養學科素養，以及針對在職館員規劃進修及繼續教育之管道，也會是未來發展的另一重點。

誌謝

本研究感謝美國Institute of Museum and Library Services 之補助。並特別感謝School of Library and Information Studies at University of Wisconsin-Madison的Professor Louise Robbins, Professor Kyung-Sun Kim 和Miss Joanna Sin，以及College of Information Studies of University of Maryland的Professor Diane Barlow和Miss Patricia Fisher，在研究進行期間之指導與協助。

參考文獻

- 黃鴻珠、鄭麗敏、李靜君（2005）。參訪台灣大學圖書館報告。上網日期：2009年03月10日，檢自http://tkuir.lib.tku.edu.tw:8080/dspace/bitstream/987654321/4206/1/%E5%8F%B0%E5%A4%A7%E5%8F%83%E8%A8%AA%E5%AE%8C%E6%88%90%E7%89%88_%E5%AE%8C%E6%88%90%E7%89%88.doc
- 邱雅暖、周澍來（2009）。國立清華大學97年度行政人員國外標竿學習參訪——圖書館報告。上網日期：2009年03月15日，檢自<http://www.lib.nthu.edu.tw/library/epaper/57/6.htm>
- Ard, A., Clemmons, S., Morgan, N., et al. (2006). Why library and information science? The results of a career survey of MLIS students along with implications for reference librarians and recruitment. *Reference & User Services Quarterly*, 450, 236-248.
- Baily, Jr., C. W. (2005). The role of reference librarians in institutional repository. *Reference Services Review*, 33(3), 259-267.
- Bergevin, P., & Winston, M. D. (1998). Meeting the mission: The role of business librarians in fulfilling the missions of colleges of business. *Journal of Business and Finance Librarianship*, 3, 19-32.
- Berry, J. N. (2002). Addressing the recruitment and diversity crisis. *American Libraries*, 33(2), 7.
- Berry, J. N. (2003). LIS recruiting does it make the grade? *Library Journal*, 128(8), 38-41.
- Buttlar, L. J., & William, C. (1992). Recruitment of librarians into the profession: The minority perspective. Survey of 164 minority librarians. *Library & Information Science Research*, 14(3), 259-80.
- Curran, W. M. (2003). Succession: The next ones at bat. *College & Research Libraries*, 64(2), 134-140.
- Cassner, M., & Adams, K. E. (2008). The subject specialist librarian's role in providing distance learning services. *Journal of Library Administration*, 48(3/4), 391-410.
- Detlefsen, E. G. (1992). Specialists as professionals in research libraries: An overview of trends and an analysis of job announcements. *Library Trends*, 41(2), 187-97.
- Feldmann, L. (2006). Subject librarians in the changing academic library.

The Electronic Journal of Academic and Special Librarianship, 7(3).
Retrieved May 15, 2009, from [http://southernlibrarianship.icaap.org/
content/v07n03/feldmann_101.htm](http://southernlibrarianship.icaap.org/content/v07n03/feldmann_101.htm)

- Gibbs, B. L. (1993). Subject specialization in the scientific special library: Prepared as a master's thesis for the School of Information and Library Science at the University of N.C. at Chapel Hill. *Special Libraries*, 84, 1-8.
- Gollop, C. J. (1999). Library and information science education: Preparing librarians for a multicultural society. *College & Research Libraries*, 60(4), 385-95.
- Grosch, M.F., & Weech, T. L. (1991). Perceived value of advanced subject degrees by librarians who hold such degrees. *Library and Information Science Research*, 13(3), 173-199.
- Hay, F. J. (1990). The subject specialist in the academic library: A review article. *The Journal of Academic Librarianship*, 16(1), 11-17.
- Lynch, M. J. (2002). Vacancies: How many? Where? Why? *Library Personnel News*, 15, 1-3.
- McAbee, S. L., & Graham, J. (2005). Expectations, realities, and perceptions of subject specialist librarians' duties in medium-sized academic Libraries. *The Journal of Academic Librarianship*, 31(1), 19-28.
- Pankl, R. R. (2004). Baby boom generation librarians. *Library Management*, 25(4/5), 215-222.
- Pinfield, S. (2001). The changing role of subject librarians in academic libraries. *Journal of Librarianship and Information Science*, 33(1), 32-38.
- Public Library Association (2000). Recruitment of public librarians: A report to the executive committee of the Public Library Association. *Public Library*, 39(3), 168-172.
- Rodwell, J. (2001). Dinosaur or dynamo? The Future of the subject specialist reference librarian. *New Library World*, 102, 48-52.
- Rogers, M. (2003). Tackling recruitment. *Library Journal*, 128, 40-43.
- Vondracek, R. (2003). Going beyond selection. *Library Journal*, 128(12), 20-22.
- Wilder, S. (1995). *The age demographics of academic librarians: A profession apart. A report based on data from the ARL Annual Salary Survey*. Washington: Association of Research Libraries.

- White, G. W. (1999). Academic subject specialist positions in the United States: A content analysis of announcements from 1990 through 1998. *The Journal of Academic Librarianship*, 25(5), 372-382.
- Williams, L. B. (1991). Subject knowledge for subject specialists: What the novice bibliographer needs to know. *Collection Management*, 14(3/4), 31-47.
- Winston, M. D. (2001a). Recruitment theory: Identification of those who are likely to be successful as leaders. *Journal of Library Administration*, 32(3/4), 19-34.
- Winston, M. D. (2001b). Academic science and engineering librarians: A research study of demographics, educational backgrounds, and professional activities. *Science & Technology Libraries*, 19(2), 3-24.
- Winston, M.D., & Dunne, J. (2001). Children's librarians: A research study of diversity and leadership. *Public Library Quarterly*, 19(1), 23-38.
- Young, H., & Belanger, T. (1983) *The ALA Glossary of Library and Information Science*. Chicago: American Library Association.