



## 從大學圖書館績優編目館員職涯發展歷程 探討其專業成長

A Study on the Professional Growth from Career Development Process  
of the University Library Superior Catalogers

呂明珠<sup>\*</sup>  
Ming-Chu Lu

### 【摘要 Abstract】

本研究藉由探討編目館員的職涯發展，了解編目館員面對職涯機會的選擇、規劃，各階段的學習與蛻變，探討職涯過程中正式的編目教育、繼續教育和職場的非正式學習對專業成長的影響。國家圖書館於2009至2011年選拔三屆共30位圖書館績優編目工作人員，本研究資料來自其中14位大學圖書館績優編目館員之深度訪談結果。本研究根據這些深度訪談資料歸納出四個結論：(1) 績優編目館員多數因大學聯考分數落點就讀圖書資訊學系，但在學時即已有擔任圖書館員之意願，並於進入職場後逐漸學習根據個人意願規劃職涯；(2) 績優編目館員雖然肯定大學編目教育，但咸認良好的實習經驗可建構館員專業知能與信心；(3) 編目館員之職場學習重視以一對一的帶領方式、對繼續教育的需求與管道因個人需求與工作單位政策而異，職涯發展路徑以員額規模較大之大學圖書館最具發展性；(4) 績優編目館員追求工作的完美與個人之成就感，秉持學習、創新的態度執行業務，發展出資訊組織專業職務與資訊科技管理能力。最後，本研究針對圖書資訊學教育、大學圖書館、圖書資訊學專業學會、國家圖書館與編目館員提出建議。

This study examines the career development of library catalogers with outstanding performance in order to understand their career opportunities, career planning, learning and transformation at each stage, and to explore the influence of formal cataloging education, continuing

---

\* 玄奘大學廣播與電視新聞學系助理教授

Assistant Professor, Department of Broadcasting and Journalism, Hsuan Chuang University  
E-mail: ming8810@gmail.com

education, and informal workplace learning on their professional growth. The data for this study comes from in-depth interviews with 14 university library catalogers out of the 30 library catalogers elected and awarded by the National Central Library from 2009 to 2011 for their outstanding performance.

The in-depth interviews suggest four conclusions: (1) although most of the catalogers majored in library science due to their University Entrance Exam scores, they were willing to become librarians during their college years and, after graduating from college, gradually focused on career development; (2) catalogers think highly of their university education, and consider the training received during their internships important for instilling in them a sense of professionalism and confidence at work; (3) catalogers are usually trained in the workplace with a one-on-one coaching model; in addition, their learning needs and opportunities for continuing education depend on their personal desires as well as institutional policies, with catalogers working at large university libraries having the most opportunities for career development; (4) outstanding catalogers always pursue excellence and achievement at work, and their constant learning and innovative attitude helps them increase their professional competence in information technology and management.

Finally, this study makes several suggestions to library science education, university libraries, the library science associations, the National Central Library, and catalogers.

#### 關鍵詞 Keyword

績優編目館員 職涯發展 專業成長 職涯發展指南

Cataloger with outstanding performance ; Career development ; Professional growth ;  
Career guidance

## 壹、前言

目錄是圖書館業務的核心，提供圖書館各項服務的基礎，而負責建置目錄的編目館員必須追隨資訊技術的腳步，掌握全球編目的潮流，配合使用者的需求，不斷地提升目錄的各項功能，也要培養自身之編目知能與資訊素養。然面對今日科技的進步與經費緊縮，圖書館業務重組，不僅編目館員的工作範圍擴及資訊組織之外，部分編目館員也逐漸走向幕前，導致原本已在書目數量與書目品質要求下奮戰之編目館員，更要因應人事凍結、遇缺不補，面臨主管單位以「共體時艱」之要求，支援任務編組、讀者服務與應付未來可能的變化。

基於資訊環境不斷的變化和相關行業的激烈競爭，編目館員必須發展多元化的專業能力，以確保未來就業和發展的機動性，而發展多元化的專業能力始於職涯發展的規劃 (Thornton, 2010)。職涯規劃是根據個人興趣、能力，以及性向的範圍內，找到一分能夠滿足自我價值需求的工作，並且在工作、家庭、休閒、生活職業之間取得適當的平衡，以期在物質及精神層面皆具有良好的生活品質 (張添洲, 2007)。在職涯發展的過程中，由於個人所從事的行業與其環境交互作用而隨時間產生統整，在個人工作的性質、專業能力、職位的晉升，可能有連貫的成長或者在心理需求和工作態度可能發生改變 (孫國華, 1997)。

美國多數大學圖書館將工作職務分為公共服務部門和技術服務部門，個人一旦進入組織，通常被歸入這兩個領域之一，被視為該領域的專業人員，兩者之間很少流動。尤其個人獲得終身職後，其職涯職務更不會有變化 (Kong & Goodfellow, 1988)。但是，近年圖書館傳統工作的分界已被經濟、科技及管理等因素模糊了，許多編目館員開始從事讀者服務。理論上，此種改變的優點在於編目館員對主題標目的徹底瞭解，更能幫助讀者找到所需資料，並透過同仁及讀者使用館藏目錄的情況，直接感受編目作業的成果，並與其他同仁有更多的交流。其次，工作的改變不僅增加學習，亦可藉不同性質的工作提升因職務倦怠而消失的熱忱與精力 (Folsom, 2000)。那麼編目館員是否樂於面對工作內容的改變？是否能藉此獲得更多的專業成長？

隨著編目規範不斷演變，資訊技術的突飛猛進，國內外學者逐漸感覺新進編目館員水準不若當年 (王梅玲, 2007; Anthony & Garbs, 2005; Elrod, 2008)。那麼問題核心之編目館員，是如何看待與處理這些問題？其次，在編目館員之職涯歷程中，學校教育、繼續教育與工作中的學習，對其專業能力與專業成長扮演何種角色？

本研究藉由探討編目館員的職涯發展，了解編目館員面對職涯機會的選擇、規劃，各階段的學習與銜接，探討過程中正式的編目教育、繼續教育和職場的非正式學習等因素對

專業成長的影響，最終目的乃在於呈現編目館員在這些歷程中之專業成長。因此，歸納前述研究背景與動機，本論文的研究目的如下：

- (一) 探討我國編目教育與編目館員專業能力養成之關係。
- (二) 分析我國大學圖書館績優編目館員職涯規劃、職涯發展路徑與職涯階段特徵。
- (三) 探究我國大學圖書館績優編目館員圖書館職涯發展的專業成長方式。
- (四) 分析我國大學圖書館績優編目館員之專業能力。

## 貳、相關文獻

基於今日書目世界持續的變化，Johnson (2002) 主張專業教育、在職訓練、專業生涯規劃、繼續教育、工作經驗、個人技能、專業活動的參與、個人對專業的興趣等，為職涯階段銜接所需的特定元素。因此，探討編目館員於職涯發展歷程中，在正式教育、繼續教育和職場學習中，如何養成專業能力，對未來大學圖書館編目館員的職涯發展與專業成長之規劃與施作，應有其參考功能。

### 一、職涯發展的概念與理論

Super (1957) 主張職涯是個人一生所從事工作的過程，同時也是人一生中所扮演之一系列角色的組合，這些角色包括：兒童、學生、休閒者、市民、工作者、配偶、家庭主婦、父母、老人等類型，也是個人終其一生與工作有關之經驗和活動的態度和行為 (Hall, 1976)。至於傳統中國人對職涯的觀點，金樹人 (1997) 認為有兩個層次，第一個層次指生活，是某類市井小民的生活方式，第二個層次是個人用來謀生之事業，或稱之「生計」。人們從事工作或許由謀求生計為出發點，但過程中卻可能發展、衍生出對個人生命的追尋與期許。

Schein (1968) 認為階段性的職涯發展，可視為個人與組織的雙向互動模式，因為在個人經歷職涯轉換時會影響組織，同時也受組織影響。其次，個人於組織社會化過程中，各職涯階段存在著轉換時期，會在一些關鍵時刻實現特定的功能，而個體也會藉由本身的創發性來影響組織。因此，Schein 由職涯轉變的觀點提出職涯圓錐 (career corn) 的立體模型，以職能廣度、階級高度與核心深度等三向度，說明個人在同一組織之職涯發展模式。

Lent 與 Brown (2013) 綜合多位學者的論述，主張職涯發展可視為人們整個生命歷程，從兒童階段對工作世界的知識，一直持續到成人階段獲得正式和非正式的經驗、能力、興趣、價值觀的產生等，透過個人工作的發展，從進入職場、調整工作、達到工作巔峰、銜接到退休階段的動態性變化歷程。

### 二、職涯選擇理論

在職業選擇領域最早的理論是 Parsons (1909, 轉引自吳芝儀, 2008, 頁 58) 提出的

特質因素理論，其基本立論假定個人特質與工作要求條件可相互適配，以找出理想的職涯；Roe（1957）從 Maslow 的心理需求階層理論提出職涯選擇需求理論；Vroom（1964）認為個人面臨工作抉擇時，具有最高激勵力（motivational force）之工作將成首選；Krumboltz、Mitchell 與 Gelatt（1975，轉引自吳芝儀，1996）主張職涯選擇的社會學習理論會兼顧心理與社會的作用；Holland（1985）認為職業選擇是一個職業與個人適配的過程，故提出職業人格和生涯選擇理論；Betz 與 Fitzgerald（1987）主張工作經驗、學術成就、角色楷模與他人鼓勵，會直接影響女性對工作的態度、對自我的態度與性別角色態度。

### 三、職涯發展的階段觀點

一般工作者之職涯階段理論，通常將人們的一生歸納為數個階段，說明他們在這些階段的學習與任務，提出此類論述之學者包括：Miller 與 Form 於 1951 年提出之畢生事業五階段，包括：準備階段、最初階段、嘗試階段、穩定階段與退休階段，是描述典型工作者畢生事業的模式（Miller & Form, 1964）；Ginzberg 等人提出職業選擇之三階段發展論，各階段皆有不同之特色和任務（Ginzberg, Ginsburg, Axelrad & Herma, 1951）；Super（1957）職涯發展五階段理論，包含：成長階段、探索階段、建立階段、維持階段與撤退階段，說明職涯發展乃在發展自我，完成自我之目標；Greenhaus（2000）職涯歷程五階段說，包含：準備工作階段、進入組織階段、職涯早期階段、職涯中期階段與職涯晚期階段，用以檢視人們職涯發展之相關議題。

在圖書館員職涯發展歷程的相關研究中，Pollack 與 Brown（1998）從館員的職涯發展歷程建構四階段繼續教育需求的架構；羅思嘉（1999）主張具大學圖書資訊學文憑的專業館員，在不同階段對專業能力發展有不同的需求，故綜合國內情況，仿 Super（1957）將館員的專業發展劃分為五階段，說明館員不同職涯階段專業能力發展；Stueart、Moran 與 Morner（2007）係以具備 MLS 文憑之館員為對象，其職涯發展涵蓋個人職業有關的過程，每階段職涯都有不同的需求與發展任務，從而產生個人獨特的經驗，且隨年齡的增長與經驗的累積增添有利的職業機會，促進個人成長並發展專業能力，滿足職涯發展的任務目標。

### 四、編目教育與專業成長

編目館員的養成，首賴圖書資訊學校之專業基礎教育，做為進入職場之憑藉（Stueart, Moran, & Morner, 2007）。根據美國學者 Joudrey（2002）分析 1986~2000 年、Joudrey 與 McGinnis（2014）分析 2005~2013 年該國圖書資訊學研究所編目相關課程的研究論文發現，此階段修習之編目專業課程，除了被列為必修之分類編目或資訊組織課程外，前者在選修課程包括：技術服務、編目進階課程、主題編目、描述編目、分類理論、特殊資料編

目(非書和網路資源編目)、索引法、編目技術與其他(實習、樂譜編目、索引典建置、期刊編目)等,至於後者僅在原有選修課程增加一門詮釋資料。而我國圖書資訊學系大學部的編目相關課程,在 1987 年包含中文分類與編目 6 學分、西文分類與編目(一)和(二)二門課 12 學分(藍乾章,1987);在 1995 年陳昭珍調查當時五所圖書資訊學系編目相關課程,包括分類編目、索引與摘要、資訊儲存與檢索、資料庫管理系統等資訊課程(陳昭珍,1995);在 2007 年王梅玲分析國內 9 所圖書資訊學校開設的資訊組織課程,依照課程結構區分為基礎課程、進階課程、網路與數位資源課程三種。其中 22 門是基礎資訊組織課程、46 門是進階課程、6 門是網路與數位資源組織課程,2 門 Metadata 課程,共 74 門課,平均每校開設 8.2 門課(王梅玲,2007)。整體而言,中美圖書資訊學之編目課程設計差異不大。不過,由於美國圖書資訊學教育設於研究所學分有限,加上學生無法預知未來是否從事編目工作,多數學習者可能僅修習一至二門編目課程(Hwey, 1993),而國內大學部之圖書資訊學系則將多數編目課程納入必修,故學生能修習較多之編目課程。

## 五、新進編目館員具備之專業能力

關於圖書資訊學校提供的編目相關課程,能否滿足新進編目館員的需求?在 Callahan 和 MacLeod 於 1994 年調查美國大學圖書館新手編目館員對編目工作的意見,發現超過六成的新進編目人員認為,圖書館學校的課程無法為第一個編目工作做好準備,需要更多實作經驗,才能達成工作的要求(Callahan & MacLeod, 1994)。不過 Emery (2004) 卻認為,即使圖書資訊學校畢業生,在校時無法學得初級館員應有的專業技能亦無妨,因為圖書資訊學的專業即是教導學習,且畢業生進入職場後必須不斷學習與精進,長期以來已成為學門之特色。事實上,陳瓊后(2008)分析 1997~2006 年美國大學圖書館徵才啟事,發現僅有半數的圖書館要求應徵者必須具備工作經驗,呼應 Emery 的主張。針對編目館員的學校教育究竟屬於何種情形,似有了解之必要。

至於圖書館雇主對編目館員的需求,又是如何?Hall-Ellis (2008) 根據圖書館徵人廣告,歸納出各類型圖書館雇主對編目館員的要求,大致可區分為教育資格、理論知識、編目能力、溝通技巧和人際關係技能(督導和培訓)等五項,並要求應徵者擁有領域中最新應用的資訊技術,且能掌握書目紀錄結構之變化。由此可知雇主對編目館員的要求,會隨資訊技術的發展而持續地轉變。故 Hall-Ellis (2005) 主張,圖書資訊學教育工作者教導編目理論知識、技能和競爭力,可協助學生獲得編目工作,但學生無法只依賴編目課程成為有能力的編目館員。其次,國內外都有學者提出新進館員編目能力大不如前,無法配合現今編目作業要求,因應新工作的挑戰(王梅玲,2007; Anthony & Garbs, 2005; Elrod, 2008)。那麼編目館員應追求何種服務機會,才能跟上數位時代的發展?

## 六、編目館員之專業成長與繼續教育

當新手館員取得第一個圖書館工作，即開始進入職涯早期，主要目標是熟悉工作環境，將所學理論予以實務化，還要在任職機構建立個人之專業地位，同時，透過工作歷程了解圖書館事業，或探索所任職之圖書館類型是否適合成為個人一生之職涯。因此，多數人可能在職涯早期頻仍地更換工作單位，以尋求最契合個人需求之工作。不過，基於新手編目館員缺乏實務練習，大部分雇主必須提供機構內的培訓以準備新員工應具備的基本能力（羅思嘉，1999；Mugridge & Furniss, 2002）。Osmus 根據指導他人與 Boydston 擔任期刊編目員的經驗，提出培養剛畢業的期刊編目員需要為期六個月至一年的在職訓練，以指導和建立新人之工作態度和工作方式（Osmus & Boydston, 1987）。基於編目館員養成之花費甚巨，Fallis 與 Fricke（1999）建議由雇主、圖書館協會和圖書資訊學校合作規劃新人實務技能的培訓。

在職涯中期，編目館員對工作環境與工作內容有一定的熟悉度，由於各類資格文憑的壽命約為五年左右。當圖書館面對資訊技術的快速發展、使用者期望的轉變，工作人員更需要為即將面臨的新任務做準備（Elkin, 1998; Pollack & Brown, 1998）。所以圖書資訊學系和在職培訓機構必須提供繼續發展專業（Continuing Professional Development, CPD）的課程，以協助專業能力的持續養成（Hider, 2006）。其次，在此階段部分編目館員可能成為部門主管，對於之前未有督導部屬經驗的館員而言，管理職責帶來新的挑戰，需要學習新的技能（Broady-Preston & Bell, 2001）。另外，在此期間個人也可能遭遇職涯發展的停滯期，需要透過專業成長或成就以轉換工作困境（Stems & Subich, 2002）。

在職涯晚期，由於館員的專業能力已獲得認可，在機構中可能負責管理層級以上的工作。此時尋求保持職涯活力的方法，如積極參與地區性、全國性與國際層級圖書館協會的專業功能，或參加其他專業社群贊助的會議和計畫以發展其能力，並成為新手館員的導師（Pollack & Brown, 1998）。

雖然多數人於 65 歲退休，但有些退休人員會以臨時人員重返職場。另外，人們在職涯階段移動的速度並不一致，未轉換工作者可能已完成職涯階段，但轉換職場或更換職務者，其職務職涯階段會回到職涯早期（Stueart, Moran, & Morner, 2007）。

關於大學圖書館編目館員的專業能力成長，李藹慈（2006）與鄒靜芬（2013）都主張館員在職涯歷程會隨工作中的學習，提升其專業知能，並運用多元的資源與策略進行學習，強化特定工作能力，且組織內成員互相支持、分享等都有助於學習。此外，儘管在相同職務中，也可能基於環境需求與個人興趣而提供不同的服務。所以圖書館員為因應工作之需求，須不斷地進行各種學習，才能發展出個人與職務相稱的能力。

## 七、編目館員之職涯規劃

Thornton (2010) 主張未來的資訊專業人員應採取積極主動的態度管理自己的職涯，因而提出職涯發展指南 (career development compass) 作為導航工具，以協助未來之資訊專業人員獲得必要的技能發展他們的事業，並確保未來於其專業領域的生存能力。在職涯發展指南中有四項關鍵議題，包括：個人應追求何種職涯路徑、應發展何種能力、應修習何種課程與應追求何種服務機會。此處所稱的資訊專業人員，係 Thornton 根據美國專門圖書館協會 (Special Libraries Association) 的定義，包括圖書館員、知識管理者、資訊單位主管、Web 發展人員、資訊仲介者和顧問等。

從事職涯規劃時，除蒐集資料找出相關行業從事彈性之規劃外，Simonsen (1997) 主張，發展能力與建立個人在專業領域的聲譽是最重要的課題。因為能力決定個人在市場的價值，作為資訊專業人員必須適當投資、發展可應用於多種環境的技能，並根據市場變化添加新功能，從而保證未來有多種職涯可供選擇。

## 參、研究方法

### 一、研究架構

Thornton 主張建立未來資訊專業人員之職涯發展指南，使他們採取積極主動的態度管理個人職涯，以獲得必要的技能發展他們的事業，並確保未來在專業領域的生存能力 (詳見圖 1)。本研究即以此為架構，探討我國大學圖書館績優編目館員於職涯歷程中之專業成長。

在 Thornton 提出之未來資訊專業人員職涯發展指南，其關鍵課題在於職涯路徑、專業能力、專業課程、服務機會四大面向 (詳見圖 2)。

在應追求之職涯路徑部分，Thornton 主張未來資訊專業人員必須規劃自己未來五年的發展，建立一組可不斷增值的能力，以規劃更彈性的職涯，並能隨市場的變化和新能力的需要，使個人面對機會有更充分的準備。

在應發展之專業能力部分，Thornton 主張發展能力是職涯準備的當前要務，其追求之專業能力包含：技術能力、創新能力、引導能力、表達能力、計劃管理和改變管理能力。

在應該修習之專業課程部分，Thornton 主張未來的資訊專業人員應先考慮擁有專業化或者一般化之能力，其指導原則在於何種能力具有高度需求，而個人對何種高需求能力最感興趣。因為受過一般圖書資訊學教育的館員可能比較容易找到工作，但學習者若只修習圖書資訊學的一般課程時，則不易獲得特定職位 (Merritt, 2004)。尤其圖書資料已逐漸從平面印刷轉換為數位格式且仍在不斷地變化中 (Ross & Sennyey, 2008)。此外，未來的資訊專業人員不能指望在學時即能學習他們所需的一切，所以他們在進入職場後，需要



接受並學習工作單位的組織文化和協定，這些可能與在學校的訓練有所不同。



圖 1 未來資訊專業人員職涯指南（一）

資料來源：“The Career Development Compass: Roadmap to Building a Diversified Portfolio of Professional Capabilities for Information Professionals,” by J. B. Thornton, 2010, In E. Pankl, D. Theiss-White & M. C. Bushing (Eds), *Recruitment, Development, and Retention of Information Professionals: Trends in Human Resources and Knowledge Management*(p. 194), Hershey, PA: Business Science Reference. doi:10.4018/978-1-61520-601-8.ch011.

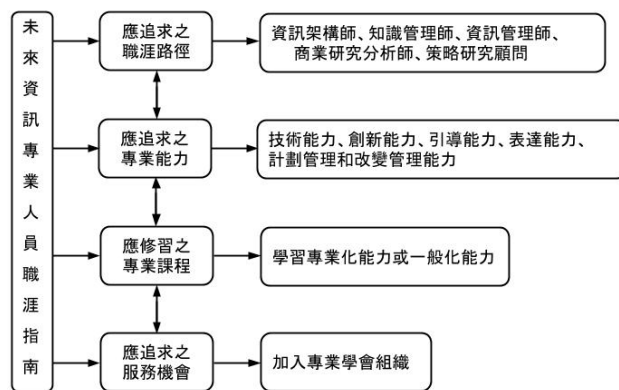


圖 2 未來資訊專業人員職涯指南（二）

資料來源：“The Career Development Compass: Roadmap to Building a Diversified Portfolio of Professional Capabilities for Information Professionals,” by J. B. Thornton, 2010, In E. Pankl, D. Theiss-White & M. C. Bushing (Eds), *Recruitment, Development, and Retention of Information Professionals: Trends in Human Resources and Knowledge Management*(pp. 194-200), Hershey, PA: Business Science Reference. doi:10.4018/978-1-61520-601-8.ch011.

在應追求之服務機會部分，Thornton 主張各類型專業協會可以提供多種服務機會，包括美國圖書館協會（ALA）、專業圖書館協會（SLA）、醫學圖書館協會（MLA）等。積極參與專業協會的主要優點在於有機會發展新能力和擴大專業網絡，假設個人工作任務要求具備財務管理、企劃、公關、募款、授權等經驗，可透過參與專業協會的相關服務，協助縮小知能差距而獲得必要的經驗、發展個人專業並建立與同道的連結（Snoeyenbos, 2004）。

不過 Thornton 提出的「未來資訊專業人員之職涯發展指南」的重點是在學期間（職涯前期）的規劃和準備，而本研究嘗試解析大學圖書館績優編目館員在其目前職涯發展歷程中專業能力之發展，於是借用 Thornton 之職涯指南，作為「編目館員職涯展指南」之架構，並將探討範圍從職涯前期擴充至編目館員之整體圖書館職涯，而各面向的意涵則配合編目館員職場發展之相關文獻探討，而加以修正，以符合本研究之需求（詳見圖 3）。

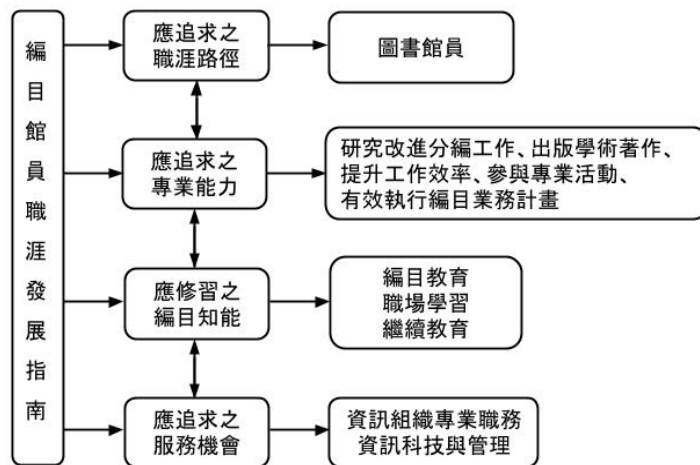


圖 3 編目館員職涯發展指南

資料來源：研究者自行整理。

其次，根據文獻分析發現影響職涯發展面向的因素有職涯規劃與職涯選擇；影響專業能力面向的因素有編目哲學、資訊科技與職務要求；影響專業編目知能面向的因素有編目實習、在職訓練和參與繼續教育的機會；影響服務機會面向的因素有工作輪調與職務升遷等，最後將整體研究概念繪製為本研究之研究架構圖（詳見圖 4）。

## 二、研究方法

本研究希望能歸納出編目館員專業成長之整體輪廓，了解績優編目館員於職涯歷程中，如何發揮個人潛力、培養工作所需能力，從而使個人擁有更順暢之職涯發展。因此，

研究採個案設計，透過深度訪談蒐集資料，探究編目館員於不同職涯階段專業成長需求與專業能力養成，藉由大學圖書館績優編目館員觀點，解說她們於職涯發展過程之感受與行為表現的意義，專業養成之方式與相關因素的影響，透過被研究者的敘述檢視其職涯歷程，協助研究者對事件整體背景的瞭解，並說明事件對被研究者的意義（潘淑滿，2003；劉仲冬，1996）。

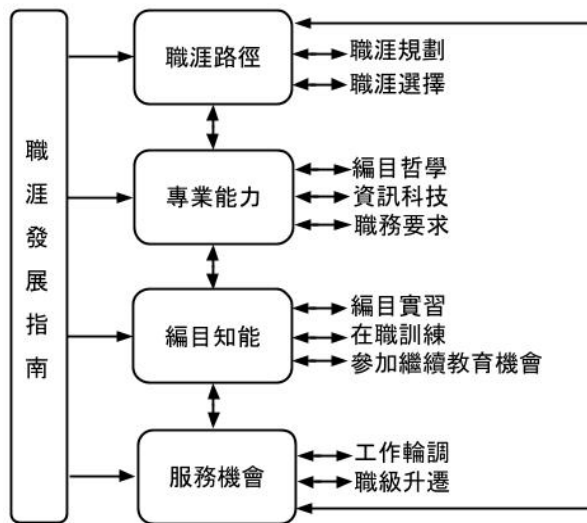


圖 4 研究架構圖

本研究基於必須有系統地蒐集受訪者，於職涯發展歷程中專業能力的養成，又必須顧及訪談者之個別差異、訪談問題的相關性、問題自然呈現的可能性，遂採用「訪談導引法」，並輔以半結構式題綱，視訪談的情境調整問題順序。至於少數遺漏的重要問題，則於請受訪者檢視、修正其訪談逐字稿的 e-mail 之同時，請求一併協助處理。

### 三、研究對象

本研究以國家圖書館於 2009~2011 年舉辦三屆圖書館績優編目工作人員選拔之 17 位大學圖書館績優編目工作人員做為研究對象，透過探討優秀編目館員之職涯發展歷程，萃取編目專業成長的方法與所需能力。

為期訪談過程之順遂，進行訪談之前研究者先與受訪者確認訪談時間與地點，並將訪談題目 e-mail 給受訪者。訪談於 2014 年 2 月 19 日至 2014 年 4 月 24 日進行，接受訪談有 14 位，每次訪談時間介於 1.5 小時至 4 小時。

本研究訪談的 14 位受訪者的現職工作單位狀況，公立大學與私立大學各占一半，其中在公立大學圖書館服務，具公務員資格者有 4 人，約聘僱人員有 3 人。在職稱部分，組

員與編審各是 4 位，專員 2 位，組長 1 位。

在現職工作組別部分，14 位績優編目館員於訪談時，有 6 位已不在編目組，其中因大學圖書館執行工作輪調，而產生職務改變者有 5 位，且有 1 位因該校推動全校性工作輪調，已調到系上擔任助理。至於 8 位仍留在編目組者，有 1 位因無法參與工作輪調，而自行要求增加採錄工作，但仍繼續從事編目工作。

受訪者之最高學歷，學士與碩士各半，其中有 1 位大學並非圖書資訊學系畢業，但後來就讀圖書資訊學相關研究所。14 位受訪者，有 8 位於 1990 年以前畢業，當時圖書資訊學系課程並未提供圖書館自動化系統、機讀編目格式等課程。其次，受訪者於大學畢業後就讀研究所取得碩士學位者，最早於畢業後 5 年，最晚為 10 年。

在年齡部分，年齡最小者為 33 歲，最長者為 58 歲，主要集中在 41~55 歲之間 (11 人)，平均年齡約 46 歲。在整體任職年資部分，最短為 11 年，最長為 34 年，在編目年資部分，最短為 6 年，最長為 32 年，其中有 2 位從踏入職場迄今仍然從事編目工作。

在受訪者更換工作次數部分，最多有 4 次，最少為 0 次，多數受訪者更換工作數是 2 次 (5 人)，其次是 1 次 (有 4 人)，而截至目前為止，有 2 人尚未更換過工作，其任職年資分別為 20 年與 32 年 (詳見表 1)。

表 1

大學圖書館績優編目人員資料表

編碼	現職學校	職稱	現職部門	學歷	大學畢年	碩士畢年	婚姻	年齡間距	編目年資	更換工作次數
A	私立	組員	視聽	碩士*	1989	—	已	46~50	20	4
B	公立	組員	推廣	大學	1989	—	已	46~50	10	3
C	公立	組長	特藏	碩士	1995	2001	已	41~45	10	2
D	公立	編審	編目	碩士	1989	1998	未	46~50	23	2
E	私立	專員	編目**	大學	1982	—	已	51~55	22	2
F	公立	約聘	視聽	碩士*	1994	—	已	41~45	14	0
G	公立	約聘	閱覽	碩士	1995	2005	已	41~45	12	2
H	公立	編審	編目	碩士	1997	2002	已	36~40	6	3
I	私立	專員	編目	大學	1978	—	已	56~60	20	1
J	公立	約用	編目	碩士	2003	2013	已	31~35	9	1
K	私立	組員	編目	大學	1994	—	已	41~45	20	1
L	私大	組員	系助理	大學	1988	—	已	46~50	10	2
M	私大	編審	編目	大學	1982	—	已	51~55	32	0
N	私大	編審	編目	大學	1983	—	已	51~55	20	1

註：\*在學中；\*\*休假中。

## 肆、研究結果分析

### 一、大學編目教育對編目館員專業能力養成之關係

本研究的 14 位受訪者分別畢業於圖書館引進自動化系統前後，所接受之編目教育與自動化系統方面的課程是有不同的。

#### (一) 大學編目教育對編目館員專業能力養成之影響

##### 1. 大學編目教育提供編目工作所需之專業知識基礎，實務經驗建構與強化編目專業技能

多數大學圖書館績優編目館員認為編目教育偏重理論，必須透過實務經驗的累積才能強化編目能力。其中受訪者 E 肯定編目教育的作用，指出編目規範必須有師長的引領，才能找到入門方法，而編目流程與編目實務則是到文化中心工作後才了解。受訪者 F 任職之圖書館，基於圖書館自動化系統書目轉檔的經驗，決定將具有共同題名的同一組物件中的每個部分各建一書目紀錄，以詳細記載各部分之書目資料，此種方式在處理多媒體組件時特別得心應手。

##### 2. 資訊組織課程內容日趨多元且教學時數減少擴大理論與實務之差距

在現職工作擔任 23 年編目工作之受訪者 D 提出新進館員編目能力不足。她認為以前大學的分類編目課程還包含實務操作，而目前編目課程偏重理論，學生因缺乏實務概念，使他們在就業產生問題，導致大學圖書館必須加強對新人的教育訓練。

##### 3. 好的實習經驗可建構館員專業知能與信心

圖書館實習的最大優點，是讓學生在「現實世界」中獲得圖書館的工作經驗並與專業人員接觸。受訪者 A 與 M 都選擇離家近的公共圖書館，受訪者 J 是剛好到專門圖書館實習，而受訪者 B 則因為實習的工作內容無法預知，轉而強調實習生必須建立工作態度。顯然，不論是圖書資訊學系的課程設計或實習者本身，對實習課程都沒有自己的規劃。

實習生於圖書館實習時，難免會被要求從事不重要的任務，以免妨害該館的正常運作。其中受訪者 I 在實習過程中，由於帶領實習之館員未告知原因而要求重新抄寫卡片目錄，加上有些實習環境不理想，覺得實習課程並未發揮作用。受訪者 E 在公共圖書館實習時，雖被要求從事瑣碎工作，但因就讀圖書資訊學系的背景而受到重視，並協助該館改善流通工作程序而感到自豪。受訪者 D 認為在實習過程中能與實務接觸，讓她日後進入職場充滿信心。

#### 4. 以大學編目教育為基礎透過職場實務訓練或跟隨前輩學習培養編目能力

大學圖書館績優編目館員認為，編目課程提供基本概念，編目能力必須透過職場訓練或前輩帶領才能厚植實力。其中受訪者 C 表示進入職場後需要實務訓練，但若具備圖書資訊學的基礎，會比較容易了解實務的概念；受訪者 M 指出自己剛進入職場時都是跟著學姐學習。

#### 5. 因應工作需求以職場教育彌補學校教育之不足

在 13 位擁有大學圖書資訊學系文憑之受訪者，其畢業於圖書館採用自動化系統之前者有 7 位，均未學過機讀編目格式，其中有 1 位大學時完全沒有修習過電腦課程。畢業於圖書館採用自動化系統之後者有 6 位，大學時都已修過機讀編目格式、電腦、資料庫與網路等相關課程。所以畢業於不同年代之 13 位受訪者，在學時所培養於電腦化、網路化環境中執行編目業務之能力是有差異的，修習過機讀編目格式與自動化編目作業者，畢業後可與實務接軌，而未修習相關課程者，則須於職場或繼續教育課程中學習。

### (二) 績優編目館員對大學編目教育培養編目館員專業能力的看法

本研究多數受訪者認為編目教育能培養畢業生具備專業之基本概念與部分工作能力，再配合個人意願和職場學習方能強化編目知能。

#### 1. 編目教育提供畢業生編目專業的概念與部分工作能力

多數受訪者認為當初編目教育提供個人對圖書館領域的認識，培養個人部分的編目知能。其中受訪者 C 認為大學時代所學的編目知能多已遺忘，在進入職場時僅存部分概念；受訪者 B 認為學校教育僅能提供基本認知、想法和培養部分圖書館的視野與有限的工作能力。

#### 2. 編目教育教導學生使用線上編目工具培養畢業生抄錄編目能力

受訪者 G 認為畢業生具備分類編目基礎，在自動化的工作環境能善用線上編目工具，即可快速從事抄編工作。

#### 3. 編目教育主要提供基礎概念，擔任編目館員後再由所屬單位加強培訓

受訪者 H 雖也感受目前課程規劃使學生缺乏實務能力，則較難養成編目館員基礎專業能力，但考量學生不見得會成為編目館員，且在學時習得之課程知識，未來也不一定派上用場，所以主張可在進入職場後再學習。不過，受訪者 E 認為缺乏編目能力或經驗的畢業生很難應徵上編目工作，圖書館招募新人乃為減輕工作量，而非加重同仁的負擔，故而主張畢業生必須具備圖書館實務界要求之基本能力。

#### 4. 編目教育加上個人職場學習方能培養編目館員之編目能力

受訪者 E 在大學時專注於編目規範的理解，實務則在進入職場後才學習，但強調編目理論是學習編目實務的基礎；受訪者 J 在學時覺得 MARC 很複雜不易了解，一直到擔任編目館員後才熟練；受訪者 C 認為學校教育無法訓練編目實務，要進入職場才能培養編目能力；受訪者 M 則認為新進編目館員在前輩的帶領下能很快進入狀況。

#### (三) 績優編目館員建議新進編目館員應具備輔助專業能力之條件

##### 1. 為處理多種語言圖書資料，新進編目館員應具備多種語言的基本能力與善用翻譯軟體

由於編目工作需處理多種語言之圖書資料，受訪者除建議新進編目館員應具備多種語言的基本能力外，也建議使用翻譯軟體作為輔助。

##### 2. 新進編目館員應具備學習新事物的態度與能力

受訪者 C 認為圖書資訊學界有許多新事物需要學習，才能跟上專業的發展，減少溝通協調的障礙，故強調學習的能力；受訪者 E 希望新進館員能腳踏實地虛心學習；受訪者 H 認為基本專業的學習是編目館員必須具備的能力，同時也必須學習如何在編目數量與編目品質之間作合理的取捨。

##### 3. 新進編目館員應培養行政與管理能力

由於受訪者 A 的工作經歷，特別強調行政管理能力，包括：建立編目工作規則、撰寫計劃與從事工讀生管理。

##### 4. 新進編目館員應具備耐心、專注和喜愛閱讀的特質

編目館員執行編目工作時，必須專注於手邊之圖書資料，且因工作數量的要求，必須長時間待在電腦螢幕前編輯書目資料。因此，受訪者 J 認為新進編目館員只要用心、耐心，從做中學可學會編目；受訪者 E 認為成為編目館員需要耐心、專注力與喜愛閱讀的特質，且編目工作有令人感到枯燥無味與能見度低的問題，並不是每個人都適合擔任編目館員。

##### 5. 新進編目館員應建立良好的工作態度

由於工作態度直接影響編目工作之效率與品質，受訪者 B 建議新進編目館員建立良好的工作態度，不論抄編、原編都有能力獨力完成。

##### 6. 新進編目館員應了解所屬圖書館之編目內規並重視書目品質

受訪者 K 與 L 主張新人必須了解圖書館的內規，此乃因剛進入職場的新人，容易遭遇理論與實務之衝突。此外，不同圖書資訊學系對某些編目作業方式也有差異，如受訪者

A 即因書標的規格，與他校畢業之同事而有不一樣的見解；受訪者 H 強調重視書目品質，認為除了正確著錄書目外，著錄的詳簡和方式、編目的效率與他館交流的難易程度，都屬於書目品質的範圍。由於參加合作編目組織的圖書館會上傳該館書目資料到書目中心，使該館書目品質完全呈現於圖書館界。所以受訪者 J 認為，編目員必須為該館書目品質的聲譽負責。

## 二、我國大學圖書館績優編目館員職涯規劃、職涯發展路徑與職涯階段特徵

### (一) 績優編目館員職涯規劃方式

本研究探討大學圖書館績優編目館員在職涯前期，就業意向、針對就業所做的規劃，與她們進入職場的職涯規劃方式，並利用 Wood (1990, 轉引自朱湘吉, 2011, 頁 16-17) 一般人常用的職涯規劃方式與朱湘吉 (2011) 提出之簡單規劃方式，將 13 位大學圖書資訊相關科系畢業之受訪者，在其職涯階段規劃所採用的方法歸類為五種，包括自然發生方式、簡單規劃方式、目前趨勢方式 (當時最有利方式)、假手他人方式。

#### 1. 績優編目館員多數於大學時即有意願從事圖書資訊相關行業但多未從事就業規劃

大學時期正值個人開始思考、進行專業學習或選擇工作類型，為將來之職涯作準備的階段。13 位大學就讀圖書資訊學系的受訪者中，有 12 人因為就讀圖書資訊學系，畢業後想擔任圖書館員，但多數並未從事擔任館員的規劃。其中受訪者 G 從大學入學時即有計畫選擇圖書資訊學系就讀，並希望畢業後成為圖書館員，但在學時亦未對擔任圖書館員而有所準備。

#### 2. 績優編目館員職涯前期規劃方式以自然發生方式居多

此階段的歸類方式，本研究依照受訪者在歷次更換工作時所採取的理由，作為職涯規劃方式的分類，在第一次求職的規劃方式，雖然半數受訪者自認沒有規劃職涯，其實有 12 位受訪者是順著當時的狀況而採取行動，故將她們採取的方式納入自然發生方式。

#### 3. 多數績優編目館員從第二次求職開始採簡單規劃方式

基於第一個工作的經驗，12 位受訪者在第二次求職時就比較有想法，使原先職涯規劃方式占絕大多數的自然發生方式，被有目標之簡單規劃方式 (8 位) 所取代，有 4 位採用目前趨勢方式 (詳見表 2)。



表 2

大學圖書館績優編目館員職涯規劃方式

主軸編碼	說 明	職涯規劃方式	小 計
職涯前期 職涯規劃方法	大學時期對從事圖書資訊行 業意願與規劃(N=13)*	自然發生方式	12
		目前趨勢方式	0
		假手他人方式	0
		簡單規劃方式	1
職涯發展階段之 職涯規劃方法	第一次求職 (N=14)	自然發生方式	12
		目前趨勢方式	0
		假手他人方式	2
		簡單規劃方式	0
	第二次求職 (N=12)	自然發生方式	0
		目前趨勢方式	4
		假手他人方式	0
		簡單規劃方式	8
	第三次求職 (N=8)	自然發生方式	0
		目前趨勢方式	1
		假手他人方式	1
		簡單規劃方式	6
第四次求職 (N=4)	自然發生方式	0	
	目前趨勢方式	0	
	假手他人方式	0	
	簡單規劃方式	4	
第五次求職 (N=1)	自然發生方式	0	
	目前趨勢方式	0	
	假手他人方式	0	
	簡單規劃方式	1	

註：\*大學科系選擇不包括 1 位大學非圖書資訊學系畢業之受訪者。

## (二) 績優編目館員圖書館職涯發展路徑

本研究的 14 位大學圖書館績優編目館員所待過的機構，以圖書館為主，包括：大學圖書館、專門圖書館、公共圖書館與學校圖書館，而其他單位則有大學系助理與私人公司秘書，在工作類別並不多元，而受訪者的職涯發展路徑起始機構，以大學圖書館和專門圖書館為起點者居多，各有 5 位。其次，則是公共圖書館和其他機構，各有 2 位（詳見表 3）。截至 2011 年之職涯發展路徑，可看出受訪者以各類型圖書館或非圖書館工作做為工作起點。

表 3

大學圖書館績優編目館員職涯發展路徑

	工作一	工作二	工作三	工作四	工作五	人數小計
大學圖書館績優編目館員職涯發展路徑	大圖	—	—	—	—	2
	大圖	大圖	—	—	—	1
	大圖	大圖	大圖	—	—	1
	大圖	其他機構	大圖	—	—	1
	專門圖	大圖	—	—	—	2
	專門圖	公共圖	專門圖	大圖	—	1
	專門圖	其他機構	大圖	其他機構*	—	1
	專門圖	公共圖	大圖	大圖	大圖	1
	公共圖	學校圖	大圖	—	—	1
	公共圖	專門圖	大圖	—	—	1
	其他機構	大圖	—	—	—	2

註：\*擔任原大學之行政助理。

### (三) 績優編目館員圖書館職涯各階段的工作任務

為明確顯示大學圖書館績優編目館員圖書館職涯階段，以方便後續之比較說明，本研究採用 Stueart、Moran 與 Morner (2007) 圖書館員職涯五階段說的分期名稱：職涯前期、職涯早期、職涯中期、職涯晚期與退休時期等階段，作為績優編目館員職涯階段討論的依據，至於每一階段的時間長度，則歸納、綜合受訪者的意見，並參考 Pollack 與 Brown(1998) 圖書館員四階段繼續教育需求之職涯階段時間範圍修訂為：職涯早期為任職 0 到 5 年、職涯中期為任職 6 到 15 年、職涯晚期為任職 16 到 25 年、退休時期為任職 26 年以上。其次，受訪者若轉換工作、職務其職涯階段會由職涯早期重新開始。

#### 1. 績優編目館員多數已於本館職涯獲得職級晉升

本研究的 14 位受訪者，有 6 位尚未升遷，本館年資從 6 年到 20 年，其中僅有 1 位具有公務員資格。可以看出，具公務員資格的績優編目館員比較有升遷機會，私校館員次之，而非正式館員沒有機會升遷。

#### 2. 績優編目館員多於本館職涯晚期或退休時期獲獎

績優編目館員的編目專業養成，乃在各相關工作中之學習累積，而後於任職最久的圖書館集其大成。分析 14 位大學圖書館績優編目館員得獎當時在該館的職涯階段，其中 4 位處於職涯中期、6 位處於職涯晚期、4 位處於退休時期，可知優秀的編目工作人員仍需要多年工作經驗，才能呈現多項工作績效。

### 3. 績優編目館員圖書館職涯早期從事職涯探索、適應工作、培養專業能力、建立個人專業地位

本研究在受訪者圖書館職涯早期，探索她們在每一工作單位所擔任職務之職涯早期的工作任務、專業學習，與工作穩定下來之前，可能持續進行之職業探索。

### 4. 績優編目館員本館編目職務職涯中期致力於專業發展拓展個人技能，僅少數受訪者離職

本研究受訪者處於本館編目職涯中期，已開始應用累積之編目經驗，如受訪者 L 撰寫工作手冊，受訪者 C 研究使用免費軟體改善工作流程、受訪者 I 參與自動化系統轉換、受訪者 H 研究 CMARC 轉 MARC 21 之編目趨勢，並發表著作以饗同道、受訪者 D 參與國家圖書館與學會舉辦之編目專業活動，加速專業成長。

### 5. 績優編目館員於編目職務職涯晚期已擁有豐沛的編目經驗與能力

大學圖書館績優編目館員於職涯晚期已擁有豐沛的編目經驗與能力，其中受訪者 D 從事電子資源編目，有償提供國內其他圖書館使用，參與該館國際編目研討會之工作小組研究 CMARC 轉換 MARC 21，參加館內 RDA 讀書會撰寫 RDA 工作手冊。

### 6. 績優編目館員於圖書館整體職涯退休時期依然努力不懈，但可能苦惱身體病痛期待退休來臨

本研究受訪者之年紀超過 50 歲以上有 4 位，在圖書館整體職涯都已達到退休階段，她們都在私立大學圖書館擔任編目工作。由於編目規則將改用 RDA，必須持續接受相關的訓練與學習，即使處於退休時期，其編目專業並未產生停滯現象。其中受訪者 I 在八年內由辦事員一路升遷到專員，因能力早受肯定，安心等待退休，而生性樂觀的受訪者 M 因為對工作、對同事與主管的喜愛，樂意工作與學習到 65 歲。

## (四) 績優編目館員所任職圖書館的員額規模與類型對其專業成長的影響

### 1. 績優編目館員所任職圖書館的員額規模與類型可能影響其專業成長

本研究稱之規模，係指圖書館之員額編制。本研究有 5 位受訪者曾在 8 所圖書館任職時，因缺乏專業成長、無學習機會與專業困頓而離開。其中在職涯早期離職者，在大學圖書館有 1 人次，在公共圖書館有 2 人次，在專門圖書館有 4 人次。其次，在職涯中期有 1 人在學校圖書館因專業困頓而離職。影響績優編目館員專業成長之 8 所圖書館的員額編制為 1 至 5 人。

### 2. 大學圖書館的員額規模可能影響館員於館內接受繼續教育的機會

本研究的 14 位受訪者分屬 8 所大學圖書館，根據各館館員人數分為 100 人以上（1

所)、50 至 60 人(1 所)、40 至 50 人(1 所)、30 至 40 人(1 所)、20 至 30 人(2 所)、10 至 15 人(2 所)等六種規模。在圖書館館員人數超過百人以上的大學圖書館,圖書館能舉辦的繼續教育活動類型最多,相對的,受訪者能參與的機會也比較多。至於圖書館館員人數在 15 人以下者,圖書館幾乎未提供館內繼續教育活動。

### 3. 績優編目館員曾在專門圖書館任職者多數感到缺乏專業成長

本研究有 6 位受訪者曾任職 7 所專門圖書館,年資 1 至 3 年,其中 4 所是一人館員負責館內所有業務。其中,受訪者 B 畢業後即進入專門圖書館,沒有業務交接、沒有學習對象、工作量少,當時主管雖應允晉升職級,但因缺乏學習機會仍然離開。

### 4. 績優編目館員在具有一定員額規模之公共圖書館任職可獲得專業成長

本研究有 5 位受訪者曾在 3 所公共圖書館任職,任職年資 1 至 3 年。其中受訪者 E 說明當時在文化中心圖書館的工作,提供理論與實務的印證與培養導覽能力。受訪者 H 於公共圖書館總館,在大量的讀者服務業務下,培養參考諮詢的能力。

### 5. 績優編目館員在大學圖書館工作多可致力於專業發展

受訪者在大學圖書館的職涯發展中,多數能獲得專業成長與學習機會,且都能掌握自己的努力方向,培養專業能力。其中受訪者 M 畢業後留在母校圖書館擔任編目館員,由於該館具一定之規模,提供在職訓練與繼續教育活動,並有前輩指導與同儕間的彼此學習,使新進館員得以循序漸進發展專業知能。

### 6. 績優編目館員建議新進編目館員以較具規模之圖書館為職涯起始機構

受訪者 B、A 與 H 認為任職於規模較大的圖書館制度較完善,可循序漸進培養新進人員專業知能,而受訪者 I 基於個人經驗,主張任職圖書館的規模要適中,比較能夠提供館員不同工作任務的學習機會。

## (五) 績優編目館員職務轉變之因素與影響

### 1. 績優編目館員因工作輪調培養多元能力

國內大學圖書館為配合組織發展、平衡館員工作負擔、培養館員不同能力專長,而盛行工作輪調制度,部分學校且訂有相關制度,依照規定期限實施輪調,使工作輪調成為圖書館員工作內容改變的主要因素之一,亦培養館員多元能力。

### 2. 績優編目館員認為工作輪調培養對圖書館發展的宏觀視野

受訪者 H 認為透過工作輪調,讓館員能了解圖書館各項職務之重點,不論在執行本部門業務或進行跨部門合作時,比較能以全館的利益為著眼點。

### 3. 全校性輪調改變外界對圖書館專業性的認知

目前大學圖書館工作輪調方式，有圖書館館內輪調和參與全校輪調兩種。執行全校性輪調者，係將學校行政人員與圖書館員相互調動，然亦有部分學校因人力縮減，只將圖書館人員調出並未補足缺額。

### 4. 績優編目館員晉升主管職位培養行政企劃與管理執行能力

本研究獲得職級晉升的受訪者裡面有四位擔任過主管職，在擔任主管時其職務與非主管職有差別。其中受訪者 C 擔任主管時必須研擬提升增進工作效率的計劃，受訪者 H 因從事行政管理工作發掘自己這方面的能力。

## 三、我國大學圖書館績優編目館員之圖書館職涯發展的專業成長方式

### (一) 績優編目館員職場學習的方式

#### 1. 新進館員透過職前訓練或資深同事協助而熟悉業務

基於新進館員或職場新人對圖書館業務不熟悉，圖書館會提供職前訓練或資深同事協助，使新進館員得以了解工作方式。受訪者 D 進入母校圖書館工作時，有學姐一對一帶領熟悉業務；受訪者 C 考試分發到大型公共圖書館時多人同時受訓，訓練內容包含熟悉全館各組業務。受訪者 A 到 TEU 時，由資深館員講解編目工作手冊，作為職前訓練。

#### 2. 大學圖書館編目館員透過一對一的編目實務指導帶領新進館員

由於編目工作嚴格要求書目紀錄的正確性，強調書目品質的維護。因此，新進人員初期完成的書目紀錄，大多會經過資深館員的檢查。此種一對一指導新人的方式，目的在建立新進人員應有之工作態度和正確的工作方式，已是編目館員養成的重要歷程。本研究之受訪者 I、B、J、H 都曾提及在工作中接受主管或資深同仁給予一對一的編目實務指導。

#### 3. 績優編目館員工作中遭遇的問題與處理方式

本研究之受訪者在工作上遭遇的問題，包括：編目工作的壓力與繁重引起工作倦怠、年紀與體力影響對工作的熱忱、部分同仁特質不適合擔任編目館員、擔任主管職者多在職場上自學管理技能等，其中以工作倦怠較具嚴重性。

### (二) 績優編目館員對繼續教育的需求與管道

受訪者進入職場後會接受工作單位、專業學會或相關之學術單位，提供之各種繼續教育課程，以持續培養個人專業知能。

#### 1. 績優編目館員對繼續教育訓練有不同的需求

近年來，圖書館界將以 RDA 取代 AACR2，在此潮流下，我國國家圖書館與學會紛紛

推出多場 RDA 工作坊與研討會，幾乎所有受訪者都上過此一主題的課程。不過，基於各館在 RDA 研究的投入與採用的情況並不相同，使得受訪者之間對 RDA 的了解與使用有著相當的差異，加上各館編目環境與編目政策的差異，導致繼續教育活動對個人之成效有所不同。其中受訪者 I 覺得該館中編還不會採用 RDA，故而並不熱衷學習相關的改變；受訪者 L 與 J 覺得以英文演講的工作坊不易了解，且受訪者 J 所屬圖書館尚未採用 RDA，難以體會 RDA 實際使用的功能與問題所在。

### 2. 績優編目館員繼續教育的正式管道以研習活動為主

受訪者參加過圖書館界舉辦的研習活動類型，包括：暑期研習班、研討會、工作坊、NBINet 合作編目訓練、國家圖書館遠距教學等活動，對於多數受訪者而言，較常參加的是學會舉辦之暑期研習班。

### 3. 績優編目館員繼續教育的非正式管道有工作輪調、閱讀工作手冊與相關文獻、同儕經驗分享

本研究之受訪者主張透過工作輪調產生跨組之間的非正式學習，可將不同組別工作經驗及學習運用於編目工作，反之亦然。

## 四、我國大學圖書館績優編目館員之專業能力

### (一) 績優編目館員追求之工作價值觀

#### 1. 績優編目館員在工作中追求工作的完美和成就感

多數受訪者的工作態度以追求工作的完美為目標，其次是工作的成就感。另外還包括：追求利他的工作目標、自我成長、人際關係、團隊合作、學習的機會。

#### 2. 績優編目館員願意接受職務改變並以學習、創新的態度面對

大學圖書館經常為配合組織發展需求、平衡館員的工作負擔與培養館員不同的專長而實施工作輪調，改變館員的工作內容。對此制度，大學圖書館績優編目館員都表示願意接受職務改變，以學習、嚴謹自律，完成工作要求等，更積極的態度面對。

### (二) 績優編目館員專業能力之呈現

基於資訊環境不斷的變化，使畢業生進入職場仍須不斷學習與精進，從績優編目館員專業能力持續成長中顯示此種終身學習之理念。

#### 1. 隨新科技發展精進能力與時俱進

通常圖書資訊學系學生進入職場後，比較能感受到資訊科技發展對圖書館業務的影響。在大學時完全未修習過電腦課程之受訪者 I，進入職場後，面臨編目工作的電腦化、

網路化，雖然一路學習，但心裡存有害怕被淘汰的壓力。

## 2. 善用工具或改善工作流程以提升編目效率

受訪者 C 為降低待編書的壓力，利用自由軟體 marceditor，批次檢索大量資料，加速同仁檢索書目的速度。同時，為能善用軟體，詢問程式撰寫者軟體功能，參考相關論壇，遇有問題時亦加入討論尋求協助。

## 3. 協助編目部門建立制度撰寫工作手冊以利經驗傳承

曾經規劃三次圖書館自動化編目作業的受訪者 A，已經熟稔編目流程之規劃、相關制度的建立與編目手冊的撰寫；受訪者 C 則從完全沒有編目經驗的讀者服務館員擔任編目組主管，經半年的學習之後，決定重新修訂編目手冊，以利經驗傳承培養新血，並於過程中透過與資深編目館員的討論，深化個人編目能力。

## 4. 各圖書館編目政策之差異培養編目館員不同編目能力

從 14 位受訪者對編目工作之敘述，可知編目館員日常之編目業務，以中西文圖書資料之原編、抄編為主，至於是否從事權威控制、參與合作編目、將 CMARC 轉換為 MARC 21，或將 RDA 取代 AACR2，完全取決於各圖書館之政策，而編目館員則於各圖書館相關政策的實施過程，透過「可見的實務」而展現其專業能力（Bowden & Masters, 1993）。

### （三）績優編目館員具備之專業能力

根據 14 位受訪者在獲獎績優事蹟中的專業能力表現，可區分為資訊組織專業職務、資訊科技與管理等兩面向。在資訊組織專業職務方面，其內涵包括：傳統編目、合作編目、執行編目分類計畫、各類型資料編目、編目行政企劃、編目部門管理、編目研究、資訊組織服務等，前四項偏重編目數量的達成，第五、六項則重視編目部門之行政、規劃、管理、執行的能力，關係整體編目部門的運作與發展。在資訊科技與管理方面，主要協助規劃與建置圖書館自動化及網路系統、自動化系統評估及需求書的建立、協助系統各項參數與索引設定、統籌編目子系統之測試與上線、各種問題報表的修改與處理、負責書目轉檔與修正等工作。

## 伍、結論

### 一、我國編目教育與編目館員專業能力養成

本研究多數受訪者肯定學校編目教育，可培養畢業生具備基礎編目館員的能力，協助他們取得編目館員工作，但圖書館學校的課程需要更多實作經驗，才能為第一個編目工作做好準備。其次，就業後所任職之圖書館提供在職訓練，使他們保持與時俱進之專業能力。

## 二、績優編目館員職涯規劃、職涯發展路徑與職涯階段特徵

我國大學圖書館盛行工作輪調制度，館員擔任每一職務可能於三至六年即被輪換至其他工作，其職務職涯不一定能持續累積至職涯中期或職涯晚期。由於職務職涯頻頻中斷，各職務所需能力需要快速養成，所幸不同職務的工作經驗可相互連結，間接提升館員的專業知能。不過，此種成長受限於工作職務之要求與個人於不同職務學習速度影響。因此，本研究之受訪者在各階段的工作表現，往往與學者論述產生差異。

## 三、我國大學圖書館績優編目館員圖書館職涯發展的專業成長方式

我國大學圖書館編目館員一對一編目實務指導以達成編目之正確性為主，期間約為一至三個月即可獨立作業，多未提供按部就班之指導。當受訪者面對工作缺乏升遷機會，所採取態度可分兩種，一種是消極、不予理睬，或表示對現狀滿意，或認為因獲得職級晉升而擔任主管是很辛苦的事。此種態度符合研究者的說法，另一種則是採取主動積極的態度，以就讀圖書資訊學研究所準備通過晉級之門檻，也有部分受訪者因此準備更換職涯跑道。至於績優編目館員參與專業計畫不限於任一職涯階段但機會不多。

## 四、績優編目館員成功的因素

本研究之受訪者除了都能掌握職場學習與繼續教育的機會，使個人之專業能力能夠持續發展，雖然各大學圖書館所能提供之職場學習與繼續教育的機會不同，影響績優編目館員之專業成長，但績優編目館員於工作中普遍具有追求完美和成就感，並以學習、創新的態度面對職務改變，使她們在職務上的表現相對優異。

## 五、編目館員職涯發展

本研究之受訪者，在職涯前期並未從事職涯規劃，首次工作多採自然發生方式進入職場，隨著工作經驗的累積，逐漸採用簡單規劃方式而不再頻繁更換工作。她們在具有規模之公共圖書館、大學圖書館任職者大都可致力於專業發展，透過工作輪調與晉升主管職提升專業能力。其次，大學圖書館的規模可能影響館員於館內獲得一對一帶領方式的職場學習與接受繼續教育的機會。不過，績優編目館員對繼續教育的需求與管道因個人與工作單位政策而異。

至於績優編目館員對能力的要求，除專業能力的發展外，尚強調新進編目館員應具備輔助編目專業能力之條件，包括：語言能力、耐心、專注的特質、良好的工作態度。她們秉持學習、創新的態度執行業務並追求工作的完美與成就感，培養參與電腦程式與網站規劃或目錄／資料庫維護管理與發展的相關能力，以提升圖書館專業服務與個人專業能力。



## 六、績優編目館員職涯發展會受到專業成長與家庭因素之影響

本研究發現績優編目館員任職於員額規模較小之專門圖書館或公共圖書館分館較常因為專業成長不足而離去。其次，績優編目館員職涯發展中常見因家庭因素而申請職務輪調，或休育嬰假暫時中斷職涯發展，或辭職轉換工作單位。同時，家庭因素也會影響繼續教育的參與意願，或進修正式學位時考量就讀學校的地點。

## 陸、建議

### 一、對圖書資訊學教育界的建議

- (一) 圖書資訊學系學生在學時即應發展職涯規劃能力以順利發展個人職涯；
- (二) 圖書資訊學教育應協助學生了解圖書資訊行業之職涯發展並協助規劃；
- (三) 圖書資訊學界與實務界聯手設計編目實習課程培養可用人才。

### 二、對大學圖書館的建議

- (一) 尊重圖書館專業人才養成不易；
- (二) 善用資深編目館員累積之寶貴經驗與能力。

### 三、對圖書資訊學專業學會與國家圖書館的建議

- (一) 建立圖書館員能力認證制度；
- (二) 建立圖書館實務界的交流管道。

### 四、對編目館員的建議

- (一) 建立實用主義的編目哲學；
- (二) 透過研習機會建立人脈網路以加強實務經驗與技能；
- (三) 建立編目館員應有之抱負。

### 五、對未來研究的建議

- (一) 本研究僅以 14 名大學圖書館績優編目館員為研究對象，未來研究範圍可包含各大學圖書館的編目館員，進行更深入的探討和比較。
- (二) 編目館員職涯路徑的發展模式很多，本研究以大學圖書館績優編目館員為對象，其職涯路徑多朝向大學圖書館發展。因此，建議往後之研究能納入不同類型的圖書館，如：公共圖書館、學術圖書館（如中央研究院圖書館）、專門圖

書館、國家圖書館之編目館員，探討其職涯路徑的發展。

- (三) 影響編目館員專業成長的因素眾多，本研究以學校教育、職場學習、繼續教育、職場非正式學習，作為分析探討之依據。但於研究後發現，家庭因素與館員之人格特質對績優編目館員職涯發展有相當之影響，建議今後之研究將其納入探討。
- (四) 本研究從績優編目館員的單向觀點探討其職涯發展，雖可了解其職涯路徑之演變，但無法得知圖書館主管對編目工作之規劃、對編目館員之培養，與瞭解編目館員在圖書館的實質地位，建議今後相關之研究將其納入探討，作為編目館員職涯規劃之參考。
- (五) 基於高齡社會來臨，本研究建議探討各類型圖書館之中高齡編目館員的工作內容與工作狀態，藉此歸納出合宜的編目工作內容，提供各界之參考。

(收稿日期：2016年11月13日)

## 參考文獻

- 王梅玲(2007)。臺灣資訊組織與 Metadata 教育之研究。《圖書館學與資訊科學》，33(1)，103-122。
- 朱湘吉(2011)。《生涯規劃與發展》(修訂再版)。新北市蘆洲區：空大。
- 李藹慈(2006)。大學圖書館員職場學習之研究。《師大學報：教育類》，51(2)，45-65。
- 吳芝儀(1996)。《生涯發展的理論與實務》。台北市：揚智文化。
- 吳芝儀(2006)。《生涯輔導與諮商：理論與實務》。嘉義市：濤石文化。
- 金樹人(1997)。《生涯諮商與輔導》。台北市：臺灣東華。
- 孫國華(1997)。《國民中小學教師生涯發展與專業成長之研究》(未出版之博士論文)。國立高雄師範大學教育學研究所，高雄市。
- 張添洲(2007)。《學習規劃與生涯發展》。台北市：五南。
- 陳昭珍(1995)。從分類編目到圖書資訊組織教育問題知省思。《臺灣大學圖書館學刊》，10，147-165。
- 陳瓊后(2008)。《美國大學圖書館徵才需求分析之研究》(未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學圖書資訊學研究所碩士在職專班，臺北市。
- 鄒靜芬(2013)。《大學圖書館館員工作適應之研究》(未出版之碩士論文)。國立中興大學圖書資訊學研究所，臺中市。
- 潘淑滿(2003)。《質性研究：理論與應用》。台北市：心理。
- 劉仲冬(1996)。量與質社會研究的爭議及社會研究未來的走向。在胡幼慧主編，《質性研究：理論法及本土女性研究實例》(頁101-116)。台北市：巨流。
- 藍乾章(1987)。圖書編目課程為專業教育的核心。《臺北市立圖書館館訊》，4(3)，1-3。
- 羅思嘉(1999)。從專業發展看圖書館員繼續教育的需求。《國立成功大學圖書館館刊》，4，13-21。

- Anthony, P. L., & Garbs, J. A. (2005). A scarce resource: A study of academic cataloger recruitment 2000-2002. *Cataloging & Classification Quarterly*, 41(1), 45-62.
- Betz, N. E., & Fitzgerald, L. F. (1987). *The career psychology of women*. Orlando, FL: Academic Press Inc.
- Bowden, J. A., & Masters, G. N. (1993). *Implications for higher education of a competency-based approach to education and training*. Canberra, Australia: Department of Employment, Education and Training.
- Broadly-Preston, J., & Bell, S. (2001). Motivating mid-career LIS professionals: The Aberystwyth experience. *New Library World*, 102(10), 372-381.
- Callahan, D., & MacLeod, J. (1994). Recruiting and retention revisited: A study of entry level catalogers. *Technical Services Quarterly*, 11(4), 27-43.
- Elkin, J. (1997, June). Information navigators: Future professionals? In Marc Fresko Consultancy, *Beyond the beginning: The global digital library*. An international conference, 16th and 17th June 1997 at The Queen Elizabeth II Conference Centre, London, UK. Retrieved from <http://www.ukoln.ac.uk/services/papers/bl/blri078/content/repor~12.htm>.
- Elrod, J. M. (2008). The case for cataloguing education. *The Serials Librarian*, 55(1-2), 1-10.
- Emery, J. (2004). It just doesn't matter: What you didn't learn in library school. In P. Shontz (Ed.), *The Librarian's Career Guidebook* (pp. 252-262). Lanham, MD: The Scarecrow Press, Inc.
- Fallis, D., & Fricke, M. (1999). Not by library school alone. *Library Journal*, 124(17), 44-45.
- Folsom, S. L. (2000). Out of the nest: The cataloger in a public services role. *Library Collections, Acquisitions, and Technical Services*, 24(1), 65-71.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. New York, NY: Columbia University Press.
- Greenhaus, J. H. (2000). *Career management* (3rd ed.). Hinsdale, IL: The Dryden Press.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Pacific Palisades, CA: Goodyear.
- Hall-Ellis, S. D. (2008). Cataloger competencies ... what do employers require? *Cataloging & Classification Quarterly*, 46(3), 305-330.
- Hall-Ellis, S. D. (2005). Descriptive impressions of entry-level cataloger positions as reflected in American libraries, AUTOCAT, and the Colorado State Library Jobline, 2000-2003. *Cataloging & Classification Quarterly*, 40(2), 33-72.
- Hider, P. (2006). A survey of continuing professional development activities and attitudes amongst catalogers. *Cataloging & Classification Quarterly*, 42(2), 35-58.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall.
- Hwey, J. L. (1993). From cataloging to organization of information: A paradigm for the core curriculum. *Journal of Education for Library and Information Science*, 34(2), 113-126.
- Johnson, T. J. (2002). Making it to the major leagues: Career movement between library and archival professions and from small college to large university libraries. *Library Trends*, 50(4), 614-630.

- Joudrey, D. N., & McGinnis, R. (2014). Graduate education for information organization, cataloging, and metadata. *Cataloging & Classification Quarterly*, 52(5), 506-550.  
doi:10.1080/01639374.2014.911236
- Joudrey, D. N. (2002). A new look at US graduate courses in bibliographic control. *Cataloging and Classification Quarterly*, 34(1/2), 59-101.
- Kong, L. M., & Goodfellow, R. A. H. (1988). Charting a career path in the information professions. *College & Research Libraries*, 49, 207-216.
- Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M., & Gelatt, H. G. (1975). Applications of social learning theory of career selection. *Focus on Guidance*, 8(1), 1-16, 轉引自吳芝儀(1996)。生涯發展的理論與實務。台北市：揚智文化。
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Understanding and facilitating career development in the 21st century. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp.1-26). Hoboken, NJ: Wiley.
- Merritt, T. (2004). Now that I'm here, what do I take? In P. Shontz (Ed.), *The Librarian's Career Guidebook* (pp. 121-127). Lanham, MD: The Scarecrow Press, Inc.
- Miller, D. C., & Form, W. H. (1964). *Industrial sociology: The sociology of work organizations*. New York, NY: Harper & Row Publishers.
- Murridge, R. L., & Furniss, K. A. (2002). Education for authority control: Whose responsibility is it. *Cataloging & Classification Quarterly*, 34(1), 231-241.
- Osmus, L. L., & Boydston, J. M. K. (1987). A tale of two serials catalogers: Their education and training. *Cataloging and Classification Quarterly*, 7(4), 95-108.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin, 轉引自吳芝儀(2000)。生涯輔導與諮商：理論與實務。嘉義市：濤石文化。
- Pollack, M., & Brown, K. B. (1998). Learning and transitions in the careers of librarians. *IFLA Journal*, 24(1), 33-41.
- Roe, A. (1957). Early determinants of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 4(3), 212-217.  
doi:10.1037/h0045950
- Ross, L., & Sennyey, P. (2008). The library is dead, long live the library! The practice of academic librarianship and the digital revolution. *The Journal of Academic Librarianship*, 34(2), 145-152.
- Schein, E. H. (1968). *The individual, the organization, and the career: A conceptual schem*. Cambridge, England: MIT Libraries.
- Simonsen, P. (1997). *Promoting a development culture in your organization: Using career development as a change agent*. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Snoeyenbos, A. (2004). Association work: What's in it for me? In P. Shontz (Ed.), *The librarian's career guidebook* (pp. 456-462). Lanham, MD: The Scarecrow Press, Inc.
- Stems, H., & Subich, L. (2002). Career development in midcareer. In D. Feldman (Ed.), *Work careers* (pp.

- 186-214). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Stueart, R. D., Moran, B. B., & Morner, C. J. (2007). *Library and information center management* (7th ed.). Santa Barbara, CA: California Libraries Unlimited.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York, NY: Harper.
- Thornton, J. B. (2010). The career development compass: Roadmap to building a diversified portfolio of professional capabilities for information professionals. In E. Pankl, D. Theiss-White, & M. C. Bushing (Eds), *Recruitment, development, and retention of information professionals: Trends in human resources and knowledge management* (chap.11, pp. 191-205). Hershey, PA: Business Science Reference. doi:10.4018/978-1-61520-601-8.ch011.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New Work: Wiley.
- Wood, G. (1990). *Career planning manual*. Minneapolis, MN: University of Minnesota, 轉引自朱湘吉 (2011)。 *生涯規劃與發展* (修訂再版)。新北市蘆洲區：空大。

## 附 錄

### 訪 談 題 綱

---

#### 訪 談 題 綱

---

1. 請問您在大學時是否已經有當圖書館員或者是編目館員的想法，有沒有因為這樣做了特別的準備？
  - (1) 如果當時還沒決定畢業後的工作，也曾做一些就業的準備嗎？
  - (2) 您目前最高的學歷是什麼？
  - (3) 您覺得大學〔或研究所〕培養您什麼樣的專業能力？
2. 請問您何時進入圖書館工作？曾經待過哪些單位？
  - (1) 您在這些單位的職稱是什麼？
  - (2) 能不能敘述這些職位要求的工作內容，以及完成這些工作需要什麼樣的專業能力？
  - (3) 這些單位有沒有提供新人需要的協助或訓練？
  - (4) 為什麼會離開原來的工作？〔為什麼沒有離開過〕是組織的因素還是個人因素造成的？
3. 請問您擔任編目工作的時間總共有多長？
  - (1) 您〔在每一個單位〕的編目工作，工作內容有改變過嗎？為什麼？您採取什麼樣的態度或方式因應？
  - (2) 圖書資訊學教育是否能夠培養入門級編目館員？為什麼？
  - (3) 如果在您的工作單位有升遷的機會，您會採取什麼樣的行動或者會做什麼樣的準備？
4. 請問您除了編目工作以外，還擔任過哪些職務？
  - (1) 那些職務對編目工作有影響嗎？有的話，在哪些地方？
  - (2) 編目工作對後來的職務有影響嗎？有的話，在哪些地方？

(續下表)

(接上表)

訪 談 題 綱
5. 請問您選擇工作時會考慮什麼？ (1) 您覺得自己最適合哪一項工作〔哪一項職務〕？為什麼？ (2) 您在工作中追求什麼？ (3) 您的職涯規劃是什麼呢？目前的發展是否符合您的規劃？
6. 您在工作中遇到困難時，通常如何解決？ (1) 在不同的工作單位〔不同的職務〕是否有不同的解決方式？ (2) 您在工作中培養了哪些能力？
7. 您參加過哪些繼續教育活動？ (1) 在您的工作單位曾經提供過哪些類型的訓練？ (2) 您參加過圖書館界舉辦的哪些類型的繼續教育活動？ (3) 您個人平時花多少時間閱讀專業文獻、期刊或網路資源？ (4) 您考慮過念研究所嗎？為什麼？ (5) 您認為哪一種類型的繼續教育活動是最有用的？為什麼？ (6) 您在繼續教育活動中培養了什麼能力？
8. 您的家庭對工作有什麼助力或阻力？ (1) 您需要負擔哪些家務？ (2) 您對自己在家庭生活的表現感到滿意嗎？請舉例說明。 (3) 您會因為家庭生活的需求而影響您的工作嗎？請舉例說明。
9. 您能否歸納出自己目前的工作處於職涯中哪個階段〔職涯早期、職涯中期、職涯晚期、退休時期〕？ (1) 您能否歸納以往的工作是處於職涯中的哪個階段？ (2) 在您的職涯發展中，哪個階段專業能力的發展最迅速，為什麼？ (3) 您會協助新進人員熟悉工作或解決工作問題嗎？從哪個階段開始？
10. 大家都說編目工作是一種 <b>routine</b> 的工作，無趣的工作，您怎麼看這項工作？ (1) 您喜歡編目工作嗎？喜歡哪些部分？〔或不喜歡哪些部分〕 (2) 您對自己在工作上的表現或人際關係感到滿意嗎？ (3) 在工作上有哪件事情是您最引以為傲的或記憶深刻的？
11. 根據您個人的經驗，對新進的編目館員有何建議？〔課程、能力、服務機會，以及職涯路徑〕