

# 我國編目館員編目專業能力認知 與工作績效研究

Study on Cataloging Librarians' Perceptions of  
Professional Competencies and Job Performances in  
Libraries of Taiwan

王梅玲\*

**Mei-Ling Wang**

國立政治大學圖書資訊與檔案學研究所教授

Professor

Graduate Institute of Library, Information and Archival Studies

National Chengchi University

張艾琦

**Ai-Chi Chang**

國立政治大學圖書資訊與檔案學研究所碩士生

Master, Graduate Institute of Library, Information and Archival Studies

National Chengchi University

## 【摘要 Abstract】

本實證研究旨在探討數位時代圖書館編目館員的編目能力認知與工作績效評鑑。編目館員對工作績效的自我評鑑在概念上可視為編目工作品質的指標。本論文研究目的包括：（1）探討編目館員工作任務與編目專業能力；（2）探討編目館員對於專業

---

\*通訊作者：王梅玲 meilingw@nccu.edu.tw

投稿日期：2017年8月25日；接受日期：2017年12月1日

能力的認知；（3）探討編目館員工作績效自我評鑑；（4）探討影響編目館員工作績效的因素。本研究的 30 項編目專業能力分為資訊組織原理、記述編目、主題分析與權威控制、詮釋資料編目及編目管理與科技五類。本研究採用問卷調查，設計「我國編目館員工作需求、能力認知與工作表現調查問卷」，於 2017 年 4 月至 5 月間紙本郵寄發送至抽樣的 48 所大學圖書館、9 所公共圖書館以及 1 所國家圖書館的 366 位編目館員，問卷回收 288 份，278 份有效問卷，回收率為 75.9%。問卷調查顯示受測者的編目工作任務涵蓋中文編目、西文編目

及非書資料與電子資源編目。有關受測編目館員對編目專業能力認知，整體重要性平均數為 4.19。有關編目館員自評編目能力，整體平均數為 3.62，館員自評五類編目能力由高至低依序為：資訊組織原理、記述編目、主題分析與權威控制、編目科技與管理、詮釋資料編目。受測編目館員能力滿意度整體平均為 3.48，編目工作績效滿意度整體平均為 3.43，編目工作滿意度整體平均為 3.57，館員編目的意義看法整體平均為 4.08。編目館員的專業經驗和圖書館類型在館員編目五類能力自評與工作績效有差異。多元迴歸分析顯示編目館員的主題分析與權威控制能力自評以及館員整體編目能力滿意度是其工作績效的兩個可預測因素。編目館員記述編目能力自評以及編目管理與科技能力自評是館員能力滿意度的兩個預測因素。本研究結果顯示編目館員的能力與工作績效有關，並提供未來編目工作與資訊組織教育參考。

This exploratory study investigated catalogers' perception of cataloging competencies and job performance evaluation at digital age in Taiwan. Cataloger's self-evaluation on their own job performance was conceptualization as an indicator of cataloging quality. The objectives of this article were as follows: (1) to explore cataloging tasks of catalogers and cataloging competencies; (2) to explore the catalogers' perception of cataloging competency; (3) to explore cataloger's self-evaluation on their own job performance; (4) to explore the factors affect the job performance of catalogers. A total of 30 competencies were clustered in to five groups: information organization basics, descriptive cataloging, subject analysis and authority control, cataloging management and technologies, and metadata. Catalogers subjects were randomly selected from the library statistics systems,

366 catalogers were invited to participate and questionnaires were sent to their libraries. The overall response was 75.9%. The survey showed that the subjects' cataloging tasks covered Chinese cataloging, western cataloging, non-book materials and electronic resources cataloging. The average of overall importance of the cataloging competency was 4.19, and the five types of cataloging competency perception from high to low were: information organization basics, description cataloging, subject analysis and authority control, cataloging management & technology and metadata. The average of catalogers' self-evaluation of cataloging competency was 3.62. The overall average competency satisfaction degree of the surveyed librarians is 3.48, and the overall satisfaction of the job performance is 3.43, and the overall average of the job satisfaction was 3.57, and the average meaning view of cataloging was 4.08. Multiple regression analysis found the catalogers' self-assessment of subject analysis and authority control, and catalogers overall satisfaction with their own cataloging competencies were two significant predictors of catalogers' own job performance. Catalogers' self-assessment on descriptive cataloging and cataloging management and technologies contributed to catalogers' levels of overall satisfaction with their own cataloging competency. The results of this study showed that cataloging competency was related to the job performance of catalogers and provided reference for future development on cataloging and information organization curricula and education.

### 【關鍵字 Keywords】

編目館員；專業能力；編目能力；編目評鑑；工作績效  
Caterger professional; Competency; Cataloging competency; Cataloging evaluation; Job performance

## 壹、前言

編目是圖書館專業的核心，是幫助使用者有效查詢與取用館藏的關鍵。其要義是採用編目規則、控制詞彙並提供圖書館書目紀錄與檢

索點，以促進館藏之檢索與取用。編目館員必須精通與運用許多標準來建立書目紀錄，包括編目規則、圖書資料分類法、主題詞表及機讀編目格式，因此編目館員的養成教育十分重要，但複雜困難。尤其面臨網路科技日新月異與動態數位環境不斷演變，編目館員的角色、工作任務與能力也需要更新調整。

1990年代起由於資訊科技影響，圖書館學校改名為圖書資訊學系所，課程變革亦有討論。學校編目課程改名為資訊組織。Joudrey 與 McGinnis (2014) 調查美國圖書館學會認可的 58 所圖書資訊學校，其中 54 校 (93%) 開授「初級資訊組織」或「基礎編目」必修課程，顯示編目與資訊組織在現今圖書資訊學教育仍然重要。

二十世紀末葉，數位資源大量出現，網際網路受到歡迎，數位圖書館計畫與詮釋資料 (Metadata) 標準興起，圖書館新增許多編目以外的資訊組織方法。Joudrey 與 McGinnis (2014) 指陳 1990 年代以後，針對網路與數位環境發展了書目紀錄功能要件 (Functional Requirement for Bibliographic Records, FRBR) 概念模式，美國研訂資源描述與取用 (Resources Description and Access, RDA) 新編目規則，終止使用 AACR2 編目規則，並研究 BIBFRAME、Linked Data 等新資訊組織模式，均對圖書館編目工作帶來重要影響。

編目工作內容不斷改變，編目館員在新工作環境中，需要更新工作能力。面對複雜而多變的新局，近年常有圖書館館長抱怨新手館員的編目能力日漸低落。Cabonero 與 Dolendo (2013) 質疑圖書資訊學畢業的館員的編目能力是否可勝任編目工作，於是調查菲律賓的大學圖書館與學校圖書館的 5 位館員，評鑑他們的記述編目、主題分析與分類能力表現。研究顯示受測的館員在記述編目能力較沒困難，但在主題編目、編目品質與深度、編目科技應用則有問題。受測者均感到主題分析工作困難，包括：決定圖書文獻的主題內容、圖書有多種主題時很難決定，以及閱讀理解與詮釋圖書文獻內容有困難。此外，還有許多問題，如記述編目花費許多時間、資訊資源類型繁多、缺乏作品主題知識與詞彙技能。該研究建議提升編目館員能力的方案，如提供線上編目訓練，加強原始編目練習以及提供編目繼續專業教育。所以編目與資訊組織課程需檢討並重視培養學生編目能力。

編目館員具備專業能力是保證編目工作發展與獲得工作成效的關鍵。Griffiths 與 King (1985) 在金氏報告探討圖書館與資訊服務教育新方向，界定專業能力 (Competency) 包括知識 (Knowledge)、技能 (Skills)、態度 (Attitude)，是指一個人可以有效從事工作

所需具備的知識、技能與態度。能力又分兩類：主題能力（Specific Competencies）與一般能力（Generic Competencies）。主題能力係指各個學科領域的特別能力，如圖書館與資訊服務、編目、資訊檢索與參考知能等。一般能力係指應用在各領域的能力，如管理與行政知能。

專業能力是指個人有效從事專業工作所需具備的知識、技能與態度。工作績效是作為組織成員的個人，完成組織期望與規定的角色需表現的行為。工作績效評鑑是評鑑一個人執行工作表現好壞。編目與資訊組織研究較少探討編目館員對於編目能力的認知與編目工作評鑑。本研究旨在探討數位時代圖書館編目館員的工作任務、編目能力的認知及編目工作績效評鑑。

## 貳、文獻探討

編目能力與資訊組織教育研究有許多，本論文將探討相關文獻，分為編目館員工作與專業能力及工作績效與評鑑兩方面析述。

### 一、編目館員工作與專業能力

Competency 有不同的中文翻譯，如職務能力、能力、職能、才能，本論文採用能力譯名，都是指和行為與工作相關的個人特質，關於能力的定義不一而足。McClelland（1973）指出組織應該使用潛藏於個人平日行為背後的特質，來作為判斷一個人是否符合特定資格的條件。McLagan（1997）認為能力是未來的世界，在未來工作世界，工作不只是工作，而是工作與新能力系統，將工作、個人、與機構策略連結。他定義「能力」不是單一概念，是個人工作的知識、技能、態度表徵，並具備任務、工作產出與結果的標誌。能力更重要的是應用，包括教育訓練、會員養成、工作產出管理、評鑑（回饋、組織評估、團隊評鑑、個人評鑑），以及獎勵等。

Spencer 與 Spencer（2002）指出才能就是一項潛在的個人特質，這些特質與效標參照組的工作表現，具有高級的因果關係。潛在的特質指才能在人格中扮演深層且持久的角色，而且能預測一個人在複雜的工作情境及擔當重任時的行為表現。因果關係的意思是指才能導致績效或可用來預測績效及行為表現。效標參照是指利用特定的效標或標準來衡量績效才能可以實際預測一個人工作績效的好壞。

分類與編目為核心工作，包括：記述編目、主題分析、分類與編碼（陳和琴、張慧銖、江琇瑛、陳昭珍，2003）。美國圖書館館藏與

技術服務學會 (Association for Library Collections and Technical Services, ALCTS) (1995) 主張館員需具備 13 項智識取用和資訊組織 (Intellectual Access and Information Organization) 能力。Letarte、Turvey、Borneman 與 Adams (2002) 針對 Association of Research Librarians 會員，調查大學圖書館新進館員的編目能力看法。發出 222 份問卷，回收 120 份，包括 55 位參考主管與 65 位編目主管，結果獲得 39 項編目能力共識，前 20 項能力獲得較高同意。新手大學圖書館員需具備重要編目能力包括：(1) 閱讀與解釋 OPAC 中的書目紀錄能力；(2) 瞭解使用者的資訊尋求行為；(3) 具有資訊組織理論與智慧存取的知識；(4) 瞭解提供使用者需求的產品與服務活動是必要的；(5) 瞭解資訊搜尋技術以及對回現率與精確率的影響；(6) 有能力評估資訊檢索系統與使用者資訊尋求行為以及使用者需求的關係。

王梅玲 (2007) 探討網路時代圖書館資訊組織工作的任務、功能、職務內涵，資訊組織人員網路與數位資源觀念以及專業能力。該研究利用疊慧法獲得資訊組織工作的任務、功能、職務內涵以及 35 種專業能力共識。資訊組織專業人員的角色為：分類編目者、索引者、主題分析者、權威控制者、編目成果品質控制者、編目政策、標準與程序制定者、維護資料庫與自動化系統者。資訊組織專業人員工作職務包括：(1) 圖書資料的記述編目；(2) 圖書資料的分類與給標題；(3) 權威控制；(4) 研訂編目與資訊組織相關政策、標準、程序；(5) 配合編目標準修訂而調變；(6) 選擇與維護自動化系統；(7) 數位資源 / 數位典藏 / 數位圖書館的資訊組織工作規劃與執行；(8) 工作流程管理；(9) 研究與發展；(10) 編輯與修正助理人員成品；(11) 編目作業與記錄的品質控制；(12) 編目作業的教育與訓練；(13) 書目資料庫的管理與維護；(14) 解答有關編目及圖書館目錄 OPAC 之問題；(15) 編目作業委外的規劃與執行；(16) 編目相關網站建置與維護。根據這些工作任務，學者專家認同資訊組織人員需具備分類編目、詮釋資料 (metadata)、科技與管理三類與 35 項能力指標。

Park、Lu 與 Marion (2009) 研究編目館員的職責和需要的技能，發現數位環境出現新角色和能力。他們分析 2005-2006 年 AutoCAT 刊登的 349 則相關工作職缺，透過工作職稱、資格與技能、工作描述分析，獲得數位環境編目館員的角色與功能。社會科技不斷進步增加對編目館員新知識與技能要求，如電子資源管理、詮釋資料設計與編目、及電腦與網站應用。這些知識和技能逐漸結合到編目核心能力，如書目和權威控制整合圖書館自動化系統技能，編目管理的功能也高級需

要。該研究發現提供圖書資訊學校的課程設計參考，並建議培養學生具備數位資源組織知識技能，如數位資源管理、資料建構、電腦和網站應用。此外，在編目管理方面，數位專案計畫也需列入圖書資訊學教育。

美國圖書館學會（America Library Associatiom, ALA）為提升館員專業，研訂圖書館員八類核心能力，記錄知識與資訊組織為其中一類專業能力，再分為三領域，包括：（3A）瞭解記錄知識和資訊的組織和表述的重要原則；（3B）具備組織記錄知識和資訊資源必要的發展性、描述性和評鑑性的技能；（3C）懂得將編目、詮釋資料、索引法、分類法標準及方法應用於組織記錄知識和資訊（American Library Association, 2009）。

OCLC WebJunction（2014）綜合編輯圖書館員能力指標《Competency Index for the Library Field》，列出編目館員重要工作，係對紙本圖書資料與數位資源，無論何種類型，能利用詮釋資料與編目標準進行資訊組織，以提供使用者在本館或遠端均可查檢圖書館館藏。其列出 13 項重要編目能力，包括：（1）瞭解圖書館目錄系統和軟體的一般結構、關係和重要性；（2）應用適當的書目控制標準以組織圖書館和資訊資源；（3）理解並使用圖書館自動化系統的編目功能；（4）瞭解並執行抄錄編目或根據需要進行原始編目，提供記述編目、分類和主題分析等編目核心能力。其與ALA館員的資訊組織核心能力一致，可提供資訊組織工作與教育的參考。

美國圖書館學會在 2017 年 1 月提出編目與詮釋資料專業館員核心能力草案（Draft Core Competencies for Cataloging and Metadata Professional Librarians），由 Cataloging Competencies Task Force of the ALCTS CaMMS Competencies and Education for a Career in Cataloging Interest Group 起草。由於編目與詮釋資料標準、圖書館的科技與技術服務工作流程演變，使得編目專業人員在檢討詮釋資料核心能力上面臨挑戰。這份文件意圖定義編目人員核心能力的基線，界定各類型圖書館編目館員執行各類詮釋資料工作所需的能力，不局限於特定標準或科技（Association for Library Collections and Technical Services, 2017）。該文件提出編目與詮釋資料核心能力的十項領域草案，包括：知識存取與資訊組織、資源描述的標準、標準發展與最佳實踐、新興科技、軟實力、領導與監督、合作、彈性與啟動、語言能力、系統經驗，並分為初級、中級與高級編目能力（Association for Library Collections and Technical Services, 2016, 2017）。

## 二、工作績效與評鑑

工作績效 (Job Performance) 在職場受到重視，是一多面向的概念，常指機構的員工工作表現的結果，如以銷售量，銷售金額來代表工作績效，而較少探討工作績效內涵。Borman 與 Motowidlo (1997) 定義工作績效是與組織目標有關的行為，且此行為可依個體對組織目標貢獻程度的高低予以測量。Sonnentag、Volmer 與 Sychala (2008) 認為工作績效是個人對其職務上的各項工作目標達到的程度，以及反映員工工作任務實現的程度。工作績效的構面是由績效的量、績效的質和對工作盡力的程度所組成。

Campbell (1990) 主張工作績效評鑑是評鑑一個人執行工作做得好不好，如評鑑結果為不好、普通、好、佳。Sonnentag、Volmer 與 Sychala (2008) 綜合評論工作績效相關研究，個人工作績效高是在其對於工作感到滿意，自我效能與主導性良好。績效是多構面與動態的概念，常分為兩種觀點，行為績效與成果績效。前者是指績效涵蓋各種特定行為，只有行動可以規模量化而被認為是績效，而行為是以目標導向來描述。成果績效是指個人行為的結果，兩者相關。又有將績效分為任務績效、脈絡績效及調變績效。個人工作績效評鑑係評鑑個人在工作績效的表現，且必須是可信與有效。工作績效評鑑方法有許多，包括績效評分、工作知識測驗、工作操作抽樣和工作檔案記錄檢視。同儕評分、自我評鑑或長官評分，是常用到的工作績效評分方式。

吳佳儒 (2000) 歸納職能除了工作所需之知識、能力、技術、價值觀之外，更重要的因素是工作活動中所展現來的成果，亦即「工作績效」，職能和工作績效有關係。優秀的工作者與一般工作者主要差別，不在智力而在職能。工作績效評鑑常會依據職能清單或職能模型，職能模型 (Competency Model)，是指構成每一項優秀工作績效所應具備的職能群組。而知識、技巧、行為及個人特質包含於不同職能之中；模型必須證明特定的行為，能反應出潛藏的動機、特質或特徵。完整的職能模型通常包括一個或多個職能群組，而每一個職能群組底下又包含了個別的職能項目，與數個屬於該職能的構面及行為指標，也包含該職能在工作上所展現的特定行為。職能模型可以作為判斷「為了擔任特定工作所需的關鍵能力 (key capabilities)」的決策工具 (McLagan, 1980)。一個完整有效的職能模型，能夠幫助主管及員工們判斷工作上重要的因素；也可以協助主管及人力資源管理工作者推行管理與評鑑工作 (Spencer & Spencer / 魏梅金譯，2002)。



有關護理專業能力評鑑研究較多，Tzeng（2004）探討臺灣醫院系統護士的自我評鑑護理能力、工作要求與工作績效。本研究採用 21 項護士護理能力，依能力程度又分為初級護理技能、中級護理和基本管理技能，以及高級護理和督導技能三類。研究樣本從高雄護士協會會員名冊中隨機抽取；有 850 名護士受邀參加，問卷回覆率為 35.8%。本論文檢測模式研究假設共有六項：（1）護士受測者基本資料對三類護理能力自評有影響；（2）受測者基本資料將對護士工作績效整體滿意度有所貢獻；（3）護士三類能力自評將預測他們對於護士能力滿意度的程度；（4）護理能力三類自評對護士自我工作績效滿意度有所貢獻；（5）三類自評與三類護士能力的工作需求的落差可以預測護士工作績效的滿意度；（6）護士整體護理能力的滿意程度對於護士工作績效的滿意度有所貢獻。研究採用多元迴歸分析發現，影響護士工作績效整體滿意度有三個重要預測因素：護士中級護理技能的自評、初級護理技能的自評與工作需求落差，以及護士護理能力整體滿意度。護士對初級護理技能自評與中級患者護理技能的自評，可以解釋護士對護理能力整體滿意度。

彭于萍（2012）探析大學圖書館員工作滿意、工作自主性與工作績效之關係模式。大學圖書館面臨人力數量不足之經營難題，管理者需要激勵館員持续提升工作績效與負擔額外工作的意願，以提升圖書館組織績效。本研究蒐集大學圖書館員問卷資料，運用結構方程模式，建構並驗證大學圖書館員工作滿意與工作績效面向層次之關係模式，結果發現館員工作滿意程度愈高，其工作績效程度愈高，工作自主性對上述關係具有顯著正向調節效果。另進行競爭分析及差異性分析，最後提出管理建議。

綜上所述，編目館員具備專業能力，俾益有效執行編目工作。工作績效是個人執行工作任務，配合組織目標與規定角色所期望行為的表現。優秀編目館員與一般編目館員最大的區別在於他所具備的編目能力。工作績效評鑑是對個人工作比照預期的質與量，來評鑑其工作表現績效。工作能力與工作績效有關，工作績效評鑑將可以展現個人工作的品質，工作績效高的個人常對工作感到滿意，自我效能與主導性良好。本研究將探討編目專業能力模型，據以調查編目館員對編目能力的認知，自評編目能力，編目館員工作績效，以及影響工作績效的因素。

## 參、研究方法

### 一、研究設計與方法

本研究旨在探討數位時代圖書館編目館員的編目能力的認知與館員工作表現評鑑。本論文研究目的如下：（1）探討編目館員工作任務與編目專業能力；（2）探討編目館員對於專業能力的認知；（3）探討編目館員工作績效自我評鑑；（4）探討影響編目館員工作績效的因素。館員工作績效評鑑有不同的執行者，一般包括圖書館主管、專家、館員三類，本研究以館員自我評鑑為主，未涵蓋由圖書館主管或專家評鑑。

能力模型可判斷工作的關鍵能力，也可以協助工作的管理與評鑑，為探討館員對編目能力的認知與工作績效評鑑，本研究首先研訂編目能力模型草案，作為編目館員能力認知與自評編目具備能力的基礎。本研究採用問卷調查法，蒐集編目館員的能力認知、編目能力自我評鑑、工作績效、能力滿意度、工作滿意度等看法。本研究針對研究目的提出八項假設，探討編目館員的基本資料、能力認知、能力自評、能力落差、能力滿意度，以及是否對編目工作績效產生影響？編目館員編目能力自評是否與工作績效相關？參見圖 1。

本研究提出下列八項假設：

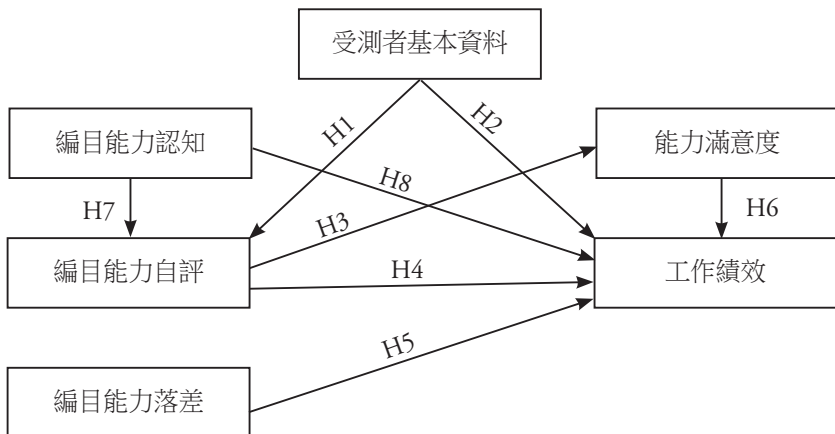


圖 1 編目館員能力認知與工作績效研究架構圖

- H1：編目館員特質（年齡、教育程度、年資、專業經驗、圖書館類型）對編目五類能力自評有差異。
- H2：編目館員特質（年齡、教育程度、年資、專業經驗、圖書館類型）對編目整體工作績效有影響。
- H3：編目能力自評可預測編目館員能力滿意度。
- H4：編目能力自評對編目館員的工作績效有影響。
- H5：編目能力落差可預測編目館員工作績效。
- H6：編目館員整體能力滿意度對編目館員的工作績效有影響。
- H7：編目館員能力認知與能力自評相關。
- H8：編目館員能力認知與工作績效相關。

## 二、研究工具

本研究採用問卷調查法蒐集編目館員能力認知與工作績效評鑑的資料，研究者設計「我國編目館員工作需求、能力認知與工作表現調查問卷」，包括四大部分，第一部分為基本資料、第二部分為編目能力工作需求、第三部分為編目專業能力認知與自評具備程度、第四部分為工作能力滿意度及工作績效。基本資料包括：性別、年齡、職稱、學歷、學科背景、工作圖書館類型、編目專業經驗、部門人數、負責職務與編目組人數變動。編目能力需求包括：編目處理的資源、編目組參與的活動、新增編目資源類型、過去兩年參加的教育訓練、與未來編目館員需要的教育訓練。

有關編目專業能力認知與自評具備程度問題評量尺度，採用 Likert 五點量表，依據本研究的編目能力模型草案與 30 項指標設計問題項目。30 項專業能力認知，請受測者以「重要程度」評分，評等為「非常同意」、「同意」、「普通」、「不同意」、「非常不同意」五個程度（依序 5 分、4 分、3 分、2 分、1 分）。有關編目館員自評具備程度，依據 30 項能力指標設計問題項目，進行編目能力「具備程度」評分，評等為「完全具備」、「大部分具備」、「部分具備」、「大部分不具備」、「完全不具備」（依序為 5 分、4 分、3 分、2 分、1 分）。請受測填寫四題項：「你對自己整體編目能力滿意度為何？」評等為「非常滿意」、「滿意」、「普通」、「不滿意」、「非常不滿意」（依序 5 分、4 分、3 分、2 分、1 分）；「你對自己編目工作表現評價為何？」評等為「表現卓越」、「表現良好」、「表現合格」、「表現不好」、「表現非常不好」（依序 5 分、4 分、3 分、2 分、1 分）；「你對於編目工作的滿意度為何？」評等為「非常滿意」、「滿意」、「普通」、

「不滿意」、「非常不滿意」（依序 5 分、4 分、3 分、2 分、1 分）；「你同意編目是個有意義的工作嗎？」評等為「非常同意」、「同意」、「普通」、「不同意」、「非常不同意」五個程度（依序 5 分、4 分、3 分、2 分、1 分）。

本研究參考相關文獻提出編目能力模型草案與 30 項指標，綜合下列三份編目能力文獻：（1）Competency Index for the Library Field (OCLC WebJunction comp, 2014)；（2）網路時代資訊組織人員專業能力之研究（王梅玲，2007）；（3）Practitioner perspectives on cataloging education for entry-level academic librarians (Letarte et al., 2002)。編目能力模型草案包括資訊組織原理、記述編目、主題分析、權威控制、詮釋資料、編目管理與科技六類及其 30 項指標，參見表 1。

**表 1**  
**編目能力模型草案**

專業能力 領域	能力行為指標	OCLC	王梅玲	Letarte
資訊組織 原理	1. 瞭解知識與資訊組織理論	X	X	X
	2. 瞭解資訊組織產品與服務是為滿足使用者需求	X	X	X
	3. 瞭解編目理論與工具	X		X
	4. 瞭解圖書館目錄系統的重要性、結構與關係	X		X
記述編目	5. 瞭解並進行記述編目的資源描述	X	X	X
	6. 瞭解並進行記述編目的檢索款目決定	X	X	X
	7. 瞭解並應用適當記述編目規則以組織資訊資源	X		
	8. 執行抄錄編目或原始編目	X		
	9. 使用編目自動化系統進行編目	X		
	10. 應用 MARC 格式進行編目	X		X
	11. 瞭解書目紀錄功能需求 FRBR 理論與應用	X	X	X

	12. 應用書目公用中心編目工具、服務與書目紀錄	X		
	13. 進行電子與數位資源編目		X	X
	14. 進行非書資料的編目		X	X
	15. 瞭解主題分析理論與方法	X	X	X
	16. 應用中文分類法以提供分類號、索書號	X	X	X
主題分析	17. 應用西文分類法以提供分類號、索書號	X	X	X
	18. 應用中文主題標題法以提供主題詞	X	X	X
	19. 應用西文主題標題法以提供主題詞	X	X	X
權威控制	20. 瞭解權威控制理論與方法	X		
	21. 建立與維護權威控制紀錄	X		
詮釋資料	22. 瞭解 Metadata 理論與相關標準		X	
	23. 建立 Metadata 紀錄，如都柏林核心集	X	X	X
	24. 編目工作完成與進度管理		X	
	25. 編目合作與工作協調能力		X	
	26. 瞭解資料庫書目的關聯性與管理概念	X	X	X
編目管理與科技	27. 應用編目標準以評估書目紀錄準確性和完整性	X		X
	28. 瞭解擴大目錄核心功能的意義以提升使用者館藏的取用	X		X
	29. 學習編目的新工具 and 技術，提高編目工作效率，與提升使用者資源取用	X	X	X
	30. 瞭解目錄以書目鏈接電子和遠端資源的重要性與技術	X		

### 三、資料蒐集與分析

本研究探討編目館員編目能力認知與工作績效自我評鑑，以公共圖書館、國家圖書館與大學圖書館的編目館員為研究對象。研究者依據《國家圖書館全國統計系統圖書館名錄》，從 160 所大學圖書館與 20 所縣市級公共圖書館，抽樣 58 所圖書館的編目館員，包括 1 所國家圖書館 14 人、9 所公共圖書館 75 人，與 48 所大學圖書館 277 人，共 366 位編目館員，郵寄問卷調查，回收 46 所圖書館的 288 位館員問卷。

問卷回收後，採用 SPSS 22 作為資料分析工具，將有效問卷進行整理、建檔，並針對各問項進行敘述統計、相關分析、獨立樣本 t 檢定、單因子變異數分析與迴歸分析，最終提出本研究發現與結論。資料分析與統計方式說明如下：

- (一) 描述性統計：針對受測者的人口變數，包括編目館員的性別、年齡、職稱、學歷、學科背景、編目專業經驗、圖書館類型等，並利用描述性統計的百分比、平均數、標準差、次數分配，以瞭解編目館員樣本分布情形。
- (二) 獨立樣本 t 檢定與變異數分析：運用獨立樣本 t 檢定與單因子變異數分析，以瞭解編目館員在年齡、學歷、編目專業經驗、圖書館類型是否存在有差異。
- (三) 相關分析：探討編目能力認知、能力自評、能力落差、能力滿意度、工作滿意度與館員工作績效的相關性。
- (四) 迴歸分析：迴歸分析是瞭解兩個變數間是否相關，相關方向與強度，本論文探討編目館員工作績效與編目能力滿意度的預測因子。

### 肆、編目館員工作、編目能力認知與工作績效

#### 一、基本資料

本研究於 2017 年 4 月至 5 月間採用紙本郵寄問卷，發送至 48 所大學圖書館、9 所公共圖書館以及 1 所國家圖書館的編目館員約，共 366 位，問卷回收 288 份，刪除 10 份無效問卷，總計 278 份有效問卷，問卷回收率為 75.95%。

受測 278 位編目館員以女性為多，女性 228 人（82.0%）、男性 23 人（8.2%）。年齡最多是 36 至 50 歲間，141 人（50.7%），其次是 51 至 65 歲間，77 人（27.7%），26 至 35 歲間，55 人（19.8%），受

測者多為壯年與中年人。職稱方面，最多是組員，185 人（66.5%）；其次是組主任為 70 人（25.2%）。學歷方面，最多的是專科學士 167 人（60.1%），其次是碩士 101 人（36.3%），高中職與博士少數。圖書資訊學相關學位編目館員比例較高，為 210 人（75.5%）。大學圖書館受測者最多，有 199 人（71.6%），其次是公共圖書館與國家圖書館。

受測者編目經驗最多是 5 年以下，103 人（37.1%），其次是 5 至 10 年，為 74 人（26.6%），11 至 15 年有 38 人（13.7%），16 至 20 年有 33 人（11.9%），21 年以上最少。編目組人數以 2 至 4 人最多，117 人（42.1%），其次是 5 至 9 人，87 人（31.3%），10 人以上有 51 人（18.3%），人數 1 人有 18 人（6.5%），參見表 2。

**表 2**  
**受測者基本資料**

		N=278
	項目	次數 (%)
性別	女	228(82.0%)
	男	23(8.2%)
	未答	27(9.7%)
年齡	25 歲以下	4(1.4%)
	26-35 歲	55(19.8%)
	36-50 歲	141(50.7%)
	51-65 歲	77(27.7%)
	未答	1(.4%)
職稱	辦事員	19(6.8%)
	組員 / 圖書館員 / 行政助理 / 約聘人員	185(66.5%)
	組主任 / 組長 / 股長 / 編審	70(25.2%)
	未答	4(1.4%)
學歷	高中職	8(2.9%)
	專科 / 學士	167(60.1%)
	碩士	101(36.3%)
	博士	2(.7%)

學科背景	圖書資訊學相關學位	210(75.5%)
	非圖書資訊學學位	67(24.1%)
	未答	1(.4%)
圖書館類型	公共圖書館	61(21.9%)
	大學圖書館	199(71.6%)
	國家圖書館	18(6.5%)
編目經驗	5 年以下	103(37.1%)
	5-10 年	74(26.6%)
	11-15 年	38(13.7%)
	16-20 年	33(11.9%)
	21 年以上	29(10.4%)
	未答	1(.4%)
編目組人數	1 人	18(6.5%)
	2-4 人	117(42.1%)
	5-9 人	87(31.3%)
	10 人以上	51(18.3%)
	未答	5(1.8%)

## 二、編目館員工作任務

有關編目館員目前的工作，詢問受測者現在擔任的工作任務，編目處理的資訊資源類型，參與何種活動。為利分析，研究者將大學圖書館與國家圖書館合併為學術圖書館，分成公共圖書館與學術圖書館兩類。有關受測編目館員工作任務，此題為複選題，最多負責中文編目（63.1%），其次西文編目（36.1%）、非書資料（21.2%）、電子資源編目（17.2%）。編目館員負責的其他職務包括：論文編目與審查、期刊編目、權威建檔與書目維護、日文編目、管理行政、視障資源轉製、採購等業務。參見表 3。公共圖書館與學術圖書館工作任務比重不同，公共圖書館以中文編目為主，學術圖書館中文編目與西文編目並重。



表 3  
編目館員工作任務（複選）

	N=278		
	公共圖書館 N =61	學術圖書館 N =217	總計 N=278
中文編目	49(80.3%)	124(58.2%)	173(63.1%)
西文編目	13(21.3%)	86(40.4%)	99(36.1%)
非書資源	9(14.8%)	49(23.0%)	58(21.2%)
電子資源	10(16.4%)	37(17.4%)	47(17.2%)
其他	7(11.5%)	31(14.6%)	38(13.9%)

關於編目館員處理的資料類型，此題為複選題，以印刷資源最多（95.7%），其次為電子書（67.9%）、數位影音資源（53.8%）、電子期刊（37.2%）、資料庫（26.4%）、其他電子資源（21.7%）、機構典藏或數位典藏（19.9%）。其他編目資源包括：外借資源編目、靜畫資源編目。參見表 4。公共圖書館以編目印刷資源（95.1%）與數位影音資源（47.5%）為多，學術圖書館以印刷資源（95.8%）與電子書（74.5%）編目為主。

表 4  
編目處理的資料類型（複選）

	N=278		
	公共圖書館 N =61	學術圖書館 N =217	總計 N=278
印刷資源	58(95.1%)	207(95.8%)	265(95.7%)
電子書	27(44.3%)	161(74.5%)	188(67.9%)
數位影音資源	29(47.5%)	120(55.6%)	149(53.8%)
電子期刊	5(8.2%)	98(45.4%)	103(37.2%)
資料庫	8(13.1%)	65(30.1%)	73(26.4%)
其他電子資源	6(9.8%)	54(25.0%)	60(21.7%)
機構典藏 / 數位典藏	3(4.9%)	52(24.1%)	55(19.9%)
其他	2(3.3%)	15(6.9%)	17(6.1%)

關於編目館員平日參與的活動，此題為複選題，最多參與館外合作項目（52.5%），其次是協助其他部門（50.9%）、參與本館委員會或小組（49.8%）、教育訓練（48.3%）、管理（46.8%）、執行電子資源計畫（42.3%）、數位典藏／機構典藏（20.4%）以及電子資源管理系統（20.0%）。其他活動包括：新生導覽、辦理圖書館週、校慶活動、採購業務、OCLC 計畫、贈書、閱讀推廣活動等。參見表 5。

**表 5**  
**編目館員參與活動（複選）**

	公共圖書館 N=61	學術圖書館 N=217	總計 N=278
參與館外合作項目	27(45.8%)	112(54.4%)	139(52.5%)
協助其他部門工作	29(49.2%)	106(51.5%)	135(50.9%)
參與本館委員會或小組	20(33.9%)	112(54.4%)	132(49.8%)
教育訓練	39(66.1%)	89(43.2%)	128(48.3%)
管理	27(45.8%)	97(47.1%)	124(46.8%)
教育訓練	39(66.1%)	89(43.2%)	128(48.3%)
執行電子資源計畫	28(47.5%)	84(40.8%)	112(42.3%)
數位典藏 / 機構典藏	4(6.8%)	50(24.3%)	54(20.4%)
電子資源管理系統 (ERMS)	15(25.4%)	38(18.4%)	53(20.0%)
其他	6(10.2%)	15(7.3%)	21(7.9%)

### 三、編目館員教育訓練

有關編目館員近兩年新增編目資料類型是否有變化？此題為複選題，超過半數（63.9%）的館員表示並無增加，46.1% 館員表示編目資料類型增加，依序為電子書、印刷資源、其他電子資源、數位典藏／機構典藏、電子期刊、資料庫、數位影音資源。其他增加的編目資料包括：3C 外借產品、愛心傘、日據時期印刷舊籍、建築圖、美術作品等。參見表 6。

表 6  
編目新增資料類型（複選）

	N=278		
	公共圖書館 N =61	學術圖書館 N=213	總計 N=278
無	26(44.8%)	142(69.3%)	168(63.9%)
電子書	13(22.4%)	29(14.1%)	42(16.0%)
印刷資源	11(19.0%)	14(6.8%)	25(9.5%)
其他電子資源	7(2.7%)	16(6.1%)	23(8.7%)
數位典藏 / 機構典藏	1(1.7%)	20(9.8%)	21(8.0%)
電子期刊	3(5.2%)	14(6.8%)	17(6.5%)
資料庫	10(17.2%)	7(3.4%)	17(6.5%)
數位影音資源	6(10.3%)	10(4.9%)	16(6.1%)
其他	1(1.7%)	12(5.9%)	13(4.9%)

有關編目館員近兩年參加的教育訓練，此題為複選題，最多是 RDA/FRBR（52.6%），其次為圖書館自動化（45.2%）、MARC21（43.3%）、基礎資訊組織（40.4%）。編目館員的教育訓練比例較低的有資料應用、非 MARC、XML，此外，11.5% 的編目館員未參加教育訓練。學術圖書館近兩年編目館員接受的教育訓練前三名為：RDA / FRBR（58.6%）、圖書館自動化（49.0%）與 MARC21（43.8%），而公共圖書館略不同，前三名為：MARC21（41.7%）、基礎資訊組織（35.0%）、RDA / FRBR（31.7%）與圖書館自動化（31.7%）。其他教育訓練尚包括：書目上傳、電腦課程等教育訓練。參見表 7。

表 7  
編目館員參加教育訓練（複選）

	N=278		
	公共圖書館 N =61	學術圖書館 N =217	總計 N=278
RDA/FRBR	19(31.7%)	123(58.6%)	142(52.6%)
圖書館自動化	19(31.7%)	103(49.0%)	122(45.2%)

MARC21	25(41.7%)	92(43.8%)	117(43.3%)
基礎資訊組織	21(35.0%)	88(41.9%)	109(40.4%)
鏈結資料與語意網路	7(11.7%)	46(21.9%)	53(19.6%)
電子資源編目	6(10.0%)	30(14.3%)	36(13.3%)
未曾參加	10(16.7%)	21(10.0%)	31(11.5%)
資料度用	5(8.3%)	15(7.1%)	20(7.4%)
非 MARC	1(1.7%)	11(5.2%)	12(4.4%)
XML	2(3.3%)	8(3.8%)	10(3.7%)
其他	2(3.3%)	7(3.3%)	9(3.3%)

有關編目館員未來需要哪些教育訓練，此題為複選題。調查結果顯示 RDA / FRBR (60.7%) 比例最高，其次為 MARC21 (45.9%)、圖書館自動化系統新功能或探索系統 (41.4%)。參見表 8。

**表 8**  
**編目館員未來需要的教育訓練 (複選)**

	N=278		
	公共圖書館 N=61	學術圖書館 N=217	總計 N=278
RDA/FRBR	34(55.7%)	130(62.2%)	164(60.7%)
MARC21	29(47.5%)	95(45.5%)	124(45.9%)
圖書館自動化系統新功能 或探索系統	19(31.1%)	92(44.0%)	111(41.1%)
鏈結資料與語意網路	12(19.7%)	90(43.1%)	102(37.8%)
電子資源編目	26(42.6%)	63(30.1%)	89(33.0%)
資料度用	12(19.7%)	53(25.4%)	65(24.1%)
非 MARC	12(19.7%)	39(18.7%)	51(18.9%)
基礎資訊組織	21(34.4%)	25(12.0%)	46(17.0%)
Oracle 或其他資料庫系統	7(11.5%)	25(12.0%)	32(11.9%)
XML	5(8.2%)	27(12.9%)	32(11.9%)
其他	1(1.6%)	1(0.5%)	2(0.7%)

有關未來五年編目館員需要增加哪些能力，為開放問題，歸納受測者意見大分四類，涵蓋：語言能力、編目工作、學科知識與資訊科技、以及其他能力。語言能力包括英語與外國語言。編目工作能力包括 Linked data、RDA / Bibframe、IFLA-LRM (FRBR-LRM)、MARC21、電子資源編目、聯合目錄的製作與提供、Metadata 的詮釋、權威紀錄整合、網路資源整合、數位媒體的編目分類、博物編目管理。學科知識與資訊科技基礎能力包括學科背景或對學科主題的知能，資訊科技、資訊系統基礎知識、資訊檢索原理、資訊素養、線上策展，洞悉科技產品趨勢力。其他能力包括體力、眼力、手力（敲鍵盤）、簡報能力、口語表達能力、時間管理能力、研究精神與合作能力。

#### 四、因素分析與信度分析

本研究的編目能力模型草案包括 30 指標與六構面：資訊組織原理、記述編目、主題分析、權威控制、詮釋資料、編目管理與科技。針對填答問卷資料進行因素分析，先檢驗 KMO 取樣適切性檢定與球型檢定，KMO 值為 0.924，接近 1，且球型檢定卡方值為 7861.472，達到顯著性，表示此指標適合於進行因素分析。編目能力指標經因素分析的主軸萃取法分析，依據因素負荷量在 0.4 以上，將六項因素合併為五項因素。30 個測量指標可以抽離出五個主要因素，經直交轉軸後，各可以解釋：記述編目（23.82%）、編目管理與科技（18.09%）、資訊組織原理（12.79%）、主題分析與權威控制（10.42%）、詮釋資料（9.74%），累積解釋變異量為 74.89%。

構成因素一記述編目項目有 11 題，分別為 5、6、7、8、9、10、11、12、13、14 指標。構成因素二編目管理與科技的項目有 7 題，分別為 24、25、26、27、28、29、30 指標，其中指標 24 與 25 可列因素一或二，依理論列入因素二。構成因素三資訊組織原理的項目有 4 題，分別為 1、2、3、4 指標。構成因素四主題分析與權威控制的項目有 7 題，分別為 15、16、17、18、19、20、21 指標，其中指標 17 與 19 可列因素四或五，依理論列入因素四。構成因素五詮釋資料的項目有兩題，為第 22、23 指標。根據項目的特性，分別命名為「記述編目」、「編目管理與科技」、「資訊組織原理」、「主題分析與權威控制」以及「詮釋資料」五構面。參見表 9。

**表 9**  
**編目能力模型問卷因素分析結果表**

因素	題號	特徵值	解釋變異量 (%)	累積解釋變異量 (%)
記述編目	5-14	15.97	23.82	23.82
管理與科技	24-30	2.57	18.09	41.92
資組原理	1-4	1.50	12.79	54.72
主題分析與權威控制	15-21	1.30	10.42	65.14
詮釋資料	22-23	1.11	9.74	74.89

有關問卷的信度分析，本研究使用 Cronbach's  $\alpha$  衡量測量問卷的一致性與穩定性的指標，量表整體信度為 0.967，為理想的信度。且各構面信度介於 0.878 至 0.934 間均具有良好的信度，表示問卷量表各構面具有良好的穩定性及一致性。參見表 10。

**表 10**  
**問卷信度分析**

構面	Cronbach 的 Alpha	項目個數
資訊組織原理	0.923	4
記述編目	0.934	10
主題分析與權威控制	0.878	7
詮釋資料	0.934	2
編目管理與科技	0.917	7
總信度	0.967	30

## 五、編目館員專業能力認知

有關受測者對編目能力認知看法，問卷結果整體平均為 4.19，顯示受測者認同這 30 項編目能力。五類編目能力認知由高至低依序為：資訊組織原理 (4.26)；記述編目 (4.22)；主題分析與權威控制 (4.20)；編目管理與科技 (4.19)；詮釋資料 (3.80)。受測者認為資訊組織原理能力最重要，詮釋資料能力最不重要。參見表 11。館員最重視的五

項編目能力依序為：指標 9 使用編目自動化系統進行編目；指標 29 學習編目的新工具和技術，提高編目工作效率，提升使用者資源取用；指標 3 瞭解編目理論與工具；指標 4 瞭解圖書館目錄系統的重要性、結構與關係；指標 25 編目合作與工作協調能力。

**表 11**  
**編目館員專業能力認知**

		N=278	
能力指標		平均數	標準差
(一) 資訊組織原理			
1.	瞭解知識與資訊組織理論	4.15	0.653
2.	瞭解資訊組織產品與服務是為滿足使用者需求	4.25	0.619
3.	瞭解編目理論與工具	4.32	0.626
4.	瞭解圖書館目錄系統的重要性、結構與關係	4.31	0.631
	小計	4.26	
(二) 記述編目			
5.	瞭解並進行記述編目的資源描述	4.30	0.597
6.	瞭解並進行記述編目的檢索款目決定	4.31	0.611
7.	瞭解並應用適當記述編目規則以組織資訊資源	4.28	0.586
8.	執行抄錄編目或原始編目	4.30	0.609
9.	使用編目自動化系統進行編目	4.35	0.641
10.	應用 MARC 格式進行編目	4.28	0.633
11.	瞭解書目紀錄功能需求 FRBR 理論與應用	3.94	0.693
12.	應用書目公用中心編目工具、服務、與書目紀錄	4.22	0.635
13.	進行電子與數位資源編目	4.12	0.600
14.	進行非書資料的編目	4.12	0.633
	小計	4.22	
(三) 主題分析與權威控制			
15.	瞭解主題分析理論與方法	4.19	0.658

16. 應用中文分類法以提供分類號、索書號	4.28	0.670
17. 應用西文分類法以提供分類號、索書號	4.24	0.675
18. 應用中文主題標題法以提供主題詞	4.21	0.653
19. 應用西文主題標題法以提供主題詞	4.16	0.692
20. 瞭解權威控制理論與方法	4.14	0.682
21. 建立與維護權威控制紀錄	4.18	0.678
小計	4.20	
(四) 詮釋資料		
22. 瞭解 Metadata 理論與相關標準	3.83	0.737
23. 建立 Metadata 紀錄，如都柏林核心集	3.77	0.739
小計	3.80	
(五) 編目管理與科技		
24. 編目工作完成與進度管理	4.25	0.583
25. 編目合作與工作協調能力	4.30	0.576
26. 瞭解資料庫書目的關聯性與管理概念	4.18	0.624
27. 應用編目標準以評估書目紀錄準確性和完整性	4.17	0.604
28. 瞭解擴大目錄核心功能的意義以提升使用者館藏的取用	4.13	0.645
29. 學習編目的新工具 and 技術，提高編目工作效率與提升使用者資源取用	4.35	0.622
30. 瞭解目錄以書目鏈接電子和遠端資源的重要性與技術	4.21	0.658
小計	4.23	
整體平均	4.19	

## 六、編目館員自評編目能力

有關受測者自評編目能力具備程度，整體館員自評能力平均分數為 3.62，未達 4 分，介於部分具備與大部分具備之間。館員五類編目能力自評由高至低依序為：資訊組織原理 (3.78)、記述編目 (3.75)、編



目管理與科技 (3.59)、主題分析與權威控制 (3.57)、詮釋資料 (3.00)，受測者認為資訊組織原理能力最好，最不具備詮釋資料能力。參見表 12。編目館員自評最好的兩項能力是：指標 8 執行抄錄編目或原始編目、指標 9 使用編目自動化系統進行編目。最不好的編目能力是：指標 23 建立 Metadata 紀錄、指標 22 瞭解 Metadata 理論與相關標準。

**表 12**  
**編目館員自評編目能力**

		N=278	
能力指標		平均數	標準差
(一) 資訊組織原理			
1.	瞭解知識與資訊組織理論	3.73	0.627
2.	瞭解資訊組織產品與服務是為滿足使用者需求	3.82	0.606
3.	瞭解編目理論與工具	3.79	0.598
4.	瞭解圖書館目錄系統的重要性、結構與關係	3.77	0.610
	小計	3.78	
(二) 記述編目			
5.	瞭解並進行記述編目的資源描述	3.95	0.647
6.	瞭解並進行記述編目的檢索款目決定	3.85	0.676
7.	瞭解並應用適當記述編目規則以組織資訊資源	3.87	0.668
8.	執行抄錄編目或原始編目	4.03	0.648
9.	使用編目自動化系統進行編目	4.03	0.717
10.	應用 MARC 格式進行編目	3.96	0.759
11.	瞭解書目紀錄功能需求 FRBR 理論與應用	3.23	0.852
12.	應用書目公用中心編目工具、服務、與書目紀錄	3.78	0.745
13.	進行電子與數位資源編目	3.36	0.937
14.	進行非書資料的編目	3.47	0.911
	小計	3.75	
(三) 主題分析與權威控制			

15. 瞭解主題分析理論與方法	3.73	0.731
16. 應用中文分類法以提供分類號、索書號	3.83	0.832
17. 應用西文分類法以提供分類號、索書號	3.52	0.887
18. 應用中文主題標題法以提供主題詞	3.65	0.808
19. 應用西文主題標題法以提供主題詞	3.32	0.921
20. 瞭解權威控制理論與方法	3.52	0.816
21. 建立與維護權威控制紀錄	3.40	0.885
小計	3.57	
(四) 詮釋資料		
22. 瞭解 Metadata 理論與相關標準	3.05	0.898
23. 建立 Metadata 紀錄，如都柏林核心集	2.96	0.929
小計	3.00	
(五) 編目管理與科技		
24. 編目工作完成與進度管理	3.91	0.704
25. 編目合作與工作協調能力	3.88	0.715
26. 瞭解資料庫書目的關聯性與管理概念	3.51	0.747
27. 應用編目標準以評估書目紀錄準確性和完整性	3.63	0.731
28. 瞭解擴大目錄核心功能的意義以提升使用者館藏的取用	3.40	0.740
29. 學習編目的新工具和技術，提高編目工作效率與提升使用者資源取用	3.46	0.751
30. 瞭解目錄以書目鏈接電子和遠端資源的重要性與技術	3.33	0.768
小計	3.59	
整體平均	3.62	

有關受測者編目能力落差，係編目自評能力減去編目能力認知，平均分數為 -0.57，顯示編目館員認為其編目能力未達優良，五構面落差由高至低依序為詮釋資料 (-0.8)、編目管理與科技 (-0.64)、主題分析與權威控制 (-0.63)、資訊組織原理 (-0.48)、記述編目 (-0.47)。參

見表 13。

比較受測者 30 項編目自評能力與 30 項編目能力認知排序，二者能力排序接近者（落差相差 2 名以內）有 13 項能力指標：2、5、7、9、11、12、13、16、18、22、23、25、26，表示館員對這 13 項能力重要與具備能力看法接近。

**表 13**  
**館員自評編目能力與能力認知的落差**

能力指標	N=278				落差
	能力認知		自評能力		
	排名	平均	排名	平均	
(一) 資訊組織原理					
1. 瞭解知識與資訊組織理論	23	4.15	13	3.73	-0.42
2. 瞭解資訊組織產品與服務為滿足使用者需求	12	4.25	10	3.82	-0.43
3. 瞭解編目理論與工具	3	4.32	11	3.79	-0.53
4. 瞭解圖書館目錄系統的重要性、結構與關係	4	4.31	13	3.77	-0.54
小計		4.26		3.78	-0.48
(二) 記述編目					
5. 瞭解並進行記述編目的資源描述	6	4.30	4	3.95	-0.35
6. 瞭解並進行記述編目的檢索款目決定	4	4.31	8	3.85	-0.46
7. 瞭解並應用適當記述編目規則以組織資訊資源	9	4.28	7	3.87	-0.41
8. 執行抄錄編目或原始編目	6	4.30	1	4.03	-0.27
9. 使用編目自動化系統進行編目	1	4.35	1	4.03	-0.32
10. 應用 MARC 格式進行編目	9	4.28	3	3.96	-0.32
11. 瞭解書目紀錄功能需求 FRBR 理論與應用	28	3.94	28	3.23	-0.71
12. 應用書目公用中心編目工具、服務與書目紀錄	15	4.22	14	3.78	-0.44

13. 進行電子與數位資源編目	26	4.12	24	3.36	-0.76
14. 進行非書資料的編目	26	4.12	21	3.47	-0.65
小計		4.22		3.75	-0.47
(三) 主題分析與權威控制					
15. 瞭解主題分析理論與方法	18	4.19	15	3.73	-0.46
16. 應用中文分類法以提供分類號、索書號	9	4.28	9	3.83	-0.45
17. 應用西文分類法以提供分類號、索書號	14	4.24	18	3.52	-0.72
18. 應用中文主題標題法以提供主題詞	16	4.21	16	3.65	-0.56
19. 應用西文主題標題法以提供主題詞	22	4.16	27	3.32	-0.84
20. 瞭解權威控制理論與方法	24	4.14	18	3.52	-0.62
21. 建立與維護權威控制紀錄	19	4.18	22	3.40	-0.78
小計		4.20		3.57	-0.63
(四) 詮釋資料					
22. 瞭解 Metadata 理論與相關標準	29	3.83	29	3.05	-0.78
23. 建立 Metadata 紀錄，如都柏林核心集	30	3.77	30	2.96	-0.81
小計		3.80		3.00	-0.8
(五) 編目管理與科技					
24. 編目工作完成與進度管理	12	4.25	5	3.91	-0.34
25. 編目合作與工作協調能力	6	4.30	6	3.88	-0.42
26. 瞭解資料庫書目的關聯性與管理概念	19	4.18	20	3.51	-0.67
27. 應用編目標準評估書目紀錄準確性和完整性	21	4.17	17	3.63	-0.54
28. 瞭解擴大目錄核心功能的意義以提升使用者館藏的取用	25	4.13	22	3.40	-0.73

29. 學習編目的新工具和技術，提高編目工作效率與提升使用者資源取用	1	4.35	20	3.46	-0.89
30. 瞭解目錄以書目鏈接電子和遠端資源的重要性與技術	16	4.21	26	3.33	-0.88
小計		4.23		3.59	-0.64
整體平均		4.19		3.62	-0.57

## 七、優秀編目館員

每位編目館員的能力有所不同，優秀編目能力的館員有何特徵？本研究採用統計分析的極端值計算，依據自評編目能力的第 27 百分位數與第 73 百分位數的分級，定義初級編目能力（第 27 百分位數及以下者），中級編目能力（第 27 百分位數與第 73 百分位數之間者），與高級編目能力（第 73 百分位數之後者）。初級編目能力館員的自評編目平均分數  $\leq 3.3$ ，有 77 人，佔 27.80%；中級編目館員的自評編目能力平均分數介於 3.3 與 4 之間，有 125 人，佔 45.13%；高級編目能力館員自評能力平均分數  $> 4$ ，有 76 人，佔 27.08%。

表 14 顯示高中低編目能力館員的五類編目能力自評，76 位高級編目館員的自評編目能力平均分數為 4.15，125 位中級編目館員自評能力分數為 3.58，77 位初級編目館員為 2.87。高級編目能力館員以記述編目自評能力最高（4.37），其次為資訊組織原理（4.26）、編目管理與科技（4.23）、主題分析與權威控制（4.22），詮釋資料能力最低（3.67）。初級編目能力館員的五類編目能力表現均低，尤其以主題分析與權威控制、詮釋資料、編目管理與科技三類能力較低，均不滿三分。

表 14  
高中低編目能力館員的自評分析

N=278		
館員編目能力分組	平均數	標準差
高級		
資組自評	4.26	0.404
記編自評	4.37	0.383
主題自評	4.22	0.412

	詮釋自評	3.67	0.785
	管理自評	4.23	0.315
	平均	4.15	
中級			
	資組自評	3.87	0.310
	記編自評	3.82	0.268
	主題自評	3.62	0.323
	詮釋自評	2.97	0.660
	管理自評	3.62	0.321
	平均	3.58	
初級			
	資組自評	3.16	0.376
	記編自評	3.05	0.385
	主題自評	2.84	0.419
	詮釋自評	2.40	0.832
	管理自評	2.91	0.411
	平均	2.87	

表 15 顯示高中低編目能力館員的編目專業經驗，超過四分之一高級編目能力館員的專業經驗在 21 年以上，較初級與中級的編目館員比例為高，顯示優秀編目能力的館員具有較多的編目專業經驗。表 16 顯示高中低編目能力館員在圖書館類型分布，高級編目能力的館員在學術圖書館比例高於公共圖書館，佔 85.5%。初級編目能力的編目館員，在公共圖書館比例高於學術圖書館。

表 15  
高中低編目能力館員的專業經驗

						N=278
	5 年以下	5-10 年	11-15 年	16-20 年	21 年以上	總計
初級	45(58.4%)	19(24.7%)	5(6.5%)	6(7.8%)	2(2.6%)	77(27.80%)
中級	41(32.8%)	37(29.6%)	22(17.6%)	17(13.6%)	8(6.4%)	125(45.13%)
高級	17(22.4%)	18(23.7%)	11(14.5%)	10(13.2%)	20(26.3%)	76(27.08%)
總和	103(100.0%)	74(100.0%)	38(100.0%)	33(100.0%)	30(100.0%)	278(100.0%)

表 16  
不同類型圖書館的高中低編目能力館員分析

			N=278
	公共圖書館 N =61	學術圖書館 N =217	總計 N=278
初級	22(28.6%)	55(71.4%)	77(100.0%)
中級	28(22.4%)	96(77.6%)	125(100.0%)
高級	11(14.5%)	65(85.5%)	76(100.0%)
總和	61(100.0%)	216(100.0%)	278(100.0%)

## 八、編目館員能力滿意度、工作績效與工作滿意度

有關受測者對編目能力滿意度，整體平均為 3.48，介於普通至滿意之間。受測者自評編目工作績效整體平均為 3.43，介於表現合格至表現良好之間，未達卓越。關於受測者的編目工作滿意度看法，整體平均數為 3.57，介於普通至滿意之間。關於編目館員對於編目價值的看法，平均分數為 4.08，介於同意至非常同意之間。參見表 17。受測館員認為編目工作有意義，但對編目工作不滿意，自評工作績效不高，對於編目能力滿意度也不高。學術圖書館與公共圖書館編目館員都同意編目具有意義，學術圖書館編目館員較公共圖書館館員滿意編目工作與工作績效，且能力滿意度也較高。

表 17

編目能力滿意度、工作績效、工作滿意度與編目價值看法

	公共圖書館 N =61	學術圖書館 N =217	總計 N=278
整體編目能力滿意度	3.39	3.50	3.48
編目工作績效	3.30	3.47	3.43
編目工作滿意度	3.44	3.60	3.57
編目的意義	4.07	4.07	4.08

## 伍、編目館員工作績效影響因素

本研究探討館員編目能力與工作績效有關係，針對館員五類編目能力自評、工作績效、能力滿意度、五類編目能力認知，依據下列八個假設探討影響編目館員工作績效因素。

### 一、編目館員特質與編目能力自評

H1：編目館員特質（年齡、教育程度、年資、專業經驗、圖書館類型）對編目五類能力自評有差異

有關編目館員特質與編目五類能力自評的差異分析，參見表 18，使用單因子變異數分析與 t 檢定檢核。在年齡方面，編目館員在主題分析、編目管理與科技二構面達到顯著差異，使用 LSD 事後多重比較檢驗，主題分析自評能力，51 至 65 歲編目館員自評能力大於 25 歲以下以及 36 至 50 歲的館員，51 至 65 歲館員的編目管理與科技自評能力大於其他館員。顯示不同年齡受測者的主題分析、管理與科技編目能力有所不同。

在教育程度方面，在資訊組織、主題分析與詮釋資料三類能力自評達到顯著性，顯示不同教育程度的受測者，其自評編目能力有所不同。經事後比較 LSD 檢驗發現，碩士學歷的編目館員的資訊組織自評能力大於學士學歷館員；而高中職編目館員主題分析能力自評大於學士與碩士學歷館員；大學學歷的編目館員詮釋資料能力自評大於碩士學歷館員。本項有關教育程度比較編目館員自評分析結果顯示不尋常，



高中職學歷編目館員與大學學歷館員在主題分析與詮釋資料能力自評表現優於碩士學歷館員，由於本研究資料取自編目館員自評問卷調查，無法探得這個現象的原因，故建議未來可以進一步研究探討這個現象的原因。

在專業經驗方面，除詮釋資料能力構面未達顯著外，其餘四類能力皆達到顯著性。使用 LSD 事後多重比較檢驗，編目經驗 5 年以下的編目館員編目能力自評較低，編目經驗 21 年以上的館員編目能力自評最高，資訊組織原理、記述編目、主題分析，編目管理與科技能力均大於其他專業經驗受測者，顯示編目館員編目能力自評會因為專業經驗有差異，參見表 18。在圖書館類型方面，學術圖書館編目館員的資訊組織原理以及編目管理科技編目能力自評顯著高於公共圖書館館員。

**表 18**  
**館員特質與編目能力自評的差異分析**

變項	分析構面 (依變項)	t 檢定		One-way ANOVA		事後檢定
		t 值	p 值	F 值	p 值	
(一) 年齡	資訊組織原理			1.888	0.132	
1. 25 歲以下	記述編目			1.349	0.259	
2. 26-35 歲	主題分析			3.015*	0.030	4>1, 4>3
3. 36-50 歲	詮釋資料			1.220	0.303	
4. 51-65 歲	管理與科技			5.883**	0.001	4>1,2,3
(二) 教育	資訊組織原理			3.687*	0.013	3>2
1. 高中職	記述編目			2.430	0.066	
2. 專科 / 學士	主題分析			3.306*	0.021	1>2,3
3. 碩士	詮釋資料			2.878*	0.036	2>3
4. 博士	管理與科技			2.249	0.083	
	資訊組織原理			7.094***	0.000	2,4,5>1; 5>1,2,3,4
(三) 專業						
1. 5 年以下	記述編目			12.159***	0.000	2,3,4,5>1; 5>1,2
2. 5-10 年						

3. 11-15 年	主題分析	9.155***	0.000	2,3,4,5>1; 5>1,2,3,4
4. 16-20 年	詮釋資料	1.310	0.266	
5. 21 年以上				
	管理與科技	9.862***	0.000	2,3,4,5>1; 5>1,2,3,4
	資訊組織原理	2.381*	0.019	2>1
(四) 圖書館	記述編目	1.823	0.077	
1. 公共	主題分析	-0.856	0.381	
2. 學術	詮釋資料	1.090	0.277	
	管理與科技	2.836**	0.005	2>1

\* $p < 0.05$  \*\* $p < 0.01$  \*\*\* $p < 0.001$

## 二、編目館員工作績效的影響因素

H2：編目館員特質（年齡、教育程度、年資、專業經驗、圖書館類型）對編目整體工作績效有影響。

H4：編目五類能力自評對編目館員的工作績效有影響。

H5：編目五類能力落差可預測編目館員工作績效。

H6：編目館員整體能力滿意度對編目館員的工作績效有影響。

多元迴歸模式 A 為瞭解哪些變項會影響編目館員的工作績效，以多元迴歸探討雙邊項的解釋與預測關係，本研究將年齡、學歷、圖書館類型、編目經驗、能力認知、五類能力自評、五類編目能力落差與與能力滿意度做為自變項，工作績效自評作為依變項。分析結果如表 19，此變項解釋了 62.7% 的變異量 ( $R^2=0.627$ )，整體迴歸模式達到顯著水準 ( $F=25.762$ ,  $p=0.000$ )，具統計意義。更進一步以個別獨變項進行事後考驗，係數估計的結果指出，能力滿意度具有最佳的解釋力 ( $\beta=0.670$ ,  $p=0.000$ )。此外，主題分析與權威控制能力自評也達顯著且為正向影響。多元迴歸分析發現編目館員主題分析與權威控制能力自評與編目能力滿意度是預測編目館員工作績效的二個因素。本研究經由編目館員自評問卷取得資料，而獲致編目館員工作績效有這三個影響因素。館員自評資料是否有偏頗值得進一步探討，建議未來可用

其他評鑑研究方法相互驗證。

**表 19**  
**工作績效多元迴歸分析**

N=278

模型	非標準化係數		標準化係數	T	顯著性
	B	標準誤	Beta		
(常數)	.158	.355		.447	.656
年齡	.038	.037	.043	1.014	.311
性別	.029	.092	.013	.310	.757
學歷	.051	.050	.043	1.008	.314
圖書館類型	-.023	.068	-.015	-.341	.733
資組自評	.165	.107	.142	1.546	.124
記編自評	.058	.125	.054	.461	.646
主題自評	-.196	.097	-.195	-2.021	.044*
詮釋自評	-.017	.053	-.022	-.310	.757
管理自評	.194	.106	.183	1.834	.068
能力滿意度	.648	.050	.670	12.927	.000**
資組落差	-.124	.079	-.136	-1.570	.118
記述落差	.000	.092	.000	-.003	.998
主題落差	.119	.078	.137	1.541	.125
詮釋落差	-.002	.049	-.003	-.040	.968
管理落差	-.021	.097	-.022	-.212	.832

\*p=0.05, 雙尾 \*\*p=0.01, 雙尾

研究者進一步檢驗編目能力自評與工作績效的相關，經過皮爾森相關分析，結果顯示五類編目能力自評均與工作績效達到顯著相關，參見表 20。其中詮釋資料與工作績效為初級正相關，其餘四類編目能力皆與工作績效滿意度呈現中級正相關。表示當編目館員對於編目能力自評愈高時，其對於編目工作績效滿意度也愈高。

**表 20**  
**編目能力自評與工作績效相關分析**

N=278

	工作績效	
	r 值	p 值
資訊組織原理自評	0.425**	0.000
記述編目自評	0.551**	0.000
主題分析自評	0.419**	0.000
詮釋資料自評	0.224**	0.000
管理與科技自評	0.554**	0.000

### 三、編目館員能力滿意度的影響因素

H3：編目五類能力自評可預測編目館員能力滿意度

模式 B 探討編目能力自評可預測編目館員的能力滿意度，以多元迴歸探討雙邊項的解釋與預測關係，本研究將五類能力自評做為自變項，編目館員的能力滿意度作為依變項。分析結果參見表 21，此變項解釋了 37.6% 的變異量 ( $R^2=0.376$ )，整體迴歸模式達到顯著 ( $F=32.247$ ,  $p=0.000$ )，具統計意義。進一步以個別獨變項進行事後考驗，係數估計的結果指出，記述編目能力自評具有最佳的解釋力 ( $\beta=0.429$ ,  $p=0.000$ )。此外，編目管理與科技能力自評也達顯著且為正向影響。多元迴歸分析顯示編目館員記述編目能力自評以及編目管理與科技自評能力是預測編目館員能力滿意度的二個因素。

**表 21**  
**編目能力滿意度迴歸分析表**

N=278

模式	未標準化係數		標準化係數	t	顯著性
	B 之估計值	標準誤	Beta 分配		
(常數)	0.876	0.236		3.718	0.000
資組自評	-0.036	0.093	-0.029	-0.381	0.703

記編自評	0.480	0.106	0.429	4.541	0.000**
主題自評	-0.015	0.095	-0.014	-0.159	0.874
詮釋自評	-0.029	0.047	-0.038	-0.609	0.543
管理自評	0.300	0.096	0.268	3.120	0.002**

\*p=0.05, 雙尾 \*\*p=0.01, 雙尾

#### 四、編目館員能力認知與能力自評、工作績效相關分析

##### 1. H7：編目館員五類能力認知與五類能力自評有相關

有關編目館員編目能力認知與編目能力自評有相關，經由皮爾森相關分析，結果顯示編目館員整體編目能力認知與整體能力自評達顯著水準，為初級正相關，且編目館員五類編目能力認知皆與五類編目能力自評呈現顯著相關的，為初級正相關，參見表 22。

表 22  
編目能力認知與能力自評相關分析

		N=278	
		r 值	p 值
資組認知	資組自評	.186**	.002
記述認知	記述自評	.235**	.000
主題認知	主題自評	.277**	.000
詮釋認知	詮釋自評	.274**	.000
管理認知	管理自評	.248**	.000
整體認知	整體自評	.259**	.000

##### 2.H8：編目館員五類能力認知與工作績效有相關。

有關編目館員編目能力認知與工作績效有無相關，經由皮爾森相關分析，結果顯示僅資訊組織原理、記述編目、及整體編目三類編目能力認知達顯著，為初級正相關，參見表 23。

表 23  
編目能力認知與工作績效滿意度相關分析

N=278

	工作績效	
	r 值	p 值
資訊組織原理認知	0.163**	0.007
記述編目認知	0.155*	0.010
主題分析認知	0.076	0.210
詮釋資料認知	0.011	0.858
管理與科技認知	0.114	0.060
整體編目能力認知	0.133*	0.028

## 陸、結論與建議

### 一、結論

編目能力是館員執行編目工作的專業知識、技能與態度，可判斷編目館員是否符合資格，瞭解編目館員在工作上的行為與表現。編目工作績效是依據編目部門的目標，檢視館員達成部門期望與館員角色需求，其在工作上的表現。工作績效評鑑是評鑑編目館員對其工作目標達到的程度，在概念上可視作編目工作品質的指標，以及呈現編目館員工作的優劣。

本研究採用編目能力模型，以問卷調查我國公共圖書館、大學圖書館與國家圖書館編目館員意見，蒐集編目工作任務、教育訓練、編目能力認知、編目能力自評、編目能力滿意度與工作績效的資料，並分析編目工作績效的影響因素，以及編目能力自評與工作能力滿意度的相關。結論如下：

#### (一) 本研究建構編目專業能力模型

本研究顯示我國編目館員現今工作任務主要是中文編目、西文編目、非書資料編目、電子資源編目；並處理多元編目資源，包括印刷資源、電子書、數位影音資源、電子期刊、資料庫、機構典藏與數位典藏計畫。顯示數位資源與數位計畫已對現今編目工作產生影響，成

為編目工作任務。近兩年編目館員參與的教育訓練有 RDA/FRBR、圖書館自動化系統、MARC21、基礎資訊組織。未來需要的教育訓練以 RDA/FRBR 比例最高，其次為 MARC21、圖書館自動化系統新功能或探索系統。

本研究參考相關文獻，經過問卷調查的因素分析，獲致編目專業能力模型，包括五類編目專業能力：資訊組織原理、記述編目、主題分析與權威控制、詮釋資料、編目管理與科技及 30 個指標。資訊組織原理類能力 4 指標，記述編目類能力 10 指標，主題分析與權威控制類能力 7 指標，詮釋資料類能力 2 指標，編目管理與科技類能力 7 指標。

## **(二) 編目館員對編目能力認知具有共識且與編目能力自評相關**

受測編目館員對五類 30 項編目專業能力認知高，平均為 4.19，尤其對資訊組織原理、記述編目、編目管理與科技能力認為重要，而較不重視詮釋資料能力。受測編目館員最重視下列六項編目能力：指標 9. 使用編目自動化系統進行編目、指標 29 學習編目的新工具和技術、指標 3. 瞭解編目理論與工具、指標 4. 瞭解圖書館目錄系統的重要性、結構與關係、指標 6. 瞭解並進行記述編目的檢索款目決定。最不重視的編目能力：指標 23. 建立 Metadata 紀錄、指標 22. 瞭解 Metadata 理論與相關標準、指標 11. 瞭解書目紀錄功能需求 FRBR 理論與應用。

## **(三) 編目館員編目能力自評與工作績效表現均未達優良**

受測編目館員編目能力自評平均分數為 3.62，工作績效自評平均 3.43，均未達 4 分，代表編目館員自評編目能力未達優良。館員編目能力自評表現較好的有：資訊組織原理類能力、記述編目類能力，但認為詮釋資料能力最差。編目館員編目能力認知與編目能力自評相關，二者有 13 項編目能力的排序相近。

## **(四) 編目館員編目能力自評與能力滿意度可預測編目工作績效**

受測編目館員工作績效平均為 3.43，工作滿意度為 3.57，但不認同編目意義為 4.08。本研究證明編目能力與工作績效有關，編目館員的主題分析與權威控制能力自評以及能力滿意度為預測編目工作績效的二個因素；館員的記述編目能力自評以及編目管理與科技能力自評可預測編目能力滿意度。

## **(五) 編目專業經驗與圖書館類型影響編目能力自評**

編目專業經驗多的館員其編目能力自評較高，學術圖書館編目館

員編目能力自評較公共圖書館館員好，是以編目專業經驗會影響館員編目能力自評。編目部門在任用與教育館員以及分派工作任務時，宜考慮編目人員的編目經驗。本研究證實受測者編目工作績效與五項編目能力自評相關，尤其記述編目、主題分析、以及編目管理與科技能力自評相關高。

#### (六) 優秀編目館員在四類編目能力自評表現優異

本研究從編目館員編目能力自評，發現優秀編目館員的編目能力自評平均為 4.15，在資訊組織原理、記述編目、主題分析與權威控制、編目管理與科技四類能力表現優異。優秀編目館員大多具較長的編目專業經驗，且學術圖書館多優秀編目館員。

#### (七) 本研究限制

工作績效評鑑可由同儕、主管、教師專家或工作者給予評分，本研究只使用館員自我評鑑，是本研究限制一。本研究的編目能力模型是參考文獻建構，其他建構方法包括焦點團體訪談、關鍵事件訪談、觀察法，研究者未採用，是本研究限制二。本研究僅限於大型公共圖書館與大學圖書館、國家圖書館，無法推論到鄉鎮與小型公共圖書館，以及其他類型圖書館的編目館員，這是本研究限制三。

## 二、建議

- (一) 建議後續研究編目專業能力模型，本研究可提供參考，可進一步採用焦點團體訪談、關鍵事件訪談、觀察法與圖書館編目部門共同討論，以發展編目能力整體與特定能力模型。編目專業能力模型未來可用於人力資源發展、人員招募、工作績效評鑑、教育訓練之參考。
- (二) 建議進行圖書館主管與專家評鑑編目館員工作績效研究，並與本研究結果驗證與參照。由於館員工作表現評鑑執行者有由圖書館主管、專家、館員自評三類，三者評鑑編目館員工作表現是否有差異？值得未來後續研究。
- (三) 建議未來進行編目工作績效提昇研究。本研究發現編目館員工作績效表現未達優良。為提升編目工作品質與績效，建議針對本研究的編目能力自評未達 4 分指標的項目，進行編目工作檢討，找出改進策略，以提升編目工作績效。未來可進一步針對優良編目館員的編目能力與工作績效進行研究，建立編目工作最佳實務。



(四) 近年來常有圖書資訊學校開設資訊組織課程與圖書館編目實務脫節的討論，編目能力是館員成功執行工作的關鍵，是任用編目館員時的重要參考，也是資訊組織課程的核心教學目標。建議未來探討能力導向資訊組織課程，可採用編目能力模型作為課程教學目標與學習成效參考，進行資訊組織課程設計與發展，也可以進一步延伸至資訊組織專業教育訓練或數位教育。本研究提出的編目能力模型可提供未來後續研究的參考。

## 致謝

感謝科技部支持本計畫經費（MOST 105-2410-H-004-133），以及感謝國內五十八所圖書館與 288 位編目館員與本計畫的助理張艾琦與張靜瑜的協助，向他們致上最高的謝意。

## 參考文獻

- 王梅玲（2007）。網路時代資訊組織人員專業能力之研究。圖書資訊學研究，1(2)，91-116。【Wang, M. L. (2007). A study on competencies for cataloging librarians in web age. *Journal of Library and Information Science Research*, 1(2), 91-116. Retrieved from <http://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?docid=19909128-200706-1-2-91-116-a> (in Chinese)】
- 吳佳儒（2000）。HR 專業人員才能需求模型之建立—以個案公司為例（未出版之碩士論文）。國立中央大學，桃園市。檢自：<http://ir.lib.ncu.edu.tw/handle/987654321/10499> 【Wu, J. R. (2000). *HR zhuan ye ren yuan cai neng xu qiu mo xing zhi jian li — Yi ge an gong si wei li* (Unpublished master's thesis). National Central University, Taoyuan City. Retrieved from <http://ir.lib.ncu.edu.tw/handle/987654321/10499> (in Chinese)】
- 國家圖書館（2017）。國家圖書館全國統計系統圖書館名錄。檢自：<http://libstat.ncl.edu.tw/statFront/index.jsp> 【National Central Library. (2017). *Library statistical system*. Retrieved from <http://libstat.ncl.edu.tw/statFront/index.jsp> (in Chinese)】
- 陳和琴、張慧銖、江琇瑛、陳昭珍（2003）。資訊組織。臺北：空中大學。【Chen, H. Q., Zhang, H. Z., Jiang, X. Y., & Chen, Z. Z. (2003). *Organization of information*. Taipei: National Open University. (in

Chinese)】

彭于萍 (2012)。探析大學圖書館員工作滿意、工作自主性與工作績效之關係模式。《教育資料與圖書館學》，49(4)，563-608。

【Peng, Y. P. (2012). The study of relationship between job satisfaction, job autonomy and job performance of university librarians. *Journal of Educational Media & Library Sciences*, 49(4), 563-608. Retrieved from [http://joemls.dils.tku.edu.tw/detail.php?articleId=49404&lang=zh\\_tw](http://joemls.dils.tku.edu.tw/detail.php?articleId=49404&lang=zh_tw) (in Chinese)】

魏梅金 (譯) (2002)。才能評鑑法：建立卓越績效的模式 (原作者：L. M. Spencer & S. M. Spencer)。臺北市：商周出版。【Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2002). *Competence at work: Models for superior performance*. In M. J. Wei (Trans.). Taipei: Business Weekly. (in Chinese)】

American Library Association. (2009). *ALA's core competences of librarianship*. Retrieved from <http://www.ala.org/educationcareers/sites/ala.org.educationcareers/files/content/careers/corecomp/corecompetences/finalcorecompstat09.pdf>

Association for Library Collections and Technical Services. (1995). *Educational policy statement*. Retrieved from <http://www.ala.org/alcts/publications/educ/edpolicy.html>

Association for Library Collections and Technical Services. (2016). *Draft cataloging competencies blueprint*. Retrieved from <http://connect.ala.org/node/249250>

Association for Library Collections and Technical Services (2017). *Core competencies for cataloging and metadata professional librarians*. Retrieved from <https://alair.ala.org/bitstream/handle/11213/7853/Core%20Competencies%20Cataloging%20Metadata%20Professional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10, 99-109.

Cabonero, D. A., & Dolendo, R. B. (2013). Cataloging and classification skills of library and information science practitioners in their workplaces: A case analysis. *Library Philosophy and Practice(e-journal)*, 960. Retrieved from <http://digitalcommons.unl.edu/>

libphilprac/960

- Campbell, J. P.; Jeffrey J. M., Laress L. W. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313-575.
- Griffiths, J. M., & King, D. W. (1985). *New directions in library and information science education. The final report*. White Plains, NY: Knowledge Industry Publications, Inc., 40-42. Retrieved from ERIC database. (ED265853)
- Joudrey, D. N., & McGinnis, R. (2014). Graduate education for information organization, cataloging, and metadata. *Cataloging & Classification Quarterly*, 52(5), 506-550.
- Letarte, K. M., Turvey, M. R., Borneman, D., & Adams, D. L. (2002). Practitioner perspectives on cataloging education for entry-level academic librarians. *Library Resources & Technical Services*, 46(1), 11-22.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence, *American Psychologist*, 28, 1-14.
- McLagan, P. A. (1980). Competency models. *Training and Development Journal*, 34(12), 22-26.
- McLagan, P. A. (1997). Competencies: The next generation. *Training & Development Journal*, 51(5), 40-47.
- Park J. R., Lu, C., & Marion L. (2009). Cataloging professionals in the digital environment: A content analysis of job descriptions. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 60(4), 844-857.
- Sonnentag, S., Volmer, J., & Sychala, A. (2008). Job performance. In J. Barling & C. L. Cooper (Eds.). *The Sage handbook of Organizational Behavior. Volume 1: Micro approaches* (pp. 427-447). Los Angeles: Sage.
- Tzeng, H. M. (2004). Nurses' self-assessment of their nursing competencies, job demands and job performance in the Taiwan hospital system. *International Journal of Nursing Studies*, 41, 487-496.
- WebJunction. (2014). *Competency index for the library field*. Dublin, Ohio: OCLC. Retrieved from [http://www.webjunction.org/documents/webjunction/Competency\\_Index\\_for\\_the\\_Library\\_Field.html](http://www.webjunction.org/documents/webjunction/Competency_Index_for_the_Library_Field.html)

# Study on Catalogers' Perception of Professional Competency and Job Performance in Taiwanese Libraries

**Mei-Ling Wang**

Professor

Graduate Institute of Library, Information and Archival Studies  
National Chengchi University

**Ai-Chi Chang**

Master, Graduate Institute of Library, Information and Archival Studies  
National Chengchi University

## Introduction

Cataloging is the core of library profession for helping library users effectively search and retrieve library collections; therefore, the education and training of cataloging librarians is extremely important, but with a certain degree of complicity and difficulty. At this era of ever changing internet technologies and digital environments, the roles, job tasks and abilities of cataloging librarians require re-adjustments. The content of cataloging is ever changing, and cataloging librarians need to update their working skills and knowledge. Only when cataloging librarians have required professional skills and knowledge can it be guaranteed that they carry out cataloging tasks and have job performances.

Job performances are the required behaviors of an individual, as an organizational member, for realizing expectations and assigned roles by the organization. Job performance evaluation is for determining how an individual carry out his or her work. Few of previous studies of cataloging and information organization have investigated cataloging librarians' perceptions of cataloging competencies and job performance. Therefore, in this study we aim to investigate cataloging librarians' job responsibilities,

how they perceive cataloging competencies, and how they evaluate their cataloging job performance.

## Methodology

The research goals of this study are to investigate (1) cataloging librarians' job responsibilities and cataloging professional competencies, (2) cataloging librarians' perceptions of professional competencies, (3) cataloging librarians' self-evaluation of job performance, and (4) the factors that have impacts on cataloging librarians' job performance. In this study, we first designed a cataloging competency model, as the base for evaluating cataloging librarians' perceptions of competencies and their self-evaluation of competencies. After this, a survey with the five-point Likert scale was used to collection data on cataloging librarians' perceptions of competencies, self-evaluation of cataloging competencies, job performance, competency satisfaction, and job satisfaction. In this study we also proposed eight hypotheses for investigating cataloging librarians' basic data, competency perceptions, competency self-evaluation, competency gaps, and competency satisfaction. We also looked at whether these factors would have impacts on job performance, and how cataloging librarians' self-evaluations of cataloging competencies relate to their job performance.

## Results

In this study, printed questionnaires were mailed out to 366 cataloging librarians at 48 university libraries, 9 public libraries and one national library during April and May of 2017. Among the returned 288 surveys, ten invalid surveys were deleted and 278 were valid, with an overall response rate of 75.95%.

On the subjects' perceptions of their own cataloging competencies, the average score was 4.19, indicating the subjects recognized these 30 items of cataloging competencies. The top five categories of cataloging competencies included information organizations (4.26), descriptive cataloging (4.22), subject analysis and authority control (4.20), cataloging management and technology (4.19), and metadata (3.80). The subjects regarded the competency of information organization as the most important, and metadata

competency as the least important.

As for the subjects' self-evaluations of cataloging competencies, the overall score average was 3.62, at the level between "partially have" and "mostly have". The top five categories of self-perceived cataloging competencies include information organization (3.78), descriptive cataloging (3.75), cataloging management and technology (3.59), subject analysis and authority control (3.57) and metadata (3.00). It revealed that the subjects considered their competency of information organization the most outstanding, and the competency of metadata the least significant.

On the subjects' satisfaction of their cataloging competencies, the overall average was 3.48, at the level between "neutral" and "strongly disagree". The average of the subjects' self-evaluations of cataloging job performance was 3.43, between the "qualified" and "good" levels, not reaching the "excellent" level. As for the subjects' perceptions of cataloging work satisfaction, the average was 4.08, between the "agree" and "strongly agree" levels. It revealed that the subjects considered cataloging work meaningful, but were not satisfied with cataloging work. They reported that their job performance was not good, and were not satisfied with their cataloging competencies.

## Conclusions and Suggestions

From the results of this study, we can see that cataloging librarians had consensus on cataloging competency perceptions, and this was related to their self-evaluations of cataloging competencies. The cataloging librarians as the subjects in this study had high perceptions of the 30 items of five categories of cataloging competencies, with an average of 4.19. Among these items, the competencies of information organization, descriptive cataloging, and cataloging management and technology were considered the most important, and the metadata competency was regarded as the least important. The scores of cataloging librarians' self-evaluations of their own cataloging competencies and job performance did not reach the "excellent" level. The average score of the subjects' self-evaluations of cataloging competencies and job performance were 3.62 and 3.43, respectively. Both averages did not reach 4 point, indicating that cataloging librarians considered their cataloging competencies did not reach the "excellent" level.

The self-evaluations and satisfaction levels can be used to predict cataloging job performance. The average score of the subjects' job performance was 3.43, and the average of job satisfaction was 3.57. However, the average score of not identifying with the meaning of cataloging was 4.08. From the results of this study we found that cataloging competencies were associated with job performance. The second predictive factor of job performance was the self-evaluations of cataloging librarians' subject analysis and authority control competencies, and competency satisfaction level. Cataloging librarians' self-evaluations of their descriptive cataloging and cataloging management and technology competencies can be used to predict their satisfaction level of cataloging competencies.

