

臺灣地區檔案管理人員繼續教育 現況、需求及態度之調查研究

A Study on Archivists' Continuing
Education Needs and Attitudes in Taiwan

呂淑枝

Shu-Chi Lu

國立新竹教育大學教育與學習科技學系研究生
Graduate Student
Department of Education and Learning Technology
College of Education
National Hsinchu University of Education

林紀慧

Chi-Hui Lin

國立新竹教育大學教育與學習科技學系教授
Professor
Department of Education and Learning Technology
College of Education
National Hsinchu University of Education

【摘要 Abstract】

為瞭解臺灣地區檔案管理人員參與繼續教育之現況、需求及態度，本研究使用網路問卷調查法，依中央與地方機關佔全國數之比例，採分層隨機抽樣方式抽取 800 個機關為樣本，每個機關發出 1 份問卷，共取得檔案管理人員樣本 800 人，回收 574 份有效問卷，回收率為 71.8%。研究者最後提出十點研究結果，並

對我國檔案管理機關、檔案教育推動機構及檔案管理人員提出建議，期望研究發現能作為未來規劃檔案管理人員繼續教育政策之參考，以符合檔案管理人員實際需求。

The purpose of this study is to investigate the current status of archivists' needs and attitudes toward continuing education in Taiwan through an online survey. By randomly choosing 800 organizations, one archivist of each chosen organization was invited to fill up the questionnaire. Among the 800 questionnaires, 574 valid responses were collected. The returned ratio was 71.8%. Finally, the researchers presented 10 findings and proposed suggestions to the archival organizations, archival education promoters, and archivists. These findings could be valuable references for relevant administrations to plan archival continuing education.

【關鍵字 keywords】

教育需求；檔案管理人員；態度；繼續教育

Educational needs; Archivists; Attitudes; Continuing education

壹、前言

檔案是人類活動的產物，是集體記憶的重要載體，為聯繫歷史、當代社會及未來發展的紐帶，具有建構社會記憶的重要功能（趙彥昌、陳聰，2012），又因原生性、唯一性及不可替代性等特質，成為最具權威性的公共資訊資產（林秋燕，2011），其具行政稽憑、法律信證、歷史紀錄、施政績效及學術研究價值，重要性不言而喻。為彰顯檔案價值，發揮檔案功能，扮演檔案與使用者重要橋樑的檔案管理人員，自然成為控制機關檔案質量均衡發展的主宰與關鍵，因此，檔案管理人員專業能力的培訓與教育成為當務之急。

檔案法施行後，檔案事業邁向法制化與專業化新里程，檔案管理人員必須具備專業知能方能勝任，然而各項研究皆顯示檔案組織結構未臻健全、檔案人力缺乏、人員流動頻繁、專業素質不良與培訓不足（江岷欽、侯漢君，2003；沈星昌，2008；胡歐蘭，1998；張樹三，1984；陳文正，2008；陳秋瑾，2012；賴鼎銘、葉乃靜、陳秋枝，2000；薛理桂、林巧敏，2010；謝邦昌、張淳淳、鄭恆雄，2000），甚至檔案中央主管機關——國家發展委員會檔案管理局（簡稱檔案管理局）自行研究報告更指出，檔案工作普遍不受機關首長重視，人力資源配置不足，人員缺乏專業知識背景，並有六成以上機關認為「加

強專業培訓，提升專業知能」為該局優先推展的任務，足見各機關對檔案教育殷切需求與期待（康良等人，2006）。

面對外在環境的瞬息萬變與資訊社會的衝擊，Goethe 早在 1809 年即預言：「今日沒有任何一樣東西能夠學習而終身受用，每 5 年我們必須重新學習新知，才不為時間所淘汰」（Daniel, 1986），Shank and Sitze（2004）甚至指出五成從業人員所擁有的技能在 3 至 5 年即過時，而澳洲檔案人員學會為確保檔案人員專業知識與技能能與時俱進，更要求其成員必須提出 3 年內曾參與持續專業發展相關證明（Crockett, 2007）。專業知能的折舊與更新，促使各行各業無不積極利用各種機會為其成員施以在職訓練或繼續教育，以創造卓越績效與提升組織競爭力，「繼續教育」已成為一門顯學，臺灣地區截至 2014 年 5 月止，計有 63 篇博碩士論文，其中與檔案管理人員具親屬關係的圖書館館員（Clark, 1976）之繼續教育論文即佔二成，反觀專以檔案管理人員為研究對象者，僅有陳秋瑾（2012）「檔案管理人員繼續教育滿意度與需求之研究」1 篇，係以 2008 至 2011 年間參加政大公企中心檔案管理班學員為研究對象。鑒於目前國內尚無針對全國機關檔案管理人員進行研究，從而引發研究動機。

本研究旨在探討臺灣地區檔案管理人員繼續教育參與現況，教育需求及態度為何，期望藉此調查研究，能對目前檔案管理人員繼續教育之現況、需求及態度有更清楚與完整的瞭解與掌握，同時作為相關單位未來規劃檔案管理人員繼續教育政策之參酌。具體言之，本研究之目的為：

- 一、瞭解臺灣地區檔案管理人員繼續教育之現況。
- 二、調查臺灣地區檔案管理人員繼續教育之需求。
- 三、探討臺灣地區檔案管理人員繼續教育之態度。
- 四、分析不同背景變項之檔案管理人員對參與繼續教育態度之差異情形。

貳、文獻探討

一、檔案管理人員繼續教育

（一）繼續教育的意涵

社會急遽變遷與資訊科技的進步，促使知識半衰期不斷縮短，過

去以學校教育程度決定個人職業資格與生涯，習得的知識與技能易因時空環境的遷移而遞減，因此唯有持續參與繼續教育，方能與時俱進，且勝任愉快（黃富順，2000）。

繼續教育係指成人離開正規學校教育後，以個人為出發點參與的教育活動，尤指大學或專業組織提供與職業有關的教育活動（蔡培村、武文瑛，2010），其與在職訓練、專業繼續教育及持續專業發展等名詞常交相為用，或被視為同義詞，惟仍略有差異。茲歸納學者所論（王中一，1996；王政彥，1995；江蕙伶、張繼寧，2011；林巧敏，2012；林素甘、柯皓仁，2007；張慧銖、邱子恆，1998；陳壟、馮施鈺珩、吳國志、盧慧慧，2002；鄭雪玫、黃麗虹，1994；Crockett, 2007; Gracy & Craft, 2007; Houle, 1980），繼續教育、在職訓練、專業繼續教育及持續專業發展皆立基於員工離開學校後，因應內外環境的改變而參與學習；其次，四者最大差異，從個人與組織角度言，在職訓練常為行政主管主導規劃，採系統性與階段性任務達成為目標，專業繼續教育、繼續教育及持續專業發展則傾向以個人為出發點學習，受訓者視需要將習得的知識、技能及態度等，經由類化而持續應用在工作情境，以達到正面績效的提升；再就領域範疇論，在職訓練最狹隘、專業繼續教育次之，繼續教育則為持續專業發展的一部分（溫明麗，2008）。此外，除在職訓練外，餘三詞皆強調教育活動的「繼續性」。

綜合言之，檔案管理人員繼續教育係檔案管理人員因應工作所需，在離開正規學校教育後，系統化且持續性參與專業繼續教育，以提升專業知識與技能，其功能可分為組織與員工二層面，在組織層面可吸納並儲備人才、激勵士氣與間接酬賞、提高生產力與服務品質、提升形象與競爭力；員工部分則為促進專業成長、發展潛能與職位晉升、增進工作品質與滿意度、產生組織認同與歸屬感等，能使組織與員工各得其利，互蒙其惠，並帶來雙贏與相乘效果。而教育形式分為正式或非正式的教育活動，包括參與教育訓練或研習課程、學術研討會、專題演講或座談、觀摩參訪、同事長官經驗傳承、遠距數位學習、進修學位與選修學分課程、閱讀專業書刊等，可為自我導向學習，師徒制經驗傳承，或參加檔案主管機關、學術單位及民間團體舉辦之各項活動。

（二）繼續教育的重要性

繼續教育在防止專業退化（Conway, 1993），Eelikoff 曾提出「知

能退化曲線」學說，認為員工初任時，即使具備百分百的專業知能，倘若不隨時補充增能，將隨時間推移而呈現直線下降的傾向（廖又生，1992）。而繼續教育之所以日趨重要，究其原因為組織角色轉變、技術日新月異、知識成長積累、顧客需求擴增及自我實現。換言之，不論就員工成長觀點而言，抑或從組織發展而論，為因應社會快速變遷、資訊科技發展、知識量暴增與快速過時，顧客差異性需求，個人成長需求等，惟有持續地參與教育活動，方能促進個人與組織的永續進步與發展。

其次，資訊科技的進步、社會快速的發展、檔案法的公布及政府再造，促使檔案載體由紙本轉為多媒體共存；檔案應用由少數史學研究者擴增至平民百姓；管理方式從因人而異、機關而別，邁向標準化與專業化；組織重組與員額精簡促使結構與編制產生變革。然而研究皆指出檔案組織未臻健全、人力缺乏與異動頻繁、專業不夠、培訓不足等，檔案管理局 2010 年調查亦顯示，中央一、二級與地方一級機關正式編制約佔全體檔案人力的三分之一（聶夢玲，2012），臺中地區七成以上檔案人員具進修意願，卻僅有五成參與，六成以上對留任現職承諾偏低（沈星昌，2008）。為使機關檔案業務能穩定發展，育才與留才已成為各機關必須面對與努力的課題。

再次，就檔案管理局對檔案專業人員認定標準而言，以通過高普考檔案管理類科，或修滿檔案課程 20 學分、受過專業訓練達 160 個小時為先決條件，前者錄取名額有限，後者達成比率偏低，因此，專業人力仍顯不足（薛理桂，2006）。次就專業人員養成觀點而論，正規教育為培育專業素養的基石，人才宜由正規教育培育後從業，再經專業主管機關提供實務訓練，以增進職務所需的技能。然而，國內僅有一所研究所與檔案教育直接相關，其餘多在圖書資訊學系所開設一門檔案相關課程（薛理桂，2006），且檔案管理人員具檔案教育背景者幾希，亟需藉由各種繼續教育途徑，以培育專業知能（陳秋瑾，2012）。

綜觀內外情境變革的衝擊與挑戰，檔案工作不再只是一成不變的接收、保護、複製及檢索，或僅熟練的完成既有程序，取而代之的是面對不斷成長的檔案，與回應瞬息萬變且複雜的問題（Nesmith, 2007），尤其公眾意識逐漸抬頭，身為政府資訊篩選與管理者，檔案專業技能與洞見的要求持續提高（Cox, 1988），因此，檔案管理人員繼續教育確為重要且必要。

二、檔案管理人員專業知能

(一) 知能的意涵

知能概念始於 McClelland (1973) 「測驗知能而非智力」的研究，指出工作績效卓越非取決於智力，而與面對工作的態度、認知及特質等有關，因此以知能為基礎的測驗便成為企業取才的依據。Spencer and Spencer (1993) 提出冰山模型，認為知能包含內隱難改的動機、特質、自我概念，與外顯受訓易變的知識與技能。學者們（周麗芳、林守紀、曾春榮，2012；高永光，2012；Boyatzis, 1982; Crockett, 2007; Hoy, 2007）普遍將知能界定在工作情境中，為成功表現該角色所應具備的個人特質，以達成組織所賦予的任務，而特質內涵包括知識、技能、態度、能力、資格、動機及自我概念等，因人而有不同的解釋或要求，惟為改善或增強工作績效，仍可藉由外顯行為表現加以預測與衡量，並透過教育、訓練及發展而增能，進而提升組織競爭優勢。

(二) 檔案專業知能

我國檔案事業相對其他各國起步較晚，目前僅規範檔案管理人員應具備一般行政管理知能，並概分為基本、初、中、高等四級專業能力（檔案管理局，2010），因此，常向外國取材借鏡，而美國檔案人員學會（Society of American Archivists，簡稱 SAA）為北美洲規模最大，歷史最悠久，又因促成國際檔案理事會的成立，故在國際具舉足輕重地位（吳俞伶，2012a），SAA 強調檔案管理人員的專業，為確保其素質，成立檔案人員資格認證學會（Academy of Certified Archivists，簡稱 ACA），ACA (2012) 的「專業檔案管理人員角色描述」不僅以專業知能著稱，同時亦為專業資格認證考試的基礎，具體規範專業檔案管理人員應具備檔案管理一般性知識與專業知能二部分，其中專業知能又分為 1. 選擇、鑑定與徵集；2. 編排與描述；3. 參考服務與取用；4. 保存與維護；5. 推廣與行銷；6. 檔案管理計劃；7. 專業、倫理及法律責任等七大內涵，並清楚界定任務職責與相應的知能。

薛理桂與林巧敏 (2010) 指出，澳洲國家檔案館基於檔案管理人員為機關文書與檔案管理健全之基礎，要求檔案管理人員須具備 1. 瞭解機關文件產生、維護及取用等相關法令；2. 規劃分析機關文件管理策略；3. 執行文件價值鑑定、清理及典藏等三種基本知能。

Li and Song (2012) 進行中國 20 個省市檔案管理人員專業能力與知識需求實證研究的結果顯示，檔案管理人員能力分為專業、技術、

管理、個人及其他等五個層面。在專業能力為 1. 熟悉館藏資源；2. 以資訊技術發展與推廣檔案資源；3. 檔案保存；4. 發展服務典範；5. 參考服務。在技術能力為 1. 自動化資訊系統應用；2. 資料庫管理與維護；3. 資訊檢索；4. 資訊編組。在管理能力為 1. 館藏資源管理；2. 工作流程標準化管理。在個人能力為 1. 合作；2. 分析與判斷；3. 終身學習；4. 高效率服務提供。在其他能力為 1. 溝通；2. 自我學習；3. 語言能力；4. 情緒控制。

隨著世界瞬息萬變，資訊快速過時，知識壽命縮短，促使專業人員尚須將二成的工作時間花在學習最新發展上，才不致落伍（Cross, 1981），檔案管理人員有必要每 3 至 5 年進行再教育，以因應檔案專業的更迭（Ericson, 1988）。因此，無論是 ACA 提出的檔案專業知能、澳洲國家檔案館要求的基本知能及學者研提的專業能力，皆無法透過一次性教育而全面獲得，正如 David（2001）強調檔案管理人員必須透過學會、大學及雇主提供領先且符合所需的在職培訓與繼續教育，以獲致應有的專業知能。

三、檔案繼續教育發展現況

（一）檔案管理局

檔案管理局為我國檔案中央主管機關，依法掌管檔案管理人員培訓事項，每年編列預算約 60 萬元辦理文書檔案專業培訓、機關檔案庫房設施建置及檔案鑑定等課程，公務上班時段進行培訓，以增進機關檔案管理人員專業知能（國家發展委員會檔案管理局，2014），方式包括自辦、委辦、合辦及數位課程等四類。自辦培訓為檔案管理局依據政策推動或多數機關需求，統籌規劃授課內容與調訓對象；委辦亦由該局規劃課程內容與調訓對象，惟行政作業委託專業訓練單位代辦；合辦分為支援政府機關或民間團體機構，由合作單位提出課程需求，該局派員協助授課，滿足單位需求，惟欠缺完整周延（康良等人，2006）。2008 年並建置 e-Archivist 檔案教育學習館，包含通識入門、基礎實務及專業進階等三階段，2012 年為整合學習資源，移至 e 等公務園學習網，截至 2013 年 9 月已開設 46 門數位課程（林怡芬，2013）。此外，發行檔案季刊與檔案樂活情報，以為專業新知汲取與相互交流之管道。

（二）中華檔案暨資訊微縮管理學會

中華檔案暨資訊微縮管理學會（簡稱微縮學會）為國內唯一的專門學會，自 2000 年 3 月起，針對機關團體與有志從事檔案管理或修裱者，開辦檔案管理基礎／進階／專業班、檔案修裱基礎／進階／高級等課程，除專業班為週六、週日外，其餘班別以連續週間 4 至 15 天密集方式進行，由檔案管理局、政大圖檔所、國史館等專家學者授課，以儲備專業人才，並定期發行檔案與微縮季刊與不定期舉辦講座（中華檔案暨資訊微縮管理學會，無日期）。1992 年起鑒於中國與臺灣的特殊關係與相似文化背景，每年與中國檔案學會共同舉辦海峽兩岸學術交流會，以彼之長補己之短（吳俞伶，2012b）。

（三）國立政治大學公共行政及企業管理教育中心

國立政治大學公共行政及企業管理教育中心（簡稱政大公企中心）設立於 1962 年，初期為高階公務人員與企業主管提供專業在職進修課程；近來因應終身學習熱潮，提升在職人員競爭力，逐步擴展至圖檔管理、外語學習等多元面向。政大公企中心開設有檔案管理基礎／進階班、電子公文與線上簽核等課程，由政大圖檔所、檔案管理局等專家學者授課，上課時間為 15 至 80 個小時不等，以星期六全天為主，部分含有星期五下午時段，修滿課程後可取得國立政治大學發給之專業訓練證明，亦能獲得公務人員終身學習時數（國立政治大學公共行政及企業管理教育中心，無日期）。

（四）國立政治大學圖書資訊與檔案學研究所

國立政治大學圖書資訊與檔案學研究所（簡稱政大圖檔所）成立於 1996 年，初期分為圖書資訊學、檔案學與博物館學三個領域，2003 年為促進圖書資訊學與檔案學教學與研究，易名為圖書資訊與檔案學研究所，2009 年率先採用遠距數位教學方式，開設圖書資訊學數位碩士在職專班，2011 年成立博士班。成立旨在培育理論與實務並重之圖書資訊學與檔案學專業人才，為目前國內唯一培育檔案專業博碩士的教育機構。課程包括檔案學、檔案選擇與鑑定、檔案應用服務、檔案編排與描述等（國立政治大學圖書資訊與檔案學研究所，無日期）。

四、檔案管理人員繼續教育相關研究

目前國內探討檔案管理人員繼續教育相關論文不多，因此對於檔案管理人員繼續教育現況之瞭解有限，爰觸及延伸至國外期刊與政府委託研究報告。經檢視相關研究，主要包括四項重點：

- (一) **就研究對象而言**：國外研究對象主要以檔案學會成員 (Edwards & Olawande, 2001; Zimmelman, 2006)，國內則為機關 (構) 學校檔案管理人員 (陳文正, 2008; 薛理桂、林巧敏, 2010; Li & Song, 2012) 及教育訓練學員 (陳秋瑾, 2012)。
- (二) **就研究方法而言**：研究方法大部分採問卷調查 (陳文正, 2008; 陳秋瑾, 2012; Li & Song, 2012; Zimmelman, 2006)，其次為深度訪談 (陳秋瑾, 2012; 薛理桂、林巧敏, 2010)，焦點座談 (薛理桂、林巧敏, 2010) 及質性調查 (Edwards & Olawande, 2001)。
- (三) **就研究主題而言**：主要聚焦在教育需求 (陳文正, 2008; 陳秋瑾, 2012; 薛理桂、林巧敏, 2010; Edwards & Olawande, 2001; Li & Song, 2012; Zimmelman, 2006)，其次尚有參與阻礙 (陳秋瑾, 2012; 薛理桂、林巧敏, 2010; Edwards & Olawande, 2001; Zimmelman, 2006)、專業知能 (陳秋瑾, 2012; Li & Song, 2012) 等，且大多對檔案教育持正面肯定態度 (陳文正, 2008; 陳秋瑾, 2012; Edwards & Olawande, 2001; Zimmelman, 2006)。
- (四) **就研究變項而言**：研究變項有性別、年齡、學歷、教育背景、工作年資、職務、種族、機關層級、機關所在地等變項，而研究結果各有顯著與否的差異。

本研究首先探討檔案管理人員繼續教育之現況，試圖勾勒出檔案管理人員繼續教育現況之全貌，其次探討檔案管理人員繼續教育需求狀況，最後以性別等背景變項，分析檔案管理人員態度傾向，並探討不同背景變項檔案管理人員繼續教育態度差異情形。綜觀國內研究侷限在區域性 (陳文正, 2008)，或以特定標的團體為對象 (陳秋瑾, 2012; 薛理桂、林巧敏, 2010)，目前尚無針對全國機關檔案管理人員繼續教育現況、需求及態度進行大規模調查研究，因此本研究遂以全國機關檔案管理人員為母群，進行抽樣調查，以期全面瞭解與掌握，因而深具意義。

參、研究方法

一、研究對象

本研究以 2013 年全國機關檔案管理人員為母群，以機關為抽樣單位，為顧及研究母群樣本結構特徵分布狀況及研究需要，依據銓敘部

函覆，研究者於 2013 年 11 月至行政院人事行政總處人事資訊代碼系統下載全國機關為參考依據，其中，基於行政院組織改造，為避免因組織異動，影響樣本取樣，並顧及五院機關比例原則與配置衡平性，中央機關遂以一、二級機關為調查對象；其次，檢視各機關網頁之組織架構與業務職掌，發現鄉鎮市公所附屬機關皆未具檔案管理事項，為瞭解實務作業面，確保研究母群之有效性，研究者遂於 2013 年 11 月依據全國北、中、南、東等四區立意取樣，電話調查竹東鎮公所等 12 個鄉鎮市公所，發現鄉鎮市公所附屬機關之檔案由鄉鎮市公所統一管理，續剔除鄉鎮市公所附屬機關，共計篩選出 2,316 個機關，其中，60 個中央機關，2,256 個地方機關。再依中央（佔 2.59%）與地方機關（佔 97.41%）佔全國數之比例，按中央與地方二個層級，分層隨機抽樣抽取 800 個機關為樣本，其中 21 個中央機關，779 個地方機關，每一機關發出 1 份問卷，取得檔案管理人員樣本數 800 人。

二、研究工具

本研究調查工具參考相關文獻（林奇秀，1995；邱子恒，2011；陳秋瑾，2012；陳蕙滿，1997；黃麗虹，1986；Academy of Certified Archivists, 2012），以自編之「檔案管理人員繼續教育現況、需求及態度」調查問卷為主，問卷分成個人基本資料、檔案管理人員繼續教育現況、檔案管理人員繼續教育需求、檔案管理人員繼續教育態度等四部分。敦請五位專家學者進行內容效度評估，據以修訂完成問卷初稿，並邀請四位不同職務與任用資格之現職檔案管理人員進行網路試測，以確定表面效度，再參酌其回饋意見修訂成預試問卷。預試依中央與地方機關佔全國數之比例，分層隨機抽取 150 個機關，每一機關發出 1 份問卷，取得 150 位檔案管理人員進行網路預試填答，回收 92 份有效問卷，以預試結果進行項目分析，並考驗信度與效度，本研究問卷 Cronbach's α 係數為 0.92，四構面信度係數介於 0.61-0.95，為可接受且可信的範圍內（吳明隆，2003；吳統雄，1985）。

三、問卷調查

本研究正式問卷依中央與地方機關佔全國數之比例，分層隨機抽樣抽取 800 個機關為樣本，每一機關發出 1 份問卷，取得 800 位檔案管理人員進行網路問卷填答。研究者於 2014 年 3 月 2 日至 2014 年 3 月 9 日以調查機關網站之民意信箱或電子郵件信箱（機關或檔案管理人員）張貼問卷網址，為管理與追蹤各機關填答情形，排除非預定對

象誤填，並賦予每一機關 1 組帳號，進行網路正式問卷填答，施測期間為 2014 年 3 月 3 日至 2014 年 3 月 28 日止，為提高問卷回收率，施測期間研究者陸續以電話或電子郵件進行催覆，本研究計發出 800 份，回收 576 份，其中 20 個中央機關（佔 3.47%），556 個地方機關（佔 96.53%），有效問卷 574 份，回收率為 71.8%。並以 SPSS for Windows 17.0 統計套裝軟體進行問卷統計分析。

肆、研究結果與討論

一、樣本基本資料

本研究依回收之有效問卷，進行填答者背景變項分析，表 1 顯示全國 574 位檔案管理人員以女性居冠（72.6%），41-50 歲為主力（35.7%），學士學歷居多（46.9%），非檔案或圖書資訊學系所畢（肄）業為主（98.6%），曾參加檔案管理局、機關、專業學（協）會、大學校院等舉辦之檔案管理訓練課程，未滿 160 個小時者最多（67.6%），非主管職者（96.3%）之公務人員（75.4%）為大宗，檔案工作年資以 1-5 年為多數（47.4%），以北區（31.4%）縣（市）、鄉（鎮、市）機關工作者（53.7%）佔最多數。

表 1

受測者基本資料

背景變項	選 項	次數	百分比 (%)
性別	男	157	27.4
	女	417	72.6
年齡	30 歲以下	62	10.8
	31-40 歲	171	29.8
	41-50 歲	205	35.7
	51 歲以上	136	23.7
最高學歷	高中職以下	88	15.3
	專科	180	31.4
	學士	269	46.9
	碩士	34	5.9
	博士	3	.5

表 1
受測者基本資料 (續)

背景變項	選 項	次數	百分比 (%)
檔案或圖書資訊學系所畢(肄)業	是	8	1.4
	否	566	98.6
專業能力來源	曾修滿大學校院檔案管理相關課程 20 學分以上	11	1.9
	曾參加檔案管理局、機關、專業學(協)會、大學校院等舉辦之檔案管理訓練課程，達 160 個小時以上	58	10.1
	曾參加檔案管理局、機關、專業學(協)會、大學校院等舉辦之檔案管理訓練課程，未滿 160 個小時	388	67.6
	其他	117	20.4
任用資格	公務人員	433	75.4
	約聘僱人員	47	8.2
	工友(含技工、駕駛)	64	11.2
	臨時人員	26	4.5
	其他	4	.7
現任職務	主管職	21	3.7
	非主管職	553	96.3
檔案工作年資	1 年以下	144	25.1
	1-5 年	272	47.4
	6-10 年	95	16.5
	11-15 年	36	6.3
	16 年以上	27	4.7
服務機關層級	中央	20	3.5
	直轄市	246	42.8
	縣(市)、鄉(鎮、市)	308	53.7
機關所在地	北區	180	31.4
	中區	160	27.9
	南區	153	26.6
	東區與離島	81	14.1

註：N=574

二、檔案管理人員繼續教育現況分析

本研究調查問卷第二部分旨在瞭解檔案管理人員繼續教育之現況，並根據回收之有效問卷整理如表 2，茲分析如后：

（一）服務單位對檔案管理人員參與繼續教育的態度

整體而言，服務單位對檔案管理人員參與繼續教育態度傾向正面肯定，積極鼓勵者有三成，尊重個人意願為六成，此現象有利於推動檔案管理人員參與繼續教育。

（二）檔案管理人員參與意願

五成以上人員對於參與繼續教育持正向積極態度，惟亦有超過一成具負面消極傾向。黃富順（2000）表示當學習是自發主動時，動機較強，學習效果較佳。倪麗娟（1998）亦指出檔案管理人員素質提升取決於個人內在動機與外在管理制度，但最終體現在前者身上。因此，對於被動者，值得進一步探討。

（三）最近一次參與時間

七成以上人員最近 1 年內曾參與檔案繼續教育，和 Edwards and Olawande（2001）指出英國檔案人員學會成員七成以上過去 6 個月曾參訓，五成過去 3 個月曾受訓，絕大部分 1 年內曾參訓的結果不同，顯示國內參與頻率稍低。

（四）曾接受方式

八成五的檔案管理人員以教育訓練或研習課程為主，四成來自同事長官經驗傳承，亦各有三成受惠於觀摩參訪或檔案數位學習課程。

（五）最喜好方式

最喜好方式依序為教育訓練或研習課程、觀摩參訪、同事長官經驗傳承、遠距數位學習。顯示受測者曾接受與最喜愛者的方式大抵相符，惟在「觀摩參訪」與「同事長官經驗傳承」的供需排序略有差異。Boshier 建議教育環境應與成人學習者作最適化搭配（Cross, 1981），如能提供迎合成人需求的學習活動，則成人將主動加入學習的行列，並產生積極的參與行為（林美和，1990）。本研究結果可作為檔案教育機關（構）嗣後規劃繼續教育方式之參考。

（六）參與最主要的目的

參與最主要目的依序為增進業務相關知能、服務單位要求或主管指派、滿足個人需求，追求自我成長。此和 Gracy and Craft (2007)、陳秋瑾 (2012) 的研究結果大抵相符，惟排序略有差異，均符合成人參與課程最主要為工作所需與尋求相關知能 (Hutchinson, 1970)。但和王玉龍 (2012) 以獲取文憑與證書為主的結果不同，推測其與大陸繼續教育政策規定有關。

(七) 阻礙最主要的因素

阻礙最主要因素依序為地點遠近與交通便利性、時間安排、工作進度、訊息取得、任職機關提供經費補助。此和 Edwards and Olawande (2001)、Zimmelman (2006) 及陳秋瑾 (2012) 的研究結果明顯不同，Edwards and Olawande (2001)、Zimmelman (2006) 皆以費用為主，陳秋瑾 (2012) 則是內容具進階性或新穎性，推測原因，以國外而言，參訓費用相較國內昂貴，且缺乏資金挹注；就國內陳秋瑾 (2012) 而論，可能為研究對象不同，因此在教育脈絡的特定需求上產生差異。

(八) 參與機會最主要的產生方式

大部分認為由業務相關者優先，其次是自由參加，第三為年資淺者優先。

(九) 參與最主要的經費來源

參與經費來源以辦理單位負擔為主，其次是服務單位負擔，較不傾向參加者自行負擔或參加者與服務單位以合理比例分別負擔。

(十) 費用由參加者自行負擔之意向

倘若參加者自行負擔費用，八成人員選擇不參與，僅二成願意參加。此與 Zimmelman (2006) 指出五成以上填答者不論在雇主、職務、區域、性別、年齡、種族皆表示不願意投資超過 500 美元的研究結果不同。

表 2
檔案管理人員繼續教育現況分析

題 目	選 項	次數	百分比 (%)
1. 服務單位對檔案管理人員參與繼續教育的態度	積極鼓勵	192	33.4
	尊重個人意願	357	62.2
	不鼓勵	25	4.4
2. 檔案管理人員參與意願	積極	325	56.6
	隨興	175	30.5
	被動	74	12.9
3. 最近一次參與時間	1 個月以內	60	10.5
	1-6 個月	286	49.8
	7-12 個月	107	18.6
	1-3 年	76	13.3
	4 年以上	45	7.8
4. 曾接受過的方式 (複選題, 最常進行的 3 個方式)	教育訓練或研習課程	493	85.9
	學術研討會	31	5.4
	專題演講或座談	120	20.9
	觀摩參訪	198	34.5
	同事長官經驗傳承	237	41.3
	遠距數位學習	175	30.5
	進修學位、選修學分課程	13	2.3
	閱讀專業書刊	47	8.2
5. 最喜好的方式	其他	11	1.9
	教育訓練或研習課程	326	56.8
	學術研討會	9	1.6
	專題演講或座談	16	2.8
	觀摩參訪	127	22.1
	同事長官經驗傳承	56	9.8
	遠距數位學習	31	5.4
	進修學位、選修學分課程	2	.3
閱讀專業書刊	3	.5	
	其他	4	.7

表 2
檔案管理人員繼續教育現況分析 (續)

題 目	選 項	次數	百分比 (%)
6. 參與最主要的目的	增進業務相關知能	473	82.4
	取得學習時數、學分、學位	11	1.9
	提高升遷機會與資格	1	.2
	服務單位要求或主管指派	63	11.0
	擴展檔案管理社群	6	1.0
	滿足個人需求，追求自我成長	19	3.3
	其他	1	.2
7. 阻礙最主要的因素	訊息取得	42	7.3
	地點遠近與交通便利性	234	40.8
	時間安排	103	17.9
	主管支持度	25	4.4
	工作進度	80	13.9
	任職機關提供經費補助	28	4.9
	內容新穎實用	23	4.0
	教育課程主辦機關	22	3.8
	家庭支持	0	0
	其他	17	3.0
8. 參與機會最主要的產生方式	由業務相關者優先	516	89.9
	自由參加	44	7.7
	年資長者優先	2	.3
	年資淺者優先	10	1.8
	其他	2	.3
9. 參與最主要的經費來源	辦理單位負擔	309	53.8
	參加者自行負擔	27	4.7
	服務單位負擔	223	38.9
	參加者與服務單位以合理比例分別負擔	15	2.6
10. 費用由參加者自行負擔之意向	是	111	19.3
	否	463	80.7

註：N=574

(十一) 檔案專業知能「重要程度」與「能力自評」分析

本研究檔案專業知能係以 ACA (2012) 的「專業檔案管理人員角色描述」所應有的專業知能為主要架構，斟酌我國檔案實務需求修訂而成，透過實證調查，探討臺灣地區檔案管理人員知覺檔案專業知能對工作的重要性，同時自我衡量能力具備程度，並分析重要程度與能力自評之差異情形，藉以確認現況與預期結果的差距，再依需求的重要性排定優先順序，作為未來規劃繼續教育政策的參考。

為瞭解檔案管理人員知覺檔案專業知能在「重要程度」與「能力自評」之傾向，利用單一樣本 *t* 檢定 (檢定值 3) 考驗每個平均數是否達到顯著差異。結果顯示，八項知能在「重要程度」之平均數介於 3.61 至 4.39，屬較高的傾向，且皆達顯著水準 ($p=.000<.05$)；「能力自評」之平均數介於 2.63 至 3.37，除檔案專業倫理與法規、檔案資訊化未達顯著水準外，其餘六項達顯著水準 ($p=.000<.05$)，檔案編排與描述、檔案諮詢與檢調應用及檔案保存與維護能力自評較高，檔案徵集點收與鑑定、檔案推廣與行銷及檔案管理計畫或規劃自評較低 (如表 3)。

表 3

檔案管理人員知覺檔案專業知能「重要程度」與「能力自評」之單一樣本 *t* 檢定摘要表

重要程度			檔案專業知能	能力自評		
平均數	標準差	單一樣本 <i>t</i>		平均數	標準差	單一樣本 <i>t</i>
4.06	.74	34.50***	檔案徵集點收與鑑定	2.87	.86	-3.64***
4.29	.67	45.80***	檔案編排與描述	3.37	.86	10.25***
4.02	.73	33.38***	檔案諮詢與檢調應用	3.17	.85	4.86***
4.39	.71	46.53***	檔案保存與維護	3.26	.81	7.65***
3.61	.83	17.49***	檔案推廣與行銷	2.63	.83	-10.56***
3.99	.74	32.24***	檔案管理計畫或規劃	2.84	.85	-4.44***
4.00	.76	31.77***	檔案專業倫理與法規	2.99	.81	-0.26
4.24	.75	39.47***	檔案資訊化	2.97	.84	-1.00

註：檢定值 = 3，*** $p<.000$ 。

其次，利用相依樣本 t 檢定，分析各項知能在「重要程度」與「能力自評」之差異情形，結果顯示，各項專業知能在重要程度與能力自評有顯著差異 ($p=.000<.05$)，重要程度均顯著高於能力自評(如表 4)。

表 4
各項專業知能在「重要程度」與「能力自評」相依樣本 t 檢定摘要表

檔案專業知能	平均數	標準差	t 值
檔案徵集點收與鑑定 (重要程度)	4.06	.74	29.58***
檔案徵集點收與鑑定 (能力自評)	2.87	.86	
檔案編排與描述 (重要程度)	4.29	.67	24.02***
檔案編排與描述 (能力自評)	3.37	.86	
檔案諮詢與檢調應用 (重要程度)	4.02	.73	21.36***
檔案諮詢與檢調應用 (能力自評)	3.17	.85	
檔案保存與維護 (重要程度)	4.39	.71	29.79***
檔案保存與維護 (能力自評)	3.26	.81	
檔案推廣與行銷 (重要程度)	3.61	.83	24.05***
檔案推廣與行銷 (能力自評)	2.63	.83	
檔案管理計畫或規劃 (重要程度)	3.99	.74	29.14***
檔案管理計畫或規劃 (能力自評)	2.84	.85	
檔案專業倫理與法規 (重要程度)	4.00	.76	25.37***
檔案專業倫理與法規 (能力自評)	2.99	.81	
檔案資訊化 (重要程度)	4.24	.75	31.06***
檔案資訊化 (能力自評)	2.97	.84	

註：*** $p<.001$ 。

進一步利用相依樣本單因子變異數分析考驗八項知能各自在「重要程度」與「能力自評」之差異。結果顯示，在「重要程度」方面，Mauchly's ω 係數為 .53 ($\chi^2 = 364.42$, $p = .000<.05$)，違反球面檢定，採用矯正方法 Greenhouse-Geisser 的數據， $F = 143.43$, $p = .000<.05$ ，達到顯著水準，經 LSD 法事後比較發現，重要程度以「檔案保存與維護」最高，「檔案推廣與行銷」最低(如表 5)。

表 5
檔案專業知能在「重要程度」之相依樣本單因子變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F 值	事後比較
組間	232.08	5.79	40.11	143.43***	保 > 編 = 資 > 徵 = 諮 > 專 = 管 > 推
組內					
受試者間	1599.58	573	2.79		
殘差	927.17	3315.77	.28		
全體	2758.83	3894.56			

註：*** $p < .001$ 。

「能力自評」部分，Mauchly's ω 係數為 .58 ($\chi^2 = 312.90$, $p = .000 < .05$)，違反球面檢定，採用矯正方法 Greenhouse-Geisser 的數據， $F = 123.85$, $p = .000 < .05$ ，達到顯著水準，經比較發現，能力自評以「檔案編排與描述」最強，「檔案推廣與行銷」最弱（如表 6）。

表 6
檔案專業知能在「能力自評」之相依樣本單因子變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F 值	事後比較
組間	233.18	5.97	39.09	123.85***	編 > 保 > 諮 > 專 = 資 > 徵 = 管 > 推
組內					
受試者間	2145.32	573	3.74		
殘差	1078.82	3418.22	.32		
全體	3457.32	3997.19			

註：*** $p < .001$

綜合言之，檔案管理人員知覺專業知能的重要程度顯著高於能力自評，且各單項專業知能在重要程度皆顯著高於在能力上的自評，表示各項知能很重要，但能力有所不足。檔案保存與維護最重要，檔案編排與描述最拿手；而檔案推廣與行銷不論在重要程度或能力自評，皆屬不重要且能力低落，值得進一步探究。

三、檔案管理人員繼續教育需求分析

本研究問卷第三部分旨在瞭解檔案管理人員繼續教育之需求，並根據回收之有效問卷整理如表 7，茲分析如后：

(一) 最適合的辦理單位

七成以上人員認為繼續教育應由檔案管理局辦理，二成為上級單位。檔案管理局為我國檔案中央主管機關，且檔案管理人員培訓事項係法定職責之一，而上級單位對所屬檔案管理情形依法應辦理定期考評與獎懲，並負有輔導與教育之責，因此前二者不論在適法性或合理性，自當成為最適辦理單位。而值得注意的是，受測者對於機構學校辦理繼續教育認同度明顯偏低。此與 Zimmelman (2006) 以檔案學會為主，陳秋瑾 (2012) 以政大公企中心為首的結果不同，推測可能為研究對象與文化教育脈絡不同所造成的差異。

(二) 最理想的開設期程

九成以上人員認為繼續教育宜以 1-3 天為理想之開設期程。此與陳秋瑾 (2012) 2-4 週、9-12 週、1 週以內的結果明顯不同，推測原因為研究對象與工具之不同而產生差異。

(三) 最理想的安排時段

九成以上人員認為宜安排在平常上班時間。此與陳秋瑾 (2012) 以週末及星期日為主的結果不同，推測可能為研究對象的教育經驗不同而產生差異。

(四) 最理想的教學方式

九成以上人員認為宜以實體教學為主，混成教學為輔。此與陳秋瑾 (2012) 面授教學結合遠距教學、面授教學的結果不同，推測可能為研究對象的教育經驗或樣本個別偏好所致。

表 7
檔案管理人員繼續教育需求分析表

題目	選 項	次數	百分比 (%)
1. 最適合的辦理單位應為：	檔案管理局	417	72.6
	中華檔案暨資訊微縮管理學會	5	.9
	政大公企中心	8	1.4
	政大圖書資訊與檔案學研究所	7	1.2
	由上級單位辦理	126	22.0
	服務單位自行辦理	11	1.9
	其他	0	0
2. 最理想的開設期程應為：	半天	64	11.1
	1 天	243	42.3
	2-3 天	221	38.5
	4-6 天	24	4.2
	1-2 週	8	1.4
	2 週以上	5	.9
3. 最理想的安排時段應為：	其他	9	1.6
	平常上班時間	543	94.6
	晚上	3	.5
	週末及星期日	28	4.9
4. 最理想的教學方式應為：	其他	0	0
	實體教學	363	63.2
	遠距教學	16	2.8
	混成教學（含實體與遠距）	191	33.3
	其他	4	.7

註：N=574

四、不同背景變項之檔案管理人員繼續教育態度之差異分析

（一）檔案管理人員繼續教育態度傾向

依據本研究問卷第四部分調查結果，分析檔案管理人員繼續教育之態度傾向，針對各層面及整體傾向，利用單一樣本 *t* 檢定（檢定值 3）

考驗每個平均數是否達到顯著差異。結果顯示，受測之檔案管理人員對於繼續教育的整體態度平均數為 3.91，而各層面態度平均數介於 3.48 至 4.09，屬較正面的傾向；續經單一樣本 t 以 3 為檢定值進行顯著性考驗，發現各層面與整體態度皆達顯著水準（如表 8）。

表 8
檔案管理人員繼續教育態度傾向摘要表

態度層面	平均數	標準差	單一樣本 t	顯著性
參與動機	4.09	.49	53.59	.000
參與共識	4.09	.54	47.98	.000
參與阻礙	3.48	.76	15.16	.000
參與機會	3.65	.56	27.58	.000
整體態度	3.91	.43	50.48	.000

註：檢定值 = 3。

（二）不同背景變項之檔案管理人員繼續教育態度差異分析

為探討不同背景變項檔案管理人員繼續教育態度之差異情形，利用獨立樣本 t 檢定或單因子變異數分析進行統計檢定，考驗本研究假設「檔案管理人員之個人背景變項不同，對於繼續教育態度有顯著差異」是否得到支持。

研究結果顯示，不同性別、學歷、教育背景、任用資格、現任職務、工作年資、機關所在地之檔案管理人員繼續教育態度並無顯著之差異，但在年齡、專業能力來源、機關層級上則有顯著差異，茲就差異情形分析如下：

1. 年齡

檔案管理人員年齡的不同在「整體態度」層面上，雖未達顯著，表示不同年齡的檔案管理人員繼續教育態度並無顯著差異，但在「參與機會」層面上達到顯著差異，表示不同年齡的檔案管理人員在「參與機會」層面上有所不同；續以 Scheffé 法進行事後比較發現，31-40 歲顯著高於 30 歲以下的檔案管理人員。此與黃麗虹（1986）、陳蕙滿（1997）之研究相符。綜合言之，雖然檔案管理人員對繼續教育的態度並不因年齡而有所不同，但顯而易見的是 30 歲以下者在參與機會尤顯不足，因此各機關應重視 30 歲以下者的教育需求，並優先給予培訓機會。

2. 專業能力來源

不同專業能力來源的檔案管理人員在「整體態度」層面上，達顯著差異，表示檔案管理人員在整體態度上，會因其專業能力來源不同而有所差異，再從分層來看，在「參與動機」、「參與共識」及「參與機會」達到顯著差異，進一步以 Scheffé 法進行事後比較發現，不同專業能力來源的檔案管理人員在「參與動機」、「參與共識」及「參與機會」上並無明顯差異。

3. 機關層級

機關層級的不同在「整體態度」層面上，雖未達顯著，表示不同機關層級的檔案管理人員繼續教育態度並無顯著差異，但在「參與阻礙」層面上達到顯著差異，表示不同機關層級的檔案管理人員在「參與阻礙」層面上有所不同，續以 Scheffé 法進行事後比較發現，「縣（市）、鄉（鎮、市）」工作的檔案管理人員顯著高於「直轄市」工作者。可知各機關層級檔案管理人員對繼續教育態度並無不同，但在縣（市）、鄉（鎮、市）工作者卻有較大的阻礙，因此縣（市）、鄉（鎮、市）機關首長對於檔案管理人員參與繼續教育應多給予支持與鼓勵，而可能因地域不利而產生的參與阻礙，則有賴檔案教育機關（構）的重視，並提供適切的教育資源，以利專業成長。

伍、結論與建議

一、結論

（一）檔案管理人員繼續教育現況方面

1. 多數服務單位與檔案管理人員對檔案繼續教育持正向肯定態度

檔案管理人員知覺服務單位對其參與繼續教育抱持尊重態度，甚至積極鼓勵，而其本身亦持正向積極態度。研究顯示，整體環境有助於推動檔案繼續教育，提升檔案管理人員專業知能。

2. 七成以上的檔案管理人員最近一年內曾參與繼續教育

近五成人員 6 個月內曾參與繼續教育，近二成為 7-12 個月，一成為 1 個月以內，整體而言，七成以上最近一年內曾參與檔案繼續教育。

3. 教育訓練或研習課程、同事長官經驗傳承、觀摩參訪是檔案管理人員最主要且最偏好的教育方式

教育訓練或研習課程、同事長官經驗傳承、觀摩參訪及遠距數位

學習為檔案管理人員最主要的教育方式，而最喜好分別為教育訓練或研習課程、觀摩參訪及同事長官經驗傳承。顯示曾接受與最喜好的方式大抵相符，但較偏好「觀摩參訪」；而值得注意的是，「遠距數位學習」是檔案管理人員較常進行，卻是不喜歡的方式，本研究結果可作為檔案教育機關（構）嗣後規劃繼續教育方式之參考。

4. 增進業務相關知能是檔案管理人員最主要的參與目的，地點遠近與交通便利是最主要的阻礙因素

研究顯示檔案管理人員基於業務知能參訓，遠高於服務單位要求或主管指派。而阻礙主因為地點遠近與交通便利性，其次是時間安排。因此檔案教育機關（構）在規劃課程時，如能按地域分區授課，並在參訓學員同意與場地容許下，彈性調整上課時段，將有助於提升檔案管理人員參與率。

5. 檔案管理人員普遍認同業務相關者優先參與，費用宜由辦理單位負擔，若由參加者自行負擔，多數傾向不參與

近九成人員認同業務相關者優先參與，其次是自由參加；一半以上認為教育費用宜由辦理單位負擔，其次為服務單位，但不傾向參加者自行負擔或參加者與服務單位以合理比例分別負擔；倘若參加者自行負擔，八成以上選擇不參與。

6. 檔案專業知能重要程度顯著高於能力自評，重要程度以檔案保管與維護最高，檔案推廣與行銷最低；能力自評以檔案編排與描述最強，檔案推廣與行銷最弱

檔案管理人員一致認同專業知能的重要性，但能力自評的分數普遍低落。在重要程度面向以「檔案保存與維護」最高，而「檔案推廣與行銷」最低；能力自評面向以「檔案編排與描述」最強，而「檔案推廣與行銷」能力最弱。

(二) 檔案管理人員繼續教育需求方面

1. 檔案管理局是繼續教育最適合辦理單位，其次為上級單位

七成以上人員認為繼續教育宜由檔案管理局主辦，其次是上級單位，值得注意的是，檔案管理人員對機構或學校認同度明顯偏低。

2. 1-3 天的平常上班時間及實體教學為最理想的課程規劃

九成認為 1-3 天為理想的開設期程，並宜安排在平常上班時間，以實體教學為主，混成教學為輔。

(三) 檔案管理人員繼續教育態度方面

1. 檔案管理人員繼續教育態度是正向的

檔案管理人員在態度各層面及整體態度上皆達非常顯著水準，顯示檔案管理人員認同及願意參與繼續教育。

2. 檔案管理人員繼續教育態度在年齡、專業能力來源及機關層級上有顯著差異

31-40 歲檔案管理人員在「參與機會」上顯著高於 30 歲以下者；不同專業能力來源者在「參與動機」、「參與共識」、「參與機會」及「整體態度」上達顯著差異，經事後檢定結果，各組差異並不明顯；縣（市）、鄉（鎮、市）工作者在「參與阻礙」上顯著高於直轄市。

二、建議

（一）檔案管理機關

1. 增置檔案學習資訊服務平台，提供學習訊息資料庫

近一成檔案管理人員表達訊息取得為阻礙參與繼續教育因素之一，而訊息來源又為機會取得與阻礙排除之關鍵（Cross, 1981）；鑒於紐西蘭國家檔案館主動公布各項短期課程、正規學歷研究、研討會及論壇等訊息，以為進修之參考（林惠玲，2012）。因此建議檔案管理局於網站教育訓練專區，進一步增置檔案學習資訊服務平台，提供各機關（構）登錄學習資訊，以為我國檔案學習資料庫的統一窗口，俾學習者能隨時掌握最新的教育訊息，藉以評估個人需求，主動加入學習的行列，而產生積極的參與行為。

2. 設置檔案管理社群交流平台

擴展檔案管理社群為檔案管理人員參與目的之一，為使檔案管理人員在繼續教育歷程中，或實務工作上，能有知識分享、經驗交流及專業對話的管道，同時透過集體智慧，共同探究與問題解決，建議設置檔案管理社群交流平台，凝聚檔案向心力。

3. 巧用策略聯盟，共享教育資源

若參加者自行負擔繼續教育費用，則八成以上檔案管理人員將不參加；又地點遠近與交通便利性為阻礙參與最主要因素。為減輕政府財政負擔，同時提升檔案管理人員素質，建議鄰近縣市政府、機關善用策略聯盟，相互合作，輪流承辦檔案教育訓練，不僅突破財政困境，排除地域不利，亦可獲得最大的教育效益，並促進區域共榮。

4. 減輕檔案管理人員的業務量，鼓勵其參與檔案繼續教育

近二成人員表達工作進度與主管支持為阻礙參與因素，顯示過多的業務量與主管態度將降低檔案管理人員參與率。因此，建議檢討調整業務量，如有必要應增加員額編制，或善用替代役等資源以為因應；其次，機關首長或服務單位對檔案管理人員參與繼續教育應給予支持與鼓勵，以精進檔案專業，進而提升服務品質。

(二) 檔案教育推動機構

1. 建立教育需求評估機制，覈實規劃課程

增進業務相關知能為參與繼續教育最主要的目的；地點遠近與交通便利性、課程時間安排為阻礙因素；二成人員未曾參加檔案訓練課程；檔案推廣與行銷自評能力低落。因此，建議國內檔案教育主要之推動機構，如政大圖檔所等，課程規劃時，應切合機關與檔案管理人員實務需求，按地域分區開課，1-3 天的平常上班時間及針對專業知能能力低落，提供相應之課程。其次，開課後仍可對學員進行評估，以避免供需關係產生嚴重落差，而無法滿足真正的需求。

2. 開設檔案管理學分班或在職進修專班

在最喜好的教育方式與參與目的中，不乏有檔案管理人員表達能進修學位或選修學分課程，以進一步取得學位或學分。目前檔案管理局各種訓練課程有名額限制，政大公企中心等以提供基礎、進階分級訓練，正規學校教育招生名額有限，上級單位或機關內部亦以政策宣導或業務傳達為教育重點，在職人員欲學習完整而有系統的專業知識，管道十分有限，因此，建議開設檔案管理學分班或在職進修專班，提供檔案管理人員多元化的進修選擇管道，以利專業發展。

(三) 檔案管理人員

1. 遠距數位學習與實體學習宜兼採併用

檔案管理人員參與繼續教育時，在地點、交通、時間、名額等有教育不利之情事；其次，工作進度、主管支持度為阻礙約聘僱人員與工友參與最主要因素。為排除前開參與阻礙事項及克服參加實體課程可能排擠既有工作，建議檔案管理人員除參與機關（構）實體課程外，仍可透過網路的無遠弗屆，進行檔案遠距數位學習，在不受時空限制，自主反覆學習，對增進業務相關知能，亦為極其便利的選擇。此外，政大圖檔所圖書資訊學數位碩士在職專班亦含有檔案學研究、電子文件管理等檔案遠距數位課程，提供同步、非同步網路進修，既節省時間，又可免舟車勞頓之苦。

2. 積極參與教育活動以提升專業發展

縣（市）、鄉（鎮、市）機關工作者對參與繼續教育較為被動，因此最近一次參與時間已逾 4 年，東區與離島地區及擔任主管職者亦有相同狀況。因此，建議檔案管理人員積極主動參與教育活動，以精進個人專業發展，進而提升服務效率與效能。

參考文獻

- 中華檔案暨資訊微縮管理學會（無日期）。研習課程。檢自 <http://www.chinafile.org.tw/a04-1.htm>
- 王中一（1996，3 月）。大學圖書館館員之繼續教育與在職教育。東吳大學圖書館通訊，2，1-9。
- 王玉龍（2012，3 月）。當前我國檔案繼續教育的危機與應對策略。檔案學研究，3，74-77。
- 王政彥（1995，11 月）。我國專業繼續教育的再出發。成人教育，28，32-39。
- 江岷欽、侯漢君（2003）。九十二年全國機關檔案管理調查。行政院研究發展考核委員會委託之專題研究成果報告（編號：RDEC-NA-01-092-005）。臺北市：國家檔案局。
- 江蕙伶、張繼寧（2011，11 月）。持續專業發展（CPD）。師資培育電子報，25。檢自 <https://tted.cher.ntnu.edu.tw/?p=434>
- 吳明隆（2003）。SPSS 統計應用學習實務：問卷分析與應用統計。臺北市：知城。
- 吳俞伶（2012a，夏季）。國內外檔案專業學會組織與專業活動現況分析：上。檔案與微縮，105，27-39。
- 吳俞伶（2012b，秋季）。國內外檔案專業學會組織與專業活動現況分析：下。檔案與微縮，106，33-38。
- 吳統雄（1985，夏季）。態度與行為之研究的信度與效度：理論、應用、反省。民意學術專刊，101，29-53。
- 沈星昌（2008）。臺中市機關檔案管理政策執行研究（未出版之碩士論文）。逢甲大學，臺中市。
- 周麗芳、林守紀、曾春榮（2012，9 月）。淺談心理測驗在企業組織中的應用：以訓練與發展為例。T&D 飛訊季刊，23，42-51。
- 林巧敏（2012，10 月）。檔案教育 archival education。載於圖書館學與資訊科學大辭典。檢自 <http://terms.naer.edu.tw/detail/1678688/?index=1>
- 林奇秀（1995）。臺北地區兒童圖書館員繼續教育之研究（未出版之

- 碩士論文)。國立臺灣大學，臺北市。
- 林怡芬（2013，10月16日）。檔案學習 e 起來。檔案樂活情報，76。
檢自 <http://alohas.archives.gov.tw/76/theme.html>
- 林秋燕（2011）。電子文件與電子檔案之管理：以歐洲及我國之發展為例。臺北市：孫運璿學術基金會。
- 林美和（1990，8月）。我國成人學習需求研究報告。社教雙月刊，38，46-49。
- 林素甘、柯皓仁（2007）。圖書館館員專業知能與繼續教育。國家圖書館館刊，96（2），31-63。
- 林惠玲（2012）。紐西蘭提升檔管人員專業素養之機制簡介。檔案季刊，11（3），98-101。
- 邱子恆（2011）。臺灣醫學圖書館員繼續教育現況與需求之研究。圖書資訊學研究，6（1），69-102。
- 胡歐蘭（1998）。我國圖書資訊人力資源現況之調查研究（I）（II）。行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告（編號：NSC83-0301-H-004-102-M2；NSC84-2413-H-004-011-M2）。臺北市：國立政治大學圖書資訊學研究所。
- 倪麗娟（1998，4月）。從統計數字看檔案繼續教育。檔案學研究，4，58-61。
- 高永光（2012）。公務人員考試與核心職能測驗分析。國家菁英，9（2），1-22。
- 國立政治大學公共行政及企業管理教育中心（無日期）。進修課程。
檢自 <http://w3.cpbae.nccu.edu.tw/index.php>
- 國立政治大學圖書資訊與檔案學研究所（無日期）。系所簡介。檢自 <http://www2.lias.nccu.edu.tw/main.php>
- 國家發展委員會檔案管理局（主編）（2014，2月17日）。中華民國102年度中央政府總預算檔案管理局單位預算。檢自 <http://www.archives.gov.tw/Publish.aspx?cnid=1776&cp=2274>
- 康良、陳姿予、鄒旻槐、施佩萱、石淑惠、王文英（2006）。我國檔案中央主管機關專業培育實務之研究。臺北市：檔案管理局自行研究報告。
- 張慧銖、邱子恆（1998）。醫學圖書館員的繼續教育。大學圖書館，2（2），16-33。
- 張樹三（1984，12月）。台灣省各級單位檔案管理現況調查分析。中國圖書館學會會報，36，181-192。

- 陳文正（2008）。檔案管理在國民小學實施現況之研究：以桃竹苗地區為例（未出版之碩士論文）。國立新竹教育大學，新竹市。
- 陳秋瑾（2012）。檔案管理人員繼續教育滿意度與需求之研究（未出版之碩士論文）。國立政治大學，臺北市。
- 陳蕙滿（1997）。台灣地區文化中心圖書館館員繼續教育之研究（未出版之碩士論文）。中國文化大學，臺北市。
- 陳壘、馮施鈺珩、吳國志、盧慧慧（譯）（2002）。員工的發展（原作者：F. O' Sullivan, K. Jones, & K. Reid）。載於 L. Kydd, M. Crawford, & C. Riches（主編），教育管理的專業發展（278-296 頁）。香港：香港公開大學。（原著出版年：1990）
- 黃富順（2000）。成人教育導論。臺北市：五南。
- 黃麗虹（1986）。我國大學圖書館館員繼續教育之研究。圖書館學與資訊科學，12（2），176-221。
- 溫明麗（2008）。教育 101：教育理論與實踐。臺北市：高等教育。
- 廖又生（1992）。圖書館管理定律之研究。臺北市：臺灣學生書局。
- 趙彥昌、陳聰（2012，10 月）。論檔案與集體記憶。「2012 年全國檔案工作者年會」發表之論文，四川成都。檢自 http://www.idangan.com/Literature_info.asp?id=381
- 蔡培村、武文瑛（2010）。成人教育學。高雄市：麗文文化。
- 鄭雪玫、黃麗虹（1994，6 月）。臺灣地區圖書館館員繼續教育現況。中國圖書館學會會報，52，39-49。
- 賴鼎銘、葉乃靜、陳秋枝（2000）。機關檔案管理單位及人員配置標準。行政院研究發展考核委員會委託之專題研究成果報告（編號：RDEC-NA-089-039）。臺北市：國家檔案局籌備處。
- 檔案管理局（主編）（2010）。機關檔案管理作業手冊。臺北市：檔案管理局。
- 薛理桂（2006，11 月）。臺灣地區檔案事業與檔案教育發展現況與前瞻。圖書與資訊學刊，59，16-24。
- 薛理桂、林巧敏（2010）。檔案管理人員知能認證機制之研究。行政院研究發展考核委員會委託之專題研究成果報告（編號：RDEC-NAA-企-099-001）。臺北市：檔案管理局。
- 謝邦昌、張淳淳、鄭恆雄（2000）。機關檔案管理現況調查分析報告。行政院研究發展考核委員會委託之專題研究成果報告（編號：RDEC-NA-089-037）。臺北市：國家檔案局籌備處。
- 聶夢玲（2012）。99 年度機關檔案管理調查結果概述。檔案季刊，11

(4) , 133-141。

- Academy of Certified Archivists. (2012). Role Delineation Statement for Professional Archivists. In *Handbook for Archival Certification*. New York, NY: Academy of Certified Archivists. Retrieved from <http://www.certifiedarchivists.org/images/forms/handbook.pdf>
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competence manager: A model for effective performance*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Clark, R. L. (1976). *Archive-library relations*. New York, NY: R. R. Bowker.
- Conway, P. (1993). Effective continuing education for training the archivist. *Journal of Education for Library and Information Science*, 34(1), 38-47.
- Cox, R. J. (1988). Educating archivists: Speculations on the past, present, and future. *Journal of the American Society for Information Science*, 39(5), 340-343.
- Crockett, M. (2007). Continuing professional development and the hallmarks of professionalism: An overview of the current environment for the record-keeping profession. *Journal of the Society of Archivists*, 28(1), 77-102.
- Cross, K. P. (1981). *Adults as learners*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Daniel, E. H. (1986). Educating the academic librarian for a new role as information resources manager. *The Journal of Academic Librarianship*, 11(6), 360-364.
- David, V. (2001). Archive training past and present. *Journal of the Society of Archivists*, 22(2), 231-236.
- Edwards, T., & Olawande, G. M. (2001). Identifying training gaps: A qualitative survey of training needs. *Journal of the Society of Archivists*, 22(2), 237-245.
- Ericson, T. L. (1988). Professional associations and archival education: A different roles, or a different theater? *The American Archivist*, 51(3), 298-311.
- Gracy, K. F., & Croft, J. A. (2007). Quo vadis, preservation education: A study of current trends and future needs in continuing education programs. *Library Resources & Technical Services*, 51(2), 81-97.
- Houle, C. O. (1980). *Continuing learning in the professions*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Hoy, M. (2007). Record-keeping competency standards: The Australian scene. *Journal of the Society of Archivists*, 28(1), 47-65.
- Hutchinson, E. M. (Ed.). (1970). Adult education: Adequacy of provision. [Special issue]. *Adult Education*, 42(6).
- Li, H., & Song, L. (2012). Empirical research on archivists' skill and knowledge needs in Chinese archival education. *Archival Science*, 12(3), 341-372. doi: 10.1007/s1050201291834
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Nesmith, T. (2007). What is an archival education? *Journal of the Society of Archivists*, 28(1), 1-17.
- Shank, P., & Sitze, A. (2004). *Making sense of online learning: A guide for beginners and the truly skeptical*. San Francisco, CA: Pfeiffer.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Model for superior performance*. New York, NY: John Wiley & Sons Inc.
- Zimmelman, N. (2006). A*CENSUS: Archival census and education needs survey in the United States - Part 5 - Continuing education. *The American Archivist*, 69(2), 367-395.

A Study on Archivists' Continuing Education Needs and Attitudes in Taiwan

Shu-Chi Lu

Graduate Student

Department of Education and Learning Technology College of
Education

National Hsinchu University of Education

Chi-Hui Lin

Professor

Department of Education and Learning Technology College of
Education

National Hsinchu University of Education

Introduction

Archives represent the repositories of important national heritage, and their value and functions are readily apparent. Their administration requires trained professionals. Previous studies in Taiwan had indicated that the organizational structure for archival management is yet to fully mature, with a lack of resources and human capital, insufficient professionalism, and inadequate training. Sixty percent of authorities expressed a belief that the most urgent mission was to “strengthen professional training and enhance professional competencies”. To ensure concomitant timely progress in archival professional knowledge and competencies, and stable development of archival operations, continuing education has emerged as an essential and efficacious tool for achieving individual and organization sustainable improvement and development. Currently there are no existing comprehensive studies of the continuing education status, needs and attitudes of domestic archivists. Thus, this study aims to provide a survey focusing on clearly elucidating and appreciating these issues for referential use by archival institutions when formulating archivists' continuing education policies.

The purposes of this study are:

1. To understand archivists' continuing education status in Taiwan.
2. To investigate archivists' continuing education needs in Taiwan.
3. To explore archivists' continuing education attitudes in Taiwan.
4. To analyze the background characteristics of archivists as affecting their attitude to participation in continuing education.

Methodology

This study used an online survey. In accordance with the relative percentile of central government agencies and local government agencies portions of the total number of authorities, 800 agencies were selected for the sample. Each of the agencies was sent 1 survey, to a total of 800 archivists, for completion between March 3 and March 28, 2014, and 574 valid questionnaires were received. The return ratio was 71.8%. The questionnaire consisted of demographic data, continuing education status quo, needs, and attitudes.

Results

Most of the 574 archivists in the sample were females aged 41-50, with non-archival or library and information sciences bachelor degrees, and 1-5 years experience in archival work, serving as civil servants in non-supervisory posts. 67.6% of respondents had archival training of less than 160 hours in total, and most respondents were employed in northern Taiwan county (city) and township (city) offices.

Analysis of the study findings indicates:

1. Most of the archival organizations and archivists had positive attitudes toward archival continuing education, indicating that the overall environment is highly conducive to promotion of continuing education efforts.

2. Over seventy percent of archivists had participated in continuing education within a year.

3. Educational training, experience sharing among colleagues and supervisors, and on-site visit were the major and most preferred educational methods for archivists' continuing education. It is worth noting that "distance

learning” was relatively common, but less preferred, and future continuing education course planning should take this into account.

4. Enhancing job related competencies was the main purpose for archivists’ continuing education, while the location and traffic concerns served as the main barriers to participation.

5. Archivists generally agreed that they should give priority to the job-related courses for their training. However, the fees must be paid by their regulatory authority; otherwise most of the archivists were prone not to attend a course.

6. All archivists agreed with the importance of archival competencies, but generally gave themselves low scores on self-evaluations. The importance of archivists’ archival competencies was significantly higher than their self-evaluation. In the aspect of importance of archives, “archival preservation and protection” were the most important, but “archival outreach and promotion” were the least ones. When it come to self-evaluation, “archival arrangement and description” were the strongest, while “archival outreach and promotion” were the weakest.

7. The National Archives Administration, National Development Council is the most suitable organization to promote continuing education, and supervising agencies are the second.

8. The ideal course offering will provide a class within 1-3 weekdays with on-site instruction.

9. Archivists had positive attitudes towards continuing education and expressed willingness to participate in such courses.

10. Significant differences were found on archivists’ continuing education attitudes in terms of age, sources of professional competency, and organizational level. Those who aged between 31-40 scored significantly higher than those who aged under 30 on “participation opportunity”. Meanwhile, those who with different sources of professional competency scored significantly different on “participation motivation”, “participation consensus”, “participation opportunity” and “overall attitude”, but no significant differences was found among them. Moreover, archivists who worked in the county (city) and township (city) offices scored significantly higher than those who worked in the offices of municipality.

Recommendations

On the basis of the empirical data obtained in this study, the researchers propose the following suggestions as references for planning future archival continuing education-related policies:

1. Suggestions for archival administrative organizations: Obtaining information about courses was a factor of barriers to participation, it is therefore recommended that the National Archives Administration website should establish an archival information services platform which allows agencies and organizations to register courses offering information in the one-stop window, helping archivists to acquire instant messages and participate in learning. Furthermore, broadening archival learning community was a purpose of participation, so it is recommended to establish a knowledge exchange platform for the archival community, aiding in providing a channel for sharing knowledge, exchange of experiences, and professional dialogue. Additionally, given the barriers of cost, location and transportation, it is recommended that proximate county (city) governments take advantage of strategic alliances to permit rotational offering of training courses. This should also help alleviate financial difficulties, and aid in eliminating location barriers, helping to improve archivists' professional development. Also, work progress and administrator support were significant barriers, so it is recommended to comprehensively re-evaluate workloads, encouraging use of substitute civilian servicemen and other resources to encourage further support. Administrators should support and encourage staffs to enhance professional competencies and improve service quality.

2. Suggestions for archival continuing education institutions: Enhancing job related competencies was the main purpose for archivists' continuing education. The location, traffic concerns, and course arrangement were factors of barriers to participation. There were almost twenty percent of archivists who had never attended professional training. Archival outreach and promotion were in need of improvement. It is thus recommended that the National Chengchih University Graduate Institute of Library, Information and Archival Studies should plan coursework responsive to archival agencies and archivists' needs, for different locations to offer courses from 1-3 weekdays, focusing on professional competency development courses. It is

also essential to establish means of providing course requirement evaluation mechanisms to foster participant and stakeholder feedback so as to balance the supply and demand for any given courses. Additionally, archivists also aspired to participate in credit programs and in-service education programs, so it is recommended to establish archival credit programs and in-service education programs, affording archivists a systematic and diverse channel for course offerings, thereby enhancing professional development.

3. Suggestions for archivists: Archivists had educational disadvantages such as locations, transportation, class times, and enrollment quotas. Work completion progress and supervisor support were the main barriers to participation for contract employees and maintenance workers. To eliminate barriers and overcome obstacles to participation in courses such as existing workload requirements, it is recommended that archivists not only participate in substantive courses of agencies (institutions), but also rely on the e-Archivist online education resources, or the National Chengchih University Graduate Institute of Library, Information and Archival Studies, E-learning Master Program of Library and Information Studies online distance coursework. This will afford digital learning and advancement opportunities while reducing travel time involved and concomitant exhaustion. Additionally, archivists in the county (city) and township (city) offices with their most recent course participation more than 4 years ago, tended to be more passive toward continuing education. Along archivists in eastern Taiwan and the offshore islands, and supervisors were in the same boat. So it is recommended that archivists actively participate in archival education to enhance professional development.

References

- Academy of Certified Archivists. (2012). Role Delineation Statement for Professional Archivists. In *Handbook for Archival Certification*. New York, NY: Academy of Certified Archivists. Retrieved from <http://www.certifiedarchivists.org/images/forms/handbook.pdf>
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competence manager: A model for effective performance*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Center for Public & Business Administration Education, National Chengchi

- University. (n.d.). *Training course*. Retrieved from <http://w3.cpbae.nccu.edu.tw/index.php> [Text in Chinese].
- Chang, H. C., & Chiu, T. H. (1998). Continuing education of medical librarians. *University Library Quarterly*, 2(2), 16-33. [Text in Chinese].
- Chang, S. S. (1984, December). Taiwan Province ge ji dan wei dang an guan li xian kuang diao cha fen xi. *Bulletin of the Library Association of China*, 36, 181-192. [Text in Chinese].
- Chao, Y. C., Chen, C. (2012, October). Review of archives and collective memory. Paper session presented at the *Annual Meeting of National Archivists in 2012*, Sichuan Province. Retrieved from http://www.idangan.com/Literature_info.asp?id=381 [Text in Chinese].
- Chen, C. J. (2012). *A study on continuing education satisfaction and needs of archivists*. (Unpublished master's thesis). National Chengchi University, Taiwan. [Text in Chinese].
- Chen, H. M. (1997). *Librarian continuing education of cultural center in Taiwan*. (Unpublished master's thesis). Chinese Culture University, Taiwan. [Text in Chinese].
- Chen, W. C. (2008). *A study on implementation status quo of archives management in public elementary schools: Taking Taoyuan, Hsinchu and Miaoli areas as examples* (Unpublished master's thesis). National Hsinchu University of Education, Taiwan. [Text in Chinese].
- Cheng, S. M., & Huang, L. H. (1994, June). The current status of continuing education for librarians in Taiwan. *Bulletin of the Library Association of China*, 52, 39-49. [Text in Chinese].
- Chiang, H. L., & Chang, J. N. (2011, November). Continuing professional development (CPD). *Teacher education newsletter*, 25. Retrieved from <https://tted.cher.ntnu.edu.tw/?p=434> [Text in Chinese].
- Chiang, M. C., & Hou, H. J. (2003). *A survey of government agencies archives management in 2003*. (Research, Development and Evaluation Commission, Executive Yuan Report No. RDEC-NA-01-092-005). Taipei, Taiwan: National Archives Administration. [Text in Chinese].
- China File and Micrographic Information Management Institute. (n.d.). *Training course*. Retrieved from <http://www.chinafile.org.tw/a04-1.htm> [Text in Chinese].
- Chiu, T. H. (2011). The current status and needs assessment of continuing

- education for medical librarians in Taiwan. *Journal of Library and Information Science Research*, 6(1), 69-102. [Text in Chinese].
- Chou, L. F., Lin, S. C., & Tseng, C. R. (2012, September). A brief introduction to application of psychological tests in organizations: An example for training and development. *Training & Development Fashion*, 23, 42-51. [Text in Chinese].
- Clark, R. L. (1976). *Archive-library relations*. New York, NY: R. R. Bowker.
- Conway, P. (1993). Effective continuing education for training the archivist. *Journal of Education for Library and Information Science*, 34(1), 38-47.
- Cox, R. J. (1988). Educating archivists: Speculations on the past, present, and future. *Journal of the American Society for Information Science*, 39(5), 340-343.
- Crockett, M. (2007). Continuing professional development and the hallmarks of professionalism: An overview of the current environment for the record-keeping profession. *Journal of the Society of Archivists*, 28(1), 77-102.
- Cross, K. P. (1981). *Adults as learners*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Daniel, E. H. (1986). Educating the academic librarian for a new role as information resources manager. *The Journal of Academic Librarianship*, 11(6), 360-364.
- David, V. (2001). Archive training past and present. *Journal of the Society of Archivists*, 22(2), 231-236.
- Edwards, T., & Olawande, G. M. (2001). Identifying training gaps: A qualitative survey of training needs. *Journal of the Society of Archivists*, 22(2), 237-245.
- Ericson, T. L. (1988). Professional associations and archival education: A different roles, or a different theater? *The American Archivist*, 51(3), 298-311.
- Gracy, K. F., & Croft, J. A. (2007). Quo vadis, preservation education: A study of current trends and future needs in continuing education programs. *Library Resources & Technical Services*, 51(2), 81-97.
- Graduate Institute of Library, Information and Archival Studies, National Chengchi University. (n.d.). *Introduction*. Retrieved from <http://www2.lias.nccu.edu.tw/main.php> [Text in Chinese].

- Houle, C. O. (1980). *Continuing learning in the professions*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hoy, M. (2007). Record-keeping competency standards: The Australian scene. *Journal of the Society of Archivists*, 28(1), 47-65.
- Hsueh, L. K. (2006, November). Development and prospect of archival works and archival education in Taiwan. *Journal of Library and Information Science*, 59, 16-24. [Text in Chinese].
- Hsueh, L. K., & Lin, C. M. (2010). *Dang an guan li ren yuan zhi neng ren zheng ji zhi zhi yan jiu*. (Research, Development and Evaluation Commission, Executive Yuan Report No. RDEC-NAA-Ci-099-001). Taipei, Taiwan: National Archives Administration. [Text in Chinese].
- Hu, O. L. (1998). *The survey and study on human resources status in library and information development (I) (II)*. (Research project report of National Science Council No: NSC83-0301-H-004-102-M2; NSC84-2413-H-004-011-M2). Taipei, Taiwan: Graduate Institute of Library and Information Science, National Chengchi University. [Text in Chinese].
- Huang, F. S. (2000). *Introduction to adult education*. Taipei, Taiwan: Wunan. [Text in Chinese].
- Huang, L. H. (1986). A study of continuing education for university librarians in Taiwan. *Journal of Library and Information Science*, 12(2), 176-221. [Text in Chinese].
- Hutchinson, E. M. (Ed.). (1970). Adult education: Adequacy of provision. [Special issue]. *Adult Education*, 42(6).
- Kang, L., Chen, T. Y., Tsou, M. H., Shi, P. H., Shi, S. H., & Wang, W. Y. (2006). *Wo guo dang an zhong yang zhu guan ji guan zhuan ye pei yu shi wu zhi yan jiu*. Taipei, Taiwan: National Archives Administration. [Text in Chinese].
- Kao, Y. K. (2012). The analysis to the relationship between national exams of civil servants and competence-based test. *National Elite*, 9(2), 1-22. [Text in Chinese].
- Lai, N. J., & Chen, Q. Z. (2000). *Records-Managing Units and Personnel Placement Standards* (Research, Development and Evaluation Commission, Executive Yuan Report No. RDEC-NA-089-039). Taipei, Taiwan: National Archives Administration Preparatory Office. [Text in

- Chinese].
- Li, H., & Song, L. (2012). Empirical research on archivists' skill and knowledge needs in Chinese archival education. *Archival Science*, 12(3), 341-372. doi: 10.1007/s1050201291834
- Liao, Y. S. (1992). *A study on laws of library management*. Taipei, Taiwan: Studentbook [Text in Chinese].
- Lin, C. M. (2012, October). Archival education. In *Encyclopedic dictionary of library and information science*. Retrieved from <http://terms.naer.edu.tw/detail/1678688/?index=1> [Text in Chinese].
- Lin, C. Y. (2011). *Electronic document and records management: Taking development of Europe and Taiwan as examples*. Taipei, Taiwan: Sunyunsuan Foundation. [Text in Chinese].
- Lin, H. L. (2012). The brief introduction of the mechanism for enhancement the professionalism of government recordkeeping staff in New Zealand. *Archives Quarterly*, 11(3), 98-101. [Text in Chinese].
- Lin, M. H. (1990, August). Adult learning needs assessment report in Taiwan. *Social Education Bimonthly*, 38, 46-49. [Text in Chinese].
- Lin, Q. X. (1995). *A study on continuing education of children's librarian in greater Taipei*. (Unpublished master's thesis). National Taiwan University, Taiwan. [Text in Chinese].
- Lin, S. G., & Ke, H. R. (2007). Librarians' competence and continuing education. *National Central Library Bulletin*, 96(2), 31-63. [Text in Chinese].
- Lin, Y. F. (2013, October 16). Dang an xue e qi lai. *ArchivesLohas*, 76. Retrieved from <http://alohas.archives.gov.tw/76/theme.html> [Text in Chinese].
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- National Archives Administration, National Development Council (Ed.) (2014, February 17). *National Archives Administration budget of central government general budget, FY2013*. Retrieved from <http://www.archives.gov.tw/Publish.aspx?cnid=1776&p=2274> [Text in Chinese].
- National Archives Administration. (Ed.). (2010). *Contents of Records Management Manual for Government Agencies*. Taipei, Taiwan:

- National Archives Administration. [Text in Chinese].
- Nesmith, T. (2007). What is an archival education? *Journal of the Society of Archivists*, 28(1), 1-17.
- Ni, L. J. (1998, April). Archival continuing education: From a perspective of statistics. *Archives Science Study*, 4, 58-61. [Text in Chinese].
- Nie, M. L. (2012). Survey results and overview of records management in government agencies in 2010. *Archives Quarterly*, 11(4), 133-141. [Text in Chinese].
- O'Sullivan, F., & Reid, K. (1990). Staff development. In L. Kydd, M. Crawford, & C. Riches (Eds.), *Professional development for educational management* (pp. 278-296). Hong Kong, China: The Open University of Hong Kong.
- Shank, P., & Sitze, A. (2004). *Making sense of online learning: A guide for beginners and the truly skeptical*. San Francisco, CA: Pfeiffer.
- Shen, X. C. (2008). *The research on policy implementation of government agency records management in Taichung city*. (Unpublished master's thesis). Feng Chia University, Taiwan. [Text in Chinese].
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Model for superior performance*. New York, NY: John Wiley & Sons Inc.
- Tsai, W. Y., & Wu, W. Y. (2010). *Adult education*. Kaohsiung, Taiwan: Liwen. [Text in Chinese].
- Wang, Y. L. (2012, March). The crisis and adaptive strategy of archival continuing education. *Archives Science Study*, 3, 74-77. [Text in Chinese].
- Wang, Z. Y. (1995, November). The restart of professional continuing education in Taiwan. *Adult education*, 28, 32-39. [Text in Chinese].
- Wang, Z. Y. (1996, March). Academic librarians' continuing education and in-service education. *Soochow University Library Newsletter*, 2, 1-9. [Text in Chinese].
- Wen, M. L. (2008). *Education 101: Educational theory and practice*. Taipei, Taiwan: Higher education. [Text in Chinese].
- Wu, M. L. (2003). *SPSS tong ji ying yong xue xi shi wu wen juan fen xi yu ying yong tong ji*. Taipei, Taiwan: Zhī Chéng. [Text in Chinese].
- Wu, T. X. (1985, summer). Tai du yu xing wei zhi yan jiu de xin du yu xiao du li lun ying yong. *Min yi xue shu zhuan kan*, 101, 29-53. [Text in

Chinese].

- Wu, Y. L. (2012a, summer). The current analysis on professional organization and activities of archival association: part I. *File and Micrographic Magazine*, 105, 27-39. [Text in Chinese].
- Wu, Y. L. (2012b, fall). The current analysis on professional organization and activities of archival association: part II. *File and Micrographic Magazine*, 106, 33-38. [Text in Chinese].
- Xie, B. C., Zhang, C. C., & Zheng, H. X. (2000). *Report on the survey for office archives management*. (Research, Development and Evaluation Commission, Executive Yuan Report No. RDEC-NA-089-037). Taipei, Taiwan: National Archives Administration Preparatory Office. [Text in Chinese].
- Zimmelman, N. (2006). A*CENSUS: Archival census and education needs survey in the United States - Part 5 - Continuing education. *The American Archivist*, 69(2), 367-395.