

南華大學管理學院企業管理學系非營利事業管理碩士班

碩士論文

Master Program in Nonprofit Organization Management

Department of Business Administration

College of Management

Nanhua University

Master Thesis

職業工會學員學習動機、自我導向學習傾向與訓後就業
意願關係之研究

A Study on the Relationship among Learning Motivation,
Self-directed Learning Tendency and Employment
Willingness of Vocational Trade Union Students

劉冠華

Kuan-Hua Liu

指導教授：涂瑞德 博士

Advisor: Ruey-Der Twu, Ph.D.

中華民國 109 年 6 月

June 2020

南 華 大 學

企業管理學系非營利事業管理碩士在職專班 碩士學位論文

職業工會學員學習動機、自我導向學習傾向與訓後就業意願關係
之研究

A Study on the Relationship among Learning Motivation, Self-directed
Learning Tendency and Employment Willingness of Vocational Trade
Union Students

研究生：劉冠華

經考試合格特此證明

口試委員：李東昇

呂朝賢

涂瑞德

指導教授：涂瑞德

系主任(所長)：黃國忠

口試日期：中華民國 109 年 06 月 30 日

準碩士推薦函

準碩士推薦函

本校企業管理學系非營利事業管理碩士班研究生劉冠華君在本系修業二年，已經完成本系碩士班規定之修業課程及論文研究之訓練。

1、在修業課程方面：劉冠華君已修滿36學分，其中必修科目：研究方法、非營利事業的人力資源管理等科目，成績及格(請查閱碩士班歷年成績)。

2、在論文研究方面：劉冠華君在學期間已完成下列論文：

(1)碩士論文：職業工會學員學習動機、自我導向學習傾向與訓後就業意願關係之研究

(2)學術期刊：

本人認為劉冠華君已完成南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班之碩士養成教育，符合訓練水準，並具備本校碩士學位考試之申請資格，特向碩士資格審查小組推薦其初稿，名稱：職業工會學員學習動機、自我導向學習傾向與訓後就業意願關係之研究，以參加碩士論文口試。

指導教授：涂瑞儀 簽章

中華民國109年 6 月12 日

108 學年度第 2 學期碩士論文摘要

論文題目：職業工會學員學習動機、自我導向學習傾向與訓後就業意願
關係之研究

研究生：劉冠華

指導教授：涂瑞德 博士

論文摘要內容：

本研究探討職業工會辦理職業訓練時，所招收之學員學習動機、自我導向學習傾向及結訓後就業意願之關係，藉由問卷調查法，採用非隨機便利抽樣方法的方式進行問卷調查，總共發放 280 份問卷，回收 280 份，有效樣本數為 280 份問卷。運用 SPSS 統計分析軟體，以描述性統計、信度及相關分析、迴歸分析等進行資料分析，獲得以下研究討論：

- (1) 學習動機對自我導向學習傾向有顯著正向關係。
- (2) 學習動機對訓後就業意願有顯著正向關係。
- (3) 自我導向學習傾向對訓後就業意願有顯著正向關係。
- (4) 中介變數「自我導向學習傾向」對自變數「學習動機」與依變數「訓後就業意願」具有部分中介效果。
- (5) 女性職業工會學員在訓後就業意願上有較高的顯著性。
- (6) 年齡 45 歲以上的職業工會學員對訓後就業意願上有較高的顯著性。
- (7) 年資 1 年(含)以下職業工會學員對訓後就業意願有較高的顯著性。
- (8) 失業期間在 3 個月(含)以下的職業工會學員對訓後就業意願有顯著差異。

關鍵詞：職業工會、職業訓練、學習動機、就業意願、自我導向學習傾向

Title of Thesis : A Study on the Relationship among Learning Motivation,
Self-directed Learning Tendency and Employment
Willingness of Vocational Trade Union Students

Department : Master Program in Nonprofit Organization Management,
Department of Business Administration, Nanhua University

Graduate Date : June 2020 Degree Conferred : M.B.A.

Name of Student : KUAN-HUA LIU Advisor : RUEY-DER TWU Ph.D.

Abstract

This study explores the relationship between the motivation of learners, self-directed learning tendency and the willingness of employment after training when professional trade unions handle vocational training. Through questionnaire survey, non-random convenience sampling method is used to conduct the questionnaire survey 280 questionnaires, 280 were recovered, the number of valid samples is 280 questionnaires. Using SPSS statistical analysis software to analyze data with descriptive statistics, reliability and correlation analysis, regression analysis, etc., the following research discussions were obtained: (1) Learning motivation has a significant positive relationship with self-directed learning tendencies.

(2) Learning motivation has a significant positive relationship with post-training employment intention.

(3) Self-directed learning tendencies have a significant positive relationship with post-training employment intentions.

(4) The intermediary variable "self-directed learning tendency" has a partial intermediary effect on the independent variable "learning motivation" and the dependent variable "post-training employment willingness".

(5) Female vocational union students have a higher degree of significance in their willingness to find employment after training.

(6) Professional union students over the age of 45 have a high degree of significance in their willingness to obtain employment after training.

(7) Professional union students with a seniority of less than 1 年 (inclusive) have a higher significance in their willingness to obtain employment after training.

(8) There is a significant difference in the willingness of the professional union students who are under 3 months (inclusive) or less during the period of unemployment to take up employment after training.

Keywords: vocational trade unions, vocational training, learning motivation, employment will, self-directed learning tendency



目錄

準碩士推薦函.....	I
中文摘要.....	II
英文摘要.....	III
目錄.....	V
圖目錄.....	IX
表目錄.....	X
第一章 緒論.....	1
1.1 研究背景與動機.....	1
1.2 研究目的.....	3
1.3 研究方法與步驟.....	3
1.4 研究範圍與限制.....	5
第二章 文獻探討.....	7
2.1 職業訓練的定義.....	7
2.2 學習動機的定義與相關研究.....	9
2.2.1 學習動機的定義.....	9
2.2.2 學習動機相關學派及理論.....	10
2.2.3 學習動機衡量構面.....	12
2.2.4 學習動機相關研究.....	14
2.2.5 小結.....	15
2.3 自我導向學習傾向相關理論及研究.....	16
2.3.1 自我導向學習傾向理論發展及定義.....	16
2.3.2 自我導向學傾向相關理論與衡量構面.....	17
2.3.3 自我導向學習傾向相關研究.....	17

2.3.4 小結	22
2.4 就業意願之定義與相關研究	24
2.4.1 就業意願之定義	24
2.4.2 就業意願之研究概況	28
2.4.3 就業意願之相關因素	29
2.4.4 學習動機、自我導向學習傾向與就業意願之關聯性	30
2.4.5 小結	31
第三章 研究設計與實施	32
3.1 研究架構	32
3.2 研究假設	34
3.3 研究對象與抽樣方法	34
3.3.1 研究對象	34
3.3.2 選擇抽樣方法	35
3.3.3 問卷調查概況	35
3.4 研究工具	36
3.4.1 基本資料	36
3.4.2 學習動機量表	36
3.4.3 自我導向學習傾向量表	37
3.4.4 職業訓練學員訓後就業意願量表	38
3.5 前測問卷收集方法及信效度分析	39
3.5.1 前測問卷發放	39
3.5.2 前測問卷信效度分析	40
3.5.2.1 學習動機前測信度分析	40
3.5.2.2 學習動機前測效度分析	42

3.5.2.3 自我導向學習傾向前測信度分析	43
3.5.2.4 自我導向學習傾向前測效度分析	45
3.5.2.5 訓後就業意願前測信度分析	47
3.5.2.6 訓後就業意願前測效度分析	47
3.6 資料處理與分析	48
3.6.1 描述性統計	48
3.6.2 信度分析	49
3.6.3 效度分析	49
3.6.4 單因子變異數分析	49
3.6.5 獨立樣本 T 檢定	50
3.6.6 皮爾森積差相關分析	50
3.6.7 迴歸分析	50
第四章 研究結果與討論	51
4.1 有效樣本基本資料的分佈	51
4.1.1 性別	51
4.1.2 年齡	51
4.1.3 參訓身分別	52
4.1.4 婚姻狀況	52
4.1.5 教育程度	52
4.1.6 工作經歷	52
4.1.7 擔任職務	53
4.1.8 失業期間	53
4.2 學習動機、自我導向學習傾向與訓後就業意願的差異性分析	56
4.3 相關分析	66

4.4 迴歸分析	68
4.4.1 學習動機、自我導向學習傾向與訓後就業意願之影響.....	68
4.5 中介效果分析	69
第五章 結論與建議.....	72
5.1 研究結論.....	72
5.2 研究建議.....	73
參考文獻.....	76
一、中文部分	76
二、英文文獻	83
附錄一 前測問卷.....	86
附錄二 正式施測問卷.....	93



圖目錄

圖 1.1	研究流程.....	5
圖 2.1	GARRISON 的自我導向學習模式.....	22
圖 3.1	研究架構.....	32



表目錄

表 3.1 嘉義縣勞動力服務人員職業工會核定課程數	34
表 3.2 正式問卷發送份數.....	35
表 3.3 學習動機量表.....	36
表 3.4 自我導向學習傾向量表.....	37
表 3.5 職業學員訓後就業意願量表.....	39
表 3.6 學習動機之前測信度分析	40
表 3.7 學習動機量表前測之因素分析表.....	42
表 3.8 自我導向學習傾向之前測信度分析	44
表 3.9 自我導向學習傾向量表前測之因素分析表	46
表 3.10 訓後就業意願之前測信度分析	47
表 3.11 訓後就業意願量表前測之因素分析表	47
表 4.1 有效樣本基本資料的分佈.....	53
表 4.2 不同性別之差異性分析彙整表.....	56
表 4.3 不同年齡之差異性分析彙整表.....	57
表 4.4 不同參訓身分別之差異性分析彙整表	58
表 4.5 不同婚姻狀況之差異性分析彙整表.....	60
表 4.6 不同教育程度之差異性分析彙整表.....	61
表 4.7 不同工作經歷之差異性分析彙整表.....	62
表 4.8 不同擔任職務之差異性分析彙整表.....	63
表 4.9 不同失業期間之差異性分析彙整表.....	65
表 4.10 三個變項之相關分析.....	67
表 4.11 三個構面之迴歸分析.....	69
表 4.12 自我導向學習傾向於學習動機和訓後就業意願之間的中介效果	

分析	71
表 5.1 研究假說與實證分析結果.....	72



第一章 緒論

第一章緒論分成三小節，第一節說明研究的背景與動機，第二節論述研究目的，第三節研究問題，最後一節闡述名詞釋義。

1.1 研究背景與動機

近年來受到全球經濟與產業活動的快速變遷，台灣在受到全球經濟貿易的整合以及亞太地區經濟發展以及與大陸地區的兩岸經貿影響和國內人口結構趨向老年化、少子化的重大結構改變，國內的經濟產業正進行著重要的轉變與轉型，張火燦（民 81）曾指出，我國的產業發展重點已逐漸由傳統勞力經濟轉變為服務性質的知識經濟。然而在轉型的同時，同時遭遇到失業率連帶攀升，也促使政府對於培育重要人力資本的職業訓練政策開始重視，行政院經濟建設委員會（民 93）也提出專業的人力培育，是攸關國家競爭力的重要關鍵，因此政府如何藉由優質的人力訓練政策，提升國民就業能力，增加所得提高生活水準，來達成就業安全的責任也相形重要。

詹火生、彭台臨、陳聰獻、郭振昌（民 90）曾主張，政府應提出一套完整的就業安全制度，其中應包含三個部分為：職業訓練、就業輔導、失業保護，在職業訓練部分，係提供求職者的就業技能訓練、在職者的工作崗位進修或因為經濟產業的轉型或新技術的導入因而失業的勞工，藉由職業訓練的方式來學習新的知識，以此來轉換職場或重新投入就業市場。

職業工會的成立係自民國 47 年政府開辦勞工保險制度，在社會的變遷下，職業工會也如雨後春筍般快速成立，造成工會間的競爭，有鑑於

工會間的相互競爭，工會除了在既有的勞保業務工作向下，必須開創真正符合會員需求的業務，藉以拓展職業工會的服務效能，增加生存空間，而政府的積極提倡人力培育，在在顯示人力是國家發展的重要資本，而國家是否具備優勢競爭能力與勞動力的參與及勞工素質有著密不可分的關係，而職業訓練是累積人才資本的重要方式之一，其中政府扮演著職業訓練的主導負責角色，也肩負著職業訓練與人力發展的推動責任，在民國 100 年修訂實施的職業訓練法，也正式訂定出職業訓練的辦理範圍，藉由法規的訂定與鬆綁，讓政府能夠依循相關法令規定與設立宗旨和人才培訓相關的民間機構結合，提供更多元化的培訓資源。也就是說，職業工會在宗旨或其組織任務中有列出辦理人才培育或辦理勞工教育或辦理會員就業之協助等，也可投入職業訓練的辦理，且職業工會在具備有同質工作性的會員基礎下，更有利於與政府資源結合，來開拓推展職業訓練，創造工會存在的價值。

現今社會大眾為保有職場優勢，持續不斷自我充實及專業學習，由職業工會提供之教育訓練，比起公立職業訓練機構或技能培訓補習班，更具有鎖定職業別範圍、以及更為貼近產業實務技能，並將相同屬性的學習者集合服務，讓訓練後的成效更能達成訓後即用的目的。

本研究旨在探討嘉義縣勞動力服務人員職業工會學員參與職業訓練的動機以及訓練後的就業意願如何，希望藉此瞭解學員參加職業訓練或就業的考慮因素為何？作為職業工會規劃職業訓練和就業推展媒合之依循，並透過適切的行政運作，來提升學員訓後就業的意願及學習滿意度，使職業工會辦理職業訓練更能達成政府解決失業問題之目的。

1.2 研究目的

1. 探討不同職業工會學員學習動機、自我導向學習傾向以及就業意願的現況。
2. 探討不同工作型態背景因素之學員對於參與職業工會辦理職業訓練之學習動機、自我導向學習傾向及就業意願之差異情形。
3. 職業工會學員學習動機、自我導向學習傾向及就業意願三者間的關聯程度，及是否具有高度的相關性。
4. 大部分研究多是探討職業訓練學習動機及學員學習成效間關係，而本研究包含職業工會之職訓學員學習動機、自我導向學習傾向及就業意願三構面，據參考研究價值，且探討嘉義縣職業工會辦訓現況，同時具有在地參考價值。

1.3 研究方法與步驟

1. 研究方法：

本研究旨在探討嘉義縣勞動力服務人員職業工會學員就業之意願，在研究方法上以問卷調查法為主，從母群體（嘉義縣勞動力服務人員職業工會受訓學員）中抽出樣本作為研究對象，經過相關資料蒐集，作資料分析與探討。

2. 研究步驟：

本研究進行步驟如圖 1.1 所列，以下針對各步驟說明作業內容：

- (1) 擬定研究計畫：在研究者從業之職業工會工作環境中，擬定感興趣的研究主題，並和指導教授討論，研究题目的可行性。
- (2) 閱讀與參考相關文獻並作分析：閱覽文獻資料並作探討與分析，作

為研究計畫的基礎架構參考，本研究採用的文獻包括研究主題相關之期刊、專書、論文、雜誌、網路資料等。

- (3) 編制問卷：依據相關文獻編制問卷題目，並請教授指導修訂，成為預試用問卷實施預試。收回預試問卷，做信度與效度分析，修改問卷題目，成為正式問卷。
- (4) 問卷調查與回收：正式問卷完成後，抽取樣本，並於研究者從業之職業工會現受訓學員施測進行調查。
- (5) 資料整理與統計分析：問卷回收整理後，剔除無效問卷，將有效問卷之資料利用 SPSS 軟體進行統計分析。
- (6) 撰寫論文：歸納研究結果，做成結論與建議，進行論文撰寫。

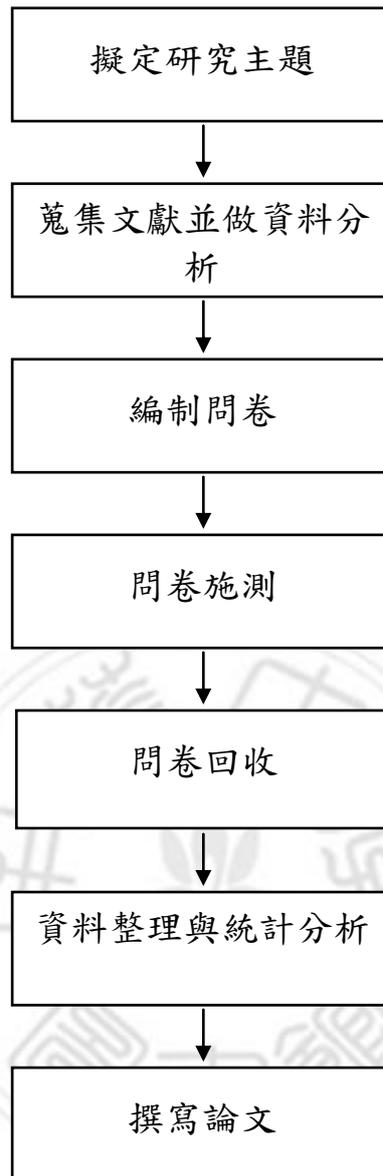


圖 1.1 研究流程

1.4 研究範圍與限制

1. 研究範圍

- (1) 研究地區：本研究地區為嘉義市。
- (2) 研究對象：本研究以嘉義縣勞動力服務人員職業工會學員為主，包括失業者職業訓練學員及在職者進修訓練學員。

(3)研究重點：本研究主要在探討職業工會學員就業之意願。從學員學習動機及自我導向學習傾向等兩個因素層面，探討對職業工會學員就業意願之影響程度。

2. 研究限制

本研究的限制如下：

(1)本論文在人員，物資及時程有限的情況下，探討對象侷限於嘉義縣勞動力服務人員職業工會及其附屬同業 108 年度辦理之失業者職業訓練及在職者進修訓練學員為研究對象，至於其他職業工會學員則不包括在其範圍內。

(2)本研究架構未完全涵蓋所有研究因素。



第二章 文獻探討

本章節係探討作職業工會學員參加職業訓練後之就業意願及其影響因素之相關文獻，做為本研究理論基礎。本章共分為五節，首先第一節職業訓練的定義及職業訓練相關理論；第二節學習動機的定義及相關研究；第三節自我導向學習傾向的定義及相關研究；最後第四節探討學員學習動機、自我導向學習傾向與就業意願影響因素。

2.1 職業訓練的定義

臺灣職業訓練法第 3 條定義職業訓練為「職業訓練是針對尚未投入職場的國人所提供的技術養成培訓以及對於刻正從業者提供的崗位在職進修」。余煥模等（民 72）將職業訓練定義為，各行業所屬的營利單位，自主管階層至基層員工，是為了配合工作崗位、在職進修或升遷而實施的相關訓練。康自立（民 76）主張，職訓是具備即時性達成學習成果的學習方式，主要指從業或在職技能進修有需要的學習活動，而職業訓練的目標對象，除了針對應屆畢業生等青年及中高齡失業者等就業弱勢者實施基礎工作技能與知識的職前訓練外，也可擴大至在職者的進修訓練。邱欣怡（民 90）也認為職業訓練是一種人力資源培育的方式，對個人來說，職業訓練可以奠基技術技能，也能提升就業機會或升值機會，更能滿足積極向上的進取心，成為追求自我實現的途徑；對產業而言，職業訓練可做為產業培育新進員工，讓新進人員快速進入工作狀態的手段，讓員工能夠勝任工作任務，也能讓在職勞工適應大環境變遷而連帶影響的工法技術變動，提升工作效率，增進產品品質，進而降低企業生產成本並提升競爭力；對國家社會而言，職業訓練則能有效地對於勞動

力素質的提升，控管人力的供需來解決結構性、季節性的失業情況，進而提升經濟發展的腳步。由上述可知，對於職業訓練的看法，在學術界、職業訓練界、及企業界等領域中皆不盡相同，而主要可將職業訓練區分為廣義與狹義兩種方式說明：

（一）廣義：廣義的職業訓練其目的較類似於教育，對失業者、求職者或新進人員提供從業準備、工作技能知識的教授；對在職勞工在工作的進修或職務的輪調甚至是轉業等不同的需求上予以不同階段、層面的訓練，甚至到職涯規劃的建立與實施。

（二）狹義：狹義的職業訓練定義，僅涵蓋以在職勞工的訓練，主要針對不同職位的訓練，且以技能訓練為主。

總括而言，職業訓練主要是根據產業中的工作技能需求，來讓不同目標對象的人員學習技術，主要以提升就業機會或提升工作能力為依據，是一種能夠依據產業需求隨時調整的彈性訓練方式，訓練的目標是工作技能的訓練與正確的工作態度養成。

2.2 學習動機的定義與相關研究

本小節將依序說明學習動機的定義、學習動機的理論與學派及學習動機的相關研究。

2.2.1 學習動機的定義

動機是鼓勵或教導一種行為而為了達成一種目標的力量，是一種人的心理狀態，動機能夠啟發、導引與保持行為方式，以達到需求的行為歷程。

Deci & Ryan (1985) 認為學習動機是一種讓人為了達成學習而產出的想法陳科宏（民107）。黃富順（民85）覺得學習能機能引導學習者學習、保持學習，並持續讓學習達成目標的行為歷程。黃絢質（民99）指出學習動機是啟發學員進修的動力，讓學員能夠維持進修的行動力，讓學生逐漸走向學習的預訂標的。學習動機除了可以是個體因為內在想法的驅使外，亦可能受到外部因素的刺激而產生。

由於本研究主要是為了解職訓學員的學習動機，在學習動機定義部分，吳雪萍與張桂蓮（民97）曾論述引起人類學習動力的因子有兩種：一種是內在因子，也就是一種學習的需求，泛指個人的興趣、喜好等；另一種是外在因子，或稱之為誘因或刺激，泛指外部結構的激發而引起個人類學習的需求。因此，學習動機係源於內在的學習需求和來自外在的刺激而引發學習動機，而多數人的學習動機大多是外在誘因與刺激轉化的內在學習需求，而進一步地使人產生學習動機。余采瑄（民100）則曾在他的研究中認為學習動機能引導人的學習行為，來促使這項學習行為能夠邁向預定地學習標的所產生的歷程，同時這也是促使學習者參加訓練行為的一種內需動力。

根據不同學者對於學習動機的定義看法可彙整出，學習動機泛指人類想要達到某種成就而產生的進修動力，這種動力可能是一種自我實現、成長的內部需求，也可能是藉由外在的刺激而誘發，諸如升職、加薪等因素。

從「職業訓練資訊管理系統(TIMSS)」自2005年起至2008年5月止，針對曾參與職業訓練的學員的參加動機訪查結論也能證明學習動機大多受到職務的需求所影響。根據這項調查所示，在學習動機中為了就業或轉業的比例佔全體參訓學員的85.25%。

綜上所述，本文將學習動機定義為「學習動機係參訓學員為了完成就業或轉業的目標而產生學習的想法與動力，這種想法與動力可藉由內在的需求或外部的刺激而引發，也可能是兩者同時並存」。

2.2.2 學習動機相關學派及理論

有諸多的因素層面都會對學習動機產生影響，在教育學或心理學中，把對於不同看法的學習動機起源視作不同的學派，不同的學派有各自的代表理論。

(一) 人本學派

以Maslow為主的人本學派認為人是擁有自我意識，且具有自我決定的權利，因此每一個個體都擁有驅使自己進步的動力，且深信人都有自我實現的需求。換言之，學習的動力源自於需求，故學習動機是一種讓人進步的動力。在該學派的理論中所稱之需求，大多被定義為尊嚴以及自我實現的需求，主要強調自我進步是學習者的需求。

Maslow的需求理論認為，要滿足高階層的需求前，會優先滿足低階層的需求人，各層級間也具有一定的關聯性，在滿足某一層次的需求同時也完成了其他層級的需求。在最高層次的自我實現中常與學習動機有

關連，因為當人為了達到自我實現的目標，往往需要透過一定的學習才能完成。

Miller(1967)以Maslow的需求理論為依據，提出了勢力場分析模式，認為人的社經地位會影響需求的條件，如較低社會階層的人對於「生存的需求」較為重視，因此會對於技能基礎訓練、或其他的成人教育訓練較感興趣；而高社會階層的人對於生存需求原則上已獲得滿足，轉而對於社經地位、成就或其他自我實現的需求較為看重，相關的教育活動也會比較偏重聯誼、情感交流等為主（許琇閔，民106）。這樣的模式說明了人對於學習的動機除了內在的需求外，也與外在的社會階層地位兩個變相間有交互的作用，這兩變相也能作為學習動機強弱的預測面向。

Alderfer(1969)所提出的ERG需求理論究其本質來說和Maslow的需求理論非常相近，但Alderfer將人類的需求更加簡化為三個層級，分別為存在(Existence)、社交(Relationship)以及增長(Growth)三個層級需求（葉秀真，民108）。生存需求是指人具有各種生理以及具體化物質慾望的追求；群體關係需求則泛指人際間的相處需求，希望能夠良好的溝通並相處；成長需求則牽涉到人們努力去追求更高層次的成長方面的需要（例如社會地位的提升、工作的升遷）。

Maslow所提出的需求理論屬於人類天生本能的需求，而Alderfer的ERG需求理論則較偏向後天學習的需求理論。

（二）行為學派

行為學派主張學習動機會由一種動力所引發，而這個動力則會因為生理的需求成產生，基本的模式為「需求→動力→行動」。行為學派的理論基礎是以加強為主要論述，係認定學習動機在本質上是受到外控的，是能夠被學習與預測控制的。因此將學習動機認定為受到外部的誘

因引發學習的行動進程。

Hull(1943)的驅力論認為需求是受到內在或外部的刺激影響而產生，為了達成或滿足需求，會產生驅動力，這種驅動力會進而對於行動力有增強的作用（楊箕憶，民107）。而史金納Skinner(1938)的制約學習理論則是將研習的歷程解釋為一種制約作用，係指研習活動是當人們處在特定環境條件的干擾中而產生的行為反應（李永寧，民102）。人們對於行為的持續改變主要是來自於內外動的動力引起，換句話說，加強動力是學習動機中最重要的因素。

從上述的文獻中可以將不同學派的代表學者的理論中，將學習動機的探討分作兩類，第一類的學者認為學習動機主要受到外部因素刺激而引起，可稱作外部動機(extrinsic motivation)；第二類的學者則主張學習動機是因為內在想法而產生，也被稱為本質動機 (intrinsic motivation)，而參加職訓的學員，其學習動機會影響訓後的就業意願與規劃，因此如何了解學員的學習動機，並藉由學員的學習動機來設計課程內容、訓練計畫是職業訓練中相當重要的一項議題。

2.2.3 學習動機衡量構面

相異的個體會有不一樣的特徵以及學習動機，且人們的學習動機大多不是單一面向的，學習動機多數的時候會同時受到內在需求與外在刺激相互影響成產生學習的驅動力，因此透過分析學習動機的衡量構面，將能夠幫助了解學習動機與模式，並詮釋其學習的行為。以下將整理有關學習動機的衡量因素。

（一）三分類型論

首先將學習動機分類的學者是Houle(1961)年針對22名參加教育訓練之學員進行訪問調查，希望藉此了解他們參加教育課程的動機。根據整

理的結果，主要把學員的學習動機分為三類，是為目標取向、活動取向以及學習取向（魏晴瑄，民107）。

- 1.目標取向 (goal-oriented)：學員會有一個明確解具體的目標，希望透過學習的手段來達成這項目標。
- 2.活動取向 (activity-oriented)：學員參加課程，主要是著重在課程進行的經歷或參與課程本身所具備的意義，與課程的目標與內容較無關聯。
- 3.學習取向 (learning-oriented)：學員參加課程主要是著重在於教學的內容，期望透過學習取得相關知識。

這三大類型取向並非完全分隔，而是相互有重疊的，也就是說學習者沒有辦法完全被單獨歸類到其中一種類型取向，僅能儘量區分出哪一類型是學員的主要動機，這三種類型取向就像三個重疊的圓圈，雖然有重疊處，但仍能分別出主要與次要的關聯性。

（二）學習動機模式

學習動機模式，其主張在培訓的過程中應有三種元素，分別為價值元素、期望元素與情感元素。此三種動機元素之佔比將會對學習的成效產生不同的結果（倪依詩，民107）。

- 1.價值元素 (value components)：泛指對於學習的重要性、實用性等價值觀感。
- 2.期望元素 (expectancy components)：主要是論述人類對於自身能力的期望。
- 3.情感元素 (affective components)：指學習者對於學習過程中的擔心害怕所表現出的之情感反應。

實際上，學習動機模式被提出之前，就曾製作了「學習動機策略量

表」，把學習動機區分成價值、期待以及情感三個構面。價值構面是和學習的價值、內外目標有關；期待構面是和期許、自我實現與信仰有關；情感構面則是和學習過程的心情有關。許多學者曾對於學習動機作出有關的研究，在研究的衡量構面上都曾參考學習動機模式的三個構面。

2.2.4 學習動機相關研究

有鑒於學習的動機會對於訓後就業的意願產生重大的影響，因此有關學習、教育都會探究學習的動機。由於本文在對於學習動機影響會納入人口統計變數去合併探討，下面就分別將學習動機與不同人口統計變數的研究彙整如下。

在對於性別和學習動機之類似研究中，余采瑄（民100）指出不同的性別在學習動機的自我實現構面上的表現會有主見與思維的差異存在。廖玉齡（民96）在其學習動機的研究中也認為學習動機在「社群關係」、「他人期待」、「知識興趣」、「自我實現」等構面上，會受到不同性別而產生主見與思維上的差異。在這項研究中，男性學習者更重視學習的社群關係，而女性學習者則更重視他人期待、知識興趣和自我實現。由上述研究者對於學習動機與性別的研究可知，不同性別會對學習動機的衡量構面產生差異結果，有待進一步探究與闡明。

在學習動機與年齡的類似研究中，廖玉齡（民96）在研究中指出在職業發展的構面上，31-40歲的學習者有顯著高於其他年齡層的趨向；41-50歲的學習者對於社群關係構面的重視程度則明顯高於51-60歲及40歲以下；而再知識興趣構面上，25-30歲的學習者有明顯低於其他年齡層。余采瑄（民100）的研究中則呈現學習動機中的「職業發展」構面，年齡的不同會呈現出不同的主見與思維。根據上述學習動機與年齡的相關研究可知，不同的年齡對於學習動機的各项構面會有不同的結論，有

待進一步探究與闡明。

在不同的人口背景變數和學習動機間的影響關係中，石宜明（民99）的研究認為學習動機會因為年紀與薪資的高低而有不同。夏天倫（民93）則主張在職碩專班的學生其學習動機與年齡、性別、婚姻狀況、職等、年資、收入、學歷取得時間與本次研習時間間隔等變數相關。可見得人口統計變項將會影響學習者的學習動機。彙整上述文獻探討，不同的人口背景變數與學習動機間差異情形，不同的研究會產出不同的結果，馬斯洛的需求層級理論也提出需求會受到不同的性別、年齡、社經地位、經濟環境等因素所影響，而人們對於需求的滿足程度，也會因為各背景變數的不同而產生差異，援此，本研究後續將繼續探究職業工會的職訓受員的背景對學習動機間的影響。

2.2.5 小結

綜上所述彙整可得，很多的因素都對學習動機的形成造成影響，而不個人背景和學習動機間確實有相當可信度的關聯性存在。本文之研究目標是嘉義縣勞動力服務人員職業工會2019年度年參加職業訓練之學員。依據筆者自身的實務工作經驗，報名參加職訓的民眾，其參訓動機其實兼具了內在動機與外部動機。在評估職訓屬成人的教育行為，在性質上更偏重於外部刺激，與參訓者本身的內在情緒因素較無相關。

本研究認為現今經濟環境與產業求才需求與現行的職業訓練目標已產生方向的差異，職訓機構如何從學員之參訓動機資訊來做未來職訓課程上之規劃是一個相當重要也需要被重視的課題。

2.3 自我導向學習傾向相關理論及研究

本研究為評量嘉義縣勞動力服務人員職業工會辦理職業訓練之學員的學習動機與自我導向學習傾向間的關聯。本章節將自我導向學習傾向定義及評估方式分別整理如下，來探究本研究對於自我導向學習傾向之衡量參考依據。

2.3.1 自我導向學習傾向理論發展及定義

(一) 自我導向學習

自我導向學習泛指成人學習，Knowles(1975)對此定義為：「自己能於無人助力當下，主動積極診斷自我的學習需求，明定自己的學習目標及學習策略，並能評估衡量自己的學習歷程及學習結果(魏晴瑄，民 107)。

Penland (1979) 選擇自己喜歡及需求的課程，運用其自我學習經驗進行學習，並能運用個人學習的方式、自我步調、自我學習風格、自我彈性調配與自我學習模式，即為自我導向學習。個人能自己判斷及運用自己的學習方法與有效地運用各項學習資源，且持續進行執行學習，使所學產生最大學習效益。(鄧運林，民 81)。

(二) 自我導向學習傾向

自我導向學習傾向的概念來自於自我導向學習。Guglielmino(1977)提出解釋，認為“readiness” 意味著學習者在自我導向連續體中所擁有的量；國內有部份學者將“readiness” 譯為「傾向」，也有學者譯為「準備度」(紀詩瑩，民 91；蕭安成，民 87)。

(三) 自我導向學習傾向定義

Wiley (1983) 則將自我導向學習傾向定義為自己具備計畫學習的能力及各項執行過程中，行為特徵的表現程度。自我導向學習傾向籌備度

是藉由學習能力結合學習動機兩大因素所構成。(洪世昌，民 83)

黃明玉(民 93)定義自我導向學習傾向為自發性地挑選參加課程學習，是經由自我意識引發需求、自主維持學習、有自我監督的能力，並具備有高度的求知欲望和正確的態度與能力。

2.3.2 自我導向學傾向相關理論與衡量構面

Wang(1989)進行因素分析後發現，自我導向學習傾向量表包含四個層面為：一、熱愛學習。二、學習能力之自信心。三、做為一個獨立學習者之自我概念。五、對學習情境中之模糊性、冒險性與複雜性的容忍度(徐慧真，民 104)。

2.3.3 自我導向學習傾向相關研究

個體為何進行自我導向學習？要達成的目標為何？藉由相關的文獻彙整出自我導向學習有三大目標：(1)強化自我導向學習能力；(2)將自我導向學習的主要核心設定為學習轉變；以及(3)認為自我導向學習不可缺少自主和社會學習。其中的第一個目標，增進成人學習者自我導向學習的能力，主要出自 Knowles 和 Tough 的論著(楊惠君譯，民 93)。可知即使是將自我導向視為一種學習過程的理論模式，也以學習者能力增進與否作為評估的指標。

自我導向學習的能力被視為一套個人特質或特殊技能，成人教育者的工作即在協助學習者具備規劃、執行和評價自己學習的能力(Brockett & Hiemstra,1991;呂立琪，民 96)。除了 Knowles 和 Tough 的模式外，Brockett 和 Hiemstra 的個人責任取向模式、Candy 的自我導向學習四面向模式、Garrison 的三面向模式等，也都與增進個體自我導向學習能力

有關（呂立琪，民96）。茲分別說明如下：

一、Tough的自我計畫學習（**self-planned learning**）

Tough 是最先對自我導向學習提出完整論述的研究者，他在1979年時對於成人的研究中發現，學習者在自己設計學習計畫時，會產生13個流程：(1)知識和技能的學習抉擇；(2)學習方法、資源、設備的抉擇；(3)學習地點的挑選；(4)有明確的目標或學習期間；(5)訂出學習開始的時間；(6)系統性的學習安排；(7)自我診斷現有的能力以及訂出取得新能力的步驟；(8)能夠找出學習的阻礙，或找出效率不佳的學習層面；(9)能夠找到需要的場地、資源、材料；(10)備妥需要的設備；(11)備妥學習所需的資源經費；(12)利用時間學習；(13)能強化自我學習的動機（鄭淑慧，民100）。在這些步驟中，Tough 強調學習目的、學習計畫的訂定，有利於尋找學習的因素之重要性。

Tough認為個體要能自我規劃學習活動，須具有：挑選和呈現適當的準備流程、自我探索何種支援是必備的、決定和利用有利的資源、分析整個學習計畫等四種能力（陳茂祥，民90）。Tough的自我學習計畫理論雖被歸類為過程取向，但過程中也呈現出屬於個人面向的自我診斷、自我選擇及決定、分析計畫、增強動機等能力。

二、Knowles的自我導向學習模式(**self-directed learning model**)

Knowles在1975年對於自我導向學習的意義也有論述，並提出了六個主要的要項：(1)預設情境、(2)評估需求、(3)設定目標、(4)尋找人力和物資、(5)挑選與運用適合的學習方式，以及(6)診斷學習成效（楊惠君譯，民93）。Knowles 的步驟與 Tough 相似，且兩人均相信：學習如何學的活動應設計於課程及學習場所中，欲達成此目標的途徑之一就是以學習契約(learning contract)作為課程活動的一部份（陳孟瑛，民107）。所謂的

學習契約，是指學生與教學者對於學習內容及預設的學習成效所簽訂的書面文件，通常由四個要素組成：學習目標、學習資源與策略、學習活動的評估、有效證據的規準及意義（陳啟明、梁仲正，民98；Knowles, 1975）。

儘管自我導向學習模式被歸類為過程取向，但從過程中的六個步驟來看，診斷學習需求、設定目標、開發物資與支援、遴選適合的計畫，乃至於評估學習結果等，亦是個體具備或需培養的能力。此外，評估個體在學習契約使用後自我導向學習的變化情形時，也以個體是否具備了自我導向學習相關的能力(ability)作為衡量標準，如：有能力挑選需要的能力；有能力發現學習資源，並使其與不同的學習目標相配合。由此可知，過程取向亦是以增進個體自我導向學習能力為目的，隱含了個人取向的色彩。

三、Brockett 和 Hiemstra 的個人責任導向模型

跳脫關於自我導向學習是教學方法或個人特質的混淆假定，學者 Brockett 和 Hiemstra(1991)綜合過程取向及個人取向的觀點，提出個人責任導向模型。此模式包含兩個面向：(1)視自我導向學習為一種「過程」：在過程中，學習者承擔計畫、執行及評鑑學習過程的基本責任，教育機構或資源則扮演促進者的角色，此概念常出現在與職業有關的文獻中。(2)將自我導向學習視為一種「自我特徵」：即學習者的自我導向性(learner self-direction)，以學習者對自己想要和偏好的學習承擔責任為核心，此為前面討論的個人取向（呂立琪，民96）。

個人責任取向模式主張在成人學習活動中，可同時窺知：「自我導向學習」被視為教學方法及個人特徵間的相異與相似處。此模式包含的要素有五：

- 1.個人責任(personal responsibility)：此為理論之核心，它說明認定人有具有開發潛能的能力，惟有承擔自身學習的責任，才能積極參與學習，其包含了自我抉擇、自主思考、自我負責等等。
- 2.自我導向學習(self-directed learning)：是指一種教學方法，屬過程取向，以學習活動的計畫、執行和評鑑為核心。然而，在成人自我導向學習活動中的過程取向，則聚焦在教與學轉換時出現的特性。
- 3.學習者的自我導向(learner self-direction)：是學習者的個人特質或個體的內在因素，屬個人取向。指個體對學習的努力、動機須負起基本的責任。
- 4.學習中的自我導向(self-direction in learning)：是以一傘狀想法統攝過程取向中的外變數，使學習者對規劃、運作與評估學習結果負責；其同時也包括了個人取向中的內在變數，使個體為身為一位自我導向的學習者負責。此乃一重要的連結。
- 5.自我導向學習相關的社會情境(the social context for self-direction in learning)：除個人責任外，也強調社會應提供適宜的環境與資源，讓個體進行自我導向學習。

從以上因素觀之，此模式強調的個人責任是透過教與學轉換過程所產出，即對於自我計畫、執行、評鑑學習結果，以及學習動機、努力程度等負責，是一種可以培養的能力。

四、Candy的四面向模式(Candy's Four-Dimensional Model)

透過回顧相關概念的文獻，Candy(1991)將自我導向學習分為「軌跡」和「結論或目的」兩個面向，包含四個現象。就軌跡面相來說，包括學習者在常態基礎教育中的教育組織與方式，學習者的自我導向學習所呈現出的就是「自我控制」(self-control)；學習者在一個非常態性的學習體系，也就是在自然的社會情境中追求學習的機會，此即「自我學習」

(autodidaxy)。此外，就結論面相來說，可分為人格特質表現的個人「自發性」(personal autonomy)；以及建立自我學習意願和能力的「自我管理」(self-management)。

Candy是第一個主張個體之自我導向學習會隨領域內容不同而相異的學者，然而，此模式也有未考量到的要素，如：未闡述自我導向學習如何反應在不同的學習情境中，像是課堂學習或線上學習。再者，Candy雖將自我導向學習分為軌跡、結論或目的兩個面向，但就所涵蓋的四個現象來看，除了自主性屬於個人特質外，自我管理、自我控制、自我教育三者，皆是可藉由學習培養出的能力。

五、Garrison的三面向模式(Carrison's Three-Dimensional Model)

Garrison(1997)的自我導向學習模式包含了個人特質和學習過程的觀點。Garrison從共同建構的觀點出發，整合自我管控（流程管控）、自我監管(認知責任)和動力（進入與任務）等面向，對自我導向學習提出一個有意義、有價值的取向（梁瑞琪，民108），茲將三面向說明如下。

- 1.自我管控(self-management)：是指成人必須管控和設定氛圍，以達成其設定的目標。教育的自我管理，是在有維持交流機會的氛圍中，運用學習的資源。
- 2.自我監管(self-monitoring)：是指成人監管自己思維及統合思維軌跡的能力，包含能運用的學習方法，以及對自己想法加以思考的能力。此外，自我監督也與反省及批判性思考的能力有密切關係。
- 3.動力面向(motivational dimension)：是人們參加或從事自我導向學習活動，以及能否維持的影響因素。

Garrison曾表示關於自我監督和動機，還需要自我導向學習的研究者進行更詳盡的探究，因為當時此模型才剛出爐不久（引自楊惠君譯，民

92)。此模式同樣被歸類為過程取向，然而欲達成自我管理和自我監督兩要素，學習者須具備或培養反省、批判思考、脈絡控制等相關能力，Garrison的自我導向學習模式如圖2.1。

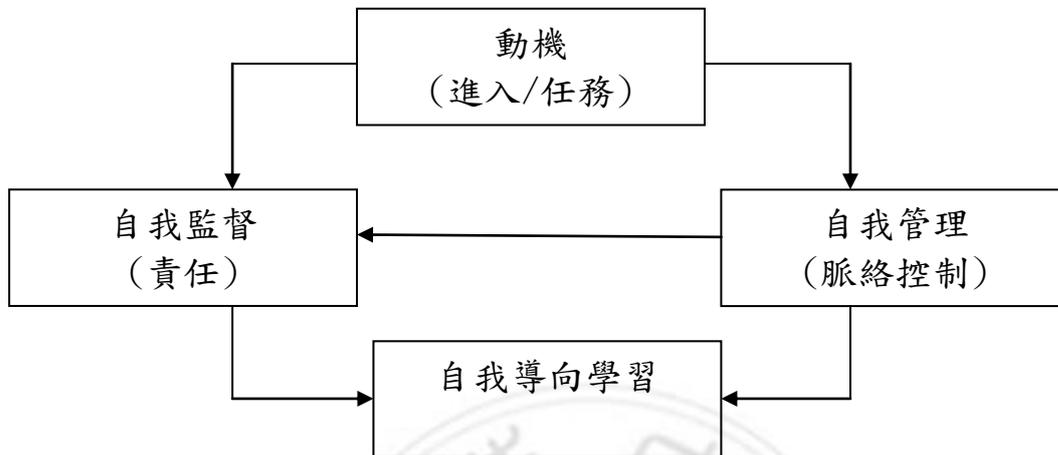


圖 2.1 Garrison 的自我導向學習模式

資料來源：引自楊惠君譯（民93）。終身學習全書：成人教育總論（頁344）。臺北市：五南。

2.3.4 小結

綜而言之，Tough的自我學習計畫說明了個體自行規劃學習活動所包含的步驟，並指出其需具備自我評估或診斷、選擇與使用資源、分析與決定目標等能力。Knowles的自我導向學習模式步驟與Tough相近，惟其更明確地以「學習契約」包含的學習目標、策略與資源、活動評估、有效證據規準等，呈現師生對教與學應達程度的約定。Brockett和Huemstra的個人責任取向模式則是綜合過程及個人導向的觀點，包含了個人責任、學習者的自我導向兩項個人要素，以及自我導向學習、學習中的自我導向、自我導向學習相關之社會情境三項過程要素，將自我導向學習是為教與學互動過程呈現的特徵。此外，Candy認為個體自我導向學習會隨內容領域不同而相異，其將自我導向學習分為軌機和結論（或目的）

兩面向，前者包括常態基礎教育中的自我控制及非常態性氛圍中的自我學習，後者則有個人人格特質的自發性及建立學習意願的自我管控。最後是Garrison的三面向模式，其將學習者的個人特質和學習過程予以結合，認為自我導向學習須包含的要素有三：學習者控制與塑造情境以達成目標之「自我管理」；學習者掌控自己認知與後設認知過程之「自我監督」；以及學習者從事或持續參與學習活動之「動機」面向。

Tough雖是率先對自我導向學習提出完整敘述的學者，但其理論模式並未說明如何培養個體自我評估、診斷、選擇及運用資源等能力，以促其能自行規劃學習活動；而Knowels理論模式中提出的學習契約，具備了增進學習動機、處理學習群體間差異、促進師生多元關係發展、促進自我導向學習技能等教育功能，亦即可透過學習契約使用前後，觀察個體自我導向學習能力的變化情形。然而，「學習契約」是否適用於各學習領域或內容，自我導向學習能力的衡量規準是否因個體而有所差異，則是Knowels未曾提及的。

而Brockett和Huemstra的理論係以個人責任為核心概念，強調個體為有承擔自身學習的責任，才能積極參與學習，其將自我導向視為一教學方法，儘管可以得知具自我導向學習能力的個體，是對於努力學習、增進自我學習動機可負起責任者，可惜忽略了因學習者個別差異所造成的限制。Candy的四面向模式，首次提出了個體自我導向學習會隨領域內容不同而相異的觀點，可惜未考量其如何反應在不同學習情境中，如課堂學習或線上學習。至於Garrison的三面向模式更聚焦於個體之個人特質與學習過程，其自我管理、自我監督與動機三要素，也與Tough、Knowles、Brockett 和 Huemstra、Candy等人的理論相近，然而，可惜當時自我監督涉及的反省、批判思考能力、動機面向等相關研究不多，仍待晚近研

究驗證或修正Garrison的模式。

研究所指之自我導向學習係著眼於個體具備該能力的情形，由於「能力」除天賦外，多數均可透過後天學習、環境塑造而得，因此，自我導向學習能力的模式應兼採個人和過程取向觀之。上述五個理論模式雖均被歸類為過程取向的觀點，但所包含的診斷學習需求、自我規劃、自我決定、選擇和使用相關資源、執行與評鑑學習結果、自我管理、自我監督，乃至於對學習活動盡個人責任等要素，均是個體從事自我導向學習時應具備或可培養的能力，而個體所處環境中的人、事、物與其自我導向學習能力的關聯，則是研究者欲加以探討的。

2.4 就業意願之定義與相關研究

本節主要是探討職業訓練學員結訓後投入職場相關產業之就業意願，瞭解職業訓練學員在學習專業技能之學習動機是否對未來的就業意願有所影響，有助於釐清學員對訓後投入職場挑選職業的考量，給予學員適時的協助與建議，本研究將就業意願分為：就業意願之定義、就業意願之意涵、就業意願之相關研究等文獻說明。

2.4.1 就業意願之定義

行政院主計總處（民104）對我國從業人員的定義係參考並採用國際勞工組織(ILO)的規定，即是只要在調查資料標準週期內，年滿15足歲且符合下列情形者：

1. 從事有薪工作，或每週工作15小時以上之無薪家屬工作。
2. 有工作而未領有薪酬之工作者。
3. 已僱用且領有薪酬但尚未開始工作者，視同從業人員。

又行政院主計總處（民104）將從業人員之從業身分分為：

1. 雇主：指自行開業或與人合資經營事業，並有僱用他人協助工作之從業人員。
2. 自營作業者：指自行開業或與人合資經營事業但未僱用員工之從業人員。
3. 受僱者：泛指付出勞力來獲取薪資的從業者，並針對雇主的類別分為私人雇用級政府雇用兩類。
4. 無酬家屬工作者：係指協助家屬從事具有獲利性質的工作但未領取薪資報酬之從業人員。

意願是一種認知和態度，表示對某種事或物的目標及規劃，當行為出現在個人自願為前提下，意願對於行為即產生極高的預訂能力（陳恩多，民107）。林清江（民69）指出意願是有目標與抱負意向企圖的引導行為，因此會從意願延伸到就業的層面。

郭德賓及莊明珠（民95）指出就業意願是個人在尋求能滿足並且有適應傾向的情況，是指個人職業上的滿足及成就感，會與個人的特質及環境有關。田秀蘭（民92）指出就業意願包括三個主要構面：

第一是為自我能力，是指個人對於順利完成目標的能力。

第二是預期結論，是指個人在從事了特定的行為後，會預設這項行動能夠達成何種結論。

第三是目標的抉擇，是者個人會認為為了達成目的而必須運用特定的行為。

Ginzberg(1951)在「就業意願選擇—一般性理論的探究途徑」一書提出就業意願理論四要素如下（曾偉婷，民107）：

1. 就業意願選擇是終身發展的歷程。

2. 這歷程多數是無法轉變的。
3. 在這歷程中是要擁有興趣，工作上的能力，工作的價值觀及環境適應，歸納為就業意願選擇的要素，
4. 就業意願分為三個時期：幻象期（11 歲前）、試驗期（11 至17 歲）、實際選擇期（17 歲至成人）；在實際選擇期早期主觀性的選擇是需要與個體周遭環境之客觀因素互相妥協，就業意願的內容選擇上也會較為狹窄。

馬心韻（民92）認為就業意願涉及個人社會與經濟三方面，職業是否適合，端看能否讓個人有展現才能的機會，並且能適時的實行個體的社會腳色，即獲得合理的經濟報酬。就業意願是個人依據自己的興趣及工作能力對工作價值與未來的前途，而做出職業的選擇行為，也是個人為了達到往後就業目的的慾望傾向（李宏才、常雅珍、林冠良，民101）。

Hoppork(1963)對就業意願提出十項假設（楊家芸，民106）：

1. 就業意願是依據個人需求而做決定，受生理及心理的需求的影響。
2. 就業意願的選擇最重要的是能滿足個體的需求。
3. 造就就業意願選擇的是下意識引導的個人需求。
4. 當瞭解該項職業能滿足個人需求時，便產生了就業意願的選擇行為。
5. 就業意願會隨著個人對職業的認識、個人的思想、個人能力、個人需求及期望而有所改變。
6. 就業意願選擇的成敗在於個體對自身的需求瞭解。
7. 對職業有深入瞭解，才能幫助個體選擇最適合及滿足自己需求的職業。
8. 職業的工作內容及性質是否能造就個人成就，是否能達到個人的預期目標。

9.個人目前的工作滿意程度，除了滿足目前需求，是否也能滿足未來的需求。

10.就業意願選擇是具有改變性的，當個體認為其他職場或職位更能達到個人的需求時，就有可能會改變其對於職業的選擇。

「就業意願」的選擇過程包含學習、探索、確定、持續及厭惡等階段，林幸台（民76）指出就業意願會隨著個體年齡的改變，興趣分化，經濟價值觀日漸具體，大環境所給的機會與學習經驗下，種種因素結合個體特質傾向，進而引導就業的選擇。

綜合上述瞭解就業意願係指，個人自我理念及職業技術達到足夠且完整，足堪選擇想要的職業後，就會另行對於自己的興趣、工作所需耗費的心力、工作的價值觀以及對職涯未來的發展的想法而選擇進入職場的意志，職業訓練學員，在學習相關專業技能，即是為畢業後投入相關產業之準備。

職業訓練學員進入相關產業就業環境遠比學習環境複雜，因此學員是否能夠在結訓後順利地與產業接軌達到訓用合一，都端看在學習的階段能有好的專業技能學習動機，也包含對於自我的人格工作特點是否有深入的了解、對於職業生涯的規畫是否有適當的計畫、以及對於經濟環境的各種資訊是否有充足的掌握，是否有充足準備，都將是影響職業訓練學員是否能順利進入職場的關鍵因素。

劉瀚升、葉龍泰、楊雅閔及鄭富元（民99）指出就業意願是個體抉擇的歷程，大多會受到不同層面的影響，其影響的因素分為：

內在因素：如性別、興趣、能力、技術、個人價值觀、教育程度、父母支持、家庭社經地位等因素。

外部因素：如經濟景氣盛衰、職類的就業機會、職業結構改變、國家政

策修正等，外部因素是個體無法控制及改變的。

Krumboltz (1976) 將就業意願個人相關因素分為：性別、個人體能、特殊能力、就學學習或訓練、家庭背景、個人學習技能、學習經驗及職業喜好。Jurgensen(1978) 認為個人就業意願選擇的過程中，會因工作特性而有所考量（石幸叡，民107）。

此外，個人的就業意願選擇行為，會遭受個體與外在環境兩造相互影響作用，家庭背景因素、人格發展，皆是影響個人的就業意願。本研究之「就業意願」係指職業訓練學員結訓後選擇與參訓職類相關產業就業或選擇非相關產業就業。

2.4.2 就業意願之研究概況

根據上述個論點，可清楚得知影響學員就業意願選擇因素眾多，大致可歸納：性別、家庭因素、興趣、生涯規劃及工作經驗等關係，本研究根據個人背景變相、學習態度及學習成效因果關係，探討職業訓練學員對於未來就業之意願選擇因素。因此，本研究將近年就業意願相關研究，分述如下：

彭樹民（民106）以南投縣350位中高齡公教人員為研究對象，探討南投縣中高齡公教人員退休再就業的意願與動機，研究發現：有超過6成的中高齡公教人員認為年金改革會影響其退休再就業的意願，主要影響層面為「經濟因素」，怕退休金不夠支應生活所需。

此外，林麗雲（民106）以426 位臺南市政府所設立就服台之臨櫃以及臺南市政府舉辦徵才活動現場之求職者為研究對象，探討就服員所提供的專業能力與服務品質，是否能滿足求職者認知的期待，研究發現：就服員專業能力及服務品質對失業求職者就業意願均有呈現正相關影響。張玉潔（民105）以高雄地區342 位勞工為研究對象，探討高雄地區

勞工工業4.0的就業環境認識與就業意願之間的相關性，研究發現：勞工對於就業環境的認識與就業意願具有正向的關聯。

2.4.3 就業意願之相關因素

許多研究者都曾針對就業意願的影響因素進行研究，研究後所發現的影響變數如下：

林雨蓉（民99）的研究發現，實習生在結束實習後留任意願會受到實習期間主管的教學輔導而影響，且佔留任意願比例的首位，之後才是實習單位的制度以及相關薪資與福利，研究同時發現，無論實習生未來是否仍留任在所學相關產業做為未來的職場，實習階段的教學輔導與管理都是影響學員留任意願的關鍵因素，因為學員會受到管理者的直接影響，進而逐漸的對於企業產生認同或否決的意念，將會影響到後續的留任或就業意願的選擇。

杜運偉（民99）則認為，首次從業者對於薪酬的期待、工作區域的選擇或是職位的擔任，跟從業者的學習歷程、能力配合以及職涯的計畫等都是影響就業意願的因子。

以下根據人口背景變數，將就業意願相關之研究整理如下：

一、性別

黎麗貞（民86）認為不同性別的求職者，對於生涯的規畫、就業的選擇以及穩定性有著顯著的差異。顏雪娟（民88）的研究則發現性別的不同，對於畢業後投入職場或繼續升學的選擇不盡相同，女性學員對於能夠提升升學或就業機會的有利因子，會顯現出相當積極的正向態度，反之，男性學員則較為平常心，顯示出隨著年代的變遷與教育的內容，女權意識有明顯的提升。田淑文（民92）針對特教生的研究則發現特教生的就業意願與性別較無直接的關聯。吳育安（民98）的研究發現高職

美髮科的學生，在畢業後投入職場的意願，會因為性別的不同而產生明顯的不同。綜合以上的研究可以發現，性別變數會對於就業的意願有顯著的影響。

二、工作經驗

朱文源（民87）的研究發現高職學生的就業意願，會受到是否曾經在相關的職場實習而具備相關工作經驗而產生影響。劉修祥、陳麗文（民89）對於高職生的就業意願研究發現，曾經有工讀或實習經驗的學生，有超過5成以上對未來就業認為有正向的幫助。綜上研究可認為工作經驗變項對於就業的意願也有著相當程度的影響。

2.4.4 學習動機、自我導向學習傾向與就業意願之關聯性

近幾年來政府持續致力於改善失業率偏高的問題，也投入諸多的資源來輔導失業者再度重回職場的工作，而職業訓練就是就業輔導工作的重點項目。陳志斌（民95）於職業訓練績效評鑑及指標檢討改進之研發推廣之研究中指出，職業訓練成效評估的目的，為提昇職業訓練機構的品質與績效；為了更有效發揮訓練的成效，必預建構出合適的績效評鑑指標，透過此指標，則能夠提昇訓練績效與就業成效，以發揮引導求職、受訓民眾實現個人生涯發展願景，創造職訓中心的積極性價值與功能。任青珊（民93）與陳品憲（民98）於探討職業訓練服務品質之研究中說明，職業訓練為就業安定系統中非常重要的一環，它兼備了從業的準備、穩定的工作、增強或激發就業、再就業的意願，甚至更高的層級達到預防失業的效果，故職業中心除提供人才培養，促使了勞工在未來能有更多的就業機會，可見職訓中心有著重要的角色與功能。莊淑芬（民97）針對高屏地區的中高年齡學員參加職業訓練的研究中發現，施以全面、適合且多元化的訓練內容，能夠對於中高年齡者訊後再次就業的機會有

著顯著的幫助。因此，筆者參考過去的研究文獻及其研究成果推斷職業訓練學員的學習動機與自我導向學習傾向對其訓後就業意願間有著顯著性的正向影響。

2.4.5 小結

以影響效果或預測能力的觀點來看，學習者的學習動機和自我導向學習傾向之間會有著明顯的關聯性，而這一類的議題大多仍是採用量化的方式研究衡量。

筆者認為運用編制完整且嚴謹的調查問卷來針對受訓學員的學習動機、自我導向學習傾向與訓後就業意願做調查與衡量，其結果可以做為職業訓練內容及其成效的調整參考。因此，職訓學員的學習動機、自我導向學習傾向與就業意願是一個可以探討的議題也具有其必要性。本研究是以嘉義縣勞動力服務人員職業工會2019年度接受政府各級機關委託辦理之各項職訓學員為研究對象，進行相關實證分析，藉以探究職業訓練學員學習動機、自我導向學習傾向與就業意願間相關影響。

第三章 研究設計與實施

本研究探討職業工會學員在參加完職業訓練後對於就業意願之影響因素，是為一實證性研究，以量化的方式來進行，以問卷調查方式收集樣本資料。本章節依序分為研究架構、研究假設、研究對象與取樣方法、研究工具、前測問卷收集方法及信效度分析、資料處理與分析等六個小節。

3.1 研究架構

本研究依據研究背景與動機、研究目的、研究問題以及第二章文獻探討，擬定本研究的架構，如圖 3.1。

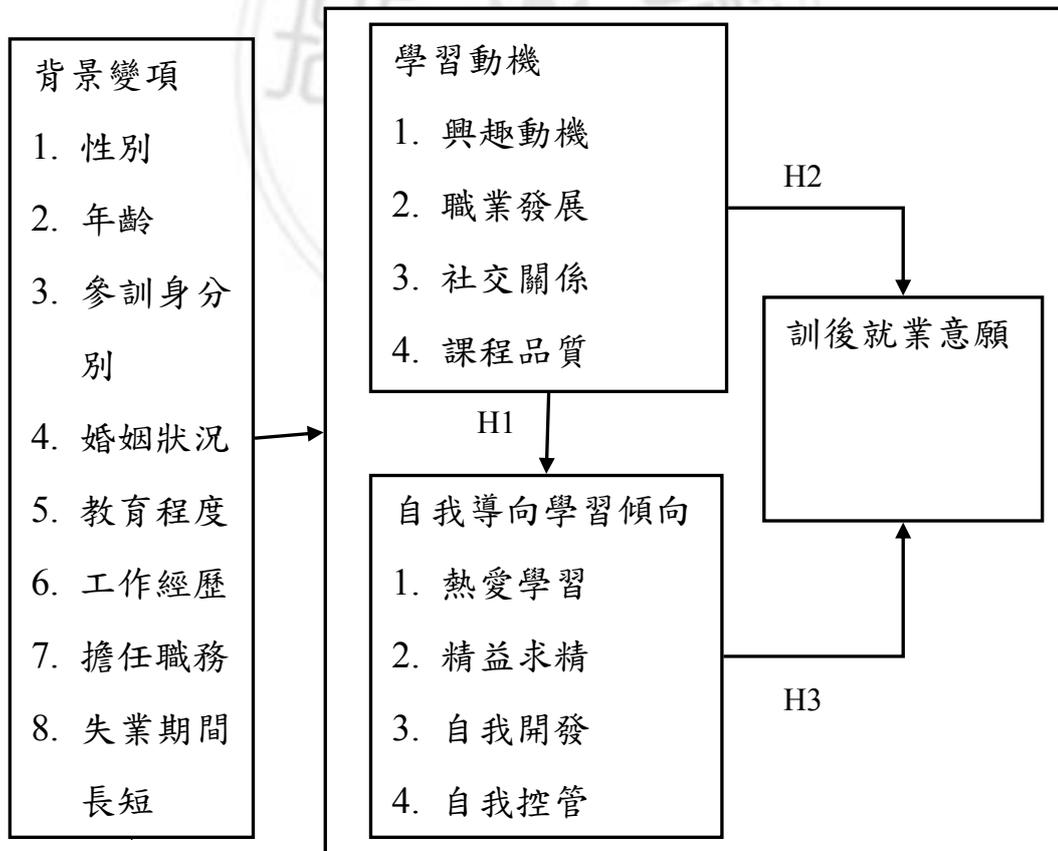


圖 3.1 研究架構

圖 3.1 說明本研究要探討的是：1.個人不同背景變項與職業訓練學員就業意願的關係。2.探討「學習動機」、「自我導向學習傾向」對就業意願的影響。茲將相關說明分述如下：

1. 背景變項

- (1)性別：分為男、女等兩項。
- (2)年齡：分為 29 歲以下、30~34 歲、35~39 歲、40~44 歲、45 歲以上等五項。
- (3)參訓身分別：分為中高齡者、身心障礙者、獨立負擔家計者(單親)、原住民、中低收入戶或低收入戶、外籍配偶、長期失業者、非自願性離職者、一般身分者等九項。
- (4)婚姻狀況：分為已婚、未婚等兩項。
- (5)教育程度：分為研究所以上、大學、專科、高中職、國中(含以下)等五項。
- (6)工作經歷：分為 1 年以下、2~5 年、6~10 年、10 年以上等四項。
- (7)擔任職務：分為基層員工、基層主管、中階主管、高階主管、負責人等五項。
- (8)失業期間長短：分為 3 個月以下、4~6 個月、7~12 個月、1~3 年、3~5 年、5 年以上等 6 項。

2. 影響職業訓練學員訓後就業意願因素量表

包含學習動機、自我導向學習傾向等二個構面，職業訓練學員在此量表所得的分數愈高，表示受到該因素的影響愈高，反之，則表示愈低。

3. 職業訓練學員訓後就業意願量表

以職業訓練學員訓後就業意願為一個構面，職業訓練學員在此量表所得的分數愈高，表示訓後就業的意願愈高；反之，得的分數愈低，表示

就業的意願愈低。

3.2 研究假設

本節依據相關文獻，提出以下的研究假設：

H1：學習動機對自我導向學習傾向有顯著影響。

H2：學習動機對訓後就業意願有顯著影響。

H3：自我導向學習傾向對訓後就業意願有顯著影響。

H4：自我導向學習傾向於學習動機和訓後就業意願之間具有中介效果。

3.3 研究對象與抽樣方法

本小節將依序界定研究對象、抽樣方法以及呈現問卷調查概況。

3.3.1 研究對象

本研究的對象是以嘉義縣勞動力服務人員職業工會各職類受訓學員為調查研究之母群體，其研究抽樣調查對象包括失業課程學員、在職課程學員，依據嘉義縣勞動力服務人員職業工會 2019 年度已核准之班數，失業課程有 9 班、在職課程有 12 班（如附錄二）總計 21 班，經整理課程種類及核准班數如表 3.1 所示。

表 3.1 嘉義縣勞動力服務人員職業工會核定課程數

課程種類	核准班數
失業課程	9
在職課程	12
合計	21

資料來源：研究者自行整理

3.3.2 選擇抽樣方法

基於研究經費、人力等考量，以及立意抽樣執行上的困難度，本研究採用非隨機便利抽樣方法，進行研究樣本的抽樣作業。研究者採用面對面的互動方式，將紙張問卷交付給每位受測者，由受測者當場填答，研究者在問卷填答完畢後，回收問卷。

3.3.3 問卷調查概況

本研究於 108 年 02 月初開始進行問卷調查，108 年 03 月底結束問卷調查，總共發放 280 份問卷，共回收 280 份研究問卷，經資料整理後，有效問卷 280 份。

表 3.2 正式問卷發送份數

課程種類	核准班數	學員總數	正式問卷發出 問卷數(份)
失業課程	6	180	180
在職課程	4	100	100
合計	10	280	280

資料來源：研究者自行整理

3.4 研究工具

本研究採用問卷調查研究法，施測時間為 108 年 02 月 01 日至 108 年 03 月 31 日，以嘉義縣勞動力服務人員職業工會受訓學員為研究對象，本研究問卷編制，是研究者依據理論與相關文獻所得之結果，並與指導教授討論後，將問卷分為基本資料、學習動機因素量表、自我導向學習傾向與受訓學員訓後就業意願因素量表，量表題項皆為正向題，採用李克特(Likert)五點衡量尺度計分，敘述問項以「非常不同意」計 1 分，「不同意」計 2 分，「沒意見」計 3 分，「同意」計 4 分，「非常同意」計 5 分。

3.4.1 基本資料

本問卷在調查職訓學員的背景變項，包括性別、年齡、特殊身分別、婚狀狀況、教育程度、工作經歷、擔任職務與失業期間長短。

3.4.2 學習動機量表

學習動機量表，是研究者參酌吳大省（民 102）相關文獻，並根據本研究主旨完成「學習動機量表」，共計 26 題問項，詳列於表 3.3 所示：

表 3.3 學習動機量表

問項
1. 我認為職業訓練，有助於我擴展視野，跟上時代的腳步。
2. 我參加職業訓練，是因為要培養自己的興趣。
3. 我參加職業訓練，是為了滿足自我的學習需求。
4. 我參加職業訓練，是為了要學習新的知識與技能。
5. 我參加職業訓練，是為了自我挑戰。
6. 我參加職業訓練，是為了考取相關技能檢定。
7. 我認為參加職業訓練，能有效的增加自己工作或就業的能力。
8. 我參加職業訓練，是為了工作升遷與考核需要。
9. 我認為參加職業訓練程，能有效地幫助我找尋更好的工作。
10. 職業訓練課程學習結果對我工作有幫助。

表 3.3 學習動機量表(續)

-
11. 我想轉換工作，需要培養第二專長，所以參加職業訓練。
 12. 參加職業訓練，可以增加個人的職場競爭優勢。
 13. 我認為參加職業訓練，能夠認識新朋友、拓展社交圈。
 14. 我參加職業訓練，是為了參加團體活動。
 15. 我認為參加職業訓練，能夠和其他人增加人際互動。
 16. 我認為參加職業訓練，有助於獲得別人的肯定。
 17. 我認為參加職業訓練，在工作上可以獲得主管的信任和讚許。
 18. 我認為參加職業訓練，可以找到興趣理念相同的朋友。
 19. 我認為參加職業訓練，能提升自己的能力而受到矚目。
 20. 我認為職業訓練的課程內容令我感到信任，能吸引我前來學習。
 21. 我認為職業訓練的課程安排，內容較能與就業市場需求接軌，能吸引我前來學習。
 22. 職業訓練課程講師水準，能吸引我前來學習。
 23. 課程內容豐富，符合我需求。
 24. 課程內容難易適中。
 25. 講師與學員互動關係良好。
 26. 我對上課時間的安排感到滿意。
-

資料來源：本研究整理

3.4.3 自我導向學習傾向量表

自我導向學習傾向量表，是研究者參考徐慧真(民 104)相關文獻，並根據本研究主旨完成「自我導向學習傾向量表」，共 36 題問項，詳列於表 3.4 所示：

表 3.4 自我導向學習傾向量表

問項
1. 我喜歡學習新的事物。
2. 我會自己規劃學習計畫。
3. 無論我年紀多大，我仍會在工作上繼續學習。
4. 在工作方面我會想要學習有關的新事物。
5. 只要我下定決心，無論多忙我都會抽空去學習。
6. 我會儘量把握每一次的學習機會。
7. 對於我有興趣的事物，我會認真地去學習。

-
8. 參與學習讓自己有成就感。
 9. 我會設法學會我想學的事物。
 10. 無論我想要學什麼，我都會想辦法去學習。
 11. 我知道自己還需要學習什麼。
 12. 對於我想學習的事物，我會嘗試找出學習的方法。
 13. 我覺得學習是一件快樂的事。
 14. 我的學習方向會盡量與工作上能夠配合。
 15. 我會學習新的事物，來幫助自己在工作上不斷的成長。
 16. 希望能將所學的事物與自己工作相結合。
 17. 任何我需要知道的知識或技術，我都能自己去學習。
 18. 在學習的過程中遭遇挫折，我會積極地尋求解決方式。
 19. 我樂於尋找問題的答案。
 20. 我認為學習可以增進解決問題的能力。
 21. 當我面臨問題，我會嘗試透過學習解決。
 22. 只要遇到有興趣的事物，我就會主動去學習。
 23. 我會用不同的方法來學習不同的事物。
 24. 當學習的事物愈多，我愈感到世界充滿了新奇。
 25. 當我完成學習時，會感到滿足與快樂。
 26. 我想進行更多的學習，讓自己愈來愈好。
 27. 我把學習當成一種自我挑戰，學習可以進一步肯定自己。
 28. 我想學的事物很多，希望有更多的時間學習。
 29. 我知道自己什麼時候需要學習更多事務。
 30. 我知道自己的學習困難所在。
 31. 我知道自己的學習方法是否正確。
 32. 我知道從哪裡找到學習的資源。
 33. 我擅長解決學習上的各種問題。
 34. 我了解自己的學習狀況及成效。
 35. 對於學習新事物，我都會有始有。
 36. 無論在教室或自我學習，我都是一個有效率的學習者。
-

資料來源：本研究整理

3.4.4 職業訓練學員訓後就業意願量表

職業訓練學員訓後就業意願量表，是研究者參考勞動部勞動力發展署「職業訓練資訊管理系統(TIMMS)」中學員期末滿意度問卷，並根據本

研究主旨，編製完成「職業訓練學員訓後就業意願」，共計 6 題問項，詳列於表 3.5 所示：

表 3.5 職業學員訓後就業意願量表

問項
1. 受訓完成後，我有意願能夠投入職場。
2. 我希望能夠儘快找到工作的機會。
3. 我希望訓練單位能提供相關的就業資訊。
4. 當訓練單位能夠提供就業諮詢輔導或就業職缺資訊時，會增加我的就業意願。
5. 當訓練單位提供相關就業職缺時，我會願意嘗試投遞履歷。
6. 整體來說，訓練單位的就業輔助會影響我訓後的就業意願

資料來源：本研究整理

3.5 前測問卷收集方法及信效度分析

本研究於正式發放問卷前先進行問卷前測，作為正式問卷的修改依據。將根據前測問卷的回收資料，使用 SPSS 統計軟體進行信度分析，以確認問卷中的各項構面是否達到信度標準。

3.5.1 前測問卷發放

本研究針對參加嘉義縣勞動力服務人員職業工會及所屬單位辦理之職訓課程之在訓學員為母體進行調查。

本研究前測問卷發放，針對嘉義縣勞動力服務人員職業工會及所屬單位之學員進行前測。由單位主管向學員說明本研究目的以及確認參與研究之意願後，再進行前測問卷填寫。於 108 年 02 月 01 日起至 03 月 31 日止，總共發出 150 份前測紙本問卷，回收問卷 150 份，回收率 100 %。

3.5.2 前測問卷信效度分析

針對 150 份前測問卷做資料分析後，進行前測問卷的信效度分析，以下將針對學習動機量表、自我導向學習傾向量表、訓後就業意願量表分別作前測問卷的信效度分析。

3.5.2.1 學習動機前測信度分析

學習動機之前測信度分析結果如表 3.6，Cronbach's Alpha 值為 0.934。項目刪除時的 Cronbach's Alpha 值均小於或等於 Cronbach's Alpha 值故在工作滿意度之題項均可保留。

表 3.6 學習動機之前測信度分析

題號	保留與否	修正的項目總相關	項目刪除時的 Cronbach's Alpha 值	Cronbach's Alpha 值
B1	保留	0.517	0.932	0.934
B2	保留	0.587	0.931	
B3	保留	0.534	0.932	
B4	保留	0.635	0.930	
B5	保留	0.562	0.931	
B6	保留	0.491	0.932	
B7	保留	0.584	0.931	
B8	保留	0.565	0.931	
B9	保留	0.467	0.933	
B10	保留	0.601	0.931	
B11	保留	0.590	0.931	
B12	保留	0.597	0.931	
B13	保留	0.674	0.930	
B14	保留	0.554	0.932	

表 3.6 學習動機之前測信度分析(續)

B15	保留	0.667	0.930	
B16	保留	0.586	0.931	
B17	保留	0.528	0.932	
B18	保留	0.539	0.932	
B19	保留	0.462	0.933	
B20	保留	0.622	0.931	
B21	保留	0.611	0.931	
B22	保留	0.574	0.931	
B23	保留	0.630	0.930	
B24	保留	0.574	0.931	
B25	保留	0.537	0.932	
B26	保留	0.572	0.931	

資料來源：研究者自行整理

3.5.2.2 學習動機前測效度分析

學習動機量表之效度檢測，採用因子分析之主成分萃取法，分析得 KMO 值為 0.937；Bartlett 球型檢定結果達顯著水準($p < 0.000$)，其近似卡方分配值為 1538.328，累積解釋變異量為 51.756%，表示其適合進行因素分析。學習動機量表之問項共 26 題，因素分析結果顯示各題項之因素負荷量皆高於 0.5，所衡量之問項具有相當水準之效度，萃取特徵值大於 1 的因素，得到 4 個因素。本研究將第一個構面命名為「興趣動機」；第二個構面命名為「職業發展」；第三個構面則命名為「社交關係」；第四個構面則命名為「課程品質」，分析結果如表 3.7 所示。

表 3.7 學習動機量表前測之因素分析表

因素名稱	問卷內容	因素負荷量	特徵值	累積解釋變異量%
興趣動機	22.職業訓練課程講師水準，能吸引我前來學習。	0.707	9.827	37.797%
	2.我參加職業訓練，是為了滿足自我的學習需求。	0.643		
	26.我對上課時間的安排感到滿意。	0.552		
	7.我認為參加職業訓練，能有效的增加自己工作或就業的能力。	0.545		
	14.我參加職業訓練，是為了參加團體活動。	0.533		
	16.我認為參加職業訓練，有助於獲得別人的肯定。	0.522		
	18.我認為參加職業訓練，可以找到興趣理念相同的朋友。	0.518		
	3.我參加職業訓練，是為了滿足自我的學習需求。	0.502		
職業發展	21.我認為職業訓練的課程安排，內容較能與就業市場需求接軌，能吸引我前來學習。	0.495	1.289	42.756%
	15.我認為參加職業訓練，能夠和其他人增加人際互動。	0.657		
	25.講師與學員互動關係良好。	0.615		
	24.課程內容難易適中。	0.574		

表 3.7 學習動機量表前測之因素分析表(續)

職業發展	8.我參加職業訓練，是為了工作升遷與考核需要。	0.549		
	17.我認為參加職業訓練，在工作上可以獲得主管的信任和讚許。	0.500		
	5.我參加職業訓練，是為了自我挑戰。	0.491		
	12.參加職業訓練，可以增加個人的職場競爭優勢。	0.487		
社交關係	9.我認為參加職業訓練程，能有效地幫助我找尋更好的工作。	0.695	1.229	47.482%
	1.我認為職業訓練，有助於我擴展視野，跟上時代的腳步。	0.567		
	11.我想轉換工作，需要培養第二專長，所以參加職業訓練。	0.532		
	13.我認為參加職業訓練，能夠認識新朋友、拓展社交圈。	0.522		
	23.課程內容豐富，符合我需求。	0.462		
課程品質	19.我認為參加職業訓練，能提升自己的能力而受到矚目。	0.751	1.111	51.756%
	6.我參加職業訓練，是為了考取相關技能檢定。	0.692		
	4.我參加職業訓練，是為了要學習新的知識與技能。	0.545		
	10.職業訓練課程學習結果對我工作有幫助。	0.490		
	20.我認為職業訓練的課程內容令我感到信任，能吸引我前來學習。	0.440		
KMO值			0.937	
近似卡方分配			1538.328	
自由度			325	
顯著性			0.000	
累積解釋變異量			51.756%	

資料來源：研究者自行整理

3.5.2.3 自我導向學習傾向前測信度分析

自我導向學習傾向之前測信度分析如表 3.8 所示，Cronbach's Alpha 值為 0.948。項目刪除時的 Cronbach's Alpha 值均小於或等於 Cronbach's

Alpha 值故在工作滿意度之題項均可保留。

表 3.8 自我導向學習傾向之前測信度分析

題號	保留與否	修正的項目總相關	項目刪除時的 Cronbach's Alpha 值	Cronbach's Alpha 值
C1	保留	0.583	0.947	0.948
C2	保留	0.524	0.947	
C3	保留	0.582	0.947	
C4	保留	0.561	0.947	
C5	保留	0.595	0.946	
C6	保留	0.582	0.947	
C7	保留	0.593	0.947	
C8	保留	0.680	0.946	
C9	保留	0.512	0.947	
C10	保留	0.562	0.947	
C11	保留	0.540	0.947	
C12	保留	0.574	0.947	
C13	保留	0.585	0.947	
C14	保留	0.505	0.947	
C15	保留	0.554	0.947	
C16	保留	0.589	0.947	
C17	保留	0.638	0.946	
C18	保留	0.630	0.946	
C19	保留	0.503	0.947	
C20	保留	0.614	0.946	
C21	保留	0.524	0.947	
C22	保留	0.563	0.947	

表 3.8 自我導向學習傾向之前測信度分析(續)

C23	保留	0.560	0.947
C24	保留	0.419	0.948
C25	保留	0.550	0.947
C26	保留	0.509	0.947
C27	保留	0.540	0.947
C28	保留	0.465	0.947
C29	保留	0.543	0.947
C30	保留	0.616	0.946
C31	保留	0.584	0.947
C32	保留	0.642	0.946
C33	保留	0.598	0.946
C34	保留	0.624	0.946
C35	保留	0.485	0.947
C36	保留	0.554	0.947

資料來源：研究者自行整理

3.5.2.4 自我導向學習傾向前測效度分析

自我導向學習傾向量表之效度檢測，採用因子分析之主成分萃取法，分析得 KMO 值為 0.921；Bartlett 球型檢定結果達顯著水準($p < 0.000$)，其近似卡方分配值為 2291.096，累積解釋變異量為 56.112%，表示其適合進行因素分析。因素分析結果顯示大部分題項之因素負荷量皆高於 0.5，但部分題項之因素負荷量過小，經刪除刪除數值低於 0.4 以及重複於兩個因素間的題項計 18 題後，自我導向學習傾向量表之 KMO 值為 0.897；Bartlett 球型檢定結果達顯著水準($p < 0.000$)，其近似卡方分配值為 895.516，累積解釋變異量為 56.410%，所有題項之因素負荷量均大

於 0.5，所衡量之問項具有相當水準之效度，萃取特徵值大於 1 的因素，得到 4 個因素。本研究將第一個構面命名為「熱愛學習」；第二個構面命名為「精益求精」；第三個構面則命名為「自我開發」；第四個構面則命名為「自我控管」，分析結果如表 3.9 所示。

表 3.9 自我導向學習傾向量表前測之因素分析表

因素名稱	問卷內容	因素負荷量	特徵值	累積解釋變異量%
熱愛學習	25.當我完成學習時，會感到滿足與快樂。	0.705	6.465	35.916%
	26.我想進行更多的學習，讓自己愈來愈好。	0.675		
	34.我了解自己的學習狀況及成效。	0.674		
	8.參與學習讓自己有成就感。	0.674		
	15.我會學習新的事物，來幫助自己在工作上不斷的成長。	0.625		
精益求精	9.我會設法學會我想學的事物。	0.658	1.376	43.560%
	33.我擅長解決學習上的各種問題。	0.646		
	23.我會用不同的方法來學習不同的事物。	0.636		
	31.我知道自己的學習方法是否正確。	0.619		
	7.對於我有興趣的事物，我會認真地去學習。	0.564		
	3.無論我年紀多大，我仍會在工作上繼續學習。	0.516		
自我開發	19.我樂於尋找問題的答案。	0.765	1.233	50.408%
	14.我的學習方向會盡量與工作上能夠配合。	0.701		
	28.我想學的事物很多，希望有更多的時間學習。	0.533		
	29.我知道自己什麼時候需要學習更多事務。	0.530		
自我控管	24.當學習的事物愈多，我愈感到世界充滿了新奇。	0.854	1.080	56.410%
	11.我知道自己還需要學習什麼。	0.592		
	16.希望能將所學的事物與自己工作相結合。	0.579		
KMO值		0.897		
近似卡方分配		895.516		
自由度		153		
顯著性		0.000		
累積解釋變異量		56.410%		

資料來源：研究者自行整理

3.5.2.5 訓後就業意願前測信度分析

訓後就業意願之前測信度分析如表 3.10 所示，Cronbach's Alpha 值為 0.909。項目刪除時的 Cronbach's Alpha 值均小於或等於 Cronbach's Alpha 值故在工作滿意度之題項均可保留。

表 3.10 訓後就業意願之前測信度分析

題號	保留與否	修正的項目總相關	項目刪除時的 Cronbach's Alpha 值	Cronbach's Alpha 值
D1	保留	0.757	0.892	0.909
D2	保留	0.805	0.884	
D3	保留	0.652	0.906	
D4	保留	0.838	0.880	
D5	保留	0.729	0.895	
D6	保留	0.724	0.898	

資料來源：研究者自行整理

3.5.2.6 訓後就業意願前測效度分析

訓後就業意願量表之效度檢測，採用因子分析之主成分萃取法，分析得 KMO 值為 0.886；Bartlett 球型檢定結果達顯著水準($p < 0.000$)，其近似卡方分配值為 581.330，累積解釋變異量為 69.233%，表示其適合進行因素分析。萃取特徵值大於 1 的因素，得到 1 個因素，因素分析結果如表 3.11 所示。

表 3.11 訓後就業意願量表前測之因素分析表

問卷內容	因素負荷量	特徵值	累積解釋變異量%
4.當訓練單位能夠提供就業諮詢輔導或就業職缺資訊時，會增加我的就業意願。	0.900	4.154	69.233%
2.我希望能夠儘快找到工作的機會。	0.870		
1.受訓完成後，我有意願能夠投入職場。	0.841		

表 3.11 訓後就業意願量表前測之因素分析表(續)

5.當訓練單位提供相關就業職缺時，我會願意嘗試投遞履歷。	0.811		
6.整體來說，訓練單位的就業輔助會影響我訓後的就業意願	0.806		
3.我希望訓練單位能提供相關的就業資訊。	0.757		
KMO值		0.886	
近似卡方分配		581.330	
自由度		15	
顯著性		0.000	
累積解釋變異量		69.233%	

資料來源：研究者自行整理

3.6 資料處理與分析

本研究在填答問券收回後，逐一檢視問卷，將未填答完整之問券剔除，確保資料的完整性及可靠性，將有效問卷予以資料編碼、輸入電腦建檔，採用 SPSS for Windows 20.0 版統計套裝軟體進行資料統計分析。本研究中所使用之統計方法分述如下：

3.6.1 描述性統計 (Descriptive Statistics)

針對樣本的性別、年齡、特殊身分別、婚狀狀況、教育程度、工作經歷、擔任職務與失業期間長短等八部分做描述性統計。內容包含次數分配及百分比之統計，根據描述性統計所得出的平均數與標準差，來瞭解職業訓練學員訓後就業意願的影響情形，作為本研究後續研究結果分析的基礎。

3.6.2 信度分析 (Reliability Analysis)

本研究將以 SPSS for Windows 20.0 版統計套裝軟體進行 Cronbach's α 值係數的信度分析檢驗，來瞭解量表的可靠程度，即量表的一致性指標。

Nunnally(民 67)指出 α 值高於 0.7，具有相當好的內部一致性。吳明隆 (民 89)也提出：一份信度係數佳的量表，總量表的信度係數最好達到 0.80 以上，達到 0.70 至 0.80 之間算可接受的範圍；如果是分量表，信度係數最好達到 0.70 以上，在 0.60 至 0.70 之間屬可接受的範圍。預計本研究之問卷「影響職業工會學員訓後就業意願因素量表」各構面信度係數須達到 0.60 以上，總量表信度係數須達到 0.70 以上，表示有好的內部一致性，顯示本量表可用。

3.6.3 效度分析

本研究將以 SPSS for Windows 20.0 版統計套裝軟體採用因素分析進行效度之衡量，先進行 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)取樣適當性檢定及 Bartlett 的球型檢定與共同性指數之檢驗，若 KMO 小於 0.5 時，較不適合進行因素分析；若 KMO 值愈大時，則表示變項間的共同因素愈多，愈適宜進行因素分析。再使用主成份分析法，萃取特徵值大於 1 的因素，並以最大變異數法進行直交轉軸，以獲得轉軸後之因素負荷量，以選取因素負荷量大於 0.5 之題項構成各因素。此外，觀察累積解釋變異量以瞭解因素分析所萃取的因素，是否能夠解釋整體變項的能力。

3.6.4 單因子變異數分析 (One-way ANOVA)

以單因子變異數分析來檢定個人變項，包括性別、年齡、特殊身分別、婚狀狀況、教育程度、工作經歷、擔任職務與失業期間長短等，在

學習動機及自我導向學習傾向等構面下，在訓後就業意願是否有顯著差異存在。

3.6.5 獨立樣本 T 檢定

本研究以「獨立樣本 T 檢定」考驗職業訓練學員不同個人背景變項(性別、年齡、特殊身分別、婚狀狀況、教育程度、工作經歷、擔任職務與失業期間長短)在訓後就業意願的差異情形。

3.6.6 皮爾森積差相關分析

本研究以「皮爾森積差相關分析」來瞭解職業訓練學員學習動機、自我導向學習傾向與訓後就業意願之相關，是否有正相關、無相關或負相關。

3.6.7 迴歸分析

本研究以迴歸分析，檢定學習動機、自我導向學習傾向各考量因素對訓後就業意願之關係，作用是探討自變數對依變數的影響力及其相關性，並藉以驗證研究假設。

第四章 研究結果與討論

本章共分為五小節，第一節為有效樣本基本資料的分佈，第二節為學習動機、自我導向學習傾向與訓後就業意願的差異性分析，第三節為學習動機、自我導向學習傾向與訓後就業意願的相關分析，第四節為學習動機、自我導向學習傾向與訓後就業意願的迴歸分析，第五節為自我導向學習傾向對於學習動機與訓後就業意願的中介效果分析。

4.1 有效樣本基本資料的分佈

為瞭解本研究 280 位受訓學員的基本資料分佈情況，以下分別從「性別」、「年齡」、「參訓身分別」、「婚姻狀況」、「教育程度」、「工作經歷」、「擔任職務」及「失業期間」等變項，透過次數分配和百分比進行整理如表 4.1。

4.1.1 性別

訓練學員性別以「女性」居多，計有 187 人，占總樣本數 66.8%，「男性」共計 93 人，占總樣本數 33.2%。

4.1.2 年齡

年齡為「45 歲以上」最多，計有 180 位，占總樣本數 64.3%；「40~44 歲」次之，計有 61 位，占總樣本數 21.8%；次之是「30~34 歲」，計有 21 位，占總樣本數 7.5%；再次之是「35~39 歲」，計有 10 位，占總樣本數 3.6%；年齡介於「29 歲（含）以下」最少，計有 8 位，占總樣本數 2.9%。顯示職業訓練學員的年齡層主要集中為「45 歲以上」。

4.1.3 參訓身分別

參訓身分別為「中高齡者」最多，計有 123 位，占總樣本數 43.9%；「獨立負擔家計者（單親）」次之，計有 29 位，占總樣本數 10.4%；後續身分別依序為「原住民」，計有 24 位，占總樣本數 8.6%；「身心障礙者」計有 22 位，占總樣本數 7.9%；「非自願性離職者」計有 20 位，占總樣本數 7.1%；「中低收入戶或低收入戶」計有 19 位，占總樣本數 6.8%；「長期失業者」計有 16 位，占總樣本數 5.7%；「外籍配偶」計有 15 位，占總樣本數 5.4%；「一般身分者」為最少，計有 12 位，占總樣本數 4.3%。顯示職業訓練學員的身分別主要集中為「中高齡者」。

4.1.4 婚姻狀況

職業訓練學員的婚姻狀況接近平均，是「已婚」，共有 141 人，占總樣本數 50.4%；「未婚」次之，計有 139 位，占總樣本數 49.6%。

4.1.5 教育程度

教育程度以「高中職」最多，計有 80 位，占總樣本數 28.6 %；「專科」次之，計有 75 位，占總樣本數 26.8%；次之為「大學」，計有 64 位，占總樣本數 22.9%；再次之為「國中（含）以下」，計有 56 位，占總樣本數 20%；「研究所（含）以上」為最少，計有 5 位，占總樣本數 1.8%，顯示職業訓練學員學歷主要集中在高中職以上到大學區間。

4.1.6 工作經歷

在 280 位職業訓練學員中，工作經歷以「2~5 年」居多，共有 80 人，占總樣本數 28.6%；「6~10 年」及「11 年以上」次之，各計有 68 位，各占總樣本數之 24.3 %；工作經歷在「1 年（含）以下」最少，計有 64 位，

占總樣本數 22.9%。

4.1.7 擔任職務

在職業訓練學員擔任職務中，以「基層員工」最多，共計 144 人，占總樣本數 51.4%；「基層主管」次之，計有 99 位，占總樣本數 35.4%；次之為「中階主管」，計有 25 位，占總樣本數 8.9%；再次之為「高階主管」，計有 7 位，占總樣本數 2.5%；「負責人」為最少，計有 5 位，占總樣本數 1.8%。

4.1.8 失業期間

職業訓練學員失業期間中，以「7~12 個月」最多，共有 64 人，占總樣本數 22.9%；「4~6 個月」次之，計有 59 位，占總樣本數 21.1 %；「3 個月(含)以下」再次之，計有 51 位，占總樣本數 18.2%；「1~3 年」計有 41 人，占總樣本數 14.6%；「5 年以上」計有 33 人，占總樣本數 11.8%；「3~5 年」最少，計有 32 位，占總樣本數 11.4%。

表 4.1 有效樣本基本資料的分佈

背景變項	選項別	樣本數	百分比(%)
性別	男	93	33.2
	女	187	66.8
年齡	29歲(含)以下	8	2.9
	30~34歲	21	7.5
	35~39歲	10	3.6
	40~44歲	61	21.8
	45歲以上	180	64.3
參訓身分別	中高齡者	123	43.9
	身心障礙者	22	7.9

表 4.1 有效樣本基本資料的分佈(續)

背景變項	選項別	樣本數	百分比(%)
參訓身分別	獨立負擔家計者 (單親)	29	10.4
	原住民	24	8.6
	中低收入戶或低收入戶	19	6.8
	外籍配偶	15	5.4
	長期失業者	16	5.7
	非自願性離職者	20	7.1
	一般身分者	12	4.3
婚姻狀況	已婚	141	50.4
	未婚	139	49.6
教育程度	國中 (含) 以下	56	20.0
	高中職	80	28.6
	專科	75	26.8
	大學	64	22.9
	研究所 (含) 以上	5	1.8
工作經歷	1年 (含) 以下	64	22.9
	2~5年	80	28.6
	6~10年	68	24.3
	11年以上	68	24.3
擔任職務	基層員工	144	51.4
	基層主管	99	35.4
	中階主管	25	8.9
	高階主管	7	2.5
	負責人	5	1.8

表 4.1 有效樣本基本資料的分佈(續)

背景變項	選項別	樣本數	百分比(%)
失業期間	3個月(含)以下	51	18.2
	4~6個月	59	21.1
	7~12個月	64	22.9
	1~3年	41	14.6
	3~5年	32	11.4
	5年以上	33	11.8

資料來源：本研究整理



4.2 學習動機、自我導向學習傾向與訓後就業意願的差異性分析

為瞭解本研究男性與女性在「學習動機」、「自我導向學習傾向」、「訓後就業意願」等構面間是否存在差異及構面之顯著性，透過獨立樣本 t 檢定，單因子變異數分析等檢定方法進行分析。

1. 男性與女性在「學習動機」、「自我導向學習傾向」、「訓後就業意願」等構面上的差異性分析彙整如表 4.2 所示。由表 4.2 可知，不同的性別在學習動機、自我導向學習傾向、訓後就業意願等構面之 P 值均小於 0.01，顯示出不同的型別在本研究的三個構面上呈現出顯著的差異。

表 4.2 不同性別之差異性分析彙整表

因素構面	性別		t 值	P 值
	男性	女性		
學習動機	2.8772	3.8213	-21.489	***
自我導向學習傾向	2.8916	3.8589	-23.833	***
訓後就業意願	2.9427	3.8422	-14.028	***

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$

資料來源：本研究整理

2. 職業訓練學員年齡分為等五個選項，運用單因子變異數分析，分析不同年齡的職業訓練學員在「學習動機」、「自我導向學習傾向」、「訓後就業意願」等構面上是否有顯著差異。單因子變異數分析彙整如表 4.3 所示。由表 4.3 可知，「學習動機」、「自我導向學習傾向」、「訓後就業意願」等構面之 P 值大於 0.05，表示不同年齡在「學習動機」、「自我導向學習傾向」、「訓後就業意願」等構面均沒有達到顯著性。

表 4.3 不同年齡之差異性分析彙整表

因素 構面	年齡					F 值	P 值	事後 比較
	29 歲以 下(a)	30~34 歲(b)	35~39 歲(c)	40~44 歲(d)	45 歲 以 上 (e)			
學習 動機	3.2839	3.3154	3.3606	3.4798	3.5605	1.765	0.136	NA
自我 導向 學習 傾向	3.2708	3.2778	3.3849	3.4759	3.6026	2.237	0.065	NA
訓後 就業 意願	3.4667	3.4683	3.4754	3.5750	3.6458	0.412	0.800	NA

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$ ；NA 表示不比較

資料來源：本研究整理

3. 職業訓練學員參訓身分別分為中高齡者、身心障礙者、獨立負擔家計者(單親)、原住民、中低收入戶或低收入戶、外籍配偶、長期失業者、非自願性離職者、一般身分者等九個選項，因此，運用單因子變異數分析，分析不同參訓身分別的職業訓練學員在「學習動機」、「自我導向學習傾向」、「訓後就業意願」等構面上是否有顯著差異。單因子變異數分析彙整如表 4.4 所示。由表 4.4 可知，「學習動機」、「自我導向學習傾向」、「訓後就業意願」等構面之 P 值大於 0.05，表示不同參訓身分別在「學習動機」、「自我導向學習傾向」、「訓後就業意願」等構

面均沒有達到顯著性。

表 4.4 不同參訓身分別之差異性分析彙整表

因素 構面	參訓身分別	平均值	F 值	P 值	事後 比較
學習 動機	中高齡者	3.5250			
	身心障礙者	3.6329			
	獨立負擔家計者（單親）	3.4496			
	原住民	3.3766			
	中低收入戶或低收入戶	3.4960	0.749	0.648	NA
	外籍配偶	3.2949			
	長期失業者	3.5505			
	非自願性離職者	3.5692			
	一般身分者	3.6282			

表 4.4 不同參訓身分別之差異性分析彙整表 (續)

因素 構面	參訓身分別	平均值	F 值	P 值	事後 比較
自我 導向 學習 傾向	中高齡者	3.5687			
	身心障礙者	3.6263			
	獨立負擔家計者 (單親)	3.3956			
	原住民	3.2778			
	中低收入戶或低收入戶	3.5234	1.451	0.175	NA
	外籍配偶	3.4407			
	長期失業者	3.7101			
	非自願性離職者	3.6778			
	一般身分者	3.5995			
訓後 就業 意願	中高齡者	3.4824			
	身心障礙者	3.5530			
	獨立負擔家計者 (單親)	3.5575			
	原住民	3.4792			
	中低收入戶或低收入戶	3.5877	0.521	0.841	NA
	外籍配偶	3.5556			
	長期失業者	3.7500			
	非自願性離職者	3.6917			
一般身分者	3.6389				

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$ ；NA 表示不比較

資料來源：本研究整理

4. 已婚與未婚在在「學習動機」、「自我導向學習傾向」、「訓後就業意願」等構面上是否有顯著差異，運用獨立樣本 t 檢定之差異性分析彙整如表 4.5 所示。由表 4.5 可知「學習動機」、「自我導向學習傾向」、「訓後就業意願」等構面之 P 值皆大於 0.05，表示沒有達到顯著性。

表 4.5 不同婚姻狀況之差異性分析彙整表

因素構面	婚姻狀況		t 值	P 值
	已婚	未婚		
學習動機	3.5472	3.4676	1.201	0.231
自我導向學習傾向	3.5825	3.4920	1.362	0.174
訓後就業意願	3.5887	3.4976	1.156	0.249

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$

資料來源：本研究整理

5. 職業訓練學員教育程度分為國中（含）以下、高中職、專科、大學、研究所（含）以上等五個選項，因此，運用單因子變異數分析，分析不同參訓身分別的職業訓練學員在「學習動機」、「自我導向學習傾向」、「訓後就業意願」等構面上是否有顯著差異。單因子變異數分析彙整如表 4.6 所示。由表 4.6 可知，「學習動機」、「自我導向學習傾向」、「訓後就業意願」等構面之 P 值均小於 0.05，表示不同參訓身分別在「學習動機」、「自我導向學習傾向」、「訓後就業意願」等構面均達到顯著性。

表 4.6 不同教育程度之差異性分析彙整表

因素 構面	教育程度	平均值	F 值	P 值	事後 比較
學習 動機	國中(含)以下(a)	3.8255	7.296	***	a>b a>c a>d
	高中職(b)	3.4918			
	專科(c)	3.4492			
	大學(d)	3.3444			
	研究所(含)以上(e)	3.1692			
自我 導向 學習 傾向	國中(含)以下(a)	3.8581	7.466	***	a>b a>c a>d
	高中職(b)	3.5250			
	專科(c)	3.4785			
	大學(d)	3.3707			
	研究所(含)以上(e)	3.1722			
訓後 就業 意願	國中(含)以下(a)	3.7440	2.912	0.022*	a>d
	高中職(b)	3.5562			
	專科(c)	3.5600			
	大學(d)	3.3490			
	研究所(含)以上(e)	3.3333			

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$ ；NA 表示不比較

資料來源：本研究整理

6. 職業訓練學員工作經歷分為 1 年（含）以下、2~5 年、6~10 年、11 年以上等四個選項，因此，運用單因子變異數分析，分析不同工作經歷

的職業訓練學員在「學習動機」、「自我導向學習傾向」、「訓後就業意願」等構面上是否有顯著差異。單因子變異數分析彙整如表 4.7 所示。由表 4.7 可知，「學習動機」、「自我導向學習傾向」、「訓後就業意願」等構面之 P 值均小於 0.05，表示不同工作經歷的職業訓練學員在「學習動機」、「自我導向學習傾向」、「訓後就業意願」等構面均達到顯著性。

表 4.7 不同工作經歷之差異性分析彙整表

因素 構面	工作經歷	平均值	F 值	P 值	事後 比較
學習 動機	1 年（含）以下(a)	3.7386	8.534	***	a>c
	2~5 年(b)	3.4933			
	6~10 年(c)	3.2726			
	11 年以上(d)	3.5424			
自我 導向 學習 傾向	1 年（含）以下(a)	3.7413	9.773	***	a>c
	2~5 年(b)	3.5330			
	6~10 年(c)	3.2631			
	11 年以上(d)	3.6258			
訓後 就業 意願	1 年（含）以下(a)	3.8203	6.688	***	a>b
	2~5 年(b)	3.4729			
	6~10 年(c)	3.3382			a>c
	11 年以上(d)	3.5711			

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$ ；NA 表示不比較

7. 職業訓練學員擔任職務分為基層員工、基層主管、中階主管、高階主管、負責人等五個選項，因此，運用單因子變異數分析，分析不同擔任職務的職業訓練學員在「學習動機」、「自我導向學習傾向」、「訓後就業意願」等構面上是否有顯著差異。單因子變異數分析彙整如表 4.8 所示。由表 4.8 可知，「學習動機」、「自我導向學習傾向」兩構面之 P 值均小於 0.05，表示不同擔任職務的職業訓練學員在「學習動機」、「自我導向學習傾向」兩構面均達到顯著性；而不同擔任職務的職業訓練學員在「訓後就業意願」構面之 P 值大於 0.05，表示沒有達到顯著性。

表 4.8 不同擔任職務之差異性分析彙整表

因素 構面	擔任職務	平均值	F 值	P 值	事後 比較
學習 動機	基層員工(a)	3.5203	2.917	0.022*	a<b
	基層主管(b)	3.5831			
	中階主管(c)	3.1892			
	高階主管(d)	3.5110			
	負責人(e)	3.2385			
自我 導向 學習 傾向	基層員工(a)	3.5503	3.647	0.006**	a<c a<d
	基層主管(b)	3.6176			
	中階主管(c)	3.1978			
	高階主管(d)	3.6349			
	負責人(e)	3.1500			

表 4.8 不同擔任職務之差異性分析彙整表 (續)

因素 構面	擔任職務	平均值	F 值	P 值	事後 比較
訓後 就業 意願	基層員工(a)	3.5417	2.114	0.079	NA
	基層主管(b)	3.6212			
	中階主管(c)	3.3733			
	高階主管(d)	3.5714			
	負責人(e)	2.8667			

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$ ；NA 表示不比較
資料來源：本研究整理

8. 職業訓練學員失業期間分為 3 個月(含)以下、4~6 個月、7~12 個月、1~3 年、3~5 年、5 年以上等六個選項，因此，運用單因子變異數分析，分析不同失業期間的職業訓練學員在「學習動機」、「自我導向學習傾向」、「訓後就業意願」等構面上是否有顯著差異。單因子變異數分析彙整如表 4.9 所示。由表 4.9 可知，「學習動機」、「自我導向學習傾向」、「訓後就業意願」等構面之 P 值均大於 0.05，表示不同失業期間的職業訓練學員在「學習動機」、「自我導向學習傾向」、「訓後就業意願」等構面均沒有達到顯著性。

表 4.9 不同失業期間之差異性分析彙整表

因素構面	失業期間	平均值	F 值	P 值	事後比較
學習動機	3 個月 (含) 以下(a)	3.5121	0.222	0.953	NA
	4~6 個月(b)	3.5313			
	7~12 個月(c)	3.5138			
	1~3 年(d)	3.5000			
	3~5 年(e)	3.4171			
	5 年以上(f)	3.5443			
自我導向學習傾向	3 個月 (含) 以下(a)	3.5714	0.326	0.897	NA
	4~6 個月(b)	3.5829			
	7~12 個月(c)	3.5260			
	1~3 年(d)	3.5352			
	3~5 年(e)	3.4375			
	5 年以上(f)	3.5269			
訓後就業意願	3 個月 (含) 以下(a)	3.6340	0.428	0.829	NA
	4~6 個月(b)	3.5339			
	7~12 個月(c)	3.5130			
	1~3 年(d)	3.5894			
	3~5 年(e)	3.4375			
	5 年以上(f)	3.5253			

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$ ；NA 表示不比較

資料來源：本研究整理

9. 差異性因素分析之結果：

- (1) 曾擔任基層主管之職業訓練學員在「學習動機」上有較高顯著性。
- (2) 曾擔任高階主管之職業訓練學員在「自我導向學習傾向」上有較高顯著性。
- (3) 工作經歷在 1 年（含）以下之職業訓練學員在「學習動機」、「自我導向學習傾向」、「訓後就業意願」上均有較高顯著性。
- (4) 教育程度在國中（含）以下之職業訓練學員在「學習動機」、「自我導向學習傾向」、「訓後就業意願」上均有較高顯著性。
- (5) 女性職業訓練學員在在「學習動機」、「自我導向學習傾向」、「訓後就業意願」上均有較高顯著性。
- (6) 職業訓練學員訓後就業意願會因性別、教育程度及工作經歷影響而有所差異。

4.3 相關分析

本研究透過皮爾森積差分析來檢測學習動機、自我導向學習傾向、訓後就業意願等構面的相關程度，分析結果發現學習動機對於自我導向學習傾向呈現顯著正相關、學習動機對於訓後就業意願呈現正相關、自我導向學習傾向對於訓後就業意願呈現顯著正相關。

本研究依據相關係數 r 值和其相關程度來判斷構面之間的線性相關強度，加上顯著性的檢定來判斷其結果。

1. 高度相關： r 值介於 0.7~1.0。
2. 中度相關： r 值介於 0.4~0.7。
3. 低度相關： r 值介於 0.1~0.4。
4. 無相關： r 值介於 0.0~0.1。

由表 4.10 分析結果得知學習動機對應自我導向學習傾向的線性相關係數 0.867，表示學習動機對於自我導向學習傾向的相關性為高度相關；學習動機對應訓後就業意願的線性相關係數 0.673，表示學員的學習動機對於訓後就業意願的相關性為中度相關；而自我導向學習傾向對於訓後就業意願的線性相關係數為 0.689，表示自我導向學習傾向對於訓後就業意願的相關性為中度相關，因此各構面之間都具有中度到高度相關的顯著性正向影響。

表 4.10 三個變項之相關分析

變項	學習動機	自我導向學習傾向	訓後就業意願
學習動機	1		
自我導向學習傾向	0.867**	1	
訓後就業意願	0.673**	0.689**	1

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$

資料來源：本研究整理

4.4 迴歸分析

由上述的相關分析得知，學習動機、自我導向學習傾向與訓後就業意願三構面間具有中度到高度相關的顯著性正向影響，因此本研究進而以迴歸分析來研究各構面彼此間的解釋以及驗證研究假設是否能夠成立。利用迴歸分析的結果來推斷各變數之間的關係，且確立自變數與依變數是否存在顯著影響關係。

4.4.1 學習動機、自我導向學習傾向與訓後就業意願之影響

本研究分別驗證學習動機、自我導向學習傾向與訓後就業意願等構面間的直接影響效果，其分析結果如表 4.10 所示。

1. 學習動機對自我導向學習傾向之影響

檢測學習動機是否會直接影響自我導向學習傾向，由表 4.10 可知，分析結果顯示學習動機對自我導向學習傾向標準化 β 值為 0.867，有達顯著水準， R^2 為 0.751，F 值為 838.014，由上述可以知道，學習動機對自我導向學習傾向有顯著相關。

2. 學習動機對訓後就業意願之影響

檢測學習動機是否會直接影響訓後就業意願，由表 4.10 可知，分析結果顯示學習動機對訓後就業意願標準化 β 值為 0.673，有達顯著水準， R^2 為 0.453，F 值為 230.168，由上述可以知道，學習動機對訓後就業意願有顯著相關。

3. 自我導向學習傾向對訓後就業意願之影響

檢測自我導向學習傾向是否會直接影響訓後就業意願，由表 4.11

可知，分析結果顯示自我導向學習傾向對訓後就業意願標準化 β 值為 0.689，有達顯著水準， R^2 為 0.475，F 值為 251.362，由上述可以知道，自我導向學習傾向對訓後就業意願有顯著相關。

假說 H1：學習動機對自我導向學習傾向有顯著影響。經迴歸分析結果顯示，研究假說成立。

假說 H2：學習動機對訓後就業意願有顯著影響。經迴歸分析結果顯示，研究假說成立。

假說 H3：自我導向學習傾向對訓後就業意願有顯著影響。經迴歸分析結果顯示，研究假說成立。

表 4.11 三個構面之迴歸分析

構面	β 值	R^2 值	調整後 R^2 值	P 值	F 值
學習動機對自我導向學習傾向	0.867	0.751	0.750	0.000***	838.014
學習動機對訓後就業意願	0.673	0.453	0.451	0.000***	230.168
自我導向學習傾向對訓後就業意願	0.689	0.475	0.473	0.000***	251.362

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$

資料來源：本研究整理

4.5 中介效果分析

本研究從迴歸分析探討職業訓練學員學習動機、自我導向學習傾向

和訓後就業意願等兩兩構面間之相關性，進而從多元迴歸分析驗證「自我導向學習傾向」構面是否具有中介效果。

Baron and Kenny (1986)認為，中介效果若要成立有四個條件：

1. 自變數與中介變數分別均與依變數有正向顯著相關。
2. 自變數與中介變數有正向顯著相關。
3. 中介變數加入後，自變數與依變數的 β 值較未加入時更接近0。
4. 如果自變數與依變數的 β 值較未加入時更接近0但仍呈現正向顯著，則稱為部分中介效果，若呈現不顯著，則稱為完全中介效果。
5. 從表 4.12 可得知，模式 1、2 和 3 呈現三種迴歸模式的結果，其 β 值都為正向顯著，因此可能有中介效果；再由模式 4 的多元迴歸模式結果可知，當自變數「學習動機」對依變數「訓後就業意願」的影響在加入中介變數「自我導向學習傾向」之後， β 值由 0.673（模式 2）降低為 0.305（模式 4），顯示較未加入時變得衰弱，但影響效果仍呈現顯著效果，因此中介變數「自我導向學習傾向」對自變數「學習動機」與依變數「訓後就業意願」具有部分中介效果。

假說 H4：自我導向學習傾向對學習動機與訓後就業意願具有中介效果。

經多元迴歸分析結果顯示，研究假說為部分成立。

表 4.12 自我導向學習傾向於學習動機和訓後就業意願之間的中介效果分析

自變數 依變數	模式 1	模式 2	模式 3	模式 4
	自我導向學習傾向	訓後就業意願	訓後就業意願	訓後就業意願
	β 值	β 值	β 值	β 值
學習動機	0.867***	0.673***	--	0.305***
自我導向學習傾向	--	--	0.689***	0.425
R ²	0.751	0.453	0.475	0.498
Adj R ²	0.750	0.451	0.473	0.494
F 值	838.014	230.168	251.362	137.372

1. 註：*表示 P < 0.05；**表示 P < 0.01；***表示 P < 0.001

2. 資料來源：本研究整理

第五章 結論與建議

本章內容將前述研究結果整理提出研究結論，以用來提供相關單位對於瞭解職業工會學員學習動機、自我導向學習傾向與訓後就業意願之相關建議，以及未來研究職業訓練學員訓後就業意願相關議題者之方向，以提供勞動部會機關、職業訓練機構之參考。

5.1 研究結論

本小節經資料分析後，彙整提出研究結果與討論，及後續研究相關議題者的建議。表 5.1 為本研究假說之驗證結果。

表 5.1 研究假說與實證分析結果

假說	內容	實證分析
H1	學習動機對自我導向學習傾向有顯著影響。	成立
H2	學習動機對職業訓練學員訓後就業意願有顯著影響。	成立
H3	自我導向學習傾向對職業訓練學員訓後就業意願有顯著影響。	成立
H4	自我導向學習傾向對學習動機與訓後就業意願具有中介效果	部分成立

資料來源：本研究整理

本研究主要目的在探討職業工會學員學習動機、自我導向學習傾向、訓後就業意願之相關性及因果關係。經過第四章的資料分析，在本章之歸納如下：

1. (H1)學習動機知覺整體學習動機對整體自我導向學習傾向有顯著影響。研究結果指出學員知覺學習動機程度越好，學員越有良好的自我

導向學習傾向，兩者有中度正相關。

2. (H2)學習動機對職業訓練學員訓後就業意願有顯著相關。研究結果指出學習動機項下之興趣動機與社交動機對訓後就業意願具有最高顯著性。
3. (H3)自我導向學習傾向對職業訓練學員訓後就業意願有顯著相關。研究結果指出自我導向學習傾向項下之自熱愛學習、精益求精、自我開發三因素對訓後就業意願有顯著差異。
4. (H4)中介變數「自我導向學習傾向」對自變數「學習動機」與依變數「訓後就業意願」具有部分中介效果。
5. 職業工會學員知覺學習動機會因為年齡層及參訓身分別的不同而有所差異。
6. 職業工會學員的自我導向學習傾向受到教育程度及工作經歷而有所差異。
7. 女性職業工會學員在訓後就業意願上有較高的顯著性。
8. 年齡 45 歲以上的職業工會學員對訓後就業意願上有較高的顯著性。
9. 年資 1 年（含）以下職業工會學員對訓後就業意願有較高的顯著性。
10. 失業期間在 3 個月（含）以下的職業工會學員對訓後就業意願有顯著差異。
11. 曾擔任基層主管的職業工會學員對訓後就業意願有顯著差異。

5.2 研究建議

本節根據研究結論，針對職業工會學員知覺學習動機、自我導向學習傾向及訓後學習動機之實務現況，提出相關建議，以供勞動部會機關、職業訓練機構及後續研究參考。

1. 給勞動部會機關的建議

建議勞動部會機關能提高職業訓練整體經費及時數，強化職業訓練學員學習成效，根據研究者實際從事職業訓練業務的這些年，發現實際上許多參訓的學員所學的職類並非其求學期間所學，也未曾有過相關工作經驗，因此多數的參訓學員對於其所參加的職訓課程以及未來就業的方向相當迷惘，因此職業訓練最終所產生的技術培訓與提升，對學員訓後就業意願來說會造成不小落差，而對企業求才面而言，對於求職者多希望能夠進入職場即能投入工作崗位，因此職業訓練的規劃方向以及教學內容必須與未來的職場有直接性的相關，就職業訓練所能投入的經費以及時數，係屬於一種填鴨式的教學方式，必須在有限的時間內就能讓參訓學員具備投入職場的技能，因此職業訓練的規劃更顯重要，如何與企業的實際需求應對，而達到訓用合一，訓後即用的目標，而非訓練後的學員投入職場仍需耗費大量的教育訓練時間重新培養員工。另外在計畫審查階段，勞動部會需更具體更詳細的評估訓練單位是否具備辦訓資源，職業訓練是失業者再次投入職場前的重要階段，因此師資、場地、設備都需要具備一定的標準，才能讓受訓學員充分學習，此外，根據研究顯示，學員的學習動機會影響訓後就業意願，故勞動部會主管機關應致力於訓練職類的開發及穩定的訓練政策，對於訓練單位的選用，更應有完善良好的制度。

2. 給職業訓練機構的建議

建議職業訓練機構在辦理職業訓練時，應多加了解訓練職類相關的產業實際人力職能落差，以及關懷參訓者未來從業的職場方向，才能開發出適合學員、市場的職業訓練課程，達到訓用合一、訓後即用的目標，解決失業的問題。本研究結果發現學習動機中的興趣動機、職業發展、

社交關係、課程品質等面向都能提升學員訓後就業意願，因此如何開發職類以配合就業市場以及提升課程品質，是職業訓練機構需要努力的方向。

3. 給職業訓練學員的建議

本研究結果發現，自我導向學習傾向構面之熱愛學習、精益求精及自我開發與訓後就業意願有顯著差異，建議學員培養良好的學習習慣，增進對就業市場的認識與職場倫理的認知，參與職業訓練課程提升專業知識，進行自我成長，並將專業知識落實於未來的工作中，將可解決職能落差的困境，提升求職工作機會，有效提升訓後就業意願。

4. 後續研究的建議

- (1) 本研究樣本的取樣僅以研究者任職的職業工會學員為對象，未包含其他單位及縣市，只能算是區域性研究，所以在推論上受的限制會增加。因此建議未來研究者可進一步擴大研究對象，以便做廣大且更深入的探究。
- (2) 本研究成果相關分析及迴歸分析數據解釋力不佳，顯示學員訓後就業意願考慮因素，不侷限於學習動機及自我導向學習傾向，建議後續研究可加入其他議題例如學習成效，就業市場結構、勞動條件等議題做更深入研究。
- (3) 本研究主要以問卷調查法進行研究，建議後續研究相關議題時，亦可配合個別訪談，供職業工會學員自由填答，讓學員自願填寫之後投遞，期能收集到真實且更廣面向學員的真實感受，以供勞動部會主管機關與職業訓練機構一個機會，去聆聽且貼近職業訓練學員的心聲，彼此體諒，共同開創更好的合作模式，使職業工會辦理職業訓練的運作成效更加卓越。

參考文獻

一、中文部分

1. 王典謨 (民 76), 職業訓練研究, 工商教育出版社, 台北市。
2. 田秀蘭 (民 92), 社會認知生涯理論之興趣模式驗證研究, 教育心理學報, 第 34 期第 2 卷, 247-266 頁。
3. 田淑文 (民 92), 台北市高職特教班應屆畢業生就業意願之研究, 國立臺灣師範大學工業教育研究所碩士論文, 未出版, 台北市。
4. 石宜明 (民 99), 自我效能與工作壓力對學習動機之影響-以台中市國際觀光旅館全職從業人員為例, 朝陽科技大學休閒事業管理系研究所碩士論文, 未出版, 台中市。
5. 石幸叡 (民 107), 國軍志願役士官兵服役意願與離職傾向之研究, 潮洋科技大學企業管理系碩士論文, 未出版, 台中市。
6. 任青珊 (民 93), 職業訓練中心服務品質認知之探討, 中華大學科技管理研究所碩士論文, 未出版, 新竹市。
7. 朱文源 (民 87), 台北市高職汽車科應屆畢業生就業意願及其影響因素之研究, 國立台北師範大學碩士論文工業教育研究所, 未出版, 台北市。
8. 行政院經濟建設委員會 (民 93), 人才培訓服務業發展綱領及行動方案 (行政院 93 年 11 月 15 日院臺經字第 0930051134 號函核定), 未出版, 台北市。
9. 余采瑄 (民 100), 成人學習動機與學習成效關係之研究：以高級中等進修學校第二專長教育班為例, 國立暨南國際大學成人與繼續教育研究所碩士論文, 未出版, 南投。
10. 余煥模 (民 72), 職業訓練在未來經社發展中的角色, 職業與訓練月

刊，第4卷第2期，31-35頁。

11. 吳大省（民102），因應政府落實技能檢定與證照制度下，職業工會學員學習動機與滿意度分析探討—以台中直轄市總工會為基礎，康寧大學生產事業管理研究所碩士論文，未出版，台南市。
12. 吳育安（民98），美髮業高職健教合作生工作價值觀、實習滿意度與其就業意願之相關研究，中國文化大學生活應用科學研究所碩士論文，未出版，台北市。
13. 吳明隆（民89），SPSS統計應用實務，台北市：松岡電腦圖書資料股份有限公司。
14. 吳雪萍、張桂蓮（民97），成人學習動機探究，江蘇技術師範學院學報，第39期，59-78頁。
15. 吳歆嫻（民99），進修英語專班學生學習動機及學習滿意度相關研究，高苑學報，第16期，63-71頁。
16. 呂立琪（民96），台北縣國小教師自我導向學習準備度、教師專業成長與教學效能關係之研究，國立臺灣師範大學社會教育學系在職碩士專班碩士論文，未出版，台北市。
17. 李永寧（民102），結合辨識策略與擴增實境應用於國小鳥類教學，國立臺南大學教育學系科技發展與傳播碩士班，未出版，台南市。
18. 李宏才、常雅珍、林冠良（民101）。北區技職院校幼保系應屆畢業生工作價值觀與就業意願之研究，長庚科技學刊，第16期，93-124頁。
19. 杜運偉（民99），南京地區高教本科學生就業意願調查分析，高教論壇，第5期，118-121頁。
20. 林雨蓉（民99），觀光相關科系學生校外實習滿意及未來從事觀光產業意願之研究，國立高雄應用科技大學觀光與餐旅管理系碩士論文，

未出版，高雄市。

21. 林素娟（民 100），職業訓練資訊管理系統(TIMMS)評估模式建構之研究，第九屆產業管理創新研討會論文集，台中市，80-85 頁。
22. 林清江（民 79），國中畢業生升學與就業意願之影響因素·國立台灣師範大學教育研究所集刊·第 22 期，129-188 頁。
23. 林麗雲（民 106），就服員專業能力及服務品質對失業求職者幸福感和再就業意願之影響，南臺科技大學企業管理系碩士論文，未出版，台南市。
24. 邱欣怡（民 90），我國職業訓練之研究-公共職訓委託民間辦理，國立政治大學勞工研究所碩士論文，未出版，台北市。
25. 柯樹青（民 68），臺灣地區高工學生就業意願之研究，人與社會，第 7 期第 8 卷，59-78 頁。
26. 洪世昌（民 83），我國空中大學學生自我導向學習傾向及其與學習成就關係之研究，國立臺灣師範大學社會教育學系碩士論文，未出版，臺北市。
27. 紀詩瑩（民 91），企業員工自我導向學習傾向與知識分享意願關係之研究，國立暨南國際大學成人與繼續教育研究所碩士論文，未出版，南投縣。
28. 倪依詩（民 107），探討既能服務學習對技術型高中美容科學生美容美髮之能之影響，建國科技大學美容科技研究所碩士論文，未出版，彰化市。
29. 夏天倫（民 93），我國碩士在職專班回流教育成效之調查研究—研究生學習動機、參與障礙及學習滿意度之探討，國立中山大學政治學研究所碩士論文，未出版，高雄市。

30. 徐慧真 (民 104), 自我導向學習傾向、人格特質、成就動機與工作滿意度之探討—以參加產業人才投資方案之美容美髮保健類南區從業人員為例, 國立高雄應用科技大學高階經營管理碩士在職專班碩士論文, 未出版, 高雄市。
31. 馬心韻 (民 92), 警察基層人員養成教育與人力資源管理, 臺北市:
32. 康自立 (民 76), 企業內之職業訓練, 就業與訓練, 第 5 卷第 1 期, 5-11 頁。
33. 張火燦 (民 81), 因應環境變動技職人力重規劃-高職人力資源發展的省思, 技術及職業教育雙月刊, 第 8 期, 40-44 頁。
34. 張玉潔 (民 105), 高雄地區勞工對工業 4.0 就業市場認知及就業意願相關之研究, 大葉大學工業工程與管理學系碩士論文, 未出版, 彰化縣。
35. 梁瑞琪 (民 108), 國立空中大學高齡學生學習歷程與賦權增能結果之研究, 國立中正大學成人及繼續教育研究所碩士論文, 未出版, 嘉義縣。
36. 莊淑芬 (民 97), 高屏地區中高齡者參與職業訓練與職涯發展關係之研究, 國立高雄師範大學成人教育研究所文教事業經營在職專班碩士論文, 未出版, 高雄市。
37. 許琇閔 (民 106), 嘉義縣國民中學教師兼任行政工作壓力、因應策略及進修動機關係之研究, 國立中正大學成人及繼續教育學習碩士在職專班碩士論文, 未出版, 嘉義縣。
38. 郭德賓、莊明珠 (民 95), 校外實習課程衝突影響因素對學生就業意願影響之研究：以國立高雄餐旅學院餐飲管理科系為例, 餐旅暨家政學刊, 第 2 期第 1 卷, 113-131 頁。

39. 郭麗玲 (民 92), 成功自我導向學習與五行。臺北：秀威資訊科技。
40. 陳志斌 (民 95)。 職業訓練績效評鑑及指標檢討改進之研發推廣，台北縣：行政院勞工委員會職業訓練局泰山職業訓練中心。
41. 陳志樺 (民 91), 成人技職繼續教育參與動機與障礙因素之相關研究，國立彰化師範大學工業教育學系碩士論文，未出版，彰化市。
42. 陳孟瑛 (民 107), 以自主學習融入閱讀教學活動對國小學童閱讀行為、閱讀習慣的影響之行動研究，育達科技大學兒童教育暨事業經營產業碩士專班碩士論文，未出版，苗栗縣。
43. 陳品憲 (民 98), 職業訓練服務品質之探討-以桃園職業訓練中心為例，中華大學管理研究所碩士論文，未出版，新竹市。
44. 陳思諭 (民 107), 共創價值與自我學習準備度和自我調節對學習成效影響之研究-以臉書社團為例，東海大學資訊管理學系碩士論文，未出版，台中市。
45. 陳科宏 (民 107), 國小就師休閒動機、休閒態度與休閒滿意度之研究-以雲林縣為例，康寧大學企業管理研究所碩士論文，未出版，臺南市。
46. 陳茂祥 (民 90), 自我導向學習理論及其在成人教育上的啟示，朝陽學報，第 6 期，65-89 頁。
47. 陳恩多 (民 107), 高齡者就業意願與就業促進之研究—以台灣南部地區為例，國立高雄科技大學應用日語系碩士論文，未出版，高雄市。
48. 勞動部勞動力發展署 (民 100), 職業訓練法，勞動部。
49. 彭樹民 (民 106), 南投縣中高齡公教人員退休再就業意願與動機之研究，南開科技大學福祉科技與服務管理所碩士論文，未出版，南投縣。
50. 曾偉婷 (民 107), 國立大學觀光餐旅科系學生人格特質、學習型態及留任於專業領域之意願，國立高雄科技大學觀光管理系碩士論文，未

出版，高雄市。

51. 黃明玉（民 93），成人學習者自我導向學習傾向、班級學習氣氛與學習滿意度之研究，國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
52. 黃富順（民 85），學習型組織緣起、意義、特性與實施，臺灣教育，第 593 期，16-25 頁。
53. 黃絢質（民 99），青少年正向思考、正向情緒與學習動機之相關研究，國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系碩士論文，未出版，臺北市。
54. 楊家芸（民 106），高職美容科學生學習態度、學習成效與就業意願，中國文化大學生活應用科學系碩士在職專班碩士論文，未出版，台北市。
55. 楊惠君譯（民 93），終生學習全書:成人教育總論。台北：五南圖書。
56. 楊箴憶（民 107），遊客旅遊動機與滿意度之研究-以橋頭糖廠為例，大仁科技大學文化創意產業研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
57. 葉秀真（民 108），社區大學身體活動課程參與者身體自我概念與生活滿意度關係之研究，國立暨南國際大學諮商心理與人力資源發展學系終身學習與人力資源發展研究所碩士論文，未出版，南投縣。
58. 葉智偉（民 108），探討職訓學員之參訓動機及自我效能對就業力的影響，輔仁大學餐旅管理學系碩士在職專班碩士論文，未出版，台北市。
59. 詹火生、彭台臨、陳聰憲、郭振昌（民 90），職業訓練與就業服務，臺北：國立空中大學。
60. 廖玉齡（民 96），成人學習動機、學習行為、學習機會與創新表現關係之研究-以管理碩士在職專班為例，國立中正大學成人及繼續教育研究所博士論文，未出版，嘉義縣。

61. 劉政宏、黃博聖、蘇嘉鈴、陳學志、吳有城 (民 99)，國中小學習動機量表之編製及其信、效度研究，測驗學刊，第 57 期，371-402 頁。
62. 劉修祥、陳麗文 (民 89)，高雄市高職餐飲管理科應屆畢業生就業意向之探討，技術及職業教育雙月刊，第 56 期，46-48 頁。
63. 劉瀚升、葉龍泰、楊雅閔、鄭富元 (民 99)，實習滿意度與未來從事餐旅業意願之探討-以稻江科技暨管理學院餐旅管理學系學生為例，稻江學報，第 4 期第 2 卷，3 頁。
64. 潘美芳 (民 107)，學習動機、學習態度與學習成效間關係之研究-以高雄市某文理補習班為例，樹德科技大學經營管理研究所碩士論文，未出版，高雄市。
65. 鄧運林 (民 81)，自我導向學習對成人學生學習行為、學業成績影響之實驗研究，國立政治大學教育研究所博士論文，未出版，台北市。
66. 鄭彩玉 (民 97)，國小學生社會領域學習動機與學習滿意度關係之研究，國立屏東教育大學社會科教育學系碩士班碩士論文，未出版，屏東縣。
67. 鄭淑慧 (民 100)，美容師專業成長之研究：Tough 的自我導向學習觀點，國立中正大學成人及繼續教育研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
68. 黎麗貞 (民 86)，大學女生性別角色、生涯自我效能、生涯阻礙與職業選擇之相關研究，國立高雄師範大學輔導研究所碩士論文，未出版，高雄市。
69. 蕭安成 (民 87)，隔空與非隔空學習者自我導向學習傾向與學習滿意度之研究，高雄師範大學教育學類碩士論文，未出版，高雄市。
70. 顏雪娟 (民 88)，影響高職生選擇二專就讀學校因素之研究，第十四屆全國技術及職業教育研討會論文集，台北市，163 頁。

71. 魏晴瑄 (民 107), 中高齡導覽志工學習歷程之研究, 國立中正大學成人及繼續教育系高齡者教育研究所碩士論文, 未出版, 嘉義縣。

二、英文文獻

1. A.H.Maslow(1943), A Theory of Human Motivation, Originally published in Psychological Review, Vol.50, pp.370-396
2. Alderfer(1969)Existence, relatendness, and growth.New York:Free Press.
3. Baron & Kenny (1986),The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations, Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 51, No. 6, pp. 1173-1182.
4. Beamish, P. W., and H. Y. Wang (1989), Investing in China via joint ventures, Management International Review, Vol.29,No1,pp. 57-64.
5. Brockett,R.G.& Huemstra,R.(1991).Self-direction in adult learning:Perspectives on theory,research,and practice.New York:Routledge.
6. Candy, P. C. (1991). Self-direction for Lifelong Learning: A Comprehensive Guide to Theory and Practice. San Francisco CA: Jossey-Bass Inc.
7. Clark L. Hull. (1943). Principles of behavior: an introduction to behavior theory. New York: Appleton-Century-Crofts.
8. Deci & Ryan.(2002). Handbook of self-determination research. New York: University of Rochester.
9. Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. (1951). Occupational choice:An Approach to a general theory. New York: Columbia University Press.
10. Guglielmino. (1977). Development of the self-directed learning eadiness scale. Doctoral Dissertation, University of Georgia.

11. Hoppork, R. (1963). Occupational Information (2nd Edition).
International, Inc. New Jersey: Prentice Hall.
12. Houle. (1961). The Inquiring Mind: A study of the adult who continues to learn. Madison: University of Wisconsin Press.
13. Jurgensen, C. E. (1978). Job preference: What makes a job good or bad.
Journal of Applied Psychology, Vol.46,No3,pp. 267-276.
14. Knowles. (1975). Self-Directed learning: A guide for learners and teachers.
Chicago, IL: Follett Publishing Company.
15. Krumboltz,J.D.,Mitchell,A.M.,& Jones,G.B.(1976).A social learning
theory of career selection. The Counseling
Psychologist, Vol.6,No.1,pp.71-81.
16. Miller(1967). Participation of Adults in Education: A Force-Field Analysis.
Boston,Center for the Study of Liberal education for Adults,Boston
University.
17. Nunnally, J. C. (1978), Psychometric Theory, New York: Mcgraw-Hill.
18. Penland, P. R. (1979) . Self-initiated learning, Adult Education, Vol.29,
pp.170-179.
19. Pintrich, Smith, & McKeachie (1989). A manual for the use of the
otivated Strategies for Learning Questionnaire(MSLQ). Mich: National
Center for Research to Improve Postsecondary Teaching and Learning
(NCRIPTAL). School of Education, The University Michigan.
20. Rubenson , K.(1979).Rwcruitment to Adult Education in the Nordic
Countries : Research and Outreaching Activities.Sweden: Stockholm Inst
of Education .
21. Skinner. (1938). The Behavior of Organisms: An Experimental Analysis
Appleton- Century-Crofts. New York,
22. Susan Harter. (1981).A New Self-report Scale of Intrinsic Versus Extrinsic
Orientation in the Classroom: Motivational and Informational

Components, Development Psychology, Vol.17,pp. 300-312

23. Tough, A. M. (1979). The adult's learning projects: A fresh approach to theory and practice in adult learning. Toronto: The Ontario Institute for Studies in Education.
24. Wiley, K. (1983). Effects of a self-directed learning project and preference for structure on self-directed learning readiness. Nursing Research, Vol.32,No.3,pp. 181-185.



附錄一

職業工會學員學習動機、自我導向學習傾向與訓後就業意願關係之研究

前測問卷

敬愛的先生、小姐，您好：

感謝您在百忙當中撥冗協助填寫此問卷，本人目前正在進行「職業訓練學員學習動機、自我導向學習傾向與訓後就業意願關係之研究」，本研究對象以職業工會現正接受職業訓練之學員為主。本研究需要您寶貴的意見，懇請您惠予協助撥冗參與這項調查，以促成本研究之成功。

本問卷採不記名方式，您所填的資料只做學術性整體分析，不做個別探究，請您安心填答。您的意見非常珍貴，敬請詳細閱讀填答，依您本身的實際經驗與感受逐題填寫。衷心感謝您的支持與協助。

敬祝您 健康快樂 萬事如意!!

南華大學 企業管理學系非營利事業管理碩士在

職專班

指導教授 涂瑞德 博士
研究生 劉冠華 敬啟
中華民國 108 年

04 月

第一部分：【個人基本資料】(請在適合的□中打「v」)

- 性別： (1)男 (2)女
- 年齡： (1)29歲(含)以下 (2)30~34歲 (3)35~39歲 (4)40~44歲
 (5)45歲以上
- 參訓身分別： (1)中高齡者 (2)身心障礙者 (3)獨立負擔家計者(單親)
 (4)原住民 (5)中低收入戶或低收入戶 (6)外籍配偶
 (7)長期失業者 (8)非自願性離職者 (9)一般身分者
- 婚姻狀況： (1)已婚 (2)未婚
- 教育程度： (1)國中(含)以下 (2)高中職 (3)專科 (4)大學

(5) 研究所(含)以上

6. 工作經歷： (1) 1年(含)以下 (2) 2~5年 (3) 6~10年 (4) 11年以上

7. 擔任職務： (1) 基層員工 (2) 基層主管 (3) 中階主管 (4) 高階主管
 (5) 負責人

8. 失業期間： (1) 3個月(含)以下 (2) 4~6個月 (3) 7~12個月
 (4) 1~3年 (5) 3~5年 (6) 5年以上



第二部分：影響職業訓練訓後學員就業意願因素量表

【填答說明】

以下各題的敘述都是可能影響職業訓練學員訓後就業意願的因素。請您審慎考慮

下列題目，並就每一題所敘述的因素加以個別考量，您在訓後是否有就業意願？

每題之後均有五種不同的等級「非常同意、同意、沒有意見、不同意、非常不同意」，請依照您真實的想法或感受，在適當的數目字上畫「○」，每題分別圈選一個答案。

一、學習動機

		非常同意	同意	沒有意見	不同意	非常不同意
1.	我認為職業訓練，有助於我擴展視野，跟上時代的腳步。	5	4	3	2	1
2.	我參加職業訓練，是因為要培養自己的興趣。	5	4	3	2	1
3.	我參加職業訓練，是為了滿足自我的學習需求。	5	4	3	2	1
4.	我參加職業訓練，是為了要學習新的知識與技能。	5	4	3	2	1
5.	我參加職業訓練，是為了自我挑戰。	5	4	3	2	1
6.	我參加職業訓練，是為了考取相關技能檢定。	5	4	3	2	1
7.	我認為參加職業訓練，能有效的增加自己工作或就業的能力。	5	4	3	2	1
8.	我參加職業訓練，是為了工作升遷與考核需要。	5	4	3	2	1
9.	我認為參加職業訓練程，能有效地幫助我找尋更好的工作。	5	4	3	2	1
10.	職業訓練課程學習結果對我工作有幫助。	5	4	3	2	1
11.	我想轉換工作，需要培養第二專長，所以參加職業訓練。	5	4	3	2	1

12.	參加職業訓練，可以增加個人的職場競爭優勢。	5	4	3	2	1
13.	我認為參加職業訓練，能夠認識新朋友、拓展社交圈。	5	4	3	2	1
14.	我參加職業訓練，是為了參加團體活動。	5	4	3	2	1
15.	我認為參加職業訓練，能夠和其他人增加人際互動。	5	4	3	2	1
16.	我認為參加職業訓練，有助於獲得別人的肯定。	5	4	3	2	1
17.	我認為參加職業訓練，在工作上可以獲得主管的信任和讚許。	5	4	3	2	1
18.	我認為參加職業訓練，可以找到興趣理念相同的朋友。	5	4	3	2	1
19.	我認為參加職業訓練，能提升自己的能力而受到矚目。	5	4	3	2	1
20.	我認為職業訓練的課程內容令我感到信任，能吸引我前來學習。	5	4	3	2	1
21.	我認為職業訓練的課程安排，內容較能與就業市場需求接軌，能吸引我前來學習。	5	4	3	2	1
22.	職業訓練課程講師水準，能吸引我前來學習。	5	4	3	2	1
23.	課程內容豐富，符合我需求。	5	4	3	2	1
24.	課程內容難易適中。	5	4	3	2	1
25.	講師與學員互動關係良好。	5	4	3	2	1
26.	我對上課時間的安排感到滿意。	5	4	3	2	1

二、自我導向學習傾向量表

		非常同意	同意	沒有意見	不同意	非常不同意
1	我喜歡學習新的事物。	5	4	3	2	1
2	我會自己規劃學習計畫。	5	4	3	2	1
3	無論我年紀多大，我仍會在工作上繼續學習。	5	4	3	2	1
4	在工作方面我會想要學習有關的新事物。	5	4	3	2	1
5	只要我下定決心，無論多忙我都會抽空去學習。	5	4	3	2	1
6	我會儘量把握每一次的學習機會。	5	4	3	2	1
7	對於我有興趣的事物，我會認真地去學習。	5	4	3	2	1
8	參與學習讓自己有成就感。	5	4	3	2	1
9	我會設法學會我想學的事物。	5	4	3	2	1
10	無論我想要學什麼，我都會想辦法去學習。	5	4	3	2	1
11	我知道自己還需要學習什麼。	5	4	3	2	1
12	對於我想學習的事物，我會嘗試找出學習的方法。	5	4	3	2	1
13	我覺得學習是一件快樂的事。	5	4	3	2	1
14	我的學習方向會盡量與工作上能夠配合。	5	4	3	2	1
15	我會學習新的事物，來幫助自己在工作上不斷的成長。	5	4	3	2	1
16	希望能將所學的事物與自己工作相結合。	5	4	3	2	1
17	任何我需要知道的知識或技術，我都能自己去學習。	5	4	3	2	1
18	在學習的過程中遭遇挫折，我會積極地尋求解決方式。	5	4	3	2	1
19	我樂於尋找問題的答案。	5	4	3	2	1
20	我認為學習可以增進解決問題的能力。	5	4	3	2	1
21	當我面臨問題，我會嘗試透過學習解決。	5	4	3	2	1
22	只要遇到有興趣的事物，我就會主動去學習。	5	4	3	2	1
23	我會用不同的方法來學習不同的事物。	5	4	3	2	1

24	當學習的事物愈多，我愈感到世界充滿了新奇。	5	4	3	2	1
25	當我完成學習時，會感到滿足與快樂。	5	4	3	2	1
26	我想進行更多的學習，讓自己愈來愈好。	5	4	3	2	1
27	我把學習當成一種自我挑戰，學習可以進一步可定自己。	5	4	3	2	1
28	我想學的事物很多，希望有更多的時間學習。	5	4	3	2	1
29	我知道自己什麼時候需要學習更多事務。	5	4	3	2	1
30	我知道自己的學習困難所在。	5	4	3	2	1
31	我知道自己的學習方法是否正確。	5	4	3	2	1
32	我知道從哪裡找到學習的資源。	5	4	3	2	1
33	我擅長解決學習上的各種問題。	5	4	3	2	1
34	我了解自己的學習狀況及成效。	5	4	3	2	1
35	對於學習新事物，我都會有始有終。	5	4	3	2	1
36	無論在教室或自我學習，我都是一個有效率的學習者。	5	4	3	2	1

第三部分：職業訓練學員訓後就業意願量表

【填答說明】

本量表主要在瞭解職業訓練學員訓後的就業意願，在每題題目後面有五種不同的

程度「非常同意、同意、沒有意見、不同意、非常不同意」，請依照您對題目的同意程度，在適當的數目字上畫「○」，謝謝！

		非常同意	同意	沒有意見	不同意	非常不同意
1.	受訓完成後，我有意願能夠投入職場。	5	4	3	2	1
2.	我希望能夠儘快找到工作的機會。	5	4	3	2	1
3.	我希望訓練單位能提供相關的就業資訊。	5	4	3	2	1
4.	當訓練單位能夠提供就業諮詢輔導或就業職缺資訊時，會增加我的就業意願。	5	4	3	2	1
5.	當訓練單位提供相關就業職缺時，我會願意嘗試投遞履歷。	5	4	3	2	1
6	整體來說，訓練單位的就業輔助會影響我訓後的就業意願					

問卷到此結束，非常感謝您耐心的填答！

附錄二

職業工會學員學習動機、自我導向學習傾向與訓後就業意願關係之研究

正式施測問卷

敬愛的先生、小姐，您好：

感謝您在百忙當中撥冗協助填寫此問卷，本人目前正在進行「職業訓練學員學習動機、自我導向學習傾向與訓後就業意願關係之研究」，本研究對象以職業工會現正接受職業訓練之學員為主。本研究需要您寶貴的意見，懇請您惠予協助撥冗參與這項調查，以促成本研究之成功。

本問卷採不記名方式，您所填的資料只做學術性整體分析，不做個別探究，請您安心填答。您的意見非常珍貴，敬請詳細閱讀填答，依您本身的實際經驗與感受逐題填寫。衷心感謝您的支持與協助。

敬祝您 健康快樂 萬事如意!!

南華大學 企業管理學系非營利事業管理碩士在

職專班

指導教授 涂瑞德 博士
研究生 劉冠華 敬啟
中華民國 108 年

05 月

第一部分：【個人基本資料】(請在適合的□中打「v」)

9. 性別： (1)男 (2)女

10. 年齡： (1)29歲(含)以下 (2)30~34歲 (3)35~39歲 (4)40~44歲

(5)45歲以上

11. 參訓身分別： (1)中高齡者 (2)身心障礙者 (3)獨立負擔家計者(單親)

(4)原住民 (5)中低收入戶或低收入戶 (6)外籍配偶

(7)長期失業者 (8)非自願性離職者 (9)一般身分者

12. 婚姻狀況： (1)已婚 (2)未婚

13. 教育程度： (1)國中(含)以下 (2)高中職 (3)專科 (4)大學

(5) 研究所(含)以上

14. 工作經歷： (1) 1 年(含)以下 (2) 2~5 年 (3) 6~10 年 (4) 11 年以上

15. 擔任職務： (1) 基層員工 (2) 基層主管 (3) 中階主管 (4) 高階主管
 (5) 負責人

16. 失業期間： (1) 3 個月(含)以下 (2) 4~6 個月 (3) 7~12 個月
 (4) 1~3 年 (5) 3~5 年 (6) 5 年以上



第二部分：影響職業訓練訓後學員就業意願因素量表

【填答說明】

以下各題的敘述都是可能影響職業訓練學員訓後就業意願的因素。請您審慎考慮

下列題目，並就每一題所敘述的因素加以個別考量，您在訓後是否有就業意願？

每題之後均有五種不同的等級「非常同意、同意、沒有意見、不同意、非常不同意」，請依照您真實的想法或感受，在適當的數目字上畫「○」，每題分別圈選一個答案。

二、學習動機

		非常同意	同意	沒有意見	不同意	非常不同意
1.	我認為職業訓練，有助於我擴展視野，跟上時代的腳步。	5	4	3	2	1
2.	我參加職業訓練，是因為要培養自己的興趣。	5	4	3	2	1
3.	我參加職業訓練，是為了滿足自我的學習需求。	5	4	3	2	1
4.	我參加職業訓練，是為了要學習新的知識與技能。	5	4	3	2	1
5.	我參加職業訓練，是為了自我挑戰。	5	4	3	2	1
6.	我參加職業訓練，是為了考取相關技能檢定。	5	4	3	2	1
7.	我認為參加職業訓練，能有效的增加自己工作或就業的能力。	5	4	3	2	1
8.	我參加職業訓練，是為了工作升遷與考核需要。	5	4	3	2	1
9.	我認為參加職業訓練程，能有效地幫助我找尋更好的工作。	5	4	3	2	1
10.	職業訓練課程學習結果對我工作有幫助。	5	4	3	2	1
11.	我想轉換工作，需要培養第二專長，所以參加職業訓練。	5	4	3	2	1

12.	參加職業訓練，可以增加個人的職場競爭優勢。	5	4	3	2	1
13.	我認為參加職業訓練，能夠認識新朋友、拓展社交圈。	5	4	3	2	1
14.	我參加職業訓練，是為了參加團體活動。	5	4	3	2	1
15.	我認為參加職業訓練，能夠和其他人增加人際互動。	5	4	3	2	1
16.	我認為參加職業訓練，有助於獲得別人的肯定。	5	4	3	2	1
17.	我認為參加職業訓練，在工作上可以獲得主管的信任和讚許。	5	4	3	2	1
18.	我認為參加職業訓練，可以找到興趣理念相同的朋友。	5	4	3	2	1
19.	我認為參加職業訓練，能提升自己的能力而受到矚目。	5	4	3	2	1
20.	我認為職業訓練的課程內容令我感到信任，能吸引我前來學習。	5	4	3	2	1
21.	我認為職業訓練的課程安排，內容較能與就業市場需求接軌，能吸引我前來學習。	5	4	3	2	1
22.	職業訓練課程講師水準，能吸引我前來學習。	5	4	3	2	1
23.	課程內容豐富，符合我需求。	5	4	3	2	1
24.	課程內容難易適中。	5	4	3	2	1
25.	講師與學員互動關係良好。	5	4	3	2	1
26.	我對上課時間的安排感到滿意。	5	4	3	2	1

二、自我導向學習傾向量表

		非常同意	同意	沒有意見	不同意	非常不同意
1	無論我年紀多大，我仍會在工作上繼續學習。	5	4	3	2	1
2	對於我有興趣的事物，我會認真地去學習。	5	4	3	2	1
3	參與學習讓自己有成就感。	5	4	3	2	1
4	我會設法學會我想學的事物。	5	4	3	2	1
5	我知道自己還需要學習什麼。	5	4	3	2	1
6	我的學習方向會盡量與工作上能夠配合。	5	4	3	2	1
7	我會學習新的事物，來幫助自己在工作上不斷的成長。	5	4	3	2	1
8	希望能將所學的事物與自己工作相結合。	5	4	3	2	1
9	我樂於尋找問題的答案。	5	4	3	2	1
10	我會用不同的方法來學習不同的事物。	5	4	3	2	1
11	當學習的事物愈多，我愈感到世界充滿了新奇。	5	4	3	2	1
12	當我完成學習時，會感到滿足與快樂。	5	4	3	2	1
13	我想進行更多的學習，讓自己愈來愈好。	5	4	3	2	1
14	我想學的事物很多，希望有更多的時間學習。	5	4	3	2	1
15	我知道自己什麼時候需要學習更多事務。	5	4	3	2	1
16	我知道自己的學習方法是否正確。	5	4	3	2	1
17	我擅長解決學習上的各種問題。	5	4	3	2	1
18	我了解自己的學習狀況及成效。	5	4	3	2	1

第三部分：職業訓練學員訓後就業意願量表

【填答說明】

本量表主要在瞭解職業訓練學員訓後的就業意願，在每題題目後面有五種不同的

程度「非常同意、同意、沒有意見、不同意、非常不同意」，請依照您對題目的同意程度，在適當的數目字上畫「○」，謝謝！

		非常同意	同意	沒有意見	不同意	非常不同意
1.	受訓完成後，我有意願能夠投入職場。	5	4	3	2	1
2.	我希望能夠儘快找到工作的機會。	5	4	3	2	1
3.	我希望訓練單位能提供相關的就業資訊。	5	4	3	2	1
4.	當訓練單位能夠提供就業諮詢輔導或就業職缺資訊時，會增加我的就業意願。	5	4	3	2	1
5.	當訓練單位提供相關就業職缺時，我會願意嘗試投遞履歷。	5	4	3	2	1
6	整體來說，訓練單位的就業輔助會影響我訓後的就業意願					

問卷到此結束，非常感謝您耐心的填答！