

南華大學管理學院企業管理學系管理科學碩士班

碩士論文

Master Program in Management Sciences

Department of Business Administration

College of Management

Nanhua University

Master Thesis

職業訓練學員之學習動機、學習態度、自我效能與訓練  
成效關係之研究——以雲嘉南分署辦理之職前訓練課程學  
員為例

The Study of the Relationships among the Learning  
Motivation, Learning Attitude, Self-Efficacy and Training  
Effectiveness of Vocational Training Trainees--Taking the  
Trainees of the Pre-employment Training Course Conducted  
by the Yunlin-Chiayi-Tainan Regional Branch as an Example

楊玉清

Yu-Ching Yang

指導教授：范惟翔 博士

Advisor: Wei-Shang Fan, Ph.D.

中華民國 111 年 6 月

June 2022

南 華 大 學  
企業管理學系管理科學碩士在職專班  
碩 士 學 位 論 文

職業訓練學員之學習動機、學習態度、自我效能與訓練成效關係之研究—以雲嘉南分署辦理之職前訓練課程學員為例

The Study of the Relationships among the Learning Motivation, Learning Attitude, Self-Efficacy and Training Effectiveness of Vocational Training Trainees -- Taking the Trainees of the Pre-employment Training Course Conducted by the Yunlin-Chiayi-Tainan Regional Branch as an Example

研究生：楊玉清

經考試合格特此證明

口試委員：蔡國忠

范怡翔

黃呈凱

指導教授：范怡翔

系主任(所長)：蔡國忠

口試日期：中華民國 111 年 06 月 09 日

## 準碩士推薦函

本校企業管理學系管理科學碩士班研究生楊玉清君在本系修業二年，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：楊玉清君已修滿36學分，其中必修科目：

研究方法、管理科學等科目，成績及格(請查閱碩士班歷年成績)。

2、在論文研究方面：楊玉清君在學期間已完成下列論文：

(1)碩士論文：職業訓練學員之學習動機、學習態度、自我效能與訓練成效關係之研究—以雲嘉南分署辦理之職前訓練課程學員為例

(2)學術期刊：學習動機、學習態度與訓練成效關係之研究—以職前訓練課程學員為例

本人認為楊玉清君已完成南華大學企業管理學系管理科學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：職業訓練學員之學習動機、學習態度、自我效能與訓練成效關係之研究-以雲嘉南分署辦理之職前訓練課程學員為例，以參加碩士論文口試。

指導教授：許 415 377 簽章

中華民國111年 5 月 31 日

## 誌謝

兩年的時間，很快就過了，進修碩士班一直是我想做的事之一。回首假日開始重回學校上課的新鮮感、課後對課程滿滿的新知與想法，這兩年的課程，讓我的法喜充滿，一路開車回家，沒有累，只有愉快的感覺。

能夠畢業，要感謝的人很多，首先要感謝孩子、家人的包容及鼓勵，讓我有圓夢的機會，沒有他們的支持，對於職業婦女來說，平日要工作、假日要讀書還要兼顧家庭真的是一大挑戰；二要感謝我的指導教授范惟翔博士，除了對論文的指導外，在我每每難以堅持下去時，總是給予我滿滿的信心、能量；三要感謝主任黃國忠博士謝謝您的用心指導，不論是課堂中或課後，當學生有問題時，總是熱心、耐心的指導學生，另外也謝謝一、二年級所有曾教授過課程的教授們，您們都是我們的啟蒙老師，感謝江品俞博士、袁淑芳博士、郭東森博士、李承霖博士等教授們，真心想說，南華的教授真的都很棒；四要感謝我們的同班同學，你們真的是一群很棒的學伴（一年級班長仲南、二年級班長偉錡、芷琳、湘筑、秣甄、玉鈞、秀琴姊、宏弦哥、旻諺、莎幽、靜楓、珮琳…等），我們彼此互相鼓勵、互相餵食美食、也互相給予支持繼續走下去的動力，認識你們真好；五要感謝此次協助我問卷發放的辦訓單位及協助問卷填寫的學員，以感謝我的工作單位雲嘉南分署的長官及同仁們，沒有工作，也就不會有這份研究，謝謝大家給予的協助。

最後，除了感謝還是感謝，圓夢的過程，遇到很多的人、事、物，感謝眾多貴人，讓結果得以圓滿，當然，也謝謝自己沒有放棄，現在才能將這份喜悅分享給大家。

楊玉清 謹誌

2022年6月

# 南華大學企業管理學系管理科學碩士班

## 110 學年度第 2 學期碩士論文摘要

論文題目：職業訓練學員之學習動機、學習態度、自我效能與訓練成效關係之研究—以雲嘉南分署辦理之職前訓練課程學員為例

研究生：楊玉清

指導教授：范惟翔 博士

### 論文摘要內容：

本文主要研究目的在於探討參加職前訓練學員之學習動機、學習態度、自我效能與訓練成效關係之研究。研究對象為曾於 2020 至 2021 年參加雲嘉南分署所辦理之職前訓練課程之學員，並採用便利抽樣法進行問卷調查，共收回問卷 481 份，扣除無效問卷 44 份，有效問卷為 437 份，有效問卷回收率 90.85%。本研究使用 SPSS18.0 統計軟體進行因素分析與信度分析、描述性統計分析、獨立樣本 T 檢定、相關分析、迴歸分析與中介驗證等方式驗證假設，依據研究結果參加職業訓練學員結論如下：一、參訓學員之學習動機對學習態度、自我效能、訓練成效具有顯著正向之影響；二、參訓學員之學習態度對自我效能、訓練成效具有顯著正向之影響；三、參訓學員之自我效能對訓練成效具有顯著正向之影響；四、參訓學員之學習態度在學習動機與訓練成效具有部份中介效果；五、參訓學員之學習態度在學習動機與自我效能具有部份中介效果；六、參訓學員之自我效能在學習動機與訓練成效具有部份中介效果；七、參訓學員之自我效能在學習態度與訓練成效具有完全中介效果。

關鍵詞：職業訓練、學習動機、學習態度、自我效能、訓練成效

Title of Thesis: The Study of the Relationships among the Learning Motivation, Learning Attitude, Self-Efficacy and Training Effectiveness of Vocational Training Trainees--Taking the Trainees of the Pre-Employment Training Course Conducted by the Yunlin-Chiayi-Tainan Regional Branch as an Example

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

Graduate Date: June 2022

Degree Conferred: M.B.A.

Name of Student: Yu-Ching Yang

Advisor: Wei-Shang Fan, Ph.D.

### **Abstract**

The purpose of this study is to explore the relationships among the learning motivation, learning attitude, self-efficacy and training effectiveness of pre-employment training. This study is for students who participated in the pre-service training course organized by Yunlin-Chiayi-Tainan Regional Branch from 2020 to 2021. The questionnaire survey was conducted by a convenient sampling method. A total of 481 questionnaires were recovered, 44 invalid questionnaires were deducted. The valid questionnaires were 437, and the effective questionnaire recovery rate was 90.85%. The study uses SPSS18.0 statistical software to verify the hypothesis by means of factor analysis and reliability analysis, descriptive statistical analysis, independent sample T verification, related analysis, regression analysis and intermediary validation, etc. Based on the results of the study, the conclusions of the vocational training students are as follows: 1. Learning motivation has a significant positive impact on learning attitude, self-efficacy and training effectiveness respectively; 2. Learning attitude has a significant positive impact on self-efficacy and training effectiveness respectively; 3. Self-efficacy has a significant positive impact on training effectiveness; 4. Learning attitude has a partial mediation effect on the

relationships between learning motivation and training effectiveness; 5. Learning attitude has a partial mediation effect on the relationships between learning motivation and self-efficacy; 6. Self-efficacy has a partial mediation effect on the relationships between learning motivation and training effectiveness; 7. Self-efficacy has a full mediation effect on the relationships between learning attitude and training effectiveness.

**Keywords: Vocational Training, Learning Motivation, Learning Attitude, Self-Efficacy, Training Effectiveness**



# 目錄

準碩士推薦函.....	I
誌謝.....	II
論文摘要內容.....	III
Abstract.....	IV
目錄.....	VI
圖目錄.....	VIII
表目錄.....	IX
第一章 緒論.....	1
1.1 研究背景與研究動機.....	1
1.2 研究目的.....	4
1.3 研究流程.....	4
第二章 文獻探討.....	6
2.1 職業訓練.....	6
2.2 學習動機.....	9
2.3 學習態度.....	10
2.4 自我效能.....	11
2.5 訓練成效.....	12
2.6 各構面間之相關研究.....	13
第三章 研究方法.....	17
3.1 研究架構.....	17
3.2 研究假設.....	18
3.3 問卷設計與各研究變項之操作型定義.....	18
3.4 研究對象與抽樣方法.....	24

3.5 資料分析方法 .....	26
第四章 實證結果分析 .....	28
4.1 因素分析與信度分析 .....	28
4.2 描述性統計分析 .....	33
4.3 獨立樣本 T 檢定與單因子變異數分析 .....	38
4.4 相關分析 .....	45
4.5 迴歸分析與中介驗證 .....	46
第五章 結論與建議 .....	53
5.1 研究假設驗證結果 .....	53
5.2 研究結論 .....	54
5.3 實務管理意涵 .....	58
5.4 後續研究建議 .....	60
參考文獻 .....	62
一、中文文獻 .....	62
二、英文文獻 .....	67
附錄一 問卷 .....	69

## 圖目錄

圖 1.1 研究流程圖 .....	5
圖 3.1 本研究架構圖 .....	17
圖 4.1 學習動機、學習態度、訓練成效因果關係之迴歸分析結果示意圖 .....	48
圖 4.2 學習動機、學習態度、自我效能因果關係之迴歸分析結果示意圖 .....	49
圖 4.3 學習動機、自我效能、訓練成效因果關係之迴歸分析結果示意圖 .....	51
圖 4.4 學習態度、自我效能、訓練成效因果關係之迴歸分析結果示意圖 .....	52



## 表目錄

表 1.1 2014 年至 2020 年參訓人數及訓後就業率統計.....	2
表 1.2 99 年至 109 年失業者失業原因分析.....	3
表 3.1 學員參訓背景題項一覽表.....	20
表 3.2 學習動機題項一覽表.....	21
表 3.3 學習態度題項一覽表.....	22
表 3.4 自我效能題項一覽表.....	23
表 3.5 訓練成效題項一覽表.....	23
表 3.6 預測信度表.....	24
表 3.7 各構面之 KMO 值與 Bartlett 球型檢定結果-1.....	25
表 4.1 各構面之 KMO 值與 Bartlett 球型檢定結果-2.....	28
表 4.2 學習動機之因素分析（刪題前）.....	29
表 4.3 學習動機之因素分析（刪題後）.....	30
表 4.4 學習態度之因素分析.....	31
表 4.5 自我效能之因素分析.....	31
表 4.6 訓練成效之因素分析.....	32
表 4.7 信度分析結果（刪題前、後）.....	33
表 4.8 背景資料表（與性別交叉比對）.....	36
表 4.9 背景資料表（與就業狀況交叉比對）.....	37
表 4.10 獨立樣本 T 檢定表（性別）.....	38
表 4.11 獨立樣本 T 檢定表（參訓前學歷）.....	39
表 4.12 獨立樣本 T 檢定表（參訓前經歷）.....	39
表 4.13 單因子變異數分析表（年齡）.....	40
表 4.14 單因子變異數分析表（教育程度）.....	41

表 4.15 單因子變異數分析表（訓後就業狀況） .....	42
表 4.16 單因子變異數分析（參加職業訓練屬性對四個研究構面） .....	44
表 4.17 各構面間相關分析 .....	45
表 4.18 學習動機、學習態度、訓練成效因果關係之迴歸分析結果彙整表	47
表 4.19 學習動機、學習態度、自我效能因果關係之迴歸分析結果彙整表	49
表 4.20 學習動機、自我效能、訓練成效因果關係之迴歸分析結果彙整表	50
表 4.21 學習態度、自我效能、訓練成效因果關係之迴歸分析結果彙整表	52
表 5.1 研究假設分析結果彙整表 .....	53



# 第一章 緒論

本研究對象以曾經參加雲嘉南分署辦理之職前訓練學員實施調查，用以瞭解職前訓練學員在選擇參與職前訓練課程時，其學習的動機及其出發點，以及參與訓練後的期待又是什麼？正所謂「起心動念」，每位參加職前訓練的學員都有其學習的動機，而動機會促使個體進行活動，使其達成目標，因此，動機的強列程度是否足以支撐學員在整個訓練的過程中拿出學習態度，及經由訓練後，個體於整個訓練的過程中，是否能透過訓練建構出對自己在未來就業時的信心，以及對於未來就業上技能的展現及所呈現出來的成效呢？以下分別敘明：一、瞭解研究背景與研究動機，二、知道本次之研究目的，三、建立研究之相關流程。

## 1.1 研究背景與研究動機

一個國家生活水準的決定因素，除了人們的薪資所得、物價指數外還包含失業人口；而為促進經濟的發展，政府每年也投入大量的經費進行所謂的教育訓練，期能讓在職勞工穩定就業（有持續工作的能力）、也希望能夠為失業勞工提升工作技能，並順利就業或轉換工作跑道，以提升國家整體之就業率、降低失業率。另依據勞動部(2015)勞動法令「職業訓練法」所定義：「職業訓練，主要以培養及增進其工作技能而制定實施之訓練」。

而為協助失業者順利就業，勞動部勞動力發展署（以下簡稱勞發署）每年投入大量的經費培訓失業者提升其工作技能，並促進就業。表 1.1 為勞動部勞動力發展署訓練發展組（2021）自 2014 年至 2020 年失業者參加職前訓練課程之參訓人數及訓後就業率之統計。

表 1.1 2014 年至 2020 年參訓人數及訓後就業率統計

年度	培訓人數	訓後就業成效
2014 年	5 萬 3,888 人	就業率 73.91%
2015 年	4 萬 8,421 人	就業率 78.23%
2016 年	4 萬 4,041 人	就業率 80.95%
2017 年	5 萬 3,841 人	就業率 80.37%
2018 年	4 萬 9,446 人	就業率 81.21%
2019 年	4 萬 9,299 人	就業率 82.55%
2020 年	5 萬 1,241 人	就業率 84.07%

資料來源：勞動部勞動力發展署訓練發展組數據統計（2021.8.5）

依據行政院主計總處（2020）「109 年人力資源調查提要分析」報告統計：109 年因應疫情影響，失業率自 2 月起持續攀升，至 5 月達全年高點 4.07%，惟因國內疫情稍得控制，109 年下半年經濟活動才又慢慢活絡起來，失業情勢逐步回穩，12 月失業率降至 3.68%。

再依據近 10 年失業者失業原因統計分析中，109 年以「對原有工作不滿意」而失業之人數比例占最多為 37.18%；因「工作場所業務緊縮或歇業」次之占 28.69%；「初次尋職者」居第三占 22.13%；而因「季節性或臨時性工作結束」第四占 8.18%；其他占 3.18%。如表 1.2。

為促進就業率的提升，政府每年投入大量經費培育人才進行訓練的同時，在眾多失、待業者中，訓練單位如何找尋適訓學員？而報名參加訓練學員之學習動機、訓練過程中表現出的學習態度及於訓後之訓練成效是否有影響，便成為本研究所要探討方向之一。

經由研究者於過往辦理職業訓練的過程中，當分署於職前訓練完成後三個月進行學員之就業訪視作業時，常會發現職前訓練之結訓學員中，有部份學員對自己較沒信心、覺得自身能力不足，以致學員在訓練後對於

工作的找尋會感到擔心、害怕，甚至連嚐試前往企業主面試的勇氣都沒有，因此藉由本研究探討參加職前訓練的學員在經由職業訓練後對於自我效能能否有所提升，而自我效能的提升對於訓後就業及其訓練是否能有所幫助，以做為提供分署及訓練單位課程規劃之參考，此為本研究所要探討的方向之二。

表 1.2 99 年至 109 年失業者失業原因分析

年度	總計		初次尋職者	非初次尋職者	非初次尋職失業原因（單位：%）			
	千人	%			工作場所業務緊縮或歇業	對原有工作不滿意	季節性或臨時性工作結束	其他
99 年	775	100.00	18.13	81.87	41.57	24.57	11.13	4.60
100 年	491	100.00	20.39	79.61	30.10	32.63	11.37	5.52
101 年	481	100.00	21.92	78.08	28.46	33.72	10.42	5.48
102 年	478	100.00	23.40	76.60	29.04	33.59	9.17	4.80
103 年	457	100.00	22.98	77.02	28.00	35.32	9.25	4.44
104 年	440	100.00	22.89	77.11	26.28	36.53	10.15	4.38
105 年	460	100.00	23.72	76.28	26.30	35.21	10.29	4.63
106 年	443	100.00	23.55	76.45	25.63	36.84	11.05	3.69
107 年	440	100.00	23.70	76.30	23.40	38.12	9.68	3.73
108 年	446	100.00	23.94	76.06	23.54	39.01	9.68	3.83
109 年	460	100.00	22.13	77.87	28.69	37.18	8.18	3.81
109 年與 108 年比較增減值（百分點）	14	-	-1.81	1.81	5.15	-1.83	-1.5	-0.02

資料來源：行政院主計總處（2020）「109 年人力資源調查提要分析」

## 1.2 研究目的

在瞭解前面所述研究的背景及研究的動機後，即能得知職前訓練的重要性及必要性，期能透過研究數據進一步的探討雲嘉南分署職前訓練學員參訓時之學習動機、投入訓練後之學習態度、及參訓後之自我效能是否會對整體之訓練成效有所影響，藉此探討四個研究構面間之關聯性及影響情形，發展出具體之研究目的：

- 一、探討及分析職前參訓學員之學習動機、訓練中對課程之學習態度及訓練後之自我效能是否會影響訓練完成時之訓練成效及四者彼此間之差異情形。
- 二、瞭解學員訓練中對課程之學習態度對於訓練後之自我效能與訓練成效之間的關係是否會有所影響。
- 三、評估職前參訓學員訓練後自我效能的提升情形對於訓練後之求職及就業其訓練成效是否能得以發揮效果。
- 四、分析職前訓練學員之學習態度是否存在中介效果。
- 五、分析職前訓練學員之自我效能是否存在中介效果。

## 1.3 研究流程

在瞭解職前訓練辦理之重要性及期望透過訓練能有效提升學員之訓練成效，降低失業率，提升失業學員之就業率後，期能透過研究目的的擬定及搜集、探討過往研究者對相關期刊、文獻之資料及建議，擬定出研究架構，及欲探討之研究方向、研究假設。本研究以 2020 至 2021 年參加分署職前訓練學員為對象，依照研究中四個構面，「學習動機」、「學習態度」、「自我效能」與「訓練成效」進行問卷設計，採用便利抽樣法進行問卷發放給已結訓 3 個月之學員進行預試，計收回 80 份問卷，扣除 11 份

無效問卷，共計回收 69 份有效問卷，有效問卷回收率為 86.25%。經預試結果，進行信度分析及因素分析，以確保問卷之信、效度，經分析後，再次發放給於 2020 至 2021 年參與分署職前訓練學員進行實測，將所回收之資料進行彙整、透過數據進行統計、分析，以探討其分析數值並驗證研究假設，最後對研究提出結論與建議。如圖 1.1 所示。

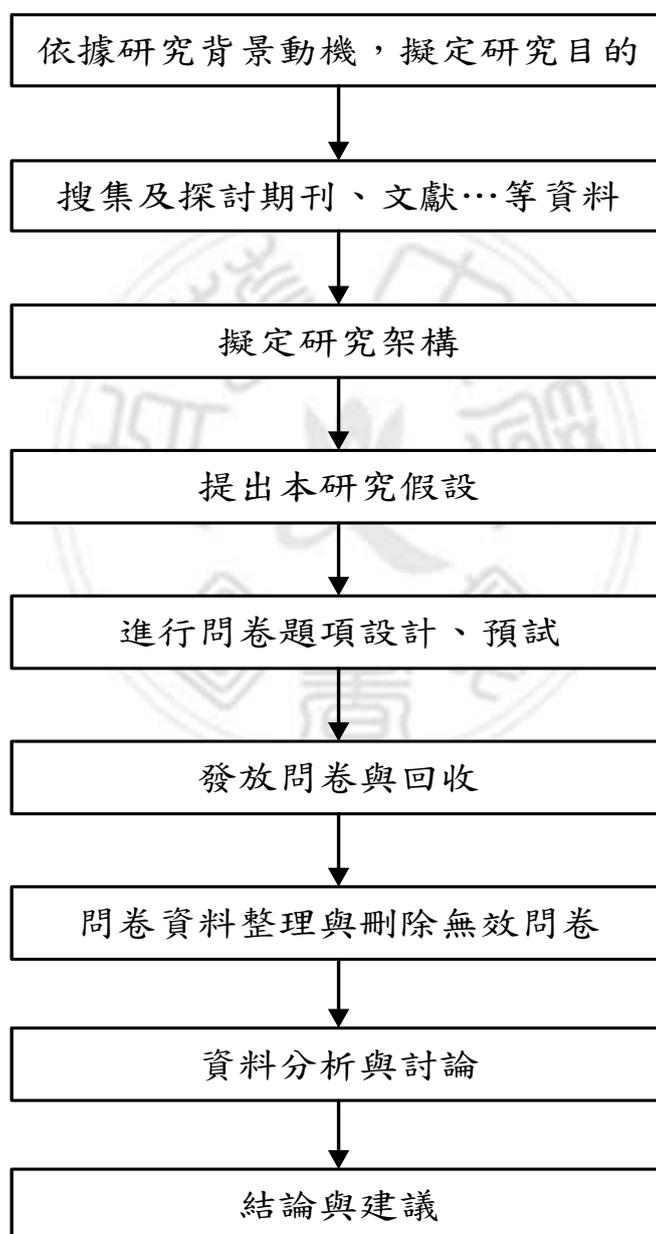


圖 1.1 研究流程圖

資料來源：本研究整理

## 第二章 文獻探討

本章依據研究構面：學習動機、學習態度、自我效能與訓練成效進行相關文獻整理及探討，本章共五節，提出討論，第一為瞭解職業訓練的範圍及適用對象；第二為學習動機；第三為學習態度；第四為自我效能；第五為訓練成效；第六節為各構面間之相關研究。

### 2.1 職業訓練

訓練(Training)為具規劃性之學習經驗，促使個人在知識、行為與技術發生持久性的改變(Campbell, Dunnette, Lawler & Weick, 1970)。「職業訓練」係指勞動市場的勞動者因技術變革失業時，可透過參加各種職業訓練來學習及吸收新的知識、技能，進而轉換職場，投入新的就業市場(詹火生、彭台臨、陳聰憲、郭振昌，2001)。依勞動部(2015)勞動法令「職業訓練法」之定義：為培養及增進工作技能而實施之訓練；又將職業訓練類型分為：養成訓練、技術生訓練、進修訓練及轉業訓練。且就社會安全制度面考量，職業訓練亦做為解決產業轉型所引發之結構性失業的有效方式之一(朱柔若、李德純、施並佑，2006)。而孫仲山、李德純(2007)指出，職業訓練目的為經由短時間之訓練，以提升參訓學員特定的工作技能，用以有效因應職場就業所需之工作技能。陳聰勝(1997)及丁文生(2001)提出，廣義之職業訓練除了教育的範疇外，包含三種人員之訓練：其一、為未就業者提供就業準備。其二、為在職員工提供不同層次的訓練及生涯的發展(例如：工作上的調適、升遷、職務的輪調、轉業等)。其三、對失業者提供職業指導及轉業輔導；狹義的職業訓練則以技術類訓練為主。張啟華(2013)則認為教育訓練要達到三個目標：分別為知識水準

的提升、技術能力的提升、工作動機的提升。因此，滿足個人就業所需知識、實際就業執行技能的提升及讓個體保有及持續下去的動力，即為教育訓練的目的。綜上，職業訓練可以說是經由訓練課程之學習，進而促進知識的提升、技術的學習及養成，最後再將所學習的成果運用於日後的就業及轉業中。

### 一、職業訓練範圍

依據勞動部勞動力發署（2022）全球資訊網之職業訓練包含如下：

- （一）青年職業訓練：包含雙軌訓練旗艦計畫、產業新尖兵試辦計畫、補助大專校院辦理就業學程計畫、青年職訓專班（青年專班）、產學訓合作訓練等。
- （二）失業勞工職業訓練：包含各分署自辦職前訓練、辦理照顧服務職類職業訓練—托育人員專業訓練課程（以下簡稱托育人員專業訓練計畫）、委外辦理之失業者職前訓練（含分署委辦、補助地方政府辦理）、推動事業單位辦理職前培訓計畫、推動工會團體辦理失業者職業訓練計畫、推動原住民失業者職業訓練計畫、充電起飛計畫（職前訓練）、補助地方政府辦理照顧服務員專班訓練計畫（以下簡稱照顧服務員訓練）、補助地方政府辦理照顧服務員用人單位自訓自用訓練訓練…等。
- （三）在職者職業訓練：包含產業人才投資方案、分署自辦之在職人員進修訓練、企業人力資源提升計畫、充電起飛計畫（在職訓練）、中高齡者退休後再就業準備訓練補助實施計畫、小型企業人力提升計畫…等。

本次之研究對象以曾於 2020 至 2021 年參加雲嘉南分署所辦理之職前訓練課程學員施行問卷發放，其發放對象之計畫別如下：辦理之失業者委外職前訓練計畫、托育人員專業訓練、照顧服務員訓練計畫等。

## 二、職前訓練計畫辦理的方式及目的

職前訓練計畫實施方式以自辦、委辦或補助方式辦理，對於因工作技能不足、需加強就業技能之失業者、待業者、因失業而想轉業之適訓勞工，辦理各類以就業為導向之職業訓練措施，期能透過訓練，提昇其工作技能，並以訓後即能就業為目標。

## 三、職前訓練計畫適用對象

- (一) 一般委外職前訓練計畫：招訓對象須達年滿 15 歲、具工作意但工作技能不足之失業者及待業者。
- (二) 托育人員專業訓練計畫：性別不拘，須年滿 20 歲以上之失業者、待業者及具就業保險、勞工保險、農民保險被保險人身分之在職勞工。(計畫參訓對象：分在職者、失業者，本研究問卷之發放對象為失業者)。
- (三) 照顧服務員訓練計畫：性別不拘，須年滿 16 歲以上之失業者、待業及具就業保險、勞工保險、農民保險被保險人身分之在職勞工。(此計畫參訓對象：分在職者、失業者，而本研究問卷之發放對象僅針失業參訓學員)。

## 四、參訓學員以年齡為分界之身份別

- (一) 青年：依據勞發署所訂，指年滿 15 歲至 29 歲青年 (29 歲之認定標準，係指青年未滿 30 歲者)。而為促進青年、中高齡及高齡者就業，勞發署特推動「青年職訓專班」，依據產業發展辦理適合青年參訓之職前訓練專班，提供青年獲得適性、適訓之課

程訓練。

(二) 高齡及中高齡：依據勞動部(2019)中高齡者及高齡者就業促進法，其年齡分類如下：

1、中高齡者：指年滿45歲至65歲之人。

2、高齡者：指逾65歲之人。

政府對於中高齡、高齡失業者，為增加就業競爭力，積極推動職前訓練以提升其工作能力，協助重返職場或創業。

綜上，依據過往職業訓練相關研究，研究者對於年齡的分項均採以固定年齡級距進行問卷題項之設計、搜集及研究，反觀，近年來委外職前訓練在規劃課程時對於青年、高齡者開始會特別規劃專班課程，故本研究在問卷年齡級距之設計分別以15歲-29歲(青年)、30歲-44歲、45歲-64歲(中高齡)、65歲以上(高齡者)為年齡級距設定。

## 2.2 學習動機

參加職前訓練的學員為什麼想要學習及接受訓練，一定有其動機，或許為了求職賺錢、或許為了累積自己的知識能量、或許為了未來創業、圓夢亦或許為了轉業做準備，進而萌生參與訓練的想法。而促使人們產生思想、行為的原動力即為動機(Motivation)(葉重新，2011)。黃益松(2009)認為「動機」(Motivation)的原意是「意識的決定」或「引起動作」(Activate)。「學習」，係經由長期的練習、經驗之累積，讓行為發生持續改變的過程；而引發及維持個體活動、促使該個體朝著每一方向、目標前進的內在動力即是「動機」(張春興，2007)。故「學習動機」(Learning Motivation)係引發個體的學習動力，讓個體能持續學習活動，進而對學習的看法產生認知之需求(張春興，1996)。朱敬先(2000)指出：動機乃是一種內在狀態，

可以激發、引導及持續個體行為。鄭采玉（2008）表示學習動機是內在的需求或驅力，用以引發、導引、持續個體行為活動，達成或滿足特定目標的行為歷程。陳皎眉（2003）亦認為動機是可直接推動個體活動達到目的的內部動力。黃富順（2002）把成人學習動機分為：求知興趣、職業進展、逃避或刺激、社會服務、外界期望及社交關係等六項；而本研究將學習動機定義為：參加職前訓練的學員，其學習動機的引發有可能是個人內在的驅力（興趣、取得證照、學習技術、就業），而產生學習動機，亦可能是為外在驅力（生活津貼、未來發展驅勢、符合期待）而促使個體學習的一種歷程。

## 2.3 學習態度

學習態度(Learning Attitude)指個體在學習活動過程中連續的心理歷程，也是個體對學習環境中的人、事、物做好預備學習的狀態，而這狀態的準備是依據後天經驗的累積而獲得，它能做為指引學習的行為及方向，進而影響學習的意願興趣。而不同的學習態度，也會影響學習成果（吳武典，2000）。

邱創信（2009）則指出態度是可經由模仿及藉由增強的方式來學習，當學習歷經順從、認知與內化後，則能使個人態度保持較持久且穩定的趨向一致性。謝敏青（2007）也指出，個體在對學習事務內容，若能保持著持續且一致性的心理狀態與行動傾向，也影響個體在學習方法、學習習慣時對學習準備時的態度及行為。

張春興（1991）主張：廣義之學習態度，包含心理歷程及其外顯行為；而狹義之學習態度，為內蘊之心理歷程，它無法直接觀察，但可從個体外顯主現出的行為推知其態度。吳瓊如（1998）則指出「態度」為後天

環境慢慢養成的，會影響個體在特定情境所表現出的行為。方庭妮(2006)指出：態度係指學員從事任何學習活動，所產生的心理反應與傾向，如對課程、環境、同儕、教師等等所表現出之想法及做法。而態度具有「積極」與「消極」或「好壞」或「正確」與「偏差」之分，也會影響人們產生一種「正面」或「負面」的想法，因而影響後續行為及反應。姚家琦(2021)指出學習態度是學員對學習活動做出的行為與反應、所抱持的訊息認知，以及表現出來的感覺與情緒。好的學習態度能使學員在課程中的活動參與度提高，例如：會主動舉手請教老師、主動練習、專注上課操作…等，而當老師感受到學員熱情的態度，也會予以回饋；當學員感受到被關心與關注，達成好的學習滿意度，則形成良好的學習迴圈。綜上，本研究將學習態度設定為：參加職前訓練的學員，於參訓期間，在參與課程活動所表現出學習行為、課堂活動表現狀態及參與活動學習時之主動參與的歷程。

## 2.4 自我效能

心理學家 Bandura (1991,1977,1982)指出自我效能(Self-Efficacy)係指個人對自己具有充分的認同，認同認為當個體被賦予特定任務時，個體對於自己能達成任務的信念及能力。而此信念就如同「心理學」的自我預言效應，影響個體的思考型態、動機、行為表現與情緒…等狀態。意即：「自我效能與個體所具備的技能無關，而與自我認定具備的能力程度有關」。因自我效能之「信念」會影響個人的選擇、個人的抱負、決定花多少心力在特定的任務上及面對困難及挫折時堅持的持久度。因此，自我效能者高者，情緒飽滿、信心十足，會願意選擇具挑戰性的任務，若遇困難，會勇於面對挑戰，相信自己只要堅持下去，即可克服困難；而自我效能低者，對自己較沒有信心、遇事會選擇規避、退縮或放棄。

徐新逸、黃麗鈴（1999）表示：「自我效能為在特定的情境之中，對達成特殊行為目標所抱持的信心程度」。謝孟育（2020）認為：自我效能是個體對自己的能力判斷，相信、判斷及預期自我表現有能力完成某個任務的信念。Malkoc & Kesen Mutlu (2018)表示在教育中，自我效能是促成學習者成功的一個關鍵因素，因為它會影響學員選擇製造和追求行動。

Elhessen (2001)在探討肢障類別學生發現，生涯決定之自我效能高者，其生涯探索的行動越積極；越能調適自我的肢體障礙學生，做自我效能生涯決定之自我效能也越高；反之，視自己的障礙越嚴重者，則有較低的自我效能，且亦比較無法適應自己的障礙。姚家琦（2021）以電腦繪圖軟體課程之學員為研究對象，提出：「高自我效能的學員，對於能夠完成課程任務的自信心與完成度較高，低自我效能的學員，較容易放棄。

失業者學員在求職方面有其相對之弱勢，因此本研究相探討職前訓練學員其訓練成效是否受自我效能影響，期能藉由本研究瞭解失業學員於訓後尋求工作時，學員之自我效能的高低是否會影響其就業，也期望能透過研究，將其成果供日後訓練單位課程規畫之參考，訓練單位於訓期中也能多給予學員鼓勵，提升信心，故本研究將自我效能的定義為：參加職前訓練學員透過職業訓練後，能否提升其自信心，進而覺得自己是有能力，並於訓練後去找尋與課程主題相關之工作或將所學運用於工作或生活中，且對於此次的訓練與成長是能帶給他信心的。

## 2.5 訓練成效

職業訓練積極的目的在協助及提升失業者就業技能，並促進國民就業（潘沛慈，2016）。Knowles (1984)提出，訓練成效之評估可以分別由訓

練提供者或或參訓學員面向來探討，而學習需求與動機則可說是促動學習的源頭，若訓練結果可以滿足個體學習需求，則訓練成效則可提升。王如哲（2010）認為學習成效是指個體在學習前及學習後所產生的行為變化，而變化之間的差（效果）即是所測得的訓練成效。依據勞動部（2021）失業者職業訓練實施基準，職業訓練課程之規畫應以切合就業市場之供、需狀況及職能需求，並以養成失業訓後立即就業所需技能為主；而其訓練成效之考核辦法將由辦訓單位於結訓後 90 日內進行就業認定：包含勞保勾稽之就業成效及人工認定（僱用證明、就業切結二類之人工認定方式）；另對訓後就業之行業別、職業別與參訓職類之相關性進行追蹤，並登打於 ITS 系統（職前訓練資訊系統）中，以利後續就業資料之統計及查詢。鍾翠芬（2008）指出訓練成效，為對學習結果的評估，包含：知能的改變（提升專業知識與技能）、符合需求（達到預定學習目標）、就業助益（所學及所得之訊息有助於日後之就業及運用）之等三個條件，亦即在個體經過一段期間之練習及學習，獲得的認知能力（包含知識能力、技能能力與推理能力），而此能力能促使行為或行為模式改變，進而可以運用能力解決問題及提升工作技能，並改善生活。本研究將訓練成效定義為：參加職業訓練學員經由訓練課程之學習，而促使提升個體之知識、技能，並將所學習的訓練成果運用於日後的就業及轉業中之訓練成果歷程。

## 2.6 各構面間之相關研究

針對研究之四個研究構面進行相關文獻探討，雖國內、外學者曾進行構面與構面間之相關研究，但較少有與本研究相同構面之研究，以下，針對過往學者之相關研究，並加以整理。

## 一、學習動機與學習態度的關係

姚家琦(2021)對電腦補習班學員、張若語(2017)對婚禮顧問學、及陳美伶(2019)對小學六年級英文之學習…等之研究上均證實學習動機與學習態度呈現高度正向因果相關，且達顯著水準，亦即學習動機越強，則其學習態度就越正向。

## 二、學習動機與自我效能的關係

林保源、郝光中、蕭秋祺(2018)對於大學生使用多媒體數位教材，其學習動機與自我效能具有高度的關聯性、Elhessen(2001)對大學肢體障礙生之生涯探索積極度越高，其生涯決定能力越高，反之若呈現較低自我效能，則較無法適應自己的障礙。

## 三、學習動機與訓練成效的關係

林品蓁(2019)對美容教育訓練學員之研究證實學習動機對學習成效具有正向顯著影響、陳美伶(2019)對小學六年級英文學習之研究發現以「期望學習動機」能讓英語學習更具信心且對英文學習表現期待、吳玉麗(2020)對參加職業訓練之學員發現以就業為主要學習動機者較僅為參加技能檢定者之學習積極，而若是以領職業訓練生活津貼，其學習動機較為消極，訓練成效亦較低。孫仲山、李德純(2007)於研究職業訓練學員學習成效發現：學員參訓動機大於六成的學員是「為了就業」而參加職業訓練，小於四成之參訓之學員「非為就業」，其參訓主因依序為：(一)個人學習成長興趣(15.8%)、(二)參加考試取得證照(13.1%)、(三)提升專業以利升遷(3.6%)、(四)充實知識以利升學(1.5%)、(五)家屬要求參加職訓(1.5%)、(六)領取訓練生活津貼(0.9%)。而非為就業之參訓學員，訓練後可能也不會積極去求職就業。

## 四、學習態度與自我效能的關係

陳金宏、林東興、林盟傑（2016）將體育課程教學置入數位多媒體之研究發現自我效能與學習態度呈現高度相關。

#### 五、學習態度與訓練成效的關係

李亭儀（2014）對有氧舞蹈之研究發現學習心態的重要性，其學習態度會影響學習中的興致，而提升學習興趣與成效可由正向的態度、提升學習興致，增加學習成功機會及成效。Chan & Chien (2000)指出好的學習態度能讓學習成效有所提升。

#### 六、自我效能與訓練成效的關係

Elhessen (2001)對大學肢體障礙生研究發現，生涯決定自我效能高者，於生涯探索行動會越積極；而越能調適自我的肢體障礙學生，會具備較高之自我效能及決定生涯的能力；反之認為自己障礙越嚴重者，則呈現較低的自我效能，且適應自己的障礙的能力也較低。柳玉清（2011）對員工進行自我效能、訓練課程需求及訓練成效之研究中指出：目標導向信念越強的員工，其訓練的評價也越高，例如口：能力的提升、工作滿足、他人肯定、升遷加薪、人脈的拓展、生涯的發展…等。劉信雄（1992）於數學自我效能及學習成效發現數學之學習成效高者其自我效能（具較高數學信心、較低數學焦慮）也較佳。

#### 七、學習動機、學習態度與自我效能的關係

姚宣琦（2021）於電腦補習班之研究發現學習必須從有興趣出發，當學生對上課內容有興趣，或想在此領域進步的心情到達某一程度，便開始會有主動學習的行動，行動會反應在學習態度上，學習態度變得積極、作業完成度高、遇到困難會提問，在課程中得到的學習成效與反饋也就更高，當學生能夠理解課程內容，則能夠取得良好的學習成效。

#### 八、學習動機、學習態度與訓練成效的關係

吳謝妙芬(2015)於人體彩繪之職業訓練研究發現，學習動機、學習態度、學習滿意度與訓練成效關係均有顯著差異，而在背景變項中不同年齡、學歷、工作經驗、在學習動機、學習態度、學習滿意度與訓練成效上無顯著差異，而性別則有顯著差異。

#### 九、學習動機、自我效能與訓練成效的關係

郭淑釗(2019)於研究發現職前訓練學員不論其內在、外在參訓動機若高，則訓練成效也會提高，而自我效能高者，越能提升訓練成效及職涯轉換之信心。而周育德(2016)於對職前訓練學員於三項研究構面結果顯示呈現中度正相關。

#### 十、學習動機、學習態度、自我效能與訓練成效的關係

廖文韻(2009)、陳美伶(2019)於英語學習研究中發現，學習動機、學習態度、自我效能與學習成就呈現正向關。

### 第三章 研究方法

本章內容共分五節：第一為研究架構；第二為研究假設；第三為問卷設計與各研究變項之操作型定義；第四為研究對象與抽樣方法；第五為資料分析方法。

#### 3.1 研究架構

依據本研究目的及相關文獻，以探討職前訓練學員參訓之學習動機、學習態度、自我效能與訓練成效關係之研究，並發展出研究架構圖，如圖 3.1 所示。

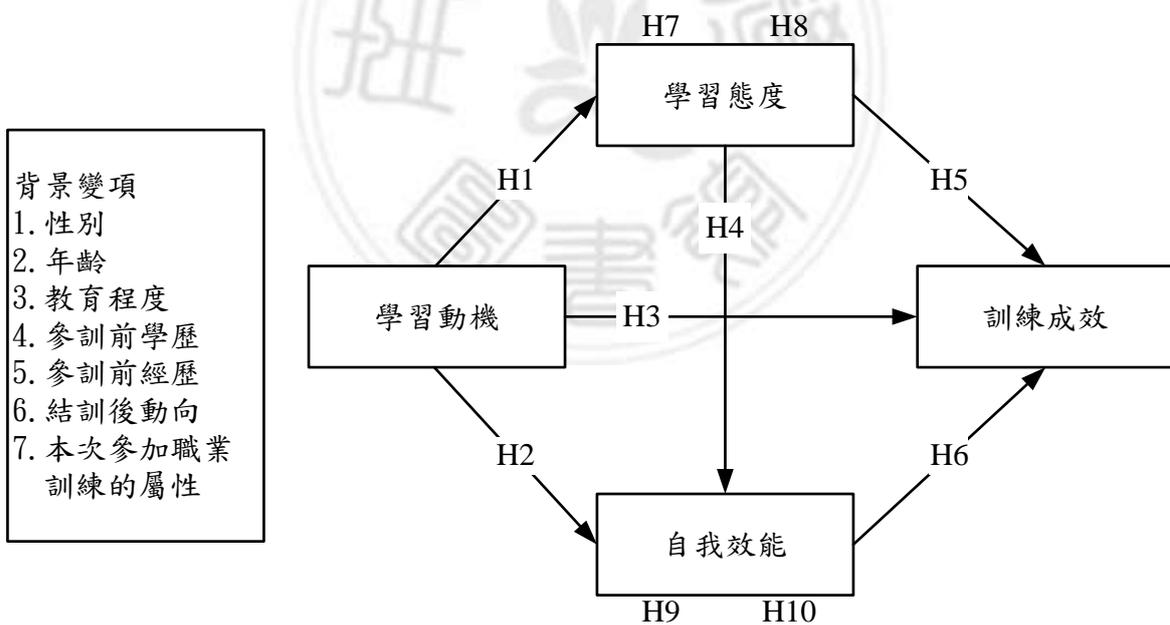


圖 3.1 本研究架構圖

資料來源：本研究整理

### 3.2 研究假設

經由研究之背景、目的、動機及相關之文獻探討，擬訂研究構面（學習動機、學習態度、自我效能與訓練成效），並提出相關之研究假設：

- H1：參訓學員之學習動機對學習態度具有顯著正向影響。
- H2：參訓學員之學習動機對自我效能具有顯著正向影響。
- H3：參訓學員之學習動機對訓練成效具有顯著正向影響。
- H4：參訓學員之學習態度對自我效能具有顯著正向影響。
- H5：參訓學員之學習態度對訓練成效具有顯著正向影響。
- H6：參訓學員之自我效能對訓練成效具有顯著正向影響。
- H7：參訓學員之學習態度在學習動機與訓練成效具中介效果。
- H8：參訓學員之學習態度在學習動機與自我效能具中介效果。
- H9：參訓學員之自我效能在學習動機與訓練成效具中介效果。
- H10：參訓學員之自我效能在學習態度與訓練成效具中介效果。

### 3.3 問卷設計與各研究變項之操作型定義

以下將依序對本研究之問卷設計方式、各研究變項之間的關係擬訂操作型定義、確立研究對象與抽樣的方法、接著進行問卷預試擬訂做法。

#### 一、問卷設計

問卷之發放方式採用 GOOGLE 表單問卷方式進行資料之搜集。問卷之設計共分二大項，第一大項為背景變項：參訓學員之基本資料及參訓背景（性別、年齡、教育程度、參訓前學歷、參訓前經歷、結訓後動向及所參加職業訓練課程類別等 7 題問卷題項）。第二大項為各構面之操作型定義：學習動機、學習態度、自我效能與訓練成效等四個主要研究構面。本問卷除第一大項之背景變項外，第二大項之四個研究構面均採用李克特

(Likert)五點量表進行測量，以「非常不同意」得 1 分、「不同意」得 2 分、「普通」得 3 分、「同意」得 4 分、「非常同意」得 5 分，共五個等級，分數總分加總高者，表示受測者對於各量表的同意程度愈高。最後使用 SPSS 18 版及 Excel 軟體進行資料分析。

## 二、各研究變項之操作型定義

透過第二章節之文獻探討後，針對研究問卷之第一大項：學員參訓背景變項、第二大項之四個主要研究構面進行操作型定義做問卷題目之設計（學習動機、學習態度、自我效能、訓練成效），說明如下：

### （一）學員參訓背景

本研究回顧過往職業訓練相關研究文獻，參考孫仲山、李德純（2007）的「職業訓練學員基本資料之列聯表」量表，同時依目前職業訓練學員之參訓背景增列及修改相關問項，最後修訂為適合本研究背景問卷之題項，共 7 題，如表 3.1 所示。學員參訓背景（包含：性別、年齡、教育程度、參訓前學歷、參訓前經歷、結訓後動向及本次參加職業訓練課程屬性等 7 題問卷題項），其中年齡題項改以青年、一般身份、中高齡、高齡進行年齡級距之設定、增列參訓前之經歷及結訓後動向之調查及本次參加職業訓練之屬性。

表 3.1 學員參訓背景題項一覽表

題目
<p>1.性別</p> <p><input type="checkbox"/>A.男      <input type="checkbox"/>B.女</p>
<p>2.年齡</p> <p><input type="checkbox"/>A.15-29 歲    <input type="checkbox"/>B.30 歲-44 歲    <input type="checkbox"/>C.45 歲-64 歲    <input type="checkbox"/>D.65 歲以上</p>
<p>3.教育程度</p> <p><input type="checkbox"/>A.高中職（含以下）</p> <p><input type="checkbox"/>B.專科、大學</p> <p><input type="checkbox"/>C.研究所（含）以上</p>
<p>4.參訓前學歷</p> <p><input type="checkbox"/>A.參訓前，我有學習過與本次參訓課程主題相關之「學歷」。</p> <p><input type="checkbox"/>B.參訓前，我沒有學習過與本次參訓課程主題相關之「學歷」。</p>
<p>5.參訓前經歷</p> <p><input type="checkbox"/>A.參訓前，我有從事過與本次課程主題之相關「工作經歷」。</p> <p><input type="checkbox"/>B.參訓前，我沒從事過與本次課程主題之相關「工作經歷」。</p>
<p>6.結訓後動向</p> <p><input type="checkbox"/>A.結訓後，我尚未找到工作</p> <p><input type="checkbox"/>B.結訓後，我有找到與訓練課程主題相關之工作</p> <p><input type="checkbox"/>C.結訓後，我有找到工作，但所從事之工作與本次訓練課程不相關</p>
<p>7.本次參加職業訓練的屬性</p> <p><input type="checkbox"/>A.本次參加商業管理暨服務類</p> <p><input type="checkbox"/>B.本次參加餐飲暨烘焙、點心類</p> <p><input type="checkbox"/>C.本次參加電腦資訊軟體應用類</p> <p><input type="checkbox"/>D.本次參加工業技術類</p> <p><input type="checkbox"/>E.本次參加照顧服務職類（托育人員職業訓練）</p> <p><input type="checkbox"/>F.本次參加照顧服務職類（照顧服務員職業訓練）</p> <p><input type="checkbox"/>G.其他：</p>

資料來源：本研究整理

## (二) 學習動機之操作型定義

參考孫仲山、李德純(2007)、葉重新(2011)、鄭采玉(2008)、林品蓁(2019)對於學習動機之觀點，並依據研究所定義之學習動機—為參加職前訓練學員，其學習動機的引發或許是個人內在的驅力(興趣、取得證照、學習技術、就業)，而產生學習動機，或是因外在驅力(生活津貼、未來發展驅勢、為符合期待)而促使個體學習的一種歷程。本研究回顧學習動機相關研究文獻，參考李德純(2007)的學習動機量表修訂為適合本研究之題項問卷，共6題，如表3.2所示。

表 3.2 學習動機題項一覽表

題號	題目
A	參加訓練是因為，對學習這門訓練課程感到有興趣
B	參加訓練是因為，希望能透過訓練取得證照或通過檢定考試
C	參加訓練是因為，想學習技術，以利後續之就業
D	參加訓練是因為，我認為這門課有助於我未來的就業
E	參加訓練是因為，覺得符合政府政策之發展及未來之走向
F	即使沒有職業訓練生活津貼，我還是會報名參加此課程

資料來源：本研究整理

## (三) 學習態度之操作型定義

學習態度構面引用林品蓁(2019)之觀點，將學習態度定義為職前訓練學員之於課堂中或課程後表現出之學習行為及對課程之投入度，並以適合職前訓練學員之題目樣貌修改及設計出學習態度問卷題項，共6題，如表3.3所示。

表 3.3 學習態度題項一覽表

題號	題 目
A	我上課時不會遲到或早退
B	我上課時我會做筆記，記錄重點
C	我會利用時間再次複習及練習所學的課程
D	我上課能專心聽老師講課
E	我上課時發現有不懂的地方，會主動發問
F	除課程內的學習外，我會再尋求有關訓練課程相關之資訊

資料來源：本研究整理

#### (四) 自我效能之操作型定義

心理學家 Bandura (1991,1977,1982)提出自我效(Self-Efficacy)，係指個人對自己有充份的認同，認同認為當個體被 賦予特定任務時，個體對於自己能達成任務的信念及能力。也就是說，當個體認為自己有能力完成所交付的任務時，則個體也會主動的努力執行，完成任務，反之，若個體懷疑自己能否達成任務、對自己沒有自信，則也會變更較容易受挫、放棄或選擇逃避。本研究引用郭淑釗（2019）之觀點，認為自我效能是指存放在個人內在的自覺能力，它是具綜合性及整體性的自覺面向，為個人綜合整體的自覺能力，也是個體對於自己是否能有效達成任務的信念。依此之觀點，本研究以適合職前訓練學員之題目樣貌，修改及設計出自我效能度問卷題項，共 6 題，如表 3.4 所示。

表 3.4 自我效能題項一覽表

題號	題 目
1	參加訓練後，我有信心去找到與訓練課程主題相關的工作
2	參加訓練後，我覺得能將所學運用於工作中
3	參加訓練後，我覺得能將所學運用於生活中
4	參加訓練後，我覺得我有能力設法解決問題
5	參加訓練後，我知道且會主動尋找求職管道及職缺等資訊
6	參加訓練後，即使遇到問題，我也會試著去完成

資料來源：本研究整理

#### (五) 訓練成效之操作型定義

訓練成效題項引用林品蓁(2019)、王誼綸(2019)、鍾翠芬(2008)之觀點，將訓練成效之定義為參加職業訓練學員經由訓練課程之學習，而促使提升個體之知識、技能，並將所學習的訓練成果運用於日後的就業及轉業中之訓練成果歷程。依此之觀點，本研究以適合職前訓練學員之題目樣貌，修改及設計出訓練成效度問卷題項，共 6 題，如表 3.5 所示。

表 3.5 訓練成效題項一覽表

題號	題 目
1	經過訓練，使我有機會找到與訓練課程相關之工作
2	經過訓練，我對課程相關專業知識及工作技能有更深的瞭解
3	經過訓練，我更瞭解職場上所應有的工作態度
4	訓練完成後，有達到我預期想要的目標
5	我對整體之訓練課程感到滿意
6	即使新冠疫情發生，當我完成訓練後，不會影響我找到工作

資料來源：本研究整理。

### 3.4 研究對象與抽樣方法

研究對象以曾經於 2020 年至 2021 年參加雲嘉南分署所辦理之職前訓練課程之學員，其參訓資格以年齡區分為：一、委外職前訓練，以招收 15 歲以上；二、托育人員訓練課程，需年滿 20 歲以上；三、照顧服務員訓練，需年滿 16 歲以上，且符合招訓對象工作技能不足之失業者、待業者之參訓學員。

研究問卷之執行及發放方式採用 GOOGLE 表單問卷調查，採用便利抽樣法的方式進行，以取得研究所需資料。研究之進行分為兩階段：第一階段為預試，共回收 80 份，其中有效問卷 69 份，並將回收之問卷移用 SPSS 18.0 版進行信度分析。依據 De Vellis (1991)提出：認為 Cronbach  $\alpha$  值若在 0.60 至 0.65 之間，代表信度較不好，最好不要採用；Cronbach  $\alpha$  值若在 0.65 至 0.70 之間代表最低可接受值；Cronbach  $\alpha$  值 0.70 至 0.80 之間代表很好；Cronbach  $\alpha$  值若在 0.80 至 0.95 之間，代表非常好，資料為高信度，經研究測試結果，四個研究構面 Cronbach  $\alpha$  值落在 0.7 以上，可知研究量表信度高，如表 3.6 所示。

表 3.6 預測信度表

衡量構面	題數	Cronbach $\alpha$	總信度
學習動機	6	0.767	0.935
學習態度	6	0.824	
自我效能	6	0.877	
訓練成效	6	0.822	

資料來源：本研究整理

經由信度分析結果，接著對進行因素分析，依據 Kaiser (1974)建議，KMO 若大於 0.5 的值作為可接受值；介於 0.5 和 0.7 之間的值，視為平庸；在 0.7 和 0.8 之間的值，視為好的。經分析結果，發現各構面之 KMO 值皆大於 0.7，Bartlett 球型檢定結果 P 值顯示皆小於 0.001，因此，可進行因素分析以抽取因素，如表 3.7 所示。

第二階段，發放正式問卷，為期 10 天進行發放，期間自 2021 年 12 月 14 日至 2021 年 12 月 24 日止，共計回收 481 份，刪除無效問卷共計 44 份，收回有效問卷計 437 份，有效問卷回收率 90.85%。經彙整研究問卷資料後，使用 SPSS 18.0 版進行資料分析。

表 3.7 各構面之 KMO 值與 Bartlett 球型檢定-1

衡量構面	KMO 值	Bartlett 球型檢定			累積解釋 變異量
		近似卡 方分配	自由度	顯著性	
學習動機	0.758	144.390	15	0.000***	51.801
學習態度	0.822	166.863	15	0.000***	56.270
自我效能	0.821	212.882	15	0.000***	63.181
訓練成效	0.801	175.889	15	0.000***	74.048

註：\*\*\*表示  $P < 0.001$

資料來源：本研究整理

### 3.5 資料分析方法

使用 SPSS 18.0 版進行問卷分析，其分析方法包含：因素分析與信度分析、描述性統計分析、獨立樣本 T 檢定與單因子變異數分析、相關分析、迴歸分析與中介驗證等統計方式，以下分別敘述：

#### 一、因素分析與信度分析

因素分析其目的在於進行資料的簡化，可將原始變項縮減維度成較少的新變項，並將縮減後之資料重新定義為新變項；而新變項仍涵蓋原始變項所測量的特徵，並重新定義為新的因素。於因素分析前，先透過 KMO 與 Bartlett 球型檢定結果進行判斷，以判定是否需進行因素分析。依據 Kaiser (1974)建議，KMO 若大於 0.5 的值作為可接受值；介於 0.5 和 0.7 之間，視為平庸；在 0.7 和 0.8 之間，視為中度的；在 0.8 和 0.9 之間視為良好的；在 0.9 以上視為極佳的。

信度分析中信度是指量表能夠測得真實分數的程度，且其測量結果具一致性或穩定性。本研究依據 De Vellis (1991)提出：Cronbach  $\alpha$  值於 0.70 至 0.80 之間，代表很好；Cronbach  $\alpha$  值於 0.80 至 0.95 之間，表示非常好，資料具有高信度。經本研究測試結果，各構面 Cronbach  $\alpha$  值均落在 0.7 以上，表示研究量表信度很高。

#### 二、描述性統計分析

用以瞭解研究問卷之參訓學員之基本資料與參訓背景。藉由問卷蒐集到之背景變項（性別、年齡、教育程度、參訓前學歷、參訓前經歷、結訓後動向及本次參加職業訓練的屬性等七項背景資料）進行次數與百分比分配統計分析來求得學員背景資料之分佈情形，另進一步透過「性別」及「結訓後動向」和各背景變項再一次進行比較，用以瞭解男性及女性分別於背景變項之參訓情形，以探討其隱函之意義。

### 三、獨立樣本 T 檢定與單因子變異數分析

由獨立樣本 T 檢定（探討兩個群體平均數）與單因子變異分析（探討兩個以上之群體平均數）以探討個人背景變項與四個研究構面之間顯著差異情形。若其分析結果達顯著水準，則以「Scheffe」進行事後比較，以了解群組間是否具有顯著差異。

### 四、相關分析

此為探討變數之間是否具有線性關係的方法，目的為瞭解變項與變項之間是否具有關聯性，本研究透過 Pearson 相關係數驗證研究架構變項間之相關性。

### 五、迴歸分析與中介證驗

透過簡單迴歸分析探討與解釋自變項與依變項間是否具有影響力，並藉由探討四個研究構面之間的關係。接著以複迴歸分析探討多個自變項對依變項的相對影響力和解釋能力，以探討各構面間的關係。

本研究中介效果驗證採用 Baron and Kenny (1986)所提出之中介效果驗證來檢定變數間的中介效果，其認為中介效果成立應滿足下列條件：

- （一）自變數與中介變數具有顯著的影響。
- （二）中介變數對依變數具有顯著的關係。
- （三）自變數與依數具有顯著的影響。

當上述三項條件均成立，便進行自變項與中介變項對依變項之迴歸分析。若自變數對依變數的影響會因中介變數的存在而減弱，但依舊達顯著水準時，則表示中介變數對自變數與依變數有中介效果。若自變數對依變數的影響效果減弱，但仍具顯著效果，則稱為部份中介(Partial Mediation)；若自變數對依變數的影響不具顯著效果，則表示此中介效果為完全中介效果(Full Mediation)。

## 第四章 實證結果分析

本章以 SPSS 18.0 進行資料之統計及分析工具，回收後之有效問卷共計 437 份，並進行資料的整理及分析，以驗證各項變數之研究假設，及解釋研究結果。本研究以曾於 2020 至 2021 年參加雲嘉南分署所辦理之職前訓練課程之學員為主要研究對象，主要在探討參加職前訓練學員在參訓時與四個研究構面之間的關係，並針對結果提出結論。

### 4.1 因素分析與信度分析

以下就因素分析及信度分析進行說明。

#### 一、因素分析

本研究針對四個構面，執行各變項 KMO 值與 Bartlett 球型檢定，用來確保各構面是否適合進行因素分析，而經分析結果發現各構面之 KMO 值皆大於 0.8，Bartlett 球型檢定結果 P 值顯示皆小於 0.001，因相關係數高，故適合進行因素分析，如表 4.1。

表 4.1 各構面之 KMO 值與 Bartlett 球型檢定結果-2

衡量構面	KMO 值	Bartlett 球型檢定			累積解釋變異量
		近似卡方分配	自由度	顯著性	
學習動機	0.841	1023.592	15	0.000***	55.051
學習動機(刪題後)	0.828	963.001	10	0.000***	62.639
學習態度	0.862	1213.944	15	0.000***	60.526
自我效能	0.873	1617.542	15	0.000***	68.112
訓練成效	0.877	1494.495	15	0.000***	65.423

註：\*\*\*表示  $P < 0.001$

資料來源：本研究整理

### (一) 學習動機

學習動機共計 6 個題項，進行因素分析，6 個題項之因素負荷量分別為 0.873、0.848、0.755、0.734、0.696、0.478，除題項 B6 外，其餘題項之絕對值均大於 0.5，故予以刪除 B6 題項，如表 4.2（刪題前）。刪題後之題項剩餘 5 題，經再次分析後 KMO 值為 0.828，5 個題項之因素負荷量分別為 0.887、0.858、0.758、0.738、0.700，且 Bartlett 球型檢定結果達顯著水準( $P < 0.001$ )，代表此量表適合進行因素分析，並萃取出一個主要因素，命名為：學習動機。刪題後，各題項之素負荷量皆高於 0.5，累積解釋變異量為 62.639%，如表 4.3（刪題後）所示；經分析過後可觀察到衡量之題項具有相當水準之效度。

表 4.2 學習動機之因素分析（刪題前）

因素	題項	因素負荷量	解釋變異量	累積解釋變異量
學習動機	B4.參加訓練是因為，我認為這門有助於我未來的就業	0.873	55.051	55.051
	B3.參加訓練是因為，想學習技術，以利後續之就業	0.848		
	B2.參加訓練是因為，希望能透過訓練取得證照或通過檢定考試	0.755		
	B1.參加訓練是因為，對學習這門訓練課程感到有興趣	0.734		
	B5.參加訓練是因為，覺得符合政府政策之發展及未來之走向	0.696		
	B6.即使沒有職業訓練生活津貼，我還是會報名參加此課程	0.478		

資料來源：本研究整理

表 4.3 學習動機之因素分析（刪題後）

因素	題項	因素負荷量	解釋變異量	累積解釋變異量
學習動機	B4.參加訓練是因為，我認為這門課有助於我未來的就業	0.887	62.639	62.639
	B3.參加訓練是因為，想學習技術，以利後續之就業	0.858		
	B2.參加訓練是因為，希望能透過訓練取得證照或通過檢定考試	0.758		
	B1.參加訓練是因為，對學習這門訓練課程感到有興趣	0.738		
	B5.參加訓練是因為，覺得符合政府政策之發展及未來之走向	0.700		

資料來源：本研究整理

## （二）學習態度

學習態度共計 6 個題項，進行因素分析，6 個題項之因素負荷量分別為 0.849、0.846、0.819、0.801、0.735、0.586，題項的絕對值均大於 0.5，無需刪除題項，KMO 值為 0.862，且 Bartlett 球型檢定結果達顯著水準( $P < 0.001$ )，代表此量表適合進行因素分析，並萃取出一個主要因素，命名為：學習態度。經過直交轉軸後，累積解釋變異量為 62.526%，如表 4.4 所示；分析過後可觀察到衡量之題項具有相當水準之效度。

## （三）自我效能

自我效能共計 6 個題項 6 個題項之因素負荷量分別為 0.851、0.850、0.842、0.831、0.790、0.786，題項的絕對值均大於 0.5，無需刪除題項，KMO 值為 0.873，且 Bartlett 球型檢定結果達顯著水準( $P < 0.001$ )，代表此量表適合進行因素分析，可萃取出一個主要因素，命名為：自我效能。經過直交轉軸後，累積解釋變異量為 68.112%，如表 4.5 所示；分析過後可觀察到衡量之題

項具有相當水準之效度。

表 4.4 學習態度之因素分析

因素	題項	因素負荷量	解釋變異量	累積解釋變異量
學習態度	C2.我上課時我會做筆記，記錄重點。	0.849	60.526	60.526
	C3.我會利用時間再次複習及練習所學的課程	0.846		
	C4.我上課能專心聽老師講課	0.819		
	C5.我上課時發現有不懂的地方，會主動發問	0.801		
	C6.除課程內的學習外，我會再尋求有關訓練課程相關之資訊	0.735		
	C1.我上課時不會遲到或早退	0.586		

資料來源：本研究整理

表 4.5 自我效能之因素分析

因素	題項	因素負荷量	解釋變異量	累積解釋變異量
自我效能	D2.參加訓練後，我覺得能將所學運用於工作中	0.851	68.112	68.112
	D4.參加訓練後，我覺得我有能力設法解決問題	0.850		
	D5.參加訓練後，我知道且會主動尋找求職管道及職缺等資訊	0.842		
	D6.參加訓練後，即使遇到問題，我也會試著去完成	0.831		
	D3.參加訓練後，我覺得能將所學運用於生活中	0.790		
	D1.參加訓練後，我有信心去找到與訓練課程主題相關的工作。	0.786		

資料來源：本研究整理

#### (四) 訓練成效

訓練成效共計 6 個題項，進行因素分析，6 個題項之因素負荷量分別為 0.872、0.862、0.833、0.826、0.790、0.650，題項的絕對值均大於 0.5，無需刪除題項，KMO 值為 0.877，且 Bartlett 球形檢定結果達顯著水準( $P < 0.001$ )，代表此量表適合進行因素分析，並萃取出一個主要因素，命名為：訓練成效。經過直交轉軸後，累積解釋變異量為 65.432%，如表 4.6 所示；分析過後可觀察到衡量之題項具有相當水準之效度。

表 4.6 訓練成效之因素分析

因素	題項	因素負荷量	解釋變異量	累積解釋變異量
訓練成效	E2.經過訓練，我對課程相關專業知識及工作技能有更深瞭解	0.872		
	E3.經過訓練，我更瞭解職場上應有的工作態度	0.862		
	E4.訓練完成後，有達到我預期想要的目標	0.833		
	E1.經過訓練，使我有機會找到與訓練課程相關之工作	0.826	65.432	65.432
	E5.我對整體之訓練課程感到滿意	0.790		
	E6.即使新冠疫情發生，當我完成訓練後，不會影響我找到工作	0.650		

資料來源：本研究整理

## 二、信度分析

本研究依據 De Vellis (1991)提出：認為 Cronbach  $\alpha$  值若在 0.65 至 0.70 間代表為最小可接受值，Cronbach  $\alpha$  值若在 0.70 至 0.80 之間表示很好；Cronbach  $\alpha$  值若在 0.80 至 0.95 之間則表示非常好；針對因素分析所得結果，再進行信度及效度分析，以確定是否與前測之信度與效度分析一致，經由信度分析結果 Cronbach  $\alpha$  值皆高於 0.7，顯示檢測結果為高信度，本研究測試結果各構面 Cronbach  $\alpha$  值介於 0.836~0.904 之間，代表研究量表信度很高，如表 4.7 所示。

表 4.7 信度分析結果（刪題前、後）

衡量構面	題數	Cronbach $\alpha$	總信度
學習動機	6	0.797	
學習動機（刪題後）	5	0.836	0.948
學習態度	6	0.861	0.950（刪題後）
自我效能	6	0.904	
訓練成效	6	0.882	

資料來源：本研究整理

## 4.2 描述性統計分析

本研究研究者以 GOOGLE 表單發放問卷，以探討曾於 2020 年至 2021 年參與本分署職前訓練課程之學員進行問卷調查，共回收 481 份問卷，刪除無效問卷 44 份，共得有效問卷 437 份，有效問卷回收率為 90.85%。

經調查受訪者背景資料內容分別為性別、年齡、教育程度、參訓前學歷、參訓前經歷、結訓後動向及本次參加職業訓練的類別等變項；將集結後之研究資料進一步分析，並進行次數分配和百分比整理。另外亦進一步

再分別以「性別」和「各背景資料」進行分析，用以瞭解男性及女性在各背景變項之參訓情形。描述性統計變項資料如表 4.8 背景資料表（與性別交叉比對）所示及表 4.9 背景資料表（與就業狀況交叉比對）所示。

#### 一、性別

經分析參加職前訓練學員之性別統計，男性 87 人(19.95%)、女性 350 人(80.28%)；由此可知參加職前訓練課程之學員以女性較多。

#### 二、年齡

經分析參訓學員之年齡統計，以 45 歲-64 歲參訓 233 人居多(53.44%)、其次為 30 歲-44 歲 120 人次之(27.52%)、第三為 15 歲-29 歲有 72 人(16.51%)、最低為 65 歲以上有 12 人 (2.75%)；若再以男性女性分別比對，則會發現男性中以 30-44 歲(35.63%)參訓居多、女性則以 45 歲-64 歲(59.14%)參訓居多。

#### 三、教育程度

經分析參訓學員之教育程度統計，以高中職（含以下）216 人居多(49.54%)、其次為專科、大學 210 人次之(48.17%)、最低為研究所（含）以上 11 人(2.52%)；若再以男性、女性分別比對，則會發現男性中以專科、大學(63.22%)參訓居多、女性則以高中職（含以下）(54.57%)參訓居多。

#### 四、參訓前，是否有學習過與本次參訓課程主題相關之「學歷」

在參訓前學歷統計方面，以沒有學習過與本次參訓課程主題相關之「學歷」374 人最多(85.78%)；若再以男性、女性分別比對結果亦同。

#### 五、參訓前，是否有學習過與本次參訓課程主題相關之「經歷」

在參訓前經歷統計方面，以沒有從事過與本次課程主題之相關「工作經歷」353 人最多(80.96%)；若再以男性、女性分別比對結果亦同。

#### 六、結訓後動向

在結訓後動向統計方面，以有找到與訓練課程主題相關之工作 220 人最多(50.46%)、其次為有找到工作，但所從事之工作與本次訓練課程不相關 132 人次之(30.28%)次之，第三為尚未找到工作者 85 人(19.5%)最少；若再以男性、女性分別進行比對，會發現男性、女性均以找到與訓練課程主題相關工作居多，男性(64.37%)、女性(46.86%)。

#### 七、參加職業訓練的屬性統計方面

在本次參加職業訓練的屬性統計方面，男性參加之職業訓練屬性較多以「工業技術類」(25.29%)居多、其次為「照顧服務員職業訓練」(22.99%)次之、第三為「電腦資訊軟體應用類」(18.39%)；而女性參加之職業訓練屬性較多以「餐飲暨烘焙、點心類」(26.57%)居多、其次為「照顧服務員職業訓練」(22.86%)次之、第三為「其他」(19.43%)。

由資料顯示，參訓學員於參訓前雖大多不具有相關之學、經歷背景，惟經過訓練後仍可順利就業，由此得知，知職前訓練課程是有發揮訓練效果的；另亦發現男性之參訓對象以 30 歲-44 歲的專科、大學畢業人士居多，而女性之參訓對象以 45 歲-64 歲的高中職（含以下）人士居多；而照顧服務員之男性及女性的參訓比率是差不多的，也顯示越來越多人願意投入照顧服務員的行業。

#### 八、分析背景資料表（與就業狀況交叉比對）

在參訓就業狀況統計方面，受訪者不論其性別、年齡、教育程度、參訓前學歷、參訓前經歷及本次參加職業訓練的屬性等變項中，統計資料均顯示以學員於訓後以「找到相關工作百分比」較高；而在參加訓練課程屬性中以「照顧服務職類」最高、其次為「工業技術類」，而在統計變項中「找到不相關工作百分比」較高之訓練課程屬性為「電腦資訊軟體暨服務類」、其次為「餐飲暨烘焙、點心類」。

表 4.8 背景資料表（與性別交叉比對）

變數	選項	人數	百分比 %	男性	女性	男性 百分比	女性 百分比
性別	男性	87	19.95%				
	女性	350	80.28%				
年齡	15-29 歲	72	16.51%	25	47	28.74%	13.43%
	30 歲-44 歲	120	27.52%	31	89	35.63%	25.43%
	45 歲-64 歲	233	53.44%	26	207	29.89%	59.14%
	65 歲以上	12	2.75%	5	7	5.75%	2.00%
教育程度	高中職（含以下）	216	49.54%	25	191	28.74%	54.57%
	專科、大學	210	48.17%	55	155	63.22%	44.29%
	研究所（含）以上	11	2.52%	7	4	8.05%	1.14%
參訓前學歷	有學習過與本次參訓課程主題相關之「學歷」	63	14.45%	12	51	13.79%	14.57%
	沒有學習過與本次參訓課程主題相關之「學歷」	374	85.78%	75	299	86.21%	85.43%
參訓前經歷	有從事過與本次課程主題之相關「工作經歷」	84	19.27%	19	65	21.84%	18.57%
	沒有從事過與本次課程主題之相關「工作經歷」	353	80.96%	68	285	78.16%	81.43%
結訓後動向	我尚未找到工作	85	19.50%	8	77	9.20%	22.00%
	我有找到與訓練課程主題相關之工作	220	50.46%	56	164	64.37%	46.86%
	我有找到工作，但所從事之工作與本次訓練課程不相關	132	30.28%	23	109	26.44%	31.14%
本次參加職業訓練的屬性	商業管理暨服務類	32	7.34%	7	25	8.05%	7.14%
	餐飲暨烘焙、點心類	100	22.94%	7	93	8.05%	26.57%
	電腦資訊軟體應用類	44	10.09%	16	28	18.39%	8.00%
	工業技術類	26	5.96%	22	4	25.29%	1.14%
	照顧服務職類 (托育人員職業訓練)	56	12.84%	4	52	4.60%	14.86%
	照顧服務職類 (照顧服務員職業訓練)	100	22.94%	20	80	22.99%	22.86%
	其他	79	18.12%	11	68	12.64%	19.43%

資料來源：本研究整理

表 4.9 背景資料表（與就業狀況交叉比對）

變數	選項	人數	百分比	未找到工作	未找到工作百分比	找到相關工作	找到相關工作百分比	找到不相關工作	找到不相關工作百分比
性別	男性	87	19.95%	8	9.20%	56	64.37%	23	26.44%
	女性	350	80.28%	77	22.00%	164	46.86%	109	31.14%
年齡	15 歲-29 歲	72	16.51%	3	4.17%	47	65.28%	22	30.56%
	30 歲-44 歲	120	27.52%	24	20.00%	60	50.00%	36	30.00%
	45 歲-64 歲	233	53.44%	54	23.18%	107	45.92%	72	30.90%
	65 歲以上	12	2.75%	4	33.33%	6	50.00%	2	16.67%
教育程度	高中職（含以下）	216	49.54%	58	26.85%	98	45.37%	60	27.78%
	專科、大學	210	48.17%	26	12.38%	115	54.76%	69	32.86%
	研究所（含）以上	11	2.52%	1	9.09%	7	63.64%	3	27.27%
參訓前學歷	有學習過與本次參訓課程主題相關之「學歷」	63	14.45%	7	11.11%	34	53.97%	22	34.92%
	沒有學習過與本次參訓課程主題相關之「學歷」	374	85.78%	78	20.86%	186	49.73%	110	29.41%
參訓前經歷	有從事過與本次課程主題之相關「工作經歷」	84	19.27%	11	13.10%	55	65.48%	18	21.43%
	沒有從事過與本次課程主題之相關「工作經歷」	353	80.96%	74	20.96%	165	46.74%	114	32.29%
結訓後動向	我尚未找到工作	85	19.50%						
	我有找到與訓練課程主題相關之工作	220	50.46%						
	我有找到工作，但所從事之工作與本次訓練課程不相關	132	30.28%						
本次參加職業訓練的屬性	商業管理暨服務類	32	7.34%	3	9.38%	18	56.25%	11	34.38%
	餐飲暨烘焙、點心類	100	22.94%	27	27.00%	31	31.00%	42	42.00%
	電腦資訊軟體應用類	44	10.09%	7	15.91%	13	29.55%	24	54.55%
	工業技術類	26	5.96%	1	3.85%	20	76.92%	5	19.23%
	照顧服務職類(托育人員職業訓練)	56	12.84%	17	30.36%	20	35.71%	19	33.93%
	照顧服務職類(照顧服務員職業訓練)	100	22.94%	12	12.00%	81	81.00%	7	7.00%
	其他	79	18.12%	18	22.78%	37	46.84%	24	30.38%

資料來源：本研究整理

### 4.3 獨立樣本 T 檢定與單因子變異數分析

透過 T 檢定及單因子變異分析來探討參訓學員之不同背景變項在學習動機、學習態度、自我效能、訓練成效是否會有顯著的差異。

#### 一、獨立樣本 T 檢定

透過 T 檢定對參訓學員之性別、參訓前有無與本次訓練課程之相關學歷背景、經歷背景進行分析及討論。

##### (一) 性別與四個構面間之差異分析

經分析後發現，男性及女性之參訓學員在四個研究構面間均無顯著差異，分析如表 4.10。

表 4.10 獨立樣本 T 檢定表 (性別)

構面	性別	個數	平均數	標準差	備註
學習動機	A. 男	87	4.4276	0.67181	N
	B. 女	350	4.5469	0.59011	
學習態度	A. 男	87	4.4962	0.60466	N
	B. 女	350	4.5895	0.52273	
自我效能	A. 男	87	4.2854	0.75136	N
	B. 女	350	4.3967	0.66932	
訓練成效	A. 男	87	4.2548	0.75604	N
	B. 女	350	4.3981	0.66110	

註：N 表示無顯著差異

資料來源：本研究整理

##### (二) 參訓前學歷與四個構面間之差異分析

經分析後發現，參訓學員不論訓前有無與參訓課程主題相關之學歷，在四個研究構面間均無顯著之差異，如表 4.11。

表 4.11 獨立樣本 T 檢定表 (參訓前學歷)

構面	參訓前學歷	個數	平均數	標準差	備註
學習 動機	A. 有相關學歷	63	4.4889	0.75072	N
	B. 沒有相關學歷	374	4.5289	0.58192	
學習 態度	A. 有相關學歷	63	4.5291	0.63679	N
	B. 沒有相關學歷	374	4.5780	0.52330	
自我 效能	A. 有相關學歷	63	4.2487	0.80426	N
	B. 沒有相關學歷	374	4.3957	0.66407	
訓練 成效	A. 有相關學歷	63	4.2222	0.83387	N
	B. 沒有相關學歷	374	4.3944	0.65169	

A. 參訓前，我有學習過與本次參訓課程主題相關之「學歷」。

B. 參訓前，我沒有學習過與本次參訓課程主題相關之「學歷」。

註：N 表示無顯著差異

資料來源：本研究整理

### (三) 參訓前經歷與四個構面間之差異分析

經分析後發現，參訓學員不論訓前有无與參訓課程主題相關之經歷，在四個研究構面間均無顯著之差異，分析如表 4.12。

表 4.12 獨立樣本 T 檢定表 (參訓前經歷)

構面	參訓前經歷	個數	平均數	標準差	備註
學習 動機	A. 有相關經歷	84	4.5881	0.58689	N
	B. 沒有相關經歷	353	4.5076	0.61309	
學習 態度	A. 有相關經	84	4.5575	0.53115	N
	B. 沒有相關經歷	353	4.5741	0.54350	
自我 效能	A. 有相關經歷	84	4.4087	0.66687	N
	B. 沒有相關經歷	353	4.3664	0.6634	
訓練 成效	A. 有相關經	84	4.4206	0.64756	N
	B. 沒有相關經歷	353	4.3574	0.69094	

A. 參訓前，我有從事過與本次課程主題之相關「工作經歷」。

B. 參訓前，我沒從事過與本次課程主題之相關「工作經歷」。

註：N 表示無顯著差異

資料來源：本研究整理

## 二、單因子變異數分析

透過單因子變異數分析對參訓學員之年齡、教育程度、結訓後動向及本次參加職業訓練課程屬性進行分析及討論。

### (一) 年齡與四個構面間之差異分析

經分析後發現，不同年齡之參訓學員對學習動機、自我效能、訓練成效等三個構面均無顯著差異；惟在學習態度構面，其分析結果為顯著，但再經 Scheffe 法事後比較結果為不顯著，分析如表 4.13。

表 4.13 單因子變異數分析表 (年齡)

構面	年齡	平均數	標準差	F 值	ANOVA 顯著性	事後比較
學習動機	A. 15 歲-29 歲	4.4611	0.58202	0.603	0.613	N
	B. 30 歲-44 歲	4.4983	0.57453			
	C. 45 歲-64 歲	4.5579	0.63446			
	D. 65 歲以上	4.4667	0.59899			
學習態度	A. 15 歲-29 歲	4.4537	0.55328	2.761	0.042*	N
	B. 30 歲-44 歲	4.5125	0.55263			
	C. 45 歲-64 歲	4.6359	0.52580			
	D. 65 歲以上	4.5972	0.50482			
自我效能	A. 15 歲-29 歲	4.3264	0.68658	0.651	0.582	N
	B. 30 歲-44 歲	4.3208	0.71699			
	C. 45 歲-64 歲	4.4134	0.67596			
	D. 65 歲以上	4.4444	0.61682			
訓練成效	A. 15 歲-29 歲	4.3333	0.74273	0.753	0.521	N
	B. 30 歲-44 歲	4.3042	0.75304			
	C. 45 歲-64 歲	4.4120	0.62916			
	D. 65 歲以上	4.4167	0.57075			

註：N 表示無顯著差異，>表示大於

註：\*表示  $P < 0.05$

資料來源：本研究整理

## (二) 教育程度與四個構面間之差異分析

分析後發現，參訓學員不論其教育程度，在四個研究構面間均無顯著之差異，分析如表 4.14。

表 4.14 單因子變異數分析表（教育程度）

構面	教育程度	平均數	標準差	F 值	ANOVA 顯著性	事後 比較
學習 動機	A.高中職（含以下）	4.5352	0.62733	0.345	0.708	N
	B.專科、大學	4.5181	0.59194			
	C.研究所（含）以上	4.3818	0.56889			
學習 態度	A.高中職（含以下）	4.5640	0.57433	0.072	0.931	N
	B.專科、大學	4.5754	0.51118			
	C.研究所（含）以上	4.6212	0.42876			
自我 效能	A.高中職（含以下）	4.4066	0.69673	0.481	0.618	N
	B.專科、大學	4.3413	0.68394			
	C.研究所（含）以上	4.3788	0.56318			
訓練 成效	A.高中職（含以下）	4.4321	0.63837	1.882	0.154	N
	B.專科、大學	4.3127	0.72463			
	C.研究所（含）以上	4.2273	0.63365			

註：N 表示無顯著差異

資料來源：本研究整理

## (三) 結訓後動向與四個構面間之差異分析

經分析後發現，訓後就業狀況對學習態度之檢定結果為不顯著；但在學習動機、自我效能、訓練成效等三個構面呈現之分

析結果為顯著，且經由 Scheffe 法事後比較結果為亦為顯著，其分析如表 4.15。經 Scheffe 法事後比較結果發現，在學習動機方面於訓練後「有找到與課程主題相關之工作」較「從事之工作與此次訓練課程不相關」者高；而在自我效能及訓練成效方面則顯示「有找到與課程主題相關之工作」較「未找到工作」、「從事之工作與此次訓練課程不相關」之顯著性高。

表 4.15 單因子變異數分析表（訓後就業狀況）

構面	結訓後動向	平均數	標準差	F 值	ANOVA 顯著性	事後比較
學習動機	A.未找到工作	4.5035	0.64484	3.625	0.027*	B>C
	B.找相關工作	4.5945	0.53239			
	C.找不相關工作	4.4167	0.68620			
學習態度	A.未找到工作	4.6000	0.50474	2.653	0.072	N
	B.找相關工作	4.6136	0.50363			
	C.找不相關工作	4.4811	0.61112			
自我效能	A.未找到工作	4.2725	0.68083	18.077	0.000***	B>A B>C
	B.找相關工作	4.5576	0.58170			
	C.找不相關工作	4.1351	0.76616			
訓練成效	A.未找到工作	4.2667	0.65728	12.432	0.000***	B>A B>C
	B.找相關工作	4.5242	0.61762			
	C.找不相關工作	4.1780	0.74285			

註：N 表示無顯著差異，>表示大於

註：\*表示  $P < 0.05$ ，\*\*表示  $P < 0.01$ ，\*\*\*表示  $P < 0.001$

註：結訓後動向代碼：A.未找到工作；B.有找到與訓練課程主題相關之工作；C.從事之工作與本次訓練課程不相關

資料來源：本研究整理

#### (四) 探討參加職業訓練屬性對四個研究構面之差異

經分析結果發現，參加不同職業訓練屬性課程之職前訓練學員對學習動機、學習態度、自我效能、訓練成效等四個構面，經單因子變異分析均有顯著差異。後經 Scheffe 事後比較得知結果如下：

- 1、學習動機、學習態度經 Scheffe 事後比較結果為無顯著。
- 2、自我效能：參加 B.餐飲暨烘焙、點心類、D.工業技術類、E.照顧服務職類（托育人員職業訓練）、F.照顧服務職類（照顧服務員職業訓練）、G.其他訓練課程之學員在自我效能的顯著性高於參加 C.電腦資訊軟體應用類之學員。
- 3、訓練成效：訓練成效：參加 B.餐飲暨烘焙、點心類、E.照顧服務職類（托育人員職業訓練）、F.照顧服務職類（照顧服務員職業訓練）之學員其訓練成效高於參加 C.電腦資訊軟體應用類訓練課程之學員。分析如表 4.16。

表 4.16 單因子變異數分析 (參加職業訓練屬性對四個研究構面)

構面	參加職業訓練屬性	平均數	標準差	F 值	ANOVA 顯著性	事後比較
學習機	A. 商業暨服務類	4.2813	0.86339	3.675	0.01**	N
	B. 餐飲點心類	4.6140	0.54105			
	C. 電腦應用類	4.2864	0.69201			
	D. 工業技術類	4.7615	0.39606			
	E. 托育人員訓練	4.5786	0.62514			
	F. 照顧服務訓練	4.5900	0.55076			
	G. 其他	4.4354	0.56998			
學習度	A. 商業暨服務類	4.3177	0.69349	2.736	0.013*	N
	B. 餐飲點心類	4.6467	0.48680			
	C. 電腦應用類	4.4167	0.61893			
	D. 工業技術類	4.7500	0.39229			
	E. 托育人員訓練	4.5476	0.60779			
	F. 照顧服務訓練	4.5767	0.50775			
	G. 其他	4.6139	0.48300			
自我效能	A. 商業暨服務類	4.0208	0.83468	8.833	0.000** *	B > C D > C E > C F > A F > C G > C
	B. 餐飲點心類	4.4583	0.58765			
	C. 電腦應用類	3.8712	0.86181			
	D. 工業技術類	4.5256	0.55716			
	E. 托育人員訓練	4.4077	0.64583			
	F. 照顧服務訓練	4.6150	0.55591			
	G. 其他	4.3143	0.66183			
訓練成效	A. 商業暨服務類	4.0833	0.79085	6.059	0.000** *	B > C E > C F > C
	B. 餐飲點心類	4.4383	0.54775			
	C. 電腦應用類	3.9394	0.82913			
	D. 工業技術類	4.4679	0.82734			
	E. 托育人員訓練	4.4583	0.60323			
	F. 照顧服務訓練	4.5583	0.53254			
	G. 其他	4.3038	0.74620			

註：N 表示無顯著差異，>表示大於

註：\*表示  $P < 0.05$ ，\*\*表示  $P < 0.01$ ，\*\*\*表示  $P < 0.001$

註：參加職業訓練屬性之代碼說明：A.商業管理暨服務類、B.餐飲暨烘焙、點心類、C.電腦資訊軟體應用類、D.工業技術類、E.照顧服務職類（托育人員職業訓練）、F.照顧服務職類（照顧服務員職業訓練）、G.其他

資料來源：本研究整理

#### 4.4 相關分析

在進入研究假設驗證前，先對研究四個構面進行 Pearson 積分差相關分析來檢驗構面間之相關性，以下將針對各構面兩兩間的關係進行相關分析，分析結果各構面間均達正向顯著正相關，結果如表 4.17 所示。學習動機對於學習態度之驗證結果為顯著正相關( $P < 0.001$ )，學習動機對自我效能之驗證結果為顯著正相關( $P < 0.001$ )，學習動機對訓練成效之驗證結果為顯著正相關( $P < 0.001$ )，學習態度對自我效能之驗證結果為顯著正相關( $P < 0.001$ )，學習態度對訓練成效之驗證結果為顯著正相關( $P < 0.001$ )，自我效能對訓練成效之驗證結果為顯著正相關( $P < 0.001$ )，其中自我效能對訓練成效之間的相關係數為 0.840 最高，意指參加職前訓練學員當其自我效能越高，則代表該個體之訓練成效越好，反之，當參加職前訓練學員自我效能較低，則其訓練成效亦會降低。

表 4.17 各構面間相關分析

構面	學習動機	學習態度	自我效能	訓練成效
學習動機	1			
學習態度	0.631***	1		
自我效能	0.669***	0.677***	1	
訓練成效	0.642***	0.601***	0.840***	1

註：\*\*\*表示  $P < 0.001$

資料來源：本研究整理

## 4.5 迴歸分析與中介驗證

由上述相關分析之驗證，可得知職前訓練學員之學習動機、學習態度、自我效能與訓練成效之間是具有相關性的。據此，將進一步透過迴歸分析探討各構面間是否具有中介關係，以確定及驗證研究假設是否能夠成立。

前節已確定各構面間具有相關性，本節將透過簡單迴歸分析驗證各構面間是否具有正向顯著影響，及探討研究假設 H7（學習態度在學習動機與訓練成效間是否具有中介效果）、H8（學習態度在學習動機與自我效能間是否具有中介效果）、H9（自我效能在學習動機與訓練成效間是否具有中介效果）、H10（自我效能在學習態度與訓練成效間是否具有中介效果），進行多元迴歸驗證中介效果。

本研究以 Baron and Kenny (1986) 所提出之中介效果驗證，用以檢定變數間的中介效果，而中介效果之成立應滿足以下條件：一、兩兩構面間需有顯著影響，即自變數與中介變數要有顯著影響、中介變數對依變數要有顯著影響、自變數對依變數要有顯著影響。二、當上述條件均成立，便可進一步驗證自變項與中介變項對依變項之多元迴歸分析。

而中介變數是否具中介效果（部份中介或完全中介），可由以下方式判讀：一、若自變數對依變數的影響會因中介變數而減弱，但經由驗證後仍達顯著水準，則表示中介變數在自變數與依變數之間具有中介效果。二、透過中介變數的加入，若自變數對依變數的影響效果減弱，但仍具顯著效果，則稱為部份中介。三、透過中介變數的加入，若自變數對依變數的影響不具顯著效果，則表示此中介效果為完全中介效果。據此，以下針對本研究各構面間之中介效果研究假設一一說明：

一、探討學習態度在學習動機與訓練成效是否具有中介效果之驗證

經由表 4.18 及圖 4.1 可知，模式一：學習動機對學習態度其簡迴歸係數為 0.631 ( $P < 0.001$ )，有達顯著水準，表示有顯著正向影響，故假設 H1 成立。模式二：學習動機對訓練成效其簡單迴歸係數為 0.642 ( $P < 0.001$ )，有達到顯著水準，表示有顯著的正影響，故假設 H3 成立。模式三：學習態度對訓練成效其簡單迴歸係數為 0.601 ( $P < 0.001$ )，有達顯著水準，表示有顯著正向影響，故假設 H5 成立。因此，學習態度是否具有中介效果，進一步比較模式二與模式四之結果；而經研究結果顯示：學習動機對訓練成效的影響在加入學習態度後，簡單迴歸係數由原先的 0.642 降低為 0.436，且仍達顯著水準，因此，學習態度在學習動機與訓練成效之間具有部分中介效果，故假設 H7 成立。

表 4.18 學習動機、學習態度、訓練成效因果關係之迴歸分析結果彙整表

依變數 \ 自變數	學習態度		訓練成效	
	模式一	模式二	模式三	模式四
學習動機	0.631***	0.642***		0.436***
學習態度			0.601***	0.326***
R	0.631	0.642	0.601	0.690
R <sup>2</sup>	0.398	0.412	0.362	0.476
調整後 R <sup>2</sup>	0.396	0.411	0.360	0.474
F 值	287.231 ***	304.984 ***	246.391 ***	197.311 ***

註：\*\*\*表示  $P < 0.001$

資料來源：本研究整理

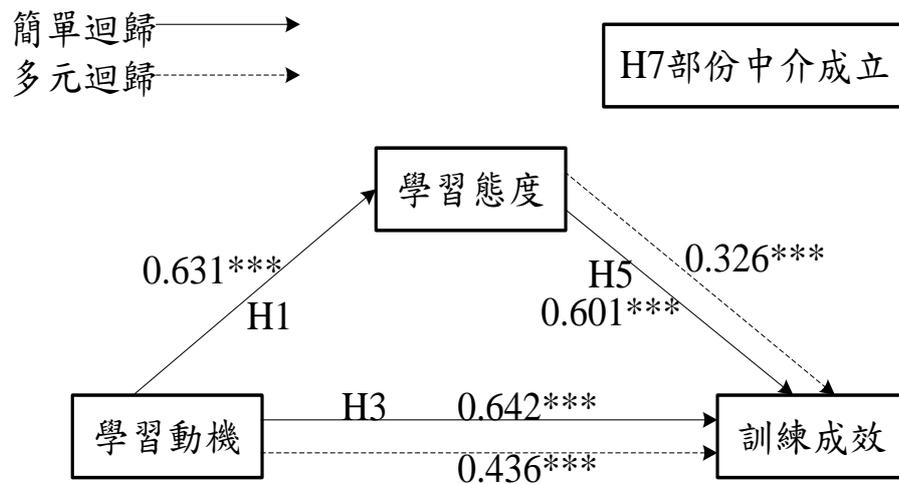


圖 4.1 學習動機、學習態度、訓練成效因果關係之迴歸分析結果示意圖

資料來源：本研究整理

## 二、探討學習態度在學習動機與自我效能是否具有中介效果之驗證

經由表 4.19 及圖 4.2 可知，模式一：學習動機對學習態度其簡單迴歸係數為 0.631 ( $P < 0.001$ )，有達顯著水準，表示有顯著正向影響，故假設 H1 成立。模式二：學習動機對自我效能其簡單迴歸係數為 0.669 ( $P < 0.001$ )，有達到顯著水準，表示有顯著的正影響，故假設 H2 成立。模式三：學習態度對自我效能其簡單迴歸係數為 0.677 ( $P < 0.001$ )，有達到顯著水準，表示有顯著的正影響，故假設 H4 成立。因此，學習態度是否具有中介效果，需進一步比較模式二與模式四之結果，而經研究結果顯示：學習動機對自我效能的影響在加入學習態度後，可知，學習動機對自我效能的影響在加入學習態度後，簡單迴歸係數由原先的 0.669 降低為 0.402，且仍達顯著水準，因此，學習態度在學習動機與訓練成效之間具有部分中介效果，故假設 H8 成立。

表 4.19 學習動機、學習態度、自我效能因果關係之迴歸分析結果彙整表

依變數 自變數	學習態度	自我效能		
	模式一	模式二	模式三	模式四
學習動機	0.631***	0.669***		0.402***
學習態度			0.677***	0.424***
R	0.631	0.669	0.677	0.746
R <sup>2</sup>	0.398	0.448	0.459	0.556
調整後 R <sup>2</sup>	0.396	0.447	0.458	0.554
F 值	287.231 ***	353.043 ***	368.714 ***	271.900 ***

註：\*\*\*表示 P<0.001

資料來源：本研究整理

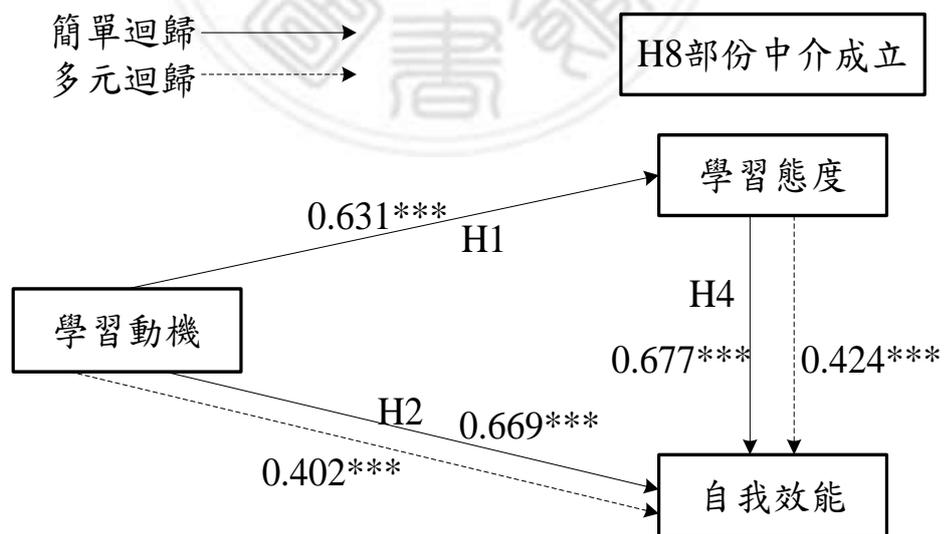


圖 4.2 學習動機、學習態度、自我效能因果關係之迴歸分析結果示意圖

資料來源：本研究整理

### 三、探討自我效能在學習動機與訓練成效是否具有中介效果之驗證

經由表 4.20 及圖 4.3 可知，模式一：學習動機對自我效能其簡單迴歸係數為 0.669 ( $P < 0.001$ )，有達到顯著水準，表示有顯著正向影響，故假設 H2 成立；模式二：學習動機對訓練成效其簡單迴歸係數為 0.642 ( $P < 0.001$ )，有達到顯著水準，表示有顯著正向影響，故假設 H3 成立；模式三：自我效能對訓練成效其簡單迴歸係數為 0.840 ( $P < 0.001$ )，有達到顯著水準，表示有顯著正向影響，故假設 H6 成立；因此，自我效能是否具有中介效果，需進一步比較模式二與模式四之結果，而經研究結果顯示：學習動機對訓練成效的影響在加入自我效能後，可知，學習動機對訓練成效的影響在加入自我效能後，簡單迴歸係數由原先的 0.642 降低為 0.114，且達顯著水準，因此，自我效能在學習動機與訓練成效之間具有部分中介效果，故假設 H9 成立。

表 4.20 學習動機、自我效能、訓練成效因果關係之迴歸分析結果彙整表

依變數 自變數	自我效能	訓練成效		
	模式一	模式二	模式三	模式四
學習動機	0.669***	0.642***		0.144***
自我效能			0.840***	0.744***
R	0.669	0.642	0.840	0.847
R <sup>2</sup>	0.448	0.412	0.706	0.718
調整後 R <sup>2</sup>	0.447	0.411	0.705	0.716
F 值	353.043 ***	304.984 ***	1045.331 ***	551.432 ***

註：\*\*\*表示  $P < 0.001$

資料來源：本研究整理

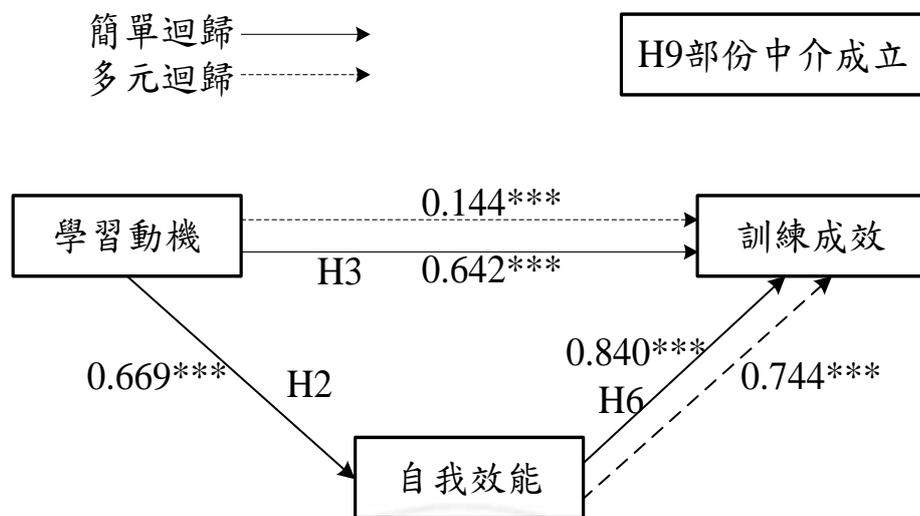


圖 4.3 學習動機、自我效能、訓練成效因果關係之迴歸分析結果示意圖  
資料來源：本研究整理

#### 四、探討自我效能在學習態度與訓練成效是否具有中介效果之驗證

經由表 4.21 及圖 4.4 可知，模式一：學習態度對自我效能其簡單迴歸係數為 0.677 ( $P < 0.001$ )，有達到顯著水準，表示有顯著正向影響，故假設 H4 成立。模式二：學習態度對訓練成效其簡單迴歸係數為 0.601 ( $P < 0.001$ )，有達到顯著水準，表示有顯著正向影響，故假設 H5 成立。模式三：自我效能對訓練成效其簡單迴歸係數為 0.840 ( $P < 0.001$ )，同樣達到顯著水準，表示有顯著的正向影響關係，故假設 H6 成立。因此，自我效能是否具中介效果，需進一步比較模式二與模式四之結果，而經研究結果顯示：學習態度對訓練成效的影響在加入自我效能後，簡單迴歸係數由原先的 0.601 降低為 0.059，且結果不顯著，因此，可推論自我效能在學習態度與訓練成效之間具有完全中介效果，故假設 H10 成立。

表 4.21 學習態度、自我效能、訓練成效因果關係之迴歸分析結果彙整表

依變數 \ 自變數	自我效能	訓練成效		
	模式一	模式二	模式三	模式四
學習態度	0.677***	0.601***		0.059
自我效能			0.840***	0.800***
R	0.677	0.601	0.840	0.841
R <sup>2</sup>	0.459	0.362	0.706	0.708
調整後 R <sup>2</sup>	0.458	0.360	0.705	0.707
F 值	368.714 ***	246.391 ***	1045.331 ***	526.298 ***

註：\*\*\*表示 P<0.001

資料來源：本研究整理

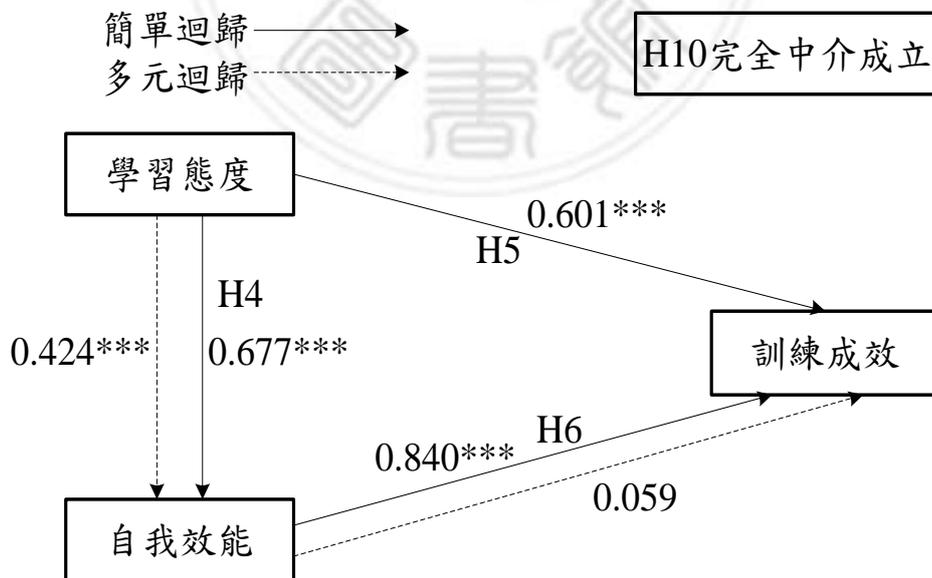


圖 4.4 學習態度、自我效能、訓練成效因果關係之迴歸分析結果示意圖

資料來源：本研究整理

## 第五章 結論與建議

本章經由彙整研究之結果及發現，將結論予以說明並提出研究建議，以提供日後訓練單位及政府機關部門於規劃訓練課程、研提計畫、辦理訓練、招訓學員之參考，並對本研究提出後續研究建議，以提供未來研究者繼續研究之方向及思考之議題。

### 5.1 研究假設驗證結果

本研究以曾參加過職前訓練課程之學員為例，探討學習動機、學習態度、自我效能、訓練成效之間的關係，並依據本研究架構發展出 10 個研究假設，透過問卷便利調查抽樣蒐集樣本資料，再利用 SPSS18. 進行統計分析及驗證，最後依據樣本資料統計分析結果，將本研究之研究假設與分析結果彙整如表 5.1 所示。

表 5.1 研究假設分析結果彙整表

研究假設		分析結果
假設 H1	學習動機對學習態度具有顯著正向之影響	成立
假設 H2	學習動機對自我效能具有顯著正向之影響	成立
假設 H3	學習動機對訓練成效具有顯著正向之影響	成立
假設 H4	學習態度對自我效能具有顯著正向之影響	成立
假設 H5	學習態度對訓練成效具有顯著正向之影響	成立
假設 H6	自我效能對訓練成效具有顯著正向之影響	成立
假設 H7	學習態度在學習動機與訓練成效具有中介效果	成立（部份中介）
假設 H8	學習態度在學習動機與自我效能具有中介效果	成立（部份中介）
假設 H9	自我效能在學習動機與訓練成效具有中介效果	成立（部份中介）
假設 H10	自我效能在學習態度與訓練成效具有中介效果	成立（完全中介）

資料來源：本研究整理

## 5.2 研究結論

經由探討學員之背景變項及其學習動機、學習態度、自我效能與訓練成效之間的關係，並探討學習態度與自我效能其中介變項之影響程度，同時依照研究架構提列研究相關結果如表 5.1。

針對本研究發現如下說明：

### 一、彙整職前訓練學員之參訓性別、學歷及參加職業訓練屬性發現：

職前訓練學員以女性參訓居多，且其參訓之年齡層以 45 歲-64 歲之參訓學員居多；若再依性別進行分析，則男性參訓以 30 歲-44 歲居多、教育程度為專科、大學學歷、參加職業訓練屬性以「工業技術類」、「照顧服務員職業訓練」、「電腦資訊軟體應用類」居多；女性參訓以 45 歲-64 歲居多、教育程度為高中職（含以下）、參加職業訓練屬性以「餐飲暨烘焙類、點心類」、「照顧服務員職業訓練」居多；據此可推論，男性之主要參訓年齡為 30 歲-44 歲，在傳統社會角色中，此階段之男性大多需扛起家計，在事業上也正值努力打拼、尋求成功之時期，故選擇之課程以較偏向專業技術課程為主；而女性之參訓年齡以 45 歲-65 歲居多，此年齡較多為中高齡、中年轉業或二度就業婦女，故其參訓類別仍較多選擇未來是可以自行創業（餐飲、美容、照顧服務）之課程參訓；然而，由研究中也看出，男性及女性在參加照顧服務員之訓練課程比例相當（均達 22%），也顯示越來越多願意投入照顧服務員的行業。

### 二、彙整職前訓練學員參訓前之學、經歷背景分析與結訓後動向發現：

依本研究調查分析結果發現，職前訓練學員參與職前訓練大多不具有與課程主題相關之學、經歷背景，惟再與學員之訓後動向進行統計發現，不論是否有相關學、經歷背景，職前訓練學員訓後之就業狀況均以找

到與參加訓練課程主題之相關工作居多，據此發現，可推論，職前訓練是具有成效的。

三、依獨立樣本 T 檢定及單因子變異數分析，探討學員之參訓背景與四個構面研究之關係發現：

(一) 經研究顯示，參訓學員在「性別」、「年齡」、「教育程度」、「參訓前學歷」、「參訓前經歷」等背景變項中，均為不顯著，據此發現，可推論，委外職前訓練課程之參訓學員之參訓背景與其學習動機、學習態度、自我效能及訓練成效並無顯著影響，也意謂著適訓學員之挑選並非單就其背景變項做篩選，不同背景變項之個體，並無法表示哪個群體是較適合訓練的，而應回歸到學員之原始參訓動機，在本研究結果中，學習動機強者，其訓後就業之表現亦會較佳。

(二) 經研究顯示，探討學員之「結訓後動向」與四個構面研究之關係發現：

1、學習動機：經研究結果顯示，以有「找到與訓練課程主題相關工作」之學員較「有從事工作，但與本次訓練課程不相關」之學員來得高，為顯著正相關，據此發現，可推論，職前訓練學員學習動機越強，則其訓後找到相關工作之可能性越高。

2、學習態度：經研究結果顯示，學習態度為不顯著，可推論，因職前訓練學員之參訓動機可能是為了就業、可能是為了興趣、可能是為了檢定考試、或提升自身技能、為未來社會驅勢做準備或為領取職訓生活津貼等，並非全然為了就業而參訓，故即使學習過程中態度良好、積極，僅能說明學員在其

學習態度的表現佳，但好的學習態度與實際訓後之就業的反應不一定成正比。

- 3、自我效能：經研究結果顯示，以有「找到與訓練課程主題相關工作」之學員較「有從事工作，但與本次訓練課程不相關」及「未找到工作」之學員來得高，為顯著正相關，據此發現，可推論，職前訓練學員自我效能越強，則其訓後找到相關工作之可能性越高。
- 4、訓練成效：經研究結果顯示，以有「找到與訓練課程主題相關工作」之學員較「有從事工作，但與本次訓練課程不相關」及「未找到工作」之學員來得高，為顯著正相關，據此發現，可推論，亦即職前訓練學員訓練成效越好，則其訓後找到相關工作之可能性越高。

(三) 經研究顯示，探討學員之「參加職業訓屬性」與四個構面研究之關係發現：

- 1、學習動機：經研究結果顯示，為不顯著，可推論，職前訓練學員之學習動機並不會影響學員所要選擇何種「職業訓屬性」之課程。
- 2、學習態度：經研究結果顯示，為不顯著，可推論，職前訓練學員之學習態度並不會影響學員所要選擇何種「職業訓屬性」之課程。
- 3、自我效能：經研究結果顯示，職前訓練學員參加「餐飲暨烘焙、點心類」、「工業技術類」、「照顧服務職類（托育人員職業訓練）」、「照顧服務職類(照顧服務員職業訓練)」及「其他」等課程之自我效能較「電腦資訊軟體應類」之自我效能佳；

另參加「照顧服務職類（照顧服務員職業訓練）」課程之學員亦較參加「商業管理暨服務類」課程之參訓學員之自我效能佳。

4、訓練成效：經研究結果顯示，職前訓練學員參加「餐飲暨烘焙、點心類」、「照顧服務職類（照顧服務員職業訓練）」、「照顧服務職類（托育人員職業訓練）」之訓練成效均較參加電腦資訊軟體應類之訓練成效高。

四、依研究結果，探討四個構面研究之關係發現：

各構面間彼此均呈現顯著正相關，可推論，學習動機越強，則學習態度、自我效能及訓練成效也越高，惟在自我效能之數據上較高，顯示其自我效能高者，則訓練成效也越好。

五、依研究結果，學習態度在學習動機與訓練成效具有中介效果

學習態度的好壞對學習動機與訓練成效有輕微的影響，亦即學習態度不佳時，即使有強烈的學習動機，也會因學習態度的不佳而減弱學習的效果；故有強烈的學習動機若能搭配良好的學習態度，則對於整體之訓練成效會有加分的效果。

六、依研究結果，學習態度在學習動機與自我效能具有中介效果

學習態度的好壞對學習動機與自我效能有輕微的影響，亦即學習態度不佳時，即使強烈的學習動機，也會減弱自我效能，而當學員參訓時之學習態度不佳，無法好好學習，對自己信心不足，自覺無法勝任工作時，其種種負面訊息亦會造成自我效能的低落。

七、自我效能在學習動機與訓練成效具有部份中介

學習動機與訓練成效有影響，自我效能對亦學習動機有影響，因此可推論當個體對自己沒有信心，覺得自己無法完成勝任工作，裹足不前，則

即使學習動機強烈，但執行任務時或找工作時失去信心，自覺自己沒有能力達成，則其所呈現出之訓練成效亦會被影響。

#### 八、自我效能在學習態度與訓練成效具有完全中介

本研究中，學習態度對訓練成效有影響；自我效能對訓練成效亦有影響，惟在自我效能加入後，學習態度對於訓練成效之整體轉為不顯著；故可推論，良好的學習態度有助於整體訓練成效的提升，惟若個體對自己沒有信心，覺得自己無法完成勝任工作，裹足不前，則即使學習態度極佳，但執行任務時或找工作時畏首畏尾，則其所呈現出之訓練成效亦會被影響。

### 5.3 實務管理意涵

勞動部每年投入大量的經費在辦理職前訓練，主要是希望能提升國家整體之就業率，促進經濟的發展，期能讓失（待）業者都能提升其工作技能、促進就業及降低失業率，以提升國家整體之競爭。而透過本研究之結果及分析，彙整出幾點給訓練單位及政府單位於未來在訓練課程之規劃及辦訓課程時之參考。

#### 一、給訓練單位之建議

經本研究結果，學員之學習動機、學習態度、自我效能及訓練成效不受背景變項（包括：性別、年齡、教育程度、參訓前學歷、參訓前經歷）影響，但其訓練成效會受學習動機、學習態度、自我效能影響，故建議一：未來訓練單位於挑選適性學員時，應考量學員的參訓動機，動機越強，其學習態度亦會較佳，而學習動機及態度亦會影響到學員之自我效能，自我效能佳的學員，其訓練成效亦較佳。

自我效能為一種信念，相信自己能完成某種事務、能接受挑戰、有能力勝任工作的一種念想。依本研究自我效能高者，其訓練成效亦會提升，且高學習動機及高自我效能之學員，其訓練後找相到與訓練課程主題相關之工作亦較高，因此，提出建議二：訓練單位於未來規劃訓練課程時，可針對訓練屬性、招訓對象目標、族群進行課程之規劃，以提升學習動機，而動機之提升，自然能促使學習態度更加投入，而當個體對於訓練學習是投入的，自然能帶動自信心的生成，進而促成訓練成效之達成。

職業訓練最終的目的即是評估訓練成效，評估學員經由訓練後是否能找到工作，並將其工作技能運用在工作中以及其所就業之職業是否與本次訓練課程主題有相關，均是勞動部勞動力發展署辦理職前訓練後對訓練成效要進行評估的方向，因此，提供建議三：訓練單位除於訓練課程之編列依規定編列就業市場趨勢分析、求職技巧課程外，建議於訓練課程中可增加模擬面試課程、履歷撰寫課程，及於訓練課程中，增加職場工作模擬練習或辦理實務實習的機會，藉由這些練習的過程，增加學員的成功經驗，以提升學員之自信心，並予訓練過程中多給予學員鼓勵，以提升參訓學員自我效能，進而提升訓練成效；而在訓後的就業輔導層面，除提供就業職缺、推介學員媒合就業外、不定期的給予學員信心、善用單位人脈，產訓合作，推薦訓練優秀學員就業或輔導就業，以提升整體之訓練成效。

## 二、給政府部門之建議

經本研究結果，雖職前訓練學員之學習動機、學習態度、自我效能及訓練成效不受背景變項，惟經由其研究背景變項統計發現，透過性

別、年齡仍可區別出參訓學員參訓之喜好，故建議未來可持續依其學員參訓背景設計合適之訓練課程，以提升訓練成效。

職前訓練學員之訓練就業率依統計數據來看，其訓後就業率於 2020 年勞動部勞動力發展署統計之就業率達 8 成以上，惟在就業的持久度及穩定度較低，而低就業穩定度與其就業之態度面及學員之自我效能面有關，建議政府部門可除瞭解參學員無法穩定就業原因外，亦可藉由訓練過程中，加入此類課程及透過相關獎勵措施鼓勵訓練單位，結合缺工廠商，建立產訓合作，積極輔導及推介學員就業，以提升其訓練成效。

#### 5.4 後續研究建議

本研究對象為雲嘉南分署於 2020 至 2021 年曾參與職前訓練課程且結訓至少滿 3 個月之學員為問卷發放對象，惟因應疫情期間，各訓練單位自 2021 年 2 月起疫情陸續爆發，至 2021 年 5 月訓練單位之訓練課程亦配合中央疫情指揮中心及勞發署之防疫規定，辦理職前訓練停課或延班及轉為遠距視訊等相關措施，而本研究之問卷發放時間為 2021 年 12 月 4 日至 2021 年 12 月 14 日，故可施以問卷調查之班級數便較往年來得少，且因疫情影響，結訓學員之就業狀況亦受影響，故建議日後之研究可加入分析各訓練職類於疫情期間，是否會響到學員之學習動機、學習態度、自我效能以及訓練成效。

其次，建議研究者除了量化研究外，亦可加入質的研究，透過訪談訓練單位、成功案例學員及一般參訓學員，聽取就業成效好的辦訓單位如何在整體訓期中及訓後輔導學員、聽取學員意見，以提供訓練單位未來在辦理訓練時，不論是在訓練前（篩選適訓學員）、訓練中（提供學員在職場上真正需要的技能及提升學習態度）、訓練過程後（如何有效提升學員之

自我效能及訓練成效)及訓後之就業輔導(有效的運用資源、提升就業的信心、輔導就業)等面向,都可做為日後研究者探討的研究方向。



## 參考文獻

### 一、 中文文獻

1. 丁文生 (2001), 我國職業訓練的新模式與新趨勢, 成人教育通訊, 第六期, 2-4 頁。
2. 方婷妮 (2006), 不同入學背景學生學習態度及學習策略對專業科目學業成就之影響—以二年制工業設計系學生為例, 國立臺灣科技大學設計研究所碩士論文, 未出版, 臺北市。
3. 王如哲 (2010), 我國高等教育機構研究獎助之排名, 教育與心理研究, 第三十三卷, 第一期, 55-72 頁。
4. 王誼綸 (2019) 學習動機、學習態度、學習滿意度及學習成效關係之研究—以業界專家協同教學為例, 南華大學企業管理學系管理科學碩士論文, 未出版, 嘉義縣。
5. 石慶豐 (2015), 職業訓練學員學習動機與職涯發展能力關係之研究—以高雄市政府委辦職訓為例, 社科法政論叢, 第 3 期 75, 75-101 頁。
6. 吳玉麗 (2020), 失業者職業訓練學員學習動機、學習滿意度及就業成效之研究—以照顧服務員訓練為例, 經國管理學院暨健康學院健康產業管理研究所碩士論文, 未出版, 基隆市。
7. 吳武典 (2000), 環境對科學資優生的影響—我國參與國際理化奧林匹亞競賽學生的追蹤研究, 資優教育的全方位發展 (中華資優教育學會主編), 243-281 頁。
8. 吳謝妙芬 (2015), 學習動機、學習態度、學習滿意度與學習成效—以人體彩繪職業訓練為例, 南華大學企業管理學系管理科學碩士論文, 未出版, 嘉義縣。
9. 吳瓊如 (1998), 國中學生之學習態度, 臺灣教育, 556, 45~50 頁。

10. 朱敬先 (2000), 教育心理學, 台北: 五南出版社。
11. 朱柔若、李德純、施並佑 (2006)。 高雄縣失業勞工接受地方職業訓練成效之研究, 2006 台灣職業教育與訓練學術研討會論文集, 14-26 頁, 高雄市: 國立高雄師範大學。
12. 全國法規資料庫 (2019), 中高齡者及高齡者就業促進法, 檢索日期: 2019/12/4, 取自: ([moj.gov.tw](http://moj.gov.tw))。
13. 行政院主計總處 (2020), 109 年人力資源調查提要分析, 臺北市: 行政院主計總處, 取自: 1331114230198HDY1K.pdf ([stat.gov.tw](http://stat.gov.tw))。
14. 李亭儀 (2014), 有氧舞蹈學習態度、學習成效與課程滿意度之實證研究, 朝陽科技大學運動遊憩研究, 第九卷第二期, 50-66 頁。
15. 邱創信 (2009), 彰化縣國小學生游泳學習態度及學習成效研究, 國立花蓮教育大學, 未出版, 花蓮縣。
16. 周育德 (2016), 職前訓練學員參訓動機、自我效能與訓練成效之研究, 國立高雄師範大學, 未出版, 高雄市。
17. 林品蓁 (2019), 學習動機、學習態度、學習成效關係之研究—以美容教育訓練學員為例, 南華大學管理學院企業管理學系管理科學碩士論文, 未出版, 嘉義縣。
18. 林保源、郝光中、蕭秋祺 (2018), 多媒體數位學習系統對小學生原住民舞蹈學習動機與自我效能影響之研究, 休閒運動學報, 第十四期, 57-82 頁。
19. 柳玉清 (2011), 員工自我效能信念與訓練課程需求、訓練成效之相關研究, 2011 玄奘社會科學學報, 第九期, 1-20 頁。

20. 姚家琦 (2021), 自我效能、學習動機、學習態度對學習滿意度之影響研究—以某電腦補習班為例, 崑山科技大學企業管理研究所, 未出版, 台南市。
21. 徐新逸、黃麗鈴 (1999), 高中生學業成就自我效能與學業成就表現之探討: 影響自我效能因素與成就表現相關研究, 國立政治大學, 教育與心理研究, 22 期, 267-294 頁,
22. 孫仲山、李德純 (2007), 職業訓練學員學習成效的影響因素—學員屬性的周密化分析, 2007 國立高雄師大學報高雄師大學報, 第二十三期, 29-50 頁。
23. 陳皎眉 (2003), 社會心理學, 臺北: 東華書局。
24. 陳金宏、林東興、林盟傑 (2016), 數位多媒體融入體育課程對學習態度與自我效能之影響—以彰泰國中游泳教學為例, 臺中科大體育學刊 第十二期, 87-101 頁。
25. 陳美伶 (2019), 臺中市屯區公立國民小學六年級學童英語學習動機、學習態度及學習成效之相關研究, 國立臺中教育大學區域與社會發展學系碩士論文, 未出版, 臺中市。
26. 陳聰勝 (1997), 各國職業訓練制度, 臺北市: 五南圖書。
27. 郭淑釗 (2019), 職前訓練學員參訓動機、自我效能、訓練成效與職涯轉換關係之研究, 國立臺北商業大學, 未出版, 臺北市。
28. 張若語 (2017), 學習動機、學習態度、學習滿意度關係之研究—以婚禮顧問學員為例, 南華大學企業管理學系研究所, 未出版, 嘉義縣。
29. 張春興 (1996), 教育心理學—三化取向的理論與實踐, 臺北市: 東華書局。

30. 張春興 (2003), 教育心理學—三化取向的理論與實踐, 臺北市: 東華書局。
31. 張春興 (2007), 教育心理學—三化取向的理論與實踐, 臺北市: 東華書局。
32. 張啟華 (2013), 志願服務教育訓練課程之效益研究—以屏東縣志願服務之訓練為例, 國立屏東科技大學社會工作學系碩士論文, 未出版, 屏東縣。
33. 勞動部勞動力發展署訓練發展組 (2021), 永續發展目標-失業者參加職前訓練課程參訓人數及訓後就業率 (8.5.2), 取自: [\\_ \(wda.gov.tw\)](http://wda.gov.tw)。
34. 勞動部勞動法令查詢系統 (2021), 失業者職業訓練實施基準 (2021.11.30), 取自: [\\_ \(mol.gov.tw\)](http://mol.gov.tw)。
35. 勞動部勞動法令查詢系統 (2015), 職業訓練法, 取自: [\\_ \(mol.gov.tw\)](http://mol.gov.tw)。
36. 勞動部勞動力發展署訓練發展組 (2022), 職業訓練, 取自: 勞動力發展署全球資訊網-職業訓練 ([wda.gov.tw](http://wda.gov.tw)) (2022,6)
37. 黃益松 (2009), 在職進修部學生學習動機、學習滿意度與學習後行為關係之研究, 中華大學工業工程與管理研究所碩士論文, 未出版, 新竹市。
38. 黃富順 (2002), 台灣地區社區大學的發展與省思, 成人教育, 第六十九期, 29-42 頁。
39. 葉重新 (2011), 心理學 (第四版), 臺北市: 心理出版社股份有限公司。
40. 詹火生、彭台臨、陳聰憲、郭振昌 (編) (2001), 職業訓練與就業服務, 臺北市: 國立空中大學。

41. 廖文韻 (2019), 高職生英語學習動機、學習態度、自我效能與學習成就關係之研究：以台北市高職學校為例，國立東華大學英語學系碩士班，未出版，臺北市。
42. 劉信雄 (1992), 國小學生認知風格、學習策略、自我效能、與學業成就關係之研究，國立政治大學教育研究所，博士論文，未出版，臺北市。
43. 鄭采玉 (2008), 國小學生社會領域學習動機與學習滿意度關係之研究，國立屏東科技大學社會科學教育學系碩士論文，未出版，屏東縣。
44. 潘沛慈 (2016), 生涯自我效能、生涯阻礙因素與職業訓練成效之研究以高屏地區原住民為例，屏東科技大學技職教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
45. 謝敏青 (2007), 國中校外補習經驗、學校英語學習態度與英語學習成就之相關研究—以屏東縣中正國中為例，國立高雄師範大學教育學系碩士論文，未出版，高雄市。
46. 謝孟育 (2020), 戶外冒險教育課程對國中生之學習動機與自我效能影響之研究—以新竹市某國中八年級「戶外領導力登山課程」為例，國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系，未出版，臺北市。
47. 鍾翠芬 (2008), 中高齡失業者參加職業訓練學習態度、學習遷移與學習成效關係研究，高雄師範大學成人教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。

## 二、 英文文獻

1. Bandura, A. & Jourden, F. J. (1991). The self regulatory mechanisms governing the impact of social comparison on complex decision making. Journal of Personality and Social Psychology, No.60, pp.941-951.
2. Bandura, A. (1982), Self-efficacy mechanism in human Agency. American Psychologist, No.37, pp.122-147.
3. Bandura, A. 1977. Self-efficacy toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review, Vol.84, No.2, pp. 191-215.2
4. Baron, R. M. & Kenny, D. A. (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.
5. Campbell, J. P. , Dunnette, M. D. , Lawler, E. E. , III & Weick, K. E. , Jr. (1970). Managerial behavior, performance, and effectiveness. NY: McGraw- Hill.
6. Chan, S. W., & Chien, W. T. (2000). Implementing contract learning in a clinical context: Report on a study. Journal of Advanced Nursing, Vol.31, No.2, pp. 298-304.
7. De Vellis, R. F. (1991). Scale development: Theory and applications. Newbury Park, CA: Sage.
8. Elhessen, S. S. (2001). Self-efficacy and career choice among students with physical disabilities in postsecondary education. Speeches /Meeting Papers.
9. Heissen Jr, R. K., Glass, C. R. , & Knight, L. A. (1987). Assessing computer anxiety: Development and validation of the computer attitude rating scale. Computer in Human Behavior, Vol.3, No.1, pp. 49-59.

10. Kaiser, H. F. (1974).An index of factorical simplicity, PsychometriKa, No. 39, pp. 31-36.
11. Knowles, M. S. (1984). The adult learner: A neglected species. Houston: Gulf Publishing Company.
12. Malkoç, A., & Kesen Mutlu, A. (2018). Academic self-efficacy and academic procrastination: Exploring the mediating role of academic motivation in Turkish university students.



## 附錄一 問卷

敬愛的受訪者您好：

感謝您填寫此問卷，本研究目的是在探討曾參加失業者職前訓練學員之「學習動機、學習態度、自我效能與訓練成效」關係之研究，研究結果僅供學術研究使用，請安心填答。

本次問卷請您依據最近一次參加職業訓練後之經驗進行填答，您的意見非常寶貴，敬請依照您個人真實感受填寫，再次衷心感謝您的協助填寫。

敬祝：身體健康，萬事如意。

南華大學企業管理系管理科學研究所

指導教授： 范惟翔 博士

研究生： 楊玉清 敬啟

### 第一部分：個人基本資料

A1. 性別	<input type="checkbox"/> 1. 男 <input type="checkbox"/> 2. 女
A2. 年齡	<input type="checkbox"/> 1. 15-29 歲 <input type="checkbox"/> 2. 30 歲-44 歲 <input type="checkbox"/> 3. 45 歲-64 歲 <input type="checkbox"/> 4. 65 歲以上
A3. 教育程度	<input type="checkbox"/> 1. 高中職（含以下） <input type="checkbox"/> 2. 專科、大學 <input type="checkbox"/> 3. 研究所（含）以上
A4. 參訓前學歷	<input type="checkbox"/> 1. 參訓前，我有學習過與本次參訓課程主題相關之「學歷」。 <input type="checkbox"/> 2. 參訓前，我沒有學習過與本次參訓課程主題相關之「學歷」。
A5. 參訓前經歷	<input type="checkbox"/> 1. 參訓前，我有從事過與本次課程主題之相關「工作經歷」。 <input type="checkbox"/> 2. 參訓前，我沒從事過與本次課程主題之相關「工作經歷」。
A6. 結訓後動向	<input type="checkbox"/> 1. 結訓後，我尚未找到工作 <input type="checkbox"/> 2. 結訓後，我有找到與訓練課程主題相關之工作 <input type="checkbox"/> 3. 結訓後，我有找到工作，但所從事之工作與本次訓練課程不相關

<p>A7. 本次參加職業訓練的屬性</p>	<p><input type="checkbox"/>1. 本次參加商業管理暨服務類  <input type="checkbox"/>2. 本次參加餐飲暨烘焙、點心類  <input type="checkbox"/>3. 本次參加電腦資訊軟體應用類  <input type="checkbox"/>4. 本次參加工業技術類  <input type="checkbox"/>5. 本次參加照顧服務職類（托育人員職業訓練）  <input type="checkbox"/>6. 本次參加照顧服務職類（照顧服務員職業訓練）  <input type="checkbox"/>7. 其他：</p>
<p>B. 學習動機</p>	<p>B1. 參加訓練是因為，對學習這門訓練課程感到有興趣  B2. 參加訓練是因為，希望能透過訓練取得證照或通過檢定考試  B3. 參加訓練是因為，想學習技術，以利後續之就業  B4. 參加訓練是因為，我認為這門課有助於我未來的就業  B5. 參加訓練是因為，覺得符合政府政策之發展及未來之走向  B6. 即使沒有職業訓練生活津貼，我還是會報名參加此課程</p>
<p>C. 學習態度</p>	<p>C1. 我上課時不會遲到或早退  C2. 我上課時我會做筆記，記錄重點。  C3. 我會利用時間再次複習及練習所學的課程  C4. 我上課能專心聽老師講課  C5. 我上課時發現有不懂的地方，會主動發問  C6. 除課程內的學習外，我會再尋求有關訓練課程相關之資訊</p>
<p>D. 自我效能</p>	<p>D1. 參加訓練後，我有信心去找到與訓練課程主題相關的工作。  D2. 參加訓練後，我覺得能將所學運用於工作中  D3. 參加訓練後，我覺得能將所學運用於生活中  D4. 參加訓練後，我覺得我有能力設法解決問題  D5. 參加訓練後，我知道且會主動尋找求職管道及職缺等資訊  D6. 參加訓練後，即使遇到問題，我也會試著去完成</p>
<p>E. 訓練成效</p>	<p>E1. 經過訓練，使我有機會找到與訓練課程相關之工作  E2. 經過訓練，我對課程相關專業知識及工作技能有更深的瞭解  E3. 經過訓練，我更瞭解職場上所應有的工作態度  E4. 訓練完成後，有達到我預期想要的目標  E5. 我對整體之訓練課程感到滿意  E6. 即使新冠疫情發生，當我完成訓練後，不會影響我找到工作</p>