

# 課程設計、學習動機與管理能力關聯性之研究-

## 以高屏地區 MBA 碩專班學生為例

### **An Empirical Study among Course Design, Learning Motivation and Management Capability: Taking the Students of Master of Business Administration in Kaohsiung-Pingtung Area as Example.**

黃義俊

高雄應用科技大學 企業管理系副教授

E-mail: peterhun@cc.kuas.edu.tw

蔡勝彥

高雄應用科技大學 企業管理所研究生

E-mail: alex0849@hotmail.com.

#### 摘要

企業經理人的管理能力，不僅關係著企業的成長，更間接對社會經濟面的發展造成嚴重影響及產生重大衝擊。2008年MBA教育正好成立100年，適逢發生全球金融海嘯，引起國際間一陣批判，認為受MBA教育的學生是罪魁禍首。美國哈佛商學院（HBS, Harvard Business School）所提出的檢討報告指出MBA教育已不符合「全球化」潮流及「與時俱進」的本質，我國相關研究調查亦指出有相同現象；指出「管理能力」是主要的關鍵。

「管理能力」的養成，在MBA教育的訓練體制中，是由「課程設計」透過專業訓練及培養而來，MBA教育所培育的「管理能力」對社會職場人士的「學習動機」有無關聯性？這三者之間關聯性為何為本研究探討之所在。本研究結果發現課程設計對學習動機及管理能力有顯著正向關係影響，學習動機對管理能力也有顯著正向關係影響，課程設計對學習動機與管理能力具有中介效果之影響；本研究亦發現「學習動機」對「課程設計」與「管理能力」具有部分中介效果之影響。

**關鍵詞：**MBA 碩專班、課程設計、學習動機、管理能力。

**Key Words:** The Students of Master of Business Administration、Course Design, Learning Motivation Management Capability

## 壹、緒論

### 一、研究背景

MBA (Master of Business Administration, 全名為企業管理碩士) 教育源起於1908年的美國哈佛商學院 (HBS, Harvard Business School) 並於2008年正好滿100年, 適逢國際發生全球金融海嘯而引起一陣批判, 認為MBA教育培養出來的學生不僅對於金融海嘯素手無策甚至是罪魁禍首。鑑此, 該院提出的檢討報告「誰還需要MBA」(Rethinking the MBA) 中透漏MBA教育未能及時跟上時代進步的腳步, 已不符合「全球化」時代潮流及未具有「與時俱進」的本質 (Datar, Garvin & Cullen, 2011), 更直接表示沒有MBA學位的人表現的和有MBA學位的人一樣好 (Mintzberg, 2006)。我國 (Cheers雜誌) 在2008年調查發現, 有高達76%的企業認為碩士畢業生就業無法立即上手, 52%的企業更反應必須重新訓練六個月才能有所表現, 其調查結果及看法正如同與美國哈佛商學院的檢討報告不謀而合 (Datar, Garvin & Cullen, 2011), 如何調整並修正MBA教育的內容及方向, 以利培養出符合時代所需並能滿足企業需求同時兼能帶動企業成長的全方位經理人值得我們探討。

我國於1964年將MBA教育納入體制, 在教育部1998年起推行「推展終身教育, 邁向學習社會」的教育願景下, 讓國人成功建立了「終生學習」的觀念 (終身學習白皮書, 1998), 開啟高等教育教改新紀元, 碩士在職專班 (簡稱碩專班) 如雨後春筍般成立。根據最新調查報告 (遠見雜誌, 2012) 指出在職場新思惟上, 由於大學教育普及化, 51.55%的人認為大學學歷貶值, 產生了有工作經驗在念碩士班更值錢的念頭; 另一方面, 超過7成以上的校長及企業鼓勵大學生畢業後先踏入職場確認職涯發展方向後再攻讀研究所, 而國內各大高等教育體系, 也與時俱進地彈性設計進修機制, 廣開進修之門, 促使企業管理碩士 (MBA) 的教育成為開啟職場生涯更上層樓的指標。

近年來, 不論國內外每年均有許多莘莘學子欲趕搭上MBA教育的列車, 由此可以看出大家對於追求就讀MBA教育的程度 (龍滢柔, 2009)。MBA教育比較能夠保證在未來的就業市場上能夠捧金飯碗 (彭淮棟, 2008); 學者們也認為學生應在經由學習過程之後, 能夠具備獲得工作、保有工作、以及做好工作的能力 (Harvey et al., 2002), 國內更有65.38%的企業認為研究所目的是為培養業界培養可用人才, 與實務上的結合最為重要, 也極度重視研究所在專業領域的聲望及課程規劃與實務的關聯性 (遠見雜誌, 2012), 綜觀國內一般大學對MBA的教育理念為: 「以將進入企業管理階層服務的學員為對象, 培養具有廣泛實用知識, 並且掌握分析決策技巧的管理人才, 累積其擔任管理職位的潛力, 增進學員的管理能力為宗旨, 是養成未來企業組織經營人才的搖籃」 (司徒達賢, 1995), 說明了企業管理碩士 (MBA) 的教育特性是經由教育及訓練的模式培養成為企業所需求的全方位管理人才, 所傳授的是現代管理所需具備的主要職場能力技能並要求將實務技巧與學術理論相互結合予以運用, 以促進企業競爭優勢, 並非注重於學術研究的一般碩士研究生。

經由相關文獻的探討, 我們可以發覺到「能力」的培養是MBA教育的核心價值, 「管理能力」為MBA教育之主要核心。其能力技能的建構及能力的培養乃為MBA教育成敗決定性的因素, 如何結合國內外學者及企業家的意見及建議改善MBA教育的現況, 以符合「全球化」時代潮流及具有「與時俱進」的本質, MBA教育的課程訓練中「管理能力」為最重要及最關鍵因素之所在。綜觀國內MBA相關研究, 發覺缺乏與管理能力相關研究的議題, 因此本研究將針對管理能力作進一步探討。

### 二、研究動機

Lucia and Lepsinger (1999) 指出能力是指在工作上能達到成功表現所需具備的基礎能力, 知識和個人特質, 換句話說, 能力不是指已經發展出來的實際能力, 而是指可能發展的潛在實力 (黃淑珺, 1997)。「管理能力」即是管理者為有效達成高水準之工作績效, 在執行職務時所應具備之才能 (吳秉恩, 1984)。管理能力是透過有組織、有效率及專業的知識與技術的管理方式來提升組織績效的重要關鍵的能力 (Chen, 2004), 林惠雯 (2000) 指出一個組織可以有兩種主要基本途徑影響其員工的人格特質和能力, 其一是各種不同的教育、訓練、發展及指導方案,

可以用來改變或修正員工的能力。Dierdorff and Rubin (2006) 則將管理能力定義成管理決策過程能力、人力資本管理能力、策略管理與創新能力、管理任務環境能力、經營管理與控制能力以及物流管理與技術能力等六大行為能力，所以我們可以得知，管理能力可以經由教育、訓練來培養，而經由透過MBA的教育是訓練及培養管理能力最好的途徑。

學校在MBA個人與工作之間的生涯發展上是扮演著一個很重要的角色，是個可以提供機會能夠在未來實現其理想抱負與體驗工作真實性的地方 (Alan, 1984)，藉由管理教育的課程來培養及塑造同時授予管理能力並激發出潛在的實力，以訓練出符合學校期望、企業所需的專業經理人。針對國外學者Dierdorff and Rubin (2006) 對管理能力所研究出的六大行為能力來做為任何職業衡量能力的標準，值得我們省思及用來衡量我國MBA教育課程的設計是否能培育出擁有六大行為能力的水準?為本研究的動機之一。

課程設計 (curriculum design) 茲將課程設計定義為課程要素的選擇、安排與組織。其內容包括擬定目標、組織教學活動、執行評鑑等工作。其目的在設計一套課程產品系統，以達到教學目標 (黃光雄、蔡清田, 1999)。活動課程的設計無論是目標的擬定、內容的選擇、組織教學活動、教學方法的使用或評鑑的實施，都是具有某種意圖 (歐用生, 1984)。MBA教育經由課程設計所產生的一系列能力培養課程，具有為達到企業所需及個人所求的目標與價值，因此激發社會職場人士需求者的報考及學習的動機。Kotler (1997) 認為：動機是一種被刺激的需求，它足以引發個體採取行動以滿足之，同時動機也是進入學習的重要因素 (Garrison, 1997)。學習動機 (learning motivation) 是指引起學生學習活動，維持學習活動，並導致學習活動趨向教授所設定目標的內在心理歷程 (陳文忠, 2004; 張春興, 1997) 包含學習者對學習工作、學習內容、學習結果、學習能力等的價值 (value)、期望 (expectancy) 與情感 (affect) (程炳林、林清山, 2000; Eccles, 1983)，因此，本研究綜合上述學者文獻的論點，探討經由MBA教育的課程設計對學習動機的影響為何?為本研究的動機之二。

學者Rubensons在期待—價值模式中 (Merriam & Caffarella, 1991)，認為學習動機由學習的價值與期待決定，許多學者也主張學習動機是由學習的價值與期待所產生認為學習者若知覺學習目標符合他的需求，有價值且可以達到，他會期待學習成功，那他會有高的進入動機 (Eccles & Wigfield, 2002; Tempelaar, et al., 2007; Wigfield & Eccles, 2000)。McCormick & Tiffin (1974) 提出能力、動機和績效之間的關係與重要性，更直接的闡釋為：績效=f (能力, 動機)；由此可知，能力之所以重要，是因為一個人的績效來自於個人能力和動機的函數，兩者相輔相成。意即有高度的能力加上有高度的動機能產生高度的績效。針對以上學者的論述，本研究將選擇就讀MBA教育的人在學習動機與管理能力的影響程度為何作個探討，為本研究的動機之三並探討三者之間彼此的關聯性，為本研究的動機四。

### 三、研究目的

在管理能力與人才的養成中，MBA教育佔有關鍵性的地位。接受MBA教育的學生，準備在未來承接管理企業的重要任務 (洪煥仁, 2003)。由於管理能力的好壞，是影響企業生存及發展的關鍵因素之一，MBA教育的課程設計是否能培育出具備日後符合時代其及企業所需的管理能力，這個重要的問題我們不容忽視。加上隨著時代進步，人們感到學識或能力的不足進而產生了學習動機，紛紛報考MBA教育學程進修，這種現象的產生，讓我們值得深入探討課程設計、學習動機及管理能力的三者之間的關聯性，本研究以這三項構面作為研究目的，說明如下：

1. 探討課程設計對管理能力的影響。
2. 探討課程設計對學習動機的影響。
3. 探討學習動機對管理能力的影響。
4. 探討課程設計、學習動機與管理能力的關聯性。

## 貳、文獻探討與假說

### 一、課程設計與管理能力之影響

針對課程設計對管理能力的影響，我國目前尚無學者有直接關聯性的研究，對於間接關聯性研究結果，整理如下：李冠嫻（2006）在國民小學校長培育課程與校長績效管理能力之研究顯示：國民小學校長培育課程設計對校長績效管理能力之發展有重要影響以及對績效管理能力具相關性；丁嘉仁（2004）在能力本位教育應用在圖書館員網路繼續教育課程設計研究結果顯示：課程設計能否與工作環境、工作經驗、以及專業能力需求結合，會直接影響學習者的學習成效；林佳頤（2004）在公務人員訓練移轉成效之相關研究-以中高階公務人員管理類課程為例的研究結果顯示：課程設計內容對管理能力提昇具顯著預測力；方信淵（2003）大專院校的課程設計若能先瞭解產業界之需求，不僅可縮小業界與學術界的認知差異，亦能為經過專業學術訓練的學生增加就業競爭力，這乃是管理科學中之「市場導向」與「重視產業需求」的精神。

基於上述學者文獻的論點僅局限於間接關聯性的研究結果，因此本研究依此論述為基礎，同時探討並驗證兩者有無直接關聯性之影響，本研究架構之「課程設計」以彭筠芝（1999）研究所發表課程設計之課程選擇、課程組織、課程實施及課程評鑑等四構面，及「管理能力」依據Dierdorff and Rubin（2006）研究所發表之六大行為能力為構面，以驗證本研究課程設計與管理能力之影響，並提出假說1如下：

假說1：課程設計對管理能力有正向影響

### 二、課程設計與學習動機之影響

針對課程設計對學習動機的影響，相關學者研究文獻整理如下：金惠琳（2006）在學習動機課程方案應用於國中音樂教學之研究結果顯示：學習動機認知論可具體應運用於音樂課程設計，以及運用提昇學習動機原則的課程方案能夠有效提昇學生的學習動機；吳思信（1994）在影響學習成效之因素探討-農漁民第二專長訓練計劃之研究中研究結果顯示：參訓學員學習動機與教學之課程設計確實對學員學習投入均具顯著正面影響；顏沛盈（2010）在運用戲劇策略於國小六年級戲劇賞析課程之行動研究研究結果顯示：良好的課程設計與教學，能有效提升學生戲劇賞析的學習動機與能力，強化未來繼續接觸戲劇賞析的信心。

基於上述學者文獻的論點，本研究認為課程設計對學習動機有其正面之影響。因此，本研究架構之「課程設計」以彭筠芝（1999）研究所發表課程設計之課程選擇、課程組織、課程實施及課程評鑑等四項做為構面，「學習動機」採用陳秋麗（2005）、張美玲（2000）兩位學者研究所發表學習動機之價值成份、期望成份與情感成份為其三個構面，以驗證本研究課程設計對學習動機之影響，並提出假說2如下：

假說2：課程設計對學習動機有正向影響

### 三、學習動機與管理能力之影響

針對學習動機對管理能力的影響，我國目前尚無學者有直接關聯性的研究，對於間接關聯性研究結果，整理如下：謝雅君（2008）在我國大專院校航運管理學系課程認知、學習動機、能力及學習目標達成關係之研究結果顯示：學習動機對能力具顯著效果；陳明哲（2001）在全語言教學取向應用於技職校院國際企業課程之研究結果顯示：學習動機與學習策略存在正向關係；學習動機與學習策略對能力認知亦存在正向的影響關係。

基於上述學者文獻的論點，本研究認為學習動機對管理能力有其正面之影響。因此，本研究架構之「學習動機」採用陳秋麗（2005）、張美玲（2000）兩位學者研究所發表學習動機之價值成份、期望成份與情感成份為其三個構面；「管理能力」依據Dierdorff and Rubin（2006）研究所發表之管理決策過程能力、人力資本管理能力、策略與創新能力、管理任務環境能力、管理與控制能力、物流管理與技術能力等六大能力為六構面，以驗證本研究學習動機與管理能力之影響，並提出假說3如下：

假說3：學習動機對管理能力有正向影響

#### 四、課程設計對學習動機與管理能力之中介效果

李冠嫻（2006）在國民小學校長培育課程與校長績效管理能力之研究研究結果顯示：國民小學校長培育課程設計對校長績效管理能力之發展有重要影響以及對績效管理能力具相關性、林佳頤（2004）在公務人員訓練移轉成效之相關研究-以中高階公務人員管理類課程為例的研究結果顯示：課程設計內容對管理能力提昇具顯著預測力。

金惠琳（2006）在學習動機課程方案應用於國中音樂教學之研究中，其研究結果顯示：學習動機認知論可具體應運用於音樂課程設計，以及運用提昇學習動機原則的課程方案能夠有效提昇學生的學習動機；顏沛盈（2010）在運用戲劇策略於國小六年級戲劇賞析課程之行動研究結果顯示：良好的課程設計與教學，能有效提升學生戲劇賞析的學習動機與能力，強化未來繼續接觸戲劇賞析的信心。

在此邏輯推演下，本研究認為課程設計具有對管理能力與學習動機中介效果之影響，並提出假說4如下：

假說4：課程設計對學習動機與管理能力具中介效果

### 參、研究設計

#### 一、研究架構

本研究以管理能力為應變數，在構面上，則參考Dierdorff and Rubin（2006）的研究，分為六個構面：管理決策過程能力、人力資本管理能力、策略管理與創新能力、管理任務環境能力、經營管理與控制能力以及物流管理與技術能力。在自變數則為課程設計，分為四個構面：課程選擇、課程組織、課程實施與課程評鑑，並以學習動機為中介變數，分為三個構面：價值、期望、與情感，詳如圖1所示。

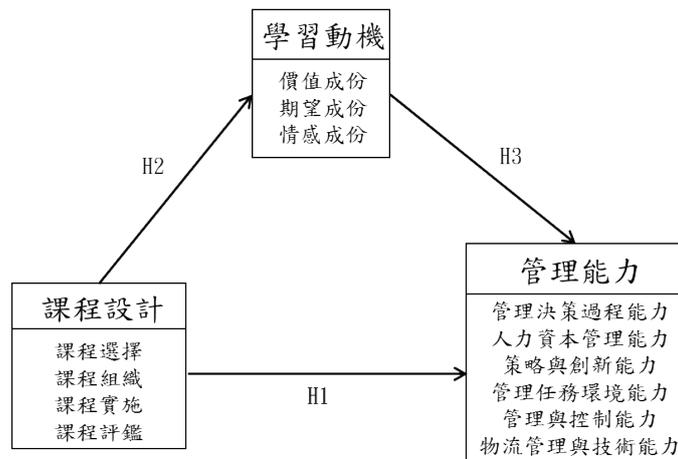


圖1：研究架構圖

#### 二、研究變項之操作性定義與衡量

##### (一) 操作性定義

茲將本研究各變項操作性定義與衡量、參考文獻，彙整如表1所示。

##### (二) 衡量：

本量表採用Likert六點尺度，除管理能力分配為自身需求與工作重要性分數為「非常不同意」、「非常重要」給1分，「很不同意」、「很不重要」給2分，「不同意」、「不重要」給3分，「同意」、「重要」給4分，「很同意」、「很重要」給5分，「非常同意」、「非常重要」給6分外，課程設計與學習動機分數之分配為「非常不同意」給1分，「很不同意」給2分，「不同意」給3分，「同意」給4分，「很同意」給5分，「非常同意」給6分。

表 1 操作型定義總表

研究變項	構面	操作型定義	參考文獻
管理能力	管理決策過程能力	具備對人、事、物等相關資訊判斷處理的能力或服務。	Dierdorff & Rubin (2006)
	人力資本管理能力	具備建立及開發團隊、人員教育訓練及解決衝突和談判的能力。	
	策略與創新能力	具備創新思維，能發展策略和目標並能提供諮詢和建議的能力。	
	管理任務環境能力	具備銷售或影響的能力，能與外部組織人員溝、建立和維持人際關係。	
	管理與控制能力	具備執行符合標準的管理活動並有資訊整合評估正確判斷的能力。	
	物流管理與技術能力	具有電腦與儀器的運作過程中控制和檢查設備、結構或材料的能力。	
課程設計	課程選擇	能瞭解其教學領域的知識與各學科知識之間的共通性與相容性為何，並依據課程目標來選擇其修課內容同時能在學習過程中有良好的互動，並習得所需之管理能力。	彭筠芝 (1999)
	課程實施	能依學科能力概念發展及學習者能力需求編排學習內容順序並掌握各單元學習內容之關連，同時能整合各學習領域之間相關的學習內容並將所學學以致用。	
	課程評鑑	能擬訂教學計畫並靈活運用教學方法與策略，同時能編排適當的作業供學生學習以及能清楚了解學生實際學習成果與教師預期成果之間的差異，依個別差異調整教學。	
	課程調整	能確立評量學生學習成就的標準與方式以及能評鑑教學實施的過程及利用評鑑結果改進教材內容。	
學習動機	價值成份	學習者對於學習工作的重要和價值的信念與從事學習工作之理由，包含學習者的內在目標導向、外在目標導向與工作價值。	陳秋麗 (2005) 張美玲(2000)
	期望成份	對於自己完成一項學習工作能力或技巧的信念與控制及期望學習工作成功的信念，包含學習的控制信念、學習的自我效能及期望成功。	
	情感成份	對學習工作、學習成果或自身學習能力的情緒反應其主要內涵為測試焦慮，即學習者對考試前或考試時，因為擔心害怕所表現出之情感。	

### 三、抽樣架構

本研究擬以高屏地區MBA碩專班二年級學生為研究對象，共有624人。

### 四、問卷前測

本研究前測對象以高雄應用科技大學企業管理系碩專班二年級學生(MBA、EMBA)進行問卷調查，共發出46份，回收有效問卷40份，比率約86.95%。

整體而言，管理能力 Cronbach's  $\alpha$ 係數有0.914、課程設計 Cronbach's  $\alpha$ 係數有0.940、學習動機 Cronbach's  $\alpha$ 係數有0.930。各研究構面信度都高達0.7以上，顯示此份問卷具有高度內部一致性。

### 五、探索性因素分析

為使研究更於縝密及精確及基於學者論點，本研究使用統計軟體SPSS 18.0版將「課程設計」及「學習動機」等

二項研究變數執行探索性因素分析，因「管理能力」係為國外學者研究發表所歸類出之六大行為能力，本研究為探討「課程設計」、「學習動機」與「管理能力」的關聯性，因此未將管理能力進行因素分析。其分析結果說明如下：

(一) 課程設計、學習動機因素分析

課程設計量表經因素分析結果KMO值為0.945而學習動機量KMO值為0.917，表示均具有良好的取樣適切性量數。

(二) 課程設計、學習動機信度分析

課程設計經信度分析發現，課程整合與運用、課程學習與互動、課程評鑑與調整三項因素之Cronbach's  $\alpha$  分別為0.912、0.872與0.853，量表總信度為0.879；學習動機價值成份、期望成份、情感成份與信念成份四項因素之Cronbach's  $\alpha$  分別為0.930、0.859、0.875及0.805，量表總信度為0.867，均大於0.7 的標準，符合量表的內部一致性。

表2 探索性因素分析總表

構面	因素	題數	各因素 Cronbach's $\alpha$	整體 Cronbach's $\alpha$	KMO 值
課程設計	課程整合與運用	8	0.912	.879	.923
	課程學習與互動	3	0.872		
	課程評鑑與調整	4	0.853		
學習動機	價值成份	13	0.930	.867	.917
	期望成份	6	0.859		
	情感成份	4	0.875		
	信念成份	3	0.805		

六、修正後之研究架構

依據「探索性因素分析」之結果由於「課程設計」及「學習動機」兩項研究變數之構面改變，修正後完整之研究架構圖如圖2所示。

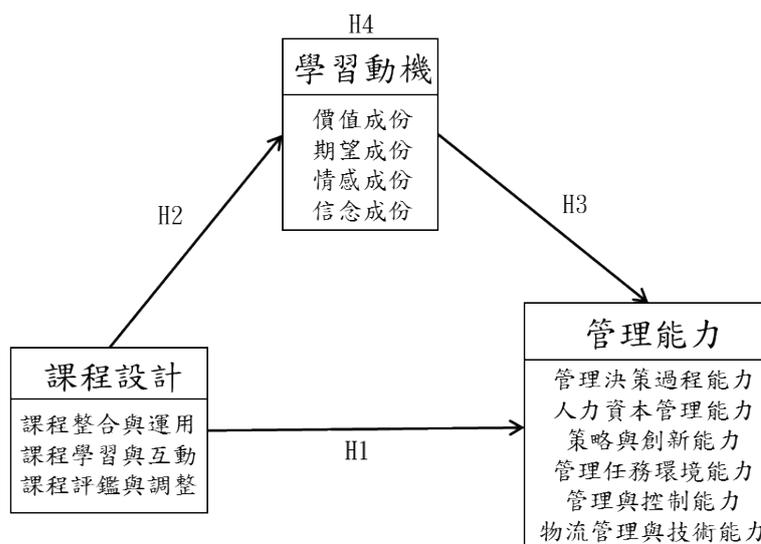


圖2：修正後的研究架構圖

## 肆、研究結果與分析

### 一、正式問卷回收

本研究之問卷於2012年2月13日至2012年3月31日完成發放與回收調查，共回收347份問卷，無效問卷9份、有效問卷338份，有效回收率為34.89%。

### 二、樣本結構分析

本研究受測者在性別方面，男、女性各占48.8%、51.2%；年齡分佈則以在「41-45歲」人數最多、「30歲(含)以下」人數最少，各佔整體21.6%、18.6%，其次依序為「36-40歲」、「31-35歲」、「45歲以上」各占20.7%、20.1%、18.9%；產業別分佈在「服務業」人數最多、「製造業」人數最少，各占整體37.0%、13.0%，其次依序為「政府機關」及「其他類別」各占28.4%及21.6%；職位分佈在「其他類」人數最多，占整體54.7%、其次各職位占整體分別為「董事長」占3.0%、「總經理」占4.7%、「部經理」占4.4%、「經理」占6.8%、「副理」占2.4%、「主任」占9.2%、「課長」占8.3%、「工程師」占6.5%；年資分佈在「6~10年」人數最多、「16~20年」人數最少，各占整體24.3%、16.6%，其次依序為「11~15年」、「5年(含)以下」及「20年以上」，分別占整體21.3%、19.8%、18.0%；婚姻方面，「已婚」人數占整體63.3%為最多，未婚則為36.7%；居住地分佈在「高雄市」人數最多，占整體86.1%，其次為「屏東市」占8.0%，居住於「其他地區」則占5.9%；年收入分佈在「70至100萬以下」最多、「150萬以下」人數最少，各占整體70.4%、3.6%，其次依序為「130萬以下」、「200萬以上」及「200萬以下」，分別占14.5%、7.4%、4.1%。

### 三、信校度分析

#### (一) 信度分析

如表3所示，各變數之量表整體信度皆大於0.7以上，代表本問卷量表具有一定程度的穩定性及內部一致性。

表3各變數之信度分析量表

研究構面	題數	Cronbach's Alpha 值	整體信度
管理能力(自身)	6	0.909	0.904
管理能力(工作)	6	0.898	
課程整合與運用	8	0.912	0.858
課程學習與互動	3	0.872	
課程評鑑調整	4	0.853	
價值成份	13	0.930	0.878
期望成份	6	0.859	
情感成份	4	0.875	
信念成份	3	0.805	

#### (二) 校度分析

本研究以驗證性因素分析(confirmatory factor analysis, CFA)來進行各構面衡量適合度檢定，分析各構面收斂效度與區別效度，說明如下。

##### 1. 收斂校度分析

結果由表4可知，各題項之標準化因素負荷量皆大於0.50 以上，且t 值皆有達到顯著水準，表示在各變數的各個問項均可顯著的被因素所解釋，即各問項收斂於該因素，表示測量問項均收斂於相對應的構面。

在組合信度部份，其各構面CR 值皆大於0.60，故符合標準，代表研究模式內部一致性良好。平均解釋變異量中，其AVE值皆達到0.50 以上之標準。綜合上述，可知本問卷中各變數之題項具有一定程度的收斂效度。

表4 各變數之驗證性因素分析結果

構面	題項	因素負荷量	測量誤差	t 值	CR(0.6)	AVE(0.5)
管理能力	MSW1	0.842	0.157	10.155 <sup>***</sup>	0.946	0.746
	MSW2	0.77	0.216	11.303 <sup>***</sup>		
	MSW3	0.828	0.169	10.45 <sup>***</sup>		
	MSW4	0.81	0.205	10.766 <sup>***</sup>		
	MSW5	0.844	0.164	10.1 <sup>***</sup>		
	MSW6	0.703	0.399	11.86 <sup>***</sup>		
課程整合與運用	C1N	0.713	0.244	11.761 <sup>***</sup>	0.936	0.649
	C2N	0.75	0.271	11.459 <sup>***</sup>		
	C3N	0.669	0.528	12.029 <sup>***</sup>		
	C4N	0.809	0.24	10.73 <sup>***</sup>		
	C5N	0.788	0.293	11.046 <sup>***</sup>		
	C6N	0.802	0.257	10.841 <sup>***</sup>		
	C7N	0.748	0.295	11.478 <sup>***</sup>		
	C8N	0.758	0.342	11.385 <sup>***</sup>		
課程學習與互動	C9N	0.801	0.253	9.34 <sup>***</sup>	0.906	0.763
	C10N	0.884	0.161	6.003 <sup>***</sup>		
	C11N	0.815	0.234	8.876 <sup>***</sup>		
課程評鑑與調整	C12N	0.667	0.523	11.696 <sup>***</sup>	0.871	0.634
	C13N	0.662	0.484	11.731 <sup>***</sup>		
	C14N	0.897	0.162	5.884 <sup>***</sup>		
	C15N	0.857	0.229	7.749 <sup>***</sup>		
價值成份	L1N	0.597	0.486	12.504 <sup>***</sup>	0.952	0.606
	L2N	0.602	0.464	12.49 <sup>***</sup>		
	L3N	0.691	0.336	12.192 <sup>***</sup>		
	L4N	0.623	0.459	12.434 <sup>***</sup>		
	L5N	0.775	0.281	11.682 <sup>***</sup>		
	L6N	0.822	0.212	11.179 <sup>***</sup>		
	L7N	0.827	0.203	11.105 <sup>***</sup>		
	L8N	0.71	0.317	12.105 <sup>***</sup>		
	L9N	0.795	0.229	11.495 <sup>***</sup>		
	L10N	0.746	0.315	11.894 <sup>***</sup>		
	L11N	0.716	0.338	12.075 <sup>***</sup>		
	L12N	0.695	0.308	12.173 <sup>***</sup>		
	L13N	0.641	0.376	12.379 <sup>***</sup>		
期望成份	L14N	0.67	0.642	11.358 <sup>***</sup>	0.864	0.515
	L15N	0.684	0.684	11.224 <sup>***</sup>		
	L16N	0.786	0.431	9.733 <sup>***</sup>		
	L17N	0.737	0.537	10.587 <sup>***</sup>		
	L18N	0.723	0.319	10.787 <sup>***</sup>		
	L19N	0.709	0.315	10.961 <sup>***</sup>		
情感成份	L20N	0.634	0.818	12.238 <sup>***</sup>	0.834	0.564
	L21N	0.697	0.695	11.926 <sup>***</sup>		
	L22N	0.922	0.217	5.539 <sup>***</sup>		
	L23N	0.908	0.252	6.439 <sup>***</sup>		
信念成份	L24N	0.738	0.405	8.82 <sup>***</sup>	0.845	0.649
	L25N	0.9	0.166	3.253 <sup>***</sup>		
	L26N	0.653	0.392	10.768 <sup>***</sup>		

註:因素負荷量為標準化值，\*\*表示  $p < 0.05$ ，\*\*\*表示  $p < 0.01$ 。

## 2. 區別校度分析

由表5可看出，管理能力、課程整合與運用、課程學習與互動、課程評鑑與調整、價值成份、期望成份、情感成份及信念成份所有的構面之平均解釋變異量的平方根值皆大於兩個構面間的相關係數，顯示符合Hair et al. (1998)的建議，兩個不同概念間的相關係數應小於每一概念的平均解釋變異量(AVE)之平方根。

表5 各變數區別效度分析結果

	1	2	3	4	5	6	7	8
管理能力	0.864							
課程整合與運用	.573**	0.806						
課程學習與互動	.484**	.688**	0.874					
課程評鑑與調整	.433**	.724**	.614**	0.796				
價值成份	.560**	.732**	.612**	.618**	0.778			
期望成份	.334**	.480**	.334**	.426**	.587**	0.717		
情感成份	.163**	.158**	0.102	.195**	0.006	.239**	0.751	
信念成份	.410**	.587**	.378**	.499**	.669**	.584**	.208**	0.806

\*\*在顯著水準為 0.01 時 (雙尾)，相關顯著。

註:對角反白的部份，其值為平均解釋變異量(AVE 平方根)；非對角線之其他數值為各構面相關。

## 伍、各研究構面之整體性分析

### 一、整體模式配適度

如表5-1 所示，整體而言，本研究理論的絕對配適檢定、增量配適檢定等各項指標達到可接受水準內。

表5-1 整體模式之適配度考驗指標

考驗指標	數值範圍	理想數值	考驗數值	適配判斷
絕對適配指標				
likelihood-ratio $\chi^2$	0 以上	$p > 0.05$ 不顯著	239.3, $P=0.00$	適配
GFI	0 至 1	$> 0.9$	0.90	適配
ECVI	0 至 1	愈小愈好	0.882	適配
AGFI	0 至 1	$> 0.8$	0.846	適配
增值適配指標				
NNFI	0 至 1	$> 0.9$	0.915	適配
CFI	0 至 1	$> 0.9$	0.935	適配
IFI	0 至 1	$> 0.9$	0.935	適配
精簡適配指標				
PNFI	0 至 1	$> 0.5$	0.727	適配
PGFI	0 至 1	$> 0.5$	0.610	適配
CN	正實數	$> 200$	338	適配
Normed chi-square	0 至正實數	$1 < NC < 5$	3,859	適配

### 二、基本的配適標準

如表5-2 所示，「管理能力」之構面：管理決策過程能力、人力資本管理能力、策略與創新能力、管理任務環境能力、管理與控制能力與物流管理與技術能力之標準化因素負荷量為分別為0.844、0.769、0.824、0.809、0.846與0.704；「課程設計」之構面：課程整合與運用、課程學習與互動與課程評鑑與調整之標準化因素負荷量為0.925、0.751、及0.784；「學習動機」之構面：價值成份、期望成份、情感成份與信念成份標準化因素負荷量為0.914、0.653、0.121及0.744；顯示本研究之變數「管理能力」、「課程設計」與「學習動機」所有各構面均具有顯著水準。

表5-2 整體模式基本適配度

參數	非標準化參數估計值	標準誤	t 值	標準化參數估計值
管理能力				
管理決策過程能力	1			0.844
人力資本管理能力	0.904	0.55	16.581***	0.769
策略與創新能力	0.974	0.53	18.414***	0.824
管理任務環境能力	1.009	0.56	17.924***	0.809
管理與控制能力	1.031	0.54	19.208***	0.846

表5-2 整體模式基本適配度(續)

參數	非標準化參數估計值	標準誤	t 值	標準化參數估計值
物流管理與技術能力	1.008	0.69	14.615***	0.704
課程設計				
課程整合與運用	1.007	0.55	18.362***	0.925
課程學習與互動	0.927	0.063	14.648***	0.751
課程評鑑與調整	1			0.784
學習動機				
價值成份	1			0.914
期望成份	0.908	0.068	13.331***	0.653
情感成份	0.221	0.104	2.116**	0.121
信念成份	1.029	0.064	15.979***	0.744

\*\*表示  $p < 0.05$ ，\*\*\*表示  $p < 0.01$ 。

### 三、模式內在結構配適度

本研究以「個別項目的信度」進行模式內在結構配適度之評量，此配適度是在衡量模式內估計參數的顯著程度、各指標及潛在變數的信度等。可以從各別項目的信度(Individual Item Reliability)是否在0.5 以上，t-value 絕對值在1.645 以上來加以評估，其結果如下：

#### (一) 課程設計與學習動機之驗證

如圖5-1 及表5-3 所示，本研究架構之變數「課程設計」對變數「學習動機」之路徑係數為0.854，t-value 值為15.363 達顯著水準，顯示「課程設計」對於「學習動機」有正向之影響。

#### (二) 學習動機與管理能力之驗證

本研究架構之變數「學習動機」對變數「管理能力」之路徑係數為0.246，t-value 值為2.038 達顯著水準，顯示「學習動機」對於「管理能力」有正向之影響。

#### (三) 課程設計與管理能力之驗證

本研究架構之變數「課程設計」對變數「管理能力」之路徑係數為0.433，t-value 值為3.583 達顯著水準，顯示「課程設計」對於「管理能力」有正向之影響。

表5-3 模式內在適配度摘要表(標準化)

參數	標準化參數估計值	t 值	適配判斷
課程設計→學習動機	0.854	15.363***	適配
學習動機→管理能力	0.246	2.038**	適配
課程設計→管理能力	0.433	3.583***	適配

\*\*表示  $p < 0.05$ ，\*\*\*表示  $p < 0.01$ 。

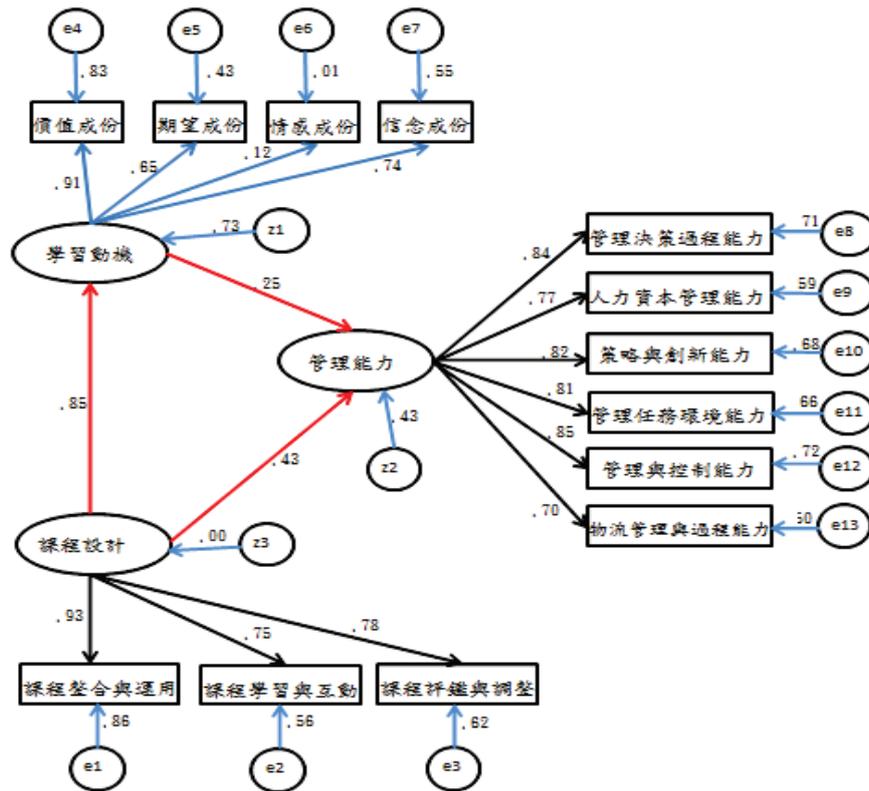


圖5-1線性結構模型實證分析與參數值(標準化)

#### (四) 中介影響之驗證

本研究以線性結構模型進行課程設計對管理能力與學習動機之中介效果驗證，並根據Baron & Kenny (1986)對中介變數的看法，不管使用何種統計方法，中介模式的驗證都需要符合以下四個條件：第一，自變數要能預測依變數。第二，自變數要能夠預測中介變數。第三，中介變數要能預測依變數。第四，當加入自變數及中介變數來預測依變數時，自變數對依變數的預測力應當不顯著或歸零。當符合這四個條件時，這個模式就符合完全中介模式。而只符合前三個條件，稱之為部分中介模式。

- (1) 模式1：如表4-7-4 所示，課程設計對管理能力，路徑係數為0.645，t-value 值10.744達顯著水準。
- (2) 模式 2：課程設計對學習動機，路徑係數為0.857，t-value 值15.369為達顯著水準。
- (3) 模式 3：學習動機對管理能力，路徑係數為0.608，t-value 值10.025為達顯著水準。
- (4) 模式 4：課程設計對管理能力，路徑係數為0.529，t-value 值為8.875達顯著水準；學習動機對管理能力，路徑係數為0.235，t-value值為4.527 達顯著水準。依據判斷準則，課程設計對學習動機與管理能力，具有中介效果。

表5-4課程設計對學習動機與管理能力中介影響

參數	管理能力			學習動機
	模式 1(X→Y)	模式 3(Z→Y)	模式 4(X+Z→Y)	模式 2(X→Z)
課程設計	0.645***		0.529***	0.857***
學習動機		0.608***	0.235**	

\*\*表示  $p < 0.05$ ，\*\*\*表示  $p < 0.01$ 。

#### 四、驗證結果

本研究根據上述各變數與構面之線性結構方程式分析後，得驗證本研究架構之「課程設計」、「學習動機」

與「管理能力」之影響假說結果如下表5-5。

表5-5 本研究假說彙整表

假說	內容	結果
假說 1	課程設計對管理能力有正向影響。	成立
假說 2	課程設計對學習動機有正向影響。	成立
假說 3	學習動機對管理能力有正向影響。	成立
假說 4	課程設計對學習動機及管理能力有中介影響。	成立

## 六、研究結論與建議

本研究根據各個研究假說的歸論以及實證研究的結果，規納出「課程設計」、「學習動機」與「管理能力」之各項影響因素在實證研究上的結果，並提出研究貢獻在管理上的意涵，最後針對後續研究之可行方向作出建議。

### 一、研究發現

#### (一) 課程設計對管理能力的影響：

本研究經線性結構模式分析結果顯示，在「課程設計」構面中，課程整合與運用、課程學習與互動及課程評鑑與調整對「管理能力」具有顯著正向影響；意即當MBA教育課程的設計能夠與企業需求性相符合並同時能夠具備符合時勢環境需求的條件下，經MBA教育所培養出來的人才具備有相當的競爭優勢與優異的管理能力。就如課程設計內容對管理能力提昇具顯著預測力（林佳頤，2004）及課程設計能否與工作環境、工作經驗、以及專業能力需求結合，會直接影響學習者的學習成效（丁嘉仁，2004）之研究結果相符。

#### (二) 課程設計對學習動機的影響：

本研究經線性結構模式分析結果顯示，在「課程設計」構面中，課程整合與運用、課程學習與互動及課程評鑑與調整對「學習動機」具有顯著正向影響；意即當MBA教育課程的設計能夠與讓職場社會工作人士認為具有學習的價值性成份，同時能夠引發學習的興趣並藉由興趣的驅使下產生學習信心，即會引發高度的學習動機。如同學員學習動機與教學之課程設計確實對學員學習投入均具顯著正面影響（吳思信，1994）及良好的課程設計與教學，能有效提升學生戲劇賞析的學習動機與能力，強化未來繼續接觸戲劇賞析的信心（顏沛盈，2010）之研究結果相符。

#### (三) 學習動機對管理能力的影響：

本研究經線性結構模式分析結果顯示，在「學習動機」構面中，價值成份、期望成份、情感成份及信念成份對「管理能力」具有顯著正向影響；意即MBA碩專班學生對管理能力的需求性及重要性認知上的差異，會影響學生的學習動機，並同時影響到管理能力的養成。

#### (四) 學習動機對課程設計與管理能力之中介效果影響：

本研究以線性結構模式來探討並驗證學習動機是否具有中介效果影響，經研究結果發現，「學習動機」對「管理能力」的標準化係數值為0.25，小於「課程設計」對「管理能力」的標準化係數值0.43，根據Baron & Kenny (1986)所發表之論述，表示「學習動機」對「課程設計」與「管理能力」具有部分中介效果之影響，與謝雅君（2008）、陳明哲（2001）等研究證實相符。

#### (五) 課程設計對學習動機與管理能力中介效果影響：

本研究經線性結構模式研究結果發現，「課程設計」對「管理能力」的標準化係數值為0.43、「課程設計」對「學習動機」的標準化係數值為0.85、大於「學習動機」對「管理能力」的標準化係數值0.25，根據Baron & Kenny (1986)所發表之論述，表示「課程設計」對「學習動機」與「管理能力」具有中介效果之影響。

### 二、研究意涵

- (一) 本研究運用學者 Dierdorff and Rubin (2006) 研究結果所發表的「管理能力」--六大行為能力，探討 MBA 教育對於六大管理能力的需求性與重要程度，其研究結果能與國外研究結果互相比較，瞭解其差異性。
- (二) 針對課程設計對管理能力的影響，目前尚無學者有直接關聯性的研究，僅局限於間接關聯性的研究結果，經本研究說明了管理能力的養成可以經由授課過程中互動學習的教學方法，發揮課程整合與運用的功能、給予評鑑與調整的作為等設計對管理能力的養成有顯著正向效果，亦凸顯出兩者重要性。實證了課程設計對管理能力具有直接關聯性的論點。
- (三) 本研究發現課程設計對學習動機有顯著正向影響的效果，意即 MBA 碩專班學生對於課程設計之「課程學習與互動」、「課程整合與運用」及「課程評鑑與調整」成效越高時，對學習動機的「價值成份」、「期望成份」、「信念成份」與「情感成份」的影響也越強烈，對提升學習動機具顯著效果；對後續相關方面研究之參考與運用有所助益。
- (四) 以往研究發現學習動機對能力具有顯著效果，本研究進一步研究發現，學習動機對管理能力亦具有顯著效果。
- (五) 課程設計會透過學習動機間接影響管理能力，表示課程設計對管理能力具有中介效果。

### 三、研究貢獻

#### (一) 學術方面：

- (1) 分析過去相關研究可歸類為以 MBA 或 EMBA 為例來探討與企業方面相關之成效、需求差距、企業經理人就讀動機與選擇行為等，惟針對課程設計、學習動機及管理能力關聯性的研究付之闕如，而本研究以 MBA 碩專班學生角度探討，可彌補對學術研究之不足，以及提供一個新的研究架構與以參考運用。
- (2) 本研究運用 Dierdorff and Rubin (2006) 管理能力之六大行為能力說明了培養相關管理能力所需開設的課程並加入課程設計與學習動機探討彼此的關聯性。本研究經由實證結果與本研究假說相符並驗證了課程設計、學習動機與管理能力三者之間具有關連性的論點。
- (3) 「課程設計對管理能力的影響」與「學習動機對管理能力的影響」，在過去以往文獻研究中僅局限於間接關聯性的研究結果；經由本研究實證結果證實，「課程設計對管理能力」以及「學習動機對管理能力」均具有直接關聯性的論點，對目前局限於間接關聯性的研究結果，有所貢獻。

#### (二) 實務方面：

- (1) 「管理能力」之培育與精進為 MBA 教育之核心，亦為企業建立競爭優勢的必備條件之一，以往針對 MBA 的相關研究多偏向與企業方面相關的探討，尚未有學校方面相關的研究。「管理能力」的培養與教育應被學校與企業積極重視，尤其處於大環境銳變劇烈的現在，更凸顯出重要性與必要性，經由本研究實證探討，期望能提供學校與企業參考與運用，重視管理能力的培育。
- (2) 本研究經過實證結果發現，高屏地區 MBA 碩專班學生對管理能力之六大行為能力的個人需求與工作重要性兩者有明顯差異，經由課程設計與學習動機均對管理能力有顯著正向影響。因此，本研究的發現值得學校應加以留意碩專班學生在個人與工作中對管理能力的需求性與重要性之間變化，同時配合課程設計的機制予以適當修正，進而提升學生學習動機，增進培育管理能力的成效。

### 四 研究貢獻與後續研究建議

#### (一) 研究限制：

- (1) 因台灣開設培養 MBA 教育學校遍佈全台，因此本研究僅針對高屏地區開設 MBA 碩專班學生二年級為研究對象。
- (2) 部分學校二年級學生修業課程已滿僅剩論文寫作，故本研究剔除部分二年級未開班授課之學校。
- (3) 本研究以到校實地發放問卷進行，由在場上課學生自行填答，因此未在場上課的學生，本研究未能再進

一步分析探討。

(二) 後續研究建議：

- (1) 本研究局限於 MBA 碩專班二年級學生為問券調查對象，因此若本研究架構套用於更多其他學制學程的實證研究，將可以更為有效的進行多方面參考與運用。
- (2) 本研究僅以 MBA 碩專班學生層面針對管理能力需求作為研究探討，若可以從企業層面進行套用本研究架構予以驗證，對於企業層面管理能力的需求性及重要性將更為透徹與完整。
- (3) 本研究若能與企業層面研究之結果予以探討，將能有效降低學校與企業界對於管理能力需求與重要程度認知上的差異，增進學校與企業間互相媒合成效，共創雙贏。

## 參考文獻

### 一、中文部分

1. CHEERS 編輯部 (2008)，2008 年台灣 1000 大企業對碩士生評價大調查 96 期。
2. Srikant M. Datar, David A. Garvin & Patrick G. Cullen (2011)，誰還需要 MBA (Rethinking the MBA)，台北：時報文化出版社。
3. 丁嘉仁(2004)，能力本位教育應用在圖書館員網路繼續教育課程設計，國立政治大學圖書資訊研究所碩士論文。
4. 方信淵(2003)，台灣地區大專院校運動觀光課程發展研究，國立臺灣師範大學體育學系碩士論文。
5. 司徒達賢 (1995)，如何加工 MBA，天下雜誌，171 期。
6. 吳秉恩 (1984)，管理才能發展方案實施與成效關係研究，政治大學企業管理研究所未出版博士論文。
7. 吳思信(1994)，影響學習成效之因素探討-農漁民第二專長訓練計劃之研究，國立中興大學農業推廣教育研究所碩士論文。
8. 李冠嫻(2006)，國民小學校長培育課程與校長績效管理能力之研究，國立政治大學教育行政與政策研究所碩士論文。
9. 明茲伯格 (2006)，MBA≠經理人，初版，台北市：培生教育出版社。
10. 林佳頤(2004)，公務人員訓練移轉成效之相關研究-以中高階公務人員管理類課程為例，國立台灣科技大學技術及職業教育研究所碩士論文。
11. 林惠雯 (2000)，銀行業主管人員管理能力取得管道及其決定因素之分析，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
12. 金慧琳(2006)，學習動機課程方案應用於國中音樂教學之研究，國立臺灣師範大學音樂學系在職進修碩士班學位論文。
13. 洪煥仁 (2003)，台灣 MBA 學生的社會價值觀，國立中央大學管理學院高階主管企管碩士班碩士論文。
14. 張春興 (1997)，教育心理學，台北：東華書局。
15. 張美玲 (2000)，以專題為基礎之教學與學習對國小學生自然科學學習動機與學習成就之影響，屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版。
16. 陳文忠 (2004)，組織氣候、學習動機與學習行為對人力資源績效影響之研究—以國內企業員工回流教育為例，國立成功大學管理學院高階管理碩士在職專班碩士論文。
17. 陳明哲(2001)，全語言教學取向應用於技職校院國際企業課程之研究，彰化師範大學工業教育學系博士論文。
18. 陳秋麗 (2005)，國中生英語學習動機、學習滿意度與學習成就之相關研究—以雲林縣為例，雲林科技大學

技術及職業教育研究所碩士論文，未出版。

19. 彭淮棟 (2008)，聯合晚報，華爾街不再是金飯碗、MBA 新貴變廉價勞工，刊載日期 2008 年 11 月 17 日。
20. 彭筠芝 (1999)，國民小學教師課程設計專業內涵之研究，國立花蓮師院國民教育研究所碩士論文。
21. 程炳林、林清山 (2000)，中學生自我調整學習之研究，行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告 (報告編號：NSC89-2413-H-035-001)，未出版。
22. 黃光雄、蔡清田 (1999)，課程設計-理論與實際，台北：五南出版社。
23. 黃淑珺 (1997)，企業中 HR 部門所扮演的角色、才能需求與發展之研究，中山大學人力資源管理研究所未出版碩士論文。
24. 遠見雜誌編輯部 (2011)，2012 年研究所入學指南專刊。
25. 歐用生 (1984)，課程設計的理論基礎，台灣省政府教育廳編印。
26. 龍灃柔 (2009)，MBA 教育與企業需求間差距的探討，中原大學企業管理學系所，碩士論文。
27. 謝雅君 (2008)，我國大專院校航運管理學系課程認知、學習動機、能力及學習目標達成關係之研究，國立臺灣海洋大學航運管理學系碩士論文。
28. 邁向終身學習社會白皮書 (1998)，教育部高教司。
29. 顏沛盈 (2010)，運用戲劇策略於國小六年級戲劇賞析課程之行動研究，國立臺南大學戲劇創作與應用學系碩士論文。

## 二、英文部分

1. Alan, B.T. (1984). The Value of MBA's? The Fitting Role of Business Schools. *Management Education and Development*, Vol. 15, Pt. 3, pp.201-208.
2. 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*, 51, 1173-1182.
3. Chen, C. Y. (2004). An examination of the competencies needed by sport managers in Taiwan. Unpublished doctoral dissertation, University of Idaho, Idaho.
4. Dierdorff, E. C., & Rubin, R. S. 2006. Toward a comprehensive empirical model of managerial competencies. Technical report presented to the MERInstitute of the Graduate Management Admission Council, McLean, VA.
5. Eccles, J. (1983). Expectancies, values & academic behaviors. In J.I. Spence (Ed.), *Achievement and achievement motives*. (pp.75-146). San Francisco: Freeman.
6. Eccles, J. S., & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual Review of Psychology*, 53, 109-132.
7. Garrison, D. R. (1997). Self-directed learning: toward a comprehensive model. *Adult Education Quarterly*, 48 (1), 18-33.
8. Hair, J. F. Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C., (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed.). N.J: PrenticeHall.
9. Harvey, L., Locke, W., & Morey, A. (2002) *Enhancing Employability, Recognising Diversity*. London: Universities UK.
10. Kotler, P. (1997). *Marketing Management-Analysis, Planning, Implementation, and Control*, 9th ed., New Jersey: Prentice-Hall.
11. Lucia, A. D. & Lepsinger, R. (1999). *Competency Models: pinpointing critical success factors in organizations*, San

Francisco, CA: Jossey-Bass/Pfeffer.

12. McCormick, Ernest J. & Tiffin, Joseph, 1974, *Industrial Psychology*, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
13. Merriam, S. B. & Caffarella, R. S. (1991). *Learning in adulthood*. San Francisco: Jossey-Bass.
14. Tempelaar, D. T., Gijselaers, W. H., Van de Loeff, S. S., & Nijhuis, J. F. H. (2007). A structural equation model analyzing the relationship of student achievement motivations and personality factors in a range of academic subject-matter areas. *Contemporary Educational Psychology*, 32, 105-131.
15. Wigfield, A., & Eccles, J. S. (2000). Expectancy-value theory of achievement motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 68-81.