

職前訓練學員參訓動機、學習態度與訓練成效之研究

Research on the Motivation, Learning Attitude and Training Effect of Pre-service Training Students

陳鳳廷¹

南亞技術學院 應用科技研究所 研究生
g820889@gmail.com

藍中賢²

南亞技術學院 應用科技研究所 副教授
chlan@nanya.edu.tw

摘要

本研究以勞動部勞動力發展署桃竹苗分署的訓練學員中，參加待業者職前訓練學員（簡稱職前訓練學員）為研究對象，以 Google 問卷調查法為主，採用非隨機的便利抽樣法的方式進行問卷調查，共回收 261 份問卷，扣除無效問卷 9 份，有效問卷為 252 份，有效樣本回收率約為 96.6%，將正式問卷資料進行彙整，之後並使用統計套裝軟體 SPSS 20 進行資料分析，分析方法包括：敘述性統計分析、信度分析、因素分析、獨立樣本 T 檢定、單因子變異數分析、Pearson 相關分析與迴歸分析。本研究所得結論如下：(1)不同的背景變項對參訓動機部份無差異；(2)不同的背景變項對學習態度部份無差異；(3)不同的背景變項對訓練成效部份無差異；(4)參訓動機對學習態度有正向影響；(5)參訓動機對訓練成效有正向影響；(6)學習態度對訓練成效有正向影響；(7)參訓動機與學習態度對訓練成效皆有中介效果。

關鍵詞：參訓動機，學習態度，訓練成效

Keywords: Research on the Motivation、Learning Attitude、Training Effect

1.緒論

本研究旨在探討參加桃竹苗分署待業者職前訓練學員的參訓動機、學習態度與訓練成效之差異與相關性。

1.1 研究背景與動機

失業者職前訓練計畫，係為提升失業者就業技能所推動之方案計畫，並以參訓者於訓後能立即就業為目標。運用政府及民間資源，以自辦、委辦或補助方式，對於工作技能不足或需補充就業技能之失業、待業或轉業適訓之勞工，規劃辦理各類就業導向職業訓練措施，提供相關參訓津貼及補助，以提昇勞工工作實務技能，促進其就業及安定生活。

研究者曾經到桃園職業訓練中心（現為勞動部勞動力發展署桃竹苗分署）參與職前訓練課程，學員中有剛從學校畢業的，也有屆退的；來受訓練的原因有為了學技術，有為了就業津貼。因為學習態度的差異，而導致結訓學員的訓練成效自然不同，此研究者想要了解學習態度對於參訓動機與訓練成效的影響情形。

1.2 研究目的與問題

本研究旨在探討職前訓練學員之個人背景變項、參與職訓課程之動機高低及學習態度效能強弱對訓練成效差異之影響。因此，本研究之目的為：

- 一、了解學員在不同背景之下現況與差異情形。
- 二、了解學員的參訓動機之現況與差異情形。
- 三、了解學員的學習態度之現況與差異情形。
- 四、了解學員訓練成效之現況與差異情形。

根據上述研究目的，提出以下研究問題：

- 一、學員的背景變項分布現況為何？

二、學員的背景變項對於參訓動機、學習態度與訓練成效的差異情形為何？

三、學員的學習態度對於參訓動機與訓練成效之相關程度情形為何？研究流程

本研究首要論述研究背景與動機，確立研究主題與目的，進行文獻分析與探討並根據文獻所得資料，建立本研究之架構及提出研究構面，依照本研究構面「參訓動機」、「學習態度」、與「訓練成效」進行問卷設計，再藉由問卷所收集的樣本數進行統計分析，最後再提出本研究的結論與建議。

1.3 研究範圍與限制

研究範圍分為地區與機構、研究對象，因人力因素，並未能將整個台灣地區納入研究範圍內。在研究樣本便利及地域考量下，以勞動部勞動力發展署桃竹苗分署之職前訓練參訓學員為主要研究對象，來探討不同背景變項下的待業者，如不同性別、婚姻狀況、年齡、最高學歷及工作年資等變項，研究其參訓動機、學習態度及訓練成效間是否具有顯著的差異，再根據文獻探討以及問卷調查分析資料提出最後的結論與建議。

本研究以問卷調查為主要研究工具，問卷調查採不具名方式，唯受訪者本身可能會因家庭背景、教育程度、個人價值觀或經濟能力等主觀因素影響，而無法呈現其真實反應，因此研究結果難免有分析及解釋上的誤差存在，故本研究僅能依受訪者實際所填資料進行分析。

2. 文獻探討

參訓動機與學習態度為訓練成效重要的影響因素，且為正面的影響，另外在不同背景變項當中對於參訓動機、學習態度與訓練成效之部分有不同的表現。因此本研究探討參與職前訓練學員們的背景變項、參訓動機、學習態度與訓練成效之間關係。

本章內容乃根據研究動機與目的，蒐集相關文獻，加以分析及探討作為本研究的理論基礎。分別討論參訓學習動機、學習態度與訓練成效等構面的變項針對文獻的部份進行整理，透過回顧相關文獻，將有助於後續之研究與實證之用途。

2.1 參訓動機之意涵與相關理論

不同動機的出發點都會影響到最後的表現，學員在接受職業訓練時，所抱持的態度、理念與最終之目的盡不相同，Noe & Wilk 在 1993 年的研究發現，工作環境中主管的支持對受訓者會產生影響（劉育均 2004）。學習動機乃是引發學習者行為達成特定生理或心理目標的內在思考歷程，並且在學習活動中，促使個體自發的投入心力、維持學習的原動力（葉柄煙 2013）。學習動機的內在力量越大，其學習行動力越強大（Petri 1986）。

在訓練與發展的參與度研究中顯示，受訓者的學習動機與因為期望所獲得外在獎酬而產生的動機，相對與其他因素如個人、工作與組織因素，都較能激發受訓者對課程的參與（Tharenou 2001）。成人的學習動機是自發性的學習，最重要的是，真正發自內心的驅使動機，使自己行動的內在力量，讓學習進修意願更確定，就是學習動機的轉換點（黃富順 2002）。學習動機是引發個體的學習活動，並維持學習活動，促使該活動朝向某一學習目標前進的內在歷程（彭健銘 2014）。所以動機可以說是一種滿足特定需求的目標導向行為。綜合上述學者所敘述，本研究將參訓動機分為學習動機、內在目標與外界期望等三個因素。

2.2 學習態度之意涵與相關理論

學習態度常被定義為學習上的學習技巧、方法或過程所持有的態度，並受思想和行動力所影響，而在行為表現則是受到對學校、教師、課程及學習環境的態度不同而有所變化。學習態度指學習者對學習活動的認知、理解及情意，並表現出認同或反對的行動傾向（Fishbein and Ajzen 1975）。學習態度是指學習者對於學習活動或者學習環境，所保持正向反應的評價與感情，且積極學習或消極應付的行為傾向，且認為學習態度內涵包括對學課業的態度，或對學習環境的態度以及主動學習等（張新仁 1989）。所以態度可以說是一種思想與行動力的認同行為。綜合上述學者所敘述，本研究將學習態度分為積極學習、延伸學習與自我要求等三個因素。

2.3 訓練成效之意涵與相關理論

從開始實施訓練活動一直到完成訓練的期間，針對受訓學員及訓練方案，依據標準進行資料收集、分析、歸納、回饋等循環的歷程，用以評估訓練的內容、學員的反應、學習情形與是否達成訓練目標，作為各種教學活動的選擇、採用，及訓練活動修改之依據（陳思均 2001）。

學習成效是教師衡量學生活動歷程的學習成果（張春興、林清山 1989）。藉由評估後，所得之學習結果再做教學方法之調整可促使學生的學習成效提高，也使教師的教學品質更為提升（詹欽惠 2012）。學習成效為評估學生對於課程內容吸收情況的一種指標，並可根據學生測驗的表現，判斷教師教學之有效性（王家通 1995）。所以成效可以說是一種提升訓練目的成果行為。綜合上述學者所敘述，本研究將訓練成效分為訓練教學與訓練效果等兩個因素。

3. 研究方法

本章節根據文獻探討，提出本研究的架構與假設，主要探討「參訓動機」、「學習態度」與「訓練成效」之間的關係，以問卷的方式回收並加以分析資料，驗證研究假設是否成立。依據研究目的，來敘述各個變項間的關係；根據相關文獻探討，並建構出具有理論性及實務性之完整架構。由研究架構之建立，評估研究動機研究目的而提出研究假設。並由問卷設計以及研究方法，根據研究問題，以敘述性統計、獨立樣本 t 考驗、單因子變異數分析、Pearson 相關分析、迴歸分析等統計分析法來觀察問卷數據之結果。

3.1 研究架構

綜合文獻回顧，本研究以背景變項、參訓動機、學習態度與訓練成效之模型，探討桃竹苗分署學員背景變項在參訓動機、學習態度與訓練成效的差異性與關聯性。本研究架構如圖所示：

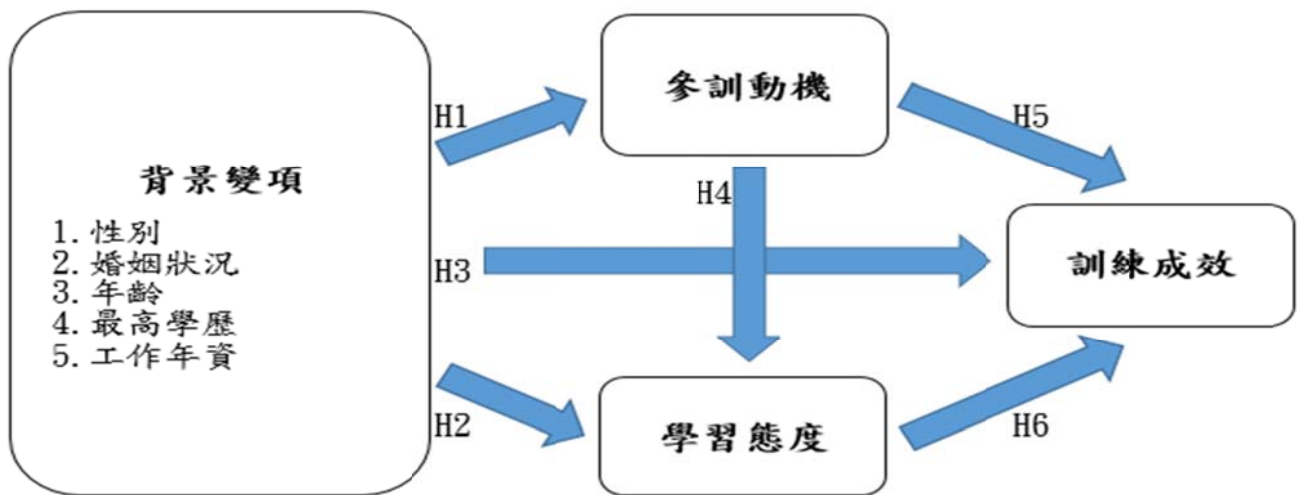


圖 3.1 研究架構圖

3.2 研究假設

本節根據文獻探討參訓動機、學習態度與訓練成效間聯之研究，進而整理出幾點假設如下：

- H1：不同的背景變項對參訓動機無顯著差異。
- H2：不同的背景變項對學習態度無顯著差異。
- H3：不同的背景變項對訓練成效無顯著差異。
- H4：參訓動機對學習態度有正向影響。
- H5：參訓動機對訓練成效有正向影響。
- H6：學習態度對訓練成效有正向影響。
- H7：學習態度對參訓動機與訓練成效皆有中介效果。

3.3 研究工具與對象

本節將說明本研究之問卷設計與研究問卷發放對象。

3.3.1 問卷設計

本研究以發放問卷的方式為衡量工具，其題項都是按照本研究的研究目的、文獻探討加以訂制與修改，問卷分成四個部分，除了背景變項外，其餘均採用李克特五點量表，從得分 1 至得分 5 共五個選項，依序為非常不同意、不同意、普通、同意與非常同意，來評量各個構面，得分越高表示對題目敘述越認同或越符合。

3.3.2 研究對象與抽樣

本研究係以參與勞動部勞動力發展署桃竹苗分署待業者職前訓練學員為研究範圍，為不影響學員上課，問卷採用 Google 問卷調查方法來蒐集數據。期限時間回收 261 份問卷，經由篩選及扣除無效樣本後，共獲取 252 份有效問卷，有效樣本回收率約為 96.6%，將正式問卷資料進行彙整，之後並使用統計套裝軟體 SPSS 20 進行資料分析。

3.4 資料分析方法

本研究於正式問卷回收後，將有效問卷進行編碼與建檔，依據研究目的與研究問題，以統計套裝軟體 SPSS 20 對問卷的資料進行資料分析，分析方法包括：敘述性統計分析、信度分析、因素分析、獨立樣本 T 檢定、單因子變異數分析、Pearson 相關分析與迴歸分析，統計方式之內容說明如下：

3.4.1 敘述性統計分析

敘述性統計分析(Descriptive Statistics Analysis)可以了解樣本的結構性組成，對於問卷之填答者進行分析整理，內容包含各項目的次數分配表與百分比分配之統計，進而使用平均值與標準差進行敘述性分析，以瞭解各背景變項與參訓動機、學習態度與訓練成效之情形。

3.4.2 信度分析

信度分析(Reliability Analysis)是說明問卷量表測得各個構面題項的分數之可信度與穩定性，將參訓動機、學習態度與訓練成效進行信度分析，也是用來判定內部一致性的衡量指標。信度分析是依據 Guilford (1965)建議 α 係數需大於 0.7，才是高信度之標準；信度尚可接受則為 α 係數介於 0.7 至 0.35 之間；若 α 係數小於 0.35 時為低信度，代表本量表可靠性並不足以採信，若 α 係數越大則其說明研究構面之間相關性越大，且內部一致性也越高。

3.4.3 因素分析

因素分析(Factor Analysis)是一種用於簡化變項及分析程序，依據 Kaiser (1974)認為需先以 KMO 取樣適切性檢定大於 0.7 為標準，跟 Bartlett 球型檢定來確定問卷資料是否適合進行因素分析。將參訓動機、學習態度與訓練成效進行因素分析，各構面的題項皆無自變數與依變數之區別，其效果在於解釋各變數間的關係，使無法測量的潛在因子，藉著因素分析賦予其因素而更加簡潔易懂。

3.4.4 獨立樣本 T 檢定

獨立樣本 T 檢定(Independent Samples T Test)為最為常見的檢定問題方法，探討兩群體平均數之比較，本研究將藉由獨立樣本 T 檢定，來檢測參訓動機、學習態度與訓練成效之間顯著差異情形。

3.4.5 單因子變異數分析

單因子變異數分析(One-Way ANOVA) 用以檢定個人背景變項與參訓動機、學習態度與訓練成效之間是否具有顯著差異。若達顯著差異，則以「雪費法」(Scheffe' s method) 進行事後比較，透過差異性分析了解群組間是否具有顯著差異。

3.4.6 Pearson 相關分析

Pearson 相關分析是要探討各個構面間之相關性，以了解是否具有顯著相關，Pearson 積差係數是介於-1~1 之間，若相關值正，則為正相關，反之為負相關。本研究使用來驗證參訓動機、學習態度與訓練成效之間相關方向及強度。

3.4.7 迴歸分析

迴歸分析(Regression Analysis)是用來判斷自變數與依變數之間，是否存在種非線性或線性關係的一種分析方法，利用迴歸分析來表示連續變項對於連續變項的解釋量與係數關係。本研究用來探討參訓動機、學習態度與訓練成效的解釋量與係數。

4. 研究結果與分析

本章節使用統計套裝軟體 SPSS 20 加以分析，針對回收問卷進行整理與分析，驗證各變項建立的研究假設是否成立。依據敘述性統計分析、信度檢定與因素分析、獨立樣本 T 檢定與單因子變異數分析、相關分析、迴歸分析等統幾分析方法來驗證研究假設的結果。

4.1 背景變項敘述性統計分析

本節依照 252 份有效問卷，以次數分配及百分比等統計方法，分析有效樣本的基本背景資料，包括性別、婚姻狀況、年齡、最高學歷及工作年資等五項。其分布情形如表 4.1 所示，分別就學員的基本資料依次說明如下：

4.1.1 性別

在本研究有效樣本性別人數中，男性有 183 人佔 (73.6%)；女性有 69 人佔 (27.4%)，顯示本研究調查對象性別比例以男性居多。

4.1.2 婚姻狀況

在本研究有效樣本婚姻狀況分布中，以單身有 159 人佔 (63.1%)；已婚有 93 人，佔 (36.9%)，顯示本研究調查對象婚姻狀況比例以單身居多。

4.1.3 年齡

在本研究有效樣本年齡分布中，以 35~44 歲有 92 人最多，佔 (36.5%)；25~34 歲有 64 人次之，佔 (25.4%)；45~54 歲有 45 人排第三，佔 (17.9%)；25 歲(含)以下有 38 人排第四，佔 (15.1%)；55 歲(含)以上有 13 人最少，佔 (5.1%)；顯示本研究調查對象之年齡以 35~44 歲居多。

4.1.4 最高學歷

在本研究有效樣本最高學歷分布中，以大專院校有 159 人最多，佔 (63.1%)；高中(職)以下有 77 人次之，佔 (30.5%)；研究所(含)以上有 13 人最少，佔 (6.3%)；顯示本研究調查對象之學歷大多集中在大專院校。

4.1.5 工作年資

在本研究有效樣本工作年資分布中，以 11~15 年有 90 人最多，佔 (35.7%)；6~10 年有 77 人次之，佔 (30.6%)；5 年(含)以下有 32 人排第三，佔 (12.7%)；16~20 年有 28 人排第四，佔 (11.1%)；21 年(含)以上有 25 人最少，佔 (9.9%)；顯示本研究調查對象之工作年資以 11~15 年居多。

表 4.1 背景變項敘述性統計分析表

背景變項	資料選項	人數	百分比%	排序
性別	男	183	73.6	1
	女	69	27.4	2
婚姻狀況	單身	159	63.1	1
	已婚	93	36.9	2
年齡	25 歲含以下	38	15.1	4
	25 至 34 歲	64	25.4	2
	35 至 44 歲	92	36.5	1
	45 至 54 歲	45	17.9	3
	55 歲含以上	13	5.1	5
最高學歷	高中職含以下	77	30.5	2
	大專院校	159	63.1	1
學歷	研究所含以上	16	6.3	3
工作年資	5 年以下	32	12.7	3
	6~10 年	77	30.6	2
	11~15 年	90	35.7	1
年資	16~20 年	28	11.1	4
	21 年以上	25	9.9	5

資料來源：本研究整理

4.2 信度分析與因素分析

本研究的構面包括參訓動機、學習態度，訓練成效等三部份來進行信度分析與因素分析。

4.2.1 信度分析

本研究針對參訓動機、學習態度與訓練成效進行信度分析，分析結果如 4.2 所示，其結果顯示本量表各衡量構面與整體信度之 Cronbach α 值均大於 0.7，符合判斷之原則，因此本量表各構面之題項內部一致性程度高，具有相當良好之可靠性。

表 4.2 信度分析表

衡量構面	題數	Cronbach's α
參訓動機	15	0.915
學習態度	15	0.943
訓練成效	15	0.923
整體信度		0.952

資料來源：本研究整理

4.2.2 因素分析

首先使用 KMO 值和 Bartlett 球形檢定來確保樣本資料是否適合進行因素分析，KMO 值取樣適切性數值越大，表示相關程度越好，而 Bartlett 球形檢定為問卷題項之間的相關係數是否不同且大於零，顯著的檢定結果表示相關係數可以做為抽取因素之用。其結果如表 4.3 所示。顯示參訓動機之 KMO 值為 0.826，Bartlett 球形檢定為顯著 ($p=0.000$)；學習態度之 KMO 值為 0.893，Bartlett 球形檢定為顯著 ($p=0.000$)；訓練成效 KMO 值為 0.858，Bartlett 球形檢定為顯著 ($p=0.000$)。KMO 值因素分析適切性，0.9 以上非常適合進行因素分析，0.8 以上適合做因素分析，0.7 以上尚可做因素分析，本研究的 KMO 值皆高於 0.8，各構面 Bartlett 球形檢定皆有顯著性；因此，就上述顯示問卷樣本符合因素分析。以下將分述說明參訓動機、學習態度與訓練成效之因素分析結果。

表 4.3 各構面之 KMO 值與球形檢定結果

衡量構面	KMO 值	Bartlett 球形檢定		
		近似卡方分配	自由度	顯著性
參訓動機	0.826	2355.087	38	0.000***
學習態度	0.893	4572.356	235	0.000***
訓練成效	0.858	3885.985	103	0.000***

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

一、參訓動機

此構面的題項共有 15 題，萃取出 3 個因素，分別命名為學習動機、內在目標與外界期望，各因素負荷量皆大於 0.5，學習動機之累積變異量為 25.848%，解釋累積變異量為 25.848%，內在目標之累積解釋變異量為 36.217%，解釋累積變異量為 36.217%，外界期望之累積解釋變異量為 26.926%，解釋累積變異量為 57.842%，如表 4.4 所示；經由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 參訓動機之因素分析

因素	題項	因素負荷量	累積變異量%	解釋累積變異量%
學習動機	對於本次訓練的內容有興趣。	0.858	25.848	25.848
	未來想從事工作跟訓練課程的內容有相關。	0.821		
	學習本次訓練課程相關的基本知識及專業技術。	0.785		
	為了考取與職訓課程有關的證照。	0.758		
	參加職業訓練能讓我充實學識及拓展視野。	0.684		
內在目標	參加職業訓練是因為想重新尋找生活的目標。	0.869	36.217	36.217
	受到別人參與訓練過後經驗的影響。	0.836		
	認為學習課程的內容對自己是成長的。	0.795		
	參加職業訓練可以讓人生重新開始。	0.746		
	參加職業訓練可以實現理想。	0.621		
外界期望	有想要朝受訓課程內容相關工作轉行的意願。	0.829	26.926	57.842
	希望可以獲得更好待遇或福利的工作機會。	0.801		
	為了領取職訓補助金。	0.769		
	家人支持來參加本次的訓練課程。	0.722		
	參加職業訓練課程後，能對社會有所貢獻。	0.693		

資料來源：本研究整理

二、學習態度

此構面的題項共有 15 題，萃取出 3 個因素，分別命名為積極學習、延伸學習與自我要求。各因素負荷量皆大於 0.5，積極學習之累積變異量為 33.561%，解釋累積變異量為 33.561%，內在目標之累積解釋變異量為 25.815%，解釋累積變異量為 56.038%，外界期望之累積解釋變異量為 32.127%，解釋累積變異量為 68.526%，如

表 4.5 表 4.5 所示；經由分析後可觀察到衡量的題項有相當水準的效度。

表 4.5 學習態度之因素分析

因素	題項	因素負荷量	累積變異量%	解釋累積變異量%
積極學習	能夠自動自發的學習。	0.873	33.561	33.561
	上課時總是能夠專心聽老師講課。	0.825		
	上課時有不懂的地方，就會舉手發問。	0.726		
	對於課程的內容都有興趣學習。	0.639		
延伸學習	主動參考有關專業的相關書籍或網路資訊。	0.856	25.815	56.038
	學習專業技能時，會讓自己熟練。	0.825		
	即使遇到挫折，我還是會有興趣持續學習。	0.776		
	會將老師上課的重點記錄下來。	0.729		
	平時有不懂的地方，會請教老師。	0.655		

表 4.5 學習態度之因素分析(續)

因素	題項	因素負荷量	累積變異量%	解釋累積變異量%
自我要求	遇到了困難會設法解決。	0.867	32.127	68.526
	若事情看起來很複雜，更會設法去解決它。	0.843		
	當為自己訂下目標之後，一定能夠完成它。	0.802		
	相信只要努力就能解決面前的難題。	0.754		
	就算自己失敗過很多次，也會盡全力去完成它。	0.722		
	他人成功的經驗，會增加我完成事情的信心。	0.681		

資料來源：本研究整理

三、訓練成效

該構面之題項有 15 題，萃取出 2 個因素，分別命名為訓練教學與訓練效果。各因素負荷量皆高於 0.5，教學訓練之累積變異量為 36.052%，解釋累積變異量為 36.052%，教學效果之累積解釋變異量為 30.598%，解釋累積變異量為 62.933%，如表 4.6 所示；經由分析後可觀察到衡量的題項有相當水準的效度。

表 4.6 訓練成效之因素分析

因素	題項	因素負荷量	累積變異量%	解釋累積變異量%
訓練教學	本次職業訓練課程環境、軟硬體設備優良。	0.845	36.052	36.052
	本次職業訓練教材選擇恰當與編排優良。	0.833		
	能夠操作或使用課程所教授的技術或技能。	0.809		
	曾思考如何在生活或工作上應用上課所學。	0.767		
	本次職業訓練課程時數規劃得宜。	0.725		
	師資具備豐富的專業知能。	0.688		
訓練效果	對專業知識有更進一步的瞭解。	0.864	30.598	62.933
	知道如何在工作中使用職訓所學會的新知識或技術。	0.838		
	會試著使用上課所學之知識或技巧於工作或生活上。	0.821		
	受訓後變得更有信心與他人討論問題。	0.802		
	對就業市場專業技術有更進一步的瞭解。	0.762		
	對將來職場的工作能力有所提升。	0.744		
	更清楚自己未來的表現會更好。	0.719		
	能有更好的工作機會。	0.687		
	對未來就業更具信心。	0.627		

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

本節旨在探討不同背景的受測者填答時，分別對參訓動機、學習態度與訓練成效等各研究變數的認知及感受是否具有顯著差異。以下使用獨立樣本 T 檢定與單因子變異數分析對各構面進行分析，進而檢驗受測者對研究構面之感受是否有差異，並將有差異性之部分加以說明。

4.3.1 獨立樣本 T 檢定

本研究利用獨立樣本 T 檢定分析性別對於參訓動機、學習態度與訓練成效是否有顯著性差異的比較，結果彙

整如表 4.7 所示。經由獨立樣本 T 檢定分析後得知不同的性別對參訓動機、學習態度與訓練成效等各構面上的結果為：參訓動機 (T = -.092, P = .928 > .05)、學習態度 (T = .345, P = .726 > .05)、訓練成效 (T = .580, P = .565 > .05) 分析後表示不同性別的職前訓練學員在參訓動機、學習態度及訓練成效等各構面均未達顯著水準。根據分析結果得知不同的性別對於參訓動機、學習態度與訓練成效皆無顯著差異。

表 4.7 各構面獨立樣本 T 檢定表(性別)

構面	性別	個數	平均數	標準差	T	P
參訓動機	男	183	4.387	.437	-.092	.928
	女	69	4.395	.472		
學習態度	男	183	4.521	.449	.345	.726
	女	69	4.498	.475		
訓練成效	男	183	4.533	.446	.580	.565
	女	69	4.451	.451		

資料來源：本研究整理

4.3.2 單因子變異數分析

一、參訓動機

研究分析結果發現，不同「婚姻狀況」、「年齡」、「最高學歷」與「工作年資」等背景變項均對參訓動機未具有顯著性差異，如表 4.8 所示。因此不同背景變項之職前訓練學員的參訓動機並無顯著差異。所以假設 H1 不同的背景變項對參訓動機無顯著差異成立。

表 4.8 參訓動機單因子變異數分析表

背景變項	資料選項	平均數	標準差	事後比較
婚姻狀況	單身	4.30	0.77	N
	已婚	4.47	0.85	N
年齡	25 歲含以下	4.22	0.71	N
	25 至 34 歲	4.53	0.75	N
	35 至 44 歲	4.56	0.82	N
	45 至 54 歲	4.41	0.78	N
	55 歲含以上	4.38	0.73	N
最高學歷	高中職含以下	4.38	0.76	N
	大專院校	4.22	0.79	N
	研究所含以上	4.60	0.72	N
工作年資	5 年以下	4.33	0.69	N
	6~10 年	4.51	0.75	N
	11~15 年	4.32	0.66	N
年資	16~20 年	4.28	0.78	N
	21 年以上	4.19	0.72	N

註：N 表示無顯著差異 資料來源：本研究整理

二、學習態度

研究分析結果發現，不同「婚姻狀況」、「年齡」、「最高學歷」與「工作年資」等背景變項均對學習態度未具有顯著性差異，如表 4.9 所示。因此不同背景變項之職前訓練學員的學習態度並無顯著差異。所以假設 H2 不同的背

景變項對學習態度無顯著差異成立。

表 4.9 學習態度單因子變異數分析表

背景變項	資料選項	平均數	標準差	事後比較
婚姻 狀況	單身	4.38	0.75	N
	已婚	4.45	0.78	N
年齡	25 歲含以下	4.25	0.75	N
	25 至 34 歲	4.50	0.76	N
	35 至 44 歲	4.53	0.83	N
	45 至 54 歲	4.55	0.72	N
	55 歲含以上	4.43	0.69	N
最高 學歷	高中職含以下	4.35	0.86	N
	大專院校	4.53	0.77	N
	研究所含以上	4.39	0.69	N
工作 年資	5 年以下	4.30	0.74	N
	6~10 年	4.65	0.69	N
	11~15 年	4.33	0.76	N
年資	16~20 年	4.29	0.81	N
	21 年以上	4.38	0.83	N

註：N 表示無顯著差異 資料來源：本研究整理

三、訓練成效

研究分析結果發現，不同「婚姻狀況」、「年齡」、「最高學歷」與「工作年資」等背景變項均對訓練成效未具有顯著性差異，如表 4.10 所示。因此不同背景變項之職前訓練學員的訓練成效並無顯著差異。所以假設 H3 不同的背景變項對訓練成效無顯著差異成立。

表 4.10 訓練成效單因子變異數分析表

背景變項	資料選項	平均數	標準差	事後比較
婚姻 狀況	單身	4.22	0.79	N
	已婚	4.49	0.68	N
年齡	25 歲含以下	4.35	0.65	N
	25 至 34 歲	4.41	0.76	N
	35 至 44 歲	4.23	0.78	N
	45 至 54 歲	4.34	0.85	N
	55 歲含以上	4.33	0.66	N
最高 學歷	高中職含以下	4.32	0.76	N
	大專院校	4.45	0.73	N
	研究所含以上	4.38	0.83	N
工作 年資	5 年以下	4.30	0.63	N
	6~10 年	4.43	0.68	N
	11~15 年	4.31	0.76	N
年資	16~20 年	4.32	0.74	N
	21 年以上	4.49	0.83	N

註：N 表示無顯著差異 資料來源：本研究整理

4.4 相關分析

本研究利用 Pearson 積分差相關法來檢驗參訓動機、學習態度與訓練成效等構面間的相關程度，分析結果發現參訓動機、學習態度、與訓練成效呈顯著正相關。由表 4.11 分析結果得知，學習態度與訓練成效的線性相關係數 0.748 為最高，表示職前訓練學員的學習態度對於訓練成效會有較強的線性關聯性，學習態度將能夠直接反應在訓練成效上。參訓動機與訓練成效的線性相關係數 0.625 為最低，表示職前訓練學員的參訓動機對於訓練成效的線性相關性較低。相關係數如表 4.11 所示。

表 4.11 各構面相關分析表

構 面	參訓動機	學習態度	訓練成效
參訓動機	1		
學習態度	0.689***	1	
訓練成效	0.625***	0.748***	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

4.5 迴歸分析

由上述的相關分析得知，參訓動機、學習態度與訓練成效之相關性，因此本研究進一步使用迴歸分析來探討各構面間的解釋及驗證研究假設是否成立。以第三章之研究架構圖作為基礎，針對本研究構面間的影響關係進行說明，以迴歸分析來分析各研究變數間的關係，並確立自變項與依變數間是否存在顯著影響關係。

學習動機、學習態度、學習滿意度與學習成效之影響本研究分別驗證參訓動機、學習態度與訓練成效等構面間的直接影響的效果，加以驗證 H4、H5、H6 是否成立，其分析結果如表 4.12 所示。

4.5.1 參訓動機對學習態度之影響

檢測參訓動機是否會直接影響學習態度，由表 4.12 可知，分析結果顯示參訓動機對學習態度的標準化 β 值為 0.689 有達顯著水準， R^2 為 0.428，F 值為 152.248，因此假設 H4 參訓動機對學習態度有正向影響成立。由上述結果得知，參訓動機對學習態度具有顯著影響，代表學員的參訓動機越高，學習態度則會提升。

4.5.2 參訓動機對訓練成效之影響

檢測參訓動機是否會直接影響訓練成效，由表 4.12 可知，分析結果顯示參訓動機對訓練成效的標準化 β 值為 0.625 有達顯著水準， R^2 為 0.387，F 值 112.945，因此假設 H5 參訓動機對訓練成效有正向影響成立。由上述結果得知，參訓動機對訓練成效具有顯著影響，代表學員的參訓動機越強，訓練成效則會越佳。

4.5.3 學習態度對訓練成效之影響

檢測學習態度是否會直接影響訓練成效，由表 4.12 可知，分析結果顯示學習態度對訓練成效的標準化 β 值為 0.748 有達顯著水準， R^2 為 0.452，F 值為 195.415，因此假設 H6 習態度對訓練成效有正向影響成立。由上述結果得知，學習態度對訓練成效具有顯著影響，代表學員的學習態度越正面，訓練成效則會越佳。

表 4.12 各構面之迴歸分析表

構 面	β 值	R^2	F 值
參訓動機對學習態度	0.689***	0.428	152.248
參訓動機對訓練成效	0.625***	0.387	112.945
學習態度對訓練成效	0.748***	0.452	195.415

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

4.5.4 中介驗證

由上述可知各構面之間的影响，本研究再進一步的以複迴歸分析探討各構面間的中介關係的驗證假設與解釋是否成立。本研究採取 Baron and Kenny (1986) 對中介變數驗證方法來檢定變數之間的中介效果。學習態度在參訓動機與訓練成效之間是否具有中介效果之驗證，如表 4.13 所示。

由表 4.13 模式一可知，標準化迴歸係數為 0.689，已達顯著水準，表示參訓動機對學習態度具有顯著正向影響；由模式二可知，標準化迴歸係數為 0.625，亦已達顯著水準，表示參訓動機對訓練成效具有顯著的正向影響；由模式三得知，標準化迴歸係數為 0.748，達顯著水準，表示學習態度對訓練成效具有顯著正向影響；本研究進一步比較模式二與模式四的結果可以得知，參訓動機對訓練成效的影響在加入學習態度後，標準化迴歸係數由原先的 0.625 降至 0.548，但仍達顯著水準，故學習態度具有部分中介，本研究根據 Baron and Kenny (1986)對中介變數之驗證方法來檢定變數之間的中介效果，因此學習態度在學習動機與學習成效間具有部分中介效果，故假設 H7 學習態度對參訓動機與訓練成效皆有中介效果成立。

表 4.13 參訓動機與學習態度對訓練成效之複迴歸彙整表

變數	模式一	模式二	模式三	模式四
	學習態度	訓練成效	訓練成效	訓練成效
參訓動機	0.689***	0.625***	-	0.548***
學習態度	-	-	0.748***	0.652***
R ²	0.428	0.387	0.452	0.413
Adj.R ²	0.426	0.385	0.450	0.411
F 值	152.248	112.945	195.415	132.547

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. 結論與建議

本研究旨在探討職前訓練學員參訓動機、學習態度與訓練成效等研究變項，由上述的資料分析與統計結果經由相關的研究後，最後做成結論及建議。

5.1 研究結論

本研究根據本文之研究架構提出了七項假設，經統計分析結果發現，本研究假設均成立，研究假設與分析結果如表 5.1 所示。

表 5.1 研究假設結果彙整表

研究假設	分析結果
H1：不同的背景變項對參訓動機無顯著差異。	成立
H2：不同的背景變項對學習態度無顯著差異。	成立
H3：不同的背景變項對訓練成效無顯著差異。	成立
H4：參訓動機對學習態度有正向影響。	成立
H5：參訓動機對訓練成效有正向影響。	成立
H6：學習態度對訓練成效有正向影響。	成立
H7：學習態度對參訓動機與訓練成效皆有中介效果。	成立

資料來源：本研究整理

研究中顯示，發現不同背景變項之職前訓練學員的參訓動機、學習態度與訓練成效亦均無顯著差異。參訓動機對學習態度具有正向影響，代表學員的參訓動機越高，學習態度則會提升；參訓動機對訓練成效具有正向影響，代表學員的參訓動機越強，訓練成效則會越佳；學習態度對訓練成效具有正向影響，代表學員的學習態度越正面，訓練成效則會越佳。學習態度在參訓動機與訓練成效之間有完全中介效果，表示學習態度的好壞，會影響到參訓動機對訓練成效的影響，即說明學習態度愈好，當參訓動機也高時，其訓練成效也就愈好，反之，當學習態度差時，就算是動機高也是會導致成效降低。

5.2 研究建議

本研究是以桃竹苗分署待業者職前訓練學員為研究對象，因此研究結果無法推論至其他研究對象，未來研究對象可以擴及至其他區域。並可以在職訓練學員做相關研究，比較其參訓動機、學習態度與訓練成效是否有差異。訓練課程為屬於政府職訓單位自行辦理，近年來委外辦理訓練課程逐年攀升，考慮可以將這兩種不同辦理類型的職前訓練方式納入研究範圍，以研究之間的差異性。本研究僅以部份個人變項，探討待業者參訓學員在參訓動機、學習態度及訓練成效等相關問題，未來可將更多的個人變項納入探討，以得到更深入的研究結果。

6. 參考文獻

- 一、王家通(1995)，教育導論，高雄：麗文。
- 二、張新仁(1989)，學習策略訓練之初探，教育文粹，第十八期，86-94 頁。
- 三、張春興、林清山(1989)，教育心理學，台北：東華書局。
- 四、陳思均(2001)。地方公務員訓練成效評估之研究(未出版之碩士論文)。東海大學公共事務碩士學程在職進修專班，台中市。
- 五、彭健銘(2014)，翻譯學習動機之意涵與研究架構，輔仁外語學報，第十一期，101-139 頁。
- 六、黃富順(2002)，成人的學習動機，高雄：復文書局。
- 七、葉柄煙(2013)，學習動機定義與相關理論之研究，屏東教大體育，第十六期，285-293 頁。
- 八、詹欽惠(2012)，國小學童校外教學認知、滿意度與學習成效—以老樹根觀光工廠為例，亞洲大學休閒與遊憩管理學習碩士論文，未出版，台中市。
- 九、劉育均 (2004)，影響訓練遷移因素之研究：以某國營企業為例。國立中正大學成人及繼續教育研究所碩士論文。
1. 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.
2. Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975), *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, Reading, MA: Addison-Wesley.
3. Petri, H. L. (1986). *Motivation: Theory and research*. Belmont, California. Wadsworth Publishing Company.
4. Tharenou, P. (2001), *Does training improve organizational effectiveness? A review of the evidence*, Melbourne: Monash University, Faculty of Business and Economics.