

中年參與餐飲業職前訓練對其勞動市場再投入之研究

An Analysis of Middle-Aged Workers' Participation in Pre-Employment Training in the Food and Beverage Industry and Its Impact on Their Labor Market Reentry

謝怡萱¹

國立高雄科技大學 企業管理系碩士在職專班 研究生

J112257115@nkust.edu.tw

翁鶯娟²

國立高雄科技大學 企業管理系 教授

yjwong@nkust.edu.tw

摘要

隨著臺灣快速邁入高齡化社會，中高齡者面臨的失業風險逐漸升高，再就業需求亦日益迫切。為提升其就業競爭力，職業訓練成為關鍵策略之一。本研究旨在探討中高齡者參與職業訓練的參訓動機與工作價值觀，並分析其對訓練成效的影響，進一步驗證訓練遷移與工作價值觀是否具中介效果，並比較不同人口背景在訓練需求與評價上的差異。

本研究以問卷調查法蒐集資料，共回收 162 份有效問卷，透過描述統計、t 檢定、ANOVA、相關分析與迴歸分析進行資料處理與假設驗證。研究結果顯示：參訓動機對訓練成效具有顯著正向影響，說明學員的學習動機越強，對訓練成效的評價也越高。在各項影響因素中，以訓練遷移的效果最為顯著，代表學員是否能將所學實際運用於工作情境，將直接影響其對訓練成效的感受與評價。同時，工作價值觀亦對訓練成效產生正向影響，具正向價值觀的學員更能在學習中獲得成就感與滿足感。進一步分析也發現，參訓動機不僅具直接效果，亦可透過訓練遷移與工作價值觀間接影響訓練成效，兩條中介路徑皆達顯著水準，顯示這兩項變項在學員參訓動機與學習成果間扮演關鍵橋樑角色；研究成果可作為政府與培訓機構規劃中高齡職訓政策與課程設計之參考，促進其順利再就業並延續職涯發展。

關鍵詞：中高齡、工作價值觀、參訓動機、訓練遷移、訓練成效

Keywords: middle-aged, work values, training motivation, training transfer, training effectiveness

1. 緒論

1.1 研究背景與動機

隨著全球老化趨勢加劇，臺灣也於 2018 年正式進入「高齡社會」，預計 2026 年邁入「超高齡社會」（立法院法制局，2021）。《中高齡者及高齡者就業促進法》將 45 至 65 歲界定為中高齡者。研究指出，中高齡者具備穩定的工作態度、責任感與良好的團隊合作能力，但在語言能力與科技學習上相對不足，影響其適應現代職場變動之能力（黃春長與王維旋，2016）。

面對人口結構老化與勞動力短缺的雙重壓力，政府積極推動「中高齡就業促進計畫」，目標每年擴增 10 萬名中高齡勞動人口（勞動部，2023），並搭配職訓補助、生活津貼及企業雇用獎勵等多元措施，鼓勵企業錄用中高齡人力。根據行政院主計總處統計，2023 年中高齡者的勞動參與率已突破 66%，高齡者亦達 9.89%，顯示銀髮族勞動力正逐步回流職場，成為維持經濟活力的重要資源。

然而，中高齡者在轉職歷程中，仍面臨諸多挑戰。其一為技能與市場需求的落差，尤以數位科技與遠距工具之應用最為明顯。他們在重新學習新技能時，往往因信心不足、學習曲線較長或缺乏適當引導而產生壓力（Merriam & Bierema, 2013）。其二則是職場對年齡的隱性歧視，導致中高齡求職者即使具備豐富經驗與良好職業操守，仍難以順利被企業錄用，常被迫接受條件不佳或專業不符的工作機會。

儘管如此，隨著各地職訓機構積極設計中高齡友善課程，如餐飲管理、電商行銷、程式入門等，並配合彈性學習方式與實務導向教學，越來越多中高齡學員得以突破學習障礙，掌握新技能，重新找到職涯發展的可能性。這些培訓不僅提升其職場競爭力，也強化其自信與成就感。

研究者本人目前任職於勞動部勞動力發展署高屏澎東分署委託之職訓機構，長期參與課程設計與學員服務，期間親見眾多中高齡失業者透過職訓重返職場，甚至轉換跑道成功創業。這些真實經驗啟發研究者深入探討：中高齡者為何選擇參與職業訓練？參訓期間是否感受到實質助益？訓練結束後是否真的促成了其再就業或職涯轉型？本研究即從中高齡者的角度出發，分析其參訓動機、工作價值觀、訓練遷移與訓練成效的關係，期能為未來中高齡就業政策與課程設計提供實證參考與建議依據。

1.2 研究目的

本研究希望透過數據分析，深入探討高屏澎東分署所委辦的職前訓練中，中高齡學員的參訓動機、訓練遷移、工作價值觀是否對整體訓練成效產生影響。進一步剖析這四個研究構面之間的關聯性及相互影響，從而發展出具體且明確的研究目的。

- 一、探討參訓動機與訓練遷移、訓練成效之關係。
- 二、探討訓練遷移對參訓動機與訓練成效之中介效果。
- 三、探討參訓動機與工作價值觀、訓練成效之關係。
- 四、探討工作價值觀對參訓動機與訓練成效之中介效果。

2. 文獻探討

2.1 餐飲業發展趨勢與中高齡勞動力應用

近年來，全球餐飲業面臨數位化、永續經營與人力短缺等轉變。根據 Eats365 POS (2024) 報告，無人化科技、自助點餐、行動支付（如 LINE Pay、Apple Pay）等新技術已成為主流，以因應人力成本上升與營運效率提升需求。同時，疫情後消費習慣改變，業者積極發展外送、雲端廚房與多品牌策略，提升市場彈性。

在永續發展方面，餐飲業亦開始重視 ESG 指標，透過減少食物浪費、使用環保包材、取得綠星認證等，強化社會責任與品牌形象。此外，因應本地市場飽和，許多品牌積極拓展海外市場（如鼎泰豐、CoCo、王品），提升國際競爭力。

然而，隨著高齡化加劇，餐飲業勞動力短缺問題日益嚴峻。FREONE Ideas (2024) 指出，業者已開始引進中高齡人力，並透過職務再設計（如降低體力負荷、提供彈性工時、強化數位工具培訓）使其有效融入職場。中高齡員工除具高穩定性與經驗，也能提升服務品質，成為企業重要人力資源。

政府亦透過職業訓練與就業補助，推動中高齡技能提升計畫，包含數位支付、POS 系統、食品安全等課程，協助其適應轉型職場。同時，鼓勵企業採取年齡友善職場政策，並推動「銀髮經濟」發展，例如設計健康養生餐點、創造高齡友善服務空間。

根據 OECD 研究，高齡勞動參與率提升有助 GDP 成長。中高齡勞工若能透過彈性工作與再培訓成功轉職，不僅可緩解人力缺口，亦能促進台灣整體經濟與社會穩定。

2.2 職業訓練之定義與功能

依《職業訓練法》第3條規定，職業訓練係指為培養及增進工作技能所實施之訓練（法務部全國法規資料庫，2015）。其核心目的在於透過系統化教育方式，強化勞工在職場所需之知識、技能與態度，提升工作效率與職涯適應力，進而促進就業與企業永續發展。

勞動部勞動力發展署依據國家產業政策，推動多元職業訓練措施，包含失業者職前訓練、在職進修、青年就業訓練與轉業訓練等。其中「失業者職前訓練計畫」主要協助無工作者提升就業技能，並提供津貼與企業獎勵，以促進即時就業。另如專案缺工訓練、照服員自訓自用等政策，亦為產業導向的重要實作。

職業訓練兼具三大功能（盛秀娟，2015）：

1. **社會功能**：協助失業者培養一技之長，減少社會救濟依賴，提升整體就業率與社會穩定。
2. **經濟功能**：彌補產業人力缺口、促進生產力與升遷機會，進而強化企業與國家競爭力。
3. **教育功能**：補足學校教育與實務間的落差，協助勞工獲得即戰力，強化職場適應與再學習機會。

本研究亦認為，職業訓練為回應全球化與產業快速變遷之重要工具，對於提升勞工競爭力與支持持續就業，具有不可忽視之關鍵價值。

2.3 動機理論與中高齡者參與職業訓練動機

動機 (motivation) 源自拉丁文「movere」，意指「行動」之意，為驅動個體行為的內在力量。Denhardt (2002) 認為，動機是激發個體朝向目標前進的心理歷程，並會隨環境與情境變化而強化或削弱。Robbins (1998) 則指出，動機同時包含努力、組織目標與個人需求三項要素，是影響工作行為的關鍵。

心理學將動機分為**生理性與心理性**兩類 (Johnson et al., 1992/1995)。前者來自基本生存需求，後者則與成就、親和、權力等社會性需求有關，並常影響個體的學習與工作行為。

根據《就業服務法》第 2 條，中高齡者指 45 歲至 65 歲之國民。所謂再就業，係指離開職場後再次進入就業市場的行為 (郭旭哲, 2017)。研究指出，中高齡者從事工作的動機不僅限於經濟考量，更包含自我實現、健康維持與社會參與 (Drucker, 1942; Sewdas et al., 2017)。他們偏好兼職、彈性工作，並傾向選擇能發揮專長、具有挑戰性與意義感的工作 (Buckle, 2015; Bright, 2010)。

在工作內容設計上，中高齡者注重工作自主性與責任感，若感受到工作價值與貢獻，將展現更高的滿意度與忠誠度 (Brown et al., 2014)。此外，良好的社會互動與職場氛圍亦為中高齡者持續工作的動機來源之一。

近年來，政府積極推動《中高齡者及高齡者就業促進法》，鼓勵企業推動青銀共融政策，提供彈性工時與職務再設計措施；民間也出現如 104 高年級平台等協助退休者發揮專業的媒合機制。

在此脈絡下，**職業訓練**成為中高齡者重返職場前的重要準備機制。研究顯示，中高齡者參與訓練的動機主要為提升就業技能、開發第二專長與強化自信心 (周孟嬌, 2017; 施永智, 2018)。同時，實務應用機會與課程內容設計，將直接影響訓練成效與就業意願 (吳小萍, 2017; 劉冠華, 2020; 楊玉清, 2022)。

因此，本研究將「中高齡者再就業動機」界定為：因應生理、心理或社會需求，設立工作目標並積極投入再就業活動的心理驅力。為強化再就業準備，中高齡者可透過職業訓練提升專業能力與信心，進而提高進入職場之可能性。

本研究將聚焦探討影響中高齡者訓練成效的關鍵因素，包含參訓動機、訓練遷移與工作價值觀，並透過實證分析這些變項間的關聯性，最終提出訓練設計與政策上的建議，作為未來提升中高齡勞動參與率之參考。

2.4 訓練成效之定義與理論基礎

職業訓練的最終目的是提升學員在知識、技能與態度上的實務能力。訓練成效則是評估該訓練是否有效達成學習目標與組織效益的重要指標。呂明真等 (2010) 指出，訓練應與組織目標一致，並能確實強化個人能力與績效。Bushnell (1990) 進一步將訓練成效分為短期學習成果與長期組織效益，涵蓋知識獲得、行為改變與績效提升。整體來說，訓練成效的核心在於確認受訓者是否能將所學應用於工作中，並創造實質影響。

綜合相關學者觀點 (林若慧, 1999; 李勇輝, 2017; 楊玉清, 2022)，本研究將「訓練成效」定義為：透過系統化訓練過程，評估學員在完成訓練後於知識、技能與態度三方面的改變程度，以衡量學習成果與應用價值。

然而訓練評估為訓練活動的重要環節，能提供改進依據與策略回饋。Kearns (2005) 指出，有效評估應涵蓋學習成果與訓練投資報酬率 (ROI)，以確保訓練能對組織產生附加價值。Kirpatrick (1959) 所提出的**四層次訓練評估模型**，為目前應用最廣的訓練成效理論，亦為本研究之依據，其內容如下：

1. **反應層次 (Reaction)**：學員對訓練內容與講師教學之滿意度。
2. **學習層次 (Learning)**：學員透過訓練所習得的知識與技能。
3. **行為層次 (Behavior)**：學員將所學實際應用於工作中的改變程度。

4. **結果層次 (Result)**：訓練對組織整體績效所產生的影響，如成本降低、生產力提升等。

Kirpatrick 認為，訓練評估從反應到結果為一連續性過程，愈往後層次，評估價值愈高但困難度亦相對增加 (Kirpatrick, 1994)。因此，訓練設計應從組織期望的結果出發，回推所需行為與學習內容，才能提升整體訓練效益 (葛建培, 2007)。

此外，Alvarez et al. (2004) 指出，訓練成效亦受個人動機、過往經驗與學習環境等影響；若能有效整合學習動機與實務應用，有助於提升學習遷移與就業穩定性。

2.5 參訓動機之定義與理論基礎

在知識經濟時代，學習動機是推動個體持續學習與知識累積的關鍵 (曾盈琇, 2018; 黃富順, 1985)。學習動機可驅使學習者設定目標、投入行動，並維持長期學習的意願 (廖志昇, 2004; 吳鴻松, 2008; 盛秀娟, 2015)。張春興 (1996) 將動機區分為生理性與心理性，後者與求學、成就等需求相關。

Noe (1986) 指出，學員的參訓動機會影響其學習成果，並可區分為期望動機 (為獲得能力) 與學習動機 (對學習過程的興趣) (Tharenou, 2001)。此外，主管支持與職場環境也會影響學員參訓意願 (Noe & Wilk, 1993; 劉育均, 2004)。強烈的內在動機可提升學習投入與表現 (葉柄煙, 2013; Petri, 1986)。

彙整學者觀點，本研究將參訓動機定義為：中高齡者 (45 至 65 歲) 因重返職場需求而產生的學習與應用動力，包含學習動機 (對課程內容的學習意願) 與遷移動機 (將所學應用於工作之意願)。

研究指出，參訓動機受個人背景影響，包括性別、年齡與教育程度。黃富順 (1985) 發現，男性多因職業進展參訓，女性則偏向社交與情感需求；年長學員傾向求知與社會參與，年輕人則重視職涯發展與外在期待。

教育程度亦是參與學習的重要預測變項。Joseph (1980) 指出，教育程度愈高者參訓動機愈強，學習目標多元，從職涯發展至補足學習歷程不一而足 (引自溫玲玉與魏士琿, 2008)。

綜上，學習動機在成人教育與職業訓練中扮演核心角色，對訓練投入與成果具有關鍵影響。因此，本研究聚焦於中高齡待業者參與職訓時的參訓動機，作為訓練成效探討之核心構面。

2.6 訓練遷移之定義與理論基礎

訓練遷移 (training transfer) 源自於學習遷移 (transfer of learning) 概念，指個體將在訓練中習得的知識與技能，能有效地應用於實際工作中的過程 (Wexley & Latham, 1991; Cascio, 1995)。Thorndike 和 Woodworth (1901) 早期提出「共同要素理論」(Theory of Identical Elements)，認為學習遷移的效果與學習內容與實際應用情境間的相似性密切相關。Perkins 和 Salomon (1992) 進一步將遷移區分為「近遷移」(near transfer) 與「遠遷移」(far transfer)，並補充了正遷移、負遷移等不同遷移型態；Pan 和 Yang (2010) 則依據機制區分為歸納型、轉換型與無監督型等遷移方式，提供更豐富的理論分類。

綜合多位學者的觀點，訓練遷移具備以下三個核心特徵：(1) 將學習內容實際應用於工作任務；(2) 經由內化歷程轉化為個人能力；(3) 能長期持續發揮於不同職場情境中。因此，本研究將訓練遷移定義為：受訓者將課程中所學主動運用於工作現場，並在後續工作中持續產生實際效益的過程。

研究指出，訓練遷移成效受個人特質與外部環境兩大因素共同影響。王瑞賢 (2002) 認為，深層學習策略與生涯規劃等訓練設計有助於強化遷移表現。張曉平 (2006) 與張志長 (2007) 則指出，個人動機、主管支持與實作機會是促進遷移成效的重要因素。錢欣盈 (2011) 實證證明訓練動機與遷移行為呈正向關係，袁玫玲 (2014) 與許名雅 (2015) 亦強調訓練投入程度與自我效能對學習遷移具有正面影響。

綜合上述文獻，訓練遷移的成效不僅來自受訓者本身的學習動機、自信心與學習策略，也受到組織文化、主管鼓勵、工作任務適配性等外部條件影響。個人內在特質與外在支持系統互為作用，最終決定學習成果是否能有效轉化為實務表現，亦為職業訓練成功與否的重要指標之一。

2.7 工作價值觀之定義與理論基礎

工作價值觀是個人對工作中重要事物的偏好與信念，源自於個人整體價值觀系統的一部分 (Wollack et al.,

1971)，反映了人們對於工作本身意義與結果的期待。Super（1970）認為，工作價值觀來自個人的內在需求，是個人在職涯中所追求的目標與報償。Rokeach（1973）則將其視為一種長期持有的信念體系，會影響個人的選擇與行為方式。Kalleberg（1977）指出，工作價值觀表現為個人希望透過工作達成的結果，具有一定的穩定性與行為導向作用。

此外，學者亦指出，工作價值觀並非單不變，而是受到個人背景、文化脈絡與社會環境影響而呈現差異（Nord et al., 1988；Locke & Taylor, 1990）。隨著年齡、教育程度、職業歷程的改變，個體對工作的期待與重視面向亦會產生轉變。吳聰賢（1983）與吳鐵雄等（1996）則強調，工作價值觀具有評判標準與行為引導的功能，會影響個人在工作中的選擇動機、目標設定與持續投入程度。

在組織管理與職涯發展領域中，工作價值觀常被視為影響工作滿意度、組織承諾與離職傾向的重要預測因子（Dose, 1997；Meglino & Ravlin, 1998）。若個體的工作價值觀與職場提供的環境與資源相契合，將有助於提升其投入感與工作成效，亦有助於人才的長期留任與自我實現。

針對本土脈絡，Lu 與 Lin（2002）在探討台灣地區員工的工作價值觀類型時，歸納出三大面向：「物質酬賞」、「能力發揮」、「人際滿足」，其中「能力發揮」被認為是最具代表性的核心價值，反映台灣勞工對於自我成長與職涯發展的高度重視。

綜合而言，工作價值觀是一種影響個體在工作場所中行為表現與目標選擇的重要心理因素，具有相對穩定性，並深受個人生活經驗與社會文化結構影響。在職業訓練與再就業研究中，瞭解中高齡者的工作價值觀，有助於設計更具吸引力與適切性的訓練方案，提升其參與意願與學習成效。

2.8 各變數之間關係

近年多項研究指出，參訓動機對訓練成效具有顯著正向影響。陳美純與陳自豪（2018）、施賢妹（2020）及林晏安（2021）皆證實，動機愈強者在訓練中投入程度愈高，對課程滿意度與實務應用意願亦隨之提升。王居卿（2000）與莊世杰等（2002）亦發現，高度的學習動機能促進訓練成果表現。Noe（1986）更明確指出，動機為影響訓練成效的關鍵因素之一。因此，本研究提出以下假設：

H1：參訓動機正向影響訓練成效。

此外，參訓動機亦與訓練遷移高度相關。Bhatti et al.（2013）與林文彥（2013）皆指出，高動機能促進受訓者將所學應用於實務工作中，並持續產生行為轉變（Holton et al., 2000；巫明華，2011）。Wexley 和 Latham（1991）進一步指出，具有遷移動機的個體更可能展現「能做」與「願意做」的行為。因此，推導出下列假設：

H2：參訓動機正向影響訓練遷移。

訓練遷移不僅關係到知識是否被有效應用，也會影響訓練成效的延續性與實務表現（Bransford & Schwartz, 1999；Kazdin, 1997）。Baldwin 與 Ford（1988）以及 Kirkpatrick 的四層次訓練評估理論皆指出，若學習遷移能成功實現，將有助於提升整體訓練成果。因此，進一步提出：

H3：訓練遷移正向影響訓練成效。

H3a：參訓動機透過訓練遷移而正向影響訓練成效。

根據社會認知理論（Bandura, 1989），個體會透過觀察與學習建構自我信念與價值觀，進而影響其行為選擇與表現結果。研究發現，具備學習動機者，更可能重視工作意義並強化其工作價值觀（謝秀梅等，2021）。中高齡者在職業訓練中若獲得正向經驗，將有助於提升對工作穩定性、自我實現與社會貢獻的認同。因此，本研究進一步假設：

H4：參訓動機正向影響工作價值觀。

工作價值觀亦被證實與訓練成效密切相關。張思綺（2004）與廖文銘（2005）認為，正向價值觀可提升學習動機與行為改變意願。Ajzen（1991）的計劃行為理論也指出，態度與信念將影響行為意圖與最終行為結果，因此，價值觀可視為影響訓練結果的內在驅動因素之一。因此推導：

H5：工作價值觀正向影響訓練成效。

Shacklock 與 Brunetto（2011）則指出，參訓動機亦可透過工作價值觀產生間接影響。若訓練過程中學員對工作的價值認同感增強，將更有可能投入學習並在工作中展現實際行動改變。據此進一步提出：

H5a：參訓動機透過工作價值觀而正向影響訓練成效。

3. 研究方法

3.1 研究架構及假設

本研究旨在探討參訓動機、訓練遷移、工作價值觀對訓練成效的直接和間接影響。

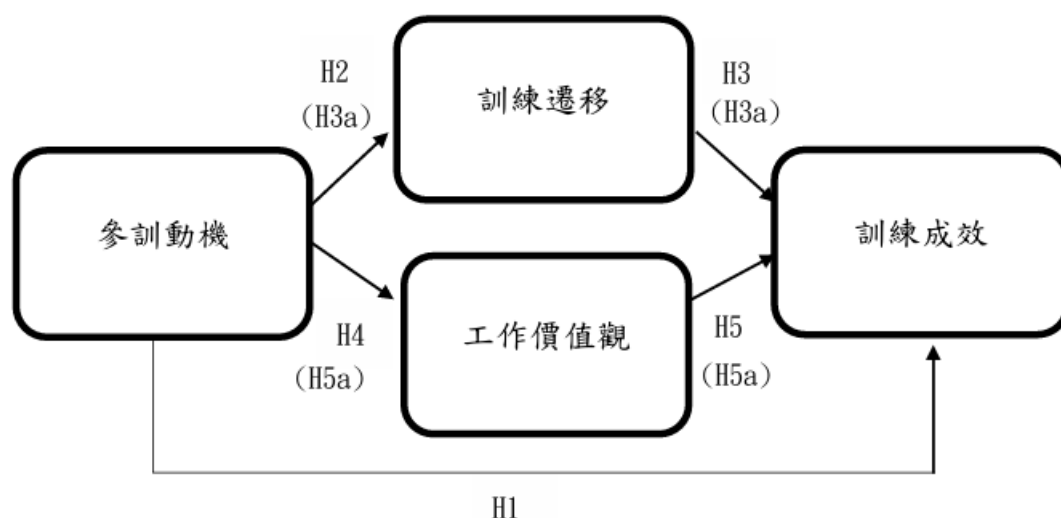


圖 1 研究架構圖

依據本篇研究背景、動機及架構提出待驗證的假設如下：

H1：參訓動機正向影響訓練成效。

H2：參訓動機正向影響訓練遷移。

H3：訓練遷移正向影響訓練成效。

H3a：參訓動機透過訓練遷移而正向影響訓練成效。

H4：參訓動機正向影響工作價值觀。

H5：工作價值觀正向影響訓練成效。

H5a：參訓動機透過工作價值觀而正向影響訓練成效。

3.2 問卷設計

本篇研究採便利抽樣法進行樣本取得，以高雄中餐服務人員職業工會附設職業訓練中心結訓之學員為發放對象，問卷採網路問卷方式進行資料收集，內部題向均使用李克特(Likert)五點尺度量測方式進行量測，計分從「非常同意」、「同意」、「普通」、「不同意」及「非常不同意」給予分數 5、4、3、2、1 分，用以衡量每個變數間的關係，計分較高者表示該變數間關係較為顯著，較低者表示顯著性較低。

3.3 資料統計分析方法

本篇研究採用 SPSS 套裝作業系統為統計工具，並用以下方法進行相關資料的分析：

一、內部一致性信度（Internal Consistency Reliability）

用於評估測量工具中各項目之間的一致性，檢測本篇研究的各變數，為使問卷的信度達到一定標準，(DeVellis,1991)指出 α 值如果越高，表示題項具有更高的一致性，量測的結果也更為準確，如低 α 值於 0.7 為低信度數值。

二、敘述性統計（Descriptive statistics）

本篇研究對問卷樣本數基本資料及各題項進行百分比、標準差、次數分配及平均數等進行分析，用以測量個變數的分布狀況，結果將受測者的性別、年齡、學歷、婚姻、及年收入等執行百分比及次數分配的資料分析，以知曉變項的分布情形，再將參訓動機、訓練遷移、工作價值觀及訓練成效採標準差及平均數分析方式，將分布結果及重要性分數作統一性敘述。

三、Pearson 相關係數分析（Pearson correlation coefficient）

用於度量兩個連續變數之間線性相關的程度和方向。相關係數的範圍會介於-1 和 1 之間，當係數為 1 時，代表兩個變數完全正相關，表示以完全一致的方式進行變化，當係數為-1 時，代表兩個變數完全負相關，表示以完全相反的方式進行變化。當係數為 0 時，代表兩個變數之間沒有線性相關。

四、獨立樣本 T 檢定（Independent Samples t-test）

用於比較兩個獨立樣本的平均數是否有顯著差異，本篇研究中以題項只有二種選擇之問項進行此檢定，如：婚姻及性別，由此檢定來分析不同情況下對參訓動機、訓練遷移、訓練成效及工作價值觀是否存在差異性。

五、單因子變異數分析（One-way Analysis of Variance，ANOVA）

比較多個變數間的平均數差異，如變數組別效果顯著的話，會進行比較確認各組變數的差異情況，此檢定用於問項有二種選擇以上之問項，以不同的基本資料變項對參訓動機、訓練遷移、訓練成效及工作價值觀是否存在差異性，如達到水準，再以單向變異數分析(Scheffe)進行各組變數比較。

六、迴歸分析（Simple regression analysis）

探討和解釋因變量（依變數）與一個或多個自變量（解釋變數）之間的關係，為一種因果關係的判斷，本篇研究採用線性迴歸以此探索。

4. 研究結果與分析

4.1 樣本敘述性統計分析

本研究採用網路問卷方式，針對參與職前訓練之中高齡學員進行調查，共回收 168 份問卷，經篩選排除填答不完整或無效問卷後，獲得有效問卷共 162 份，有效率為 96.43%。本研究針對受訪者之性別、年齡、教育程度、婚姻狀況及個人月收入等基本資料進行敘述性統計分析，結果說明如下：

一、性別分布

受訪者中女性佔多數，共計 136 人，佔有效樣本的 84%；男性則有 26 人，佔 16%。顯示在參與本次職前訓練的中高齡者中，以女性居多，反映女性在中高齡階段對於餐飲類型之職業訓練有較高參與意願，亦可能與女性對於餐飲工作之親和性及轉職可行性較高有關。

二、年齡分布

在年齡層方面，以 50~55 歲區間人數最多，共 55 人，佔整體樣本的 34%；其次為 55~60 歲，共 48 人，佔 29.6%；再來為 45~50 歲，共 42 人，佔 25.9%；而 60~65 歲則為 17 人，佔 10.5%。整體而言，樣本集中於 45 至 60 歲之間，為典型的中高齡勞動力年齡層。此族群正值轉職或再投入職場的關鍵階段，亦是政府政策推動中高齡就業扶助的主要對象。

三、教育程度分布

在教育程度方面，受訪者以高中／高職畢業為最多，共 57 人，佔 35.2%；其次為大學（含專科）學歷，合計 93 人，佔 57.41%（其中專科 46 人、大學 47 人）；具有研究所以以上學歷者較少，僅 10 人，佔 6.2%。顯示參與本研

究的受訪者大多具有中等以上學歷背景，可能具備良好基礎學習能力，有利於職前訓練課程的吸收與學習遷移。

四、婚姻狀況分布

在婚姻狀況方面，已婚者為大宗，共計 132 人，占樣本的 81.5%；未婚者僅 30 人，占 18.5%。此結果顯示多數受訪者為已成家之中高齡者，肩負家庭經濟與責任，對再就業有較強烈的動機與需求，亦反映參訓動機中與生計安全、家庭穩定相關因素的重要性。

五、個人月收入分布

受訪者之個人平均月收入以「30,001 元至 50,000 元」區間最多，共計 87 人，占 53.7%；其次為「未滿 30,000 元」者，共 48 人，占 29.6%；「50,001 元至 80,000 元」者為 21 人，占 13%；收入在「80,001 元以上」者僅 6 人，占 3.70%。整體而言，多數受訪者屬於中低收入族群，顯示其參與職業訓練可能受到經濟需求驅動，期望透過提升技能改善未來之就業條件或收入水準。

4.2 信度結果分析

為了確保研究中各項問題在各方面的一致性和穩定性，本研究進行了信度分析。信度分析用於評估內部項目之間是否相互符合。本研究採用 Cronbach's Alpha 值來衡量信度，這是一種內部一致性的測試方法。Cronbach's Alpha 通過衡量變數之間的因素相關性來計算總變異與個別變異之間的比率，以確定一致性水準。當 Alpha 值大於 0.7 時，表示該構面內各題項之間的一致性水準偏高；當 Alpha 值介於 0.35 至 0.7 之間時，該構面的量表在研究中是可接受的水準；當 Alpha 值小於 0.35 時，則表示該構面的信度水準偏低，不宜採用。

當參訓動機、訓練遷移、訓練成效及工作價值觀分析之結果，Cronbach's Alpha 值均高於 0.7 以上，各題項係數高於 0.5 以上，表示為高信度區間內，具有內部一致性及穩定性。

表 1 各研究變數信度分析

變數	Cronbach's Alpha 值
參訓動機	0.894
訓練遷移	0.948
訓練成效	0.971
工作價值觀	0.969

4.3 各研究變數之平均數與標準差分析

為瞭解中高齡者在參與職業訓練課程後，對各研究變數之整體感受與認同程度，本研究針對「參訓動機」、「訓練遷移」、「訓練成效」及「工作價值觀」四個構面進行平均數與標準差分析。從表中可以發現，「參訓動機」的平均數為 4.28，是四個構面當中最高的，其次是「工作價值觀」平均數為 4.27，「訓練遷移」及「訓練成效」的平均數為 4.24，略低一些但仍高於中間值 3 分，代表整體受訪者對於各項訓練相關構面持正向肯定態度。

標準差方面，各構面介於 0.51 至 0.66 之間，整體變異程度偏低，表示不同受訪者對於各題項的認同度差異不大，意見趨於一致，問卷結果具一定穩定性與代表性。

整體而言，受訪者對本次職業訓練課程在激發動機、促進學習遷移、提升工作價值認同與訓練成效方面皆表達高度肯定，亦說明本研究問卷設計具有良好之信效度基礎。

表 2 各變數之平均數與標準差

變數	平均數	標準差
參訓動機	4.2765	0.51276
訓練遷移	4.2377	0.59072
訓練成效	4.2370	0.65597
工作價值觀	4.2679	0.61992

4.4 變數相關分析

透過 Pearson 相關分析，我們可以確定各變數之間是否存在顯著相關性。本節將對這四個構面進行相關分析，並評估它們是否符合常態分配水準。分析結果如表 3 所示，各構面間皆呈現顯著正相關，顯示變數間彼此關聯緊密。

其中，參訓動機與訓練遷移之間的相關係數達 0.834，表示當受訪者的參訓動機越高，其學習遷移至實務的可能性也越高；而參訓動機與訓練成效間亦呈顯著正向關係，顯示強烈動機對訓練成果具有積極影響。

此外，參訓動機與工作價值觀的相關係數為 0.657，顯示當學員參訓動機提升時，其對工作意義與價值的認同感也可能同步提升。

進一步觀察工作價值觀與訓練成效之關聯，相關係數為 0.765，亦為高度顯著正相關，顯示當學員對工作抱持正向態度，對訓練成效亦有較高評價；而訓練遷移與訓練成效之間的相關係數更高達 0.888，顯示學習成果實際應用程度與受訓成效密切相關。

整體而言，本研究之四個主要變數間皆呈現顯著正相關，顯示問卷所設計之構面具良好關聯性與統計一致性，並為後續中介效果檢驗提供基礎支持。

表 3 各變數相關分析

	參訓動機	訓練遷移	訓練成效	工作價值觀
參訓動機	1.000			
訓練遷移	0.834**	1.000		
訓練成效	0.806**	0.888**	1.000	
工作價值觀	0.657**	0.734**	0.765**	1.000

4.5 差異性分析

本節進一步採用 t 檢定與單因子變異數分析 (One-Way ANOVA)，針對受訪者之不同人口統計變項（如性別、年齡、教育程度、婚姻狀況及月收入），分析其在各研究構面（參訓動機、訓練遷移、訓練成效與工作價值觀）之間是否存在顯著差異，以探討不同背景特徵對訓練經驗評價之影響。

分析結果顯示：

在年齡變項方面，受訪者於「訓練遷移」與「工作價值觀」構面上達到顯著差異 ($p < .05$)，顯示年齡層可能影響學習成果實踐與職場價值觀之感受。

教育程度對「參訓動機」構面有顯著差異，進一步 Scheffé 事後比較指出，大學/專科學歷者之參訓動機明顯高於國中（含以下）學歷者，顯示教育背景影響其學習參與態度。

婚姻狀況於「訓練成效」構面具顯著差異，已婚者對訓練成果的評價較高，推測可能與其就業壓力或家庭責任相關。

月收入差異在「訓練成效」與「工作價值觀」構面亦達顯著水準，顯示中高齡者之經濟條件與其對訓練效益與職業價值認同具有關聯性。

至於性別差異，整體而言在各構面中未達顯著差異，顯示性別在本研究中對訓練評價影響相對有限。

整體分析結果指出，年齡、教育程度、婚姻狀況與個人月收入等變項，對中高齡者的訓練參與感受及學習成效認知具有影響，為後續職業訓練課程設計與對象分層提供實務參考依據。

4.6 多元迴歸與假設驗證

本研究採用多元迴歸分析與中介模型，探討參訓動機、訓練遷移與工作價值觀對訓練成效之影響，並進一步驗證各研究假設是否成立。透過 SPSS 與 PROCESS 工具進行資料分析，以檢視變數間之關聯與預測關係。

首先，迴歸分析結果顯示，參訓動機對訓練成效具有顯著正向影響 ($\beta = 0.276, p < .001$)，表示學員在報名與投入課程前的動機強弱，會直接影響其對訓練成果的主觀評價，支持本研究假設 H1。

進一步分析參訓動機與訓練遷移之關係，結果亦呈現顯著正向影響 ($\beta = 0.961, p < .001$)，顯示動機愈高的

學員，愈能將所學知識與技能應用於實務工作中。再者，訓練遷移對訓練成效亦具顯著預測力 ($\beta = 0.786$, $p < .001$)，支持學員的學習應用能力與成效感知具有高度連動，驗證 H2 與 H3 成立。

中介效果檢定結果 (0.276 , $\text{BootLLCI} = 0.5345$ 、 $\text{BootULCI} = 0.9944$) 顯示，因信賴區間未含 0，中介效果顯著，故支持假設 H3a「參訓動機透過訓練遷移而正向影響訓練成效」。

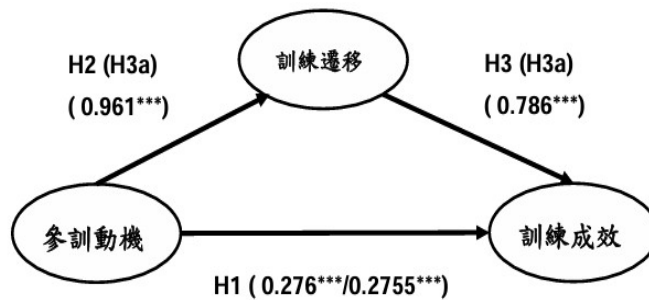


圖 2 參訓動機透過訓練遷移對訓練成效之影響

同樣地，參訓動機對工作價值觀亦具正向預測效果 ($\beta = 0.794$, $p < .001$)，說明動機高的學員更容易提升對工作的認同與投入感。工作價值觀對訓練成效亦呈顯著正向影響 ($\beta = 0.439$, $p < .001$)，表示擁有正向職業價值觀的學員，在訓練過程中能獲得更高的自我成就感與學習滿意度，進一步驗證 H4 與 H5。

中介效果檢定結果 (0.68 , $\text{BootLLCI} = 0.2167$ 、 $\text{BootULCI} = 0.4923$) 顯示，因信賴區間未含 0，中介效果顯著，故支持假設 H5a「參訓動機透過工作價值觀而正向影響訓練成效」。

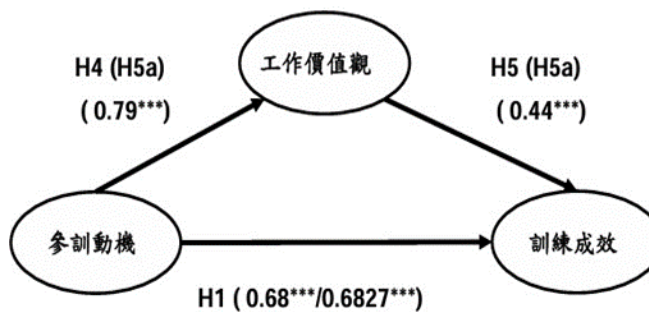


圖3 參訓動機透過工作價值觀對訓練成效之影響

本研究實證分析結果顯示，參訓動機對訓練成效具有顯著正向影響，工作價值觀對訓練成效亦呈現正向影響，而訓練遷移對訓練成效的影響亦達顯著水準。此外，參訓動機透過訓練遷移與工作價值觀的中介作用間接影響訓練成效，顯示出參訓動機不僅直接提升訓練成效，亦可透過訓練遷移與工作價值觀進一步強化其對訓練成效產生的正向影響。

5. 結論與建議

5.1 研究假設實證及結論

根據本研究之架構與假設，本研究以參訓動機、訓練遷移、工作價值觀與訓練成效為主要變數，探討各構面之間的相互影響。經系統性分析後，本研究所提出之假設均獲得支持。其中，參訓動機對訓練成效、訓練遷移及工作價值觀均具顯著正向影響，對應假設 H1、H2、H4 均成立；訓練遷移對訓練成效亦呈現顯著正向影響，支持假設 H3；工作價值觀對訓練成效的正向影響亦獲得驗證，支持假設 H5。此外，參訓動機透過訓練遷移及工作價值觀對訓練成效之中介效果均達顯著水準，分別支持假設 H3a 與 H5a。整體結果顯示，參訓動機不僅直接影響訓練成效，亦可透過訓練遷移及工作價值觀間接強化訓練成效之效果。

表4 研究假設結果驗證表

研究假設	驗證結果
H1：參訓動機正向影響訓練成效	成立
H2：參訓動機正向影響訓練遷移。	成立
H3：訓練遷移正向影響訓練成效。	成立
H3a：參訓動機透過訓練遷移而正向影響訓練成效。	成立
H4：參訓動機正向影響工作價值觀。	成立
H5：工作價值觀正向影響訓練成效。	成立
H5a：參訓動機透過工作價值觀而正向影響訓練成效。	成立

5.2 管理意涵及研究貢獻

一、管理意涵

(一) 參訓動機對職訓成效之影響

本研究結果顯示，參訓動機對訓練成效具有顯著正向影響。這意味著職訓機構在設計課程時，應強調受訓者的動機激發，如提供適合中高齡者的學習環境、設置符合其需求的課程內容，並強調學習成果與未來就業的連結性，以增強其學習投入與參與感。此外，職訓機構可針對不同背景受訓者（如年齡、學歷、工作經驗）設計量身訂製的課程，以提升學員的學習成效。

(二) 訓練遷移的應用價值

訓練遷移在本研究中被證實對訓練成效有顯著影響，這表示職訓課程設計不僅要注重知識傳授，更應強調所學技能的實際應用。企業或訓練機構可透過模擬真實工作情境、設置實習課程、建立學習支持系統等方式，協助學員將所學內容有效應用於實際工作場域，進一步強化學習遷移效果。

(三) 工作價值觀對訓練成效的強化效果

研究結果顯示，工作價值觀在參訓動機與訓練成效之間具有顯著中介作用。這意味著企業在進行訓練時，可針對不同職場背景的學員強化其對工作價值觀的認同感。透過案例分享、職場講座或專業導師輔導，將訓練內容與學員的職涯規劃緊密結合，進而提升學員對工作意義的認知，最終達到提升訓練成效的目標。

二、研究貢獻

(一)學術貢獻：

本研究將「參訓動機」、「訓練遷移」及「工作價值觀」作為研究構面，並以中高齡者職業訓練為研究情境，探討其對訓練成效的影響。通過量化研究方法，本研究不僅填補了中高齡者職訓成效相關研究的空白，亦為後續學者提供了具體的理論基礎。其次，本研究運用 PROCESS Model 4 進行中介效果分析，

驗證了訓練遷移與工作價值觀在訓練成效中的中介作用，進一步豐富了職訓效果的研究脈絡。

(二)實務貢獻：

對企業與職訓機構而言，本研究結果揭示了中高齡受訓者的參訓動機對訓練成效的重要性。因此，未來訓練課程設計可考慮針對不同年齡層、學歷背景與職場經驗進行動機引導，以增強學員對課程內容的投入度。同時，為了促進訓練遷移，訓練課程應強調學習成果在工作場域中的應用，透過真實案例演練或模擬情境設計，使學員能夠將所學知識技能有效遷移至實際工作中。此外，強化學員對工作價值觀的認同感，不僅能提升其學習成效，也有助於增強職場穩定性，進一步降低職場流動率。

5.3 研究之限制及建議

一、研究限制

- (一) 樣本範圍侷限：本研究以中高齡參訓者為對象進行問卷調查，然而，由於樣本多數集中於特定產業或地區，因此研究結果的外部效度可能受到限制。未來研究可擴大樣本範圍，涵蓋不同產業背景或地理區域，以增加結果的普遍性。
- (二) 控制變數不足：本研究主要聚焦於參訓動機、訓練遷移及工作價值觀對訓練成效之影響，未能考量其他潛在控制變數（如學員的學習風格、職場環境等）。未來研究可納入更多控制變數，以進一步強化模型解釋力。
- (三) 問卷設計限制：由於本研究採用自填式問卷進行資料收集，可能存在社會期許偏誤（Social Desirability Bias）。建議未來研究可輔以訪談或觀察法進行資料驗證，以增加研究結果的信度。

二、研究建議

- (一) 擴大樣本範圍：未來研究可考慮在不同產業或不同年齡層中進行調查，以檢視參訓動機、訓練遷移及工作價值觀對不同受訓者的適用性，進一步提升結果的廣泛性與應用性。
- (二) 納入更多控制變數：建議後續研究者可考量加入如學習風格、工作環境支持或組織文化等變數，進一步驗證其對訓練成效的影響，提升研究模型的完整性。
- (三) 多元資料收集方法：建議未來研究可運用混合研究法（Mixed Methods），結合量化問卷與質性訪談，以深入探討參訓動機對訓練成效的具體影響過程，並提升研究結果的全面性與信度。

6. 參考文獻

6.1 中文部分

1. 丁文生. (2001). 我國職業訓練發展的新模式與新趨勢.
2. 于曉秋. (2018). 勞工自主學習者參訓動機與訓練成效關係之研究—以產業人才投資方案為例 (Doctoral dissertation, 國立台北科技大學).
3. 王居卿. (2000). 影響訓練成效相關因素模式之實證研究：認知及多變量的觀點. 臺大管理論叢, 10(2), 135-166.
4. 王凌芳, & 林弘昌. (2021). 從 [2030 雙語國家政策 (110-113 年)] 提出我國雙語發展之我見—以新加坡為借鏡. 臺灣教育評論月刊, 89.
5. 王喻平, 戴有德, & 張曉平. (2008). 訓練動機因素對訓練移轉影響研究-以國際觀光旅館員工為例. 人力資源管理學報, 8(1), 47-74.
6. 王瑞賢. (2002). 個人學習層次、學習滿意度與訓練移轉關係之探討.
7. 王叢桂, & 羅國英. (2011). 家庭內工作價值的傳承與變遷：親子對偶分析. 本土心理學研究, (36), 195-247.
8. 立法院全球資訊網-法制局(2021)
9. 吳小萍. (2017). 職訓課程反應、學習及職業興趣傾向對再就業及留任意願之影響
10. 吳亭芳, 陳明聰, & 陳雅玲. (2012). 肢體障礙學生電腦輔具使用現況及需求調查. 特殊教育季刊, (122), 13-21.

11. 吳聰賢. (1983). 農村青年職業興趣, 工作價值與職業選擇之關係研究. 行政院青年輔導委員會.
12. 吳鴻松. (2008). 科技大學成人學生學習動機與學習滿意度關係之研究-以南部某科技大學為例 (未出版之碩士論文). 國立高雄師範大學, 高雄市.
13. 吳鐵雄, 李坤崇, 劉佑星, & 歐慧敏. (1996). 工作價值觀量表之編製研究. 臺北市: 行政院青年輔導委員會.
14. 吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏 (1996): 工作價值觀量表之編製研究。台北: 行政院青年輔導 委員會。
15. 李勇輝 (2018). 數位學習融入課程之學習動機及學習行為對學習成效的影響
16. 李勇輝. (2017). 學習動機, 學習策略與學習成效關係之研究-以數位學習為例. 經營管理學刊, (14), 68-86.
17. 李華璋 (1990)。大學生工作價值觀之評量研究 (未出版之碩士論 文)。國立彰化師範大學, 彰化縣。
18. 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
19. 周孟嬌. (2017) .中高齡就業輔導成效之研究 -以亞太頭皮管理師認證聯盟為例
20. 林若慧. (1999). 職業訓練師之教學效能與訓練成效關係之研究. 論文發表於臺北市第十四屆全國技術及職業教育研討會, 臺北市.
21. 林晏安. (2021) .失業者職業訓練學習動機與訓練成效之研究-以桃園市委外訓練機構為例
22. 法務部全國法規資料庫 (2015)
23. 邱欣怡. (2001). 我國職業訓練制度之研究---公共職訓委託民間辦理. 台北市: 國立政治大學 (未出版).
24. 施永智. (2018) .中高齡者再就業歷程之研究: 自我學習的觀點
25. 施賢妹. (2020) .學員參加職業訓練學習動機、學習態度與學習成果關係之研究: 以花蓮縣觀光旅遊職業訓練為例
26. 胡蘭沁. (2006). 大學生兼職與其工作價值觀關聯性之探討. 臺東大學教育學報, 17(1), 35-76.
27. 夏林清, & 游慧卿. (1984). 工作價值觀問卷介紹與初步修訂報告. 測驗與輔導》(台灣), (60), 1030-1036.
28. 袁玫玲 (2014) 訓練投入對訓練成效與訓練移轉之影響研究以觀光餐旅職群職業訓練為例
29. 張宏生, & 劉芷伶. (2009). 旅館業工作授權設計與員工工作態度之探討-工作價值觀之干擾效果. Journal of Hospitality and Home Economics, 6(4), 307-325.
30. 張志長. (2007) .兒童福利社會工作者訓練移轉之相關性研究
31. 張春興. (1996). 教育心理學—三化取向的理論與實踐, 台北: 東華書局.
32. 張添洲 (1993) 我國高級中等學校職業類科學生學習動機及其相關因素之研究
33. 張榕洋. (2012) .學習反應、學習效果、工作應用程度及職能關係之研究—以知識分享意願為調節變項
34. 曹國雄. (1993). 價值配合程度對工作態與表現的影響.
35. 盛秀娟. (2015) .職前訓練學員學習動機與學習滿意度之研究
36. 盛秀娟. 職前訓練學員學習動機與學習滿意度之研究. (2015)
37. 莊世杰, 楊仁壽, & 黃俊祥. (2002). 受訓動機與訓練評量三個層次之關係研究. 管理評論, 21(2), 81-102.
38. 莊世杰, 楊仁壽, & 黃俊祥. (2002). 受訓動機與訓練評量三個層次之關係研究. 管理評論, 21(2), 81-102.
39. 莊佳蓉, & 陳月娥. (2012). 幼兒運動遊戲產業經營模式之探討—以騎士堡國際事業有限公司為例
40. 莊雅雯. (1998). 工作價值觀, 工作特性與工作態度之相關研究. 未出版碩士論文, 東海大學, 台中.
41. 許名雅 (2015) . 趣味學習對訓練移轉的影響-以基本心理需求探討動機的中介效果
42. 許順旺, & 葉欣婷. (2010). 國際觀光旅館員工工作價值觀, 工作態度與工作績效之相關研究-以主管領導風格為干擾變項. 企業管理學報, (7), 77-110.
43. 郭旭哲. (2017). 探討退伍軍人再就業動機, 就業障礙對其社會適應, 工作滿意度的影響. 義守大學管理碩博士班學位論文
44. 陳以亨, & 黃芝華. (2004). 訓練移轉相關因素之研究. 中山管理評論, 12(3), 595-620.
45. 陳思均. (2001). 地方公務員訓練成效評估之研究, 東海大學公共事務碩士學程在職進修專班之碩士論文.
46. 陳美純, & 陳自豪. (2018). 軍職人員教育訓練, 學習動機及學習態度對學習成效之研究. 萬能學報, (40), 35-61.

47. 勞動部全球資訊網中文網 (2023)
48. 勞動部勞動力發展署全球資訊網(2023)
49. 曾盈琇. (2018). 提升學生學習動機之策略. 臺灣教育評論月刊, 7(9), 138-142.
50. 黃光國. (1995). 儒家價值觀的現代轉化: 理論分析與實徵研究. 本土心理學研究, (3), 276-338.
51. 黃春長, & 王維旋. (2016). 台灣中高齡勞動力分析之研究.
52. 黃富順. (1985). 成人學習動機-成人參與繼續教育動機取向之探討, 高雄: 復文書局.
53. 楊玉清. (2022). 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
54. 葉柄煙.(2013). 職前訓練學員參訓動機、學習態度與訓練成效之研究
55. 葛建培. (2007). 訓練品質, 組織承諾與組織績效關聯性之研究.
56. 廖志昇. (2004). 研究生學習動機與學習滿意度關係之研究——以師院在職進修碩士班為例 (未出版之碩士論文). 國立屏東教育大學, 屏東縣.
57. 趙珮如. (2011). 我國職業訓練效益評估之研究-以中彰投區產業人才投資方案為例. 亞洲大學資訊工程學系碩士在職專班學位論文
58. 趙珮如. (2011). 我國職業訓練效益評估之研究-以中彰投區產業人才投資方案為例. 亞洲大學資訊工程學系碩士在職專班學位論文, 2011, 1-140.
59. 劉育均. (2004). 影響訓練遷移因素之研究: 以某國營企業為例.
60. 劉怡君 & 陳昌郎. (2021). 職業訓練學員對數位圖文傳播專業技術課程學習滿意度之研究
61. 劉冠華. (2020). 自我導向學習傾向與訓後就業意願關係之研究
62. 蔡宏昭. (1989). 老人福利政策
63. 賴怡婷 (2012).金門縣幼兒園教師閱讀教學信念與實踐之研究
64. 錢欣盈. (2011). 師徒功能與訓練遷移之關係: 以受訓動機為中介變項
65. 謝秀梅, 黃慧文, 呂旻芬, 許靖岱, & 黃芷苓. (2021). 都會區及鄉鎮區醫院護理人員專業承諾, 工作價值, 工作環境與留任意願之相關性研究. 台灣醫學, 25(1), 36-45.
66. 謝琇玲, 林惠敏, & 謝佳儒. (2016). 工作價值觀對組織公民行為之影響—社會認定理論觀點. 勞資關係論叢, 18(1), 35-61.
67. 魏士琿. (2007). 學習動機, 訓練成效與工作績效之研究-以組織承諾為干擾變項. 彰化: 國立彰化師範大學商業教育學系碩士論文.
68. 魏士琿. (2008). 學習動機與課程設計對訓練成效之影響-以高級經營管理顧問師培訓班為例
69. 蘇沛翊.(2022). 職前產訓合作訓練學員參訓動機、學習滿意度對訓練成效之研究
70. FREONE Ideas (<https://ideas.freone.com/>)
71. Eats365 您的最佳餐飲系統夥伴(<https://www.eats365pos.com/tw>)

6.2 英文部分

1. Ajzen, I. (1991). The Theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*
2. Alliger, G. M., Tannenbaum, S. I., Bennett Jr, W., Traver, H., & Shotland, A. (1997). A meta-analysis of the relations among training criteria. *Personnel psychology*, 50(2), 341-358.
3. Alvarez, K., Salas, E., & Garofano, C. M. (2004). An integrated model of training evaluation and effectiveness. *Human resource development Review*, 3(4), 385-416.
4. Ball-Rokeach, S. J. (1973). Values and violence: A test of the subculture of violence thesis. *American Sociological Review*, 736-749.
5. Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American psychologist*, 44(9), 1175.

6. Bhatti, M. A., Battour, M. M., Sundram, V. P. K., & Othman, A. A. (2013). Transfer of training: Does it truly happen? An examination of support, instrumentality, retention and learner readiness on the transfer motivation and transfer of training. *European Journal of Training and Development*, 37(3), 273-297.
7. Boumans, N. P., De Jong, A. H., & Janssen, S. M. (2011). Age-differences in work motivation and job satisfaction. The influence of age on the relationships between work characteristics and workers' outcomes. *The international journal of aging and human development*, 73(4), 331-350.
8. Bransford, J. D., & Schwartz, D. L. (1999). Chapter 3: Rethinking transfer: A simple proposal with multiple implications. *Review of research in education*, 24(1), 61-100.
9. Bright, B. (2010). *The Roots of Culture: Developing an Ethno Depth Psychological Inquiry into the Role of the Nile in Ancient and Contemporary Egypt*.
10. Bright, C. (2010). A history of our future. In *State of the World 2003* (pp. 3-13). Routledge.
11. Broad, M. L. (1992). *Transfer of training: Action-packed strategies to ensure high payoff from training investments*. Assison-Welsey Company.
12. Bushnell, D. S. (1990). Input, process, output: A model for evaluating training. *Training & Development Journal*, 44(3), 41-44.
13. Cascio, W. F. (1995). Whither industrial and organizational psychology in a changing world of work?. *American psychologist*, 50(11), 928.
14. Chapman, D. S., & Pollack, H. N. (1977). Regional geotherms and lithospheric thickness. *Geology*, 5(5), 265-268.
15. Collard, R. M., Boter, H., Schoevers, R. A., & Oude Voshaar, R. C. (2012). Prevalence of frailty in community-dwelling older persons: a systematic review. *Journal of the american geriatrics society*, 60(8), 1487-1492.
16. Correction Naghavi, M., Wang, H., Lozano, R., Davis, A., Liang, X., Zhou, M., ... & Cooper, L. T. (2015). Global, regional, and national age-sex specific all-cause and cause-specific mortality for 240 causes of death, 1990-2013: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2013. *The Lancet*, 385(9963), 117-171.
17. De Lange, H. J., Sala, S., Vighi, M., & Faber, J. H. (2010). Ecological vulnerability in risk assessment—A review and perspectives. *Science of the total environment*, 408(18), 3871-3879.
18. Denhardt, R. B., & Denhardt, J. V. (2002). *Leadership for change: Case studies in American local government*. Leaders. Lanham, MD: Rowman & Littlefield, 143-72.
19. Dose, J. J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of occupational and organizational psychology*, 70(3), 219-240.
20. Drucker, P. F. (2017). *The future of industrial man*. Routledge.
21. Facticeau, J. D., Dobbins, G. H., Russell, J. E., Ladd, R. T., & Kudisch, J. D. (1995). The influence of general perceptions of the training environment on pretraining motivation and perceived training transfer. *Journal of management*, 21(1), 1-25.
22. Folke, C., Jansson, Å., Rockström, J., Olsson, P., Carpenter, S. R., Chapin, F. S., ... & Westley, F. (2011). Reconnecting to the biosphere. *Ambio*, 40, 719-738.
23. Gao, J., Zheng, P., Jia, Y., Chen, H., Mao, Y., Chen, S., ... & Dai, J. (2020). Mental health problems and social media exposure during COVID-19 outbreak. *Plos one*, 15(4), e0231924.
24. Georgeson, M. A. (1987). Temporal properties of spatial contrast vision. *Vision research*, 27(5), 765-780.
25. Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., & Axelrad, S. (1951). *Herma (1951) Occupational Choice. An Approach to a General Theory*. New York: Columbia Uni-versity Press. GinzbergOccupational Choice: An Approach to a General Theory1951.
26. Gordon, A. L. (1989). Brazil-malvinas confluence—1984. *Deep Sea Research Part A. Oceanographic Research*

Papers, 36(3), 359-384.

27. Guglielmi, G., Ponti, F., Agostini, M., Amadori, M., Battista, G., & Bazzocchi, A. (2016). The role of DXA in sarcopenia. *Aging clinical and experimental research*, 28, 1047-1060.
28. Hales, L. W., & Fenner, B. J. (1973). Sex and social class differences in work values. *Elementary School Guidance & Counseling*, 8(1), 26-32.
29. Harms, M. J., Ishibashi, J., Wang, W., Lim, H. W., Goyama, S., Sato, T., ... & Seale, P. (2014). Prdm16 is required for the maintenance of brown adipocyte identity and function in adult mice. *Cell metabolism*, 19(4), 593-604.
30. Harms, M. J., Ishibashi, J., Wang, W., Lim, H. W., Goyama, S., Sato, T., ... & Seale, P. (2014). Prdm16 is required for the maintenance of brown adipocyte identity and function in adult mice. *Cell metabolism*, 19(4), 593-604.
31. Hellemans, C., & Closon, C. (2013). Intention to remain at work until legal retirement age: A comparative analysis among different age subgroups of employees. *Europe's Journal of Psychology*, 9(3), 623-639.
32. Hendrix, W. H., Robbins, T., Miller, J., & Summers, T. P. (1998). Effects of Procedural and Distributive Justice on Factors Predictive of Turnover. *Journal of Social Behavior & Personality*, 13(4).
33. Holton III, E. F. (1996). The flawed four-level evaluation model. *Human resource development quarterly*, 7(1), 5-21.
34. Johnson, B. W. (1997). Personal Wealth, 1992-1995. *Statistics of Income Bulletin*, Winter, 98, 70-95.
35. Jurgensen, C. E. (1978). Job preferences (What makes a job good or bad?). *Journal of Applied psychology*, 63(3), 267.
36. Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American sociological review*, 124-143.
37. Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American sociological review*, 124-143.
38. Kalpana, R., Singh, B., & Bhuvaneswari, G. (2011, January). A 12kW three-phase modular converter with unity power factor for telecom power supplies. In *India International Conference on Power Electronics 2010 (IICPE2010)* (pp. 1-7). IEEE.
39. Kaufman, R., & Keller, J. M. (1994). Levels of evaluation: Beyond Kirkpatrick. *Human resource development quarterly*, 5(4).
40. Kearns, D. B. (2010). A field guide to bacterial swarming motility. *Nature reviews microbiology*, 8(9), 634-644.
41. Kirkpatrick, D. L. (1959). Techniques for evaluating training programs, Part 2: Learning. *Training and Development Journal*, 21-26.
42. Koh, A., Kang, D., Xue, Y., Lee, S., Pielak, R. M., Kim, J., ... & Rogers, J. A. (2016). A soft, wearable microfluidic device for the capture, storage, and colorimetric sensing of sweat. *Science translational medicine*, 8(366), 366ra165.
43. Kraiger, K., Ford, J. K., & Salas, E. (1993). Application of cognitive, skill-based, and affective theories of learning outcomes to new methods of training evaluation. *Journal of applied psychology*, 78(2), 311.
44. Latham, G. P., & Seijts, G. H. (2013). Management development. *A Handbook of Work and Organizational Psychology: Volume 3: Personnel Psychology*, 1, 257.
45. Locke, C. D. (1986). Best-effort decision-making for real-time scheduling. *Carnegie Mellon University*.
46. Locke, E. A., & Taylor, M. S. (1991). Stress, coping, and the meaning of work. In *Stress and coping: An anthology* (pp. 140-157). Columbia University Press.
47. Locke, E. A., Sirota, D., & Wolfson, A. D. (1976). An experimental case study of the successes and failures of job enrichment in a government agency. *Journal of Applied Psychology*, 61(6), 701.
48. Lu, Z. L., Lindner, E., & Mayer, H. A. (2002). Applications of sol- gel-processed interphase catalysts. *Chemical reviews*, 102(10), 3543-3578.
49. Mathieu, J. E., Tannenbaum, S. I., & Salas, E. (1992). Influences of individual and situational characteristics on

measures of training effectiveness. *Academy of management journal*, 35(4), 828-847.

50. Meglino, B. M., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L. (1989). A work values approach to corporate culture: A field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes. *Journal of applied psychology*, 74(3), 424.
51. Merriam, S. B. (2013). *Adult learning: Linking theory and practice*. Jossey-Bass.
52. Miller, A. H. (1974). Political issues and trust in government: 1964–1970. *American political science review*, 68(3), 951-972.
53. Noe, R. A., & Wilk, S. L. (1993). Investigation of the factors that influence employees' participation in development activities. *Journal of applied psychology*, 78(2), 291.
54. Pan, W., Xiang, E., & Yang, Q. (2012). Transfer learning in collaborative filtering with uncertain ratings. In *Proceedings of the AAAI Conference on Artificial Intelligence* (Vol. 26, No. 1, pp. 662-668).
55. Perkins, D. N., & Salomon, G. (1992). Transfer of learning. *International encyclopedia of education*, 2, 6452-6457.
56. Phillips, C. (1996). *Order and structure* (Doctoral dissertation, Massachusetts Institute of Technology).
57. Pine, G. J., & Innis, G. (1987). Cultural and individual work values. *The Career Development Quarterly*.
58. Pryor, R. (1979). In search of a concept: Work values. *Vocational Guidance Quarterly*.
59. Pryor, R. (1979). In search of a concept: Work values. *Vocational Guidance Quarterly*.
60. Rozenberg, G., & Thiagarajan, P. S. (1986). Petri nets: Basic notions, structure, behaviour. *Current Trends in Concurrency: Overviews and Tutorials*, 585-668.
61. Saks, A. M., & Belcourt, M. (2006). An investigation of training activities and transfer of training in organizations. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 45(4), 629-648.
62. Sewdas, R., De Wind, A., Van Der Zwaan, L. G., Van Der Borg, W. E., Steenbeek, R., Van Der Beek, A. J., & Boot, C. R. (2017). Why older workers work beyond the retirement age: a qualitative study. *BMC public health*, 17, 1-9.
63. Seyler, D. L., Holton III, E. F., Bates, R. A., Burnett, M. F., & Carvalho, M. A. (1998). Factors affecting motivation to transfer training. *International Journal of Training and development*, 2(1), 16-16.
64. Steiner, D. D., Dobbins, G. H., & Trahan, W. A. (1991). The trainer-trainee interaction: An attributional model of training. *Journal of Organizational Behavior*, 12(4), 271-286.
65. Super, D. E. (1976). Career education and the meanings of work.
66. Tharenou, P. (2001). Going up? Do traits and informal social processes predict advancing in management?. *Academy of management Journal*, 44(5), 1005-1017.
67. Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of occupational Psychology*, 52(2), 129-148.
68. Wollack, S., Goodale, J. G., Wijting, J. P., & Smith, P. C. (1971). Development of the survey of work values. *Journal of Applied psychology*, 55(4), 331.
69. Woodworth, R. S., & Thorndike, E. L. (1901). The influence of improvement in one mental function upon the efficiency of other functions.(I). *Psychological review*, 8(3), 247.
70. Zytowski, D. G. (1970). The concept of work values. *Vocat Guidance Quart.*