

影響在職人士參與碩士課程進修之決策因素

朱寶青 陳柏舟

大葉大學工業關係學系

彰化縣大村鄉山腳路 112 號

摘要

成人教育在世界各進步國家越來越受到重視，而且成人教育在世界教育潮流中已成為主流之一。而成人教育中之要素之一，即在職進修教育。本研究之旨趣便在於探討在職人士，參與碩士課程在職進修的影響因素之分析。而在我國推廣終身學習的過程中，參與大學進修教育漸漸成為一種消費行為；進修者選擇購買合適的教育課程的知識供自己或企業組織使用。因此，本研究首先依據文獻探討瞭解消費者行為與進修參與者的行為模式之關係；並彙集各中外學者歷年來之相關研究，以編製研究問卷。其次以 218 位在職人士為對象，以本研究編製之參與在職進修決策因素量表實施問卷調查，並分析結果。

本研究依回收問卷之資料分析，彙整出 12 點影響在職人士參與在職進修之成人教育的決策因素。因素如下：1. 組織升遷、調薪的規定；2. 主管及上級單位的態度；3. 重返校園的憂慮；4. 工作負荷因素；5. 學校因素；6. 社會對在職進修的期望；7. 社會價值觀；8. 同儕關係；9. 家庭阻礙因素；10. 組織對在職進修的期望與規章制度；11. 成長需求的心理因素；12. 生命中的重要他人的影響。另外，本研究並分析了不同特徵與態度之在職人士，其參與在職進修決策因素與進修計劃之成人教育之差異。發現可分為三種組典型：功利型、理想型、回饋型。本研究依據此項發現，提出了對於個人、學校、組織、相關機構等方面的具體建議，供作個人生涯規劃、企業組織人力資源訓練發展、其他相關機構、及後續相關研究之用。

關鍵詞：成人教育，在職進修，消費者行為，決策因素，功利型，理想型，回饋型

Decision Making of In-Service Participants for Enrolling in A Graduate-Level Academic Program

PAO-CHING CHU and PO-CHOU CHEN

Department of Industrial Relations, Da-Yeh University

112 Shan-Jiau Rd., Da-Tsuen, Changhua, Taiwan

ABSTRACT

Adult education is increasing in importance and becoming a part of the mainstream in world-wide educational programs. One important element in adult education is in-service education. This article analyses in-service participants' decision-making with regard to enrolling in a graduate-level academic program. In our research findings, twelve factors were found which



influenced in-service participants' decision-making: 1. organizational promotion and compensation rules; 2. supervisory and managerial attitudes toward adult education; 3. anxieties concerning returning to school; 4. work loads; 5. academic causes; 6. social expectations; 7. social values; 8. collegial relationships; 9. family obstacles; 10. organizational expectations and rules concerning adult education; 11. growth needs; 12. important people in an individual's life. In addition, three canonical correlations and two discriminant functions were also implemented in order to understand the differences among the decision-making processes of different in-service participants.

The applications of these research findings are either for personal use, such as career planning, or for organizational use, such as human resource training and development, lifelong-learning popularization, etc.

Key Words: adult education, in-service education, consumer behavior, decision making, utility type, ideal type, feedback type

一、前言

在全球化的競爭環境，企業組織不再能夠輕易地以土法鍊鋼、閉門造車的方式保有原本之優勢；世界各國產業面臨的不確定性日漸提昇，原有的人力資源漸漸地不敷所需，人力資源素質的升級，遂成為當今各公、民營事業的一大問題。產業界人力的水準無論對社會、經濟發展，乃至於國家競爭力均有重大影響。因而在世界各國，紛紛投入人力、經費於終身學習、進修教育的研究與發展 [11]。當今就業人口面臨工作內容與所需技能的改變，亟待尋求進修以面臨職場多變的挑戰。針對業界對於提升人力素質的殷切需求，我國各教育單位乃積極推展終身學習，提供各種在職進修之學習機會；碩士程度之在職班、在職專班、學分班等高等教育在職進修課程的開辦，乃成為高級人力資源升級的重要角色之一。

高等教育為人類知識創造與重組的一個重要學習階段。大學有其獨特的使命與目標，包括有教學、文化傳遞、學術研究、社會服務、促進社會正義，以及社會批判等 [16]。歐美等先進國家大學之演變乃由傳統型的大學走向受市場因素影響的大學，最後則發展出成熟型的大學。這些改變隨著大學的理念基礎、教學方法、價值標準、入學與行政管理等方面的轉變而逐漸形成。

就以往我國各大學而言，亦是傳統型大學之精英主義，採用高門檻的入學標準。因此，使得欲進修的在職人士必需花費龐大的人力與物力資源在入學考試上；一般同時於白天工作、上課的時間安排因素亦限制了在職人士參與進修的機會 [6, 8]。

而我國教育當局乃於八十七年六月十八日訂定「大學辦

理研究所 二年制在職進修專班及大學先修制度共同注意事項」，提出在職進修專班方案；即是為突破已往一般在職生的有限名額與工作時間限制，提昇在職人士入學機會。

在職進修日漸風行，名額日漸增多，無論是入學條件、入學資格、入學方式、課程選讀順序、學分採認等，均有相當的變革，形成大學的「寧靜革命」 [9]。而今，我國高教改革使得各大學院校亦逐漸轉向市場型，實用目的模式；與成熟型，多元化終身學習的模式；擺脫傳統型，追求學術的菁英主義模式。其真正的精神在於改善教育體質的回流教育制度，讓高等教育在職進修普及化、彈性化；強化我國國民素質，學習風氣與產業競爭力。從以上的討論得知，在世界先進國家邁向學習社會的趨勢之下，我國的高等教育亦朝向改革之路。然而，我國對高等教育的改革、開放在職進修管道，是否真的符合有在職進修需求的人士的期望並促使其參與進修？

成人教育在世界各進步國家越來越受到重視，因為處於現代社會，如果不持續學習就會落伍，於是成人教育在世界教育思潮中成為主流之一；而成人教育所欲養成之要素之一，即為在職進修教育。成人為了追求職業的成就或轉換職業，必須接受在職進修教育，以塑造其職業技能、職業精神、職業道德等。德國教育學家尼格曼 (Wilhelm Niggemann) 認為成人再學習的理由之一為：需要擴充教育來應付技術與工業迅速的發展；而且固定的職業不能再滿足工作者的需要或作為生活的基礎，所以大部份的從業人員，必須再學習其他專業的知識，以符合整個技術與工業的發展 [12]。

具體而言，本研究之研究目的簡述如下：

1. 探討在職人士參與進修的決策因素。



2. 探討各相關變項對在職人士參與進修決策的影響。
3. 瞭解不同類型在職人士參與進修決策的共通性與差異性。

二、文獻探討

教育改革以來，高等教育入學管道多元化的開放，大學之演變乃由傳統型的大學走向受市場因素影響的大學，最後則將發展出成熟型的大學；使得高等教育不再是菁英份子的權利 [30]。蔡如婷 [13] 有關大學推廣教育之研究即提出：在我國推廣終身學習，大學教育開放的政策之下，參與大學進修教育漸漸成為一種消費行為；進修者選擇購買合適的教育課程的知識供自己或企業組織使用。因而，我國大學推廣教育亦漸漸走向市場導向。而今，在職進修的議題已引起教育學者和社會大眾的熱烈討論。由於實施終身進修學習已成世界先進國家之趨勢，我國亦重視該理念而實施高教政策的改革，促成大專院校在職專班的開辦、參與在職進修教育需求與風氣的增加，反映出對在職進修相關研究之迫切性與重要性。

(一) 參與在職進修的決策模式

蔡如婷於其參與大學推廣教育的研究上，提出參與大學推廣教育是為一種消費行為，並以消費者行為理論來探討在職人士對於參與大學推廣教育課程的動機與選擇行為 [13]。本研究亦運用消費者決策之“價值”交換觀點為起點，探討外部變項對在職人士參與進修態度之決策因素的影響。

Robbins 對主觀的價值 (value) 的定義是一種基本的信念；即個體認為某種特定行為的表現方式或事物的最終狀態，優於相反或對立的行為模式或事物的最終狀態 [1]。

Zeithaml [35] 為價值下了一個完整的定義：認知價值是消費者基於“得到”與“付出”之認知，對產品效用的整體評估。由於“得到”會因人而異（例如有些重視數量、有些重視品質，另一些重視便利）；“付出”亦然（例如有些關心金錢支出，有些關心時間及所耗精力）。價值代表明顯的得到與付出兩者間的抵換。以在職進修者之認知而言，則需考慮參與課程所付出的時間及金錢等成本，與所獲得的報酬是否值得。經初步瞭解價值的定義，下文即將探討消費者行為與在職進修參與者行為之關連性。

(二) 消費者行為與進修參與者行為

最終顧客購買產品，以供給自己和家人親友使用，此一

購買行為即是消費行為 [23]。亦即說，消費者行為意指購買產品或享用服務之人之決策過程與行動。Schiffman [33] 亦以購買過程作為說明，認為購買行為是消費者為獲得本身的需要與滿足，所暴露於外對產品及服務的態度，包括資訊的取得、購買、使用、評估及處置等行為。而我們可由 Kotler [28] 所提的簡單消費者行為模式（圖 1），簡略地瞭解消費者行為的內涵包括哪些構面。

(三) 消費者的決策模式

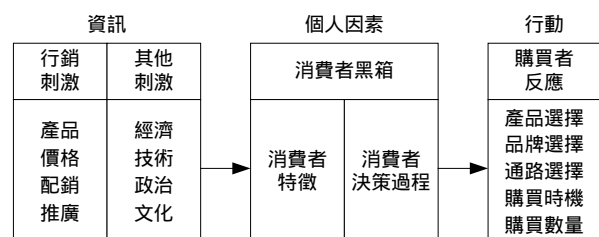
本研究所探討的主題在於在職人士選擇享用教育服務之決策。因此本節以消費者的決策模式探討參與進修之決策模式架構。

1. Howard & Sheth 消費者決策模式

Howard & Sheth 在 1974 所提出的模式，被稱為印象模式 (comprehensive model)。此模式將有關消費行為的幾項因素結合成合乎邏輯的結構，主要的因素有：(1) 輸入 (input)；(2) 知覺及學習結構 (perceptual and learning construct)；(3) 輸出 (output)；(4) 外在變數 (exogenous variables)。此外，在 Howard & Sheth 模式當中，亦將消費的行為分成下列三種類型：(1) 例行性的購買反應 (routine response behavior)；(2) 有限決策 (limited decision making)；(3) 密集決策 (extensive decision making) [2]

2. EKB 消費者決策模式

EKB 模式是由 Engel, Kollat, Blackwell 提出，於 1982 年定型。主要包括六大部份：(1) 資訊投入；(2) 資訊處理；(3) 決策過程；(4) 產品與品牌評估；(5) 購買動機；(6) 內在環境影響 [2]。而這六部份可分為三大類以簡化說明其影響消費行為的因素：(1) 個人因素：年齡、性別、家庭生命週期、種族、職業、所得、教育程度、社會階層、居住地點等；(2) 內在心理因素：人在購買過程中的知覺、動機、學習、態度、人格...；(3) 外在環境因素：包括社會價值觀



資料來源：[29]

圖 1. 購買行為模式



念、經濟因素、參考群體等。

3. Kotler 消費者決策模式

Kotler 認為,消費者決策過程,可簡單分成五個階段(圖 2):(1) 確認問題;(2) 資訊蒐集;(3) 評估方案;(4) 購買決策;(5) 購後行為。[29]

(四) 消費者選擇結構化過程

Bettman、Luce、Payne 於 1998 年消費者選擇結構化過程之研究指出:理性的消費者對每一選擇中之各項特性均有其效用或主觀價值。假設消費者有能力計算何項特性使其接受的價值最大,則可作最合適選擇。此即為經濟學所稱之理性選擇理論。

然而,因為個體取得與處理資訊的能力有限,其行為受到內在的資訊處理系統及外在的環境特性之互動所影響形成結構化偏好。故決策實為部份理性選擇。當人們對偏好事物有完全足夠熟悉經驗,理性選擇理論才較適用該情況。結構化選擇的本質為:[18]

1. 選擇的屬性視決策者的目標而定。
2. 選擇的屬性造成其決策工作的複雜性。
3. 選擇的屬性是與決策背景相關的。
4. 選擇決策之重要關鍵為損失。

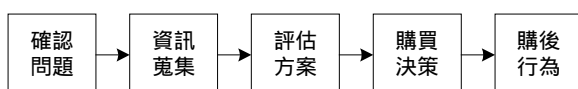
(五) 參與動機的相關理論

動機之原意為意識的決定;以比其他相較活動盡更多的努力,去表現一個或多個活動。具有以下三要素(1) 某些需要、刺激或目標觸發行動;(2) 行動抉擇的選擇過程;(3) 作用於已選擇活動的努力程度;即動機支配行為選擇、方向與努力程度 [20]。而一般常見對動機之定義是指:引起個體活動,維持已引起的活動,並導使該種活動朝向某一目標的一種內在歷程 [4]。

動機的理論,依據觀點的不同,可歸為三大類型:平衡模式、成長理論、需求層級相關理論。茲將各動機理論簡述如下:

1. 平衡模式:

認為人類的行為主要受到減少需求的欲望所引發;個體



資料來源:[29]

圖 2. Kotler 消費決策模式

在正常狀態下具有保持平衡或維持各組成部份間統整狀態的作用。動物均具有原始的需要,如飢、渴、空氣、維持體溫、排泄、休息、睡眠、活動、性、築巢、照顧幼兒、避免或減除痛苦等。這些原始的需要如受到剝奪,會產生驅力,引起有機體活動以滿足需要,減除驅力。

2. 成長理論 (growth theory):

人類的行為受成長的欲望所引發,人類具有自主與尊嚴,因此人類的行為乃是個人思想和感覺所決定。人類不僅是一個反應的個體,而且自身也可以引發行動。因此個人的動機具有三項特性:動機是自主的、有意識的、高度個別化的;很多成熟個體的行為動機是為培養嗜好、興趣、形成價值觀、陶冶情感和追求生活的方式;人類行為是高度理性的,以機敏而次序的行動朝向所欲達成的目標。成長觀點為 Maslow 思想的先驅。

3. 需求層級相關理論:

(1) Maslow 的需求層次論,把人類的的需求排列為五個層次。每當較低層次的需求獲得滿足時,較高一層的需求才可能產生,如果低層的需求無法滿足,則較高層次的需求則不被意識到。滿足的優先順序如下:a. 生理需求、b. 安全需求、c. 社會需求、d. 自尊需求、e. 自我實現。在較優先的基本需求獲得滿足後,匱乏所引起的緊張減除,有機體更趨向成長,追求自我實現 [3]。Maslow 的需求層次論為 ERG 理論之先驅。

(2) ERG 理論為 Alderfer 對 Maslow 的需求層次論之修正;即不同層次需求可能同時發生,不限於 Maslow 的依序逐一發生。ERG 理論提出三種核心需求:存在 (existence) 關係 (relatedness) 成長 (growth) [17]。存在需求為維持生存的基本要求,相當於 Maslow 的生理、安全需求。關係需求為維持重要人際關係,滿足社交與建立身份地位的欲望;相當於 Maslow 的社會需求及自尊需求的外在部份。成長需求為追求自我發展;相當於 Maslow 的自尊需求的內在部份及自我實現。

以上就參與動機的理論,解釋人類參與行為發生的原因,使吾人對參與學習的發展有較清晰的瞭解,有助於對影響在職人士參與進修因素之探討。

(六) 影響參與在職進修的因素之相關研究

由於實施終身進修學習已成世界先進國家之趨勢,我國亦重視該理念而實施高教政策的改革,促成大專院校在職專



班的開辦、參與在職進修教育需求與風氣的增加。反映出對在職進修相關研究之迫切性與重要性。

然而成人參與教育學習之原因,毫無疑問的不可能以一個理論、模型或一組原理來解釋,其具有多樣性與複雜性。以下即為各學者對在職人士參與進修活動原因的探討,茲分別敘述如下:

1. Miller 的力場分析認為個人願意自動參與繼續教育,顯示其本身具有某些需求存在。而個人的需求,來自於其生活所在的社會結構和勢力。個人需求和社會勢力兩個重要變項的交互作用,可用以預測參與進修教育動機的強弱。Miller 應用 Maslow 的需求層次論,說明較低社會階級者對適應生存需要的教育、工作訓練和成人基本教育等感興趣;而較高社會階級者的這些需求已得到滿足,轉而尋求能獲得成就和達成自我實現的教育活動。Miller 並指出需求層次論也可用於解釋教育興趣與年齡、生命週期的關係。成年前期著重於滿足較低層次的需求——獲得工作和建立家庭;成年後期因這些需求已獲滿足,故轉而致力於地位、成就的追求和自我實現 [31]。
2. Carp, Peterson & Roelfs 在 1974 的研究則指出,影響參與進修因素有三項:[15]
 - (1) 情境因素:指個人工作和生活中與學習相關的事物。
 - (2) 制度因素:指提供學習機構的特質或制度。
 - (3) 個人因素:指學習者的個人特質。
3. Boshier 的一致模式認為當個人的平衡狀態被破壞後,通常會在更高一層次的地方恢復平衡。匱乏取向者經由補足其匱乏而尋求平衡;成長取向者尋求未來的不平衡,以便爆發進一步的行動,兩種取向就形成參與在職進修的動機。(1) 匱乏動機者的特質是對環境的恐懼,其參與學習的動機,是為了生存需要和獲得實用的知識、態度或技巧、以應付其生活,滿足較低層次的需求;即是受社會和環境的壓力所驅使,尋求改正匱乏和不平衡,或為了滿足他人的要求、期望或作為達到某種目的之手段。(2) 成長動機者的特質是內在導向、自主、內在自我一致,其學習的動機,主要是為了表現而非應付,其行為的動力來自於個體內在;成長動機者由於較低層次的需求已獲得滿足,其參與學習活動主要在於達到自我實現的境界 [21]。
4. Cross 提出連鎖反應模式;參與進修教育活動或從事自我導向的學習活動,均是一種連鎖反應的結果。參與的動力開始於個體的內部,並依一定的次序向外發展。此模式有七個要素,即(1)自我評鑑、(2)對進修的態度、(3)參與進修可能達成重要的目標與期望、(4)生活轉換、(5)機會和障礙、(6)訊息、(7)參與。[21]
5. Darkenwald 之妨礙成人學習理由量表研究,歸結出六項影響參與進修的因素:(1)缺乏自信、(2)課程缺乏攸關、(3)時間限制、(4)個人因素、(5)成本、(6)個人問題 [22]。
6. Garrison 的研究指出成人學習與課程的相關性及個人目標的一致性很有關連,其發現影響成人參與進修之相關因素如下:(1)課程的攸關性、(2)目標的明確性、(3)能力因素、(4)適應力、(5)財務因素、(6)教學因素、(7)歸屬感、(8)老師的支持、(9)工作導向、(10)競爭因素、(11)成就需求、(12)耐力、(13)差異性、(14)自信、(15)理想的自我、(16)自我控制 [24]。
7. Garrison 的研究以 18 個變項五大構面解釋影響成人參與教育活動之原因:(1)外在激勵:成就感、尋求新鮮感、尋求從屬關係;(2)內在激勵:保有工作、企圖瞭解、自我控制;(3)能力:語言、學習能力;(4)外在限制:可利用的讀書時間、經濟問題、社會適應;(5)內在限制:自信心不足、自我評價、自我滿足、個人期望、健康狀況、個人價值觀、家庭價值觀 [25]。
8. Goslin 提出可能造成影響成人參與進修的原因如下:(1)個人過去的教育因素、(2)團體教學因素、(3)個人學習因素、(4)物質因素、(5)自我控制、(6)教育因素、(7)父母的認知、(8)學校基本管理的良莠、(9)企業對教育的參與程度。[26]
9. Kuo 的技術人員參與工作相關訓練模式:在 Kuo 的研究中,其將影響技術人員參與在職訓練的因素區分為(1)人口特性變項;(2)外在期望;(3)價值觀及內在期望;(4)參與能力;(5)工作滿意度;(6)參與工作相關訓練之意願與動機;(7)實際參與行動之表現 [30]。
10. Tendam 對影響成人學習現象有重大影響的學術系統、社會系統及成本效益模式研究,發現學校及學生的社會環境為影響成人教育的重大因素,其中又以學生的認知與背景的因素尤為重要 [34]。
11. Jackson 之研究亦發現,其歸結造成影響成人參與進修的障礙原因可能為:(1)上課的學員、學習者的背景;(2)學習者的經驗;(3)教學環境的品質;(4)教學的品質;



- (5) 老師的素質 [27]。
12. 陳如山以空大學生為研究對象，歸結影響成人進修的因素為以下七項：(1) 個人因素；(2) 環境因素；(3) 教學因素；(4) 面授因素；(5) 教學服務；(6) 課程、教材；(7) 考試及其他 [5]。
 13. 陳訓祥以專科進修補習學校學生為研究對象，而將影響成人參與學習的因素歸結為以下七項：(1) 生理因素；(2) 心理因素；(3) 能力因素；(4) 家庭因素；(5) 工作因素；(6) 學校因素；(7) 教學因素 [6]。
 14. 鄭小池 [14] 之研究認為成人參與繼續教育之障礙為社會結構。遭受結構壓力的多寡，將受訪者區分為結構非參與者和結構參與者。此二團體可依其實際參與或不參與行為各分為「失利者」、「反例」和「自我實現者」、「潛在參與者」四個次團體。失利者遭受最多的結構壓力，主要來自低社經階級；工作沒有自主、權威和決策權，收入低。其它的結構壓力尚包括父母不識字或國小以下教育程度、父母均為勞工階級、家庭結構不健全、兄弟姊妹多、負面教育經驗、學業成就低、性別歧視等。參與者為在主導階級內者；偏離或非主導階級者被排除於參與之外。相反地，自我實現者和潛在參與者的結構壓力少，他們所在的結構地位允許個人有主動選擇參與繼續教育的權利；自我實現者為已參與進修，潛在參與者則任何時候均有參與的可能。反例雖然遭受較多結構壓力，然由於本身獨特的教育經驗和社會支持，也成為進修參與者的一分子。
 15. 郭秋勳 [8] 之影響我國高職教師參與在職進修教育訓練之理論模式研究證實，參與在職進修意願和動機，則強烈地受到：(1) 不能參與的因素；(2) 工作滿意度；及 (3) 價值觀與內在期望等因素所左右。不同種類的高職學校、教育程度、服務年資、年齡，及性別等人口特性變項，對於不能參與的因素、工作滿意度、價值觀與內在期望，以及外在期望等因素，均有顯著的影響。減低高職教師參與在職進修教育訓練的負面影響因素，給予更多的正向激勵，使其能在工作崗位上實現自己的理想，進而提高工作滿意度，乃是提高高職教師參與在職進修教育訓練之動機，並進而激勵促進其實際參與的有效手段。
 16. 陳慧美 [7] 的研究發現影響成人學生的學習因素可歸結為家庭工作因素、心理因素及學校因素三類。

17. 黃富順 [9] 的成人參與繼續教育活動模式，得知參與進修教育的六項因素：(1) 求知興趣；(2) 職業進展；(3) 逃避或刺激；(4) 社會服務；(5) 外界期望；(6) 社交關係。在另一篇後續研究中，黃富順將影響成人學習的原因歸結出下列七項因素：(1) 教學因素；(2) 課程及學校因素；(3) 家庭因素；(4) 生理因素；(5) 工作因素；(6) 能力因素；(7) 心理因素。上述各項因素，以教學因素居首，其次為工作因素、能力因素、心理因素、課程及學校因素、家庭因素、而以生理因素居 [10]。
18. 簡建忠 [15] 的研究發現阻礙在職人士參與進修訓練的最主要原因依序為：(1) 沒有時間；(2) 工作負擔；(3) 學費過高；(4) 課程時機不當；(5) 課程不符合需要；(6) 交通問題；(7) 資訊缺乏；(8) 時間過長；(9) 精神體力不足；(10) 不知從何學習；(11) 家務負擔；(12) 全時學習；(13) 沒有信心；(14) 沒有證書；(15) 托兒問題；(16) 年齡太大；(17) 報名手續太麻煩；(18) 曾有不愉快經驗；(19) 托老問題；(20) 親友反對。

然而成人參與教育學習之原因，毫無疑問的不可能以一個理論、模型或一組原理來解釋，其具有多樣性與複雜性。本研究經由各家學者對在職人士參與進修活動原因的探討後，歸結出在職進修決策模式之結構（圖 3）及十三類項影響參與在職進修因素，並據此來探討影響參與在職進修態度的決策因素。

十三類項因素之相關文獻彙整簡述如下：

1. 心理因素：求知慾、自我肯定、生活的改變、適應團體上課方式等問題。
2. 生理因素：包括記憶力衰退、生病、精神體力調配等。
3. 能力因素：實務經驗、學歷背景、學術能力等問題。
4. 家庭因素：主要包括家務、家庭經濟、居家地點、需要照顧父母子女等。
5. 生命中的重要他人：家人與其他重要他人的態度。
6. 組織規定：組織規定對進修者的影響，如名額、年資限制、請假、減薪規定、學歷採認及升遷、調薪等。

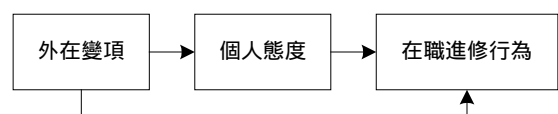


圖 3. 在職進修決策模式之結構



7. 主管態度：主管對在職進修所持的態度、考核、升遷、管理方式等。
8. 同儕關係：同儕對個人進修所造成之影響的態度；如分擔進修者工作、預期進修者之升遷。
9. 組織期望：在職進修以及進修類別是否符合組織需要、有利於組織的發展。
10. 工作因素：工作時間、地點、加班、出差是否與上課能夠配合問題、工作壓力太大等。
11. 社會價值觀：重視高學歷、文憑主義的觀念；學校名聲、大眾對學校的評價。
12. 社會期望：在職進修的風氣；對於提昇國家產業競爭力的重要性與影響力、改善社會風氣的影響。
13. 學校因素：課程、科系之實用性；課程的安排、進修的期限長短及人際關係的變化、是否有替代之進修管道。

三、研究方法

經由前章文獻之分析與歸納，吾人已對在職人士參與進修之動機與影響其決策態度因素之理論獲致相當的瞭解。為進一步驗證我國在職人士參與進修教育之態度，並尋求相關的決策因素，乃以我國具大專學歷之在職人士為對象，進行驗證性研究。茲將研究架構、研究假設、研究對象、研究工具、實施程序及資料處理方法等敘述如下。

(一) 研究架構

依據前述之理論與相關文獻之探討，建構本研究之基本架構（參見圖 4）。

(二) 研究假設

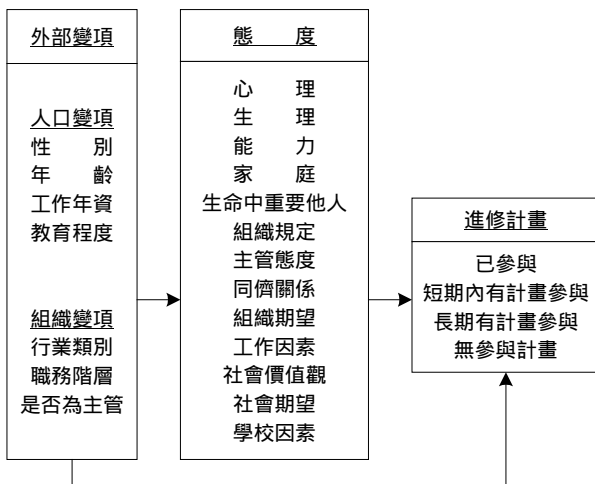


圖 4. 本研究架構

依據本研究之目的，擬定下列假設加以驗證：

假設一：不同人口變項特性之在職人士，參與在職進修之決策因素有顯著差異。

假設二：不同組織變項特性之在職人士，參與在職進修之決策因素有顯著差異。

假設三：不同的人口變項、組織變項特性、不同之決策因素考量的在職人士，進修計劃有顯著差異。

(三) 研究對象

本研究以台灣地區具有大專以上學歷之在職人士為目標母群。並將其以性別、年齡、職務層次、是否具主管職務、不同進修計劃狀況分組。

(四) 研究工具設計

依據相關文獻並參酌專家建議，設計“參與在職進修決策因素量表”，以評量樣本參與在職進修之決策因素的態度。並以 SPSS 電腦統計套裝軟體進行資料分析。

由於實證研究的發展必須建立於穩固的理論探討，因此研究者於設計問卷之前以訪談方式徵詢八位在職人士與數名學術專家之意見，並收集研讀相關文獻，從理論回顧與分析之中架構本研究之外部變項；並進一步確立各外部變項與可能被影響之態度因素，初步建構參與在職進修之原始 13 大類決策因素，並據以設計“參與在職進修決策因素量表”。量表之設計乃據訪談與文獻探討之 13 類決策因素設計 46 個態度測題，並加入外部變項之個人狀況基本資料。

量表初稿發出試測問卷 30 份，回收 30 份，以因素分析先行試測，特徵值大於 1 之因素總解釋力為 70.5%，並以交叉分析初步分析外部變項與各態度差異之相關性；另徵詢受試測者之建議修正各測題之文句，期使正式受訪者能輕易清楚理解本量表之各測題；並分別對測量 13 類態度因素之各測題分類徵詢受試測者之意見，以瞭解量表之設計與測題分類是否合理並做修正。

(五) 施測程序

本研究在確定研究變項、對象及完成研究工具後，即著手施測。由於目前並無具有公信力之機構發行大專以上在職人士之名冊，而一般企業組織之人事部門亦不願意隨意透露其內部人事資料，故無名冊資料據以隨機抽樣；另本研究之對象尚包括高、中階主管、負責人；主管、負責人將問卷交由部屬操刀造成研究失真亦時有耳聞；由於上述問題之存在，若採用隨機抽樣法則本研究將受到極大的限制。為解決名冊獲得困難及解決他人代答問題，本研究以台中市扶輪社



社員名冊尋找台中地區之企業組織負責人、主管，並徵得其同意取得其企業組織之人事資料。於約定時間研究者親自將問卷送達企業組織，以訪問該企業組織內具有大專以上學歷之在職人士；並以該樣本當做固定母體樣本之隨機抽樣來操作。施測時間自 2000 年 1 月 19 日至 2000 年 4 月 19 日止共三個月。受訪企業組織單位包括工業、製造業六家；商業服務業十四家；軍公教、專業單位六家。共計發出問卷 284 份，回收有效問卷 218 份，無效問卷 8 份，未回覆 58 份；有效問卷回收率 76.8%。

研究樣本在各變項上的反應資料，經刪除回收之無效問卷，對有效問卷之資料輸入、整理，並以 SPSS 電腦統計套裝軟體進行因素分析、交叉分析、典型相關分析、判別分析。

四、研究分析

(一) 樣本的基本特性

本研究總樣本收回數共 218 位，各人口變項如下：

1. 性別：男性 139 位，女性 79 位。此分佈狀況顯示大專以上學歷之就業人口男性多於女性。本研究彙總其他學者看法後推測，大專以上學歷之就業人口女性少於男性是婚姻問題的影響。
2. 年齡：30 歲以下 107 位，31~40 歲 54 位，41~50 歲 38 位，51~60 歲 16 位，61 歲以上 3 位。此分佈狀況顯示大專以上學歷之就業人口隨年齡遞減。
3. 工作年資：5 年以下 90 位，6~10 年 49 位，11~15 年 19 位，16~20 年 28 位，21 年以上 32 位。
4. 教育程度：專科畢業或大學肄業 144 位，大學畢業或研究所肄業 69 位，研究所以上 5 位；專科學歷仍佔大專以上學歷就業人口之多數。
5. 在職進修計劃：已參與進修 38 位，短期（二年以內）有計劃參與 71 位，長期（二年以上）有計劃參與 38 位，無參與計劃 71 位。

(二) 組織變項

1. 職等：高階人員 54 位，中階人員 46 位，基層人員 118 位。女性多擔任基層職務，少有擔任高、中階職務者；此顯示我國之就業環境可能對女性之升遷有差別待遇。
2. 行業類別：農漁礦業 1 位，工、製造業 68 位，商、服務業 97 位，軍公教、專業人員 52 位。
3. 職務：負責人或主管 82 位，非負責人或非主管 136 位。

(三) 在職進修的決策因素分析

以回收問卷之資料作因素分析，並重新驗證文獻探討所彙整之十三點因素，加以修正。重新彙整得特徵值大於 1.0 之十二點因素，總解釋力 63.935%。分述如下：

1. 符合本研究文獻探討假設之因素如下：

因素（1）組織升遷、調薪的規定；因素（2）主管及上級單位的態度；因素（4）工作負荷因素；因素（5）學校因素；因素（6）社會對在職進修的期望；因素（7）社會價值觀；因素（8）同儕關係；因素（9）家庭阻礙因素；因素（10）組織對在職進修的期望；因素（12）生命中的重要他人。

2. 文獻探討假設之因素，與因素分析驗證後之比較，應修正者如下：因素（11）成長需求的心理因素：部份符合文獻探討假設；因素（3）重返校園的憂慮：合併文獻探討假設之生理、能力二因素。

(四) 不同外部變項的態度變項差異分析

為徹底瞭解不同類型之在職人士其參與在職進修決策因素的差異，本節擬以交叉分析討論不同職等、是否為負責人或主管、有無進修計畫、性別、年齡之在職人士之態度變項之差異。以配合上文之因素分析與下文之典型相關分析，詳細說明不同類型在職人士參與進修的決策因素之差異。經由彙整分析後得知，不同類型在職人士之參與進修決策因素相對差異如下：

1. 職等差異：基層人員相對於高、中階人員之參與進修決策因素差異為比較擔憂個人將來生理狀況的衰退造成返校憂慮、重要他人的態度、成家立業問題對未來參與進修可能造成的障礙。工作負荷因素與經濟壓力亦有相當影響。重要他人的鼓勵與文憑主義、高學歷則成為吸引基層人員進修的決策因素。高、中階人員相對於基層人員則比較關注於追求自我成長與配合組織的期望；因為對個人中、壯年的生理狀況有一定程度瞭解，工作的熟練度亦較佳，故無返校憂慮。
2. 是否為負責人、主管：非負責人、非主管相對於負責人、主管之參與進修決策因素差異為比較擔憂個人將來生理狀況的衰退造成返校憂慮、重要他人的態度對未來參與進修可能造成的障礙。工作負荷因素與經濟壓力亦有相當影響。重要他人的鼓勵與文憑主義、高學歷則成為吸引非負責人、非主管進修的決策因素。負責人、主管相對於非負責人、非主管則比較關注於追求自我成長；因為對個人中、壯年的生理狀況有一定程度瞭解，工作的



負荷亦較有彈性，故較無返校憂慮。非負責人、非主管與負責人、主管比較，與以職等差異比較參與進修決策因素的差別除了負責人、主管不似高、中階人員一般，明顯的配合“組織的期望”之外，其他決策因素類似於基層人員相對於高、中階人員的差異。

3. 是否有進修計劃：有進修計劃者相對於無進修計劃者之參與進修決策因素差異為追求自我成長，考慮課程實用性與進修時間長短、拓展新人際關係等學校因素，其他沒什麼好擔心的。
4. 年齡差異：40歲（含）以下人員相對於40歲（不含）以上人員之參與進修決策因素差異為比較擔憂個人將來生理狀況的衰退造成返校憂慮、重要他人的態度，成家立業問題對未來參與進修可能造成的障礙。工作負荷壓力與經濟壓力因素的擔憂尤其明顯多於40歲（不含）以上人員；若是有其他短期的進修替代方案，亦比較可能調整進修計劃。家人、親友鼓勵與文憑主義、高學歷則成為吸引40歲（含）以下人員進修的決策因素。40歲（不含）以上人員相對於40歲（含）以下人員則比較關注於追求自我成長與配合組織規定；因為已達中、壯年，對生理狀況有一定程度瞭解，工作的熟練度亦較佳，故較無返校憂慮。
5. 性別差異：女性相對於男性之參與進修決策因素差異為比較關心個人的生理狀況。男性相對於女性則比較關注於追求自我成長與配合主管態度、組織期望；考慮課程實用性與進修時間長短。

本研究認為可將此二類分為：1. 較注重生理狀況，疼惜自己的女性。2. 較能為組織、主管衝鋒陷陣的男性。

（五）外部變項與態度變項的相關分析

承續前文分析，本研究以典型相關分析，探討各外部變項（X變數）與在職人士參與在職進修之各態度變項（Y變數）的關係。並彙整各態度變項以結合前文之因素分析，探討不同類型之在職人士，其參與在職進修決策因素之差異。

本研究經由典型相關分析獲得三組典型相關：1. 功利主義型；2. 追求理想型；3. 回饋社會型，茲詳述如下：

1. 功利型 - 參與在職進修，我能從組織獲得什麼好處？

外部變項特質：女性、年輕、工作年資較少、教育程度較低、基層職位、非負責人或非主管、短期有參與計劃者、從事工業、製造業。屬於社會經濟地位較無優勢者。

主要影響決策因素：

- （1）組織升遷、調薪的規定：完全符合該因素。相對於其他典型，該因素較有影響。考慮進修能否獲得升遷、調薪。
- （2）主管及上級單位的態度：完全符合該因素。相對於其他典型，該因素較有影響。考慮進修能否獲得主管及上級單位認同。
- （3）重返校園的憂慮：完全符合該因素。相對於其他典型，該因素較有影響。憂慮近期內若不能重返校園，未來變化太多可能形成進修的阻力；期望當下，對未來不安；故傾向短期內有參與進修計劃。
- （4）工作負荷因素：完全符合該因素。相對於其他典型，該因素較有影響。憂慮進修無法加班、影響工作品質，而妨礙經濟、升遷、調薪。
- （5）社會價值觀：除社會大眾對學校的評價部份不完全符合，其餘符合該因素。相對於其他典型，該因素較有影響。追求文憑主義，崇尚高學歷。
- （6）同儕關係：完全符合該因素。相對於其他典型，該因素較有影響。若同儕對進修不支持，不願對進修者無法負荷的工作上提供援助，影響進修者的升遷、調薪，則放棄進修意願。
- （7）生命中的重要他人：完全符合該因素。相對於其他典型，該因素較有影響。藉由他人看法獲得文憑主義、功利主義認同。

2. 理想型 - 參與在職進修，期盼我和組織能雙贏。

外部變項特質：男性、教育程度較高、中階職位、長期有參與計劃者，從事商業、服務業。屬於社會經濟地位較佔優勢者。

主要影響決策因素：

- （1）組織升遷、調薪的規定：符合該因素。相對於功利主義典型，該因素較少影響。仍舊考慮進修能否獲得升遷、調薪。
- （2）主管及上級單位的態度：符合該因素。相對於功利主義典型，該因素較少影響。仍舊考慮進修能否獲得主管及上級認同。
- （3）學校因素：除其他短期、非學術課程之替代性不完全符合，其餘均符合該因素。相對於其他典型，該因素較有影響。學校是否能提供其所想要的課程與人際關係，進修是否個人符合期望與需求。
- （4）組織對在職進修的期望與規章制度：完全符合該因素。



相對於其他典型，該因素較有影響。希望參與進修後，可達成組織的期望。

- (5) 成長需求的心理因素：完全符合該因素。相對於其他典型，該因素較有影響。期望參與進修可獲得自我成長。

3. 回饋型 - 事業有成，期望回饋社會。

外部變項特質：工作年資較多、教育程度較低、高階職位、負責人或主管，短期有參與計劃，從事工業、製造業。屬於資本家類型。

主要影響決策因素：

- (1) 社會對在職進修的期望：完全符合該因素。相對於其他典型，該因素較有影響。希望符合社會對在職進修的期望，可為社會產生貢獻與回饋。
- (2) 重視其他短期、非學術課程之替代性。

上述發現之三組典型相關：1. 功利主義型；2. 追求理想型；3. 回饋社會型，符合 ERG 理論的三個需求類型。1. 功利型 - 屬於存在需求 (existence)，為社會經濟地位較無優勢者；其考慮是否參與在職進修所關注的焦點在於升遷調薪、主管、同儕態度等影響生理、安全需求的層次。2. 理想型 - 屬於關係需求 (relatedness)，為社會經濟地位較佔優勢者；其考慮是否參與在職進修所關注的焦點在於追求與組織共同成長以建立社交關係與身份地位；是為社會需求與自尊需求的外在部份。3. 回饋型 - 屬於成長需求 (growth)，為事業有成的資深資本家類型；其考慮是否參與在職進修所關注的焦點在於符合社會的期望，回饋社會；是為自我實現與自尊需求的內在部份。

(六) 進修計劃與決策因素之差異分析

承續前文分析，本研究以判別分析，探討各外部變項、配合前文之因素分析彙整各態度變項形成的十二點決策因素，與在職人士參與在職進修之計劃（行為變項）的關係。探討影響不同之參與在職進修計劃的外部變項與決策因素的差異。本研究經由判別分析獲得三組判別函數，茲詳述如下：

1. 判別函數一： $P=0^{***}$ ，達顯著相關性。主要用以區辨已參與進修者及短期有計劃參與進修者之差異；亦可區辨已參與進修者及尚未參與進修者之差異。已參與者特性：中階人員、擔任負責人或主管、年齡較大、工作年資較久。短期有計劃參與者特性：較低學歷、較受學校因素影響。差異原因分析：工作資歷與經驗於在職班之

入學考佔有極大比重。負責人或主管，有豐富實務經驗；年齡較大、工作年資較久、人生閱歷廣闊，較容易克服入學考試之門檻；中階人員想要在事業上更上一層樓，亦積極參與進修，故已參與者具有上述特性。較低學歷因其學歷上的缺憾，短期內想要參與進修以再求發展，又由於低學歷對在職班之入學考較無優勢，故實際已參與者較少。另一方面，短期有計劃參與者較受學校因素影響，期望增加人脈關係；而若進修課程期間過長或無法突破入學門檻，短期有計劃參與者將尋求其他短期訓練。

2. 判別函數二： $P=0.041^*$ ，達顯著相關性。主要用以區辨長期有計劃參與進修者及無計劃參與進修者之差異。亦可區辨有計劃參與進修者及無計劃參與進修者之差異。短期有計劃參與者特性：成長需求、男性；受主管態度、家庭阻礙因素、社會期望、組織升遷調薪規定影響。無計劃參與進修者特性：高階人員；注重同儕關係、工作負荷。差異原因分析：如前文所述，男性較追求理想，追求自我成長的同時，亦追求符合組織、主管期望，以求個人與組織共同成長的雙贏。家庭阻力使個人雖有進修意願卻不貿然參與，但仍保有長期規劃，期待家庭阻礙因素減少時即可實行參與計劃。因此，主管態度、組織升遷調薪規定導引在乎成長需求、社會期望的長期有計劃參與者慎重的考慮進修與生涯規劃的配合，不盲目追求學歷，亦不會劃地自限。無計劃參與進修者如高階人員在事業上已有成就，能力重於學歷；另因參與進修可能造成工作時間、地點不能配合，身心負荷更重，影響加班彈性、工作品質；若同事不願包容進修者的困境，在工作上不願配合或協助分擔，則個人可能面臨飯碗不保，進修將更不可能。故同儕關係、工作負荷的考量使個人不打算參與進修。
3. 判別函數三： $P=0.286$ ，未達顯著相關性，但仍列入討論，以期有所新發現，用以區辨短期有計劃參與進修者及長期有計劃參與進修者之主要差異。短期有計劃參與進修者特性：在乎返校憂慮、生命中重要他人、社會價值觀影響，從事工業、製造業。長期有計劃參與進修者特性：在乎組織期望的影響，從事商業、服務業。差異原因分析：短期有計劃參與進修者擔心未來變化造成進修障礙的返校憂慮；受生命中重要他人鼓勵、社會價值觀影響，而計劃短期內參與進修。工業、製造業工作時間、地點



較固定，較易於短期之內安排進修；又工業、製造業面臨科技日新月異，亦形成短期內參與進修以提昇技能的壓力。長期有計劃參與進修者在乎組織期望，配合組織長遠的發展，不貿然參加非組織期望的進修；而規劃長遠的參與進修計劃。從事商業、服務業者工作性質變化性較大，不確定因素多，短期內要做進修的安排較不容易，故偏向長期規劃。

五、研究結論

本研究旨在探討在職人士，參與碩士課程在職進修的影響因素之分析。為達此目的，首先依據文獻探討瞭解消費者行為與進修參與者的行為模式之關係；並彙集各中外學者歷年來有關影響在職進修因素之相關研究作為本研究的理論基礎，與編製研究工具的依據。其次以 218 位在職人士為對象，以本研究編製之參與在職進修決策因素量表實施問卷調查，並分析其結果。本章將研究之發現歸納成結論，並提出具體建議供作個人生涯規劃，企業組織人力資源訓練發展，教育機構、主管機關推廣終身學習課程，及後續相關研究之參考。

(一) 研究結論

本研究以回收問卷之資料因素分析，彙整出 12 點影響在職人士參與在職進修的決策因素，總解釋力 63.935%。12 點因素如下：1. 組織升遷、調薪的規定、2. 主管及上級單位的態度、3. 重返校園的憂慮、4. 工作負荷因素、5. 學校因素、6. 社會對在職進修的期望、7. 社會價值觀、8. 同儕關係、9. 家庭阻礙因素、10. 組織對在職進修的期望與規章制度、11. 成長需求的心理因素、12. 生命中的重要他人的影響。依據因素分析結果發現 12 類項因素，本研究修正架構如圖 5。

針對本研究之假設，歸納各項文獻資料與實證研究結果，提示結論如下：

假設一：不同人口變項特性之在職人士，其參與在職進修之決策因素有顯著差異。

本研究以在職人士為對象進行實證研究，以四種人口變項特性：性別、年齡、工作年資、教育程度；分析不同類型之在職人士其參與在職進修決策因素之差異性；研究發現在職人士其參與在職進修的決策因素因性別、年齡、工作年資、教育程度的不同而有所差異；結果具有顯著差異，故假設一成立。

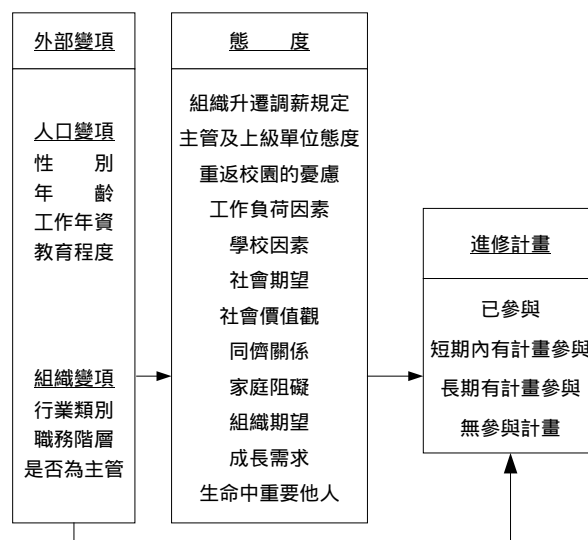


圖 5. 修正研究架構

假設二：不同組織變項特性之在職人士，其參與在職進修之決策因素有顯著差異。

本研究以在職人士為對象進行實證研究，以三種組織變項特性：行業類別、職務階層、是否為負責人或主管；分析不同類型之在職人士其參與在職進修之決策因素之差異性，研究發現：在職人士其參與在職進修的決策因素因擔任不同職等、是否為負責人、主管而有所差異；結果具有顯著差異，故假設二成立。

假設三：不同的人口變項、組織變項特性、不同之參與在職進修決策因素考量的在職人士，其進修計劃無顯著差異。

本研究以四種人口變項特性：性別、年齡、工作年資、教育程度；三種組織變項特性：行業類別、職務階層、是否為負責人或主管；與決策因素；運用典型相關分析及判別分析不同類型之在職人士其參與在職進修之計劃之差異性；結果具無顯著差異，故假設三不成立。

(二) 建議

綜合文獻探討及上述研究發現與結論，本研究分別針對：1. 企業組織；2. 個人；3. 其他相關部門；4. 後續研究，提出建議，以提供企業組織人力資源訓練發展，個人生涯規劃、其他相關部門、以及後續相關研究之參考。

1. 對企業組織的建議

企業組織的升遷、調薪規定，主管的態度極受非負責人、非主管的中階與基層人員重視；負責人、主管、高階人



員則較重視自我成長。因此企業組織在激勵不同類型員工參與進修，應有不同方式。

- (1) 適當的激勵措施：本研究發現，享有社會經濟地位優勢者如負責人、主管、資深、高、中階人員、男性，重視成長需求與組織期望，在乎上級與主管態度，受其他因素影響較少；對此類人員組織應動之以情，令其認同組織、主管的需求與期望。組織以支持的立場充分提供進修資訊，協助該類人員自行尋找成長的方向，並將成果貢獻於組織。
- (2) 實質的獎勵措施：社會經濟地位居劣勢者如非負責人、非主管、資淺、高、基層人員、女性，重視升遷加薪，文憑主義，易受他人影響；對此類人員組織應誘之以利，令其認同進修的實質利益。組織以合理的升遷、調薪措施，令該類人員感受參與進修的好處，而選擇最有利與組織與個人的進修方案；待進修完成後，將成果貢獻於組織。
- (3) 提供良好的進修情境：協助員工獲得良好的進修情境，使員工有更豐富的資源與更高的意願。本研究發現社會經濟地位居劣勢者如非負責人、非主管、資淺、基層人員、女性較擔憂工作負荷與重返校園憂慮。對工作時間、地點、負荷的調整，有助於排除上述參與進修障礙。

2. 對個人的建議

影響在職人士參與進修意願的眾多決策因素中，有些是須要個人去調適，本研究對欲參與進修的在職人士建議如下：

- (1) 多方蒐集進修資訊：提高對在職進修的瞭解與增加選擇機會，以克服重返校園的憂慮。
- (2) 主動參與進修活動：主動參與進修活動才能有效提高個人能力，對個人生涯發展開關更寬廣的空間。
- (3) 適當的時間規劃：適當的調整作息或工作時間、安排工作計劃，以減少工作負荷、同儕關係影響與重返校園的憂慮。
- (4) 爭取家人、重要他人的支持：若有家人的支持，則個人參與進修較無後顧之憂；若是家人以成家立業、家務繁忙等理由不支持，則應加強溝通，使家人瞭解參與在職進修長久的願景，非短期的利害關係可擬。

3. 對其他相關單位的建議

教育主管機關通常是教育方案的主導者，經由主管機關

的具體行動，相信對在職進修、終身學習的推動應有相當大的成效，可採行的方法如：(1) 制定有利在職進修的相關法令；(2) 加強終身學習、在職進修的推廣與宣導。

對承辦學校而言，改善地點、時間、課程彈性的問題，是為克服進修障礙最迫切的措施。因此，承辦學校應可從下列方向著手：(1) 增設服務地點；(2) 進修時間彈性化；(3) 評估課程的需求性；(4) 師資的多樣性。

4. 對後續研究的建議

為使本研究的相關研究得以延續，本研究僅就隨機抽樣問題、研究範圍與對象、研究方法及未來研究方向提出四點建議，以做為後續研究之參考：

- (1) 隨機抽樣問題：由於目前並無具有公信力之機構發行大專以上在職人士之名冊，而一般企業組織之人事部門亦不願意隨意透露其內部人事資料，故本研究之執行並無名冊資料據以隨機抽樣；本研究遂以商會名冊尋找企業組織負責人、主管，並徵得其同意取得其企業組織之人事資料，以訪問該企業組織內具有大專以上學歷之在職人士；並以該樣本當做固定母體樣本之隨機抽樣來操作。於時間、成本之許可下，應盡可能以隨機抽樣執行後續之研究。
- (2) 擴大研究範圍與對象：本研究目前僅以可報考碩士在職進修課程之大專學歷以上在職人士為研究對向；建議未來研究可擴大範圍為所有等級在職進修課程，包括所有類型之在職人士為研究對象。
- (3) 運用多元研究方法：本研究僅於設計問卷量表之前進行簡單的訪談研究，而後透過自行設計之問卷量表進行多變量研究探討。因此某些在職人士心理的想法與真實情況可能無法全面分析，所以對各因素間的推論恐難完全解釋。本研究建議在後續研究中，加入質化訪談分析，在質、量化並行的研究下，呈現更完善的研究成果。
- (4) 建議未來研究方向：本研究僅探討影響在職人士參與碩士課程的決策因素，未來研究可朝在職人士參與碩士課程的決策過程，辦理在職進修課程的成效，及在職進修對組織效能的影響等方向著手進行。

參考文獻

1. 史蒂芬 羅賓斯著(民 83)，組織行為學(李青芬等譯)，華泰書局，台北。



2. 余朝權 (民 84), 現代行銷管理, 五南圖書出版有限公司, 台北。
3. 林榮欽 (民 79), 工業心理學, 前程企業管理公司, 台北。
4. 張春興 (民 85), 教育心理學, 東華書局, 台北。
5. 陳如山 (民 87), 空大學生中途輟學原因調查研究, 國立空中大學, 台北。
6. 陳訓祥 (民 77), 我國專科進修補習學校成人學生中途退學及其相關因素之研究, 台灣師範大學社會教育研究所碩士論文。
7. 陳慧美 (民 81), 我國國小補校學生學習障礙之研究, 台灣師範大學社會教育研究所碩士論文。
8. 郭秋勳 (民 79), 影響高級職業學校教師參與在職進修教育訓練因素研究, 政大教育研究所博士論文。
9. 黃富順 (民 81), 成人學習的動機, 復文書局, 高雄。
10. 黃富順 (民 83), 美國大學的成人教育, 載: 大學成人教育 (中華民國教育學會編), 師大書苑, 台北。
11. 楊國德 (民 86), 回流教育的實施策略, 載: 回流教育 (中華民國成人教育學會編), 師大書苑, 台北。
12. 詹棟樑 (民 79), 成人學習問題, 載: 成人教育, 台灣書店, 台北。
13. 蔡如婷 (民 86), 大學企業推廣教育班學員參加動機及選擇行為之研究, 東華大學企管系碩士論文。
14. 鄭小池 (民 79), 成人參與繼續教育之社會結構障礙研究, 台灣師範大學社會教育研究所碩士論文。
15. 簡建忠 (民 84), 我國成人參與學習的動機與阻礙因素之探討, 人力資源學報, 5, 頁 63-75。
16. 魏惠娟 (民 83), 大學在成人教育的角色, 載: 大學成人教育 (中華民國成人教育學會編), 師大書苑, 台北。
17. Alderfer, C. P. (1969) An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 142-175.
18. Bettman, J. R., M. F. Luce and J. W. Payne (1998) Constructive consumer choice processes. *Journal of Consumer Research*, 25, 187-217.
19. Boulmetis, J. (1997) Helping adult through their career transitions. *Adult Learning*, 8(3), 11-12.
20. Cook, C. W., P. L. Hunsaker and R. E. Coffey (1997) *Management and Organizational Behavior*, 2nd Ed., BPI, IRWIN, Homewood, IL.
21. Cross, K. P. (1982) *Adults as Learners*, Jossey-Bass, Washington.
22. Darkenwald, G. (1985) Factor structure of deterrents to public participation in adult education. *Adult Education Quarterly*, 35(4), 177-193
23. Engel, J. F. and R. D. Blackwell Jr. (1993) *Consumer Behavior*, 7th Ed., Dryden, Orlando, FL.
24. Garrison, D. R. (1985) Prediction dropout adult basic education using interaction effects among school and nonschool variables. *Adult Education Quarterly*, 36(1), 25-38.
25. Garrison, D. R. (1988) Deductively derived and empirically confirmed structure of factors associated with dropout in adult education. *Adult Education Quarterly*, 38(4), 199-210.
26. Goslin, D. A. (1988) Underachievers: a curriculum design. *Preventing-School-Failure*, 34(1), 22-8.
27. Jackson, S. (1995) Motivation and group context: tackling the drop-out factor. *Language Learning Journal*, 11, 20-23.
28. Kotler, P. (1986) *Principles of Marketing*, 3rd Ed., Prentice-Hall Press, Englewood Cliffs, NJ.
29. Kotler, P. (1994) *Marketing Management: analysis, planning, implementation, and control*. 8th Ed., Prentice-Hall Press, Englewood Cliffs, NJ.
30. Kuo, C. (1990) Factor which influence electronics technicians to participate in work-related training. *American Vocational Association Annual Convention Program Guide*, Cincinnati, OH.
31. Long, H. B. (1983) *Adult Learning: Research and Practice*, Adult Education Company.
32. Mcgivney, V. (1996) Staying or leaving the course. *Adult Learning*, 7(3), 133-135.
33. Schiffman, L. G. and L. K. Leslie (1983) *Consumer Behavior*, 2nd Ed. Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.
34. Tendam, G. (1994) Drop-out from adult education: social environment, school culture and perceptions. *International Journal of Lifelong Education*, 14(1), 51-63.
35. Zeithaml, V. A. (1988) Consumer perception of price quality, and value: a means-end model and synthesis of evidence. *Journal of Marketing*, 52, 2-22.

收件：90.02.08 修正：90.10.11 接受：90.10.17

