

國立政治大學教育學院學校行政碩士在職專班
碩士論文

指導教授：秦夢群博士

高職輪調式建教合作班學生工作價值觀、
學習態度與學習滿意度關係之研究

A study of the relationship among Work Values, Learning Attitude, and
Learning Satisfaction for Rotary Cooperative Education Program of Vocational
Senior High School Students

研究生：江秋富 撰

中華民國一〇一年十二月

謝 誌

莫聽穿林打葉聲，何妨吟嘯且徐行。
竹杖芒鞋輕勝馬，誰怕？一蓑煙雨任平生。
料峭春風吹酒醒，微冷，山頭斜照卻相迎。
回首向來蕭瑟處，歸去，也無風雨也無晴。〈定風波 蘇軾〉

前後經過了三年半，終究取得碩士學位。政大教育學院的這段時光，無疑是人生旅途中難以忘懷的一程。知識習得的愉悅和滿足、同儕朋友的互助和鼓舞、識見眼界的增廣和開拓，對比著工作業務的磨練和煎熬、職場人事的坎坷和艱辛、剛心勇氣的銷耗和鈍耗，糅雜交織的結果形成強烈的反差，迫使一個人不得不蛻變。

由衷感謝我的指導教授秦夢群博士。能夠成為他的學生，是我一輩子莫大的榮幸。秦老師的學術地位和成就不需贅言，重點在於面對我這麼一個既笨又懶的學生，當我處於人生最低潮的時刻，老師一路開導、鼓勵、鞭策，協助我擺脫挫折和困頓。蒼天何其幸我，天底下有多少人，能夠在不惑之年為人夫、為人父之後，尋尋覓覓終於遇到人生的導師。每次和老師通電話，秦老師總是劈頭就來一句：「我的愚生啊……。」因著這句話，心中一股暖流油然而生。

感謝口試委員：陳嘉成教授妙語如珠，學位口試當天不忘調侃我「無髮無天」形貌一如以往，十數年前教育學分班上課的師生情誼猶然在目，減卻口試的緊張和不安；賴文堅教授鉅細靡遺斧正論文內容的疏漏，令人對學術的嚴謹要求肅然起敬，對寫作論文的細節豁然開朗。

政大教育學院修讀期間，幸得教授群指導：湯志民教授、吳政達教授、林邦傑教授、張奕華教授、胡悅倫教授、王鍾和教授的教導受益良多。學行碩同學：張伯瑋校長，我曾因為論文的統計問題到三峽國小叨擾他兩個休假日；我的同組伙伴裕民國小馬曉蓁校長，我們一路彼此扶持，提醒進度；淡水國小李連成主任，提供我許多諮詢解惑的管道；教育部特教組林桂霞專員，我們一同經歷驚心動魄的口試；此外，學行碩第 11 屆的好同學秀蘭、徹鵬、樂平、天霽、麗容、詩慶、文斐、婷婷、明俊、忠棠、漢廷、佩姿、淑玲、碧容、秋雅、桂霞、美慧、嘉宏，得道多助，一言難盡。

感謝鄰近高職友校曾炫閔組長、本校同仁楊雅雯老師協助問卷的發送與回收，使論文得以獲取後續研究分析的資料。

感謝政大教育學院簡正一同學、蔡秀真秘書、莊玉鈴秘書協助各項學習周邊事務處理，提醒有關論文計畫、學位口試不同期程務必完成的行政事項。

感謝開明高職教務處同仁：在職教師進修，難免需要同仁鼎力協助。周秀芬組長、徐維志組長、黃瑞誠組長、潘鳳珠組長、張婷婷副組長、葉佩鈞幹事、盧欣呈幹事、林宗慧幹事，都在我工作兼顧學業的時期全力相挺。

最該感謝的是內人雁雯和女兒宜蓁、宜蔚的包容。她們體諒老公、老爸的繁忙生活，無怨無悔。今天在求學、工作和生活之間能夠勉強取得平衡，一切歸功於她們三年半來所承受的委屈和冷落。碩士學位的取得，庶幾堪慰愧為人夫人父的遺憾。

當論文告一段落，學位取得的同時，我結交許多朋友、看清許多人生現實，深感「得之於人者太多，出之於己者太少」。所經歷的一切如人飲水，冷暖自知。我只想買一條皮帶送給我最敬愛的老師，象徵對老師爾後還能時時鞭策的期望。不敢奢望有一天秦老師能以我為榮，但至少可以說這個愚生過得還可以。「回首向來蕭瑟處，歸去，也無風雨也無晴。」

江秋富 2013.01 謹誌於井塘樓

摘要

本研究旨在探討高職輪調式建教班學生工作價值觀、學習態度與學習滿意度之關係。研究採用調查法，以新北市實施輪調式建教合作班之 2 所私立高職學校學生為對象，共計發出 700 份問卷，共獲得有效問卷 625 份，有效問卷回收率為 89.28%。正式問卷回收之後，分別以描述統計、t 考驗、單因子變異數分析、皮爾森積差相關、逐步多元迴歸分析等統計方式對回收資料進行分析。

本研究獲得結論如下：

- 一、高職學生知覺工作價值觀各層面達中上水準，且以組織安全與經濟層面表現較為突出。
- 二、高職學生知覺學習態度各層面在中等程度，其中以家庭期望及自我期許較高。
- 三、高職學生知覺學習滿意度各層面為中等程度，其中以學習成果最為顯著。
- 四、高職學生個人背景變項對工作價值觀各層面之感受，尊嚴層面特別顯著，自我實現、社會互動、安定與免於焦慮方面均無差異。
- 五、高職學生個人背景變項對學習態度各層面及整體之感受，在自我期許層面之差異較為顯著。
- 六、高職學生個人背景變項在學習滿意度各層面感受均有所差異。
- 七、高職學生工作價值觀、學習態度與學習滿意度之間具有顯著正相關。
- 八、高職學生工作價值觀與學習態度對學習滿意度具有預測力。

此外，本研究根據上述結論，分別對教育行政機關、辦理輪調式建教合作班之高職學校與實習廠家、就讀輪調式建教合作班之學生及未來研究者提出建議。

關鍵詞：輪調式建教合作、工作價值觀、學習態度、學習滿意度



Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship among work values, learning attitude, and learning satisfaction for rotary cooperative education program of vocational senior high school students. The study was implemented by survey research. A total of 625 usable questionnaires were collected from 700 private vocational senior high school students in New Taipei City. The effective response rate was 89.28%. The statistical techniques applied to this study such as: “descriptive statistics” , “*t*-test” , “one-way ANOVA” , “Pearson Product-Moment Correlation” and “stepwise multiple regression analysis” .

With the data analysis result, researcher reached the conclusions as following:

1. Work values performance of vocational senior high school students achieves upper-moderate level, and “organize security and economic” is highlight among all of the dimensions.
2. The perceptive learning attitude of vocational senior high school students achieve moderate level. Moreover, the self-expectations and “family-expectations” especially are highlight among all of the dimensions.
3. Learning satisfaction performance of vocational senior high school students achieves moderate level, and “learning outcomes” is highlight among all of the dimensions.
4. The variables of personal background of vocational students do influence the degree of their feelings toward the work values, “dignity” dimension is particularly significant. There were no differences in the dimensions of “self-achievement” , “social interaction”, “stability and freedom from anxiety”.

5. The variables of personal background of vocational students do influence the degree of their feelings toward the learning attitude at all dimensions and the overall feelings, “self-expectations” reached significant difference.
6. The variables of personal background of Vocational students do influence the degree of their feelings of all dimensions of learning satisfaction.
7. There are significant positive correlation among work values, learning attitude, and learning satisfaction.
8. There are significant predictive power among work values, learning attitude, and learning satisfaction.

Besides, based on the above-mentioned results, the study would be provided suggestions for the educational authorities concerned, schools and enterprises implementing rotary cooperative education program, vocational senior high school students and future researchers.

Keywords: Rotary cooperative education program, Work values, Learning attitude, Learning satisfaction

目次

| | |
|------------------------------------|-----|
| 第一章 緒論..... | 1 |
| 第一節 研究背景與動機..... | 1 |
| 第二節 研究目的與待答問題..... | 5 |
| 第三節 研究範圍與限制..... | 7 |
| 第四節 名詞釋義..... | 9 |
| 第二章 文獻探討..... | 11 |
| 第一節 輪調式建教班之發展背景與現況..... | 11 |
| 第二節 工作價值觀之內涵及相關研究..... | 26 |
| 第三節 學習態度之內涵及相關研究..... | 37 |
| 第四節 學習滿意度之內涵及相關研究..... | 46 |
| 第三章 研究設計與實施..... | 53 |
| 第一節 研究架構..... | 53 |
| 第二節 研究假設..... | 55 |
| 第三節 研究對象..... | 56 |
| 第四節 研究工具..... | 57 |
| 第五節 研究過程與實施程序..... | 62 |
| 第六節 資料處理..... | 64 |
| 第四章 研究結果與討論..... | 67 |
| 第一節 高職學生工作價值觀、學習態度與學習滿意度之現況分析..... | 67 |
| 第二節 高職學生工作價值觀、學習態度與學習滿意度之差異分析..... | 74 |
| 第三節 高職學生工作價值觀、學習態度與學習滿意度之相關分析..... | 110 |
| 第四節 高職學生工作價值觀、學習態度對學習滿意度之預測分析..... | 116 |
| 第五章 結論與建議..... | 135 |
| 第一節 結論..... | 135 |

| | |
|---------------|-----|
| 第二節 建議..... | 140 |
| 參考文獻..... | 145 |
| 中文部份..... | 147 |
| 英文部份..... | 161 |
| 附錄..... | 165 |
| 附錄一 正式問卷..... | 165 |



表 次

| | |
|--|----|
| 表 2-1-1 高級職業學校輪調式建教合作教育作業規範..... | 15 |
| 表 2-2-1 各學者對工作價值觀的定義..... | 27 |
| 表 2-2-2 工作價值觀的分類表..... | 31 |
| 表 2-3-1 國內各學者對學習態度的定義..... | 39 |
| 表 2-3-2 學者對學習態度相關構面研究之整理..... | 43 |
| 表 2-4-1 國內各學者對學習滿意度的定義..... | 47 |
| 表 2-4-2 學者對學習滿意度相關構面研究之整理..... | 50 |
| 表 3-4-1 教育程度等級分類..... | 59 |
| 表 3-4-2 職業類別層級分類..... | 59 |
| 表 4-1-1 新北市高職學生工作價值觀之現況分析摘要表..... | 68 |
| 表 4-1-2 工作價值觀各分層面之相依樣本單因子變異數分析及事後比較表... 68 | 68 |
| 表 4-1-3 新北市高職學生學習態度現況分析摘要表..... | 69 |
| 表 4-1-4 學習態度各分層面之相依樣本單因子變異數分析及事後比較表..... | 70 |
| 表 4-1-5 新北市高職學生學習滿意度現況分析摘要表..... | 71 |
| 表 4-1-6 學習態度各分層面之相依樣本單因子變異數分析及事後比較表..... | 71 |
| 表 4-2-1 不同學校別之高職學生在工作價值觀各層面及整體之差異比較摘要表 | 74 |

| | |
|---|----|
| 表 4-2- 2 不同性別之高職學生在工作價值觀各層面及整體之差異比較摘要表 | 75 |
| 表 4-2- 3 不同科別之高職學生在工作價值觀各層面及整體之差異比較摘要表 | 76 |
| 表 4-2- 4 父親教育程度不同之高職學生在工作價值觀之差異比較摘要表 | 77 |
| 表 4-2- 5 母親教育程度不同之高職學生在工作價值觀之差異比較摘要表 | 79 |
| 表 4-2- 6 父親職業不同之高職學生在工作價值觀之差異比較摘要表 | 81 |
| 表 4-2- 7 母親職業不同之高職學生在工作價值觀之差異比較摘要表 | 82 |
| 表 4-2- 8 不同學校別之高職學生在學習態度各層面及整體之差異比較摘要表 | 84 |
| 表 4-2- 9 不同性別之高職學生在學習態度各層面及整體之差異比較摘要表 | 85 |
| 表 4-2-10 不同科別之高職學生在學習態度各層面及整體之差異比較摘要表 | 86 |
| 表 4-2-11 父親教育程度不同之高職學生在學習態度之差異比較摘要表 | 87 |
| 表 4-2-12 不同母親教育程度之高職學生在學習態度之差異比較摘要表 | 88 |
| 表 4-2-13 父親職業不同之高職學生在學習態度之差異比較摘要表 | 90 |
| 表 4-2-14 母親職業不同之高職學生在學習態度之差異比較摘要表 | 91 |
| 表 4-2-15 不同學校別之高職學生在學習滿意度各層面及整體之差異比較摘要表 | 93 |
| 表 4-2-16 不同性別之高職學生在學習滿意度各層面及整體之差異比較摘要表 | 94 |
| 表 4-2-17 不同科別之高職學生在學習滿意度各層面及整體之差異比較摘要表 | 95 |
| 表 4-2-18 父親教育程度不同之高職學生在學習滿意度之差異比較摘要表 | 96 |
| 表 4-2-19 母親教育程度不同之高職學生在學習滿意度之差異比較摘要表 | 98 |

| | |
|---|-----|
| 表 4-2-20 父親職業不同之高職學生在學習滿意度之差異比較摘要表..... | 99 |
| 表 4-2-21 母親職業不同之高職學生在學習滿意度之差異比較摘要表 | 101 |
| 表 4-2-22 不同背景變項學生在工作價值觀整體與分層面差異分析彙整表.... | 104 |
| 表 4-2-23 不同背景變項學生在學習態度整體與分層面差異分析彙整表..... | 106 |
| 表 4-2-24 不同背景變項學生在學習滿意度整體與分層面差異分析彙整表.... | 109 |
| 表 4-3- 1 高職學生工作價值觀與學習態度之積差相關分析摘要表..... | 111 |
| 表 4-3- 2 高職學生工作價值觀與學習滿意度之積差相關分析摘要表..... | 112 |
| 表 4-3- 3 高職學生學習態度與學習滿意度之積差相關分析摘要表..... | 114 |
| 表 4-4- 1 高職學生工作價值觀對學習滿意度「課程安排」層面之逐步多元迴 歸分析摘要表..... | 116 |
| 表 4-4- 2 高職學生工作價值觀對學習滿意度「學習環境」層面之逐步多元迴 歸分析摘要表..... | 117 |
| 表 4-4- 3 高職學生工作價值觀對學習滿意度「學習成果」層面之逐步多元迴 歸分析摘要表..... | 118 |
| 表 4-4- 4 高職學生工作價值觀對學習滿意度「學習興趣」層面之逐步多元迴 歸分析摘要表..... | 119 |
| 表 4-4- 5 高職學生工作價值觀對學習滿意度「行政措施」層面之逐步多元迴 歸分析摘要表..... | 120 |
| 表 4-4- 6 高職學生工作價值觀對學習滿意度「生涯規劃」層面之逐步多元迴 歸分析摘要表..... | 121 |

| | |
|--|-----|
| 表 4-4-7 高職學生工作價值觀對學習滿意度整體層面之逐步多元迴歸分析摘要..... | 122 |
| 表 4-4-8 高職學生工作價值觀對學習滿意度之逐步多元迴歸分析之綜合摘要表..... | 123 |
| 表 4-4-9 高職學生學習態度對學習滿意度「課程安排」層面之逐步多元迴歸分析摘要表..... | 124 |
| 表 4-4-10 高職學生學習態度對學習滿意度「學習環境」層面之逐步多元迴歸分析摘要表..... | 125 |
| 表 4-4-11 高職學生學習態度對學習滿意度「學習成果」層面之逐步多元迴歸分析摘要表..... | 126 |
| 表 4-4-12 高職學生學習態度對學習滿意度「學習興趣」層面之逐步多元迴歸分析摘要表..... | 127 |
| 表 4-4-13 高職學生學習態度對學習滿意度「行政措施」層面之逐步多元迴歸分析摘要表..... | 128 |
| 表 4-4-14 高職學生學習態度對學習滿意度「生涯規劃」層面之逐步多元迴歸分析摘要表..... | 129 |
| 表 4-4-15 高職學生學習態度對學習滿意度整體層面之逐步多元迴歸分析摘要表..... | 130 |
| 表 4-4-16 高職學生學習態度對學習滿意度之逐步多元迴歸分析之綜合摘要表..... | 131 |

表 4-4-17 高職學生工作價值觀與學習態度整體層面對學習滿意度整體層面
之逐步多元迴歸分析摘要表..... 132





圖 次

| | |
|---------------------|----|
| 圖 3-1-1 研究架構圖 | 53 |
| 圖 3-5-1 研究步驟 | 63 |





第一章 緒論

本研究旨在探討高職輪調式建教班技術生工作價值觀、學習態度與學習滿意度之關係。為達研究目的，本章就研究背景及動機、研究目的與待答問題、研究範圍與限制、名詞釋義，分節說明。

第一節 研究背景與動機

壹、研究背景

學校是教育的主要場所，學生在教育場所中任何有形無形的學習活動，無非是為將來走出校園以後的人生做好準備。然而，每一個學生在學校的學習完成之後，終究要進入工作職場，為了達到對職業生涯做好準備的目的，技職教育即扮演著重要的角色。因為技職教育以培育實用技術人才為宗旨，而高級職業學校既屬技職教育的一環，那麼如何使學生學業完成後順利接軌到職場，便成為高職學校教育面臨的主要課題之一。

Evans (1978) 對技職教育目標的看法有三，依序為：提供社會發展的人力需求；增加學生未來進路的選擇機會；提供增強所有學習型態的原動力。其中提供社會發展的人力需求，更是許多國內、外學者一致認為技職教育最主的教育目標之一。康自立(1985)指出，技職教育的目標與普通教育不同。一般而言，普通教育的目標在於培養一個完美的公民，而技職教育的目標在於培養有效率參與職業生活的人。因此，技職教育之主要目的是要學生具備職業能力，並且配合就業市場的需求。孫仲山(1999)認為，職業教育的目標乃在培育健全的基層技術人力，並使個人能有效地從事職業活動。Woloszyk (1996) 則認為，為了達到個人未來在職場順利發展的目的，職業學校所提供的教育環境，應該盡可能實際模擬企業的工作情境，讓學生預先了解工作上可能面臨的環境與需求。在這些教育目標之下，我國的高級職業教育發展出建教合作的模式，於民國 58 年開始由省立沙鹿高工試辦「輪調式建教合作班」。

建教合作的教育機制，一方面能夠提供學生在學校學習相關理論課程，一方面也可讓學生在企業機構真實的工作情境下，獲得職業知能的訓練。

因此，建教合作教育可說是培育基礎人力資源的職業教育措施。建教合作的方式有很多種，至目前仍以輪調式建教合作教育最為各界所認同（吳榕峰、林琴珠，2001）。輪調式建教合作自民國 58 年開始實施以來，深獲教育單位與專家學者之重視與推廣，建教合作之事業單位除獲致穩定的人力資源外，企業界亦吸收相當數量的基礎技術人才，對國家、社會有相當程度的貢獻（吳榮峯，2010）。時至今日，雖然輪調式建教合作制度仍存在許多亟待改善的問題，但其所帶來的效益仍相當值得肯定，不論是合作事業單位、學校或學生均普遍認為值得推廣（康自立等，1991；蕭錫錡，1994；羅文基，1979）。

因此，輪調式建教合作班的教育機制，有助於技職學生適應未來的職場生涯。就配合國家政策發展的面向而言，輪調式建教合作班能適時地提供社會的人力需求；就學生提早適應社會的面向來說，能依學生的興趣所在培養實用的技術，在求學過程中給予學生適當的職業試探，透過學校教育及廠家的輔導，使學生及早對職業進路及生涯規劃做好準備，從而建立其終身學習的觀念，以增強其就業能力；就幫助學生經濟並完成學業的面向而論，多數建教班學生出身於社會中、下階層家庭，在經濟亟需獲得支持以完成學業，輪調式建教合作學制是學生及其家庭最佳的選擇之一。

貳、研究動機

建教合作教育的宗旨是培養學生成為理論與實作兼俱的技能人才，一面工作一面念書，是輪調式建教合作班學生求學過程中的一大特點。高職學生適逢青春期的生理、心理、認知、情感等各面向而言，身心狀況都處在快速發展與成長的狀態。但是這個時期的學生，對適應環境的能力與社會經驗卻相對顯得薄弱。那麼，就讀輪調式建教合作班學生在面對課業與技能學習、學校以及工作職場不同環境時，其工作價值觀、學習態度與學習滿意度的現況為何？此為研究動機之一。

在此時期，青少年最重要的是要能發展與建立自己的價值觀，以做為自我統整與認同，並做為評判是非標準的基礎（郭為藩，1972）。影響工作價值的因素相當多，許多的實證研究指出，家庭社經地位、性別、年齡、父母教育程度等因素會導致青少年工作價值觀上的差異。然則，不同出身背景的輪調式建教合作班學生，其工作價值觀的差異是否存在？本研究期

藉由探討輪調式建教合作班學生的家庭及其個人背景：如不同學校別、性別、科別、父母婚姻狀況、居住狀況、父親教育程度、母親教育程度、父親職業、母親職業等，以了解不同背景學生在工作職場的狀況，並分析不同背景學生的工作價值觀，進而了解工作價值觀對輪調式建教合作班學生的重要性，此為研究動機之二。

就建教合作教育的精神言之，其課程需兼顧學科及術科兩方面。學科重理論；術科重實作，學校與廠商皆須負擔教育學生的使命。本研究者目前任教於高職學校，且擔任行政職務多年。鑑於校內學生在國中就學階段，學業表現多屬低學習成就者；家長社經地位以中、下者居多；學生在生活常規各方面表現素質普遍低落。然而，一旦進入技職體系學習，高職學生獲得學科以外的發展舞臺，在技能方面得以盡情發揮，其在學習上的整體表現往往優於國中求學階段。然則，不同背景變項的高職學生其學習態度為何？又，學習態度對輪調式建教班學生的影響為何？此為研究動機之三。

吾人若想了解學生的學習是否適當地達成教育目標，了解學生的學習滿意度是可行的指標之一。高職輪調式建教合作班學生，在校學習與在廠實習的過程中，其學習滿意度受到什麼因素影響？本研究藉由探究學生在學習過程中的滿意度，以了解不同背景變項的高職學生對學習的感受情形，期以實證研究之結果，試圖了解輪調式建教班學生的學習滿意度狀況為何？此為研究動機之四。

目前臺灣辦理輪調式建教合作班的高職學校不在少數。面對當今少子化的社會大環境，輪調式建教班的招生狀況，普遍而言比一般正規學制來得理想。研究者在校擔任行政工作，親身體驗學校辦理建教合作班的過程中，事實上投入相當多的人力資源：如各處室的行政作業、與建教廠商的聯繫溝通、導師對在廠實習技術生的生活輔導、協調技術生在廠實習期間的人際關係適應、個人生涯的輔導及規劃等，輪調式建教合作班日常營運工作異常繁重。而且近來教育主管機關對於學生在工作職場的權益相當重視，任何輔導、溝通、聯繫都必須留存佐證資料，以為評鑑訪視之據。職是之故，輪調式建教班可說是辦理此學制之學校教育的重點工作。在教育主管當局、高職學校體系及合作廠家各方的積極努力與用心之下，學生本

身是否真的從中受益？本研究係由學生對工作價值觀的認知及學習態度與學習滿意度著手。藉由分析學生學習態度的現況及探討學生的工作價值觀與其學習滿意度之間的關連性，並將研究結果作一全面性的探討，試圖了解學生工作價值觀、學習態度與學習滿意度三者之關係為何？此為研究動機之五。



第二節 研究目的與待答問題

壹、研究目的

根據上述的研究背景與動機，本研究之主要目的如下：

- 一、對輪調式建教合作班學生實問卷，以得知學生基本背景資料，了解學生工作價值觀、學習態度與學習滿意度之現況。
- 二、探討不同背景變項之輪調式建教合作班學生的工作價值觀，以分析其對學生的影響。
- 三、探討不同背景變項之輪調式建教合作班學生的學習態度，以了解其對學生的重要性。
- 四、探討輪調式建教合作班學生學習滿意度的狀況，以分析學生學習滿意度。
- 五、探討輪調式建教合作班學生工作價值觀、學習態度與學習滿意度三者之關係。
- 六、探討輪調式建教合作班學生工作價值觀對學習滿意度的預測力。
- 七、探討輪調式建教合作班學生學習態度對學習滿意度的預測力。
- 八、探討輪調式建教合作班學生工作價值觀與學習態度對學習滿意度的預測力。

貳、研究問題

基於上述研究背景與動機以及研究目的，本研究擬探討如下問題。

- 一、高職輪調式建教合作班學生工作價值觀、學習態度與學習滿意度之現況為何？
- 二、高職輪調式建教合作班學生之工作價值觀狀況為何？

- 三、高職輪調式建教合作班學生之學習態度狀況為何？
- 四、高職輪調式建教合作班學生之學習滿意度狀況為何？
- 五、高職輪調式建教合作班學生，其工作價值、學習態度與學習滿意度相關性為何？
- 六、高職輪調式建教合作班學生工作價值觀對學習滿意度是否具有預測力？
- 七、高職輪調式建教合作班學生學習態度對學習滿意度是否具有預測力？
- 八、高職輪調式建教合作班學生工作價值觀與學習態度對學習滿意度是否具有預測力？



第三節 研究範圍與限制

本研究所包含的研究範圍與限制茲分述如次。

壹、研究範圍

本研究係以 100 學年度教育部中部辦公室所轄，新北市境內實施輪調式建教合作班的學校為母群體，共計八所學校，學生總數 4,281 人，本研究以其中 2 所私立高職學校之資料為依據（該 2 所高職已於 102 年 1 月 1 日改隸新北市教育局）。其輪調式建教班學生人數合計 2,305 人，佔母群體之 53.84%，其範圍界定於該 2 所私立高職學校中人數最多的前四科：餐飲科、美容科、資訊科、汽車科學生為研究對象。

研究內容中，工作價值觀包括自我成長、自我實現、尊嚴、社會互動、組織安全與經濟、安定與免於焦慮、休閒健康與交通等七個構面，量測其工作價值觀狀態；學習態度包括學校課程、教師教學、同儕朋友、自我期許、學習習慣及家庭期望等六個構面，量測其學習態度狀態；學習滿意度以課程安排、學習環境、學習成果、學習興趣、行政措施及生涯規劃等六個構面，量測其學生學習滿意度狀態；界定以此為本研究範圍，以利後續研究發展。

貳、研究限制

一、研究變項方面

影響學習滿意度的因素眾多，如課程規劃、教學品質、個人經驗、學習態度等。本研究係針對輪調式建教班學生進行探討，因此僅將工作價值觀及學習態度納入研究變項架構中，其他變項因素則未加以考量。因此在分析變項之關聯性時，係指未考慮其他變項因素下所作的解釋。

二、研究方法方面

本研究以問卷調查法進行研究，由於研究工具屬於自陳量表，亦即學生以自陳的方式填寫問卷，透過學生知覺來獲得輪調式建教合作

班學生相關之學生背景，佐以在工作價值觀量表、學習態度量表與學習滿意度量表的資料分析研究。

然而填答者可能因本身的主、客觀因素，例如填答當時的情緒、認知、過去經驗、自我防衛心理等，對施測問卷的內容、題目見解會有所不同而無法呈現真實反應，導致測量結果分析會有偏差、偏誤的情況產生。也可能受到社會期許等外在因素影響而產生誤差。此乃本研究無法控制，因此僅能假設受試者都能依照自身真實狀況作答。

三、研究推論方面

本研究因受限於人力、時間及經費關係。在抽樣上僅以新北市境內 2 所私立高職餐飲管理科、美容科、資訊科、汽車科等四科輪調式建教合作班學生為母群體進行立意抽樣，因此在研究結果上，僅針對新北市就讀輪調式建教合作班的學生做解釋與應用，並未期望做太多推論。



第四節 名詞釋義

本研究重要的名詞包括：輪調式建教合作、工作價值觀、學習態度、學習滿意度，其釋義如下：

一、輪調式建教合作

輪調式建教合作教育係指透過學校與相關性質之事業單位的合作，經過教育主管機關對該事業單位評估合格後由雙方簽訂合約，讓學生可以在學校中修習一般科目及職業專業課程，又可以到相關行業職場接受工作崗位訓練，以利於就業準備。參與辦理建教合作教育的工廠、公司或店家稱為「事業單位」或是「合作機構」；就讀輪調式建教合作教育班的學生，在職場實習期間稱為「技術生」。現行輪調式建教合作學校招收學生的方式，係由學校向教育行政單位提出申請通過後，招收國中畢業生或具有同等學歷者為技術生，每班招收 100 人，分為 A、B 兩班各 50 人，透過事業單位與技術生簽訂技術生訓練契約，技術生一班在學校接受教育，一班在事業單位接受技能訓練，每三個月輪調一次，工作崗位亦應依計畫實施輪調。三年修業期滿經考核後，其成績及技能測驗合格，由學校發給畢業證書，並輔導其參加丙級以上技術士技能檢定。

二、工作價值觀

本研究探討輪調式建教合作班學生工作價值觀。工作價值觀是個人對工作特性的重視程度，代表個體自我的態度與信念，並引導個體工作的行為與表現。換句話說，工作價值觀是一個人投入工作時，用以評斷和此工作相關事物的持久信念與標準，工作價值觀具有一種內在趨動力，引導個體追求工作諸如薪資、自治權、良好工作環境、成就感、滿足感、聲望等與工作有關的概括意念。一個人在選擇與工作有關的目標與標準時，工作價值觀扮演著重要的角色，並且產生決定性的因素。

三、學習態度

學習者對於所學習的事物有正面的態度與認識，才能達成有效的學習。影響個體行動之抉擇的能力便稱為「態度」(Kimble, 1967)。換言之，態度是指看似可調整的內在行為(Gagne, 1984)。一般而言，態度被認為具有三個層面。其一是認知面，亦即觀念或主張。其二是感情面，亦即伴隨著觀念的感覺或情感。其三是行為面，與行動的準備度和預備狀態有關(Gagne, 1985)。本研究輪調式建教合作班學生學習態量表，係採用謝文欣(2009)參考郭永順(2004)、丁嘉慰(2008)所發展之「學習態度量表」行之，受試學生之總得分越高表示該受試學生的學習態度越高。

四、學習滿意度

滿意(satisfaction)是學生面對學習活動的感覺或態度，滿足或需求感高代表滿意(Tough, 1982)。滿意是一種感受、態度、願望、需求的達成，是主觀的感覺；而學習滿意度係指學生在學習的過程中，對學習活動的感受或態度。這種感覺或態度表達出學生對學習活動喜歡的程度、願望達成的程度、需求滿足的程度或目標達成的程度，學生在學習過程中其願望及需求獲得滿足；高興的感覺或積極的態度是「滿意」，不高興的感覺或消極的態度是「不滿意」，若學生能在學習過程中感到滿意的感覺，就能引起良好、積極學習動機、意願與態度。

第二章 文獻探討

本章主要在探討與本研究相關之理論與文獻。全章共分為四節，第一節為輪調式建教班之發展背景與現況；第二節為工作價值觀之內涵及相關研究；第三節為學習態度之內涵及相關研究；第四節為學習滿意度之內涵及相關研究。

第一節 輪調式建教班之發展背景與現況

壹、建教合作的定義

建教合作是技職教育中相當重要的一個部份。它是同時具有教育功能、經濟功能與社會適應的職業教育制度，亦即整合了「教育」與「建設」兩方面的功能。學校與事業機構雙方共同培育人才，使教育與經濟制度密切結合，是配合國家經濟發展，開發人力資源，極具經濟功能的一種教育制度（張添洲，1991）。而建教合作班功能的發揮須藉由學校與業界的合作，將學校教育進一步推廣至業界。林清江（1975）指出建教合作教育就廣義而言，係指訓練或教育制度與國家經濟建設或經濟發展的全面協調措施；就狹義來說，則指企業界與正式教育單位合作，從事職業或技術訓練與教育之工作。

就學生個人而言，建教合作可說是學生投入工作職場的第一個階段。基於學生需求的考量，建教合作教育係根據學生的生涯目標，所進行之職業準備的一種教育措施（康自立，1986）。就實行的面向來說，建教合作是職業教育的方案之一，透過學校與事業單位的合作安排下，學生一方面在學校中接受與某一職業相關的理論教學，同時在該行業的事業單位及環境中接受訓練並實際體驗工作。Evans（1979）指出建教合作教育是在學校與產業雇主合作下產生的技術及職業教育方案，這種教育型式讓學生一方面在學校接受職業教育，另一方面到企業接受實際工作技能的訓練。

綜合以上專家看法，建教合作即是配合國家經濟發展及人力開發的整體需求，有計畫地由學校提供相關的職業教學及必修的理論課程，而由企業機構提供訓崗位和場所，透過學校與事業單位的合作，使學生在高職階

段的學習過程中，得以同時接受學校理論課程與廠家的實務技能訓練，提供學生日後成為基礎技術人才的一種教育制度。

貳、建教合作發展概述

建教合作係透過學校與產業合作，從事職業教育或技術訓練與的機制，建教合作教育也被視為改進技術及職業教育的有效策略。

康自立（1986）指出西方國家很早就開始發展建教合作制度，早在西元 1880 年左右，英國蘇格蘭便設置三明治職業教育課程(sandwich courses)，可說是建教合作（cooperative education）教育的起源。孫仲山（1999）認為三明治式的職業課程，是讓學生在學校學習基礎的理論知識與操作技能，然後再安排到企業機構學習實際可用的職業技能，如此周而復始反覆地進行知識學習與技能訓練。而後歷經社會環境變遷、教育制度的相應發展與改良，於是漸形成制度周延、配套措施完整，並且具有卓著成效的建教合作教育制度。

另外，德國有一種稱為雙軌制學徒訓練的制度，存在與臺灣建教合作類似的職業訓練型態。因為雙軌制學徒訓練為了培育基層技術人力，同樣採用結合學校教育與工作崗位訓練的方式，設法在理論教育與實務工作中取得平衡點。學生每週在企業機構從事職業實作訓練 3.5 至 4.0 日，在學校學習理論課程 1 至 1.5 日。因此參與訓練的學徒兼具兩種身份，一方面是職業學校的學生，同時也是企業機構的員工。眾所周知，德國重視職業證照的程度甚於世界各國，無論在升學或職業方面，都要求具備相關的證照，該國也因此基礎技術人力培育方面建立了非常健全的制度，國家也藉此造就相當多優良的基層技術人員。

就臺灣而言，民國 57 年起以輪調方式的建教合作開始為高職教育所重視，因此可視為臺灣建教合作重要的轉捩點。次年，亦即民國 58 年省立沙鹿高工試辦機工科的輪調式建教合作教育，其辦理成效頗受社會各界肯定。究其因素為輪調式建教合作學制與傳統職業教育相較，更能落實學生「理論與實務」結合的功能，因此當時的臺灣省教育廳將此實驗班正式定名為「輪調式建教合作班」。而臺灣輪調式建教合作教育自此取得長足發展。

目前各高職學校辦理建教合作的型態，以輪調式、階梯式及實習式這三種為主，另也有專案申辦的建教合作教育班。而其中以輪調式的辦理歷史最久、層面最廣。茲分述如下：

一、輪調式建教合作：

就學三年內，原則為三個月在學校讀書，三個月在職場實習，交替進行學校與職場的輪調，是目前最具規模、最多學校辦理的方式。

二、階梯式建教合作：

二年級在學校接受基礎教育，三年級前往職場接受專業技術訓練學習。

三、實習式建教合作：

一年級以寒暑假期間辦理為原則，二年級除寒暑假之外，學期中實施以不超過五週，三年級則不超過十二週為原則。藉由學期中安排學生到企業機構實施校外實習，讓學生熟練各種生產機具的操作及就業技能。

四、專案式建教合作：

在輪調式、階梯式、實習式這三種型態之外，學校若有意推動建教合作業務，得依實施辦法及配合學校需要另行規劃，並專案報請主管教育行政機關同意辦理的專案式建教合作方案。

參、輪調式建教合作相關規範及現況

一、輪調式建教合作相關規範

輪調式建教合作具有定期輪調的特性，對廠家及學校在生產作業安排及行政措施實行上，具有相對穩定性；學生在校學習三個月理論課程後，再至工廠接受實地訓練，可將所學與實務相結合，能夠充份收到相輔相成之效；學生接受實地訓練能夠獲得實作機會，是目前最多學校實施且成效最為顯著的建教合作教育模式。

自輪調式建教合作教育實施以來，社會大環境迭經變遷，相關法源依據亦逐漸完備，制度的建立也更趨完善。而建教合作的法源，是規範建教合作制度實施的依據。「職業學校法」第九條：「職業學校應配合社會需要，辦理推廣教育及建教合作；其辦法由教育部定之。」教育部依此法，於民國 93 年 3 月 5 日公布實施「高級職業學校建教合作實施辦法」。而教育部中部辦公室於民國 93 年 3 月 30 日教中(三)字第 0930504947 號函，依上述實施辦法公布「高級職業學校輪調式建教合作教育作業規範」，更為如何辦理輪調式建教合作做了詳細的規範。

值得一提的是，對本研究範圍所屬的新北市境內私立高職學校而言，目前實施輪調式建教合作所遵循的重要依據為教育部中部辦公室公布之「高級職業學校輪調式建教合作教育作業規範」。但隨著新北市升格為直轄市，其境內之國、私立高職學校，將於民國 102 年 1 月 1 日起改隸新北市政府教育局所轄。因此新北市政府教育局刻正成立「修訂新北市職業學校建教合作教育作業規範草案工作小組」，參酌教育部中部辦公室「高級職業學校輪調式建教合作教育作業規範」、「高級職業學校階梯式建教合作教育作業規範」、「高級職業學校實習式建教合作教育作業規範」、「臺北市高級職業學校辦理建教合作教育作業規範」及「高雄市高級中等學校辦理建教合作教育作業規範」，研擬修訂「新北市職業學校辦理建教合作教育作業要點」，以使爾後各校辦理建教合作教育作業時有所依循。研究者因在學校工作職務關係，多次參與工作小組會議。可以見得，俟改隸以後新北市辦理建教合作之高職學校，其輪調式建教合作教育作業方式將另有依據。

另因現行的「高級職業學校建教合作實施辦法」法律位階較低，且勞動基準法對於建教生之保障尚有不完備之處。教育部為健全建教合作制度，培育建教生之職業技能、就業能力，保障建教生之權益，提升職業教育品質，並加強學校及建教合作機構之責任，制定「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」草案，將法律位階提高。行政院則在 101 年 9 月下旬提送「高級中等學校建教合作法」草案並經立法院一讀通過，顯示建教生權益問題已逐漸受到各界關切。

本研究即將完成之際，「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」，於 101 年 12 月 14 日立法院院會三讀通過。新法共計 39 條，過去只是行政命令的規定，在三讀後正式提升成為法律位階，建教制度自民國五十八年開辦至今，相關法令臻至完備。建教生的權益保障問題長期為社會大眾關注的疑慮，也獲得根本上的解決，新法可以說是建教合作學制向前邁出一大步。

在新法公布之前，有關目前建教合作之實施，仍依照「高級職業學校輪調式建教合作教育作業規範」（教育部，2004）而行，其內容歸納如表 2-1-1 所示：

表 2-1-1 高級職業學校輪調式建教合作教育作業規範

| 作業規範 | 學校 | 事業單位 |
|-------------|---|---|
| 申辦條件 或招生 | <ol style="list-style-type: none"> 高級中等學校日校正規班及實用技能班之職業類科，其師資、設備齊全者，得與相關性質之建教合作機構辦理「輪調式建教合作教育班」（以下簡稱本班）。 學校申請辦理本班，應先覓妥建教合作機構，經學校自評符合申辦要件者，於學期前七個月檢具建教合作計畫書、課程調整計畫、採計學分的成績考核計畫、技術生訓練計畫、技術生輔導計畫、建教合作教育合約書、技術生訓練契約草案、評估書表（建教合作機構評估報告表）及其他相關資料，向主管教育行政機關提出申請，經評估合格，始准以「輪調式建教合作教育班」的名義辦理招生。 本班招收國中畢業生，或具有同等學力者為技術生。 | <ol style="list-style-type: none"> 建教合作機構符合下列情形，始得參與輪調式建教合作教育：需經登記核准設立有案（於招生前一年的九月底之前取得營利事業登記證）、具有該科訓練或實習設備、參加勞工保險、免費提供學生住宿、無惡性將學生退廠紀錄。 建教合作機構技術生人數，不得超過該機構相關部門技術員工四分之一；個別合作機構每期輪調人數不得低於三人。 主管教育行政機關評估各建教合作機構所提出建議改善意見，學校應於學生分發進入建教合作機構前改善完成，並函報主管行政機關核備。 建教合作機構經主管教育行政機關評估連續二年一等者，可免評估一年，經再評估又獲得一等者，次年可再免評估一年。 |

教育及
訓練責任

1. 學校招收本班學生，應於進入建教合作機構前在校內實施120至240小時基礎訓練，使其具有該科基本技能、安全衛生及職業倫理道德等相關知能。各校實施基礎訓練，符合課程要求者，得採計學分。但缺曠課達三分之一者，不得授予學分。
 2. 學校申辦本班時，准予將原編制一班改編甲、乙兩班，應各設導師一人，負責指導與管理該班學生。
 3. 本班課程實施學年學分制，為配合實際狀況，得依教育部訂頒之課程標準，作百分之二十彈性調整。
 4. 學生在建教合作機構期間，學校應定期或必要時指派導師或相關輔導人員協助建教合作機構依照「技術生輔導辦法」輔導技術生，使技術生獲得良好的適應與學習。
 5. 學校輔導人員赴建教合作機構輔導技術生，應檢視學生住宿環境、瞭解學生適應與學習情形，如發現有歸責於建教合作機構之缺失，應反應建請建教合作機構即時改進，返校並應提出輔導訪視報告。
1. 建教合作機構應設置技能訓練人員，負責技術生技能訓練，確實依據技術生訓練計畫輪調工作崗位，並將訓練情形記載於「技能訓練進度表」。
 2. 建教合作機構應設置輔導人員，會同學校訂定「技術生輔導辦法」，作為輔導之依據，並加強與學校及家長之聯繫，以達成輔導之功能。

學校行政
措施及技
術生權益
與責任

1. 本班學生分發建教合作機構確定後，學校應負責協調建教合作機構與學生及其家長簽訂技術生訓練契約四份，學校、建教合作機構、技術生各持一份，另一份函送當地勞工主管機關備查。
 2. 學校應組成輪調式建教合作協調會議，每學期至少開會一次，必要時得臨時召集之。其成員由學校實習、教務、訓導
1. 有關訓練時間、休息、休假及職業災害補償事項，依勞動基準法第六十九條規定辦理。
 2. 建教合作機構應負擔技術生在建教合作機構期間之津貼應依訓練契約發給、技術生在建教合作機構之住宿與輪調往返交通費、新生基礎訓練之部分經費、技術生在建教合作機構接受訓練期間，

(學務)、輔導、相關科(學程)主任、建教組長、生活輔導組長等代表與建教合作機構指定代表兼任之(校長為當然召集人),負責聯繫、協調技能訓練與學校課程之配合、技術生技能訓練之規劃與安排、技術生活輔導與管理事項、技術生在廠(店)適應不良之處置、技術生違反廠規之處置、技術生訓練契約之解除、建教合作機構、停工、歇業,有關技術生安置之協調等事項。

3. 派相關人員參加研習會。

4. 積極宣導推廣,應於招生前,邀請縣(市)政府教育局、國民中學有關人員,應屆畢業生及家長舉行座談會。

應該辦理勞工保險,在學期間辦理團體保險,並負擔保險費、超時訓練應發給之津貼,依勞動基準法第二十四條規定之延長工時工資標準計算之經費。

學生成績
考核

技術生在建教合作機構實習、補充訓練及專精訓練,學校應每週指派相關科專業教師實地瞭解技術生技能訓練情形,查核「技術生訓練週記」、「技能訓練進度表」及相關部門輪調,並考核採計專業科目之學分。

資料來源：高級職業學校輪調式建教合作教育作業規範

二、輪調式建教合作現況

臺灣自從民國 58 年沙鹿高工創辦輪調式建教合作班以來,各高職學校及合作機構紛紛踴躍參與,辦理建教合作的學校和就讀的學生數量日益增加。這段期間雖然歷經國內、外經濟起伏更迭,卻更突顯輪調式建教合作教育的前景和重要性,因此輪調式建教班不但延歷不輟,近幾年並且大有蓬勃發展之勢。目前參與辦理建教合作的事業機構,大致涵蓋了機械、模具、機電、電機、汽車、資訊、電子、餐飲、觀光、食品加工、流通管理、電子商務、電影電視、美容、商業經營、資料處理等產業,足見建教合作教育對於臺灣經濟建設及產業發展扮演重要角色。

然而時代瞬息萬變,政策推陳出新,建教合作不斷面臨新的考驗。近年來因為時代環境的變遷,建教合作教育也面臨不少亟待解決的問

題。社會大眾對於建教生的權益更為重視，辦理輪調式建教合作的學校，也因此必須投入更多人力、物力，以期兼顧學生維益及建教合作制度的運作，以下就輪調式建教合作班現況略作陳述。

建教合作生具備許多優勢，擁有比一般高職學生更豐富的實務經驗，對於專業實務操作更能有深刻認知，每月領有生活津貼，能夠以薪資來適度減輕家庭負擔，在廠家實習的同時，能夠提早具備工作職場的適應能力。就學生個人未來發展願景而言，建教合作生因為具備相當好的就業準備基礎，所以一方面可以繼續升學進修，另一方面也可以在職場上繼續發展個人事業，甚至在畢業後即仰賴在建教班學習的理論和實務經驗自行創業。

建教合作生在建教合作機構稱為技術生，建教合作的事業機構稱為事業單位。技術生擁有三項基本權益應該受到保障，分別為基本人權、工作訓練權、教育權，分述如下（教育部中部辦公室，2012）：

（一）基本人權

1. 為保障技術生職場實習的技能學習權益、安全及福利，申請辦理建教合作之事業單位必須經過主管機關評估合格才准予辦理。評估合格之事單位公告於教育部中部辦公室建教合作資訊網網站。
2. 事業單位不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制技術生從事勞務或工作。
3. 事業單位對技術生不得因性別而有歧視差別之待遇。
4. 技術生因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，事業單位不得強制其工作。
5. 事業單位不得強制技術生擔任繁重及危險性或工作場所有影響健康之虞的工作。
6. 技術生因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，事業單位應依相關法令規定予以補償。

7. 15 歲以上未滿 16 歲之技術生，每日之工作時間不得超過 8 小時，也不得於例假日及午後 8 時至次日早晨 6 時之時間內工作。
8. 事業單位若需實施超時訓練，必須徵得技術生及家長同意。且一個月內超時訓練總時數不得超過 46 小時。

(二) 工作訓練權

1. 技術生不得於午後 10 時至次日早晨 6 時之時間內實施訓練。
2. 技術生每日訓練時間不得超過 8 小時，且不延長訓練時間為原則。
3. 技術生繼續訓練 4 小時，至少應有 30 分鐘之休息。每 7 日至少應有 1 日休息，作為例假。
4. 技術生於訓練期間，如有請公假、婚假、喪假、病假或事假的需要，依學生請假規則辦理，但訓練契約另有約定者，從其約定。
5. 事業單位應依建教合作訓練契約，給付技術生生活津貼。事業單位延長訓練時間者，其延長時間在 2 小時以內者，應按平日每小時生活津貼之金額加給三分之一以上；再延長時間在 2 小時以內者，加給三分之二以上。
6. 事業單位應以技術生為被保險人，並以事業單位為投保單位，參加勞工保險。
7. 學校必須協調事業單位與技術生簽定訓練契約，以保障建教生於職場實習期間之相關權益，由當事人分執，並送主管機關備案；其契約內容應包括下列事項：(1) 訓練項目、訓練計畫。(2) 訓練期限、訓練(工作)時段。(3) 膳宿負擔、輪調往返交通費之提供。(4) 生活津貼及發給方式。(5) 勞工保險。(6) 結業證明。(7) 契約生效與解除條件與其他有關雙方權利、義務事項。

- 8.事業單位應依技術生訓練契約，提供良好之訓練環境，安排技術生至相關部門接受職業技能訓練，並培養優良之工作態度、安全認知及職業道德。前述訓練活動應與技術生所學職業科別之內涵有關，並注意技術生之身心健康。
- 9.技術生在事業單位受訓期間，事業單位應依技術生訓練計畫，指派專人負責技術生之職業技能訓練及生活輔導。
- 10.建教生從事訓練活動時發生災害，得準用勞動基準法第七章職業災害補償規定，向建教合作機構請求各項費用及補償。
- 11.依據訓練契約，事業單位不得無故惡意將技術生退廠。

(三) 教育權

- 1.自 98 學年度起，就讀輪調式及階梯式建教合作教育班的學生，享有三年免繳學費的優惠措施。如果學生學籍發生異動（如休學或自動退學……時），學校亦不得再向學生收取學費款項。
- 2.依據訓練契約及建教合作合約書內容，事業單位不得安排技術生從與職場技能學習及技術生訓練計畫內容毫無相關之工作。
- 3.技術生於事業單位實習訓練，得依規定採計學分。
- 4.學校必須定期指派人員前往事業單位，提供技術生技能學習及生活輔導之必要協助。
- 5.為保障技術生之就學權益，技術生於事業單位實習期間，關於獎懲事宜，須依照學校與事業單位協調訂定之生活輔導管理規章處理。
- 6.學校必須在安排技術生在進入事業單位之前，會同事業單位辦理基礎訓練（輪調式）或職前訓練（階梯式），以使技術生具備行業基本技能及適應能力。基礎訓練時數亦可依規定採計學分。

- 7.學校辦理建教合作，必須依照辦理的規範，安排技術生回到學校，接受學校教育。
- 8.輪調式建教合作技術生的輪調期間以1~3個月為原則，超過3個月者須提出申請，並經專案評估核准後始可實施。一年級暫時不實施超過3個月之輪調。
- 9.技術生返校期間，校方處理學生事務不得有差別或歧視之待遇，例如獎懲、成績評定、費用超收……等。

在義務方面，亦可分為三類，分別為技術生義務、事業單位義務及學校義務，分述如下（教育部中部辦公室，2012）：

（一）技術生義務

- 1.技術生必須遵守事業單位生活管理規定的義務，含休假、上下班時間、實習操作、宿舍管理等規定。
- 2.技術生必須按規定提撥一定金額，作為職工福利金。
- 3.技術生除有參加勞工保險為被保險人的義務外，並應依規定分擔比例按月繳納保險費。
- 4.技術生以學習技能為目的，在事業單位訓練期間必須認真積極學習相關技能。
- 5.技術生在事業單位訓練期間應盡善良員工之職責，不得蓄意破壞事業單位設備、機具有損事業形象之行為。
- 6.技術生必須遵守學生手冊等相關規範。

（二）事業單位義務

- 1.事業單位應基於建教合作規定，為技術生辦理勞工保險。
- 2.事業單位應提供技術生妥善之住宿及工作環境。
- 3.事業單位應按照建教合作合約內容及勞基法規定，由學校協調與技術生簽定訓練契約。

- 4.事業單位應按照訓練契約，發給技術生生活津貼。
- 5.事業單位應基於技術生訓練計畫內容，確實提供技能學習、訓練之工作崗位；工作崗位訓練不足於採計學分內涵時，事業單位應對技術生實施補充訓練。
- 6.事業單位應基於兩性平等原則及尊重基本人權，不得因性別、稟賦不同，而有差別或歧視待遇。
- 7.事業單位不得強迫技術生加班（延長訓練時間）。
- 8.事業單位應考量技術生受教權益，必須規劃技能訓練及生活輔導之相關事宜。

（三）學校義務

- 1.學校必須指派人員前往事業單位，提供技術生技能學習及生活輔導之必要協助。
- 2.學校必須主動處理技術生與事業單位之間爭議。
- 3.學校必須會同事業單位辦理基礎訓練（輪調式）或職前訓練（階梯式），使技術生具備行業基本技能及適應能力。基礎訓練時數可依規定採計學分。
- 4.學校辦理建教合作，必須依照辦理的規範，安排技術生輪調返校，接受學校教育。
- 5.學校應協調建教合作機構依職業學校學生輔導辦法及學校所定之輔導管理相關規定，辦理技術生輔導及相關事項。
- 6.學校處理技術生事務不得有差別或歧視之待遇，例如獎懲、成績評定、費用超收……等。

近年來由於學制的改革及高等教育的擴張，高職學生升學機會大增，技職教育學術化的傾向相當明顯，這種種情形對於建教合作的發展影響頗大。幾年前甚至有重量級學者提出廢除高職學制的主張，更使得建教合作教育遭受嚴峻挑戰。再者，當前重視勞動價值的觀念與

以往存在極大差異，學生學歷普遍提高之後，對於基礎勞動產業的投入缺乏興趣。因此，出身中產階級的家庭的學生，除非學術傾向極低導致學習成就低落，否則幾乎不會以就讀建教班為優先考量，目前就讀建教合作班之學生以家境困苦或單親家庭的學生為主。

另外，臺灣近年來因少子化影響，國中畢業生人數逐年減少，私立職業學校的招生首當其衝，因此許多私立學校便以建教合作班作為主要招生來源。從臺灣省辦理輪調式建教合作概況可看出，歷年畢業生人數有逐年遞減的趨勢。以辦理建教合作班學校來看，也以私立學校為主（林琴珠，2002）。然而，自從政府實施高職免學費，並推動十二年國民基本教育政策以來，輪調式建教班三年免學費的誘因及優勢漸失，同時也令辦理輪調式建教合作班的私立高職學校在招生上造成困擾。

肆、建教合作在教育上之價值及相關研究

吳清基(1998)強調建教合作教育相當注重實務上的經驗增長和發展；並且非常強調工具性價值功能，與進步主義所強調以個人為中心的成長歷程相互呼應。由此可見建教合作教育重視實際由「做中學」的經驗原則，經由知識和經驗的獲得，以培養人類謀生的工具能力相當一致。

就建教合作教育而言，學校教育負責理論與專業知識的傳授，而與學校合作的事業單位則提供具備實務經驗的工作機會。康自立（1986）提出建教合作在教育上涵蓋三個面向的價值，其大要分述如下：

其一，學習的價值：學校的教育與教學相當程度上歸屬於所謂的模擬系統。因為學校的教學設備、技術、方法與材料各方面資源，通常與企業在特定時空環境下所使用的存在許多落差，而且，就學生的學習而言，有許多現實社會中必須具備的知識與技能，無法在正規學校的教學場域中充份習得，然而，這些知識與技能，如果將學生置身在事業單位實際的工作環境中，直接由專門經驗的人指導，卻有很大的機會能夠獲得。所以在學生學習過程中，若能安排到職業現場工作學習，除了能接觸到當下該產業最新的設備及習得較新的技術，並可降低學校與企業間的落差，讓學生的技能習得達到所謂的「無縫接軌」，因此更能達成職業教育的目的。

其二，利於學生生涯發展的價值：職業教育的價值和目的，是為了促進學生生涯發展。因此，在職業教育的歷程中，有必要提供充分機會讓學生學習體驗。為了配合學生未來的發展，職業學校必須透過實習、實作，讓學生體驗未來在工作職場上可能面臨的情況，以利其職業生涯良好的發展。而學生的職業試探與準備，在建教合作的教育體制中，透過在事業單位的實際接觸，讓學生可進一步了解自我，在學生尚未真正踏入工作職場之前，即初步體驗未來職業生涯的情況，將有利其對生涯發展的抉擇。

其三，經濟上的價值：投身建教合作教育體系的學生，其家庭社經背景往往相對低落。學生在職業現場參與工作，可以獲得法規保障的生活津貼以完成學業。相當程度上，建教合作教育能夠培養學生經濟獨立及自力更生的健全人格。因為建教合作以職業現場做為施教的場所，使學生於在學期間，即實際上接觸社會人生百態，透過教師及事業單位主管的適當輔導，能夠讓學生獲得觀念上的轉變與更良好的適應，有效地培養其正確的工作態度、人際關係、團體合作等概念，將渴望使學生的人格發展更趨成熟。

建教合作教育模式在教育價值方面相當具有意義，許多學者在從事各種有關建教合作的研究中，發現藉由事業單位與學校合作的教育，可增進學生的學習經驗，促進學生的人際關係發展，並且使學生提早認知自我生涯規劃的重要性。賴清國（2002）的研究指出，學生知覺參與建教合作校外實習中的主要收穫有：「學到很多學校學不到的知識及技術」、「交到朋友增進人際關係」及「提早體驗工作環境、清楚飯店運作模式」等。王哲祥（2005）在研究中發現：一、學校校內職前基礎訓練有助學生的工作學習。二、學校安排補充訓練有助學生職場學習。三、職場管理人員的敬業精神有示範作用。四、雇主樂於優先雇用曾參與職場學習的畢業學生。徐承群（1998）的研究指出，技術士執照與建教合作的學習使原住民學生在就業市場競爭中擁有較多的籌碼，學生「由勞力工」提升到「技術工」，能夠在就業市場中具有相對較高的競爭力。換言之，建教合作教育學制在相當程度上，提供給學生、學校及事業單位一個發展良性循環的平臺，使技職教育的成效、學生學習成長及事業單位的營運生產力獲得三贏的局面。

儘管如此，也有一些研究發現建教合作教育的問題並且提出具體的建議。李憲霖（1990）的分析研究指出，合作廠商對建教班學生並沒完善的訓練計畫及課程，雖然多數事業單位自認為本身已經善盡義務，並且提供學生完整的訓練課程，但是學生的學習成效並不如預期理想，也因此造成學生「只知如何做，卻不知為何如此做」的現象。其次，建教班學生年齡和年級越高者，呈現對在廠家的工作、訓練、生活輔導及日常管理情形愈不滿意的趨勢，這些情形使許多建教班學生畢業後不願意留在原來實習的事業單位工作。

伍、小結

由上述對於輪調式建教合作教育制度的文獻探討中可以得知，輪調式建教合作在教育上的價值相當高，建教合作教育制度提供學生技職教育、職業訓練及廠家充足基礎技術人力三方面相輔相成的機會。但是學校在辦理輪調式建教合作教育時，必須確實遵循政府政策及相關實施辦法，如此方能確保建教合作教育的品質。依照法規落實教育訓練課程及相關補充訓練、加強學生在廠生活管理及工作環境、依法給予實習學生合理的待遇等。

在文獻回顧中可以發現，學校辦理建教合作的成效高低與品質良莠，相當仰賴學校與合作的事業單位是否用心於培育人才，並且落實建教合作教育的辦學理念。唯有秉持輪調式建教合作教育的教育理念和精神，才能去除社會大眾對建教生淪為廉價勞工的疑慮，使輪調式建教合作教育真正發揮為國家工業發達、經濟繁榮、民生富裕動力的重要關鍵。

第二節 工作價值觀之內涵及相關研究

本節主要在探討工作價值觀的內涵、工作價值觀的相關研究，從中找出適合本研究主題之工作價值觀的衡量構面。

壹、工作價值觀的內涵

個人的工作價值觀衍生自價值觀，其實就是個人整體價值體系的一部份。價值觀本質上是一種高度抽象的概念，其研究屬於心理學、社會學範疇。組織行為學者認為個人的價值觀與工作態度及工作表現有密切的關係，其工作表現、發展與選擇會受到工作價值觀的影響。亦即個人將價值觀表現於工作上的信念，個人在工作中不同的特質偏好所表現出來的基本架構，同時也是影響個人工作態度與工作行為的重要因素（林璇貞，2008；高瑞新，2011；孫海龍，2010；張惠雯，2009）。

歷來學者秉持不同觀點，從而對工作價值觀的意涵在詮釋上存在差異。如Super（1970）提出工作價值觀是與工作有關的目標，是個人內在所需求及從事活動時所追求的工作特性與屬性，經由行為達到自我需求滿足的目標。Rokeach（1973）指出工作價值觀是個人所追尋的工作目的與工作方式。並將工作價值觀分為目的性與工具性二類。亦是一種持久的信念，是個體對工作的一般性看法。Kalleberg（1977）則認為工作價值觀乃是個人的工作信念，並反映個人在工作情境及工作滿足之中。也是個人在從事活動時所亟欲追求的工作特性或屬性，反映出其對於工作的認同與尊重，代表個人對其工作活動贊同與尊重的渴望程度。此外，工作價值觀是個人從事工作時，據以評斷有關工作事物、行為或目標的持久性信念與標準，個人透過工作脈絡所表現的價值體系，藉此表現工作行為，追求工作目標（吳鐵雄、李坤崇、劉佑星與歐慧敏，1996）。工作價值觀是個人價值系統之一，滿足個人在工作上扮演的角色，是個人工作人格的重要因素（Brown, 2002），代表個人對工作的信念與偏好程度，導引個人趨向特定行為，並作為選擇工作之指標，並且影響個人對工作的知覺與評價（張順發與羅希哲，2005）。高瑞新（2011）認為工作價值觀是一種內在趨力，可引導個體的行為並激發其朝向人生的目標，亦是一種價值體系與工作

信念之建構，可提供個體評斷工作之標準，並調解個人之工作向度與情感因素間的關係，滿足個人需求以及增進工作之表現。

由於價值觀定義的論點很多，故將歷來學者對價值觀的異同與主張整理羅列，如表 2-2 -1。

表 2-2- 1 各學者對工作價值觀的定義

| 學者（時間） | 工作價值觀定義 |
|-------------------------------|---|
| Super（1970） | 與工作有關的目標，是個人內在需求及從事活動時所追求的工作特質與屬性，經由行為達到自我需求滿足的目標。 |
| Zytowski（1970） | 反映個人的需求狀態和工作滿足之間的一致性。 |
| Wollack et al. （1971） | 是個人對一般工作的態度，而非對某一特定工作的態度，它是透過社會化的過程逐漸累積而成。 |
| Rokeach（1973） | 是個人所追尋的工作目的與工作方式。並將工作價值觀分為目的性與工具性二類。 |
| Parker（1976） | 是一種明確的期望概念。特定的社會或團體用其當作判斷工作好壞的標準。 |
| Kalleberg（1977） | 認為乃個人對其工作活動贊同與尊重的渴望程度，並反映個人在工作情境及工作滿足之中。 |
| Pryor（1979） | 是喜好的指標與道德感覺有高度的關連，也是個人偏好的陳述，而非道德上的命令，以說明個人與工作性質的關係。 |
| Hazer & Alvares （1981） | 是個人對一般工作的態度傾向，而非根據某一工作的感受，是透過社會化過程逐步累積而成。 |
| Pine & Innis（1987） | 個人需求及重視與工作有關的事物。 |
| Ravlian & Meglino （1989） | 指對各種工作的行為方式，特別是為社會所接受的偏好程度，並據以導引其行為。 |
| Lincoln & Kalleberg （1990） | 引導個人朝向工作與組織生活的一種取向，即是個人期望從事工作相關活動中所能獲得的事物。 |
| Rounds（1990） | 個體工作人格的重要因素，用以描述職業需求。 |
| Robbins（1992） | 引領人們對於工作本身或某特定工作之實現意義並形成偏好之認知或意向。 |

| | |
|----------------|---|
| Dose (1997) | 員工在長期下，持久且穩定指導其工作行為與目標選擇的一種標準或準則。 |
| Brown (2002) | 是個人價值系統之一，滿足個人在工作上扮演的角色。 |
| 袁志晃 (1983) | 是職業發展過程中，代表個人職業成熟歷程中完成發展任務的指標。 |
| 吳聰賢 (1983) | 針對某一特定工作所反應的價值傾向 |
| 朴英培 (1988) | 是個人對一般工作特質所保持的信念或偏好程度。 |
| 李華璋 (1994) | 中介於工作目標與個人情感取向的一組概念，能反映在個人工作選擇時其主、客體間關係的強弱程序；可視為價值系統的一部份，無涉及對工作價值、好惡、理念等表現。 |
| 陳銘宗 (1994) | 其形成大都是經過個人學習、社會化經驗、工作與職業經驗所累積而成的一種穩定心理建構。 |
| 羅俊龍 (1995) | 與工作有關的目標，代表個人的信念與態度傾向，可引導個人工作行為與選擇的指標。 |
| 吳鐵雄 (1996) | 個體從事工作時，據以評斷有關工作事物、行為或目標的持久性信念與標準，個體據以表現工作行為，追求工作目標。 |
| 蔡孟翰 (2001) | 個體在社會架構下，形成對於一般性的工作情感或態度傾向，是個人內在或精神上所偏好而想追求的各種工作條件或結果。 |
| 李元墩、鍾志明 (2001) | 是個體在工作相關活動中，所持有理念、行事標準及對週邊事務的看法，據此引導其工作行為，並影響其工作表現。 |
| 孫沁光 (2001) | 對工作內容的價值觀發生在個人評價工作的過程，以其偏好的形式表現。 |
| 鍾佩蓁 (2004) | 是一種持久性的偏好，包括認知、情感、行為等成份，並受外界環境影響，進而影響個人或團體的行為導向、處事態度，所以是一種主觀的判斷。 |
| 蔡秀涓 (2004) | 是持久且廣泛的看法，包括從工作獲得各種價值需求滿足，及工作中表現態度與行為的決定標準。 |
| 林惠蓮 (2005) | 一般而持續不變的恆常性信念與價值體系。是個人內在，對於工作的信念與動機。 |

| | |
|-------------------|--|
| 黃相璋等人 (2005) | 個體透過社會化過程逐步累積而成，針對某一特定工作所建立持久性偏好標的認知與態度，據以評斷有關工作事物行為或目標，引導個體的工作行為與追求的工作目標，達成需求與慾望的滿足。 |
| 張順發、羅希哲 (2005) | 個人對工作的信念與偏好程度，導引個人趨向特定行為，並作為選擇工作之指標，其影響個人對工作的知覺與評價。 |
| 李英蘭 (2006) | 是一種廣泛的概念，源於生理、心理與社會需求之偏好，以人或團體為中心，是獨立的、持久的信念及偏好，常伴隨個人主觀、莫名或情緒，具有引導個體行為，滿足需求和追求團體目標的功能。 |
| 李鴻昌 (2007) | 展現在個人的工作活動中，對於本身工作特性重視與偏好的程度，代表個人態度與意願，進而形成一股內在動力，藉以滿足各層次的需求。 |
| 黃賀 (2009) | 是個人對其工作與職務所賦予的意義，也是詮釋其工作經驗的判斷標準。 |
| 孫海龍 (2010) | 以價值觀為基礎延伸而來的，與生活經驗有關，容易受環境的影響，是個人用來選擇特定工作或工作活動的依據，並做出最的反應與結果。 |
| 高瑞新 (2011) | 是一種內在趨力，可引導個體的行為並激發其朝向人生的目標，亦是一種價值體系與工作信念之建構，可提供個體評斷工作之標準，並調解個人之工作向度與情感因素間的關係，滿足個人需求以及增進工作之表現。 |

資料來源：修改自孫海龍 (2010)

本研究綜合上述各學者之研究論述，並參考吳鐵雄 (1996) 之研究與高職學生特性，究認為工作價值觀是個人從事工作時，據以評斷有關工作事物、行為或目標的持久性信念與標準，亦是個人透過工作脈絡所表現的價值體系，藉此表現工作行為，追求工作目標。

貳、工作價值觀的相關研究

一、工作價值觀的類型

西方的組織心理學者自 1950 年代起開始探討工作價值觀，學者基於對研究目的、對象與觀點之不同，發展出工作價值觀的許多分類模式（張瑞新，2011）。茲將各類型發展說明如下：

- （一）初期：Ginzberg、Ginsburg 與 Herma（1951）最早將工作價值觀加以分類，大致而言，他們將工作價值觀分類為內在價值觀、外在價值觀和附加價值觀三大類。
- （二）建構期：Super（1970）在其研究中，將工作價值觀分類為包含十五項因素的三大構面，分別為（1）內部價值：利他主義、獨立性、創造力、智慧啟發、美的追求、成就感、管理權力；（2）外部報酬價值：安全感、聲望、經濟的報酬、生活方式；（3）附加價值：工作環境、與同事關係、從屬關係、變化性。
- （三）整合期：Vaus 與 McAllister（1991）的研究則將工作價值觀分為內在價值與外在價值兩大類。（Ros, Schwartz, & Surkiss, 1999）指出，工作價值觀的類型雖廣泛，但各學者的研究至少都有兩個基本類型，一為內在的工作價值觀，二為外在的工作價值觀。前者來自於工作本身的報酬，是有關工作者內在的心理滿足；而後者偏向物質層面。
- （四）發展期：依上述學者研究的回顧得知，各學者對工作價值觀的分類方式均有相當程的一致性。但是，由於學者之研究目的與理論背景之不同，近年也有學者採取其他的工作價值觀面向，例如 Schwartz（1999）將工作價值觀分類為內在的、外在的、社交關係、力量等四個面向；Ros 等人（1999）則採用社交關係、外在、聲望、混合等四個工作價值觀構面。這些工作價值觀除了探討論個人與工作有關之心理滿足與物質慾望之外，更在這些基礎上擴展到個人在工作脈絡中，對於人際關係與社會貢獻之因素，同時重視工作對個人在聲望、權威方面的影響。
- （五）國內學者：除前述西方學者對工作價值觀之分類外，尚有許多國內學者的研究，針對本國的社會情況提出分類。例如袁志晃（1982）

將工作價值觀區分為：心境、自我表達、自處、務善、領導、社會和經濟等七個構面；王叢桂（1993）依據 Rokeach 的分類概念，而區分為工作目的價值與工作手段價值兩種；吳鐵雄（1995）將工作價值觀區分為二個領域、七個構面：自我成長、自我實現、尊嚴取向、社會互動、組織安全與經濟、安定與免於焦慮、休閒健康與交通取向等。而近來更有許多研究者，針對國內高中職學生工作價值觀加以分類，如張瀧升（1991）、鄭增財（2000）、呂信寬（2001）、許美霞（2002）、洪瑞佑（2008）、吳育安（2008）等。

國內外研究工作價值觀的學者們，依據不同的角度來探討工作價值觀，因而產生許多不同的分類模式，茲將各學者研究對「工作價值觀分類」整理為表2-2-2。

表 2-2-2 工作價值觀的分類表

| 學者（時間） | 工作價值觀分類 |
|----------------------|--|
| Super（1970） | 區分為智性激發、利他主義、美感、成就感、管理、創造性、經濟報酬、變化性、獨立性、聲譽、同事關係、生活方式、從屬關係、工作環境等構面。 |
| Wollack et al.（1971） | 分為：以工作為榮、工作投入、喜愛活動、努力上進、工作社會地位、對工作的責任、對工作薪酬的態度等七個構面。 |
| Rokeach（1973） | 區分為目的性與工具性價值觀兩大類。 |
| Miller（1974） | 分為內隱性與外顯性等兩大類。 |
| Kalleberg（1977） | 區分為內在動機、方便性、同事關係、生涯與資源妥適性等五個構面。 |
| Pryor（1979） | 分為安全、自我發展、利他主義、生活型態、體能活動、分離性、獨立、名望、管理、同事、創意、金錢等十二個構面。 |
| Gomez-Mejia（1981） | 區分為與任務有關、工作條件與內容層面、工作環境與工作夥伴等。 |

| | |
|--------------------------|---|
| Elizur (1984) | 將工作價值範圍系統化，分為結果形態與系統績效，並將其區分為升遷、有意義的工作、社會貢獻、成就、勝任能力、責任、獨立、人的尊嚴、地位、讚賞、對組織影響力、對工作影響力、工作夥伴、從屬關係、安全、工作種類、公司形象、工作時間、工作環境薪水與假期等類。 |
| Vans & McAllister (1991) | 分為個人內在價值與外在價值兩大類。 |
| Schwartz (1999) | 將工作價值觀分類為內在、外在、社交關係與力量的工作價值觀。 |
| Ros et al. (1999) | 社交關係、外在、聲望與混合的工作價值觀。 |
| Robbins (2003) | 將工作價值觀區分成目的性價值觀與工具性價值觀。 |
| Simon & Manson (2003) | 1.自我實現：認為從事該工作達到自我實現的程度。 2.儒家工作論：以中國儒家哲學出發的工作價值觀之傾向。 |
| Lyons et al. (2006) | 1.社會的工作價值觀；2.利他 (altruistic) 主義的工作價值觀；3.聲望的工作價值觀 |
| Jaw et al. (2007) | 1.自我提升；2.對社會的貢獻；3.穩定和獎勵；4.對變革之開放；5.權力和地位。 |
| 袁志晃 (1982) | 區分為：心境、自我表達、自處、務善、領導、社會和經濟等七個構面。 |
| 吳聰賢 (1983) | 分為個人內在取向、外在取向及綜合取向等三大類。 |
| 陳正沛 (1983) | 依據Wollack、Goodale、Wijting & Simth 等人發展的「工作價值調查」修訂為：內在、薪酬、晉升與社會地位等四類。 |
| 夏林清、游慧卿 (1984) | 區分為：心境、自我表達、自處、領導、社會和經濟等六個構面。 |
| 李華璋 (1990) | 分為成長、表現與創新、新奇與變異、解決問題、挑戰與成就、社會道德、利他主義、自主、社會肯定、影響力、人際關係、坦承人際關係、避免心理壓力、工作調適、安定、社會潮流、工作環境、薪資、休閒及維護健康等構面。 |

| | |
|----------------|--|
| 張瀧升 (1991) | 成就感、經濟報酬、安全感、從屬關係、同事關係、工作環境、聲譽 |
| 王叢桂 (1993) | 依據 Rokeach 的分類概念，而區分為工作目的價值與工作手段價值兩種。 |
| 黃同圳 (1993) | 依據 Lincoln 與 Kalleberg 的定義，將其區分為工作期望與工作信念二類。 |
| 陳銘宗、劉兆明 (1995) | 區分為：成長、倫理、工作上的一體感、變通、實做、公平與負責盡職等七類，彼此間會相互影響。 |
| 吳鐵雄 (1995) | 區分為二個領域、七個構面：自我成長、自我實現、尊嚴取向、社會互動、組織安全與經濟、安定與免於焦慮、休閒健康與交通取向等。 |
| 錢淑芬 (1997) | 分為內在價值、外在價值與附加價值等三類。 |
| 鄭增財 (2000) | 生理的價值、心理的價值、人際的價值、情感的價值、職業的價值、道德的價值、人生的價值 |
| 呂信寬 (2001) | 工作自由、工作社會地位、敘薪與獎金制度、升遷機會、從屬及同事關係、工作環境、安全感、利他主義、休閒、創造性 |
| 許美霞 (2002) | 名聲地位、人際關係、發展創新、安定富足、生活方式 |
| 張順發、羅希哲 (2005) | 分為創新發展、人際互動、成就聲望、組織安全等。 |
| 洪瑞佑 (2008) | 自我成長、自我實現、利他主義、成就尊嚴、人際互動、經濟報酬、免於憂慮、工作環境、企業文化 |
| 吳育安 (2008) | 工作環境、地位威望、物質報酬、從屬及同事關係、工作自由、自我發展性、成就感 |
| 孫海龍 (2010) | 成長價值、利他價值、人際價值、安全價值、組織價值、生存價值 |
| 張建文 (2011) | 自我成長、工作環境、從屬及同事關係、經濟報酬、安全感、聲望 |
| 高瑞新 (2011) | 內在、外在、社交、聲望 |

資料來源：本研究整理

有學者將工作價值觀以目的性價值觀與工具性價值觀來分類。例如 Rokeach (1973)、Elizur (1984) 以及 Robbins (2003) 等人，即採用此種分類方式。依據上述學者的定義與分類，本研究歸納工作價值觀之分類方式，整體而言，目的性價值觀與內在價值觀的內涵相近，均涵蓋個人希望透過工作能夠實現的較高層次價值，例如成就感、自我實現；工具性價值觀與外在價值觀較為類似，意指例如家庭安全、升遷、報酬等價值。

二、工作價值觀的衡量構面

工作價值觀的分類攸關著工作價值觀量表的設計，目前國內因應研究的目的與對象不同而自行發展出來的工作價值觀的量表很多，如：夏林清與游慧卿 (1984)、陳英豪等人 (1987)、王叢桂 (1993)、吳鐵雄等人 (1995) 分別設計出來的「工作價值觀量表」，均由職業輔導的面向來探討，較適用於一般預備踏進職場的求職者作為選擇職業的參考依據。國內各學者的工作價值觀量表其信度與效度均能達到驗證的要求。(孫海龍，2010)

吳鐵雄 (1996) 指出工作價值觀的意義為個人在從事工作時，據以評斷有關工作事物、行為或目標的持久性信念與標準，個體據此表現工作行為、追求工作目標。行政院青年輔導委員會委託吳鐵雄、李坤崇、劉佑星與歐慧敏等人發展本土化工作價值觀量表。以大專生及大專畢業在職人員為對象，編製工作價值觀量表，此後廣為探討技職體系學生工作價值觀的研究者引用。

此量表將工作價值分為「目的價值」及「工具價值」兩大領域，在兩領域下又分為：「自我成長取向」、「自我實現取向」、「尊嚴取向」、「社會互動取向」、「組織安全與經濟取向」、「安定與免於焦慮取向」及「休閒健康與交通取向」等七個因素項，分述如下(引自吳鐵雄、李坤崇、劉佑星與歐慧敏，1996)：

一、目的性價值

(一) 自我成長取向：對工作時，能否不斷得到新知與自我成長，發揮創造力以及促進個人成長的重視程度。

(二) 自我實現取向：對工作時能否實現人生目標，展現個人才華，提昇生活品質以及增社會福祉的重視程度。

(三) 尊嚴取向：對工作時能否滿足個人成就感，獲得自我肯定與自主性，贏得他人尊重以及擁有管理權力和支配權的重視程度。

二、工具性價值

(一) 社會互動取向：對工作時能否獲得良好的社會互動，與上司和同事分享喜怒哀樂，以及與他人建立良好的關係的重視程度。

(二) 組織安全與經濟取向：對工作時能否獲得合理經濟報酬，以及組織是否有完善的制度來滿足安全感的重視程度。

(三) 安定與免於焦慮取向：對工作時能否穩定而規律的工作，以及免於緊張、焦慮與恐懼的重視程度。

(四) 休閒健康與交通取向：對工作時能否獲得充足的體能活動與有充分的休閒活動，以及便利的交通的重視程度。

參、小結

工作價值觀即個人對工作的價值觀，可以說是個人對工作所持有的想法與評斷的標準。本研究根據國內學者對高中職學生工作價值觀分類的研究，對輪調式建教合作班學生工作價值觀採取吳鐵雄（1996）的量表，包括「自我成長」、「自我實現」、「尊嚴」、「社會互動」、「組織安全與經濟」、「安定與免於焦慮」及「休閒健康與交通」等七個構面。期能藉由這七個構面，了解輪調式建教合作班學生知覺工作價值觀上的現況。



第三節 學習態度之內涵及相關研究

本節主要在探討學習態度的內涵、學習態度的相關研究，從中找出適合本研究主題之學習態度的衡量構面。

壹、學習態度的內涵

態度是一種學習結果的呈現，其經常在後天環境中逐步改變和形成，並影響個人行動之抉擇的能力。一般來說，態度的內涵具有三個成份。其一是認知成份：係指對人、事、物所知覺的意見，亦即觀念或主張；其二是感情成份：係指對人、事、物所引發發的情緒或感覺，亦即伴隨著觀念而來的情感；其三是行為成份：係指對人、事、物所展現的行為意圖，亦即行動的準備度和預備狀態（Gagne, 1985）。

學習者對所學習的事物有正面的態度與正面的認識，才能達成有效的學習。學生如果沒有對學習有積極正向的態度與正確的認識，那教師想要讓學生達到有效的學習，將是一件非常困難的事情（Kimble, 1967）。施信華（2001）指出，態度與學習之間呈現正相關，學生對學習具有正面的態度及抱持積極的態度，其學習成效及學業成績將有顯著的進步，反之，則將造成排斥及抗拒心理，對學習不利。Marzano（1992）認為教師應引導學生正確的學習態度以增強其學習成效。因為當學生對學習具有正向的態度時，才會增進知識的獲得和技能的學習，進而產生較好的行為表現。

每個學生都具有不同的學習心態與學習狀況，因此，老師有必要瞭解在學生的學習過程中，造成學生學習成果有所差異的因素（林建平, 1997）。態度的內涵除了含有與動機相同的情感層面和行為傾向層面之外，還具有認知的層面以別於動機（Scott, 1962）。張春興（1994）指出態度是指個體對人、對事、對周圍世界，所持有一種具一致性與持久性的傾向。此種傾向可由個體外顯行為去推測，但態度的內涵卻不限於單純的外顯行為。態度的認知、情感和行為這三個成份都是針對同一目標對象，但三個成份卻各有所別。其多寡隨個體的年齡、性別、性格等而有所不同。年輕人重情感而輕忽認知，在態度行為表現上難免顯得衝動；成年人的態度則是認知多於情感，故在行為表現上較為穩重。因為態度中含有情感與認知兩種

成分，所以在對人對事的表現上，會因個人不同的情感與認知，而有積極態度與消極態度之區分。

洪蘭(1997)指出近代社會心理學家認為態度是一種穩定的心智狀況，代表對一些理念、物體或人的看法。Kimble (1967)亦指出學習者對於所學習的事物有正面的態度與認識，才能達成有效的學習。Rokeach(1968)將態度定義為：對某一事物或情境之信念，具有持久性且支配個體的反應方式。Utsumi 與 Mendes (2000)認為態度是個體根據個別的經驗，對人事物所呈現的一種具有方向性與強度性的個人意向與特性，且包括情意的和認知的成分。許定邦(2002)認為態度乃是對個體的人、事、物的喜愛或厭惡、積極或消極、同不同意、符不符合、正反兩面的看法或觀點，透過人、事、物的認知和情感而顯於外的行為，依此反應之行為推斷其態度。

綜合上述，學習與態度的關聯性相當顯著。個人的態度不是與生俱來而是靠學習獲得的；人們出生時原本無所謂的態度好與壞，但隨著生理成熟與心理發展、家庭環境、學校教育、同儕團體與傳播媒體的影響，以及社會文化與規範等因素交互作用下，漸漸形成與其態度。

教育是以學生學習為主體本位，因此學習的首要工作在於培養學生良好的學習態度，因為學生具有積極的態度是任何學習的基礎。二十一世紀是知識經濟的時代，也是終身學習的時代，面對大量、也速且唾手可得的資訊，要能夠有效吸收與運用，端賴學習者是否具備良好的學習態度。學生對學習情境的喜愛或厭惡程度，足以影響其學習的動機與成效。積極的學習態度是理想的學習基礎，它將使學生傾向喜好與參與，而消極的學習態度將使學生退卻甚或拒絕學習(張志銓，2002)。

邱佳椿(2003)指出，高中職階段的學生其學習態度易受到外在與內在環境的影響，而有不同的內在心理傾向。此傾向如果是正面的、積極的，會使學生樂於參與學習活動；相對地，如果此傾向是負面的、消極的，將使學生退縮逃避，甚至拒絕學習。

歷年來研究學生學習態度內涵的論述，常因研究主題、對象的差異而對學習態度有不同的界定，茲將國內各學者對於學習態度的定義整理如表 2-3-1 所示。

表 2-3-1 國內各學者對學習態度的定義

| 學者 (時間) | 學習態度定義 |
|------------|--|
| 王玉屏 (1981) | 學習態度係指有關學習方法、習慣等學習事項的準備狀態或行為，包括閱讀、筆記、摘要、記憶、預習、解決問題、利用時間等要件。 |
| 張新仁 (1982) | 將學習態度界定為學習者對學習活動或學習環境，所持正向的或反向的評價或感情，及積極學習或銷及應付的行為傾向。 |
| 賴保禎 (1990) | 認為學習態度包含學習方法、學習計畫、學習習慣、學習環境、學習慾望、學習過程、準備考試、考試技巧等。 |
| 鄧運林 (1992) | 學習態度係指學習者對學習活動或學習環境，所持正向或反向的評價或感情。 |
| 秦夢群 (1992) | 將學習態度分為二類，一是對課業學習的態度，二是對學習環境的態度，前者乃指學生對所學的動機與興趣，後者則為周圍環境變數(如老師任教態度、同儕之間的人際關係等)所造成學生主觀的看法。 |
| 陳麗娟 (1994) | 態度是準備行動的心理狀態或行為傾向，亦是一種具有結構與組織的複雜體系，包括三種成份：認知、情感及行為。當態度的對象指涉學習事物時，其對學習方面所抱持之態度，稱之「學習態度」。 |
| 張春興 (1994) | 學習態度是旨在環境的影響下，對所學事物的內容，持正向或負向的評價，或是贊成與反對的傾向。 |
| 官淑如 (1997) | 學習態度是學生在學習活動的歷程中，一種對學習環境中的人、事、物具有心理的預備狀態程度，由後天經驗累積習得的，它能指引學習行為的方向，若其所持的評價是積極的、正面的，對於學習的事物將全力以赴，反之，將降低學習意願。 |

| | |
|------------|--|
| 施信華 (2001) | 學習態度係指一種透過教與學的歷程，對特定的方向與目標進行持久性、習慣性及一致性的內在心理反應。 |
| 張淵程 (2001) | 學習態度是學生(個體)在各種學習情境中，各種影響學生的刺激，包含學校、教師、教材、課程、環境、同學及自我等部份所產生的傾向或行為，涵蓋了心理和生理層面。 |
| 林淑真 (2002) | 學習態度是指學習者對學習事物、內容及活動所持有的信念及實際了解，或正向、反向的情感、情緒及評價，或表示贊成或反對的行動與傾向。 |
| 張志鉸 (2002) | 學習態度是指學生在學習活動或環境中，透過教與學之活動與歷程，針對一定方向與目標，進行持久性、習慣性及一致性的內在心理反應，使認知、情感及技能三方面交互作用。 |
| 邱佳椿 (2003) | 學習態度係指個體針對學習活動所持有的一致性主觀知覺，然後對學習活動產生喜好，並反應於外顯行為上。 |
| 梁鶴騰 (2003) | 學習態度是經由教與學的歷程，對於一定方向或目標，產生持久性、習慣性及一致性的內在心理反應，再透過認知、情感及技能三方面交互作用，形成一種對於人、事、物的感受傾向。 |
| 陳瑞洲 (2003) | 學習態度是一種以學習者為主題，透過教與學的活動與歷程，針對人、事、物特定的方向與目標，結合了外在刺激與內在心理變化的持久性、習慣性及一致性的傾向程度，且使認知、情意與技能三方面交互作用，形成一種積極或消極的態度傾向關係。 |
| 黃朝凱 (2003) | 學習態度是學生在班級學習情境中，依其能力、經驗及背景，與教室中的教師、課程、學習環境產生交互作用的一種反應；此反應可以表示其對學習所持有的積極或消極的態度。 |

| | |
|------------|--|
| 鍾永昌 (2004) | 學習態度係指學生對於學習環境或學習課程內容所持有正面或負面的評價。 |
| 黃綺君 (2006) | 學習態度係指學習方法、習慣等學習事項的準備狀態或行為，包括閱讀、筆記、摘要、記憶、預習、解決問題、利用時間等要件，良好的學習態度可以提高學習效率，並且可以增進學業成就。 |
| 賴坤課 (2007) | 學生在學習活動或環境中，透過「教」與「學」之歷程中，針對特定方向與目標，在認知、情感及行為的交互作用下，進行持久性、一致性與習慣性的內在心理反應，而形成的一種積極或消極的態度傾向關係。 |
| 鍾武龍 (2007) | 學生在學習之歷程中，對所產生的學習目標與方向，經由內在動機及外在動機的催化及交互作用，而對學習形成一種積極或消極的感受傾向。 |
| 謝文欣 (2009) | 學習態度係指學生在教學課程、教師教學、同儕朋友、家庭期望、自我期許、學習習慣各方面的表現。 |
| 陳秋縈 (2011) | 學習態度係指學習者透過教與學的歷程，對於特定方向與目標，進行持久性與一致性的內在心理反應，而形成一種積極或消極的感受傾向。 |

資料來源：本研究整理

貳、學習態度的相關研究

一、影響學習態度的因素

學者因為研究主題、對象、方向的差異，對於影響學習態度因素的論述各有不同。本研究係以高職輪調式建教合作班學生為對象，因此歸納整理影響其學習態度之各層面如下：

(一) 學校方面

學校是學生接受社會化的場所之一，以臺灣的學生學習狀況而言，學生在學校生活的時間甚至比在家庭中還長。因此，學校環境

中的一切，對學生的學習均能產生極大的影響。舉凡校地空間大小、建築外觀及規模、教室環境的安排、景觀設計、各種軟硬體設備、教師的教學、教材教法、同儕朋友的互動情形等，在在都深深影響著學生的學習成效；陳瑞洲（2003）指出，學校在社會上的外界評價、歷史傳統、典章制度等潛在因素，也都會影響學生的學習。另外，也有學者認為除了學校文化會影響學生學習效能之外，學校行政也會影響教師的教學態度和學生的學習適應。

（二）個人方面

就學生個人而言，影響學習因素除了學生先天的性別、智力以外，還包括學習的心理因素。例如情緒、自我概念、態度、價值、興趣、注意及疲勞等。而智力高、自我概念佳與良好人格適應者，其學習態度積極，學業成就高，解決學習困難策略之能力也較強。反之，則會造成學習動機薄弱、情緒不穩定、學習方法與習慣不良、長期挫敗得不到成就感等等的負面情緒出現（朱敬先，1996）。丁嘉慰（2008）的研究發現，雲林地地區國中學生因性別不同在國中技藝教育學程的整體學習態度與學習滿意度呈現顯著正相關。

（三）家庭方面

陳瑞洲（2003）指出，父母的教育態度愈是積極、民主與尊重，對子女的學業成就愈有正面之影響。家庭生活的情形，與家人的相處、互動等，都是影響學生學習成效的重要因素。家庭的氣氛，不但會影響學生自我概念，也會影響學生的個人情緒適應、生活適應與學校適應等發展。當然，家庭的經濟狀況、家長的期望、管教方式、教育程度、社經地位及職業等等，皆會影響學生的學習態度。黃文喜（2008）的研究指出，在竹苗區高職電機電子群學生父母管教方式對學生對學習態度及學習成效知覺皆具正向知覺。另外，父母的職業、社經地位、家庭氣氛、父母管教態度及提供孩子自修的環境，常會影響學生的人格發展與學業的表現（洪耿煌、李培才，2000）。

(四) 社會方面

洪耿煌、李培才(2000)的研究指出，由於經濟成長，社會結構快速變遷，社會不良風氣等不正確的價值觀，使學生汲汲於追求種種影響其學習的事務，因而有礙學習。除此以外，許多研究亦指出，傳播媒體的強力宣導，使得學生對於某項新事物的認知，具有相當的影響力(官淑如，1997)。

綜上所述，影響學生學習態度的因素非常多，如性別、居住地區、家庭社經地位、父母親的管教方式、父母親的職業、父母親的教育程度、學習環境、學校類型、學校特性、教學方法、教師的期望、同儕學習、師生的互動、社會價值觀、升學觀念、傳播媒體、社會經濟結構等，均對學生的學習態度直接或間接影響。

二、學習態度的衡量構面

為了解學生學習態度，許多研究者均利用不同的向度來實施調查研究。本研究為探討選讀高職輪調式建教合作班學生的學習態度，為使研究結果更能妥善呈現教育現況，遂根據近年來國內研究者對國中或高中職學生學習態度相關內涵的詮釋，整理成表 2-3-2 所示。

表 2-3-2 學者對學習態度相關構面研究之整理

| 學者(時間) | 學習態度的構面 |
|-----------|---|
| 張德銳(1986) | 學習環境、教師、課程、考試準備、學校認同、學校儀式、學校活動、上課態度、考試態度、閱讀範圍等方面。 |
| 賴保禎(1986) | 學習環境、學習習慣、考試準備、學習慾望、學習過程、應試技巧、學習方法、學習計劃等方面。 |
| 秦夢群(1992) | 學習環境、教師教學、學校課業、同儕朋友、學習動機等方面。 |
| 鄭增財(1995) | 學習環境、教師教學、學校課程等方面。 |
| 官淑如(1997) | 學習環境、教師教學、學習動機、讀書習慣、讀書策略等方面。 |

| | |
|------------|---|
| 施信華 (2001) | 學校課程的態度、對學校教師的態度、對學習環境的態度、對讀書習慣的態度、對同儕的態度、對自我的態度等六方面。 |
| 許定邦 (2002) | 學校環境、學校教師、學校課程、同儕的態度、自我的態度等五方面。 |
| 陳瑞洲 (2003) | 對學校課程的態度、對教師的態度、對學習環境的態度、對讀書習慣的態度、對同儕的態度、對自我的態度等六方面。 |
| 許國書 (2004) | 學習環境、教學課程、學校教師、同儕朋友、自我概念、家庭期望等六方面。 |
| 金武昌 (2005) | 自我學習態度因素、家庭因素、學習環境中因素、課程分配因素、課程內容因素、教師因素、同儕因素等七個因素層面。 |
| 曾煥琪 (2004) | 對學校環境的態度、對學校教師的態度、對學校課程的態度、對同儕的態度、對自我的態度、父母對我的態度、班級氣氛等等七方面。 |
| 黃港友 (2004) | 學習環境、學習計畫、學習慾望、學習過程、學習習慣等五個變項進行探討。 |
| 張琇鈺 (2005) | 學習動機、學習習慣、學習技巧、學習創造思考的能力等四個向度。 |
| 李文良 (2006) | 對課程的態度、對教師的態度、對環境的態度、對同儕的態度、對自我的態度等五個因素層面。 |
| 江明熹 (2007) | 對學習動機的態度、對學校師資的態度、對教學內容的態度、對同儕朋友的態度及家長期望等五個層面。 |
| 丁嘉慰 (2008) | 學校環境、教學課程、教師教學、同儕朋友、自我態度、學習習慣、家庭期望等七個構面。 |
| 謝文欣 (2009) | 課程安排、學習環境、學習成果、學習興趣、行政措施及生涯規劃等六個構面。 |
| 陳秋縈 (2011) | 學校課程的態度、對教師的態度、對個人的態度、自我對未來生涯的態度與對同儕的態度等五個構面。 |

資料來源：本研究整理

綜合上述學者的看法，本研究認為學習態度係包含了認知、情意與技能三方面的交互作用，應針對既定的方向與目標，進行持久性、習慣性的改變，俾便達成學生心理上一致性的內化反應，進而形成一種對人、事、物反應的心理狀態或行為傾向。學生良好學習態度的形成，與個人所在的學習環境、教師、同學、課程教材、學校環境、家庭社經背景等有著密切的關係，學生若能積極、正向、歡喜地面對學習，則會有更好的學習效果。

參、小結

學習態度影響學生學習層面頗大，本研究根據學者研究整理結果，認為輪調式建教合作班學生學習態度應包括「教學課程」、「教師教學」、「同儕朋友」、「自我期許」、「學習習慣」及「家庭期望」等六個構面，其中學校課程、教師教學、同儕朋友、家庭期望屬於外在因素，自我期許及學習習慣屬於內在因素，希望由這六個構面，能測得輪調式建教合作班學生在學習態度上之表現。

第四節 學習滿意度之內涵及相關研究

本節主要在探討學習滿意度的內涵、學習滿意度的相關研究，從中找出適合本研究主題之學習滿意度的衡量構面。

壹、學習滿意度的內涵

滿意度是一個含糊而且抽象的名詞，Vroom (1964) 認為個人獲得其所需求的事物，則將感覺到滿足；當這個需求強度愈高時，則獲致時就愈滿意，反之，不能獲致時就愈不滿意。另外，滿意度是指個體在生理或心理動機促動下的行為，在達到追求的目標時，產生的一種內在狀態。其次，滿意度是指個體慾望實現的心理感受（張春興，1994）。亦即滿意度是一種感覺或態度，是願望和需求的達成。

朱敬先(1986)指出，滿意度可做為衡量學生學習經驗的指標。因此，學習滿意度的探討格外重要。Gordon (2001) 認為學習滿意度是一個系統的課程有助於有效學習，能提高學習成果，而讓學習者得到愉快的學習經驗。學生學習的滿意度取決於個人的「期望水準」與「實際所得的結果」相比較後的差異程度。「期望水準」與「實際所得的結果」之間的差距越小，則學生越感到滿意；差距越大，則感到越不滿意（韓美齡，2007 引自 Domer, 1983）。

賴清國（2002）學習滿意度是指學習者對於學習整體的感覺或情緒的反應，這種感覺是來自於個人的特定環境中，實際獲得的學習內涵與其預期獲得的價值差距，如果差距愈小，滿意就越高，反之，差距愈大，滿意程度愈低。黃玉湘（2002）對於學習滿意度定義為學習者進行學習活動之後，達成原先需求和期望，產生飽足的愉悅感和積極的態度。

郭永順（2004）指出，學習滿意度即是學生對學習活動內容方式、過程及成果的感受或態度，該感受或態度若符合期望水準，是為滿意，不符合其期望水準，則為不滿意。陳碩琳（2002）定義學習滿意度是指學習者進行學習活動之後是否達成原先需求和期望，甚至獲得預期的成果，並產生飽足的愉悅感和積極的態度。韓美齡（2007）認為學習滿意度是一種對學習的感受程度，也可說是個人期望在需求上獲得滿足，賦予學習上的價值。

學者有關學生學習滿意度內涵的論述，常因研究主題、對象的差異而對學習態度有不同的界定，本研究為探討建教班學生學習滿意度，茲將國內各學者對於學習態度的定義整理如表 2-4-1 所示。

表 2-4-1 國內各學者對學習滿意度的定義

| 學者（時間） | 學習滿意度定義 |
|-----------|---|
| 許文敏（2001） | 學習滿意度是指學生對學習活動內容、方式、過程及結果的感受態度，該感受或態度若符合其期望水準，是為滿意；不符合其期望水準，則為不滿意。 |
| 吳銘輝（2001） | 學習滿意度是指學生對於參與學習活動的感覺或態度，這種感覺或態度表示學生對學習活動的喜歡程度或學生願望、需求獲得滿足或目標達成的程度。 |
| 陳碩琳（2003） | 學習滿意度是指學習者進行學習活動之後是否達成原先需求和期望，甚至獲得預期的成果，並產生飽足的愉悅感和積極的態度。 |
| 黃玉湘（2002） | 學習滿意度是學習者在參與學習活動後，能達到學習前所預期的目標，學習需求獲得滿足，在心理上產生愉悅的感覺，並對學習活動有更積極的態度。 |
| 郭永順（2004） | 學習滿意度即是學生對學習活動內容方式、過程及成果的感受或態度，該感受或態度若符合期望水準，是為滿意，不符合其期望水準，則為不滿意。 |
| 陳明仁（2004） | 學習滿意度是指學生透過學習的方式，在過程中及結果中的感受或態度，該感受或態度如果能更讓學生產生愉悅的程度，即為滿意；不能夠讓學生產生愉悅的程度，即為不滿意。 |
| 溫紫雲（2004） | 學習滿意度是指：（一）學生對參與學習活動的感覺或態度，高興的感覺或積極的態度是滿意，不高興不快樂或消極的態度是不滿意，這種感覺或態度表示學生對學習活動的喜歡程度。（二）學生的願望及需求獲得滿足或目標達成的程度。 |

| | |
|------------|---|
| 馬永芳 (2004) | 學習滿意度是學習者於參加學習活動後，在個人主觀上所形成的一種正向的感覺或態度，而形成這種感覺或態度的原因是，學習者原先的期望或需求與實際所發生的情況相符，或者超過原來的期待，致學習者感到愉快或滿足。 |
| 王淑珍 (2005) | 學習滿意度乃是指學生在參與學校所規劃的各項學習活動時及在學習過程中之感覺或態度。 |
| 楊士昌 (2005) | 學習滿意度是學生對於所參與學習活動後的感覺或態度，這種感覺或態度表示學生對學習活動的喜歡程度或學生期望、需求是否能符合其期望水準或目標的達成。 |
| 陳秋萍 (2005) | 學習滿意度是指學習者的一個內在心理的準則，此準則基本上是以學生主觀的內在心理感受去衡量，學生將在學習活動中的學習目標內化成為自己的目標進而來達成時，在此過程中所產生一種感受或態度。 |
| 李章隆 (2007) | 學習滿意度是指學生在接受學習活動之後，追求目標過程中，透過內在的需求與願望的評估，在內心所產生的一種滿足或高興狀態，讓個體慾望實現的一種心理感受及喜悅的經驗、事實或情境。學生對學習活動產生高興的感覺或積極的態度即為滿意；反之，則為不滿意。 |
| 邱秀雲 (2007) | 學習滿意度是學習者對學習活動的感覺或態度，如果學習者學習需求獲得滿足，並感到愉悅且有更積極的學習態度，即表示學習滿意度高，如果學習者在學習活動中感到不愉悅、願望未達成，則為學習滿意度低。 |
| 韓美齡 (2007) | 學習滿意度是一種對學習的感受程度，也可說是個人期望在需求上獲得滿足，賦予學習上的價值。 |

| | |
|------------|---|
| 張永福 (2008) | 學習滿意度是指學習者對學習活動內容、方式、過程及成果的感受或態度，該感受或態度若能達成學習者原先的需求和期望，且在學習過程中達到滿足的狀況，是為滿意；不符合則為不滿意。 |
| 蘇恒斌 (2008) | 學習滿意度是指學習者對學習活動所產生的感覺或態度，當學習者個人的學習需求獲得滿足，並感到愉悅且轉成更積極的學習態度，即表示學習滿意度高，反之則為學習滿意度低。 |
| 謝文欣 (2009) | 學習滿意度是學生參與學校規劃的學習活動時及學習過程中的感覺或態度。此種感覺或態度的形成是因為學生喜歡該學習活動的程度，或其學習需求、學習目標及學習願望在學習過程中達到滿足的狀況。 |
| 朱芳德 (2011) | 學習滿意度是個體身心獲得滿足的一種狀態,學生透過學習，從經驗中獲得評估經驗的滿意與否，從此過程中瞭解自我感受。 |

資料來源：修改自蘇恒斌 (2008)

綜合上述學者論述得知，學習滿意度是指學習者對學習方式、過程、活動內容及成果的感受或態度，也是學生參與學校學習活動及學習過程中的感覺或態度。此種感覺或態度能夠決定學生對學習動機與學習成就之間的差距，因此可以做為學生學習成效的指標之一。學習滿意度的形成是因為學生喜歡某項學習活動的程度，或其學習需求、學習目標及學習願望在學習過程中達到滿足的狀況。

貳、學習滿意度的相關研究

就教育及學生的學習而言，學生才是是學校教育的主體。因此，學生對於學校環境、教學施、教師教學等一切與其學習相關事物滿意度高低，正可有效反應學校在整體之教學效果，為進一步探討高職輪調式建教合作班學生學習滿意度現況，茲將有關的學習滿意度相關研究分述如下：

一、影響學習滿意度的因素

林博文（1998）認為影響學生學習滿意度之因素係綜合性的，除了學生個人的因素外，教師及學校的因素，都可能產生影響作用。以教育的層面而言，學校是由老師及學生所組成的團體；以行政體系的層面而言，學校分為校長、主任、組長及職員職務的行政體系，而行政目的是在支援教學（韓美齡，2007）。本研究參酌學者研究影響學生學習滿意度之因素並歸納如下：

- （一）學校因素：學校地點、學校所在地區、學習環境、教學設備、行政安排、交通運輸等，均可能影響學生學習之滿意度。
- （二）教師因素：教師的專業智能，教師的特質、教學策略、教學行為、教學方法、教學內容、對學生之態度、教學態度、熱忱等，均可能影響學生學習滿意度的高低。
- （三）學生個人因素：除了諸如性別、年齡、學歷等學生個人背景以外，尚有人格特質、興趣、傾向、參與動機、學習興趣、過去經驗、家庭背景、自我觀念、自尊、就讀學校、就讀科別等，均與學生學習滿意度有關。

二、學習態度的衡量構面

為了解學生學習態度，許多研究者均利用不同的向度來實施調查研究。本研究為探討選讀高職輪調式建教合作班學生的學習滿意度，為使研究結果更能妥善呈現教育現況，遂根據近年來國內研究者對國中或高中職學生學習滿意度相關內涵的詮釋，整理成表 2-4-2 所示。

表 2-4-2 學者對學習滿意度相關構面研究之整理

| 學者（時間） | 學習滿意度的構面 |
|-----------|---|
| 許文敏（2001） | 課程教材、教師教學、學習環境、實習設施、教學設備、生活輔導、生活教育成果、學習成果、人際關係等九個因素層面 |

| | |
|------------|---|
| 陳昆仁 (2001) | 課程安排、教師教學、學習成果、行政策施、等因素層面 |
| 陳加山 (2002) | 課程安排、學習環境、教師教學、教學設備、等因素層面 |
| 賴清國 (2002) | 課程安排、學習環境、教師教學、人際關係、學習成果、行政策施等因素層面 |
| 柯淑屏 (2003) | 課程安排、學習環境、教師教學、人際關係、學習成果、行政策施、教學設備等因素層面 |
| 林長賦 (2003) | 課程安排、教師教學、學習成果、教學設備、等因素層面 |
| 戚毓倫 (2003) | 課程安排、學習環境、教師教學、學習成果、行政策施等因素層面 |
| 郭永順 (2004) | 課程安排、學習環境、教師教學、人際關係、學習成果、行政策施等因素層面 |
| 曾煥琦 (2004) | 課程安排、學習環境、教師教學、人際關係等因素層面 |
| 許國書 (2004) | 課程安排、學習環境、教師教學、人際關係、學習成果等因素層面 |
| 葉有富 (2004) | 課程安排、學習環境、教師教學、人際關係、學習成果、教學設備等因素層面 |
| 鄧登木 (2004) | 課程安排、教師教學、人際關係、學習成果、教學設備等因素層面 |
| 張志偉 (2005) | 課程安排、學習環境、教師教學、學習成果等因素層面 |
| 陳威仲 (2005) | 課程安排、學習環境、教師教學、人際關係等因素層面 |
| 蔡國安 (2006) | 課程安排、學習環境、教師教學、學習成果、教學設備等因素層面 |
| 徐華助 (2006) | 課程安排、學習環境、教師教學、人際關係、學習成果、教學設備等因素層面 |

| | |
|------------|--|
| 江明熹 (2007) | 課程安排、學習環境、教師教學、人際關係、學習成果、行政策施等因素層面 |
| 丁嘉慰 (2008) | 學習環境、課程安排、教師教學、學習成果與人際關係等五個構面 |
| 謝文欣 (2009) | 課程安排、學習環境、學習成果、學習興趣、行政措施、生涯規劃等六個構面 |
| 李怡靚 (2012) | 學校行政、教師教學、課程安排、學習成效、人際關係、學習環境、設備環境、生涯發展等八個構面 |

資料來源：本研究整理

綜合以上各學者構面，本研究採用學習滿意度量表之構面，包括「課程安排」、「學習環境」、「學習成果」、「學習興趣」、「行政措施」及「生涯規劃」等六個構面。課程安排、學習環境與行政措施為學校環境因素，而學習興趣、學習成果與生涯規劃為學生個人因素。

參、小結

在學習滿意度量表中，採課程安排、學習環境、學習成果、學習興趣與行政措施等六個構面，一些比較不常在學習滿意度量表構面中被學者採用的構面，本研究考量研究對象為輪調式建教合作班學生，為符合現實狀況而採用此量表。例如：建教合作的實施以學校和事業單位的配合為要，所以「行政措施」應為構面之一；建教合作班學生的實習環境相當重要，因此「學習環境」應為構面之一；建教合作班學生應適性發展，以符合實務經驗未來可投入就業市場，「生涯規劃」應為構面之一；建教生合作班學生在校外實習，所以「人際關係」應為構面之一。

第三章 研究設計與實施

本研究旨在探討輪調式建教合作班學生工作價值觀、學習態度及學習滿意度之關係，經由文獻探討分析，擬定研究變項之間可能關係，以形成本研究架構，作為本研究之導引。並設計以問卷為調查工具。因此，由文獻瞭解各構面關係，並符合本研究目的，引用適合本研究之測量工具。為達研究目的，本章將本研究之研究架構、研究對象、研究工具、研究步驟與資料處理分別說明如下：

第一節 研究架構

壹、研究架構圖

本研究各變項之關係架構，如圖 3-1-1 所示：

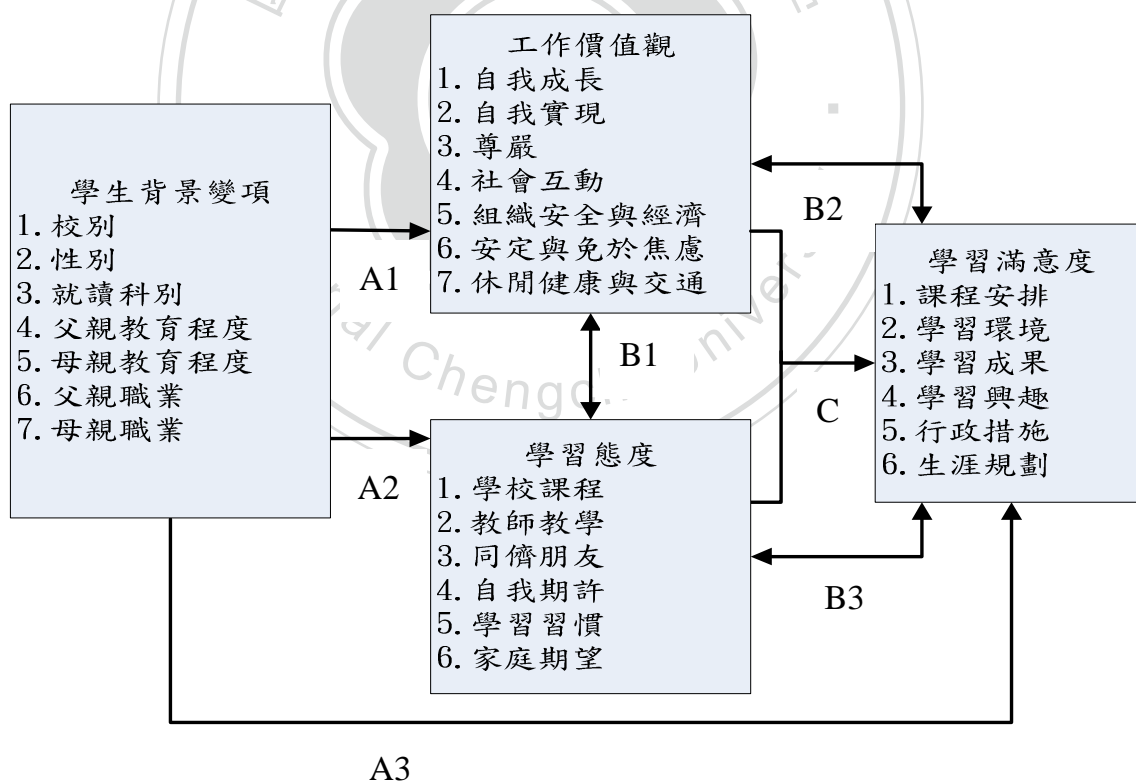


圖 3-1-1 研究架構圖

貳、架構圖說明

一、研究變項

本研究以問卷調查法探討高職輪調式建教合作班學生工作價值觀、學習態度與學習滿意度之關係。在進行文獻探討後，選定學生之校別、性別、就讀科別、父母婚姻狀況、居住狀況、父親教育程度、母親教育程度、父親職業、母親職業為本研究之背景變項；而學生工作價值觀、學習態度為自變項；學習滿意度為本研究之依變項。

二、標示說明

(一) 箭頭 A (A1、A2、A3)

以 *t*-test 或 ANOVA 探討背景變項在工作價值觀、學習態度與學習滿意度之差異情形。

(二) 箭頭 B (B1、B2、B3)

以積差相關探討工作價值觀與學習態度、工作價值觀與學習滿意度、學習態度與學習滿意度之關係是否達顯著水準。

(三) 箭頭 C

以多元逐步迴歸分析工作價值觀對學習滿意度、學習態度對學習滿意度及工作價值觀與學習態度對學習滿意度是否具有預測力。

第二節 研究假設

依研究目的進一步提出學生工作價值觀、學習態度與學習滿意度之關係的研究假設如下：

- 一、依學生背景之差異而產生不同工作價值觀、學習態度及學習滿意度。
- 二、學生工作價值觀與學習態度各層面為顯著相關。
- 三、學生工作價值觀與學習滿意度為顯著相關。
- 四、學生學習態度與學習滿意度為顯著相關。
- 五、學生工作價值觀對學習滿意度具有預測力。
- 六、學生學習態度對學習滿意度具有預測力。
- 七、學生工作價值觀與學習態度對學習滿意度具有預測力。



第三節 研究對象

本研究主要是以新北市 2 所辦理輪調式建教合作班的私立高職學校中人數最多的前四科為研究對象。抽取具代表性的樣本進行問卷調查。本節將研究對象及抽樣方式分別敘述如下：

一、研究對象

本研究主要是以 100 學年度教育部中部辦公室所轄，新北市境內實施輪調式建教合作班的 2 所私立高職學校中，人數最多的前四科為研究對象。其四科分別為餐飲科、美容科、資訊科以及汽車科。

另外，因辦理輪調式建教合作班的高職學校以私立學校為主，而臺北市不論公、私立均無辦理輪調式建教合作班之學校，基於資料取得的限制，本研究僅就新北市學校進行調查，並未包含臺北市。

二、抽樣方式

本研究係採用立意抽樣方式，以 100 學年度教育部中部辦公室所轄，新北市境內實施輪調式建教合作班的共計八所學校為母群體，建教班學生總數 4,281 人，本研究以其中 2 所私立高職學校之資料為依據（該 2 所高職已於 102 年 1 月 1 日改隸新北市教育局）。其輪調式建教班學生人數合計 2,305 人，佔母群體之 53.84%，其範圍界定於該 2 所私立高職學校中人數最多的前四科：餐飲科、美容科、資訊科、汽車科學生為研究對象。以班為單位抽取樣本進行問卷調查。

本研究總計共發出 700 份問卷，回收 673 份問卷，回收率為 96.14%。扣除填答不全或採固定回答者共 48 份，共得有效問卷計 625 份，有效問卷回收率為 89.28%。

第四節 研究工具

本研究參考現有之測量工具，編修「高職輪調式建教合作班學生工作價值觀、學習態度與學習滿意度量表」作為研究的調查工具進行問卷調查，以蒐集研究所需資料。問卷內容共分四部分，其中包含：

- 一、「建教合作學生基本背景資料」問卷，主要了解學生相關背景因素。
- 二、「建教合作學生工作價值觀」問卷，調查建教合作學生工作價值觀。
- 三、「建教合作學生學習態度」問卷，調查建教合作學生學習態度的狀況。
- 四、「建教合作學生學習滿意度」問卷，調查建教合作學生學習滿意的狀況。

以下就問卷內容說明之。

壹、學生背景資料

近幾年對高中職學生的工作價值觀研究(呂信寬,2001;洪瑞佑,2008;鄭增財,2009)，其背景變項皆包括性別、年級、就讀科別、父母教育程度、父母社經地位等因素。本研究綜合上述觀點，將學校別、性別、就讀科別、父親教育程度、母親教育程度、父親職業、母親職業等項目，設為個人背景變項的研究構面，並分述如下：

(一) 學校別

本研究設定新北市實施輪調式建教合作班具代表性的 2 所私立高職學校，用以分析不同學校的建教班學生對工作價值觀、學習態度與學習滿意度的差異性。

(二) 性別

根據 Miller (1974) 的研究顯示，性別因素在工作價值觀上有顯著的差異，其研究結論指出女性比男性在內隱性工作價值觀的發展方面較為成熟。洪瑞佑 (2008) 的研究結果卻顯示，性別因素在高職電機電子群學生的工作價值觀上並無顯著差異存在。徐西森 (2002) 的研究則指出，不同性別在工作價值觀上存在差異性。

綜合以上的研究結果，對於不同的性別角色是否會影響工作價值觀，各學者的研究頗為不同，因此不同性別的輪調式建教合作班學生的工作價值觀是否有顯著差異，是本研究想瞭解的問題。

(三) 就讀科別

價值影響學生作不同的抉擇，而學習領域和課程內容亦影響改變學生的價值觀念，二者之間可能互為因果而相互影響（黃月純，1988）。職是之故，就讀不同科別的學生與其工作價值觀是值得探討研究的課題。呂信寬（2001）的研究結果顯示高職進修學校工業類科學生之工作價值觀因為就讀科別的不同而有顯著差異。

上述研究均支持就讀不同科別學生工作價值觀具有顯著差異存在。因此，本研究將新北市輪調式建教合作班學生就讀不同科別學生工作價值的差異情形列入探討。

(四) 父母親教育程度

係指學生父母教育程度及父母職業類別等級。本研究係以韓美齡（2009）採吳文榮（2002）高職實用技能班教師班級經營、家長教育態度與學生學習動機關係調查問卷之家庭背景基本資料。

張致維（2008）對青少年的研究顯示，父母的教育程度會影響學生本身的工作價值觀。王令瑩（2001）於國中生價值觀念及其影響因素的研究中發現，父母的教育程度對國中生的「人際價值」與「工作價值」有差異存在。

本研究問卷對父母教育係以接受正式教育類別來區分，把教育程度分五等級，如表 3-4-1 所示：

表 3-4- 1 教育程度等級分類

| 教育等級 | 受教育情況 |
|------|-----------|
| I | 未受教育、小學畢業 |
| II | 國（初）中畢業 |
| III | 高中職畢業 |
| IV | 專科、大學畢業 |
| V | 研究所以上畢業 |

資料來源：摘自吳文榮（2002）

（五）父母親職業

學生父母職類別等級是根據美國 Hollingshead（1957）與林生傳（1996）所分類之職業類別層級表，分為五等級，如表 3-4-2 所示：

表 3-4- 2 職業類別層級分類

| 職業層級 | 職業種類 |
|-----------|--|
| I 非技術性工人 | 家庭主婦、小販、學徒、佃農、清潔工、工廠工人、漁夫、雜工、工友、臨時工、建築物看管人員、傭工、門房、幫傭、服務生、失業中 |
| II 技術性工作 | 領班、技工、自耕農、水電工、店員、零售員、推銷員、雜貨店老闆、司機、廚師、美容師、理髮師、裁縫、郵差、士官、士兵、乙等職員、監工、打字員 |
| III 半專業人員 | 技術員、技佐、行員、科員、出納員、包商、鄉鎮民代表、代理商、尉級軍官、縣市議員、委任級公務人員、批發商、服裝設計師、警察、消防人員、秘書、代書、甲等職員、船員、演藝人員、小型企業負責人 |
| IV 專業人員 | 警官、畫家、作家、校級軍官、中小學校長、教師、法官、推事、律師、會計師、工程師、建築師、公司行號科長、船長、新聞電視記者、經理、襄理、協理、副理、音樂家、薦任級公務人員、中型企業負責人 |
| V 高級技術人員 | 大學校長、教授、大專教師、大法官、將級軍官、科學家、特任或簡任公務人員、醫師、董事長、總經理、立法委員、監察委員、考試委員 |

資料來源：摘自吳文榮（2002）社經地位指數之計算方式

貳、問卷內容與信度、效度分析

一、工作價值觀量表

本量表計有 49 個題目。量表主要是參考吳鐵雄等人（1996）所編製的本土化工作價值觀量表，可分為目的價值及工具價值等兩大領域。目的價值領域可再分成自我成長取向、自我實現取向、尊嚴取向等 3 個分量表，共 21 題；工具價值領域則可再分成社會互動取向、組織安全與經濟取向、安定與免於焦慮取向及休閒健康與交通取向等 4 個分量表，共計 28 題。

本量表實證研究的 Cronbach α 值為.97，具有高度穩定性。其中，自我成長取向 Cronbach α 值為.88，自我實現取向 Cronbach α 值為.89，尊嚴取向 Cronbach α 值為.90，社會互動取向 Cronbach α 值為.91，組織安全與經濟取向 Cronbach α 值為.91，安定與免於焦慮取向 Cronbach α 值為.87 及休閒健康與交通取向 Cronbach α 值為.88（吳鐵雄等人，1996）。

二、學習態度量表

本量表計有 36 個題目。係採用謝文欣（2009）參考郭永順（2004）、丁嘉慰（2008）之「學習滿意度」量表整理後編製之問卷。該問卷並經由專家學者指導修訂，其信度、效度符合本研究之標準。

本量表實證研究的 Cronbach α 值為.947，具有高度穩定性。其中學校課程 Cronbach α 值為.747，教師教學 Cronbach α 值為.890，同儕朋友 Cronbach α 值為.889，自我期許 Cronbach α 值為.859，學習習慣 Cronbach α 值為.794，家庭期望 Cronbach α 值為.900（謝文欣，2009）。

三、學習滿意度量表

本量表計有 36 個題目，係採用謝文欣（2009）參考許國書（2004）、丁嘉慰（2008）之「學習態度」量表整理後編製之問卷。該問卷並經由專家學者指導修訂，其信度、效度符合本研究之標準。

本量表實證研究的 Cronbach α 值為.927，具有高度穩定性。其中課程安排 Cronbach α 值為.837，學習環境 Cronbach α 值為.755，學習成果 Cronbach α 值為.829，學習興趣 Cronbach α 值為.756，行政措施 Cronbach α 值為.826，生涯規劃 Cronbach α 值為.852(謝文欣,2009)。

參、問卷的填答與計分方式

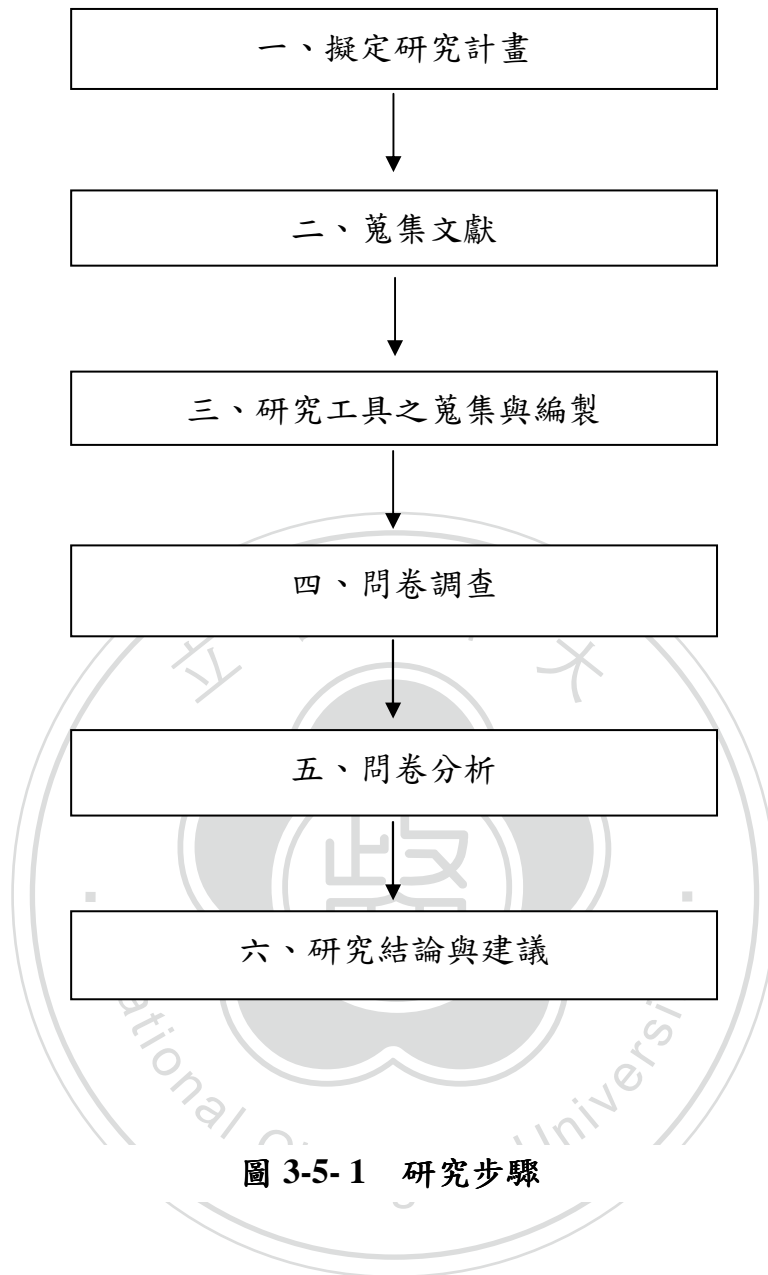
本研究問卷採李克特式 (Likert type) 五點量尺方式衡量，受試者就每一個題目勾選符合程度的量尺。工作價值觀的計分方式以「非常重要」、「重要」、「普通」、「不重要」、「非常不重要」依序給予 5、4、3、2、1 計分，得分愈高表示受測者工作價值觀愈正向；學習態度的計分方式以「非常同意」、「同意」、「沒意見」、「不同意」、「非常不同意」依序給予 5、4、3、2、1 計分，得分愈高表示受測者學習態度愈正向；學習滿意度的計分方式以「非常同意」、「同意」、「沒意見」、「不同意」、「非常不同意」依序給予 5、4、3、2、1 計分，得分愈高表示受測者學習滿意度愈正向。



第五節 研究過程與實施程序

本研究擬依下列步驟進行，如圖 3-5-1 所示。

- 一、擬定研究計畫：確定研究主題後，界定問題的範圍與性質，擬定研究計畫與進度。
- 二、蒐集文獻：蒐集和閱讀高職輪調式建教合作班學生工作價值觀、學習態度與學習滿意度之相關文獻資料，確定研究內容，發展研究架構，並設計研究工具。
- 三、蒐集與編製研究工具：選定關於工作價值觀、學習態度與學習滿意度之量表，編製成本研究使用之問卷。
- 四、問卷調查：對新北市 100 學年度辦理輪調式建教合作班的 2 所私立高職學校中人數最多的前四科學生進行施測。
- 五、問卷分析：調查問卷施測後，將回收問卷資料逐一檢視過濾、編碼、登錄並進行資料分析。
- 六、研究結論與建議：根據研究結果撰寫研究論文，並提出具體建議。



第六節 資料處理

本研究調查問卷回收後，經檢查與整理，除填答不完整或明顯矛盾之問卷，將有效問卷編碼、建檔，採用 SPSS (18.0 版) 統計套裝軟體處理統計分析工作，為求有效探求本研究所欲了解之問題，確實呈現問卷調查結果，以下就本研究中所使用的資料處理與統計方法說明如下：

壹、問卷資料處理

一、資料檢核

本研究問卷資料調查回收後，逐一檢視每份問卷的填答情形，凡資料填寫不全的問卷，即予以剔除，列為廢卷。

二、資料編碼

對於每份有效問卷依序編以四位數的代碼，並將問卷上的基本資料和各題題目的選項予以編碼，並鍵入電腦儲存，使問卷調查資料成為系統的數據。

三、資料核對

當問卷調查資料完成電腦建檔後，列印資料加以核對，修正可能的錯誤，使調查所得的資料能夠正確無誤。

貳、統計分析

一、描述性統計 (descriptive statistics)

根據學生於「工作價值觀量表」、「學習態度量表」及「學習滿意度量表」之得分，分別求其平均數、標準差，以了解工作價值觀、學習態度與學習滿意度之現況。

二、獨立樣本 t 考驗 (t -test)

以學生之學校別、性別、就讀科別、父母婚姻狀況、居住狀況、父親教育程度、母親教育程度、父親職業、母親職業之背景變項為自變項，

工作價值觀、學習態度與學習滿意度各構面為依變項，來比較分析彼此差異情形，以獨立樣本 t 考驗予以分析。

三、單因子變異數分析 (One-Way ANOVA)

以單因子變異數分析，考驗不同學校別、性別、就讀科別、父母婚姻狀況、居住狀況、父親教育程度、母親教育程度、父親職業、母親職業之學生在工作價值觀、學習態度與學習滿意度各構面與整體的差異情形，若分析結果 F 值達統計水準 ($p < 0.5$)，則進一步以 Dunnett's T3 法進行事後比較，以確定組別間差異。

四、皮爾森積差相關分析 (Pearson Product-Moment Correlation)

以皮爾森積差相關求取不同研究變項間相關係數，考驗輪調式建教合作班學生工作價值觀與學習態度；工作價值觀與學習滿意度；學習態度與學習滿意度之關係是否達顯著相關。

五、逐步多元迴歸分析 (Stepwise multiple regression analysis)

利用逐步多元迴歸分析方法，以考驗假設：輪調式建教合作班學生工作價值觀對學習態度與學習滿意度是否具有預測力。



第四章 研究結果與討論

本章旨在根據問卷調查所得之資料進行統計與綜合討論新北市高職學生工作價值觀、學習態度與學習滿意度之現況與相互間之關係，以考驗各項研究假設。本章主要分成高職學生工作價值觀、學習態度與學習滿意度之現況分析；高職學生工作價值觀、學習態度與學習滿意度之差異分析；高職學生工作價值觀、學習態度與學習滿意度之相關分析與高職學生工作價值觀與學習態度對學習滿意度之預測力分析等四節。

第一節 高職學生工作價值觀、學習態度與學習滿意度之現況分析

本節旨在了解高職學生工作價值觀、學習態度與學習滿意度的現況，根據受試者在工作價值觀、學習態度與學習滿意度問卷上的填答結果，進行有關整體與各分層面的平均數、標準差分析，並將各層面平均數除以各層面的題數，求出每題的平均得分。

壹、高職學生工作價值觀之現況分析

新北市高職學生工作價值觀之現況，如表 4-1-1 所示。由其統計結果得知：

- 一、工作價值觀各層面之每題平均得分，「自我成長」4.26分，「自我實現」4.10分，「尊嚴」4.13分，「社會互動」4.19分，「組織安全與經濟」4.12分，「安定與免於焦慮」4.07分，「休閒健康與交通」3.97分，整體每題平均得分為4.12分。因此高職學生工作價值觀程度介於「重要」到「非常重要」之間，屬於中上程度。
- 二、根據上述結果，「自我成長」、「尊嚴」、「社會互動」、「組織安全與經濟」，每題得分均大於量表平均值4.12分，高於整體之平均得分，顯示高職學生工作價值觀在此四層面的運用上是較高的，而「自我實現」、「安定與免於焦慮」、「休閒健康與交通」的得分略低於整體的平均得分。

表 4-1- 1 新北市高職學生工作價值觀之現況分析摘要表

| 層面名稱 | 人數 | 平均數 | 標準差 | 題數 | 每題平均得 | 排序 |
|-------|-----|--------|-------|----|-------|----|
| 自我成長 | 625 | 29.80 | 4.24 | 7 | 4.26 | 1 |
| 自我實現 | 625 | 28.68 | 5.01 | 7 | 4.10 | 5 |
| 尊嚴 | 625 | 28.92 | 4.47 | 7 | 4.13 | 3 |
| 社會互動 | 625 | 29.36 | 4.29 | 7 | 4.19 | 2 |
| 組織安全與 | 625 | 28.86 | 5.65 | 7 | 4.12 | 4 |
| 安定與免於 | 625 | 28.48 | 5.50 | 7 | 4.07 | 6 |
| 休閒健康與 | 625 | 27.80 | 5.17 | 7 | 3.97 | 7 |
| 整體 | 625 | 201.90 | 27.74 | 49 | 4.12 | |

經採用相依樣本單因子變異數分析來檢定新北市高職學生對工作價值觀各分層面知覺的差異情形。從SPSS報表中可得知，此一相依樣本的球面檢定遭到違反，Mauchly's W 係數為.205 ($\chi^2 = 985.559$)， $p < .001$ ），採用GreenhouseGeisser矯正方法進行修正，由表4-1-2中可得知高職學生對工作價值觀七個分層面之平均數差異達顯著水準，組間效果 $F(3.743, 2335.653) = 25.333$ ， $p < .001$ ，採Dunnett's T3 法進行事後比較結果為：社會互動 > 自我成長、安定與免於焦慮 > 休閒健康與交通；自我成長、尊嚴 > 自我實現、休閒健康與交通；組織安全與經濟 > 自我成長、自我實現、尊嚴、安定與免於焦慮、休閒健康與交通。

表 4-1- 2 工作價值觀各分層面之相依樣本單因子變異數分析及事後比較表

| 變異來源 | SS | df | MS | F |
|----------|--|----------|---------|-----------|
| 組間 A | 1530.048 | 3.743 | 408.772 | 25.333*** |
| 組內 | | | | |
| 受試者間 S | 68593.864 | 624 | 109.926 | |
| 殘差 (A*S) | 37688.523 | 2335.653 | 16.136 | |
| 全體 Total | 107812.4 | 2963.396 | | |
| 事後比較 | 社會互動 > 自我成長、安定與免於焦慮 > 休閒健康與交通。 自我成長、尊嚴 > 自我實現、休閒健康與交通。 組織安全與經濟 > 自我成長、自我實現、尊嚴、安定與免於焦慮、休閒健康與交通。 | | | |

*** $p < .001$

貳、高職學生之學習態度現況分析

新北市高職學生工作價值觀之現況，如表 4-1-3 所示。由其統計結果得知：

一、學習態度各層面之每題平均得分，「教學課程」3.52 分，「教師教學」3.61 分，「同儕朋友」3.54 分，「自我期許」3.75 分，「學習習慣」3.47 分，「家庭期望」3.78 分，整體每題平均得分為 3.61 分，因此高職學生工作價值觀程度介於「沒意見」到「同意」之間，屬於中等程度。

二、根據上述結果，「自我期許」、「教師教學」、「家庭期望」，每題得分均大於量表平均值 3.61 分，高於整體之平均得分，顯示高職學生在學習態度的此三層面的運用上是較高的，而「教學課程」、「同儕朋友」、「學習習慣」的得分略低於整體的平均得分。

表 4-1-3 新北市高職學生學習態度現況分析摘要表

| 層面名稱 | 人數 | 平均數 | 標準差 | 題數 | 每題平均得 | 排序 |
|------|-----|--------|-------|----|-------|----|
| 學校課程 | 625 | 21.12 | 4.60 | 6 | 3.52 | 5 |
| 教師教學 | 625 | 21.67 | 4.17 | 6 | 3.61 | 3 |
| 同儕朋友 | 625 | 21.23 | 5.26 | 6 | 3.54 | 4 |
| 自我期許 | 625 | 22.50 | 4.18 | 6 | 3.75 | 2 |
| 學習習慣 | 625 | 20.80 | 4.50 | 6 | 3.47 | 6 |
| 家庭期望 | 625 | 22.66 | 4.33 | 6 | 3.78 | 1 |
| 整體 | 625 | 129.99 | 22.40 | 36 | 3.61 | |

經採用相依樣本單因子變異數分析來檢定新北市高職學生對學習態度各分層面知覺的差異情形。從 SPSS 報表中可得知，此一相依樣本的球面檢定遭到違反，Mauchly's W 係數為.671 ($\chi^2 = 248.602$)， $p < .001$)，採用 GreenhouseGeisser 矯正方法進行修正，由表 4-1-4 中可得知高職學生對工作價值觀六個分層面之平均數差異達顯著水準，組間效果 $F(4.241, 2646.240) = 46.845$ ， $p < .001$ ，採 Dunnett's T3 法進行事後比較結

果為：家庭期望>教學課程、教師教學、同儕朋友、自我期許、學習習慣；
自我期許>教師教學、同儕朋友>教學課程、學習習慣。

表 4-1-4 學習態度各分層面之相依樣本單因子變異數分析及事後比較表

| 變異來源 | SS | df | MS | F |
|----------|---|----------|---------|-----------------------|
| 組間 A | 1825.515 | 4.241 | 430.468 | 46.845 ^{***} |
| 組內 | | | | |
| 受試者間 S | 52171.812 | 624 | 83.609 | |
| 殘差 (A*S) | 24316.985 | 2646.240 | 9.189 | |
| 全體 Total | 78314.31 | 3274.481 | | |
| 事後比較 | 家庭期望>教學課程、教師教學、同儕朋友、自我期許、學習習慣。 自我期許>教師教學、同儕朋友>教學課程、學習習慣。 | | | |

^{***}
 $p < .001$

參、高職學生學習滿意度之現況分析

新北市高職學生工作價值觀之現況，如表 4-1-5 所示。由其統計結果得知：

- 一、高職學生學習滿意度各分層面與整體之每題平均得分，「課程安排」3.60 分，「學習環境」3.69 分，「學習成果」3.91 分，「學習興趣」3.77 分，「行政措施」3.74 分，「生涯規劃」3.81 分，整體每題平均得分則為 3.75 分，因此學習滿意度程度介於「沒意見」偏向到「同意」，屬於中等程度。
- 二、學習滿意度中「學習成果」、「生涯規劃」、「學習興趣」三個分層面之每題平均得分均高於整體之平均得分 3.75，「課程安排」則略低於平均得分，顯示高職學生之學習滿意度雖然大致良好，而「行政措施」、「學習環境」、「課程安排」的得分略低於整體的平均得分。

表 4-1-5 新北市高職學生學習滿意度現況分析摘要表

| 層面名稱 | 人數 | 平均數 | 標準差 | 題數 | 每題平均得 | 排序 |
|------|-----|--------|-------|----|-------|----|
| 課程安排 | 625 | 21.61 | 5.28 | 6 | 3.60 | 6 |
| 學習環境 | 625 | 22.13 | 4.43 | 6 | 3.69 | 5 |
| 學習成果 | 625 | 23.48 | 4.76 | 6 | 3.91 | 1 |
| 學習興趣 | 625 | 22.60 | 4.52 | 6 | 3.77 | 3 |
| 行政措施 | 625 | 22.41 | 4.37 | 6 | 3.74 | 4 |
| 生涯規劃 | 625 | 22.88 | 4.84 | 6 | 3.81 | 2 |
| 整體 | 625 | 135.12 | 23.65 | 36 | 3.75 | |

經採用相依樣本單因子變異數分析來檢定新北市高職學生對學習滿意度各分層面知覺的差異情形。從 SPSS 報表中可得知，此一相依樣本的球面檢定遭到違反，Mauchly's W 係數為.553 ($\chi^2 = 386.148$, $p < .001$)，採用 Greenhouse-Geisser 矯正方法進行修正，由表 4-1-6 中可得知高職學生對工作價值觀六個分層面之平均數差異達顯著水準，組間效果 $F(4.075, 2542.942) = 32.002$, $p < .001$ ，採 Dunnett's T3 法進行事後比較結果為：學習成果 > 學習興趣、生涯規劃 > 學習環境 > 課程安排；學習成果 > 行政措施 > 課程安排。

表 4-1-6 學習態度各分層面之相依樣本單因子變異數分析及事後比較表

| 變異來源 | SS | df | MS | F |
|----------|---------------------------------|----------|---------|-----------|
| 組間 A | 1276.376 | 4.075 | 313.204 | 32.002*** |
| 組內 | | | | |
| 受試者間 S | 58149.460 | 624 | 93.188 | |
| 殘差 (A*S) | 24888.124 | 2542.942 | 9.787 | |
| 全體 Total | 84313.96 | 3171.017 | | |
| 事後比較 | 學習成果 > 學習興趣、生涯規劃 > 學習環境 > 課程安排。 | | | |
| | 學習成果 > 行政措施 > 課程安排。 | | | |

 $p < .001$

肆、綜合討論

一、工作價值觀之現況

在本研究中所知高職學生對工作價值觀整體知覺平均得分達4.12，若依照七個分層面得分之高低排列，則依序為：自我成長、社會互動、尊嚴、組織安全與經濟、自我實現、安定與免於焦慮、休閒健康與交通。其平均得分介於3.97至4.26之間，且高職學生對工作價值觀各分層面知覺有顯著差異，可知新北市高職學生對工作價值觀知覺介於「重要」和「非常重要」，屬於中上表現水準。

七個工作價值觀分層面中，以「社會互動」高於「自我成長」、「安定與免於焦慮」並高於「休閒健康與交通」；「自我成長」、「尊嚴」高於「自我實現」、「休閒健康與交通」；而「組織安全與經濟」則顯著高於除了「社會互動」以外的其他五個分層面。

二、學習態度之現況

高職學生對學習態度整體知覺平均得分達3.61，若依照六個分層面得分之高低排列，則依序為：家庭期望、自我期許、教師教學、同儕朋友、教學課程、學習習慣。其平均得分介於3.47至3.78之間，且高職學生對學習態度各分層面知覺有顯著差異，可知新北市高職學生對學習態度知覺介於「沒意見」和「同意」之間，屬於中等程度。

六個學習態度分層面中，以「家庭期望」顯著高於其他五個層面；「自我期許」高於「教師教學」、「同儕朋友」並高於「教學課程」、「學習習慣」。

三、學習滿意度之現況

高職學生對學習滿意度整體知覺平均得分達3.75，若依照六個分層面得分之高低排列，則依序為：學習成果、生涯規劃、學習興趣、行政措施、學習環境、課程安排。其平均得分介於3.81至3.91之間，且高職學生對知覺學習滿意度各分層面有顯著差異，可知新北市高職學生對學習滿意度知覺介於「沒意見」和「同意」之間，屬於中等程度。

六個學習態度分層面中，以「學習成果」顯著高於其他五個層面；
「課程安排」顯著低於其他分層面。



第二節 高職學生工作價值觀、學習態度與學習滿意度之差異分析

本節旨在了解不同背景變項之高職學生在工作價值觀、學習態度與學習滿意度之整體與各分層面上得分的差異情形，其中背景變項包含學校別、性別、年級、科別、父親教育程度、母親教育程度、父親職業類別、母親職業類別等，調查結果利用 t 考驗與單因子變異數分析，以呈現其差異情形。

壹、不同背景變項之高職學生在工作價值觀上之差異分析

一、不同學校別之高職學生在工作價值觀上之差異情形

不同學校別之高職學生在工作價值觀各層面及整體的平均數、標準差及 t 考驗的結果如表 4-2-1 所示。

表 4-2-1 不同學校別之高職學生在工作價值觀各層面及整體之差異比較摘要表

| 層面名稱 | 學校別 | 人數 | 平均數 | 標準差 | t 值 |
|---------|-----|-----|------|-----|--------|
| 自我成長 | A校 | 384 | 4.21 | .57 | -2.358 |
| | B校 | 241 | 4.33 | .56 | |
| 自我實現 | A校 | 384 | 4.05 | .61 | -1.935 |
| | B校 | 241 | 4.17 | .59 | |
| 尊嚴 | A校 | 384 | 4.12 | .70 | -.515 |
| | B校 | 241 | 4.15 | .73 | |
| 社會互動 | A校 | 384 | 4.16 | .64 | -1.777 |
| | B校 | 241 | 4.25 | .63 | |
| 組織安全與經濟 | A校 | 384 | 4.10 | .62 | -.852 |
| | B校 | 241 | 4.16 | .60 | |
| 安定與免於焦慮 | A校 | 384 | 4.04 | .81 | -1.031 |
| | B校 | 241 | 4.11 | .81 | |
| 休閒健康與交通 | A校 | 384 | 3.94 | .79 | -1.373 |
| | B校 | 241 | 4.02 | .79 | |
| 整體 | A校 | 384 | 4.09 | .76 | -1.703 |
| | B校 | 241 | 4.17 | .70 | |

由表 4-2-1 中得知，不同學校別之高職學生，在工作價值觀整體及分層面上均未達統計顯著水準，表示 A 校學生知覺工作價值觀與 B 校學生並無顯著差異。

二、不同性別之高職學生在工作價值觀上之差異情形

不同性別之高職學生在工作價值觀各層面及整體的平均數、標準差及 *t* 考驗的結果如表 4-2-2 所示。

表 4-2-2 不同性別之高職學生在工作價值觀各層面及整體之差異比較摘要表

| 層面名稱 | 性別 | 人數 | 平均數 | 標準差 | <i>t</i> 值 |
|---------|----|-----|--------|--------|------------|
| 自我成長 | 男 | 279 | 4.1844 | .62221 | -2.732* |
| | 女 | 345 | 4.3172 | .58871 | |
| 自我實現 | 男 | 279 | 4.0639 | .68470 | -1.047 |
| | 女 | 345 | 4.1241 | .73869 | |
| 尊嚴 | 男 | 279 | 4.1213 | .64620 | -.360 |
| | 女 | 345 | 4.1398 | .63269 | |
| 社會互動 | 男 | 279 | 4.1424 | .62682 | -1.951 |
| | 女 | 345 | 4.2384 | .59789 | |
| 組織安全與經濟 | 男 | 279 | 4.1027 | .80652 | -.547 |
| | 女 | 345 | 4.1383 | .81096 | |
| 安定與免於焦慮 | 男 | 279 | 4.0339 | .80512 | -.967 |
| | 女 | 345 | 4.0952 | .77327 | |
| 休閒健康與交通 | 男 | 279 | 3.8900 | .77747 | -2.461* |
| | 女 | 345 | 4.0372 | .69872 | |
| 整體 | 男 | 279 | 4.0776 | .57386 | -1.727 |
| | 女 | 345 | 4.1562 | .55940 | |

* $p < .05$

由表 4-2-2 中得知，不同性別之高職學生，在工作價值觀分層面之「自我成長」($t=-2.732$)及「休閒健康與交通」($t=-2.46$)分層面達統計.05 顯著水準，其他各層面未達顯著水準。

三、不同科別之高職學生在工作價值觀上之差異情形

不同科別之高職學生在工作價值觀各層面及整體的平均數、標準差及單因子變異數分析的結果如表 4-2-3 所示。

表 4-2-3 不同科別之高職學生在工作價值觀各層面及整體之差異比較摘要表

| 層面名稱 | 科別 | 人數 | 平均數 | 標準差 | F值 | 事後比較 |
|-------------|--------|-----|--------|--------|---------|-------|
| 自我成長 | 1. 餐飲科 | 248 | 4.2479 | .59445 | 6.622** | 1,2>3 |
| | 2. 美容科 | 293 | 4.3262 | .57159 | | |
| | 3. 資訊科 | 36 | 3.8725 | .63889 | | |
| | 4. 汽車科 | 47 | 4.1666 | .74602 | | |
| 自我實現 | 1. 餐飲科 | 248 | 4.0772 | .67960 | 2.253 | |
| | 2. 美容科 | 293 | 4.1544 | .71995 | | |
| | 3. 資訊科 | 36 | 3.8444 | .62854 | | |
| | 4. 汽車科 | 47 | 4.0609 | .86543 | | |
| 尊嚴 | 1. 餐飲科 | 248 | 4.1711 | .63017 | 1.669 | |
| | 2. 美容科 | 293 | 4.1386 | .61798 | | |
| | 3. 資訊科 | 36 | 3.9481 | .59962 | | |
| | 4. 汽車科 | 47 | 4.0374 | .79617 | | |
| 社會互動 | 1. 餐飲科 | 248 | 4.1888 | .60116 | 2.206 | |
| | 2. 美容科 | 293 | 4.2402 | .58792 | | |
| | 3. 資訊科 | 36 | 3.9956 | .70763 | | |
| | 4. 汽車科 | 47 | 4.0994 | .71789 | | |
| 組織安全與 經濟 | 1. 餐飲科 | 248 | 4.1675 | .76505 | 3.80* | 1>4 |
| | 2. 美容科 | 293 | 4.1458 | .80550 | | |
| | 3. 資訊科 | 36 | 4.1544 | .89482 | | |
| | 4. 汽車科 | 47 | 3.7472 | .87823 | | |
| 安定與免於 焦慮 | 1. 餐飲科 | 248 | 4.1011 | .73504 | 2.092 | |
| | 2. 美容科 | 293 | 4.0946 | .79072 | | |
| | 3. 資訊科 | 36 | 3.9953 | .95719 | | |
| | 4. 汽車科 | 47 | 3.8077 | .84313 | | |

| | | | | | | |
|-------------|--------|-----|--------|--------|--------|---|
| 休閒健康與 交通 | 1. 餐飲科 | 248 | 3.9477 | .74240 | 1.565 | — |
| | 2. 美容科 | 293 | 4.0269 | .70932 | | |
| | 3. 資訊科 | 36 | 3.7858 | .75293 | | |
| | 4. 汽車科 | 47 | 3.8957 | .85708 | | |
| 整體 | 1. 餐飲科 | 248 | 4.1293 | .53444 | 2.793* | — |
| | 2. 美容科 | 293 | 4.1616 | .55368 | | |
| | 3. 資訊科 | 36 | 3.9422 | .62499 | | |
| | 4. 汽車科 | 47 | 3.9743 | .71016 | | |

* $p < .05$ ** $p < .01$

由表 4-2-3 得知，不同科別高職學生在「整體」工作價值觀知覺上， $F=2.793$ ， $p < .05$ ，達顯著水準，事後比較結果不同科別並無差異。

就分層面而言，「自我實現」、「尊嚴」、「社會互動」、「安定與免焦慮」、「休閒健康與交通」未達顯著水準；在「自我成長」層面上， $F=6.622$ ， $p < .01$ ，事後比較結果：「餐飲科」、「美容科」大於「資訊科」；在「組織安全與經濟」層面上， $F=3.80$ ， $p < .05$ ，事後比較結果：「餐飲科」大於「汽車科」。

四、父親教育程度不同之高職學生在工作價值觀上之差異情形

父親教育程度不同之高職學生在工作價值觀各層面及整體的平均數、標準差及單因子變異數分析的結果如表 4-2-4 所示。

表 4-2-4 父親教育程度不同之高職學生在工作價值觀之差異比較摘要表

| 層面名稱 | 教育程度 | 人數 | 平均數 | 標準差 | F值 | 事後比較 |
|------|------------|-----|--------|--------|-------|------|
| 自我成長 | 1. 未就學、國小 | 427 | 4.2777 | .59913 | 1.859 | — |
| | 2. 國(初)中 | 12 | 4.5717 | .43557 | | |
| | 3. 高中(職) | 33 | 4.2161 | .47350 | | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 122 | 4.2127 | .63458 | | |
| | 5. 研究所以上 | 31 | 4.0723 | .73271 | | |
| 自我實現 | 1. 未就學、國小 | 427 | 4.1002 | .69709 | 1.737 | — |
| | 2. 國(初)中 | 12 | 4.4875 | .42304 | | |
| | 3. 高中(職) | 33 | 4.0694 | .66351 | | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 122 | 4.1123 | .74200 | | |
| | 5. 研究所以上 | 31 | 3.8668 | .92099 | | |

| | | | | | | |
|-------------|------------|-----|--------|--------|--------|-----|
| 尊嚴 | 1. 未就學、國小 | 427 | 4.1080 | .62115 | 3.660* | 2>5 |
| | 2. 國(初)中 | 12 | 4.6783 | .32384 | | |
| | 3. 高中(職) | 33 | 4.2773 | .54758 | | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 122 | 4.1709 | .66380 | | |
| | 5. 研究所以上 | 31 | 3.9397 | .80796 | | |
| 社會互動 | 1. 未就學、國小 | 427 | 4.2029 | .59565 | 2.307 | |
| | 2. 國(初)中 | 12 | 4.4283 | .43117 | | |
| | 3. 高中(職) | 33 | 4.2509 | .50906 | | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 122 | 4.2011 | .65898 | | |
| | 5. 研究所以上 | 31 | 3.9029 | .74283 | | |
| 組織安全 與經濟 | 1. 未就學、國小 | 427 | 4.1174 | .81123 | 1.320 | |
| | 2. 國(初)中 | 12 | 4.4283 | .71579 | | |
| | 3. 高中(職) | 33 | 4.0521 | .81204 | | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 122 | 4.1870 | .80213 | | |
| | 5. 研究所以上 | 31 | 3.8929 | .79342 | | |
| 安定與免 於焦慮 | 1. 未就學、國小 | 427 | 4.0628 | .79347 | 1.141 | |
| | 2. 國(初)中 | 12 | 4.2858 | .83728 | | |
| | 3. 高中(職) | 33 | 4.0212 | .65986 | | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 122 | 4.1343 | .78327 | | |
| | 5. 研究所以上 | 31 | 3.8384 | .80779 | | |
| 休閒健康 與交通 | 1. 未就學、國小 | 427 | 3.9828 | .72445 | 3.245* | 2>5 |
| | 2. 國(初)中 | 12 | 4.3683 | .69865 | | |
| | 3. 高中(職) | 33 | 4.0636 | .70140 | | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 122 | 3.9643 | .73841 | | |
| | 5. 研究所以上 | 31 | 3.5810 | .85190 | | |
| 整體 | 1. 未就學、國小 | 427 | 4.1222 | .55072 | 2.682* | 2>5 |
| | 2. 國(初)中 | 12 | 4.4650 | .36208 | | |
| | 3. 高中(職) | 33 | 4.1361 | .48236 | | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 122 | 4.1409 | .60821 | | |
| | 5. 研究所以上 | 31 | 3.8716 | .68157 | | |

* $p < .05$

由表 4-2-4 得知，父親教育程度不同之高職學生，在「整體」工作價值觀知覺上， $F=2.682$ ， $p<.05$ ，達顯著水準。事後分析結果：父親教育程度為「國（初）中」者大於「研究所以以上」者。

就分層面而言，「尊嚴」層面， $F=3.660$ ， $p<.05$ ，達顯著水準。事後分析結果：父親教育程度為「國（初）中」者大於「研究所以以上」者；「休閒健康與交通」層面， $F=3.245$ ， $p<.05$ ，達顯著水準。事後分析結果：父親教育程度為「國（初）中」者大於「研究所以以上」者。其餘各分層面均未達統計分析之顯著水準。

五、母親教育程度不同之高職學生在工作價值觀上之差異情形

母親教育程度不同之高職學生在工作價值觀各層面及整體的平均數、標準差及單因子變異數分析的結果如表 4-2-5 所示。

表 4-2-5 母親教育程度不同之高職學生在工作價值觀之差異比較摘要表

| 層面名稱 | 年齡 | 人數 | 平均數 | 標準差 | F值 | 事後比較 |
|------|------------|-----|--------|--------|--------|------|
| 自我成長 | 1. 未就學、國小 | 376 | 4.2599 | .60618 | 1.406 | |
| | 2. 國（初）中 | 68 | 4.3526 | .53293 | | |
| | 3. 高中（職） | 112 | 4.1933 | .63411 | | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 24 | 4.0829 | .64850 | | |
| | 5. 研究所以以上 | 44 | 4.3339 | .61623 | | |
| 自我實現 | 1. 未就學、國小 | 376 | 4.0614 | .70896 | 2.171 | |
| | 2. 國（初）中 | 68 | 4.2351 | .66137 | | |
| | 3. 高中（職） | 112 | 4.1022 | .75293 | | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 24 | 3.8863 | .77315 | | |
| | 5. 研究所以以上 | 44 | 4.2857 | .67831 | | |
| 尊嚴 | 1. 未就學、國小 | 376 | 4.0696 | .62624 | 2.947* | — |
| | 2. 國（初）中 | 68 | 4.3007 | .56673 | | |
| | 3. 高中（職） | 112 | 4.1621 | .70444 | | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 24 | 4.1554 | .62856 | | |
| | 5. 研究所以以上 | 44 | 4.2989 | .61073 | | |

| | | | | | |
|-------------|------------|-----|--------|--------|-------|
| 社會互動 | 1. 未就學、國小 | 376 | 4.1795 | .60421 | .546 |
| | 2. 國(初)中 | 68 | 4.2563 | .59911 | |
| | 3. 高中(職) | 112 | 4.1871 | .66709 | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 24 | 4.1192 | .56470 | |
| | 5. 研究所以上 | 44 | 4.2818 | .59952 | |
| 組織安全 與經濟 | 1. 未就學、國小 | 376 | 4.1060 | .81083 | .662 |
| | 2. 國(初)中 | 68 | 4.2181 | .82131 | |
| | 3. 高中(職) | 112 | 4.1056 | .82569 | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 24 | 3.9700 | .76453 | |
| | 5. 研究所以上 | 44 | 4.2202 | .74557 | |
| 安定與免 於焦慮 | 1. 未就學、國小 | 376 | 4.0456 | .79168 | .403 |
| | 2. 國(初)中 | 68 | 4.0835 | .85585 | |
| | 3. 高中(職) | 112 | 4.1042 | .77814 | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 24 | 3.9817 | .70329 | |
| | 5. 研究所以上 | 44 | 4.1716 | .72139 | |
| 休閒健康 與交通 | 1. 未就學、國小 | 376 | 3.9137 | .73964 | 1.530 |
| | 2. 國(初)中 | 68 | 4.0899 | .69927 | |
| | 3. 高中(職) | 112 | 4.0531 | .75547 | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 24 | 3.9521 | .64587 | |
| | 5. 研究所以上 | 44 | 4.0611 | .75744 | |
| 整體 | 1. 未就學、國小 | 376 | 4.0914 | .55282 | 1.438 |
| | 2. 國(初)中 | 68 | 4.2204 | .53443 | |
| | 3. 高中(職) | 112 | 4.1300 | .62614 | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 24 | 4.0212 | .57960 | |
| | 5. 研究所以上 | 44 | 4.2368 | .55210 | |

* $p < .05$

由表 4-2-5 得知：母親教育程度不同之高職學生在工作價值觀知覺上，除「尊嚴」層面， $F=2.947$ ， $p < .05$ ，達顯著水準。事後比較母親教育程度不同之高職生無差異外，其餘工作價值觀各分層面及整體均未達統計分析之顯著水準。

六、父親職業不同之高職學生在工作價值觀上之差異情形

父親職業不同之高職學生在工作價值觀各層面及整體的平均數、標準差及單因子變異數分析的結果如表 4-2-6 所示。

表 4-2-6 父親職業不同之高職學生在工作價值觀之差異比較摘要表

| 層面名稱 | 職業 | 人數 | 平均數 | 標準差 | F值 | 事後比較 |
|-------------|-----------|-----|--------|--------|-------|------|
| 自我成長 | 1. 非技術性工人 | 74 | 4.1658 | .56761 | 1.54 | |
| | 2. 技術性工作 | 190 | 4.1521 | .54552 | | |
| | 3. 半專業人員 | 266 | 4.0805 | .57184 | | |
| | 4. 專業人員 | 77 | 4.0936 | .61209 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 4.1592 | .42524 | | |
| 自我實現 | 1. 非技術性工人 | 74 | 4.3197 | .63152 | .392 | |
| | 2. 技術性工作 | 190 | 4.3041 | .57941 | | |
| | 3. 半專業人員 | 266 | 4.1915 | .62099 | | |
| | 4. 專業人員 | 77 | 4.2405 | .60798 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 4.4392 | .46298 | | |
| 尊嚴 | 1. 非技術性工人 | 74 | 4.1526 | .70710 | 1.650 | |
| | 2. 技術性工作 | 190 | 4.1178 | .69367 | | |
| | 3. 半專業人員 | 266 | 4.0656 | .73195 | | |
| | 4. 專業人員 | 77 | 4.0475 | .74797 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 4.1675 | .54743 | | |
| 社會互動 | 1. 非技術性工人 | 74 | 4.2143 | .66199 | 1.804 | |
| | 2. 技術性工作 | 190 | 4.1341 | .59666 | | |
| | 3. 半專業人員 | 266 | 4.0706 | .64672 | | |
| | 4. 專業人員 | 77 | 4.1742 | .70395 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 4.4275 | .31554 | | |
| 組織安全 與經濟 | 1. 非技術性工人 | 74 | 4.3300 | .60399 | .410 | |
| | 2. 技術性工作 | 190 | 4.2213 | .58698 | | |
| | 3. 半專業人員 | 266 | 4.1336 | .61965 | | |
| | 4. 專業人員 | 77 | 4.1855 | .66284 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 4.0592 | .39987 | | |

| | | | | | |
|-------------|-----------|-----|--------|--------|-------|
| 安定與免 於焦慮 | 1. 非技術性工人 | 74 | 4.1289 | .83637 | .589 |
| | 2. 技術性工作 | 190 | 4.1665 | .80901 | |
| | 3. 半專業人員 | 266 | 4.0744 | .81254 | |
| | 4. 專業人員 | 77 | 4.1481 | .77681 | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 4.0583 | .75534 | |
| 休閒健康 與交通 | 1. 非技術性工人 | 74 | 4.1209 | .77928 | 1.813 |
| | 2. 技術性工作 | 190 | 4.0877 | .76257 | |
| | 3. 半專業人員 | 266 | 4.0329 | .78449 | |
| | 4. 專業人員 | 77 | 4.0218 | .88676 | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 4.3092 | .63281 | |
| 整體 | 1. 非技術性工人 | 74 | 3.8874 | .81564 | .645 |
| | 2. 技術性工作 | 190 | 4.0274 | .68415 | |
| | 3. 半專業人員 | 266 | 3.9926 | .73600 | |
| | 4. 專業人員 | 77 | 3.8362 | .74579 | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 3.6417 | .89677 | |

由表 4-2-6 得知，父親職業不同之高職學生，在「工作價值觀」各分層面及整體均未達統計分析之顯著水準。

七、母親職業不同之高職學生在工作價值觀上之差異情形

母親職業不同之高職學生在工作價值觀各層面及整體的平均數、標準差及單因子變異數分析的結果如表 4-2-7 所示。

表 4-2-7 母親職業不同之高職學生在工作價值觀之差異比較摘要表

| 層面名稱 | 職業 | 人數 | 平均數 | 標準差 | F值 | 事後比 |
|------|-----------|-----|--------|--------|--------|-----|
| 自我成長 | 1. 非技術性工人 | 92 | 4.2604 | .62068 | 3.242* | — |
| | 2. 技術性工作 | 174 | 4.3026 | .59419 | | |
| | 3. 半專業人員 | 275 | 4.1763 | .62676 | | |
| | 4. 專業人員 | 69 | 4.4172 | .51039 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 4.5108 | .42970 | | |

| | | | | | | |
|-------------|-----------|-----|--------|--------|---------|-------|
| 自我實現 | 1. 非技術性工人 | 92 | 4.1245 | .70363 | 2.479 | |
| | 2. 技術性工作 | 174 | 4.1199 | .71989 | | |
| | 3. 半專業人員 | 275 | 4.0212 | .72976 | | |
| | 4. 專業人員 | 69 | 4.2517 | .65535 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 4.4650 | .47517 | | |
| 尊嚴 | 1. 非技術性工人 | 92 | 4.1775 | .60821 | 6.696** | 4>2,3 |
| | 2. 技術性工作 | 174 | 4.0965 | .65105 | | |
| | 3. 半專業人員 | 275 | 4.0462 | .64362 | | |
| | 4. 專業人員 | 69 | 4.4362 | .55716 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 4.5125 | .38227 | | |
| 社會互動 | 1. 非技術性工人 | 92 | 4.1783 | .60745 | 2.583 | |
| | 2. 技術性工作 | 174 | 4.2725 | .59784 | | |
| | 3. 半專業人員 | 275 | 4.1177 | .64225 | | |
| | 4. 專業人員 | 69 | 4.2791 | .54251 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 4.4275 | .38134 | | |
| 組織安全 與經濟 | 1. 非技術性工人 | 92 | 4.0415 | .85546 | 1.636 | |
| | 2. 技術性工作 | 174 | 4.1064 | .83782 | | |
| | 3. 半專業人員 | 275 | 4.1010 | .79368 | | |
| | 4. 專業人員 | 69 | 4.3429 | .68599 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 4.2258 | .88269 | | |
| 安定與 免於焦慮 | 1. 非技術性工人 | 92 | 3.9728 | .80960 | 2.438 | |
| | 2. 技術性工作 | 174 | 4.1014 | .77615 | | |
| | 3. 半專業人員 | 275 | 4.0147 | .78850 | | |
| | 4. 專業人員 | 69 | 4.3081 | .76247 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 4.2017 | .72740 | | |
| 休閒健康 與交通 | 1. 非技術性工人 | 92 | 3.9872 | .81641 | .686 | |
| | 2. 技術性工作 | 174 | 4.0086 | .70141 | | |
| | 3. 半專業人員 | 275 | 3.9181 | .71135 | | |
| | 4. 專業人員 | 69 | 4.0303 | .80088 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 4.1058 | .92031 | | |

| | | | | | | |
|----|-----------|-----|--------|--------|--------|-----|
| 整體 | 1. 非技術性工人 | 92 | 4.1070 | .58388 | 3.141* | 4>3 |
| | 2. 技術性工作 | 174 | 4.1446 | .56245 | | |
| | 3. 半專業人員 | 275 | 4.0568 | .57533 | | |
| | 4. 專業人員 | 69 | 4.2958 | .49624 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 4.3508 | .50752 | | |

* $p<.05$ ** $p<.01$

由表 4-2-7 得知，母親職業不同之高職學生，在「整體」工作價值觀知覺上， $F=3.141$ ， $p<.05$ ，達顯著水準。事後比較結果：「專業人員」大於「半專業人員」。

就分層面而言，在「自我成長」層面上， $F=3.242$ ， $p<.05$ ，達顯著水準。事後比較結果無差異；在「尊嚴」層面上， $F=6.696$ ， $p<.01$ ，達顯著水準。事後比較結果：「專業人員」大於「半專業人員」、「技術性工作」；其餘各分層面均未達統計分析之顯著水準。

貳、不同背景變項之高職學生在學習態度上之差異分析

一、不同學校別之高職學生在學習態度上之差異情形

不同學校別之高職學生在學習態度各層面及整體的平均數、標準差及 t 考驗的結果如表 4-2-8 所示。

表 4-2-8 不同學校別之高職學生在學習態度各層面及整體之差異比較摘要表

| 層面名稱 | 學校別 | 人數 | 平均數 | 標準差 | t 值 |
|------|-----|-----|--------|--------|--------|
| 學校課程 | A校 | 384 | 3.5150 | .76047 | -.196 |
| | B校 | 241 | 3.5273 | .77523 | |
| 教師教學 | A校 | 384 | 3.6105 | .70025 | -.033 |
| | B校 | 241 | 3.6124 | .68772 | |
| 同儕朋友 | A校 | 384 | 3.4993 | .84588 | -1.424 |
| | B校 | 241 | 3.6019 | .92340 | |
| 社會互動 | A校 | 384 | 3.7367 | .69718 | -.626 |
| | B校 | 241 | 3.7725 | .69612 | |

| | | | | | |
|------|----|-----|--------|--------|--------|
| 學習習慣 | A校 | 384 | 3.4359 | .75392 | -1.318 |
| | B校 | 241 | 3.5171 | .74183 | |
| 家庭期望 | A校 | 384 | 3.7456 | .72936 | -1.363 |
| | B校 | 241 | 3.8263 | .70612 | |
| 整體 | A校 | 384 | 3.5905 | .61992 | -1.023 |
| | B校 | 241 | 3.6428 | .62453 | |

由表 4-2-8 中得知，不同學校別之高職學生在學習態度知覺上各層面及整體均未達顯著水準。表示 A 校學生知覺學習態度與 B 校學生並無顯著差異。

二、不同性別之高職學生在學習態度上之差異情形

不同性別之高職學生在學習態度各層面及整體的平均數、標準差及 *t* 考驗的結果如表 4-2-9 所示。

表 4-2-9 不同性別之高職學生在學習態度各層面及整體之差異比較摘要表

| 層面名稱 | 性別 | 人數 | 平均數 | 標準差 | <i>t</i> 值 |
|------|----|-----|--------|--------|------------|
| 學校課程 | 男 | 279 | 3.5641 | .75765 | 1.308 |
| | 女 | 345 | 3.4834 | .77223 | |
| 教師教學 | 男 | 279 | 3.6277 | .71689 | .535 |
| | 女 | 345 | 3.5977 | .67836 | |
| 同儕朋友 | 男 | 279 | 3.5277 | .83646 | -.274 |
| | 女 | 345 | 3.5471 | .91115 | |
| 自我期許 | 男 | 279 | 3.7521 | .71052 | .117 |
| | 女 | 345 | 3.7455 | .68356 | |
| 學習習慣 | 男 | 279 | 3.4353 | .76211 | -.945 |
| | 女 | 345 | 3.4924 | .74071 | |
| 家庭期望 | 男 | 279 | 3.7149 | .73794 | -1.909 |
| | 女 | 345 | 3.8256 | .70493 | |
| 整體 | 男 | 279 | 3.6036 | .62511 | -.231 |
| | 女 | 345 | 3.6152 | .62039 | |

由表 4-2-9 中得知，不同性別之高職學生，在學習態度整體及各分層面均未達顯著水準。

三、不同科別之高職學生在學習態度上之差異情形

不同科別之高職學生在學習態度各層面及整體的平均數、標準差及單因子變異數分析的結果如表 4-2-10 所示。

表 4-2-10 不同科別之高職學生在學習態度各層面及整體之差異比較摘要表

| 層面名稱 | 科別 | 人數 | 平均數 | 標準差 | F值 | 事後比較 |
|------|--------|-----|--------|--------|--------|------|
| 學校課程 | 1. 餐飲科 | 248 | 3.5338 | .76185 | .174 | |
| | 2. 美容科 | 293 | 3.5260 | .76947 | | |
| | 3. 資訊科 | 36 | 3.5186 | .63155 | | |
| | 4. 汽車科 | 47 | 3.4468 | .83151 | | |
| 教師教學 | 1. 餐飲科 | 248 | 3.6363 | .70532 | .182 | |
| | 2. 美容科 | 293 | 3.6020 | .67810 | | |
| | 3. 資訊科 | 36 | 3.5647 | .76448 | | |
| | 4. 汽車科 | 47 | 3.5985 | .68862 | | |
| 同儕朋友 | 1. 餐飲科 | 248 | 3.5344 | .83849 | .761 | |
| | 2. 美容科 | 293 | 3.5718 | .92512 | | |
| | 3. 資訊科 | 36 | 3.5842 | .68810 | | |
| | 4. 汽車科 | 47 | 3.3691 | .85303 | | |
| 自我期許 | 1. 餐飲科 | 248 | 3.8006 | .68010 | 1.883 | |
| | 2. 美容科 | 293 | 3.7486 | .69955 | | |
| | 3. 資訊科 | 36 | 3.5183 | .61876 | | |
| | 4. 汽車科 | 47 | 3.6913 | .79151 | | |
| 學習習慣 | 1. 餐飲科 | 248 | 3.4935 | .73960 | 2.384 | |
| | 2. 美容科 | 293 | 3.4987 | .75105 | | |
| | 3. 資訊科 | 36 | 3.1764 | .69978 | | |
| | 4. 汽車科 | 47 | 3.3649 | .80171 | | |
| 家庭期望 | 1. 餐飲科 | 248 | 3.7943 | .70177 | 4.865* | — |
| | 2. 美容科 | 293 | 3.8304 | .71079 | | |
| | 3. 資訊科 | 36 | 3.3653 | .68330 | | |
| | 4. 汽車科 | 47 | 3.6811 | .81842 | | |

| | | | | | |
|----|--------|-----|--------|--------|-------|
| 整體 | 1. 餐飲科 | 248 | 3.6321 | .61130 | 1.238 |
| | 2. 美容科 | 293 | 3.6295 | .62053 | |
| | 3. 資訊科 | 36 | 3.4550 | .54589 | |
| | 4. 汽車科 | 47 | 3.5255 | .70890 | |

* $p < .05$

由表 4-2-10 得知，不同科別之高職學生，在「家庭期望」分層面上， $F=4.865$ ， $p < .05$ ，達顯著水準，事後比較結果無差異。其餘學習態度分層面及整體均未達顯著水準。

四、父親教育程度不同之高職學生在學習態度上之差異情形

父親教育程度不同之高職學生在學習態度各層面及整體的平均數、標準差及單因子變異數分析的結果如表 4-2-11 所示。

表 4-2-11 父親教育程度不同之高職學生在學習態度之差異比較摘要表

| 層面名稱 | 教育程度 | 人數 | 平均 | 標準差 | F值 | 事後比較 |
|------|------------|-----|--------|---------|--------|------|
| 學校課程 | 1. 未就學、國小 | 427 | 3.5188 | .76735 | .858 | |
| | 2. 國(初)中 | 12 | 3.8892 | .71509 | | |
| | 3. 高中(職) | 33 | 3.4136 | .72976 | | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 122 | 3.5178 | .77013 | | |
| | 5. 研究所以上 | 31 | 3.5106 | .78448 | | |
| 教師教學 | 1. 未就學、國小 | 427 | 3.5911 | .68307 | .630 | |
| | 2. 國(初)中 | 12 | 3.7500 | .59204 | | |
| | 3. 高中(職) | 33 | 3.6615 | .63572 | | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 122 | 3.6759 | .75414 | | |
| | 5. 研究所以上 | 31 | 3.5268 | .72414 | | |
| 同儕朋友 | 1. 未就學、國小 | 427 | 3.5421 | .85138 | 1.053 | |
| | 2. 國(初)中 | 12 | 3.6942 | 1.01945 | | |
| | 3. 高中(職) | 33 | 3.3224 | .98281 | | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 122 | 3.6109 | .91121 | | |
| | 5. 研究所以上 | 31 | 3.3816 | .92019 | | |
| 自我期許 | 1. 未就學、國小 | 427 | 3.7674 | .66176 | 3.892* | 2>4 |
| | 2. 國(初)中 | 12 | 4.2083 | .77181 | | |
| | 3. 高中(職) | 33 | 3.6570 | .72876 | | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 122 | 3.7678 | .70022 | | |
| | 5. 研究所以上 | 31 | 3.3716 | .92753 | | |

| | | | | | | |
|------|------------|-----|--------|---------|--------|---|
| 學習習慣 | 1. 未就學、國小 | 427 | 3.4978 | .73136 | 3.140* | — |
| | 2. 國(初)中 | 12 | 3.6525 | 1.04929 | | |
| | 3. 高中(職) | 33 | 3.2521 | .73688 | | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 122 | 3.4972 | .77446 | | |
| | 5. 研究所以上 | 31 | 3.0855 | .67952 | | |
| 家庭期望 | 1. 未就學、國小 | 427 | 3.7798 | .71378 | 1.473 | |
| | 2. 國(初)中 | 12 | 4.0283 | .71452 | | |
| | 3. 高中(職) | 33 | 3.8482 | .58260 | | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 122 | 3.7882 | .74530 | | |
| | 5. 研究所以上 | 31 | 3.5161 | .82836 | | |
| 整體 | 1. 未就學、國小 | 427 | 3.6161 | .60981 | 1.680 | |
| | 2. 國(初)中 | 12 | 3.8700 | .68837 | | |
| | 3. 高中(職) | 33 | 3.5258 | .60539 | | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 122 | 3.6430 | .64150 | | |
| | 5. 研究所以上 | 31 | 3.3981 | .66998 | | |

* $p < .05$

由表 4-2-11 得知：父親教育程度不同之高職學生在學習態度知覺上，「自我期許」層面， $F=3.892$ ， $p < .05$ ，達顯著水準。經事後比較得知，父親教育程度為「國中」者高於父親教育程度為「研究所以上」者；在「學習習慣」層面上， $F=3.140$ ， $p < .05$ ，達顯著水準。但是事後比較結果，不同父親教育程度並無差異；其餘各分層面及整體均未達統計分析之顯著水準。

五、母親教育程度不同之高職學生在學習態度上之差異情形

母親教育程度不同之高職學生在學習態度各層面及整體的平均數、標準差及單因子變異數分析的結果如表 4-2-12 所示。

表 4-2-12 不同母親教育程度之高職學生在學習態度之差異比較摘要表

| 層面名稱 | 教育程度 | 人數 | 平均數 | 標準差 | F值 | 事後比較 |
|------|------------|-----|--------|--------|------|------|
| 學校課程 | 1. 未就學、國小 | 376 | 3.5190 | .77939 | .654 | |
| | 2. 國(初)中 | 68 | 3.4853 | .73419 | | |
| | 3. 高中(職) | 112 | 3.5314 | .76227 | | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 24 | 3.3471 | .74012 | | |
| | 5. 研究所以上 | 44 | 3.6484 | .73399 | | |

| | | | | | |
|------|------------|-----|--------|---------|-------|
| 教師教學 | 1. 未就學、國小 | 376 | 3.5644 | .68391 | 2.005 |
| | 2. 國（初）中 | 68 | 3.6003 | .74263 | |
| | 3. 高中（職） | 112 | 3.7157 | .69668 | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 24 | 3.5417 | .72414 | |
| | 5. 研究所以上 | 44 | 3.8066 | .66643 | |
| 同儕朋友 | 1. 未就學、國小 | 376 | 3.5392 | .86904 | .487 |
| | 2. 國（初）中 | 68 | 3.4831 | .92649 | |
| | 3. 高中（職） | 112 | 3.5850 | .87047 | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 24 | 3.3475 | 1.04071 | |
| | 5. 研究所以上 | 44 | 3.6023 | .81989 | |
| 自我期許 | 1. 未就學、國小 | 376 | 3.7372 | .66074 | .434 |
| | 2. 國（初）中 | 68 | 3.6909 | .80237 | |
| | 3. 高中（職） | 112 | 3.8113 | .74090 | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 24 | 3.7367 | .69314 | |
| | 5. 研究所以上 | 44 | 3.8030 | .72994 | |
| 學習習慣 | 1. 未就學、國小 | 376 | 3.4805 | .70043 | .344 |
| | 2. 國（初）中 | 68 | 3.3847 | .83940 | |
| | 3. 高中（職） | 112 | 3.4835 | .83168 | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 24 | 3.5213 | .60134 | |
| | 5. 研究所以上 | 44 | 3.4091 | .88512 | |
| 家庭期望 | 1. 未就學、國小 | 376 | 3.7442 | .71741 | .615 |
| | 2. 國（初）中 | 68 | 3.7699 | .70192 | |
| | 3. 高中（職） | 112 | 3.8304 | .73109 | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 24 | 3.8679 | .77576 | |
| | 5. 研究所以上 | 44 | 3.8670 | .74080 | |
| 整體 | 1. 未就學、國小 | 376 | 3.5974 | .60956 | .503 |
| | 2. 國（初）中 | 68 | 3.5694 | .63223 | |
| | 3. 高中（職） | 112 | 3.6591 | .65873 | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 24 | 3.5596 | .63690 | |
| | 5. 研究所以上 | 44 | 3.6895 | .62505 | |

由表 4-2-16 得知，母親教育程度不同之高職學生，在「學習態度」各分層面及整體均未達統計分析之顯著水準。

六、父親職業不同之高職學生在學習態度上之差異情形

父親職業不同之高職學生在學習態度各層面及整體的平均數、標準差及單因子變異數分析的結果如表 4-2-13 所示。

表 4-2-13 父親職業不同之高職學生在學習態度之差異比較摘要表

| 層面名稱 | 職業 | 人數 | 平均數 | 標準差 | F值 | 事後比較 |
|------|-----------|-----|--------|--------|-------|------|
| 學校課程 | 1. 非技術性工人 | 74 | 3.5003 | .80964 | 2.066 | |
| | 2. 技術性工作 | 190 | 3.4930 | .76683 | | |
| | 3. 半專業人員 | 266 | 3.4673 | .71568 | | |
| | 4. 專業人員 | 77 | 3.7445 | .81796 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 3.4867 | .92497 | | |
| 教師教學 | 1. 非技術性工人 | 74 | 3.6164 | .77385 | 1.450 | |
| | 2. 技術性工作 | 190 | 3.5621 | .70274 | | |
| | 3. 半專業人員 | 266 | 3.5819 | .65608 | | |
| | 4. 專業人員 | 77 | 3.7399 | .70816 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 3.8742 | .61233 | | |
| 同儕朋友 | 1. 非技術性工人 | 74 | 3.4277 | .90407 | 2.293 | |
| | 2. 技術性工作 | 190 | 3.4606 | .87914 | | |
| | 3. 半專業人員 | 266 | 3.5367 | .86500 | | |
| | 4. 專業人員 | 77 | 3.7904 | .86453 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 3.6108 | .82004 | | |
| 自我期許 | 1. 非技術性工人 | 74 | 3.8219 | .67506 | 1.719 | |
| | 2. 技術性工作 | 190 | 3.7088 | .71412 | | |
| | 3. 半專業人員 | 266 | 3.7005 | .65348 | | |
| | 4. 專業人員 | 77 | 3.9096 | .79160 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 3.7792 | .69721 | | |
| 學習習慣 | 1. 非技術性工人 | 74 | 3.5038 | .72835 | 1.449 | |
| | 2. 技術性工作 | 190 | 3.4172 | .75428 | | |
| | 3. 半專業人員 | 266 | 3.4234 | .72305 | | |
| | 4. 專業人員 | 77 | 3.6300 | .77359 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 3.5692 | .97107 | | |

| | | | | | |
|------|-----------|-----|--------|--------|-------|
| 家庭期望 | 1. 非技術性工人 | 74 | 3.8262 | .68666 | 1.425 |
| | 2. 技術性工作 | 190 | 3.7921 | .71014 | |
| | 3. 半專業人員 | 266 | 3.7123 | .69648 | |
| | 4. 專業人員 | 77 | 3.8032 | .83902 | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 4.1400 | .66540 | |
| 整體 | 1. 非技術性工人 | 74 | 3.6161 | .63302 | 1.856 |
| | 2. 技術性工作 | 190 | 3.5725 | .61501 | |
| | 3. 半專業人員 | 266 | 3.5703 | .58477 | |
| | 4. 專業人員 | 77 | 3.7690 | .69875 | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 3.7425 | .69375 | |

由表 4-2-13 得知，父親職業不同之高職學生，在「學習態度」各分層面及整體均未達統計分析之顯著水準。

七、母親職業不同之高職學生在學習態度上之差異情形

母親職業不同之高職學生在學習態度各層面及整體的平均數、標準差及單因子變異數分析的結果如表 4-2-14 所示。

表 4-2-14 母親職業不同之高職學生在學習態度之差異比較摘要表

| 層面名稱 | 職業 | 人數 | 平均數 | 標準差 | F值 | 事後比較 |
|------|-----------|-----|--------|--------|-------|------|
| 學校課程 | 1. 非技術性工人 | 92 | 3.4803 | .78262 | 1.419 | |
| | 2. 技術性工作 | 174 | 3.4686 | .80240 | | |
| | 3. 半專業人員 | 275 | 3.5083 | .72608 | | |
| | 4. 專業人員 | 69 | 3.7030 | .79229 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 3.6950 | .78086 | | |
| 教師教學 | 1. 非技術性工人 | 92 | 3.6302 | .70608 | 1.910 | |
| | 2. 技術性工作 | 174 | 3.5821 | .76605 | | |
| | 3. 半專業人員 | 275 | 3.5755 | .65355 | | |
| | 4. 專業人員 | 69 | 3.7268 | .64764 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 4.0417 | .65190 | | |

| | | | | | | |
|------|-----------|-----|--------|---------|--------|-----|
| 同儕朋友 | 1. 非技術性工人 | 92 | 3.5052 | .88538 | 1.825 | |
| | 2. 技術性工作 | 174 | 3.4629 | .92328 | | |
| | 3. 半專業人員 | 275 | 3.5257 | .85116 | | |
| | 4. 專業人員 | 69 | 3.7636 | .82280 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 3.8200 | .89720 | | |
| 自我期許 | 1. 非技術性工人 | 92 | 3.7754 | .65197 | 4.353* | 4>3 |
| | 2. 技術性工作 | 174 | 3.7508 | .67351 | | |
| | 3. 半專業人員 | 275 | 3.6620 | .70031 | | |
| | 4. 專業人員 | 69 | 4.0242 | .72165 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 4.0283 | .81596 | | |
| 學習習慣 | 1. 非技術性工人 | 92 | 3.3888 | .73662 | 2.113 | |
| | 2. 技術性工作 | 174 | 3.4918 | .75019 | | |
| | 3. 半專業人員 | 275 | 3.4223 | .71635 | | |
| | 4. 專業人員 | 69 | 3.6210 | .81895 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 3.8617 | 1.03711 | | |
| 家庭期望 | 1. 非技術性工人 | 92 | 3.8043 | .70845 | 3.026* | — |
| | 2. 技術性工作 | 174 | 3.7978 | .71605 | | |
| | 3. 半專業人員 | 275 | 3.7017 | .71117 | | |
| | 4. 專業人員 | 69 | 3.8961 | .75815 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 4.3200 | .66804 | | |
| 整體 | 1. 非技術性工人 | 92 | 3.5977 | .63376 | 2.785* | — |
| | 2. 技術性工作 | 174 | 3.5923 | .65393 | | |
| | 3. 半專業人員 | 275 | 3.5659 | .58071 | | |
| | 4. 專業人員 | 69 | 3.7883 | .64007 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 3.9608 | .73032 | | |

* $p<.05$

由表 4-2-14 得知，母親職業不同之高職學生，在整體學習態度知覺上， $F=2.785$ ， $p<.05$ ，達顯著水準。但是事後分析結果，母親職業不同之高職學生並無顯著差異。

就分層面而言，「自我期許」層面， $F=4.353$ ， $p<.05$ ，達顯著水準。事後比較結果：母親職業為「專業人員」者會高於「半專業人員」；「家庭期望」層面， $F=3.026$ ， $p<.05$ ，達顯著水準。但事後分析結果母親職業不同之高職學生未顯示差異；其餘「學習態度」各分層面得分均未達統計分析之顯著水準。

參、不同背景變項之高職學生在學習滿意度上之差異分析

一、不同學校別之高職學生在學習滿意度上之差異情形

不同學校別之高職學生在學習滿意度各層面及整體的平均數、標準差及 t 考驗的結果如表 4-2-15 所示。

表 4-2-15 不同學校別之高職學生在學習滿意度各層面及整體之差異比較摘要表

| 層面名稱 | 學校別 | 人數 | 平均數 | 標準差 | t 值 |
|------|-----|-----|--------|--------|--------|
| 課程安排 | A校 | 384 | 3.5943 | .89607 | -.278 |
| | B校 | 241 | 3.6144 | .85124 | |
| 學習環境 | A校 | 384 | 3.6677 | .76542 | -.910 |
| | B校 | 241 | 3.7229 | .69557 | |
| 學習成果 | A校 | 384 | 3.9177 | .87259 | .174 |
| | B校 | 241 | 3.9063 | .64891 | |
| 學習興趣 | A校 | 384 | 3.7437 | .77423 | -.952 |
| | B校 | 241 | 3.8027 | .71907 | |
| 行政措施 | A校 | 384 | 3.6988 | .74404 | -1.591 |
| | B校 | 241 | 3.7940 | .70060 | |
| 生涯規劃 | A校 | 384 | 3.7784 | .82654 | -1.374 |
| | B校 | 241 | 3.8693 | .77196 | |
| 整體 | A校 | 384 | 3.7328 | .68634 | -.949 |
| | B校 | 241 | 3.7840 | .60729 | |

由表 4-2-15 中得知，不同學校別之高職學生，在學習滿意度整體與各分層面均未達統計顯著水準。

二、不同性別之高職學生在學習滿意度上之差異情形

不同性別之高職學生在學習滿意度各層面及整體的平均數、標準差及 *t* 考驗的結果如表 4-2-16 所示。

表 4-2-16 不同性別之高職學生在學習滿意度各層面及整體之差異比較摘要表

| 層面名稱 | 性別 | 人數 | 平均數 | 標準差 | <i>t</i> 值 |
|------|----|-----|--------|--------|------------|
| 課程安排 | 男 | 279 | 3.6303 | .90186 | .725 |
| | 女 | 345 | 3.5790 | .86093 | |
| 學習環境 | 男 | 279 | 3.6884 | .77109 | -.019 |
| | 女 | 345 | 3.6895 | .71459 | |
| 學習成果 | 男 | 279 | 3.8917 | .84884 | -.569 |
| | 女 | 345 | 3.9281 | .74581 | |
| 學習興趣 | 男 | 279 | 3.7286 | .78660 | -1.132 |
| | 女 | 345 | 3.7973 | .72626 | |
| 行政措施 | 男 | 279 | 3.6924 | .74647 | -1.331 |
| | 女 | 345 | 3.7706 | .71389 | |
| 生涯規劃 | 男 | 279 | 3.8013 | .83863 | -.292 |
| | 女 | 345 | 3.8203 | .78001 | |
| 整體 | 男 | 279 | 3.7382 | .70287 | -.473 |
| | 女 | 345 | 3.7632 | .61896 | |

由表 4-2-16 中得知，不同性別之高職學生，在學習滿意度整體與分層面均未達顯著差異。

三、不同科別之高職學生在學習滿意度上之差異情形

不同科別之高職學生在學習滿意度各層面及整體的平均數、標準差及單因子變異數分析的結果如表 4-2-17 所示。

表 4-2-17 不同科別之高職學生在學習滿意度各層面及整體之差異比較摘要表

| 層面名稱 | 年齡 | 人數 | 平均數 | 標準差 | F值 | 事後比較 |
|------|--------|-----|--------|--------|---------|---------|
| 課程安排 | 1. 餐飲科 | 248 | 3.6222 | .88331 | 2.206 | |
| | 2. 美容科 | 293 | 3.5917 | .87792 | | |
| | 3. 資訊科 | 36 | 3.3192 | .68644 | | |
| | 4. 汽車科 | 47 | 3.8109 | .92784 | | |
| 學習環境 | 1. 餐飲科 | 248 | 3.7036 | .77618 | 1.216 | |
| | 2. 美容科 | 293 | 3.7182 | .70528 | | |
| | 3. 資訊科 | 36 | 3.5047 | .69535 | | |
| | 4. 汽車科 | 47 | 3.5894 | .76969 | | |
| 學習成果 | 1. 餐飲科 | 248 | 3.9808 | .92496 | 5.469** | 1,2>3 |
| | 2. 美容科 | 293 | 3.9087 | .66250 | | |
| | 3. 資訊科 | 36 | 3.4175 | .71591 | | |
| | 4. 汽車科 | 47 | 3.9672 | .73940 | | |
| 學習興趣 | 1. 餐飲科 | 248 | 3.8021 | .76408 | 4.438** | 1,2>3 |
| | 2. 美容科 | 293 | 3.8035 | .73767 | | |
| | 3. 資訊科 | 36 | 3.3422 | .64490 | | |
| | 4. 汽車科 | 47 | 3.6985 | .77341 | | |
| 行政措施 | 1. 餐飲科 | 248 | 3.7481 | .73075 | 5.922** | 1,2,4>3 |
| | 2. 美容科 | 293 | 3.7822 | .71828 | | |
| | 3. 資訊科 | 36 | 3.2494 | .65676 | | |
| | 4. 汽車科 | 47 | 3.7630 | .72213 | | |
| 生涯規劃 | 1. 餐飲科 | 248 | 3.8523 | .82604 | 5.083** | 1,2>3 |
| | 2. 美容科 | 293 | 3.8516 | .78278 | | |
| | 3. 資訊科 | 36 | 3.3194 | .62531 | | |
| | 4. 汽車科 | 47 | 3.7557 | .87122 | | |
| 整體 | 1. 餐飲科 | 248 | 3.7842 | .68040 | 4.697** | 1,2>3 |
| | 2. 美容科 | 293 | 3.7750 | .62507 | | |
| | 3. 資訊科 | 36 | 3.3592 | .59192 | | |
| | 4. 汽車科 | 47 | 3.7630 | .69212 | | |

** $p < .01$

由表 4-2-17 得知，不同科別之高職學生在整體學習滿意度知覺上， $F=4.697$ ， $p<.01$ ，達顯著水準。事後比較結果：就讀「餐飲科」、「美容科」者高於「資訊科」。

就分層面而言，「課程安排」、「學習環境」未達顯著水準；在「學習成果」層面上， $F=5.469$ ， $p<.01$ ，達顯著水準。事後比較結果：就讀「餐飲科」、「美容科」者高於「資訊科」；在「學習興趣」層面上， $F=4.438$ ， $p<.01$ ，達顯著水準。事後比較結果：就讀「餐飲科」、「美容科」者高於「資訊科」；在「行政措施」層面上， $F=5.922$ ， $p<.01$ ，達顯著水準。事後比較結果：就讀「餐飲科」、「美容科」、「汽車科」者高於「資訊科」；在「生涯規劃」層面上， $F=5.083$ ， $p<.01$ ，達顯著水準。事後比較結果：就讀「餐飲科」、「美容科」者高於「資訊科」。

四、父親教育程度不同之高職學生在學習滿意度上之差異情形

父親教育程度不同之高職學生在學習滿意度各層面及整體的平均數、標準差及單因子變異數分析的結果如表 4-2-18 所示。

表 4-2-18 父親教育程度不同之高職學生在學習滿意度之差異比較摘要表

| 層面名稱 | 教育程度 | 人數 | 平均數 | 標準差 | F值 | 事後比較 |
|------|------------|-----|--------|--------|-------|------|
| 課程安排 | 1. 未就學、國小 | 427 | 3.6040 | .86705 | .477 | |
| | 2. 國（初）中 | 12 | 3.9158 | .82667 | | |
| | 3. 高中（職） | 33 | 3.6358 | .84967 | | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 122 | 3.5732 | .93105 | | |
| | 5. 研究所以上 | 31 | 3.5316 | .89906 | | |
| 學習環境 | 1. 未就學、國小 | 427 | 3.6963 | .73787 | 1.550 | |
| | 2. 國（初）中 | 12 | 4.1533 | .73616 | | |
| | 3. 高中（職） | 33 | 3.6770 | .56514 | | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 122 | 3.6120 | .79835 | | |
| | 5. 研究所以上 | 31 | 3.7245 | .64132 | | |
| 學習成果 | 1. 未就學、國小 | 427 | 3.8974 | .76016 | 2.367 | |
| | 2. 國（初）中 | 12 | 4.2917 | .73191 | | |
| | 3. 高中（職） | 33 | 4.2221 | 1.2870 | | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 122 | 3.8320 | .77723 | | |
| | 5. 研究所以上 | 31 | 3.9774 | .53648 | | |

| | | | | | |
|------|------------|-----|--------|--------|-------|
| 學習興趣 | 1. 未就學、國小 | 427 | 3.7578 | .74699 | 1.397 |
| | 2. 國（初）中 | 12 | 4.2217 | .73597 | |
| | 3. 高中（職） | 33 | 3.7318 | .59061 | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 122 | 3.7306 | .82489 | |
| | 5. 研究所以上 | 31 | 3.8868 | .67985 | |
| 行政措施 | 1. 未就學、國小 | 427 | 3.7546 | .70070 | 1.017 |
| | 2. 國（初）中 | 12 | 4.0000 | .93496 | |
| | 3. 高中（職） | 33 | 3.6458 | .71795 | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 122 | 3.7078 | .79241 | |
| | 5. 研究所以上 | 31 | 3.5745 | .76949 | |
| 生涯規劃 | 1. 未就學、國小 | 427 | 3.8038 | .78572 | 1.371 |
| | 2. 國（初）中 | 12 | 4.2642 | .84539 | |
| | 3. 高中（職） | 33 | 3.6515 | .67891 | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 122 | 3.8266 | .88989 | |
| | 5. 研究所以上 | 31 | 3.8926 | .83502 | |
| 整體 | 1. 未就學、國小 | 427 | 3.7513 | .64301 | 1.157 |
| | 2. 國（初）中 | 12 | 4.1400 | .66463 | |
| | 3. 高中（職） | 33 | 3.7603 | .56505 | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 122 | 3.7134 | .72972 | |
| | 5. 研究所以上 | 31 | 3.7648 | .62388 | |

由表 4-2-18 得知，父親教育程度不同之高職學生，在「學習滿意度」各分層面及整體均未達統計分析之顯著水準。

七、母親教育程度不同之高職學生在學習滿意度上之差異情形

母親教育程度不同之高職學生在學習滿意度各層面及整體的平均數、標準差及單因子變異數分析的結果如表 4-2-19 所示。

表 4-2-19 母親教育程度不同之高職學生在學習滿意度之差異比較摘要表

| 層面名稱 | 年齡 | 人數 | 平均數 | 標準差 | F值 | 事後比較 |
|------|------------|-----|--------|--------|-------|------|
| 課程安排 | 1. 未就學、國小 | 376 | 3.5649 | .85275 | .775 | |
| | 2. 國（初）中 | 68 | 3.5559 | .97914 | | |
| | 3. 高中（職） | 112 | 3.7004 | .86209 | | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 24 | 3.6250 | .84724 | | |
| | 5. 研究所以上 | 44 | 3.7225 | 1.0012 | | |
| 學習環境 | 1. 未就學、國小 | 376 | 3.6752 | .72775 | .568 | |
| | 2. 國（初）中 | 68 | 3.6059 | .79738 | | |
| | 3. 高中（職） | 112 | 3.7604 | .70530 | | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 24 | 3.6600 | .71178 | | |
| | 5. 研究所以上 | 44 | 3.7391 | .83413 | | |
| 學習成果 | 1. 未就學、國小 | 376 | 3.8613 | .76071 | 1.120 | |
| | 2. 國（初）中 | 68 | 4.0119 | 1.1473 | | |
| | 3. 高中（職） | 112 | 4.0131 | .61791 | | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 24 | 3.9446 | .56392 | | |
| | 5. 研究所以上 | 44 | 3.9207 | .89754 | | |
| 學習興趣 | 1. 未就學、國小 | 376 | 3.7498 | .74734 | .535 | |
| | 2. 國（初）中 | 68 | 3.7303 | .82456 | | |
| | 3. 高中（職） | 112 | 3.8582 | .67313 | | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 24 | 3.7079 | .68470 | | |
| | 5. 研究所以上 | 44 | 3.7691 | .92539 | | |
| 行政措施 | 1. 未就學、國小 | 376 | 3.7234 | .68732 | .219 | |
| | 2. 國（初）中 | 68 | 3.7062 | .89132 | | |
| | 3. 高中（職） | 112 | 3.7618 | .75146 | | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 24 | 3.7921 | .63377 | | |
| | 5. 研究所以上 | 44 | 3.8032 | .80483 | | |
| 生涯規劃 | 1. 未就學、國小 | 376 | 3.8220 | .78014 | .151 | |
| | 2. 國（初）中 | 68 | 3.7501 | .94030 | | |
| | 3. 高中（職） | 112 | 3.8392 | .74450 | | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 24 | 3.7850 | .75705 | | |
| | 5. 研究所以上 | 44 | 3.8068 | .99615 | | |

| | | | | | |
|----|------------|-----|--------|--------|------|
| 整體 | 1. 未就學、國小 | 376 | 3.7320 | .63803 | .468 |
| | 2. 國（初）中 | 68 | 3.7256 | .76049 | |
| | 3. 高中（職） | 112 | 3.8215 | .61301 | |
| | 4. 專科、大學畢業 | 24 | 3.7517 | .61585 | |
| | 5. 研究所以上 | 44 | 3.7930 | .78742 | |

由表 4-2-19 得知：母親教育程度不同之高職學生，在「學習滿意度」各分層面及整體均未達統計分析之顯著水準。

六、父親職業不同之高職學生在學習滿意度上之差異情形

父親職業不同之高職學生在學習滿意度各層面及整體的平均數、標準差及單因子變異數分析的結果如表 4-2-20 所示。

表 4-2-20 父親職業不同之高職學生在學習滿意度之差異比較摘要表

| 層面名稱 | 年齡 | 人數 | 平均數 | 標準差 | F值 | 事後比較 |
|------|-----------|-----|--------|--------|----------|-------|
| 課程安排 | 1. 非技術性工人 | 74 | 3.6434 | .94998 | 1.959 | |
| | 2. 技術性工作 | 190 | 3.5141 | .87454 | | |
| | 3. 半專業人員 | 266 | 3.5621 | .85848 | | |
| | 4. 專業人員 | 77 | 3.8094 | .85782 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 3.8458 | .86231 | | |
| 學習環境 | 1. 非技術性工人 | 74 | 3.6885 | .68626 | 4.576*** | 4>2,3 |
| | 2. 技術性工作 | 190 | 3.6265 | .73427 | | |
| | 3. 半專業人員 | 266 | 3.6226 | .72811 | | |
| | 4. 專業人員 | 77 | 4.0045 | .77493 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 3.8050 | .56786 | | |
| 學習成果 | 1. 非技術性工人 | 74 | 3.9942 | .64440 | 1.210 | |
| | 2. 技術性工作 | 190 | 3.9332 | .96933 | | |
| | 3. 半專業人員 | 266 | 3.8324 | .71327 | | |
| | 4. 專業人員 | 77 | 4.0045 | .71739 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 4.0133 | .60479 | | |
| 學習興趣 | 1. 非技術性工人 | 74 | 3.8462 | .78997 | 1.892 | |
| | 2. 技術性工作 | 190 | 3.7313 | .70985 | | |
| | 3. 半專業人員 | 266 | 3.7029 | .74920 | | |
| | 4. 專業人員 | 77 | 3.9455 | .80926 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 3.8067 | .69459 | | |

| | | | | | | |
|------|-----------|-----|--------|--------|----------|-----|
| 行政措施 | 1. 非技術性工人 | 74 | 3.8088 | .70265 | .370 | |
| | 2. 技術性工作 | 190 | 3.6981 | .73516 | | |
| | 3. 半專業人員 | 266 | 3.7150 | .70760 | | |
| | 4. 專業人員 | 77 | 3.7600 | .79358 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 3.7508 | .75059 | | |
| 生涯規劃 | 1. 非技術性工人 | 74 | 3.9750 | .78884 | 4.638*** | 4>3 |
| | 2. 技術性工作 | 190 | 3.7368 | .75419 | | |
| | 3. 半專業人員 | 266 | 3.7183 | .82087 | | |
| | 4. 專業人員 | 77 | 4.0629 | .80512 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 4.1675 | .79830 | | |
| 整體 | 1. 非技術性工人 | 74 | 3.8257 | .64890 | 2.635* | — |
| | 2. 技術性工作 | 190 | 3.7057 | .64484 | | |
| | 3. 半專業人員 | 266 | 3.6914 | .64425 | | |
| | 4. 專業人員 | 77 | 3.9305 | .70006 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 3.8975 | .57947 | | |

* $p < .05$ *** $p < .001$

由表 4-2-20 得知：父親職業不同之高職學生在「整體」學習滿意度知覺上， $F=2.635$ ， $p < .05$ ，達顯著水準。但是事後比較結果父親職業不同之高職學生無顯著差異。

就分層面而言，「課程安排」、「學習成果」、「學習興趣」、「行政措施」未達顯著水準；在「學習環境」層面上， $F=4.576$ ， $p < .001$ ，達顯著水準。事後比較結果：「專業人員」大於「技術性工作」、「半專業性人員」；在「生涯規劃」層面上， $F=4.638$ ， $p < .001$ ，達顯著水準。事後比較結果：「專業人員」大於「半專業性人員」。

七、母親職業不同之高職學生在學習滿意度上之差異情形

母親職業不同之高職學生在學習滿意度各層面及整體的平均數、標準差及單因子變異數分析的結果如表 4-2-21 所示。

表 4-2-21 母親職業不同之高職學生在學習滿意度之差異比較摘要表

| 層面名稱 | 年齡 | 人數 | 平均數 | 標準差 | F值 | 事後比較 |
|------|-----------|-----|--------|--------|----------|---------|
| 課程安排 | 1. 非技術性工人 | 92 | 3.6718 | .90911 | 3.181* | — |
| | 2. 技術性工作 | 174 | 3.6168 | .90521 | | |
| | 3. 半專業人員 | 275 | 3.4910 | .84921 | | |
| | 4. 專業人員 | 69 | 3.8281 | .84266 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 4.0400 | .83797 | | |
| 學習環境 | 1. 非技術性工人 | 92 | 3.6270 | .74658 | 4.087** | 4>1,2,3 |
| | 2. 技術性工作 | 174 | 3.6676 | .74906 | | |
| | 3. 半專業人員 | 275 | 3.6341 | .72466 | | |
| | 4. 專業人員 | 69 | 4.0052 | .71771 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 3.9175 | .67169 | | |
| 學習成果 | 1. 非技術性工人 | 92 | 4.0009 | .69495 | 6.356*** | 5>2,3 |
| | 2. 技術性工作 | 174 | 3.9612 | .84636 | | |
| | 3. 半專業人員 | 275 | 3.7817 | .70051 | | |
| | 4. 專業人員 | 69 | 4.0632 | .65930 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 4.7350 | 2.0163 | | |
| 學習興趣 | 1. 非技術性工人 | 92 | 3.7736 | .78311 | 3.244* | 4>3 |
| | 2. 技術性工作 | 174 | 3.8108 | .72370 | | |
| | 3. 半專業人員 | 275 | 3.6689 | .75908 | | |
| | 4. 專業人員 | 69 | 4.0071 | .73450 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 3.9308 | .69735 | | |
| 行政措施 | 1. 非技術性工人 | 92 | 3.7646 | .75973 | 3.083* | — |
| | 2. 技術性工作 | 174 | 3.7981 | .70063 | | |
| | 3. 半專業人員 | 275 | 3.6308 | .72360 | | |
| | 4. 專業人員 | 69 | 3.9183 | .72297 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 3.9175 | .83355 | | |
| 生涯規劃 | 1. 非技術性工人 | 92 | 3.7898 | .86691 | 2.205 | |
| | 2. 技術性工作 | 174 | 3.8324 | .73972 | | |
| | 3. 半專業人員 | 275 | 3.7450 | .82489 | | |
| | 4. 專業人員 | 69 | 4.0461 | .76568 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 4.0292 | .90726 | | |

| | | | | | | |
|----|-----------|-----|--------|--------|---------|-----|
| 整體 | 1. 非技術性工人 | 92 | 3.7709 | .66893 | 4.426** | 4>3 |
| | 2. 技術性工作 | 174 | 3.7803 | .65532 | | |
| | 3. 半專業人員 | 275 | 3.6579 | .64502 | | |
| | 4. 專業人員 | 69 | 3.9768 | .62925 | | |
| | 5. 高級技術人員 | 12 | 4.0942 | .70479 | | |

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

由表 4-2-21 得知，母親職業不同之高職學生在「整體」學習滿意度知覺上， $F=4.426$ ， $p < .01$ ，達顯著水準。事後比較結果：母親職業為「專業人員」者大於「半專業人員」。

就分層面而言，「生涯規劃」未達顯著水準；在「課程安排」層面上， $F=3.181$ ， $p < .05$ ，達顯著水準。事後比較結果無差異；在「學習環境」層面上， $F=4.087$ ， $p < .01$ ，達顯著水準。事後比較結果：「專業人員」大於「非技術性工人」、「技術性工作」、「半專業性人員」；在「學習成果」層面上， $F=6.356$ ， $p < .001$ ，達顯著水準。事後比較結果：「高級技術人員」大於「技術性工作」、「半專業性人員」；在「學習興趣」層面上， $F=3.244$ ， $p < .05$ ，達顯著水準。事後比較結果：「專業人員」大於「半專業性人員」；在「行政措施」層面上， $F=3.083$ ， $p < .05$ ，達顯著水準。事後比較結果無差異。

肆、綜合討論

一、在不同背景變項對工作價值觀的差異分析方面

有關本研究在學生背景變項對工作價值觀知覺的差異情形，從表 4-2-22 彙整資料中可發現：

- (一) 新北市高職學生對「整體」工作價值觀知覺在「校別」、「性別」、「母親教育程度」、「父親職業」方面均無差異。「科別」變項達顯著水準，但事後比較結果無差異；「父親教育程」變項達顯著水準，事後比較結果呈現「國（初）中」大於「研究所」；「母親職業」變項達顯著差異，事後比較結果「專業人員」大於「半專業人員」。

(二) 新北市高職學生對工作價值觀各層面知覺在「自我實現」、「社會互動」、「安定與免於焦慮」均不具顯著差異。其餘分層面差異情形如下：

1. 自我成長層面：「校別」、「父親教育程度」、「母親教育程度」、「父親職業」、「母親教育程度」方面均無差異。「性別」變項達顯著差異，且女性大於男性；「科別」變項呈現「餐飲科」大於「資訊科」與「美容科」；「母親職業」方面達顯著，事後比較結果無差異。
2. 尊嚴層面：在「父親教育程度」方面達顯著，事後比較父親教育程度國中者高於研究所以以上；「母親教育程度」方面達顯著，事後比較結果無差異；「母親職業」方面達到顯著，事後比較結果專業人員高於半專業人員高於技術工作。其餘「校別」、「性別」、「科別」、「父親職業」等背景變項均未達顯著差異。
3. 組織安全與經濟層面：在「科別」上達到顯著差異，事後比較結果為餐飲科高於汽車科。其餘「校別」、「性別」、「父親教育程度」、「母親教育程度」、「父親職業」、「母親職業」等背景變項均未達顯著差異。
4. 休閒健康與交通層面：在「性別」變項達到顯著水準，且女性大於男性；「父親教育程度」變項之差異亦達顯著，事後比較國(初)中者高於研究所以以上。其餘「校別」、「科別」、「母親教育程度」、「父親職業」、「母親職業」背景變項均未達顯著差異。

表 4-2-22 不同背景變項學生在工作價值觀整體與分層面差異分析彙整表

| | | 自我成長 | 自我實現 | 尊嚴 | 社會互動 | 組織安全 與經濟 | 安定與免 於焦慮 | 休閒健康 與交通 | 工作價值 觀整體 | | |
|---|------------|------|------|-------------|------|-------------|-------------|-------------|-------------|--|--|
| 1 | (1)A 校 | 顯著性 | | | | | | | | | |
| | (2)B 校 | 事後比較 | | | | | | | | | |
| 2 | (1)男 | 顯著性 | | * | | | * | | | | |
| | (2)女 | 事後比較 | | | | | | | | | |
| 3 | (1)餐飲科 | 顯著性 | | ** | | * | | | * | | |
| | (2)資訊科 | | | | | | | | | | |
| | (3)美容科 | 事後比較 | | (1),(2)>(3) | | (1)>(4) | | | | | |
| | (4)汽車科 | | | | | | | | | | |
| 4 | (1)未就學、國小 | 顯著性 | | | * | | | * | * | | |
| | (2)國(初中) | | | | | | | | | | |
| | (3)高中(職) | 事後比較 | | (2)>(5) | | | | (2)>(5) | (2)>(5) | | |
| | (4)專科、大學畢業 | | | | | | | | | | |
| | (5)研究所以上 | | | | | | | | | | |
| 5 | (1)未就學、國小 | 顯著性 | | | * | | | | | | |
| | (2)國(初中) | | | | | | | | | | |
| | (3)高中(職) | 事後比較 | | | | | | | | | |
| | (4)專科、大學畢業 | | | | | | | | | | |
| | (5)研究所以上 | | | | | | | | | | |
| 6 | (1)非技術性工人 | 顯著性 | | | | | | | | | |
| | (2)技術性工作 | | | | | | | | | | |
| | (3)半專業人員 | 事後比較 | | | | | | | | | |
| | (4)專業人員 | | | | | | | | | | |
| | (5)高級技術人員 | | | | | | | | | | |
| 7 | (1)非技術性工人 | 顯著性 | | * | ** | | | | * | | |
| | (2)技術性工作 | | | | | | | | | | |
| | (3)半專業人員 | 事後比較 | | (4)>(2),(3) | | | | (4)>(3) | | | |
| | (4)專業人員 | | | | | | | | | | |
| | (5)高級技術人員 | | | | | | | | | | |

* $p < .05$ ** $p < .01$

二、在不同背景變項對學習態度的差異分析方面

有關本研究在學生背景變項對學習態度知覺的差異情形，從表 4-2-23 彙整資料中可發現：

- (一) 新北市高職學生對「整體」學習態度知覺在「母親職業」方面達顯著，但事後比較結果無差異。其餘「校別」、「性別」、「科別」、「父親教育程度」、「母親教育程度」、「父親職業」等背景變項均未達顯著差異。
- (二) 新北市高職學生對學習態度知覺在「學校課程」、「教師教學」、「同儕朋友」均不具顯著差異，其餘各層面差異情形如下：
 1. 自我期許層面：在「父親教育程度」上達到顯著差異，事後比較結果父親教育程度為國中者大於研究所以以上；「母親職業」方面達顯著差異，事後比較結果專業人員大於半專業人員。其餘「校別」、「性別」、「科別」、「母親教育程度」、「父親職業」等背景變項均未達顯著差異。
 2. 學習習慣層面：在「父親教育程度」方面達顯著，但事後比較結果無差異。其餘「校別」、「性別」、「科別」、「居住狀況」、「母親教育程度」、「父親職業」、「母親職業」等背景變項均未達顯著差異。
 3. 家庭期望層面：在「母親職業」方面達顯著，但事後比較結果無差異。其餘「校別」、「性別」、「科別」、「父親教育程度」、「母親教育程度」、「父親職業」等背景變項均未達顯著差異。

表 4-2-23 不同背景變項學生在學習態度整體與分層面差異分析彙整表

| | | 學校課程 | 教師教學 | 同儕朋友 | 自我期許 | 學習習慣 | 家庭期望 | 學習態度 整體 |
|---|-----------------|------|------|------|---------|------|------|------------|
| 1 | 校別 (1)A 校 | 顯著性 | | | | | | |
| | (2)B 校 | 事後比較 | | | | | | |
| 2 | 性別 (1)男 | 顯著性 | | | | | | |
| | (2)女 | 事後比較 | | | | | | |
| 3 | (1)餐飲科 | 顯著性 | | | | | * | |
| | (2)資訊科 | | | | | | | |
| | (3)美容科 | 事後比較 | | | | | | |
| | (4)汽車科 | | | | | | | |
| 4 | (1)未就學、國小 | 顯著性 | | | * | * | | |
| | 父親 (2)國(初中) | | | | | | | |
| | (3)高中(職) | 事後比較 | | | (2)>(4) | | | |
| | 教育程度 (4)專科、大學畢業 | | | | | | | |
| | (5)研究所以上 | | | | | | | |
| 5 | (1)未就學、國小 | 顯著性 | | | | | | |
| | 母親 (2)國(初中) | | | | | | | |
| | (3)高中(職) | 事後比較 | | | | | | |
| | 教育程度 (4)專科、大學畢業 | | | | | | | |
| | (5)研究所以上 | | | | | | | |
| 6 | (1)非技術性工人 | 顯著性 | | | | | | |
| | 父親 (2)技術性工作 | | | | | | | |
| | (3)半專業人員 | 事後比較 | | | | | | |
| | 職業 (4)專業人員 | | | | | | | |
| | (5)高級技術人員 | | | | | | | |
| 7 | (1)非技術性工人 | 顯著性 | | | * | | * | * |
| | 母親 (2)技術性工作 | | | | | | | |
| | (3)半專業人員 | 事後比較 | | | (4)>(3) | | | |
| | 職業 (4)專業人員 | | | | | | | |
| | (5)高級技術人員 | | | | | | | |

* $p < .05$

三、在不同背景變項對學習滿意度的差異分析方面

有關本研究在學生背景變項對學習滿意度知覺的差異情形，從表 4-2-24 彙整資料中可發現：

(一) 新北市高職學生對「整體」學習滿意度知覺在「科別」上達到顯著差異，事後比較結果為餐飲科、資訊科高於美容科；「父母婚姻狀況」方面達顯著差異，事後比較結果為分居者高於共同居住、因工作而分居；「居住狀況」方面達顯著，事後比較結果與父母同住者大於與父親或母親同住；「父親職業」方面達顯著，但事後比較結果無差異；「母親職業」方面達顯著，事後比較結果專業人員大於半專業人員。其餘「校別」、「性別」、「父親教育程度」、「母親教育程度」等背景變項均未達顯著差異。

(二) 新北市高職學生對學習滿意度各層面差異情形如下：

1. 課程安排層面：在「母親職業」方面達顯著，但事後比較結果無差異。其餘「校別」、「性別」、「科別」、「父親教育程度」、「母親教育程度」、「父親職業」等背景變項均未達顯著差異。
2. 學習環境層面：在「父親職業」方面達顯著差異，事後比較結果專業人員大於技術性工作、半專業人員；「母親職業」方面達顯著，但事後比較結果專業人員大於非技術性工人、技術性工作、半專業人員。其餘「校別」、「性別」、「科別」、「父親教育程度」、「母親教育程度」等背景變項均未達顯著差異。
3. 學習成果層面：在「科別」上達到顯著差異，事後比較結果為餐飲科、資訊科高於美容科；「母親職業」方面達顯著，事後比較結果高級技術人員高於技術性工作、半專業人員。其餘「校別」、「性別」、「父母婚姻狀況」、「父親教育程度」、「母親教育程度」、「父親職業」等背景變項均未達顯著差異。
4. 學習興趣層面：在「科別」上達到顯著差異，事後比較結果為餐飲科、資訊科高於美容科；「母親職業」方面達顯著，事後比較結果專業人員大於半專業人員。其餘「校別」、「性別」、「父

親教育程度」、「母親教育程度」、「父親職業」等背景變項均未達顯著差異。

5.行政措施層面：在「科別」上達到顯著差異，事後比較結果為餐飲科、資訊科、汽車科高於美容科；「母親職業」方面達顯著，但事後比較結果無差異。其餘「校別」、「性別」、「父親教育程度」、「母親教育程度」、「父親職業」等背景變項均未達顯著差異。

6.生涯規劃層面：在「科別」上達到顯著差異，事後比較結果為餐飲科、資訊科高於美容科；「父親職業」方面達顯著差異，事後比較結果專業人員大於半專業人員；其餘「校別」、「性別」、「父母婚姻狀況」、「父親教育程度」、「母親教育程度」、「母親職業」等背景變項均未達顯著差異。



表 4-2-24 不同背景變項學生在學習滿意度整體與分層面差異分析彙整表

| | | | 課程安排 | 學習環境 | 學習成果 | 學習樂趣 | 行政措施 | 生涯規劃 | 學習滿意度 整體 |
|---|----------------|---|-------------|-----------------|-------------|---------|------|---------|-------------|
| 1 | 校別 | (1)A 校 (2)B 校 | 顯著性 事後比較 | | | | | | |
| 2 | 性別 | (1)男 (2)女 | 顯著性 事後比較 | | | | | | |
| 3 | 科別 | (1)餐飲科 (2)資訊科 (3)美容科 (4)汽車科 | 顯著性 事後比較 | ** | ** | ** | ** | ** | ** |
| 4 | 父親 教育 程度 | (1)未就學、國小 (2)國(初中) (3)高中(職) (4)專科、大學畢業 (5)研究所以上 | 顯著性 事後比較 | | | | | | |
| 5 | 母親 教育 程度 | (1)未就學、國小 (2)國(初中) (3)高中(職) (4)專科、大學畢業 (5)研究所以上 | 顯著性 事後比較 | | | | | | |
| 6 | 父親 職業 | (1)非技術性工人 (2)技術性工作 (3)半專業人員 (4)專業人員 (5)高級技術人員 | 顯著性 事後比較 | *** | | | | *** | * |
| 7 | 母親 職業 | (1)非技術性工人 (2)技術性工作 (3)半專業人員 (4)專業人員 (5)高級技術人員 | 顯著性 事後比較 | * | ** | *** | * | * | ** |
| | | | | (4)>(2),(3) | (4)>(2),(3) | (4)>(3) | | (4)>(3) | |
| | | | | (4)>(1),(2),(3) | (5)>(2),(3) | (4)>(3) | | (4)>(3) | |

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

第三節 高職學生工作價值觀、學習態度與學習滿意度之相關分析

本節旨在敘述高職學生工作價值觀、學習態度與學習滿意度彼此之間的相關分析。本研究分別以高職學生工作價值觀之整體及七個分層面「自我成長」、「自我實現」、「尊嚴」、「社會互動」、「組織安全與經濟」、「安定與免於焦慮」和「休閒健康與交通」；學習態度之整體及六個分層面「學校課程」、「教師教學」、「同儕朋友」、「自我期許」、「學習習慣」和「家庭期望」；以及學習滿意度的整體及六個分層面「課程安排」、「學習環境」、「學習成果」、「學習興趣」、「行政措施」和「生涯規劃」，進行 Pearson 積差相關分析及考驗其顯著性，了解彼此之間的相關情形。相關係數的強度大小係通過顯著性考驗後，方進行係數在統計上意義的探討。相關係數為標準化係數，係數數值非成等距關係，因此係數數值不能被視為等距尺度，僅可以順序尺度的概念，來說明數值得相對大小。（邱皓政，2010）有關相關係數的強度大小與意義一般做如下的判斷：1.00 完全相關、.70-.99 高度相關、.40-.69 中度相關、.10-.39 低度相關、.10 微弱或無相關。

壹、高職學生工作價值觀各層面及整體與學習態度各層面及整體之相關分析

本研究係以新北市高職學生工作價值觀各層面及整體之平均數與學習態度各層面及整體之平均數，進行 Pearson 積差相關分析與考驗其顯著性，以驗證研究假設二「學生工作價值觀與學習態度為顯著相關」。其相關摘要如表 4-3-1 所示。

表 4-3-1 高職學生工作價值觀與學習態度之積差相關分析摘要表

| 變項名稱 | 學校課程 | 教師教學 | 同儕朋友 | 自我期許 | 學習習慣 | 家庭期望 | 學習態度整體層面 |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| 自我成長 | .262** | .250** | .231** | .434** | .231** | .433** | .366** |
| 自我實現 | .485** | .500** | .473** | .525** | .236** | .448** | .536** |
| 尊嚴 | .449** | .487** | .414** | .636** | .374** | .563** | .582** |
| 社會互動 | .409** | .466** | .380** | .501** | .341** | .466** | .512** |
| 組織安全 | .514** | .406** | .493** | .418** | .373** | .515** | .549** |
| 與經濟 | | | | | | | |
| 安定與免於焦慮 | .458** | .422** | .459** | .444** | .327** | .481** | .522** |
| 休閒健康 | .196** | .291** | .255** | .437** | .195** | .393** | .351** |
| 與交通 | | | | | | | |
| 工作價值觀整體 | .495** | .500** | .485** | .596** | .368** | .583** | .606** |

N=625

** $p < .01$

由表 4-3-1 得知：高職學生在「工作價值觀」之各層面及整體與「學習態度」各層面及整體之積差相關情形均達.01 的顯著正相關。而高職學生「工作價值觀」整體層面與「學習態度」整體層面之相關係數為.606，達.01 之顯著水準。此代表：高職學生在「工作價值觀」之各層面及整體與「學習態度」各層面及整體具有正向關聯，其關聯程為中度相關之關係。

高職學生「工作價值觀」整體與「學習態度」各分層面之相關係數分別為：「學校課程」.495、「教師教學」.500、「同儕朋友」.485、「自我期許」.596、「學習習慣」.368、「家庭期望」.583，相關係數介於.368 與.596 之間，皆達.01 之顯著水準。此代表：高職學生「工作價值觀」整體與「學習態度」各分層面具有正向關聯，其關聯程度介於低度相關至中度相關之間。其中以「自我期許」與工作價值觀整體層面的相關程度較高，相關係數達.596。

高職學生「工作價值觀」各分層面與「學習態度」整體之相關係數分別為：「自我成長」.366、「自我實現」.536、「尊嚴」.582、「社會互動」.512、「組織安全與經濟」.549、「安定與免於焦慮」.522、「休閒健康與交通」.351，相關係數介於.351 與.582 之間，皆達到.01 的顯著水準。此代表：高職學生「工作價值觀」各分層面與「學習態度」整體間具有正向關聯，其關聯程度介於低度相關至中度相關之間。其中以「尊嚴」與學習態度整體層面之相關程度較高，相關係數達.582。

貳、高職學生工作價值觀各層面及整體與學習滿意度各層面及整體之相關分析

本研究係以新北市高職學生工作價值觀各層面及整體之平均數與學習滿意度各層面及整體之平均數，進行 Pearson 積差相關分析與考驗其顯著性，以驗證研究假設三「學生工作價值觀與學習滿意度為顯著相關」。其相關摘要如表 4-3-2 所示。

表 4-3-2 高職學生工作價值觀與學習滿意度之積差相關分析摘要表

| 變項名稱 | 課程 安排 | 學習 環境 | 學習 成果 | 學習 興趣 | 行政 措施 | 生涯 規劃 | 學習滿意度 整體層面 |
|-------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|---------------|
| 自我成長 | .171** | .278** | .340** | .340** | .305** | .265** | .334** |
| 自我實現 | .330** | .333** | .387** | .497** | .395** | .261** | .435** |
| 尊嚴 | .405** | .417** | .417** | .426** | .362** | .277** | .449** |
| 社會互動 | .187** | .179** | .234** | .320** | .320** | .240** | .292** |
| 組織安全 與經濟 | .101* | .285** | .095* | .383** | .167** | .277** | .256** |
| 安定與免 於焦慮 | .076 | .231** | .132** | .386** | .172** | .260** | .246** |
| 休閒健康 與交通 | .140** | .122** | .242** | .189** | .218** | .084* | .162** |
| 工作價值 觀整體 | .242** | .324** | .316** | .450** | .334** | .254** | .378** |

N=625

* $p < .05$ ** $p < .01$

由表 4-3-2 得知：高職學生在「工作價值觀」之各層面及整體與「學習滿意度」各層面及整體之積差相關情形，多數達.01 及部份達.05 的顯著

正相關。而高職學生「工作價值觀」整體層面與「學習滿意度」整體層面之相關係數為.378，達.01之顯著水準。此代表：高職學生在「工作價值觀」之各層面及整體與「學習滿意度」各層面及整體具有正向關聯，但其關聯程度僅達低度相關之特性。

高職學生工作價值觀整體層面與學習滿意度各分層面之相關係數分別為「課程安排」.242、「學習環境」.324、「學習成果」.316、「學習興趣」.450、「行政措施」.334、「生涯規劃」.254，相關係數介於.242與.450之間，皆達.01之顯著水準。此代表：高職學生「工作價值觀」整體與「學習滿意度」各分層面具有正向關聯，其關聯程度介於低度相關至中度相關之間。其中以「學習興趣」與工作價值觀整體層面的相關程度較高，相關係數達.450。

高職學生工作價值觀各分層面與學習滿意度整體層面之相關係數分別為「自我成長」.334、「自我實現」.435、「尊嚴」.449、「社會互動」.292、「組織安全與經濟」.256、「安定與免於焦慮」.246、「休閒健康與交通」.162，皆達到.01的顯著水準。此代表：高職學生「工作價值觀」各分層面與「學習滿意度」整體間具有正向關聯，其關聯程度介於低度相關至中度相關之間。其中以「尊嚴」與學習滿意度整體層面之相關程度較高，相關係數達.449。此與謝文欣（2009）的研究結果相似。

參、高職學生學習態度各層面及整體與學習滿意度各層面及整體之相關分析

本研究係以新北市高職學生學習態度各層面及整體之平均數與學習滿意度各層面及整體之平均數，進行 Pearson 積差相關分析與考驗其顯著性，以驗證研究假設四「學生學習態度與學習滿意度為顯著相關」。其相關摘要如表 4-3-3 所示。

表 4-3- 3 高職學生學習態度與學習滿意度之積差相關分析摘要表

| 變項名稱 | 課程 安排 | 學習 環境 | 學習 成果 | 學習 興趣 | 行政 措施 | 生涯 規劃 | 學習滿意度 整體層面 |
|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|---------------|
| 學校課程 | .623** | .616** | .302** | .640** | .552** | .541** | .650** |
| 教師教學 | .623** | .555** | .381** | .544** | .614** | .473** | .634** |
| 同儕朋友 | .559** | .563** | .223** | .535** | .547** | .459** | .573** |
| 自我期許 | .692** | .587** | .493** | .564** | .595** | .425** | .649** |
| 學習習慣 | .547** | .590** | .272** | .455** | .628** | .540** | .601** |
| 家庭期望 | .484** | .566** | .382** | .496** | .479** | .470** | .571** |
| 學習態度 整體層面 | .692** | .699** | .406** | .650** | .686** | .585** | .738** |

N=625

** $p < .01$

由表 4-3-3 得知：高職學生在「學習態度」之各層面及整體與「學習滿意度」各層面及整體之積差相關情形均達.01 的顯著正相關。而高職學生「學習態度」整體層面與「學習滿意度」整體層面之相關係數為.738，達.01 的顯著水準。此代表：高職學生在「學習態度」之各層面及整體與「學習滿意度」各層面及整體具有正向關聯，其關聯程呈現高度相關之現象。

高職學生學習態度整體層面與學習滿意度各分層面之相關係數分別為「課程安排」.692、「學習環境」.699、「學習成果」.406、「學習興趣」.650、「行政措施」.686、「生涯規劃」.585，相關係數介於.406 與.699 之間，皆達.01 之顯著水準。此代表：高職學生「學習態度」整體與「學習滿意度」各分層面具有正向關聯，其關聯程度為中度相關。其中以「學習環境」與學習態度整體層面的相關程度較高，相關係數達.699。

高職學生學習態度各分層面與學習滿意度整體層面之相關係數分別為「學校課程」.650、「教師教學」.634、「同儕朋友」.573、「自我期許」.649、「學習習慣」.601、「家庭期望」.571，相關係數介於.571 與.650 之間，皆達.01 之顯著水準。此代表：高職學生「學習態度」各分層面與「學習滿意度」整體層面具有正向關聯，其關聯程度為中度相關。其中以「學校課程」與學習滿意度整體層面的相關程度較高，相關係數達.650。

肆、綜合討論

由上述積差相關分析中發現，高職學生工作價值觀、學習態度與學習滿意度之整體關聯程度分別為：工作價值觀與學習態度達中度正相關；工作價值觀與學習滿意度僅達低度正相關；學習態度與學習滿意度達高度正相關，即三者間的分層面及整體之間皆存在顯著的正相關。因此，本研究假設二：學生工作價值觀與學習態度各層面為顯著相關、研究假設三：學生工作價值觀與學習滿意度為顯著相關、研究假設四：學生學習態度與學習滿意度為顯著相關均獲得支持。即代表，學生在工作價值觀的整體及分層面表現愈強時，學習態度與學習滿意度之整體及分層面的特性愈強；學習態度之整體及分層面特性愈強時，學習滿意度之整體及分層面表現愈佳。

在「工作價值觀」與「學習態度」相關分析方面發現：工作價值觀整體對學習態度之「學習習慣」層面相關係數明顯低於其他五個層面。此情形可能與輪調式建教合作班學生在國中階段普遍學術傾向不高，學業成績偏低有關。就學習態度整體對工作價值觀各層面而論，「自我成長」、「休閒健康與交通」層面相關係數明顯低於其他四個層面。此情形可能與輪調式建教合作班學生在課業上長期缺乏成就感，對自我成長感受相對薄弱。而且，輪調式建教合作班學生多半來自弱勢家庭，對休閒健康與交通的需求相對較低有關。

在「工作價值觀」與「學習滿意度」相關分析方面發現：工作價值觀整體對學習滿意度之「學習興趣」層面相關係數明顯高於其他五個層面。此情形可能與輪調式建教合作班學生對技能學習的需求，對課業而言相對較高有關。就學習滿意度整體對工作價值觀各層面而論，「自我實現」、「尊嚴」層面相關係數明顯高於其他四個層面，此情形相當程度呈現輪調式建教合作班學生亟需在技職體系有所發揮，以滿足其尊嚴與自我實現的渴望。

第四節 高職學生工作價值觀、學習態度對學習滿意度之預測分析

壹、高職學生工作價值觀對學習滿意度之預測分析

本部份以新北市高職學生工作價值觀各分層面為預測變項，學習滿意度各層面及整體層面為效標變項，進行逐步多元迴歸分析，以考驗各變項對學習滿意度之聯合預測功能，藉以驗證本研究之假設五：「高職學生工作價值觀對學習滿意度具有預測力」。

一、高職學生工作價值觀對學習滿意度「課程安排」層面之預測分析

高職學生工作價值觀對學習滿意度「課程安排」層面的預測情形如表 4-4-1 所示。

表 4-4-1 高職學生工作價值觀對學習滿意度「課程安排」層面之逐步多元迴歸分析摘要表

| 模式 | 選出變項順序 | R | R ² | R ² 改變量 | β | F值 |
|----|---------|------|----------------|--------------------|---------|------------|
| 1 | 尊嚴 | .405 | .164 | .164 | .470 | 122.541*** |
| 2 | 自我成長 | .445 | .198 | .034 | .391 | 70.116*** |
| 3 | 安定與免於焦慮 | .467 | .218 | .020 | .271 | 52.781*** |
| 4 | 自我實現 | .487 | .237 | .019 | .212 | 48.172*** |
| 5 | 休閒健康與交通 | .493 | .243 | .006 | .100 | 39.763*** |

*** $p < .001$

由表 4-4-1 可得知：

(一) 七個預測變項預測效標變項「課程安排」時進入迴歸方程式的顯著變項為「尊嚴」、「自我成長」、「安定與免於焦慮」、「自我實現」及「休閒健康與交通」，其聯合解釋變異量.243，顯示表中五個變項能聯合預測「課程安排」24.3%的變異量。

(二) 就個別變項的解釋量來看，以「尊嚴」層面的預測力最佳，其解釋量為16.4%，其次為「自我成長」層面，其解釋變異量為3.4%，再其

次為「安定與免於焦慮」，其解釋變異量為2%，再其次為「自我實現」，其解釋變異量為1.9%，最後為「休閒健康與交通」，其解釋變異量為0.6%，這五個變項的聯合預測力達24.3%。

(三) 在 β 係數方面皆為正值，可見「尊嚴」、「自我成長」、「安定與免於焦慮」、「自我實現」及「休閒健康與交通」等層面之工作價值觀得分越高，學生對於學習滿意度的「課程安排」層面的滿意程度也相對提高。

二、高職學生工作價值觀對學習滿意度「學習環境」層面之預測分析

高職學生工作價值觀對學習滿意度「學習環境」層面的預測情形如表 4-4-2 所示。

表 4-4-2 高職學生工作價值觀對學習滿意度「學習環境」層面之逐步多元迴歸分析摘要表

| 模式 | 選出變項順序 | R | R ² | R ² 改變量 | β | F值 |
|----|---------|------|----------------|--------------------|---------|------------|
| 1 | 尊嚴 | .417 | .174 | .174 | .404 | 130.795*** |
| 2 | 社會互動 | .443 | .196 | .022 | .321 | 71.053*** |
| 3 | 自我實現 | .463 | .214 | .018 | .271 | 51.711*** |
| 4 | 組織安全與經濟 | .477 | .228 | .014 | .212 | 43.223*** |
| 5 | 休閒健康與交通 | .490 | .240 | .012 | .171 | 39.160*** |

*** $p < .001$

由表 4-4-2 可得知：

(一) 七個預測變項預測效標變項「學習環境」時進入迴歸方程式的顯著變項為「尊嚴」、「社會互動」、「自我實現」、「組織安全與經濟」及「休閒健康與交通」，其聯合解釋變異量.24，顯示表中五個變項能聯合預測「學習環境」24%的變異量。

(二) 就個別變項的解釋量來看，以「尊嚴」層面的預測力最佳，其解釋量為17.4%，其次為「社會互動」層面，其解釋變異量為2.2%，再其

次為「自我實現」，其解釋變異量為2.7%，再其次為「組織安全與經濟」，其解釋變異量為1.4%，最後為「休閒健康與交通」其解釋變異量為1.2%，這五個變項的聯合預測力達24%。

(三) 在 β 係數方面皆為正值，可見「尊嚴」、「社會互動」、「自我實現」、「組織安全與經濟」及「休閒健康與交通」等層面的工作價值觀程度越高，學習滿意度之「學習環境」層面的程度也相對越高。

三、高職學生工作價值觀對學習滿意度「學習成果」層面之預測分析

高職學生工作價值觀對學習滿意度「學習成果」層面的預測情形如表 4-4-3 所示。

表 4-4-3 高職學生工作價值觀對學習滿意度「學習成果」層面之逐步多元迴歸分析摘要表

| 模式 | 選出變項順序 | R | R ² | R ² 改變量 | β | F值 |
|----|---------|------|----------------|--------------------|---------|------------|
| 1 | 尊嚴 | .417 | .174 | .174 | .362 | 131.495*** |
| 2 | 自我實現 | .460 | .212 | .038 | .280 | 76.747*** |
| 3 | 組織安全與經濟 | .486 | .236 | .024 | .256 | 63.805*** |

*** $p < .001$

由表 4-4-3 可得知：

(一) 工作價值觀之預測變項預測效標變項「學習成果」時進入迴歸方程式的顯著變項為「尊嚴」、「自我實現」及「組織安全與經濟」，其聯合解釋變異量.236，顯示表中三個變項能聯合預測「學習成果」23.6%的變異量。

(二) 就個別變項的解釋量來看，以「尊嚴」層面的預測力最佳，其解釋量為17.4%，其次為「自我實現」層面，其解釋變異量為3.8%，最後為「組織安全與經濟」，其解釋變異量為2.4%，這三個變項的聯合預測力達23.6%。

(三) 在 β 係數方面皆為正值，可見「尊嚴」、「自我實現」及「組織安全與經濟」等層面的工作價值觀程度越高，學習滿意度之「學習成果」層面的程度也相對越高。

四、高職學生工作價值觀對學習滿意度「學習興趣」層面之預測分析

高職學生工作價值觀對學習滿意度「學習興趣」層面的預測情形如表 4-4-4 所示。

表 4-4-4 高職學生工作價值觀對學習滿意度「學習興趣」層面之逐步多元迴歸分析摘要表

| 模式 | 選出變項順序 | R | R ² | R ² 改變量 | β | F值 |
|----|---------|------|----------------|--------------------|---------|------------|
| 1 | 自我實現 | .497 | .247 | .247 | .503 | 204.576*** |
| 2 | 休閒健康與交通 | .519 | .269 | .022 | .251 | 112.551*** |
| 3 | 組織安全與經濟 | .537 | .288 | .019 | .206 | 83.455*** |
| 4 | 社會互動 | .551 | .304 | .016 | .205 | 66.929*** |
| 5 | 尊嚴 | .564 | .318 | .014 | .174 | 57.666*** |
| 6 | 安定與免於焦慮 | .568 | .323 | .005 | .097 | 49.106*** |

*** $p < .001$

由表 4-4-4 可得知：

(一) 工作價值觀之各分層預測變項預測效標變項「學習興趣」時進入迴歸方程式的顯著變項為「自我實現」、「休閒健康與交通」、「組織安全與經濟」、「社會互動」、「尊嚴」與「安定與免於焦慮」，其聯合解釋變異量.323，顯示表中六個變項能聯合預測「學習興趣」32.3%的變異量。

(二) 就個別變項的解釋量來看，以「自我實現」層面的預測力最佳，其解釋量為24.7%，其次為「休閒健康與交通」層面，其解釋變異量為2.2%，再其次為「組織安全與經濟」，其解釋變異量為1.9%，接著

為「尊嚴」，其解釋變異量為1.4%，最後為「安定與免於焦慮」，其解釋變異量為0.5%，這六個變項的聯合預測力達32.3%。

(三) 在 β 係數方面皆為正值，可見「自我實現」、「休閒健康與交通」、「組織安全與經濟」、「社會互動」、「尊嚴」與「安定與免於焦慮」等層面的工作價值觀程度越高，對於學生知覺學習滿意度的「學習興趣」層面的程度也相對越高。

五、高職學生工作價值觀對學習滿意度「行政措施」層面之預測分析

高職學生工作價值觀對學習滿意度「行政措施」層面的預測情形如表 4-4-5 所示。

表 4-4-5 高職學生工作價值觀對學習滿意度「行政措施」層面之逐步多元迴歸分析摘要表

| 模式 | 選出變項順序 | R | R ² | R ² 改變量 | β | F值 |
|----|---------|------|----------------|--------------------|---------|------------|
| 1 | 自我實現 | .395 | .156 | .156 | .263 | 114.963*** |
| 2 | 尊嚴 | .414 | .171 | .015 | .193 | 64.365*** |
| 3 | 組織安全與經濟 | .426 | .181 | .010 | .178 | 45.805*** |
| 4 | 社會互動 | .433 | .188 | .007 | .137 | 35.841*** |

*** $p < .001$

由表 4-4-5 可得知：

(一) 工作價值觀預測變項預測效標變項「行政措施」時進入迴歸方程式的顯著變項為「自我實現」、「尊嚴」、「組織安全與經濟」與「社會互動」，其聯合解釋變異量.188，顯示表中四個變項能聯合預測「行政措施」18.8%的變異量。

(二) 就個別變項的解釋量來看，以「自我實現」層面的預測力最佳，其解釋量為15.6%，其次為「尊嚴」層面，其解釋變異量為1.5%，再其次為「組織安全與經濟」，其解釋變異量為1.0%，最後為「社會互動」，其解釋變異量為0.7%，這四個變項的聯合預測力達18.8%。

(三) 在 β 係數方面皆為正值，可見「自我實現」、「尊嚴」、「組織安全與經濟」與「社會互動」等層面的工作價值觀程度越高，學習滿意度之「行政措施」層面的程度也相對越高。

六、高職學生工作價值觀對學習滿意度「生涯規劃」層面之預測分析

高職學生工作價值觀對學習滿意度「生涯規劃」層面的預測情形如表 4-4-6 所示。

表 4-4-6 高職學生工作價值觀對學習滿意度「生涯規劃」層面之逐步多元迴歸分析摘要表

| 模式 | 選出變項順序 | R | R ² | R ² 改變量 | β | F值 |
|----|---------|------|----------------|--------------------|---------|-----------|
| 1 | 尊嚴 | .277 | .077 | .077 | .757 | 44.100*** |
| 2 | 休閒健康與交通 | .352 | .124 | .047 | .579 | 51.608*** |
| 3 | 組織安全與經濟 | .460 | .211 | .087 | .109 | 55.412*** |

*** $p < .001$

由表 4-4-6 可得知：

- (一) 工作價值觀之各預測變項預測效標變項「生涯規劃」時進入迴歸方程式的顯著變項為「尊嚴」、「休閒健康與交通」與「組織安全與經濟」，其聯合解釋變異量.211，顯示表中三個變項能聯合預測「生涯規劃」21.1%的變異量。
- (二) 就個別變項的解釋量來看，以「組織安全與經濟」層面的預測力最佳，其解釋量為8.7%，其次為「尊嚴」層面，其解釋變異量為7.7%，最後為「休閒健康與交通」，其解釋變異量為4.7%。
- (三) 在 β 係數方面皆為正值，可見「工作價值觀」、「休閒健康與交通」與「組織安全與經濟」等層面的工作價值觀程度越高，學習滿意度之「生涯規劃」層面的程度也相對越高。

七、高職學生工作價值觀對學習滿意度整體層面之預測分析

高職學生工作價值觀對學習滿意度整體層面的預測情形如表 4-4-7 所示。

表 4-4-7 高職學生工作價值觀對學習滿意度整體層面之逐步多元迴歸分析摘要表

| 模式 | 選出變項順序 | R | R ² | R ² 改變量 | β | F值 |
|----|---------|------|----------------|--------------------|---------|------------|
| 1 | 尊嚴 | .449 | .201 | .201 | .337 | 156.877*** |
| 2 | 自我實現 | .482 | .232 | .031 | .326 | 93.906*** |
| 3 | 休閒健康與交通 | .509 | .259 | .027 | .210 | 72.394*** |

*** $p < .001$

由表 4-4-7 可得知：

- (一) 工作價值觀之預測變項預測效標變項「學習滿意度整體層面」時進入迴歸方程式的顯著變項為「尊嚴」、「自我實現」、「休閒健康與交通」，其聯合解釋變異量.259，顯示表中三個變項能聯合預測學習滿意度整體層面25.9%的變異量。
- (二) 就個別變項的解釋量來看，以「尊嚴」的預測力最佳，其解釋量為20.1%，其次為「自我實現」層面，其解釋變異量為3.1%，再其次為「休閒健康與交通」，其解釋變異量為2.7%。
- (三) 在 β 係數方面皆為正值，可見「尊嚴」、「自我實現」與「休閒健康與交通」等層面的工作價值觀得分越高，整體學習滿意度也相對越高。

八、高職學生工作價值觀對學習滿意度之逐步多元迴歸分析之綜合討論

高職學生工作價值觀對學習滿意度的聯合預測結果如上所述，研究綜合發現如表 4-4-8 所示。

表 4-4-8 高職學生工作價值觀對學習滿意度之逐步多元迴歸分析之綜合摘要表

| 效標變項 預測變項 | 課程 安排 | 學習 環境 | 學習 成果 | 學習 興趣 | 行政 措施 | 生涯 規劃 | 學習滿意 度整體 |
|------------------------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| 工作 價值 觀 | 自我成長 | (2) *** | | | | | |
| | 自我實現 | (4) *** | (3) *** | (2) *** | (1) *** | (1) *** | (2) *** |
| | 尊嚴 | (1) *** | (1) *** | (1) *** | (5) *** | (2) *** | (2) *** |
| | 社會互動 | | (2) *** | | (4) *** | (4) *** | |
| | 組織安全 與經濟 | | (4) *** | (3) *** | (3) *** | (3) *** | (1) *** |
| | 安定與免 於焦慮 | (3) *** | | | (6) *** | | |
| | 休閒健康 與交通 | (5) *** | (5) *** | | (2) *** | | (3) *** |
| 解釋變異量佔 總變異量之百 分比 | 24.3% | 24.0% | 23.6% | 32.3% | 18.8% | 21.1% | 25.9% |

*** $p < .001$ (1) 表示預測力最大，(2) 次之，依此類推

由表 4-4-8 可以發現，新北市高職學生工作價值觀七個預測變項大致能有效預測高職學生之學習滿意度，其中以「尊嚴」對學習滿意度分層面「課程安排」、「學習環境」、「學習成果」及整體學習滿意度層面預測力最好，乃學習滿意度之最佳預測變項。而「自我實現」則在學習滿意度分層面「學習興趣」、「行政措施」有最佳預測力；此外「組織安全與經濟」則在學習滿意度分層面「生涯規劃」有最佳預測力。

綜合上述分析討論可以得知，研究假設五：「高職學生工作價值觀對學習滿意度具有預測力」，得到大部分支持。

貳、高職學生學習態度對學習滿意度之預測分析

本部份以學習態度各分層面為預測變項，學習滿意度各層面及整體層面為效標變項，進行逐步多元迴歸分析，以考驗各變項對學習滿意度之聯合預測功能，藉以驗證本研究之假設六：「高職學生工作價值觀與學習態度對學習滿意度具有預測力」。

一、高職學生學習態度對學習滿意度「課程安排」層面之預測分析

高職學生學習態度對學習滿意度「課程安排」層面的預測情形如表 4-4-9 所示。

表 4-4-9 高職學生學習態度對學習滿意度「課程安排」層面之逐步多元迴歸分析摘要表

| 模式 | 選出變項順序 | R | R ² | R ² 改變量 | β | F值 |
|----|--------|------|----------------|--------------------|---------|------------|
| 1 | 自我期許 | .692 | .479 | .479 | .218 | 572.128*** |
| 2 | 教師教學 | .700 | .490 | .011 | .216 | 292.360*** |
| 3 | 學習習慣 | .704 | .496 | .006 | .187 | 198.417*** |
| 4 | 學校課程 | .708 | .501 | .005 | .167 | 155.353*** |

*** $p < .001$

由表 4-4-9 可得知：

- (一) 學習態度之預測變項預測效標變項「課程安排」層面時進入迴歸方程式的顯著變項為「自我期許」、「教師教學」、「學習習慣」及「學校課程」，其聯合解釋變異量.501，顯示表中四個變項能聯合預測學習滿意度整體層面 50.1%的變異量。
- (二) 就個別變項的解釋量來看，以「自我期許」的預測力最佳，其解釋量為 47.9%，其次為「教師教學」層面，其解釋變異量為 1.1%，再其次為「學習習慣」，其解釋變異量為 0.6%，最後為「學校課程」，其解釋變異量為 0.5%。

(三) 在 β 係數方面皆為正值，可見「自我期許」、「教師教學」、「學習習慣」與「學校課程」等層面的學習態度得分越高，學習滿意度之「課程安排」也相對越高。

二、高職學生學習態度對學習滿意度「學習環境」層面之預測分析

高職學生學習態度對學習滿意度「學習環境」層面的預測情形如表 4-4-10 所示。

表 4-4-10 高職學生學習態度對學習滿意度「學習環境」層面之逐步多元迴歸分析摘要表

| 模式 | 選出變項順序 | R | R ² | R ² 改變量 | β | F值 |
|----|--------|------|----------------|--------------------|---------|------------|
| 1 | 學校課程 | .616 | .380 | .380 | .280 | 381.123*** |
| 2 | 家庭期望 | .679 | .461 | .081 | .199 | 265.822*** |
| 3 | 自我期許 | .698 | .488 | .027 | .151 | 197.074*** |
| 4 | 學習習慣 | .705 | .497 | .009 | .125 | 153.115*** |
| 5 | 同儕朋友 | .707 | .501 | .004 | .095 | 124.037*** |

*** $p < .001$

由表4-4-10可得知：

- (一) 學習態度之預測變項預測效標變項「學習環境」層面時進入迴歸方程式的顯著變項為「學校課程」、「家庭期望」、「自我期許」、「學習習慣」及「同儕朋友」，其聯合解釋變異量.501，顯示表中五個變項能聯合預測學習滿意度整體層面 50.1%的變異量。
- (二) 就個別變項的解釋量來看，以「學校課程」的預測力最佳，其解釋量為 38.0%，其次為「家庭期望」層面，其解釋變異量為 8.1%，再其次為「自我期許」，其解釋變異量為 2.7%，再其次為「學習習慣」，其解釋變異量為 0.9%，最後為「同儕朋友」，其解釋變異量為 0.4%。
- (三) 在 β 係數方面皆為正值，可見「學校課程」、「家庭期望」、「自我期許」、「學習習慣」及「同儕朋友」等層面的學習態度得分越高，學習滿意度之「學習環境」也相對越高。

三、高職學生學習態度對學習滿意度「學習成果」層面之預測分析

高職學生學習態度對學習滿意度「學習成果」層面的預測情形如表4-4-11所示。

表 4-4-11 高職學生學習態度對學習滿意度「學習成果」層面之逐步多元迴歸分析摘要表

| 模式 | 選出變項順序 | R | R ² | R ² 改變量 | β | F值 |
|----|--------|------|----------------|--------------------|---------|------------|
| 1 | 自我期許 | .493 | .243 | .243 | .511 | 200.317*** |
| 2 | 同儕朋友 | .509 | .259 | .016 | .226 | 108.745*** |
| 3 | 教師教學 | .534 | .285 | .026 | .222 | 82.376*** |
| 4 | 學習習慣 | .542 | .294 | .009 | .147 | 63.080*** |
| 5 | 家庭期望 | .547 | .299 | .005 | .136 | 52.545*** |

*** $p < .001$

由表4-4-11可得知：

- (一) 學習態度之預測變項預測效標變項「學習成果」層面時進入迴歸方程式的顯著變項為「自我期許」、「同儕朋友」、「教師教學」、「學習習慣」及「家庭期望」，其聯合解釋變異量.299，顯示表中五個變項能聯合預測學習滿意度整體層面29.9%的變異量。
- (二) 就個別變項的解釋量來看，以「自我期許」的預測力最佳，其解釋量為24.3%，其次為為「教師教學」層面，其解釋變異量為2.6%，接著「同儕朋友」層面，其解釋變異量為1.6%，然後為「學習習慣」層面，其解釋變異量為0.9%，最後為「家庭期望」，其解釋變異量為0.5%。
- (三) 在 β 係數方面皆為正值，可見「自我期許」、「同儕朋友」、「教師教學」、「學習習慣」及「家庭期望」等層面的工作價值觀得分越高，學習滿意度之「學習成果」層面也相對越高。

四、高職學生學習態度對學習滿意度「學習興趣」層面之預測分析

高職學生學習態度對學習滿意度「學習興趣」層面的預測情形如表4-4-12所示。

表 4-4-12 高職學生學習態度對學習滿意度「學習興趣」層面之逐步多元迴歸分析摘要表

| 模式 | 選出變項順序 | R | R ² | R ² 改變量 | β | F值 |
|----|--------|------|----------------|--------------------|---------|------------|
| 1 | 學校課程 | .650 | .423 | .423 | .396 | 456.908*** |
| 2 | 自我期許 | .673 | .453 | .030 | .212 | 257.350*** |
| 3 | 同儕朋友 | .684 | .468 | .016 | .208 | 182.335*** |
| 4 | 學習習慣 | .690 | .476 | .008 | .183 | 141.023*** |
| 5 | 家庭期望 | .694 | .481 | .005 | .113 | 114.750*** |

*** $p < .001$

由表4-4-12可得知：

- (一) 學習態度之預測變項預測效標變項「學習興趣」層面時進入迴歸方程式的顯著變項為「學校課程」、「自我期許」、「同儕朋友」、「學習習慣」及「家庭期望」，其聯合解釋變異量.481，顯示表中五個變項能聯合預測學習滿意度整體層面48.1%的變異量。
- (二) 就個別變項的解釋量來看，以「學校課程」的預測力最佳，其解釋量為42.3%，其次為「自我期許」層面，其解釋變異量為3.0%，接著為「同儕朋友」層面，其解釋變異量為1.6%，然後為「學習習慣」層面，其解釋變異量為0.8%，最後為「家庭期望」，其解釋變異量為0.5%。
- (三) 在 β 係數方面皆為正值，可見「學校課程」、「自我期許」、「同儕朋友」、「學習習慣」及「家庭期望」等層面的工作價值觀得分越高，學習滿意度之「學習興趣」層面也相對越高。

五、高職學生學習態度對學習滿意度「行政措施」層面之預測分析

高職學生學習態度對學習滿意度「行政措施」層面的預測情形如表4-4-13所示。

表 4-4-13 高職學生學習態度對學習滿意度「行政措施」層面之逐步多元迴歸分析摘要表

| 模式 | 選出變項順序 | R | R ² | R ² 改變量 | β | F值 |
|----|--------|------|----------------|--------------------|---------|------------|
| 1 | 學習習慣 | .628 | .394 | .394 | .326 | 405.835*** |
| 2 | 教師教學 | .696 | .484 | .090 | .308 | 292.268*** |
| 3 | 自我期許 | .706 | .498 | .014 | .176 | 205.679*** |

***p<.001

由表4-4-13可得知：

- (一) 學習態度之預測變項預測效標變項「行政措施」層面時進入迴歸方程式的顯著變項為「學習習慣」、「教師教學」及「自我期許」，其聯合解釋變異量.498，顯示表中三個變項能聯合預測學習滿意度整體層面49.8%的變異量。
- (二) 就個別變項的解釋量來看，以「學習習慣」的預測力最佳，其解釋量為39.4%，其次為「教師教學」層面，其解釋變異量為9.0%，接著為「自我期許」層面，其解釋變異量為1.4%。
- (三) 在 β 係數方面皆為正值，可見「學習習慣」、「教師教學」及「自我期許」等層面的學習態度得分越高，學習滿意度之「行政措施」層面也相對越高。

六、高職學生學習態度對學習滿意度「生涯規劃」層面之預測分析

高職學生學習態度對學習滿意度「生涯規劃」層面的預測情形如表4-4-14所示。

表 4-4-14 高職學生學習態度對學習滿意度「生涯規劃」層面之逐步多元迴歸分析摘要表

| 模式 | 選出變項順序 | R | R ² | R ² 改變量 | β | F值 |
|----|--------|------|----------------|--------------------|---------|------------|
| 1 | 學校課程 | .541 | .292 | .292 | .304 | 257.393*** |
| 2 | 學習習慣 | .600 | .360 | .068 | .258 | 175.135*** |
| 3 | 家庭期望 | .610 | .372 | .012 | .146 | 122.721*** |

*** $p < .001$

由表4-4-14可得知：

- (一) 學習態度之預測變項預測效標變項「生涯規劃」層面時進入迴歸方程式的顯著變項為「學校課程」、「學習習慣」及「家庭期望」，其聯合解釋變異量.372，顯示表中三個變項能聯合預測學習滿意度整體層面37.2%的變異量。
- (二) 就個別變項的解釋量來看，以「學校課程」的預測力最佳，其解釋量為29.2%，其次為「學習習慣」層面，其解釋變異量為6.8%，接著為「家庭期望」層面，其解釋變異量為1.2%。
- (三) 在 β 係數方面皆為正值，可見「學校課程」、「學習習慣」及「家庭期望」等層面的學習態度得分越高，學習滿意度之「生涯規劃」層面也相對越高。

七、高職學生學習態度對學習滿意度整體層面之預測分析

高職學生學習態度對學習滿意度整體層面的預測情形如表 4-4-15 所示。

表 4-4-15 高職學生學習態度對學習滿意度整體層面之逐步多元迴歸分析摘要表

| 模式 | 選出變項順序 | R | R ² | R ² 改變量 | β | F值 |
|----|--------|------|----------------|--------------------|---------|------------|
| 1 | 學校課程 | .650 | .423 | .423 | .269 | 456.597*** |
| 2 | 自我期許 | .731 | .534 | .111 | .253 | 356.596*** |
| 3 | 家庭期望 | .741 | .550 | .016 | .129 | 252.797*** |
| 4 | 教師教學 | .748 | .559 | .009 | .151 | 196.530*** |
| 5 | 學習習慣 | .750 | .562 | .003 | .089 | 159.110*** |

***p<.001

由表 4-4-15 可得知：

- (一) 學習態度之預測變項預測效標變項「學習滿意度整體層面」時進入迴歸方程式的顯著變項為「學校課程」、「自我期許」、「家庭期望」、「教師教學」及「學習習慣」，其聯合解釋變異量.562，顯示表中五個變項能聯合預測學習滿意度整層面 56.2%的變異量。
- (二) 就個別變項的解釋量來看，以「學校課程」的預測力最佳，其解釋量為 42.3%，其次為「自我期許」層面，其解釋變異量為 11.1%，接著為「家庭期望」層面，其解釋變異量為 1.6%，然後為「教師教學」層面，其解釋變異量為 0.9%，最後為「學習習慣」，其解釋變異量為 0.3%。
- (三) 在 β 係數方面為正值，可見「學校課程」、「自我期許」、「家庭期望」、「教師教學」及「學習習慣」等層面的學習態度得分越高，學習滿意度也相對越高。

八、高職學生學習態度對學習滿意度之逐步多元迴歸分析之綜合討論

高職學生學習態度對學習滿意度的聯合預測結果如上所述，研究綜合發現如表 4-4-16 所示。

表 4-4- 16 高職學生學習態度對學習滿意度之逐步多元迴歸分析之綜合摘要表

| 效標變項 預測變項 | | 課程 安排 | 學習 環境 | 學習 成果 | 學習 興趣 | 行政 措施 | 生涯 規劃 | 學習滿 意度整 體 |
|------------------------|------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------------|
| 學 習 態 度 | 學校課程 | (4) *** | (1) *** | | (1) *** | | (1) *** | (1) *** |
| | 教師教學 | (2) *** | | (3) *** | | (2) *** | | (4) *** |
| | 同儕朋友 | | (5) *** | (2) *** | (3) *** | | | |
| | 自我期許 | (1) *** | (3) *** | (1) *** | (2) *** | (3) *** | | (2) *** |
| | 學習習慣 | (3) *** | (4) *** | (4) *** | (4) *** | (1) *** | (2) *** | (5) *** |
| | 家庭期望 | | (2) *** | (5) *** | (5) *** | | (3) *** | (3) *** |
| 解釋變異量佔 總變異量之百 分比 | | 50.1% | 50.1% | 29.9% | 48.1% | 49.8% | 37.2% | 56.2% |

*** $p < .001$ (1) 表示預測力最大，(2) 次之，依此類推

由表 4-4-16 可以發現：高職學生學習態度六個預測變項大致能有效預測高職學生之學習滿意度，其中以「學校課程」對學習滿意度分層面「學習環境」、「學習興趣」、「生涯規劃」及整體學習滿意度層面預測力最好，乃學習滿意度之最佳預測變項；而「自我期許」則在學習滿意度分層面「課程安排」、「學習成果」有最佳預測力；「學習習慣」則在學習滿意度分層面「行政措施」有最佳預測力。

綜合上述分析討論可以得知，研究假設六：「高職學生學習態度對學習滿意度具有預測力」，得到大部分支持。

參、高職學生工作價值觀與學習態度對學習滿意度之預測分析

本部分以高職學生工作價值觀與學習態度整體層面為預測變項，學習滿意度整體層面為效標變項，進行逐步多元迴歸分析，以考驗各變項對學

習滿意度之聯合預測功能，藉以驗證本研究之假設七：「高職學生工作價值觀與學習態度對學習滿意度具有預測力」。

高職學生工作價值觀與學習態度整體層面對學習滿意度整體層面的預測情形如表 4-4-17 所示。

表 4-4- 17 高職學生工作價值觀與學習態度整體層面對學習滿意度整體層面之逐步多元迴歸分析摘要表

| 模式 | 選出變項順序 | R | R ² | R ² 改變量 | β | F值 |
|----|-----------|------|----------------|--------------------|---------|------------|
| 1 | 學習態度整體層面 | .738 | .545 | .545 | .804 | 745.088*** |
| 2 | 工作價值觀整體層面 | .743 | .552 | .007 | .110 | 383.550*** |

*** $p < .001$

由表 4-4-17 可得知：

- (一) 二個預測變項預測效標變項整體學習滿意度時進入迴歸方程式的顯著變項為「工作價值觀整體層面」及「學習態度整體層面」，其聯合解釋變異量.552，顯示表中二個變項能聯合預測整體學習滿意度 55.2%的變異量。
- (二) 就個別變項的解釋量來看，以「學習態度整體層面」的預測力最佳，其解釋量為54.5%，其次為「工作價值觀整體層面」，其解釋變異量為0.7%，這二個變項的聯合預測力達55.2%。
- (三) 在 β 係數方面皆為正值，可見「學習態度整體層面」及「工作價值觀整體層面」兩層面的程度越高，整體學習滿意度層面的程度也相對越高。

綜合上述分析討論可以得知，研究假設七：「高職學生工作價值觀與學習態度對學習滿意度具有預測力」，得到支持。

肆、綜合討論

經由前述的多元逐步迴歸分析中可知：在高職學生工作價值觀對學習滿意度的預測分析，以及學習態度對學習滿意度的預測分析，均可達到顯

著預測力。亦即，本研究假設五：學生工作價值觀對學習滿意度具有預測力、假設六：學生學習態度對學習滿意度具有預測力、假設七：學生工作價值觀與學習態度對學習滿意度具有預測力，皆可成立。

以整體而言，其中以學習態度對學習滿意度預測力的解釋變異較高，「學校課程」、「自我期許」、「家庭期望」、「教師教學」及「學習習慣」等五項自變項共可解釋依變項 56.2%的變異量；工作價值觀對學習滿意度預測力的解釋變異量次之，「尊嚴」、「自我實現」、「休閒健康與交通」三項自變項共可聯合解釋依變項 25.9%的變異量。

若以「工作價值觀整體層面」及「學習態度整體層面」為預測效標變項對「學習滿意度整體層面」進行預測分析，則二項自變項共可解釋依變項 55.2%的變異量。





第五章 結論與建議

本章主要根據統計分析及綜合討論結果，歸納出本研究之研究發現，將研究結果進一步彙整成結論，最後並提出具體建議，以作為教育主管機關、辦理輪調式建教合作班之高職學校、輪調式建教合作班之實習廠家、輪調式建教班學生以及未來研究之參考。

本章共分二節，其內容依次分述如下：第一節為結論，分別對輪調式建教班學生知覺工作價值觀各層面感受不同、輪調式建教班學生知覺學習態度各層面感受不同、輪調式建教班學生知覺學習滿意度各層面感受不同；輪調式建教班學生個人背景變項在工作價值觀各層面感受有所差異、輪調式建教班學生個人背景變項在學習態度各層面感受有所差異、輪調式建教班學生個人背景變項在學習滿意度各層面感受有所差異；輪調式建教班學生知覺工作價值觀、學習態度與學習滿意度具有相關性；輪調式建教班學生知覺工作價值觀與學習態度對學習滿意度具有預測力。第二節為建議，分別對教育行政機關、辦理輪調式建教合作班之高職學校與實習廠家、就讀輪調式建教合作班之學生以及未來研究者的建議。

第一節 結論

根據研究目的與統整各主要研究發現，本研究獲得以下之結論：

壹、高職學生知覺工作價值觀各層面達中上水準，且以組織安全與經濟層面表現較為突出

高職學生在校學習與在廠實習時，整體工作價值觀之感受為中上程度，平均得分 4.12。各分層面得分高低依序排列為：自我成長、社會互動、尊嚴、組織安全與經濟、自我實現、安定與免於焦慮、休閒健康與交通。其中自我成長、社會互動、尊嚴、組織安全與經濟，每題得分高於整體之平均得分，顯示高職學生工作價值觀在此四層面的運用上是較高的。經事後比較得知，七個分層面中以「**組織安全與經濟**」明顯高於其他層面。

貳、高職學生知覺學習態度各層面在中等程度，其中以家庭期望及自我期許較高

高職學生在校學習與在廠實習時，整體學習態度之感受為中等程度，平均得分 3.61，各分層面得分高低依序排列為：家庭期望、自我期許、教師教學、同儕朋友、教學課程、學習習慣。其中家庭期望、自我期許、教師教學每題得分高於整體之平均得分，顯示高職學生學習態度在此三層面的運用上是較高的。經事後比較得知，六個分層面中以「**家庭期望**」明顯高於其他層面。

參、高職學生知覺學習滿意度各層面為中等程度，其中以學習成果最為顯著

高職學生在校學習與在廠實習時，整體學習滿意度之感受為中等程度，平均得分 3.75，各分層面得分高低依序排列為：學習成果、生涯規劃、學習興趣、行政措施、學習環境、課程安排。其中學習成果、生涯規劃、學習興趣每題得分高於整體之平均得分，顯示高職學生學習態度在此三層面的運用上大致良好。經事後比較得知，六個分層面中以「**學習成果**」明顯高於其他層面。

肆、高職學生個人背景變項在工作價值觀各層面之感受，尊嚴層面特別顯著，自我實現、社會互動、安定與免於焦慮方面均無差異

依據本研究結果得知，高職學生在個人背景變項上，工作價值觀分層面之自我實現、社會互動、安定與免於焦慮均不具顯著差異。

伍、高職學生個人背景變項對學習態度各層面及整體之感受，在自我期許層面之差異較為顯著

依據本研究結果得知，對學習態度各層面之感受在「自我期許」層面對高職學生影響較多不同背景變項的高職學生。

陸、高職學生個人背景變項對學習滿意度各層面感受均有所差異

依據本研究結果得知，高職學生對學習滿意度各層面之感受，在所有背景變項方面均呈現差異。其中「科別」、「母親職業」達顯著差異者較多。而高職學生個人背景變項在學習滿意度整體的感受差異最為明顯。

柒、高職學生知覺工作價值觀、學習態度與學習滿意度具有顯著正相關

一、在知覺工作價值觀與知覺學習態度的關聯方面

整體工作價值觀與整體學習態度呈顯著正相關($r=.606, p < .01$)，即工作價值觀知覺越大，學習態度越高。進一步分析工作價值觀與學習態度變項各層面間之關係，各層面之間均達統計上顯著水準($p < .01$)。

二、在知覺工作價值觀與知覺學習滿意度的關聯方面

整體工作價值觀與整體學習滿意度呈顯著正相關($r=.378, p < .01$)，即工作價值觀知覺越大，學習滿意度越高。進一步分析工作價值觀與學習滿意度變項各層面間之關係，各層面之間均達統計上顯著水準($p < .01$)。

三、在知覺學習態度與知覺學習滿意度的關聯方面

整體學習態度與整體學習滿意度呈顯著正相關($r=.738, p < .01$)，即學習態度知覺越大，學習滿意度越高。進一步分析學習態度與學習滿意度變項各層面間之關係，各層面之間均達統計上顯著水準($p < .01$)。

捌、高職學生知覺工作價值觀與學習態度對學習滿意度具有預測力

一、高職學生知覺「工作價值觀」對知覺「學習滿意度」整體之迴歸預測分析

本研究之尊嚴、自我實現、休閒健康與交通對「學習滿意度」整體具有預測力。以自我成長、自我實現、尊嚴、社會互動、組織安全與經濟、安定與免於焦慮、休閒健康與交通為預測變項，以學習滿意度為效標變項，進行多元迴歸分析。工作價值觀的三個變項對學習滿意度的解釋力達到 25.9%。在工作價值觀的三個預測變項中，以「尊嚴」的解釋力最強，且有正向預測力 ($\beta = .337, p < .001$)，顯示尊嚴越大，學習滿意度越高，其次為「自我實現」($\beta = .326, p < .001$)、休閒健康與交通 ($\beta = .210, p < .001$)，顯示此三個預測變項在學習滿意度上達顯著水準。

二、高職學生知覺「學習態度」對知覺「學習滿意度」整體之迴歸預測分析

本研究之學校課程對「學習滿意度」整體有預測力。以學校課程、教師教學、同儕朋友、自我期許、學習習慣、家庭期望為預測變項，以學習滿意度為效標變項，進行多元迴歸分析，對學習滿意度的解釋力達到 56.2%。在學習態度的六個預測變項中，以「學校課程」的解釋力最強，且為正向預測力 ($\beta = .269, p < .001$)，顯示高職學生知覺學校課程愈高，學習滿意度也愈高；其次為「自我期許」($\beta = .253, p < .001$)、「家庭期望」($\beta = .129, p < .001$)、「教師教學」($\beta = .151, p < .001$)、「學習習慣」($\beta = .089, p < .001$)，顯示此五個預測變項在學習滿意上達到顯著水準。

三、高職學生知覺「工作價值觀」、「學習態度」各層面對知覺「學習滿意度」各層面之迴歸預測分析

本研究以「工作價值觀」、「學習態度」二個預測變項對整體「學習滿意度」進行多元迴歸分析，二個預測變項預測效標變項整體學習滿意度時進入迴歸方程式的顯著變項為「工作價值觀整體層面」及「學習態度整體層面」，其聯合解釋變異量.552，顯示表中二個變項能聯

合預測整體學習滿意度 55.2%的變異量。就個別變項的解釋量來看，以「學習態度整體層面」的預測力最佳，其解釋量為 54.5%，其次為「工作價值觀整體層面」，其解釋變異量為 0.7%，這二個變項的聯合預測力達 55.2%。而 β 係數方面皆為正值，可見「工作價值觀整體層面」及「學習態度整體層面」兩層面的程度越高，整體「學習滿意度層面」的程度也相對越高。



第二節 建議

根據本研究之文獻分析、研究結果與討論，以及研究者的發現，研究者提出下列建議以供教育行政機關、辦理輪調式建教合作班之高職學校與實習廠家、就讀輪調式建教合作班之學生以及未來研究者的建議：

壹、對教育行政機關的建議

一、延續對輪調式建教班在學費方面的補助，並督導辦理建教合作班之學校及廠家保障學生的權益。

在本研究中發現，高職學生在知覺工作價值觀各層面上，以「組織安全與經濟」層面較為突出。而該層面取向，係指高職學生對工作時能否獲得合理經濟報酬，以及組織是否有完善的制度來滿足安全感。

由研究中獲知，高職學生知覺到的組織安全與經濟最為顯著，在工作價值觀的七個層面之中，明顯高於其他層面。此結果顯示出身於社會金字塔中下階層家庭的高職輪調式建教合作班學生，對於經濟上的需求，相對於工作價值觀其他層面更為殷切。亦即學生的日常生活非常需要經濟上的支持，選擇就讀輪調式建教合作班的高職學生，與其他學制的高職學生比較起來，在經濟上相對困頓。三三輪調的學制，其三個月在廠實習時，廠家支付生活津貼，這種模式讓建教班學生得以維持生活所需，甚至其生活津貼還能幫助家庭經濟。

因此，本研究建議，教育行政機關延續對輪調式建教班在學費方面的補助，並督導辦理建教合作班學校及廠家保障學生的權益。如此才能在兼顧學生權益、學校招生、廠家取得勞動力上取得三贏，從而促進國家社會的穩定發展。

二、持續並擴大辦理國中職業試探課程，以使學生盡早接觸職業類科，從而認知本身之多元能力。

依本研究結論得知，就讀輪調式建教合作班的學生，知覺學習態度各層面，以家庭期望及自我期許較為顯著。且對學習滿意度各層面

中，以學習成果最為顯著，可見輪調式建教班學生在技職舞台較容易得到發揮。

自政府全力推動十二年國民基本教育免試入學以來，各國中時常與學區內的高職學校合作舉辦職業試探活動，讓國中生提早體驗技職體系各職類課程。國中生若能透過此類活動，在多方接觸試探之後，及早了解自己性向，在面對未來進入後期中等教育的選擇時，應該能夠獲得更精確的掌握。

本研究建議，教育行政機關持續並擴大辦理國中職業試探課程，以使學生盡早接觸職業 1 類科，從而認知本身之多元能力。

三、配合當前十二年國民基本教育政策加強宣導，改變社會對技職教育的觀點。

依本研究結論，輪調式建教班學生對工作價值觀各層面的感受，以尊嚴層面特別明顯。研究者長期服務於辦理輪調式建教合作班的高職學校，對於學校投入建教生學習、實習以及生活輔導方面的人力、物力感受深刻。教育行政機關逐步完備保障建教生權益的同時，辦理輪調式建教合作班的學校，也亦步亦趨緊跟著教育行政機關的要求，逐年增加投入建教相關業務的資源，以符合教育行政機關及社會大眾對建教生權益保障的期望。

但是，由於高等教育的擴張，技職體系學生學術化的勢趨非常顯。此情形緣於社會價值普遍存在傳統士大夫觀念。雖有透過社會多元化的體認，建教班學生在技能習得方面有所收穫之後，能夠建立自信心，滿足其對於尊嚴的需求，而不會有矮人一截的不當感受。

本研究建議教育行政機關配合當前十二年國民基本教育政策加強宣導，改變社會對技職教育的觀點。

貳、對辦理輪調式建教合作班之高職學校與實習廠家的建議

一、工作價值觀方面：學校及實習廠家應強加學生勞動教育，並滿足學生的尊嚴取向，使學生獲得成就感

在本研究中發現，不同背景變項的高職學生知覺工作價值觀分層面的差異中，以「尊嚴」取向影響最多；各分層面中又以「組織安全與經濟」明顯高於其他分層面。

本研究建議：學校及實習廠家應加強學生勞動教育，使學生在進入廠家實習期間，充份了解自己權益，一旦遭遇任何不合理的對待，懂得如何運用建教合作教育的合法管道爭取改善，促使學校展開積極作為，而不是以不理性的遲到、曠職、怠工等方式應對，最終淪落到被廠家退廠；學校及實習廠家亦強加教育學生職場倫理，使學生熟悉與上司同事互動、應對進退的分寸，從而增強學生在工作上的抗壓性；另外，為了保障學生組織安全與經濟，學校應負起督導合作事業機構的責任，實習廠家則應確實遵守「勞動契約」，給付學生不低於最低基本工資的生活津貼，支付勞健保法定費用，避免超時工作、巧立名目扣除生活津貼、預扣建教生津貼做為違約金或賠償費用等情事發生；學校及廠家均應有共識，技術生在廠的主體是「實習」，本質上和「打工」有所差異，學校對廠家的要求，廠家的自我約束，讓學生的學習乃至於畢業以後的出路獲得保障。

透過學校及實習廠家的配合，滿足學生的尊嚴取向，使學生獲得成就感，產生自我肯定與自主性，贏得他人的尊重。

二、學習態度方面：學校及實習廠家應加強學生的生活及心理輔導，並善用學生「自我期許」心態，激勵學生學習表現

本研究顯示，不同背景變項的高職學生知覺學習態度各分層面的差異中，以「自我期許」影響不同背景變項最多。

本研究建議：學校及實習廠家應加強學生的生活及心理輔導，尤其著重在使學生了解每個人都有不同出身背景，家庭環境對每個人而言都是不可改變的事實，學生要如何透過自己充份努力，使自己的學習態度跳脫情感上的消極態度，而往積極的方向前進；此外，學校及實習廠家宜應善於運用學生「自我期許」心態，激勵學生學習表現。

三、學習滿意度方面：學校與實習廠家正視學生知覺學習滿意度各層面的程度，落實提供學生在各部門輪調的機會

本研究顯示，不同背景變項的高職學生知覺學習滿意度各分層面的差異中，在「科別」、「父親職業」、「母親職業」各方面均達顯著水準；而且在本研究的三個變項之中，「學習滿意度」相對「工作價值觀」與「學習態度」更為顯著。

本研究建議：學校與實習廠家正視學生知覺學習滿意度各層面的程度，對課程安排、學習環境、學習成果、學習興趣、行政措施、生涯規劃各方面，都應善用學生良好的認知，致力於縮小學用落差。學生三個月在廠實習時，廠家應確實提供學生在各部門輪調的機會，三個月在校學習時，老師應盡力以對廠家實習情況的了解，提供學生補充訓練課程，進而達到提供合作事業機構優質的技術人力的目標，以使學生維持良好的學習滿意度。

參、對就讀輪調式建教合作班之學生的建議

一、向社會上技職出身的重要人士看齊，以自己選定的興趣方向全力學習

就讀輪調式建教班的學生，通常在國中學習階段，學術傾向不高。其傾向的實質表現，即是學業成績普遍較為低落。但是透過參加國中技藝班、多元能力開發班、資源班、高關懷班等職業試探機制，可以提早得知自己興趣所在。一旦選定技職導向的路途，隨即掌握當下，習得一技之長。

現今社會已趨向多元，高職輪調式建教班學生也因此獲得更多元發展的可能和機會。學生極可能在全心投入技能學習之後，從中取得自信，並以一個技能為出發點，擴充學習的深度和廣度，畢業之後再就讀技專院校，而後取得碩士、博士學歷。高職輪調式建教合作班的學生，也可能拋開「萬般皆下品，唯有讀書高」的傳統社會價值觀，抱持天生我才必有用的態度，尋求自己在技職體系發揮的舞臺，使自己畢業後立即具備就業的能力，奠定「技職達人」的地位。

二、建立自信心和自尊心，尋求人生的成功經驗

根據問卷調查結果發現：高職輪調式建教合作班學生對工作價值觀的「尊嚴」層面和「自我實現」層面知覺極為明顯。由於國中之前

的學習階段重視課業表現，建教班學生在尊嚴方面無法獲得認同，長期消極的結果，可能影響學生的自信心和自尊心。以多元智慧的觀點來看，學生在技能方面的表現卻不一定低落。因此，學生選讀輪調式建教班以後，若在某一技能方面得到長足的進步，自信心和自尊心提昇的程度往往相當驚人。也就是高職學生極能在技能學習的過程之中，獲得人生難得的成功經驗，這情形對學生的學習非常重要，可想而知將對學生的人生發展產生正面的影響。

此外，高職輪調式建教班學生若無法在技職體系獲得良好發揮，延續國中以前的低落學習情況，也容易促使自卑感加劇，甚而投射變成自大。其外顯行為則是自我放縱，飆車、嗑藥等，最後淪為社會邊緣人。

肆、對未來研究者的建議

一、在研究方法方面

本研究採問卷調查方法，所獲得的量化資料範圍僅限於新北市部份辦理輪調式建教合作班的高職學校現況，對於探討學習滿意度實際所遭遇的狀況與問題，以及高職輪調式建教合作班學生的真實心理感受，較無法做深度內化的探討。因此未來若能配合採用質性進行相關研究考慮加入現場觀察、實地訪談或個案研究等方法，將可獲得更多佐證資料，以加強量化研究之不足，則其研究結果將具有更多面向的參考價值。

二、在研究內容方面

本研究僅以工作價值觀、學習態度與學習滿意度為主要研究變項，但是影響學習滿意度的因素極為複雜，除了工作價值觀、學習態度以外，未來研究者可納入其他變項，如角色壓力、幸福感、組織承諾等，以探討其與學習滿意度的關係。

三、在研究對象方面

本研究基於地區、時間、人力及物力的因素限制，研究對象只以新北市兩所私立高職輪調式建教班學生為範圍，無法比較其他縣市、

公立學校或一般正規班學制，研究結果推論性較嫌薄弱。建議未來取樣可擴及較大範圍，使研究結果更具推論性。





參考文獻

中文部份

- 丁嘉慰（2008）。國民中學技藝教育學程學生學習態度與學習滿意度之研究——以雲林地區為例。未出版之碩士論文，國立彰化師範大學工業教育與技術學系，彰化縣。
- 文崇一（1972）。從價值取向談中國國民性。載於李亦園、楊國樞（主編），中國人的性格。臺北市：桂冠。
- 文崇一（1989）。中國人的價值觀。臺北市：東大。
- 王玉屏（1981）。國中低收入學生行為困擾、習態度與學業成就調查研究。未出版之碩士論文，國立臺灣師範大學教育研究所，臺北市。
- 王令瑩（2001）。國民中學學生價值觀念及其相關因素之研究—以高高屏地區國中生為例。未出版之碩士論文，國立高雄師範大學教育學系，高雄市。
- 王哲祥（2005）。高職輪調式建教合作班職場學習分析—以S家商餐旅管理科為例。未出版之碩士論文，樹德科技大學經營管理研究所，高雄市。
- 王淑珍（2005）。高中職美容科學生學習滿意度之研究。未出版之碩士論文，國立臺灣師範大學工業教育學系在職進修，臺北市。
- 王叢桂（1993）。工作目的價值變遷的探討。測驗與輔導雙月刊，119，2435-2437。
- 朴英培（1988）。工作價值觀、領導型態、工作滿足，組織承諾關係之研究以韓國電子業為例。未出版之博士論文，國立政治大學企業管理研究所，臺北市。
- 朱芳德（2011）。臺北市中等學校田徑教練領導行為與運動員學習滿意度之研究。未出版之碩士論文，國立臺灣師範大學體育學系在職進修碩士班，臺北市。
- 朱敬先（1986）。學習心理學。臺北市：千華。

- 朱慶龍(2003)。五大人格特質、工作價值觀和工作滿意三者相互關係之研究。未出版之碩士論文，國立政治大學心理學研究所，臺北市。
- 江明熹(2007)。國中學生對家政教育課程學習動機與學習滿意度相關之研究——以中部地區為例。未出版之碩士論文，國立彰化師範大學工業教育與技術學系，彰化縣。
- 余昭(1995)。人格心理學。臺北市：桂冠。
- 吳育安(2008)。美髮業高職建教合作生工作價值觀、實習滿意度與其就業意願之相關研究。未出版之碩士論文，中國文化大學生活應用科學研究所，臺北市。
- 吳清基(1998)。技職教育的轉型與發展——提升國家競爭力的作法。臺北市：師大書苑。
- 吳榮峯(2010)。高職輪調式建教合作實施現況與問題探討。未出版之碩士論文，高雄師範大學工業科技教育學系，高雄市。
- 吳榕峰、林琴珠(2001)。實施輪調式建教合作教育的問題探討。師友月刊，412，56-60。
- 吳銘輝(2001)。臺北市高職工業類科學生新課程學習滿意度之研究。未出版之碩士論文，國立臺灣師範大學工業教育學系，臺北市。
- 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。臺北市：行政院青年輔導委員會。
- 吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏(1995)。工作價值觀工作量表之研究。臺北市：行政院青年輔導委員會。
- 吳鐵雄(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。
- 吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏(1996)。大專畢業在職人員在工作價值觀量表之信效度、常模與價值觀組型。測驗年刊，43，173-188。
- 呂信寬(2001)。我國高級職業進修學校工業類科學生工作價值觀之研究。未出版之碩士論文，國立彰化師範大學工業教育學系，彰化縣。
- 李元墩、張麗華、李振嘉、陳佐任(2003)。兩岸管理碩士生工作價值觀之探索性研究。長榮大學學報，7(1)，30-57。

- 李文良 (2005)。綜合高中電機技術學程學生與高職電機科學生學習態度之研究。未出版之碩士論文，國立彰化師範大學工業教育與技術學系，彰化縣。
- 李英蘭 (2006)。托兒所保育人員工作價值觀、社會支持與工作滿意度之研究——以高高屏地區為例。未出版之碩士論文，中國文化大學青少年兒童福利研究所，臺北市。
- 李怡靚 (2012)。國中合作式技藝教育學程學生學習滿意度之研究-以花蓮縣為例。未出版之碩士論文，國立東華大學教育行政與管理學系，花蓮縣。
- 李章隆 (2007)。高職九五課程實施後機械科學生實習科目學習態度與學習滿意度之研究。未出版之碩士論文，國立彰化師範大學工業教育與技術學系，彰化縣。
- 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，國立彰化師範大學教育心理與輔導研究所，彰化縣。
- 李華璋 (1994)。工作價值觀在生計諮商上的應用。輔導季刊，30 (2)，33-40。
- 李憲霖 (1990)。印刷科輪調式建教合作教學滿意度之分析研究。未出版之碩士論文，中國文化大學造紙印刷研究所，臺北市。
- 周希炯 (2003)。學習動機、人格特質與學習滿意間關係之研究—以私立大學商管學程碩士在職專班為例。未出版之碩士論文，淡江大學商管學院高階主管管理碩士學程，新北市。
- 林長賦 (2003)。教師班級經營、家長教育態度與國中技藝班學生學習滿意度關係之研究。未出版之碩士論文，國立嘉義大學國民教育研究所，嘉義縣。
- 林建平 (1997)。學習輔導—理論與實務。臺北市：五南。
- 林清江 (1975)。建教合作理論與制度之比較分析。國立臺灣師範大學教育研究所集刊，17，62-68。
- 林淑真 (2002)。國中學生班級氣氛知覺、學習態度與學業成就關係之研究——以國文科為例。未出版之碩士論文，國立彰化師範大學教育研究所，彰化縣。

- 林惠蓮(2005)。**在職進修成人職場靈性觀與工作價值觀對組織承諾影響之研究**。未出版之博士論文，國立中正大學成人及繼續教育研究所，嘉義縣。
- 林琴珠(2002)。**高職美容科輪調式建教合作教育改進之研究**。未出版之碩士論文，國立臺灣師範大學工業教育研究所，臺北市。
- 林琴珠(2008)。**高職輪調式建教合作教育制度與改進之研究**。未出版之博士論文，國立臺灣師範大學工業教育研究所，臺北市。
- 林璇貞(2008)。**工作價值觀在人格特質與職業生涯發展間之中介效果——以高職餐飲科輪調式建教合作班學生為例**。未出版之碩士論文，朝陽科技大學休閒事業管理系碩士班，臺中市。
- 邱佳椿(2003)。**高職高職電機電子群學生學習態度與學業成就之路徑模式研究**。未出版之碩士論文，國立臺灣師範大學工業教育研究所，臺北市。
- 邱秀雲(2007)。**高職進修學校餐飲管理科學生對實習科目學習滿意度及整體滿意度之研究——以大臺北地區為例**。未出版之碩士論文，世新大學觀光學研究所，臺北市。
- 邱皓政(2010)。**量化研究與統計分析SPSS(PASW)資料分析範例(第五版)**。臺北市：五南。
- 金武昌(2004)。**影響高級職業進修學校學生學習態度之研究**。未出版之碩士論文，國立高雄師範大學工業科技教育學系，高雄市。
- 官淑如(1997)。**綜合高中學生學習態度及其相關因素之研究**。未出版之碩士論文，國立臺灣師範大學工業教育研究所，臺北市。
- 施信華(2001)。**綜合高中學生學習態度、教師效能與學校效能關係之研究**。未出版之碩士論文，國立彰化師範大學工業教育學系，彰化縣。
- 柯淑屏(2003)。**高職餐飲管理科學生學習滿意度之研究——以桃園地區為例**。未出版之碩士論文，世新大學觀光學系研究所，臺北市。
- 洪瑞佑(2008)。**臺北市高級職業學校電機電子群學生工作價值觀之研究**。未出版之碩士論文，國立臺灣師範大學工業教育學系，臺北市。
- 洪蘭(1997)。**心理學**。臺北市：遠流。

- 范綱憲 (2007)。技專院校學生參與校外實習之學習態度及學習成效之研究。未出版之碩士論文，國立彰化師範大學工業教育與技術學系，彰化縣。
- 高瑞新 (2011)。工作價值觀與服務導向組織公民行為之研究—以警專學生為例探討心理契約與專業承諾之中介效果。未出版之博士論文，國立中央大學企業管理研究所，桃園縣。
- 秦夢群 (1992)。高中教師管理心態、學生內外控信念與學生學習習慣與態度關係之研究。教育與心理研究，15，129-172。
- 唐大鈞 (2002)。工作價值觀與工作特性影響我國內稽人員工作投入與離職傾向的探討。未出版之碩士論文，國立中山大學人力資源管理研究所，高雄市。
- 夏林清、游慧卿 (1984)。工作價值觀問卷介紹與初步修訂報告。測驗與輔導雙月刊，60，1030-1036。
- 孫仲山 (1999)。職業教育論。高雄市：復文。
- 孫沁光 (2001)。從價值觀觀點探討工作生活品質、工作價值觀契合與個人效能之關聯性研究。未出版之碩士論文，國防管理學院資源管理研究所，臺北市。
- 孫海龍 (2010)。工作價值觀與工作態度、服務品質認知之關聯性研究-以高雄地區就業服務站為例。未出版之碩士論文，高雄師範大學人力與知識管理研究所，高雄市。
- 徐西森 (2002)。兩性性別角色、工作價值觀及生涯抉擇之探討。輔導季刊，38 (4)，43-54。
- 徐承群 (1998)。建教合作式的原住民技職教育—以明志工專為例。未出版之碩士論文，國立東華大學族群關係與文化研究所，花蓮縣。
- 翁珮雯 (2006)。人力資源專業人員角色、角色壓力與工作價值觀對工作投入之影響。未出版之碩士論文，國立中山大學人力資源管理研究所，高雄市。
- 翁淑緣 (1984)。臺灣北部地區大學生的價值觀與生活型態之研究。教育與心理研究，7，95-117。

- 袁志晃（1983）。臺灣地區接受感化處遇的男性少年犯工作價值觀分析。輔導學報，6，53-89。
- 徐華助（2006）。新竹縣國中生涯發展教育與技藝教育學程實施現況之研究。國立臺灣師範大學工業教育學系碩士論文，臺北市。
- 馬永芳（2004）。公務員參加訓練之動機、阻礙因素與學習滿意度相關之研究——以地方行政研習中心學員為例。未出版之碩士論文，國立彰化師範大學工業教育與技術學系，彰化縣。
- 馬信行（1997）。行為改變的理論與技術。臺北市：桂冠。
- 康自立（1985）。建教合作教育原理。臺北市：全華。
- 康自立等（1991）。職業學校輪調式建教合作教育訓練評估之研究。臺北市：教育部。
- 張志偉（2005）。臺北縣國中技藝教育學程學生學習動機與學習滿意度之研究。國立臺灣師範大學工業教育研究所碩士論文，臺北市。
- 張志鉸（2002）。高職新課程實施後汽車科學生學習態度與學習困擾之相關研究。未出版之碩士論文，國立彰化師範大學工業教育學系在職進修專班，彰化縣。
- 張永福（2008）。高中職實用技能學程學生人格特質、自我效能、學習動機與學習滿意度之相關研究。未出版之碩士論文，國立彰化師範大學工業教育與技術學系，彰化縣。
- 張春興、林清山（1989）。教育心理學。臺北市：東華。
- 張春興（2005）。教育心理學。臺北市：東華。
- 張新仁（1982）。國中學生學習行為、學習方法、學習習慣與學習態度之研究。未出版之碩士論文，國立臺灣師範大學教育研究所，臺北市。
- 張建文（2011）。高職工業類科實用技能學程學生職場經驗與工作價值觀之研究。未出版之碩士論文，國立彰化師範大學工業教育與技術學系，彰化縣。
- 張致維（2008）。臺灣尼特族青年工作價值觀之研究。未出版之碩士論文，國防大學政治作戰學院社會工作碩士班，桃園縣。
- 張添洲（1991）。培育技術人員的搖籃——輪調式建合作班。技術職業教育，4，28-31。

- 張琇鈺(2005)。**國中生活科技教師教學信念與學生學習態度相關之研究**。
未出版之碩士論文，國立彰化師範大學工業教育與技術學系，彰化縣。
- 張惠雯(2009)。**工作價值觀、組織承諾與工作績效關係之研究—以公部門派遣人員為例**。未出版之碩士論文，國立臺灣海洋大學航運管理學系，基隆市。
- 張淵程(2001)。**高級職業學校全面實施學年學分制學生學習態度之研究**。
未出版之碩士論文，國立高雄師範大學工業科技教育學系，高雄市。
- 張順發、羅希哲(2005)。**國小教師工作價值觀與組織承諾關係之研究**。
國民教育研究學報，14，79-111。
- 張德銳(1986)。**臺北市國民中學三年級學生次級文化與違規犯過行為的關係**。未出版之碩士論文，國立臺灣師範大學教育研究所，臺北市。
- 張瀧升(1991)。**臺灣地區印刷科系所應屆畢業班學生工作價值觀與就業意願之調查研究**。未出版之碩士論文，國立臺灣師範大學工業教育研究所，臺北市。
- 戚毓倫(2003)。**臺中市國中技藝教育班學習滿意度研究**。國立高雄師範大學工業科技教育學系碩士論文，高雄市。
- 教育部(1998)。**高級中等學校輪調式建教合作教育訓練實施要點**。臺北市：教育部。
- 教育部(1999)。**建教合作實施辦法**。臺北市：教育部。
- 教育部(2008)。**職業教育法**。臺北市：教育部。
- 教育部(2012)。**建教合作教育技術生權益須知手冊**。臺北市：教育部。
- 許天威(1995)。**行為改變之理論與應用**。高雄市：復文。
- 許文敏(2001)。**實用技能班學生學習滿意度之研究**。未出版之碩士論文，國立臺灣師範大學工業教育研究所，臺北市。
- 許定邦(2002)。**高中職多元入學方案後國中生學習困擾學習態度之研究**。
未出版之碩士論文，國立彰化師範大學教育研究所，彰化縣。
- 許美霞(2002)。**海事職校學生工作價值觀、成就動機與生涯發展關係之研究**，未出版之碩士論文，國立政治大學行政管理碩士學程，臺北市。

- 許國書 (2004)。國中學生生涯發展教育學習態度與學習滿意度相關之研究——以中部地區為例。未出版之碩士論文，國立彰化師範大學工業教育與技術研究所，彰化縣。
- 許鴻志 (2006)。屏東縣技專校院在職進修學生學習動機與學習滿意度關係之研究。未出版之碩士論文，高雄師範大學成人教育研究所，高雄市。
- 郭永順 (2004)。公立高職進修學校學生學習滿意度之研究。未出版之碩士論文，國立東華大學教育研究所，花蓮縣。
- 郭為藩 (1972)。看我心理學。臺南市：開山。
- 郭智晉 (2008)。影響高中學生學習態度與能力表現相關因素之關係研究——以2005 teps 資料庫為例。未出版之碩士論文，國立臺東大學教育研究所，臺東縣。
- 郭馨鎂 (2003)。保全人員工作價值觀對工作態度影響之研究——以臺灣南部地區從業人員為例。未出版之碩士論文，國立中山大學人力資源管理研究所，高雄市。
- 陳正沛 (1983)。研究人員之工作投入。未出版之碩士論文，國立政治大學企業管理研究所，臺北市。
- 陳加山 (2002)。臺北市職業學校電子科學生對實習科目學習滿意度之研究。未出版之碩士論文，國立臺北科技大學技術及職業教育研究所，臺北市。
- 陳明仁 (2004)。高職汽車科學生學習滿意度之研究。未出版之碩士論文，國立臺灣師範大學工業教育學系，臺北市。
- 陳威仲 (2005)。實用技能學程學生學習滿意度與學習成效之研究。未出版之碩士論文，國立彰化師範大學工業教育與技術研究所，彰化縣。
- 陳秋縈 (2011)。高職餐飲管理科學生學習餐旅服務技術的學習態度與學習困擾之相關研究。未出版之碩士論文，臺南科技大學生活應用科學研究所，臺南市。
- 陳秋萍 (2005)。綜合高中機械學程與高職機械科學生學習態度與學習滿意度之比較研究。未出版之碩士論文，國立彰化師範大學工業教育與技術學系，彰化縣。

- 陳昆仁(2001)。國中技藝教育班學生學習環境滿意度之調查研究。未出版之碩士論文，國立臺北科技大學技術及職業教育研究所，臺北市。
- 陳英豪、汪榮才、劉佑星、歐滄和、李坤崇(1987)。工作偏好量表修訂報告。臺南師專學報，20，1-33。
- 陳啟榮(2005)。態度之探究與學習態度。菁莪季刊，17(1)，53-65。
- 陳淑玲(2002)。影響新人類組織承諾相關因素之研究。中華管理學報，3(1)，75-88。
- 陳瑞洲(2003)。我國高中職汽車科多元入學管道學生實習課程學習態度、學習困擾與學習成效之研究。未出版之碩士論文，國立彰化師範大學工業教育與技術學系，彰化縣。
- 陳碩琳(2003)。目標導向、學習滿意度與學習績效關係之研究—以國立空中大學高雄學習指導中心為例。未出版之碩士論文，國立中山大學人力資源管理研究所，高雄市。
- 陳銘宗、劉兆明(1995)。工作價值觀及其形成歷程之探討。應用心理學報，6(4)，73-103。
- 陳慶鴻(2006)。臺北市萬華區國小學童游泳學習動機與滿意度之研究。未出版之碩士論文，臺北市立教育大學體育研究所，臺北市。
- 陳麗娟(1994)。我國國民補習學校班級氣氛及其與成人學生學習行為關係之研究。未出版之碩士論文，國立師範大學社會教育學系，臺北市。
- 曾煥琦(2004)。南部地區國中學生對生涯發展教育課程學習態度與學習滿意度相關之研究。未出版之碩士論文，國立彰化師範大學工業教育與技術學系，彰化縣。
- 黃月純(1989)。臺北地區高職學生工作價值觀之研究。未出版之碩士論文，國立臺灣師範大學家政教育研究所，臺北市。
- 黃文喜(2008)。高職電機電子群學生父母管教方式、導師轉型領導與學生學習態度及學習成效知覺相關之研究—以竹苗區為例。未出版之碩士論文，國立彰化師範大學工業教育與技術學系，彰化縣。
- 黃玉湘(2002)。我國社區大學學員學習動機與學習滿意度之研究。未出版之碩士論文，國立中正大學成人及繼續教育研究所，嘉義縣。

- 黃同圳 (1993)。青年勞工工作價值觀與組織向心力之研究。臺北市：行政院青年輔導委員會。
- 黃怡瑾 (2002)。雙薪家庭中男性參與親職主觀經驗之探究。臺南師院學報，35，313-337。
- 黃相璋、張哲千、劉啟帆 (2005)。運動休閒相關學系學生工作價值觀之研究。彰化師範大學體育學報，5，213-229。
- 黃國光 (1993)。互動論與社會交易：社會心理學本土化的方法論問題。本土心理學研究，2，94-142。
- 黃港友 (2003)。綜合中學選修專門學程，學生學習態度和學習滿意度相關之研究。未出版之碩士論文，國立彰化師範大學工業教育與技術學系，彰化縣。
- 黃賀 (2009)。組織行為：影響力的形成與發揮。臺北市：前程。
- 黃朝凱 (2003)。國民小學學童知覺班級氣氛、學習態度與創造傾向之相關研究，未出版之碩士論文，國立嘉義大學國民教育研究所，嘉義縣。
- 黃煜凱 (2009)。3C商品銷售人員工作價值觀與工作績效關係之研究。未出版之碩士論文，國立成功大學企業管理研究所，臺南縣。
- 黃綺君 (2006)。新竹市國民小學新移民子女學習態度與學習成就之研究。未出版之碩士論文，國立新竹教育大學人資處課程與教學碩士班，新竹市。
- 梁鶴騰 (2003)。合作學習教學法對高職汽車科建教生專業實務學習成效之實驗研究。未出版之碩士論文，國立彰化師範大學工業教育學系，彰化縣。
- 楊士昌 (2005)。臺灣北部地區高職機械科學生學習滿意度之調查研究。未出版之碩士論文，國立臺灣師範大學工業教育學系在職進修碩士班，臺北市。
- 楊國樞 (1982)。緣及其在現代化生活中的作用。中華文化復興月刊，15，51-67。
- 楊國樞 (1994)。傳統價值觀與現代價值觀能否並存。載於中國人的價值觀：社會科學觀點。臺北市：桂冠。

- 溫紫雲 (2004)。中投區綜合高中商業管理學程學生學習滿意度研究。未出版之碩士論文，國立臺灣師範大學工業教育學系在職進修碩士班，臺北市。
- 葉有富 (2004)。桃園縣國中技藝教育學程實施現況之研究。未出版之碩士論文，國立臺灣師範大學工業教育學系，臺北市。
- 蓋浙生 (1994)。教育經濟學。臺北市：三民。
- 蔡秀涓 (2004)。世代因素對公務員工作價值觀影響之實證分析。東吳大學政治學報，18，43-65。
- 蔡孟翰 (2001)。中年教師覺知教育改革壓力、工作價值觀與生涯發展需求之關係研究。未出版之碩士論文，國立高雄師範大學成人教育研究所，高雄市。
- 蔡國安 (2006)。國中技藝教育學程學生學習滿意度之研究——以中投地區為例。國立彰化師範大學工業教育與技術學系碩士論文，彰化縣。
- 鄭增財 (1995)。臺北市國中技藝教育班學生學習態度及其相關因素之研究。未出版之碩士論文，國立臺灣師範大學工業教育研究所，臺北市。
- 鄭增財 (2000)。實用技能班學生價值觀與學習行為之分析研究。未出版之博士論文，國立臺灣師範大學工業教育研究所，臺北市。
- 鄭韻攻 (2001)。中年生涯轉換者工作價值觀轉化學習之研究。未出版之碩士論文，國立臺灣師範大學社會教育研究所，臺北市。
- 蕭錫錡 (1993)。我國工業教育建教合作教育之探討。教育資料集刊，19，161-171。
- 鄧登木 (2004)。臺北市合作式國中技藝教育學程學生學習滿意度之研究。國立臺北科技大學技術及職業教育研究所碩士論文，臺北市。
- 鄧運林 (1992)。自我導向學習對成人學學習行為、學業成績影響之實驗研究。未出版之博士論文，國立政治大學教育研究所，臺北市。
- 賴坤課 (2007)。高職(中)機械科學生學習態度與學習困擾之研究。未出版之碩士論文，國立彰化師範大學工業教育與技術學系，彰化縣。
- 賴保禎 (1986)。學習態度測驗指導手冊。臺北市：中國行為科學社。
- 賴保禎 (1990)。學習態度問卷。臺北市：中國行為科學社。

- 賴清國 (2002)。高職餐飲管理科建教合作學生學習滿意度之研究。國立臺灣師範大學工業教育學系在職進修碩士論文，臺北市。
- 錢淑芬 (1997)。軍校生工作價值觀量表編製研究。測驗年刊，4 (1)，209-232。
- 謝元欽 (2009)。工作價值觀對離職行為之影響——以a公司派遣員工為例。未出版之碩士論文，國立成功大學企業管理研究所，臺南市。
- 謝文欣 (2009)。高職工業類科實用技能學程學生學習滿意度及學習態度與學習成就之研究。未出版之碩士論文，國立彰化師範大學工業教育與技術學系，彰化縣。
- 鍾珮蓁 (2004)。雲嘉地區國小教師工作價值觀與工作投入之相關研究。未出版之碩士論文，國立嘉義大學國民教育研究所，嘉義縣。
- 鍾永昌 (2004)。合作學習對高職輪調式建教合作班學生學習成就學習態度及人際關係影響之研究。未出版之碩士論文，國立彰化師範大學工業教育與技術學系，彰化縣。
- 鍾武龍 (2007)。中等學校農業類科學生學習態度與學習困擾之研究。未出版之碩士論文，輔仁大學教育領導與發展研究所，新北市。
- 鍾淑珍 (1999)。臺灣與大陸新人類工作價值觀比較——以一電腦公司為例。未出版之碩士論文，國立中央大學人力資源研究所，桃園縣。
- 韓美齡 (2007)。建教合作學生就讀因素、學習滿意度與學習成就之關係——以一所私立高級職業學校為例。未出版之碩士論文，國立東華大學教育研究所，花蓮縣。
- 簡茂發、何榮貴、張景媛 (1997)。國中學生價值觀量表編製報告。教育心理學報，30 (2)，17-32。
- 羅文基 (1979)。我國高級工業學校輪調式建教合作實施成效評估與改進途徑之研究。未出版之碩士論文，國立臺灣師範大學工業教育研究所，臺北市。
- 羅俊龍 (1995)。教師個人背景變項與工作價值觀、工作滿足、組織承諾關係之研究：宜蘭縣公立國民中學現任教師之實證研究。未出版之碩士論文，東吳大學管理科學研究所，臺北市。

蘇恒斌（2009）。中部某高職機械科學生學習滿意度研究。未出版之碩士論文，大葉大學工業工程與科技管理學系碩士在職專班，彰化縣。





英文部份

- Alder, N. J., & Graham, J. L. (1989). Cross-culture interaction: The international comparison fallacy. *Journal of International Business Studies*, 10, 515-537.
- Brown, D. (2002). The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction and success: A theoretical tatement. *Journal of Counseling and Development*, 80(1), 48-56.
- Dose, J. J. (1997). Work value: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 214-240.
- Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69, 379-389.
- Evans, R. N. (1978). *Foundations of vocational education (2nd ed.)*. Columbus, OH: Merrill.
- Gagne, R. M. (1984). Learning outcomes and their effects: Useful categories of human performance. *American Psychologist*, 39(4), 337-385.
- Gagne, R. M. (1985). *The conditions of learning (4th ed.)*. NY: Holt,Rineh art,& Winston.
- George, J. M., & Jones, G. R. (1997). Experiencing work: values, attitude, andmoods. *Human Relations*, 50(4), 393-416.
- Gomez-Mejia, L.R.(1981). *Development and empirical testing of a need deprivation and social processing of information model of work values*. Unpublished doctoral dissertation. University of Minnesota.
- Gordon, D. G. (2001). Classroom management:Problems and solutions. *Music Educators Journal*, 88(2), 1-7.
- Hales, L. W., & Fenner, B. (1972). Work values of 5th, 8th, and 11th grade students. *Vocational Guidance Quarterly*, 20, 199-203.
- Hazer, J. T., & Alvares, K. M. (1981). Police work values during organizational entry and assimilation. *Journal of Applied Psychology*, 66(1), 12-18.

- Herr, E. L., & Enderlein, T. E. (1974). Vocational maturity, the effects school, grade, curriculum and sex. *Journal of Vocational Behavior*, 8, 227-238.
- Jaw, B.S., Ling, Y.H., Wang, C.Y. & Chang, P. (2007). The impact of culture on Chinese employees' work values. *Personnel Review*, 36(1), 128-144.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42, 124-143.
- Katz, D. (1960). The functional approach to the study of attitudes. *Public Opinion Quarterly*, 24.
- Kilmann, R. H., Saxton, M. J., and S Eepra, R. (1985). *Gaining control of the culture*. San Francisco: Jossey-bass publishers.
- Kimble, G. A. (1967). *Foundations of conditioning and learning*. New York: Appleton.
- Kroeber, A. L., & Kluckhohn, C. (1952). Culture: A critical review of concepts and definitions. *Harvard University Peabody Museum of American Archeology and Ethnology*, 47.
- Lincoln, J. R., & Kalleberg, A. L. (1990). *Culture, control, and commitment*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Lyons, S.T., Duxbury, L.E., & Higgins, C.A. (2006). A Comparison of the values and commitment of private sector, public sector, and parapublic sector employees. *Public Administration Review*. 66(4), 605-618.
- Macnab, D., & Fitzsimmons, G. W. (1987). A multitrait-multimethod study of work-related needs, value, and preferences. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 1-15.
- Maslow, A. H. (1962). *Toward a psychology of being* (2nd ed.). NY: Van Nostrand.
- Mayer, R. E. (1987). *Educational psychology: A cognitive approach*. Boston: Little, Brown.
- Miller, M. F. (1974). Relationship and vocation maturity to work values. *Journal of Vocational Behavior*, 367-371.

- Parker, T. C. (1976). *Statistical Methods for Measuring Training Results*, L.Craig ed., *Training and Development, Handbook Guide to Human Resource Development*. N.Y: McGraw-Hill.
- Pine, G. L., & Innis, G. (1987). Cultural and Individual work value. *The Career Development Quarterly*, 14(2), 279-287.
- Pryor, R. (1979). Insearch of a concept: Work values. *The Vocational Guidance Quarterly*, 27, 250-258.
- Ravlin, a. M. (1989). A work values approach to culture: A field test of the value congruence process & Its Relationship to Individual Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 74, 424-432.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (1993). *Essential of Organizational Behavior*. NY: Prentice-Hall international.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational Behavior (12th ed.)*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Rokeach, M. (1968). *Beliefs, attitudes, and values*. SanFrancisco, CA: Jossey-Bass.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. NY: Free press.
- Ros, M., Schwartz, S.H., and Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48 (1), 9–71.
- Rounds, J. B. (1991). The comparative and combined utility of work value and interest data in career counseling with adults. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 32-45.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*. M. Zanna, San Diego: Academic Press.
- Schwartz, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology*, 48(1), 23-47.
- Scott, W. A. (1962). Cognitive complexity and cognitive flexibiligy. *Sociometry*, 25, 405-414.
- Simon Wong, C.K., & Manson Chung, K.H. (2003). Work Values of Chinese Food Service Managers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, Bradford*, 15(1), 66.

- Super, D. E. (1970). *Work values in inventory*. Boston: Houghton-Mifflin.
- Tough, A. (1982). *The adult learning projects* (2nd ed.). Ontario: The Ontario Institute for Studies in Education.
- Utsumi, M. C., & Mendes, C. R. (2000). Researching the attitudes towards mathematics in basic education. *Educational Psychology, 20*(2), 237-224.
- Vaus, D., & McAllister, I. (1991). Gender and work orientation: Values and satisfaction in Western Europe. *Work and Occupations, 18*(1), 72-93.
- Vroom, R. (1964). *Work and motivation*. NY: John.
- Weiner, B. (1974). *Cognitive views of human motivation*. NY: Academic.
- Weiner, B. (1982). The emotional consequences of causal ascriptions. In M. S. Clark, & Fiske, S. T. (Ed.), *Affect and cognition*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Wollack. (1971). Development of the survey of work values. *Journal of Applied Psychology, 55*, 331-338.
- Woloszyk, C. A. (1996). *Vocational education's linkages with business community of Michigan*. Michigan: Michigan councilor vocational education.
- Woolfolk, A. E. (1990). *Educational psychology* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Zytowski, D. (1970). The concept of work values. *Vocational Guidance Quart, 18*(3), 176-177.

附 錄

附錄一 正式問卷

高職輪調式建教合作班學生工作價值觀、學習態度與學習滿意度問卷調查表

各位同學您好：

這是一份學術研究問卷。主要目的在瞭解您的工作價值觀、學習態度與學習滿意度之概況。本研究採匿名方式，您個人所填寫的資料絕對保密，請同學安心作答。

本問卷僅作為學術研究之用，沒有絕對標準答案，您的意見可使本研究能更瞭解同學，並提出本研究的改善意見，以促進教師教學之改進。請您務必確實回答每一個問題，謝謝您的協助。

敬祝 學業進步

國立政治大學學校行政在職碩士專班

指導教授：秦夢群 博士

研究生：江秋富 敬啟

壹、背景資料

【填答說明】：請依您個人的狀況在每一個题目的勾選☐欄裡選擇最適當的選項，全部為單選。

1. 校別：A B
2. 性別：男 女
3. 科別：餐飲科 美容科 資訊科 汽車科
4. 父親教育程度：未就學、國小 國（初）中 高中（職）
專科、大學畢業 研究所以上
5. 母親教育程度：未就學、國小 國（初）中 高中（職）
專科、大學畢業 研究所以上
6. 父母的職業：（請依下列對照表找出父、母職業，並依 1、2、3、4、5 其中一項編號選填）

父親職業：_____；若對照表內無，請說明：_____

母親職業：_____；若對照表內無，請說明：_____

父母職業對照表：

| 編號 | 職業性質 | 職業別明細 |
|----|--------|--|
| 1 | 非技術性工人 | 家庭主婦、小販、學徒、佃農、清潔工、工廠工人、漁夫、雜工、工友、臨時工、建築物看管人員、傭工、門房、幫傭、服務生、失業中 |
| 2 | 技術性工作 | 領班、技工、自耕農、水電工、店員、零售員、推銷員、雜貨店老闆、司機、廚師、美容師、理髮師、裁縫、郵差、士官、士兵、乙等職員、監工、打字員 |
| 3 | 半專業人員 | 技術員、技佐、行員、科員、出納員、包商、鄉鎮民代表、代理商、尉級軍官、縣市議員、委任級公務人員、批發商、服裝設計師、警察、消防人員、秘書、代書、甲等職員、船員、演藝人員、小型企業負責人 |
| 4 | 專業人員 | 警官、畫家、作家、校級軍官、中小學校長、教師、法官、推事、律師、會計師、工程師、建築師、公司行號科長、船長、新聞電視記者、經理、襄理、協理、副理、音樂家、薦任級公務人員、中型企業負責人 |
| 5 | 高級技術人員 | 大學校長、教授、大專教師、大法官、將級軍官、科學家、特任或簡任公務人員、醫師、董事長、總經理、立法委員、監察委員、考試委員 |

貳、問卷內容

第一部份：工作價值觀量表

【填答說明】：以下各題是您工作價值觀的調查，請依序在题目的方格內勾選☑一個您認為最適當的看法。（單選）

| | 非常 重要 | 重 要 | 普 通 | 不 重 要 | 非常 不 重要 |
|---------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 能在工作不斷獲得知識和技術。…………… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 在工作中能有充分的進修機會。…………… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 在工作中能對事情作深入的分析研究。…………… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. 在工作中能有機會嘗試新的做事方法。…………… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. 在工作中能充分發揮自己的創造力。…………… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. 能從事具前瞻性的工作。…………… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

請翻面作答

| | 非常 重要 | 重 要 | 普 通 | 不 重 要 | 非常 不 重 要 |
|---------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. 能充分開創自己的工作生涯。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. 在工作中能充分發揮自己的專長。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. 在工作中能實現自己的人生理想。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. 在工作中能按部就班地舒展個人抱負。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. 能經由工作提升生活品質。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. 能經由工作使自己生活更為多采多姿。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. 能為社會做些有意義的工作。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. 能經由工作服務人群或增進社會福祉。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. 能在工作中獲得成就感。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. 能因看到自己工作的具體成果而產生成就感。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. 能承擔自己的工作責任。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. 能經由工作獲得自我肯定與自我信任。..... | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19. 工作時能獲得上司的充分授權。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20. 能經由工作獲得別人的肯定。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21. 在工作中能擁有充分的支配權。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. 能在不危害身心健康的環境工作。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. 工作之餘能從事戶外活動或體能活動。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. 工作時間彈性較大，得以適切地安排自己的生活。..... | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25. 公司每年都能有較長的假，可以從事休閒活動。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. 工作時上司能善體人意。..... | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. 同事之間能互相照顧、彼此關懷。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. 同事之間不會為私人利益而相互攻擊。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 29. 能愉快地與同事一起完成工作。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. 同事之間能融洽相處。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31. 能經常處於人際關係良好的工作情境。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32. 在工作中能真誠對待周遭的人。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 33. 生病時能得到公司妥善的照顧。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34. 公司有完善的安全措施。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35. 公司有完善的保險制度。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

請翻面作答

| | 非常 重要 | 重 要 | 普 通 | 不 重 要 | 非常 不 重要 |
|------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 36. 公司的薪資分配公平合理。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 37. 能適度獲得加薪或分紅。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 38. 自己對工作的付出，能獲得合理的報酬。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 39. 公司有健全的福利制度。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 40. 工作時間能充分配合生活作息。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 41. 能從事富變化但不致紊亂的工作。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 42. 工作時不必處理很多繁雜瑣碎的事務。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 43. 能避免工作競爭所衍生的各種焦慮。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 44. 工作中不會時常感到緊張。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 45. 下班後不必經常擔心公司的事。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 46. 工作時不會對未來前途感到徬徨或恐懼。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 47. 能避免過多的交際應酬，以保持身體健康。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 48. 能服務於交通便利的公司。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 49. 上下班能免於塞車之苦。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

第二部份：學習態度量表

【填答說明】：以下各題是您學習態度的調查，請依序在題目的方格內勾選

一個您認為最適當的看法。（單選）

| | 非常 同意 | 同 意 | 沒 意 見 | 不 同 意 | 非常 不 同意 |
|---------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 我覺得上課所學到的內容是有幫助的。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 我覺得學校課程是有連貫性的。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 我覺得學校課程不會造成學習壓力。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. 我會主動積極的去學習課程內容。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

請翻面作答

| | 非常 同意 | 同 意 | 沒 意 見 | 不 同 意 | 非常 不同 意 |
|--------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. 我比較喜歡上一般共同課程。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. 我比較喜歡上實習課程。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. 我覺得任課老師上課準備的教材內容是適當。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. 我覺得任課老師的專業知識及能力是足夠的。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. 我與老師上課互動良好。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. 任課老師的實務經驗能使我多了解課程內容。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. 當我有進步時老師會讚賞我。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. 老師會幫助我做更有效的學習。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. 我能和同學和睦相處。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. 我會和同學相互關懷和鼓勵。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. 如有問題我會和同學會相互協助解決。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. 下課時我會和同學一起討論上課內容。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. 我和同學會彼此關心學習狀況。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. 我會主動教導其他學習進度較慢的同學。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19. 我對自己專業能力有信心。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20. 我覺得可以規劃好自己的未來。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21. 我會努力充實自己的技能。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. 我期待未來可以幫助別人。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. 我經實習課程學習後也能提升在學科上的學習。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. 我要發揮自己的潛能更要學到更多技能。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25. 我都能準時的上下課。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. 我會上網查詢和上課有相關的內容。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. 我會複習當天上課所學到的內容。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. 我會去買和上課單元有相關的書籍來參考。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 29. 我在上課都能認真的作筆記。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. 我不會在實習課做出危險的動作。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31. 父母期待我能學習到專業技能。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32. 我會盡力學習以使家人滿意。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 33. 為避免家人的責罵我必需要學好技能。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34. 我希望學好技能作晚輩的榜樣。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

請翻面作答

| | | | | |
|----------|--------|-------------|-------------|---------------|
| 非常 同意 | 同 意 | 沒 意 見 | 不 同 意 | 非常 不同 意 |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

35. 我期待家人能以我為榮。.....
36. 家人知道我讀建教合作班時都很高興。.....

第三部份：學習滿意度量表

【填答說明】：以下各題是您學習滿意度的調查，請依序在題目的方格內勾選一個您認為最適當的看法。（單選）

| | | | | |
|----------|--------|-------------|-------------|---------------|
| 非常 同意 | 同 意 | 沒 意 見 | 不 同 意 | 非常 不同 意 |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

1. 我覺得學校安排的實習及專業課程是合適的。.....
2. 我覺得學校安排的學科課程是合適的。.....
3. 我覺得在上課使用的教材是合適的。.....
4. 我覺得上課內容是容易吸收的。.....
5. 課程安排能符合我的需求。.....
6. 課程安排對我未來是有幫助的。.....
7. 我覺得實習工廠環境是安全的。.....
8. 對所使用的實習設備我感到很合適。.....
9. 我在學校有足夠的空間來學習。.....
10. 我覺得學校有安排參觀工廠。.....
11. 對上課使用的設施和設備我都能正確使用。.....
12. 我覺得課堂上照明設備是足夠的。.....
13. 我目前的技能可以通過技能檢定。.....
14. 我可以在實習課程中完成一件作品並且符合老師的要求。...
15. 我可以從實習課程上學到技能。.....
16. 我都能準時的完成老師交待的作業。.....
17. 我在學會一項公式後會應用在別類型的題目。.....
18. 我在實習課有解決問題的能力。.....

請翻面作答

| | 非常 同意 | 同 意 | 沒 意 見 | 不 同 意 | 非常 不同 意 |
|---------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19. 我喜歡動手操作各項儀器與設備。…… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20. 我經常保持積極樂觀的學習態度。…… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21. 我覺得現在選讀的科別是符合自己學習興趣。…… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. 我對實習課程所教的都充滿了好奇感。…… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. 我覺得在學校讀書是快樂的。…… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. 我覺得上課有學到東西是很愉快的。…… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25. 我能了解輪調式建教合作班的政策目標。…… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. 政府補助輪調式建教合作班免學費能增加我就讀動機。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. 學校對輪調式建教合作班的教育目標有適當的宣導。…… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. 學校有公告各項獎學金申請資訊。…… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 29. 學校有都有張貼輪調式建教合作班各項訊息。…… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. 學校各項活動我們都能積極參與。…… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31. 我覺得就讀輪調式建教合作班後對未來升學是有幫助的。…… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32. 我覺得經輪調式建教合作班的薰陶能獲一技之長。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 33. 我會注意企業界所需技能的動態。…… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34. 我覺得在輪調式建教合作班所學是未來工作需要的。…… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35. 我覺得就讀輪調式建教合作班後就能立即到企業界工作。…… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36. 我覺得就讀完建教合作班對自己未來找工作更具有競爭力。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

◎本問卷到此結束，請您作最後一次的確認，有無遺漏之處！感

謝您的協助！