

高屏澎東地區原住民參與職業訓練 就業輔導行為意向之探討

黃坤祥、游皓瑋*

《摘要》

有鑑於國內原住民勞工工作權與就業問題日益嚴重，如何有效提升原住民人力素質與就業技能，協助原住民進入職場，使其失業率降低，應為目前首要之務。

本研究應用計畫行為理論與社會認知理論之「態度」、「主觀規範」、「知覺行為控制」與「環境因素」四大構面來衡量原住民參與職業訓練與就業輔導之「行為意向」。以參與九十三、九十四年度南區職業訓練中心辦理之原住民職業訓練課程之原住民為研究樣本，進行普查。研究發現，「態度」、「主觀規範」與「環境因素」對原住民參與職業訓練行為意向具有正向且顯著之影響；「主觀規範」與「環境因素」對原住民參與就業輔導行為意向具有正向且顯著的影響。

本研究建議應配合整體產經結構與勞動市場需求擬定技能職訓計畫，並配合職訓計畫發展具特色之部落產業；活絡職業訓練與就業輔導訊息傳遞與強化其功能與機制。強化原住民工作態度與職場倫理之觀念培養，對改善原住民就業狀況，應有正面的幫助。此外，就業輔導機構應定期進行

投稿日期：95年4月18日；接受刊登日期：95年12月10日。

* 黃坤祥為樹德科技大學企業管理系副教授，e-mail: hkh@mail.stu.edu.tw；

游皓瑋為東華大學企業管理研究所博士班研究生。

求才廠商資料庫更新與建立巡察機制，避免廠商規避相關僱用法規，使原住民工作權受到損害。

[關鍵字]：原住民、職業訓練、就業輔導、計畫行為理論、社會認知理論

壹、緒論

近年來國內產經環境的轉變，影響教育程度與技術能力不足之原住民就業；政府大量引進工作性質與原住民重疊性高的外籍勞工，使原住民就業機會受外勞排擠明顯，僱用外勞有規避退休金、工作時間彈性等降低企業主相關成本之條件，相對使企業主僱用原住民之意願降低（巫銘昌、黃燕萍，1998：1-27；黃坤祥，2001a：38-42；黃坤祥，2001b；黃坤祥、潘文芬、曾素娟，2002；黃坤祥，2005：65-94；黃坤祥、黃敏雄、游皓瑋，2006：89-108；黃坤祥、曾素娟，2006：117-142）。

為有效提升原住民就業技能與進入職場，政府職業訓練單位每年均編列經費預算辦理職業訓練課程；公私立就業輔導機構均提供相關就業資訊與辦理就業輔導活動。同時，政府單位亦編列相關求職津貼預算，以提升原住民參與意願，以期有效舒緩原住民失業狀況。

本文綜合應用計畫行為理論與社會認知理論之「態度」、「主觀規範」、「知覺行為控制」與「環境因素」四個構面，探討對原住民參與職業訓練與就業輔導「行為意向」之影響，並提供具體結論與實務性建議，以提供相關單位未來制訂相關政策與措施之參考依據。

貳、文獻探討

一、原住民職業訓練政策與分析

自一九九一年成立職業訓練局及一九八三年的「職業訓練法」頒佈後，政府設立或經費資助營運的公共職業訓練機構共有十三所（見表一）。並自一九九一年六

表一 政府原住民職業訓練措施之項目

重要項目	相關措施
提升原住民知識技能事項	<ol style="list-style-type: none"> 1、委託辦理原住民日、夜間進修訓練，鼓勵都市原住民利用日、夜間學習機會，增強專業技能。 2、擴大辦理專長訓練，協助原住民習得當前就業市場所需之技能。 3、輔導辦理社區型之技藝訓練－配合社區總體營造，地方產業發展，依地區特性，集若干部落之原住民，就當地所需職種技術，辦理並輔導創業或就業，鼓勵開創中小企業。
辦理原住民職業訓練專班	<ol style="list-style-type: none"> 1、委託公民營職訓機構、企業、學校等單位辦理職訓專班 2、依地方產業發展及當地所需職種技術，辦理社區型技藝訓練，達到訓用合一的目的。
鼓勵參加職業訓練及技能檢定	<ol style="list-style-type: none"> 1、提供參加職訓者受訓期間各項優惠補助 2、提供參加技能檢定及格獎勵金
加強職業訓練宣導及建立正確職業觀念	<ol style="list-style-type: none"> 1、舉辦座談會，提供現代社會應有的職業觀念 2、主動深入原住民社區及學校宣傳相關資訊 3、印製宣導品，於是當場和分送參考 4、輔導社會福利團體設置職訓資訊中心，增加職訓資訊管道 5、編制原住民權益手冊，辦理參觀職訓機構活動以促進原住民瞭解職業訓練狀況 6、充實、加強國高中技藝訓練課程，做好職業陶冶與試探工作
加強技職教育與職業訓練的配合	<ol style="list-style-type: none"> 1、委託高職或大專院校（如護專、工專）設班招收原住民學生，施以專業訓練 2、委請大專院校藝術、觀光等科系培育原住民傳統藝術或觀光事業人才，以因應原住民傳統藝術之國際化。

資料來源：衛民、郭振昌（1998：205-394）、本文整理。

月行政院訂頒「第三期加強推動職業訓練方案」，明文規定各級政府機關應加強規劃辦理原住民職業訓練。

一九九二年五月公佈施行的「就業服務法」第二十四條，規定對自願就業之原

住民應訂定計畫，致力促進其就業。一九九四年十月政府首次依「就業服務法」第二十四條規定，針對原住民頒訂「促進原住民就業措施」，隨即陸續訂定各項相關措施（見表一），由各級政府逐年編列預算辦理，或由就業安定基金，中央政府視地方財務狀況予以補助辦理各類職業訓練。政府為協助原住民於參加職業訓練期間，安心受訓，以便習得一技之長，提升就業能力，改善生活。除鼓勵原住民參加公共職訓機構或政府委託訓練以外，亦鼓勵參與經政府立案之職訓機構、非營利組織、學校、技藝補習班所辦理之職業訓練（邱欣怡，2001）。政府提供了多項津貼補助措施，如：行政院原住民委員會補助「生活困難原住民參加職業訓練家庭生活費」及「訓練獎勵津貼」，勞工委員會職業訓練局補助的「膳食費」及「職業訓練券」，原住民學員申領補助金額總數以不超過現行基本工資為原則（范佳惠，2000）。

為促進特定對象就業，主管機關結合民間資源擴展就業計畫，積極推動「多元就業開發方案」、「公共服務就業方案」。開創臨時性與區域性之就業機會；委託、補助各機關辦理職業訓練課程，並結合在地產業特性與設備資源，以協助原住民等弱勢團體藉此順利進入勞動市場（行政院勞委會職業訓練局，2005a）。

惟政府相關職業訓練與就業輔導的措施往往立基於「由上而下」的善意設計，未必完全符合原住民之所需。相關政策若忽略了原住民參與該活動的行為意向，往往容易呈現「曲高和寡」或是參與者寥寥無幾。資訊傳遞的不對稱與原住民參與意願低落，往往使得主辦者意興闌珊；參與者亦覺得不受重視。

Elva（2003: 1）建議：「透過對原住民職前教育（Pre-employment Training）計畫的實施以學習---實習---再加強學習的模式，將有助於原住民技術的提升與問題解決能力的訓練，尤其對原住民自我評價（self-esteem）與自信心（self-confident）的建立有極大助益。」Gooding（1999: 8）則建議：「使用師徒制的方式進行原住民職業訓練，給予原住民信心，並有助於其技術的學習、證照的取得與找尋工作。」Capp、Deane 與 Lambert（2001: 315-322）亦建議：「為了降低原住民社區的自殺率，訓練原住民成為社區保全人員（gatekeeper）應是可行的方法。」

Ron（1994: 14-18）針對加拿大的原住民就業情況提出建議，他認為「透過與企業的伙伴關係（partnership）的建立對企業運用原住民人力與開發原住民地區的資源極為有利，透過此一關係亦能加強原住民的責任心（responsibility）與自我信賴感（self-reliant）。此伙伴關係的建立主要是透過企業所提供的第二專長訓練，

並形成僱用關係之架構。」Chertl (1994: 18-22) 與 Roger、Pamela (1996: 22-26) 更具體架構出企業與原住民發展伙伴關係的具體策略，包括企業給予具體承諾、互利原則、對原住民文化的尊重、與原住民組織直接的溝通及誠信原則。

Sykes (1991: 51) 觀察美國黑人後指出：「由於低的教育程度與低技術致使黑人在職場上呈現弱勢從事職業訓練一方面提高黑人的技術水準與教育程度，再者，對於縮短黑人與職場的文化隔閡具有積極的效果，有助於其經驗與資訊交流。」

Guly (1999: 6-7) 特別強調：「對加拿大原住民企業精神的訓練，將有助於原住民融入企業組織文化，並學習企業經營的技術進而創業。Jane (1998: 14) 指出可透過原住民地區的資源開發與當地的原住民形成伙伴關係」；Clark (1999: 93-94) 亦建議：「對澳洲偏遠地區的原住民進行環境資源保護等相關訓練，對原住民的就業有極大助益，並可訓練原住民成為『促進環境健康工作者』(Aboriginal Environment Health Worker, AEHW)」。Miller (2003: 27-45) 指出：「原住民區往往具有及豐富的生態旅遊資源，結合原住民文化訓練原住民成為解說員或導遊，十分有助於原住民文化旅遊業的發展 (Aboriginal Cultural Tourism)。」

過去研究顯示，受訓者個人特質或受訓環境、訓練影響及後續訓練結果與效能具重要性 (Mathieu、Tannenbaum & Sales, 1992: 828-847; Noe, 1986: 736-749; Noe & Ford, 1992: 345-384; Salas & Cannon-Bowers, 2001: 471-499)。控制訓練的地點、訓練者的情緒、年齡、能力的瞭解、及自我能力等因素皆會影響其訓練成果 (Colquitt, Lepine & Noe, 2000: 678-707)。

以上文獻可知，各國為使原住民順利進入就業市場，除政策措施的配合與提供適當誘因外，亦需要配合經濟發展、原住民個人特質與發展原住民自有傳統特色產業，如此才可達到職業訓練訓練之基本功效。

二、原住民就業輔導政策與分析

就業政策即為輔導國民就業，調節勞動供需，以促進經濟、社會發展的重要措施。凡政府為確保勞動力充分就業而執行的各項計畫活動，諸如，就業安置、就業訓練、失業保險、職業訓練與職業教育方案、貸款創業、就業市場研究預測，弱勢族群的輔導專案等均包含之 (李庚霽，2004)。

依據「就業安定基金收支保管及運用辦法」第六條第二款及第四款規定：透過就業促進津貼，確保及安定失業者之基本生活，並協助及激勵其迅速在就業。同時，為強化就業輔導功能與協助原住民就業，政府擬定原住民就業輔導相關措施，

以協助原住民就業如表二所示：

表二 政府原住民就業輔導措施之項目

相關規則內容	具體措施
主要措施	
加強推展原住民就業服務	<ol style="list-style-type: none"> 1. 就業服務機構加強協調役政單位，協助役畢原住民青年辦理求職登記，並推介就業或推介參加職業訓練。 2. 加強辦理各級學校原住民應屆畢業生就業服務工作，協助志願就業者順利就業。 3. 增加原住民學生工讀服務名額。 4. 協助原住民參加國家重大公共工程建設，以增進其就業機會。 5. 確保原住民就業機會，落實原住民工作權保障法等法令措施。 6. 鼓勵具有公務人員任用資格之原住民留鄉為地方服務。
推動多元就業方案	<ol style="list-style-type: none"> 1. 推動多元就業開發方案，輔導原住民民間團體申請經濟型或社會型之就業計畫。 2. 政府相關部門申請社會型就業形多元就業計畫，並鼓勵僱用原住民。
運用社工輔導人員促進原住民就業	<ol style="list-style-type: none"> 1. 結合民間資源，開拓原住民就業機會與增加就業穩定率。 2. 提供原住民個別化、專業化的就業服務模式，以達適性就業及改善經濟生活之目標。 3. 以個案管理方式結合促進就業相關計畫，以輔導及協助原住民就業前之尋職準備及就業後之職場適應。
結合教會資源－促進原住民就業	<ol style="list-style-type: none"> 1. 與教會合作，協助傳達就業服務相關訊息，提供就業服務與強化宣導效益。 2. 辦理原住民巡迴就業服務，深入部落傳遞訊息，以協助長期穩定在地就業。 3. 增設就業服務資訊平台，提供相關資源（維護費、耗材費），協助原住民就近查詢工作機會。 4. 運用教會長期於原住民鄉服務資源，協助申請多元就業開

高屏澎東地區原住民參與職業訓練與就業輔導行為意向之探討

相關規則內容	具體措施
	發方案，以開拓原鄉就業機會。
促進原住民就業行銷推廣與原住民傳統產業行銷計畫	<ol style="list-style-type: none"> 1. 輔導與協助相對弱勢原住民，以提升其產業經營能力，並開拓原住民產業競爭力。 2. 透過全方位行銷策略，建立長期性穩定之行銷管道，以協助相對弱勢之原住民永續經營。 3. 開創原住民產業之附加價值，以提升民眾購買意願，增加原住民收入，進而開拓原住民工作機會。 4. 編列行銷經費，專案委託行銷團隊，規劃原住民溫泉、生態旅遊、手工藝品等整體行銷計畫。 5. 購置原住民行銷平台及行銷網頁，同時建立原住民專屬品牌、設置販售據點與拓展國外市場等行銷策略。
原住民勞動合作社經營管理輔導與訓練	<ol style="list-style-type: none"> 1. 加強輔導成立原住民成立勞動合作社，並強化勞動合作社之經營管理能力，增加承包工程或採購案之機會。 2. 透過到場評估診斷，提供有效改善建議與方法，以強化原住民勞動合作社之經營體質。 3. 透過原住民勞動合作社經營管理輔導團的專業輔導，提升原住民勞動合作社之永續經營能力。
成立原住民就業與職業訓練諮詢委員會與建立原住民人力資源資料庫	<ol style="list-style-type: none"> 1. 由相關機關、工會團體代表及學者專家民意代表及原住民代表組成，對本措施之推動、規劃、執行提供諮詢與建議。 2. 建立原住民人力與人才資料庫，並結合就業媒合系統，以提升原住民就業媒合成功率與以利就業後追蹤工作。
配合措施	
編製原住民權益參考手冊	<ol style="list-style-type: none"> 1. 包括公立就業服務與公共職業訓練機構簡介資料使之充份瞭解政府有關措施，促其利用各項社會福利資源。 2. 加強宣導建立原住民之正確職業觀念並編製相關資料手冊，以期敬業樂業而永業。
提供相關津貼補助	<ol style="list-style-type: none"> 1. 辦理原住民創業貸款，並輔導其創業，以增進原住民就業機會。

相關規則內容	具體措施
	2. 為鼓勵原住民利用公立就業服務機構及激起工作意願，提高就業率，對極需求職就業之原住民，補助求職及應徵之餐旅費用。
獎勵僱用原住民計畫	1. 獎助公、民營事業單位進用原住民績效卓著者，政府予以表揚。 2. 就業服務機構分區舉辦都市原住民勞工與雇主聯誼活動座談會，提供企業雇主與原住民勞工直接溝通機會。

資料來源：行政院勞工委員會職業訓練局（2005b）、本文整理。

巫銘昌與黃燕萍（1998：1-27）研究指出：「一般企業主認為原住民員工由於共工共居的民族特性，使工作穩定性不佳，易使雇主對原住民的工作狀況難以掌握，進而失去信心。此外，企業主亦承認，對原住民持有懶散、不守時等負面地刻板印象，且原住民學習力不佳、教育程度與個人技能不足以符合工作需求、與同僚間相處不良等相關因素，皆影響原住民就業輔導的施行。故大部份企業主認為改善原住民教育程度、強化原住民工作態度等就業輔導工作，皆不易解決企業界僱用原住民時組織所面臨的困難。換言之，原住民的就業問題似乎不完全是原住民本身就業意願、或就業能力如此的單純問題而已，牽涉到整個社會對於原住民的傳統印象。因此，如要改善原住民的就業問題不能單靠提升原住民的就業意願及能力，應該同時加強原住民與雇主之間的雙向互動，增進彼此的認識，改善雇主對原住民的負面印象始可見功。」

Loizides（2003: 10）為促進加拿大原住民的就業情況提出以下建議：

1. 對原住民社區提供充足的就業資訊與諮詢，特別是鼓勵企業參與此一計畫。將有助於降低彼此的資訊隔閡。
2. 鼓勵企業進行跨文化認知的課程訓練，將低文化的隔閡，並進而尊重與欣賞原住民文化的歷史與價值。
3. 以企業人力需求為前提開設職業訓練課程，以增進訓用合一的可能性。
4. 鼓勵企業提供原住民社區的青少年獎助學金，支持教育與技術訓練課程。

黃惇勝（1996：53-55）曾指出：「原住民就業狀況之提升，務必克服求職者之就業意願、雇主之僱用意願、以及彼此就業適應三者之間的條件限制。就業服務和訓練內容愈接近勞動市場之需求，愈能有效因應個別雇主的需求，就越具有競爭

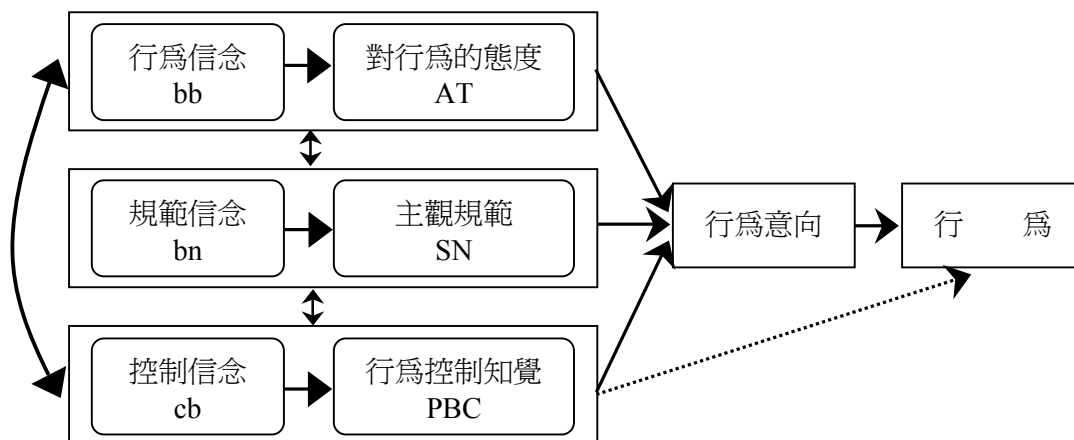
力。因此，一個有效的就業輔導策略，必須是一套同時滿足企業主和勞工的不同需求」；在規劃的過程中，雇主及職業訓練機構均應扮演重要角色（李漢雄，1997：57-60）。成功的原住民就業輔導措施應結合民間企業之資源，因應企業界及原住民之需求，辦理技能訓練與就業輔導，並配合原住民之生活特性，針對市場需求，並適時追蹤提供協助，才能提高其職業訓練和就業輔導之效果（馬守智，1996：5-8；黃英忠、溫金豐，1996：9-12；林榮泰，1997：21-23；黃茂夫、張朝金，1999；Henderson, 1995: 23-31）。

詹火生等（1998）則認為：「公共職訓主要為社會性養成訓練，其目的在配合就業輔導及培育基本職種的技術勞工，一方面使求職者或初步就業青少年可獲得一技之長，以便就業，另一方面，配合各業之共同需求，培育一批具備基本技能的新進基層技術人力。」

綜合上述，政府辦理原住民就業輔導過程中，除推介相關工作前進行相關職業訓練技能培養外。工作推介的過程中，亦須了解雇主與原住民雙方需求與認知，更須建立原住民正確的工作態度，使整體就業服務之成效能有所提升。

三、計畫行為理論

計畫行為理論（The Theory of Planned Behavior, TPB）（Ajzen, 1985, 1991）是Ajzen 與 Fishbein（1980）理性行為理論（The Theory of Reasoned Action, TRA）的修正與延伸。除原有對該行為所持的態度（attitude toward the behavior, AT）及主觀之社會規範（subjective social norm, SN）二項因素外，加上知覺行為控制（perceived behavioral control, PBC）組成。Ajzen（2001）研究顯示行為控制知覺對行為意向及實際行為均有獨立的預測效果，更能解釋外在控制因素對原住民參與職業訓練與就業輔導的影響。其中，人類的行為受到行為信念（behavioral beliefs, bb）、規範信念（normative belief, nb）、與控制信念（control belief, cb）所影響。行為信念能產生個體對行為的態度；規範信念會導致個體的主觀規範；控制信念則會形成個體的行為控制知覺（perceived behavioral control, PBC），因此，本文以「計畫行為理論」之相關構面來探討原住民參與職業訓練與就業輔導行為意向之研究。圖一為 Ajzen 所提出之計畫行為理論的模式架構。其相關構面如圖一：



圖一 計畫行為理論架構圖 (Ajzen, 1985, 2001)

(一) 行為意向 (behavior intention, BI)

係指個人想要從事某行動的傾向程度，可從個人是否願意努力去嘗試、願意付出多少心力去實現該行為來測知。TPB 認為，個人是否採取某一特定行為最直接的影響因素即為行為意向，個人對該行為愈抱持喜愛的態度、主觀規範愈支持個人從事該行為、對該行為的知覺行為控制能力愈強，則從事該行為的意向會愈強。

(二) 態度 (attitude toward the behavior, AT)

係指個人對該行為喜不喜歡的评价，態度的組成經常被視為個人對此行為結果的顯著信念 (salient beliefs) 的函數。意指個人從事該行為所產生的結果對自己的重要程度之高低，將影響其從事該行為之行為意向。

(三) 主觀規範 (subject norm, SN)

係指個人對於一個行為做與不做間所認知的社會壓力。意指個人對於其他個人或團體所給予的意見是否會聽取並加以順從。主觀規範愈強烈，愈促使他產生從事該行為之行為意向。

(四) 知覺行為控制 (perceived behavioral control, PBC)

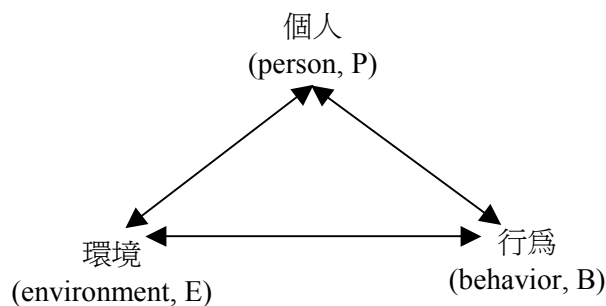
係指個人覺得從事該行為是容易或困難，這反應了個人的過去行為，且影響個人預測從事該行為可能產生的障礙。意指個人對於採取行為所需之相關機會與資源自己所能控制的程度，採取行動之影響程度。

綜合上述可知，「計畫行為理論」中相關構面之關係，態度及主觀規範愈正向、知覺行為控制的程度愈強，個人想要完成行為的意向就愈強烈。

國內應用計畫行為理論進行的研究，以在公共衛生方面的行為研究居多（韓婷婷，1999）。諸多例子顯示，計畫行為理論頗適合應用於各種健康行為的研究；國外則有運用於運動行為方面的研究（王國川，1997：95-121）。不論國內、外研究，其研究結果皆顯示計畫行為理論有助於解釋或預測個體的行為意向。故本文擬運用「計畫行為理論」嘗試推估原住民參與職業訓練與就業輔導之行為意向。

四、社會認知理論

社會認知理論以環境（Environment）、個人（Person）及行為（Behavior）等三個構面之持續不斷地交互作用來說明個人的行為，該理論認為行為是由個人與環境的交互作用（Reciprocal Determinism）所產生，而並非由其中任何一個構面來決定，透過這三個構面的交互影響，將會使得個人的行為受到不同情境所影響。即 Bandura 所謂三角互動，如圖二所示。



圖二 社會認知理論架構圖

資料來源：Bandura（1986）。

Bandura（1988）認為社會認知理論最適合用來解釋動態環境中人的行為，並將認知、自律行為（Self-Regulatory）及自省的程序（Self-Reflective Processes）當成因果模式的主要架構。該理論認為人們透過運用符號（Symbolizing）、預知（Forethought）、行為模仿（Behavior Modeling）、自律（Self-Regulating）及自我反應（Self-Reflect）等五種基本能力的運作，來驅使（Initiate）、調節（Regulate）及維持（Sustain）其行為（吳文雄，2002）。社會認知理論中包含許

多概念，像過去經驗、自我效能等，許多研究證實，這些構念對個人行為及其績效有顯著的影響。

社會認知理論 (Bandura, 1986; 1988) 指出對動機及表現間的自律行為是很多不同自律機制所結合而成。其中一個相當重要的自律機制就是透過自我效能 (self-efficacy)，所謂「自我效能」係指個人判斷自己達成某特定工作之能力 (capabilities) (Bandura, 1986)，亦即所聚集的信念 (Gist, 1987: 472-485; Shea & Guzzo, 1987: 323-356; Spink, 1990: 301-311)，自我效能考量到個人對於動機實現的能力、認知的資源及活動過程中所需事件的運用控制能力。同時，自我效能亦為一個多向度的概念，深受個人因素及環境條件影響，利用自我效能的特殊結構，可以更準確的預測個人的行為，透過自我效能的大小與強度之測量，可得知個人自信心的強度。

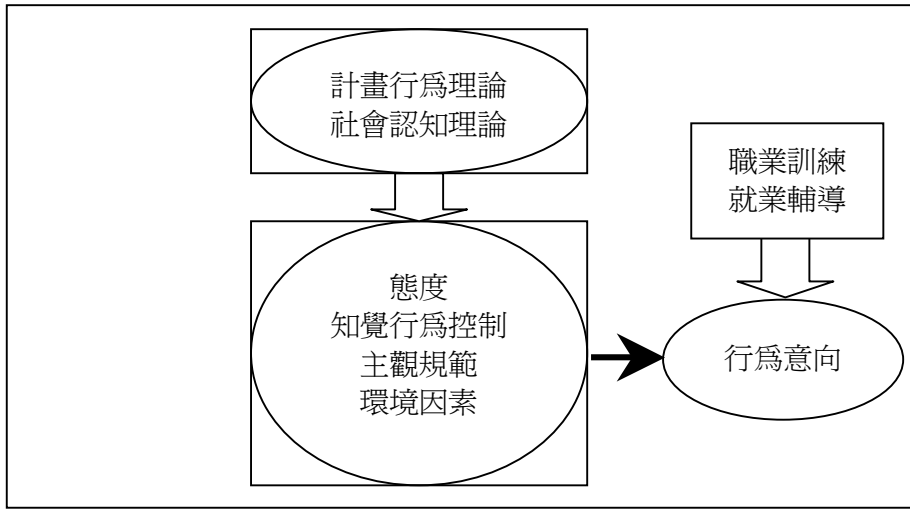
自我效能亦可定義為可完成特殊任務或行為的信念，此為健全且廣泛的訓練過程中所產生的學習績效 (Gist, Schwoerer & Rosen, 1989: 884-891; Stajkovic & Luthans, 1998: 51; Tracey, Hinkin, Tannenbaum & Mathieu, 2001: 5-23)。社會認知理論指出學習動力來自於個人、行為及環境，且必須考慮未來、整體想法與行動 (Bandura, 2001)。

Bandura 的社會認知理論迄今已廣泛應用於醫療、決策管理、人力資源、電腦技能訓練及教育等領域上 (吳文雄, 2002: 39-54)，做為探討解釋動態環境中人的行為主要理論基礎。故本文應用「社會認知理論」之「環境因素」與「個人因素」兩大構面，藉此瞭解兩個因素是否會影響原住民參與就業輔導之行為意向。

參、研究設計與方法

一、本文架構與假設

本文應用「計畫行為理論」之「態度」、「主觀規範」及「知覺行為控制」與「社會認知理論」之「環境因素」及「個人因素」相關構面編制問卷。「個人因素」的部分將以原住民人口統計變項作為分析與比較的依據，故為其他構面的自變數，本文架構如圖三所示：



圖三 本研究之研究架構——TPB 與 SCT 之應用

本文歸納整理其研究架構與相關構面之關係性，提出以下假設：

- H1：「人口統計變項」對職業訓練與就業輔導之「態度」、「主觀規範」、「知覺行為控制」、「環境因素」及「行為意向」有顯著差異。
- H1-1：「人口統計變項」對職業訓練之「態度」、「主觀規範」、「知覺行為控制」、「環境因素」及「行為意向」有顯著差異。
- H1-1：「人口統計變項」對就業輔導之「態度」、「主觀規範」、「知覺行為控制」、「環境因素」及「行為意向」有顯著差異。
- H2：「態度」、「主觀規範」、「知覺行為控制」與「環境因素」對原住民參與職業訓練有正向且顯著的影響。
- H2-1：「態度」對原住民參與就業輔導之行為意向有正向且顯著影響。
- H2-2：「主觀規範」對原住民參與就業輔導之行為意向有正向且顯著影響。
- H2-3：「知覺行為控制」對原住民參與就業輔導之行為意向有正向且顯著影響。
- H2-4：「環境因素」對原住民參與就業輔導之行為意向有正向且顯著影響。
- H3：「態度」、「主觀規範」、「知覺行為控制」與「環境因素」對原住民參與就業輔導有正向且顯著的影響。
- H3-1：「態度」對原住民參與就業輔導之行為意向有正向且顯著影響。
- H3-2：「主觀規範」對原住民參與就業輔導之行為意向有正向且顯著影響。

H3-3：「知覺行為控制」對原住民參與就業輔導之行為意向有正向且顯著影響。

H3-4：「環境因素」對原住民參與就業輔導之行為意向有正向且顯著影響。

二、研究設計

(一) 研究方法

本文以問卷調查法為主要研究方法，應用「計畫行為理論」與「社會認知理論」相關構面進行問卷編制，問卷內容包含：「基本資料」、「態度」、「主觀規範」、「知覺行為控制」、「環境因素」及「行為意向」六大部分，問卷尺度以李克特五點量表為主。

(二) 研究範圍與樣本

本文以行政院勞委會職業訓練局南區職業訓練中心轄區為研究範圍，以參與南區職訓中心辦理九十三、九十四年度原住民職業訓練專班之原住民為研究樣本進行普查。原住民職訓專班的開設係由南區職訓中心公告職訓需求，由轄區內各公、私立機構依其特質與資源進行班別規劃，經送南訓中心公開評選後給與經費補助，而後進行招生，每班以 30 名為原則（94 年度將低為 20 名）。除了職訓任務之外，主辦單位尚須負就業輔導之責（編列 20% 的就輔經費）。但受限於諸多因素許多班級無法招收到學員人數而未能順利開班。本文樣本資料如表三所示：

表三 南訓中心九十三、九十四年度開設班別資料表

參與機構	開班職類	訓練地點	備註
永達技術學院	食品烘焙班	屏東縣麟洛鄉	未開班
	室內配線班	屏東縣麟洛鄉	未開班
	食品西點烘焙班	屏東縣麟洛鄉	未開班
	飲料調製班	屏東縣三地門鄉	
	西點烘焙班	屏東縣三地門鄉	
	電腦文書處理班	屏東縣三地門鄉	
	飲料調製班	屏東縣來義鄉	
台東縣外燴服務人員 職業工會	中餐烹調培訓班	台東縣大武鄉	
	中餐烹調培訓班	台東縣大武鄉	

高屏澎東地區原住民參與職業訓練與就業輔導行為意向之探討

參與機構	開班職類	訓練地點	備註
	原住民美食班（一）	台東縣成功鎮	
	原住民美食班（二）	台東縣池上鄉	
	原住民美食班（三）	台東縣池上鄉	
	原住民美食創業班	台東縣池上鄉	
台東縣達仁鄉公所	傳統手工藝訓練班（皮雕班）	台東縣達仁鄉	未開班
	傳統手工藝訓練班（刺繡班）	台東縣達仁鄉	未開班
國立佳冬高級農業職業學校	飲料調製班	屏東縣佳冬鄉	
	庭園設計與園藝植栽訓練班	屏東縣佳冬鄉	
	食品加工製造班（婦女專班）	屏東縣佳冬鄉	
	電腦輔助繪圖班	屏東縣佳冬鄉	
	有機蔬菜栽培班	屏東縣佳冬鄉	未開班
	食品西點烘焙班	屏東縣佳冬鄉	未開班
	穀類加工班	屏東縣佳冬鄉	未開班
	休閒農業經營管理訓練班	屏東縣佳冬鄉	
實踐大學高雄校區	餐飲人員培訓班	高雄縣內門鄉	未開班
	觀光導覽暨民宿經營訓練班	高雄縣內門鄉	未開班
財團法人東區職業訓練中心	原住民傳統工藝刺繡班（婦女專班）	台東縣池上鄉	未開班
	電腦實務班	台東市	
	網頁設計班	台東市	
	美容美體班	台東市	
	室內配線班	台東市	
	汽車修護班	台東市	
	食品烘焙班	台東市	
	焊接班	台東市	
	電腦實務班	台東市	
	原住民手工編織班	台東市	
	飲料調製班	台東市	
	腳底反射區維護班	台東市	
	原住民手工編織班	台東市	
	飲料調製班	台東市	

參與機構	開班職類	訓練地點	備註
屏東獅子鄉公所	原住民美食班（一）	屏東縣獅子鄉	
	原住民美食班（二）	屏東縣獅子鄉	
慈惠醫護管理專科學校	部落社區規劃師培訓班	屏東縣三地門鄉	
	原住民產業行銷人才培訓班	屏東縣三地門鄉	
	復健技術應用班	屏東縣恆春鎮	未開班
	數位化多媒體製作應用班	屏東縣南州鄉	未開班
花蓮縣國光高級商工職業學校	原住民手工藝編織班	台東縣海端鄉	
	美容美髮班	台東縣長濱鄉	
	美容 SPA 班	台東市	
	美容美髮創意班	台東縣長濱鄉	
公東高級工業職業學校	原住民傳統傢俱班	台東市	未開班
美和技術學院	電腦文書處理班	屏東縣內埔鄉	
高雄縣中餐服務人員職業工會	原住民美食班	高雄縣仁武鄉	

資料來源：行政院勞委會職訓局南區職訓中心（2004、2005c）。
 本文整理。

（三）問卷設計

本文運用計畫行為理論與社會認知理論之「態度」、「主觀規範」、「知覺行為控制」、「環境因素」及「行為意向」五大關構面，進行原住民參與職業訓練與就業輔導行為意向之問卷編製。問卷內容選項以李克特五點量表為主要衡量指標，故勾選題項分為「非常不同意」、「不同意」、「普通」、「同意」與「非常同意」等五項。並以行政院勞工委員會南區職業訓練中心所開辦之原住民職業訓練專班，參與之原住民進行預試。經預試後所確立之問卷題項與其完整問卷內容如表四、表五所示：

表四 原住民參與職業訓練之行為意向問卷相關構面與問項

構面	調查問項
態度	<p>參與職業訓練期間的技術養成，有助將來適應就業環境。</p> <p>參與職業訓練有助於發展個人第二專長。</p> <p>參與職業訓練過程可增加自信。</p> <p>參與職業訓練可更加了解自我專長。</p> <p>參與職業訓練結訓後有助於考取相關證照。</p> <p>參與職業訓練期間，可領取相關津貼，有助於維持參訓期間的基本生活。</p> <p>若職業訓練相關訊息宣導不足，可能降低您參與職業訓練的意願。</p> <p>若職業訓練開課地點距離過遠，可能使您參與意願降低。</p>
主觀規範	<p>親友的支持鼓勵，有助提升您參與職業訓練的意願。</p> <p>親友參與職業訓練後順利就業的例子，有助提升您參與職業訓練的意願。</p> <p>教會組織的鼓勵，有助提升您參與職業訓練的意願。</p> <p>原住民社團組織的鼓勵及宣導，有助提升您參與職業訓練的意願。</p> <p>訓練單位直接在原鄉辦理相關職業訓練，有助於提升您參與意願。</p> <p>訓練單位工作人員的鼓勵宣導，有助於提升您參與職業訓練意願。</p>
知覺行為控制	<p>職業訓練期間，自我是否獨立完成所有訓練，影響您參與職業訓練的意願。</p> <p>職業訓練後是否能順利就業，影響您參與職業訓練意願。</p> <p>若職業訓練課程過於緊湊，將使您參與的意願降低。</p> <p>若開設之職業訓練課程不符合您的需求，將使您降低參與意願。</p> <p>職業訓練單位與企業界互動良好，有助於您參與相關課程。</p> <p>職業訓練與就業輔導緊密結合，有助於您參與相關訓練課程。</p> <p>職業訓練課程符合企業的需求，有助於您積極投入相關訓練課程。</p> <p>職業訓練單位持續追蹤就業狀況，有助於提升您未來再次參與的意願。</p> <p>職業訓練機構設備優良且充足，將提升您未來再度參與的意願。</p> <p>職業訓練師資優良，將有助於提升您再度參與的意願。</p> <p>職業訓練機構與學員間互動良好，且學習有成效，將有助於您未來再度參與的意願。</p>

構面	調查問項
環境因素	『景氣的復甦』將提升您參與職業訓練的意願 『定額進用』的法令措施將提升您參與職業訓練的意願。 『外勞緊縮』政策，本國勞工就業機會提升，將有助於提升您參與職業訓練的意願。 政府持續擴大就業的政策，將提升您參與職業訓練的意願。 政府相關重大工程的開辦，將有助於您參與職業訓練的意願。
行為意向	您認為目前參與職業訓練對您來說。 您目前參與的職業訓練課程，對未來就業極有幫助。 您未來還有參與職業訓練的意向。 您未來可自己決定是否再次參與職業訓練。

資料來源：本研究整理。

表五 原住民參與就業輔導之行為意向問卷相關構面與問項

構面	調查問項
態度	參與就業輔導有助於讓您瞭解市場機能與就業型態的改變。 參與就業輔導有助於進入就業市場，進而增加收入維持基本生活。 參與就業輔導有助於瞭解您個人就業趨勢，進而選擇適合自己的職業。 參與就業輔導有助於您改善工作態度。 參與就業輔導有助於您瞭解目前就業市場求職求才現況，進而辦理求職登記或轉換職業。 參與就業輔導的失業保險與救濟有助於確保失業者失業期間的生計。 參與就業輔導有助於您未來生涯規劃。 若就業輔導相關資訊宣導不足，有可能降低您的參與的意願。 若參與就業輔導後無法順利就業，有可能降低您的參與的意願。 參與就業輔導手續繁雜，有可能降低您參與的意願。 就業輔導人員的態度不佳，有可能降低您參與就業輔導的意願。
主觀規範	親友的支持與鼓勵，有助於提升您參與就業輔導的意願。 親友參與就業輔導後順利就業的例子，有助於提升您參與就業輔導的意願。

構面	調查問項
	<p>教會組織的鼓勵，有助於提升您參與就業輔導的意願。</p> <p>原住民社團組織的鼓勵與宣導，有助於提升您參與就業輔導的意願。</p> <p>就輔單位就業輔導成效，有助於提升您參與就業輔導的意願。</p> <p>就輔單位的積極宣導，有助於提升您參與就業輔導的意願。</p>
知覺行為控制	<p>若您未具備相關技能、知識，將降低您參與就業輔導的意願。</p> <p>對於未來就業趨勢的不確定性，將降低您參與就業輔導的意願。</p> <p>若就業輔導員能提供各項協助，將有助於您積極參與就業輔導。</p> <p>就業輔導單位與企業界良好的互動關係，將有助於您積極參與就業輔導。</p> <p>參與就業輔導後若順利就業，有助於提升您介紹親友參與就業輔導的意願。</p> <p>就業後仍有就業輔導人員持續的關懷、扶助，將提升您繼續參與就業輔導的意願。</p> <p>企業設有後續就業輔導機制，將提升您未來繼續參與就業輔導的意願。</p>
環境因素	<p>企業主不瞭解原住民，有可能是造成原住民就業困難的可能原因。</p> <p>原住民教育程度低，有可能是造成就業困難的主因。</p> <p>若原住民不注重外表，有可能是造成就業困難的原因。</p> <p>原住民給人喜好飲酒的印象，是造成就業困難的可能原因。</p> <p>原住民文化喜好自由，有可能是造成就業困難的原因。</p> <p>原住民共工共居的特性，是有可能造成就業困難的原因。</p> <p>『景氣的復甦』將提升您參與就業輔導的意願。</p> <p>『外勞緊縮』政策，將有助於提升您參與就業輔導的意願。</p> <p>『定額進用』相關政策，將有助於提升您參與就業輔導的意願。</p> <p>政府相關重大工程的開辦，將有助於提升您參與就業輔導的意願。</p>
行為意向	<p>您未來還有參與就業輔導的意向。</p> <p>您覺得目前參與就業輔導對您來說。</p> <p>您可以自己決定未來是否參與就業輔導。</p> <p>您覺得參與就業輔導對找到工作的信心度。</p>

資料來源：本研究整理。

肆、實證分析與結果

本文總計發出 711 份，扣除填答不全等無效問卷共 51 份，有效問卷數為 660 份，有效回收率為 92.83%。

一、信度分析

本文採 Cronbach's α 值以了解職業訓練與就業輔導問卷題項與各構面題項之內部一致性。依據本文歸納與分類，Cronbach's α 值在 0.70 以上屬高信度。

職業訓練整體信度達 0.9550，就業輔導整體信度達 0.9609，皆具有極佳信度。各個構面而言，職業訓練除「態度」、「主觀規範」與「行為意向」三個構面為 0.8689、0.8955 及 0.8654；就業輔導除「知覺行為控制」及「行為意向」為 0.8928 及 0.8786 外，其於部份信度皆高於 0.90，皆屬本文之高信度範圍，代表本文問卷內容具有相當一致性。本文問卷信度 Cronbach's α 值如表六所示：

表六 問卷各構面之信度分析

構面	職業訓練信度分析		就業輔導信度分析	
	題數	內部一致性 Cronbach's α 值	題數	內部一致性 Cronbach's α 值
態度	8	0.8689	11	0.9164
主觀規範	6	0.8955	6	0.9233
知覺行為控制	11	0.9135	7	0.8928
環境因素	5	0.9174	10	0.9101
行為意向	4	0.8654	4	0.8786
問卷整體信度		0.9550		0.9609

二、描述性統計分析

(一) 人口統計變項

如表七所示，本文研究樣本結構如下：性別方面，以女性為主，共 531 人（佔 80.5%）；婚姻狀況方面，以已婚者 461 人居多（佔 69.8%）；年齡方面，26~35

歲 182 人為最多；教育程度方面，以高中職 308 人為最多。若依順利開設的職訓課程類科進行分析，可發現適合女性及無需進階技術的班級較多，故往往成為女性及已婚原住民培育「第二專長」的訓練所，所需教育程度亦不高。在居住區域、所屬族別方面，因以南區職訓中心轄區為研究範圍，故參與職業訓練之原住民具有一定地域性，所屬族別以南部的排灣族 312 人為最多（佔 47.2%），其次為東部的阿美族 142 人（佔 21.5%）為居多。兩者比例已高達 68.7%。就業現況方面，有 508 人為待業中（佔 77%），無固定職業者比例高達 89.7%，由此可了解目前原住民之失業狀況相當嚴重。

表七 人口統計變項描述性統計

背景變項	項目	次數	百分比 (%)
性 別	男性	129	19.5
	女性	531	80.5
婚姻狀況	已婚	461	69.8
	未婚	199	30.2
年 齡	25 歲以下	155	23.5
	26~35 歲	182	27.6
	36~45 歲	176	26.6
	46~55 歲	116	17.6
	56 歲以上	31	4.7
教育程度	國中（含）以下	292	44.2
	高中職	308	46.7
	大專（學）	57	8.6
	大學以上	3	0.5
居住地點	中部	3	0.5
	南部	287	43.5
	東部	370	56.1
所屬族別	阿美族	142	21.5
	泰雅族	6	0.9
	排灣族	312	47.2
	布農族	67	10.2
	魯凱族	20	3.0
	卑南族	42	6.4
	鄒族	1	0.2
	雅美	4	0.6
	其他	66	10.0
就業現況	就業中	68	10.3
	待業中	508	77.0
	約僱人員	4	0.6
	打零工	80	12.1

(二) 職訓課程訊息傳遞管道與尋職管道

如表八所示，原住民在職業訓練課程訊息傳遞與尋職管道均以「親友介紹」居多，顯示原住民搜尋職業訓練課程或勞動市場職缺相關訊息鮮少使用網路等電子設備，多仰賴親友、相關人員介紹或看報紙等平面媒體提供相關資訊。目前職業訓練課程訊息或求職資訊多以網路公告相關訊息，但原住民蒐集資訊與資訊擷取受限，可能成為原住民無法參與職業訓練或就業的主因。

表八 職訓課程訊息傳遞管道與尋職管道表（複選）

職業訓練課程訊息傳遞管道			
項 目	次 數	比 例 (%)	排 名
親友介紹	450	58.8	1
轄區內相關人員介紹	135	17.6	2
透過平面媒體	64	8.4	3
其他	57	7.4	
電視廣告	33	4.3	
透過電子媒體	27	3.5	
總計	766	100.0	
尋職管道			
託親友介紹	329	29.1	1
看報紙	250	22.1	2
向公立就業機構求職	154	13.5	3
應徵招貼廣告	150	13.2	4
其他	106	9.4	5
自營作業	50	4.4	
向私立就業機構求職	35	3.1	
參加政府考試分發	29	2.6	
透過電子媒體	29	2.6	
總計	1132	100.0	

（三）職業訓練課程期望之訓練期程

如表九所示，研究樣本期望之訓練期程以「一個月～三個月」勾選 396 次為最多（佔 59.7%）；其次為「三個月～六個月」勾選 157 次（佔 23.8%）。顯示原住民期望政府辦理職業訓練時，以短期或中期之訓練課程其成為較佳。

表九 期望之訓練期程表

訓練週期	次 數	比 例 (%)	排 名
一個月～三個月	394	59.7	1
三個月～六個月	157	23.8	2
一個月以下	59	8.9	3
六個月以上	50	7.6	
總計	660	100.0	

（四）期望之職訓課程類別、工作類型與從事之職業別

如表十所示，原住民期望參與之職業訓練課程以「餐飲類」居多，其次為「美容類」。比較男女性差異後發現，男性多期望參與機具操作等技術性之專業技能相關課程，女性則偏重個人技巧之相關課程。此外，原住民多期望「上下班領月薪」之工作時間及薪資穩定的工作；期望從事的工作類型以服務人員或專業人員為主，比較男、女性選擇後亦發現，男性期望的職業別以技術員或專業人員等著重技術性之相關工作；女性則以服務人員等為主。

交叉比較相關內容後發現，男性若參與技術性之專業課程，未來即期望從事技術員或專業人員等需具備技術性專長之相關工作；女性若參與著重個人技術養成之職訓課程，未來則傾向從事服務人員等工作。顯示原住民若順利接收職訓課程訊息，進而參與職業訓練，未來期望從事之職業別，可能受職訓課程培訓所得之相關技能影響。故從事原住民就業輔導時，可詳加考量原住民本身或過去參與職訓所具備之相關技能，進行工作機會之搜尋及推介。

表十 期望之職訓課程類別、工作類型與從事之職業別

期望之職訓課程類別 (複選)							
排名	類別	整體期望課程類別		男性期望課程類別		女性期望課程類別	
		項目	次數	項目	次數	項目	次數
1		餐飲類	302	餐飲類	35	餐飲類	267
2		美容類	213	資訊類	25	美容類	210
3		資訊類	148	木工類	24	資訊類	123
4		其他類	86	電工類	21	其他類	75
5		美工類	49	機械類	20	美工類	44
	總計		798		125		719
期望之工作類型							
	項目	次 數		比 例 (%)		排 名	
	上下班領月薪的工作	546		82.7		1	
	按時記酬	44		6.7		2	
	按日記酬	45		6.8		3	
	按件計酬	25		3.8			
	總計	660		100.0			
期望之從事之職業別 (複選)							
排名	類別	整體期望從事職業別		男性期望從事職業別		女性期望從事職業別	
		項目	次數	項目	次數	項目	次數
1		服務人員	327	技術員	45	服務人員	292
2		專業人員	185	專業人員	42	其他	146
3		其他	163	服務人員	35	專業人員	143
4		事務人員	137	技術工	31	事務人員	116
5		技術員	126	事務人員	21	技術員	81
	總計		938		174		778

註：期望之職訓課程類別與從事之職業別，其內容各取排名前五項之類別。

三、人口背景變項在各變數之差異性分析

如表十一所示，性別對職業訓練之「態度」、「主觀規範」與「行為意向」具有顯著性差異，對就業輔導之「主觀規範」、「知覺行為控制」與「行為意向」具有顯著性差異。由於女性較多居處原鄉，易受原鄉親友、教會與原住民相關團體影

響，且職業訓練相關訊息若傳遞管道順暢，可協助發展個人技能、考取相關證照等功能，可能對居處原鄉女性影響較大。反之，就業輔導僅提供就業市場資訊，對求職急迫性較高的男性原住民而言，是參與重要因素。原住民參與職業訓練過程中，除是否完成訓練等個人因素外，對職訓機構所提供之訓練師資設備與企業界互動關係，對原住民皆可能產生影響。但男性面臨家庭經濟環境之重擔，對就業急迫性較高，雖本身技能缺乏影響就業，仍會積極尋職。女性則可多加考量自身技能等就業條件，對就業輔導相關內容較為重視。整體而言，女性對參與職業訓練與就業輔導的考量因素均高男性，故考量相關因素後，參與職業訓練與就業輔導行為意向均高於男性。

表十一 人口統計變項對各構面之差異性分析表

基本資料 \ 構面	態度	主觀規範	知覺行為 控 制	環境因素	行為意向
職業訓練差異性分析					
性 別 t 值	-2.566*	-2.067*	-1.176	-1.694	-3.423*
P 值	.011	.039	.240	.091	.001
婚姻狀況 t 值	2.349*	1.513	0.233	1.181	3.171*
P 值	.019	.131	.816	.238	.002
年 齡 F 值	1.327	1.253	2.312	1.340	2.634*
P 值	.258	.287	.056	.254	.033
教育程度 F 值	1.438	3.230*	2.864*	1.642	2.976*
P 值	.231	.022	.036	.178	.031
居住地點 F 值	2.088	.838	.346	3.063*	.319
P 值	.125	.433	.708	.047	.727
所屬族別 F 值	1.019	1.454	.832	.661	.469
P 值	.420	.171	.575	.726	.878
就業輔導差異性分析					
性 別 t 值	-1.681	-1.985*	-2.050*	-1.198	-3.378*
P 值	.093	.048	.041	.231	.001
婚姻狀況 t 值	1.842	1.126	.152	.645	1.429
P 值	.066	.260	.879	.519	.153
年 齡 F 值	.874	.717	.669	1.743	1.377
P 值	.479	.581	.613	.139	.240
教育程度 F 值	.951	1.635	.713	1.322	1.307
P 值	.415	.180	.544	.266	.271
居住地點 F 值	.148	.578	.561	.690	2.269
P 值	.862	.562	.571	.502	.104
所屬族別 F 值	.565	1.283	.669	1.114	.666
P 值	.807	.249	.719	.352	.721

* P<.05 **P<0.01

婚姻狀況方面，由於已婚者面對家庭經濟壓力，故對職業訓練之技能養成、考取證照等有益於就業的相關功能較為重視。年齡方面，失業原住民年齡愈高者參與職業訓練之行爲意向愈高。教育程度方面，在主觀規範、知覺行爲控制與行爲意向等要素均顯現較低的意願。教育程度較低之原住民參與意向影響性愈明顯。居住地點方面，近年來，由於南部地區捷運等重大工程的進行，且逐漸重視南部經濟發展，使南部地區就業機會與投資環境皆有所助益，高雄都會區的原住民看法較為正面。外部環境的改變，使就業機會增多，對失業原住民參與職業訓練行爲意向應具影響性。由於本文以南區職訓中心爲調查範圍，故樣本多集中南部與東部。樣本所處區域類似，其認知可能因此較趨於一致，故居住區域與所屬族別多未具顯著差異。

四、迴歸分析

(一) 職業訓練

如表十二所示，本文採逐步迴歸法進行分析，以檢視各自變數構面對依變數行爲意向之影響性。職業訓練部分，經篩選、刪除變數後，自變數主要由「態度」、「主觀規範」與「環境因素」所組成。「環境因素」對原住民參與職業訓練之行爲意向有正向且顯著影響（模式一），其次加入「主觀規範」變數後，透過兩個自變數的影響，對原住民參與職業訓練均產生正向顯著性影響（模式二）。再者，加入「態度」後，三個自變數對於原住民參與職業訓練均產生正向且顯著之影響（模式三）。

「態度」方面，顯示原住民參與職業訓練除著重課程設計是否符合個人本身或就業需求外（如：考取證照等），若能活絡職業訓練課程訊息傳遞、強化與原鄉教會等團體的配合，考量受訓地點之距離等額外的成本因素，應可提升原住民參與職業訓練之行爲意向。

「主觀規範」方面，顯示原住民參與職業訓練與求職情形類似，均受到親友直接影響。若親友參與職訓後順利就業的例子對原住民具極大的鼓舞。教會組織及職訓機構人員的倡導，亦可能影響原住民之行爲意向，顯示原住民接受職業訓練訊息受到親友與轄區相關人員等親近團體影響影響甚大。若職業訓練課程開設，可避免旅途勞頓與離家的不便性，直接於原鄉進行部落職訓，對提高原住民參與職業訓練之行爲意向應有正向且顯著之影響。

「環境因素」方面，整體政經環境對原住民參與職業訓練行為意向有顯著性影響，如：景氣復甦、定額進用與外勞緊縮政策等措施，對原住民參與職業訓練均產生正面之影響。國內諸多重大工程的進行，如：高鐵、高雄捷運等進行及勞委會推行之「多元就業開發方案」，顯示對於促進原住民參與職業訓練意願，以取得就業之所需技能，順利進入就業市場，具有正面影響。

由逐步回歸結果與以上分析可知，「環境因素」為影響原住民參與職業訓練之行為意向之首要因素，因經濟復甦或重大工程的進行等因素使就業機會增加，加上政府推動「外勞緊縮」等措施，對原住民參與職業訓練之行為意向影響最大；若環境因素有利於原住民就業，且原住民親友等親近團體適時支持與鼓勵，配合原住民參與職業訓練後順利就業之個案宣導，對原住民參與意向即會產生雙重影響。配合上述因素使原住民增加參與職業訓練的信心與提升其參與意向後，原住民參與意向之影響因素即會轉向職業訓練考取證照、課程設計與參與成本因素思考，以了解職業訓練的功能與對就業的幫助，期望結訓後可順利進入職場就業。由以上分析可知，職訓單位可依循各地產業結構，配合原住民民族特性與職業訓練之功能進行宣傳，以提升原住民參與職業訓練之行為意向。

（二）就業輔導

就業輔導部分，經篩選、刪除變數後，自變數主要由「主觀規範」與「環境因素」所組成。「主觀規範」對原住民參與就業輔導之行為意向有正向且顯著影響（模式一），其次加入「環境因素」變數後，透過兩個自變數的影響，對原住民參與就業輔導均產生正向顯著性影響（模式二）。

「主觀規範」方面，顯示出原住民求職受到親友直接影響。原住民相關團體與就業輔導單位的鼓勵與宣導，亦可能影響原住民參與的行為意向。若就業輔導單位可提供參與就業輔導成功就業之案例或原住民參與成功之經驗談，對於原住民參與就業輔導應有正面之影響性。

「環境因素」方面，此部分可區分為外在因素與個人因素兩部分。外在環境因素方面，整體政經環境與政府所頒佈對原住民就業有所益處之相關政策、措施，如：國內許多重大工程如高鐵、高雄捷運等進行、外勞緊縮政策及大環境景氣的復甦，對原住民參與就業輔導行為意向具有正向之影響。原住民個人方面，社會及企業主對原住民愛喝酒等刻板印象甚深，藉由就業輔導工作的進行，使原住民工作態度有所改善，進一步使僱用之僱主改變其刻板印象並逐漸破除其刻板印象，對原住

民參與就業輔導與就業情況應會產生正面的影響。

由逐步迴歸結果與以上分析可知，「主歸規範」為影響原住民參與職業訓練之行為意向之首要因素，原住民親友等親近團體的支持與鼓勵，將提升原住民參與就業輔導行為意向，若加上相關單位原住民參與後順利就業之個案宣導，對原住民參與意向是極大之鼓舞。原住民親友及親近團體的支持與鼓勵，加上正面之個案宣導以增加原住民參與自信心與行為意向後，其「環境因素」對原住民參與就業輔導行為意向即產生增強效果，如景氣復甦、地區重大工程的推動與政府「緊縮外勞」相關政策的擬定與推行，對原住民參與就業輔導行為意向應有正面之影響。此外，工作態度、職場倫理相關課程的教育訓練的宣導，對消弭社會對原住民刻板印象應有實質之幫助。

（三）職業訓練與就業輔導綜合分析

「態度」方面，職業訓練技能養成與專業證照考取等有益於原住民尋職之功能，對原住民參與的行為意向產生正面的影響。但就業輔導提供個人就業趨勢、工作態度的培養或職涯發展等功能，僅提供原住民尋職方向與就業所需之相關觀念，對原住民就業助益不如職業訓練技能培養明顯，故在職業訓練與就業輔導的「態度」構面對原住民參與之行為意向影響的顯著性產生差異。

「主觀規範」方面，親友、教會等原住民社團的支持與鼓勵，對原住民參與職業訓練與就業輔導均有正向且顯著影響。職業訓練單位辦理相關職訓課程之技能應用性與就業輔導單位協助原住民尋職成效，對原住民參與的行為意向均具有正面的影響，配合原住民參與職業訓練與就業輔導後順利就業之個案宣導，對原住民參與意向亦為極大的鼓舞。顯示「主觀規範」對原住民參與職業訓練與就業輔導行為意向之影響甚大且頗為類似。

「環境因素」方面，國內就業環境與經濟復甦、政府頒佈「外勞緊縮」、「定額進用」等外在環境相關政策及南部地區各公共工程的進行等對原住民就業有益之相關因素，對原住民參與職業訓練培養自我技能與就業輔導協助進行職業推介之行為意向均有正向及顯著的影響。顯示原住民參與職業訓練與就業輔導深受外在就業環境影響。此外，原住民認知社會刻板印象是造成原住民就業困難的主因，故原住民期望藉由工作態度等相關課程的觀念培養，逐漸消彌社會的刻板印象，使原住民求職與就業狀況好轉。

表十二 逐步迴歸分析表

	職業訓練			就業輔導	
	依變數：行為意向			依變數：行為意向	
	模式一	模式二	模式三	模式一	模式二
常數	2.949	2.619	2.438	2.436	2.193
自變數： 環境因素	.326**	.203**	.177*		.173**
主觀規範		.183**	.126*	.357**	.253**
態度			.107*		
F 值	78.164	46.844	32.733	95.953	56.310
Sig	.000	.000	.000	.000	.000
R ²	.106	.125	.130	.127	.146
Adj- R ²	.105	.122	.126	.126	.144

* P<.05 **P<.01

伍、結論與建議

一、結論

本文研究結果顯示，原住民參與職業訓練重視個人技能養成與就業所需之證照考取。接受就業輔導時，因職業訓練培訓或自身所具之技能，即成為原住民就業趨勢或個人職涯發展重要考量因素。此外，原住民參與職業訓練與就業輔導行為意向均受到親友、教會或原住民相關社團影響，相關單位若能深入原鄉提供職業訓練與就業輔導相關資訊，配合原住民參與職業訓練與就業輔導順利就業的個案宣導，對原住民參與意向應會具正面的激勵之效。

本文發現原住民參與職業訓練與就業輔導行為意向除受原住民親友、教會等原住民組織影響甚大外，亦受職業訓練與就業輔導功能性與整體國內經濟、勞動等「環境因素」影響甚大。功能性方面，除職業訓練與就業輔導對原住民就業有所助益之相關功能，職業訓練對就業具實質幫助之技能培養的功能性對原住民具有正向且顯著的影響。反之，就業輔導除提供職業推介有助於原住民就業外，個人就業趨勢、工作態度的培養或職涯發展等功能，僅提供原住民尋職方向等就業相關觀念，對原住民就業的協助不如職業訓練技能培養的功能，故對原住民參與意向未呈顯著

性影響。環境因素方面，原住民參與職業訓練與就業輔導行為意向均受到「緊縮外勞」、「定額進用」等政府的政策措施影響。此外，國內景氣的復甦、國內重大工程的推動與進行或勞動市場人力資源需求增加等益於原住民就業之環境因素，對原住民參與職業訓練與就業輔導均有正向且顯著的影響。

二、建議

本文依據研究發現與結論提出以下具體建議：

(一) 配合整體產經結構與勞動市場需求擬訂技能職訓計畫

國內產業結構的轉變、外勞排擠效應等因素，使原住民工作權受損。故本文建議除維持外勞緊縮等保障原住民工作權外。就業輔導單位應定時進行就業市場人力需求調查，了解勞動市場人力資源需求狀況，配合原住民個人就業期望，進行職業訓練培養技能或就業推介。此外，國內重大工程及經濟建設規劃與進行前，建議就業輔導機構調查並提供市場人力需求相關資訊給職業訓練機構，使職業訓練機構可據此進行職訓課程研擬，以訓用合一與保證僱用、提供職訓津貼與鼓勵廠商僱用原住民勞工等多重誘因，提升原住民參與職業訓練與就業輔導行為意向，進而取得穩定之工作。

(二) 活絡職業訓練與就業輔導訊息傳遞與強化其功能與機制

由於原鄉網路設備與資訊傳遞緩慢等因素，影響原住民參考職業訓練課程資訊與就業輔導過程之尋職成效。且原住民資訊多由親友等親近團體提供，故本文建議，職業訓練與就業輔導機構應透過原住民教會、部落長老進行訊息傳遞，配合參與職業訓練與參與就業輔導順利就業之原住民個案宣導，藉此傳遞職業訓練課程與就業輔導求職之具體功效。避免原住民因身處原鄉使相關訊息傳遞受限，導致職業訓練課程開課人數不足造成職訓資源浪費；就業輔導因訊息傳遞不全，使其功能與機制成效不彰。

由於主要職訓機構均位於西部，考量距離及師資因素，故政府職訓計畫均鼓勵原住民或相關社團參與提案，但受限於職業訓練課程招標訊息無法充分傳達及行政程序繁瑣，導致社團意願受阻，故應積極輔導具資格之原住民團體參與招標，如強化組織所需之相關條件（如：投標計畫書撰寫、會計及財務體制），使相關機構有此能力與意願參與投標協辦部落職訓。避免因相關因素而造成之阻礙，形成資源的閒置。

國內就業輔導機制雖已建立，但原住民對於相關機制與運行模式瞭解不深，使原住民就業輔導工作窒礙難行。故本文建議，除了就業輔導求職求才之基本功能外，應加強訓練與強化僱用原住民成為就業輔導專員等機制，使第一線從事就業輔導之服務專員，能瞭解原住民之就業需求，將有助於輔導原住民就業。

（三）確認廠商人力需求進行資料庫更新與建立巡察機制

原住民在尋職過程，相關資訊因更新速度緩慢，使原住民在尋職過程耗費大量人力與金錢成本。故本文建議相關單位應確認求才資料與資料庫更新速度，提供正確與新穎之求才資料、減低求職過程之人力與金錢成本，進而提升原住民參與就業輔導的意願。

國內廠商為申請外勞，需符合公開求才期滿三個月且無人應徵相關工作，即提出申請。不少廠商為順利取得申請資格，於求才網站刊登相關不實之求才訊息。故本文建議就業輔導相關單位應對刊登求才資訊相關廠商應定期進行巡察，避免廠商刊登不實求才訊息與規避政府相關法令限制，造成原住民尋職過程產生若干限制與困難。

因原住民技能與教育程度不足，工作替換率高與穩定性不足，使廠商與就業輔導單位人力資源掌握不易。故本文建議，在原住民參與就業輔導順利就業後，就業輔導機構應定期由就業輔導人員或委外辦理電話或人力追蹤，以瞭解原住民就業適應狀況及協助轉業事宜。

（四）研究限制與後續研究建議

本文嘗試使用計畫行為理論與社會認知理論為例論模型嘗試分析南部地區原住民參與職業訓練與就業輔導之行為意向。本文若干發現與意見之整理應可提供相關單位擬定政策時之參考。惟在迴歸分析的部分顯示，若將各因素細分以確定其影響度時，其判定係數並不高，顯示後續研究者應可參酌及修改本文架構及問卷尋找更具體的相關因素作為分析之依據。其次在討論職業訓練與就業輔導相關性時若能使用典型相關分析，以具體呈現兩者之關連性。

參考文獻

一、中文部分

- 王國川（1997）。計畫行為理論各分量表之信、效度評估—以青少年搭機車戴安全帽研究為例。**國立中正大學學報**，第4卷第2期，頁95-121。
- 行政院勞委會職訓局南區職訓中心（2004）。**行政院勞工委員會職業訓練局南區職業訓練中心辦理九十三年度原住民專班招標文件**。南區職業訓練中心。
- 行政院勞工委員會職業訓練局（2005a）。**行政院勞工委員會職業訓練局簡介**。
- 行政院勞工委員會職業訓練局（2005b）。**原住民就業相關資源彙編**。行政院勞工委員會職業訓練局編印。
- 行政院勞委會職訓局南區職訓中心（2005c）。**行政院勞工委員會職業訓練局南區職業訓練中心辦理九十四年度原住民專班招標文件**。南區職業訓練中心。
- 巫銘昌、黃燕萍（1998）。企業界主管對於原住民就業問題態度研究。**原住民教育季刊**，第11期，頁1-27。
- 李漢雄（1997）。從人力資源發展政策談勞動市場調適之因應策略。**就業與訓練**，第15卷，頁57-60。
- 李庚霏（2004）。**就業安全理論與實務**。台北：揚智文化。
- 林榮泰（1997）。明志工專辦理原住民技訓班的經驗。**就業與訓練雙月刊**，第15卷第2期，頁21-23。
- 邱欣怡（2001）。**我國職業訓練之研究—公共職訓委託民間辦理**，國立政治大學勞工研究所碩士論文，未出版，台北。
- 吳文雄（2002）。電腦技能學習者過去的績效、目標認同、電腦自我效能及電腦績效因果關係之驗證—社會認知理論與目標設定理論的整合。**師大管理學報-科學教育類**，第47卷第1期，頁39-54。
- 范佳惠（2000）。**台灣原住民職業訓練政策執行之研究**，國立中山大學勞工研究所碩士論文，未出版，高雄。
- 馬守智（1996）。地方政府辦理職業訓練工作之探討。**就業與訓練**，第13卷，頁5-8。
- 黃茂夫、張朝金（1999）。**失業保險與就業服務實務**。台北：五南圖書出版公司。

- 黃惇勝（1996）。弱勢族群就業促進的系統思考及變革之研究。**就業與訓練**，第14卷，頁53-55。
- 黃英忠、溫金豐（1996）。淺談地方縣（市）政府辦理職業訓練之方向與作法。**就業與訓練**，第13卷，頁9-12。
- 黃坤祥（2001a）。原住民文化、教育與工作權之探討（上、中、下）。**勞資關係月刊**，第20卷，頁38-42。
- 黃坤祥（2001b 年4月）。「原住民人力資源運用之探討—台塑六輕廠個案分析」。發表於**第四屆經營管理個案研討會**，成功大學企管所主辦，台南。
- 黃坤祥、潘文芬、曾素娟（2002年11月）。「結合企業需求、公共職訓與技職教育的原住民人力運用—台塑模式運用之探討」，發表於**第二屆全國原住民技職教育研討會**，明志技術學院主辦，台北。
- 黃坤祥（2005）。外籍勞工引進對台灣原住民工作權之影響。**兩岸與國際事務季刊**，第2卷第4期，頁65-94。
- 黃坤祥、黃敏雄、游皓瑋（2006）。南部地區原住民參與職業訓練行為意向之探討。**中華亞太經濟管理評論**，第9卷第1期，頁89-108。
- 黃坤祥、曾素娟（2006）。高高屏地區原住民勞動合作社組織架構與實務運作之探討。**樹德科技大學學報**，第8卷第2期，頁117-142。
- 詹火生、彭台臨、陳聰憲、郭振昌（1998）。**職業訓練與就業服務**。台北：國立空中大學。
- 衛民、郭振昌（1998）。原住民族就業安全體系的探討。收錄於李明政、葛應欽、衛民，**原住民族社會福利體系之規劃**（205-394頁）。行政院原住民委員會施政整體規劃委託研究報告，未出版，台北。
- 韓婷婷（1999）。**民眾參與環境影響評估的行為意向模式之研究**，國立中山大學公共事務管理研究所碩士論文，未出版，高雄。

二、英文部分

- Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and Predicting social behavior control Englewood Cliffs*. NEW Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Ajzen, I. (1985). **From intention to actions: A theory of planned Behavior** In Kuhl, J. & Beckmann, J. (eds.), *Action control: Form cognition to behavior* (pp. 11-39), Berlin Heidelberg SpringerVerlag.

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 22(2): 179-211.
- Ajzen, I. (2001). *Constructing a TPB questionnaire: conceptual and methodological considerations*, 11, 2, 2001. accessed from <http://www-unix.oit.umass.edu/~aizen/pdf/tpb.measurement.pdf>.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood, Cliffs NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1988). *Social Learning Theory, Englewood Cliffs*. NJ : Prentice Hall.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective, *Annual Review of psychology*, 52: 1-26.
- Capp, K., Deane, F. P., & Lambert, G. (2001). Suicide prevention in Aboriginal communities: Application of community gatekeeper training, *Australian and New Zealand Journal of Public Health*. Canberra, 25(4): 315-322.
- Chertl, B. (1994). A corporate policy on Aboriginal relations. *Canadian Business Review*. Ottawa, 21(2): 18-22.
- Clark, D. (1999). Environmental health officers' understanding about an Aboriginal environmental health worker program in the Northern Territory, *Australian and New Zealand Journal of Public Health*. Canberra, 23(1): 93-94.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Noe, R. A. (2000). Toward an integrative theory of training motivation, *Journal of applied psychology*, 85: 678-707.
- Elva, L. (2003). Healing the spirit (Insights Pre-employment Training: Life is Simple) (Symposium: Native Literacy and Learning: Aboriginal Perspectives: Best Practices), *Canadian Journal of Native Education*, Edmonton, 27(14): 1.
- Gist, M. E. (1987). Self-Efficacy: Implications for Organizational Behavior and Resource Management. *Academy of Management Review*, 12(3): 472-485.
- Gist, M. E., Schwoerer, C. E., & Roson, B. (1989). Effects of alternative training methods on self-efficacy and performance in computer software training, *Journal of applied psychology*, 74: 884-891.
- Gooding, J. (1999). National aboriginal apprenticeship campaign launched, *Canadian Report*, Toronto: 12(13): 8.
- Guly, C. (1999). The entrepreneurial spirit soars in aboriginal Canada. *Canadian Banker*, Toronto, 106(6): 6-7.
- Henderson, R. D., Deane, F. P., & Ward, M. J. (1995). Occupational Differences in Computer-Related Anxiety: Implications for the Implementation of a

- Computerized Patient Management Information System, *Behavior and Information Technology*, 14(1): 23-31.
- Jane, W. (1998). Where the smart mining money is going: tapping into natural resource. Diavik prepares to be Canada's second diamond mine, *Canadian Mining Journal, Don Mills*, 119(6): 14.
- Loizides, S. (2003). Aboriginal baby boom a challenge for employment prospects, *Canadian HR Report*, 16(22): 10.
- Mathieu, J. E., Tannenbaum, S. I., & Salas E. (1992). Influence of individual and situational characteristics on measures of training effectiveness. *Academy of management Journal*, 35: 828-847.
- Miller, S. D. L. J. (2003). Politicizing aboriginal culture tourism: The discourse of primitivism in the tourist encounter, *The Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 40(1): 27-45.
- Noe, R. A. (1986). Trinees' attributes and attitudes: Neglected influences on training effectiveness, *Academy of management Review*. 11: 736-749.
- Noe, R. A. & Ford, J. K. (1992). Emerging issues and new directions for training research, *personnel and human resources management*, 10: 345-384.
- Roger, H., & Pamela, S. (1996). Anew era in corporate Aboriginal relations. *Canadian Business Review*, Ottawa, 23(1): 22-26.
- Ron, J. (1994). Mutual opportunities through partnership, *Canadian Business Review*. Ottawa, 1(2): 14-18.
- Salas, E. & Cannon-bowers, J. A. (2001). The science of training: A decade of progress. *Annual Review of psychology*, 52: 471-499.
- Shea, G. P., & Guzzo, R. A. (1987). Groups as Human Resources. *Personnel and Human Resources Management*, 5: 323-356.
- Spink, K. S. (1990). Group Cohesion and Collective Efficacy of Volleyball Teams, *Journal of Sport and Exercise Psychology*. 12: 301-311 ◦
- Sykes, R. B. (1991). Black in the Public Sphere. *Hecate. St. Lucia*, 17(1): 51.
- Tracey, J. B., Hinkin, T. R., Tannenbaum, S., & Mathieu, J. E. (2001). The influence of individual characteristics and the work environment on vary levels of training outcomes. *Human Resource Development Quarterly*, 12: 5-23.

The Study of Behavioral Intension of Aboriginal Vocational Training and Employment Service at Kaohsiung, Pingtung, Penghu and Taitung County

Kun-Hsiung Huang*、Hao-Wei Yu**

Abstract

Because the work right of aborigine seem serious gradually, therefore how to upgrade their human resource and help aborigines entering the labor market are important.

This topic bases on Planned Behavior Theory and Social Cognitive Theory, derive four factors including Attitude, Subjective Social cognitive (SSN), Perceived Behavioral Control (PBC) and Environment to explore the Behavior Intention of aborigines who participate vocational training and employment service in southern Taiwan. The sample of this research is aborigines who participate vocational training's at SVTC in 2004 and 2005 year. The result discovers "Attitude", "Subjective Social Norm" and "Environment" all have positive inference in vocational training; "Subjective Social Norm" and "Environment" both have positive inference in employment service.

Wish to raise aboriginal behavior intention to participate vocational training and employment service. This research suggests holding vocational

* Associate Professor of Business Administration Department, Shu-Te University.

** Graduate School of Business Administration, Dong Hwa University.

training matching industrial structure and labor market demand, and cooperating vocational training project to develop characteristics of industrial of aboriginal home town; deliver vocational training and employment service information smoothly and enforce the function and mechanism. Cultivate aboriginal work attitude and ethics could improve aboriginal employment situation. Employment service sectors must check and update data of labor market. Establish a monitor system to prevent illegal behavior of employers and hurt aboriginal work right.

Keywords: Aborigine, Vocational Training, Employment Service, Planned Behavior Theory, Social Cognitive Theory

