

東方設計大學時尚美妝設計系碩士班
碩士論文

Graduate Institute of Fashion & Cosmetology Design
Tungfang Design University

Master Thesis

美容工會成員參與課程訓練之學習動機、
滿意度與職涯發展之研究

The research of beauty trade union members
participating in course training of learning,
satisfaction and career development

陳靜瑤

Ching-Jung Chen

指導教授：孫于芸 博士

林明宏 博士

Advisor: Yu-Yun Sun, Ph.D.

Ming-Hung Lin, Ph.D.

中華民國109年7月

July, 2020

東方設計大學時尚美妝設計系碩士班

碩士論文

Graduate Institute of Fashion & Cosmetology Design

Tungfang Design University

Master Thesis

美容工會成員參與課程訓練之學習動機、滿意度與
職涯發展之研究

The research of beauty trade union members participating
in course training of learning, satisfaction
and career development

陳靜瑤

Ching-Jung Chen

指導教授：孫于芸 博士

林明宏 博士

Advisor: Yu-Yun Sun, Ph.D.

Ming-Hung Lin, Ph.D.

中華民國109年7月

July, 2020

東方學校財團法人東方設計大學時尚美妝設計系
碩士學位論文 學位考試委員會審定書

美容工會成員參與課程訓練之學習動機、滿意度與職涯發展之研究
The research of beauty trade union members participating in course
training of learning, satisfaction and career development

本論文係 陳靜瑢 君，在東方學校財團法人東方設計大學時尚
美妝設計系碩士班完成之碩士學位論文，於民國 109 年 07 月 16 日承
下列考試委員審查通過及口試及格，特此證明。

口試委員：

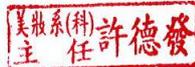
孫于芸 林明宏 (簽名)

(指導教授)

郭彰仁

謝介仁

系主任、所長

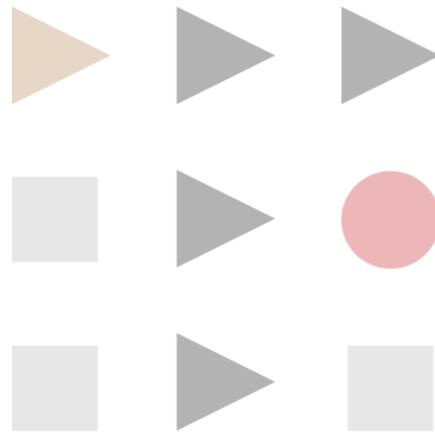


(簽章)

中 華 民 國 1 0 9 年 0 7 月 1 6 日

謝誌

瞬間的歲月，忙碌中的提醒，愛的教育琢磨出玉石般的我，在東方設計大學服務近十年，東方是我的標杆，也引以為榮！機緣之下也進入了東方設計大學時尚美妝設計研究所，不管在學業上或是工作上，感謝校本部孫于芸與林明宏教授輔導與指正，另也感謝兩位口試委員郭彰仁與謝介仁教授給予論文結果與內容相關寶貴的建議意見，感恩如家人般的廖年豐理事長栽培與鼓勵，謝謝自己的認真與努力，又將創出人生另一個新里程。



陳靜瑢 謹誌于 109年7月

東方設計大學
TUNGFANG DESIGN UNIVERSITY

美容工會成員參與課程訓練之學習動機、滿意度與職涯發展之研究

中文摘要

隨著時代的進步、經濟水準的提升，個人與產業都將面臨更多的轉換與挑戰。美容業的發展從早期單店家庭式的經營轉為連鎖化經營模式，消費者對於服務的品質以及從業人員專業能力的要求也越來越高，在職人員技術知能的創新與提昇漸漸受到美容業者的重視，美容工會所提供的教育訓練課程對於美容從業人員的重要性不言而喻。目前國內針對有關美容從業人員訓練課程相關性的研究仍十分有限，因此本研究基於以下的研究背景，針對美容從業人員對於工會辦理的教育訓練課程之學習動機、學習滿意度及職涯發展進行深入的探討與研究。

本研究主要目的是探討台北地區美容工會成員對於工會教育訓練課程的學習動機、學習滿意度以及職涯發展之關係。本研究共回收382份，問卷回收後，經檢視問卷填答結果，經剔除其中11份填答不完整之無效問卷，總計獲得有效問卷371份，可用率占回收問卷之97.1%，接者以SPSS統計軟體進行資料處理以及分析以驗證本研究所提之相關性假設。研究得到結果：

- 一、不同背景變項之美容工會成員在學習動機上有部分顯著正向相關。
- 二、不同背景變項之美容工會成員在學習滿意度上有部分顯著正向相關。
- 三、不同背景變項之美容工會成員在職涯發展上有部分顯著正向相關。
- 四、美容工會成員參與美容工會之訓練課程的學習動機越高，職涯發展就越正向，本研究假設不成立。
- 五、美容工會成員參與美容工會之訓練課程的學習滿意度越高，職涯發展就越正向，本研究假設不成立。

關鍵字: 美容工會、課程訓練、學習動機、滿意度、職涯發展

The research of beauty trade union members participating in course training of learning, satisfaction and career development

Abstract

With the advancement of times and the improvement of economic standards, individuals and industries will face many transformations and challenges. The development of the beauty industry has changed from an early single-store family-style operation to a chained business model. The more consumers demand for the service quality and employees' professional ability, the higher innovation and improvement of technical knowledge and skills of in-service staff gradually. The importance of the education and training courses provided by the beauty union for beauty professionals is self-evident. At present, the research on beauty trade union of members' training courses is relatively limited.

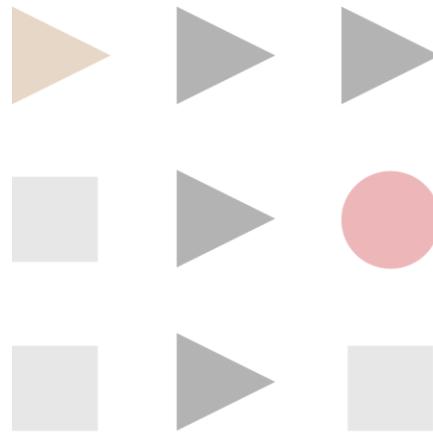
This research explores the correlation between the motivation, satisfaction, and career development of beauty trade union members participating in trade union education and training courses. In this thesis, a total of 382 questionnaires were received. After collecting the questionnaires and reviewing the results of the questionnaires, we removed 11 invalid questionnaires with incomplete answers, then a total of 371 valid questionnaires and the availability rate accounts for 97.1% were obtained. The statistical result in this thesis is to use SPSS 23.0 software for data processing. We verify the correlation hypotheses in this research. The results of the survey showed as follows:

1. The beauty trade union members' different basic statistical data have some significant positive impacts on learning motivation.
2. The beauty trade union members' different basic statistical data have some significant positive impacts on learning satisfaction.
3. The beauty trade union members' different basic statistical data have some significant positive impacts on career development.

4. The higher the motivation for the members of the beauty trade union to participate in the training courses of the beauty trade union, the more positive the career development. This assumption is not true.

5. The higher the satisfaction of the beauty trade union members in the training courses of the beauty trade union, the more positive the career development. This assumption is not true.

Keywords: Beauty trade union, course training, learning motivation, learning satisfaction, career development.

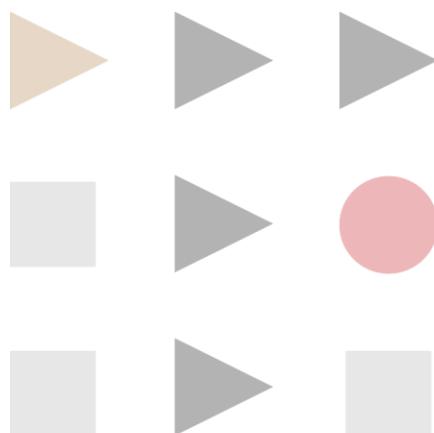


東方設計大學
TUNGFANG DESIGN UNIVERSITY

目錄

口試委員會審定書	i
謝誌	ii
中文摘要	iii
英文摘要	iv
目錄	vi
表目錄	viii
圖目錄	x
第一章 緒論	1
第一節 研究背景與研究動機	1
第二節 研究目的	4
第三節 研究範圍與限制	5
第四節 名詞解釋	6
第五節 研究流程	7
第二章 文獻探討	8
第一節 學習動機	8
第二節 學習滿意度	22
第三節 職涯發展	28
第三章 研究方法	37
第一節 研究架構	37
第二節 研究假設	38
第三節 問卷設計	39
第四節 預試問卷發放與回收統計	43
第五節 正式問卷之實施	50
第六節 資料處理	51
第四章 研究分析與結果	53
第一節 敘述性統計分析	53
第二節 學習動機、學習滿意度、職涯發展之信度分析與因素分析	58
第三節 不同背景變項對學習動機、學習滿意度、職涯發展的變異數分析	62

第四節 學習動機、學習滿意度及職涯發展關聯性分析	88
第五章 結論與建議	89
第一節 結論	89
第二節 未來研究建議	92
參考文獻	93
附錄一	102



東方設計大學
TUNGFANG DESIGN UNIVERSITY

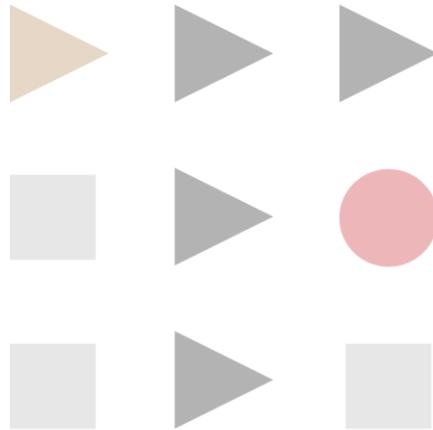
表目錄

表 2-1 動機定義.....	9
表 2-2 Super 生涯發展階段中的形象規範.....	30
表 2-3 生涯發展各階段內的小週期：發展任務的循環與再循環.....	30
表 3-1 基本資料量表.....	39
表 3-2 學習動機衡量預試表.....	40
表 3-3 學習動機預試問卷各構面題數表.....	40
表 3-4 學習滿意度衡量預試表.....	41
表 3-5 學習滿意度預試問卷各構面題數表.....	41
表 3-6 職涯發展衡量預試表.....	42
表 3-7 職涯發展預試問卷各構面題數表.....	42
表 3-8 「學習動機」項目分析表.....	44
表 3-9 「學習滿意度」項目分析表.....	45
表 3-10 「職涯發展」項目分析表.....	46
表 3-11 學習動機預試問卷之信度分析表.....	47
表 3-12 學習滿意度預試問卷之信度分析表.....	48
表 3-13 職涯發展預試問卷之信度分析表.....	49
表 4-1 填答學員之背景變項資料分布表.....	55
表 4-2 「學習動機」問項敘述性統計表.....	56
表 4-3 「學習滿意度」問項敘述性統計表.....	57
表 4-4 「職涯發展」問項敘述性統計表.....	57
表 4-5 學習動機信度分析與因素分析.....	59
表 4-6 學習滿意度信度分析與因素分析.....	60
表 4-7 職涯發展信度分析與因素分析.....	61
表 4-8 不同性別對學習動機的 t 檢定分析表.....	63
表 4-9 不同性別對學習滿意度的 t 檢定分析表.....	64
表 4-10 不同性別對職涯發展的 t 檢定分析表.....	65
表 4-11 不同性別對分量表的 t 檢定分析表.....	65
表 4-12 不同年齡對學習動機之變異數分析表.....	67

表 4-13 不同年齡對學習滿意度之變異數分析表.....	68
表 4-14 不同年齡對職涯發展之變異數分析表.....	69
表 4-15 不同年齡對各分量表之變異數分析表.....	70
表 4-16 不同婚姻狀態對學習動機之 t 檢定分析表.....	71
表 4-17 不同婚姻狀態對學習滿意度之 t 檢定分析表.....	72
表 4-18 不同婚姻狀態對職涯發展之 t 檢定分析表.....	73
表 4-19 不同婚姻狀態對各分量表之 t 檢定分析表.....	73
表 4-20 不同教育程度對職涯發展之變異數分析表.....	75
表 4-21 不同教育程度對職涯發展之變異數分析表.....	76
表 4-22 不同教育程度對職涯發展之變異數分析表.....	77
表 4-23 不同教育程度對各分量表之變異數分析表.....	77
表 4-24 不同服務年資對學習動機之變異數分析表.....	79
表 4-25 不同服務年資對學習滿意度之變異數分析表.....	80
表 4-26 不同服務年資對職涯發展之變異數分析表.....	81
表 4-27 不同服務年資對各分量表之變異數分析表.....	82
表 4-28 不同月收入對學習動機之變異數分析表.....	84
表 4-29 不同月收入對學習滿意度之變異數分析表.....	85
表 4-30 不同月收入對職涯發展之變異數分析表.....	86
表 4-31 不同月收入對各分量表之變異數分析表.....	87
表 4-32 學習動機、學習滿意度對職涯發展迴歸分析表.....	88
表 5-1 研究假設驗證結果.....	89

圖目錄

圖 1-1 研究流程圖.....	7
圖 2-1 Maslow 需求層次論圖示.....	11
圖 3-1 研究架構圖.....	37



東方設計大學
TUNGFANG DESIGN UNIVERSITY

第一章 緒論

第一節 研究背景與研究動機

台灣美容業蓬勃發展始於六十年代經濟快速起飛，貿易順差大幅成長、國民所得提高，使得人民消費型態逐漸改變，對生活品質需求提昇，女性開始重視個人的美容與保健。因此，也衍生許多如各類美容教育、美容補習班、美容保養品、化妝品、美容儀器等相關產業(吳仕芸，2007)。在2006年時，經濟部工業局統計台灣化妝保養品產業年產值已達新台幣300億元，工廠家數則有528家，外銷出口值約56億元(進口值約301億元)。2010年依據台灣省美容職業工會聯合會之評估，在就業市場上，美容從業人員約已在35至40萬人之間(林瑞勳，2006；黃宜純等，2005)。另外，根據行政院主計處編(2010)的統計，台灣地區國民消費「美容及衛生用品」的指數從民國82年的84.83提高到民國100年8月的104.83，可以顯見國民美容消費能力已提升至相當高的水準。現今由2019年經濟部統計數據，藥品及化妝品批發業年增率有6.1%營業額，綜合上述2006至2019年相關數據顯示，美容業服務項目需求增大，衍生的相關產業也相對變多，競爭也越多，消費者也更重視美容服務人員的專業度，具有專業證照或專業能力強的美容從業人員的就業機會也增多。

由於生物以及化妝品科技快速的發展、流行觀點瞬息萬變、美容業複雜的學理基礎及技法以及多元產品結構，學校及證照習得的知識技能並不足以應付業界人力專業化需求。在市場競爭的機制下，美容從業人員需提供更高品質之專業知識與技能來進行顧客服務，因此員工的職前及在職訓練、經驗技能的傳承即成為維繫美容業蓬勃發展之重要人才培育管道。

國內美容從業人員的培訓管道包括學校教育、非正規教育中的公共職業訓練、大專院校推廣教育、美容補習班、企業訓練、化妝品廠商、師徒傳授(徐女琇，1996；蔡宜容，2003)。就現今美容職業教育而言，可概分為學校養成教育與在職訓練兩部份，其中之在職訓練是許多公司非常重視的，因為美容從業人員將會直接面對消費客戶，在職場上實際操作，但這會關係到公司信譽、從業人員個人職場聲譽以及客戶口碑，在職訓練也可以參加美容工會課程訓練，提升本身專業技能、培訓設計能力、增強展店管理技巧等各方面，美容工會提供許多相關課程，

來精進美容從業人員所應具備的專業能力。辦理工會教育訓練課程幾乎都是明列於工會組織章程中宗旨任務之一。然而，工會投入了大筆的金錢及規畫完善教育課程訓練後，究竟有多少成效，以及成員是否有效地將教育訓練課程所學之知識應用在工作中，在職場發揮工會的教育訓練課程功能。美容工會成員，面對琳瑯滿目的課程，對於工會的教育訓練課程的學習滿意度，是否也會影響工會成員未來的職涯發展。這是本研究動機之一。

以美容工會而言，並非每位勞工對工會有相同的認同感與參與感。因此，要讓會員感受到工會組織的功能與需要，除了積極爭取會員福利，保障會員權益外，平時應該加強會員的職能訓練，使工會成員意識、觀念得以轉化，持之以恆，讓會員確實感受到工會存在價值與意義，會員才可能對工會產生認同，進而產生回饋，提供工會強有力的支援。工會認同可使會員對工會產生堅固的認同感與歸屬感，具有團結工會會員的功能，工會認同對於未來工會文化及勞資協商占有舉足輕重的地位(朱若蘭，2003)。

而從國內外學者的研究中發現，教育訓練大多著重在企業的經營層面，並以組織績效為主作探究，例如，Hallier and Butts(1999)探索企業培訓對於業績拓展的重要性，除了本應重視在職訓練之外，所考量的培訓更應融入受雇者的自我發展以及職場倫理。李漢雄(2000)、Fernando and Cabrera(2009)以及黃同圳(1995)皆認為企業的教育訓練相當重要，有助於企業提升績效以及增加生產力。但相關研究較少針對美容工會之教育功能來探討，這是本研究動機之二。

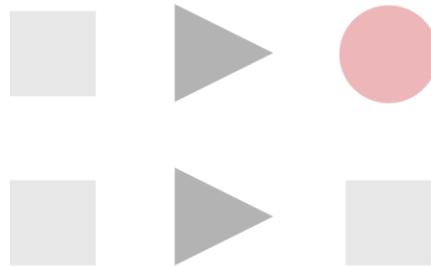
工會規劃開立的教育訓練課程，其目的有三個面向：其一對於參與企業而言，可以透過對於參加學員近距離的觀察，選擇符合企業精神之學員；其二為在工會組職方面，可有效利用社會資源，擴展教學資源，進而建構相關的教學成果；其三為在參加成員方面，將可深入了解職場狀況，快速與職場接軌，培養良好的職場倫理態度，進而拓展就業機會，也可以提昇自我的就業能力。因此，探討工會會員參與教育訓練課程動機，亦是本研究動機之三。

美容工會成員背景、起點行為、所學知識及工作環境各異，其參與工會教育訓練課程的動機亦有所不同，也會造成學習成效的不一致，因不同的背景知識，對於課程的認知、課程規劃、講師特質、教學方式、教具使用等各項教學安排皆有所不同認知，因此可探究不同工會成員參與工會訓練課程的學習動機，與學習成果間之關聯性，以提供日後規劃課程之參考，或成員參與課程前的自我評量，

亦是本研究的動機之四。

學習滿意度提供診斷教學活動過程是否妥適，經過檢視較可確保教學品質，是教學品質中的評估指標參考重點(莊淑真,2004)。Binner, Dean and Millinger(1994)研究指出學習滿意度較高者會：降低中斷學習率、參與者會有更好的學習品質並願意推薦他人參與學習活動。彭品嘉(2011)以及巫佳靜(2007)之研究也指出，實習的滿意程度對實習生職涯規劃是有影響的。綜合上述學習滿意度可以影響學習效益及對個人職涯發展有正面幫助。探討美容工會成員參與工會課程訓練之學習滿意度，係本研究動機之五。

Crebert(2004)研究，透過職場實習，學生更能了解在學校所學專業如何應用於實務工作上，也能夠加強其學習動機，體會到學校學習是一件事，功課好不等於適合未來的就業與職涯發展，並初步對職場文化有所認識，有利於其後續職場人格特質的發展，並可建構未來個人職涯發展的藍圖。綜合上述相關研究動機，本研究探討美容工會成員參與工會訓練課程動機、滿意度以及職涯發展之間之關係。

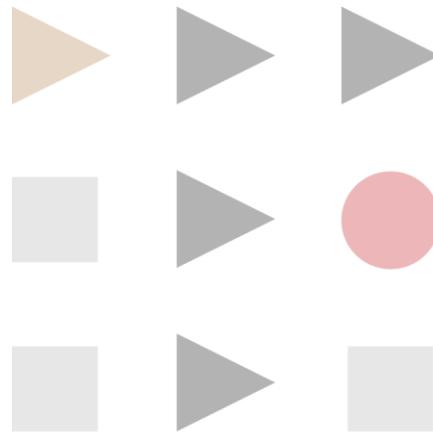


東方設計大學
TUNGFANG DESIGN UNIVERSITY

第二節 研究目的

本論文研究目的說明如下：

- 一、探討美容工會成員參與工會課程訓練之學習動機。
- 二、探討美容工會成員參與工會課程訓練之學習滿意度。
- 三、探討美容工會成員參與工會課程訓練後之職涯發展規劃。
- 四、探討美容工會成員參與工會課程訓練學習動機、學習滿意度與職涯發展之間相互影響狀況。
- 五、了解美容工會成員參與工會課程訓練之學習動機、學習滿意度對職涯發展的關聯性影響之情形。



東方設計大學
TUNGFANG DESIGN UNIVERSITY

第三節 研究範圍與限制

本節研究範圍與限制分別說明如下：

一、研究範圍

本研究以於大台北地區美容工會成員為研究對象，美容業涵蓋的範圍很廣，依據行政院主計處2018年1月最新修訂之職業標準分類，美容從業人員被定義在第5大類—服務及銷售工作人員中的「美髮、美容及造型設計有關工作人員」。工會的教育訓練課程既以此職業標準規劃，期望能給工會成員在職場上獲得最大的助益。

二、研究限制

- (一) 本研究以參與美容工會課程訓練之工會成員為研究對象，礙於研究時間、人力及經費的限制，故採用立意抽樣的方式共回收382位填答問卷。
- (二) 本研究僅以參與美容工會課程訓練之工會成員職涯發展之歷程作為探究，並未從機構或業界的角度探討。又研究者本身亦為美容業從業人員，請參與訓練之學員填答問卷，探討之內容僅涉及對訓練課程之學習動機、學習滿意度及個人之職涯發展與心路歷程，在美容專業市場上，業界自我保護意識濃厚，業界內部資料不易公開(蔡宜容，2003；王麗菱、鍾國川、黃宜純，2006；蕭夙真，2008)，可能會因研究對象之顧慮而影響填答問卷的意願及專注度。
- (三) 本研究試圖建立美容工會課程訓練之工會成員其職涯發展模組，但目前有關參與美容工會課程訓練之工會成員職涯發展的文獻仍較缺乏，欲將問卷填答結果與現有文獻相互比對與討論，恐有所不足。
- (四) 依據行政院主計處107年事業人力僱用狀況調查報告統計表，截至2018年12月31日止，理髮及美容業受雇員工人數為42,943人，其中男性2,002人(約占4.6%)、女性40,941人(約占95.4%)。尤以上數據顯見美容業從業人員多為女性，因此本研究較適宜做為以女性從業人員為主體之產業或是具有相似特性之依據與參考。

第四節 名詞解釋

茲將下列學習動機、學習滿意度以及職涯發展相關名詞說明如下:

一、學習動機

Dweck (1986)認為動機是所有目標導向活動的動力，探討人們行為的「為什麼」會發生的原因。以認知理論探討學習動機的研究者認為學習動機是因為外在環境或內在心理層面的刺激後所產生的認知，後續才因此而產生反應(張春興，1994)，主要將動機視為個人內部驅動力，有了驅動力才能往目標邁進，此內部驅動力是源自個人對環境的自我理解，這些自我的理解以及解釋，皆會影響個人的行為反應，這些行為反應也會受過去參與學習活動的經驗、目前所處的狀態以及未來期望值的影響。本研究之學習動機係指參與美容工會課程訓練之工會成員之動機、關鍵因素與預設目標。

二、學習滿意度

本研究的學習滿意度定義採用張春興(1996)相關定義並針對美容工會成員對學習活動的認知，其中包括學習需求、學習自覺性、學習興趣等。美容工會學員學習活動的認知形成，是因為喜歡美容工會的相關課程，這其中會包含過程滿意和成效滿意二個構面。

三、職涯發展

職涯發展 (career development)是一個在過程中以職業為生涯重心，同時完成自我觀念的建構並具有持續性(楊朝祥，1990)。

本研究參考楊朝祥(1990)、呂建國、孟慧(2002)、杜博生(2003)、Crane (1986)以及高強華(1988)之論點，本研究的職涯發展之定義為：職涯選擇的過程，係連續不斷的歷程，個體在不同時間點，對職涯發展的選擇、規劃、與確定程度，以及未來再次進修意願，隨時都要做不同的抉擇。

第五節 研究流程

本研究透過本章第二節所提研究目的，於第二章透過與本研究相關各主題之文獻探討所提變項相關之理論基礎。於第三章後續進行問卷的構面以及問項設計，接者進行問卷的前測與分析後，以美容工會會員為調查對象，正式發放與回收問卷後於第四章進行相關統計資料處理如敘述性統計、個人背景變項、信效度、獨立 t 檢定、單因子變異數、事後檢定以及迴歸等資料分析，相關研究流程如圖 1-1 所示。

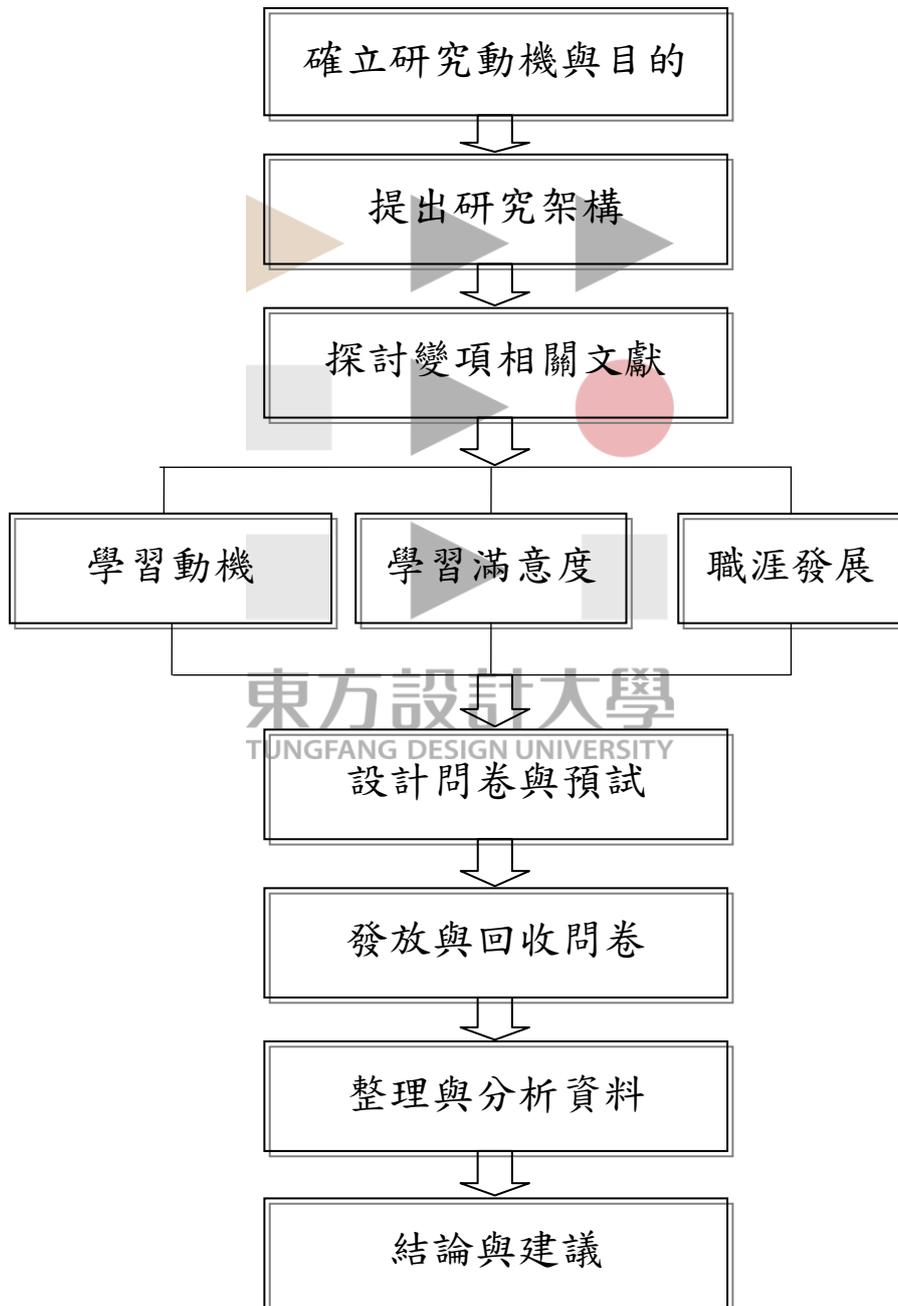


圖 1-1 研究流程圖

第二章 文獻探討

本章旨針對研究之相關文獻加以探討與分析，以作為探究美容工會成員參與工會課程訓練之學習動機、學習滿意度與職涯發展之理論基礎。本章共分為三節，包括學習動機、學習滿意度以及職涯發展相關研究探討，以做為第三章發展問卷各量表的構面因素。

第一節 學習動機

長久以來，學習動機也是在教學過程中授課教師需要關注的重點。在學習活動中，教師們常視學習動機是學習成效良莠的主因，而要了解學習的動機，則需對動機與學習動機做一番探討。再者，透過學理上對於動機的分類與類型，以增進對學習動機意涵的了解。由於本研究主要是探討美容工會成員參與工會課程訓練之學習動機、學習滿意度與職涯發展相關性的研究，因此，對學習動機意涵的探討是不可或缺的，以下分別針對動機、學習動機、學習動機類型、成人參與學習動機的理论模式、組織成員參與訓練課程學習動機取向以及背景變項對學習動機之探討。

一、動機

在此先介紹動機，是因學者張春興(1996)提及「學習動機」與「動機」之間的差異，兩者最大的不同點是學習動機由教師設定目標，動機是個體自己設定，而學習動機強調心理方面，而動機較偏向生理方面。動機源自拉丁文movere，原意是指to move (激動)或to set in motion (引起動作)(張松禮，1969)。人類的動機組成相當複雜且深值在個體心裡，比較難以直接觀察的方式解釋與推論，只能利用外在行為去推論，而理解動機，有助多角度解釋以及推論外在行為產生的內在心理歷程。在含意上與動機相仿的詞很多，諸如需求、驅動力、興趣、意志、好奇、習慣、態度、價值觀、刺激與誘因等(張春興，1996)。

Adams (1963)提出，因察覺不平衡的內外環境底下所造成的一種個人內部的趨力，其目的是希望能減少或消弭這樣的差異。

Matthews(1991)也指出影響學生學習動機的幾個因素，包括教室空間佈局、教學氛圍、作業的難易度以及師生互動關係等等。

賈馥茗、梁志宏、陳如山、林月琴、黃恆、侯志欽、簡仁育(1995)等學者指出

學習的能力與動機會影響學生的學習，其中動機的影響程度最大，有些學習能力好的學生，但學習結果的呈現不一定也是好的，原因在於學習動機不足所產生的結果。施良方(1996)則說明動機是主要是為了觸發或保持學生的學習行為，涉及的範圍比較廣，例如學生的學習興趣、內心想學的動力、外部的需求如獲得英文語言能力以及父母親給予的誘因或教師上課的活動規劃等。因此，能夠讓學習這樣的行為能夠持續與堅持，則需要足夠強的學習動機。

總而言之，學習是一種主動吸收的過程，亦是一種滿足個體需求的歷程，學習行為更有其誘發以及支持的原因。因此，美容工會教育訓練課程授課教師如能了解或掌握學員的學習學習動機背後的支持動力，有助於學員的學習，並可提昇學習的興趣與學習成果。國內外學者對於動機之定義各有詮釋，整理如表 2-1：

表 2-1 動機定義

學者	年代	動機定義
Adams	1963	動機是個體為了降低內外環境不平衡的情形所產生的驅動力。
Vroom	1994	動機是個體為了達到所設定的期望值、目的或目標所作的努力。
Herbert	1976	動機是為達心裡需求或目的所產生。
Ball	1977	動機是一種假設性結構，存在於個體體內，具有引導行為的功能。
瞿海源	1991	行為是經過動機刺激的結果，透過外部行為才能推論與解釋。
林靈宏	1994	動機為了達成個體的需求經反映出的內在意念的力量驅使下，才能產生的行為。
黃富順	2003	動機會有目標與方向性的，其為環境的刺激與行為反應的中介過程。
傅紅	2005	動機無法透過個體的外顯行為直接觀察並解釋，只能以間接的方式或者從行為表現去推論。
李再長、黃麗鶯	2007	動機可作為行為的決策依據與參考，亦是行為能夠產生的驅動力，這樣的驅動力來自於需求。

資料來源：研究者自行整理

分析上述表2-1國內外學者對動機之定義，可整理為以下兩點：

- (一)動機是一種因刺激而被激起的需求，而個體為了達到自我滿足，進而採取各種行為朝向目標邁進。
- (二)動機接受了外在或內在的刺激而產生，是一種行為的內在歷程，存在於個體體內，並對個體行為產生支持與誘發的作用。

本論文將藉著探索美容工會成員參與工會課程的學習動機，希冀有機會瞭解

到美容工會成員願意參加學習活動的歷程，已作為未來美容工會辦理教育訓練課程之參考。

二、學習動機

黃富順、陳如山、黃慈(2003)針對學習動機所下定義為：個體能夠決定學參與、持續學習並達成其理想的期望值或需求的心理過程。除此之外，學習動機尚有一個相當重要的現象，就是當人們心理有所期待或想達到需求，就會以正向的動機進入學習情境(張景媛，1991)。綜合以上論析，本研究所指美容工會成員學習動機是引起美容工會成員的學習動力，在正向職涯發展的情境當中，穩定且持續地朝著達成自定於在職訓練學習目標而努力的心路歷程。以下就學習動機相關理論介紹如下：

(一)心理分析動機理論

蔣恩芬(2000)於其研究論文提及

「心理分析論的動機理論是最早被提出的動機理論，直到現在仍然相當受到重視，其代表人物為弗洛伊德(Freud, 1932)。Freud認為生命最初五個年頭所發生的一些心理性事件會影響人格結構與人格發展。人格發展分為五個時期：(1)口腔期：0-1歲，未滿足時，成人會表現過多的口腔需求。(2)肛門期：1-3歲，主要學習獨立、自律的時期。(3)性蕾期：3-5歲，主動自發學習時期，會有閹割焦慮、戀父情結。(4)潛伏期：5-12歲，已比較社會化。(5)性器期：12歲至成人，是性的探索時期。」(引自吳康，1998)

Freud(1932)認為人的行為常無法自覺受到潛意識的影響，尤其是5歲以前，而將潛意識應用於輔導原理上則是為使潛意識能浮至意識層面而變得直觀(楊耐冬，1974)。近年來心理分析理論應用在學習動機的研究雖已不多，但應用於潛意識理論，有越來越多學者投入相關的研究(劉儀，1998；戴保羅，1999；謝瑤玲，2000)。由上述心理分析動機理論的觀點來看，國小學童正處於潛伏期階段，可以在教學策略的使用上注意教學情境的安排，有助於社會化，並將此一特質融入教學策略中(蔡宜倖，2003)，因此，可利用科學遊戲活動，喚起潛意識中童年時的玩樂經驗，營造學童的學習情境，藉由人性趨向玩樂的特性增進學習動機，更可透過和他人

在遊戲過程的互動、互助中邁向社會化學習，增強其學習表現。

(二)行為學派學習動機

行為學派強調當學生表現有力的學習行為時，應給予讚美或獎勵，以增強其學習動機(李咏吟、單文經，1997)。另外亦可利用「模仿」的原理，透過模仿標竿學生的學習行為維持或增強學生的學習動機，透過行為公約如針對行為提出賞罰，學習動機因此得已產生或強化(蔣恩芬，2000)。

由此可知，教師於教學時對於學生的良好行為應多給予鼓勵，而且當學生進行需要實作之課程時，若能從班級中挑選出一些足以作為其他人模仿的學生，讓他們能學習同儕的作法，也將有助於提升學生的學習。

(三)人本學派學習動機理論

此學派認為，為了滿足自我需求而產生的動力，這個動力就是動機。人本學派最為人所熟知的馬斯洛(Maslow, 1970)之需求層次論如圖2-1，其中圖2-1最底端四層的是基本需求。其餘最頂層三個是屬於成長需求(growth needs)，透過自我的成長達到需求，其中知的需求是指個體希望能了解對自己或環境不理解的部份，諸如知識探索，即屬於學習動機。

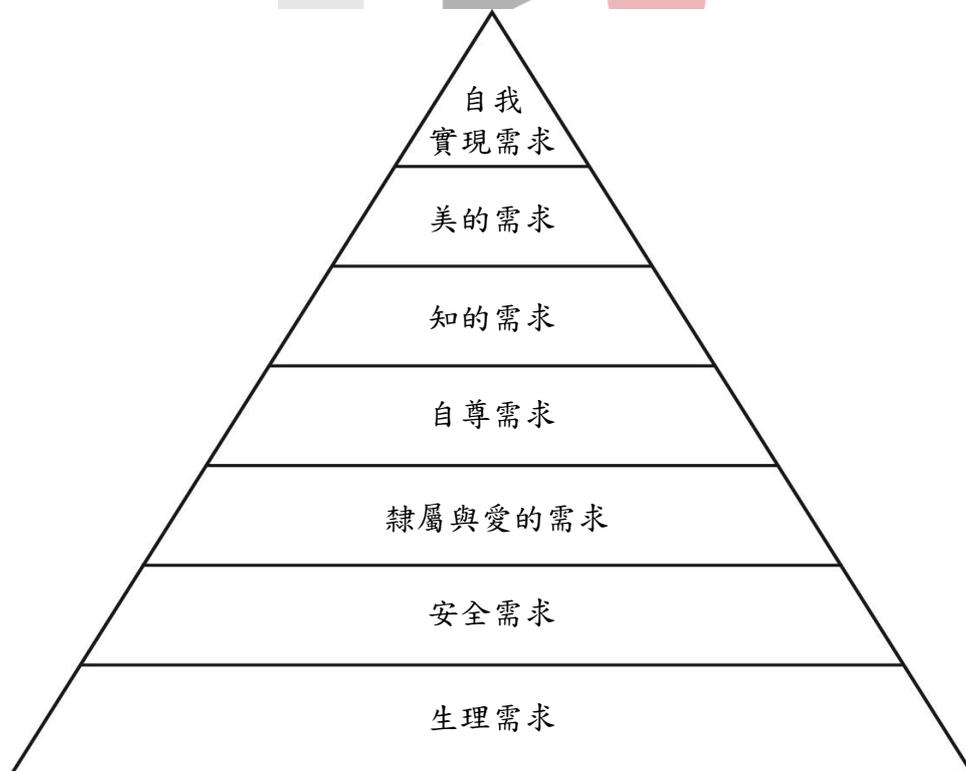


圖 2-1 Maslow 需求層次論圖示(引自張春興，1994)

(四) 認知學派學習動機理論

此學派認為進行學習活動時，需要考慮學生的成就動機高低情形。認知動機高的學生可以適時給予較難的工作，以增加其成就感；而學習動機低的學生需要給予適合其能力的工作，避免難度太高的學習工作讓學生感到恐懼，影響日後學習的動機。以下介紹相關認知動機理論如下：

1. 歸因理論

可以從Heider(1958)所提出的歸因理論解釋學習動機，分為外部型的情境歸因如學生覺得老師給予的作業太難而直接影響學生的學習動機，另一個則為內在型的性格歸因，例如學生認為學習力差，把學習成敗歸咎自己的原因。而Weiner(1983, 1985)綜合相關學者的歸因理論提出自我歸因論，將成敗的原因整理為三個唯度，個體是對個人行為成敗的結果解釋都不一樣，亦稱成敗歸因。就像有些人成功了，認為是歸因為自己本身的努力而來的，如果失敗是因為自己努力不夠，這樣的狀況可稱為內控(internal control)，也有些人覺得本身運氣好才能成功，但是如果失敗了只會檢討外部因素而不會自我檢討，稱為外控(external control)(張春興，1994)。

因此換成在學習的行為角度上來看，歸因理論則是當人們不想學習的時候會以自己的認知找到合理的理由。

2. 自我效能(self-efficacy)論

Bandura(1982)指出學習者對於學習的行為將會先評估自己能不能做到的信念以及能否自主適當的調整其學習行為。不同自我效能會影響學習活動的選擇、態度、預期結果、行為、堅持以及努力程度等等。

3. 期望—價值模式

Eccles(1983)發現，能使學習者成功預期目標不是學習的難易度，而是學習者本身的知覺(perception)才是動機最重要的成分(McKeachie, Pintrich, Lin, & Smith, 1986)。學習者的學習結果及對其未來目標的影響，會被成敗歸因型態、社會化者的輸入(input of socializers)、個人需求(needs)、價值、性別角色的認同(sex-role identity)的知覺，及其對工作特徵的知覺所調節(mediated)，這些因素，也相當重要(Eccles, 1983)。當學習者覺得因為工作的困難度低，不需要付出很多的努力即可獲得結果，這樣的學習動機就會比較強烈。

4.目標導向理論

Pintrich, Marx and Boyle(1993)指出，學習動機會因為學習目標設定的困難程度而被影響。

目標導向的分類名稱頗為分歧，但內容大同小異，學習目標導向的學生是為讀書而讀書，為真正學到知識而學習，會自動於學習過程對主題思考，著重於獲得新技巧與知識，且具有精熟、挑戰的特質；而表現目標導向則是為成績而學習，為外在的分數、讚美、報酬而努力。

若事先告知兒童作業屬遊戲性質時，兒童會選擇難度適中、有挑戰性的題目來解答；而告知兒童作業是考試時，兒童會選擇較容易的，以確保得到高分，也就是說表現目標導向的兒童會降低學習目標的需求，而選擇容易的作業(Harter, 1978)。

Dweck(1986)則在研究中指出，若教室的教學目標傾向於學習目標導向較能維持學習動機，不論高成就或低成就學生，若皆能顯出已熟悉課程內容的行為表現，學習成效也就自然比較好。故研究者認為在教學活動中應盡量營造出學習導向的學習環境幫助學生學習，如學生進行科學遊戲活動鼓勵學生挑戰自己以增強其學習動機。

5.建構觀點的學習動機理論

建構主義為推動教育改革的一個重要思想(郭重吉,1996)。Von Glaserfeld(1988)曾強調學習者必須有主動學習的意願，才容易主動建構知識，進而使用主動學習策略去整合現有知識和新經驗。Tuan、Chin and Shieh(2005)更進一步指出只要學習者認為學習任務有價值、有意義時，學習者就會主動的學習、使用學習策略修正現有知識去解釋新經驗而建立新的理解，在Pintrich and De Groot(1990)發展之學習動機量表問卷中也包含了主動學習策略的因素，也就是說，動機的本質和學習目標會影響學生的主動學習策略。

在廣義的社會建構論中，學習是建立在學習者和社會互動上，因此學習者的學習也會受到社會及環境因素的影響，以往對一般的課室環境研究中所呈現的是學生對於教室環境的感知，其中受到許多不同因素的影響，包含有教師教學策略、學生、師生間互動以及所實施的課程等層面，(黃台珠、陳昱宏，1999；Aldridge & Fraser, 1998；Pintrich & Schunk, 1996)，這些因素都會影響學習動機；Huang and Waxman(1995)發現不同動機的學生對學習環境有不同認知(Tuan, Chin, & Shieh,

2005)，而段曉林、靳知勤(2000)訪談315個九年級學生後也指出教師教學策略和在課堂中呈現具體、有意義的科學概念能促進學生學習科學的動機。

Brophy(1987)則認為教師應注重教學方式、教學內容的設計，營造一個良好的學習氛圍，以引起學生的動機，若學生所處的教學環境和學習活動總是一成不變的話，不久學生就會覺得厭煩了。

因此，如何營造良好的學習環境如：安排適當之課程活動、營造課室教學氛圍以及注重學習環境是授課教師在授課前後所應注重的，同時，教師亦須同時精進教學方式，才能引起學生主動學習的學習動機。

以上理論均強調動機的內在發展過程。其中心理分析論認為動機常是來自於個人的潛意識結果；人本論則認為每個人都有自我成長的需求而產生動機；認知論認為動機是因個人根據對於環境或者現實的了解以及判斷，會影響其動機行為；而建構論則認為個人必須有學習意願才會主動建構其學習行為。

綜合以上各種動機理論，美容工會相關課程進行教學時應注意的原則有：(1)教師需要根據學員的能力因材施教，給予適合的教學活動。(2)給予學員成功的經驗，藉以提高自我效能及學習價值與知覺。(3)幫助學員建立適當的歸因，如：實務課程訓練不成功時，可多歸因為自身努力不夠，只要再更努力就可以成功。(4)教師給予學員肯定的回饋，例如對於學員的表現給予適當的小禮物或者作品，利用增強方式讓學員產生更強的學習動機。(5)提供符合學員經驗的教學活動當作誘因，如教師參加美容美髮國際比賽的創新作品教學。(6)營造學習導向之學習環境以增進學員主動學習的意願，讓學員樂於參與工會的訓練課程。

三、學習動機類型

學生學習動機長久以來就是許多學者的研究題材，相關資料也相當多。Lee(1989)以質性研究，針對十二位六年級學生科學學習動機探討影響學習動機的類型以及關鍵因素，結果發現課程、教學及學生人格特質等因素會互相影響學習動機，不但會受到學習者本身對學習的認知影響，同時也會受到課室、教師教學及教室情境的影響，因而表露出不同的學習動機型態及學習態度。並將學生的學習動機類型分成六種(黃淑菁，2000)：(一)內在動機學習科學型(Intrinsically motivated to learn science)，發自內心主動學習。(二)被引發動機學習科學型(Motivated to learn science)，在許多特定的課程操作下被觸發學習動機。(三)內在動

機但不一致型(Intrinsically motivated, but inconsistent)，此類學生依據自我的內在興趣而學習科學。(四)完成任務型(Task completion)，此類學生一般會注意且融入上課的活動；然而，對課室裡的學習，他們無法達成認知目標。他們似乎較關心完成課室的工作，而非一定要理解不可。(五)逃避學習型(Task avoidance)，此類學生不參與課室的學習，所以無法達成認知上的學習。他們既不注意也不融入課室活動，其主要關心的是以最少的努力完成工作。(六)破壞性行為型(Disruptive behavior)，此類學生極為逃避參與課室任務或活動。

Lee and Brophy(1996)以行動研究觀察以及非正式訪談的方式，進行兩個六年級科學教室的學習動機研究。發現學生的學習動機有五種類型，分別說明如下(黃淑菁，2000)：(一)學習動機的內在科學型態，此類型學生以興趣為前提，主動並持續進行學習活動。(二)被激發學習動機型，此類型學生以達成吸收知識為目的，雖有認知要參與，然而並非內在興趣的驅使。(三)內在的學習動機，學生為了滿足興趣而學習，參與度可有可無。(四)無科學學習動機型，此類型學生逃避學習任務，沒有參與度。(五)負向的學習動機型，此類型學生抗拒學習，干擾學習參與度。

李嘉祥(1999)以質性研究在國中生物科中進行合作學習之探究，主要目的在了解對學習動機的影響，合作學習能夠增進學生學習動機，並提出五種生物科學習動機類型，分別為內在的學習動機、外在的學習動機、不穩定的學習動機、沒有學習動機及負向的學習動機。其中，大多數的學生為不穩定的學習動機，還會受到各種內在與外在因素的影響。

上述研究中，對於學生學習動機類型的差別，在於Lee(1989)的研究中比Lee and Brophy(1996)的研究中多了一項完成任務型。而李嘉祥(1999)的研究是參考Lee(1989)和Brophy(1996)的研究發現，因此，兩者的類型分法是類似的。

吳淑娟(1999)曾對一個國三B段班理化科學習進行個案研究，探究其對學習動機的面貌及影響因素。研究中以六位個案學生為例，提出三種不同動機類型：(一)精熟學習取向：不熱烈追求高分，強調知識的習得。(二)表現學習取向：追求高分數表現。(三)逃避學習取向：期望自己的分數很高，卻又不想為理化考試付出心力，也另說明有關教學資源運用、學生本身的認知、對學習成就的歸因以及自我效能的心理因素，都會影響學生的理化科學習動機。

蔡宜倖(2003)則是在利用繪本式教學提升四年級學生學習自然科動機研究中，將學生分為四種不同學習動機類型：(一)內在學習動機取向：學生主動了解有

關日常生活中的自然現象，樂於學習知識。(二)外在學習動機取向：學生喜歡做實驗，學習和生活有關的有趣事物，常受教師教學策略影響。(三)選擇性學習動機取向：學生會傾向選擇較生動活潑的教學，較不喜歡僵化的重思考或有邏輯推導的教學，這樣的情形是需要被激勵。(四)逃避取向：學生對課程沒興趣，常表示難度太高且麻煩，更需要教師給予學習上的支持。

在以上各學者之學習動機類型研究中，以蔡宜倖(2003)所採用之學習動機分類類型較符合本研究架構，故研究者將以其所提出之四種學習動機類型為分類基礎將學習動機加以分類，並參考靳知勤(2008)提出之學習動機類型定義，進一步探討美容工會成員參與工會相關課程之學習動機。

由以上研究結果得知，教師的教學及不同教材內容對不同學習動機類型的學生是有影響的。而如何促使美容工會成員更願意主動來美容職業工會學習專業課程，是極為重要的議題，由其在以上各學者之學習動機類型研究中，可能因美容工會成員是被動性因工作需求雇主，因此，研究者認為多利用實作活動進行教學是可思考精進的教學方式之一。

四、成人參與學習動機的理論模式

因美容工會成員大多屬於成人教育，在此亦進行成人參與學習動機的相關文獻探討，根據國內外學者所發表的學習參與動機研究文獻，綜合各論，探討一些與研究有關之理論，做為本研究之理論基礎。相關理論模式逐一說明如下：

(一)勢力場論(Force Field Analysis)

Miller(1967)提出勢力場分析論，其主要論點在解釋社經地位與成人教育參與行為的相關。他根據如Maslow(1970)的需要層次論、地理論與社會階段理論來說明成人為何參與教育活動，且解釋為何不同社會階層的成人參與教育活動，所想要獲得的報償也有如此大的差異。

(二)一致模式(Congruence Model)

Boshier(1971)認為成人參與學習會因追求更高的自我理想的實現而去學習(成長動機)，或者因為社會給予的壓力例如公司希望其再度學習另一專長(匱乏動機)，匱乏動機會有個人的不一致性(如與其他學生、老師以及學習機構環境的不一致)，如果個體與上述三項不一致性越大，要參加學習活動的可能性也越低。另外，也指出自尊(self-esteem)影響成人學習參與一個重要因素，他認為對自我持負面評

價者，較不可能覺得自己與教育環境相一致。

(三)預期效益理論(Anticipated Benefits Theory)

Tough(1978)認為每一個學習者想參加學習活動都是有原因的以及預期效益，影響學習動機程度也相當大，因此從預期效益的角度來解釋學習動機，每一個學習活動階段都有不同的效益產生。

(四)成人參與繼續教育活動模式

黃富順等(2003)指出成人參與繼續教育的活動模式是會有循環的現象，經過動機的產生，接者才有動力狀態，開始面臨的需要決策的選擇，其中包括內部環境如能力是否足夠，外部環境如是否是帶有公司的教育訓練任務，並且選取了繼續教育的活動後又會面臨到一些障礙如機構、情境以及訊息，比如說會要花時間找自己想學習的課程、要去哪邊學等，如果個體的動機夠強大足以克服上述障礙，經過參與活動後又會回到原來的開始，有了參與繼續教育活動經驗的成人，容易繼續學習的行為。

綜上所述，如何讓美容工會成員參與課程並引發學習動機，舉例來說，如工會辦理ipass色彩規劃師職能認證課程，在課程設計面需要考量其需求面，而且其讓招收的學員在社會階層屬性盡量雷同，這需要招生宣傳的策略配合，另應該需要加強對學員解釋參與課程之後相關效益如職場競爭力，爭取學員認同度，在課程實施中多準備相關教學活動配套，增強其學習動機，參考黃富順等(2003)的成人參與繼續教育動機活動模式，可將先前已經實施過的課程訓練學習成果加以精進，重點希望將學員內、外在心理層面均能呈現出來並反映問題，使其能明確的表達了參與學習活動後的障礙及其方式，除強調完成參與學習活動後可以再度回到原工作崗位並能增加其本職學能，但仍持續與學員互動鼓勵其學習活動需要不斷的再參與，體會終身學習的價值，有利後續美容工會教育訓練的課程招生以及人才培育。

五、組織成員參與訓練課程學習動機取向之相關研究

因為本研究所探討的對象為工會組織成員，也針對組織成員參與訓練課程學習動機取向進行相關文獻探討。任何行為必須要有動機，否則就無法產生；絕大多數的行為並非隨意產生、漫無目的，也不是毫無關聯，也就是說不同的動機取向，會展現不同的行為特質，也會有不同的學習動機。

郭美貝與吳鳳惠(2010)將學生學習動機定義為學持續參與學習活動的心理過程。學習動機是能讓學生持續學習的驅動力量(吳謝妙芬, 2015)。陳啓明、邱政鋒(2009)、彭健銘(2014)以及吳姿音(2014)認為學習動機是內在的學習動力,除了可以維持學習活動,可驅使個體在學習上能夠更加積極並達學習目標。Wigfield and Eccles(2000)認為學習動機其包括了作業價值、成功預期及能力信念等三個因素。黃添丁(2015)則認為學習動機包含價值、期望及情感等三要素。

郭蘭(2002)將在職進修學習動機分為「認知興趣」、「追求成就」、「他人影響」、「專業發展」、「社交關係」、「逃避/刺激」。廖志昇(2004)將在職進修學習動機分為「求知興趣」、「職業進展」、「自我發展」、「社交關係」、「逃避或刺激」、「外界期望」。蔡春綢(2004)則分為「認知興趣」、「追求成就」、「他人影響」、「職業進展」、「社交關係」、「逃避或刺激」。劉宇容(2006)亦提出「求知興趣」、「逃避/刺激」、「自我發展」、「職業進展」、「社交關係」、「外界期望」等因素。朱永照(2007)則考慮「求知興趣」、「自我成長」、「社交關係」、「外界期望」、「逃避/刺激」、「職業進展」等六個面向。

綜合上述國內外學者的研究,導致個體想要學習的動機因素很多,因此本研究即以職業進展、求知興趣、社交關係、外界期望、逃避或刺激五項所獲得多數學者認同的學習動機取向來作為本研究探討美容工會成員參與工會訓練課程之學習動機取向。

六、背景變項與學習動機之相關研究

本研究針對不同背景變項對美容工會成員參與工會教育訓練課程之學習動機,將不同背景變項之性別、年齡、婚姻、教育程度與服務年資與學習動機相關研究整理如下:

(一)學習動機與性別

黃富順等(2003)的研究顯示,男性與女性對於學習動機取向上來說對於不同取向會有不同顯著性的結果。陳志樺(2002)的研究發現,不論在各學習動機取向上,女性的參與動機顯著高於男性。周希焯(2003)的研究發現,不同性別在外界期望的動機取向上有顯著不同,男性高於女性。夏天倫(2004)則指出再不同性別成人學習者之學習動機,在社交關係取向有顯著差異,男性高於女性。廖志昇(2004)則顯示不同性別在逃避或刺激取向有顯著差異,女性高於男性。蔡春綢(2004)的研究發現,

男性職業進展的動機顯著高於女性。顏金郎(2004)的研究發現，不同性別的原住民學員參與成人教育活動之學習動機，在外界期望層面有顯著差異，男性大於女性。Joseph(1980)、陳素蓮(2006)的研究發現，不同性別學員的學習動機，無顯著差異。

大致的研究發現，除Joseph(1980)及陳素蓮(2006)外，男女的學習動機並不一致，且動機取向達顯著差別。因此探討不同性別其對美容工會成員參與工會訓練課程之學習動機之影響。

(二)學習動機與年齡

Boshier(1977)的研究，發現年輕的參與者傾向職業進展及外界期望的動機，而年長者則傾向於求知興趣。黃富順等(2003)的研究發現，年齡較大者傾向於求知興趣之參與動機；年輕者傾於職業進展、逃避或刺激、外界期望和社交關係。江綺雯(1993)的研究，發現越長者越傾向逃避或刺激、外界期望，越年輕者越傾向求知興趣、職業進展的動機。陳志樺(2002)的研究顯示，19~45歲的成人於職業進展、逃避或刺激和求知興趣等動機取向，明顯高於15~18歲和46~65歲的成人。夏天倫(2004)在其研究結果顯示年齡在求知興趣、職業進展取向有顯著差異，年齡越大，求知興趣的學習動機越強，年齡越小，職業進展的學習動機越強。廖志昇(2004)的研究發現，不同年齡在求知興趣取向、職業進展以及外界期望取向上有顯著差異。蔡春綢(2004)的研究發現，不同年齡在社交關係、逃避/刺激中會有差異性。顏金郎(2003)的研究發現，不同年齡的原住民學員參與成人教育活動之學習動機，在職業進展、求知興趣、社交關係、外界期望與逃避或刺激取向，均達顯著差異。許正淳(2005)則顯示不同年齡在認知興趣、職業進展及社交關係層面上達顯差異。劉宇容(2006)的研究發現，46歲以上學習動機較強，不同年齡對於逃避/刺激學習動機有顯著差異。在另一方面，也有研究者張明麗(1996)以及涂山華(2004)研究發現，年齡的不同並不會造成任何學習動機上的差異。

大致的研究發現，除張明麗及涂山華外，大致的研究發現，不同年齡的學習者其學習動機並不一致，且動機取向達顯著差別。因此，將不同年齡背景變項探討美容工會成員參與工會訓練課程學習動機之影響。

(三)學習動機與婚姻狀況

Boshier(1977)的研究發現，不同婚姻狀況對認知興趣、職業進展等動機因素有顯著差異。張明麗(1996)與王誌鴻(2000)的研究發現，不同婚姻狀況對逃避或刺激有顯著差異。夏天倫(2004)的結果則顯示不同婚姻狀況在逃避或刺激及職業進展有

顯著差異。顏金郎(2004)的研究發現，不同婚姻狀況的原住民學員參與成人教育活動之學習動機，在職業進展與外界期望取向，均達顯著差異，未婚的學員較高。在另一方面，也有研究者涂山華(2004)以及陳素蓮(2006)的研究發現，婚姻狀況不會造成任何學習動機上的差異。

大致的研究發現，除涂山華及陳素蓮外，婚姻狀況不同的學習者其學習動機並不一致，且動機取向達顯著差別。因此，將不同婚姻狀況探討其對美容工會成員參與工會訓練課程學習動機之影響。

(四)學習動機與教育程度

Boshier(1977)研究發現，不同教育程度於因職業進展及外界期望取向有顯著差異。江綺雯(1993)與張明麗(1996)的研究結果呈現不同教育程度與職業進展、逃避或刺激等取向有顯著相關。另不同教育程度對社交關係取向亦有顯著相關(江綺雯，1993)。陳志樺(2002)的研究，發現在職業進展、求知興趣上，教育程度較高者明顯高於教育程度低者。涂山華(2004)的研究發現，不同教育程度的學員在求知興趣向度方面的學習動機，有顯著差異。另一方面，也有研究者如郭蘭(2002)、蔡春綢(2004)的研究發現，學歷對教師參與在職進修動機沒有顯著差異。

大致的研究發現，除郭蘭、蔡春綢外，教育程度不同的學習者其學習動機並不一致，且動機取向達顯著差別。因此，將不同教育程度探討其對美容工會成員參與工會訓練課程學習動機之影響。

(五)學習動機與服務年資

張明麗(1996)之研究發現，服務年資愈淺之教師基於逃避或刺激而參與進修的傾向愈高。王誌鴻(2000)、張志鵬(2001)的研究發現，不同服務年資在職業進展取向有顯著的差異。王誌鴻(2000)的研究發現，服務年資的不同在外界期望取向有顯著的差異。廖志昇(2004)的研究發現，不同服務年資學習者之學習動機有顯著差異，服務年資深者在認知興趣取向上高於服務年資淺者，服務年資淺者在職業進展取向上較高。蔡春綢(2004)的研究發現不同服務年資在逃避/刺激取向有顯著差異。劉宇容(2006)的研究發現，不同年資者在學習動機外界期待取向上有顯著差異。

綜上所述，由於服務年資對學習動機的影響有不同的結果，服務年資不同的學習者，其學習動機取向達顯著差異。因此，將不同性別探討其對美容工會成員參與工會訓練課程學習動機之影響。

(六)學習動機與月收入

林佳穎(2006)以台北市社區大學的成年婦女所做的研究，顯示不同薪資學習動機傾向在「主動學習」、「喜愛學習」、「持續學習」、「獨立學習」、「創造學習」等構面有顯著差異。鄭丞晃(2015)的研究指出，以月收入探討參與餐飲課程學習動機有顯著性差異的存在。

另一方面，陳明珠(2005)探討海軍曾經或現在參加終身學習各班次人員不同月收入對學習動機並無顯著差異；游舜傑(2004)的研究發現不同月收入在工作態度及離職傾向有顯著影響；施茂陽(2010)的研究指出，碩士在職碩士專班的學生，月收入不同的成人學習者對學習動機無顯著差異。

綜上所述，由於月收入對學習動機的影響有不同結果，發現月收入不同的成人學習者，其學習動機取向之顯著差異並不一致。因此，將不同月收入探討其對美容工會成員參與工會訓練課程學習動機之影響。

(七)小結

綜觀上述，不同背景變項對學習動機之影響結果並不一致。本研究以不同背景變項的大台北地區美容工會成員為對象，分析比較在學習動機取向上是否有差異性。

第二節 學習滿意度

本節針對學習滿意度相關文獻進行探討，茲分述如下：第一部份探討滿意度的定義；第二部份探討學習滿意度的意涵；第二部份探討學習滿意度的相關研究。

一、滿意度的定義

滿意(Satisfaction)一詞根據教育部國語辭典(2007)：是指符合心意。Vroom(1964)認為「滿意度」，端賴個人的需求而定，需求越高並感覺達到需求則滿意度高，反之則低。Martin(1988)則將滿意定義為，「個人對獲得經驗的期望，與它所感受到經驗的實際結果之間的一致性，當所感受到感覺的等於甚至超過所期望的想法，即為滿意；反之則不滿意」。

張春興(1995)與Webster's unabridged dictionary(1997)認為滿意度是一種認知，亦是本身期望和需求的達成。陳瑾茵(2007)所提學生學習滿意度也是如同上述學者一樣但另指出學生的學習態度是積極的並能歡心學習便是滿意；反之，則是是不滿意。魏明堂(2001)則認為滿意度也是一種個人的基本人格特質，也是個人的感知程度並且也比較屬抽象性質的專有名詞。鄭巽元(2011)認為滿意度常會因為探討的對象以及目的不同，使得滿意度不好去界定也比較抽象。郭生玉(1990)亦提出滿意度是一個多面的概念，滿意度的定義也會因個人不同的認知而會不同。李慶泰(2001)將滿意度界定為能圓滿達成其目標的感覺。吳婉如(1992)認為滿意度是指個人可以達成不同生涯階段有不同的需求或可滿足其期望值。

二、學習滿意度的意涵

Knowles(1970)以及蔡明砒(1991)認為學生學習的偏好度或喜好度源自於學生參與學習活動的認知態度，檢視是否達成學習需求目標或達到滿足的程度。Tough(1982)指出學習滿意度是在經過學習歷程之前會因為喜歡學習，而經參與活動後能獲得滿足感。Flammger(1991)指出學習滿意度來自於個體達成學習需求的愉悅及滿足的感受。Long(1989)表示學習滿意度是指學生對學習成果的反饋以及衡量，檢視自我學習需求是否符合期待或達到滿足。吳婉如(1991)、林佩怡(1999)、林美智(2000)、魏銀河(2003)以及鄭寶菱(2010)說明學習滿意度是指學生對學習活動的認知感受是否正向及愉悅。林郁茹(2007)經由研究分析所得的結果得知人格特質與學習滿意度具有顯著的正相關。另李姍穎(2007)其研究結果亦如同林郁茹

(2007)之研究結果。

蘇偉傑、黃韶顏、倪維亞(2016)認為學習滿意度是學習後的認知，對學習過程所做的評價。故學習滿意度可做為學習者對學習過程中之價值感受，且基於其投注心力與獲得做為學習與表現結果之間的主觀認知考量(黃靖文，2018)。

三、學習滿意度的相關研究

透過學習滿意度可知學生的期望與實際所得結果是否滿意與差異。而施台珠(2006)認為學習滿意度高會有其相關益處：(一)提升學習動機：具學習滿意度高的學習者，其學習意願及動機相對較高。(二)改善課程缺失，減少課程的失敗的機率，增進服務，並提升學習人數。(三)支持繼續學習的動力，持續學習：高滿意度的學習，則學習者投入該課程的時間及注意力則會增加。(四)願意推薦他人參與課程。韓春屏(2000)以行政支援、人際關係、學習活動、學習獲益、課程教材等五個構面調查學習滿意度。

影響學生學習滿意度因素相當多，吳佳玲(2009)將學習滿意度於學員個人、教室環境及教師等因素探討。葉水通(2016)則將學習滿意度定義為美睫課程學員在接受各種學習活動之後，對於學員個人因素、教室環境或是教師因素等是否另其感受到愉快，並且促使生理及心理上之慾望能夠滿足，並在學習過程中是否獲得樂趣，都將是學習滿意度之重要指標。廖健順(2008)則在實證研究探討學生選修體育課程滿意程度時，將學習滿意度分為同儕關係、教師教學、學校行政以及場地設備等四個因素。

綜合上述學者觀點可以發現大都強調個人內在認知，學習者期望、想要或喜歡涉入學習活動來滿足個人學習上的需要或需求，所感受到的超出了原來的預期、學習需求獲得滿足或達到預期的目標等感受或態度，均為學習滿意度之範疇。本論文針對學習滿意度定義為參與在工會訓練課程之美容工會成員，對於學習過程以及取得專業知識的認知，並對技能活動喜歡程度。

四、學習滿意度的理論模式

終身學習常是成人自發性的行為，如何讓成人能自主參與或報名學習活動，其重要的關鍵因素是學習活動必須對成人來說是能滿足其需求以及具有吸引力的。有關學習滿意度的理論模式整理說明如下：

(一)需求層次理論(Need Hierarchy Theory)

Maslow(1970)認為有了需求才能產生行為，並因為不同需求發展出七個不同層次如圖2-1。生理需求與安全需求屬於基本需求，其餘則為較高層次的需求。人類被激勵所表現的行為是為了滿足需求，當達成當層需求後，才會因下一層的刺激引起動機。例如在進行教師在職進修規劃工作時，規劃者必須先滿足教師參與研習活動時的較低層次需求，像是提供茶水、佈置舒適整潔的環境、營造和諧合作的學習氣氛等，從而引發教師追求自我實現的高層次需求，從研習活動中增進與其他教職員的良好關係，獲得專業知識、成就感以及他人的認同，並且追求自我成長。

(二)雙因子理論(Two-Factor Theory)

雙因子理論(Two-Factor Theory)是Herzberg, Mausner, Peterson and Capwell (1957)所提，認為人的需求是具有雙因子性的：一個因子是類似生理需求，也就是「保健因素」；第二個因子是心理需求，也就是「激勵因素」，並認為工作的滿意度會受到上述兩個因子的影響。對學生對外在激勵因素如學校環境及行政服務滿意，學生就會滿意，但如果對保健因素不滿意，學生仍會有不滿意情形，需兩者皆滿意才会有滿意產生(許鴻志，2006)。

教師從在職進修的參與中，期望能滿足激勵因素與保健因素。因此，規劃者必須瞭解教師的激勵因素有哪些，例如在職進修能否帶給教師獲得學習的成就感、得到他人的認同。而在職進修之規劃與進行也要能夠滿足教師的保健因素，例如人性化的學習環境、整體人員的和諧關係以及對工作的實質與精神上的幫助。

(三)ERG理論(Existence- Relationship -Growth Theory)

Alderfer(1972)將馬斯洛的需求層簡化成三種類別，將其需求分成三種：1.存在(Existence)：基本生理需求。2.關係(Relationship)：近似Maslow的重要人際關係維持的慾望，是人性中的本性。3.成長(Growth)：相對於MaSlow的自我實現需求。他不認為低層次的需求加以滿足之後，才能往上滿足更高層次的需求。ERG理論強調的是要同時滿足這三種需求，即在職進修規劃者在研習活動中要能滿足教師的存在、關係以及成長等三種需求。

綜上所述，本研究即以工會成員個人不同背景的特質以及學習動機，探討其是否在學習滿意度之高低及層面上有所差異。

五、學習滿意度的理論模式

工會成員的個人背景變項，對工會成員參與工會訓練課程的學習滿意度多少會增強或減弱，因此探討分析不同的個人背景變項對學習滿意度是必要的。因此，整理不同背景變項及學習滿意度之相關研究如下：

(一)學習滿意度與性別

夏天倫(2004)的研究發現，學習滿意度上，教師教學、上課地點及設備、學習課程與學習成果四個構面，因性別不同，均達顯著差異；男性高於女性。廖志昇(2004)的研究發現，師院在職進修碩士班男性學生在教師教學、課程內容、學習成果、行政支援、學習環境、滿意度整體等學習滿意度層面高於女性學生。紀紋薇(2006)的研究發現，不同性別之雲林縣社區大學學員學習滿意度，在學習環境、行政服務層面有顯著差異，男性高於女性。陳素蓮(2006)在研究發現，不同性別者學習滿意度在學校環境層面，女性學員的滿意度優於男性學員。

在另一方面，馬芳婷(1988)、林麗惠(1997)、李基常(1998)、陳靖治(1998)蕭安成(1998)、韓春屏(2000)、陳容芯(2000)、王瑞賢(2001)李麗美(2002)、王全得(2003)、周希焯(2003)、顏金郎(2003)、張夢凡(2004)的研究發現，性別不同並不會造成學習滿意度上的差異。

大致的研究發現，不同性別對學習滿意度研究結果並無一致性的結論。因此，本研究將性別納入探討。

(二)學習滿意度與年齡

周希焯(2003)的研究發現，不同年齡的學生對人際關係的滿意度不同。王全得(2003)的研究發現，不同年齡之學員學習滿意度在學習課程、教師教學方面，有顯著差異。顏金郎(2003)的研究發現，不同年齡的原住民學員參與成人教育活動之學習滿意度，在行政支援、教師教學、學習成果與人際關係層面，均達顯著差異。夏天倫(2004)的研究發現，年齡不同之成人學習者，在學習滿意度有顯著差異；年齡越大，其學習滿意度越高及對學習課程方面越滿意。張夢凡(2004)其研究結果顯示高雄地區不同年齡學生在教師教學、課程內容方面，有顯著差異。陳素蓮(2006)的研究發現，學習滿意度在學校環境層面，所感受的學習滿意度40-49歲組高於50歲以上組；而50歲以上組又高於30-9歲3組。另有林麗惠(1997)、王瑞賢(2001)、涂山華(2004)、廖志昇(2004)的研究發現，年齡不同並不會造成學習滿意度上的差異。

大致的研究發現，不同年齡對學習滿意度並沒有一致性的結論。因此，在本研究將不同年齡變項納入探討。

(三)學習滿意度與婚姻狀況

夏天倫(2004)的研究發現，學習滿意度上，學習者婚姻狀況不同，男性高於女性，有顯著差異。陳素蓮(2006)在研究發現，學習滿意度已婚者的感受高於未婚者。在另一方面，也有研究者魏銀河(2003)、涂山華(2004)及紀紋薇(2006)發現婚姻不同並不會造成學習滿意度上的差異。

大致的研究發現，婚姻狀況對學習滿意度並沒有一致性的結論。因此，本研究將婚姻狀況納入探討美容工會成員參與工會訓練課程學習滿意度之影響。

(四)學習滿意度與教育程度

王全得(2003)的研究發現，不同教育程度學員學習滿意度有顯著差異。涂山華(2004)不同教育程度的學員對於學習滿意度，在學習環境、行政支援及課程內容有顯著差異。陳素蓮(2006)在其研究結果指出不同教育程度學習滿意度在學習環境、行政服務層面有顯著差異，學歷低者滿意度較高。在另一方面，也有研究者Hendary(1983)、李基常(1998)、陳靖治(1998)、陳容芯(2000)、王瑞賢(2001)、夏天倫(2004)、張夢凡(2004)的研究發現，教育程度不同並不會造成學習滿意度上的差異。

大致的研究發現，教育程度對學習滿意度並沒有一致性的結論。因此，將教育程度納入探討美容工會成員參與工會訓練課程學習滿意度之影響。

(五)學習滿意度與服務年資

夏天倫(2004)的研究發現，學習滿意度上，學習者工作年資不同，均達顯著差異；工作年資11年以上的成人學習者學習滿意度最高。

大致的研究發現，服務年資會對學習滿意度產生影響。本研究將服務年資納入探討美容工會成員參與工會訓練課程學習滿意度之影響。

(六)學習滿意度與月收入

鄭丞晃(2015)的研究指出，在學習滿意度層面來看，月收入不同的成人，參與餐飲課程學習滿意度有顯著性差異的存在；許奕婕(2012)的研究顯示，薪資不同對學習滿意度有顯著差異。張雯惠(2012)的研究指出，平均收入對於學習滿意度有顯著差異；曾楨昌(2011)的研究顯示，EMBA學員之薪資對學習滿意度有顯著差異。鐘德芸(2013)以財產保險之總公司內勤人員為研究對象，發現月收入對學習滿

意度無顯著影響；許瑋真(2009)的研究顯示，月收入對學習滿意度無顯著影響。

大致的研究發現，由於月收入對學習滿意度並沒有一致性的結論。因此，將月收入納入探討美容工會成員參與工會訓練課程學習滿意度之影響。

(七)小結

綜觀上述各研究，研究者發現上述個人不同背景變項均為學習滿意度的重要影響因素，其對學習滿意度各個層面的感受會產生不同之差異，因此將不同背景變項納入研究探討之變項。

六、總結

影響學生學習滿意度相關因素非常多，吳佳玲(2009)將學習滿意度分為學員個人、教室環境及教師因素。廖健順(2008)則在實證研究探討學生選修體育課程滿意程度時，將學習滿意度分為同儕關係、教師教學、學校行政以及場地設備等四個因素進行研究。從上述整理結果可得知，性別、年齡、過去經驗、學校環境將會影響學生學習滿意度。本研究根據工會之現況，將參與課程訓練的學習者之學習滿意度，分類為「行政支援」、「教師教學」、「課程內容」、「學習環境」、「學習成果」等五個構面。並將性別、年齡、婚姻狀態、教育程度、服務年資、月收入等六項個人基本資料納入探討。

第三節 職涯發展

職涯發展的概念，從自我認知、職業認知、職業價值等方面探究，偏重於心理上的意義，著重自我投入的情況，以及未來展望(張添洲，1993)。本節職涯發展內容將介紹有關生涯發展的意涵、職涯發展的意涵、職涯發展階段論、美容從業人員的培育管道以及美容從業人員的職涯發展概況等說明如下：

一、生涯發展的意涵

(一)生涯發展相關概念

隨著時空的演變，學者對職涯的定義上也有所改變，可從 1970 年做一個劃分，1970 以前多偏向於「生涯是一連串工作的經歷，而在過程之中並不包含個人在其中所受到的影響，而僅是就其客觀面工作經驗的進行描述」；在 1970 年代以後亦包含「除了生涯的工作歷程外，並包括此一歷程帶給人的種種影響」(辛秋菊，1993)。時代的轉變，職業生涯的定義從單純的工作歷程，擴展為個人整體發展歷程(葉集閔，2007)。

(二)Super的生涯發展理論

1950 年代以 Super 為首的學者嘗試了解人類的生命週期與發展階段，開始了以「生涯發展」為主題的研究，隨後相繼有許多學者分別從不同的角度研究一個人的生涯發展歷程(羅文基，1996)。目前 Super 的生涯發展理論被廣泛的研究與討論，其理論融合了發展、差異、社會，以及現象等心理學的重要觀點。他將個人的生涯發展分為五個不同的階段，並針對各個階段提出所應完成的發展任務，關注於個人在職業活動中的自我實現。Super 的生涯發展理論以生活廣度(Life-span)和生活空間(Life-space)兩個向度來建構，將生涯發展分為五個生涯發展階段與九種主要生涯角色，以下就這兩部份進行闡述。

1.生涯發展階段

Super(1984)認為生涯發展呈現出一種連續性、循序漸進、不可逆性的發展階段，他將個體的生涯發展依年齡分為五個階段：

- (1)成長期(Growth)—初生至14歲：此階段為發展自我概念、了解工作的意義以及對其應有的正面態度。從參與社會經驗伴隨著身心的逐步成長，進而形成自我概念，並從活動參與中發掘興趣與培養能力。
- (2)探索期(Exploration)—15至24歲：此時期考慮個人的能力、態度、興趣、需求、

價值以及自我概念等相關需求，會將選擇的範圍縮小，開始對有興趣的職業進行試探，藉由活動參與持續地進行自我檢核、角色試探、職業探索等，但仍未確立未來的發展。

- (3)建立期(Establishment)—25至44歲：個體在歷經探索期之後，已尋獲個人適合的職業，開始建立其事業基礎以及穩固的生涯定位，容易對生活或是工作上的變動感到不滿意，但也是發揮創意、尋求工作上的突破與成長的時期。
- (4)維持期(Maintenance)—45至64歲：在此時期，個體致力於改善工作職位、持續調整，並在原本既定的方向上維持其成果，以持續保有其地位。
- (5)衰退期(Disengagement)—65歲以後：從退休前的考量、逐步減少工作到退出職場，個體在此時期有更多的時間來發展工作以外的其他新角色。

Giannantonio and Hurley-Hanson(2006)從Super的生涯發展理論來討論不同生涯發展階段的形象規範(image norms)。他們認為形象規範影響了每個生涯階段的生涯抉擇與發展，是個體認定符合職業的一致性、組織或業界的標準等，在某個職業應表現出的特定形象，以獲得成功的職涯發展。不同生涯發展階段產生不同的形象規範如表2-2所示：

Super後來修正職業發展階段，認為年齡與轉換間是具有彈性的，不是依照規律的順序進行，個人可以在一個或是多個階段中循環，在每一階段的歷程，個體也會經歷成長、探索、建立、維持以及衰退等五個階段的循環發展。張德聰、田秀蘭、張小鳳、林幸台(1998)將生涯發展各階段整理如表2-3。

表 2-2 Super 生涯發展階段中的形象規範

Super生涯發展階段	形象規範
成長期	初入職場，在此階段發展自我概念。此時職業的刻板印象對個體的職涯發展影響最深，影響因素包括：早年的工作經驗、家人、朋友、重要他人等社會網絡所獲得的資訊、媒體傳播的印象。
探索期	組織或業界的印象在此時期對個體的職涯影響最深。個體致力在此階段透過找特定工作、兼職或媒體資訊，以蒐集更多精確的對自我及對職場的資訊，並將這些資訊與自我的興趣和能力進行配對，以實現在此階段生涯角色的自我概念。
建立期	此階段是個體與組織形象的互動。個體關注自身在職涯上的優勢，建立穩定的工作環境，尋找成長的機會以增進自我效能，並型塑專業形象。
維持期	在此階段個體傾向維持自我概念和目前的工作狀態，或是面臨轉換的決擇。形象規範和年齡規範在此階段開始有交互作用，當職業形象與年齡規範不適配時就會考慮轉換。
衰退期	年齡規範促使個體從維階段轉換到衰退階段，此時期個體的自我形象與自我概念的發展漸漸從工作獨立出來，個體關注在個人的專業、知識、技巧和能力，而非工作、業界或組織的形象。

資料來源：Giannantonio & Hurley-Hanson(2006)，研究者自行整理

表 2-3 生涯發展各階段內的小週期：發展任務的循環與再循環

發展階段	青春期	成人前期	中年期	成人後期
年齡	14-25	25-45	45-65	65 歲以上
衰退期	嗜好較聚焦	減少運動	注重養生	減少工作
維持期	考驗目前職業選擇	使目前職位安全	從競爭中求穩固	維持自得其樂的嗜好
建立期	進入主修的領域	就緒永久的職位	發展新的技能	做以前沒做但現在想做的事
探索期	學到更多	找到做自己想做的工作機會	找出困難全力以赴	找一個好的養老處
成長期	發展自我概念	與別人發生關係	接受自己的條件限制	發展其他角色

資料來源：張德聰等(1998)。

2. 主要生涯發展角色

Super(1980)認為生涯發展是個人與社會不斷產生交互作用的動態過程，這樣的發展歷程決定了個人在不同生涯階段裡所扮演的角色。其認為一個人的一生中至少有四個主要的人生劇場：家庭、學校、工作世界及社區，隨著年齡的增長，個人扮演的角色就越多，當一個新的角色出現就會減少原有角色所占的比例，角

色之間的改變和轉換，即形成了一系列的生命階段(黃馥珍等，2008)。

兒童期的主要生涯角色為兒童、學生、休閒者；至青春期，公民及工作者角色所占的比例漸增；進入職場以後，以工作者的角色為主，家庭照顧者、配偶、家長等角色漸趨重要；退休後，休閒者、受養者即轉變為主要角色。另外，值得注意的是，隨著終身學習社會的到來，學生這角色橫跨了每個人一生的發展階段，在離開學校之後，依舊可以藉著正規、非正規、非正式等教育途徑來進行在職訓練、專業成長或自我實現。

美容業之從業人員在生活中所扮演多重角色，包括工作者、學生、家長、家庭照顧者、配偶、公民、休閒者等，因此除了瞭解各個生涯階段的發展任務之外，也應重視各個不同生涯角色與任務之間的交互作用以及對個人職涯發展所造成的影響，將角色間的衝突與協調因應的過程列為本研究之考量。

二、職涯發展的意涵

狹義的職涯即工作生涯(王瑤芬、洪久賢、林咨攸，2008)。廣義的職涯發展是綜述一個人生涯的全貌(徐玉恭，2009)。溫昆明(2005)認為「生涯發展是實踐自我概念的歷程」。

目前職涯發展的研究與探討，多數由生涯發展(career development)的理論與觀點為基礎，歸納出與職涯相關的部分進行研究。Super(1976, 1984)認為生涯在不同階段有不同角色，是個人與職業生活交錯且不斷的演進的一種歷程，進而發展出個人獨特的發展歷程。而在成人進入職場之後所遇到的人、事、物，可能會成為影響其未來個人生涯發展。許多生涯發展理論都將此一過程視為社會化過程的一部分，並隨年齡的成長逐漸成熟、發展出有效的自我認定與決策能力。Giannantonio and Hurley-Hanson (2006)認為職涯發展也是一個橫跨個人生涯的過程，每個職涯階段都有其獨特的關注焦點、心理需求以及發展任務。職涯發展以自我概念為中心，影響因素包括個體的能力、人格特質、價值觀、自我評估以及自我效能。McMahon, Patton and Tatham(2003)認為職涯發展與轉換的影響層面涵蓋一個人的一生，而不僅僅是職業，因此職涯發展的定義應更為積極地反映以個體為中心之生涯/職涯管理過程，包含個體對創造、建構、設計和職涯決定的積極回應與適應，而生活和學習的經驗將有助於創造更美好的生活。：

在過去許多中大型企業之員工只要能具備忠誠度、認真工作，即使只有一項技

能，也可得以順利退休，因此職涯類型多為穩定狀態職涯或線性職涯。但隨著外在環境的改變，員工應該具備的是隨時因應變化的彈性與多元的專長，也因此盤旋式職涯或不穩定職涯也逐漸成常態。

綜合上述，雖然就狹義的定義而言，可將個人與職場有關的發展切割成職涯發展，但是仍然無法將職涯發展從生涯發展中獨立出來探討。職涯發展是個以自我概念、自我發展為核心的動態歷程，無論是個人內在因素還是外在因素都會影響個體的職涯發展，個體所有的生命事件都會產生交互作用，且必須同時扮演多重角色與任務，需要進一步地關注在個人如何在不同的角色與任務間進行轉換與因應。因此，本研究採用Super的生涯發展理論之精神，希望能關注美容工會成員在不同階段、不同角色之職涯發展歷程與任務。

三、職涯發展階段論

Burke, Christensen, Fessler, McDonnell and Price (1987)將個體的職涯發展分為：預備期、入門期、能力建立期、熱情與成長期、職涯挫折期、穩定和停滯期、退出職涯等八個階段，各階段之特徵如下：

(一)預備期(Pre-Service)：

預備期為個體在開始工作前為特定角色準備的一個時期，可能是剛從學校畢業的階段，也有可能是為某新角色重新訓練的階段。

(二)入門期(Induction)：

入門期為初任職業的前幾年，社會化及熟悉日常事務的階段，通常是初任職業努力期望獲得同事、上司的肯定，並嘗試去成功地處理與適應日常問題，以達到工作的穩定及安全。

(三)能力建立期(Competency Building)：

在這個階段，個體努力的提升職場的技巧與能力，個體尋求新的材料、方法和策略。個體積極參加工作坊、研討會或學位課程，以建立自己的能力，並接受新的觀點。

(四)熱情與成長期(Enthusiastic and Growing)：

個體的能力已達到較高的水準，但還是保有熱情和成長的動力以持續朝專業發展。在這個階段的個體熱愛他們的工作，迫不及待想去職場工作，並持續地尋找新的方法來豐富職場經驗。在此階段的個體有高度的工作滿意度。

(五)職涯挫折期(Career Frustration)：

這個時期是對職場挫折與幻滅的階段，對工作滿意度不再這麼高，開始思考為什麼要做這個工作，研究顯示大部分的個體在這個階段會覺得精疲力竭，雖然這種職涯挫折的現象在職涯中期會增加，但是觀察顯示很多的初入職場的個體(特別是職場的第一年)也會產生類似職涯挫折的感受。

(六)穩定和停滯期(Stable and Stagnant)：

穩定和停滯的職業將職場工作視為履行合約，僅止於日復一日的做他們可以接受的工作以達成合格標準，而不再追求卓越和成長。

(七)職涯轉換期(career Wind-Down)：

這個階段職業考慮離開工作，對於有正向職涯經驗和預期轉業或退休者來說，它有可能是個愉快的時期；對於被強制退休或被迫去接受另一份工作者來說，它可能是個痛苦的時期。

(八)退出職涯(Career Exit)：

這個階段代表職業離開工作一段時間之後，它可能反應在多年的志願服務、兼職或短期工作之後的退休生涯。

儘管Super的五大生涯歷程理論已經涵蓋個人在職場中的發展，這個劃分還是沒有專門針對個人在職場中的各種變化以及職場生涯進行探索。針對這點，有學者以個人的職場生涯內容進行研究，Cooke, Durso and Schvaneveldt (1994)以專業性劃分的職業生涯，並認為年齡及年資不足符合不同的職涯目標及職涯挑戰需求。

四、美容從業人員的培育管道

早期美容業主要是藉由師徒傳授的方式來進行技藝傳承，學徒邊做邊學，從嘗試及錯誤中慢慢累積經驗與養成技藝，缺乏理論知識連結，因此發展有限(徐女琇, 1996)。為提升美容業素質及專業化，教育部於民國62年將美容納入正規教育，於高職創設美容科，民國82年以後，在大專院校陸續增設二專、二技、四技等美容相關科系，民國63年起開辦美容技術士技能檢定，成為美容專業市場人才培訓的重要來源，同時也對整體美容專業素質有正面提升作用。但是，由於生化科技快速發展、流行觀點瞬息萬變，以及美容業複雜的門派、手法與多元產品結構，學校及證照習得的知識技能並不足以應付業界需求，因此美容業相當重視教育訓練，特別是職前訓練，一般新進人員都有三個月試用期，在此期間接受公司內部

教育訓練，並由資深同事輔導教授技巧，試用期滿才正式錄用(蔡宜容，2003)，對於在職員工也會定期或不定期舉辦研習活動，以充實其專業技術及知能。

美容服務業從業人員之培育管道可分為傳統師徒制的拜師學藝、就讀高中職或大專技職院校美容相關科系、坊間技藝補習班、接受公辦或工商業界自行招募之職業訓練或培訓，除了學校之正規教育之外，在非正規、非正式的教育體系之中，同時存在著人才的培育需求，但是國內並無專屬機構或制度負責培育從業人員，提升產業的整體素質(蕭夙真，2008)。

五、美容從業人員的培育管道

蔡宜容(2003) 針對 221 位美容從業人員進行問卷調查法，再輔以 12 名美容從業人員的深度訪談、以及次級資料分析法，對美容從業人員教育訓練與生涯發展進行研究，研究發現美容業對於職前訓練相當重視，一般而言，會給予新進員工三個月的試用期，讓其於資深員工的帶領下學習公司的的手法與專業知能。

蕭夙真(2008) 以質性研究之訪談法對全國美容沙龍用品企業中的從業人員，進行立意取樣，研究對象含蓋：化妝品類之本土品牌、日系及歐系代理商，芳香精油類、美容儀器類等三大類之十二位現職的美容教育講師。將美容從業人員的角色與任務，依據服務單位組織的規模大小與不同體制，分為以下兩類：

- (一)僅專門負責在第一線的美容師(即在美容坊、美容工作室、美容沙龍工作之美容師)作經常性的美容產品教育與療程手技傳授。
- (二)若是屬於管理階層的從業人員，則不僅需要負責內部美容技術指導員(美容技導)的教育訓練，同時也涵蓋了企業或機構的內、外各部門及一切與美容教育相關的業務，包括：銷售部門的管理人員、美容部門人員的教育訓練、出任廠商的代表，其工作包涵：教授美容師及教育消費大眾有關商品的知識。

王麗菱、鍾國川、黃宜純(2006)研究指出美髮業屬服務業的一環，是一種勞力密集的產業；因此人力資源是產業核心所在。黃宜純、詹慧珊、王稚璇(2005)將美容從業人員的生涯發展歸納出一個較明確的以下4個階段列舉如下：

(一)年資二年內

在職進修以提升自己可以符合相關職位的專業能力為需求，例如助理進階到準設計師，或美容助理進階到正式美容師等。

(二)年資二到五年

從業人員最渴望到任職機構以外之單位接受在職進修以增加專業說服力。

(三)工作五到十年

係進入成熟期，以穩定工作為主，全力拚業績，一班較少參於公司以外的教育訓練活動。

(四)年資十年以上者

多身負公司內部教學任務或有投資經營權，為求不被時代淘汰，進修動機又變得強烈許多。較資深者在獲得技術層面及職位上的工作滿足後，較容易產生進一步的進修需求。

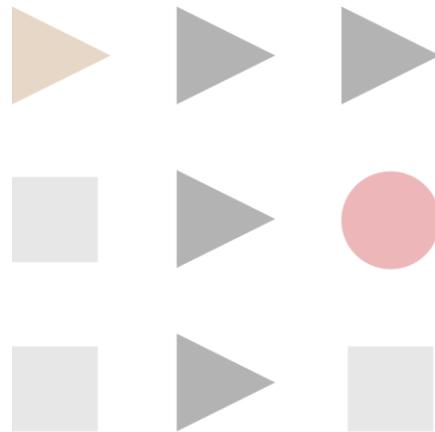
美容業是一個勞力密集的行業，從業者以未婚的女性居多，雖然入行門檻不高，但是因為工時長、薪資不高、工作壓力大，而造成人才流動率高。培養一個美容師並不容易，一般而言需要經歷三個月的試用期才能成為正式職員，從黃宜純、詹慧珊、王稚璇(2005)的研究發現，美容從業人員的職涯發展階段與Super的生涯發展理論、教師職涯發展階段有著相似的發展軌跡：(一)初入行至年資二年內為生存期，其職位大多為美容助理或新進美容師，在此階段致力於學習知識與技巧、熟悉工作環境以勝任這份工作；(二)入行二至五年為建立期，隨著工作經驗的累積，對於專業知識與技能的學習需求也越來越高；(三)入行五至十年為成熟期，工作經驗、專業的知識技能都已相當純熟，憑自身的經驗與能力就能應付所有工作現場的狀況，工作起來得心應手；(四)入行十年以上為轉換期，面臨工作角色與任務的轉換，可能從一般的美容師轉換為經營管理職或是美容教師，是一個更新再成長的階段。

由於美容業的人才流動率高，一般而言在「建立期」、「成熟期」階段的美容從業人員即被視為資深美容師，被賦予著教導新進美容師相關的工作技能與知識的責任，於帶領新進美容師的階段，這些資深的美容師就開始慢慢接觸以教學為工作主體。至「成熟期」、「轉換期」之後，當她們資歷久、經驗足、技術夠純熟就可以兼負管理職，並慢慢地從店內的教導擴展到店務之外，針對社會大眾、其他美容同業、技職院校相關科系的學生進行美容課程的教學，開展其美容指導之生涯歷程。

從上述之美容業發展歷史可發現美容業之經營模式已逐漸由單一家庭式轉變為連鎖加盟經營，美容業轉型後的服務項目日趨多元化，隨著這樣的產業發展，服務流程的標準化及精緻化、專業人才的培訓、服務品質的維持、在職人員技術

知能的創新與提升也逐漸受到美容業者的重視，員工的職前及在職訓練、經驗技能的傳承即成為維繫美容產業蓬勃發展之重要因素。

本研究綜合上述文獻探討以及參考楊朝祥(1990)、呂建國、孟慧(2002)、杜博生(2003)、Crane (1986)以及高強華(1988)之論點，職涯發展為連續不斷的歷程，對職涯發展的選擇、規劃、確定程度以及未來再次進修意願，在職涯中會有不同的選擇。其內容包含職業認同、留任意願、繼續進修以及場域轉換四個構面並於第三章進行職涯發展問卷量表之規劃。



東方設計大學
TUNGFANG DESIGN UNIVERSITY

第三章 研究方法

第一節 研究架構

本研究採用問卷調查法，針對研究的目的與需求，將問卷主要分為四個部份進行，第一部分是性別、年齡、婚姻、教育程度、服務年資、月收入等個人基本資料統計；第二部份學習動機量表，探討參與訓練課程之工會成員剛入班時所秉持的學習動機；第三部份學習滿意度量表，探討參與訓練課程之工會成員完成課程後的學習滿意度；第四部份職涯發展量表，研究參與訓練課程之工會成員完成課程後對後續職業生涯的發展有何影響及是否存在差異情形。

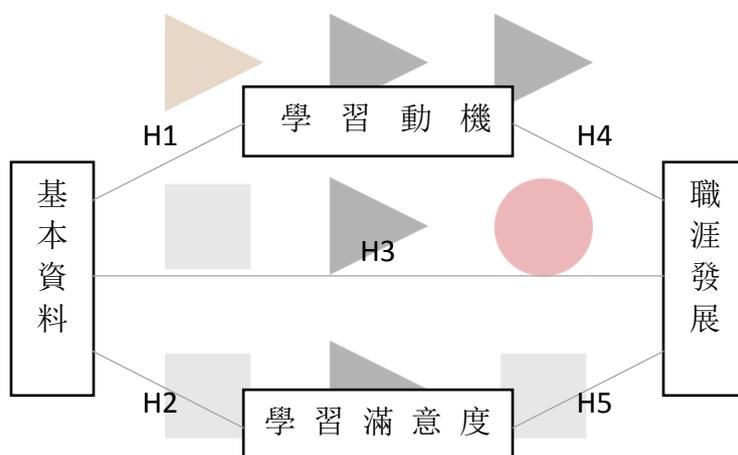
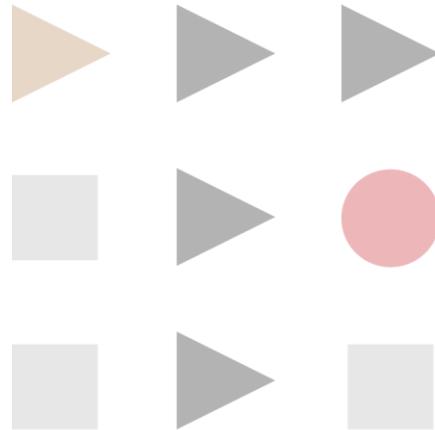


圖 3-1 研究架構圖
東方設計大學
TUNGFANG DESIGN UNIVERSITY

第二節 研究假設

由第二章文獻探討得知，學習動機、學習滿意度、職涯發展對成員參與課程影響深遠。本研究以學習動機及學習滿意度為自變項，職涯發展為依變項，並以台北市美容職業工會成員為例。提出本研究共有5個研究假設如下所述。

- H1：不同背景變項之美容工會成員在學習動機上有顯著差異。
- H2：不同背景變項之美容工會成員在學習滿意度上有顯著差異。
- H3：不同背景變項之美容工會成員在職涯發展上有顯著差異。
- H4：美容工會成員參與美容工會之訓練課程的學習動機越高，職涯發展就越正向。
- H5：美容工會成員參與美容工會之訓練課程的學習滿意度越高，職涯發展就越正向。



東方設計大學
TUNGFANG DESIGN UNIVERSITY

第三節 問卷設計

透過前章文獻之探討，本研究將三個主要研究變項(學習動機、學習滿意度與職涯發展)進行編制問卷，接者說明本研究相關之試問卷設計。

一、預試問卷

經由前述文獻整理再經專家效度完成之問卷初稿預試，先經項目分析、再以信度分析。問卷初稿包括背景變項、學習動機量表、學習滿意度量表、職涯發展量表。問卷之「學習動機」、「學習滿意度」與「職涯發展」依據李克特五點量表(Likert Scale)衡量美容工會成員完成訓練課程後的感受同意程度，以5點量表作為依據，依填答者個人感受自行勾選適當選項，回收之問卷再以項目及信度分析經刪除不合適的提項後形成正式問卷。

(一)基本資料量表

以基本資料量表蒐集填答者的背景基本資料，問卷中背景變項資料以性別、年齡、婚姻、教育程度、服務年資、月收入等 6 個問項作為變項分析如下表3-1。以利後續資料之分析、統計。

表 3-1 基本資料量表

編號	題目內容
1	性別
2	年齡
3	婚姻狀態
4	教育程度
5	服務年資
6	月收入

(二)學習動機量表

綜合文獻探討中，各學者對於學習動機的研究，建立學習動機相關之衡量題項，作為受訪者對學習動機之衡量。藉由職業進展、求知興趣、社交關係、外界期望、逃避或刺激等五個構面進行分析，並透過背景資料探討影響在學習動機之因素。本問卷內容將美容工會成員參與工會課程訓練之學習動機分為五個構面如下表3-2以及表3-3，分別是職業進展、求知興趣、社交關係、外界期望及逃避或刺激，茲說明如下：

- 1.職業進展：指美容工會成員基於職業上的需要取得證照或資歷而參加學習。
- 2.求知興趣：指美容工會成員基於想喜歡學習並獲得知識而參加學習。
- 3.社交關係：指美容工會成員為了改善或擴大社交生活而參加學習。
- 4.外界期望：指美容工會成員因為外在力量的影響而參加學習。
- 5.逃避或刺激：指美容工會成員為了轉移壓力、厭煩，或生活太單調而參加學習。

表 3-2 學習動機衡量預試表

題號	構面	題目
1	職業進展	我參加工會訓練課程是為了增進工作能力。
2		我參加工會訓練課程為了提升管理能力。
3	求知興趣	我參加工會訓練課程是對進修課程內容的實務經驗感到興趣。
4		我參加工會訓練課程是為了學習多元新知。
5	社交關係	我參加工會訓練課程是受到朋友的鼓勵。
6		我參加工會訓練課程是為了結交新朋友，拓展社交圈。
7		我參加工會訓練課程是為了與以前的朋友或同事敘舊。
8	外界期望	我參加工會訓練課程是因為主管的指派或要求。
9		我參加工會訓練課程是受到家人的鼓勵。
10	逃避或刺激	我參加工會訓練課程是為了暫時移轉工作壓力。
11		我參加工會訓練課程是為了改變呆板、固定的生活模式。
12		我參加工會訓練課程是為了打發空閒時間。

表 3-3 學習動機預試問卷各構面題數表

構面	題數
職業進展	2
求知興趣	2
社交關係	3
外界期望	2
逃避/刺激	3

(三)學習滿意度量表

依據文獻探討中，綜合各學者對於學習滿意度的研究，學習滿意度共分為行政支援、教師教學、課程內容、學習環境、學習成果、人際關係六個構面，發展出預試問卷各相關之衡量題項如下表3-4以及表3-5，作為受訪者對學習滿意度之資料蒐集。

表 3-4 學習滿意度衡量預試表

題號	構面	題目
1	行政支援	承辦訓練課程的行政人員的專業服務態度，我感到滿意。
2		承辦訓練課程的行政人員對學員問題的回應，我感到滿意。
3		工會訓練課程的報名方式及手續，我感到滿意。
4	教師教學	講師的授課結合理論與實務經驗，我感到滿意。
5		講師與學員的教學互動，我感到滿意。
6		講師的教學進度快慢情形，我感到滿意。
7	課程內容	工會訓練課程內容的難易程度，我感到滿意。
8		工會訓練課程內容具有系統性，我感到滿意。
9		工會訓練課程內容包含實務經驗，我感到滿意。
10	學習環境	工會訓練課程實施的地點，我感到滿意。
11		工會課程訓練場所的教學設備，我感到滿意。
12	學習成果	參與工會課程訓練後對目前工作的幫助，我感到滿意。
13		參與工會課程訓練後對解決問題能力的提升，我感到滿意。
14	人際關係	學員與講師相處的關係，我感到滿意。
15		學員間的互動關係，我感到滿意。

表 3-5 學習滿意度預試問卷各構面題數表

構面	題數
行政支援	3
教師教學	3
課程內容	3
學習環境	2
學習成果	2
人際關係	2

(四)職涯發展量表

依據文獻探討中，綜合各學者對於職涯發展的研究，本研究從職業認同、留任意願、繼續進修、場域轉換等四個構面，發展出預試問卷各相關之衡量題項如

表3-6以及表3-7，建立受訪者對職涯發展之衡量題項。

表 3-6 職涯發展衡量預試表

題號	構面	題目
1	職業認同	我以身為能夠服務消費者的美容從業人員為榮
2		在美容業工作是一份需要專業知識與技能的行業
3		我認為長期在美容業工作是一件非常有意義的事
4	留任意願	若可以克服服務消費者的壓力與困難，我願意繼續留在美容業工作
5		具有服務消費者的工作內容是繼續發揮我專長的地方
6	繼續進修	參加工會主辦的各種教育訓練課程時，我會希望是對晉升有所幫助
7		我認為參加與美容服務相關的教育訓練課程可以提升我的工作能力
8	場域轉換	我曾經想過轉換工作環境，到別的店上班
9		我的職涯規劃中包含了到各個不同屬性的行業工作

表 3-7 職涯發展預試問卷各構面題數表

構面	題數
職業認同	3
留任意願	2
繼續進修	2
場域轉換	2

第四節 預試問卷發放與回收統計

預試問卷經指導教授指正後修改，再請業界先進、專家學者審查，最後定稿「美容工會成員參與工會課程訓練之學習動機、學習滿意度與職涯發展預試問卷」，請曾經參加過工會課程訓練之會員填答，回收90份預試問卷，經檢視問卷填答不完整的有8份，獲得有效問卷共82份，後續進行以下項目分析及信度分析。

一、項目分析

為完成本研究的研究目的，在預試問卷完成後，請學校教授及業界專家檢視後，參考吳明隆與涂金堂(2006)建議的「內部一致性效標法」方法，係將所有預試量表中各題項之分數加以排序，取其最高及最低極端的27%分組，再以t檢定逐一檢定各題之高低分兩組的平均數是否有差異，若在獨立樣本t檢定中達到顯著水準，則表示該題項具有鑑別度，應予以保留；若在獨立樣本t檢定中未呈現顯著水準，則表示該題項不具有鑑別度，應予以刪除。接著分別說明學習動機、學習滿意度以及職涯發展項目分析結果說明如下：

(一) 「學習動機」項目分析

如表3-8所示，項目分析摘要表中第5題及第12題的CR(Critical ratio)值呈現不顯著，此兩題刪除；其他各題之CR值皆呈現顯著，均不用刪除，予以保留。

(二) 「學習滿意度」項目分析

如表3-9所示，項目分析摘要表中第5題、第6題等2題的CR值呈現不顯著，此2題刪除；其他各題之CR值皆呈現顯著，均不用刪除，予以保留。

(三) 「職涯發展」項目分析

如表3-10所示，項目分析摘要表中共9題，各題之CR值皆呈現顯著，均不用刪除，予以保留。

表 3-8 「學習動機」項目分析表

題號	題目	M	SD	CR	是否顯著	是否保留
1	我參加工會訓練課程是為了增進工作能力。	4.46	.723	-3.710	是	是
2	我參加工會訓練課程為了提升管理能力。	4.38	.748	-6.702	是	是
3	我參加工會訓練課程是對進修課程內容的實務經驗感到興趣。	4.59	.647	-4.443	是	是
4	我參加工會訓練課程是為了學習多元新知。	4.20	.922	-4.086	是	是
5	我參加工會訓練課程是受到朋友的鼓勵。	3.27	.890	-1.874	否	否
6	我參加工會訓練課程是為了結交新朋友，拓展社交圈。	3.59	1.149	-4.062	是	是
7	我參加工會訓練課程是為了與以前的朋友或同事敘舊。	3.65	.935	-4.105	是	是
8	我參加工會訓練課程是因為主管的指派或要求。	3.62	1.118	-5.805	是	是
9	我參加工會訓練課程是受到家人的鼓勵。	3.95	.993	-6.269	是	是
10	我參加工會訓練課程是為了暫時移轉工作壓力。	3.45	1.278	-4.329	是	是
11	我參加工會訓練課程是為了改變呆板、固定的生活模式。	3.63	1.192	-4.249	是	是
12	我參加工會訓練課程是為了打發空閒時間。	3.21	1.331	-2.109	否	否

註：是否顯著之判斷是以 $p < 0.05$ 判斷是否為顯著。

表 3-9 「學習滿意度」項目分析表

題號	題目	M	SD	CR	是否顯著	是否保留
1	承辦訓練課程的行政人員的專業服務態度，我感到滿意。	4.16	.822	-4.816	是	是
2	承辦訓練課程的行政人員對學員問題的回應，我感到滿意。	3.98	.896	-5.641	是	是
3	工會訓練課程的報名方式及手續，我感到滿意。	4.07	.979	.914	是	是
4	講師的授課結合理論與實務經驗，我感到滿意。	4.23	.790	-6.898	是	是
5	講師與學員的教學互動，我感到滿意。	3.46	1.249	-1.674	否	否
6	講師的教學進度快慢情形，我感到滿意。	3.57	1.123	-.344	否	否
7	講師與學員的互動，我感到滿意。	4.18	.818	-6.014	是	是
8	工會訓練課程內容具有系統性，我感到滿意。	4.32	.844	-5.825	是	是
9	工會訓練課程內容包含實務經驗，我感到滿意。	3.91	.996	-7.499	是	是
10	工會訓練課程實施的地點，我感到滿意。	3.52	1.114	-4.180	是	是
11	工會課程訓練場所的教學設備，我感到滿意。	3.52	1.021	-3.875	是	是
12	參與工會課程訓練後對目前工作的幫助，我感到滿意。	3.90	.897	-6.618	是	是
13	參與工會課程訓練後對解決問題能力的提升，我感到滿意。	3.89	.956	-4.252	是	是
14	學員與講師相處的關係，我感到滿意。	3.61	1.130	-4.077	是	是
15	學員間的互動關係，我感到滿意。	3.78	1.089	-6.224	是	是

註：是否顯著之判斷是以 $p < 0.05$ 判斷是否為顯著。

表 3-10 「職涯發展」項目分析表

題號	題目	M	SD	CR	是否保留
1	我以身為能夠服務消費者的美容從業人員為榮	3.72	.933	-4.844	是
2	在美容業工作是一份需要專業知識與技能的行業	3.78	.930	-4.502	是
3	我認為長期在美容業工作是一件非常有意義的事	4.00	.754	-5.766	是
4	若可以克服服務消費者的壓力與困難，我願意繼續留在美容業工作	3.79	.926	-5.006	是
5	具有服務消費者的工作內容是繼續發揮我專長的地方	4.04	.867	-5.267	是
6	參加工會主辦的各種教育訓練課程時，我會希望是對晉升有所幫助	3.83	.872	-5.061	是
7	我認為參加與美容服務相關的教育訓練課程可以提升我的工作能力	3.65	1.047	-4.037	是
8	我曾經想過轉換工作環境，到別的店上班	3.65	1.070	-4.578	是
9	我的職涯規劃中包含了到各個不同屬性的行業工作	3.56	1.020	-4.931	是

註：是否顯著之判斷是以 $p < 0.05$ 判斷是否為顯著。

二、信度分析

信度分析是以Cronbach's α 值來檢定各問項或構面變數的可信度，並確認問卷內容是否已達一致性，若 α 值越高，就表示各問項或構面變數的可信度與問卷結果的一致性就會越高。一般而言，若是 α 值大於 .7，表示為高信度(吳萬益，2011)。

本研究係探討美容工會成員參與工會課程訓練之學習動機、學習滿意度與職涯發展，在預試問卷中，將未達顯著水準的題目剔除後，進行信度分析，結果如下，表3-11、表3-12、表3-13顯示Cronbach's α 值皆高於.70，即各構面及各題項，皆具備良好之信度。

表 3-11 學習動機預試問卷之信度分析表

題號	題目	修正的項目總相關	項目刪除時的 Cronbach's Alpha 值	Cronbach's Alpha 值
1	我參加工會訓練課程是為了增進工作能力。	.491	.892	.895
2	我參加工會訓練課程為了提升管理能力。	.567	.890	
3	我參加工會訓練課程是對進修課程內容的實務經驗感到興趣。	.428	.893	
4	我參加工會訓練課程是為了學習多元新知。	.414	.893	
5	我參加工會訓練課程是受到朋友的鼓勵。	.503	.891	
6	我參加工會訓練課程是為了結交新朋友，拓展社交圈。	.497	.891	
7	我參加工會訓練課程是為了與以前的朋友或同事敘舊。	.595	.888	
8	我參加工會訓練課程是因為主管的指派或要求。	.589	.889	
9	我參加工會訓練課程是受到家人的鼓勵。	.414	.894	
10	我參加工會訓練課程是為了暫時移轉工作壓力。	.443	.893	
11	我參加工會訓練課程是為了改變呆板、固定的生活模式。	.406	.875	
12	我參加工會訓練課程是為了打發空閒時間。	.468	.863	

表 3-12 學習滿意度預試問卷之信度分析表

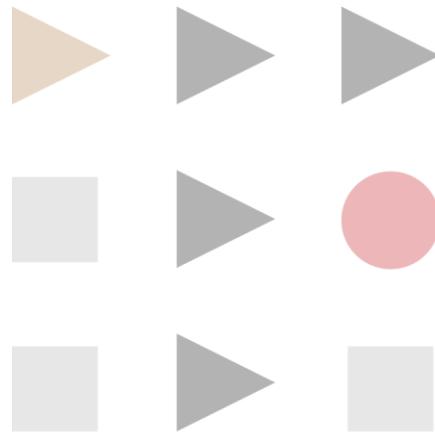
題號	題目	修正的項目總相關	項目刪除時的 Cronbach's Alpha 值	Cronbach's Alpha 值
1	承辦訓練課程的行政人員的專業服務態度，我感到滿意。	-.166	.900	.891
2	承辦訓練課程的行政人員對學員問題的回應，我感到滿意。	.557	.886	
3	工會訓練課程的報名方式及手續，我感到滿意。	.596	.885	
4	講師的授課結合理論與實務經驗，我感到滿意。	.458	.875	
5	講師與學員的互動，我感到滿意。	.438	.812	
6	講師的教學進度快慢情形，我感到滿意。	.472	.862	
7	講師與學員的互動，我感到滿意。	.551	.856	
8	工會訓練課程內容具有系統性，我感到滿意。	.459	.824	
9	工會訓練課程內容包含實務經驗，我感到滿意。	.438	.837	
10	工會訓練課程實施的地點，我感到滿意。	.472	.849	
11	工會課程訓練場所的教學設備，我感到滿意。	.508	.887	
12	參與工會課程訓練後對目前工作的幫助，我感到滿意。	.391	.889	
13	參與工會課程訓練後對解決問題能力的提升，我感到滿意。	.511	.886	
14	學員與講師相處的關係，我感到滿意。	.391	.890	
15	學員間的互動關係，我感到滿意。	.290	.892	

表 3-13 職涯發展預試問卷之信度分析表

題號	題目	修正的項目總相關	項目刪除時的 Cronbach's Alpha 值	Cronbach's Alpha 值
1	我以身為能夠服務消費者的美容從業人員為榮	.523	.815	.828
2	在美容業工作是一份需要專業知識與技能的行業	.593	.811	
3	我認為長期在美容業工作是一件非常有意義的事	.532	.816	
4	若可以克服服務消費者的壓力與困難，我願意繼續留在美容業工作	.599	.811	
5	具有服務消費者的工作內容是繼續發揮我專長的地方	.602	.812	
6	參加工會主辦的各種教育訓練課程時，我會希望是對晉升有所幫助	.627	.811	
7	我認為參加與美容服務相關的教育訓練課程可以提升我的工作能力	.501	.816	
8	我曾經想過轉換工作環境，到別的店上班	.415	.820	
9	我的職涯規劃中包含了到各個不同屬性的行業工作	.562	.812	

第五節 正式問卷之實施

本研究之問卷，經初稿、預試問卷而至正式問卷(如附錄一)之確定後，隨即進行正式問卷之施測。正式問卷印刷完成後，即商請台北市美容職業工會行政組協助發放問卷輔以網路google問卷委請工會會員協助填答，填答者以台北地區曾正式參加工會訓練課程之學員為填答對象，並以目前正在參與課程之學員為主要對象。本研究回收382份問卷，經檢視後刪除填答不完整的問卷11份，有效問卷為371份，有效率為97.05%，後續即著手進行有效問卷資料分析。



東方設計大學
TUNGFANG DESIGN UNIVERSITY

第六節 資料處理

在資料處理上，本研究透過問卷調查取得問卷回收後的原始資料，先經由人工檢查問卷填答情形，刪除無效的問卷後，將所得資料輸入至SPSS 23.0 for windows的統計軟體進行分析，依以下相關統計分析方法進行問卷資料處理：

一、敘述性統計分析

本研究針對美容工會成員之性別、年齡、婚姻、教育程度、服務年資、月收入等6個背景變項進行，平均數、標準差及百分比之分析。

本研究問卷共分四部分，第一部份為基本資料題項，每位填答者有不同的個人背景，敘述性統計可以說明填答者的分布情況，更進一步計算出每個問項被勾選的次數並計算出每個問項的百分比。第二、第三及第四部份為李克特(Likert)五點尺度量表，計算每個題目的平均數與標準差。平均數較高者表示該問項填答者較為同意，題項的標準差越小，表示受訪者間有比較一致的看法。

二、個人背景變項分析

針對問卷個人基本資料進行整理，共包含性別、年齡、婚姻、教育程度、服務年資、月收入等六項，分析各個人基本資料之次數分配、平均數與標準差等資料的分布情況，以呈現填答者資料結構性，以做為後續分析的基礎。

三、效度分析

效度分析是透過統計分析方法來檢驗問卷內容是否有效並且真正能衡量到研究者所提的研究架構或者所提的問卷內容是否正確。

四、信度分析

信度(Reliability)是一個問卷是否測量的工具，問卷的信度分析是指對於問卷調查所得結果是測量是否具有一致性以及穩定性。以信度檢測值大小來判定信度的高或低，常使用Cronbach α 信度系數檢測問卷量表中各問項間的內在一致性。一般而言，若是 Cronbach's α 值大於 0.7，表示為高信度。

五、獨立 t 考驗

獨立 t 檢定主要用於檢定兩組平均數之差異。本研究以t檢定衡量參與訓練課程的美容工會成員之基本資料，自變項中的性別及婚姻狀態在學習動機、學習滿意度、職涯發展之顯著性。

六、單因子變異數分析

單因子變異數分析用於比較三組以上的平均數差異。本研究將研究工會成員之不同基本資料變項(包含年齡、教育程度、服務年資、月收入)當作自變項，以學習動機、學習滿意度、職涯發展三量表分數作為依變項。若變異數分析達顯著性，再採用LSD(Least Significant Difference)事後比較(Posteriori comparison)。

七、事後檢定

如果變異數分析之結果，F值未達到顯著，不必再進行事後檢定，如果F值達到顯著，則再進行事後考驗，可透過將有顯著差異的平均數辨認出來(吳裕益，2000)。

八、線性回歸

迴歸(regression) 方法是一種確定變數與變數之間的是否存在相互依賴、影響強度或者顯著關係，亦可以進行預測的分析或建模的一種統計方法。

第四章 研究分析與結果

本研究根據第三章的問卷，回收後以SPSS 23.0統計軟體進行分析，結果共分四節，茲分述如下：

第一節 敘述性統計分析

本研究正式問卷透過台北市美容職業工會行政組協助發放，共回收382份問卷，經檢視後確認有效問卷371份，問卷有效率為97.1%。

一、填答學員背景基本資料分析

本研究填答學員基本資料屬性分布統計分析結果如表4-1所示。

(一)性別

男性人數為 148 人，占總人數 371 人的 39.9%；女性人數為 223 人，占 60.1%，顯示參與台北市美容職業工會教育訓練課程並完成填答本問卷的學員，女性較男性為多。

(二)年齡

20歲以下的填答學員有14位，占總人數的3.8%，人數最少；21-30 歲者為74 人，占總人數的19.9%；31-40 歲者為124人，占總人數的33.4%，人數最多；41-50 歲者為71人，占總人數的19.1%；50 歲以上有88人，占總人數的23.7%。顯示參與台北市美容職業工會教育訓練課程並完成填答問卷的學員，人數最多的族群在31-40歲，且50歲以上的人數占23.7%，顯示年齡層偏高，也許市政府近年廣設高中、大學，年輕人就學比例偏高，及經濟不景氣，二次就業人口增加，故年齡層偏高。

(三)婚姻

已婚人數為193人，占總人數371人的52%；未婚人數178人，占48%，表示已婚人數較未婚人數多，但差距不大。

(四)教育程度

填答學員中，教育程度在國中以下者有8人，占總人數371人的比例為2.2%；高中程度者為130人占總人數的35%；大學程度者為181人占總人數的48.8%；研究所以上有52人，占總人數人的14%。其中以大學程度人數最多，高中次之，研究所以上再次之，國中程度人數最少，顯示現在社會學歷普遍提高。

(五)服務年資

填答學員在業界的服務年資共分七級，一年以下有51人，占總人數371人的比例為13.7%；服務年資一年以上到三年以下有59人，占總人數的15.9%；服務年資三年以上到五年以下有113人，占總人數的30.5%；服務年資五年以上到七年以下有44人，占總人數的11.9%；服務年資七年以上到九年以下有29人，占總人數的7.8%；服務年資九年以上到十年以下有29人，占總人數的7.89%；服務年資十年以上有46人，占總人數的12.4%。其中以三年以上到五年以下人數最多，其次依序為一年以上到三年以下、一年以下、十年以上、五年以上到七年以下，及七年以上到九年與九年以上到十年以下。顯示年資淺的學員人數較多。

(六) 月收入

填答學員的月收入共分五級，月收入在1萬元以下有35人，占總人數371人的比例為9.4%；月收入1萬元以上到2萬元以下有32人，占總人數的8.6%；月收入2萬元以上到3萬元以下有101人，占總人數的27.2%；月收入3萬元以上到4萬元以下有98人，占總人數的26.4%；月收入4萬元以上有105人，占總人數的28.3%。其中以月收入4萬元以上人數最多，其次依序為月收入2萬元以上到3萬元以下、月收入3萬元以上到4萬元以下、月收入在1萬元以下、月收入1萬元以上到2萬元以下。顯示月收入與入前業界普遍薪資結構相似。

表 4-1 填答學員之背景變項資料分布表

基本資料		人數	百分比 (%)
性別	男	148	39.9
	女	223	60.1
年齡	20 歲以下	14	3.8
	21-30 歲	74	19.9
	31-40 歲	124	33.4
	41-50 歲	71	19.1
	50-60 歲	88	23.7
婚姻	已婚	193	52.0
	未婚	178	48.0
教育程度	國中以下	8	2.2
	高中	130	35.0
	大學	181	48.8
	研究所以上	52	14.0
服務年資	一年以下	51	13.7
	一年以上到三年以下	59	15.9
	三年以上到五年以下	113	30.5
	五年以上到七年以下	44	11.9
	七年以上到九年以下	29	7.8
	九年以上到十年以下	29	7.89
	十年以上	46	12.4
月收入	1萬元以下	35	9.4
	1萬元以上到2萬元以下	32	8.6
	2萬元以上到3萬元以下	101	27.2
	3萬元以上到4萬元以下	98	26.4
	4萬元以上	105	28.3

二、填答學員問項敘述性分析

本研究問卷調查採用李克特五點量表(Likert)，平均數較高表示受訪者認同度也就越高，標準差越小，對問卷內容中各題項的填答會具有一致性(劉雅文，2013；沈淑華，2014)。學習動機、學習滿意度以及職涯發展問項敘述性分析結果說明如下：

(一)「學習動機」問項敘述性分析

由表4-2可知，工會學員對學習動機問項的平均數介於3.47至4.31之間，均在中等程度3值範圍以上，其中以題項3「我參加工會訓練課程是對進修課程內容的實務經驗感到興趣。」平均數 4.31最高即認同度最高。平均數最低為題項9「我參加工會訓練課程是為了暫時移轉工作壓力。」(平均數3.47) 即認同度最低。由表4-2

中標準差的結果可知，問項回答題項1的標準差0.789最小，顯見題項1的一致性較高，而題項9的標準差最高為1.177，顯見題項9的一致性較低。

(二)「學習滿意度」問項敘述性分析

由表4-3可知，工會學員對學習滿意度問項的平均數介於3.28至4.15之間，均在中等程度3值範圍以上，其中以題項8「工會訓練課程實施的地點，我感到滿意。」平均數4.15最高即認同度最高。平均數最低為題項1「承辦訓練課程的行政人員的專業服務態度，我感到滿意。」(平均數3.28)即認同度最低。由表4-3中標準差的結果可知，題項6標準差最小為.786，題項1標準差最高為1.188。

(三)「職涯發展」問項敘述性分析

由表4-4可知，工會學員對職涯發展問項的平均數介於3.64至3.89之間，均在中等程度3值範圍以上，其中以題項1「我以身為能夠服務消費者的美容從業人員為榮。」平均數3.89最高即認同度最高。平均數最低為題項9「我的職涯規劃中包含了到各個不同屬性的行業工作。」(平均數 3.64)即認同度最低。由表4-4標準差的結果可知，題項1標準差最小為.939，題項3標準差最高為1.068。

表 4-2「學習動機」問項敘述性統計表

題項	平均數	標準差
1.我參加工會訓練課程是為了增進工作能力。	4.21	.789
2.我參加工會訓練課程為了提升管理能力。	4.21	.802
3.我參加工會訓練課程是對進修課程內容的實務經驗感到興趣。	4.31	.882
4.我參加工會訓練課程是為了學習多元新知。	4.00	.917
5.我參加工會訓練課程是為了結交新朋友，拓展社交圈。	3.54	1.028
6.我參加工會訓練課程是為了與以前的朋友或同事敘舊。	3.60	.932
7.我參加工會訓練課程是因為主管的指派或要求。	3.77	.986
8.我參加工會訓練課程是受到家人的鼓勵。	3.90	.960
9.我參加工會訓練課程是為了暫時移轉工作壓力。	3.47	1.177
10.我參加工會訓練課程是為了改變呆板、固定的生活模式。	3.63	1.131

表 4-3 「學習滿意度」問項敘述性統計表

題項	平均數	標準差
1.承辦訓練課程的行政人員的專業服務態度，我感到滿意。	3.28	1.188
2.承辦訓練課程的行政人員對學員問題的回應，我感到滿意。	3.53	1.048
3.工會訓練課程的報名方式及手續，我感到滿意。	3.64	.983
4.講師的授課結合理論與實務經驗，我感到滿意。	3.94	.961
5.講師與學員的互動，我感到滿意。	4.09	.893
6.工會訓練課程內容具有系統性，我感到滿意。	4.14	.786
7.工會訓練課程內容包含實務經驗，我感到滿意。	4.04	.925
8.工會訓練課程實施的地點，我感到滿意。	4.15	.839
9.工會課程訓練場所的教學設備，我感到滿意。	4.08	.895
10.參與工會課程訓練後對目前工作的幫助，我感到滿意。	3.87	1.059
11.參與工會課程訓練後對解決問題能力的提升，我感到滿意。	3.64	1.105
12.學員與講師相處的關係，我感到滿意。	3.75	1.073
13.學員間的互動關係，我感到滿意。	3.97	.909

表 4-4 「職涯發展」問項敘述性統計表

題項	平均數	標準差
1.我以身為能夠服務消費者的美容從業人員為榮。	3.89	.939
2.在美容業工作是一份需要專業知識與技能的行業	3.71	.987
3.我認為長期在美容業工作是一件非常有意義的事。	3.74	1.068
4.若可以克服服務消費者的壓力與困難，我願意繼續留在美容業工作。	3.73	.978
5.具有服務消費者的工作內容是繼續發揮我專長的地方。	3.78	1.062
6.參加工會主辦的各種教育訓練課程時，我會希望是對晉升有所幫助。	3.80	.995
7.我認為參加與美容服務相關的教育訓練課程可以提升我的工作能力。	3.77	1.077
8.我曾經想過轉換工作環境，到別的店上班。	3.73	1.064
9.我的職涯規劃中包含了到各個不同屬性的行業工作。	3.64	1.059

第二節 學習動機、學習滿意度、職涯發展之信度分析與因素分析

本節針對學習動機、學習滿意度、職涯發展之信度分析與因素分析進行統計，檢視KMO值、Bartlett 球形檢定以及Cronbach's α ，KMO為0~1區間的值，KMO值越大代表適合做因數分析，Bartlett 球形檢定值越大也代表其達到顯著水準，結果分析如下

一、學習動機

如表4-5所示，KMO值=0.719，Bartlett=1145.656，亦達到顯著水準($p < .001$)，此結果顯示適合進行因素分析。

在學習動機整體量表的信度Cronbach's α 值為.93，大於 .7，顯示學習動機量表有穩定的內部一致性，所有題項因素負荷量皆大於.5 以上。由因素分析得知，學習動機之累積解釋變異量為 68.76%，表示這些題項有一定的解釋程度。

二、學習滿意度

如表4-6所示，KMO值=0.840，Bartlett值=2581.225，達到顯著水準($p < .001$)，顯見學習滿意度問項適合進行因素分析。

在學習滿意度整體量表的信度Cronbach's α 值為 .759，大於 .7，顯示學習滿意度量表有穩定的內部一致性，所有題項因素負荷量皆大於 .5 以上。由因素分析得知，學習滿意度之累積解釋變異量為 68.76%，表示這些題項有一定的解釋程度。

三、職涯發展

如表4-7所示，KMO值=0.755，Bartlett值=806.954，達到顯著水準($p < .001$)，顯見職涯發展問項可進行因素分析。

在職涯發展整體量表的信度Cronbach's α 值為 .753，大於 .7，顯示職涯發展量表有穩定的內部一致性，所有題項因素負荷量皆大於 .5 以上。由因素分析得知，職涯發展之累積解釋變異量為59.41%，表示這些題項有一定的解釋程度。

表 4-5 學習動機信度分析與因素分析

題項	因素負荷量	修正的項目總相關	Cronbach's α
1.我參加工會訓練課程是為了增進工作能力。	.831	.730	.93
2.我參加工會訓練課程為了提升管理能力。	.807	.743	
3.我參加工會訓練課程是對進修課程內容的實務經驗感到興趣。	.766	.805	
4.我參加工會訓練課程是為了學習多元新知。	.750	.814	
5.我參加工會訓練課程是為了結交新朋友，拓展社交圈。	.737	.736	
6.我參加工會訓練課程是為了與以前的朋友或同事敘舊。	.705	.801	
7.我參加工會訓練課程是因為主管的指派或要求。	.686	.790	
8.我參加工會訓練課程是受到家人的鼓勵。	.607	.766	
9.我參加工會訓練課程是為了暫時移轉工作壓力。	.844	.793	
10.我參加工會訓練課程是為了改變呆板、固定的生活模式。	.839	.822	
累積解釋變異量(%)			67.88%
整體 Cronbach's α			.93
KMO			.719
Bartlett 球形檢定			1145.656***

註：***表示 $p < .001$

表 4-6 學習滿意度信度分析與因素分析

題項	因素負荷量	修正的項目總相關	Cronbach's α
1.承辦訓練課程的行政人員的專業服務態度，我感到滿意。	.798	.802	.795
2.承辦訓練課程的行政人員對學員問題的回應，我感到滿意。	.790	.802	
3.工會訓練課程的報名方式及手續，我感到滿意。	.771	.792	
4.講師的授課結合理論與實務經驗，我感到滿意。	.746	.762	
5.講師與學員的互動，我感到滿意。	.711	.750	
6.工會訓練課程內容具有系統性，我感到滿意。	.739	.750	
7.工會訓練課程內容包含實務經驗，我感到滿意。	.863	.745	
8.工會訓練課程實施的地點，我感到滿意。	.821	.751	
9.工會課程訓練場所的教學設備，我感到滿意。	.813	.754	
10.參與工會課程訓練後對目前工作的幫助，我感到滿意。	.868	.751	
11.參與工會課程訓練後對解決問題能力的提升，我感到滿意。	.862	.754	
12.學員與講師相處的關係，我感到滿意。	.846	.746	
13.學員間的互動關係，我感到滿意。	.951	.806	
累積解釋變異量(%)			69.54
整體 Cronbach's α			.795
KMO			.840
Bartlett 球形檢定			2581.225***

註：***表示 $p < .001$

表 4-7 職涯發展信度分析與因素分析

題項	因素負荷量	修正的項目總相關	Cronbach's α
1.我以身為能夠服務消費者的美容從業人員為榮。	.809	.759	.753
2.在美容業工作是一份需要專業知識與技能的行業	.756	.735	
3.我認為長期在美容業工作是一件非常有意義的事。	.748	.711	
4.若可以克服服務消費者的壓力與困難，我願意繼續留在美容業工作。	.735	.716	
5.具有服務消費者的工作內容是繼續發揮我專長的地方。	.807	.704	
6.參加工會主辦的各種教育訓練課程時，我會希望是對晉升有所幫助。	.805	.719	
7.我認為參加與美容服務相關的教育訓練課程可以提升我的工作能力。	.703	.722	
8.我曾經想過轉換工作環境，到別的店上班。	.841	.739	
9.我的職涯規劃中包含了到各個不同屬性的行業工作。	.786	.759	
累積解釋變異量(%)			59.41
整體 Cronbach's α			.753
KMO			.755
Bartlett 球形檢定			806.954***

註：***表示 $p < .001$

第三節 不同背景變項對學習動機、學習滿意度、職涯發展的變異數分析

本節利用t檢定主要用來檢定比較不同背景變項之自變數與依變數量學習動機、學習滿意度、職涯發展進行變異數分析，檢視上是否有顯著差異存在，若具有顯著差異再運用 LSD 做進階比較。

一、不同性別對學習動機、學習滿意度、職涯發展的變異數分析

不同性別對學習動機、學習滿意度、職涯發展的變異數分析係以獨立樣本T檢定做統計，比較男女性對各題項是否有顯著差異，若有顯著差異，再以 LSD 做進階比較，得到統計結果說明如下：

(一)不同性別對學習動機的t檢定分析

由表4-8可知，不同性別在學習動機量表中，共有10題項，其中在「我參加工會訓練課程是為了增進工作能力。」(F=8.789, p= .000)、「我參加工會訓練課程為了提升管理能力。」(F=1.040, p= .040)、「我參加工會訓練課程是對進修課程內容的實務經驗感到興趣。」(F=14.775, p= .000)、「我參加工會訓練課程是為了學習多元新知。」(F=.644, p= .000)、「我參加工會訓練課程是為了與以前的朋友或同事敘舊。」(F=1.887, p= .042)、「我參加工會訓練課程是因為主管的指派或要求。」(F=17.243, p= .010)，等六題的t檢定比較達到顯著性，女性高於男性。其他四題則未具有顯著差異性。

(二)不同性別對學習滿意度的t檢定分析

由表4-9可知，不同性別在學習滿意度量表中，共有13題項，其中在「講師與學員的互動，我感到滿意。」(F=.033, p= .014)、「工會訓練課程內容包含實務經驗，我感到滿意。」(F=3.563, p= .004)、「工會訓練課程實施的地點，我感到滿意。」(F=1.307, p= .009)、「工會課程訓練場所的教學設備，我感到滿意。」(F=.396, p= .029)、「學員與講師相處的關係，我感到滿意。」(F=.9919, p= .001)，等五題的t檢定比較達到顯著性，女性高於男性。其他八題則未具有顯著差異性。

(三)不同性別對職涯發展的t檢定分析

由表4-10可知，不同性別在職涯發展量表中，共有9題項，其中僅「具有服務消費者的工作內容是繼續發揮我專長的地方。」(F=7.198，p= .033)，一題的t檢定比較達到顯著性，女性高於男性。其他八題則未具有顯著差異性。

(四)小結

由表4-11可知，不同性別在分量表中顯示「學習動機」及「學習滿意度」，兩分量表的t檢定比較達到顯著性，且女性高於男性。另外「職涯發展」則未具有顯著差異性。

表 4-8 不同性別對學習動機的 t 檢定分析表

題項	男		女		t值	P值
	M	SD	M	SD		
我參加工會訓練課程是為了增進工作能力。	4.01	.877	4.35	.693	-4.001	8.789**
我參加工會訓練課程為了提升管理能力。	4.11	.818	4.28	.786	-2.059	1.040*
我參加工會訓練課程是對進修課程內容的實務經驗感到興趣。	3.97	1.030	4.54	.683	-5.875	14.775**
我參加工會訓練課程是為了學習多元新知。	3.69	.932	4.21	.847	-5.580	.644**
我參加工會訓練課程是為了結交新朋友，拓展社交圈。	3.45	1.039	3.59	1.019	-1.364	.001
我參加工會訓練課程是為了與以前的朋友或同事敘舊。	3.48	.884	3.68	.956	-2.007	1.887*
我參加工會訓練課程是因為主管的指派或要求。	3.93	.850	3.67	1.056	2.591	17.243**
我參加工會訓練課程是受到家人的鼓勵。	3.88	.880	3.91	1.012	-.357	2.481
我參加工會訓練課程是為了暫時移轉工作壓力。	3.36	1.144	3.54	1.196	-1.390	.443
我參加工會訓練課程是為了改變呆板、固定的生活模式。	3.64	1.156	3.62	1.116	.136	.026

註：*表示 p 值<.05，**表示 p 值<.01

表 4-9 不同性別對學習滿意度的 t 檢定分析表

題項	男		女		t值	P值
	M	SD	M	SD		
承辦訓練課程的行政人員的專業服務態度，我感到滿意。	3.32	1.167	3.25	1.204	.527	.014
承辦訓練課程的行政人員對學員問題的回應，我感到滿意。	3.55	.942	3.51	1.114	440	7.498
工會訓練課程的報名方式及手續，我感到滿意。	3.64	.897	3.65	1.038	-.105	7.715
講師的授課結合理論與實務經驗，我感到滿意。	3.88	.996	3.98	.937	-.974	.023
講師與學員的互動，我感到滿意。	3.95	.871	4.18	.898	-2.482	.033*
工會訓練課程內容具有系統性，我感到滿意。	4.09	.782	4.17	.789	-1.044	1.425
工會訓練課程內容包含實務經驗，我感到滿意。	3.87	.992	4.15	.862	-2.893	3.563**
工會訓練課程實施的地點，我感到滿意。	4.01	.865	4.25	.809	-2.643	1.307**
工會課程訓練場所的教學設備，我感到滿意。	3.96	.961	4.17	.841	-2.187	.396*
參與工會課程訓練後對目前工作的幫助，我感到滿意。	3.78	1.105	3.94	1.025	-1.429	1.988
參與工會課程訓練後對解決問題能力的提升，我感到滿意。	3.52	1.134	3.71	1.081	-1.649	.552
學員與講師相處的關係，我感到滿意。	3.53	1.169	3.90	.979	-3.180	9.919**
學員間的互動關係，我感到滿意。	3.92	.877	4.01	.930	-.934	1.322

註：*表示 p 值<.05，**表示 p 值<.01

表 4-10 不同性別對職涯發展的 t 檢定分析表

題項	男		女		t值	P值
	M	SD	M	SD		
我以身為能夠服務消費者的美容從業人員為榮	3.89	.970	3.89	.921	.040	2.533
在美容業工作是一份需要專業知識與技能的行業	3.66	1.053	3.74	.941	-.786	1.423
我認為長期在美容業工作是一件非常有意義的事	3.76	1.145	3.72	1.015	.358	4.715
若可以克服服務消費者的壓力與困難，我願意繼續留在美容業工作	3.76	.938	3.70	1.006	.508	.257
具有服務消費者的工作內容是繼續發揮我專長的地方	3.93	.970	3.69	1.111	2.197	7.198*
參加工會主辦的各種教育訓練課程時，我會希望是對晉升有所幫助	3.85	1.006	3.76	.989	.886	.619
我認為參加與美容服務相關的教育訓練課程可以提升我的工作能力	3.78	1.099	3.77	1.064	.050	.548
我曾經想過轉換工作環境，到別到店上班	3.63	1.083	3.80	1.047	-1.549	.446
我的職涯規劃中包含了到各個不同屬性的行業工作	3.64	1.125	3.65	1.016	-.034	4.782

註：*表示 p 值<.05，**表示 p 值<.01

表 4-11 不同性別對分量表的 t 檢定分析表

分量表	男		女		F 檢定	t值	顯著性 (雙尾)
	M	SD	M	SD			
學習動機	3.75	.448	3.94	.560	6.670	-3.595	.000**
學習滿意度	3.77	.471	3.91	.537	2.568	-2.629	.009**
職涯發展	3.77	.640	3.75	.564	.853	.308	.758

註：*表示 p 值<.05，**表示 p 值<.01

二、不同年齡對學習動機、學習滿意度、職涯發展的變異數分析

(一)不同年齡對學習動機的變異數分析

由表 4-12 可知，不同年齡在學習動機量表中，共有10題項，每題都達到統計上的顯著水準，顯示年齡在學習動機量表具有顯著差異性。

(二)不同年齡對學習滿意度的變異數分析

由表 4-13 可知，不同年齡在學習滿意度量表中，共有13題項，其中有兩題「工會訓練課程內容具有系統性，我感到滿意。」(F=1.71, p= .147.)、「學員間的互動關係，我感到滿意。」(F=1.42, p=.227)、在變異數分析ANOVA未達到顯著性，其他12題皆具有顯著差異性。

(三)不同年齡對職涯發展的變異數分析

由表 4-14 可知，不同年齡在職涯發展量表中，共有9題項，其中有兩題「在美容業工作是一份需要專業知識與技能的行業」(F=2.49, p= .043.)、「若可以克服服務消費者的壓力與困難，我願意繼續留在美容業工作」(F=6.23, p=.000)、在變異數分析ANOVA達到顯著性，其他8題則未具有顯著差異性。

(四)小結

由表 4-15可知，不同年齡在各分量表中，「學習動機」(F=5.171, p= .000)、「學習滿意度」(F=7.870, p=.000)、在變異數分析ANOVA達到顯著性，「職涯發展」則未具有顯著差異性。

「學習動機」分量表，LSD 進階比較，年齡在20歲以下學習動機明顯低於其他各年齡層。「學習滿意度」分量表，LSD 進階比較，年齡在20歲以下學習滿意度明顯低於其他各年齡層。年齡在21~30歲學習滿意度則明顯高於其他各年齡層。

表 4-12 不同年齡對學習動機之變異數分析表

題項	(1) 20 歲以下		(2) 21~30 歲		(3) 31~40 歲		(4) 41~50 歲		(5) 51~60 歲		F值	p值
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
	我參加工會訓練課程 是為了增進工作能力。	3.71	0.73	4.18	0.82	4.05	0.76	4.31	0.75	4.48		
我參加工會訓練課程 是為了提升管理能力。	3.57	0.51	4.26	0.95	4.18	0.80	4.21	0.74	4.33	0.72	2.88	.023*
我參加工會訓練課程 是對進修課程內容的 實務經驗感到興趣。	3.71	0.91	4.23	0.85	4.40	0.70	4.21	1.21	4.44	0.79	2.82	.025*
我參加工會訓練課程 是為了學習多元新知。	3.29	0.91	4.15	0.86	3.88	0.97	4.17	0.85	4.03	0.89	3.90	.004**
我參加工會訓練課程 是為了結交新朋友，拓 展社交圈。	2.00	0.78	3.42	1.10	3.37	0.92	3.59	0.94	4.06	0.89	17.04	.000**
我參加工會訓練課程 是為了與以前的朋友 或同事敘舊。	3.00	0.78	3.78	0.86	3.46	0.94	3.68	0.88	3.67	0.99	3.19	.013*
我參加工會訓練課程 是因為主管的指派或 要求。	3.14	0.66	3.61	0.90	4.12	0.87	3.55	1.09	3.69	1.02	7.34	.000**
我參加工會訓練課程 是受到家人的鼓勵。	3.00	0.56	3.93	0.75	4.05	1.05	3.80	0.82	3.89	1.07	4.16	.003**
我參加工會訓練課程 是為了暫時移轉工作 壓力。	4.14	0.86	3.82	1.19	3.52	1.17	3.45	1.00	3.01	1.22	6.59	.000**
我參加工會訓練課程 是為了改變呆板、固定 的生活模式。	3.14	0.66	3.95	1.05	3.92	1.00	3.38	1.03	3.22	1.31	8.59	.000**

註：*表示 p 值<.05，**表示 p 值<.01

表 4-13 不同年齡對學習滿意度之變異數分析表

題項	(1) 20 歲以下		(2) 21~30 歲		(3) 31~40 歲		(4) 41~50 歲		(5) 51~60 歲		F值	p 值
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
	承辦訓練課程的行政人員的專業服務態度，我感到滿意。	3.43	1.09	3.84	1.12	3.42	1.06	3.17	1.04	2.67		
承辦訓練課程的行政人員對學員問題的回應，我感到滿意。	3.86	0.86	3.91	0.83	3.68	0.98	3.35	1.11	3.08	1.11	8.54	.000**
工會訓練課程的報名方式及手續，我感到滿意。	3.43	0.94	4.03	1.09	3.75	0.84	3.45	0.88	3.35	1.05	6.31	.000**
講師的授課結合理論與實務經驗，我感到滿意。	3.14	0.66	3.92	0.96	3.86	0.99	4.10	0.93	4.06	0.93	3.52	.008**
講師與學員的互動，我感到滿意。	3.43	0.51	4.34	0.76	4.03	0.89	4.11	0.82	4.03	1.03	3.67	.006**
工會訓練課程內容具有系統性，我感到滿意。	3.86	0.66	4.32	0.88	4.12	0.69	4.06	0.79	4.13	0.83	1.71	.147
工會訓練課程內容包含實務經驗，我感到滿意。	3.29	0.73	4.01	1.01	4.18	0.85	3.99	0.90	4.03	0.95	3.16	.014*
工會訓練課程實施的地點，我感到滿意。	3.57	0.76	4.39	0.76	4.13	0.84	4.18	0.68	4.06	0.98	3.62	.007**
工會課程訓練場所的教學設備，我感到滿意。	3.14	0.66	4.08	0.93	3.90	0.81	4.30	0.95	4.33	0.83	8.54	.000**
參與工會課程訓練後對目前工作的幫助，我感到滿意。	2.57	0.94	3.95	0.99	3.84	1.04	4.04	0.78	3.93	1.22	6.27	.000**
參與工會課程訓練後對解決問題能力的提升，我感到滿意。	2.43	0.51	3.95	1.24	3.71	1.01	3.70	0.95	3.41	1.15	7.22	.000**
學員與講師相處的關係，我感到滿意。	2.43	0.76	3.92	0.98	3.82	0.98	3.72	0.94	3.74	1.27	6.27	.000**
學員間的互動關係，我感到滿意。	4.07	1.27	3.81	0.98	3.98	0.86	3.92	0.84	4.14	0.90	1.42	.227

註：*表示p值<.05，**表示 p值<.01

表 4-14 不同年齡對職涯發展之變異數分析表

題項	(1) 20 歲以下		(2) 21~30 歲		(3) 31~40 歲		(4) 41~50 歲		(5) 51~60 歲		F值	p 值
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
	我以身為能夠服務消費者的美容從業人員為榮	4.00	1.11	3.88	0.92	3.83	0.92	3.79	0.96	3.79		
在美容業工作是一份需要專業知識與技能的行業	4.43	0.94	3.81	0.86	3.65	1.08	3.72	0.87	3.60	1.01	2.49	.043*
我認為長期在美容業工作是一件非常有意義的事	3.71	1.59	3.82	0.97	3.73	1.09	3.61	1.02	3.78	1.07	0.43	.784
若可以克服服務消費者的壓力與困難，我願意繼續留在美容業工作	4.36	0.84	3.86	0.83	3.89	0.92	3.62	0.92	3.36	1.12	6.23	.000**
具有服務消費者的工作內容是繼續發揮我專長的地方	3.93	1.07	3.80	1.01	3.77	1.22	3.62	1.02	3.90	0.89	0.75	.558
參加工會主辦的各種教育訓練課程時，我希望是對晉升有所幫助	4.00	1.11	3.95	0.84	3.79	0.99	3.80	1.00	3.64	1.10	1.14	.339
我認為參加與美容服務相關的教育訓練課程可以提升我的工作能力	4.50	0.76	3.65	0.96	3.73	1.19	3.76	0.96	3.83	1.11	1.97	.099
我曾經想過轉換工作環境，到別的店上班	4.07	1.07	3.55	1.10	3.75	1.04	3.92	1.03	3.66	1.08	1.52	.195
我的職涯規劃中包含了到各個不同屬性的行業工作	3.93	0.92	3.85	1.06	3.60	1.03	3.66	0.99	3.48	1.16	1.58	.178

註：*表示 p 值<.05，**表示 p 值<.01

表 4-15 不同年齡對各分量表之變異數分析表

分量表	(1) 20		(2)		(3)		(4)		(5)		F	顯著性
	歲以下		21~30		31~40		41~50		51~60			
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
學習動機	3.27	0.44	3.93	0.62	3.90	0.48	3.84	0.48	3.88	0.50	5.171	.000**
學習滿意度	3.28	0.34	4.04	0.50	3.88	0.46	3.85	0.49	3.77	0.58	7.870	.000**
職涯發展	4.10	0.86	3.80	0.51	3.75	0.68	3.72	0.50	3.70	0.54	1.552	.187

註：*表示 p 值<.05，**表示 p 值<.01

三、不同婚姻狀態對學習動機、學習滿意度、職涯發展的變異數分析

(一)不同婚姻狀態對學習動機的t檢定分析

由表4-16可知，不同婚姻狀態在學習動機量表中，共有10題項，其中在「我參加工會訓練課程是為了結交新朋友，拓展社交圈。」(F=4.028，p=.004)、「我參加工會訓練課程是為了暫時移轉工作壓力。」(F=.749，p=.038)，等兩題的t檢定比較達到顯著性。其他8題則未具有顯著差異性。

(二)不同婚姻狀態對學習滿意度的t檢定分析

由表4-17可知，不同婚姻狀態在學習滿意度量表中，共有13題項，其中在「承辦訓練課程的行政人員的專業服務態度，我感到滿意。」(F=1.187，p=.004)、「承辦訓練課程的行政人員對學員問題的回應，我感到滿意。」(F=.838，p=.020)、「工會訓練課程的報名方式及手續，我感到滿意。」(F=7.141，p=.037)、「講師的授課結合理論與實務經驗，我感到滿意。」(F=9.675，p=.001)、「參與工會課程訓練後對目前工作的幫助，我感到滿意。」(F=4.529，p=.036)，等五題的t檢定比較達到顯著性。其他8題則未具有顯著差異性。

(三)不同婚姻狀態對職涯發展的t檢定分析

由表4-18可知，不同婚姻狀態在職涯發展量表中，共有9題項，僅「我認為參加與美容服務相關的教育訓練課程可以提升我的工作能力」(F=1.774，p=.014)一題的t檢定比較達到顯著性。其他8題則未具有顯著差異性。

(四)小結

由表4-19可知，不同婚姻狀態在各分量表中，「職涯發展」分量表之t檢定分析表呈現統計上之顯著，且無婚姻狀態的填答學員高於有婚姻狀態的填答學員。

表 4-16 不同婚姻狀態對學習動機之 t 檢定分析表

題項	有婚姻狀態		無婚姻狀態		F 值	p 值
	M	SD	M	SD		
我參加工會訓練課程是為增進工作能力。	4.28	.761	4.13	.812	.023	.067
我參加工會訓練課程為提升管理能力。	4.21	.776	4.22	.832	1.278	.887
我參加工會訓練課程是對進修課程內容的實務經驗感到興趣。	4.30	.963	4.33	.786	3.939	.694
我參加工會訓練課程是為了學習多元新知。	3.99	.869	4.01	.968	.128	.863
我參加工會訓練課程是為了結交新朋友，拓展社交圈。	3.68	.953	3.38	1.083	4.028	.004**
我參加工會訓練課程是為了與以前的朋友或同事敘舊。	3.66	.966	3.53	.891	2.361	.163
我參加工會訓練課程是因為主管的指派或要求。	3.74	1.003	3.80	.969	.000	.543
我參加工會訓練課程是受到家人的鼓勵。	3.92	.912	3.88	1.012	2.727	.646
我參加工會訓練課程是為了暫時移轉工作壓力。	3.35	1.194	3.60	1.147	.749	.038*
我參加工會訓練課程是為了改變呆板、固定的生活模式。	3.54	1.181	3.72	1.068	1.713	.125

註：*表示 p 值<.05，**表示 p 值<.01

表 4-17 不同婚姻狀態對學習滿意度之 t 檢定分析表

題項	有婚姻狀態		無婚姻狀態		F檢定	顯著性 (雙尾)
	M	SD	M	SD		
承辦訓練課程的行政人員的專業服務態度，我感到滿意。	3.11	1.170	3.46	1.184	1.187	.004**
承辦訓練課程的行政人員對學員問題的回應，我感到滿意。	3.40	1.072	3.66	1.009	.838	.020*
工會訓練課程的報名方式及手續，我感到滿意。	3.54	.890	3.75	1.066	7.141	.037*
講師的授課結合理論與實務經驗，我感到滿意。	4.10	.910	3.76	.986	9.675	.001**
講師與學員的互動，我感到滿意。	4.02	.984	4.16	.780	8.896	.138
工會訓練課程內容具有系統性，我感到滿意。	4.13	.772	4.15	.803	.013	.890
工會訓練課程內容包含實務經驗，我感到滿意。	4.06	.931	4.02	.920	.705	.720
工會訓練課程實施的地點，我感到滿意。	4.21	.859	4.10	.814	2.171	.200
工會課程訓練場所的教學設備，我感到滿意。	4.16	.901	4.00	.883	.129	.084
參與工會課程訓練後對目前工作的幫助，我感到滿意。	3.98	1.002	3.75	1.108	4.529	.036*
參與工會課程訓練後對解決問題能力的提升，我感到滿意。	3.60	1.105	3.67	1.108	.032	.525
學員與講師相處的關係，我感到滿意。	3.80	1.039	3.70	1.109	1.326	.364
學員間的互動關係，我感到滿意。	4.01	.857	3.94	.964	7.651	.481

註：*表示 p 值<.05，**表示 p 值<.01

表 4-18 不同婚姻狀態對職涯發展之 t 檢定分析表

題項	有婚姻狀態		無婚姻狀態		F檢定	顯著性 (雙尾)
	M	SD	M	SD		
我以身為能夠服務消費者的美容從業人員為榮	3.83	.981	3.95	.891	3.620	.238
在美容業工作是一份需要專業知識與技能的行業	3.63	.927	3.80	1.043	.662	.106
我認為長期在美容業工作是一件非常有意義的事	3.69	1.024	3.79	1.113	.808	.354
若可以克服服務消費者的壓力與困難，我願意繼續留在美容業工作	3.65	.936	3.81	1.018	.231	.113
具有服務消費者的工作內容是繼續發揮我專長的地方	3.72	1.115	3.85	1.000	1.440	.246
參加工會主辦的各種教育訓練課程時，我希望是對晉升有所幫助	3.75	1.007	3.85	.983	.509	.324
我認為參加與美容服務相關的教育訓練課程可以提升我的工作能力	3.64	1.095	3.92	1.041	1.774	.014*
我曾經想過轉換工作環境，到別的店上班	3.76	1.048	3.70	1.082	.454	.592
我的職涯規劃中包含了到各個不同屬性的行業工作	3.56	1.034	3.73	1.082	.266	.133

註：*表示 p 值<.05，**表示 p 值<.01

表 4-19 不同婚姻狀態對各分量表之 t 檢定分析表

分量表	有婚姻狀態		無婚姻狀態		F 檢定	顯著性 (雙尾)
	M	SD	M	SD		
學習動機	3.8680	.51455	3.8601	.53850	.058	.886
學習滿意度	3.8554	.50661	3.8553	.52747	.561	.999
職涯發展	3.6928	.61233	3.8216	.56978	.900	.037*

註：*表示 p 值<.05，**表示 p 值<.01

四、不同教育程度對學習動機、學習滿意度、職涯發展的變異數分析

(一)不同教育程度對學習動機的變異數分析

由表4-20可知，不同教育程度在學習動機量表中，共有10題項，其中有兩題「我參加工會訓練課程是為了與以前的朋友或同事敘舊。」(F=1.629, p=.182.)、「我參加工會訓練課程是因為主管的指派或要求。」(F=.876, p=.453)、在變異數分析ANOVA未達到顯著性，其他8題皆具有顯著差異性。

(二)不同教育程度對學習滿意度的變異數分析

由表4-21可知，不同教育程度在學習滿意度量表中，共有13題項，其中有三題「講師的授課結合理論與實務經驗，我感到滿意。」(F=2.506, p=.059.)、「參與工會課程訓練後對目前工作的幫助，我感到滿意。」(F=2.030, p=.109.)、「參與工會課程訓練後對解決問題能力的提升，我感到滿意。」(F=.223, p=.880)在變異數分析ANOVA未達到顯著性，其他10題皆具有顯著差異性。

(三)不同教育程度對職涯發展的變異數分析

由表4-22可知，不同教育程度在職涯發展量表中，共有9題項，其中有四題「我以身為能夠服務消費者的美容從業人員為榮」(F=.715, p=.543.)、「在美容業工作是一份需要專業知識與技能的行業」(F=.746, p=.525.)、「若可以克服服務消費者的壓力與困難，我願意繼續留在美容業工作」(F=.174, p=.914)、「參加工會主辦的各種教育訓練課程時，我會希望是對晉升有所幫助」(F=1.800, p=.147)在變異數分析ANOVA未達到顯著性，其他5題皆具有顯著差異性。

(四)小結

由表4-23可知，不同教育程度在各分量表中，「學習動機」(F=16.070, p=.000)、「學習滿意度」(F=9.799, p=.000)、「職涯發展」(F=3.453, p=.017)在變異數分析ANOVA皆達到顯著性。「學習動機」分量表，LSD進階比較，國中以下和高中學歷的學員，學習動機明顯低於大學及研究所以上學員(1, 2 < 3, 4)。「學習滿意度」分量表，LSD進階比較，高中學歷的學員，學習滿意度低於大學及研究所以上之學員(2 < 3, 4)。「職涯發展」分量表，LSD進階比較，研究所以上學歷的學員，學習滿意度高於國中以下、高中、大學之學員(4 > 1, 2, 3)。

表 4-20 不同教育程度對職涯發展之變異數分析表

題項	(1) 國中以下		(2) 高中		(3) 大學		(4) 研究所以上		F 值	p 值
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
我參加工會訓練課程是為了增進工作能力。	4.00	.000	3.91	.821	4.30	.752	4.71	.536	16.068	.000**
我參加工會訓練課程為了提升管理能力。	4.00	.000	4.05	.883	4.29	.749	4.38	.771	3.262	.022*
我參加工會訓練課程是對進修課程內容的實務經驗感到興趣。	4.25	.463	3.95	1.081	4.50	.696	4.60	.634	13.104	.000**
我參加工會訓練課程是為了學習多元新知。	3.25	.463	3.61	.960	4.16	.844	4.56	.574	20.870	.000**
我參加工會訓練課程是為了結交新朋友，拓展社交圈。	2.25	.463	3.43	.950	3.59	1.000	3.83	1.200	6.465	.000**
我參加工會訓練課程是為了與以前的朋友或同事敘舊。	3.00	.000	3.54	.827	3.67	1.017	3.60	.913	1.629	.182
我參加工會訓練課程是因為主管的指派或要求。	3.50	.926	3.68	.898	3.85	1.048	3.77	.983	.876	.453
我參加工會訓練課程是受到家人的鼓勵。	3.25	.463	3.77	.911	4.03	.918	3.87	1.189	3.266	.021*
我參加工會訓練課程是為了暫時移轉工作壓力。	4.00	.756	3.17	1.050	3.71	1.200	3.29	1.258	6.641	.000**
我參加工會訓練課程是為了改變呆板、固定的生活模式。	3.50	.535	3.31	1.206	3.96	.921	3.27	1.330	11.386	.000**

註：*表示 p 值<.05，**表示 p 值<.01

表 4-21 不同教育程度對職涯發展之變異數分析表

題項	(1) 國中以下		(2) 高中		(3) 大學		(4) 研究所以上		F值	顯著性
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
承辦訓練課程的行政人員的專業服務態度，我感到滿意。	3.75	1.165	3.05	1.088	3.54	1.167	2.85	1.289	5.159	.001**
承辦訓練課程的行政人員對學員問題的回應，我感到滿意。	3.50	.926	3.41	.938	3.72	1.050	3.15	1.195	4.920	.002**
工會訓練課程的報名方式及手續，我感到滿意。	3.75	.463	3.45	1.043	3.86	.918	3.33	.944	6.721	.000**
講師的授課結合理論與實務經驗，我感到滿意。	3.75	.463	3.87	.901	3.90	1.039	4.27	.819	2.506	.059
講師與學員的互動，我感到滿意。	4.00	.000	3.84	.795	4.27	.855	4.08	1.152	6.183	.000**
工會訓練課程內容具有系統性，我感到滿意。	4.00	.000	3.88	.737	4.28	.803	4.35	.738	8.417	.000**
工會訓練課程內容包含實務經驗，我感到滿意。	4.00	.000	3.75	.949	4.24	.884	4.08	.904	7.290	.000**
工會訓練課程實施的地點，我感到滿意。	3.50	.535	3.89	.819	4.37	.803	4.15	.826	10.617	.000**
工會課程訓練場所的教學設備，我感到滿意。	3.00	.756	4.02	.736	4.08	.983	4.42	.801	6.976	.000**
參與工會課程訓練後對目前工作的幫助，我感到滿意。	3.50	.535	3.72	1.021	3.97	1.100	4.00	1.029	2.030	.109
參與工會課程訓練後對解決問題能力的提升，我感到滿意。	3.75	.463	3.68	1.094	3.63	1.141	3.54	1.093	.223	.880
學員與講師相處的關係，我感到滿意。	3.75	.463	3.42	1.085	3.88	1.024	4.10	1.089	7.107	.000**
學員間的互動關係，我感到滿意。	3.88	.641	3.80	1.007	4.01	.840	4.31	.829	4.130	.007**

註：*表示 p 值<.05，**表示 p 值<.01

表 4-22 不同教育程度對職涯發展之變異數分析表

題項	(1) 國中以下		(2) 高中		(3) 大學		(4) 研究所以上		F值	顯著性
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
我以身為能夠服務消費者的美容從業人員為榮。	3.63	.916	3.82	.987	3.93	.904	3.96	.949	.715	.543
在美容業工作是一份需要專業知識與技能的行業。	3.63	.916	3.82	1.070	3.65	.940	3.67	.944	.746	.525
我認為長期在美容業工作是一件非常有意義的事。	2.75	1.165	3.72	1.221	3.74	.963	3.94	.916	2.986	.031*
若可以克服服務消費者的壓力與困難，我願意繼續留在美容業工作。	3.50	.926	3.74	1.000	3.73	.923	3.69	1.130	.174	.914
具有服務消費者的工作內容是繼續發揮我專長的地方。	3.63	.744	3.95	.939	3.60	1.172	4.00	.886	3.733	.011*
參加工會主辦的各種教育訓練課程時，我會希望是對晉升有所幫助。	3.13	.835	3.89	.966	3.75	.978	3.83	1.115	1.800	.147
我認為參加與美容服務相關的教育訓練課程可以提升我的工作能力。	4.25	.886	3.75	1.102	3.50	1.031	4.73	.490	21.207	.000**
我曾經想過轉換工作環境，到別的店上班。	3.13	.835	3.75	1.081	3.57	1.049	4.35	.861	8.459	.000**
我的職涯規劃中包含了到各個不同屬性的行業工作。	3.13	.835	3.33	1.123	3.92	.878	3.54	1.244	9.375	.000**

註：*表示 p 值<.05，**表示 p 值<.01

表 4-23 不同教育程度對各分量表之變異數分析表

分量表	(1) 國中以下		(2) 高中		(3) 大學		(4) 研究所以上		F值	顯著性
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
學習動機	3.500	0.076	3.642	0.466	4.005	0.514	3.987	0.535	16.070	.000**
學習滿意度	3.701	0.065	3.676	0.446	3.981	0.517	3.893	0.584	9.799	.000**
職涯發展	3.418	0.797	3.751	0.649	3.711	0.572	3.967	0.438	3.453	.017*

註：*表示 p 值<.05，**表示 p 值<.01

五、不同服務年資對學習動機、學習滿意度、職涯發展的變異數分析

(一)不同服務年資對學習動機的變異數分析

由表4-24可知，不同服務年資在學習動機量表中，共有10題項，其中有二題「我參加工會訓練課程為了提升管理能力。」(F=1.424, p=.204.)、「我參加工會訓練課程是為了改變呆板、固定的生活模式。」(F=1.558, p=.158)在變異數分析ANOVA未達到顯著性，其他8題皆具有顯著差異性。

(二)不同服務年資對學習滿意度的變異數分析

由表4-25可知，不同服務年資在學習滿意度量表中，共有13題項，其中有5題「工會訓練課程的報名方式及手續，我感到滿意。」(F=1.204, p=.304)、講師與學員的互動，我感到滿意。」(F=2.075, p=.055.)、工會訓練課程內容包含實務經驗，我感到滿意。」(F=.892, p=.501.)、學員與講師相處的關係，我感到滿意。」(F=1.103, p=.360.)、學員間的互動關係，我感到滿意。」(F=1.326, p=.204.)、在變異數分析ANOVA未達到顯著性，其他8題皆具有顯著差異性。

(三)不同服務年資對職涯發展的變異數分析

由表4-26可知，不同服務年資在職涯發展量表中，共有9題項，其中有3題「我認為長期在美容業工作是一件非常有意義的事。」(F=1.687, p=.123)、參加工會主辦的各種教育訓練課程時，我會希望是對晉升有所幫助。」(F=.797, p=.572)、我曾經想過轉換工作環境，到別的店上班。」(F=1.815, p=.095)在變異數分析ANOVA未達到顯著性，其他6題皆具有顯著差異性。

(四)小結

由表4-27可知，不同服務年資在各分量表中，「學習滿意度」(F=2.278, p=.036)、在變異數分析ANOVA達到顯著性。「學習滿意度」分量表，LSD 進階比較，服務年資在三年以上到五年以下的學員，學習滿意度明顯高於一年以下及七年以上到九年以下的學員。

表 4-24 不同服務年資對學習動機之變異數分析表

題項	(1) 一年以下		2) 一年以上到三年以下		(3) 三年以上到五年以下		(4) 五年以上到七年以下		(5) 七年以上到九年以下		(6) 九年以上到十年以下		(7) 十年以上		F值	顯著性
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
我參加工會訓練課程是為了增進工作能力。	4.37	.848	4.05	.797	4.32	.759	4.30	.734	4.10	.724	4.28	.591	3.93	.904	2.307	.034*
我參加工會訓練課程為了提升管理能力。	4.41	.669	4.14	.899	4.27	.837	4.23	.743	4.00	.845	4.24	.577	4.04	.842	1.424	.204
我參加工會訓練課程是對進修課程內容的實務經驗感到興趣。	4.39	.802	3.90	1.241	4.59	.650	4.34	.834	4.14	.743	4.21	.675	4.22	.941	4.774	.000**
我參加工會訓練課程是為了學習多元新知。	4.00	.748	3.69	.951	4.28	.850	4.11	.841	3.55	.736	4.03	.778	3.87	1.204	4.565	.000**
我參加工會訓練課程是為了結交新朋友，拓展社交圈。	3.57	1.025	3.69	.951	3.49	1.031	3.86	.930	3.48	.634	3.72	.591	3.00	1.398	3.411	.003**
我參加工會訓練課程是為了與以前的朋友或同事敘舊。	3.12	.864	3.63	.807	3.74	.933	3.77	1.008	3.62	.820	3.24	.951	3.78	.941	4.205	.000**
我參加工會訓練課程是因為主管的指派或要求。	3.69	1.086	4.03	.850	3.56	1.157	4.02	.698	3.76	.912	3.93	.704	3.72	.911	2.323	.032*
我參加工會訓練課程是受到家人的鼓勵。	3.63	1.076	4.00	.910	3.89	1.072	4.27	.660	3.90	.860	4.03	.823	3.65	.875	2.565	.019*
我參加工會訓練課程是為了暫時轉工作壓力。	3.41	.963	3.08	1.149	3.44	1.224	3.25	1.260	3.48	1.090	3.38	1.237	4.35	.822	6.103	.000**
我參加工會訓練課程是為了改變呆板、固定的生活模式。	3.57	1.005	3.42	1.380	3.65	1.302	3.64	.990	3.31	.712	4.00	.756	3.85	.918	1.558	.158

註：*表示 p 值<.05，**表示 p 值<.01

表 4-25 不同服務年資對學習滿意度之變異數分析表

題項	(1) 一年以下		2) 一年以上到三年以下		(3) 三年以上到五年以下		(4) 五年以上到七年以下		(5) 七年以上到九年以下		(6) 九年以上到十年以下		(7) 十年以上		F值	顯著性
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
承辦訓練課程的行政人員的專業服務態度，我感到滿意。	3.20	.980	3.14	1.210	3.42	1.237	2.82	1.299	3.10	.976	3.17	1.071	3.83	1.141	3.438	.003**
承辦訓練課程的行政人員對學員問題的回應，我感到滿意。	3.39	.850	3.19	.880	3.72	1.065	3.25	1.222	3.55	1.021	3.34	1.233	4.00	.894	4.229	.000**
工會訓練課程的報名方式及手續，我感到滿意。	3.43	.755	3.68	1.058	3.62	1.088	3.52	.849	3.69	1.072	3.66	.897	3.96	.918	1.326	.244
講師的授課結合理論與實務經驗，我感到滿意。	3.75	1.055	3.92	.749	4.00	1.018	4.20	.765	3.62	1.115	4.24	.912	3.78	.964	2.245	.039*
講師與學員的互動，我感到滿意。	4.08	.891	3.81	.798	4.14	.962	4.16	.834	4.07	.799	4.17	1.167	4.20	.719	1.204	.304
工會訓練課程內容具有系統性，我感到滿意。	3.80	.722	4.29	.589	4.22	.853	4.18	.786	3.90	.860	4.41	.628	4.07	.827	3.367	.003**
工會訓練課程內容包含實務經驗，我感到滿意。	3.94	.925	3.98	.799	4.19	.912	4.00	.889	3.93	1.033	4.21	.940	3.87	1.046	1.103	.360
工會訓練課程實施的地點，我感到滿意。	3.75	.796	4.22	.671	4.22	.923	4.30	.701	4.10	1.113	4.34	.484	4.13	.859	2.762	.012*
工會課程訓練場所的教學設備，我感到滿意。	3.78	1.045	4.27	.639	4.10	.916	4.36	.650	3.76	1.091	4.45	.686	3.85	.942	4.294	.000**
參與工會課程訓練後對目前工作的幫助，我感到滿意。	3.92	1.111	4.10	.712	3.91	1.114	4.05	.776	3.41	1.181	3.83	1.136	3.59	1.240	2.215	.041*
參與工會課程訓練後對解決問題能力的提升，我感到滿意。	3.22	1.064	3.81	1.106	3.99	1.031	3.61	.868	3.17	1.104	3.34	1.233	3.50	1.169	5.044	.000**
學員與講師相處的關係，我感到滿意。	3.67	.973	3.63	1.032	3.93	1.058	4.05	.939	3.55	1.055	3.66	1.111	3.46	1.277	2.075	.055
學員間的互動關係，我感到滿意。	4.00	.748	4.19	.776	3.92	.857	4.00	.915	3.93	1.067	3.97	1.017	3.80	1.147	.892	.501

註：*表示 p 值<.05，**表示 p 值<.01

表 4-26 不同服務年資對職涯發展之變異數分析表

題項	(1) 一年以下		(2) 一年以上到三年以下		(3) 三年以上到五年以下		(4) 五年以上到七年以下		(5) 七年以上到九年以下		(6) 九年以上到十年以下		(7) 十年以上		F值	顯著性
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
	我以身為能夠服務消費者的美容從業人員為榮	4.00	1.000	4.27	.827	3.74	.914	3.68	.934	3.90	.900	3.86	.990	3.85		
在美容業工作是一份需要專業知識與技能的行業	3.37	1.058	4.14	.730	3.58	1.024	3.34	.939	3.69	.930	4.00	1.035	4.04	.842	5.885	.000**
我認為長期在美容業工作是一件非常有意義的事	3.59	1.359	3.53	1.180	3.81	.885	4.02	.849	3.45	1.055	3.90	1.081	3.83	1.102	1.687	.123
若可以克服服務消費者的壓力與困難，我願意繼續留在美容業工作	3.51	.967	3.41	1.052	3.79	.930	3.59	.923	3.86	.953	3.93	1.033	4.13	.885	3.424	.003**
具有服務消費者的工作內容是繼續發揮我專長的地方	3.90	1.025	4.12	.832	3.73	1.134	3.80	.930	3.34	1.010	3.52	1.299	3.76	1.079	2.306	.034*
參加工會主辦的各種教育訓練課程時，我會希望是對晉升有所幫助	3.80	1.000	3.98	.991	3.80	1.001	3.77	1.054	3.55	.910	3.62	1.083	3.83	.926	.797	.572
我認為參加與美容服務相關的教育訓練課程可以提升我的工作能力	3.59	1.169	3.56	1.164	3.63	1.112	4.09	.984	3.66	.769	4.28	.882	4.07	.952	3.423	.003**
我曾經想過轉換工作環境，到別的店上班	3.39	.961	3.75	.975	3.68	1.167	3.86	1.069	3.76	1.091	4.14	.990	3.83	.973	1.815	.095
我的職涯規劃中包含了到各個不同屬性的行業工作	3.76	1.031	3.44	1.249	3.47	.992	3.55	1.130	3.86	1.026	3.97	.981	3.96	.868	2.423	.026*

註：*表示 p 值<.05， **表示 p 值<.01

表 4-27 不同服務年資對各分量表之變異數分析表

分量表	(1) 一年以下		(2) 一年以上 到三年以下		(3) 三年以上 到五年以下		(4) 五年以上 到七年以下		(5) 七年以上 到九年以下		(6) 九年以上 到十年以下		(7) 十年以上		F值	顯著性
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
學習 動機	3.8157	.43835	3.7644	.42335	3.9250	.57881	3.9795	.43272	3.7345	.42027	3.9069	.32286	3.8413	.76669	1.382	.221
學習滿 意度	3.6859	.48292	3.8632	.41484	3.9519	.55931	3.8848	.46402	3.6766	.50693	3.9069	.37227	3.8483	.63150	2.278	.036*
職涯 發展	3.6582	.64545	3.7986	.55190	3.6915	.63367	3.7448	.55074	3.6748	.51014	3.9117	.54485	3.9204	.59011	1.523	.169

註：*表示 p 值<.05，**表示 p 值<.01



六、不同月收入對學習動機、學習滿意度、職涯發展的變異數分析

(一)不同月收入對學習動機的變異數分析

由表4-28可知，不同月收入在學習動機量表中，共有10題項，其中有3題「我參加工會訓練課程是為了與以前的朋友或同事敘舊。」(F=1.400, p=.234)、「我參加工會訓練課程是因為主管的指派或要求。」(F=.677, p=.608)、「我參加工會訓練課程是為了暫時移轉工作壓力。」(F=1.655, p=.160)，在變異數分析ANOVA未達到顯著性，其他7題皆具有顯著差異性。

(二)不同月收入對學習滿意度的變異數分析

由表4-29可知，不同月收入在學習滿意度量表中，共有13題項，其中僅有1題「學員間的互動關係，我感到滿意。」(F=1.710, p=.147)，在變異數分析ANOVA未達到顯著性，其他12題皆具有顯著差異性。

(三)不同月收入對職涯發展的變異數分析

由表 4-30可知，不同月收入在職涯發展量表中，共有9題項，其中有3題「在美容業工作是一份需要專業知識與技能的行業。」(F=3.364, p=.010)、「我認為長期在美容業工作是一件非常有意義的事。」(F=3.281, p=.012)、「若可以克服服務消費者的壓力與困難，我願意繼續留在美容業工作。」(F=4.439, p=.002)，在變異數分析ANOVA達到顯著性，其他6題則未具有顯著差異性。

(四)小結

由表4-31可知，不同月收入在各分量表中，「學習動機」(F=5.171, p=.000)、「學習滿意度」(F=7.870, p=.000)、在變異數分析ANOVA達到顯著性，「職涯發展」則未具有顯著差異性。「學習動機」分量表，LSD 進階比較，月收入4萬元以上的學員學習動機明顯高於月收入1萬元以下、1萬~2萬元、2萬~3萬元的學員。(5>1, 2, 3)「學習滿意度」分量表，LSD 進階比較，月收入在1萬元以下的學員學習滿意度明顯低於其他各年齡層。月收入在3萬~4萬元的學員學習滿意度則明顯高於1萬元以下、1萬~2萬元、2萬~3萬元的學員。(1<2, 3, 4, 5; 4>1, 2, 3)

表 4-28 不同月收入對學習動機之變異數分析表

題項	(1) 1萬元以下		(2) 1萬元以上到 2萬元以下		(3) 2萬元以上到 3萬元以下		(4) 3萬元以上到 4萬元以下		(5) 4萬元以上		F 值	p 值
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
我參加工會訓練課程是為了增進工作能力。	4.14	.845	3.78	.941	3.97	.780	4.27	.667	4.55	.693	10.874	.000**
我參加工會訓練課程為了提升管理能力。	3.86	.733	3.78	.832	4.34	.652	4.17	.920	4.38	.752	6.174	.000**
我參加工會訓練課程是對進修課程內容的實務經驗感到興趣。	4.31	.900	4.16	.808	4.15	.767	4.26	1.106	4.57	.705	3.589	.007**
我參加工會訓練課程是為了學習多元新知。	3.57	.948	3.81	1.120	3.90	.954	3.96	.811	4.34	.795	6.642	.000**
我參加工會訓練課程是為了結交新朋友，拓展社交圈。	3.20	1.302	3.09	1.329	3.42	.912	3.50	.922	3.92	.906	6.915	.000**
我參加工會訓練課程是為了與以前的朋友或同事敘舊。	3.66	1.083	3.78	.975	3.65	.767	3.42	1.004	3.64	.932	1.400	.234
我參加工會訓練課程是因為主管的指派或要求。	3.83	.857	3.94	.948	3.69	.997	3.85	.956	3.70	1.055	.677	.608
我參加工會訓練課程是受到家人的鼓勵。	3.89	1.022	3.97	1.062	3.55	.932	4.09	.863	4.04	.950	5.042	.001**
我參加工會訓練課程是為了暫時轉移工作壓力。	3.60	1.090	3.59	1.316	3.60	1.068	3.50	1.160	3.23	1.258	1.655	.160
我參加工會訓練課程是為了改變呆板、固定的生活模式。	3.09	1.222	3.66	1.125	3.86	1.000	3.72	1.101	3.48	1.186	3.861	.004**

註：*表示 p 值<.05，**表示 p 值<.01

表 4-29 不同月收入對學習滿意度之變異數分析表

題項	(1) 1萬元以下		(2) 1萬元以上到2萬元以下		(3) 2萬元以上到3萬元以下		(4) 3萬元以上到4萬元以下		(5) 4萬元以上		F 值	p 值
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
承辦訓練課程的行政人員的專業服務態度，我感到滿意。	3.11	1.132	3.59	1.073	3.63	1.084	3.28	1.033	2.90	1.351	6.028	.000***
承辦訓練課程的行政人員對學員問題的回應，我感到滿意。	3.69	.832	4.00	.842	3.66	1.003	3.54	.976	3.18	1.183	5.364	.000***
工會訓練課程的報名方式及手續，我感到滿意。	3.74	.886	4.06	.878	3.74	1.016	3.68	1.021	3.34	.908	4.458	.002***
講師的授課結合理論與實務經驗，我感到滿意。	3.51	1.121	3.81	.896	3.68	.799	4.00	1.075	4.30	.822	8.122	.000***
講師與學員的互動，我感到滿意。	3.69	.867	4.06	.914	3.91	.873	4.26	.841	4.24	.904	4.539	.001***
工會訓練課程內容具有系統性，我感到滿意。	3.97	.822	4.09	.856	3.91	.776	4.29	.773	4.30	.720	4.612	.001***
工會訓練課程內容包含實務經驗，我感到滿意。	3.69	1.051	3.84	.920	3.90	.866	4.21	.944	4.19	.867	3.899	.004***
工會訓練課程實施的地點，我感到滿意。	3.74	1.039	4.25	.842	4.04	.799	4.21	.840	4.31	.751	3.880	.004***
工會課程訓練場所的教學設備，我感到滿意。	3.63	1.060	3.66	.787	3.91	.776	4.28	.883	4.35	.855	9.282	.000***
參與工會課程訓練後對目前工作的幫助，我感到滿意。	3.11	1.388	3.34	1.285	3.78	.856	4.17	.825	4.10	1.052	10.844	.000***
參與工會課程訓練後對解決問題能力的提升，我感到滿意。	2.66	1.110	3.31	.965	3.64	1.026	4.01	1.060	3.70	1.055	11.669	.000***
學員與講師相處的關係，我感到滿意。	2.77	1.285	3.41	1.292	3.67	.838	4.01	1.000	4.01	.976	12.621	.000***
學員間的互動關係，我感到滿意。	4.03	1.200	3.72	.888	3.89	.893	3.95	.866	4.13	.844	1.710	.147

註：*表示 p 值<.05， **表示 p 值<.01

表 4-30 不同月收入對職涯發展之變異數分析表

題項	(1) 1萬元以下		(2) 1萬元以上到 2萬元以下		(3) 2萬元以上到 3萬元以下		(4) 3萬元以上到 4萬元以下		(5) 4萬元以上		F 值	p 值
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
我以身為能夠服務消費者的美容從業人員為榮	4.11	1.022	3.72	.813	3.81	.956	3.85	.988	3.98	.877	1.240	.293
在美容業工作是一份需要專業知識與技能的行業	4.23	1.003	3.88	.707	3.70	.912	3.58	1.064	3.62	1.004	3.364	.010**
我認為長期在美容業工作是一件非常有意義的事	3.71	1.100	3.94	.948	3.79	1.098	3.43	1.201	3.92	.863	3.281	.012*
若可以克服服務消費者的壓力與困難，我願意繼續留在美容業工作	3.89	1.132	4.25	.803	3.83	.884	3.54	.965	3.58	1.007	4.439	.002**
具有服務消費者的工作內容是繼續發揮我專長的地方	3.89	.900	3.78	1.157	3.81	1.056	3.85	1.134	3.66	1.027	.555	.695
參加工會主辦的各種教育訓練課程時，我會希望是對晉升有所幫助	3.86	.944	3.56	.840	3.94	.936	3.76	1.056	3.74	1.047	1.124	.345
我認為參加與美容服務相關的教育訓練課程可以提升我的工作能力	3.77	1.114	3.75	1.016	3.73	.989	3.82	1.134	3.78	1.126	.079	.989
我曾經想過轉換工作環境，到別的店上班	3.66	1.136	3.81	.998	3.63	1.037	3.87	1.042	3.70	1.109	.717	.581
我的職涯規劃中包含了到各個不同屬性的行業工作	3.63	1.190	3.69	.896	3.62	1.047	3.80	.984	3.51	1.136	.922	.451

註：*表示 p 值<.05，**表示 p 值<.01

表 4-31 不同月收入對各分量表之變異數分析表

分量表	(1) 1萬元以下		(2) 1萬元以上到2萬元以下		(3) 2萬元以上到3萬元以下		(4) 3萬元以上到4萬元以下		(5) 4萬元以上		F 值	p 值
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
學習動機	3.7143	.59663	3.7563	.68577	3.8150	.50044	3.8735	.49753	3.9857	.47504	2.732	.029*
學習滿意度	3.4877	.61993	3.7809	.38278	3.7990	.49817	3.9915	.48412	3.9277	.49776	7.643	.000**
職涯發展	3.8597	.65695	3.8181	.48754	3.7650	.59902	3.7198	.63219	3.7226	.56792	.529	.714

註：*表示 p 值<.05，**表示 p 值<.01



第四節 學習動機、學習滿意度及職涯發展關聯性分析

以學習動機、學習滿意度兩個變項為自變數，職涯發展為依變數，進行迴歸分析，如表4-32所示：學習動機、學習滿意度之Beta值分別為-.102以及.029，未呈現正相關，p 值為.156以及.683皆未達顯著水準，而調過後的R平方為2%($R^2=.02$)。可以了解學習動機及學習滿意度對職涯發展未具有顯著影響，而綜合表4-32結果，H4：美容工會成員參與美容工會之訓練課程的學習動機越高，職涯發展就越正向及H5：美容工會成員參與美容工會之訓練課程的學習滿意度越高，職涯發展就越正向，皆不成立。

表 4-32 學習動機、學習滿意度對職涯發展迴歸分析表

模式	未標準化係數		標準化係數		t	顯著性
	B之估計值	標準誤差	Beta	分配		
1						
	學習動機	-.115	.081	-.102	-1.423	.156
	學習滿意度	.034	.082	.029	.408	.683

a. 依變數: 職涯發展

註：*表示 p 值<.05，**表示 p 值<.01

第五章 結論與建議

本研究之目的在於探討於大台北地區美容工會成員為基礎，藉由問卷調查來收集資料，並透過敘述統計分析與交叉分析等方法獲得數據，進而瞭解於台北地區美容工會成員對於工會教育訓練課程的學習動機、學習滿意度以及職涯發展之意圖，最後依照實證結果與發現對台北市美容工會及主管機關提出建議，希望藉由這些建議，讓台北市美容工會及其他地區工會辦理教育訓練課時的參考。

第一節 結論

一、填答學員基本資料分析

- (一)性別：參與台北市美容職業工會教育訓練課程並完成填答本問卷的學員，女性多於男性。
- (二)年齡：參與美容職業工會教育訓練課程的學員以31-40歲人數最多，50歲以上的人數次之。顯見二次就業人口亦是工會課程的主要對象之一。
- (三)婚姻狀態：已婚人數較未婚人數多，但差距不大。
- (四)教育程度：大學畢業人數最多，高中次之，兩項人數共占總人數的83.8%。
- (五)服務年資：在業界的服務年資以三年以上到五年以下為最多，一年以上到三年以下次之，共占總人數的46.4%。
- (六)月收入：參與美容職業工會教育訓練課程的學員，每月收入在2萬元以上到3萬元以下的人數最多。

二、研究假設驗證結果

整理本研究的研究假設結果，以表5-1所示。

表 5-1 研究假設驗證結果

假設	假設敘述	結果
H1	不同背景變項之美容工會成員在學習動機上有顯著差異	部份成立
H2	不同背景變項之美容工會成員在學習滿意度上有顯著差異	部份成立
H3	不同背景變項之美容工會成員在職涯發展上有顯著差異	部份成立
H4	美容工會成員參與美容工會之訓練課程的學習動機越高，職涯發展就越正向	不成立
H5	美容工會成員參與美容工會之訓練課程的學習滿意度越高，職涯發展就越正向有顯著差異	不成立

(一)學習動機之研究結果

研究假設H1：不同背景變項之美容工會成員在學習動機上有顯著差異。性別方面：t檢定比較達到顯著性，且女性高於男性；年齡方面：在變異數分析ANOVA達到顯著性，且年齡在20歲以下學習動機明顯低於其他各年齡層；婚姻狀態方面：t檢定比較未具有顯著差異性；教育程度方面：在變異數分析ANOVA有達到顯著性，且國中以下和高中學歷的學員，學習動機明顯低於大學及研究所以上學員；服務年資方面：在變異數分析ANOVA未達顯著性；月收入方面：在變異數分析ANOVA達到顯著性；且月收入4萬元以上的學員學習動機明顯高於月收入1萬元以下、1萬~2萬元以及2萬~3萬元的學員。

(二)學習滿意度之研究結果

研究假設H2：不同背景變項之美容工會成員在學習滿意度上有顯著差異。性別方面：t檢定比較達到顯著性，且女性高於男性；年齡方面：在變異數分析ANOVA達到顯著性，且年齡在20歲以下學習滿意度明顯低於其他各年齡層。年齡在21~30歲學習滿意度則明顯高於其他各年齡層；婚姻狀態方面：t檢定比較未具有顯著差異性；教育程度方面：在變異數分析ANOVA有達到顯著性，且高中學歷的學員，學習滿意度低於大學及研究所以上之學員；服務年資方面：在變異數分析ANOVA達顯著性，且服務年資在三年以上到五年以下的學員，學習滿意度明顯高於一年以下及七年以上到九年以下的學員；月收入方面：在變異數分析ANOVA達到顯著性；月收入在1萬元以下的學員學習滿意度明顯低於其他各年齡層。月收入在3萬~4萬元的學員學習滿意度則明顯高於1萬元以下、1萬~2萬元以及2萬~3萬元的學員。

(三)職涯發展之研究結果

研究假設H3：不同背景變項之美容工會成員在職涯發展上有顯著差異。性別方面：t檢定比較未達顯著性；年齡方面：在變異數分析ANOVA未達顯著性；婚姻狀態方面：t檢定比較未具有顯著差異性；教育程度方面：在變異數分析ANOVA有達到顯著性，且研究所以上學歷的學員，學習滿意度高於國中以下、高中、大學之學員；服務年資方面：在變異數分析ANOVA未達顯著性；月收入方面：在變異數分析ANOVA未達到顯著性。

(四)學習動機與職涯發展之關係

研究假設H4：美容工會成員參與美容工會之訓練課程的學習動機越高，職涯

發展就越正向。由迴歸分析結果得知，研究假設不成立。

(五)學習滿意度與職涯發展之關係

研究假設H5：美容工會成員參與美容工會之訓練課程的學習滿意度越高，職涯發展就越正向。由迴歸分析結果得知，研究假設不成立。

三、學習動機、學習滿意度及職涯發展之研究結果與建議

綜上所述統計以及研究假設驗證結果，在學習動機方面，如何讓美容工會成員參與課程並引發學習動機，在議在設計課程前調查市場需求面，而且其讓招收的學員在社會階層屬性盡量雷同，美容工會可先進行就業市場人力需求調查，配合招生宣傳的策略，強化文宣行銷，開設相關專業培訓課程以增加工會成員的學習動機，如果參與課程訓練的工會成員平均年齡較輕，則須注意其學習動機，在課程實施中提醒授課教師多準備相關教學活動配套，增強年輕學員的學習動機，這需要招生宣傳的策略配合，另應該需要加強對學員解釋參與課程之後相關效益如職場競爭力，爭取學員認同度，在課程實施中多準備相關教學活動配套，增強其學習動機，可將工會先前實施過的課程訓練學習成果加以精進，相關工會成員在職場表現成功的案例，強化學員參與學習活動的信心，除強調完成參與學習活動後可以再度回到原工作崗位並能增加其本職學能，但仍持續與學員互動鼓勵其學習活動需要不斷的再參與，體會終身學習的價值，有利後續美容工會教育訓練的課程招生以及人才培育。在滿意度方面，美容工會可以加強行政人員的專業服務態度，對於學員所提問題的應立即回應，相關課程的訊息、報名方式及手續也須更清楚得讓學員很快能獲得訊息，在課程的訓練中，透過課程講師與學員的良好互動，並加強輔導學員解決問題的能力，課程訓練完後可適當與相關就業輔導機構合作提供相關職缺訊息，提供就業訊息或辦理就業媒合活動更能讓工會成員的二次就業或者是轉業需求獲得滿足，將有助學員參與課程訓練後滿意度的提升，這些都有利美容工會持續的辦理教育訓練課程招生以及人才培育。希望藉由這些建議，讓大台北美容工會及其他地區工會辦理教育訓練課程時作為參考。

第二節 未來研究建議

一、擴大研究對象

由於本研究受到人力、物力及時間的限制，只能以台北市工會的成員做問卷調查，因此建議後續研究者，可以擴大研究對象至外縣市或外籍人士，其研究結果將更具豐富性。

二、增加研究構面

本研究只針對學習動機、學習滿意度、職涯發展三個面向進行探討，後續可再加入其他面向進行研究。

三、增加質的研究

本研究係以問卷調查法，回收後做統計整理，完成資料收集，後續可以再加入消費者訪談，以質性分析，可以更進一步了解消費者對於參與工會課程內在決策之學習歷程。



東方設計大學
TUNGFANG DESIGN UNIVERSITY

參考文獻

外文文獻：

- Adams, J. S. (1963). Toward and understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth*. New York: Free Press.
- Ball, S. (1977). *Motivation in education*. New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.
- Binner, P. M., Dean, R. S. & Millinger, A. E. (1994). Factors Underlying Distance Learner Satisfaction. *The American Journal of Distance Education*, 4, 232-238.
- Boshier, R. W. (1977). Motivational orientations of adult education participants: A factor analytic exploration of Houle's typology. *Adult Education*, 21(2), 3-26.
- Brophy, J. (1987). Synthesis of research on strategies for motivation students to learn. *Educational Leadership*, 45(2), 40-48.
- Burke, P. J., Christensen, J. C., Fessler, R., McDonnell, J. H., & Price, J. R. (1987). *The teacher career cycle: Model development and research report*. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, Washington.
- Cooke, N. J., Durso, F. T., & Schvaneveldt, R. W. (1994). Recall and measures of memory organization. *Journal of Experimental: Learning, Memory and Cognition*, 12, 538-549.
- Crane, D. P. (1986). *Personnel: The management of human resources*(4thed.). Boston, MA: Kent Publishing
- Crebert, G., Bates, M., Bell, B., Patrick, C.J., & Cragolini, V. (2004). Developing Generic Skills at University, during Work Placement & in Employment: Graduates' Perceptions. *Higher Education Research & Development*, 23(2), 147-165.
- Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 41, 1040-1048.
- Eccles, J. (1983). *Expectancies, values & academic behaviors*. In J.T. Spence (Ed.), *Achievement and achievement motives*. San Francisco : Freeman
- Flammger, D. M. (1991). *Nontraditional students & postsecondary school satisfaction*. Master's project State University College, Buffalo.
- Freud, S. (1932). *The Problem of Anxiety*. New York: W. W. Norton.
- Giannantonio, C. M. & Hurley-Hanson, A. E. (2006). Applying image norms across Super's career development stages. *The Career Development Quarterly*, 54, 318-330.
- Hallier, J., & Butts, S. (1999). Employers' discovery of training: self-development, employability and the rhetoric of partnership. *Employee Relations*, 21(1), 80-95.
- Harter, S. (1978). Pleasure derived from challenge and the effects of receiving grades on

- children's difficulty level choices. *Child Development*, 49, 788-799.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relation*. New York: John Wiley & Sons.
- Hendary, A. M. (1983). Measuring adult student satisfaction a model. *Canadian Vocational journal*, 19(1), 47-50.
- Herbert, T. T. (1976). *Dimensions of organizational behavior*. New York, NY: Collier Macmillan.
- Herzberg, F., Mausner, B., Peterson, R., & Capwell, D. (1957). *Job attitudes: Review of research and opinion*. Pittsburg, PA: Psychological Service of Pittsburg.
- Huang, S. Y. L. & Waxman, H. C. (1995). Motivation and learning environment differences in inner-city middle school students. *The Journal of Educational Research*, 90(2), 93-102.
- Joseph, H. L. (1980). *The Influence of selected sociodemographic factors and motivational orientation on enrollment persistence of adult part-time students in university courses*. Unpublished doctoral dissertation. North Carolina State University at Raleigh.
- Katz, R. (1980). *Time and Work: Toward An Integrative Perspective*, in B.M. Staw & L.L. Cummings (Eds.). *Research in Organizational Behavior*, 2, 81-127.
- Knowles, M. S. (1970). The modern practice of adult education: & ragogy versus earning & the learning organization :examining the connection between the individual & the learning environment. *Human Resource Development Quarterly*, 9(4), 365 -375 .
- Lee, O. (1989). *Motivation to learning science in middle school classrooms*. Unpublished doctoral dissertation at Michigan State University.
- Lee, O., & Brophy, J. (1996). Motivational patterns observed in sixth-grade science classrooms. *Journal of Research in Science Teaching*, 33(3), 303-308.
- Long, H. B.(1989). Contradictory expectations ? Achievement & satisfaction in adult learning. *Journal of Continuing Higher Education*, 33(3), 10-12 .
- Martin, S. (1988). *Industrial economics: Economic analysis & public policy*. New York: Macmillan Publishing Company .
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. NY: Harper and Row.
- Matthews, D. B. (1991). The effects of school environment on intrinsic motivation of middle-school children. *Journal of Humanistic Education and Development*, 30, 30-36.
- Mckeachie, W. J., Pintrich, P. R., Lin, Y. -G. & Smith, D. A. F. (1986). *Teaching and learning in the college classroom. A review of the research literature*. Ann Arbor, MI: University of Michigan. National Center for Research to Improve Postsecondary Teaching and Learning.
- McMahon, M., Patton, W., & Tatham, P. (2003). Managing life, work, and learning in the 21st century. Retrieved October 22, 2011, from <http://www.lifework.ca/AUSBP04-03.pdf>
- Miller, D. (1967). *Material culture and mass consumption*. Oxford: Basil Blackwell.

- Pintrich, P. R., & De Groot, E. V. (1990). Motivational and self-regulated learning components of classroom academic performance. *Journal of Educational Psychology*, 82, 33-40.
- Pintrich, P. R., Marx, R. W., & Boyle, R. A. (1993). Beyond cold conceptual change: The role of motivational beliefs and classroom contextual factors in the process of conceptual change. *Review of Educational Research*, 63(2), 167-199.
- Pintrich, P. R., & Schunk, D. H. (1996). *Motivation in education: Theory, research and applications (2nd ed.)*. Englewood Cliffs, NJ: Merrill Company.
- Fernando, G., & Cabrera, J. (2009). *Multiple Intelligences as Predictor of Academic Performance in Accounting: Evidence from a Private University in the Philippines (July 18, 2009)*. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2158151> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2158151>.
- Super, D.E. (1976). *Career education and the meaning of work: Monograph on career education*. Washington, D. C.: The Office of Career Education U.S.
- Super, D. E. (1984). *Career and life development*. In D. Brooks & Associates, (Eds), *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E. (1980). A life space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(30), 282-298
- Tough, A. M. (1978). The major learning efforts: Recent research and future directions. *Adult Education*, 28(4), 250-265.
- Tough, A. M. (1982). *The Adult learning Projects*. Ontario: The Ontario Institute for Studies in Education.
- Tuan, H. L., Chin, C. C. & Shieh, S. H. (2005). The development of a questionnaire to measure students' motivation towards science learning. *International Journal of Science Education*, 27(6), 639-654.
- Von Glaserfeld, E. (1988). Environment and Communication. *Sixth International Congress on Mathematics Education*, Budapest, Hungary.
- Weiner, B. (1983). An attributional theory achievement motivation. *Psychology Review*, 92, 548-573.
- Vroom, V. H. (1964). *Work & Motivation*. New York: Wiley.
- Webster's Unabridged Dictionary (1997). *Webster's unabridged dictionary*. New York: R&om House.
- Weiner, B. (1985). *An attributional theory of motivation and emotion*. New York : Spring-Verlag.
- Wigfield, A., & Eccles, J. S. (2000). Expectancy-value theory of achievement motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 68-81.

中文文獻：

- 王全得(2003)。成人教育的學習型態、動機和滿意度相關性研究-以國立高雄餐旅學院推廣技藝班為例。義守大學管理科學研究所碩士論文，高雄市。
- 王瑞賢(2001)。個人學習層次、學習滿意度與訓練移轉關係之探討。國立中正大學企業管理研究所碩士論文，嘉義縣。
- 王瑤芬、洪久賢、林杏攸(2008)。國際觀光旅館餐飲部員工組織承諾、職涯滿意、工作價值觀、適配度之因果關係研究。觀光休閒學報，3，277-302。
- 王誌鴻(2000)。國民小學教師參與在職進修動機取向與其創新接受度相關之研究。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文，嘉義縣。
- 王麗菱、鍾國川、黃宜純(2006)。北部地區美髮從業人員生涯阻礙與因應策略。美容科技學刊，3(4)，53-76。
- 朱永照(2007)。參與英語研習公務人員學習動機與滿意度之相關因素研究。國立台東大學教育學系碩士論文，台東縣。
- 朱若蘭(2003)。聯合報焦點—女生錄取率太低 婦團批性別歧視。台北：聯合報。
- 江綺雯(1993)。高雄市成人學生中途輟學理由調查研究。台北：教育部社會教育司。
- 吳仕芸(2007)。美容沙龍業之顧客忠誠度分析。國立東華大學企業管理學系碩士論文，花蓮縣。
- 吳佳玲(2009)。古今中外芳香療法之探討。長庚科技學刊，22，119-130。
doi:10.6192/CGUST.2015.6.22.11
- 吳明隆、涂金堂(2005)。SPSS 與統計應用分析。台北市：五南文化。
- 吳姿音(2014)。學習動機、學習壓力與學習滿意度的關聯性研究-以觀光與休閒管理系的學生為例。中洲管理與人文科學學刊，2(2)，54-70。
- 吳玲玲(2003)。組織行為。智聖文化事業股份有限公司。
- 吳婉如(1992)。台灣地區長青學苑教師教學型態與學員學習滿意度之研究。台灣師範大學社會教育研究所，台北市。
- 吳康(1998)。精神分析引論新講。台北市：桂冠出版社。
- 吳淑娟(1999)。國中學生理化科學習動機面貌及影響因素之個案研究。國立彰化師範大學科學教育研究所碩士論文，彰化。
- 吳謝妙芬(2015)。學習動機、學習態度、學習滿意度與學習成效關係之研究-以人體彩繪職業訓練為例，南華大學企業管理學系管理科學碩博士班，嘉義縣。
- 呂建國、孟慧(2002)。職業心理學。台北：揚智。
- 巫佳靜(2007)。校外實習對高職餐飲科學生職涯規劃影響之研究-以台北市高職學生為例。世新大學觀光學研究所碩士論文，台北市。
- 李再長、李俊杰、曾雅芬(2005)。大型企業組織生涯管理、個人生涯規劃、個人人格特質、工作滿意度之關聯研究。人力資源管理學報，5(1)，53-76。
- 李姍穎(2017)。人格特質與學習動機對學習滿意度之影響性研究-以舞蹈課程學生

- 為例。正修通識教育學報，12，111-129。
- 李基常(1998)。職校院實習課程改進規劃期末報告。台灣師範大學工業教育學系。10-12。
- 李嘉祥(1999)。合作學習對國中學生生物學習動機之影響。國立高雄師範大學科學教育研究所碩士論文，高雄市。
- 李漢雄(2000)。人力資源策略管理。台北市：揚智。
- 李慶泰(2001)。國小學童身心健康與體育課學習滿意度之研究。國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，屏東縣。
- 李麗美(2002)。松年大學學員自我導向學習傾向與學習滿意度關係之研究。國立中正大學成人及繼續教育研究所碩士論文，嘉義縣。
- 杜博生(2003)。影響高職學生職涯發展能力相關因素之研究。國立彰化師範大學工業教育研究所碩士論文，彰化。
- 辛秋菊(1993)。生涯發展、離職傾向及關係之研究-以製造業及服務業為研究對象。淡江大學管理科學研究所碩士論文，新北市。
- 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。淡江大學商管學院高階主管管理碩士論文，新北市。
- 林佩怡(1999)。二專餐飲管理科學生學習滿意度之研究。私立中國文化大學生活應用科學研究所碩士論文，台北。
- 林佳穎(2006)。成年婦女參與台北市社區大學的學習動機與自我導向學習傾向之研究。中國文化大學生活應用科學研究所碩士在職專班碩士論文，台北市。
- 林美智(2000)。空中大學師生互動與學生學習滿意度之研究。國立高雄師範大學碩士論文，高雄。
- 林郁茹(2007)。人格特質、學習氣候、工作鑲嵌、學習設計與數位學習者滿意度之關係研究。台北大學企業管理學系碩士論文，台北市。
- 林瑞勳(2006)。台灣的外籍女性配偶的生活適應問題。台灣月刊，4月號。
- 林麗惠(1997)。成人參與在職進修訓練的自評成效及相關因素之研究。國立中正大學成人及繼續教育研究所碩士論文，嘉義。
- 林靈宏(1994)。消費者行為學。台北市：五南。
- 施台珠(2006)。學習滿意度影響因素之研究。國立台灣科學大學管理研究所碩士論文，台北。
- 施良方(1996)。學習理論。高雄：麗文。
- 施茂陽(2010)。成人學習者自我導向學習傾向、學習動機與工作滿意度之相關研究-以S科技大學為例。南台科技大學人力資源管理研究所碩士論文，台南市。
- 段曉林、靳知勤(2000)。提升國中學生理化學習動機之行動研究(3/3)。行政院國家科學委員會研究計劃(NSC89-2511-S018-030)。
- 紀紋薇(2006)。雲林縣社區大學學員參與程度、學習滿意度對其繼續學習意願影響

- 之研究。國立中正大學成人及繼續教育所，嘉義縣。
- 夏天倫(2004)。我國碩士在職專班回流教育成效之調查研究—研究生學習動機、參與障礙及學習滿意度之探討。國立中山大學政治學研究所碩士論文，高雄市。
- 徐女琇(1996)。美容從業人員專業能力之研究。中國文化大學生活應用科學系碩士論文，台北市。
- 徐玉恭(2009)。高級中學及高級職業學校餐飲管理科教師生涯發展與進修需求之研究-以南區為例。高雄餐旅學院餐旅管理研究所在職專班碩士學位論文，高雄市。
- 涂山華(2004)。中華民國紳士協會男性學員學習動機暨學習滿意度調查研究。國立台灣師範大學社會教育學系在職進修碩士班碩士論文，台北市。
- 馬芳婷(1988)。我國社教機構短期研習班教師教學行為與學生學習滿意度之研究。國立台灣師範大學社會教育研究所碩士論文，台北市。
- 高強華(1988)。社會變遷與教育革新。台北：師大書苑。
- 張志鵬(2001)。國小教師在職進修動機取向與教師效能感之研究。國立屏東教育大學碩士論文，屏東縣。
- 張明麗(1996)。生涯團體對女性幼教人員工作投入之影響。幼兒教保研究，2，45-64。
- 張松禮(1969)。動機心理學。台北市：中華。
- 張春興(1994)。現代心理學。台北：東華。
- 張春興(1995)。張氏心理學辭典。台北：東華。
- 張春興(1996)。教育心理學：三化取向的理論與實踐。台北市：東華。
- 張添洲(1993)。生涯發展與規劃。台北：五南。
- 張景媛(1991)。大學生認知風格、動機與自我調整因素、後設認知與學業成績關係之研究。教育心理學報，24，146-161。
- 張雯惠(2012)。高職餐飲科學生學習動機、學習滿意度與學習成效影響之研究-明台高中為例。私立朝陽科技大學休閒事業管理系碩士在職專班學位論文碩士論文，台中市。
- 張夢凡(2004)。讓數字會說話-高雄中心主任曾火城暢談空大如何面對挑戰。新生報空大專版，http://lhl.nou.edu.tw/~research/book/book_up/686/3819.htm。
- 張德聰、田秀蘭、張小鳳、林幸台(1998)。生涯輔導。新北市：國立空中大學。
- 教育部國語辭典(2007)。取自<http://dict.revised.moe.edu.tw>
- 莊淑真(2004)。新營地區高中職原住民學生學習滿意度之研究。南台科技大學技職教育與人力資源發展研究所碩士論文，台南市。
- 許正淳(2005)。我國成人參與研究所在職進修教育動機之研究。國立暨南國際大學成人與繼續教育研究所碩士論文，南投縣。

- 許奕婕(2012)。職業訓練局就業學程學員學習滿意度及就業現況之研究-以中部某大學為例。大葉大學休閒事業管理學系碩士班碩士論文，彰化縣。
- 許瑋真(2009)。成人在職進修學生社會支持，工作壓力與學習滿意度關係之研究。國立暨南國際大學成人與繼續教育研究所碩士論文，南投縣。
- 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。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文，高雄市。
- 郭生玉(1990)。心理與教育測驗。台北：精華。
- 郭美貝、吳鳳惠(2010)。高職實用技能班學生學習滿意度與學習成果關係之研究。2010時尚造型與創新設計學術研討會論文集，173-182。
- 郭重吉(1996)。科學哲學的省思。教育研究雙月刊，49，16-24。
- 郭蘭(2002)。國民中學教師參與在職進修動機與教學效能關係之研究-以台灣中部四縣市為例。國立台北教育大學國民教育研究所碩士論文，台北市。
- 陳志樺(2002)。成人技職繼續教育參與動機與障礙因素之相關研究。國立彰化師範大學工業教育學系博士論文，彰化縣。
- 陳明珠(2005)。國小童考試焦慮、父母管教態度、自我能力評估與學業成就之相關研究。國立彰化師範大學輔導學系碩士論文，彰化縣。
- 陳容芯(2000)。成人參與電腦第二專長教育學習滿意度之研究。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文，高雄市。
- 陳素蓮(2006)。都市原住民參與成人學習的動機與滿意度之研究。國立高雄師範大學成人教育研究所在職專班碩士論文，高雄。
- 陳啓明、邱政鋒(2009)。成人參與高等回流教育學習動機之量表建構與現況之研究。國立虎尾科技大學學報，28(3)，93-109。
- 陳靖治(1998)。台灣省辦理高級補校辦理第二專長教育自評成效之研究。國立中正大學成人及繼續教育研究所碩士論文，嘉義縣。
- 陳瑾茵(2007)。進修英語專班學生學習動機及學習滿意度之問卷研究:以美和進修專校與進修學院應用外語系為例。美和科技大學學報，26(2)，139-160。
- 彭品嘉(2011)。校外實習生挫折容忍力、社會支持、情緒勞動對實習滿意度與職涯規劃之影響-以服飾學類相關科系為例。屏東科技大學時尚設計與管理系碩士論文，屏東縣。
- 彭健銘(2014)。翻譯研究所口譯組學生的學習需求之探討。高雄師大學報：人文與藝術類，(37)，37-61。
- 曾楨昌(2011)。學習動機、社會支持與學習滿意度之研究-以EMBA學生為例。世新大學企業管理研究所碩士論文，台北市。
- 游伯龍(1985)。行為與決策:知己知彼的基礎與應用。台北:中央研究院經濟研究所。
- 游舜傑(2004)。多能工之學習動機與離職傾向之研究。銘傳大學管理學院高階經理碩士學程碩士論文，台北市。
- 黃台珠、陳昱宏(1999)。以社會建構主義觀點看一個高中生物教室中的合作學習。

中華民國第十五屆科學教育學術研討會手冊。

- 黃同圳(1995)。大陸台商人力資源管理。台北：風和出版社。
- 黃宜純、詹慧珊、王稚琰(2005)。美容從業人員對在職進修之看法與需求。餐旅暨家政學刊，2(2)，269-288。
- 黃淑菁(2000)。不同學習動機類型學生對國中理化教師教學策略之學習感受-個案研究。國立彰化師範大學科學教育研究所碩士論文，彰化縣。
- 黃添丁(2015)。數位學習融入課程之學習動機及學習行為對學習成效的影響。慈濟科技大學學報，1，35-52。
- 黃富順、陳如山、黃慈(2003)。成人發展與適應(再版)。台北：空大。
- 黃靖文、李勇輝和顏曼婷(2018)。綠色創新與經營績效關係之研究-品牌形象之中介效果。行銷評論，13(1)，89-118。
- 黃馥珍、丁原郁、黃妹文、洪菁惠(2008)。一位女性美容督導敘說其生涯發展與困境。諮商輔導學報，19，69-104。
- 楊耐冬(1974)譯。佛洛依德究竟說些什麼。台北：大林。
- 楊朝祥(1990)。生涯輔導-終身的輔導歷程。台北市：行政院青年輔導委員會。
- 溫昆明(2005)。台北市高職生自我概念與生涯發展之相關研究。國立台北科技大學技術及職業教育研究所碩士學位論文，台北市。
- 葉水通(2016)。學習動機、學習態度、學習滿意度與學習成效關係之研究-以美睫課程學員為例。南華大學企業管理學系管理科學碩士論文，嘉義縣。
- 葉集閱(2007)。資訊人員之職涯發展與人格特質關聯性研究-以金融業資訊人員為對象。國立台灣科技大學資管研究所碩士論文，台北市。
- 賈馥茗、梁志宏、陳如山、林月琴、黃恆、侯志欽、簡仁育(1995)。教育心理學。台北：空大。
- 靳知勤(2008)。探究一般社會大眾日常生活中與科學相關概念之瞭解與應用。行政院國家科學委員會研究計劃。
- 廖志昇(2004)。研究生學習動機與學習滿意度關係之研究-以師院在職進修碩士班為例。國立屏東大學國民教育研究所碩士論文，屏東縣。
- 廖健順(2008)。綜合高中體育課程實施現況分析-以楊梅高中為例。2008年體育教學精緻化學術研討會。
- 劉宇容(2006)。分析國小教師在職進修音樂教學碩士班之學習動機與成效滿意度。臺北市立教育大學音樂藝術研究所碩士論文，台北市。
- 劉儀譯(1998)。潛能總開關-運用腦波啟動內在力量。台北：方智。
- 蔡宜倖(2003)。繪本式教學對國小學童科學學習動機影響之研究。國立台北師範學院數理教育研究所碩士論文，台北市。
- 蔡宜容(2003)。美容從業人員教育訓練與生涯發展。國立中正大學勞工研究所碩士論文，嘉義。

- 蔡宜容(2003)。美容從業人員教育訓練與生涯發展。國立中正大學勞工研究所碩士論文，嘉義。
- 蔡明珏(1991)。老人教育學員學習滿意度及相關因素之研究-以台北市長青學苑為例。東吳大學社會學研究所，台北市。
- 蔡春綢(2004)。國小社會科教師在職進修動機與教學效能相關性之研究。國立花蓮師範學院國民教育研究所碩士論文，花蓮縣。
- 蔣恩芬(2000)。學習動機相關因素探討與學習動機方案成效研究。國立高雄師範大學特殊教育學系研究所碩士論文，高雄市。
- 鄭丞晃(2015)。成人參與餐飲課程的學習動機、學習壓力及學習滿意度之研究。靜宜大學觀光事業學系碩士班碩士論文，台中市。
- 鄭巽元(2011)。台北市國小學童游泳運動參與、學習滿意度對身心健康狀況之影響。朝陽科技大學休閒事業管理系碩士班碩士論文，台中市。
- 鄭寶菱(2010)。大學生的逆境商數與學習壓力、成就動機之相關研究-以宗教信仰為干擾變數。非營利組織管理學刊，8，1-29。
- 蕭夙真(2008)。美容教育講師終身學習歷程經驗之探討-以美容沙龍專業產品企業之教育人員為例。佛光大學社會教育學研究所碩士班碩士論文，宜蘭縣。
- 蕭安成(1998)。隔空與非隔空學習者自我導向學習傾向和學習滿意度之研究。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文，高雄市。
- 戴保羅譯(1999)。學習地圖。台北：經典。
- 謝瑤玲譯(2000)。心想事成。台北：勵志心理
- 韓春屏(2000)。國中補校教學取向、學生批判思考與學習滿意相關之研究。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文，高雄市。
- 瞿海源(1991)。社會心理學新論。台北市：巨流。
- 顏金郎(2004)。嘉義縣山區原住民參與成人教育活動的學習動機與滿意度之研究。國立中正大學成人及繼續教育研究所碩士論文，嘉義縣。
- 魏明堂(2001)。高職教師對國中生職業試探與輔導活動實工作滿意度研究。國立台北科技大學技術及職業教育研究所碩士論文，台北市。
- 魏銀河(2003)。台南市社區大學學員學習滿意度及其相關因素之研究。國立中正大學成人及繼續教育研究所碩士論文，嘉義縣。
- 羅文基(1996)。生涯規劃與發展。國立空中大學專用書，五南書局，6-7頁。
- 蘇偉傑、黃韶顏、倪維亞(2016)。探討高職餐旅學生人格特質、學習滿意度與學習成效之研究—以北部地區高中職餐旅群學生為例。輔仁民生學誌，22(1)，69-90。
- 鐘德芸(2013)。工作投入和數位學習滿意度對工作績效影響之研究-以財產保險之總公司內勤人員為例。淡江大學教育科技學系碩士在職專班碩士論文，新北市。
- 行政院主計處編(2010)。中華民國職業標準分類。台北：編者。

附錄一 研究問卷

親愛的學員您好：

這是一份 - 「美容工會成員參與課程訓練之學習動機、滿意度與職涯發展之研究」之學術研究問卷，每一個題項均有（非常同意、同意、普通、不同意、非常不同意）五個選項，請您選擇最符合您想法的選項，在□中輸入「V」符號，本問卷採匿名方式且內容僅供學術研究使用，不涉及商業行為及個人隱私，敬請安心填答。您的寶貴意見，將是本研究最重要的參考依據，感謝您在百忙之中撥空填寫這份問卷以及提供的所有協助，誠摯致上衷心的謝忱！

敬祝 身體健康、成功順心

東方設計大學時尚美妝設計系碩士班

指導教授：孫于芸 博士

林明宏 博士

研究生：陳靜瑤 敬上

民國 109 年 1 月

第一部份 基本資料

1. 性別：	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女
2. 年齡：	<input type="checkbox"/> 20 歲以下（含 20 足歲） <input type="checkbox"/> 21-30 歲 <input type="checkbox"/> 31-40 歲 <input type="checkbox"/> 41-50 歲 <input type="checkbox"/> 51 歲以上
3. 婚姻狀況：	<input type="checkbox"/> 未婚 <input type="checkbox"/> 已婚
4. 教育程度：	<input type="checkbox"/> 國中（含）以下 <input type="checkbox"/> 高中、職 <input type="checkbox"/> 專科 <input type="checkbox"/> 大學 <input type="checkbox"/> 研究所（含）以上
5. 服務年資：	<input type="checkbox"/> 一年以下 <input type="checkbox"/> 一年以上到三年以下 <input type="checkbox"/> 三年以上到五年以下 <input type="checkbox"/> 五年以上到七年以下 <input type="checkbox"/> 七年以上到九年以下 <input type="checkbox"/> 九年以上到十年以下 <input type="checkbox"/> 十年以上
6. 每月所得：	<input type="checkbox"/> 20,000 元以下 <input type="checkbox"/> 20,001-30,000 元 <input type="checkbox"/> 30,001-40,000 元 <input type="checkbox"/> 40,001-50,000 元 <input type="checkbox"/> 50,001 元以上

第二部份 學習動機

題 項	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
1.我參加工會訓練課程是為了增進工作能力。	<input type="checkbox"/>				
2.我參加工會訓練課程為了提升管理能力。	<input type="checkbox"/>				
3.我參加工會訓練課程是對進修課程內容的實務經驗感到興趣。	<input type="checkbox"/>				
4.我參加工會訓練課程是為了學習多元新知。	<input type="checkbox"/>				
5.我參加工會訓練課程是為了結交新朋友，拓展社交圈。	<input type="checkbox"/>				
6.我參加工會訓練課程是為了與以前的朋友或同事敘舊。	<input type="checkbox"/>				
7.我參加工會訓練課程是因為主管的指派或要求。	<input type="checkbox"/>				
8.我參加工會訓練課程是受到家人的鼓勵。	<input type="checkbox"/>				
9.我參加工會訓練課程是為了暫時移轉工作壓力。	<input type="checkbox"/>				
10.我參加工會訓練課程是為了改變呆板、固定的生活模式。	<input type="checkbox"/>				

第三部份 學習滿意度

題 項	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
1.承辦訓練課程的行政人員的專業服務態度，我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
2.承辦訓練課程的行政人員對學員問題的回應，我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
3.工會訓練課程的報名方式及手續，我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
4.講師的授課結合理論與實務經驗，我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
5.講師與學員的互動，我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
6.工會訓練課程內容具有系統性，我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
7.工會訓練課程內容包含實務經驗，我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				

題 項	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
8. 工會訓練課程實施的地點，我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
9. 工會課程訓練場所的教學設備，我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
10. 參與工會課程訓練後對目前工作的幫助，我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
11. 參與工會課程訓練後對解決問題能力的提升，我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
12. 學員與講師相處的關係，我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
13. 學員間的互動關係，我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				

第四部份 學習滿意度

題 項	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
1. 我以身為能夠服務消費者的美容從業人員為榮。	<input type="checkbox"/>				
2. 在美容業工作是一份需要專業知識與技能的行業。	<input type="checkbox"/>				
3. 我認為長期在美容業工作是一件非常有意義的事。	<input type="checkbox"/>				
4. 若可以克服服務消費者的壓力與困難，我願意繼續留在美容業工作。	<input type="checkbox"/>				
5. 具有服務消費者的工作內容是繼續發揮我專長的地方。	<input type="checkbox"/>				
6. 參加工會主辦的各種教育訓練課程時，我會希望是對晉升有所幫助。	<input type="checkbox"/>				
7. 我認為參加與美容服務相關的教育訓練課程可以提升我的工作能力。	<input type="checkbox"/>				
8. 我曾經想過轉換工作環境，到別到店上班。	<input type="checkbox"/>				
9. 我的職涯規劃中包含了到各個不同屬性的行業工作。	<input type="checkbox"/>				

謝謝您耐心的作答，煩請您再檢查一下是否有漏答的題目。萬分感謝你的協助，謝謝。