

# 第壹章 緒 論

## 第一節 研究動機

### 壹、我國職業訓練之發展

我國職業訓練，源起於師徒、父子相傳之學徒制度，與歐美各國相若；民國（以下同）18年，政府公佈「工廠法」，規定工廠、企業得招收學徒；24年，教育部公佈「短期職業訓練辦法」，招收初、高中畢業生，辦理為期3個月至1年之專業技術訓練；第二次世界大戰發生後，為因應當時技術人力之不足，除由教育部辦理機電工程師及中級機械電機技術人員等訓練外，另由經濟部成立訓練處，辦理技工培訓；之後，政府於為期50年至53年之「第三期經濟建設計畫」中，列有由工廠、職業學校及專科學校為主要負責單位之技術人才培育計畫；其後，於為期54年至57年之「第四期經濟建設計畫」中，並訂定專節列明技術訓練等計畫，以建立我國職業訓練之學徒制度（陳壽觥，1968；陳聰勝，1997）。

嗣後，由於國內當時之職業訓練各自為政，以及職業教育所培育之基層技術人力並無法完全配合我國工業成長需求，政府遂於55年訂定「第一期人力發展計畫」，據此，訂定了我國職業訓練之政策目標，並設置公共職業訓練機構（以下簡稱公訓機構）、實施工業訓練服務計畫、研究推動新制學徒訓練、試辦技術士技能檢定及舉辦全國技能競賽等重要職業訓練方案。61年，為促使企業擴大大自辦其員工之

職業訓練，以及建立企業負擔職業訓練經費之觀念等，政府制訂公佈了我國第一部職業訓練有關之法律 - 「職業訓練金條例」(內政部，1972)。65年，行政院成立「專技及職業訓練小組」，負責全國職業訓練之審議、聯繫、協調、建議及推動等事項。66年，行政院訂定「中華民國推行職業訓練五年計畫」，計畫中規定由政府編列預算支援各公訓機構辦理技工養成訓練，加強職業訓練師(以下簡稱職訓師)之養成訓練及進修訓練，加強職業訓練、技能檢定與就業輔導之配合，以及進行職業訓練需要調查、訂定職業訓練課程標準、實施職業訓練成效評估等職業訓練之重要措施(陳聰勝，1997)。

70年，政府為統籌規劃及推動全國之職業訓練、技能檢定及就業輔導等事務，於內政部成立職業訓練局。71年，行政院訂頒為期4年之第一期「加強推動職業訓練工作方案」，規定擴充公訓機構訓練能量、調整公訓機構訓練職類、公訓機構擴大辦理在職技工進修訓練、公訓機構培訓高級技工、提升職業訓練水準，以及建立職業訓練制度等。

72年，政府制定公佈了我國第一部職業訓練專屬之法律 - 「職業訓練法」，其主要內容為：辦理職業訓練之目的，規定職業訓練之主管機關，職業訓練之定義及實施方式，職業訓練應與職業教育、補習教育及就業服務配合實施，職業訓練機構之種類、設立、停辦或解散，職業訓練之種類及實施，職訓師之定義、等級，職訓師之教學年資得與同等學校教師年資相互採計、其待遇並得比照同等學校教師，事業機構辦理職業訓練之費用，技術士技能檢定及發證，以及輔導與獎勵等(內政部，1983)。

75 年迄今，政府陸續訂定各期加強推動職業訓練工作方案，據以擴大辦理我國之職業訓練業務。89 年，政府修正公佈「職業訓練法」，規定職業訓練之主管機關，在中央為行政院勞工委員會（以下簡稱勞委會），在直轄市為直轄市政府，在縣（市）為縣（市）政府（勞委會，2000a）。

綜合上述可以得知，我國職業訓練之發展，初期係配合個別需要，由政府及民間各自辦理，並無全國性之職業訓練政策目標與統籌規劃。55 年政府訂定了「第一期人力發展計畫」，我國才開始統籌規劃、有計畫初步的訂定了職業訓練之政策目標，以及推行設置公訓機構等重要職業訓練方案。61 年制訂之「職業訓練金條例」，使職業訓練金之徵收，以及企業職業訓練之辦理有了法律根據。65 年成立了「專技及職業訓練小組」，職業訓練業務有了全國性統籌規劃之任務編組單位。66 年訂定了「中華民國推行職業訓練五年計畫」後，開始有了職業訓練業務專屬之全國性施政計畫。70 年政府於內政部設立職業訓練局，全國職業訓練業務開始有了統籌規劃及推動辦理之法定中央專責機關；到了 72 年「職業訓練法」完成立法後，我國職業訓練業務推動及發展所需之法律、專責機關及職業訓練方案等制度，已臻完備；也奠定了近 20 年來政府加強推動職業訓練工作之法制根據。

## 貳、職業訓練之重要性

根據「職業訓練法」指出，我國職業訓練之實施，係以培養國家建設技術人力，提高國民工作技能，以及促進國民就業為目的（勞委會，2000a）。而我國之公共職業訓練，兼具有社會性、經濟性及教育

性之特性（行政院勞工委員會職業訓練局，以下簡稱職訓局，2000a）。

而我國之職業訓練具有下述的重要目標（陳聰勝，1997）：

- 一、經濟方面：以培訓技術人力及提高勞動生產力為目標。
- 二、社會方面：以增進工作知能及促進國民就業為目標。
- 三、教育方面：以拓展技術士證照制度及建立多元進路為目標。
- 四、人力方面：以調節人力供需及提升人力素質為目標。

20 多年來，公共職業訓練在我國職業訓練體系中，扮演著重要角色，公共職業訓練對國內之勞動力提升及經濟發展，確實貢獻良多，尤其在 1980 年代以前，公訓機構之設備、師資及訓練課程安排等，對國內民營企業有著明顯之示範效果，其原因為我國企業絕大多數是中、小型企業，企業平均壽命不長，員工流動率高，而大多數中、小型企業都傾向以挖角方式來提高企業之人力素質，不願意自行辦理職業訓練（李誠等，1999；辛炳隆，2001）。

綜合上述可知，我國之職業訓練，有培養國家建設技術人力，提高國民工作技能，以及促進國民就業之重要目的；並具有經濟、社會、教育及人力資源等多方面之重要功能。因為國內企業大多數為中、小型企業，或因辦理訓練所需之場地、機具設備、師資、教材、經費、時間，以及人力等困難，其自辦訓練之意願並不高，因此，公共職業訓練在我國職業訓練體系中就顯得格外重要；而公共職業訓練對國內之勞動力提升、經濟發展及社會安定等，確有其重要功能存在。

## 參、我國公共職業訓練機構之發展

目前台灣地區共有 13 所公訓機構，訓練崗位數合計為 8,600 個，所實施之公共職業訓練包括金屬加工、電腦資訊、電機、電子、營建、車輛修護、印刷及服務業等類群，合計有 93 個訓練職類（職訓局，2000a）。13 所公訓機構之創設情形，依其設立之先後順序如下（職訓局，1991a；職訓局，1999a；職訓局，2000b）：

- 一、52 年 9 月，設立財團法人中華文化社會福利事業基金會附設職業訓練中心（以下簡稱中華文化基金會職訓中心）之前身社團法人中國大陸災胞救濟總會職業訓練所，機構現址為臺北市信義區基隆路 1 段 35 巷 7 弄 1 之 4 號（中華文化基金會職訓中心，2000）。
- 二、54 年 2 月，設立財團法人東區職業訓練中心（以下簡稱東區職訓中心）之前身財團法人私立公東高級工業職業學校附設技藝訓練班，機構現址為台東市中興路 4 段 351 巷 655 號（東區職訓中心，2000）。
- 三、57 年 4 月，設立職訓局泰山職業訓練中心（以下簡稱職訓局泰山職訓中心）之前身財團法人工業職業訓練協會，機構現址為臺北縣泰山鄉貴子村致遠新村 55 之 1 號（職訓局泰山職訓中心，2000）。
- 四、57 年 5 月，設立職訓局南區職業訓練中心（以下簡稱職訓局南區職訓中心）之前身經濟部南區職業訓練中心，機構現址為高雄市前鎮區凱旋 4 路 105 號（職訓局南區職訓中心，2000）。

- 五、59 年 1 月，設立行政院青年輔導委員會青年職業訓練中心（以下簡稱青輔會職訓中心）之前身行政院青年輔導委員會第一青年職業訓練中心，機構現址為桃園縣楊梅鎮（幼獅工業區）幼獅路 2 段 3 號（青輔會職訓中心，2000）。
- 六、59 年 10 月，設立職訓局北區職業訓練中心（以下簡稱職訓局北區職訓中心）之前身經濟部北區職業訓練中心，機構現址為基隆市中正區平 1 路 45 號（職訓局北區職訓中心，2000）。
- 七、60 年 3 月，設立行政院農業委員會漁業署遠洋漁業開發中心（以下簡稱農委會漁業開發中心）之前身經濟部漁業幹部船員訓練中心，機構現址為高雄市前鎮區漁港北 1 路 1 號（農委會漁業開發中心，2000）。
- 八、62 年 7 月，設立職訓局桃園職業訓練中心（以下簡稱職訓局桃園職訓中心）之前身台灣省北區職業訓練中心，機構現址為桃園縣楊梅鎮秀才路 851 號（職訓局桃園職訓中心，2000）。
- 九、64 年 1 月，設立行政院國軍退除役官兵輔導委員會訓練中心（以下簡稱輔導會訓練中心）之前身行政院國軍退除役官兵輔導委員會職技訓練中心，機構現址為桃園市成功路 3 段 78 號（輔導會訓練中心，2000）。
- 十、64 年 3 月，設立臺北市政府勞工局職業訓練中心（以下簡稱臺北市職訓中心）之前身臺北市國民就業輔導處職業訓練中心，機構

現址為臺北市士林區士東路 301 號（臺北市職訓中心，2000）。

十一、65 年 11 月，設立職訓局中區職業訓練中心（以下簡稱職訓局中區職訓中心）之前身財團法人全國職業訓練金監理委員會中區職業訓練中心，機構現址為台中市西屯區工業區 1 路 100 號（職訓局中區職訓中心，2000）。

十二、74 年 4 月，設立職訓局台南職業訓練中心（以下簡稱職訓局台南職訓中心）之前身台灣省南區職業訓練中心，機構現址為台南縣官田鄉二鎮村工業路 40 號（職訓局台南職訓中心，2000）。

十三、74 年 5 月，設立高雄市政府勞工局訓練就業中心（以下簡稱高雄市訓練就業中心）之前身高雄市職業訓練中心，機構現址為高雄市小港區大業南路 58 號。

綜合上述可以得知，我國 13 所公訓機構之設立，於 52 年至 60 年間有 7 所，62 年至 65 年間有 4 所，74 年間有 2 所，13 所公訓機構，可謂均有相當之歷史。當初各公訓機構之設立目的，主要是為了各單位之人才培訓任務而各自設立，發展至今，各公訓機構之主要任務，除了農委會漁業開發中心為針對漁業類人員辦理訓練外，其餘 12 所公訓機構主要均為辦理公開招訓不特定來源國民之公共職業訓練。而各公訓機構於職業訓練業務之隸屬關係上，則甚為複雜，在 13 所公訓機構之隸屬關係上，有 6 所隸屬於職訓局，另有 5 所分別隸屬於行政院國軍退除役官兵輔導委員會、行政院青年輔導委員會、行政院農業委員會漁業署及臺北市政府勞工局、高雄市政府勞工局之 3 個中央

政府機關及 2 個直轄市政府，其餘 2 所為財團法人單位；惟根據「職業訓練法」規定，各公訓機構於辦理職業訓練時，其職業訓練業務之中央主管機關則為勞委會（勞委會，2000a）。

#### 肆、公共職業訓練有關之博、碩士論文研究

經文獻資料蒐集後，近 20 年來，全國各大學研究所之博、碩士論文中，以公訓機構有關事項為研究主題者，有 17 篇碩士論文，依年分、研究者之姓氏筆畫為序如下：

70 年：侯英豪 - 我國專業職業訓練機構受訓人員心態之研究（私立文化大學勞工研究所碩士論文）。

魏美卿 - 我國公共職業訓練機構師資結構人力調查及其問題探討（私立文化大學勞工研究所碩士論文）。

74 年：張基成 - 微電腦中文資料庫管理系統之研究 - 職業訓練機構物料管理資訊系統之設計與製作（國立台灣師範大學工業教育研究所碩士論文）。

75 年：田振榮 - 我國專責職業訓練機構師資培訓之研究（國立台灣師範大學工業教育研究所碩士論文）。

76 年：陳桂芳 - 社會團體工作對職業訓練中心學員生活適應能力之研究（私立東吳大學社會學研究所碩士論文）。

80 年：王平會 - 發展我國公共職業訓練中心機械與傢俱板金能力本位訓練教材之研究（國立彰化師範大學工業教育研究所碩士論文）。

李金泉 - 我國公共職業訓練機構職業訓練師之教學取向及其相關因素之研究（國立台灣師範大學工業教育研究所碩士論文）。

83 年：謝文欽 - 在泰山職訓中心增設印刷類科之研究（私立文化大學造紙印刷研究所碩士論文）。

許惠東 - 我國公共職業訓練機構機械類訓練職類調整之研究（國立台灣師範大學工業教育研究所碩士論文）。

陳瑞璧 - 我國公共職業訓練中心職業訓練師在職進修需求及其相關因素之研究（國立彰化師範大學工業教育研究所碩士論文）。

84 年：李明書 - 影響公共職業訓練機構訓練師參與在職進修教育訓練因素及模式之研究（國立彰化師範大學工業教育研究所碩士論文）。

林澤仁 - 我國專責職業訓練機構訓練師工作倦怠及其相關因素之研究（國立彰化師範大學工業教育研究所碩士論文）。

85 年：陳國正 - 公共職訓機構學員環境知識、態度及環境教育需求之研究（國立高雄師範大學工業科技教育研究所碩士論文）。

86 年：黃麗美 - 我國公共職業訓練機構應用全面品質管理 ( Total Quality Management , TQM ) 之實證研究 ( 國立政治大學公共行政學系碩士論文 )。

潘家鼎 - 我國公共職業訓練機構行政系統實施全面品質管理之可行性研究 ( 國立彰化師範大學工業教育研究所碩士論文 )。

蔡聯澄 - 公共職業訓練機構訓練師參與在職進修意願相關因素之研究( 國立高雄師範大學工業科技教育研究所碩士論文 )。

89 年：吳育昇 - 我國公共職業訓練機構實施能力本位訓練因應措施之研究( 國立台灣師範大學工業教育研究所碩士論文 )。

綜合上述公訓機構有關之 17 篇碩士論文，茲依據其研究主題內涵，分類為公訓機構之職訓師、受訓學員、實施能力本位訓練、訓練職類、實施全面品質管理 ( TQM )，以及實施物料管理，各類別情形如下所述：

#### 一、以公共職業訓練機構職業訓練師為主題者最多有 7 篇

以公訓機構職訓師有關之師資結構、培訓、教學取向、在職進修及工作倦怠等為主題者，有魏美卿 ( 1981 ) 關於職訓師結構人力調查及其問題之研究、田振榮 ( 1986 ) 關於職訓師培訓之研究、李金泉 ( 1991 ) 關於職訓師教學取向及其相關因素之研究、陳瑞璧 ( 1994 ) 關於職訓師在職進修需求及其相關因素之研究、李明書 ( 1995 ) 關於影響職訓師參與在職進修教育訓練因素及模

式之研究、林澤仁（1995）關於職訓師工作倦怠及其相關因素之研究，以及蔡聯澄（1997）關於職訓師參與在職進修意願相關因素之研究。

## 二、以公共職業訓練機構受訓學員為主題者其次有 3 篇

以公訓機構受訓學員有關之心態、生活適應能力及環境教育需求等為主題者，有侯英豪（1981）關於受訓學員心態之研究、陳桂芳（1987）關於社會團體工作對受訓學員生活適應能力之研究，以及陳國正（1996）關於受訓學員環境知識、態度及環境教育需求之研究。

## 三、以公共職業訓練機構實施能力本位訓練為主題者有 2 篇

以公訓機構實施能力本位訓練有關之因應措施及教材等為主題者，有王平會（1991）關於公訓機構發展機械與傢俱板金能力本位訓練教材之研究，以及吳育昇（2000）關於公訓機構實施能力本位訓練因應措施之研究。

## 四、以公共職業訓練機構訓練職類為主題者有 2 篇

以公訓機構訓練職類有關之新增及調整等為主題者，有謝文欽（1994）關於在職訓局泰山職訓中心增設印刷類科之研究，以及許惠東（1994）關於機械類訓練職類調整之研究。

## 五、以公共職業訓練機構實施全面品質管理（TQM）為主題者有 2 篇

以公訓機構實施全面品質管理有關之可行性及應用等為主題者，有黃麗美（1997）關於公訓機構應用全面品質管理之研究，

以及潘家鼎（1997）關於公訓機構行政系統實施全面品質管理可行性之研究。

#### 六、以公共職業訓練機構實施物料管理為主題者有 1 篇

以公訓機構物料管理為主題者，有張基成（1985）關於微電腦中文資料庫管理系統之研究 - 公訓機構物料管理資訊系統之設計與製作。

### 伍、本研究之動機與預期之貢獻

綜合上述我國職業訓練之發展、職業訓練之重要性、我國公訓機構之發展，以及近 20 年來全國各大學研究所公共職業訓練有關之碩士論文研究後；可以得知，職業訓練是我國人力資源發展主要途徑之一，也是建構我國就業安全體制之重要支柱，於國家之經濟、社會、教育，以及人力資源上，均具有重要功能；由於國內之企業結構，係以中、小型企業占絕大多數，自行辦理企業職業訓練之意願並不高，因此，公訓機構所辦理之公共職業訓練，對國內之勞動力提升、經濟發展及社會安定等，扮演著重要角色；如何提升公訓機構之訓練成效為當前人力資源之重要課題；而衡諸我國歷年之博、碩士論文中，尚未有從公訓機構之整體層面綜合考量其訓練成效作為研究論文主題者，若能更深入探討，從而得知公訓機構訓練成效根本之影響因素；則未來職業訓練主管機關，於公共職業訓練之行政決策、規劃促進訓練成效計畫與評量訓練績效，以及各公訓機構於提升其訓練成效時，均能夠掌握到訓練成效影響因素之關鍵所在，確實地促進訓練成效、提升訓練水準，乃興起本研究之動機。

本研究擬探討我國台灣地區公訓機構之訓練成效影響因素，研提公訓機構訓練成效影響因素模式、公訓機構訓練成效評量工具及促進訓練成效之具體建議，以提供職業訓練主管機關及各公訓機構參考，期盼能對有效提升我國公訓機構訓練成效有一定之助益，為本研究預期之貢獻。

## 第二節 研究目的

鑑於上述之研究動機及研究問題，本研究希望達成之具體目的敘述如下：

- 一、探討我國公共職業訓練機構訓練成效影響因素之構面。
- 二、探討公共職業訓練機構訓練成效影響因素各構面之衡量指標。
- 三、研提公共職業訓練機構訓練成效影響因素之模式。
- 四、研提公共職業訓練機構訓練成效之評量工具。
- 五、研提結論與建議，以供職業訓練主管機關於行政決策、規劃促進訓練成效計畫與評量訓練績效之參考，並提供各公共職業訓練機構以有效提升訓練成效。

## 第三節 待答問題與研究假設

依據上述研究動機及研究目的，本研究研提下述之待答問題與研究假設：

### 壹、待答問題

- 一、我國公共職業訓練機構訓練成效影響因素之構面為何？
- 二、公共職業訓練機構訓練成效影響因素各構面之衡量指標為何？
- 三、公共職業訓練機構訓練成效影響因素之模式為何？
- 四、公共職業訓練機構訓練成效之評量工具為何？

### 貳、研究假設

#### 一、假設一

公、私立性質不同之公共職業訓練機構人員，對公共職業訓練機構訓練成效影響因素，在觀點上有顯著差異。

#### 二、假設二

性別、年齡、學歷、現任職務、職訓師任教類別、行政人員職務類別、公共職業訓練機構工作年資、企業界工作經歷，以及高職以上學校合格教師工作經歷背景不同之公共職業訓練機構人員，對公共職業訓練機構訓練成效影響因素，在觀點上有顯著差異。

## 第四節 研究方法與研究步驟

### 壹、研究方法

為達成上述之研究目的、解答待答問題及對各項研究假設予以考驗，本研究兼採文獻分析 (documentary analysis)、專家座談 (expert meeting) 及調查研究 (survey research)；再對問卷調查所得之數據進行因素分析 (factor analysis)、克朗巴克 (Cronbach)  $\alpha$  ( $\alpha$ ) 係數值分析、變異數分析 (oneway ANOVA)、t 考驗 (t-test)，以及薛費 (Scheffé) 法、最少顯著差異 (Least Significant Difference, LSD) 法作事後比較等統計分析。茲將各研究方法分述如下：

#### 一、文獻分析

蒐集、彙整及閱讀國內、外有關職業訓練、公訓機構、公共職業訓練及訓練成效影響因素等之學位論文、專題研究報告、專題論著、書籍、期刊，以及政府機關、公訓機構之出版品、公文資料、會議資料等相關文獻，予以探討、鑑定，並了解、分析公訓機構訓練成效之現況，及其訓練成效影響因素之內涵等，以作為設計本研究問卷初稿等之依據。

#### 二、專家座談

為建立及評鑑研究者自行設計問卷之內容效度 (content validity)，即了解問卷內容之適切性、是否涵括影響公訓機構訓練成效之重要因素；分別於問卷之原則、大綱等擬訂後，以及完成問卷草案後，舉行二次專家座談會議，針對問卷草案進行審查

及評鑑工作。

### 三、調查研究

使用自行設計之「我國公共職業訓練機構訓練成效影響因素之研究」調查問卷，進行實徵研究 (empirical study)，以了解公訓機構人員對訓練成效影響因素之觀點及各訓練成效影響因素之影響程度。本研究為對職訓局北區職訓中心等全國 12 所公訓機構 (不含農委會漁業開發中心) 之行政人員 (不含技工、工友、司機) 及職訓師進行問卷調查研究。

### 貳、研究步驟

為進行研究之各項工作，本研究所採行之研究步驟，為先蒐集、閱讀相關文獻，確定研究題目，擬訂研究計畫，並探討德國、日本及新加坡之職業訓練，分析我國公共職業訓練現況，以及探討公共職業訓練成效之影響因素，於本研究問卷草案之原則及大綱等擬訂後舉行第一次專家審查會議，完成問卷草案後再舉行第二次專家會議以審查及評鑑問卷草案內涵，於修正完成問卷後再寄發並催收問卷，對陸續回收之問卷予以彙整及審視，再進行統計及分析問卷調查所得資料，之後，歸納研究結論與建議，撰寫完成研究論文初稿，並進行研究論文初稿審查及學位考試，最後，修正完成研究論文並付梓 (詳如圖 1-1 本研究步驟流程圖)。

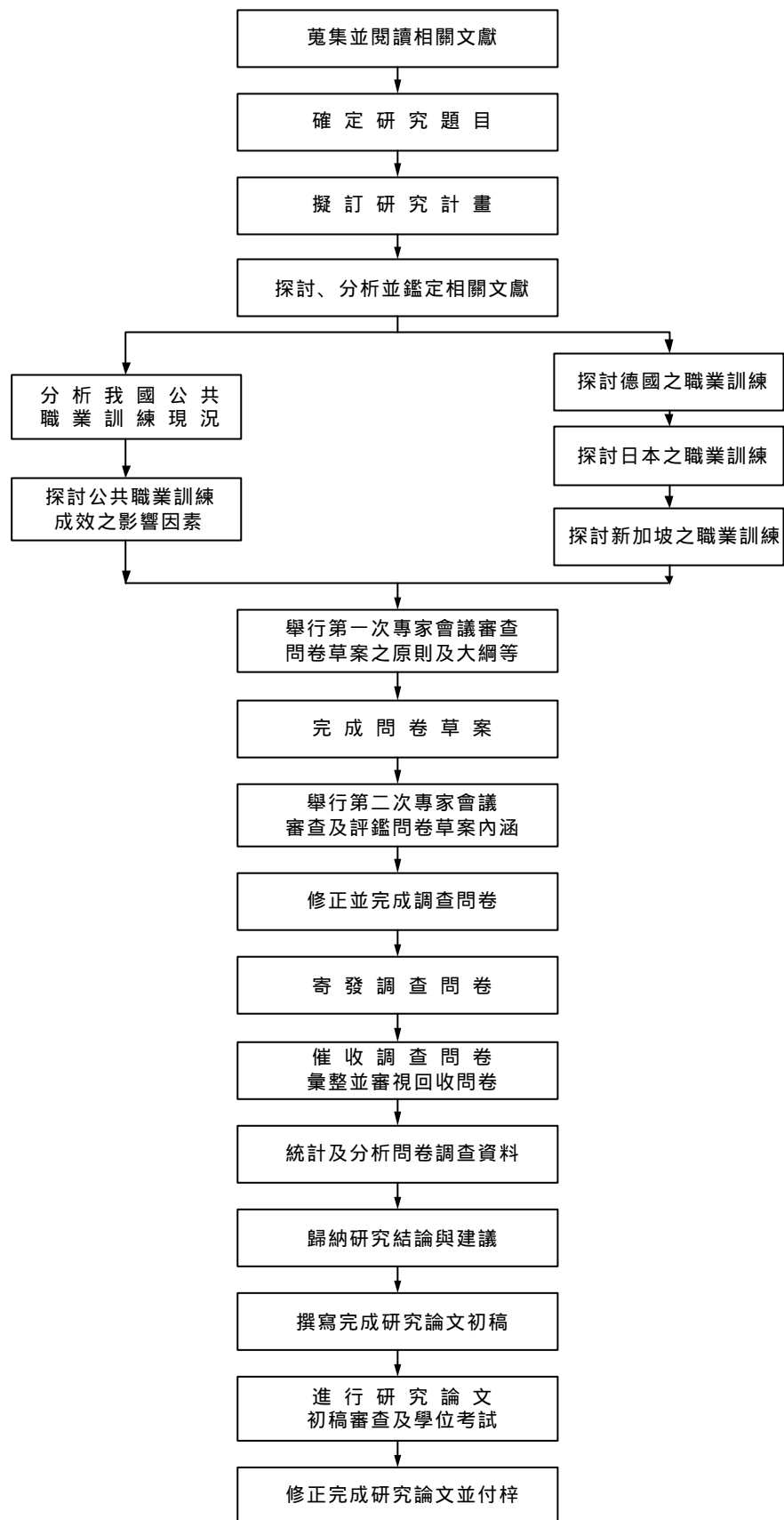


圖 1-1 本研究步驟流程圖

## 第五節 研究範圍與研究限制

為能針對研究問題，並達成研究目的，本研究之範圍與限制敘述如下：

### 壹、研究範圍

#### 一、公共職業訓練機構方面

本研究所稱之公訓機構，係以職訓局北區職訓中心、職訓局泰山職訓中心、職訓局桃園職訓中心、職訓局中區職訓中心、職訓局台南職訓中心、職訓局南區職訓中心、輔導會訓練中心、青輔會職訓中心、臺北市職訓中心、高雄市訓練就業中心、中華文化基金會職訓中心及東區職訓中心 12 所公訓機構為範圍。而農委會漁業開發中心，因其主要係辦理漁業類人員訓練，性質上不同於上述 12 所公訓機構所辦理之公共職業訓練，故本研究未將該中心納入。

#### 二、公共職業訓練機構訓練成效影響因素方面

本研究之公訓機構訓練成效影響因素，係以公訓機構內部公共職業訓練有關之組織文化、訓練制度、訓練規劃、訓練環境、訓練實施、訓練成效評鑑、職訓師資、學員技術士技能檢定、學員輔導，以及行政支援等主要訓練成效影響因素為範圍。至於公訓機構之外部訓練成效影響因素如職業訓練主管機關之公共職業訓練政策因素，以及國內社會、經濟、教育、科技、人力結構等環境因素，本研究不擬探討。

## 貳、研究限制

### 一、研究問卷調查對象方面

公訓機構訓練成效影響因素為多層面，且十分複雜；針對本研究之主題、研究目的，以及格於時間、人力、經費等條件限制，本研究僅對本章第五節研究範圍中所敘及之職訓局北區職訓中心等 12 所公訓機構（不含農委會漁業開發中心）之行政人員（不含技工、工友、司機）及職訓師作問卷調查。本研究之問卷調查對象並未及於雇用結訓學員之企業主、受訓學員家長，以及公訓機構之主管機關人員，恐對研究之普及性有影響。

### 二、公共職業訓練機構學員受訓滿意度方面

職訓局（統計室）每年度均依據施政計畫，於職訓局北區職訓中心等 12 所公訓機構（不含農委會漁業開發中心）養成訓練結訓學員中，隨機抽取前 3 年度之 6,000 名結訓學員為問卷調查對象，定期辦理結訓學員之受訓滿意度等追蹤調查；經考量必要性、時間、人力、經費及經濟性等，若由本研究針對學員再重複作內涵相近之受訓滿意度等問卷調查，格於各種條件限制，個人作問卷調查所能得到之成果，不如政府機關之團隊工作成果；故本研究不擬針對學員之滿意度另作內涵與職訓局（統計室）相近之受訓滿意度等問卷調查；擬於本研究第貳章文獻探討第五節我國公訓機構結訓學員之滿意度分析中，以其最近 3 年所辦理之公訓機構結訓學員動態追蹤調查結果（職訓局，1998a；職訓局，1999b；職訓局，2000c）為基礎，再予綜合分析結訓學員對公訓機構所提供各項訓練措施之滿意度。

## 第六節 名詞釋義

### 一、職業訓練 ( vocational training )

本研究所稱之職業訓練，係指根據「職業訓練法」規定，對未就業國民所實施之職前訓練及對已就業國民所實施之在職訓練；其實施方式，分養成訓練、技術生訓練、進修訓練、轉業訓練及身心障礙者職業訓練（勞委會，2000a）。

### 二、公共職業訓練機構 ( public vocational training institutions )

公訓機構，係指該訓練機構以不特定之社會大眾為招訓對象，且其營運之經費係由政府支應或支助者；目前臺灣地區共有 13 所公訓機構（職訓局，2000a；職訓局，2001a）。

本研究所稱之公訓機構，係指根據「職業訓練法」（勞委會，2000a）之職業訓練機構規定設立，招訓不特定社會大眾辦理職業訓練，以及其營運經費由政府支應或支助之職訓局北區職訓中心、職訓局泰山職訓中心、職訓局桃園職訓中心、職訓局中區職訓中心、職訓局台南職訓中心、職訓局南區職訓中心、輔導會訓練中心、青輔會職訓中心、臺北市職訓中心、高雄市訓練就業中心、中華文化基金會職訓中心及東區職訓中心 12 所職業訓練機構（不含農委會漁業開發中心）。

### 三、公共職業訓練 ( public vocational training )

公共職業訓練，廣義而言，是以不特定之社會大眾為對象所實施之訓練，狹義而言，則指由政府負擔經費而於公訓機構所實

施之訓練；公共職業訓練兼具社會性、經濟性及教育性；公共職業訓練之實施方式分為：於公訓機構辦理職業訓練，補助 25（含直轄市）縣、市辦理職業訓練，以及委託相關機構、團體、學校等辦理職業訓練；公共職業訓練並具有下列五種特性（職訓局，2000a）：

- （一）訓練對象為公開招訓不特定來源之國民。
- （二）該機構之設立或其營運之經費係由政府支應或支助者。
- （三）以輔導結訓者就業為目標。
- （四）訓練費用由政府負擔或補助者。
- （五）在結訓時辦理專案技術士技能檢定。

本研究所稱之公共職業訓練，係指於本章第五節研究範圍中敘明之職訓局北區職訓中心等 12 所公訓機構（不含農委會漁業開發中心）所辦理之職業訓練；其所實施之訓練兼具社會性、經濟性及教育性，並且具有公訓機構設立或營運經費係由政府支應或支助、以輔導結訓學員就業為目標、公開招訓不特定來源之國民、訓練費用由政府負擔或補助，以及辦理受訓學員專案技術士技能檢定之特性者。

#### 四、公共職業訓練機構訓練成效影響因素（factors influencing the training effect）

本研究所稱之公訓機構訓練成效影響因素，係指公訓機構內部之主要訓練成效影響因素，如公訓機構之組織文化、訓練制度、訓練規劃、訓練環境、訓練實施、訓練成效評鑑、職訓師資、學員技術士技能檢定、學員輔導及行政支援等之各個訓練成效影

響因素構面 ( dimensions ), 以及各構面所涵括之各個衡量指標  
( indicators )。