

中國文化大學勞動學研究所

碩 士 論 文

我國勞工研究所碩士研究生
應備能力之探討



指導教授：林燦螢 博士

研 究 生：彭予彤

中華民國 98 年 12 月

謝誌

在因緣際會下，結束了短暫的工作職涯再次返回學校修習，除了在學識涵養的充實與收獲外，更啟迪了生命的意義與價值。

本篇論文能夠順利完成，首先要感謝我的父母與家人，除了給予我精神上的支持外，也貼心地提供我很好的資源，讓我在學習的路上能心無旁騖，你們永遠是我最堅強的後盾；感謝指導教授林燦螢老師的悉心指導和提攜，在撰寫論文的過程中，總是不厭其煩的指引我的觀念、方向及架構，並且鼓勵我於各方面多加嘗試，不斷地啟發我從各方面思考，其學識涵養及風範皆是我學習的典範。師恩浩瀚，永銘於心，謹此致上最深謝意。

感謝辛炳隆老師與林文政老師，不吝擔任口試委員，提出許多寶貴的看法與建議，予以鉅細靡遺的審閱與斧正；白景文老師於本論文預試時，亦提供許多概念或細節上的意見，方能針對疏漏之處加以改正；在訪談之初，李大偉老師熱心提供訪談對象；本研究之各校專家訪談對象，提供我不同的思考觀點等，均讓論文的結構與內容更臻完備；特別感謝林淑慧老師、瑤佩學姊、昱喆學妹等各位學長姐以及學弟妹的協助，因為你們的幫忙使本研究得以順利進行，特此致謝。

在學期間一晃即逝，感謝系上所有老師將所學一一傳授、解惑，同學們相互砥礪、切磋，助教們、冠翎及勁豪的協助，使我受益良多；筱萍、文馨、玉潔、若玫、弘慈的鼓勵，是我遇到挫折時極大的動力。最後，我要感謝伴我喜、怒、哀、樂十年之久的男友鍵鉸，很高興有你的陪伴、包容與體諒，在上班之餘還特地來參加我的論文口試，也謝謝你增添了我生命中的色彩。

感謝各位幫助、支持過我的朋友，期待未來我也有機會能回饋，並且將這種無私的精神繼續奉獻給別人。

彭予彤 謹誌

摘要

目前在國內學術界中勞工關係學屬於較不受重視的學門，勞工相關議題也隨著社會變遷滾滾而來，故培育勞工關係研究人才便成為目前亟待解決的目標。因此本研究之目的在於建置勞工所研究生之應備能力，以助於研究生在自己的研究領域中習得專業知識技能，順利完成碩士生涯之研究課題與論文研究。

本篇研究分別對勞工關係研究所之專家及碩士研究生施以訪談與問卷等研究方法，訪談十一名教師，並且發放 200 份問卷，回收 168 份，去除無效問卷 25 份，有效問卷共計 143 份，有效回收率達 71.5%。根據研究資料，以描述統計、項目分析、因素分析、信度分析、比較平均術法、t 檢定、適合度檢定、單因子變異數分析等統計方法，得到以下發現：

一、我國碩士研究生之應備能力可分為口頭溝通表達能力、知識獲取能力、知識分類與整合能力、自我經營管理能力、問題思考與解決能力、良好的學習態度、電腦運用能力、文字溝通表達能力、團隊協作能力、研究方法的使用、規劃預測力、外語能力等十二大構面，並細分為 62 個項目。

二、勞工所教師對於應備能力的重要程度看法前五名為：正確的求學態度、組織整合能力、外語能力、獨立思考與判斷、發現問題與解決問題。

三、政治大學在文字溝通表達能力上的排名明顯高出其他兩所學校許多。中正大學研究生在研究方法使用方面之重要程度看法顯著高於政治大學研究生。文化大學研究生在電腦運用能力的重要程度看法顯著高於政治大學研究生。

關鍵詞：應備能力、勞工所、勞工關係

Abstract

The department of labor relations is less serious taken in academic circles domestically nowadays, and other related issues have exploded with social transition. So the urgent aim of the department is to cultivate outstanding researchers of labor relations. The purpose of this study is to establish prior abilities of the graduate students from the department of labor relations to support the learning of their study fields for research and theses.

Eleven teachers from the department of labor relations were interviewed by expert in-depth interview, and 200 questionnaires were handed out to graduate students from the department of labor relations, 168 ones were retrieved by questionnaires survey form methodology. After eliminating 25 invalid questionnaires, the total number of valid questionnaires was 143. An effective response rate was 71.5%. According to the survey, the conclusions of this study are as follows:

1. There are twelve prior abilities (including 62 items) of graduate students in Taiwan, comprising oral communication, knowledge searching, knowledge classifying, and organizing, self-management, problem analyzing and speculating and solving, good learning attitude, computer skills, written communication, team work, the use of methodology, planning and predicting, foreign languages.
2. The top 5 abilities in the thoughts of teachers are, in the order of importance, correct learning attitude, organizing, foreign languages, independent thinking and decision making, and problem finding and solving.
3. The ranking of written communication of graduate students in Chengchi University is obviously higher than the others. In the order of importance, the use of methodology of graduate students in Chungcheng University has more significant

different from those of Chengchi University. In the order of importance, computer skills of graduate students in Chinese Culture University has more significant different from those of Chengchi University.

Key words: prior ability, department of labor relations, labor relations



目錄

第一章 緒論	1
第一節、研究背景與動機.....	1
第二節、研究目的.....	2
第三節、研究範圍.....	3
第四節、重要名詞解釋.....	3
第二章 文獻探討	5
第一節、勞工關係.....	5
第二節、應備能力意涵的相關研究.....	11
第三節、應備能力的內涵.....	16
第四節、碩士研究生之應備能力.....	28
第三章 研究設計與實施	42
第一節、研究步驟與流程.....	42
第二節、研究方法.....	43
第三節、資料分析方法.....	46
第四章 研究結果與分析	50
第一節、訪談結果.....	50
第二節、問卷調查結果.....	53
第三節、研究結果與討論.....	101
第五章 結論與建議	111
第一節、結論.....	111
第二節、研究限制與建議.....	114
參考文獻	117
中文部分.....	117
外文部分.....	121
參考網站.....	126
附錄	128
附錄一 專家訪談大綱.....	128
附錄二 調查問卷.....	130
附錄三 專家訪談結果.....	134
附錄四 我國碩士研究生應備能力內涵（依構面別排序）.....	147

表目錄

表 2-1	受雇者按從業身分區分	6
表 2-2	勞工關係研究所之課程探討	8
表 2-3	能力界定彙整表	11
表 2-4	Leggett, Kinnear, Boyce, & Bennett的二十項學生科學能力	25
表 2-5	碩士班研究生應備能力類別	30
表 2-6	碩士班研究生應備能力之項目與定義	40
表 3-1	專家訪談基本資料表	45
表 4-1	專家訪談結果彙整表	51
表 4-2	樣本之基本資料分析表	54
表 4-3	項目分析彙整表	55
表 4-4	KMO與Bartlett球形檢定表	58
表 4-5	第一次因素分析結果	59
表 4-6	第二次因素分析結果	59
表 4-7	第三次因素分析結果整理表	61
表 4-8	信度分析表	66
表 4-9	整體勞工所碩士研究生對其應備能力之看法	67
表 4-10	碩士研究生應備能力構面之 χ^2 值檢驗表	70
表 4-11	不同性別對應備能力內涵重要程度之看法	71
表 4-12	不同年齡對應備能力內涵重要程度之看法	72
表 4-13	政大研究生對碩士研究生應備能力內涵重要程度之看法	74
表 4-14	中正研究生對碩士研究生應備能力內涵重要程度之看法	78
表 4-15	文大研究生對碩士研究生應備能力內涵重要程度之看法	82
表 4-16	不同學校之碩士研究生應備能力構面依重要程度排序	85
表 4-17	不同學校對應備能力內涵重要程度之看法	86
表 4-18	畢業校友對應備能力內涵重要程度之看法	88
表 4-19	研一生對應備能力內涵重要程度之看法	91
表 4-20	研二生(含以上)對應備能力內涵重要程度之看法	95
表 4-21	不同年級之碩士研究生應備能力構面依重要程度排序	98
表 4-22	不同年級對應備能力內涵重要程度之看法	99
表 4-23	不同構面之重要程度排序彙整表	100
表 4-24	碩士班研究生應備能力構面之重新定義	105

圖目錄

圖 2-1	Spencer & Spencer冰山模型圖	14
圖 2-2	本研究之研究範圍	16
圖 2-3	94 學年度畢業後一年之碩士「具備職場所需的一般能力」之情形	34
圖 3-1	研究流程	43
圖 4-1	專家訪談結果依重要程度排序	52



第一章 緒論

現代科技的迅速發展決定了知識更新的頻率，也越來越要求每個人不僅要學習專業知識，更必須具備「如何學習」新知識的能力，並且以不斷進取的態度達到自我提升的目標。因此，學校教育的重點便是要預先培養學生「如何學習」的能力，才能夠使每位學生未來在不同學習領域或不同職場上，也能輕鬆針對所需而學習各種知識或技能。本章將依序說明本研究之研究背景與動機、研究目的、研究範圍及重要名詞解釋等。

第一節、研究背景與動機

在經濟建設發展下，社會型態面臨急遽的變遷，我國由農業社會轉變為工業社會及資訊化社會，於經濟型態、社會結構、人民生活觀念及思想等，均有重大變遷。工商業活動十分頻繁下，攸關社會經濟脈動的勞工們，更為社會上所有的交易活動提供必要的人力資源，帶動經濟繁榮，但也引出勞工問題方面的種種議題。與其他學門相較之下，在國內學術界中勞工關係學屬於較不受重視的學門，勞工相關議題也並未受到足夠的關切，故培育勞工關係研究人才便成為目前亟待解決的目標，而本研究也因此以勞工研究所之碩士研究生為本研究之研究對象。

為了培育人才，使學生能達到適性的發展並且提升學生能力的廣度與素質，自 1994 年開始，台灣教育政策有了重大的轉變。廣設大學院校、多元入學方案及各種入學獎補助等，除了提升一般教育水準外，也一併提高了國內高等教育的入學率，基本上對於整體學術研究、提升人力水準及促使產業進步等皆具有正面的影響。從教育的本質上來看，大學與研究所兩者不太一樣：大學教育是為所學的基礎打底，而讀研究所就不同了。碩士研究生除了掌握本門學科的基礎理論與專業知識外，更是強調學習如何執行研究計畫及開發其研究潛能，而博士研究生的教育目標則是朝向能獨立進行或主持計畫專業研究，提升科學研究的能力。從

事科學研究是現代國內研究所學生重要的學習過程之一，是創新能力的泉源，也是培養思考能力的關鍵，對於提升研究生的質和量等具有重要的意義。研究生的科學研究能力不僅直接影響我國科技創新能力，更是衡量研究生教育質量的重要的指標。因此加強碩士研究生應具備的能力，使其能掌握如何在研究所中發揮學術研究能力，成為勞工問題研究之人才便成為值得進一步探討的課題。

目前業界常用的人才培育方式，便是以能力的概念建置職能模型，希望透過職能模型之建立，有效將公司經營理念、目標和策略相連結，清楚勾勒出完整的人才培育計畫，提升企業管理效能與整體競爭力。因此，本研究擬從「能力」的方面著手，先建立清楚的碩士研究生所需之先備能力內涵，幫助碩士研究生先行具備這些輔助性的能力，以在自己的研究領域中習得專業能力。是故，如何引導勞工所碩士研究生，提升其就讀研究所之應備能力，以順利完成碩士生涯之研究課題與論文研究即為本研究關心之重點。本篇研究於後續章節將先分別整理勞工關係之範疇與能力概念，其次再將勞工所碩士研究生相關能力做一整理及分析，經由訪談與問卷等研究方法得出勞工所碩士研究生之應備能力內涵雛形。

第二節、研究目的

基於上述的研究動機，本研究旨在探究我國勞工研究所碩士生應備能力之內涵，並彙整應備能力相關研究，建置其應備能力內涵，以提供勞工所碩士新生針對應備能力之培養有更充份的思考與作為，同時也可提供大學學生對於未來成為勞工所研究生進行應備能力自我評量之認知與規準。因此，根據本研究之研究動機，可歸納出研究目的如下：

- 一、探討勞工所碩士研究生所應具備之應備能力內涵，以作為碩士研究新生及大學生未來學術能力培養之參考。
- 二、了解勞工所教師對於應備能力的看法。

三、比較各勞工研究所學生對於應備能力之看法。

第三節、研究範圍

- 一、為減少研究對象需求之應備能力內涵差距，本研究所探討之研究範圍僅限於勞工關係研究所之碩士研究生，非勞工關係研究所設立之研究所碩士研究生、推廣教育、在職專班、暑期班及學分班等研究生不列入研究範圍內。
- 二、本研究所指涉之勞工關係研究所，其中包含國立政治大學勞工研究所、國立中正勞工關係研究所及中國文化大學勞工關係研究所，共計三所。
- 三、本研究範圍係針對勞工所碩士研究生建立之應備能力，不含後續應備能力與學習成效之關係。

第四節、重要名詞解釋

為便於研究討論，茲將具有關連性之重要名詞，包含碩士研究生與應備能力等界定如下：



一、勞工關係之功能

以培育公民營企業、勞工團體、雇主團體、政府機關及非營利組織勞務管理的專業人才及學術研究人才，訓練並具備勞工法令方面的專業知識、處理勞雇協商和人力資源領域方面的專業知識，以及各項處理勞資爭議的知識與技巧為教學目標者。

二、碩士研究生

本研究所稱之「碩士研究生」為我國勞工關係研究所之日間部一般碩士研究生。

三、應備能力

本研究所稱之應備能力為「學習新知識或技能之前所應具備的基礎能力，其能力來自經驗的累積與訓練，並且對後續的學習成效具有正面的相關性」，其範圍包含一般能力與專業能力。



第二章 文獻探討

本章將針對與本研究相關之文獻逐一回顧與整理。首先匯整「勞工關係」之相關資料，並且釐清能力的概念，進而從各項能力內涵與勞工所碩士研究生的身分特性中，探討其應備能力之意義。

第一節、勞工關係

由於全球化與政治、經濟局勢的轉變，勞工關係正面臨巨大的轉變與挑戰。本研究旨在探討我國碩士研究生進入勞工研究所就讀，並且順利完成勞工關係領域的碩士學程必要之應備能力，因此本節將分析勞工關係領域之範圍、教學目標、課程等，並參酌各類文獻，了解勞工關係領域之所需，以建立勞工關係研究所碩士研究生之應備能力。

一、勞工關係之範圍

在勞工關係中有三種主要的行動者，即勞方（勞工）、資方（企業）、政府（國家），勞工關係也就指是勞、資、政三方之間的關係，這三者之間的關係是緊緊相扣的。我國現行的勞動市場中，超過七成的工作者都是受雇者（詳見表一），他們隨著經濟環境與產業變動的結果而影響著企業給予的工作條件、工作安全與福利待遇等條件，進一步影響勞資關係的優劣及勞工問題的產生，而勞工問題卻也反映出一個國家的失業問題與生活水準，牽涉整體社會的經濟脈動。由此觀之，小從個別勞工，大至國家社會，皆屬於勞工關係中的一部分，因此，勞工關係的實質議題不僅包括勞工在工作環境的勞資關係、勞資合作之間的談判或是集體諮商、工會運動、勞動條件（薪資、工時、福利等）、安全衛生、職業訓練、退休等問題，也包括其社會結構層面的失業問題、勞動權益保障及社會安全保障議題等。

表2-1 受雇者按從業身分區分

單位：千人

年 月 別	總 計	雇 主	自 營 作 業 者	無 酬 家 屬 工 作 者	受 僱 者		
					小 計	受 私 人 僱 用 者	受 政 府 僱 用 者
93 年平均	9786	510	1458	686	7131	6137	994
94 年平均	9942	503	1438	666	7336	6374	961
95 年平均	10111	517	1406	647	7542	6608	934
96 年平均	10294	523	1396	641	7735	6803	932
97 年平均	10403	508	1374	619	7902	6945	958
98 年 1 至 8 月	10250	466	1333	587	7864	6822	1043
1 月	10303	478	1353	606	7867	6855	1013
2 月	10224	462	1331	587	7845	6810	1036
3 月	10220	461	1329	588	7843	6796	1048
4 月	10226	462	1330	582	7853	6802	1052
5 月	10241	464	1331	583	7864	6811	1054
6 月	10244	466	1328	584	7867	6817	1051
7 月	10258	469	1329	586	7875	6830	1046
8 月	10285	471	1333	585	7897	6854	1044
增減率(%)							
與上月比較	0.26	0.43	0.29	-0.17	0.28	0.35	-0.19
與上年同月比較	-1.71	-7.18	-3.22	-5.41	-0.81	-2.28	10.10
與上年同期比較	-1.49	-8.62	-3.45	-5.54	-0.37	-1.69	9.22

資料來源：行政院主計處

二、教學目標及課程

綜合國內勞工關係相關系所資料顯示，目前國內勞工關係系所對於欲培養之人才定位，主要以培養處理勞工事務之專業人才及勞工問題之學術研究人才為主，因此所設定之教學目標如下：

- (一) 培養專業人才進入民間非營利機構，如工會組織、工業會、商業會等民間機構等，擔任處理勞雇關係事務的工作，發揮勞資和諧、安定社會之作用。
- (二) 培養理論與實務結合之人才參加政府行政工作，從事勞工行政、勞工保險、職業訓練、勞動檢查、調解仲裁業務，服務各個階層的勞工族群。
- (三) 培養整合性之人才進入公民營企業從事人力資源及勞資協調、合作之相關事務，包含招募管理、薪資福利、勞工教育訓練、勞工輔導、勞工安全衛生、勞資爭議處理、與工會互動等等，成為勞、資、政三方之間的溝通橋樑。
- (四) 培養學術理論研究人才，探究本土勞資關係的重要議題，並參酌國外的經驗，發展厚實的學術理論基礎，藉以提升勞資關係品質。

根據以上的教學目標，各校也訂定各具特色的教學課程：政治大學係以勞資關係、人力資源與社會安全等三個面向著手，以勞動法令與勞工政策作為主要修習領域，並在訓練的同時加入實習課程以求理論與實務之結合，發揮即訓即用的功效。中正大學的課程安排主要從勞工關係、勞工經濟、勞工社會與人力資源管理的角度切入，並以勞動法令與人力資源管理為主要修習領域來探究勞資關係之議題，以建構我國自己的勞資關係理論為目標。文化大學則重視不同學科之教學與科際整合，因此結合勞動法令、勞工關係、人力資源管理及勞工安全衛生等領域，直接或間接參與相關勞動問題之處理，並期許成為「台灣勞工問題研究中心」。

表 2-2 勞工關係研究所之課程探討（續後頁）

分類	國立政治大學	國立中正大學	中國文化大學
勞 工 關 係 與 政 策 課 程	1.全球化與台灣勞資關係 問題專題研究 2.勞動政策專題研究 3.勞動意識與媒體呈現 4.勞動與相關法制專題研 究 5.社會保險專題研究 6. 公共部門勞動關係專題 研究 7.勞資關係專題研究 8.工會法專題研究 9.國際勞動基準專題研究 10.就業服務專題研究 11.勞動問題專題研究 12.國家、資本與勞工 13.勞動政治經濟名著選讀 14.勞資關係理論與實踐 15.比較勞資關係專題研究 16.女性勞動參與專題研究 17.失業保險專題研究 18.外籍勞工專題研究 19.工會與政黨專題研究 20.勞動關係名著選讀 21.職業訓練專題研究 22.就業安全專題研究 23.勞資爭議處理專題研究 24.勞工行政專題研究 25.政府與企業專題研究 26.勞動法學專題研究	1.勞工政策分析 2.比較勞工政策 3.勞工關係政治經濟 學 4.歐盟勞工關係制度 5.中國勞工關係專題 討論 6.勞資談判理論與實 務 7.集體協商專題討論 8.勞動法專題討論 9.集體勞動法專題討 論 10.勞動法令經濟分析 11.非典型勞動 12.勞資爭議處理個案 分析 13.就業安全專題討論 14.全球化與勞動政策 專題討論 15.性別、勞動與全球 化經濟 16.勞工關係專題討論	1.兩岸勞資關係專題 研究 2.勞資關係理論專題 研究 3.全球化與勞資關係 變遷專題研究 4.比較勞資關係專題 研究 5.勞動市場職業分析 專題研究 6.就業安全專題研究 7.勞動市場社會學專 題研究 8.勞動市場經濟學專 題研究 9.勞動法專題研究 10.勞動思想史專題研 究 11.勞動名著選讀 12.勞動學專題研究 13.勞動哲學專題研究

表2-2 勞工關係研究所之課程探討（續後頁）

分類	國立政治大學	國立中正大學	中國文化大學
人力資源課程	<ol style="list-style-type: none"> 1.人力資源管理專題研究 2.職業生涯規劃專題研究 3.組織行為專題研究 4.勞務管理專題研究 	<ol style="list-style-type: none"> 1.勞動市場專題討論 2.人力資源發展專題討論 3.策略性人力資源專題討論 4.國際人力資源管理專題討論 5.中國企業人力資源管理 6.人力資源經濟分析 7.工作心理學專題討論 8.組織行為專題討論 9.組織理論專題討論 10.薪酬管理專題討論 11.績效管理專題討論 12.人力跨國移動專題討論 13.組織變革與勞工關係 	<ol style="list-style-type: none"> 1.組織學習專題研究 2.國際人力資源管理專題研究 3.人力資源策略管理專題研究 4.薪資與福利專題研究 5.人力資源與員工關係專題研究
工業安全衛生課程		<ol style="list-style-type: none"> 1.職業安全與衛生專題討論 2.人因工程專題討論 	<ol style="list-style-type: none"> 1.風險評估 2.有害物質管理策略 3.安全衛生書報討論 4.工業安全衛生管理專題研究

表2-2 勞工關係研究所之課程探討（接前頁）

分類	國立政治大學	國立中正大學	中國文化大學
共同課程	1. 勞動事務實習-勞動市場 2. 勞動事務實習-勞動法令 3. 勞動事務實習-勞資關係 4. 勞動事務實習-人力資源 5. 勞動事務實習-社會安全 (1-5 擇一) 6. 勞動政策論文專題研究 7. 勞動政治經濟學論文專題研究 8. 勞動關係論文專題研究 9. 勞動社會學論文專題研究 10. 勞動法學論文專題研究 (6-10 擇一) 11. 勞動社會學專題研究 12. 勞動經濟學專題研究 13. 勞動哲學專題研究 14. 勞動心理學專題研究	1. 計量分析 2. 質性研究 3. 研究方法 4. 書報討論 1 (seminar I) 5. 書報討論 2 (seminar II) 6. 書報討論 3 (seminar III)	1. 數量方法 2. 勞動學研究方法專題研究 3. 勞動日文導讀

資料來源：彙整自國立政治大學、國立中正大學、中國文化大學系所網站（96學年度）

綜述勞工關係領域之範圍、教學目標、課程等，勞工關係研究所之功能在本研究中指的是「以培育公民營企業、勞工團體、雇主團體、政府機關及非營利組織勞務管理的專業人才及學術研究人才，訓練並具備勞工法令方面的專業知識、處理勞雇協商和 人力資源領域方面的專業知識，以及各項處理勞資爭議的知識與技巧為教學目標者。」

第二節、應備能力意涵的相關研究

一、能力的意義

McClelland 於1970年代最早使用「能力」一詞，針對高等教育普遍運用智力測驗來評選學生的現象提出個人不同的見解，認為應該強調影響學習績效的「能力」，而非智商 (McClelland, 1973)。爾後，更與 McBer 顧問公司的同事共同發展出工作能力評估法 (Job Competence Assessment Method)，從高績效工作者的身上發現影響績效的高低的行為特徵 (Boyatzis, 1982；Klemp & McClelland, 1986；Spencer & Spencer, 1993)。

根據韋氏新世界大學詞典之釋義：Competency 主要是指有能力的條件或狀態，尤其在人力資源的使用上，表示人具有完成某項工作的能力和特質。有關學者對能力詮釋的定義很多，本研究將能力的各種定義內容羅列如下表所示：

表 2-3 能力界定彙整表 (續後頁)

學者	定義內容
Hall (1976)	能力是由技能、行為及知識組成，來自學習結果所形成的明確概念，且能由學習者表現出來。
Torshen (1977)	能力涉及人類在心智、情感、身體等領域的表現。
Hayes (1979)	知識、特質、動機、社會性角色及個人技巧間的整合，從而產生卓越的工作績效。
Boyatzis (1982)	個人的某些特質或能力能夠產出卓越的工作績效。這些個人的特質包括動機、技巧、自我概念或社會角色及所運用的知識。
李大偉 (1983)	認為「能力」為個人在認知、情意、技能三個領域中所表現出來的行為特質，此特質顯示出個人可以成功的履行某項任務並達到某一種精通的水準。
Stout & Smith (1986)	能力四個概念：1.能力是一種行為或表現；2.能力是知識或技能；3.能力是指能力被認為足夠的程度；4.能力是一個人的品質或一種狀態。

表2-3 能力界定彙整表（續後頁）

學者	定義內容
康自立（1989）	能力是指認知、技能、情意所組成之行為特質，這些特質顯現個人成功履行任務到達一特定的精通水準。
Woodruffe（1991）	指個人工作表現符合要求的行為，使人能勝任愉快地履行工作，並著重於行為的分析，亦即是個人的能力。
Fletcher（1992）	在工作上有能力地執行工作要求。能力是個寬廣的概念，展現於職業範圍內有能力轉換技巧與知識到新的職位。
黃政傑（1994）	能力為「勝任某一工作」；所謂「勝任」是指擁有從事某一工作必備的知識、技能和態度等。
Ledford（1995）	能力指的是個人可驗證的特質，包括所具備的知識、技巧及行為等。
Klein（1996）	能力是可觀察行為的組合，不該是推論的、假定的或解釋的，而是依照內心所組合的一組行為指標。
李聲吼（1997）	能力是指人們在工作時所必需具備的內在能力或資格，這些才能可能以不同的行為或方式來表現在工作場合中。它亦指某方面的知識與技能，這些知識與技能對於產生關鍵性的成果有決定性的影響力。
Sparrow（1997）	個人可以實現比他人更有效的行為技能，包括員工的行為帶給組織的優良績效。
Parry（1998）	包含一個人的知識、態度及技能，是影響一個人工作的最主要因素，可衡量並藉由訓練與發展加以增強。
馮丹白（1998）	能力係由知識、技能及態度等三方面所組成，而以行為表現作為測量能力的依據，亦即能力應包含兩個部分： 1.即具備知識、技能及態度等基本要素。 2.為能透過行為上的實際表現，成功地履行某一任務。
Raymond（1999）	指員工能夠獲得優良工作成果，並成功執行其職責的個人能力，可能是知識、技巧、價值觀或人格特質。
朱元祥，陳羿君（1999）	能力是指能夠有效地做好某些事的才能。能力並不是狹義的指某些特定技術的表現，而是經由知識及理解力配合技術運用轉換將事情成功，有效率的達成。
成露茜（1999）	狹義的能力通常指某些技術，而廣義的能力不僅包括一個特定領域的表現，也包含將知識與技術轉換運用於新情境或新工作的能力。
田振榮（2001）	能力是指個人有效的執行工作，適切的扮演工作中的角色、職務及任務，而且是種可觀察的行為活動。通常能力含有知識、技能及情意等三種領域。

表 2-3 能力界定彙整表（接前頁）

學者	定義內容
林澄貴（2001）	認為能力是指人們表現在工作場合中，必須具備的內在潛能或資格。
陳志鈺（2001）	為使工作如期完成，並達到預期成效，所應具備的各項相關能力。
吳信如（2002）	一個人所具備及潛在性的某些基本特質，這些特質是導致及影響個人在工作領域上績效表現優劣的基本關鍵特性。
李隆盛（2004）	能力指個人、團隊和組織成功所需的知識、技能、動機和特質。狹義的能力則較側重明顯可見的知識和技能部分（簡稱「知能」）。但能力有愈來愈被宏觀看待的趨勢。亦即： （1）能力除了知識、技能和態度，還包含KSA 在工作和環境中的應用。（2）重視行動和結果甚於教和學的程序。
方明陽（2003）	能力是個人從事某一種工作，能勝任該工作並且達到所要求的水準所需具備的知識、技能及態度。
陳淑惠（2005）	能力不僅擁有實質的知識與技術，重要的是要用在工作上且須有績效產出。而能力的展現除了知識與技術的擁有外，更包括無形的思考能力、人格特質與個人態度。
Locke（引自許朝信，2005）	認為能力可以界定為有效地滿足其（行為的）目標之行為，因此可視為實際專業表現。
王永福（2006）	與績效呈現因果關係的一種個人特質，包含隱性及顯性能力，並且可透過適當的教育訓練發展加以提昇。

資料來源：本研究自行整理

由上述眾多學者研究探討中可知，學者們多認為能力包括了知識、技術、態度等；另學者 Spencer & Spencer 則界定出五種屬於個人的能力特質分別是動機（motives）；特質（traits）；自我概念（self-concept）；知識（knowledge）及技能（skills）。他們認為動機、特質及自我概念如潛藏在冰山下的一部分，具有隱藏的、深層的特性，其構成一個人的核心人格特性，屬於先天、難以改變且不易發展的部分；反之，在冰山海面上的知識與技能則可由學習獲得，屬於後天較容易發展的部分，而這五種能力特質可以由下圖 2-1 來表示：

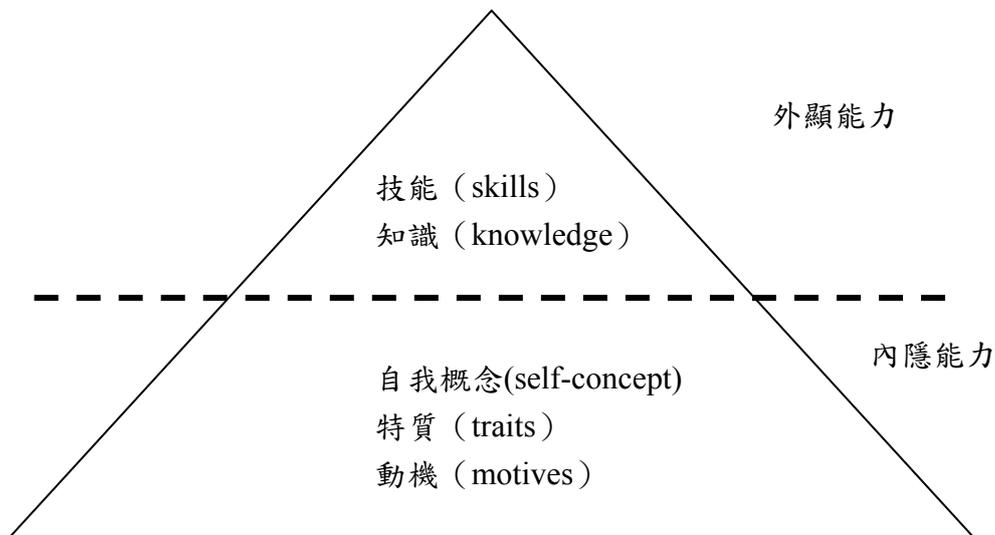


圖2-1 Spencer & Spencer冰山模型圖

資料來源: Spencer & Spencer, (1993), p.11.

經參考上述各專家學者之想法，本研究將「能力」定義為：除了先天擁有的個人的潛在特質外，還包含後天一切能成功完成任務所需的各種知識、技能及情意態度，並可藉由適當的教育訓練提升。

二、應備能力的意義

由於鮮少有探討應備能力之文獻，本研究擬從先備知識、教育及學習理論等觀點著手進行文獻探討，藉以推導出碩士研究生之應備能力意義。

Dochy (1996) 指出先備知識就本質上而言是外顯的 (Explicit) 也是內隱的 (Tacit)，同時包括概念性的後設認知能力。先備知識乃是指學習者個人所擁有的知識，此知識不只包含學科所需之知識，同時個人對於事物的理解方式、學習的模式、認知的建構方式都屬於個人先備知識的一部分；因此從教學的觀點而言，先備知識是學習某學科之前必備的知識 (莊育承，2007)。

在學習理論的角度來看，Gagne' (1985) 在學習條件與教育理論一書中指出，不論是各種學習成果或學習能力的獲得，都必須具備某些學習條件 (learning

conditions)；其中「內在條件」指的便是學習者過去以學會，而儲存在學習者長期記憶內，並且足以影響新的學習之「先備知識與技能」。張新仁(2003)也進一步指出，Gagne'認為學生之所以學不會某一教材，可能是因為他並未具備學習此教材的「先備能力」之故，因此從學習的觀點而言，獲得一種新知識對於具有豐富的原有知識結構之學習者比僅有少量原有知識的學習者更為容易。

以學習成效和先備知識的關係來看，Bloom(1982)、Dochy, Segers 與 Buehl (1999)等學者也先後指出先備知識對學習成果有很強的正面影響。學者 Alexander 與 Judy (1988)探討了許多學生學習成果的研究，發現學習者對某一科目的先備知識了解的越多，他們的理解力與記憶力就愈好。洪正松(2007)的研究顯示出知識的學習成效與問題解決的能力，和學習者所具有的「先備知識」有明顯的關係。這類研究說明了學習成效除了與先備知識之間成正面相關性，也會更深一層地直接或間接影響學習者的理解力、記憶力、問題解決能力等，因此以教學立場思考，評估學生過去的知識種類及範圍，是在每項新教學一開始所採取的重要步驟。教學者應於課前協助及掌握學習者對於新知識的基礎概念，引導學習者補充相關的先備知識，以達事半功倍之成效。

以個人能力培養而言，林燦瑩(2009)指出，「先備能力」應於學生就學期間借助各種活動的機會，以累積經驗的方式來訓練與增進，才可厚植自己深層的能力，以面臨未來工作上或學習上的挑戰。

綜合上述專家學者之觀點，可得應備能力應為「學習新知識或技能之前所應具備的基礎能力，其能力來自經驗的累積與訓練，並且對後續的學習成效具有正面的相關性」，其範圍包含一般能力與專業能力。

一般能力與專業能力之分別，根據李隆盛(2000a；2000b；2000c；2002)將一般能力定義為「學習者經過一段時間學習後，除了專門領域知識與技術外，所應具備的學習成果之統稱，即個人生活、就業和進修需知道和能做到的能力，

層面如溝通、規劃、作決定、管理、使用科技、團隊合作、教導同儕、理性思辨、解決問題等」可知，一般能力即似 Spencer & Spencer的冰山模型下層較屬於內隱能力的部分，而技能與知識則為冰山上層外顯的部分。由於顯性的專業能力較易從書本或課堂上彌補，而隱性的一般能力則為研究所的課程中深化專業能力之推手，因此本研究擬將研究範圍設定於隱性的一般能力，如下圖2-2斜線之區塊。

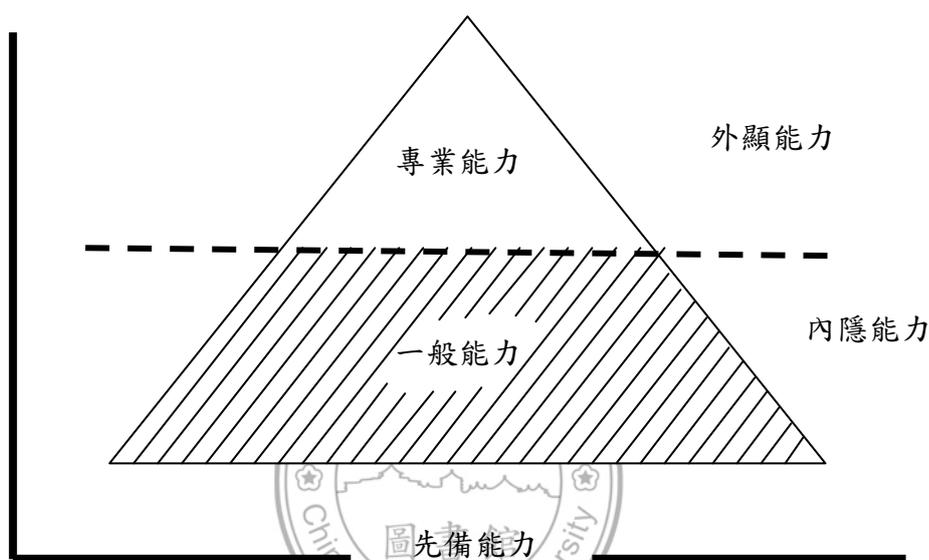


圖2-2 本研究之研究範圍

資料來源: 修改自 Spencer & Spencer, (1993)

第三節、應備能力的內涵

本研究擬從核心能力、關鍵能力和一般能力內涵等進行推導，藉以找出勞工所碩士研究生應備能力之內涵。

一般能力在國外學者眾多紛紜的哲學觀點和分歧的立場下產生了許多不同的說法：如，transferable/ key/ core/ generic/ lifelong learning skills，也有personal/ graduate attributes; competencies; and capabilities 等的說法，雖然有些定義較模糊，但通常都會替換使用（Clanchy & Ballard, 1995）。本節將從各種不同觀點介

紹其目前採行的狀況。

一、國內外專家學者的觀點

(一) 英國

由於英國1979年頒布的「能力教育宣言」(Education for Capability Manifest)指出，英國教育在培育人才之專業劃分過於狹窄和細化，致使學生雖然擁有具體的專業知識和技能，卻無法有效運用在現實社會環境中，不僅對學生個人的素質構成方面造成嚴重缺陷，而且對整個社會、經濟、工業都是有害的。良好的教育既應包括對新知的探求，也應包括對應用所學、解決實際問題等能力的培養，特別是培養敢於面對挑戰、解決實際困難、應對日常生活、團隊協作等方面的能力。因此「能力教育宣言」的發佈立即在教育界、產業界、社區及政界產生了強烈的迴響，推進社會、學校進行教育改革，轉變培養模式，強化能力培養。因此，為了適應職業流動性和職業適應性的要求，英國制訂了關鍵能力(張彥通，2000)，之後很快便成為各國職業教育課程和教學改革的基本指導思想。

1989年2月，省教育部長 Kenneth Baker (Secretary of State for Education) 認為關鍵能力對青年及成人的未來是基本且必要的，因此構想將這些能力編入課程教學。同年11月，英國產業聯盟 (Confederation of British Industry) 發表「邁向技能革命」(Towards a skills revolution) 文件，將「關鍵能力」界定為：有效的溝通、價值感與正直、運用數學、運用科技、對世界及工作環境的瞭解、個人與人際技巧、問題解決、處理變化等八項。爾後，英國國家課程委員會 (National Curriculum Council; NCC) 又於1990年制訂關鍵能力併入學校課程教學，其中包括(陳伯璋、張新仁、潘慧玲、蔡清田，2006)：

1. 溝通：瞭解及使用語言的能力，包括聽、說、讀、寫、與心像 (images) 的運用。
2. 問題解決能力：定義問題、計畫及評估解決方法的能力。

3. 個人技巧：包括對於個人的學習和表現具有責任感的能力和團體中的其他人能有效率地一起工作的能力。
4. 算術能力：即運用數字的能力，包括使用適當的計算設備來做數字運算、處理並解釋數據資料的意義等能力。
5. 資訊科技能力：運用資訊科技來執行儲存、組織、展示、處理、及資料分析等工作的能力，其目的包括：資料修補、溝通、問題解決及研究等等。
6. 熟悉現代語言。

到了1999年，資格與課程當局（Qualifications and Curriculum Authority）再度對關鍵能力進行調整，共分為溝通能力、數字應用、資訊技術、與他人合作、學習和業績的自我提升、問題解決此六項後，就形成目前英國職業教育所規定的關鍵能力了。

（二）美國

美國二十世紀六十年代的課程改革的部份內容過於理論化，致使所培養出來的學生缺乏就業的基本知識，也缺乏工作的基本技能，又不能適應勞動市場的需要。到了七十年代，開始提倡「回歸基礎教育運動」（Back to Basics），加強普通學校的讀、寫、算基礎知識和技能教育，各州制定最低課業標準和最低能力測驗，以提昇學生讀、寫、算、推理、學習、電腦使用等各種能力（吳清山、林天祐，1998）。

1991年6月，美國勞工部（United States Department of Labor）成立了一個就業技能調查委員會（The Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills；SCANS），成員包括專家學者、政府代表、企業界代表、勞工代表、教育工作者代表，共同針對美國教育的現狀和廿一世紀美國社會對人才素養的需求，進行了全面的調查和深入的研究，並對國家調整勞動力市場、指導就業培訓的意見發表了一份非常有針對性、指導性和國際影響的研究報告調查報告（What Work

Requires of School- a SCANS Report for America 2000)，它確立了成功進入工作行業所需必備的技能，亦即確定了產生有效工作績效的基本技能和基本能力。認為為了使學習者順利適應未來職場的需求，學校教育應該為學習者奠定三種基本技能和五項基本能力的良好基礎。茲將內容列述如下：

1. 三大基礎：

- (1) 基本技能：閱讀能力、書寫能力、傾聽能力、口頭表達能力、運算能力、數學能力等。
- (2) 思維技能：創造性思維、決策、問題解決、運用心眼看待事物、知道如何學習、推理等技能。
- (3) 個人特質：責任感、自我尊重、樂群、自我管理能力和正直、誠實等。

2. 五大能力：

- (1) 資源能力：管理時間、財務管理、材料設備等物料管理、人力資源管理。
- (2) 人際能力：協作能力、幫助及服務能力、領導能力、協調能力、共處能力。
- (3) 資訊能力：擷取及判斷資訊、組織和維護資訊、闡釋和傳遞資訊、資訊處理能力等。
- (4) 系統能力：瞭解系統的能力、監控和修正系統、設計和改善系統。
- (5) 技術能力：選擇科技的能力、應用能力、維護和發現科技問題的能力。

在現今這個知識經濟時代，人才投資和教育是維持現代國家競爭力的核心，而經濟競爭的基礎在於卓越的教育品質。從全球經濟發展潮流趨勢來看，SCANS 提出的必要技能和其努力方向，對我們國家思考各級各類的教育教學改革具有重要的參考和借鑒作用。

(三) 歐洲

為因應勞動力市場的改變，一向在職業教育發展有成的德國，針對勞動力的供求關係與教育策略進行研究，並於1974年由梅騰斯（Mertens）首度提出「關鍵能力」（Schlüsselqualifikation）作為職業教育的發展指導方針，使受雇者面對不斷改變中的世界，增進其跨越不同工作的流動性及適應未來的發展，所應具備的能力（Van Zolingen, 2002）。梅騰斯認為關鍵能力有四種基本要素：

- 1.基本能力（Basisqualifikationen）：邏輯性、計劃性和連貫性思維。
- 2.水平能力（Horizontalqualifikationen）：獲得和運用資訊的能力。
- 3.可遷移的知識原理（Breitenelemente）：不同職業或知識領域共同具有的能力，如測量技術、環保意識...。
- 4.經久不衰的能力（Vintage - Faktoren）：不因職業種類或勞動者年齡改變，依然具有作用的能力，如社會和法律知識、自然知識...（劉京輝、唐以志，2000，頁17）。

面對快速變遷的未來，關鍵能力（Key competencies）是近來世界各國發展學校教育時的關切焦點，然而對於關鍵能力的維持與增進，仍須仰賴個人的學習，因此1998年聯合國教科文組織（United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization；UNESCO）在國際教育會議提出「學習的四個支柱」：1. 學習知的能力（learning to know）-學習基本知識與技能。2. 學習動手做（learning to do）-培養自主學習與終身學習的能力。3. 學習與他人相處（learning to live together）-具備世界公民素養、國際觀與文化了解的能力。4. 學習自我實現（learning to be）-展現天賦潛能、實踐個人的責任與目標，成為熱愛生活、有道德的社會人（任懷鳴，2008）。

歐盟會議也進而在2001年提出未來的教育應提供的八大關鍵能力：母語溝通能力、外語溝通能力、數學/科學能力、數位學習能力、學習如何學習的能力、人際互動/社會參與能力、具創業家精神、文化表達能力，來做為提昇人力素質，

並且為促進社會繁榮的第一步（European Commission，2004）。

由於經濟合作發展組織（Organization for Economic Co-operation and Development；OECD）之各成員國共同致力於世界和平與發展，包括貿易、經濟與日常生活的事宜，因此為了促進人民享受全球化進程所帶來的利益，經濟合作發展組織藉由 Key competence 之大規模研究，於1998 至2002 年進行之大規模研究計畫，嘗試凝聚多數歐盟國家之共同理念，形成面對二十一世紀各項挑戰的行動準則，並讓歐盟各國體認到個人能力培養與集體福祉之間的密切關聯，進而前瞻性地探索未來社會中，個人應該具備那些基本的知識能力與核心素養，方能夠同時促成「成功的生活」（successful life）及「健全的社會」（well-functioning society）（Rychen & Salganik, 2003）。其對能力的定義為：「能成功地回應個人或社會要求的能力。」因此，關鍵能力的三個範疇如下：1. 能互動地使用工具，包括語言、符號和文本能力。2. 能在異質性的社群中互動，包括發展和經營良好人際關係的能力、團隊合作的能力、處理和解決衝突的能力。3. 能自主地行動，包括具有較大的世界觀和脈絡下行動的能力。

此外，深思熟慮，更是關鍵能力的核心，個人必須學習以一種更為整合的方式去思考與行動。所以「天下雜誌」2006年教育特刊也指出：關鍵能力的目的可讓個人自我充分發展，創造個人文化資本；成為活躍的公民，融入社會；具備就業能力，創造人力資本。所以，關鍵能力可以提升個人競爭力，活出價值感（李偉文，2008）。

（四）澳洲

關鍵能力乃是作為一公民首應具備的，特別是文化了解能力（饒達欽、徐昊杲，1999）。因此早在1980年代中期，澳洲政府針對大學的政策就已試圖與「國家的經濟成長」和「人力資本的有效利用」來做連結（Dawkins, 1987）。澳洲為落實能力本位訓練，於1992年在梅爾委員會訂下了七大關鍵能力（Competency）

作為各種教材和教學的共同參考基準 (Patterson, 2001)，分別為：蒐集、分析與組織資訊及概念的能力；表達能力；規劃及組織活動，強調自我管理

(self-management) 的能力；與他人相處及團隊合作能力；數理及科技應用能力 (using mathematical ideas and techniques)；解決問題的能力；系統思考的能力。昆士蘭曾大力主張納入第八項「理解不同文化」之關鍵能力，但礙於各地區及團體間一直未達成共識，質疑此項能力過於抽象不易實踐及具體評量，故第八項「關鍵能力」曾懸而未決多年 (羊憶蓉, 1996)，直至1999年國家總體性的教育目標宣言時，此項能力的價值才逐漸受重視。又於1993年時，澳洲中央政府宣布在往後三年提供二億元澳幣之經費，進行「關鍵能力」於教育及培訓體系的試驗及評估計畫。而至1994年上半年度，關鍵能力終於在澳洲全國各州及地方開始試行 (羊憶蓉, 1996)，也成為各級院校亟待發展的教育方針。

根據澳洲麥克里大學 (Macquarie University) 對一般能力的定義：個人可用於遍及生活中、工作環境內的技巧與能力 (Fraser, 2001, p. 1)，其一般能力內涵包括：

1. 文獻、計算能力及資訊科技的基本技巧；
2. 自我意識及人際技能，包含自我管理能力、協作能力及領導能力；
3. 有效展示和文化理解的溝通技巧；
4. 批判分析技巧以評析、綜合及論斷；
5. 問題解決能力以應用知識至真實環境；
6. 運用創造力想像、發明和探究。 (Macquarie University, 2001, p. 6)

(五) 國內

這一波基本能力的重視，我國亦不落人後。前教育部長林清江認為，學校要培養學生帶得走的基本能力，而不是給他背不動的書包。在計畫於九十學年度實

施的國民教育新課程中，即以培養現代國民所需之跨學科、超領域的十大基本能力為目標，做為學生面對廿一世紀，邁向生涯進路的準備。九年一貫國民教育課程總綱中明訂：國民教育階段的課程設計應以學生為主體，以生活經驗為重心，培養現代國民所需的基本能力，因此基本能力的訴求，在終身學習的社會裡，的確有其時代的意義和價值（吳清山、林天祐，1998；教育部，1998），其內容如下：

1. 了解自我與發展潛能：充分了解自己的身體、能力、情緒、需求與個性，愛護自我，養成自省、自律的習慣、樂觀進取的態度及良好的品德；並能表現個人特質，積極開發自己的潛能，形成正確的價值觀。
2. 欣賞、表現與創新：培養感受、想像、鑑賞、審美、表現與創造的能力，具有積極創新的精神，表現自我特質，提升日常生活的品質。
3. 生涯規劃與終身學習：積極運用社會資源與個人潛能，使其適性發展，建立人生方向，並因應社會與環境變遷，培養終身學習的能力。
4. 表達溝通與分享：有效利用各種符號(例如語言、文字、聲音、動作、圖像或藝術等)和工具(例如各種媒體、科技等)，表達個人的思想或觀念、情感，善於傾聽與他人溝通，並能與他人分享不同的見解或資訊。
5. 尊重、關懷與團隊合作：具有民主素養，包容不同意見，平等對待他人與各族群；尊重生命，積極主動關懷社會、環境與自然，並遵守法治與團體規範，發揮團隊合作的精神。
6. 文化學習與國際理解：認識並尊重不同族群文化，了解與欣賞本國及世界各地歷史文化，並體認世界為一整體的地球村，培養相互依賴、互信互助的世界觀。
7. 規劃、組織與實踐：具備規劃、組織的能力，且能在日常生活中實踐，增強

手腦並用、群策群力的做事方法，與積極服務人群與國家。

8. 運用科技與資訊：正確、安全和有效地利用科技，蒐集、分析、研判、整合與運用資訊，提升學習效率與生活品質。
9. 主動探索與研究：激發好奇心及觀察力，主動探索和發現問題，並積極運用所學的知能於生活中。
10. 獨立思考與解決問題：養成獨立思考及反省的能力與習慣，有系統地研判問題，並能有效解決問題和衝突。

為了迎接未來即將實施的十二年一貫國民教育，教育部於 2005 年與天下雜誌共同舉辦「現代公民基本能力教育研討會」，邀請政府代表、學者、企業界人士及第一線的教育工作者，針對什麼是未來社會人才必要的基本能力和素養進行討論，希望透過研討會，了解各界想法，作為未來施政方針。與會者一致認為一個高中畢業生（十八歲的公民），應學會「如何學習」、「如何與人相處」、「如何表達並將想法付諸實現」，以及「完成自我」等基本能力。另外，主辦單位也針對十八歲的學生應具備哪些基本能力進行調查，結果發現「語言能力」居首，其次依序為溝通能力、批判思考能力、價值澄清、人際關係、尊重法律等。

前中央研究院副院長曾志朗則表示，一個十八歲的孩子除了應具備聽、說、讀、寫、算的基本能力外，更要有「資訊素養」，不只要懂得運用電腦及網路搜尋資訊，更要懂得判斷資訊真假（楊惠芳，2005）。

任懷鳴（2008）也彙整出學校該關切的「五大關鍵能力」來做為學校未來培育人力素質的建議：

1. 好的品格：勤奮、誠信、負責、自律、和勇氣等等高貴的品格，不但是未來事業與成就的基礎，更是伴隨孩子起伏人生的重要道德規範。
2. 主動學習的能力：培養閱讀和學習熱情。

3. 適應快速變遷的能力：擁有自覺與自信，敢於嘗試並接受挑戰，對於外在的突發狀況能夠快速反應、並隨時自我修正、作彈性調整。
4. 人際互動的能力：溝通及合作的能力讓孩子具備世界公民的素養。
5. 創業家精神：計劃、組織、分析、溝通、創新、具備動手做等創業家精神 (entrepreneurship)，才能學以致用，並且在多變的環境中脫穎而出。

二、工作職場的能力觀點

在職場的部分，雇主和學生也已對能力的重要有了相當的認知。Radhakrishna & Bruening (1994) 分別比對農業綜合企業的大學畢業生及潛在雇主對於一般能力重要程度的認知，其中包含人際關係、溝通、專業技術、電腦技能及企業經濟學的能力，所得出的結果發現學生在這五方面的能力認知都比潛在雇主還要高；而在Gabric & McFadden (2000) 的另一項研究中，比較商業學群學生與其潛在雇主對於管理能力需求的認知，結果發現學生及潛在雇主一致認定溝通、問題解決及傾聽技能為一般商業能力的前三名。這些研究也促使 Leggett, Kinnear, Boyce, & Bennett 於 2004 年針對大學生與職場人員對於一般科學能力的認知進行研究，其能力項目 (如表2-3) 顯示：對大學生最重要的五項一般科學能力，依序為批判性思考、搜尋資訊、寫作能力、時間管理及研究室能力與技巧。

表 2-4 Leggett, Kinnear, Boyce, & Bennett 的二十項學生科學能力 (續後頁)

	能力項目	%
1	問問題的能力	1
2	使用電腦：文字處理	0
3	使用電腦：圖表資料分析	1
4	批判性思考	21
5	整合想法	1
6	以吸引人的方式報告書面資料	1

表 2-4 Leggett, Kinnear, Boyce, & Bennett 的二十項學生科學能力（接前頁）

	能力項目	%
7	搜尋資訊	19
8	時間管理	12
9	研究室能力與技巧	12
10	專業能力與技巧	3
11	有效競爭	0
12	與數字或圖表作業的能力	2
13	口頭溝通	6
14	安全意識	1
15	寫作能力	14
16	熟記資訊	1
17	在團體中有效力的工作	4
18	有自信	1
19	維持實驗室有條不紊	0
20	閱讀能力	1

資料來源：引自 Leggett, M., Kinnear, A., Boyce, M., & Bennett, I. (2004), p. 305

不僅農業、商業學系的學生認定一般能力的重要性，醫學和工業類別也已發展出更能讓學生發揮及輔助專業知識的一般能力：Prince (2005) 指出就讀醫學院之學生在醫學訓練及實習方面所需要的能力，除了專業能力以外，最重要的一般能力為溝通能力、團隊合作、獨立思考、電腦技能、規劃組織能力及領導能力。澳洲迪肯大學 (Deakin University) 的教授 Palmer 在工程學的領域中，也整理了十一項一般能力，包括：自我引導 (self-direction)；批判自我意識 (critical self-awareness)；理解社會背景 (an understanding of societal context)；資源導向學習 (resource-based learning)；體驗學習 (experiential learning)；寫作與口頭溝通 (written and oral communication)；電腦技能 (computer literacy)；領導與監督管理 (leadership and supervision)；研究分析 (research and analysis)；管理與組織 (managing and organizing)；團隊合作 (teamwork)，他認為該領域的一般能力仍會持續發展 (Palmer, 2000)。

由於應備能力不僅對於學校辨識自己的學生特性與有重要的地位，也能提供雇主尋找能符合其職責之人才，在各行業已發展各別之應備能力。此外，盧錫瑩（2003）認為業界除了需要專業能力外，尚歸納出業界需要的基本能力，包含：積極進取的敬業精神；職業道德及團隊合作學習能力；可塑性高；創意動力策劃能力；解決問題的能力；獨立思考的能力；發掘及使用資訊能力；英文能力；溝通協調能力；人際關係能力等十項。

三、國際化的能力觀點

隨著時代在不斷的進步，生活的環境亦不斷地改變，地球村的時代因台灣加入世界貿易組織（World Trade Organization, WTO）而來臨，接踵而來的市場開放，國際化或者全球化的趨勢已銳不可擋且蔚然成風，不論從經濟、文化、國際影響力來看，國際化能力已經成為各國培養未來公民的基本配備，因此天下雜誌進而提出個國際化時代下必備的四種能力（許芳菊，2006）。

1. 外語溝通能力：用外語溝通的能力是培養國際化能力的第一步，因此歐盟國家就把此列為學生應具備的關鍵能力之一。丹麥大學所提出的外語政策報告裡，指出國際化能力的基礎就包括有外語能力、運用資訊科技、文化了解、與溝通能力。
2. 增加國際接觸的體驗：增加國際接觸的體驗，可透過許多不同的方式來開闊學生的國際視野，像是國際間的教學合作、老師與學生的交流、教育旅行、發展跨文化的課程等，都是開拓學生國際視野的方法。在跨國交流中，學生能接受更多文化刺激，也有機會將自己的文化介紹出去。為了鼓勵歐洲學生跨國交流合作，歐盟更訂出目標，2007 到 2013 年之間，至少 10% 的教師和學生能參與跨國的合作交流計劃。
3. 用網路連線世界：未來需要的人才，要能從浩瀚的資訊中，擷取有用的知識，並能學以致用、敢於創新、創造，具備動手做的創業家精神。而網際網路的

出現，徹底改變了教與學的形態，能夠善用資訊科技於教育，等於引進全世界的智慧，而且學習不受時間地點限制。資訊科技不僅能增加學習樂趣、強化自主學習能力，更能促進資訊量的接收，特別是在跨國、越界的資訊傳遞，能使學習成果更為豐碩。是故，培養學生運用資訊科技的能力，已經成為現代教育中，最重要的目標之一。

面對全球化所造成的壓力，台灣有超過七成的家長認為英文好不好對孩子的人生很重要，有超過六成的家長認為學英語愈來愈好，但外語本身只是工具，培養國際化能力需要各方面能力的學習與整合。在這個多元文化交流頻繁的時代，個人除了積極做好能力的準備外，每一個人都需具備世界公民的素養，擁有正確的品格和態度、高度的感受力與表達能力，進而培養國際化的眼光及文化藝術欣賞的美感來邁向國際。

第四節、碩士研究生之應備能力

若欲培養國家未來的棟樑，注重研究生的能力發展在教育中佔有舉足輕重的地位。一般碩士研究生是指大學畢業後為了尋求更專業化的學科深度、並且學習如何運用學術研究方法及執行研究計畫等而進入研究所就讀的研究生。為了減少研究對象需求之應備能力內涵差距，本研究所稱之「碩士研究生」為於台北市公、私立大學及科技大學就讀社會科學學群之日間部一般碩士研究生，在學期間無固定收入，因此推廣教育、在職專班、暑期班及學分班等研究生不列入研究範圍內。

一、能力培養在碩士研究教育中的作用

(一) 教育及培養人才

研究生培育是以培養高層次專門人才為目標的高等教育，更有系統性、更靈活地深化及訓練自己所學的知識，並且促進思維、批判的能力，發展知識的深度

及成果。當前科學技術突飛猛進，新的知識、理論與技術日新月異下，致使職業分工越來越細，專業化程度越來越高，對於專業人才呈現大量的需求，相形之下人才的培育在研究生教育中就顯得更加重要了。

（二）拓展學術研究

碩士研究教育以綜合素養和應用知識與能力的提高為核心，在教學過程中重視運用團隊學習、案例分析、現場研究、模擬訓練等方法，注重培養學生研究解決問題的意識和能力。經過這兩年系統化的學習，具有獨立獲取知識的方法和能力，並擁有批判思考、分析問題、解決問題及發展創新知識的能力，能不斷開拓嶄新的知識領域，走在科技發展的尖端。

（三）促使國家社會發展與繁榮

根據教育部「促進高等教育國際競爭力專案報告」中指出，高級人才之培育是我國能夠立足台灣，躍升國際的最重要資產。針對此一國際競爭趨勢，與學術創新整合需求，若未能及時因應，非僅我國於亞洲之學術優勢將為鄰近國家（如韓國之漢城大學、成均館大學；香港之香港科技大學、香港大學、香港中文大學；中國大陸之北京大學、清華大學等）所取代，亦無異放棄進一步追求卓越之契機，而自外於此國際競爭潮流，在 21 世紀之知識經濟時代，國家的競爭力亦勢必快速流失而遭邊緣化（教育部，2003）。

當今社會文化、政治、經濟及科技發達的環境迅速改變下，高等教育機構有責任努力讓學生能有效地管理及回應這些變化（Candy et al., 1994；Stephenson & Yorke, 1998；De La Harpe et al., 2000；Crebert, 2002），以提昇我國高等教育國際競爭力，因此培育高等教育人才便成為國家追求進步的第一步，而研究生養成之基礎必須從碩士研究教育開始。

二、碩士研究生應具備之應備能力

在以高科技、新技術為先驅的知識經濟時代來臨之際，人才正日益成為經濟發展的重要資源與關鍵因素，故接下來將探討身為碩士班研究生所應具備之特質與相關能力。有關碩士班研究生文獻中所題及的應備能力特質列述於下表2-4所示：

表2-5 碩士班研究生應備能力類別（續後頁）

應備能力類別	提出人
1 溝通/口頭表達技巧	AHEC (1992) ; HEQC (1995) ; Harvey et al. (1997) ; 黃榮強 (1997) ; Leckey & McGuigan (1997) ; Fischer & Zigmond (1998) ; Kemp (1999) ; Bennett et al. (2000) ; Hesketh (2000) ; UK research Councils and AHRB (2001) ; Hager et al. (2002) ; Billing (2003) ; 馬革蘭 (2007) ; 鄧亦武、鄧厚平 (2007)
2 寫作技巧	Birenbaum (1996) ; 王光耀 (2007)
3 外語能力	Fischer & Zigmond (1998) ; 馬革蘭 (2007)
4 協調/團隊/協同合作	HEQC (1995) ; Harvey et al. (1997) ; Leckey & McGuigan (1997) ; Kemp (1999) ; Bennett et al. (2000) ; Manninen & Hobrough (2000) ; UK research Councils and AHRB (2001) ; Hager et al. (2002) ; Billing (2003) ; Crebert et al. (2004) ; Boni & Lozano (2007) ; 姜濤、陳開梅、楊劍 (2007)
5 人際關係/網路	黃榮強 (1997) ; Harvey et al. (1997) ; Fischer & Zigmond (1998) ; 姜濤、陳開梅、楊劍 (2007)
6 個人經營/管理	Harvey et al. (1997) ; Fischer & Zigmond (1998) ; Kemp (1999) ; Bennett et al. (2000) ; UK research Councils and AHRB (2001) ; Billing (2003)
7 批判思考	AHEC (1992) ; HEQC (1995) ; Smeby (2000) ; Boni & Lozano (2007)
8 計劃/規劃能力	Fischer & Zigmond (1998) ; UK research Councils and AHRB (2001) ; 肖川、胡樂樂 (2006) ; Boni & Lozano (2007) ; 袁振國 (2007)

表2-5 碩士班研究生應備能力類別（接前頁）

應備能力類別	提出人
9 邏輯/理性思維	AHEC (1992) ; Hager et al. (2002) ; 江享貞 (2005); 鄧亦武、鄧厚平 (2007)
10 想像力與創新能力	AHEC (1992) ; Leckey & McGuigan (1997) ; 黃榮強 (1997); Kemp (1999) ; Manninen & Hobrough (2000) ; UK research Councils and AHRB (2001) ; Hager et al. (2002) ; Billing (2003); 陳喜峰(2005); 肖川、胡樂樂(2006) ; Boni & Lozano (2007); 馬革蘭 (2007) ; 姜濤、陳開梅、楊劍(2007) ; 鄧亦武、鄧厚平(2007) ; 陳壽燦&顏建勇 (2007) ; 張開冉&李國芳 (2008) ; 任桂婷&高擴昌&張志敏 (2009)
11 分析能力	黃榮強 (1997); Leckey & McGuigan (1997) ; Hager et al. (2002) ; 陳喜峰 (2005)
12 問題解決能力	AHEC (1992) ; HEQC (1995) ; Leckey & McGuigan (1997) ; Kemp (1999) ; Bennett et al.(2000) ; Hager et al.(2002) ; Billing(2003) ; 陳喜峰 (2005) ; 馬革蘭 (2007) ; 姜濤、陳開梅、楊劍 (2007)
13 獨立思考	AHEC (1992) ; UK research Councils and AHRB (2001)
14 學習能力	Hesketh (2000) ; Crebert et al. (2004) ; Boni & Lozano (2007)
15 領導能力	黃榮強 (1997); Kemp (1999) ; Boni & Lozano (2007) ; 袁振國 (2007)
16 前瞻遠見 (國際觀、科技觀等...)	Fischer & Zigmond(1998); Boni & Lozano(2007)
17 資料/文獻蒐集與管理能力	AHEC (1992) ; Fische & Zigmond (1998) ; Kemp (1999) ; UK research Councils and AHRB (2001); 賴寶棗(2003); 肖川、胡樂樂(2006) ; 馬革蘭 (2007) ; 鄧亦武、鄧厚平 (2007)
18 應用/運用知識的能力	AHEC (1992) ; Hager et al. (2002) ; Boni & Lozano (2007); 馬革蘭 (2007)
19 電腦科技能力 (資料處理、數學統計等...)	UK research Councils and AHRB (2001) ; Billing (2003)

表2-5 碩士班研究生應備能力類別（接前頁）

應備能力類別	提出人
20 個人素養 （積極、負責、態度等...）	AHEC（1992）；Kemp（1999）；Bennett et al.（2000）；Manninen & Hobrough（2000）；UK research Councils and AHRB（2001）；Hager et al.（2002）；Crebert et al.（2004）；Boni & Lozano（2007）
21 實踐能力	馬革蘭（2007）
22 好奇心、發現問題	AHEC（1992）；Hager et al.（2002）；陳喜峰（2005）；向陽、陳學玲、趙福祥、戴江紅（2006）；肖川、胡樂樂（2006）；姜濤、陳開梅、楊劍（2007）；袁振國（2007）
23 觀察、調查能力	陳喜峰（2005）；Boni & Lozano（2007）；
24 彈性/應變能力	Manninen & Hobrough（2000）；UK research Councils and AHRB（2001）；Billing（2003）；Boni & Lozano（2007）
25 組織/整合能力	馬革蘭（2007）；姜濤、陳開梅、楊劍（2007）；袁振國（2007）
26 思維探索能力	向陽、陳學玲、趙福祥、戴江紅（2006）
27 大量閱讀	王光耀（2007）；鄧亦武、鄧厚平（2007）
28 情緒智商	李齊鳴、程越、劉詩宇（2005）

資料來源：本研究自行整理

Lee Hansen（2002）在其研究中，認為人力資源及工業關係領域所需要的專業技能有，分別為：留意傾聽、適應力、分析能力、電腦能力、創造力、決策能力、服務能力、團體問題解決能力、主動性、領導能力、協調能力、口頭溝通表達能力、整合能力、計劃/組織能力、研究調查能力、足智多謀、承擔風險的能力、敏感度、建立團隊、文字溝通表達能力等二十項能力。其研究結果發現，採平均值依重要程度排序之前五名分別為：主動性、分析能力、口頭溝通表達能力、決策能力及計劃/組織能力。

綜上所述，本研究在經過文獻探討後，將所得之所需的能力篩選出十七個碩

士研究生應備能力的主要能力項目，茲將分述如下：

（一）發現問題與解決問題

廿世紀最著名的哲學家之一——卡爾·波普爾（Karl Raimund Popper）認為，發現問題是科學研究邏輯的起點，也是培養研究生最重要的能力之一。研究是從發現問題開始的，若對事物的看法具有獨到的前瞻性，即可對未來進行預測，並且能對可能遇到的問題迎刃而解。研究生的終極目的並非局限於具有獲取知識的能力及擁有豐富的知識，而是必須綜合、運用自己所擁有的知識和技能及思維能力，提高分析問題、解決問題的能力才是進一步追求的目標。發現及解決問題需要很強的實踐能力，為了能讓研究生達成此目標，必須注重研究生的自主性，才能在學術工作上將繁雜的知識去蕪存菁，並給予系統化的整理，加以綜合開發零散的想法並和合理的運用，促使問題找到有根據、科學式的解決模式，或形成更新穎的見解、觀點和方法。一旦研究生具有這種能力，才能夠有所發現，進一步提出改革和創新的想法。

（二）外語能力

外語能力除了是一種讓自己得以與外界對話的基本能力外，同時亦是國際化的基本能力與社會競爭和發展的工具。增進外語能力可透過不同學術背景的知識觀點、思想相互碰撞與融合，對事物的認知就會更加多元、更加深入，不但能拓寬學術思路與領域，激發創新的思潮，也能進一步帶動研究生的創新能力。台灣高等教育研究所電子報之 94 年畢業碩士生所具備之職場應備能力顯示，未具備與完全未具備外語能力之該年度畢業研究生占 39.57%（見圖 2-1），代表近四成畢業碩士研究生尚須強化自己與世界接軌的能力，因為精熟的語言能力，不僅可以提升與世界的互動，更是培養多元思維與激發創造力的基礎。

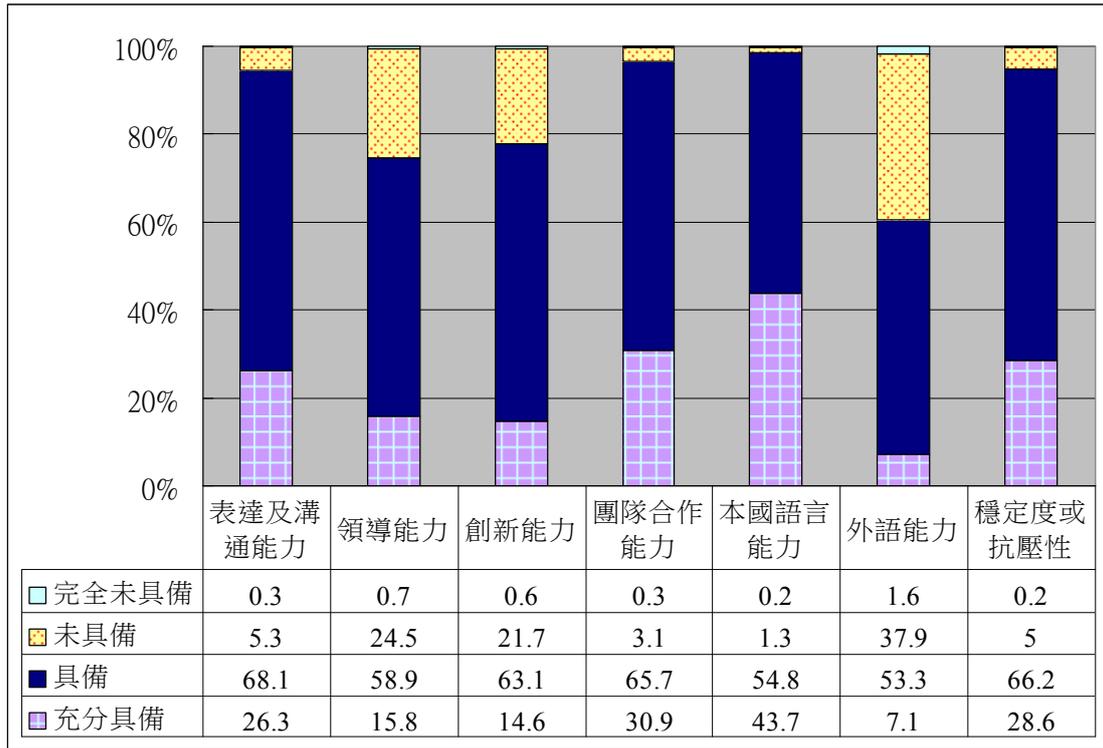


圖2-3 94學年度畢業後一年之碩士「具備職場所需的一般能力」之情形

資料來源：台灣高等教育研究所電子報（2009）

（三）知識的獲取及搜尋能力

踏上碩士研究生的階段代表已經開始進入研究的旅程。在研究生涯中，俱備獨立獲取知識的能力為研究生邁向更高層次發展的根本條件（馬革蘭，2007）。根據賴寶棗（1999）的研究歸納出研究生產生資訊需求的十項原因為：作業及學期報告需要、論文需要、吸收新知及自我進修需要、課程需要、老師要求或老師定期開會面談需要、實驗需要、國科會研究計畫需要、解決問題及遇到困難時需要、同學或學長的壓力、其他等十項。

研究生為了完成學校課堂、學期報告、研究計畫、論文、吸收新知等需要，必須涉獵某些自己尚未掌握的知識或技能，因此知識的獲取及搜尋能力不但可以

解決這些問題，更可探討更深入更廣闊的知識領域。碩士研究生知識的獲取及搜尋能力培養途徑包含下列四種方式：

1. 資料蒐集與探索：「工欲善其事，必先利其器。」搜尋資料是研究生的必要能力之一，透過各類文獻資料的蒐集，能夠對於特定議題進行深入的探討，並舉出各項資料，進行佐證以支持特定的論點。
2. 觀察與調查：觀察與調查是對研究對象及其行動的實際狀態，包括背景、過程、結果、特性等做全面性的了解（任桂婷、高擴昌、張志敏，2009），講求真實性、公正性與客觀性，並經由實地的走訪、觀察或進行田野調查，培養對新事物的敏感性與洞察力。
3. 大量閱讀：前暨南大學校長李家同表示：「很多理工科研究生看不懂科學論文，有時並非因為專業上的程度不夠，而是因為當年沒有養成閱讀的習慣」（陳至中，2009）。大量閱讀不僅能從多數的閱讀量中了解許多課本以外的知識與常識，還包含了書籍文章的多樣性、豐富性，並且拓展視野、擴展知識面，也幫助能快速抓到文章重點，同時也是研究生增進研究能力的基本方法和途徑。
4. 善用圖書館等資源：學位論文是研究生撰寫論文與研究能力的初步鍛鍊，懂得利用系統化的資源及各種文獻搜尋路徑更是可以在研究上得心應手。目前一般的大學、研究所在新生入學時都會舉辦圖書館資源利用導覽，教導新生書目辨識方法及管理方式、資料庫操作、文獻檢索技巧、電子資源、各類系統操作等，攝取所需的文獻資料，幫助學生運用館藏資源及館際合作方式順利進行研究報告及論文寫作。

（四）知識管理能力

研究生在資料獲取及閱讀後蒐集和管理資料，並且將有用的資料分類管理，以組成有系統、架構的資訊。好的知識分類管理能力對於完成往後的課業研究有

相當大的助益，可有效增進知識的價值，也能從中發展個人的智慧，決定個人未來的成長。

(五) 團體協作能力

「沒有聰明的團隊協調力，理想就不可能成真。」在需要學習深入、專精知識的研究生活中，必須要有虛心向學的求知精神，若只靠自己一人單槍匹馬、單打獨鬥，是難以在這個知識多元化社會中生存的。李齊鳴等（2005）表示，協調合作精神是從事科學研究工作者必備的一項能力。擁有良好的協調合作精神能夠融入研究的群體中，共同創造良好的研究團隊，並且將個人的智慧放大，以順利進行研究，並有助於跨學科等知識的結合。

團體協作是一種為達到了既定目標所呈現出來的自願合作和協同努力的精神，它可以調動團隊成員的所有資源和才智，成員各自發揮自己的才華，相互結合，將個人優點結合發揮於團體之中，並且產生一股強大而且持久的力量，不僅可提供研究生做為資訊交流的平台，增加學術交流活動，更可培養研究生與人溝通的能力，拓展思維能力，對於研究生具有重要意義。

(六) 人際關係

「獨學而無友，則孤陋而寡聞。」踏入研究生涯後可能會接觸各個不同領域的人，因此拓展人際關係，培養人際能力變成為研究階段必須學習的智慧。從與他人互動和溝通的過程中，有機會學習透過他人的視野看事情，也有機會學習他人更為成熟的處世方式（簡朝和，2006）。在懵懂的研究生涯初期，用心培養及經營自己的人際關係不僅能使自己在遭遇挫折時有人相互提攜，在自我反省與成長方面也會有正面的效益。

(七) 口頭溝通與表達能力

研究生主要的任務就是研究學問，在研究學習的角色上，研究生已從傳統被動式的接受訊息轉變為主動性、開放式的學習，而教師則處於從旁協助的角度給予引導，因此在相互討論、辯論學習、課堂講授、即席演講等研究過程中，研究生必須用耐心、細心與專心去傾聽他人的想法，也要正確而且清楚地表達自己的想法，言辭達意是最基本的要求，至於口頭溝通能力除了內容之外，也包括談吐、態度及表達技巧。

(八) 獨立思考與判斷

在這個知識爆發的時代，當無止盡的觀點、新聞、八卦消息蜂擁而至，要在龐大資訊中判斷訊息的真偽，就顯得相當重要，必須依賴獨立思考與判斷的能力，其中邏輯思維與批判思考是獨立思考與判斷中無法分割的。

1. 邏輯思維 (logical thinking): 「重要的不是獲得知識，而是發展思維的能力。」

在碩士研究生的教育中，除了為從事高深學術研究做準備之外，主要在於接受專業知識的研究與探索，因此針對一項的新知識或理論，要分辨其論點是否有根據，便可能涉及複雜的邏輯或科學方法。有條理的邏輯思維能夠區辨及增加理論間邏輯的一致性或推論過程的嚴密性，並且依據一定的邏輯關係而作出合理的推論，對於研究生撰寫文章必定有準確表達思想的作用，避免產生自相矛盾的情形。此外，邏輯思維能力掌握了思考能力、學習能力、管理能力與表達能力，因此正確的邏輯思維能力更是身為一位研究生不可或缺的能力。

2. 批判思考 (critical thinking): 獨立思考的價值不在於擁有與別人不同的意見，而是在於對意見有反省及批判的能力 (余錦波、葉保強，1994)，因此有了邏輯思維的前提後，必須要有批判思考能力來做後盾。根據韋氏新世界大學詞典對批判一詞的英文「critical」解釋為：「能審慎地從事判斷或深思熟慮的評鑑」，因此對他人的資訊能以各種不同角度詢問、提出合理的求證和質疑、檢

核論據的可信度、因果的關連性、運用清晰及合理的思考去解答問題，並且懂得審慎明辨等，正是批判思考的主要特徵。良好的批判思考能力，能夠幫助我們建立和評估理據，明白理念之間的邏輯關係，以及有系統地處理問題。

（九）組織整合能力

隨著社會發展的複雜性程度越來越高，有許多新的思想、創意等其實都是來自於各種多元化的區域結合而成的，很難從其中單獨分離出來，這就是組織整合能力重要的呈現。另外，也因問題總是帶有延續性，解決完了一個問題又會引領到下一個問題的到來，因此，若要繼續解決下一個問題，就必須延續目前的知識，額外再加入許多新的知識，是故，組織整合能力就成了研究生所需的必要條件。

（十）創新思考

「盡信書不如無書」，創新是時代賦予的宿命，而研究生教育的根本要求就是以培養創新人才、獲取創新性的成果為首要任務，惟有不斷地創新，社會才有不斷前進及促進經濟發展的力量。

由於創新的思維想法往往不是人們集中精神思考某個問題時所直接得出的結果，而是突然擦出的「火花」，因此做為高等教育階段的碩士研究生，應盡可能把創造性思維觸及到許多陌生的區域，在創新的實踐中，研究生必須充分發揮聯想力與側向思考的能力，結合自己不落俗套、具獨到眼光的見解，以獲得創新的成果。

（十一）文字溝通與表達能力

撰寫能力也就是文字的駕馭能力，也是未來從事各項工作及研究工作的重要能力基礎。在研究生經過一連串文獻閱讀探討、分析、綜合歸納、提出自己的想法與未來發展趨勢之後，就必須依照清晰的思路與脈絡，遵循有條理的撰寫能力

來綜述自己的新見解或提出評論，這也反映了研究生對於新知識的掌握程度及融會貫通的結果。

（十二）研究方法

從事研究工作中使用研究工具的能力，包含研究方法、基本的量化統計分析或質化的研究能力。研究生必須清楚了解研究方法的種類、基本概念及應用時機，並能分析何種情況下適合選用哪些研究工具，通曉這些學術能力能使自己不被侷限在僅了解的某種研究方式，而是通往知識的另一個殿堂。

（十三）電腦運用能力

包含資訊科技的產生、傳遞及取得等運用，以支持研究生涯的日常作業、管理以及活動等。這一類的技能牽涉到的設備包含電腦硬體、電腦軟體、作業程序、問題解決模式及資料庫等科技。

（十四）主動學習

「會學知識」比「學會知識」更重要，這句話強調了學生學習的主動精神。學習興趣是人積極探究事物的傾向，穩定的學習興趣能使認識新事務的過程積極化，使觀察力更加敏銳，想像力更為豐富，記憶得到增強，克服困難的意志也更是堅定，因此培養主動學習的熱情及習慣能使知識獲取的效能大大地提高。

（十五）正確的求學態度

擁有正確的求學態度與方法才能使學習事半功倍，求學態度的好壞更攸關一位研究生的優異程度。若是一位主動積極、全心投入、不畏困難、採取接納的態度來學習的研究生，在遇到問題時會以認真、鍥而不捨的態度想辦法解決，比起對問題採無動於衷態度的研究生，在行為上就已有不同，更會影響到後續學習的成果。另外，若空有良好的求學態度而沒有掌握學習方法也是徒勞無功，因此必須尋找適合自己的學習方法，以獲得更好的學習成效，學得更廣博、更精深。

(十六) 規劃能力

身為一位研究生必須具有前瞻遠見，勇於面對困難和挫折，培養預測未來趨勢的能力，發現自己的不足以及未來必須具備何種能力，確立目標後做好計劃按部就班落實，且隨時檢視是否需要修改計劃並持續改善。在研究課業方面也必須釐清思路，訂定下一個步驟，如同論文撰寫的研究流程一樣，清楚確定自己的目標與步驟為何？文章的鋪陳順序應如何安排等，才能為往後論文寫作及自我發展打下堅固的基礎。

(十七) 自我經營管理

在課業的繁重與壓力下，碩士研究生在剛踏入研究生涯時會面臨上台報告、辯論表達、感覺自己能力的不足等心理障礙，對於自我情緒的管理、時間管理、自信心、適應力、未來發展方向多少都有些遲疑與困惑，因此研究生必須能隨時解讀自己的情緒、克服羞怯與自卑、了解及發掘自己的優缺點，除了可重拾信心以外，也可針對自己的弱點加強，增加自己的能力與價值。此十七項能力之項目與定義如下表所示：

表2-6 碩士班研究生應備能力之項目與定義（續後頁）

能力項目	定義
發現問題與解決問題	有系統的分析問題並找出問題產生的原因，並找出解決方案擬定計畫，使問題有效的解決。
外語能力	具備母語以外其他語言之聽、說、讀、寫能力。
知識的獲取及搜尋能力	透過各種多元的實體或虛擬管道尋得所需要的資訊或知識。
知識管理能力	將知識加以有效的分類、累積與管理，並能在大量資訊中檢索與運用知識。
團體協作能力	主動並盡力配合團隊成員分享相關與有用的資訊及協助，並與團隊成員間維持融洽關係。

表2-6 碩士班研究生應備能力之項目與定義（接前頁）

能力項目	定義
人際關係經營能力	做事情之前會站在對方立場考慮及了解對方的感覺、情緒與需求，並以助人的態度表達對對方的關心。
口頭溝通與表達能力	能有耐心地傾聽、了解別人的想法，並以適當的態度和技巧，準確、清晰、簡潔的表達自己的觀點。
獨立思考與判斷	了解整體問題的意義、結構來做為批判的基礎，並以正確的理論、敏銳的洞察力及嚴謹的邏輯推論能力從不同角度思考問題。
組織整合能力	將分門別類的各種不同知識加以融會貫通，並能從知識中萃取出精華，加以運用。
創新思考	能以逆向、橫向、縱向等不同的角度來看待事情，且能向不同的人或資訊來源去找尋創意。
文字溝通與表達能力	清晰、正確、精鍊的運用語言，並加入適當的文風、語氣，以思維順序貫穿欲溝通表達的主題。
研究方法	了解各種研究方法及研究工具的意義、適用時機及用法，並懂得如何選用研究工具。
電腦運用能力	正確、安全和有效地利用科技、電腦軟硬體，以蒐集、分析、研判、整合與運用資訊。
自主學習	在有人或無人幫助下，個人以主動方式來分析自我的學習需求，列出學習目標，確認相關的學習資源（人與物），選擇採用恰當的學習策略，並評估學習成果(Knowles, 1975)。
正確的求學態度與學習方法	以認真、主動積極求知的態度去學習，懂得學習要領，並盡力完成應做的事情及責任義務。
規劃能力	明確、具體地擬定工作計畫與行動步驟來達成目標。
自我經營管理	了解自己在各方面的優勢、劣勢、機會和威脅，針對強處能充分發揮實力，弱點則能積極修正，以有效完成既定的計劃。

資料來源：本研究自行整理

第三章 研究設計與實施

本研究目的在於探討我國勞工所碩士研究生需具備哪些應備能力，因此將針對勞工所之教授及研究生分別進行質化與量化研究。以下就研究流程、研究方法及資料分析方法等詳細內容分節敘述之。

第一節、研究步驟與流程

- 一、先確立研究方向，並釐清及界定相關之問題，以確立研究主題。本研究以碩士研究生的學術能力需求作為研究方向，研究的主要標的為碩士研究生。
- 二、確立研究之主題與焦點後，藉由文獻探討的過程進行文獻蒐集的工作，了解應備能力的定義，並進一步探究其能力之內涵。
- 三、資料蒐集完成後即進行文獻分析，擬分兩個部分進行。其一，將所得之能力構面進行學界專家訪談，並進一步修正其行為定義；其二，文獻分析所得之能力構面發展設計問卷初稿。
- 四、問卷施測，針對研究對象運用SPSS12.0進行問卷分析，並修正及確認此問卷之題目及信、效度。
- 五、針對統計分析調查的結果，撰寫研究報告及後續建議。本研究之研究流程如下圖：

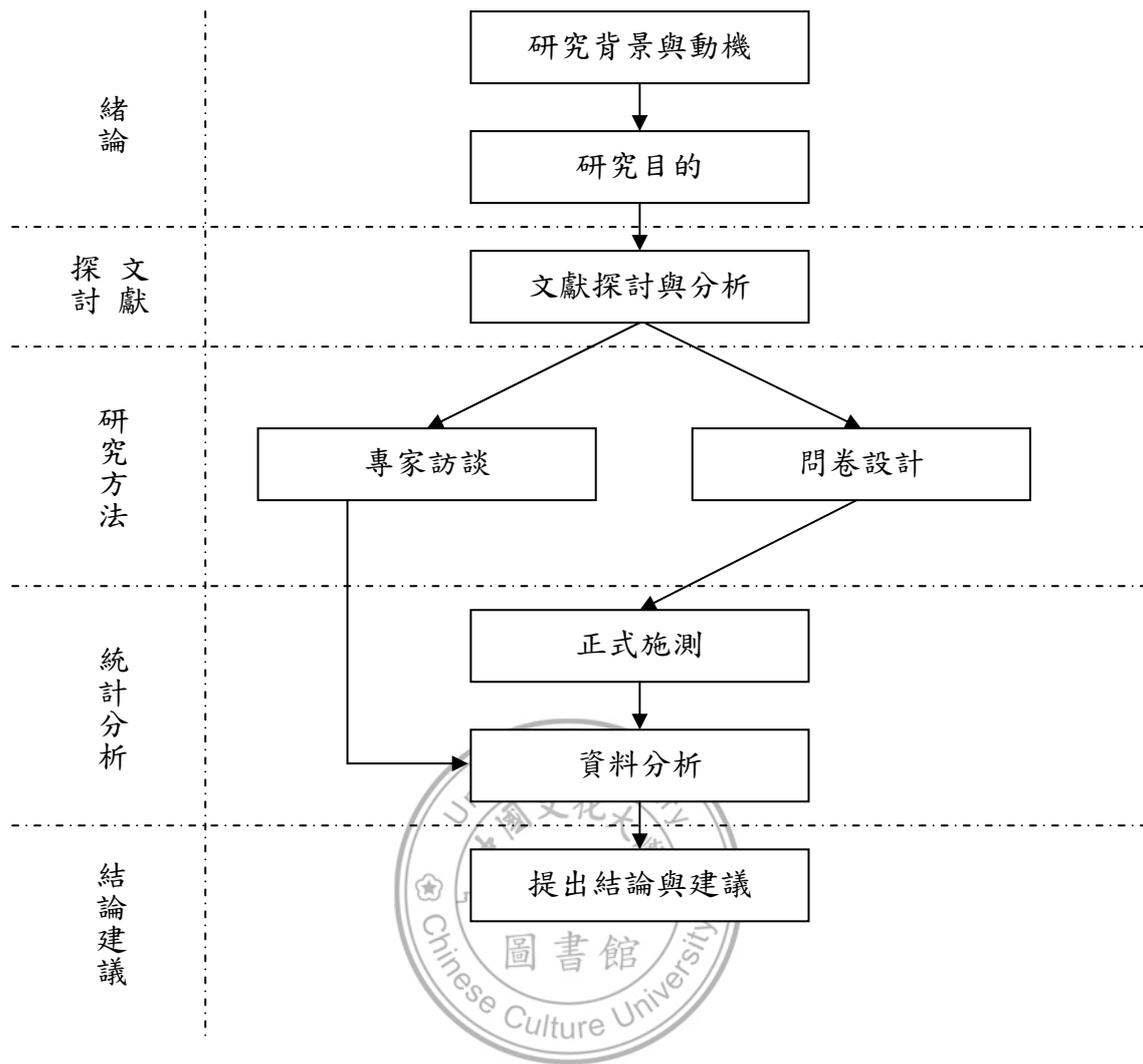


圖3-1 研究流程

第二節、研究方法

依據第二章之文獻探討，整理、歸納出本研究勞工所碩士研究生應備能力內涵之理論基礎，擬採用之研究方法包括專家訪談法及問卷調查法。首先以專家訪談法蒐集勞工研究所教授之意見以補充文獻探討之不足，並印證理論與實務之相連性；再經由問卷調查法彙整研究對象之見解，並運用統計分析來建立我國碩士研究生之應備能力內涵。

一、專家訪談法

訪談係指研究者藉由交談的過程與被研究者面對面或其他方式的口頭資訊溝通，以瞭解受訪者的態度、性格或觀念等其心理狀態和行為特徵的方法。因為所需的時間較久，研究人員通常會針對具代表性的經理人或員工，做少量的晤談，以歸納出結果（鄭芬姬、何坤龍，2004）。本研究以一對一的方式進行，每位受訪者受訪時間約一個小時。

（一）訪談內容

本研究在非正式訪談的情境下採半結構式的訪談方式(semi-structured interview)來收集資料，以建立問卷內容，此種訪談方式的優點是訪談人員可針對訪談對象的回答進一步深入追問。研究者在訪談進行之前根據研究的問題及目的，預先設計了訪談的大綱，作為訪談的指引方針，因此根據研究的問題及目的，設計出訪談的大綱內容包括：

1. 請問您認為就讀勞工研究所方面之碩士研究生，應具備何種能力，方能勝任碩士研究工作？
2. 請問在您所接觸過的優秀碩士研究生中，您認為他們有什麼樣的知識、技能、態度與行為表現？
3. 請問您認為有哪些能力對碩士研究生來說是最重要、最能提升其學習成效的？
4. 請問您針對以上歸納之碩士生應備能力及其定義有無補充或建議？

（二）訪談對象

本研究實際訪談三位國立政治大學、五位國立中正大學及三位中國文化大學之專任教授、副教授及助理教授，共計11位，相關受訪者之基本資料如表3-1所示。

表3-1 專家訪談基本資料表

受訪者	職稱	性別	學歷	服務單位	訪談日期
受訪者 D	教授	男	博士	國立政治大學	2009/8/21
受訪者 E	副教授	男	博士	中國文化大學	2009/10/20
受訪者 F	副教授	男	博士	中國文化大學	2009/10/21
受訪者 G	副教授	男	博士	中國文化大學	2009/10/21
受訪者 H	副教授	男	博士	國立中正大學	2009/11/2
受訪者 I	助理教授	女	博士	國立中正大學	2009/11/2
受訪者 J	副教授	男	博士	國立中正大學	2009/11/3
受訪者 K	教授	女	博士	國立政治大學	2009/11/10
受訪者 L	副教授	女	博士	國立政治大學	2009/11/10
受訪者 M	副教授	男	博士	國立中正大學	2009/11/5
受訪者 N	教授	男	博士	國立中正大學	2009/11/19

二、問卷調查法

根據文獻探討後的結果，進行問卷編製及修訂的階段，以便了解各勞工所之碩士研究生對於應備能力的重要程度看法。

(一) 實施內容

經由專家訪談之後，茲將文獻探討、專家訪談結果與定義進行歸納整理，並依此發展成結構式問卷，初步歸納之 70 題碩士研究生應備能力之內涵（詳見附錄二），並採社會與行為科學研究常用的李克特五點計分量表法(Likert-type rating scale)，針對碩士研究生應備能力內涵題項依其重要的程度分別列出選項供受測者圈選，以反應受測者個人的意見或實際感受，並利用 SPSS 統計軟體進行資料分析，計分採正向取分，即分數愈高，表示其愈重要。

(二) 實施對象

本研究實施問卷調查之目的在於瞭解各校勞工所碩士研究生分別對於碩士研究生應備能力內涵重要程度的看法，並執行交叉比較，進而得出碩士研究生的

應備能力內涵，故本研究之調查實施對象為「就讀國立政治大學勞工研究所、國立中正勞工關係研究所、中國文化大學勞工關係研究所之碩士研究生，包含目前在學學生及畢業校友。」

第三節、資料分析方法

問卷資料回收後，利用SPSS 統計軟體進行資料分析，所採統計分析方法有下列幾種，說明如下（吳明隆，2007）：

一、樣本敘述性統計分析

對於正式問卷回收之基本資料包括性別、年齡、教育程度及系所等變數進行敘述性統計分析，藉以描述樣本資料分佈情形。

二、項目分析

本研究先以項目分析之臨界比值法、題目與總分相關及同質性檢驗法進行適切性的評估，將不具鑑別力及一致性較低的題目予以刪除。

（一）臨界比值法（critical ration）

又稱極端值法，主要是求出問像個別題項的決斷值（CR值），也就是臨界比，根據總分高低的25%至33%區分出高低組（若測驗分數成常態分配，以27%作為分組實所得之鑑別度的可靠性最大），求出高低兩組於每個題項的t值來鑑別顯著性，再將未達顯著水準者刪除。本研究採取最常見的27%分組法，並以臨界比值大於3.00作為題目篩選的依據。

（二）相關分析

效度係數最常使用到的計量方法就是相關係數，利用相關係數來測驗反應的效度是最直接的方式之一，它是同質性法題項篩選的一種指標，若各別題項與總

分的相關越高，表示題項與整體量表的同質性越高，因此將各別題項與總分的相關係數未達顯著的題項為低度相關者（相關係數小於.400）予以刪除。

（三）同質性檢驗

在項目分析中，信度係數也可作為同質性檢測的指標之一，用以評估整份量表的可靠程度。其中以「修正的項目總相關」為校正題項與題項總分的相關係數，此係數是每一個題項與其他題項加總後（不含原題項）的相關係數，如此欄呈現的數值太低，代表此題項與其他題項之同質性不高，本研究以.400為題項刪除標準，小於.400者予以刪除。

三、因素分析

美國心理學會（American Psychological Association）在1974年所發行的「教育與心理測驗之標準」（Standards for Educational and Psychological Tests）一書將測驗的效度分為三大類，即內容效度（Content validity）、效標關聯效度（criterion-related validity）和建構效度（construct validity）。

因素分析的旨在於求出量表的建構效度（construct validity），也就是找出該量表能測量理論的概念或特質之程度，利用潛在的結構來萃取變項間的共同因素（common factor），以較少的構念來代表原先較複雜的資料結構，使其更為明確。本研究將利用因素分析找出變項的分類、因素的數量與內容等，為一「探索性因素分析」。

（一）取樣適切性量數

題項間是否適合進行因素分析，可從取樣適切性量數（Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy, KMO）值的大小來判別，KMO指標藉於0至1間，當KMO值小於0.50時，表示題項變數間不適合做因素分析，若其指標值越接近1，表示題項變數間越適合進行因素分析。

(二) 因素萃取方法

本研究以主成份分析法，以全體變數的變異量為分析對象，找出各題項間之共同性，減少題項的數目，並檢驗項目分析後，所保留題項的因素結構，是否能夠準確衡量所欲測量的特質程度。

(三) 轉軸法

轉軸法的使用能讓因素負荷量更能做有效的解釋，它能根據題項與因素結構關係的密切程度，調整因素負荷的大小，使因素能更清楚的區分，能夠反映出特定的意義。本研究採用直交轉軸法（orthogonal rotations）中的最大變異法（varimax），使因素間提供的資訊不會重疊，能夠找出清楚明確的因素結構。

四、信度分析

信度係指一個測量工具或是量表的穩定性(stability)、可靠性(dependability)或是一致性(consistency)的一種指標。本研究的主要測量方式則利用內部一致性 Cronbach α 係數作為信度的評鑑標準，而Cronbach α 係數值應大於0.7 以上為佳 (Nunnally, 1978)。

五、比較平均數法

本研究以平均數來分析回收樣本中，各不同背景變項之填答者對研究生應備能力的重要程度認知情形。

六、T檢定

T檢定係用來檢查二個團體之間，對某一個相依變數是否有顯著差異之統計方法。但是其限制是相依變數必須是等距資料，如果是次序資料時，就必須將其變成等距資料。在本研究的不同背景變項中，利用T檢定考驗性別對碩士研究生應備能力內涵各能力項目重要程度的看法是否有顯著性差異。

七、適合度檢定 (Goodness of fit test)

主要是檢驗某一變項之實際觀察次數與期望理論次數分配間是否符合，若二者符合，表示樣本在某一變項之各選項勾選的次數大致相同，所採用的統計量為卡方檢定 (χ^2)。本研究為了解應備能力中最重要之構面為何，因此利用適合度檢定之 $\chi^2_{0.05}$ 進行檢定，找出實際觀察次數高於期望次數者，即代表樣本之填答傾向皆偏向最重要的選項。

八、單因子變異數分析 (One-Way ANOVA)

主要是用來檢查三個或三個以上團體之間的平均數是否有所不同，但是單因子變異數分析，只能檢查出團體之間是否有所不同，至於那一個團體與那一個團體之間有所不同，則無法檢查出來。故團體之間若有不同時，此時還要靠事後檢定 (Post Hoc) 之薛費法 (Scheffe method) 進行兩兩比較，來進一步檢定那一個團體與那一個團體之間有所差異存在。在本研究的不同背景變項中，利用單因子變異數分析來考驗個人背景變項中不同年齡、學校、年級之研究對象對碩士研究生應備能力內涵項目重要程度的看法是否有顯著性差異。

第四章 研究結果與分析

本章分為訪談結果、問卷調查結果、研究結果與討論三大部分，以下將分別呈現並加以討論。

第一節、訪談結果

本研究依實際訪談結果並將所得之能力項目整理之資料歸納，彙整出碩士研究生應備能力項目之專家訪談結果，訪談結果如下表4-1所示：



表4-1 專家訪談結果彙整表

能力項目	受訪者D	受訪者E	受訪者F	受訪者G	受訪者H	受訪者I	受訪者J	受訪者K	受訪者L	受訪者M	受訪者N	累計
發現問題與解決問題			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
外語能力	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	10
知識的獲取及搜尋能力		✓	✓			✓		✓	✓	✓	✓	7
知識管理能力	✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	8
團體協作能力					✓	✓	✓	✓		✓	✓	6
人際關係經營能力	✓				✓						✓	3
口頭溝通與表達能力		✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	7
獨立思考與判斷		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
組織整合能力	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
創新思考		✓						✓			✓	3
文字溝通與表達能力		✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓	7
研究方法	✓		✓	✓		✓					✓	5
電腦運用能力	✓	✓									✓	3
自主學習	✓			✓		✓		✓	✓		✓	6
正確的求學態度		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
規劃能力			✓	✓	✓	✓				✓	✓	6
自我經營管理	✓		✓		✓					✓	✓	5

我國勞工研究所碩士研究生之能力項目在經過專家訪談後，依重要程度排序之前五名為：正確的求學態度（10人）、組織整合能力（10人）、外語能力（10人）、獨立思考與判斷（9人）、發現問題與解決問題（9人）等五項，從訪談結果排序得知，成為一位優秀的碩士研究生首要條件除了具備以上學術能力外，擁有正確的求學態度更是教授們對於學生的深切期許，因為好的求學態度會影響學習者的行為，而行為的積極或消極會進一步影響學習成果的優劣。

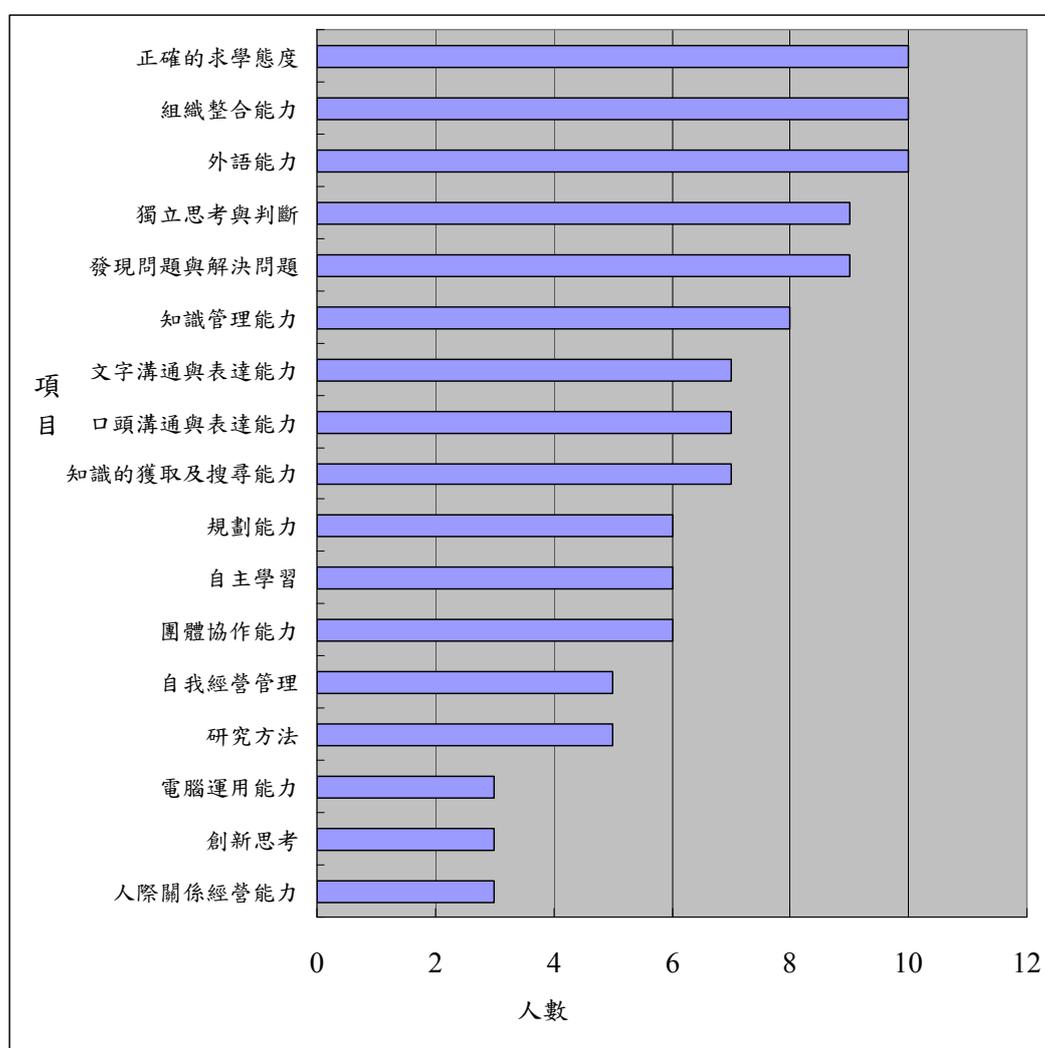


圖4-1 專家訪談結果依重要程度排序

資料來源：本研究自行整理

第二節、問卷調查結果

本研究以非隨機抽樣之滾雪球 (Snowball Sampling) 方式，請各校認識的同學協助將問卷發送給研究對象，總計回收168份問卷，剔除填答不完全等無效問卷後，得有效問卷143份，有效回收率為71.5%，統計分析結果如下。

一、樣本分布情形

本節就回收問卷中，針對個人不同背景變項作基本資料分析，其背景變項共有四項，包括性別、年齡、學校、年級等。茲根據表4-2所示，本研究樣本在此四個背景變項上的分布情形敘述如下。

(一) 性別

有效問卷的性別變項中，女性有92位，佔有效樣本的64.3%；男性有51位，佔有效樣本的35.7%。

(二) 年齡

如表4-2所示，20-30歲有126人，佔有效樣本的88.1%；31-40歲有10人，佔有效樣本的7.0%；41-50歲有4人，佔有效樣本的2.8%；51歲（含）以上有3人，佔有效樣本的2.1%。

(三) 學校

如表4-2所示，政治大學研究生人數共計32人，佔有效樣本的22.4%；中正大學研究生人數共計35人，佔有效樣本的25.4%；文化大學研究生人數共計76人，佔有效樣本的53.1%；

(四) 年級

如表4-2所示，已畢業之碩士研究生計有34人，佔有效樣本的23.8%；一年級碩士研究生計有54人，佔有效樣本的37.8%；二年級（含以上）碩士研究生計有

55人，佔有效樣本的38.5%。

表4-2 樣本之基本資料分析表

變項	類別	人數	百分比	人數合計
性別	男	51 人	35.7%	143 人
	女	92 人	64.3%	
年齡	20-30歲	126 人	88.1%	143 人
	31-40 歲	10 人	7.0%	
	41-50 歲	4 人	2.8%	
	51 歲以上	3 人	2.1%	
學校	政治大學	32 人	22.4%	143 人
	中正大學	35 人	25.4%	
	文化大學	76 人	53.1%	
年級	畢業校友	34 人	23.8%	143 人
	一年級碩士研究生	54 人	37.8%	
	二年級(含以上)碩士研究生	55 人	38.5%	

二、項目分析

本研究所進行的項目分析檢驗共計有臨界比值法及相關分析法二種，依項目分析類別將所得之結果分別彙整呈現如下表4-3所示。

表4-3 項目分析彙整表 (續後頁)

原題項	臨界比值法 (極端組比較)	相關分析	同質性檢驗
	決斷值	題項與 總分相關	修正的 項目總相關
1.主動分享團隊成員相關或有用的資訊	5.191***	.586***	.570
2.盡力配合協助團隊成員	3.985***	.455***	.437
3.能欣賞並尊重他人	4.174***	.537***	.522
4.與團隊成員維持融洽關係	4.522***	.528***	.513
5.與團隊成員凝聚共識	5.329***	.525***	.507
6.有耐心地聆聽別人的想法	5.793***	.541***	.526
7.能理解他人欲表達的問題或重點	5.041***	.558***	.543
8.準確地表達自己的觀點	3.807***	.467***	.450
9.讓別人清楚的知道自己欲表達的問題或重點	4.020***	.545***	.530
10.以適當的態度或技巧與他人進行對談	6.471***	.617***	.604
11.依主題有次序地鋪陳書面報告架構	6.628***	.666***	.653
12.能簡明地運用文字(如下標題)	7.392***	.605***	.589
13.能擇以正確的字詞進行撰寫	5.735***	.590***	.574
14.讓人看得懂文章內容所欲表達的精髓	6.788***	.586***	.572
15.以適當的文風語氣貫穿欲表達的主題	8.442***	.583***	.567
16.與人建立良好關係網絡	5.907***	.574***	.558
17.以同理心了解對方的感覺或想法	7.719***	.675***	.663
18.考慮他人的情緒或需求	6.872***	.633***	.619
19.以助人的態度表達對對方的關心	6.315***	.600***	.584
20.具化解衝突的技巧	5.455***	.597***	.580
21.以積極進取的態度深入探究觀察的事物或主題	6.946***	.644***	.630
22.能抓得到學習要領或方法	7.456***	.640***	.627
23.盡力完成應做的事情及責任義務	5.151***	.543***	.529
24.對事物保有高度的好奇心	8.270***	.546***	.527
25.把握任何能夠學習的機會(如參加實習)	5.705***	.514***	.496
26.遭受阻力、敵意或壓力時能保持冷靜，抑制負面情緒及行動，不容易被激怒而情緒失控	6.647***	.645***	.631

表 4-3 項目分析彙整表 (續後頁)

原題項	臨界比值法 (極端組比較)	相關分析	同質性檢驗
	決斷值	題項與 總分相關	修正的 項目總相關
27.針對自己的強處能充分發揮實力,弱點則能積極修正	6.025***	.648***	.635
28.以迎接挑戰的精神,來面對任何的挫敗與打擊	7.455***	.635***	.620
29.了解生涯規劃的技巧,並善於執行	8.126***	.621***	.605
30.能隨時保持良好的體能與精神狀態	6.461***	.580***	.562
31.做好時間管理	3.902***	.463***	.446
32.能預測事務發展,據以進行替代方案等規劃	7.802***	.646***	.631
33.具備準時完成任務的能力	6.987***	.694***	.682
34.依事情的輕重緩急來安排處理順序	5.715***	.672***	.661
35.能明確具體擬定工作計畫與行動步驟來達成目標	7.534***	.628***	.612
36.能以新的想法去解決舊的問題	7.741***	.599***	.582
37.經常思考未來、尋找現況之改善空間	6.980***	.622***	.606
38.能向不同的人或資訊來源去找尋創意	8.561***	.616***	.600
39.了解有哪些知識搜尋管道	7.863***	.658***	.644
40.懂得使用多種不同的知識搜尋方法	7.691***	.569***	.553
41.能使用網鏈的概念,向前追溯或向外延伸至其他相關知識	7.981***	.625***	.609
42.能主動分析自我的學習需求,並採用恰當的方式學習	6.537***	.612***	.598
43.主動探究有興趣的議題或事物	8.594***	.661***	.648
44.將「學習」視為生活的一部分,接觸多方面知識以擴大視野	6.606***	.632***	.617
45.警惕自己繼續充實新知,終身學習	6.755***	.620***	.605
46.能用心傾聽、觀察及領悟	8.306***	.692***	.680
47.運用清晰及合理的思考,從不同角度去思考問題	9.154***	.727***	.716
48.能由因果的關連性、檢核論據的可信度,提出合理的求證和質疑	8.930***	.714***	.702

表 4-3 項目分析彙整表 (接前頁)

原題項	臨界比值法 (極端組比較)	相關分析	同質性檢驗
	決斷值	題項與 總分相關	修正的 項目總相關
49.能依據一定的邏輯關係作出合理的推論	8.383***	.719***	.706
50.提出明確、適時且有建設性之意見	7.073***	.618***	.604
51.能發掘潛在問題	7.479***	.672***	.659
52.有系統的分析問題,找出問題產生的原因 或因果關係	7.537***	.694***	.682
53.能將複雜的問題或處理過程拆解成小部 份,依重要次序逐步處理	4.883***	.678***	.665
54.能針對問題產生原因,擬定可行的解決方 案,使問題有效的解決	8.174***	.743***	.733
55.以有效率的速度解決問題	7.556***	.616***	.601
56.能聽懂英文簡報、討論及一般的演講	7.690***	.594***	.577
57.能以英文作簡報,並能流暢地表達意見與 看法	7.617***	.544***	.525
58.能閱讀英文一般文件報告及文獻資料	6.019***	.589***	.573
59.有能力以英文書寫與課堂或研究相關的 事物	5.998***	.578***	.560
60.能在資料取得後篩選並蒐集有用的資料	7.671***	.669***	.657
61.將資訊加以有效的分類管理	5.354***	.602***	.587
62.能在大量資訊中有效率地檢索到想要的 資訊	6.112***	.644***	.631
63.將分門別類的各種不同知識加以融會貫 通	5.107***	.575***	.559
64.能將知識中萃取出精華進一步應用在 課業上或日常生活中	5.010***	.588***	.572
65.正確並有效地操作電腦軟硬體	7.052***	.583***	.565
66.運用電腦處理課業資料與日常生活事物	5.848***	.532***	.513
67.能用電腦傳遞、整合與運用資訊	6.069***	.568***	.550
68.了解各種研究方法的意義與適用時機	9.157***	.677***	.663
69.懂得如何加以操作及應用研究工具	7.709***	.599***	.583
70.具備統計基本的知識技能	5.725***	.483***	.460

註：***代表 $p < .001$ 、**代表 $p < .01$ 、*代表 $p < .05$

本研究經由「探討我國勞工研究所碩士研究生應備能力之內涵調查問卷」所得的調查資料，經項目分析後均達顯著水準及檢驗標準，因此不刪除任何一題。

三、因素分析

量表於項目分析後，以下將就修正後的問卷題項進行因素分析，以便找出適當的因素構面進行歸類。先求取樣適切性量數（Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy, KMO），數值越大表示該變項越合適進行因素分析。經由統計結果得知，本研究量表之KMO值達0.867，符合進行因素分析的檢定條件；另於Bartlett球型考驗亦達顯著性，表示相關係數足以作為因素分析抽取因素之用，其KMO與Bartlett球形檢定值如表4-4所示。

表4-4 KMO與Bartlett球形檢定表

Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數。		.867
Bartlett 球型檢定	近似卡方分配	8310.290
	自由度	2415
	顯著性	.000

本研究以主成份分析法與最大變異法萃取後，先進行第一次因素分析，得到16個因素，刪除無法歸類的因素及無法代表因素構念內涵之題項6、22、30、41、42、43共計六題，其因素分類如下表4-5所示。

表4-5 第一次因素分析結果

因素分類	題項	備註
因素1	1、5、4、18、3、17、2、19、16、20、46	
因素2	50、51、49、53、52、48、47、55、54	
因素3	27、26、33、23、28、31、34、29	
因素4	59、57、56、58	
因素5	25、24、44、45、21	
因素6	66、67、65	
因素7	12、13、15、14、11	
因素8	37、36、38、32、35	
因素9	8、9、7、10	
因素10	70、69、68	
因素11	63、62、64、60、61	
因素12	39、40	
因素13	30	刪除30
因素14	6、43	刪除6、43
因素15	42	刪除42
因素16	41、22	刪除41、22

依第一次因素分析刪題後之結果，以相同轉軸法及成分萃取方法再進行第二次因素分析，如下表4-6所示。本次萃取出12個因素，刪除無法代表因素構念內涵之題項11、46兩題後，再進行第三次因素分析，經過不斷嘗試逐次刪除不適切之題項，直到建構一個較為合理且可接受的因素效度。

表4-6 第二次因素分析結果（續後頁）

因素分類	題項	備註
因素1	1、5、4、18、3、17、2、19、16、20	
因素2	50、51、49、53、52、48、47、55、54	
因素3	27、26、33、23、28、31、34、29	
因素4	59、57、56、58	
因素5	25、24、44、45、21、 46	刪除46
因素6	66、67、65	

表4-6 第二次因素分析結果（接前頁）

因素7	12、13、15、14	
因素8	37、36、38、32、35	
因素9	8、9、7、10、11	刪除11
因素10	70、69、68	
因素11	63、62、64、60、61	
因素12	39、40	

經過前面兩次因素分析後，共計刪除8個題項，因此問卷總題數為62題。依前兩次因素分析刪題後之結果，以相同轉軸法及成分萃取方法再進行第三次因素分析，其Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數為0.872，Bartlett球型考驗亦達顯著性。

本次分析結果可萃取出12個構面，其中，構面一含1、5、4、18、3、17、2、19、16、20共計10題；構面二含50、51、49、53、52、48、47、55、54共計9題；構面三含27、26、33、23、28、31、34、29共計8題；構面四含59、57、56、58共計4題，構面五含37、36、38、32、35共計5題；構面六含25、24、44、45、21共計5題；構面七含8、9、7、10共計4題；構面八含66、67、65共3題；構面九含12、13、15、14共計4題；構面十含70、69、68共計3題；構面十一含63、62、64、60、61共計5題；第十二個構面含39、40共計2題。

上述碩士研究生應備能力內涵量表之第三次因素分析結果，再以因素負荷量大於0.4、共同性大於0.4、轉軸後的特徵值大於1之檢核標準進行篩選各題項，其結果均通過標準檢測，且12個構面累積解釋變異量為70.713%，大於60%，表示萃取的12個因素之建構效度良好。經因素分析重新萃取、整理構面之後，本研究針對各構面做以下重新命名：構面一為團隊協作能力；構面二為問題思考與解決能力；構面三為自我經營管理能力；構面四為外語能力；構面五為規劃預測力；構面六為良好的學習態度；構面七為口頭溝通表達能力；構面八為電腦運用能

力；構面九為文字溝通表達能力；構面十為研究方法的使用；構面十一為知識分類與整合能力；構面十二個為知識獲取能力。其因素命名、新題號及構面所包含題項之各項篩選結果茲將分述如下表4-7所示。

表4-7 第三次因素分析結果整理表（續後頁）

一、團隊協作能力	新題號	因素 負荷量	共同性	特徵值	解釋變 異量累 計(%)
1.主動分享團隊成員相關或有用的資訊	1	0.719	0.706	5.792	37.114 %
2.盡力配合協助團隊成員	2	0.629	0.727		
3.能欣賞並尊重他人	3	0.658	0.760		
4.與團隊成員維持融洽關係	4	0.697	0.663		
5.與團隊成員凝聚共識	5	0.714	0.705		
16.與人建立良好的關係網絡	6	0.563	0.634		
17.以同理心了解對方的感覺或想法	7	0.602	0.780		
18.考慮他人的情緒或需求	8	0.678	0.788		
19.以助人的態度表達對對方的關心	9	0.584	0.679		
20.具化解衝突的技巧	10	0.467	0.624		
二、問題思考與解決能力	新題號	因素 負荷量	共同性	特徵值	解釋變 異量累 計(%)
47.運用清晰及合理的思考，從不同角度去思考問題	11	0.477	0.707	4.855	42.704 %
48.能由因果的關連性、檢核論據的可信度，提出合理的求證和質疑	12	0.557	0.749		
49.能依據一定的邏輯關係作出合理的推論	13	0.667	0.785		
50.提出明確、適時且有建設性之意見	14	0.713	0.715		
51.能發掘潛在問題	15	0.682	0.759		

表 4-7 第三次因素分析結果整理表 (續後頁)

52.有系統的分析問題,找出問題產生的原因或因果關係	16	0.575	0.728		
53.能將複雜的問題或處理過程拆解成小部份,依重要次序逐步處理	17	0.572	0.710		
54.能針對問題產生原因,擬定可行的解決方案,使問題有效的解決	18	0.420	0.686		
55.以有效率的速度解決問題	19	0.431	0.698		
三、自我經營管理能力	新題號	因素負荷量	共同性	特徵值	解釋變異量累計(%)
23.盡力完成應做的事情及責任義務	20	0.614	0.633	4.285	47.076%
26.遭受阻力、敵意或壓力時能保持冷靜,抑制負面情緒及行動,不容易被激怒而情緒失控	21	0.634	0.712		
27.針對自己的強處能充分發揮實力,弱點則能積極修正	22	0.649	0.777		
28.以迎接挑戰的精神,來面對任何的挫敗與打擊	23	0.495	0.608		
29.了解生涯規劃的技巧,並善於執行	24	0.415	0.673		
31.做好時間管理	25	0.516	0.599		
33.具備準時完成任務的能力	26	0.536	0.744		
34.依事情的輕重緩急來安排處理順序	27	0.427	0.689		
四、外語能力	新題號	因素負荷量	共同性	特徵值	解釋變異量累計(%)
56.能聽懂英文簡報、討論及一般的演講	28	0.758	0.753	3.898	51.061%
57.能以英文作簡報,並能流暢地表達意見與看法	29	0.744	0.783		
58.能閱讀英文一般文件報告及文獻資料	30	0.738	0.750		

表 4-7 第三次因素分析結果整理表 (續後頁)

59.有能力以英文書寫與課堂或研究相關的事物	31	0.767	0.796		
五、規劃預測力	新題號	因素負荷量	共同性	特徵值	解釋變異量累計(%)
32.能預測事務發展,據以進行替代方案等規劃	32	0.548	0.728	3.517	54.307%
35.能明確具體擬定工作計畫與行動步驟來達成目標	33	0.535	0.696		
36.能以新的想法去解決舊的問題	34	0.664	0.739		
37.經常思考未來、尋找現況之改善空間	35	0.679	0.728		
38.能向不同的人或資訊來源去找尋創意	36	0.572	0.682		
六、良好的學習態度	新題號	因素負荷量	共同性	特徵值	解釋變異量累計(%)
21.以積極進取的態度深入探究觀察的事物或主題	37	0.434	0.672	3.439	57.115%
24.對事物保有高度的好奇心	38	0.684	0.727		
25.把握任何能夠學習的機會(如參加實習)	39	0.715	0.689		
44.將「學習」視為生活的一部分,接觸多方面知識以擴大視野	40	0.590	0.697		
45.警惕自己繼續充實新知,終身學習	41	0.536	0.750		
七、口頭溝通表達能力	新題號	因素負荷量	共同性	特徵值	解釋變異量累計(%)
7.能理解他人欲表達的問題或重點	42	0.696	0.690	3.396	59.902%
8.準確地表達自己的觀點	43	0.760	0.760		
9.讓別人清楚的知道自己欲表達的問題或重點	44	0.722	0.738		

表 4-7 第三次因素分析結果整理表（續後頁）

10.以適當的態度或技巧與他人進行對談	45	0.419	0.649		
八、電腦運用能力	新題號	因素負荷量	共同性	特徵值	解釋變異量累計(%)
65.正確並有效地操作電腦軟硬體	46	0.651	0.722	3.376	62.454%
66.運用電腦處理課業資料與日常生活事物	47	0.831	0.865		
67.能用電腦傳遞、整合與運用資訊	48	0.812	0.839		
九、文字溝通表達能力	新題號	因素負荷量	共同性	特徵值	解釋變異量累計(%)
12.能簡明地運用文字(如下標題)	49	0.667	0.763	3.105	64.935%
13.能擇以正確的字詞進行撰寫	50	0.677	0.787		
14.讓人看得懂文章內容所欲表達的精髓	51	0.489	0.609		
15.以適當的文風語氣貫穿欲表達的主題	52	0.712	0.751		
十、研究方法的使用	新題號	因素負荷量	共同性	特徵值	解釋變異量累計(%)
68.了解各種研究方法的意義與適用時機	53	0.687	0.822	2.923	67.058%
69.懂得如何加以操作及應用研究工具	54	0.717	0.811		
70.具備統計基本的知識技能	55	0.703	0.686		
十一、知識分類與整合能力	新題號	因素負荷量	共同性	特徵值	解釋變異量累計(%)
60.能在資料取得後篩選並蒐集有用的資料	56	0.510	0.717	2.748	68.982%
61.將資訊加以有效的分類管理	57	0.531	0.639		

表 4-7 第三次因素分析結果整理表（接前頁）

62.能在大量資訊中有效率地檢 索到想要的資訊	58	0.584	0.733		
63.將分門別類的各種不同知識 加以融會貫通	59	0.732	0.773		
64.能將知識中萃取出精華進 一步應用在課業上或日常生活 中	60	0.504	0.674		
十二、知識獲取能力	新題號	因素 負荷量	共同性	特徵值	解釋變 異量累 計(%)
39.了解有哪些知識搜尋管道	61	0.688	0.828	2.327	70.713
40.懂得使用多種不同的知識搜 尋方法	62	0.707	0.762		%

四、信度分析

本研究建構之一般能力指標問卷的各題項中，以Cronbach's α 係數檢定問卷中團隊協作能力、問題思考與解決能力、自我經營管理能力、外語能力、規劃預測力、良好的學習態度、口頭溝通表達能力、電腦運用能力、文字溝通表達能力、研究方法的使用、知識分類與整合能力、知識獲取能力等十二大構面之信度。

由下表4-8可知各分量表之Cronbach's α 係數皆在0.821至0.921之間，顯示分量表之內部一致性甚佳，且整體量表之Cronbach's α 為0.971，顯示本研究整體量表信度良好。

表4-8 信度分析表

構面別	信度 (cronbach's α 值)
一、團隊協作能力	0.904
二、問題思考與解決能力	0.921
三、自我經營管理能力	0.868
四、外語能力	0.878
五、規劃預測力	0.846
六、良好的學習態度	0.821
七、口頭溝通表達能力	0.827
八、電腦運用能力	0.896
九、文字溝通表達能力	0.842
十、研究方法的使用	0.869
十一、知識分類與整合能力	0.839
十二、知識獲取能力	0.841

五、我國碩士研究生應備能力之內涵重要程度分析

本節主要分為兩部份討論，先就整個勞工所碩士生對應備能力內涵做出重要程度的比較；第二部分就勞工所碩士研究生之個人背景變項，對應備能力內涵的重要程度進行差異分析。

(一) 整體勞工所碩士研究生對其應備能力之重要程度分析

下表4-9是以平均數的比較來考驗整體勞工所碩士研究生對於應備能力重要程度的看法。結果顯示整體的勞工所碩士研究生認為，碩士研究生最需要的應備能力構面依重要程度順序為：口頭溝通表達能力>知識獲取能力>知識分類與整合能力>自我經營管理能力>問題思考與解決能力>良好的學習態度>電腦運用能力>文字溝通表達能力>團隊協作能力>研究方法的使用>規劃預測力>外語能力。

表4-9 整體勞工所碩士研究生對其應備能力之看法（續後頁）

構面	行為指標	平均數	標準差	總平均	排序
一、團隊協作能力	1.主動分享團隊成員相關或有用的資訊	4.13	.714	4.088	9
	2.盡力配合協助團隊成員	4.11	.662		
	3.能欣賞並尊重他人	4.20	.612		
	4.與團隊成員維持融洽關係	4.26	.636		
	5.與團隊成員凝聚共識	4.15	.731		
	6.與人建立良好的關係網絡	4.17	.722		
	7.以同理心了解對方的感覺或想法	4.04	.638		
	8.考慮他人的情緒或需求	3.90	.689		
	9.以助人的態度表達對對方的關心	3.92	.727		
	10.具化解衝突的技巧	4.00	.796		
構面	行為指標	平均數	標準差	總平均	排序
二、問題思考與解決能力	11.運用清晰及合理的思考，從不同角度去思考問題	4.31	.674	4.224	5
	12.能由因果的關連性、檢核論據的可信度，提出合理的求證和質疑	4.20	.744		
	13.能依據一定的邏輯關係作出合理的推論	4.22	.745		
	14.提出明確、適時且有建設性之意見	4.27	.671		
	15.能發掘潛在問題	4.16	.699		
	16.有系統的分析問題，找出問題產生的原因或因果關係	4.27	.704		
	17.能將複雜的問題或處理過程拆解成小部份，依重要次序逐步處理	4.08	.713		
	18.能針對問題產生原因，擬定可行的解決方案，使問題有效的解決	4.27	.663		
	19.以有效率的速度解決問題	4.24	.724		
構面	行為指標	平均數	標準差	總平均	排序
三、自我經營管理能力	20.盡力完成應做的事情及責任義務	4.53	.603	4.294	4
	21.遭受阻力、敵意或壓力時能保持冷靜，抑制負面情緒及行動，不容易被激怒而情緒失控	4.26	.748		
	22.針對自己的強處能充分發揮實力，弱點則能積極修正	4.26	.679		
	23.以迎接挑戰的精神，來面對任何的挫敗與打擊	4.13	.721		

表4-9 整體勞工所碩士研究生對其應備能力之看法（續後頁）

	24.了解生涯規劃的技巧，並善於執行	3.94	.771		
	25.做好時間管理	4.51	.649		
	26.具備準時完成任務的能力	4.38	.669		
	27.依事情的輕重緩急來安排處理順序	4.34	.627		
構面	行為指標	平均數	標準差	總平均	排序
四、外 語能力	28.能聽懂英文簡報、討論及一般的演講	3.94	.767	3.970	12
	29.能以英文作簡報，並能流暢地表達意見與看法	3.76	.789		
	30.能閱讀英文一般文件報告及文獻資料	4.31	.714		
	31.有能力以英文書寫與課堂或研究相關的事物	3.87	.780		
構面	行為指標	平均數	標準差	總平均	排序
五、規 劃預測 力	32.能預測事務發展，據以進行替代方案等規劃	3.96	.768	4.044	11
	33.能明確具體擬定工作計畫與行動步驟來達成目標	4.13	.753		
	34.能以新的想法去解決舊的問題	4.07	.775		
	35.經常思考未來、尋找現況之改善空間	3.96	.740		
	36.能向不同的人或資訊來源去找尋創意	4.10	.748		
構面	行為指標	平均數	標準差	總平均	排序
六、良 好的學 習態度	37.以積極進取的態度深入探究觀察的事物或主題	4.34	.693	4.164	6
	38.對事物保有高度的好奇心	3.95	.816		
	39.把握任何能夠學習的機會(如參加實習)	4.16	.757		
	40.將「學習」視為生活的一部分，接觸多方面知識以擴大視野	4.24	.721		
	41.警惕自己繼續充實新知，終身學習	4.13	.743		
構面	行為指標	平均數	標準差	總平均	排序
七、口 頭溝通 表達能 力	42.能理解他人欲表達的問題或重點	4.46	.648	4.447	1
	43.準確地表達自己的觀點	4.50	.638		
	44.讓別人清楚的知道自己欲表達的問題或重點	4.53	.614		
	45.以適當的態度或技巧與他人進行對談	4.38	.637		

表4-9 整體勞工所碩士研究生對其應備能力之看法（接前頁）

構面	行為指標	平均數	標準差	總平均	排序
八、電腦運用能力	46.正確並有效地操作電腦軟硬體	4.12	.800	4.143	7
	47.運用電腦處理課業資料與日常生活事物	4.15	.805		
	48.能用電腦傳遞、整合與運用資訊	4.16	.766		
構面	行為指標	平均數	標準差	總平均	排序
九、文字溝通表達能力	49.能簡明地運用文字(如下標題)	4.10	.757	4.135	8
	50.能擇以正確的字詞進行撰寫	4.20	.705		
	51.讓人看得懂文章內容所欲表達的精髓	4.32	.612		
	52.以適當的文風語氣貫穿欲表達的主題	3.92	.717		
構面	行為指標	平均數	標準差	總平均	排序
十、研究方法的使用	53.了解各種研究方法的意義與適用時機	4.07	.757	4.047	10
	54.懂得如何加以操作及應用研究工具	4.11	.723		
	55.具備統計基本的知識技能	3.96	.863		
構面	行為指標	平均數	標準差	總平均	排序
十一、知識分類與整合能力	56.能在資料取得後篩選並蒐集有用的資料	4.35	.664	4.298	3
	57.將資訊加以有效的分類管理	4.33	.669		
	58.能在大量資訊中有效率地檢索到想要的資訊	4.39	.692		
	59.將分門別類的各種不同知識加以融會貫通	4.27	.704		
	60.能將知識中萃取出精華進一步應用在課業上或日常生活中	4.15	.705		
構面	行為指標	平均數	標準差	總平均	排序
十二、知識獲取能力	61.了解有哪些知識搜尋管道	4.36	.727	4.360	2
	62.懂得使用多種不同的知識搜尋方法	4.36	.708		

在各題平均數檢測之後，為使研究結果更為客觀、準確，接著進行描述性統計之偏態統計量分析，發現樣本填答結果的偏態係數皆為負數，表示樣本傾向於認為量表中12項應備能力構面的重要度都偏高，故以平均數檢驗每項能力構面的

平均重要程度是否高於12個構面的總平均重要程度，而標準差、偏態係數是否小於12個構面的總偏態係數，並使用 $\chi^2_{0.05}$ 進行檢定，符合 χ^2 值大於 $\chi^2_{0.05}(49)=66.3387$ 者，即為欲找出的最重要之應備能力構面。

經統計分析結果，在12項能力項構面中，問題思考與解決能力、自我經營管理能力兩者雖在平均數與標準差皆符合要求，但問題思考與解決能力之偏態係數並未小於12個構面的偏態係數，而自我經營管理能力則是未通過 χ^2 之標準。知識獲取能力之平均數和 χ^2 皆大於標準，但在標準差與偏態係數上則是呈現較為分歧的狀況。口頭溝通表達能力及知識分類與整合能力兩項能力分別於平均重要程度高於12個構面的總平均重要程度，標準差小於12個構面的標準差，偏態係數小於12個構面的偏態係數，且 χ^2 值大於 $\chi^2_{0.05}(49)=66.3387$ ，故口頭溝通表達能力及知識分類與整合能力即為碩士研究生最重要之應備能力。如下表4-10所示。

表4-10 碩士研究生應備能力構面之 χ^2 值檢驗表

構面別	平均數	標準差	偏態係數	χ^2 值*
12 項碩士研究生應備能力 (母體)	4.19	.609	-1.308	
一、團隊協作能力	4.09	.509	-.663	66.27
二、問題思考與解決能力	4.22	.552	-1.067	95.48
三、自我經營管理能力	4.29	.494	-1.502	58.51
四、外語能力	3.97	.653	-.607	148.46
五、規劃預測力	4.04	.596	-.515	83.84
六、良好的學習態度	4.17	.570	-.778	57.64
七、口頭溝通表達能力	4.47	.515	-1.906	67.19
八、電腦運用能力	4.14	.719	-.592	89.30
九、文字溝通表達能力	4.13	.577	-.291	137.03
十、研究方法的使用	4.05	.697	-.675	105.08
十一、知識分類與整合能力	4.30	.536	-1.401	103.29
十二、知識獲取能力	4.36	.667	-1.060	159.86

* $\chi^2_{0.05}(49)=66.3387$

(二) 各構面之應備能力內涵分析

本部分以不同個人背景變項，對每項能力構面的重要程度進行平均數、t 考驗、及單因子變異數分析 (One-way ANOVA)，若變異數分析之 F 值若達顯著水準 ($p < .05$)，則以薛費法 (Scheffe method) 進行事後比較，分析各組間的差異。本節主要分為四部份討論，其一，探討不同性別對碩士研究生應備能力內涵重要程度的看法有無顯著差異，其二，探討不同年齡對碩士研究生應備能力內涵重要程度的看法有無顯著差異；其三，探討不同學校的研究生對碩士研究生應備能力內涵重要程度的看法，並以平均數的比較得出其重要程度有何不同；其四，探討不同年級對碩士研究生應備能力內涵重要程度的看法，並以平均數的比較得出其重要程度有何不同。

1. 不同性別對碩士研究生應備能力內涵重要程度的看法

本部分以獨立樣本檢定來考驗不同性別對於十二項應備能力的看法，統計結果顯示外語能力的 t 值為 -2.702 ($p = .008$)，已達 .05 顯著水準，表示女性研究生對於外語能力的重視程度比男性研究生還要高，如下表 4-11 所示。

表 4-11 不同性別對應備能力內涵重要程度之看法 (續後頁)

構面別	性別	平均數	標準差	T 值
一、團隊協作能力	男	4.06	.574	-.498
	女	4.10	.472	
二、問題思考與解決能力	男	4.15	.673	-1.165
	女	4.26	.470	
三、自我經營管理能力	男	4.21	.606	-1.424
	女	4.34	.416	
四、外語能力	男	3.77	.682	-2.702*
	女	4.08	.614	
五、規劃預測力	男	4.00	.636	-.668
	女	4.07	.573	
六、良好的學習態度	男	4.15	.660	-.310
	女	4.18	.518	

表4-11 不同性別對應備能力內涵重要程度之看法（接前頁）

構面別	性別	平均數	標準差	T值
七、口頭溝通表達能力	男	4.52	.630	.883
	女	4.44	.439	
八、電腦運用能力	男	4.05	.797	-1.196
	女	4.20	.670	
九、文字溝通表達能力	男	4.08	.679	-7.91
	女	4.16	.513	
十、研究方法的使用	男	3.97	.757	-.929
	女	4.09	.663	
十一、知識分類與整合能力	男	4.22	.667	-1.261
	女	4.34	.446	
十二、知識獲取能力	男	4.27	.750	-1.192
	女	4.41	.614	

註：*代表 $p < .05$

2. 不同年齡對碩士研究生應備能力內涵重要程度的看法

本部分以單因子變異數分析來考驗不同年齡層對於十二項應備能力的看法，結果顯示文字溝通表達能力的F值為2.772 ($p=.044$)，已達.05顯著水準，但因p值接近於顯著值.05，因此無法在Scheffe事後比較法中達到顯著，茲將結果彙整如下表4-12所示。

表4-12 不同年齡對應備能力內涵重要程度之看法（續後頁）

構面別	年齡	平均數	標準差	F值
一、團隊協作能力	20-30 歲	4.09	.520	.459
	31-40 歲	4.00	.406	
	41-50 歲	4.35	.420	
	51 歲以上	4.03	.586	

表4-12 不同年齡對應備能力內涵重要程度之看法（續後頁）

二、問題思考與解決能力	20-30 歲	4.22	.568	.477
	31-40 歲	4.17	.293	
	41-50 歲	4.53	.555	
	51 歲以上	4.11	.577	
三、自我經營管理能力	20-30 歲	4.30	.511	.898
	31-40 歲	4.10	.175	
	41-50 歲	4.53	.483	
	51 歲以上	4.17	.402	
四、外語能力	20-30 歲	3.98	.665	1.387
	31-40 歲	3.70	.497	
	41-50 歲	4.44	.657	
	51 歲以上	3.75	.250	
五、規劃預測力	20-30 歲	4.04	.615	.262
	31-40 歲	4.12	.270	
	41-50 歲	4.15	.755	
	51 歲以上	3.80	.400	
六、良好的學習態度	20-30 歲	4.16	.584	.447
	31-40 歲	4.12	.391	
	41-50 歲	4.35	.597	
	51 歲以上	4.47	.577	
七、口頭溝通表達能力	20-30 歲	4.47	.531	.839
	31-40 歲	4.35	.412	
	41-50 歲	4.81	.239	
	51 歲以上	4.33	.144	
八、電腦運用能力	20-30 歲	4.16	.730	.278
	31-40 歲	4.03	.597	
	41-50 歲	4.00	.817	
	51 歲以上	3.89	.770	
九、文字溝通表達能力	20-30 歲	4.12	.584	2.772*
	31-40 歲	4.10	.394	
	41-50 歲	4.88	.144	
	51 歲以上	3.75	.500	
十、研究方法的使用	20-30 歲	4.03	.713	.391
	31-40 歲	4.07	.466	
	41-50 歲	4.42	.687	
	51 歲以上	4.00	.882	

表4-12 不同年齡對應備能力內涵重要程度之看法（接前頁）

十一、知識分類與整合能力	20-30 歲	4.32	.539	.530
	31-40 歲	4.14	.389	
	41-50 歲	4.35	.473	
	51 歲以上	4.07	1.007	
十二、知識獲取能力	20-30 歲	4.37	.682	.318
	31-40 歲	4.30	.422	
	41-50 歲	4.63	.479	
	51 歲以上	4.17	1.041	

註： *代表 $p<.05$

3. 不同學校的研究生對碩士研究生應備能力內涵重要程度的看法

本部分先以各別學校做平均數之比較，最後綜合三所學校對碩士研究生應備能力內涵重要程度有何異同。

(1) 政治大學研究生對應備能力內涵重要程度之看法

本部分以平均數的比較來考驗政治大學研究生對於應備能力重要程度的看法。結果顯示政治大學碩士研究生認為碩士研究生最需要的應備能力構面，依重要程度順序為：口頭溝通表達能力>知識獲取能力>文字溝通表達能力>自我經營管理能力>良好的學習態度>問題思考與解決能力>知識分類與整合能力>規劃預測力>團隊協作能力>外語能力>研究方法的使用>電腦運用能力，其平均數與標準差如下表 4-13 所示。

表4-13 政大研究生對碩士研究生應備能力內涵重要程度之看法（續後頁）

構面	行為指標	平均數	標準差	排序
一、團隊協作能力	1.主動分享團隊成員相關或有用的資訊	3.94	.878	9
	2.盡力配合協助團隊成員	3.94	.759	
	3.能欣賞並尊重他人	4.03	.695	
	4.與團隊成員維持融洽關係	4.06	.759	

表4-13 政大研究生對碩士研究生應備能力內涵重要程度之看法（續後頁）

	5.與團隊成員凝聚共識	4.00	.880	
	6.與人建立良好關係網絡	4.00	.803	
	7.以同理心了解對方的感覺或想法	3.88	.660	
	8.考慮他人的情緒或需求	3.75	.718	
	9.以助人的態度表達對對方的關心	3.75	.718	
	10.具化解衝突的技巧	3.91	.963	
	平均值	3.92	.660	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
二、問題思考與解決能力	11.運用清晰及合理的思考，從不同角度去思考問題	4.28	.851	6
	12.能由因果的關連性、檢核論據的可信度，提出合理的求證和質疑	4.12	.907	
	13.能依據一定的邏輯關係作出合理的推論	4.19	.896	
	14.提出明確、適時且有建設性之意見	4.19	.780	
	15.能發掘潛在問題	4.16	.847	
	16.有系統的分析問題，找出問題產生的原因或因果關係	4.34	.827	
	17.能將複雜的問題或處理過程拆解成小部份，依重要次序逐步處理	3.94	.716	
	18.能針對問題產生原因，擬定可行的解決方案，使問題有效的解決	4.19	.821	
	19.以有效率的速度解決問題	3.94	.759	
	平均值	4.15	.696	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
三、自我經營管理能力	20.盡力完成應做的事情及責任義務	4.50	.718	4
	21.遭受阻力、敵意或壓力時能保持冷靜，抑制負面情緒及行動，不容易被激怒而情緒失控	4.03	.861	
	22.針對自己的強處能充分發揮實力，弱點則能積極修正	4.06	.840	
	23.以迎接挑戰的精神，來面對任何的挫敗與打擊	3.91	.734	
	24.了解生涯規劃的技巧，並善於執行	3.94	.840	
	25.做好時間管理	4.44	.801	
	26.具備準時完成任務的能力	4.31	.821	

表4-13 政大研究生對碩士研究生應備能力內涵重要程度之看法（續後頁）

	27.依事情的輕重緩急來安排處理順序	4.16	.847	
平均值		4.17	.648	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
四、外語能力	28.能聽懂英文簡報、討論及一般的演講	3.84	.767	
	29.能以英文作簡報，並能流暢地表達意見與看法	3.66	.787	
	30.能閱讀英文一般文件報告及文獻資料	4.19	.821	10
	31.有能力以英文書寫與課堂或研究相關的事物	3.78	.832	
平均值		3.87	.681	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
五、規劃預測力	32.能預測事務發展，據以進行替代方案等規劃	3.75	.803	
	33.能明確具體擬定工作計畫與行動步驟來達成目標	4.03	.782	
	34.能以新的想法去解決舊的問題	4.13	.793	8
	35.經常思考未來、尋找現況之改善空間	4.00	.762	
	36.能向不同的人或資訊來源去找尋創意	4.09	.893	
平均值		4.00	.651	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
六、良好的學習態度	37.以積極進取的態度深入探究觀察的事物或主題	4.41	.837	
	38.對事物保有高度的好奇心	3.94	.759	
	39.把握任何能夠學習的機會(如參加實習)	4.22	.659	5
	40.將「學習」視為生活的一部分，接觸多方面知識以擴大視野	4.25	.803	
	41.警惕自己繼續充實新知，終身學習	3.97	.782	
平均值		4.16	.624	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
七、口頭溝通表達能力	42.能理解他人欲表達的問題或重點	4.34	.865	
	43.準確地表達自己的觀點	4.47	.803	
	44.讓別人清楚的知道自己欲表達的問題或重點	4.41	.837	1
	45.以適當的態度或技巧與他人進行對談	4.25	.762	
平均值		4.37	.730	

表4-13 政大研究生對碩士研究生應備能力內涵重要程度之看法（接前頁）

構面	行為指標	平均數	標準差	排序
八、電腦運用能力	46.正確並有效地操作電腦軟硬體	3.84	.847	12
	47.運用電腦處理課業資料與日常生活事物	3.81	.859	
	48.能用電腦傳遞、整合與運用資訊	3.81	.780	
平均值		3.82	.767	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
九、文字溝通表達能力	49.能簡明地運用文字(如下標題)	4.19	.738	3
	50.能擇以正確的字詞進行撰寫	4.22	.751	
	51.讓人看得懂文章內容所欲表達的精髓	4.31	.644	
	52.以適當的文風語氣貫穿欲表達的主題	3.97	.647	
平均值		4.17	.566	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
十、研究方法的使用的	53 了解各種研究方法的意義與適用時機	3.84	.920	11
	54 懂得如何加以操作及應用研究工具	4.00	.803	
	55 具備統計基本的知識技能	3.72	.958	
平均值		3.85	.816	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
十一、知識分類與整合能力	56.能在資料取得後篩選並蒐集有用的資料	4.25	.803	7
	57.將資訊加以有效的分類管理	4.16	.767	
	58.能在大量資訊中有效率地檢索到想要的資訊	4.22	.832	
	59.將分門別類的各種不同知識加以融會貫通	4.13	.751	
	60.能將知識中萃取出精華進一步應用在課業上或日常生活中	3.94	.840	
平均值		4.14	.682	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
十二、知識獲取能力	61.了解有哪些知識搜尋管道	4.34	.865	2
	62.懂得使用多種不同的知識搜尋方法	4.28	.729	
平均值		4.31	.759	

(2) 中正大學研究生對應備能力內涵重要程度之看法

本部分以平均數的比較來考驗中正大學研究生對於應備能力重要程度的看法。結果顯示中正大學碩士研究生認為碩士研究生最需要的應備能力構面，依重要程度順序分別為：口頭溝通表達能力>知識分類與整合能力>知識獲取能力>研究方法的使用>自我經營管理能力>電腦運用能力>問題思考與解決能力>良好的學習態度>文字溝通表達能力>團隊協作能力>規劃預測力>外語能力，如下表4-14所示。

表4-14 中正研究生對碩士研究生應備能力內涵重要程度之看法（續後頁）

構面	行為指標	平均數	標準差	排序
一、團隊協作能力	1.主動分享團隊成員相關或有用的資訊	4.09	.612	10
	2.盡力配合協助團隊成員	4.23	.690	
	3.能欣賞並尊重他人	4.26	.505	
	4.與團隊成員維持融洽關係	4.14	.494	
	5.與團隊成員凝聚共識	4.06	.639	
	6.與人建立良好關係網絡	4.11	.631	
	7.以同理心了解對方的感覺或想法	4.11	.583	
	8.考慮他人的情緒或需求	3.94	.591	
	9.以助人的態度表達對對方的關心	4.03	.707	
	10.具化解衝突的技巧	3.86	.648	
平均值		4.08	.411	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
二、問題思考與解決能力	11.運用清晰及合理的思考，從不同角度去思考問題	4.26	.657	7
	12.能由因果的關連性、檢核論據的可信度，提出合理的求證和質疑	4.11	.796	
	13.能依據一定的邏輯關係作出合理的推論	4.11	.676	
	14.提出明確、適時且有建設性之意見	4.20	.632	
	15.能發掘潛在問題	4.20	.531	
	16.有系統的分析問題，找出問題產生的原因或因果關係	4.09	.742	

表4-14 中正研究生對碩士研究生應備能力內涵重要程度之看法（續後頁）

	17.能將複雜的問題或處理過程拆解成小部份，依重要次序逐步處理	4.06	.639	
	18.能針對問題產生原因，擬定可行的解決方案，使問題有效的解決	4.17	.618	
	19.以有效率的速度解決問題	4.34	.684	
平均值		4.17	.519	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
三、自我經營管理能力	20.盡力完成應做的事情及責任義務	4.40	.651	
	21.遭受阻力、敵意或壓力時能保持冷靜，抑制負面情緒及行動，不容易被激怒而情緒失控	4.23	.690	
	22.針對自己的強處能充分發揮實力，弱點則能積極修正	4.29	.622	
	23.以迎接挑戰的精神，來面對任何的挫敗與打擊	4.23	.808	5
	24.了解生涯規劃的技巧，並善於執行	3.89	.631	
	25.做好時間管理	4.49	.612	
	26.具備準時完成任務的能力	4.34	.591	
	27.依事情的輕重緩急來安排處理順序	4.40	.497	
平均值		4.28	.444	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
四、外語能力	28.能聽懂英文簡報、討論及一般的演講	4.09	.702	
	29.能以英文作簡報，並能流暢地表達意見與看法	3.83	.822	
	30.能閱讀英文一般文件報告及文獻資料	4.37	.770	12
	31.有能力以英文書寫與課堂或研究相關的事物	3.94	.725	
平均值		4.06	.670	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
五、規劃預測力	32.能預測事務發展，據以進行替代方案等規劃	3.97	.747	
	33.能明確具體擬定工作計畫與行動步驟來達成目標	4.14	.772	11
	34.能以新的想法去解決舊的問題	4.20	.759	
	35.經常思考未來、尋找現況之改善空間	3.94	.684	
	36.能向不同的人或資訊來源去找尋創意	4.14	.692	

表4-14 中正研究生對碩士研究生應備能力內涵重要程度之看法（續後頁）

平均值		4.08	.560	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
六、良好的學習態度	37.以積極進取的態度深入探究觀察的事物或主題	4.34	.639	8
	38.對事物保有高度的好奇心	4.09	.702	
	39.把握任何能夠學習的機會(如參加實習)	4.00	.728	
	40.將「學習」視為生活的一部分，接觸多方面知識以擴大視野	4.14	.810	
	41.警惕自己繼續充實新知，終身學習	4.17	.664	
平均值		4.15	.562	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
七、口頭溝通表達能力	42.能理解他人欲表達的問題或重點	4.51	.562	1
	43.準確地表達自己的觀點	4.51	.612	
	44.讓別人清楚的知道自己欲表達的問題或重點	4.43	.608	
	45.以適當的態度或技巧與他人進行對談	4.34	.591	
平均值		4.45	.484	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
八、電腦運用能力	46.正確並有效地操作電腦軟硬體	4.09	.887	6
	47.運用電腦處理課業資料與日常生活事物	4.26	.701	
	48.能用電腦傳遞、整合與運用資訊	4.26	.741	
平均值		4.20	.692	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
九、文字溝通表達能力	49.能簡明地運用文字(如下標題)	4.03	.707	9
	50.能擇以正確的字詞進行撰寫	4.14	.648	
	51.讓人看得懂文章內容所欲表達的精髓	4.26	.657	
	52.以適當的文風語氣貫穿欲表達的主題	3.94	.639	
平均值		4.09	.525	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
十、研究方法的的使用	53 了解各種研究方法的意義與適用時機	4.31	.583	4
	54 懂得如何加以操作及應用研究工具	4.29	.622	
	55 具備統計基本的知識技能	4.26	.701	
平均值		4.29	.549	

表4-14 中正研究生對碩士研究生應備能力內涵重要程度之看法（接前頁）

構面	行為指標	平均數	標準差	排序
十一、 知識分 類與整 合能力	56.能在資料取得後篩選並蒐集有用的資 料	4.37	.598	2
	57.將資訊加以有效的分類管理	4.31	.530	
	58.能在大量資訊中有效率地檢索到想要 的資訊	4.40	.651	
	59.將分門別類的各種不同知識加以融會 貫通	4.26	.561	
	60.能將知識中萃取出精華進一步應用 在課業上或日常生活中	4.26	.657	
平均值		4.32	.453	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
十二、 知識獲 取能力	61.了解有哪些知識搜尋管道	4.23	.646	3
	62.懂得使用多種不同的知識搜尋方法	4.37	.547	
平均值		4.30	.517	

(3) 文化大學研究生對應備能力內涵重要程度之看法

本部分以平均數的比較來考驗文化大學研究生對於應備能力重要程度的看法。結果顯示文化大學碩士研究生認為碩士研究生最需要的應備能力構面，依重要程度順序分別為：口頭溝通表達能力>知識獲取能力>知識分類與整合能力>自我經營管理能力>問題思考與解決能力>電腦運用能力>良好的學習態度>團隊協作能力>文字溝通表達能力>規劃預測力>研究方法的使用>外語能力，如下表4-15所示。

表4-15 文大研究生對碩士研究生應備能力內涵重要程度之看法（續後頁）

構面	行為指標	平均數	標準差	排序
一、團隊協作能力	1.主動分享團隊成員相關或有用的資訊	4.24	.671	8
	2.盡力配合協助團隊成員	4.13	.596	
	3.能欣賞並尊重他人	4.25	.614	
	4.與團隊成員維持融洽關係	4.39	.613	
	5.與團隊成員凝聚共識	4.25	.695	
	6.與人建立良好關係網絡	4.26	.719	
	7.以同理心了解對方的感覺或想法	4.08	.648	
	8.考慮他人的情緒或需求	3.93	.718	
	9.以助人的態度表達對對方的關心	3.93	.736	
	10.具化解衝突的技巧	4.11	.776	
平均值		4.16	.467	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
二、問題思考與解決能力	11.運用清晰及合理的思考，從不同角度去思考問題	4.34	.601	5
	12.能由因果的關連性、檢核論據的可信度，提出合理的求證和質疑	4.26	6.40	
	13.能依據一定的邏輯關係作出合理的推論	4.29	.708	
	14.提出明確、適時且有建設性之意見	4.33	.641	
	15.能發掘潛在問題	4.14	.706	
	16.有系統的分析問題，找出問題產生的原因或因果關係	4.33	.619	
	17.能將複雜的問題或處理過程拆解成小部份，依重要次序逐步處理	4.14	.743	
	18.能針對問題產生原因，擬定可行的解決方案，使問題有效的解決	4.36	.605	
	19.以有效率的速度解決問題	4.33	.700	
平均值		4.28	.497	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
三、自我經營管理能力	20.盡力完成應做的事情及責任義務	4.61	.518	4
	21.遭受阻力、敵意或壓力時能保持冷靜，抑制負面情緒及行動，不容易被激怒而情緒失控	4.37	.709	
	22.針對自己的強處能充分發揮實力，弱點則能積極修正	4.33	.619	

表4-15 文大研究生對碩士研究生應備能力內涵重要程度之看法（續後頁）

	23.以迎接挑戰的精神，來面對任何的挫敗與打擊	4.17	.661	
	24.了解生涯規劃的技巧，並善於執行	3.96	.807	
	25.做好時間管理	4.55	.598	
	26.具備準時完成任務的能力	4.42	.638	
	27.依事情的輕重緩急來安排處理順序	4.38	.565	
平均值		4.35	.435	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
四、外語能力	28.能聽懂英文簡報、討論及一般的演講	3.92	.796	
	29.能以英文作簡報，並能流暢地表達意見與看法	3.76	.781	
	30.能閱讀英文一般文件報告及文獻資料	4.33	.641	12
	31.有能力以英文書寫與課堂或研究相關的事物	3.87	.789	
平均值		3.97	.636	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
五、規劃預測力	32.能預測事務發展，據以進行替代方案等規劃	4.04	.756	
	33.能明確具體擬定工作計畫與行動步驟來達成目標	4.17	.737	
	34.能以新的想法去解決舊的問題	3.99	.774	10
	35.經常思考未來、尋找現況之改善空間	3.95	.764	
	36.能向不同的人或資訊來源去找尋創意	4.09	.715	
平均值		4.05	.595	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
六、良好的學習態度	37.以積極進取的態度深入探究觀察的事物或主題	4.32	.657	
	38.對事物保有高度的好奇心	3.89	.888	
	39.把握任何能夠學習的機會(如參加實習)	4.21	.805	
	40.將「學習」視為生活的一部分，接觸多方面知識以擴大視野	4.28	.645	7
	41.警惕自己繼續充實新知，終身學習	4.18	.761	
平均值		4.18	.558	

表4-15 文大研究生對碩士研究生應備能力內涵重要程度之看法（續後頁）

構面	行為指標	平均數	標準差	排序
七、口頭溝通表達能力	42.能理解他人欲表達的問題或重點	4.49	.577	1
	43.準確地表達自己的觀點	4.51	.577	
	44.讓別人清楚的知道自己欲表達的問題或重點	4.63	.486	
	45.以適當的態度或技巧與他人進行對談	4.45	.598	
平均值		4.52	.410	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
八、電腦運用能力	46.正確並有效地操作電腦軟硬體	4.25	.714	6
	47.運用電腦處理課業資料與日常生活事物	4.24	.798	
	48.能用電腦傳遞、整合與運用資訊	4.26	.737	
平均值		4.25	.680	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
九、文字溝通表達能力	49.能簡明地運用文字(如下標題)	4.11	.793	9
	50.能擇以正確的字詞進行撰寫	4.21	.718	
	51.讓人看得懂文章內容所欲表達的精髓	4.36	.582	
	52.以適當的文風語氣貫穿欲表達的主題	3.88	.783	
平均值		4.14	.609	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
十、研究方法的的使用	53.了解各種研究方法的意義與適用時機	4.05	.728	11
	54.懂得如何加以操作及應用研究工具	4.08	.726	
	55.具備統計基本的知識技能	3.92	.860	
平均值		4.02	.682	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
十一、知識分類與整合能力	56.能在資料取得後篩選並蒐集有用的資料	4.38	.632	3
	57.將資訊加以有效的分類管理	4.41	.677	
	58.能在大量資訊中有效率地檢索到想要的資訊	4.46	.642	
	59.將分門別類的各種不同知識加以融會貫通	4.34	.740	
	60.能將知識中萃取出精華進一步應用在課業上或日常生活中	4.20	.654	
平均值		4.36	.493	

表4-15 文大研究生對碩士研究生應備能力內涵重要程度之看法（接前頁）

構面	行為指標	平均數	標準差	排序
十二、 知識獲取能力	61.了解有哪些知識搜尋管道	4.43	.699	2
	62.懂得使用多種不同的知識搜尋方法	4.39	.767	
平均值		4.41	.690	

由以上三所學校分別計算之結果，發現其共同排序最重要者皆為口頭溝通表達能力，知識獲取能力在政治大學及文化大學則是共列第二；知識分類與整合能力於中正大學與文化大學則是分列於第二、三名；中正大學在研究方法的使用排序上明顯有較高於其他兩所的趨勢；而政治大學在電腦運用能力的排名也明顯低於其他兩間學校，但在文字溝通表達能力方面的排名卻明顯高出許多；三者在外語能力的排序都明顯偏低，如下表4-16所示。

表4-16 不同學校之碩士研究生應備能力構面依重要程度排序

排序	政治大學	中正大學	文化大學
1	口頭溝通表達能力	口頭溝通表達能力	口頭溝通表達能力
2	知識獲取能力	知識分類與整合能力	知識獲取能力
3	文字溝通表達能力	知識獲取能力	知識分類與整合能力
4	自我經營管理能力	研究方法的使用	自我經營管理能力
5	良好的學習態度	自我經營管理能力	問題思考與解決能力
6	問題思考與解決能力	電腦運用能力	電腦運用能力
7	知識分類與整合能力	問題思考與解決能力	良好的學習態度
8	規劃預測力	良好的學習態度	團隊協作能力
9	團隊協作能力	文字溝通表達能力	文字溝通表達能力
10	外語能力	團隊協作能力	規劃預測力
11	研究方法的使用	規劃預測力	研究方法的使用
12	電腦運用能力	外語能力	外語能力

(4) 不同學校的碩士研究生對其應備能力內涵重要程度之看法

本部分以單因子變異數分析來考驗不同學校之研究生對於十二項應備能力的看法，結果顯示不同學校的研究生在電腦運用能力的重要程度看法上達到顯著，(F值為4.313, $p < 0.05$)，經由Scheffe事後比較發現文化大學碩士研究生在電腦運用能力的重要程度看法上大於政治大學碩士研究生。另外，不同學校的研究生在研究方法使用能力的重要程度看法上亦達到顯著，(F值為3.459, $p < 0.05$)，經由Scheffe事後比較法發現中正大學碩士研究生在研究方法使用能力的重要程度看法上大於政治大學碩士研究生。如下表4-17所示。

表4-17 不同學校對應備能力內涵重要程度之看法 (續後頁)

構面別	學校	平均數	標準差	F值	Scheffe
一、團隊協作能力	政治大學	3.93	.660	2.403	
	中正大學	4.08	.411		
	文化大學	4.16	.467		
二、問題思考與解決能力	政治大學	4.14	.696	.852	
	中正大學	4.17	.519		
	文化大學	4.28	.497		
三、自我經營管理能力	政治大學	4.17	.648	1.527	
	中正大學	4.28	.444		
	文化大學	4.35	.435		
四、外語能力	政治大學	3.87	.681	.704	
	中正大學	4.06	.670		
	文化大學	3.97	.636		
五、規劃預測力	政治大學	4.00	.651	.151	
	中正大學	4.08	.560		
	文化大學	4.05	.595		
六、良好的學習態度	政治大學	4.16	.624	.033	
	中正大學	4.15	.562		
	文化大學	4.18	.558		

表4-17 不同學校對應備能力內涵重要程度之看法（接前頁）

七、口頭溝通表達能力	政治大學	4.37	.730	1.020	
	中正大學	4.45	.484		
	文化大學	4.52	.410		
八、電腦運用能力	政治大學	3.82	.767	4.313*	文化>政大
	中正大學	4.20	.692		
	文化大學	4.25	.680		
九、文字溝通表達能力	政治大學	4.17	.566	.158	
	中正大學	4.09	.525		
	文化大學	4.14	.609		
十、研究方法的使用	政治大學	3.85	.816	3.459*	中正>政大
	中正大學	4.29	.549		
	文化大學	4.02	.697		
十一、知識分類與整合能力	政治大學	4.14	.682	1.965	
	中正大學	4.32	.453		
	文化大學	4.36	.493		
十二、知識獲取能力	政治大學	4.31	.759	.471	
	中正大學	4.30	.517		
	文化大學	4.41	.690		

註：*代表 $p<.05$

4. 不同年級對我國碩士研究生應備能力內涵重要程度的看法

本部分先以各別年級做平均數之比較，最後綜合畢業校友、一年級碩士生與二年級（含以上）之碩士研究生對其應備能力內涵重要程度有何異同。

（1）畢業校友對應備能力內涵重要程度之看法

本部分以平均數的比較來考驗畢業校友對於應備能力重要程度的看法。結果顯示畢業校友認為碩士研究生最需要的應備能力構面，依重要程度順序分別為：知識獲取能力>口頭溝通表達能力>自我經營管理能力>問題思考與解決能力>文字溝通表達能力>良好的學習態度>知識分類與整合能力>電腦運用能力>研究方法的使用>規劃預測力>團隊協作能力>外語能力，如下表4-18所示。

表4-18 畢業校友對應備能力內涵重要程度之看法（續後頁）

構面	行為指標	平均數	標準差	排序
一、團隊協作能力	1.主動分享團隊成員相關或有用的資訊	4.09	.668	11
	2.盡力配合協助團隊成員	4.06	.422	
	3.能欣賞並尊重他人	4.15	.500	
	4.與團隊成員維持融洽關係	4.29	.579	
	5.與團隊成員凝聚共識	4.21	.641	
	6.與人建立良好關係網絡	4.29	.524	
	7.以同理心了解對方的感覺或想法	4.12	.591	
	8.考慮他人的情緒或需求	3.82	.673	
	9.以助人的態度表達對對方的關心	3.88	.640	
	10.具化解衝突的技巧	4.32	.638	
平均值		4.12	.391	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
二、問題思考與解決能力	11.運用清晰及合理的思考，從不同角度去思考問題	4.35	.544	4
	12.能由因果的關連性、檢核論據的可信度，提出合理的求證和質疑	4.41	.609	
	13.能依據一定的邏輯關係作出合理的推論	4.44	.705	
	14.提出明確、適時且有建設性之意見	4.38	.652	
	15.能發掘潛在問題	4.29	.524	
	16.有系統的分析問題，找出問題產生的原因或因果關係	4.41	.557	
	17.能將複雜的問題或處理過程拆解成小部份，依重要次序逐步處理	4.24	.654	
	18.能針對問題產生原因，擬定可行的解決方案，使問題有效的解決	4.32	.535	
	19.以有效率的速度解決問題	4.38	.604	
平均值		4.36	.427	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
三、自我經營管理能力	20.盡力完成應做的事情及責任義務	4.68	.475	3
	21.遭受阻力、敵意或壓力時能保持冷靜，抑制負面情緒及行動，不容易被激怒而情緒失控	4.38	.551	
	22.針對自己的強處能充分發揮實力，弱點則能積極修正	4.24	.606	

表4-18 畢業校友對應備能力內涵重要程度之看法（續後頁）

	23.以迎接挑戰的精神，來面對任何的挫敗與打擊	4.29	.579	
	24.了解生涯規劃的技巧，並善於執行	4.06	.600	
	25.做好時間管理	4.56	.504	
	26.具備準時完成任務的能力	4.44	.613	
	27.依事情的輕重緩急來安排處理順序	4.41	.500	
平均值		4.38	.404	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
四、外語能力	28.能聽懂英文簡報、討論及一般的演講	3.85	.744	
	29.能以英文作簡報，並能流暢地表達意見與看法	3.71	.760	
	30.能閱讀英文一般文件報告及文獻資料	4.35	.597	12
	31.有能力以英文書寫與課堂或研究相關的事物	4.06	.600	
平均值		3.99	.562	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
五、規劃預測力	32.能預測事務發展，據以進行替代方案等規劃	4.15	.657	
	33.能明確具體擬定工作計畫與行動步驟來達成目標	4.18	.834	
	34.能以新的想法去解決舊的問題	4.18	.758	10
	35.經常思考未來、尋找現況之改善空間	4.00	.696	
	36.能向不同的人或資訊來源去找尋創意	4.32	.684	
平均值		4.16	.554	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
六、良好的學習態度	37.以積極進取的態度深入探究觀察的事物或主題	4.53	.563	
	38.對事物保有高度的好奇心	4.29	.719	
	39.把握任何能夠學習的機會(如參加實習)	4.29	.676	
	40.將「學習」視為生活的一部分，接觸多方面知識以擴大視野	4.38	.551	6
	41.警惕自己繼續充實新知，終身學習	4.15	.657	
平均值		4.33	.462	

表4-18 畢業校友對應備能力內涵重要程度之看法 (續後頁)

構面	行為指標	平均數	標準差	排序
七、口頭溝通表達能力	42.能理解他人欲表達的問題或重點	4.50	.564	2
	43.準確地表達自己的觀點	4.59	.500	
	44.讓別人清楚的知道自己欲表達的問題或重點	4.56	.561	
	45.以適當的態度或技巧與他人進行對談	4.41	.557	
平均值		4.51	.422	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
八、電腦運用能力	46.正確並有效地操作電腦軟硬體	4.38	.604	8
	47.運用電腦處理課業資料與日常生活事物	4.32	.727	
	48.能用電腦傳遞、整合與運用資訊	4.26	.666	
平均值		4.32	.611	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
九、文字溝通表達能力	49.能簡明地運用文字(如下標題)	4.32	.638	5
	50.能擇以正確的字詞進行撰寫	4.38	.551	
	51.讓人看得懂文章內容所欲表達的精髓	4.53	.507	
	52.以適當的文風語氣貫穿欲表達的主題	4.15	.744	
平均值		4.35	.500	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
十、研究方法的的使用	53 了解各種研究方法的意義與適用時機	4.21	.729	9
	54 懂得如何加以操作及應用研究工具	4.29	.719	
	55 具備統計基本的知識技能	4.21	.687	
平均值		4.24	.644	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
十一、知識分類與整合能力	56.能在資料取得後篩選並蒐集有用的資料	4.41	.657	7
	57.將資訊加以有效的分類管理	4.47	.615	
	58.能在大量資訊中有效率地檢索到想要的資訊	4.38	.697	
	59.將分門別類的各種不同知識加以融會貫通	4.15	.821	
	60.能將知識中萃取出精華進一步應用在課業上或日常生活中	4.18	.716	
平均值		4.32	.555	

表4-18 畢業校友對應備能力內涵重要程度之看法（接前頁）

構面	行為指標	平均數	標準差	排序
十二、 知識獲取能力	61.了解有哪些知識搜尋管道	4.56	.561	1
	62.懂得使用多種不同的知識搜尋方法	4.56	.561	
平均值		4.56	.533	

(2) 研一生對應備能力內涵重要程度之看法

本部分以平均數的比較來考驗碩士一年級學生對於應備能力重要程度的看法。結果顯示研一生認為碩士研究生最需要的應備能力構面，依重要程度順序分別為：口頭溝通表達能力>自我經營管理能力>知識獲取能力>知識分類與整合能力>問題思考與解決能力>良好的學習態度>團隊協作能力>規劃預測力>文字溝通表達能力>外語能力>研究方法的使用>電腦運用能力，如下表4-19所示。

表4-19 研一生對應備能力內涵重要程度之看法（續後頁）

構面	行為指標	平均數	標準差	排序
一、團 隊協 作 能力	1.主動分享團隊成員相關或有用的資訊	4.26	.705	7
	2.盡力配合協助團隊成員	4.17	.771	
	3.能欣賞並尊重他人	4.39	.596	
	4.與團隊成員維持融洽關係	4.37	.681	
	5.與團隊成員凝聚共識	4.24	.775	
	6.與人建立良好關係網絡	4.24	.725	
	7.以同理心了解對方的感覺或想法	4.06	.627	
	8.考慮他人的情緒或需求	3.98	.687	
	9.以助人的態度表達對對方的關心	4.00	.752	
	10.具化解衝突的技巧	4.02	.765	
平均值		4.17	.531	

表4-19 研一生對應備能力內涵重要程度之看法（續後頁）

構面	行為指標	平均數	標準差	排序
二、問題思考與解決能力	11.運用清晰及合理的思考，從不同角度去思考問題	4.35	.677	5
	12.能由因果的關連性、檢核論據的可信度，提出合理的求證和質疑	4.20	.711	
	13.能依據一定的邏輯關係作出合理的推論	4.15	.627	
	14.提出明確、適時且有建設性之意見	4.19	.617	
	15.能發掘潛在問題	4.17	.694	
	16.有系統的分析問題，找出問題產生的原因或因果關係	4.31	.696	
	17.能將複雜的問題或處理過程拆解成小部份，依重要次序逐步處理	4.11	.691	
	18.能針對問題產生原因，擬定可行的解決方案，使問題有效的解決	4.31	.668	
	19.以有效率的速度解決問題	4.24	.775	
平均值		4.23	.533	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
三、自我經營管理能力	20.盡力完成應做的事情及責任義務	4.52	.606	2
	21.遭受阻力、敵意或壓力時能保持冷靜，抑制負面情緒及行動，不容易被激怒而情緒失控	4.31	.722	
	22.針對自己的強處能充分發揮實力，弱點則能積極修正	4.41	.567	
	23.以迎接挑戰的精神，來面對任何的挫敗與打擊	4.19	.729	
	24.了解生涯規劃的技巧，並善於執行	4.02	.739	
	25.做好時間管理	4.61	.529	
	26.具備準時完成任務的能力	4.39	.564	
27.依事情的輕重緩急來安排處理順序	4.44	.604		
平均值		4.36	.452	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
四、外語能力	28.能聽懂英文簡報、討論及一般的演講	4.09	.759	10
	29.能以英文作簡報，並能流暢地表達意見與看法	3.85	.833	

表4-19 研一生對應備能力內涵重要程度之看法 (續後頁)

	30.能閱讀英文一般文件報告及文獻資料	4.35	.677	
	31.有能力以英文書寫與課堂或研究相關的事物	3.96	.726	
	平均值	4.06	.659	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
五、規劃預測力	32.能預測事務發展，據以進行替代方案等規劃	3.93	.723	
	33.能明確具體擬定工作計畫與行動步驟來達成目標	4.22	.633	
	34.能以新的想法去解決舊的問題	4.22	.744	8
	35.經常思考未來、尋找現況之改善空間	4.11	.718	
	36.能向不同的人或資訊來源去找尋創意	4.09	.708	
	平均值	4.13	.550	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
六、良好的學習態度	37.以積極進取的態度深入探究觀察的事物或主題	4.39	.627	
	38.對事物保有高度的好奇心	4.00	.700	
	39.把握任何能夠學習的機會(如參加實習)	4.13	.702	6
	40.將「學習」視為生活的一部分，接觸多方面知識以擴大視野	4.30	.662	
	41.警惕自己繼續充實新知，終身學習	4.15	.684	
	平均值	4.19	.515	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
七、口頭溝通表達能力	42.能理解他人欲表達的問題或重點	4.46	.636	
	43.準確地表達自己的觀點	4.48	.606	
	44.讓別人清楚的知道自己欲表達的問題或重點	4.54	.539	1
	45.以適當的態度或技巧與他人進行對談	4.43	.602	
	平均值	4.48	.451	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
八、電腦運用能力	46.正確並有效地操作電腦軟硬體	4.02	.835	
	47.運用電腦處理課業資料與日常生活事物	4.00	.777	
	48.能用電腦傳遞、整合與運用資訊	4.04	.726	12
	平均值	4.02	.674	

表4-19 研一生對應備能力內涵重要程度之看法（接前頁）

構面	行為指標	平均數	標準差	排序
九、文字溝通表達能力	49.能簡明地運用文字(如下標題)	4.07	.723	9
	50.能擇以正確的字詞進行撰寫	4.19	.675	
	51.讓人看得懂文章內容所欲表達的精髓	4.28	.529	
	52.以適當的文風語氣貫穿欲表達的主題	3.96	.699	
平均值		4.13	.540	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
十、研究方法的使用	53 了解各種研究方法的意義與適用時機	4.11	.718	11
	54 懂得如何加以操作及應用研究工具	4.15	.684	
	55 具備統計基本的知識技能	3.93	.866	
	平均值	4.06	.667	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
十一、知識分類與整合能力	56.能在資料取得後篩選並蒐集有用的資料	4.35	.520	4
	57.將資訊加以有效的分類管理	4.26	.556	
	58.能在大量資訊中有效率地檢索到想要的資訊	4.37	.653	
	59.將分門別類的各種不同知識加以融會貫通	4.35	.619	
	60.能將知識中萃取出精華進一步應用在課業上或日常生活中	4.13	.674	
平均值		4.29	.436	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
十二、知識獲取能力	61.了解有哪些知識搜尋管道	4.33	.700	3
	62.懂得使用多種不同的知識搜尋方法	4.31	.696	
平均值		4.32	.645	

(3) 研二生(含以上)對應備能力內涵重要程度之看法

本部分以平均數的比較來考驗碩士二年級(含以上)學生對於應備能力重要程度的看法。結果顯示研二生(含以上)認為碩士研究生最需要的應備能力構面，依重要程度順序分別為：口頭溝通表達能力>知識分類與整合能力>知識獲取能力

>自我經營管理能力>電腦運用能力>問題思考與解決能力>良好的學習態度>文字溝通表達能力>團隊協作能力>研究方法的使用>規劃預測力>外語能力，如下表4-20所示。

表4-20 研二生(含以上)對應備能力內涵重要程度之看法 (續後頁)

構面	行為指標	平均數	標準差	排序
一、團隊協作能力	1.主動分享團隊成員相關或有用的資訊	4.04	.744	9
	2.盡力配合協助團隊成員	4.09	.674	
	3.能欣賞並尊重他人	4.05	.650	
	4.與團隊成員維持融洽關係	4.13	.610	
	5.與團隊成員凝聚共識	4.02	.733	
	6.與人建立良好的關係網絡	4.02	.805	
	7.以同理心了解對方的感覺或想法	3.98	.680	
	8.考慮他人的情緒或需求	3.85	.705	
	9.以助人的態度表達對對方的關心	3.85	.756	
	10.具化解衝突的技巧	3.78	.854	
平均值		3.98	.540	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
二、問題思考與解決能力	11.運用清晰及合理的思考，從不同角度去思考問題	4.24	.744	6
	12.能由因果的關連性、檢核論據的可信度，提出合理的求證和質疑	4.05	.826	
	13.能依據一定的邏輯關係作出合理的推論	4.16	.856	
	14.提出明確、適時且有建設性之意見	4.27	.732	
	15.能發掘潛在問題	4.07	.790	
	16.有系統的分析問題，找出問題產生的原因或因果關係	4.15	.780	
	17.能將複雜的問題或處理過程拆解成小部份，依重要次序逐步處理	3.95	.756	
	18.能針對問題產生原因，擬定可行的解決方案，使問題有效的解決	4.20	.730	
	19.以有效率的速度解決問題	4.16	.739	
平均值		4.14	.625	

表4-20 研二生(含以上)對應備能力內涵重要程度之看法 (續後頁)

構面	行為指標	平均數	標準差	排序
三、自我經營管理能力	20.盡力完成應做的事情及責任義務	4.45	.662	
	21.遭受阻力、敵意或壓力時能保持冷靜，抑制負面情緒及行動，不容易被激怒而情緒失控	4.13	.862	
	22.針對自己的強處能充分發揮實力，弱點則能積極修正	4.13	.795	
	23.以迎接挑戰的精神，來面對任何的挫敗與打擊	3.96	.769	4
	24.了解生涯規劃的技巧，並善於執行	3.78	.875	
	25.做好時間管理	4.38	.805	
	26.具備準時完成任務的能力	4.33	.795	
	27.依事情的輕重緩急來安排處理順序	4.18	.696	
平均值		4.17	.562	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
四、外語能力	28.能聽懂英文簡報、討論及一般的演講	3.85	.780	
	29.能以英文作簡報，並能流暢地表達意見與看法	3.69	.767	
	30.能閱讀英文一般文件報告及文獻資料	4.24	.816	12
	31.有能力以英文書寫與課堂或研究相關的事物	3.65	.886	
平均值		3.86	.693	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
五、規劃預測力	32.能預測事務發展，據以進行替代方案等規劃	3.87	.862	
	33.能明確具體擬定工作計畫與行動步驟來達成目標	3.85	.780	
	34.能以新的想法去解決舊的問題	3.85	.780	11
	35.經常思考未來、尋找現況之改善空間	3.78	.762	
	36.能向不同的人或資訊來源去找尋創意	3.98	.805	
平均值		3.89	.637	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
六、良好的學習態度	37.以積極進取的態度深入探究觀察的事物或主題	4.18	.796	
	38.對事物保有高度的好奇心	3.69	.900	7
	39.把握任何能夠學習的機會(如參加實習)	4.11	.854	

表4-20 研二生(含以上)對應備能力內涵重要程度之看法 (續後頁)

	40.將「學習」視為生活的一部分，接觸多方面知識以擴大視野	4.09	.845	
	41.警惕自己繼續充實新知，終身學習	4.11	.854	
平均值		4.04	.656	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
七、口頭溝通表達能力	42.能理解他人欲表達的問題或重點	4.44	.714	
	43.準確地表達自己的觀點	4.47	.742	
	44.讓別人清楚的知道自己欲表達的問題或重點	4.51	.717	1
	45.以適當的態度或技巧與他人進行對談	4.31	.717	
平均值		4.43	.621	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
八、電腦運用能力	46.正確並有效地操作電腦軟硬體	4.05	.848	
	47.運用電腦處理課業資料與日常生活事物	4.18	.863	5
	48.能用電腦傳遞、整合與運用資訊	4.22	.854	
平均值		4.15	.806	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
九、文字溝通表達能力	49.能簡明地運用文字(如下標題)	4.00	.839	
	50.能擇以正確的字詞進行撰寫	4.09	.800	
	51.讓人看得懂文章內容所欲表達的精髓	4.24	.719	8
	52.以適當的文風語氣貫穿欲表達的主題	3.73	.679	
平均值		4.01	.626	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
十、研究方法的的使用	53 了解各種研究方法的意義與適用時機	3.95	.803	
	54 懂得如何加以操作及應用研究工具	3.96	.744	10
	55 具備統計基本的知識技能	3.84	.938	
平均值		3.92	.740	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
十一、知識分類與整合能力	56.能在資料取得後篩選並蒐集有用的資料	4.31	.791	
	57.將資訊加以有效的分類管理	4.31	.791	
	58.能在大量資訊中有效率地檢索到想要的資訊	4.42	.738	2
	59.將分門別類的各種不同知識加以融會貫通	4.27	.706	

表4-20 研二生(含以上)對應備能力內涵重要程度之看法 (接前頁)

	60.能將知識中萃取出精華進一步應用 在課業上或日常生活中	4.16	.739	
平均值		4.29	.617	
構面	行為指標	平均數	標準差	排序
十二、	61.了解有哪些知識搜尋管道	4.27	.827	3
知識獲 取能力	62.懂得使用多種不同的知識搜尋方法	4.29	.786	
平均值		4.28	.744	

由以上統計分析可得到下表 4-21 之綜合整理，口頭溝通表達能力、自我經營管理能力、知識獲取能力基本上都涵蓋在畢業生及研一生認知之前三名中；而研二生(含以上)認為口頭溝通表達能力、知識分類與整合能力為重要程度排序第一、二名，與整體認知之碩士研究生關鍵應備能力吻合，而外語能力在三者中之重要程度排序仍是偏低的。

表4-21 不同年級之碩士研究生應備能力構面依重要程度排序

排序	畢業校友	研一生	研二生(含以上)
1	知識獲取能力	口頭溝通表達能力	口頭溝通表達能力
2	口頭溝通表達能力	自我經營管理能力	知識分類與整合能力
3	自我經營管理能力	知識獲取能力	知識獲取能力
4	問題思考與解決能力	知識分類與整合能力	自我經營管理能力
5	文字溝通表達能力	問題思考與解決能力	電腦運用能力
6	良好的學習態度	良好的學習態度	問題思考與解決能力
7	知識分類與整合能力	團隊協作能力	良好的學習態度
8	電腦運用能力	規劃預測力	文字溝通表達能力
9	研究方法的使用	文字溝通表達能力	團隊協作能力
10	規劃預測力	外語能力	研究方法的使用
11	團隊協作能力	研究方法的使用	規劃預測力
12	外語能力	電腦運用能力	外語能力

(4) 不同年級的碩士研究生對其應備能力內涵重要程度之看法

本部分以單因子變異數分析來考驗不同年級之研究生對於十二項應備能力的看法，結果顯示不同年級的研究生在文字溝通表達能力的重要程度看法上達到顯著，(F值為3.622， $p < 0.05$)，經由Scheffe事後比較發現畢業校友在文字溝通表達能力的重要程度看法上大於二年級(含以上)碩士研究生。另外，F值雖亦在規劃預測力上達到顯著水準(F值為3.268， $p = 0.41$)，但由於p值接近於顯著值.05，因此無法在Scheffe事後比較法中達到顯著，茲將結果彙整如下表4-22所示。

表4-22 不同年級對應備能力內涵重要程度之看法(續後頁)

構面別	年級	平均數	標準差	F值	Scheffe
一、團隊協作能力	畢業校友	4.12	.391	2.046	
	研一	4.17	.531		
	研二(含以上)	3.98	.541		
二、問題思考與解決能力	畢業校友	4.36	.427	1.689	
	研一	4.23	.533		
	研二(含以上)	4.14	.526		
三、自我經營管理能力	畢業校友	4.38	.404	2.900	
	研一	4.36	.452		
	研二(含以上)	4.17	.562		
四、外語能力	畢業校友	3.99	.562	1.389	
	研一	4.06	.659		
	研二(含以上)	3.86	.693		
五、規劃預測力	畢業校友	4.16	.553	3.268*	
	研一	4.13	.550		
	研二(含以上)	3.89	.637		
六、良好的學習態度	畢業校友	4.33	.462	2.954	
	研一	4.19	.515		
	研二(含以上)	4.04	.656		

表4-22 不同年級對應備能力內涵重要程度之看法（接前頁）

構面別	年級	平均數	標準差	F值	Scheffe
七、口頭溝通表達能力	畢業校友	4.51	.422	.281	
	研一	4.48	.451		
	研二(含以上)	4.43	.621		
八、電腦運用能力	畢業校友	4.32	.611	1.908	
	研一	4.02	.674		
	研二(含以上)	4.15	.806		
九、文字溝通表達能力	畢業校友	4.35	.500	3.622*	畢業校友>研二(含以上)
	研一	4.13	.540		
	研二(含以上)	4.01	.626		
十、研究方法的使用	畢業校友	4.24	.644	2.276	
	研一	4.06	.667		
	研二(含以上)	3.92	.740		
十一、知識分類與整合能力	畢業校友	4.32	.555	.026	
	研一	4.29	.436		
	研二(含以上)	4.29	.617		
十二、知識獲取能力	畢業校友	4.56	.533	1.995	
	研一	4.32	.645		
	研二(含以上)	4.28	.744		

為使上述研究結果更容易判讀，茲將各不同構面對於碩士生12項應備能力之重要程度排序彙整如下表4-23，以利後續分析。

表4-23 不同構面之重要程度排序彙整表（續後頁）

構面別	整體	政大	中正	文化	畢業校友	研一	研二以上
一、團隊協作能力	9	9	10	8	11	7	9
二、問題思考與解決能力	5	6	7	5	4	5	6
三、自我經營管理能力	4	4	5	4	3	2	4
四、外語能力	12	10	12	12	12	10	12
五、規劃預測力	11	8	11	10	10	8	11

表4-23 不同構面之重要程度排序彙整表（接前頁）

構面別	整體	政大	中正	文化	畢業校友	研一	研二以上
六、良好的學習態度	6	5	8	7	6	6	7
七、口頭溝通表達能力	1	1	1	1	2	1	1
八、電腦運用能力	7	12	6	6	8	12	5
九、文字溝通表達能力	8	3	9	9	5	9	8
十、研究方法的使用	10	11	4	11	9	11	10
十一、知識分類與整合能力	3	7	2	3	7	4	2
十二、知識獲取能力	2	2	3	2	1	3	3

第三節、研究結果與討論

本節根據填答者之資料分析結果，針對我國碩士研究生應備能力內涵的看法進行比較分析，以下將分別從整體意見分析及各構面意見分析論述之。

一、我國碩士研究生應備能力內涵之整體意見分析

根據統計分析結果，如表 4-9 所示，填答者對於口頭溝通表達能力的重要程度方面最高，其平均數達 4.447；在外語能力方面，其平均數 4.000 最低，分數差距並不大，可知勞工所知碩士研究生對於碩士研究生的應備能力，不論在口頭溝通表達能力、良好的學習態度或外語能力等 12 個構面上，皆認為相當重要。其重要性程度依序為：口頭溝通表達能力、知識獲取能力、知識分類與整合能力、自我經營管理能力、問題思考與解決能力、良好的學習態度、電腦運用能力、文字溝通表達能力、團隊協作能力、研究方法的使用、規劃預測力、外語能力。而此 12 個構面中又以表 4-10 所測驗之口頭溝通表達能力、知識分類與整合能力兩者最重要，為碩士研究生最重要之應備能力。以下將分述受測者於此 12 構面之意見，並給予重新定義如表 4-24。

（一）口頭溝通表達力

根據統計分析結果，如表4-9所示，填答者對於口頭表達能力的重要程度方面，以「讓別人清楚的知道自己欲表達的問題或重點」的平均數4.53為最高分，其次為「準確地表達自己的觀點」。顯現出大部分研究生認為在碩士研究生涯中，精準的溝通表達能力扮演了人與人之間能充分理解與成功傳達訊息非常重要的角色。

(二) 知識獲取能力

根據表4-9的統計分析結果顯示，填答者對於知識獲取能力的重要程度方面，以「了解有哪些知識搜尋管道」的平均數4.36為最高，其與「懂得使用多種不同的知識搜尋方法」並列第二。碩士研究生在書籍資料或文獻的閱讀上要比以往大學時代更為廣博精深，因此能夠採用許多不同、有效率的資訊管道，取得更豐富、更有用的資訊，對於碩士研究生而言是不可或缺的能力之一。

(三) 知識分類與整合能力

根據表4-9的統計分析結果顯示，填答者對於知識分類與整合能力的重要程度方面，以「能在大量資訊中有效率地檢索到想要的資訊」的平均數4.39為最高。碩士研究的訓練之一，就是要從許多資料中理解、分析，再整合自己的意見或想法。隨著個人知識的增長與資訊複雜度的增加，對於分類的標準、整合的架構都需要更為嚴謹、更有系統化的想法。

(四) 自我經營管理能力

根據統計分析結果，如表4-9所示，填答者對於自我經營管理能力的重要程度方面，以「盡力完成應做的事情及責任義務」的平均數4.53為最高，而平均分數同樣超過4.50分的題項為「做好時間管理」，得平均4.51分。由此可知受試者一致認為研究生在時間內對自己應做的事情負責是很重要的，若無法準時完成自己時間內應盡的責任和義務，勢必無法完成研究生涯中大量的報告及研究。

(五) 問題思考與解決能力

根據統計分析結果，如表4-9所示，填答者對於問題思考與解決能力的重要程度方面，以「運用清晰及合理的思考，從不同角度去思考問題」的平均數4.31為最高。一個研究生能如倫語「學之序」之慎思、明辨，由各方角度切入問題去深思，從思考的脈絡中找出新思路後，提出明確、有建設性的意見來解決問題，而非只是就問題的表層做出結論，對於課堂的報告或是碩士論文而言都是具有實質意義的。

(六) 良好的學習態度

根據表4-9的統計分析結果顯示，填答者對於良好的學習態度之重要程度方面，以「以積極進取的態度深入探究觀察的事物或主題」的平均數4.34為最高。在本研究訪談時，幾乎每位受訪者皆有提到唯有正確的學習態度才是求學的不二法門，除了培養積極向上的態度努力不懈、並且擁有持之以恆的毅力外，最重要的是要有自主學習、主動求知的意識，才能成為學習的原動力。

(七) 電腦運用能力

根據統計分析結果，如表 4-9 所示，填答者對於電腦運用能力的重要程度方面，以「能用電腦傳遞、整合與運用資訊」的平均數 4.16 為最高。一般研究生的電腦能力，除了對於作業系統要有基本操作能力與瞭解之外，應學習文書處理、電子試算表與簡報軟體等交作業、報告必備的工具，來達到進行研究的結果整合、分析與呈現。

(八) 文字溝通表達能力

根據統計分析結果，如表 4-9 所示，填答者對於文字溝通表達能力的重要程度方面，以「讓人看得懂文章內容所欲表達的精髓」的平均數 4.32 為最高。此種能力看似不算特別，但卻是未來從事各項工作及研究工作的重要能力基礎。一

篇研究或是成果的發表，必須用文字來表述自己的新見解或提出評論，但若無法讓人看得懂文章欲表達的重點，就算徒有再好的研究成果也是枉然。因此必須借重流暢通順的文辭，適切的文法、字數及標點符號，分明的段落與架構以表達文章的精隨。

（九）團隊協作能力

根據統計分析結果，如表4-9所示，填答者對於團隊協作能力的重要程度方面，以「與團隊成員維持融洽關係」的平均數4.26為最高。在繁忙的求學過程中，自然少不了與同儕之間進行分組互動，成為相互討論、辯論、共同研習的「學習型組織」，使團體成員能相互取長補短，釋放自己的潛能，貢獻出個人的智慧，培養學生在團隊生活中的責任感、社交能力和融洽的人際關係。

（十）研究方法的使用

根據統計分析結果，如表4-9所示，填答者對於研究方法的使用之重要程度方面，以「懂得如何加以操作及應用研究工具」的平均數4.11為最高。欲從事論文寫作，必須清楚地了解有哪些研究方法？進行的程序為何？有哪些優缺點以及適用的情形，而「工欲善其事，必先利其器」，懂得善用及操作研究工具可以節省許多時間，例如已發展的問卷、採樣器材，或是統計分析軟體等。

（十一）規劃預測力

根據統計分析結果，如表4-9所示，填答者對於規劃預測力的重要程度方面，以「能明確具體擬定工作計畫與行動步驟來達成目標」的平均數4.13為最高。得知受測者認為有系統的規劃安排，有助於研究生在繁忙的生活中遵循自己的步調達成計畫目標。

（十二）外語能力

根據統計分析結果，如表4-9所示，填答者對於外語能力的重要程度方面，

以「能閱讀英文一般文件報告及文獻資料」的平均數4.31為最高，但在其他聽、說、寫的題項中所得之平均分數卻未達4分。表示受測者認為在研究生涯中，外語能力之使用頻率於閱讀國外文獻的部分會比其他聽、說與寫來的頻繁，因此更彰顯其重要程度。

表4-24 碩士班研究生應備能力構面之重新定義（續後頁）

能力構面	定義
一、團隊協作能力	主動並盡力配合團隊成員分享相關與有用的資訊及協助，並與團隊成員間維持融洽關係。
二、問題思考與解決能力	了解整體問題的意義、結構來做為批判的基礎，以正確的理论、敏銳的洞察力及嚴謹的邏輯推論能力從不同角度思考問題，並有系統的分析問題產生的原因與解決方案，使問題有效的解決。
三、自我經營管理能力	了解自己在各方面的優劣勢、機會和威脅，針對強處能充分發揮實力，弱點則能積極修正，以盡力完成應做的事情及責任義務。
四、外語能力	具備母語以外其他語言之聽、說、讀、寫能力。
五、規劃預測力	明確、具體地擬定未來工作計畫與行動步驟來達成目標。
六、良好的學習態度	培養努力不懈的態度與持之以恆的毅力，並以認真、主動、積極求知的態度去學習。
七、口頭溝通表達能力	能有耐心地傾聽、了解別人的想法，並以適當的態度和技巧，準確、清晰、簡潔的表達自己的觀點。
八、電腦運用能力	正確、安全和有效地利用科技、電腦軟硬體，以蒐集、分析、研判、整合與運用資訊。
九、文字溝通表達能力	清晰、正確、精鍊的運用語言，並加入適當的文風、語氣，以思維順序貫穿欲溝通表達的主題。
十、研究方法的使用	了解各種研究方法及研究工具的意義、適用時機及用法，並懂得如何選用研究工具。
十一、知識分類與整合能力	將知識加以有效的分類、累積與管理，並能在大量資訊中檢索、融會貫通，從知識中萃取精華加以整合運用。
十二、知識獲取能力	透過各種多元的實體或虛擬管道尋得所需要的資訊或知識。

二、不同背景變項之碩士研究生應備能力意見分析

(一) 不同性別

不同性別之受測者對我國碩士研究生應備能力重要程度之看法，在外語能力上有顯著差異，且由平均數可知，女性研究生在外語能力重要程度的認知上明顯高於男性研究生，其差異可能因為女性天生對於語言的敏感度比男性高，較擅長語言學習所致，呼應潘華凌（2006）之看法，認為女性對於學習外語的興趣與欲望都比男性要強。

(二) 不同年齡

不同年齡之受測者對我國碩士研究生應備能力重要程度之看法，在文字溝通表達能力上有顯著差異，雖因p值接近於顯著值.05，無法在Scheffe事後比較法中達到顯著，但可由平均數可觀察出年齡於51歲以上之受測者，在文字溝通表達能力重要程度的認知上明顯低於其他年齡組別，惟年齡於51歲以上之樣本數過少，因此恐不具代表性。

(三) 不同學校

由表 4-16 可知以上三所學校共同排序最重要者皆為口頭溝通表達能力，知識獲取能力在政治大學及文化大學則是共列第二；知識分類與整合能力於中正大學與文化大學則是分列於第二、三名，知識獲取能力於中正大學與文化大學則是分列於第三、二名，表示研究所非常不同於大學時代之教學，就是重視學生自己蒐尋、掌握文獻資料，經過自己的思路分類、整合分析後，能夠用口頭的方式上台報告，因為唯有透過自己吸收所得到的知識才能完整地陳述表達出來，達到對事物真正的理解與深化。

不同學校之受測者對我國碩士研究生應備能力重要程度之看法，在研究方法的使用上有顯著差異，經由 Scheffe 事後比較法發現中正大學碩士研究生在研究

方法使用能力的重要程度看法上大於政治大學碩士研究生。中正大學碩士研究生在研究方法的使用方面之重要程度平均數為 4.29，排序上有明顯高於其他兩所學校的趨勢，可能誠如先前文獻探討之課程資料，其共同課程非常注重研究方法之教育。研究方法與科學研究實質上乃互為因果關係，因為方法與工具的創新，會直接影響科學研究的成果，因此，在科學研究過程中，其研究方法佔有重要的地位。

不同學校之受測者對我國碩士研究生應備能力重要程度之看法，在電腦運用能力上有顯著差異，經由 Scheffe 事後比較發現文化大學碩士研究生在電腦運用能力的重要程度看法上大於政治大學碩士研究生。此差異可能來自文化大學老師對學生在電腦方面運用的要求，如上人力資源專題研究的課程，老師會補充知識分類管理、線上平台分享等，使同學更熟悉、更願意利用電腦整合運用、傳達、分享自己的知識。

不同學校之受測者對我國碩士研究生應備能力重要程度之看法，在文字溝通表達能力上，政治大學排名明顯高出其他兩所學校許多，但由於平均值差異不大，因此並未達到顯著，此差異可能如文獻探討之結果雷同。如文獻探討之結果，政治大學勞工所素以勞動法令與勞工政策作為主要修習領域，因此對於文字的擇用或文章的撰寫需要以較為精煉的字句以表達法令或政策的嚴謹度。

不同學校之受測者對我國碩士研究生應備能力重要程度之看法，在外語能力上三者排序都明顯偏低，因此亦未達顯著水準。如先前所述，外語能力的題項積分於三所學校皆以閱讀能力為重，顯示於研究所之外語能力使用上仍以閱讀國外文獻資料為主，於此，各校對碩士研究生招生時之外語基本要求，應可加重英文閱讀能力之權重或計分。

綜合以不同學校為背景變項之研究結果，與文獻探討中三所學校的不同教學重點有吻合之處。政治大學勞工所素以勞動法令與勞工政策作為主要修習領域，

對於文字的擇用或文章的撰寫需要以較為精煉的字句以表達法令或政策的嚴謹度，因此在文字溝通表達能力上，政治大學排名明顯高出其他兩所學校許多。中正大學之共同課程非常注重研究方法教育，因此在研究方法的使用方面之重要程度，排序上有明顯高於其他兩所學校的趨勢。文化大學則重視不同學科之教學與科際整合，需要利用相關的軟硬體設施等協助不同課程間的概念理解、結合與分享等，因此文化大學碩士研究生在電腦運用能力的重要程度需求較高。

(四) 不同年級

由表 4-21 發現口頭溝通表達能力、自我經營管理能力、知識獲取能力基本上都涵蓋在三個不同年級背景認知之前四名中，而知識分類與整合能力在政治大學、中正大學及文化大學中的排名，分別為第七、四、二名。可知於不同年級的分類中，除了前述之不同學校認為最重要的口頭溝通表達能力、知識獲取能力、知識分類與整合能力外，尚須高度的自我管理能力的要求，也就是對自己最基本的自我管理要求。具備良好自我管理能力的研究生能夠調節個人的認知、行為、情緒及環境，來因應來自內外來的干擾或阻礙，最終達成學習的目標。

研二生(含以上)認為口頭溝通表達能力、知識分類與整合能力在碩士研究生應備能力之重要程度排序第一、二名，與整體認知之碩士研究生最重要之應備能力相互吻合，其中原因筆者認為畢業校友與研二生(含以上)在知識分類與整合能力看法上相去甚遠的原因，可能起因於近代科技知識充斥，知識來源也十分繁雜開放，需要的知識分類與整合能力更勝以往；而研一生因剛踏入研究生涯不久，對於研究生需要的能力不一定能完全理解。

外語能力在不同年級中之重要程度排序仍是偏低的，其原因同上述。

不同年級之受測者對我國碩士研究生應備能力重要程度之看法，在規劃預測力上，F 值雖在規劃預測力上達到顯著水準，但因 p 值接近於顯著值.05，因此無法在 Scheffe 事後比較法中達到顯著，但仍可由平均數看出畢業校友之認為預測

規劃力之重要程度有較高的趨勢，推測畢業校友有感工作或生活上對於未來事物的趨勢走向及規劃之重要性，因此在預測規劃力之看法高於其他組別。

不同年級之受測者對我國碩士研究生應備能力重要程度之看法，在文字溝通表達能力上有顯著差異，且經由Scheffe事後比較發現畢業校友在文字溝通表達能力的重要程度看法上比二年級（含以上）碩士研究生還要來的重要。此差異可能來自於近代由於電腦的使用普遍及資訊科技發達，許多上於在學階段之年輕人在文章撰寫上並沒有花太多心思；反之，畢業校友可能在工作後有加入工作上實務應用的觀念，期待文字溝通表達能力應於就學時期預先培養，除了可以順利完成學業及論文，也可為將來的就業能力打好基礎。

三、勞工所教師對於應備能力的看法分析。

本研究於訪談時，由專家訪談所得之碩士生應備能力重要程度前五名為：正確的求學態度（10人）、組織整合能力（10人）、外語能力（10人）、獨立思考與判斷（9人）、發現問題與解決問題（9人）；由統計分析所得之碩士研究生應備能力重要程度認知的前五名為：口頭溝通表達能力、知識獲取能力、知識分類與整合能力、自我經營管理能力、問題思考與解決能力，有些雖在構面名稱上有稍做修改，但仍可看出其重疊之處有知識分類與整合能力、問題思考與解決能力兩個構面。綜合本研究教師與學生之看法，與 Lee Hansen（2002）的研究結果前五名：主動性、分析能力、口頭溝通表達能力、決策能力及計劃/組織能力，有許多相似之處。

然而，在外語能力的認知上，勞工所教師及學生雙方則是有重大的差別。外語能力的重要性反居碩士研究生重要認知的最後一名。研究生雖認為僅閱讀能力於碩士生應備內涵中為外語能力重要程度之首，但隨著台灣一步步地邁向國際，即便是能力再好、學識再高的研究生，倘若無法持有基本的語文溝通能力作為拓展知識的工具，只能像井底之蛙一般，喪失了走向國際的競爭優勢。因此在教師

的認知下，外語能力不僅需要「讀」，尚須具備聽、說、寫的能力，特別是在勞工關係這個知識領域中，涉及了大量需要外語溝通的範疇，上至國際層次的談判協商，下至外籍勞工的管理協調等，皆須依賴語言工具的使用以成功達成溝通的目的。



第五章 結論與建議

本研究以勞工研究所之碩士研究生為研究對象，旨在探究我國碩士生應備能力內涵，並透過文獻探討、專家訪談、問卷調查等研究方法進行研究分析，期待我國碩士研究生在踏入學術研究階段之際就能瞭解、並且訓練自己具備這些能力，使其碩士研究生涯得以順利地進行發展。

本章主要將歸納研究之主要發現，並提出建議以供我國碩士研究生作為應備能力內涵的參考依據以及後續研究之參考或應用，以下將就研究發現之成果與建議分別敘述。

第一節、結論

本節經資料分析結果，我國碩士研究生作為應具備之應備能力內涵及其重要性排序。經由上述研究歷程，本研究之發現如下：

一、我國碩士研究生所應具備之應備能力內涵

- (一)我國碩士研究生之應備能力內涵依其重要程度排名依序為：口頭溝通表達能力、知識獲取能力、知識分類與整合能力、自我經營管理能力、問題思考與解決能力、良好的學習態度、電腦運用能力、文字溝通表達能力、團隊協作能力、研究方法的使用、規劃預測力、外語能力等十二大構面，並細分為62個項目。其中口頭溝通表達能力包含「4項」、知識獲取能力包含「2項」、知識分類與整合能力包含「5項」、自我經營管理能力包含「8項」、問題思考與解決能力包含「9項」、良好的學習態度包含「5項」、電腦運用能力包含「3項」、文字溝通表達能力包含「4項」、團隊協作能力包含「10項」、研究方法的使用包含「3項」、規劃預測力包含「5項」、外語能力包含「4項」，其內涵詳見附錄三。

(二) 口頭溝通表達能力、知識分類與整合能力兩者為碩士研究生最重要之應備能力，並且與研二生(含以上)認知的碩士研究生應備能力重要程度排序前兩名相互吻合。

二、勞工所教師對於應備能力的看法。

(一) 本研究於訪談時，由專家訪談所得之碩士生應備能力重要程度前五名為：正確的求學態度（10人）、組織整合能力（10人）、外語能力（10人）、獨立思考與判斷（9人）、發現問題與解決問題（9人）。

(二) 教師與勞工所碩士生對於應備能力的重要性看法中，皆認為重要之能力有知識分類與整合能力、問題思考與解決能力兩個構面；看法有異之能力為外語能力。

三、比較各不同背景變項對於應備能力之看法。

(一) 女性研究生在外語能力重要程度的認知上顯著高於男性研究生。

(二) 政治大學碩士研究生認為碩士研究生最需要的應備能力構面，依重要程度順序為：口頭溝通表達能力、知識獲取能力、文字溝通表達能力、自我經營管理能力、良好的學習態度、問題思考與解決能力、知識分類與整合能力、規劃預測力、團隊協作能力、外語能力、研究方法的使用、電腦運用能力。

(三) 中正大學碩士研究生認為碩士研究生最需要的應備能力構面，依重要程度順序分別為：口頭溝通表達能力、知識分類與整合能力、知識獲取能力、研究方法的使用、自我經營管理能力、電腦運用能力、問題思考與解決能力、良好的學習態度、文字溝通表達能力、團隊協作能力、規劃預測力、外語能力。

- (四) 文化大學碩士研究生認為碩士研究生最需要的應備能力構面，依重要程度順序分別為：口頭溝通表達能力、知識獲取能力、知識分類與整合能力、自我經營管理能力、問題思考與解決能力、電腦運用能力、良好的學習態度、團隊協作能力、文字溝通表達能力、規劃預測力、研究方法的使用、外語能力。
- (五) 政治大學、中正大學與文化大學三所學校於重要排序前三名中，共同認為最重要能力皆為口頭溝通表達能力與知識獲取能力，而外語能力的重要性排序皆明顯偏低。
- (六) 中正大學碩士研究生在研究方法使用能力的重要程度看法上大於政治大學碩士研究生。
- (七) 文化大學碩士研究生在電腦運用能力的重要程度看法上大於政治大學碩士研究生。
- (八) 畢業校友認為碩士研究生最需要的應備能力構面，依重要程度順序分別為：知識獲取能力、口頭溝通表達能力、自我經營管理能力、問題思考與解決能力、文字溝通表達能力、良好的學習態度、知識分類與整合能力、電腦運用能力、研究方法的使用、規劃預測力、團隊協作能力、外語能力。
- (九) 研一生認為碩士研究生最需要的應備能力構面，依重要程度順序分別為：口頭溝通表達能力、自我經營管理能力、知識獲取能力、知識分類與整合能力、問題思考與解決能力、良好的學習態度、團隊協作能力、規劃預測力、文字溝通表達能力、外語能力、研究方法的使用、電腦運用能力。
- (十) 研二生(含以上)認為碩士研究生最需要的應備能力構面，依重要程度順序分別為：口頭溝通表達能力、知識分類與整合能力、知識獲取能力、自我經營管理能力、電腦運用能力、問題思考與解決能力、良好的學習態度、文字溝通表達能力、團隊協作能力、研究方法的使用、規劃預測力、外語

能力。

(十一) 不同年級排序於前四名中，共同認為最重要之能力為：口頭溝通表達能力、知識獲取能力與自我經營管理能力，而外語能力的重要性排序皆明顯偏低。

(十二) 畢業校友在規劃預測力重要程度的認知上明顯高於其他年級組別。

(十三) 畢業校友在文字溝通表達能力的重要程度看法上比二年級(含以上)碩士研究生還要來的重要。

第二節、研究限制與建議

本研究旨在探討我國勞工研究所碩士研究生應備能力之內涵，由於本研究歸納之能力項目係針對勞工研究所而設立，尚有些許應備能力無法涵蓋至所有研究所之研究生，因此根據研究結論，提出本研究之研究限制與後續研究方向。

一、研究限制

本研究在實施過程中受到以下之限制：

(一) 不同學術單位類別所需之應備能力各有所異，因此本研究係針對勞工關係研究所之碩士研究生建立起可實際應用之模式，不一定完全適用於其他學系所之碩士研究生。

(二) 應備能力問卷調查部份，礙於與畢業校友之聯絡管道較為不足，因此較年長之學長姊的樣本數較少。

二、建議

為了有效提昇碩士研究生學術能力之品質，開發碩士研究生之學術研究潛能，茲提出下列建議：

(一) 實務應用之建議

根據本研究結果，本研究所提出之 12 項應備能力有助於提升碩士研究生於在學期間之課堂學習、論文研究、自我提升等能力，具有幫助研究生找出研究學習的盲點之學術價值，因此建議新生在進入碩士研究的行列之前可先盤點自我能力，並就此應備能力內涵檢視及比對，特別首要注重本研究所指出最重要之兩項應備能力：口頭溝通表達能力與知識分類與整合能力，以進一步培養碩士研究生所需之應備能力，使研究生涯的學習更加順利且具效率。

另外，學校教師也可針對某些能力項目較弱的學生，施以重點式的教學方式，例如應用於缺乏團體協作力的班級，可以分組的方式進行課程討論，增加其互助和與人協調的機會及能力；針對缺乏創新能力的班級，可運用腦力激盪的方式激發學生的想法等。

由研究結果得知，「閱讀」為碩士研究生於外語能力之首，因此建議學校可於碩士研究生考試入學試驗中，調整外語能力之「聽、說、讀、寫」計分比重，除有助於學生未來搜尋文獻資料外，也可讓學生多閱讀並接觸多方不同的想法，增加未來研究之價值。

根據以不同學校為背景變項之研究結果，可知三所不同學校各有其教學特色及重點，因此本研究建議未來研究生在選校或踏入研究所之際，應先了解該不同學校之課程重點及所需要的能力重心，加強自己應備能力程度，以符合未來學習之所需。

(二) 對後續研究者之建議

本研究探討碩士研究生之應備能力屬於初探性之研究，尚有些許內容不夠完整，以下根據研究結果，提出本研究之後續研究方向以供後續研就者參考。

1. 擴大研究對象

本研究調查對象為勞工所碩士研究生，其隸屬社會科學院，較無牽涉理工方面之層面，恐無法代表所有系所研究生所需之應備能力實況。故建議後續研究者可擴大研究對象，訪談其他不同學院或不同類型之系所研究生，進而蒐集更廣泛之意見，進一步建立整體之碩士研究生能力量表及其評估指標。

2. 擴大研究範圍

本研究之範圍僅限於碩士研究生在學期間所應具備之能力內涵，並未針對研究生畢業後之就業力進行探討。建議後續研究者，可以針對就業能力部分進行後續發展及比較，期許碩士研究生於在求學階段除了提升學術能力外，也能一併充實其就業力。

3. 進行應備能力之成效評量

本研究範圍係針對勞工所碩士研究生建立之應備能力，尚未將應備能力連結至碩士研究生之學習成效。建議後續研究者，可針對本研究提出之十二項應備能力，探討研究生應備能力與其學習成效之關聯性，以了解其應備能力和能力之重要排序是否與成績表現或學習成效有絕對的正面相關性。

參考文獻

中文部分

- 王永福(2006)。業務人員職能甄選量表之研究—以保險業為例(碩士論文, 朝陽科技大學, 2006)。全國博碩士論文資訊網, 094CYUT5121033。
- 王光耀(2007)。視唱練耳研究生的知識技能結構及研究能力培養。交響-西安音樂學院學報, 26(4), 73-75。
- 王雪梅(2009)。英語專業研究生課程設置與學術能力發展。外語界, 1, 44-50。
- 方明陽(2003)。我國專科學校電機工程科專業核心能力內涵之研究(碩士論文, 台北科技大學, 2003)。全國博碩士論文資訊網, 091TIT00677032。
- 田振榮(2001)。以職場為導向學生能力標準架構與能力分析模式。技術及職業教育雙月刊, 63, 216-220。
- 向陽、陳學玲、趙福祥、戴江紅(2006)。努力發展學生思維探索能力—案例討論在研究生臨床流行病學教學中的應用。國高等醫學教育, 6, 83-84。
- 成露茜(1999)。淺析基本能力與基本學力。翰林文教雜誌, 5, 24-25。
- 羊憶蓉(1996)。一九九〇年的澳洲教育改革:「核心能力」取向的教育計劃。教改通訊, 20, 2-3。
- 朱元祥、陳羿君(1999)。從臺灣技職教育沿革發展中探討通識教育的重要性。樹德科技學報, 1(1), 257-265。
- 江享貞(2005)。技專校院碩士班研究生理性思維的能力分析—以中部一所國立科技大學為例(碩士論文, 雲林科技大學, 2005)。全國博碩士論文資訊網, 093YUNT5677005。
- 江文雄、田振榮、林炎旦、張宗憲(1999)。技職校院學生能力標準建構與能力分析模式之規劃。技術及職業教育雙月刊, 54, 3-8。
- 任桂婷、高擴昌、張志敏(2009)。英語專業研究生科研創新能力現狀及其對策。繼續教育研究, 1, 102-104。
- 肖川、胡樂樂(2006)。論研究生學術能力的培養。學位與研究生教育, 9, 1-5。
- 李大偉(1983)。能力本位教學與職業教育。家政教育, 9(1), 56-58。
- 李偉文(2008)。教養可以這麼浪漫。台北:野人文化。

- 李隆盛 (2000a)。技職一貫群核心課程發展進程。科技與人力教育的進展 (頁 139-145)。台北：師大書苑。
- 李隆盛 (2000b)。技職教育體系一貫課程的規劃與推動。科技與人力教育的精進 (頁 132-148)。台北：師大書苑。
- 李隆盛 (2000c)。技職體系一貫課程的理想與規劃。科技與人力教育的提升 (頁 97-105)。台北：師大書苑。
- 李隆盛 (2002)。技職體系一貫課程的特色。科技與人力教育的變革。台北：師大書苑，111-115。
- 李隆盛 (2004)。工程與技術學院學生的核心能力。科技與人力教育的創新 (頁 87-99)。台北：師大書苑。
- 李右婷、吳偉文 (2003)。Competency 導向人力資源管理。台北：普林斯頓。
- 李國芳、張開冉 (2008)。研究生創新能力培養中的工效學思考。西南交通大學學報 (社會科學版)，9 (6)，104-107。
- 李聲吼 (1997)。人力資源發展的能力內涵。就業與訓練，178，51-58。
- 李齊鳴、程越、劉詩宇 (2005)。論研究生社會適應能力的培養。遵義醫學院學報，28 (2)，204-206。
- 余錦波、葉保強 (1994)。思考與理性思考。台北：台灣商務。
- 吳信如 (2002)。資訊軟體業業務人員專業核心職能量表之建立 (碩士論文，中央大學，2002)。全國博碩士論文資訊網，090NCU00007009。
- 吳明隆 (2007)。SPSS操作與應用-問卷統計分析實務。台北：五南。
- 吳清山、林天祐 (1998)。教育名詞：基本能力。教育資料與研究，25，75-76。
- 邱昭榕 (2005)。碩士研究生壓力來源與因應方式之研究-以中部某一所大學為例 (碩士論文，台中教育大學，2005)。全國博碩士論文資訊網，094NTCTC576022。
- 邱皓政 (2006)。量化研究與統計分析-SPSS中文視窗版資料分析範例解析。台北：五南。
- 林振雄 (2001)。高職電機科學生基本能力之分析研究 (碩士論文，台北科技大學，2001)。全國博碩士論文資訊網，089TIT00677022。
- 林澄貴 (2001)。知識管理、工程專業人員核心能力與工作績效關係之研究-以中鋼公司為例 (碩士論文，中山大學，2001)。全國博碩士論文資訊網，

089NSYS5007037。

- 林燦螢 (2009)。就業力漫談 (人力資本提升-國際研討與政策對化論壇)。台北：國際就業安全協會中華民國總會。
- 姜濤、陳開梅、楊劍 (2007)。體育學科碩士研究生科研能力培養新模式的探索。*山東體育學院學報*，23 (5)，124-126。
- 阿格納斯 (2001)。韋氏新世界大學詞典 (英語第四版)。中國：遼寧教育出版社。
- 徐靜芳 (2003)。研究生生活壓力、社會支持與身心健康之關係研究 (碩士論文，高雄師範大學，2003)。全國博碩士論文資訊網，091NKNU0464005。
- 馬革蘭 (2007)。對研究生能力培養的研究與思考。*重慶科技學院學報 (社會科學版)*，2，138-139。
- 袁振國 (2007)。關於提高高校哲學社會科學科研能力的思考。*東疆學刊*，24 (4)，1-5。
- 康自立 (1989)。工業職業專業教師能力之研究。台北：行政院教育部技職司。
- 許朝信 (2005)。從美好生活所需能力的觀點論述九年一貫課程中的基本能力。*國民教育研究學報*，15，99-122。
- 莊育承 (2007)。先備知識對合作學習成效之影響 (碩士論文，中山大學，2007)。全國博碩士論文資訊網，095NSYS5396054。
- 張彥通 (2000)。英國高等教育「能力教育宣言」與「基於行動的學習」模式。*比較教育研究*，1，11-16。
- 張新仁等 (2003)。學習與教學新趨勢。台北市：心理。
- 教育部 (1998a)。國民教育階段九年一貫課程總綱綱要。台北：作者。
- 教育部 (1998b)。國民中學學生基本學力指標。台北：作者。
- 黃政傑 (2004)。課程教學之變革。台北：師苑。
- 黃榮強 (1997)。學士後教育投資行為之探討-以研究所與推廣教育為例 (碩士論文，中央大學，1997)。全國博碩士論文資訊網，085NCU00334010。
- 陳志鈺 (2001)。百貨業樓面管理人員職能量表之建立-以某百貨公司為例 (碩士論文，中央大學，2001)。全國博碩士論文資訊網，089NCU00007002。
- 陳淑惠 (2004)。公務機關人事人員核心能力之研究-以行政院農業委員會暨所屬機關為例 (碩士論文，政治大學，2004)。全國博碩士論文資訊網，

093NCCU5149052。

陳壽燦、顏建勇(2007)。培養和提升研究生創新能力的路徑選擇。理論與實踐-理論月刊, 7, 100-102。

陳喜峰(2005)。關於培養地質學碩士研究生野外綜合能力的思考。中國地質教育, 4, 77-79。

陳伯璋、張新仁、潘慧玲、蔡清田(2006)。界定與選擇國民核心素養：概念參考架構與理論基礎研究---子計畫三：全方位的國民核心素養之教育研究(I) (國科會專題研究計畫成果報告編號：NSC95-2511-S434-001)。台北：中華民國行政院國家科學委員會。

陳至中(2009, 3月14日)。李家同：用大量閱讀取代精讀。中國時報, A4版。

馮丹白(1998)。職業訓練師所應具備的能力內涵。就業與訓練, 16, 3-5。

劉京輝、唐以志(2000)。關鍵能力及其啟示。職教論壇, 3, 16-19。

鄧亦武、鄧厚平(2007)。蜀議研究生教學方法改革與創新能力之培養—如何提高研究生的課堂講授能力。教學研究, 30(5), 412-416。

潘華凌(2006)。英語專業學生的學習動機研究。宜春學院學報, 28(1), 131-136。

鄭芬姬、何坤龍(2004)。管理心理學。台北：新陸書局。

賴寶棗(1999)。研究生資訊蒐尋行為：以淡江大學研究生為例(碩士論文, 淡江大學, 1999)。全國博碩士論文資訊網, 087TKU00330011。

盧錫瑩(2003)。高職教師對職校課程綱要一般能力認同度之研究(碩士論文, 台北科技大學, 2003)。全國博碩士論文資訊網, 092TIT00677005。

饒達欽、徐昊杲(1999)。澳大利亞能力本位訓練制度與教育系統銜接成效之研究(NSC 88-2413-H-003-013)。台北：行政院國家科學委員會。

外文部分

- Alexander, P. A., & Judy, J. E. J. (1988). The interaction of domain-specific and strategic knowledge in academic performance. *Review of Educational Research*, 58, 375-404.
- American Psychological Association(1974). *Standards for Educational and Psychological Test*. Washington, D.C.: Autor. pp. 25-48.
- Australian Higher Education Council (AHEC) (1992). Achieving quality. *National board of employment, education and training*. Canberra: Australian Government Publishing Service.
- Bloom, B. S. (1982). *Human characteristics and school learning*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Boyatzis, R.E. (1982). *The competent manager: A model of effective performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Bennett, N., Dunne, E., & Carre', C. (2000). *Skills development in higher education and employment*. London: SRHE and Open University Press.
- Billing, D. (2003). Generic cognitive abilities in higher education: An international analysis of skills sought by stakeholders. *Compare: A Journal of Comparative Education*, 33, 335.
- Beckett, D. (2004). Embodied competence and generic skill: the emergence of inferential understanding. *Educational Philosophy & Theory*, 36(5), 497-508.
- Boni, A., & Lozano, J. F. (2007). The generic competences: An opportunity for ethical learning in the European convergence in higher education. *Higher Education*, 54, 819-831.
- Candy, P. C., Crebert, G., & O'Leary, J. (1994). *Developing lifelong learners through undergraduate education* (Commissioned Report No. 28). Canberra: National Board of Employment, Education and Training.
- Clanchy, J., & Ballard, B. (1995). Generic skills in the context of higher education. *Higher Education Research and Development*, 14, 155-166.
- Crebert, G. (2002, June). *Institutional research into generic skills and graduate attributes: Constraints and dilemmas*. Paper presented at the International Lifelong Learning Conference, Yeppoon, Queensland.
- Crebert, G., Bates, M., Bell, B., Patrick, C.-J., & Cragolini, V. (2004). Developing generic skills at university, during work placement and in employment:

- Graduates' perceptions. *Higher Education Research & Development*, 23, 147-165.
- Dawkins, J. (1987). *The challenge for higher education in Australia*. Canberra: Australian Government Publishing Service.
- De La Harpe, B., Radloff, A., & Wyber, J. (2000). Quality and generic (professional) skills. *Quality in Higher Education*, 6, 231-243.
- Dochy, F., Moerkerke, G., & Marten, R. (1996). Integrating assessment, learning and instruction: assessment of domain-specific and domain-transcending prior knowledge and program. *Studies in Educational Evaluation*, 22, 309-339.
- Dochy, F., Segers, M., & Buehl, M. M. (1999). The relation between assessment practices and outcomes of studies: The case of research on prior knowledge. *Review of Educational Research*, 69(2), 145-186.
- Fletcher, S. (1992). *NVQs, standards and competence: A practice guide for employers, management and trainers*. London : Kogan Page.
- Fischer, B. A., & Zigmond, M. J. (1998). Survival skills for graduate school and beyond. *New Directions for Higher Education*, 101, 29-40.
- Fraser, S. (2001). Graduate attributes and generic skills at Macquarie. *And gladly teche*, 1, 1-4.
- Gagne', R. M. (1985). *The conditions of learning and theory of instruction* (4th ed.). New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Gabric, D., & McFadden, K. (2000). Student and employer perceptions of desirable entry-level operations management skills. *Mid-American Journal of Business*, 16, 51-59.
- Hall, T. D. (1976). *Career in organization.*, Goodyear Publish Co., Pacific Palisades.CA.
- Hayes, J. L. (1979). A new look at managerial competence: The ama model of worthy performance. *Management Review*, 68(11), 1198-1200.
- Higher Education Quality Council (HEQC) (1995). *Graduate standards programme: interim report*. London: HEQC.
- Harvey, L., Moon, S., & Geall, V., (1997). *Graduates' work: Organisational change and students' attributes*. England: Birmingham University.
- Hesketh, A. J. (2000). Recruiting an elite? Employers' perceptions of graduate education and training. *Journal of Education and Work*, 13(3), 245-271.

- Hager, P., Holland, S., & Beckett, D. (2002). *Enhancing the learning and employability of graduates: The role of generic skills*. Business/Higher Education Round Table Position Paper, 9, 1-16.
- Knowles, M. S. (1975). *Self-directed learning: A guide for learners and teachers*. Englewood Cliffs: Prentice Hall/Cambridge.
- Klemp, G. O., Jr. & McClelland, D. C. (1986). What characterizes intelligent functioning among senior managers ? In R. J. Sternberg and R. K. Wanger (Eds), *Practical Intelligence: Nature and origins of competence in the everyday world* (pp.31-50). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Klein, A. L. (1996). Validity and reliability for competency-based system : Reducing litigation risks. *Compensation and Benefits Review*, 28(4), 31-37.
- Kemp, N. D. (1999). The identification of the most important non-technical skills required by entry-level engineering students when they assume employment. *South African Journal of Higher Education*, 13(1), 178–186.
- Ledford, G. E. Jr. (1995). Paying for the skill, knowledge, and competencies of knowledge workers. *Compensation and Benefits Review*, 27(4), 55-62.
- Leckey, J. F., & McGuigan, M. A. (1997). Right tracks? Wrong rails: The development of generic skills in higher education. *Research in Higher Education*, 38, 365-378.
- Lee Hansen, W. (2002). Developing new proficiencies for human resource and industrial relations professionals. *Human Resource Management Review*, 12(4), 513-538.
- Leggett, M., Kinnear, A., Boyce, M., & Bennett, I.(2004). Student and staff perceptions of the importance of generic skills in science. *Higher Education Research & Development*, 23, 295-312.
- McClelland, D. C.(1973). Testing for Competence Rather Than for Intelligence. *American Psychologist*. 28(1), 1-24.
- Manninen, J., & Hobrough, J. (2000). Skills gaps and overflows? A European perspective of graduate skills and employment in SMEs. *Industry and Higher Education*, 14(1), 51–57.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York : McGraw-Hill
- Popper, Karl R. (1959). *The logic of scientific discovery*. New York: Harper & Row.
- Parry, S. B. (1998). Just what is a competency? And why should you care? *Training*,

58-64.

- Palmer, S. R. (2000). Student responses to activities designed to develop generic professional skills. *Journal of Professional Issues in Engineering Education & Practice*, 126,(4), 180-185.
- Patterson, A., & Bell, J. W. (2001). Teaching and learning generic skills in universities: the case of 'sociology' in a teacher education programme. *Teaching in Higher Education*, 6(4), 451-471.
- Prince, K. J. A. H., van Eijs, P. W. L. J., Boshuizen, H. P. A., van der Vleuten, C. P. M., & Scherpbier, A. J. J. A. (2005). General competencies of problem-based learning (PBL) and non-PBL graduates. *Medical Education*, 39, 394-401.
- Radhakrishna, R., & Bruening, T. (1994). Pennsylvania study: Employee and student perception of skills and experiences needed for careers in agribusiness. *National Association of Colleges and Teachers of Agriculture (NACTA) Journal*, 38, 15-18.
- Raymond, A. N. (1999). *Employee training & development*. New York: McGraw-Hill.
- Rychen, D. S., & Salganik, L. H. (eds.) (2003). *Key competencies for a successful life and a well-functioning society*. Cambridge, MA: Hogrefe & Huber.
- Stout, B. L., & Smith, J. B.. (1986). Competency-based education: a review of the movement and a look to the future. *Journal of Vocational Home Economics Education*, 4(2), 109-134
- Spencer, L. M., Jr. & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work : Models for superior performance*, New York: John Wiley & Sons Inc.
- Spencer, L. M., Jr. (1995). *Reengineering human resource*. New York : John Wiley & Sons Inc.
- Sparrow, P. R. (1997). Organizational competencies: Creating a strategic behavioural framework for selection and assessment. In N. Anderson & P. Herriot (Eds.), *International handbook of selection and assessment* (pp. 343-368). Chichester, England: Wiley.
- Stephenson, J., & Yorke, M. (1998). *Capability and quality in higher education*. London: Kogan Page.
- Smeby J-C. (2000). Disciplinary differences in Norwegian graduate education. *Studies in higher education*, 25(1), 53-67.

- Sumsion, J., & Goodfellow, J. (2004). Identifying generic skills through curriculum mapping: a critical evaluation. *Higher Education Research & Development*, 23, 329-346.
- Torshen, K. P. (1977). *The mastery approach to competence-based education*. New York: Academic Press.
- Tait, H., & Godfrey, H. (1999). Defining and assessing competence in generic skills. *Quality in Higher Education*, 5(3), 245.
- Woodruffe, C. (1991). Competence by any other name. *Personnel Management*, 23, 30-33.



參考網站

- 中國文化大學 (2009)。勞工關係學系暨研究所。線上檢索日期：2009年10月18日。網址：<http://sites.google.com/a/pccu.edu.tw/crylhr/>
- 台灣高等教育研究所電子報 (2009)。94學年度畢業後一年之碩士，在「具備職場所需的一般能力」之情形為何？線上檢索日期：2009年6月20日。網址：<http://info.cher.ed.ntnu.edu.tw/epaperi/items/nindex2.php?no=211>
- 行政院主計處 (2009)。全國統計資料。線上檢索日期：2009年10月10日。網址：<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=13213&CtNode=3504>
- 任懷鳴 (2008)。「面對未來」的學校教育。線上檢索日期：2009年6月5日。網址：<http://www.wretch.cc/blog/alexrh/22139541>
- 洪正松 (2007年, 6月15日)。不同先備知識之科技創新活動比較個案研究：以氣墊車設計與製作為例。網路社會學通訊期刊, 64。線上檢索日期：2009年10月18日。網址：<http://mail.nhu.edu.tw/~society/e-j/64/64-14.htm>
- 國立中正大學 (2009)。勞工關係學系。線上檢索日期：2009年10月19日。網址：<http://b007.ccu.edu.tw/front/bin/home.phtml>
- 國立政治大學 (2009)。勞工研究所。線上檢索日期：2009年10月18日。網址：<http://www.labour.nccu.edu.tw/>
- 教育部 (2003)。促進高等教育國際競爭力專案報告。線上檢索日期：2009年6月12日。網址：http://www.edu.tw/content.aspx?site_content_sn=1688
- 許芳菊 (2006年11月22日)。國際化能力-全球化下的必要配備。天下雜誌 2006年教育專刊：關鍵能力-你的孩子到底該學什麼？線上檢索日期：2009年6月10日。網址：<http://ad.cw.com.tw/cw/2006kids/content02.asp>
- 楊惠芳 (2005年3月7日)。教界提18歲公民應備基本能力。國語日報, 1。線上檢索日期：2009年6月5日。網址：<http://163.21.249.242/News/News.asp?iPage=&UnitId=182&NewsId=14617>
- 簡朝和 (2006)。研究生的生活管理—過來人的經驗談。線上檢索日期：2009年7月5日。網址：http://counsel4.mac.nthu.edu.tw/blog/counseling&func=article_read&article_id=64
- European Commission(2004). Implementation of education and training 2010 work

programme- Key competences for lifelong learning. Retrieved October 5, 2009, from the World Wide Web:

<http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/basicframe.pdf>

United Kingdom Research Councils/Arts and Humanities Research Board. (2001).

Joint statement of the Research Councils'/AHRB's skills training requirements for research students. Retrieved April 5, 2009, from the World Wide Web:

<http://www.bsrc.ac.uk/funding/studentships/index.html>

Van Zolingen S. J. (2002). The role of key qualifications in the transition from vocational education to work. *Journal of Vocational Education Research*, 27(2), 217-242. Retrieved June 7, 2009 from the World Wide Web:

<http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JVER/v27n2/vanzolingen.html>



附錄

附錄一 專家訪談大綱

敬愛的教授您好：

此份大綱主要目的，在於了解就讀勞工研究所的碩士研究生應該具備之能力，以勝任勞工所之碩士研究工作；希望藉由此資料的蒐集與整理，對未來的勞工所碩士研究生在應備能力的自我評量及培養上能有所助益。

您所提供之資料，將僅作為學術研究參考用，本研究相關參與人員有資料保密共識，敬請放心作答。最後感謝您在百忙中撥冗抽空協助本次訪談。

敬祝您健康快樂、萬事如意

中國文化大學勞動研究所

指導教授：林燦螢 助理教授

研究生：彭予彤 敬託

連絡電話：0953320908

E-mail：yutung9898@gmail.com

* 說明：

本研究所指之應備能力定義為：「培養新能力之前所應具備的基礎能力」。

壹、受訪者基本資料

姓 名：_____ 職 稱：_____

服 務 單 位：_____ 教 育 程 度：_____

性 別：_____ 年 齡：_____

服 務 年 資：_____ 受 訪 時 間：_____

貳、碩士研究生之應備能力

- (一) 請問您認為就讀勞工研究所方面之碩士研究生，應具備哪些能力，方能勝任勞工所範圍之碩士研究工作？
- (二) 請問在您所接觸過的優秀碩士研究生中，您認為他們有什麼樣的知識、技能、態度與行為表現？
- (三) 請問您認為有哪些能力對碩士研究生來說是最重要、最能提升其學習成效的？
- (四) 請問您針對以上歸納之碩士生能力及其定義有無補充或建議？



附錄二 調查問卷

我國勞工研究所碩士研究生應備能力之內涵

敬愛的各位先進您好：

此份問卷主要目的，在於了解就讀勞工研究所的碩士研究生應該具備之能力，以勝任勞工所之碩士研究工作；希望藉由此資料的蒐集與整理，對未來的碩士研究生在應備能力的自我評量及培養上能有所助益。

您所提供之資料，將僅作為學術研究參考用，本研究相關參與人員有資料保密共識，敬請放心作答。最後感謝您在百忙中撥冗抽空協助本次問卷調查。敬祝您健康快樂、萬事如意

中國文化大學勞動學研究所

指導教授：林燦瑩 助理教授

研究生：彭予彤 敬託

連絡電話：0953320908

E-mail：yutung9898@gmail.com

* 說明：

本研究所指之應備能力定義為：「培養新能力之前所應具備的基礎能力」。

第一部份：基本資料

1. 性別：男 女
2. 年齡：20-30歲
31-40歲
41-50歲
51 歲以上
3. 您的學校是：政治大學
中正大學
文化大學

4. 您目前是：畢業校友
一年級碩士研究生
二年級(含以上)碩士研究生

第二部份：以下題目是想了解碩士研究生應具備能力內涵之重要程度，請依您認為碩士研究生應具備哪些能力逐題填答，以圈選方式選出最符合您心中之想法。

能力內涵		重要程度				
		非常不 重要	很不 重要	普 通	很 重 要	非 常 重 要
1	主動分享團隊成員相關或有用的資訊	1	2	3	4	5
2	盡力配合協助團隊成員	1	2	3	4	5
3	能欣賞並尊重他人	1	2	3	4	5
4	與團隊成員維持融洽關係	1	2	3	4	5
5	與團隊成員凝聚共識	1	2	3	4	5
6	有耐心地聆聽別人的想法	1	2	3	4	5
7	能理解他人欲表達的問題或重點	1	2	3	4	5
8	準確地表達自己的觀點	1	2	3	4	5
9	讓別人清楚的知道自己欲表達的問題或重點	1	2	3	4	5
10	以適當的態度或技巧與他人進行對談	1	2	3	4	5
11	依主題有次序地鋪陳書面報告架構	1	2	3	4	5
12	能簡明地運用文字(如下標題)	1	2	3	4	5
13	能擇以正確的字詞進行撰寫	1	2	3	4	5
14	讓人看得懂文章內容所欲表達的精髓	1	2	3	4	5
15	以適當的文風語氣貫穿欲表達的主題	1	2	3	4	5
16	與人建立良好關係網絡	1	2	3	4	5
17	以同理心了解對方的感覺或想法	1	2	3	4	5
18	考慮他人的情緒或需求	1	2	3	4	5
19	以助人的態度表達對對方的關心	1	2	3	4	5
20	具化解衝突的技巧	1	2	3	4	5
21	以積極進取的態度深入探究觀察的事物或主題	1	2	3	4	5
22	能抓得到學習要領或方法	1	2	3	4	5
23	盡力完成應做的事情及責任義務	1	2	3	4	5
24	對事物保有高度的好奇心	1	2	3	4	5
25	把握任何能夠學習的機會(如參加實習)	1	2	3	4	5

26	遭受阻力、敵意或壓力時能保持冷靜，抑制負面情緒及行動，不容易被激怒而情緒失控	1	2	3	4	5
27	針對自己的強處能充分發揮實力，弱點則能積極修正	1	2	3	4	5
28	以迎接挑戰的精神，來面對任何的挫敗與打擊	1	2	3	4	5
29	了解生涯規劃的技巧，並善於執行	1	2	3	4	5
30	能隨時保持良好的體能與精神狀態	1	2	3	4	5
31	做好時間管理	1	2	3	4	5
32	能預測事務發展，據以進行替代方案等規劃	1	2	3	4	5
33	具備準時完成任務的能力	1	2	3	4	5
34	依事情的輕重緩急來安排處理順序	1	2	3	4	5
35	能明確具體擬定工作計畫與行動步驟來達成目標	1	2	3	4	5
36	能以新的想法去解決舊的問題	1	2	3	4	5
37	經常思考未來、尋找現況之改善空間	1	2	3	4	5
38	能向不同的人或資訊來源去找尋創意	1	2	3	4	5
39	了解有哪些知識搜尋管道	1	2	3	4	5
40	懂得使用多種不同的知識搜尋方法	1	2	3	4	5
41	能使用網鏈的概念，向前追溯或向外延伸至其他相關知識	1	2	3	4	5
42	能主動分析自我的學習需求，並採用恰當的方式學習	1	2	3	4	5
43	主動探究有興趣的議題或事物	1	2	3	4	5
44	將「學習」視為生活的一部分，接觸多方面知識以擴大視野	1	2	3	4	5
45	警惕自己繼續充實新知，終身學習	1	2	3	4	5
46	能用心傾聽、觀察及領悟	1	2	3	4	5
47	運用清晰及合理的思考，從不同角度去思考問題	1	2	3	4	5
48	能由因果的關連性、檢核論據的可信度，提出合理的求證和質疑	1	2	3	4	5
49	能依據一定的邏輯關係作出合理的推論	1	2	3	4	5
50	提出明確、適時且有建設性之意見	1	2	3	4	5
51	能發掘潛在問題	1	2	3	4	5
52	有系統的分析問題，找出問題產生的原因或因果關係	1	2	3	4	5
53	能將複雜的問題或處理過程拆解成小部份，依重要次序逐步處理	1	2	3	4	5
54	能針對問題產生原因，擬定可行的解決方案，使	1	2	3	4	5

	問題有效的解決					
55	以有效率的速度解決問題	1	2	3	4	5
56	能聽懂英文簡報、討論及一般的演講	1	2	3	4	5
57	能以英文作簡報，並能流暢地表達意見與看法	1	2	3	4	5
58	能閱讀英文一般文件報告及文獻資料	1	2	3	4	5
59	有能力以英文書寫與課堂或研究相關的事物	1	2	3	4	5
60	能在資料取得後篩選並蒐集有用的資料	1	2	3	4	5
61	將資訊加以有效的分類管理	1	2	3	4	5
62	能在大量資訊中有效率地檢索到想要的資訊	1	2	3	4	5
63	將分門別類的各種不同知識加以融會貫通	1	2	3	4	5
64	能將知識中萃取出精華進一步應用在課業上或日常生活中	1	2	3	4	5
65	正確並有效地操作電腦軟硬體	1	2	3	4	5
66	運用電腦處理課業資料與日常生活事物	1	2	3	4	5
67	能用電腦傳遞、整合與運用資訊	1	2	3	4	5
68	了解各種研究方法的意義與適用時機	1	2	3	4	5
69	懂得如何加以操作及應用研究工具	1	2	3	4	5
70	具備統計基本的知識技能	1	2	3	4	5



本問卷到此結束，請您確定有無遺漏之處，再次謝謝您的耐心填答及合作，
使本研究得以順利進行，衷心感謝您的協助！

附錄三 專家訪談結果

一、專家D

(一) 請問您認為就讀勞工研究所方面之碩士研究生，應具備哪些能力，方能勝任勞工所範圍之碩士研究工作？

必備的大概有基本的外語能力，研究所需要閱讀許多文獻資料可能都是外文的，因此這個能力非常重要；也因為資料來源多，因此知識管理能力也是必要的，能讓自己在眾多知識中找到自己想要的；研究所非常注重的能力之一，就是組織整合能力，要能把大範圍的東西濃縮成小範圍的東西，而且閱讀的技巧及最後要達到的目的也就是要會抓出重點；而研究方法和電腦運用能力這兩項是本來就應該要有的基本技能，研究所本身為了要做出研究就是必須要精熟研究方法，這兩項能力為就讀研究所的輔助性工具。

(二) 請問在您所接觸過的優秀碩士研究生中，您認為他們有什麼樣的知識、技能、態度與行為表現？

除了以上的能力，我接觸過優秀的學生大多在自己的人際關係方面可以handle得不錯，也對自我有比較嚴格的要求，在抗壓性以及情緒控制上會比較有正確的處理方式。

(三) 請問您認為有哪些能力對碩士研究生來說是最重要、最能提升其學習成效的？

最重要就是會主動去學習，很有自發性，遇到問題的時候會用積極的態度去學習，我認為這是最重要的。

(四) 請問您針對以上歸納之碩士生能力及其定義有無補充或建議？

1. 建議不要分為主構面及次構面下去發展題目，否則量測出來的結果會比較不

明確到底是哪一項。

2. 建議將協調力與團隊合作改為「協調與溝通」或「團隊合作」。
3. 人際關係可以獨立出來，建議改為「人際關係經營」。
4. 外語能力的部分建議可以讓學生們勾選哪些語言？例如英文、日文、德文等，以了解哪些是最重要的外語。
5. 個人經營管理建議改為「自我經營管理」。
6. 建議將兩項研究工具分開，分為「電腦運用能力」及「研究方法」兩者。
7. 最重是最後問卷設計出來必須要問程度，因為也許跟其他的科系都是需要相同的能力，但在程度上的差別可能有異，因此做這個問卷的重點是要同學回答重要性，也就是必須做出程度上有什麼不同。
8. 建議也可以設計幾題半開放式的題目，例如：您的_____能力是如何培養的？下面可能會有好幾個選項，符合的打勾，最再寫一個「其他」。
9. 建議將題目加上「研究生核心能力」或「學術能力」，比較切題。

二、專家E

(一) 請問您認為就讀勞工研究所方面之碩士研究生，應具備哪些能力，方能勝任勞工所範圍之碩士研究工作？

分為知識能力、技術能力、態度和行為。知識能力包含語文能力及專業能力，並且可以從知識能力的學習中，從不同的角度來看勞工問題。技術能力包含電腦能力（含文書處理）、表達及溝通、創新能力、及獨立思考的能力，其中溝通表達也包含PPT的設計與表達、自我介紹等。態度必須要採接納，並且主動、積極的態度去學習。行為的部分必須要透過行動來達到經驗的吸取，並且培養優良的閱讀習慣，同時這個科系也必須要有為社會服務的精神。

(二) 請問在您所接觸過的優秀碩士研究生中，您認為他們有什麼樣的知識、技能、態度與行為表現？

基本上與上述的差不多，還要有獨立製作PPT、使用電子資源（圖書館）、能流利地表達與思考，還要能夠衡量自己的讓力到哪裡（做事情以能力所及為限）。

(三) 請問您認為有哪些能力對碩士研究生來說是最重要、最能提升其學習成效的？

還是態度，因為知識是可以訓練的，而態度是難以改變的，因此這個部分以態度最為重要。

(四) 請問您針對以上歸納之碩士生能力及其定義有無補充或建議？

我覺得還可以加入「謙虛」，謙虛的人才會有辦法繼續往上學習，否則只是一昧地自己覺得自己很厲害，無心繼續追求更深入或寬廣的知識。

三、專家F

(一) 請問您認為就讀勞工研究所方面之碩士研究生，應具備哪些能力，方能勝任勞工所範圍之碩士研究工作？

當然應該要有的大概有：獨立獲取知識的能力，這樣才有辦法自己找尋想要的資料、獨立思考與判斷、發現問題與解決問題、外語能力是一定要有的，畢竟勞工方面的知識領域尚未建全，還須參考許多國外資料、規劃能力可以幫助時間安排、經營管理能力、知識分類與整合能力、創新能力是為了要旁養學生有更新的想法、研究工具使用、口頭溝通與表達能力、文字溝通與表達能力等這些都很重要。

(二) 請問在您所接觸過的優秀碩士研究生中，您認為他們有什麼樣的知識、技能、態度與行為表現？

我見過的第一種學生是天資本來就非常好的；第二種是學習能力很快的，學習動機很強的；再來是求學態度非常好的，其中求學的態度非常重要。

(三) 請問您認為有哪些能力對碩士研究生來說是最重要、最能提升其學習成效的？

知識的獲取及搜尋能力、獨立思考與判斷、發現問題與解決問題、外語能力、知識分類與整合能力，這些能力是我認為最重要的。

(四) 請問您針對以上歸納之碩士生能力及其定義有無補充或建議？

我認為領導能力對於碩士研究生比較不需要。另外需要對於勞工問題有興趣者，但這屬於知識的部分就不再敘述。

四、專家G

(一) 請問您認為就讀勞工研究所方面之碩士研究生，應具備哪些能力，方能勝任勞工所範圍之碩士研究工作？

其實這些大多都是用的到的，但我認為最基本應該要有的能力有：發現問題與解決問題，因為研究就是為了要發現問題然後去設法解決、外語能力對於文獻的參考有很大的助益、知識管理能力、組織整合能力也需要，因為要將這些知識串聯起來濃縮，可能還需要reorganize、研究方法非常重要、自主學習是研究所非常強調的重點，一定要自動自發、正確的求學態度、規劃能力等這幾項。

(二) 請問在您所接觸過的優秀碩士研究生中，您認為他們有什麼樣的知識、技能、態度與行為表現？

最主要與之是不同的部分還是要有主動積極的態度。

(三) 請問您認為有哪些能力對碩士研究生來說是最重要、最能提升其學習成效的？

能夠讓研究生輕鬆學習的還是如同第一題的那些能力，只要好好培養起來，

這些能力都具有能夠提升學習成效的特點。

(四) 請問您針對以上歸納之碩士生能力及其定義有無補充或建議？

我認為論文的格式非常重要，許多研究生在生上一年級的時候還是對論文的相關東西不是很清楚，因此建議研究生應該在一年級剛進來的時候就要懂得去看別人的論文、學習論文的格式以及研究方法的使用，對未來的論文研究會有很大的幫助。

五、專家H

(一) 請問您認為就讀勞工研究所方面之碩士研究生，應具備哪些能力，方能勝任勞工所範圍之碩士研究工作？

第一要有邏輯推理能力，並且具獨立構思、判斷的能力；第二要有問問題及回答問題的能力，問題並不是亂問，而是經過自己的思考、判斷後，整合自己的想法針對疑點提出；還有一點也很重要，外語，至少程度要可以看得懂國外的文獻資料，有了資料就必須要做好管理的動作，才可達事半功倍之效。

(二) 請問在您所接觸過的優秀碩士研究生中，您認為他們有什麼樣的知識、技能、態度與行為表現？

有自己想法、還有良好的人際關係經營能力，這些也是他未來的社會資本，因此就在學期間若培養了良好的團隊合作能力，在做研究有困難時甚至未來出了社會都非常受用。規劃能力也是很重要的，特別是在時間的安排上，唸書、休閒、交友、打工或擔任研究助理，都會消耗掉許多自己的時間，良好時間規劃能力的人可以在最短的時間內完成所有的事情，效率比一般人都好。另外就是態度，除了對師長外，還可以對同儕、甚至對學弟妹，也可以抱著學習的精神求知，不應該對上一套對下一套。自己可以把自己的事情都認真、負責地打點好。

(三) 請問您認為有哪些能力對碩士研究生來說是最重要、最能提升其學習成效

的？

有願景規劃、還有很強的邏輯能力及獨立思考能力，是最為重要的，可以知道自己下一步應該要怎麼走，清楚自己的方向，不管是研究或是未來的生涯皆是如此。

(四) 請問您針對以上歸納之碩士生能力及其定義有無補充或建議？

因為文獻可能不是很好找，因此我建議題目可以加個「初探」。

六、專家I

(一) 請問您認為就讀勞工研究所方面之碩士研究生，應具備哪些能力，方能勝任勞工所範圍之碩士研究工作？

研究所主要就是要培養學生可以思考批判的能力，對事物要有自己的想法、會分析，找出問題來，然後找出方法，例如找資料、或是請教別人等等，再整合大家的想法將問題解決掉，因此邏輯思考能力還有分析整合能力等都是很重要的。另外，像在做論文研究時，會遇到一種學生寫出來的東西別人看不懂，沒辦法了解他要表達的東西，這個也很重要，一旦沒有了文字溝通能力，就算作出來的成果再好，別人也很難了解其中的意義。

(二) 請問在您所接觸過的優秀碩士研究生中，您認為他們有什麼樣的知識、技能、態度與行為表現？

我想外語能力是很重要的，現在一般的學生就算讀到研究所外語能力也不是非常好，這樣在找資料的時候就已經受到很大的限制了，就算搜尋資料的功力強，也很難去發掘國外的新想法，特別又是在勞工關係領域，需要許多外語能力的溝通、協調等。另外研究方法很強的學生也是比較占有優勢的，通常他們知道自己的東西要怎麼做，很有自己的見解，不是等老師去發現學生的問題，他會主動尋求資源來解決；我還有遇過一種團隊能力很強的人，在同學相處中有很好的

人際關係，這種人也很能領導團體，帶動整個學習的氣氛。

(三) 請問您認為有哪些能力對碩士研究生來說是最重要、最能提升其學習成效的？

最重要的我認為是態度要主動、遇到挫折時能夠克服困難，做研究也必須要踏實，對自己的東西負責、不能以投機取巧的方式交差了事，進而培養獨立研究的精神，不是讓老師去追進度。研究生也需要有很好的時間管理觀念，因為上了研究所之後事情變得很多，有時後要唸的書還沒唸完，又必須協助辦一些研討會之類的活動，常常都覺得時間不夠用，因此必須善用、規劃自己的時間。

(四) 請問您針對以上歸納之碩士生能力及其定義有無補充或建議？

我想補充的是當一個研究生應該要歡喜做、願意承擔，不想要說老師都把事情丟給你，像是幫忙辦研討會等，其實那是可以訓練自己非常好的機會，而且也不要放過任何可以學習的機會，因為那可能會成為你為來很好的經驗或是學習一些做事情的方式。



七、專家J

(一) 請問您認為就讀勞工研究所方面之碩士研究生，應具備哪些能力，方能勝任勞工所範圍之碩士研究工作？

現今之碩士研究生所需具備之能力，以外語能力(英日文)為首要之條件，做為研究生需大量閱讀及蒐集國內外文獻資料，並能充分運用外語做為溝通表達的工具。其次，文字及口語表達能力亦相當重要，在撰寫文章時能有好的組織架構，並清楚表達研究核心，並且抓住重點提出問題所在。另外在研究的世界有很多事物並沒有一定的對錯或答案，因此研究生最好能具有思考批判的能力，最後再為學態度方面，能有追根究底，不輕易放棄的精神與培養對研究的興趣與好奇心。具備以上基本的幾個能力可使研究生往後的研究生涯有事半功倍之效。

(二) 請問在您所接觸過的優秀碩士研究生中，您認為他們有什麼樣的知識、技能、態度與行為表現？

大多數的研究生多能主動積極，並願意表達、分享自己的意見，他們對研究內容表現出好奇心，追根究底地發掘問題所在，合理的對研究提出質疑且積極尋求答案。

(三) 請問您認為有哪些能力對碩士研究生來說是最重要、最能提升其學習成效的？

欲提升研究生的學習成效，可透過訓練他們的思考批判能力進而達到目的，此外利用團隊合作方式激發學生的討論與分享，相互腦力激盪，藉以提升其彙整、組織的能力。

(四) 請問您針對以上歸納之碩士生能力及其定義有無補充或建議？

對於本問卷上所提之 10 大碩士研究生之先備能力主構面中，本人認為可將「經營規劃能力」改為個人資源管理，並將「人際關係」之次構面納入其中，另在「創新能力」部分，引導研究生的創新能力為學術研究工作上重要的一環，但要研究生有獨創性或許還有些難度。

八、專家K

(一) 請問您認為就讀勞工研究所方面之碩士研究生，應具備哪些能力，方能勝任勞工所範圍之碩士研究工作？

在探討碩士研究生應具備的能力前，首先了解「能力」是怎麼來的？可能為師資的啟發、學習的刺激或是制度的提供。身為研究生切不可閉門造車，須對社會現象有足夠的宏觀與視野，必須觀察及反省主流的意識型態，對價值觀也應有基本的認識。而在領導溝通上亦能站在不同的角度多元思考(勞方、資方、政方)，進而發現問題及解決問題。透過後天的學習，廣泛地涉獵及閱讀能更加增長自我

能力，也可以讓學生發揮想像力與創造力，另外，這些豐沛的資訊也讓知識分類的能力變得更為重要。

(二) 請問在您所接觸過的優秀碩士研究生中，您認為他們有什麼樣的知識、技能、態度與行為表現？

優秀的碩士生在學習態度上較為積極，行動力也高，多數參與有意義的社團活動，能自發性的學習，而學習動機強的同儕學習效果較為顯著，其思考邏輯及運用的能力上也比一般研究生高。

(三) 請問您認為有哪些能力對碩士研究生來說是最重要、最能提升其學習成效的？

自發性的主動學習是研究學習的根本，因此主動的學習態度是最重要的。另外如有貴人的幫助，提供研究所需資訊及方向，也未提升學習成效產生額外的加分效果。

(四) 請問您針對以上歸納之碩士生能力及其定義有無補充或建議？

無特別意見。

九、專家L

(一) 請問您認為就讀勞工研究所方面之碩士研究生，應具備哪些能力，方能勝任勞工所範圍之碩士研究工作？

碩士研究有許多語言文字上的需求，在文獻閱讀上需要大量的語言能力，特別是項勞工所可能需要閱讀大量 ILO 的資訊，因此資料蒐集的能力也是相當重要的，而研究資料的彙整撰寫則需要有文字的表達能力，在文字駕馭及口頭闡述上都須有相當的程度；而蒐集資料的過程中能夠分析判斷所需，發現問題癥節點，以第三者角度作評論，最後發展至獨立研究，以不同於以往的角度切入議題，將

具有某種程度的創新性。

(二) 請問在您所接觸過的優秀碩士研究生中，您認為他們有什麼樣的知識、技能、態度與行為表現？

態度必須主動積極。另外要能精確掌握閱讀的要點，分析蒐集的資料並與同學互相討論，思考分析問題的重點。

(三) 請問您認為有哪些能力對碩士研究生來說是最重要、最能提升其學習成效的？

首先從各處蒐集所需資料，接著將所有資料加以篩選分析及重點整理，之後將資料加以判斷分析，經由思考批判而融合為自己的觀點主張。

(四) 請問您針對以上歸納之碩士生能力及其定義有無補充或建議？

本人補充碩士生之能力可加入「聽取別人的意見」，給與自己反思的能力。每個人的論點及主觀意識都可以經由他人的給予的意見指教看見自己的盲點，使研究更加精粹。其他有列舉但沒有題及的能力若有當然就更能加分了。

十、專家M

(一) 請問您認為就讀勞工研究所方面之碩士研究生，應具備哪些能力，方能勝任勞工所範圍之碩士研究工作？

首先，作為一個需時時洞察社會現象的研究者，具有敏銳的觀察力是相當重要的，能見微知著，從小問題裡去研究出具有價值的學問；此外，必須有科際整合能力，勞工關係系所關切的議題跨越了社會福利、成人教育、人力資源、心理學、經濟學、社會學與政治學等，因此能夠慎思明辨，由各方角度切入問題而非只是就問題的表層做出結論，對於課堂的報告或是碩士論文而言都是相對具有實質意義的。

再者，擁有良好的語言能力一直是本系對於學生們基本的要求。世界是平的，在全球化的框架之下，即便是十八般武藝樣樣精通的研究生，倘若無法持有語文能力作為基本的溝通、拓展知識的工具，一樣是喪失了走向國際的競爭優勢。特別是在勞工關係領域中涉及了大量需要「溝通」的範疇，上至國際層次的談判協商，下至外籍勞工的管理協調等，甚至是參與國際學術研討會時，語言工具一直扮演著成功溝通的重要角色。

最後，無論是在任何領域扮演何種角色，學會妥善的時間管理是相當重要的，古人曾云：「蹉跎莫遣韶光好，人生唯有讀書好」，永遠懂得將眼光放遠而非限縮在眼前的短利，特別是身為一個研究生更須時時積極地為自己做準備，無論是研究計畫的構思、語言能力的提昇或是一般課堂作業等，有系統的規劃安排有助於在繁忙的生活中依循自己的節奏達成目標。而這也是我一直叮嚀研究生們把握兩年時光深耕自己的原因所在。

(二) 請問在您所接觸過的優秀碩士研究生中，您認為他們有什麼樣的知識、技能、態度與行為表現？

自任教以來對於學生我是極力的要求他們幾件事情，首先即是「多唸書」，知識的累積來自於不斷的學習與閱讀，閱讀的典籍能擴充到國外出版品尤佳，特別是身為一個社會科學的研究者更需要博覽群書方能透過比較、分析進一步歸納整理出屬於自己的一套知識邏輯。我所指導的研究生大多都很優秀，在學習面上除了擁有積極進取的學習態度，更能見微知著：從基礎的概念進而從國外文獻深入研究，進而與國內勞動情勢進行整合分析；在處理交辦事項亦是能賦予重任的傑出人才，工作過程保有及時的溝通檢閱以確保雙方傳達、接受的訊息無誤，而以一个學習者的姿態而言，針對有疑問的部份更要勇於從「多聽、多看、多問」，學會做事的方法、態度對於學生未來進入職場是相當重要，同時也是需要及早訓練培養的。

(三) 請問您認為有哪些能力對碩士研究生來說是最重要、最能提升其學習成效

的？

「凡走過必留下痕跡」，能將自己閱讀過的書籍心得摘要、隨堂筆記等歸納建檔的本領看似簡單，卻是個需要長期培養、維持的一個習慣。對每個研究生而言，研究問題的確立經常是需要長期的推敲、研議，「萬事起頭難」，如何讓自己能在有效時間內確切訂定研究主題，除了需要敏銳的洞察力從社會現象、議題等察覺問題意識外，平時資料的蒐集更是關鍵因素。

另外，於課堂上首重學生的課程參與討論，事實上無論是在演講、課程進行中都需要雙向的對話去激發聽者與講者內在的潛能與釐清困惑，透過課堂上的確實參與互動除了能加深學習印象外，也能讓講師直接明白課堂學生的需求導向，進而提供更有效益的課程內容，使教學成果更臻完善。

(四) 請問您針對以上歸納之碩士生能力及其定義有無補充或建議？

基本上對於本問卷中所提出的十大基本能力本人是相當贊同的，在此簡單提出個人見解。於勞工領域中，談判技巧的培訓著實重要，特別在 2009 年 7 月 1 日公布之「勞資爭議處理法」中有獨任調解人與獨任仲裁人之設計，更凸顯出談判技巧的擁有儼然已成為相關科系學生未來在職場的競爭優勢。

最後，常言道「功不唐捐」，身為一個處於變動時代的青年學子更需要時時砥礪自己持續擴充自我的人力資本，從事勞工研究勢必對於自我的權益相當關切，但了解基本權益所在並非代表任何事都要求公平、效率等，錙銖必較無法讓自身在學習的過程保有愉悅的狀態。反之，若能讓自己在求學過程謙遜而不失專業，努力而不失活力，同時保有獨立思辨能力，自然能將自己導引至成功豐沛的學術路上。

十一、專家N

(一) 請問您認為就讀勞工研究所方面之碩士研究生，應具備哪些能力，方能勝任勞工所範圍之碩士研究工作？

團體協作能力、口頭溝通與表達能力、文字溝通與表達能力、人際關係經營能力、正確的求學態度與學習方法、自我經營管理、規劃能力、創新思考、知識的獲取及搜尋能力、自主學習、獨立思考與判斷、發現問題與解決問題、外語能力、知識分類能力、知識整合運用能力、電腦運用能力、領導能力、研究方法。

(二) 請問在您所接觸過的優秀碩士研究生中，您認為他們有什麼樣的知識、技能、態度與行為表現？

團體協作能力、口頭溝通與表達能力、文字溝通與表達能力、人際關係經營能力、正確的求學態度與學習方法、自我經營管理、規劃能力、創新思考、知識的獲取及搜尋能力、自主學習、獨立思考與判斷、發現問題與解決問題、外語能力、知識分類能力、知識整合運用能力、電腦運用能力、領導能力、研究方法。

(三) 請問您認為有哪些能力對碩士研究生來說是最重要、最能提升其學習成效的？

團體協作能力、口頭溝通與表達能力、正確的求學態度與學習方法、規劃能力、知識的獲取及搜尋能力、自主學習、獨立思考與判斷、發現問題與解決問題、外語能力、知識分類能力、知識整合運用能力、電腦運用能力、領導能力、研究方法。

(四) 請問您針對以上歸納之碩士生能力及其定義有無補充或建議？

無其他建議。

附錄四 我國碩士研究生應備能力內涵（依構面別排序）

構面	行為指標
一、團隊協作能力	1.主動分享團隊成員相關或有用的資訊
	2.盡力配合協助團隊成員
	3.能欣賞並尊重他人
	4.與團隊成員維持融洽關係
	5.與團隊成員凝聚共識
	6.與人建立良好關係網絡
	7.以同理心了解對方的感覺或想法
	8.考慮他人的情緒或需求
	9.以助人的態度表達對對方的關心
	10.具化解衝突的技巧
構面	行為指標
二、問題思考與解決能力	11.運用清晰及合理的思考，從不同角度去思考問題
	12.能由因果的關連性、檢核論據的可信度，提出合理的求證和質疑
	13.能依據一定的邏輯關係作出合理的推論
	14.提出明確、適時且有建設性之意見
	15.能發掘潛在問題
	16.有系統的分析問題，找出問題產生的原因或因果關係
	17.能將複雜的問題或處理過程拆解成小部份，依重要次序逐步處理
	18.能針對問題產生原因，擬定可行的解決方案，使問題有效的解決
	19.以有效率的速度解決問題
構面	行為指標
三、自我經營管理能力	20.盡力完成應做的事情及責任義務
	21.遭受阻力、敵意或壓力時能保持冷靜，抑制負面情緒及行動，不容易被激怒而情緒失控
	22.針對自己的強處能充分發揮實力，弱點則能積極修正
	23.以迎接挑戰的精神，來面對任何的挫敗與打擊
	24.了解生涯規劃的技巧，並善於執行
	25.做好時間管理
	26.具備準時完成任務的能力
	27.依事情的輕重緩急來安排處理順序
構面	行為指標
四、外語能力	28.能聽懂英文簡報、討論及一般的演講
	29.能以英文作簡報，並能流暢地表達意見與看法

	30.能閱讀英文一般文件報告及文獻資料
	31.有能力以英文書寫與課堂或研究相關的事物
構面	行為指標
五、規 劃預測 力	32.能預測事務發展，據以進行替代方案等規劃
	33.能明確具體擬定工作計畫與行動步驟來達成目標
	34.能以新的想法去解決舊的問題
	35.經常思考未來、尋找現況之改善空間
	36.能向不同的人或資訊來源去找尋創意
構面	行為指標
六、良 好的學 習態度	37.以積極進取的態度深入探究觀察的事物或主題
	38.對事物保有高度的好奇心
	39.把握任何能夠學習的機會(如參加實習)
	40.將「學習」視為生活的一部分，接觸多方面知識以擴大視野
	41.警惕自己繼續充實新知，終身學習
構面	行為指標
七、口 頭溝通 表達能 力	42.能理解他人欲表達的問題或重點
	43.準確地表達自己的觀點
	44.讓別人清楚的知道自己欲表達的問題或重點
	45.以適當的態度或技巧與他人進行對談
構面	行為指標
八、電 腦運用 能力	46.正確並有效地操作電腦軟硬體
	47.運用電腦處理課業資料與日常生活事物
	48.能用電腦傳遞、整合與運用資訊
構面	行為指標
九、文 字溝通 表達能 力	49.能簡明地運用文字(如下標題)
	50.能擇以正確的字詞進行撰寫
	51.讓人看得懂文章內容所欲表達的精髓
	52.以適當的文風語氣貫穿欲表達的主題
構面	行為指標
十、研 究方法 的使用	53.了解各種研究方法的意義與適用時機
	54.懂得如何加以操作及應用研究工具
	55.具備統計基本的知識技能
構面	行為指標
十一、 知識分 類與整 合能力	56.能在資料取得後篩選並蒐集有用的資料
	57.將資訊加以有效的分類管理
	58.能在大量資訊中有效率地檢索到想要的資訊
	59.將分門別類的各種不同知識加以融會貫通

	60.能將知識中萃取出精華進一步應用在課業上或日常生活中
構面	行為指標
十二、 知識獲取能力	61.了解有哪些知識搜尋管道
	62.懂得使用多種不同的知識搜尋方法

