

ISSN 1022-7571

海 運 學 報

Journal of Maritime Science

第二十四卷

Vol.24

中華民國一〇四年十二月

Dec 2015

國立臺灣海洋大學海運暨管理學院

College of Maritime Science and Management
National Taiwan Ocean University

海運學報

出版機關：國立臺灣海洋大學

地 址：基隆市 202 北寧路二號

發行人：賴禎秀

編輯者：海運學報編輯委員會

主 編：林秀芬

編輯委員：翁順泰、鍾政棋、張玉君、宋世平

執行編輯：國立臺灣海洋大學海運暨管理學院

幹 事：賴惠玲

展售處：國立臺灣海洋大學海運暨管理學院

電 話：(02)24622192 轉 3000、3001、3002

網 址：<http://www.ntou.edu.tw>

刊期頻率：一年一期

出版年月：中華民國一〇四年十二月

創刊年月：中華民國八十一年十一月

工本費：新臺幣貳佰伍拾伍元

印刷者：人祥印刷文具股份有限公司

地 址：基隆市孝二路 93 巷 11 號

電 話：02-24226438

GPN：2008100058

ISSN：1022-7571

ISSN 1022-7571

海 運 學 報

Journal of Maritime Science

第二十四卷

Vol.24

中華民國一〇四年十二月

Dec 2015

國立臺灣海洋大學海運暨管理學院

College of Maritime Science and Management
National Taiwan Ocean University

目 錄

運用二進位系統輔助記憶摩爾斯電碼 Logical Induction of Morse Code by Binary and Decimal System 曾維國、彭欽麟、蔡凱馨	1
走向壯闊的藍海：探究高職海勤類科學生生涯進路意願 Walking Towards Wide Vast Blue Sea：The Explore of Career Development of Maritime Vocational High School Students 林育柔、陳銓、劉治忠、郭俊良	15
特提斯的逆襲—以 ARCS 模式探究女性航海學生上船實習之動機 Counter Attack of Thetis -Use of the ARCS Model to Investigate Female Navigational Students' Motivation of Internship Onboard 張綺君、郭俊良、吳珮琪、林婉萍	41
圓一個航海夢：探究學士後海勤第二專長學生上船工作意願之影響因素 Fulfilling a Seafaring Dream: An Investigation on the Factors Affecting the Willingness of Work aboard of Students with Post-baccalaureate Seafaring as the Second Expertise	75

運用二進位系統輔助記憶摩爾斯電碼

曾維國¹、彭欽麟²、蔡凱馨³

摘要

學習摩爾斯電碼能確保與外界通信順暢，減少語言上的隔閡與障礙，於緊急危難時，更顯其助益，綜觀傳統摩爾斯電碼的記憶方式，多半僅能背誦記憶，無具邏輯性的推導，本文藉由計算機二進位系統的邏輯概念建立一套實用又有趣、好記的摩爾斯電碼記憶法，以期藉由系統化的概念啟發後續研究者將摩爾斯電碼應用於程式設計亦或是其他電子設備中，使應用更加廣泛及便利。

關鍵詞：二進位系統、摩爾斯電碼、輔助記憶

壹、前言

「時間就是生命，速度就是希望。」在人員救助方面，遇險人員如何有效、快速的將正確求救信號通報警示給周遭的救難人員或船隻，使其能立即採取搜救行動便為十分重要之課題；通訊是與外界聯繫不可或缺之要素，不僅使船舶避讓更便捷，發生災難時，更能迅速地與外界聯絡，增加搜救及救助之效率；通訊方式大致可分為：視覺信號、音響信號以及無線電信號；而三者之間最快速的表示方式莫過於摩爾斯電碼；隨著科技的發展及通訊設備的進步，摩爾斯電碼有漸漸式微的趨勢，但對於在海域、山區以及能見度、通訊品質受限之區域，囿於操作環境、設備不佳之情況下，亦或是航行至他國，與他國通訊可能因其口音、腔調之不同，於情況緊急迫切時，以無線電溝通極可能引發錯誤解釋或表達不夠完善，此時便可使用摩爾斯電碼，所以摩爾斯電碼仍有其一定的存在價值。

¹ 國立臺灣海洋大學 商船學系 副教授

² 國立臺灣海洋大學 輪機工程學系 博士班 研究生

³ 國立臺灣海洋大學 商船學系 碩士班 研究生

貳、文獻回顧

一、摩爾斯電碼發明簡介

1825 年美國畫家塞繆爾·摩爾斯 (Samuel Morse) 應邀至華府替一位將軍畫像，在工作繪畫時其妻子臥病，摩爾斯因通信遲緩而一無所知，待得到消息時妻子早已辭世，摩爾斯難過至極，因此放棄繪畫致力於發明遠距離及快速之通訊方法；1847 年摩爾斯、倫納德·蓋爾 (Leonard Gale) 及阿爾弗雷德·韋爾 (Alfred Vail) 發展出單線電報並獲得專利，電報係以編碼方式傳送訊息，即係藉由摩爾斯電碼傳遞訊息，而摩爾斯和韋爾於 1836 年發明了摩爾斯電碼，如表 1 所示。

表 1 摩爾斯電碼

字元	代碼	字元	代碼	字元	代碼
A	• -	J	• - - -	S	• • •
B	- • • •	K	- • -	T	-
C	- • - •	L	• - • •	U	• • -
D	- • •	M	- -	V	• • • -
E	•	N	- •	W	• - -
F	• • - •	O	- - -	X	- • • -
G	- - •	P	• - - •	Y	- • - -
H	• • • •	Q	- - • -	Z	- - • •
I	• •	R	• - •		

二、國際摩爾斯電碼之概念

國際摩爾斯電碼為數字化通信形式，是運用點 (dit) 及劃 (dha) 之方式表示，並利用停頓時間表達一個單字(辭)或一個句子之間，這類信號係用音調平穩時斷時續之無線電信號傳送，稱之為連續波 (Continuous Wave, CW)；換句話說，任何能區別長 (dha) 及短(dit)信號的編碼方式皆可稱為摩爾斯電碼。每一摩爾斯

電碼皆各自有其意義，而早期由於科技未發達，電報在以逐字計費造成發送成本較高的情況下，出現許多已約定意思的縮寫。

三、國際摩爾斯電碼之應用

摩爾斯電碼「· · · --- · · ·」因為其規律節奏、合乎簡潔明瞭及快速等特點，因而設計成為求救信號 SOS。摩爾斯電碼對於航行安全有其重要性，為航海人員必備之專業技能，因此國際海事組織(International Maritime Organization, IMO) 於海上人命安全國際公約(International Convention for the Safety of Life at Sea, SOLAS)及國際海上避碰規則公約(International Regulations for Preventing Collisions at Sea, COLREG)內訂有關於摩爾斯電碼使用設備及相關規定；國際電信聯盟 (International Telecommunication Union, ITU) 規定使用無線電之人員對摩爾斯電碼需有一定之熟悉程度。在台灣，國家通訊傳播委員會 (National Communications Commission, NCC) 對於業餘無線電管理辦法亦有規定，如欲取得業餘無線電執照需通過摩爾斯電碼測驗具備該項證照，才可與世界各地的業餘無線電玩家聯繫、與世界接軌以增加國際觀；其實，摩爾斯電碼的應用對於一般人並非遙不可及，適時的應用或許能救人救己，登山為日常生活中全民休閒活動，曾有實例指出，因為善用燈光信號求救，而縮短搜救人員於山中搜尋的時間；亦有學界運用摩爾斯電碼之特性，發明了「神奇奶嘴摩爾斯碼控制器」，造福身障朋友，使之能運用摩爾斯電碼向外界表達與溝通。「摩爾斯電碼」已出現在生活當中多時，某一無線台新聞的開場音效，便是以摩爾斯電碼所設計的背景音「- · · · · - - · · · - - - - · · · - - - - · · · - - - -」(News Today)。其實摩爾斯電碼能以任何形式出現在生活當中，若能善用摩爾斯電碼的特性加上一些小巧思，更能增添生活的精采。

四、傳統國際摩爾斯電碼之輔助記憶法

傳統上，學生多半仍是以機械學習方式死記硬背摩爾斯電碼，為縮短背誦時間及拉長人的記憶時效性，便出現各式各樣的輔助記憶法，但皆未歸納出邏輯，換句話說，其全面背誦之本質依然無改變，僅是由字面背誦轉換為圖像或是節奏背誦，以下歸納出常見的輔助記憶法。

(一)視覺輔助：將摩爾斯電碼投射於筆畫當中(圖 1)。



(二)節奏編曲：運用音樂節奏，搭配摩爾斯電碼，反覆聆聽加強記憶。

(三)音節記憶：每一個英文字母設定一詞彙或句子，該詞彙或句子之音節與摩爾斯電碼相仿，請參閱表 2。

表 2 音節輔助記憶

字元	代碼	音節	字元	代碼	音節	字元	代碼	音節
A	·-	a-PART	J	·---	I WANT YOU,JONES	S	···	si si si
B	····	BOB is a man	K	·-·-	KANG-a-ROO	T	-	THRUST
C	····	CO-ca CO-la	L	·-··	he LOST his lid	U	··-	gid-dy UP
D	···	DOG did it	M	--	MORE MILK	V	···-	Beethoven's FIFTH
E	·	eh?	N	·-	NA-vy	W	·--	the WORLD WAR
F	····	did it HURT you	O	---	O-RE-O	X	····	CROSS at the DOOR
G	--·	GOO-GLE-ad	P	·-··	did POP POP it	Y	·-··	WHY did I DIE?
H	····	hitting the hip	Q	····	GOD SAVE the QUEEN	Z	····	ZSA ZSA did it
I	··	dig it	R	·-·	ro-TA-tion			

(四)長短音之先後順序分類路徑：將摩爾斯電碼運用長短音之先後順序分類，統整出樹狀圖，如圖 2，幫助記憶，此記憶法優點為聽取摩爾斯電碼時，僅需對照立即可知為何個字母，非常直觀，惟此圖不易記憶。

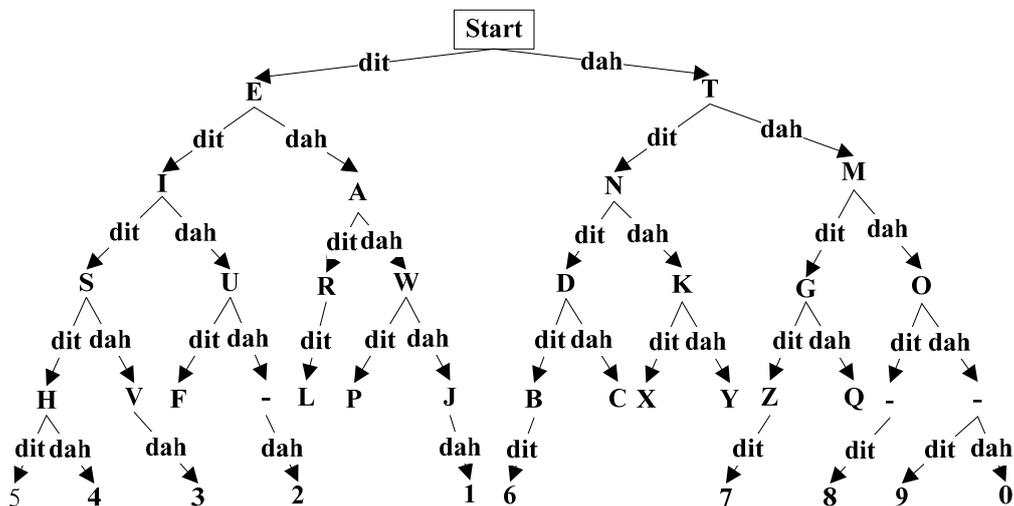


圖 2 分類路徑輔助記憶

(五)運用舊式電話分區撥號概念給分歸納：規則為 dit(•) 給一分、dah(-) 給二分及間隔給 1 分，彙整如表 3 所示。

表 3 給分規則分配

代碼	摩爾斯碼	得分	代碼	摩爾斯碼	得分
E	·	1 分	G	—··	6 分
T	—	2 分	O	—---	8 分
I	··	3 分	V	····—	8 分
A	·—	4 分	F	·····	8 分
N	—·	4 分	L	·····	8 分
S	···	5 分	B	—···	8 分
M	---	5 分	P	·—·	9 分
U	··—	6 分	X	—··	9 分
R	···	6 分	Z	—··	9 分
D	—··	6 分	C	—···	9 分
H	····	7 分	J	·-----	10 分
W	·---	7 分	Y	—·—	10 分
K	—·—	7 分	Q	---·—	10 分

接著，依得分加以整理為表 4。

表 4 依給分歸納統整

組別	得分	組員	口訣記憶
I	1 至 4 分	ETIAN	ETIAN (人名)
II	5 至 6 分	SMURD	SMURD
III	7 分	HWK G	HaWKinG (人名)
IV	8 分	OVFLB	OVeRfulL Bear
V	9 分	PXZC	Panda X-ray Zoo Carried
VI	10 分	JYQ	Jack, You're Quick

參、研究方法

一、二進位法簡介

日常生活最常使用的數字系統是十進位制，即是逢十進一位，以「0、1、2、3、4、5、6、7、8、9」表示，而二進位是電腦所使用的系統，逢二即進一位，以「0、1」表示，十進位轉二進位整數部分是藉由短除法由下至上取其餘數表示，如圖 3，基本統整表如

表 5 所示，以此類推，小數部分之轉換在本文不詳述。

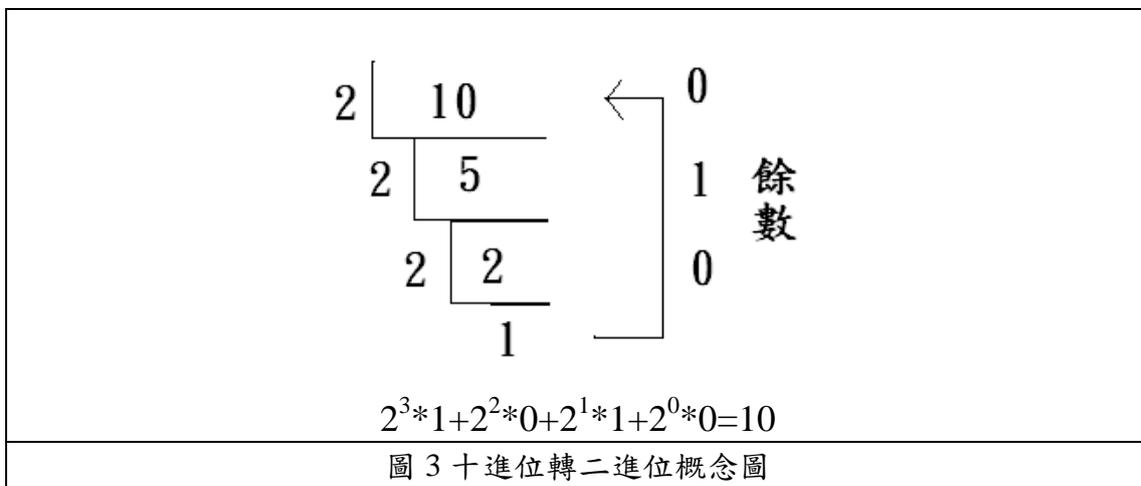


表 5 十進位轉二進位統整表

二進位 十進位	2^3	2^2	2^1	2^0
0	0	0	0	0
1	0	0	0	1
2	0	0	1	0
3	0	0	1	1
4	0	1	0	0
5	0	1	0	1
6	0	1	1	0
7	0	1	1	1
8	1	0	0	0
9	1	0	0	1

二、運用二進位系統輔助記憶摩爾斯電碼

以下為運用二進位系統輔助記憶摩爾斯電碼之流程及規則：

步驟 1：將 26 個摩爾斯電碼依照代碼數量分為五組。

步驟 2：dit (·) 視為 1 及 dha (-) 視為 0，以二進位概念依序排列。

步驟 3：對照十進位轉二進位系統，便可看出其中邏輯。

步驟 4：請發揮您的創造力，為這五組創造專屬於自己易於記憶的句子，請參閱

表 6。

表 6 二進位系統輔助記憶摩爾斯電碼

	0	1	2	3	4	5	6	7	例句
一	E	T							Educational Technology
	0	1							
	.	-							
二	I	A	N	M					It's A New Method
	00	01	10	11					
	..	--	--	--					
三	S	U	R	W	D	K	G	O	SURE. We Don't Keep Going On it
	000	001	010	011	100	101	110	111	
	---	---	---	---	---	
四 (.)	H	V	F	-	L	-	P	J	HaVe FuL ProJects
	0000	0001	0010	0011	0100	0101	0110	0111	
	
五 (-)	B	X	C	Y	Z	Q			Because (BX) See(C) You Z(two) Q(cute)
	1000	1001	1010	1011	1100	1101			
			

肆、結論

摩爾斯電碼、六分儀以及許多傳統所使用的技術及設備，隨著科技的日新月異漸漸被電子設施及設備所替代，惟在惡劣環境下以及電子設施有不可預測之故障，傳統技術及設備仍有其貢獻時機及瞭解價值；摩爾斯電碼於國際海事組織(IMO)之示範課程(Model courses)中設計為必須學習的基本課程，必須修習至一定時數，才能取得航海執業資格，學習摩爾斯電碼能確保與外界通信順暢，減少語言上的隔閡與障礙；綜觀目前軍訓、童軍及登山課程中，也將摩爾斯電碼之訓練納入野外求生項目之一，手機軟體也出現許多包含摩爾斯電碼功能之災難急救行動應用程式(Mobile Application, APP)，由此可見其實用性，就休閒娛樂面而言，業餘無線電玩家(火腿族)可透過無線電與世界接軌，以增加國際觀、練習語言，語言不通時，可利用國際信號(摩爾斯電碼)溝通，因此摩爾斯電碼實可視為一般常識，平時透過練習將學習納入生活，在緊急狀況時，便不會慌亂了陣腳。

摩爾斯電碼係國際通信之基本，藉由本文以期將此專業領域之基本技能融入普羅大眾的生活當中，使之成為一般生活常識，如此一來，不但能讓生活中增添樂趣，對於野外求生亦或其他任何緊急情況下，亦能達到自助及互助之功能。

二進位系統於現在中學計算機概論課程中已有學習，運用此系統搭配學習摩爾斯電碼，對於剛接觸摩爾斯電碼之學習者，較不易產生無所適從的感覺；也希望藉由此方式能啟發後續研究者將摩爾斯電碼應用於程式設計亦或是其他電子設備中，使應用更加廣泛及便利。

參考文獻

1. 林一平，(2010)，極短篇：電報的故事，網路通訊國家型科技計畫 NCP Newsletter / No.12 February 2010
2. 賴淑秀，(2012)，高職全民國防教育野外求生體驗學習課程之教學活動行動研究，國立臺北教育大學課程與教學研究所碩士論文
3. 交通部交郵發字第 093B000037 號，(2004)，業餘無線電管理辦法，國家通訊傳播委員會全球資訊網
4. 李明軒，(2010)，摩斯碼訓練系統，崑山科技大學電子工程研究所碩士論文
5. ITU，(2009)，Recommendation ITU-R M.1677-1
6. IMO，(2002)，Model safety regulations for inland waterways vessel and non-convention craft, including fishing vessels, operating in Africa
7. IMO，(2002)，Standards of Training Certification and Watchkeeping，ANNEX
8. William E Packard, NN9U，(2012)，Morse Code: Efficient or Over the Hill? Why learn it if you haven't, and how to copy faster if you have?，American Radio Relay League, Inc
9. IMO，<http://www.imo.org/Pages/home.aspx>
10. Morse code_mnemonics，https://en.wikipedia.org/wiki/Morse_code_mnemonics
11. 災防教育數位平台，<http://disaster.edu.tw/content/resources06.htm>
12. 奶嘴神奇為脊髓損傷者找到出口，<http://web.it.nctu.edu.tw/~hcsci/hospital/sci/machine/comforter.htm>
13. 外籍登山客受困雪山先後安全獲救 <http://news.cts.com.tw/nownews/society/201004/201004080446398.html>
14. Learn morse code，<http://www.learnmorsecode.com/>
15. One Way to Learn Morse Code，<http://frank.vanhaste.com/morse.html>

Logical Induction of Morse Code by Binary and Decimal System

Wei-Kuo Tseng, Chin-Lin Pen, Kai-Hsin Tsai

ABSTRACT

When emergency time or the worst situation , Morse code maybe a fast way to communicate. Because it can break through the noise and display information dynamically. This paper present a Morse code mnemonics by binary system. To assist the Morse code beginners in learning Morse code logically, efficiently and enjoyably. We hope this systematic mnemonics can apply to computer programming or mobile device let our life more convenient.

Keywords : binary system, Morse code, mnemonics

走向壯闊的藍海：探究高職海勤類科學生生涯進路意願

林育柔¹、陳銓²、劉治忠³、郭俊良^{4*}

摘要

本研究旨在探討高職海勤類科學生生涯進路意願，採用社會認知生涯理論進行質性研究。2013年4月17日「船員訓練檢覈及申請核發證書辦法」修正後，高職海勤類科畢業生具備三年的乙級船員資歷後，即可報考甲級船員，此因素大大提升高職海勤類科學生上船的機會與動機。本研究以國立基隆高級海事職業學校海勤類科2014年畢業生19位為對象進行訪談，探討上船工作意願的相關社會生涯因素。結果發現，輔導海勤類科學生生涯規劃，可以有效加強學生擔任船員的自信心，增加其自我效能，並大幅地提升其上船工作意願。亦即「自我效能」和「結果預期」的作用，能讓「職業興趣」產生影響效果。本研究同時也發現，法規的修改亦直接提升海勤類科學生上船意願。

關鍵詞： 社會認知生涯理論、海勤類科、上船工作意願、乙級船員

壹、前言

船員終日漂泊海上，必須長期遠離家庭與伴侶，致使我國海勤科系畢業生上船工作意願不高（林彬等，2007）。雖然科學技術十分發達的今日，有很多先進技術可應用於海上航行，如GPS定位、GMDSS系統等，相對減少海勤人員的工作難度和強度，但並不能從根本上改變海勤人員生活與工作環境單調枯燥的狀況。徐平隆（1997,1998）從船員職業特性研究就業低落的原因，發現陸上與海上的工作薪資已經拉近，使得這群在封閉商船的工作者另謀高就；同時岸上的家庭、人際、婚姻等因素，在比較利益之下，使得海勤類科學生對於上船工作望而卻步。另外，游舒萍等（2013）針對高職海勤類科學生之研究指出，受到現今社會快速

¹ 國立台灣海洋大學商船學系碩士生；國立基隆高級海事職業學校 主計室主任。

² 國立台灣海洋大學航運管理學系博士生；國立基隆高級海事職業學校 校長

³ 國立台灣海洋大學商船學系碩士；國立基隆高級海事職業學校 輔導教師兼秘書

^{4*} 通訊作者，國立台灣海洋大學商船學系副教授；E-mail: gjl@ntou.edu.tw。

變遷、國民生活水準提高以及家庭少子化等因素之影響，一般人印象中屬於高薪待遇的船員工作，已漸漸對國內航輪科系畢業生失去吸引力，使他們對未來上船工作之意願低落，因此，必須提升社會系絡（Social context）支持程度。它不僅會直接影響其上船工作意願，亦會經由其他個人認知對上船工作意願產生間接影響；換言之，家人、師長及同儕對選擇上船工作的支持、鼓勵與認同相當重要。王月喬（2005）指出海勤人員是一個國際化的職業，由於船舶航行於世界各地，海勤人員的資格不僅要符合國內法規資格的要求，還要受到國際公約的限制，故海勤人員必需完成相關專業的能力評估與訓練。從海勤人員職業的特性來看，航海經驗的積累對於海勤人員專業水準的提高至關重要，且沒有任何方式可以替代航海資歷的積累，這是一個漫長和艱苦的歷程，必須紮紮實實地做好每一步，沒有任何捷徑可以加快海勤人員職能提升的速度，只有意志與興趣堅持的人才能成為優秀的海勤人員。

長期以來，國內學者的研究焦點多集中在高級海勤人員（甲級船員）培訓的討論，卻忽略高職海勤類科學生的養成及培訓過程之研究。2014 年交通部航港局船員統計公告資料呈現出基層海勤人員高齡化，造成海勤職場工作可能產生技術斷鏈，加上高職海勤類科學生不願畢業即從事海勤工作，此兩種因素的結合，令人擔憂海勤人員的工作經驗傳承將面臨嚴重斷層。此外，國立基隆高級海事職業學校陳宇琦（2012）在教育部人才培育白皮書計畫公聽會上表示：「近十年都沒有高職畢業生上船工作，疾呼教育部要正視技職的學用落差。技職人才教育出問題！基隆高級海事職業學校輪機科，一年畢業生四十人，八成升大學，進入職場工作的人也是轉餐飲業或擺地攤，沒有人真正跑船。」另外又指出：「全國五所高職有輪機科，一年畢業生為二百八十人，加上兩校航海科，每年培養出三百六十名航海和輪機專業學生，以每名學生至少要花政府十五萬元教育成本估算，一年預估要五千四百萬元，卻無人真正投入航海業，形成教育投資浪費。高職輪機或航海科畢業，如果是當二等管輪起薪也有六到八萬元，但年輕人多不耐吃苦，寧願繼續升學，未能升學的也是轉換跑道到餐飲業、服務業。以他自己帶的班級為例，四十人中有卅人升學，其他人則是回家族公司幫忙、擺地攤、在餐廳端盤子。」因此，現實的海勤教育環境中，多數海勤類科畢業的高職學生會對船舶工作環境產生負面的預期心理，加上升學的誘因與鼓勵，更讓高職海勤類科學生不願上船。

研究者目前於國立基隆高級海事職業學校服務，在服務現場感受到自2013

年4月17日交通部修正發布「船員訓練檢覈及申請核發證書辦法」附表一修訂一等船副及一等管輪應考資格之相關規定，往後高職海勤類科畢業學生可依規定認可之航海資歷報考一等海員，似燃起了該類科學生上船意願，因此於此重要時點上針對我國高職海勤類科畢業生生涯進路意願之探究，實有其必要性。同時，過去研究對象多以大學畢業生(甲級船員)為預設研究對象，少有對高職畢業生(乙級船員)研究深入探討，而乙級船員的就業人數約佔本國船員的半數，因此有必要探究其上船工作意願，做為海勤類科學生在生涯規劃上的重要參考。本文以「社會認知生涯理論」(Social Cognitive Career Theory, SCCT)為研究框架，嘗試從學生的訪談中尋找合理詮釋，並針對蒐集的問題回饋進行合理且實際探討目前海勤類科學生的職業選擇行為，期待在過去以興趣及升學觀念等因素為主要的研究之外，能增加認知方面的因素，以自我效能、結果預期、職業興趣及社會脈絡的角度瞭解影響高職海勤類科學生職業行為的相關因素。

貳、文獻回顧與研究系絡

一、生涯理論與社會認知生涯理論

生涯是一種漸進連續的歷程，是以個人為中心，有其方向性、時間性、空間性、獨特性、現象性、主動性，因此它是終生不斷的過程(金樹人, 2014)。Erikson (1963)將人生全程分成八個階段，而青少年期正處於自我認同與困惑的重要階段。因此達成自我認同感是最重要的發展任務，而一個目標明確的生涯概念，正好可以作為其實現自我概念、統整個人過去與未來所有心理層面的重要工具。

田秀蘭(2003)指出，對台灣地區高中學生而言，生涯決定是其生涯發展過程中的一大課題，並且透過相關的研究指出個人能力與興趣的相關性。而Krumboltz(1991)從「信念」(beliefs)的角度來看個人所面對的生涯困境後，認知取向觀點在生涯決定歷程中的地位便逐漸受到重視，加上Betz et al.(1996)等也將Bandura(1977,1986)社會學習理論中的「自我效能」(Self-efficacy)觀念應用在生涯輔導工作中，探討個人對自己能力上的預期與個人生涯興趣、目標選定、甚至工作表現之間的關係，進而發展出一系列的社會認知取向的生涯輔導理論(Lent et al., 1994,1996)。近幾年來，用於解釋個人職業行為的理論逐漸發展出不同的派別，這些不同派別分由不同的觀點來看職業行為。而各理論的整合已逐漸受到重視，在整合脈絡中，社會認知觀點(sociocognitive)是受到重視的變項之一(Savickas and Lent, 1994；林幸台等，1997)。

本研究以高職海勤類科學生為研究對象，以社會認知取向的生涯輔導理論為基礎，認知觀點為架構，討論目前海勤類科學生的職業選擇行為，探討社會認知理論模式中的自我效能、結果預期、職業興趣、社會系絡等各構面，期待在過去以興趣及升學觀念等因素為主的研究之外，能增加認知方面的因素，以利輔導實務工作能由更寬廣的角度瞭解影響高職海勤類科學生職業行為的相關因素。

二、基隆海事海勤類科學生生涯現況

我國要提高航運業自身的競爭力，從航運大國發展為航運強國，不僅要有龐大的船隊，而且要有高素質的航海類專業人才。鍾添泉與余坤東（2008）即指出海洋與船舶是海運產業中的核心元素，操縱船舶的船員為海運產業人力資源中最珍貴的資本，一個國家本身若能具有培育優秀高素質船員的能力，便可在全球海運產業發展的競爭上取得優勢。

國立基隆高級海事職業學校（以下簡稱基隆海事）長期以來以培養優質的海勤人員著稱，然而近三年來（2011-2013）海勤類科畢業學生 227 人，實際高職畢業後直接就業從事海勤相關工作僅 1 人，學生的選擇大都是以升學航輪科系為主，計 188 人，占畢業學生比例 82.82%，另選擇畢業後升學或從事非相關海勤工作等，計 38 人，占畢業學生比例 16.74%，詳如表一。這也印證基隆海事輪機科陳宇琦老師個人實際的觀察，即高職海勤類科學生畢業後大多升學為主，如不升學也未必從事海勤相關工作。因此，教育單位與航運公司為了人力資源問題，目前透過國立高雄海洋科技大學辦理輪機類的產學攜手專班，與各海事高職合作，建立一貫學制的人才養成，但仍是以前升學為考量下的產物。

2013 年 4 月 17 日「船員訓練檢覈及申請核發證書辦法」修正後，讓高職海勤學生當上乙級船員在船服務三年後，可以報考甲級船員。亦即高職海勤類科學生在工作之後，可以透過工作年資的認可，取得報考甲級船員的機會，這大大提升高職畢業生上船的機會與動機。實際上，2014 年畢業的學生已有一部分因為這個政策改變，選擇高職畢業之後就上船，以縮短個人的學用磨鍊的時間。

2013 年 11 月 18 日，陽明海運公司至基隆海事招募乙級船員，以「來多少就錄用多少」的政策廣徵人才。而長榮海運也於 2014 年 5 月 26 日至基隆海事來招募基層船員，在在展現海運界對於船員招募與需求。另外，萬海航運也長期提供獎學金給海勤類科學生，期望這些學生不因家庭經濟問題影響，可以從事海勤工作。

表 1 基隆海事 2011-2013 年海勤類科畢業生生涯進路統計表

畢業年度	科別	升學（總人數）		就業（總人數）			合計
		航輪科系 ^a	非相關科系	航輪產業	非相關產業	其他	
2013	航海科	28	3	0	0	3	34
	輪機科	36	2	1	1	0	40
2012	航海科	29	4	0	1	8	42
	輪機科	32	2	0	2	0	36
2011	航海科	30	5	0	0	1	36
	輪機科	33	3	0	1	2	39
	合計	188	19	1	5	14	227

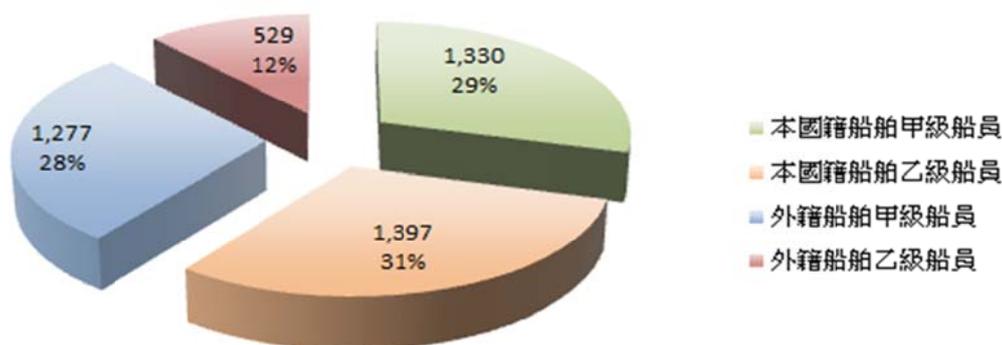
註：1. 資料來源：基隆海事教務處及實習輔導處提供。

2.^a 航輪科系指商船學系、輪機工程系、以及航海技術系。

三、臺灣乙級船員現況

依交通部航港局截至 2014 年 10 月底止統計資料（如圖一），我國船員在國內外船舶服務人數計有 4,533 人，其中包含 493 人實習生（佔整體船員比率 10.88%），也就是說本國船員僅剩 4,040 人，在海勤的工作人數再度下降。另外，從該局統計資料也顯示（如圖二），我國乙級船員的年齡偏高，在艙面部平均為 50 歲，在輪機部平均為 51 歲；對航運公司而言，人力斷層的危機已經出現，同時，也無法傳承海上工作經驗，形成技術斷層。

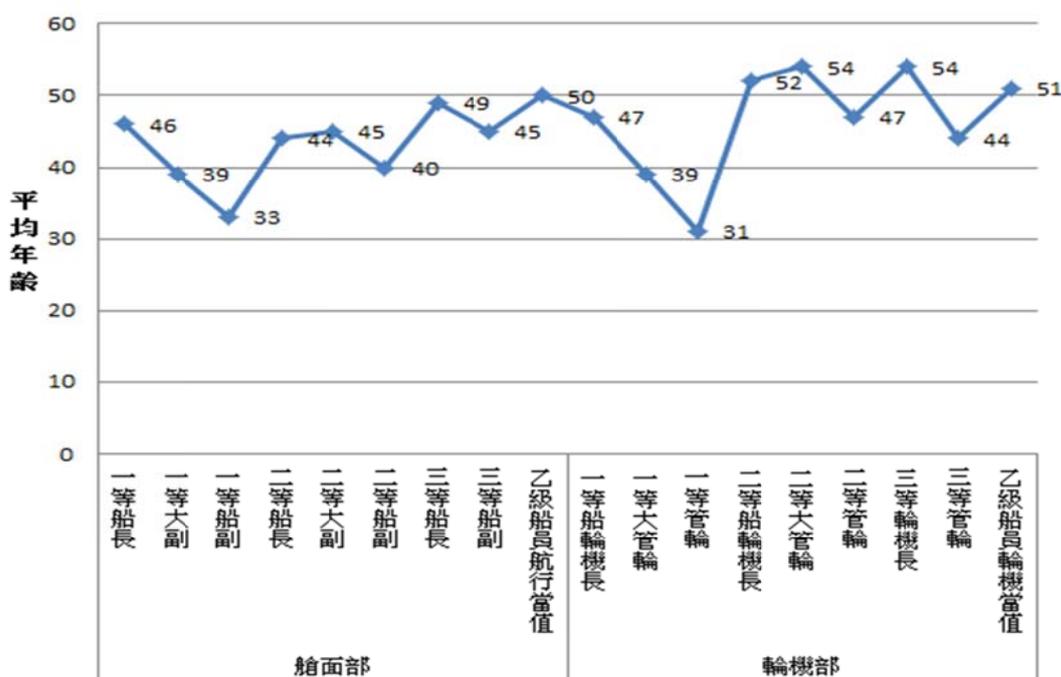
2012 年 10 月 16 日臺灣新生報航運版指出，全球航海市場鬧人才荒由來已久，國內航運界對於招募第一線新血，培育優秀人才，祭出高薪與生涯規劃等有形與無形誘因，展現僱主誠意相當積極（黃雅羚，2012）。國輪公司代表船聯會秘書長許洪烈指出，基於優先錄用國籍船員，國輪公司僱用外籍船員是「補充性」非「取代性」，只要符合船員資格且有意願上船工作，船公司百分之百錄用（黃雅羚，2012）。許洪烈說明指出，海事人力應將國輪與外輪分開討論，外輪採自由市場機制，而國輪優先僱用國籍船員，根據「外國籍船員僱用許可及管理規則」，當國籍人力不足時才會允許外籍船員補充人力（黃雅羚，2012）。中華海員總工會前理事長孫哲英表示，船公司無不希望根留台灣，船員生涯規劃有方向，錢途與前景寬廣，只是苦苦等不到人力，缺口之大保守估計至少五、六千人（黃雅羚，2012）。因此，本國的乙級船員市場仍是有其重要性，必須重視其人力培育。



圖一 我國船員在船服務人數統計表-按船籍別分 (截至 103 年 10 月 31 日止)

資料來源：依據 2014 交通部航港局船員統計公告資料

<http://www.motcmpb.gov.tw/MOTCMPBWeb/wSite/public/Attachment/f1418003822178.pdf>



圖二 我國各職級船員平均年齡概況 (截至 103 年 11 月 30 日止)

資料來源：依據 2014 交通部航港局船員統計公告資料

<http://www.motcmpb.gov.tw/MOTCMPBWeb/wSite/public/Attachment/f1418003859947.pdf>

四、海勤類科學生上船工作意願之相關研究

郭俊良等 (2004) 針對航海科系應屆畢業生之研究，指出曾經真正體驗過海上生活的航海科系應屆畢業生，比較渴望經由上船工作以達到自我實現的目的。而王月喬 (2005) 指出船員上船工作之四項主要因素：(1) 經濟因素：海上工作

所得高於陸上工作；(2) 個人志願：個人的職業興趣；(3) 增廣見聞：隨船工作可至世界各國遊覽；(4) 學以致用：因所學為航海技術，在其他職場上謀職不易。潘扶佐（2006）針對國立台灣海洋大學、台北海洋技術學院、以及國立基隆高級海事職校應屆畢業生探究其選擇上船工作意願之因素，前三項分別為船上的工作收入、航商的公司制度、船上的工作特性。此一結論與 Guo et al.（2006）及林彬等（2007）等之研究發現一致。

戴卉蕎（2009）為探究國內船副供需失衡與銜接之議題，研究影響航海類科學生上船意願之背景因素，結果顯示，上船工作因素中以外在影響因素「船員福利與保障需求」、「自我實現需求」、「船上工作特殊性」，以及「本職學能」與上船意願皆呈現正向相關。此外，郭俊良與梁金樹（2009）以國立台灣海洋大學與高雄海洋科技大學兩所學校的航海科系女性學生為對象，發現對上船收入愈認同、社會系絡愈支持其上船工作、對船上特性愈認同、以及對航海之興趣喜好愈高，則其上船工作的動機會愈強。類似地，郭俊良等（2012）探究台灣女性航海學生之上船工作意願，研究發現個人認知變項「自我效能」與「結果預期」皆會顯著地影響女性航海學生的上船工作意願；而個人外在變項「家人支持」與「師長支持」不僅會直接影響她們的上船工作意願，亦會經由「自我效能」與「結果預期」變項產生間接影響。

再者，郭俊良等（2012）以社會認知生涯理論為理論基礎，探究航海學生對上船工作之專業承諾，研究發現整體航海學生的生涯選擇模式之路徑關係與社會認知生涯理論一致，顯示社會認知生涯理論可適用於探究航海學生上船工作之專業承諾。值得關注地，游舒萍等（2013）研究海勤高職生職業選擇模式，與本文探究模式較類同，根據研究結果顯示：(1) 航海科學生之「上船工作意願」受到「自我效能」及「社會系絡」的直接顯著影響；而輪機科學生的「自我效能」、「職業興趣」及「社會系絡」皆會對「上船工作意願」產生顯著的直接影響。(2) 航海科學生「升學至航輪科系意願」僅受到「自我效能」的直接顯著影響；而輪機科學生的「自我效能」及「職業興趣」皆對「升學至航輪科系意願」產生顯著的直接影響。游舒萍等（2013）之結果可視為本研究之重要參考。

參、研究設計

一、研究方法

本研究旨在探討高職海勤類科學生之生涯進路意願，藉由質性研究方式，以社會認知生涯理論為理論基礎，建構訪談構面及大綱，以瞭解影響高職海勤類科學生之上船工作意願的影響因素。本研究將利用深度訪談、焦點團體法蒐集研究資料，續針對質性資料予以分析。

(一) 深度訪談法

深度訪談是質性研究主要蒐集資料的方法之一，由於本研究希望能探討高職海勤類科學生職業生涯中不斷調適之自我認知歷程，因此採深度訪談法，將受訪者所經歷的一切經驗與現象真實呈現。深度訪談法是一種「對話之旅」，在對話過程中研究者與受訪者是一種輕鬆、對等的關係，透過言語與非言語的情感交流，達到對話的目的 (Miller and Crabtree, 1992)。本研究利用深度訪談針對高職海勤類科學生蒐集研究者所需要之研究資料。

(二) 焦點團體法

焦點團體法是研究者設法使一群受訪者聚集在一起為共同的研究主題而彼此對話討論，近年來此種方式已漸漸被使用，特別是強調個體意義的議題最為明顯，如行動研究、特殊議題或是弱勢族群的議題研究等 (林金定等，2005)。由此可知，焦點團體法研究可做為高職海勤類科學生的研究最佳選擇。

本研究亦利用焦點團體進行研究資料蒐集，當聚集少數的高職海勤類科學生在一起進行訪談時，他們較願意在訪談過程自在輕鬆言談、沒有束縛的展現真實想法，把自己的認知經驗跟大家分享。本研究在訪談的過程中發現，焦點團體的訪談比起個人的深度訪談更能引出高職海勤類科學生更為深層的內心感受，並將事件發生的過程描述的更為詳細。進行過程中可以發現他們尋求擁有相同感受的同伴，用彼此共同的語言就可以交會自己本身的親身經驗，筆者彷彿也與學生一同進入海事學校的就學生涯。因此，選用群體訪談在研究高職海勤類科學生之上船意願時，其訪談內容因聚集多方經驗，資料與觀點的呈現將會更豐富多元化、更多采多姿。

二、受訪對象之選取與邀約

本研究採取「立意抽樣」(Purposive Sampling)，又稱「判斷抽樣」(Judgmental

Sampling)，是指根據研究人員的主觀經驗從總體樣本中選擇那些被判斷為最能代表總體的單位作樣本的抽樣方法。特別是當研究人員對自己的研究領域十分熟悉，對調查總體比較了解時採用這種抽樣方法，可獲代表性較高的樣本。研究者目前於基隆海事服務，透過航海科與輪機科主任及老師引導推薦，採取立意抽樣，選定海勤類科應屆畢業生有上船工作意願之學生共 19 名進行邀約(編號 A~S)，獲全數同意參與本研究，以不妨礙其課業下，於 2014 年 4 月 24 日至 5 月 19 日期間進行 8 個場次訪談(場次編號 a~h)，請學生敘說相關個人生涯認知的內容，供本文研析相關脈絡。

三、研究問題擬定

目前尚未有適用於「高職海勤類科學生生涯進路意願之探究」量表的建立，因此，本研究在參考過去相關文獻後，參酌社會認知生涯理論，依「自我效能」、「結果預期」、「職業興趣」、以及「社會系絡」建構出研究構面，修改游舒萍(2013)研究問卷題目，整併相關題目，同時加入「船員訓練檢覈及申請核發證書辦法」修正對學生影響討論，做為質性研究的訪談大綱。本研究依上列主要構面進行研究，邀請學生及本校輔導主任討論後，修正原問卷題目，以符合學生生活經驗及認知能力，做為本研究各構面與內容，並且加入背景的構面，以瞭解學生的生活。

四、質性資料分析

質性訪談是社會科學研究中最廣泛運用的收集資料的方法之一，吳明清(2008)指出質性研究是以「文字」為骨幹的「敘述」。張芬芬(2010)更進一步指出，質性研究論文主要以文字構成(而非數字)，文字除可讓讀者有知性的收穫外，最為特殊處是好的質性研究論文還能產生有機的效果，能在感性上激發讀者豐沛的情感—生動傳神的文字勾勒出一幅幅圖像，讓人彷彿身歷其境，人、地、時、事、物，歷歷在目；層層鋪陳的章節，讓人與之共情共鳴；精采高妙的詮釋，讓人茅塞頓開；一氣呵成地讀完後，尚覺餘波盪漾，有股見賢思齊、願意跟著去做質性研究的衝動。本研究以高職海勤類科學生為研究主體，在研究的過程中為與學生互動，深入瞭解高職海勤類科學生的內心世界，與受訪者深入互動，訪談主要著重於受訪者個人的感受、生活與經驗的陳述，藉著與受訪者彼此的對話，研究者得以獲得、瞭解及解釋受訪者個人對社會事實的認知。

Miller, L. and Crabtree, F. (1992) 曾提出模版式 (Template Analysis Style) 的質性資料分析方式，由研究者先準備一份模版(template)，即預建的分類系統，

然後半開放地對文字資料進行歸類，有需要時再調整原分類系統，之後以詮釋方式（非統計方式）說明文字資料中的關聯性，再回到文字資料中去驗證，最後提出報告（張芬芬，2010）。此種分析方法適合思考偏向有固定架構的研究，本研究符合模版式的方法構念，即選定社會生涯認知理論，作為生涯發展認知性的分類，以增加標準化程序。

本研究以高職海勤類科學生為研究主體，他們都是獨特的，也是相似的，透過每一個研究個案學生都可以從中發現某些深度內涵和意義。研究者身為高職海勤類科學校的一份子，更能貼近高職海勤類科學生的世界，並使其內心感受更加真實地呈現出來。為了彰顯高職海勤類科學生之主體性，本研究採質性研究之深度訪談與焦點團體訪談，深探本校高職海勤類科學生選擇上船的因素，避免落入量化研究的缺失，期以更貼切的文字呈現高職海勤類科學生的真實生命樣貌與經驗。

肆、研究結果分析

社會認知生涯理論包含以下數項構念，其一為自我效能（Self-efficacy），偏重的是能力問題，指個人對自己是否有能力成功地完成一項任務的信念；其二為結果預期（Outcome expectations），較著重個人的心像，指個人表現某一特定行為後，認為可能會有什麼結果的個人看法，正面的結果預期可促進個人在某方面的行動，這方面與個人的價值觀念有關；其三為目標的選擇（Goals），則引導個人更多的日後活動；其四為社會脈絡支持程度，不僅會直接影響其上船工作意願，亦會經由其他個人認知變項對上船工作意願產生間接影響（田秀蘭，2003）。茲依上述社會認知生涯理論的四項構念及法規修改的影響，依序分析本研究結果如后。

一、自我效能

本研究在與學生的訪談中，發現加強海勤類科學生「自我效能」是提升學生上船工作意願的有效方式。此與郭俊良等（2012）認為「自我效能」為影響海勤類科學生上船工作意願的共同因素的研究結果一致。故課程中的實務課程扎實，讓海勤類科學生的職業興趣對專業承諾之影響程度提高，以學生能學以致用為目標，提升海勤類科學生對船員工作的興趣，進而提升畢業後上船工作之意願。相對地，學生對於學校教的東西偏向學術，很少講到實際的工作的現實，有些許的

無奈，他們在言語之中反應他們真的很想要接近實務的海勤工作。或許他們的學科學習能力不佳，英文能力不好，但他們對於工作挑戰無所恐懼，他們已準備要面對上船的工作事實，並且樂觀以對。

游舒萍等（2013）研究海勤高職生職業選擇模式，也發現航海科學生之「上船工作意願」受到「自我效能」及「社會系絡」的直接顯著影響；而輪機科學生的「自我效能」、「職業興趣」及「社會系絡」皆會對「上船工作意願」產生顯著的直接影響，此研究結果與本研究訪談發現相類似，其結果可視為本研究之重要參考。

（一）上船的自信心

研究者在訪談前，無過去文獻可參考學生的自信心之質性描敘。但在訪談之後，可以清晰勾勒出這些學生的信心與準備，正如 A 生回應：「**我想在學校學的與實際上船學習是不一樣，在學校是為了學歷，上船工作可學習實際經驗，學歷與經歷不同，我對於自己有信心，反正剛上船是實習生有很多實務機會可學習。**

(A04a)」，B 生更是直接的回答：「**我認為高職畢業即上船是不夠的。(B04a)**」，F 生與 G 生回應相同：「**覺得學校教的東西偏向學術，很少講到實際的工作。(F04c)**」與：「**學校書本上的東西，對我而言很模糊很空洞，上船去應該是完全不一樣，一定要真正上船才能體驗，上去再多學習。(G04c)**」

由上可看出，這群學生在回應中已多多少少顯露出自信心不足，而這方面的不足是來自於「專業」的學習是不夠，擔心上船工作時，會與實際的工作內容有心理預期上的落差。但是，就像 S 生所說：「**剛上船懂的東西少，船副對我們的評價可能較差，但高職先進入職場本就比大學生少懂一點，但高職先進去，就像是讀社會大學。(S04i)**」把上船當作是另一種的學習，而船上可以學的東西很多，即使覺得自己在學校學得不夠扎實，但上船工作就必須真槍實彈上場，毋須多加擔心。

此外，有部分學生具有非常正面學習的態度，認為在校成績不理想就應該比別人更努力工作，吸取實際工作經驗，甚至希望能上比較舊的船，如 D 生所表示：「**我不愛讀書，在班上成績吊車尾，成績很不理想，就想努力工作，吸取實際工作經驗，但絕對有自信上船，且希望能上比較舊的船，能遇到各種機械狀況，才有更多機會學習。(D04b)**」；M 生則呼應：「**對自己蠻有自信，反正不怕吃苦，上船後他們要我做什麼就什麼，雖然沒有什麼工讀經驗，但常會跟著爸爸工作，**

搬水泥、磚塊等，做一堆累死人的工作，所以我認為上船一定比這些好，且有時閒可自己讀書。(M04g)」

綜上所述，研究者可以感受到學生生涯自信不足，但是心理上是有所準備面對未來的困境，把吃苦當吃補，認真的學習船上工作的一切。

(二) 英文能力

這一項目的回應，筆者感受到學生面對自己的英文能力都很務實，覺得自己的外文能力不足以應付船上工作所需，如 J 生所說：「對我而言英文是悲劇，目前是左耳進，右耳出。(J05d)」與 O 生所說：「英文很爛，會耽心無法溝通，但反正環境待久了，就可適應。(O05h)」，這跟海事職業學校學生學業成就有關，特別這群學生又是選擇不升學，以上船為第一志願。究其原因，就是不想再念書，學業學習動機不足，造成學業成就低落。

雖然學生覺得個人英文很差，衝突的是又覺得英文能力是件很重要的事，一定要克服，才能與外籍船員一起工作。因此，E 生表示：「英文底子就沒打好，已有朝準備多益考試，多背單字自行加強練習，將來應該可以適應與外籍船員溝通。(E05c)」，A 生則表示：「我的英文還要多加強，但不會害怕與他們接觸，覺得自己可以調適未來的工作環境。(A05a)」，同樣，S 生也有相同的表示：「目前都沒信心與外籍船員溝通。但是未來在船上工作久了，我有信心英文能足以從事船上的工作。(S05i)」可見，學生有學習英文的心理準備與動機，而這動機恰巧來自船舶工作環境的要求。

從上述可知，學生能樂觀面對英語能力不足的缺點，相信肢體語言也是一項很好的溝通方式，並有將英語學好的動機與準備，相信上船以後一定可以配合船舶工作環境的要求，克服這些語言上的困難。

(三) 體力與能力及工作內容

進行這一部分訪談時，學生都很有自信，相信自己有足夠的體力承受船上艱鉅的工作。如 A 生所回答：「沒問題，我平常有時會與爸爸一起去打零工，如油漆、搬運等需耗費體力的工作。(A06a)」，B 生也回答：「沒問題，因為我是學校龍舟隊隊員，而且曾得過基隆市龍舟競賽季軍。(B06a)」，甚至 D 生還表示：「會找時間去上自由搏擊課程，鍛鍊體力。(D06b)」這也許跟這群學生日常生活經驗或是打工有關，甚至日常生活中就開始訓練，認知到未來的生涯內容以體力耗

損為主。

另外對於工作環境的認知呢？學生的形容詞大多是以很悶、很枯燥、很吵為主，或是認定工作內容為敲鐵鏽、刷油漆等出賣勞力的工作為主。已經有相當的心理準備面對船上工作，就像 O 生所說：「**上船後，叫我做什麼就做什麼。(O06g)**」及 K 生所說：「**反正上船什麼都要做，從基層做起，從頭開始學起。(K06e)**」很肯切地表達對於工作倫理與服從的認知。

綜合訪談結果可得知，學生對於自我能力與工作，都有相當的掌握，可以預期自己要做的事，因此，表現出來都是很有信心。此項與第一項回應很像，看得出學生正面看待上船工作的事項，即使是件困難事，都會認為自己可以克服。

(四) 獨自生活

海勤類科學生是否認為自己能夠長期離開家人獨自與船員在船上生活？這部分有不同於以往的答案，學生大多覺得沒關係，甚至有點期待，反應現實生活中海勤類科學生的獨立性。如 A 生所說：「**出去跑船是工作，那也是不得已的，其實我也是有點期待離家生活。(A08a)**」；G 生：「**巴不得快離家，因不喜歡常被媽媽唸，會煩，完全不會捨不得。(G08c)**」。

但是，部分回答中也看得出學生其實是對家有所依戀，離家也是不得已的選擇，因為這些學生知道，現在的付出也是為著家人。如 K 生所說：「**當然可以獨立，雖然是想要陪在家人身邊，但總是要長大，媽媽也希望我能提早學習獨立。(K08e)**」與 L 生：「**會耽心父母身體狀況，可是為了要工作，離家也是不得已，每個人都要有工作，不可能躺著就有錢賺。(L08f)**」。

從上列訪談可理解，不管是很想離家或是對家有依戀，家是他們擇選海勤工作的動力也是驅力，上船工作就是因為自己想要成長，想要對家有點貢獻。

二、結果預期

Guo et al. (2006) 之研究指出，對於船員工作的「正向結果預期」應指船員的高薪資、彈性職涯發展、以及環遊世界等，而「負向結果預期」係指長期離開家庭與社會、人際關係受限、以及工作危險等。由於船員職場的特殊性，海勤類科學生於抉擇上船工作時，應會將「正向結果預期」及「負向結果預期」納入考

慮。然而，徐平隆(1998)指出主體社會不明白船員的工作內容，不被社會接受，下船休假也大多找同是船員的朋友聚會，因此，造成船員社會地位的邊緣性。

因此，本項研究的訪談結果，可以簡單總結成：「上船是為了下船做準備」。其原因在於：「上船的目的是賺錢來改善經濟，以完成自己的夢想」。但是預期結果也有呈現學生一些不同的想法，如：順便環繞世界看看哪邊是最適合自己的地方，上船可學習英文，多與外國人接觸…等。

(一) 上船賺錢，準備下船

大多數學生是以「出海找出上陸的機會」，這一點看起來很微妙，也很矛盾。如 B 生表示：「上船工作累積相當的財富後，就想轉到陸地上找工作。(B09a)」；同樣地 C 生也表示：「因為期待有高薪，可早點存到一筆基金後，早點退休轉到陸地上工作。(C09a)」；此外，D 生也認同地說：「可以賺很多錢，夢想 35 歲累積財富後就可下船了。(D09b)」但也反應社會的現實生涯就業問題，只要存點錢就要到陸地工作，但卻也因陸地的工作不好找，而讓他們尋求出海。如 G 生所說：「畢業跑船，反正就是為了錢。(G09c)」

同時，這也可以反應學生上船工作，只是為了高薪資，不想一輩子在船上工作，如 P 生所說：「我不會想跑一輩子的船…等存了錢後還是想回到陸地上。(P09h)」。因此，上船賺錢，準備下船，錢是一項很重要的催化因素。

綜合上列訪談結果可知，學生能正視社會現實生涯就業問題；改善經濟環境是學生上船的重要動機，其最後的願景仍是期待早日回到陸上工作。

(二) 環遊世界，完成夢想

不少學生認為上船工作可以到國外看到不一樣的事物，可增長見聞及環遊世界。這一點對學生有很大的吸引力。如 K 生：「事少、錢多、離家近(因為住在船上)，又可免費到世界各地走走看看，也相信船上包吃、包住，都很好。(K09e)」與 L 生：「對讀書沒自信，除了賺錢以外，會以環遊世界的心情來對待工作。(L09f)」因此，學生對於環遊世界這件事，可以感受到他們的期待與興奮，覺得工作與興趣結合是很美好的事，可以擁有生涯夢。

當然，也有學生針對個人需求或生涯規畫，把上船當做個人生涯的一個階段，以準備完成人生下一個夢。如 C 生與 P 生期待：「增進英文溝通能力。(C09a、

P09g)」、I 生表示：「想先上船五年，再回到陸上讀書拿到大學學歷，再回船上工作。(I09d)」及 O 生表示：「先跑船三年，看能否參加一等航行員，證照是適用全世界的。(O09g)」

從上述對話中可清楚看到，學生認為上船工作可以完成其在改善經濟、環遊世界的人生夢想，上船工作已成為其人生規劃的一部分。

(三) 對家的依戀

在訪談中有看得出學生其實是對家有所依戀，對於上船工作是一種心理負擔。如 K 生所說：「想要陪在家人身邊，但總是要長大，媽媽也希望我能提早學習獨立。(K08e)」；L 生：「會耽心父母身體狀況，可是為了要工作，離家也是不得已，每個人都要有工作，不可能躺著就有錢賺。(L08f)」另外，E 生也有不同的表達：「可以在沒有家人陪伴，一樣可以撐的過去。因停留各港口時間不多，所以也沒有期待能環遊世界。(E08C)」

從上面訪談中可理解，對家的依戀，是讓部分學生對於海勤工作有所顧忌的因素，賺夠錢就想下船來陪伴家人，這一點也與前幾項「上船就是為了賺錢給家裡，等錢夠了就下船」的結果一致。

三、職業興趣

游舒萍等(2013)指出輪機科學生的「職業興趣」會對「上船工作意願」產生顯著的直接影響，並建議海事職校應多聘任具海勤資歷之專任教師，以提供有關船員職業的正向資訊。此外，該研究也建議應讓學生提早知道相關的工作資訊，除了教導學生所需之專業技能外，應積極有效地提升學生擔任船員的自信心，逐步引導學生建立航海夢想，鼓勵學生投身航海事業。

故此，海勤類科學生在滿意學校環境及課程後，除提升上船意願外，同時也會鼓勵其他人選擇進入海勤類科就讀，海事職校經由提高學生的上船工作意願，使學生能及早確定升學目標，進行生涯規劃，不但可達到學以致用的教育目的，也可減少國家教育資源的浪費。

(一) 個人經驗及興趣，決定上船

訪談中有部分學生對於從事海勤工作的決定，很早就已經有定見，在心中默默覺得這就是我要的職業，A 生表達：「國中階段有職業探索課程，安排我到本

校參觀，發現輪機科不錯，聽到跑船有高薪且穩定，因為此行業特殊，較缺乏從業人員，所以工作機會比較多。(A01a)」；G生：「我的上船目標很明確，從國中起抱定了要跑船，到現在都沒變。畢業後絕對要上船，雖有報名統測，但缺考就是抱定了要上船工作。(G01c)」；I生：「我國中時參加海事類技藝競賽，比總結，是以技優生入學，國中時知道上船工作薪水高而想來讀航海科。(I01d)」

綜合上述可知，學生因為薪水、興趣、以及穩定性等原因而選擇上船，探索時期的青少年多半會受學習經驗影響，要讓學生感受與認知到海勤工作的美好性。

(二) 個人經驗及興趣對於生涯藍圖之影響

選擇上船工作，對這群學生而言是一件值得肯定的工作，特別是有學生會鼓勵自己的女友、弟弟朝這個工作領域進行，如A生就表示：「很滿意學校環境及課程，讓我對輪機科很有興趣，如果重新選擇也會再選擇輪機科學習，同時也會鼓勵目前就讀國中的弟弟選擇進入本校輪機科，當我的學弟。(A10a)」；B生：「我有女朋友是外校資料處理科，她也規劃選讀高海科大航運技術系，可陪我在此領域發展，我在海上工作，她在陸上工作。(B11a)」

可見海勤工作深受部分學生的認同與支持，進而勸說身旁的親朋好友一齊選擇進入海勤工作，換句話說：「呷好，逗相報」。

另有部分學生一開始對於海勤工作興趣不高，只因為分數或薪水等外在因素吸引，但經歷高職的學習階段，從開始茫然無知到接觸此海勤教育，也能從中漸漸產生興趣。如B生：「我本來是因為分數到了，就進來就讀，但進入學校經歷高職的學習階段，開始接觸此行業，讓我對它產生興趣，我想會繼續朝這個行業發展，就算要轉到陸地上的工作也會想選擇此一領域工作。(B10a)」；E生：「之前以為讀航海科是要捕魚，後來才知道是在商船工作。讀了三年覺得以後出路還不錯，到現在也還在猶豫，很難選擇，上船就可賺錢，但耽心下船就沒工作，如以後要進修可能現在讀大學較好，如以後沒要再進修，直接上船較好，其實我在班上成績還不錯，應該有學校可讀。(E10c)」

總之，如上所述學生是因升學考試成績或經濟考量而選擇就讀海勤類科，並在課程中逐漸產生興趣，並以海勤工作為其生涯規劃之藍圖。

四、社會支持

郭俊良等（2012）與游舒萍等（2013）之研究皆發現航海科與輪機科學生之社會系絡支持程度，不僅會直接影響其上船工作意願，亦會經由其他個人認知變項對上船工作意願產生間接影響。換言之，家人、師長及同儕對選擇上船工作的支持、鼓勵與認同相形重要，亦是提升海勤學生上船工作意願的重要助力，如本校航海科主任所言：「學生很容易被老師引導，因為他們不夠成熟，尤其是在 15 到 18 歲這個階段，所以這幾年我們都是找認同海勤類科的老師來當導師，也希望他們做一些比較正面的鼓勵。」

因此，這個階段的學生正在尋求肯定與人生定位，而訪談過程中，這些問題與家人之間的關係一直糾結不清，實際上也與青少年學習自我獨立有關。

（一）海勤家庭

分析訪談的資料顯示，家庭背景深深影響高職學生上船意願，或許這與海勤人員深知海勤工作的甘苦，會給予支持，甚至提供專業上的指導有關。例如 C 同學的父親曾為商船船員，F 同學的父親曾為商船船員，H 同學的表哥就讀商船學系，N 同學的堂哥就讀航海科，O 同學的姨丈是陽明的船長，以及 R 同學的舅舅是輪機長。由此可見，家庭成員曾從事此一行業，對於學生選擇就讀海勤類科是很重要因素。

家庭背景與親屬職業對於學生選擇海勤類科也是有所影響，如 G 生：「當時父母的朋友，也是我乾爹，他在香港船公司當總經理，他告訴我跑船很好，可以賺很多錢，我國中時渾渾噩噩，也不知要做什麼，這引起我的興趣。我是第二次登記分發進入本校的。(G01c)」；H 生：「會選擇本校航海科主要是受表哥影響，我國中時他來海洋大學讀商船系，當時與我們同住，有翻閱過他的書籍，覺得實作蠻簡單的，也了解投入此行業錢多，不耽心會像一般大學生畢業只有 22k 薪資。(H01d)」

究其原因，有海勤背景的親屬，主要能提供自身經歷給予這群抉擇中的青少年明確的參考資訊，確實會影響學生選擇海勤類科就讀的意願，當然也影響這些學生在高職海勤類科畢業之後，直接選擇就業的重要原因。讓他們當下以此為志願，因此如 N 生所說：「有位堂哥是中華商海航海科，聽他們說上船還蠻有趣的。雖然家人、親戚、老師對於本校的印象都是不好的，但我還是以本科為志願。(N01g)」同時，也覺得海勤類科的工作給予他們人生很明確的方向。

此外，從訪談中也證明有海勤背景的家庭，因為深知海勤人員的甘苦，大都在日常生活中鼓勵同學上船，傳承事業，如 O 生所言：「我阿嬤及姨丈，他們都是海洋大學商船系畢業，目前表姨丈是陽明海運商船的船長，表阿嬤是海運陸勤工作者。年節時會相聚，他們知道我讀這個科系，就會提供一些資訊，就是可以到處跑，看世界各地，好存錢。(O01h)」

從訪談對話中可看出，有海勤家庭背景的學生，較易從家庭中取得相當的專業訊息，並能從中確認其以海勤工作為人生方向。

(二) 家人的支持與不支持

家人大部分是支持學生上船工作，如 A 生、B 生與 D 生都表示：「家人支持上船工作。」因為攸關個人興趣，只要同學喜歡就好，只要是正當的工作，不是學壞，同時這份工作的實際薪資優渥，家長因此為學生的經濟感到安心，即使傳統上「行船人」的職業在一些家長眼中看來危險，但只要小孩有意願，家長也不會強烈反對。然而，反對的家長也為數不少，但是直接反對的家長不多，如 L 生：「爸媽本來都不支持(L11f)」與 J 生：「爸爸雖沒意見，但奶奶非常不同意。(J11d)」

實際上，家長若不同意小孩子上船工作，會用委婉的方式，勸說先升學，如 F 生表示：「爸爸建議我先讀大專院校，但我個人覺得既然考不上公立學校，就先上船再說。媽媽說讓我自己選擇，看起來也沒有捨不得我上船。(F11c)」；H 生：「爸爸支持，媽媽希望我繼續升學，但我還是想跑船，會堅持自己想法。我父母還是比較希望我升學，他們意見會參考，但還是要看自己規畫與人生的選擇。(H11d)」；O 生：「爸媽沒有很贊成我上船工作，他們叫我讀完大學再說，先拿學歷重要，學歷是基本必備。(O11h)」；P 生「父母不支持，還是叫我繼續升學讀書。(P11h)」；M 生：「媽媽還是希望我讀大學。(M11g)」

綜合上述可了解，不管支持或是反對上船海勤類科的家長，對學生都有部分的影響，特別是要上船的學生，如家長支持會更加確定上船的意願。而反對的家長，也大多以升學為由，叫小孩以學業為重，以此做為反對的說法。由此可以看出來文憑主義在家長心中的重要性，而較不看重學生的興趣志向。

(三) 朋友師長支持與否

師長是學生平日知識獲取的對象，師長的引導與資訊提供，對學生可以發揮

一定的影響力，如 C 生所說：「學校海勤類科的年輕老師在大學或研究所畢業後即來教書，比較鼓勵升學，當然也有老師有船員經歷，鼓勵我們先上船工作，學歷隨時可補上，尤其校方請業界（指陽明海運）來演講，讓我本想升學的意願改變，轉而想先上船工作，那場演講我被說服了，建議學校能多找些業界來演講，讓我們多方了解。(C11a)」；A 生也呼應：「有老師鼓勵先上船工作，學歷以後可再補。(A11a)」

朋友及同儕是學生另一常接觸的對象，但其影響顯然不及師長，如 G 生：「原在國中時期有交女朋友，因想跑船，就讀本校後，就漸漸疏遠，其他朋友大都在談遊樂的事，他們根本就不知道我想做什麼。(G11c)」與 S 生：「我不會因朋友不支持而不上船工作，本身就是要上船賺錢，但船上的薪水高，等錢賺夠了可能就不會再想上船了…。(S11i)」，K 生亦言：「其實沒能與班上同學們一起上大學，也是有點遺憾。(K11e)」。

從訪談中可清楚了解到師長肯定及支持對學生上船工作意願是很重要的，相對地，朋友及同儕的反對或不支持較不影響學生的決定。

五、法規修改之影響

本項研究的起因於 2013 年 4 月 17 日「船員訓練檢覈及申請核發證書辦法」修正後，使得高職學生從航海科（輪機科）畢業後，經由任職總噸位三千以上，航行國際航線船舶之助理級航行當值乙級船員職務三年以上（主機推進動力三千瓩以上，航行國際航線船舶之助理級輪機當值乙級船員職務三年以上），即可報考一等航行員（一等輪機員）考試，而這項的辦法也確實激勵了這群學生選擇上船之意願。目前基隆海事 2014 年畢業生中，已有 1 位學生免服兵役（訪談編號 D 生），在 2014 年 10 月 27 日登上陽明海運的遠明輪，開始討海人的生活。

因此，法規中增加海勤資歷的條件，讓擁有三年海勤資歷的高職畢業生，具備考取甲級船員的資格，而此一資格的修改，確實影響高職海勤類科學生畢業後的人生選擇，直接以上船為優先，如 D 生所說：「原打算至台北海院就讀二專畢業後可考一等輪機員再上船工作，現因法令修改，對我有利，所以不想浪費二年時間多花錢。(D08b)」與 F 生所言：「會想上船工作，至少工作三年是有用的，雖然沒有學歷，可賺錢，又可取得考一等航行員資歷，以目前個人及社會的環境，只能上船工作。經濟環境的不允許，就算考上學校也要半工半讀，自給自足會很辛苦，以最輕鬆的就是先工作，以後要讀書再說。(F08f)」。

所以，海勤年資資歷成為高職學生上船工作的誘因，成為兼顧賺錢工作與生涯規劃最佳選擇。所以，E 生就坦言：「對我影響蠻大的，如果法規沒修改前，我們高職畢業生如果沒有再讀大專院校，只能一輩子當水手。(E08c)」，而 F 生也說：「以上船工作資歷取得報考一等輪機員資格，…就不愛讀書的我也是一項福音。(F08c)」。因此，有部分學生選擇放棄升學，直接上船，如 M 生就言明：「如沒有這法條，我會讀大學，現在有此新法規，我會直接以資歷報考一等航行員考試。(M08f)」與 P 生：「如沒此法規修正，我一定會繼續升學讀大專航海科系。(P08g)」，甚至 S 生：「知道後直接放棄升學。(S08h)」。

故此，船員訓練檢覈及申請核發證書辦法修正不只是改變了乙級船員的升遷方式，更重要的是提高了高職學生上船的意願，如 G 生所說：「有強烈影響，沒讀大專也可以經歷報考一等船副。(G08c)」，因為學生也知道：「沒修法不能當船副，二等船太少，大部分都考一等 (O08g)。」

因而，學生大多抱持著「花四年讀大學不如花三年可賺錢，又有很多時間可直接準備一等航行員考試，以進一步取得操作級及管理級資格。(H08d)」的樂觀心態，那就能在不讀大學情況下拿到甲級船員的考試資格。

綜上，本研究發現法規的修改確實加強了學生上船意願，寧願提前上船工作，早點體驗人生，賺錢養家，同時也學習工作經驗，累積工作資歷。

伍、結論與建議

本研究採用深度訪談法與焦點團體法，在探究高職海勤類科學生生涯進路意願，為達成目的，首先探討社會認知生涯理論相關文獻的論述與觀點，編製訪談大綱，繼而以深度訪談及焦點團體法進行訪談，並將蒐集資料編碼整理，歸納分析做成結論，並提出建議，茲分述如后。

一、結論

本研究採用質性研究方方法，探討臺灣高職海勤類科學生的生涯進路議題，研究結果發現，高職海勤類科畢業生之「自我效能」及「結果期待」，對其上船工作意願有直接的影響。換言之，輔導海勤類科學生生涯規劃，可以有效加強學生擔任船員的自信心，增加其自我效能，並大幅地提升其上船工作意願。此研究發現與郭俊良等(2012)之研究結果一致。爰此，本研究認為海事職校除了教導

學生所需之專業技能外，亦應輔導及有效加強學生擔任船員的自信心，以增加他們的上船工作意願。

從本研究訪談的脈絡中可以很清楚得知，這群學生對自己的能力、興趣、自信心、以及未來人生的準備，都有很清楚藍圖，與一般的學生有太多的不確定因素是很不相同的，亦即本次研究對象在自我效能上有明確的心理準備，對其進行相關選擇時產生實質影響，茲陳述如下：

（一）實務課程扎實，提升職業興趣

本研究發現，這群高職海勤類科畢業生，都以「上船」為個人最優先的志願。然而，他們覺得學校所學似乎不足以彰顯航海精神，惟有上船工作才能真正實踐航海的真諦，可以真正讓自我成為實際上像漫畫般「航海王」，從真正的航行體驗「行船」。爰此，本研究建議學校課程中的實務課程應盡可能地扎實，才能提升海勤類科學生的職業興趣，進而激勵他們對於海勤工作的專業承諾。

（二）體認職場現實，另闢藍海職涯

大多數學生是以「出海找出上陸的機會」，這一點看起來很微妙，也很矛盾，但也反應社會的現實生涯就業問題，只要存點錢就要到陸地工作，但卻也因陸地的工作不好找，而讓他們尋求出海。同時，這也可以反應學生上船工作，只是為了高薪資，不想一輩子在船上工作。因此，上船賺錢，準備下船。錢是一項很重要的催化因素。

（三）良善法規修訂，帶動上船意願

2013年4月17日「船員訓練檢覈及申請核發證書辦法」修正後，使得高職海勤類科學生畢業後，經由三年乙級船員海勤資歷後，即可報考一等船副或一等管輪考試。而這項應考資格的修訂，在訪談過程發現，確實激勵了這群學生選擇上船之意願。目前基隆海事2014年畢業生中，已有1位學生因免服兵役，於2014年10月27日登上船舶，投入海勤工作，展開海員的生活。並且，另有10多位畢業學生預計先服完兵役，待退伍後，立即上船。因此，法規的修訂不只是改變了乙級船員的升遷方式，更重要的是提高了高職海勤類科學生上船的意願。

二、實務意涵

經由本研究分析結果，提出對教育當局與各學校單位和後續研究的建議如

下：

(一) 教師教學過程應著重海勤工作內容及特性，以激發學生上船意願

從本研究所得的意涵可知，如果能夠讓海勤類科學生體認上船並非難事，並由各方面提升學生海勤知識內容，將有助於工作，則學生就會自然而然地產生動力和學習熱忱，對上船意願產生興趣。由此可見，教師在教學過程中，即應明確告知學生海勤工作內容及相關工作特點，並透過產業界的演講及校外觀摩等，激發學生對上船期待的知覺和透過學習經驗提升效能感，總會比一味地追求外在升學成績分數，更能幫助提升學生的上船工作興趣。亦即「自我效能」和「結果期待」的作用，才能讓「職業興趣」產生影響效果。

(二) 學生生涯輔導應著重興趣與意願的探索

從本研究訪談可知，影響學生選擇以海勤為職業的意願選項，過去的學業成就並不是直接的影響因素，反而是對海勤工作的認識與興趣，亦即學生對「自我效能」提升。因此，這些學生並不會一定想升學，反而積極想上船。從長遠角度來看，過度重視學業成就是間接造成我國培育海勤相關人才數量不足的原因所在。因此，未來的升學方式，如果能夠參酌學生的學習興趣及其對海勤相關的知覺訊息，或許可以避免只根據成績的分發，而虛占入學名額，讓未來學非所用的人才數量激增，形成另一種教育浪費的現象。

(三) 政府及學校應對海勤工作加以宣導，提高社會大眾對海勤工作價值的提升

一般大眾對海勤工作的認知，大多是負面評價，阻礙家長鼓勵學生及學生從事海勤工作意願，有鑑於此，政府應有計畫規模對國人進行有效的海勤工作宣導，扭轉國人負面的印象，提升海勤工作價值的認知，有助於強化國人對從事海勤工作的支持。

(四) 政府及立法部門對法規的修訂要更務實及重視時效

研究發現，2013年4月17日船員訓練檢覈及申請核發證書辦法修正確實提升了學生上船意願，可見法規訂定與學生上船工作意願有實質關聯，未來政府應更廣納船東代表、學校教育單位、海員工會等職業團體之意見，及時符合相關國際法規的要求，保障海員生命安全及工作福利。

三、對後續研究的建議

本研究進行過程中，研究者雖致力於使研究結果更趨完善，但仍深感有所不足，根據研究所得的經驗，提供以下建議，希望能成為後續研究者的參考：

（一）在研究對象上能擴及全國甚至海峽兩岸高職海勤類科學生上船工作意願

本研究受限於時間及經費，僅以國立基隆高級海事職業學校海勤類科有意願上船工作之應屆畢業生為研究對象，建議後續研究者未來可將研究區域範圍擴及全國，並再進一步研究海峽兩岸高職海勤類科學生上船工作意願，以了解不同地域的高職海勤類科學生上船工作意願的異同之處，研究結果做為海員市場之參考，必有相當的價值。

（二）在研究內容上能更聚焦深入探索

本研究以深度訪談、焦點團體法的質性研究，針對高職海勤學生上船意願做初步探討，雖已探討社會生涯認知理論（SCCT）各構面，但仍嫌不夠深化，建議後續研究者可依個人研究興趣，選擇部分主題，例如自我效能部分，做更聚焦、完整之深入探索，期以深入探究自我效能對於高職海勤類科學生上船的影響。

（三）在研究方法上可以兼採質性研究與量化研究

本研究以訪談為主，建議後續研究者除參考本研究以質性研究進行，亦可實施問卷調查進行量化研究，交叉驗證研究內容。

參考文獻

- 王月喬 (2005), 「貨櫃船上的性別政治：女船副職場之處境」, 高雄醫學大學性學研究所碩士論文。
- 田秀蘭 (2003), 「社會認知生涯理論之興趣模式驗證研究」, *教育心理學報*, 第34卷, 第2期, 第247-266頁。
- 交通部航港局(2014), 我國船員在船服務人數統計表, 2014年12月08日, 取自 <http://www.motcmpb.gov.tw/MOTCMPBWeb/wSite/public/Attachment/f1418003822178.pdf>
- 交通部航港局(2014), 我國各職級船員平均年齡概況, 2014年12月08日, 取自 <http://www.motcmpb.gov.tw/MOTCMPBWeb/wSite/public/Attachment/f1418003859947.pdf>
- 全國法規資料庫(2014), 船員訓練檢覈及申請核發證書辦法, 2014年12月10日, 取自 <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=K0070059>
- 吳明清 (2008), *教育研究法*, 五南圖書, 臺北。
- 林幸台、田秀蘭、張小鳳、張德聰 (1997), *生涯輔導*, 空中大學, 臺北。
- 林金定、嚴嘉楓、陳美花(2005), 「質性研究方法：訪談模式與實施步驟分析」, *身心障礙研究*, 第3卷, 第2期, 第122-136頁。
- 林彬、許秀菁 (2007), 「船舶航行員職業壓力之研究」, *航運季刊*, 第16卷, 第4期, 第39-60頁。
- 林彬、葉榮華、柯永澤 (2007), 「商船航海類、商船輪機類、造船類海事人才培育策略模式及內涵之規劃」, 教育部委託研究計畫報告, 臺北市。
- 金樹人 (2014), *生涯諮商與輔導*, 東華書局, 臺北。
- 徐平隆(1997), 「從職業特質解析商船船員就業意低落的迷思(上)」, *船舶科技*, 第22期, 第108-131頁。
- 徐平隆(1998), 「從職業特質解析商船船員就業意低落的迷思(下)」, *船舶科技*, 第23期, 第60-73頁。
- 張芬芬 (2010), 「質性資料分析的五步驟：在抽象階梯上爬升」, *初等教育學刊*, 第35期, 第87-120頁。
- 許洪烈(2012), 求才若渴 國輪優先僱用國籍船員, 台灣新生報航運版, 2012年10月16日, 取自 <http://www.tssp.com.tw/news/shipping/201210/2012101601.htm>
- 郭俊良、朱財義、吳珮琪、李筱婷、鄭婷真 (2012), 「探究臺灣女性航海學生之上船工作意願」, *臺灣海事安全與保安研究學刊*, 第3卷, 第2期, 第25-42頁。
- 郭俊良、朱財義、李筱婷、吳珮琪 (2012), 「以社會認知生涯理論探究男女航海科系學生專業承諾之差異」, *航運季刊*, 第21卷, 第4期, 第21-45頁。
- 郭俊良、梁金樹 (2009), 「女性航海學生上船工作動機之探究」, *航運季刊*, 第18卷, 第2期, 第1-19頁。
- 郭俊良、梁金樹、余坤東 (2004), 「航海科系應屆畢業生上船工作意願之主觀影響因素探討」, *航運季刊*, 第13卷, 第2期, 第17-37頁。

- 陳宇琦(2012)，職校輪機科學生沒人跑船，自由時報，2012年11月11日，取自 <http://news.ltn.com.tw/news/life/paper/629603/print>。
- 游舒萍、郭俊良、李筱婷、朱財義(2013)，「海勤高職生上船工作意願之探究」，*航運季刊*，第22卷，第1期，第21-41頁。
- 黃雅羚(2012)，求才若渴 國輪優先僱用國籍船員，台灣新生報航運版，2012年10月16日，取自 <http://www.tssp.com.tw/news/shipping/201210/2012101601.htm>
- 葉重新(2001)，*教育研究法*，心理出版社，臺北。
- 潘扶佐(2006)，「社會變遷對於我國準海運人力資源管理影響之研究」，國立臺灣海洋大學碩士論文。
- 蕭瑞麟(2006)，*不用數字的研究*，臺灣培生教育，臺北。
- 戴卉蕎(2009)，「航海相關科系學生上船意願之探討」，國立臺灣海洋大學碩士論文。
- 鍾添泉、余坤東(2008)，「臺灣航海教育女生投入船員職場之調查研究」，2008年中華海員品質提升研討會論文集，第261-271頁。
- Bandura, A. (1977), *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1986), *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ, US: Prentice-Hall.
- Betz, N.E., Harmon, L.W. and Borgen, F.H. (1996), The relationship of self-efficacy for the Holland Themes to gender, occupational group membership, and vocational interests. *Journal of Counseling Psychology*, 43(1), 90-98.
- Guo, J.L., Liang, G.S. and Ye, K.D. (2006), An influence model in seafaring choice for Taiwan navigation students. *Maritime Policy and Management*, 33(4), 403-421.
- Krumboltz, J.D. (1991), *Manual for the Career Beliefs Inventory*. Palo Alto, CA: CPP.
- Lent, R.W., Brown, S.D., and Hackett, G. (1994), Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance [Monograph]. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lent, R.W., Brown, S.D., and Hackett, G. (2000), Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 36-49
- Miller, L. and Crabtree, F. (1992), Overview of qualitative research methods In Crabtree, B. F. & Miller, W. L. [Eds.], *Doing Qualitative Research*. 3-28. London: Sage.
- Erikson, E.H. (1963), *Childhood and society*. New York: W. W. Norton and Company.
- Savickas, M.L., and Lent, R.W. (1994), *Convergence in career development theories*. Palo Alto, CA: CPP.

Walking Towards Wide Vast Blue Sea : The Explore of Career Development of Maritime Vocational High School Students

Yu-Rou Lin, Chiuan Chen, Chin-Chung Liu, Jiunn-Liang Guo

ABSTRACT

This research is the career inclination to study of seafaring vocational high school students by using qualitative research methods. After the amendment of the Seafarer Law on April 17th, 2013, the graduates of seafaring vocational high school who have 3 years of experience as petty officers can take the seafaring officer qualification examination. This amendment will enhance the students' opportunity and motivation to work on board. The authors interviewed 19 graduates of National Keelung Maritime Vocational High School in 2014, exploring the social factors affecting their seafaring inclinations. The result revealed that the students who were counseled on career development had more confidence to act as seafarers, and thus both their self-efficacy and the inclination for working at sea were enhanced. In other words, self-efficacy and the result-expecting effect have an influence on occupational preferences. Also, this study shows that the amendment of regulations greatly enhances seafaring students' inclination for working on board.

Keywords: Social Cognitive Career Theory (SCCT), Department of seafaring, Seafaring intentions, Petty officer

特提斯¹的逆襲—以 ARCS 模式探究女性航海學生上船實習之動機

張綺君²、郭俊良^{3*}、吳珮琪⁴、林婉萍⁵

摘要

綜觀古今中外，海洋運輸產業莫不屬於陽剛的男性工作場域。物換星移，時至今日，隨著二十一世紀船舶操作逐漸自動化、海事從業員額日益緊縮及性別平權意識抬頭，女性船員上船工作實可證明船員職場性別分工的遞移。本研究採質性研究法中之訪談法，分析「女性航海學生」、「在職女性船員」與「男性船員」的觀點，繼以 Keller(1983)提出的學習動機模式(ARCS model)：引起注意(Attention)、切身相關(Relevance)、建立信心(C Confidence)、感到滿足(Satisfaction)四個要素為架構，務求完整且真實的呈現女性船員工作之態貌，及其從事海勤工作之心境與困境，佐以男性視角的論述，打破刻板印象之窠臼，一探女性航海學生上船實習之動機取向。作者最終依據研究結果深入討論，並對女性航海學生、航商與政府單位提出相關建議。

關鍵詞：女性船員、上船實習、性別分工、性別刻板印象

¹特提斯(Thetis)為古希臘神話中的海洋女神，特洛伊戰爭的英雄阿基里斯(Achilles)之母。希臘神話中有為數眾多掌管大海的神祇，而海洋女神卻很稀少，特提斯為海洋神女之中最賢慧者。

²國立臺灣海洋大學商船系碩士生

^{3*}國立臺灣海洋大學商船系商船學系副教授

⁴國立臺灣海洋大學商船學系助理教授

⁵國立臺灣海洋大學商船系碩士生

壹、緒論

翻開中國海運史，早在漢唐時期，中國即開展了與東南亞、印度和阿拉伯國家的海上交通與貿易活動，使中國人民對長期的航海生活產生了實踐與憧憬，尤以沿海城市影響為巨。至明代鄭和下西洋，將這種海洋文化發展推向最為輝煌。而航海事業發展至今，職場生態似乎皆為陽剛的男性特質取向，好幾世紀以來，海事歷史與文獻資料一直將船員工作認定為男性的專有職業（Belcher et al., 2003），然女性在船員工作上，並非完全缺席。最有名的人物，當推明末清初在中國東南沿海，著名女海盜鄭一嫂（1775-1844）。鄭一嫂叱咤一時，於清朝嘉慶年間在廣東沿岸，範圍由珠江口直迄瓊州海峽，聚集了數萬名海盜，建立當時世界上最強大的艦隊之一（張妙清、郭佩蘭，1997；Dian Murray, 1981）。鄭一嫂雖名為海盜，但在當時地位扼廣東沿岸海上貿易樞紐，時任紅旗幫幫主的鄭一嫂在最巔峰時期，曾掌控一支擁有數百艘船的海盜艦隊（笑土，2013）。足見女性在海事工作領域亦能處於領導地位的卓越性，在這歷史洪流中，女性海上霸權的出現，證明了海洋並非端屬於男兒的專屬工作場域。

隨著時間巨輪的推進，尤以二十一世紀，兩性平權的基本概念為各個職場的基本要求，保障婦女權益已成為國際人權主流價值。1979年聯合國大會通過「消除對婦女一切形式歧視公約」（Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Woman, 簡稱 CEDAW），至 2013 年 1 月，已有 187 個締約國，為第二大國際人權公約（CEDAW 資訊網，2014）。公約內容闡明性別平等，尊重不同性別共同享有一切經濟、社會、文化、公民和政治權利，採取立法及一切適當措施，消除對婦女之歧視，確保男女在教育、就業、保健、家庭、政治、法律、社會、經濟等各方面享有平等權利。此一公約可稱之為「婦女人權法典」，我國在 2012 年經由總統公布施行，積極敦促各機關符合公約有關性別人權保障之規定（行政院性別平等委員會，2014）。在性別歧視逐漸消除之際，女性船員數量應該呈現正成長，達到產業中性別平衡的狀態。然而現今果真如此？

目前台灣與全球航商皆面臨到甲級船員短缺的問題（BIMCO/ISF, 2010）。依交通部統計，截至 2014 年 5 月 31 日止，我國甲級船員服務於外籍船舶之人數有 1430 人，服務於本國籍船舶之人數有 1378 人，甲級船員上船服務人數總計 2808 人（交通部航港局，2014）；而 2010 年底，我國甲級船員服務於外籍船舶之人數有 1665 人，服務於本國籍船舶之人數有 2100 人，甲級船員上船服務人數合計 3765 人（99 年交通年鑑，2010）。兩相比較之下，甲級船員人數減少了 957 人，

約 25%；而服務於本國籍的船員亦下降了 722 人，約 34%。再者，2013 年根據航運經濟與物流協會 (ISL, 2013) 的調查顯示，臺灣船東擁有商船之載重噸 (Deadweight) 總數在全球排名第十，在 2014 年躍升至第九名 (ISL, 2014)，臺灣船東所擁有的船隊規模迅速擴張，而我國甲級船員卻減少了，更顯甲級船員之不足。

此外，政府在民國 100 年 6 月 3 日通過「船員法第五十一條修正案」，明訂船員只要體格檢查合乎標準，即便 65 歲以上，得持續無限期受雇航行，並沒有年齡上限。這衍生了另外一個問題——船員年齡嚴重老化，導致船公司人力資源產生斷層，船員人力短缺，漸漸流失，目前台灣的航運界急需航海與輪機的專業人才，然此船員老化問題將迫使此類專業人才在專業素養傳承上面臨後繼無人的窘境 (林明輝, 2012)。而船公司若無適切的雇用政策與合宜的遞補措施，為了能夠擷節用度、緊縮人事成本，勢必將持續擴大、增加雇用開發中國家之船員。在這股雇用政策潮流下，台灣年齡漸增、逐漸凋零的甲級船員市場將漸漸被開發中國家的甲級船員蠶食鯨吞 (劉祥德、方福樑, 2005)。

台灣航運界目前正處於船員人才青黃不接之際，若能將女性船員的人力資源注入，便能舒緩航運界的人才斷層問題。現今台灣高等教育在運輸服務學門招收的女性學生比已經高達 48.18%，共計 4389 人 (教育部, 2013)，但女性甲級船員在船服務人數卻僅達 4.52%，合計 127 人 (交通部航港局, 2014)。這顯示女性經過教育體系的訓練之後，投入職場的比例十分懸殊，呈現嚴重失衡的狀態。本研究基於此一現況，透過質性研究的方法深度訪談，瞭解與探討女性船員的職場生態，探究女性航海學生在上船前能堅持在職場工作的內在驅力動機 (包含引起注意、切身相關、建立信心、感到滿足四階段)。期待藉由本研究了解女性上船工作之動機、突破航商晉用女性船員之框白、消弭社會對女性船員之成見、解決海上人力資源短缺的問題，並將性別平等落實於船員職場之中。

貳、文獻回顧

一、船員工作職場態樣

王官苒與郭俊良 (2011) 認為船員在選擇進入海上職場時，個人之興趣及個性是否與職場環境適配已經不是最大的考量，取而代之的是對薪資待遇的期待；

會選擇當船員者對金錢之需求已然凌駕其他需求面向(王官萼、郭俊良, 2011)。根據林彬等(2007)調查在台灣海事院校航海科系應屆畢業學生之上船意願時, 發現其上船工作動機前三大原因分別為優渥的薪資、可以環遊世界以及師長的支持。王月喬(2005)更具體的說明「經濟因素」是航海科系學生願意擔任海上工作的主要原因之一, 因為船員的薪資是岸上工作者的2、3倍, 能以此累積財富。船員竟日海上漂泊, 長久無法與親人相聚, 工作既耗神又費力, 往往只為求得一份與陸上工作相比, 較為優厚的薪資待遇(Alderton and Winchester, 2002)。

「甲板顛簸, 海上生活畢竟不同於短暫的逃離或遊歷, 想望的浪漫往往不堪舷邊浪花折騰。多少次驚惶害怕, 多少次懷疑自己不過是一廂情願換來的一場陷溺。這些猶豫, 教我不得不思想, 離開穩固的陸地投身海上大起大落的日子, 可是明確的抉擇?」著名海洋文學作家廖鴻基(2006)在腳跡船痕一書中描述討海人的心聲, 如實的表達了船員的心境。

船員的離社會性與離家性是必然的。徐平隆(1997)曾經在研究中提到船員的離家庭性會呈現出: 間歇婚姻生活、子女關係疏離、未婚結偶不易、物質彌補心態的特徵。而賀孝方(1994)的研究亦發現, 由於上船工作使船員因為離開家庭而無法實現家庭角色的需求, 或者由於家庭的緣故使得船員無法專心投入工作, 導致船員的工作家庭角色衝突升高。海上工作環境迥異於一般岸上職場, 船員必須面對長期遠離伴侶及家庭的孤獨宿命(Thomas et al., 2003)。

日本學者住田正二(1973)認為海上勤務工作具有危險共同體、生活共同體、船員生命與船貨的安全密不可分等特性。然而近年來, 貨輪造船技術快速提升, 航行機具設備性能急劇增強, 導致商船船員編制緊縮, 船員同僚之間的關係也變得更加冷漠(邱子瑜、徐國裕, 2002; 文小芹, 2003; 何川, 2004)。在蒼茫的大海中, 船員在船上心境的空虛寂寥, 曾有學者研究, 以社會化觀點, 將航行中的商船譬喻為僧院及監獄(Perry and Wilkie, 1974)。船員工作孤立的特性, 除了存在於家庭、朋友與社會之間, 事實上也存在於船上組織內的工作夥伴、甲乙級船員與艙面輪機部門之間(徐平隆, 1997)。除此之外, 在全球競爭日趨白熾化的壓力下, 許多船公司為能節省人力成本, 趨向於僱用薪資低廉之開發中國家船員, 因而造成多國船員混乘的現象, 連帶地亦增添了船員的孤寂感(Pettit et al., 2005; Kyriaki, 2008)。

尤有甚者, 船員目前必須面對科技日新月異所帶來的挑戰, 正如 Agterberg

and Passchier (1998) 所指出，由於長時間離家、每艘船舶所需船員數減少以及船舶的自動化等原因，使得船員在船上工作壓力與日俱進。在海運貨櫃化與相關法規（如港口國管制）的要求下，縮短了船舶的滯港時間，亦限縮了船員靠岸的休閒時間，連帶的使船員在港時的工作過度集中，因而迫使船員必須承擔更多的心理壓力(Alderton and Winchester, 2002; Thomas et al., 2003)。而船舶滯港期間還必須配合港口國檢查(Port State Control, PSC)，現代化貨船面臨高頻率的相關安全檢查，自然使船員的工作量負荷增加(方信雄, 2004)。因此，張怡蘋等(2013)認為，由於船員職場具有獨特性與專職性，船員必須具備專業能力之外，更需要以堅毅性格與鋼鐵意志對抗職場中可能造成的耗損，以延續更長的職涯壽命。

二、女性船員工作探討

自古以來，華人社會將女性注入柔美溫順的陰性特質，在家相夫教子似乎是傳統女人的天職，時至今日雖已有性別平權的概念，但社會上依舊對於女性的職業取向有諸多的限制與壓抑。海洋貨運、船舶操控被視為是男性專有職場。相較於南韓，直至 2012 年海事學校仍未招收女生(教育部電子報, 2012)，我國已於 1993 年起開放海事學校航海科系招收女生(王月喬, 2005)，十多年來已經培育了近千名的畢業生(郭俊良等, 2012)，而林彬等(2007)曾經調查高達 44.4% 的女性航海學生在畢業後有意願上船工作，雖略低於男性 59.8%，但相較於實際投入職場上女性船員的比例，終能看出女性畢業生仍有極高意願投入海上工作。

然而，近兩三年來航商釋出給女性航海學生之上船實習機會明顯嚴重不足，導致約有半數的女性航海學生無法體驗真正的船員生活，航商若能給予女生足夠的實習機會，其上船動機定會有所增強(郭俊良、梁金樹, 2009)。女實習生除了面對無法實習的困境，在爭取女性上船工作機會之路亦是充滿荊棘，往往僧多粥少，供不應求。陳彥宏(2006)曾經點出女性船員的根本問題在於航商是否願意聘任女性船員，以及長久以來，由男性主導的職場傾向，是否能接受女性擔任管理人員。

許多航商認為女性不適合從事海上工作(Thomas, 2004)。郭俊良等(2012)將航商不接受女性船員歸因於「性別刻板印象」使然，大部分航商認為女性船員無法以跑船為終身職志，女性大多在三十歲左右即會以步入家庭為由而離開海上職場，僱用她們的成本會高於男性船員；除此之外，女性若上船工作可能會增添船員管理上的麻煩。航商在營運成本與管理風險評估之後，對於進用女性船員便

抱持著較多的觀望。然則，若能使員工對組織的認同感愈高，留任組織的信念也會愈高（廖國峰、陳素子，2003）。爰此，王官萼、郭俊良（2011）發現海運公司要能留住女性船員，應營造一個友善的工作環境，以提高女性員工的向心力。

女性的生理與心理條件相異於男性，女性在船上的適應問題也是常會遭受質疑與抨擊的，有些女性船員因為性別的關係與異性同儕工作便產生了被「保護」與「限制」的情形（王月喬，2005；王官萼、郭俊良，2011）。國外學者 Belcher et al.（2003）也認為，女性船員受到太多的保護及善待，反而造成女性船員心理的壓力與挫折，相對的必須付出更多的努力以證明自我效能。事實上 Thomas（2004）曾經針對有雇用女性船員的航商做調查，發覺航商普遍對女性船員的工作表現抱持著正面的肯定評價。

一九九八年，台灣第一位女性見習三副誕生（王月喬，2005），而第一位女性貨櫃船船長於 2011 年升任，2012 年則由另一位女性升任散裝船船長（郭俊良等，2012），自此臺灣船員職場似乎已不再是由男性所獨占，為一直以來被認定為陽剛的男性職場注入一股活水，以男性船員為主的工作職場有了一番新的活力。鍾添泉與余坤東（2008）發現，女性具有細心及高忠誠度的特質，正好因應高速化、現代化船舶駕駛台要求之專業特質。張怡蘋等（2013）研究女性職場上的表現，明確指出其專業能力受到主管的肯定，企圖發揮高度的積極進取的行動力，努力不懈，以證明女性航海任務的適切性。部分守舊思維仍然認為男性體能較優於女性，對女性船員在船上居於體能劣勢存在著憂慮，王官萼與郭俊良（2011）則認為這是拘泥於傳統思維之航海人力管理者過度的擔憂。

女性船員在船員就業市場上猶如鳳毛麟角，相關的研究更是屈指可數，但不可否認這一群人也為了海洋運輸默默貢獻自己的心力。本研究為了解女性航海學生的就業動機，以及女性在職場上如何獲得自我成就，多面探討船員的職場現況。Keller（1983）提出學習動機模式（ARCS model），此一模式運用在本研究欲以女性航海學生上船實習之動機為主要構念，將此視為女性航海學生職業導向的重點，若無法引起就業興趣或工作專注，女性航海學生進入職場的壽命即無法久長，甚至無踏入職場的意念。這一整套動機模式從 Attention（引起注意）、Relevance（切身相關）、Confidence（建立信心）、Satisfaction（感到滿足）四個要素分別探究女性於職場選擇時的內在驅力，試圖一窺女性船員在實際作業情況下，如何維持組織承諾與專業熱情，以延續職涯生命。

參、研究方法

質性研究(qualitative research)採取開放、彈性的態度，彰顯在研究歷程中，以達研究內容的豐富性、個殊性與創造性，並強調「詮釋」的過程，以使研究過程更具有效性(高淑青，2012)。1990年代的社會科學研究，學者認為質的研究不應把關注焦點放在所謂的效能、成果面向，而是需進一步探討研究者及複雜情境之間的互動關係(蘇美麗，2005)。值此之時，後現代主義(Postmodernism)逐漸引領世界文化思潮，因此質性研究界蛻變出的新現象，也具有後現代主義的一般特徵，如：去核心、反特權、反主流、不確定、非線性，強調感性、多元價值、與多重聲音等等(張芬芬，2007)。為能更深入探究女性航海學生上船的動機，了解其內心自我效能之建構歷程，使本研究能貼近本質現象，故採用後現代的質性研究方法。

本研究在資料收集上，施行訪談法(interviewing)。想知道某些特定的人對於特定事項的觀點與感想，最好的方式便是透過訪談(Bogdan and Biklen, 1998)，即所謂的「目的性會談」(Marshall and Rossman, 1995)，因為透過訪談文本可以了解其蘊含之內涵，而非統計數字下的表象。訪談地點在研究室或教室裡，以運用問題大綱的「半結構式訪談」(semistructured interviews)為主，期待藉前人之研究經驗為基石，先行試探性的探索，不僅容易在訪談歷程中聚焦，亦能讓受訪人更清楚訪談主軸，便於回應。在資料分析上，採用文章與訪談間來回檢視的融入結晶化分析(immersion crystallization analysis)與敘說分析(narrative analysis)，以受訪者的訪談內容為研究議題，進行分析，並以重現對話方式記錄受訪者的經驗。

在閱讀前人之參考文獻後，研究者擬定一些相關的問題進行訪談，受訪者則是以立意取樣(Purposive Sampling)方式邀請參與。本研究共訪問9人，受訪者有：國立台灣海洋大學商船學系女大生5名，女性船副2名，男性船長1名以及男性引水人1名，年齡層分佈為20-40歲之間，屬於社會的青年中堅份子，並跨越男女的性別限制，兼容不同的性別觀點。本研究藉此探究女性船員職場態貌，以ARCS動機模式(Keller, 1983)為主軸，進行資料分析與內容詮釋。藉此紀錄船員職場生態的「豐富性」，進而呈現女性船員航海職場工作角色的「個殊性」，以「創造性」的觀點建構出女性航海學生上船實習之動機，希冀展望未來職場新氣象。

肆、研究發現

本研究共訪問 9 人，將受訪者的訪談記錄視為研究議題來分析女性航海學生的上船動機，主要分析對象為 5 位女性航海學生，茲選取面臨就業抉擇的四年級在學學生，經過學校四年海事教育的薰陶，探討學校教育提供之教育意涵，是否能引發學生之學習動機，進而轉化為上船工作意願。本研究採質性研究法深入訪談，故採行樣本含括有上船意願且已錄取實習之女性航海學生 2 名、有上船意願但未經面試錄取之女性航海學生 2 名、無上船工作意願之女性航海學生 1 名，以兼容女性航海學生在學準備就業階段的 3 種面向。

再者，加入 4 位航海業界人員，於海事工作實務面輔助說明女性上船工作之現況，以核證女性航海學生上船動機之消長。因此本研究藉由 2 名現職女性船員之視角，紀錄女性從事航海工作之多面向及航海職志的延續；繼而訪談 2 位在船上擔任管理階層男性船員，佐以男性觀點，一窺職場陽剛主流意識下，女性船員於海事工作之角色展演。本研究受訪者基本資料如下表 1：

表 1 本研究受訪者資料表

受訪者(化名)	職業	性別	學歷
儀儀	學生	女	海大商船學系四年級(不參加實習面試)
姍姍	學生	女	海大商船學系四年級(實習面試未錄取)
惠惠	學生	女	海大商船學系四年級(實習面試未錄取)
恩恩	學生	女	海大商船學系四年級(實習面試通過)
靜靜	學生	女	海大商船學系四年級(實習面試通過)
玲玲	船副	女	海大商船學系碩士班
璇璇	船副	女	海大商船學系
船長	船長	男	中國海專航海科
領港	領港	男	海大航海系

Keller (1983) 原為教育心理學家，將動機理論與相關理論相互整合，提出 ARCS 動機模式，期望從事教育工作者能針對學生動機需求，確認與了解教學者的教學策略，藉以激發學習動機，更有效率的提升學生的學習與表現。運用在本研究上，期待運用 ARCS 的動機理論分析女性航海學生上船實習之動機，確認與了解女性在職場工作動機，了解船員工作在女性就業職場上的適配性與女性角色展演。

ARCS 動機模式將動機分為：引起動機(Attention)、切身相關(Relevance)、

建立信心 (Confidence)、感到滿足 (Satisfaction)，而女性船員進入職場之前、中、後動機都不脫這四大面向的範疇，這四大面向在女性航海學生的學習動機中自然呈現，正面動機與負向動機往往交互出現，多空交戰，調適妥協，最後終歸合於一，繼續支持著女性航海學生願意在孤寂的職場上獨立奮鬥之意志。

一、引起動機 (Attention)：

引起注意強調的是能吸引個體的興趣和刺激個體的好奇心。女性航海學生於懵懂之際進入航海科系，並非因為被航海職業所吸引，往往是考試分數使然。隨著學校教育與上船實習體驗，漸漸能引起女性航海學生的學習注意，誘發學生上船工作之學習動機，再加上航海職業高薪的收穫報酬，使女性航海學生對於未來的海上實習躍躍欲試。

(一)女性航海夢想的抉擇

台灣教育深受儒家思想的影響，唐朝以降的科舉制度，提供華人族群傳統教育模式，清末西風東來，更為奠定了現代教育的基石。時至今日，婦女接受教育的機會與男性均等，與男性在選擇大學志願的機會是公平的。商船學系，對許多人來說，並不像其他諸如法律系、醫學系……等學習領域般為一般人所熟悉。大部分女性學生在懵懵懂懂之際進入商船系就讀，事實上是十分迷惘的，並不了解商船系的學習內容以及未來的就業取向。

其實我也不知道商船系要幹嘛?當初的時候，我看到海洋大學，我還以為會在金門或是花蓮，沒有想過說是在基隆，結果我看到商船系，我就開玩笑說這系要幹嘛?該不會是要開船的吧!然後我媽也笑著說:「別這樣說，說不定你就真的上了。」對，結果我就真的上了，我就真的來了，但是我也不知道商船系是要做什麼的，隨便找了一些人問，但是他們也都不知道商船系。(恩恩)

那時候是隨便亂選的，就是填，我是分發嘛，我就按照學校按照科系，我是用學校，然後科系是什麼我不太清楚，反正我是按照學校來登記，然後就上了這個系這樣子……。(玲玲)

社會學家將職業區分為「男性的職業」和「女性的職業」，這種情形一般稱為性的分工 (sexual division of labour)，或者近期以來較常被稱為性別化的分工 (gendered division of labour) (Holmes, 2007)。女性自小在遊戲中所被賦予的，

便是較為陰柔的角色，即便將來在職業選擇趨向中，也傾向於較為穩定的文書工作。

我覺得那是……那是一種思想上的……怎麼講啊……就是我們船長就覺得女生，本來就比較……女生嘛！本來就是漂……怎麼講……就是乖乖的這樣，在家裡……什麼的，我覺得那種怎麼講……男主外女主內那種印象還是很深啊！不管怎麼樣。（儀儀）

我一上船的時候他就說女生在岸上好好的顧家庭就好啦，不要來跑船了。（璇璇）

一般而言，頗富陽剛特質的船員工作，傳統上並非為女性職業選擇趨向。而在進入就業職場前的專業技能培訓，對許多女性航海學生來說，亦為全然未知的領域，充滿了神祕性，增添了探秘與挑戰的刺激感。

（二）揭開航海夢想的神秘面紗

大學教育為職前教育最重要的一環，可以藉由學校教育來充實對職業的知能，進入專業領域後，女性航海學生因了解而更堅定自己是否跑船的意志。

對船上工作的認知與相關訊息很多是從老師上課中提到，當然也有很多是從已經畢業許久的學長學姐們回母校做演講或分享而得知。因為無論是在課堂上、業界來做演講或是去暑假搭船去實習，我都是那種很愛問問題的學生，雖然有時候問的問題可能不是個好問題，但有問問題確實讓我有機會比別人懂得更多、知道得更深，因此我現在所了解的一切全就是這樣累積而來的。……反正畢了業以後，一樣都是要找工作，那何不找一份收入較豐厚的工作呢？（靜靜）

值此大學職能教育的浸濡，女性航海學生對於未來的職場認知日益加深，進而影響到家人對於女性上船的態度，由最初的擔心與不安日漸轉換態度為了解與支持。

……告訴爸爸我在學校裡面學到什麼呀！還有我大一的時候去到澎湖實習，大二因為颱風結果沒有去成，大三的時候就去育鋒輪到上海還有韓國，爸爸的心態漸漸改變，覺得我女兒的學系跟他以前的上船認知是不同的。而且媒體也一直在報導，尤其現在陸上經濟景氣不好，很多人都被吸引到海上工作，

所以他就感受到說這好像是一件不錯的工作……（恩恩）

揭開航海夢想的神秘面紗之後，堅定的意志與家人的認同，年輕女孩更真切地確定自己的步伐，邁向港邊，航向世界！

（三）多元選擇，盡在了解

因為不了解，女性即便能擁有與男性相等的選擇權，但對於進入商船與航海相關科系的意願不高。不僅僅為女性，男性亦有這樣的現象，在進入航海系或是商船系，同樣存在著對本科系未來就業出路懷有不確定性與錯誤的認知。

以前認為跑船是……就是跑漁船啊……！就是捕魚啊……！（領港）

我只覺得學校應該要多做一點宣傳，或讓別人認識到你是在幹麻的。……有些男生都亂填就來了，可是他怎麼知道上船要幹麻，然後有些男生聽到要上船，就說：「我不要，我不要上船，我不要離開陸地！」（儀儀）

在本研究中發現，若在選擇相關科系之前便已對其有一定程度的了解，大學相關科系便能因此招收到更多元、更優質的學生，學生亦能學以致用，將大學所學運用在職場上。

之前是有認識的人介紹我來海大，然後我就看到商船系也有上網查，就說可以當引水人，引水人可以賺多少錢呀！而且也有認識的人在跑船……（家人於我在高中時）應該是知道（海大商船系），因為之前長輩有跑過船。（姍姍）

透過學校教育的浸濡，學生的航海知能提升後，引發航海志向的工作動機，而家庭社會的期待，亦會引發正向的支持。然海事學校教育畢竟只能針對入學的學生進行宣導，此時社會教育的布達是刻不容緩的，提升海事產業工作的能見度是現今政府該正視的重要議題。

二、切身相關（Relevance）：

切身相關是指滿足女性航海學生的需求和目標，使女性航海學生產生積極的正向態度。海上職場一直被視為男性的專屬工作場域，女性因為生理構造與心理情緒與男性的差異性，可能造成退縮的現象。一旦女性航海學生確立自身的航海志向，以航海工作為滿足自我實現的需求，再加上成功女性船員的正向激勵作用，連結自身經驗，使女性航海學生能引發積極的航海志向，強化女性航海學生上船實習之動機。

(一) 聯結周遭見聞與舊有經驗

當女性選擇較傾向於陽剛特質的職業時，自然異於一般性的社會期待，不僅所接觸到的學習環境與工作環境會帶給女性壓力，社會上男性為主的工作氛圍亦造成女性在心理上的沉重負擔。尤其是較為年長的男性或更為傳統的社會風氣。

他們也會覺得說……嗯……妳應該去結婚就好啦！（玲玲）

老一輩的船員會覺得不應該。……年紀大一點的會覺得：女生跑什麼船？他會有……這種觀念。（船長）

妳們女人就是要待在家裡啊！就是賺這麼多要幹嘛？啊……男生就是要養妳們啊！（玲玲）

值此，女性在心理上需要做好心理建設，不時的鼓舞自己。此時內在動機的激勵作用，在與自身經驗的相聯結，能日漸了解船員職場生態，進而對步入職場充滿憧憬與神往，強化上船意願。

應該是這樣子講，現在目前想要跑船的意願是越來越高，我覺得動力或動機的來源第一是家庭的需要，第二是因為深入了解這行業的人，然後也認識了很多人，也聽過許多學長姐的經驗或是師長的經驗以後，就會覺得說，這行業漸漸引起我自己的興趣，就會覺得說是可以試試看，所以我應該是在需要和想要都上升了，想要對進入這職場有了高度的濃厚興趣，所以就會覺得說，比起其他猶豫不決的人，會更想要上船工作。（恩恩）

我個人是因為我本來就想去跑船，所以我的熱情只會一直增加一直增加，了解愈多我就想了解更多。我知道那可能會很辛苦……這個我知道可能會有這種情形，然後我爸做室內裝潢，他那種應該也是很辛苦的工作。我曾經有想跟他一起去工作看他有多辛苦，然後我可以去推算船上大概有多辛苦。我知道去船上會很辛苦，但是我不知道為什麼，我還是沒有退縮的心。（靜靜）

即使社會風氣對於女性上船存在著不友善的歧視，女性航海學生在預備上船之路倍感艱辛，女性常需與自身對話，激勵自己正向思考，在專業知識的累積、社會經驗的成長下，女性航海學生必須堅毅的面對外界種種對女性不平等的批判，在夜闌人靜時，點一盞心中的燭火，給自己些許希望，溫暖自身心靈，才能以更堅定的態度堅持自己對未來理想的執著。

(二)楷模學習，確立目標

大學階段，入學標準不論男性、女性，皆設有相同的入學門檻；入學之後學校教育在課程設計上，並未針對女性有特殊的要求，當然針對女性有額外的教育訓練也是不存在的。

我個人是認為並沒有太大的差異性。(靜靜)

在教育裡面就有男女上的不平等?我覺得以普遍教育上來講的話是沒有.....。(恩恩)

嗯.....如果你說單看就是老師開課表、開課單你選課就是不會有什麼性別上的差異，都一樣，就是老師的教法不會針對性別不同。(玲玲)

然而，女性在身體與心理上，有諸多差異，且將來職場以男性居多，女性在陽剛職場上，卻接受著相同的教育課程，而這些課程又多屬於專業領域知識與技能。筆者在訪談中發現，學校在教育階段給予女性航海學生僅止於一般性的叮嚀事項，例如：

自己女性用品要準備多一些，因為船上就女性用品比較借不到。(惠惠)

老師有說在氣勢上就是要有威嚴，氣勢上不能輸。(姍姍)

還有部分的知識來自於學姊的經驗傳承：

有學姊說會有性別歧視.....會有人說女生幹麻來跑船。(姍姍)

(面對歧視或騷擾學姐說)跟他保持距離，應該是一開始就要跟他保持距離應該就不會引起他的那個.....。(惠惠)

教育現場的男、女教師的比例，十分懸殊，恰似反映在職場中，上船工作的女性船員之稀有性。以海洋大學商船系為例，在 18 位專任教師中，僅有 1 名女性助理教授。

師資上我覺得有一點不平衡，因為跑完船要符合船長資歷要有碩博的學歷，能跑到船長大部分是男的，就我們這一個科系的話。(恩恩)

系上只有珮琪老師是女老師！(靜靜)

這對在學的女性航海學生來說，無疑是一種激勵作用。看著一位成功的女性，

由三副、二副、大副、船長，有著如此完整的經歷，下船後應聘至海洋大學商船系專任教師，女性航海學生心中慢慢勾勒出未來船員生活的藍圖，並促成一種心理驅力，連結自身經驗，產生積極學習態度，使上船動機更為強化。

有跑過船（的女老師）會分享一些船上經驗。（惠惠）

（有跑過船的女老師所開的課）比較實用。（姍姍）

.....會覺得說這個女老師都做得好。我就會覺得說我應該也會做得好。.....

對，會更有親近會覺得說對這個行業會更有親和力。（恩恩）

（三）運用女性特質，創造職場新氛圍

對於船上有女性船員的加入，男性船員並非全然否定她們存在的價值，仍可能因為女性異於男性的特質，以及女性帶來異於男性的待人處事作風，為船上工作氛圍注入一股新的活力，製造出人與人相處之新的化學變化。

其實女孩子在船上有好處也有壞處，好處呢，就是整艘船它的.....它的氣氛會比較好，沒有那麼乾.....像都是男生有時候.....誰看誰不爽啊.....可能有時候那種船上.....船上.....那種太久沒有放假了.....累積久了那種小事情都會搞得很大啊，男生就是這樣子。然後在那邊吵吵吵這樣.....（領港）

哦.....不會，不會排斥，在船上不會，他們都很開心啦，因為女生來了嘛!.....對啊！多個話題啊！而且.....就像剛剛講的潤滑劑啦，就是會感覺氣氛不一樣.....（船長）

女性上船工作，不僅製造出新的話題，營造出更為友善的工作環境，也可能因為女性特質的嶄露，而更適任船上的部份工作項目。

然後再來就是女生比較細心，有一些那種文書工作啊，什麼包括讓船也是一樣，女生甚至都會讓得比男生還好。（領港）

然後來跑船的女生，很多英文都很強，都比男生還強。.....語言能力都很強.....所以這是她的好處。（領港）

大學教育課程對於預備上船的職前教育，給予兩性均等的教育機會與課程，卻忽視掉女性在先天生理與心理上與男性的差異，在大學教育中，並未提供女性航海學生對於將來上船後，工作職場須調適的心態與預備的體能。受訪者惠惠甚

至認為，大學教育中必須針對女性授予「防身術」，以應付船上容易發生的緊急危難事件。而在海洋大學教育現場的唯一女性教師，提供女性航海學生一個典範學習的經驗，提升女性未來在職業現場的自信心。充斥著陽剛氣息的工作環境中，女性展現了自身的優勢能力，在語文與細心工作態度上，為自己加分不少，男性亦能肯定女性的存在價值。女性價值的展現，不僅止於人際關係的舒緩，較強的語言溝通能力，乃至於細膩的船舶操作能力，女性船員前輩們的默默耕耘、筭路藍縷，終能獲得掌聲。

三、建立信心 (Confidence)

建立信心係幫助女性航海學生建立起能成功的信心，相信自己有掌握是否能完成工作的能力。隨著性別意識抬頭，女性自我效能逐漸提升，相較於男性，對未來的惶恐不安感較低。然因海上職場的特殊性，較富陽剛氣息的女性，較容易在職場上建立能夠自我掌控的自信心。而最重要的是，若女性航海學生無法獲得上船實習的機會，自信心極易因此被摧毀，而萌生轉業的念頭，撼動女性航海學生上船實習之動機，甚至在未來進軍海上職場方面打退堂鼓。

(一)男女平權的激勵

竟日航行於茫茫大海中，沒有了電視節目的干擾，也沒有了手機與外界聯繫，生活中多了些自己的時間，可以沉澱心靈，思考未來。在「跑船人生」中，年輕船員男性給自身的規畫與實踐，與女性其實並沒有太大的差異，皆對婚姻有很大的憧憬，期待自己回歸陸上穩定的生活，以步入禮堂、組織家庭。

我的規劃……我船長先做個三年，然後我就可以考領港或是轉公司，進可攻退可守，那時候再轉下來，然後交女朋友啦、結婚啊什麼的。(船長)

有個五年規劃升到大副，大約 27 歲，然後下船結婚。(恩恩)

二十一世紀的今天，女性意識抬頭，對於未來人生的規劃，女性不全然將生命的價值貢獻在家庭之中，反之，女性更寄情於成功的事業，並且認為理想對象的選擇條件，可以奠基於成功的事業上，有了成功的事業，女性的自我價值也就提升了，對自己更有信心。

把自己準備好，等你變更厲害時候不用擔心找不到老公或是老婆。……所以婚姻的這個部份我是比較不擔心……。(靜靜)

現在女性主義上漲，如果我會結婚也是滿足家裡需求.....命裡有時終須有，命裡無時莫強求。而且現在的女生都是女強人，工作慾望也蠻高的，如果沒有對象那就工作吧！（恩恩）

在一般傳統觀念上，皆認為女性較嚮往組織一個幸福美好的家庭，然而筆者在訪談過程中發現，新時代的女性較不拘泥於傳統觀念的框架，期待自己在事業上的展現可以有所作為，以爭取較高的社會認同。反觀男性在事業有所成之後，對於未來伴侶的選擇更趨於熱衷而急切，往往比女性更為積極躁進，不僅在選擇對象之時茫然不安，甚至會因太急迫於追求異性而造成異性的壓力，導致戀情無疾而終。

對啊，因為現在.....現在這種.....這個年紀在交女朋友，女生會覺得沒人陪，跑船都.....都不要。（船長）

我就發現，我事業倒是做得不錯，只是在感情這方面還是弄得亂七八糟的.....可能就是我自己太挑了吧！（領港）

船長與領港皆為 30 多歲有為的年輕男子，長相斯文、談吐幽默，薪水收入頗豐，但對於未來伴侶的選擇，在眉宇間皆透露出些許的不安，雖然試圖用不在乎的、玩笑式的語氣帶過，筆者仍能從他們的話語中感受到不同於之前豪氣萬千的愁緒。

（二）提供自我掌控的機會

女性在船員職場上工作能力的展現，是女性可以自我掌控的，自我掌控能力愈佳，女性上船工作的內在驅力就愈強。受訪者玲玲認為，女性在船上很難能發展出良好的友伴關係，除了男性居多的陽剛氣息之外，船期不定亦為一個十分重要的因素。短暫的同事情誼較無法正常發展為親密的友伴關係。

船員在職場本來就不是交朋友，對.....在船上的話，我個人是覺得船員比較像是在演劇本，可能你.....你一上去這條船，你會發現這條船的風格是什麼，然後你就是大概修正一下你自己的個性或什麼，然後去融入這個環境，等到你下船了，同事都不一樣了啊！你說你.....你以後十年都還要再同船的機會其實不大，也許再同船個一、兩次就很厲害了。（玲玲）

因此受訪者玲玲認為，因為船員職場的個殊性，船員在船上工作就像一齣戲

劇的演出，短暫同台，每每都能上演不同的故事、扮演不同的角色。因此，船員是孤獨的。

較為獨立、能忍受孤獨甚至進而享受孤獨的個性，使女性較能在船上適應良好，進而有較好的上船動機。

我覺得應該就是那種可以自得其樂的那種個性吧！.....我覺得我...可以活得很好啊(笑)！（儀儀）

我是聽說有一個學姊受到讚美是說...恩...他會...自己拿那個油漆然後在那邊塗那個救生艇，然後大家一般的觀念就是說，像塗油漆這樣的事情啊，就只要跟水手長講，派工就好了，可是她不一樣，她的態度是自己去做，然後那個大副就欣賞他。（璇璇）

船上的環境對陽剛氣質較為濃厚的女性來說，較容易在職場上勝任愉快，且其個人特質，較能獲得一般船員的接納，進而懾服於堅毅的領導能力，贏得男性船員的肯定與激賞。

愈不漂亮愈好啊！哈哈哈哈哈.....（璇璇）

就是.....還是要知道男女有別這樣，跟.....跟.....不要撒嬌(笑).....不是啦，就是.....就是不要太嗲那樣。（儀儀）

嗯.....陽剛性的會.....感覺她很猛.....也有這種，我們公司的女船長就是陽剛性的.....（船長）

事實上，其實敢上船的女生，其實是有一定的 guts 的！（領港）

擁有愛漂亮、追求時尚、溫柔、典雅的女性特質，往往被視為不適任船員，即便公司進用女性船員，仍希望女性船員嶄露出與男性相似的陽剛特質。女性船員職場的悲歌，只能隨著飄逝的海風，如是徐徐吹奏著，靜靜等待靠港的歸期，恢復原屬於女性的千嬌百媚。因此欲成為一個成功的船員，甚至進入管理階層，女性需要陽剛特質來支撐他的角色展演，提供獨立自主的職場操作空間，倘非如此，一部分女性將被迫淘汰。

(三)提供成功的機會

若能從奮鬥過程中獲得成就感，便能在成功中得到滿足，進而有更為熱切的

動機投入工作之中。當筆者問到惠惠，讀商船系會讓你有榮譽感嗎？惠惠回答：「會吧！只是要去跑船才真正感受到榮譽感。」航商給予女性航海學生實習的缺額少之又少，繼而給予女性諸多嚴苛的上船限制，恩恩與靜靜能夠於今年度拿到上船實習的名額，在各路「英雌好漢」中雀屏中選，難能可貴，因此當女性能夠得到上船的機會時，會格外珍惜這得來不易的機會。當筆者獲知恩恩與靜靜成功得到實習名額後，隨即恭喜兩位，而兩位未來的女性船員興奮之情溢於言表，對將來的工作躍躍欲試。筆者曾經在受訪者——靜靜得到上船實習名額之後，恭喜她：「恭喜面試上了，離夢想又近了一步！」靜靜卻堅定地回我：「是理想喔！不是夢想！」年輕的臉龐上，我找到了屬於青春的堅毅與驕傲。

而未成功錄取的珊珊和惠惠，對於未來便多了一份徬徨，甚至興起了考公職或考海巡署的念頭，降低了上船的熱情與意願。

這本來就是個不公平的職業。(珊珊)

就算你工作再好也沒有用。(惠惠)

(灰心)還是會呀！.....是說有些男生的企圖心不比女生強，但是卻能比女生容易進去！(珊珊)

而且那個公司明明就還有很多男生的名額，就是不給女生！(惠惠)

他男生收6個。(珊珊)就是他最後只收1個男生，寧願留5個空也不願給女生。(惠惠)

再試試看吧！也可以邊試別的，因為我有問過老師考海巡。(惠惠)

而且也不見得適合公司。(珊珊)

未獲取成功機會的惠惠與珊珊，即便擁有強烈的上船工作動機，然謀求船上工作未果，年輕的熱情即被削減。面對職場男、女性不平等的職缺環境，惠惠與珊珊只能悻悻然的接受，一邊準備其他公司面試，一邊謀求其他出路。國家花費大筆金錢培育兩名優秀的女性航海學生，結果若未能學以致用，實為國家產學延續的損失。

四、感到滿足 (Satisfaction)：

女性航海學生能因著成就而得到內在和外在的鼓勵與報償，感到滿足。此一

階段為實證女性踏入海上職場後，可以因為出色的工作表現、船員高薪收入獲得社會性的肯定與認同，提升自我效能。此外，女性因投入海上職場後能環遊世界與欣賞美景，亦能感到自我滿足。最終，若能達到性別公平性與對等轉移，使女性證明自己並不輸給男性，實能感受到女性自我價值的實現。

(一)因工作績效贏得肯定與認同

由於航商釋放給女性船員的缺額寥寥可數，女性一旦拿到上船的門票，無不好好珍惜，在工作上愈顯幹勁，企盼自己的工作能力能夠受到肯定，也著實因為自身的努力，獲取同儕認同。

尤其是甲板的……甲板的就是很多都是靠判斷力在那個啦！靠判斷啊、靠細心、膽大心細這樣，像我知道那個汪聖瑛，那個女船長，她外號叫汪大膽，我就覺得她真的是還蠻大膽的！哈哈！（領港）

那我所知道我們台中港領港的前輩，像那個主任陳復鈞陳主任就很誇她（汪聖瑛），風很大啊，就說：欸~妳過來啊！結果那個汪船長就說：「好啊！沒問題。」就直接開過去了！（領港）

雖然女性亟欲在職場上有所表現，但或許是男性的憐香惜玉也好，刻板印象也罷，總是認為女性適合多做一些文書工作，因著女性擁有較為細心、較有耐心的特質。

那嗯……可是在一些文書作業啊，比較細的工上面，她們就……可能會比較細心，做得比較好，比較不容易出錯，對。（船長）

然而這便限制了女性在職場上展現自我工作的能力。過多的文書處理工作，導致女性船員終日埋首於電腦與紙張堆中，卻失去了參與其他船舶事務的機會。

女生常常被歸類說：「欸，妳要去做文書，啊這邊……這邊對外的事情妳不用來。」可是我是覺得說船員本來就是全方位啊！妳……妳再怎麼樣，妳往上晉升的時候，等於說就是在職場裡面，很有可能就是女生的路就慢慢越走越窄，因為妳可能就一直被分配到什麼文書的部分，反而人家港口檢查官來，妳就是在打字或是幹什麼，做 paper 什麼，但是男生可能就是帶到現場做一些……現場上面的一些問與答之類的……（玲玲）

重複的文書處理工作，引發出女性只適合做文書的刻板印象，忽略了船員職

場尚須具備的其他專業能力。例如連男性船員都十分佩服的汪聖瑛船長，便以卓越的操船能力著稱，顯現出女性亦能有如此的工作表現，如果職場工作環境允許她多方嘗試、多元化學習與實作機會的話。工作職場中，若能提供女性一展身手的機會，便可增加許多女性成功的經驗。成功經驗的累積，更能激勵再度成功的企圖心，最後必然造就了一個成功的女性工作人員。

(二)提供回饋與報償

王月喬(2005)曾經在研究中提到「經濟因素」是航海科系學生願意擔任海上工作的主要原因之一，相較於現今大學畢業生只能領22k的薪水，船員的薪資收入往往能躍升2、3倍之上，因此提升了女性航海學生的就業動機。

對啊！對啊！然後一方面是因為錢啊！薪水很高啊！（玲玲）

想跑船最大的動力莫過於讓家裡過更好的生活。（靜靜）

一直到大二大三大四，然後學習到很多專業知識或者是聽到許多學長姐的經驗分享，還有老師的先例，會覺得跑船是一項非常好的職業，因為改善家裡的經濟社經地位會有很大的幫助。（恩恩）

而年輕女性想要征服海洋，挑戰自己，還有一項非常重要的動機，期待藉此可以開拓自己的視野，讓自己能夠有機會一嘗環遊世界的夢想。

當然也希望能藉由此一工作機會，開闊自己原有的視野，變得跟別人不一樣。（靜靜）

跟我想要環遊世界的夢想相符。（恩恩）

說到美麗的風景讓我很想要上船。（姍姍）

然而，船上的生活並非存有如此綺麗的幻想，雖然蔚藍的大海、日出日落的美景日日皆可映入眼簾，但終究會疲乏，日復一日相同的美景與重複的工作，容易使人產生倦怠感，筆者所訪談的對象——船長，便把跑船比喻為關在小籠子裡，跑得愈久，視野與心胸反而愈狹隘。

我覺得跑船這個.....在這個環境，每天看大海.....你看那大海，其實並不會心胸開闊，因為它關在一個小籠子，就像鳥關在籠子可以看到外面一樣，所以有些跑越久船的人他的有時候想法會越來越狹隘，我碰過很多這種例子，

所以就斤斤計較……（船長）

受訪者——領港曾經說過，跑船是在一種長時間高壓的工作環境，決策者下了一百次的判斷與決定，就必須正確一百次，在海上不允許任何的失誤產生。即使薪資報酬表面上較陸地工作者優渥，實質上二十四小時皆須處在待命的工作狀態，只能休眠，無法關機，換算成工時，並無想像中輕鬆、容易、甚至高薪。跑船附加價值為環遊世界與欣賞美景，但隨著港口自動機械化，靠港的時間縮短了（Agterberg and Passchier, 1998），也壓縮了船員上岸的休閒時間。即便面臨了種種現實面的限制，女性船員仍然在大環境的經濟不景氣之下，選擇了艱困、孤苦的船員之路，給予自己許多正面思考的能量，用實質薪水回饋與體驗世界來鼓舞自己，成為最大的驅力。

（三）維持公平性與對等移轉

航運業一向是以男性為多數的產業，船公司給予男性的工作機會遠遠高於女性，縱使女性航海學生在校成績表現優於男性，上船意願也不輸給男性，甚至在工作表現上也期許自己能有卓越的表現，但航商依然偏愛男性船員。

上船的話還是以男生比較多，因為男生比較容易錄取啊，啊女生就是你能去的很少，然後去的少之外，他們又挑，所以女生就很……是被職業淘汰。（玲玲）

玲玲認為，航商在招聘船員之時，當然會開出許多條件，要求相關證照或成績，但是在真正面試的時候，對於男性的標準便會自然放寬，相反的會以更為嚴苛的條件來檢視女性。而評選的過程與標準並未公開，因此女性並不了解自己為什麼會被淘汰，尤其女性自身的條件並不會輸給男性。

拿來比較啊、或是針對女生個人的條件就是……就是會設立很多不一樣的門檻啊！比如說什麼什麼成績啊、或什麼一定要從成績單啊、英文一定要幾分啊……然後可是對於男生，他們雖然都沒有明講喔！（語氣上揚）可是，你在面試的過程中，大家一起面試的時候，你可以很明顯的感覺到，男生幾乎都不用、都不需要被做評判，對啊，他不針對男生的那些成績去講，他們也可以說是、那是……他們有看啊、或者是因為畢竟考幾分你不知道啊，也許他錄取的是幾分你不清楚啊，標準是在長官的心目中，啊但是妳女生的話，他們會在面試的時候可能會開始說你這個不好啊！那個不好啊！然後說這樣

也可以來面試喔什麼什麼的。(玲玲)

航商會挑的條件五花八門，並不限於客觀條件，更多是主試者當時主觀的印象，例如：女性的身材、外貌……等等天生無法改變的既定形象，這常常令女性航海學生十分沮喪，因為這並非努力就能改變的啊！

就是會說啊妳這麼瘦，啊妳這樣上駕駛台……這樣子太危險了吧？這樣子我們公司要賠很大的保險啊什麼的……啊不然就會說欸……啊妳長這麼漂亮，妳上去的話，妳家人不會擔心喔？啊妳男朋友不會擔心喔？啊不然就是說……可是如果像男生一樣很瘦的話啊，他們就會說，喔～這個上駕駛台剛好可以養胖一點這樣(笑)，就很奇怪啊，明明兩個都很瘦但就是不一樣的結果。(玲玲)

而女性若欲扭轉這種劣勢，勢必要加強自己其他不可取代的能力，以期能擊敗眾多競爭對手，最佳的方法便是加強自己的英語能力，讓自己能快速且流暢的運用優勢外語能力與外界溝通，增加自己的附加價值。

其實我本身在英文方面不是很好，所以他們就會拿這點篩選我。……我也知道我没有達到他們標準，是因為我沒……可是他們真的是男女有別啦！我必須這麼講，對啊，啊他們說的原因是說妳女生一定不會跑船跑這麼久，一定會回來公司工作，那公司有些工作是需要英文能力好的，所以他會希望女生英文能力特別好，他的原因是這樣講。(璇璇)

然而最終還是要航商釋出更多的職缺給女性船員，才能真正解決女性上船機會較少的窘境。

如果他們不缺人，即使妳經過了面試、面談什麼的，可是他們不缺人的話，他們也不太可能會錄取妳。(玲玲)

當獲得上船的機會時，女性便可運用自己的特殊專長，爭取更多嘗試的空間，以扭轉生理上與心理上先天的劣勢，維持相對的公平性，並取得對等升遷的契機。

伍、討論

在二十一世紀後期，女性勞動力投入了市場經濟，扭轉了傳統的性別分工現象。據統計，婦女於 2007 年全球勞動參與率是 52.5%，而男性的全球勞動參與

率為 78.8% (Connell, 2009)。女性投入船員職場，無疑是在人才日益枯竭的職場現態注入新的活水，不僅能解決人員短缺的窘境，女性特質亦為陽剛職場帶來些許柔和與軟化的氛圍。整體而言，是有利於航商的人員編排調度。然而職場現況不如預期，航商對於女性上船工作存有保留的態度，甚至在僱用女性船員時，擁有將女性視為「麻煩製造者」的刻板印象，因此為減少麻煩而打退堂鼓 (張怡蘋等，2013)。

相較於職場偏執的性別環境，女性航海學生仍願意投入心力於海上工作。本研究透過深度訪談「女性航海學生」、「在職女性船員」與「男性船員」，從女性航海學生興趣的點燃，到女性就業者熱情的延續，再輔以男性船員觀點的探究，初窺女性航海學生上船實習之動機，透過研究者的訪談，受訪者不斷的澄清自我價值，在一次又一次的反思中，堅定自身航海志向，達到自我理想的實現。

一、以 ARCS model 討論

為系統化呈現女性航海學生上船實習之動機，故以教育學家 Keller (1983) 提出學習動機模式 (ARCS model)，從引起注意 (Attention)、切身相關 (Relevance)、建立信心 (Confidence)、感到滿足 (Satisfaction) 四個要素來分別討論，其四大要素之間相輔相成、交互影響，本研究整理相關結論如下表 2：

表 2 ARCS 模式研究結果表

ARCS model 四要素	定義	結論
引起注意 (Attention)	強調的是能吸引個體的興趣和刺激個體的好奇心。	1.女性航海學生進入航海科系，並非因為被航海職業所吸引，往往是考試分數使然。 2.學校教育與短期上船實習體驗，引起女性航海學生的學習注意，誘發學生上船實習之動機。 3.航海職業高薪的收穫報酬，使女性航海學生對於未來的海上實習躍躍欲試。
切身相關 (Relevance)	指滿足女性航海學生的需求和目標，使女性航海學生產生積極的正向態度。	1.女性因為生理構造與心理情緒與男性的差異性，可能造成退縮的現象。 2.女性航海學生確立自身的航海志向，以航海工作為滿足自我實現的需求。 3.成功女性船員的正向激勵作用，能連結自身經驗，強化女性航海學生上船實習之動機。
建立信心 (Confidence)	係幫助女性航海學生建立起可以成功的信心，相信自己有掌握是否能完成工作的能力。	1.因性別意識抬頭，女性自我效能逐漸提升，對未來的惶恐不安感低於男性。 2.較富陽剛氣息的女性，較容易在職場上建立能夠自我掌控的自信心。 3.女性航海學生若無法獲得上船實習的機會，自信心極易因此被摧毀，而萌生轉業的念頭。
感到滿足 (Satisfaction)	女性航海學生能因為成就而得到內在和外來的鼓勵與報償，感到滿足。	1.此一階段為實證女性踏入海上職場後，可以因為出色的工作表現、船員高薪收入獲得社會性的肯定與認同，提升自我效能。 2.環遊世界與欣賞美景，亦能感到自我滿足。 3.達到性別公平性與對等轉移，使女性證明自己並不輸給男性，感受到女性自我價值的實現。

歸結以上結果分析，本研究針對四大要素分項討論如下：

(一)引起注意 (Attention)

由於航海科系推廣不足，當女性航海學生在投入職場之前，自己內心的無助與徬徨，再加上家庭與社會種種因不了解而產生的負面思維，往往使女性航海學生躊躇不前，無法確立志向。現今政府已認知到推廣海事產業的重要性，除了報章雜誌的相關報導之外，更以大眾傳播系統為媒介，透過電視廣告與網際網路宣傳船員職場的態貌，期待扭轉社會對於船員的刻板印象。

除了大眾傳播系統的推送，能有效引發女性航海學生的好奇心，經由社會人士（例如：老師、畢業學長姐、親友等）之間經驗傳承與訊息傳遞，亦能使女性

航海學生對上船工作充滿憧憬。而本研究發現，能引起女性航海學生注意的重要要素為「上船收入較為豐厚」，擁有上船意願且已獲得上船實習機會的恩恩和靜靜，皆不約而同的在訪談過程中強調，畢業後若能擁有較高收入的工作，「船員工作」不失為一個良好的選擇，甚至還可成為家中原本過度擔心的成員轉向支持之一大重要因素。

台灣是個四面環海的島嶼，自古以來，台灣在世界海洋運輸網路便佔有極重要的地位。愈早了解，便能讓海事職志在心中發芽。國小階段是一個全人養成的基礎階段，不論是講求本土化或養成國際觀上，「海洋教育」是台灣極力推動的教育方針，亦為政府目前戮力推展的大方向。然就筆者所知，目前台灣海洋教育多集中於海洋生態的保育，但對於海洋運輸與相關職業甚少著墨，相關的教學補充資料甚至付諸闕如。筆者認為，若能將此透過教育管道從小紮根，提高海運相關產業與海員相關職業的能見度，將更能吸引較多人員，從事海運相關產業，以充實海洋優秀從業人才庫。

(二) 切身相關 (Relevance)

荀子正名篇：「名無固宜，約之以命，約定俗成謂之宜，異於約則謂之不宜。」故由人的風俗和習慣能建立成一種「無形規則」，例如「男主外，女主內」便是成年男女在職業分工的普世價值，而船員市場亦被視為男性專有的工作場域，在此工作場域出現了女性即容易遭受異樣的眼光。女船員必須面對社會、職場、家庭乃至於自身給予的壓力，懷疑女性在職場的專業能力，甚至認為女性應當及早步入家庭，跑什麼船？

而成功的女性船員，可以樹立職場典範，給予後輩良好的楷模學習，使女性航海學生在職場奮鬥的時候，建立標竿作用，了解自己透過堅持與努力，終能有所成就。事實上，有女性船員的加入，發揮了女性的特質，在陽剛的船員作業環境注入一股新鮮感，成為陽剛職場的潤滑劑。海上的工作環境較陸上工作環境封閉，人跟人二十四小時、不分公私領域的長時間相處，容易因此發生糾紛。如今原來以男性為主的商船工作環境會因為女性的加入，顧忌女性角色在工作場域的出現，而表現出較為收斂的脾氣與言語，和緩男性工作職場可能出現的火爆爭執場面。

(三) 建立信心 (Confidence)

新時代的女性顯現出注重自己職涯發展的傾向，而不僅僅期盼自己步入家庭、相夫教子，成為男性工作背後的後盾；反觀年輕的男性船員，對於家庭或另一半的渴望反而更甚於年輕的女性船員。尤其是船上給予女性的工作職缺寥寥可數，當女性獲得這極為珍貴的工作機會時，便願意全心投入，兢兢業業完成自己的工作，以獲得船上人員的肯定。筆者在研究中發現，若女性自身具備較為剛毅的特質，更容易融入船員的職場生態，亦較受航商支持。

航商願意提供給女性船員的工作機會寥若晨星，女性船員往往身懷絕技卻不得其門而入，航商常藉由女性體能或其他因素過濾女性船員，讓女性在尋求職場工作的時候處處碰壁，消磨掉青春的壯志。然現代科技化的船舶駕駛工作，已不再僅止於重視純勞力的付出，操作機具的能力與危機處理能力亦為工作現場不可或缺的職業知能。如何使用工具與工作的技術，已漸漸能弭平女人和男人在體力上的差距。只有在單純需要倚賴體力的時候，強勢體力才可能造就優勢地位；否則有過多的體力還不如剛好足夠的體力。截至目前為止，新式機器的操作大部分只需要有限的體力資源，只要所耗費的體力是在女性能負荷的範圍內，就這項勞動而言，女性和男性是平等的，並無孰優孰劣之分（Beauvoir, 1949）。

(四)感到滿足 (Satisfaction)

「性別分工」為社會科學認知的首要性別結構，至今依然是人類學者與經濟學者討論性別議題之中心。在很多的社會情況下，某些特定工作必須由男性執行，而某些則由女性執行，是一種約定俗成的社會規範（Connell, 2009）。女性擔任船員，若無法展現自我的魄力與決心，便無法施展自己的能力，「女性較為細心」——為刻板的性別印象，並被視為只適合從事文書等較需要細心的工作。事實上，細心與否取決的應為個人特質，而非性別。女性在海上職場工作若要有長程的職涯規劃，便要打破此一性別限制藩籬，施展個體在船舶駕駛的技術與領導統御的技巧，便可扭轉職場大環境對女性存在的既有偏見。

即使航商釋出較少的工作職缺給予女性，但女性航海學生仍然前仆後繼的向上爭取，最大的趨力無非是豐厚的薪水。在訪談中，受訪船長形容船上封閉的人際關係，就像關在鳥籠裡的鳥兒，成天面對著大片美景，卻被禁錮著想飛的靈魂。長期與家人分離、充滿陽剛的工作環境與封閉的人際關係，使跑船的工作不再環抱著綺麗的幻想，高收入成為女性船員驅使自己堅持在職場奮鬥的最大動力。擁有陸勤工作 2、3 倍的收入，肯定了女性船員工作的價值，提升了女性船員的社

會地位。女性獲得職場工作機會，於內在—自我價值的提升—與外在—高薪的收入—鼓勵下，終能得到自我滿足，擁有卓越的生涯發展。

綜上所述，女性航海學生對於進入航海科系前，對於海上工作認識不多，在好奇心的驅力下，經過學校教育的養成而逐漸了解，反思自己身為女性的特質與專長，再加上成功女性船員與自身相關的連結，跳脫性別限制的枷鎖，進入職場的女性船員終能展現個人職場專業能力。值得注意的是，女性航海學生將「高薪資水準」納入其引起注意 (Attention) 之內在關注 ((intrinsic attention) 意涵；並視「高薪資水準」為感到滿足(Satisfaction)之主要外在報酬(extrinsic reward)條件。此外，「高薪資水準」亦能突破女性航海學生對建立信心 (Confidence) 之個體生理限制，達到女性平衡身體或生理弱勢之風險溢酬。

二、本研究在理論、實務意涵之貢獻

(一)理論意涵

女性船員相關研究在台灣有如滄海一粟，十分稀少，女性船員之質性研究更是罕見。然而女性船員是一種既存的現象，甚至是職場新趨勢，這股女性力量的崛起不容小覷。本研究極難得的能深入訪談想上船而不得其門而入的女性航海學生、即將進入職場的女性航海學生、現役中的女性船員以及男性船員，融和四方對於女性船員職場態貌的觀點，完整且真實性的將女船員在海上的心境與困境，並透過男性觀點的表述，挖掘真正支撐女性航海學生持續戮力學習的動機取向。

(二)實務意涵

本研究發現女性航海學生無論有無實習機會，在學校成績表現均不輸給男性同儕，上船實習之動機亦十分強烈，即使航商釋出的工作職缺較男性少，但女性十分願意嘗試，給自己一顯身手的機會。然現今航商釋出給予女性航海學生的實習缺額甚少，女性航海學生在進入職場就業前的準備階段即必須面臨求職挫折，常常澆熄女性航海學生的實習熱情，甚而萌生轉換職業跑道的意向。

女性獲得上船工作的機會彌足珍貴，因此女性無不格外珍惜，希望能在船上一展長才。社會勞動力所產出的成品有著性別化的分配方式，一般來說男性能擁有比女性更好的事業前景與職場環境 (Connell, 2009)。因此女性亟需在職場上憑藉著積極進取的企圖心，與奮力一搏的具體行動，證明女性航海任務的適任性。

本研究訪談現職男、女性船員觀點，皆能肯定女性船員的工作態度與能力，能與男性船員並駕齊驅，甚至在操船能力方面也有令男性船員佩服的一面，並不若航商或社會大眾認為女性較能勝任文書處理工作，無法獨當一面、管理船舶運輸。誠如受訪者玲玲表示，女性善於文書處理其實是性別刻板印象下重複練習的結果，而非女性天生的特質。再者，女性船員在工作場域可以發揮其陰柔特質，緩減船上陽剛職場可能產生的衝突，反而在船上能造成工作氣氛之調節作用，優化工作效率。

值得關注的是，現職男、女性船員對於未來婚姻的展望，顛覆一般人的看法。一般人認為，女性終要結婚生子、步入家庭，因此海上職涯便無法久長，這也是航商不願意投入資本栽培女性船員的原因。事實上，就筆者所知，目前國內油輪一位女大副，雖然已經結婚，仍然繼續在海上職場工作，婚姻與女船員身分並無相衝突性。繼本研究發現，反而是男性船員對於婚姻的不確定感高於女性，對於未來家庭規劃較感擔憂；女性船員因在職場上得以實現自我價值，故對自我較有信心，對於婚姻雖有自主性的規劃，但若無法實現，也願意繼續投身工作，延續職場熱情。

雖然船員職場在人力資源的配置上，依然呈現傾斜的性別取向，但在全球趨勢、船員人力短缺及性別平權的驅力下，女性船員提供航商在職場的性別選擇上多元化的選擇，開啟女性船員航海之路的新契機。

對於女性航海學生，本研究建議：

1. 充實自我能力：上船工作想當然爾必須熟悉船舶操作以及船上事務，亦應具備良好的英語能力。陽明海運第一位女船長——汪聖瑛船長曾經說過：「英語是通往世界的鑰匙。」擁有良好的英語能力，除了能使工作更順暢之外，還能排遣航行中無聊的生活、開拓自己的視野。再者，體能上的劣勢使女性船員被排擠於職場，女性應鍛鍊自己的體能，嶄露女性獨立工作的能力，以實力說服航商女性船員存在的價值。
2. 展現自我價值：堅強且獨立性格的女性，較適合於船上封閉的生活，女性應培養堅強的意志，以適應船上孤寂的環境。此外，女性應作自我角色轉換的調適，船上人員與工作「一個蘿蔔一個坑」，每人有自己需處理的事項，女性應盡量自己完成，避免將自己負責的事物堆疊到別人身上，以獲得更高的同儕認同。

3. 打破「麻煩製造者」的刻板印象：如前所述，目前仍有不少航商視女性船員為船上的「麻煩製造者」，為減少麻煩而減少僱用甚或不願僱用女性船員（張怡蘋等，2013）。本研究建議，少數女性航海學生幸運地獲得上船實習的機會，在為期半年或一年的實習期間，應得遵守船上及船公司的工作及行為相關規範，尤其在男女互動關係的分際要求上（例如：男、女船員不可獨處於一室），以免損及女性後繼者的上船實習機會。當然，或許有些規定係出自於對女性船員的偏見，但在當前台灣船員職場仍係極端陽剛的氛圍下，絕對遵守相關規範應是唯一的出路，俟女性在船員職場佔有不可輕忽的地位時，再慢慢地針對女性船員的偏見及歧視予以扭轉。
4. 破除「女性船員職場壽命不長」的偏見：多數航商認為僱用太多女性船副，最終會致使管理級船員（大副及船長）發生斷層。其理由係女性船員的職場壽命不長，年近三十就會離開海上職場，登陸結婚生子（張怡蘋等，2013）。然而，前述之汪聖瑛船長即為破除此偏見的實例，本研究期待台灣船員職場有更多的汪船長，以開拓女性後繼者的海上職涯路徑。

對於航商，本研究建議：

1. 提供女性上船缺額：女性航海學生進入海事教育的人員與日俱增，國家培養大批的女性航海人才，而女性不論在學校與出社會的航海意志不輸給男性，甚至在學階段與工作階段的表現更優於男性，然在工作職缺的供給上，明顯大幅匱乏。航商應提供較多的名額給女性船員，以填補不足的海事員額、充實優秀的海事人才。
2. 肯定女性全方位船舶工作：女性在操船、讓船的能力上，日漸受到肯定，不應侷限女性工作範疇於文書作業中，應讓女性多方嘗試，發覺女性駕船的無限潛質。航商更應尊重女性想要跑船的意志，不輕易以「海陸輪調」為藉口，迫使想跑船的女性船員必須放棄海上生活。

對於海事教育單位，本研究則建議：

1. 廣為宣傳航海職業：本研究發現，海事教育單位宣導不足導致大眾對於商船系，甚或船員工作不了解，引發女性躊躇不前，家庭與社會亦對女性投入船員工作持有懷疑，甚至是排斥的態度。現代大眾傳播媒體發達，海事教育單位可配合政府透過傳媒，導正社會觀念，提升船員社會地位。

2.航海教育向下紮根：台灣國中小基礎教育現場推展的海洋教育，著重於海洋生態的保育，對於海事運輸少有著墨，應讓學生從小便有機會認識航海職業，將此融入於教學教材中，可透過講座或教學文本的方式，將成功女性船員的經驗逐一分享與傳承，推廣海事職業，向下紮根於各個教育階段。

本研究希冀完整呈現多方觀點，探求女性航海學生上船動機。然而，筆者因時空及人員限制，訪談對象多集中在國立台灣海洋大學商船系所在校生與畢業生，採行樣本較為封閉。除此之外，筆者在研究過程中發現，愈高階的女性船員愈無接受訪談的意願，不願揭露自身於船員職場奮鬥的歷程，女性輪機船員亦然。故建議未來研究者可以將訪談對象擴及至其他海事院校（例如：國立高雄海洋科技大學、台北海洋技術學院等），並尋求高階女性船員（大副、船長以上）與女性輪機船員的認同，以更多元的視角切入，進行更為深入的女性船員研究。

參考文獻

- 文小芹(2003)，「試論國際船員勞務市場的形成及變化對航海教育的影響」，航海教育研究，第 20 卷，第 1 期，第 6-10 頁。
- 王月喬(2005)，「貨櫃船上的性別政治：女船副職場之處境」，高雄醫學大學性學研究所碩士論文。
- 王官萼、郭俊良(2011)，「航向大海：一位女航海實習生的自我敘說研究」，海運學報，第 20 卷，第 1 期，第 81-98 頁。
- 方信雄(2004)，「該是增加船上人力的時候」，中華海員月刊，第 609 期，第 39-40 頁。
- 交通部(2010)，99 年度交通年鑑，
http://www.motc.gov.tw/ch/home.jsp?id=7&parentpath=0&mcustomize=yearbook_list.jsp&volumeid=3912&year=&dataserno=99&aplistdn=ou=data,ou=motcy ear,ou=ap_root,o=motc,c=tw&toolsflag=Y&imgfolder=img/standard
- 交通部航港局(2014)，船員在船服務統計表，
http://www.motcmpb.gov.tw/MOTCMPBWeb/wSite/ct?xItem=10387&ctNode=620&mp=1&idPath=220_233_620
- 行政院性別平等會(2014)，消除對婦女一切形式歧視公約專區，
<http://www.gec.ey.gov.tw>
- 何川(2004)，「遠洋船員心理壓力研究」，航海技術，第 2 期，第 77-78 頁。
- 住田正二(1973)，船員法の研究，成山堂書店，東京。
- 邱子瑜、徐國裕(2002)，「船長在管理上如何因應未來海運發展之趨勢」，船舶與海運，第 18 卷，第 278-289 頁。
- 林明輝(2012)，「從甲級輪機員老化現象探討台灣船員短缺問題之研究」，國立臺

- 灣海洋大學商船學系碩士論文。
- 林彬、葉榮華、柯永澤(2007)，「商船航海類、商船輪機類、造船類海事人才培育策略模式及內涵之規劃」，教育部委託研究計畫報告書，台北。
- 笑土(2013)，從海盜說海運交通，崧博，新北。
- 徐平隆(1997)，「從職業特質解析商船船員就業意願低落的迷思(上)」，船舶科技，第22期，第108-131頁。
- 消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) 資訊網(2014)，首頁，<http://www.cedaw.org.tw>
- 高淑青(2012)，質性研究的18堂課-首航初探之旅，麗文，新北。
- 教育部(2013)，性別統計指標彙總性資料，<http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=3973&Page=20272&WID=31d75a44-efff-4c44-a075-15a9eb7aecdf>
- 教育部電子報(2012)，南韓人權委員會裁決海事高職不收女生是性別歧視應立即修正，http://epaper.edu.tw/windows.aspx?windows_sn=9287
- 張妙清、郭佩蘭(1997)，性別學與婦女研究—華人社會的探索，稻鄉，台北。
- 張芬芬(2007)，「後現代質性研究：特徵及其對課程研究的蘊義」，課程與教學季刊，第10卷，第3期，第31-48頁。
- 張怡蘋、張啟隱、郭俊良(2013)，「職場新藍海：一位女性船員的自我敘說研究」，國立臺灣海洋大學商船學系碩士論文。
- 郭俊良、梁金樹(2009)，「女性航海學生上船工作動機之探究」，航運季刊，第18卷，第2期，第1-19頁。
- 郭俊良、朱財義、李筱婷、吳珮琪(2012)，「以社會認知生涯理論探究男女航海科系學生專業承諾之差異」，航運季刊，第20卷，第4期，第21-45頁。
- 陳彥宏(2006)，「三萬到六千—從台灣船員市場的演變看船員培訓體制的問題」，船舶與海運通訊，第31期，第14-19頁。
- 賀孝方(1994)，「臺灣地區商船船員離職傾向影響因素之分析以工作滿足、工作—家庭角色衝突、個人背景為探討變項」，國立臺灣海洋大學航運管理學系碩士論文。
- 廖鴻基(2006)，腳跡船痕，刻印，台北市。
- 廖國峰、陳素子(2003)，「領導者情緒智力對領導效能、部屬合作行為與組織承諾影響關係之研究」，人力資源管理學報，第3卷，第4期，第1-24頁。
- 劉祥德、方福樑(2005)，「未來全球船員短缺問題—兼論我國船員人力資源政策」，航運季刊，第14卷，第2期，第21-40頁。
- 鍾添泉、余坤東(2008)，「台灣航海教育女生投入船員職場之調查研究」，中華海員品質提升研討會論文集，台北，第261-271頁。
- 蘇美麗(2005)，「從後現代主義論質化研究」，國民教育研究學報，第14期，第57-78頁。
- Agterberg, G. and Passchier, J. (1998), "Stress among Seamen." Psychological Reports, 83, pp. 708-710.

- Alderton, T. and Winchester, N. (2002), "Globalisation and de-regulation in the maritime industry." *Marine Policy*, 26, pp.35-43.
- Beauvoir, S.D. (1949), *Le Deuxieme sexe*, Editions Gallimard, Paris.
- Belcher, P., Sampson, H., Thomas, M., Veiga, J. and Zhao, M. (2003), "Women seafarers: Global employment policies and practices.", International Labour Office, Geneva.
- BIMCO/ISF (2010), *manpower 2010 update:the worldwide demand for and supply of seafarers, main report*.
- Bogdan, R.C. and Biklen, S.K. (1998), *Qualitative research for education: An introduction to theory and methods (3rd ed.)*. Needham Heights, Allyn & Bacon, MA.
- Connell, R.W. (2009), *Gender in world perspective*, Blackwell Publishing Inc, Sydney.
- Dian Murray (1981), "One woman's rise to power : Chang I's wife and the pirates." *Woman in CHINA Current Directions in Historical Scholarship*, fall, pp.147-161.
- Holmes, M., (2007), *What is Gender? Sociological Approaches*, Sage, London.
- Institute of Shipping Economics and Logistics(ISL) (2013), *Shipping Statistics and Market Review 2013*, ISL: Bremen, German.
- Institute of Shipping Economics and Logistics(ISL) (2014), *Shipping Statistics and Market Review 2014*, ISL: Bremen, German.
- Keller.J.M. (1983), *Motivational design of instruction*. In C. M. Reigeluth (Ed.). *Instructional design theories and models : An overview of their current status.* , Lawrence Earlbaum Associates ,NJ.
- Kyriaki, M. (2008), "Employment of seafarer in the EU context: challenges and opportunities." *Marine Policy*, 32(6), pp.1043-1049.
- Marshall, C. and Rossman, G.B. (1995), *Designing Qualitative Research*, 2nd ed., Thousand Oaks, CA.
- Perry, N. and Wilkie, R. (1974), "Social theory and shipboard structure II Models, metaphors, and ships." *Marine Policy and Management*, 1(3), pp.136-146.
- Pettit, S.J., Gardner, B.M., Marlow, P.B., Naim, M.M. and Nair, R. (2005), "Ex-seafarers shore-based employment: the current UK situation." *Marine Policy*, 29(6), pp.521-531.
- Thomas, M., Sampson, H. and Zhao, M. (2003), "Finding a balance: companies, seafarers and family life." *Marine Policy*, 30(1), pp.59-76.
- Thomas, M. (2004), "Get yourself a proper job girlie: recruitment, retention and womenseafarers." *Maritime Policy and Management*, 31(4), pp.309-318.

Counter Attack of Thetis - Use of the ARCS Model to Investigate Female Navigational Students' Motivation of Internship Onboard

Chi-Chun Chang、Jiunn-Liang Guo、Pei-Chi Wu Wan-Ping Lin

ABSTRACT

The history of all times and in all countries shows that, marine transportation industry is a masculine workplace. As time goes by, the gradual automation of ship operation in the 21st century, the manpower crunch of marine practitioners, rise of gender equality and awareness, and women seafarers working onboard have proved the change of gender division of labor of seafaring workplace. This study used interview method of qualitative research to analyze the viewpoints of “female navigational students,” “current women seafarers,” and “male seafarers.” Four factors of learning motivation model (ARCS model) proposed by Keller (1983), namely attention, relevance, confidence, and satisfaction were used as the framework to fully and authentically reflect the attitude and appearance of women seafarers working onboard, as well as the mood and difficulties of engaging in seafaring work. This study also investigated female navigational students' motivation orientation of internship onboard from male perspectives to break the stereotype. In the end, in-depth discussions were conducted based on the research results, and relevant suggestions were proposed on female navigational students, ship-owners, and government authorities.

Keywords : Women seafarers, Internship onboard, Gender division of labor, Gender stereotypes

圓一個航海夢：探究學士後海勤第二專長學生上 船工作意願之影響因素

陳君禧¹、郭俊良^{2*}、曾維國³、林婉萍⁴

摘要

鑒於本國籍商船甲級船員嚴重匱乏，教育部遂核准了國內三所海事校院開辦「學士後海勤第二專長學士學位學程」，其畢業生未來可能成為我國甲級船員的重要來源。本研究旨在探究上述學生上船工作意願之影響因素，作者以善用機緣論、職業興趣理論、以及需求層次理論等當作研究視角，並藉由質性取向之深入訪談法蒐集研究資料。研究發現，大多數受訪者因對原本的工作不甚滿意，亟欲在職涯發展上尋求突破，而在偶然的機緣下獲知上船工作可賺取優厚薪資，遂毅然地放棄原本專長轉而學習海勤專業，期盼經由航海職涯以滿足自身需求。值得觀察地，其強烈上船工作意願似乎為本國籍甲級船員不足的窘境帶來一線希望，然而海上職場特性也是他們無可迴避的挑戰。

關鍵詞：學士後海勤第二專長學程、需求層次、職業興趣理論、善用機緣論

¹ 國立臺灣海洋大學商船學系碩士生

^{2*} 國立臺灣海洋大學商船學系副教授

³ 國立臺灣海洋大學商船學系副教授

⁴ 國立臺灣海洋大學商船學系碩士生

壹、前言

我國海運業在世界上已佔有一席之地，依據 Institute of Shipping Economics and Logistics (ISL) 的統計資料顯示，2014 年初台灣航商所擁有一千總噸以上商船的總噸位數已排名全球第九位 (ISL, 2014)。而綜觀今日我國海運產業在國際間所展現的傲人成績，勤奮稱職的本國籍航海從業人員是功不可沒的 (陳彥宏，1998)。1978 年受僱於商船上的台灣甲、乙級航海從業人員總數超過三萬人，對於我國當時的經濟發展有莫大的貢獻 (李彌，1993)。然而，隨著台灣經濟發展、國民生活水平提升、以及國際船員市場互動，我國船員就業市場逐漸委縮 (陳彥宏，1998)。而於 2014 年 10 月底時，我國商船船員在船人數僅有 4,533 人 (航港局，2014)，不及 1978 年高峰時期的六分之一。

值得關注地，近三十年來我國航商所擁有的船隊規模快速地擴張，再加上年輕人上船工作意願不高，致使我國海運界面臨之本國籍船員 (尤以甲級船員) 供不應求的困境更為嚴峻，多數航商遂僱用大量外籍船員以填補海上人力的不足 (徐平隆，1997；Guo et al., 2005)。然而，由於具海上實務經驗的前船員 (ex-seafarers) 是海事產業不可或缺的人力資源 (Pettit et al., 2005)，故海上人力資源斷層的問題已成為我國海運業永續發展的重大考驗 (陳力民，2004)。陳彥宏 (2006) 曾從海事人才培育的觀點，指出如果沒有今日的優秀航海從業人才，就沒有明日優秀的航運管理人才。因此，我國海運產業欲求永續發展，必須持續招募與培訓本國籍海上新血輪，以確保擁有充沛且優質的海上人力資源。

爰此，教育部為因應海運界的海事人才需求，近四年來陸續核准了國內三所海事校院開辦「學士後海勤第二專長學士學位學程」。2010 年核准臺北海洋技術學院航海系開辦「學士後航海學位學程」，以擴大有志航海的青年就讀航海系科的管道；2012 年核准了國立臺灣海洋大學輪機工程學系增設「學士後輪機學位學程」，以及國立高雄海洋科技大學與四維航運公司建教合作之「學士後航運技術學位學程」；2014 年核准了國立臺灣海洋大學商船學系增設「學士後商船學位學程」。鑒於學士後海勤學程畢業生未來可能成為我國甲級船員的重要來源，本研究遂針對學士後海勤學生上船工作意願的影響因素予以探究。雖然，國內已有研究探討航輪科系學生上船工作的影響因素 (如林彬等，2007；游舒萍等，2013；謝依儒等，2014)，但尚未有針對學士後海勤學生上船工作意願予以探討的相關研究。

可理解地，由於海上職場的特殊性使然，選擇上船工作的影響因素可能是複雜糾結的，為清楚地詮釋本研究議題的意義及本質，本文遂以質性研究為取徑。而研究資料之蒐集係採深入訪談法，在資料分析上，研究者採取在文稿資料與訪談間來回檢視，以進行融入/結晶分析（Immersion/Crystallization analysis）（張芬芬，2010）。本研究最終採用善用機緣論（Mitchell et al., 1999）、職業興趣理論（Holland, 1973）、以及需求層次理論（Maslow, 1943）當作研究視角，以呈現受訪者放棄多年所學轉而學習海勤專業的起心動念。希冀藉由本研究發現，期能掌握年輕學子選擇上船工作的關鍵誘因，以利培育充沛且優質的海上新血輪，進而緩解當前我國海事人才匱乏的問題。

貳、文獻回顧

2.1 船員工作特性

由於船員生活終日漂泊海上，長久不能與親人相聚，工作又耗神費力，它所象徵的冒險精神常被拿來與男性/陽剛氣概相結合（王月喬，2005）。因此，數世紀以來海運歷史及文獻一直認定海上職場為男性的專有領域，即使女性主義盛行的當今，女性參與船員職場的比例仍然甚低（Belcher et al., 2003）。而由於人們的生活是以家庭為中心，長期遠離家庭及伴侶非屬常態，故普羅大眾並不認為「跑船」係一理想的工作。不令人意外地，曾有研究者以社會化觀點，將商船譬喻為僧院及監獄（Perry and Wilkie, 1974）；類似地，Forsyth and Bankston（1984）亦曾指出邊緣性（marginality）構成了船員的主要生活型態，進而使船員表現出無力感，以及與社會不正常的疏離。

Thomas et al.（2003）曾指出，由於長期遠離家庭及伴侶是船員的宿命，亦是迫使他們提早離開海上職場的主因；賀孝方（1994）更具體地指出，由於上船工作使得船員必須長期離開家庭，而無法對家庭角色的需求予以實現，抑或由於家庭緣故使得船員無法投入工作，導致船員的工作家庭衝突升高。此外，誠如李彌（1993）所指出，海上工作具有離家性及離社會性，而船員待遇相對於其工作付出則屬偏低。尤有甚者，除了上述因離開家庭而衍生的壓力外，船員亦必須面對科技進步所帶來的工作壓力，正如同 Agterberg and Passchier（1998）所指出，由於長期離家、船員配置人數減少、以及船舶自動化等原因，使得船員在船上倍感壓力，而此壓力是船員心理問題的主要肇因；類似地，Alderton and Winchester

(2002) 亦曾指出，近年來改變船員工作型態最顯著的因素，應屬海運貨櫃化的出現，船舶滯港時間因而大為縮短，連帶地使得船員在港期間的工作過度集中。綜上可知，現今船員工作的型態必須承受更大的工作壓力，已非如同以往社會大眾所想像中充滿浪漫與愜意的生活（郭俊良等，2012）。

誠如前述，近三十年來臺灣船東所擁有的船隊迅速擴張，卻因航輪畢業生上船工作意願不高，致使臺灣航運界面臨本國籍船員供不應求的窘境，多數航商遂大量僱用外籍船員以填補海上人力的不足（Guo et al., 2005）。值得關注地，部分航商或許亦基於船員成本的考量，偏好僱用薪資較低廉之外籍船員（方信雄，2004）；類似地，郭俊良（2007）亦曾指出，臺灣船員尤其受威脅於薪資低廉以及沒有語言與文化差異之中國大陸船員。雖然，近三年來中國大陸管理級船員的薪資已急遽提升，但其他職級船員（如船副及管輪）的薪資仍遠低於臺灣船員，故臺灣航輪畢業生欲進入海上職場並非毫無競爭。可理解地，目前多國船員混乘的現象在臺灣船員職場已經成為常態（Guo et al., 2005）。

2.2 上船工作意願的相關研究

由於近三十年來國內年輕人上船工作意願低落，無可避免地，航輪科系畢業生上船工作的比率遂成為航運界、政府主管部門、以及海事校院等各界關注的熱門議題（林彬等，2007）。國內學術界亦不乏研究者針對航輪科系學生（或畢業生）之上船工作意願的影響因素予以探究，例如余坤東與曹忠毅（1998）針對海洋大學航運相關科系應屆畢業生之研究，發現除個人工作價值觀因素外，社會系絡對職業選擇行為亦有顯著影響。陳基國（2001）亦曾分析海大、海專及海事高職航海相關科系畢業生上船工作意願之差異，研究發現個人需求與社會需求的滿意程度愈高者，其上船工作意願愈高。

此外，王月喬（2005）曾具體地指出航海科系學生之上船工作動機，包括經濟因素、個人志願、增廣見聞、以及學以致用等四項。類似地，Guo et al.（2006）基於船員職場的特殊性，曾建構臺灣航海系學生選擇上船工作的影響模式，並將影響上船意願之原因分成主觀與客觀因素，主觀因素包括興趣喜好、自我效能、社會系絡、以及船上特性等，客觀因素則包括性別及家庭社經地位等，此研究顯示主、客觀因素皆會影響航海系學生的上船工作動機。再者，郭俊良與梁金樹（2009）更進一步探究女性航海學生上船工作動機的影響因素，結果亦顯示上船

收入、船上特性、興趣喜好、社會系絡及改善家計認知等，皆會顯著地正向影響女性航海學生的上船工作動機。

值得一提地，鑒於近年來社會認知生涯理論 (Social Cognitive Career Theory, SCCT) 已常被作為探究職涯發展的研究框架 (Lent, 2005)，國內亦有研究者以社會認知生涯理論探討航輪科系學生上船工作意願 (或專業承諾) 之相關議題。例如：朱財義 (2012) 針對國內三所大專以上海事校院航海系學生之專業承諾予以探究、郭俊良等 (2012) 探究臺灣女性航海學生之上船工作意願、游舒萍等 (2013) 聚焦國內海勤高職生之上船工作意願、以及謝依儒等 (2014) 探討臺灣海峽兩岸航海系學生上船工作意願之影響差異等。值得關注地，上述針對上船工作意願的相關研究大多屬於量化 (實證) 研究，然而，誠如蕭瑞麟 (2006) 所言，人文的問題往往錯綜複雜，很難以直線式的因果關係來分析問題。爰此，實有必要以質性 (詮釋) 研究為取徑，進行上述研究議題之探討。

2.3 本研究之理論觀點

承上所述，由於海上職場的特殊性使然，選擇上船工作的影響因素可能是複雜糾結的，為清楚地詮釋研究問題的本質及意義，本文遂以質性研究執行之。而鑒於質性研究法是一門詮釋的工作，研究者必須透過不同的思維角度 (理論) 才能提出更根本、更深刻的問題，讓人直指問題的核心 (蕭瑞麟，2006)；又由於研究者曾在商船上工作多年，執行此一與船員職場相關的研究時，一直秉持著「專業陌生人」(Agar, 1996) 的立場；並採取在文稿資料與訪談間來回檢視的策略，以進行融入/結晶分析 (Immersion/Crystallization analysis) (張芬芬，2010)，最後則以善用機緣論 (Mitchell et al., 1999)、職業興趣理論 (Holland, 1973)、以及需求層次理論 (Maslow, 1943) 呈現本研究之發現，茲將此三個理論略述如下：

2.3.1 善用機緣論

Mitchell, Levin 與 Krumboltz 於 1999 年提出「善用機緣論」(Planned happenstance theory)，此理論是生涯決定論中社會學習論的擴展，強調個體不是只等著機會找上門來，而更應該主動探索，增加偶發事件發生的可能性，產生更多幫助生涯發展的機會 (Mitchell, Levin & Krumboltz, 1999)。善用機緣論主要內涵有三項：一、不應排斥意外的發生，應強化對偶發事件發生的接受性，從中揣摩出更多幫助生涯發展的機會；二、每個偶發事件都是機會，應培養抓住機

會的態度：好奇、堅持、彈性、樂觀、以及冒險；三、對未來抱持著探索與尋找正向機緣巧合的信心，而非固守於一個可能被意外淘汰的生涯規劃（金樹人，2011）。

類似地，Bandura（1982）亦注意到機遇（chance encounter）對人生的影響，這些偶然的機遇並非是蓄意造成，但造成的影響甚至遠勝於精心規劃，讓生命進入意想不到的轉折。更具體地，Williams et al.（1998）研究發現，十三位成功女性諮商學者的生命中，至少都有一件意外事件對她們的生涯造成影響，這些意外事件帶來的是生涯方向的重大改變、活化生涯興趣、改變自我概念、增加自信、以及與重要專業人士產生連結，該研究結果認為機會和計劃都是參與者生涯之路的重要因素。可理解地，對於學士後海勤學生而言，「跑船」應可說是他們人生中的意外，然而，是什麼偶然的機遇或偶發事件讓他們的生命進入意想不到的轉折呢？此為本研究亟欲探究的問題之一。

2.3.2 職業興趣理論

John Holland 於 1959 年提出了具有廣泛社會影響的「職業興趣理論」，此理論認為興趣與職業密切相關，興趣是人們活動的巨大動力，凡是具有興趣的職業都可以提高人們的積極性，促使人們積極地、愉快地從事該職業；此外，Holland（1973）亦認為人格及職業皆可分為實用型（realistic type）、研究型（investigative type）、藝術型（artistic type）、社會型（social type）、企業型（enterprising type）、以及事務型（conventional type）等六種類型，而相鄰的類型間具有類似的特徵。換言之，人們與職業都有其特質，而人們與職業的配適度（fit）係基於個人特質與職業環境特性的相似性（Holland, 1973）。

值得一提地，國內針對上船工作意願（或專業承諾）的實證研究結果並不一致，部分研究結果呼應了前述之職業興趣理論，例如：郭俊良與梁金樹（2009）之研究結果顯示「興趣喜好」會顯著地正向影響女性航海學生的上船工作動機、郭俊良等（2012）發現國內男女性航海學生之航海職業興趣皆會直接影響其航海專業承諾、游舒萍等（2013）之研究發現輪機科高職生的職業興趣會直接影響其上船工作意願、以及謝依儒等（2014）發現臺灣航海系學生之上船工作意願會直接接受其職業興趣的影響。相對地，亦有部分研究結果與職業興趣理論不吻合，例如：游舒萍等（2013）發現航海科高職生的職業興趣並未直接影響其上船工作意願，謝依儒等（2014）之研究結果亦顯示中國大陸大連海事大學航海系學生之上

船工作意願未直接受其職業興趣的影響。綜上可知，或許係船員工作的特殊性使然，Holland (1973) 之職業興趣理論在實證研究上未獲一致性的結論，故實有必要進一步以質性研究詮釋職業興趣對於上船工作意願的影響機制。

2.3.3 需求層次理論

需求層次理論 (Maslow's hierarchy of needs) 係由 Abraham Maslow 於 1943 年提出，此理論是研究組織激勵 (motivation) 時應用最廣泛的理論；Maslow (1943) 將人們的需求依序如同金字塔般由低層次排至高層次，分別如下：一、生理需求；二、安全需求；三、社交需求；四、尊重需求；五、自我實現需求；換言之，人類的需求是以層次的形式出現，由低級需求開始逐級向上發展到高級層次的需求，當一組需求得到滿足時，這組需求就不再成為激勵因素了。Maslow (1943) 亦認為個體成長的內在動力是動機，而動機是由多種不同層次與性質的需求所組成，每個層次的需求與滿足的程度，將決定個體的人格發展境界。

誠如前述，由於航海工作的特殊性，長期遠離家庭及伴侶似乎是船員必須面對的宿命 (Thomas et al., 2003)；又因近三十年來臺灣社會的生活水準已經大幅提升，年輕人上船工作的意願已大不如前 (陳力民，2004)。因此，會選擇上船工作的航輪科系畢業生，多數是為了改善家庭經濟狀況 (郭俊良、梁金樹，2009)；亦即，滿足個人改善家計的需求應是航輪畢業生上船工作的主要動機。然而，由於海上職場的特性，上船工作僅能滿足生理需求及安全需求，再高層次的需求 (如社交需求) 在船上即不大可能獲得滿足。對於學士後海勤學生而言，或許尋求生理及安全需求的滿足是他們亟欲投入船員職場的動機，但他們對於海上職場的特性 (如長期遠離家庭) 到底瞭解多少？他們又會如何規劃未來的海上職涯呢？這些問題亦是本研究亟欲探究的重點。

參、研究方法

本研究採取質性研究法探究學士後海勤學程學生之上船工作意願的影響因素。質性研究提供了有別於量化研究的另一種拓展心靈的門徑，關心的是「意義」而非「測量」，是「本質」而非「表象」，是「詮釋」而非「定律」(蕭瑞麟，2006)。換言之，質性研究之主要目的係對被研究者的個人經驗和意義建構作「解釋性理解」或「領會」，研究者通過自身的體驗，對被研究者的生活故事和意義建構作

出解釋（胡幼慧，1996）。

本研究之對象包括國立臺灣海洋大學、國立高雄海洋科技大學、以及臺北海洋技術學院等三校之學士後海勤學程學生，作者共邀請了十八位研究參與者（如表 1）。自 2014 年 5 月至 2015 年元月，本研究共進行了十五場一對一的深度訪談以及一場團體訪談；為使訪談進行時不受外部干擾，訪談地點皆選在上述三所校院內的研究室、教室或餐廳。此外，為利於製作訪談逐字稿，研究者在徵得受訪者的同意，每一場訪談皆進行錄音；並為確保研究資料的正確性及可信度，研究者邀請受訪者檢視繕打完成的訪談逐字稿。再者，為進行質性資料分析，研究者針對訪談逐字稿與初步分析結果做了詳盡的標示及歸檔。

研究參與者的平均年齡將近 30 歲，相較於一般大學生的畢業年齡 22 歲，長了 7 歲多，此意謂著他們可能已有幾年的工作經驗。或許由於他們有較多的人生經驗，個人主見相較於一般大學生略顯鮮明，在訪談過程中他們會向研究者提出問題，進而加深了雙方的溝通與互動關係，研究資料的豐富性也獲得了提升。由於本研究訪談問題及內容涉及部分個人隱私，故受訪者之姓名均以代號取代之，惟絕不影響本研究之品質及研究結果。

值得關注地，十八位研究參與者中有十位係全職學生，雖然海洋大學與臺北海院之學士後學程上課時間皆在周六及周日，但他們仍然以全職學生的身分就讀學士後學程，這似乎可看出他們毅然改變職涯方向的決心。此外，有三位受訪者已具有碩士學位，年齡已超過三十歲，仍決定從頭學習航海專業，期能投入海上職場。再者，值得關注的是受訪者中有三位女性，她們不囿限於當前臺灣海運界對於女性船員仍存在著偏見的現象，毅然地決定挑戰充滿陽剛的船員職場。

表 1 受訪者資料表

受訪者	年齡	性別	教育程度	工作狀況	校別/專業
阿翔	28	男	學士	就業中	海大/艙面
奈奈	22	女	學士	全職學生	海大/艙面
莎莎	22	女	學士	全職學生	海大/艙面
小秉	32	男	碩士	全職學生	海大/艙面
阿鈞	26	男	學士	全職學生	海大/艙面
阿娟	30	女	碩士	就業中	海大/艙面
阿肯	30	男	學士	就業中	北海/艙面
阿富	27	男	學士	全職學生	北海/艙面
小凱	29	男	學士	全職學生	高海/艙面
阿勝	23	男	學士	全職學生	高海/艙面
阿彬	36	男	學士	就業中	高海/艙面
阿峰	25	男	學士	全職學生	高海/艙面
阿樑	26	男	學士	全職學生	高海/艙面
小威	27	男	學士	就業中	海大/輪機
阿慶	41	男	學士	就業中	海大/輪機
阿賢	30	男	學士	全職學生	海大/輪機
小宇	25	男	學士	就業中	海大/輪機
阿成	53	男	碩士	就業中	海大/輪機

肆、研究發現

4.1 機緣—生涯發展之意外契機

社會大眾對於商船及船員是陌生的，而海上職場對於一般人而言，更是遙遠且帶有神祕色彩（郭俊良，2007）。不令人意外地，本研究之部分受訪者原本並非十分地瞭解「跑船」這行業，他們對於「行船人」的認知幾乎來自於網際網路、報章及電視的報導；相對地，也有部分受訪者周遭的親友即從事海運相關工作，他們則對於船上實況較有耳聞；18 位受訪者其中有 5 位是透過網路、報章及電視的資訊，有 10 位是受到自己的親朋好友的影響，有 3 位是因為自己接觸過海運相關行業後而決定。而所有受訪者的共同點即是他們在就讀學士後海勤學程前，從未認真地想過將來有一天自己可能會成為商船船員。以下的訪談摘要即是典型的表述：

跑船唷…說真的，其實（從前）我想都沒想過。（阿鈞）

（從前）有發現跑船這條路，也有聽過商船，但是（當時）沒有把自己跟跑船聯想在一起。（小秉）

之前，大學是唸跟生物有關的，跟這個（輪機）天差地遠。（小宇）

我原本是讀軍校的，中正理工學院物理系畢業，因為是屬於理科，所以這個跟工科（輪機）不太相關。（阿慶）

「偶然」可能開啟另一個思考的方向，誠如《幸運絕非偶然》一書中，譯者在序言中所述：「偶然」，是發現的開始（彭慧玲、蔣美華，2005）。「偶然」讓學士後海勤學生放棄多年所學，而毅然決然地抓住眼前的機會—學習海勤專業。部分受訪者在不經意的情況下獲知船員行業，才逐漸地興起轉換職涯跑道的念頭。

以前，不知道有學士後航海（學程）的相關的資訊，是從一個朋友得知，他覺得我還蠻適合的，所以推薦我來讀。（阿樑）

最主要是（有一位）公司同仁要離職時，曾提到（他）想從事航海這方面。（阿富）

剛好被我看到（學士後海勤學程招生資訊），就想說因為我過去在海軍軍艦上也服務了四條船（苦笑），其實航行這些資歷我都算有了，不管是航行的東西，或是在船上生活也已經蠻習慣的。（阿彬）

相對地，部分受訪者的親朋好友曾經上船工作或目前仍在船服務，他們在受訪者職涯路徑的某一時點上，扮演了關鍵性的角色—航海經驗的傳承者。誠如前述，Bandura（1982）很早就注意到「機遇」對人生造成的影響，甚至遠勝於精心規畫的生涯，而讓生命旅途進入意想不到的轉折。由於受訪者保持好奇開放的心，接受「機遇」的召喚，決定在職涯的十字路口上轉彎。

我原本是職業軍人，下部隊十年後，感覺非常不適合，越做越覺得厭煩。…之後我出社會，社會對軍人的接受度並不是很高。…後來，就想到跑船這一塊，因為父親是跑船的，大弟也是跑船的，所以我個人對船員這塊是不陌生啦。（阿慶）

我大學讀資訊管理系，…爸爸是跑漁船的。之前，我有親戚在跑（商）船，他很鼓勵我們（去跑商船）。後來，弟弟就讀高海輪機系，我還沒來這唸書時也是在跑船，當乙級船員，職位是水手。（阿賢）

人們成長的環境中充滿無數的意外機緣，與不確定共處的方式就是敏銳察覺、進一步培養抓住機會的態度，善用並積極開發機會事件以創造更多的可能

性，並將預期外的事件視為一種可以學習和成長的契機（Mitchell et al., 1999）。更具體地，Williams et al. (2011) 指出偶發事件對生涯選擇的影響，主要有四個維度：一、改變了原本的生涯路徑；二、提供了更多的選擇、機會或彈性；三、擴展了原本自我概念；四、在人際關係與事務處理上帶來了新的聯結。換言之，每個偶發事件都是機會，應培養抓住機會的態度：好奇、堅持、彈性、樂觀、以及冒險，以開放積極的態度，歡迎機遇的到來，並將意外際遇視為成長與生涯發展的機緣（金樹人，2011）。由以上探訪研究中證實以下觀點，每個偶發事件都是一個機會的開啟，但個人是否選擇參與以及個人如何因應則影響其後續的發展。另研究發現受訪者從偶發事件影響生涯決定皆具有：（1）適當時機他人提供訊息（2）處於濱臨瓶頸的生活（3）呼應個人的關係與需求（4）機會的嘗試與把握（5）個人的信念調整（6）學習對象的影響（7）家庭背景的影響。人境之間互動是動態的，不僅會與社會文化脈絡息息相關，生涯發展亦可說是不斷改變的個體與其所處的不斷變化的環境之間互動的結果，改變的必然，隱含了無法掌握的不確定感，偶發、機遇因素更是不可避免的。學士後海勤學生們在不預期的機緣下，巧遇了海勤專業，幾經評估後，積極勇敢地抓住學習海勤專業的機會，渴望學成後可以投入海上職場。

4.2 興趣—生涯發展中夢想的激揚

在眾多的機緣中，是什麼驅使受訪者「抓住」學習海勤專業的機會呢？誠如前述，Holland (1973) 認為個人的人格類型、興趣與職業密切相關，且職業興趣與人格之間存在著很高的相關性；換言之，興趣是描述人格的另一種方法，是職業選擇中一個更為普遍的概念，興趣是個體和職業匹配過程中最重要的因素（金樹人，2011）。對於受訪者而言，「航海興趣」似乎是激揚他們投入海上職場的共同召喚。

在本研究十八位受訪者中，有部分受訪者講述了自身進入社會工作後，卻發覺工作性質不符合自己的興趣和理想；且或許因為自身的個性使然，在聽聞了親友從事船員工作的經驗談後，深覺船員職業似乎比較符合自己的個性，因此逐漸產生了上船工作的興趣及動機，並堅定了自己未來的職涯方向。

上船工作可以合理推算生涯時程，我想選擇一條讓自己看見十年後的路，所以我決定人生轉個方向（選擇）來航海，這也是我就讀的最大動機（肯定自己方向的語氣）。（阿肯）

因為個人興趣，還有想獲得自我成就感…；目前女性在航海這行業上受到不平等待遇，我想要打破這樣刻板印象，還有也希望讓他們（男生）看到其實女生也是可以的（自信的表情）。（奈奈）

可理解地，多數受訪者對於船員的工作生活未必十分瞭解，對於海上職場的特性—長期遠離家庭—更從未刻苦銘心地體驗過，他們所自述對於航海的興趣應是一種對於海的憧憬；換言之，受訪者所表述「對於海的憧憬」可能與 Holland（1973）所闡述之「職業興趣」仍有一段差距。以下訪談摘要似乎可以呼應上述看法：

因為想去跑船，所以這方面資訊我大概都有查，只是深度不夠，以前不知道，就有種錯誤的認知（微笑），就是像跑船的人在海上是不是都只吃魚等（大笑）。（奈奈）

原來船員有很多種（點頭），並非之前認為只有一種，但是仍不清楚確實的（上船）工作時間有多久、地點和距離等，後來才知道有很多航線與船型，工作時間和要求也不一樣，薪資也不一樣。（阿翔）

跑船喔…就我以前受教育的認知而言很少，大概就是較低知識水平的工作，報酬高但是比較累的工作，但就台灣來講，除非是混不下去才會來做這工作，這是我之前的認知。（阿樑）

值得一提地，有別於多數受訪者對於船員工作的一知半解，阿彬就讀學士後學程前，曾先後在四艘軍艦上擔任軍官職，對於海上的工作生活已深刻體驗過。因此，阿彬退役後選擇再投入商船職場，其動機應該已超越了「對於海的憧憬」。相對地，絕大多數受訪者對於大海的嚮往，似乎都受到社會系絡或媒體資訊的影響。

我（以前）是軍官在軍艦上服務過幾年，包含生理、心理方面，其實我都已經算是很健全啦，我自己也蠻習慣孤獨或是寂寞這些。（阿彬）

爸爸也跟我說很懷念船上的生活，（在船上）一個人很安靜，人家說要到下一個港口了，（跟著）去看看也不錯的這種性格，我覺得我也是比較像這樣孤僻的個性，不跟別人講話也是蠻好的（微笑）。（阿娟）

出海捕魚是要船員證的，（嘿嘿）我其實是阿公帶我偷渡，就是半夜摸黑，

人家臨檢完之後，我趕快從旁邊摩托車躲上船，偷渡出海捕魚（語氣越來越高亢），就是覺得海上還蠻吸引我的（笑得開心）。（莎莎）

Holland（1973）亦認為人格及職業皆可分為實用型（realistic type）、研究型（investigative type）、藝術型（artistic type）、社會型（social type）、企業型（enterprising type）、以及事務型（conventional type）等六種類型。18位受訪者中比較偏向實用型的8位，社會型1位，企業型1位，以及事務型8位；較少偏向研究型及藝術型的人格特質。

Miller-Tiedeman and Tiedeman（1990）將生涯比喻為決定之舟（sailing vessel of decision making），生涯之旅就如同一趟古老的航海之旅，旅程的終點隱藏在地平線之後。在茫茫的生涯之旅中，與其說是興趣激揚了學士後海勤學生的生涯夢想，不如說是對於大海的憧憬在他們的生涯轉彎處向他們招手。俟學成真正投入船員職場後，在他們的職涯航程中是否可以磨礪出興趣，進而激揚他們的航海夢？或許這得要端看個人的特質及造化了。

4.3 需求—生涯發展動機的驅使

誠如前述，Maslow（1943）認為個體成長的內在動力是動機，而動機是由生理、安全、社交、尊重、以及自我實現等五種不同層次與性質的需求所組成，人們實踐需求的滿足係依序由低層次逐漸至高層次。眾所周知，上船工作必須長期遠離家庭與伴侶，是什麼動機驅使船員上船工作呢？Alderton and Winchester（2002）認為，船員甘願忍受長期沒有天倫樂的生活，主要目的無非是為獲得一份較陸上工作優厚的薪資待遇。不令人意外地，幾乎所有受訪者的訪談內容皆呼應了上述看法。

（現在）大學畢業生找不到（待遇不錯的）工作，報紙、媒體宣揚跑船，上船工作薪水很高，一個月10幾萬，所以海大、海院招生就很多人來念。（阿成）

我有碩士的學歷，又在學校工作，大家就覺得「哇！妳在學校啊…」，但是我（無奈的表情）覺得那些都是很表面的東西，（嘆氣）首先是錢的問題，因為大家口頭上說好像還不錯，但實際上生活就是有困難。（阿娟）

爸爸的朋友是做這個（船員）行業的，他們家裡經濟就是蠻好的，有時候會出國玩，就還蠻羨慕的。（阿勝）

(就讀學士後航海學程)我覺得就是為了賺錢，因為目前台灣經濟環境不是很好，如果願意到國外發展是有機會拿到高薪。(阿富)

值得關注地，迥異於一般海勤大學生對於職涯發展目標的模糊性，大部分受訪者皆表達了自己在海上職涯的長遠目標，欲立志當上船長、引水人或輪機長，即便是女性受訪者也期許可以儘速升至大副職位。或許是由於在原本專業的發展上遇到了瓶頸，致使他們較一般海勤大學生更堅定在海上職涯的發展方向。

我第一目標當然是所有甲級船員最高的榮耀—領港(笑笑的說)，可以去拼拼看啊。(阿彬)

正式開始任用之後，我會先做到船長，一定會先努力讓自己做到船長(很堅定的表情)，後續我當然會 Push 自己達到這個目標的。(阿翔)

我的期望當然就是可以升上大副(笑)，在升職的過程中可以一路亨通(嘿嘿)。(奈奈)

然而，不少文獻皆指出上船工作必須犧牲陸上生活，船員所賺取的薪酬是辛苦錢(如李彌，1993；徐平隆，1997；Sampson, 2013)。誠如前述，Perry and Wilkie (1974) 曾以社會化觀點，將商船譬喻為僧院及監獄；類似地，Forsyth and Bankston (1984) 亦曾指出邊緣性(marginality)構成了船員的主要生活型態，進而使船員表現出無力感，以及與社會不正常的疏離。可理解地，由於海上職場的特性，上船工作僅能滿足 Maslow (1943) 之需求層次理論中的生理及安全需求，再高層次的需求在船上可能即不易獲得滿足。

在訪談過程中，研究者發現幾乎所有受訪者都已初步瞭解船員的宿命—長期遠離家庭及伴侶，他們似乎已做好十足的心理準備，也亟力取得家人及伴侶的諒解及配合。

我家人本來是持反對的看法，幸運的是並未堅持太久，我認為自己認真去做，重視自己未來，家人就會漸漸釋懷，所以現在家人對我將來會從事航海發展，已從反對轉為支持了(點頭微笑)。(阿肯)

關於女朋友的話，她家人也是有人跑過船，只是說可能對女生來講，有時候還是會有小小任性；當然，她心裡也會很不捨，就只能還是會接受，我也會適時給她教育，告訴她正確的觀念。(阿彬)

未來要在這一行發展的話，可能在感情方面就要有所取捨，遇到好的對象可能就要先有好的溝通；對小孩的話，也要和另一半有良好的溝通。如果說感情重於自己職涯發展的話，應該也會像爸爸一樣，小孩長大到七、八歲開始讀書的時候，就放棄海上工作到陸地做海運相關的工作。(阿鈞)

此外，或許因受訪者已意識到上船工作可能不容易滿足較高層次的需求，在訪談過程中研究者已察覺到，部分受訪者在心中已在盤算離開海上職場後的職涯規畫。以下訪談摘要即為典型代表：

上船是為了可以賺錢，長遠一點是研究所(時候)想走的學術路線，繼續念博士之類的，所以用其他方式接近我的夢想。(小秉)

其實，我規劃跑船大概會跑十年吧，之後有了這樣的儲蓄，我還想去國外念書。(奈奈)

誠如眾多文獻所指出，「跑船」並非是一完美的行業，上船工作雖可快速地改善家庭經濟狀況，但由於必須長期遠離伴侶及家庭，船員確實不大容易善盡家庭的角色(如 Perry and Wilkie, 1974; Forsyth and Bankston, 1984; 李彌, 1993; 徐平隆, 1997; Sampson, 2013)。誠如前述，幾乎所有學士後海勤學生都是被船員的高薪所吸引，而放棄原本多年所學轉而學習海勤專業，且表現出堅定的上船工作意願。此外，他們表露出對於海上職場特性已有十足的心理準備，家人及伴侶亦逐漸支持他們的決定。然而，數百年來船員皆必須面對的宿命—孤寂、封閉、驚濤駭浪、與社會疏離、以及長期遠離家庭，他們可以忍耐多久？他們的伴侶及家人可以承受多久？讓我們拭目以待他們進入海上職場後的表現吧！

4.4 享變—活出想要的生涯經驗

YouTube 執行長沃西基 (Susan Wojciki) 2014 年在約翰霍普金斯大學的畢業典禮演說中，說道：機遇總在你不期望它出現時出現；世界改變永不停歇，計畫都是用來被打破的(劉淑慧, 2014)！類似地，Facebook 營運長桑德柏格 (Sheryl Kara Sandberg) 勉勵哈佛畢業生：職涯與人生是曲折的；職場生涯不再是爬梯子，更像攀爬一座立體方格的攀登架，不要只是上下移動或只往上看，還得不時左顧右望並環視各個角落(劉淑慧, 2014)。在全球化的浪潮下，各產業皆快速地變動，連帶地各專業所需求人才亦迅速變化，置身其中的個體也不得不快速地應變。

劉淑慧(2014)主張個體應以「享變—享受變動」的態度，活出想要的生涯

經驗；亦即，應以好奇、冒險、堅持、樂觀及彈性等「悅納變通」的態度，進行生涯的管理。歷經本研究的十六場深度訪談，研究者深刻地認同學士後海勤學生係上述觀點的實踐者。他們遭遇了低迷的就業環境，所賺取的薪資僅能勉強餬口，遂毅然採取悅納變通的態度從頭學習海勤專業，期許為自己的生涯創造高峰。受訪者阿成是一位「高齡」的學生，受訪時已經 53 歲了，他的二十年職涯經驗談呼應了研究者的上述觀點：

（近年來）台灣就業率很差，薪水也很低，除非你是特殊專長，一般大學畢業大概就是 22K、30 幾 K，所以（大學畢業生）會想找高薪的工作，比較 unique 的工作。…我當初民國八十年從美國留學回來，去工研院起薪 40K，做了一年跳到中科院，碩士起薪 50K，博士起薪 80K，…但現在（民國 103 年）降到碩士起薪 40K，博士起薪 60K。…現在大學畢業生找不到（待遇好的）工作，（剛好近兩年來）報紙、媒體一直宣揚跑船的薪水很高，一個月 10 幾萬，所以海大、海院招生就很多人來念。…我們班有很多 30 幾歲的，還有名校的（畢業生），有的念到研究所，出來後不怎麼樣。…念第三類組生技的特別多，有屏科大、輔大、有的甚至念到研究所，出來工作時（就業）市場很爛。（阿成）

劉淑慧等（2014）認為，職業是個人可以表達自我以及發揮自身潛能的重要層面；類似地，Homan（1986）認為生涯選擇是對本真（authentic）存在的追尋，因為生涯選擇要求個人必須反思「我是誰」以及「我想要成為誰」的問題。由於學士後海勤學生能夠秉持悅納變通的態度，並以「享變」的心理準備，覺知自身眼前的生涯進路有待突破，在因緣際會下得知海勤專業的相關訊息，幾經慎重評估，他們遂毅然地放棄原先所學，投入一至一年半的時間回到校園學習海勤專業。在訪談的過程中，研究者得知不乏頂尖大學或研究所的畢業生就讀學士後海勤學程，足見台灣當前整體就業環境的低迷。

可理解地，個人職涯的自發性重大轉變必須獲得家人的支持；即便個體能夠秉持悅納變通的態度，突破自身眼前的生涯進路，「享變」的歷程仍須家人全力支持。在訪談過程中，研究者即聽聞一位學士後海勤學生於就讀一學期後，因未獲得妻子的諒解與支持，只能無奈地休學。畢竟，海上職涯迥異於一般陸地工作，船員上船後即不可能善盡家庭的角色功能（徐平隆，1997）。誠如前述，本研究之受訪者似乎皆已瞭解船員工作的特性，亦皆亟力地爭取家人及伴侶的支持。

人為自己設下目標，帶出希望，所有的行為將會凝聚在這個希望的周圍，活出意義來（金樹人，2011）。雖然，在生涯發展的旅程中，精挑掌握、縝密規劃與積極行動是重要的，它總是可讓人以最快的速度達到目標，但若沒有直觀體驗、好奇欣賞與柔軟順應的能力，很容易令人感到焦慮僵化、身心耗竭，對於生涯目標也逐漸失焦（劉淑慧，2014）。換言之，「悅納變通」有助於提升生涯的圓滿程度，而「享變」則可實現自我的人生價值，並活出想要的生涯經驗。在完成十六場深度訪談與資料分析後，研究者深刻地認同學士後海勤學生在生涯發展上是「悅納變通」者。然而，他們未來登上商船的舷梯後，是否能夠成為海上職場的真正「享變」者，讓吾等衷心地祝福他們吧！

伍、結論與建議

5.1 研究結論

為因應國內海事人才的急迫需求，近四年來教育部陸續核准了國內三所海事校院開辦「學士後海勤第二專長學士學位學程」，其畢業生未來可能成為我國商船甲級船員的重要來源。爰此，本研究遂針對學士後海勤學程學生，探究其上船工作意願之影響因素。作者以善用機緣論、職業興趣理論、以及需求層次理論等當作研究視角，並藉由質性取向之深入訪談與團體訪談蒐集研究資料。研究發現，大多數受訪者因對原本的工作不甚滿意，亟欲在職涯發展上尋求突破，而在偶然的機緣下獲知上船工作可賺取優厚的薪資，遂毅然決然地放棄原本的多年所學，投入一至一年半的時間回到校園學習海勤專業，期待經由上船工作以滿足自身的需求；而他們所展現的強烈上船工作意願，似乎為本國籍商船甲級船員供不應求的窘境帶來了一線希望。然而，海上職場的特殊性也是學士後海勤學生未來無可迴避的挑戰，他們是否可以成為適任且堅毅的「行船人」，還得端看航運界是否給予他們（一般航輪畢業生亦同）一個友善的職場環境。

5.2 研究結果討論

誠如前述，近三十年來國內海勤畢業生上船工作意願低落之主因，溯本追源應是海上職場的特性使他們卻步。船員的宿命—孤寂、封閉、驚濤駭浪、與社會疏離、以及長期遠離家庭，係一般海勤大學生可以選擇是否要面對的「跑船」特性，而學士後海勤學生似乎是因亟欲「跑船」，而放棄原本多年所學的專業。或許，因已深刻地體認到陸上工作的不盡如人意，他們所表達的上船工作意願甚於一般海勤大學生；可推論地，他們將來若面對上述海上職場特性時，所展現的抗

壓性應該也會較一般海勤畢業生來得強韌。

不令人意外地，為能上船工作以賺取較優厚的薪資，是受訪者選擇就讀學士後海勤學程的主因。然而，由於海上職場的特性，上船工作僅能滿足生理及安全需求，更高層次的需求在船上是不易獲得滿足。當他們上船工作幾年後，家庭經濟狀況可能逐漸獲得改善；同時地，他們對於生理及安全需求的迫切性亦會逐漸減緩。可推論地，當他們自覺生理及安全需求已獲得了滿足，依據 Maslow (1943) 的需求層級理論，他們必然會積極地尋求更高層次的需求—社交需求，而此時可能即是他們思考離開海上職場的時候了；假如伴侶及家人又殷切地召喚，他們離開海上職場的時間點可能會更早。

航運界應如何留住優質的甲級船員呢？從需求層次理論的角度，除了給予優厚薪資以滿足船員的生理及安全需求外，亦應讓船員有機會滿足更高層次的需求。海陸輪調、合約縮短、家眷隨船、以及船岸通訊強化等措施，應該可以讓船員們有多一些與家人相聚的時光，以滿足其社交需求（郭俊良、張進興，2012）。具體而言，「長期離家」是致使船員提早離開海上職場的主因之一，而合約縮短、家眷隨船、以及連續僱用（而非契約制）等措施，應可以減緩船員工作的負面效應，進而讓航運界留住優質的甲級船員（Thomas et al., 2003）。

值得一提地，「海陸輪調」措施不僅可以滿足船員的社交需求，亦有可能讓海陸輪調者滿足尊重需求（如對成就的個人感覺）以及自我實現需求（如發揮潛能）；亦即，當船員輪調到岸上職缺時，不僅可如同一般上班族享受天倫樂，亦可在岸上工作崗位上謀求發展，以發揮自我潛能，繼而可能有機會攀爬更高的職涯階梯。「海陸輪調」措施可說是拓展船員職涯路徑的具體作法，此措施可將船員的生理及安全需求滿足，橋接至社交需求滿足，甚至是尊重及自我實現需求的滿足。

綜上所述，研究者深刻地認同學士後海勤學生在生涯發展上是「悅納變通」的實踐者；他們覺知自身眼前的生涯進路有待突破，在因緣際會下得知海勤專業的相關訊息，幾經慎重評估，他們毅然地放棄原先所學，回到校園學習海勤專業。此外，他們似乎對於海上職場特性已有十足的心理準備，家人及伴侶亦逐漸支持他們的決定。值得關注地，與其說是興趣激揚了學士後海勤學生的生涯夢想，不如說是對於大海的憧憬在他們的生涯轉彎處向他們招手。誠如前述，幾乎所有受訪者都是被船員的高薪所吸引，而他們與家人對於長期分離的船員工作特性到底

能夠承受多久？值得吾等關切！研究者深切地認為學士後海勤學生，若能在心中樹立一自我實現的遠程目標（自我實現需求），並隨時將此目標奉為奮鬥努力的方向，則在職場上所遭遇的困境就會顯得微不足道了。換言之，他們若能預先認知海上資歷為其滿足自我實現需求的必經職涯歷程，則期間所遭受的工作壓力、孤寂無聊、以及社會疏離等負面情緒就較容易承受了。

5.3 研究限制與未來研究建議

依據作者淺薄的知識，本研究可能是國內第一篇針對學士後海勤學生上船工作意願予以探討之研究，雖然本文擴展了台灣船員職場的相關研究領域，但以下數項研究上的限制仍不可忽略：第一、本文係以質性研究為取徑，因質性研究的重點在於詮釋人們的主觀想法與其背後的行為模式（蕭瑞麟，2006），故本研究旨在於詮釋學士後海勤學生放棄原本專長轉而選擇學習航輪專業的起心動念，而並未提出一可廣泛適用的結果推論或通則；第二、由於至今國內僅有國立臺灣海洋大學輪機工程學系開辦「學士後輪機學位學程」班別，本研究亦僅邀請五位學士後輪機學生受訪，故相對於學士後航海學生的受訪人數，其代表性既顯較弱，建議後續相關研究可特別聚焦於學士後輪機學生族群；第三、未來教育部核准開設的「學士後海勤學位學程」班別可能會增加，故後續相關研究可蒐集較大樣本資料以執行量化實證性研究。

參考文獻

- 方信雄，2004，該是增加船上人力的時候，中華海員月刊，第609期，39-40。
- 王月喬，2005，貨櫃船上的性別政治：女船副職場之處境，高雄醫學大學性別研究所碩士學位論文，高雄市。
- 朱財義，2012，以社會認知生涯理論探究航海學生之專業承諾，國立臺灣海洋大學商船學系碩士學位論文，基隆市。
- 余坤東、曹忠毅，1998，船員職業之就業選擇行為研究，海運學報，第6期，39-53。
- 李彌，1993，海上人力資源問題之探討，航運季刊，第2卷，第3期，1-16。
- 金樹人，2011，生涯諮商與輔導，臺灣東華書局，臺北市。
- 林彬、葉榮華、柯永澤，2007，商船航海類、商船輪機類、造船類海事人才培育策略模式內涵之規劃，教育部委託研究計畫報告，臺北市。
- 胡幼慧，1996，質性研究—理論、方法及本土女性研究實例，巨流出版公司，臺

北市。

徐平隆，1997，從職業特質解析商船船員就業意願低落的迷思(上)，船舶科技，第22期，108-131。

航港局，2014，船員在船服務統計表，http://www.motcmpb.gov.tw/MOTCMPBWeb/wSite/ct?xItem=10387&ctNode=620&mp=1&idPath=220_233_620。

陳力民，2004，如何因應未來我國海事人才之需求，海技，第112卷，第3期，1-11。

陳彥宏，1998，從我國高級航海專業人力養成規劃論培育體制之重新定位，航運季刊，第7卷，第1期，30-50。

陳彥宏，2006，三萬到六千—從台灣船員市場的演變看船員培訓體制的問題，船舶與海運通訊，第31期，14-19。

陳基國，2001，海大、海專及海事高職航海相關科系畢業生上船工作意願差異之研究，運輸計劃季刊，第30卷，第2期，349-370。

張芬芬，2010，質性資料分析的五步驟：在抽象階梯上爬升，初等教育學刊，第35期，87-120。

郭俊良，2007，臺灣船員工作不安全感之研究，國立臺灣海洋大學航運管理學系博士學位論文，基隆市。

郭俊良、朱財義、李筱婷、吳珮琪，2012，以社會認知生涯理論探究男女航海科系學生專業承諾之差異，航運季刊，第21卷，第4期，21-45。

郭俊良、朱財義、吳珮琪、李筱婷、鄭婷真，2012，探究台灣女性航海學生之上船工作意願，台灣海事安全與保安研究學刊，第3卷，第2期，25-42。

郭俊良、梁金樹，2009，女性航海學生上船工作動機之探究，航運季刊，第18卷，第2期，1-19。

郭俊良張進興，2012，商船船員之工作家庭衝突與離職傾向之關聯性分析：探討人力資源管理措施的調節角色，航運季刊，第21卷，第4期，69-92。

彭慧玲、蔣美華譯，2005，Krumboltz, J.D. and Levin, A.S., 2004. Luck is no accident. 幸運絕非偶然，北極星出版公司，臺北市。

賀孝方，1994，臺灣地區商船船員離職傾向影響因素之分析—以工作滿足、工作家庭角色衝突、個人背景為探討變項，國立臺灣海洋大學航運管理學系碩士學位論文，基隆市。

游舒萍、郭俊良、李筱婷、朱財義，2013，海勤高職生上船工作意願之探究，航運季刊，第22卷，第1期，21-41。

劉淑慧，2014，全國性平臺—大鵬網職涯發展平臺計畫第二梯種子教師培訓工作坊教材（主題：整體課程、生涯理念），教育部委託。

謝依儒、郭俊良、曾維國、徐維均，2014，以社會認知生涯理論探究臺灣海峽兩岸航海系學生上船工作意願之影響差異，航運季刊，第23卷，第4期，99-121。

蕭瑞麟，2006，不用數字的研究，台灣培生教育出版公司，臺北市。

Agar, M.H., 1996. The Professional Stranger: an Informal Introduction to

- Ethnography. Second ed. San Diego, California: Academic Press.
- Agterberg, G. and Passchier, J., 1998. Stress among Seamen. *Psychological Reports*, 83, 708-710.
- Alderton, T. and Winchester, N., 2002. Globalisation and de-regulation in the maritime industry. *Marine Policy*, 26(1), 35-43.
- Bandura, A. 1982. The psychology of chance encounters and life paths. *American Psychologist*, 37(7), 747-755.
- Belcher, P., Sampson, H., Thomas, M., Veiga, J. and Zhao, M., 2003. Women seafarers— Global employment policies and practices. Geneva: ILO.
- Forsth, C.J. and Bankston, W.B., 1984. The social psychological consequence of a life at sea: A causal model. *Maritime Policy and Management*, 11(2), 123-134.
- Guo, J.L., Liang, G.S. and Ye, K.D., 2005. Impacts of seafaring diversity: Taiwanese ship-officers' perception. *Journal of the Eastern Asia Society for Transportation Studies*, 6(1), 4176-4191.
- Guo, J.L., Liang, G.S. and Ye, K.D., 2006. An influence model in seafaring choice for Taiwan navigation student. *Maritime Policy and Management*, 33(4), 403-421.
- Holland, J.L., 1973. Making vocational choices: A theory of careers. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Homan, K.B., 1986. Vocation as the quest for authentic existence. *The Career Development Quarterly*, 35(1), 14-23.
- Institute of Shipping Economics and Logistics (ISL), 2014. Shipping Statistics and Market Review 2014, Bremen, German: ISL.
- Lent, R.W., 2005. A social cognitive view of career development and counseling. In: S.D. Brown and R.W. Lent, (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, Wiley: New York, 101-127.
- Maslow, A.H., 1943. A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4) 370-396.
- Miller-Tiedeman, A.L. and Tiedeman, D.V., 1990. Career decision making: An individualistic perspective. In D. Brown, L. Brooks, and Assoc. (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed.). (pp. 308-337). San Francisco: Jossey-Bass.
- Mitchell, L.K., Levin, A.S., and Krumboltz, J.D., 1999. Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling and Development*, 77, 115-124.
- Perry, N. and Wilkie, R., 1974. Social theory and shipboard structure-II. models, metaphors, and ships. *Maritime Studies and Management*, 1(3), 136-146.
- Pettit, S.J., Gardner, B.M., Marlow, P.B., Naim, M.M. and Nair, R., 2005. Ex-seafarers shore-based employment: the current UK situation. *Marine Policy*, 29(6), 521-531.
- Sampson, H., 2013. International seafarers and transnationalism in the twenty-first century. Manchester: Manchester University Press.
- Thomas, M., Sampson, H. and Zhao, M., 2003. Finding a balance: companies, seafarers and family life. *Maritime Policy and Management*, 30(1), 59-76.

Williams, E.N., Soeprapto, E., Like, K., Touradji, P., Hess, S. and Hill, C.E., 1998. Perceptions of serendipity: Career paths of prominent academic women in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 45(4), 379-389.

Fulfilling a Seafaring Dream: An Investigation on the Factors Affecting the Willingness of Work aboard of Students with Post-baccalaureate Seafaring as the Second Expertise

Chun-His Chen、Jiunn-Liang Guo、Wei-Kuo Tseng、Wan-Ping Lin

ABSTRACT

Because there is a serious shortage of ship-officers in the shipping industry, Ministry of Education approved the establishment of “Post-baccalaureate seafaring as the second expertise program” of three maritime universities (or college) in Taiwan whose graduates may become the important source of future ship-officers in Taiwan. The main purpose of this study is to investigate the factors affecting the willingness to work aboard of students mentioned above. Based on Planned happenstance theory, Personality-job fit theory, and Maslow's hierarchy of needs, this study used qualitative-oriented in-depth interviews to collect research data. This study found that, most of the participants in this study were not satisfied with their current jobs and they were eager to change their career paths. By chance, they learned that working aboard can help them earn a generous salary, and thus gave up their original expertise to learn seafaring profession from scratch. They expected that seafaring career can meet their own needs. The strong willingness to work aboard exhibited by them seemed to create a hope for the situation where there is a serious shortage of ship-officers in the shipping industry, while the specific nature of seafaring profession would be also their unavoidable challenges.

Keywords: Post-baccalaureate seafaring as the second expertise program, Hierarchy of needs, Personality-job fit theory, Planned happenstance theory

ISSN 1022-7571
ISSN 1022-7571

GPN: 2008100058
工本費：255 元