

壹、前言

自1980年代以來，「70：20：10學習模式」即被許多組織做為擬訂在職員工學習政策的指導原則，這種模式宣稱在職員工的學習，有70%受益自非正式、工作崗位上、經驗本位和延伸自專案和實務等來源，20%受益自他人的教練、師徒傳習和發展，10%受益自正式學習干預和結構化課程（Kajewski & Madsen, 2013）。此外，以在職員工為主要對象的人力資源發展典範已轉移到著重職場的學習與績效，而職場可以是一個組織、辦公室、廚房、商店、農場、網站、甚至是住家等工作場所，職場學習是一種透過學習解決工作問題的動態過程（Lee & Lai, 2012）。

在主張市場、顧客和品質等新公共管理思潮的影響下，我國政府為改善整體施政效能，逐步進行政府改革與精進。而服務品質需提升、行政效率需提高、管理技術需精進等訴求，在在挑戰公務人員知能與態度，公務人員必須持續學習以增進本職學能，以適應工作領域所需知能與態度的轉變。人才的培育，除接受教導外，更重要的是人才本身的學習。在腦神經科學實驗中，已證實人類的「主動」學習，可以幫助個體思考與學習，達到事半功倍的效果。而主動學習的觀點，以自我調控學習（self-regulated learning, SRL）最受關注（宋旻原，2011）。Vansteenkiste、Zhou、Lens與Soenens（2005）的研究指出，當學習者產生自我主動的學習，就是認同某個目標與價值，而調整自己的學習行為。Guay、Ratelle與Chanal（2008）亦指出，學習者若能認同工作環境，亦有助於自我動機的產生。於是，當面對轉變的工作環境，迎接異於原有專長的工作任務時，主動且正確地學習已成為個人與組織永續發展的唯一選擇（李雅莉與李隆盛，2012）。

Drucker（2010）在《不連續的時代》（*The Age of Discontinuity: Guidelines to out Changing Society*）一書中，特別提到知識資本將成為創造價值最主要的根源。而Senge（2006）在其《第五項修練》（*The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*）一書中更指出，「經由個人學習，組織才能學習。……沒有個人學習，組織學習無由發生」。由此更顯示出公務機關人員知識與能力提升的迫切性，以及具備自我學習能力的重要性。許南雄（2010）指出，「能力導向」是現今政府公務人力策略管理基石之一，此與賴春金與李隆盛（2011）所指出人的能力決定組織的差異化和競爭力的理念不謀而合。

智者歌德有言：人非生來擁有一切，而是經由學習造就所有（傅佩榮，

2005)。Pintrich (2000) 認為，自我調控學習是主動建構的過程，學習者可以對自己的學習設定目標，然後試著去監視、調整和控制自我的動機、認知和行為，以增進學習效果。近年來，我國政府治理型態受新公共管理思潮影響與公民社會需求而逐步演進，故透過改革與精進，改善整體施政效能，提升施政績效與品質，而各公務機關人員必須增進自我知能，適應工作領域所需知識內涵的轉變。

公務人員面對業務環境中所需知識、技能領域的擴展與工作重點的調整，被期望不斷學習，以勝任職務、善盡職責，達成工作目標。因此，有必要探討面對多元專業挑戰之下，公務人員的自我調控學習情形，及其與工作中的成就動機及自我效能之關係。

自Murray於1938年提出成就動機 (achievement motivation) 的概念後，影響了跨文化心理學 (cross-cultural psychology)，使後續對成就動機的研究焦點逐漸由動機天性 (motive dispositions) 轉移到在特定情境 (situation-specific) 下成就動機所對應的行為上 (余安邦與楊國樞，1987)。國內像主計、人事、政風和審計等統一管理公務機關人員的工作地域範圍遍及全國，其所需知識包羅萬象，是屬知識密集的工作，在此種超然獨立及知識密集的工作環境中，一方面需要能自我期許達成目標並朝向成功邁進 (即成就動機高) 的從業人員，另一方面也希望從業人員能同時具備已被認為是解決問題之重要策略的學習意願與能力，亦即公務機關從業人員既需學習能力，更需學習動機。惟目前尚未見對於此類統一管理公務機關人員成就動機情形之研究，因此，本研究乃探討在此特殊環境下，統一管理公務機關人員的成就動機，並以其做為預測變項，探究其與自我調控學習等變項的關係。

社會認知心理學者Bandura (1977a) 提出自我效能 (self-efficacy) 理論，認為自我效能影響個體的成就行為，而且自我效能又是個體與成就行為之間的重要連結因素。Theodorakis (1996) 的研究指出，自我效能對個人學習成果有直接相關。就學習理論而言，成人學習主要受到主觀性的自我知覺所影響，較少是因外在力量影響學習行為之進行，故自我效能對於學習行為會有所影響 (黃富順，1985)。但前述成就動機經由自我效能影響學習行為的程度為何？公務人員都是成人，有必要探討其自我效能與自我調控學習之間的關係，並進一步考驗其自我效能在成就動機與自我調控學習之間的中介效果。

過往對於自我調控學習之研究，大多以正式學制中的學生為主要研究對象 (宋旻原，2011；李函穎，2008；葉琬琪，2005；Ness & Middleton, 2012；Yusuf, 2011)，少以職場成人為研究對象，亦鮮以公務人員為研究對象，更寥以一條鞭的