

# 我國商船船員離職原因之研究

## A Study on the Reasons of Turnover for Taiwanese Seafarers

許慧慧 (Hui-Hui Hsu)<sup>①\*</sup>、郭俊良 (Jiunn-Liang Guo)<sup>②\*</sup>

### 摘要

**鑑**於近年來本國籍船員上船意願低落及離職率偏高，致使臺灣航運界面臨國籍船員供不應求之窘境，本研究遂以量化研究探究歷經海上實習之航輪實習生再上船工作與回原實習公司意願，並以質性分析深入瞭解其離職原因。量化分析結果顯示，航輪實習生對實習制度滿意度，顯著正向影響其繼續上船工作與回原實習公司意願。此外，對實習制度越滿意者，其繼續上船工作意願之增幅，在遠洋航線者顯著高於在非遠洋航線者。再者，對自身本職學能越有信心者，其回原實習公司意願之增幅，在貨櫃船者顯著高於在非貨櫃船者。質性分析結果顯示，賺取較優厚薪資為多數船員上船之主要動機，而於家庭經濟獲得一定改善後，渴望上岸參與家庭生活遂為船員離開海上職場之主因。

**關鍵字：**船員、工作家庭衝突、需求層次理論、職業興趣理論

### Abstract

Given the low willingness of our national seafarers to work onboard and a slightly high turnover rate in recent years, the shipping industry in Taiwan has been facing a shortfall of national seafarers. As a result, this research focuses on quantitative analysis to explore the willingness for cadets to continuously work on a ship and return to work for the original shipping company after they have

① 國立臺灣海洋大學商船學系碩士生；E-mail: 10971004@email.ntou.edu.tw。

②\* 通訊作者，國立臺灣海洋大學商船學系教授；聯絡地址：20224 基隆市中正區北寧路 2 號，國立臺灣海洋大學商船學系；電話：(02) 2462-2192 轉 3021；E-mail: gjl@ntou.edu.tw。

completed their onboard internship. In the meanwhile, qualitative analysis is used to understand the reasons for their departure. The quantitative analysis results show that maritime graduates who are more satisfied with the internship system boost their willingness to continue working on ships. Cadets on deepsea shipping lines are significantly higher than those on shortsea shipping lines.

Furthermore, if maritime graduates feel confident about their professional learning ability will increase their willingness to return to work for their internship company. Cadets on container ships are significantly higher than those on non-container ships. The qualitative analysis results show earning money is the primitive motivation for most seafarers to work onboard. After the family economic condition has improved to a certain extent, the desire to accompany with their family members has become the main reason for seafarers to leave the workplace on board.

**Keywords:** Seafarers, Work-family conflict, Maslow's hierarchy of needs, Personality-job fit theory

## 壹、緒論

臺灣位處太平洋航運樞紐中心，依據聯合國貿易暨發展會議 (United Nations Conference on Trade Development, UNCTAD) 2020 年統計資料 (Review of Maritime Transport, 2020) 顯示，臺灣航商擁有 1000 總噸以上之商船計有 990 艘船舶，總噸為 5089 萬噸，占世界總船噸 2.61%，世界排名第 12 位，在國際航運業之重要性不言而喻。擁有大量船舶艘數的同時也意味著航商對於船員需求量亦較於渴求，若每船最低人員配額設為 21 人，則航商所需最低在船服務人數應為 20,790 人。而依據航港局統計，我國船員在船服務總人數為

6619 人 (航港局，2020)，僅占我國航商所需在船服務船員總數的 31.8%。顯而易見地，我國船員職場呈現嚴重的本國籍船員供需失調問題，這個問題值得我國海運業各界共同關注。

有鑑於海上職場特殊性使然，致使影響我國商船船員的離職因素錯綜複雜。因此，為釐清船員離職原因，本研究遂以量化研究為開端，針對曾在商船上實習的航輪實習生施測問卷調查，以探討其日後是否打算回原公司或是回船上繼續服務。而僅以量化研究來作為挖鑿問題的工具仍有所不足，因而，本研究於量化研究後又輔以質性分析，如此便可廣泛且深入地剖析船員離職原因。

至於質性研究方面，本研究在資料蒐集時係採深入訪談法；至於資料分析方面，本研究採用融入/結晶分析法 (Immersion/Crystallization Analysis Style) (張芬芬, 2010)，於研究期間反覆地在個案中之訪談資料間來回檢視，最終決定採需求層次理論 (Maslow, 1943)、工作與家庭衝突理論 (Rapoport et al., 1969) 及職業興趣理論 (Holland, 1973) 作為研究視角之切入點，以上述理論來呈現受訪者心路歷程與其為何最終會選擇離開海上職場之主因。希望藉由本研究對離職原因的發現，期望在產、官、學三界皆產生正向效益，用於緩解我國海事人才不足之窘境。

綜上所述，本研究旨在探討我國航輪學生於實習後繼續上船工作及回原公司上船工作之意願，並利用問卷調查之方式來執行之，藉此一調查可瞭解到國籍商船船員離職傾向之高低，若「繼續上船工作意願」數值較低則顯示普遍船員於實習後會選擇離開海上職場。而又鑑於我國係屬海島型國家，因此國籍商船船員供給不足方面之意識應格外被注意，於現今國籍船員上船工作意願低落之情況下，探究商船船員離職原因之重要性更是不言而喻。因此本研究整理與船員離職議題相關之文獻回顧，並精準地擷取量化研究與質化研究之優點，期能夠廣泛且深入地探討我國籍商船船員之離職原因為何，使更多海運界同仁得以注意到本議題之重要性。

## 貳、文獻回顧

### 2.1 船員職場特性與上船動機

誠如王月喬 (2005) 所述，船員之生活終日於海上漂泊，長期不得與家人們團聚。致使船員的主要生活型態呈現邊緣性 (marginality)，並使船員表現出無力感以及和社會文化不正常疏離 (Forsyth and Bankston, 1984)。又由於人類生活大多係以家庭為重心，長期離開家庭與伴侶並非常態，因此曾有學者以社會化的觀點，將商船比喻為僧院、監獄 (Perry and Wilkie, 1974)。若長期身處船上，終將使得船員之工作與家庭間衝突升高，在兩者角色衝突情形下，往往易削減對組織之投入及向心力，與此同時離職傾向便隨之增長 (陳柏宇, 2008)。

然而，船員不僅得對抗遠離家庭所衍生之壓力外，亦須面對科技進步帶來的困擾，在船舶貨櫃化的情形下靠港作業時間隨之減少，使得船員於工作時壓力倍增 (Agterberg and Passchier, 1998)。此外，航商在成本考量下偏好僱用成本較低之外籍船員 (方信雄, 2004)，再加上航商為實施精簡人力措施，因而大幅縮減船上人員配置，使得船員們負擔增大而產生過度勞累的境地 (何雅玲, 2011)。顯而易見的，現代船員由於工作型態轉變所要承受的壓力

更為龐大，已不像過往大眾想像中充滿浪漫與愜意的生活(郭俊良等，2012)。

值得注意地，Guo et al. (2006) 曾以海上職場特殊性與船員專職性為基礎，來建立臺灣航海院校學生上船工作之選擇模式，其中將影響上船工作動機的因素區分為主觀與客觀因素。所謂主觀因素為隨著個人想法產生不同感受進而影響上船工作之選擇模式；而客觀因素則是像性別等這種不會隨著個人想法而產生改變的項目。因此，本研究擬效仿 Guo et al. (2006) 之方式，將影響航海專業承諾之變項區分為主觀及客觀因素，藉此探究主要影響變項為何。

有鑑於臺灣大型貨櫃船公司常被認定具有較好實習制度，由於實習體驗良好，所以在船舶類別中，於貨櫃船上實習者假設其繼續上船工作與回原實習公司皆具有較高意願；而航線屬性中遠洋航線因較其他航線具更多休息及學習時間，因此假設其對繼續上船工作及回原實習公司意願皆有正面影響；相反地，若是船上有多國籍船員混雜之情形，可能導致溝通不良或文化不同而造成一些壓力，因此假設對繼續上船工作與回原實習公司意願皆有負面影響。綜整前文所述，本研究遂推論出以下假說：

H1：客觀變項(船舶類別、航線屬性、船員國籍數)與我國籍商船船員繼續上船工作意願有顯著關聯。

H2：客觀變項(船舶類別、航線屬性、船員國籍數)與我國籍商船船員回原實習公司意願有顯著關聯。

歷經海上實習之航輪實習生繼續上船工作與回原實習公司意願是本研究之觀點與焦點，因此，本研究將實習過程中主要可能會影響到研究參與者之繼續上船工作與回原實習公司意願之各種項目列舉出來，例如研究參與者對實習船上制度之滿意程度會大大影響其未來是否要繼續投身海上職場與是否要換家航商繼續服務之意願；同理，船上人際關係相處之融洽程度與自身親朋好友是否支持其跑船亦是影響兩種構念的原因之一；再者，參與者自身和上級長官對其工作能力之認定也會影響其未來是否繼續跑船與是否更換船公司繼續服務之意願；然而，不僅是上述所提內容可能會影響參與者對兩種構念之意願，其對船上伙食衛生滿意程度之高低可能也是參與者未來不肯繼續投身海上職場的原因之一。綜上所述，本研究遂推論出諸項研究假說，如下述說明：

H3：主觀變項(實習制度、工作安全、人際關係、家庭支持、本職學能、伙食衛生)與我國籍商船船員繼續上船工作意願有顯著正向關聯。

H4：主觀變項(實習制度、工作安全、人際關係、家庭支持、本職學能、伙食衛生)與我國籍商船船員回原實習公司意願有顯著正向關聯。

於一套既存因果關係之系統當中，調節變項為研究者得以操弄及測量之影響變項(謝安田，2006)，再加上曾有研究指出船員們於不同船型上服務，對人際關係與工作適應間之關係影響程度是有差異的(陳偉杰等，2017)。因此，本研究援用此概念並將其擴大推論，使用「航線屬性」分別與「實習制度」和「人際關係」的相乘積作為干擾變項，期望能夠探討出「航線屬性」與「實習制度」和「人際關係」對「繼續上船工作意願」之交互作用為何。綜上所述，遂推論出以下假說：

- H5-1：不同「航線屬性」會調節「實習制度」滿意程度與我國籍商船船員「繼續上船工作意願」間之關聯性；意即，若在遠洋航線船上實習者其「實習制度」滿意程度與「繼續上船工作意願」間之關係，會較在非遠洋航線船上實習者來得強烈。
- H5-2：不同「航線屬性」會調節「人際關係」滿意程度與我國籍商船船員繼續上船工作意願間之關聯性；意即，若在遠洋航線船上實習者其「人際關係」滿意程度與「繼續上船工作意願」間之關係，會較在非遠洋航線船上實習者來得強烈。

依據研究指出「船型」之差異會導致「人際關係」與「工作適應」間的關係影響程度有所不同(陳偉杰等，2017)，因此本研究推論，研究參與者在不同之「船舶類

別」中實習應該也是會對其自身能力方面有所影響。而本研究擬設「船舶類別」與「本職學能」之相乘積為調節變項，目的是為了探討「船舶類別」與「本職學能」對「回原實習公司意願」之交互作用為何。由上述論點，本研究擬推論出以下假說：

- H6：不同「船舶類別」會調節「本職學能」滿意程度與我國籍商船船員「回原實習公司意願」間之關聯性；意即，若在貨櫃船上實習者其「本職學能」滿意程度與「回原實習公司意願」間之關係，會較在非貨櫃船上實習者來得強烈。

## 2.2 質化研究之理論觀點

由於海上職場工作之特殊性，使得影響船員離職的原因可能是錯綜複雜的，為能清楚詮釋研究問題背後本質及其意義，本研究擬以量化分析為主並輔以質化分析。有鑑於質化研究是以文字為基礎而又為不受文字所限之研究方法，其著重於解讀文字或數字背後所代表之意涵，以不同思維角度根據這些意涵推導出重要的原則(蕭瑞麟，2018)。因此，作者使用以下三個理論為本研究觀點，希能深入探究我國商船船員之離職原因，針對已離開海上職場各職級商船船員予以深入訪談，訪談對象包括航輪畢業生、操作級船員，深入探究其離開海上職場的原因，而各個理論基礎如下述說明：

## 2.2.1 需求層次理論

Maslow (1943) 提出了需求層次理論。理論中指出人類的需求有五種層次，自低而高分別為：生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求及自我實現需求。

由於船員生活與職場緊密結合的特性使得船員們必須忍受長期遠離家庭的困境 (Thomas et al., 2003)，船員若甘願長期忍受沒有天倫樂的生活，無非是為取得較陸上工作優渥的薪資待遇 (Alderton and Winchester, 2002)；然而，於海上職場之特性下只能滿足像生理及安全方面較低層次之需求，若欲追求高層次需求之滿足怕是無法輕易地實現。綜上所述不難推論，當船員於船上工作數年後其家庭經濟情況可能已漸獲改善，意即對於生理與安全方面之需求已不像先前那般渴求、迫切。而若船員自覺低層次需求已獲滿足後，根據 Maslow (1943) 提出的「需求層次理論」，船員會開始積極地嚮往更高層次需求之滿足——社交需求，此時便為船員考慮離開海上職場的時候，若其伴侶與家人又殷切地呼喚，則其離開船上的時間點可能會更早。

以需求層級理論之角度來探討航運界應如何留住優質甲級船員，除同時給予優渥薪資以滿足低層次需求外還得讓其滿足更高層次之需求。像是強化船岸通信等措施，可讓船員多些和家人相聚的時光，以滿足其社交需求。再者，以船員個人角度之自我實現需求為基礎，在心中樹立一自

我實現之遠程目標，隨時將此目標奉為圭臬，如此一來於職場上之遭遇便顯得微不足道。具體言之，船員若已預先確認海上資歷為滿足自我實現需求必經之歷程，那麼於船上遭受之壓力、社會疏離等情形則較容易承受。

## 2.2.2 職業興趣理論

Holland (1973) 提出「職業興趣理論」被廣泛地運用在職業興趣探討中，具相當崇高之學術地位。該理論認為選擇相同職業之個體，常可觀察到相似的興趣。而在國內針對上船工作意願之實證研究中，有些研究結果與上述職業興趣理論相呼應。例如，郭俊良與梁金樹 (2009) 利用層級迴歸分析法探究女性船員上船動機，結果發現「興趣喜好」會正向顯著地影響女性的上船工作動機。而以社會認知生涯理論為基礎且同時與職業興趣理論相呼應的研究有，郭俊良等 (2012) 以社會認知生涯理論來探究國內男、女航海科系學生間專業承諾之差異，結果顯示不論是男性或女性之航海系學生於船員職業方面的興趣皆會直接影響其航海專業承諾。游舒萍等 (2013) 同樣以社會認知生涯為理論基礎來分析就讀航、輪系海勤高職生之上船工作意願，而就輪機系學生而言，「職業興趣」是影響上船工作的主因。謝依儒等 (2014) 亦以社會認知生涯理論探究海峽兩岸之航海系學生於上船工作意願方面之影響因素差異，就臺灣航海系學生而言結果顯示「職業興趣」是影響其上船工作意願之最大主因。

### 2.2.3 工作與家庭衝突理論

當一個人須同時扮演多種角色，但個人之能力無法將每個角色做完整詮釋時會有哪種情勢產生，而工作領域與家庭領域這兩者常是個人必須同時承擔的角色，兩者間衝突形式反映工作與家庭方面間之責任往往是無法相容的 (Greenhaus and Beutell, 1985)。船員工作之職場特性為離家性與離社會性，由於上述之特性致使船員無法將其家庭角色做良好的詮釋，亦無法全心投入工作當中，導致工作與家庭陷入衝突局面 (李彌，1993)。同樣地，賀孝方 (1994) 提出船員因工作離開家庭，故無法將家庭角色之需求實現，亦或無法專心投入工作，導致船員工作與家庭角色間之衝突升高。

從「工作與家庭衝突」理論的角度來探討航運界應如何留住優質的甲級船員，

除了給予優厚薪資使船員得以在工作時獲得成就感，亦應讓船員有機會滿足扮演家庭角色之需求。船岸通訊強化等措施，應該能讓船員們有多一些與家人相聚的時光，以滿足其家庭責任的需求。

## 參、研究設計

### 3.1 研究架構

依文獻回顧為論述基礎，本研究結合研究主題建立研究概念圖 (如圖 1 所示)。其中，主、客觀變項中各變項對於航海專業承諾的影響為本研究所欲探討之重點。此外，本研究亦想進一步探討主、客觀變項對於航海專業承諾中「繼續上船工作意願」與「回原實習公司意願」之交互干擾關

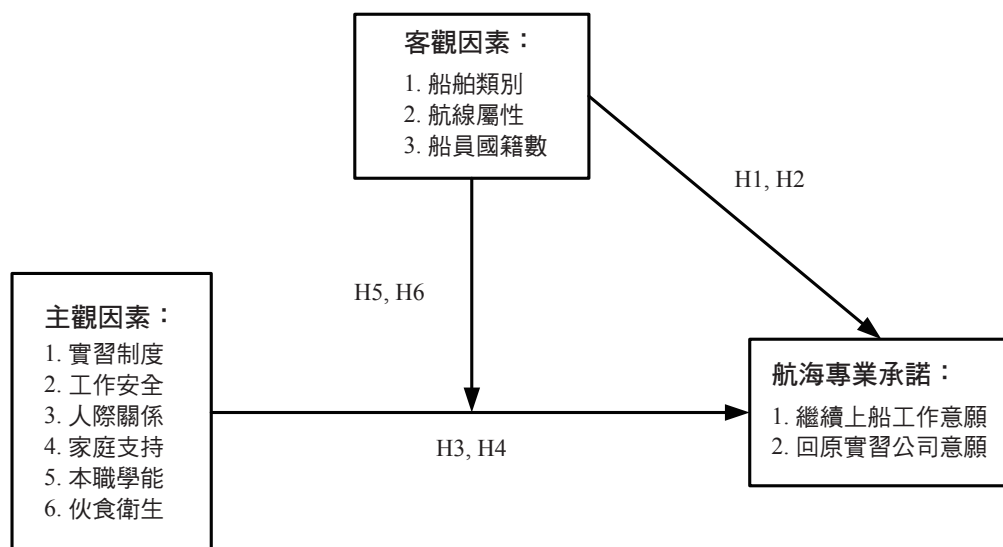


圖 1 本研究概念架構圖

係為何，以探究其是否扮演調節變項之角色。

### 3.2 研究對象與資料蒐集

針對量化分析而言，本研究之研究對象係設定為臺灣之航輪學生，其中包括國立臺灣海洋大學、國立高雄科技大學、台北海洋科技大學以及其他海事院校曾參與海上實習的實習生。又為避免其實習階段的經歷因時間的推移而逐漸被淡忘，因此本研究便將實習起迄時間設定為民國 107 至 109 年，以挑選出本研究之樣本。希能藉此提升所填答問卷內容之真實性與妥切性，而本研究之問卷發放係由航港局船員組協助進行，係將調查問卷置於船員智慧服務平台 (Seafarers Online, SOL) 上以供填答，而填答起迄時間為 109 年 5 月份至 109 年 11 月份共歷時 7 個月之久，最終，回收樣本為 189 份且有效問卷為 189 份，有效問卷回收率達 100.0%。

如表 1 所示，有效樣本當中女性共有 22 位為總樣本數的 12%，而男性有 167 位共占總樣本數的 88%；依部門別來劃分，研究參與者中為航海部門的共有 117 位占 62%，機艙部門有 72 位為 38%；接

著，若是使用船舶類別來統計的話在貨櫃船上實習的人數為 86 人占參與總人數的 46%，而於非貨櫃船上實習的人共有 103 位差不多占參與者人數之 54%；最後，利用航線屬性來區別的話實習船跑遠洋航線的參與者為 99 位，跑非遠洋航線的參與者有 90 位，皆約莫占總人數之一半。

針對質性研究，研究對象係以「理論取樣」(Theoretical Sampling) 法則來進行取樣，「理論取樣」的意思為參與者之選取是由理論所主導，選取之案例係有助研究者發展理論，使理論達至飽和 (Yin, 1994)。將焦點鎖定在已離開海上職場的各職級商船船員予以進行深入訪談，其中共邀請九位研究參與者 (如表 2 所示)。並進行九場一對一之深度訪談，而為使得訪談進行時不被外部環境干擾，研究者將訪談地點選在研究室或會議室。此外，為讓訪談之逐字稿得以順利被繕打出來，研究者在徵求每位受訪者首肯後於訪談中皆進行錄音，並在完成逐字稿過後重複多次將音檔播放以確保資料轉換過程之正確性及可信度。再者，為有利於後續質性分析進行，研究者將訪談之逐字稿以及初步分析結果執行詳盡標示及使用不同理論為切入角度予以歸檔處理。

表 1 有效樣本之統計

	性別		部門別		船舶類別		航線屬性	
	男性	女性	航海	機艙	貨櫃	非貨櫃	遠洋	非遠洋
	167	22	117	72	86	103	99	90
比例	88%	12%	62%	38%	46%	54%	52%	48%
總計	189							



表 2 受訪者資料

受訪者	年齡	性別	工作狀況	校別 / 專業	海勤資歷
阿言	23	女	全職學生	海大 / 輪機	實習生
小一	26	男	就業中	海大 / 艙面	實習生
阿澤	30	男	就業中	海大 / 艙面	二副
小又	32	男	就業中	海大 / 艙面	三副
阿媽	29	女	就業中	海大 / 艙面	實習生
小芬	29	女	就業中	海大 / 艙面	實習生
大熊	30	男	就業中	海大 / 艙面	三副
小萱	30	女	就業中	高大 / 艙面	三副
曉曉	20	女	全職學生	高大 / 艙面	實習生

### 3.3 研究變項與衡量方式

#### 3.3.1 航海專業承諾

航海專業承諾為職業承諾中的一種體現，其中職業承諾被定義為個人對其所從事的職業 (vocation) 或專業的態度 (Blau, 1985)。本研究欲探討的重點為航海專業承諾中我國籍商船船員「繼續上船工作意願」以及「回原實習公司意願」，因此將其設定為兩項依變項。所謂「繼續上船工作意願」於本研究當中係以五點尺度來衡量研究參與者欲繼續投身海上職場意願之高低，分別是從「有強烈意願 (5 分)」至「完全無意願 (1 分)」，若該數值較低則表示在完成海上實習後，該名參與者可能並非具有很強的意願欲繼續於海上工作；相反地，若數值很高則表示參與者未來可能會持續投身海上職場當中。至於「回原實習公司意願」在本研究問卷中所代表的意涵為，於完成實習並取得船副或管輪適任證書後，研究參與者是否還有意願回原實習

船公司繼續服務，衡量數值分別從「有強烈意願 (5 分)」至「完全無意願 (1 分)」，如果數值較高即代表參與者有較強烈回原實習公司的意願；同理可知，若數值較低便代表研究參與者於日後可能會考慮更換船公司。

#### 3.3.2 客觀變項

各客觀變項對航海專業承諾的影響亦是本文中欲探討的焦點之一，其中包括「船舶類別」、「航線屬性」與「船員國籍數」三項自變項。本研究中將實習之「船舶類別」分為貨櫃船（“1”）與非貨櫃船（“0”）。實習之「航線屬性」區分為遠洋（“1”）與非遠洋航線（“0”）。最後，「船員國籍數」之數值代表研究參與者船上的船員有幾個國籍，若僅有僱用臺灣船員則數值為“1”；可類推地，“2”以上就是實習船上有聘用外籍船員。

#### 3.3.3 主觀變項

主觀變項中各變項對航海專業承諾

之影響也是本文欲探討的焦點之一，其中包括「實習制度」、「工作安全」、「人際關係」、「家庭支持」、「本職學能」及「伙食衛生」六項自變項。而自變項皆是以五點尺度來衡量的，計分標準分別從「非常同意(5分)」、「稍同意(4分)」、「沒意見(3分)」、「稍不同意(2分)」與「非常不同意(1分)」，若於該項變數中獲得較高的數值則代表針對該自變項研究參與者有較高的認同與滿意程度；反之，則可能代表著參與者不太認同或不滿意該自變項的情形。

### 3.3.4 調節變項

「實習制度」、「人際關係」及「本職學能」等三項變項為本研究所欲探討的主觀變項。所謂「實習制度」，係指研究參與者於實習船上實習後對船上實習制度之滿意程度，例如是否對船上之學習環境與可運用時間感到滿意，並在實習的過程中清楚的知道實習目的為何，於心中也認同實習的內容會幫助到未來在海上職場的發展；同理，「人際關係」為研究參與者在實習期間對於船上長官乃至於同儕相處模式之滿意程度；最後，「本職學能」代表參與者認定自身工作能力、學校所學幫助海上職場就業之程度，及客觀上長官評價其工作能力之程度。

### 3.3.5 控制變項

本研究之控制變項包含性別、部門與學校別，然而由於三項控制變項在統計上皆屬於類別資料屬性，因此必須以虛擬

變項的方式呈現。其中，於性別與部門變項中分別使用“0”代表女性和機艙部門；

“1”代表男性與航海部門，而學校別方面則以“1”表示國立臺灣海洋大學；“2”代表高雄科技大學；“3”表示台北海洋科技大學；及“4”代表其他海事院校。

## 3.4 分析方法

### 3.4.1 量化研究

據黃熾森(2006)之研究所述迴歸分析是一種被廣為運用在驗證增加效度以及調節變項之主要方法。因此，本研究擬以層級迴歸分析(Hierarchical Regression Analysis)來驗證第二章建立之研究假說。而作者欲利用SPSS作為分析之統計軟體，並將航海專業承諾中的「繼續上船工作意願」、「回原實習公司意願」設為本研究依變項，依序將自變項置入各層級模式當中。首先，把控制變項放入分析模式一當中，接著，將客觀因素三個變項置於迴歸模式第二層中；續把主觀因素中六個變項放入模式三當中；而於模式四放置調節變項「船舶種類」和「本職學能」之乘積以及「航線屬性」和「實習制度」分別與「人際關係」的相乘積。

### 3.4.2 質性研究

質性研究是一門詮釋的工作，又稱為定性研究，其乃是以文字為基礎但又不限於文字的研究方法(蕭瑞麟, 2018)。質性研究關心的是「意義」，而非「測量」；是

「本質」，而非「表象」；是「詮釋」，而非「定律」，是社會科學研究中最被廣泛運用的資料收集方法之一（蕭瑞麟，2006）。藉由訪談者與受訪者間的對談，研究者便可以瞭解受訪者對事件的認知及感受，而本研究為便於分析受訪者間之異同性，於訪談內容方面以事先設計好之訪談大綱為基礎，並佐以各個案例間受訪者之家庭環境、專業及經驗等方面來做延伸探討，期能獲取單純以量化研究方法無法得出之受訪者特殊經驗。主要目的是請受訪者於自身經驗出發，陳述其於海上職場相關經驗及選擇離開海上職場之主因。

## 肆、實證結果與分析

### 4.1 基本分析

#### 4.1.1 信、效度分析

本研究為衡量問卷中各題項間之內部一致性 (Internal consistency) 係以統計係數 Cronbach's  $\alpha$  (Coefficient alpha) 來衡量，若該係數數值介於 0.70 與 0.98 之間時，都可謂為高信度數值，而若該值低於 0.35 時則須予以拒絕（黃俊英、林震岩，1997）。經 SPSS 統計軟體之計算結果顯示，各項衡量工具呈現的 Cronbach's  $\alpha$  值分別如下：「實習制度」為 0.906、「工作安全」為 0.854、「人際關係」為 0.793、「家庭支持」為 0.728、「本職學能」為 0.791 及「伙

食衛生」為 0.904。由上述可知，本研究使用衡量工具來評估各題項間之內部一致性均獲得介於 0.70 至 0.98 間之信度值，結果皆符合黃俊英與林震岩 (1997) 所提出高信度值之觀點。

至於效度方面，本研究為確保題目取樣之適切性，能清楚表達所欲研究現象之必要性，那麼便意味著每組題目內皆要能夠如實反映所欲探討的概念，因此本研究在問卷設計階段曾與兩位熟悉船員職場之專家學者不斷地進行討論，以確保問卷的內部效度。而問卷設計完成後，研究團隊又與海運業先進討論修訂，並進行小規模預測，後依據上述預測結果來擬訂最終版本之研究問卷，因此依黃俊英與林震岩 (1997) 之說法本研究之問卷應具有相當之內容效度。

#### 4.1.2 共線性檢定

若是各自變數間之相關程度過高，不僅會使得迴歸係數不穩定，還會讓迴歸方程中的自變數相互影響而削弱各自對依變數之邊際影響（林震岩，2007）。因此，為診斷本研究中各迴歸模式之複共線性問題，係逐一檢視迴歸模式中各變項之變異膨脹因素 (Variance Inflation Factor, VIF)。而依國外學者所提出之觀點，當 VIF 值小於 10 時便認定其未具有複共線性之問題 (Tabachnik and Fidell, 2001)。本研究中各變項之 VIF 值皆小於 4，故可以知道由各變項所獲得的分析結果並未存在複共線

性問題之疑慮。值得一提地，本研究在驗證「實習制度」、「人際關係」及「本職學能」之調節功能時，為盡可能遏止共線性現象之產生，故將各自變項減去其平均數後再進行相乘。

#### 4.1.3 敘述性統計分析

由表 3 所示，本研究所有參與者所表達「回原實習公司意願」之平均數為 4.08，此一數值顯然超越五點尺度之中間值“3”；而「繼續上船工作意願」之平均數為 3.76 亦是高於五點尺度的中間值“3”，前者意味著研究參與者們並非很普遍地想轉換至其他船公司之船上工作，後者較前者數值略低但還是高於五點尺度中間值多一些，代表著約略有一半多一點的參與者會繼續在海上職場工作，而另一部分之參與者則不是很確定未來是否要繼續投身海上職場。

接著，看到「船員國籍數」之平均數為 2.33，又本研究中定義“1”代表僅有國籍船員在船，因此，上述結果意味著研究參與者之實習環境中通常皆有外國籍船員的存在。再者，「實習制度」之平均數為 4.09 較五點尺度的中間值“3”為高，代表大部分參與者對實習制度感到滿意且清楚自己在船上實習之目的。而後，「工作安全」、「人際關係」、「家庭支持」、「本職學能」與「伙食衛生」之平均數分別為 4.22、4.16、4.00、3.83 及 3.69，皆大於五點尺度的中間值“3”，表示研究參與者們普遍對於實習船之工作環境安全、人際相處關

係、伙食衛生層面、自身家庭支持與自我能力評估方面皆有偏高之滿意度。

## 4.2 客觀變項與「繼續上船工作意願」之關聯性分析

如表 3 所示，客觀變項中「船舶類別」、「航線屬性」、「船員國籍數」與「繼續上船工作意願」之相關係數分別為 0.021、0.001 與 0.017，皆無達到顯著。意即，初步顯示客觀變項並不會影響航海專業承諾中之「繼續上船工作意願」，在第二章中所做之研究假說 1 未獲初步支持。接著，本研究以層級迴歸分析法，期望能進一步檢視客觀變項中各變項與「繼續上船工作意願」之關聯性為何。首先，將性別、部門及學校別共三項控制變項置入模式一當中，續將客觀變項「船舶類別」、「航線屬性」、「船員國籍數」放入模式二中，如表 4 之模式二所示。當中可看出模式二的  $F$  值也未達顯著水準，意味著模式二在統計上無解釋的意義，再者，表 4 顯示「船舶類別」、「航線屬性」、「船員國籍數」之標準化迴歸係數皆未具顯著性。綜上所述，於第二章中所做之假說 1 皆未獲得支持。

## 4.3 主觀變項中各變項與「繼續上船工作意願」之關聯性分析

主觀變項中「實習制度」、「工作安全」、「人際關係」、「家庭支持」、「本職

表 3 平均數、標準差、相關係數及信度

研究變項	Mean	S.D.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
1. 性別 <sup>a</sup>	0.88	0.33														
2. 部門 <sup>b</sup>	0.62	0.49	-.149**													
3. 學校別 <sup>c</sup>	2.11	0.94	.199***	-.132*												
4. 船舶類別 <sup>d</sup>	0.46	0.50	-.165**	.126*	-.115											
5. 航線屬性 <sup>e</sup>	0.52	0.50	.116	-.006	-.005	-.044										
6. 船員國籍數	2.33	1.08	-.224***	.091	-.281***	.437***	.029									
7. 實習制度	4.09	0.83	-.080	-.007	-.040	.106	.001	.115	(.906)							
8. 工作安全	4.22	0.89	-.004	.044	-.059	.135	.042	.167**	.748***	(.854)						
9. 人際關係	4.16	0.67	-.012	.056	.049	.195***	.036	.241***	.593***	.606***	(.793)					
10. 家庭支持	4.00	0.82	-.061	.067	.069	.104	-.039	.102	.579***	.473***	.454***	(.728)				
11. 本職學能	3.83	0.76	.071	-.031	.130*	-.048	.067	.017	.488***	.368***	.385***	.479***	(.791)			
12. 伙食衛生	3.69	1.06	.018	.026	-.041	.189***	.069	-.006	.448***	.419***	.411***	.318***	.211***	(.904)		
13. 回原實習公司意願	4.08	1.04	-.162**	.001	-.156**	.172**	.129*	.136*	.392***	.341***	.148***	.300***	.194***	.217***		
14. 繼續上船工作意願	3.76	0.96	-.109	-.006	-.013	.021	.001	.017	.480***	.407***	.330***	.236***	.190***	.247***	.286***	

註：

1. \*  $P < 0.1$ ; \*\*  $P < 0.05$ ; \*\*\*  $P < 0.01$ 2. 對角線之數值為 Cronbach's  $\alpha$ 。

3. a 虛擬變項：1 = 男性，0 = 女性。

4. b 虛擬變項：1 = 航海，0 = 機艙。

5. c 虛擬變項：1 = 國立臺灣海洋大學，2 = 高雄科技大學，3 = 台北海洋科技大學，4 = 其他。

6. d 虛擬變項：1 = 貨櫃船，0 = 非貨櫃船。

7. e 虛擬變項：1 = 遠洋航線，0 = 非遠洋航線。

表 4 繼續上船工作意願之層級迴歸分析

變項	模式一	模式二	模式三	模式四
<b>控制變項</b>				
性別	-.114	-.116	-.102	-.125*
部門	-.022	-.023	-.013	-.029
學校別	.007	.006	.015	-.006
<b>客觀變項</b>				
船舶類別 (A)		.011	-.040	-.030
航線屬性 (B)		.015	.003	.094
船員國籍數		-.010	-.060	-.054
<b>主觀變項</b>				
實習制度 (C)			.400***	.355***
工作安全			.112	.073
人際關係 (E)			.084	.120
家庭支持			-.069	-.025
本職學能			-.048	-.059
伙食衛生			.028	.018
<b>調節變項</b>				
B×C				.249***
B×E				-.021
模式之 $F$ 值	.777	.392	5.044***	5.364***
調整後 $R^2$	-.004	-.020	.205	.245
$R^2$ 差值	.-	.-	.225***	.040***

註：1. \* 表  $p < 0.1$ ；\*\* 表  $p < 0.05$ ；\*\*\* 表  $p < 0.01$

2. 為避免產生共線性，調節變項係各自變項減去其平均數而後之相乘積。

學能」、「伙食衛生」與「繼續上船工作意願」的相關係數分別為 0.480、0.407、0.330、0.236、0.190、0.247，且  $p$  值皆小於 0.01，具顯著性。由上述相關係數佐以顯著性的支持下，初步顯示研究參與者主觀變項之各變項包含「實習制度」、「工作安全」、「人際關係」、「家庭支持」、「本職學能」、「伙食衛生」皆與「繼續上船工作意願」有著正向的關聯；意即，第二章中所做的研究假說 3 均獲得初步支持。

由於本研究期望能進一步地檢視「船舶類別」、「實習制度」、「工作安全」、「人際關係」、「家庭支持」、「本職學能」、「伙食衛生」與「繼續上船工作意願」之關聯性為何，後續以層級迴歸分析法來進行關聯性探討，詳見表 4。

表 4 的模式三考量了主觀變項中「實習制度」、「工作安全」、「人際關係」、「家庭支持」、「本職學能」、「伙食衛生」。模式三之  $F$  值達顯著水準 ( $p < 0.01$ )，為

5.044，調整後之  $R^2$  為 0.205，而  $R^2$  增量為 0.225 具有顯著性 ( $p < 0.01$ )，該結果意味著模式三於統計上是具有解釋意義的。而模式三中「實習制度」之標準化迴歸係數 0.400，達顯著性 ( $p < 0.01$ )，可知在去除 (Partial Out) 控制變項之影響後，「實習制度」與「繼續上船工作意願」仍具有顯著地正向關聯，此一結果意味著研究參與者對於「實習制度」之滿意度越高，則其「繼續上船工作意願」亦可能隨之升高。意即，假說 3 當中的「實習制度」(即假說 3-1) 獲得支持，其他 (即假說 3-2 至 3-6) 則未獲支持。

#### 4.4 主觀變項之調節角色分析

為探討「實習制度」與「人際關係」兩項主觀變項，在「航線屬性」對「繼續上船工作意願」的影響關係當中是否扮演調節變項之角色，因此，本研究係將「航線屬性」分別與兩主觀變項相乘，後放入模式四當中。其中值得一提地，本研究為避免於模式中產生共線性問題，因而將調節變項中各自變數先減去其平均而後再相乘。如表 4 所示，若將調節變項置入後  $F$  值達顯著水準 ( $p < 0.01$ ) 為 5.364 且調整後  $R^2$  為 0.245，而模式四  $R^2$  增量亦達顯著 ( $p < 0.01$ ) 為 0.040，意味著模式四於統計上是具有解釋意義的。接著，繼續檢視兩項調節變項之迴歸係數，發現「航線屬性 × 人際關係」未達顯著，而另一調節變項「航線屬性 × 實習制度」之迴歸係數達顯著

( $p < 0.01$ )，上述結果表示主觀變項中的「實習制度」，在「航線屬性」與「繼續上船工作意願」之關聯性中擁有顯著性調節功能。

然而，上述結果僅僅是得以知悉「實習制度」在「航線屬性」與「繼續上船工作意願」之關聯性中有著顯著性的調節功能，卻不知道彼此間交互影響作用之情形為何，因此，本研究係使用 SPSS 統計軟體繪製出圖 2。首先，作者將研究參與者分成「於遠洋航線實習者」及「於非遠洋航線實習者」兩群，接著，分別將兩群樣本進行與「實習制度」對「繼續上船工作意願」的迴歸分析，結果可獲得兩條迴歸方程式：於遠洋航線實習者之「繼續上船工作意願 = 0.902 + 0.698 × 實習制度」；以及於非遠洋航線實習者之「繼續上船工作意願 = 2.301 + 0.356 × 實習制度」(如圖 2 所示)。

如圖 2 所示，於不同「航線屬性」實習者，其「實習制度」對「繼續上船工作意願」之影響程度會有所不同，意即，於遠洋航線實習並對於「實習制度」滿意度越高者，其「繼續上船工作意願」越強，換句話說，也就是於遠洋航線實習者之「實習制度」滿意度與「繼續上船工作意願」之正向關聯性，會比於非遠洋航線實習者來得強烈，綜上所述，本文於第二章所做之假設 5-1 獲得支持，5-2 未獲支持。

#### 4.5 客觀變項與「回原實習公司意願」之關聯性分析

如表 3 所示，客觀變項中各變項為

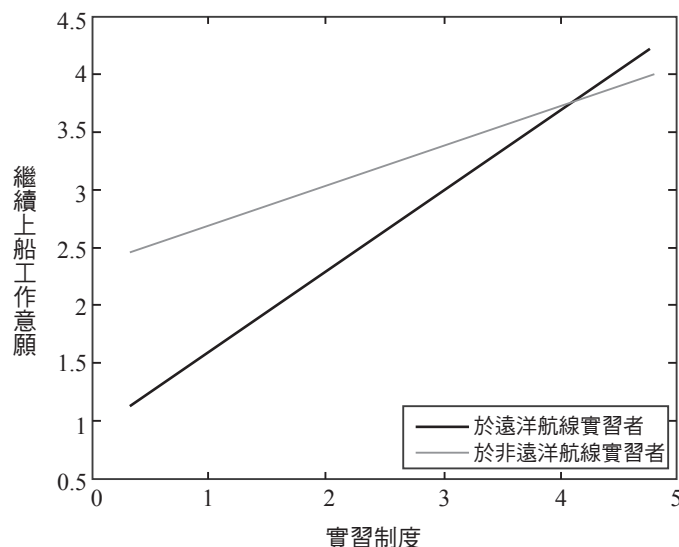


圖 2 「實習制度」與「航線屬性」對「繼續上船工作意願」之交互作用

「船舶類別」、「航線屬性」、「船員國籍數」與「回原實習公司意願」之相關係數分別為 0.172、0.129 與 0.136，其中「船舶類別」與「回原實習公司意願」之相關係數有達到顯著 ( $p < 0.05$ )；「航線屬性」、「船員國籍數」其各別與「回原實習公司意願」之相關係數皆有達到顯著水準 ( $p < 0.10$ )，因而，由上述數值可初步地得知「船舶類別」、「航線屬性」、「船員國籍數」三項客觀變項皆與「回原實習公司意願」有著正向之關聯；意即，第二章中所做的研究假說 2 均獲得初步的支持。本研究續使用層級迴歸分析法希望能進一步地檢視「船舶類別」、「航線屬性」、「船員國籍數」與「回原實習公司意願」之關聯性為何。首先，將性別、部門以及學校別共三項控制變項置入模式一當中。接著，將「船舶類

別」、「航線屬性」、「船員國籍數」放入模式二中，如表 5 模式二所示，可得模式二中之  $F$  值為 2.848 達顯著水準 ( $p < 0.01$ )，調整後之  $R^2$  為 0.056，而  $R^2$  增量 0.028 則具有顯著性 ( $p < 0.05$ )，該結果意味著模式二於統計上具有解釋意義。可知既使是在去除 (Partial Out) 控制變項之影響後，「船舶類別」、「航線屬性」與「回原實習公司意願」仍具有顯著地正向關聯，上述結果意味著研究參與者於貨櫃船上實習者「回原實習公司意願」亦可能會比在非貨櫃船上實習者高；同樣地，研究參與者若是在遠洋航線實習者，其「回原實習公司意願」可能會較非遠洋航線實習者高。因此，假說 2 中「船舶類別」、「航線屬性」(即假說 2-1 和 2-2) 獲得支持，「船員國籍數」(即假說 2-3) 未獲支持。



表 5 回原實習公司意願之層級迴歸分析

變項	模式一	模式二	模式三	模式四
<b>控制變項</b>				
性別	-.140*	-.138*	-.118*	-.122*
部門	-.038	-.053	-.048	-.055
學校別	-.133*	-.116	-.104	-.112
<b>客觀變項</b>				
船舶類別 (A)		.145*	.123	.115
航線屬性 (B)		.150**	.149**	.164**
船員國籍數		.010	.009	.025
<b>主觀變項</b>				
實習制度			.266**	.228**
工作安全			.151	.159
人際關係			-.219**	-.182**
家庭支持			.142*	.151*
本職學能 (G)			.033	.048
伙食衛生			.038	.035
<b>調節變項</b>				
A×G				-.141**
模式之 F 值	2.807**	2.848***	5.086***	5.111***
調整後 R <sup>2</sup>	.028	.056	.207	.221
R <sup>2</sup> 差值	.-	.028**	.151***	.014**

註：1. \* 表  $p < 0.1$ ；\*\* 表  $p < 0.05$ ；\*\*\* 表  $p < 0.01$

2. 為避免產生共線性，調節變項係各自變項減去其平均數而後之相乘積。

#### 4.6 主觀變項中各變項與「回原實習公司意願」之關聯性分析

再者，主觀變項中各變項「實習制度」、「工作安全」、「家庭支持」、「本職學能」、「伙食衛生」與「回原實習公司意願」的相關係數分別為 0.392、0.341、0.300、0.194 與 0.217，且  $p$  值皆小於 0.01；而「人際關係」與「回原實習公司意願」的相關係數為 0.148，其  $p$  值小於 0.05。由於上述相關係數均具顯著性，初

步顯示研究參與者主觀變項之各變項包含「實習制度」、「工作安全」、「人際關係」、「家庭支持」、「本職學能」、「伙食衛生」皆與「回原實習公司意願」有著正向的關聯；意即，第二章中所做的研究假說 4 皆獲得初步支持。而後，本研究使用層級迴歸分析法期望能更深入地檢視「實習制度」、「工作安全」、「人際關係」、「家庭支持」、「本職學能」、「伙食衛生」與「回原實習公司意願」之關聯性為何，結果詳見表 5。

表 5 的模式三考量了主觀變項中「實習制度」、「工作安全」、「人際關係」、「家庭支持」、「本職學能」、「伙食衛生」。模式三之  $F$  值達顯著水準 ( $p < 0.01$ ) 為 5.086，調整後之  $R^2$  為 0.207，而  $R^2$  增量為 0.151 具有顯著性 ( $p < 0.01$ )，該結果意味著模式三於統計上具有解釋意義。而模式三中「實習制度」之標準化迴歸係數為 0.266 達顯著性 ( $p < 0.05$ )；「家庭支持」之標準化迴歸係數達顯著性為 0.142 ( $p < 0.1$ )，可知在去除控制變項之影響後，「實習制度」、「家庭支持」與「回原實習公司意願」仍具顯著正向關聯，此一結果意味著研究參與者對於「實習制度」、「家庭支持」之滿意度越高，則其「回原實習公司意願」亦可能隨之升高。意即假說 4 中的「實習制度」、「家庭支持」(即假說 4-1 和 4-4) 獲得支持，其他 (即假說 4-2、4-3、4-5 和 4-6) 未獲支持。

#### 4.7 主觀變項之調節角色分析

為探討「本職學能」該項主觀變項，在「船舶類別」對「回原實習公司意願」的影響關係中是否扮演調節變項角色，因此，本研究係將「船舶類別」與該項主觀變項相乘，後放置模式四當中。如表 5 所示，若將調節變項置入後  $F$  值達顯著水準 ( $p < 0.01$ ) 為 5.111，調整後  $R^2$  為 0.221，而模式四  $R^2$  增量亦達顯著 ( $p < 0.05$ ) 為 0.014，意味著模式四於統計上是具有解釋

意義的。接著，繼續檢視兩項調節變項之迴歸係數，發現「船舶類別 × 本職學能」之迴歸係數達顯著 ( $p < 0.05$ )，上述結果表示主觀變項中「本職學能」，在「船舶類別」與「回原實習公司意願」之關聯性中擁有顯著性調節功能。

然而，上述結果僅是能夠知悉「本職學能」在「船舶類別」與「回原實習公司意願」之關聯性中有著顯著性的調節功能，卻不知道彼此間交互影響作用之情形為何，因此，本研究係使用 SPSS 統計軟體繪製出圖 3。首先，作者將研究參與者分成「於貨櫃船上實習者」及「於非貨櫃船上實習者」兩群，接著，分別將兩群樣本進行與「本職學能」對「回原實習公司意願」的迴歸分析，結果可獲得兩條迴歸方程式：於貨櫃船上實習者之「回原實習公司意願 = 2.896 + 0.339 × 本職學能」；以及於非貨櫃船上實習者之「回原實習公司意願 = 3.397 + 0.145 × 本職學能」(如圖 3 所示)。

如圖 3 所示，於不同「船舶類別」實習者，其「本職學能」對「回原實習公司意願」之影響程度亦會有所不同，意即，於貨櫃船上實習其對於「本職學能」滿意度越高者，「回原實習公司意願」越強，換句話說，也就是於貨櫃船上實習者的「本職學能」滿意度與「回原實習公司意願」之正向關聯性會比於非貨櫃船上實習者來得強烈，綜上所述，本文於第二章所做之假設 6 獲得支持。

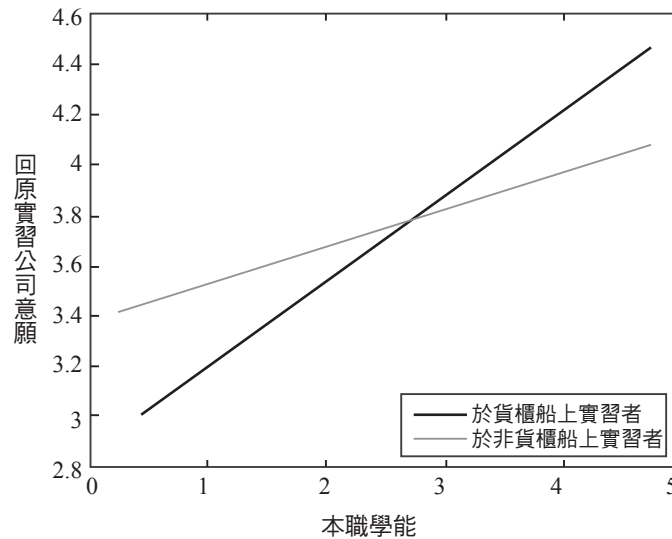


圖 3 「本職學能」與「船舶類別」對「回原實習公司意願」之交互作用

## 4.8 質性分析結果

### 4.8.1 工作與家庭衝突 —— 陷於兩難之離職原因

現代員工不僅期望在工作上有好的表現，亦希望能同時照顧家庭生活（丁志達，2000）。因此，上述觀念也如實地呈現在大多數受訪者之言論中，由於身處於海上職場中無法參與家庭生活的感覺，因而使得船員們萌生出離開該職場的想法。而量化研究的結果中亦是呈現「回原公司實習意願」與「家庭支持」間呈正向關係，更是呼應工作與家庭衝突理論，其中有 3 位受訪者係因家庭因素最終選擇離開海上職場。以下訪談摘要即為典型表述：

（離開海上職場的）第一個考量（因素）一定是為了家庭嘛（肯定貌），就是其實從大學開始從實習生開始一直陸陸續續到我

跑船的經驗大概有五、六年，雖然五、六年前面有很大段在休息跟實習，賺的也不多，但是五、六年其實對家庭跟一些人際關係已經還是有一些影響了啦（無奈貌）。（小又）

我家人可能怕我擔心，所以家裡發生什麼…不好的事情都不會跟我講，所以我還蠻討厭這樣的（苦笑），所以每次我下船…不然就是我在跟我姊聊天的時候才會跟我講。感覺好像都沒辦法參加家裡的事情…家裡重要的事情都不能參加，就是覺得不太喜歡這樣。（阿澤）

我與其在船上待很久然後賺很多錢，然後雖然可以很快地存錢，我更想要領少一點，然後去跟朋友、親人、家人相處。因為其實我想要跟親人、家人、朋友有更緊密的連結（篤定的眼神）。（小一）

雖然於海上職場工作可獲得較一般陸地工作為高的報酬，但由於兼顧家庭與工作是現代人普遍對職業期待之訴求，因此若所選擇的職業不能妥善地照顧兩者需求間之平衡，則工作與家庭間就會產生衝突，最終向岸上尋求新職業或選擇更換近洋船公司繼續服務以達成工作成就與家庭生活間的平衡。因此，可看出量化研究的結果中亦是呈現「回原實習公司意願」是與「家庭支持」程度間呈顯著正向關係與工作與家庭衝突理論和質性分析結果十分吻合。

#### 4.8.2 需求層次理論 —— 提升層次後之離職原因

大部分船員選擇上船工作之主因係為了賺錢，在船上工作可獲得較高之報酬，如此一來可以滿足較低層次需求，像是生理需求等，其中有 3 位受訪者提出船員上船原因是由於金錢方面的考量。以下訪談摘要即為典型表述：

其實大部分的船員會去跑船就是為了錢，沒有什麼了不起的原因（肯定的神情）。（大熊）

我一開始蠻積極要跑船，當然是因為家裡的經濟因素啊，家裡缺錢啊，有欠一些錢，所以家裡是必須有我，必須要去上船工作的需求（無奈貌）。對，然後跑了一陣子覺得比較穩定了，錢也還了一部分了，雖然沒有還完，但回到陸地上（工作）還是可以省吃儉用，（家裡經濟情況）還是

可以應付得來這樣子。（小又）

我覺得跑船要犧牲的東西太多了，你去跑船就是為了賺錢；但是賺錢這麼多…然後…要犧牲的東西（太多了）…（在權衡之下）我覺得其實錢慢慢賺錢就好了…因為這些（跑船時所犧牲掉的）東西比較重要。（阿言）

然而，當經濟需求逐漸開始趨緩時，受訪者往往傾向開始追求自我實現等較高層次需求。若此時船上無法提供需求方面之滿足便會導致船員萌生離開海上職場的想法，最終為追尋高層次需求之實現而投身岸上就職，亦或選擇更換船公司來追求自身需求方面的滿足。其中 2 位受訪者提到制定妥善的實習制度對實習生於自我實現方面的需求可謂十分重要，以下訪談摘要即為典型表述：

再來就是對實習生來說，你那個（實習培訓）制度，如果（實習生培訓）制度有做起來的話，他們會比較願意留在船上繼續努力。因為船上制度不完整而下來被迫去做別的工作，我覺得是蠻可惜的。（大熊）

主要是我覺得其實我實習上遇到蠻大一個困難就是完全沒有一個進度表或什麼（得以依循的方向）告訴我們說我們實習生在這六個月內…我們大概第一個月要達到什麼程度、第二個月要達到什麼程度…然後怎麼樣（還應該學習些什麼相關操作或知識），完全是看你那次的長官講什麼…就是他們的規定是什麼（無奈貌）。（阿言）

(在原本就對船上生活有興趣的情況下)那如果你(實習生)又從中得到一些自我肯定或是別人的鼓勵,那你(實習生)是不是更容易繼續待在這樣的(工作)環境下,其實我覺得這樣(具有實習制度)的環境是蠻重要的(肯定貌)。(阿言)

需求層次係由低而高漸漸爬升,從事船員這份職業薪資十分優渥確實可滿足最低層次的生理需求;然而,隨經濟需求漸緩的同時,更高層次之需求因運而生,因此,對高層次需求例如自我實現需求之追求則體現在對良好實習制度方面的渴望,擁有良好的實習制度對實習生繼續上船工作及回原實習公司工作之意願有著偌大的關係。綜整上述,可以看出,無論是從量化或質化研究理論,乃至於質化研究結果皆如實地反映出「實習制度」對於「繼續上船工作意願」與「回原實習公司意願」是有著顯著正向的關聯性。

#### 4.8.3 職業興趣理論 —— 追尋自身興趣之離職原因

亦有3位受訪者提出其初始上船動機並非為滿足經濟因素,而僅是為了探索自己喜愛與適合的工作模式,希望藉由實習來瞭解自身是否適合於船上工作;期能知悉職業興趣之所在。其中,受訪者小萱於貨櫃船上實習且其認為自身「本職學能」與經歷累積方面皆獲良好之感受,但最終卻因船上未能繼續提供更新的挑戰而選擇離開海上職場,不過受訪者也提到非常願

意在日後繼續回到原實習公司擔任短期船員,這凸顯了興趣確實也是船員們選擇職業時之考量因素,但興趣喜好並非是一成不變的,而是會隨著時間推移跟著改變。以下訪談摘要即為典型表述:

我覺得(船上工作的感受)非常棒、非常好(語氣上揚且帶著難掩的喜悅),如果有機會可以回去跑 part time (短期上船工作)的話...我願意,所以我會保持我的(各項訓練)證書有效。在船上任何一件事情我都非常滿意,我真的是非常喜歡就是船上的生活,然後以及船上的各方面吧(微笑且語氣喜悅),是蠻能夠適應(船上生活)的...沒有不能夠適應的部分。就是各種各式各樣的狀況都面臨過,然後都有辦法控制的情況下我覺得...我覺得(在經驗的累積方面)足夠了,就是我覺得它(在船上工作這件事情)已經變成我的舒適圈(帶著肯定的語氣陳述著)。雖然每次(當班)都是一個挑戰...但漸漸習慣之後就開始麻痺,然後就會開始覺得這是一個舒適圈...就不想要一直待著。(小萱)

綜整上述結果,可看出受訪者雖於船上工作體驗良好,但是,受訪者原興趣之所在於時間的推移下變成了舒適圈,在此情況下受訪者不得不轉而追尋新的興趣及追求另一層的自我實現,但由於在船上良好的體驗及原自身興趣之緣故,使得受訪者又提出其非常期待於日後回原實習公司擔任短期船員之訴求。而值得一提地,

量化研究之結果顯示在貨櫃船上實習者其「本職學能」與「回原實習公司意願」間之關聯性具有高度正向關係，與質化研究結果和職業興趣理論十分契合。

值得一提地，並未有研究參與者提及外籍船員在船對我國籍船員們造成什麼負面的影響，而此一結果也與量化研究中「船員國籍數」並未對「回原實習公司意願」與「繼續上船工作意願」有負向關聯之結果十分一致。

質性分析結果顯示，本研究發現我國籍商船船員們的離職原因確實是錯綜複雜的，但也可謂是有跡可尋。因此，本研究係使用三個理論基礎作為研究觀點之切入，分別是工作與家庭衝突理論、需求層次理論以及職業興趣理論作為觀察視角，可以看出質化研究結果著實得以作為量化研究結果之驗證。

## 伍、結論與建議

### 5.1 研究結論

將 UNCTAD 統計出臺灣船舶數量為基礎所推估的最低船員需求數，與航港局調查在船服務船員數量進行交叉比對可得知（航港局，2020；Review of Maritime Transport, 2020），臺灣航運界正面臨國籍商船船員供給不足之窘境。因此，本研究以主、客觀變項的各變項來對國籍商船船

員之航海專業承諾高低進行迴歸分析，希望能找到影響航海專業承諾之自變項，以及於「本職學能」與「船舶類別」對「回原實習公司意願」和「實習制度」與「航線屬性」對「繼續上船工作意願」之關聯性所扮演的角色為何。在使用量化研究的同時，亦藉質化研究深入挖鑿國籍商船船員離職主因，期能廣泛且深入地探究其選擇離開海上職場的因素，以下為研究結果整理：

第一，於客觀因素中僅有「船舶類別」與「航線屬性」對「回原實習公司意願」存有正向顯著關係，這意味著研究假說 2-1 和 2-2 獲支持；而假說 1 與假說 2-3 皆未獲支持。第二，在主觀因素中，「實習制度」分別對「繼續上船工作意願」與「回原實習公司意願」兩項依變項皆有正向顯著關聯，代表假說 3-1、4-1 皆獲支持，其中，「家庭支持」對「回原實習公司意願」亦有正向顯著關係，意味著研究假說 4-4 獲得支持，顯然地，假說 3-2 至 3-6 和假說 4-2、4-3、4-5 與 4-6 皆未獲支持。第三，結果顯示「航線屬性」會在「實習制度」與「繼續上船工作意願」間扮演顯著性調節角色，相反地，「航線屬性」對「人際關係」與「繼續上船工作意願」間並不具調節角色，此結果也讓假說 5-1 獲得支持，假說 5-2 則未獲支持。第四，分析結果顯示「船舶類別」在「本職學能」與「回原實習公司意願」間確實扮演著顯著性調節角色，同時也意味著假說 6 獲得支持。

## 5.2 研究結果討論與意涵

顯而易見的是，從事船員這份工作確實可快速且大量地累積財富，但於經濟需求日漸趨緩的同時，其他較生理為高的需求也逐漸彰顯出來，像是社交與自我實現需求。其中，同時以「工作與家庭衝突」理論與「需求層次」理論作為研究觀點切入，可以發現社交需求呈現在希望工作的同時亦可與愛的人產生互動及良好連結；同樣地，量化研究結果亦呈現「家庭支持」對「回原實習公司意願」是有正向顯著之影響，於此方面，航商可努力的是加強船岸通信設備及增加網路流量，如此一來，船員在船上閒暇之餘若想抒發思念之情，則隨時可以透過船上網路系統來進行視訊或文字通訊，以此滿足船員對於社交需求層面之滿足，同時亦可趨緩「工作與家庭衝突」局面。

然而，於質化結果中顯示職業興趣竟是會跟著自我滿足的過程而轉變的，雖於船上工作時皆獲良好的體驗，但長時間熟悉起來原本可以滿足興趣之領域已轉變為舒適圈，而短期內無法再累積新的自我滿足感，此時可能就暫時不會選擇再繼續上船工作，但是有鑑於其內心深處對海上職場的憧憬及喜愛，於貨櫃船上實習之參與者表示未來若有機會一定會再次回到原實習公司擔任短期船員繼續為公司服務，上述結果也與量化研究的結果不謀而合，「船舶類別」中於貨櫃船上實習者對「本職學能」與「回原實習公司意願」兩變項間

具有較強正向關聯，意即其日後回原實習船公司繼續服務的可能性更高。

再者，質化研究結果中較高層次需求中之自我實現需求體現於實習生對良好「實習制度」的渴望；而同樣地，量化研究分析結果中也呈現「實習制度」對於「回原實習公司意願」以及「繼續上船工作意願」皆有著正向顯著關係，若參與者已經因為受不佳的「實習制度」殘害時，其他再好的「工作安全」、「人際關係」、「家庭支持」、「本職學能」與「伙食衛生」對其來說皆無法抵銷因「實習制度」不良而帶來的負面影響，導致其最終選擇不再繼續上船服務或只能另覓新的航商再次努力；相反地，於良好的「實習制度」下實習，船員們所表現出「繼續上船工作意願」則相對較為強烈，此時若是又獲得親朋好友極高的支持下，其他船上一些較不佳的情況像是伙食衛生條件等，也會因為看在有良好「實習制度」與強烈「家庭支持」下最終選擇待在原實習公司繼續服務。值得一提地，於遠洋航線上之船員往往擁有較多時間可以仔細帶領實習生熟悉船上工作流程，因而被認為有較好的「實習制度」，所以在「航線屬性」中於遠洋航線船上實習者其「繼續上船工作意願」可能會較高。

因此，若有良好的「實習制度」便可讓實習生在實習期間不會像無頭蒼蠅般不知道自己究竟要做什麼，而是得依循公司的規劃及要求來學習，如此一來，在這段學習期間不僅長官評分有客觀的準則，同

時自身在按表操課之過程中亦可獲得自我肯定與滿足感，即所謂自我實現需求之滿足，長此以往，則可奠定未來在船上工作的好基礎並提高船員們之航海承諾，其重要性不言而喻，實習生們亦不會再因為受不佳「實習制度」的摧殘而在踏入海運領域不久便選擇離開海上職場，若可妥善解決該主要原因，便可將船員留任於海上職場之時間予以延長。有鑑於此，航商與相關主管機關應協助制定妥善的實習制度，以從人才培育之根本與未來發展可能性層面，來減緩我國航運界人才流失日益嚴重的現象。

### 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同時利用質化與量化研究方法來探討我國籍商船船員離職主要原因之研究，雖然本文確實擴展臺灣船員職場的相關研究領域，但諸項研究上之限制還是不可忽視：第一、本研究因囿於研究時間的限制，而於量化研究中所採用的方法為橫斷式 (Cross-sectional) 研究，意即在單一時間點蒐集所有關於自變數與依變數的分析資料，建議未來相關研究宜採用縱貫式 (Longitudinal) 方法來執行之。第二、本文中量化研究之樣本亦因受限於研究時間之限制僅蒐集了 189 份問卷，建議未來研究可將樣本數再予以增加以便可以提高研究的普遍性以及精確性。

### 參考文獻

丁志達，2000，員工福利規劃的新思潮，*管理雜誌*，第 309 卷，26-31。

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。

交通部航港局，2020，我國在船服務人數統計表，<https://www.motcmpb.gov.tw/Information/Detail/f0d3ecdd-effc-476f-9592-0ce40bee0728?SiteId=1&NodeId=561>，2020 年 11 月 17 日。

何雅玲，2011，兩岸船員工作相關態度之研究，國立臺灣海洋大學商船學系碩士論文，基隆市。

李彌，1993，海上人力資源問題之探討，*航運季刊*，創新版第 2 卷，第 3 期，1-16。

林震岩，2007，*多變量分析：SPSS 的操作與應用*，再版，智勝文化，臺北市。

張火燦、謝廷豪、劉嘉雯，2007，員工工作滿意、組織承諾與離職意圖關係的統合分析修正模式，*臺灣管理學刊*，第 1 期，25-42。

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、朱財義、李筱婷、吳珮琪，



- 2012, 以社會認知生涯理論探討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、余坤東、梁金樹, 2006, 航商之船員僱傭聲望對本國籍高級航海人員工作相關態度之影響, *航運季刊*, 第 15 卷, 第 2 期, 55-77。
- 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解角色, *航運季刊*, 第 21 卷, 第 4 期, 69-92。
- 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。
- 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。
- 陳柏宇, 2008, 臺灣甲級船員之工作特性、工作倦怠及組織承諾相關性研究, 國立臺灣海洋大學商船學系碩士論文, 基隆市。
- 陳偉杰、宋振國、郭俊良, 2017, 商船船員之人際關係對工作適應之影響分析: 探討情緒管理的中介角色, *航運季刊*, 第 26 卷, 第 3 期, 1-28。
- 彭台光、高月慈、林鈺琴, 2006, 管理研究中的共同方法變異: 問題本質、影響、測試和補救, *管理學報*, 第 23 卷, 第 1 期, 77-98。
- 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。
- 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, 基隆市。
- 黃俊英、林震岩, 1997, *SAS 精析與實例*, 華泰出版社, 臺北市。
- 黃熾森, 2006, *組織行為與人力資源——研究方法入門*, 一版, 鼎茂圖書出版有限公司, 臺北市。
- 葉重新, 2001, *教育研究法*, 一版, 心理出版社, 臺北市。
- 蕭瑞麟, 2006, *不用數字的研究*, 臺灣培生教育出版, 臺北市。
- 蕭瑞麟, 2018, *不用數字的研究: 質性研究的思辯脈絡*, 五南圖書出版股份有限公司, 臺北市。
- 謝安田, 2006, *企業研究方法論*, 三版, 作者自行出版, 彰化縣。
- 謝依儒、郭俊良、曾維國、徐維均, 2014, 以社會認知生涯理論探討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。
- Agterberg, G. and Passchier, J., 1998. Stress among seamen. *Psychological Reports*, 83(2), 708-710.
- Alderton, T. and Winchester, N., 2002. Globalization and de-regulation in the maritime industry. *Marine Policy*, 26(1), 35-43.

- Belcher, P., Sampson, H., Thomas, M., Veiga, J. and Zhao, M., 2003. *Woman Seafarers-Global Employment Policies and Practices*, ILO: Geneva.
- Blau, G. J., 1985 The measurement and prediction of career commitment. *Journal of occupational Psychology*, 58(4), 277-288.
- Bruck, C. S., Allen, T. D. and Spector, P. E., 2002. The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of vocational behavior*, 60(3), 336-353.
- Forsyth, C. G. 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.
- Greenhaus, J. H. and Beutell, N. J., 1985. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- 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*, NJ: Prentice-Hall, Englewood Cliffs.
- Maslow, A. H., 1943. A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Perry, N. and Wilkie, R., 1974. Social theory and shipboard structure: II. models, metaphors, and ships. *Maritime Studies and Management*, 1(3), 136-146.
- Rapoport, R. and Rapoport, R. N., 1969. The dual career family: A variant pattern and social change. *Human relations*, 22(1), 3-30.
- Tabachnik, B. G. and Fidell, L. S., 2001. *Using multivariate analysis*, 4th Edition, Boston, MA: Pearson: Boston.
- Thomas, M., Sampson, H. and Zhao, M., 2003. Finding a balance: companies, seafarers and family life. *Maritime Policy and Management*, 30(2), 226-236.
- United Nations Conference on Trade and Development, 2020. Review of Maritime Transport 2020, UNCTAD/RMT/2020, United Nations, New York.
- Yin, K. R., 1994. *Case Study Research: Design and Methods*, Second Edition, Sage Publications: California.