

香港小童群益會

「手作仔同盟」服務  
評估研究

黃洪教授

香港中文大學社會工作學系助理教授

2003

## 計劃背景

「手作仔同盟」是本會自一九九九年三月起獲得香港賽馬會慈善信託基金贊助的先導計劃，成立至今已有四年多，計劃之創立是為了回應日益顯著的青少年就業問題，並針對當時欠缺由培訓至就業跟進的整全青少年就業服務縫隙而設。而「手作仔」這個名字是象徵著以往一群在經濟不景及教育不足的情況下，憑著一門「手作仔」工藝，創立自己的事業及換取生活安穩的上一代，更重要的是他們那份刻苦耐勞、不畏艱難的精神。故此，此計劃之取名為「手作仔同盟」亦標誌著這一份精神：

一群後生「仔」(女)，能夠學習上一代的艱苦奮進精神，用自己雙「手」創「作」屬於自己的未來。

計劃之特色是專心關注競爭力最不足的一群低學歷、低年齡及缺乏工作經驗的「非主流」青少年的就業及培訓需要。「手作仔同盟」的服務對象是年齡介乎 14-18 歲，中四或以下的青少年。目標是希望透過多元化的介入手法，以適切青少年多樣化之成長為就業需要，使更有效讓學員透過計劃肯定自我能力及信心、掌握團隊合作精神及技巧、提升個人在勞工市場上的競爭力，及確立個人未來方向這四大目標，在裝備青少年面對就業的挑戰的同時，亦擴闊他們的生活經驗，促進個人的自信與成長。

訓練內容方面，爲了針對不同行業的特質及要求，計劃會按學員的就業志趣將其分流到學徒及服務性行業兩類小組，前者特別爲有意從事汽車維修、廚房及裝修水電等較勞動性行業之學員，加強鍛鍊他們之刻苦及忍耐精神；而後者則爲有意嘗試服務性行業，如美容、髮型、售貨員及待應等的學員，內容著重加強他們的表達能力及待客態度。

本計劃著力於建立一站式的青少年就業支援服務，青少年經社工、老師或警方轉介至本計劃，通過面試獲取錄後，本計劃便爲他們提供小組式的全面性就業支援；內容包括人際關係的學習、工作價值觀及行業認知訓練、工作技能培訓；工作體驗及實習等；讓青少年無需要四處奔波，尋找不同而分割的就業支援服務。此外，計劃亦強調持續式之個案輔導，及與轉介者保持溝通與合作，由小組訓練期到試工及就業的適應作緊密的跟進，以便在團體訓練以外，學員之個別需要也得到關注，特別在學員初期適應訓練及試工階段，緊密及個別化的支援是極爲重要的。

「手作仔同盟」服務之設計，是小組團體訓練與個案輔導並重之模式，讓青少年無論在群體生活或個人成長皆有所發展，募求成爲青少年由學校過渡至工作世界之橋樑與轉駁站。

## 主要介入略策

### (一) 清晰目標 爭取成功經驗

協助學員建立一個明確、具體、可達到的目標，讓他們清楚地了解自己所需要的付出，承擔當中的代價，是手作仔同盟一個重點的介入手法。大部份服務對象參加訓練時也表示期望在勞工市場找尋到一份合適的工作，但在他們口中所表達的『想搵工』或『想學嘢』其實是一個概念、方向，他們往往未能仔細地考慮到每一份工作背後的辛苦，及當中所要付出的代價。

因此訓練計劃透過把不同目標化為具體的分數，並讓學員參加訓練時，清楚知道“合格分數”的準則，並於每次訓練完結後，讓學員對各自表現進行檢討，從而努力付出改善自己不足之處，滿別人對自己的要求。

### (二) 模擬工作環境 小組中體察工作世界

手作仔計劃把訓練模擬成一間公司的運作，訓練時間採取全日制的訓練時間，就像工作時間一樣，藉以調較學員的生活紀律，習慣於日間工作及活動。而特設的「打咭機」亦為模擬工作的環境，促使學員建立準時的習慣、健康的時間觀念及責任感。

此外在訓練中，工作員會擔當僱主的角色，負責提出工作的要求，訂定評估職員工作表現的方法並給予評估，而學員則模擬為公司的職員，彼此之間是同

事之關係，這將有助學員更有效地培養正面的工作態度，專注達致工作世界的要求，促成彼此支持及共鳴的果效，又會因彼此的良性競爭，引發進步的動力。

### (三) 實戰體驗 由模擬進到現實

手作仔計劃著學員試工的實際體驗。因此爲了讓學員成功完成十五天試工，取得成功經驗，逐步投入工作世界，手作仔計劃強調試工工作的工作地點、機構規模、同事人數、僱主性格等等，妝與青少年的接納程度、學員的性格及工作經驗等等相配對。

此外，在試工期間，負責社工會作爲學員與僱主的橋樑，一方對學員作出支持及提點，一方面與僱主保持聯絡，了解他對學員的評價，再作出協調或向學員反映。當學員完成試工後，僱主或負責的同事需要爲學員的工作表現給予口頭及書面的意見，讓學員清楚了解自己在工作態度上的優點或需改善之處。

由於手作仔計劃由第一期訓練至今，已有超過四年時間，然而一值卻缺乏對計劃成效作一全面的評估，故小童群益會特委托香港中文大學社會工作學系助理教授黃洪博士，對本計劃進行一評估報告，以檢討計劃成效，並爲日後相類似的服務，作出建議。

## 文獻研究

### 香港青少年失業問題

根提 Bartollas 指出，「青少年」並不是一個內容固定的概念，它主要是指人們過了生理上未成熟的兒童期，而社會仍未期望他們作為成人踏足社會的一段時間(Bartollas 1985)。因此，當社會經濟對知識的需求增加，而對青少年在學年期的要求相應加長時，青少年期亦會越趨加長。對於那些希望提早投身社會工作的青少年，他們一方面因與社會的期望不相乎，另一方面因社會缺乏配合該批青少年年齡及技術特質的職業，而面對龐大的壓力。因此，青少年的失業問題，並不是關乎個別青少年心智上的偏差或個人能力的不足，而是一個結構性 (Structural)，多方向的(Multi-dimensional)和具社會歷史特質的 (Socio-historically-based)問題。

隨著香港經濟轉型，昔日基本學能要求不高，主要在工作環境中習得工作技能，然後靠著這項技能便可把工作保為終身職業的工作，變得越來越少，相反越多工作要求僱員能不斷在短時間內掌握新技術，因此對基本學能的要求也越來越高，而十八歲以下的青少年根本難以適應上述的要求，因此造成青少年失業問題。根據其他先進國家的經驗，青少年失業亦是伴隨經濟轉型而產生，例如英國在八十年代初開始便面對日趨嚴重的青少年失業問題，到八十年代末，更是每八個十六歲以下的離校青少年中，只有一個可以成功就業。可見青少年失業仍是任何一個轉型的經濟體系均必須要面對的結構性問題(羅偉忠 2001)。

根據政府統計數字，青年失業的數字近年快速攀升。十五至十九歲青少年的就業不足率，由九一年的百份之零點六，升至百份之四點七，而失業率則由九一年的百份之八點一，上升到零一年的百份之二十三點四，失業人口達到一萬七千人。與其他發達地區相比，美國十五至十九歲的青年失業率為百份之十三點九，日本為百份之九點二，新加坡為百份之十一點九，可見香港青少年失業問題，又遠較其他發達國家嚴重。

### **展翅計劃的經驗**

根據理工大學二零零一年對展翅計劃的評估研究報告，它提出香港的青少年失業乃是多元結構性的問題，並非任何如展翅計劃的青少年職前培訓計劃可以解決。然而，它對此類型的青少年職前培訓計劃的成效給予絕對正面的肯定。此類型計劃的最重要目的，就是能給予未能代學的青少年一個「另類途徑」和「出入點階梯」的進修門徑，使他能有機會繼續於社會上達。

該報告亦提出展翅計劃的最重要之成效，並非是直接為青少年提供就業機會，而是透過種種訓練，提昇青少年的「察知價值」，從而增加了他們將來在勞動市場的競爭力。

然而，該研究報告亦指出，在展翅計劃中，有近六成的學員沒有參加工作實習計劃，這減低了提昇學員「可僱性」的機會。此外，訓練課程與就業安排乃由不同的機構負責，因此經常出現溝通協調的問題，例如，有負責訓練的機構表

示，當學員完成訓練開始工作時，機構難以對學員的個案作出跟進，此外，亦有機構表示，負職業安排的勞工署過於著重學員的入職率，而對負責培訓志願機構所提供的輔導專業予以忽視。總括而言，上述對展翅計劃的批評，反映了這類型青少年就業輔導計劃，不能只是作為一提供職位以臨時安置失業青少年的計劃，而忽略了對初踏進工作世界的青少年，進行協助與輔導。

### 手作仔計劃程設計

Kerckhoff and Bell 研究影響青少年中途輟學的因素，以及對於輟學青少年，他們生命中的選擇將會對他們日後的處境有什麼影響。

此研究發現，當未控制其他有關人生決擇的變項時，輟學將會對研究對象十年後的收入有顯著的負面影響。而當控制其他變項後，輟學的影響即變得不明顯。這些其他變項包括能否在輟學後成功找到工作，有否參加進修課程等等，可見輟學對收入的影響主要是在於輟學會增加青少年日後作出不利決擇(不利於獲得較高收入)的機會。因此該研究的結論是，如果輟學青年在其輟學後能把握某些機遇，則其作為成人後的處境，將不會與其他青年顯著不同(Kerckhoff and Bell, 1998)。

Harrison and Weiss 引述美國國家調查局一九九四年的研究報告指出，僱主考慮是否聘請一位員工時，將主要是根據員工的態度，溝通技巧，工作經驗，是否獲得公司職員或其他僱主推荐等因素，反而對於學員的學歷，學業成績，或老師的推荐等，是較次要的考慮 (Harrison and Weiss, 1998)。

Betz and Schinfano 研究工作輔導的介入與自我效能感的關係，以及自我效能如何影響他們對職業選擇的信心。該研究中的職業輔導主要是根據 Bandura 的四種提昇自我效能的介入方法而設計，這四種介入可法分別是：一表現成就 (performance accomplishments)，二同感經驗 (vicarious experience)，三言語鼓勵 (verbal persuasion)，四情緒激勵 (emotional arousal) (Bandura, 1977)，簡單來說，表現成就與同感經驗分別是指，透過參與者成功參與某事的親身經驗，以及，他身邊的人參與此事的成功經驗，來提昇自我效能，言語鼓勵是指，透過言辭，引導參與者相信他有足夠能力完成一些他自以為沒有能力完成的事情，情緒激勵，則是指盡量消除參與者進行某事，所會引起的緊張不安情緒。研究結果表明，職業輔導對研究者的自我效能感有顯著的提昇，而自我效能感的提昇，將會使他們更有信心選擇一些他們本認為未有能力勝任的職業(Betz and Schinfano, 2002)。

Hargrove, Creagh and Burgess，研究家庭支持對工作自我效能感的重要性，他把工作自我效能感分成幾個層面，分別是制定目標的信心、，尋找職業資訊的信心、解決問題的信心、製定職業計劃的信心，以及正確自我評估的信心，研究結果表明，家庭的支持與溝通，都對上述自我效用面向的改變，有顯著的影響 (Hargrove, Creagh and Burgess, 2002)。

Phillips, Blustein, Jobin-Davis and White 研究有什麼因素影響高中畢業生，校園-工作過渡期中(School-work transition period)的預備程度(Readiness)。預備程

度主要分為兩個方面，一是指學生是否自信有足夠的能力，投入勞動市場，二是指學生在心理方面是否有充足預備去投入勞動市場。研究最後提出四個結論，一，學生之前接受更多有關工作的訓練與輔導，將會提昇他們的預備程度，二，當學生越是自視自己已步入成人階段，他們的預備程度將會越高，三，成人的支持將有助提昇他們的預備程度，四，青少年越是對未來出現憂慮越會使他們尋求各種資源，而令自己更有計劃地經歷校園-工作過渡期(Phillips, Blustein, Jobin-Davis and White, 2002)。

Armstrong and Crombie 研究了青少年對預期工作(job expectation) 和工作理想的分歧 (Job Aspiration)，對他們確立職志的影響，前者是指青少年實際上認為自己可能獲得的工作，後者是指青少年理想獲得的工作。研究指出，當青少年預期工作和工作理想出現分歧時，他們會調整他們的預期或理想，以使兩者越加趨近，因此研究者提出當青少年出現理想與預期的分歧時，亦是他們的職志最有機會作出轉變之時，因此在此期間對他們提供職業輔導，實更為重要 (Armstrong and Crombie,2000)。

簡單而言，上述的討論可以總結為如下數點:

- 一. 早期輟學對青少年的日後發展有負面影響，但這主要來於輟學會使他們偏向在日後人生路向中作出不利的選擇，因此如能給這些輟學青年提供適當的輔導或協助，將可使輟學的負面影響消除。

- 二. 僱主考慮是否聘請一員工時，主要是考慮員工的態度、溝通技巧等，反而學歷、成績等，是較次要的考慮。
- 三. 提昇青少年有關就業的自我效能將有助增加青少年擇業的信心及動力，而提升青少年的自我效能，則可透過表現成就、同感經驗、言語鼓勵、情緒激勵四種方法。
- 四. 家庭的支持以及溝通有助增加青少年有關工作的自我效能感。
- 五. 職前的輔導，以及青少年是否能夠建立一步入成年的身份認同，將對青少年能否提昇他們職業的預備程度，有重要影響。
- 六. 當青少年面對理想職志與現實的分歧時，有關擇業輔導的介入變得非常重要。

## 研究方法

本評估報告將採用量性研究和質性研究的方法，探討手作仔同盟計劃的成效。量性研究的目的，是能夠為研究繪劃出一幅宏觀、整體的圖像。反之，質性研究則可以就著每一個個別例子的具體處景與情況，對不同變項如何互相影響的內在動力，作出描述。因此，本報告將會先以量性研究的方法，對手作仔同盟計劃的成效作一宏觀的評估，再以質性研究的方法，在宏觀評估的框架下，對當中的不同動力，作出詳細的分析。

### 一)量性研究的資料收集與分析方法

本報告的量性研究部份，是以問卷調查的方法進行，調查對象為完成手作仔計劃的課堂訓練，並起碼完成一次十五個工作天的試工的學員。於 2003 年 1 月至 7 月期間完成試工的學員，問卷會在其完成試工後兩星期內派發問卷，並在社工陪同下當面填寫後，即時收回。唯於 2003 年 1 月前已完成訓練的試工學員，我們則於 2003 年 1 月至 7 月期間，邀請其前來中心，在社工陪同下當面填寫後，即時收回。

此外，我們為了比對接受手作仔同盟計劃介入的學員，與未受介入青少年的分別，我們亦對其他一些曾到手作同盟計劃面試的青年人派發問卷，由於我們希望盡量以背景相約的年青人進行比較，因此這些作為控制組別的年青人必須附

合具中四或以下學歷，年齡介於 14 – 18 歲，及具三星期至一個半月的工作經驗的條件。

本研究共向 82 個手作仔計劃學員，及 28 個控制組的青年派發問卷，全部成功收回。問卷的內容主要是受訪者的、性別、年齡、學歷等基本資料，以及就受訪者在自我效能感、工作態度，以及對行業的認識，進行量度。

自我效能是以 Schwarzer 所設計的尺度量度，並由 Barry Yin-Kwong Cheung and Jian Xin Zhang 翻譯成中文(Zhang & Schwarzer,1995)。此尺度在過去各個研究計劃的信度測試 Alpha 值一般為 0.71- 0.90。尺度總共由十條有關有自我效能的問題所組成，受訪者將從非常不同意、不同意、同意及非常同意四個選項中選擇作答，答案由非常同意到非常不同意代表 1 至 4 分的分數，我們把十條問題的分數相加除以十，作一 0 至 4 分的黎氏尺度，因此分數越高代學學員的自我效能感越強。在受訪學員中，此自我效能的尺度在信度測試中的 Alpha 值為 0.74，顯示十條問題的向性相當一致。然而在控制組中，信度測試的 Alpha 值則只有 0.56，其中更有一條問題。( Q6 ) 的向度更為負相關，顯示該尺度未必能準確地量度控制組的自我效能。

量度工作態度的問題設計取自職業性工作倫理調查(Occupational Work Ethic Inventory (OWEI))，此調查以“在工作上，你出現以下各工作態度的頻密程度如何?”為開頭，然後要求受訪者對五十組有關工作的形容詞分別選擇作答:從不出現、差不多從不出現、很少出現、有時出現、經常出現、差不多每次都出現，

以及每次都出現七個選項，根據 Hill 的研究，這五十個形容詞可以分為四大組，一)人際關係、二) 積極性、三) 可靠程度、四) 其他(其他一項乃指五十個形容詞中，負面工作態度的形容詞。)四項(Hill,2001)。人際關係包含十五個項目，我們把十五個分數加起除以十五，形成一個 0 至 7 分的黎氏尺度，在信度測試中，受訪學員的 Alpha 值為 0.89，控制組的 alpha 值為 0.81。

積極性由十六個項目組成，我們把十六個項目的分數相加除以十六形成一 0 至 7 分的黎氏尺度。在信度測試中，受訪學員的 Alpha 值為 0.85，而控制組的 Alpha 值為 0.72。

可靠性由七個項目組成，我們把七個項目的分數相加除以七形成一 0 至 7 分的黎氏尺度。在信度測試中，受訪學員的 Alpha 值為 0.61，控制組的 Alpha 值為 0.62。

餘下的十四個項目，則為負面的工作態度，由於這些項目所涉及的范围並不一致，並不能把這些項目的分數加起成一新尺度，因此這些項目只作個別分析之用。

對職業的認識由十五個項目組成，受訪者可選擇，非常不了解、不了解、了解、非常了解，以作答對這十五個項目的了解程度，我們再把十五個項目的分數相加除十五成爲 0 至 4 分的黎氏尺度，分數越高代表對行業的了解越高。所有受訪手作仔同盟計劃學員均須作答對試工工作的了解程度，此外如果他們不希望在試工工作發展，而又希望在別的行業發展，則需要再作答對該行業的了解程

度。至於控制組方面，由於他們沒有試工，因此只會作答其對自己希望從事行業的工作認識程度。

受訪學員中，在信度測中，對試工工作認識程度的 Alpha 值為 0.86，對其他希望發展行業的認識程度的 Alpha 值為 0.92，至於控制組方面，對其他希望發展行業的認識程度的 Alpha 值則為 0.72。

## 二)質性研究的資料收集與分析方法

質性研究是以深入訪談的形式進行，受訪者必須為完成手作仔同盟計劃的課堂訓練，並起碼完成一次 15 個工作天試工的學員。我們總共對十個學員進行深入訪談，訪問的內容主要圍繞學員在學時與老師、同學的關係、學員輟學的原因、參加手作仔同盟計劃的原因、計劃對他們的影響、試工計劃對他們的影響、工作期間與僱主、同事的關係、參與計劃後與家人關係的改變，以及職志的建立等等。由於不同的學員對不同的問題會有不同的理解，因此我們只對訪問員給予基本訪問範圍的指引，而實際上訪問的問題，則由訪問員根據當時訪談中的實際對話情況自行編定。

本章將以量性研究的方法，探討手作仔計劃的成效。研究的資料來源於手作仔學員的問卷調查，此外亦派發了小部份問卷給一些未有參加手作仔計劃的青年，作為控制組以參考對照工作坊的成果。問卷研究的範圍主要圍繞受訪者的以下幾個方面 1. 自我效能感、2. 工作態度，以及 3. 對工作的認知三方面（詳情參見研究方法部份及附錄）。

### 受訪學員的背景資料

是次接受訪問的學員總共有 82 人，其中男性受訪者佔 58 人，女性受訪者佔 22 人，另有 2 人未有填寫自己的性別。

性別	人數	百分比
男	58	70.7%
女	22	26.8%
未有填寫	2	2.4
總數	82	100%

年齡方面，是次的受訪學員年齡介乎十四至十八歲，當中以十六歲最多，共 27 人，佔總人數的 32.9%，其次分別是十五歲及十七歲，分別佔約 26% 及 27%，另有十八歲者 8 人，十四歲者 2 人，餘下 2 人則未有填寫。

### 年齡

年齡	人數	百分比
14	2	2.4%
15	21	25.6%
16	27	32.9%
17	22	26.8%
18	8	8.8%
未有填寫	2	2.4
總數	82	100%

學歷方面，受訪學員的學歷介乎中一至中四，當中以中三人數最多，有 36 人，佔總人數的 43.9%，其次是中四，有十八人，佔總人數的 22%，其餘中二中

一均有 14 人，各佔總人數的 17%。

教育程度	人數	百份比
中一	14	17.1%
中二	14	17.1%
中三	36	43.9%
中四	18	22%
總數	82	100%

訓練班別方面，有 44 位受訪者是參加學徒小組，佔總人數的 56.4%，另有 25 名受訪者是加入服務小組，佔總人數的 32.1%，其餘有 8 名受訪者來自伙伴計劃，佔總人數的 9.8%，其餘有 1 人來自其他小組，另有 4 人未有填寫。

班別	人數	百份比
服務小組	25	30.5%
學徒小組	44	53.7%
伙伴計劃	8	9.8%
其他	1	1.2%
未有填寫	4	4.9
總數	82	100%

參加計劃的受訪學員中，參與一次試工的有 63 人，佔總人數的 76.8%，兩次試工中的有 16 人，佔總人數的 19.5%，其餘有 3 人試工次數達至三次。

試工次數	人數	百份比
一次	63	76.8%
兩次	16	19.5%
三次	3	4.7%
總數	82	100%

### 手作仔計劃的成效評估

#### 工作志向的發展

受訪學員會被問及是否欲於試工行業發展，如學員答是，則會轉答是否正在該行業就業，如學員答否，則會問及學員是否另有半年內希望發展的職業，如答案是，則再作答是否正在該行業就業的問題(參考問卷 5、6、8 題)。在 82 個學員中，有 54 人表示希望於試工的行業發展，佔總人數的 65.9%，其餘 34.1% 則表示沒有興趣於試工行業發展。在沒有興趣於試工行業發展的 28 人中，有 13 人希望在別的職業發展，佔全體總人數(包括於試工行業發展者)的 15.9%，其餘的 15 人，則暫時找不到自己想發展的職業，佔總人數的 18.3%。在欲於試工行業發展的 54 人中，有 32 人受訪時正在該行業就業，佔 54 人中的 59.3%，佔全體受訪學員總數的 39%。在希望在別行業發展的 13 人中，則有 6 人表示正在該行業就業，佔 13 人中的 46.2%，總人數的 7.3%。換言之在 82 個學員中，找到自己的職業志向的共有 67 人，佔總人數的 81.3%，而當中再有 38 人能在自己希望發展的職業就業，佔全體總人數的 46.3%。與此相比，未有參加計劃的控制樣本，他們在 27 人中有 18 人找到自己欲在半年內發展的職業(未找到的有 8 人，1 人未有填寫)，佔控制組總有效人數的 69.2%，當中有 4 人正在該行業就業，佔 18 人中的 16.7%，佔控制樣本有效總人數的 11.1%。統計結果顯示，手作仔計劃參加者與控制樣本，在找到職志以及跟據職志就業的比率，均較控制組為高，而後者的差異，則更達到統計上顯著的程度( $p < 0.01$ )，證明手作仔計劃成功的地方之一，就是協助青少年發展職志，並根據職志就業，當中尤以後者的效果為顯著。

#### 計劃學員 建立職志與就業情況

	計劃學員	能否據此就業	就業百份比
以試工行業為職志	54	32	59.3%
	65.9%	39.0% (佔總學員人數)	
以其他行業為職志	13	6	46.2%
	15.8%	7.3% (佔總學員人數)	
沒有職志	15		
	18.3%		
總數	82	42	51.2% (佔總學員人數)

#### 是否擁有職志 \* 學員/控制組

	計劃學員	控制組
擁有職志	67	18
	81.8%	69.2%
沒有職志	15	8
	18.3%	30.8%
總數	82	26
	100%	100%

卡方值 : 1.833

#### 是否根據職志就業 \* 學員/控制組

	計劃學員	控制組
根據職志就業	3	38
	17.6%	54.32%
不能根據職志就業	14	32
	82.4%	45.7%
總數	17	70
	100%	100%

卡方值 7.369\*\*

\*\*p<0.01

#### 對工作的認識

對工作認識的尺度為十五條題目組成的一分至四分尺度，一分表示對工作的

認識最低，四分表示對工作的認識最高，所有學員(82 人)均會被問及他們對試工行業的工作認識，此外，如學員之後選答希望於其他行業發展(共 13 人)，則需要作答他們對這個行業的工作認識。至於作為控制組的受訪者，由於他們沒有參與試工，因此只有那些擁有職志的受訪者，才需要作答對欲發展職業的認識。

對於試工行業的認識，受訪學員的平均分數為 2.90，而自己欲於半年內發展其他行業的受訪者，他們對該行業認識的平均數則為 2.98。由於我們最想得知的，是學員對欲發展行業(不論是試工還是其他)的認識程度，因此我們只抽取有職志的學員(共 67 人)，當中對於欲於試工行業發展的學員，則採用他們對試工行業的認識分數，對於欲於其他行業發展的學員，則取用了他們對欲發展行業的工作認識分數，從而再組合出一個新的「欲發展行業認識」分數，結果該分數的平均數為 2.95。在控制組中，他們對欲發展行業(共 18 人)認識分數的平均數為 2.60。比對學員與控制組的分數，結果發現學員的分數比控制組為高，並且達到統計上顯注的程度 ( $p < 0.01$ )，值得注意的是，即使是排除欲於試工行業發展的學員，而只以欲於其他行業發展學員的工作認識分數與控制組比較，結果仍然顯示學員的分數顯著地比控制組高 ( $p < 0.01$ )，也就是說，手作仔計劃不單是透過手作仔計劃的試工職業訓練去提昇學員對試工行業的認知，而且是普遍地提昇學員對欲發展職志行業的認知。這主要可歸因於手作仔計劃在兩個方面的介入。一，在手作仔的課堂訓練中，有部份課堂涉及有關不同職業的普遍知識，第二，也是更重要的一點，手作仔的社工在訓練期間，以至試工以後，均不斷協助學員建立

自身的職志，而這不單單是指為學員提供有關職志的資訊，更是教導學員如何認識自己的興趣和能力，以及如何根據這種自我認識，去選擇適合自己發展的工作。因此手作仔計劃除了提供實際有關工作的資訊外，更重要的是同時提昇了學員為自己職志尋找資訊的動機。(這解釋了為何我們在後面部份把對工作的認識程度作為量度對職志投入程度的指標。)

計劃學員與控制組 工作認識程度比較  
(有職志者 包括於試工或其他行業有職志)

	手作仔計劃學員平均分數	有效作答人數(N)	控制組別平均分數	有效作答人數(N)	T-值
對工作認識程度	2.94	67	2.61	16	2.76**

(有職志者 只包括於其他行業有職志)

	手作仔計劃學員平均分數	有效作答人數(N)	控制組別平均分數	有效作答人數(N)	T-值
對工作認識程度	3.02	13	2.61	16	2.69*

\*  $p < 0.05$

\*\*  $p < 0.01$

### 自我效能感

自我效能感的尺度由十條問題組成，尺度為一至四分，一分表示經常不感到

自己有自我效能，四分表示經常感到自己有自我效能。

在受訪學員中，自我效能感的平均分數為 2.82，控制組別的平均分數，則亦為 2.82，顯示二者的自我效能感並沒有顯著差別。

從數據中，顯示出手作仔計劃對提昇學員的自我效能感，並沒有明顯作用，這可以歸因於，問卷所量度的自我效能感，是學員一般性的自我效能感，而手作仔計劃為期在短短六個星期的時間裡(四星期的課堂訓練，及三星期的試工)，則主要是為了提昇學員在工作方面的自我效能感，以增加他們尋找工作及面對工作的信心及能力，因此未能達到使學員能提昇一般性的自我效能。在質性研究的資料顯示，有部份學員隨著他們建立職志，日漸在工作中找到滿足感及自我認同感後，他們一般性的自我效能感亦會有所提昇。

#### 計劃學員與控制組 自我效能比較

	手作仔計劃學員平均分數	有效作答人數 (N)	控制組別平均分數	有效作答人數 (N)	T-值
自我效能	2.82	81	2.83	27	-0.176

#### 工作態度

對受訪者工作態度的量度主要可分為三個尺度: 人際關係、積極性，以及可靠程度。此外，在有關職業態度的五十條題目中，另有十一條是關於工作的壞習慣，他們並不組合成一個尺度，因此亦把這些單一項目與控制組比較。所有尺度均為一至八分，零分表示每次都沒有出現某種工作態度，七分表示經常出現某

種工作態度。

### 三項主要分數比較

受訪學員人際關係的平均數為 4.71，而控制組學員的人際關係平均分數則為 4.60，顯示受訪學員的人際關係分數比控制組為高，至於學員主動性的平均分數為 4.46，而控制組的平均分數則為 4.44，學員的主動性分數比控制組略高。在可靠程度方面，受訪學員的可靠程度為 4.80，而控制組的可靠程度則為 4.95，則控制組的可靠分數比受訪學員高。然而，在三項分數中，受訪學員與控制組的差異，均未達到統計上顯著的水平。

#### 計劃學員與控制組 工作態度比較

工作態度	手作仔計劃學員平均分數	有效作答人數 (N)	控制組別平均分數	有效作答人數 (N)	T-值
人際關係	4.71	76	4.60	26	0.59
積極性	4.46	80	4.42	27	0.138
可靠程度	4.80	81	4.95	27	-0.93

### 負面工作態度項目

有關負面工作態度的項目共有十一項，其中有四項受訪學員分數比控制組低(即有較少負面工作態度)，其中有兩項差異較大，分別是「固執」和「不負責任」。其餘七個項目則控制組比受訪學員低，其中一項差異較大，然而，所有十個項目的差異均未達至統計上顯著的水平。

### 小結一

從上述受訪學員與控制組的比較中，可見手作仔計劃成功幫助學員建立職志

及根據職志就業，亦幫助學員加深對欲發展行業的認識，更重要的是工作坊不單是透過試工訓練加強學員對工作的認識，更是加強了他們尋找職業資訊的能力及動機。而在自我效能感上，手作仔計劃的學員則與控制組沒有顯著差別，這部份或可以歸因於自我效能感並非是短時間的訓練所能提昇(然而在質性研究中，我們乃發現手作仔計劃的訓練能夠對提昇部份學員的自我效能有幫助)。而在工作態度方面，學員在積極性、人際關係，及可依靠度，與控制組均無顯著差別。由此可見，手作仔計劃介入的最成功之處，乃是在於協助學員建立職志，以及加強他們對工作世界的認識。

## **影響學員表現的各種因素**

### **a. 性別、年齡與綴學年級對訓練成效的影響**

研究的數據顯示，不論性別與學歷，對受訪學員的自我效能、工作認識、積極性、人際關係，以及可依靠程度這五個分數上，均無統計上顯著的影響。而在年齡方面，如果以十六歲為年齡界線，則發現十六歲以下組別在五個分數中，均較十六歲或以上組別為高，其中積極性一項達至  $p=0.086$  的水平。這是估計是由於十六歲以下組別因對工作世界較為陌生(由於法例規定十五歲為最低的工作年齡，然而實際上很多僱主均不會聘請十五歲的青年，因此十六歲以下的青年參加手作仔計劃前一般均沒有工作經驗)，因此會對計劃的訓練更為認真和留心，所以計劃對他們的成效也特別顯著。

工作態度	十六歲以下	有效作答人數 (N)	十六歲或以 上	有效作答人 數(N)	T-值
人際關係	4.80	21	4.72	53	0.34
積極性	4.69	21	4.41	57	1.51
可依靠程 度	4.94	23	4.77	32	0.88
自我效能	2.87	23	2.80	56	0.85
工作認識 程度	2.99	22	2.89	57	0.86

#### b. 職志的建立與能否根據職志就業

手作仔計劃的其中一個最大成效，就是幫助學員建立職志，以及根據學員的職志而協助他們就業。當學員找到自己的職志，工作對他們來說便不單只有金錢上的意義，他們從中亦會找到自我發展的空間，因此他們亦會以更積極的態度面對工作。

在本研究中，擁有職志的受訪學員(即打算在試工或在其他行業發展的學員)，他們在人際關係、積極性，以及可依靠程度三個量度工作態度的尺度中，所得平均分分別為，4.76，4.54，以及 4.95，而未有建立職志的學員，他們的得分分別是 4.53，4.34，以及 4.67，即表示有職志的學員，在三個工作態度的分數中，均比未有職志的學員為高(雖然未有到達統計上顯著的程度)。在擁有職志者當中，在欲發展職業中就業的學員，以上各個分數的平均分分別為，4.76，4.54，4.95，而未有在欲發展行業就業者的平均分數，則分別為 4.74，4.45，4.68，即能根據職志就業者的三個工作態度分數，亦均比未能根據職志就業者為高，雖然

差異亦未到達統計上顯著的水平。

#### 擁有職志與沒有職志學員 工作態度比較

工作態度	擁有職志學員平均分數	有效作答人數(N)	沒有職志學員平均分數	有效作答人數(N)	T-值
人際關係	4.76	61	4.52	15	0.91
積極性	4.50	65	4.34	15	0.72
可依靠程度	4.81	66	4.74	15	0.31

#### 能根據職志就業與不能根據職志就業學員 工作態度比較

工作態度	能根據職志就業學員平均分數	有效作答人數(N)	不能根據職志就業學員平均分數	有效作答人數(N)	T-值
人際關係	4.74	35	4.72	29	1.02
積極性	4.52	36	4.40	32	6.58
可依靠程度	4.91	37	4.68	32	1.27

### c. 職志強度與工作態度的關係

由於我們的問卷中，並沒有量度職志強弱的變項，因此我們假設學員越希望於某一行業發展，更越會尋求有關該行業的資訊，因此我們改以學員對職志行業的認識程度，作為量度學員對職志投入程度的標準。

結果顯示，當我們抽取出擁有職志並在該行業就業者，發現他們對工作的認識與工作態度的二項尺度均成正相關，其中與積極性尺度的相關度更達至 0.38，達到統計上顯著的關係( $p < 0.05$ )。相反，如果我們抽取出希望於試工行業發展，但是卻未能於該行就業者，則他們對工作的認識與他們工作態度的三項尺度均成

負相關，其中人際關係一項的相關度更達至  $-0.47$ ，達至統計上顯著的相關度 ( $p < 0.05$ )。

因此，如果學員對職志行業的認知程度，反映了學員職志的強弱程度，則上述的數據顯示當學員能依據職志就業，則職志越強，便會越會對他們工作態度構成正面影響，若未能依據職志就業，則職志越強則越會對他們的工作態度構成負面影響。

#### 工作認識程度 (職志強度) 與各項工作態度的相關度 (能根據職志就業者)

	人際關係	可依靠程度	積極性
對工作認識程度 (皮爾遜相關系數)	0.265	0.063	0.384*
有效作答人數 (N)	35	37	36

#### 工作認識程度 (職志強度) 與各項工作態度的相關度 (不能根據職志就業者)

	人際關係	可依靠程度	積極性
對工作認識程度 (皮爾遜相關系數)	-0.362	-0.103	-0.158
有效作答人數 (N)	29	32	32

#### d. 各項職業態度的相關性

研究數據表明，受訪學員的工作積極度分數，人際關係分數，以及可依靠程度分數，相互成正相關的關係，並且均達至統計上顯著的水平 (詳情見下表)。

在我們的討論框架下，這可以分別以人際關係及積極性作為因果關係的主軸對之分析。

對於一般的學的學員，手作仔計劃透過協助他們建立更佳的人際關係，從而增加他們工作中的滿足感，以及使得他們更能擴充在工作中的社會支持網絡，從而使得他們在工作的積極性，及可依靠程度都得以提昇。對於另一些自我效能較好的學員，則手作仔計劃協助他們建立職志。當學員能夠於自己的職志發展事業，並感到自己的職業前途為自己所把握時，他們亦應有對工作更積極的工作態度，而在積極的工作態度下，他們應有更大的動力去與同事建立更佳的人際關係，以及在工作中建立更可靠的工作態度。

學員各項工作態度的相關度

	人際關係	可依靠程度	積極性
人際關係 (皮爾遜相關系數)	1	0.625***	0.782***
N	76	75	75
可依靠程度 (皮爾遜相關系數)	0.625***	1	0.638***
N	75	81	79
積極性 (皮爾遜相關系數)	0.782***	0.638***	1
N	75	79	80

#### e. 自我效能感

當學員有越高的自我效能感，表示學員有越多的信心能達到工作的要求，以及解決工作中遇到的困難，這會使他們以一種更積極的態度面對工作。另一方面，如果學員能在工作中有好表現，他們對自身的自信心就會越強，自我效能也就會越強。在研究中顯示，學員的自我效能感，與學員的三個量度工作態度的尺

度，均成正相關的關係，其中自我效能與積極性的相關度為 0.30，達到統計上顯著的相關度( $p<0.005$ )，與可靠性的相關度為 0.23，達到統計上顯著的相關度( $p<0.05$ )，而與人際關係的相關度則為 0.21，亦達到統計上的相關度( $p<0.05$ )。

如考察自我效能與負面工作態度項目的關係，則自我效能與十一項負面工作態度中的十項成負相關，即表示自我效能越高，負面工作態度越少，相關度達至統計上顯著的項目有，「旁門左道的」( $p<0.001$ )、「自私」( $p<0.05$ )、「粗心大意」( $p<0.5$ )，和「粗魯無禮」( $p<0.5$ )四項。

總括而言，上述的數據顯示出，學員的自我效能，與學員工作態度在各個方面的表現，均有極大的相關性。

#### 自我效能與各項工作態度的相關度 (計劃學員)

	人際關係	可靠程度	積極性
自我效能 (皮爾遜相關係數)	0.207	0.232*	0.300**
有效作答人數 (N)	75	80	79

\* $p<0.05$

\*\* $p<0.01$

若我們考察控制組中，受訪者自我效能與工作態度的相關性時，則會發現受訪者的自我效能，與三項工作態度分數的相關度均未達到統計上顯著的水平。再進一步，若果我們在學員中加入職志作為變項，則對於有職志的學員，自我效能與積極性，人際關係，可靠程度仍保持正相關的關係(分別是 0.35, 0.29, 0.27)，而且均為統計上顯著的相關度(分別是  $p<0.005$ ,  $p<0.05$ ,  $P<0.05$ )，但是對於未有

職志的學員，則只有積極性，及何信靠程度為正相關(分別是 0.11，0.90) ，而人際關係的關係度則為負相關(-0.11)，而三者均未達統計上顯著的相關水平。

#### 自我效能與各項工作態度的相關度 (控制組)

	人際關係	可信靠程度	積極性
自我效能 (皮爾遜相關系數)	0.382	0.115	0.149
有效作答人數 (N)	26	27	27

#### 自我效能與各項工作態度的相關度 (有職志的計劃學員)

	人際關係	可信靠程度	積極性
自我效能 (皮爾遜相關系數)	0.285*	0.269*	0.350**
有效作答人數 (N)	61	66	27

#### 自我效能與各項工作態度的相關度 (沒有職志的計劃學員)

	人際關係	可信靠程度	積極性
自我效能 (皮爾遜相關系數)	-0.105	0.089	0.107
有效作答人數 (N)	14	14	14

\* $p < 0.05$

\*\* $pp < 0.01$

對於上述統計結果，顯示手作仔計劃的介入，以及計劃中學員有否建立職志，實為兩個主要決定自我效能與工作態度相關度的主要變項，這與我們的討論框架相乎。也就是說，手作仔計劃透過建立學員的職志，使他們能於工作中找到一個較隱定的人生發展方向，這使他從在工作中，不同方面得到的成就中，得到

一種生命為自己所掌握的體驗，從而提昇他們的自我效能。另一方面，當學員有越高的自我效能感，他們便會有更大的信心去面對工作，從而會在各項工作態度的指標中，有更好的表現。

## 小結二

上述的統計數據，可以總括為：

- 一 除了十六歲以下組別在各項分數均較低外，其餘學歷，性別，均不是解釋各項分數差異的有效因素。
- 二 有職志的學員比沒有職志的學員，在工作態度的三個分數，均有較好表現，但未達至統計上顯著的相關度
- 三 如能根據職志就業，則對職志的投入程度(工作認識程度)與工作態度成統計上顯著的正相關，如不能根據職志就業，則投入程度與工作態度成負相關(其中人際關係一項達至統計上顯著。)
- 四 量度工作態度的三個尺度：人際關係，積極性，和可依靠程度，互相有著統計顯著的正相關的關係。
- 五 對於擁有職志的學員，自我效能感與三項工作態度均成統計上顯著的正相關。

## 對量化研究的總結

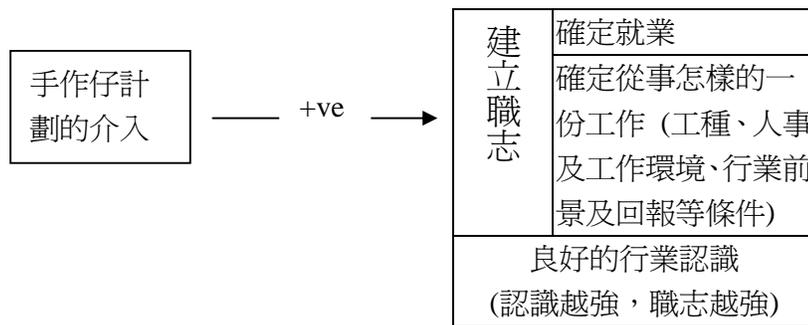
我們把研究中有達到統計上顯著的結果，放在我們的討論框架中，可得出如下結論。

從我們的統計數據中，可見手作仔計劃介入的最成功之處是協助學員建立職志，以及協助他們根據職志就業。

2c 部份則顯示，當青年能建立職志，自我效能高的學員，則能夠透過對一個工作發展目標的確立，漸漸培養出良好的工作表現。反過來說，當他們在工作中有好表現的經歷，亦會增強他們的自信，從而提昇他們的自我效能感，從而踏入一工作態度與自我效能感相輔相成地提昇的良性循環。

在 2e 部份則顯示，假若青少年能根據職志就業，則他們對職志的投入程度(工作認識程度)，他們更越會以更正面的態度面對工作，從而形成更良好的工作態度，相反若他們不能根據職志就業，他們對職志的投入越強，可能是由於他們僅僅把正在從事的工作視為一臨時性的工作，而越是以負面的態度工作。上述各個變項的關係，可由下圖表達:

圖一



圖二

