

行政院國家科學委員會補助專題研究計畫 ☒ 成果報告
☐ 期中進度報告

從世代差異的觀點分析退休前教育的實施及其內涵之研究

計畫類別：☒ 個別型計畫 ☐ 整合型計畫

計畫編號：NSC97-2410-H-364-005-SSS

執行期間：2008 年 8 月 1 日至 2009 年 7 月 31 日

計畫主持人：林麗惠（玄奘大學成人教育與人力發展學系副教授兼主任）

共同主持人：

兼任助理：沈家禾（玄奘大學成人教育與人力發展研究所碩士生）

成果報告類型（依經費核定清單規定繳交）：☒ 精簡報告 ☐ 完整報告

本成果報告包括以下應繳交之附件：

- ☐ 赴國外出差或研習心得報告一份
- ☐ 赴大陸地區出差或研習心得報告一份
- ☐ 出席國際學術會議心得報告及發表之論文各一份
- ☐ 國際合作研究計畫國外研究報告書一份

處理方式：除產學合作研究計畫、提升產業技術及人才培育研究計畫、列管計畫及下列情形者外，得立即公開查詢

☐ 涉及專利或其他智慧財產權，☐ 一年 ☐ 二年後可公開查詢

執行單位：玄奘大學成人教育與人力發展學系

中 華 民 國 2009 年 7 月 28 日

中文摘要

從世代差異的觀點分析退休前教育的實施及其內涵之研究

本研究旨在瞭解不同世代者對於退休前教育的需求、參與意願，及其偏好的學習方式、時間、地點，為能掌握不同世代者對於退休前教育之看法，擬以全國 20 歲以上的成人為對象，進行調查研究。因考量 20 歲以上成人的母群體相當大，所需抽取的樣本數亦較大，因此，本研究採電腦輔助電話訪問法(computer-assisted telephone interviewing, 簡稱 CATI)進行調查。整體而言，研究目的包括：

- (一) 探討退休前教育的意涵與層面。
- (二) 調查不同世代者對於退休前教育實施方式之看法，包括：偏好的學習方式、學習時間、學習地點、何時提供退休前教育、由誰提供退休前教育。
- (三) 調查不同世代者對於退休前教育的需求和參與意願。
- (四) 提供成人及高齡教育機構開設課程、教師教學內容或是成人自我學習之參考。

本研究共計進行 1074 份問卷調查，研究發現：受試者對於退休前教育的需求為中等程度；受試者對於退休前教育有中等程度的參與意願；受試者偏好在社區大學，利用星期六以專題演講方式，在退休前一年由政府提供退休前教育；不同世代對於退休前教育有不同的需求，以 40-49 歲受試者對於退休前教育的參與意願最高；不同世代對於退休前教育的學習方式、何時提供有不同的看法；不同性別、年齡、教育程度和職業，對於退休前教育的需求有所不同；不同年齡、教育程度、職業、月收入有不同的參與意願。

本研究在上述發現的基礎上，針對政府機關、成人及高齡教育機構提出以下建議。首先，針對政府機關之建議，包括：宣導退休前教育的重要性，引發社會大眾對於此一議題之重視；將退休前教育納入終身學習體系的實施範疇之一；針對特殊對象提供量身訂作的退休前教育課程。其次，針對成人及高齡教育機構之建議，包括：退休前教育納入社區大學的開設課程之規劃；考量不同世代的學習需求與偏好，作為開設課程之參考依據；針對相對弱勢的世代，提供參與學習的誘因。

關鍵詞：世代差異、退休前教育、高齡教育、高齡社會

Abstract

A Study on Implementation and Connotation of Pre-retirement Education from the Perspective of Generational Difference

Retirement itself is a major transition in the life of most individuals involving a radical restructuring of their every world. Pre-retirement education may be viewed as a preparation for this transition. The broad aims of pre-retirement education relate to the provision of knowledge or skill so that the retiree may be competent to manage his new life world.

During life-span developmental stage, the need of pre-retirement education may be varied. The purpose of this study is to explore pre-retirement education from the perspective of generational difference. In a word, the purposes of this study are as follows:

1. To explore the implication and dimensions of pre-retirement education.
2. To investigate the preference implementation mode of pre-retirement education among difference generation.
3. To investigate the need and participant intention of pre-retirement education among difference generation.
4. To make suggestions for adult and elder educational institution, teaching and self-learning of adults.

In order to achieve above purposes, computer-assisted telephone interviewing is adapted.

Key words: generational difference, pre-retirement education, elder education, aging society

從世代差異的觀點分析退休前教育的實施及其內涵之研究

壹、研究問題之背景與重要性

根據內政部(2007a)公佈的資料顯示，台灣 65 歲以上總人口數，至 2007 年 11 月底止已達 2,337,932 人，佔總人口的 10.19%；預估到 2021 年，老年人口的比例將大於十四歲以下的幼年人口，到了 2027 年，老年人口將達四百九十萬左右，佔總人口數的 20.69%，即每五個人當中就有一位高齡者。誠如美國白宮老年會議的預估，老年人口是整體人口結構中成長最快的部分，尤其是戰後嬰兒潮的人口正逐步邁向老年，使得超過六十五歲以上老年人口的成長速率相當迅速(MFAAA, 1995)。

退休前教育在國外已行之有年，英美是最早開始辦理退休前教育的二個國家，以國內的狀況而言，內政部曾於七十九年度補助台北、高雄、台南等地辦理「屆齡退休研習營」，但並未全面推展，也未持續辦理，使得退休前教育雖有其預期效益，然而，不論在理論研究或實務推展方面，都有待加強與充實。另一方面，近數十年來，退休前教育的提供雖有越來越多的趨勢，然而，不同社經地位、職業、性別者，對於退休前教育的需求和參與意願是否會有差異，則缺乏充分的研究(Olson, 1981; Kaye & Monk, 1984)。Phillipson(1985)亦指出，提供退休前教育之前，應先瞭解不同世代者所關心的議題，方能滿足其需求，進而發揮退休前教育的功能。

更具體地說，當全球邁向高齡化社會，高齡人口激增、老化問題受到重視時，如何藉由退休前教育的推展，以協助高齡者因應變遷的社會？在此一快速變遷的社會中，高齡者應如何正向地看待退休的過程，以協助其適應發展任務之挑戰，進而提高其生活品質？若能先行探究退休前準備教育的實施內涵，瞭解不同世代者對於退休前教育的觀點與需求，然後依據需求的內涵來開設課程，從事教學活動，將更能切合高齡者的需求，進而協助其妥善因應發展任務。由此觀之，退休前教育實施內涵之探究實有其重要性。

綜合上述，藉由退休前教育的推展，協助高齡者適應退休後的生活，進而提高生活品質，乃是當前各國一致努力的目標，再加上，提昇高齡者的生活滿意乃是晚年生活的重要目標(林麗惠，2004)；因此，高齡者想要增進個人對退休的適應能力，促進退休生活之幸福感，均有必要參與退休前教育，以作為退休生涯規劃之參考。究竟，退休前教育應如何實施？應涵蓋哪些內涵？不同世代者對於退休前教育的觀點和需求有何不同？如何提升不同世代者對於退休前教育的參與意願？迄今並未有全面性的研究。有鑑於此，從不同世代的觀點進行退休前教育實施方式及其內涵之探究，在全球邁向高齡社會之際，實有其重要性與急迫性，退休前教育之建構，在鉅觀方面，可作為政府擬定相關政策以因應高齡社會之依據；在微觀方面，則可作為成人及高齡教育機構開設課程、教師教學內容或是成人進行自我學習之參考。

貳、研究計畫之目的

根據內政部(2007b)的統計資料得知，2005 年主要國家的人口老化指數，分別是：美國 60.4%，英國 89.0%，日本 145.8%，我國 52.1%。依聯合國推估，至 2050 年時，全球 60 歲以上高齡人口比率將上升至 22%，首次達到與兒童(14 歲以下)人口比例相當，而且人口成長型態將由高出生率、高死亡率，轉變為低出生率、低死亡率。老年人口比例的迅速成長，意味著高齡者將成為社會結構中的主要人口，如何協助日益增多的高齡人口提高生活品質，隨即成為各國關注的重要議題。更確切地說，當各先進國家普遍邁向高齡化社會的同時，老人的相關議題隨即受到重視，其中尤以退休的議題為要。

探討世代(generation)議題的意義在於，強調因歷史經驗或社會環境的不同而帶來的世代差異，特別是成長過程之經驗，將形塑不同世代擁有不同的文化或相異的行為模式。在台灣，世代差異研究

仍屬新興的領域，近年來雖有些許研究探討工作價值觀或消費取向的世代差異，但是，**以世代差異的觀點來分析教育相關議題者仍屬少見**。有鑑於此，本研究擬從世代差異的觀點分析退休前教育的實施及其內涵，並建基在研究者 94 年度執行的國科會計畫「從終身學習的觀點來建構高齡者生活知能的指標」成果上，作為規劃退休前教育之參考，以期協助高齡者藉由退休前教育之參與，涵養其退休生活所需的知能，進而增進其對退休的適應能力。

在研究者 94 年度執行的國科會計畫中，從終身學習的觀點，建構高齡者生活知能指標，涵蓋學會共同生活、學會追求知識、學會做事、學會發展、學會改變以及學會照顧自我等六個層面。基此，高齡者應從學會與人相處、學會追求知識、學會做事、學會發展、學會改變以及學會照顧自我等六方面進行退休前教育，從而培養退休生活所須具備的知能。在此一架構的引導下，本研究擬建構的退休前教育概念如圖 1 所示。

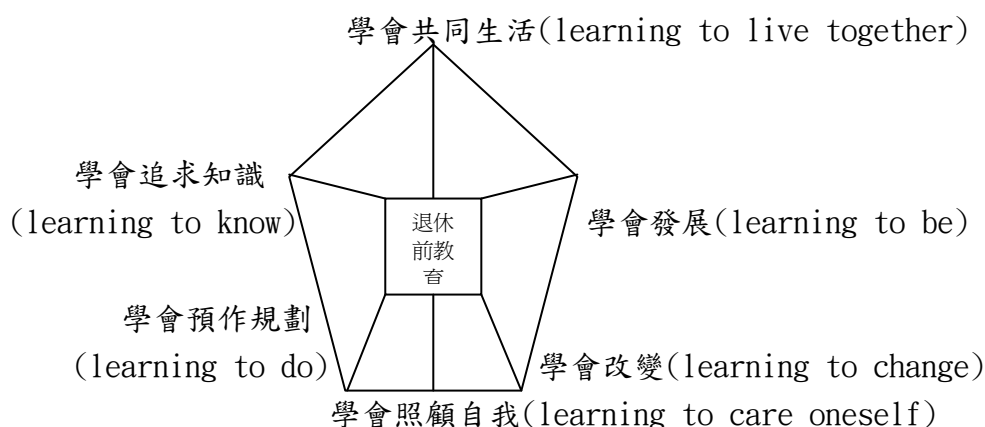


圖 1 退休前教育概念圖

本研究的主要目的在於從世代差異的觀點分析退休前教育的實施及其內涵。整體而言，研究目的包括：

- (五) 探討退休前教育的意涵與層面。
- (六) 調查不同世代者對於退休前教育實施方式之看法，包括：偏好的學習方式、上課時間、學習地點、何時提供退休前教育、由誰提供退休前教育。
- (七) 調查不同世代者對於退休前教育的需求和參與意願。
- (八) 提供成人及高齡教育機構開設課程、教師教學內容或是成人自我學習之參考。

參、文獻探討

茲從世代差異觀點分析退休前教育的理由，實施退休前教育之理論基礎，以及退休前教育及其相關研究等三方面，進行國內外有關本研究相關資料之探討與評述。

一、從世代差異觀點分析退休前教育的理由

在國外，世代差異的分析觀點，已廣泛被人力資源界、行銷界以及政治學界等所採用。例如：在組織中，管理者能否掌握不同世代員工的特質與價值觀，關係到組織中的溝通互動與經驗學習情形。在行銷領域中，世代理論能夠提升對於產品、品牌與目標顧客的判斷能力，以及執行正確的策略。在政治學方面，世代差異的分析觀點，能夠協助研究者瞭解不同世代的選民，在政黨偏好與投票行為上的差異（田蘊祥，2007）。

根據 Mannheim(1997)之見解，世代是在社會變遷與歷史發展過程中，具有相同位置的一群人，因具有相同的世代位置，使得同一世代的人受限於特定的經驗領域、思想、經驗模式，以及獨特的行為風格。Kupperschmidt(2000)認為，世代是一群年齡相近者，擁有共同的經歷，伴隨著時代的推移，

影響各種關鍵要素的發展，同時也被各種重大事件所影響。亦即，在社會變遷的過程中，具有相同位置的人，稱為一個世代。

大致而言，國內外的相關研究者均認為，所謂的世代，係指出生或生活在同一時代的一群人，因成長的歷史背景與生活環境相似，共同經歷了一些歷史事件，且在同儕的相互影響下，對於某些議題有類似的意見、態度、價值觀和行為模式，進而形成同一世代的特色，並與其他世代產生明顯的差異（Jurkiewicz & Brown, 1998; Smola & Sutton, 2002; 陳金貴, 1998）。

本研究將世代差異定義為：由於出生年代與成長背景的不同，形塑各世代群體的價值觀、態度與行為，呈現出明顯與其他世代不同的行為模式。由於各研究者對於世代的劃分沒有一定的標準，本研究擬採取「年級生」作為世代劃分之標準，係因從社會變遷的觀點來看，從民國四十年代起，以每十年為一個階段，各階段都有其特徵，採用十年為一階段作為世代劃分之標準，符合我國社會變遷之歷程，有其適當性。

Phillipson(1983)指出，若能採多階段的方式進行退休前教育，例如：在 40 歲、50 歲、60 歲各階段強調不同的重點，將更具效果。此外，Atchley(1976)亦強調退休前教育可採循序漸進的方式，先介紹退休準備的重要性的必要性，到了 45 歲時提供理財和休閒的課程，最後再提供有關法律、健康、居住安排、工作機會方面的課程。再者，Phillipson(1983)和 Walker(1987)均指出，1950、60 年代退休人員仍具有同質性，但到了 1980 年代，由於婦女就業人口增加、提早退休和高失業率也越來越多，不同世代對於退休的態度各有不同，所以，退休前教育應適時反應成員的異質性，才能發揮成效。上述論點均支持了本研究以世代差異的觀點來分析退休前教育。

二、實施退休前教育之理論基礎

本研究以生命全程發展理論做為探討退休前教育之理論基礎。生命全程發展的觀點起源於系統科學方法論的影響、現代社會逐步邁向高齡化、發展心理學本身研究範圍的拓展，而且生命全程發展觀已逐步成為發展心理學中的主流趨勢。由於生命全程發展理論是關於整個生命過程中心理、行為的成長、穩定和變化的科學，其核心假設有二：其一，強調心理結構與功能在一生中都有獲得、保持、轉換和衰退的過程；其二，強調個體發展是整個生命發展的過程，人的一生都處在不斷的發展變化中，從生命的孕育到生命的晚期，其中的任何一個時期都可能存在發展的起點和終點(Cavanaugh, 1999)。

更進一步地說，生命全程發展理論強調早期發展經驗對以後發展的重要性，認為後繼的發展取決於先前的發展經驗，並且主張心理發展不僅取決於先前的經驗，而且也與當時特定的社會背景等因素有關。在一生的發展過程中，任何階段的經驗對發展均有重要的意義（沒有哪一個年齡階段對於發展的本質來說特別重要）。此一強調生命全程發展的觀點，凸顯個體在生命全程發展的各個階段，均應受到同等的重視，而不再侷限於兒童青少年期應著重於發展，成年期應致力於穩定，老年期則被衰退的觀點所籠罩。

自 1930 年代早期，有關發展的研究從兒童與青少年階段延伸至成年期，目前對於人類發展的探討強調一種「生命全程」(life-span)的觀點，視人類發展為自出生到死亡終身繼續不斷的過程，使得成年期乃至老年期的發展也較以往獲得更多的重視，皆強調在生命不同階段有不同的發展任務。本研究認為此一觀點跳脫傳統心理發展觀，對於高齡者而言有其獨特的意涵，因此，乃將此一理論視為本研究的理論基礎。茲就生命全程發展觀點下，有關高齡者發展任務，各學者的看法略述如下。

根據 J. Jung 的理論指出，個人成長與自我實現的最大潛能乃在於生命的後半階段。Foreman-Scott(1992)根據 Jung 的理論，提出個體在晚年期所需完成的七項發展任務，包括：接受死亡、接受過去、掌握有限、自我超越、自我統整、尋找意義，以及繼續創造等。

其次，根據 E. Erikson 的社會心理發展理論，將個體的發展分為八個連續的發展階段，後三個階段著重於成年期的發展，包括：成年早期、成年中期與成年晚期。每一個階段各有其發展任務與發

展危機，成年晚期的發展任務在於解決自我統整與悲觀絕望的心理社會危機，艾氏認為，當成人進入生命發展的最後階段，應認為他們的生活是統整與一致的，且必須接受自己的生活並從中發覺意義。而且，艾氏也強調持續參與社會或學習活動，乃是晚年生活充滿活力的重要關鍵，因為藉由這些活動的參與，能讓高齡者有連慣性及整體性的感覺 (Talento, 1984; Mattingly, 1989)。更重要的是，個體在退休前若能參與相關教育活動，將有益於發展任務的順利達成 (Powell, 1985)，進而協助高齡者邁向成功老化。

亦即，在 E. Erikson 所提的生命全程發展階段中，第八個階段—老年期（60 歲以後）是最終的階段，也是個體重新評價一生的時刻，此一階段的發展任務是平衡統合和失望的感覺；高齡者回顧自己的生命之後，是認同並接受自己的生命？或是無法認同自己而感到失望？認為自己生命是統合的高齡者，傾向表現出睿智且能洞悉人生，反之，若一個人對自己的人生失望，較易對死亡產生恐懼。事實上，在老年期的發展任務中，能否適應晚年的生活（如適應社會變遷、喪偶、進行戶外活動以保持體能等）為此一時期之關鍵，而退休前教育之充實，將有助於因應發展任務之挑戰。

此外，Havighurst(1972)從行為發展、社會期待以及教育的需要著手，提出發展任務 (developmental task) 的概念，並把這一概念融入一生的發展中作分析。他認為個人生命中的發展任務，就是一個人若想被評定為(或自己認為是)一個相當快樂且成功的個人時所必須學習的事物。他從生活適應的角度，提出老年期的發展任務包括：適應健康和體力的衰退、適應退休及收入的減少、適應配偶的死亡、與同年齡團體建立良好的關係、滿足社會及公民義務的要求，以及建立滿意的生活安排。

根據 Schein(1978)認為老年期的這個階段內有一些重大的改變，個體必須有良好的心理建設及周全準備，始能坦然面對自己的一生。強調高齡者所面對的發展任務可分為：50 歲到退休，以及 60 歲到死亡二個階段。在 50 歲到退休這個階段中，其特定的任務包括：停留在舊的人際關係中，不再有興趣建立新關係；使生活更安逸、舒適—避免引起情緒性的話題或事物；與子女建立尊重平等關係；以及學習扮演祖父母的角色。

另外，在 60 歲到死亡這個階段中，其特定的任務包括：適應地位及工作角色的下降；接受退休的事實；學習改變生活型態；適應與外界接觸的減少；適應生活水準下降及處理新的經濟問題；學習以經驗、判斷、圓融的方法來補償體力的衰退；預作死亡的準備事實，如預立遺囑及安排葬禮細節；接納自己與他人—達到統整的境界而沒有失望；準備平靜的離開人世間。

再者，根據 Neugarten(1979)認為成人在發展的各階段，應該有某些與生命週期及時性相關的發展任務。但是由於社會快速變遷，生命週期變得較不固定，對於有關特定事件的適合年齡已經不作嚴格限制(如何時結婚、生第一個小孩或是退休的年齡等)，因此，中年與老年間的界線也較為模糊，進而將生命週期區隔為早成年期、中年期和老年期三個階段。老年期的發展任務包括克服失落感，如：退休、朋友離去或配偶死亡等，恢復與重要他人間的交誼，以及堅毅地面對死亡等。

世界衛生組織(World Health Organization, WHO)在 2002 年公佈之「積極老化政策綱領」(Active ageing: a policy framework)中強調，全球老年人口將於 21 世紀中呈現更快速的成長，預估至 2050 年時，全球老年人口將由 2000 年之 6 億人增加至 21 億人。尤其是開發中國家，例如：亞洲與拉丁美洲國家的增加速度更快，預估其未來 50 年，老年人口增加的比率將高達 4 倍 (WHO, 2002)。因此，WHO 特別強調在未來的 50 年內，老年人與年輕人將各佔一半的人口比率，並建議世界各國從廣泛的生命全程發展觀點，及寬廣的社會觀點來看待老年議題。此一論點，支持了本研究以生命全程發展觀點做為本研究探討退休前教育之理論基礎。

綜觀上述，持生命全程發展觀點的學者，包括：Jung, Erikson, Havighurst, Schein 以及 Neugarten 等人均一致強調，個體在晚年期仍有其發展任務，高齡者為能因應這些發展任務之挑戰，實有必要參與退休前教育等相關活動。有鑑於此，本研究以生命全程發展理論作為探討退休前教育

的理論基礎，其主要原因說明如下：

1. 生命全程發展理論強調個體在生命全程都有發展的可能性，儘管到了生命的晚期，都可能存在發展的起點，此一論點凸顯動態的發展歷程，支持高齡者在退休前充實相關知能的必要性。

2. 高齡者處在迅速變遷的社會中，相對於其他年齡層而言，較容易產生生活適應的問題，甚至被社會淘汰。生命全程發展理論支持高齡者仍有發展的可能性，若能藉由退休前教育的充實，將有助於其因應社會變遷所帶來的退休生活適應問題。

3. 個體在生命全程發展的不同階段面臨不同發展任務，若能順利通過發展任務之挑戰，對於個體自我認同才有助益。對於高齡者而言，為了順利完成發展任務，尤應藉由退休前教育充實相關知能。

4. 根據 Scott(2002)的研究指出，為了因應發展任務之挑戰，個體應具備生活知能，並強調在不同的生命週期（青年期、成年期、晚年期）應具備不同的生活知能。退休前教育有助於不同世代者，因其所處生命週期之不同而為退休作不同的準備。

肆、研究方法

本研究旨在瞭解不同世代者對於退休前教育的需求、參與意願，及其偏好的學習方式、時間、地點，為能掌握不同世代者對於退休前教育之看法，擬以全國 20 歲以上的成人為對象，進行調查研究。因考量 20 歲以上成人的母群體相當大，所需抽取的樣本數亦較大，因此，本研究擬採電腦輔助電話訪問法(computer-assisted telephone interviewing, 簡稱 CATI)進行調查。

在過去，調查法均以紙筆進行，以郵寄訪問和親身訪問最多，以電話訪問研究法並未受到重視，其主要原因是抽樣的問題，因為早期電話不普及，抽樣會產生偏差且不具代表性，但是 80 年代以後，家庭電話的普及率提高，使得以電話訪問產生之抽樣問題不復存在。由於電話訪問法有費用低、省時、迅速獲得結果及較不受人為因素之影響等優點，使得採用電話訪問法進行的研究日漸增多，其中尤以電腦輔助電話訪問最廣為採用。由於 CATI 提升了電話訪問過程之效率，使得研究者或督導得以線上監看訪問狀況，並且進行線上即時分析，以減少因訪員疏忽造成的系統誤差，同時也節省了資料電腦輸入的成本和時間。基此，本研究乃採取電腦輔助電話訪問法進行調查。

一般而言，電話訪問應有以下六個步驟(Wimmer & Dominick, 2006)：

1. 樣本選擇：電話訪問需要完整的電話號碼清單，即電訪的抽樣架構。此份抽樣架構中的電話號碼最好依照區域排列，以方便作精準的抽樣。

2. 準備問卷：電話訪問需要直接且不過份複雜的問卷內容，且長度宜在十分鐘內可以結束者為佳，以配合透過電話溝通的特性。

3. 準備訪員手冊：內含所有詳細的電話訪問注意事項，包括如何進行電訪，應有之態度，拒訪之回應等。

4. 訪員訓練：訪員應事前接受訓練，並應有督導管理之。

5. 收集資料：大部分電話訪問均由統一地點進行訪問工作，以增加其效率，並且避免可能之弊端。

6. 追蹤訪問：樣本若一次未能接觸到，盡力再次嘗試接觸，以期在三次接觸後即可成功完成訪問。

除了上述步驟之外，電話訪問的抽樣程序亦應特別注意。由於抽樣架構中之單位為電話號碼，因此必需取得詳盡且完整的電話清單。因考量電話簿並未涵蓋所有電話號碼，而且電話登記人不願列在電話簿之比例逐年增加，若搭配使用亂數撥號法(Random Digit Dialing, RDD)以補足電話簿抽樣之缺失，將是一個較為可行的作法。另一方面，由於大部分電話號碼均為家庭、公司或團體所共有，

在作抽樣設計時，尚需加入戶中取樣的考量，因為本研究調查的單位是個人而非家庭或團體。戶中取樣的方式眾多，大致分為非機率及機率戶中取樣兩大類，以機率戶中取樣較符合隨機抽樣的精神。

根據上述，說明本研究採電腦輔助電話訪問法進行調查的相關事項如下：

一、調查區域：臺閩地區（含台灣省、台北市、高雄市及金門、連江兩縣），共 25 縣市。

二、調查對象：年滿 20 歲以上之居民。

三、調查項目：

1. 基本資料
2. 對於退休前教育的需求、參與意願
3. 退休前教育的實施方式（包括：偏好的學習方式、時間、地點、何時提供退休前教育、由誰提供）

根據文獻探討之基礎，並參酌研究者 94 年度執行的國科會計畫研究成果，設計問卷題目如表 1：
表 1 問卷基本架構表

基本架構		題目概念
基本資料		性別
		年齡
		教育程度
		職業
		月收入
對退休前教育的需求、參與意願	learning to live together 學會與人相處	人際關係與互動的課程
		如何拓展社交生活的課程
	learning to know 學會追求知識	如何活到老學到老的課程
		如何投資理財的課程
		基本法律常識的課程
		退休後自我成長的課程
		如何運用社區資源的課程
	learning to do 學會預作規劃	如何規劃退休生活的課程
		如何安排休閒娛樂的課程
		退休後居住生活安排的課程
	learning to change 學會因應改變	解決日常生活問題、適應社會變遷的課程
		如何調適退休生活的課程
		再就業的資訊與管道
		如何運用新科技(如：手機、電腦)的課程
	learning to care oneself 學會照顧自我	如何管理自己健康的課程
		醫療保健、身心健康的課程
退休前教育的實施方式		偏好的學習方式
		偏好的上課時間
		偏好的學習地點
		何時提供退休前教育
		由誰提供退休前教育

四、抽樣設計

以「分層比率隨機抽樣法」進行抽樣，先將母體依縣市別分為 25 層，以各縣市 20 歲以上人口數為比例，計算各縣市配額，在抽樣誤差不超過 3%，信賴度至少 97%，預計抽取 1068 份樣本。為配合電話調查的進行，先以中華電信之各縣市住宅電話號碼簿為抽樣架構，抽出電話號碼。為了能夠訪問到未登記電話號碼之民眾，抽出之電話號碼再去掉尾數兩碼改以隨機亂數取代，做成抽樣電話號碼簿，最後輸入電腦輔助電話訪問系統進行調查。電話撥通後，以任意法請第一個接聽電話者接受訪問，若受訪者年齡在二十歲以下，再請家中其他人接受訪問。若受訪戶中並無符合受訪條件者，則中止訪問，重新尋找另一個合格樣本。凡是戶中無人接聽、占線或受訪者不在等因素而無法完成訪問的樣本，則於執行期間進行 3 次追蹤訪問，以提高達成率。

依據內政部戶政司於民國 96 年 11 月公告的臺閩地區各縣市 20 歲以上人口數計算，臺閩地區（含金門、馬祖）20 歲以上人口數總共計有 17,290,650 人，依比率估算並建立各縣市樣本數，如表 2 所示。

表 2 臺閩地區各縣市調查人口配額統計表

縣市	20 歲以上人口數	占全國 20 歲以上人口比率(%)	樣本數 (人)
臺北市	2,041,842	11.81	126
高雄市	1,161,760	6.72	72
臺北縣	2,870,254	16.60	177
宜蘭縣	346,363	2.00	21
桃園縣	1,391,398	8.05	86
新竹縣	357,261	2.07	22
苗栗縣	419,778	2.43	26
台中縣	1,132,037	6.55	70
彰化縣	979,940	5.67	61
南投縣	404,714	2.34	25
雲林縣	557,628	3.22	34
嘉義縣	427,786	2.47	26
臺南縣	853,286	4.93	53
高雄縣	952,558	5.51	59
屏東縣	679,234	3.93	42
臺東縣	178,053	1.03	11
花蓮縣	260,992	1.51	16
澎湖縣	71,986	0.42	4
基隆市	297,594	1.72	19
新竹市	288,937	1.67	18
臺中市	767,475	4.44	47
嘉義市	200,546	1.16	12
臺南市	576,682	3.33	36
金門縣	64,678	0.37	4
連江縣	7,868	0.05	1 ^註
總計	17,290,650	100.00	1068

註：1. 資料來源：內政部戶政司戶籍人口統計月報，民國 96 年 11 月。

2. 樣本數小於 1，至少抽樣 1 名。

五、資料處理

利用 SPSS12.0 版電腦統計軟體進行統計分析，採用的統計方法有描述性統計、平均數差異檢定、單因子變異數分析、皮爾森積差相關。本專案所採用的統計分析方法，說明如下：

1. 描述性統計

(1)以次數分配、百分比呈現受訪者「基本資料」的分佈情形，以了解受試者的性別、年齡、教育程度、職業、月收入等。

(2)以平均數、標準差等描述性統計方法，分析受訪者對於退休前教育的需求及其參與意願。

(3)以次數分配、百分比等描述性統計方法，分析受訪者對於退休前教育實施方式的偏好，包括：偏好的學習方式、時間、地點、何時提供、由誰提供退休前教育。

2. 交叉分析

透過年齡和退休前教育需求二變項的交叉分析，以及年齡和實施方式的偏好二變項的交叉分析，以瞭解不同世代者對於退休前教育學習需求、參與意願、偏好的實施方式之情況。

3. t考驗

分析不同性別的受試者，對於退休前教育的需求、參與意願，以及退休前教育的實施方式，是否有顯著差異情形。

4. 單因子變異數分析

分析不同社會人口變項（年齡、教育程度、職業、月收入）的受試者，對於退休前教育的需求、參與意願，以及退休前教育的實施方式，是否有顯著差異情形。

伍、結果分析與討論

本研究旨在從世代差異的觀點分析退休前教育的實施及其內涵，為達研究目的，本研究採問卷調查法，透過電腦輔助電話訪問的方式，調查全國各世代對於退休前教育的學習需求與參與意願，並將調查所得資料進行統計分析。以下分別說明受試者基本資料之分析；受試者對退休前教育需求及其參與意願之分析；受試者對於退休前教育實施方式的偏好分析；不同世代受試者對退休前教育需求、參與意願及實施偏好之分析；不同社會人口變項之受試者對退休前教育的需求與參與意願之差異分析。

一、受試者基本資料之分析

根據調查所得 1074 份之有效樣本，茲就有效樣本的社會人口變項，包括：性別、年齡、教育程度、職業、月收入分佈情形分別說明如下：

（一）性別

在 1074 份有效樣本中，男性者計 468 位，佔 43.58%；女性者計 606 位，佔 56.42%。

（二）年齡

在 1074 份有效樣本中，20-29 歲者計 213 位，佔 19.83%；30-39 歲者計 248 位，佔 23.09%；40-49 歲者計 310 位，佔 28.86%；50-59 歲者計 223 位，佔 20.76%；60 歲(含)以上者計 80 位，佔 7.45%。

(三) 教育程度

在 1074 份有效樣本中，國小(含)以下者計 58 位，佔 5.4%；國(初)中者計 103 位，佔 9.59%；高中(職)者計 344 位，佔 32.03%；大學/專科者計 508 位，佔 43.3%；研究所(含)以上者計 61 位，佔 5.68%。

(四) 職業

在 1074 份有效樣本中，民意代表、主管、專業人員計 169 位，佔 15.74%；技術員、助理專業人員計 97 位，佔 9.03%；事務專業人員計 154 位，佔 14.34%；服務工作人員、售貨員、技術工計 259 位，佔 24.12%；非技術工、體力工計 111 位，佔 10.34%；無就業(含待業、家管)計 284，佔 26.44%。

(五) 月收入

在 1074 份有效樣本中，20,000 元(含)以下計 92 位，佔 11.66%；20,001 元-40,000 元計 381 位，佔 48.29%；40,001 元~60,000 元計 202 位，佔 25.6%；60,001 元~80,000 元計 65 位，佔 8.24%；80,001 元以上計 49 位，佔 6.21%。

綜上所述，在 1074 份有效樣本中，女性受訪者較男性多，年齡大多為 30-49 歲，60 歲(含)以上者最少，受試者教育程度以大學/專科居多，職業以無就業(含待業、家管)最多，其次為服務工作人員、售貨員、技術工，月收入則大多介於 20,001 元至 60,000 元之間。

二、受試者對於退休前教育的需求分析

在 1074 份有效樣本中，受試者對於退休前教育需求，各層面的平均得分在 3.27-3.68 之間，整體的平均得分為 3.41，顯示受試者對於退休前教育的需求為中等程度。為瞭解退休前教育需求各層面的差異情形，經相依樣本 t 檢定後得知，受試者對於各層面的需求，依序為學會照顧自我、學會追求知識、學會預作規劃、學會共同生活、學會因應改變。彙整如表 3 所示。

表 3 受試者對各層面退休前教育需求之平均數差異檢定表 (N=1074)

退休前教育 需求層面	學會 共同生活	學會 追求知識	學會 預作規劃	學會 因應改變	學會 照顧自我
學會共同生活					
學會追求知識	.70**				
學會預作規劃	.64**	.78**			
學會因應改變	.71**	.77**	.74**		
學會照顧自我	.65**	.73**	.69**	.67**	

若進一步從百分比進行分析，受試者需要程度最高的前五項課程，分別為：如何管理自己的健康（佔 77.94%）、如何活到老學老到（佔 67.97%）、如何規劃退休生活（佔 67.23%）、醫療保健和身心健康（佔 65%）、基本法律常識（佔 62.20%）；此外，僅有 45.53% 的受試者表示需要再就業的資訊管道，此項為需要程度最低的課程。

三、受試者對於退休前教育的參與意願分析

在 1074 份有效樣本中，受試者對於退休前教育參與意願之平均數為 3.47，標準差為 0.99，表示受試者對於退休前教育有中等程度的參與意願。另一方面，若從百分比進行分析，受試者對於退休前教育的參與意願，表示非常不願意者最少，佔 2.70%；表示不願意者亦不多，僅佔 16.76%；參與意願為普通者，佔 23.56%；大多數的受試者均表示願意參與退休前教育，佔 45.07%，對於退休前教育表示非常願意參與者，共計有 11.92%。由此可知，有 56.99% 的受試者有意願參與退休前教育。

四、受試者退休前教育實施方式偏好之分析

受訪者對於退休前教育實施方式偏好之分析，包括的學習方式、時間、地點、何時提供、由誰提供退休前教育，針對學習方式、時間、地點、由誰提供退休前教育等選項，受試者最多可選三項。

（一）學習方式

在 1074 份有效樣本中，專題演講計 506 位，佔 47.11%；網路學習計 404 位，佔 34.62%；座談(含小組討論)計 480 位，佔 44.69%；自我探索計 175 位，佔 16.29%；個別諮商輔導計 221 位，佔 20.58%；沒有意願計 167 位，佔 15.55%。顯示受試者偏好的學習方式以專題演講為最，其次則為座談(含小組討論)。

（二）上課時間

在 1074 份有效樣本中，希望退休前教育上課時間安排在星期一至星期五(上班時間)計 156 位，佔 14.53%；星期一至星期五晚上計 411 位，佔 38.27%；星期六計 506 位，佔 47.11%；星期日計 434 位，佔 40.41%；沒有意願者計 172 位，佔 16.01%。顯示本研究受訪者對於退休前教育上課時間安排希望以星期六為優先，達四成七；其次為星期日，達四成；第三為星期一到星期五晚上，達三成八。

（三）學習地點

在 1074 份有效樣本中，工作場所計 232 位，佔 21.6%；各級學校計 434 位，佔 40.41%；社區大學計 642 位，佔 59.78%；社教機構(生活美學館、文化中心)計 360，佔 33.52%；沒有意願計 157 位，佔 14.62%。顯示受試者偏好之前三個學習地點依序為：社區大學、各級學校、社教機構。

（四）何時提供退休前教育

在 1074 份有效樣本中，認為應在退休前半年(半年以內)提供退休教育者計 224 位，佔 20.86%；退休前一年(超過半年一年以內)計 269 位，佔 25.05%；退休前二至三年(超過一年三年以內)計 225 位，佔 20.95%；退休前四至五年(超過三年含以上)計 161 位，佔 14.99%；沒有意願計 195 位，佔 18.16%。顯示大多數受試者認為應在退休前半年至三年提供退休前教育，達六成六。

（五）由誰提供退休前教育

在 1074 份有效樣本中，雇主計 232 位，佔 21.6%；政府計 729 位，佔 67.88%；自己計 91 位，佔 8.47%；工會計 245 位，佔 22.81%；大學院校計 356 位，佔 33.15%；沒有意願計 151 位，佔 14.06%。顯示大多數受試者認為退休前教育應由政府來提供，達六成七；其次為大學院校，亦達三成三。

綜上所述，受試者偏好的退休前教育實施方式為：以演講、座談的方式進行學習；希望上課時間能安排在不佔用上班時間的星期一至五晚上，以及六、日為主；地點則以社區大學、各級學校為佳；

提供退休前教育的時機應在退休前半年至三年；大多數的受試者希望能由政府來提供退休前教育。

五、不同世代受試者對退休前教育需求及參與意願之分析

本研究採用十年為一階段作為世代劃分之標準，為瞭解不同世代受試者對於退休前教育的需求，乃針對年齡和對退休前教育需求二個變項進行交叉分析，並將各世代對於各項課程的需要、非常需要二項百分比加總後視為其對各項課程的需求情形。

在 1074 份有效樣本中，相較於其他世代而言，20-29 歲的受試者對於投資理財的課程（佔 64.3%）、再就業的資訊與管道（佔 49.8%）等二項表示有較高的需求；30-39 歲的受試者對於退休後居住生活安排的課程（佔 50.4%）、調適退休生活的課程（佔 59.7%）、擴大社交生活的課程（佔 50.0%）等三項表示有較高的需求；40-49 歲的受試者對於解決日常生活問題、融入社會的課程（佔 58.1%）、規劃退休生活的課程（佔 73.3%）、退休後自我成長的課程（佔 63.9%）、運用社區資源的課程（佔 64.2%）、管理自己健康的課程（佔 82.9%）等五項表示有較高的需求。

50-59 歲的受試者對於醫療保健、身心健康的課程（佔 73.5%）、人際關係與互動的課程（佔 63.2%）、活到老學到老的課程（佔 74.4%）、安排休閒娛樂的課程（佔 59.2%）、基本法律常識的課程（佔 69.1%）、運用新科技（如：手機、電腦）的課程（佔 61.9%）等六項表示有較高的需求；60 歲（含）以上的受試者對於各項課程的需求程度，並未有高於其他世代的需求，若就各項課程的百分比來看，60 歲（含）以上的受試者對於管理自己健康的課程需求最高，佔 65.1%，其次為活到老學到老的課程，佔 62.6%，第三則為醫療保健、身心健康的課程，佔 61.3%。

另一方面，在 1074 份有效樣本中，不同世代對於退休前教育的參與意願，介於 49.8%~62.0%之間，其中以 20-29 歲的受試者參與意願最低，以 40-49 歲受試者的參與意願最高。

六、不同世代受試者對退休前教育實施方式偏好之分析

本研究採用十年為一階段作為世代劃分之標準，為瞭解不同世代受試者對於退休前教育的實施偏好，乃針對年齡和對退休前教育實施偏好二個變項進行交叉分析，並將各世代對於各項實施方式的偏好，逐一說明如下。

本研究將學習方式分為六類，包括：專題演講、網路學習、座談（含小組討論）、自我探索、個別諮商輔導，以及沒有意願等項，20-29 歲的受試者較偏好網路學習方式，20-39 歲、40-49 歲、50-59 歲的受試者較偏好專題演講方式，60 歲（含）以上的受試者則較偏好座談（含小組討論）的學習方式。有關受試者對於上課時間之偏好，本研究將上課時間分為星期一至星期五（上班時間）、星期一至星期五晚上、星期六、星期日、沒有意願等項，不同世代的受試者均偏好將上課時間安排在星期六。此外，本研究將學習地點分為五類，包括：工作場所、各級學校、社區大學、社教機構，以及沒有意願等項，不同世代的受試者均偏好將上課地點安排在社區大學。

另一方面，有關何時提供退休前教育，較能滿足受試者的需要，本研究提供五個選項，包括：退休前半年、退休前一年、退休前二~三年、退休前四~五年，以及沒有意願等項，20-29 歲的受試者偏好退休前二~三年，30-39 歲、40-49 歲的受試者偏好退休前一年，50-59 歲的受試者偏好退休前半年，60 歲（含）以上的受試者則表示沒有意願。有關希望由誰提供退休前教育，本研究提供六個選項，包括：雇主、政府、自己、工會、大學院校，以及沒有意願等項，不同世代的受試者均偏好由政府提供退休前教育。

七、不同社會人口變項之受試者對退休前教育的需求與參與意願之差異分析

根據調查所得 1074 份有效問卷，分別探討性別、年齡、教育程度、職業、月收入，在受試者對於退休前教育需求及參與意願上的差異情況。採用獨立樣本 t 檢定之統計方法，檢視受試者退休前教育需求及參與意願在性別變項下是否有差異；採用單因子變異數分析之統計方法，檢視受試者在年齡、教育程度、職業、月收入變項下是否存在差異，進而對受試者退休前教育需求及參與意願有進一步的了解。茲將受試者背景變項在學習需求與參與意願上的差異情形，分述如下。

（一）不同性別受試者在退休前教育需求與參與意願上之差異分析

本研究將受試者性別分為男性與女性二類，不同性別受試者在退休前教育需求與參與意願的 t 考驗。受試者在整體學習需求、學會共同生活及學會照顧自我等三個層面，經過 t 考驗結果皆達到 .05 的顯著差異水準 ($p=.031$ 、 $.004$ 及 $.001<.05$)，進一步就平均數而言，男性平均數高於女性，表示男性在整體、學會共同生活及學會照顧自我等三個層面的退休前教育需求高於女性。

（二）不同年齡受試者在學習需求與參與意願上之差異分析

本研究將受試者的年齡分為五種類型，分別為：20-29 歲、30-39 歲、40-49 歲、50-59 歲、60 歲(含)以上。就**學習需求整體**而言，不同年齡的受試者對退休前教育的需求程度有顯著差異存在 ($F=3.308$, $p=.011$)。經 Scheffe 法事後比較得知，20-29 歲、30-39 歲、40-49 歲、50-59 歲各組的學習需求均高於 60 歲(含)以上的受試者。就各層面而言，不同年齡的受試者，在學會預作規劃、學會追求知識、學會因應改變、學會照顧自我等層面的學習需求皆達顯著差異，表示不同年齡層之受試者在以上四個層面的學習需求有所差異。

另一方面，不同年齡的受試者對於退休前教育的參與意願亦達顯著差異 ($F=4.080$, $p=.003$)，經 Scheffe 法事後比較得知，40-49 歲的參與意願高於 60 歲(含)以上的受試者，顯示受試者會因年齡的不同而在參與意願上有所差異。

（三）不同教育程度受試者在學習需求與參與意願上之差異分析

本研究將受試者的教育程度分為六種類型，分別為：國小(含)以下、國(初)中、高中(職)，大學/專科、研究所(含)以上。就**學習需求整體**而言，不同教育程度的受試者對退休前教育的需求程度有顯著差異存在 ($F=6.251$, $p=.000$)。經過 Scheffe 法事後比較發現，教育程度為「大學/專科」、「研究所(含)以上」組對「整體學習需求」的感受大於「國小(含)以下」的受試者；就各層面而言，不同教育程度的受試者，在學會共同生活、學會預作規劃、學會因應改變、學會照顧自我等層面的學習需求皆達顯著差異，表示不同教育程度之受試者在以上四個層面的學習需求有所差異。

另一方面，不同教育程度的受試者對於退休前教育的參與意願亦達顯著差異 ($F=5.515$, $p=.000$)，經 Scheffe 法事後比較得知，「研究所(含)以上」受試者的參與意願高於「國小(含)以下」的受試者，顯示受試者會因教育程度的不同而在參與意願上有所差異。

（四）不同職業受試者在學習需求與參與意願上之差異分析

本研究將受試者的職業分為六種類型，分別為：民意代表、主管、專業人員；技術員、助理專業人員；事務工作人員；服務工作人員、售貨員、技術工；非技術工、體力工；無就業(含待業、家管)。就**學習需求整體**而言，不同職業的受試者對退休前教育的需求程度有顯著差異存在 ($F=5.997$, $p=.000$)。經 Scheffe 法事後比較發現，從事非技術工、體力工的受試者，對於退休前教育的整體需求方面，皆低於其他職業之受試者。就各層面而言，不同職業的受試者，在學會共同生活、學會追求知識、學會預作規劃、學會因應改變、學會照顧自我等層面的學習需求皆達顯著差異，表示不同職業之受試者在以上五個層面的學習需求有所差異。

另一方面，不同職業的受試者對於退休前教育的參與意願亦達顯著差異($F=9.486$, $p=.000$)，經 Scheffe 法事後比較得知，從事非技術工、體力工的受試者，在對退休前教育的參與意願方面，皆低於其他職業之受試者，顯示受試者會因職業的不同而在參與意願上有所差異。

(五) 不同月收入受試者在學習需求與參與意願上之差異分析

本研究將受試者的月收入分為五種類型，分別為：20000 元（含）以下、20001 元～40000 元、40001 元～60000 元、60001 元～80000 元、80001 元以上。不同月收入的受試者在整體學習需求未達顯著差異($F=1.357$, $p=.238$)。就各層面而言，不同月收入的受試者，僅在學會預作規劃層面有顯著差異($F=3.104$, $p=.009$)，經 Scheffe 法事後比較得知，月收入在 80001 元以上的受試者，對於學會預作規劃的需求高於月收入 20000 元（含）以下的受試者。

另一方面，不同月收入的受試者對於退休前教育的參與意願達到顯著差異($F=4.489$, $p=.000$)，經 Scheffe 法事後比較得知，月收入在 60001 元～80000 元的受試者，對於退休前教育的參與意願高於月收入 20000 元（含）以下的受試者，顯示受試者會因月收入的不同而在參與意願上有所差異。

陸、結論與建議

本研究的主要目的在於從世代差異的觀點分析退休前教育的實施及其內涵。茲就受試者對於退休前教育的需求及其參與意願、受試者對於退休前教育實施方式的偏好、不同世代者對於退休前教育的需求、參與意願，及其實施偏好之分析、影響受試者退休前教育需求、參與意願的社會人口變項，提出本研究結論。

一、結論

(一) 受試者對於退休前教育的需求為中等程度

受試者對於退休前教育需求，各層面的平均得分在 3.27-3.68 之間，整體的平均得分為 3.41，顯示受試者對於退休前教育的需求為中等程度。受試者對於各層面的需求，依序為學會照顧自我、學會追求知識、學會預作規劃、學會共同生活、學會因應改變。若進一步以百分比分析，受試者需要程度最高的前五項課程，分別為：如何管理自己的健康（佔 77.94%）、如何活到老學老到（佔 67.97%）、如何規劃退休生活（佔 67.23%）、醫療保健和身心健康（佔 65%）、基本法律常識（佔 62.20%）；此外，僅有 45.53% 的受試者表示需要再就業的資訊管道，此項為需要程度最低的課程。

(二) 受試者對於退休前教育有中等程度的參與意願

受試者對於退休前教育參與意願之平均數為 3.47，標準差為 0.99，表示受試者對於退休前教育有中等程度的參與意願。若從百分比進行分析，受試者對於退休前教育的參與意願，表示非常不願意者最少，佔 2.70%；表示不願意者亦不多，僅佔 16.76%；參與意願為普通者，佔 23.56%；大多數的受試者均表示願意參與退休前教育，佔 45.07%，對於退休前教育表示非常願意參與者，共計有 11.92%。由此可知，有 56.99% 的受試者有意願參與退休前教育。

(三) 受試者偏好在社區大學，利用星期六以專題演講方式，在退休前一年由政府提供退休前教育

受試者偏好的退休前教育實施方式為：以專題演講方式進行學習，佔 47.11%；希望上課時間能安排在星期六，佔 47.11%；地點則以社區大學為佳，佔 59.78%；提供退休前教育的時機應在退休前半年～三年，偏好在退休前半年者，佔 20.86%，偏好在退休前一年者，佔 25.05%，偏好在退休前二～三年者，佔 20.95%；大多數的受試者希望能由政府來提供退休前教育，佔 67.88%。

(四) 不同世代對於退休前教育有不同的需求，以40-49 歲受試者對於退休前教育的參與意願最高

相較於其他世代而言，20-29 歲的受試者對於投資理財的課程（佔 64.3%）、再就業的資訊與管道（佔 49.8%）等二項表示有較高的需求；30-39 歲的受試者對於退休後居住生活安排的課程（佔 50.4%）、調適退休生活的課程（佔 59.7%）、擴大社交生活的課程（佔 50.0%）等三項表示有較高的需求；40-49 歲的受試者對於解決日常生活問題、融入社會的課程（佔 58.1%）、規劃退休生活的課程（佔 73.3%）、退休後自我成長的課程（佔 63.9%）、運用社區資源的課程（佔 64.2%）、管理自己健康的課程（佔 82.9%）等五項表示有較高的需求。

50-59 歲的受試者對於醫療保健、身心健康的課程（佔 73.5%）、人際關係與互動的課程（佔 63.2%）、活到老學到老的課程（佔 74.4%）、安排休閒娛樂的課程（佔 59.2%）、基本法律常識的課程（佔 69.1%）、運用新科技(如：手機、電腦)的課程（佔 61.9%）等六項表示有較高的需求；60 歲（含）以上的受試者對於各項課程的需求程度，並未有高於其他世代的需求。

另一方面，不同世代對於退休前教育的參與意願，介於 49.8%~62.0%之間，其中以 20-29 歲的受試者參與意願最低，以 40-49 歲受試者的參與意願最高。

(五) 不同世代對於退休前教育的學習方式、何時提供有不同的看法

不同世代對於退休前教育的學習方式有不同的看法，20-29 歲偏好網路學習方式，30-39 歲、40-49 歲、50-59 歲偏好專題演講方式，60 歲（含）以上則偏好座談（含小組討論方式）；此外，不同世代對於何時提供退休前教育的看法也有差異，20-29 歲偏好退休前二至三年提供，30-39 歲、40-49 歲偏好退休前一年提供，50-59 歲偏好退休前半年提供，60 歲（含）以上則表示沒有意願。至於不同世代退休前教育的上課時間、學習地點、由誰提供之看法則相當一致，均偏好利用星期六、在社區大學、由政府提供退休前教育。

(六) 不同性別、年齡、教育程度和職業，對於退休前教育的需求有所不同

男性在整體、學會共同生活及學會照顧自我等三個層面的退休前教育需求高於女性。20-29 歲、30-39 歲、40-49 歲、50-59 歲各組的學習需求均高於 60 歲（含）以上的受試者。教育程度為「大學/專科」、「研究所(含)以上」組對「整體學習需求」的感受大於「國小(含)以下」的受試者。從事非技術工、體力工的受試者，對於退休前教育的整體需求方面，皆低於其他職業之受試者，顯示受試者會因性別、年齡、教育程度、職業的不同而在學習需求上有所差異。

(七) 不同年齡、教育程度、職業、月收入有不同的參與意願

40-49歲的參與意願高於60歲（含）以上的受試者，「研究所(含)以上」受試者的參與意願高於「國小(含)以下」的受試者，從事非技術工、體力工的受試者，在對退休前教育的參與意願方面，皆低於其他職業之受試者，月收入在60001元~80000元的受試者，對於退休前教育的參與意願高於月收入20000元（含）以下的受試者，顯示受試者會因年齡、教育程度、職業、月收入的不同而在參與意願上有所差異。

二、建議

本研究根據上述結論，擬針對政府機關、成人及高齡教育機構機構提出以下建議。

(一) 針對政府機關之建議

1. 宣導退休前教育的重要性，引發社會大眾對於此一議題之重視

根據研究結論一、二得知，受試者對於退休前教育的需求及其參與意願均為中等程度，由於退休前教育之實施已受到先進國家的重視，本研究建議政府機關宜加強宣導退休前教育的重要性，以期引發社會大眾對於此一議題之關切，鼓勵社會大眾為退休生活預作規劃與準備，從而提高其學習需求與參與意願。

2. 將退休前教育納入終身學習體系的實施範疇之一

根據研究結論三得知，受試者一致表示應由政府提供退休前教育，儘管目前政府相關部會已分別在老人福利法、邁向高齡社會老人教育政策白皮書中明訂，應提供退休準備教育，為能逐步落實此一作為，本研究建議將退休前教育納入終身學習體系的實施範疇，並整合相關部會的資源，於退休前一年提供完備的退休前準備教育活動

3. 針對特殊對象提供量身訂作的退休前教育課程

根據研究結論四、六得知，相較於其他世代而言，40-49 歲對於退休前教育的參與意願較高，而 60 歲（含）以上者的學習需求與參與意願均較低。有鑑於學習權之考量，本研究建議政府機關在規劃退休前教育政策時，宜優先以 40-49 歲為實施對象，一方面符應其高度的參與意願，二方面也間接鼓勵屆齡退休者參與退休前教育之相關課程。

（二）針對成人及高齡教育機構之建議

1. 退休前教育納入社區大學的開設課程之規劃

根據研究結論一、三得知，受試者偏好在社區大學，利用星期六以專題演講方式參與退休前教育，而且，受試者對於如何管理自己的健康、如何活到老學老到、如何規劃退休生活、醫療保健和身心健康、基本法律常識等五項課程有較高的學習需求，因此，本研究建議社區大學宜將退休前教育納入開設課程之規劃，並將上述需求規劃一系列的課程，以滿足受試者對於退休前教育的需求。

2. 考量不同世代的學習需求與偏好，作為開設課程之參考依據

根據研究結論四、五得知，不同世代對於退休前教育有不同的需求，而且對於退休前教育的學習方式、何時提供也有不同的看法。基於成人學習者高度異質性之考量，本研究建議社會教育機構宜根據不同世代的學習需求進行課程規劃，初期以專題演講、座談(含小組討論)方式進行，並逐步開發網路學習方式，以期滿足不同世代的學習需求與偏好。

3. 針對相對弱勢的世代，提供參與學習的誘因

根據研究結論六、七得知，從事非技術工、體力工的受試者，在學習需求和參與意願方面，均低於其他職業類別者，再加上，月收入在 20,000 元以下者的參與意願也相對較低，基於退休前教育係由政府部門所提供的公共資源，因此，本研究建議社會教育機構宜針對相對弱勢的世代加強宣導，並提供參與學習的誘因，以期消弭不同世代享有學習資源的差異性，進而藉由退休前教育的參與，提升其生活品質。

柒、計畫成果自評

一、研究內容與原計畫相符程度

原計畫的研究目的包括：探討退休前教育的意涵與層面、調查不同世代者對於退休前教育實施方式之看法，包括：偏好的學習方式、上課時間、學習地點、何時提供退休前教育、由誰提供退休前教育、調查不同世代者對於退休前教育的需求和參與意願，以及提供成人及高齡教育機構開設課程、教師教學內容或是成人自我學習之參考。本研究內容扣緊以上研究目的而進行，因此，研究內容與原計畫大致符合。

二、達成預期目標情況

原計畫預期完成之工作項目	達成預期目標情況
完成退休前教育內涵、層面等相關文獻，以及相關研究之探討，以作為發展研究工具之知識基礎。	已達成
完成研究工具之編制，包括：退休前教育需求、參與意願及實施方式調查問卷。	已達成
完成1074通電話訪問，調查社會大眾對於退休前教育需求、參與意願及實施方式之看法。	已達成
完成統計數據分析，並彙整相關資料，撰寫研究報告。	已達成
預期可以有一至二篇TSSCI或TSSCI觀察名單之研究報告。	仍在進行中
補充現有成人及高齡相關領域中，喚起社會大眾對於退休前教育議題之重視，以實際的研究成果呼應活到老學到老的終身學習理念，進而提升高齡者的生活品質。	已達成
提供成人及高齡教育領域一個新的議題，對於成人及高齡教育機構開設課程、教師教學內容，以及成人進行自我學習等方面，能提供實用的參考；同時也提供政府相關單位研擬高齡社會因應對策之依據。	已達成

三、研究成果之學術或應用價值

從世代差異的觀點，分析退休前教育的實施及其內涵，在我國逐步邁向高齡化社會頗具時代意義，本研究結果不論在理論或實務領域中，均具有學術及應用之參考價值。

四、是否適合在學術期刊發表

因為本研究堪稱國內第一篇針對不同世代分析退休前教育所做的研究，其結果相當適合發表在學術期刊，研究者將在完成結案報告後，將本研究結果發表於合適的學術期刊。

五、主要發現或其他有關價值

本研究的主要目的在於從世代差異的觀點分析退休前教育的實施及其內涵。採電話訪問進行1074份問卷調查，研究發現：受試者對於退休前教育的需求為中等程度；受試者對於退休前教育有中等程度的參與意願；受試者偏好在社區大學，利用星期六以專題演講方式，在退休前一年由政府提

供退休前教育；不同世代對於退休前教育有不同的需求，以40-49歲受試者對於退休前教育的參與意願最高；不同世代對於退休前教育的學習方式、何時提供有不同的看法；不同性別、年齡、教育程度和職業，對於退休前教育的需求有所不同；不同年齡、教育程度、職業、月收入有不同的參與意願。

本研究在上述發現的基礎上，針對政府機關、成人及高齡教育機構提出以下建議。首先，針對政府機關之建議，包括：宣導退休前教育的重要性，引發社會大眾對於此一議題之重視；將退休前教育納入終身學習體系的實施範疇之一；針對特殊對象提供量身訂作的退休前教育課程。其次，針對成人及高齡教育機構之建議，包括：退休前教育納入社區大學的開設課程之規劃；考量不同世代的學習需求與偏好，作為開設課程之參考依據；針對相對弱勢的世代，提供參與學習的誘因。

捌、參考文獻

一、中文部分

- 內政部 (2007a)。近年我國老年人口數一覽表，2007年11月25日，取自
<http://sowf.moi.gov.tw/04/07/95老人人口數一覽表.xls>
- 內政部 (2007b)。主要國家老化指數。2007年11月9日，取自
<http://www.moi.gov.tw/stat/index.asp>
- 王宏彰 (2005)。不同世代國民小學教師工作價值觀與休閒需求關係之研究。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文，未出版，高雄。
- 王叢桂 (1992)。社會轉型中之工作價值變遷研究—行政院國家科學委員會研究計畫成果報告。台北：東吳大學。
- 王叢桂 (2005)。價值轉變的趨勢與影響因素的探討—世代價值的差異。公訓報導，118，7-9。
- 田蘊祥 (2007)。世代因素對公務人員工作壓力影響之實證分析。淡江人文社會學刊，29，61-92。
- 李宗派 (2005)。探討退休政策之國際趨勢。社區發展季刊，112，168-178。
- 林美和 (1994)。教育老人學的發展及其研究領域初探。載於教育部社教司 (主編)，老人教育 (頁19-52)。台北：師大書苑。
- 林麗惠 (2004)。高齡者生活滿意度之調查研究。玄奘社會科學學報，2，45-84。
- 邱天助 (1993)。教育老年學。台北：心理。
- 吳玉玲 (2005)。關務人員核心能力世代差異研究。台北大學公共行政暨政策學系碩士論文，未出版，台北。
- 吳淑娟 (1992)。大台北地區大學教職員對退休前教育之需求研究。國立台灣師範大學社會教育研究所碩士論文，未出版，台北。
- 涂明珠 (2007)。不同世代國中教師工作價值觀與工作投入關係之研究。輔仁大學教育領導與發展研究所碩士論文，未出版，台北。
- 陳金貴 (1998)。公務人員世代差異管理的探討。公務人員月刊，19，10-19。
- 黃政傑 (1994)。老人教育課程的設計。載於教育部社教司 (主編)，老人教育 (頁53-88)。台北：師大書苑。
- 黃富順 (1994)。老人教育的意義、目的及其發展。載於教育部社教司 (主編)，老人教育 (頁1-17)。台北：師大書苑。
- 蔡秀涓 (2004)。世代因素對公務人員工作價值觀影響之實證分析：以考試院暨所屬機關為例。東吳政治學報，18，41-67。
- 蔡培村 (1993)。運用退休教師人力推展成人教育可行性之研究。載於教育部社教司 (主編)，成人教育專集之成人教育研究摘要第三集。台北：教育部。
- 蕭君華、鄭如伶 (2006)。六、七年級生之工作價值觀與工作滿意度關係之研究。萬能學報，11，87-102。
- 蕭雪玲 (1999)。國民小學退休前教師退休態度、退休準備及退休前教育需求之調查研究。新竹師院國民教育研究所論文集，4，248-260。

二、西文部分

- Atchley, R. C.(1976). *The sociology of retirement*. Massachusetts: Schenkman Publishing Company.
- Beutner, G. & Cryns, A. G.(1979). *Retirement: differences in attitudes, preparatory behavior and needs perception among male and female university employees*. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 183981)
- Bronfenbrenner, U.(1979). *The ecology of human development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Carey, K. L.(1979). *Preretirement education resource materials bibliography*. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 173642)
- Cavanaugh, J. C.(1999). Theories of aging in the biological, behavioral and social sciences. In J. C.

- Cavanaugh & S. K. Whitbourne(Eds.), *Gerontology: an interdisciplinary perspective*. New York: Oxford University Press.
- Connolly, J.(1992). Participatory versus lecture/discussion preretirement education: a comparison. *Educational gerontology*, 18(4), 365-379.
- Crouse, J. S.(1979). *Organization and implementation of preretirement education programs*. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 185409)
- Delrie, K. A. & Rhodes, P. C.(1996). PREP your employees for retirement. *Pension management*, 32(5), 34-37.
- Durrant, A. E.(1988). *The effects of preretirement workshop participation on women's retirement knowledge, anxiety levels and planning behaviors*. Unpublished doctoral dissertation, Tennessee State University.
- Fillenbaum, G.(1977). Retirement planning programs at what age and for whom? In R. B. John & C. R. Wingrove(Eds.), *Let's learn about aging*. Massachusetts: Schenkman Publishing Company.
- Foreman-Scott, B.(1992). *Carl G. Jung's development tasks for the second half of life and education*. AAC9321739.
- Glamser, F. D.(1981). The impact of preretirement programs on the retirement experience. *Journal of gerontology*, 36(2), 244-250.
- Havighurst, R. J.(1972). *Developmental tasks and education*(3rd ed.). New York: David McKay.
- Henry, N. J.(1989). *A qualitative study about perceptions of lifestyle and life satisfaction among older adults*. Unpublished doctoral dissertation, Syracuse University.
- Hohu, M. K.(1979). *Preretirement and retirement education: a leadership training guide*. Unpublished doctoral dissertation, University of Northern Colorado.
- Hunter, W. W.(1968). *A longitude study of preretirement education*. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 024869)
- Jarvis, P.(1980). Preretirement education: design and analysis. *Adult education*, 53(1), 14-19.
- Jurkiewicz, C. L. & Brown, R. G. (1998). GenXers v.s. Boomers v.s. Matures: generational comparisons of public employee motivateon. *Review of public personnel administration*, 18(4), 18-37.
- Kamouri, A. L. & Cavanaugh, J. C.(1986). The impact of preretirement education programs on workers' preretirement socialization. *Journal of occupant behavior*, 7(3), 245-256.
- Kaye, L. W., & Monk, A.(1984). Sex role traditions and retirement from academe. *Gerontologist*, 24(4), 420-426.
- Kirwan, E. C.(1993). *Perceived needs of retirees for preretirement planning programs*. Unpublished doctoral dissertation, University of Manitoba.
- Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigeneration employees: strategies for effective management. *The health care manager*, 19(1), 65-76.
- Langlieb, K. R.(1987). *The effects of retirement-leisure counseling on leisure and retirement attitude*. Unpublished doctoral dissertation, Kansas State University.
- Lamdin, L & Fugate, M.(1997). *Elder learning: new frontier in an aging society*. AZ: The Oryx Press.
- Lee, N. P.(1984). *The effects of preretirement counseling on adjustment to retirement*. Unpublished doctoral dissertation, Washington State University.
- Lennon, A. O.(1984). *An analysis of preretirement planning needs*. Unpublished doctoral dissertation, University of Oklahoma.
- Lumbard, J.(1985). Issues for preretirement education. *Convergence: an international journal of adult education*, 18(1-2), 43-49.
- Lumsden, D. B.(1977). *Preretirement education. Information series No. 112*. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 149182)
- Lynch, J. H.(19789. Preretirement education: issues nomenclature and methodology, *education gerontology*, 4(4), 315-331.
- Makino, N. & Susaki, Y.(1992). *Current status of preretirement education programs and participants assessment in Japan*. Unpublished doctoral dissertation, Japan Women's University.
- Makino, N.(1994). Preretirement education and life planning programs in Japan. *Educational gerontology*, 20, 503-510.
- Mannheim, K. (1997). The problem of generations. In *Essays on the sociology of knowledge*, 176-322. London: Routledge & Legan Paul.

- Mattingly, S. J.(1989). *A study of the characteristics of college students over age 65*. Unpublished doctoral dissertation, The University of Texas at Austin.
- McCluskey, N. G. & Edgar, F. B.(Eds.)(1981). *Aging and retirement: prospects, planning and policy*. California: Sage Publications.
- MFAAA(1995). *White house conference on aging: history*. Retrieved September 29, 2007, from <http://www.mfaaa.org/events/whcoa/history.html>
- Neugarten, B. L.(1979). Time, age and the life cycle. *American Journal of Psychiatry*, 136, 887-894.
- Nusberg, C.(1984). Preretirement education: current international approaches and future prospects. *Ageing International*, 11(3), 7-12.
- Olson, S. K.(1981). Current status of corporate retirement preparation programs. *Aging and work*, 4(3), 175-187.
- Osgood, N. J.(1985). Education and training opportunities: an analysis of recommendations of the 1981 White House conference on aging. In T. Tedrik(Eds.), *Aging: issues and policies for the 1980s*, 146-165. NY: Praeger Publishers.
- Peterson, D. A.(1983). *Facilitating education for older learners*. California: Jossey-Bass Inc.
- Phillipson, C.(1983). *Unemployment and redundancy: implication for preretirement education*. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 248334)
- Phillipson, C.(1985). Preretirement education: a survey of current problems in Britain and the USA. In F, Glendenning(Eds.), *Educational Gerontology: International perspective*, 142-156. Australia: Croom Helm.
- Powell, M. F.(1985). A program of life-coping life skills training through interdisciplinary group process. *Journal of Group Psychotherapy, Psychodrama & Sociometry*, 38, 23-34.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Rowen, R. B. & Wilks, C. S.(1987). Preretirement planning: a quality of life issues for retirement. *Employment Assistance Quarterly*, 2(4), 45-56.
- Schein, E. H.(1978). *Career dynamics: adult development and aging*. Boston: Little Brown.
- Scott, F. G.(1979). *A research study of retirement preparation program*. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 178747)
- Scott, D. M.(2002). *An investigation of the relationship among life-skills, self-esteem, and well-being in adults*. Unpublished doctoral dissertation, Louisiana Tech University.
- Siegel, S. R. & Rees, B. Y.(1992). Preparing the public employee for retirement. *Public personnel management*, 21(1), 89-100.
- Smola, R. W. & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: revisiting generational work values for the new Millennium. *Journal of organizational behavior*, 23, 363-382.
- Talento, B. N.(1984). *The impact of lifelong learning on the life satisfaction of the older adult*. Unpublished doctoral dissertation, Claremont Graduate School.
- Tiberi, D. M.(1978). A comparative analysis of four preretirement education models. *Educational gerontology*, 3(4), 355-374.
- Walker, I.(1987). Preretirement education: current responses and provision. *Adult education*, 60(1), 34-40
- Weston, M. (2001). Coaching generations in the workplace. *Nursing administration quarterly*, 25(2), 11-21.
- WHO(2002). Active ageing: a policy framework. September, 18, 2007, retrieved from http://whqlibdoc.who.int/hq/2002/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf
- Wimmer, R. & Dominick, J.(2006). *Mass Media Research: An Introduction*, Belmont, CA: Wadsworth Publishing Co.
- Wooldridge, C.(1996). Ohio university on-campus preretirement education programs: a case study. *CUPA Journal*, 46(4), 33-40.
- Zemke, R., Raines, C. & Filipczak, B. (2000). *Generations at a work: managing the clash of Veterans, Boomers, Xers and NeXters in your workplace*. New Work, N.Y.: AMACOM.

