

我國管理碩士對管理碩士教育目標的看法

——兼比較中美管理碩士觀點的異同

黃俊英

(作者為本校企業管理研究所專任副教授)

壹、研究動機與目的

隨着經濟的發展，企業規模不斷擴大，管理作業日趨龐雜，對高級專業管理人才的需要日益迫切，爲了配合企業和社會各界的需要，在過去幾年中，國內管理研究所一直在快速成長。民國五十二年政治大學企業管理研究所成立，爲國內第一個管理研究所，接着成大、交大、淡江、台大和大同工學院等院校亦先後設立管理研究所，頒授碩士學位，其中淡江管理科學研究所和政大企業管理研究所還設有博士班。

近幾年來，各校的管理研究所均大事擴大，研究生人數急劇增加，如政大企管所在民國五十三年開始招生時，只招收十名研究生，但到六十五年 and 六十六年，每年招生名額已達六、七十名。各校管理研究所的畢業生人數亦逐年增加，據粗略估計，截至民國六十五年底爲止，上述這五個管理研究所培育出來的管理碩士已達四百名以上。

國內管理研究所的發展如此快速，究竟管理碩士教育發展的方向應如何，自爲企業界和管理教育界所關切，也是目前正在接受管理碩士教育的研究生和將來想到國內的管理研究所碩士班進修之學生所密切注意和關注的一個問題。國內的管理研究所因設立的時間有先後之分，設立的動機和背景、學校的條件、主持人的管理教育哲學等等恐亦有所不同，因此，對管理碩士教育目標的看法不盡相同，對管理碩士教育達成目標的成效如何，大家的評價亦不見得一致，於是乎，各個管理研究所碩士班的課程安排、授課方式，以至於對管理碩士的期望等各方面都難免會發生差異。

我國管理碩士對管理碩士教育目標的看法——兼比較中美管理碩士觀點的異同

由於管理碩士在管理研究所研讀至少有兩年之久，對管理碩士教育的目標以及管理碩士教育在達成各個目標上的成效如何，體驗可能比較深切，由他們以自身的體驗，現身說法，來表示他們對管理碩士教育的目標以及管理碩士教育能否有效達成其目標的看法，相信對今後為確立或修訂管理碩士教育的目標、改善課程安排及授課方式等，都將有其積極性的意義。

美國賓州州立大學企業管理碩士系主任韓布里克(D. Hambrick)曾於一九七三年向美國某一州立大學的企業管理碩士(MBA)做過一次問卷調查(發出三五〇份問卷，收回一八六份，回件率五三%)，詢問他們對企管碩士教育目標的看法。受訪者都是畢業已經二年到十年的企管碩士，受訪時在各種企業機構及非營利組織中担任中層及高層管理職位。(註一)國內的管理研究所受美國企管研究所教育之影響甚大，在許多方面多師法美國大學的企管碩士教育，因此，美國企管碩士對管理碩士教育目標的看法如何，與我國管理碩士的觀點是否一致，似亦值得加以比較研究。

基於以上的認識，本研究的目的有三：

1. 瞭解我國管理碩士對管理碩士教育目標的看法。
2. 從管理碩士本身的體驗，來瞭解國內管理碩士教育在達成其各個教育目標的成效。
3. 比較中、美兩國的管理碩士教育目標的觀點。

貳、研究方法

1. 樣本：

本研究以國內管理研究所碩士班之畢業生為調查對象，對政大、交大、成大、淡江及台大等五個院校管理研究所於民國六十五年十二月以前畢業之管理碩士(服役及出國者除外)發出問卷，計發出三四二份問卷，其組成如下：

政治大學	企業管理研究所	176份	51.46%
交通大學	管理科學研究所	64	18.42
成功大學	工業管理研究所	62	18.13

淡江學院	管理科學研究所	36	10.53
台灣大學	商學研究所	5	1.46
合計		342份	100.00%

問卷於民國六十六年元月下旬發出，二月底截止收件時，因地址錯誤或無人收件而遭退回者計一三份，故實發問卷為三二九份，收回一七六份，其中八份因填寫不詳作廢，可用問卷計一六八份，佔實發問卷之五一・〇六％。

有效回件者中，自研究所碩士班畢業之後，擔任專任工作（服役除外）之年數分別自一年以下到十年不等，其中以一到二年者最多，佔二五％，一年以下者次之，佔二二％，二到三年者再次之，佔一八・五％，七年以上者為數甚少，不到六％，此似可反映早期之碩士畢業生為數甚少而近幾年快速擴增的事實。

在校主修課程方面（可主修兩科以上），回件者以主修行銷（三三・三％）、財務和會計（二八・六％）、數量方法（二四・四％）、生產管理（二〇・八％）及一般管理（二〇・八％）者居多。在受訪當時所從事工作之性質（有的工作具有兩種以上的不同性質）以財務會計（二六・八％）、行銷（二五％）和研究發展（二三・八％）者居多。

至於所從事之行業別則以電子電機業（一八・五％）、學校（一四・三％）、金融業（一三・七％）、化工業（一一・九％）者較多。所服務機構的規模大小以大規模機構（員工人數在四百人以上）者最多，佔五一・二％，中小規模（員工五〇—二〇〇人）者次之，佔二二・六％。所屬機構以在國人民營機構服務的最多，達四五・八％，其次為公營企業（一七・八％）及學校（一四・九％）。

2. 教育目標與評點尺度

為瞭解國內管理碩士對管理碩士教育的看法，我們先列出十三個一般人所提到的目標，這十三個目標與前述韓布里克之研究中所採用的目標相同，我們之所以採用這十三個目標，其理由有二：

(1) 從與一些管理研究所的教師、碩士班研究生、管理碩士及企業經理的非正式訪問交談中，我們發覺這十三個目標已足以包括一般人對於管理碩士教育目標的所有觀點。

(2) 採用與韓布里克研究中所採用者相同的這十三個目標，可便於比較中、美兩國之管理碩士對管理碩士教育目標的看法。受訪者的意見係用一個五點的評點尺度來收集。先請受訪者在此一尺度上表示在他的心目中各個目標的重要程度，數字愈大表示該一目標愈重要，數字愈小表示愈不重要。【1表示「完全不重要」，5表示「非常重要」，3或可表示「普通重要」。

另外，爲了想瞭解受訪者在校時所受的管理碩士教育對這十三個目標的達成幫助的程度如何，受訪者亦被要求在一個同樣的評點尺度上表示他的看法。【如果認爲在校時所接受的管理碩士教育對某一目標的達成，毫無幫助，則圈選1，圈選的數字愈大，表示幫助的程度愈大，如果認爲幫助的程度普通，可圈選3，如認爲非常有幫助，則圈選5】。

從上述受訪者對這十三個目標的重要程度以及達成目標的幫助程度的評點，我們可以獲知管理碩士對於管理碩士教育目標的看法，也可以獲知從這些國內管理研究所所培育出來的碩士畢業生的觀點看來，國內管理碩士教育在達成各個教育目標上的成效。

由於韓布里克研究中所用的評點尺度與本研究所用者亦相同，故可比較中、美管理碩士對各個目標之重要性之平均評點。除比較中、美管理碩士之平均評點的大小外，亦利用肯得爾 (M. Kendall) 的等級相關係數 (τ , tau) 來比較這兩個樣本對各目標重要性之等級次序。

叁、資料之分析

一、管理碩士教育目標的重要程度：

在同伴之管理碩士心目中，各個管理碩士教育目標的重要程度，彙總如表1所示。從表1中可看出，受訪者認爲「培養分析的能力」、「培養發掘問題的能力」和「培養創造性解決問題的能力」是最重要的三個目標，其平均評點均在四·五以上。受訪者認爲最不重要的目標是「擔任基層職位的教育訓練」，其他如「了解企業的政治、社會及經濟環境」、「提供有關企業實務的知識」和「培養從事管理工作的興趣與熱忱」等等，相對而言，亦被認爲是較不重要的目標。

就整體來看，除了「担任基層職位的教育訓練」這個目標的平均評點（二·八）稍低於評點尺度的中點數3之外，其他十個目標的平均評點均超過3，似可說明在接受調查的管理碩士的心目中，一般認為管理碩士教育有許多值得追求的重要目標。

表 1：管理碩士對管理碩士教育目標之重要性之評點

目 標	平均評點*	標準差	等級**
(1) 培養發掘問題的能力	4.6	.77	2
(2) 培養創造性解決問題的能力	4.5	.89	3
(3) 培養書面及口頭意見溝通的能力	4.3	.87	4
(4) 培養從事管理工作的興趣與熱忱	3.6	1.17	10
(5) 担任基層職位之教育訓練	2.8	1.17	13
(6) 為日後担任中層或高層管理職位之教育	3.9	.94	7
(7) 提供有關企業實務的知識	3.6	1.15	11
(8) 了解企業的政治、社會及經濟環境	3.5	.98	12
(9) 培養執行既定決策，達成任務的能力	3.9	1.06	8
(10) 培養分析的能力	4.6	.69	1
(11) 培養領導能力	4.2	.95	5
(12) 培養在被攻擊的情況下沉着應變的能力	3.8	1.14	9
(13) 提供在整個事業生涯中自我教育的觀念和工具	4.1	.99	6

*最低之評點為 1，表示「完全不重要」，最高之評點為 5，表示「非常重要」。

**等級之數字愈小，表示重要程度愈高，1 表示最重要，2 次之，依此類推，13 表示最不重要。

我國管理碩士對管理碩士教育目標的看法——兼比較中美管理碩士觀點的異同

二、管理碩士教育對達成教育目標的功効：

受訪者認為在校所受的管理碩士教育對達成上述十三個目標的幫助程度彙總如表2。從表2中可看出回件之管理碩士認為國內管理碩士教育對達成「培養分析的能力」這個目標的幫助程度最大(平均評點為四·〇)，其次為對達成「提供在整個事業生涯中自我教育的觀念和工具」這個目標的幫助；其他如「為日後担任中層或高層管理職位之教育」和「培養發掘問題的能」也被認為是學校的管理碩士教育比較有功效的兩個目標。至於受訪者認為在校所受教育比較沒有幫助的是「担任基層職位的教育訓練」、「培養在被攻擊的情況下沉着應變的能力」和「提供有關企業實務的知識」等這幾個目標。

表2：管理碩士教育對達成各個目標的幫助程度

目 標	平均評點*	標準差	等級**
(1) 培養發掘問題的能力	3.5	1.00	4
(2) 培養創造性解決問題的能力	3.4	.98	5
(3) 培養書面及口頭意見溝通的能力	3.2	.96	7
(4) 培養從事管理工作的興趣與熱忱	3.3	1.05	6
(5) 担任基層職位之教育訓練	2.5	1.11	13
(6) 為日後担任中層或高層管理職位之教育	3.5	.95	3
(7) 提供有關企業實務的知識	2.6	.93	11
(8) 了解企業的政治、社會及經濟環境	2.8	1.01	9
(9) 培養執行既定決策、達成任務的能力	3.0	1.00	8
(10) 培養分析的能力	4.0	.98	1
(11) 培養領導能力	2.7	1.00	10
(12) 培養在被攻擊的情況下沉着應變的能力	2.5	.99	12
(13) 提供在整個事業生涯中自我教育的觀念和工具	3.7	1.13	2

*最低之評點為1，表示「毫無幫助」，最高之評點為5，表示「非常有幫助」。

**等級之數字愈小，表示幫助程度愈大，1表示最有幫助，2次之，依此類推，13表示最沒有幫助。

就整體而言，在校所受管理碩士教育對達成十三個目標當中的八個目標的幫助程度的平均評點大於或等於評點尺度的中點數3，對達成另外五個目標的幫助程度的平均評點小於3。一般說來，在受訪者的心目中，在校所受的管理碩士教育對達成各個目標的幫助程度似介於「稍有幫助」和「有幫助」之間。

三、重要程度與幫助程度之等級相關：

比較表1及表2最右——欄——等級欄——之等級次序，似乎可感覺到各目標之重要程度的等級與管理碩士教育對達成各目標之幫助程度的等級二者間具有相當程度的一致性，譬如「培養分析的能力」這一個目標，在重要程度方面居於第一位，在幫助程度方面也居第一位，而「擔任基層職位之教育訓練」這個目標，在重要程度和幫助程度方面均敬陪末座。

利用肯得爾的等級相關係數來衡量這兩個等級相關的程度，得等級相關係數為○·五六四一，變異數為○·○四四一六，經檢定結果，在百分之一的顯著水準下，這兩個等級具有顯著的相關。

四、中、美管理碩士對教育目標看法的比較：

爲了比較中美管理碩士對管理碩士教育目標的看法，將本研究所得之國內管理碩士對各目標重要性之平均評點與等級，與韓布里克研究所得之美國某大學企管碩士對各目標之重要性之平均評點及等級次序，列表於表3和表4。

從表3中可看出，一般說來，中美管理碩士對各個教育目標之重要性的評價，差異似不太大。如就個別目標來比較，兩國的受訪者對「培養發掘問題的能力」和「培養書面及口頭意見溝通的能力」這兩個目標的平均評點完全相同，差異最大的是在「培養從事管理工作的興趣與熱忱」這個目標，中國管理碩士對此一目標之重要性的評價比美國企管碩士的評價要高出不少。

表 3：中美管理碩士對管理碩士教育目標重要性之評點

目 標	平均評點		
	中 國*	美 國**	相 差 (1-2)
(1)培養發掘問題的能力	4.6	4.6	0
(2)培養創造性解決問題的能力	4.5	4.3	+0.2
(3)培養書面及口頭意見溝通的能力	4.3	4.3	0
(4)培養從事管理工作的興趣與熱忱	3.6	2.8	+0.8
(5)擔任基層職位之教育訓練	2.8	3.2	-0.4
(6)為日後擔任中層或高層管理職位之教育	3.9	3.8	+0.1
(7)提供有關企業實務的知識	3.6	4.1	-0.5
(8)了解企業的政治、社會及經濟環境	3.5	3.6	-0.1
(9)培養執行既定決策、達成任務的能力	3.9	4.3	-0.4
(10)培養分析的能力	4.6	4.1	+0.5
(11)培養領導能力	4.2	3.7	+0.5
(12)培養在被攻擊的情況下沉着應變的能力	3.8	3.9	-0.1
(13)提供在整個事業生涯中自我教育的觀念和工具	4.1	3.7	+0.4

*根據本研究之調查結果

**根據D. Hambrick 之研究結果

表 4：中美管理碩士對管理碩士教育目標重要性之等級次序

等級	中 國	美 國
1	培養分析的能力	培養發掘問題的能力
2	培養發掘問題的能力	培養創造性解決問題的能力
3	培養創造性解決問題的能力	培養書面及口頭意見溝通的能力
4	培養書面及口頭意見溝通的能力	培養執行既定決策、達成任務的能力
5	培養領導能力	提供有關企業實務的知識
6	提供在整個事業生涯中自我教育的觀念和工具	培養分析的能力
7	為日後担任中層或高層管理職位之教育	培養在被攻擊的情況下沉着應變的能力
8	培養執行既定決策、達成任務的能力	為日後担任中層或高層管理職位之教育
9	培養在被攻擊的情況下沉着應變的能力	培養領導能力
10	培養從事管理工作的興趣與熱忱	提供在整個事業生涯中自我教育的觀念和工具
11	提供有關企業實務的知識	了解企業的政治、社會及經濟環境
12	了解企業的政治、社會及經濟環境	担任基層職位之教育訓練
13	担任基層職位之教育訓練	培養從事管理工作的興趣與熱忱

從表 4 的等級次序，我們可以感覺到中美管理碩士對各個目標的重要性的等級，具有相當高的一致性，等級次序相差較大的是在「提供有關企業實務的知識」和「培養分析的能力」這兩個目標上。

同樣我們也利用肯得爾的等級相關係數來衡量其相關的程度，得等級相關係數為 0.4872，變異數為 0.04416

我國管理碩士對管理碩士教育目標的看法——兼比較中美管理碩士觀點的異同

，經檢定結果，在百分之五的顯著水準下，中國管理碩士對各目標重要性的等級次序與美國企管碩士的等級次序是一致的。

肆、摘要

爲了要瞭解我國管理碩士對管理碩士教育目標的看法和國內管理碩士教育在達成其教育目標上的成效，本研究向國內五所大專院校的管理研究所碩士班畢業生（服役及出國者除外）進行一項問卷調查。

研究結果指出：就整體而言，在受訪的管理碩士心目中，管理碩士教育應追求的重要目標有好幾個，其中以「培養分析的能力」、「培養發掘問題的能力」和「培養創造性解決問題的能力」是最重要的三個目標，而「擔任基層職位的教育訓練」則是被認爲最不重要的一個目標。

受訪者認爲在校所接受的管理碩士教育對達成「培養分析的能力」這個目標的成效最大，其次爲對達成「提供在整個事業生涯中自我教育的觀念和工具」這個目標的幫助；被認爲學校的管理碩士教育比較沒有成效的是「擔任基層職位的教育訓練」、「培養在被攻擊的情況下沉着應變的能力」和「提供有關企業實務的知識」等這幾個目標。

爲了瞭解中美兩國的管理碩士對管理碩士教育目標的看法有什麼異同之處，將本研究之結果與韓布里克向美國某一州立大學企管碩士所做的一項調查結果相比較，我們發現，中美的管理碩士對各個管理碩士教育目標之重要程度的評價，差異並不大，差異最大的是在「培養從事管理工作的興趣與熱忱」這個目標上，中國管理碩士對此一目標之重要性的評價比美國企管碩士的評價爲高。就各個目標的相對重要性來比較，我們發現中國管理碩士對各目標之重要性的等級次序與美國企管碩士的等級次序是頗爲一致的。

註1：D. C. Hambrick, 'What Should an MBA Program Be?', MSU Business Topics, Spring 1975, PP41-47.

（本研究承政大企管所研究生王治平、沈文恕、李仁芳及張愛華協助收集及分析資料，特此致謝）