

國立台灣師範大學公民教育與活動領導學系
碩士論文

指導教授：張雪梅 博士

大學生工讀及其與受聘能力關係研究—
以台北地區八所公私立大學為例

研究生：王淑嫵 撰
中華民國九十八年六月

謝 誌

沒想到這麼快就要寫謝誌了，雖然這一天也曾讓我殷切期盼了許久，但真正來臨時，竟又是讓人如此地百般不捨。

回想這二年來研究所的學習之旅，對於我這位與一般生相比有點超齡的成年學生而言，是充滿著辛苦與挫折，但卻又讓我深覺幸福與感恩。能夠有幸在此遇見人生中的良師—張雪梅老師，從其身上所學習到的，不僅僅是學務的專業知識，更受惠於老師做人處事、教育子女等方面的教導，亦感動於老師對學生無盡的付出。

尤其感謝雪梅老師對於我論文的指導，從邏輯的思考、寫作的技巧、結構的鋪陳、章節的環扣等，都使我獲益良多，讓我從一開始對論文的陌生與擔憂，而逐漸找尋到撰寫及努力的方向。而寫論文的過程就像是由一連串的考驗所組成，且每一階段都有不同的問題等待著自己去解決與學習。

也非常感謝田秀蘭老師和陳世佳老師，願意在百忙之中擔任我的口試委員及在問卷專家效度上的指導，由於二位老師所提供之明確且寶貴建議，讓我的論文能更加地嚴謹與豐富。還有感謝胡蘭沁老師、游艷麗主任、麗珠學姐、惠敏姐於專家效度上的協助；還有家榮學長、大齡學姐、秀雯學姐以及不斷支持、鼓勵我的芬茹，您們於問卷發放上給予我極大的幫助，真得非常的感謝！

另外特別感謝黃玉老師，於這二年中所投下的震撼教育，彷彿瞬間炸開我狹隘的思維，開拓了多元的視野，老師對於學務的熱忱與活力亦永植我心。也謝謝沈六老師、廖添富老師、何英奇老師、林佳範老師、劉秀嫚老師、呂建政老師、郭文夫老師於學術上的教導，此外也感謝學業指導教授林安邦老師，對於我的關心與鼓勵。

接著要感謝時時給予我協助的雅雯學姐和育齊學長，以及禎儀、介汶、承維、佩縈、心懿、智鑛這群俊男美女同學們的相伴，沒有你們的激勵，我這位成年學生又怎能在這說是長又是短的二年中，拿到了碩士學位，與你們相處的點點滴滴，豐富也溫暖了我研究所生活。

最後要深深地感謝全力支持我的老公瑞豐和女兒小璿，如果沒有你們的體諒與包容，何來今天拿著碩士學位證書的我。每每看著老公於下班後，仍無怨地做著家事，還需常常聽我的無病呻吟，也由於課業的繁重，讓原本每年安排的家庭旅遊活動，亦因而只能跟老公、女兒說聲抱歉。而體貼的小璿亦總在我疲憊不堪時，抱抱我或摸摸我的頭，輕聲地安慰我、鼓勵我，給予我極大的精神鼓舞，支撐著我不斷地努力再努力。我最摯愛的家人，請接受我由衷地感謝。

此時心中真得有太多太多想感謝的人，也許一句「謝天」能代表我深深的感恩與感激！

大學生工讀及其與受聘能力關係研究

—以台北地區八所公私立大學為例

摘 要

本研究之目的主要在瞭解我國大學生之工讀狀況、受聘能力情形；並比較不同人口統計變項之我國大學生其工讀狀況之差異情形；不同人口統計變項之我國大學生其受聘能力面向之差異情形；接著進一步探討不同工讀狀況之我國大學生其受聘能力面向之差異情形；最後探究我國大學生人口統計變項、工讀狀況對受聘能力之預測力。本研究採用問卷調查法，其問卷內容主要分為：工讀狀況、受聘能力、個人基本資料三部份。研究樣本是以台北地區八所公私立一般大學及科技大學日間部學生為對象，問卷共發出 1,000 份，回收 957 份，有效問卷 939 份。本研究主要發現如下：

- 一、大學生工讀狀況：大學期間曾有過校內外工讀經驗的比例高，且大多數從事與本身大學主修領域無關之工讀；不論是學期間或寒暑假都是以校外打工者占多數；以賺取學費生活費、增加社會歷練為主要的工讀動機。
- 二、大學生自認為本身具備整體的受聘能力，是介於「普通」與「充足」之間的程度；如就受聘能力各面向，依大學生自認為具備之平均得分高低來排序，依次為「軟技能」、「硬技能」、「職涯規劃與信心」。
- 三、不同性別、學校類型、就讀領域、年級、社團參與程度、家庭社經地位之大學生的工讀狀況有差異。
- 四、不同學校類型、年級、社團參與程度之大學生在受聘能力「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」三面向上都有差異。

五、有無工讀經驗、是否與所學相關、不同工讀動機—學習職業技能、不同工讀年資之大學生在受聘能力「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」三面向上都有差異。

六、以「工讀年資」最能預測整體受聘能力及「硬技能」面向；以「社團參與程度」最能預測受聘能力「軟技能」面向；以「與所學相關」最能預測受聘能力「職涯規劃與信心」面向。

本研究依據研究結論，對學生、學校、政府相關單位，與後續研究提出建議，以作為大學生參與工讀及提升受聘能力之參考。

關鍵字：大學生、工讀、受聘能力

**A Study of Correlation between University Students' Part-Time Jobs and Their
Potential Competence of Employability
– Take Eight Public and/or Private Universities in Taipei for Example**

Abstract

The study aims to understand the part-time jobs and employability of university students in Taiwan by comparing the differences of above-mentioned issues under demographic variables, further discussion of different employability under different part-time jobs, and lastly, the prediction of demographic variables and part-time jobs towards employability, with a questionnaire divided into the situation of part-time jobs, employability and basic personal information. The objects are daytime students from public and/or private universities and/or universities of science and technology in Taipei, while 957 copies of 1,000 copies are returned eventually and 939 copies of which are effective samples. The significant findings are shown as follows:

- A. The situation of part-time jobs: A high proportion of part-time job experience exists during the studies internally and/or externally and most of students have irrelevant part-time jobs to their majors; however, the majority work externally during semesters and summer/winter vacations. The main motive of these students is to earn tuition and living expenses, to increase the social experiences.
- B. University students assume that their employability is between “average” and “sufficient”, while the mean score of “soft skills” is the highest of all dimensions and “hard skills” and “career planning and confidence” come in second and third respectively.
- C. The situation of part-time jobs is influenced by sex, type of university, major, grade, association attendance and family socio-economic status.
- D. The type of university, grade and association attendance have a noticeable impact on “hard skills”, “soft skills” and “career planning and confidence”.

- E. The part-time job experience, major-related job, motive – learning vocational skills and year of part-time job have a noticeable impact on “hard skills”, “soft skills” and “career planning and confidence”.
- F. The “year of part-time job” can particularly predict the overall scale of employability and the dimension of “hard skills”, while “association attendance” can mostly predict “soft skills” and “major-related job” can especially predict “career planning and confidence”.

The study hereby proposes based on the results for students, universities and relevant government entities as well as future research for university students’ reference to part-time jobs and employability improvement.

Keywords: employability , part-time job, university students

目次

第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景.....	1
第二節 研究動機.....	5
第三節 研究目的與問題.....	9
第四節 名詞解釋.....	11
第五節 研究範圍與限制.....	14
第二章 文獻探討.....	15
第一節 大學生工讀狀況及相關研究.....	15
第二節 受聘能力之相關概念.....	26
第三節 工讀與受聘能力關係之相關研究.....	40
第四節 國內大學校院對於學生工讀之輔導措施.....	45
第五節 國內外大學就業發展方案比較.....	59
第三章 研究設計與實施.....	69
第一節 研究架構.....	69
第二節 研究假設.....	71
第三節 研究對象與抽樣.....	74
第四節 研究工具.....	80
第五節 研究步驟.....	96
第六節 資料處理與統計分析.....	98
第四章 研究結果與討論.....	101
第一節 研究樣本狀況分析.....	101
第二節 人口統計變項與工讀狀況之差異分析.....	118

第三節	人口統計變項與受聘能力面向之差異分析.....	147
第四節	工讀狀況與受聘能力面向之差異分析.....	159
第五節	人口統計變項、工讀狀況對受聘能力預測力分析.....	179
第五章	結論與建議.....	187
第一節	研究結論.....	187
第二節	研究建議.....	195
參考文獻	205
中文部份	205
西文部份	213
附錄	219
附錄一	「專家效度」專家學者名單.....	219
附錄二	專家效度評定問卷.....	220
附錄三	專家效度修正意見彙整.....	229
附錄四	預試問卷.....	241
附錄五	正式問卷.....	246

表次

表 2-1-1 希望花多少時間在工讀上：二年制和四年制及公立與私立的大學生.....	16
表 2-2-1 受聘能力研究的發展趨勢.....	26
表 2-2-2 受聘能力的分類與內容.....	32
表 2-4-1 國內二十所大學校內工讀制度與輔導目的.....	46
表 2-4-2 國內二十所大學校外工讀相關輔導措施及其執行單位.....	51
表 2-4-3 行政院青輔會與勞委會之工讀輔導計畫.....	54
表 2-5-1 東吳大學學生參與十大領域活動與提昇核心就業能力間之關係.....	61
表 3-3-1 台北地區取樣之八所大學日間部學生人數表.....	74
表 3-3-2 預試樣本個人基本資料分析.....	75
表 3-3-3 預試樣本工讀狀況分析.....	77
表 3-3-4 正式施測樣本數分配表.....	78
表 3-3-5 正式問卷回收統計表.....	79
表 3-4-1 工讀類型及時數區分方式.....	81
表 3-4-2 就業力問卷因素分析摘要表.....	84
表 3-4-3 就業力各面向之信度分析摘要表.....	85
表 3-4-4 社團參與計分方式.....	87
表 3-4-5 社團參與程度評定方法.....	87
表 3-4-6 教育程度等級分類表.....	88
表 3-4-7 職業類別與等級區分表.....	88
表 3-4-8 社經地位等級計算表.....	89
表 3-4-9 預試項目分析結果摘要表.....	90
表 3-4-10 受聘能力正式問卷因素分析摘要表.....	93

表 3-4-11 受聘力量表信度分析摘要表.....	95
表 4-1-1 研究樣本個人及家庭背景分析.....	103
表 4-1-2 研究樣本工讀狀況分析.....	106
表 4-1-3 研究樣本受聘能力得分情形.....	108
表 4-1-4 研究樣本受聘能力「硬技能」面向分析.....	110
表 4-1-5 研究樣本受聘能力「硬技能」面向次數分配表.....	111
表 4-1-6 研究樣本受聘能力「軟技能」面向分析.....	112
表 4-1-7 研究樣本受聘能力「軟技能」面向次數分配表.....	113
表 4-1-8 研究樣本受聘能力「職涯規劃與信心」面向分析.....	115
表 4-1-9 研究樣本受聘能力「職涯規劃與信心」面向次數分配表.....	115
表 4-2-1 不同性別大學生其工讀狀況 <i>t</i> 檢定分析摘要表.....	118
表 4-2-2 不同學校類型大學生其工讀狀況之變異數分析摘要表.....	121
表 4-2-3 不同就讀領域大學生其工讀狀況之變異數分析摘要表.....	126
表 4-2-4 不同年級大學生其工讀狀況之變異數分析摘要表.....	131
表 4-2-5 不同社團參與程度大學生其工讀狀況之變異數分析摘要表.....	135
表 4-2-6 不同家庭社經地位大學生其工讀狀況之變異數分析摘要表.....	139
表 4-2-7 不同人口統計變項之工讀狀況差異分析一覽表.....	146
表 4-3-1 不同性別大學生其受聘能力面向 <i>t</i> 檢定分析摘要表.....	147
表 4-3-2 不同學校類型大學生其受聘能力面向之變異數分析摘要表.....	149
表 4-3-3 不同就讀領域大學生其受聘能力面向之變異數分析摘要表.....	150
表 4-3-4 不同年級大學生其受聘能力面向之變異數分析摘要表.....	152
表 4-3-5 不同社團參與程度大學生其受聘能力面向之變異數分析摘要表.....	154
表 4-3-6 不同家庭社經地位大學生其受聘能力面向之變異數分析摘要表.....	155
表 4-3-7 不同人口統計變項之受聘能力面向差異分析一覽表.....	158

表 4-4-1 有無工讀經驗大學生其受聘能力面向 t 檢定分析摘要表.....	159
表 4-4-2 是否與所學相關大學生其受聘能力面向 t 檢定分析摘要表.....	160
表 4-4-3 不同「工讀類型及時數—學期間校內工讀」大學生其受聘能力面向之 變異數分析摘要表.....	162
表 4-4-4 不同「工讀類型及時數—學期間校外工讀」大學生其受聘能力面向之 變異數分析摘要表.....	163
表 4-4-5 不同「工讀類型及時數—寒暑假校內工讀」大學生其受聘能力面向之 變異數分析摘要表.....	164
表 4-4-6 不同「工讀類型及時數—寒暑假校外工讀」大學生其受聘能力面向之 變異數分析摘要表.....	165
表 4-4-7 不同「工讀動機—學習職業技能」大學生受聘能力面向 t 檢定分析摘 要表.....	166
表 4-4-8 不同「工讀動機—賺取學費生活費」大學生受聘能力面向 t 檢定分析 摘要表.....	167
表 4-4-9 不同「工讀動機—賺零用錢買東西」大學生受聘能力面向 t 檢定分析 摘要表.....	168
表 4-4-10 不同「工讀動機—增加社會歷練」大學生受聘能力面向 t 檢定分析摘 要表.....	169
表 4-4-11 不同「工讀動機—受同學朋友打工影響」大學生受聘能力面向 t 檢定 分析摘要表.....	170
表 4-4-12 不同「工讀動機—打發時間」大學生受聘能力面向 t 檢定分析摘要 表.....	170
表 4-4-13 不同「工讀動機—儲蓄」大學生受聘能力面向 t 檢定分析摘要表.....	171
表 4-4-14 不同「工讀動機—貼補家用」大學生受聘能力面向 t 檢定分析摘要	

表.....	172
表 4-4-15 不同「工讀動機—其他」大學生受聘能力面向 t 檢定分析摘要表.....	172
表 4-4-16 不同工讀年資大學生其受聘能力面向之變異數分析摘要表.....	174
表 4-4-17 不同工讀狀況之受聘能力面向差異分析一覽表.....	178
表 4-5-1 不同人口統計變項、工讀狀況對「整體受聘能力」之多元逐步迴歸分析摘要表.....	180
表 4-5-2 不同人口統計變項、工讀狀況對受聘能力「硬技能」面向之多元逐步迴歸分析摘要表.....	181
表 4-5-3 不同人口統計變項、工讀狀況對受聘能力「軟技能」面向之多元逐步迴歸分析摘要表.....	182
表 4-5-4 不同人口統計變項、工讀狀況對受聘能力「職涯規劃與信心」面向之多元逐步迴歸分析摘要表.....	183

圖 次

圖 2-2-1 畢業生受聘能力發展模式.....	37
圖 2-5-1 東吳大學就業力培育方案的策略架構圖.....	62
圖 3-1-1 研究架構.....	69
圖 3-5-1 研究步驟.....	97

第一章 緒論

本章所闡述之內容將分述於下列五節中，第一節說明研究背景，第二節陳述研究動機，第三節提出研究目的與問題，第四節進行名詞解釋，第五節探討研究範圍與限制。

第一節 研究背景

壹、工讀已成為大學生相當盛行的生活面向

王麗容（2000）認為青少年之所以熱衷於打工，有結構性的社會因素，也有非結構性的個人因素。就結構性社會原因來說，首先是社會價值逐漸功利化、速成化，加速了青少年對物慾滿足的追求動機。其次，服務業興起提供了青少年許多就業的機會。但吸引青少年打工，個人因素也是關鍵，因經由打工會呈現青少年獨立、自主的部份，另外青少年亦希望經由打工的經驗會對自己未來的職涯發展有一些概念與認識。

確實在社會經濟環境的快速變遷下，從民國七十三年第一家國外速食店進駐台灣後，也造就了我國服務產業的興起，尤其是台北地區更是滿佈著各式各樣的工讀機會，此對於想投入兼職工作的青少年來說，無異充滿著吸引力與選擇性。

根據行政院主計處（2002）對於台灣地區青少年工作與生活狀況之研析報告中指出，大專及以上程度者打工所占比率，從八十一年時僅占 16.60%，至九十年時已上升至 36.07%。於行政院勞工委員會（2007）針對大學生打工狀況之調查報告，其結果所顯示的大學生打工比率更提高為 40.4%。由此可見，大學生

一邊求學一邊工讀的情形正逐年不斷攀升中，工讀已儼然成為其生活的一部份。所以大學生透過工讀以賺取學費或生活費已經成為越來越普遍的現象，此一趨勢關係著大學生的學習與生活，且對現今台灣高等教育而言，其亦已成為需要關切的議題（陳世佳，2009）。

貳、高學歷高失業率

根據行政院主計處（2009）三月份人力資源調查資料最新統計，以教育程度別來做失業率觀察，國中及以下程度者為 5.97%；高中（職）程度者為 6.16%；大專及以上程度者為 5.42%，其中大學及以上程度者為 5.62%。從資料中可以看出，大學及研究所教育程度者失業率最高，且已創下我國近三十年來的新高點。

這除了與近年來全球面臨經濟風暴所造成各國的高失業率有關外，另外我國於 1988 年高等教育從菁英型走向大眾型，其後進入大學的學生人數逐年提高（王如哲，2005）。且這幾年來大學錄取率年年屢創新高，像民國九十七年更創下 97.10%（教育部，2008a）。然而在文憑主義作祟的情形之下，很多青少年只是跟隨著父母「萬般皆下品，唯有讀書高」之傳統觀念而走，並未去思考其生涯規劃及方向。楊朝祥（2007）認為「供過於求」的隱憂已逐漸浮現，而影響最深遠的將是學生來源與學生素質的問題。早年大學生象徵著榮耀和就業保證，現今大學生變成被企業界同聲批評「難用」的世代，除了競爭力不足的警訊，平均素質也出現下降危機（盧羿廷、彭森明，2006），這似乎是一個平均學歷最高的世代，也是學歷貶值最嚴重的世代（李雪莉，2008）。而高學歷到底等不等於高失業呢？雖然行政院主計處的統計資料呈現著這樣的結果，但大學生與其一味的怪罪大環境不景氣，不如努力充實自我、了解企業需求，恐怕才是在競爭激烈的求職市場上，獲得青睞的方式（許芸瑋、陳奎宏，2008）。

而除了我國有此情形外，根據經濟合作暨發展組織(Organization for Economic Cooperation and Development, OECD)的調查，失業問題事實上也是當前世界各國所面臨的困境之一，若以年齡別來看失業率，會發現 15-24 歲青少年失業率普遍都高於其他年齡層之失業率(OECD, 2004)。而且也有很多國內外學者都觀察到自二十世紀末以來，由於高等教育的大量擴張，使得高等教育與職業的關係愈來愈受到各國所重視，有關高等教育與工作世界的關係引起了許多的討論(引自趙長寧，2009：348)。

參、工讀對大學生所產生的影響極大

目前大學生打工已蔚成風氣，有些老師把學生課業情況不佳部份歸因到學生打工，這個問題很值得討論。打工的益處涵蓋面很廣，可以超越學術侷限、增長經驗、擴大視野、充實生活、落實所學、熟練技巧、協助立志、定向，得到更多人際關係網絡與社會資源(葉紹國，2006)。

國內外於此議題上已有不少專家、學者都曾從事過一些相關的探討與研究，如 Carr (2005) 發現大學生視工讀經驗為學習技能的好方法，並認為其是具發展性且有價值的課外活動；Collins (2002) 指出青少年工讀可增進其對社會責任的意識，並有機會學習到新的技能。而亦有其他國外的許多文獻(Hewitt, 2002; Molitor, 2001; Greenberger & Steinberg, 1980; Greenberger & Steinberg, 1982; Kohn & Schooler, 1978; 引自胡蘭沁，2006：36)指出，工讀對青少年的影響，其優點有：教導青少年勤勉、負責、自我信任、高工作品質、學習適應工作的艱辛環境、懂得遵守規律、被他人信任、了解錢的價值、應對各種不同社會處境與權威、較能體諒父母辛勞等；但缺點有：工讀可能會影響課業並導致缺席、與家人關係疏離、感染不良嗜好、改變消費習慣等。而國內的研究如張雪梅(1999)、黃玉(1999)兩位學者的調查都顯示，只要工作時數

沒有超長，則不論是在校內或校外的工讀，通常有工讀者大致上比從未工讀者
在認知學習與自我發展方面、學術與非學術的投入表現上都有更佳成果，尤
其以在校內工讀者更是呼應此結果；另外研究中也發現曾經有校外工讀經驗者
也比從未工讀者於上述成果和表現要來得好。

雖然上文中文獻提到工讀可能會影響課業並導致缺席、與家人關係疏離
等缺點，但工讀亦有養成青少年勤勉、負責、自我信任、高工作品質、較佳的
認知學習與自我發展成果等優點，而這些優點也許對於青少年未來就業有極大
的幫助，亦可說是擁有企業界所願意聘僱員工的重要特性與能力，所以研究者
假設大學生工讀所產生的影響與企業界所要求的受聘能力(employability)間應
有相當之關聯，因此如能深入去探討此議題，可能有助於了解大學生工讀的意
義與價值，或許可藉此強化、導正學生的工讀動機，讓學生在現實的工作環境
中，去思考未來的生涯規劃與就業走向，亦可作為提供目前高學歷高失業率之
應對策略。

第二節 研究動機

壹、瞭解我國大學生的工讀狀況

目前大學生盛行於課餘或寒暑假期間加入工讀的行列，特別是台北地區的大學生，更是有五花八門的工讀機會等待學子來投入，且其打工型態亦日趨於多元化。在一些相關文獻(行政院勞委會，2007；林邦傑、王煥琛，1992；廖秋雅，2004；導航基金會，2002)中可以發現，大部份學生其工讀動機是為了賺錢，其次是想多了解這個社會、了解理論與實際是否配合、打發時間(林邦傑、王煥琛，1992)；或是不願賦閒在家、吸取社會經驗(行政院勞委會，2007)等。

但從我國家圖書館全國博碩士論文資訊網中，以「大學生打工」作為主題關鍵字來查詢時，只呈現一篇論文；如以「大學生兼職」來查詢，也只有三篇論文；而以「大學生工讀」來查詢，則篇數為零。可以發現國內碩博士學術研究在此部份的著墨並不多。如根據 Erickson(1968) 心理社會期發展理論 (psychosocial stage theory of development) 所闡述，傳統年齡的大學生是介於青少年晚期以及成年初期此階段。因此或許可從一些青少年工讀的相關研究中，來多方獲取大學生工讀的文獻。

然而目前我國大學生工讀情形，如有無工讀經驗、與所學是否相關、工讀類型及時數、工讀動機及工讀年資等狀況為何？且大學生工讀是否會受到性別、學校類型、就讀領域、年級、社團參與程度，或是家庭社經地位等人口統計變項之影響而有所差異？研究者認為有需要去做較深入之調查與分析，以期能瞭解大學生工讀的狀況，而此為本研究的動機之一。

貳、瞭解大學生對本身受聘能力的認知情形

根據史書華(2008)於《CHEERS 雜誌》所做的台灣 1000 大企業人才策略與最愛大學生調查，指出企業反應招募社會新鮮人最重視的特質前三項分別為「學習力和未來發展潛力」(72.6%)、「團隊合作能力」(71.2%)及「抗壓能力」(64.7%)，亦即新人的「態度」才是企業所重視焦點。

但從陳源林、胡烜校(2007)於教育部委託執行之《大專校院職涯輔導策略之研究》報告中，針對我國大專校院的在校生、畢業生、企業主、教師及職涯輔導工作人員，以問卷調查的方式，來了解我國大專校院畢業生就業的能力。結果發現畢業生認為最重要之就業力依序為：良好工作態度、專業知識與技術、穩定度及抗壓性、表達與溝通能力、外語能力及解決問題能力，與企業的看法相近。然而在校生之調查結果則認為應加強的受聘能力首選為專業知識與技術，同時認為外語能力亦相當重要，但為企業所重視之工作態度，在校生卻將之排在第五順位，顯示在校生對本身受聘能力的認知與企業的需求是有所落差。

所以如果能對目前大學生自認為具備之受聘能力有所瞭解，且能再深入去探討不同性別、學校類型、就讀領域、年級、社團參與程度、家庭社經地位之大學生，是否會對其受聘能力產生差異，或許才能對學校或政府相關單位提供有用之建言，而此為本研究的動機之二。

參、瞭解大學生工讀與受聘能力之養成是否有關

雖然國內外已有一些青少年工讀打工的相關研究，但多著重在探討工讀對青少年校園生活、學校課業和家庭上的影響、及對個人習慣、態度、價值觀、消費行為及有關工作場所安全性等之相關研究。然而對於大學生工讀能否影響其未來受聘能力之養成的研究目前仍極為缺乏，所以也尚未有深入且完整的探

討文獻。

但受聘能力是有助於大學生掌握個人在為獲得工作做準備時所應發展的相關能力（趙長寧，2009），因此如果能及早於大學期間藉由各種生涯探索活動，如參與工讀、實習、社團、服務學習等各種機會來學習到一些技能，這對於提升大學生之受聘能力也許是有所助益的，尤其是工讀活動幾乎成為大多數大學生生活的一部份，而且其更是初探職場的第一道關卡。

就如研究者從大一下學期開始，即從事過家教、速食店服務員、廣告和市調公司之行政人員及電訪員等兼職工作。雖然當時工讀的內容與性質都與本身大學時主修領域毫不相關，但這些經驗卻為自己大學畢業後這十幾年來的工作歷程，帶來相當實用的技能與觀念，如人際間的互動、團隊合作、負責、尊重他人、認識真實工作環境、建立正確金錢觀等。另外也因為當初秉持著不影響課業為前提，只利用課餘的時間來工讀，且以不超時工作為原則。因此大學時依然能保有良好的學業成績，且未曾沾染上不良的習慣。

雖然時過境遷，但現今大學生工讀的狀況並未稍歇，反而更加地盛行。從大專在校生 RICH 體驗網的工讀區中，可觀察到有許多學生參與工讀，且其暑期工讀心得都認為有助於未來的就業，如台中技術學院的賴宜平同學（2008）提到會想參加工讀的動機是因為想利用這漫長的兩個月先學習體驗職場上的工作模式及生活，也訓練爾後就業時應有的態度與特質；工讀後其認為除了於社區得到工作經驗外，令其學習到更多是與人溝通相處的技巧。國立台灣師範大學的羅玉梅同學（2008）也談到，當初參與工讀是想利用暑假兩個月時間找一些自己有興趣的方向，藉以探索自己是否適任，並希望藉由這次機會，妥善利用暑假兩個月的時間來學習；工讀後其感覺到自己一直在累積工作經驗，並認為這對以後找工作不管在態度上或工作上都是有幫助的。

因此從本身經驗及一些研究、調查中可以觀察到，中外大學生投入於工讀的人數相當的多，然而文獻對於直接探討工讀與受聘能力關係之研究卻又甚為稀少，因此研究者希望能進一步探究兩者間之關係，如能從中發現確實具有顯著相關，也許對大學生本身、學校及企業界而言會是具有參考價值之資訊。而此為本研究的動機之三。

肆、期待學生本身及相關單位能正視大學生工讀議題

本研究除期望能瞭解大學生工讀的狀況、應擁有何種受聘能力才能符合企業界的需求，及深入探討大學生其個人背景、工讀與受聘能力之關係外，亦希望藉由瞭解國內大學校院對於學生工讀現有的輔導措施、國內外大學就業發展方案等，再參考本研究之結果，能提供予大學生及相關單位具體之建議，希望能使大學生正視此議題並能進一步去思考釐清自己為何要工讀，工讀對其本身有何正面之價值。

而相關單位如學校的就業輔導單位、行政院青年輔導委員會、勞工委員會等機關如能透過本研究之結果進一步去瞭解並重視大學生工讀之議題，期望這些機構能成為學生與企業界工讀媒合之橋樑，亦希望大學生能善用每一次的工讀經驗來提升其受聘的技能。而此為本研究的動機之四。

第三節 研究目的與問題

壹、研究目的

根基於上一節所敘述之研究背景與動機，本研究之主要目的如下：

- 一、瞭解我國大學生之工讀狀況。
- 二、瞭解我國大學生之受聘能力狀況。
- 三、探討不同人口統計變項之我國大學生，其工讀狀況之差異情形。
- 四、探討不同人口統計變項之我國大學生，其受聘能力之差異情形。
- 五、探討不同工讀狀況之我國大學生，其受聘能力之差異情形。
- 六、探討我國大學生人口統計變項、工讀狀況，對於受聘能力之預測力。
- 七、瞭解國內大學校院現有的工讀輔導措施，及國內外大學就業發展方案等，並參考本研究之調查發現，提供具體建議給相關人士及單位參考，並期待其能正視並關心大學生工讀之議題。

貳、研究問題

基於研究目的，提出下列六項待答問題：

- 一、我國大學生之工讀狀況(有無工讀經驗、與所學相關、工讀類型及時數、工讀動機、工讀年資)為何？
- 二、我國大學生之受聘能力(硬技能、軟技能、職涯規劃與信心)狀況為何？

- 三、不同人口統計變項(性別、學校類型、就讀領域、年級、社團參與程度、家庭社經地位)之我國大學生，其工讀狀況(有無工讀經驗、與所學相關、工讀類型及時數、工讀動機、工讀年資)之差異情形為何？
- 四、不同人口統計變項(性別、學校類型、就讀領域、年級、社團參與程度、家庭社經地位)之我國大學生，其受聘能力(硬技能、軟技能、職涯規劃與信心)之差異情形為何？
- 五、不同工讀狀況(有無工讀經驗、與所學相關、工讀類型及時數、工讀動機、工讀年資)之我國大學生，其受聘能力(硬技能、軟技能、職涯規劃與信心)之差異情形為何？
- 六、我國大學生人口統計變項(性別、學校類型、就讀領域、年級、社團參與程度、家庭社經地位)、工讀狀況(有無工讀經驗、與所學相關、工讀類型及時數、工讀動機、工讀年資)，對於整體受聘能力及硬技能、軟技能、職涯規劃與信心三面向受聘能力之預測力為何？

第四節 名詞解釋

本研究係探討大學生工讀及其與受聘能力之關係，本節為能更清楚闡明此議題，茲將本研究中所涉及之主要相關名詞界定於下：

壹、大學生

本研究是以我國台北地區公私立一般大學及科技大學日間部註冊之全職學生為研究對象。但並不包含軍警大學及專科等高等教育之學校，亦排除夜間部、進修部及暑期班之學生。本研究所指的大學生係為國立台灣大學、國立政治大學、淡江大學、文化大學、國立台灣科技大學、國立台北科技大學、景文科技大學及聖約翰科技大學等八所大學日間部的學生。

貳、工讀狀況

依據《維基百科全書》(Wikipedia)的界定，工讀係指學生利用課餘時間運用自己的勞動，促進德、智、體、美等品德全面發展，增長才幹，並運用兼職或假期工作的報酬以改善學習和生活條件的行為。而導航基金會(2002)則界定工讀多半指業餘、臨時性質的非正職工作。

本研究所指之工讀含括打工與兼職等相關用詞在內，但並不包含實習、見習等部份，因實習、見習大多是由學校安排於課程中，且與所學領域習習相關，學生參與亦大多居於被動的心態，因此與本研究所要探討之工讀仍有些許之差異。研究者在參考相關文獻(行政院勞工委員會，2007；林邦傑、王煥琛，1992；邱健誠，2003；廖秋雅，2004；導航基金會，2002)後，針對部份工讀狀況包含：有無工讀經驗(大學期間有工讀經驗、大學期間無工讀經驗)、與所學相關(指大學期間是否有與本身大學主修領域相關性質或內容的工作)、工讀類型及時數

(大學期間曾於學期間校內工讀、學期間校外工讀、寒暑假校內工讀、寒暑假校外工讀，及每種類型其每週平均工讀時數，如 10 小時以下、11-15 小時、16-20 小時、21-25 小時、26-30 小時、31 小時以上)、工讀動機(學習職業技能、賺取學費生活費、賺零用錢買東西、增加社會歷練、受同學朋友打工影響、打發時間、儲蓄、貼補家用、其他)、工讀年資(指大學期間總共累計的工讀資歷，區分為：半年(含)以下、半年-1 年(含)、1 年-2 年(含)、2 年-3 年(含)、3 年以上)等五項來進行瞭解。

參、受聘能力

受聘能力其英文為 employability，中文亦有人譯為「受僱能力」、「就業能力」及「就業力」等。香港民建聯政策委員會(2007)認為其是一個學習過程，與個人特質有關；個人如何把握機會，並反映和表達自己擁有的技能和經驗，且受聘能力一詞與知識型經濟也有密切的關係。另依據英國學者 Harvey、Locke 和 Morey 的定義，就業力的本質是「個人在經過學習過程後，能夠具備獲得工作、保有工作以及做好工作的能力」(引自行政院青年輔導委員會，2006：6)。而 Rainsbury、Hodges、Burchell 和 Lay (2002) 則指出，受聘能力可分為「硬技能」(hard skills) 與「軟技能」(soft skills) 二大類。

本研究所指受聘能力則分為「硬技能」、「軟技能」及「職涯規劃與信心」三部份。「軟技能」部份是參閱許雅雯(2009)所整理出之二十項技能，包括抗壓性/情緒管理、工作的穩定度、溝通表達能力、未來發展潛力、發掘及解決問題能力、創造/創意能力、學習意願/可塑性、領導力、責任感與自我管理技能、品行道德、主動積極態度、敬業精神、資訊搜尋能力、對工作充滿熱情、人際互動能力、組織承諾、能瞭解組織及他人需求、肯吃苦耐勞、適應能力、融會貫通能力等；另再參考彭森明(2007)台灣高等教育資料庫中，其 94 學年度大

學畢業後一年問卷之內容，運用其中「專業知識與技術」、「基礎電腦應用技能」、「將理論運用到實際工作的能力」、「本國語言能力」及「外語能力」等五項，作為本研究「硬技能」之項目，再以其「對自己的職涯發展有充分的瞭解及規劃」、「瞭解有關的產業環境與發展情形」及「具有求職及推銷自己的能力」此三項作為「職涯規劃與信心」之項目，彙集編成本研究「大學生工讀與受聘能力調查問卷」之受聘能力部份。其計分方式採五點量表，依序為非常欠缺、不足、普通、充足、非常充足，分別給予1、2、3、4、5分，得分越高表示學生自認為於該項受聘能力具備程度越高。

第五節 研究範圍與限制

壹、研究範圍

本研究所指的大學生係為國立台灣大學、國立政治大學、淡江大學、文化大學、國立台灣科技大學、國立台北科技大學、景文科技大學及聖約翰科技大學等台北地區八所公私立一般大學及科技大學日間部的學生。

本研究主要係探討我國大學生工讀及其與受聘能力之關係，而研究中所指的工讀狀況，包含「有無工讀經驗」、「與所學相關」、「工讀類型及時數」、「工讀動機」、「工讀年資」等五項。而受聘能力則包含「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」三部份。

貳、研究限制

- 一、本研究是以台北地區八所公私立大學學生為研究對象，因此所產生的研究結果，可能會受限於地區的差異，而無法做全國性的推論。
- 二、本研究是以我國公私立一般大學及科技大學日間部的學生為對象，因此所產生的研究結果，亦可能無法推論至軍警大學及專科等高等教育之學校。
- 三、因國內外甚少有直接探討工讀與受聘能力間之關係研究，所以所得結果與討論部份只能以工讀之相關研究等文獻來做比較、分析與支持，對於工讀與受聘能力之關係只能提供初探之發現，無法和相關研究做對應討論及發現異同。
- 四、本研究之受聘能力問卷是採學生「自評」的方式，但自評多少帶有學生本身之主觀認定成份，因此本研究結果無法全然代表大學生真正所具備之受聘能力。

第二章 文獻探討

本章共分為五節，第一節探討大學生工讀狀況及相關研究，第二節介紹受聘能力之相關概念，第三節說明工讀與受聘能力之關係研究，第四節瞭解國內大學校院對於學生工讀之輔導措施，第五節提出國內外大學就業發展方案比較。

第一節 大學生工讀狀況及相關研究

傳統上，不論中外的高等教育都視大學生為全時間（full-time）參與校園活動的學習者（陳世佳，2009），但由於近年來大學生盛行投入於長時間或部份工時的工讀風氣中，也因此讓國內外許多學者日益關切此議題及其所產生的影響和問題。有些學者（彭作奎，2003；Royal, 2001）認為大學日益高漲的學費政策是導致大學生打工的因素之一。事實上，就整個社會發展的分析，青少年在真實社會受僱勞動的價值，不見得是當下的勞動產出，反而是在青少年本身結合了工作經驗後的學習與生涯發展（導航基金會，2002）。本節將分別探討國內外有關青少年工讀之狀況與相關研究。

壹、大學生工讀狀況

一、國外方面

在加拿大大學生工讀的情形在近二十年來有顯著的增加。年齡於 22 至 24 歲的大學生有 78% 參與工讀，其中有 15% 是因為找不到全職的工作，所以才不得已投入兼職的工作中（Royal, 2001）。

根據美國教育部全國教育政策中心（U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics, NCES）的統計，美國於 1961 年時大學生一邊唸書一邊工作的比率占 40%，而至 1995-1996 年的全國大學生的調查資料中發現有

79%的大學生在工作，且大多於校外工讀（Horn & Berktold, 1998），而這些學生當中的 63%被視為是在職的學生，因為他們工作是為了支付其學費（Royal, 2001）。的確有很多大學生必須找尋兼職的工作才能幫助其繳交學費（Hammes & Haller, 1983），尤其是許多美國大一的學生需要找到工作來應付其學校的開支（Astin, 1993）。

另外 Mortimer 和 Finch 以美國 Minnesota 州 St. Paul 市的青少年發展作為研究，其長期追蹤一千名青少年由九年級(相當於我國國三的學生)開始逐年調查，於 1994 年研究結果發現，青少年工讀比例有明顯上升趨勢，且女生又多於男生，因為女生較容易找到照顧小孩的工作，在 1988 到 1991 年間男生工讀比例由 40%上升到 58%，而女生由 63%上升到 70%（引自邱健誠，2003：5）。另外有學者 Philips 和 Sandstrom 於 1990 年亦曾採用此青少年研究資料，發現家庭社經地位較高、希望子女繼續就讀高等教育或是美國出生的白人父母，愈能接受並認同子女擁有工讀經驗（引自廖秋雅，2004：10）。

Noel-Levitz (2008)研究顯示，美國有 22%大一新生規劃每週工作 1-10 小時，30%希望每週工作 11-20 小時，有 25%則規劃每週工作超過 20 小時。其分別調查二年制和四年制及公私立的大學生，會希望花多少時間在工讀上，最後調查結果整理於表 2-1-1 中。

表 2-1-1 希望花多少時間在工讀上：二年制和四年制及公立與私立的大學生

希望花多少時間在工讀上	四年制私立學校的學生	四年制公立學校的學生	二年制學校的學生	全國的百分比
0(我沒有計劃工作)	22.1%	28.2%	17.7%	23.5%
每週 1 到 10 小時	25.7%	22.5%	12.5%	21.8%

表 2-1-1 希望花多少時間在工讀上：二年制和四年制及公立與私立的大學生(續)

希望花多少時間在工讀上	四年制私立學校的學生	四年制公立學校的學生	二年制學校的學生	全國的百分比
每週 11 到 20 小時	29.1%	32.2%	26.3%	29.7%
每週 21 到 30 小時	12.1%	12.2%	21.8%	14.1%
每週 31 到 40 小時	7.7%	3.9%	16.6%	8.0%
每週超過 40 小時	3.3%	0.9%	5.2%	2.8%

資料來源：出自 Noel-Levitz (2008:2)

2003 年 Metcalf 以問卷調查的方式，調查英國四所大學的大三學生，研究結果有近乎 50% 的大學生在學期間具有工讀經驗，且有 16% 的大學生每週工作時數有時會超過 20 小時；該研究亦發現學術聲望較佳的大學，其學生較少在學期中工讀（引自陳世佳，2009：242）。另外 Ford 和 Bosworth 於 1995 年對大學生之研究中發現，大學生工讀與本身主修領域有關的比例並不高（引自陳世佳，2009：241）。

綜合上述的資訊，可以發現歐美國家之大學生其工讀比率是相當的高，而每週平均工讀時數大多在 20 小時內；且女性工讀的比例是高於男性；家庭社經地位較高的父母，較能認同子女工讀；另外大學生工讀內容也通常與本身主修領域無關；亦有研究顯示學術聲望較佳的大學，學生是較少於學期中工讀。

二、國內方面

至於我國大學生工讀的狀況又為何呢？根據行政院主計處（2002）公布之《台灣地區青少年狀況調查報告》顯示，大專及以上程度曾打工者的比率，從

八十一年年的 16.6%，至九十年時的統計已上升為 36.07%。

行政院勞委會（2006）針對大學院校日間部學生所做打工狀況調查，計回收有效樣本 3,733 位。其調查出的打工比率為 40.4%，可見大專及以上程度的青少年擁有打工經驗者正呈現逐年增加的趨勢。

陳源林和胡烜焯（2007）以問卷抽樣方式調查 21 所大專校院 1,713 位在校應屆畢業生，統計結果顯示應屆畢業生在學時的打工工讀經驗占 56.85%，依分析該打工經驗係指一般非專業打工工作，大學生有超過一半人數至校外打工，姑且不論其動機，表示學生對打工機會的需求非常高。

如觀察其工作時數，依據彭森明（2005）台灣高等教育資料庫 94 學年度大一與大三學生問卷調查資料，發現大三學生每週平均打工的時數為 7 小時，而大一學生每週平均打工的時數則為 4.7 小時，相較起來大三比大一的打工時數明顯來得多。但從打工的人數來看，大三打工人數比例卻比大一打工學生來的少。另外如以不同學校類型大一與大三的學生來論，是否打工的情形也會有所差別？結果 94 學年度大一學生每週打工時數在 5 小時以下以公立大學學生最多，其次為公立技職學生。6-10 小時以公立大學學生最多，其次是私立大學學生。每週打工時數在 11-20 小時的則以私立大學學生最多，其次是公立技職學生。而每週打工時數在 21 小時以上的以私立技職學生最多，其次為公立技職學生。如以男女學生來看，不論是 92 學年度或 94 學年度的資料，都是女性在學期中有工讀的比例高於男性。林邦傑和王煥琛（1992）的研究報告也顯示，不論是學期中工讀或是暑期工讀，女學生參與的比例都是高於男學生。

從以上的資料來看，我國大學生工讀比率雖不像歐美國家那麼高，但呈現年年攀升的情形；且低年級工讀比例高於高年級；而每週工讀時數，由少至多的排行為公立大學，私立大學，公立技職，私立技職；而女性工讀比例與國外

調查相同都是高於男性。

以工作類型來論，根據林邦傑和王煥琛（1992）對大學生的研究結果，大學生參與學期中的校外工讀的比例（38.7%）比參與學期中校內工讀的比例（10.4%）高出許多，且參與暑期校外工讀的比例（44.1%）也高出參與暑期校內工讀比例（5.9%）。而調查也發現大學生最喜歡的校內工讀工作，是以從事圖書資料整理比例為最高；在校外打工方面，則占最大比例是以擔任家教為主。

依導航基金會（2002）的調查，青少年的打工經歷以在餐飲業工作者占 49.4% 為最高，其次為門市賣場 33.3%、工廠 21.9%。其工作內容性質則以做服務生 44.6% 為最多，櫃台人員 36.4%、助理雜工 30.6%。

而行政院勞委會（2007）的調查報告則指出，大學生打工之工作場所有 90.4% 屬於民營企業，其中以速食店、飯店餐廳、飲料店等占 26.4% 較高，補習班及安親班占 13.8% 次之，超商商店占 12.6%，政府及學術機構占 9.1%，工廠占 9.0%，一般公司行號占 7.1%，大賣場、百貨公司占 7.0%，家教占 5.1%，遊樂園、KTV、戲院占 2.5%，加油站占 1.8%。而打工大學生主要擔任之工作職類為餐飲服務生及雜工所占比率為 21.5% 最高，家教或課輔老師占 13.9% 次之，行政助理或文書處理員占 11.4% 居第三。

從上述的數據，我們可以發現大學生工讀類型主要是以校外工讀比例為最高。而在民國八十年左右時是以擔任家教為主要類型，而今日由於社會經濟腳步的快速變遷，因而產生了多樣化的工作型態，也導致學子有更多工讀類型的選擇。而在近年來則主要以校外餐飲服務業為青少年工讀之主要場所。

如以工讀動機來論，大學生參與工讀的主要動機，以賺錢占 79.3% 為最多，其他依次為：想多了解這個社會占 36.8%、了解理論與實際是否配合占 28.7%、打發時間占 21.6%。而賺錢主要的目的在於支付學費、生活費與額外的消費（林

邦傑、王煥琛 1992)。

再依據導航基金會(2002)對於青少年想去打工的原因調查(可複選)，以賺零用錢買東西占 55.8%，其次分別為興趣 52.5%、存錢 45.5%、生活費 41.7%、無聊 35%、學費 31.9%等。

而行政院勞委會(2006)的調查也發現，大學生之打工原因以賺取零用錢之比率為 53.7%最高，不願賦閒在家 23%次之，吸取社會經驗 17.4%居第三。

但在廖秋雅(2004)以政大和成大學生為對象的論文研究中，大學生工讀原因是以吸收社會經驗比例為最高，其次才為賺取個人生活所需，再其次是購買想要的東西、儲蓄、學習職業技能、受到同學朋友影響，最低的比例是貼補家用。

從上述的研究結果顯示，大學生之工讀動機主要是以賺錢或賺取零用錢之比率為最高，只有廖秋雅(2004)的研究結果與其他上述的研究有所差異，這可能與其只以政大和成大兩所大學的學生為對象有關，假定是因為這兩所學校在國內都屬企業界評價甚佳、學生素質甚優的大學，所以其大學生工讀動機會較以未來就業為主要考量，因此會以吸收社會經驗之比例為最高。

而近年來大學生之所以積極投入工讀之原因，可能是受到市場的需求、消費欲望的吸引力、及追求獨立自主的發展所影響。而周佳君(2000)則認為學生打工普及原因是：(一)工商業開發便宜好用的勞動力，在企業界的壓力下，政府開放外勞並鼓勵部份工時投入市場；(二)高度商品化的社會，充斥著大量刺激消費的訊息，許多欲望要靠錢來達滿足；(三)青少年追求經濟與生活的獨立自主，願意付出自己的勞力來賺取生活(包括學費、生活費或其他娛樂消費)所需。

再就與所學及職涯的相關性來看，於林邦傑和王煥琛（1992）的調查，對於大學生參與學期中校外工讀的學生之中，認為工讀對其將來職業的決定有幫助者占 48%，沒有影響者占 50.7%，有妨礙的人數百分比為 1.3%；參與暑假校外工讀的學生中，認為有幫助者占 52.1%，沒有影響者占 47.2%，有所妨礙者占 0.6%。所以不論是參與學期中或暑假校外工讀學生，都有近半數認為參與工讀對將來職業決定是有幫助的。

而行政院勞委會（2006）的報告則顯示，大學生打工工作與所學及職涯發展之相關性：打工內容與所學完全無相關者占 68.1%，高度相關者占 12.4%，略有相關者占 19.3%；對未來職涯發展認為很有幫助者占 25.0%、稍有幫助者占 56.6%、無太大幫助者占 9.8%、完全無幫助者占 7.1%。

根據彭森明（2007）於 93 學年度大學畢業後一年問卷調查的報告顯示，於大學期間有工讀經驗者，認為校內工讀與主修領域有相關者占 34.2%、無相關者占 60.5%；校外工讀與主修領域有相關者占 26.3%、無相關者占 71.3%。另外報告也指出工作中的畢業生認為打工對於自己找工作或創業的幫助程度，6.68% 勾選「無此經驗」、8.78% 勾選「毫無幫助」、27.96% 勾選「略有幫助」、34.57% 勾選「頗有幫助」、22.02% 勾選「極有幫助」。

從上面的調查報告可以發現，占多數大學生工讀內容是與所學完全無關。但有工讀經驗是否對其職涯的發展或找工作具有幫助和影響性？結果顯示還是有蠻高比率的學生認為是有所助益的。

而學生在參與社團與工讀兩者間，時間上是否會有所衝突，葉紹國（2006）以為打工的問題在於：校外打工若是工時太長，再加上交通時間，勢必擠壓課業學習、社團參與的時間；而謝海平、龔充文和黃世瑋（1992）研究指出，打工並非拒絕社團活動的主因，此外在打工的大學生中有一半以上認為打工和社

團可以兼顧。所以於此方面學者間持有不同的看法，而這是否和年代有關，可以再做進一步的探討。

貳、相關研究

一、國外方面

因大學生工讀的盛行，使得許多學者對於工讀是否會影響大學生學業成績和其學校生活產生了懷疑 (Royal, 2001)。早期的研究指出工讀並不會影響學業成績 (Anderson, 1966; Dickinson & Newbegin, 1960; 引自 Royal, 2001: 2)，然而後來的研究卻提出工讀確實會影響到學業成績，但其前提是工讀每週超過 15 小時以上、與大學主修非相關的工作、或是做工人階級的工作 (Hay, Evans & Lindsay, 1970; Ma & Wooster, 1979)。

國外文獻對於青少年工讀一直以來都有正負兩面影響的爭議，Mortimer 和 Finch 於 1996 年研究發現工讀於正面的影響上是有助於釐清工作的價值與職涯的興趣，並能促進時間的管理和有機會學習到有用的工作技能；但另一方面其也會危及和不利於學生的發展，如 Greenberger 和 Steinberg 於 1986 年指出學生在工作場所可能養成不良的行為、工讀會妨礙與朋友和家人的社交生活及造成時間的衝突等 (引自 Royal, 2001: 4)。

Paton-Saltzberg 和 Lindsay 於 1993 年的研究指出，四分之三的大學部學生自陳工讀對其學術表現有負面影響，包括減少研讀課業的時間、缺課、遲交作業等。他們將有工讀與沒工讀學生的成績作一比較，發現有工讀的學生成績較低，並以迴歸分析證明工讀會影響學業成就 (引自陳世佳，2007: 10)。

但也有學者 (Canabal, 1998; Hammes & Haller, 1983) 發現有工讀的學生比沒工讀的學生有更好的學業成績。而且在未來的就業市場更容易成功 (Stern &

Nakata, 1991)。

Gleason 提到有些研究也指出，參與適度工讀時數的學生其學業成績的表現要比那些沒工讀的同學要來得好(引自 Noel-Levitz, 2008:3)。另外 Healy、O'Shea 和 Crook(1985)從實際經驗證明，大學生如果在較高品質的工讀環境中工作，其傾向於有較佳的職涯成熟度及較好的學業成績。Healy 和 Mourtou (1987)也發現學生工作於較高品質的工讀環境中，也能減少其對未來職涯發展及學術表現的焦慮感。如果學生是於校內工讀，也能有較高的工作滿意度 (Kane, Healy, & Henson, 1992)。

從以上國外的相關研究可以發現，工讀的確是具有正負兩面的影響，而通常每週工讀時間過長、做與主修領域無關的工作或工人階層的勞動工作，都比較會影響到學業成績。但有研究顯示，有工讀的學生比沒工讀過的學生反而有更好的學術表現及更容易在未來的就業市場成功；另外在校內或在高品質的場所工讀，都較能產生正面的影響，這可作為就業單位為學生工讀把關的依據。

二、國內方面

國家政策研究基金會(2002)指出，私立學校的學費遠高於公立學校，不僅學費已是學生的負債，平日更需要工讀來賺取生活費、租屋費等等，經濟壓力相對剝奪了學生求學、用功的時間，也影響了大學生的學習情緒及成績。

根據林邦傑和王煥琛(1992)對大學生問卷調查與訪談的結果，可以肯定工讀的確具有正面價值。從實際參與工讀所得到的，不僅有助於學生對社會的認識、對工讀機構的評價、以及將來職業的決定，並且可使學生從中獲取種種效益。但其研究中也發現工讀會產生一些負面的問題，如時間上的浪費、心理上的挫折感、安全上顧慮、惡習的感染等。

黃瓊瑤和劉玲君(1995)則針對青少年工讀態度進行研究，指出青少年工讀的優點包括培養責任感、表現獨立自治；缺點則包括降低上課出席率、無法享受學校生活、減少作功課的時間、減低學習成就、減低家庭親密感、染上抽煙喝酒習慣、有較高的可能性染上吸毒等惡習。其認為積極正面的工讀經驗可減緩學生進入職場的轉型困難，因此家庭及學校都應積極介入，提供生涯輔導及工讀資訊，以避免日漸增多的工讀後遺症。

周佳君(2000)認為學生打工對於其獨立自主有影響：Z世代的青少年，追求經濟獨立與生活的獨立，願意付出自己的勞力來賺取生活(包含學費、生活費或其他娛樂消費)所需，這是青少年在學習作為一個成人的重要過程。其並指出如將學生打工視為青少年的一種自發性、社會探索、瞭解的行動方案，那此一行動方案的「學習」，從找工作、應徵工作隨即開展。

根據廖秋雅(2004)的研究發現，有兼職工作經驗的大學生，兩性觀念較開放，且購買菸酒的比例較高。但另一方面其也比較獨立果斷、人際關係較好，且較有正確消費觀念。

參、小結

由國內外的工讀狀況與相關研究來看，大學生工讀的風氣，隨著社會價值觀的轉變、經濟結構的轉型、服務業的興起、青少年追求獨立自主與自我成長等的影響，其比率有逐年攀升的趨勢。然而不論中外，於校外工讀的比例都高於校內工讀，且又與主修領域無關的校外工讀者居大多數。

在上述的文獻中，可以發現不管國內或國外的研究都顯示大學生工讀經驗對學子而言是並存著利弊得失，而歸納其壞處是包含影響大學生的課業、校園的生活、與家人、同儕的相處親密度、染上惡習、時間上的浪費等；而其益處

則包含增加自信、獨立自主性、社會責任感、較獨立果斷、人際關係較好、學習成熟的工作態度，並能擴展自我概念、清楚未來職業的決定、及懂得如何解決問題與瞭解社會現實等。學生可藉由參與不同的工讀經驗，而培養出對於工作、角色、人際關係等的自我認同，並從中發展出較穩定的價值態度。

而本研究所想探討與瞭解的部份，即是文獻中所提及因工讀而獲得的益處，其是否為受聘能力養成的範圍，能否培養出企業所需求的工作技能，而此為本研究想深入探討的議題。

第二節 受聘能力之相關概念

壹、受聘能力的緣起與發展趨勢

受到全球化與知識經濟的衝擊，以及勞動市場急遽變化的影響，這一代的大專畢業青年在進入職場時，必須具備能夠滿足新經濟要求的核心就業力技能，才能成功在職場發展。因此，自 1990 年代以來，受聘能力已經成為先進國家高度重視的青年政策議題(行政院青輔會，2006)。

然而受聘能力在學術研究上並非一種新的概念，早在 1955 年時學者 Feintuch 即已提出，隨之而後的發展則亦趨於多樣化(引自林義叡，2007：47)。在表 2-2-1 即對受聘能力研究的發展趨勢提出說明。

表 2-2-1 受聘能力研究的發展趨勢

階段	時間	發展趨勢
萌芽茁壯時期	1950-1960	Soloff 和 Bolton (1969：993-998) 指出在 1950 與 60 年代受聘能力此概念的焦點已經有一些變化，由原先被視為是個人的潛力逐漸轉變成在勞動市場上被僱用之考量依據，因為勞動者受聘能力的優劣是取決於個人在勞動市場工作所累積的經驗。此外受聘能力在這個時期的焦點普遍著重於勞動者的工作態度與朝向職業生涯中的自我知覺發展。
發展蓬勃時期	1970	Tseng (1972:314-317) 指出此時期受聘能力之重點逐漸轉向於注重個人的、主要的職業知識(mainly occupational knowledge)與技能觀點上，取代了對於工作態度的重視。受聘能力不僅只有基本的職業技能面，也包含職業相關的知識面，兩者均關係到個人於工作上的潛在可能性、個人於勞動市場的地位與個人普遍在工作情境中所扮演的重要角色。

表 2-2-1 受聘能力研究的發展趨勢(續)

階段	時間	發展趨勢
發展蓬勃時期	1980	Charner (1988:30-40) 指出在 1980 年代之後，受聘能力的概念越來越成為雇主決定勞動者在勞動市場中之價值的「超越特性」(meta-characteristic)所在。而此超越特性結合態度、知識和技術，而且決定勞動者在勞動市場的潛能。在這個思維引領下，受聘能力對於勞動者而言，不論是從其剛進入職場開始發展、建立或最後的階段，對其工作職涯過程裡均占有相當重要的影響力。
調整時期	1990	Outin (1990) 亦指出受聘能力的概念當被擴及並延伸到 1990 年代後，已結合融入了諸如對勞動市場情況、勞動市場與企業組織策略上的瞭解等方面的因素。同時其也認為受聘能力是由個人特質(關係的有無、動機的強弱)、特定的工作技能、勞動市場的情況、以及政府與雇主的訓練策略等四個因素構成，這些因素會影響並改變個人去達到其在勞動市場上的地位，且受聘能力之發展從而成為政府、企業組織與個人等三方共同的責任。至此，有關受聘能力的定義與其對個人所產生的影響之爭議亦隨之越來越大，受聘能力的概念也因此變得更加寬廣卻模糊。

資料來源：出自 Sanders 和 Grip (2003;引自林義叡，2007：48)

貳、何謂受聘能力

對於剛畢業甫進職場的社會新鮮人，從第一天踏入公司開始，已不能再僅存有著為公司做出重大貢獻的想法，而且還必須能為自己擔負起更多其他面向的職涯規劃的責任，這是在就業面向上，過去十幾年來最引人注意的新興趨勢之一 (Davies, 2000)。

而這個趨勢亦即是對受聘能力的重視且目前也已經被廣泛的認定。Dearing

(1997) 觀察到雇主在招募新員工時，除了重視畢業生智力的能力外，同時也認定還有其他能力一樣是重要的，像除了溝通、計算及資訊科技等核心技能外，在工作中日益需要具備靈活性和適應力、團隊工作能力及懂得管理本身的職涯發展等。

一、受聘能力與其他相關名詞

對於受聘能力(employability)此名詞，已成為當前許多國家青年政策中的重要議題。但受聘能力並不是一個容易定義的概念，在不同學者所進行的受聘能力之實證研究中，並沒有提出完全一致的具體項目，除了因為它具有多重面向之外，也因為它與其他名詞之間的交替使用（趙長寧，2009）。

且因各國國情的不同，所以在名稱的用詞上也有些差異。根據 1994 年加拿大人力資源發展(Human Resource Development Canada)的報告指出，歐洲部份國家將受聘能力稱為技能(skills)或資格(qualifications)。在法國則是稱為「跨越能力」(crossing competencies)或「轉業能力」(transferable competencies)；英國過去習慣上，將受聘能力稱為「核心技能」(core skills)或「共同技能」(common skills)，最近則較常使用「關鍵技能」(key skills)；義大利稱為「瞭解如何做的能力」(knowing how to be)，德國稱為「關鍵資格」(key qualifications)；愛爾蘭稱為「自我組織態度」(self-organizing attitude)；丹麥稱為「進程/獨立資格」(process/independent qualifications)；澳洲稱為「關鍵能力」(key competencies)；在荷蘭不論是「核心能力」(core competencies)、「橫越能力」(transversal competencies)或「關鍵能力」(key competencies)都是指受聘能力；美國則稱為「必要技能」(necessary skills)、「雇用技能」(skills needed for employment)或受聘技能(employability skills)（引自陳書偉，2007：5）。

二、受聘能力之定義

行政院青輔會(2006)根據《維基百科全書》定義「受聘能力」(employability)為能獲得初次就業、保持就業、以及在必要時獲得新就業的能力。

Coopers 和 Lybrand (1997)認為受聘能力包含傳統智力的技能，還有「新」核心或關鍵技能，即個人的特質被認為具有市場價值，另外還具有關於組織如何運作及人們如何在組織中工作的知識。

Dearing (1997)提出受聘能力是指四項關鍵技能：溝通的技能、計算能力、擅於使用資訊科技及學習如何去學習的能力。

Hillage 和 Pollard (1998)將受聘能力界定為是一種能幫助個人獲取第一次的工作、並持續保有工作，及在必要時能再次獲得新工作的能力。

在澳大利亞 2002 年出版的《未來所需的受聘能力技能 (*Employability Skills for the Future*)》白皮書中，將受聘能力定義為個人所需具備的技能，其目的不只為了就業，也為了讓個人能在企業內進步，以實現個人潛能，並成功對企業的策略方向做出貢獻。在此白皮書當中提出「受聘能力技能架構」(employability skills framework)，將核心受聘能力技能歸納為八類，即溝通技能、團隊合作技能、問題解決技能、原創與進取技能、規劃與組織技能、自我管理技能、學習技能、科技技能 (引自行政院青輔會，2006：6)。

Brown 和 Hesketh (2004)把個人的受僱能力界定為，於相對機會獲得和維持不同類型的工作。

三、受聘能力的分類與內容

依據行政院青輔會(2006)的分類，受聘能力一般而言可以區分成「能夠廣泛適應及勝任不同工作要求的核心就業力」(core employability)以及「配合特

定產業或工作要求的專業技術能力」兩大類。

於1992年加拿大政府出版的《就業力素描：加拿大就業人口的必備能力》報告，將受聘能力分為基礎能力與核心能力兩大類，基礎受聘能力包含聆聽、說話、閱讀、書寫及計算五項能力；核心受聘能力又分為三大領域，包含學術技能、個人管理技能及團隊合作技能（引自宋秋燕，2006：9）。

美國 Department of Labor (2000) 則將受聘能力分為三大類技能，第一類為學術技能其包含有閱讀、書寫、數學、自然科學等與學術訓練有關之能力；第二類是受聘能力技能是指有效的執行工作，如團隊工作、決策與問題解決；第三類為職業和技術技能是指工作上特殊的技術與職業知能，如機器維修、銷售知識或資料庫的編製等。

Rainsbury、Hodges、Burchell 和 Lay (2002) 指出，受聘能力可分為「硬技能」(hard skills) 與「軟技能」(soft skills) 二大類。且在文獻中也日益強調「軟技能」的重要性，在目前被視為是對「硬技能」的補充，並且是成功工作表現所必備的 (Ashton, 1994; Caudron, 1999)。有學者 (Page, Wilson, & Kolb, 1993) 認為「硬技能」是指完成一項工作所須擁有有關科技面向的技能，通常也包含知識的獲取。「硬技能」在本質上是首要的認知，是受到個人智商(IQ)的影響。Spencer 和 Spencer (1993) 描述這科技技能和知識的最低標準是意謂著必須能夠具有完成工作之基本能力 (引自 Rainsbury et al., 2002)。而「軟技能」則常被歸為人際、人性或行為的技能，並強調在人與人之間個人行為和人際關係的管理。「軟技能」在本質上主要是情感或行為方面的技能，近來已和所謂的情緒智商(EQ)相連結 (Caudron, 1999; Kemper, 1999)。

Spencer 和 Spencer (1993) 界定了二十項工作必備的技能，其中含括於「硬技能」的項目有：分析思考(analytical thinking)、概念思考(conceptual thinking)、

技術性專業知識(technical expertise)；而含括於「軟技能」的項目為：成就定向(achievement orientation)、對管理、品質和精確性的關心(concern for order, quality and accuracy)、主動的精神(initiative)、資訊找尋(information seeking)、了解人際關係(interpersonal understanding)、顧客服務定向(customer service orientation)、能衝擊與影響他人(impact and influence on others)、對組織的察覺(organizational awareness)、關係的建立(relationship building)、發展他人(developing others)、管理指導(directiveness)、團隊工作與協同合作(teamwork and co-operation)、團隊領導(team leadership)、自我控制(self control)、自信心(self confidence)、靈活性(flexibility)、對組織的承諾(organizational commitment)。

許雅雯(2009)參閱了三十五篇相關文獻，並整理出二十項企業界愛用之「軟技能」，包括抗壓性/情緒管理、工作的穩定度、溝通表達能力、未來發展潛力、發掘及解決問題能力、創造/創意能力、學習意願/可塑性、領導力、責任感與自我管理技能、品行道德、主動積極態度、敬業精神、資訊搜尋能力、對工作充滿熱情、人際互動能力、組織承諾、能瞭解組織及他人需求、肯吃苦耐勞、適應能力、融會貫通能力等。

而彭森明(2008a)則將職場所需的能力區分為四大部份：職場所需的一般能力、職場所需的專業能力、工作態度、職涯規劃與信心。而職場所需一般能力包含有表達及溝通能力、領導能力、創新能力、團隊合作能力、本國語文能力、外語能力、穩定度或抗壓性；職場所需的專業能力包含專業知識與技術、基礎電腦應用技能、將理論運用到實際工作的能力、發掘及解決工作中所遭遇問題的能力、專業證照或相關能力；工作態度含括良好的工作態度、強烈的學習意願、高度可塑性、具有專業倫理與道德；職涯規劃與信心則含括對自己的職涯發展有充分的瞭解及規劃、了解有關的產業環境與發展情形、具有求職及

推銷自己的能力、樂觀面對職涯發展前景，積極投入現職。

表 2-2-2 受聘能力的分類與內容

學者或機構	受聘能力
行政院青輔會(2006)	1. 能夠廣泛適應及勝任不同工作要求的核心就業力。 2. 配合特定產業或工作要求的專業技術能力。
美國 Department of Labor (2000)	1. 學術技能：閱讀、書寫、數學、自然科學等與學術訓練有關之能力。 2. 受聘能力技能：有效的執行工作，如團隊工作、決策與問題解決。 3. 職業和技術技能：工作上特殊的技術與職業知能，如機器維修、銷售知識或資料庫的編製等。
Rainsbury、Hodges、Burchell 和 Lay (2002) Ashton (1994) Caudron (1999) Page、Wilson 和 Kolb (1993) Kemper (1999)	1. 「硬技能」：是指完成一項工作所須擁有有關科技面向的技能，通常也包含知識的獲取。 2. 「軟技能」：常被歸為人際、人性或行為的技能，並強調在人與人之間個人行為和人際關係的管理。 文獻上日益強調「軟技能」的重要性，在目前被視為是對「硬技能」的補充，並且是成功工作表現所必備的。
Spencer 和 Spencer (1993)	1. 「硬技能」：分析思考、概念思考、技術性專業知識。 2. 「軟技能」：成就定向、對管理、品質和精確性的關心、主動的精神、資訊找尋、了解人際關係、顧客服務定向、能衝擊與影響他人、對組織的察覺、關係的建立、發展他人、管理指導、團隊工作與協同合作、團隊領導、自我控制、自信心、靈活性、對組織的承諾。

表 2-2-2 受聘能力的分類與內容(續)

學者或機構	受聘能力
許雅雯(2009)	<p>參閱了三十五篇相關文獻，並整理出二十項企業界愛用之「軟技能」--</p> <p>包括抗壓性/情緒管理、工作的穩定度、溝通表達能力、未來發展潛力、發掘及解決問題能力、創造/創意能力、學習意願/可塑性、領導力、責任感與自我管理技能、品行道德、主動積極態度、敬業精神、資訊搜尋能力、對工作充滿熱情、人際互動能力、組織承諾、能瞭解組織及他人需求、肯吃苦耐勞、適應能力、融會貫通能力等。</p>
彭森明(2008a)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 職場所需的一般能力：包含有表達及溝通能力、領導能力、創新能力、團隊合作能力、本國語文能力、外語能力、穩定度或抗壓性。 2. 職場所需的專業能力：包含專業知識與技術、基礎電腦應用技能、將理論運用到實際工作的能力、發掘及解決工作中所遭遇問題的能力、專業證照或相關能力。 3. 工作態度：包含良好的工作態度、強烈的學習意願、高度可塑性、具有專業倫理與道德。 4. 職涯規劃與信心：含括對自己的職涯發展有充分的瞭解及規劃、了解有關的產業環境與發展情形、具有求職及推銷自己的能力、樂觀面對職涯發展前景，積極投入現職。
加拿大政府(1992;引自宋秋燕，2006：9)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 基礎能力：聆聽、說話、閱讀、書寫及計算五項能力。 2. 核心能力：學術技能、個人管理技能及團隊合作技能。

資料來源：研究者自行整理

參、大學生所需的就業技能及受聘能力發展

一、大學生受聘能力之自評與他評

《天下雜誌》於 2008 年所做的「大學生準備度調查」，訪問國內 3,657 名即將進入職場之一般大學與技職學校的大三與大四學生，大部份學生評估自己準備不足的前兩項，分別是外語能力（72%）、專業知識（62%）；而業界認為學生最需要準備的能力，包括創新能力、敬業及負責任、合作能力等，但學生卻認為並不是重要的項目（李雪莉，2008）。

方光瑋（2008）指出 104 人力銀行對於大學畢業生職場表現的企業評鑑：企業與經理人認為國立大學畢業生普遍最具備的特質是「專業知識」、「學習力和可塑性」、「國際觀與外語能力」；私立大學畢業生的特質是「學習力和可塑性」、「創造與創意能力」、「配合度與穩定性」；科技大學畢業生的特質是「專業知識與技能」、「學習力和可塑性」。而企業與經理人認為國立大學畢業生待加強的特質為「抗壓性與情緒管理能力」、「配合度與穩定性」、「團隊合作精神」；私立大學畢業生待加強的特質為「國際觀與外語能力」、「專業知識」、「抗壓性與情緒管理能力」；科技大學畢業生待加強的特質為「國際觀與外語能力」、「抗壓性與情緒管理能力」、「溝通表達能力」。

陳源林和胡烜焯（2007）於教育部委託執行之《大專校院職涯輔導策略之研究》報告中指出，在校生認為目前應優先重視的就業能力培養，依序為：專業知識與技術（23.53%），外語能力（18.20%），表達與溝通能力（15.49%），具有解決問題能力（10.93%），良好工作態度（9.50%），穩定度及抗壓性（8.54%），基礎電腦應用技能（7.49%），團隊合作能力（5.92%），其他（0.41%）。

根據彭森明（2008a）對 94 學年度大學畢業後一年問卷調查的報告顯示，大學畢業生認為已具備職場所需能力、態度、信心的就業力前五項為：「良好的

工作態度」、「具有專業倫理與道德」、「本國語言能力」、「強烈的學習意願」、「高度可塑性」；而大學畢業生認為未具備的就業力項目有：「外語能力」、「領導力」、「創新能力」、「將理論運用到實際工作的能力」、「對自己的職涯發展有充分的瞭解與規劃」、「瞭解有關的產業環境與發展情形」、「具有求職及推銷自己的能力」。

二、大學生所需的就業技能

許多權威人士都強調除了學術訓練外，還要為大學畢業生提供更多的技能和能力，但很少人試圖對這些技能提出廣博性或決定性的描述（Davies, 2000）。Dearing (1997)談及高等教育必須找尋發展其他類型的技能，許多學校依靠方案和學生的志向，但其仍必須為每個學校和部門考量到他們學生的基準點和學習目標，以期去思考方案必須如何深入去包含特殊技能的發展。

Davies (2000)彙集一些學者著作中對於技能的資訊，試圖做出較廣博且可區分的二十種技能和特質，來置入作為學生內在和外在世界的主軸，而其所產生的技能和特性分類如下：

(一)內在的自己 (inner you)

1. 知識(knowledge)；2. 理解力(intellect)；3. 傳達力(delivery)；4. 自信心(self-confidence)；5. 自我覺知(self-awareness)。

(二)內在的自己，能察覺外在的世界(inner you, aware of outer world)

6. 轉換的技能(transfer skills)；7. 決策的採行(decision taking)；8. 行動的規劃(action planning)；9. 探索的機會(explore opportunities)；10. 處理不確定的事件(cope with uncertainties)；11. 發展的焦點(development focus)。

(三)內在和外在世界的平衡(inner and outer worlds in balance)

12. 靈活性和適應性(flexibility and adaptability)；13. 政治的覺知(political awareness)；14. 建立人際網絡(networking)；15. 協商(negotiation)；16. 自我提升(self-promotion)。

(四)外在世界憑靠內在的自己(outer world drawing on inner you)

17. 溝通—口頭(communication-oral)；18. 溝通—書寫(communication-written)；19. 團隊工作(team-working)；20. 與他人和睦相處(related to others)。

三、受聘能力之發展模式

受聘能力事實上與整個知識型經濟環境有著密切的關係。受聘能力不能單單被界定為個人技能或特質；受聘能力很大程度上受到勞動市場所影響，因為在勞動市場中的供求定律中，使受聘能力存在「相對」性，而非個人技能的「絕對」性（香港民建聯政策委員會，2007）。

Universities UK (2002)在 *Enhancing employability, recognising diversity* 報告中，對受聘能力一詞做了詳細的定義與概念。其認為受聘能力是一種個人資產，亦是一個學習過程，但大學畢業生究竟具備何種特性，才可以使自己獲取工作？事實上大學畢業生其就業，是受到許多因素的影響，而大學教育只是提升受聘能力的因素之一。

圖 2-2-1 為高等教育如何幫助學生來發展受聘能力，大學生必須參加大學所提供的受聘能力發展機會，或另外參與課外活動或工作經驗，來達到提升受聘能力之目標。

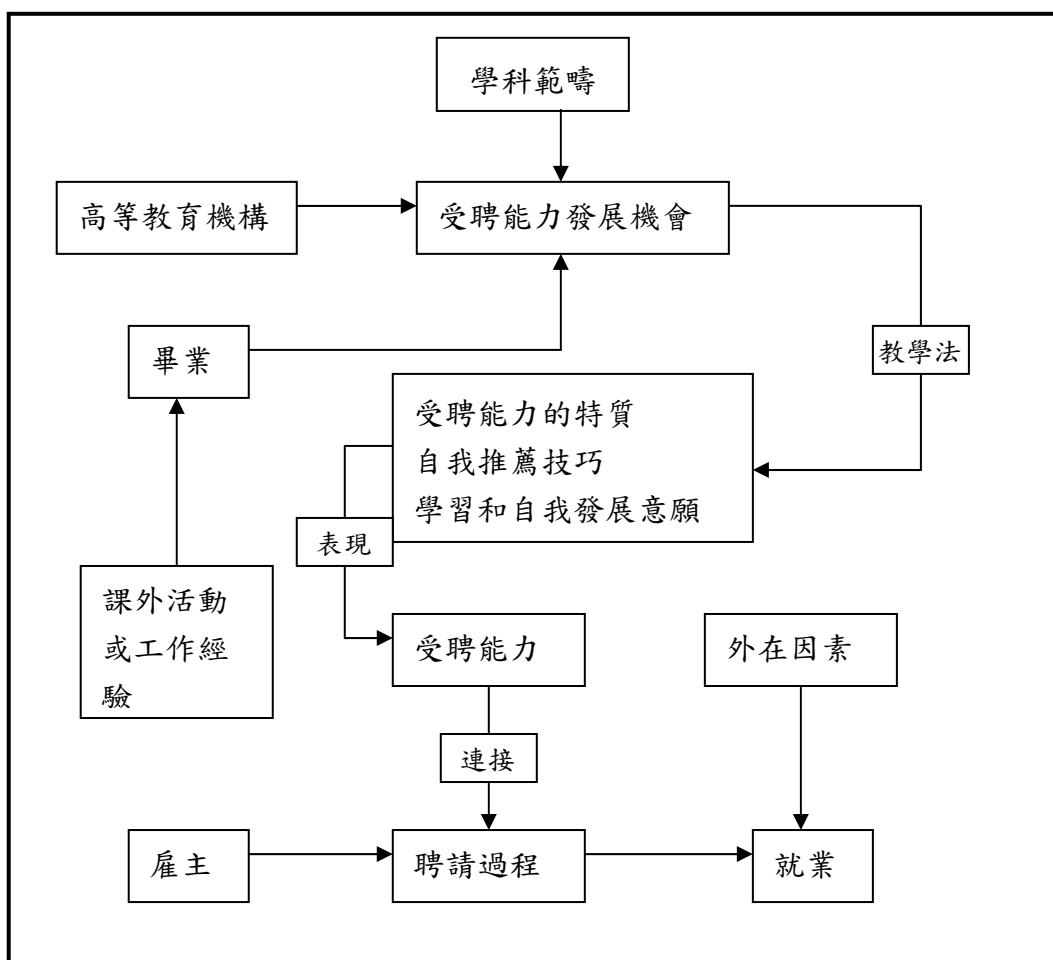


圖 2-2-1 畢業生受聘能力發展模式

資料來源：出自香港民建聯政策委員會（2007：10）

圖 2-2-1 所指的受聘能力發展機會，包括受聘能力特質的發展、自薦技巧和職業管理技巧的發展，及學習和自我發展意願。受聘能力發展機會，受到學科領域很大的影響，有些領域相對上會特別著重提升學生的受聘能力，如商科。除此之外，雇主在聘請過程中，不再僅僅依賴大學畢業文憑，而是著重應徵者是否具有相關工作經驗。畢業生能否受聘，仍受許多外在因素所影響，除了整體社會經濟情況之外，還有受到就讀大學的聲譽、主修學科、地理因素、年齡和個人的社經或家庭背景所影響（香港民建聯政策委員會，2007）。

四、找工作的決定因素

大部份有關找工作的研究都聚焦於找工作的過程和其關聯的成果 (Wanberg, Watt, & Rumsey, 1996)。而一些研究者主要感到興趣的是關於找到工作的其中要素。這當中已證實有關人格特質與個人工作行為及態度間具有關連性。其也發現人格特性會影響工作的表現、工作滿意度及對組織的滿意度 (Barrick & Mount, 1991)。

(一)人格特性和找工作時所使用的方法

近來的研究顯示個人自信與其願意花時間於使用工作消息之間是相關的 (Ellis & Taylor, 1983)，具有較低自信的人較常傾向於運用正式的來源消息，而擁有較高自信的人則較頻繁會使用非正式管道及直接應徵 (Linnehan & Blau, 1998)。

(二)不同人格特質影響其找工作的強度

會經常找工作且具強度的行為是與高度的自信、自我勝任感、工作承諾、盡責及覺察控制有關聯 (Saks & Ashforth, 1999)，同樣地，1989 年 Steffy、Shaw 和 Noe 發現找工作者如果人格特性於 A 類型獲得較高的分數，也傾向於呈現較高程度的找工作強度 (引自 Royal, 2001)。

在了解找工作的決定因素後，也許可以依學生不同的人格特性給予一些找工作的策略協助，可以使其找工作變得更有效率，或更容易轉職、獲取更高薪資及於工作中得到更高的滿意度。

肆、小結

受聘能力此概念在國外發展已久，我國則於近年來才引進此概念。然而受

聘能力並非是固定不變的，其會隨著國情的不同、時代的推演、經濟環境的變遷、企業界的需求等，而產生不同的技能要求。就像以往對於受聘能力的認知，似乎只注意到「硬技能」的部份，是在近年來才日益強調「軟技能」的重要性，甚至其被視為是與「硬技能」同等重要的能力，亦同為成功工作表現所必備的要素，這顯然是此概念不斷發展的最佳說明。

但學生於本身受聘能力的發展過程，需明白如何把握機會，把課堂所學習和於工讀經驗或課外活動中所培養出來的能力適當地展現出來，且依本身不同的人格特性加強找工作的策略，使這些能力能與未來的工作相結合。

第三節 工讀與受聘能力關係之相關研究

有學者認為必須在大學中進行受聘能力的培養，且應該讓學生實際在真實的工作環境中學習，而工讀就是讓學生於實際工作環境中應用與學習受聘能力的好機會。然而有關工讀與受聘能力關係之研究，研究者在找尋國內外此方面資料時，發現直接探討這議題的研究極少，因此僅就國內外工讀方面的文獻，將其中有可歸類為與受聘能力有關之發現，作為本節的文獻探討，並將之區分為國外方面與國內方面兩部份來做說明。

壹、國外方面

有各種的研究資料顯示，大學生在校內工讀能促進社交整合並對學生之表現有正面的影響(Astin, 1993; Stern & Nakata, 1991)。如 Noel-Levitz (2008)提到在學校能提供一種支援性又無威脅的工讀環境，能使學生學習到去接觸大眾、了解團隊工作的價值、發展時間管理與電腦的技能，且當他們的成就被認同時，也同時建立起其自信心。Magolda (1992)提到學生也認為在校內工讀，能幫助他們學習到如何與不同於自己的人一起工作、了解如何在各種情境中工作、獲得能力及幫助他人等。

Bachman 和 Malley (1986)研究發現，有工讀經驗的年輕人較能自我控制、具獨立性、也較擁有成熟的工作定向，但工讀經驗並無益於自信心的加強。另外 John、Paul 和 Robert (2000) 也指出，工讀可增進學生對於未來職業環境的認識與瞭解、面試與應徵工作的技巧、金錢及時間管理的能力，還能使個人更趨於獨立、成熟與自信。

Casella 和 Brougham (1995)指出，對學生而言任何工作經驗都可能獲得助益，甚至是此工作並未與學生的主修相關時。其認為工讀的學生是在建立網絡、

促進本身的組織能力、建立更高的責任感、擴展工作技術、學習更多有關個人的優點和價值，並能獲取自信心。

Neill、Mulholland、Ross 與 Leckey 於 2004 年使用問卷調查了 101 位大二學生、78 位大四學生以及 21 位雇主。研究結果發現，受試者認為工讀對他們的影響包括 57% 的大學生會「感到疲倦」，48% 的大學生「沒有時間作課前閱讀」，33% 的大學生「沒有足夠時間準備考試」。但有 70% 到 75% 的受訪學生認為雇主視其大學期間的工讀經驗是有益處的，而受訪的 21 位雇主都認為大學生擁有工讀經驗或志工經驗是重要的，有助於其熟悉工作環境與要求、展現紀律、自動自發、守時及團隊合作等（引自陳世佳，2009：242-243）。

King & Bannon (2002) 抽樣調查全美之大學生，結果發現工讀會影響大學生的選課時間、選修科目及學分數，然而也有一半以上的大學生認為工讀確實有助於其就業的準備。

另外 Lewis (2008) 其於 2007 年於 Northwestern 大學所主持的一個研究，發現工讀與學生的學習有顯著的相關，特別於領導力、職涯發展、公民投入、倫理與價值的發展、有責任感的自主性等五項重要面向上，可以產生成長的經驗。

從以上國外相關研究可以發現，學生工讀可增進電腦的技能、擴展工作技術等「硬技能」方面的能力；亦可學習到去接觸大眾、幫助他人、了解團隊工作的價值、發展時間管理、較能自我控制、更具獨立性、建立更高的責任感、展現紀律、自動自發、領導力、倫理與價值的發展等「軟技能」方面的能力；並可增進學生對於未來職業環境的認識與瞭解、面試與應徵工作的技巧、擁有成熟的工作定向、職涯發展等有關「職涯規劃於信心」方面的能力。

貳、國內方面

行政院青輔會於 2006 年針對 129 所大專院校 95 年度的應屆畢業生所做的就業力調查，可以發現有九成以上的大學生都有過工作經驗，而這些工作經驗主要是以打工工讀為主(占 82.8%)。另外調查這些應屆畢業生是否有信心在踏入職場時能夠具備充足的受聘能力，回答「有信心」及「非常有信心」者有 36.1%，「有點信心」為 38.4%，「不太有信心」為 19.9%，而「沒有信心」及「非常沒有信心」則為 5.5%。整體而言「有信心」、「非常有信心」再加上「有點信心」竟高達七成以上，此是否與大多數學生於在學期間都曾參與過工讀有所關聯，因其工讀經驗可能培養出他們具備未來就業的能力與信心。雖然此信心預測調查是應屆畢業生自己本身的認定，與其未來真正進入職場還有些落差，但工讀的確是實際進入工作職場中練習並學習到工作技能的機會。

根據林邦傑和王煥琛(1992)對大學生問卷調查與訪談的結果，參與工讀所獲得的效益，主要為金錢的收入、人際交往的學習、不同社會角色的扮演、自我獨立的培養、社會經驗的吸收，以上各項效益的人數百分比均高達 90% 以上；而其次為賺錢不易的體會、心理上的自我實現、時間的妥善運用，此三項效益贊同的人數百分比亦均超過 85% 以上。

在駱慧文(1995)所做的青少年打工態度調查報告，發現打工可以培養青少年的責任感、提高其獨立自治的表現，及可獲得學習經驗等優點。

而導航基金會(2002)的調查則指出，青少年所認同的打工影響，除了經濟層次的收穫(可以有錢買自己喜歡的東西，占 61.7%)外，還包括「有經驗懂得如何解決問題」(57.7%)、「在經濟上獨立不必依賴父母」(56.1%)、「瞭解社會現實」(55.1%)等。這些都是參與社會的重要能力，同時也是成長的目標。

另外黃德祥、李介至和易振成(2003)也調查國內北、中、南三個區域 800

名公私立大學的學生後指出，大學生認為打工的益處，主要是「可學習到不同的工作角色」，其次為「增進自我視野」、「學習管理自我情緒的能力」、「增加自信心」、「對自己將工作完成感到驕傲」、「獲得職業訓練機會」、「學習成熟的工作態度」、「增進教育的相關經驗」、「生活品質提高」。

從以上國內相關文獻可以發現，學生工讀可獲得職業訓練機會、增進教育相關經驗等「硬技能」方面的能力；亦可學習到人際交往的技巧、獨立自治的培養、責任感、時間的妥善運用、懂得如何解決問題、學習管理自我情緒等「軟技能」方面的能力；並可增進學生瞭解社會現實、學習到不同的工作角色、心理上的自我實現、增加自信心等有關「職涯規劃於信心」方面的能力。

參、小結

根據 Harvey 等人 2002 年的研究，要在大學內進行廣泛而有系統的受聘能力教育，應注意以下四點：第一、在一般課程中融入核心就業力養成，讓所有學生都有充分學習機會，而不是只侷限於少數專業課程或學程。第二、重視「從工作經驗中學習」。第三、協助學生建立「學習歷程檔案」。第四、提升職涯輔導單位功能，使其能有效支援就業力教育系統的各個層面。而關於第二點重視「從工作經驗中學習」，Crebert 於 2004 年提到最好是讓學生在他們整個學位課程當中，有機會在具真實性的工作環境裡面練習這些核心受聘技能(引自行政院青輔會，2006：18-20)。

而工讀就是讓學生於真實工作環境中練習與學習受聘能力的好機會。綜合上述的文獻，顯示學生工讀於「硬技能」方面，可增進電腦的技能、促進本身的運用能力、擴展工作技能及增進教育的相關經驗等；於「軟技能」方面，學習到去接觸大眾、了解團隊工作的價值、發展時間管理、較能自我控制、更具獨立性、建立更高的責任感、展現紀律、自動自發、領導力、倫理與價值的發

展、懂得如何解決問題、學習管理自我情緒等成熟的工作態度；於「職涯規劃於信心」方面，可增進學生對於未來職業環境的認識與瞭解、面試與應徵工作的技巧、瞭解社會現實及可學習到不同的工作角色等。所以不論是國內外都顯示學生在工讀中能獲取有價值的工作技能，尤其是國外對於學生校內工讀的研究，更明白指出其對學生是能產生正面的影響。

第四節 國內大專校院對於學生工讀之輔導措施

本節將從大專校院中有關校內、校外工讀措施、行政院青輔會、勞工局對於學生工讀之輔導策略，及學生如何取得工讀機會的管道等方向，來探討我國大專校院對於學生的工讀究竟提供了那些服務，以期能進一步瞭解這些輔導措施，對於學生的工讀狀況及對其在工讀中的學習之影響。

有學者認為學校對於學生的工讀是居於一種責任，應有積極之輔導措施，使學生能安心且安全地投入於工讀中，並能從工作中習得就業之必備技能。如葉紹國（2006）認為打工的問題在於校外打工若是工時太長，再加上交通時間，勢必擠壓課業學習、社團參與的時間，若在工作中學到不良習性，則得不償失；惟目前校外工作環境誘惑太多、陷阱太多，學生與學校都需要特別小心。學校應該鼓勵學生打工，但同時也要教導學生如何明智的選擇工作的性質、時間、場所。

黃瓊瑤、劉玲君（1995）也指出積極正面的工讀經驗可減緩學生進入職場的轉型困難，因此學校應積極介入，提供生涯輔導及工讀資訊，以避免日漸增多的工讀後遺症。

壹、從學校之工讀制度、實施對象及目的來看校內工讀的措施

早期我國教育部於民國三十九年九月曾公布《公立專科以上學校學生工讀獎助金辦法》（已廢止），獎助家境清寒學行優良之學生。所規定的工作為文書、繕寫、清潔、管理書報等（萬子霖，1956）。後於四十四年教育部訂頒《改進學生公費及工讀獎助金辦法》（已廢止）、四十六年另頒《加強專科以上學校勞動服務實施綱要》（已廢止），其內容均大致提到專科以上學校以救濟清寒學生為對象，視事實需要自行擬定工讀辦法，並推行工讀制度。教育部於八十年函頒

《專科以上學校學生工讀助學金要點》(1991)、《技專校院學生工讀助學金要點》(1991)，所以目前各大學亦均依循此二個要點，擬定工讀辦法來推行校內工讀制度。

現以隨機方式蒐集國內二十所大學其工讀法規及執行單位，將其彙整結果依執行單位、法規名稱、實施對象、主要目的等項整理於表 2-4-1，並從中瞭解我國校內工讀制度與輔導目的。

表 2-4-1 國內二十所大學校內工讀制度與輔導目的

校名	執行單位	法規名稱	實施對象	主要目的
台灣大學	學務處生活輔導組	國立台灣大學學生生活學習獎助金設置要點(2008)	全校學生	為培養本校學生獨立自主精神，擴充生活學習領域，並厚植畢業後就業能力
政治大學	學務處生活事務暨僑生輔導組	國立政治大學大學部學生工讀實施辦法(2008)	大學部學生	為提供本校學生工讀服務之機會，擴充學習領域，支援各單位推行各項業務
台灣師範大學	學務處生活輔導組	國立台灣師範大學學生工讀助學金實施辦法(2007)	大學部學生	為協助本校學生在學期間藉工讀機會，以養成獨立自主精神，擴充學習生活領域，並用以支援學校且適合學生之工作
台北大學	學務處生活輔導組	國立台北大學學生工讀助學金實施辦法(2008)	全校學生	為養成學生刻苦耐勞精神，協助其身心平衡發展

表 2-4-1 國內二十所大學校內工讀制度與輔導目的(續)

校名	執行單位	法規名稱	實施對象	主要目的
中央大學	學務處生活輔導組	國立中央大學學生工讀辦法(1998)	全校學生	為養成學生服務及回饋之觀念，進以協助學生，藉其自身工讀服務以獲得部份費用安定其基本生活，促使其順利完成教育
交通大學	學務處生活輔導組	國立交通大學學生工讀助學金實施辦法(2007)	大學部學生	為協助本校大學部學生在學期間藉工讀機會，以養成獨立自主精神，擴充學習生活領域，並用以支援學校進行各種臨時性工作
成功大學	學務處生活輔導組	國立成功大學學生工讀助學金作業要點(2007)	全校學生	為協助學生在學期間藉工讀機會，養成獨立自主精神，擴充學習生活領域
中正大學	學務處生活事務組	國立中正大學學生工讀生輔導要點(2006)	全校學生	為養成學生刻苦耐勞精神，獨立自主習慣，輔助青年身心發展
東華大學	學務處生活輔導組	國立東華大學學生工讀助學金作業要點(2008)	全校學生	為激發學生刻苦自勵之精神，養成學生勤勞負責之習性，有助於青年身心平衡發展
台灣科技大學	學務處就業輔導組	國立台灣科技大學學生工讀助學金實施辦法(2008)	全校學生	為協助本校學生在學期間藉工讀機會，以養成獨立自主精神，擴充學習生活領域，並用以支援學校進行各種適合學生從事之工作

表 2-4-1 國內二十所大學校內工讀制度與輔導目的(續)

校名	執行單位	法規名稱	實施對象	主要目的
台北科技大學	學務處課外活動指導組	國立台北科技大學工讀助學金作業要點(2004)	全校學生	協助學生在無礙學生身心發展及學業，於在學期間藉工讀機會，養成學生獨立自主精神，擴充學習生活領域，以適合學生從事勞務支援校內各單位之臨時性、專長性及校內勞務性工作
世新大學	學務處生活輔導組	世新大學學生工讀實施辦法(2008)	全校學生	為激勵本校學生獨立自主、勤勞奮發之精神，培養正確之工作態度及負責觀念並擴充學習領域
實踐大學	學務處職業發展中心	實踐大學學生工讀辦法(無日期)	全校學生	培養學生「自立、自強、自動」生活觀念，訓練學生做人做事之基本能力加強其服務負責精神以發揮勤勞即是快樂的實際觀念
中原大學	學務處生活輔導組	中原大學學生工讀助學實施要點(2005)	全校學生	為協助本校學生在學期間，藉工讀機會養成獨立自主精神、擴展學習生活領域、支援各單位工作、培養正確工作態度及負責觀念
元智大學	學務處生活輔導組	元智大學學生工讀助學金設置辦法(2007)	全校學生	為協助本校學生在學期間藉工讀機會，以養成獨立自主精神，擴充學習生活領域，並用以支援學校進行各種重點計劃及臨時性工作

表 2-4-1 國內二十所大學校內工讀制度與輔導目的(續)

校名	執行單位	法規名稱	實施對象	主要目的
東海大學	勞作教育處	東海大學工讀勞作類級實施辦法(1997)	全校學生	增強工讀學生的自信心，培養具「德、智、體、群、美、勞」六育兼修的東海人，以因應社會發展上，對青年人力素質之需要
靜宜大學	學務處生活輔導組	靜宜大學清寒學生工讀助學實施辦法(2007)	全校清寒學生	為協助本校學生在校期間藉工讀機會，養成獨立自主精神，擴充學習生活領域，解決家境清寒或急難，並用以支援學校進行各種適合學生從事之工作
長榮大學	學務處課外活動組	長榮大學學生工讀助學金實施辦法(2007)	全校學生	為協助本校學生在學期間藉工讀機會以養成獨立自主精神，擴充學習生活領域，並支援學校進行各種臨時性工作
景文科技大學	學務處課外活動指導組	景文科技大學學生工讀實施規定(2007)	全校學生	為協助在校清寒及優秀學生能半工半讀，完成學業，養成刻苦耐勞精神，擴充學習生活領域
中國科技大學	學務處生活輔導組	中國科技大學學生工讀助學金實施要點(2008)	全校學生	為協助家境清寒、失業家庭、家庭經濟困難、原住民、僑生學生、身心障礙者或其他特殊情形，需要工讀機會，在學期間藉工讀機會自力更生，安心就學，並養成獨立自主精神，擴充學習生活領域，順利完成學業

資料來源：研究者自行整理

從上述的整理中可以看出，目前我國大學校院有關校內工讀的業務，因為教育部的函頒要點，所以每所大學校院均已依循辦理，而且方法、內容與目的上也大致相同，除了東海大學從早期即與勞作教育相結合，一直以來都是由勞作教育處在承辦，而呈現出較不同的風貌外，其餘大多數都是由學生事務處在承辦，且以生活輔導組居多，這也許與早期的業務認定與慣例有所相關。

至於工讀對象從早期只為清寒學生所設置，到目前也都大致上包括全校學生，但多數學校仍有規定，如有清寒、家庭突遭變故者、身心障礙、原住民或僑生或擁有特殊專長的學生申請工讀時，則採行優先錄用此但書。然而其工讀名額有限，無法支應想在校內工讀同學的需求。另從工作範圍來看，大部份是以處理校內行政單位之輕度工作，如繕寫、電腦輸入及文書處理等，或其他臨時性工作、特定之專長性工作、勞務性工作等；而學校提供工讀機會主要是為了讓學生養成獨立自主精神，擴充學習生活領域等目的。

貳、從各校就業網站資訊來看學校對於校外工讀的輔導措施

學生參與校外工讀其因素與工讀場所、環境均較校內工讀來得複雜。前述相關文獻（林邦傑、王煥琛，1992；行政院勞委會，2006；導航基金會，2002）曾探討過大多數學生工讀的動機是為了賺錢，如以付出同樣的時間，則於校外工讀所獲取的報酬原本就容易高過於校內工讀。而除了賺錢的因素外，亦有可能是因校外五花八門的工作型態，較能吸引學生來投入；但另一方面也許是因校內工讀的名額有限，迫使原本欲於校內工作且又有經濟壓力的同學轉向校外來尋求工作機會。

但校外工讀相對於校內，更容易存在著受傷、受騙、受害等不安全的因素，而學校在此方面是否為學生做好把關與支援的動作了呢？現仍以上述二十所大學的業務來作為學生校外工讀措施的觀察指標，將其執行單位、工讀相關業務

等整理於表 2-4-2，以此來大致推論並瞭解大學校院對於學生校外工讀的輔導措施為何。

表 2-4-2 國內二十所大學校外工讀相關輔導措施及其執行單位

校名	執行單位	校外工讀相關輔導措施
台灣大學	學務處學生職業生涯發展中心	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工讀徵才資訊的刊登 2. 政府單位工讀、輔導資訊的連結—如行政院青輔會、勞委會 3. 求職求才媒合平台
政治大學	學務處職業生涯發展中心	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工讀徵才資訊的刊登 2. 政府單位工讀、輔導資訊的連結—如行政院青輔會、勞委會 3. 求職求才媒合平台
台灣師範大學	師資培育與就業輔導處就業輔導組	<ol style="list-style-type: none"> 1. 產業工讀資訊的連結—公家就業服務機構及人力銀行等 2. 提供廠商登錄工讀職缺及學生查詢工讀職缺專區 3. 求職求才媒合平台
台北大學	學務處就業輔導組	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工讀徵才資訊的刊登 2. 產業工讀資訊的連結—公家就業服務機構及人力銀行等 3. 校外工作搜尋直接以 1111 人力銀行的系統為主
中央大學	學務處畢業生暨僑外生輔導組	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工讀徵才資訊的刊登 2. 政府單位工讀、輔導資訊的連結—如行政院青輔會、勞委會
交通大學	學務處就業與升學輔導組	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工讀徵才資訊的刊登 2. 政府單位工讀、輔導資訊的連結—如行政院青輔會、勞委會、退輔會 3. 與 104 人力銀行合作推出校園「卓越人才資源網」平台，內有「實習工讀機會搜尋配對」功能

表 2-4-2 國內二十所大學校外工讀相關輔導措施及其執行單位(續)

校名	執行單位	校外工讀相關輔導措施
成功大學	學務處生涯發展與就業輔導組	1. 工讀徵才資訊的刊登 2. 產業工讀資訊的連結—公家就業服務機構、企界及人力銀行等 3. 求職求才媒合平台
中正大學	學務處畢僑外組	1. 工讀徵才資訊的刊登 2. 產業工讀資訊的連結—公家就業服務機構及人力銀行等
東華大學	學務處畢業生及僑生輔導組	1. 工讀徵才資訊的刊登 2. 政府單位工讀、輔導資訊的連結—如行政院青輔會、勞委會
台灣科技大學	學務處就業輔導組	1. 工讀徵才資訊的刊登 2. 政府單位工讀、輔導資訊的連結—如行政院青輔會、勞委會
台北科技大學	研究發展處實習就業輔導組	1. 工讀徵才資訊的刊登 2. 政府單位工讀、輔導資訊的連結—如行政院青輔會、勞委會
實踐大學	學務處職涯發展中心	1. 工讀徵才資訊的刊登 2. 產業工讀資訊的連結—公家就業服務機構及人力銀行等 3. 提供廠商登錄工讀職缺及學生查詢工讀職缺專區
世新大學	學務處生涯發展組	1. 工讀徵才資訊的刊登 2. 產業工讀資訊的連結—公家就業服務機構及人力銀行等
中原大學	校友服務中心	1. 工讀徵才資訊的刊登 2. 政府單位工讀、輔導資訊的連結—如行政院青輔會、台北市勞工局
元智大學	學務處諮商與就業輔導組	1. 工讀徵才資訊的刊登 2. 政府單位工讀、輔導資訊的連結—如行政院青輔會

表 2-4-2 國內二十所大學校外工讀相關輔導措施及其執行單位(續)

校名	執行單位	校外工讀相關輔導措施
東海大學	就業輔導暨校友聯絡室	1. 工讀徵才資訊的刊登 2. 政府單位工讀、輔導資訊的連結—如行政院青輔會、勞委會
靜宜大學	校友聯絡暨就業輔導室	1. 工讀徵才資訊的刊登 2. 產業工讀資訊的連結—公家就業服務機構、企界及人力銀行等
長榮大學	學務處就業輔導室	1. 工讀徵才資訊的刊登 2. 產業工讀資訊的連結—公家就業服務機構、企界及人力銀行等
景文科技大學	研究發展處就業輔導組	1. 工讀徵才資訊的刊登 2. 政府單位工讀、輔導資訊的連結—如行政院青輔會、勞委會
中國科技大學	研究發展處就業與校友服務組	1. 工讀徵才資訊的刊登 2. 產業工讀資訊的連結—公家就業服務機構及人力銀行等

資料來源：研究者自行整理

從上述的資料顯示，大部份校外工讀的業務都是由大學校院的就業單位來承辦，主要以刊登工讀資訊及提供政府就業服務機構的連結，有些學校亦多加上企界或人力銀行的連結，也有部份的學校為企業及學生設計了一套求職求才的媒合平台。且大多數學校在刊登企業工讀資訊前，都會要求企業檢具公司營利事業登記證或政府機關立案證明文件以資審核，來為學生的工讀安全把關。

參、行政院青輔會與勞委會之工讀輔導計畫

在上面段落提到大學校院於網站上會放置政府就業服務機構工讀資訊的連結，如行政院青輔會與勞委會，而這兩個網站除放置一般工讀資訊區外，亦有設計一些工讀輔導計畫，讓學生在賺取學費、累積工作經驗外，也能提升本身

的受聘能力。所以本節中亦將此二單位目前所辦理的工讀輔導計畫放入於此來作為參考。

表 2-4-3 行政院青輔會與勞委會之工讀輔導計畫

計畫名稱	內容摘要	招生對象
大專在校生 一般工讀	<ol style="list-style-type: none"> 1. 行政院青輔會 RICH 工讀專案結合全國大專校院、民間廠商、公部門及非營利組織，提供大專學生工讀機會，累積工作經驗，畢業後能順利就業。 2. 工資依勞基法規定。 	大專學生
大專生暑期 社區產業工 讀計畫	<ol style="list-style-type: none"> 1. 由行政院青輔會提供工讀薪資補助，鼓勵大專青年於暑假期間，參與在地產業發展相關計畫，以社區為職場體驗，加強大專學生社區關懷、認同，提升未來返鄉就業創業意願。 2. 參與計畫之工讀學生，服務滿一個月者薪資至少新台幣 18,000 元，工讀期間本會提供平安意外險，並安排分區職前講習。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 有意協助營造健康社區願景之 30 歲以下、教育部認可之大專校院以上在學學生(不含應屆畢業生及應屆考上研究所者)，下學期具學生身分且有證明者。 2. 符合用人單位所列科系及專長能力者。 3. 具備下列條件之一且有證明者，建議用人單位得優先進用： <ol style="list-style-type: none"> (1) 家庭經濟弱勢。 (2) 曾參加志願服務、社區營造、公共參與、服務性社團者。

表 2-4-3 行政院青輔會與勞委會之工讀輔導計畫(續)

計畫名稱	內容摘要	招生對象
大專在校生攜手計畫—課後扶助	<ol style="list-style-type: none"> 1. 行政院青輔會提供經濟弱勢大專學生服務機會和紓解其經濟壓力，協助並縮短國中小學習成就低落學生之學習落差。 2. 課輔對象為學習弱勢的國中小學生，包括原住民、身心障礙、外籍配偶子女、低收入、中低收入家庭學生及免納所稅之農工漁民子弟，及其他需補救教學國中小學生。 	<p>經大專院校推薦，並具有下列條件之一之大專學生：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 家庭年收入 114 萬且具有國語文、英語文、數學三學科教學知能之大專學生。 2. 急需經濟援助具有提供國中及國小學習成就低落弱勢學生補救教學知能之大專學生。 3. 受有師資培育或特殊教育訓練者。
勞工子女希望之路-工讀導航計畫	<p>為協助陷入困境的勞工家庭子女提早學習職場經驗及幫助家計，由勞委會主動邀集前 500 大企業共襄盛舉，包括：高科技、金融保險、國營企業、公家機關、大眾傳播、衛生醫療及傳統產業等優良事業單位及公益團體，提供弱勢勞工家庭子女工讀機會，除了幫助學子自力更生及幫助家計外，還協助學子篩選合宜之工作機會，預防掉入職場陷阱，並培養專業技能，提升職場競爭力。</p>	<p>凡困境勞工家庭，其子女目前就讀於國內高中(職)、大專院校及研究所之在學學生，包括：職業災害、失業、身心障礙、單親、原住民、生活扶助或經濟困難勞工家庭、犯罪被害人及其子女等，皆可提出申請。</p>

資料來源：研究者自行整理

肆、學生取得工讀機會的管道

找工作者認為以找工作的方法是很難去預測雇主會使用何種聘僱的方法。從一位雇主的觀點來看，找工作的方法即等同於聘用與選擇應徵者的方法

(Royal, 2001)。從先前勞動市場的研究，其已經以找工作者的觀點來界定更廣泛的找工作方法，如 Mangum (1982)即定義和發表了三十篇的研究來調查人們如何找工作和如何找到工作。一些學者 (Blau & Robins, 1999; Bortnick & Harrison Ports, 1992; Grenon 1998; Harrison Ports, 1993; Kuhn & Skuterud, 2000; 引自 Royal, 2001: 7)發現通常最普遍的方法是直接與雇主聯絡、自行寄出履歷表、向公共就業服務機構填寫工作申請表、親朋好友的介紹以及工作廣告。而在近年來，利用網路來找工作也已備受探討(Kuhn & Skuterud, 2000)。

在有關工讀研究的部份，Kane、Healy 和 Henson(1992)調查 5,350 位大學生如何找到他們的工作，其顯示最常見的方法是去問朋友、利用校園的就業服務、直接詢問雇主、閱讀報紙的求職廣告以及詢問父母或親戚。其他較少用到的方法包括透過教授介紹和與私人就業機構接觸。

於我國行政院勞委會 (2007) 對大學生打工狀況的調查報告，對於打工大學生取得打工機會之管道，以親友師長介紹占 58.8%最高，私立就業服務機構或網站占 30.3%次之，廣告招貼占 20.5%居第三，報紙占 19.2%、詢問店家有無需求或被徵詢打工意願占 14.2%，學校推薦、校內網路或學校海報占 13.3%，政府機關工讀網或就業服務機構僅占 1.5%。

從以上國內外的研究中可以發現，親朋好友在大學生找工作上是最常被應用到的管道；而國內在利用校園的就業服務上似乎不及國外那麼的普遍；另外國外比較常使用直接詢問雇主的方式來找工作，而國內直接詢問雇主方式的比例則只占取得打工機會管道中的一成多，也許這與國情與人民個性的不同有關。

伍、小結

綜合上述的資料可以發現，我國多數大學校院將學生校內工讀和校外工讀

業務分置於生活輔導和就業二個不同的單位來負責。而這應與早期國內的經濟環境並未提供學生很多的工讀機會，所以大學生工讀通常都在校內工讀或於校外擔任家教的工作居多，因此當時學生的工讀管理是歸於學校訓導處生活輔導的範圍，即現今的學生事務處生活輔導的相關單位。然而隨著社會經濟時空的變遷，大學生工讀風氣日漸盛行，且幾乎已成為其生活的主流意識，而學校方面為了因應此股潮流及解決日益增多的工讀問題，而將校外工讀業務設置於同樣須與企業界接觸、合作之就業相關單位中，因此呈現雖是服務學生工讀的業務，但卻分跨二個不同單位輔導的情形。

另外如果從大學校院的工讀輔導措施來看，在校內工讀的安置上，學校都有依教育部函頒之工讀助學金要點來訂定校內法規並予以執行，但所提供名額畢竟有限，無法滿足同學的需求。另外其所從事的工作除了必須具備特殊專業性的工作(如程式設計、電腦維修、英文翻譯等)外，其他通常都是以處理簡單行政工作或做些辦公室、活動辦理時的雜務。一般而言，大多並未特別為工讀工作做進一步內容及技能學習等之設計。

而校外工讀的輔導部份，學校主要是以刊登工讀資訊來供學生參考，有些較重視學生安全與學習的學校，會於刊登前先審核公司的資料，並依學生的主修、興趣為其做工作媒合的動作。而有些學校則只負責刊登徵人消息，至於企業是否有問題，則建議學生至「全國工商登記資料公示查詢系統」自行去查詢公司之基本資料。整體來論，大學校院為學生所做的工讀輔導措施並不充足，由此可以推測，學生工讀狀況並不太理想，且有參與工讀也可能不一定有助於其受聘能力的養成。

還有我們可以發現學生獲取校外工讀的資訊，並非都會經由學校或政府的網站來找尋工作，從行政院勞委會(2007)對大學生打工狀況的調查報告中，

發現學生透過學校校內網路及政府就業服務機構的管道來取得打工機會的比率並不高，只占 14.8%，這是否代表學校及政府就業服務單位，其工讀輔導及宣傳功能還需要再加強。

第五節 國內外大學就業發展方案比較

自 1990 年代以來，受聘能力已經成為先進國家高度重視的青年政策議題，且提升大學畢業生就業力也成為歐美高等教育改革的主要驅動力之一(行政院青輔會，2006)。而國內於近幾年來大專畢業生也呈現高失業率的現象，此讓政府、學校就業輔導單位對於大學生受聘能力的培養也日益的關注與重視。所以本節將以東吳大學「就業力培育方案」，及英國 Exeter 大學的「Exeter Award」方案為例，來作為國內外大學就業發展方案比較的對象，以利於進一步思考如何協助相關單位做好就業輔導工作，並增進學生職涯之規劃與信心。

壹、國內大學就業發展方案—以東吳大學「就業力培育方案」為例

東吳大學自 2007 年以來即推行「培育就業達人實施方案」，致力於學生就業力的培養，希望提高學生學習的動機並縮短其學習與就業的落差。在經歷創新、試驗、修正後，於 2008 年再提出「東吳大學就業力培育方案」，同年亦獲選為行政院青輔會「提升青年就業力」計畫的試辦學校之一。而此「就業力培育方案」主要是根基於 2007 年之「培育就業達人實施方案」，但於構面領域、策略架構、施行辦法等部份做了更周全的修訂與調整，本研究僅就其重點部份來做簡要說明。

一、目標

東吳大學生涯發展中心(2008)認為核心就業能力中，工作態度、抗壓性、學習能力、和團隊合作能力等項，佔有極重要的地位，而這些能力不易於書本中取得，而是必須靠參與活動、志願服務、各種演講研習等實際體驗，才能夠從中慢慢培養出來。因此針對大學部學生提出「東吳大學就業力培育方案」，來提高其就業力。

二、內容

(一)核心就業力

東吳大學生涯發展中心（2008）認為最重要的核心就業能力為：1.良好工作態度；2.穩定度與抗壓性；3.表達與溝通能力；4.學習意願與塑性；5.專業知識與技術；6.團隊合作能力；7.解決問題能力；8.基礎電腦能力，再加上外語能力。

(二)十大領域

東吳大學生涯發展中心（2008）將培育就業力有關的校內外活動做界定，分為以下十大領域：

1. 就業職能：求職需要具備的能力及態度，包含認識職場、了解自己興趣能力、履歷自傳撰寫、面試技巧等。
2. 服務學習：擁有付出心力、服務社會的胸懷和實踐力。
3. 團隊領導：學習與他人互動、溝通，如何透過團隊合作促成工作成果的產生，更進一步培養出領導能力。
4. 身心健康：為增進身體和心理健康所做的付出和努力。
5. 品德倫理：是個人為人處世的基本信念，也是未來在生活和工作上該如何掌握原則、把守良心的關鍵。
6. 廣博知識：對自然、科學、藝術、文學等不同領域，願開放心胸去了解和欣賞，透過平日累積所培養出的高尚生活品味及美好人格情操。
7. 學術活動：深入了解、研究某專門科目之活動，其目的為更加了解該系統且專門的學問，泛指高等教育和研究之活動。
8. 語言能力：可使用非母語之語言與他人進行溝通、交流之能力。

9. 電腦能力：具備基本電腦應用能力，是發展出進階能力之開端。

10. 多元能力：涵蓋多方面、具整體性，無時間、空間、地域差異皆適用之能力。

(三)十大領域與核心就業力之關係

依東吳大學之規劃，學生參與上述十大領域的學習活動課程，而其所能培育出的相關核心就業能力，如表 2-5-1。

表 2-5-1 東吳大學學生參與十大領域活動與提升核心就業能力間之關係

十大領域 核心就業力	就業 職能	服務 學習	團隊 領導	身心 健康	品德 倫理	廣博 知識	學術 活動	語言 能力	電腦 能力	多元 能力
良好工作態度	√	√	√		√					
穩定度與抗壓性		√	√	√						
表達與溝通能力		√	√		√			√		
學習意願與塑性	√	√	√				√			√
專業知識與技術	√					√	√	√	√	√
團隊合作能力		√	√		√					
解決問題能力		√	√	√		√				√
基礎電腦能力	√					√			√	
外語能力	√					√		√		

資料來源：出自東吳大學生涯發展中心（2008）

(四)策略架構

東吳大學就業力培育方案的策略架構，如圖 2-5-1：

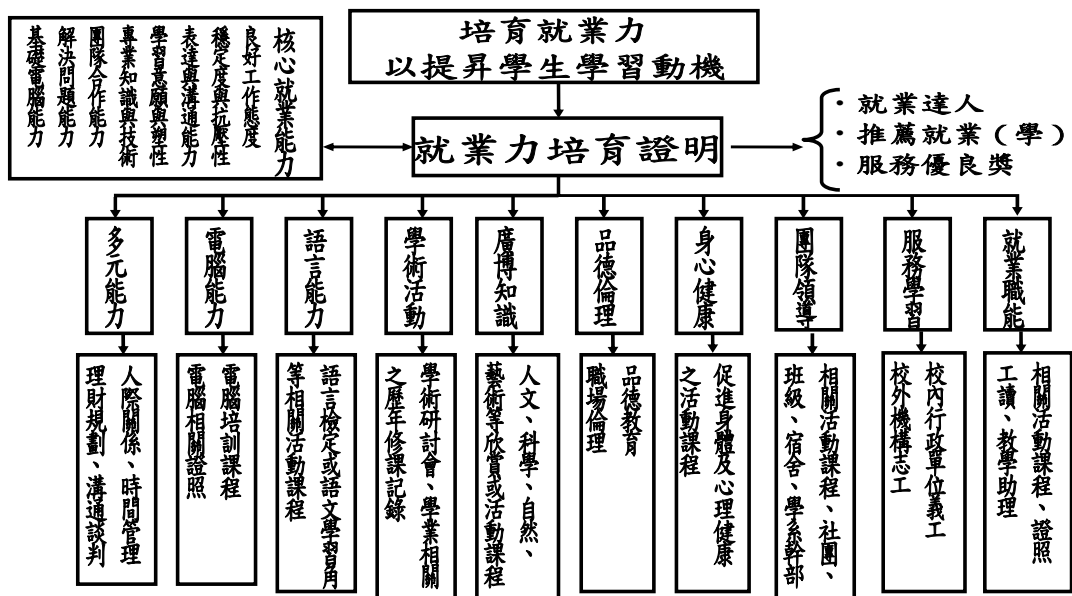


圖 2-5-1 東吳大學就業力培育方案的策略架構圖

資料來源：出自東吳大學生涯發展中心（2008）

從上圖中可看出，就業力培育方案是透過就業力證照的頒給，激勵學生參與十大領域的活動。此十大領域的活動，涵蓋校內各單位舉辦的研習、演講、課程、訓練等，為鼓勵學生加廣加深自己的觸角，學生也可以選擇參加校外團體舉辦、與各領域符合之活動，只要經過校內主管單位認可，一樣可採計為該學生之活動經歷。為提升學生參與本方案的動機，學生參與活動可累積積分，積分達標準且學業成績符合規定者，可申請領取就業力培育證書，證明其已通過就業力培育方案之基本要求。針對表現特優的同學，更設立就業力達人的甄選，學生事務處除頒給獎狀、獎金之外，校方將積極向校內外企業或學校推薦其就業或就學，協助這些優秀同學獲得優先錄用或入學（東吳大學生涯發展中心，2008）。

三、實施辦法

在東吳大學學生 e 入口網頁提供學生活動參與經歷的登錄平台，結合校內其他系統，將學生在學所有課外的學習經歷給予認證積分，將個人就業力培育之進度呈現於學生 e 入口之首頁，透過動態的成長指標，時時提醒同學要積極參與課外各類學習活動，以培育個人就業力。此系統以積分的方式來鼓勵同學「參與」為主，故不在參與的內容進行審核，而以透過競賽的方式要求學生「質」的呈現。量的部份，每個活動 10 分，每個領域最高 100 分，總積分 1000 分；「質」的內涵，將歷年修課記錄、學涯分享中之個人筆記本，包含活動筆記、隨堂筆記、生涯筆記、心情手扎，凡連結活動而撰寫心得者，依分類領域給予積分，每篇 2 分（東吳大學生涯發展中心，2008）。

四、獎勵措施

依大學部對象之年級和參與難易度，可申請普獎、競賽獎、就業力培育證明，而表現傑出的學生，更可報名參加就業達人的甄選，甄選成為就業達人者，可獲得獎狀、獎金及個人專屬生涯諮商服務等獎勵（東吳大學生涯發展中心，2008）。

貳 國外大學就業發展方案—以英國 Exeter 大學的「Exeter Award」為例

在 2009 年《泰晤士報 (The Times)》對於英國 120 多所高等教育機構所做的評比結果，Exeter 大學排名第九名，且其亦獲得學生相當高的滿意度。而「Exeter Award」是此校對於提升學生受聘能力上，相當用心的就業發展方案，其深具豐富廣博的面向，因此本研究以此為例，並就其網站上重點部份來做簡

要介紹。

一、目標

The University of Exeter(2008)所規劃的「Exeter Award」方案是為就讀該校大學部和研究所學生所準備的一種成就獎勵。其是透過學生參與課外活動與其所獲得的成就，而由學校提供正式的認可和證明，主要是設計來使學生發展、練習技能及獲取經驗，以提升畢業生的受聘能力。這些都將幫助學生將所擁有的技能和資格呈現給未來的雇主，且學生所獲得的證明等級將使其有資格去申請研究所層級的工作。另外 Exeter Award 將能協助學生清楚結合曾經做到的成就、經驗、技能和資格。

二、內容與標準

(一)四個必備的要素 (The University of Exeter, 2008)：

1. 參與有酬工作或積極投入志願性服務、體育或音樂等活動至少 25 小時以上(或以兩者結合的方式)。
2. 規劃本身的履歷(CV)研習或有效的應用研習。由雇主舉辦的履歷和應用研習，也計算在內。
3. 技能發展研習。
4. 面試經驗。

(二)必須從以下的列舉中選擇二個要素 (The University of Exeter, 2008)：

1. 獲得 Floella Benjamin 職涯發展獎。
2. 獲得履歷獎項或線上的應用競賽。
3. 評估本身商業課程的技能。
4. 雇主舉辦的商業競賽。
5. 雇主的推薦信。

6. 系所的推薦信。
7. 校友的推薦信。
8. 參與 British Sign Language 課程。
9. 持有基本急救課程的合格證書。
10. IBM 邀請的比賽(只有商學院可以選此項)。
11. 外語中心傍晚方案—初學者程度。
12. 其他可接受和可核實的活動。
13. 與雇主模擬面試。

(三)Exeter Award 是一種以「經驗」為根基的系統，而非以「得分」來作為根基的系統。學生必須發展本身的受聘能力，來使其獲得更廣泛的經驗，學校建議學生選擇各種的活動，這將使其擁有不同的經歷，而這些能呈現於應徵申請書上並與雇主面試溝通時，都能帶來正面的影響 (The University of Exeter, 2008)。

三、實施辦法

(一)是以二個漸進式的階段來實行 (The University of Exeter, 2008)：

1. 學生要獲取 Exeter Award，必須完成四個必備的要素和二個自由選擇的要素。
2. 一旦完成 Exeter Award，須填寫完成表、反思暨預約表等，以安排時間去會見職涯顧問。

在完整完成上述 Exeter Award 的標準後，學生才有機會再去登記參加另外針對領導力面向的 Exeter Leaders Award 方案。

(二)鼓勵所有學生使用線上「個人發展規劃」(Personal Development Planning)，來作為本身記錄成就、評估技能和規劃活動的工具 (The

University of Exeter, 2008)。

四、獎勵措施

於獎勵措施方面，Exeter Award 於網站中並找不到物質獎勵的措施，但可以從其字裡行間，明白完成此方案所獲得的認可和證明，是相當有利於學生未來的就業，所以僅以此來作為激勵學生參與的獎勵。因此其是以啟發的方式使學生主動投入，並能積極關心自我的受聘能力。

參、兩方案的比較

一、從對象與目標來論

東吳大學就業力培育方案以就讀該校大學部的學生為對象；而 Exeter Award 對象則含括就讀該校大學部和碩士班的學生。原則上其對象含蓋面都是基於整體，是以較全面性與公平性的角度來設計方案。另外，兩方案均以提升學生之就業能力為實行目標。

二、從資源的運用與整合來論

從實施的內容來分析，東吳大學就業力培育方案結合了學校行政、學術、學生社團的資源；而 Exeter Award 除了學校行政、學術、學生社團的資源外，亦將企業、雇主等方面整合進方案中。

三、從培育領域的廣度來論

東吳大學就業力培育方案是以就業職能、服務學習、團隊領導、身心健康、品德倫理、廣博知識、學術活動、語言能力、電腦能力、多元能力等十大領域作為培育構面，其下包含多種相關的活動；而 Exeter Award 並未設定培育的領域主題，主要是以四個必備要素與二個可選擇要素作為培育要件，四個必備要

素包含參與有酬工作或積極投入志願性服務、體育或音樂等活動、規劃本身的履歷(CV)研習或有效的運用研習，由雇主承辦的履歷和應用研習也計算在內、技能發展研習、面試經驗等；而二個可選擇的要素所包含的面向也是十分的豐富。所以兩個方案於培育領域的內容層面上，都具有相當的廣博性。

四、從獎勵措施來論

東吳大學就業力培育方案設計以申請普獎、競賽獎、就業力培育證明，而表現傑出的學生，更可報名參加就業達人的甄選，甄選成為就業達人者，可獲得獎狀、獎金及個人專屬生涯諮商服務等實質獎勵，來促進學生參與方案。而 Exeter Award 視方案本身即是一種獎勵，是以啟發方式使學生主動對自我受聘能力的關心，並能積極的投入。

五、從活動 e 化的程度來論

東吳大學就業力培育方案設計學生 e 入口網頁，提供學生生活活動參與經歷的登錄平台，結合校內其他系統，將學生在學所有課外的學習經歷給予認證積分，將個人就業力培育進度呈現於學生 e 入口之首頁；而 Exeter Award 亦鼓勵所有學生使用線上「個人發展規劃」(Personal Development Planning)，來作為本身記錄成就、評估技能和規劃活動的工具。所以兩方案均採取 e 化的方式來實施。

六、從方案的周全性來論

事實上學生參與活動並不能代表其已真正學習到技能，唯有透過學生本身的反思與內化，才能真正提升其就業能力。而這兩個方案均有規劃學生在活動結束後填寫成長心得報告或反思單。另外東吳大學就業力培育方案，學生必須在獲取競賽獎或就業達人後，才能擁有個人專屬生涯諮商服務；而 Exeter Award 於學生完成四個必備要素與二個可選擇要素，並填寫完反思暨預約單後，必須

安排與職涯顧問面談，才算真正完成方案目標，可見 Exeter Award 是將生涯諮商列為方案實施的要件。也許在藉由專業人員的啟發與指點後，會使學生更了解自己的能力及人格特質等，對未來也將更清楚知道本身該再加強何種技能或適合從事何種工作。

肆、小結

由於提升學生的受聘能力，是當前各大學校院亟待努力的方向，然而國內目前推行此類方案的學校，都位於起步的階段，且受聘能力所包含的面向相當的廣泛，當學校就輔單位在設計學生就業發展方案時，往往較容易顧此失彼，所以於方案規劃前，如能多參考國內外其他大學已施行之相關方案，再融入本校學生的需求、學校的目標、政府的措施、經濟的走向、企業界的條件等，將能提供學生最有效且適性的方案。

本研究僅就東吳大學就業力培育方案及 Exeter 大學之 Exeter Award 來作為比較的對象，希望藉此來衡量、察覺中外大學就業方案設計的異同，並能進一步思考值得借鏡與學習的地方，如學生參與活動結束後能填寫成長心得報告或反思單，使學生能有反思與內化的機會；另外學生於完成方案目標後，能安排職涯專業人員予以諮商與指導等。如此可作為未來設計就業方案時，增強學生職涯規劃能力與信心之參考。

第三章 研究設計與實施

本研究之目的在探討我國大學生工讀狀況、人口統計變項因素及其與受聘能力之關係。本章共分六節，依序為研究架構、研究假設、研究對象與抽樣、研究工具、研究步驟、資料處理與統計分析。

第一節 研究架構

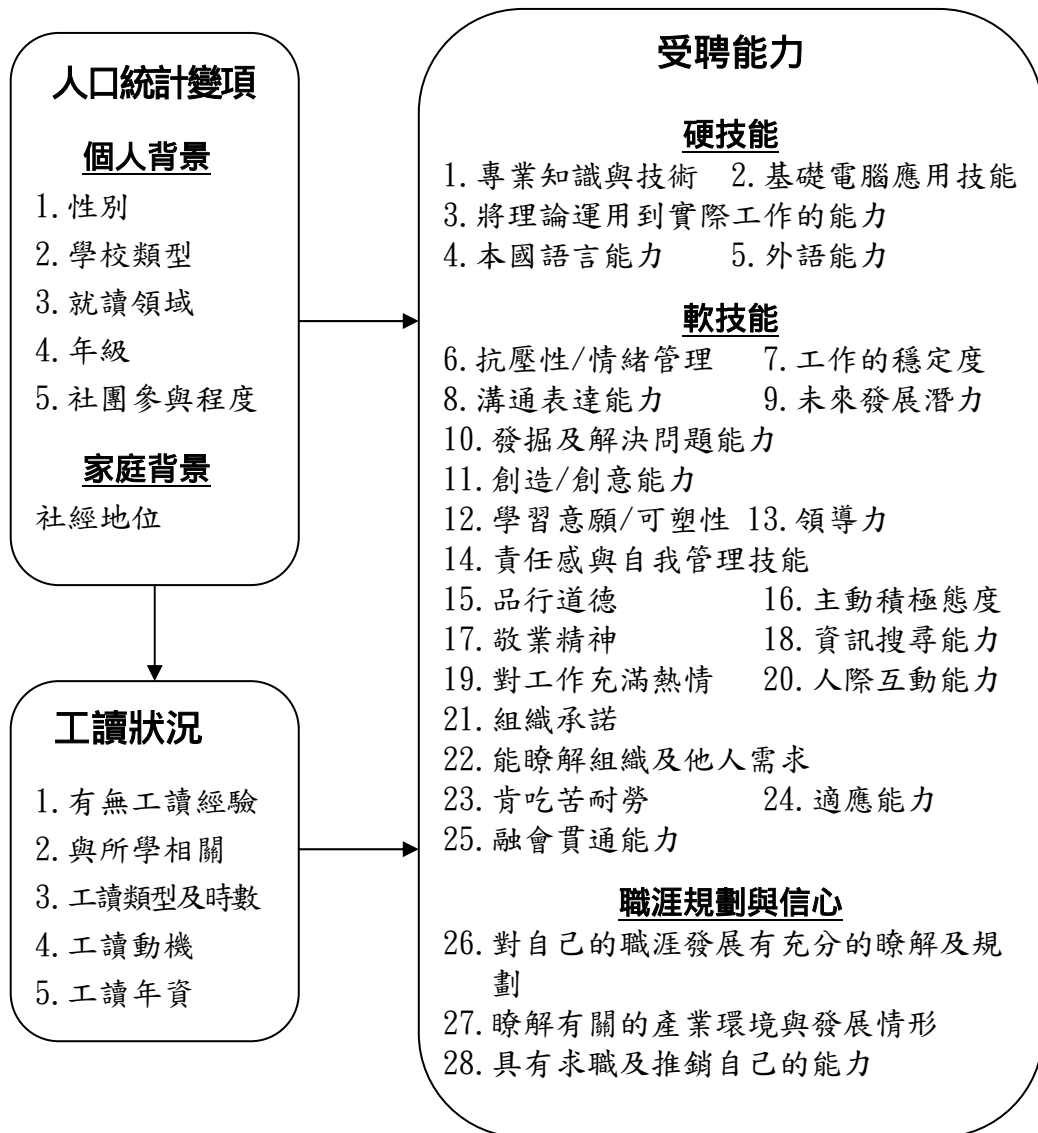


圖 3-1-1 研究架構

從圖 3-1-1 之研究架構可知，本研究的變項包括：人口統計變項（包含個人背景—性別、學校類型、就讀領域、年級、社團參與程度；家庭背景—社經地位），工讀狀況（包含「有無工讀經驗」、「與所學相關」、「工讀類型及時數」、「工讀動機」及「工讀年資」）。

及受聘能力（包含「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」。其中硬技能包括：專業知識與技術、基礎電腦應用技能、將理論運用到實際工作的能力、本國語言能力、外語能力；軟技能包括：抗壓性/情緒管理、工作的穩定度、溝通表達能力、未來發展潛力、發掘及解決問題能力、創造/創意能力、學習意願/可塑性、領導力、責任感與自我管理技能、品行道德、主動積極態度、敬業精神、資訊搜尋能力、對工作充滿熱情、人際互動能力、組織承諾、能瞭解組織及他人需求、肯吃苦耐勞、適應能力、融會貫通能力；職涯規劃與信心包括：對自己的職涯發展有充分的瞭解及規劃、瞭解有關的產業環境與發展情形、具有求職及推銷自己的能力）。變項間之關係探討如下：

- 一、不同人口統計變項之大學生其工讀狀況之差異情形。
- 二、不同人口統計變項之大學生其受聘能力三面向之差異情形。
- 三、不同工讀狀況之大學生其受聘能力三面向之差異情形。
- 四、大學生其人口統計變項、工讀狀況，對於整體受聘能力及受聘能力三面向之預測力。

第二節 研究假設

依據本研究動機、目的、文獻探討與研究架構，提出下列五項研究假設：

假設一：不同人口統計變項之大學生其工讀狀況有顯著差異。

1-1：不同性別之大學生，其工讀狀況有顯著差異。

1-2：不同學校類型之大學生，其工讀狀況有顯著差異。

1-3：不同就讀領域之大學生，其工讀狀況有顯著差異。

1-4：不同年級之大學生，其工讀狀況有顯著差異。

1-5：不同社團參與程度之大學生，其工讀狀況有顯著差異。

1-6：不同社經地位之大學生，其工讀狀況有顯著差異。

假設二：不同人口統計變項之大學生其受聘能力面向有顯著差異。

2-1-1：不同性別之大學生，其硬技能有顯著差異。

2-1-2：不同性別之大學生，其軟技能有顯著差異。

2-1-3：不同性別之大學生，其職涯規劃與信心有顯著差異。

2-2-1：不同學校類型之大學生，其硬技能有顯著差異。

2-2-2：不同學校類型之大學生，其軟技能有顯著差異。

2-2-3：不同學校類型之大學生，其職涯規劃與信心有顯著差異。

2-3-1：不同就讀領域之大學生，其硬技能有顯著差異。

2-3-2：不同就讀領域之大學生，其軟技能有顯著差異。

2-3-3：不同就讀領域之大學生，其職涯規劃與信心有顯著差異。

2-4-1：不同年級之大學生，其硬技能有顯著差異。

2-4-2：不同年級之大學生，其軟技能有顯著差異。

2-4-3：不同年級之大學生，其職涯規劃與信心有顯著差異。

2-5-1：不同社團參與程度之大學生，其硬技能有顯著差異。

- 2-5-2：不同社團參與程度之大學生，其軟技能有顯著差異。
- 2-5-3：不同社團參與程度之大學生，其職涯規劃與信心有顯著差異。
- 2-6-1：不同社經地位之大學生，其硬技能有顯著差異。
- 2-6-2：不同社經地位之大學生，其軟技能有顯著差異。
- 2-6-3：不同社經地位之大學生，其職涯規劃與信心有顯著差異。

假設三：不同工讀狀況之大學生其受聘能力面向有顯著差異。

- 3-1-1：有無工讀經驗之大學生，其硬技能有顯著差異。
- 3-1-2：有無工讀經驗之大學生，其軟技能有顯著差異。
- 3-1-3：有無工讀經驗之大學生，其職涯規劃與信心有顯著差異。
- 3-2-1：工讀是否與所學相關之大學生，其硬技能有顯著差異。
- 3-2-2：工讀是否與所學相關之大學生，其軟技能有顯著差異。
- 3-2-3：工讀是否與所學相關之大學生，其職涯規劃與信心有顯著差異。
- 3-3-1：不同工讀類型及時數之大學生，其硬技能有顯著差異。
- 3-3-2：不同工讀類型及時數之大學生，其軟技能有顯著差異。
- 3-3-3：不同工讀類型及時數之大學生，其職涯規劃與信心有顯著差異。
- 3-4-1：不同工讀動機之大學生，其硬技能有顯著差異。
- 3-4-2：不同工讀動機之大學生，其軟技能有顯著差異。
- 3-4-3：不同工讀動機之大學生，其職涯規劃與信心有顯著差異。
- 3-5-1：不同工讀年資之大學生，其硬技能有顯著差異。
- 3-5-2：不同工讀年資之大學生，其軟技能有顯著差異。
- 3-5-3：不同工讀年資之大學生，其職涯規劃與信心有顯著差異。

假設四：大學生人口統計變項、工讀狀況對於其整體受聘能力具有預測力。

假設五：大學生人口統計變項、工讀狀況對於其受聘能力面向具有預測力。

5-1：大學生人口統計變項、工讀狀況對於其硬技能具有預測力。

5-2：大學生人口統計變項、工讀狀況對於其軟技能具有預測力。

5-3：大學生人口統計變項、工讀狀況對於其職涯規劃與信心具有預測力。

第三節 研究對象與抽樣

本研究是以我國台北地區公私立一般大學及科技大學日間部的學生作為研究對象，其中以立意抽樣選取公立一般大學二所—國立台灣大學、國立政治大學；私立一般大學二所—淡江大學、文化大學；公立科技大學二所—國立台灣科技大學、國立台北科技大學；私立科技大學二所—景文科技大學、聖約翰科技大學，共八所的公私立大學。表 3-3-1 為台北地區所取樣之八所大學日間部學生人數表。

表 3-3-1 台北地區取樣之八所大學日間部學生人數表

校名	地區	一年級	二年級	三年級	四年級	五年級以上	合計學生人數
國立台灣大學	台北市	3,964	3,915	3,775	3,563	1,624	16,841
國立政治大學	台北市	2,151	2,198	2,095	2,106	586	9,136
淡江大學	台北縣	4,929	4,780	4,659	4,459	1,169	19,996
文化大學	台北市	5,026	4,942	4,987	4,753	1,138	20,846
國立台灣科技大學	台北市	1,176	994	694	665	126	3,655
國立台北科技大學	台北市	1,336	1,215	1,011	946	14	4,522
景文科技大學	台北縣	1,397	1,287	1,375	1,275	306	5,640
聖約翰科技大學	台北縣	1,213	1,141	1,076	885	121	4,436
總計		21,192	20,472	19,672	18,652	5,084	85,072

資料來源：出自教育部統計處（2008b）

壹、預試樣本

一、預試對象

於編定預試問卷後，進行本研究預試樣本之選取。以台北地區大學日間部

學生作為母群體，預試以國立台灣大學和淡江大學為對象，預計每校抽取 60 人，合計 120 人作為預試樣本。

二、預試樣本施測、回收與分析

問卷初稿經由表面效度與專家效度的步驟後，再與指導教授多方討論，於修改和刪除不適題項後，編製成預試問卷。研究者隨即於 3 月 23、25、26、27 日親自至國立台灣大學和淡江大學做預試施測，在兩校校園中邀請該校學生填寫問卷，並當場回收及致贈小禮物。兩校各發出 60 份，共回收 120 份有效問卷，依據此 120 份進行預試結果統計分析，分析結果如表 3-3-2 預試樣本個人基本資料分析、表 3-3-3 預試樣本工讀狀況分析。

表 3-3-2 預試樣本個人基本資料分析

變項	類別	人數	百分比
性別	男	52	43.3%
	女	68	55.7%
年齡	18	21	17.5%
	19	23	19.2%
	20	33	27.5%
	21	25	20.8%
	22	13	10.8%
	23	4	3.3%
	24	1	0.8%
學校類型	公立一般大學	60	50.0%
	私立一般大學	60	50.0%

表 3-3-2 預試樣本個人基本資料分析(續)

變項	類別	人數	百分比	
就讀領域	文(人文、人文社會、人文藝術)學院	15	12.5%	
	法學院	3	2.5%	
	商管學院	47	39.2%	
	理工(電資、機電、工程)學院	32	26.7%	
	醫(牙醫、公衛)學院	2	1.7%	
	社會科學(公共事務、社區發展、國際研究、全球化研究與發展)學院	4	3.3%	
	農(生物資源、獸醫)學院	9	7.5%	
	藝術(設計、環境設計)學院	0	0%	
	教育學院	0	0%	
	其他(如傳播、生命科學、創業發展、觀光餐飲學院等)	8	6.6%	
	年級	一年級	49	40.8%
		二年級	17	14.2%
三年級		34	28.3%	
四年級		18	15.0%	
延畢(五年級以上)		2	1.7%	
社團參與程度	低度社團參與	52	43.3%	
	中度社團參與	47	39.2%	
	高度社團參與	21	17.5%	
家庭社經地位	高社經地位	25	20.8%	
	中高社經地位	51	42.5%	
	中社經地位	33	27.5%	
	中低社經地位	11	9.2%	
	低社經地位	0	0%	

N=120

表 3-3-3 預試樣本工讀狀況分析

樣本數	變項	類別	人數	百分比
120	有無工讀經驗	有	80	66.7%
		無	40	33.3%
80 (跳答題)	與所學相關	是	23	28.8%
		否	57	71.2%
80 (跳答題)	工讀類型 及時數 (複選題)	學期間校內工讀每週平均 20 小時以下	21	26.3%
		學期間校內工讀每週平均 21 小時以上	1	1.3%
		學期間校外工讀每週平均 20 小時以下	54	67.5%
		學期間校外工讀每週平均 21 小時以上	11	13.9%
		寒暑假校內工讀每週平均 20 小時以下	8	10.1%
		寒暑假校內工讀每週平均 21 小時以上	4	5.1%
		寒暑假校外工讀每週平均 20 小時以下	39	48.9%
		寒暑假校外工讀每週平均 21 小時以上	14	17.6%
80 (跳答題)	工讀動機 (複選題)	學習職業技能	28	35.0%
		賺取學費生活費	49	61.3%
		賺零用錢買東西	51	63.8%
		增加社會歷練	52	65.0%
		受同學朋友打工影響	8	10.0%
		打發時間	15	18.8%
		儲蓄	43	53.8%
		貼補家用	19	23.8%
		其他	0	0%
80 (跳答題)	工讀年資	半年(含)以下	22	27.5%
		半年-1 年(含)	32	40.0%
		1 年-2 年(含)	13	16.2%
		2 年-3 年(含)	12	15.0%
		3 年以上	1	1.3%

貳、正式樣本

一、抽樣對象與方法

正式施測以台北地區之國立台灣大學、國立政治大學、淡江大學、文化大學、台灣科技大學、台北科技大學、景文科技大學及聖約翰科技大學為立意抽樣學校，八校總共預計抽取 1,000 名學生。而每校樣本數的分配，是依各校總人數分別占此八所立意抽樣學校學生總人數的比例來做分配，如表 3-3-4 所示。問卷發放於 4 月 6 日至 30 日分兩種方式進行，八校中之政治大學、文化大學、景文科技大學及聖約翰科技大學是委請於該校工作之學長姐協助發放，而其他四所學校則由研究者親自到校園中邀請學生填答。於各校之取樣原則，以儘可能包含不同就讀領域、性別、年級的同學。

表 3-3-4 正式施測樣本數分配表

校名	學生總數	占八所大學總人數的百分比	發出問卷數
國立台灣大學	16,841	19.8%	198
國立政治大學	9,136	10.7%	107
淡江大學	19,996	23.5%	235
文化大學	20,846	24.5%	245
國立台灣科技大學	3,655	4.3%	43
國立台北科技大學	4,522	5.4%	54
景文科技大學	5,640	6.6%	66
聖約翰科技大學	4,436	5.2%	52
共計	85,072	100%	1,000

二、問卷回收

正式問卷依計畫共發出 1,000 份，回收 957 份，回收率達 95.7%，經問卷檢查後，剔除填答不完整、身份不符者等無效問卷 18 份，最後獲取有效問卷計 939 份，核計有效問卷回收率為 93.9%，回收情形如表 3-3-5。

表 3-3-5 正式問卷回收統計表

校名	發出問卷	回收問卷	回收率	有效問卷	有效問卷回收率
台灣大學	198	198	100%	192	97%
政治大學	107	97	90.7%	93	86.9%
淡江大學	235	210	89.4%	206	87.7%
文化大學	245	239	97.6%	236	96.3%
台灣科技大學	43	41	95.3%	40	93%
台北科技大學	54	54	100%	54	100%
景文科技大學	66	66	100%	66	100%
聖約翰科技大學	52	52	100%	52	100%
共計	1,000	957	95.7%	939	93.9%

第四節 研究工具

本節主要說明「大學生工讀與受聘能力」問卷的編製內容、問卷項目分析、問卷信效度考驗等，茲分別說明於下。

壹、問卷編製內容

本研究採問卷調查研究法，將研究的相關變項，如自變項、依變項等，編製成問卷作為調查工具，提供受試者來填答，再將填答資料進行統計分析。而本研究工具為「大學工讀與受聘能力」問卷，問卷內容主要分為，工讀狀況、受聘能力、個人基本資料三部份。茲分別說明如下：

一、工讀狀況

本研究所探討之工讀狀況包含了有無工讀經驗、與所學相關、工讀類型及時數、工讀動機、工讀年資等五項。於下列再做進一步說明：

(一)有無工讀經驗

是指大學期間是否有過校內外工讀經驗，分為(1)有；(2)無。

(二)與所學相關

是指大學期間是否有過與本身大學主修領域相關性質或內容的工讀，分為(1)是；(2)否。

(三)工讀類型及時數

將大學期間曾工讀類型區分為(1)學期間校內工讀；(2)學期間校外工讀；(3)寒暑假校內工讀；(4)寒暑假校外工讀。其每種類型每週平均工讀時數，又再區分為 10 小時以下、11-15 小時、16-20 小時、21-25 小時、26-30 小時、31 小時以上。為利於後續統計分析，將其簡化為(1)學期間校內工讀每週平均 20

小時以下、(2)學期間校內工讀每週平均 21 小時以上、(3)學期間校外工讀每週平均 20 小時以下、(4)學期間校外工讀每週平均 21 小時以上、(5)寒暑假校內工讀每週平均 20 小時以下、(6)寒暑假校內工讀每週平均 21 小時以上、(7)寒暑假校外工讀每週平均 20 小時以下、(8)寒暑假校外工讀每週平均 21 小時以上等八項來做說明，區分方式參考表 3-4-1。

表 3-4-1 工讀類型及時數區分方式

工讀類型	時數	區分	
學期間校內工讀	每週平均 10 小時 (含)以下	學期間校內工讀每週平均 20 小時以下	
	每週平均 11-15 小時		
	每週平均 16-20 小時		
	每週平均 21-25 小時		
學期間校外工讀	每週平均 26-30 小時	學期間校外工讀每週平均 21 小時以上	
	每週平均 31 小時 以上		
	每週平均 10 小時 (含)以下		學期間校外工讀每週平均 20 小時以下
	每週平均 11-15 小時		
每週平均 16-20 小時			
每週平均 21-25 小時			
學期間校外工讀	每週平均 26-30 小時	學期間校外工讀每週平均 21 小時以上	
	每週平均 31 小時 以上		

表 3-4-1 工讀類型及時數區分方式(續)

工讀類型	時數	區分
寒暑假校內工讀	每週平均 10 小時 (含)以下	寒暑假校內工讀每週平均 20 小時以下
	每週平均 11-15 小時	
	每週平均 16-20 小時	
	每週平均 21-25 小時	
	每週平均 26-30 小時	
	每週平均 31 小時 以上	
寒暑假校外工讀	每週平均 10 小時 (含)以下	寒暑假校外工讀每週平均 20 小時以下
	每週平均 11-15 小時	
	每週平均 16-20 小時	
	每週平均 21-25 小時	
	每週平均 26-30 小時	
	每週平均 31 小時 以上	

(四)工讀動機

工讀動機分為(1)學習職業技能；(2)賺取學費生活費；(3)賺零用錢買東西；(4)增加社會歷練；(5)受同學朋友打工影響；(6)打發時間；(7)儲蓄；(8)貼補家用；(9)其他。

(五)工讀年資

指大學期間總共累計的工讀資歷，區分為(1)半年(含)以下；(2)半年-1 年(含)；(3)1 年-2 年(含)；(4)2 年-3 年(含)；(5)3 年以上。

二、受聘能力

本研究之受聘能力區分為「硬技能」、「軟技能」及「職涯規劃與信心」三部份。其中「軟技能」部份是參閱許雅雯（2009）所整理出之二十項技能；另再參考彭森明（2007）台灣高等教育資料庫，其 94 學年度大學畢業後一年問卷之部份內容，作為本研究「硬技能」、「職涯規劃與信心」之項目。其計分方式採五點量表，依序為非常欠缺、不足、普通、充足、非常充足，分別給予 1、2、3、4、5 分，得分越高表示該項受聘能力具備程度越高。

(一)硬技能

本研究所指的「硬技能」項目包含：(1)專業知識與技術；(2)基礎電腦應用技能；(3)將理論運用到實際工作的能力；(4)本國語言能力；(5)外語能力。

(二)軟技能

本研究採許雅雯（2009）所編製的「大學生社團經驗與就業力」問卷中的就業力量表，其包含：(1)抗壓性/情緒管理；(2)工作的穩定度；(3)溝通表達能力；(4)未來發展潛力；(5)發掘及解決問題能力；(6)創造/創意能力；(7)學習意願/可塑性；(8)領導力；(9)責任感與自我管理；(10)品行道德；(11)主動積極態度；(12)敬業精神；(13)資訊搜尋能力；(14)對工作充滿熱情；(15)人際互動能力；(16)組織承諾；(17)能瞭解組織及他人需求；(18)肯吃苦耐勞；(19)適應能力；(20)融會貫通能力。

許雅雯（2009）利用因素分析以建構問卷效度。以主成份分析法縮減構面，採強迫萃取五個因素。其五個因素之特徵值介於 1.480~3.698，且其個別題項的因素負荷量均符合高於 .3 的標準。其就業力問卷因素分析摘要表，詳如表 3-4-2 所示。

表 3-4-2 就業力問卷因素分析摘要表

面向名稱	題目	特徵值	解釋 變異量%	因素負荷量	共同性
態度責任	學習意願／可塑性			.682	.465
	責任感與自我管理			.701	.492
	品行道德			.656	.430
	主動積極的態度	3.698	39.355	.797	.635
	敬業精神			.828	.685
	對工作充滿熱情			.698	.487
	肯吃苦耐勞			.710	.504
開創發展	未來發展潛力			.759	.575
	發掘及解決問題能力			.804	.646
	創造／創意能力	2.618	7.824	.684	.468
	資訊搜尋能力			.576	.332
	融會貫通能力			.772	.596
組織適應	組織承諾			.811	.657
	能瞭解組織及他人需求	1.962	5.689	.858	.735
	適應能力			.754	.569
人際領導	溝通表達能力			.821	.674
	領導力	2.018	4.427	.819	.670
	人際互動能力			.821	.674
情緒穩定	抗壓性／情緒管理	1.480	4.265	.860	.740
	工作穩定度			.860	.740

資料來源：出自許雅雯（2009）

許雅雯（2009）經因素分析歸納出受聘能力五面向後，再以內部一致性考驗信度。其整體內部一致性之 Cronbach's α 係數為 .918，符合吳明隆（2007）對信度的檢視標準，即信度係數佳的量表或問卷其總量表的信度係數最好在 .80 以上；分量表最好 .70 以上，如是 .60 至 .70 之間，表示還可接受使用。其就業力各面向與全問卷之 Cronbach's α 係數值如表 3-4-3 所示。

表 3-4-3 就業力各面向之信度分析摘要表

向度別	題目	題數	Cronbach's α 係數
態度責任	學習意願／可塑性	7	.849
	責任感與自我管理		
	品行道德		
	主動積極的態度		
	敬業精神		
	對工作充滿熱情		
	肯吃苦耐勞		
開創發展	未來發展潛力	5	.768
	發掘及解決問題能力		
	創造／創意能力		
	資訊搜尋能力		
	融會貫通能力		
組織適應	組織承諾	3	.734
	能瞭解組織及他人需求		
	適應能力		
人際領導	溝通表達能力	3	.757
	領導力		
	人際互動能力		
情緒穩定	抗壓性／情緒管理	2	.649
	工作穩定度		
全問卷		20	.918

資料來源：出自許雅雯（2009）

綜合上述，顯示許雅雯（2009）就業力量表具良好可用的信效度，因此研究者並未做任何刪題或修改，而將此部份全部題項，均作為本研究預試問卷受聘能力部份之「軟技能」面向。

(三)職涯規劃與信心

本研究所指的「職涯規劃與信心」包含：(1)對自己的職涯發展有充分的瞭解及規劃；(2)瞭解有關的產業環境與發展情形；(3)具有求職及推銷自己的能力。

三、個人基本資料

個人基本資料此部份主要為瞭解研究樣本的個人背景及家庭背景因素，包含性別、學校類型、就讀領域、年級、社團參與程度及社經地位等六項。於下列再做進一步說明：

(一)個人背景

1. 性別：分為(1)男；(2)女。
2. 學校類型：分為(1)公立一般大學；(2)私立一般大學；(3)公立科技大學；(4)私立科技大學。
3. 就讀領域分為(1)文(人文、人文社會、人文藝術、外國語文)學院；(2)法學院；(3)商管學院；(4)理工(電資、機電、工程)學院；(5)醫(牙醫、公衛)學院；(6)社會科學(公共事務、國際事務、社區發展、國際研究、全球化研究與發展)學院；(7)農(生物資源、獸醫)學院；(8)藝術(設計、環境設計)學院；(9)教育學院；(10)其他(如傳播、生命科學、創業發展、觀光餐飲學院等)。
4. 年級：分為(1)一年級；(2)二年級；(3)三年級；(4)四年級；(5)延畢(五年級以上)。
5. 社團參與程度：本研究問卷社團參與程度題項有兩題，分別為大學期間相較於其他校內同學自認參與社團的投入程度，及大學期間曾擔任社團最高職務。計分方式為將兩題得分相加後，再區分為低度社團參與、中度社團參與及高度社團參與。計分及評定方式參考表 3-4-4 和表 3-4-5。

表 3-4-4 社團參與計分方式

題目	選項	計分
大學期間相較於其他校內同學自認參與社團(含系學會)的投入程度	非常不投入	1
	不投入	2
	普通	3
	投入	4
	非常投入	5
大學期間曾擔任社團(含系學會)最高職務	無	1
	社員(含組員、股員)	2
	顧問	3
	幹部(含組長、股長)	4
	社長(含副社長、單一大型活動負責人)	5

資料來源：研究者自編

表 3-4-5 社團參與程度評定方法

計算方式	總分	社團參與程度
大學期間相較於其他校內同學自認參與社團(含系學會)的投入程度得分+	2~4	低度社團參與
大學期間曾擔任社團(含系學會)最高職務得分		
	5~7	中度社團參與
	8~10	高度社團參與

資料來源：研究者自編

(二)家庭背景

本研究之家庭社經地位主要是以父母親的「教育程度」與「職業類別」來作為測量的依據。其計算評定方式是參考林生傳(2005)修訂自美國學者 Hollingshead 於 1957 年所提出的「兩因素社經地位指數」(Two Factors Index of Social Position)，其係採所設定之父母教育程度標準(如表 3-4-6)與職業類別標準(如表 3-4-7)，來評定計算社經地位指數。其計算方式是以父母親二人之中，教育程度或職業等級較高者為代表，是將教育程度指數乘以加權數 4，職業類別指數乘以加權數 7，然後兩者相加，則可求取到本研究之社經地位綜合指

數，再依據表 3-4-8 的標準，將此社經地位區分為高社經地位、中高社經地位、中社經地位、中低社經地位及低社經地位等五個等級。

表 3-4-6 教育程度等級分類表

等級	教育程度
I	研究所以上肄業或畢業
II	大學或專科學校肄業或畢業
III	高中職、國(初)中肄業或畢業
IV	小學或未上小學但識字
V	不識字

資料來源：出自林生傳（2005：50）

表 3-4-7 職業類別與等級區分表

等級	類別	職業名稱
I	高級專業人員、 高級行政人員	大專校長或教師、醫師、大法官、科學家、特任或簡任級公務員、立法委員、監察委員、考試委員、董事長、總經理、將級軍官、外交官
II	專業人員、 中級行政人員	中小學校長、中小學教師、會計師、法官、推事、律師、工程師、建築師、薦任級公務員、公司行號科長、直轄市議員、經理、襄理、協理、副理、校級軍官、警官、作家、畫家、音樂家、新聞或電視記者、一般企業負責人、經理階級
III	半專業人員、 一般性公務人員	技術員、技佐、委任級公務員、科員、金融機構行員、出納員、縣市議員、鄉鎮市民代表、批發商、代理商、包商、尉級軍官、警察、消防隊員、船員、秘書、代書、電影或電視演員、服裝設計師
IV	技術性工人	技工、水電工、店員、小店主、零售員、推銷員、自耕農、司機、裁縫、廚師、美容師、美髮師、士(官)兵、打字員、領班、監工、勞工階級
V	無技術性、 非技術性工人	工廠工人、學徒、小販、農夫、漁夫、建築工、清潔工、雜工、臨時工、工友、建築物看管人員、僱工、女傭、服務生、家庭主婦(夫)、失業或待業

資料來源：出自林生傳（2005：50）

表 3-4-8 社經地位等級計算表

教育程度	教育指數	職業等級	職業指數	社經地位指數= 教育指數 x4+ 職業指數 x7	社經地位指數	社經地位等級
I	1	I	1		11-18	I 高社經
II	2	II	2		19-29	II 中高社經
III	3	III	3		30-40	III 中社經
IV	4	IV	4		41-51	IV 中低社經
V	5	V	5		52-55	V 低社經

資料來源：出自林生傳（2005：50）

貳、問卷項目分析

吳明隆（2007）指出項目分析的主要目的在於檢核編製之量表或測驗個別題項適切或可靠程度。其考驗方面就是探究高低分的受試者在每個題項的差異比較或進行題項間同質性檢核，根據項目分析結果可作為個別題項篩選或修改的依據。

一、項目分析判別指標

(一)遺漏檢測

邱皓政（2008）指出遺漏值評估法，主要目的在檢驗受試者是否抗拒或難以回答某一個題目，導致遺漏情形的發生，過多的遺漏情形表示該題目不宜採用。

(二)描述統計檢測

以各題的平均數、標準差、偏態等資料來判斷，邱皓政（2008）認為過高或過低的平均數、較小的標準差與嚴重的偏態等三種傾向，代表測驗項目可能存在鑑別度不足的問題。平均數越接近中間值越佳；標準差越大越好；偏態以絕對值越接近 0 愈好，偏態係數如大於正負 .7 即考慮排除。

(三)臨界比值法 (極端值法)

主要目的在求出問卷個別題項的臨界比 (critical ratio)。即將所有受試者中，問卷整體得分最高與最低的各 27% 予以歸類分組，並進行 t 值檢定，若 t 值達顯著水準，且其絕對值大於 3，表示具有良好反應高低組之鑑別力。若該題之臨界比未達 .05 之顯著性，且其絕對值又小於 3，則應考慮予以刪除。

(四)同質性檢驗法

同質性檢驗包含下列二種方法：

1. 題目與總分相關法 (內部一致性分析)

個別題項同質性簡易標準，是以與總分相關高於 .3 為標準。

2. 因素分析法

以因素負荷量高於 .3 為標準，若因素負荷量低於 .3，表示與題目相關甚低。

二、項目分析綜合判斷結果

藉由上述的判別標準來進行本研究問卷之項目分析，判別結果如表 3-4-9。分析結果發現，全量表的同質性極高，內部一致性係數為 .926，顯示量表項目具有相當的同質性，及良好的內部一致性信度。而個別題項的同質性檢驗標準是以相關係數低於 .3 或因素負荷量低於 .3 為標準。經由實際檢驗，全數結果都符合此標準，所以全部題目均予以保留。

表 3-4-9 預試項目分析結果摘要表

受聘能力部份									
題號	題目內容	遺漏檢測	平均數	標準差	偏態	極端組 t 檢定	相關	因素負荷	刪留
1	專業知識與技術	0	2.69	.765	.476	-7.345	.472	.498	留
2	基礎電腦應用技能	0	3.13	.925	-.076	-6.053	.524	.551	留
3	將理論運用到實際工作的能力	0	2.80	.795	-.237	-4.660	.442	.482	留

表 3-4-9 預試項目分析結果摘要表(續)

題號	題目內容	遺漏檢測	平均數	標準差	偏態	極端組 t檢定	相關	因素 負荷	刪 留
4	本國語言能力	0	3.96	.666	.046	-4.351	.310	.337	留
5	外語能力	0	2.83	.853	-.084	-6.063	.396	.424	留
6	抗壓性/情緒管理	0	3.62	.676	.312	-5.729	.444	.489	留
7	工作的穩定度	0	3.52	.722	.487	-6.493	.525	.560	留
8	溝通表達能力	0	3.46	.819	-.191	-6.557	.484	.518	留
9	未來發展潛力	0	3.52	.809	-.151	-9.212	.638	.674	留
10	發掘及解決問題能力	0	3.45	.732	.111	-7.469	.584	.625	留
11	創造/創意能力	0	3.21	.859	-.175	-6.245	.524	.572	留
12	學習意願/可塑性	0	3.94	.770	-.573	-7.383	.595	.639	留
13	領導力	.008	3.22	.875	-.057	-9.479	.631	.669	留
14	責任感與自我管理技能	0	3.79	.787	-.241	-5.651	.537	.591	留
15	品行道德	0	4.08	.693	-.574	-4.317	.408	.457	留
16	主動積極態度	0	3.62	.747	.022	-7.797	.656	.710	留
17	敬業精神	0	3.83	.748	-.084	-7.493	.632	.686	留
18	資訊搜尋能力	0	3.52	.809	-.442	-5.185	.523	.566	留
19	對工作充滿熱情	0	3.62	.724	-.485	-7.405	.580	.631	留
20	人際互動能力	0	3.61	.737	.002	-4.928	.429	.476	留
21	組織承諾	0	3.53	.698	.060	-5.678	.513	.561	留
22	能瞭解組織及他人需求	0	3.60	.703	.006	-6.110	.502	.553	留
23	肯吃苦耐勞	0	3.80	.740	-.167	-5.887	.497	.554	留
24	適應能力	0	3.71	.726	-.158	-8.021	.643	.692	留
25	融會貫通能力	0	3.55	.672	-.185	-5.908	.632	.675	留
26	對自己的職涯發展有充分的瞭解及規劃	0	2.98	.893	.121	-7.365	.570	.619	留
27	瞭解有關的產業環境與發展情形	0	2.87	.788	.137	-7.319	.582	.616	留
28	具有求職及推銷自己的能力	0	3.00	.870	-.078	-8.757	.700	.733	留

參、問卷信效度考驗

一、效度考驗

(一)表面效度

預試實施前，首先參考國內外相關文獻及研究假設，編製「大學生工讀與受聘能力」問卷，再透過與指導教授討論，及參考大學部同學意見，針對問卷編排、語意表達等進行表面效度的檢測與修正。

(二)專家效度

於完成表面效度的修正後，即邀請六位對工讀或受聘能力學有專精或深具豐富實務經驗的學者專家，針對問卷內容的適切性、題意的表達性等方面，提供具體的建議，以建立問卷之專家效度。

(三)因素分析

邱皓政（2008）指出因素分析能夠處理潛在變項的估計問題，協助研究者進行效度的驗證；另也可以協助研究者簡化測量的內容，其最重要的概念，即是將複雜的共變結構予以簡化，使得許多有相似概念的變項，透過數學關係的轉換，簡化成幾個特定的同質性類別。

本研究根據蒐集之文獻，建立編製問卷之受聘能力量表，其包括硬技能、軟技能、職涯規劃與信心三面向，其全部 28 題項經由項目分析，全數予以保留後，隨即進行正式問卷的施測。於問卷回收、檢查、編碼及輸入後共有 939 份有效問卷，再以因素分析來建構問卷效度的驗證。本研究採用 SPSS15.0 版統計套裝軟體，以強迫設定三個因素並分別來進行因素分析。受聘能力正式問卷因素分析其結果摘要表，如表 3-4-10。

表 3-4-10 受聘能力正式問卷因素分析摘要表

面向名稱	題目	特徵值	解釋 變異量%	因素負 荷量	共同性	
硬技能	1. 專業知識與技術			.768	.590	
	2. 基礎電腦應用技能			.731	.534	
	3. 將理論運用到實際工作的能力	2.185	43.704	.748	.559	
	4. 本國語言能力			.515	.265	
	5. 外語能力			.486	.236	
軟技能	6. 抗壓性/情緒管理			.618	.382	
	7. 工作的穩定度			.626	.392	
	8. 溝通表達能力			.591	.349	
	9. 未來發展潛力			.649	.421	
	10. 發掘及解決問題能力			.666	.444	
	11. 創造/創意能力			.557	.310	
	12. 學習意願/可塑性			.663	.440	
	13. 領導力			.600	.360	
	14. 責任感與自我管理技能			.709	.503	
	15. 品行道德			.616	.380	
	16. 主動積極態度	8.235	41.175	.726	.527	
	17. 敬業精神			.724	.524	
	18. 資訊搜尋能力			.552	.305	
	19. 對工作充滿熱情			.674	.454	
	20. 人際互動能力			.620	.384	
	21. 組織承諾			.578	.334	
	22. 能瞭解組織及他人需求			.630	.397	
	23. 肯吃苦耐勞			.631	.398	
	24. 適應能力			.682	.465	
	25. 融會貫通能力			.683	.466	
	職涯規劃 與信心	26. 對自己的職涯發展有充分的瞭解及規劃			.862	.742
		27. 了解有關的產業環境與發展情形	2.210	73.667	.881	.777
		28. 具有求職及推銷自己的能力			.831	.691

於進行 KMO 取樣適當性檢定及巴氏球形檢定， $KMO = .936$ ，其大於 .9 依吳明隆（2007）表示因素分析抽取共同因素的效果極佳，巴氏球形檢定值 11430.224，顯著性 = .000 小於 $\alpha = .01$ ，顯示資料是非常適合進行因素分析。強迫設定三個因素所涵蓋的題項內涵，因素一為「硬技能」面向，包含 1~5 共五題，其特徵值為 2.185，解釋變異量為 43.704%；因素二為「軟技能」面向，包含 6~25 共二十題，其特徵值為 8.169，解釋變異量為 41.175%；因素三為「職涯規劃與信心」面向，包含 26~28 共三題，其特徵值為 2.210，解釋變異量為 73.667%。

於每個面向其個別題項的因素負荷量，除「硬技能」面向之本國語言能力 (.515) 和外語能力 (.486) 這兩項的數據低於 .55 外，其他題項均高於 .55 此標準，亦即符合 Tabachnick 和 Fidell 所提出之標準：當負荷量大於 .71，是非常優秀狀況；大於 .63 是非常好；大於 .55 是好；而大於 .45 則是普通；如小於 .32 則是非常不理想（引自吳明隆、涂金堂，2008：17-20）。雖然這兩項的因素負荷量和共同性之數據較低，但仍符合普通的標準，且再與指導教授討論後，決定予以保留，因其為測量學生「硬技能」面向之重要題項。

二、信度考驗

本研究受聘能力量表信度考驗方面，採內部一致性考驗，估算受聘能力三個面向與整體量表之 Cronbach's α 係數。依據吳明隆（2007）對信度的檢視標準，其總量表的信度係數最好在 .80 以上；分量表最好 .70 以上，如是 .60 至 .70 之間，表示還可接受使用。分析結果受聘能力各面向與整體量表之 Cronbach's α 係數值大致具良好之信度，如表 3-4-11 所示。

表 3-4-11 受聘能力量表信度分析摘要表

面向	題目	題數	Cronbach's α 係數
硬技能	1. 專業知識與技術	5	.662
	2. 基礎電腦應用技能		
	3. 將理論運用到實際工作的能力		
	4. 本國語言能力		
	5. 外語能力		
軟技能	6. 抗壓性/情緒管理	20	.922
	7. 工作的穩定度		
	8. 溝通表達能力		
	9. 未來發展潛力		
	10. 發掘及解決問題能力		
	11. 創造/創意能力		
	12. 學習意願/可塑性		
	13. 領導力		
	14. 責任感與自我管理技能		
	15. 品行道德		
	16. 主動積極態度		
	17. 敬業精神		
	18. 資訊搜尋能力		
	19. 對工作充滿熱情		
	20. 人際互動能力		
21. 組織承諾			
22. 能瞭解組織及他人需求			
23. 肯吃苦耐勞			
24. 適應能力			
25. 融會貫通能力			
職涯規劃 與信心	26. 對自己的職涯發展有充分的 瞭解及規劃	3	.820
	27. 瞭解有關的產業環境與發展 情形		
	28. 具有求職及推銷自己的能力		
整體		28	.927

第五節 研究步驟

本研究之研究步驟，從選定研究範圍此準備階段即開啟了序幕，進而蒐集相關的文獻，逐漸聚焦研究課題，再建立出研究架構及研究目的，然後選取與編製研究工具，再進行問卷施測及資料統計分析，最後撰寫結論與建議。本研究依此流程步驟，來完成研究論文，個別步驟說明於下：

壹、選定研究範圍

廣泛閱讀高等教育學生事務領域之相關資料，從中思考、選定研究的範圍。

貳、蒐集相關文獻

蒐集相關書籍、期刊、論文及網站的資料，並加以整理與分析，而形成本研究之研究基礎與研究架構。

參、擬定研究計畫

依據研究主題與背景動機，確定本研究之研究目的與問題，並初步研擬研究之流程步驟。

肆、編製研究工具

根據研究目的與參考相關文獻，編製成預試問卷初稿，並經表面效度及專家效度的檢核，再與指導教授多方討論後，完成預試問卷。

伍、進行預試與修訂

預試以國立台灣大學和淡江大學為對象，每校抽取 60 人，合計 120 人作為預試樣本。預試所得資料再進行試題之項目分析後，經修訂而成正式問卷。

陸、實施問卷調查

正式施測以國立台灣大學、國立政治大學、淡江大學、文化大學、台灣科

技大學、台北科技大學、景文科技大學及聖約翰科技大學為立意抽樣學校，八校總共抽取 1,000 名學生，依學校的總人數，來分配這八所大學的抽取樣本數。

柒、資料整理與分析

問卷資料回收後立即進行問卷檢查與編碼，並以 SPSS15.0 版進行資料輸入及統計分析工作。

捌、撰寫結論與建議

根據統計結果，加以分析與解釋，並歸納研究結果，做成結論並提出建議，以完成論文之撰寫。

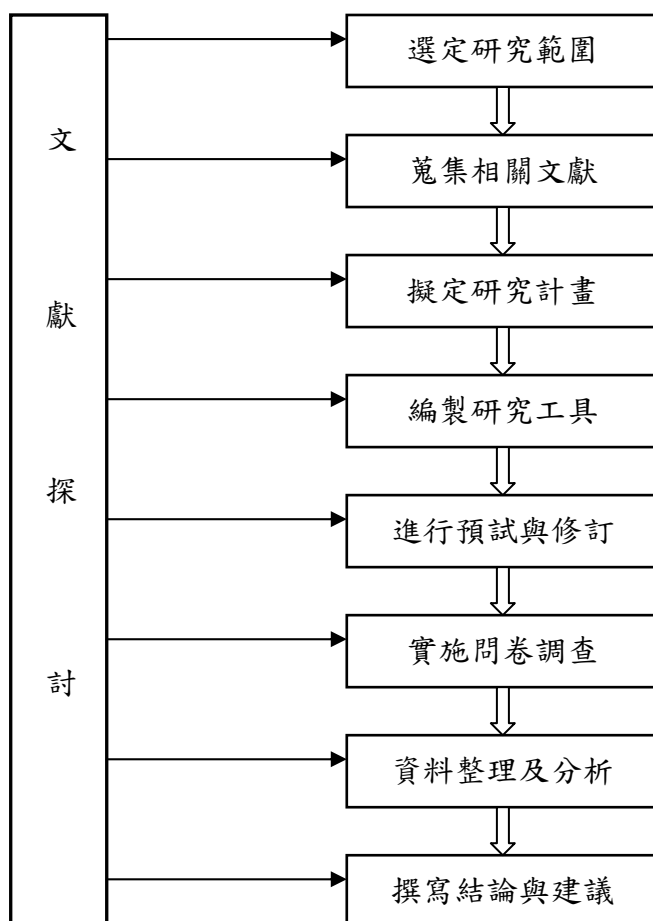


圖 3-5-1 研究步驟

第六節 資料處理與統計分析

本研究於問卷正式施測調查回收後，進行篩選剔除無效問卷，將有效問卷加以編碼，再以 SPSS15.0 版統計套裝軟體將問卷填答資料輸入電腦，並進行統計分析。為驗證本研究假設，採用相關統計方法，茲說明如下：

壹、描述性統計分析

以描述性統計來分析樣本之特性，採用次數分配、百分比、平均數及標準差分析受試者個人基本資料、工讀部份、受聘能力部份的現況分析，及瞭解整體資料之離散分配情形。

貳、獨立樣本 t 考驗

用獨立樣本 t 考驗來比較兩母體間的平均數檢定，亦即用以探討人口統計變（如性別）、工讀狀況（如有無工讀經驗、與所學相關）此為二分變項者，工讀狀況、受聘能力面向是否因人口統計變項而有顯著差異，以驗證原始之研究假設是否成立。

參、單因子變異數分析

運用單因子變異數分析來檢測樣本人口統計變項（學校類型、就讀領域、年級、社團參與程度、家庭社經地位）及工讀狀況（工讀類型及時數、工讀動機、工讀年資），此超過兩個水準二分變項時，工讀狀況與受聘能力是否因其人口統計變項而有顯著差異，受聘能力各面向是否因其工讀狀況而有顯著差異。

肆、事後比較

當單因子變異數分析 F 值達顯著水準，即當 $p < .05$ 則表示達到顯著差異水準。亦指推翻平均數相等的虛無假設，此表示至少有兩組平均數之間有顯著差異存在，則必須進一步進行事後比較，以找出差異的組別，本研究採用 Scheffé 法來作為事後比較之工具。

伍、多元逐步迴歸分析

以多元逐步迴歸分析人口統計變項（性別、學校類型、就讀領域、年級、社團參與程度、家庭社經地位）、工讀狀況（有無工讀經驗、與所學相關、工讀類型及時數、工讀動機、工讀年資）對整體受聘能力、各面向受聘能力之預測力。在進行迴歸分析前，先將類別變項轉換為虛擬變項，以使能夠與其他連續變項一同納入自變數中進行預測。於轉換時，參照組的水準以樣本數適中，數值意義具體明確來作為設定（吳明隆、涂金堂，2008），依照此原則，本研究類別變項之參照組：性別是以「男」、學校類型是以「公立一般大學」、就讀領域是以「文學院」、年級是以「三年級」、有無工讀經驗是以「有」、與所學相關是以「是」、工讀類型和工讀動機因為複選題所以均選定以「無勾選」來作為參照組。

第四章 研究結果與討論

本章主要針對研究樣本之問卷調查資料，所做的統計分析處理，就其結果提出說明。共分為五節，第一節為研究樣本狀況分析，第二節為人口統計變項與工讀狀況之差異分析，第三節為人口統計變項與受聘能力面向之差異分析，第四節為工讀狀況與受聘能力面向之差異分析，第五節為人口統計變項、工讀狀況對受聘能力預測力分析。

第一節 研究樣本狀況分析

本研究共發出正式問卷 1,000 份，回收 957 份，經篩選剔除填答不完整之問卷後，共得有效問卷 939 份，其有效問卷回收率為 93.9%。本節係就這些有效問卷來分析說明研究樣本個人及家庭背景分析、工讀狀況分析、受聘能力狀況分析，茲分述如下：

壹、研究樣本個人及家庭背景分析

本部份就研究樣本所填答之問卷第三部份個人基本資料，進行次數分配、百分比等描述性統計說明，表 4-1-1 為研究樣本個人及家庭背景分析。

一、性別

男性有 488 人，占 52%；女性有 451 人，占 48%。男性人數稍多於女性，但大致而言比例相當。

二、學校類型

就讀公立一般大學有 285 人，占 30.4%；私立一般大學有 442 人，占 47.1%；公立科技大學有 94 人，占 10%；私立科技大學有 118 人，占 12.6%。本研究

是依八所立意抽樣學校學生的總人數，來分配各校的樣本數，因此以私立一般大學所占人數比例為最高。

三、就讀領域

樣本就讀領域以理工(電資、機電、工程)學院者為最多，有 290 人，占 30.9%；商管學院者次之，有 233 人，占 24.8%；其次為就讀文(人文、人文社會、人文藝術、外國語文)學院者有 145 人，占 15.4%。三者合計共占全部有效樣本的 71.1%。

四、年級

年級的人數比率，由高而低依序為：二年級有 297 人，占 31.6%；三年級有 261 人，占 27.8%；一年級有 219 人，占 23.3%；四年級有 151 人，占 16.1%；延畢（五年級以上）有 11 人，占 1.2%。

五、社團參與程度

低度社團參與有 366 人，占 40%；中度社團參與有 307 人，占 32.7%；高度社團參與有 266 人，占 28.3%。以低度社團參與者為最多。

六、家庭社經地位

以中社經地位和中高社經地位兩者占最多數，共占 75.8%，而低社經地位者人數最少，僅有 2 人。

綜合上述研究樣本的个人及家庭背景資料可知，男女性大致而言比例相當；學校類型以一般大學的人數占多數；就讀領域以理工、商管、文學院者為最多，三者合計共占 71.1%；年級則以大一、大二、大三者居多；社團參與程度以低度社團參與稍多於中度、高度社團參與；家庭社經地位大多為中社經地

位和中高社經地位。以此與預試樣本的資料相對照，除預試樣本的女性多於男性、年級以大一、大三為多數外，其他資料則和預試樣本大致呈現類似之比例分配。

表 4-1-1 研究樣本個人及家庭背景分析

變項	類別	人數	百分比	
性別	男	488	52%	
	女	451	48%	
學校類型	公立一般大學	285	30.4%	
	私立一般大學	442	47.1%	
	公立科技大學	94	10%	
	私立科技大學	118	12.6%	
就讀領域	文(人文、人文社會、人文藝術、 外國語文)學院	145	15.4%	
	法學院	29	3.1%	
	商管學院	233	24.8%	
	理工(電資、機電、工程)學院	290	30.9%	
	醫(牙醫、公衛)學院	15	1.6%	
	社會科學(公共事務、社區發展、國 際研究、全球化研究與發展)學院	57	6.1%	
	農(生物資源、獸醫)學院	61	6.5%	
	藝術(設計、環境設計)學院	20	2.1%	
	教育學院	8	0.9%	
	其他(如傳播、生命科學、創業發展、觀 光餐飲學院等)	81	8.6%	
	年級	一年級	219	23.3%
		二年級	297	31.6%
三年級		261	27.8%	
四年級		151	16.1%	
延畢(五年級以上)		11	1.2%	

表 4-1-1 研究樣本個人及家庭背景分析(續)

變項	類別	人數	百分比
社團參與程度	低度社團參與	366	40%
	中度社團參與	307	32.7%
	高度社團參與	266	28.3%
家庭社經地位	高社經地位	105	11.2%
	中高社經地位	347	36.9%
	中社經地位	365	38.9%
	中低社經地位	120	12.8%
	低社經地位	2	0.2%

N=939

貳、大學生工讀狀況分析

一、研究樣本工讀狀況說明

本部份是依研究樣本所填答之問卷第一部份大學期間曾工讀的情況，分別就「有無工讀經驗」、「與所學相關」、「工讀類型及時數」、「工讀動機」、「工讀年資」進行描述性統計分析與說明，結果如表 4-1-2 研究樣本工讀狀況分析。

(一)有無工讀經驗

大學期間曾有過校內外工讀經驗有 659 人，占 70.2%；無校內外工讀經驗有 280 人，占 29.8%。可以發現大學生有過工讀經驗的比例相當高。

(二)與所學相關

此題(含)之後為跳答題，即於本部份第一題填答有工讀經驗者，才接續填寫「與所學相關」、「工讀類型及時數」、「工讀動機」、「工讀年資」等題。以此 659 人有工讀經驗之有效問卷作為分析基礎，則大學期間有過與本身大學主修領域相關性質或內容的工讀有 175 人，占有工讀經驗者 26.6%；沒有過與本身大學主修領域相關性質或內容的工讀有 484 人，占 73.4%。可知大多數學生

從事與本身所學無關之工讀。

(三)工讀類型及時數

此題為複選題，於分析報表中觀察值百分比欄之加總數字為 198.6%，表示有工讀經驗者 659 人中每個人平均選了 1.986 個答案。其中選項被勾選超過三成以上者為：學期間校內工讀每週平均 20 小時以下有 246 人，占 37.4%；學期間校外工讀每週平均 20 小時以下有 356 人，占 54%；寒暑假校外工讀每週平均 20 小時以下有 220 人，占 33.4%；寒暑假校外工讀每週平均 21 小時以上有 234 人，占 35.5%。由此可知，學期間校內外工讀均以 20 小時以下者居多，且不論是學期間或寒暑假都是以校外打工者占多數。

(四)工讀動機

此題亦為複選題，於分析報表中觀察值百分比欄之加總數字為 313.4%，表示 659 人中每個人平均選了 3.134 個答案。其中以選賺取學費生活費有 409 人，占 62.1% 為最多；其次是選增加社會歷練有 408 人，占 61.9%；再其次為賺零用錢買東西有 368 人，占 55.8%。由此占多數的前三項中可以看出，學生工讀的動機大多是以賺錢為首要。

(五)工讀年資

研究樣本有工讀經驗者 659 人，其中以工讀年資半年(含)以下者有 180 人，占 27.3%；半年-1 年(含)者有 185 人，占 28.1%；1 年-2 年(含)者有 169 人，占 25.6%。以此三者居多，而前面研究樣本個人資料分析中，有關年級的分佈是以大一至大三共占 82.7%，而此部份工讀年資呈現 2 年(含)以下也占了八成，由此可以發現，年級和工讀年資兩者間似乎存有著關聯。

綜合上述研究樣本的工讀狀況分析可知，有高達七成的學生於大學期間曾有過校內外工讀經驗；但大多數與本身大學主修領域無關的工作；且學期間校

內外工讀均以 20 小時以下者居多，不論是學期間或寒暑假都是以校外打工者占多數；而學生是以賺錢為主要的工讀動機；工讀年資則以半年(含)以下、半年-1 年(含)、1 年-2 年(含)此三者居多。以此與預試樣本的資料相對照，兩者大致呈現類似之比例分配。

表 4-1-2 研究樣本工讀狀況分析

樣本數(N)	變項	類別	人數	百分比
939	有無工讀經驗	有	659	70.2%
		無	280	29.8%
659 (跳答題)	與所學相關	有	175	26.6%
		否	484	73.4%
659 (跳答題)	工讀類型及 時數 (複選題)	學期間校內工讀每週平均 20 小時以下	246	37.4%
		學期間校內工讀每週平均 21 小時以上	23	3.5%
		學期間校外工讀每週平均 20 小時以下	356	54.0%
		學期間校外工讀每週平均 21 小時以上	100	15.2%
		寒暑假校內工讀每週平均 20 小時以下	88	13.4%
		寒暑假校內工讀每週平均 21 小時以上	41	6.2%
		寒暑假校外工讀每週平均 20 小時以下	220	33.4%
		寒暑假校外工讀每週平均 21 小時以上	234	35.5%
659 (跳答題)	工讀動機 (複選題)	學習職業技能	239	36.3%
		賺取學費生活費	409	62.1%
		賺零用錢買東西	368	55.8%
		增加社會歷練	408	61.9%
		受同學朋友打工影響	66	10.0%
		打發時間	157	23.8%
		儲蓄	300	45.5%
		貼補家用	111	16.8%
		其他	7	1.1%
659 (跳答題)	工讀年資	半年(含)以下	180	27.3%
		半年-1 年(含)	185	28.1%
		1 年-2 年(含)	169	25.6%
		2 年-3 年(含)	68	10.3%
		3 年以上	57	8.6%

二、綜合研究發現與討論

依據工讀狀況的分析結果發現，本研究大學期間曾有過校內外工讀經驗的大學生，其比率高達 70.2%，此與國內外的研究結果（行政院主計處，2002；行政院勞委會，2006；陳源林、胡烜燦，2007；Royal, 2001）具一致性，就如文獻所言，學生於大學期間有相當高的比例投入於打工中。

另外分析結果也顯示，大學生從事與本身大學主修領域沒有相關的工讀占了 73.4%，此結果相似於 Ford 和 Bosworth 於 1995 年的研究，其發現大學生打工與本身主修領域有關的比例並不高（引自陳世佳，2009：241）；且行政院勞委會（2006）的研究報告也發現，大學生打工工作內容與所學完全無相關者占 68.1%。

還有本研究發現，不論是學期間或寒暑假都是以校外工讀者占多數，此結果與林邦傑和王煥琛（1992）對大學生的研究結果相符，其顯示大學生參與學期中校外打工的比例（38.7%）比參與學期中校內工讀的比例（10.4%）高出許多，且參與暑期校外打工的比例（44.1%）也高於參與暑期校內工讀比例（5.9%）；另外國外學者 Horn 和 Berktold（1998）也指出，於 1995-1996 年的美國大學生調查資料中發現有 79% 的大學生在工作，且大多於校外打工。

另本研究也呈現大部份學生每週工讀時數是低於 20 個小時，此情形相似於 Noel-Levitz（2008）的研究，其發現美國有 52% 大一新生每週工作 20 小時以內；也與彭森明（2005）台灣高等教育資料庫的問卷調查報告相一致。

而大學生工讀動機方面，本研究是以賺取學費生活費居首，占 62.1%，此如同國內外學者所發現的，Royal（2001）指出大學生工作是為了支付其學費；Hammes 和 Haller（1983）也認為的確有很多大學生必須找尋兼職的工作才能幫助其繳交學費；林邦傑和王煥琛（1992）亦發現大學生參與工讀的主要動機，以

賺錢占 79.3% 為最多，而賺錢主要的目的在於支付學費、生活費與額外的消費。因此大學生之所以會熱衷於工讀，此應該與彭作奎（2003）認為大學日益高漲的學費政策是導致大學生打工的因素之一有關。

參、大學生受聘能力狀況分析

本部份依照研究樣本所填答之問卷第二部份受聘能力量表，就其整體共 28 題的得分情形進行平均數、標準差等描述性統計分析，另分別以受聘能力之硬技能、軟技能、職涯規劃與信心各面向的得分現況，著手平均數、標準差、次數分配等描述性統計分析。於此部份有 9 份問卷，共 11 小題未圈選答案，而這些遺漏值則以中間值 3 來做置換處理方式。

一、研究樣本整體受聘能力之分析

本研究問卷之受聘能力部份，是採五點量表的作答方式，分別為「非常欠缺」、「不足」、「普通」、「充足」、「非常充足」，依序給予 1、2、3、4、5 分。此部份以量表 28 題得分來進行描述性統計分析，結果顯示全量表平均得分為 3.43 分，其介於 3 分「普通」與 4 分「充足」之間，表示研究樣本自認為本身受聘能力是比「普通」程度還充份一些的情形，其結果如表 4-1-3 研究樣本受聘能力得分情形。

表 4-1-3 研究樣本受聘能力得分情形

題目	平均數(M)	標準差	排序
1. 專業知識與技術	2.79	.738	27
2. 基礎電腦應用技能	3.05	.814	22
3. 將理論運用到實際工作的能力	2.87	.791	26
4. 本國語言能力	3.89	.799	2
5. 外語能力	2.69	.850	28

表 4-1-3 研究樣本受聘能力得分情形(續)

題目	平均數(M)	標準差	排序
6. 抗壓性/情緒管理	3.60	.757	10
7. 工作的穩定度	3.56	.715	12
8. 溝通表達能力	3.45	.804	17
9. 未來發展潛力	3.46	.760	16
10. 發掘及解決問題能力	3.42	.765	19
11. 創造/創意能力	3.25	.852	20
12. 學習意願/可塑性	3.83	.763	3
13. 領導力	3.18	.805	21
14. 責任感與自我管理技能	3.74	.745	7
15. 品行道德	4.01	.723	1
16. 主動積極態度	3.63	.762	9
17. 敬業精神	3.80	.705	4
18. 資訊搜尋能力	3.53	.774	13
19. 對工作充滿熱情	3.59	.740	11
20. 人際互動能力	3.66	.773	8
21. 組織承諾	3.43	.693	18
22. 能瞭解組織及他人需求	3.53	.700	14
23. 肯吃苦耐勞	3.80	.762	4
24. 適應能力	3.76	.698	6
25. 融會貫通能力	3.53	.711	15
26. 對自己的職涯發展有充分的瞭解及規劃	3.04	.828	23
27. 瞭解有關的產業環境與發展情形	3.01	.786	25
28. 具有求職及推銷自己的能力	3.02	.825	24
全量表	3.43	.766	--

由表 4-1-3 得分情形顯示，大學生自認為本身所具備的受聘能力前五名，由高而低依序為：品行道德 (M=4.01)、本國語言能力 (M=3.89)、學習意願/可塑性 (M=3.83)、敬業精神 (M=3.80)、肯吃苦耐勞 (M=3.80)；而大學生自評得分較低的後五名，由低而高依序為：外語能力 (M=2.69)、專業知識與技

術 (M=2.79)、將理論運用到實際工作的能力 (M=2.87)、瞭解有關的產業環境與發展情形 (M=3.01)、具有求職及推銷自己的能力 (M=3.02)。

二、研究樣本受聘能力各面向之分析

(一)「硬技能」面向之現況分析

由分析可以發現，大學生在「硬技能」此面向之平均得分為 3.06 分，整體具備情形是「普通」。此面向各題得分由高而低依序為：本國語言能力 (M=3.89)、基礎電腦應用技能 (M=3.05)、將理論運用到實際工作的能力 (M=2.87)、專業知識與技術 (M=2.79)、外語能力 (M=2.69)。於此面向的五題中，其中外語能力 (M=2.69)、專業知識與技術 (M=2.79)、將理論運用到實際工作的能力 (M=2.87)，都是介於「不足」與「普通」之間，如表 4-1-4。

表 4-1-4 研究樣本受聘能力「硬技能」面向分析

題目	平均數(M)	標準差	排序
1. 專業知識與技術	2.79	.738	4
2. 基礎電腦應用技能	3.05	.814	2
3. 將理論運用到實際工作的能力	2.87	.791	3
4. 本國語言能力	3.89	.799	1
5. 外語能力	2.69	.850	5
全面向	3.06	.794	--

下表 4-1-5 為研究樣本受聘能力「硬技能」面向次數分配表，從此表呈現的結果可知，只有「本國語言能力」此項，有 69.2% 的研究樣本認為本身具備充足或非常充足的能力；其他如「專業知識與技術」、「基礎電腦應用技能」、「將理論運用到實際工作的能力」此三項有半數學生都認為本身具備程度只是普通；而「外語能力」則有 42.8% 認為本身是不足或是非常欠缺的。

表 4-1-5 研究樣本受聘能力「硬技能」面向次數分配表

題目	非常 欠缺	不 足	普 通	充 足	非常 充足
	圈 選 次 數				
	百 分 比 (%)				
1. 專業知識與技術	25 2.7	291 31.0	489 52.1	125 13.3	9 1.0
2. 基礎電腦應用技能	24 2.6	184 19.6	486 51.8	212 22.6	33 3.5
3. 將理論運用到實際工作的能力	33 3.5	247 26.3	478 50.9	167 17.8	14 1.5
4. 本國語言能力	3 0.3	27 2.9	259 27.6	433 46.1	217 23.1
5. 外語能力	56 6.0	346 36.8	389 41.4	131 14.0	17 1.8

(二)「軟技能」面向之現況分析

由分析可以發現，大學生在「軟技能」此面向之平均得分為 3.59 分，整體具備情形是介於「普通」與「充足」之間。此面向各題得分由高而低依序為：品行道德 (M=4.01)、學習意願/可塑性 (M=3.83)、敬業精神 (M=3.80)、肯吃苦耐勞 (M=3.80)、適應能力 (M=3.76)、責任感與自我管理技能 (M=3.74)、人際互動能力 (M=3.66)、主動積極態度 (M=3.63)、抗壓性/情緒管理 (M=3.60)、對工作充滿熱情 (M=3.59)、工作的穩定度 (M=3.56)、資訊搜尋能力 (M=3.53)、能瞭解組織及他人需求 (M=3.53)、融會貫通能力 (M=3.53)、未來發展潛力 (M=3.46)、溝通表達能力 (M=3.45)、組織承諾 (M=3.43)、發掘及解決問題能力 (M=3.42)、創造/創意能力 (M=3.25)、領導力 (M=3.18)，如表 4-1-6。

表 4-1-6 研究樣本受聘能力「軟技能」面向分析

題目	平均數(M)	標準差	排序
6. 抗壓性/情緒管理	3.60	.757	9
7. 工作的穩定度	3.56	.715	11
8. 溝通表達能力	3.45	.804	16
9. 未來發展潛力	3.46	.760	15
10. 發掘及解決問題能力	3.42	.765	18
11. 創造/創意能力	3.25	.852	19
12. 學習意願/可塑性	3.83	.763	2
13. 領導力	3.18	.805	20
14. 責任感與自我管理技能	3.74	.745	6
15. 品行道德	4.01	.723	1
16. 主動積極態度	3.63	.762	8
17. 敬業精神	3.80	.705	3
18. 資訊搜尋能力	3.53	.774	12
19. 對工作充滿熱情	3.59	.740	10
20. 人際互動能力	3.66	.773	7
21. 組織承諾	3.43	.693	17
22. 能瞭解組織及他人需求	3.53	.700	12
23. 肯吃苦耐勞	3.80	.762	3
24. 適應能力	3.76	.698	5
25. 融會貫通能力	3.53	.711	12
全面向	3.59	.750	--

下表 4-1-7 為研究樣本受聘能力「軟技能」面向次數分配表，從此表呈現的結果可知，占了五成以上的研究樣本認為本身具備充足或非常充足的項目有「抗壓性/情緒管理」(53.9%)、「工作的穩定度」(52.3%)；「學習意願/可塑性」(69.6%)、「責任感與自我管理技能」(64.2%)；「品行道德」(78.4%)、「主動積極態度」(57.1%)、「敬業精神」(68.2%)、「資訊搜尋能力」(51%)、「對工作充滿熱情」(53.9%)、「人際互動能力」(57.4%)、「能瞭解組織及他人需

求」(51.3%)、「肯吃苦耐勞」(67.2%)、「適應能力」(65.6%)；而有近二成的研究樣本認為本身具備不足或非常欠缺的項目有「創造/創意能力」(18%)、「領導力」(18.3%)。

表 4-1-7 研究樣本受聘能力「軟技能」面向次數分配表

題目	非常 欠缺	不 足	普 通	充 足	非常 充足
	圈 選 次 數				
	百 分 比 (%)				
6. 抗壓性/情緒管理	3 0.3	43 4.6	387 41.2	402 42.8	104 11.1
7. 工作的穩定度	4 0.4	35 3.7	409 43.6	414 44.1	77 8.2
8. 溝通表達能力	8 0.9	82 8.7	406 43.2	362 38.6	81 8.6
9. 未來發展潛力	5 0.5	54 5.8	471 50.2	324 34.5	85 9.1
10. 發掘及解決問題能力	2 0.2	87 9.3	427 45.5	356 37.9	67 7.1
11. 創造/創意能力	15 1.6	154 16.4	402 42.8	315 33.5	53 5.6
12. 學習意願/可塑性	1 0.1	37 3.9	248 26.4	486 51.8	167 17.8
13. 領導力	11 1.2	161 17.1	456 48.6	270 28.8	41 4.4
14. 責任感與自我管理技能	1 0.1	37 3.9	298 31.7	473 50.4	130 13.8
15. 品行道德	1 0.1	15 1.6	187 19.9	502 53.5	234 24.9
16. 主動積極態度	2 0.2	48 5.1	353 37.6	427 45.5	109 11.6

表 4-1-7 研究樣本受聘能力「軟技能」面向次數分配表(續)

題目	非常	不	普	充	非常
	欠缺	足	通	足	充足
	圈 選 次 數				
百 分 比 (%)					
17. 敬業精神	2 0.2	17 1.8	280 29.8	504 53.7	136 14.5
18. 資訊搜尋能力	4 0.4	65 6.9	391 41.6	392 41.7	87 9.3
19. 對工作充滿熱情	3 0.3	41 4.4	389 41.4	413 44.0	93 9.9
20. 人際互動能力	2 0.2	41 4.4	357 38.0	411 43.8	128 13.6
21. 組織承諾	3 0.3	50 5.3	476 50.7	359 38.2	51 5.4
22. 能瞭解組織及他人需求	1 0.1	47 5.0	409 43.6	419 44.6	63 6.7
23. 肯吃苦耐勞	2 0.2	35 3.7	271 28.9	476 50.7	155 16.5
24. 適應能力	1 0.1	20 2.1	302 32.2	496 52.8	120 12.8
25. 融會貫通能力	2 0.2	40 4.3	430 45.8	393 41.9	74 7.9

(三)「職涯規劃與信心」面向之現況分析

由分析可以發現，大學生在「職涯規劃與信心」此面向之平均得分為 3.02 分，整體具備情形是「普通」。此面向各題得分由高而低依序為：對自己的職涯發展有充分的瞭解及規劃 (M=3.04)、具有求職及推銷自己的能力 (M=3.02)、瞭解有關的產業環境與發展情形 (M=3.01)，如表 4-1-8。

表 4-1-8 研究樣本受聘能力「職涯規劃與信心」面向分析

題目	平均數(M)	標準差	排序
26. 對自己的職涯發展有充分的瞭解及規劃	3.04	.828	1
27. 瞭解有關的產業環境與發展情形	3.01	.786	3
28. 具有求職及推銷自己的能力	3.02	.825	2
全面向	3.02	.813	--

下表 4-1-9 為研究樣本受聘能力「職涯規劃與信心」面向次數分配表，從此表呈現的結果可知，僅有約四分之一的研究樣本認為本身是具備充足或非常充足的「對自己的職涯發展有充分的瞭解及規劃」(25.8%)、「瞭解有關的產業環境與發展情形」(24.5%)和「具有求職及推銷自己的能力」(25.5%)。

表 4-1-9 研究樣本受聘能力「職涯規劃與信心」面向次數分配表

題目	非常 欠缺	不 足	普 通	充 足	非常 充足
	圈 選 次 數				
	百 分 比 (%)				
26. 對自己的職涯發展有充分的瞭解及 規劃	21 2.2	202 21.5	474 50.5	203 21.6	39 4.2
27. 瞭解有關的產業環境與發展情形	21 2.2	199 21.2	489 52.1	208 22.2	22 2.3
28. 具有求職及推銷自己的能力	19 2.0	218 23.2	462 49.2	205 21.8	35 3.7

三、綜合研究發現與討論

歸納上述的研究結果發現，大學生自認為本身具備整體受聘能力是比「普通」狀況還充份一些的情形。如再依受聘能力各面向來探討，就其平均得分高低來排序，依序為「軟技能」(M=3.59)、「硬技能」(M=3.06)、「職涯規劃與

信心」(M=3.02)。而「軟技能」中得分最高的題項為品行道德(M=4.01)，而得分最低者則為領導力(M=3.18)，有18.3%的研究樣本認為本身具備不足或非常欠缺的領導力。此結果相似於張雪梅(2006)以台灣高等教育資料庫92學年度大三學生為樣本的研究，其調查大學生自評能力強弱的情況，發現大學生普遍自認為能力不佳，於領導力等共13項的能力自評中，領導能力的排序為第8，只有23.1%的學生覺得自己的領導能力強或很強。而「硬技能」中得分最高的題項為本國語言能力(M=3.89)，有69.2%的研究樣本認為本身具備充足或非常充足的能力，而得分最低者為外語能力(M=2.69)，卻有42.8%認為本身此項能力是不足或是非常欠缺的。另外於「職涯規劃與信心」中，對自己的職涯發展有充分的瞭解及規劃(M=3.04)、具有求職及推銷自己的能力(M=3.02)、瞭解有關的產業環境與發展情形(M=3.01)，此三項的平均得分都差不多且具備情形均為普通，代表於「職涯規劃與信心」面向上，還有待學校相關單位的輔導與加強。

而大學生自認為本身所具備的受聘能力前五名，由高而低依序為：品行道德(M=4.01)、本國語言能力(M=3.89)、學習意願/可塑性(M=3.83)、敬業精神(M=3.80)、肯吃苦耐勞(M=3.80)，此結果與許雅雯(2009)的調查所得相似；而大學生自評得分較低的能力後五名，由低而高依序為：外語能力(M=2.69)、專業知識與技術(M=2.79)、將理論運用到實際工作的能力(M=2.87)、瞭解有關的產業環境與發展情形(M=3.01)、具有求職及推銷自己的能力(M=3.02)，此結果相似於彭森明(2008a)94學年度大學畢業後一年問卷調查報告，其顯示大學畢業生在職場所需能力、態度、信心的填答結果，未超過3分(未具備與完全未具備)的就業力有：「領導能力(2.69)」、「創新能力(2.72)」、「外語能力(2.51)」、「將理論運用到實際工作的能力(2.88)」、「專業證照或相關能力(2.75)」、「對自己的職涯發展有充分的瞭解與規劃

(2.89)」、「瞭解有關的產業環境與發展情形 (2.91)」、「具有求職及推銷自己的能力 (2.84)」。

由此可以看出不論是大學畢業生或是在校生對於求職、實際運用技能於職場、對職業環境的瞭解等方面都是帶有著不安和憂慮。而學生自評較低分的外語能力此題項，也大致與李雪莉 (2008)、陳源林和胡烜焯 (2007) 的研究調查相似。彭森明 (2008a) 發現不論哪種類型大學的畢業生，對於外語能力的評價都是最差的一項。

第二節 人口統計變項與工讀狀況之差異分析

本節主要就不同人口統計變項來進行「平均數檢定 (t test)」或「單因子變異數分析 (one-way ANOVA)」，探討是否因不同人口統計變項的大學生其工讀狀況有顯著差異。於「工讀狀況」變項中，「有無工讀經驗」此項是以研究樣本全數有效問卷作為分析之樣本數，其餘「與所學相關」、「工讀類型與時數」、「工讀動機」、「工讀年資」等四項，則因屬跳答題，所以是以回答「有工讀經驗」此題的有效問卷，來作為這四項分析的樣本數。

壹、不同性別大學生的工讀狀況差異分析

根據研究樣本所填答的問卷，就不同性別大學生來進行獨立樣本 t 考驗，來檢定不同性別大學生的工讀狀況（有無工讀經驗、與所學相關、工讀類型與時數、工讀動機、工讀年資）是否會有顯著差異。

經由統計分析的結果顯示，如表 4-2-1 所示，不同性別的大學生只有在「與所學相關」上達顯著水準，表示此項會因性別的不同而有顯著差異，且男性大於女性。其餘工讀狀況皆未達顯著水準，表示大學生工讀狀況在這些題目上，並不因性別的不同而有所差異。

表 4-2-1 不同性別大學生其工讀狀況 t 檢定分析摘要表

題目	性別	平均數	標準差	t 值
有無工讀經驗	男	1.31	0.462	0.782
	女	1.29	0.452	
與所學相關	男	1.77	0.419	2.382*
	女	1.69	0.462	
工讀類型及時數—學期間校內工讀	男	0.41	0.492	0.150
	女	0.40	0.491	

表 4-2-1 不同性別大學生其工讀狀況 t 檢定分析摘要表(續)

題目	性別	平均數	標準差	t 值
工讀類型及時數—學期間校外工讀	男	0.66	0.474	-1.723
	女	0.72	0.448	
工讀類型及時數—寒暑假校內工讀	男	0.22	0.413	1.384
	女	0.17	0.380	
工讀類型及時數—寒暑假校外工讀	男	0.70	0.460	0.476
	女	0.68	0.467	
工讀動機—學習職業技能	男	0.36	0.480	-0.197
	女	0.37	0.483	
工讀動機—賺取學費生活費	男	0.65	0.479	1.420
	女	0.59	0.492	
工讀動機—賺零用錢買東西	男	0.55	0.498	-0.300
	女	0.57	0.497	
工讀動機—增加社會歷練	男	0.61	0.487	-0.263
	女	0.62	0.485	
工讀動機—受同學朋友打工影響	男	0.11	0.317	1.105
	女	0.09	0.282	
工讀動機—打發時間	男	0.25	0.431	0.496
	女	0.23	0.421	
工讀動機—儲蓄	男	0.42	0.494	-1.945
	女	0.49	0.501	
工讀動機—貼補家用	男	0.19	0.393	1.511
	女	0.15	0.354	
工讀動機—其他	男	0.01	0.108	0.319
	女	0.01	0.096	
工讀年資	男	2.44	1.276	-0.213
	女	2.46	1.189	

n：男=337；女=322（有無工讀經驗：男=488；女=451）

*p<.05

本研究發現不同性別的大學生只有在「與所學相關」上達顯著水準，且男性大於女性。其餘工讀狀況所呈現的是男性和女性並無顯著差異。但依據行政院勞委會（2007）的調查，女大學生工讀與所相關的比例是高過於男大學生；另外彭森明（2005）台灣高等教育資料庫中 92 和 94 學年度大一與大三學生問卷調查資料，及林邦傑和王煥琛（1992）的研究報告，都顯示女大學生參與工

讀的比例是大於男大學生。而本部份結果卻是男性和女性並無顯著差異，此可能是因為本研究立意取樣的學校為台北地區四所科技大學，且就讀領域以理工(電資、機電、工程)學院人數占了 30.9%，而且取樣對象男性的人數是稍多於女性，可能因此產生了不同的結果，但實際情形可再做進一步的研究與探討。

貳、不同學校類型大學生的工讀狀況差異分析

根據研究樣本所填答的問卷，就不同學校類型大學生來進行單因子變異數分析，來考驗不同學校類型大學生的工讀狀況是否會有顯著差異。

經由統計分析的結果顯示，如表 4-2-2 所示，不同學校類型的大學生在「有無工讀經驗」、「與所學相關」、「工讀類型及時數—學期間校內工讀、學期間校外工讀、寒暑假校內工讀、寒暑假校外工讀」、「工讀動機—學習職業技能、賺取學費生活費、增加社會歷練、儲蓄」、「工讀年資」上均達顯著水準，表示大學生在以上題目中，會因學校類型的不同而有顯著差異。

接著再以 Scheffé 法進行事後比較，發現：

- 一、於「有無工讀經驗」上：各組達顯著差異，但經 Scheffé 法進行事後比較，並未能顯示任何兩組之間有差異。
- 二、於「與所學相關」上：私立一般大學顯著高於公立一般大學。
- 三、於「工讀類型及時數—學期間校內工讀」上：公立一般大學顯著高於私立一般大學、私立科技大學；公立科技大學顯著高於私立一般大學。
- 四、於「工讀類型及時數—學期間校外工讀」上：私立一般大學顯著高於公立一般大學、公立科技大學；私立科技大學顯著高於公立科技大學。
- 五、於「工讀類型及時數—寒暑假校內工讀」上：公立一般大學顯著高於私立

一般大學、公立科技大學、私立科技大學。

六、於「工讀類型及時數—寒暑假校外工讀」上：私立一般大學、私立科技大學顯著高於公立一般大學。

七、於「工讀動機—學習職業技能」上：私立科技大學顯著高於公立一般大學、私立一般大學、公立科技大學。

八、於「工讀動機—賺取學費生活費」上：公立一般大學顯著高於私立一般大學。

九、於「工讀動機—增加社會歷練」上：私立科技大學顯著高於公立一般大學。

十、於「工讀動機—儲蓄」上：私立科技大學顯著高於公立一般大學。

十一、於「工讀年資」上：公立一般大學、私立科技大學顯著高於公立科技大學。

而在「工讀動機—賺零用錢買東西、受同學朋友打工影響、打發時間、貼補家用、其他」上皆未達顯著水準，顯示大學生在以上題目中，不因學校類型之不同而有顯著差異。

表 4-2-2 不同學校類型大學生其工讀狀況之變異數分析摘要表

題目	學校類型	M	SD	變異數分析					事後比較
				Source	SS	df	MS	F 值	
有無工 讀經驗	1. 公立一般大學	1.28	0.448	組間	2.990	3	0.997	4.816*	
	2. 私立一般大學	1.35	0.477	組內	193.517	935	0.207		
	3. 公立科技大學	1.28	0.450	總和	196.507	938			
	4. 私立科技大學	1.22	0.384						
與所學 相關	1. 公立一般大學	1.64	0.482	組間	4.175	3	1.392	7.330***	2>1
	2. 私立一般大學	1.81	0.391	組內	124.353	655	0.190		
	3. 公立科技大學	1.78	0.418	總和	128.528	658			
	4. 私立科技大學	1.68	0.469						

表 4-2-2 不同學校類型大學生其工讀狀況之變異數分析摘要表(續)

題目	學校類型	M	SD	變異數分析					事後比較
				Source	SS	df	MS	F 值	
工讀類型及時數一學期間校內工讀	1. 公立一般大學	0.60	0.491	組間	14.333	3	4.778	21.630***	1>2
	2. 私立一般大學	0.27	0.445	組內	144.678	655	0.221		1>4
	3. 公立科技大學	0.50	0.504	總和	159.011	658			3>2
	4. 私立科技大學	0.33	0.473						
工讀類型及時數一學期間校外工讀	1. 公立一般大學	0.65	0.478	組間	7.094	3	2.365	11.613***	2>1
	2. 私立一般大學	0.77	0.421	組內	133.373	655	0.204		2>3
	3. 公立科技大學	0.43	0.498	總和	140.467	658			4>3
	4. 私立科技大學	0.73	0.445						
工讀類型及時數一寒暑假校內工讀	1. 公立一般大學	0.34	0.476	組間	7.264	3	2.421	16.437***	1>2
	2. 私立一般大學	0.10	0.301	組內	96.485	655	0.147		1>3
	3. 公立科技大學	0.19	0.396	總和	103.748	658			1>4
	4. 私立科技大學	0.16	0.373						
工讀類型及時數一寒暑假校外工讀	1. 公立一般大學	0.60	0.491	組間	2.647	3	0.882	4.171**	2>1
	2. 私立一般大學	0.73	0.447	組內	138.582	655	0.212		4>1
	3. 公立科技大學	0.68	0.471	總和	141.229	658			
	4. 私立科技大學	0.77	0.421						
工讀動機—學習職業技能	1. 公立一般大學	0.33	0.471	組間	6.320	3	2.107	9.451***	4>1
	2. 私立一般大學	0.32	0.466	組內	146.002	655	0.223		4>2
	3. 公立科技大學	0.32	0.471	總和	152.322	658			4>3
	4. 私立科技大學	0.60	0.493						
工讀動機—賺取學費生活費	1. 公立一般大學	0.71	0.455	組間	3.559	3	1.186	5.125**	1>2
	2. 私立一般大學	0.55	0.498	組內	151.601	655	0.231		
	3. 公立科技大學	0.56	0.500	總和	155.159	658			
	4. 私立科技大學	0.68	0.469						
工讀動機—賺取零用錢買東西	1. 公立一般大學	0.51	0.501	組間	1.408	3	0.469	1.910	
	2. 私立一般大學	0.56	0.497	組內	160.780	654	0.246		
	3. 公立科技大學	0.54	0.502	總和	162.188	657			
	4. 私立科技大學	0.66	0.476						

表 4-2-2 不同學校類型大學生其工讀狀況之變異數分析摘要表(續)

題目	學校類型	M	SD	變異數分析					事後比較
				Source	SS	df	MS	F 值	
工讀動 機—增 加社會 歷練	1. 公立一般大學	0.52	0.501	組間	4.376	3	1.459	6.327***	4>1
	2. 私立一般大學	0.64	0.480	組內	151.023	655	0.231		
	3. 公立科技大學	0.59	0.496	總和	155.399	658			
	4. 私立科技大學	0.77	0.421						
工讀動 機—受 同學朋 友打工 影響	1. 公立一般大學	0.11	0.310	組間	0.024	3	0.008	0.089	
	2. 私立一般大學	0.10	0.301	組內	59.366	655	0.091		
	3. 公立科技大學	0.09	0.286	總和	59.390	658			
	4. 私立科技大學	0.09	0.292						
工讀動 機—打 發時間	1. 公立一般大學	0.23	0.421	組間	0.326	3	0.109	0.597	
	2. 私立一般大學	0.26	0.440	組內	119.270	655	0.182		
	3. 公立科技大學	0.19	0.396	總和	119.596	658			
	4. 私立科技大學	0.23	0.421						
工讀動 機—儲 蓄	1. 公立一般大學	0.39	0.489	組間	2.930	3	0.977	3.985**	4>1
	2. 私立一般大學	0.49	0.501	組內	160.500	655	0.245		
	3. 公立科技大學	0.37	0.486	總和	163.429	658			
	4. 私立科技大學	0.57	0.498						
工讀動 機—貼 補家用	1. 公立一般大學	0.14	0.349	組間	0.774	3	0.258	1.846	
	2. 私立一般大學	0.16	0.370	組內	91.530	655	0.140		
	3. 公立科技大學	0.16	0.371	總和	92.303	658			
	4. 私立科技大學	0.25	0.434						
工讀動 機—其 他	1. 公立一般大學	0.02	0.138	組間	0.032	3	0.011	1.007	
	2. 私立一般大學	0.00	0.059	組內	6.894	655	0.011		
	3. 公立科技大學	0.01	0.121	總和	6.926	658			
	4. 私立科技大學	0.01	0.102						
工讀 年資	1. 公立一般大學	2.67	1.286	組間	31.273	3	10.424	7.041***	1>3 4>3
	2. 私立一般大學	2.37	1.158	組內	969.774	655	1.481		
	3. 公立科技大學	1.94	1.145	總和	1001.047	658			
	4. 私立科技大學	2.57	1.282						

n：公立一般大學=206；私立一般大學=288；公立科技大學=68；私立科技大學=97（有無工讀經

驗：公立一般大學=285；私立一般大學=442；公立科技大學=94；私立科技大學=118）

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

本研究發現，不論是學期中或是寒暑假的校內工讀，公立一般大學都是高於私立一般大學和私立科技大學，此和陳世佳（2009）依據台灣高等教育資料庫的數據所從事的研究分析相似，其指出公立大學和公立技職的學生於校內打工的機會是高於私立大學及私立技職。另外本研究也呈現學期間校外工讀上，私立一般大學顯著高於公立一般大學、公立科技大學；私立科技大學也顯著高於公立科技大學，此結果亦符合 Metcalf 針對英國四所大學大三學生的研究，其發現學術聲望較佳的大學，其學生較少在學期中校外打工（引自陳世佳，2009：242）。

另外從工讀動機上來論，本研究於賺取學費生活費此項，呈現公立一般大學高於私立一般大學，這結果是相似於林邦傑與王煥琛（1992）的研究分析；然而學習職業技能、增加社會歷練、儲蓄此三項，均是私立科技大學高於公立一般大學的情形，這或許跟目前全世界受到金融風暴，且國內大學畢業生失業率節節攀升有所關聯，因為在此不景氣又求職難的年代中，企業界想找尋人才，大多會從國立大學來著眼，私立大學想在職場上佔得一席之地，勢必要多利用時機來充實技能，才有可能擠進職業的窄門，而私立科技大學的學生應該更能體會此種情境。所以從本研究可以發現，私立科技大學學生其工讀的動機，比其他三類型大學的學生更希望能於工讀中學習職業技能、增加社會歷練，而此不僅能賺錢儲蓄又能讓自己未來更具有就業競爭力。

參、不同就讀領域大學生的工讀狀況差異分析

根據研究樣本所填答的問卷，就不同就讀領域大學生來進行單因子變異數分析，來考驗不同就讀領域大學生的工讀狀況是否會有顯著差異。

經由統計分析的結果顯示，如表 4-2-3 所示，不同就讀領域的大學生在「有無工讀經驗」、「工讀類型及時數—學期間校內工讀、學期間校外工讀、寒

暑假校內工讀、寒暑假校外工讀」「工讀動機--受同學朋友打工影響」上均達顯著水準，表示大學生在以上題目中，會因就讀領域的不同而有顯著差異。

接著再以 Scheffé 法進行事後比較，發現：

- 一、於「有無工讀經驗」上：各組達顯著差異，但經 Scheffé 法進行事後比較，並未能顯示任何兩組之間有差異。
- 二、於「工讀類型及時數—學期間校內工讀」上：社會科學、法（公共事務、國際事務、社區發展、國際研究、全球化研究與發展）學院大學生顯著高於農、醫（生物資源、獸醫、牙醫、公衛）學院大學生。
- 三、於「工讀類型及時數—學期間校外工讀」上：商管學院大學生顯著高於理工（電資、機電、工程）學院；其他（如傳播、生命科學、創業發展、觀光餐飲、教育學院等）大學生顯著高於文、藝術（人文、人文社會、人文藝術、設計、環境設計）學院、理工（電資、機電、工程）學院、社會科學、法（公共事務、國際事務、社區發展、國際研究、全球化研究與發展）學院大學生。
- 四、於「工讀類型及時數—寒暑假校內工讀」上：社會科學、法（公共事務、國際事務、社區發展、國際研究、全球化研究與發展）學院大學生顯著高於商管學院、理工（電資、機電、工程）學院、農、醫（生物資源、獸醫、牙醫、公衛）學院大學生。
- 五、於「工讀類型及時數—寒暑假校外工讀」上：各組達顯著差異，但經 Scheffé 法進行事後比較，並未能顯示任何兩組之間有差異。
- 六、於「工讀動機--受同學朋友打工影響」上：各組達顯著差異，但經 Scheffé 法進行事後比較，並未能顯示任何兩組之間有差異。

而在「與所學相關」、「工讀動機—學習職業技能、賺取學費生活費、賺零用錢買東西、增加社會歷練、打發時間、儲蓄、貼補家用、其他」、「工讀年資」上皆未達顯著水準，顯示大學生在以上題目中，不因就讀領域之不同而有顯著差異。

表 4-2-3 不同就讀領域大學生其工讀狀況之變異數分析摘要表

題目	就讀領域	M	SD	變異數分析					事後比較
				Source	SS	df	MS	F 值	
有無工 讀經驗	1. 文、藝術學院	1.27	0.447	組間	2.933	5	0.587	2.827*	
	2. 商管學院	1.32	0.467	組內	193.574	933	0.207		
	3. 理工學院	1.34	0.475	總和	196.507	938			
	4. 法、社會科學院	1.35	0.479						
	5. 農、醫學院	1.16	0.367						
	6. 其他	1.22	0.420						
與所學 相關	1. 文、藝術學院	1.68	0.470	組間	1.985	5	0.397	2.049	
	2. 商管學院	1.75	0.435	組內	126.543	653	0.194		
	3. 理工學院	1.77	0.422	總和	128.528	658			
	4. 法、社會科學院	1.82	0.386						
	5. 農、醫學院	1.75	0.436						
	6. 其他	1.62	0.488						
工讀類 型及時 數一學 期間校 內工讀	1. 文、藝術學院	0.47	0.501	組間	4.163	5	0.833	3.511**	4>5
	2. 商管學院	0.33	0.473	組內	154.847	653	0.237		
	3. 理工學院	0.42	0.495	總和	159.011	658			
	4. 法、社會科學院	0.57	0.499						
	5. 農、醫學院	0.27	0.445						
	6. 其他	0.43	0.499						
工讀類 型及時 數一學 期間校 外工讀	1. 文、藝術學院	0.64	0.482	組間	7.972	5	1.594	7.858***	2>3 6>1 6>3 6>4
	2. 商管學院	0.79	0.411	組內	132.495	653	0.203		
	3. 理工學院	0.59	0.494	總和	140.467	658			
	4. 法、社會科學院	0.55	0.502						
	5. 農、醫學院	0.78	0.417						
	6. 其他	0.88	0.323						

表 4-2-3 不同就讀領域大學生其工讀狀況之變異數分析摘要表(續)

題目	就讀領域	M	SD	變異數分析					事後比較
				Source	SS	df	MS	F 值	
工讀類型及時數一寒暑假校內工讀	1. 文、藝術學院	0.23	0.419	組間	3.343	5	0.669	4.348***	4>2 4>3 4>5
	2. 商管學院	0.16	0.371	組內	100.405	653	0.154		
	3. 理工學院	0.19	0.392	總和	103.748	658			
	4. 法、社會科學院	0.39	0.493						
	5. 農、醫學院	0.08	0.270						
	6. 其他	0.19	0.394						
工讀類型及時數一寒暑假校外工讀	1. 文、藝術學院	0.68	0.470	組間	2.661	5	0.532	2.508*	
	2. 商管學院	0.72	0.452	組內	138.569	653	0.212		
	3. 理工學院	0.73	0.446	總和	141.229	658			
	4. 法、社會科學院	0.50	0.505						
	5. 農、醫學院	0.73	0.445						
	6. 其他	0.65	0.480						
工讀動機—學習職業技能	1. 文、藝術學院	0.38	0.486	組間	1.201	5	0.240	1.037	
	2. 商管學院	0.36	0.481	組內	151.121	653	0.231		
	3. 理工學院	0.41	0.493	總和	152.322	658			
	4. 法、社會科學院	0.27	0.447						
	5. 農、醫學院	0.30	0.460						
	6. 其他	0.36	0.484						
工讀動機—賺取學費生活費	1. 文、藝術學院	0.60	0.492	組間	1.617	5	0.323	1.375	
	2. 商管學院	0.57	0.497	組內	153.542	653	0.235		
	3. 理工學院	0.62	0.486	總和	155.159	658			
	4. 法、社會科學院	0.61	0.493						
	5. 農、醫學院	0.73	0.445						
	6. 其他	0.68	0.469						
工讀動機—賺零用錢買東西	1. 文、藝術學院	0.46	0.501	組間	2.071	5	0.414	1.686	
	2. 商管學院	0.60	0.491	組內	160.118	652	0.246		
	3. 理工學院	0.59	0.494	總和	162.188	657			
	4. 法、社會科學院	0.59	0.496						
	5. 農、醫學院	0.48	0.504						
	6. 其他	0.59	0.495						

表 4-2-3 不同就讀領域大學生其工讀狀況之變異數分析摘要表(續)

題目	就讀領域	M	SD	變異數分析					事後比較
				Source	SS	df	MS	F 值	
工讀動 機—增 加社會 歷練	1. 文、藝術學院	0.62	0.488	組間	0.246	5	0.049	0.207	
	2. 商管學院	0.62	0.486	組內	155.153	653	0.238		
	3. 理工學院	0.64	0.482	總和	155.399	658			
	4. 法、社會科學院	0.57	0.499						
	5. 農、醫學院	0.59	0.495						
	6. 其他	0.62	0.488						
工讀動 機—受 同學朋 友打工 影響	1. 文、藝術學院	0.06	0.235	組間	1.000	5	0.200	2.237*	
	2. 商管學院	0.14	0.346	組內	58.390	653	0.089		
	3. 理工學院	0.10	0.300	總和	59.390	658			
	4. 法、社會科學院	0.18	0.386						
	5. 農、醫學院	0.06	0.244						
	6. 其他	0.06	0.235						
工讀動 機—打 發時間	1. 文、藝術學院	0.22	0.414	組間	0.613	5	0.123	0.673	
	2. 商管學院	0.29	0.455	組內	118.983	653	0.182		
	3. 理工學院	0.24	0.425	總和	119.596	658			
	4. 法、社會科學院	0.21	0.414						
	5. 農、醫學院	0.20	0.406						
	6. 其他	0.22	0.415						
工讀動 機—儲 蓄	1. 文、藝術學院	0.41	0.494	組間	1.591	5	0.318	1.284	
	2. 商管學院	0.52	0.501	組內	161.838	653	0.248		
	3. 理工學院	0.41	0.494	總和	163.429	658			
	4. 法、社會科學院	0.43	0.499						
	5. 農、醫學院	0.53	0.503						
	6. 其他	0.46	0.502						
工讀動 機—貼 補家用	1. 文、藝術學院	0.18	0.382	組間	0.777	5	0.155	1.109	
	2. 商管學院	0.16	0.371	組內	91.526	653	0.140		
	3. 理工學院	0.15	0.360	總和	92.303	658			
	4. 法、社會科學院	0.13	0.334						
	5. 農、醫學院	0.27	0.445						
	6. 其他	0.16	0.369						

表 4-2-3 不同就讀領域大學生其工讀狀況之變異數分析摘要表(續)

題目	就讀領域	M	SD	變異數分析					事後比較
				Source	SS	df	MS	F 值	
工讀動 機—其 他	1. 文、藝術學院	0.02	0.129	組間	0.018	5	0.004	0.349	
	2. 商管學院	0.01	0.079	組內	6.907	653	0.011		
	3. 理工學院	0.01	0.072	總和	6.926	658			
	4. 法、社會科學院	0.02	0.134						
	5. 農、醫學院	0.02	0.125						
	6. 其他	0.01	0.120						
工讀 年資	1. 文、藝術學院	2.58	1.268	組間	14.162	5	2.832	1.874	
	2. 商管學院	2.36	1.219	組內	986.885	653	1.511		
	3. 理工學院	2.31	1.216	總和	1001.047	658			
	4. 法、社會科學院	2.34	1.366						
	5. 農、醫學院	2.70	1.191						
	6. 其他	2.65	1.135						

註：本部份為利於統計分析，將出現人數較少的學院併入常區分之類別學院中，如藝術學院併入文學院、法學院併入社會科學院、醫學院併入農學院、教育學院併入其他。

n：文學院(含藝術學院)=120；商管學院=159；理工學院=191；社會科學院(含法學院)=56；農學院(含醫學院)=64；其他(含教育學院)=69(有無工讀經驗：文學院(含藝術學院)=165；商管學院=233；理工學院=290；社會科學院(含法學院)=86；農學院(含醫學院)=76；其他(含教育學院)=89)

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

本研究於「學期間校外工讀」部份，其他(如傳播、生命科學、創業發展、觀光餐飲、教育學院等)學院大學生顯著高於文、藝術學院、理工學院、社會科學、法學院大學生。此研究結果稍對應到彭森明(2008b)於95學年度大學應屆畢業生問卷調查報告，其指出以觀光服務、大眾傳播、教育學門的畢業生有較高的比例於大學就讀期間擁有打工經驗。

另外在研究中亦發現，不論是學期間或是寒暑假校內工讀，社會科學、法(公共事務、國際事務、社區發展、國際研究、全球化研究與發展)學院大學生顯著高於農、醫(生物資源、獸醫、牙醫、公衛)學院大學生。此結果與林

邦傑和王煥琛（1992）的研究相似，其發現大學生喜歡校內文書繕寫工作，以文法商學院學生高於理工農醫學院學生。

肆、不同年級大學生的工讀狀況差異分析

根據研究樣本所填答的問卷，就不同年級大學生來進行單因子變異數分析，來考驗不同年級大學生的工讀狀況是否會有顯著差異。

經由統計分析的結果顯示，如表 4-2-4 所示，不同年級的大學生在「有無工讀經驗」、「與所學相關」、「工讀類型及時數—學期間校內工讀、寒暑假校內工讀」、「工讀動機—學習職業技能、賺零用錢買東西」、「工讀年資」上均達顯著水準，表示大學生在以上題目中，會因年級的不同而有顯著差異。

接著再以 Scheffé 法進行事後比較，發現：

- 一、於「有工讀經驗」上：一年級大學生顯著高於二、三、四年級大學生。
- 二、於「與所學相關」上：一年級大學生顯著高於四年級大學生；二年級大學生顯著高於三、四年級大學生。
- 三、於「工讀類型及時數—學期間校內工讀」上：四年級大學生顯著高於一年級大學生。
- 四、於「工讀類型及時數—寒暑假校內工讀」上：各組達顯著差異，但經 Scheffé 法進行事後比較，並未能顯示任何兩組之間有差異。
- 五、於「工讀動機—學習職業技能」上：四年級大學生顯著高於一年級大學生。
- 六、於「工讀動機—賺零用錢買東西」上：各組達顯著差異，但經 Scheffé 法進行事後比較，並未能顯示任何兩組之間有差異。

七、於「工讀年資」上：二年級大學生顯著高於一年級大學生；三年級大學生顯著高於一、二年級大學生；四年級、延畢（五年級以上）大學生顯著高於一、二、三年級大學生。

而在「工讀類型及時數—學期間校外工讀、寒暑假校外工讀」、「工讀動機—賺取學費生活費、增加社會歷練、受同學朋友打工影響、打發時間、儲蓄、貼補家用、其他」上皆未達顯著水準，顯示大學生在以上題目中，不因年級之不同而有顯著差異。

表 4-2-4 不同年級大學生其工讀狀況之變異數分析摘要表

題目	年級	M	SD	變異數分析					事後比較	
				Source	SS	df	MS	F 值		
有無工讀經驗	1. 一年級	1.48	0.501	組間	12.626	4	3.157	16.034***	1>2	
	2. 二年級	1.31	0.463	組內	183.881	934	0.197			1>3
	3. 三年級	1.22	0.414	總和	196.507	938				1>4
	4. 四年級	1.15	0.361							
	5. 延畢	1.18	0.405							
與所學相關	1. 一年級	1.84	0.368	組間	7.672	4	1.918	10.379***	1>4	
	2. 二年級	1.83	0.373	組內	120.856	654	0.185			2>3
	3. 三年級	1.69	0.465	總和	128.528	658				2>4
	4. 四年級	1.58	0.496							
	5. 延畢	1.44	0.527							
工讀類型及時數—學期間校外工讀	1. 一年級	0.30	0.461	組間	3.716	4	0.929	3.912**	4>1	
	2. 二年級	0.39	0.488	組內	155.295	654	0.237			
	3. 三年級	0.40	0.492	總和	159.011	658				
	4. 四年級	0.52	0.501							
	5. 延畢	0.67	0.500							
工讀類型及時數—學期間校外工讀	1. 一年級	0.71	0.457	組間	0.482	4	0.120	0.563		
	2. 二年級	0.65	0.477	組內	139.986	654	0.214			
	3. 三年級	0.71	0.457	總和	140.467	658				
	4. 四年級	0.71	0.455							
	5. 延畢	0.78	0.441							

表 4-2-4 不同年級大學生其工讀狀況之變異數分析摘要表(續)

題目	年級	M	SD	變異數分析					事後比較
				Source	SS	df	MS	F 值	
工讀類型及時數一寒暑假校內工讀	1. 一年級	0.13	0.341	組間	1.671	4	0.418	2.676*	
	2. 二年級	0.19	0.390	組內	102.077	654	0.156		
	3. 三年級	0.19	0.390	總和	103.748	658			
	4. 四年級	0.27	0.443						
	5. 延畢	0.44	0.527						
工讀類型及時數一寒暑假校外工讀	1. 一年級	0.61	0.490	組間	1.071	4	0.268	1.249	
	2. 二年級	0.72	0.452	組內	140.158	654	0.214		
	3. 三年級	0.70	0.459	總和	141.229	658			
	4. 四年級	0.70	0.459						
	5. 延畢	0.56	0.527						
工讀動機—學習職業技能	1. 一年級	0.27	0.444	組間	3.225	4	0.806	3.536**	4>1
	2. 二年級	0.33	0.472	組內	149.097	654	0.228		
	3. 三年級	0.37	0.483	總和	152.322	658			
	4. 四年級	0.48	0.502						
	5. 延畢	0.44	0.527						
工讀動機—賺取學費生活費	1. 一年級	0.65	0.478	組間	1.458	4	0.365	1.551	
	2. 二年級	0.55	0.499	組內	153.701	654	0.235		
	3. 三年級	0.66	0.476	總和	155.159	658			
	4. 四年級	0.64	0.482						
	5. 延畢	0.67	0.500						
工讀動機—賺零用錢買東西	1. 一年級	0.62	0.488	組間	2.694	4	0.673	2.757*	
	2. 二年級	0.63	0.485	組內	159.495	653	0.244		
	3. 三年級	0.51	0.501	總和	162.188	657			
	4. 四年級	0.48	0.502						
	5. 延畢	0.44	0.527						
工讀動機—增加社會歷練	1. 一年級	0.58	0.497	組間	0.706	4	0.177	0.747	
	2. 二年級	0.60	0.490	組內	154.693	653	0.237		
	3. 三年級	0.65	0.478	總和	155.399	657			
	4. 四年級	0.62	0.488						
	5. 延畢	0.78	0.441						
工讀動機—受同學朋友打工影響	1. 一年級	0.12	0.320	組間	0.490	4	0.122	1.360	
	2. 二年級	0.13	0.339	組內	58.900	653	0.090		
	3. 三年級	0.07	0.262	總和	59.390	657			
	4. 四年級	0.09	0.281						
	5. 延畢	0.00	0.000						

表 4-2-4 不同年級大學生其工讀狀況之變異數分析摘要表(續)

題目	年級	M	SD	變異數分析					事後比較
				Source	SS	df	MS	F 值	
工讀動 機一打 發時間	1. 一年級	0.23	0.423	組間	0.239	4	0.060	0.327	
	2. 二年級	0.26	0.439	組內	119.358	653	0.183		
	3. 三年級	0.22	0.416	總和	119.596	657			
	4. 四年級	0.23	0.425						
	5. 延畢	0.33	0.500						
工讀動 機一儲 蓄	1. 一年級	0.54	0.501	組間	1.631	4	0.408	1.648	
	2. 二年級	0.46	0.500	組內	161.798	653	0.247		
	3. 三年級	0.45	0.499	總和	163.429	657			
	4. 四年級	0.38	0.488						
	5. 延畢	0.33	0.500						
工讀動 機一貼 補家用	1. 一年級	0.16	0.368	組間	0.631	4	0.158	1.125	
	2. 二年級	0.15	0.359	組內	91.673	653	0.140		
	3. 三年級	0.21	0.405	總和	92.303	657			
	4. 四年級	0.16	0.365						
	5. 延畢	0.00	0.000						
工讀動 機一其 他	1. 一年級	0.01	0.094	組間	0.006	4	0.001	0.140	
	2. 二年級	0.01	0.099	組內	6.920	653	0.011		
	3. 三年級	0.01	0.121	總和	6.926	657			
	4. 四年級	0.01	0.088						
	5. 延畢	0.00	0.000						
工讀 年資	1. 一年級	1.62	0.827	組間	245.408	4	61.352	53.100***	2>1
	2. 二年級	2.10	0.880	組內	755.639	653	1.155		3>1
	3. 三年級	2.62	1.166	總和	1001.047	657			3>2
	4. 四年級	3.34	1.371						4>1
	5. 延畢	4.44	0.882						4>2 4>3 5>1 5>2 5>3

n：一年級=113；二年級=205；三年級=204；四年級=128；延畢=9（有無工讀經驗：一年級=219；二年級=297；三年級=261；四年級=151；延畢=11）

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

本研究於有工讀經驗之分析，可看出低年級大學生顯著高於高年級的大學生。此結果相似於彭森明（2005）台灣高等教育資料庫 94 學年度大一與大三學生問卷調查資料，其發現大三打工人數比例比大一打工學生來的少。

另外從工讀「與所學相關」來分析，本研究呈現大一、大二學生高於大四學生，大二學生亦高於大三學生，研究者認為此或許是低年級的大學生，於進入大學後初次想嚐試打工，而其可能取得打工機會的管道，就如行政院勞委會（2007）的調查，以親友師長介紹占得最高的比率，而親友師長所介紹的工作，通常都是較安全、有保障，且能與學生所學多少有所關連；除此之外，如排除他人介紹的管道，低年級的大學生，也較可能會找自己所熟悉的環境來打工，所以校內工讀就容易成為他們的首選；另外亦或許是因愈高年級的學生，其工讀的經驗較多，因此擁有與所學沒有相關的工作機會也愈高，所以使得低年級的大學生，其工讀與所學相關的程度高過於高年級的大學生。

而本研究也發現大四學生以學習職業技能為工讀動機，高於大一的學生，這應該與大四學生即將面臨畢業及未來的就業，心中會較希望能於大學的最後階段，多學習有利於職業的技能，以期本身能順利地銜接職場。

伍、不同社團參與程度大學生的工讀狀況差異分析

根據研究樣本所填答的問卷，就不同社團參與程度大學生來進行單因子變異數分析，來考驗不同社團參與程度大學生的工讀狀況是否會有顯著差異。

經由統計分析的結果顯示，如表 4-2-5 所示，不同社團參與程度的大學生在「有無工讀經驗」、「與所學相關」、「工讀類型及時數—學期間校內工讀、寒暑假校內工讀」、「工讀動機—學習職業技能」、「工讀年資」上均達顯著水準，表示大學生在以上題目中，會因社團參與程度的不同而有顯著差異。

接著再以 Scheffé 法進行事後比較，發現：

- 一、於「有工讀經驗」上：低度社團參與、中度社團參與的大學生顯著高於高度社團參與的大學生。
- 二、於「與所學相關」上：低度社團參與的大學生顯著高於高度社團參與的大學生。
- 三、於「工讀類型及時數—學期間校內工讀」上：高度社團參與的大學生顯著高於低度社團參與、中度社團參與的大學生。
- 四、於「工讀類型及時數—寒暑假校內工讀」上：高度社團參與的大學生顯著高於低度社團參與、中度社團參與的大學生。
- 五、於「工讀動機—學習職業技能」上：高度社團參與的大學生顯著高於中度社團參與的大學生。
- 六、於「工讀年資」上：中度社團參與、高度社團參與的大學生顯著高於低度社團參與的大學生。

而在「工讀類型及時數—學期間校外工讀、寒暑假校外工讀」、「工讀動機—賺取學費生活費、賺零用錢買東西、增加社會歷練、受同學朋友打工影響、打發時間、儲蓄、貼補家用、其他」上皆未達顯著水準，顯示大學生在以上題目中，不因社團參與程度之不同而有顯著差異。

表 4-2-5 不同社團參與程度大學生其工讀狀況之變異數分析摘要表

題目	社團參與程度	M	SD	變異數分析					事後比較
				Source	SS	df	MS	F 值	
有無工讀經驗	1. 低度參與	1.33	0.470	組間	3.41	2	1.706	8.272***	1>3
	2. 中度參與	1.35	0.476	組內	193.09	936	0.206		2>3
	3. 高度參與	1.20	0.403	總和	196.51	938			

表 4-2-5 不同社團參與程度大學生其工讀狀況之變異數分析摘要表(續)

題目	社團參與程度	M	SD	變異數分析					事後比較
				Source	SS	df	MS	F 值	
與所學 相關	1. 低度參與	1.78	0.412	組間	1.513	2	0.756	3.906*	1>3
	2. 中度參與	1.74	0.439	組內	127.015	656	0.194		
	3. 高度參與	1.67	0.471	總和	128.528	658			
工讀類 型及時 數一學 期間校 內工讀	1. 低度參與	0.33	0.472	組間	4.758	2	2.379	10.116***	3>1 3>2
	2. 中度參與	0.37	0.484	組內	154.253	656	0.235		
	3. 高度參與	0.53	0.500	總和	159.011	658			
工讀類 型及時 數一學 期間校 外工讀	1. 低度參與	0.69	0.463	組間	0.933	2	0.466	2.193	
	2. 中度參與	0.74	0.439	組內	139.535	656	0.213		
	3. 高度參與	0.65	0.479	總和	140.467	658			
工讀類 型及時 數一寒 暑假校 內工讀	1. 低度參與	0.15	0.354	組間	2.663	2	1.331	8.640***	3>1 3>2
	2. 中度參與	0.16	0.367	組內	101.085	656	0.154		
	3. 高度參與	0.29	0.454	總和	103.748	658			
工讀類 型及時 數一寒 暑假校 外工讀	1. 低度參與	0.66	0.474	組間	0.799	2	0.400	1.867	
	2. 中度參與	0.74	0.439	組內	140.430	656	0.214		
	3. 高度參與	0.67	0.471	總和	141.229	658			
工讀動 機一學 習職業 技能	1. 低度參與	0.34	0.475	組間	2.196	2	1.098	4.799**	3>2
	2. 中度參與	0.30	0.461	組內	150.125	656	0.229		
	3. 高度參與	0.44	0.498	總和	152.322	658			
工讀動 機一賺 取學費 生活費	1. 低度參與	0.59	0.492	組間	0.444	2	0.222	0.941	
	2. 中度參與	0.62	0.487	組內	154.715	656	0.236		
	3. 高度參與	0.66	0.476	總和	155.159	658			

表 4-2-5 不同社團參與程度大學生其工讀狀況之變異數分析摘要表(續)

題目	社團參與程度	M	SD	變異數分析					事後比較
				Source	SS	df	MS	F 值	
工讀動 機—賺 零用錢 買東西	1. 低度參與	0.59	0.493	組間	0.576	2	0.288	1.168	
	2. 中度參與	0.57	0.497	組內	161.612	655	0.247		
	3. 高度參與	0.52	0.501	總和	162.188	657			
工讀動 機—增 加社會 歷練	1. 低度參與	0.59	0.493	組間	0.356	2	0.178	0.752	
	2. 中度參與	0.63	0.484	組內	155.043	656	0.236		
	3. 高度參與	0.64	0.481	總和	155.399	658			
工讀動 機—受 同學朋 友打工 影響	1. 低度參與	0.11	0.313	組間	0.122	2	0.061	0.677	
	2. 中度參與	0.08	0.271	組內	59.268	656	0.090		
	3. 高度參與	0.11	0.312	總和	59.390	658			
工讀動 機—打 發時間	1. 低度參與	0.25	0.435	組間	0.105	2	0.052	0.288	
	2. 中度參與	0.24	0.427	組內	119.491	656	0.182		
	3. 高度參與	0.22	0.416	總和	119.596	658			
工讀動 機—儲 蓄	1. 低度參與	0.45	0.499	組間	0.016	2	0.008	0.033	
	2. 中度參與	0.46	0.500	組內	163.413	656	0.249		
	3. 高度參與	0.45	0.499	總和	163.429	658			
工讀動 機—貼 補家用	1. 低度參與	0.15	0.354	組間	0.388	2	0.194	1.385	
	2. 中度參與	0.16	0.367	組內	91.915	656	0.140		
	3. 高度參與	0.20	0.403	總和	92.303	658			
工讀動 機—其 他	1. 低度參與	0.01	0.110	組間	0.001	2	0.000	0.047	
	2. 中度參與	0.01	0.100	組內	6.925	656	0.011		
	3. 高度參與	0.01	0.097	總和	6.926	658			
工讀 年資	1. 低度參與	2.23	1.109	組間	19.403	2	9.701	6.483**	2>1
	2. 中度參與	2.56	1.291	組內	981.644	656	1.496		
	3. 高度參與	2.60	1.282	總和	1001.047	658			

n：低度參與=246；中度參與=201；高度參與=212（有無工讀經驗：低度參與=366；中度參與=307；高度參與=266）

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

而學生在參與社團與工讀兩者間時間安排是否會有所衝突，葉紹國（2006）認為工讀的問題在於：校外打工若是工時太長，再加上交通時間，勢必擠壓課業學習、社團參與的時間；而謝海平、龔充文和黃世瑋（1992）的研究則指出，打工並非拒絕社團活動的主因，於參與學校活動多的學生，大多沒有在校外打工，而且其認為二者是無法兼顧的，因為當二者不得兼時，寧可選擇校園的社團活動；但其亦發現有打工的大學生中，一半以上認為打工和社團是可以兼顧的，二者並不衝突。

本研究結果發現於「有工讀經驗」上，低、中度社團參與的大學生都顯著高於高度社團參與的大學生，此就如葉紹國所言，打工和社團參與的時間是會相互擠壓的，所以高度參與社團的學生其有工讀經驗會低於比較少社團參與的學生，也因為低度參與社團的學生比高度參與社團的學生有更多的工讀經驗，因此本研究也發現低度參與社團學生其工讀與所學相關的機率相對也高於高度參與社團的學生。而高度社團參與的大學生於學期間和寒暑假在校內工讀上，都顯著高於低度、中度社團參與的大學生，這似乎呼應了謝海平等的研究，其指出有打工的大學生中，一半以上認為打工和社團是可以兼顧的，二者並不衝突。但研究者認為，本研究有此結果的呈現，可能是社團大多在校園中活動，如果學生想同時兼顧打工和高度社團的參與，其勢必考量減少交通時間的浪費，則其最佳的打工地點就是學校，而低度、中度社團參與的學生，因其時間較為充裕，所以原則上就不會僅以學校作為打工地點的考量。

陸、不同家庭社經地位大學生的工讀狀況差異分析

根據研究樣本所填答的問卷，就不同家庭社經地位大學生來進行單因子變異數分析，來考驗不同家庭社經地位大學生的工讀狀況是否會有顯著差異。

經由統計分析的結果顯示，如表 4-2-6 所示，不同家庭社經地位的大學生

在「有無工讀經驗」、「工讀類型及時數—學期間校內工讀」、「工讀動機—賺取學費生活費、貼補家用」上均達顯著水準，表示大學生在以上題目中，會因家庭社經地位的不同而有顯著差異。

接著再以 Scheffé 法進行事後比較，發現：

- 一、於「有工讀經驗」上：高社經地位、中高社經地位大學生顯著高於中社經地位、中低社經地位的大學生。
- 二、於「工讀類型及時數—學期間校內工讀」上：中低社經地位大學生顯著高於中高社經地位的大學生。
- 三、於「工讀動機—賺取學費生活費」上：中低社經地位、中社經地位大學生顯著高於高社經地位、中高社經地位的大學生。
- 四、於「工讀動機—貼補家用」上：中低社經地位大學生顯著高於高社經地位、中高社經地位、中社經地位的大學生。

而在「與所學相關」、「工讀類型及時數—學期間校外工讀、寒暑假校內工讀、寒暑假校外工讀」、「工讀動機—學習職業技能、賺零用錢買東西、增加社會歷練、受同學朋友打工影響、打發時間、儲蓄、其他」、「工讀年資」上皆未達顯著水準，顯示大學生在以上題目中，不因家庭社經地位之不同而有顯著差異。

表 4-2-6 不同家庭社經地位大學生其工讀狀況之變異數分析摘要表

題目	家庭社經地位	M	SD	變異數分析					事後比較
				Source	SS	df	MS	F 值	
有無工讀經驗	1. 高社經	1.44	0.499	組間	5.955	3	1.985	9.740***	1>3
	2. 中高社經	1.36	0.480	組內	190.552	935	0.204		1>4
	3. 中社經	1.24	0.425	總和	196.507	938			2>3
	4. 中低社經	1.20	0.399						2>4

表 4-2-6 不同家庭社經地位大學生其工讀狀況之變異數分析摘要表(續)

題目	家庭社經地位	M	SD	變異數分析					事後比較	
				Source	SS	df	MS	F 值		
與所學 相關	1. 高社經	1.66	0.477	組間	0.533	3	0.178	0.909		
	2. 中高社經	1.72	0.449	組內	127.995	655	0.195			
	3. 中社經	1.76	0.428	總和	128.528	658				
	4. 中低社經	1.73	0.444							
工讀類 型及時 數一學 期間校 內工讀	1. 高社經	0.37	0.488	組間	3.100	3	1.033	4.341**	4>2	
	2. 中高社經	0.34	0.475	組內	155.911	655	0.238			
	3. 中社經	0.42	0.494	總和	159.011	658				
	4. 中低社經	0.55	0.500							
工讀類 型及時 數一學 期間校 外工讀	1. 高社經	0.76	0.429	組間	1.239	3	0.413	1.943		
	2. 中高社經	0.73	0.444	組內	139.228	655	0.213			
	3. 中社經	0.67	0.471	總和	140.467	658				
	4. 中低社經	0.62	0.487							
工讀類 型及時 數一寒 暑假校 內工讀	1. 高社經	0.19	0.393	組間	0.356	3	0.119	0.753		
	2. 中高社經	0.20	0.402	組內	103.392	655	0.158			
	3. 中社經	0.21	0.409	總和	103.748	658				
	4. 中低社經	0.14	0.352							
工讀類 型及時 數一寒 暑假校 外工讀	1. 高社經	0.68	0.471	組間	0.044	3	0.015	0.068		
	2. 中高社經	0.68	0.467	組內	141.185	655	0.216			
	3. 中社經	0.69	0.463	總和	141.229	658				
	4. 中低社經	0.70	0.459							
工讀動 機一學 習職業 技能	1. 高社經	0.34	0.477	組間	0.953	3	0.318	1.375		
	2. 中高社經	0.34	0.475	組內	151.368	655	0.231			
	3. 中社經	0.41	0.492	總和	152.322	658				
	4. 中低社經	0.31	0.463							
工讀動 機一賺 取學費 生活費	1. 高社經	0.39	0.492	組間	8.450	3	2.817	12.576***	3>1	
	2. 中高社經	0.52	0.501	組內	146.709	655	0.224			3>2
	3. 中社經	0.71	0.453	總和	155.159	658				
	4. 中低社經	0.71	0.454							4>2

表 4-2-6 不同家庭社經地位大學生其工讀狀況之變異數分析摘要表(續)

題目	家庭社經地位	M	SD	變異數分析					事後比較
				Source	SS	df	MS	F 值	
工讀動 機一賺 零用錢 買東西	1. 高社經	0.58	0.498	組間	1.006	3	0.335	1.361	
	2. 中高社經	0.60	0.491	組內	161.182	654	0.246		
	3. 中社經	0.55	0.498	總和	162.188	657			
	4. 中低社經	0.48	0.502						
工讀動 機一增 加社會 歷練	1. 高社經	0.69	0.464	組間	0.420	3	0.140	0.592	
	2. 中高社經	0.62	0.487	組內	154.979	655	0.237		
	3. 中社經	0.60	0.490	總和	155.399	658			
	4. 中低社經	0.62	0.487						
工讀動 機一受 同學朋 友打工 影響	1. 高社經	0.07	0.254	組間	0.649	3	0.216	2.413	
	2. 中高社經	0.14	0.351	組內	58.741	655	0.090		
	3. 中社經	0.08	0.276	總和	59.390	658			
	4. 中低社經	0.07	0.259						
工讀動 機一打 發時間	1. 高社經	0.24	0.429	組間	0.447	3	0.149	0.820	
	2. 中高社經	0.26	0.442	組內	119.149	655	0.182		
	3. 中社經	0.24	0.426	總和	119.596	658			
	4. 中低社經	0.18	0.389						
工讀動 機一儲 蓄	1. 高社經	0.41	0.495	組間	0.155	3	0.052	0.208	
	2. 中高社經	0.46	0.499	組內	163.274	655	0.249		
	3. 中社經	0.46	0.499	總和	163.429	658			
	4. 中低社經	0.46	0.501						
工讀動 機一貼 補家用	1. 高社經	0.07	0.254	組間	3.656	3	1.219	9.003***	4>1 4>2 4>3
	2. 中高社經	0.11	0.311	組內	88.648	655	0.135		
	3. 中社經	0.19	0.390	總和	92.303	658			
	4. 中低社經	0.32	0.467						
工讀動 機一其 他	1. 高社經	0.03	0.183	組間	0.040	3	0.013	1.281	
	2. 中高社經	0.00	0.067	組內	6.885	655	0.011		
	3. 中社經	0.01	0.103	總和	6.926	658			
	4. 中低社經	0.01	0.101						
工讀 年資	1. 高社經	2.46	1.317	組間	2.638	3	0.879	0.577	
	2. 中高社經	2.36	1.204	組內	998.409	655	1.524		
	3. 中社經	2.49	1.255	總和	1001.047	658			
	4. 中低社經	2.52	1.195						

註：本部份為利於統計分析，將低社經(共 2 人)併入中低社經類別中。

n：高社經=59；中高社經=223；中社經=279；中低社經(含低社經)=98(有無工讀經驗：高社經=105；
中高社經=347；中社經=365；中低社經(含低社經)=122)

p<.01 *p<.001

本研究「有工讀經驗」部份，呈現高社經地位、中高社經地位大學生顯著高於中社經地位、中低社經地位的大學生，此結果相似於 Philips 和 Sandstrom 於 1990 年曾對青少年所做的研究，其發現家庭社經地位較高的父母，愈能接受並認同子女擁有打工經驗（引自廖秋雅，2004：10）。

而在「學期間校內工讀」部份，中低社經地位大學生顯著高於中高社經地位的大學生。研究者認為這應與教育部於八十年函頒《專科以上學校學生工讀助學金要點》有密切關係，因各大學均依循此規定來辦理，且多數學校是以清寒、家庭突遭變故者、身心障礙等學生作為優先錄用之原則，所以通常校內工讀會以社經地位較低的學生居多數。

另外於「工讀動機」部份，雖然現今多數學子都能如願考取大學，但社經地位較低的家庭，大多經濟狀況並無法支付子女上大學所需的學費、生活費，而且如情況更不佳的學生，除須工讀賺取本身的學費、生活費外，還必須多打工來貼補家用。因此本研究於「賺取學費生活費」上，中低社經地位、中社經地位大學生顯著高於高社經地位、中高社經地位的大學生；而於「貼補家用」上，中低社經地位大學生顯著高於高社經地位、中高社經地位、中社經地位的大學生。

柒、綜合研究發現與討論

綜合上述分析結果，將不同性別、學校類型、就讀領域、年級、社團參與程度、家庭社經地位等人口統計變項與工讀狀況的差異情形，整理如表 4-2-7，並簡要分述於下：

- 一、於「有無工讀經驗」上：不同學校類型、就讀領域、年級、社團參與程度、家庭社經地位在「工讀狀況」上有顯著差異。

二、於「與所學相關」上：不同性別、學校類型、年級、社團參與程度在「工讀狀況」上有顯著差異。

三、於「工讀類型及時數」上：

(一)學期間校內工讀：不同學校類型、就讀領域、年級、社團參與程度、家庭社經地位在「工讀狀況」上有顯著差異。

(二)學期間校外工讀：不同學校類型、就讀領域在「工讀狀況」上有顯著差異。

(三)寒暑假校內工讀：不同學校類型、就讀領域、年級、社團參與程度在「工讀狀況」上有顯著差異。

(四)寒暑假校外工讀：不同學校類型、就讀領域在「工讀狀況」上有顯著差異。

四、於「工讀動機」上：

(一)學習職業技能：不同學校類型、年級、社團參與程度在「工讀狀況」上有顯著差異。

(二)賺取學費生活費：不同學校類型、家庭社經地位在「工讀狀況」上有顯著差異。

(三)賺零用錢買東西：不同年級在「工讀狀況」上有顯著差異。

(四)增加社會歷練：不同學校類型在「工讀狀況」上有顯著差異。

(五)受同學朋友打工影響：不同就讀領域在「工讀狀況」上有顯著差異。

(六)儲蓄：不同學校類型在「工讀狀況」上有顯著差異。

(七)貼補家用：不同家庭社經地位在「工讀狀況」上有顯著差異。

五、於「工讀年資」上：不同學校類型、年級、社團參與程度在「工讀狀況」上有顯著差異。

本節的分析結果發現，大學生的工讀狀況，會因人口統計變項的不同而產生差異。由「學校類型」部份來看，不論是學期中或是寒暑假的校內工讀，公立一般大學的學生都是顯著高於私立一般大學和私立科技大學的學生，其可能與公立大學具有較優勢的教育經費有關，因教育部高等教育司（2006）為協助學生養成獨立自主精神，並達成照顧弱勢學生之目的，由各大專校院自行訂定相關辦法提供助學金作為學生工讀之用，公立大專校院經費由各校自行於預算內編列，私立大專校院除自籌外，教育部每年編列年度預算部份補助私立大專校院。所以於校內工讀名額的安排上，公立大學通常也較能高於私立大學。另外本研究也發現學期間校外工讀部份，私立大學的學生顯著高於公立大學的學生，此結果和 Metcalf 的研究相似，或許是因為學術聲望較佳的大學，學校對於學生課業的要求較為嚴謹，學生必須花費較多的心力於學術上，因此容易形成學生較無暇於學期中打工。另外在工讀動機上，於學習職業技能、增加社會歷練、儲蓄此三項，均是私立科技大學高於公立一般大學的情形，這或許跟目前全世界受到金融風暴，且國內大學畢業生失業率節節攀升有所關聯，因為在此不景氣的年代中，私立大學尤其是私立科技大學的學生，想擠進職業的窄門，希望於職場上佔得一席之地，其勢必要更利用時機來充實本身的技能，讓自己未來更具有就業競爭力。所以本研究發現私立科技大學學生以學習職業技能、增加社會歷練的工讀動機，均高過於公立大學的學生。

於「年級」部份，在有工讀經驗、與所學相關上，均是低年級大學生顯著高於高年級的大學生。研究者認為，因本研究對象以分層隨機來取樣，結果以低年級人數為多數，因此有工讀經驗方面亦呈現高過於高年級的大學生；而與所學相關上，研究者認為此或許是低年級的大學生，於進入大學後初次想嚐試打工，其可能取得打工機會的管道，以親友師長介紹或是於校內打工者居多，而這些工作環境通常都是較安全、有保障，且較能與學生所學有所關連；亦或

許是因為本研究結果，低年級的大學生其有工讀經驗較高，因此擁有與所學相關的工作機率也愈高，因此使得低年級的大學生，其工讀與所學相關的程度高過於高年級的大學生。另外本研究也發現大四學生以學習職業技能為工讀動機，是高於大一的學生，這應該與大四學生即將面臨畢業及未來的就業，通常其心態會較迫切希望能於大學的最後階段，多學習有利於職業的技能，讓本身能順利地銜接職場。

從「社團參與程度」部份，發現有工讀經驗方面，低、中度社團參與的大學生都顯著高於高度社團參與的大學生，表示打工和社團參與的時間是會相互擠壓的。另外高度社團參與的大學生於學期間和寒暑假在校內工讀上，都顯著高於低度社團參與的大學生，研究者認為，此或許是社團活動大多於校園中行動，如果學生想同時兼顧打工和高度社團的參與，則以同在校內的工讀機會為最可能的選擇。另外於工讀年資上，顯示出中度、高度社團參與的大學生顯著高於低度社團參與的大學生，這是因為工讀年資的長短和社團參與程度的高低，通常都與年級高低呈現正相關，所以年級越高者通常工讀年資也會累積得越長、社團參與程度也會越高。

在「家庭社經地位」部份，於有工讀經驗上，發現高社經地位、中高社經地位大學生顯著高於中社經地位、中低社經地位的大學生，此結果相似於 Philips 和 Sandstrom 所做的研究。研究者認為社經地位較高的父母，一般來說其視野與思維會較多元，因此也較能認同子女多去打工，以體驗不同的人生並增加生活歷練；而社經地位較低的父母，如果不是因為家庭經濟無法維持，大多會希望子女不要像自己一樣，因為學歷低而找不到好工作，多會要求子女將唸書視為唯一要努力的目標，不要浪費時間在打工和社團等方面上。而於學期間校內工讀上，中低社經地位大學生顯著高於中高社經地位的大學生，研究者認為這

應與多數學校均以清寒學生作為校內工讀優先錄用之對象，所以校內工讀會以社經地位較低的學生居多數。另外於賺取學費生活費、貼補家用之工讀動機上，社經地位較低的學生其顯著高於社經地位較高的學生，雖然現今多數學子都能如願考取大學，但有些社經地位較低的家庭，其經濟狀況並無法額外支付子女上大學所需的費用，所以學生除須工讀賺取本身的學費、生活費外，甚至還必須多打工來貼補家用。

表 4-2-7 不同人口統計變項之工讀狀況差異分析一覽表

工讀狀況		人口統計變項					
		性別	學校 類型	就讀 領域	年級	社團參與 程度	家庭社經 地位
有無工讀經驗			V	V	V	V	V
與所學相關		V	V		V	V	
工 讀 類 型	學期間校內工讀		V	V	V	V	V
	學期間校外工讀		V	V			
	寒暑假校內工讀		V	V	V	V	
	寒暑假校外工讀		V	V			
工 讀 動 機	學習職業技能		V		V	V	
	賺取學費生活費		V				V
	賺零用錢買東西				V		
	增加社會歷練		V				
	受同學朋友打工影響			V			
	打發時間						
	儲蓄		V				
	貼補家用						V
	其他						
工讀年資			V		V	V	

註：V 表示有差異。

第三節 人口統計變項與受聘能力面向之差異分析

本節主要就不同人口統計變項來進行「平均數 t 考驗」或「單因子變異數分析」，探討大學生各面向受聘能力（硬技能、軟技能、職涯規劃與信心），是否因不同人口統計變項而有顯著差異。

壹、不同性別大學生的受聘能力面向差異分析

根據研究樣本所填答的問卷，就不同性別大學生來進行獨立樣本 t 考驗，來檢定不同性別大學生的各面向受聘能力是否會有顯著差異。

經由統計分析的結果顯示，如表 4-3-1 所示，不同性別的大學生在受聘能力面向上皆未達顯著水準，表示大學生於受聘能力各面向上，並不因性別的不同而有所差異。

表 4-3-1 不同性別大學生其受聘能力面向 t 檢定分析摘要表

面向	題號	性別	平均數	標準差	t 值
硬技能	1、2、3、4、5	男	3.04	0.540	-0.898
		女	3.07	0.500	
軟技能	6、7、8、9、10、11、 12、13、14、15、16、 17、18、19、20、21、 22、23、23、25	男	3.59	0.497	0.238
		女	3.58	0.455	
職涯規劃與信心	26、27、28	男	3.04	0.728	0.758
		女	3.01	0.662	

n：男=488；女=451

根據 Dugan、Komives 和 Segar 於 2008 年調查全美 52 所大專院校大學生的性別對其領導能力（自我意識、團結一致、承諾、合作、共同目標、民主意識、公民責任、變化適應）的影響，研究發現大學生的性別對其領導能力的影響存

在顯著差異，女大學生在八項領導能力的評量中，除了變化適應的效果量太微小之外，其餘七項在統計及實質意義上皆顯著高於男大學生（引自吳京玲、陳正專，2009：2）。另外吳京玲和陳正專（2009）以高等教育資料庫中的 92 學年度大三學生問卷調查資料做分析，發現男女大學生在「社交能力」、「檔案管理」、「領導責任」三項能力上有顯著差異，且女大學生在「社交能力」和「檔案管理」兩項能力在統計上和實質意義上皆高於男大學生。

而本研究結果顯示，不同性別的大學生在受聘能力各面向上均無顯著差異，與上述文獻的分析並不一致，這或許是由於取樣對象年級、科系的不同、受聘能力面向上分類的差異等因素，因而產生了不同的結果。

貳、不同學校類型大學生的受聘能力面向差異分析

根據研究樣本所填答的問卷，就不同學校類型大學生來進行單因子變異數分析，來考驗不同學校類型大學生的受聘能力面向是否會有顯著差異。

經由統計分析的結果顯示，如表 4-3-2 所示，不同學校類型的大學生在「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」上均達顯著水準，表示大學生在受聘能力各面向，均會因學校類型的不同而有顯著差異。

接著再以 Scheffé 法進行事後比較，發現：

- 一、於「硬技能」面向上：公立一般大學顯著高於私立一般大學、公立科技大學、私立科技大學。
- 二、於「軟技能」面向上：公立一般大學顯著高於公立科技大學。
- 三、於「職涯規劃與信心」面向上：公立一般大學顯著高於公立科技大學。

表 4-3-2 不同學校類型大學生其受聘能力面向之變異數分析摘要表

面向	學校類型	M	SD	變異數分析					事後比較
				Source	SS	df	MS	F 值	
硬技能	1. 公立一般大學	3.21	0.489	組間	10.281	3	3.427	13.107***	1>2
	2. 私立一般大學	3.00	0.519	組內	244.471	935	0.261		1>3
	3. 公立科技大學	2.90	0.486	總和	254.752	938			1>4
	4. 私立科技大學	3.03	0.552						
軟技能	1. 公立一般大學	3.64	0.437	組間	3.736	3	1.245	5.554***	1>3
	2. 私立一般大學	3.56	0.481	組內	209.614	935	0.224		
	3. 公立科技大學	3.46	0.456	總和	213.350	938			
	4. 私立科技大學	3.68	0.541						
職涯規 劃與信 心	1. 公立一般大學	3.07	0.676	組間	17.335	3	2.117	4.402**	1>3
	2. 私立一般大學	3.02	0.692	組內	191.165	935	0.481		
	3. 公立科技大學	2.80	0.667	總和	208.501	938			
	4. 私立科技大學	3.12	0.759						

n：公立一般大學=285；私立一般大學=442；公立科技大學=94；私立科技大學=118

p<.01 *p<.001

本研究結果顯示，在「硬技能」面向上，公立一般大學的學生顯著高於其他類型大學的學生，而於「軟技能」和「職涯規劃與信心」面向上公立一般大學的學生亦高於公立科技大學的學生。此結果相似於吳京玲和陳正專（2009）根據高等教育資料庫所做的分析，其發現一般或技職體系的大學生在「彈性適應」、「自主能力」、「社交能力」、「檔案管理」與「領導責任」五項能力上皆達顯著差異，一般大學生的「彈性適應」、「社交能力」、「自主能力」與「領導責任」能力顯著高於技職大學生；另外從史書華（2008）於《CHEERS 雜誌》所做的台灣 1000 大企業人才策略與最愛大學生調查，台灣大學和成功大學十年來一直穩居調查的前二名，其原因如方光瑋（2008）從企業對大學畢業生職場表現的評鑑可知，因為國立大學畢業生普遍最具備的特質是「專業知識」、「學習力和可塑性」、「國際觀與外語能力」。

參、不同就讀領域大學生的受聘能力面向差異分析

根據研究樣本所填答的問卷，就不同就讀領域大學生來進行單因子變異數分析，來考驗不同就讀領域大學生的受聘能力面向是否會有顯著差異。

經由統計分析的結果顯示，如表 4-3-3 所示，不同就讀領域的大學生在「硬技能」上達顯著水準，表示大學生在以上面向，會因就讀領域的不同而有顯著差異。

接著再以 Scheffé 法進行事後比較，結果於「硬技能」面向上，並未能顯示任何兩組之間有差異。

而在「軟技能」、「職涯規劃與信心」上皆未達顯著水準，顯示大學生在以上面向中，不因就讀領域之不同而有顯著差異。

表 4-3-3 不同就讀領域大學生其受聘能力面向之變異數分析摘要表

題目	就讀領域	M	SD	變異數分析					事後比較
				Source	SS	df	MS	F 值	
硬技能	1. 文、藝術學院	3.15	0.551	組間	4.404	5	0.881	3.283**	
	2. 商管學院	3.02	0.510	組內	250.348	933	0.268		
	3. 理工學院	2.99	0.521	總和	254.752	938			
	4. 法、社會科學院	3.06	0.486						
	5. 農、醫學院	3.11	0.505						
	6. 其他	3.17	0.509						
軟技能	1. 文、藝術學院	3.60	0.503	組間	1.529	5	0.306	1.347	
	2. 商管學院	3.60	0.452	組內	211.821	933	0.227		
	3. 理工學院	3.57	0.490	總和	213.350	938			
	4. 法、社會科學院	3.50	0.476						
	5. 農、醫學院	3.69	0.507						
	6. 其他	3.60	0.413						

表 4-3-3 不同就讀領域大學生其受聘能力面向之變異數分析摘要表(續)

題目	就讀領域	M	SD	變異數分析					事後比較
				Source	SS	df	MS	F 值	
職涯規 劃與信 心	1. 文、藝術學院	3.03	0.684	組間	5.033	5	1.007	2.083	
	2. 商管學院	3.03	0.710	組內	450.991	933	0.483		
	3. 理工學院	2.94	0.731	總和	456.024	938			
	4. 法、社會科學院	3.02	0.555						
	5. 農、醫學院	3.21	0.715						
	6. 其他	3.09	0.661						

註：本部份為利於統計分析，將出現人數較少的學院併入常區分之類別學院中，如藝術學院併入文學院、法學院併入社會科學院、醫學院併入農學院、教育學院併入其他。

n：文學院(含藝術學院)=165；商管學院=233；理工學院=290；社會科學院(含法學院)=86；農學院(含醫學院)=76；其他(含教育學院)=89

**p<.01

本研究顯示不同就讀領域的大學生在「硬技能」面向上達顯著水準，但經 Scheffé 法進行事後比較，並未能顯示任何兩組之間有所差異。此結果相似於許雅雯(2009)的研究，但不盡相同於趙長寧(2009)的發現，趙長寧是應用台灣高等資料庫 91 學年度畢業生問卷調查報告，分析後發現不同學門的大學畢業生帶著他們特有的受聘能力組合進入職場，學門間受聘能力上呈現著差異，如法律和自然學門在多項能力上都位於其他學門之後。研究者認為，本研究「硬技能」面向的題項多與學生本身就讀領域的專業訓練有關，因此於此面向分析上有達到顯著水準，但由於本研究對象為仍在就學中的大學生，而其對於職場所需的受聘能力，不像正在就業中的畢業生，所以有可能因本身並未曾真正深入的瞭解與實際的應用，因此造成不同就讀領域與受聘能力之統計結果未呈現各組間的差異。

肆、不同年級大學生的受聘能力面向差異分析

根據研究樣本所填答的問卷，就不同年級大學生來進行單因子變異數分

析，來考驗不同年級大學生的受聘能力面向是否會有顯著差異。

經由統計分析的結果顯示，如表 4-3-4 所示，不同年級的大學生在「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」面向上均達顯著水準，表示大學生受聘能力各面向，均會因年級的不同而有顯著差異。

接著再以 Scheffé 法進行事後比較，發現：

一、於「硬技能」面向上：四年級及延畢（五年級以上）大學生顯著高於一、二、三年級大學生。

二、於「軟技能」面向上：各組達顯著差異，但經 Scheffé 法進行事後比較，並未能顯示任何兩組之間有差異。

三、於「職涯規劃與信心」面向上：四年級大學生顯著高於二年級大學生。

表 4-3-4 不同年級大學生其受聘能力面向之變異數分析摘要表

題目	年級	M	SD	變異數分析					事後比較	
				Source	SS	df	MS	F 值		
硬技能	1. 一年級	2.98	0.492	組間	17.517	4	4.379	17.241***	4>1	
	2. 二年級	2.99	0.489	組內	237.235	934	0.254		4>2	
	3. 三年級	3.02	0.514	總和	254.752	938			4>3	
	4. 四年級	3.32	0.531						5>1	
	5. 延畢	3.69	0.509						5>2 5>3	
軟技能	1. 一年級	3.56	0.479	組間	2.397	4	0.599	2.653*		
	2. 二年級	3.56	0.460	組內	210.953	934	0.226			
	3. 三年級	3.59	0.461	總和	213.350	938				
	4. 四年級	3.70	0.520							
	5. 延畢	3.51	0.510							
職涯規 劃與信 心	1. 一年級	2.99	0.650	組間	6.017	4	1.504	3.122*	4>2	
	2. 二年級	2.98	0.699	組內	450.007	934	0.482			
	3. 三年級	3.00	0.682	總和	456.024	938				
	4. 四年級	3.21	0.744							
	5. 延畢	3.00	0.955							

n：一年級=219；二年級=297；三年級=261；四年級=151；延畢=11

*p<.05 ***p<.001

本研究結果顯示，在「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」面向上均達顯著差異，且於「硬技能」面向呈現四年級及延畢（五年級以上）大學生顯著高於一、二、三年級大學生；「職涯規劃與信心」面向是四年級大學生顯著高於二年級大學生，此結果相似於許雅雯（2009）的分析。因為依照常理，於大學教育的最後階段，學生對於專業知識與技術、電腦應用技能及語言等能力上，比起低年級的大學生，相對上都會累積更足夠的實力，且對於未來職場的瞭解及本身職涯的規劃等，相對上也應該會較清楚且了然於胸。

伍、不同社團參與程度大學生的受聘能力面向差異分析

根據研究樣本所填答的問卷，就不同社團參與程度大學生來進行單因子變異數分析，來考驗不同社團參與程度大學生的受聘能力面向是否會有顯著差異。

經由統計分析的結果顯示，如表 4-3-5 所示，不同社團參與程度的大學生在「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」面向上均達顯著水準，表示大學生受聘能力各面向，均會因社團參與程度的不同而有顯著差異。

接著再以 Scheffé 法進行事後比較，發現：

- 一、於「硬技能」面向上：中度社團參與的大學生顯著高於低度社團參與的大學生；高度社團參與的大學生顯著高於中度社團參與、低度社團參與的大學生。
- 二、於「軟技能」面向上：中度社團參與的大學生顯著高於低度社團參與的大學生；高度社團參與的大學生顯著高於中度社團參與、低度社團參與的大學生。
- 三、於「職涯規劃與信心」面向上：中度社團參與的大學生顯著高於低度社團參與的大學生；高度社團參與的大學生顯著高於中度社團參與、低度社團參與的大學生。

參與的大學生。

表 4-3-5 不同社團參與程度大學生其受聘能力面向之變異數分析摘要表

題目	社團參與程度	M	SD	變異數分析					事後比較
				Source	SS	df	MS	F 值	
硬技能	1. 低度參與	2.96	0.508	組間	7.643	2	3.822	14.476***	2>1
	2. 中度參與	3.06	0.469	組內	247.108	936	0.264		3>1
	3. 高度參與	3.18	0.568	總和	254.752	938			3>2
軟技能	1. 低度參與	3.48	0.475	組間	11.837	2	5.918	27.490***	2>1
	2. 中度參與	3.58	0.450	組內	201.513	936	0.215		3>1
	3. 高度參與	3.75	0.464	總和	213.350	938			3>2
職涯規 劃與信 心	1. 低度參與	2.90	0.642	組間	13.894	2	6.947	14.707***	2>1
	2. 中度參與	3.03	0.693	組內	442.131	936	0.472		3>1
	3. 高度參與	3.20	0.740	總和	456.024	938			3>2

n：低度參與=366；中度參與=307；高度參與=266

***p<.001

本研究結果顯示，不同社團參與程度在受聘能力各面向上均達顯著差異，且呈現高度社團參與的大學生顯著高於中度社團參與、低度社團參與的大學生，此結果相似於田瑞良（2003）、許雅雯（2009）、楊淑娥（1996）、Cooper、Healy 和 Simpson（1994）的研究。田瑞良指出「策劃能力」、「溝通能力」、「具備能力」、「控制情緒」會因社團活動參與年資不同而有顯著差異，且參與年資越久者表現越佳；楊淑娥（1996）同樣也發現社團參與程度愈深之學生，在情緒處理與自主性的發展上更顯成熟；另外許雅雯（2009）的研究也指出，社團投入越高之大學生，在「態度責任」、「開創發展」、「組織適應」、「人際領導」、「情緒穩定」等就業力面向上亦有顯著差異；Cooper 等人（1994）調查美國東南地區大一新生，發現在社團中擔任幹部的學生，其於目標發展、學術的投入、生涯規劃、生活型態計劃和生活管理上的得分皆高於沒擔任幹部的學生。而這結果也符合張雪梅（1999）的研究，其發現學生的校園投入和認知學習成果及自我發展成果都有顯著正相關，而且「學術性」與「非學術性」兩者都投入的

比單只投入其中之一者或兩者都不投入者其「認知學習成果」、「自我發展成果」都比較好。

陸、不同家庭社經地位大學生的受聘能力面向差異分析

根據研究樣本所填答的問卷，就不同家庭社經地位大學生來進行單因子變異數分析，來考驗不同家庭社經地位大學生的受聘能力面向是否會有顯著差異。

經由統計分析的結果顯示，如表 4-3-6 所示，不同家庭社經地位的大學生在「硬技能」上達顯著水準，表示大學生在以上面向，會因家庭社經地位的不同而有顯著差異。

接著再以 Scheffé 法進行事後比較，結果於「硬技能」面向上，並未能顯示任何兩組之間有差異。

而在「軟技能」、「職涯規劃與信心」上皆未達顯著水準，顯示大學生在以上面向中，不因家庭社經地位之不同而有顯著差異。

表 4-3-6 不同家庭社經地位大學生其受聘能力面向之變異數分析摘要表

題目	家庭社經地位	M	SD	變異數分析					事後比較
				Source	SS	df	MS	F 值	
硬技能	1. 高社經	3.07	0.525	組間	2.281	3	0.760	2.815*	
	2. 中高社經	3.11	0.525	組內	252.471	935	0.270		
	3. 中社經	3.03	0.504	總和	254.752	938			
	4. 中低社經	2.97	0.547						
軟技能	1. 高社經	3.59	0.483	組間	0.099	3	0.033	0.145	
	2. 中高社經	3.59	0.467	組內	213.251	935	0.228		
	3. 中社經	3.59	0.481	總和	213.350	938			
	4. 中低社經	3.56	0.492						
職涯規劃與信心	1. 高社經	2.96	0.739	組間	3.508	3	1.169	2.416	
	2. 中高社經	3.09	0.699	組內	452.516	935	0.484		
	3. 中社經	3.02	0.678	總和	456.024	938			
	4. 中低社經	2.91	0.701						

註：本部份為利於統計分析，將低社經(共 2 人)併入中低社經類別中。

n：高社經=105；中高社經=347；中社經=365；中低社經(含低社經)=122

*p<.05

本研究顯示不同家庭社經地位的大學生只有在「硬技能」上達顯著水準，接著再以 Scheffé 法進行事後比較，結果於「硬技能」面向上，並未能顯示任何兩組之間有差異。但通常「硬技能」中的專業知識、電腦能力及語言能力等，都能靠外在補習來做加強，所以從表 4-3-6 中的平均數，可以看出高社經、中高社經地位是稍高於中低社經地位，代表「硬技能」面向會因家庭社經地位的不同而有差異。

另外在「軟技能」、「職涯規劃與信心」上則皆未達顯著水準，此與許雅雯（2009）、許慧香（2004）的研究結果相類似。許雅雯的分析指出，不同家庭社經地位之大學生其在「態度責任」、「開創發展」、「組織適應」、「人際領導」、「情緒穩定」面向上未達顯著水準；許慧香也發現，不同家庭社經地位之大學生其在「職業自我評估」、「自我瞭解」、「問題解決能力」上無差異存在。但蔡銘津（2007）的研究則指出，不同家庭社經地位的大學生在「職涯規劃能力」面向上有顯著差異，來自高家庭社經地位者優於低家庭社經地位者，而高、中家庭社經地位之間則沒有顯著差異。

雖然文獻所呈現的結果有所異同，但本研究認為家庭社經地位相同的大學生，其父母的管教態度亦可能會因國家、城鄉、習慣、個性等因素而有所不同，而且近年來我國大學教育已朝向大眾化，國內的傳統觀念又認為「萬般皆下品，唯有讀書高」之情形下，所以不論是何種家庭社經地位的父母大多都會支持子女往高學歷邁進，而學生在進入大學後，每個人亦都有參與工讀、社團等外在機會來培育本身的受聘能力，因此父母的社經地位似乎對子女於「軟技能」、「職涯規劃與信心」上的受聘能力就不再具有絕對的影響力。

柒、綜合研究發現與討論

綜合上述分析結果，將不同性別、學校類型、就讀領域、年級、社團參與

程度、家庭社經地位等人口統計變項與受聘能力面向的差異情形，整理如表 4-3-7，並簡要分述於下：

- 一、於「硬技能」面向：不同學校類型、就讀領域、年級、社團參與程度、家庭社經地位在受聘能力「硬技能」面向上有顯著差異。
- 二、於「軟技能」面向：不同學校類型、年級、社團參與程度在受聘能力「軟技能」面向上有顯著差異。
- 三、於「職涯規劃與信心」面向：不同學校類型、年級、社團參與程度在受聘能力「職涯規劃與信心」面向上有顯著差異。

本節的分析結果發現，大學生的受聘能力面向，會因人口統計變項的不同而產生差異。於「學校類型」部份發現，公立一般大學在「硬技能」面向顯著高於私立一般大學、公立科技大學、私立科技大學，研究者認為公立一般大學的畢業生一直以來都是台灣大企業的最愛，像台大和成大近十年來一直穩居《CHEERS 雜誌》所做調查的前二名，其原因可能是公立一般大學畢業生普遍具備受企業重視的「專業知識」、「國際觀與外語能力」等特質。

於「年級」部份呈現，四年級及延畢（五年級以上）大學生其於「硬技能」面向顯著高於一、二、三年級大學生；「職涯規劃與信心」面向是四年級大學生顯著高於二年級大學生。研究者認為一般而言，學生於大學教育的最後階段，於專業知識與技術、電腦應用技能及語言等能力上，相對於低年級的學生會學習到並累積更足夠的實力，且對於本身職涯的規劃及未來即將進入的職場，亦會較為關心與瞭解。

從「社團參與程度」部份顯示，高度社團參與的大學生，於「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」各面向，均顯著高於中度社團參與、低度社團參與

的大學生。此結果與一些社團研究的文獻是相互一致的，因為社團活動向來被視為是大學教育的一部份，學生可從社團活動中學習到課堂所缺乏的群體生活體驗，並能從中獲取成長與發展。因此學校若能更有效規劃社團組織、落實社團活動教育，以提高學生參與社團的意願，將能讓學生有更佳學習各項能力之成效。

在「家庭社經地位」部份，不同家庭社經地位的大學生，只有在「硬技能」上達顯著水準，於受聘能力其他面向上則無顯著差異。研究者認為也許父母社經地位的高低會給予學生不同的金錢支持與資源，讓學生能於學校教育外，再於坊間加強專業技能。但事實上受聘能力的養成，仍取決於學生本身的學習態度，因為當學生進入大學後，其對生活選擇的自主性增加，周遭亦有很多的機會可以增強、培育其自身的能力，如參與工讀、社團等活動，因此父母社經地位對於子女的受聘能力影響，似乎不是具有絕對的影響力。

表 4-3-7 不同人口統計變項之受聘能力面向差異分析一覽表

受聘能力面向 \ 人口統計變項	性別	學校 類型	就讀 領域	年級	社團參與 程度	家庭社經 地位
硬技能		V	V	V	V	V
軟技能		V		V	V	
職涯規劃與信心		V		V	V	

註：V 表示有差異。

第四節 工讀狀況與受聘能力面向之差異分析

本節主要就工讀狀況來進行「平均數 t 考驗」或「單因子變異數分析」，探討大學生各面向受聘能力（硬技能、軟技能、職涯規劃與信心）是否因工讀狀況而有顯著差異。於「工讀狀況」此變項中，「有無工讀經驗」此項是以研究樣本全數有效問卷作為分析之樣本數，其後「與所學相關」、「工讀類型與時數」、「工讀動機」、「工讀年資」等四項，則因屬跳答題，所以是以回答「有工讀經驗」者的有效問卷，來作為這四項分析的樣本數。

壹、有無工讀經驗大學生的受聘能力面向差異分析

根據研究樣本所填答的問卷，就有無工讀經驗大學生來進行獨立樣本 t 考驗，來檢定有無工讀經驗大學生的各面向受聘能力是否會有顯著差異。

經由統計分析的結果顯示，如表 4-4-1 所示，有無工讀經驗的大學生在受聘能力「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」各面向上皆達顯著水準，表示大學生於受聘能力各面向上，會因工讀經驗的有無而有所差異，而且有工讀經驗的大學生顯著高於無工讀經驗的大學生。

表 4-4-1 有無工讀經驗大學生其受聘能力面向 t 檢定分析摘要表

面向	題號	有無工讀 經驗	平均數	標準差	t 值	
硬技能	1、2、3、4、5	有	3.10	0.531	4.091***	
		無	2.96	0.483		
軟技能	6、7、8、9、10、 11、12、13、14、 15、16、17、18、 19、20、21、22、 23、23、25	有	3.63	0.475	3.809***	
		無	3.50	0.470		
		有	3.06	0.706		2.324**
		無	2.94	0.670		

n：有工讀經驗=659；無工讀經驗=280

** $p < .01$ *** $p < .001$

本研究發現，有工讀經驗的大學生於受聘能力「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」各面向上，均顯著高於無工讀經驗的大學生。此結果與林邦傑和王煥琛(1992)、黃德祥、李介至和易振成(2003)、黃瓊瑢和劉玲君(1995)、Bachman 和 Malley (1986)、John、Paul 和 Robert (2000) 等文獻的研究相似，都顯示學生在工讀中能獲取有價值的就業技能。

貳、是否與所學相關大學生的受聘能力面向差異分析

根據研究樣本填答有工讀經驗的問卷，就工讀是否與所學相關大學生來進行獨立樣本 t 考驗，來檢定工讀是否與所學相關大學生的各面向受聘能力是否會有顯著差異。

經由統計分析的結果顯示，如表 4-4-2 所示，工讀是否與所學相關的大學生在受聘能力「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」各面向上皆達顯著水準，表示大學生於受聘能力各面向上，會因工讀是否與所學相關的不同而有所差異，而且工讀與所學相關的大學生顯著高於工讀未與所學相關的大學生。

表 4-4-2 是否與所學相關大學生其受聘能力面向 t 檢定分析摘要表

面向	與所學相關	平均數	標準差	t 值
硬技能	是	3.27	0.514	4.888***
	否	3.04	0.524	
軟技能	是	3.73	0.466	3.420***
	否	3.59	0.473	
職涯規劃與信心	是	3.26	0.702	4.419***
	否	2.98	0.694	

n：與所學相關=175；與所學無關=484

*** $p < .001$

本研究發現，工讀與所學相關的大學生於受聘能力「硬技能」、「軟技能」、

「職涯規劃與信心」各面向上，均顯著高於工讀未與所學相關的大學生。此結果與陳世佳（2009）的分析相似，因為學生若能從事與所學主修領域有關的工讀，則有利於理論與實務間的結合。謝明玲（2008）亦指出過去台灣不夠重視教育與產業需求的連結，但貼近業界，不是無目的的打工，而是需要有目標的實作經驗，如果能將學校所學實際運用到工作中，才能累積領域需要的能力，只要實際參與業界，就能知道業界真實面貌，學生也才能定位自己。

參、不同工讀類型及時數大學生的受聘能力面向差異分析

根據研究樣本填答有工讀經驗的問卷，依各工讀類型及時數是否參與的填答，分為無勾選、有勾選 20 小時以下、有勾選 21 小時以上。無勾選表示沒有參與過此類工讀類型，有勾選表示曾參與此類工讀類型每週平均時數 20 小時以下、每週平均時數 21 小時以上，來進行單因子變異數分析，以考驗未參與過此類工讀類型的大學生，和曾參與此類工讀類型且每週平均時數 20 小時以下、21 小時以上之大學生，三者受聘能力面向上是否有顯著差異。

一、不同「工讀類型及時數—學期間校內工讀」大學生的受聘能力面向差異分析

根據研究樣本填答有工讀經驗的問卷，就大學生參與「工讀類型及時數—學期間校內工讀」之不同，進行單因子變異數分析，來考驗不同「工讀類型及時數—學期間校內工讀」大學生之受聘能力面向是否會有顯著差異。

經由統計分析的結果顯示，如表 4-4-3 所示，不同「工讀類型及時數—學期間校內工讀」大學生在「硬技能」上達顯著水準，表示大學生在以上面向，會因「工讀類型及時數—學期間校內工讀」的不同而有顯著差異。

接著再以 Scheffé 法進行事後比較，結果於「硬技能」面向上，學期間校內

工讀每週平均 20 小時以下的大學生顯著高於未參與學期間校內工讀的大學生。

而在「軟技能」、「職涯規劃與信心」上皆未達顯著水準，顯示大學生在以上面向中，不因「工讀類型及時數—學期間校內工讀」之不同而有顯著差異。

表 4-4-3 不同「工讀類型及時數—學期間校內工讀」大學生其受聘能力面向之變異數分析摘要表

題目	學期間 校內工讀	M	SD	變異數分析					事後 比較
				Source	SS	Df	MS	F 值	
硬技能	1. 無勾選	3.03	0.520	組間	4.298	2	2.149	7.785***	2>1
	2. 20 小時以下	3.19	0.531	組內	181.091	656	0.276		
	3. 21 小時以上	3.25	0.560	總和	185.389	658			
軟技能	1. 無勾選	3.62	0.468	組間	1.190	2	0.595	2.652	
	2. 20 小時以下	3.62	0.483	組內	146.681	654	0.224		
	3. 21 小時以上	3.86	0.459	總和	147.871	656			
職涯規 劃與信 心	1. 無勾選	3.02	0.697	組間	1.531	2	0.766	1.540	
	2. 20 小時以下	3.12	0.716	組內	325.684	655	0.497		
	3. 21 小時以上	3.09	0.721	總和	327.215	657			

n：無勾選=391；20 小時以下=245；21 小時以上=23

***p<.001

二、不同「工讀類型及時數—學期間校外工讀」大學生的受聘能力面向差異分析

根據研究樣本填答有工讀經驗的問卷，就大學生參與「工讀類型及時數—學期間校外工讀」之不同，進行單因子變異數分析，來考驗不同「工讀類型及時數—學期間校外工讀」大學生之受聘能力面向是否會有顯著差異。

經由統計分析的結果顯示，如表 4-4-4 所示，不同「工讀類型及時數—學期間校外工讀」大學生在受聘能力「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」各面向上均未達顯著水準，表示大學生在受聘能力各面向，並不因「工讀類型及時數—學期間校外工讀」的不同而有顯著差異。

表 4-4-4 不同「工讀類型及時數—學期間校外工讀」大學生其受聘能力面向之變異數分析摘要表

題目	學期間 校外工讀	M	SD	變異數分析					事後 比較
				Source	SS	Df	MS	F 值	
硬技能	1. 無勾選	3.06	0.522	組間	1.468	2	0.734	2.619	
	2. 20 小時以下	3.14	0.523	組內	183.921	656	0.280		
	3. 21 小時以上	3.04	0.565	總和	185.389	658			
軟技能	1. 無勾選	3.58	0.450	組間	0.779	2	0.389	1.731	
	2. 20 小時以下	3.65	0.477	組內	147.092	654	0.225		
	3. 21 小時以上	3.66	0.510	總和	147.871	656			
職涯規	1. 無勾選	2.99	0.714	組間	1.402	2	0.701	1.409	
劃與信	2. 20 小時以下	3.10	0.708	組內	325.813	655	0.497		
心	3. 21 小時以上	3.05	0.676	總和	327.215	657			

n：無勾選=203；20 小時以下=356；21 小時以上=100

三、不同「工讀類型及時數—寒暑假校內工讀」大學生的受聘能力面向差異分析

根據研究樣本填答有工讀經驗的問卷，就大學生參與「工讀類型及時數—寒暑假校內工讀」之不同，進行單因子變異數分析，來考驗不同「工讀類型及時數—寒暑假校內工讀」大學生之受聘能力面向是否會有顯著差異。

經由統計分析的結果顯示，如表 4-4-5 所示，不同「工讀類型及時數—寒暑假校內工讀」大學生在「硬技能」上達顯著水準，表示大學生在以上面向，會因「工讀類型及時數—寒暑假校內工讀」的不同而有顯著差異。

接著再以 Scheffé 法進行事後比較，結果於「硬技能」面向上，寒暑假校內工讀每週平均 20 小時以下的大學生顯著高於未參與寒暑假校內工讀的大學生。

而在「軟技能」、「職涯規劃與信心」上皆未達顯著水準，顯示大學生在以上面向中，不因「工讀類型及時數—寒暑假校內工讀」之不同而有顯著差異。

表 4-4-5 不同「工讀類型及時數—寒暑假校內工讀」大學生其受聘能力面向之變異數分析摘要表

題目	寒暑假 校內工讀	M	SD	變異數分析					事後 比較
				Source	SS	Df	MS	F 值	
硬技能	1. 無勾選	3.06	0.533	組間	4.422	2	2.211	8.015***	2>1
	2. 20 小時以下	3.30	0.475	組內	180.967	656	0.276		
	3. 21 小時以上	3.17	0.527	總和	185.389	658			
軟技能	1. 無勾選	3.61	0.468	組間	0.882	2	0.441	1.962	
	2. 20 小時以下	3.70	0.527	組內	146.989	654	0.225		
	3. 21 小時以上	3.71	0.428	總和	147.871	656			
職涯規	1. 無勾選	3.05	0.696	組間	0.371	2	0.185	0.371	
劃與信	2. 20 小時以下	3.11	0.769	組內	326.845	655	0.499		
心	3. 21 小時以上	3.09	0.703	總和	327.215	657			

n：無勾選=530；20 小時以下=88；21 小時以上=41

***p<.001

四、不同「工讀類型及時數—寒暑假校外工讀」大學生的受聘能力面向差異分析

根據研究樣本填答有工讀經驗的問卷，就大學生參與「工讀類型及時數—寒暑假校外工讀」之不同，進行單因子變異數分析，來考驗不同「工讀類型及時數—寒暑假校外工讀」大學生之受聘能力面向是否會有顯著差異。

經由統計分析的結果顯示，如表 4-4-6 所示，不同「工讀類型及時數—寒暑假校外工讀」大學生在受聘能力「軟技能」面向上達顯著水準，表示大學生在以上面向，會因「工讀類型及時數—寒暑假校外工讀」的不同而有顯著差異。

接著再以 Scheffé 法進行事後比較，結果於「軟技能」面向上，寒暑假校外工讀每週平均 21 小時以上的大學生顯著高於未參與寒暑假校外工讀的大學生。

而在「硬技能」、「職涯規劃與信心」上皆未達顯著水準，顯示大學生在以上面向中，不因「工讀類型及時數—寒暑假校外工讀」之不同而有顯著差異。

表 4-4-6 不同「工讀類型及時數—寒暑假校外工讀」大學生其受聘能力面向之變異數分析摘要表

題目	寒暑假 校外工讀	M	SD	變異數分析					事後 比較
				Source	SS	Df	MS	F 值	
硬技能	1. 無勾選	3.06	0.532	組間	0.401	2	0.200	0.711	
	2. 20 小時以下	3.12	0.520	組內	184.988	656	0.282		
	3. 21 小時以上	3.12	0.541	總和	185.389	658			
軟技能	1. 無勾選	3.57	0.477	組間	1.956	2	0.978	4.383*	3>1
	2. 20 小時以下	3.61	0.467	組內	145.915	654	0.223		
	3. 21 小時以上	3.70	0.473	總和	147.871	656			
職涯規	1. 無勾選	3.04	0.737	組間	0.197	2	0.099	0.197	
劃與信	2. 20 小時以下	3.05	0.683	組內	327.018	655	0.499		
心	3. 21 小時以上	3.08	0.702	總和	327.215	657			

n：無勾選=205；20 小時以下=220；21 小時以上=234

*p<.05

綜合上述「工讀類型及時數」的分析發現，於「硬技能」面向上，學期間校內工讀每週平均 20 小時以下的大學生顯著高於未參與學期間校內工讀的大學生，寒暑假校內工讀每週平均 20 小時以下的大學生亦顯著高於未參與寒暑假校內工讀的大學生。此結果與 Magolda (1992)、Noel-Levitz (2008) 的研究相似，因為在學校能提供一種支援性又無威脅的打工環境，能讓學生學習到在各種情境中工作並能促進電腦等方面的技能。

於「軟技能」面向上，寒暑假校外工讀每週平均 21 小時以上的大學生顯著高於未參與寒暑假校外工讀的大學生。此結果與林邦傑和王煥琛 (1992) 的調查相似，其發現暑期校外工讀的學生，絕大多數認為可獲得人際交往技巧的學習、心理上的自我實現、自我獨立的培養、時間的妥善運用等。

肆、不同工讀動機大學生的受聘能力面向差異分析

根據研究樣本填答有工讀經驗的問卷，依各項工讀動機的有無填答來做個別分析，無勾選代表學生未選取此項作為本身的工讀動機；而有勾選則代表學生認為此項是其工讀的動機。以此兩者進行獨立樣本平均數 t 考驗，以考驗未以此項為工讀動機之大學生，與以此項為工讀動機之大學生，兩者在受聘能力面向上是否有顯著差異。

一、不同「工讀動機—學習職業技能」大學生的受聘能力面向差異分析

依據大學生「工讀動機—學習職業技能」之不同，進行獨立樣本平均數 t 考驗，以考驗不同「工讀動機—學習職業技能」大學生之受聘能力面向是否會有顯著差異。

經由統計分析的結果顯示，如表 4-4-7 所示，在「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」面向上均達顯著水準，顯示「工讀動機—學習職業技能」大學生在以上受聘能力面向上，會因「工讀動機—學習職業技能」之不同而有顯著差異；且以此項為工讀動機之大學生顯著高於未以此項為工讀動機之大學生。

表 4-4-7 不同「工讀動機—學習職業技能」大學生受聘能力面向 t 檢定分析摘要表

面向	填答情形	平均數	標準差	t 值
硬技能	無勾選	3.05	0.535	-2.986**
	有勾選	3.18	0.515	
軟技能	無勾選	3.58	0.473	-3.674***
	有勾選	3.72	0.466	
職涯規劃與信心	無勾選	2.98	0.707	-3.929***
	有勾選	3.20	0.683	

n：無勾選=420；有勾選=239

** $p < .01$ *** $p < .001$

二、不同「工讀動機—賺取學費生活費」大學生的受聘能力面向差異分析

依據大學生「工讀動機—賺取學費生活費」之不同，進行獨立樣本平均數 t 考驗，以考驗不同「工讀動機—賺取學費生活費」大學生之受聘能力面向是否會有顯著差異。

經由統計分析的結果顯示，如表 4-4-8 所示，在「軟技能」面向上達顯著水準，顯示「工讀動機—賺取學費生活費」大學生在以上受聘能力面向上，會因「工讀動機—賺取學費生活費」之不同而有顯著差異；且以此項為工讀動機之大學生顯著高於未以此項為工讀動機之大學生。

在「硬技能」、「職涯規劃與信心」面向上皆未達顯著水準，顯示「硬技能」、「職涯規劃與信心」面向，不因「工讀動機—賺取學費生活費」之不同而有所差異。

表 4-4-8 不同「工讀動機—賺取學費生活費」大學生受聘能力面向 t 檢定分析摘要表

面向	填答情形	平均數	標準差	t 值
硬技能	無勾選	3.06	0.525	-1.675
	有勾選	3.13	0.533	
軟技能	無勾選	3.55	0.460	-3.132**
	有勾選	3.67	0.479	
職涯規劃與信心	無勾選	3.00	0.685	-1.502
	有勾選	3.09	0.717	

n：無勾選=250；有勾選=409

** $p < .01$

三、不同「工讀動機—賺零用錢買東西」大學生的受聘能力面向差異分析

依據大學生「工讀動機—賺零用錢買東西」之不同，進行獨立樣本平均數 t

考驗，以考驗不同「工讀動機—賺零用錢買東西」大學生之受聘能力面向是否會有顯著差異。

經由統計分析的結果顯示，如表 4-4-9 所示，在「職涯規劃與信心」面向上達顯著水準，顯示「工讀動機—賺零用錢買東西」大學生在以上受聘能力面向上，會因「工讀動機—賺零用錢買東西」之不同而有顯著差異；且未以此項為工讀動機之大學生顯著高於以此項為工讀動機之大學生。

在「硬技能」、「軟技能」面向上皆未達顯著水準，顯示「硬技能」、「軟技能」面向，不因「工讀動機—賺零用錢買東西」之不同而有所差異。

表 4-4-9 不同「工讀動機—賺零用錢買東西」大學生受聘能力面向 *t* 檢定分析摘要表

面向	填答情形	平均數	標準差	<i>t</i> 值
硬技能	無勾選	3.13	0.541	1.177
	有勾選	3.08	0.523	
軟技能	無勾選	3.66	0.477	1.579
	有勾選	3.60	0.472	
職涯規劃與信心	無勾選	3.16	0.664	3.302***
	有勾選	2.98	0.726	

n：無勾選=290；有勾選=368

****p*<.001

四、不同「工讀動機—增加社會歷練」大學生的受聘能力面向差異分析

依據大學生「工讀動機—增加社會歷練」之不同，進行獨立樣本平均數 *t* 考驗，以考驗不同「工讀動機—增加社會歷練」大學生之受聘能力面向是否會有顯著差異。

經由統計分析的結果顯示，如表 4-4-10 所示，在「軟技能」面向上達顯著水準，顯示「工讀動機—增加社會歷練」大學生在以上受聘能力面向上，會因

「工讀動機—增加社會歷練」之不同而有顯著差異；且以此項為工讀動機之大學生顯著高於未以此項為工讀動機之大學生。

在「硬技能」、「職涯規劃與信心」面向上皆未達顯著水準，顯示「硬技能」、「職涯規劃與信心」面向，不因「工讀動機—增加社會歷練」之不同而有所差異。

表 4-4-10 不同「工讀動機—增加社會歷練」大學生受聘能力面向 *t* 檢定分析摘要表

面向	填答情形	平均數	標準差	<i>t</i> 值
硬技能	無勾選	3.08	0.550	-0.629
	有勾選	3.11	0.519	
軟技能	無勾選	3.54	0.494	-3.620***
	有勾選	3.68	0.455	
職涯規劃與信心	無勾選	3.00	0.725	-1.545
	有勾選	3.09	0.692	

n：無勾選=251；有勾選=408

****p*<.001

五、不同「工讀動機—受同學朋友打工影響」大學生的受聘能力面向差異分析

依據大學生「工讀動機—受同學朋友打工影響」之不同，進行獨立樣本平均數 *t* 考驗，以考驗不同「工讀動機—受同學朋友打工影響」大學生之受聘能力面向是否會有顯著差異。

經由統計分析的結果顯示，如表 4-4-11 所示，在「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」面向上均未達顯著水準，顯示「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」面向，不因「工讀動機—受同學朋友打工影響」之不同而有所差異。

表 4-4-11 不同「工讀動機—受同學朋友打工影響」大學生受聘能力面向 t 檢定分析摘要表

面向	填答情形	平均數	標準差	t 值
硬技能	無勾選	3.10	0.532	0.408
	有勾選	3.08	0.524	
軟技能	無勾選	3.63	0.475	0.091
	有勾選	3.62	0.474	
職涯規劃與信心	無勾選	3.05	0.706	0.660
	有勾選	3.11	0.707	

n：無勾選=593；有勾選=66

六、不同「工讀動機—打發時間」大學生的受聘能力面向差異分析

依據大學生「工讀動機—打發時間」之不同，進行獨立樣本平均數 t 考驗，以考驗不同「工讀動機—打發時間」大學生之受聘能力面向是否會有顯著差異。

經由統計分析的結果顯示，如表 4-4-12 所示，在「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」面向上均未達顯著水準，顯示「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」面向，不因「工讀動機—打發時間」之不同而有所差異。

表 4-4-12 不同「工讀動機—打發時間」大學生受聘能力面向 t 檢定分析摘要表

面向	填答情形	平均數	標準差	t 值
硬技能	無勾選	3.09	0.528	-0.574
	有勾選	3.12	0.541	
軟技能	無勾選	3.62	0.479	-0.460
	有勾選	3.64	0.462	
職涯規劃與信心	無勾選	3.06	0.701	0.506
	有勾選	3.03	0.723	

n：無勾選=502；有勾選=157

七、不同「工讀動機—儲蓄」大學生的受聘能力面向差異分析

依據大學生「工讀動機—儲蓄」之不同，進行獨立樣本平均數 t 考驗，以

考驗不同「工讀動機—儲蓄」大學生之受聘能力面向是否會有顯著差異。

經由統計分析的結果顯示，如表 4-4-13 所示，在「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」面向上均未達顯著水準，顯示「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」面向，不因「工讀動機—儲蓄」之不同而有所差異。

表 4-4-13 不同「工讀動機—儲蓄」大學生受聘能力面向 t 檢定分析摘要表

面向	填答情形	平均數	標準差	t 值
硬技能	無勾選	3.11	0.527	0.430
	有勾選	3.09	0.537	
軟技能	無勾選	3.61	0.470	-1.212
	有勾選	3.65	0.480	
職涯規劃與信心	無勾選	3.07	0.708	0.506
	有勾選	3.05	0.705	

n：無勾選=359；有勾選=300

八、不同「工讀動機—貼補家用」大學生的受聘能力面向差異分析

依據大學生「工讀動機—貼補家用」之不同，進行獨立樣本平均數 t 考驗，以考驗不同「工讀動機—貼補家用」大學生之受聘能力面向是否會有顯著差異。

經由統計分析的結果顯示，如表 4-4-14 所示，在「軟技能」、「職涯規劃與信心」面向上達顯著水準，顯示「工讀動機—貼補家用」大學生在以上受聘能力面向上，會因「工讀動機—貼補家用」之不同而有顯著差異；且以此項為工讀動機之大學生顯著高於未以此項為工讀動機之大學生。

在「硬技能」面向上未達顯著水準，顯示「硬技能」面向，不因「工讀動機—貼補家用」之不同而有所差異。

表 4-4-14 不同「工讀動機—貼補家用」大學生受聘能力面向 t 檢定分析摘要表

面向	填答情形	平均數	標準差	t 值
硬技能	無勾選	3.10	0.515	-0.384
	有勾選	3.12	0.605	
軟技能	無勾選	3.60	0.464	-2.971**
	有勾選	3.75	0.509	
職涯規劃與信心	無勾選	3.03	0.693	-2.241*
	有勾選	3.19	0.755	

n：無勾選=548；有勾選=111

* $p < .05$ ** $p < .01$

九、不同「工讀動機—其他」大學生的受聘能力面向差異分析

依據大學生「工讀動機—其他」之不同，進行獨立樣本平均數 t 考驗，以考驗不同「工讀動機—其他」大學生之受聘能力面向是否會有顯著差異。

經由統計分析的結果顯示，如表 4-4-15 所示，在「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」面向上均未達顯著水準，顯示「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」面向，不因「工讀動機—其他」之不同而有所差異。

表 4-4-15 不同「工讀動機—其他」大學生受聘能力面向 t 檢定分析摘要表

面向	填答情形	平均數	標準差	t 值
硬技能	無勾選	3.10	0.530	-0.496
	有勾選	3.20	0.600	
軟技能	無勾選	3.62	0.472	-1.876
	有勾選	4.04	0.579	
職涯規劃與信心	無勾選	3.05	0.704	-1.403
	有勾選	3.43	0.810	

n：無勾選=652；有勾選=7

綜合上述「工讀動機」的分析發現，以學習職業技能、增加社會歷練為動機之大學生，在受聘能力「硬技能」面向顯著高於未以此為動機者；以學習職業技能、賺取學費生活費、貼補家用為動機之大學生，在「軟技能」面向顯著

高於未以此為動機者；以學習職業技能、貼補家用為動機之大學生，在「職涯規劃與信心」面向顯著高於未以此為動機者；但非以賺零用錢買東西為動機之大學生，於「職涯規劃與信心」面向顯著高於以此為動機的大學生。由此可知，以「學習職業技能」、「貼補家用」為工讀動機之大學生，可在工讀的過程中，學習到較多元之受聘能力；然而以「賺零用錢買東西」為工讀動機之大學生，卻於「職涯規劃與信心」面向上，是不如未以此為動機的大學生，此結果是相當值得相關單位及人士的參考與關注。

伍、不同工讀年資大學生的受聘能力面向差異分析

根據研究樣本填答有工讀經驗的問卷，就不同工讀年資大學生來進行單因子變異數分析，來考驗不同工讀年資大學生的受聘能力面向是否會有顯著差異。

經由統計分析的結果顯示，如表 4-4-16 所示，不同工讀年資的大學生在「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」面向上均達顯著水準，表示大學生於受聘能力各面向上，均因工讀年資的不同而有顯著差異。

接著再以 Scheffé 法進行事後比較，發現：

- 一、於「硬技能」面向上：工讀年資半年-1 年(含)、1 年-2 年(含)的大學生顯著高於半年(含)以下的大學生；工讀年資 3 年以上的大學生顯著高於半年(含)以下、工讀年資半年-1 年(含)、1 年-2 年(含)的大學生。
- 二、於「軟技能」面向上：工讀年資 3 年以上的大學生顯著高於半年(含)以下、工讀年資半年-1 年(含)、1 年-2 年(含)的大學生。
- 三、於「職涯規劃與信心」面向上：工讀年資 3 年以上的大學生顯著高於半年(含)以下、工讀年資半年-1 年(含)的大學生。

表 4-4-16 不同工讀年資大學生其受聘能力面向之變異數分析摘要表

題目	工讀年資	M	SD	變異數分析					事後比較
				Source	SS	Df	MS	F 值	
硬技能	1. 半年(含)以下	2.98	0.478	組間	11.995	4	2.999	11.311***	2>1
	2. 半年-1年(含)	3.02	0.533	組內	173.394	654	0.265		3>1
	3. 1年-2年(含)	3.17	0.521	總和	185.389	658			5>1
	4. 2年-3年(含)	3.17	0.506						5>2
	5. 3年以上	3.45	0.557						5>3
軟技能	1. 半年(含)以下	3.54	0.436	組間	8.277	4	2.069	9.664***	5>1
	2. 半年-1年(含)	3.56	0.491	組內	139.594	652	0.214		5>2
	3. 1年-2年(含)	3.66	0.462	總和	147.871	656			5>3
	4. 2年-3年(含)	3.72	0.391						
	5. 3年以上	3.93	0.527						
職涯規 劃與信 心	1. 半年(含)以下	2.97	0.614	組間	9.106	4	2.276	4.673**	5>1
	2. 半年-1年(含)	2.99	0.780	組內	318.109	653	0.487		5>2
	3. 1年-2年(含)	3.09	0.642	總和	327.215	657			
	4. 2年-3年(含)	3.09	0.691						
	5. 3年以上	3.40	0.822						

n：半年(含)以下=180；半年-1年(含)=185；1年-2年(含)=169；2年-3年(含)=68；3年以上=57
 p<.01 *p<.001

本研究結果顯示，不論於「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」各面向上，都呈現工讀年資累計越長的大學生，其受聘能力各面向都顯著高於工讀年資較短的大學生，這代表受聘能力各面向，會因工讀年資的長短而有所差異。因此可知，大學生於大學期間投入工讀的年資越久，則對個人受聘能力會產生正面的提升與幫助。這是呼應前述有無工讀經驗的分析，因有工讀經驗的大學生於受聘能力「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」各面向上，均顯著高於無工讀經驗的大學生，如林邦傑和王煥琛(1992)的調查，有近半數學生認為參與工讀對將來職業決定是有幫助的；行政院勞委會(2006)的報告也顯示，大學生認為打工對未來職涯發展很有幫助者與稍有幫助者占81.6%。所以本研究發現大學生於工讀年資累計的同時，也累積了受聘能力的實力。

陸、綜合研究發現與討論

綜合上述分析結果，將有無工讀經驗、與所學相關、工讀類型及時數、工讀動機、工讀年資等工讀狀況與受聘能力面向的差異情形，整理如表 4-4-17，並簡要分述於下：

- 一、於「硬技能」面向：不同「有無工讀經驗」、「與所學相關」、「工讀類型及時數—學期間校內工讀、寒暑假校內工讀」、「工讀動機—學習職業技能、增加社會歷練」、「工讀年資」在受聘能力「硬技能」面向上有顯著差異。
- 二、於「軟技能」面向：不同「有無工讀經驗」、「與所學相關」、「工讀類型及時數—寒暑假校外工讀」、「工讀動機—學習職業技能、賺取學費生活費、貼補家用」、「工讀年資」在受聘能力「軟技能」面向上有顯著差異。
- 三、於「職涯規劃與信心」面向：不同「有無工讀經驗」、「與所學相關」、「工讀動機—學習職業技能、賺零用錢買東西、貼補家用」、「工讀年資」在受聘能力「職涯規劃與信心」面向上有顯著差異。

本節的分析結果呈現，大學生的受聘能力面向，會因工讀狀況的不同而產生差異。於國內外文獻（林邦傑、王煥琛，1992；陳世佳，2009；國家政策研究基金會，2002；張雪梅，1999；黃玉，1999；黃瓊瑤、劉玲君，1995；廖秋雅，2004；Canabal, 1998; Hammes & Haller, 1983; Royal, 2001; Stern & Nakata, 1991）對於青少年打工一直以來都有正負兩面影響的爭議，但研究者認為，如果學校和政府機關能夠於學生工讀的規畫和措施上，提出有效方案和輔導，則學生獲得正面的影響絕對會大於負面的影響，就如 Healy、O'Shea 和 Crook(1985)從實際經驗證明，大學生如果在較高品質的打工環境中工作，其傾向於有較佳的職涯成熟度及較好的學業成績。

本研究也於「有無工讀經驗」部份發現，有工讀經驗的大學生在「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」受聘能力各面向上都顯著高於無工讀經驗的大學生。此結果一致於國內外學者（林邦傑、王煥琛，1992；黃德祥、李介至、易振成，2003；黃瓊瑤、劉玲君，1995；Bachman & Malley, 1986；John, Paul, & Robert, 2000）等的研究，都顯示學生在工讀中能獲取有價值的就業技能。而且張雪梅（1999）的研究也發現，國內沒有工讀的大學生其學習收獲反而不如工讀的大學生。

於「與所學相關」部份呈現，工讀與所學相關的大學生於受聘能力「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」各面向上，均顯著高於工讀未與所學相關的大學生，此結果與陳世佳（2009）的分析相似。研究者認為，學生從事與所學相關的工讀，不僅有利於理論與實務間的結合，亦是一種貼近業界、有目標的打工，而能將學校所學實際運用到工作中並累積就業實力。

從「工讀類型與時數」部份顯示，於「硬技能」面向上，學期間校內工讀每週平均 20 小時以下的大學生顯著高於未參與學期間校內工讀的大學生，寒暑假校內工讀每週平均 20 小時以下的大學生亦顯著高於未參與寒暑假校內工讀的大學生。就黃玉（1999）、張雪梅（1999）兩位學者的調查都顯示，只要工作時數沒有超長，則不論是在校內或校外的工讀，通常有工讀者大致上比從未工讀者在認知學習與自我發展方面、學術與非學術的投入表現上都有更佳成果，尤其以在校內工讀者更是呼應此結果。研究者認為，校內工讀的環境是較為單純，且學校對於學生打工是居於一種教育責任，讓學生能安心地投入工作中，並能從中學習如電腦應用、行政處理等技能。而本研究亦發現於「軟技能」面向上，寒暑假校外工讀每週平均 21 小時以上的大學生顯著高於未參與寒暑假校外工讀的大學生。此可能是因為寒暑假時學生有較充裕且完整的時間，如果此時願意投入較多的心力於校外工作上，原則上不會對課業造成影響，又能把握

時機對職場有較全面性的瞭解，因校外雖然較為複雜但也更切合未來的工作環境，因此相對上於「態度」之軟技能上，亦較能習得及運用更多的技巧。

而在「工讀動機」部份，本研究顯示以學習職業技能、增加社會歷練為動機之大學生，在受聘能力「硬技能」面向顯著高於未以此為動機者；以學習職業技能、賺取學費生活費、貼補家用為動機之大學生，在「軟技能」面向顯著高於未以此為動機者；以學習職業技能、貼補家用為動機之大學生，在「職涯規劃與信心」面向顯著高於未以此為動機者；然而以「賺零用錢買東西」為工讀動機之大學生，卻於「職涯規劃與信心」面向上，是顯著低於未以此為動機的大學生。由上述可知，以「學習職業技能」、「貼補家用」為工讀動機之大學生，可在工讀的過程中，學習到較多元之受聘能力。研究者認為，這與工讀動機的強度有關，即與高度的自信、自我勝任感、工作承諾、盡責及覺察控制(Saks & Ashforth, 1999)有關聯。能以「學習職業技能」為工讀動機的大學生，代表其對未來工作具有高度的自信、覺察與承諾；而以「貼補家用」為工讀動機之大學生，是對家庭盡責且是一種自我勝任感的呈現。所以不同的工讀動機會影響學生對工作的態度，亦使其造成強弱不一樣的受聘能力結果。然而以「賺零用錢買東西」為工讀動機之大學生，卻於「職涯規劃與信心」面向上，是不如未以此為動機的大學生，這似乎顯示在現今拜金主義風行的社會中，學生扭曲了本身的價值觀，只想賺錢買名牌、化妝品等來滿足物慾，結果反而讓自己迷失於物質生活中，而無心去思考、規劃未來的生涯，這呈現的結果是相當值得相關單位及人士的關注與參考。

另外從「工讀年資」部份顯示，不論於「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」各面向上，都呈現工讀年資累計越長的大學生，其受聘能力各面向都顯著高於工讀年資較短的大學生，這代表受聘能力各面向，會因工讀年資的長短而有所差異。因此可知，大學生於大學期間投入工讀的年資越久，則對個人

受聘能力會產生正面的提升與幫助。但研究者認為其前提，必須不是：學期間打工每週超過 15 小時以上、與大學主修非相關的工作、或是做工人階級的工作 (Hay, Evans & Lindsay, 1970; Ma & Wooster, 1979)，才能有正面的影響。

表 4-4-17 不同工讀狀況之受聘能力面向差異分析一覽表

工讀狀況		受聘能力		
		硬技能	軟技能	職涯規劃與信心
有無工讀經驗		V	V	V
與所學相關		V	V	V
工讀類型	學期間校內工讀	V		
	學期間校外工讀			
	寒暑假校內工讀	V		
	寒暑假校外工讀		V	
工讀動機	學習職業技能	V	V	V
	賺取學費生活費		V	
	賺零用錢買東西			V
	增加社會歷練	V		
	受同學朋友打工影響			
	打發時間			
	儲蓄			
	貼補家用		V	V
	其他			
工讀年資		V	V	V

註：V 表示有差異。

第五節 人口統計變項 工讀狀況對受聘能力預測力分析

本節採用多元逐步迴歸法進行分析，以瞭解大學生人口統計變項、工讀狀況能否有效預測「整體受聘能力」與「各面向受聘能力」，茲依據預測結果，說明於下。

壹、人口統計變項、工讀狀況對「整體受聘能力」之預測情形

本部份是以整體受聘能力作為效標變項，由表 4-5-1 可知，經由多元逐步迴歸分析結果，發現人口統計變項、工讀狀況共有五個自變項能有效預測整體受聘能力效標變項，其依進入迴歸模式的順序分別是：「工讀年資」、「社團參與程度」、「工讀動機—學習職業技能」、「與所學相關」、「工讀動機—增加社會歷練」。此五個預測變項與效標變項的多元相關係數為 .353、決定係數為 .125，表示進入迴歸模式的五個自變項共可解釋整體受聘力 12.5% 的總變異量。

從個別的預測力來看，以「工讀年資」的預測力最高，其次為「社團參與程度」，其對整體受聘能力的個別解釋力分別為 6.0% 與 4.1%，兩者累積的解釋變異量為 10.1%。從標準化迴歸係數來看，「與所學相關」此變項的標準化迴歸係數 β 值為負數，表示其對整體受聘能力的影響為負向，亦即工讀與所學無關相較於與所學有關，對整體受聘能力有較低的影響。另外於統計過程中，此五項預測變項的容忍度值都超過 .85 以上，此容忍度值高，表示五項預測變項間沒有共線性問題的存在。

表 4-5-1 不同人口統計變項、工讀狀況對「整體受聘能力」之多元逐步迴歸分析摘要表

步驟	具預測力變項	R	R 平方	R 平方 改變量	未標準化 係數 B	標準化分數 迴歸係數 β	F 值
	截距				3.099		
1	工讀年資	.244	.060	.058	.069	.190	41.544***
2	社團參與程度	.318	.101	.098	.102	.190	36.794***
3	工讀動機— 學習職業技能	.336	.113	.109	.063	.068	27.694***
4	與所學相關	.345	.119	.114	.085	-.084	22.035***
5	工讀動機-- 增加社會歷練	.353	.125	.118	.072	.078	18.571***

***p<.001

貳、人口統計變項、工讀狀況對「各面向受聘能力」之預測情形

此部份為瞭解大學生人口統計變項、工讀狀況能否有效預測「各面向受聘能力」。茲依據預測結果，分別說明於下：

一、人口統計變項、工讀狀況對受聘能力「硬技能」面向之預測情形

以受聘能力「硬技能」面向作為效標變項，由表 4-5-2 可知，經多元逐步迴歸分析結果，發現人口統計變項、工讀狀況共有七個自變項能有效預測受聘能力「硬技能」面向之效標變項，依進入迴歸模式的順序分別是：「工讀年資」、「年級（以三年級為參照）--四年級」、「年級--延畢（五年級以上）」、「社團參與程度」、「與所學相關（以「是」為參照）」、「家庭社經地位」、「工讀類型—學期間校內工讀」。此七個預測變項與效標變項的多元相關係數為 .380、決定係數為 .144，表示進入迴歸模式的七個自變項共可解釋受聘能力「硬技能」面向 14.4% 的總變異量。

從個別的預測力來看，以「工讀年資」的預測力最高，其次為「年級--四

年級」，其對受聘能力「硬技能」面向的個別解釋力分別為 5.7% 與 2.8%，兩者累積的解釋變異量為 8.5%。從標準化迴歸係數來看，「與所學相關」此變項的標準化迴歸係數 β 值為負數，表示其對受聘能力「硬技能」面向的影響為負向，亦即工讀與所學無關相較於與所學有關，對受聘能力「硬技能」面向有較低的影響。另外於統計過程中，此七項預測變項的容忍度值都超過 .80 以上，此容忍度值高，表示七項預測變項間沒有共線性問題的存在。

表 4-5-2 不同人口統計變項、工讀狀況對受聘能力「硬技能」面向之多元逐步迴歸分析摘要表

步驟	具預測力變項	R	R 平方	R 平方 改變量	未標準化 係數 B	標準化分數 迴歸係數 β	F 值
	截距				2.985		
1	工讀年資	.240	.057	.056	.052	.120	39.927***
2	年級--四年級	.291	.085	.082	.225	.168	30.245***
3	年級--延畢(五年級以上)	.325	.106	.102	.561	.123	25.752***
4	社團參與程度	.347	.120	.115	.064	.100	22.346***
5	與所學相關	.364	.132	.126	-.115	-.095	19.906***
6	家庭社經地位	.371	.138	.130	.053	.084	17.318***
7	工讀類型--學期間校內工讀	.380	.144	.135	.093	.086	15.665***

*** $p < .001$

二、人口統計變項、工讀狀況對受聘能力「軟技能」面向之預測情形

以受聘能力「軟技能」面向作為效標變項，由表 4-5-3 可知，經多元逐步迴歸分析結果，發現人口統計變項、工讀狀況共有五個自變項能有效預測受聘能力「軟技能」之效標變項，依進入迴歸模式的順序分別是：「社團參與程度」、「工讀年資」、「工讀動機—增加社會歷練」、「工讀動機—賺取學費生活費」、「工讀動機—學習職業技能」。此五個預測變項與效標變項的多元相關係數

為 .337、決定係數為 .114，表示進入迴歸模式的五個自變項共可解釋受聘能力「軟技能」面向 11.4% 的總變異量。

從個別的預測力來看，以「社團參與程度」的預測力最高，其次為「工讀年資」，其對受聘能力「軟技能」面向的個別解釋力分別為 5.1% 與 3.8%，兩者累積的解釋變異量為 8.9%。另外於統計過程中，此五項預測變項的容忍度值都超過 .90 以上，此容忍度值高，表示七項預測變項間沒有共線性問題的存在。

表 4-5-3 不同人口統計變項、工讀狀況對受聘能力「軟技能」面向之多元逐步迴歸分析摘要表

步驟	具預測力變項	R	R 平方	R 平方 改變量	未標準化 係數 B	標準化分數 迴歸係數 β	F 值
	截距				3.126		
1	社團參與程度	.225	.051	.049	.108	.189	34.800***
2	工讀年資	.298	.089	.086	.063	.164	31.716***
3	工讀動機— 增加社會歷練	.320	.102	.098	.101	.103	24.786***
4	工讀動機— 賺取學費生活費	.329	.108	.103	.077	.079	19.789***
5	工讀動機— 學習職業技能	.337	.114	.107	.075	.076	16.677***

*** $p < .001$

三、人口統計變項、工讀狀況對受聘能力「職涯規劃與信心」面向之預測情形

以受聘能力「職涯規劃與信心」面向作為效標變項，由表 4-5-4 可知，經多元逐步迴歸分析結果，發現人口統計變項、工讀狀況共有六個自變項能有效預測受聘能力「職涯規劃與信心」面向之效標變項，依進入迴歸模式的順序分別是：「與所學相關」、「社團參與程度」、「學校類型（公立一般大學為參照）——公立科技大學」、「工讀動機—賺零用錢買東西」、「工讀動機—學習職業技能」、

「工讀年資」。此六個預測變項與效標變項的多元相關係數為 .296、決定係數為 .088，表示進入迴歸模式的六個自變項共可解釋受聘能力「職涯規劃與信心」面向 8.8% 的總變異量。

從個別的預測力來看，以「與所學相關」的預測力最高，其次為「社團參與程度」，其對受聘能力「職涯規劃與信心」面向的個別解釋力分別為 2.9% 與 2.0%，兩者累積的解釋變異量為 4.9%。從標準化迴歸係數來看，「與所學相關（以「是」為參照）」、「學校類型（公立一般大學為參照）--公立科技大學」、「工讀動機--賺零用錢買東西（以「無」為參照）」此變項的標準化迴歸係數 β 值為負數，表示其對受聘能力「職涯規劃與信心」面向的影響為負向，亦即工讀與所學無關相較於與所學有關，對受聘能力「職涯規劃與信心」面向有較低的影響；公立科技大學相較於公立一般大學，對受聘能力「職涯規劃與信心」面向有較低的影響；或賺零用錢買東西的工讀動機相較於不以賺零用錢買東西的工讀動機，對受聘能力「職涯規劃與信心」面向有較低的影響。另外於統計過程中，此六項預測變項的容忍度值都超過 .85 以上，此容忍度值高，表示六項預測變項間沒有共線性問題的存在。

表 4-5-4 不同人口統計變項、工讀狀況對受聘能力「職涯規劃與信心」面向之多元逐步迴歸分析摘要表

步驟	具預測力變項	R	R 平方	R 平方 改變量	未標準化 係數 B	標準化分數 迴歸係數 β	F 值
	截距				2.932		
1	與所學相關	.169	.029	.027	-.163	-.102	19.255***
2	社團參與程度	.220	.049	.046	.098	.115	16.700***
3	學校類型— 公立科技大學	.249	.062	.058	-.246	-.107	14.392***
4	工讀動機— 賺零用錢買東西	.271	.073	.068	-.142	-.100	12.878***
5	工讀動機— 學習職業技能	.285	.081	.074	.128	.088	11.522***
6	工讀年資	.296	.088	.079	.047	.082	10.393***

*** $p < .001$

參、綜合研究發現與討論

本研究是以不同人口統計變項及工讀狀況作為預測變項，而分別以整體受聘能力與受聘能力面向為效標變項。以下茲對整體及各面向受聘能力之研究發現結果及討論敘述於下：

一、以「工讀年資」最能預測「整體受聘能力」

於大學生的人口統計變項及工讀狀況中，共有五個自變項能有效預測「整體受聘能力」效標變項，其中以「工讀年資」最能預測整體受聘能力，其預測力為6.0%，其次依序為「社團參與程度」、「工讀動機—學習職業技能」、「與所學相關」、「工讀動機—增加社會歷練」。但就回溯人口統計變項或工讀狀況對受聘能力面向之差異分析，可知其中還有於三面向均達顯著差異之「學校類型」、「年級」、「有無工讀經驗」，在此發現無法有效預測「整體受聘能力」。

二、以「工讀年資」最能預測受聘能力「硬技能」面向

於大學生的人口統計變項及工讀狀況中，共有七個自變項能有效預測受聘能力「硬技能」面向之效標變項，其中以「工讀年資」最能預測受聘能力「硬技能」面向，其預測力為5.7%，其次依序為「年級—四年級」、「年級—延畢（五年級以上）」、「社團參與程度」、「與所學相關」、「家庭社經地位」、「工讀類型—學期間校內工讀」。但就回溯人口統計變項或工讀狀況對受聘能力面向之差異分析，可知其中於「硬技能」面向還有達顯著差異之「學校類型」、「就讀領域」、「有無工讀經驗」、「工讀類型—寒暑假校內工讀」、「工讀動機—學習職業技能」、「工讀動機—增加社會歷練」，在此發現無法有效預測受聘能力「硬技能」面向。

三、以「社團參與程度」最能預測受聘能力「軟技能」面向

於大學生的人口統計變項及工讀狀況中，共有五個自變項能有效預測受聘能力「軟技能」面向之效標變項，其中以「社團參與程度」最能預測受聘能力「軟技能」面向，其預測力為 5.1%，其次依序為「工讀年資」、「工讀動機—增加社會歷練」、「工讀動機—賺取學費生活費」、「工讀動機—學習職業技能」。但就回溯人口統計變項或工讀狀況對受聘能力面向之差異分析，可知其中於「軟技能」面向還有達顯著差異之「學校類型」、「年級」、「有無工讀經驗」、「與所學相關」、「工讀類型—寒暑假校外工讀」、「工讀動機—貼補家用」，在此發現無法有效預測受聘能力「軟技能」面向。

四、以「與所學相關」最能預測受聘能力「職涯規劃與信心」面向

於大學生的人口統計變項及工讀狀況中，共有六個自變項能有效預測受聘能力「職涯規劃與信心」面向之效標變項，其中以「與所學相關」最能預測受聘能力「職涯規劃與信心」面向，其預測力為 2.9%，其次依序為「社團參與程度」、「學校類型—公立科技大學」、「工讀動機—賺零用錢買東西」、「工讀動機—學習職業技能」、「工讀年資」。但就回溯人口統計變項或工讀狀況對受聘能力面向之差異分析，可知其中於「職涯規劃與信心」面向還有達顯著差異之「年級」、「工讀動機—貼補家用」、「有無工讀經驗」，在此發現無法有效預測受聘能力「職涯規劃與信心」面向。

歸納上述之研究發現，以工讀狀況變項中的「工讀年資」、「與所學相關」、「工讀動機—學習職業技能」及人口統計變項中的「社團參與程度」分別最能預測整體受聘能力及受聘能力面向；就其於人口統計變項、工讀狀況對受聘能力預測力分析所出現的頻率來計算，「工讀年資」及「社團參與程度」各四次（受聘能力整體與各面向）；「與所學相關」三次（受聘能力整體與硬技能、職涯規

劃與信心面向)；「工讀動機—學習職業技能」三次(受聘能力整體與軟技能、職涯規劃與信心面向)；「工讀動機—增加社會歷練」二次(受聘能力整體與軟技能面向)。

所以於工讀狀況變項中，以「工讀年資」最能預測整體受聘能力及受聘能力面向，而且從本研究前述的發現，工讀年資累計越長的大學生，其受聘能力各面向都顯著高於工讀年資較短的大學生。另外除「工讀狀況」對整體及各面向受聘能力有較明顯的關係外，人口統計變項中的「社團參與程度」，亦能有效預測受聘能力。此與許雅雯(2009)的發現一致，其研究顯示社團投入越高的大學生，於「態度責任」、「開創發展」、「組織適應」、「人際領導」、「情緒穩定」等軟技能就業力上皆會產生正面助益。且其認為社團是個彼此訂定目標、相互關懷、共同成長的人際網，社團除能提供基本的心理、社會、愛與隸屬需求外，亦可提供社團成員發揮長才之機會。社團亦像個有機體，每位成員有其不同的角色位置與楷模學習機會。

此研究結果，研究者認為相當值得學校相關單位及人員來參考，因參與社團程度、工讀與所學相關、工讀動機、工讀年資等等都能對受聘能力有所影響，因此如果學校能於強化工讀輔導的同時，能結合社團活動、專業領域所學，再輔以正確的工讀動機，將學科、社團、工讀做三方結合，讓學生能於習得專業理論下，先在社團活動中運用，再於工讀的實際環境中學以致用，於多方的加強與應用下，相信應該能確實提升學生未來職場的競爭力。

另外就不同人口統計變項、工讀狀況對受聘能力預測力分析上，最高解釋量為「硬技能」面向，為14.4%；最低解釋量為「職涯規劃與信心」面向，為8.8%，由此可以看出本研究所設定之人口統計變項和工讀狀況變項，對於可解釋受聘能力此依變項的總變異量都不高，此表示仍有本研究未探討到的相關因素，可有效來解釋受聘能力，而此部份就留待關心此議題之人士再進一步研究。

第五章 結論與建議

本研究之目的主要在瞭解我國大學生之工讀狀況、受聘能力情形；並比較不同人口統計變項之我國大學生其工讀狀況之差異情形；不同人口統計變項之我國大學生其受聘能力面向之差異情形；接著進一步探討不同工讀狀況之我國大學生其受聘能力之差異情形；最後探究我國大學生人口統計變項、工讀狀況對受聘能力之預測力。本研究採用問卷調查法，以台北地區八所公私立一般大學及科技大學日間部學生作為研究對象，再根據調查所獲取之有效問卷進行統計分析、做成結論，並參考國內大學校院現有的工讀輔導措施，及國內外大學就業發展方案，提出建議給相關人士及單位參考。本章共分為二節，於第一節歸納本研究之結論，第二節提出相關之建議。

第一節 研究結論

本節根據第四章之研究發現與討論，將結論歸納說明於下：

壹、研究樣本工讀、受聘能力狀況

本研究共發出 1,000 份問卷，於檢查、篩選後獲取有效問卷 939 份，有效回收率為 93.9%。經由統計分析，本研究樣本之工讀、受聘能力狀況如下：

一、工讀狀況

(一)有無工讀經驗：大學期間曾有過校內外工讀經驗的大學生比例高，有 659 人，占 70.2%。

(二)與所學相關：此題項(含)之後為跳答題，即以填答有工讀經驗者(659

人)之有效問卷作為分析基礎。結果呈現大多數學生從事與本身大學主修領域無關之工讀有 484 人，占 73.4%。

(三)工讀類型及時數：學期間校內外工讀每週平均都以 20 小時以下者居多，且不論是學期間(占 69.2%)或寒暑假(占 68.9%)均是以校外工讀者占多數。

(四)工讀動機：以選賺取學費生活費占 62.1%為最多；其次以增加社會歷練占 61.9%；再其次為賺零用錢買東西占 55.8%。

(五)工讀年資：以工讀年資半年(含)以下者、半年-1 年(含)者、1 年-2 年(含)者，此三者居多共占八成，而前述研究樣本個人資料分析中，有關年級的分佈是以大一至大三共占 82.7%，由此可以發現，年級和工讀年資兩者間似乎存有著關聯。

二、受聘能力狀況

本部份依照研究樣本所填答之問卷第二部份受聘能力量表，就其整體共 28 題的得分情形，發現大學生認為本身具備受聘能力平均得分為 3.43，是介於「普通」與「充足」之間。其自認為所具備的受聘能力前五名，由高而低依序為：品行道德、本國語言能力、學習意願/可塑性、敬業精神、肯吃苦耐勞，平均數介於 3.80~4.01；而其自評得分較低的後五名，由低而高依序為：外語能力、專業知識與技術、將理論運用到實際工作的能力、瞭解有關的產業環境與發展情形、具有求職及推銷自己的能力，平均數介於 2.69~3.02。

如由受聘能力各面向的分析可以發現，大學生在「硬技能」面向之平均得分為 3.06 分，其中以「本國語言能力」此項，研究樣本認為本身具備充足或非充足能力所占百分比最高，為 69.2%；在「軟技能」此面向之平均得分為 3.59

分，其中以「品行道德」此項，研究樣本認為本身具備充足或非常充足能力所占百分比最高，為 78.4%；在「職涯規劃與信心」此面向之平均得分為 3.02 分，其中以「對自己的職涯發展有充分的瞭解及規劃」此項，研究樣本認為本身具備充足或非常充足能力所占百分比最高，為 25.8%。綜而言之，只有「軟技能」此面向，大學生認為本身具備程度是介於「普通」與「充足」之間，而「硬技能」、「職涯規劃與信心」面向則皆為「普通」程度。

貳、不同人口統計變項之大學生其工讀狀況有差異

本研究之「工讀狀況」包括有無工讀經驗、與所學相關、工讀類型與時數、工讀動機、工讀年資。本研究假設：「不同人口統計變項之大學生其工讀狀況有顯著差異」獲得部份支持，茲歸納整理如下：

一、不同性別之大學生其工讀狀況有差異

本研究發現，不同性別的大學生只有在「與所學相關」上有顯著差異，且顯示男性高於女性。

二、不同學校類型之大學生其工讀狀況有差異

本研究發現，不同學校類型的大學生在「有無工讀經驗」、「與所學相關」、「工讀類型及時數—學期間校內工讀、學期間校外工讀、寒暑假校內工讀、寒暑假校外工讀」、「工讀動機—學習職業技能、賺取學費生活費、增加社會歷練、儲蓄」、「工讀年資」上有顯著差異。研究顯示學期間或寒暑假校內工讀，公立一般大學均顯著高於私立大學；學期間或寒暑假校外工讀，私立大學都顯著高於公立大學；而工讀動機—學習職業技能、增加社會歷練、儲蓄三項，私立科技大學均顯著高於公立一般大學。

三、不同就讀領域之大學生其工讀狀況有差異

本研究發現，不同就讀領域的大學生在「有無工讀經驗」、「工讀類型及時數—學期間校內工讀、學期間校外工讀、寒暑假校內工讀、寒暑假校外工讀」、「工讀動機—受同學朋友打工影響」上有顯著差異。研究顯示，「社會科學、法」學院、「商管」學院、「其他（如傳播、生命科學、創業發展、觀光餐飲、教育）」學院之大學生，在參與工讀上顯著高於其餘就讀領域之大學生。

四、不同年級之大學生其工讀狀況有差異

本研究發現，低年級大學生於「有工讀經驗」、「與所學相關」上顯著高於高年級大學生；高年級大學生於「工讀類型及時數—學期間校內工讀」、「工讀動機—學習職業技能」、「工讀年資」上顯著高於低年級大學生。

五、不同社團參與程度之大學生其工讀狀況有差異

本研究發現，較低度社團參與的大學生於「有工讀經驗」、「與所學相關」上顯著高於較高度社團參與的大學生；而較高度社團參與的大學生於「工讀類型及時數—學期間校內工讀、寒暑假校內工讀」、「工讀動機—學習職業技能」、「工讀年資」上顯著高於較低度社團參與的大學生。

六、不同家庭社經地位之大學生其工讀狀況有差異

本研究發現，較高社經地位的大學生於「有工讀經驗」上顯著高於較低社經地位的大學生；而較低社經地位的大學生於「工讀類型及時數—學期間校內工讀」、「工讀動機—賺取學費生活費、貼補家用」上顯著高於較高社經地位的大學生。

參、不同人口統計變項之大學生其受聘能力面向有差異

本研究之「受聘能力面向」包括硬技能、軟技能、職涯規劃與信心。本研究假設：「不同人口統計變項之大學生其受聘能力面向有顯著差異」獲得部份支持，茲歸納整理如下：

一、不同學校類型之大學生其受聘能力面向有差異

本研究發現，公立一般大學的大學生於「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」各面向上都顯著優於其他學校類型的大學生。

二、不同就讀領域之大學生其受聘能力面向有差異

本研究發現，不同就讀領域的大學生在「硬技能」上有顯著差異。

三、不同年級之大學生其受聘能力面向有差異

本研究發現，高年級大學生於「硬技能」、「職涯規劃與信心」面向上顯著優於低年級大學生。

四、不同社團參與程度之大學生其受聘能力面向有差異

本研究發現，較高度社團參與的大學生於「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」各面向上都顯著優於較低度社團參與的大學生。

五、不同家庭社經地位之大學生其受聘能力面向有差異

本研究發現，不同家庭社經地位的大學生在「硬技能」上有顯著差異。

肆、不同工讀狀況之大學生其受聘能力面向有差異

本研究之「受聘能力面向」包括硬技能、軟技能、職涯規劃與信心。本研究假設：「不同工讀狀況之大學生其受聘能力面向有顯著差異」獲得部份支持，茲歸納整理如下：

一、有無工讀經驗之大學生其受聘能力面向有差異

本研究發現，有工讀經驗的大學生於「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」各面向上皆顯著優於無工讀經驗的大學生。

二、工讀是否與所學相關之大學生其受聘能力面向有差異

本研究發現，工讀與所學相關的大學生於「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」各面向上皆顯著優於工讀未與所學相關的大學生。

三、不同工讀類型及時數之大學生其受聘能力面向有差異

本研究發現，學期間校內工讀每週平均 20 小時以下的大學生，於「硬技能」面向上顯著優於未參與學期間校內工讀的大學生；寒暑假校內工讀每週平均 20 小時以下的大學生，於「硬技能」面向上顯著優於未參與寒暑假校內工讀的大學生；寒暑假校外工讀每週平均 21 小時以上的大學生，於「軟技能」面向上顯著優於未參與寒暑假校外工讀的大學生。

四、不同工讀動機之大學生其受聘能力面向有差異

本研究發現，以「學習職業技能」為工讀動機之大學生於「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」各面向上都顯著優於未以此項為工讀動機之大學生；以「賺取學費生活費」、「增加社會歷練」為工讀動機之大學生於「軟技

能」面向上顯著優於未以此為工讀動機之大學生；然而未以「賺零用錢買東西」為工讀動機之大學生於「職涯規劃與信心」面向上顯著優於以此項為工讀動機之大學生；以「貼補家用」為工讀動機之大學生於「軟技能」、「職涯規劃與信心」各面向上都顯著優於未以此項為工讀動機之大學生。

五、不同工讀年資之大學生其受聘能力面向有差異

本研究發現，工讀年資越長的大學生於「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」各面向上皆顯著優於工讀年資較短的大學生。

伍、人口統計變項、工讀狀況對受聘能力之預測情形

本研究假設：「大學生其人口統計變項、工讀狀況對於其整體受聘能力及受聘能力面向具有預測力」獲得支持，茲將其預測情形說明如下：

一、以工讀狀況之「工讀年資」最能預測「整體受聘能力」

本研究發現，「工讀年資」、「社團參與程度」、「工讀動機—學習職業技能」、「與所學相關」、「工讀動機—增加社會歷練」五個自變項能有效預測整體受聘能力，其聯合解釋變異量為 12.5%，其中又以「工讀年資」的預測力最高，其解釋變異量為 6.0%，其次為「社團參與程度」，其解釋變異量為 4.1%。表示「工讀年資」是工讀狀況中，解釋整體受聘能力最重要的因素。而所有人口統計變項中亦只有「社團參與程度」能預測整體受聘能力。

二、以工讀狀況之「工讀年資」最能預測受聘能力「硬技能」面向

本研究發現，「工讀年資」、「年級—四年級」、「年級—延畢（五年級以上）」、「社團參與程度」、「與所學相關」、「家庭社經地位」、「工讀類型—學期間校內工讀」七個自變項能有效預測受聘能力「硬技能」面向，其聯合解釋變異量為

14.4%，其中又以「工讀年資」的預測力最高，其解釋變異量為5.7%。表示「工讀年資」是工讀狀況中，解釋受聘能力「硬技能」面向最重要的因素。

三、以人口統計變項之「社團參與程度」最能預測受聘能力「軟技能」面向

本研究發現，「社團參與程度」、「工讀年資」、「工讀動機—增加社會歷練」、「工讀動機—賺取學費生活費」、「工讀動機—學習職業技能」五個自變項能有效預測受聘能力「軟技能」面向，其聯合解釋變異量為11.4%，其中又以「社團參與程度」的預測力最高，其解釋變異量為5.1%。表示「社團參與程度」是人口統計變項中，解釋受聘能力「軟技能」面向最重要的因素。

四、以工讀狀況之「與所學相關」最能預測受聘能力「職涯規劃與信心」面向

本研究發現，「與所學相關」、「社團參與程度」、「學校類型—公立科技大學」、「工讀動機—賺零用錢買東西」、「工讀動機—學習職業技能」、「工讀年資」六個自變項能有效預測受聘能力「職涯規劃與信心」，其聯合解釋變異量為8.8%，其中又以「與所學相關」的預測力最高，其解釋變異量為2.9%。表示「與所學相關」是工讀狀況中，解釋受聘能力「職涯規劃與信心」面向最重要的因素。

第二節 研究建議

本研究根據研究結論，再參考國內大學校院現有的工讀輔導措施，及國內外大學就業發展方案等，於本節對學生、學校、政府相關單位與後續研究等提出建議。

壹、對學生之建議

一、培養正確的工讀動機與金錢價值觀

依據研究結果，發現以「學習職業技能」為工讀動機之大學生於「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」受聘能力各面向上都顯著優於未以此項為工讀動機之大學生；以「賺取學費生活費」、「增加社會歷練」為工讀動機之大學生於「軟技能」面向上顯著優於未以此為工讀動機之大學生。此結果呈現有正確的工讀動機，更有利於受聘能力的養成。然而研究結果亦發現，未以「賺零用錢買東西」為工讀動機之大學生於「職涯規劃與信心」面向上卻顯著優於以此項為工讀動機之大學生。因此建議大學生欲投入工讀的行列時，首先應認真去思考本身為何要打工，其對於未來職涯的意義與價值為何，如能從大一開始就建立正確的工讀動機及金錢價值觀，此將有助於大學生發展成熟的工作態度與實力。

二、實行有計劃、有目標的工讀

依據研究結果，發現有工讀經驗、工讀與所學相關、工讀年資越長的大學生，其於「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」受聘能力各面向上，皆顯著優於無工讀經驗、工讀與所學無關、工讀年資較短的大學生。研究者認為，工讀的機會及對工讀條件的設定，都是掌握在自己的手中，因此學生若能從事

與所學主修領域相關的工讀，則有利於理論與實務間的結合，更能提升本身的受聘能力；而且學生也必須貼近業界，執行有目標的實作經驗，才能累積領域需要的能力。因此建議大學生，要實行有計畫、有目標的工讀，並設定工讀的條件，將學校所學結合工讀，給自己一個於課堂裡學不到的長期實務計劃。能於工時不超長、良好的工作環境下，一方面將學與用緊密地結合，另一方面於工讀年資累計的同時，也累積受聘能力的實力，並能試探職涯性向及瞭解職涯領域。

三、增強外語能力並檢視本身品行道德是否符合外界期待

根據研究結果，發現大學生自認為本身所具備的整體受聘能力，平均得分最高者為「品行道德」，得分最低者為「外語能力」。於國內許多學者的研究調查，對於大學生之外語能力評價也都不佳，因此建議大學生可於在學期間，多利用校內資源，如閱讀外語書籍、參與外語營、當交換學生、多與外籍生交流等，來加強外語能力，以期提高本身就業競爭力；另外有 78.4% 的大學生自認為本身具備充足和非常充足的「品行道德」，但學生自認為的品行道德是否等同於師長、業界所期待的品行道德？而此必須依靠學生於平日多做自我省思，及多參與工讀、實習來觀察、學習職場之倫理道德，並聽取師長的建言與回饋等，以期成為符合外界期待之具道德感的現代公民。

四、參與工讀並善用學校、政府相關單位之工讀資訊及職涯輔導

根據研究結果，發現在「硬技能」面向上，不論是學期間或寒暑假校內工讀每週平均 20 小時以下的大學生，都顯著優於未參與學期間或寒暑假校內工讀的大學生。許多學者都認為校內工讀對於學生的學習與發展是有益處的，因此建議大學生要多利用校內的工讀機會、資訊與輔導支援，除此之外亦要善用政

府相關單位網站來查詢更多的工讀消息，如行政院青輔會的「大專在校生 RICH 職場體驗網」、勞委會的「全國就業 e 網」，都設有學生打工訊息專區，可使學生獲取較豐富的工讀知識與資訊，並能對本身的工讀安全多一份保障。

五、多參與學校與政府單位舉辦之生涯、就業、受聘能力等方面的輔導活動與方案

依據研究結果，發現大學生在「職涯規劃與信心」此面向之平均得分為 3.02，整體具備情形是「普通」程度，且大學生自認為於此面向之各題項，具備非常充足能力的百分比是介於 2.3%~4.2%，此代表大學生於「職涯規劃與信心」面向上還需要再加強。因此建議學生在此不景氣的大環境中，要多參與學校與政府單位舉辦之生涯、就業、受聘能力等方面的輔導活動與方案，藉此努力充實自我、做好職涯規劃並進一步瞭解企業之需求，如此才能在競爭的職場中獲得青睞。

貳、對學校之建議

一、加強結合學科、社團與工讀以提升受聘能力

根據研究結果，發現社團參與程度、工讀與所學相關、工讀動機、工讀年資等都能對大學生受聘能力有所影響，且在所有的人口統計變項中只有社團參與程度能預測整體受聘能力。因此如果學校能於強化工讀輔導的同時，並多提供、規劃正向豐富的社團活動，以吸引學生參與社團，且使學生將工讀經驗結合社團活動、專業領域所學，讓學生能於習得專業知識時，能有機會增加理論的體驗與應用，並增廣專業理論之外的學習，如此將能更有效提升學生的受聘能力。

二、讓企業參與大學的課程與活動，且活動設計以培養符合企業所需之人才

根據研究結果，大學生自認為本身所具備的受聘能力前五名，由高而低依序為：品行道德、本國語言能力、學習意願/可塑性、敬業精神、肯吃苦耐勞。而企業反應招募社會新鮮人最重視的特質前三項分別為學習力和未來發展潛力、團隊合作能力及抗壓能力。此顯示，學校在課程與教學設計上還可更加努力，以協助學生及早貼近企業的需要。因此若大學能讓企業雇主參與課程及活動的規劃，例如企業倫理的設計及安排企業人士做學生的導（業）師，如此學生畢業後將能更符合業界的期待，亦可讓大學生進一步瞭解本身是否已具備良好充足的受聘能力。

三、整合校內外工讀的服務單位並加強提供學生職涯規劃與輔導的功能

根據研究結果，大學生自認為本身於「職涯規劃與信心」此面向僅具備「普通」程度（ $M=3.02$ ），表示學生於此面向還有待加強。但因目前大多數的大學校院都將校內工讀及校外工讀的業務，分跨生輔與就業二個不同單位來承辦，此容易造成服務功能的分散與衝突，因此建議學校如能先將工讀業務做一整合，再加強對學生工讀選擇、適應困難的輔導，並針對學生不同的階段，來設計不同需求的輔導目標，以協助學生獲取有助於其職業發展的知識、態度和技能，最後則需做整體輔導計畫的追蹤評鑑。如此不僅有助於促進大學生對職涯規劃的覺知及信心，亦對其未來受聘能力之養成有相當之助益。

四、明確制定校內工讀的管理與流程

根據研究結果，不論是學期間或寒暑假校內工讀每週平均 20 小時以下的大

學生，在「硬技能」面向上都顯著優於未參與學期間或寒暑假校內工讀的大學生，此表示不超時、校內的工讀是有助於專業的學習。然而目前國內大學校院大多只負責提供工讀機會給學生，並未特別為工讀工作設計明確的管理與流程，也未提醒學生要注意適度的工讀，而此可能讓其喪失成長與學習的機會。假使學校每個工讀單位都能真正瞭解校內工讀其所具有的價值與意義，且學校能制定一套包含：工讀工作的設計與安排、定向與訓練、有效的監督、獎勵與升遷等之流程與管理制度，如此方能促進學生的學習與發展。

五、提供包含「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」三面向之就業發展方案以充實學生的受聘能力

根據研究結果，較高度社團參與的大學生於「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」各面向上都顯著優於較低度社團參與的大學生；有工讀經驗的大學生於「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」各面向上也皆顯著優於無工讀經驗的大學生；高年級大學生於「硬技能」、「職涯規劃與信心」面向上顯著優於低年級大學生。研究顯示有無工讀經驗、社團參與程度、年級對於受聘能力均會產生差異，所以學校於設計就業發展方案時，可將此三項因素納入考量中。另外因受聘能力內容相當的廣泛，如本研究所編製的受聘能力量表即包含有「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」三面向共 28 項，因此學校於規劃方案前，如能參考此三面向，亦再多參酌國內外其他大學已施行之相關方案，並融入學校的目標、政府的措施、經濟的走向、企業界的條件等，且能進一步瞭解不同背景學生之工讀狀況，提供應對之輔導策略，並於方案實施中、實施後確實做好評估，以作為未來改進之依據，如此將能提供給學生有效且周全的就業發展方案。

參、對政府相關單位之建議

一、設置大專工讀中心並建立完善工讀制度、電腦工讀媒合系統

依據研究結果，發現有工讀經驗的大學生，其於「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」受聘能力各面向上，皆顯著優於無工讀經驗的大學生。且美國各界的研究皆發現，許多公司在招募員工時非常看重大學時的受雇經驗，因為他們認為在學時的打工經驗能使畢業生較快轉型到全職工作上。所以面對國內大學生盛行之工讀風氣，如果政府就業相關單位如行政院勞委會或青輔會，能於其下設置一「大專工讀中心」，專門負責制定工讀制度、建立工讀申訴管道、嚴格審查工讀職缺的安全性、提供工讀電腦媒合，除此之外亦負責大專校院相關業務人員之訓練及講習、辦理學生工讀方案等。如此將能提升學生工讀的品質，也能使工讀成為未來就業更有利的跳板。

二、全面進行大學生人格興趣自我認知、職涯探索之檢測與追蹤

很多學生於考進大學後，對於自我人格、興趣等仍然處於茫然不知的狀態，更不用論及有關職涯發展的方向，而這種情形常讓學生對所唸科系、生命意義和未來要從事什麼工作，均會產生懷疑和不安。因此如果教育部能全面推動對大學生實施自我認識、職涯探索的檢測，然後再由各學校來配合輔導。如此應該會使學生更明白自己該何去何從，對於本身科系就讀、工讀選擇、社團參與、未來職業方向等，也都能有更進一步的瞭解，也會更清楚本身應該加強與學習何種能力。

三、建立受聘能力評估指標以明確評量大學生之受聘能力

因受聘能力並不是一個容易定義的觀念，在各國政府所提出之政策與不同學者所進行的實證研究中，至今並未提出完全一致的具體項目。因此雖然目前

有一些有關大學生受聘能力之調查研究，但由於所使用的評估項目莫衷一是，所以調查出的結果也就多少有些差異。為求能確實瞭解現今大學生受聘能力之具備程度，政府相關單位應先建立一套適合我國之受聘能力評估指標，再完成全面性調查研究，以作為提升大學生受聘能力之措施依據。

四、舉辦大學校院學務人員方案設計之專業能力訓練

由於提升學生的受聘能力，是當前各大學校院亟待努力的方向，然而國內目前推行此類方案的學校，都位於起步的階段，且要規劃如東吳大學就業力培育方案或 Exeter 大學 Exeter Award 等有品質之方案，則學務人員本身勢必擁有設計方案此專業之能力，才能提供學生最有效且適合的活動與計畫。因此建議政府相關單位，可定期舉辦學務人員方案設計的培訓課程，並依能力等級規劃不同之訓練目標，讓學務人員可以增強此方面之能力且能與他校人員分享、學習實務經驗，此不僅能提升學務人員的專業素質，亦對促進大學生就業能力有絕對之幫助。

肆、對後續研究之建議

一、在研究對象部份

本研究以台北地區八所公私立一般大學及科技大學日間部的學生為對象，所以研究結果之解釋與推論可能也受到侷限，因此未來研究應可持續探討不同地區或擴及全國各地區、不同學制的學生，以擴大研究推論範圍。

且本研究僅以大學生作為研究對象，建議未來研究可多加入學校行政人員、教師、企業雇主等，以期能從不同對象來瞭解、比較大學生受聘能力所具備之程度。

另外本研究是以八所一般大學和科技大學為研究對象，而科技大學占了其中四所，因此於就讀領域上，呈現理工(電資、機電、工程)學院者居最多數，建議未來研究可注意調查樣本就讀領域人數的比例分配，以獲至更精確的分析結果。

二、在研究變項部份

本研究於受聘能力項目方面，雖然區分為「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」三面向，但仍以「軟技能」之題項居多，約占七成左右，建議未來研究可於其他面向上，再多參酌文獻以增加有用之評估題項，以期能做出更完整之探討。

本研究發現，人口統計變項、工讀狀況對於受聘能力之解釋變異量並不高，僅介於 8.8%~14.4%。因此建議未來研究可再繼續探討其他可能影響之因素，如人格特質、工讀薪資等，使解釋受聘能力之研究能更臻完備。

本研究亦發現，工讀狀況變項中，以「工讀年資」最能預測整體受聘能力及受聘能力面向，另外人口統計變項中的「社團參與程度」，亦能有效預測受聘能力。因此建議未來研究可就此兩變項，再做進一步之探討。

另外本研究發現，學生自評的受聘能力中，以「外語能力」所具備之程度最低，建議未來研究可深入去探究其背後之原因，以期找出明確的解決之道。

三、在研究工具部份

本研究問卷因素分析發現，於受聘能力硬技能面向之「本國語言能力」和「外語能力」這兩題項的因素負荷量只具普通標準，且軟技能面向之解釋變異量為 41.175%。因此建議未來研究可以再增修研究工具，使其更能反應受聘能力。

四、在研究方法部份

本研究採用問卷調查法來探討大學生工讀及其與受聘能力關係，如未來研究能兼採質性研究方式，透過訪談或焦點團體法，進一步瞭解本議題現況及差異背後的原因與意義，以獲得更深入的研究結果。

參考文獻

一、中文部份

方光瑋(2008,10月)。核心能力的培育與落實—大學生能力與未來職場競爭。

論文發表於政大公企中心舉辦之公共政策論壇「高等教育系列：大學生的核心能力與素養」，台北市。

中原大學學生工讀助學實施要點(2005)。2008年11月7日，取自

<http://www.cycu.edu.tw/>

中國科技大學學生工讀助學金實施要點(2008)。2008年12月8日，取自

<http://ccnt1.cute.edu.tw/saffairs/stud/schooln-t/live/work-study/97學生工讀助學金實施要點.htm>

元智大學學生工讀助學金設置辦法(2007)。2008年11月7日，取自

<http://140.138.36.95/admin/so/files/regulations/d/1-25.pdf>

王如哲(2005)。高等教育。載於教育部(主編)，**中華民國教育年報**(頁241-263)。

台北市：教育部。

王保進(2002)。視窗版 SPSS 與行為科學研究。台北市：心理。

王麗容(2000)。少年打工—保護與禁止之間的捏拿。**人本教育札記**，134，24-25。

史書華(2008,4月)。台灣1000大企業人才策略與最愛大學生調查。**Cheers 2008**

求職指南，2008年11月7日，取自

<http://www.cheers.com.tw/doc/page.jsp?id=40288ae41954efb501195a72626b30d0&number=1>

田瑞良(2003)。雲林科技大學學生社團活動參與態度及阻礙因素之研究。雲林科技大學休閒運動研究所碩士論文，未出版，雲林縣。

世新大學學生工讀實施辦法(2008)。2008年11月7日，取自

http://osa.shu.edu.tw/OSA_Legacy/Scholarship_show/工讀辦法.pdf

行政院主計處(2002)。台灣地區青少年工作與生活狀況之研析。2008年9月29日，取自

<http://www.dgbas.gov.tw/lp.asp?CtNode=2006&CtUnit=697&BaseDSD=29&nowPage=3&pagesize=25>

行政院主計處(2009)。98年3月人力資源調查提要分析。2009年4月25日，取自 <http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=24159&ctNode=3245>

行政院青年輔導委員會(2006)。2006年大專畢業生就業力調查報告。台北市：行政院青年輔導委員會。

行政院勞工委員會(2007)。大學生打工狀況調查報告。台北市：行政院勞工委員會。

技專校院學生工讀助學金要點(1991)。

李雪莉(2008)。高失業年代，大學生準備度調查。天下雜誌，410，130-138。

宋秋燕(2006)。員工對於組織發展就業能力之認知與離職傾向關係之研究——以台灣都會區之金控公司為例。南台科技大學技職教育與人力資源發展研究所碩士論文，未出版，台南縣。

吳京玲(2009，1月)。全國性大學生核心能力指標建構初探。論文發表於2009年「海峽兩岸高等教育永續發展」學術研討會，南投縣。

吳京玲、陳正專(2009)。大學生核心能力的培養。台灣高等教育研究電子報，32。2009年5月7日，取自

<http://info.cher.ed.ntnu.edu.tw/epaperi/topics/nindex2.php?no=58>

吳明隆(2007)。SPSS操作與應用：問卷統計分析實務。台北市：五南。

吳明隆、涂金堂(2008)。SPSS與統計應用分析。台北市：五南。

- 周佳君 (2000)。學生工讀/打工分析。人本教育札記，134，22-23。
- 東吳大學生涯發展中心 (2008)。東吳大學就業力培育方案。2008年12月29日，取自 <http://www.scu.edu.tw/career/>
- 東海大學工讀勞作類級實施辦法(1997)。2008年11月7日，取自 <http://www2.thu.edu.tw/~labor/law2.php?cid=3&id=22&pages=1>
- 長榮大學學生工讀助學金實施辦法(2007)。2008年11月24日，取自 <http://ead.cjcu.edu.tw/Public/Files/Student/Rule/工讀助學金實施辦法.doc>
- 林生傳 (2005)。社會階層化與教育。載於教育社會學(增訂四版)(頁41-81)。台北市：巨流。
- 林邦傑、王煥琛(1992)。大學生工讀之研究。行政院青年輔導委員會委託報告。台北市：行政院青年輔導委員會。
- 林義叡 (2007)。基本職能與就業力提升關聯性研究—以中部地區青少年為例。私立大葉大學人力資源暨公共關係學系碩士論文，未出版，彰化縣。
- 邱健誠 (2003)。大學生兼職工作對其工作價值觀的影響—以台南區為例。國立台南師範學院社會科教育學系碩士論文，未出版，台南。
- 邱皓政 (2008)。量化研究與統計分析：SPSS 中文視窗版資料分析範例解析 (第三版)。台北市：五南。
- 胡蘭沁(2006)。大學生兼職與其工作價值觀關聯性之探討。台東大學教育學報，17(1)，35-76。
- 香港民建聯政策委員會 (2007)。提升專上學生受僱能力建議書。香港：民建聯政策委員會。
- 許芸瑋、陳奎宏(2008，11月17日)。畢業即失業?! 大學生失業率今年創新高達5.26%。東森新聞。2008年11月26日，取自

<http://tw.news.yahoo.com/article/url/d/a/081117/17/19111.html>

許雅雯 (2009)。大學生社團經驗及其與就業力關係研究—以台北縣市大學社團學生為例。國立台灣師範大學公民教育與活動領導學系碩士論文，未出版，台北市。

國立中央大學學生工讀辦法(1998)。2008年11月7日，取自

<http://osa.adm.ncu.edu.tw/frameshow.php?num=408>

國立中正大學工讀生輔導要點(2006)。2008年11月7日，取自

<http://www.ccu.edu.tw/studaff/all/php/laws.php#live>

國立台北大學學生工讀助學金實施辦法(2008)。2009年5月27日，取自

http://www.ntpu.edu.tw/laws/law_more.php?dep=4&id=628

國立台北科技大學工讀助學金作業要點(2004)。2008年12月8日，取自

<http://www.cc.ntut.edu.tw/~wwwstgs/money/go.php?grant=01>

國立台灣大學學生生活學習獎助金設置要點(2008)。2009年5月27日，取自

http://sad.osa.ntu.edu.tw/laws_03.php?content_id=301&class_major_id=2&class_item_id=2&class_subitem_id=45

國立台灣師範大學學生工讀助學金實施辦法(2007)。2008年11月7日，取自

http://www.ntnu.edu.tw/dsa/1/input/life/input/laws/2_15.htm

國立台灣科技大學學生工讀助學金實施辦法(2008)。2009年5月27日，取自

<http://student2.ntust.edu.tw/front/bin/ptlist.phtml?Category=285>

國立交通大學學生工讀助學金實施辦法(2007)。2008年11月7日，

取自

http://scahss.adm.nctu.edu.tw/uvpage/modules/catalog_1/admunit_basic/b_main.php?b_id=21

- 國立成功大學學生工讀助學金作業要點(2007)。2008年11月7日，取自
<http://safw.adm.ncku.edu.tw/km/webpage/index.asp?dep=02>
- 國立東華大學學生工讀助學金作業要點(2008)。2009年5月27日，取自
<http://www.student.ndhu.edu.tw/OSA2008/rule.html>
- 國立政治大學大學部學生工讀實施辦法(2008)。2008年11月7日，取自
<http://osa.km.nccu.edu.tw/xms/content/show.php?id=1410>
- 國家政策研究基金會(2002)。**不要讓我被錢當掉：給我公平的就學機會**。2008年7月3日取自 <http://old.npf.org.tw/Symposium/s91/911109-IA.htm>
- 專科以上學校學生工讀助學金要點(1991)。
- 張雪梅(1999)。**大學教育對學生的衝擊——我國大學生校園經驗與學習結果之實證研究**。台北市：張老師出版社。
- 張雪梅(2006)。以學生學習為中心的大學評鑑：大學生能力及其與大學評鑑結果關係初探。**教育政策論壇**，9(4)，49-76。
- 教育部高等教育司(2006)。**弱勢學生助學措施說明**。2009年5月20日，取自
<http://boe.kh.edu.tw/downloads/13/5549/1164787744928.doc>
- 教育部統計處(2008a)。**大專校院新生錄取人數及錄取率**。2008年10月12日，取自 http://www.edu.tw/files/site_content/B0013/overview09.xls
- 教育部統計處(2008b)。**大專校院校別學生數**。2008年11月10日，取自
http://www.edu.tw/files/site_content/b0013/96_s2101.xls
- 陳世佳(2007)。台灣大學生工讀現象之分析。**台灣高等教育研究電子報**，11。2008年7月11日，取自
http://info.cher.ed.ntnu.edu.tw/epaperi/topics/nindex.php?t_id=17&page=0
- 陳世佳(2009)。台灣大學生的學習歷程與表現。載於張雪梅、彭森明(主編)，

- 大學生學期間打工現象之分析 (頁 239-259)。台北市：師大教評中心。
- 陳源林、胡烜焯 (2007)。大專校院職涯輔導策略之研究。教育部委託報告。台北市：教育部。
- 陳書偉 (2007)。台灣大專畢業青年就業力之結構方程式模型分析。國立交通大學經營管理研究所碩士論士，未出版，新竹市。
- 彭作奎 (2003)。健全學貸制度提高教育品質。2008 年 7 月 3 日，取自 <http://www.cdn.com.tw/daily/2003/10/09/text/921009i1.htm>
- 彭森明 (2005)。台灣高等教育資料庫—94 學年度大一、大三學生問卷資料。2008 年 11 月 3 日，取自 <http://www.cher.ed.ntnu.edu.tw/analyze/>
- 彭森明 (2007)。台灣高等教育資料庫—93 學年度大學畢業後一年問卷調查報告。2008 年 11 月 27 日，取自 <http://www.cher.ed.ntnu.edu.tw/analyze.php?submenu=2>
- 彭森明 (2008a)。台灣高等教育資料庫—94 學年度大學畢業後一年問卷調查報告。2008 年 11 月 27 日，取自 <http://www.cher.ed.ntnu.edu.tw/analyze.php?submenu=2>
- 彭森明 (2008b)。台灣高等教育資料庫—95 學年度大學應屆畢業生問卷調查報告。2009 年 5 月 6 日，取自 http://www.cher.ntnu.edu.tw/analyze/data/reports/report_95_ba.pdf
- 景文科技大學學生工讀實施規定 (2007)。2008 年 12 月 8 日，取自 <http://www.just.edu.tw/rule/rules/A005-96-9-6-1NJ.doc>。
- 黃玉 (1999)。大學學生事務的理論基礎—台灣大學生心理社會發展之研究。論文發表於中國訓育學會 88 年度年會。台北市：中國訓育學會。
- 黃德祥、李介至、易振成 (2003)。大學生打工問題經驗之相關因素探討。載於林至善 (主編)，學生事務與社團輔導第三輯 (頁 408-429)，台北市：東

- 吳大學。
- 黃瓊瑢、劉玲君(1995)。青少年打工態度調查報告。**學生輔導雙月刊**，40，126-131。
- 楊淑娥(1996)。**大學生社團參與及其心理社會發展之分析研究**。國立彰化師範大學輔導學系碩士論文，未出版，彰化市。
- 楊朝祥(2007)。**大學錄取率達九成五之後**。2008年10月6日取自 <http://www.npf.org.tw/particle-2944-1.html>
- 萬子霖(1956)。東海大學之勞作與工讀。**教育與文化**，13(1)，16-18。
- 葉紹國(2006)。大學生的校園生活及其對學生發展的意義。**台灣高等教育研究電子報**，2。2008年8月20日，取自 http://info.cher.ed.ntnu.edu.tw/epaperi/topics/nindex.php?t_id=3
- 葉紹國(2009)。台灣大學生的學習歷程與表現。載於張雪梅、彭森明(主編)，**想要與需要之間—論大一學生的適應與發展**(頁141-179)。台北市：師大教評中心。
- 實踐大學學生工讀辦法(無日期)。2008年11月7日，取自 <http://www.usc.edu.tw/>
- 廖秋雅(2004)。**兼職工作與生活型態對大學生消費行為影響之研究—以政大成大為例**。國立台南師範學院社會科教育學系碩士論士，未出版，台南。
- 維基媒體基金會(編)(2001)。**維基百科**。2008年11月5日，取自 <http://zh.wikipedia.org/w/index.php?title=%E5%B7%A5%E8%AE%80&variant=zh-tw>
- 趙長寧(2009)。台灣大學生的學習歷程與表現。載於張雪梅、彭森明(主編)，**大學畢業生的就業情況與受聘能力**(頁347-384)。台北市：師大教評中心。
- 蔡銘津(2007)。**高雄地區大學生心理適應、學習態度與生涯規劃能力關係之研**

- 究。樹德人文社會電子集刊，4 (1)，1-18。2009 年 5 月 8 日，取自
http://www.css.stu.edu.tw/main.php?mod=document&func=do_get_document&doc_id=54&site_id=0
- 賴宜平 (2008，4 月 26 日)。96 暑期社區產業工讀心得【第 10 則訊息】。發表於工讀部落格，取自
http://rich.nyc.gov.tw/part_timer/blog/index.php?mode=detail&id=660
- 導航基金會 (2002)。青少年打工調查報告書。台北市：巨流。
- 盧羿廷、彭森明 (2006，2 月)。正視大學生素質問題--從大專校院教師觀點來看。論文發表於「以學生為中心的大學教育評鑑」台灣高等教育資料庫之建置及相關議題之探討--第二階段成果報告研討會，台北市。
- 靜宜大學清寒學生工讀助學實施辦法(2007)。2008 年 11 月 7 日，取自
<http://www.osa.pu.edu.tw/osa/indexMD.jsp?unit=3&MsgType=S4U3&MsgNo=40>
- 駱慧文 (1995)。青少年打工態度調查報告。學生輔導通訊，40，126-131。
- 謝明玲 (2008)。行行出狀元，新達人精神再現。天下雜誌，410，146-149。
- 謝海平、龔充文、黃世琿 (1992)。我國大學學生參與社團活動現況之探討。訓育研究，31 (3)，39-56。
- 羅玉梅 (2008，4 月 26 日)。96 暑期社區產業工讀心得【第 3 則訊息】。發表於工讀部落格，取自 http://rich.nyc.gov.tw/part_timer/blog/index.php?mode=detail&id=667

二、西文部份

Ashton, F. (1994). The other managers competencies. *Training Officer*, 30(1), 15-16.

Astin, A. (1993). *What matters in college*. San Francisco: Jossey-Bass.

Bachman, J., & Malley, P. O. (1986). Self-concepts, self-esteem and educational experience: The frog pond revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 35-46.

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.

Brown, P., & Hesketh, A. (2004). *The mismanagement of talent: Employability and jobs in the knowledge economy*. Oxford : Oxford University Press.

Canabal, M. E. (1998). College student degree of participation in the labor force: Determinants and relationship to school performance. *College Student Journal*, 32(4), 597-605.

Carr, J. W. (2005). *An exploration of how learning and development emerge for student employees during the on-campus work experience*. Ed.D. dissertation, The George Washington University. UMI ProQuest Digital Dissertations. (UMI No.3161580)

Casella, D. A., & Brougham, C. E. (1995). Work works: Student jobs open front doors to careers. *Journal of Career Planning & Employment*, 55(4), 24.

Caudron, S. (1999). The hard case for soft skills. *Workforce*, 78(7), 60-64.

Collins, T. L. (2002). *The effect of a summer camp work experience program on young adolescents*. Ph.D. dissertations, The Claremont Graduate University. UMI ProQuest Digital Dissertations. (UMI No. 3039095)

- Cooper, D. L., Healy, M. A., & Simpson, T. (1994). Student development through Involvement: Specific changes over time. *Journal of College Student Development, 35*(2), 98-102.
- Coopers & Lybrand (1997). *Skills development in higher education*. London: Committee of Vice-Chancellors and Principals / Department for Education and Employment.
- Davies, L. (2000). Why kick the “L” out of “Learning” the development of students’ employability skills through part-time working. *Education & Training, 42*(8), 436-444.
- Dearing, R. (1997). *Report of national committee of inquiry into higher education*. London: Department for Education and Employment.
- Department of Labor (2000). *Built to work: A common framework for skill standards*. Washington: Department of Labor, National Skill Standards Board.
- Ellis, R. A., & Taylor, M. S. (1983). Role of self-esteem within the job search process. *Journal of Applied Psychology, 68*(4), 632-640.
- Erickson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York: Norton.
- Hammes, J. F., & Haller, E. J. (1983). Making ends meet: Some of the consequences of part-time work for college students. *Journal of College Student Personnel, 24*(6), 529-535.
- Hay, J. E., Evans, K., & Lindsay, C. A. (1970). Student part-time job: Relevant or nonrelevant. *Vocational Guidance Quarterly, 19*, 113-118.
- Healy, C. C., & Mourton, D. C. (1987). The relationship of career exploration, college jobs, and grade point average. *Journal of College Student Personnel, 28*, 28-34.

- Healy, C. C., O'Shea, D., & Crook, R. H. (1985). Relation of career attitudes to age and progress during college. *Journal of Counseling Psychology*, 32, 239-244.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. London: Department for Education and Employment (DfEE). (Department for Education and Employment Research Report No. RR85)
- Horn, L. J. & Berktold, J. (1998). *Profile of undergraduates in U.S. postsecondary education institutions: 1995-96*. (NCES 98-084). Washington: U.S. Department of Education. National Center for Education Statistics.
- John, R. W., Paul, C. L., & Robert, D. M. (2000). Employment during high school: Consequences for students' grades in academic courses. *American Educational Research Journal*, 37(4), 943-969.
- Kane, S. T., Healy, C. C., & Henson, J. (1992). College students and their part-time job: Job congruency, satisfaction, and quality. *Journal of Employment Counseling*, 29, 138-144.
- Kemper, C. L. (1999). EQ v.s. IQ. *Communication World*, 16(9), 15-19.
- King, T., & Bannon, E. (2002). *At what cost? The price that working students pay for a college education*. The State PIRGs' Higher Education Project. Washington DC: United States Public Interest Research Group. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 470026).
- Kuhn, P., & Skuterud, M. (2000). Job search methods: Internet versus traditional. *Monthly Labor Review*, 123(10), 3-11.
- Lewis, J. S. (2008). Student workers can learn more on the job. *The Chronicle of Higher Education*, 54(41), A.56.

- Linnehan, F., & Blau, G. (1998). Exploring the emotional side of job search behavior for younger workforce entrants. *Journal of Employment Counseling, 35*, 98-113.
- Ma, L., & Wooster, R. A. (1979). The effect of unemployment on the college student's academic performance. *College Student Journal, 13*, 12-20.
- Magolda, M. B. (1992). Cocurricular influences on college students' intellectual development. *Journal of College Student Development, 33*, 203-213.
- Mangum, S. L. (1982). *Job search: A review of the literature*. Washington: U.S. Department of Labor. Employment and Training Administration. Office of Research and Development.
- Noel-Levitz (2008). *White paper-enhancing student success by treating "student jobs" as "real jobs"*. Connecticut: Noel-Levitz.
- OECD (2004). *Career guidance and public policy*. Paris: OECD.
- Page, C., Wilson, M., & Kolb, D. (1993). *Managerial competencies and New Zealand managers: On the inside, looking in*. Auckland, New Zealand: University of Auckland.
- Rainsbury, E., Hodges, D., Burchell, N., & Lay, M. (2002). Ranking workplace competencies: Student and graduate perceptions. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education, 3*(2), 8-18.
- Royal, M. (2001). *Methods of job search: How university students search for part-time jobs*. Unpublished master's thesis, Saint Mary's University, Canada.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1999). Effects of individual differences and job search behaviors on the employment status of recent university graduates. *Journal of Vocational Behavior, 54*, 335-349.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work*. New York: Wiley.
- Stern, D., & Nakata, Y. (1991). Paid employment among college student : Trends,

- effects, and possible causes. *Journal of Higher Education*, 62(1), 25-43.
- The University of Exeter (2008). *The Exeter Award*. Retrieved November 26, 2008, from <http://www.exeter.ac.uk/exeteraward/index.shtml>
- Universities UK (2002). *Enhancing employability, recognising diversity: Making links between higher education and the world of work*. Retrieved November 1, 2008, from <http://www.UniversitiesUK.ac.uk/employability>
- Wanberg, C. R., Watt, J. D., & Rumsey, D. J. (1996). Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 81(1), 76-87.

附錄一 「專家效度」專家學者名單

姓名	任職學校	職稱	專家學者代碼
田秀蘭	國立台灣師範大學	心輔系教授	A
朱惠敏	國立台灣大學	課外組輔導員 前就輔組輔導員	B
林麗珠	私立東吳大學	生輔組組長	C
胡蘭沁	國立台南大學	行管系副教授兼系主任	D
陳世佳	私立東海大學	教研所副教授 師培中心專任教師	E
游艷麗	私立東吳大學	生涯發展中心主任	F

註：以上按姓名筆畫順序排列

附錄二 專家效度評定問卷

敬愛的老師，您好：

非常感謝您願意在百忙之中抽空來協助此問卷編製，我的論文題目為「大學生打工及其與受聘能力關係研究」。在高等教育中，您是於此方面學有專精、具豐富輔導經驗的專家，因此您所提供的意見對我而言是相當的寶貴。

如果您覺得本研究需進一步的指正，或是覺得問卷題目設計上有不妥之處，都希望您能多多惠賜高見，因為有您的協助才能讓本問卷更臻完善。在此衷心的感謝您並敬祝
順心如意

國立臺灣師範大學 公民教育與活動領導研究所
學生事務組研究生 王淑嫻敬上

一、研究目的

本研究之目的，在於探討大學生打工及其與受聘能力之關係，希望透過本研究之調查發現，並參考國內大學校院現有的打工輔導措施，及國內外大學就業發展方案等，能提供具體建議給相關人士及單位參考，期待其能正視並關心大學生打工之議題，並能引導學生建立正確的打工觀念與態度，而能有助於提升大學生之受聘能力。

二、名詞解釋

大學生

依大學法第二十三條規定：「曾在公立或已立案之私立高級中等學校或同等學校畢業，或具有同等學力，得入學修讀學士學位。」之學生。本研究是以我國台北地區公私立普通大學及科技大學日間部的學生為研究對象。但並不包含軍警大學及專科等高等教育之學校，亦排除夜間部、進修部及暑期班之學生。

打工

依據《維基百科全書》(Wikipedia)的界定，打工係指學生利用課餘時間運用自己的勞動，促進德、智、體、美等品德全面發展，增長才幹，並運用兼職或假期工作的報酬以改善學習和生活條件的行為。而導航基金會(2002)則界定

打工多半指業餘、臨時性質的非正職工作。本研究所指之打工含括兼職與工讀等相關用詞在內。

受聘能力

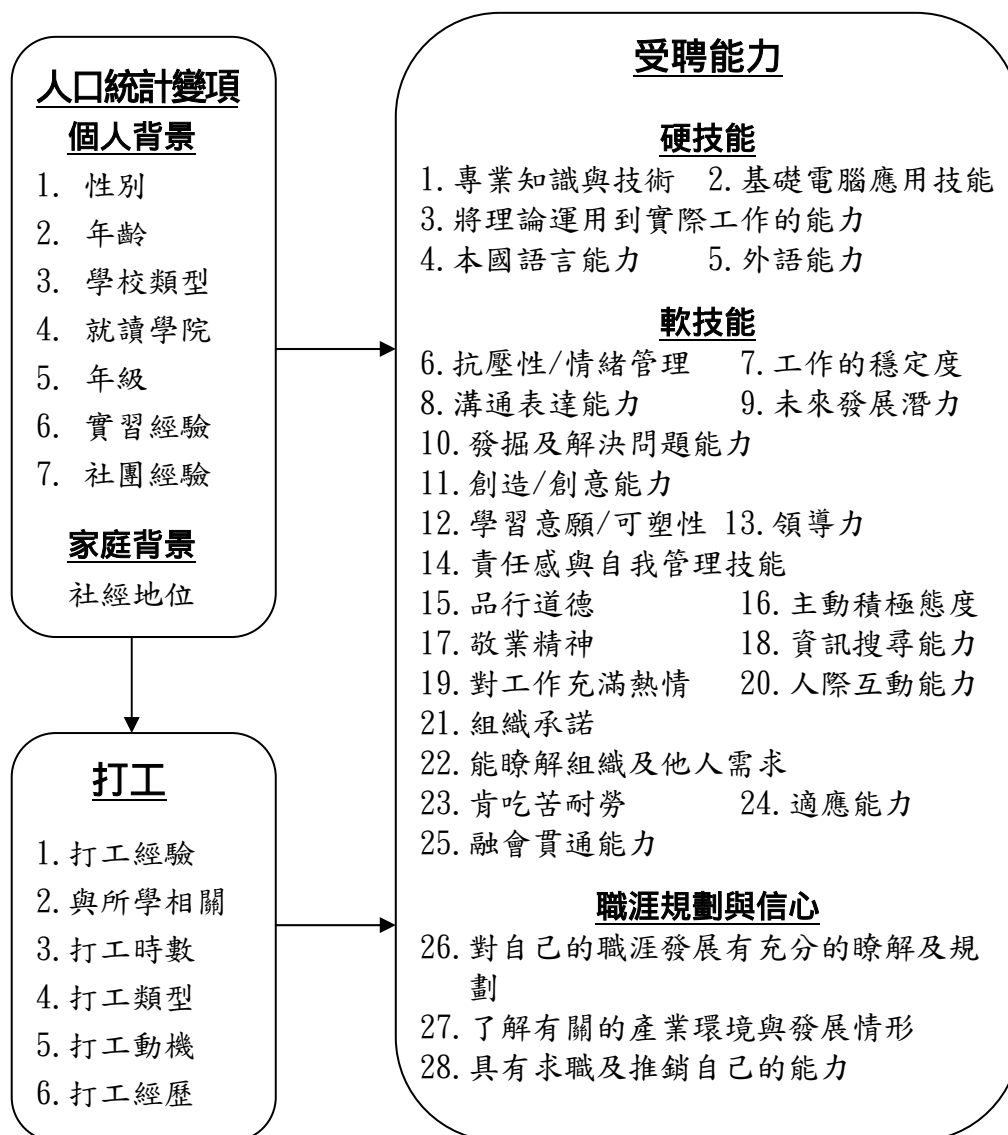
受聘能力其英文為 employability，中文亦有人譯為「受僱能力」、「就業能力」及「就業力」等。香港民建聯政策委員會(2007)認為其是一個學習過程，與個人特質有關；個人如何把握機會，並反映和表達自己擁有的技能和經驗，且受聘能力一詞與知識型經濟也有密切的關係。另依據英國學者 Harvey、Locke 和 Morey(2002)的定義，就業力的本質是「個人在經過學習過程後，能夠具備獲得工作、保有工作以及做好工作的能力」(引自行政院青年輔導委員會，2006：6)。而 Rainsbury、Hodges、Burchell 和 Lay (2002) 則指出，受聘能力可分為「硬技能」(Hard skills) 與「軟技能」(Soft skills) 二大類。而本研究所指受聘能力則分為「硬技能」、「軟技能」及「職涯規劃與信心」三部分。

三、研究對象

本研究是以我國台北地區公私立普通大學及科技大學日間部的學生為母群體，並以立意抽樣選取公立普通大學二所、私立普通大學二所、公立科技大學二所、私立科技大學二所，以此八所大學日間部的學生做為研究對象，並依照大學人數比例來發放問卷，預計總共約抽取 1,000 名學生以進行調查。

學校類型	地區	校名
公立普通大學	台北市	國立台灣大學
	台北市	國立政治大學
私立普通大學	台北縣	淡江大學
	台北市	文化大學
公立科技大學	台北市	國立台灣科技大學
	台北市	國立台北科技大學
私立科技大學	台北縣	景文科技大學
	台北縣	聖約翰科技大學

四、研究架構



「大學生打工與受聘能力」問卷調查表

親愛的同學，您好！

這是一份有關大學生打工及其與受聘能力關係之學術調查問卷，由於您提供的寶貴意見與想法，將能做為協助提升大學生受聘能力之參考。本問卷答案沒有對錯好壞，只要依據您真實的感受與經驗來作答。

您所填答的資料僅供學術研究之參考，絕對保密不外流，敬請安心作答，非常感謝您熱心的協助與合作。敬祝

萬事順利

國立臺灣師範大學公民教育與活動領導研究所

指導教授：張雪梅 博士

學生事務組研究生 王淑嫻 謹啟

聯絡電話：0930109176

E-mail：696070182@ntnu.edu.tw

是否將本研究結果摘要寄發給您？

是。E-mail：_____

否。

修改建議：_____

調查問卷

第一部份 請依您打工情況在最符合您狀況的打V

(一)大學期間您是否有過校內外工讀或打工經驗：1. 有 2. 無(若無工讀或打工經驗，則第一部份不用填答，直接跳答第二部份和第三部份)

修改建議：_____

(二)您目前是否有工讀或打工：1. 有 2. 無(若無工讀或打工，直接跳答第(五)題)

修改建議：_____

(三)您目前打工是否與本身大學主修領域相關的工作：1. 是 2. 否

修改建議：_____

(四)您目前每週平均工作時數：

1. 10小時(含)以下 2. 11-15小時 3. 16-20小時 4. 21-25小時
5. 26-30小時 6. 31小時以上

修改建議：_____

(五)您大學期間曾打工的類型(可複選)：

1. 學期間校內工讀 2. 學期間校外打工 3. 寒暑假校內工讀
4. 寒暑假校外打工

修改建議：_____

(六)您大學期間打工的主要動機(可複選)：

1. 學習職業技能 2. 賺取學費生活費 3. 賺零用錢買東西
4. 增加社會歷練 5. 受同學朋友打工影響 6. 打發時間
7. 儲蓄 8. 貼補家用 9. 其他_____

修改建議：_____

(七)大學期間您總共的打工經歷：

1. 半年(含)以下 2. 半年-1年(含) 3. 1年-2年(含)
4. 2年-3年(含) 5. 3年以上

修改建議：_____

其他修改建議：_____

第二部份 此部份主要想瞭解您認為自己目前是否擁有職場所需之受聘能力，請依照題意，圈選您認為最符合的情況

受聘能力 \ 具備情況	非常欠缺	不足	普通	充足	非常充足	建議修改內容
1. 專業知識與技術	1	2	3	4	5	
2. 基礎電腦應用技能	1	2	3	4	5	
3. 將理論運用到實際工作的能力	1	2	3	4	5	
4. 本國語言能力	1	2	3	4	5	
5. 外語能力	1	2	3	4	5	
6. 抗壓性/情緒管理	1	2	3	4	5	
7. 工作的穩定度	1	2	3	4	5	
8. 溝通表達能力	1	2	3	4	5	
9. 未來發展潛力	1	2	3	4	5	
10. 發掘及解決問題能力	1	2	3	4	5	
11. 創造/創意能力	1	2	3	4	5	
12. 學習意願/可塑性	1	2	3	4	5	
13. 領導力	1	2	3	4	5	
14. 責任感與自我管理技能	1	2	3	4	5	
15. 品行道德	1	2	3	4	5	
16. 主動積極態度	1	2	3	4	5	
17. 敬業精神	1	2	3	4	5	
18. 資訊搜尋能力	1	2	3	4	5	
19. 對工作充滿熱情	1	2	3	4	5	
20. 人際互動能力	1	2	3	4	5	
21. 組織承諾	1	2	3	4	5	
22. 能瞭解組織及他人需求	1	2	3	4	5	
23. 肯吃苦耐勞	1	2	3	4	5	
24. 適應能力	1	2	3	4	5	
25. 融會貫通能力	1	2	3	4	5	

26. 對自己的職涯發展有充分的瞭解及規劃	1	2	3	4	5	
27. 了解有關的產業環境與發展情形	1	2	3	4	5	
28. 具有求職及推銷自己的能力	1	2	3	4	5	

其他修改建議：_____

第三部份 請依您個人基本資料在最符合您狀況的打V或在___填寫適當答案

(一)性別：1. 男 2. 女

修改建議：_____

(二)年齡：_____歲

修改建議：_____

(三)就讀學校類型：

1. 公立普通大學 2. 私立普通大學 3. 公立科技大學

4. 私立科技大學

修改建議：_____

(四)就讀學院：

1. 文學院 2. 法學院 3. 商管學院 4. 醫學院 5. 理學院

6. 工學院 7. 農學院 8. 其他_____

修改建議：_____

(五)年級：

1. 一年級 2. 二年級 3. 三年級 4. 四年級
5. 延畢(五年級以上)

修改建議：_____

(六)大學期間是否有實習經驗：

1. 無 2. 只有校內實習 3. 只有校外實習
4. 校內、外實習二者皆有

修改建議：_____

(七)大學期間共參與多少個社團(含系學會)：

1. 無 2. 1個 3. 2~3個 4. 4~5個 5. 6個(含)以上

修改建議：_____

(八)大學期間社團(含系學會)擔任最高職務：

1. 無 2. 社員(含組員、股員) 3. 顧問
4. 幹部(含組長、股長、單一大型活動負責人) 5. 社長(含副社長)

修改建議：_____

(九)您父親教育程度：

1. 不識字 2. 小學或未上小學但識字 3. 高中職、國(初)中
4. 大學或專科學校 5. 研究所以上

修改建議：_____

(十)您母親教育程度：

1. 不識字 2. 小學或未上小學但識字 3. 高中職、國(初)中
4. 大學或專科學校 5. 研究所以上

修改建議：_____

(十一)您父母親職業：請按照下表來選擇，並填入代號於空格中，若無適當代號請直接填寫職業名稱。

父親職業：_____ 母親職業：_____

代號	職業名稱
1	大專校長或教師、醫師、大法官、特任或簡任級公務員、國大代表、立法委員、監察委員、考試委員、董事長、總經理、將級軍官、外交官、資產階級
2	中小學校長、中小學教師、會計師、法官、推事、律師、工程師、建築師、薦任級公務員、公司行號科長、院轄市議員、經理、襄理、協理、副理、校級軍官、警官、作家、畫家、音樂家、新聞或電視記者、一般企業負責人、經理階級
3	技術員、技佐、委任級公務員、科員、金融機構行員、出納員、縣市議員、鄉鎮市民代表、批發商、代理商、包商、尉級軍官、警察、消防隊員、秘書、代書、電影或電視演員、小資產階級
4	技工、水電工、店員、小店主、零售員、推銷員、自耕農、司機、裁縫、廚師、美容師、美髮師、士(官)兵、打字員、領班、監工、勞工階級
5	工廠工人、小販、農夫、漁夫、建築工、清潔工、雜工、臨時工、工友、建築物看管人、僱工、服務生、家庭主婦(夫)、家管

修改建議：_____

其他修改建議：_____

謝謝老師提供的寶貴建議！

淑嫵再次感謝您～

附錄三 專家效度修正意見彙整

調查問卷

第一部份 請依您打工情況在最符合您狀況的 打V		適合度		
說明		適合	修正後適合	不適合
原題目	(一)大學期間您是否有過校內外工讀或打工經驗：1. 有 2. 無(若無工讀或打工經驗，則第一部份不用填答，直接跳答第二部份和第三部份)	6	0	0
專家建議	無			
最後修訂	(一)大學期間您是否有過校內外工讀(打工)經驗：1. 有 2. 無(若無工讀或打工經驗，請直接跳答第二部份和第三部份)			
原題目	(二)您目前是否有工讀或打工：1. 有 2. 無 (若無工讀或打工，直接跳答第(五)題)	5	1	0
專家建議	E：將(二)(三)(四)題移到(七)之後，區分打工經驗和目前打工狀況。			
最後修訂	刪除。			
原題目	(三)您目前打工是否與本身大學主修領域相關的工作：1. 是 2. 否	3	3	0
專家建議	A：可增加開放式說明，如請針對有關或無關部分做簡單的描述：_____。 C：改為您目前工讀的內容或性質是否與本身大學主修領域相關： E：將(二)(三)(四)題移到(七)之後，區分打工經			

	驗和目前打工狀況。			
最後修訂	(二)大學期間您是否有過與本身大學主修領域相關性質或內容的工讀(打工)：1. 是 2. 否			
原題目	(四)您目前每週平均打工時數： 1. 10小時(含)以下 2. 11-15小時 3. 16-20小時 4. 21-25小時 5. 26-30小時 6. 31小時以上	4	2	0
專家建議	A：可直接填出幾個小時(亦即為連續變數而非間斷變數)。 E：將(二)(三)(四)題移到(七)之後，區分打工經驗和目前打工狀況。			
最後修訂	與指導教授討論後，將此題與下一題(工讀)打工類型合併。 (三)大學期間您曾工讀(打工)的類型(可複選)及其每週平均的工讀時數： 1. 學期間校內工讀：每週平均10小時(含)以下 每週平均11-15小時 每週平均16-20小時 每週平均21-25小時 每週平均26-30小時 每週平均31小時以上 2. 學期間校外工讀：每週平均10小時(含)以下 每週平均11-15小時 每週平均16-20小時 每週平均21-25小時 每週平均26-30小時 每週平均31小時以上 3. 寒暑假校內工讀：每週平均10小時(含)以下 每週平均11-15小時 每週平均16-20小時 每週平均21-25小時 每週平均26-30小時 每週平均31小時以上 4. 寒暑假校外工讀：每週平均10小時(含)以下 每週平均11-15小時 每週平均16-20小時			

	每週平均21-25小時 每週平均26-30小時 每週平均31小時以上			
原題目	(五)您大學期間曾打工的類型(可複選)： 1. 學期間校內工讀 2. 學期間校外打工 3. 寒暑假校內工讀 4. 寒暑假校外打工	5	1	0
專家建議	C：改為您在 <u>大學期間</u> 曾打工的類型(可複選)： D：工作性質與「受聘能力」相關性會較高。			
最後修訂	與指導教授討論後，將此題與上一題合併。			
原題目	(六)您大學期間打工的主要動機(可複選)： 1. 學習職業技能 2. 賺取學費生活費 3. 賺零用錢買東西 4. 增加社會歷練 5. 受同學朋友打工影響 6. 打發時間 7. 儲蓄 8. 貼補家用 9. 其他_____	6	0	0
專家建議	C：改為您在 <u>大學期間</u> 打工的主要動機(可複選)：			
最後修訂	(四)大學期間您工讀(打工)的主要動機(可複選)： 1. 學習職業技能 2. 賺取學費生活費 3. 賺零用錢買東西 4. 增加社會歷練 5. 受同學朋友打工影響 6. 打發時間 7. 儲蓄 8. 貼補家用 9. 其他_____			
原題目	(七)大學期間您總共的打工經歷： 1. 半年(含)以下 2. 半年-1年(含) 3. 1年-2年(含) 4. 2年-3年(含) 5. 3年以上	3	3	0
專家建議	A：改為大學期間您總共的打工時間：__年__個月。 C：改為大學期間您總共的打工經歷 <u>時間</u> ： F：改為大學期間您累計的打工年資：			
最後修訂	(五)大學期間您累計的工讀(打工)年資： 1. 半年(含)以下 2. 半年-1年(含) 3. 1年-2年(含) 4. 2年-3年(含)			

	5. 3年以上			
--	---------	--	--	--

註：與指導教授討論後，決定刪改目前打工狀況的題目，所以問卷第一部份全部均改以大學期間曾工讀(打工)的經驗來作為設計主軸，以配合研究架構及利於統計分析。

其他修改建議：

B：建議可增加詢問其打工需要準備的時間、打工獲得的薪水。

第二部份 此部份主要想瞭解您認為自己目前是否擁有職場所需之受聘能力，請依照題意，圈選您認為最符合的情況				
說明		適合度		
		適合	修正後適合	不適合
原題目	1. 專業知識與技術	5	1	0
專家建議	A：將知識與技術分為兩題。			
最後修訂	1. 專業知識與技術			
原題目	2. 基礎電腦應用技能	6	0	0
專家建議	無			
最後修訂	2. 基礎電腦應用技能			
原題目	3. 將理論運用到實際工作的能力	5	1	0
專家建議	D：太抽象，尚未有真正工作經驗者如何評量。			
最後修訂	3. 將理論運用到實際工作的能力			
原題目	4. 本國語言能力	5	1	0
專家建議	D：本國語言能力可細分為聽說讀寫，並分台語/			

	國語。			
最後修訂	4.本國語言能力			
原題目	5.外語能力	5	1	0
專家建議	D：可分英文、日文或母語，或只針對英文。			
最後修訂	5.外語能力			
原題目	6.抗壓性/情緒管理	5	1	0
專家建議	A：將抗壓性與情緒管理分為兩題。			
最後修訂	6.抗壓性/情緒管理			
原題目	7.工作的穩定度	5	1	0
專家建議	D：沒工作過者如何評量？			
最後修訂	7.工作的穩定度			
原題目	8.溝通表達能力	6	0	0
專家建議	無			
最後修訂	8.溝通表達能力			
原題目	9.未來發展潛力	5	1	0
專家建議	D：這項能力應該是建立在其他能力上，描述可具體清楚點。			
最後修訂	9.未來發展潛力			
原題目	10.發掘及解決問題能力	6	0	0
專家建議	無			
最後修訂	10.發掘及解決問題能力			
原題目	11.創造/創意能力	5	1	0

專家建議	D：不夠具體。			
最後修訂	11.創造/創意能力			
原題目	12.學習意願/可塑性	5	1	0
專家建議	A：將學習意願與可塑性分為兩題。			
最後修訂	12.學習意願/可塑性			
原題目	13.領導力	6	0	0
專家建議	無			
最後修訂	13.領導力			
原題目	14.責任感與自我管理技能	5	1	0
專家建議	A：將責任感與自我管理技能分為兩題。			
最後修訂	14.責任感與自我管理技能			
原題目	15.品行道德	6	0	0
專家建議	無			
最後修訂	15.品行道德			
原題目	16.主動積極態度	6	0	0
專家建議	無			
最後修訂	16.主動積極態度			
原題目	17.敬業精神	5	1	0
專家建議	D：可具體點，因敬業能力可分善盡職責、工作態度積極進取、遵守專業倫理道德等方面，而這些內涵已包括在其他題目中，所以簡單說改成「善盡工作職責」，並與其他問題配合。			
最後修訂	17.敬業精神			

原題目	18. 資訊搜尋能力	6	0	0
專家建議	無			
最後修訂	18. 資訊搜尋能力			
原題目	19. 對工作充滿熱情	6	0	0
專家建議	無			
最後修訂	19. 對工作充滿熱情			
原題目	20. 人際互動能力	6	0	0
專家建議	無			
最後修訂	20. 人際互動能力			
原題目	21. 組織承諾	3	3	0
專家建議	B：與第 7 項工作穩定度相似。 D：要具體清楚點。 F：這受聘能力有點抽象，是指遵守公司規範還是其他，建議白話一點。			
最後修訂	21. 組織承諾			
原題目	22. 能瞭解組織及他人需求	5	1	0
專家建議	D：語意不清楚，沒有工作過者很難回答。			
最後修訂	22. 能瞭解組織及他人需求			
原題目	23. 肯吃苦耐勞	6	0	0
專家建議	無			
最後修訂	23. 肯吃苦耐勞			
原題目	24. 適應能力	6	0	0
專家建議	無			

最後修訂	24.適應能力			
原題目	25.融會貫通能力	5	1	0
專家建議	D：好難答。			
最後修訂	25.融會貫通能力			
原題目	26.對自己的職涯發展有充分的瞭解及規劃	6	0	0
專家建議	無			
最後修訂	26.對自己的職涯發展有充分的瞭解及規劃			
原題目	27.了解有關的產業環境與發展情形	6	0	0
專家建議	無			
最後修訂	27.了解有關的產業環境與發展情形			
原題目	28.具有求職及推銷自己的能力	6	0	0
專家建議	無			
最後修訂	28.具有求職及推銷自己的能力			

註：與指導教授討論後，決定維持第二部份所有原題目。

其他修改建議：

B：題項過多，建議刪除部份不易瞭解的題目，以免學生不耐煩而胡亂填答。

D：有些問題太抽象，若為題目要具體點，信效度才會好。例如敬業能力可分善盡職責、工作態度積極進取、遵守專業倫理道德等方面，而這些內涵已包括在其他題目中，所以簡單說改成「善盡工作職責」，並與其他問題配合。

E：建議增加一題「系統測試題」，以過濾及刪除亂答的問卷，提高資料品質。

第三部份 請依您個人基本資料在最符合您狀況的 打V或在___填寫適當答案				
說明		適合度		
		適合	修正後適合	不適合
原題目	(一)性別：1. 男 2. 女	6	0	0
專家建議	無			
最後修訂	(一)性別：1. 男 2. 女			
原題目	(二)年齡：____歲	6	0	0
專家建議	無			
最後修訂	(二)年齡：____歲			
原題目	(三)就讀學校類型： 1. 公立普通大學 2. 私立普通大學 3. 公立科技大學 4. 私立科技大學	5	1	0
專家建議	A：改為 1. 公立 <u>一般</u> 大學 2. 私立 <u>一般</u> 大學 3. 公立科技大學 4. 私立科技大學			
最後修訂	(三)就讀學校類型： 1. 公立 <u>一般</u> 大學 2. 私立 <u>一般</u> 大學 3. 公立科技大學 4. 私立科技大學			
原題目	(四)就讀學院： 1. 文學院 2. 法學院 3. 商管學院 4. 醫學院 5. 理學院 6. 工學院 7. 農學院 8. 其他_____	5	1	0
專家建議	C：各校之學院分類不盡相同，例如政治系可能分在法政學院，也可能分在文學院。建議此處是否以「領域別」來分類。			

最後修訂	(四)就讀領域： 1. 文(人文、人文社會、人文藝術)學院 2. 法學院 3. 商管學院 4. 理工(電資、機電、工程)學院 5. 醫(牙醫、公衛)學院 6. 社會科學(公共事務、社區發展、國際研究、全球化研究與發展)學院 7. 農(生物資源、獸醫)學院 8. 藝術(設計、環境設計)學院 9. 教育學院 10. 其他(如傳播、生命科學、創業發展、觀光餐飲學院等)			
原題目	(五)年級： 1. 一年級 2. 二年級 3. 三年級 4. 四年級 5. 延畢(五年級以上)	6	0	0
專家建議	無			
最後修訂	(五)年級： 1. 一年級 2. 二年級 3. 三年級 4. 四年級 5. 延畢(五年級以上)			
原題目	(六)大學期間是否有實習經驗： 1. 無 2. 只有校內實習 3. 只有校外實習 4. 校內、外實習二者皆有	4	2	0
專家建議	A：改為(六)大學期間所修習之課程是否有實習經驗： B：宜加註說明何謂「實習」。			
最後修訂	刪除			
原題目	(七)大學期間共參與多少個社團(含系學會)： 1. 無 2. 1個 3. 2~3個 4. 4~5個 5. 6個(含)以上	4	2	0
專家建議	A：改為(七)大學期間共參與多少個社團(含系學			

	會)： _____個 F：社團包含志工組織嗎？包含校內外嗎？如果是，建議修改為大學期間共參與過多少校內外社團（包含志工組織、系學會）：			
最後修訂	(六)大學期間相較於其他校內同學，您自認為參與社團(含系學會)的投入程度： 1. 非常投入 2. 投入 3. 普通 4. 不投入 5. 非常不投入			
原題目	(八)大學期間社團(含系學會)擔任最高職務： 1. 無 2. 社員(含組員、股員) 3. 顧問 4. 幹部(含組長、股長、單一大型活動負責人) 5. 社長(含副社長)	4	2	0
專家建議	A：改為(八)大學期間社團(含系學會)擔任最高職務： <u>(無社團經驗者免填)</u> ： F：1.參與社團組織便是社員，與無的意思是一樣，不需重複。 2.在東吳有些營隊的「總幹事」職務位階形同社長，例如「社團幹部研習營」，因此會將單一大型活動負責人歸類於社長。			
最後修訂	(七)大學期間您在社團(含系學會)曾擔任最高職務： 1. 無 2. 社員(含組員、股員) 3. 顧問 4. 幹部(含組長、股長) 5. 社長(含副社長、單一大型活動負責人)			
原題目	(九)您父親教育程度： 1. 不識字 2. 小學或未上小學但識字 3. 高中職、國(初)中 4. 大學或專科學校 5. 研究所以上	4	2	0
專家建議	C：改為 <u>您父親的教育程度</u> ： D：將高中職與國(初)中分開，因為國中以下為義務教育，否則這一類人數會很多。			
最後修訂	將本題與下一題您母親教育程度合併。			

	<p>(八)您父母親教育程度(請參考下表,再填入代號於空格中):</p> <p>1.父親的教育程度: _____</p> <p>2.母親的教育程度: _____</p> <table border="1" style="margin-left: 40px;"> <tr> <td>1 研究所以上肄業或畢業</td> </tr> <tr> <td>2 大學或專科學校肄業或畢業</td> </tr> <tr> <td>3 高中職、國(初)中肄業或畢業</td> </tr> <tr> <td>4 小學或未上小學但識字</td> </tr> <tr> <td>5 不識字</td> </tr> </table>	1 研究所以上肄業或畢業	2 大學或專科學校肄業或畢業	3 高中職、國(初)中肄業或畢業	4 小學或未上小學但識字	5 不識字			
1 研究所以上肄業或畢業									
2 大學或專科學校肄業或畢業									
3 高中職、國(初)中肄業或畢業									
4 小學或未上小學但識字									
5 不識字									
原題目	<p>(十)您母親教育程度:</p> <p>1. 不識字 2. 小學或未上小學但識字</p> <p>3. 高中職、國(初)中 4. 大學或專科學校</p> <p>5. 研究所以上</p>	4	2	0					
專家建議	<p>C: 改為您母親的教育程度:</p> <p>D: 將高中職與國(初)中分開, 因為國中以下為義務教育, 否則這一類人數會很多。</p>								
最後修訂	將本題與上一題您父親教育程度合併。								
原題目	<p>(十一)您父母親職業: 請按照下表來選擇, 並填入代號於空格中, 若無適當代號請直接填寫職業名稱。</p> <p>父親職業: _____ 母親職業: _____</p>	6	0	0					
專家建議	無								
最後修訂	<p>(九)您父母親職業: 請按照下表來選擇, 並填入代號於空格中, 若無適當代號請直接填寫職業名稱。</p> <p>1. 父親職業: _____ 2. 母親職業: _____</p>								

註: 與指導教授討論後, 已刪除職業表中不合時宜的職業。

其他修改建議:

B: 應刪除職業表中部分不合時宜的職業, 例如國大代表、資產階級、小資產階級, 以及重複的職稱, 例如家庭主婦(夫)和家管。

附錄四 預試問卷

「大學生工讀(打工)與受聘能力」預試問卷

親愛的同學，您好！

這是一份有關大學生工讀(打工)及其與受聘能力關係之學術調查問卷，由於您提供的寶貴意見與想法，將能做為強化大學生受聘能力之參考。本問卷不需具名，且答案沒有對錯好壞，只要依據您真實的感受與經驗來作答。

您所填答的資料僅供學術研究之參考，絕對保密不外流，敬請安心作答，非常感謝您熱心的協助與合作。敬祝
萬事順利

國立臺灣師範大學公民教育與活動領導研究所
指導教授：張雪梅 博士
學生事務組研究生 王淑嫻 謹啟
聯絡電話：0930109176
E-mail：696070182@ntnu.edu.tw

是否將本研究結果摘要寄發給您？

- 是。E-mail：_____
- 否。

調查問卷

第一部份 請依您工讀(打工)情況，在最符合狀況的 打V

(一)大學期間您是否有過校內外工讀(打工)經驗：

1. 有 2. 無(若無工讀或打工經驗，請直接跳答第二部份及第三部份)

(二)大學期間您是否有過與本身大學主修領域相關性質或內容的工讀(打工)：

1. 是 2. 否

(三)大學期間您曾工讀(打工)的類型(可複選)及其每週平均的工讀時數：

1. 學期間校內工讀：每週平均 10 小時(含)以下
每週平均 11-15 小時
每週平均 16-20 小時
每週平均 21-25 小時
每週平均 26-30 小時
每週平均 31 小時以上
2. 學期間校外工讀：每週平均 10 小時(含)以下
每週平均 11-15 小時
每週平均 16-20 小時
每週平均 21-25 小時

~請翻頁，繼續作答~

- 每週平均 26-30 小時
每週平均 31 小時以上
3. 寒暑假校內工讀：每週平均 10 小時(含)以下
每週平均 11-15 小時
每週平均 16-20 小時
每週平均 21-25 小時
每週平均 26-30 小時
每週平均 31 小時以上
4. 寒暑假校外工讀：每週平均 10 小時(含)以下
每週平均 11-15 小時
每週平均 16-20 小時
每週平均 21-25 小時
每週平均 26-30 小時
每週平均 31 小時以上

(四)大學期間您工讀(打工)的主要動機(可複選)：

1. 學習職業技能 2. 賺取學費生活費 3. 賺零用錢買東西
 4. 增加社會歷練 5. 受同學朋友打工影響 6. 打發時間
 7. 儲蓄 8. 貼補家用 9. 其他_____

(五)大學期間您累計的工讀(打工)年資：

1. 半年(含)以下 2. 半年-1 年(含) 3. 1 年-2 年(含)
 4. 2 年-3 年(含) 5. 3 年以上

第二部份 此部份主要想瞭解您認為自己目前是否擁有職場所需之受聘能力，請依照題意，圈選您認為最符合的情況

具備情況 受聘能力	非常 欠 缺	不 足	普 通	充 足	非 常 充 足
1. 專業知識與技術	1	2	3	4	5
2. 基礎電腦應用技能	1	2	3	4	5
3. 將理論運用到實際工作的能力	1	2	3	4	5
4. 本國語言能力	1	2	3	4	5
5. 外語能力	1	2	3	4	5
6. 抗壓性/情緒管理	1	2	3	4	5
7. 工作的穩定度	1	2	3	4	5

~請翻頁，繼續作答~

受聘能力 \ 具備情況	非常欠缺	不足	普通	充足	非常充足
8. 溝通表達能力	1	2	3	4	5
9. 未來發展潛力	1	2	3	4	5
10. 發掘及解決問題能力	1	2	3	4	5
11. 創造/創意能力	1	2	3	4	5
12. 學習意願/可塑性	1	2	3	4	5
13. 領導力	1	2	3	4	5
14. 責任感與自我管理技能	1	2	3	4	5
15. 品行道德	1	2	3	4	5
16. 主動積極態度	1	2	3	4	5
17. 敬業精神	1	2	3	4	5
18. 資訊搜尋能力	1	2	3	4	5
19. 對工作充滿熱情	1	2	3	4	5
20. 人際互動能力	1	2	3	4	5
21. 組織承諾	1	2	3	4	5
22. 能瞭解組織及他人需求	1	2	3	4	5
23. 肯吃苦耐勞	1	2	3	4	5
24. 適應能力	1	2	3	4	5
25. 融會貫通能力	1	2	3	4	5
26. 對自己的職涯發展有充分的瞭解及規劃	1	2	3	4	5
27. 了解有關的產業環境與發展情形	1	2	3	4	5
28. 具有求職及推銷自己的能力	1	2	3	4	5

第三部份 請依您個人基本資料在最符合您狀況的 打V或在___填
寫適當答案

(一)性別：1. 男 2. 女

~請翻頁，繼續作答~

(二)年齡：_____歲

(三)就讀學校類型：

1. 公立一般大學 2. 私立一般大學 3. 公立科技大學
4. 私立科技大學

(四)就讀領域：

1. 文(人文、人文社會、人文藝術)學院
2. 法學院
3. 商管學院
4. 理工(電資、機電、工程)學院
5. 醫(牙醫、公衛)學院
6. 社會科學(公共事務、社區發展、國際研究、全球化研究與發展)學院
7. 農(生物資源、獸醫)學院
8. 藝術(設計、環境設計)學院
9. 教育學院
10. 其他(如傳播、生命科學、創業發展、觀光餐飲學院等)

(五)年級：

1. 一年級 2. 二年級 3. 三年級 4. 四年級
5. 延畢(五年級以上)

(六)大學期間相較於其他校內同學，您自認為參與社團(含系學會)的投入程度：

1. 非常投入 2. 投入 3. 普通 4. 不投入 5. 非常不投入

(七)大學期間您在社團(含系學會)曾擔任最高職務：

1. 無 2. 社員(含組員、股員) 3. 顧問
4. 幹部(含組長、股長) 5. 社長(含副社長、單一大型活動負責人)

(八)您父母親教育程度(請參考下表，再填入代號於空格中)：

1. 父親的教育程度：_____ 2. 母親的教育程度：_____

- | |
|------------------|
| 1 研究所以上肄業或畢業 |
| 2 大學或專科學校肄業或畢業 |
| 3 高中職、國(初)中肄業或畢業 |
| 4 小學或未上小學但識字 |
| 5 不識字 |

~請翻頁，繼續作答~

(九)您父母親職業(請按照下表來選擇，並填入代號於空格中，若無適當代號請直接填寫職業名稱)：

1. 父親職業：_____ 2. 母親職業：_____

代號	職業名稱
1	大專校長或教師、醫師、大法官、科學家、特任或簡任級公務員、立法委員、監察委員、考試委員、董事長、總經理、將級軍官、外交官
2	中小學校長、中小學教師、會計師、法官、推事、律師、工程師、建築師、薦任級公務員、公司行號科長、直轄市議員、經理、襄理、協理、副理、校級軍官、警官、作家、畫家、音樂家、新聞或電視記者、一般企業負責人、經理階級
3	技術員、技佐、委任級公務員、科員、金融機構行員、出納員、縣市議員、鄉鎮市民代表、批發商、代理商、包商、尉級軍官、警察、消防隊員、船員、秘書、代書、電影或電視演員、服裝設計師
4	技工、水電工、店員、小店主、零售員、推銷員、自耕農、司機、裁縫、廚師、美容師、美髮師、士(官)兵、打字員、領班、監工、勞工階級
5	工廠工人、學徒、小販、農夫、漁夫、建築工、清潔工、雜工、臨時工、工友、建築物看管人員、僱工、女傭、服務生、家庭主婦(夫)、失業或待業

~本問卷到此結束~

請您再次檢查有無漏填之題項，萬分感謝您的協助！

附錄五 正式問卷

「大學生工讀(打工)與受聘能力」問卷

親愛的同學，您好！

這是一份有關大學生工讀(打工)及其與受聘能力關係之學術調查問卷，由於您提供的寶貴意見與想法，將能做為強化大學生受聘能力之參考。本問卷不需具名，且答案沒有對錯好壞，只要依據您真實的感受與經驗來作答。

您所填答的資料僅供學術研究之參考，絕對保密不外流，敬請安心作答，非常感謝您熱心的協助與合作。敬祝
萬事順利

國立臺灣師範大學公民教育與活動領導研究所
指導教授：張雪梅 博士
學生事務組研究生 王淑嫻 謹啟
聯絡電話：0930109176
E-mail：696070182@ntnu.edu.tw

是否將本研究結果摘要寄發給您？

- 是。E-mail：_____
- 否。

調查問卷

第一部份 請依您工讀(打工)情況，在最符合狀況的 打V

(一)大學期間您是否有過校內外工讀(打工)經驗：

1. 有 2. 無(若無工讀或打工經驗，請直接跳答**第二部份**及**第三部份**)

(二)大學期間您是否有過與本身大學主修領域相關性質或內容的工讀(打工)：

1. 是 2. 否

(三)大學期間您曾工讀(打工)的類型(可複選)及其每週平均的工讀時數：

1. 學期間校內工讀：每週平均 10 小時(含)以下
每週平均 11-15 小時
每週平均 16-20 小時
每週平均 21-25 小時
每週平均 26-30 小時
每週平均 31 小時以上
2. 學期間校外工讀：每週平均 10 小時(含)以下
每週平均 11-15 小時
每週平均 16-20 小時
每週平均 21-25 小時

~請翻頁，繼續作答~

- 每週平均 26-30 小時
- 每週平均 31 小時以上

3. 寒暑假校內工讀：每週平均 10 小時(含)以下
- 每週平均 11-15 小時
 - 每週平均 16-20 小時
 - 每週平均 21-25 小時
 - 每週平均 26-30 小時
 - 每週平均 31 小時以上

4. 寒暑假校外工讀：每週平均 10 小時(含)以下
- 每週平均 11-15 小時
 - 每週平均 16-20 小時
 - 每週平均 21-25 小時
 - 每週平均 26-30 小時
 - 每週平均 31 小時以上

(四)大學期間您工讀(打工)的主要動機(可複選)：

- 1. 學習職業技能
- 2. 賺取學費生活費
- 3. 賺零用錢買東西
- 4. 增加社會歷練
- 5. 受同學朋友打工影響
- 6. 打發時間
- 7. 儲蓄
- 8. 貼補家用
- 9. 其他_____

(五)大學期間您累計的工讀(打工)年資：

- 1. 半年(含)以下
- 2. 半年-1 年(含)
- 3. 1 年-2 年(含)
- 4. 2 年-3 年(含)
- 5. 3 年以上

第二部份 此部份主要想瞭解您認為自己目前是否擁有職場所需之受聘能力，請依照題意，圈選您認為最符合的情況

具備情況 受聘能力	非常 欠缺	不 足	普 通	充 足	非 常 充 足
1. 專業知識與技術	1	2	3	4	5
2. 基礎電腦應用技能	1	2	3	4	5
3. 將理論運用到實際工作的能力	1	2	3	4	5
4. 本國語言能力	1	2	3	4	5
5. 外語能力	1	2	3	4	5
6. 抗壓性/情緒管理	1	2	3	4	5
7. 工作的穩定度	1	2	3	4	5

~請翻頁，繼續作答~

具備情況 受聘能力	非常 欠缺	不 足	普 通	充 足	非 常 充 足
8. 溝通表達能力	1	2	3	4	5
9. 未來發展潛力	1	2	3	4	5
10. 發掘及解決問題能力	1	2	3	4	5
11. 創造/創意能力	1	2	3	4	5
12. 學習意願/可塑性	1	2	3	4	5
13. 領導力	1	2	3	4	5
14. 責任感與自我管理技能	1	2	3	4	5
15. 品行道德	1	2	3	4	5
16. 主動積極態度	1	2	3	4	5
17. 敬業精神	1	2	3	4	5
18. 資訊搜尋能力	1	2	3	4	5
19. 對工作充滿熱情	1	2	3	4	5
20. 人際互動能力	1	2	3	4	5
21. 組織承諾	1	2	3	4	5
22. 能瞭解組織及他人需求	1	2	3	4	5
23. 肯吃苦耐勞	1	2	3	4	5
24. 適應能力	1	2	3	4	5
25. 融會貫通能力	1	2	3	4	5
26. 對自己的職涯發展有充分的 瞭解及規劃	1	2	3	4	5
27. 了解有關的產業環境與發展 情形	1	2	3	4	5
28. 具有求職及推銷自己的能力	1	2	3	4	5

第三部份 請依您個人基本資料在最符合您狀況的 打V或在___填
寫適當答案

(一)性別：1. 男 2. 女

~請翻頁，繼續作答~

(二)就讀學校類型：

1. 公立一般大學 2. 私立一般大學 3. 公立科技大學
4. 私立科技大學

(三)就讀領域：

1. 文(人文、人文社會、人文藝術、外國語文)學院
2. 法學院
3. 商管學院
4. 理工(電資、機電、工程)學院
5. 醫(牙醫、公衛)學院
6. 社會科學(公共事務、國際事務、社區發展、國際研究、全球化研究與發展)學院
7. 農(生物資源、獸醫)學院
8. 藝術(設計、環境設計)學院
9. 教育學院
10. 其他(如傳播、生命科學、創業發展、觀光餐飲學院等)

(四)年級：

1. 一年級 2. 二年級 3. 三年級 4. 四年級
5. 延畢(五年級以上)

(五)大學期間相較於其他校內同學，您自認為參與社團(含系學會)的投入程度：

1. 非常不投入 2. 不投入 3. 普通 4. 投入 5. 非常投入

(六)大學期間您在社團(含系學會)曾擔任最高職務：

1. 無 2. 社員(含組員、股員) 3. 顧問
4. 幹部(含組長、股長) 5. 社長(含副社長、單一大型活動負責人)

(七)您父母親教育程度(請參考下表，再填入代號於空格中)：

1. 父親的教育程度：_____ 2. 母親的教育程度：_____

- | | |
|---|----------------|
| 1 | 研究所以上肄業或畢業 |
| 2 | 大學或專科學校肄業或畢業 |
| 3 | 高中職、國(初)中肄業或畢業 |
| 4 | 小學或未上小學但識字 |
| 5 | 不識字 |

~請翻頁，繼續作答~

(八)您父母親職業(請按照下表來選擇，並填入代號於空格中，若無適當代號請直接填寫職業名稱)：

1. 父親職業：_____

2. 母親職業：_____

代號	類別	職業名稱
1	高級專業人員、 高級行政人員	大專校長或教師、醫師、大法官、科學家、特任或簡任級公務員、立法委員、監察委員、考試委員、董事長、總經理、將級軍官、外交官
2	專業人員、 中級行政人員	中小學校長、中小學教師、會計師、法官、推事、律師、工程師、建築師、薦任級公務員、公司行號科長、直轄市議員、經理、襄理、協理、副理、校級軍官、警官、作家、畫家、音樂家、新聞或電視記者、一般企業負責人、經理階級
3	半專業人員、 一般性公務人員	技術員、技佐、委任級公務員、科員、金融機構行員、出納員、縣市議員、鄉鎮市民代表、批發商、代理商、包商、尉級軍官、警察、消防隊員、船員、秘書、代書、電影或電視演員、服裝設計師
4	技術性工人	技工、水電工、店員、小店主、零售員、推銷員、自耕農、司機、裁縫、廚師、美容師、美髮師、士(官)兵、打字員、領班、監工、勞工階級
5	無技術性、 非技術性工人	工廠工人、學徒、小販、農夫、漁夫、建築工、清潔工、雜工、臨時工、工友、建築物看管人員、僱工、女傭、服務生、家庭主婦(夫)、失業或待業

~本問卷到此結束~

請您再次檢查有無漏填之題項，萬分感謝您的協助！