

中部大學生打工、實習經驗與工作價值觀之相關探討

黃韞臻* 林淑惠

摘要

本研究旨在調查大學生的打工、實習現況與看法，並針對不同性別、有無打工、實習經驗的學生進行工作價值觀的差異比較。以中部高年級的大學生為研究對象，「工作價值觀量表」為研究工具，共獲得有效樣本 988 份，經 SPSS 軟體分析後，主要結果如下：一、研究對象中有 73.2% 具打工經驗，其中半數以上的學生打工的目的為「賺取生活費用」。二、調查對象中有 39.7% 的比例具有實習經驗，其中以「我想要事先認識工作環境」、「我學會到人與人間相處的關係」獲得最大的認同。三、大學生的工作價值觀以「工作環境與安全感」、「福利與升遷」、「人際關係」等 3 個層面的重視程度較高。四、女生對於工作價值觀重視度顯著高於男生。五、具工讀經驗者，在「工作環境與安全感」、「福利與升遷」的重視度顯著高於無經驗者。六、具實習經驗者，在「利他主義」層面的重視度顯著高於無經驗者。研究發現，大學生的打工、實習經驗與其工作價值觀具顯著關係，建議：(1) 學校提供必要的資訊和服務，篩選出適合學生打工與安全性高的工作；(2) 多開設實習課程，讓學生有機會至與所學相關場所實際工作或參觀訪問，增加就業競爭力，為正式投入職場做充分準備。

關鍵詞：工作價值觀、打工、實習

黃韞臻* 國立臺中技術學院會計資訊系講師 (minnie@ntit.edu.tw)
林淑惠 國立臺中技術學院風險管理與保險系副教授

壹、前言

隨著社會環境的改變，社會大眾的價值觀趨於多元化，使得個體在面對就業選擇時，日漸提高其對於就業環境與工作性質的要求，根據《管理雜誌》於2001年，針對大專畢業生的調查報告顯示，大專畢業生在選擇工作時考慮的條件，以薪資與福利制度為第一優先考量，Super (1970) 認為影響個體的職業選擇與生涯的主要因素是「工作價值觀」，可見於生涯探索過程中，認識自我工作價值觀是選擇職業的重要依據，確保工作滿意的可能性，價值觀意指：個人由其內在作為選擇何者是「生活中的重要事物」、「正當行為」的依據；個體的價值觀隨著身心成長漸次發展而形成，並內化為個體人格的一部分（郭為藩，1972；Rokeach，1973），鄭增財（2000）強調價值觀對個體的人生目標與行為活動，常具有規範、引導及促進的作用。由生涯發展的觀點而言，大專學生正處於職業準備階段，要有明確的價值觀，才能作出正確的生涯抉擇，而錯誤或模糊不清的價值觀，常會導致生涯的困境；另外，由學校教育的觀點來看，學生的行為、態度及價值觀都具有改變的可能，是啟發建立正確價值觀的重要時期（黃光國，1993），因此探討求學階段大學生的工作價值觀之相關議題實有其必要。

國內青少年打工情形已蔚為風氣，學生之工讀原因部份固然出於經濟上的需要，但以增加零用金，提高物質享受為主者，也不在少數。在青少年眼中，打工似乎已成為生活的一部份，是生命成長的重要經驗，且已逐漸成為青少年主流意識（王麗容，2000）。大學生打工有其正面的意義，例如，工讀可成為一種人生歷練（王順民，2003），使青少年瞭解賺錢不易，並進而懂得惜福與金錢管理，學習經濟獨立（林邦傑、王煥琛，1992），工讀經驗也能讓青少年培養責任感、學習人際互動、職場文化、負責敬業等工作態度，而有助於畢業後的就業（林邦傑、王煥琛，1992；黃瓊瑢、劉玲君，1995；Neill, Mulholland, Ross & Leckey, 2004）；但打工行為也經常對學生造成負面影響，例如影響課業成績、導致上課缺席、感染不良嗜好，以及改變消費習慣等（Carr, 2005; Collins, 2002; Hewitt, 2002; Molitor, 2001）。國內各大專院校的學費逐年高漲，家庭負擔愈加沉重，更因消費文化及消費產品快速變化，均對年輕學生工讀誘發更加強烈刺激與誘惑，故青少年工讀現象勢必會逐漸迅速擴大。隨著青少年打工風潮而帶來之打工問題一直備受社會、學校以及學者的重視，目前國內相關問題的探討與研究大多著重在青少年打工帶來的正負面影響、就業狀況調查、青少年安全、不公平薪資、生涯輔導等問題，而較少探討兼職工作對青少年工作價值觀可能產生的影響，此乃本研究之一動機。

就大學生而言，實習是相當重要的一種體驗，學生能夠透過實習制度瞭解業界的實務做法，也希望實習經驗與在校所學能夠有所連接，這樣不但可以利用專業實習機會好好的運用所學於職場工作上，也能夠對於所學發揮舉一反三的功效。黃英忠、黃培文（2003）指出實習工作正是大專學生嘗試生涯選擇的模擬歷程，瞭解學生的實習對工作價值觀的影響無疑是學校輔導學生建立正確價值觀，

進而為未來職業選擇建立基礎的重要課題，此為本研究之另一動機。

有關性別差異的研究是心理學重要探討主題之一，很多學者關注不同性別人羣工作價值觀的差異。Isaksson、Johansson、Bellaagh和Sjoberg (2004) 認為價值觀是一個穩定的體系，性別與工作價值觀間沒有特別的關係，然而，多數學者專家的研究發現男女個體在工作價值觀上確實存在某些差異，但各研究對於產生差異的構面並無一致的見解。呂信寬 (2001)、郭玟嫻 (2002) 研究認為女學生對某些構面之工作價值觀所持的態度與看法高於男學生；而陳英豪、汪榮才、劉佑星、歐滄和、李坤崇 (1987) 研究指出，女大學生重視與上司的關係、工作環境、審美、成就感、變化性，男大學生則較重視管理權力、聲望、創意及智性激發之工作價值觀；胡蘭沁 (2006) 則發現，女大學生除了在工作人際互動關係上較男生重視外，其餘各取向之工作價值觀則無差異。究竟男女大學生對於工作價值是否存在不同觀點，有待以實徵研究釐清。

就個體工作價值觀發展歷程來說，Super (1970) 認為，人的一生由十四到二十五歲左右為職業探索期，同時也是工作價值觀的形成時期，這短短的十幾年，對往後個體生涯發展卻有著重大的影響。此階段之青少年正處於「心理我」發展的階段，稱之為「主觀化期」，也就是開始由自我的觀點來認識外界的事物 (郭為藩，1972)。青少年雖然尚未正式邁入職場，但就其工作價值觀發展的歷程來說，其正處於工作價值觀形成時期，因此探討青少年時期的工作價值觀傾向及相關影響因素便格外顯得有意義，陳麗文 (2000) 在對高職畢業生就業意向之研究中發現，55.2%實習或工讀經驗對選擇行業有影響，且有48.3%認為影響是正面的，只有5.7%認為是負面的，目前我國青少年打工與實習情況以大學院校與高職學生比例最高，隨著高學歷時代的來臨，高職生大都以繼續升學為首要選擇，因此本研究以即將就業比例較高的大三、大四學生為研究對象。簡單來說，本研究目的著重在探討大學生提早接觸就業市場兼職打工或實習是否與其工作價值觀有相關性，具體言之，本研究的研究目的如下：

- 一、調查大學生打工與實習現況。
- 二、調查大學生對打工與實習經驗的看法。
- 三、探究大學生工作價值觀的現況。
- 四、比較男女大學生在工作價值觀上的差異。
- 五、比較有無打工經驗的大學生在工作價值觀上之差異。
- 六、比較有無實習經驗的大學生在工作價值觀上之差異。

貳、文獻探討

一、工作價值觀的內涵及相關研究

簡單來說，工作價值觀就是個人對於工作持有的看法、想法與評斷之標準，如同Super (1970) 所認為，工作價值觀是「與工作的目標有關係，為個人在從事

活動時所追求的工作特質或屬性」。國內學者吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏（1996）於研究中對於工作價值觀所下的意義為，個體於從事工作時，據以判斷有關工作事物、行為或目標的持久信念與標準，個體據此以表現工作行為及追求工作目標；而蔡孟翰（2001）則認為工作價值觀是指個人在社會架構下，形成對於一般性的工作情感或態度傾向，是個人內在或精神上所偏好而想追求的各種工作條件或工作結果。綜合以上定義可知，一個人的工作價值觀既可反映出其對於工作的需求及偏好，且引導個人在工作上的行為、態度及追求的目標；工作價值觀是一個人職業選擇與就業目標的重要決定因素，而青少年時期是形成職業興趣與職業認同之關鍵時期 (Mortimer, 1974)，因此，青少年時期的工作經驗對其未來對工作的看法會有形成性之重要影響力（胡蘭沁，2006）。

國內外學者由於研究目的有別，對於工作價值觀的分類亦有所差異。Super (1970) 提出了工作價值觀量表 (Work Values Inventory, WVI)，將工作價值觀的類別分成利他主義、審美、創意、智慧激發、獨立性、成就感、聲望、管理權力、經濟報酬、安全感、工作環境、與上司關係、與同事關係、變化性、生活方式等 15 個項目，成為往後從事工作價值觀研究時參考的重要依據；而後 Zytowski (2001) 對 WVI 進行了修訂，提出了修訂版本 WVI-R，新量表有 12 個項目，除了較 WVI 少了利他主義、審美與管理等 3 個項目外，其餘項目與 WVI 雷同。Robinson 和 Betz (2008) 曾對 WVI-R 進行了檢驗，結果發現量表的內部一致性良好。

在國內外其他各種分類的方式中，以分成內在與外在工作價值觀二大類最為常見，內在價值是個體傾向於追求在工作中能使個人自我成長、發揮個人才能與創造力、提升生活品質、獲得成就感、贏得他人尊重與肯定以及達成人生目標的價值；外在價值為個體偏好工作所得、升遷機會、工作安定性與聲望等方面的價值（胡蘭沁，2006）。而吳鐵雄等人（1996）曾受託於教育部編製「工作價值觀量表」，結果發現，台灣的大學生及大專畢業青年的工作價值觀可分兩大領域七種取向：(一)「目的價值」領域：與整體工作有關，較偏重人生目的的內在價值，包括自我成長取向、自我實現取向、尊嚴取向；(二)「工具價值」領域：與工作的作業內容較有關，偏重生活手段等外在價值包括社會互動取向、組織安定經濟取向、安定與免於焦慮、休閒健康與交通取向；此種屬於國內較早期的分類模式，細觀其分類，可以發現目的價值及工具價值的定義實值上與內在在工作價值及外在在工作價值定義相近，僅名稱不同而已。謝馥蔓（1994）於探究專科生的工作價值觀時則加以細分為變異性、挑戰性、成就感、利他主義、工作環境、人際關係、自我實現、報酬制度、獨立自主性、社會地位與管理權力、專業與人性化管理等十一個層面進行討論；呂信寬（2001）則以高職工業類科學生為研究對象，文中將工作價值觀分成十個層面進行探討，分別為工作環境、工作地位、工作自由、休閒、安全感、創造性、利他主義、晉升機會、從屬及同事關係、敘薪與獎金制度；蔡孟翰（2001）曾進行中年教師覺知教育改革壓力、工作價值觀與生涯發展需求之關係研究，所編製的工作價值觀量表內容，僅將其區分成組織安全、人際關係、成長發展、創新變化與成就聲望等五個層面。劉承昕（2006）在工作價值

觀的分類上主要參考謝馥蔓、呂信寬、Super等人的分類模式，並據此修訂編製了包含十四個層面的「工作價值觀量表」，本研究認為其對價值觀的分類相當周延，故採用了此量表作為量測大學生工作價值觀的工具。

以往許多的研究證實個人背景資料不同，在工作價值觀上有顯著差異，而在個人背景中，性別和年齡的不同，是價值觀差異的主要因素（鄭增財，2000）。葉文正（1996）的研究指出，不同年齡層的員工，所重視的工作價值並不相同，25歲以下的員工，較重視工作「成長」及「生活與休閒」的價值，26至35歲者，較注重工作中的「影響力」價值，36歲以上者，則較重視工作的「經濟」價值。研究發現隨著年齡的增加與心智的成熟，工作價值觀會逐漸由較重視外在工作價值觀而轉變成較重視內在價值觀（Van der Velde, Feij & Van Emmerik, 1998）。因本文的研究對象為大三、大四學生，其年齡大多在25歲以下且彼此十分接近，故研究中不考慮探究年齡的差異是否造成學生工作價值觀的不同。再者，多數研究認為工作價值觀會因性別而出現不同的重視程度（林怡君，2005；林璐安、林定玉、李宜柔、林雅雯，2007；郭玟嫻，2002；陳信宏，2004；Johnson, 2002；Peterson, 2004），例如郭玟嫻以科技大學生為研究對象，其研究發現科大女學生對工作價值觀整體層面與某些分構面所持的態度與看法高於科大男學生。陳英豪等人（1987）的研究指出，在工作上，男大學生較重視管理權力、聲望、創意及智性激發，女大學生則重視與上司的關係、工作環境、審美、成就感、變化性之工作價值觀。呂信寬（2001）研究指出，高職工業類科女性學生，在工作價值觀的工作自由、從屬及同事關係、工作環境及利他主義的重視程度均高於男性。然而，黃仁祺（2002）以大學生為研究對象發現，性別對工作價值觀並無顯著差異。由此可知，有關於性別與工作價值觀的研究可說是相當普遍，然性別不同對工作價值觀的肯定與重視程度差異之研究結果未達一致。

二、打工與工作價值觀的相關研究

大學生透過打工以賺取學費或生活費已經成為愈來愈普遍的現象，而且打工者的比例和工讀時間似乎也有增加的趨勢，此一趨勢關係著大學生的學習與未來生活，因此大學生的打工情形實為現今教育需要關切的議題。王麗容（2000）指出青少年打工有下列二項因素：一是結構性社會原因，社會價值功利化及速成化，加速青少年對物慾滿足追求動因；社會接納及認同青少年工讀，讓青少年容易安於當前上班環境，而忽略學生本份；另一因素是非結構性的個人因素，自主的意識認同高，工讀是呈現青少年獨立自主的一部分，自己生涯探索較殷切，希望藉由工作機會對自己未來的職涯發展較有概念與認識。周佳君（2000）指出學生打工及打工普及原因有下列幾項：（一）工商業開發便宜好用的勞動力，政府因應企業界壓力鼓勵部份工時，鼓勵青少年投入就業市場；（二）高度商品的社會，現今高度商品的社會中，充斥大量刺激消費訊息，許多願望慾望要靠錢滿足，青少年想穿戴名牌，擁有物品；（三）青少年的獨立自主，新世代的青少年追求

經濟獨立與生活獨立，願意付出自己的勞力賺取生活。黃德祥（2006）認為青少年打工的理由，男女有稍許差異，但特別值得注意的是，男女皆以賺錢便利目前開支為首要的理由，其次是增加存款與為未來的教育而賺錢。而根據 104 人力銀行所做的「工讀市調」顯示，有工讀經驗的學生中，七成以上的受訪者認為，「累積工作經驗」是選擇打工的重要考量（104 人力銀行，2003）。

青少年時期工讀對其本身的生涯發展，會有或多或少的影響，在受教育同時，因課後的工讀，所觸發的身心感受，如生活、學業的改變會影響到後來生涯的塑造（黃盟琇，2007）。Brett (1982)、Krau (1983)、Nicholson (1984) 的實證研究均指出，個體的工作價值觀會因為經歷不同的事件或過程而產生轉變，Super (1970) 主張在成人生涯開展之前所擁有的非職業職位，會影響成人時所擁有的職位，以及達到角色期望的方式。Dusek 和 Danko (1987) 指出青少年打工經驗可增加自我信賴，增加進入成年期的統整感，增進與擴展自我概念，其更進一步指出，青少年增加學習角色彈性化，對未來就業有正向積極的影響。有不少研究從事探索學生打工經驗與其工作價值觀間的相關性，多數結論指出，具工讀或工作經驗的學生，對工作價值觀的肯定與重視程度高於沒有經驗者（吳聰賢，1983；呂信寬，2001；林怡君，2005；郭玟嫻，2002），例如呂信寬研究發現高職進修學校學生具有工作經驗者，其工作價值觀高於無經驗者；吳聰賢（1983）針對在學的 1,455 名及非在學 340 名青年，進行調查研究其職業興趣、工作價值與職業選擇，發現在學青年因未有工作經驗，所以仍較注重與個人興趣和個人專長的內在工作價值，而非在學青年，因有工作經驗的關係，則較偏重於高收入、有升遷機會及有名望等外在工作價值觀；而一個以餐飲系大學生為研究對象的研究（陳信宏，2004）也指出，從事餐飲相關工讀或工作的經驗有助於學生工作價值觀知能的建立。然而，有些研究持不同看法，認為工作價值觀未隨工讀或工作經驗不同而有不同的重視程度（黃相璋，2003；劉承昕，2006；謝馥蔓，1994）；由此可知，打工經驗的不同對工作價值觀的肯定與重視程度之研究結果未達一致，由此引發研究者欲探討有無打工經驗之大學生其工作價值觀的差異。

三、實習與工作價值觀的相關研究

實習工作是從學生到正式員工的一個特殊之過度階段，可對未來工作環境或性質有初步的瞭解。對於實習工作的效用，具體而言，在經濟發展方面，可配合人力的需求；在教學上，同時提供學生的實際工作機會、及職業生活經驗，並獲得就業所需之專業技能及應具備的專業態度。國內目前探討學生實習工作方面的相關議題非常多，但涉及工作價值觀者寥寥無幾。林怡君（2005）從工作經驗探討七年級生的工作價值觀與觀光餐旅產業就業意願間之關係，研究結果得知無實習經驗者對工作價值觀的構面較為重視；黃英忠、黃培文（2003）以大專院校觀光、休閒、餐旅相關科系的實習生為研究對象，探討其實習工作價值觀及工作投入的關係，根據所訪談6位業者與30位學生的結果顯示，多數的實習生認為有學

非所用、不能發揮所長、大材小用或學不到東西的感覺，而業者對於實習生的工作投入度，也有較多負面的評價，例如眼高手低、喜歡打混、不夠用心等。有鑒於實習與工作價值觀間相關情形的探討如此缺乏，而實習是一種與學校所授課業相輔相成的工作經驗，此經驗應與前述所探討打工經驗一般，對學生的工作價值觀以及未來職業的選擇或工作的要求有所影響，此應為一值得探討議題。

參、研究方法

一、研究對象

(一) 預試樣本

預試樣本旨在瞭解「工作價值觀量表」對於研究對象的適用性以及篩選題目之預備，研究中以班級為單位，採便利取樣方式，由台中技術學院抽出會計資訊系三年級與中國醫藥大學營養學系四年級各一班級，合計 100 名學生為預試對象。預試後，針對所得資料進行項目分析，進行決斷值 (critical ratio, CR 值) 篩選，選取決斷值大於 3 具有鑑別度的試題，因為量表中所有題目 CR 值皆大於 3，顯示本問卷的題項具有鑑別度，能鑑別出不同受試者的反應程度，因此保留所有題項。另外作者亦就問卷題項文字的敘述是否恰當、易懂，施測時間是否足夠，詢問受試對象的意見後，對題項的文字敘述稍做潤飾。

(二) 正式樣本

本研究希望瞭解大學高年級學生的打工和實習概況，以教育部所公布之九十八學年度台中縣市的大專院校學生為母群體，包括台中縣和台中市，共計 146,449 人 (教育部統計處，2008)。依據 Krejcie 和 Morgan (1970) 的抽樣曲線估計，所需有效樣本數至少 384 名；加上考慮學生具有實習或打工經驗的比率不高，經事先查訪約佔 30%至 40%左右，因此決定抽取約 1,200 份樣本。為使樣本具代表性，研究中首先利用簡單隨機抽樣於台中市的大學院校，各抽出一所類型不同的公私立大專學校，分別為中國醫藥大學、台中教育大學、台中技術學院，再採便利取樣方式，以班級為單位，由各校分別抽出 9 個班級，合計 1,200 名進行正式量表施測。量表回收後去除回答不完整之 212 份，最後共得有效問卷 988 份 (有效樣本回收率為 82.3%)，樣本之背景資料說明如表 1。

二、研究工具

(一) 問卷內容

本研究中所使用問卷包含四部分：

1. 受試者的基本資料，包括校別、性別、年級。
2. 受試者的打工經驗，包括打工目的、對打工經驗的看法等問題，計有 10 小

表 1 有效樣本背景資料表

變項	類別	人數	百分比
學校	中國醫藥大學	343	34.7
	台中教育大學	275	27.9
	台中技術學院	370	37.4
性別	男	377	38.2
	女	611	61.8
年級	大三	566	57.3
	大四	422	42.7

題，無此經驗者不用作答，問題的計分方式由非常不同意、不同意、無意見、同意、非常同意，分別給 1 到 5 分。

3. 受試者的實習經驗，主要是詢問實習經驗對受試者的影響，計有 11 小題，無此經驗者不用作答，計分方式同前部分。
4. 工作價值觀量表，此量表係引用劉承昕(2006)所編製的「工作價值觀量表」，劉承昕主要參考謝馥蔓(1994)、呂信寬(2001)、Super(1970) 等人的分類模式，修訂編製了包含 14 個層面、共計 68 題的「工作價值觀量表」，由受試者評估其重要性，分為五等級，計分方式由非常不重要、不重要、普通、重要至非常重要，分別給予 1 分到 5 分，得分愈高代表受試者愈重視該題項所述及內容。

(二)「工作價值觀量表」的信效度

有效問卷之 KMO (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) 值為 .941，表示題項間有共同因素存在，此資料適合作因素分析。本研究首先採用主成分分析法萃取出特徵值大於 1 的因素，再以最大變異法進行正交轉軸，萃取出因素負荷量大於 .5 的題項，因其中部分題項之因素負荷量低於 .5，且有部分層面只涵蓋 2 個題項，無法測出所代表的層面特質，此會造成內容效度不夠嚴謹(吳明隆，2003)，故刪除了問卷中 19 個題項，再重新進行因素分析。工作價值觀量表，經由分析後得到 9 個因素，可解釋總變異為 66.3%，9 個因素分別命名為「自我成長」、「成就感」、「工作內容與自主性」、「管理權力」、「人際關係」、「福利與升遷」、「工作環境與安全感」、「利他主義」，以及「創造性與發展」等，各層面工作價值所包括之題項與因素分析結果整理於表 2。其中「工作內容與自主性」、「福利與升遷」和「工作環境與安全感」等三個層面，乃分別由原先理論架構的「工作內容、工作自主性」、「敘薪獎金與福利制度、升遷機會」、「工作環境、安全感」，以上三者兩兩合併而成；另外，原量表中工作地位與休閒兩層面之題項，因素負荷量過低予以刪除，現今社會失業率逐漸攀升，工作地位與休閒兩個因素，在就業環境與工作性質的考量，已不復以往的受到重視。本研究量表之架構與理論相符，並且各題項之共同性與因素負荷量皆不錯，表示具

有良好之建構效度。本研究中，9 個工作價值觀構面之 α 係數依序為 .834、.878、.866、.867、.872、.831、.926、.828、.825（按表 2 中構面之順序），整體亦達 .954，故內部一致性信度相當不錯。

表 2 工作價值觀量表之因素分析摘要表

因素名稱	題項	共同性	因素負荷量
自我成長	希望工作中常會面臨到新的挑戰	.676	.738
	工作中常能有解決問題的機遇	.603	.715
	能夠從工作中不斷接受到新的東西	.672	.702
	能夠從工作中增加自我思考的敏銳度	.632	.609
	能夠從工作中不斷學習新知	.622	.566
成就感	能夠經由工作展現自我的才能	.715	.770
	能夠經由工作增加自己的自信	.747	.758
	能夠經由工作實現自我的理想	.656	.744
	可以完成令自己滿意的工作成果	.670	.670
	能經由工作獲得自我肯定	.600	.626
工作內容 與自主性	工作可以擁有自主性	.698	.681
	在工作中有獨立思考和行動的機遇	.672	.675
	工作能夠學以致用	.638	.610
	工作能夠符合自己的興趣	.646	.604
	工作接近自己的性向	.570	.592
	能自己調整分配所負責工作的時間	.546	.557
管理權力	可以有權力來督導別人	.763	.856
	可以分派別人的工作	.745	.820
	可以修正及控制別人之工作進度	.711	.806
	有權讓別人執行自己策劃之工作事項	.695	.781
人際關係	上司能夠善解人意	.758	.828
	上司的管理態度合情合理	.703	.734
	在工作上夥伴能有高度的合作精神	.673	.697
	能與同事間相處融洽愉快	.682	.651
	能夠與同事們建立友誼	.648	.563
福利與升遷	能發放退休金	.669	.707
	獎金、紅利發放有一定制度	.695	.692
	公司有合理的升遷制度	.701	.645
	能有完善的保險制度	.663	.636
	公司有公平的升遷機遇	.651	.631
	能發放年終獎金	.385	.603
	公司能有被主管賞識及提拔的機遇	.644	.586

表 2 工作價值觀量表之因素分析摘要表（續）

因素名稱	題項	共同性	因素負荷量
工作環境 與安全感	工作環境乾淨且舒服	.752	.803
	工作環境通風良好	.728	.800
	工作環境無不良噪音	.666	.735
	工作環境有足夠的安全性	.678	.725
	工作環境光線充足	.635	.720
	工作環境交通便利	.529	.654
	調任職位前能先徵詢個人意願	.588	.532
	工作單位營運正常不會倒閉	.680	.530
	工作有保障，不輕易被解雇	.673	.527
	工作單位不會被裁撤、併編	.604	.516
利他主義	有協助同事的機會	.759	.736
	工作內容能夠幫助他人	.707	.638
	可從事社會公益活動	.635	.628
創造性 與發展	能經常更換不同性質的工作	.747	.849
	能經常更換不同環境的工作	.732	.836
	能夠讓我發揮自己的創意	.615	.653
	能有更多屬於自己的創意成果	.627	.651

三、統計方法

本研究採用SPSS統計軟體，以敘述性統計分析受訪者基本資料和量表題項分數的平均數、標準差，探索性因素分析檢測量表的因素組成，獨立樣本t檢定比較不同性別、有無打工、實習經驗的大學生在整體或個別工作價值觀上的差異情形。

肆、結果與討論

一、大學生打工經驗方面

（一）大學生打工經驗的比例及打工的主要目的

根據行政院主計處（2001）調查報告顯示，青少年打工原因主要是增加零用錢或是因家中經濟欠佳而需工讀以貼補家用。本研究針對大學生所作調查後發現類似的結果，由表 3、表 4 可知研究對象中有 73.2%具打工經驗，在打工群中，半數以上的學生打工的目的為「賺取生活費用」，而為「購買想要的東西」、「為負擔學費」而工讀者，亦分別佔不少比例（21.3%及 11.2%），可見學生為賺取個人生活所需而進行打工已成為一種十分普遍的現象。

表 3 有無打工經驗次數分配表

打工經驗	人數	百分比
有	723	73.2
無	265	26.8
合計	988	100.0

表 4 打工目的次數分配表

打工目的	人數	百分比
賺取生活費	372	51.5
購買想要的東西	154	21.3
負擔學費	81	11.2
瞭解社會趨勢	75	10.4
其他	41	5.6
合計	723	100.0

(二) 對於打工行為的看法

台灣大學生打工的比率愈來愈高，本研究對象中就有高達 73.2% 具打工經驗，大學階段是青少年時期邁向成人的過渡階段，透過打工是提前接觸社會的一個途徑，也可能讓這群即將踏入社會的學子提早學習一些社會經驗。本小節欲針對具打工經驗者調查其對打工行為的看法，意即欲瞭解學生在提前接觸社會後對此學習經驗的觀點。高雄師大（1995）曾接受教育部委託對台灣地區青少年打工態度做過調查研究。該研究綜合調查結果發現，打工可以培養青少年責任感、並提高其獨立自治的表現以及可獲得學習經驗等優點；缺點則包括：上課缺席率提高、無法享受學校正常生活、做功課時間減少、染上抽煙喝酒等惡習、學習成就低與家庭親密感漸低等。本研究特別針對具打工經驗大學生進行類似研究，但因本文並非著重於打工帶來的正負面影響，因此在題項上較偏重於生活學習的觀點，除了工讀目的外，另以 9 個題項調查具有打工經驗學生對打工行為的觀點，問題的計分方式由非常不同意、不同意、無意見、同意、非常同意，分別給 1 到 5 分，表 5 為調查結果各題項的平均得分與標準差，平均得分較高的前二題項為「我在打工時認識到很多不一樣的朋友」和「我喜歡我打工的環境」，較低者為「我已經透過打工瞭解未來的社會趨勢」和「我非常滿意打工時的薪水」，可見學生較認同打工行為對其擴展生活圈、人際交友的幫助，但對於「增進社會環境

表 5 對於打工行為的看法 (n=723)

題項	平均數	標準差
我在打工時認識到很多不一樣的朋友	4.07	.80
我喜歡我打工的環境	3.72	.77
我在打工時都可以得到主管的認同	3.68	.76
我對打工所做的事情得心應手	3.67	.75
我透過打工經驗訓練自己的表達能力	3.61	.84
我透過打工得以充分認識自己	3.50	.83
打工這件事對我而言是必要的	3.46	.95
我已經透過打工瞭解未來的社會趨勢	3.21	.96
我非常滿意打工時的薪水	3.20	.95

的瞭解」及「所得薪資」二項的認同度較低。

二、大學生實習經驗方面

(一) 大學生實習經驗的比例

本文的調查對象為大三、大四學生，由表 6 之整理結果發現其中有 39.7% 的比例具有實習經驗，此偏低的比例顯示國內教育對於實習課程似乎較不重視。

(二) 實習經驗對自身的影響

表 7 為具實習經驗者認為此活動的效能或者對於自身的影響程度一覽表，計分方式也由非常不同意、不同意、無意見、同意、非常同意，分別給 1 到 5 分。具實習經驗者在「我想要事先認識工作環境」、「我學會到人與人間相處的關係」獲得最大的認同，而「我覺得學校教的東西很符合我」、「我打算畢業後直接到我所實習的地方工作」認同度較低，可見學生的實習經驗對於認識未來就業環境或瞭解自我職業傾向是有助益的。

表 6 大學生實習經驗的比例

實習經驗	人數	百分比
有	392	39.7
無	596	60.3
合計	988	100.0

表 7 大學生對實習經驗的看法 (n=392)

題項	平均數	標準差
我想要事先認識工作環境	3.67	.83
我學會到人與人間相處的關係	3.61	.87
我認為我個人會對未來的工作具有影響力	3.57	.89
我有想創新我未來工作的企圖心	3.54	.88
我認為這會使我了解社會	3.52	.95
我了解自己在這個環境中是否有競爭力	3.51	.83
我知道未來的起薪及工作生態	3.46	.87
我認為這會讓我對所學學以致用	3.37	.90
我喜歡我實習的工作環境	3.32	.86
我覺得學校教的東西很符合我	3.15	.94
我打算畢業後直接到我所實習的地方工作	2.90	1.05

三、大學生的工作價值觀方面

(一) 整體研究對象的工作價值觀現況

由表 8 可看出研究對象在工作價值觀 9 個層面上的重視程度及先後順序，其中「工作環境與安全感」、「福利與升遷」、「人際關係」等 3 個層面分別排行前三位，此等實屬於吳鐵雄等（1996）所言的工具價值（外在價值），而屬於吳鐵雄等所言目的價值（內在價值）的「工作內容與自主性」、「自我成長」、「成就感」、「利他主義」、「創造性與發展」，以及「管理權力」等 6 個層面的重視度則排名較後，尤其是「管理權力」一項的平均數較其他項目明顯的低，此結果顯示時下大學生較重視外在的工作價值，例如工作時能否獲得合理的經濟報酬、組織是否有完善的制度以滿足安全感、能否與他人建立良好的人際關係等，而對於內在的工作價值，例如：工作時能否不斷獲得新知、能否滿足個人成就感、可否發揮創造力、是否獲得自我肯定與自主性等方面的重視程度則較為其次，尤其對於工作時能否擁有管理權力和支配力最不在乎。這似乎符合 Maslow (1970) 的層次需求理論，基本生理和安全需求的工具價值滿足之後，才會再追求目的價值取向的尊重及自我成長，並朝自我實現的最高層次。吳鐵雄等（1996）發現台灣的大專生及在職人士中，女性和年輕人較重視工具價值領域，根據 Van der Velde 等人 (1998) 研究發現，隨著年齡的增加與心智的成熟，工作價值觀會逐漸由較重視外在條件而轉變成較重視內在條件，一般而言，現今社會中大學生屬於就業年齡層較低的一個族群，其較重視外在的工具價值觀實屬正常，但是否會如同學者所言逐漸提高對於內在價值觀的重視程度，此點有待持續觀察。

(二) 男女大學生工作價值觀的差異比較

表9為不同性別的大學生其工作價值觀的整體及個別構面之平均數與標準差，以及利用獨立樣本t檢定進行二者差異性檢定的結果整理為表，由其中可以看出，不論男生或女生，皆以「工作環境與安全感」、「福利與升遷」、「人際關係」

表 8 大學生的工作價值觀現況表 (n=998)

工作價值觀各層面	平均數	標準差
工作環境與安全感	4.28	.60
福利與升遷	4.18	.73
人際關係	4.14	.66
工作內容與自主性	4.02	.63
自我成長	3.98	.58
成就感	3.97	.64
利他主義	3.89	.70
創造性與發展	3.74	.71
管理權力	3.42	.73

表 9 男女大學生工作價值觀的差異比較表

工作價值觀各層面	男生 (n ₁ =377)		女生 (n ₂ =611)		差異檢定 t 值
	平均數	標準差	平均數	標準差	
工作環境與安全感	4.20	.62	4.33	.57	-3.36**
福利與升遷	4.06	.71	4.25	.73	-3.93***
人際關係	4.04	.67	4.21	.65	-3.84***
工作內容與自主性	3.97	.65	4.06	.62	-2.03*
自我成長	3.92	.58	4.02	.57	-2.65**
成就感	3.90	.65	4.01	.64	-2.69**
利他主義	3.82	.73	3.93	.69	-2.29*
創造性與發展	3.70	.73	3.76	.69	-1.25
管理權力	3.42	.73	3.42	.73	.03
整體工作價值觀	3.95	.49	4.06	.45	-3.71***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

等三個層面的重視度最高，且男女學生除了在「管理權力」與「創造性與發展」兩個層面無明顯差異外，女生在其餘構面或整體層面的重視度皆顯著高於男生。呂信寬（2001）、郭玟嫻（2002）研究均發現女學生對工作價值觀整體層面與某些分構面所持的態度與看法皆高於男學生；而陳英豪等（1987）研究指出，男大學生較重視管理權力、聲望、創意及智性激發，女大學生則重視與上司的關係、工作環境、審美、成就感、變化性之工作價值觀；胡蘭沁（2006）發現，女大學生在工作人際互動關係上較男生重視，在其餘各取向之工作價值觀則皆無差異。本研究所獲致結論雖也認為女學生在工作價值觀的某些方面認知異於男生，但男女差異所在與前述研究結論有些許不同，因隨著時代的發展、社會的改變，周遭生活環境常隨著產生變化，所以研究者認為研究結果之間的差異，或許是時代的不同及社會的快速變遷所致。

（三）有無打工經驗的大學生在工作價值觀上的差異比較

表 10 為有無打工經驗大學生在「工作價值觀量表」的整體及個別構面之平均得分差異比較，由獨立樣本 t 檢定的分析結果知，具打工經驗者在「工作環境與安全感」、「福利與升遷」的得分顯著高於無經驗者，但在「管理權力」構面上則相反，而其餘構面及整體價值觀則無顯著差別，意即有無打工經驗學生在工作價值觀上的主要差別為「工作環境與安全感」、「福利與升遷」及「管理權力」。無論是為了改善家計、維持開銷抑或是要滿足個人需求等等不同的打工理由，青少年的工讀所要面對在於：不管工作環境如何，只能徒然地用較長的工作時間來換取較多的薪資酬勞，而這種出賣勞力的賺錢方式，自然會因為超時的工作型態而影響到精神體力（王順民，2004），因此具有打工經驗的學生理所當然會對「工作環境與安全感」、「福利與升遷」較為看重，正如 Johnson (2002)、Loughlin 和

表 10 有無打工經驗大學生在工作價值觀上的差異比較表

工作價值觀各層面	打工經驗 (n ₁ =723)		無經驗 (n ₂ =265)		差異檢定 t 值
	平均數	標準差	平均數	標準差	
工作環境與安全感	4.32	.59	4.16	.58	3.84***
福利與升遷	4.23	.70	4.04	.80	3.28***
人際關係	4.16	.68	4.09	.60	1.70
工作內容與自主性	4.03	.67	3.99	.53	1.00
自我成長	3.97	.60	4.00	.50	-.88
成就感	3.96	.66	4.01	.60	-1.25
利他主義	3.89	.74	3.89	.58	-.06
創造性與發展	3.75	.73	3.69	.64	1.33
管理權力	3.36	.73	3.59	.70	-4.47***
整體工作價值觀	4.03	.48	3.98	.43	1.53

*** $p < .001$

Barling (2001) 的論點，咸認為早期的工作經驗會對新世代年輕人未來的工作態度、價值觀及行為產生影響。

(四) 有無實習經驗的大學生在工作價值觀上的差異比較

實習可視為另類的工作經驗，本研究接著欲探討此種經驗是否和打工行為一般與大學生的工作價值觀有若干的關聯性。透過表11的呈現可知，有經驗者在工作價值觀的絕大部分構面的平均數皆高於無經驗者，尤其在「管理權力」、「利他主義」出現顯著性的差異。

如同打工行為一樣，無實習經驗者在「管理權力」方面的重視度高於有經驗者，也就是說，就未曾打工、至校外相關就業場所實習的大學生來說，在未來考量工作條件或性質時，會比有經驗者更重視工作職位是否有權力來督導他人、是否可以分派他人的工作、是否可以修正及控制他人之工作進度，以及是否有權讓他人來執行自己策劃之工作事項，相形之下，有工作經驗的學生對於是否擁有管理他人的權利較不在乎；此結果似乎隱喻著無工作經驗者未曾遭遇過挫折，對自身的條件較具信心，對未來充滿抱負，希望能成為管理者以實現自我的理想。黃英忠、黃培文（2003）曾以大專院校觀光、休閒、餐旅相關科系的實習生為研究對象，探討其實習工作價值觀及工作投入的關係，根據所訪談6位業者與30位學生的結果顯示，多數的實習生認為有學非所用、不能發揮所長、大才小用或學不到東西的感覺，而業者對於實習生的工作投入度，也有較多負面的評價，例如眼高手低、喜歡打混、不夠用心等，此二位學者的調查結果多少解釋了本研究的結論起因。本研究的另外一個發現是，有實習經驗者在「利他主義」層面的重視程度高於無經驗者，意即未來就業時，相對於無經驗者，曾經至校外場所參觀或進行實習者認為工作中若有協助同事的機會、工作內容能夠幫助他人、有機會從

表 11 有無實習經驗大學生在工作價值觀上的差異比較表

工作價值觀各層面	無經驗 (n ₁ =596)		實習經驗 (n ₂ =392)		差異檢定 t 值
	平均數	標準差	平均數	標準差	
工作環境與安全感	4.26	.60	4.31	.58	-1.32
福利與升遷	4.14	.69	4.23	.78	-1.74
人際關係	4.13	.65	4.16	.67	-.78
工作內容與自主性	4.00	.65	4.05	.61	-.94
自我成長	3.97	.57	3.99	.59	-.44
成就感	3.97	.66	3.98	.62	-.19
利他主義	3.85	.70	3.95	.71	-2.23*
創造性與發展	3.71	.69	3.78	.73	-1.48
管理權力	3.47	.75	3.34	.70	2.88**
整體工作價值觀	4.01	.48	4.04	.44	-1.10

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

事社會公益活動等條件是重要的考量，這或許是因實習過程中的辛苦，使得實習者希望獲得幫助的同理心有關。綜合以上二點結論可發現，實習經驗對於大學生的工作價值觀是有所影響的，學校單位在輔導學生就業的同時，可考慮此方面的課程安排。

伍、結論與建議

一、結論

本研究的目的是除了想瞭解大學生打工情形和實習經驗外，主要為探討二者對大學生工作價值觀的影響，根據研究結果，歸納提出幾點結論，分別詳述於下：

- (一) 學生為賺取個人生活所需而進行打工已成為一種十分普遍的現象，研究對象中有 73.2% 具打工經驗，在打工群中，半數以上的學生打工的目的為「賺取生活費用」，而為「購買想要的東西」、「為負擔學費」而工讀者，亦分別佔不少比例 (21.3% 及 11.2%)。大學生對於打工經驗的看法中，以「我在打工時認識到很多不一樣的朋友」和「我喜歡我打工的環境」得分最高，較低者為「我已經透過打工了解未來的社會趨勢」和「我非常滿意打工時的薪水」。
- (二) 調查對象中有 39.7% 的比例具有實習經驗，在具有經驗者中認為此活動的效能或者對於自身的影響程度以「我想要事先認識工作環境」、「我學會到人與人間相處的關係」獲得最大的認同，而「我覺得學校教的東西很符合我」、「我打算畢業後直接到我所實習的地方工作」認同度較低。
- (三) 大學生的工作價值觀共可分為 9 個層面，其中屬於工具價值的「工作環境

與安全感」、「福利與升遷」、「人際關係」等 3 個層面的重視程度排行前三位，屬於目的價值的「工作內容與自主性」、「自我成長」、「成就感」、「利他主義」、「創造性與發展」，以及「管理權力」等 6 個層面排名較後。

- (四) 不論男生或女生，皆以「工作環境與安全感」、「福利與升遷」、「人際關係」等三個層面的重視度最高，且男女學生除了在「管理權力」與「創造性與發展」兩個層面無明顯差異外，女生在其餘構面或整體層面的重視度皆顯著高於男生。
- (五) 具打工經驗者在「工作環境與安全感」、「福利與升遷」的重視度顯著高於無經驗者，但在「管理權力」構面上則相反，而其餘構面及整體價值觀上二者並無顯著差別。
- (六) 有無實習經驗對工作價值觀的部分構面存在顯著差異，無實習經驗者在「管理權力」方面的重視度高於有經驗者，但在「利他主義」層面則相反。

二、建議

由實證結果發現，大學生的打工、實習經驗與其工作價值觀有顯著關係。以下針對本研究的主要結論，提出建議，以供教育或相關輔導單位做為參考。

- (一) 國內青少年打工情形已蔚為風氣，由研究結果更可知有高比例的大學生具有打工經驗，而隨著父母失業率提高，在龐大經濟壓力下利用課後兼職的學生比例可能會逐漸攀升，因此隨之而來的安全問題令人不得不憂心，學校應儘可能統籌辦理蒐集打工資訊，由學校提供必要的資訊、諮詢、服務，幫助必須兼職學生做好打工的萬全準備，並加以篩選出適合學生打工性質與安全性高的工作，加強宣導職場安全、掌握學生工讀及建立互動管道。
- (二) 104 人力銀行品牌總監邱文仁曾表示，即使是面對畢業剛入社會的新鮮人，52%的企業希望能夠聘用「有經驗的工作者」，這可說是新鮮人求職的困難之一（104 人力銀行，2003）。因此，學生可視打工為職業生涯的起點，在學生時代及早鎖定未來想擔任的職務或行業目標，於尋求打工機會時，應以「相關的職務或行業」為優先選擇，努力尋找一份對於未來就業有幫助的兼職經驗。另一方面，實習工作也是累積工作經驗的一種絕佳方式，本研究結果也顯示，實習經驗有助於學生工作價值觀知能的建立，但由調查數據卻也發現，研究對象中具實習經驗者僅佔樣本中 39.7%，此似乎暗喻著國內教育對實習課程的忽視，因此，除了部份原本就建立具體實習制度的科系之外，建議其他學校應多開設實習課程，讓學生有機會至與所學相關場所實際工作或參觀訪問，亦可和校外廠商合作開辦工作經驗課程，如此學生不但可儘早瞭解未來職務或行業的真相，同時更可培養專業經歷，增加就業競爭力，為正式投入職場做充分準備。

三、未來研究方向

本研究限於時間、人力、物力，僅以中部地區部份科系之大學生為研究樣本，未來之研究可以擴大到全省各地區，更可向下延伸以「高中職生」、「專科生」為研究對象，以瞭解本研究所獲致結論是否可以推論到前一個求學階段，將可得到全面性的研究成果。在研究內容方面，可以進一步加入不同年級學生的打工經驗比較、探討多少的打工時間對大學生較為合適，以及分析打工行為對學生生活的負面影響，比如：「打工是否影響我的學習」或「我和家人在一起的時間少了」，如此將可使研究內容更完整。而在問卷的題項設計上，部分問題的區別度不大，可再思考改善。

再者，由研究結果顯示，大學生的工作價值觀以「工作環境與安全感」、「福利與升遷」、「人際關係」等3個層面的重視程度較高，那麼大學生對於未來的發展是否與這些因素的有關呢？換句話說，大學生於未來就業時是否會以此等層面為求職的首要考量？抑或以學以致用為優先選擇？又或者認為升學才是上策？因此，研究者認為可進一步探討大學生「工作價值觀」與「就業意向」、「生涯成熟」方面的相關性。研究方法方面，本研究的研究方法主要為問卷調查法，未來若能兼採質的研究，透過個別訪談或個案研究等方法來進行探討，將使研究結果更周延。

參考文獻

- 104人力銀行（2003年9月18日）。別給「7年級生」貼負面標籤！2009年3月5日，取自<http://www.104.com.tw/cfdocs/2000/pressroom/104news920918.htm>
- 王順民（2003）。徘徊在本業、副業與專業之間：有關大學生工讀現象的人文思索。2009年3月5日，取自<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/092/SS-C-092-127.htm>
- 王順民（2004）。徘徊在本業與副業之間：青少年過度、超時打工的迷思與吊詭。2009年3月3日，取自<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/093/SS-C-093-086.htm>
- 王麗容（2000）。少年打工：保護與禁止之間的捏拿。人本教育札記，134，25。
- 行政院主計處（2001）。台灣地區青少年工作與生活狀況之研析，九十年青少年狀況調查報告。2009年3月12日，取自<http://faculty.ndhu.edu.tw/~cyhung/project.htm>
- 吳明隆（2003）。SPSS統計應用學習實務。台北：知城。
- 吳聰賢（1983）。農村青年職業興趣、工作價值觀與職業選擇關係研究。台北：行政院青年輔導委員會。
- 吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏（1996）。工作價值觀量表指導手冊。台北：行政院青年輔導委員會。
- 呂信寬（2001）。我國高級職業進修學校工業類科學生工作價值觀之研究。彰化師範大學工業教育學系碩士論文，未出版，彰化。
- 周佳君（2000）。學生工讀／打工分析。人本教育札記，134，22-23。

- 林邦傑、王煥琛（1992）。**大學生工讀之研究**。台北：行政院青年輔導委員會研究報告。
- 林怡君（2005）。**七年級生工作價值觀與觀光餐旅產業就業意願之研究**。國立高雄餐旅學院餐旅管理研究所碩士論文，未出版，高雄。
- 林璐安、林定玉、李宜柔、林雅雯（2007）。N世代大學生愛情價值觀與工作價值觀之研究。**龍華科技大學學報**，**22**，135-159。
- 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。
- 高雄師大（1995）。「青少年打工態度」調查報告。**訓育研究**，**34**，15-22。
- 教育部統計處（2008）。各級學校縣市別學生人數。2008年9月1日，取自 http://www.edu.tw/statistics/content.aspx?site_content_sn=15870
- 郭玟嫻（2002）。**科技大學學生生涯決策自我效能、工作價值觀與未來進路調查之研究**。國立高雄師範大學教育學系碩士論文，未出版，高雄。
- 郭為藩（1972）。價值理論及其在教育學上的意義。**台灣師範大學教育研究所集刊**，**14**，39-64。
- 陳信宏（2004）。**餐飲科系大學生工作價值觀對就業意願選擇之研究**。輔仁大學餐旅管理學系碩士論文，未出版，台北。
- 陳英豪、汪榮才、劉佑星、歐滄和、李坤崇（1987）。工作價值觀量表修訂報告。**台南師專學報**，**20**，1-33。
- 陳麗文（2000）。高雄市高職餐飲管理科應屆畢業生就業意向之探討。**技術與職業教育雙月刊**，**58**，31-67。
- 黃仁祺（2002）。大學生工作價值觀類型與職業道德判斷之研究。國立臺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。
- 黃光國（1993）。傳統價值轉換與現代化一項本土性的理論與研究。**測驗與輔導雙月刊**，**115**，232-234。
- 黃相璋（2003）。**運動休閒相關學系學生工作價值觀與生涯發展之關聯性研究**。國立臺灣師範大學運動與休閒管理研究所碩士論文，未出版，台北。
- 黃英忠、黃培文（2003）。實習工作價值觀的建構及其與工作投入的關係：以大專觀光、休閒、餐旅相關科系學生為例。**觀光研究學報**，**10**（1），63-78。
- 黃盟琇（2007）。**高中生工讀歷程之研究**。國立嘉義大學家庭教育研究所碩士論文，未出版，嘉義。
- 黃德祥（2006）。**青少年發展與輔導**。台北：五南。
- 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。
- 葉文正（1996）。**中部地區員工工作價值觀與生涯發展需求之相關研究**。國立彰化師範大學輔導研究所，未出版，彰化。
- 劉承昕（2006）。**醫管相關科系應屆畢業生個人背景與工作價值觀、就業選擇意向之關聯性研究**。臺北醫學大學醫務管理學系碩士論文，未出版，台北。
- 蔡孟翰（2001）。**中年教師覺知教育改革壓力、工作價值觀與生涯發展需求之關**

- 係研究。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文，未出版，高雄。
- 鄭增財（2000）。實用技能班學生價值觀與學習行為之分析研究。國立台灣師範大學工業教育研究所博士論文，未出版，台北。
- 謝馥蔓（1994）。專科學生工作價值觀的實證研究：以四海工商專校為例。東吳大學管理科學研究所碩士論文，未出版，台北。
- Brett, J. M. (1982). Job transfer and wellbeing. *Journal of Applied Psychology*, 67, 450-463.
- Carr, J. W. (2005). *An exploration of how learning and development emerge for student employees during the on-campus work experience*. Unpublished doctoral dissertation, The George Washington University, Washington, DC.
- Collins, T. L. (2002). *The effect of a summer camp work experience program on young adolescents*. Unpublished doctoral dissertation, The Claremont Graduate University, Claremont, CA.
- Dusek, J. B., & Danko, M. (1987). Adolescent coping styles and perceptions of parental child rearing. *Journal of Adolescence Research*, 9, 412-426.
- Hewitt, B. L. (2002). *Effects of academic achievement, extracurricular involvement and work experience on entry-level employment of college graduates*. Unpublished doctoral dissertation, University of Pennsylvania, Philadelphia, PA.
- Isaksson, K., Johansson, G., Bellaagh, K., & Sjoberg, A. (2004). Work values among the unemployed: Changes over time and some gender differences. *Scandinavian Journal of Psychology*, 45, 207-214.
- Johnson, M. K. (2002). Social origins, adolescent experiences, and work values trajectories during the transition to adulthood. *Social Forces*, 80, 1307-1341.
- Krau, E. (1983). The attitudes toward work in career transitions. *Journal of Vocational Behavior*, 23, 270-285.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Loughlin, C. & Barling, J. (2001). Young workers' work values, attitudes, and behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 543-558.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Molitor, C. J. (2001). *The effect of in-school work experience at community colleges and four-year colleges*. Unpublished doctoral dissertation, Washington State University, Pullman, WA.
- Mortimer, J. T. (1974). Patterns of intergenerational occupational movements: A smallest-space analysis. *American Journal of Sociology*, 5, 1278-1295.
- Neill, N., Mulholland, G., Ross, V., & Leckey, J. (2004). The influence of part-time

- work on student placement. *Journal of Further and Higher Education*, 28(2), 123-137.
- Nicholson, N. (1984). A theory of work role transitions. *Administrative Science Quarterly*, 29, 172-191.
- Peterson, M. (2004). What men and women value at work: Implications for workplace health. *Gender Medicine*, 1(2), 106-124.
- Robinson, C. H., & Betz, N. E. (2008). A psychometric evaluation of super's work values inventory revised. *Journal of Career Assessment*, 16(4), 456-473.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Super, D. E. (1970). *Manual of Work Values Inventory*. Chicago, IL: River Side.
- Van der Velde, M. E. G., Feij, J. A., & Van Emmerik, H. (1998). Chang in work values and norms among Dutch young adults: Ageing or societal trends? *International Journal of Behavioral Development*, 22, 55-76.
- Zytowski, D. G. (2001). *Super's Work Values Inventory (Revised) [User's Manual]*. Adel, IA: National Career Assessment Services.

Relationship Between Part-time Work or Practical Training, and Work Value of College Students in Central Taiwan

Yun-Chen Huang Shu-Hui Lin

Abstract

This research investigated the attitude of college students toward part-time work and practical training experiences. A sample of 988 male and female college students from Taichung, with or without part-time job or practical training experiences, was collected, and their work values compared using a “Work Value Scale. ” Data was analyzed using the SPSS. The results showed that (1) 73.2% of students had part-time work experiences, with “to earn more living expenses” as the major purpose; (2) 39.7% of students had practical training experiences. The top two validations of these students were “I would like to understand my working environment in advance, ” and “I learned how to get along with others. ” (3) “Working environment and safety, ” “welfare and promotion, ” and “interpersonal relationship” held higher importance for college students. (4) Female students paid significantly more attention to work values than males students did. (5) Students with part-time work experiences attached more importance to “working environment and safety” and “welfare and promotion” than those with no such experiences. (6) Students with practical training experiences valued “altruism” more than those without such experiences. In conclusion, college students’ work value was significantly related to their part-time job or practical training experiences. Therefore, recommendations for the Ministry of Education and schools are: (1) provide career counseling for students to help them choose more suitable and much safer jobs, (2) provide more practicum courses and opportunities in related fields to enhance students’ proficiency and competitive edge in the job market.

Keywords: work values, part-time work, practical training

Yun-Chen Huang* National Taichung Institute of Technology (minnie@ntit.edu.tw)
Shu-Hui Lin National Taichung Institute of Technology