

國立政治大學勞工研究所

碩士學位論文

大學生職場體驗經驗對職涯規劃影響之探討

A Study on the Effects of Work Trial Experience on Career

Planning for College Students

指導教授：成之約 博士

研究生：王淳弘 撰

中華民國一零八年六月

誌謝

終於到了研究所生涯的尾聲，回首在政大的三年內，著實讓我成長不少，這份論文的完成有賴許多人的幫忙，不管是情感上的支持或是實質的支持，都相當的感謝。

感謝指導教授的指點與督促論文的完成，總是以最快的速度的回信，回應在論文撰寫上所遇到的難題。也感謝兩位口委郭振昌教授與陳春富教授，提供不同的觀點與意見，感謝你們的寶貴意見，讓這份論文更有意義與深度。另外，也感謝大學時期藍科正老師，讓我奠定了很多關於論文的基礎知識，除了老師們外，感謝同學與學長姐在論文的所給予的幫助與經驗傳承，也感謝朋友們讓我每每遇到瓶頸時，重新振作，使一路走來不孤單，有動力繼續堅持下去。另外，在撰寫論文的過程中，也相當感謝室友的陪伴，總是不厭其煩的回答我突如其來的問題，讓我能以正面的心態去面對論文。最後感謝我的父母與弟弟，你們的支持讓我能無後顧之憂完成這個挑戰。

謹誌於政大
一零八年八月

摘要

本研究透過深度訪談法探討大學生進行職場體驗對職涯規劃帶來的影響。並進一步了解進行各種職場體驗類型，如打工、實習、產學合作的實施概況與問題。面對快速變動的環境下，青年失業問題的解決已刻不容緩，為了能縮小產學落差、增進青年的就業力，這已經成為一個相當被重視的議題，並視為可能的解決方案之一。

研究發現職場體驗確實有助於提升大學生的人力資本、心理資本與社會資本，而對於職涯規劃的各種面向產生影響，而在職場體驗的過程中，所遭遇的種種衝突，也會使職場體驗成果大打折扣，甚至是造成大學生不願意續留該產業的原因，而比較不同類型的職場體驗類型發現，大學生打工多數與就讀科系連結不深，對於職涯的影響偏低，而自主性越高的職場體驗如私部門實習及產學合作，對於青年職涯的影響最為明顯。對此本研究提出以下建議：

各類型職場體驗於工作與學習間的比重並未相同，建議大學生可以衡量自身需求，選擇一種最適合自身的職場體驗型態；職場體驗單位應安排人員指導、溝通、輔導，不僅可以改善企業形象，提升體驗滿意度，還能使職場體驗更有意義；職場體驗應增加適宜的回饋機制，在制度或是課程的設計使參與的大學生進行深層次的反思；大學生與職場體驗單位在進行職場體驗前雙方應先就職場體驗內容、方式、權利義務溝通清楚，以免有不合乎期待的職場體驗；大學生往往因為要兼顧工作與學習，造成一些負擔與壓力，建議可以好好做好時間規劃，在學業與職場體驗工作取得平衡；大學生在職場體驗的心態上應主動學習，而非抱持應付心態，使職場體驗成效最大化。

關鍵字：青年就業、職涯發展

Abstract

This study explores the effects of college students' work trial experience on career planning through in-depth interviews. And further understand the types of work trial experience, such as part-time, internship, industry-university cooperation implementation and problems. In the face of rapid changes, the solution to the youth unemployment problem is urgent. In order to reduce the gap between industry and education and enhance the employment of young people, this has become a highly valued issue and considered as one of the possible solutions.

The study found that the work trial experience does help to improve the human capital, psychological capital and social capital of college students, and it has an effects on the various aspects of career planning. In the process of the work trial experience, the various conflicts encountered will also greatly reduce the effects of the work trial experience, and even cause the college students not willing to continue the industry. Compared with different types of work trial experience types, most of the college students work part-time are not deeply connected with the department, and the effects on career planning is low, The higher the autonomy of the work trial experience, such as private sector internships and industry-university cooperation, has the most obvious effects on the youth career. The following recommendations are made for this study:

The proportion of work trial experience in all types of work is not the same. It is recommended that college students can measure their own needs and choose a work trial experience that is most suitable for them; the workplace experience unit should arrange personnel guidance, communication, and counseling to not only improve the corporate image, improve experience satisfaction, but also make this experience more

meaningful.; the workplace experience should increase the appropriate feedback mechanism, the system or curriculum design enables the participating college students to carry out in-depth reflection; Before the work trial experience, college students and workplace experience units should communicate clearly about the content, methods, rights and obligations of the work trial experience, so as to avoid undesired experience ; college students often have some burdens and pressures because they have to work and study together. It is recommended that they can make good time planning and balance their study and work time; college students should take the initiative to learn in the mentality of the work trial experience, instead of holding a perfunctory attitude to maximize the effectiveness of this experience.



Keywords : Career develop, Youth employment ,Workplace learning, Workplace participatory practices

目錄

誌謝.....	i
Abstract.....	iii
摘要.....	ii
圖目錄.....	vii
表目錄.....	viii
第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景與目的.....	1
第二節 研究方法.....	3
第三節 研究範圍與限制.....	4
第四節 研究流程與章節安排.....	5
第二章 生涯規劃有關文獻.....	7
第一節 生涯規劃的概念.....	7
第二節 生涯規劃理論.....	10
第三節 影響生涯規劃的有關因素.....	17
第四節 小結.....	22
第三章 青年就業與職場體驗.....	23
第一節 青年失業與就業概況.....	23
第二節 職場體驗的概況與態樣.....	31
第三節 大學生參與職場體驗的重要性與影響.....	39
第四節 小結.....	44
第四章 訪談發現與分析.....	45
第一節 訪談對象與設計.....	45
第二節 訪談發現.....	48
第三節 訪談分析.....	74

第四節 小結.....	85
第五章 結論與建議.....	87
第一節 結論.....	87
第二節 建議.....	90
參考文獻.....	93
附錄 訪談逐字稿.....	99



圖目錄

圖 1 研究流程.....	5
圖 2 Swain 職涯規劃的「金三角」.....	8
圖 3 社會認知生涯理論.....	15
圖 4 研究架構圖.....	46



表目錄

表 1 青年勞工覺得學校所學與目前工作學以致用的程度.....	27
表 2 青年勞工希望政府提供哪些服務以促進青年就業.....	30
表 3 訪談對象基本資料表.....	47
表 4 青年尋職管道.....	76
表 5 各類型職場體驗比較簡表.....	84



第一章 緒論

第一節 研究背景與目的

近年來，高等教育的擴張，使文憑貶值，高等學歷不在是就業的保證，根據勞動部 2018 年青年勞工就業狀況調查，發現青年勞工在初次尋職時面對的困難，以經歷不足及不知道自己適合哪方面工作為最多，顯示經驗不足與職涯迷惘確實是青年所面對的重要問題。因此，面對這個時代的新趨勢，大學生所進行的職場體驗也因此也漸漸為人所討論，青年若能在趁著在學時的空閒，多方探索，除了可以為自身添加經歷，澄清自己對於職業的想像，多方嘗試，不僅可以排除不合適的方向，還能找尋到適合自身的道路，降低畢業後迷茫的時間。

著名的心理學家 Erickson 的心理社會理論，將大學生歸類於自我統整階段，從生涯發展理論來看，也正好處於生涯探索階段，若能利用這段期間，進行職場體驗學習活動，對於職涯的發展可謂一大助益。大學生畢業後將面臨就業市場競爭之考驗，協助大學生積極尋找自我定位、充實自我能力、掌握職業資訊、提升未來在就業市場的競爭力，已成為大學教育中之重要課題。就以往而言，職場體驗制度多半於技職教育體系較為重視，特別是中等教育的技職體系以建教合作與三明治課程；在高等教育內少有廣泛的討論。然則今日，大學的科系多元化，實習制度已漸然成形。不少大學科系在課程設計中紛紛納入實習制度，期待學生在進入職場前已經先對職場生活所需具備的知識技能做好準備。

在未正式踏入職場以前，學校工讀或是打工場所即是大學生就業前的職場學習模式之一，這樣的學習模式，可以透過工作的正式與非正式過程，培養工作價值觀，銜接至將來進入職場的能力。

對於大學生而言，在現今的風氣下，打工已儼然成為了大學生生活的一部分，可視為是職涯的起點，不僅可以賺取零用金或生活費，可以累積工作經驗，提早適應社會或是體驗環境與工作內容，於職場上自然會較為有利的發展，對於工作價值觀的培養也有相當不錯的效果。

另外，實習也是另一個對於職場的體驗學習活動，透過課程必修或是畢業門檻的要求，給予學生一個學以致用，或是觀摩學習的管道，認識工作環境，體驗工作內容，學習人際互動，都是個不錯的機會；另外，實習計劃書以及實習報告的撰寫，也對於自傳及業務報告的撰寫有相當程度的助益。

而產學合作也是一個職場體驗模式，透過學校、廠商、政府三方的合作，各取所需，互補資源，對於學生的影響也是相當顯著的。

由上述可見現今大學生進行之職場體驗可謂相當多元，另外，在現今快速變遷的產業結構，非典型就業日益增多，職涯路徑不再是傳統線性的穩定雇用，隨之而來的勞動市場風險增高，也成為青年的新危機。面對這樣的挑戰，青年職涯規劃的能力重要性不言而喻，也是就業力的一環，成為了一個相當需要被重視的議題，因此本文根據上述提出研究目的：

- 一、了解各不同類型職場體驗的概況
- 二、了解大學生對於職場體驗的感受及看法
- 三、比較各不同類型職場體驗對於職涯規劃的影響並分析可能的問題
- 四、比較不同背景變項的大學生於職場體驗經驗對其職涯規劃的調節效果

第二節 研究方法

一、文獻分析法

本研究透過閱讀職涯規劃與職場體驗相關文獻，包括碩博士論文、專書、網路資料，建立並釐清其基本觀念，參考國內外相關資料，聚焦問題意識，並根據文獻內容，設定出受訪對象。

二、深度訪談法

本研究採用深度訪談法，企圖探求挖掘受訪者內心，以問句引導受訪者，使其說出內心的真實感受與想法，並適時追問，相較於一般問卷調查，更能夠得出較為完整、深入的資訊，訪談完成後，與文獻相互比對，交叉分析出研究目的所欲探討的，企圖了解大學生進行職場體驗的真實面貌。

第三節 研究範圍與限制

本研究之研究範圍為高等教育之大學生，亦包括研究所的學生，不包含在職專班的學生，而類型方面，涵蓋公立、私立及技職體系科技大學的學生，企圖呈現現今大學生職場體驗較完整多元的面貌。

本研究雖力求研究之嚴謹性，仍有以下幾點研究限制：

- 一、職場體驗有許多種形式，本研究限縮在實習、打工與產學合作三種。
- 二、訪談對象為高等學歷之大學生，涵蓋各不同科系、學制的學生，由於研究方法採深度訪談法，發掘代表性的受訪者，樣本數較不足，較無法推論到所有大學生群體中。
- 三、此研究為橫斷面研究，對於無法顯示對象往後的職涯發展歷程，建議往後研究可以採用縱貫性的追蹤研究，談討個別大學生的職涯發展歷程。

第四節 研究流程與章節安排

一、研究流程

本研究分成四個階段，第一階段以文獻分析法，釐清職涯規劃之理論與職場體驗的相關概念，並透過文獻分析法得出欲探討的研究問題，列出研究架構並列出論文大綱，第二階段設計出訪談大綱，確立訪談對象並進行深度訪談，第三階段根據訪談所得出之訪談結果進行分析，交叉比對並進行歸納，與文獻對話，最後整合研究結果提出結論及建議。

詳細之流程圖如下：

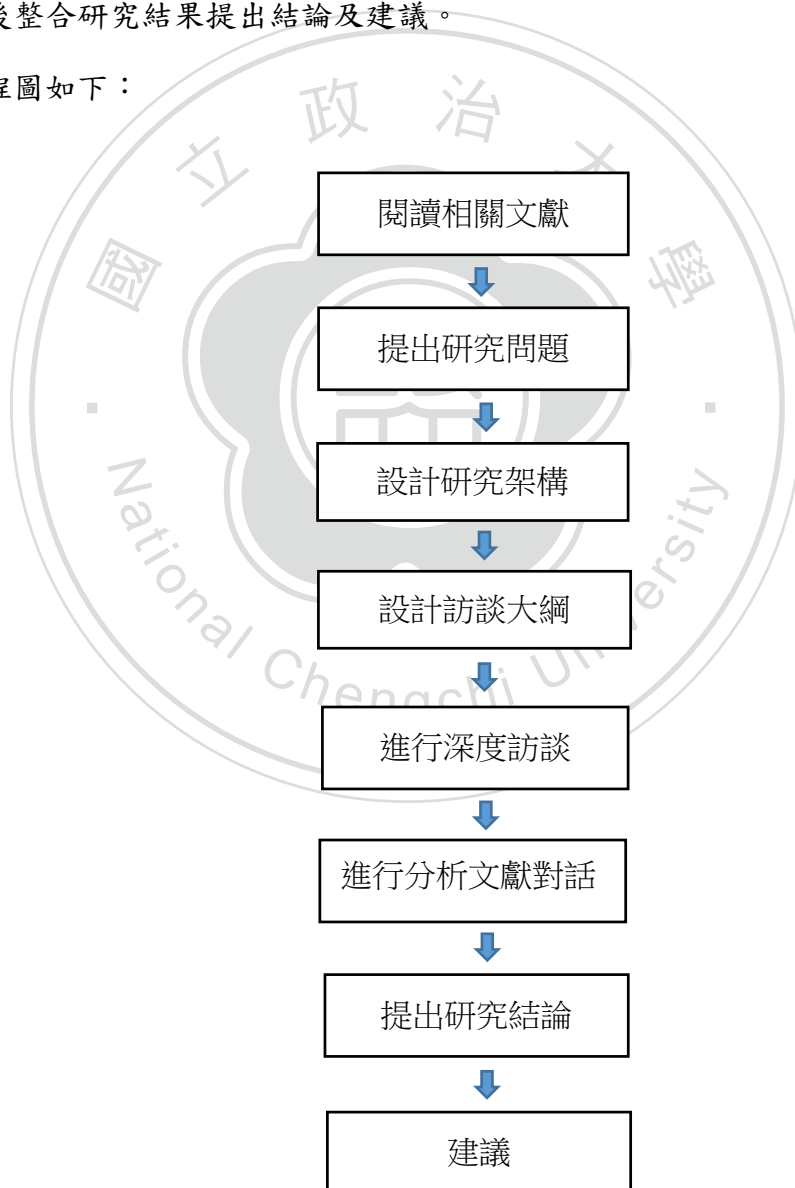


圖 1 研究流程

資料來源：作者自行整理

二、章節安排

第一章為緒論，共計四節。第一節研究背景與目的，第二節研究方法，第三節研究範圍與限制，第四節研究流程與章節安排。

第二章為職涯規劃的有關文獻，共計四節，第一節職涯規劃的概念，講述其歷史與大致上的意涵，第二節職涯規劃理論，引入相關理論進行探討，第三節影響職涯規劃的有關因素，引入相關研究的觀點進行探討，第四節為小結

第三章為青年就業與職場體驗，共四節，第一節青年的失業與就業概況，點出問題與可能的解決途徑，第二節職場體驗的概況與態樣，介紹職場體驗的各個類型，與實施概況，第三節，職場體驗的重要性，深入講述職場體驗的重要性。

第四章為訪談發現與分析，共計四節，第一節訪談設計與對象，概述訪談的前置作業等與如何選定研究對象，第二節訪談發現，將訪談的結果進行歸納，第三節訪談分析，交叉比對並帶入文獻進行分析，第四節為小結。

第五章為結論並提出建議，共分為兩節，第一節為結論，對應研究問題，透過訪談分析結果進行統整性的說明，第二節為建議，根據上述結果提出反思，並給予相關領域研究者一些後續參考。

第二章 職涯規劃有關文獻

第一節 職涯規劃的概念

職涯一詞最早是以 vocation 稱之，是指和工作有關的活動，而 career 反而其最原本的意思是「道路」，後來轉化為生涯，意指人生的道路。

Dais and Parsons 在二十世紀初期提出特質理論(trait-and-factor)，認為可以藉由個人人格特質，協助成人選擇適當的職業或是職業輔導(vocational guidance) (金樹人，1997)。

Super (1976) 則認為職業的選擇不是僅在人生的某個特定的時期進行，唯一的個人特質和工作的適配，而應該在人生發展的整個脈絡中探索，而職涯是生活中各種事件演進的方向與過程，統合個人一生各種職業和生活的角色，甚至也包括了副業、家庭和公民的角色，從而表現出個人獨特的自我發展模式。1970 年代時職業教育的興起，認為職業教育是發展過程，也是自我概念形成的過程，因此逐漸的將 career 取代 vocation。

江文雄(2000)認為生涯規劃 (career planning) 不僅要向內看，看清內在條件及自我世界，包括能力、興趣、個性、性向等；而且要向外看，看清外在環境及工作世界，然後才能做正確的生涯決定，選擇自己一輩子的生活方式及型態。

Tiedeman 與 O'Hara 則認為職業選擇是一個職業抉擇的歷程，個體經由多樣性的試探活動來瞭解自己的興趣、能力與職業世界，對自己及環境有正確的瞭解，接著將目標具體化並實踐，最後藉由澄清、目標確定及去除各種思想上的疑惑，才能發展具體的職涯目標並明確地做出職業選擇 (引自吳芝儀，2000)。

林清文(2000)建立生涯目標的概念；在面對不同的生涯所遇到的選擇時，針對其遇到的不同資訊與機會進行衡量，才形成最後的生涯決定，並投入在所選的職涯且擔任職涯角色，並獲得己身的自我實踐價值與職涯環境的適應。因此在求學階段，如能使青年能獲得就業市場上充足的資訊，將對其職涯發展會有很大的助益。

美國伊諾大學教授 Swain 博士提出職涯規劃的「金三角」關係，其中包含了自我特質、教育與職業資料、自我與環境的關係「自我」部份包括個人的能力、性向、興趣、健康狀況與價值觀。「環境」部分包括家庭與師長、社會與經濟，產業因素等。「教育與職業資料」部分包括對各種生涯選項的了解與資訊收集。而綜合三種因素後，個體再做一個綜合判斷去找尋他們的職涯目標。(引自金樹人，1991、林清文，2000)

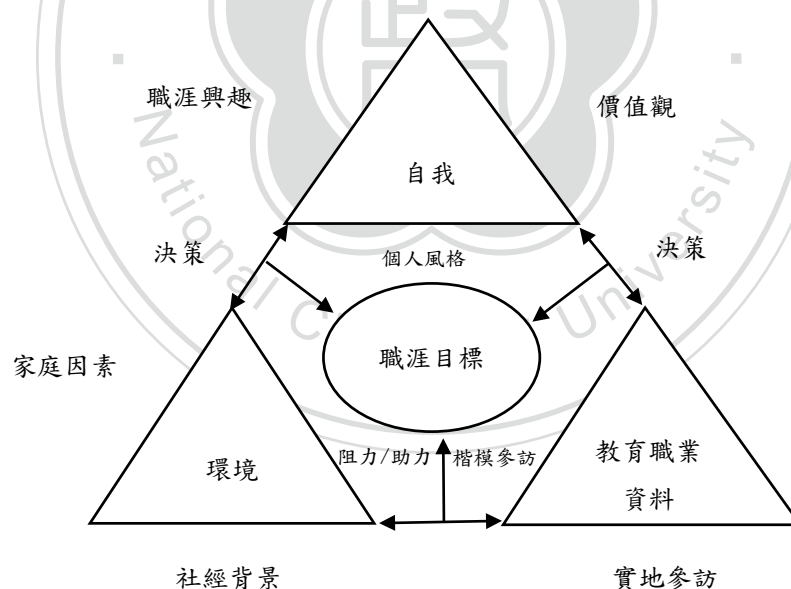


圖 2 Swain 職涯規劃的「金三角」

資料來源：引自林清文(2000)大學生生涯發展與規劃手冊

所以說所謂的職涯其實包含在生涯的歷程中，職業生涯的歷程裡做的一系列計畫安排即稱之，它其實是一個長期動態的歷程。在進行的過程中除了會設

定實現目標的手段，常常也必須不斷的隨著自身所遭遇的事件、獲得的資訊，檢討並修正，而規劃也不僅僅限於就業選擇一項，還包括對於如何增進自身能力等一些對職涯有幫助的想法，是一個個人與環境互動的結果。



第二節 職涯規劃理論

在前一節的概念中，我們可以知道職涯規劃涵義，而在這麼多職涯規劃的相關理論中，根據其聚焦的重點不同，其實又可細分成各種類型的理論，強調人類特質的特質論，個人長期發展脈絡的發展理論，著重環境對人影響的社會學習理論，著重決策歷程與阻礙的決策論等等，以下分別介紹之：

一、特質論

認識理論、人格類型論、鮑丁的心理動力論、還有霍蘭德個人和職業類型化理論 Schein 的職業錨(Career anchors)都是這一類型，重點在什麼樣的職業適合個體，而不是個體怎麼樣去適應職業（陳壁輝，2003）。Holland 認為職業選擇可以反應個人的人格特質，一個人會從事與自己性格相似的職業，職業選擇過程是個人基於過去經驗與人格特質所作的決定（Holland,1997）。

Holland(1985)以人格類型為基礎將職業分類，他將個人和環境均歸類為六大典型；實用、企業、社會、藝術、研究、事務型，他認為一個人可能在某一類型較為突出，但並非只具有特定某一特質或興趣，還有其他次類型。換句話說，個人通常同時具備兩種或更多的特質與興趣，不過其中一種最強，而其他相對較弱。因此，若個人的人格特質與職業環境愈相配，越能達到最適宜的生涯發展。

二、發展論

而 Super (1976)不同於之前的 Holland、Bordin，等人聚焦在人類的個性特質，而是注重一個生涯的，整個人生當中的發展歷程，也提出了生涯彩虹理論，以年齡作為劃分，將人的生涯分成五個階段，提出每個階段所需完成的任務，他會發現人會因某些相同的外在因素而使認識和決策產生某種規律，也就是發展理論，以發展的觀念來探討生涯的階段、生涯發展的選擇，以及發展的成熟度等在生涯發展的歷程里具有共通性的問題。

Ginzberg (1951)從職涯發展論的觀點來看待職業選擇，認為職業選擇是發展性的歷程，不是單一決定的，個人的成長是一個持續不斷的歷程，是外在社會環境、個人身心發展、人格特質、價值觀、教育機會等一系列的決定，都會影響到職業選擇（引自吳芝儀，2000）並將人生分為三個時期：

1、幻想期：處於 11 歲之前的兒童時期。兒童們對於他們所看到或接觸到的各類職業工作者，充滿了新奇、好玩的感覺。此時期職業需求的特點是：單純憑自己的興趣愛好，不考慮自身的條件、能力水平和社會需要與機遇，完全處於幻想之中。

2、嘗試期：11~17 歲，這是由少年兒童向青年過渡的時期。此時起，人的心理和生理在迅速成長發育和變化，有獨立的意識，價值觀念開始形成，知識和能力顯著增長和增強，初步懂得社會生產和生活的經驗。在職業需求上呈現出的特點是：有職業興趣，但不僅限於此，更多的和客觀的審視自身各方面的條件和能力；開始注意職業角色的社會地位、社會意義，以及社會對該職業的需要。

3、現實期：17 歲以後的青年時期。即將步入社會勞動，能夠客觀的把自己的職業願望或要求，同自己的主觀條件、能力，以及社會現實的職業需要緊密聯繫和協調起來，尋找合適於自己的職業角色。此期所追求的職業不再模糊不清，已有具體的、現實的職業目標，表現出的最大特點是客觀性、現實性、講求實際。

從以上可以發現職業概念的形，是從孩童時代即開始培養的，而隨著年齡的增長，慢慢的從模糊到具體，會從自身的興趣開始慢慢推移到自己的能力，每個時期有每個時期的發展，到了 17 歲以後，也就是大學以後，才開始注重自身與社會調和，最後逐步趨向社會的現實。

三、社會學習論

(一)社會認知理論

Bandura (1986)將環境、行為與個人主體因素，納入整體模型中，在模型裡將三個因素看成相對獨立，卻又交互影響，此一整合理論被稱為「三元交互決定論」。這三個因素會因不同情境、不同個體、或不同活動中有不同的表現方式，這代表著三因素間並不一定有同等的交互影響。其影響力會依不同個體、不同行為及不同環境而會有所差異。但是在大部分情況下，三者之間的交互作用之間有高度的依賴性。

Bandura 提出「三元交互決定論」後，又提出「自我效能」的概念。自我效能指個體對完成某件事物所持有的勝任感。在理論與實務研究中，自我效能對於行為表現是獨立於行為技能的一項重要決定因素。自我效能高的人，對於事物的掌握信心較高。

Bandura(1989)指出產生自我效能及其強化的方法與因素：(林冠逸，2016)

1.過往成功經驗(past performance)：

來自個人的親身體驗，對自我效能影響力最大。成功的經驗可提高個體自我效能感，失敗的經驗則會降低個體自我效能感。

2.行為模型建立(behavior modeling)：

這是一種間接經驗。這種社會學習的方式是以對他人日常生活中的言行舉止，去進行偶然或直接觀察產生的。當觀察某個和自己水平差不多的人完成了某項操作，會認為自己也能完成同樣的操作，從而增強自我效能感，會經由模仿或是複製同樣的技巧或策略以達到成功。反之，目睹同伴的失敗，會降低其自我效能感，覺得自己也可能失敗的。

3.語言勸導行為(verbal persuasion)：

指憑藉說服性的建議、勸告、解釋、引導，通過改變人們的知識與態度來改變人們自我效能的一種方法。社會網絡支持也是自我效能相當重要的來源之一，個體若受到其所處社會網絡中他人的精神鼓勵甚是實質上的支持，個體會願意投入且花費較大的努力去完成任務且會在比自我懷疑的情形下更容易成

功，尤其當評價來自於有威信或對個體來說比較重要的人。而是以實際行動提供給個體一個較易成功的任務環境，讓個體能直接感受到成功經驗，此成功經驗的形成必須是自我修正改善後的結果。

4.生理激勵(physiological arousal)：

個體的生理狀況也會影響到自我效能的發生，特別是在有壓力或是情緒等問題發生時，通常個體會意識感覺到一定會失敗的訊息，當需要有耐心或是力量支持的事件時，個體則考量因生理上疼痛、疲勞不適等狀況判斷是否能處理該事件。心理狀態是影響自我效能的重要因素之一。成功的喜悅、失敗的悲傷都會導致個體自我效能感發生變化。

而上述的四種方式對於大學生來說包括實習、工讀等職場體驗活動，都有助於其建立自我效能感，職場體驗將有助於學生自身體驗學習工作上的經驗，或是在實習中遇到的督導，來自他校同學的經驗分享等，都是提供替代經驗的方法，另外在語言規勸行為方面，學長姊、老師或是工作場所中遇到的長輩主管都會是一個良好的說服者，相比於家庭成員，由於其較了解產業環境，所以通常能給予較有用且有說服力的建議。而若在一個適當的情境進行學習，讓學生可以以較容易成功的情緒進行學習的話，對於自我效能的提升也是非常有助的。

(二)生涯決定社會學習論

Krumboltz 依據 Bandura 的理論，採用「三元交互決定論」及「自我效能論」提出「生涯決定社會學習論」，個人的人格與行為特性受其獨特的學習經驗所影響，這些經驗包含對環境中積極或消極增強事件的行為接觸與認知分析。社會學習理論關心人如何做決定，並強調行為(行動)和認知能力的重要性。

Krumboltz(1976)指出影響職業選擇有以下四類主要因素：

1. 個人特質 (genetic endowment and special abilities)：如種族、性別、智力及興趣等個人生理和心理因素，這些因素均可能限制或影響個人學習的經驗與選

擇的自由。

2. 環境因素 (environmental conditions and events)：如社會政策、社會變遷、社區背景、自然災害及家庭社經地位等，非個人所能控制的外在環境因素，對個人的學習與抉擇也有重大影響。

3. 學習經驗 (learning experience)：可分為工具性的學習經驗 (似工具式制約學習，如個人工作計畫、發展、工作技能及學校經驗，都是透過此種學習經驗而獲得) 及聯結性的學習經驗 (為古典制約學習和替代學習的綜合，如個人職業偏好、態度等情緒反應皆為此學習經驗的產物)。

4. 工作技能 (task approach skill)：為上述因素交互作用後的結果，如問題解決能力、工作習慣、心向、情緒反應、認知歷程等，此因素也會反向影響上述因素，故此四種因素彼此間交互影響，而使得個人在生涯發展上有所成長。

社會學習論認為，個人若未能做適當的選擇，其原因在於學習經驗的不足，或者是未能以系統的方式運用所得經驗進行決策，Krumboltz 強調，學習經驗在培養活動興趣與工具能力具有相當重大的功能，認為這是促使某人從事特定職業的長期累積效果，所以認為生涯輔導應提供各種適合的學習和探索經驗，以增進個人在面對選擇情境時的決策能力。在實務上，Krumboltz 也針對人為何有不理性的決策進行探究，發現其原因是出於錯誤的自我觀察、類化原則、或不正確的詮釋環境條件等所產生的問題，強調不只是資訊的重要性，能夠正確的理解資料也是相當重要的。

(三) 社會認知生涯理論

社會認知生涯理論也同樣源自於 Bandura (1986) 提出之社會認知理論，集個人內在因素、外在環境因素及行為於一模型，希望藉此闡釋個人生涯發展的機制。就個人因素構面而言，社會認知生涯理論包含個人因素、自我效能、結果預期及目標選擇等構念；(Lent & Brown, 1996; Lent, 1994) 學習經驗乃是個體在社會情境中經學習後產生內化作用而成為解決問題的能力。(陳文詠, 2017)

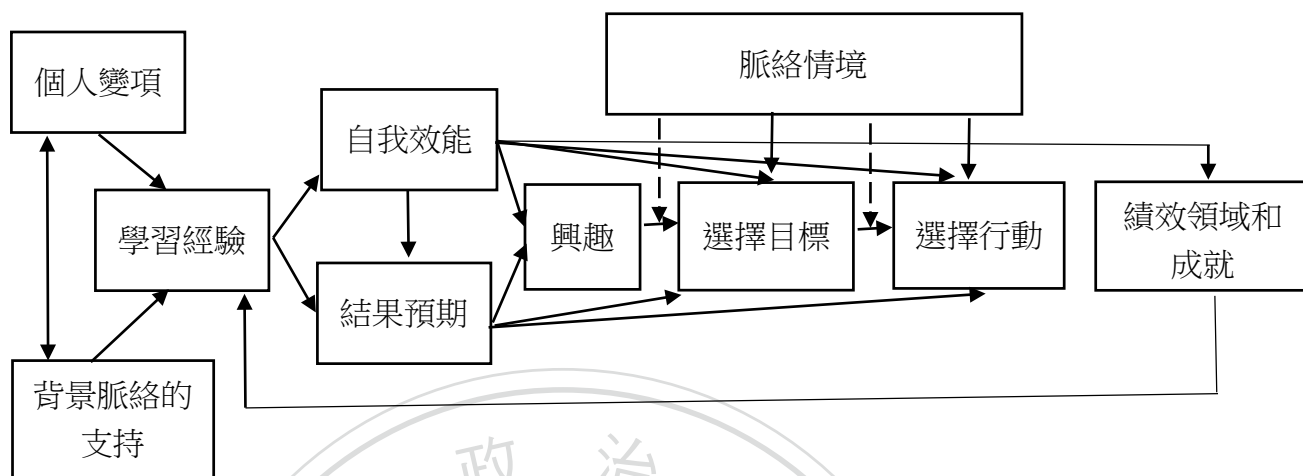


圖 3 社會認知生涯理論

資料來源：修改自 Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994).

如圖 3 所示，其中的職業選擇模式包含自我效能、結果預期、興趣與選擇目標等變項，係指個體確立目標、採取行動以達成目標、決定未來生涯行為方向以獲得表現水準。(Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. 1994)

在此模式中，自我效能與結果預期皆被視為是學習經驗所引發，興趣可以促進選擇目標的協調。而生涯目標依序也激發了特定的行動以實踐個人的目標，行動會伴隨著特定的表現經驗，其中包括成功與失敗的經驗，這些經驗可能促使個體改變自我效能與結果預期，進而導致生涯目標的改變，此論點把社會、心理、經濟因素都接納入此解釋的模型中，強調認知扮演了一個相當重要的調節作用，並與各個變項之間互相連結。(Lent, R. W., Hackett, G., & Brown, S. D. 1999)

四、決策理論

Ajzen (1985) 提出「計畫行為理論 (Theory of Planned Behavior, TPB)」，為一個行為決策模型，主要用以預測和了解人類的行為，已被廣泛應用在多個領域內，而對於大學生的職涯規劃，也有許多研究會以此理論來分析。

該理論將人們對於某項行為發生的行為意圖，列出三個影響因素，前兩項是取決於自己本身的意志所決定，而且均合乎理性，其一是源自於個人本身的「態度」，也就是個人對某行為的正向或負向感覺，其二為「主觀規範」，表示個人受到周遭環境的重要他人或團體對其是否採取某行為意願的影響，其三為「知覺行為控制」，則是詮釋非個人意志所能完全控制下的行為，為個人知覺到達成某行為容易或困難的程度，反映個體對某行為過去的經驗和預期的阻礙，即個體對自己擁有對某行為所需的資源、機會或阻礙多寡的認知。從此理論可以看出，人類的行為意圖，不僅僅是源自於理性，認知也是一個相當重要的因素。

五、多變職涯理論

近年來隨著日趨變動的環境下，職涯的內涵與發展的方式也開始變化，從早期單一傳統職涯研究到多變職涯的討論，職涯成功的定義也出現出現多元的方向。一個人常常會在不同的產品領域、技術領域、組織和其他工作環境中出入，因此也有學者採用“無邊界職業生涯”這一概念來表述。

Hall 在 1976 年提出了多變性職業生涯的概念所謂多變性職業生涯，是指由於個人的興趣、能力、價值觀及工作環境的變化而經常發生改變的職業生涯。畢竟在今天這種變化的、不穩定的組織環境中，個人無法再像過去那樣終身雇用，越來越多的人會遭遇解雇，職業生涯發展出現中斷，工作的流動也時常會打破了組織的界限，因此在這種新的職業生涯理念中，員工自己應對職業生涯的管理負主要責任，掌握學習機會持續不斷學習，藉此發掘自我興趣與潛能並強化自己的職能，以提升個人之不可取代性。（青輔會，2009）

第三節 影響職涯規劃的有關因素

根據前一節的各種職涯發展理論，我們可以歸納出影響職涯規劃的幾項可能因素，包括個人、環境、與心理認知。

一、個人

吳淑鈴、何金耘（2016）研究發現，主動性人格對職涯發展有顯著正向影響，且有助受訓員工知覺到在受訓後其組織內部職涯發展機會、就業市場的職涯發展機會變得更多。

而人格特質也會影響學生的科系選擇，對自我效能及興趣均有顯著正向影響。不同的人格特質反映出不同的就業意向，具有藝術型、社會型和企業型人格特質的學生，對於會展的就業意向有顯著影響；具有實用型、研究型及事務型人格特質的學生，對於會展就業意向未達顯著影響。（李紀慧，2018）

職能也是一個影響職涯規劃的因素，研究顯示校外實習越多經驗者，其專業職能認知的理解程度亦越高，更可激發學生增加學習的新動力。發現個體對專業越是瞭解，其產生之認同感會越高，而認同之程度將有益於生涯發展及留任意願。（吳武忠、王淑華，2003；徐惠麗、張曉雉、章順仁、郭倩琳，2015；王怡惠，2018）

二、環境因素

Primmer (2007)發現家庭的因素對於青少年就業的選擇有極重要的影響，家庭所得較高者，對於青少年的就業和職涯發展有較具正面的影響和發展。低家庭所得者，更需要外界的支持，以讓他們可以有較好的職涯路徑。王遇安(2015)的研究也抱持相同論點，顯示大學生的經濟現況和職涯規劃有相關。家庭月收入越高，同學選擇升學的相對比例就越多，且家庭社經地位越高者，同樣選擇升學的相對比例越高，這樣的結果說明，家庭經濟背景較好的同學，相對有較佳的機會與較多的資源，對於職涯規劃的影響性不容忽視。

而父親、母親對大學生就讀之科系及未來職業規劃的支持程度愈高，生涯自我效能愈高，而生涯阻隔愈低。因此大學生之父母、親友及學校中的老師皆應重視與大學生建立良好關係，支持其生涯選擇。

成之約、林國榮、蕭晴惠（2015）則以社會網絡因素對職涯發展進行分析，顯示，師長、父母及同儕朋友與青年社交生活圈緊密相連，因此諮詢的比例高，但論及幫助程度，具職場工作經驗的同事、主管、學長/學姊提供之社會支持網絡，對青年就業及職涯發展更具實質助益。

因此根據上述文獻，環境對於職涯規劃也是相當重要的，若能營造有利的生涯發展環境，對於青年的職涯發展也是相當有利的。

三、心理認知層面

(一)工作價值觀

Super（1970）認為工作價值觀的發展代表著個人在生涯成熟歷程上所完成發展任務的指標之一。他定義工作價值觀是「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」。工作價值觀的概念來自於價值觀，與生活的價值觀有密切的關係，亦即工作價值觀為個人價值體系中的一部份，是個人評價工作時所依據的標準（闕淑嫻，2001）。工作價值觀是個人在評價工作時所依據的標準，也是影響個人工作行為與工作態度的關鍵因素之一。

國內學者吳鐵雄、李坤崇、劉佑星及歐慧敏（1996），以大專畢業生為研究對象，調查學生們的工作價值觀，把工作價值觀分為兩大部份，目的價值觀：自我成長、自我實現和尊嚴；工具價值觀：社會互動、組織安全與經濟、安定與免於焦慮及休閒健康與交通。在職涯規劃對工作價值觀的分析中，在「自我實現」、「尊嚴」及「安定與免於焦慮」有顯著差異。（歐陽碧芬，2010）

Ben-Shem 與 Avi-Itzhak（1991）的研究結果也證實大學畢業生的工作價值觀和職業決策是有關的。而在 Ning-Kuang Chuang(2010)的研究中，表明內在價值觀更能促進餐旅業學生的職業承諾，他們重視自主進步、個人和職業發展的

機會、成就感、挑戰性等價值。

Zunker (1994)認為職涯發展的四個因素為天賦與特殊才能、環境條件、學習經驗、認知取向，並認為每個人對職涯選擇的決定都很複雜並具獨特性，主要看個人的認知能力及社會結構，一般而言，人們會以內在的價值、興趣、成就經驗、工作環境中被接納或認同的程度來考量未來的職業選擇，顯見工作價值觀的重要性。

(二)自我效能

自我效能意指從事該行為所具備的一種信心程度。如社會學習論的自我效能，計劃行為理論的知覺行為控制，雖然行為控制知覺與自我效能是不同的心理構念，但自我效能是行為控制知覺的因素之一，在測量行為控制知覺時應包含自我效能(Ajzen, 2002)，故自我效能會影響人的行為意圖，職涯規劃也不例外。張學芳(2018)的研究發現，護生自我效能越高，其在護理專業上所呈現的溝通能力越強，表示對護理工作有期許也愈有信心，所顯示各項護理專業能力上，在護生自我效能對於職業預期選擇有其正向之影響作用。王怡惠(2018)也發現技職校院觀光餐旅系實習生自我效能會對實習生就業意願有影響。

(三)結果預期

結果預期是個體預期其行為所造成的結果，結果期望既是內在的職業選擇和目標所依據的外在獎勵 (Lent 1994)。針對特定職業選擇的預期結果可以是身體上的，如工作條件，社交上的，如權力或自我評估，如成就，此種行為會受到個人能力及人們對該行為看法的影響。此外，結果預期受到自我效能部分的影響，當個人愈覺得自己是有效能的，因個人覺得自我效能較高時，愈容易對將要投入的活動抱持著正向的結果預期，就愈能夠從活動與行為中獲得想要的結果(Lent 1996,Bandura 1986)。許多研究支持此論點，如林季蓉(2013)研究，期望成果對職涯規劃有直接正向的影響，指大專校院生參與就業學程可以得到良好的結果時，可以提升對職涯規劃之成效，對於自身的理解與未來的輪廓更為

清楚。陳文詠(2017)也針對社會認知生涯理論做檢驗，發現當學生對科學結果期待是正向時，學生才會產生對科學就職意圖，即科學結果期待對科學職業就職意願具有顯著影響。

(四)實習滿意度

實習滿意度源自於工作滿意度，是工作者對於工作本身及對環境的態度與看法，對於工作構面的給予滿意與不滿意的情緒反應結果。Locke (1976) 提出工作滿足是來自個人對於工作能否實現或允許其實現重要價值之知覺。一種正向的或愉悅的情緒狀態。

Dunn 與 Stephens (1972) 認為，工作滿足為工作者對整個工作情境反應之一種感受，從個人希望自工作中獲得的與實際所經驗之差距。個人自特定工作所實得之報酬與預期獲得之差距而定，差距愈小，滿意程度大；差距愈大，滿意程度小 (Potter & Lawler, 1968)。

其中有人將之區分為二，「內在滿足」為對工作本身之滿足程度，如由工作中獲得的肯定、成就感、自主性等；「外在滿足」為與工作本身無直接關係，如與同事之間相處的氣氛、公司的政策、合適的工作環境與條件等。

換言之，「工作滿意度」是在工作中是否滿足自己所需，當個體能從工作環境中滿足自我各樣需求，並且能順利完成工作上的要求，會提升個人對工作的滿意度。不過這些需求並不是固定的，影響工作滿意度的條件包括一個人的能力、價值觀、態度與興趣，隨著時間和工作環境的變動，自身也會找尋工作與自我需求的平衡點。

林季蓉(2013)的研究發現，參與就業學程的學生之學習過程中包括課程、內容、方式、成果達到滿足對職涯規劃有直接正向的影響。何秀菊、楊文廣、李素箱(2014)也學習滿意之「過程滿意」與「成效滿意」越高，其職涯發展之「職業認同」越強烈。

因此綜合以上文獻發現個人的特質，環境以及個人的心理認知，都會對於

職涯規劃都會產生若干程度的影響，彼此間相互影響。也與張添洲 (1993)的想法相近，其認為影響職涯選擇的因素包含：

(一)外在因素：即非個人所能決定的因素，包括國家經濟建設政策、經濟結構轉型、經濟景氣好壞、社會發展及就業機會；

(二)內在因素：即個人本身獨特發展特質因素，包括性別、興趣、能力專長、人格特性、工作技能、社經地位、道德價值觀等。



第四節 小結

本章介紹了職涯規劃相關理論，並引用相關文獻來說明職涯規劃的概念與歸納出影響職涯規劃的各種因素，希望透過各個不同理論的分析角度，來建立整個職涯規劃的面貌。

職涯規劃是一個長期動態的歷程。在進行的過程中除了會設定實現目標的手段，常常也必須不斷的隨著自身所遭遇的事件，檢討並修正，畢竟職涯規劃是一個個人與環境互動的結果，。

而從 Super、Ginzberg 的理論中發現此時間段是一個大學生職涯發展的關鍵期，因此若能把握此時期，進行多方試探，尋找楷模對象，對於青年也是一個良好的影響，而在社會學習論裡也發現，個體要有做出良好的職涯規劃，不只要有充足的學習經驗，還要有對於此經驗所得到資訊的正確認知；個人因素、背景脈絡也都會對於個體最後做出職涯規劃有相當影響性。Ajzen 的計畫行為理論也顯示了理性與非理性的因素都會影響人做出決策。

另外，回顧國內外相關文獻也發現其實個人的特質，環境以及個人的心理認知，都會對於職涯規劃都會產生若干程度的影響。包括人格、興趣、家庭、產業、社會網路、自我效能感、結果預期、實習滿意度、工作價值觀等。

透過本章回顧，對於職涯規劃的概念、理論基礎與各個影響因素，對於職涯規劃的了解可以說是更為深入，而大學生在此時期除了課堂上與社團活動的學習經驗外，職場體驗的影響也是不容忽視的，因此下一章將對於職場體驗的文獻作回顧。

第三章 青年就業與職場體驗

第一節 青年失業與就業概況

2018 年臺灣 15-24 歲青年失業率 11.54% 與整體失業率 3.71% 的比值，為 3.11，與 OECD 國家青年失業率與整體失業率的比值 2.09 相比可謂有相當差異，足以顯見臺灣的青年失業問題相當嚴重，而細觀其失業原因，會發現其大多數都集中於初次尋職者，佔了失業者比例 65.81%，這也顯示了在青年從學涯轉銜至職涯時，確實遭遇不少阻礙，有鑑於此，以下將說明青年所遭遇的困境、造成因素及可能的解決方案。(主計總處，2018、OECD，2018)

一、青年的就業困境

(一) 不穩定的就業

90 年代以來，隨著勞動去管制化及非典型化的發展，就業與失業間的界線日益模糊。ILO 2017 年全球就業與社會趨勢報告中，全球有 76.7% 的在職青年從事非正式工作，而在職成年人中則有 57.9%，顯示了這個最新的趨勢。

對初次進入勞動市場的青年而言，所面對的是更不穩定的就業型態，而李易駿、古允文（2007）提出了一種 YOYO 現象，指的是由於現今的青年人生涯發展路徑不再標準化，經常面臨轉折的發展路徑，過去，人們的人生歷程是線性的，即由就學過渡到就業，但是在全球化經濟世代的青年就業，可能兼具了就業與就學的身分，抑或是由就業者回流到全職學生接受教育。而這樣的選擇雖然多元卻也帶給青年一種不確定性，各種可能的選擇容易使之迷失方向，進而影響到自我認知與生涯發展。

對青年而言，失業與不穩定就業恐怕不只是短期的經濟安全問題，而更有長期的不利意義。失業與不穩定就業恐怕在個人層面上會影響青年自尊以及成就感，而且早期的就業經歷包括挫折，會型塑他們日後的職業生涯與發展性。

(二)低薪

根據勞動部 2019 年 01 月底大專畢業生全時工作薪資統計表發現，過往被視為高等教育人才，近五年大專以上的畢業生，也有 0.298% 的人月領三萬元以下，顯示青年低薪的問題日益嚴重。

勞動力彈性的歷史背景，不只是經濟制度上的鬆綁；當今世界重要經濟體大都面臨產業結構的變遷，本以製造業為主的國家紛紛進入以服務業為就業人口大宗的時代。受到自動化生產與勞力密集產業外移的影響，大量的就業人口進入服務產業，再加上日益增多的非典型就業型態，而這也造成了青年低薪的現象。(成之約，1999)

吳美萱(2016)使用華人家庭動態資料庫進行次級資料分析，顯示非全時工作者有較高的低薪風險，也就是說「非典型僱用」即是大專以上青年陷入低薪風險的主要原因。建議對於這群非典型僱用的青年而言，政府應透過在職訓練或就業媒合，協助輔導其找到全時工作之就業機會，對於低度就業的青年，政府也應著手規劃解決教育與職業不相稱的高教低就或學用不一的情形，並落實產學接軌好讓青年能有機會得以發揮所學專才。

張家榮(2011)則以社會學的觀點，更進一步指出現在市場上的工資制度與勞動現場外的文化要素對青年的主觀意識發揮了其影響力，他們對自己的勞動力抱持著極度商品化的認知，這種認知讓他們可以忍耐暫時忍受非典型工作的低薪資，資方打造具機率性質的「轉正論述」也讓他們更努力地往正職目標邁進。但其實這是一種雇主責任風險外部化的手段，把市場上的不確定外部化給派遣勞工，對於青年可以說是一個就業陷阱。

二、青年的失業原因

(一) 青年的個體因素

1. 經驗不足職涯迷惘

隨著經濟全球化的發展，1990 年代以後，工業化先進國家的失業率持續上

升，其中特別是青年失業率，往往高於成人失業率，這項事實代表青年在離開學校後，面臨比成人更高的失業風險。青年明顯是身處在比成年人更高風險的就業結構環境之中，因此青年失業率偏高。

而根據勞動部 2018 年「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」，也發現青年勞工初次求職遇到困難情形也以經歷不足 27.4%，及不知道自己適合哪方面工作 27.3% 為最多。顯示青年除遭遇經驗不足的問題外，對於自身職涯方向的不確定感，也是在面臨生涯選擇時，一個重大的困境。青年職涯探索期延後，對職場認識不足，導致職涯迷惘，也造成了失業率的偏高。

2. 青年勞動市場區隔

由於青年與成人二種勞動人口的人口特性不相同，因此青年勞動市場與成年人的勞動市場有所區隔與差異，進而導致青年的就業與失業的模式也與成年人不同。

其觀點分別從雇主與青年的角度來分析，從雇主的角度來看，「青年勞動市場區隔」觀點認為青年的工作經驗不足、技術不成熟、工作不穩定，因此雇主偏好僱用成年人，相對較不願意僱用青年，因此導致青年的失業率偏高；再從青年的角度來看，「青年勞動市場區隔」觀點認為青年由於尚未承擔家計的責任，比較容易對工作感到不滿而自願離職，短期內會透過不斷更換工作，藉以提升自己的薪資收入，使青年的失業率高於成人。（引自李健鴻，2011）

3. 就業能力 employability 不足

此概念強調初次尋職青年的失業主因是：初次尋職青年比較不足的就業能力良好工作態度」、「穩定性及抗壓性」、「解決問題能力」，但這些卻正是雇主優先重視的能力，正因為初次尋職青年不符合雇主的用人需求，因此不容易就業。

根據臺北市勞動局公布的 2013 年「勞動市場就業與僱用意向調查報告」顯示：當事業單位出現職缺時，只有 18% 的雇主偏好僱用應屆畢業的初次尋職

青年，其餘 82% 的雇主都是偏好僱用有工作經驗者，主因是雇主認為初次尋職青年的就業能力不佳，有 39.6% 的雇主認為初次尋職青年的抗壓性較低，其次是 35.9% 的雇主認為初次尋職青年的穩定性較低。李健鴻(2011)覺得若以「就業能力」觀點來理解臺灣初次尋職青年的失業問題時，可以發現「就業能力」觀點其實是以「雇主的僱用偏好」做為解釋依據。強調雇主若是認為初次尋職青年的就業能力不佳，則僱用意願偏低。

(二) 產業結構失衡

李健鴻(2011)認為以青年個人觀點來分析臺灣青年的高失業率問題時，雖然可說明臺灣青年的失業是以自願性失業為多數，但是對臺灣青年自願性失業的原因中，為何「勞動市場風險」(待遇不佳、環境不佳、沒有保障)與「生涯發展困境」(學非所用、沒有前途)占的比重較多的解釋力就稍嫌薄弱，顯示這當中應該有其他複雜的原因。

歸納起來，「高勞動風險」(待遇太低、地點不理想、工作環境不良、工時不合適等四項因素，合計占 15.22%)與「職涯發展風險」(學非所用、遠景不佳、興趣不合等三項因素，合計占 7.28%)是二大主因。

青年失業困境當然有其結構性因素，除了失業青年個人的就業能力不足問題外，還有失業青年個人難以對抗的就業市場環境惡化的結構性問題。

1. 高等教育擴張

蔡淑鈴(2004)認為自施行九年國民義務教育以來，高等教育已經從早期的「菁英教育」慢慢轉化成為「普及教育」。在上個世紀，台灣民間對教育鬆綁的訴求高漲，要求政府「廣設高中大學」，暢通人民的升學管道。為了回應這樣的教育機會訴求，教育部除了增設新的大學之外，同時鼓勵專科學校升格為技術學院，或將獨立學院擴大改制為大學(章英華、黃毅志 2007)。

而這樣的結果也就造成文憑貶值的現象，每年獲得學士學位的大學畢業生越來越多，碩博士也是，初次就職的年齡，2006 年為 20.5 歲到了 2016 年則增

長為 21.7 歲也有慢慢延後的趨勢，顯現早進晚出的現象。勞動力供給結構發生改變，但相對的就業機會卻沒有因此增多，出現超額供給，反而在高中職的基層人力出現缺口，以致產業外勞的人數不斷攀高。高齡化造成的撫養負擔加重，也迫使青年不願低就，想找到條件更佳的工作，但市場的需求並沒有因此增多。(杜英儀，2013)

2. 學用落差

根據勞動部 2018 年 15-29 歲青年勞工就業狀況調查指出，僅有約 20.24% (程度為高以上) 的青年勞工認為學校所學與目前工作學以致用，約半數人認為符合程度普通，約 29.19% 的青年勞工則認為學以致用程度低 (含以下)；而若就高等教育階段論之，大學約 21.97% (程度為高以上) 的青年勞工認為學校所學與目前工作學以致用，約 28.33% 的青年勞工則認為學以致用程度低，而研究所認為學以致用的比例最高，顯示教育程度愈高，感到學以致用程度相對較高，但整體學以致用情況仍偏低。

表 1、青年勞工覺得學校所學與目前工作學以致用的程度(單位%)

教育程度\程度	很高	高	普通	低	很低
國中及以下	0.58	7.25	52.66	16.38	23.14
高中職	2.23	8.32	54.08	19.28	16.08
專科	5.55	12.54	56.82	14.43	10.67
大學	5.19	16.78	49.69	15.12	13.21
研究所	14.13	32.47	41.14	7.47	4.78
合計	4.96	15.28	50.57	15.59	13.6

資料來源：修正自勞動部，(2018) <https://statdb.mol.gov.tw/html/svy07/0711menu.htm>

而關於造成此結果的因素，辛炳隆(2011)認為，國內大學的科系與教學內容並未隨經濟發展與產業結構改變而調整，許多新興產業所需要的工作職能與傳統產業早已大不相同，有些新成立的大學可以配合市場需求而設立相關科系，但多數歷史比較悠久的大學則因科系調整不易，無法適切回應外在環境的改變，使得產學落差問題更加嚴重。陳金隆(2018)也對此狀況感到憂心，因為大學系所的設立與課程規劃，不能與產業需求結合。學生專業技術訓練也有所不足，學校課程缺乏與產業連結及實務操作經驗等，造成部分學生畢業後求職不易。此外，應重視實作經驗的技專院校，教師為不具實務經驗之比率偏高，致使學校所學，不符產業需求。也造成了大批的畢業生畢業後不是找不到工作就是學非所用，如此不僅造成人力資源的浪費，亦不利於國家整體產業的發展。

三、問題的解決

而針對這些就業困境，馬財專(2016)也提出建議，他認為為縮短學用落差，讓學生提前熟悉職場，各大學應透過實習計畫與職場接軌，應加強學校與企業之間的關係，體認到大專青年在職場參與困境所提供的落差橋接，減低供需雙方對就業能力認知的落差，並在學校增進工作技能與共通核心職能，強化跨域職能轉換能力，以強化其尋職之就業選擇空間。另外，職場體驗也能強化青年對職場的就業資訊之瞭解，可以避免因工作內容之誤解，透過青年之職場體驗經驗，瞭解自我興趣及工作內容，迅速在職場中產生良善的就業轉銜。

藍科正(2016)也認為面對快速變動的市場環境趨勢，移動就業力更顯得重要。畢竟在技術日新月異的態勢下，傳統的就業型態已不多見；新產品的研發需要跨領域的人才共同努力、跨區和跨國就業已成常態、勞退新制實施後，勞工轉職率的增加，都讓現今的就業型態更不穩定。

洪瑞斌(2013)則提出了生涯韌力觀點，認為由於未來之生涯境況已轉變為多樣性、無界線、非線性，傳統認為「生涯是單一、線性、向上發展」已無法

廣泛適用。面對更加片段、模糊、難以預期的生涯處境與特徵，此概念能協助眾多工作者，尤其是讓青年族群更具適應性與韌性。包括緩衝力、持續力以及轉化力。其概念根源是「生涯適應力」(career adaptability)。所謂生涯適應力主要是指在生涯發展過程中人與環境之間的互動，因為人是會變的，而環境也是一直在變，個體在當中不斷找出自己與所處環境之間的和諧 (Savickas,2005)。

強調的是人與環境間相互協調與改變的動態變化歷程。換言之，此觀點一方面強調個體與環境雙向影響，另一方面強調個人生涯歷史中的持續調整與轉化的歷程。當個體面對生涯阻礙或逆境（譬如失業）時，協助個體脫離或超越逆境，朝向正向發展之個人適應力或保護因子。(洪瑞斌，2013)

李庚霈（2014）則認為青年應有的策略思維至少包括以下幾個面向：

- (一)完備職涯探索工具，建置臺灣職涯發展資訊系統，精進職涯專業知能，落實職涯扎根效能，加強與學校就業服務體系合作機制，協助青年做好職涯規劃與就業準備。
- (二)培養青年共通核心職能，並規劃多元、彈性、自主的訓練計畫，提升青年就業力，強化跨域整合能力，以利職涯轉換與精進。
- (三)協助青年積極參與職場體驗之職涯講座、企業參訪、實習、工讀及職場體驗及早認識職場，累積工作經驗，並建立正確的工作價值觀。

表 2、青年勞工希望政府提供哪些服務以促進青年就業(單位%)

	提供 就業 服務 及資 訊	辦理 專業 技能 訓練	辦理 徵才 活動	結合 學校 辦理 在學 青年 職場 見習	提供 面試 技巧 及產 業趨 勢等 研習 課	辦理 畢業 青年 職場 見習	提供 創業 貸款	提供 創業 資訊 及課 程輔 導	提供 職業 輔導 或職 業心 理測 驗	提供 法令 宣導 及工 作權 益等 說明 課程	提供 成功 案例 以供 學習
男	53.9	46.2	41.6	38.6	34.2	33.5	32.6	29.1	27.3	22.5	24.3
女	59.2	51.0	47.8	43.6	40.2	39.3	31.4	31.9	30.2	23.2	19.7
合	56.7	48.7	44.8	41.2	37.3	36.6	32.0	30.5	28.8	22.9	21.9

資料來源：修正自勞動部

https://www.mol.gov.tw/media/3810413/1060329%E5%8B%9E%E5%8B%95%E9%83%A8%E7%B5%B1%E8%A8%88%E8%99%95%E6%96%B0%E8%81%9E%E7%A8%BF_%E9%99%84%E4%BB%B6.pdf

因此進行職場體驗就變成了一項對於青年轉銜至職場來說相當重要的一部分，根據勞動部統計(表 2)，青年勞工也有甚高的比例希望政府推動職場見習，其中時間點以在學期間大於畢業後，除了能增加實務經驗，更重要的是可以藉由此機會，了解產業趨勢，找尋職涯方向，做好職涯準備，提升工作技能等，增進自身競爭力。

第二節 職場體驗的概況與態樣

在前一節的文獻回顧中可以發現現今的青年確實面臨著不小的問題，為了解決青年就業時的徬徨與不確定感，職場體驗就相當的重要，本節從職場體驗的內涵開始，介紹三種不同的職場體驗態樣，並闡述其概況。

一、職場體驗的內涵

職場體驗指青年為了與實務接軌，至職場實際參與觀摩學習的一種行動。教育部青年發展署 RICH 職場體驗網，結合相關大專校院、民營企業、公部門及非營利組織的力量，辦理各項多元職場體驗專案，共同為在學青年提供優質的工讀見習環境，讓青年累積職涯歷練經驗，為未來進入職場增加能量。由此可見，對於大學生而言，職場體驗可以說是在未正式踏入職場以前的一種職場學習模式，種類也非常的多，本文即以就業前的職場學習切入，包含了打工、實習及產學合作這三種不同的體驗機制做探討。

二、職場體驗的態樣

(一) 打工

依據教育部國語辭典，打工意指利用空閒時間從事臨時性工作，而工讀則為利用課餘閒暇工作，以賺取學費讀書，較強調是以賺取學費為目的。由以上定義可知，打工為工讀的上位概念，學生所進行之打工就相當於工讀。本文使用「打工」一詞較符合研究範圍，因並不侷限以賺取學費為目的之學生。

在台灣學生打工已經相當普遍，陳錦鴻(2018)研究全台大專院校學生，樣本調查結果顯示，其中有工讀的人較沒有工讀的人多，有兩百一十四位，佔總人數 58.6%。1111 人力銀行進行學生打工狀況調查，也表示許多學生會透過打工、實習的方式，提前進入職場摸索自己的興趣和職能，指出有高達 5 成 9 的受訪學生，已將打工視為步入職場前哨戰，在尋找工讀工作時，會選擇與與未來職涯相關的工作，其中有 1 成 6 的人更直言將找「直接相關」的打工機會磨

練技能，反映出學子們對職涯規劃的重視。(張睿織，2015)

學生之工讀原因根據 2015 年青少年狀況調查統計結果綜合分析，調查發現大專及以上程度者雖然認為分擔家計(含生活費、學雜費)為最主要的幫助，但認為「學習人際關係技巧」與「開拓視野或生活圈」為工讀經驗的最主要幫助比率也分別來到 22.26%與 8.23%，明顯高於其他教育程度者，(主計處，2015)顯示對於大學生來說，工讀儼然成為生活中的重要一部分，不僅是賺錢貼補家用而已，還可以藉此學習人際關係，開拓視野等社會經驗。

工讀可以使青少年明白賺錢不易，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、負責敬業等瞭解工作態度，而有助於畢業後的就業(引自林淑惠、黃韞臻)但研究中打工行為對學生造成負面影響的也不在少數，例如影響課業成績、曠課、沒時間準備功課等。這些打工帶來之問題也是不容忽視的。(陳錦鴻，2018)

關永馨(2012)的研究也發現有無工讀或工作經驗之大學生在「學習干擾」分量表上則達顯著之差異，亦即有工讀或工作經驗的大學生在「學習干擾」的阻隔高於無經驗者。可能的原因是有工讀或工作經驗的大學生投注時間與精力在工作上，因而影響到學習狀況與專業學習成果。

而打工所帶來的好處也是不少，王遇安(2015)研究發現有打工經驗與職涯規劃有顯著差異，說明有工作經驗的學生對自己畢業後的升學或就業、工作性質、儲蓄目標有更明確的計劃及較高的信心。因此，若能在兼顧課業之餘，多參與校內外的打工活動，對自己的能力有正確的認識與評估，對職涯選擇亦有幫助。

綜合上述文獻，打工似乎有好處也有不少壞處，而對於職涯規劃的幫助，相當多的文獻都是抱持著肯定的見解。

(二)產學合作

產學合作源起於 1950 年代，從農業發展到今日的高知識經濟產業，正處於產業轉型時期，由高人力密集轉變為高知識與創新技術密集；由於國內產業多為中小企業型態，難以投入大量人力、物力資源在研究發展領域，因此若能借重學校的資源來相互合作，將大學內最先進的知識與技術，透過產業界的轉換技術並依據市場需求將其轉換為具高實用價值的產品，不論對於大學研發能力與財力的提升）或是企業產能的增益，均有相當的幫助（黃炳欽、張國保，2007；朱家賢，2008）。

而根據（專科以上學校產學合作實施辦法）第三條，產學合作指學校為達成前條所定目標及功能，與政府機關、事業機構、民間團體及學術研究機構（以下簡稱合作機構）合作辦理包括專題研究、物質交換、檢測檢驗、技術服務、諮詢顧問、專利申請、技術移轉、創新育成等。或是各類人才培育事項：包括學生及合作機構人員各類教育、培訓、研習、研討、實習或訓練等。以及其他有關學校智慧財產權益之運用事項。

另外在職涯規劃的效益方面，教師帶領學生與業界廠商簽訂合作計畫，將提供學生實務接觸的機會，降低理論與實務的落差，也使學生提早體驗業界需求，使學生在求學期間更加努力學習知識，進而在實習階段習得專業技術，落實學以致用，使學生在職場上更有競爭力。依據國家發展委員會 2014 年對技專校院執行產學合作政策進行評估結果發現，產學合作可以增進學生實務知能、了解產業發展趨勢、增加校外實習機會、有效累積職場實務經驗、培養職場適應能力以及增加學生就業機會。（林宜玄、張嘉育，2014）

（三）專業實習

實習是理論與實務接軌的重要體驗，學生透過實習制度瞭解業界的實務做法，與在校所學能夠有所連接，能夠對於所學發揮舉一反三的功效（黃韞臻、林淑惠，2010）；教育部對校外實習課程的定義為：「泛指學校為培養學生務實致用的觀念與能力並及早體驗職場工作，在學生修習專業課程至相當程度後，

於在學期間由學校安排至系所相關領域之企業或機構實習，以增加其職場的適應力與競爭力」。同時，實習可為學生提供應用知識和技能的機會。

根據楊國賜、王如哲及詹勝如（2012）針對臺灣一般大專院校的實習調查制度報告中歸納：以系所層面而言，超過 55%的系所將實習列為必修，並且有 6 成以上的系所成立實習委員會，其學士班學生的實習時間多為 3 年級升 4 年級的暑假，碩士生則多為二年級以上，顯示實習制度的實施已經是重要趨勢。系所層級主導實習活動的問題在於資源的缺乏，這也可能造成海外實習推動困難。

另外，多數系所表示有規畫具體實習成效評估機制，在辦理實習活動前，辦理行前說明會，以說明相關實習活動內涵。在實習中則以進行訪視、填寫實習記錄表(或稱工作週誌等)為主要的輔導方向，以便讓學校更確切掌握學生的實習狀況。在實習活動後，有辦理相關的成果發表會、由實習單位書面評核，或是直接將實習納入正式課程或畢業門檻。這或許也反映出目前國內大專院校對於教師教學回饋與教學成效的重視，另外，報告中也提出實習督導歷程的重要性，國內目前多數機構實習，通常缺乏實習機構人員與大專院校之間的密切對話。

而在實習帶來的成效方面，美國學者 Koehler(1974) 的研究顯示，學生在實習後，會更知道應該選修那些課程，成績也有顯著進步。同時，為獲得實習機會，學生在實習前也會更加努力。詹雅荃(2016)對高等教育大學生進行訪談後發現，實習帶來的顯著影響包括就業力及職涯規劃均有顯著的影響，還可以豐富自己的履歷，建立自己的優勢，另外也能幫助青年釐清職涯方向，減少不適應與不安。

三、職場體驗中面臨的情境

(一)直屬主管

王怡惠（2018）指出直屬主管領導行為在技職校院觀光餐旅系實習生專業

職能與實習生就業意願的關係間具有不同程度的調節效果。因此如何根據專長安排適合學校實習教師，與業界教師密切配合，並切實進行實習督導，掌握學生實習情形也是相當重要的一點。

1.專業職能

直屬主管是實習生實習期間的重要他人，尤其是當實習生為專業技能覺知較低時，實習部門可以扮演補強的角色，透過直屬主管的領導行為，可以提昇實習生專業技能的認識與理解。林季蓉(2013)之研究結果也支持此論點，認為教師教學能力與知識層面，可以提升參與就業學程的大專生的學習滿意度。

2.就業意願

若在職場體驗中直屬主管能夠傾聽實習生心理的感受和想法、尊重他不同的想法時，實習生可能會感受到直屬主管的關心與體恤，進而認為自己應該在實習工作上更加的用心及回饋而使其工作效能有所提升，實習生的就業意願亦會隨之提升。

(二)職場體驗的衝突

莊明珠、郭德賓(2008)引用 Ajzen(1985)所提出之計畫行為理論結合「衝突」(時間配合、良好體力、投入回報，沒有願景、家人全力配合)觀點討探技職院校學生校外實習對未來職涯規劃的影響。表示學生在經歷校外實習課程時，所感受到正向或負向的衝突，是會影響未來是否投入該產業的重要因素。

研究結果發現學生在經歷校外實習時所感受到的正向或負向「衝突」，是影響未來是否會投入餐旅相關產業的最主要因素，建議若要學生朝相關產業就業，需先降低學生的衝突因素，衝突包括認知衝突、價值衝突、目標衝突、實質衝突、情感衝突等，「態度」，也就是說認為校外實習可以訓練到如加強專業知識、增進實務經驗、擴展人際關係、訓練抗壓能力，只會強化到「餐旅相關產業就業」的意願，家人、學長姐、師長、學校、業界所形成的「主觀規範」，只有在學生想要轉換到「非餐旅相關產業就業」或「非餐旅相關科系升學」時

才會有所影響，「知覺行為控制」，相信自己有足夠的能力因應校外實習，只會強化學生到「餐旅相關產業就業」或「餐旅相關科系升學」的意願。

黃建文、郭怡妙、黃心燕、謝秀棋、許文馨(2016)則利用團體焦點訪談法，探討美容造型設計學生在校外實習過程中遭受衝突的主要因素。包括實質衝突、利益衝突、價值衝突、情感衝突、認知衝突、目標衝突、溝通衝突、相互依賴、角色衝突。衝突產生的諸多因素裡，以認知衝突的想法差異影響為最大，像是對於同樣的一件事情可能在想法或者是判斷上會有所不同；其次為情感衝突的口語表達不佳，與溝通衝突的溝通不良。

校外實習雖然有正向的影響能幫助學生瞭解職場上的運作模式和生態，激勵學生更加精進自身的技能使其再畢業後能快速融入職場環境外；也蘊含了顯著的負向影響，例如從發生校外實習衝突的歷程中，學生有可能會因為不好的回憶與感受，就選擇降低未來投入相關職場工作的就業意願。

(三)壓力

王恩普、李承翰、賴世國 (2013)研究國際觀光旅館員工的工作價值觀與工作壓力之間呈現負相關，其中以工作價值觀之「人際互動」、「自我成長」、「自我實現」與工作壓力之「組織與角色衝突」、「個人發展與成就」相關影響程度較高。校外實習之學習壓力將促使學生「場域轉換」之職涯發展；反之，校外實習之學習滿意將促成學生「職業認同」之職涯發展。(何秀菊、楊文廣、李素箱，2014)。顯示職場體驗中之壓力確實會影響個人的組織承諾。

(四)環境知覺

而大學生對於環境的知覺也會對職場體驗的效果有所影響，當中包括軟體環境，如制度、福利與人際關係等，硬體環境如工作場所設備等。會影響其於職場體驗間的滿意度，進而影響到如自我效能感等心理資本。

許順旺、吳慧瑛 (2009)研究結果顯示工作環境知覺(工作場所設備、人際關係、教育訓練制度、薪酬制度)做的愈好，則工讀生工作滿意度會愈高。工作環

境知覺可以滿足工作人員的愉悅感。

學生之校外實習環境知覺會高度影響實習滿意度，滿意度會直接影響學生生涯自我效能。而校外實習環境知覺會受職前訓練、角色認知、同儕相互支援、單位福利政策、薪資、主管指導正向影響。校外實習滿意度則受學生校外實習環境、實習生與同儕互動、學校所學在實習場所應用、成長、工作價值跟工作表現正向影響(何光明、楊玲惠、吳柏萱，2012)。

(五)職場體驗長度

關永馨(2012)研究顯示具工讀或工作經驗的大學生在「學習干擾」的阻隔高於無經驗者。可能的原因是有工讀或工作經驗的大學生投注時間與精力在工作上，因而影響到學習狀況與專業學習成果。許惠芳(2008)研究中得知工讀經驗及工作經驗對職涯發展與其社會認知方面有顯著性影響，並且工讀經驗與工作經驗時間較長者，對其認知也就越高。臺北地區技專院校學生的職場工讀經驗，工讀年資較短的學生在「獲取經驗」「學習技能」以及「自我成長」上顯著低於工讀年資較長的學生。

Tomoki 也以日本國立大阪大學學生為施測對象，研究發現，如果工讀內容涉及較廣泛技能且在工作職場主動積極的大學生，對未來職業發展較具優勢，理想工讀時數對學生未來職業發展很重要，太多或太少都對職業發展較不利；兼具適當質量的工讀行為和工讀時數，可以在他們未來的職業發展和畢業後就業轉銜發揮至關重要的作用。(引自蕭玉真、蕭亦琮、晁學斌，2019)顯示基本上職場體驗的時間越長，對職涯規劃的影響越大，惟要注意以不影響課業為主，否則會帶來反效果。

(六)同事或同學互動

何光明、楊玲惠、吳柏萱(2012)發現父母較不重視學業成績表現的學生，在工讀後有較多的自信，解決問題的能力提升，人際關係也變好；而父母重視成績的學生，似乎在學業與工作兩者都要兼顧的壓力下，無暇顧及人際關係的維繫。研究

也顯示人際關係會影響實習滿意度以及校外環境知覺。

林季蓉(2013)研究也發現參與就業學程課程之大專生的學習滿意度與同學社交生活中相處融洽成顯著相關。

(七)職場體驗動機

職場體驗的動機也會影響職涯規劃，宋廣英(2008)以參加暑期社區產業工讀的學生為研究對象，發現學生在工讀參與動機中，獲取社會經驗動機對有工作表現、提升就業力皆具最大影響力，其次為實現自我成長，再其次為經濟因素、反應他人期望；推論參與職場體驗時，若抱持著想要學習，想要獲得收穫的心態，對於職場體驗的效果也是最好的。

林季蓉(2013)以雲嘉南區參與補助大專校院就業學程計畫的學生為研究對象。研究發現內在動機，如強調在興趣求知與自我成長方面才是學生在學習上有高成就的重要原因，學生在參與過程中不斷獲得成功的經驗值，才会有能力且有信心的真正表現出所要達成的特定目標，因此該如何提升學生的內在動機，使學生的動機能受到求知與挑戰的發起與引導，是相當重要的。

從以上文獻可以發現，除了職場體驗本身外，職場體驗的情境也會扮演一個重要角色，對於職涯規劃的影響效果也會產生不同程度的調節效果。

第三節 大學生參與職場體驗的重要性與影響

上一節中，介紹了職場體驗不同的態樣與其概況，本節將針對其帶來的影響與重要性進行更深一層的探討。

一、職場體驗的重要性

(一) 職涯資訊的取得

Harris bowlsbey 認為資訊的取得是生涯決定的核心工作，在作決策的過程中，如缺乏正確的資料作為判斷依據，將會可能無法作決定或是作出錯誤的決定，而從生涯的觀點來看，職業的選擇也是相當重要的一個轉捩點，而在這個生涯發展的關鍵期，有了正確且充足的資訊，才有足夠判斷依據可以自由的選擇，而上一章所談到的 SWAIN 博士的金三角中也強調了教育職業資料的重要性。Thompson 則進一步將資料獲得的策略分成四大項，並依求助者涉入的程度而予以區分，由被動的角色延伸自主動的角色，在整個資料蒐集中，越是動態的資料，越是由當事人主動去蒐集，此資料帶給當事人的價值情感與態度的衝擊就越大。(引自林清山，1990)

關永馨(2012)則以中興大學學生為研究對象發現，整體生涯自我效能高於中等以上，然「收集職業資料」之效能有待加強，顯示仍有進步空間。以社會網路的角度來看，打工實習所接觸到的人是屬於弱連結，青年拓展人際網路的一環。進行這些活動時所認識的人包含實習的長官、同事、前輩、或者來自不同學校的實習生，而這些人在將來可能幫助初次尋職青年之對就業資訊的傳遞有助益。(吳伊伶，2011)

王月鶯、林冠逸(2016)的研究發現透過學校師長所獲得的實習訊息，遠比親朋好友具有顯著性，由學校師長所提供的實習訊息，對職涯傾向的影響相對大且明確。建議以引領青年朝向個人職涯發展目標邁進，透過與專業領域結合之各種職場體驗經驗累積歷程，強化青年對於工作世界和產業環境的瞭解。

(二) 工作價值觀

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。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。

由國內外調查顯示，實習在高等教育的學習中，確有其必要性與重要性。學生的實習工作價值觀是實際工作價值觀的基礎，會影響未來職業意願選擇。(周思穎, 2006)、黃韞臻、林淑惠 (2010) 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。綜合以上，可以發現透過職場體驗活動可以讓學生了解自身工作的需求及偏好，提升工作價值觀。

(三) 生涯成熟度的提高

職業成熟度或稱生計成熟(林幸台, 2000)，是指個體在完成與其年齡相應的職業生涯發展任務上的心理準備程度。職業成熟度愈高,代表對職業的規劃與執行能力愈強，能夠做出最適當的職業選擇，進而獲得最成功的職業發展。反之，職業成熟度愈低，則表示對職業的規劃與執行能力愈欠缺，愈有可能做出不正確的職業選擇，進而遲滯個人職業生涯的發展。(Daniel Spurk, Simone Kauffeld, Luisa Barthauer, Nora S.R. Heinemann, 2014)

而 Super 在生涯型態研究 (Career Pattern Study) 中，界定出生涯成熟的六個向度 (Super, 1974) 認為生涯成熟與生涯發展階段、發展任務有密切的相關，並以任務和因應兩個層面來分析生涯成熟，一是以外在觀點探討個人達到社會期待其年齡應達到生涯發展任務的程度；另一則是指個人面臨生涯發展任務內在所需具備因應行為的程度：

- 1.職業選擇取向 (orientation to vocational choice)：指個體對職業選擇的關切程度及對消息資源的利用程度。
- 2.資訊與計劃能力 (information and planning)：指個體對職業資訊的掌握程度和訂定生涯計畫的能力
- 3.職業偏好的一致性 (consistency of vocational preference)：指個體在發展歷程中，前後所選擇的職業，其範圍、層次及職業體系的穩定性與一致程度。
- 4.個人特質的具體化 (crystallization of trait)：指個體在性向、興趣、工作價值觀等與職業有關的特質的具體化程度。
- 5.職業獨立性 (vocational independence)：指個體在職業選擇上的獨立性。
- 6.職業偏好的睿智 (wisdom of vocational preference)：指個體的職業偏好與其能力、興趣、人格、社會階層的符合程度

關永馨、齊隆鯤（2006）研究中部某大學大學生之生涯成熟情形結果顯示該大學學生之生涯成熟表現，在「生涯發展信念」、「生涯計畫」及「自我瞭解」三個向度上與常模平均數相近，然在「工作世界認識」與「生涯決策」二個向度上，則低於常模平均數，顯示大學生的生涯成熟度還有加強的空間，而大學生有工讀經驗者的「生涯發展信念」、「生涯計劃」與「自我瞭解」高於無工讀經驗者。也就是說大學生的生涯成熟度會隨著工作經驗而有隨之增加狀況。

（四）就業力的提升

就業力顧名思義是與就業有關的能力，秦夢群(2012)定義「就業力」指個人在就業求職時，能夠選擇、獲得及保障工作，並在該職業獲得成功所需要的相關知識、技能、工作態度及職涯了解等，所具備的程度。以人力資本的角度來說，人需要持續發展自身知識技能，增加就業能力，以勝任未來不斷變化的工作。

蓋浙生、鈕方頤 (2008)針對大學畢業生在進入勞動市場前就業力之研究將

就業力之內涵區分為顯性就業力及隱性就業力，並將職涯規劃能力列入隱性就業力，意指為大學畢業生在職場中經過一段時間的學習後，才能讓雇主間接體認到的就業力。

成之約、莊乃欣(2012)以行政院青輔會於2010年「青年就業接軌之研究」報告中所探討之17項就業能力項目做為分析架構，將就業能力分為四個面向，分別是：一、一般能力；二、專業能力；三、工作態度；四、職涯規劃與發展。從上述研究我們可以看出，就業力的內涵指的不只是工作的核心技能，包括工作態度、團隊合作、職涯規劃能力等，都是就業力的一環。

許多研究中也指出職場體驗經驗確實能有效提升就業力。秦夢群(2012)的研究中亦表明「課外經歷」皆對其就業力具有直接的預測效果。因此建議學生可以提供工讀或實習機會等輔導措施，以有效提升就業力。宋廣英(2008)以參與工讀計畫的學生為研究對象，研究發現參與後對「就業力提升」方面以工作態度與合作能力為最多，其次為職涯規劃與學習進取能力、專業知識運用能力。顯示參加該工讀計畫的大專生，已能體認工讀體驗不僅能提升個人的專業知識運用、還能從工作中培養工作態度、學習團隊合作精神、做出職涯規劃等就業力的範疇。

由此可見，職涯體驗經驗，確實是一個在目前社會快速變遷的時代下，提升青年，具備現代就業力的好方法。

(五) 自我效能提升

若以前一章所提到的社會學習論來看，職場體驗活動也能提供一個學習經驗對自我效能及結果預期皆有正向顯著影響。相當多的研究確實都驗證這點。(陳文詠，2017、林亮圻，2017)

鄭筱瑜(2010)研究發現大專畢業生對於參與22K實習方案對自我效能提升普遍是呈現認同的。從實習生的就業力與自我效能的相關分析來看，整體就業力的改善程度越大，自我效能的提升程度亦會越大。

關永馨(2012)研究也發現有工讀或工作經驗之學生在整體生涯自我效能及「收集職業資料」、「問題解決能力」二個分量表上效能高於無經驗者。因此建議學校可多提供學生工讀、實習及產學合作途徑，讓學生有實務學習的機會，及早瞭解就業市場。

(六) 職涯準備與目標方向

許多研究都發現職場體驗經驗，對於職涯準備與確定目標方向有所助益。經歷了職場體驗後，由於瞭解所學與業界需求的差異，可以激勵學習的動機，將所學應用於實際，並知道除了學業外，為獲得職涯成功所需培養的技能。(黃坤祥、黃雅鈴、謝書毓，2015)

美國學者 Koehler(1974) 的研究顯示，學生在實習後，會更知道應該選修那些課程，成績也有顯著進步。同時，為獲得實習機會，學生在實習前也會更加努力。

而國內的研究同樣也有類似的研究結果，王遇安(2015)研究發現有打工經驗與職涯規劃有顯著差異，說明有工作經驗的學生對自己畢業後的升學或就業、工作性質、儲蓄目標有更明確的計劃及較高的信心。

張琳惟(2012)研究指出參與工讀計畫的學生，是有助於提升就業力，並對學生於未來職涯準備的方向是有正面效益，也更願意提早為自己的未來做準備，其中包含增進及培養自我就業的能力、為找到好工作，會參與工讀或是社團等活動、對自己的職涯規劃會和師長或父母討論、在於在校期間建立學習過程的記錄、會盡量讓自己的履歷內容更加豐富之職涯準備內容，這些都有助於釐清自己對未來的職涯發展。

第四節 小結

本章從青年現今面臨的危機開始，引出職場體驗的態樣與面向，最後再深入探討職場體驗重要性。

在這個時期，大學生的職涯規劃已建立初步職涯目標，但為提升職涯決定程度，達到個人的適性發展，大學生會透過各種活動如：學校各科系的實習、打工、參閱學校提供的資料、瀏覽升學與就業的相關文章，來瞭解就業市場的趨勢、職業的類別與內容、就業所需的知識與技能、限制條件與未來發展等，才能訂定具體的目標與計畫。

但這些資訊當中，越是動態、主動的資訊更可以帶來好的效果，可以發現不論是產學合作、實習或打工的機會，工作經驗的累積是最有效的職涯準備，學生若能在工作職場上實際的接觸，便可以獲得更清晰的職業概念，藉由職場體驗期間直接學習，認識體會職場環境，減少認知上的落差與發現問題及解決的能力，增進本身優勢，還可以根據此經驗來找到適合自身的職涯路徑。而對於就業力的提升也是相當有效果。

而在進行職場體驗的過程中，為獲得良善的職場體驗，在打工或是實習的過程中，面臨的種種情境也會扮演一個重要角色，包括直屬主管、衝突、壓力環境知覺、體驗長度、人際互動、動機等。

因此，掌握職場資訊的「職場認知能力」與強調自我發展層面的「職涯規劃能力」都是青年應該要具備的能力，才能使青年朝向個人職涯發展目標邁進。

第四章 訪談發現與分析

第一節 訪談對象與設計

一、訪談設計

本研究採用深度訪談法，透過與研究對象訪談，將訪談的內容資料，加以分析、彙整及歸納出學生在職場體驗的內容。深度訪談的優點為，進入訪談過程時具體詢問事件，以開放式態度鼓勵參與者表達對研究主題的個人想法及經驗，最重要者是允許每位參與者有足夠時間談論自己的經驗，針對特定議題進行討論，並且分享彼此的經驗。

為了探討研究目的，了解大學生職場體驗經驗對職涯規劃的影響，本訪談設計綜合文獻二三章之資料，設定出訪談架構(圖 4)，並據此發展出訪談大綱，以半結構訪談的方式，問題依據受訪者的不同與回答問題的脈絡，隨機作調整，並事先徵求受訪者之同意，每場訪談過程中皆使用錄音設備進行錄音、手寫重點，事後將訪談對話內容則以逐字稿的方式來進行統整記錄，再共同檢視、討論並歸納，從原始內容中摘取與本研究相關之內容，再將相同類別的訪談內容更進一步的彙整，出統整成訪談發現，最後再根據訪談發現與文獻相互比對，進行訪談分析。

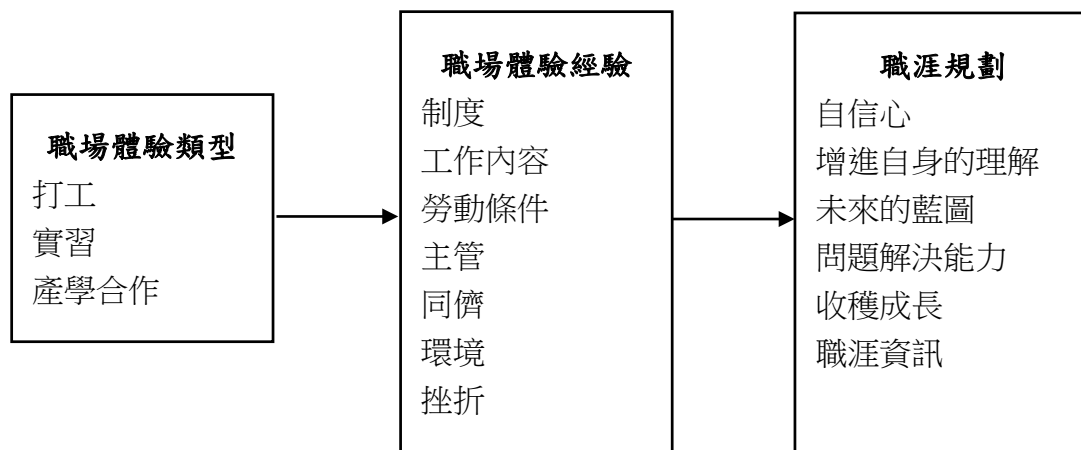


圖 4 研究架構圖

資料來源：作者自行整理

詳細之訪談大綱如下：

- 1 請問有何種職場體驗經驗？請概述制度與內容
- 2 請問從事此職場體驗背後的動機態度為何？
- 3 職場體驗經驗中你有獲取到什麼樣的職業訊息(如:產業就業前景)?
 - a 家人方面
 - b 學校方面(如一起實習的工作夥伴學長姊)
 - c 社會方面(實習單位)
- 4 職場體驗後如何影響你的未來的藍圖等? 設定目標與完成的期限
- 5 職場體驗後有沒有增進你對於自己的了解?(自身能力、性格、興趣)?
- 6 職場體驗後你的方向為何? 想做甚麼類型的工作?
- 7 職場體驗有沒有訓練到你問題解決的能力? 比如說遇到甚麼挫折如何解決?
- 8 你有沒有自信將來進到職場後你能做好工作?
- 9 職場體驗中, 實習單位或實習夥伴給予你怎麼樣的評價與建議?
- 10 職場體驗中, 你自身的工作表現為何?
- 11 職場體驗中, 你對於該實習或打工環境有何看法?

12 職場體驗中，實習夥伴對你的影響是？實習單位的督導對你的影響是？

13 經過了職場體驗，你最大的收穫成長是甚麼？

二、訪談對象

有鑑於文獻回顧中，多為量化研究且聚焦於技職體系之餐旅學程，本論文在於訪談對象的挑選上，刻意避開此類受訪者，於打工及實習面向上，選取盡量多元，試圖了解各該制度的面貌，打工可分為校內打工與校外打工，實習有校內實習或是校外實習，或是產學合作的職場體驗，學校也有公立、私立，技職體系與普通大學，藉由多方的比較，找出差異性。而職涯規劃的部分也不僅僅侷限在就業選擇層面，包括未來增進自我的規劃，或是整个人生的藍圖都包含其中，研究對象為大學學生，曾參與期間至少一個月之打工或是實習或是產學合作，共 9 人。藉由訪談瞭解學生在職場體驗時的感受與想法規劃，立意抽樣受訪者。研究對象詳細資料如表 3：

表 3 訪談對象基本資料表

編碼	科系	最高學歷	體系	職場體驗類型	職場體驗時間(多段職場體驗經歷)
A	環安	研究所	公立技職	打工/產學合作	兩個月/兩個月/一年
B	公行	研究所	公立大學	實習/打工	一個月/兩個月
C	電機	研究所	公立大學	實習	一年
D	勞工	研究所	公立大學	打工/實習	半年/半年/八個月/兩個月
E	資管	研究所	公立大學	打工	兩個月/一年
F	財管	研究所	公立大學	打工/產學合作	兩個月/三個月
G	電子	大學	私立技職	打工/實習	三個月/一年
H	哲學/ 護理	大學	私立大學	打工/實習	兩個月/一年半/半年
I	法律	大學	私立大學	打工/實習	兩年/一個月/兩個月

資料來源：作者自行整理

第二節 訪談發現

本節統整受訪結果，並根據訪談大綱的問項切入，將九位大學生進行職場體驗的訪談內容，整理出四大項訪談發現，分別為職場體驗概況、社會網路部分、職場體驗收穫、職場體驗的負向感受與問題，以下分述之。

一、職場體驗概況

(一)動機

在訪談的過程中可以看出多數人從事工讀的動機，均以賺取零用錢或支付學費為主要目的，也有受訪者表示，想說沒有體驗過想試看看，視為一種經驗的賺取，或是性質上屬於幫忙親戚之無酬家屬工作者。

主要就是暑假比較閒沒事做，去賺些零用錢。(F)

就是暑假太無聊就想去找工作，打工這樣。

想說那也是一種體驗，因為自己在大學都沒有，只有實習，想說這也是一個機會，看可以學到甚麼東西。(B)

那個時候姑丈那邊需要人幫忙我就去幫忙(I)

為了要賺錢。完全沒有。(D)

這一段，就是為了錢然後，對職涯上沒有什麼幫助。(D)

那時候其實有點想說畢竟大肆了嘛？都是覺得一些學校因為勞動法、勞基法都學差不多，那想去外面看看他們這些實況，應該說這些法令怎麼應用在真正的工作環境上，那所以就選選擇去校外打工。(D)

而實習方面則多為學校所規定的必修或是自由選修課程，基本上都蠻樂觀看待這份實習，企圖透過實習獲得一個良好的結果。

當初本來就是因為系上必修嘛，然後有幾個單位，讓我那時候覺得，工會實習這個機會還滿特別的，相較於大多人去的公部門跟人資，工會這個機會算是系上特有的這個實習機會，那我想說，其他兩種，就算以後畢

業都可以去嘗試看看，但這個機會比較難得，算是畢業門檻，但這些都跟我們系上的專業有關，所以對職涯也算是有些相關，這個算是就是學校幫我媒合的。(D)

就是我們學校他有一個法律實務實習的課程，然後就有很多的資源可以選。然後，就是你就是交你的志願表申請，然後學校會再去做篩選，然後去排，然後送到實習單位去做選擇吧。如果很多人的話，他們會選。(I)

(二) 時間長度

打工時間的話多數以寒暑假或是利用課表較鬆散的時間進行，或是說以排班制的方式進行，時間比較零碎。實習的期間則通常較連續，多為一個月以上甚至有一年。

我們是排班制，啊就是一個小時兩小時都可以，然後一週的時數不一定，大概二十幾小時，都看我們的課表去排班，大家都是學校裡面的學生。(D)

分兩段，禮拜六早上我是當老師的小孩的家教，然後從中午開始在過去補習班做助教到晚上，然後禮拜四去幫忙帶課輔，就是他有時候留下來讀書的，我就要待在那邊吧，有問題我就要幫忙解答。(I)

我們在大學時候學校有做一個實習一年的經歷，我去了一家公司叫做瑞奇電通，主要是做一些工業電腦設備的公司。(G)

(三) 勞動條件

報酬的部分視工作的難易度而有不同，多以基本工資為主，公部門則是無酬。可以發現職場體驗由於工作屬於見習、學習性質，單位也要付出訓練成本，與正職工作還是有落差，基本上單位較不會給你太高的薪水。

有拿到薪水，阿薪水蠻低，都基本工資而已。(D)

我在那邊就是當助教時薪就是一百二，顧全科(I)

有，一個月大約兩萬多(G)

而在受訪者 A 的案例中，屬技職體系的產學合作，勞動報酬的部分則是要交給研究室作為研究經費使用，因此自身並無得到資源的溢注。

我們實驗室要有產學合作才能使用，有足夠的經費使用這麼昂貴的儀器。(A)

(四) 評鑑機制

若是學校引薦的相關實習的話，基本上都有相關評核機制，大體可分成前中後期。

1. 前期 行前說明會或課程

前期的說明會有助於注意事項的傳達，也是讓學生了解進入實習前應該有的心態，而課程則有助於實習前先期知識的建立，有助於實習前先掌握狀況。

有呀，有請一些碩班的學長，算是課程的助教吧，來跟我們講呀，服裝呀、有要禮貌呀，一些注意事項，然後把一些什麼回傳評分表呀、訪視呀，這些也有跟我們做個說明。(D)

是有幫我們上課，可是跟這個沒有關係，他上的是跟強制執行法有關係。就是因為我們還有一個選擇是到行政執行處那邊。(I)

第一階段還是先上課比較多，因為建立我們一些基礎的概念(F)

2. 中期 評核實習表現、訪視、週日誌的撰寫

有，我們學校會讓我們在實習兩個月的時候，會做一個實習報告，要經過主管簽核，寫一些你在這兩個月學到的東西送去給學校(G)

他會看實習間的表現，企業方面去打成績，可能就是針對一些，課堂上的互動呀，最後成果發表的品質去衡量這樣。(F)

我們的學校老師蠻積極，督導本身也蠻認真的，所寫出來的週記或是工作筆記，他們都會看，要求你學到甚麼東西呀，如果是學校老師，就會比較要求說，真的在你日常，把在單位裡面所學的一些東西，把它全部交代的一清二楚。老師也有訪視，也有一次的訪視。(B)

會有評分，但就打個分數而已(E)

在職場體驗過程中會依據表現去做一個分數上面的評核，而學校老師也會在其中做訪視、以及週記的撰寫，希望你交代在職場體驗中所學到的東西，試圖讓你在過程中進行反思。

3. 後期 實習報告、成果發表、實習分享會。

後期的話包括實習報告的撰寫，成果發表會，實習分享會，其實都是一個統整在職場體驗過程中所得到的收獲，並且訓練你的表達能力，分享會更是能讓青年與學弟妹進行交流，具有傳承的意味。

系主任吧，就是跟他去跟期末發表都會，過去台北看我們的成果發表。(F)

就是下一屆開始要實習的時候，好像有，應該說是我們這一屆實習完那幾個月，有辦個發表會之類的，然後我就是工會代表去介紹工會。(D)

因為在學校報告就是。就是在學校報告主要面對的就是同學跟老師，老師就還好，因為你常不常看到。然後科長，他們就會叫我緊張就多練習啊，然後多累積經驗。我這樣，就是要再去做更多練習，爛的跟甚麼一樣，我超後悔的。(I)

而打工的話，視工作性質，如餐飲業可能會有相關如衛生環境作抽查的動作，其他如家教、工廠則無此機制。

督導就會，或是稽查，或是叫稽核，會來店裡去抽查一些有沒有符合他們企業要求的品質跟一些標準，那如果不合格的話，就會被，店長會被扣錢。(D)

(五) 環境

環境部分，硬體環境部分受訪者大部分皆無多做著墨，唯有A有，而軟體環境受訪者的感受差距較大，對於同事間相處的氣氛，上司所給予的壓力，組織間的運作皆有較大的感受，顯見這方面對於受訪者的影響。這方面以下會再

多做論述。

我覺得還不錯。(I)

工作環境很好啊，在學校裡面又近、又快又安全，還吹冷氣(D)

蠻想進台積電工作的，裡面超高級的(A)

(六) 尋職管道

尋職管道的部分，大概可以分為三類，親友介紹、學校引薦、以及自行尋找三類，打工的話以親友介紹，或是老師介紹為主。而也有受訪者表示，其是利用網路資源，如社群平台等，像批踢踢，私立就業服務機構，如 104 等，顯示出時代的特色。

寒暑假有在親戚家公司的打工(F)

因為友人介紹給我(B)

是大學老師介紹的去的(D)

而實習的話大多為系所，系所會先幫學生與實習單位做接洽，也算是事先篩選過濾的動作，而理工科系的學生方面，則教授扮演了一個重要的引薦角色。而若為自行尋找的話，則以 104 等人力公司為主，如 D。

是畢業門檻，但這些都跟我們系上的專業有關，所以對職涯也算是有些相關，這個算是就是學校幫我媒合的。(D)

我們中山有跟玉山做產學合作計畫，會安排我們在玉山銀行，兩個寒假一個暑假在那邊進行實習這樣。(F)

研究所的時候我們的教授跟另外一家廠商有合作，所以進行了為期一年的交換(C)

我，就是覺得照一般的一零四人力銀行看看。(D)

(七) 工作內容

若是校外打工均以餐飲業、零售業、工廠、家教為主，而校內打工則以行政助理或是幫忙的性質為主，工作內容上大多與所學無關。

就是木頭經過機器的磨得平整或切割下來之後做排料整理，之後再把木頭假如有洞的話，可以用一種專門補洞的材料把它補起來，再用磨砂機磨平，最後做成家具。(A)

就是整理卷宗啦。然後跟他一起去申請一些地籍資料。就是比較偏向行政，行政作業幫忙。(I)

工作內容就是要印講義啊，然後要處理上課的一些設備。相關問題，要幫忙訂便當。(D)

也有少數案例表示打工與所學相關，如 A。或是與未來的所學相關，如 H 即是經歷了打工後，才更加堅定了要轉投其他科系的決心。也有受訪者如 D，即表示在職場上遭遇的問題，會使他與所學做連結，以學術的角度來對於此問題作分析，算是一種間接學習。

就剛好跟一些安檢的東西有相關，後面做專題也是往安檢那邊做，以後到職場如果是做安檢人員方面，會比較有幫助，因為有經驗會比較熟悉。(A)

其實我覺得那段工作經歷讓我更確定想走護理，就是因為大學的衛保組，有護士跟護理師的編制，就是在裡面了解到說護士、護理師可以做些甚麼，大致上的工作性質，所以也就有想走臨床這塊。

也會從勞基法角度上去思考這種，可能比較偏向代扣工資的問題啦。(D)

而實習分為公部門及私部門，公部門由於性質上的特殊性，可能不會讓你承擔一件獨立的事物，私部門工作的自主性會比公部門來的高，比較具利益性及責任性，大多是助理性質的工作，有些在實習的後期甚至已相當接近正職工作。

實習時他們在上班又是公家機關，不太可能讓你下去說，體驗業務，全部交給你做(B)

首先是行政上幫忙，調查會議的一些幫忙準備，然後再來就是一些課程上的學習。然後裡面就包括一些裁決書閱讀，還有裡面開設的課程。就這樣。(I)

那時我們有分到國際融資部，他們這項國際聯單還是船舶飛機貸款這樣子，除了看學長姐平常在做甚麼之外，他也會讓我們練習去寫產業分析報告這樣。(F)

我們叫他 ARM，所以 ARM 法經部，放款給企業，牽涉的金額比較大，風險層級考量也需要多層面去考量，我們有所謂的 RM，就是我的主管，他會負責跟課務去洽談，我們現在就是助理，徵信報告在撰寫的過程中，要怎麼去評估一間案子的風險，那假如之後晉陞到主管，要怎麼跟客戶去談金額利率這種條件等等。(F)

大學曾經到爸爸朋友的公司做一些雜事的工作，那他是一個環境工程顧問的公司。不過基本上我被派遣做的事通常就是寄信整理資料，將他們的資料儲存到硬碟裡，然後當中也包括在 EXCEL 檔案上有遇到一些問題我有幫他們順便解決。(E)

二、社會網路部分

(一) 職場體驗環境內

1 主管或是督導（行使管理權之人）

在打工中遇到的重要他人，可能對於職涯選擇會有一種支持的作用，如果在裡面表現不錯，往往可以增添自己往那方面的自信心。

最主要是跟之前中正衛保組的老師討論，我去念護理好嗎，他們說不錯呀，在那邊工讀的經驗，其實發現我做事算細心，應該可以勝任這個護理工作。他們就這樣回饋我，可以呀，假如他們知道個性不適合，比如說他可能不細心呀，神經大條，像是比如說某一些人，有一個在那工讀的同伴，如果他也要走護理師，我們真的就會勸他不要。(H)

而從樣本 B、D、F 的例子中，也知道實習督導，畢竟是相關背景出身，可能都會分享一些對於職涯有利的資訊，比如說未來的規劃或是分析各種選擇的利弊，以及需要再加強的技能。

因為 a 督導是我們碩班的學長，那我的另外一個小督導更是我們大學跟碩班的學長，那我本來就認識他，所以其實我跟他聊很多，有些未來的一些職涯的選擇選擇等等的。那又聊到碩班那些環境。然後他又問我們說，我們未來是要考國考或是碩班，這些都分享的到啦，然後又聽到他們那些人生經驗。(D)

因為剛進去他們知道我是中正勞工，大部分他們都會問你說要不要去考公務員，有些人會說，你就直接去考，有些人會覺得說，你要有計畫性的準備，還有些人覺得先去私部門打拼，我覺得還是有一些影響。(B)

應該就是帶我的那個直屬學長吧，他跟我們的關係親密，他就會跟我們分享一些玉山的文化，他以一個過來人的身分，分享為甚麼會選擇這條路，現在做到這裏，然後我們要去培養哪些能力，還有特別強調說訓練我們邏輯思考上面。(F)

G 的案例同樣也可以發現，從與主管的交流之中，得到一些企業在求職者的錄用條件，有利於青年評估自身的條件，是否符合業界需求。而 D、I 同樣也是在與主管的互動中，了解自身於產業的優勢與劣勢。

他讓我了解到，就是我讀電子科嘛，現在的社會上比較是會想要錄用研究所的人員，畢竟是工科，現在研究生畢業一大堆嘛，然後像我這種大學畢業，有比較不是甚麼獨門學校，錄用機會也會被排到比較後面去，因為我主管跟我說的，他們都會以研究所為優先。(G)

我以前在碩班去實習的那個公司主管也跟我講到說，男生跟女生的確在一些溝通協調也，社交上面的能力會不太一樣。真的，他認為說。跟我說男生跟女生的技能，專業能力不會差多少，但是你去跟人，畢竟你跟人

互動上，感覺這東西是沒有辦法去定義的。那就會跟每個人感覺不一樣，那男生女生感覺就差很多，好比說你教育訓練需要比較去深入啊。得一些了解，談話才知道人家的想法等等的。或是你招募呀等等的有時候你碰到不同主管有些老一輩的與四五十歲那種大主管，他們就是要男生來這邊講。女生你跟他講就是很卑微那種感覺。(D)

其實實習之後，我想我對這區塊會有興趣，但是科長是說，可是其實如果真的要考，還是主要還是考一些法制這些。他其實沒有很推馬上就去考勞工行政這樣，其實有擋下來這種感覺。(I)

在職場體驗的過程中，其實觀察也發揮了很大效果，訪談中發現相同背景的对象有楷模效果，如I，另外在職場中與主管間的互動也能學習人際相處，讓自己更加社會化。

裡面有遇到一個職員以前也是法律系的，就是那個時候，他讓我也看到說，其實也可以走這方面。其實也是很好的。當初我才有跟他們說，其實有點想考勞工行政，雖然被擋下來。(I)

還有遇到一個也是帶我們的，就覺得他超可愛的。然後她處理事情其實，還算就是在跟人互動幹麻，其他做的還蠻不錯的。(I)

其他的話可能知道跟老師怎麼相處吧，後來在職場上或許可以用來跟長官的相處。(E)

後來學長他們有幫忙，就才知道怎麼跟廠商應對，知道廠商需要的問題點之類的。像我做台塑的那個是某學長要出國臨時交接給我，一開始我也沒想說去聯絡對方，然後我就放著，只是加減照學長說要做的實驗加減做，之後就什麼都沒做，變成說就學長問起這個，我講說喔，我有做一些，然後我就去連絡對方工程師，連絡完後對方工程師就說你們這什麼概念，怎麼感覺沒進度，就有點生氣，然後後來約了個期中報告，因為他們想知道進度到底是怎樣，就跟他們約了一個期中報告，去報告我們進度，

因為那時候我還不知道問題是甚麼，變成說我另外一個學長就進來幫我，因為他有經驗，我就做實驗，然後跟廠商那邊她由他來他比較會講，我就變成聽他講這樣學習，我們之後再去跟廠商問說怎麼做模擬，也做了些成果出來，跟他說預計接下來要做什麼進度，變成說其實做這個就是要讓廠商知道說你的進度，最後交報告要他們能夠滿意的。(A)

2 同儕、同事

職場體驗中，同儕的互動也是相當密切的，從觀察同儕或是與同儕合作的過程中，可以學到其他技能，都成為自身的一個人力資本，如 G、H、A。這不只包括技術上的做事與態度，分享職涯上的觀念，也有利於情緒的抒發以及引發人生方向的反思，如 C、F。

剛好有個同事軟體能力很強，所以我就向他學習，就想說反正時間這麼多，就可以多學些學校沒有學過的。通常學校都會學 C 語言，這個除了用 C 語言打之外，她還有一個就是機械語言，其實像機械語言在業界上其實很少了啦，比 C 語言還要來的更複雜、方便性、可讀性也沒有這麼高，就當作是一個經驗，雖然以後可能用不到，然後之前有一個專案，就是那個微晶片上有問題，我們同事就有請我去幫忙算那些延遲時間是不是對的，我就去做一些程式上的可能就是測試點吧，用示波器去看，然後就是有量出來這樣。(G)

跟你講我同期進去的好了，其實他覺得要在同一間公司精進技術等到成熟到一個階段時，你想法會改變，你那時在決定你要留下還是走，因為你對他的環境還不熟，就說好累好難好想換工作，這其實是很怪的一件事，因為你根本就沒有搞懂工作是甚麼內容，等於說你沒有獲得甚麼，等於是白浪費了這段進去的時間。(C)

跟同學分享的過程中，會發現那離職率會有點高，就覺得你都這樣子花時間工作，學經驗了，實習經驗提早，提早去進入職場做，才不會浪費

時間的感覺。(F)

後來學長他們有幫忙，就才知道怎麼跟廠商應對，知道廠商需要的問題點之類的。像我做台塑的那個是某學長要出國臨時交接給我，一開始我也沒想說去聯絡對方，然後我就放著，只是加減照學長說要做的實驗加減做，之後就什麼都沒做，變成說就學長問起這個，我講說喔，我有做一些，然後我就去連絡對方工程師，連絡完後對方工程師就說你們這什麼概念，怎麼感覺沒進度，就有點生氣，然後後來約了個期中報告，因為他們想知道進度到底是怎樣，就跟他們約了一個期中報告，去報告我們進度，因為那時候我還不知道問題是甚麼，變成說我另外一個學長就進來幫我，因為他有經驗，我就做實驗，然後跟廠商那邊她由他來他比較會講，我就變成聽他講這樣學習，我們之後再去跟廠商問說怎麼做模擬，也做了些成果出來。(A)

會阿，他們可能有哪些地方做得很好，怎麼樣工作分配自己安排，護理師本來就是照顧病人，什麼時候給藥，他邏輯比較清楚，喔這樣他怎麼去紀錄，怎麼樣她的工作比較順暢，那我下次可能就跟學著他，怎麼樣去記怎麼樣去做會比較順。(H)

同儕間如果所讀科系類似，常會分享不同部門的工作內容、或是會互相討論於職涯規劃上的出路。而若是不同科系間可以互相交流，教學相長，也是一個不錯的經驗。

我們就是會分享說在不同部門，讓大家可以參考一下，這個部門有沒興趣，第三次實習有沒有，我有沒有機會去這些地方試試看。(F)

有一個也是同學校同系，大我一屆的學姊，其實還好，因為他的目標還是以司律(為主)。(I)

我另一個實習同伴不太會跟人搭話，互動基本上是話題我先發起，聊一下今天的內容怎麼樣，因為我們其實有一些地方，有時候會再區塊一起

實習，當然也會錯開，比如說她可能在求才我在求職，在中午時分享一下早上學到了甚麼東西，有點像互相交流，因為實習我比較先到嘛，我會建議他說可以怎麼做，他大概是慢了兩個禮拜以後才進來，他是社福系那塊。(B)

(二) 職場體驗環境外

1 家人

而家人對職涯規劃的影響上面，通常比較少直接的影響，由於可能不了解孩子的系所發展，基本上都不會干涉太多，或是對於孩子的選擇都給予支持的態度。

沒有，他們都不會管我。(D)

沒有，我家人根本不瞭解這一塊，都是我自由去選擇。(D)

其實家人們，就是父母親其實不會去干涉於這塊，我想怎麼走就怎麼走，想繼續讀書，考研究所也 OK 想直接工作也 OK，他們都給予支持。

(G)

但有的時候家人意見可能沒有那麼的有幫助，畢竟可能行業不同，或是說雖然行業相同，但是時代已經不可與同日而語，因此在於意見上，往往反而會較為不符合該產業或是時代的改變，造成一些干擾。

家人喔，比較還好，他們可能會給一些我覺得很外行的話，他沒有來體驗過所以他不知道，我有去衛生所實習過，那衛生所工作的內容我就不喜歡，爸爸媽媽就說，阿你去衛生所實習，以後也可以走衛生所呀，公職很閒很涼呀。(H)

但我去實習過沒有很閒很涼呀，他們做得要死要活，兩個東西不一樣，在醫院可能是打針給藥跟臨床相關的東西，但在衛生所你要做業務，像愛滋病、糖尿病防治、癌症篩檢做很多業務，所以兩個東西性質完全不一樣。(H)

他們覺得電機系現在的博士會越來越少，現在的電機系博士學生願意

去念的越來越少，十年之後的教授名額，那假如現在博士都沒人要讀，大概十年後、二十年後教授就沒人當了，所以他們建議是說教授是個不錯的選項，可以去考慮念個博班，然後去當教授，工作很穩定，他們那個年代的人還是會覺得像公務員、老師那種比較有名分，也比科技業聽起來還要輕鬆，但我自己是覺得博班要唸五到七年浪費時間，繼續在學科繼續精進。就想說碩班直接出去工作，畢竟科技業的話，你如果能賺一年都能賺幾十萬，甚至百萬。你博班你就差了五六百萬七百萬，我覺得那是一個很大的差距而且我覺得(C)。

除非是家人有從事相關工作的經驗，這種狀況的話就比較能給予相關的建議，如 F

爸爸以前也在銀行工作過呀，所以他會給我一些，以過來人的身分經驗，他銀行以前可能要注意那些點，還是他會業務上有什麼需要注意的這樣。(F)

而家庭資源的多寡可能對於職涯選擇也會有影響，如 I，對於有經濟壓力者，於職涯上選擇會比較少，因為背負者還款壓力，時程上會比較急迫的想要進入職場工作。

我覺得家庭主要就經濟因素吧。因為像我們家經濟狀況也沒有到很好，我算是以後要還學貸，變成說如果今年沒有考上的話，就是要出去找工作。(I)

就是你能夠選擇跟準備就業的期間會縮短。可能同學都還在準備考試，或是都沒考上，都還在明年繼續幹嘛，給自己的時限比較寬鬆，但是經濟狀況比較不好，就會比較緊。可能就是要工作幹嘛的。(I)

其實他們都還好。我當初要考勞社法組說他們也是說都 ok。可是那個姑丈就反對，就是地政士那個，他就覺得說如果你要讀這個的話，還不如就是先出來考司律，律師司法官。因為他覺得說雖然這個區塊是有缺人

的，可是你要嘛走勞動法方面，要嘛去做那個人資。要嘛就是出來，就算接一般勞工訴訟，也賺不了多少錢，他想法是這樣(I)

2 網路資源

對於新時代的人，網路也是獲取資訊的重要來源，如果在現實生活當中遇不到某些特定領域的人，網路可以成為一個相當好的管道，具有補充的效果。

大部分都是網路上吧，就是看以前學長姐是怎麼進去那家公司，批踢踢，低卡也有，我覺得他們給的建議蠻有用的，學長姊都是過來人嘛，最快得到資訊的管道其實就是他們。(C)

3 學校

在學校方面，包括老師於課程上或是私底下，或是說以前的老師都有可能提供給一些相關的資訊給你，或是對你職涯規劃有相當程度的建議。

然後還有之前聽高中老師，他們曾經講過一些有關教師方面這區塊。

(I)

外科會了解手術的過程，術前準備，那重點是這些上課都會教，如果是內容的話上課會教。如果是N0到N4職涯進階也會，上課程裡面會講，老師會提到專科護理師可能會有什麼樣的角色，老師對薪水可能會點到一下，在護理行政裡面也會，因為行政是管理嘛，我們會學護理長如何去管理一個病房，裡面會知道排假怎麼排休，怎麼排班間隔，如何遵守勞基法，這些我們都會了解到。(H)

因為我現在這個產業或是說我們現在這個科系，出路其實是很接近的，我是電機相關的嘛，那出去就是工程師，特別是就是像我電機系的自控組，在學校學的是引擎、機器人、馬達這種，但在台灣這個產業並沒有這麼蓬勃發展，所以我們這個組別過去都是去當硬體或是軟體工程師，那剛好我去實習的這家公司，就是讓我去做這個東西，我們老師當時就是覺得，反正我這個組別出去的學生，大部分都是做這些相關的，那去做這個

實習一定會有很好的經歷這樣，也蠻推薦去做這份工作的。(C)

之前實習時有去找老師諮詢過，我說想找個比較能學以致用的工作，常常用到勞工法規的工作，那時候老師反問我一句話，你覺得常常用到勞工法規的會是一間好的公司嗎？這句話點醒了我，也讓我深知人資這條路不適合我。(D)

另外，在學期間所辦、系辦也是一個職涯資訊的重要來源，可能會有一些相關的資料，或是公告，都會有一些職涯相關的資訊，可以提供青年一個資訊的來源管道。

也去我們系上查照資料，查一些有關的證照。(A)

學校都有貼公告啦，然後系辦那些也都會有講。就是學校其實就是會公布，就是一些有多少人參加怎麼樣之類的。(I)

4 其他

許久未見的朋友可能也是你獲取資訊的管道之一，如 H，剛好知道很久以前的朋友從事相關產業，就可以向他做索取資訊的動作。

有些是很久以前朋友，知道他是護理師，所以會問他在醫院裡面工作的情况，像我本來會打算去做急診，他說不錯因為它會訓練你快速的能力，然後怎麼樣去解決問題，重點是他會走檢傷、走急救區、診間區，所以妳很多都會學到，可以遇到。(H)

三、職場體驗的收穫

(一) 技能的精進或技術的養成

實習中也有利於知識的獲取與技術的養成，相比於學校所學習的，往往較為進階而複雜，而且時間上也較為急迫，算是職場與學校間的一個過渡，相當良好的一個練習機會。

我覺得實習要去體驗現在職場的事情，然後畢竟有些在學校不會學到，例如像是我們會有焊接這個工作，然後我們在學校使用的是比較大的

零件，不會有些難度，但是實習的時候，他們所使用的零件是比較微小的，但是我們使用的焊槍也是一樣的，所以實習的也要有一點技術，然後不能用大學的技術去焊，你要有學一些新的技術，畢竟跟大學的東西不一樣。(G)

我覺得是學習方面的部分。就是因為我其實當初自己接觸只有勞基法這一塊。然後其他都沒接觸過，所以裡面那個科長，他們開的一些課程都有，就是至少重要部分，可以從最快速的地方去學到那個重要的部分。(I)

另外就是英文在抓更多，短時間閱讀，很多、很多、很多超多英文的能力就是在抓回來吧。因為我們學校有英美法，可是他是給你一段時間，然後蠻長的。那一篇。因為分小組報告，然後你可能還是那篇的可能，事實部分或理由部分，就是你不需要在那麼短時間內消化那麼多英文，就是把那個能力再挖回來這樣。(I)

(二) 態度的培養

職場體驗中，由於身處產業環境，會讓青年有危機意識，開始正視自己將來的人生規劃，對於心態的養成也是相當重要的，G、F 的受訪者也提到在大學的前一兩年也不會想這麼多，而到了實際進行職場體驗後，開始慢慢轉換心態，才認真思考未來的進路。

然後現實層面的事情吧，像是會讓我想到大學之後會想做的事情(F)

經過了實習讓我的心態，可能你在大學前一兩年你不會去想畢業後要幹嘛，但是經過實習的時候，我會想到我不能再這樣墮落下去，因為現在社會上研究所一大堆，我不能抱持說畢業後去找工作一定有機會這樣。(G)

對於工作態度來說，我在我親戚家工作，我爸也在那裏面，我覺得我爸對我的期望比較大，去負責，盡力去做好某些事，因為那時候就是，一大二可能也沒想到那麼多吧，就只是單純的經驗累積跟態度培養而已。

(F)

(三) 就業優勢

另外，從 E 的案例我們也可以知道，職場體驗期間所做的成果，對於面試可能會有加分的效果，或是對於業界的需求有更深入的了解，將來在職場上減少摸索的時間，與新人相比少了適應期。

做的那些講義將來用到面試上可能是個可以推薦自己的籌碼。(E)

你可能平常在學校做報告，舉例來講，學校那套就是要把投影片做的豐富阿，去業界時候，人家對投影片呈現出來的東西其實不用過於複雜，因為主管平常都很忙，只有很短的時間可以看你的東西，那你其實簡單、明瞭就好，讓他們一看就可以知道他要的東西在哪裡，排版的部分就是簡單整齊就好，可以多透過一些圖表去呈現，明顯的了解，他想要東西的變化這樣。(F)

我覺得因為我以前就在這邊有實習過，比較容易上手。(F)

就剛好跟一些安檢的東西有相關，後面做專題也是往安檢那邊做，以後到職場如果是做安檢人員方面，因為有經驗會比較熟悉(A)

(四) 問題解決的能力

訪談中可以發現許多人經過職場體驗後，對於自己的職涯信心有增加，因為有了解問題的經驗，在遇到問題時，心態上就不會慌張，A 在受訪的過程中，從說話的語氣推估，對於自己的能力可以說是相當的有自信，經歷了職場體驗後讓他確實獲得不小的成長。A 在產學合作中解決的問題，都成為他將來在職場上一個寶貴的經驗，當他在職場上遇到問題時，就較不容易出錯，在應對上就可以從容許多。而 D 在實習中遇到的突發狀況，也讓他培養了危機處理能力，這都是學校的正式課程中，難以去學習到的部分。

至少不會像一般大學生，遇到問題不會手足無措，但像我們在研究所就是自己來，我們在研究所就遇到這些問題了，一開始跟大學生樣雖然手足無措，可是經過這些經驗後就會處理了，到了工作上就不會像他們一樣

容易出包、出問題這樣，就是訓練自己對於問題解決能力，因為我們實驗室常講一句話，你遇到問題你不解決，就只能等問題來解決你了。(A)

算有吧，不過偶爾就當然，有時候會碰到一些臨時的狀況，可能像面試的人不來，然後打電話聯絡上等等，或是有時候因為畢竟碰到人的工作，那會有蠻多臨時的問題，或是跟一些員工上面。溝通啊、處理、協調等等。(D)

(五) 未來規劃的影響

職場體驗中，青年對於有興趣的領域想要在更進一步的深造，如去報考相關的研究所，而實習中的不足之處或是興趣，也激發學習的意願，會利用額外的時間去把這些知識或是不足的地方，去做一個加強的動作。在職場體驗中裡面遇到的人，跟他們對談的過程中，也會引發一些反思，浮現你對於未來的期望，進而對未來規劃有所影響。

因為我其實今年有去申請政大法律系勞社法組，雖然沒上。(I)

當然會，因為你會覺得說，可能還不足相關知識，自己會去尋找，會去把它補起來(B)

就是實習過後的下個學期，有去修勞動法課。然後現在我也在修社會法的課。(I)

喔裡面有勞工人，然後有建議。我說，我都讀到碩班，都是勞工這一塊又是中正升政大本科系，進到公部門算是還蠻不錯，很多學長姐會照顧你，那當然這個專業知識也是很足夠了。(D)

(六) 了解產業環境

在職場體驗中會讓參與者更能體會將來工作的薪資福利、制度、環境、工作內容等，相當程度了解職涯資訊。相比於學校所學，更貼近職場的真實面貌，如 B、D、I，在體會上面，畢竟是第一手的資料，對於資訊的吸收會比別人告訴你的經驗還要有更大的效果。如果你所預期的產業環境與實際狀況不

同，會讓你原本的想法被改變，進而影響你的職涯規劃。

我們這邊實習阿，就是去了解工會他平常的一些運作，還有一些工會幹部他們的工作。在那個期間，工會幹部就是我們督導，也帶我們去認識了很多地方的那種產業工會或是企業型的企業工會等等，所以可以了解到一些第一現場，我認為是第一現場那種工會的實況。(D)

我覺得是學習方面的部分。就是因為我其實當初自己接觸只有勞基法這一塊。然後其他都沒接觸過，所以裡面那個科長，他們開的一些課程都有，就是至少重要部分，可以從最快速的地方去學到那個重要的部分。還有就是裁決的運作制度，跟因為有一些研討會啦。一些外出的經驗，會知道大概外面在實務運作上面的一些情況。(I)

就是他又可以給你課程，然後又可以讓你接觸到實務的東西，就是如果你沒有任何的，就比較沒有一些概念的話，從中間去做學習，然後回家自己看一些資料的觀念，是可以學習到相關的重點，然後參加一些調查會議，我們做一些每一組的報告，可以去做更深入了解，還有就是參加的那些研討會什麼的會比較了解實務上的走向跟運作。(I)

對於就業選擇的話，也算是有體驗到，就某方面來說，公部門是不是這麼爽這麼好混，其實不是，了解到，他們真的也蠻辛苦的，可能公部門這個環境不是我一開始所想的那樣，那你就會考慮說要不要繼續選擇這條路(B)

應該說，這真的要有實際職場體驗的話，你才會碰到，人資畢竟工作跟人，員工相關，那真的跟人的互動上，真的不能單就不是像法律這種性別平等的，這麼簡單去看了的。(D)

工作氣氛也是一個青年在做職涯體驗時看中的因素，在 D 的案例中，甚至是他一個覺得相當印象深刻的地方，而在 E 的案例中，雖然工作上相當勞累，每天皆須加班，但是由於公司福利良好、同事間相處也還蠻融洽的，也適度的

舒緩工作緊張的壓力，讓他於實習結束後，最後還是選擇續留該公司。

讓我覺得非常不錯的地方就是整體的工作氣氛，我們在裡面都是以學姊學弟妹稱呼，就像你在學校一樣，你叫別人學長學姊，比較親切，你距離不會這麼生疏，比較偏公股行庫銀行，他們可能就是，就會比較偏有一種單打獨鬥的感覺，同事間有競爭的關係，有一些人可能比較會藏私吧，你在問問題的時候，他就可能會保留一些他的秘笈，不會告訴你，那在五山就不會有這樣問題，他們都非常願意教你們這些東西，公司也安排很多課程，會讓那些比較資深的學長姊，教我們這些人員，讓我們去學習，讓我覺得還蠻不錯的。(F)

同事間相處都蠻融洽的，下班時間甚至是假日都會一起找出來吃飯啊，或是這樣其實還不錯，並沒有矛盾的情況，比如說沒有爭吵啦跟糾紛爭執，這兩年目前都沒有聽說，這點還不錯，假日也有一些活動，比如說運動會之類的，如過制度的話比較不好的算是上班時間吧，早上八點半到五點半，但都工作到八點，我們公司有潛規則就是要待到八點。沒有符合勞基法，一定都是一直在做一直在做，沒有沒事的時候。哀，就是覺得，但是福利還不錯有早餐有下午茶，六日加班是自主性的，偶而啦，很少。

(C)

(七) 時間規劃能力

職場體驗由於處於在學期間，怎麼樣平衡各者，時間上的安排就相當重要，也算是預先練習該如何分配各者的時間，這也是一個相當好的學習培養時間規劃能力的機會。

算是知道要怎麼去規劃事情，你也可以超前，反正他就規定你兩個月打完一百通，其實我暑假不是只有這個，還要兼顧你的課業，就會去學習說甚麼事情要先去做，安排計畫或行程是什麼，大概是這樣。(B)

四、職場體驗的負面感受

(一) 壓力

包括上司給的業務時間壓力、工作量的沉重負擔、與工作夥伴的配合不順、溝通不順，都會降低投入該產業的意願。

像是我們 ERD，雖然主要就是做，就是客戶要什麼功能我們要就是要在那個板子做出來，但是 ERD 還要包含很多，像是機構的，像是機構有 MRD，我們還是要去懂那些，如果遇到跟你合作的 PM 專業知識沒有很強的話，就會導致，因為 PM 是溝通的橋樑，但 PM 可能會覺得說客戶開的那個功能是可以實行的，但其實是做不出來的，我們那邊就是可能也是因為覺得很累，就是上面給你的壓力會很大，因為我們的總經理對於專業知識也沒有很高，只想要跟客戶去談很多生意這樣子，我們生意量跟人是成正比的，總經理他可能覺得某專案這樣應該合理，某個日期要完成，但是我們其實一個專案下來，必須要從線路圖的製作，洗板子，到有實驗版，不可能直接量產，因為我們會經過重重的試煉，像是我們會去量測他的 EMI 的訊號有沒有符合標準，然後 ESD 靜電的保護措施有沒有去做的合乎標準，所以可能會對於行程表上的，會有所 DELAY，但是經理比較難講話，因為想要趕快賺錢這樣子，所以他可能不會想這麼多。(G)

與同儕比較的壓力也是一個在職場體驗中會遇到的問題，訪談中受訪者表示，因為業務的不熟悉，導致進度落後，但由於見到同儕的進度比自己快，而會有想要迎頭趕上的壓力。

同儕之間也會有壓力，人家已經打了四五十通，你才剛破十，因為自己之前沒做過相關工作，壓力會很大，想要趕上他們的進度。(B)

或是稽核帶給你的壓力，如餐飲業會有品管，萬一工作上有犯錯會進行扣點懲罰，還會影響到同事，造成情緒上的緊張。

那個時候有一兩次是我在值班的時候就碰到稽核來，然後有一次我表現非常差，當場被扣錢。那這也壓力有點大，就是好比說我們。都要用夾

子去夾東西夾食物，不可用手碰，但是那時候我太緊張了，我直接用手去抓滷蛋，就被稽查，當場看到就被扣點，後來那一次也不及格。(D)

只不過因為那時候我也才剛做，所以店長也還蠻挺，就是也沒有說怎樣。不過她有講到說如果第二次大家再不合格，其實基本上，我們同時會有好幾個人上班，都是大家一起的表現狀況怎麼樣？如果大家再不合格，他就會要求那個罰款、要由我們員工要自己付。(D)

督導念及青年是剛剛投入這個產業，選擇先幫他們承擔犯錯，也適度的緩解青年的壓力，讓青年知道是有個人還是在挺他的，而這樣的舉動，確實幫助了該青年。

(二) 衝突

1. 價值觀的衝突

職場體驗時與人際互動的過程中，發現包括與同事、上司在想法上面差異甚大，造成會對該產業失望，而造成工作上提不起勁，畢業後也不會想要續留該產業。

最主要應該說是價值觀不合，真的看到太多資方嘴臉。所以真的會覺得說，哇，我其實在工作的時候很常翻白眼啊，有些的價值觀差太多。我覺得說，就算錢再多，但是跟你價值觀不符合，真的沒有辦法工作幾十年，就我現在的想法啦。(D)

2. 與學業間的衝突

職場體驗中，由於身處在學期間，仍然有一些課程需要完成，但與此同時，還有工作要完成，因此對於青年來講就會造成壓力，分配不好的話會產生問題，可能必須犧牲某者，就算有兩者表面上皆有完成，但深入去看品質還是會受到影響。

進去因為我的論文是硬體相關產品，但是到了那家公司我發現，因為他們也是營利為主嘛，你一個實習生來這邊，不可能完全顧論文，必須去配合

他們的產品，一方面要顧及論文，一方面要做工作，其實那時候壓力挺大的，我想說我應該是做論文，用那塊硬體，但是現實完全不是這樣，大部分時間都是在做公司產品，論文時間相對少了非常多。(E)

有時候晚上上班很想睡，因為晚上，因為白天上，有時候八堂課，然後晚上會做到櫃檯睡著。(D)

喔那個時候，一下很累，雖然客觀上工作是都有完成，課程也都有過，但主觀上我覺得兩邊都沒有顧很好，雖然工作那邊是也有價值觀的問題啦，嘿呀，像有一個老師就不喜歡我們遲到，那時候我課在晚上六點，我做完公司事務趕過來，已經遲到了，我就想說不如乾脆直接不去上課這樣。(D)

(三) 挫折與困難

1. 主管的嚴厲態度

受訪者覺得主管的嚴厲程度是在家庭或是在學校中，前所未見的，而造成心理震撼與壓力，覺得在工作上可能必須兢兢業業，畢竟是利益導向，犯錯空間不像在學校或是在家庭這麼多。

最讓我印象深刻的應該是主管的態度吧，就是面對教授老師甚至父母，雖然還是會斥責你，但你可以明顯感受到他們有一定的關愛，但是職場，東西做的不對，就是指責你就是非常嚴厲，不會留你後路，畢竟這是生財工具，有利益性的，學校跟公司就會有很大不同，你公司可能沒有太多的改善的機會，但學校可能會給你機會去學習這樣子。(C)

2. 工作性質勞累(生理、心理)

職場體驗中，會讓青年體會到產業界的辛苦，而這樣的辛苦，降低了續留該產業的意願。

我學到了就是服務業真的是很辛苦，再加上你又是 711 的員工那他們就是會推出很多很阿哩不達的東西，例如說你要學怎麼煮關東煮，怎麼去用熱狗，怎麼批價呀，然後怎麼去煮茶葉蛋，咖啡呀現在又多了煮珍珠

呀，一大堆，就很累呀。(G)

選擇這工作有個前提，我要在二樓，因為比較輕鬆，一樓都是在第一線服務，如果真的要，我必須不要跟民眾去互動的，我有看過說其實第一線人員很辛苦地，常常會跟民眾起衝突，因為那畢竟是一個就業推介機構。(B)

3. 對於產業前景感到擔憂

職場體驗會讓青年更清楚產業發展，但往往體驗後卻發現工作機會少或是集中於某個特定區域，因此就會害怕自己找不到合適的發展，而必須要離鄉背井或是轉投相關的其他產業。

有更清楚但也有模糊。資料分析產業的部分在北部是比較多。中部只有幾家公司或是幾個部門有，應該說許多企業也想投入，但是又還沒說有一定的發展，或是說台灣這方面的發展不太好。(E)

因為我現在這個產業或是說我們現在這個科系，出路其實是很接近的，我是電機相關的嘛，那出去就是工程師，特別是就是像我電機系的自控組，在學校學的是引擎、機器人、馬達這種，但在台灣這個產業並沒有這麼蓬勃發展，所以我們這個組別過去都是去當硬體或是軟體工程師。(C)

4. 由於經驗較淺導致犯錯或表現不佳

由於是產業新人，引此於技術上較不純熟，而導致犯錯的發生，青年會覺得辜負了期待，造成心理上的壓力，而導致挫折感的產生。辜負了主管的期待，造成自身的心理壓力。

最大挫折就是焊接那部分吧，畢竟我以前也沒碰過那些東西，有一次主管請我去焊接一個零件，然後用示波器去觀察那個訊號量測，然後因為那個零件是很微小的，所以我焊了很久才焊上去，但是無法量出訊號，這代表說，因為焊槍是高溫的器具嘛，如果一直停留在上面，會給PCB版去做損壞，所以可能是把實驗版用壞短路了，所以當時就覺得還蠻有挫折

感，因為主管很信任才給我這個任務，但我沒有完成，反而還搞砸了。(G)

或是在報告上可能因為經驗的缺乏，較為緊張，在此時有督導以及職場體驗夥伴的介入，可以緩解情緒上的焦躁。

我們有個最終報告超爛的跟屎一樣。就教我多練習，因為在學校報告就是。就是在學校報告主要面對的就是同學跟老師，老師就還好，因為你常不常看到。然後科長，他們就會叫我緊張就多練習啊，然後多累積經驗。我這樣，就是要再去做更多練習，爛的跟甚麼一樣，我超後悔的。(I)

5. 覺得工作內容無趣

興趣是一個是職業選擇上相當重要的因素，訪談發現，基本上高等教育的青年都對庶務性質的工作抱持著厭惡的感受。而會導致青年不願意續留該產業。

在飲料店、在工廠打工，會覺得工作很無聊無趣，然後但在護理比較不會，第一個每一個病人都不一樣，就算疾病一樣，可能依據病人的胖瘦，用藥都不一樣，然後最重要的是在醫院臨床上多看多學更多知識，醫院的技術每年都在進步，可能你現在的技術一兩年之後就不夠用了，你要一直學一直學，在醫院臨床上念，不會說像工廠裡面很異化勞動這樣，不像臨床有這麼多變。(H)

我會覺得。各個年紀上做過很多行政庶務上的東西，都還是滿多的，比例還蠻高的。就會覺得的啊你、三、四十歲，你還要那邊弄一大堆。很基礎的報表。而且還蠻無聊的說實在啦，都跟你的專業其實沒有相關。(D)

6. 薪資條件期待上有落差

職場體驗中，雖然覺得價值觀符合興趣也相符，但是由於可能產業發展性不佳，造成該工作於勞動條件上不如自身所期待，因此造成不願續留該產業。

那當然一定要，另一方面也有說他的薪水可能不是這麼好。(D)

因為哲學沒工作呀，夠直接吧，對呀，不然哩，哲學很棒但我覺得不會有好的工作。(H)

7 能力尚可能未達到業界需求

在職場體驗過程中發現自身的能力可能還不足，比如說需要一些工作歷練，或是於知識上或是技能上還有某些部分的欠缺，那在這部份上，會造成選擇該產業的意願降低。

我覺得這跟我的價值觀是蠻符合的，不過現實來說，我覺得可能要年紀稍長或者是比較有歷練一點，去做這工作會比較容易上手。那如果以新鮮人來說的話，我覺得，嗯。可能沒有那麼辦法馬上去了解到一些或是跟一些工會幹部博感情(台語)。對啊，這方面有點比較不好上手，而且他們都講台語，我台語也不是那麼好。(D)

因為地政士比較偏向土地法那邊，然後我現在學東西比較偏向就是，因為他是特別區塊，特別是如果要去考那邊的話，我就要另外去讀土地法那些，不動產估價那些東西，就是你要比你一般考試的東西再多讀，有些就跟法律沒關係。(I)

第三節 訪談分析

以下依據前一節的訪談結果，進行更深入的探討，並與文獻對話延伸。

一、職場體驗概況

(一) 動機

在文獻中可以看到動機對於職涯規劃有相當程度的影響，若大學生於職場體驗前，心態較為正向積極，可以獲得較豐碩的成果。訪談中仍會發現，還是有少數幾個受訪者表示，許多同學對於職場體驗抱持著一種應付的心態，有許多同學直接找親戚認識的，或是家裡直接幫開個證明交差，這也顯示了若抱持著只是賺零用錢，打發時間或是敷衍了事的心態，對於這個時間可謂是一種浪費。

(二) 時間長度

訪談發現許多青年於大一大二時對於職涯均沒有想法，而是到了大三大四，由於時間點接近畢業，對於大學生自身也會有危機感，畢竟要面臨就業的挑戰，這個時間點所作的職場體驗，對於效果也是較為顯著的。另一方面，多數人表示在大四時也是課業上比較輕鬆的時候，在此時間進行職場體驗，一方面課程均已熟悉，較為嫻熟，對於時間上的安排也較有餘裕，也會較為不會影響到課業。

若時間允許，時間較長的職場體驗也是不錯的一個選項，與文獻相同，職場體驗時間越長，越能了解完整的深入，若在還沒看清全貌就結束職場體驗，對於青年自身也是一種損失，而這方面可以透過評鑑機制，如老師進行的訪視，與單位跟學生間進行一個良善的溝通，適時增加職場體驗時間，為青年帶來一個最好的體驗經驗。

而較長的職場體驗當然也帶來不少壞影響，比如過於勞累或是兩頭燒造成無法兼顧的狀況，如何平衡課業與工作，時間管理上也是相當重要的一個問

題，因此青年應自身衡量狀況，量力而為，選擇一個適當的時間，兼顧質與量，以免出現顧此失彼，兩頭空的狀況。

(三)勞動條件

除了在職場體驗中所獲得的待遇，職場體驗中青年也會扮演一個觀察者的角色，會在觀察環境之產業界之薪資水準，訪談發現，當受訪者在感受到投入與收穫之報酬不成正比，會影響投入該產業的意願，就算是工作內容符合自身興趣與能力，但是勞動條件依然是一個他們所考量的因素，尤其是背負著經濟壓力或是高學歷者，會認為說至少要達到一個他們內心適合的門檻以上，才是一條適宜的道路。

(四)評鑑機制

訪談結果顯示實習制度多數學校方面有介入，有必修也有選修，通常都與該科系有關，評鑑制度基本上蠻完整的，不管是前中後期，前期的行前說明會，由老師或學長進行提點，有利於心態上的切換與注意一些相關事項，以期進入職場時能有的好的開始，中期的週、日誌的撰寫可以讓職場體驗過程充滿意義，並透過此過程進行反思所學與職場體驗的差異，老師的訪視也可以使學生單位與校方作良善的溝通，看有哪些地方需要再做精進，而後期的部份，訪談也發現若能有個與學弟妹的分享平台，對於經驗的傳承，讓學弟妹在進入實習前，先有一些心理上的準備，降低期待與現實上面的落差，對於適應單位可能會有幫助，或是在選擇單位的時候，可以先利用這些資訊做為一個選擇的依據，或許可以避免時間的浪費。

而私部門的評鑑制度則幾乎沒有，有些會有試用期的設計，如 D 或是與轉正機會連結，如受訪者 F，通過評鑑者可以續留該企業工作。

(五)環境

訪談結果與詹雅荃(2016)之研究結果一致，受訪者對於硬體環境皆沒有太大描述，推論受訪者可能較不在乎，較在乎的是軟體環境，如同事相處氣氛，

組織環境，與上司的互動，管理階層的協調、整個公司的文化等等。如受訪者 F 就表示公司的文化甚至是他考慮留在此企業的最主要因素。

(六)尋職管道

尋職管道相當的多元，有些為認識的人介紹，如親人、朋友，或是學校扮演一個介紹的角色，與企業合作或是轉知有此實習機會，亦有自行透過私立就業服務機構尋找者，或是社群平台，顯示出網路時代的特色。其中以學校轉知或媒合為最多數。

表 4 青年尋職管道

青年尋找職場體驗的管道	人次
私立就業服務機構	3
社群平台	4
親友介紹	6
學校公告或媒合	10

資料來源：作者自行整理

(七)工作內容

而工作內容的部分，以自主性高而青年自身有興趣的工作對於職涯影響的程度較深，職場體驗中若參與者感受到無趣，覺得都是庶務性的工作，或是觀察產業內部的工作覺得太過勞累，會使續留該產業的意願降低。以 Holland 的職業類型化理論來說，若個人的人格特質與職業環境愈相配，越能達到最適合的職涯發展，青年若能在趁著在學時的空間，多方探索，澄清自己對於職業的想像，多方嘗試，不僅可以排除不合適的方向，還能找尋到適合自身的道路，降低畢業後迷茫的時間。如受訪者 H 即是在經歷了多項職場體驗後，最終找到有興趣的工作。

另外，吳志文、葉光輝(2015)以雙元自主性理論為基礎，發現在工作場域中的經驗，即便只是讓個體起碼感受到可以自由地決定個人的工作方式與進度時程，都有利個體提升其朝向個體化自主適應能力的發展。該研究指出相

對於沒有打工兼差經驗的大學生，當工作環境能夠充分累積與個體化獨立相關的自主經驗，其個體化獨立的自主適應能力就會有所提升。此研究也說明了就算是打工，自主性高的工作對於青年的職涯規劃尤為強烈。訪談中 B 的回答也印證這點，認為由於打工經驗的自主性較公部門實習為高，所以對他來說，於職涯上影響較大。

二、職場體驗的收穫

訪談發現中，有關文獻所提到的收穫幾乎都得到證實，包括職涯規劃的面向，其實很多不同的類型，以人力資本面向來看，有增進技能，學習新技能，而心理資本有提升自信、心態養成等，而社會資本面向，有學習團隊合作，各方面的資訊來源，像是了解產業環境，工作內容等。而有了這些資本，在這些基礎上，對於未來的規劃也會有較清楚的輪廓。

(一)人力資本面向

職場體驗經驗也使得青年可以評估自身的技能是不是符合業界所需要的，若不符合，則可以透過在學期間再去加強自己所不足的部分，增加職場的準備力，另外，在這快速變動的年代，擁有足夠的就業力是相當重要的，能有好的發展，也不易被勞動市場所排除。訪談中也確實提到了，青年在經歷了職場體驗更了解自身的能力，而工作態度、團隊合作能力、職涯規劃的能力也是相當重要的一個人力資本，以 Super 的生涯成熟理論來說，職場體驗確實有效使其生涯成熟度提高，利用該段時間獲取資訊，同時了解自己與該產業環境，在評估自身的能力興趣是否與職業相符合，以提出生涯計劃，訪談中也看到青年在經歷職場體驗後，對於自我了解、工作世界的認識都有所提升，並可以據此提出一個具體的生涯計劃。

(二)社會資本面向

Baum & Michell(2008)指出，疏離的社會網路將有害於青少年就業關係的連結，使得青少年求職的生涯受挫或延長。以職涯資訊的取得來源來看，發現在

職場體驗中不管是主管或是同事，或是觀察職場體驗中的人們，對於將來的職涯規劃都是相當重要的，可能會了解一些產業用人的標準，提前做好準備，或是給予一些職涯上的觀念分享，畢竟他們都是過來人，從觀察裡面員工也可以得知該產業的壓力困難，以及工作內容等。

而家庭則多為扮演支持的角色，對於職涯規劃的建議上面不明顯，也與文獻中的觀點一致。而在職場體驗中所認識的人，如督導、同儕、同事，在Granovetter(1973)的分類屬於「弱連帶」(weak tie)，即比較不經意的、偶然、未經計畫、短暫的接觸。而這些弱連帶往往比強連帶更有價值，即不常相處的人通常遠比那些每天見面的人對我們更有幫助。其論點指出，親近的朋友自成一一個緊密的網絡，在這裡面多數人彼此認識，擁有相同資訊。而不同的相識圈之間多半不認識，因此相識者之間的弱連帶就成為兩堆緊密的好友群之間的重要橋樑。所以弱連結有助於從相距遙遠的社會系統獲得資訊，而不是只侷限於好友圈狹隘的資訊與觀點。

另外訪談中發現，過往的老師或是同學，都對青年的職涯資訊有所影響。顯見在各個人生不同階段所建立的人脈，都可能對你未來職涯會有影響性，也就是說在職場體驗中所接觸到的人，都可能對職涯有舉足輕重的效果。與成之約(2015)的研究結果相同，師長、父母及同儕朋友與青年社交生活圈緊密相連，因此諮詢的比例高，但論及幫助程度，具職場工作經驗的同事、主管、學長/學姊提供之支持網絡對就業及職涯發展更具實質助益，畢竟是相同領域，較了解該環境，也較易有共鳴，其他人的建議可能較為外行。訪談中也發現除了父母也從事相關產業的情形外，基本上對於職涯上都沒有太大助益。

(三)心理資本方面

心理資本在業界已被看作是企業除了財力、人力、社會三大資本以外的第四大資本，而作為心理資本的一環，斑度拉有提到多種強化自我效能的方法。

1. 過往成功經驗

成功的經驗可提高個體自我效能感，失敗的經驗則會降低個體自我效能感，從訪談中可以發現，許多受訪者實習或是打工的，使其在於應對職場上，較具自信，因為有了成功的經驗後，個體更有信心面對將來的挑戰。

2.行為模型建立

訪談中可以發現很多人會扮演一個觀察的角色，在實習或打工環境觀察他們的工作，而若那些人有好結果，就很容易投入該產業，反之，若那些人的工作過程中，表現出的內容，較不符合大學生的想法或是讓大學生感受到較為負面的東西時，就會降低畢業後投入該產業的意願。

3.語言勸導行為

而實習正好可以做為一個良好的環境，畢竟是介於正式職場前的一個混合學習環境，此環境較於正式職場比較容易成功，工作內容可能比較簡單，或是於親人的公司工作，受到較多的照顧，有助於自信心的培養。而此，在訪談中我們也可以看到，實習中的重要他人，由於是身處於該產業中，其評價也會較具威信，如果能給予大學生正向的回饋，往往都會讓他更具信心，有自信在相關產業發展，而若是給予不同的意見，則想法上可能會受阻礙，往往比其他如親人朋友建議，有更強大的效果存在。

4.生理激勵

個體的生理狀況也會影響到自我效能的發生，特別是在有壓力或是情緒等問題發生時，通常個體會意識感覺到一定會失敗的訊息，在訪談中也可以看到，不管是從工作上因為沒做好所產生的挫折，或是因為主管的嚴厲態度，而感受震撼，此時若有一個能夠鼓舞激勵的角色，對於都是很重要的，訪談中可以看到同事對該大學生所造成的觀念改變，也是一個很重要的角色，可以轉換青年原本負面的想法。

三、職場體驗的挫折與困難

實習中遇到的各種挫折與困難，若以衝突理論做分類的話，訪談中可得

出有幾種衝突的類型：

(一)角色衝突

主要是學生身分與實習生或打工者的衝突，如何在工作與學業之間平衡也是一個將來可以進一步研究的面向。訪談中可以發現，學生要完成論文與實習的衝突，或是打工會影響到課業的衝突，都是在職場體驗中可能遇到的困難。

(二)價值衝突

訪談中有發現受訪者對於該產業環境的人的想法上面有落差，價值觀的差異也是造成最後不考慮該產業的主因。

(三)溝通衝突

受訪者發現上司難以溝通，工作有時程上的壓力，又溝通不良，導致嫌隙日益增大，而造成不續留該產業的主因。

(四)目標衝突

受訪者發現上頭的想法不一致，造成底下的人無所適從，覺得不想待在那樣的公司環境中。

(五)情感衝突

訪談中有發現上司對於下屬嚴厲的批評，造成其心理上的震撼，雖經過調適之後還是續留該產業。

(六)實質衝突

訪談中有發現因為失敗而造成青年覺得無法符合上司的期待造成心理壓力。

以上整理了職場體驗過程中所遭遇不同類型的衝突，若能減少職場體驗過程中發生的衝突，將能有效使職場體驗成果最大化，職場體驗模擬課程主要是讓學生瞭解在校所學與業界實際運作的差別，落實學習經驗與業界結合的理念，幫助學生判別現在所學的知識技能是否為未來想從事的職業。但在其實習或打工過程中不論是學校、該職場體驗單位的互動過程中，都會影響到學生的

心理狀態，而進一步思考將來的職涯規劃，倘若各方能以開放的心態面對不同的意見表達，便可避免無意間所造成的衝突，也能增進學生續留該產業的意願。與王怡惠(2018)的觀點一致，實習單位主管的領導行為扮演一個相當重要的調節角色，若能在職場體驗過程中，適時給予關懷行為，或是在學習過程中讓青年反思，將分別有助於續留該產業的意願與職能的知覺提升。

而若以行為理論來說，這些衝突屬於知覺行為控制層面，若個體感受到較大程度的阻礙，會對其職涯選擇造成影響。

討論完內部的阻礙，外部的阻礙也是一個相當重要的影響因素，文獻中可以看到，而家庭的資源是否充足，也是可能造成阻礙的因素，當家庭的經濟狀況較不寬裕，個體可能在選擇上造成侷限，訪談中也可以見到因為學貸而造成經濟壓力，而限縮了職業選擇的情形；大學生因處於不同的經濟狀態，有不同的職業選擇，透過不斷嘗試不同的工作，瞭解自己的興趣、能力與職業世界，對自己及環境有正確的瞭解，而做出職涯規劃。

另外，產業環境也是一個外部的阻礙類型，該產業可能在某一區域的發展較為限制，很可能會造成青年的選擇變少或是離鄉背井，跳脫原本就業市場進行尋職或是轉投其他產業，因此這種產學間的落差也是相當嚴重的一個問題。

四、比較

(一)打工與實習的比較

在收穫上面，實習與打工，受訪者有不同見解，有認為實習帶給他比較多，也有人認為打工帶給他比較多，訪談發現，實習由於與所學較密切相關，對於職涯的影響可謂甚大，除了自身的成長之外，包括認識的督導同儕，都可能對青年的職涯有幫助，打工若是只是賺錢性質，對於職涯規劃的影響更是低，建議若是從事純粹以賺錢為目的，時間較零碎的打工，或是公部門實習者，屬於自主性較低的職場體驗，可以再選擇一個打工或是私部門實習，這樣會有不一樣的感觸，較能夠有更多收穫。而在職涯規劃的影響上面，由於受訪

者打工大多數皆與科系無關，其利益性也較一般實習來的高，因此影響層面較為偏向非職涯上的收穫，如工作態度、人際關係的相處、時間管理能力等，訪談中也發現，但如受訪者H，雖然打工之工作性質雖然與科系無關，但由於本科系找不到好的工作，這次的經驗反而讓他改變了職涯的方向，投入與打工單位相同的產業中。

(二) 公部門實習、私部門實習、產學合作比較

公部門實習則較屬於見習的性質，訪談中受訪者表示由於是公家機關較少獨立處理事務的機會，皆為協助、觀摩學習為主，較少獨立完成一件事務的機會，而私部門實習由於具有一定的利益性，則皆有報酬，事務上比公部門能夠處理的事務更多，自主性也較高。

而產學合作的兩位受訪者，一個是技職，一個是公立大學，其中技職體系的受訪者表示因為有了產學合作經驗，因此有認識一些廠商，也增加畢業後能夠選擇的可能性，而公立大學的受訪者，其職場體驗經驗，更是一個產學合作專班，除了制度相當完整外，訪談中表示有經過實習之學生皆有通過評鑑而續留該產業之中，畢業即就業，比起一般單純的工讀或是實習，效果更是顯著。

(三) 校內工讀與校外工讀比較

陳錦鴻(2018)提到校內工讀比校外工讀更適宜升學為導向的學生，因研究顯示，校內工讀適合以課業為主的大一大二生或是打算考研究所的學生，而大三、大四沒有要考研究所的學生較適合在校外工讀，較能結交朋友擴展自己的生活圈，能學會要如何解決衝突事件以如何危機處理，更能把專業應用在實務上。本研究也支持此論點，訪談發現，有繼續升學的六位青年，於大學修業期間，完全沒有從事工讀活動的有三人，除了一個需要負擔自己學費的受訪者是在大一大二從事校內打工，其他人都是在寒暑假時間(多為大一、大二)進行，受訪者有提到由於時間點接近要準備考研究所，所以該階段的寒暑假就沒有從

事打工行動，而研究所才進行較完整、時間較長的職場體驗，表示依據此研究結果也發現，研究所辦理職場體驗也是相當適宜的，大多數就讀研究所的青年於大學期間因為較專注於課業，所以從事職場體驗的時間較為少，因此在此期間若進行職場體驗也可以彌補大學時間的缺憾。

(四) 不同學校體系間比較 (私立與公立與技職體系)

王遇安(2015)指出與技職體系相比，公立與私立之學生，由於家庭的社經地位比較高，因此在家庭資源的支持下，有較良好的職涯發展，而訪談中也發現，有一私立大學的學生提到他在繳學貸，所以畢業後，必須要馬上出社會工作，選擇比較容易考的考科進行，而有一私立技職的青年也提到之所以不讀研究所有一原因是想要快點出社會賺錢，這也顯現出家庭資源的多寡會影響到青年的職涯規劃。

根據上述與訪談結果，最後整理各不同類型的職場體驗類型特色，簡表如表 5。

表 5、各類型職場體驗比較簡表

類型		勞動 條件	培訓有 無	工作 內容	與所學 相關	評鑑機 制	尋職管 道	利益性
打工	校內 工讀	有	為了上 工的簡 單訓練	庶務 性	少	無	親友介 紹、網 路資源	低
	校外 工讀	有						高
實習	公部 門實 習	無薪	有學習 課程的 設計	見習 性質 為主	較高	有，多 為校方	多為學 校、系 所	低
	私部 門實 習	有	有	助理 性質		有	學校或 自行尋 找	高
產學 合作	技職 產學 合作	交給 實驗 室作 為研 究經 費	無	與廠 商進 行學 術配 合	高度相 關	無	教授引 薦	高
	產學 合作 專班		第一階 段有課 程	助理 性質 工作		有，作 為轉正 依據	系所	中

資料來源：作者自行整理

第四節 小結

本章由研究設計開始並說明樣本的選取，並對於訪談結果歸類，並針對其結果進行分析。根據訪談大綱的問題，將訪談的內容進行歸類，分別為概況、社會網路、收穫以及負向感受，並稍加整理製成訪談結果。而訪談分析則由三個不同層面，概況、收穫、挫折與困難，來分析職場體驗對職涯規劃的影響，並對應研究目的論述之。

發現制度的完整性上，以學校實習的成熟度最高，包括前中後期的相關評核，而以工作內容來說自主性工作對於職涯規劃的影響更是強烈，尋職管道則相當多元，並顯示出時代的特色，而動機若大學生於職場體驗前，心態較為正向積極，可以獲得較豐碩的成果。而時間點則以大三、大四為佳，時間較長的職場體驗也是不錯的一個選項，職場體驗時間越長，越能了解完整的深入，若在還沒看清全貌就結束職場體驗，對於青年自身也是一種損失，而除了在職場體驗中所獲得的待遇，職場體驗中青年也會扮演一個觀察者的角色，會在觀察環境之產業界之薪資水準，當受訪者在感受到投入與收穫之報酬不成正比，會影響投入該產業的意願，尤其是背負著經濟壓力或是高學歷者。

在職場體驗的收穫上面，可包含「人力資本」、「社會資本」及「心理資本」，人力資本方面像是增進技術，社會資本則是接觸產業前輩，或是跟你目標一致的人，就業或產業資訊上面的分享，而心理資本則可以使自身獲得自信，確立發展目標等。

而在職場體驗所帶來的挫折與困難來說，所遭遇到的種種衝突，都會使職場體驗效果大打折扣，更甚者影響到進入該產業的意願，內部的阻礙包括角色衝突、價值衝突、溝通衝突、目標衝突、情感衝突、實質衝突等，而外部的阻礙包括家庭資源，家人支持與否、產業環境等，若能有效降低衝突的發生，可以使職場體驗成果最大化。

最後則對各不同背景變項之學生進行交叉分析，比較其對於職涯規劃的影響效果，並與文獻作對照，研究發現，打工若是只是賺錢性質，對於職涯規劃的影響更是低，建議若是從事純粹以賺錢為目的，時間較零碎的打工，或是公部門實習者，自主性較低的職場體驗，可以再選擇一個打工或是私部門實習，這樣會有不一樣的感觸。

公部門實習較為向見習的性質，皆為協助觀摩學習為主，而私部門實習則皆有報酬，事務上比公部門能夠處理的事務更多，自主性也較高。

而產學合作的效果，比起一般單純的工讀或是實習，效果更是顯著，對於就業導向的影響性強，甚至畢業即就業。

另外，文獻中顯示與技職體系相比，公立與私立之學生家庭的社經地位比較高，因此在家庭資源的支持下，有較良好的職涯發展，而訪談發現若是背負著較為沉重的經濟壓力，畢業後的選擇就會較為限制，而影響到青年的職涯規劃。

第五章 結論與建議

第一節 結論

面對青年失業問題日益嚴重，進行職場體驗是一個解決上述問題的對策，而職場體驗又分為打工、實習、產學合作，各有各的特色，因此本文以深度訪談法切入，以青年的角度試圖探討職場體驗經驗對職涯發展的影響，並進行分析。

研究發現動機對於職場體驗的效果有相當程度的影響，若大學生對於職場體驗，心態較為正向積極，希望能夠從中學習並能夠獲得收穫，對於其職涯規劃的影響較深。而時間點則以大三、大四為佳，畢竟即將面臨就業的挑戰，一方面剛好是課業上比較輕鬆的時候、另一方面專業知識也較為嫻熟，能夠利用職場體驗好好思考未來走向。另外，研究也發現職場體驗時間越長，越能了解完整的深入，畢竟若在還沒看清全貌就結束職場體驗，對於青年自身也是一種損失。

除了在職場體驗中所獲得的待遇，職場體驗中青年也會扮演一個觀察者的角色，尤其是背負著經濟壓力或是高學歷者，會在觀察環境之產業界之薪資水準，當受訪者在感受到投入與收穫之報酬不成正比，會影響到畢業後投入該產業的意願。

而實習制度多數學校方面有介入，有必修也有選修，通常都與該科系有關，但研究發現仍有少數於制度上面與職涯的關連並不明確，而學生也常常應付了事，以交差的心態敷衍了事，使職場體驗的原意未能落實。

個人在進入職場前，人力資本的提升主要是透過學校教育訓練。而職場體驗經驗，確實可以補充學校的不足，青年若能在趁著在學時的空閒，多方探索，澄清自己對於職業的想像，多方嘗試，不僅可以排除不合適的方向，還能

找尋到適合自身的道路，降低畢業後迷茫的時間。研究發現職場體驗可以促進「人力資本」、「社會資本」及「心理資本」的提升，人力資本方面像是增進與職場相關聯的技術，社會資本則是接觸產業前輩，或是跟你目標一致的同儕，取得相關就業或產業資訊，而心理資本則可以使自身獲得自信，確立發展目標等。

而在職場體驗所帶來的挫折與困難來說，所遭遇到的種種衝突，都會使職場體驗效果大打折扣，更甚者影響到進入該產業的意願，內部的阻礙包括角色衝突、價值衝突、溝通衝突、目標衝突、情感衝突、實質衝突等，而外部的阻礙包括家庭資源，家人支持與否、產業環境等，若能有效降低衝突的發生，可以使職場體驗成果最大化。

職場體驗是介於正職工作與學校學習間的一個機制，研究發現以自主性高、而青年自身有興趣的體驗對職涯影響的程度較深，而在工作與學習的光譜中，打工較為偏向工作端，其若是從事純粹以賺錢為目的，或是較為庶務性質，時間較零碎的打工，對於職涯規劃的影響更是低；公部門實習則由於屬於像見習的性質，皆為協助、觀摩學習為主，較為偏向學習；而私部門實習則皆有報酬，事務上比公部門能夠處理的事務更多，自主性也較高，對職涯的影響性可謂更高；而產學合作的效果，比起一般單純的打工或是實習，對於職涯的影響更是顯著，對於就業導向的影響性相當的高，配合當中的轉正機制，甚至可以畢業即就業。

另外，與技職體系相比，公立與私立之學生家庭的社經地位比較高，因此在家庭資源的支持下，有較良好的職涯發展，若是背負著較為沉重的經濟壓力，畢業後的選擇就會較為限制，進而影響到青年的職涯規劃。

本研究是由學生觀點探討實習時的衝突，後續可由業者觀點探討，以利建立一套較完善實習制度。在研究方法上，本研究採用深度訪談法，對於不同背景的青年進行了解，但樣本是否具有代表性，研究深度也不足，建議後續研究

能以量化方式，以問卷等方式，更嚴謹的以數據方式顯示研究結果，避免偏誤。



第二節 建議

一、學校方面

(一) 訪談中發現學生於大一大二時，多半還對職涯規劃不太清楚，因此建議學校可以開設職涯發展、人際溝通相關課程，讓學生能提早規劃自己職涯發展，促進生涯成熟，並了解自己所需要的技術與技能，讓學習更有意義。

(二) 學長姐對於青年是最重要的資訊來源，畢竟是相關產業的過來人，建議多舉辦職涯分享講座，應廣邀相關從業人員或該系所畢業之學長姐，講述相關職場工作內容，分享經驗，與學生互動交流，讓學生對未來有更清楚的輪廓。

(三) 學生進入職場體驗時，因為對於工作內容、環境的錯誤認知與期待，造成不適應與挫折感，學校應落實行前說明會，或是讓實習單位主管、學校老師與學生進行座談，讓彼此將權利與義務溝通清楚，有問題也可以提出，避免因彼此因想法、工作內容認知的差異而有衝突。

(四) 研究發現學生易因技術的不熟悉造成挫折，建議在學生進入業界實習前，應訓練學生具有最基本的能力，避免學生於實習時產生挫折感。

(五) 老師對於青年的職涯也相當重要，可以扮演一個建議或關懷的角色，關心學生的職涯發展，並適時的給予輔導，有助於降低學生的焦慮感與確定方向。

(六) 研究發現，校內工讀對於課業之影響較小，各大學校院應於行政單位與各學系中，提供多元的獎助學金、工讀管道等。如此，可以解決學生在經濟上的困境，也可以讓同學在學期間能有不同的打工體驗，提早對職涯有所規劃。

二、職場體驗單位方面

(一) 研究發現若青年安排適當的時間，訓練課程，讓實習生能在實務上有所收穫，增加成就感，可以使學生之職場體驗效果更佳。

(二) 職場體驗所遭遇的衝突中，督導或是實習夥伴扮演一個情感上支持的角色。

色。職場體驗的歷程中，衝突的情況是無可避免的，若能安排人員輔導實習生在工作與生活的挫折，減少在實習中負面的影響，使學生能快樂學習。

(三) 研究發現，職場體驗多數缺乏適宜的回饋機制，若能在制度或是課程的設計能夠使參與的青年進行深層次的反思，讓青年自己的行為中的成功與錯誤，以改善未來的行為，職場體驗會更有意義。

三、學生方面

(一) 研究發現若學生抱持著較高的學習動機，收穫較多，建議學生在職場體驗的心態上應主動學習，不是被動接受指令，只是當作交差，敷衍了事，喪失職場體驗的原意。

(二) 研究發現各種職場體驗機制，有各自的優點跟缺點，學生可以衡量自身狀況與能力，在多元的職場體驗形態中選擇一個最適合自己的職場體驗模式，以獲得自身競爭力。

(三) 研究發現，許多學生因為要兼顧工作與學習，造成一些負擔與壓力，如何在學業與職場體驗工作取得平衡也是重要課題，建議青年可以好好做好時間規劃，以免造成兩頭空的結果。

四、政府方面

(一) 職場體驗已經成為大學生生活的一個重要部分，訪談的九位同學中，有八位同學甚至有兩段以上的職場體驗，針對日漸重要的實習或是打工，政府可以建立一個社會對話的平台，多多辦理相關論壇，找來學生代表、學校代表、產業代表等，共同針對職場體驗相關問題進行交流與討論，而政府在針對需求做出協助，讓職場體驗機制更完善。

(二) 研究發現許多科系的出路不甚明確，能夠學以致用的工作機會少，政府可以促成產學合作或是調整分配各大學系所的比例，讓勞動供給端的學校與勞動需求方的產業界，減少學用落差的產生。

(三) 研究發現家庭資源的多寡會影響職涯規劃，建議政府可以用各種形式的管

道，如補貼、獎學金、貸款，讓經濟壓力負擔較重者，可以較無的學後顧之憂的學習。

(四) 青年失業原因的造成，歸咎其起因往往來自於學校至職場的轉銜階段出了問題，這部分教育部與勞動部應該互相合作，共同來擬訂相關辦法促進青年就業。



參考文獻

中文部分

- 王月鶯、林冠逸 (2016)。學生職涯資訊來源、自我效能與實習選擇傾向之研究。南開科技大學休閒事業管理系碩士論文。
- 王怡惠 (2018)。實習生的專業職能、自我效能、直屬主管領導行為與就業意願之研究:以台南高雄地區技職校院觀光餐旅系實習生為例 國立臺南大學 教育學系教育經營與管理博士班博士論文。
- 王思普、李承翰、賴世國 (2013)。工作價值觀與工作壓力之研究—以高雄地區的國際觀光旅館為例 運動休閒管理學報 第十卷 第四期 32-44 頁。
- 王遇安 (2015)。大學就學期間經濟狀況與職涯規劃之研究。淡江大學教育政策與領導研究所碩士班碩士論文。
- 王瑤芬、洪久賢 (2008)。圓夢—國際觀光旅館餐飲部門高階主管之職涯發展。餐旅暨家政學刊, 5(2), 139-162.
- 成之約 (1999)。淺論非典型聘僱關係工作型態的發展與影響, 勞工行政, 139, 11-18。
- 朱家賢 (2008)。產學合作! 高等教育的新契/棄機。學校行政雙月刊 54 期 (2008 / 03 / 01)。
- 江文雄 (2000)。生涯規劃: 活出快樂人生. 台北: 財團法人亞太文化學術交流基金會。
- 何光明、楊玲惠、吳柏萱 (2012)。實習環境知覺、實習滿意度與生涯自我效能的關係探討 大同技術學院餐飲管理系的個案研究。國立金門大學學報 ; 2 期 , P157-178。
- 何秀菊、楊文廣、李素箱 (2014)。學生參與校外實習之學習壓力、學習滿意度與職涯發展之相關研究-以科技大學學生為例。雙溪教育論壇, 第 3 期 P101-114。
- 吳伊伶 (2011)。大專以上青年畢業生初次尋職網絡之探討。國立中正大學勞工關係學系碩士論文 p38。
- 吳志文、葉光輝 (2015)。工作自主經驗與父母教養行為: 雙元自主性促進因素的範疇優勢性檢證。《本土心理學研究》, 2015 年 6 月, 第 43 期, 第 3~54 頁。
- 吳芝儀 (2010)。生涯輔導與諮商: 理論與實務 嘉義市: 濤石文化。

吳美萱 (2016)。大專以上青年工作型態對工作低薪之影響。暨南大學社會政策與社會工作學系學位論文。

吳淑鈴、何金耘 (2016)。主動性人格對個人職涯發展之影響：人力資本投資觀點。T&D 飛訊第 222 期 105 年 9 月 1 日 國家文官學院。

宋廣英 (2008)。大專生工讀參與動機及工作表現對就業力影響之研究-以暑期社區產業工讀為例。國立臺灣師範大學工業教育學系在職進修碩士論文，未出版，台北。

李庚霈 (2014)。青年職涯發展與規劃應有策略及作為社區發展季刊。(146 期) 內政部社區發展雜誌社。

李易駿、古允文 (2007)。機會開放或結構限制？台灣青年從學校到職場轉銜過程中的 YOYO 現象。台灣社會研究季刊；67 期，P105-152。

李紀慧 (2018)。人格特質、自我效能與興趣對會展相關學系學生職業意向影響之研究 龍華科技大學 應用外語系國際觀光與會展碩士班 碩士學位論文。

李健鴻 (2011)。當前青年失業的原因、問題與對策，就業安全半年刊，100 年第 1 期。

杜英儀 (2013)。青年失業問題之探討 經濟前瞻；145 期 (2013 / 01 / 05)，P17-21。

辛炳隆 (2011)。強化人力資本 提升青年就業力 就業安全半年刊 100 年第 1 期。

林季蓉 (2013)。大專生參與就業學程動機、自我效能、學習滿意度與職涯規劃間關係之研究。國立臺南大學經營與管理學系科技管理碩士班碩士論文。

林宜玄、張嘉育 (2015)。調查政府推動產學合作政策之有效性。國家發展委員會委託研究報告，2014 年 8 月。

林亮圻 (2017)。大學生知覺父母期待、生涯自我效能與生涯決定之關係探究。國立屏東大學教育心理與輔導學系碩士論文。

林國榮、蕭晴惠、成之約 (2015)。影響臺灣青年職涯發展之社會網絡分析。2015 年勞動與就業關係學術研討會-人力資源發展與企業促進。

林淑惠、黃韞臻 (2010)。中部大學生打工實習經驗工作價值觀之相關探討。台灣心理諮商季刊 2010 年，2 卷 2 期，36-57 頁。

林清山、金樹人、林世華、陳清平、王蕙蘭 (1990)。電腦輔助大學科系資訊系統之設計與評估 教育心理學報(23)，P212。

林清文 (2000)。大學生生涯發展與規劃手冊。台北市：心理出版社。

金樹人 (1991)。大專生涯規劃課程的實施-以美國伊利諾大學香檳校區為例。學生輔導通訊, 14, 25-29。

金樹人 (1997)。生涯諮商與輔導。臺北市：東華。

洪瑞斌 (2013)。培養青年之生涯韌力：就業力外的另一章。就業安全半年刊 102 年第 2 期。

秦夢群 (2012)。大學生求學經歷與就業力關係。教育資料與研究雙月刊第 94 期 85-112。

馬財專 (2016)。105 年青年政策論壇 如何改善青年就業環境？台北。

張天洲 (1993)。學習規劃與生涯發展。台北市：五南。

張家榮 (2011)。被出租的年輕人：高學歷青年派遣勞工的勞動。國立臺灣大學社會學研究所碩士論文，台北市。

張琳惟 (2012)。青年就業力對職涯發展影響之研究—以青年暑期社區工讀計畫為例。樹德科技大學經營管理研究所碩士論文，高雄市。

張學芳 (2018)。自我效能，社會地位評估對於職業預期結果之影響：以護理人員為例。佛光大學社會學系碩士班碩士論文。

章英華、黃毅志 (2007)。台灣地區教育分流對階層位置影響之變遷：1997 年與 2005 年的比較。台灣的社會變遷 1985-2005:台灣社會變遷調查計畫第十一次研討會論文。台北：中央研究院社會學研究所。

莊明珠、郭德賓 (2008)。餐旅技職院校學生校外實習對職涯規劃影響之研究：以國立高雄餐旅學院餐飲管理科系為例。花蓮教育大學學報 民 97,26 期 101-124 頁。

許惠芳 (2008)。以社會認知理論探討女碩士生對未來職涯發展。南台科技大學技職教育與人力資源發展研究所碩士論文，台南市。

許順旺、吳慧瑛 (2009)。工作環境知覺、工作滿意度與服務品質之關係—以大台北地區宴會廳工讀生為例餐旅暨家政學刊 第六卷 第一期 民國九十八年 Journal of Hospitality and Home Economics, Vol.6, No.1, pp.33~57。

陳文詠 (2017)。青少年科學產業就職意願—社會認知生涯理論修正模式之驗證。國立臺中教育大學教育學系博士論文，台中市。

陳錦鴻 (2018)。大學生人際關係影響因素之研究。嶺東科技大學企業管理系高階經營管理碩士

在職專班 (EMBA) 碩士論文。

陳璧輝 (2003)。職業生涯理論評述 應用心理學年第九卷第二期 P60-63。

黃坤祥、黃雅鈴、謝書毓 (2015)。青年就業、職涯規劃與勞資教育認知之探討—以大專院校企業管理系課程規劃為例。社科法政論叢，第三期 P.57。

黃建文、郭怡妙、黃心燕、謝秀棋、許文馨 (2016)。校外實習衝突之研究-以某科大美容造型設計系為例。中科學報第 3 卷第 1 期暨教育特刊 2016 年 12 月第 137 至 160 頁。

黃炳欽、張國保 (2007)。教育部推動產學合作現況與發展方向。人文社會科學研究，1 (1)，1-19。

楊國賜、王如哲、陳怡如、詹盛如 (2012)。各國大學實習制度之調查分析。教育部委託中華民國比較教育學會研究報告。

詹雅荃 (2016)。實習對青年未來就業選擇影響之研究。政治大學碩士論文。

蔡淑鈴 (2004)。高等教育的擴展對教育機會分配的影響。台灣社會學 7:47-88。

鄭筱瑜 (2010)。企業實習與就業力及自我效能關聯性之探討 -以參與「大專畢業生實習方案」的雇主與實習生為對象。嘉義大學管理研究所碩士論文。

蕭玉真、蕭亦琮、晁學斌 (2019)。工讀在現代大學生活學習扮演之角色：新生第一學期之探究。教育政策論壇，2019 年 2 月 二十二卷一期，25-58。

關永馨 (2012)。大學生生涯自我效能與生涯阻隔因素之探討—以國立中興大學為例。教育科學期刊，11(2)，2012 The Journal of Educational Science, 11(2),P93-117。

關永馨、齊隆鯤 (2006)。大學生生涯成熟及其相關因素之研究：以中部某大學為例。教育科學期刊；6 卷 2 期 (2006 / 12 / 01)，P91 - 107。

英文部分

Ajzen, I.(1985). Form Intention to Action : A Theory of Planned Behavior, in Action Control Form Cognition to Behavior. Kuhl, J. and Beckmann, J.(eds.), New York:Springer Verlag:11-39.

Bandrua A. (1986). Social fundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood, Cliffs NJ: Prentice Hall.

Ben-Shem, I., & Avi-Itzhak, T. E. (1991). On work values and career choice in freshmen students: The case of helping vs. other professions. Journal of Vocational Behavior, 39(3), 369-379.

Daniel Spurk , Simone Kauffeld , Luisa Barthauer , Nora S.R. Heinemann (2014) Fostering networking behavior, career planning and optimism, and subjective career success: An intervention study *Journal of Vocational Behavior* 87 134–144

Dunn, J. D., & Stephens, E. C. (1972). "Management of Personnel: Manpower Management and Organizational Behavior", New York: McGraw-Hill Book Company.

Ginsberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). *Occupational choice: an approach to a general theory*. New York, NY, US: Columbia University Press.

Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *The American Journal of Sociology*, 78(6), 1360–1380.

Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M., & Jones, G. B. (1976). A social learning theory of career selection. *The Counseling Psychologist*, 6(1), 71-81.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unified social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.

Lent, R. W., Hackett, G., & Brown, S. D. (1999). A social cognitive view of school-to-work transition. *The Career Development Quarterly*, 48, 297-304.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1996). Career development from a social cognitive perspective. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (pp. 77-102). Palo Alto, CA: CPP.

Ning-Kuang Chuang, Mary Dellmann-Jenkins, (2010) Career Decision Making and Intention: a Study of Hospitality Undergraduate Students *Journal of Hospitality & Tourism Research*

Porter, L., Steers, R., & Lawler, J., 1968, "Organizational Commitment, job satisfaction, and turnover Among Psychiatric Technicians", *Journal of applied psychology*, Vol. 59, pp. 603-609.

Primmer, H. H. *Youth Employment Effects During School Years And Analysis Of Their Household Characteristics*, University of Nevada, Reno, 2007.

Savickas, M. L. (2005). *The Theory and Practice of Career Construction*. In Steven D. Brown & Robert W. Lent (eds). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, 42-70. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Super, D. E. (1974). Measuring vocational maturity for counseling and evaluation. *theory of career and academic interest, choice, and performance. Journal of Washington : American Personnel and*

Guidance Association.

Super (1976) A life-span, life-space approach to career development Journal of Vocational Behavior
Volume 16, Issue 3, June 1980, Pages 282-298

Zunker, V. G. (1994). Career Counseling-Applied Concepts of Life Planning. CA: Cole Publishing
Company.

網路資料

104 年青少年狀況調查統計結果綜合分析行政院主計總處。取自：
<https://www.dgbas.gov.tw/public/Attachment/689113124T64VQLTY.pdf>

107 人力資源調查提要分析，主計處人力資源統計年報。取自：
<https://www.dgbas.gov.tw/public/Attachment/93251651438VPAVQ8D.pdf>

成之約、莊乃欣（2012）我國青年就業能力提升的芻議 國政研究報告。取自：
<https://www.npf.org.tw/2/11807>

林幸台（2000）國家教育研究院雙語詞彙，學術名詞暨辭書資訊網，取自：
<http://terms.naer.edu.tw/detail/1304164/>

青輔會就業力現況調查報告（2009）取自：
<https://www.yda.gov.tw/Content/Publish/contents.aspx?&SiteID=563426067575657313&MmmID=563426104556123573&SSize=10&Cat=&MSID=2013080913565976089>

張睿纖（2015）2015/3/27 學生打工現況調查。取自：
https://www.1111.com.tw/news/jobns_con.asp?ano=75585

陳金隆（2018）如何有效縮小學用落差。國政評論財團法人國家政策研究基金會，取自：
<https://www.npf.org.tw/1/17982>

勞動部 107 年 15-29 歲青年勞工就業狀況調查。取自：
<https://statdb.mol.gov.tw/html/svy07/0711menu.htm>

藍科正（2016）論無可取代的移動就業力。產業人才資訊電子報，經濟部工業局。取自：
<https://www.italent.org.tw/ePaperD/10/ePaper20160600010>

行政院主計總處。中華民國統計資訊網。取自：
<https://www.stat.gov.tw/ct.asp?mp=4&xItem=42628&ctNode=4944>

經濟合作暨發展組織(OECD) 官網主要統計。取自：<https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm#indicator-chart>

附錄 訪談逐字稿

受訪者 A

大學時有什麼職場體驗的經驗？

大一跟大二有在工廠打工過

時間大概多長？

都是暑假兩個月或一個月

那做些什麼工作內容呢？

大一是在自己叔叔的木工廠打工，就是木頭經過機器的磨得平整或切割下來之後做排料整理，之後再把木頭假如有洞的話，可以用一種專門補洞的材料把它補起來，再用磨砂機磨平，最後做成家具。

大學學的你覺得跟這個職場體驗有關嗎？

跟木工比較沒關，我們主要是學工廠安全的，就是做那些工作的時候要先注意哪些安全才能做，會有那些環安的規定要遵守，符合標準作業流程。

除此之外還有甚麼職場體驗嗎？

大二是去我家附近的工廠做汽車零件，是鋁塊做成汽車零件，鐵的那邊不會給工讀生做，因為溫度破千度。

有需要你發揮所學的地方嗎？

那時候才大一大二所學的還不多，但會聽他們說甚麼要注意甚麼要注意，可是現在的話懂比較多。

所以你覺得大一大二的職場體驗經驗對你的職涯規劃有什麼影響？

就剛好跟一些安檢的東西有相關，後面做專題也是往安檢那邊做，以後到職場如果是做安檢人員方面，會比較有幫助，因為有經驗會比較熟悉。

研究所呢？

研究所直升上去的，而且研究所有跟各大企業有產學合作，所以覺得學到更多。

有哪些企業？

有台塑，也有幫學長做台積電，還有有些小公司就忘了。(哈哈) 我們有些會幫忙檢驗化學危害物品，檢驗說熱危害在多少溫度會有危害，然後把檢驗報告給他們，主要是檢驗危害性，然後變成說他們在儲存化學藥品時要控制溫度，讓他們知道一個範圍。

那你們跟台塑跟台積電主要是合作什麼內容？

台塑的部分我們有做過煉油廠的，主要是做公安意外，就是他們那種廠房如果有儲槽，發生火災、裂開或是甚麼，阿我們變成要還原現場，有用儀器做還原，儀器等於是一個小心儲槽，看那個儀器內部的測試罐在甚麼溫度下發生了危害反映，我們再用計算到大型儲槽，模擬現場的狀況。

就是用現在的狀況去回推之前的？

讓他們能夠提交一個報告，去做後續的一個安全處理，政府核可之後他們才能繼續工程。

台積電的方面呢？

台積電基本上他們會有危害機率是零，但是他們會給我們產學合作機會就是，他們絕對不允許有任何機率的可能危害出現。

這麼好？

對

那有沒有可能因為你表現好，之後就可以進這些公司工作(轉正)機會

蠻想進台積電工作的裡面超高級的。機會是有但不大

面試有加分嗎？

因為他們現在收的人員以台清交成為主，所以機會不太大。

怎麼知道要考那些證照？

因為我研究所一年級左右修完課後，會跟一些同學比較會去查證照那些，跟他們看，也去我們系上查找資料，查一些有關的證照，因為我們系有環境安全衛生，我們讀得比較偏安全衛生，可是那方面還沒考到，但是我們大學部學環境的比較多，所以就讀期間環境的都考到了，可是其實這三種我都會，比較熟的是安全的部分，至於環境的部分，在於實驗計算的部分比較困難，法規的部分比較不熟。

還差那些證照？

我過水的啦，空汙的剩一科，廢棄物應該不會去考，我會，但因為用不到，不會往那方面找工作。毒物學的話我們系上沒有管道，假如做工作變成是去做化學檢驗，比較不會用到，我想做工安、衛生，因為台灣的法規，對於衛生部份比較有優勢，而且我看人力銀行一堆都是要安全衛生證照，反而廢水就是要你申請許可證，起薪都不高，廢水兩三萬，但安全衛生方面往主管階級爬比較容易，可以到四萬以上。除非你抓到有工廠非法排放廢水或空汙，你會很賺，但是風險比較高，如果你是在那間工廠工作，等於是替別人掛保證的概念，你排的是掛工廠的，等於說你掛保證那邊是沒有問題的，但如果被更上級的抓到，事情就是在你身上了，法律上的問題，可能證照就直接被收掉。

同學都從事那些工作？

我的同學不是安全衛生就是跟家裡有關的，基本上大家都建議要做相關的，之後換工作比較容易，如果你做別的工作雖然可能薪水比較多，如果要之後要換回相關工作，他會覺得說你這麼多年沒碰，你應該也忘記怎麼做了。

你這些資訊是聽誰提供的？

學長姐或是同學，就是已經畢業工作的。

你們產學合作的時候狀況是？

一開始一定要有老師在，因為我們是直接進去他們的廠房跟他們的主管談這件事，如果這麼直接去的話，我們很多不懂，一定會被電個半死，因為我們懂的就是基礎，對工廠沒這麼厲害，一定要有老師幫忙，計劃書寫完，開始合作

了之後就是我們自己的事情，因為我們已經了解現場狀況，了解內部化學反應機制，變成就是靠我們自己用一套規劃跟他談這樣，

那他們跟你的關係怎麼樣？

我做的那邊他們還不錯，蠻合作的，後面實驗直接往模擬去做，直接作現場製程圖帶入數據去跑幾個小時會發生什麼的模擬，剛好也是他們要的。我是有遇過像我同學那邊，他們屬於現場模擬爆炸的部分，用儀器模擬爆炸，變成說廠商要求突然想到甚麼就教你做，跟計劃書有時寫得不一樣，到了要結案時多搞了半年左右。

廠商那邊的人有沒有給你一些人生經驗的分享？

他們分享是自己的想法，但主要還是我們實際自己看下來比較準，啊我是覺得說，某些特定廠中間階層跟主管想法不一樣，下面會無所適從，下面一下要做這個一下要做那個，然後最後兩個意見不一樣，上去的東西又要改來改去，這方面會比較不希望。阿如果是像自己接觸到的那邊是，就是上面交代下來，給他們中間一個方向，上面就不會多管，讓中間的去處理，這樣下面比較知道作甚麼。

類似授權？

對，希望能有充分授權的感覺，這也類似我們實驗室的作法。我們教授幫我們拿到一個 CASE 他後面直接全部學生來，他就不參與了，阿只要不要出差錯，通常都是圓滿的結局，我是比較希望是接觸到這種(公司)。

老師方面給的建議，跟職涯規劃或是找工作有關的？

他是不會講這方面，她只會給一個建議，唯一的建議啦，要你讀博班成為教授。

那你覺得怎樣？

覺得...不要(笑)

在他手下做事比工作還累，所以我還是出來工作好了，好處是跟他一起讀碩士會跟很多工廠公司接觸，跟別人不一樣的是要買儀器耗材的話，只要跟老師問過老師說好，你全部自己來，自己上網找廠商，找到了之後打電話去問去殺價，做完實驗看到成果，老師只要看到成果，你有成果，老師就會覺得你是一個可以完成這些事情的人，所以她不會管這些。

經過了這次職場體驗你最大的收穫是什麼？

至少不會像一般大學生，剛畢業的時候，遇到問題不會手足無措，但像我們在研究所就是自己來，我們在研究所就遇到這些問題了，一開始跟大學生樣雖然手足無措，可是經過這些經驗後就會處理了，到了工作上就不會像他們一樣容易出包出問題這樣，就是訓練自己對於問題解決能力，因為我們實驗室常講一句話，你遇到問題你不解決，就只能等問題來解決你了。

其他教授怎麼樣？

像我們教授是比較嚴格，事情比較多，但是相對之下也學到比較多，像我們有其他有些教授不管你這種，有一個同學就是常常不進實驗室，常常在玩，然後

教授也不理他，但他就是要多花兩三年才能畢業。

所以他現在還在裡面蹲？

對(笑)

這是必修門檻嗎？

不是，是我們實驗室要有產學合作才能使用，有足夠的經費使用這麼昂貴的儀器。

那大學時期打工的呢？

也不是，學校沒有要求要實習或打工。

那你在打工的時候有沒有遇到什麼困難？

還好，通常大學生都是晚睡晚起，唯一的困難就是要早起很累。

請問在你實習打工的時候家人有沒有給你一些建議？

沒有，他們就教我暑假不要閒在家去打工。

研究所的產學合作有跟家人做分享嗎？

他們是覺得只要對我有幫助就好，他們覺得 OK 呀，像昨天有那種保險業打來，他們就覺得不好，保險業作業績的呀，沒業績你最好會有錢。

那你覺得你的表現怎麼樣，在你作計畫的過程中？

一開始不會的時候當然做不好，後來學長他們有幫忙，就才知道怎麼跟廠商應對，知道廠商需要的問題點之類的。像我做台塑的那個是某學長要出國臨時交接給我，一開始我也沒想說去聯絡對方，然後我就放著，只是加減照學長說要做的實驗加減做，之後就什麼都沒做，變成說就學長問起這個，我講說喔，我有做一些，然後我就去連絡對方工程師，連絡完後對方工程師就說你們這什麼概念，怎麼感覺沒進度，就有點生氣，然後後來約了個期中報告，因為他們想知道進度到底是怎樣，就跟他們約了一個期中報告，去報告我們進度，因為那時候我還不知道問題是甚麼，變成說我另外一個學長就進來幫我，因為他有經驗，我就做實驗，然後跟廠商那邊她由他來他比較會講，我就變成聽他講這樣學習，我們之後再去跟廠商問說怎麼做模擬，也做了些成果出來，跟他說預計接下來要做什麼進度，變成說其實做這個就是要讓廠商知道說你的進度，最後交報告要他們能夠滿意的，因為一開始我不知道怎麼問，就丟個 MAIL 給我說我需要甚麼參數，結果廠商回覆說，他不是給過學長嗎，怎麼還在問這個問題，問題時學長出國時只說要做這個要做哪個，說剩下的自己找，自己找也是找實驗用的到的，變成說資料夾是他整理的，我也找不到他放哪裡，才會跟廠商在要一次。

所以我是覺得說，除了自己遇到那些別人沒跟你講的事情自己要想辦法找出來之外，因為你要找到問題才能解決，可是另外一點是，其實在交接的時候過程是很重要的，因為他當初就是把東西在出國前兩天才臨時拿給我，所以當初就是弄到差點出事情。

那經過這次的經驗你有方向了嗎？

大概有了方向，可是因為害怕說到時候全都不會會怎麼樣，會不會讓我進去，

在人力銀行看的需求那些都是我還沒做過的，雖然我知道有那個東西，只是我們還沒實際碰過，就算是在產學合作經驗也沒碰過，阿學是一定要，怕的不是進去不會，怕的是沒有那個資格能進去。

對於未來五年你的規劃是？

賺錢呀，如果找多一點薪水的，能賺多一點就多一點，三十以後如果想要輕鬆一點，就去找那種一般比較有休閒的工作。



受訪者 B

本次訪談秉持學術倫理的精神

請先簡述一下的職場體驗經驗?

大三升大四的時候暑假，學校有強制我們，政府的就業機構進行實資的建構來進行實習，碩一升碩二的暑假，那時候正在進行一些，台灣公務人員資料庫的一些建構，當了一個短期的研究助理，研究所的算打工。

那你去打工的動機是什麼?

因為友人介紹給我，想說那也是一種體驗，因為自己在大學都沒有，只有實習，想說這也是一個機會，看可以學到甚麼東西。

簡單講一下他的制度?

他其實是就業中心，他會發給求職者相關的一些求職手冊，上面有一些事情，如果是法規已經修過了，就把它刪掉，有一些就業相關措施，例如說青年就業促進政策，他們也會帶我認識，讓我去了解，寫些週記記錄當天有什麼事情發生，大概是這樣。

週記方面是學校規定的嗎?

你是說課程上嗎，其實本來單位也是有規定，可是他後來知道我們學校有，規定我們要寫些日誌的東西，所以到之後兩個就合併，這樣說起來，單位也是要求啦，日誌的東西對。

學校方面的介入? 會訪視阿，而且我們的學校老師蠻積極，督導本身也蠻認真的，所寫出來的週記或是工作筆記，他們都會看，要求你學到甚麼東西呀，如果是學校老師，就會比較要求說，真的在你日常，把在單位裡面所學的一些東西，把它全部交代的一清二楚。老師也有訪視，也有一次的訪視。

督導對你的影響是? 督導其實我進去實習的時候，督導有分配我說甚麼階段，督導最大的，那其實還有一些帶我的學長姐，先進公務同仁，因為業務都不太一樣，就是由他們來協助我要怎麼做，所以其實每一天的督導可能都不太一樣，那我就去學習說他們的業務在做什麼。

那這些督導，他們算是那種認真在帶你們嗎? 不一定，有些是比較，因為有些業務比較繁雜，我在那個區塊停留的時間就會比較長，他們就會解釋比較清楚，基本上，每個同仁對自己的業務都蠻清楚的交代給我所以，比較不會有摸魚的現象。

與實習夥伴相處? 非常的，我另一個實習同伴不太會跟人搭話，互動基本上是話題我先發起，聊一下今天的內容怎麼樣，因為我們其實有一些地方，有時候會再區塊一起實習，當然也會錯開，比如說她可能在求才我在求職，在中午時分享一下早上學到了甚麼東西，有點像互相交流，因為實習我比較先到嘛，我會建議他說可以怎麼做，他大概是慢了兩個禮拜以後才進來，他是社福系那塊。

實習期間有沒有困難?

應該說我自己可能會看到政策是有問題的，當然裡面的人也會跟我說他在執行

可能會有的問題，我舉個例子，像有名師出高徒計畫，希望讓學徒制的精神可以在現在的一些青年職場上再度被重現，可是其實說實在的，那種技術技藝也好。因為他才補助一年，可是那些東西都是要長久訓練，例如你刻一個木雕可能要四五年才學好，制度就是有問題的，因為他只有補助一年，政府希望說盡量，你不要用原來的徒弟，等到你一個新的補助案出來時，再去找一個新徒弟。我舉例來講就是說，我也是有觀察到這樣的現象是有問題的，至於說你說困難嗎，這個比較好像沒有，但我自己會去找問題。

實習環境怎麼樣？將來會選擇在該產業工作嗎？ 選擇這工作有個前提，我要在二樓，因為比較輕鬆，一樓都是在第一線服務，如果真的要，我必須不要跟民眾去互動的，我有看過說其實第一線人員很辛苦地，常常會跟民眾起衝突，因為那畢竟是一個就業推介機構。

為何會選擇這個單位？

因為離家近，哈哈

總體來看，實習經驗對你的職涯規劃有什麼影響？ 因為他有一些政策，那你可以從中發掘，算是在培養你對於他的敏感度，你可能會覺得這個政策立意良好，但細看之後怎麼推的這麼爛，漏洞百出，當純以在這個就業中心的這個機構實習，到了比較政策推介的業務，那部份就會看到很多政策的內容，其實政策內容找出矛盾的地方，確實是可以培養，也算是學到啦，當然會，因為你會覺得說，可能還不足相關知識，自己會去尋找，會去把它補起來，對於就業選擇的話，也算是有體驗到，就某方面來說，公部門是不是這麼爽這麼好混，其實不是，了解到，他們真的也蠻辛苦的，可能公部門這個環境不是我一開始所想的那樣，那你就會考慮說要不要繼續選擇這條路，這是我覺得實習比較有意義的兩個點。

那你覺得在你的打工過程中的環境怎麼樣？ 其實打工環境就是自己做，那時候是打電話寄郵寄問卷，只要達到業績就好，比如說七八月要一百通，不太會有跟別人合作，取決於你自己的掌握這樣，

對你有甚麼影響？ 算是知道要怎麼去規劃事情，你也可以超前，反正他就規定你兩個月打完一百通，其實我暑假不是只有，還要兼顧你的課業，就會去學習說甚麼事情要先去做，安排計畫或行程是什麼，大概是這樣。

那在工作的過程中有遇到什麼困難嗎？ 雖然大部分工作是自己完成，但是你的進度還是會被上面的人監督，同儕之間也會有壓力，人家已經打了四五十通，你才剛破十，因為自己之前沒做過相關工作，壓力會很大，趕上他們的進度。

兩段不同的經驗，對於職涯規劃？ 實習時他們在上班又是公家機關，不太可能讓你下去說，體驗業務，全部交給你做，但是打工真的是在處理一件事物，當然就是打工幫助會比較大，它會影響你事情的安排，其實你實習的時候，坦白講，沒有在做什麼，但是你還是會學，因為他會跟你講些政策呀，你要把他歸納，強制說你要去了解，打工就比較不一樣。

有做實習報告嗎？

有啊，有做實習報告，紙本的。

對實習的評價？

感受喔，公部門也真的是蠻辛苦的，翻轉你對於公部門既定的印象，唯一的一個點是，不用像私部門加班到七八點，以苗栗來講也算蠻辛苦的，但就業中心有個特別的地方是，你下班後還要去查訪說他們推介成功的個案，可能下班後還要繼續工作。

與實習單位的人交流？

因為剛進去他們知道我是中正勞工，大部分他們都會問你說要不要去考公務員，有些人會說，你就直接去考，有些人會覺得說，你要有計畫性的準備，還有些人覺得先去私部門打拚，我覺得還是有一些影響，當然我現在比較傾向先去企業磨練，磨練之後呢，如果環境真的不適合，回過頭來再考公部門或是另謀出路。

打工？

打工的話，比如說要怎麼打電話成功機率比較高，就會在業務上面，在職涯上就比較沒有。



受訪者 C

很高興你今天接受我的訪談

我想請問你在大學跟研究所期間有過甚麼職場體驗活動？

研究所的時候我們的教授跟另外一家廠商有合作，所以進行了為期一年的交換，也就是說我的論文是在廠商那邊去做完成的，並且在論文的過程中有搭配廠商的產品，去做出有附加價值的產品並且同時完成論文，這是我們當時的用意啦，這也算是我唯一的職場體驗這樣。

我研一都在上課，研究所的課其實比較少，畢業學分都已修完，研二的话專注在我的論文，並且專注在那個公司的產品，那個產品也跟我的論文有關係，剛好搭的上這樣。

有沒有什麼讓你印象深刻的事件。對職涯規劃有關的？

最讓我印象深刻的應該是主管的態度吧，就是面對教授老師甚至父母，雖然還是會斥責你，但你可以明顯感受到他們有一定的關愛，但是職場，東西做的不對，就是指責你就是非常嚴厲，不會留你後路，畢竟這是生財工具，有利益性的，學校跟公司就會有很大不同，你公司可能沒有太多的改善的機會，但學校可能會給你機會去學習這樣子。

主管是有經驗者嗎？

在這業界也是十、二十年資深的

所以變成說你們班的都是進同一家公司嗎？沒有，跟我們合作的廠商是只有一間啦，那我們同屆的同學是可以選擇去或是不去，當時我覺得想要去精進一下自己，想看自己學的是不是貼近業界，一年時間應該可以學到比較東西。

與你當初的期望有何落差？

進而去因為我的論文是硬體相關產品，但是到了那家公司我發現，因為他們也是營利為主嘛，你一個實習生來這邊，不可能完全顧論文，必須去配合他們的產品，一方面要顧及論文，一方面要做工作，其實那時候壓力挺大的，我想說我應該是做論文，用那塊硬體，但是現實完全不是這樣，大部分時間都是在做公司產品，論文時間相對少了非常多。

你這樣兩年畢業還蠻厲害的

那是我們教授的功勞，當初教授應該就已經知道，我來這邊應該也會接觸到公司的產品，相對花在論文上的時間會變少，所以他對我的論文的審核並沒有到這麼嚴苛。

那你們教授對你們職涯規劃有什麼意見或建議嗎？

因為我現在這個產業或是說我們現在這個科系，出路其實是很接近的，我是電機相關的嘛，那出去就是工程師，特別是就是像我電機系的自控組，在學校學的是引擎、機器人、馬達這種，但在台灣這個產業並沒有這麼蓬勃發展，所以我們這個組別過去都是去當硬體或是軟體工程師，那剛好我去實習的這家公司，就是讓我去做這個東西，我們老師當時就是覺得，反正我這個組別出去的學生，大部分都是做這些相關的，那去做這個實習一定會有好的經歷這樣，

也蠻推薦去做這份工作的。

所以你現在還在這家公司繼續做嗎?

對，畢業後，然後四個月退伍這樣

都是口頭討論 你想要留著你就跟她講，他就可以讓你直接留在公司，如果你沒有這個意願，說你做完論文你就可以跟她說想要另謀出路 這也是沒有問題的。

所以你當初選擇留在這家公司繼續工作的理由是甚麼?

所以你現在在這家公司繼續工作這樣分兩點喔 第一點，我還是有把我前一年實習的時間還是有花在論文上，公司也給了我很多資源去做論文，我沒有一直待在這間公司的話，我有點覺得他們白栽培的感覺。另一方面，我覺得我的技術還沒有到這麼好，所以我倒不如先在這家公司待久一點，再考慮我是要留下來呢，還是要另謀出路，因為其實覺得我的技術到了另一層面，你的心境會有不同的想法，畢竟一開始你全部都不懂嘛，但當你熟悉之後，以前這些工作其實都是很基礎很簡單的，慢慢上手覺得簡單了，很多事情以前想不通想透的現在很快一下就懂就知道了，會讓人一直覺得有成就感，會在想一直磨，繼續在寫這樣子。

家人有給職涯規劃上面什麼建議嗎?比如說希望你怎麼發展

他們覺得電機系現在的博士會越來越少，現在的電機系博士學生願意去念的越來越少，十年之後的教授名額，那假如現在博士都沒人要讀，大概十年後、二十年後教授就沒人當了，所以他們建議是說教授是個不錯的選項，可以去考慮念個博班，然後去當教授，工作很穩定，他們那個年代的人還是會覺得像公務員、老師那種比較有名分，也比科技業聽起來還要輕鬆，但我自己是覺得博班要唸五到七年浪費時間，繼續在學科繼續精進。就想說碩班直接出去工作，畢竟科技業的話，你如果能賺一年都能賺幾十萬，甚至百萬。你博班你就差了五六百萬七百萬，我覺得那是一個很大的差距而且我覺得。

那你覺得你們公司的環境怎麼樣?

比如說，福利、制度、同事間相處的氣氛啦

同事間相處都蠻融洽的，下班時間甚至是假日都會一起找出來吃飯啊，或是這樣其實還不錯，並沒有矛盾的情況，比如說沒有爭吵啦跟糾紛爭執，這兩年目前都沒有聽說，這點還不錯，假日也有一些活動，比如說運動會之類的，如過制度的話比較不好的算是上班時間吧，早上八點半到五點半，但都工作到八點，我們公司有潛規則就是要待到八點。沒有符合勞基法，一定都是一直在做，沒有沒事的時候。哀，就是覺得，但是福利還不錯有早餐有下午茶，六日加班是自主性的，偶而啦，很少。

那你未來五年規劃?

因為我當初會選擇自動控制就是對機器人有熱情，但是很可惜的是，台灣的環境沒有到特別允許，不是特別強，這方面的產業可能要找外商，再從外商跳去別的國家，所以我就看中一家日本機器手臂廠商，叫發那科，所以我想說利用這一兩年把硬體韌體給磨練好，那我在把日文練好，就可以跳去那間公司如果

可以的話 對呀 這是我目前的規畫啦，看能不去總公司

所以說這些資訊你是怎麼知道的

大部分都是網路上吧 就是看以前學長姐是怎麼進去那家公司，批踢踢，低卡也有，我覺得他們給的建議蠻有用的，學長姊都是過來人嘛，最快得到資訊的管道其實就是他們。

職場長輩會給你一些意見嗎？

會

實習夥伴有給你什麼建議嗎？

實習夥伴，跟你講我同期進去的好了，其實他覺得要在同一間公司精進技術等到成熟到一個階段時，你想法會改變，你那時在決定你要留下還是走，

那你覺得他的想法怎麼樣？

因為你對他的環境，就說好累好難好想換工作，這其實是很怪的一件事，因為你根本就沒有搞懂工作是甚麼內容，等於說你沒有獲得甚麼，等於是白浪費了這段進去的時間。

那你覺得你工作表現怎麼樣？

我覺得我前一年半的工作表現不好 我必須一邊關注論文，一邊把產品調整，所以兩邊都有 DELAY，我不是那種可以一次分心去做兩件事的人。

受訪者 D

你好。

非常高興你接受我的訪談。

就是本次錄音完全秉持的學術倫理的那個精神採取匿名的原則。

請簡單簡述你從大學到現在有何種職場體驗經驗。

很多ㄟ

好那，我們先按照那個時間來。

就是說你大學打的第一份工作？是圖書館裡面的行政打工。

那個的時間大概是多長，就是他每次工作的時間，

我們是排班制，啊就是一個小時兩小時都可以，然後一週的時數不一定，大概二十幾小時，都看我們的課表去排班，大家都是學校裡面的學生。

所以算是校內工讀？

對的。

那請問你當初會選擇去工讀的動機是什麼？

為了要賺錢。

那尋職管道呢？

我記得是用批踢踢

好那在這個職場體驗經驗中，對你的職涯規劃有什麼樣的影響？

完全沒有。

這一段，就是為了錢然後，對職涯上沒有什麼幫助。

所以就是對你就是，你在裡面有什麼，遇到什麼挫折或是困難嗎？

有時候晚上上班很想睡，因為晚上，因為白天上，有時候八堂課。

然後晚上會做到櫃檯睡著。

所以你覺得參加這個工讀會影響到你課業上面的準備嗎。

是有一點點，不過，我可以邊打工、邊看書，所以也還好。但是我基本上都是邊看影片。

所以就是工作內容還是比較輕鬆？

非常、非常輕鬆，很多人都很羨慕我。

都在做什麼呢？

幫同學借租借影片，然後借他們耳機，就簡單的介紹器材怎麼使用，沒了。

好，那我們在講你第二段的經驗？

工會，是工會的。

請問當初為什麼會去工會實習。

當初本來就是因為系上必修嘛，然後有幾個單位，讓我那時候覺得，工會實習這個機會還滿特別的，相較於大多人去公部門跟人資，工會這個機會算是系上特有的這個實習機會，那我想說，其他兩種，就算以後畢業都可以去嘗試看看，但這個機會比較難得，

所以這個算是畢業門檻?

算是畢業門檻，但這些都跟我們系上的專業有關，所以對職涯也算是有些相關，這個算是就是學校幫我媒合的。

所以在這個裡面你有學到什麼關於職涯規劃的。

當初應該說，我們去看了這份就是我們，我們這邊實習阿，就是去了解工會他平常的一些運作，還有一些工會幹部他們的工作。在那個期間，工會幹部就是我們督導，也帶我們去認識了很多地方的那種產業工會或是企業型的企業工會等等，所以可以了解到一些第一現場，我認為是第一現場那種工會的實況。

那個時間大概多長。

一個月、暑假一個月。

那經過這次職場體驗之後，你對於那個工會的環境有什麼樣的看法?

我覺得工會做的事情都，因為我那時候，我那時去的工會還是屬於地區型的產業工會，那麼他們的主要工作就是在服務會員工會。會員工會就是各個企業型的企業工會，還有產業工會，所以你剛問什麼?

所以你覺得他們的環境怎麼樣?

他們工作來說還滿有意義的，非常有意義，而且跟我們科系相關，也還有正義感，就是去幫勞工去捍衛他們的權益，去教導他們如何走一些法律上的途徑去，拿到應有的東西。

所以您有想之後，想走工會相關嗎?

我覺得這跟我的價值觀是蠻符合的，不過現實來說，我覺得可能要年紀稍長或者是比較有歷練一點，去做這工作會比較容易上手。那如果以新鮮人來說的話，我覺得，嗯。可能沒有那麼辦法馬上去了解到一些或是跟一些工會幹部博感情(台語)。對啊，這方面有點比較不好上手，而且他們都講台語，我台語也不是那麼好，那當然一定要，另一方面也有說他的薪水可能不是這麼好。

好那在職場體驗中。實習單位或是實習夥伴，她有給你怎麼樣的評價，或是說一些職涯規劃上面的建議?

因為 a 督導是我們碩班的學長，那我的另外一個小督導，更是我們大學跟碩班的學長，那我本來就認識他，所以其實我跟他聊很多，有些未來的一些職涯的選擇等等的。那也有聊到碩班那些環境。然後他又問我們說，我們未來是要考國考或是碩班，這些都分享的到啦，然後又聽到他們那些人生經驗。

好。

實習夥伴上面呢? 就是跟你一起去的。

有跟一個同學，也是我們班上同學一起去。

那家人有沒有給你什麼建議，對於你從事這些活動?

沒有，我家人根本不瞭解這一塊，都是我自由去選擇。

好那我們進行到下一段

下一段就是在那個連鎖牛肉麵店打工。

好，請問你當初去打工的動機是什麼，那時候其實有點想說畢竟大肆了嘛？都是覺得一些學校因為勞動法、勞基法都學差不多，那想去外面看看他們這些實況，應該說這些法令怎麼應用在真正的工作環境上，那所以就選擇去校外打工。

課都上完了嗎？

也是有可能八學分還是學生忘記了，然後就是當然就是挑課餘，有時候去嘉義市打工。

尋職管道是？

104

所以這樣的時間大概是

我大概三月到六月畢業，就這樣而已

是每天嗎？還是同樣也是靠排班，大部分都是靠排班，基本上一個禮拜。

我都是坐日班早班的，但應該也差不多二十小時有吧。

所以整體而言，你對你們這個打工的環境還滿意嗎。

這個打工環境還滿意嗎。

因為，基本上，他因為是連鎖型的大公司，所以他的勞動條件都會照法令，當然，某一些部分是在店長他的一些掌控當中。對於有人上排班啊或是一些指揮命令監督當然都是店長去執行。

那，我也從這個狀況下去跟他請教一些關於一些法令上的東西，那算是有收穫啦，對我本來想要去了解這些東西是有收穫的。

那在職場體驗中，實習單位或實習夥伴，有跟你怎麼樣的評價或是建議？

因為，我那個時候，三月進去嗎？他們是說，我學得蠻快，就這樣，因為我後面有一個新人，但她動作就很慢，工作主要是當作煮牛肉麵，然後備料。

對我幾乎都是煮麵。是在內場，內場偶爾會去外場清潔可是比較少。九成都會在內場。

所以在這方面家人也沒有給予什麼。那個建議

沒有，他們都不會管我。

那在這個職場體驗活動裡面，有沒有讓你印象深刻的人事物。

或是甚麼事件？

某次有印象的話應該是連鎖店，基本上店長在上去會有一個區域督導。督導就會，或是稽查，或是叫稽核，會來店裡去抽查一些有沒有符合他們企業要求的品質跟一些標準，那如果不合格的話，就會被，店長會被扣錢。

那個時候有一兩次是我在值班的時候就碰到稽核來，然後有一次我表現非常差，當場被扣錢。那這也壓力有點大，就是好比說我們。都要用夾子去夾東西夾食物，不可用手碰，但是那時候我太緊張了，我直接用手去抓滷蛋，就被稽查，當場看到就被扣點，後來那一次也不及格。

只不過因為那時候我也才剛做，所以店長也還蠻挺，就是也沒有說怎樣。不

過她有講到說如果第二次大家再不合格，其實基本上，我們同時會有好幾個人上班，都是大家一起的表現狀況怎麼樣？如果大家再不合格，他就會要求那個罰款、要由我們員工要自己付。那時候都覺得這有點不太合理，也會從勞基法角度上去思考這種，可能比較偏向代扣工資的問題啦。對。

然後我們在進入到下一段。

下一段的話就是時間上，應該是碩班實習。碩班，碩一下有去企業實習，那我那時候選擇去某科技公司的人資部門，大概八個月。

那你的動機？基本上會讀碩班，就是因為想到台北來這邊了解到人資這個工作。因為在嘉義找不到人資的實習，那時候其實有一點對人資或者是公職工作，還在難以抉擇當中。那麼就趁這個碩班，就是因為想要來人資實習看看，所以就選擇讀台北的碩班。

所以你想讀台北的碩班的理由？

第一個，當然就是想要讓自己學歷再好一點。

第二個，就是剛剛講的想要去企業實習，台北畢竟公司真的多太多了。

所以這個實習機會是你自己找？對老師有幫忙介紹，不過，因為老師介紹的時間比較晚一點，那我已經先找到了。

請問，你是透過什麼樣的管道去尋找？

我，就是覺得照一般的，一零四將人力銀行看看管道。

在這個職場體驗經驗整體而言，對你的職涯規劃有什麼影響？

喔。簡單，比較言簡意賅的話就是，我不想再走人資這一塊。

為什麼，是你在裡面由體察到什麼事件嗎？最主要應該說是價值觀不合，真的看到太多資方嘴臉。所以真的會覺得說，哇，我其實在工作的時候很常翻白眼啊，有些的價值觀差太多。

所以要是做怎麼樣的工作？就是做人資助理，然後是我們部門裡面最小咖的，我們大概有八、九個同事，那我是最菜的

所以是負責招募嗎？

那，我其實各個面向都有碰到，招募訓練。

新制就一點點幫忙。

那個實習的期間大概多長？

八個月左右

是有酬嗎？

有拿到薪水，阿薪水蠻低，都基本工資而已。

這次的體驗有沒有你問題解問題解決能力？

算有吧，不過爾就當然，有時候會碰到一些臨時的狀況，可能像面試的人不來，然後打電話聯絡上等等，或是有時候因為畢竟碰到人的工作。那會有蠻多臨時的問題，或是跟一些員工上面。溝通啊、處理、協調等等，雖然這次了

經驗裡面你最大的挫折？

最大的挫折就是。就是講價值觀吧，對於人資的這個工作已經完全沒有嚮往

啊。

所以你就是跟你一起。實習那些夥伴對你有什麼樣的影響嗎？

同事啦。反過來說，我其實去那邊實習，我花很多時間來觀察每位人資部門員工，畢竟人多，他們階級還蠻明顯的從副總。裡面經理處長到。下面的基本的員工，那我就會去觀察他們平常的工作。然後去更了解到說，各個年齡層你到四、五十歲之後做人資，這塊基本上主要工作是什麼？

反而是倒過來，我去觀察他們。

所以你觀察下有什麼樣的心得？

我會覺得。各個年紀上做過很多行政庶務上的東西，都還是滿多的，比例還蠻高的。就會覺得的啊你、三、四十歲，你還要那邊弄一大堆。很基礎的報表。而且還蠻無聊的說實在啦，都跟你的專業其實沒有相關。

那你們的實習的督導怎麼評價？

督導老師應該都是我的上司啊。他對我評價喔，就是因為我其實那個時候實習不太認真啊。有點厭倦了不想做了，然後再來就是那時候其實通勤很累，每天通勤都一個半左右。

有。然後督導多少也知道我有時候都愛做不做，那種感覺吧？我就還滿明顯的。不過，他們對我的評價就是我在勞動法，這一塊知識真的蠻豐富的，讓我要幫他們上過課。我上過兩次課，教他們一些知識了。就會覺得說。但因為它們基本上背景全部都是商院、管院的這種，我一個法律的角度去幫忙上課，他們會覺得哇怎麼，怎麼會跟他學的東西差那麼多？對。

所以就說。你還有下一段的經歷。

下一段是校內、校內一個電話訪問的打工吧

那段對你的職涯規劃的影響？

沒有那段，其實都是賺錢。第二個就是輕鬆，就是算是順便訓練一下口條，然後練習講台語。

所以你的大學的學費都自己出？

對生活費。都是

那你在這個職場體驗中，你對他的環境有什麼看法？

看哪一段？

最後一段。

環境喔。

工作環境很好啊，在學校裡面又近、又快又安全，還吹冷氣，那工作內容也。

實習督導。督導是學妹，就是大學生，都在政大裡面。

管的動嗎。

管得動啊，基本上，我們都互相尊敬啊。

就是他通常管你什麼事情？

就說我在。電訪的時候應該哪些話要講，那些話沒講好比說，我們拿到一個問卷是中文的，那我打過去那個人完全聽不懂中文，我就要全部翻成台語，但是

我很多字不會念，我都跳過，就被督導訂了。

你們還規定要講臺語？當然啦。

應該說，受訪者都聽不懂國語，讓我都講台語啊。可是到後來我都直接跳過。

我丟嘎一共哇北號工待義，掛電話(台語)。

那在這些職場體驗裡。你覺得打工實習最大的差別。

打工，當然比較偏向金錢誘因，為主要啦實習的話。

好比說大學那一段，當然是可以看到你跟科系相關的工作。

所以在經歷了這麼多職場體驗經驗，有沒有更確定你未來的方向。

有呀，就是不想走人資，應該算是蠻明確了。我覺得說，就算錢再多，但是跟你價值觀不符合，真的沒有辦法工作幾十年，就我現在的想法啦。

那你有沒有增進你對自己的了解。

有啊，也算是，就是跟各種工作會碰到的同事、長官、顧客等等的，互動當中也發現。

那你們學校在你倒數第二段的那個經歷裡面，有甚麼這樣的評核機制。

我這裡沒有，就是督導那邊簽個名完成，寫個評語，然後給老師

有分數。是有分數，不過大家都不會差異太多。

不過評價的話。大學那次評價有好像有比較高一點，大學那時候還有去分享給學弟妹，

在研究所那一次的經驗裡面你們老師有去，你們的實習單位做訪視嗎？大學有碩班沒有。

所以你還去分享給學弟妹？在大學有的。

就是下一屆開始要實習的時候，好像有，應該說是我們這一屆實習完那幾個月，有辦個發表會之類的，然後我就是工會代表去介紹工會。

那有什麼樣的心得嗎？

你說針對那一次發表會喔。

對台底下的人有沒有給你一些回饋？

同學跟我說講得太緊張，就這樣而已。學弟妹的評價，我不知道，應該有稍微介紹，我也不曉得不知道。

所以你還有參加什麼職場體驗？

碩班的時候還有去，當中正勞工系學分班的行政助理，然後在台北教室幫忙，是大學老師介紹的去的。

你的工作內容？

工作內容就是要印講義啊，然後要處理上課的一些設備。

相關問題，要幫忙訂便當。然後說，作業的老師很多，時間太多。

那個幫忙的時間大概兩個學期。

所以每周大概有多少的時數。

那個時候大概隔周禮拜天八個小時。哈哈就是一整天。

所以那個對職場體驗對於職涯規劃有甚麼樣影響

工作內容上比較沒有，但是因為上學分班的學員們都是。未來有比較有意願要報考。中正勞工碩班的，加上他們本身工作很多是公務人員或是人資。那就再給他們一些聊天啊或互動上，都讓我得到一些職涯上面的想法。

那跟老師上面的互動呢

就是關心老師的一些狀況，或是聊些所上最近發生系上發生什麼事啊，甚至聊到一些嗯、勞動法修法之類的東西都會聊到，我個人職涯方面上就比較還好，就大概聊一下碩班所發生的事情這樣而已，比較沒有談到以後。

老師對你的職涯規劃有給什麼建議嗎?

之前有去找老師想找個比較能學以致用的工作，常常用到勞工法規的工作，那時候老師反問我一句話，你覺得常常用到勞工法規的會是一間好的公司嗎?這句話點醒了我，也讓我深知人資這條路不適合我。

所以你跟那些上課的同學裏面有沒有讓你比較印象深刻的?

喔裡面有勞工人，然後有建議。我說，我都讀到碩班，都是勞工這一塊又是中正升政大本科系，進到公部門算是還蠻不錯，很多學長姐會照顧你，那當然這個專業知識也是很足夠了。也有其他的像工會幹部呀也有人資，他們也是會給不同方向的啦，有人說這個法律知識去當人資也算是蠻大優勢，而且他們人資真的很缺男生，男生當人資真的有優勢。

什麼樣的優勢?

就是覺得人資圈到處都女生啊，那邊去男生跟女生像，我以前在碩班去實習的那個公司主管也跟我講到說，男生跟女生的確在一些溝通協調也，社交上面的能力會不太一樣。真的，他認為說。跟我說男生跟女生的技能，專業能力不會差多少，但是你去跟人，畢竟你跟人互動上，感覺這東西是沒有辦法去定義的。那就會跟每個人感覺不一樣，那男生女生感覺就差很多，好比說你教育訓練需要比較去深入啊。得一些了解，談話才知道人家的想法等等的。或是你招募呀等等的有時候你碰到不同主管有些老一輩的與四五十歲那種大主管，他們就是要男生來這邊講。女生你跟他講就是很卑微那種感覺。

會覺得他們不懂?

真的有些長輩，在社會上真的會很明顯啊，因為你在學生裡面都碰到同輩的，但在社會上，他們對男女尊卑看得很明顯的，所以男生去當人資確實有提到，這算是一個一個優勢。

畢竟這個圈子現在太多女生了，我其實也聽到好多人這樣跟我講過。

這個倒是蠻新奇的。

應該說，這真的要有實際職場體驗的話，你才會碰到，人資畢竟工作跟人，員工相關，那真的跟人的互動上，真的不能單就不是像法律這種性別平等的，這麼簡單去看了的。但是你要說歧視嗎，其實這也不是歧視，其實這是這種感覺，KIMOCCHI 的問題

受訪者 E

你好，很高興你今天接受我的訪談 我想要問請問你有甚麼職場體驗活動在你大學的歷程中，包含研究所？

大學曾經到爸爸朋友的公司做一些雜事的工作，那他是一個環境工程顧問的公司不過基本上我被派遣做的事通常就是寄信整理資料將他們的資料儲存到硬碟裡，然後當中也包括在 EXCEL 檔案上有遇到一些問題我有幫他們順便解決，研究所就是當老師的助教監考等還有一些研究計畫，老師想要我做人工智慧部分的一些講義，然後去其他的大學跟其他同學，要我分享這一兩年讀下來的經驗。

實習算是畢業門檻嗎？

對畢業門檻，都要打工經驗一個月，但不要求相關科系，只要一個月就算，去便利商店打工也都可以算，

真的？

真的，其實很多人是連做都沒做，可能直接找親戚認識的或自己家裡直接幫開個證明就交差了。

實習的經驗裡最大的收穫？

其實沒甚麼收穫，我覺得提早到職場上去體驗出發點是好的 不過可能多個規定要與自己系上相關的工作會更好。

你們有什麼評鑑機制嗎？

會有評分，但就打個分數而已。

打工跟你的主管同事相處的情況怎麼樣？

就很正常的相處他們都是有年紀的人，大概三四十歲大部分是男性，大部分也都結婚，比較沒有年齡相仿的人。

他們平常會關懷你嗎，或是問說你有那些工作可能沒做好？

工作性質比較簡單所以也不怕我沒做好，他們基本上吃飯也是會找我去，或是有時候也會請我飲料這樣子。

你的督導是有經驗者嗎？

主管已經四十歲以上

未來有無提供職涯規劃建議？

都是一些制式的經驗，都是提到爸爸的工作性質怎樣怎樣，所以他們也都怎樣怎樣，因為畢竟領域不同，其實都還好。

有錢拿嗎？

有，就給基本薪資，當時是 22K

當助教最大的收穫是什麼？

因為當學校助教，老師不太要求我們做太多事，他只要求我們兩件事，就是去監考然後把考卷改好，把成績交給他。可能我們老師比較不一樣吧，因為有些老師是會要求去聽課然後去監課吧，但我們老師沒要求。

平常老師跟你們的相處？

老師自己有個額外聘的助教，他剛好是那個在職專班的學生，大部分我們跟他的溝通都要透過他，當然每周咪聽還是能聊到話，討論一些東西，但是扣掉咪聽的話都要透過他。

老師有提供你一些生涯規劃上甚麼建議嗎？

他給的建議基本上都是，以後就跟我兒子一樣去台積電就好了呀。

那你覺得如何？

去台積電是不錯啦，但也沒這麼容易啦，要去的就努力一下啊，沒要去的就走其他條路。

有什麼條件嗎？

其實也沒什麼特殊條件啦，就還是要通過他們的考試面試那些。

在未來職涯規劃上家人有沒有一些建議？

他們詢問我是說要一家要不要爸爸認識朋友那邊去試試看，他是在一家蠻大的硬體設備公司。

那你有去嗎？

目前沒有，之前有透過電話跟爸爸的朋友討論了一下了解了一下，因為那家公司在台北，但因為我想留在中部工作，所以就暫且擱置了。

理由是甚麼？

一些身體健康的因素。

研究所期間還有沒有其他的職涯體驗？

我們老師有另外的研究經費，他希望我們利用這個研究經費來幫他做一些其他的事，像是做一些講義，因為我們這屆讀的領域是這屆才有的，老師們也是第一次接觸，因此他希望我們在有了一點基礎後，幫他做一些講義，並且跟其他學校的同學上課了之後，因為我們老師也有在其他學校兼課這樣，會希望我們去那邊跟他們做分享，有一次我就用了自己做的講義去那邊，與同學分享了兩個半小時的課程，這兩年來的學習經驗。

那這件事情讓你有甚麼收穫？

因為做講義也需要不少時間，利用做講義的同時，我等於說在複習了一次。與同學上課的時候，我也可以發現我有哪些部分講的不清楚，或是說跟同學有些問題我回答的不是很清楚，那就是我不足的地方。

你覺得你的表現怎樣？

我覺得還可

老師給你的評價為何？

老師不是很滿意，他認為我的講義以自己出發的觀點太少，基本上很多都是自己估狗就可以收集到的。另外就是同學們問的問題太少，可能我跟他們的互動也不太熱絡。

那你覺得這些對你的職涯規劃有甚麼樣的影響？

做的那些講義將來用到面試上可能是個可以推薦自己的籌碼，其他的話可能知道跟老師怎麼相處吧，後來在職場上或許可以用來跟長官的相處。

未來要找哪一類型的工作?

資訊相關，比較偏向數據分析，或是更專業一點的是叫做資料探勘。

應該說一開始要蒐集資料，對資料作前處理，你的資料可能太少可能要擴充，當然有些資料不能這樣，像是醫學資料有些不能有仿的資料，當然還是要先看資料性質跟資料量看能不能做這些處理。當然也是先要看資料有沒有標籤，假如沒有標籤的資料去做分群，有標籤的資料做分類這樣。

在你處理資料人際互動的關係是怎麼?

一開始處理，最後處理階段會有比較多的接觸，因為資料來源可能是從公司，公司提供資料，要先了解資料有那些性質再定義屬性的部分，這方面可能要先跟公司討論，那分析出來的結果給公司看公司覺得不滿意的話我們就要去做調整，可能我們分析過程有那些問題，或是說我們分析出來的結果有哪些對公司是好或是壞都要跟公司做討論。

那請問在你這些職場體驗經驗你有沒有更了解你自己未來的方向?

有更清楚但也有模糊。

模糊的地方在哪裡?

資料分析產業的部分在北部是比較多。來說中部只有幾家公司或是幾個部門有，應該說許多企業也想投入，但是又還沒說有一定的發展，或是說台灣這方面的發展不太好。

你這些資訊是從何而來的?

上網查還有跟同學學長姐聊天時知道的

未來給自己的目標?

希望進一家小有名氣的公司待個兩三年，之後再看要不要轉換跑道，有其他想法的話再做改變。五年後的薪資希望能到六萬這樣

謝謝你接受我的訪談

不客氣

受訪者 F

很高興你今天接受我的訪談

在大學你有甚麼職場體驗的經驗? 在大學期間, 寒暑假有在親戚家公司的打工, 然後碩士的時候是到銀行去實習這樣。

打工的動機是什麼?

主要就是暑假比較閒沒事做, 去賺些零用錢。

是喔?

對, 那是暑假大一大二, 大三大四比較, 忙研究所之後就沒有再去啦。

你有什麼學到跟職涯規劃方面有收穫嗎?

對於職涯其實還好, 因為你當初只是抱持著打工的心態, 主要是看到一些職場上面的, 職場間的互動, 雖然跟志向沒人與人相處, 不過就是一個體驗。

有沒有甚麼重要的人事物影響你較深?

對於工作態度來說, 我在我親戚家工作, 我爸也在那裏面, 我覺得我爸對我的期望比較大, 去負責, 盡力去做好某些事, 因為那時候就是, 大一大二可能也沒想到那麼多吧, 就只是單純的經驗累積跟態度培養而已。

工作內容是什麼?

主要就是負責公司參展的目錄製作, 鞋帶或是支帶的整理, 製成目錄可以在攤位上讓國外的設計師去參考這樣。

接下來進入到研究所的職場體驗。

實習的期間多長?

先說一下實習的制度好了, 我們中山有跟玉山做產學合作計畫, 會安排我們在玉山銀行, 兩個寒假一個暑假在那邊進行實習這樣。

最大的收穫是什麼?

畢竟我是念財經相關科系, 大三大四就會開始想未來會做甚麼工作, 因為我們財經相關科系的很多都是去銀行, 是不是要去銀行?

因為對銀行的工作有興趣, 所以從中就學到一些關於銀行, 你可能以為銀行就是去存錢借錢, 進去實習就會方面喔原來她有甚麼多元服務, 單就借款這方面就會可以延伸更多, 對於銀行這個行業會有更深入的影響。

那實習期間主要的工作內容是?

第一階段還是先上課比較多, 因為建立我們一些基礎的概念, 那搭配一些, 除了一些共同課程外, 他們還會把我們分配到故部門去做實習, 除了做見習, 那時我們有分到國際融資部, 他們這項國際聯單還是船舶飛機貸款這樣子, 除了看學長姐平常在做甚麼之外, 他也會讓我們練習去寫產業分析報告這樣。

你之後就在那邊繼續工作了嗎?

因為那是在總行, 那我畢業選擇去台中的營業單位這樣。

你們那個實習有什麼評鑑機制?

他會看實習間的表現, 企業方面去打成績, 可能就是針對一些, 課堂上的互動呀 最後成果發表得品質去衡量這樣。

最後有人沒有通過那個機制嗎？

最後全部玉山都有錄取我們這樣。

在實習期間有無挫折或困難？

挫折的話還好，困難的部分，你可能平常在學校做報告，舉例來講，學校那套就是要把投影片做的豐富阿，去業界時候，人家對投影片呈現出來的東西其實不用過於複雜，因為主管平常都很忙，只有很短的時間可以看你的東西，那你其實簡單、明瞭就好，讓他們一看就可以知道他要的東西在哪裡，排版的部分就是簡單整齊就好，可以多透過一些圖表去呈現，明顯的了解，他想要東西的變化這樣。

有無印象深刻的人事物？

應該就是帶我的那個直屬學長吧，他跟我們的關係親密，他就會跟我們分享一些玉山的文化，他以一個過來人的身分，分享為甚麼會選擇這條路，現在做到這裏，然後我們要去培養哪些能力，還有特別強調說訓練我們邏輯思考上面。

老師呢？

系主任吧，因為這算是他跟企業去商討出的這個產學合作計畫的，所以他也算是，就是跟他去跟期末發表都會，過去台北看我們的成果發表，

那他有給你們一些關於職涯規畫方面的建議嗎？

有呀就是既然都在這邊實習了，找到說哪個部門是有興趣的，有機會就去爭取再做什麼？

我們叫他 ARM，所以 ARM 法經部，放款給企業，牽涉的金額比較大，風險層級考量也需要多層面去考量，我們有所謂的 RM，就是我的主管，他會負責跟課務去洽談，我們現在就是助理，徵信報告在撰寫的過程中，要怎麼去評估一間案子的風險，那假如之後晉陞到主管，要怎麼跟客戶去談金額利率這種條件等等。

那你覺得那邊整體工作環境怎麼樣？

讓我覺得非常不錯的地方就是整體的工作氣氛，我們在裡面都是以學姊學弟妹稱呼，就像你在學校一樣，你叫別人學長學姊，比較親切，你距離不會這麼生疏，比較偏公股行庫銀行，他們可能就是，就會比較偏有一種單打獨鬥的感覺，同事間有競爭的關係，有一些人可能比較會藏私吧，你在問問題的時候，他就可能會保留一些他的秘笈，不會告訴你，那在玉山就不會有這樣問題，他們都非常願意教你們這些東西，公司也安排很多課程，會讓那些比較資深的學長姊，教我們這些人員，讓我們去學習，讓我覺得還蠻不錯的。

資訊？

職場的學長姐，會去觀察學獎那些資訊，他們平常就是這樣在工作這樣的內容。

家人的建議？

建議的話，我父母都很贊同蠻喜歡玉山這個企業，爸爸以前也在銀行工作過呀，所以他會給我一些，以過來人的身分經驗，他銀行以前可能要注意那些

點，還是他會業務上有什麼需要注意的這樣。

有什麼其他補充的，跟職涯規劃相關的？

我覺得就是你在選擇工作的過程中，去找到一個工作環境比較良好的呀，去找到一個，符合你專長跟有興趣的工作是很重要的事情，不然像我在實習的過程中，做一做不適合呀，符合你專長跟興趣，或是跟同學分享的過程中，會發現那離職率會有點高，就覺得你都這樣子花時間工作，學經驗了，求學實習經驗提早，提早去進入職場做，才不會浪費時間的感覺。

那同學之間呢？

我們就是會分享說在不同部門，讓大家可以參考一下，這個部門有沒興趣，第三次實習有沒有，我有沒有機會去這些地方試試看。

那你現在的工作是跟實習一樣的嗎？ 某一個階段啦，有三次實習，現在這跟第二階段的工作

那你為甚麼選擇待在台中？ 離家裡近，可以省住宿費，然後光房租就可以存錢起來比較快，那因為我第二個我覺得因為我以前就在這邊有實習過，比較容易上手。

你實習就是在台中嗎？

對呀，第二次是在台中實習。

未來五年的規劃是？

我先講未來一年好了，大概先把我一些基礎，先把助理業務都要做的很熟悉，這樣上面在交辦事情的時候，你就會做得更順，在來的四年內，就是做些進階的事物，平常有一些新的業務或是說新的專案，更精進自己的熟悉度，那過程中，也要去開始培養說做業務的能力，也要多去多跟客戶接觸，開發一些陌生的客源這樣子，未來大概，六年以後看能不能有機會晉升到主管。

受訪者 G

請問你大學期間有經過時麼樣職場體驗活動呢 我們在大學時候學校有做一個工讀實習一年的經歷，我去了一家公司叫做瑞奇電通，主要是做一些工業電腦設備的公司。

工作內容主要是在做些什麼呢？

工作內容我在屬於電子研發部門，簡稱 ERD，製作 PCB 版，算是主機板的部門算是研發製造

所以你在那樣的經驗裡面你最大的收穫？

我覺得實習要去體驗現在職場的事情然後，畢竟有些在學校不會學到，例如像是我們會有焊接這個工作，然後我們在學校使用的是比較大的零件，不會有些難度，但是實習的時候，他們所使用的零件是比較微小的，但是我們使用的焊槍也是一樣的，所以實習的也要有一點技術，然後不能用大學的技術去焊，你要有學一些新的技術，畢竟跟大學的東西不一樣，技術 然後現實層面的事情吧，像是會讓我想到大學之後會想做的事情，心態他讓我了解到，就是我讀電子科嘛，現在的社會上比較是會想要錄用研究所的人員，畢竟是工科，現在研究生畢業一大堆嘛，然後像我這種大學畢業，有比較不是甚麼獨門學校，錄用機會也會被排到比較後面去，因為我主管跟我說的，他們都會以研究所為優先。主管資訊

實習是否有評鑑機制呢？

有，我們學校會讓我們在實習兩個月的時候，會做一個實習報告，要經過主管簽核，寫一些你在兩個月學到的東西送去給學校，然後？

遇到最大挫折如何克服它？

最大挫折就是焊接那部分吧，畢竟我以前也沒碰過那些東西，有一次主管請我去焊接一個零件，然後用示波器去觀察那個訊號量測，然後因為那個零件是很微小的，所以我焊了很久才焊上去，但是無法量出訊號，這代表說，因為焊槍是高溫的器具嘛，如果一直停留在上面，會給 PCB 版去做損壞，所以可能是把實驗版用壞短路了，所以當時就覺得還蠻有挫折感，因為主管很信任才給我這個任務，但我沒有完成，反而還搞砸了，我大概有一兩個月都在練習都在焊接吧，我們都會拿廢版進行焊接，可能把零件取下來再裝上去這樣子，但就是熟能生巧，後來就比較好了。(技術)

你的同儕有沒有給你一些建議？

其實我跟那些同儕碰觸機會不會很大，因為我們公司有分台北部門跟新竹部門，他們是在台北，我新竹就只有一個，新竹算是一個小部門這樣，我們新竹的分公司，是比較小的 TEAM，有 ERD、PM、SRD、SWRD 這樣。

那你經歷這樣的職場體驗後你最大的差別在哪裡？

經過了實習讓我的心態，可能你在大學前一兩年你不會去想畢業後要幹嘛，但是經過實習的時候，我會想到我不能再這樣墮落下去，因為現在社會上研究所一大堆，我不能抱持說畢業後去找工作一定有機會這樣，所以我才會在

大肆時想去考國考。

那你為甚麼不願選擇跟實習單位相同工作?

我比較不喜歡那種因為壓力很大，我們那家公司是在鴻海富士康底下，不用去解釋在幹嘛，就是領的錢就是那樣子，但是你要做的東西很多，像是我們 ERD，雖然主要就是做，就是客戶要什麼功能我們要就是要在那個板子做出來但是 ERD 還要包含很多，像是機構的，像是機構有 MRD 我們還是要去懂那些，如果遇到跟你合作的 PM 專業知識沒有很強的話，就會導致，因為 PM 是溝通的橋樑，但 PM 可能會覺得說客戶開的那個功能是可以實行的，但其實是做不出來的，我們那邊就是可能也是因為覺得很累，就是上面給你的壓力會很大，因為我們的總經理對於專業知識也沒有很高，只想要跟客戶去談很多生意這樣子，我們生意量跟人是成正比的，總經理他可能覺得某專案這樣應該合理，某個日期要完成，但是我們其實一個專案下來，必須要從線路圖的製作，洗板子，到有實驗版，不可能直接量產，因為我們會經過重重的試煉，像是我們會去量測他的 EMI 的訊號有沒有符合標準，然後 ESD 靜電的保護措施有沒有去作的合乎標準，所以可能會對於行程表上的，會有所 DELAY，但是經理比較難講話 因為想要趕快賺錢這樣子，所以他可能不會想這麼多。

所以你們這個工作是有錢的嗎?

有，一個月大約兩萬多。

跟正職的還是有差嗎? 我一個實習生領兩萬五，他們有研發替代役的領三萬，阿作的事情還比我多，但是我就跟他們差不多，差五千塊就覺得，就覺得這家公司，這家公司也離職率很高呀(笑)。

家人有給什麼職涯規劃上面的建議嗎?

其實家人們，就是父母親其實不會去干涉於這塊，我想怎麼走就怎麼走，想繼續讀書，考研究所也 OK 想直接工作也 OK，他們都給予支持。

老師有給甚麼職涯規劃上面的建議嗎?

我們導師，老師比較偏向就是他覺得工科一定要有研究所以學歷才比較有用，工作機會才比較多，也不建議我們直接去找工作，其實我之所以不考研究所的原因，一方面我不希望花父母的錢，我想趕快出去外面賺錢，另一方面對於工科的某些地方其實比如說硬體軟體那些，興趣也沒有說很大，也不知道專攻哪項，因為研究所都是比較專精，可能你要專精軟體就去資訊工程，硬體就去電機工程這些，但我怕進去讀研究所會讀得很辛苦，有可能花費兩三年去，去學一些我不喜歡的東西，就覺得時間很浪費，我倒不如去外面找工作先賺幾年，阿如果之後工作上需要，我也可以再回去有產學合作專班，可以再一邊早上工作，晚上去上課這樣子。

實習算是必修 對。

有其他的打工經驗嗎?

我有去 711 打工，我學到了就是服務業真的是很辛苦，再加上你又是 711 的員工那他們就是會推出很多很阿哩不達的東西，例如說你要學怎麼煮關東煮，

怎麼去用熱狗，怎麼批價呀，然後怎麼去煮茶葉蛋，咖啡呀現在又多了煮珍珠呀，一大堆，就很累呀。

那你的動機是什麼？就是暑假太無聊就想去找工作，打工這樣。

比較這兩段不同的經驗？我覺得我去 711 真的就在打工，壓力不會相對實習公司大。雖然我在那家公司只個實習員，我覺得壓力是不同的，一樣都是顧客，但是 711 不用擔心顧客的問題，但是假如是在那家公司是要去搶客戶，我觀察同事這樣工作量下來，就是一些比較一些他們顧不到的地方，我主要就要幫他們找料，零件的材料去跟就是跟其他零件廠商，寄信去聯絡，去找料是不是可以符合我們的版子系統商，可以感受到他們工作上壓力。

打工時間多長？暑假三四個月，我們學校大一升大二的暑假。

你有什麼其他想要補充的地方嗎？我覺得我實習的時候，我實習時間很長，一年，然後我除了學焊接我也學到一些微晶片操作，程式語言要怎麼打，就是剛好有一個我們公司的合作廠商，禮拜五早上的時候全體公司會去上課，然後那家廠商，來介紹它們的產品，他是一種微晶片的廠商，我就對那個微晶片嵌入式系統，感覺蠻有興趣，剛好有個同事軟體能力很強，所以我就向他學習，就想說反正時間這麼多，就可以多學些學校沒有學過的。通常學校都會學 C 語言，這個除了用 C 語言打之外，她還有一個就是機械語言，其實像機械語言在業界上其實很少了啦，比 C 語言還要來的更複雜、方便性、可讀性也沒有這麼高，就當作是一個經驗，雖然以後可能用不到，然後之前有一個專案，就是那個微晶片上有問題，我們同事就有請我去幫忙算那些延遲時間是不是對的，我就去做一些程式上的可能就是測試點吧，用示波器去看，然後就是有量出來這樣。

會不會很有成就感？

當然還是會有一點，然後我們主管也看到我在碰這個東西，因為他們公司很少有人，除了教我那個同事外，他有叫我想一些教學資料，比較簡單的設計系統的東西，然後還有一些指令的簡介，做成 POWERPOINT，放在公司的內網，這樣如果有同仁想要學習就可以去看。

謝謝你今天接受我的訪談

受訪者 H

好了現在我們開始做錄音的動作

很高興你接受我的訪談

不會。

我們本次的錄音秉持著學術倫理的原則採完全的匿名

好。

然後我先說一下我訪談的那個題目好了

我們的研究主題叫做大學生職場體驗經驗對職涯規劃影響之探討

恩。

那我有準備幾個問題

好

請問你有何種職場體驗的經驗 從大學開始?

恩 (沉思貌) 之前大學有在飲料店打工過 然後我現在是在唸護理系，所以就是在醫院裡面實習。

除了飲料店還有甚麼其他的嗎?

恩~休學的時候有去工廠工作。

WOW 這個是很不一樣的經驗耶

呵呵呵 是。

可是這跟你現在的職涯選擇有什麼關聯性 就是說為什麼你會最後會選擇讀護理系這個?

前面都主要都是打工而已。

就是為了錢嗎?

對，那在醫院實習裡面就比較跟未來職涯的選擇會比較相關，在醫院實習就會接觸都不同科別，不同的醫院裡很多科別，那就決定之後到醫院裡面可能是想要去走哪一科啊，做甚麼的。

所以你是什麼時候決定未來可能會讀護理系?

其實本來就一直想念護理系，但是實習之後，這個有沒有實習會比較有差，發現我的個性比較適合許外科不適合內科，所以我在醫院裡面選單位的時候我就避開不會去內科單位。

你是什麼樣的個性導致你適合外科?

做事比較快呀，不會在意太多的學理知識，不是說不在意啦，內科比較講究一點。

所以在這個職涯體驗的活動中你家人他們有沒有給你什麼意見和建議

家人喔，比較還好，他們可能會給一些我覺得很外行的話，他沒有來體驗過所以他不知道，我有去衛生所實習過，那衛生所工作的內容我就不喜歡，爸爸媽媽就說，阿你去衛生所實習，以後也可以走衛生所呀，公職很閒很涼呀。

但事實上是這樣嗎?

但我去實習過沒有很閒很涼呀，他們做得要死要活，兩個東西不一樣，在醫院

可能是打針給藥跟臨床相關的東西，但在衛生所你要做業務，像愛滋病、糖尿病防治、癌症篩檢做很多業務，所以兩個東西性質完全不一樣，去衛生所實習就看學姊怎麼做，你要做很多宣導。我們都會稱正在工作的那些護理師，學姊。

學姊隊的幫助是?對於職涯規劃

他們的工作除了做本身工作的內容外，他還被賦予要帶這些實習生，現在在做甚麼工作，那就是在醫院裡面，他除了要做些原本應該要做的工作以外，他還要帶你，你可能有問題，他們要花時間來教你。那在衛生所也是，他除了做他本身業務要做的之外，他還要介紹一下有哪些業務然後要做哪些東西。

那你的同學呢，就是跟你一起去實習他們對你的影響呢?他們帶給你什麼?

會阿，他們可能有些地方做得很好，怎麼樣工作分配自己安排，護理師本來就是照顧病人，什麼時候給藥，他邏輯比較清楚，喔這樣他怎麼去紀錄，怎麼樣她的工作比較順暢，那我下次可能就跟學著他，怎麼樣去記怎麼樣去做會比較順。

實習學習活動中裡有什麼不足 需要去加強? 可以舉幾個的例子嗎

很多地方，但是我覺得在實習的過程中，因為我們現在時學生還沒考護理師證照 很多事情對護生來說不一定可以做，能力說不定是可以，比如說要幫病人打針，像是靜脈注射，但做這些是一定要有老師或學姐在旁邊看，有時候我們會問自己說，我們今天假如到職場，不在是實習生了，我們是否可以勝任這個工作，沒有人在旁邊看了，沒有人在旁邊幫你、救你了，比如說我今天打針，阿，失敗了，沒有打上，旁邊有學姊幫你救沒關係，再幫你喬一下重打一次，但是以後將來出去工作的時候沒有人會救你。

所以你有信心將來的工作可以做好嗎?

不一定，哈哈，因為其實我們實習時間沒很長，內科十五天、外科十五天，產科十五，兒科十五天，社區十五，精神科十五天，綜合實習大概三、四十天，然後還有行政，護理行政、中醫實習。我們實習護理師實習法律規定要 1016 個小時，我們學校實習的時數超過這 1000 多個小時，一天上班八小時嘛，算起來就是一百三十幾天。

你知道你將來就要走外科這個路線?

恩，應該是會走外科相關的吧，因為其實，應該說是(思索) 對我自己來說，內外科還可以，但是護理界不會希望男生去走產科，那我也不想走兒科，衛生所我也沒想去做，就是公共衛生或者是社區，精神科我覺得現在上課上到現在，我也不會想走，所以應該是走外科吧。

你們上課上完了?

差不多 幾乎都修完了。

所以說為了走外科這條路你會做哪一些準備?

我可能是比較想去急診，我可能會考一些急救證照就是 ACLS，高級心臟救命術好多專業名詞喔 天啊。

cpr? 不只是 cpr

我們就會給插管呀，就是要做很多事，考一些證照，以後在臨床上會比較好用醫院也會花錢讓你在職訓練，因為你要在那邊工作嘛，可能一些給你一些訓練 ICU TRAINING，ICU 是加護病房的意思，我們照護很多需要學習練習的。

你覺得做得好嗎，就是在實習工作表現?

我覺得還可以耶，會呀，給實習分數，實習是一個課有學分，比如說產科護理學實習 a，兒科護理實習 b 外科分數是好像是 a 減吧。

你說你大學曾經在衛保組工作?

我想請問那段經歷對職涯規劃有何影響?

其實我覺得那段工作經歷讓我更確定想走護理，就是因為大學的衛保組，有護士跟護理師的編制，就是在裡面了解到說護士、護理師可以做些甚麼，大致上的工作性質，所以也就有想走臨床這塊。

將來希望的生活型態是?

因為護理師未來是輪班，很久之前飲料店，他就是會輪白班跟小夜班，時間大概下午兩點到十點半，對呀，輪班工作我也覺得還好這樣。

那你願意到偏鄉去工作嗎?

老的時候，很老之後，通常護理師會希望在醫學中心學習過這樣比較有經驗，先磨練之後去偏鄉再去偏鄉，不然有些比較重大的狀況，你可能沒辦法處理，你在大醫院可能看到比較危急的狀況，到偏鄉就比較知道怎麼去做。

那你在打工實習裡面，有沒有遇過什麼挫折?

阿，在飲料店在工廠打工，會覺得工作很無聊無趣，然後但在護理比較不會，第一個每一個病人都不一樣，就算疾病一樣，可能依據病人的胖瘦，用藥都不一樣，然後最重要的是在醫院臨床上多看多學更多知識。

醫院的技術每年都在進步，可能你現在的技術一兩年之後就不夠用了，你要一直學一直學，在醫院臨床上念，不會說像工廠裡面很異化勞動這樣，不像臨床有這麼多變。

那你怎麼會去讀哲學系? 當初的興趣，很久之前的興趣，哈哈哈。

因為哲學沒工作呀，夠直接吧，對呀，不然哩，哲學很棒但我覺得不會有好好工作，護理白班起薪大學畢業在台北的醫院是底薪四萬二，那在台中可能就三萬五左右。

那南部呢?差不多三萬二到三萬五，台大開的價格就四萬八，中國醫開三萬八多一點，其他三四萬塊，而且他會有大學跟專科不同的錢。

當你做出這個職涯選擇時，會跟誰討論一下?

最主要是跟之前中正衛保組的老師討論，我去念護理好嗎，他們說不錯呀，在那邊工讀的經驗，其實發現我做事算細心，應該可以勝任這個護理工作。他們就這樣回饋我，可以呀，假如他們知道個性不適合，比如說他可能不細心呀，神經大條，像是比如說某一些人，有一個在那工讀的同伴，如果他也要走護理師，我們真的就會勸他不要，因為護理其實是個良心事業，比如說你

今天針汙染了，一個是換掉，一個是當作沒發生，就會讓病人遭受感染的風險，他可能就是要多打抗生素，病人可能不知道為什麼感染了，除了這些良心事業，你在對待病人的態度也很重要，細心的去，你要怎麼去同理他，不要讓他一邊生病又遭到你的雞辦，所以當這個人不太適合的話，就會跟她說，「你真的很不太適合」。

實習時你的督導對你是如何評價的？

在護理實習的時候，有些老師會說我很細心，其實很看個性合不合啦，有些學姊喜歡我的積極，但有些覺得就不喜歡我的積極，就不對 TONE 吧，正反兩方都有耶。

當你遇到困難時會向誰求助？

什麼樣的困難，你說實習上面嗎？

實習或是打工

遇到討厭的客人，問題的流程，會問裡面的正職，很少會問店長

那他們給你的回饋正向的嗎？因為我大部分都問我覺得很重要的事情，

像在醫院裡面實習，在醫院裡面遇到比較我覺得很重要需要問的，那我就比較正式的去問老師，老師都蠻願意回答你的，裡面的學姊也都很願意回答我的問題。

所以你對你未來的五年有甚麼計畫？

護理師有所謂的進階，從 N0 到 N4，跟日文反過來，我們都會教說會如何寫一些報告讓你往上進階，臨床這些如果是可以接受的，可能就會走專科護理師，會待大醫院啦以大醫院為主。台北台中台南高雄之類的。

那你職業信息的收集都是從哪裡得到，關於你職業的資訊，比如說走哪一個科別會有怎樣的結果？

我們學校本來就是什麼科別都會上，就會大概知道，消化內科、心臟內科、整形外科、五官科耳鼻喉科都會教。

那不同的科別不同的待遇你是怎麼得知？

科別外科會了解手術的過程，術前準備，那重點是這些上課都會教，如果是內容的話上課會教。如果是 N0 到 N4 職涯也會上課程裡面會講，老師會提到專科護理師可能會有什麼樣的角色，老師對薪水可能會點到一下，在護理行政裡面也會，因為行政是管理嘛，我們會學護理長如何去管理一個病房，裡面會知道排假怎麼排休，怎麼排班間隔，如何遵守勞基法，這些我們都會了解到。

那你學長姊會不會給你們一些經驗？

學長姐會給各式各樣的回應，我目前比較少的是裡面，其他的，有些是很久以前朋友，知道他是護理師，所以會問他在醫院裡面工作的情況，像我本來會打算去做急診，他說不錯因為它會訓練你快速的能力，然後怎麼樣去解決問題，重點是他會走檢傷、走急救區、診間區，所以妳很多都會學到，可以遇到。

謝謝你接受我的訪談

受訪者 I

他會直接把他轉成文字。

好酷。

你好。

你好，很高興你今天接受我的訪談。

然後，我想要請問你在大學的時間有經過什麼樣的職場體驗活動。

可以按照那個時間的順序開始講

首先是大一、大二的時候在補習班打過工。

請問你去補習班打工的動機？

以前國中高中都在那邊上過英文課，應該說上到高二，就那時候我爸媽有找到認識的不錯的，就在那邊有上過英文這樣。然後大學時，因為那個時候剛好這邊缺助教，補習班老師找我去去幫忙這樣，去代班然後帶課後的輔導。

平常大概是多少的時間花在這上面？

分兩段，禮拜六早上我是當老師的小孩的家教，然後從中午開始在過去補習班做助教到晚上，然後禮拜四去幫忙帶課輔，就是他有時候留下來讀書的，我就要待在那邊吧，有問題我就要幫忙解答。

那你覺得這對的課業上面會有影響？

大一大二還好，大二大三比較重大概就是，大二的時候是比較基礎課程。老師不會太嚴。

時間大概多長，整個你大一、大二嗎？對。

那你從這樣的經驗裡面學到最大的收穫？

就是主要就是面對一個人要怎麼樣、講得到讓他聽得懂，尤其是面對年紀小的孩子。然後還有就是，要多些耐心吧，尤其是四五年級的那些小孩去跟他怎麼互動。然後。

那你會不會在當中到什麼樣的挫折？

就自己不擅長科目、數學、理化，那些我還要幫忙。

可是那些你都念到大學那些應該對你還好？

還好還好，但就是要回去抓一下。然後就是比較皮的小孩，就是要去抓怎麼跟他們相處，想出怎麼管，他們會比較有用，而且還不能兇他們。

那所以經過這次的職場體驗之後，你有沒有想要就是想要往補習班這邊走。

有沒有考慮過？這個要曾經有考慮過。

當初沒有選擇的原因是什麼？

應該說，就是後來想說，就是我這個系其實走公民老師也是可以，也可能是因為現在教師還是很多，所以其實對外似乎也並不是那麼的好，因為我們學校有提供教師學程什麼的。

你有去上嗎？沒有，沒有去上。

所以這些資訊你是聽誰說？

學校都有貼公告啦，然後系辦那些也都會有講。就是學校其實就是會公布，就

是一些有多少人參加怎麼樣之類的。然後還有之前聽高中老師，他們曾經講過一些有關教師方面這區塊。高中老師就是班導這樣。

你還有什麼其他的職場體驗經驗嗎？

再來就是。親戚那邊的地政士事務所那邊有幫忙。

請問你當初去打工的動機？ 那個時候姑丈那邊需要人幫忙我就去幫忙。

寒暑假。應該說是暑假的一段時間。大概兩個月就是。如果在事務所那邊待一待就是待整天。

是做些什麼樣的工作？ 就是整理卷宗啦。然後跟他一起去申請一些地籍資料。就是比較偏向行政，行政作業幫忙。

那這次的體驗對妳的職涯規劃有甚麼樣的影響？ 應該說地政士這個資格我姑丈是有叫我去考過，但我比較沒有把他擺在就是我的未來規劃裡，就是我有一個像我要先考司法特考這區塊。然後地政士證書可能以後會考，但是並不是首要目標。

所以你有去考過？

沒考過，因為不是我首要目標。

他後面要退下來。

那可能就可以交給妳了？ 對呀，如果有考過的話。

為什麼你還是把地政士的工作放在第二順位？

因為地政士比較偏向土地法那邊，然後我現在學東西比較偏向就是。因為他是特別區塊，特別是如果要去考那邊的話，我就要另外去讀土地法那些，不動產估價那些東西，就是你要比你一般考試的東西再多讀，有些就跟法律沒關係。

那你覺得他們那邊的環境怎麼樣？

環境嗎？其實還不差，如果是一個代書，跟很多行業都是一樣啊，跟很多行業都是接到 CASE 才有錢，可是他有的時候就是簡單的申請或者是做變更。其實收的錢蠻多的，幾萬塊這樣，我覺得蠻多的，尤其做出口碑的話。

所以你們學校主要學的是什麼法？

就是首先先從一般的民法、刑法、憲法行政法那邊學起。

然後像我們，勞動法社會法就是你要選修。

所以你有選了？我主要就是選勞動法

為什麼，是因為你有興趣嗎？

就是因為實習的關係吧。實習前還沒有修，以後就修了。

那我們就要進入到。再下一段的經驗。

請問那一段經驗，請簡單講一下，實習的機制？

就是我們學校他有一個法律實務實習的課程。

然後就有很多的資源可以選。然後，就是你就是交你的志願表申請，然後學校會再去做篩選，然後去排，然後送到實習單位去做選擇吧。如果很多人的話，他們會選。

當初的第一順位？

好像是。司法院某一個司的體驗。

所以說實習算是第二志願？ 是。

在裡面的工作內容，再你實習的期間？

分兩個。首先是行政上幫忙，調查會議的一些幫忙準備，然後再來就是一些課程上的學習。然後裡面就包括一些裁決書閱讀，還有裡面開設的課程。就這樣。

所以在這裡面最大的收穫跟成長？

我覺得是學習方面的部分。就是因為我其實當初自己接觸只有勞基法這一塊。然後其他都沒接觸過，所以裡面那個科長，他們開的一些課程都有，就是至少重要部分，可以從最快速的地方去學到那個重要的部分。還有就是裁決得運作制度，跟因為有一些研討會啦。一些外出的經驗，會知道大概外面在實務運作上面的一些情況。

那在這當中。妳的實習夥伴有沒有對你提出一些職涯規劃的建議？

有一個也是同學校同系，大我一屆的學姊，其實還好，因為他的目標還是以司律。其實實習之後，我想我對這區塊會有興趣，但是科長是說，可是其實如果真的要考，還是主要還是考一些法制這些。他其實沒有很推馬上就去考勞工行政這樣，其實有擋下來這種感覺。

那你們是否有評鑑的機制？

好像就是傳評分。回傳給我們開設實習課程的老師，可是我們看不到。

所以你們開設實習課的老師事先有經過一個學期的上課，還是直接讓你們來？

這邊說，就是都沒有。是有幫我們上，可是跟這個沒有關係，他上的是跟強制執行法有關係。就是因為我們還有一個選擇是到行政執行處那邊。

那你覺得說，就是在你這三段的實習經驗中。你可以稍微比較一下他們有什麼樣的不同，對於職涯規劃。？ 其實影響最大是去勞動部實習。因為我其實今年有去申請政大法律系勞社法組，雖然沒上。

那家人對你的職涯規劃有什麼影響？

其實他們都還好。我當初要考勞社法組說他們也是說都 ok。可是那個姑丈就反對，就是地政士那個，他就覺得說如果你要讀這個的話，還不如就是先出來考司律，律師司法官。因為他覺得說雖然這個區塊是有缺人的，可是你要嘛走勞動法方面，要嘛去做那個人資。要嘛就是出來，就算接一般勞工訴訟，也賺不了多少錢，他想法是這樣

主要還是錢的問題？ 對，他的意思，但是我不理他，反正他又沒有資助我幹嘛的。

但是你的想法？

我對區塊有興趣，我想要去做更深入的學習。

那你有沒有想過，為什麼你對這一塊可能會有興趣？

為什麼。刪去法應該有點像是刪去法，然後又加上實習的，會讓我覺得走這塊是有，還是有意義的，有興趣有動力要去學的。

所以其他法你為什麼會把他們刪掉？

憲法、行政法。其實公法不強。然後雖然說社會法是公法東西很強，但是如果真的要走純公法，我會想哭。然後刑法的話，其實不難可是就太多人要讀。覺得說，其實不缺我一個。民法的話就是太廣，因為土地、勞動法。其實都是民法中一個專業。所以我覺得要去找自己的專業會比較好，單純的民法組，比較不會想要去。然後那個商法就是，就是我真的讀公司法、票據、證交，然後我發現這些數字讓我很頭痛，讀不太起來的感覺，**可是那個是可以賺到最多錢耶？可是我就是無法呀。**

所以對你來說，將來的理想工作想要什麼樣？

工作就是。其實忙一點沒有關係，但是最好是我有興趣的、專業的。**錢的部分呢？**當然頭幾年都賺不了太多，是很正常。我覺得還好啦。不管是實習律師、受雇律師通知，除非你在大律所薪水也不會太高，還會被操得很慘，跟什麼會計師事務所一樣，每年畢業季就是新鮮的肝要進來啦！

那在實習結束後。實習單位或是實習夥伴，有給你怎樣的評價。

科長給老師的我不知道，然後學姊的話給我建議，我們有個最終報告超爛的跟屎一樣。就教我多練習，因為在學校報告就是。就是在學校報告主要面對的就是同學跟老師，老師就還好，因為你常不常看到。然後科長，他們就會叫我緊張就多練習啊，然後多累積經驗。我這樣，就是要再去做更多練習，爛的跟甚麼一樣，我超後悔的。

經過這次的職場體驗，訓練到你什麼解決問題解決能力？

另外就是英文在抓更多，短時間閱讀，很多、很多、很多超多英文的能力就是在抓回來吧。因為我們學校有英美法，可是他是給你一段時間。然後蠻長的。那一篇。因為分小組報告，然後你可能還是那篇的可能，事實部分或理由部分，就是你不需要在那麼短時間內消化那麼多英文，就是把那個能力再挖回來這樣，然後還有就是，平常就在資料整理那些訓練。

所以經過這次體驗活動，會看到你自己有哪些不足的地方？之後有沒有想要去加強哪一個部分？

臨場感跟口語表達吧。

就是實習過後的下個學期，有去修勞動法課。然後現在我也在修社會法的課。

那在實習有沒有什麼讓你印象深刻的人物或是說事件，或是說事件對你的職涯規劃有影響的？

應該說，整個實習會讓我對勞動領域有興趣，然後印象深刻的就是調查會議上面很多人真的對那些法制概念真的都不了解。就是我們要問 A，可能沒有回答就會就是回答 bc，就是很多其他不相關。這是我印象比較深刻，因為在一般法庭上面，他可能不會讓你陳述那麼多不相關的事實，就是在調查會議他才會讓他們講那麼多。有點像是體諒雙方當事人心情，讓他們抒發一下，因為這樣比較有助於。就是抒發完之後，比較可以接受解決的方法。

因為他們不是有時候會和解幹嘛嗎？就抒發完之後可能覺得 ok 然後就會去

和解。

那你覺得你實習的環境怎麼樣？

我覺得還不錯。

不錯再哪？

就是他又可以給你課程，然後又可以讓你接觸到實務的東西，就是如果你沒有任何的，就比較沒有一些概念的話，從中間去做學習，然後回家自己看一些資料的觀念，是可以學習到相關的重點，然後參加一些調查會議，我們做一些每一組的報告，可以去更深入了解，還有就是參加的那些研討會什麼的會比較了解實務上的走向跟運作。

那你的督導對你有什麼樣的影響？

裡面有遇到一個職員以前也是法律系的，就是那個時候，他讓我也看到說，其實也可以走這方面。其實也是很好的。當初我才有跟他們說，其實有點想考勞工行政，雖然被擋下來。另外，還有遇到一個也是帶我們的，就覺得他超可愛的。然後她處理事情其實，還算就是在跟人互動幹麻，其他做的還蠻不錯的。

那你學校的同學或是學長姐有沒有給你職涯規劃的一些建議？

其實還好。因為其實大家出來要不是考司律，要不然就是考研究所，要不然考國家考試、司法特考、高普考這些。

所以現在決定要考司法特考？那你給自己的時間？基本上我希望今年就考上，可是如果沒考上後，可能會先出來找工作，什麼律師助理那些相關。
，現在他退下來，我應該不會去那邊。

之後的司法特考想要往哪一邊走？

其實都可以考，不過今年我會報四等書記官，原本三等因為我三等要考的沒有開。然後原本三等書記官也是可以考但才開兩個缺額。然後四等開一百一十九個。

機率大嗎？往年喔，三百多四百這樣的話，機率很大。而且四等大部分都是非法律系的去考。

會很累嗎？

其實要看你分到什麼組。你可能是執行處，可能就要跟著那個行政執行官出去做一些查封之類的。

那你怎麼會選一個這麼累的，為什麼不選其他的？跟準備的科目有關啦，還有就是一個後路吧。因如果今年沒考上，我就是出去找工作，所以比較好考的話就是書記官，不然也可以考五等那些。像那些錄事，比較像是簽到，那種法院的裡面更加比較低階行政，我就不想阿。

你覺得你的家庭對你的職涯規劃有怎樣的影響？

我覺得家庭主要就經濟因素吧。因為像我們家經濟狀況也沒有到很好，我算以後要還學貸，變成說如果今年沒有考上的話，就是要出去找工作。可能先找一些律師助理那些工作。要不然其實也可以考一些那個，就是關務那

些、法務，都可以考。蠻多，其實很多法律系的去考。就是你只要去多讀一些東西，其實你有基本概念就不難考。

就是因為家庭的因素。會讓你的選擇比較少？

就是你能夠選擇跟準備就業的期間會縮短。可能同學都還在準備考試，或是都沒考上，都還在明年繼續幹嘛，給自己的時限比較寬鬆，但是經濟狀況比較不好，就會比較緊。可能就是工作幹嘛的。

可能就是家庭資源比較充足的人會對將來的職業選擇會有比較多的彈性。

你會選擇用學貸的，不用打工方式？

父母是想說這樣就好，然後打工的話會影響到讀書。對，就比較不會用打工的方式，然後像我之前補習班的那個有點像是還人情嗎？

那個有錢嗎？有，就是很少的。可能，像講家教來講，家教可能帶一個小朋友，一小時不是都好幾百塊。但我那時候只有是兩百塊。

怎麼這麼多，因為他是全部科目我都要看，然後要陪她那個時段，這個時段的讀書跟複習，還要監督吧，然後家人就是爸爸媽媽都不在，變成說就是要照顧他。

所以說那個還人情是甚麼意思？也不能說是還人情，就是說他是剛好那段時間之前助教走了，老師需要找一個助教來接替，然後就是，其實我一開始也沒有這個選項，然後就是在找到下一個助教之前算是頂替了吧。所以意思是，我還他們人情，如果我沒待在那邊英文不會這麼好，讓我對英文有興趣，然後學費有比較減免一些，所以我在那邊就是當助教時薪就是一百二，顧全科。那個時候，補習班外面的時薪也不是這個價錢，就比較高。就低於基本工資。也不能說是還人情啦，就是幫忙的感覺。而且就是綁一天吧，不像一般打工就是綁好幾天，就會影響到，就沒選擇一般打工。

感謝妳接受我了訪談。