

第五章 結論與建議

本研究的主要目的在於探討不同背景變項之高等技職校院學生與企業界主管對於參與產學合作因素的看法，除作現況分析以及差異比較之外，並使用集群分析分別將高等技職校院學生與企業界主管分為不同的三個集群，試圖找出適合彼此的合作途徑。

研究過程中，除蒐集、整理以及閱讀相關文獻之外，並依據文獻資料編製「我國高等技職校院與企業參與產學合作因素之調查問卷」，針對臺灣地區北、中、南以及其他地區之高等技職校院學生與企業界主管實施問卷調查，分別寄出 891 份以及 262 份問卷，並分別回收 823 份以及 141 份問卷，而有效問卷分別為 754 份以及 134 份。

本章主要是根據回收的資料所呈現出來的訊息，形成研究結論並提出研究建議，以供教育行政機關、學校單位、高等技職校院學生、企業界以及未來相關研究之參考。本章共分兩節，第一節為結論，第二節為建議。

第一節 結論

本節為依據第四章之分析結果，所獲致之結論如下：

壹、高等技職校院學生與企業界主管對於參與產學合作因素重要程度認知之評定得分最高為「就業進修因素」

高等技職校院學生與企業界主管對於參與產學合作的九個因素之看法，得分最高者皆為「就業進修因素」。其次，在高等技職校院學生方面，排名第二以及第三的因素為「人才培育因素」和「合作互動因素」，得分最低者為「社會公益因素」；在企業界主管方面，排名第二以及第三的因素則為「合作互動因素」和「人才培育因素」，得分最低者則為「設備獎勵因素」。

貳、高等技職校院學生與企業界主管對於參與產學合作因素重要程度認知有部分顯著差異存在

一、高等技職校院學生方面：

除了不同學歷的高等技職校院學生在九個因素構面的認知沒有差異之外，其餘變項在九個因素構面的認知上部分具有顯著之差異存在。

(一) 女性學生在「就業進修因素」方面的重要程度認知高於男性學生。

(二) 私立學校學生在「就業進修因素」方面的重要程度認知高於公立學校學生。

(三) 沒有正式工作經驗的學生在「設備獎勵因素」、「人才網羅因素」、「溝通聯盟因素」以及「人才培育因素」方面的重要程度認知皆高於具有正式工作經驗的學生。

(四) 沒有參與企業界教育訓練經驗的學生在「設備獎勵因素」、「人才網羅因素」、「溝通聯盟因素」、「人才培育因素」以及「就業進修因素」方面的重要程度認知皆高於具有參與企業界教育訓練經驗的學生。

(五) 中部地區學生在「人才網羅因素」和「就業進修因素」方面的重要程度認知高於南部地區的學生；而北部地區學生在「人才培育因素」方面的重要程度認知高於南部地區的學生。

二、企業界主管方面：

除了不同學歷、公司資本別以及公司有無專職的教育訓練人才的企業界主管在九個因素構面的認知沒有差異之外，其餘變項在九個因素構面的認知上部分具有顯著之差異存在。

(一) 男性企業界主管在「人力交流因素」、「回饋企業因素」以及「社會公益因素」方面的重要程度認知皆高於女性企業界主管。

(二) 公司具有舉辦教育訓練課程經驗之企業界主管在「人力交流因素」、「溝通聯盟因素」以及「人才培育因素」三個方面重要程度認知皆高於公司沒有舉辦教育訓練課程經驗之企業界主管。

(三) 公司具有和教育機關合作經驗之企業界主管在「人才網羅因素」和「溝通聯盟因素」兩個方面重要程度認知皆高於公司沒有和教育機關合作經驗之企業界主管。

(四) 服務年資在 11-15 年之間的企業界主管在「人才網羅因素」方面的重要程度認知高於服務年資在 06-10 年之間的企業界主管。

(五) 其他地區之企業界主管在「人才培育因素」方面的重要程度認知高於北部地區之企業界主管。

參、依據高等技職校院學生與企業界主管對於參與產學合作因素重要程度認知之差異情形分別可歸納出三個集群

高等技職校院學生和企業界主管在「設備獎勵因素」、「人力交流因素」、「合作互動因素」、「人才網羅因素」、「溝通聯盟因素」、「人才培育因素」、「回饋企業因素」、「社會公益因素」以及「就業進修因素」九個因素方面達顯著性差異，且高等技職校院學生在此九個因素的得分皆高於企業界主管。

(一) 高等技職校院學生可以區分為「高度認同型學生」、「中高度認同型學生」以及「中度認同型學生」三個集群。

(二) 企業界主管可以區分為「高度認同型企業界主管」、「中高度認同型企業界主管」以及「中度認同型企業界主管」三個集群。

第二節 建議

根據前一節的結論，本節針對教育行政機關、學校單位、高等技職校院學生、企業界以及未來相關研究提出建議如下：

壹、對高等技職校院以及企業界的建議

一、學校與企業應共同開闢合作管道、增加合作經驗

研究發現，其他地區之企業界主管在「人才培育因素」方面的重要程度認知高於北部地區之企業界主管，顯示其他地區之企業界主管求才若渴的現象。此外，公司具有和教育機關合

作經驗之企業界主管在「人才網羅因素」和「溝通聯盟因素」兩個方面重要程度認知皆高於公司沒有和教育機關合作經驗之企業界主管，顯示具有和教育機關合作經驗的企業更能體認到人才網羅以及與其他組織溝通的重要性。

因此，各地區學校應建立自己的特色，並結合當地產業特色共同發展，做好人才培育的工作，不使地區偏遠因素成為合作對象的次等選擇；再者，企業界亦可透過當地學校做為網羅人才的第一選擇，不必捨近求遠，同時亦需因應學生對就業進修的重視，多與學校合作開設相關課程，使優秀人才對企業有歸屬感，協助其達成自我實現，並藉此宏揚企業的社會責任（Corporate Social Responsibility）。因此，共同開闢合作管道對於高等技職校院以及企業界來說的確是當務之急。

二、私立學校應設法增加畢業生的競爭力以及終身學習能力

研究發現，私立學校學生在「就業進修因素」方面的重要程度認知高於公立學校學生，顯示私立學校學生比公立學校學生更重視此一因素，亦即，對於未來的就業進修問題是學生關注的焦點。為此，私立學校的教育人員應有破釜沉舟的決心，除了使學生在學期間增強其在就業市場的競爭力之外，更需引導學生擁有終身學習的觀念，使其不斷地求新、求變、求進步。如此，企業與學校的合作方能達成永續發展的目標並相互砥礪追求進步。

三、企業界應多舉辦教育訓練課程

研究發現，公司具有舉辦教育訓練課程經驗之企業界主管在「人力交流因素」、「溝通聯盟因素」以及「人才培育因素」三個方面重要程度認知皆高於公司沒有舉辦教育訓練課程經

驗之企業界主管，顯示具有舉辦教育訓練課程經驗之企業界主管比較能夠體會以上因素的重要性。因此，建議企業界多舉辦員工的教育訓練課程，一方面可以使人員迅速地融入職場的環境，一方面也可以藉此傳達公司的經營理念讓新進人員知悉。

四、高等技職校院學生應培養多方面的專長並增加實務工作經驗

研究發現，沒有正式工作經驗的學生在「設備獎勵因素」、「人才網羅因素」、「溝通聯盟因素」以及「人才培育因素」方面的重要程度認知皆高於具有正式工作經驗的學生；此外，沒有參與企業界教育訓練經驗的學生在「設備獎勵因素」、「人才網羅因素」、「溝通聯盟因素」、「人才培育因素」以及「就業進修因素」方面的重要程度認知皆高於具有參與企業界教育訓練經驗的學生，顯示沒有正式工作經驗以及參與企業界教育訓練經驗的學生對於以上因素是更為認同的，反而是具有正式工作經驗以及參與企業界教育訓練經驗的學生的認知程度還不如前者。因此，建議高等技職校院學生於在學期間應該多增加自己的實務工作經驗，藉由實務工作經驗的淬鍊，讓自己對於未來的工作環境和方向更為明瞭，並隨時做好遭遇挫折的心理準備；此外，建議高等技職校院學生於在學期間除了專精自己所主修的部分之外，更應該培養自己多方面的專長（如：雙主修、證照考取...），如此便是所謂的「狡兔三窟」，為自己預留其他方面的出路。

貳、對教育主管行政機關的建議

一、制定政策、增加學校與企業界合作之誘因

研究發現，企業界對於參與產學合作因素重要程度認知排名最後的是「設備獎勵因素」，顯示企業界對於提供經費或設備供學校學生使用的意願並不高。為此，教育主管行政機關可以透過一些政策的制定或是修改，設法提高企業界在此一方面的意願，如獎勵、減稅等，增加企業界參與產學合作的誘因。

二、協助並指導學校和企業界舉辦產學合作相關活動

研究發現，高等技職校院學生與企業界主管對於參與產學合作的九個因素之看法，得分最高者皆為「就業進修因素」，顯示雙方對於此一因素確實特別重視。回顧此一因素的題目有四：企業界提供就業市場的資訊、學校學生到企業界參觀實際的工作環境、企業界到學校舉辦校園徵才活動、學校提供企業界員工在職進修和訓練的機會。

由此看來，合作方式的多元化是必然的趨勢。教育主管行政機關應邀請學者專家、學校人員以及業界人士，共同商討產學合作的相關議題，將學生最迫切的需求訴諸檯面，促使產學合作不致流於空談。因此，可以透過研討會、座談會、成果發表會、聯合徵才活動、員工研習活動以及訪視活動等諸多方式，達到合作的實質效果。

參、對未來研究的建議

一、本研究係以高等技職校院的學生為研究對象，雖然抽樣的範圍遍及全臺灣以及離島和外島地區，然而，因為研究時間與研究經費的限制，每所學校僅能抽取 1 至 2 個科系做為研究調查的樣本，其他科系學生的意見無法納入，是本研究的限制之一。再者，實施問卷調查之後無法進行質性的訪談工作，亦為本研究的限制之處。

二、本研究係以高等技職校院學生以及企業界主管為研究對象，主要是想直接整合雙方面對於產學合作的看法，但產學合作所涉及的層面廣泛，建議未來之研究可以加入更多相關人士的意見，如大學教授、技專校院教師、學校行政人員、教育行政人員，使研究的結果更具完整性。

三、未來研究亦可進一步探討本研究所歸納出有關於產學合作的相關因素，做為日後研究的參考。