臺藝大圖文系在校生及校友對自我工作態度認知差異研究

指導老師:韓豐年　教授
研究學生:簡　絜、張尹馨
李珞嘉

摘要

學生在畢業同時，即面臨就業的問題，在實際職場上，專業技能固然重要，但企業間也普遍認為工作態度具相當的重要性，因個人的特質影響個人自身認知，認知又進而影響態度及行為的表現。因此，本研究以臺藝大圖文系之在校生與臺藝大圖文系之校友兩者對象，分別代表即將就業方與已就業方兩方，針對工作態度之自我認知進行探討。本研究藉由文獻探討，將學者們提出對在學期間發展核心就業力影響較鉅之項目作為依據，擬為本研究問卷之四個主要構面與其問項，並避開有眾多因素影響的專業技能類別，採用問卷調查的方式，針對自我工作態度之認知作分析，從兩方看待工作的態度與其間差異，了解學生在學期間應注重及加強之處，期使臺藝大圖文系在校生對未來就職之優、弱勢能有更進一步的了解，明白實際職場與自我認知上之關聯與落差何在，進而改善自我態度，及早為就業作好準備。

關鍵字：工作表現、自我認知、就業力、核心就業力

壹、緒論

一、研究背景與動機

在現今競爭激烈的環境下，大學生在畢業前夕時，即可感受到就業的壓力，將必須省思自我的優勢，如何在畢業後順利就業，相同的，臺藝大圖文系的學生也不例外。臺藝大圖文系在課程的規劃上，接近就業市場所需的技能，其應用的範疇極為廣泛，此固然是一種優勢，但相對的，必須面臨眾多性質相近的相關科系畢業生的競爭，在這當中如何脫穎而出，將會是臺藝大圖文系學生面臨的課題。由上述之因素引發本研究動機。本研究採問卷調查法的方式，針對臺藝大圖文系在校生與臺藝大圖文系校友進行施測。

二、研究目的與重要性

以臺藝大圖文系在校生和校友兩方角度，對於職場上應具備之核心就業力的認知、態度，了解兩方看待工作表現上之差異，期使臺藝大圖文系在校生對未來工作表現之優、弱勢有更深入的了解，明白實際職場與自我認知上之關聯與落差，進而改善自我態度，及早為就業作好準備。

三、研究問題說明

1. 臺藝大圖文系學生與已踏入職場之臺藝大圖文系校友對工作態度之自我認知為何？
2. 臺藝大圖文系學生及校友對工作態度之認知是否與工作表現有相關影響？
3. 對於自我工作態度之認知，臺藝大圖文系學生及臺藝大圖文系校友之間有何落差？

四、研究流程

圖1-1　研究流程圖
資料來源：本研究整理

五、研究假設

H0：假定受測者皆親自且誠實回答問題。

H1：假定受測者皆明白問卷題目之涵義。

H2：假定受測者皆以個人本意作答而不受其他外在因素影響。

六、研究假定

1. 假定受測者皆親自且誠實回答問題。
2. 假定受測者皆明白問卷題目之涵義。
3. 假定受測者皆以個人本意作答而不受其他外在因素影響。

七、研究的範圍與限制

1. 本研究以臺藝大圖文系之在校生與臺藝大圖文系之校友作為研究對象。
2. 本研究對象之一臺藝大圖文系在校生，設定為即將面臨畢業、對正式踏入職場感受較強之日夜間部的三、四年級學生。
3. 本研究對象之一臺藝大圖文系之校友，因畢業時間長短、居住地及地點不同、聯絡不易，故施測與回收數量有所限制。
4. 本研究因在校生學制的不同，將臺藝大圖文系之學士後學生及臺藝大圖文系之研究生，列入其他對象內。

貳、文獻探討

一、工作表現

「工作表現」指在從事工作活動時，處理事務的行為顯現與反應，也是個人在團隊及人群中，面對真實的狀況，所呈現的優缺點（宋廣英，2009）。「工作表現」是員工在公司中的表現狀況。員工從事體力或腦力活動時，將自己做事時的能力及優缺點顯露出來，是處理事務上的一種顯現與反映。吳麗秋（1987）認為員工在執行個人工作角色時，所有達成其工作目標或組織目標的工作產出或生產力；包括工作量、準確性及其它。（沈進成、孫君儀，2002）

二、自我認知

當個人對事物的信念經由思想、觀念、學習而產生時，認知（cognition）系統即在形成的過程，藉由認知過程進而產生情感及行為，而構成態度，因此，認知是態度形成的第一階段（陳淑錦，2000）。認知系統具有多方面的功能，這些功能包括新認知意義的賦予、情緒的產生、態度的形成、以及提供某種激勵以產生爾後的行為（陳思倫，1994）。而透過員工學習可影響信念，使態度行為產生蛻變。（樓欣美，2003）

三、就業力

依據英國學者Harvey、Locke、Morey(2002)的定義，就業力（employability）的本質是：「個人在經過學習過程後，能夠具備獲得工作、保有工作、以及做好工作的能力」。簡單地說，就業力就是獲得及持續完成工作的能力。本研究所稱就業力是指對於個人而言是獲得工作、維持工作，並包含工作態度、習慣與功能性的一種學科技能，且可使個人有效轉移到其他職業的能力。（李姵築，2007）

四、核心就業力

根據行政院青年輔導委員會（2006）表示，澳大利亞2002 年出版的《未來所需的就業力技能》（Employability Skills for the Future）這本白皮書曾提出「就業力技能架構」(employability skills framework)，其中將「核心就業力技能」歸納成八類，包括：溝通技能、團隊合作技能、問題解決技能、原創與進取技能、規劃與組織技能、自我管理技能、學習技能、科技技能。同時亦提到，澳洲研究發現，在一般大學課程中應該廣泛融入的主要核心就業力技能包括：溝通技能、問題解決、分析能力、團隊合作，其中又以團隊合作最為重要。故此，本研究將上述四項作為調查的四個重要構面。

五、競爭力

Porter（1986）認為，競爭優勢是由競爭策略規劃所產生有利競爭且可支持性高的態勢條件。不同的層級單位，競爭力有不同的意義，但本質是相同的，都是希望能建立競爭優勢而取得有利的地位。Aaker（1984）指出，產業最重要的競爭力或競爭資產，即認清該產業之成功因素。企業可以藉由產業分析了解其發展的優劣勢，避開威脅掌握未來發展的機會。（黃雅雯，2006）故本研究亦藉由分析臺藝大圖文系學生及校友之看待工作之態度，了解學生群應加強之要項為何，了解可能之競爭力。

參、研究方法與步驟

一、研究設計

第一階段，本研究根據先前蒐集之文獻，將學者們提出對在學期間發展核心就業力影響較鉅之項目，擬為本研究問卷之四個構面與其問項：團隊合作、解決問題、溝通能力及分析能力，以此評量研究對象對於工作態度之自我認知。第二階段，採用問卷調查法之方式，對臺藝大圖文系學生及校友進行施測，最後將所得研究資料進行統計分析，並整理出研究結論。

二、研究架構

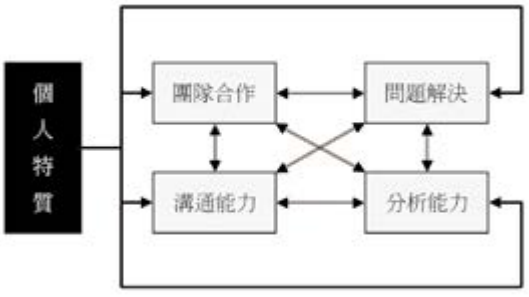

圖3-1 研究架構圖
資料來源：本研究整理

三、研究工具

5. 文獻分析法
6. 問卷調查法
7. SPSS資料處理軟體系統

四、問卷設計

（一）問卷結構

本研究問卷採封閉式結構性問卷，以利資料的統計與分析。而在問卷的結構上，分為基本資料及學生在學時期應注重的四項核心就業力。

（二）問卷設計與題向擬定

1. 基本資料：
   (1) 性別（男、女）
   (2) 年齡（20～29歲、30～39歲、40～49歲、50～59歲、60歲以上）
   (3) 身分（在校生、校友、其他）
   (4) 工作與圖文傳播有相關性（非常有關、普通、無關）

為判別受測者為何種對象，本研究問卷將校友年齡納入考量，年齡數距以10單位為一組，並以大三、大四學生的年齡作為依據，以20～29歲、30～39歲、40～49歲、50～59歲、60歲以上，共五組年齡數距供受測者勾選。在校生須填答年級、有無工作經驗兩項，校友則需填答職位項目，並納入工作是否與圖文傳播相關的調查項目，作為研究上觀察工作與本科系相關性是否影響結果分析。

1. 學生在學時期應注重的四項核心就業力構面：
   (1) 團隊合作
   (2) 解決問題
   (3) 溝通能力
   (4) 分析能力

本研究在文獻分析的過程中發現，行政院青年輔導委員會（2006）提到澳大利亞於2002 年出版的《未來所需的就業力技能》中，將「核心就業力技能」歸納成八項，更將其中四項—溝通技能、問題解決、分析能力、團隊合作列為主要核心技能，符合本研究之目的，故依據該四項主要核心技能，擬為本研究問卷之四大構面，並發展設計問卷的指標題項，希望透過此四大構面，對臺藝大圖文系之在校生與校友在工作態度上之自我認知有進一步的了解。

（三）量表設計與計分方式：

本研究四大構面之測量採用李克特式六點量表，非常同意6分、大部分同意5分、有點同意4分、有點不同意3分、大部分部同意2分、非常不同意1分。

（四）受測對象與抽樣方式

1. 臺灣藝術大學圖文傳播藝術學系之日夜間部三、四年級學生
2. 臺灣藝術大學圖文傳播藝術學系之校友

本研究針對上述對象發送紙本形式問卷、網路傳送問卷、Google線上問卷。

肆、資料分析與討論

一、信效度分析

本研究使用SPSS v18.0統計軟體之Cronbach's α信度分析，檢測本問卷之四個主要構面：「團隊合作」、「解決問題」、「溝通能力」、「分析能力」，並以此信度分析檢驗本問卷是否具一致性；效度為顯示測量工具是否符合欲測量之主題；使用因素分析檢測量表的建構效度，以及是否與原先建構量表之理論相符，在進行因素分析之前，先以KMO值判斷是否適合進行因素分析。以下逐一說明。

（一）團隊合作量表

「團隊合作量表」共10題，刪除第三題後，信度係數Cronbach's α .875，KMO值為.873，該數值大於0.5，適合進行因素分析。其中有兩個特徵值大於1，分別將之命名為「團隊貢獻」、「合作參與」，兩因素可解釋量表的總變異量為63.627%，團隊貢獻分量表（α值 .846；解釋量：34.689%）、合作參與分量表（α值 .775 ；解釋量：28.938%），分量表α值優於0.7以上，總量表α值優於0.8以上，已達顯著水準，故本研究之信度及效度具代表性。團隊合作量表的信效度分析整理如表4-1所示：

表4-1 臺藝大圖文系學生及校友對「團隊合作」自我認知量表之信效度

因素一：團隊貢獻（α值 .846；解釋量：34.689 ）				
平均數	標準差	總分相關	刪除後的α值	因素負荷量
4.我在團體中是一個值得託付重任的人？				
2.434	1.034	0.614	0.862	0.661
6.同事（學）遇到難題時我會主動協助或提供意見？				
2.112	0.925	0.703	0.855	0.648
7.主動關懷同事（學）是否遇到問題？				
2.289	1.014	0.684	0.855	0.828
8.我總是及時完成分內工作以利合作進度？				
2.322	1.007	0.559	0.866	0.866
10.我能和團隊和諧相處？				
1.914	0.891	0.654	0.859	0.643
因素二：合作參與（α值 .775；解釋量：28.938 ）				
1.我能在討論中和同事（學）一起激盪腦力？				
2.164	0.993	0.661	0.858	0.762
2.與他人合作比獨自完成更能使我獲得成就感？				
2.428	1.143	0.454	0.878	0.809
5.即使意見未被採納仍能和團隊一起努力？				
2.171	1.008	0.668	0.857	0.761
9.投票決議時可以「少數服從多數」？				
2	1.061	0.581	0.865	0.515
總量表α值 .875				
總變異量 63.627 %				
Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數 .873				

（二）解決問題量表

本研究之「解決問題量表」共10題，KMO值為.947，其中未發現特徵值大於1之結構因素。總量表的α值為.941，總變異量65.462%，故本研究之信、效度具有代表性。解決問題量表的信效度分析整理如表4-2所示：

表4-2 臺藝大圖文系學生及校友對「解決問題」自我認知量表之信效度

平均數	標準差	總分相關	刪除後的α值	因素負荷量
1.冷靜思考問題發生的原因？				
2.203	0.861	0.745	0.936	0.798
2.蒐集相關資料以了解問題？				
2.085	0.819	0.712	0.937	0.768
3.針對問題擬出一個以上的解決方案？				
2.275	0.89	0.787	0.934	0.833
4.在問題超出能力範圍時適當地尋求他人協助？				
2	0.874	0.745	0.936	0.797
5.事先判斷自己是否有足夠的執行力？				
2.144	0.884	0.698	0.938	0.754
6.在解決問題前判斷執行方案的可能性？				
2.216	0.917	0.795	0.933	0.839
7.按輕重緩急依序解決問題？				
2.176	0.961	0.76	0.935	0.81
8.在執行解決方案遇到困難時不輕言放棄？				
2.235	0.872	0.779	0.934	0.827
9.檢驗並正視解決方案的成效？				
2.34	0.867	0.793	0.933	0.838
10.在解決辦法無效時檢討方案的缺失？				
2.301	0.874	0.774	0.934	0.822
總量表α值 .941				
總變異量 65.462 %				
Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數 .947				

（三）溝通能力量表

本研究「溝通能力量表」包含兩個部分，分別命名為「個人同理溝通能力」、「團體互動溝通能力」。

1. 個人同理溝通能力

「個人同理」的信度係數Cronbach's α .888，總變異量為60.032%，KMO值為.855，各數值達顯著水準，可見本研究之信度及效度具代表性。個人同理溝通能力量表的信效度分析整理如表4-3所示：

表4-3 臺藝大圖文系學生及校友對「個人同理溝通能力」自我認知量表之信效度

平均數	標準差	總分相關	刪除後的α值	因素負荷量
1.在與人交談時耐心專注地聆聽？				
2.007	0.842	0.585	0.882	0.694
2.試著理解對方的觀點和感受？				
1.993	0.81	0.637	0.877	0.736
3.適當並清楚地表達自己的感受？				
2.191	0.961	0.773	0.859	0.85
4.適切地運用肢體語言表達自己？				
2.322	0.946	0.75	0.862	0.83
5.有效地引導他人表達想法？				
2.414	1.039	0.639	0.877	0.737
6.使用簡單的語言來表述複雜的意思？				
2.474	0.969	0.707	0.868	0.791
7.在意見相左時以對方明白的方式重申自己的觀點？				
2.421	0.946	0.68	0.871	0.773
總量表α值 .888				
總變異量 60.032 %				
Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數 .855				

2. 團體互動溝通能力

「團體互動」的信度係數Cronbach's α .919，總變異量為75.592%，KMO值為.883，各數值達顯著水準，可見本研究之信度及效度具代表性。團體互動溝通能力量表的信效度分析整理如表4-4所示：

表4-4 臺藝大圖文系學生及校友對「團體互動溝通能力」自我認知量表之信效度

平均數	標準差	總分相關	刪除後的α值	因素負荷量
1.適當並清楚地表達自己的感受？				
2.497	1.047	0.78	0.903	0.861
2.適切地運用肢體語言表達自己？				
2.516	1.034	0.773	0.905	0.857
3.有效地引導他人表達想法？				
2.665	1.046	0.811	0.897	0.883
4.使用簡單的語言來表述複雜的意思？				
2.497	1.071	0.8	0.899	0.876
5.在意見相左時以對方明白的方式重申自己的觀點？				
2.503	1.101	0.793	0.901	0.871
總量表α值 .919				
總變異量 75.592%				
Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數 .883				

（四）分析能力量表

本研究之「分析能力量表」共10題，信度係數Cronbach's α .944，其中並未發現特徵值大於1之結構因素，KMO值為.924，總變異量為67.130%，其值高於SPSS操作手冊之相關規定標準值0.8，故本研究之信、效度具有代表性。分析能力量表的信效度分析整理如表4-5所示：

表4-5 臺藝大圖文系學生及校友對「分析能力」自我認知量表之信效度

平均數	標準差	總分相關	刪除後的α值	因素負荷量
1.縝密思考複雜的問題？				
2.439	0.974	0.793	0.937	0.836
2.觀察並了解問題的前因後果？				
2.258	0.932	0.79	0.937	0.837
3.客觀地看待人事物並廣泛地定義問題？				
2.413	0.959	0.719	0.94	0.774
4.在短時間內規劃並分類繁雜的瑣事？				
2.703	1.118	0.709	0.942	0.762
5.預估潛在問題並加以防範？				
2.574	1.075	0.772	0.938	0.817
6.善用資源獲得所需的資訊？				
2.271	0.976	0.733	0.94	0.786
7.將不同來源的資料加以統整？				
2.335	0.877	0.792	0.937	0.838
8.針對資訊加以評估以減少錯誤判斷？				

2.4	0.865	0.786	0.938	0.832
9.充分了解各種處理方式的利弊得失及風險？				
2.477	0.983	0.818	0.936	0.861
10.進一步檢討決策結果以供日後參考？				
2.316	0.965	0.801	0.937	0.845
總量表α值 .944				
總變異量= 67.130 %				
Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數 .924				

本研究問卷從四個主構面：「團隊合作」、「解決問題」、「溝通能力」、「分析能力」中，得出四個子構面因素：「團隊貢獻」、「合作參與」、「個人同理溝通能力」、「團體互動溝通能力」，α值皆高於.775以上，優於量表信度要求水準。子構面之信效度總整理如表4-6：

表4-6 研究量表因素信效度總整理表

量表	因素	Cronbach's α
團隊合作	團隊貢獻	0.846
	合作參與	0.775
溝通能力	個人同理	0.888
	團體互動	0.919

二、描述性統計分析

臺藝大圖文系學生及校友樣本結構分析，本研究採描述性統計分析（Descriptive Statistics）中最常使用的次數分析（Frequency Analysis）歸納出問卷第一部分基本資料中的人數、有效百分比。相關樣本分析如下：

（一）性別

合計有效性別樣本153份。其中，男生76人（佔總人數49.7%）；女生77人（佔總人數50.3%），男、女生比例可謂相當平均。

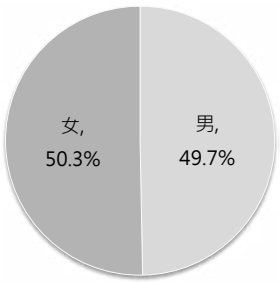

圖4-1 「性別」圓餅圖

（二）年級

合計有效回收問卷在校生樣本共71份。其中，三年級在校生有27人(38.0%)，四年級在校生有44人(62.0%)，四年級在校生人數較多。

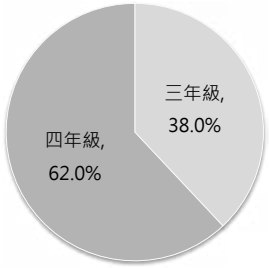

圖4-2 「年級」圓餅圖

（三）年齡

合計有效回收問卷年齡樣本共157份。其中，20～29歲有108人（68.8%）；30～39歲有20人（12.7%）；40～49歲有6人（3.8%）；50～59歲有11人（7.0%）；60歲以上有12人（7.6%）。以20～29歲者居多，30～39歲者次之。

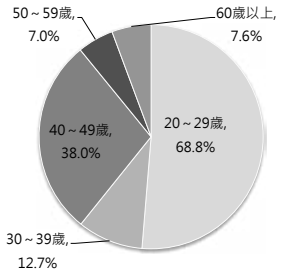

圖4-3 「年齡」圓餅圖

（四）身分

合計有效回收問卷身分樣本共149份。其中，三、四年級在校生共75位（50.3%）；校友52位（34.9%）；其他身分者22位（14.8%），以在校生居多，校友次之。

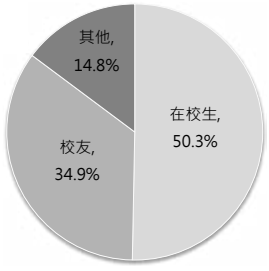

圖4-4 「身分」圓餅圖

（五）職位

合計有效回收問卷職位樣本共68份。其中，高階19位（27.9%）；中階9位（13.2%）；基層員工40位（58.8%），以基層員工居多，高階次之。

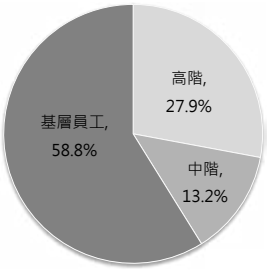

圖4-5「職位」圓餅圖

（六）工作與圖文傳播有相關性

合計有效回收問卷工作與圖文傳播之相關性樣本共155份。其中，非常有關者有65份（41.9%）；普通相關者49份（31.6%）；無關者41份（26.5%），以非常有關者居多，普通相關者次之。

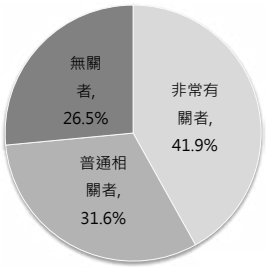

圖8「工作與圖文傳播相關性」圓餅圖

本研究問卷調查對象中，性別方面，以女性多於男性；年級方面，以四年級學生較多；年齡方面以20～29歲者居多；填答者身分多屬在校生；職位方面多為基層員工；多數填答者之工作與圖文傳播非常有關。基本資料次數分配及有效百分比整理如表4-7：

表4-7 基本資料次數表

項次	項目	類別	次數	有效百分比
1	性別	男	76	49.7%
		女	77	50.3%
2	年級	三年級	27	38.0%
		四年級	44	62.0%
3	年齡	20～29歲	108	68.8%
		30～39歲	20	12.7%
		40～49歲	6	3.8%
		50～59歲	11	7.0%
		60歲以上	12	7.6%
4	身分	在校生	75	50.3%
		校友	52	34.9%
		其他	22	14.8%
5	職位	高階	19	27.9%
		中階	9	13.2%
		基層員工	40	58.8%
6	工作與圖文傳播相關性	非常有關	65	41.9%
		普通	49	31.6%
		無關	41	26.5%

三、獨立樣本t檢定

本研究利用 SPSS v18.0 統計軟體之獨立樣本　檢定進行檢測，α值設定為0.05。

（一）性別

表4-8 不同性別對於工作態度自我認知之獨立樣本t檢定

變項名稱		性別	個數	平均數	標準差	t	Sig. (2-tailed)
團隊合作	團隊貢獻	男	76	5.034	0.654	4.455***	0
		女	76	4.516	0.775		
	合作參與	男	73	4.966	0.826	2.412***	0
		女	77	4.649	0.78		
解決問題		男	73	5.093	0.608	5.550***	0
		女	77	4.505	0.685		
溝通能力	個人同理	男	72	4.938	0.688	3.735***	0
		女	76	4.519	0.678		
	團體互動	男	74	4.724	0.858	3.925***	0
		女	77	4.166	0.888		
分析能力		男	74	4.866	0.761	5.119***	0
		女	77	4.261	0.692		

註：*表示P<0.05顯著差異　**表示P<0.01高顯著差異　***表示P<0.001極顯著差異

由表4-8可知，男性填答者分別在「團隊合作」、「解決問題」、「溝通能力」、「分析能力」各構面之得分明顯高於女性，表示男性填答者在工作領域中自我認知感較足。

（二）年級

表4-9 不同年級學生對於工作態度自我認知之獨立樣本t檢定

變項名稱		年級	個數	平均數	標準差	t	Sig. (2-tailed)
團隊合作	團隊貢獻	三	27	4.459	0.746	-0.727	0.47
		四	43	4.581	0.643		
	合作參與	三	25	4.47	0.785	-1.547	0.127
		四	44	4.761	0.733		
解決問題		三	27	4.559	0.816	-0.312	0.756
		四	44	4.607	0.468		
溝通能力	個人同理	三	26	4.582	0.699	-0.236	0.814
		四	44	4.62	0.615		
	團體互動	三	27	4.363	0.889	1.021	0.311
		四	44	4.145	0.861		
分析能力		三	27	4.33	0.814	0.014	0.989
		四	44	4.327	0.573		

註：*表示P<0.05顯著差異　**表示P<0.01高顯著差異　***表示P<0.001極顯著差異

由表4-9可知，三年級與四年級的學生在「團隊合作」、「解決問題」、「溝通能力」、「分析能力」各個構面上並無顯著差異。

四、單因子變異數分析（One-way Anova）

本研究利用SPSS v18.0 統計軟體之變異數分析進

行檢測，α值設定為0.05，統計結果如下：

表4-10 不同年齡對於工作態度自我認知之變異數分析結果

變項名稱		年齡	個數	平均數	標準差	F	Sig.	事後檢定
團隊合作	團隊貢獻	①20～29歲	107	4.546	0.716	11.733***	0	Scheffe
		②30～39歲	20	5.19	0.575			②>① ④>① ⑤>①
		③40～49歲	6	5.333	0.797			
		④50～59歲	11	5.309	0.423			
		⑤60歲以上	12	5.567	0.59			
		Total	156	4.791	0.766			
	合作參與	①20～29歲	106	4.682	0.756	4.100***	0.004	LSD
		②30～39歲	20	4.775	1.132			③>① ④>① ⑤>① ⑤>②
		③40～49歲	6	5.458	0.557			
		④50～59歲	10	5.2	0.511			
		⑤60歲以上	11	5.432	0.513			
		Total	153	4.812	0.815			
解決問題		①20～29歲	108	4.596	0.667	10.128***	0	Scheffe
		②30～39歲	19	5.137	0.605			②>① ④>① ⑤>①
		③40～49歲	6	5.367	0.703			
		④50～59歲	10	5.35	0.443			
		⑤60歲以上	10	5.51	0.502			
		Total	153	4.803	0.713			
溝通能力	個人同理	①20～29歲	107	4.573	0.675	9.646***	0	Scheffe
		②30～39歲	20	4.743	0.626			④>① ⑤>① ⑤>②
		③40～49歲	6	5.167	0.654			
		④50～59歲	9	5.492	0.429			
		⑤60歲以上	10	5.586	0.565			
		Total	152	4.74	0.721			
	團體互動	①20～29歲	108	4.213	0.87	9.112***	0	Scheffe
		②30～39歲	20	4.77	0.755			④>① ⑤>①
		③40～49歲	6	5.3	0.756			
		④50～59歲	10	5.08	0.779			
		⑤60歲以上	11	5.364	0.715			
		Total	155	4.465	0.922			
分析能力		①20～29歲	108	4.29	0.676	20.175***	0	LSD
		②30～39歲	20	4.93	0.619			②>① ③>① ④>① ④>② ⑤>① ⑤>②
		③40～49歲	6	5.35	0.709			
		④50～59歲	10	5.47	0.469			
		⑤60歲以上	11	5.582	0.515			
		Total	155	4.581	0.795			

註：*表示P<0.05顯著差異　**表示P<0.01高顯著差異　***表示P<0.001極顯著差異

由表4-10可知，「團隊合作之團隊貢獻」方面，F值為11.733，達極顯著，以60歲以上的填答者在團隊合作之團隊貢獻的自我認知上得分最高，20～29歲的填答者得分最低。根據Scheffe事後檢定法結果顯示，年齡在20～29歲者與30～39歲、50～59歲、60歲以上的填答者在團隊合作之團隊貢獻的自我認知上有顯著差異，而40～49歲者與其他四群皆無顯著差異，30～39歲、50～59歲、60歲以上者彼此之間亦無顯著差異。

「團隊合作之合作參與」方面，F值為4.1，達極顯著，以40～49歲的填答者在團隊合作之合作參與的自我認知上得分最高，20～29歲的填答者得分最低。根據LSD事後檢定法結果顯示，年齡在20～29歲者與40～49歲、50～59歲、60歲以上者在團隊合作之合作參與的自我認知上有顯著差異，而60歲以上者與20～29歲、30～39歲者兩群在此方面的自我認知皆有顯著差異。

「解決問題」方面，F值為10.128，達極顯著，以60歲以上的填答者在解決問題的自我認知上得分最高，20～29歲的填答者得分最低。根據Scheffe事後檢定法結果顯示，年齡在20～29歲者與30～39歲、50～59歲、60歲以上的填答者在解決問題的自我認知上有顯著差異，而40～49歲者與其他四群皆無顯著差異，30～39歲、50～59歲、60歲以上者彼此之間亦無顯著差異。

「個人同理溝通能力」方面，F值為9.646，達極顯著，以60歲以上的填答者在個人同理溝通能力的自我認知上得分最高，20～29歲的填答者得分最低。根據Scheffe事後檢定法結果顯示，年齡在20～29歲者與50～59歲、60歲以上的填答者在個人同理溝通能力的自我認知上有顯著差異。其中，30～39歲者與60歲以上者彼此的自我認知亦有顯著差異。

「團體互動溝通能力」方面，F值為9.112，達極顯著，以60歲以上的填答者在團體互動溝通能力的自我認知上得分最高，40～49歲者次之，20～29歲者得分最低。根據Scheffe事後檢定法結果顯示，年齡在20～29歲者與50～59歲、60歲以上者在團體互動溝通能力的自我認知上有顯著差異，20～29歲、30～39歲、40～49歲者彼此之間則無顯著差異。

「分析能力」方面，F值為20.175，達極顯著，以60歲以上的填答者在分析能力的自我認知上得分最高，20～29歲的填答者得分最低。根據LSD事後檢定法結果顯示，年齡在20～29歲者與各年齡層在分析能力的自我認知上皆有顯著差異，而50～59歲、60歲以上者與30～39歲者彼此之間在分析能力的自我認知上亦有顯著差異。

表4-11 不同身分對於工作態度自我認知之變異數分析結果

變項名稱		身分	個數	平均數	標準差	F	Sig.	事後檢定
團隊合作	團隊貢獻	①在校生	74	4.568	0.694	6.554**	0.002	Scheffe
		②校友	52	5.046	0.762			②>①
		③其他	22	4.9	0.881			
		Total	148	4.785	0.776			
	合作參與	①在校生	73	4.658	0.77	2.615	0.077	
		②校友	52	4.942	0.825			
		③其他	22	5	0.88			
		Total	147	4.81	0.815			
解決問題		①在校生	74	4.589	0.636	7.283***	0.001	Scheffe
		②校友	51	5.033	0.705			②>①
		③其他	22	5	0.825			
		Total	147	4.805	0.719			

溝通能力	個人同理	①在校生	74	4.604	0.626	2.578	0.079	
		②校友	48	4.821	0.746			
		③其他	22	4.948	0.894			
		Total	144	4.729	0.72			
	團體互動	①在校生	75	4.224	0.873	4.994**	0.008	Scheffe
		②校友	50	4.624	0.909			
		③其他	22	4.8	0.952			③>①
		Total	147	4.446	0.921			
分析能力		①在校生	75	4.305	0.666	9.289***	0	Scheffe
		②校友	50	4.866	0.815			②>①
		③其他	22	4.764	0.863			③>①
		Total	147	4.565	0.792			

註：*表示P<0.05顯著差異 **表示 P<0.01高顯著差異 ***表示 P<0.001極顯著差異

由表4-11可知，「團隊合作之團隊貢獻」方面，F值為6.554，達高顯著，以身分為校友者在團隊合作之團隊貢獻的自我認知上得分最高，在校生得分最低。根據Scheffe事後檢定法結果顯示，在校生與校友在團隊合作之團隊貢獻的自我認知上有顯著差異。

「團隊合作之合作參與」方面，F值為2.615，未達顯著，在此子構面的自我認知得分上，三種身分彼此並無顯著差異。

「解決問題」方面，F值為7.283，達極顯著，以身分為校友者在解決問題的自我認知上得分最高，在校生得分最低。根據Scheffe事後檢定法結果顯示，在校生與校友在解決問題的自我認知上有顯著差異。

「個人同理溝通能力」方面，F值為2.578，未達顯著，以其他身分者在個人同理溝通能力的自我認知上得分最高，在校生得分最低。而在此子構面之自我認知上，三種身分彼此並無顯著差異。

「團體互動溝通能力」方面，F值為4.994，達高顯著，以身分為其他者在團體互動溝通能力的自我認知上得分最高，在校生得分最低。根據Scheffe事後檢定法結果顯示，在校生與其他身分者在團體互動溝通能力的自我認知上有顯著差異。

「分析能力」方面，F值為9.289，達極顯著，以身分為校友者在分析能力的自我認知上得分最高，在校生得分最低。根據Scheffe事後檢定法結果顯示，在校生與校友、其他身分者在分析能力的自我認知上有顯著差異。

表4-12 不同職位對於工作態度自我認知之變異數分析結果

變項名稱		職位	個數	平均數	標準差	F	Sig.	事後檢定
團隊合作	團隊貢獻	①高階	19	5.547	0.537	21.172***	0	Scheffe
		②中階	9	4.978	0.636			
		③基層員工	39	4.477	0.606			①>③
		Total	67	4.848	0.751			
	合作參與	①高階	18	5.292	0.693	7.442***	0.001	Scheffe
		②中階	9	5	0.468			
		③基層員工	40	4.525	0.774			①>③
		Total	67	4.795	0.788			
解決問題		①高階	16	5.525	0.534	21.040***	0	Scheffe
		②中階	9	4.922	0.458			
		③基層員工	40	4.525	0.532			①>② ①>③
		Total	65	4.826	0.667			
溝通能力	個人同理	①高階	17	5.286	0.598	17.172***	0	Scheffe
		②中階	8	4.679	0.633			
		③基層員工	40	4.407	0.456			①>② ①>③
		Total	65	4.67	0.635			
	團體互動	①高階	18	5.211	0.656	18.441***	0	Scheffe
		②中階	8	4.725	0.875			
		③基層員工	40	3.945	0.77			①>③ ②>③
		Total	66	4.385	0.934			
分析能力		①高階	18	5.444	0.566	33.780***	0	Scheffe
		②中階	8	4.988	0.514			
		③基層員工	40	4.155	0.581			①>③ ②>③
		Total	66	4.608	0.808			

註：*表示P<0.05顯著差異 **表示 P<0.01高顯著差異 ***表示 P<0.001極顯著差異

由表4-12可知，「團隊合作之團隊貢獻」方面，F值為21.172，達極顯著差異，以職位為高階者在團隊合作之團隊貢獻的自我認知上得分最高，基層員工得分最低。根據Scheffe事後檢定法結果顯示，高階與基層員工在團隊合作之團隊貢獻的自我認知上有顯著差異。

「團隊合作之合作參與」方面，F值為7.442，達極顯著差異，以職位為高階者在團隊合作之合作參與的自我認知上得分最高，基層員工得分最低。根據Scheffe事後檢定法結果顯示，高階與基層員工在團隊合作之合作參與的自我認知上有顯著差異。

「解決問題」方面，F值為21.040，達極顯著差異，以職位為高階者在解決問題的自我認知上得分最高，基層員工得分最低。根據Scheffe事後檢定法結果顯示，高階與基層員工、中階者在解決問題的自我認知上有顯著差異。

「個人同理溝通能力」方面，F值為17.172，達極顯著，以職位為高階者在個人同理溝通能力的自我認知上得分最高，基層員工得分最低。根據Scheffe事後檢定法結果顯示，高階與基層員工、中階者在個人同

理溝通能力的自我認知上有顯著差異。。

「團體互動溝通能力」方面，F值為18.441，達極顯著差異，以職位為高階者在團體互動溝通能力的自我認知上得分最高，基層員工得分最低。根據Scheffe事後檢定法結果顯示，基層員工與高階、中階者在團體互動溝通能力的自我認知上有顯著差異。

「分析能力」方面，F值為33.780，達極顯著差異，以職位為高階者在分析能力的自我認知上得分最高，基層員工得分最低。根據Scheffe事後檢定法結果顯示，基層員工與高階、中階者在分析能力的自我認知上有顯著差異。

表4-13 工作與圖文傳播相關性對於自我工作態度認知之變異數分析結果

變項名稱		相關程度	個數	平均數	標準差	F	Sig.	事後檢定
團隊合作	團隊貢獻	①非常有關	65	5.086	0.782	9.954***	0	Scheffe
		②普通	49	4.527	0.567			①>② ①>③
		③無關	40	4.605	0.798			
		Total	154	4.783	0.766			
	合作參與	①非常有關	64	4.98	0.904	2.741	0.068	
		②普通	47	4.707	0.662			
		③無關	41	4.64	0.779			
		Total	152	4.804	0.812			
解決問題		①非常有關	62	4.997	0.765	4.223*	0.016	Scheffe
		②普通	49	4.62	0.613			①>②
		③無關	41	4.737	0.694			
		Total	152	4.805	0.715			
溝通能力	個人同理	①非常有關	61	4.958	0.696	6.353**	0.002	Scheffe
		②普通	49	4.49	0.611			①>②
		③無關	40	4.675	0.78			
		Total	150	4.73	0.718			
	團體互動	①非常有關	63	4.683	0.908	4.483*	0.013	Scheffe
		②普通	49	4.171	0.823			①>②
		③無關	41	4.429	0.965			
		Total	153	4.451	0.918			
分析能力		①非常有關	63	4.816	0.894	5.702**	0.004	Scheffe
		②普通	49	4.345	0.629			①>②
		③無關	41	4.466	0.707			
		Total	153	4.571	0.792			

註：*表示P<0.05顯著差異 **表示 P<0.01高顯著差異 ***表示 P<0.001極顯著差異

由表4-13可知，工作與圖文傳播相關性在「團隊合作之團隊貢獻」方面，F值為9.954，達極顯著，以工作與圖文傳播非常有關者在團隊合作之團隊貢獻的自我認知上得分最高，普通相關者得分最低。根據Scheffe事後檢定法結果顯示，非常有關者與普通相關者、無關者在團隊合作之團隊貢獻的自我認知上皆有顯著差異。

在「團隊合作之合作參與」方面，F值為2.741，未達顯著，以工作與圖文傳播非常有關者在團隊合作之合作參與的自我認知上得分最高，無關者得分最低。而在此子構面之自我認知上，三種相關程度彼此之間並無顯著差異。

在「解決問題」方面，F值為4.223，達顯著，以工作與圖文傳播非常有關者在解決問題的自我認知上得分最高，普通相關者得分最低。根據Scheffe事後檢定法結果顯示，非常有關者與普通相關者在解決問題的自我認知上有顯著差異。

在「個人同理溝通能力」方面，F值為6.353，達高顯著，以工作與圖文傳播非常有關者在個人同理溝通能力的自我認知上得分最高，普通相關者得分最低。根據Scheffe事後檢定法結果顯示，非常有關者與普通相關者在個人同理溝通能力的自我認知上有顯著差異。

「團體互動溝通能力」方面，F值為4.483，達顯著，以工作與圖文傳播非常有關者在團體互動溝通能力的自我認知上得分最高，普通相關者得分最低。根據Scheffe事後檢定法結果顯示，非常有關者與普通相關者在團體互動溝通能力的自我認知上有顯著差異。

「分析能力」方面，F值為5.702，達高顯著，以工作與圖文傳播非常有關者在分析能力的自我認知上得分最高，普通相關者得分最低。根據Scheffe事後檢定法結果顯示，非常有關者與普通相關者在分析能力的自我認知上有顯著差異。

四、相關分析

本研究以指標題項來描述概念，以概念組合為構面，經由Pearson相關係數分析以雙尾檢定分析在構面與構面之間的關係及影響，並將結果整理於表14。

本研究包含團隊合作兩個子構面（團隊貢獻、合作參與）、解決問題、溝通能力的兩個子構面（個人同理、團體互動）和分析能力，共有6個觀察變項，各項彼此之間都有顯著的高顯著相關。由表14可知，A1　團隊貢獻、A2　合作參與、B　解決問題、C1　個人同理、C2　團體互動、D　分析能力，而A1 、A2、B、C1、C2、D之間皆有高顯著關係（p<0.01）。

表4-14 工作態度自我認知差異之相關分析矩陣

量表名稱	團隊合作		解決問題	溝通能力		分析能力
變項名稱	A1	A2	B	C1	C2	D
A1 團隊貢獻	1					
A2 合作參與	.675**	1				
B 解決問題	.767**	.659**	1			
C1 個人同理	.590**	.590**	.706**	1		
C2 團體互動	.565**	.535**	.704**	.845**	1	
D 分析能力	.712**	.600**	.814**	.755**	.732**	1

（以上圖表皆由本研究自行整理）

伍、研究結論與建議

一、研究結論

1. 基本資料中，以T檢定得知，男性填答者分別在「團隊合作」、「解決問題」、「溝通能力」、「分析能力」四大構面之得分皆明顯高於女性，可能原因係由於圖文傳播領域仍多屬於傳統形式產業，男性填答者在此領域中較能有所發揮，因此自我認知感較足。
2. 三年級和四年級的學生在「團隊合作」、「解決問題」、「溝通能力」、「分析能力」四大主要構面中並無顯著差異。
3. 不同年齡層的填答者在各項構面中都有極顯著差異，皆以年長者得分較高， 20～29歲的填答者得分最低。隨著年齡增長，職場及人生經歷愈豐，個人自我認知亦會受到經驗和學習的不斷堆疊和累積影響而產生變化，於是個人看待工作之態度和自我期許也隨之日益增加。
4. 不同職位的填答者在「團隊合作」、「解決問題」、「分析能力」、「溝通能力」四大構面皆有顯著差異，屬高階職位者得分最高，中階職位次之，此亦反應出高階職位者在面對工作的態度上，相較於中階、基層員工，抱持較高的自我期許標準。
5. 本研究由四大主要構面再細分為六項因素構面：「團隊合作之團隊貢獻」、「團隊合作之合作參與」、「解決問題」、「個人同理溝通能力」、「團體互動溝通能力」、「分析能力」。其中，仍在學的三、四年級學生群與校友群在「團隊合作之團隊貢獻」、「解決問題」、「分析能力」三項中皆有顯著差異。而學生群與其他身分者在「分析能力」方面亦有顯著差異。目前臺藝大圖文系的在校生群在面對圖文傳播領域的職場時，基本的工作態度與已經正式踏入職場的校友群相比，仍有極大的改善空間。
6. 工作與圖文傳播非常有關者在各項構面中的自我認知皆較高，可看出填答者在與所學非常有關的工作中，看待工作的態度上會有較高的自我認知，即未來踏入職場時，若能選擇與本身所學有相關性的工作，在此領域中比較能有所發揮，適得其所。
7. 根據相關分析結果，本研究所擬定的六個觀察因素彼此之間皆為高顯著相關。
8. 臺藝大圖文系在校生及校友填答者，會因為個人的學習過程和工作經歷的差異，以不同的態度看待個人工作，使得個人在核心就業力之認知得分上有高低之分，個人對待工作之態度所產生的差異，亦會反應於個人工作表現上。

二、研究建議

學生方面，由於認知是可以藉由學習過程加以形塑、改變的，即將踏入職場的臺藝大圖文系在校生群，除應對自我工作態度的認知程度有一定的了解之外，亦可在必修、選修課目、產學合作以及各種臨時性工作中，增加自身在「分析能力」、「團隊合作之團隊貢獻」、「解決問題」中的磨練機會，加強職場所需之各項基本工作態度，及時補強不足之處，縮小與圖文傳播領域相關之工作者在工作態度上的差距；擴大本身在踏入職場時的適應性及彈性。

教育方面，除加強本研究根據文獻所擬定之四大構面外，學校可特別加強各項課程中與上述三項構面之間的關聯性，讓學生們可經由教學以及產學合作的學習過程來提升自我對於各構面之間的認知感，企使學生們了解目前的自我認知與未來的工作態度是有極大的相關性和影響力。而臺藝大圖文系在校生若能於在學時期有效發展本身之核心就業力，亦能有效掌握未來於職場發展之先機。

三、後續研究結論與建議

（一）研究對象

本研究對象之在校生部分，僅針對臺藝大圖文系三、四年級的學生，後續研究者可擴大學生群研究對象之範圍為一至四年級，或他校之圖文相關系所，使各項構面在分析與比較上更為周全。

（二）研究構面

本研究參考相關文獻僅擬定對於在學時期較為重要之四項核心就業力，後續研究者可針對其他各項核心就業力進行研究調查，並設定更精確之細節項目來評估與探討，使調查面向更為精確、周延。

參考文獻

1. 王之玉（2009）。社會工作人員在身心障礙者成人個案管理服務中自覺工作表現相關因素之研究。東海大學社會工作研究所碩士論文。
2. 行政院青年輔導委員會（2006）。在正式教育中提昇就業力　大專畢業生就業力調查報告。台北：行政院青年輔導委員會。
3. 吳淑華（2005）。不同教育背景之餐飲外場領班工作表現差異之研究　以飯店主管的觀點討論之。旅遊管理研究，第五卷，第一期，17-32頁。
4. 宋廣英（2009）。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。
5. 李姵築（2007）。我國金融保險學群學生就業力之研究。朝陽科技大學保險金融管理系研究所碩士論文。
6. 卓筱琳（2008）。人格特質與工作表現、工作滿意及離職傾向之關係探討：以某量販店客收人員為例。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。

7. 林芳筠（2008）。我國高等教育保險金融學群課程規劃與學生就業力之研究　以學校教師及學生之觀點。朝陽科技大學保險金融管理研究所碩士論文。

8. 楊耿賢（2004）。新進工業設計師招募方式與工作表現之相關性研究。國立台灣科技大學設計研究所碩士論文。

9. 蓋浙生（2007）。大學畢業生在勞動市場表現指標之研究。淡江大學教育政策與領導研究所碩士論文。

10. 劉麗薇（2008）。探討臺灣地區大學的職業倫理課程對畢業生工作態度之培養。止善，第4期，頁93-113。

11. 蔡翠娉（2007）。台灣大專畢業青年就業力之調查分析。國立交通大學經營管理研究所碩士論文。

12. 謝朝鐘、宋秀娟、 蕭揚基、黃迎春(2008)。大葉大學通識教育課程改革之理念與實施—以「能力本位」建立的新制課程。大葉大學通識教育學報，創刊號，1-30頁。

13. 魏明愷（2009）。正向畢馬龍情境對士兵工作表現之影響性。國防大學心理研究所碩士論文。

14. 羅仁志（2004）。交通大學交通運輸研究所畢業生就業選擇及工作滿意度之探討。國立交通大學交通運輸研究所碩士論文。

15. Pool, L. D., and Sewell, P. (2007). The Key to Employability - Developing a Practical Model of Graduate Employability. Education + Training, Vol. 49(4). pp. 277-289.

16. Yorke, M. and Knight, P.T. (2006). Embedding Employability into the Curriculum, Higher Education Academy, York.