

明志科技大學

經營管理系

專題研究

師傅！您就是我的北極星
— 師徒功能、職業定位及就業力關聯性
之探討

組 員： 學 號 姓 名
 U03227008 呂蕎安
 U03227036 黃思嘉
 U03227039 葉旆妤
 U03227042 廖雅涵
 U03227047 鄭承愷
 U03227052 魏聿翎

指導老師： 盧建中 教授

中 華 民 國 一 零 六 年 十 二 月 二 十 七 日

專題題目：師傅!您就是我的北極星

— 師徒功能、職業定位及就業力關聯性之探討

學生：呂蕎安、黃思嘉、葉旆妤

廖雅涵、鄭承愷、魏聿翎

摘要

本研究主要探討師徒功能、職業定位及就業力之關聯性，目的在了解師徒功能中之職涯功能、社會心理功能與角色楷模功能分別對參與工讀實習的學生在就業力及未來職業定位上的影響效果。本研究以某大學完成工讀實習之學生為研究對象，採用結構式問卷調查法以普查方式進行資料蒐集，計回收有效問卷 407 份進行資料分析。研究結果顯示職涯功能對於就業力之一般能力、專業知能、專業態度、職涯規劃及職業定位之技術職能型、創造管理型、自主型皆具有顯著正向影響；社會心理功能對於就業力之一般能力具有顯著正向影響，但對專業態度呈負向影響，在職業定位之創造管理型具有顯著正向影響；角色楷模功能對於就業力之一般能力及職業定位之創造管理型皆呈負向影響。因此，本研究依據研究結果提出管理意涵，供學術及業界參考。

關鍵詞：師徒功能、職涯功能、社會心理功能、角色楷模功能、就業力、職業定位。

目錄

壹、緒論	-----	1
一、研究背景與動機	-----	1
二、研究目的	-----	2
三、研究流程	-----	2
貳、文獻探討	-----	3
一、工讀實習	-----	3
二、師徒制	-----	4
三、職業定位	-----	8
四、就業力	-----	10
參、研究方法	-----	11
一、研究架構	-----	11
二、變項操作型定義與衡量	-----	11
三、研究對象	-----	13
四、資料蒐集	-----	13
五、資料分析方法介紹(用於結果分析)	-----	13
肆、研究資料分析與結果	-----	14
一、敘述性統計分析	-----	14
二、信、效度分析	-----	16
三、相關分析	-----	18
四、階層迴歸分析假設驗證	-----	20
五、就業力、職業定位迴歸結果分析	-----	22
伍、結論與建議	-----	24
一、研究結論	-----	24
二、管理意涵	-----	25
三、研究限制與建議	-----	26
陸、參考文獻	-----	27
一、中文文獻	-----	27
二、英文文獻	-----	28

壹、緒論

一、研究背景與動機

近幾年，因社會新鮮人缺乏實務經驗，而無法跟職場接軌，面對現代組織架構的變化以及勞動市場的競爭，要長久待在同一家企業已經是不可能也不必有的想法，所以教育部推動工讀實習，使學生提早體驗職場，並增加學校實務教學資源及學生就業機會，因而減少企業職前訓練成本，儲值就業人才。楊國德(2012)與李叔霖(2014)皆指出，畢業生的專業就業力與產業界需求有落差，導致技專校院畢業生失業的關鍵因素。就大學生而言，實習是相當重要的體驗，學生能夠透過實習制度瞭解業界的實務做法，也希望實習經驗與學校所學有所接連，提升學生在未來職場上的就業力。

在傳統社會中，農林漁牧業較為普及，教育資源缺乏，一般人往往會透過拜師學藝來學習一技之長，以維持生計，而師傅都是藉由實作的方式來教導徒弟，對於徒弟來說，不管是在生活或職業技能中，師傅總是以「以心傳心」的方式注入在徒弟的腦海裡，也非常強調做中學的重要性。

Scandura(1992)師徒功能包括三個構面分別為職涯功能、社會心理功能與角色楷模功能，「職涯功能」為師傅主要幫助徒弟工作技能的學習，提供徒弟在職涯發展，師傅扮演教練的角色，提供經驗與專業知識；「社會心理功能」為師傅在徒弟的職涯發展中提供的心理支持，在徒弟遇到困難時，激發能力，提供問題解決的能力；「角色楷模功能」為師傅的行為能成為徒弟所仿效之表率，藉由師傅之影響力，提供精神的激勵，並且建構未來的願景，促使徒弟感受到榮譽感。如上述師徒功能幫助學生在未來選擇職涯目標時有明確的方向，透過職涯規劃的過程，可以協助學生更瞭解真實的自我，依照個人的喜好、專長、能力等特質，將自己放在一個適合的工作崗位上，也可以訂定適合自己的職涯目標，並努力使其目標實踐。

工讀實習是學生們踏入職場的第一步，在迷惘的職涯路途中，師傅（本研究師傅為主管或輔導員）的存在是否能讓學生（本研究稱實習生為學生）在工作中快速進入狀況？員工對公司忠誠度的建立，上任後的七十二天是關鍵，然而師傅會先在前三個月帶領學生熟悉工作環境及內容，在這段時間中，師傅是學生接觸最為頻繁的人，他教導學生學習技術上的專業，讓學生們在最短的時間內融入職場，使自己在工作上能夠駕輕就熟，另一方面他就像是學生的精神領袖，在遇到

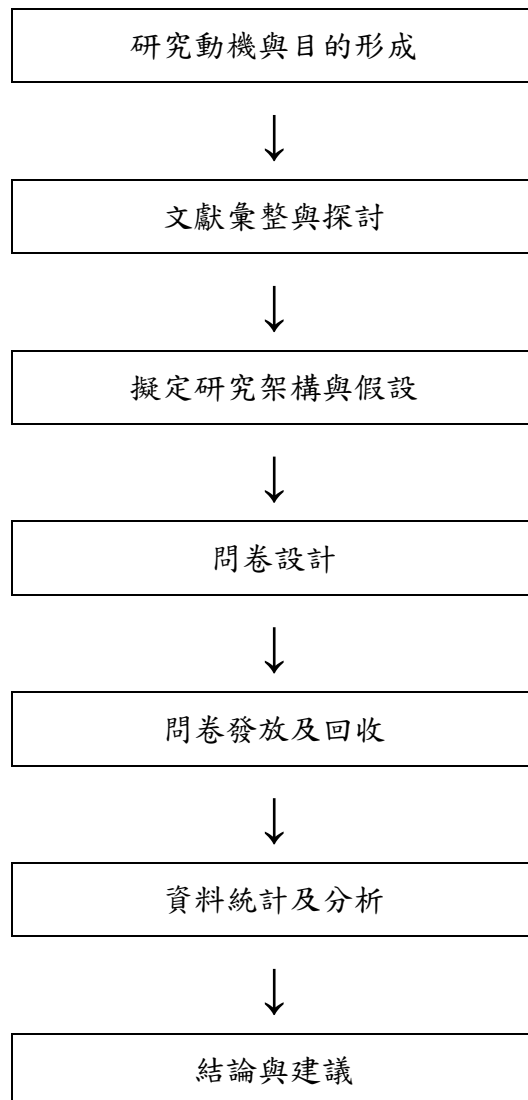
困難或挫敗的時候，給予鼓勵，讓學生能在職場上有更優秀的表現，所以本研究將探討師徒功能對於就業力及職業定位之影響。

二、研究目的

基於上述動機本研究將探討從古至今師徒角色與工讀實習中師傅所扮演的角色對我們未來職涯的影響。因此本研究具體之研究目的如下：

- (一) 探討師徒功能在工讀實習階段對學生未來職業定位的影響。
- (二) 探討師徒功能在工讀實習階段對學生未來就業力的影響。

三、研究流程



貳、文獻探討

本研究主旨在探討師徒功能、工讀實習之生涯發展與就業力的關聯性。在本章中將文獻探討彙整成六節；第一節探討工讀實習；第二節探討師徒制；第三節探討職業定位；第四節探討就業力；第五節探討生涯認知，第六節探討職涯師徒制。

一、工讀實習

(一) 工讀實習背景

隨著勞動市場變化劇烈，職涯發展型態趨向多元化與彈性化，「就業力」已成為許多國家青年政策的重要議題。在國內方面，青輔會於 2006 年針對大專院校畢業生之就業力調查結果發現，除了專業知識外，雇主其實更重視社會新鮮人是否具備了良好的工作態度、穩定度、抗壓性、表達與溝通能力與學習意願等所謂的「核心就業力」。

近來，政府積極推動「技職教育再造方案」，即是希望藉此消弭或縮短大學教育與就業市場需求之落差，提升畢業生就業力，以「強化務實致用特色發展」及「落實培育技術人力角色」定位下，結合國家產業發展，培育具實作力、就業力及競爭力之優質專業人才，以期為再造臺灣經濟發展，奠定厚實基礎。

(二) 工讀實習的意義

工讀實習是採用「職涯師徒制」(Career Mentoring)與建教合作(Cooperation Education)或三明治課程(Sandwich Course)的實施精神及形式略有不同。職涯師徒制是由「師徒制(Mentoring)」及「學徒制(apprenticeship)」概念衍伸出的一個新的學習策略。它的方式是「長時間」透過一位有經驗的「師傅」，在職場中帶領一位「徒弟」學習；師傅主要在幫助徒弟進入職場「之前」、或「之後」的必要知能，協助培養他們具備未來進入職場謀生及發展的競爭力（陳嘉彌，2011）。

(三) 工讀實習的目的與效益

1. 對學生而言

工讀實習的目的在於理論與實務結合和增進就業機會，減少學用落差，故使學生親自參與實習以了解職場環境，獲得實務經驗，使理論與實務得以相

互驗證相互配合，達到「做中學，學中做」的最佳效果。另一方面在增進就業機會，學生參與實習時，企業便能於學生實習期間看出其工作態度，職業道德與專業知識，若表現良好則將增加企業於學生畢業後繼續留用單位服務之機會。

2. 對產業而言

在共享教育資源與責任上實習單位較優先接觸社會新鮮人，藉由實習期間培育所需人才，吸引優秀學生未來投入產業界。除此之外，學生專業技能及工作態度之養成，有助於企業共同教育與輔導，益於縮短學生畢業後投入產業之適應期，提升企業競爭力。

在效益上，企業及早培訓業界所需專業人才，減少人員的培訓成本及尋找人才的時間。並透過產學合作創造雙贏，學校能了解產業界的人力需求與應用技術，近而結合產業界的實務需求；使學校龐大的研發人力與能量，亦將成為產業界技術研發的堅實後盾；並讓業界的需求、經驗回饋成為教學的動力與發展泉源。

二、師徒制

(一) 師徒制由來

古希臘神話，在荷馬史詩《奧德塞》(the *Odyssey*)中，記載著當古希臘伊底卡國王奧德賽遠征特洛伊城時，傳說他將他的兒子-特勒馬修斯(Telemachus)託付給他最信任的朋友孟鐸(Mentor)照顧。這位朋友幫助他的兒子成為有用的人，並拯救他的命，演變到後來孟鐸(Mentor)一詞意味著有智慧而受信任的老師或諮詢者，此即為教導與師徒制的起源。雖然該制度存在已久，但直到最近20幾年才受到學術界與實務界的重視(Scandura & Pellegrini, 2007)。

早期德國開始進入工業化時，學徒受拜師學藝，就可入住師傅家中，成為家庭成員，由師傅負責監護、照料，並提供各式生活所需；相對的，學徒必須顯現高度服從與忠誠，甚至在某些區域尚須依行會規定繳付定額習藝費用。

當前的德國職類培訓複合雙軌架構德國是一個高度講求身體力行、務實與效率的國家，為使其職類培訓產生積極的效果，首先強調中基層人才培育應奠定於產學密切合作的雙軌並行基礎上，使學校的理論教育能充分與企業的實務培訓相結合，讓學生透過雙軌學習既知其然，也知其所以然；使學生在完成企業的針對性、計畫性、系統性實務培訓時，也能同時完成學業獲得文憑，且能學以致用，

立即為國家、為社會所用。其次則分別建立了兩個既平行又關聯的雙軌體系，讓未經第一雙軌洗禮者有機會在第二雙軌接受職類培訓薰陶，且讓在第一雙軌表現優異者有在第二雙軌獲得進階圓夢的機會，而形成一套縝密的複合雙軌職類培訓體系。

(二) 師徒制定義

所謂的「師徒制」，即是徒弟先觀察師傅怎麼做，接著在師傅的指導下，慢慢開始獨立作業。然後師傅再針對徒弟的辦事方法或解決問題的思維邏輯，提出指正與意見。一般定義師徒關係是指資歷經驗的資深者，擔任師傅來幫助資歷經驗的資淺者，藉由師徒關係給予指導、支持、生涯發展和職能規劃(Kram,1983; Hunt & Michael, 1983)。Scandura & Ragins (1993)指出，師徒關係是交換互動的過程，藉此制度給於雙方鼓勵。

關於教導與師徒制的定義上，各學者有不同的看法。Kram(1985)將教導與師徒制界定為組織中資深者與資淺者之間，或是同輩之間的一種關係，這種關係能提供各種不同發展性質之功能，並且可以幫助資淺者在組織內發展、進步。接著 Burke(1994)認為教導與師徒制係指年長者（有經驗者）給予年輕人（較無經驗者）情感上的支持和指引，提供個人一個分享關心和接受道德性支持與指導的機會。而國內學者李正綱、黃金印(2001)認為教導與師徒制係指透過不斷的工作指點、說明、批評、比較、詢問、訓練與建議，來教導並協助部屬發揮個人工作潛能，嘗試各種不同的做事方法，並設法矯正錯誤。本文著重在教導與師徒制的探討，試著要從角色理論去討論師徒制，因此我們將以 Kram 的定義來做為研究方向。

(三) 師徒制的功能

Kram(1985)曾針對教導與師徒制做深入的研究，其研究成果歸納出教導與師徒制的兩大功能－職涯功能與社會心理功能，其內容見下表 1。

表 1 教導與師徒制的功能

師徒功能	類別	定義
職涯功能	贊助 (sponsorship)	方向的引導，支援資淺者在事業上的發展、晉升。
	教導 (coaching)	經驗與知識的傳承，給予相當的正面及負面的回饋。
	保護 (protection)	在不同的情況下提供支援，對資淺者不能控制的錯誤負責，必要時做為緩衝機制。
	機會揭露 (exposure)	製造及揭露機會讓資淺者展現實力，在重要場合中增加其曝光率。
	挑戰性的工作 (calling-assignment)	分派挑戰性的工作以擴充資淺者的知識、技能。
社會心理功能	諮詢 (counseling)	提供幫助及信心使資淺者能夠探測自我及專業上的困境。
	接受與確認 (acceptance and confirmation)	提供持續的支持、尊重、讚許，使資淺者加強自我信心及自我形象，相信自己對組織能有所貢獻。
	友誼 (friendship)	在工作任務之外，互相關懷與親近，共同分享工作中與工作外的經驗。
	角色楷模 (role modeling)	展現可作為表率的行為、態度、技巧以協助資淺者獲得信心。

資料來源：參照學者劉怡蘭(2005)的表格內容，再自行整理。

Kram(1983,1985)的研究歸納，師徒關係的發展涵蓋四個階段：啟始階段 (initiation)、培植階段 (cultivation)、分離階段 (separation) 與再定義階段 (redefinition)；爾後學者 Gray(1988)和 Zachary(2000)雖亦曾提出不同的階段劃分，大致上仍與 Kram(1983,1985)提出的四階段類似。茲整理學者 Kram(1985)和 Rolfe-Flett(2002)的闡釋，分述師徒關係發展各階段內涵如下：

1. 啟始階段

是師徒關係的形成階段也是關係發展的初期，透過雙方的相互尋找與認識的互動，需要「師傅」的成員依據專業知能、任務問題或個人特質等考量，並輔以相關條件的設定。

2. 培植階段

藉由良好與優質的傳承互動，「徒弟」當可獲得問題解決的協助、專業知能的增長、工作認知與視野的拓展，以及職涯發展的保護或支持等，而「師傅」也可透過教導、診斷諮詢與傳授的過程，裨益自身在教學技能、諮詢輔導能力或於教練角色扮演等方面之提升與成長，同時隨著徒弟的能力增進，有助於漸次回饋於師傅的專業發展，依此師徒互動則由單向傳授轉變為雙向互惠關係，使得師徒功能在此得發揮到最大化。

3. 分離階段或稱為終止階段(termination)

係當師傅所提供的功能漸趨減少，而徒弟已發展出可獨立行動能力，或徒弟不希望被指導而期望有更自主的機會時，師徒關係即屆臨了分離階段，一般包含師徒在結構上(structural)和心理上(psychological)的分離。

4. 重新定義階段

意謂著師徒間展開了另一段新關係(Mullen & Schunk, 2012)，發生於分離後的階段，此時師徒之間已不再是教導者與被教導者的關係，繼續發展成類似夥伴的友誼關係或像同儕等較為平等地位之關係(Rolfe-Flett, 2002)。此階段會隨著師徒關係的終止，由於先前互動的結果所致，而逐漸轉型變成相互支持或演變為漸行漸遠等不同新關係之可能。

而在 Scandura(1992)所提出的角色理論中，對於師徒功能的構面為職涯功能、社會心理功能與角色楷模功能。「職涯功能」為師傅主要幫助徒弟工作技能的學習，提供徒弟在職涯發展，師傅扮演教練的角色，提供經驗與專業知識；「社會心理功能」為師傅在徒弟的職涯發展中提供的心理支持，在徒弟遇到困難時，激發能力，提供問題解決的能力；「角色楷模功能」為師傅的行為能成為徒弟所仿效之表率，藉由師傅之影響力，提供精神的激勵，並且建構未來的願景，促使徒弟感受到榮譽感。本研究對於角色理論的定義採用 Scandura 的觀點，以角色理論來衍生師徒制的功能，與本研究之方向相符合。其中「角色楷模功能」為我們研究之主題，師傅的角色對徒弟來說是效仿的典範，如同在工讀實習中，輔導

員在技能、行為及態度教育我們，為我們學習的指標。

(四) 職涯師徒制

「職涯師徒制」是由「師徒制」(mentoring)及「學徒制」(apprenticeship)概念衍伸出的一個新的學習策略，它的方式是「長時間」透過一位有經驗的師傅，在職業現場中帶領一位學生學習。師傅能教導學生有關職場的技能、提供生涯規劃的導引和建議或單純地扮演心理性支持及信任者的角色；學生則從師傅所提供的經驗與專業中，尋找職涯的導引與方向。

Wickman 和 Sjodin(1997)指出，所有的人都是在「師徒式生活」(mentoring lifestyle)的世界中度過這一生，參與、分享不同形式的「師徒關係和經驗」的成果，這些成果可能部份是來自於「正式的」師徒式學習，也可能有一部份是來自「非正式的」師徒式學習。職涯師徒制是「師徒式生活」的方式之一，透過「一對一師徒關係」的過程，由一位有經驗、具專業能力的人來協助另一個企盼獲得職涯發展與實踐機會的人。

三、職業定位

本研究所謂的職業定位，是指人們在選擇職業發展時的依據，會根據自己在工作中了解自身優勢及具備的專業技能，並依照個人的喜好、專長、能力等特質，將自己放在一個適合的工作崗位上，且透過職業定位也能協助組織或個人進行職業生涯規劃。

美國麻省理工斯隆商學院教授愛德格·施恩(Edgar, H. Schein, 1978)將職業定位分為以下五類，依據斯隆商學院的 44 名 MBA 畢業生，自願形成一個小組接受施恩教授長達 12 年的職業生涯研究，包括面談、跟踪調查、公司調查、人才測評、問卷等多種方式，最終分析總結出職業定位的五大分類(又稱職業錨)。

1. 技術職能型 (Technical Functional competence)

追求在技術職能領域的成長和技能的不斷提高，以及應用這種技術職能的機會，他們對自己的認可來自他們的專業水平，他們喜歡面對來自專業領域的挑戰。

2. 管理型 (General Managerial Competence)

管理型的人追求並致力於工作晉升，傾心於全面管理，他們想去承擔整個部分的責任，並將公司的成功與否看成自己的工作。

3. 自主/獨立型 (Autonomy Independence)

自主型的人希望隨心所欲安排自己的工作方式、工作習慣和生活方式，追求能施展個人能力的工作環境。

4. 安全/穩定型 (Security Stability)

穩定型的人追求工作中的安全與穩定感，穩定感包括誠言、忠誠、以及完成老闆交待的工作。儘管有時他們可以達到一個高的職位，但他們並不關心具體的職位和具體的工作內容。

5. 創造型 (Entrepreneurial Creativity)

創業型的人希望使用自己能力去創建屬於自己的公司或創建完全屬於自己的產品(或服務)，而且願意去冒風險，並克服面臨的障礙。

現代年輕人在工作及職涯目標選擇上幾乎都是依賴著父母的指示，因此許多社會新鮮人求職的第一份工作性質並非自己所愛，造成新世代的年輕人容易產生離職的念頭，想去追尋屬於自己的夢想及目標。然而，是否選擇離職就真的能找到自己的興趣？自己喜歡的職業與生活呢？面對這種新世代職涯選擇的狀況，也突顯出職業定位議題的重要性。

學者黃天中(1996)在談職涯規劃與職涯抉擇概念時，提及個人的職涯規劃與抉擇會因其所處的生涯階段而有所不同，因此，每個人的年齡、成長階段將會影響每個人在不同階段中所做的職涯抉擇，而個人的成長背景、資源條件、興趣及價值觀也會對其所擬定的職涯計畫有所影響。另外，學者吳芝儀(2001)與陳沁怡(2006)，彙整多位國外學者所提之職涯選擇、職涯決定理論，從這些理論中，我們可知個人的人格與行為特質、自我信念、決策風格、學習經驗、對外在及自我的認知與個人所處的環境條件皆會影響個人的職涯選擇、職涯目標與職涯行動。

學者石銳(2003)提出職涯體系的概念，以系統觀點來談論員工的職涯規劃，他將個人職涯規劃視為系統的「投入」，然後把公司的職涯管理制度當作是系統的「轉換」過程，「產出」面則是個人職涯規劃與公司職涯管理兩者共同努力的成果，最後，他也提到此系統不論是職涯規劃、職涯管理、職涯發展，都將受到企業內、外在環境的影響，除影響個人職涯規劃的方向，亦影響公司職涯管理制度的制訂、實施及成敗，所以一個完善的職涯體系是必須將職涯的各要素與經營環境做結合，先分析環境的影響層面，再根據影響的實際狀況進行相關修正，才能發展出合宜的職涯制度。

四、就業力

(一) 就業力的研究背景

近年來，青年失業現況日漸嚴重，根據行政院主計處（2015）公布的人力資源調查報告顯示，8月份的20至24歲青年失業率仍高達13.64%。雖然政府已積極投入大量人力與資源協助拓展青年就業管道，但效果始終有限；更發現，求職青年的技能與職缺所需不符，或是學校所教與職場實際需要有落差。事實上，監察院（2010）的專案調查研究報告即指出，由於產業界參與技職教育不足，導致學生就業能力與產業期望有落差。加以當前技職育逐漸傾向學術化，技專校院教師缺乏實務經驗，更造成產學落差以致影響學生就業力養成。

(二) 就業力的定義

根據《維基百科全書》之定義，「就業力」(employability)係指「為順利就業、保持就業、及在必要時獲得新就業之能力」。就業力的本質乃是：「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。Cox 和 King（2006）表示「就業力」不等同於「就業」（employment），正如「教育」不等同於「訓練」。

Billett（2005）與 Dale 等人（2006）的研究也指出學生課外經歷的意義在獲得財務的自由、學習到與工作相關及時間管理技能，對於累積就業力及面對未來職業選擇上，相較於其他無經驗者有較大的優勢。Hillage 和 Pollard（1998）則認為就業力（employability）指能獲得並維持可實踐個人抱負之工作的能力。

在探討有關就業力層面的相關文獻後，發現 Hillage 和 Pollard（1998）指出就業力的四個層面：

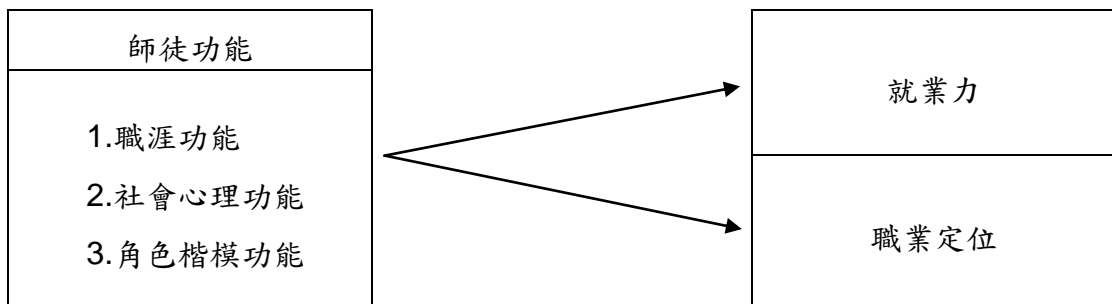
1. 才能（assets）：一個人的就業才能是由其知識、技能和態度所組成
2. 職涯規劃（deployment）：包含職涯管理技能、找尋工作的技能、策略方法
3. 表達呈現（presentation）：指能表達或呈現有利於獲得特定工作之相關優勢的技能（如成就證明、面試技巧、工作經驗等）
4. 個人情況和勞動市場的背景因素：包含個人情況（如家庭背景或身心障礙等）和外部因素（如整體經濟需求及勞動市場的工作開放度等）兩個部分。

參、研究方法

經前述的文獻歸納與探討後，本章發展出本研究的研究架構，將根據研究架構設定各項研假設，之後再跟對本研究所採取的研究方法加以說明。本章主要內容包含包括研究架構與假說、各變數操作型定義與衡量、研究對象與抽樣方法、資料分析方法介紹。

一、研究架構

本研究所建立之研究架構，如下圖二所示，將探討師徒制之師徒功能對就業力與職業定位的影響。



圖二

二、變項操作型定義與衡量

茲將各變數之操作型定義如下：

(一) 就業力

本研究引用「行政院青年輔導委員會」(2006)於大專畢業生就業力調查報告中提出的大專校院畢業生「就業力」之具體內涵，可分為四個部分，其中包含一般能力 4 題、專業知能 6 題、專業態度 5 題及職涯規劃 3 題，共 18 題觀察變項加以測量。每題題項等級皆分為 1 到 4，分別表示「完全未具備」、「未具備」、「具備」與「充分具備」的分數。例如：A1「表達溝通」(一般能力)、A5「知識技能」(專業知能)、A11「態度良好」(專業態度)和 A16「職涯發展」(職涯規劃)。在這些不同的師徒功能中，分數越高表示該功能程度越強。

(二) 師徒功能

1. 操作型定義：

根據 Scandura(1992)所定義的三種師徒功能，其中包含職涯功能、社會

心理功能及角色楷模功能。此三種變項操作型定義如下：

- (1) 職涯功能：師傅在工作上給予徒弟教導與提攜。
- (2) 社會心理功能：師傅接受徒弟的諮詢並關懷彼此。
- (3) 角色楷模功能：徒弟以師傅做為榜樣來學習。

2. 衡量：

本研究引用 Scandura and Ragins(1993)所編製之師徒功能量表，量表可分為三個部分，其中包含職涯功能、社會心理功能以及角色楷模功能。每題題項皆採用 Likert 5 點尺度量表來衡量，等級分為 1 到 5，分別表示「非常不同意」、「不同意」、「無意見」、「同意」與「非常同意」的分數。例如：B3「師傅給予在工作上特別的指導。」(職涯功能)、B5「我會和師傅分享較為私人的問題」(社會心理功能)、B8「師傅經常是我效仿的對象」(角色楷模功能)。在這些不同的師徒功能中，分數越高表示該功能程度越強。

(三) 職業定位

職業定位是指人們在選擇自己的職業該如何發展，根據自己的性格、天資、價值觀、動機及需要等來逐漸定位自己的職業方向，分別為技術職能型題項 3 題、創造型題項 2 題、管理型題項 3 題、自主型題項 4 題、穩定型題項 3 題。

本研究將以學者施恩教授(1978)提出的職業定位理論包括技術職能型、管理型、自主型、穩定型及創造型五種類型，並以 Likert 5 點尺度量表來衡量，等級分為 1 到 5，分別表示「非常不同意」、「不同意」、「無意見」、「同意」與「非常同意」的分數。例如：C4「對我而言，安定與穩定比自由和自主更重要」(穩定型)和 C5「我夢想著創造屬於自己的事業」(創造型)。

三、研究對象

本研究以某大學完成工讀實習的大四學生為研究對象，針對實際參與師徒制之實習生發放問卷。本研究採用問卷調查法來蒐集資料，發放方式為紙本問卷，一方面可以探討在實習過程中師傅對於徒弟之角色關係，另一方面也可以了解師徒關係能否對自己的職涯認知及就業力有所幫助。

四、資料蒐集

本研究將採用結構式問卷調查法以普查方式進行資料蒐集，分別針對大四各系所學生發放。共發放 700 份，最後回收 410 份，問卷回收率 58.57%，有效問卷 407 份，有效問卷率為 99.26%。

五、資料分析方法介紹(用於結果分析)

本研究應用 SPSS 電腦統計套裝軟體做為分析工具，將收回的問卷進行資料處理與進行統計分析。統計方法說明如下：

(一) 敘述性統計分析

本研究針對個別變項進行敘述性統計分析，說明個變項的平均數、標準差、變異數、百分比以及次數分配表等來描述資料比例分配的情形以增加統計分析的解釋力。

(二) 信、效度分析與因素分析

本研究所使用的各個量表，以 Cronbach's α 來檢定各個因素衡量題項間的內部一致性，其數值必須大於.7 才屬可接受的範圍，Cronbach's α 愈大則表示變項內的各個題項關係愈大，內部一致性愈高則信度愈高。

因素分析是用來對因素負荷量及因素間的相關性做檢測的方法，本研究運用此方法來建構效度。為驗證觀察變項所萃取之潛在變項之關係，以確保題項與變項之間的適當關係，並驗證樣本資料與理論的契合程度。

(三) 相關分析

利用 Pearson 相關分析方法來檢驗師徒功能、師徒類型以及信任之相關程度、平均值、標準差及信度(以括弧表示)統整。

(四) 階層迴歸分析假設驗證

本研究主要以階層迴歸分析，以驗證工讀實習期間師徒功能對就業力與職業定位之影響。

肆、研究資料分析與結果

本章節將依序進行下列分析與結果，首先進行本研究樣本之敘述性統計分析，說明研究樣本結構的特性及分布情況；第二節為信、效度分析，採內部一致性 Cronbach's α 係數及因素分析等檢驗；第三節為相關分析，以 Pearson 積差相關分析探討個變項之相關程度，第四節為階層迴歸分析，檢驗整體模式資料，探究其因果關係並驗證研究架構的合理性。

一、敘述性統計分析

本研究調查對象主要以某大學大四全體學生為主，並針對其完成實習之同學發放紙本問卷，發放方式分為兩種，分別為親自發放與請人代發。總計發出 700 份問卷，回收 410 份（親自發放的問卷數為 170 份，回收 164 份；請人代發的問卷數為 530 份，回收 246 份）回收率為 58.57%，經樣本篩選後 407 份，問卷有效率達 99.27%；有效樣本數之敘述性統計分析彙整，如表 4-1~表 4-3 所示。

表 4-1 大四問卷發放與回收狀況

大四問卷發放與回收份數統計表							
項次	科系名稱	發放	回收	回收率	無效問卷	有效問卷	有效率
1	電機工程系	75	73	97.33%	0	73	100.00%
2	機械工程系	140	75	53.57%	0	75	100.00%
3	電子工程系	77	27	35.06%	1	26	96.29%
4	化學工程系	90	37	41.11%	0	37	100.00%
5	環境與安全衛生 工程系	45	41	91.11%	1	40	97.56%
6	材料工程系	90	28	31.11%	0	28	100.00%
7	經營管理系	93	91	97.85%	0	91	100.00%
8	工業工程管理系	90	38	42.22%	1	37	97.36%

資料來源:本研究整理

表 4-2 大四學生基本資料

項目	區分	人數	百分比
性別	男	291	71.50%
	女	116	28.50%
社團	有參加社團	131	32.19%
	未參加社團	276	67.81%
打工經驗	有打工經驗	256	62.90%
	無打工經驗	151	37.10%

資料來源:本研究整理

表 4-3 師傅相關資料

項目	區分	人數	百分比
師傅性別	男	300	73.71%
	女	107	26.29%
師傅年資	5 年以下	81	19.90%
	5 年至 10 年	138	33.90%
	11 年至 15 年	96	23.60%
	16 年至 20 年	92	22.60%
與師傅熟悉程度	不熟悉	20	4.91%
	普通	176	43.24%
	熟悉	159	39.07%
	非常熟悉	52	12.78%

資料來源:本研究整理

二、信、效度分析

本研究為探討師徒功能、就業力、職業定位之關聯性，因此將依據本研究架構所發展出之假設分別進行各項統計分析的工作，驗證各項假設是否成立。首先，本研究採內部一致性 Cronbach's α 係數及因素分析等檢驗主要研究構念的信度與效度。下表 4-4 為本研究測得之各項總量表與各細項之 Cronbach's α 值。

表 4-4 各項 Cronbach's α 值總量表

量表	Cronbach's α	因素	Cronbach's α
就業力	0.931	一般能力	0.789
		專業知能	0.839
		專業態度	0.917
		職涯規劃	0.806
師徒功能	0.93	職涯發展功能	0.864
		社會心裡功能	0.872
		角色楷模	0.883
職業定位	0.828	技術職能型	0.661
		創造管理型	0.813
		自主型	0.651

利用 SPSS 軟體執行各研究構念的因素分析，對於判別量表變項是否進行因素分析，一個常為研究者採用的判斷指標為 Kaiser(1970；1974)所提出的「取樣適切性量數」(Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: 簡稱 KMO 或 MSA)，KMO 值介於 0 至 1 間，其值愈接近 1 時，表示變項的相關愈高，愈適合進行因素分析；反之。以下本研究總共刪除十五項題目做後續分析。

(一) 就業力因素負荷量分析

根據各題項的因素分析，KMO 為 0.925 且 Bartlett's 的球形檢定達統計水準 ($p=0.000$)，因此適合進行因素分析；就業力分析量表原有 18 題，轉軸後的成份矩陣顯示後續分析需刪除四項題目，分別因其因素負荷量與原量表構面題像衡量，其中與構面不符題項為因素一(一般能力)之 A4，因素二(專業知能)之 A9、A10，因素四(職涯規劃)之 A18，因素三(專業態度)無刪除題項，各構面刪除題項向後保留題項為 A1、A2、A3、A5、A6、A7、A8、A11、A12、A13、A14、A15、A16、A17 等共 14 題，所保留各題項因素負荷量均符合萃取標準。

就業力之一般能力因素負荷量介於 0.517 至 0.868；專業知能因素負荷量介於 0.617 至 0.827；專業態度因素負荷量介於 0.658 至 0.892；職涯規劃因素負荷量介於 0.683 至 0.807。

(二) 師徒功能因素負荷量分析

根據各題項的因素分析，KMO 為 0.926 且 Bartlett's 的球形檢定達統計水準 ($p=0.000$)，因此適合進行因素分析；師徒功能分析量表原有 15 題，轉軸後的成份矩陣顯示後續分析需刪除四項題目，分別因其因素負荷量與原量表構面題像衡量，其中與構面不符題項為因素一(職涯功能)之 B6、B14，因素二(社會心理功能)之 B10，因素三(角色楷模功能)B8，各構面刪除題項向後保留題項為 B1、B2、B3、B4、B5、B7、B12、B15、B9、B11、B13 等共 11 題，所保留各題項因素負荷量均符合萃取標準。

師徒功能之職涯功能因素負荷量介於 0.628 至 0.830；社會心理功能因素負荷量介於 0.631 至 0.841；角色楷模功能因素負荷量介於 0.740 至 0.847。

(三) 職業定位因素負荷量分析

根據各題項的因素分析，KMO 為 0.822 且 Bartlett's 的球形檢定達統計水準 ($p=0.000$)，因此適合進行因素分析；師徒功能分析量表原有 15 題，轉軸後的成份矩陣顯示後續分析需刪除七項題目，分別因其因素負荷量與原量表構面題像衡量，其中與構面不符題項為因素一(技術職能型)之 C2、C3、C8，因素三(自主型)C11、C14，因素四(穩定型)之 C4、C9 全刪除；因素二(創造管理型)無刪除題項各構面刪除題項向後保留題項共 8 題，保留題項為 C1、C6、C5、C7、C10、C12、C13、C15 等共 8 題，所保留各題項因素負荷量均符合萃取標準，最後萃取出技術職能型、創造管理型及自主型三種職業定位。

職業定位之技術職能型因素負荷量介於 0.711 至 0.849；創造管理型因素負荷量介於 0.672 至 0.816；自主型因素負荷量介於 0.688 至 0.829。

三、相關分析

本研究包含四類變數，第一類為自變數－研究對象基本資料之性別、社團幹部經驗、打工經驗、師傅性別、師傅年資、師傅熟悉程度；第二類為自變數－師徒功能，分別為職涯發展功能、社會心理功能、角色楷模；第三類為依變數－職業定位，分別為技術職能型、創造管理型、自主型；第四類為依變數－就業力，分別為一般能力、專業知能、專業態度、職涯規劃，利用 Pearson 相關分析方法來檢驗各變數間之相關程度、平均值、標準差及信度(以括弧表示)，其次，本研究相關係數以 p 表示之，在相關程度部分可看出職業定位、就業力與各變數之間，大多呈現顯著正相關($p < .01$)，與本研究推論之假設初步相符合，經研究分析統整後，如下表 4-5 所示。

表 4-5 Pearson 相關分析彙整表

	平均數	標準差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1.性別	1.29	0.452	—															
2.社團幹部經驗	0.32	0.468	.276**	—														
3.打工經驗	0.63	0.484	-.011	.137**	—													
4.師傅性別	1.26	0.441	.278**	.150**	.089	—												
5.師傅年資	2.49	1.050	-.024	-.030	.019	-.204**	—											
6.與師傅熟悉程度	2.60	0.772	-.065	.053	.100*	-.086	.162**	—										
7.職涯功能	3.71	0.674	.007	.043	.037	-.073	.129**	.403**	(.864)									
8.社會心理功能	3.50	0.891	-.194**	-.017	.007	-.145**	.098*	.515**	.697**	(.872)								
9.角色模範功能	3.81	0.804	.021	.067	.080	-.095	.104*	.415**	.713**	.637**	(.883)							
10.技術職能型	3.93	0.624	.101*	.120*	.134**	.076	.032	.176**	.361**	.212**	.314**	(.661)						
11.創造管理型	3.49	0.695	-.259**	-.089	-.003	-.190**	.080	.187**	.333**	.362**	.173**	.407**	(.813)					
12.自主型	3.96	0.637	.016	.037	.121*	-.009	-.032	.154**	.296**	.205**	.259**	.538**	.458**	(.651)				
13.一般能力	2.95	0.522	-.086	.019	.040	-.051	.096	.176**	.299**	.280**	.113*	.276**	.422**	.272**	(.789)			
14.專業知能	3.04	0.489	-.005	-.019	.029	-.058	.100*	0.086	.260**	.183**	.155**	.304**	.290**	.249**	.712**	(.839)		
15.專業態度	3.32	0.518	.046	.116*	.123*	.011	.026	.167**	.304**	.137**	.229**	.389**	.165**	.330**	.520**	.569**	(.917)	
16.職涯規劃	3.10	0.561	-.034	.000	.018	-.086	.068	.121*	.279**	.174**	.159**	.314**	.281**	.267**	.611**	.619**	.681**	(.806)

註：N=407

()內為變相 Cronbach's α 值，信度。

***. 在顯著水準為 0.001 時 (雙尾)，相關顯著。

**. 在顯著水準為 0.01 時 (雙尾)，相關顯著。

*. 在顯著水準為 0.05 時 (雙尾)，相關顯著。

四、階層迴歸分析假設驗證

本研究主要以階層迴歸分析，以驗證工讀實習期間師徒功能對就業力與職業定位之影響。此外，本研究為檢視共線性問題，於進行階層迴歸分析時，亦以 VIF 值作為判斷共線性之依據。

(一) 師徒功能對就業力之影響 (如表 4-6)

研究對象之基本資料打工經驗對就業力之專業知能具有顯著的正向關係($\beta = .032, p < .05$)。職涯功能對就業力之一般能力具有極顯著的正向關係($\beta = .344, p < .001$)；對就業力之專業知能具有極顯著的正向關係($\beta = .288, p < .001$)；對就業力之專業態度具有極顯著的正向關係($\beta = .368, p < .001$)；對就業力之職涯規劃具有極顯著的正向關係($\beta = .354, p < .001$)。社會心理功能對就業力之一般能力具有顯著的正向關係($\beta = .177, p < .05$)；對就業力之專業態度具有顯著的負向關係($\beta = -.190, p < .05$)。角色楷模功能對就業力之一般能力具有極顯著的負向關係($\beta = -.272, p < .001$)。

(二) 師徒功能對職業定位之影響 (如表 4-7)

研究對象之基本資料性別對職業定位之創造管理型具有極顯著的負向關係($\beta = -.181, p < .001$)；打工經驗對職業定位之技術職能型具有顯著的正向關係($\beta = .095, p < .05$)；打工經驗對職業定位之自主型具有顯著的正向關係($\beta = .104, p < .05$)；師傅性別對職業定位之創造管理型具有顯著的負向關係($\beta = -.098, p < .05$)。職涯功能對職業定位之技術職能型具有極顯著的正向關係($\beta = .320, p < .001$)；職涯功能對職業定位之創造管理型具有極顯著的正向關係($\beta = .314, p < .001$)；職涯功能對職業定位之自主型具有非常顯著的正向關係($\beta = .251, p < .01$)。社會心理功能對職業定位之創造管理型具有非常顯著的正向關係($\beta = .212, p < .01$)。角色楷模功能對職業定位之創造管理型具有非常顯著的負向關係($\beta = -.196, p < .01$)。

表 4-6 就業力之迴歸分析表

依變項	一般能力	專業知能	專業態度	職涯規劃
控制變項				
性別	-.053	.018	-.010	-.025
社團	.035	-.027	.080	.003
打工經驗	.038	.032*	.088	.014
師傅性別	-.005	-.032	.001	-.064
師傅年資	.054	.065	-.020	.017
與師傅關係	.041	-.033	.089	.027
職涯功能	.344***	.288***	.368***	.354***
社會心理功能	.177*	.036	-.190*	-.050
角色楷模功能	-.272***	-.070	.041	-.082
R ²	.141	.077	.129	.088
調整後 R ²	.121	.056	.109	.067
△R ²	.098	.060	.08	.066
F	7.235***	3.701***	6.535***	4.262***

註：N=407；*p<.05，**p<.01，***p<.001 雙尾檢定

資料來源：本研究整理

表 4-7 職業定位之迴歸分析表

依變項	技術職能型	創造管理型	自主型
控制變項			
性別	.048	-.181***	.010
社團	.057	-.023	0
打工經驗	.095*	.008	.104*
師傅性別	.070	-.098*	-.013
師傅年資	-.005	.013	-.080
與師傅關係	.041	.011	.038
職涯功能	.320***	.314***	.251**
社會心理功能	-.089	.212**	-.038
角色楷模功能	.121	-.196**	.086
R ²	.171	.218	.110
調整後 R ²	.153	.200	.090
△R ²	.107	.108	.071
F	9.128***	12.268***	5.471***

註：N=407；*p<.05，**p<.01，***p<.001 雙尾檢定

資料來源：本研究整理

五、就業力、職業定位迴歸結果分析

根據研究結果所示，現在的現象發現具有打工經驗者較沒有打工經驗者有較高的專業知能，因為在打工期間有機會接觸到相關的訓練和學習，所以在實習期間能將專業知識和技能運用在職場上，相較於無打工經驗者在與人相處上更懂得應對進退，也呼應了 Billett(2005)與 Dale(2006)等人的研究也指出學生課外經歷的意義在獲得財務的自由、學習到與工作相關及時間管理技能，對於累積就業力及面對未來職業選擇上，相較於其他無經驗者有較大的優勢。在「職涯師徒制」中，師徒雙方都期待藉由互動關係的影響，能促進個人的生涯發展(Moliff, 2005)。

在一般能力方面，對於學生之後在職場上有良好的溝通及協調，勇於表達自己的意見及創新的想法；在專業知能方面，學生將在學校所學運用在職場上，並在工讀實習期間學以致用，將理論與實務結合，得到專業上的認可；在專業態度方面，因師傅在職涯上的教導，使我們能夠有良好的職場觀念及態度面對工作上的事物，並且樂於學習相關技能，提升自己的抗壓力；在職涯規劃方面，師傅在實習期間給予的教導與建議，近而讓學生了解自我優勢以利有良好的職涯規劃。

在社會心理功能方面結果顯示與專業態度呈負相關，因師傅給予心靈上的支持與鼓勵，提升我們的自信心，與同事相處融洽並建立良好的人際關係，近而在工作上勇於提出自己的想法，漸漸地，與師傅的關係親近，相處間沒有隔閡，因而降低自己對工作的壓力及危機意識。意謂著師徒間展開了另一段新關係(Mullen & Schunk, 2012)，發生於分離後的階段，此時師徒之間已不再是教導者與被教導者的關係，繼續發展成類似夥伴的友誼關係或像同儕等較為平等地位之關係(Rolfe-Flett, 2002)。

在角色楷模功能方面結果顯示與一般能力呈負相關，剛進入職場的學生對於工作環境陌生，師傅是學生最頻繁接觸到的對象，因此將師傅作為仿效典範，這不僅侷限了學生的思維，也影響自己的判斷能力。

根據本研究結果所示，性別對於創造管理型呈負相關，性別為男性者在未來選擇創造管理型的工作相較於女性者較多，因男性較有勇氣嘗試新的事物，不怕失敗。相反地，女性顧慮的層面較多，做決策時會比較謹慎，在 Burke(1983)的研究中，發現性別和對生涯定位重視的程度間有相關，生涯定位亦即本研究提

之職業定位。也呼應了蔡啟通(2008)所做的研究指出男性的創新行為高於女性，性別對於創新行為有些微影響。

在師傅性別方面，因研究對象理工科人數較多，男性比例偏高，所以接觸到的師傅也大多為男性，我們發現師傅為男性者相較於女性者，對於工作方面會採取較開放的方式教導，不會侷限於學生的思維，使學生能夠在工作上提出自己的想法，勇於追求進步，進階影響到學生對於未來職涯上會選擇具有強烈的創造需求及追求提升等層面的工作，故師傅性別對於創造管理型呈負相關。具有打工經驗者能夠在工作上獲取技能，並追求在技術領域的成長及技能不斷的提高。在職涯功能方面，因為某大學給予學生完整的工讀實務實習制度，使學生能夠將所學應用在職場上，透過師傅的教導，提升專業技能，使學生能在該領域充分發揮以及應用專業技術，並致力於工作晉升，在未來職涯方面選擇能夠施展自己工作能力的環境，成為管理者。

在角色楷模功能方面，結果顯示與創造管理型呈負相關，因學生所具備的技術能力不足，所以在實習期間會將師傅作為仿效的對象，學生會藉由觀察來學習師傅的言行舉止，相對地，也侷限了自我的想法。在社會心理功能方面，也因為師傅給予心靈上的支持，讓學生賦有冒險的精神及自我肯定，並依據專業能力，來找尋未來的職業定位。

伍、結論與建議

一、研究結論

近幾年，教育部積極推動工讀實務實習，許多學校也陸續建立起實習制度的必修課程，使學生提早與職場接軌，解決職涯能力困境。本研究以某大學完成工讀實務實習之大四學生為研究對象來做普查，探討師徒功能、就業力、職業定位間的關聯性。

本研究結果指出，不同的師徒功能對於就業力及職業定位具有影響力，尤其在師徒功能中的職涯功能對學生有極顯著的正向影響力，因為師傅在實習期間給予的教導和提攜，對於學生在提升一般能力、專業知能、專業態度、職涯規劃上有所幫助，在未來踏入職場時學生會傾向選擇技術職能型、創造管理型、自主型的工作，就如同透過師傅所提供正確資訊與有效資源，徒弟對於己身未來職涯發展方向，能夠有更清楚瞭解，並且在未來發展與晉升上更加順利(Scandura, 1992)。師傅給予學生鼓勵及支持，會讓學生增進自己在職場上所具備的能力，在未來選擇工作時，可了解自己能力所及，並設立目標，進而選擇創造管理型、自主型的工作，學生對工作及職場環境不熟悉，所以學生將師傅作為仿效的對象，因而在處理事務方面，表達溝通、領導及創新能力會有所降低，使得學生不敢冒險及創建自己的想法。

本研究探討及驗證師徒制對企業而言還是有存在的必要性，若在剛踏入職場時，有師傅的提攜，能讓學生盡快熟悉職場環境，也在師傅的帶領下，提升自己的專業技能，並發揮至工作職務上。以我們自身經歷而言，剛進入職場時因在學校學習多屬於理論上的知識，無法實務與結合，例如：台灣的教育與職業所需的技術之間的連結並不理想，特別是技職體系出身的工作者在職業與所學技能上的失調特別嚴重（蔡瑞明、林大森，2000），因此師傅在實習期間扮演很重要的角色。

二、管理意涵

我們根據研究結果對業界管理者提供以下之管理意涵：

(一) 建立完善師徒制度，輔以獎勵及績效評估機制

企業在安排師傅給學生時，應該有一套完整的機制去評估師傅的適任性，依其能力、特質、意願及資深程度來安排，較能發揮師徒功能之效果，因此我們建議公司建立完善師徒制，並利用獎勵制度及績效評估，提升職員在擔任師傅的意願及責任感。

(二) 發展師傅培訓計劃，強化師徒功能效益

我們發現師徒功能對學生之就業力及職業定位有影響性，因此在實習期間，企業在為學生安排師傅時，如果師傅能在職場上帶給學生專業技能、職涯發展等建議及幫助，並指派學生完成較有挑戰性的工作，也能給予學生鼓勵及叮嚀，建立師徒之間良好的關係與信任，成為學生的典範，將對學生的就業力及未來職業定位有極大的助益，所以師傅扮演著極重要的角色，我們建議企業能提供師傅培訓計畫，來強化每一位師傅在師徒功能上的學習與運用。

企業如果能做到上述建議，透過師徒制的建立與實施，可提升師徒雙方工作滿意度以及增加有效溝通，不僅可以促使組織間知識順利傳遞流通，更能夠降低員工離職率與提升生產力，替組織帶來整體性助益(Wilson & Elman, 1990)。根據 Zey (1984)指出，身為師傅亦可能獲得的好處包括：徒弟的忠誠與工作上協助、培養優秀人才以利升遷以及增加自身工作滿意度等等，並在工作上獲得成就感及增加自身職場職能。

三、研究限制與建議

(一) 研究樣本之輸入

整合分析最耗時的工作在於研究時問卷調查之設計、輸入與編號，本研究之問卷設計透過各篇研究之問卷題目自行編修與設計，以及問卷登錄為自行設計編碼表，在彙整於 EXCEL 中，因紙本問卷調查樣本數較多，造成手動輸入資料時容易發生錯誤，又因不熟悉 SPSS 系統操作，以至統計資料產生過大偏差。故建議未來研究者可先學習系統操作模式。

(二) 樣本抽樣方式

本研究預設為全校大四完成工讀實習之學生，採取親發與代發方式發放問卷，收集問卷方式原採用線上表單及紙本問卷，但因線上表單回收率不高，所以皆採紙本發放。採此方式容易因與他系學生不熟悉而導致與原預計樣本數產生落差，故本研究組員與視傳及工設系學生較沒接觸，所以無發放問卷至上述兩系。建議未來研究可增加路上隨機訪談方式來收集樣本。

(三) 樣本之來源

本研究僅針對一所科技大學進行問卷發放，樣本選擇範圍較易受到侷限，然因目前有固定且較長時間實施實習制度之學校較少，未來建議研究者可開發至其他有實習合作的學校進行研究。

(四) 研究方法與時間的限制

本研究是以完成工讀實習之大四學生進行資料蒐集，是屬於橫斷面研究，然而師徒功能可能因時間演變而對就業力及職業定位產生不同程度的影響，若能在時間允許之下，可運用縱斷面之研究，以分段式的問卷調查方式蒐集資料，將更能協助研究者深入的探討就業力、師徒功能、職業定位三者之關係。

陸、參考文獻

一、中文文獻

1 職業定位

<http://wiki.mbalib.com/zh-tw/%E8%81%8C%E4%B8%9A%E9%94%9A>

- 2 李昭蓉、蔡淳如、楊雅蓓、林思翰 (2009)。師徒制與師徒功能對員工創新行為之影響—以知識分享為中介變數。高雄師範大學事業經營學系、人力與知識管理研究所。
- 3 行政院青年輔導委員會 (2006)。在正式教育中提升就業力大專畢業生就業力調查報告。
- 4 教育部 (2011)。技職教育再造方案。
- 5 陳嘉彌 (2012)。產學合作推動職涯師徒制之構想—Emmanuel College 個案之啟示。
- 6 陳嘉彌 (2011)。大學院校推動職涯師徒制之探析。
- 7 林俊宏 (2008)。教導與師徒制在公部門的應用。T&D 飛訊，第 66 期。
- 8 行政院勞工委員會 (2013)。國際技職訓練研習會-德、澳、韓國技職探討與經驗交流。台灣勞工簡訊第 16 期。
- 9 劉怡蘭 (2005)。師徒關係對組織社會化的影響。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 10 林文政 (2005)。人力資源管理角色量表之建立。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 11 李正綱、黃金印 (2001)。人力資源管理，世紀新觀點。
- 12 石銳 (2003)。人力資源管理與職涯發展。
- 13 吳芝儀 (1996)。生涯發展的理論與實務。
- 14 涂博崧 (2010)。師徒制度功能對徒弟職涯成效影響之整合分析。國立政治大學心理學研究所碩士論文。
- 15 余嬪、吳靜吉、陳以亨、區衿綾 (2011)。不同年齡男女專業工作者之玩興與工作創新。國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系。教育心理學報 2，42 卷 3 期，頁 423-444。
- 16 廖珮玟 (2012)。師徒制度功能對公部門員工創新績效的影響。T&D 飛訊第 142 期。

- 17 林宜玄、何敘瑜 (2015)。技職教育學術化的隱憂—弱化學生的就業力。
臺灣教育評論月刊, 4 卷 11 期, 頁 33-41。
- 18 蕭佳純、方斌、陳雯蕙 (2012)。大三生心理社會發展、人際滿意度與課
外經歷 對其畢業後就業力之預測。*教育實踐與研究*, 25 卷 1 期, 頁 97-130。
- 19 鄭仁偉 (2011)。提升青年就業力計畫成效評估暨就業力調查研究。行政院
青年輔導委員會。
- 20 吳淑鈴 (2010)。有效的職涯規劃與管理。*T&D 飛訊*第 109 期。
- 21 陳嘉彌 (2000)。另類的教師成長：師徒式專業成長構念之探析。*花蓮師
院學報*, 10 期。頁 27- 46。
- 22 陳昱蓉 (2004)。新崛起的粉領階級。*T&D 飛訊*第 21 期。
- 23 張紹勳 (1999)。企業員工生涯定位、工作滿意與組織效能之研究—以資
訊電腦業為參考組。*管理評論*, 18 卷 2 期, 頁 35-58。
- 24 Wick, J.A. & Sjodin, T.(1998) 成功，有師為伴(李碧芬譯)。台北：麥格羅
希爾。
- 25 楊國德(2012) 、李叔霖(2014) 。技職教育學術化的隱憂。*臺灣教育評論月
刊*,2015,4(11),頁 33-41

二、英文文獻

- 26 Burke. R.J. (1983). Career orientations of type A individuals *Psychological Report*, 53, 979-989.
- 27 Kram, K. E. (1985). *Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational Life*. Scott, Foresman.
- 28 Ragins, B. R., & Scandura, T. A. (1994). Gender differences in expected outcomes of mentoring relationships. *Academy of management Journal*, 957-971.
- 29 Scandura, T. A. (1992). Mentorship and career mobility : An empirical investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 169-174.
- 30 Schein, E.H.(1978). Career Dynamic Matching Individual and Organizational Needs, *Addison-Wesley Publishing company, Inc.*