

東海大學高階經營管理碩士在職專班(研究所)
碩士學位論文

在校實習與前程發展關聯性之研究

**A Study on Association between Internship Experience
and Career Development**

指導教授：許恩得博士
研究生：楊芳欣撰

中華民國107年7月

誌謝

研究所學涯終於要進入尾聲，漫長的論文寫作終於結束了，這中間經歷懷孕及育嬰而中斷學業，更遭遇喪失至親的痛苦而中斷論文，感謝指導教授—許恩得老師一路以來的支持與協助，沒有老師的鞭策及提攜，學業將無法完成，真的由衷感謝許老師。

感謝口試委員林財丁教授及王國雄董事長的指導，提供許多寶貴建議，讓我的論文更加完備。謝謝在研究所就學期間教導過我的老師們，也謝謝無時無刻給予鼓勵的同學們，尤其是淑芳、姿誼、絢臻、英宙、郁盛等在懷孕期間的體恤與照顧，因為有你們的相互勉勵與關心，讓研究生涯充滿歡樂，芳欣銘記在心，非常感恩。

感謝求學期間，時任東海會計系主任的劉俊儒老師之支持，感謝辦公室同仁阿來姊、文雄學長、依瑾、可萱、星瑜、得瑞、玉如、旭達、信志等同事們的體諒與支援，尤其是得瑞的統計教導及玉如的文書支援，還有學生明芸、文柔、怡廷、意晴、雅棠、侑欣協助文字校對，讓論文可以順利完成。感謝所有參與實習制度的實習生及企業們，沒有你們的辛勞努力與付出，就沒有這麼多資料及良好的成效供我撰寫論文。感謝幫忙轉發問卷訊息的茂旭、亭萱等學弟妹，感謝協助填寫問卷的所有學弟妹們，感謝你們願意花寶貴時間填寫資料，為我的論文或學術界盡一份心力，僅致上最終的謝意！

最後，要感謝我最愛的家人，爸媽從頭到尾無條件的支持與支援，老公的包容與體諒，在趕論文期間老公、爸媽、婆婆為了讓我安靜完成論文，總是主動幫忙照顧家中兩個不到三歲的小孩，讓我無後顧之憂，得以完成學位。感謝所有在背後支持我的大家，僅將本論文成果與眾多關心我的人分享，謝謝大家。

中文摘要

論文名稱：在校實習與前程發展關聯性之研究

校所名稱：東海大學高階經營管理碩士在職專班（研究所）

畢業時間：2018年7月

研究生：楊芳欣

指導教師：許恩得

論文摘要：

近年大學生素質學用嚴重落差，青年失業率是全國失業率的3倍，引發大眾開始重視實習經驗，教育部亦將實習列入各校評鑑指標。東海大學會計系自2008年推動國際職場專業實習制度，參與實習之應屆畢業生為全國起薪最高，因實習生實習期間年資採計，表現優異之實習生畢業後可直接留任且職等晉升一級。實習制度包含三年培訓及一年實習，是一套具特色的實習新模式。

本研究分為兩部分，一部份以東海大學國際職場專業實習制度為例，將該實習制度、培訓內容、實習成效之過去資料加以整理。該制度之實習生需於大學前三年集中修課，除了基本的自傳履歷教學、模擬面試等實習面試準備外，需參與三年的實習培訓，透過系辦清潔培養守時細心之正確工作態度、藉由聽演講撰寫心得拓展視野、參與組長培訓培養領導及表達能力。前三年70小時的實習培訓，學生每個月須繳回一次義工日誌進行反思，大三下經由業主面試後，大四一整學年方能至國際型事務所或企業實習，實習期間每兩周繳回一次中英文工作日誌，是一套嚴謹的實習培訓制度供教育界參考。

另一部分為探討學生的實習投入與畢業後前程發展之關聯性，針對參與實習制度的東海大學會計系學生發展進行實證分析，採問卷調查法詢問畢業生畢業後就業時間、第一年工作年收入、現職工作年收入、現職工作管理人數、實習提升之能力、是否認同實習會幫助就業等問項，搭配學業成績、入學管道之校務資料為輔，作為研究工具。以入學年度94至102級就讀該系之學生為研究對象，採立意抽樣方式進行問卷調查，共發出1,116份問卷，回收問卷277份，有效問卷共271份，

有效回收率為24.28%。藉由學生的發展狀況，深入了解影響因素及實習對於學生職涯發展之影響，將所得資料經描述性統計與逐步迴歸分析後，發現實習經驗對學生不論短期或長期就業發展均具高度正相關。實習生畢業成績較高，就業時間較短、畢業後第一份工作年收入較高、現職工作年收入較高，代表該校實習制度成效良好，實習經驗對學生未來發展具高度正相關。

本研究證實參與實習制度之實習生，其畢業後第一份工作年收入及現職工作年收入普遍高於非實習生，代表實習生畢業後薪資較高，實習能提升專業知識、拓展人脈、增進壓力管理、溝通及應變之就業能力，故實習生前程發展較佳。最後，根據本研究結果提出建議，供教育相關單位參考。

關鍵詞：職場實習、實習投入、學習成效、就業力、職涯發展

Abstract

Title of Thesis : A Study on Association between Internship Experience and Career
Development

Name of Institute : Tunghai University

Executive Master of Business Administration Program

Graduation Time : 07/2018

Student Name : Fang-Hsin Yang

Advisor Name : En-Te Hsu

Abstract :

In recent years, college students have become increasingly unprepared for the job market, as evidenced by the youth unemployment rate that is three times the national average. People have come to realize the importance of internship experience, and now the Ministry of Education has included internship programs in its evaluation of universities. The Department of Accounting at Tunghai University launched the International Internship Program in 2008, and accounting graduates who participated in this program have the highest average starting salary in the country because their internship experience is viewed as official work experience at the company. Outstanding interns are given full-time offers to stay at their respective firms and are immediately promoted to the next level. This internship program requires three years of coursework and one full year of internship, which is a new model of internship with unique characteristics.

This study consists of two parts. In the first part, we use the International Internship Program at Tunghai University as a case study, and collect and organize data on the program structure, training curriculum, and internship achievements of this program. Interns in this program need to complete their entire coursework in three years. In addition to resume and cover letter tutorials and mock interviews to help the

students prepare for internship interviews, these students also have to go through three years of training; these training activities include: cleaning the department office, which helps build their work ethic, punctuality, and attention to detail; listening to speeches and writing reports on them, which broadens their horizons; participating in team leader training, which improves leadership and communication skills. These 70 hours of training also require the students to write a report every month that reflects on the experience. After going through interviews in the second semester of their junior year, these students spend their entire senior year interning at an international accounting firm or company. During the internship they have to submit a work journal every two weeks. This rigorous internship training program can serve as a model that other educators can learn from.

In the second part of this study, we examine association between the level of engagement in the internship and career development of students. We conduct an empirical study of the students' development using a survey given to graduates of the accounting department, with questions on the time they took to find a job, first-year salary, current salary, number of people under their management, abilities enhanced by internship experience, and whether they agree internships are beneficial to future employment. Our research is based on the survey data combined with the academic records and college application materials of the students. The subjects of this survey are accounting students who graduated between 2005 and 2013 and were acquired through purposive sampling. 1,116 questionnaires were sent out; 277 students responded, and 271 responses were valid, yielding a valid response rate of 24.28%. We hope to understand the factors that affect a student's career development, in particular the impact of an internship experience. From descriptive statistics and regression analysis performed on the data, we discovered internships have a positive impact on both short-term and long-term career development. Students with internship

experiences graduate with higher grades, spend less time finding a job, have a higher starting salary, and have a higher current salary. This indicates the internship program at this school has been implemented effectively, and the internship experience is strongly associated with positive career development outcomes.

This study proves that student who undertook internship have higher starting and current salaries compared to students with no internship experience. Internships can increase professional knowledge, establish professional connections, and improve crucial employment skills such as stress management, communication, and quick thinking. Therefore, interns have better future prospects. Finally, based on the results of this study, we hope to provide recommendations to the relevant educational authorities on how to improve existing internship programs.

Key words : Internship, Internship engagement, Learning results, Employability, Career development

目 次

誌 謝	
I	
摘 要	
II	
目 次	V
II	
表 次.....	
IX	
圖 次.....	
XI	
第一章 緒論	1
第一節 研究背景與動機	1
第二節 研究目的	5
第三節 研究流程	5
第二章 文獻探討	9
第一節 實習	9
第二節 學習投入理論	21
第三節 前程發展	27
第三章 國際職場專業實習制度	34
第一節 緣起	34
第二節 實習制度	38
第三節 推動過程	46
第四節 實習成效	49
第四章 實證分析與結果	55

第一節 假說發展與研究模型	55
第二節 變數定義與衡量方式	58
第三節 基本分析結果	61
第四節 單變量分析結果	70
第五節 迴歸分析結果	92
第五章 結論與建議	97
第一節 研究結論	97
第二節 未來研究建議	98
參考文獻	100
附錄	109
附錄一、94-102 級東海大學會計學系畢業學生問卷調查	109
附錄二、實習生日誌錯別字、冗詞贅字標準	115
附錄三、單變量實習培訓、實習投入變數定義表	121
附錄四、單變量控制變數定義表	122

表 次

表 3-1 學費支出比較表	35
表 3-2 實習生第一份工作及現職工作年收入狀況分析	51
表 3-3 非實習生第一份工作及現職工作年收入狀況分析	51
表 3-4 參與國際職場實習計畫後就業力的提升狀況分析	51
表 3-5 介紹學弟妹、同學或朋友參加實習計畫之原因分析	53
表 4-1 變數定義表	60
表 4-2 受測者基本資料分析表	61
表 4-3 受測者學級資料分析表	62
表 4-4 受測者現職工作地、戶籍地資料分析表	63
表 4-5 受測者任職的機構性質資料分析表	64
表 4-6 畢業後找工作時間狀況表	65
表 4-7 工作年收入狀況表	66
表 4-8 實習生留任後加薪金額狀況表	67
表 4-9 學生在學社團或工讀經驗狀況表	68
表 4-10 學生在學社團或工讀時數狀況表	68
表 4-11 學生在學實習培訓狀況表	69
表 4-12 個別變數之敘述統計量	70
表 4-13 參與實習對其畢業後第一年影響之迴歸分析	71
表 4-14 參與實習對其現職工作影響之迴歸分析	71
表 4-15 參與實習培訓其畢業後第一年影響之迴歸分析	72
表 4-16 參與實習培訓對其現職工作影響之迴歸分析	72
表 4-17 實習培訓投入對其畢業後第一年影響之迴歸分析	73
表 4-18 實習培訓投入對其現職工作影響之迴歸分析	75
表 4-19 實習投入對其畢業後第一年影響之迴歸分析	77

表 4-20	實習投入對其現職工作影響之迴歸分析	79
表 4-21	不同會計師事務所對其畢業後第一份工作年收入之迴歸分析	80
表 4-22	不同會計師事務所對其現職工作年收入之迴歸分析	81
表 4-23	畢業生背景對其畢業後第一年影響之迴歸分析	82
表 4-24	畢業生背景對其現職工作影響之迴歸分析	83
表 4-25	學業投入對其畢業後第一年影響之迴歸分析	85
表 4-26	學業投入對其現職工作影響之迴歸分析	86
表 4-27	課外投入對其畢業後第一年影響之迴歸分析	87
表 4-28	課外投入對其現職工作影響之迴歸分析	88
表 4-29	社團投入對其畢業後第一年影響之迴歸分析	89
表 4-30	社團投入對其現職工作影響之迴歸分析	90
表 4-31	工讀投入對其畢業後第一年影響之迴歸分析	90
表 4-32	工讀投入對其現職工作影響之迴歸分析	91
表 4-33	實習及實習培訓對其畢業後第一年影響之迴歸分析	93
表 4-34	實習及實習培訓對其現職工作影響之迴歸分析	95

圖 次

圖 1-1 研究流程圖	6
圖 1-2 問卷觀念性架構圖	8
圖 2-1 生涯、學涯、職涯三者之廣度面相關係.....	29
圖 4-1 樣本就業狀況分布圖	64
圖 4-2 樣本升學狀況分布圖	65
圖 4-3 實習生與非實習生畢業排名箱形圖.....	94

第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

台灣大學數量以人口密度來看已是世界第一，許多大學招不到學生，加上少子化影響，現在上大學不難，難在不景氣下又要負擔學費，許多學生大學畢業就要背負龐大的助學貸款。畢業後要還貸款需有工作收入，依據行政院主計總處¹（2017）公布的2017年平均失業率為3.76%，大專及以上失業率4.06%，大專及以上失業者所占比率呈逐年增加趨勢，由96年39.06%上升至106年54.45%。台灣失業率為鄰近國家韓、日、港中失業率最高的，台灣青年失業率更是全國失業率的3倍。顯示台灣社會的大學價值隱憂，大學生素質低落，社會大眾開始關注學生在校學習成果，重視產學合作與實習經驗。

政府及各校為增強青年就業競爭力，設有各種職涯發展中心與職涯計畫，提供職涯發展評估、職場體驗實習、職涯成長輔導與支持、求職服務與創業平台等服務，提供促進青年就業之專屬場所。為有效協助學生瞭解自己的職涯發展方向，能更有目標、動機的加強其職場就業相關職能，教育部（2018）推出「大專校院就業職能平台²」（University Career and Competency Assessment Network，簡稱UCAN），結合職業興趣探索及職能診斷，以貼近產業需求的職能為依據，增加學生對職場的瞭解。希望透過過職能自我評估，規劃自我能力養成計畫，針對能力缺口進行學習，讓學生具備正確的職場職能，提高個人職場競爭力。

從90年代以來，青年失業率節節攀升，大學生未來前程發展一直是國內外所關注的議題。由政府近期推動計畫可知，政府積極推動相關政策，加強職前訓練、職涯相關教育，透過職涯服務，增加大學生就業力，發展未來職場之路。勞動部勞動力發展署中彰投分署，為協助15至29歲青年朋友培養正確工作觀、提升就業競爭力、縮短畢業後進入職場之適應期，於2014年12月12日正式成立中部地

¹ 行政院主計總處，106年人力資源調查提要分析

<https://www.stat.gov.tw/public/Attachment/8424142133HCLHD3O.pdf>。

² 大專校院就業職能平台 <https://ucan.moe.edu.tw/Account/Login.aspx>。

區第一個「青年職涯發展中心—YOUTH SALON(YS)³」。青年職涯發展中心(2018)因應年輕人需求率先於2015年12月11日正式成立全台首座具前瞻性的「創客基地—Maker Base (MB)」，接著各分署也陸續設立「青年職涯發展中心」以全人全職涯的觀點，提供專屬於青年朋友的「職涯探索」、「職業訓練」、「就(創)業資訊」等多面向內容，透過團體講座課程、或個別職涯諮詢服務，讓青年朋友們用行動打造自我品牌，成就夢想。

賀桂芬、彭子珊(2014)在天下雜誌第541期中指出，依據國際勞工組織(2014)的《2014年全球就業趨勢報告⁴》，新增失業人口最多的地區不是歐洲，而是亞洲四小龍和中國等東亞和南亞地區，佔了新增失業人口的45%。韓國政府因此擬訂一套計畫，搭橋鋪路幫年輕人做好準備，把有工作機會的地方，當作是自己的國家，努力拓展就業範圍，並企盼他們將來把國際經驗帶回來。2009年韓國政府推動短期海外實習，韓國知識經濟部的「全球貿易人才海外實習計劃」，針對貿易、整廠輸出、海外會展三大領域，每年挑選1000人，送往海外實習2到3個月，藉此培育人才。藉由政府及企業力量，鼓勵海外磨練、建立人脈，培養青年大軍，掌握人才的數量與去向，更照顧這些人外流後的生活，讓人才帶著一身功夫回流，回國帶回競爭力。

有關實習經驗對前程發展研究方面，學生實習經驗對職涯發展有正面影響(Bernstein, 1976)。選擇完成實習的學生較不參與實習的學生，更快取工作(Knouse, Tanner and Harris, 1999)。學生在實習過程中所獲得的學習經驗，對其學習成果與未來就業態度具有相當程度的影響(林佩怡, 1999)。其中實習投入是學習投入的一部分，張鈿富、林松柏與周文菁(2012)指出學習投入對學業成就的影響有其正向關係，即學習投入的程度愈高，學生的學業成就愈佳。張鈿富(2012)針

³ 青年職涯發展中心簡介 <https://ys.nat.gov.tw/about.php>。

⁴ GLOBAL EMPLOYMENT TRENDS 2014，2014 年全球就業趨勢報告，
取自 www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_233953.pdf

對大學生學習投入理論與評量實務之探討中亦指出，國內對於學習投入應該有更多的深入探討和研究，以協助校園達成有效的教學目標。

大學是培育國家與社會人才的主要機構，大學教育品質攸關國家未來競爭力。因此，培養學生就業力，提升學生學習投入是國家、學校與學生都須正視且關切的議題，也是我國重要國際趨勢。學校教育能否有效預備學生就業成為一大挑戰，許多國家競相實施一系列的政策來解決這個問題，實習制度的推動正是其中的核心。教育部 2013 年公布的人才培育白皮書⁵（2013），針對高教領域提出課程分流，將碩士學位分為學術型及實務型學位等建議中，看出國內高等教育的內涵與模式正在轉變，不僅是科技大學，一般大學也應發展實務課程，而實習在其中即扮演核心角色。

東海大學國際職場實習發展中心⁶（2018）指出，東海大學 2008 年設立大四學生至國際型事務所或企業進行一學年實習的「國際職場專業實習制度」（以下簡稱實習制度），設法讓學生到好公司發展，幫助他們奠定實現夢想的基礎。2010 年起配合教育部「學海築夢」及經濟部國貿局政策，陸續推動「台灣－義大利國際職場專業實習計畫」（簡稱 TIP 計畫）、「台灣－越南國際職場專業實習計畫」、「亞洲新興國家產業實務與專業實習計畫」、「亞洲新興國家實習－印尼」。此課程以「多元文化」與「國際實習」為主軸，融入學術專業與企業實習，幫助學生學習尊重多元文化與生活方式，體會獨立生活與團隊合作的經驗。讓台灣的學生到義大利實習五個月或到東南亞國家實習一到三個月，實習期間實習生每兩周須繳回一次工作日誌，了解學生實習狀況，藉此培養學生具國際視野及實務經驗，更進行學術與產學交流。

東海大學⁷（2016）指出，東海大學與國際職場實習發展中心在教育部與經濟部指導下，積極推動「國際職場專業實習跨校合作平台」，並與「中衛發展中

⁵ 轉型與突破-培育多元優質人才、共創幸福繁榮社會，教育部人才培育白皮書 p108-110。

⁶ 東海大學國際職場實習發展中心，2018，實習計畫介紹取自 <http://intern.thu.edu.tw/web/internship/page.php?scid=11&sid=21>。

⁷ 東海大學，2016，國際職場實習發展中心成立實習跨校合作平台 http://www.thu.edu.tw/web/news/news_detail.php?cid=8&id=1377。

心」合作打造台灣「永續人才輸送帶」(Sustainable Talent Pipeline)之架構與制度，於2016年8月18日召開第一次「國際職場專業實習跨校合作平台」會議。

「國際職場專業實習跨校合作平台」以結合訓練與就業為目標，縮短大學生的學用差距，透過國際職場實習，檢視自己的就業能力，並培養國際觀。跨校平台將整合各校資源，以符合多元系所學生之需求為目標，結合「專業訓練」、「國際接軌」、「積極創新」、「團隊合作」、「關懷社會」及「有效領導」六大主軸之模式培訓學生，培養大學生創造、領導統御與關懷社會的能力。

東海大學⁸(2016)指出，該校與「中衛發展中心」於2016年10月28日舉辦「國際專業人才輸送計畫」啟動會議，目前已有東海、中國醫藥、中州科大、文藻、亞洲、東吳、台中教大、台北科大、高雄第一科大、雲科技、勤益科大、彰師大、暨南、海洋、聯合、逢甲、靜宜，共17所大專院校及國內外430家企業加入「跨校國際職場實習合作平台」及「國際專業人才輸送平台」。

東海大學⁹(2017)指出「國際專業人才輸送平台」為具把關功能的線上媒合系統，由中衛中心確保企業的合法性，各校導師審核學生的實習資格。學生註冊時需選擇輔導老師，經由該校輔導老師核可資格後，方可向企業投遞履歷。該中心每年舉辦聯合面試，讓企業與學生面談，再於平台填寫實習志願序，透過層層把關，確保優質的學生流向優質的企業。

東海大學於2017年設置「國際職場實習發展中心」，提供學生正式實習輔導的場域，為台灣企業培養具備國際職場能力之人才(鑫傳視訊廣告¹⁰,2017)。東海大學國際職場實習發展中心¹¹(2017)指出，該校林振東副校長表示「實習制

⁸ 東海大學，2016，本校與中衛發展中心攜手「國際專業人才輸送計畫」啟動，取自
http://www.thu.edu.tw/web/news/news_detail.php?cid=8&id=1429 及
<http://intern.thu.edu.tw/web/news/detail.php?cid=1&id=10>。

⁹ 東海大學，2017，台南僑外生攬才共識營 本校國際職場實習發展中心打造無國界之實習平台
http://www.thu.edu.tw/web/news/news_detail.php?cid=8&id=1839。

¹⁰ 鑫傳視訊廣告，2017，東海大學國際職場實習發展中心成立新聞影片
<https://www.youtube.com/watch?v=owApjwZvhQ0&t=28s>。

¹¹ 東海大學國際職場實習發展中心，2017，本校推動跨校實習平台 各界熱烈響應並肯定
<http://intern.thu.edu.tw/web/news/detail.php?cid=1&id=29>。

度」已推行超過十年，是國內首創讓學生至會計師事務所實習一學年，將企業實作引進高等教育，是很大的教育突破。

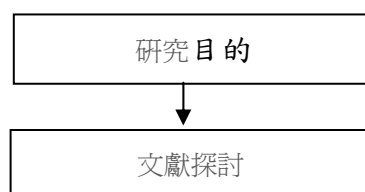
國內文獻鮮少對會計專業實習或實習投入進行相關研究，因此本研究將針對東海會計系大學部入學年度 94 至 102 級畢業生做為研究對象，瞭解實習、課業、社團等學生在校學習投入與畢業後就業發展之關聯，進行影響效益分析，並作成建議供各校未來改善參考。本研究針對目前參加與未參加「實習制度」之學生學業成績、課外投入、實習培訓、實習投入與畢業發展之差異進行實證研究。擬以問卷為主，學校教務次級資料為輔進行分析，希望能根據研究結果，幫助學校改進課程設計以達教育目標，同時幫助學生提升學習成果。

第二節 研究目的

過去學者在實習研究上，多為探討實習滿意度與未來就業的關係、實習對職涯規劃與就業力之關係，且都以量表進行研究分析。如商管相關科系學生校外實習滿意度對就業意願成正相關，採 Likert 七點式量表進行研究分析（陳宛婷，2014）；企業實習時間越長，實習生認知的整體就業力越高，採 Likert 五點式量表進行研究分析（鄭筱瑜，2010）。因東海大學將企業實作引進高等教育，是很大的教育突破，因此本研究旨在發現並歸納出一套新的實習培訓制度供教育界參考，針對實習經驗與學生發展關聯性進行實證分析，以探討實習經驗與學生發展之影響。

第三節 研究流程

本研究依據研究動機確立研究目的後，擬定研究計畫，進行文獻探討。依據文獻所得資料，建立本研究之架構、進行研究設計，分為國際職場專業實習制度及實習經驗與前程發展之關聯性兩大部分。本研究之研究流程如圖 1-1 所示。



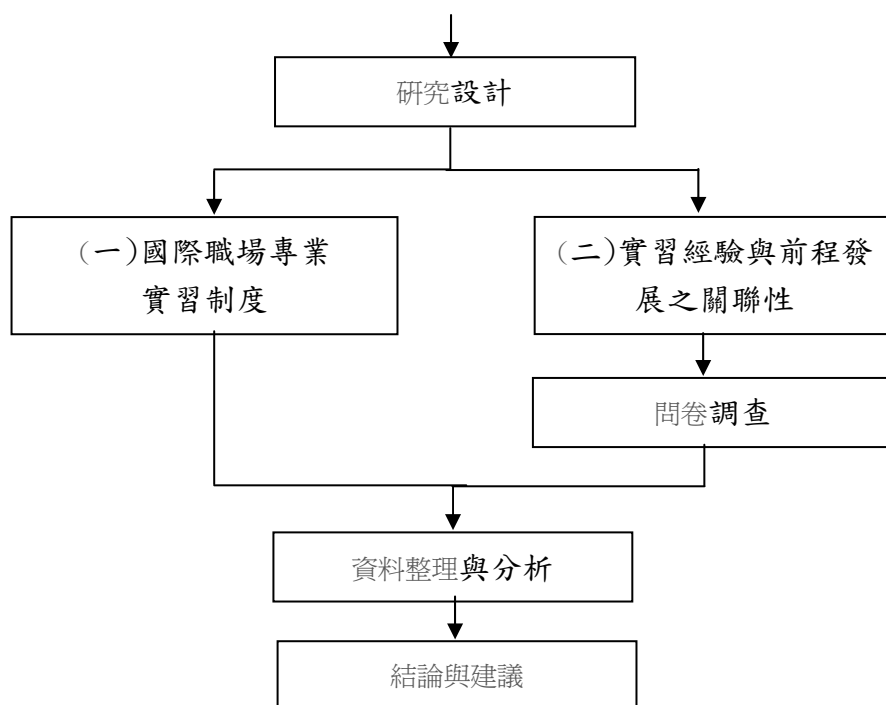


圖 1-1 研究流程圖

一、國際職場專業實習制度

資料來源為東海大學校務資料，以該校國際職場專業實習制度起源、內容、學生表現之過去資料加以整理分析，歸納出一套新的實習培訓制度。該制度之實習生需於大學前三年集中修課，除了基本的自傳履歷教學、模擬面試等實習面試準備外，需參與三年的實習培訓，透過系辦清潔培養守時細心之正確工作態度、藉由聽演講撰寫心得拓展視野、參與組長培訓培養領導及表達能力。前三年 70 小時的實習培訓，學生每個月須繳回一次義工日誌進行反思，大三下經由業主面試後，大四一整學年方能至國際型事務所或企業實習，實習期間每兩周繳回一次中英文工作日誌，是一套嚴謹的實習培訓制度供教育界參考。

二、實習經驗與前程發展之關聯性

以問卷調查為蒐集該系畢業生現況資料的方式，以參與該校實習制度第一屆至第九屆實習生，所屬之 94 學年度至 102 學年度入學學生為研究對象，建立研究

假設。首先針對該系畢業生進行問卷設計，以就業起薪、畢業後找到第一份工作的時間、現職工作薪資、現職工作管理人數為成效指標，問卷共包括四個部份，第一部分為個人背景變項，係屬學生基本資料，包括姓名、學號（入學年度）、性別、出生年(年齡)、入學管道、目前工作狀況、服務年資、服務公司、職業類別；第二部份為就業狀況問項，計有 11 題，包括目前工作機構性質、畢業後找工作時間、第一份工作機構性質、畢業後換過幾次工作、目前公司管理人數、是否擔任專案負責人、第一份工作年收入、現在工作年收入、目前工作地點；第三部份為在學投入問項，計有 11 題，包括工讀經驗、工讀性質、投入工讀時間、工讀次數、工讀是否具管理職、社團經驗、社團性質、投入社團時間、社團是否擔任幹部、跨領域修課狀況、初會會考成績排名；第四部份為參與實習制度之實習生問項，計有 13 題，申請實習計畫原因、實習能力的提升、是否期待留任及不期待原因、是否獲得留任、是否接受留任及不接受原因、留任後加薪金額、是否再次參加實習及不參加原因、是否介紹親友參加實習及原因、具備實習經驗是否對求職有幫助。問卷定名為「94 至 102 級東海大學會計學系畢業學生問卷調查」，問卷內容詳如附錄一所示。問卷觀念性架構圖如圖 1-2。

問卷調查採立意抽樣方式進行，以網路建立 google 表單放置於該系 facebook 社群及 e-mail 方式發放予參與「94 至 102 學年度入學之東海大學會計學系」畢業的 1,116 位畢業生，回收問卷 277 份，有效問卷共 271 份，有效回收率為 24.28%。部分題目漏答者，在分析該題目時皆予以排除該樣本。因為基於個資法，發放問卷無法取得畢業生最新聯絡方式，多數 e-mail 已停用且因學生皆已畢業，無法親自聯繫，薪資問項也較敏感，故問卷回收率不高。最後針對問卷回覆份數與資料，從東海大學校務資料庫取得研究資料，依入學學級加以分類，予以編號、登錄，將資料輸入電腦，利用 R 統計軟體進行迴歸及敘述統計分析。以問卷資料之畢業後就業時間、第一年工作年收入、現職工作年收入、現職工作管理人數、初會會考排名、實習提升之能力、是否認同實習會幫助就業、參與社團狀況、就學期間工讀狀況等問項，搭配校級實際資料庫之性別、畢業學業成績排名、入學管道，

還有實習中心提供之實習培訓時數、實習生日誌之資料，進行研究分析，並針對所得之研究結果加以解釋與說明。藉此探討性別、畢業成績、會考成績、參與實習、實習培訓與其第一份工作之年收入、現職工作年收入、畢業後找工作時間、現職工作管理人數之線性迴規模型，以瞭解此「實習制度」是否有助於大專畢業生就業技能之提升以及未來發展之路的拓展。

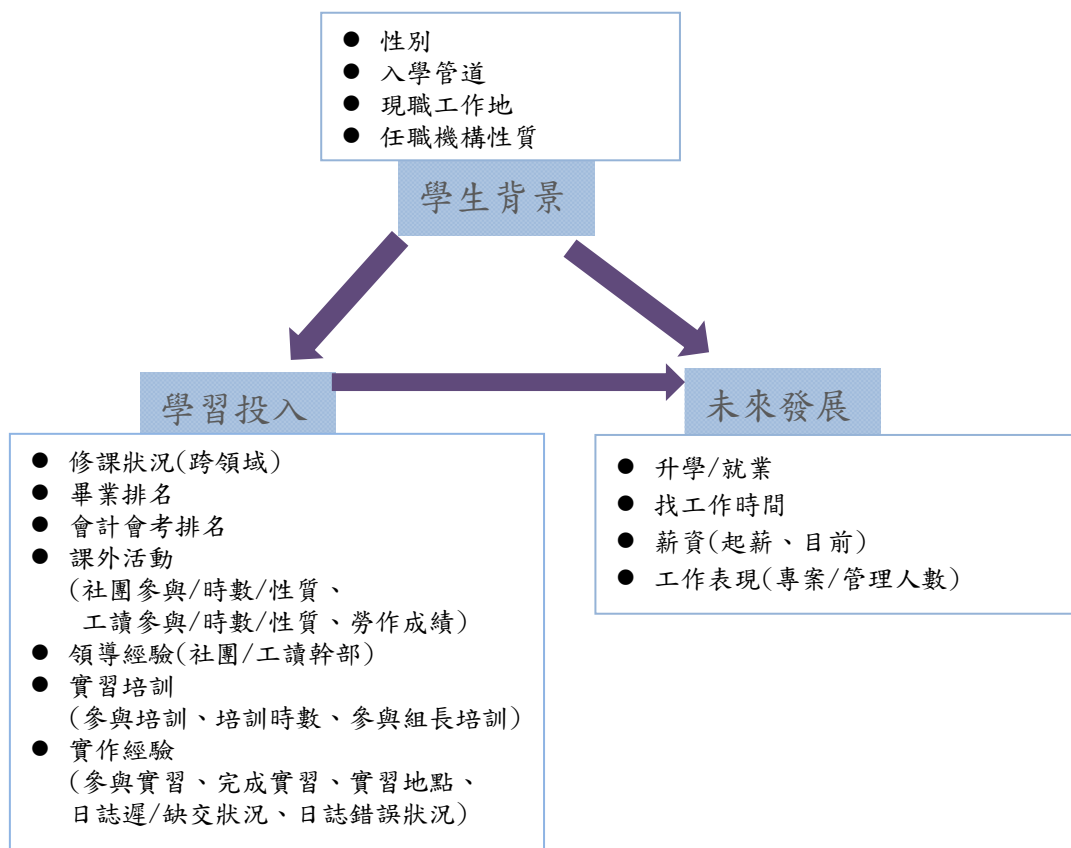


圖 1-2 問卷觀念性架構圖

本研究歸納出一套新的實習培訓制度，藉由量化研究實地審視學生的學業投入、課外投入、實習培訓、實習投入對未來發展之影響，提出結論與建議，進而輔助大學學生職涯發展，以供未來相關政策規畫及實習課程之參考。

第二章 文獻探討

近年來，台灣經濟不景氣，失業率居高不下，人才庫斷層。各大專校院以幫助學生發展前程為目標，努力整合政府、學校、企業與家長的力量，培育社會所需要的人才。行政院（2017）公佈 2017 年「技術及職業教育政策綱領¹²」指出需更落實產業實習機制，培育適應時代變遷、具備競爭力之新世代人才。

雖然東海大學會計學系推動「國際職場專業實習制度」（以下簡稱實習制度）的績效亮麗，然而文獻上仍缺乏針對「會計專業實習」進行分析。本研究將有系統探討「實習制度」之理論與制度，並針對參與「實習制度」之學生畢業發展進行實證研究。本章主要分為三個部份：第一、實習；第二、學習投入理論；第三、未來發展。

第一節 實習

國外過去針對高等教育涉及行業就業的學習，發展出主要三個名詞：合作推廣(Cooperative extension)、建教合作(Cooperative education)和實習(Internships)，分別有不同的解釋。合作推廣並沒有一個被廣泛接受的定義，多數是指國家資助的農業工作推動經驗，有一套非正規的合作推廣系統(Cooperative Extension System)¹³，是一項在美國實施的非正規教育計劃，本研究不作探討。建教合作¹⁴是一種結合課堂教學與實際工作經驗的結構化教學方法，為教學過程的一部分，幫助年輕人更好的完成從學校到工作的過渡，在此過程中學習並獲取經驗，通常被計入學分。參與建教合作的學生大多以全日職實習取代全天候授課，大多是工程、其它製造導向和技術領域(Gault, J., Redington, J., & Schlager, T. 2000)，本研究不作探討。

¹² 行政院，技術及職業教育政策綱領，<http://ws.moe.edu.tw/001/Upload/5/relfile/6462/52785/c6cbb050-5cd4-4eb4-9ab1-01ec97418e33.pdf>。

¹³ 維基百科，2018，僅找到 Cooperative State Research, Education, and Extension 裡有提到 Cooperative Extension System 合作推廣系統，該系統是一項在美國實施的非正規教育計劃，旨在幫助人們使用基於研究的知識來改善他們的生活，教育包括農業和食品、家和家庭、環境、區域經濟發展、青年和 4-H 全球青年發展網絡，取自 https://en.wikipedia.org/wiki/Cooperative_State_Research_Education_and_Extension_Service。

¹⁴ 維基百科，2018，建教合作的定義，取自 <https://zh.wikipedia.org/wiki/建教合作>。

Thiel and Hartley (1997)指出，建教合作(Cooperative education)是使學生運用專業課程來資助他們的教育，實習(Internships)是指兼職領域的實務經驗且包括較寬廣的學科領域和組織型態。建教合作和實習之間的區別，是一種程度的問題，而不是種類的不同(Gault, J., Redington, J., & Schlager, T. 2000)。

關鍵評論¹⁵ (2018)指出在台灣建教合作，是指職業學校、附設職業類科或專門學程之高級中學及特殊教育學校，與建教合作機構合作，以培育建教生職業技能為目標之機制。建教生是指高中職學生在透過學校與事業單位的合作下，一方面在學校修習學科與專業科目，一方面則到所學相關的企業或單位進行實務訓練，透過建教合作讓學生在與職場銜接更加順利。自2013年《高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法¹⁶》上路後，教育部為建教生的主管機關。由於建教合作機構在招收建教生時都必須與學校簽訂建教合作契約，校方在與事業單位合作時須提出計畫書向教育部申請，由教育機關會同勞政機關實地查核該合作機構。

關鍵評論 (2018)指出法定的「實習」指的是依照《專科以上學校產學合作實施辦法》¹⁷所定，由學校與政府機關、事業單位、民間團體或學術機構合作以培訓學生成為該領域人才的途徑。實習生與建教合作生雷同，都是以學習技能為目的，並透過學校的學科輔助以了解企業實務上的運作情形。雖然產學合作辦法規定學校需與合作機構簽訂書面契約，卻沒有規定合作機構須與實習生簽訂實習契約，因此許多實習過程的細節往往就會因而產生爭議，特別是休假或工作時間等規定，實習生不像建教生受到勞基法的保障，更不如建教生有規定應發給生活津貼。

¹⁵ 出自同樣是實習，名目不同，權益不同，The News Lens 關鍵評論，職場篇，取自 <https://www.thenewslens.com/article/93991>。

¹⁶ 高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法 <http://edu.law.moe.gov.tw/index.aspx>。

¹⁷ 專科以上學校產學合作實施辦法，自 <http://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=FL041667>。

因此，在台灣建造合作適用於高中職以下，實習是專科以上學校。教育部已將校外實習課程列入大專校院評鑑指標之一¹⁸，且規定實習需為學校正式課程。

一、實習的起源

實習觀念起源於英國。早於1880年代的英國已有三明治課程(sandwich courses)，此課程內容，即學生半年在工廠從事技術實習，半年在學校接受知識道德教育，循環進行。

美國辛辛那提大學(University of Cincinnati, 2018)指出實習是1906年由該校的工程學院Hermon Scheider教授首創帶薪實習課程(簡稱co-op)，後來被各國仿效。該課程讓學生在工作上將所學理論知識應用到實踐中，工作帶來的挑戰和問題又促進學生進一步加深理論學習，為學生畢業後的就業提供了絕佳的機會，學生也在學習期間瞭解未來的職業發展狀況，同時獲得將來就業的必要信息。

二、實習的定義

教育部大專院校校外實習資訊媒合平台¹⁹ (2016)指出，教育部2009年發佈訂定「教育部補助技專校院開設校外實習課程作業要點」²⁰據以鼓勵技專校院開設校外實習課程。該要點所稱之校外實習課程，係指技專校院開設下列任一型態之必修或選修課，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，實習機構指派專人擔任業界輔導教師，參與課程規劃、設計，與參與校外實習實務之指導，以增加其職場的適應力與競爭力。

¹⁸ 教育部 105 及 106 學年度專科學校評鑑指標，將專業實務(實習)課程配合整體課程規畫之適切性之 15%課程規劃及辦理與職場相關實務、實習與就業輔導相關活動情形之 15%學生成就及發展分數，列入專業類評鑑指標中，實習為具有學分之實習課程，取自 <http://tve-eval.twaea.org.tw/>。

¹⁹ 教育部大專院校校外實習資訊媒合平台，取自 <http://eai.nkfust.edu.tw/job104/index.aspx>。

²⁰ 教育部補助技專校院開設校外實習課程作業要點，已於 2016 年 3 月 23 日廢除停止適用。取自 <http://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=FL050926>。

「實習」指的是依照教育部(2017)《專科以上學校產學合作實施辦法》²¹(以下簡稱專法)第六條所定,學校為與合作機構辦理學生校外實習,應設校級及院、系、所、學位學程或科級學生校外實習委員會,由學校與政府機關、事業單位、民間團體或學術機構合作,在學生畢業前,以培訓學生成為該領域人才的途徑。由學校與合作機構、學生簽訂書面契約,合作機構依學生個別實習計畫提供學生相關實務訓練,學校為實習生投保保險並指派專責輔導教師共同輔導學生,希望學生能透過實習,縮短步入職場所需摸索時間,累積職場經驗及就業技能,提升就業競爭力。

「實習課程」指的是依照「教育部補助技專校院開設校外實習課程作業要點」所訂,專校院開設暑期、學期、學年、醫護科系、海外實習之必修或選修課程。係指實習為訂有學分之正式課程,目的為使學生提早體驗職場,建立正確工作態度、增加學校實務教學資源及學生就業機會、減少企業職前訓練成本,儲值就業人才。

本研究所定義之實習,係依據維基百科(2018)所定義,實習²²,是學生到企業、政府部門或其他組織等進行實踐的一個過程,目的是為以後的工作做好準備。實習生工作主要目的不是為工資,是為優良簡歷。一些實習生在實習之後可能會留在公司,因為公司認為他們已經經過實習的訓練,能夠熟練的完成工作。

三、實習型態

教育部(2018)研擬的「專科以上學校校外實習教育法」草案²³,將實習分為校外實習一般型與工作型,並據以明訂實習學生所得適用的權益,一般型實習

²¹ 教育部專科以上學校產學合作實施辦法,2006年12月28日頒定2017年9月22日修正,取自 <http://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=FL041667>。

²² 維基百科,2018,實習定義,取自 <https://zh.wikipedia.org/wiki/实习>。

²³ 教育部「專科以上學校校外實習教育法」草案,2018年公告,取自 [http://gpsa.ntut.edu.tw/public/2018.01.02_專科以上學校校外實習教育法草案\(技職司\)\(公聽最終確認版\).pdf](http://gpsa.ntut.edu.tw/public/2018.01.02_專科以上學校校外實習教育法草案(技職司)(公聽最終確認版).pdf) 及 <https://www.iaci.nkfust.edu.tw/upload/RelFile/News/2514/39abb7df-a8ab-4b33-89b4-ae24e58d7de7.pdf>。

生是以學習為目的，不進行額外勞務或工作事實，屬學生身分；工作型實習生則在學習外並有勞務提供，兼具學生及受僱者的身份，應符合相關勞動法規的規範。自由時報林曉雲記者（2018）報導²⁴中指出，草案共有 8 章、39 條條文，草案並建立處罰機制，針對學校及實習機構違反相關規定，明示各違反情形之處罰條款，且針對部分違反項目訂有改善期限，如未完成或改善無效者，主管機關得禁止學校或該實習機構辦理及參與校外實習教育。

根據教育部（2016）「教育部補助技專校院開設校外實習課程作業要點」，將實習時間型態區分為暑期、學期、學年、醫護科系、海外實習五種型態，其主要定義如下。

- （一）、暑期：於暑期開設二學分以上之校外實習課程，且須在同一機構連續實習八週，並不得低於三百二十小時為原則（包括各校訂定定期返校之座談會或研習活動等）。
- （二）、學期：開設九學分以上，至少為期四.五個月之校外實習課程，修讀實習課程期間，除依各校訂定定期返校之座談會或研習活動等外，學生應全職於實習機構實習。
- （三）、學年：開設十八學分以上，至少為期九個月之校外實習課程，修讀實習課程期間，除依各校訂定定期返校之座談會或研習活動等外，學生應全職於實習機構實習。
- （四）、醫護科系：在學期間，四技、五專學制學生須修滿二十學分以上，二技、二專學制學生須修滿九學分以上之校外實習課程，實習時數得累計並依各醫護科系學校實習學分之規定辦理。
- （五）、海外實習課程：以於學期、學年開設之課程為限。實習地點為大陸地區以外之境外地區，或於國際海域航行之大型商船，且以臺商所設海外先進或具發展潛力之企業和機構（包括分公司）為優先。參與學生應通過

²⁴ 林曉雲，大專生校外實習首度訂專法 16 萬名實習生受保障，自由時報 2018 年 1 月 3 日報導，取自 <http://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/2300995>。

學校規定之專業及語言能力條件。實習機構應經學校評估合格，且實習工作性質與就讀系科相關。

劉禮禎（2017）將實習型態，依區域區分為國內及國外兩種，國內實習實習地點為台、澎、金、馬，國外實習實習地點為大陸地區以外之境外地區，或於國際海域航行之大型商船。

四、實習政策

實習制度緣起於美國 1990 年代初期，學生根據興趣、領域被安排至機構或企業實習的教育經驗。現今高等教育普及，產學供需不平衡，為了減緩失業率，國內外學者積極擬定解決方案，推動實習相關政策，搭建產學合作橋樑。

Dimitrios (2006)指出，希臘馬其頓大學針對其國家失業率問題，推動大專生實習，幫助他們在國內發展核心技能，因實習有助於聯繫理論與實務，並可提昇畢業生之就業能力。

我國政府陸續提出許多青年政策，以解決嚴重的青年失業問題。教育部為提升大專院校國際競爭力及就業力，近年非常著重實習。教育部 2009 年 4 月實施「大專畢業生至企業職場實習方案」，俗稱「22K 方案」，根據維基百科（2018），「22K 方案」²⁵由教育部、大專院校與行政院勞工委員會的合作平台，來協助大專畢業生進入職場實習，由政府提供每個畢業生每月新台幣 2 萬 2 千元薪資並外加勞健保，輔導他們進入和學校建教合作之企業職場，實習工作為期一年，總共提供 3 萬餘個名額。此方案實施及結束後，卻帶動企業以 22K 作為大專畢業生起薪，連帶使青年薪資無法提升，造成青年貧窮化。

教育部（2016）推動產學攜手合作計畫²⁶，指出推動校外實習是依據各校設系之宗旨及各系之培育目標，為了使學生結合學術理論和實務作業，瞭解各系實

²⁵ 維基百科，2018，<https://zh.wikipedia.org/wiki/大專畢業生至企業職場實習方案>，是教育部於 2009 年 4 月至 2011 年 9 月間，分兩階段實施的就業補助方案。

²⁶ 教育部推動產學攜手合作計畫資訊網 <https://iacp.me.ntnu.edu.tw/>。

際運作狀況，印證所學增進專業知識，培養學生對工作職場及專業倫理之正確認知，以作為其職業試探、就業輔導之參考。希望透過實習，讓學生達到理論與實務結合並增進就業機會的目的，避免學用落差，使學生親自參與實習以了解職場環境，習得實務經驗，使理論與實務得以相互驗證與配合，達到「做中學，學中做」的最佳效果。學生能透過實習縮短就業時間、累積實務經驗、探索未來職涯的發展方向、提早了解自己的優劣勢及欠缺的能力、養成職場倫理及態度。

教育國際及兩岸教育司（2018）指出，為鼓勵國內公私立大專校院選送在校成績優異學生赴國外大專校院研修或企業、機構實習，全面擴展國內具發展潛力年輕學子參與國際交流與合作活動之機會，以期培養具有國際視野及實務經驗之專業人才，自2007年起訂定「教育部鼓勵國內大專校院選送學生出國研修或國外專業實習補助要點」，2015年提出「教育部-臥虎藏龍計畫-優秀青年學子國外短期蹲點試辦計畫」獎勵國內公私立大專校院選送在校成績優異學生赴國外企業實習，以增加學生就業力及國際競爭優勢，2016年的「新南向人才培育計畫」²⁷也提出鼓勵大學辦理「外國學生產學合作專班」，結合實習機會，吸引更多東協及南亞學生來臺留學及研習。

五、實習機制

DiLorenzo-Aiss and Mathisen (1996)描述典型的實習有4個標準特點：(1)工作時間的指定，(2)工作有償或無償，(3)有授予學分(credit is awarded)，及(4)監督工作由一名教師協調員或其他大學的代表和企業連繫。目前大專校院所推動的多元化實習方案，例如暑期實習、學期實習、全學期實習等。學校在學生實習前，應有一套前置作業，包含建立學生實習方案與機制、開發實習機會、篩選實習單位、設置校外實習基本規範，設置校級「學生校外實習委員會」、訂定「校外實習辦

²⁷教育部依行政院「新南向政策綱領」、「新南向政策推動計畫」，擬定「新南向人才培育推動計畫」（106-109年），期從充實短期人才及培育長期人才雙管齊下，帶領我國大專校院開拓與東協及南亞國家的實質教育交流，深化雙方互動及聯盟關係，達成創造互利共贏的人才培育合作及區域經濟發展的願景。<https://www.edunbsp.moe.gov.tw/>

法」，除編列預算、訂定作業流程及劃分業務承辦單位等，須針對工作內容、工作期間、薪資、行前訓練及輔導、保險、契約、學分抵免等建立一套基本制度。學生實習過程中，應進行督導、考核、問題處理、老師實習訪視舉辦成果展等。學生完成實習後，依實習成果進行改善，建構契合的實習制度。

依照教育部（2018）「專科以上學校實習課程績效評量辦法」²⁸第三條，規定教育部應就學校辦理實習課程，實施績效評量。評量項目有(一)實習機制，包含課程規劃及運作機制、實習委員會之組成及運作、實習學生之安全維護、實習之不適應輔導或轉介、實習輔導及訪視運作機制、校外實習合作機構之擇定及媒合機制、校外實習合約之簽訂及執行、校外實習保險之投保情形、校外實習合作機構與實習學生發生爭議時之協商處理機制；(二)實習成效，包含實習學生就業輔導成效、實習學生對實習課程滿意度成效、實習學生對校外實習合作機構滿意度成效、校外實習合作機構對實習課程滿意度成效、校外實習合作機構對實習學生滿意度成效；(三)前次評量結果改進情形。教育部得以實習課程績效評量結果，作為核定調整學校發展規模及經費補助之參考依據。

六、實習效益

教育部技術及職業教育司（2018）指出透過實習，能為學校帶來效益，藉由校外實習管道，學校將增加與企業交流之機會，了解企業需求與環境，吸取業界新知，適時掌握產業脈動，調整實務教學內容與品質。對產業而言，在學生畢業前接觸培訓所需人才，吸引優秀學生投入產業界。學生至企業實習，企業給予學生技能上的指導，透過實習縮短學生畢業後投入產業之適應期，使其畢業後即可被企業留用，提升企業競爭力，降低企業訓練成本。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。因此藉由實習，學校能了解產業界的人力需求與應用技術，結合產業界的實務需求；使學校龐大的研發人力與能

²⁸ 教育部，2015，專科以上學校實習課程績效評量辦法，民國 104 年 10 月 12 日頒定至今，取自 <http://www.rootlaw.com.tw/LawArticle.aspx?LawID=A040080050003400-1041012>。

量，成為產業界技術研發的堅實後盾；讓產業界的需求、經驗回饋成為教學的動力與發展泉源。

曹勝雄、容繼業、劉麗雲(2000)指出校外實習實施效益內容包括實習效益、實習品質、認同感、就業能力及工作能力，認為學生透過校外實習，可學得實用的工作技能、人際關係技巧，養成獨立的精神，增進社會經驗以及有助其生涯規劃。

郭德賓、莊明珠(2006)認為實習工作是大專學生嘗試生涯選擇的模擬歷程，學校規劃校外實習的本意是為了使學生能夠於在學期間到業界實際運作，落實將理論與實務結合的理念，並期望學生能具備畢業後馬上進入職場的能力。

推動企業實習對學生所帶來的成效，已被許多研究證實如下：

1、提升職場就業力

A. Gill, S. Lashine (2003)指出實習不但能增進工作經驗，促使過去所學理論獲得支持，對於發展全球性的核心技能也很有幫助，例如：溝通、時間管理、自信、自我激勵。實習提供給學生不少好處，像是改進在學時的表現與增加畢業後找工作的機會。

對於一個在學的學生，實習可以幫助他們發展立即性的技能，進而改善課程表現，例如更好的時間管理、溝通技能、較佳的自我訓練、高度的主動性以及全盤性的自我概念(Healy & Mourton, 1987 ; Taylor, 1988)。

在台灣早期實習的研究，大部分著重高中職的建教合作，利用所學之技能在職涯生活展開前的實習活動（例如：巫佳靜，2008；郭德賓、莊明珠，2006）。

莊明珠、郭德賓（2008）年研究指出學校實習前宣導校外實習的宗旨、助益及協助學生評估是否具備職場能力，對學生進入餐旅業是有助益的，其中男性同學、入學動機為濃厚興趣者到餐旅相關產業就業意願較高。

林佩怡（1999）研究提出學生在實習過程中所獲得的學習經驗對其學習成果與未來就業態度具有相當程度的影響。

2009 年後才開始陸續針對大專一般生、畢業生至企業實習作研究，鄭筱瑜（2009）指出參與「22K 實習方案」的大專畢業生認知其參與實習後的就業力及自我效能程度，會因實習期間、性別、不同學校類別而有所差異，且認知的整體就業力及「工作態度與合作能力」改善程度高於大學準畢業生。

許鈴金（2012）研究發現校外實習對學生建立正向工作態度、使專業技能更加熟練、提升抗壓、應變能力與溝通技巧有所助益，結果顯示學生認為校外實習的確有助於專業能力訓練和擴展人際關係，亦即，校外實習能培養符合未來餐旅產業需求之人力，縮短學生進入產業後員工訓練之時程。

鄭蕙誼（2015）研究科大學生證實校外實習對就業力有幫助，以職場認知能力最有幫助，其次依序為團隊合作能力、自我管理能力的問題解決能力、表達溝通能力、職涯規劃能力、終身學習能力、創新應變能力、科技應用能力、國際宏觀能力。

2、縮短就業時間

實習允許學生直接取得工作，讓未來的雇主留下印象，建立學生尋找工作的信心，提高工作價值，並建立社會技能，有利於未來招聘面試(Taylor, 1988)。

McCormick (1993)指出，實習可以告訴未來的雇主，學生在工作時的想法以及解決問題的能力。

Henry (1979)研究顯示在畢業後有參加過實習的學生，比沒有參加過的學生更快速找到工作。

林佩怡（1999）研究證實，學生在實習過程中所獲得的學習經驗，對其學習成果與未來就業態度具有相當程度的影響。

3、增進就業機會

Super (1957)研究指出，學生從真實世界裡得到了工作經驗，進而提高其工作機會。

Scott (1992)也表示，很多學生認為實習最可靠的是從現實環境，學習到工作經驗。

國內的林偉智（2009）也指出，實習有助於會計系學生結合所學理論與實務，能培養人際關係能力，增加畢業後工作機會。

4、建立職涯規劃

Hall (1976)研究指出，實習經驗可以幫助學生聚焦他們的職業選擇，磨練工作技能，聚焦個人的工作價值，減少他們在搜尋工作的焦慮。

黃英忠、黃培文（2003）指出實習工作是大專學生嘗試生涯選擇的模擬歷程，學生的實習工作價值觀無疑是學校輔導建立正確的工作價值觀，為未來職業意願選擇建立基礎的重要課題。

林偉智（2009）實習有助於會計系學生結合所學理論與實務，增加工作機會，有助未來生涯規劃。

許鈴金（2012）研究發現餐飲業者提供完善的職前訓練、完善的設備和安全工作場所可幫助學生提早適應餐旅生涯規劃。

劉禮禎（2017）指出實習參與之學習成果主要表現在個人專業知識及發展、工作態度、人際關係以及職涯認知上個人所獲得之成長，將內化為個人自身的職涯標準並建立其職涯規劃模組，進而影響其未來職業生涯。

5、提升專業知識

透過實習可以為在學生帶來更多信心，減少對未來的憂慮，提高具體學術技能。所以，參與實習的學生在學業成效上，例如平均成績會增加(Healy & Mourton, 1987)。

6、縮短學用落差

參與實習的學生，其在校所學與實際工作之間的差異較小(Kane, Healy and Henson, 1992)。

因此實習被描述為，搭建課堂理論和實務的橋樑(Nevett, 1985)。在台灣大專校院中，校外實習在理論與實務的結合層面，扮演重要的學習橋樑。

7、提升國際視野

萬金生、楊仁德與傅貽瑞（2009）研究指出，受訪的餐旅系學生參與海外實習甄試者，都覺得海外實習是一個不錯的磨練機會，可以拓展自我的國際視野。

七、實習滿意度

近年因教育部將實習列為大專校院評鑑指標後，對實習生背景、在校學習、實習滿意度、就業力等關聯性之研究也開始獲得重視。

何光明（2010）以大同技術學院餐飲管理學系參加校外實習三明治教學之應屆畢業生為對象發放問卷，採用 Likert 五點量表計分，結果顯示校內學習滿意度與校外實習滿意度正向影響生涯自我效能，校內學習滿意度與校外實習滿意度呈顯著正相關。

林誼甄（2016）採用問卷調查法，以北部地區八所私立一般大學、科技大學與技術學院學生為施測對象，指出參與校外實習的學生對於就業力認同感良好，校外實習與就業力均有高度正向影響且對學生就業力具有預測力。

鄭蕙誼（2015）採用問卷調查法，滿意度採 Likert 五點量表計分，針對台中某科大進行研究，指出性別、工讀經驗、工讀時間、平均每月生活費、實習型態、實習機構與所學專業相關、實習教育訓練、實習薪資、留用機會之學生，在就業力有顯著差異，且學生校外實習滿意度與整體就業力具備程度呈現中度正相關，顯示學生在校外實習歷程之輔導面或學習面的滿意度高低會影響就業力。

因此，實習教育在學生踏入職場中扮演一個很重要的角色，是搭建理論和實務之間的橋樑，可幫助初入職場做準備，有助於獲得更佳的工作滿意度，並能比非實習生更快得到工作、進入職場(Gault, Redington and Schlager, 2000)。

過去關於實習的相關研究，學者主要多採量表檢測大專院校學生於畢業前實習對於往後職涯發展之關係。對國內會計專業實習之研究僅有一篇，採訪談及問卷滿意度調查，指出實習有助於會計師事務所預先找尋發掘合適人才，不但有廣告效果，事務所產出效益大於投入成本；實習有助於會計系學生結合所學理論與實務，增加工作機會，有助未來生涯規劃（林偉智，2009）。

第二節 學習投入理論

一、基本概念

Astin(1984)的投入理論(involvement theory)指出，學生投入是指學生在與學業有關的活動上付出生理與心理兩方面的總能量。所謂高度投入的學生，是在學業上投入高度能量、留在校園較多的時間、主動參與學生組織，並常與教師及其他同學互動。

Astin(1993) 指出學習投入是學生在校園中的各項校園經驗的投入，包含課外學習經驗中，師生互動、投入社團、參與公共事務、參與學校活動等的投入，是增進大學生的認知與情感發展重要的關鍵因素。

Kuh(2001, 2003)將「學習投入」(engagement)定義為學生在學習中的行為、感覺與思考之歷程，其中學生努力(devote)是重要指標，係指具有教育性目標的活動，其所花費的時間與投入的精力。

Fredricks, Blumenfeld, & Paris (2004)指出，學生的學習投入(student engagement)涉及學生進行學習活動時的參與(involvement)，與學業成就、學校留級(school retention)和學生挫折忍受力(student resiliency)有關。

學習投入(engagement)或學業投入(academic engagement) 獲得教育界重視，文獻上多數研究者認為學習投入包括行為與心理兩要素。國外早期學習投入的研究多在測量學習活動的時間（投入作業的時間），較偏向學業投入，為學習者積極、主動、努力地參與教室的學習活動，且能增加投入學習的品質與程度；近年著重在學生參與學校活動（投入社團）和認知策略的運用等，是個體行為參與的強烈程度和情緒感受的重要表徵(Angell, 2009 ; Connell & Wellborn, 1991 ; Skinner & Furre, 2009)。

國外研究，將學習投入視為個體在學習時，為達到設定目標而表現出專注、努力、持續的學習態度，並能透過與他人互動，使教育活動更有意義(Skinner & Furre, 2009)。

國內近年也有不少關於學習投入的研究，郭庭芳（2000）認為學習投入是個人的精神完全投注在某種活動上，心中產生高度專注、投入、參與，甚至無視於其它存在的人、事、物，同時會有興奮及充實的情緒。

蔡金鈴（2006）認為學校投入意指學生對於學校相關事務的參與、付出與熱衷，其包含課業投入、隸屬感與課堂參與行為。

陳惠珍（2010）將學習投入視為學習過程中，個體投注於學習任務的意願、參與表現、專注力，及伴隨付出行動時的情緒品質。學生學習投入(student engagement)係指學生藉由學習活動的參加，獲得的高層次思考和發展，包含學生主動參與學習活動的程度、對於學習所進行的投資，以及與學校人員的關係。

謝秉弘（2012）表示，學習投入是學生在學校各種活動中，為達到自設目標而呈現專注和努力的表現行為，包含出席率、樂意參加學校活動、願意接受指派工作，學生可藉由投入學習而增加個人的能力與發展，達到有效的教育目標。

二、投入構面

學習投入的分類有所不同，有研究者認為學習投入為單一的構念，但另多數學者認為學習投入為一多向度之構念，在「投入」的定義中至少包括「行為」及「情感」成分，指「個體對於努力從事學校事務的開始和持續，以及相關學習活動中的情感狀態」(Skinner, Wellborn & Connell, 1990)。

Connell & Wellborn (1991)認為投入的內涵可分為認知、情感（或情緒）、行為這三個向度。

Fredricks 等(2004)將學習投入分為行為(behavioral)、情緒(emotional)與認知(cognitive)三種投入構面。Yazzie-Mintz (2010)認為此三種構面間互有關聯，有時並不容易區分，其各構面簡述如下：

(一) 行為投入(behavioral engagement)

Fredricks、Phyllis 與 Parks (2004)定義行為投入為學生依正確的規範準則，參與學校各項相關學習活動，不僅侷限於校內活動，包含課後學習行為。

Yazzie-Mintz (2010)認為，行為投入強調學生在校與課後期間的行動與參與，包括非學術性的學校活動、社交活動與課外活動，及與其他學生的互動，包含學生在學校社群裡與其他成員的互動；著重於學生在學校社群中的行動、互動及參與，被稱為「學校生活投入」(engagement in the life of the school)。

多數研究學者，對於行為投入的定義，包含下列三種方式：

- 1、有正面、正向行為(positive conduct)沒有違規或破壞性行為(disruptive behavior)，例如遵守校規或老師規範，正常到課不逃學、不滋生事端等。
- 2、課堂上學習與作業的涉入，包含上課期間專心、注意、努力、堅持、課業討論貢獻度等投入行為。
- 3、在校期間學校活動的參與，如參加學術性社團、服務性社團、學生會、體育活動等校內社團或活動。

張鈿富、林松柏與周文菁(2012)認為行為投入係指學生依正確的規範準則，參與學校各項相關學習及校外或課外活動；情緒投入為學生對學校運作及成員的觀感，產生學習的興趣與評價，著重在個人感受；認知投入為學生對學習付出的努力，及對學習策略的掌握，為學生對完成課業要求的熟練度、運用學習策略與追求學習成效。

(二) 情緒投入(emotional engagement)

Bohnert, Fredericks, & Randall (2010)情緒投入為學生在學校的社會、情緒和心理狀態，多數研究偏好探討情緒投入和學生享受學術活動，包含學生經歷學習時的興趣、無趣或焦慮等。

情緒投入因素包含學生對學校運作的觀感，及對學校成員的想法及學生對學習的興趣與評價(Fredricks, Phyllis, & Parks, 2004)，多數學生的內心感受，又被稱為「內心投入」(engagement of the heart) (Yazzie-Mintz, 2010)。

薛人華(2009)指出情緒投入，除了情緒上的反應外，也包含長時間的情感投入，如學生在教室中的情緒反應、對學校及教師的情感反應、對學校的認同感與價值感。

(三) 認知投入(cognitive engagement)

認知投入包含學生對學習付出的努力與學生學習策略的掌握，著重於學生在教學時間及相關教學活動期間所投入的程度，又稱「心智投入」(engagement of the mind)，包括學生做了什麼及如何做到，如：解決問題、策略運用與因應等(Fredricks, Phyllis, & Parks, 2004 ; Yazzie-Mintz, 2010)。

Harlow, DeBacker, Crowson (2011)將認知投入分為意義認知(meaningful cognitive)和淺認知(shallow cognitive)，淺認知的學習策略如重複練習、死記硬背、閱讀時劃記重點、抄筆記等，意義認知的學習策略是在學習投入的歷程較深時，會顯示出較高層次的後設認知投入(metacognitive engagement)，對於訊息的處理更具有策略，促使發展更精細的知識結構，對於課程的素材會有更深層的理解，能增進學習成效。

Craik 與 Lockhart (1990)認為認知投入是將新資訊與預先知道的知識連接，使用比較或對比策略，例如用自己的想法來總結某一篇文章的意義或內容，以強化記憶。

Reeve 和 Tseng (2011)認為學習投入除了行為、情緒、認知投入外，還有一種主體投入(agentive engagement)，主體投入指的是學生對接收到的訊息進行動態建構的過程，強調學生會主動地對所學的東西、學習條件和環境進行調整並增加其學習歷程。

上述文獻探討，可發現對於學習投入已有所分類，大抵為行為、情緒與認知投入，以及近年來提出的主體投入。

三、學習成效

學生在校學習投入，會影響學生之學習成效、學習發展或學習策略。學生在校之學習投入，可分為專業知識之學業投入及就業技能之課外投入兩個面向。

(一)學業投入

學生在校學業投入，是學習理論中認知投入的一環，包含學生對學習付出的努力與學生學習策略的掌握，是學生在教學及相關教學活動期間所投入的程度。有關學習投入與學業成就之關係已有實證研究予以證實，Pike & Kuh (2004)研究發現女性、少數族裔、想要升學的學生，以及住校生，大都表現出較高學習投入，其學習表現也較理想。

Hu & Li (2008)指出學習投入與學生測驗成績、自我學習評估、學習持續力有正向關係。

Thiessen & Blasi (2008)研究證實具有較佳學習表現的學生，較能建構屬於自己的學習策略架構，故學習策略和學習成績之間成正相關。

過去研究發現，學習投入除了可發現學生在學習歷程中的問題，也能解釋學生的學習成果。學生的行為投入是預測學業成就的重要因素（李秋娟、林啟超、

謝智玲，2014；張鈿富，2012；蔡金鈴，2006），李秋娟等人（2014）透過研究國小學童，發現學習投入（行為投入）能正向地預測數學學業成就。

薛人華（2009）以大學生為研究對象，經結構方程模式分析後，發現大學生的學習投入能正向地預測學業成就。

張鈿富、林松柏與周文菁（2012）認為學習投入對學業成就的影響有其正向關係，即學習投入的程度愈高，學生的學業成就愈佳。

吳舒靜（2014）研究證實學習投入對學習發展有顯著直接的影響效果，以學習參與投入對學習發展的影響性最高，其次是學習策略投入，學習態度投入居末，女大學生積極參與學習活動頻率高於男大學生，女大學生學業表現優於男大學生。

張家禎（2015）對國中生進行研究，證實女生在行為投入及認知投入方面的程度高於男生，女生在課堂上較專心與努力，且女生懂得運用學習策略幫助理解上課內容。

（二）、課外投入

課外投入指學校活動的參與，如參加社團、實習課程、體育活動等，是行為投入的一部分，係指大學生在校與課後期間的行動與參與的行動及參與行為投入程度。而實習是課外投入的其中一部分其係指大學生在校與課後期間參與實習的行動及參與實習行為投入程度。張鈿富、林松柏、周文菁（2012）指出學生在校投入學習活動的頻率愈高，與投入時間愈長，學生的學習表現愈佳

羅若蘭、林大森（2011）研究發現，大學生就學時同儕關係良好、有工作經驗、畢業成績與職涯規劃能力佳，畢業後擁有全職工作的可能性較高，而主動投入的學習態度，對於畢業後順利成為全職學生亦有正向影響，社團參與程度則只有對於私立技職院校學生有全職工作有顯著影響。

此外，入學管道、學習投入與學習成效有直接相關（彭寶貴，2009），李維倫、古慧雯、駱明慶與林明仁（2016）以台灣大學學生前兩年學業成績進行研究，發現申請入學學生與指考生上大學後的學業成績沒有顯著差異，繁星入學學生，

不管有沒有控制學測成績，大學的學業成績都優於指考生，因為繁星學生為各高中成績較優秀的同學。

張簡育婷（2017）以國立中央大學校務資料研究證實，女性的成績顯著高於男性，個人申請與繁星推薦入學之學生的學業成績顯著高於指考生，但控制總學測成績後，個人申請入學與指考入學之學生學業表現差異不顯著。

蔡妤姍（2017）研究科技大學畢業生，發現不同入學管道與部分學習成效存在顯著差異，學習成效對薪資所得具有部分預測效果。

田弘華、田芳華（2008）發現男性、父母高教育、畢業於公立大學、學業成績較高、畢業於理工科者傾向畢業後繼續升學，修輔系、具備工讀經驗、擁有職業證照的一般大學畢業生傾向於就業；女性、修輔系、私立大學畢業生、擁有職業證照的一般大學畢業生失業機率較低。

林淑惠、黃韞臻（2012）針對國內大學生的學習投入狀況進行研究，其結果顯示教師若能了解學生的學習投入情況，不僅對學生的學習成效有所幫助、促使學生持續投入，對於教師的教學反省與檢討更有莫大的助益。

張鈿富（2012）針對大學生學習投入理論與評量實務之探討中亦指出，國內對於學習投入應該有更多的深入探討和研究，以協助校園達成有效的教學目標。本研究假設學習投入及實習投入對未來前程發展具有直接的影響。

第三節 前程發展

一、基本概念

大學生前程發展，就是未來發展的面向很廣，職涯發展、生涯發展、個人發展都牽涉其中。Super 指出生涯是生活裡各種事件的演進歷程，統合個人一生中各種職業和生活角色，由此表現出個人獨特的自我發展組型。生涯發展係指由個人心理、社會、教育、體能、經濟、和機會因素等綜合形成個人終其一生的發展

性生涯歷程；與個人在教育、職業、休閒嗜好等方面的個人選擇、投入和進步情形有關。

Super (1957)列舉生涯發展過程中，一般青年所應完成的生涯發展任務有：(1)選擇高等教育機會或就業途徑；(2)選擇學校課程；(3)選擇適當的職業；(4)發展職業技能。Super 生涯發展階段理論，將人的一生發展過程分為：1.成長（出生至14歲）、2.探索（15至25歲）、3.建立（26至45歲）、4.維持（46至65歲）與5.衰退（65歲至死亡）五個階段，以Super 生涯發展階段理論來看，在青少年階段開始審視個人的未來發展方向，此階段影響主要來自家庭及學校，不同家庭及學校的背景環境，對個人發展會有較大差異。因為職涯發展是生涯發展中很重要的一環，一個人的職業選擇，受到個人喜好、能力、工作、生活環境和滿足狀態影響。

Super (1970)主張在成人生涯展開前所有非正式的工作經驗，會影響其職業認知及價值觀，對後續就業的職位及達到角色期望的方式會產生影響。

江志山²⁹ (2017)指出個人在生涯發展建立期如何能確立並達成未來目標，「管理學之父」杜拉克提出：做好職涯的規劃要從「自我管理」開始，了解自己的長處和價值，找到歸屬做出貢獻。職業生涯發展是個人發展規劃(Personal Development)中很重要的一環，個人的職涯規劃是否能順利發展成功，除了受到家庭、學校、企業的影響，最主要的影響還是在個人本身，要培養自己能思考未來生涯發展方向能力，評估自己的興趣、能力、價值、長處及機會，擬定個人發展路徑及目標，並據以執行及時時檢視目標達成狀況。

江志山 (2017)指出「個人發展規劃」是一個永續經營自己的概念。當培養個人發展的能力後，職場生涯規劃自然而然會有好的進展。根據維基百科定義個人發展，是指提高自我意識，實現個人人才華和發揮潛力，實現願望或加強身份等相關活動，不局限於自我發展或自我幫助。個人發展的框架包括：為了界定終點

²⁹ 江志山，2017，個人職涯的發展，產業人才發展資訊網-經濟部人才快訊電子報
<https://www.italent.org.tw/ePaperD/10/ePaper20170800003>。

所設立的目標或基準點，為了達到目標所設定的戰略或計劃，在進程中的衡量和評估，為了在個人發展道路上的界定里程碑而設定的各個水平或階段，以及為了保證和支持整個流程所設計的反饋系統。

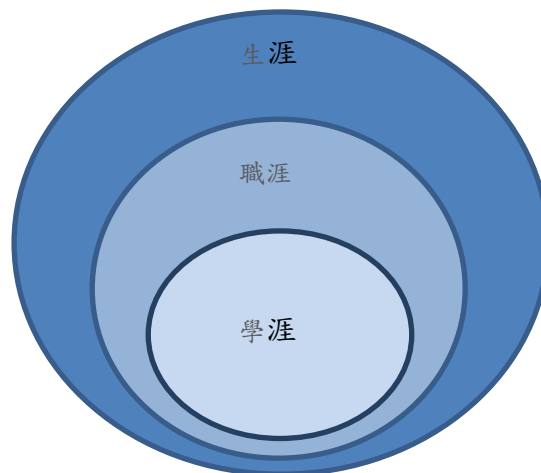


圖 2-1 生涯、學涯、職涯三者之廣度面相關係
資料來源：林逸舒 (2004 研習資訊 21(6)：69)。

林逸舒 (2004) 提出生涯、學涯、職涯三者關係，由圖 2-1 生涯、學涯、職涯三者之廣度面相關係，可知職涯發展是個人生涯發展的重要部分，直接影響個人謀生表現及自我實現，進而影響家庭與社會的安定及繁榮。所以，職涯發展是人生發展樞紐的一部分。

二、影響因素

Zunker (1994) 提出職涯發展的四個因素，包含：(一) 天賦與特殊才能，(二) 環境條件，(三) 學習經驗，(四) 任務取向；認為每個人對職涯選擇的決定都很複雜而且具獨特性，主要看個人的認知能力及社會結構，個人會因為自己的能力、自身內在的價值、興趣及喜好、成就經驗的滿足狀態、工作環境中被接納或認同的程度來考量未來職涯的選擇。

Pool & Sewell (2007) 提出就業力發展模式 (a practical model of graduate employability)，主張就業力為成功取得並保有滿意工作應具備的能力，係基於職涯發展能力 (career development learning)、生活與工作經驗 (life and work

experience)、知識技巧(knowledge and skill)、一般能力(general liability)與情緒智商(emotional intelligence)，以及自信(self-confidence)、自尊(self-esteem)與自我效能(self-efficacy)等因素相互影響產生的結果，缺乏其中一項因素，就會降低畢業生就業力的發展。由 Zunker 跟 Pool&Sewell 的理論可知，個人背景、學習經驗、生活與工作經驗會影響未來的前程發展，因此大學生的背景、校園經驗、實習經驗會影響其未來的發展。

三、學習投入與就業力之關聯

國內已有許多學者針對學習投入與職涯發展或就業力之關聯性，進行研究。首先，針對學生背景方面，張莉足（2008）研究證實大學生的性別與學院別，會影響學生學習歷程的選擇與職涯的發展，大學生的學習歷程與畢業後就業情況、升學情況、待業情況的關連程度都極低。

張純綺（2009）研究發現，會計系學生之個人背景變項對人格特質、工作價值觀、生涯導向有顯著差異，且人格特質、工作價值觀、生涯導向三者之間有因果關係。

性別變項等個人背景在就業能力表現方面有些微顯著性差異，多數研究都證實學生的個人背景對社團參與及就業力有影響（陳僅麗，2013；王慧娟 2013）。

林淑（2011）指出個人背景變項及服務學習參與經驗，對整體就業力有顯著差異。

其次，學習投入方面，分為課業投入與課外活動投入對就業之影響。

(一) 課業投入與就業力之影響

卜心智（2007）研究證實學校教育對職場表現與能力培養具影響力，證實學校教育與學生勞動市場表現的關係只有在起薪方面較有影響力，工作一段時間之後，學校教育對薪水的影響力就大幅降低。

張莉足（2008）指出，大學生的學習歷程（修習輔系、雙主修、學程）與畢業後就業、升學、待業情況的關連程度極低。

羅若蘭、林大森（2011）研究證實，大專院校學生學校成績較高者，有助於升學、也有利於就業。

（二）課外投入與就業力之影響

首先，以社團投入來看，糕建茹（2010）證實大學生參與社團活動對人際關係與就業力有正向效果。

葉亮吟（2010）發現大學生社團經驗對職涯發展具有正向影響，參加「推舉型社團」學生在「考取證照」、「工作收入」兩面向高於參加「自願型社團」學生，人際關係對職涯發展有正向影響，學業成績對職涯發展並無顯著影響。

王毓婷（2011）指出社團領導經驗對勞動者之就業具有影響，能夠使其工作面試順利、養成良好態度並提升自我能力。

其次，以工讀投入來看，黃慧思（2011）發現金融保險業之工讀經驗與學校社團經驗、教育服務業之工讀經驗及年資、醫療保健業學校之社團年資對職場表現有部份顯著正向影響。

陳僅麗（2013）發現打工經驗對於學生就業力的養成有幫助，但是打工時數不可過多，學生社團參與經驗中，參與社團時間的長短、投入社團時數的多寡、擔任社團幹部或社長的經歷，以及投入社團的積極程度才是影響就業力的關鍵。

李建興、張志雄、陳僅麗（2014）研究發現，學生的社團參與經驗會影響就業力，而每週參加社團的時數較多，可增進敬業合群、發展潛力、專業知識之就業能力。

接著，以志工經驗來看，林淑（2011）證實「志工經驗—勞作教育」、「志工經驗—結合通識或專業服務學習模式」、「擔任幹部」、「撰寫反思日誌」對整體就業力有顯著差異。

何政光（2009）研究證實，參與服務學習有填寫反思服務週誌的學生比沒有反思的學生就業力來得好。

最後，以實習經驗來看，許多國外學者證實，實習可以更容易地獲得第一份工作和更多的工作機會(Coco, 2000; Gault, Redington & Schlager, 2000; Swift and Kent, 1999; Taylor, 1998)。

Coco (2000)指出實習計劃為學生提供一個獲得正確工作的機會，因為學生將在經驗豐富的管理人員指導下承擔工作職責。學術實習會讓學生們看到工作環境中存在的機會，學生可以在大學畢業時利用和創辦自己的企業。實習項目為學生帶來無數效益，包括增加簡歷、了解產業、加強學生的技術技能、提高分析能力、提高人們適應性和創造性、建立目標、為就業做準備，影響學生職涯規劃。

王慧娟（2013）大學生在課外經驗(打工、社團)與就業能力表現大致呈現低度正相關，大學生課外、社團及工讀實習經驗面向之拓展人脈、結交朋友、增加社會歷練及探索自己對領域相關職業的接受度等方面有很好的幫助。

杜建平（2016）針對會計系學生進行研究，顯示會計系畢業學生普遍認為課程、社團、及打工的學習方式或經驗越高，其就業表現亦越高，實證結果亦顯示大學生透過社團的參與及打工等實作的學習方式及經驗，對未來的就業表現有正向的影響。

由上述文獻評析可知，大學學習投入或課外投入對未來前程發展有一定程度的影響。

(三) 實習投入與就業力之影響

畢業生獲得全日學習的機會，將有較佳的工作機會，具有實習經驗的畢業生比沒有實習的人更有可能獲得全職就業機會，且績效較高的實習生其畢業後起薪較高，可提高學生的就業準備，而完成實習的學生較易獲得雇主青睞，並且工作滿意度較高。(Gault, Leach & Duey, 2010)。

劉禮禎（2017）指出實習成果主要表現在個人專業知識及發展、工作態度、人際關係及職涯認知之成長，將內化為個人自身的職涯標準，進而影響其未來職

業生涯。

林莉純（2017）研究發現，實習能獲取企業工作所需能力，如誠信、了解並遵守專業倫理及道德、良好工作態度、發掘及解決問題的能力等，有助於就業機會的提升。

巴鈺婷、鄭姍姍（2017）研究證實，學生實習投入（角色、環境）量表得分越高，代表實習投入愈高，其實習成效愈大。

高麗華（2013）研究發現不同累積實習時間之大學生其就業力有差異，累積實習時間越長的大學生人際領導能力較佳。

王宗鴻（2006）研究發現工作投入對工作績效之間呈現顯著正向關係，也就是工作投入程度越高工作績效表現越佳。

因實習投入亦屬工作投入的一種，傅家珍（2015）指出工作投入與留任意願呈顯著正向關係。

劉滄琪（2016）研究證實工作投入（工作認同、參與、評價）越高，其職場銜接意願也越高。

綜合以上評析可知，近年來針對高等教育下青年的就業力及未來發展議題，除了頗受政府關切，在學術界的研究中亦受到矚目。本研究為探討「實習制度」對於學生未來前程發展之影響，實地審視學生的學習投入、實習經驗、未來發展，自行設計問卷，透過學校資料及問卷分析大學生實習經驗與未來前程發展之關聯性。

第三章 國際職場專業實習制度

台灣各大學的實習制度非常多元且分歧，因東海大學將學年企業實作引進高等教育，參與「國際職場專業實習制度」（以下簡稱「實習制度」）之實習生，為全國會計系應屆畢業生起薪最高之學生，「實習制度」也獲選為教育部 A+計畫，因此本研究以該實習制度為調查對象。

第一節 緣起

陳星瑜（2017）在《擁抱全球 V》實習特刊中指出，該校首任校長曾約農先生在創校典禮中所說：「開創將是我們的格言」(Pioneering will be our watchword)。這種精神讓該校發展出著名的勞教制度，建設出大家爭相參觀的路思義教堂。近年來，台灣廣開大學之門，受到教育政策與制度的影響，國立大學的弱勢學生比率極低，而弱勢族群最多的，都是私立技職院校，窮人孩子難以翻身，似乎已成事實。為發揮過去開創的精神與關懷社會的胸襟，該校推動「國際職場專業實習計畫」，將大學的門直接開向社會，培養學生助人壯己的能耐。

東海大學會計系³⁰（2018）指出，該實習制度起源於東海大學會計學系，該系於1976年8月設立，目前設有大學部雙班及碩士班。許恩得（2011）在《擁抱全球》實習特刊談推動國際職場專業實習的經驗中，指出四十多年來，歷任系主任持續推動教育創新與改革，許恩得擔任該系系主任時，認為好系所不是設法選擇好學生，而是設法教育所面對的學生、幫助學生找到自己的優勢、鼓勵學生走自己的道路，因此創辦並推動實習制度。

黃小曼（2014）在《擁抱全球 II》的計畫構想中指出，推動實習制度的背景是基於看到需要與機會、推動改革這兩點。

³⁰ 東海大學會計學系，2018，系所概況取自 http://acc.thu.edu.tw/intro/super_pages.php?ID=intro1。

一、看到需要與機會

該系教師們不僅關心學生的課業，也關心學生的生活與就業。2008年時任東海大學會計系主任的許恩得教授，「實習制度」的創辦者兼計畫主持人，因為發現私立大學資源的缺乏及學生的困境，在經濟不景氣下，許多學生一畢業不但失業，還要背負新台幣四十多萬元的負債。秉持幫助學生找到自己的優勢、鼓勵學生走自己的道路之教育理念，希望幫助清寒學生實現夢想，認為幫助窮學生到好公司發展是實現夢想的起步。因此推動「實習制度」，將社會的需要及本身的特色加以融合成具國際化的計畫，該想法獲得系上老師認同，刺激學生更努力讀書，並幫助學生發展前程。於是設計出讓學校、企業、會計師事務所、家長與學生各方面都贏的「實習制度」：學校為政府解決失業率的問題；企業或會計師事務所得到好員工；學生獲得工作經驗，及早發掘自己的興趣，並每個月得到新台幣2萬元的獎學金；家長因此減輕家庭負擔。

許恩得（2009）指出2008創辦「實習制度」，讓參與實習的大四學生，在當時勞動市場基本工資為每月新台幣1.68萬元時，實習生每月可獲得至少新台幣2萬元的獎學金，實習一年相當於減免24萬元的學費。換言之，就讀該系且大四參加此制度實習的學生，形同大學四年僅需支付15萬元的學費，低於國立大學四年學費的22萬元，如表3-1所示。學生實習一學年共十一個月，至少獲得新台幣27.5萬元之獎助學金，更優先進職場體驗，提升就業競爭力。

表 3-1 學費支出比較表

收入及支出	計算說明	本校實習學生	私立大學	國立大學
支付大學學費	私立48,000元 x 8學期 國立27,000元 x 8學期	-384,000	-384,000	-216,000
實習獎學金	20,000元 x 12個月	240,000	0	0
設算學費		-144,000 	-384,000	-216,000

資料來源：許恩得（2009 競合典範：106）。

東海大學國際職場實習發展中心（以下簡稱「實習中心」）（2015）在《擁抱全球 III》實習特刊中指出的 2014 年每月實習生獎學金改為至少新台幣 2.2 萬元，2015 年為 2.5 萬元，也有企業提供最高新台幣 3 萬元獎學金。

二、推動改革

許恩得（2009）指出該系的活動都是為幫助學生學習做有意義的事，從 2008 年起，該系每年都在東海大學「路思義教堂」為碩士班及大學部畢業生舉辦祝福禮，為新生舉辦迎新禮。路思義教堂是東海大學「唯一」的世界級建築物，勉勵所有的同學從世界級的建築物出發，走向世界級的舞台，落實「公義兼慈愛，卓越到頂尖」的系訓，成為世界級的人物。為了推動「實習制度」，該系規劃了幾個重要的改革項目。

許恩得（2009）及黃小曼（2014）指出改革項目有改變學習的模式、推動全校會計學會考、設立企業經營典範課程。

（一）改變學習的模式：

目前大學教育強調專業分科與講授教學，缺乏讓學生瞭解本身興趣與實務經驗的課程，「實習制度」不是讓學生少讀一年大學，而是利用最後一年到職場學習實務，並瞭解自己的興趣與專長，該制度把上實習課程的地點由「教室」移到職場；把上課的老師由沒有經驗的「助教」改為理論與實務兼具的「會計師」或經理人。該系大量減少必修學分、取消大四的必修課，讓學生可以到國際型的會計師事務所或企業全職實習一年。學生可至大型國際會計師事務所及國際型企業實習一學年、一學期或暑期，至 2018 年國內實習生每月可獲企業提供新台幣 2.5 萬元以上獎學金，實習期間年資採計，表現優異者畢業後可留任晉升。該校會計系之實習生留任率將近 9 成，研究結果也證實該系實習生畢業起薪較高。

(二) 推動全校會計學會考

為了幫助學生努力學習，該系推動全校會計學會考，並設立學習支援中心。於 2001 年即試辦會計學會考，以會計學系的學生為主要對象，以瞭解推動會考制度可能產生的問題。2006 年，推動會計學會考深獲管理學院院長及各系主任的支持，便成立院級「會計教學小組」，持續推動會考制度，並改善會計教學品質，會計學會考的出題與閱卷，完全比照國家考試的型式，藉此檢視學生的學習成效，並激勵學生努力學習。2007 年 12 月 27 日，東海大學管理學院的院務會議中，經出席委員無記名投票，全數通過，正式實施「會計學全校會考制度」。首屆參與會考之學生人數高達 1,098 人，規模之大、管控之嚴，居全國之冠，深受企業界肯定。2008 年，嶺東科技大學會計學系的學生也參加會考的行列。會計學會考就像是一個公開的信用評等機制，讓學生瞭解自己的學習成效，是「公義」的概念。該系基於其使命與核心價值，認為需要增加一個「慈愛」的機制，以幫助學生成長。在此概念下，成立「會計學支援學習中心」(以下簡稱)「學習中心」，最大的目的是讓學生瞭解，「學習是自己完成的過程」，就像小孩子學走路一樣，要給予誘因、鼓勵、支持與不斷練習的機會。參加會計學會考的學生有一千多名，「學習中心」從會考前一百名中甄選十五名學生擔任輔導員，在「學習中心」值班。「學習中心」不只是幫助學弟妹學習，更重要是將學生轉變為老師，讓輔導員體驗「教然後知不足」的學習動力，進而享受教學相長的樂趣。另外，將會計學會考的後一百五十名學生分組，交由輔導員輔導。如果後一百名學生成績有進步，將對輔導員獎勵。進步顯著的學生，就是「學習英雄」，可以與學弟妹分享學習經驗。這些「學習英雄」如果會考成績能進入前百名，就優先錄取為輔導員。此制度將管理會計的獎酬機制納入學習活動，讓學生體驗職場的環境。

(三) 設立企業經營典範課程

該系以培養高格局的領導人為目標，兼顧理論與實務、專業與經驗，所以積極開設「企業經營典範」課程，禮聘台灣各行業具經營典範的人士前來授課，以其實務經驗，彌補學校的不足。此課程經過巧妙的設計，果然聘到許多具特色的師資，而且領域廣泛，包括政府機構、醫學界、金融界、會計師界、產業界，這些具特色的師資，給學生許多啟發，深受學生歡迎。

許恩得（2009）及會計與產業研究中心（2014）之《擁抱全球 II》實習特刊都指出，經過許教授多方努力開拓實習機構及該校全體同仁的同心耕耘，「實習制度」受到學生及企業的認同，學生大一到大三經過一系列以專業訓練、關懷社會、國際接軌、積極創新、團隊合作與有效領導六大主軸為主旨的各種培訓方式，大四時到國際型會計師事務所或國際型企業全職實習。

實習中心（2017）的《擁抱全球 V》實習特刊中，可知該「實習制度」2008年送出第一屆 16 位實習生至 KPMG 會計師事務所實習，歷屆實習生表現優異，2013 年成為東海管理學院亮點計畫且開放全校各系參加，2016 年起秉於資源共享開放全國各大專院校參加。

第二節 實習制度

一、開設專業實習課程

東海大學學分學程網站（2018）及實習中心提供資料可知，為加強學生專業能力，目前該校實習課程經實習中心核可後皆可納入此實習制度之產業學群實習學分學程³¹，包含會計系的內部控制實務與職場實習、稅務會計實務與職場實習、財務報表編製實務與職場實習、審計實務與職場實習、財務會計實務與職場實習、

³¹ 東海大學，2018，產業學群實習學分學程，取自 <http://cross.service.thu.edu.tw/curr-c/156>。

管理會計實務與職場實習，企管系的企業實習-服務業管理、企業實習-一般管理等等。

許恩得（2011）《擁抱全球 II》實習特刊中推動實習經驗指出，會計系的專業選修課程，已聘任多位業界教師共同開課，供通過實習甄試之學生修習。包含 KPMG 會計師事務所于紀隆、陳富煒、游萬淵、張嘉信、陳君滿、林琬琬；EY 會計師事務所林鴻光；PWC 會計師事務所林瓊瀛；宏全國際集團鄭雅文；CDVI 集團陳遵行董事長等共同開課。

二、設計實習契約書

黃小曼（2014）《擁抱全球 II》實習特刊中指出，該校為讓「實習制度」更順利運行，參照 TIP 計畫的實習模式，由學校與實習學生及企業簽定「學生實習契約書」及「企業實習契約書」。實習中心（2018）指出，現為由學校、實習學生及企業簽定一式三份之三方「學生實習契約書」，以保護實習生在校外實習之安全並協助企業與實習生了解相關之權利與義務。

三、成立國際職場專業實習教室

黃小曼（2014）《擁抱全球 II》實習特刊中指出，「實習制度」執行成果豐碩，得到企業界及校友的認同與捐款，設立「國際職場專業實習教室」，並已於民國 101 年 3 月 3 日正式揭幕啟用，提供實習生培訓一個完善的場地。

四、建立國際職場實習平台

黃小曼（2014）《擁抱全球 II》實習特刊中指出，學生參與「實習制度」，皆表示獲益良多，極願意分享其實習經驗給學弟未做人生參考。該制度已為歷屆海內外實習生分別製作《學海築夢》及《擁抱全球》實習紀念刊，內容收錄實習生的實習成長過程與心得、實習企業 tutor 對學生之建議、實習教師們對本計畫的

心得，以及各界對本計畫的關心和期待，該資源已分享於國際職場實習發展中心網站³²。

「實習中心」（2018）官網中指出，實習中心 2017 年與財團法人中衛發展中心合作，打造跨國、跨校、跨系的「國際專業人才輸送平台³³」，此平台與經濟部投資業務處的「全球攬才平台」(contact Taiwan)連結，可與 1200 家公司合作，學生可至義大利、台灣、大陸、越南、印尼、印度等 45 個國家實習。

五、實習培訓與輔導制度

陳星瑜（2017）在《擁抱全球 V》實習特刊中指出，為培育學生公義、慈愛特質以及具備良好的職場工作態度，「實習制度」是一套多元而整合的培訓課程，包含「實習培訓與輔導制度」，並持續改善，如圖 3-1「國際職場專業實習」學生生涯培訓規劃圖。大一培養服務學習精神，讓學生依其志趣，選擇社區服務、主題活動之籌劃、執行及協助，從實作中培養領導力與抗壓性；大二義工得甄選為輔導長，負責籌劃義工訓練及師長連繫，加強語言能力，培養國際觀；大三開始實習甄選，三升四暑假與大四到國際型的會計師事務所或企業全職實習一學年，此期間學校仍然持續輔導學生。實習期間學校會與保持聯繫並且各學期給予 9 學分，學生可於實習結束畢業，並且直接就業。

陳星瑜（2017）在《擁抱全球 V》實習特刊中，將實習培訓與輔導制度各項目分別敘述如下：

³² 東海大學國際職場實習發展中心 <http://intern.thu.edu.tw/>。

³³ 國際專業人才輸送平台 <https://www.internships.com.tw/>，是東海大學國際職場實習發展中心及中衛發展中心因關心產業人才培育議題而共同孵育之平台，協助有心投入職場的學子提前與產業接軌，避免產學落差產生，提供有意提前與產業接觸的學子公開透明的產學合作管道。



圖 3-1 「國際職場專業實習」學生職涯培訓規劃圖

(一)、培養服務精神

東海大學會計學系（2018）「國際職場專業實習甄選辦法」實習審查規定，參與「實習制度」之學生大一即加入此義工培訓制度，至大四暑假前最低服務時數累積時數為 70 小時，包括義工培訓時數 25 小時，義工服務時數 45 小時，學生除參與演講撰寫心得外，需協助系辦事務、籌劃系上活動、擔任活動工作人員及主持人。義工培訓課程包含系辦服務、組長培訓、模擬面試、企業經營典範講座。整個三年培訓制度，義工每個月皆須撰寫義工日誌，進行反思，工作日誌運用英國學者羅貴榮(Roger Greenaway)的 4F 反思法，記錄義工生活的心得與收穫。

義工培訓的第一項課程是服務他人，義工必須到會計系辦公室、管理學院祕書室、職場實習中心協助清掃及行政服務，建立正確工作態度。透過學生協助系上活動，藉由標準流程(SOP)的設計，從事前的活動規劃、場地佈置、活動主持賓客接待與結束善後，皆由義工同學們共同完成，學習如何與人溝通合作、表達自我、學習負責與接納不同的意見，凝聚義工的感情和向心力，更建立正確的工作態度。

義工培訓制度中設立了義工組長培訓，培養領導能力。若義工期間表現良好，大二獲推薦可升等為義工組長，負責領導義工組員，若有重大活動由組長負責聯繫及分配工作項目給義工組員，並直接對系上助教負責。組長期

間表現良好，可升任榮譽小組長，激發學生追求卓越的榮譽感。透過每學期兩次組長培訓工作坊，由義工組長報告各組現況與義工制度改善提案，組長需提出提案的構想和執行作法，職場實習導師會給予建議並分享經驗及心得，以培養學生口語表達及領導統御能力。若提案經決議後被接受，該小組與提案人可分別獲得 1,000 元與 500 元的獎學金。

東海關懷營是培訓制度的一大特色，因為南投縣中寮鄉是全台灣經濟力最弱的平地地區之一，有一半以上的學生來自弱勢家庭，家長無餘力輔導孩子學習。2014 年瀧林書齋廖修霖夫婦邀請東海大學會計系學生到南投縣中寮鄉爽文國小擔任志工，輔導學生課業。由於此活動與實習制度理念一致，東海便成立「東海關懷營」，號召學生到爽文國小為學生進行課業輔導，學生需自己規劃並撰寫教案、製作教具並教導服務偏鄉小學。此關懷營 2016 年起招募由台灣、國外大學生組成跨領域、跨國界的志工團，以在地國際化的方式讓偏鄉學童有更多元的學習方式。關懷營採大手牽小手培訓模式，由被服務的學校老師訓練志工，大學志工幫助小學生課業輔導。學生不必遠到海外當志工，也可以體會服務的精神，透過和外國志工相處，提升英語能力與體驗跨國文化，也能在營隊中培養創造力、統御能力與關懷社會的情操，體會助人壯己之意義。

榮總志工是該制度的另一特色，該校 2010 年與台中榮總志願服務工作隊合作，學生在大一上學期參加過基礎義工培訓後，大一下義工即可志願申請加入榮總志工的行列。主要服務項目為協助家醫科及化療室的就診病患、協助疫苗注射登記、急診室奉茶服務，培養耐心、愛心與為他人著想的關懷心。透過一系列的基礎培訓課程，學生了解義工的任務及責任外，更能學習志願服務的倫理與價值，了解身為義工及職場工作應有的正面態度、準則與實踐方法，真正發揮服務的心，使志工隨時都是志工。

(二)、拓展國際視野

為了拓展學生國際視野，該計畫聘請外籍或專業教師教授語文課程。義

大利文課程，是搭配台灣-義大利國際職場實習計畫，聘請義大利籍教師 Borotti Gianluigi 教導義大利文發音、買東西、問路、搭乘大眾交通工具等生活用語與義大利文化，讓在出發前學生對義大利有深一層的認識與了解，到當地實際體驗，更能有加成學習的效果。職場英文，是為增進學生英語口說與閱讀能力，本計畫邀請立陶宛傳教士 Peter Imants Gailiss 老師授課，採小班教學，用寓言小故事來當授課教材。透過外籍教師帶領反思，以英語分享心得，訓練英語口說能力與引導學生自我定位，提早確立人生與職涯目標。該制度將企業經營典範講座課程納入培訓一環，因該講座邀請各產業優秀經營者蒞校演講，分享實務經驗與專業知識並提升國際觀。義工必須聆聽至少 5 場講座課程，藉此讓同學瞭解產業動向，培養獨立思考的能力，並以成功者為學習效法對象訂立自己的目標，會後義工需繳交 600 字的心得，藉此檢視自己的學習成效，以訓練反思的能力並開拓學生視野。

(三)、實習甄選

該制度每年會舉辦一次全校招生說明會，目的在向學生說明實習計畫的內容、實習模式以及可以實習的企業。說明會邀請實習企業出席介紹各家企業文化，採徵才博覽會的方式，企業分佈在各間教室，學生可以依照自己的興趣選擇不同產業聽取簡介，並由職場實習輔導老師在各會場協助，帶領學生與企業進行互動，藉此讓學生與企業可以有更直接與深入的對話，提升未來媒合的成功率。模擬面試，是學生在大三時必經的訓練，每學期舉辦一次，針對所有準實習生進行模擬面試，讓準實習生進行實戰演練，以克服未來面試時的緊張，並了解自己未來求職時需要精進、加強的地方，以幫助學生順利通過企業甄選，並培養表達應對能力。模擬面試培訓過程可讓大一及大二義工觀摩，及早為自己做準備。

每位實習生在實習前至少選任一位校內教師擔任自己的職場實習導師，學生個人履歷上傳「國際專業人才輸送平台」後，需經過職場實習導師進行學生自傳履歷之資格審查，審查主要內容有基本培訓時數、實習培訓表現、

已修畢基本必修學分。通過校內初審的學生可以依照自己的興趣，經由實習平台將個人履歷投遞至有興趣的公司，由企業安排面試，深入了解個別學生的情況，決定該生是否適合赴企業實習。學生透過企業面試可以更加了解企業文化、實習環境和未來的業界導師，最後依照企業錄取名單及學生選填志願序，由學校來媒合選送實習生名單與公司。

(四)、實習輔導

為了使學校實習導師了解學生在企業的工作與生活狀況，實習生每兩週繳交一次中英文的工作日誌，除了紀錄個人在實習單位的工作任務，也利用4F 反思法記錄實習生活的心得與收穫。藉由學生在工作日誌上的反應，實習導師不僅可充分掌握學生的實習狀況，能提供學生適時的協助，也不定期給予支持與鼓勵。了解實習生在公司實習的情況，除了從工作日誌著手外，每年在實習期間舉辦至少一次返校座談會，邀請當屆實習生與實習導師們出席，讓師生有直接的互動，實習生可以輕鬆的座談方式分享實習心得與遇到的困難，職場實習導師也會提供意見，協助實習生解決面臨的難題。最後，每年舉辦實習成果展，邀請實習生返校發表實習心得，以強化學生自信心。實習生們會以不同角度來反省實習過程，分享實習時得到的啟發。成果展也邀請產官學界參加，頒發實習服務證書並給予實習生鼓勵與建議。

(五) 產業學分學程

東海大學學分學程網站(2018)及「實習中心」提供資料可知，該校實習中心於2018年推動跨院系跨領域的「產業學分學程」，共有農學院、理學院、工學院、社會學院與管理學院19位教師與實務界6位專業經理人參與。該學程為整合國際化、創新、團隊、領導、關懷、溝通與創業之訓練，藉此協助學生及早培養學生的職場能力希望藉此協助學生了解自己，選擇適合的實習產業。學程包含「會計師事務所」、「健康產業」與「汽車產業」、「銀行與金融產業」及「工具機產業」五大學群，學生須修畢15學分(含管理或專業訓練6學分及產業實習9學分)。該學程與企業合作，聘請企業業師針

對該產業特性、國際狀況、公司特色與未來發展等主題授課，企業可要求學生需通過該企業課程之測驗，方能至該企業實習。因為實習為學程的一部分，藉此讓參與學程且至企業實習的學生，不僅獲得實習經驗、學分，更多了一張學程證書。

(六) 國際職場能力培育社

國際職場能力培育社³⁴（以下簡稱「培育社」）（2018）及「實習中心」提供資料可知，「實習中心」結合「培育社」，由學生自行規劃符合學生需求的培訓課程，由中心協助提供合作企業名單、贊助相關經費，讓更多學生能參與並具備職場就業力。培訓課程包含邀請學校實習輔導老師或自行創業之畢業生進行「中文自傳履歷教學」、「英文自傳履歷教學」、「英文簡報ppt教學」，邀請四大會計師事務所等合作企業進行「會計人的現在與未來」、「大陸與台灣的工作差異」、「品牌商務與市場導向之行銷企劃」等講座課程，妝容等美姿美儀課程，讓培訓課程多元並貼近學生需求，讓學生提早為進入職場做好準備。

該制度基於資源共享，致力於推動實習生培訓，協助各系聘請業界講師、規劃企業參訪與設計工作坊等，並結合「培育社」舉辦講座課程，或針對海外實習國家之文化與風土民情舉辦實作工作坊，讓學生透過實際操作，將課堂知識融會貫通。實習培訓制度中，無時無刻結合4F反思日誌，培養學生能力與心態，一次一次強化學生抗壓力，也希望學生不要中途退場，才不會失去了實習的意義。讓學生在進入企業實習之前，受過完整的實戰訓練，引導學生從大一就開始準備，大四能順利到國際企業實習，將高等教育與就業市場串連，以提升學生就業競爭力。

³⁴ 國際職場能力培育社，是103學年度學生成立的社團，由幹部自行規劃職場能力相關課程及尋找授課講師，該社團指導老師為此實習制度之計畫主持人。
<https://www.facebook.com/groups/254118918114169/>

六、實習獎學金

陳星瑜（2017）在《擁抱全球 V》實習特刊中指出，為吸引更多優秀學生加入「實習制度」，該制度得到善心人士的支持並設立傳伴國際職場獎助學金(1000萬元)、沈院長國際職場培力獎助學金(272萬元)。學生可在大學的前三年每月獲新台幣六千元獎學金，寒暑假照領，讓學生可以專心於學業，並於大四到企業實習，每月領取至少新台幣 2.5 萬元獎學金。此外，車王電子公司補助學生參加國際職場專業實習 200 萬元，提供學生赴海外實習之無息貸款。

第三節 推動過程

推動「實習制度」是無止境的過程，2008 年首創國內會計專業實習後，實習生表現良好，獲得會計師事務所及企業界一致好評。2014 年時任台中所所長的陳君滿會計師（2014）在《擁抱全球 II》實習特刊中指出，實習生到事務所的表現很優秀，感謝會計系的栽培，為 KPMG 培育許多優秀的人才，而藉由實習同學的努力及優異表現激勵正職人員，達成 KPMG、東海會計及實習同學三贏的局面。

2014 年時任宏全國際股份有限公司劉允彰副總裁（2014）在《擁抱全球 II》實習特刊中指出，四年的大學課程要在三年內完成，然後去實習，是非常不簡單的課程設計。但是這也是一個趨勢，建議學校能擴大會計系這一個這麼好的平台，讓更多的其他科系的學生有機會與企業界交流，讓企業界能吸引更多的人才。促使該制度逐步推廣到跨系、跨國、跨校。

楊芳欣（2015）在《學海築夢 V》實習特刊中指出，會計系因聘任紐約大學 Kashi R. Balachandran 博士擔任講座教授，接受 Balachandran 講座教授的安排，2009 年邀請 Perugia 大學的教授 Paolo Taticchi 博士蒞校演講「Study in Perugia」，讓師生對義大利有所瞭解。為了解學生未來的實習環境，2009 年該系老師與在職專班的同學到義大利訪問了 SANOFI AVENTIS、Angelantoni Group、BRUNELLO CUCINELLI、PRAMAC Group、Power-One 與 Lungarotti 六家公司，並參觀 Perugia 大學，瞭解義大利實習生的生活環境，考察將學生送到義大利實習的可行性。2010

年5月13日，該校與義大利佩魯賈大學（University of Perugia）正式簽訂合作協議，配合教育部「學海築夢計畫」合作推動「台灣－義大利國際職場專業實習計畫」（Taiwan-Italy International Internship Program，簡稱 TIP）而有今天讓台灣的學生到義大利實習的機會。Balachandran 教授亦利用在台期間，鼓勵學生勇敢走出熟悉的環境，學習開闊的生活態度。TIP 計畫自 2010 年至今連續得到教育部學海築夢計畫的補助，2015 年獲得教育部「學海築夢 A+試辦計畫」跨國、跨校、跨系選送學生到海外實習。計畫更得到教育部 97~99 學年度計畫主持人成果報告佳作獎，第三屆赴義大利的實習生-會計系連綿同學，在義國為期五個多月的職場實習心得報告，又再度獲得 99~101 學年度教育部「學海築夢」計畫的肯定。

「實習中心」（2017）《學海築夢 VII》實習特刊中指出，TIP 計畫與義大利知名大學合作，透過 TIP 計畫學生可以到義大利國際型企業實習五個月，並配合國外合作大學之周末學術專業課程，兼顧實務經驗與理論知識，並承認學分。TIP 計畫設立企業輔導員制度，由專人指導產業實務，讓實習生外語能力與職場能力並進，提升跨文化工作能力。TIP 計畫成效優異，計畫主持人分別於 2011 年與 2016 年，兩次獲得教育部學海築夢成果報告佳作獎。實習生的心得報告也獲得 99~101 學年度教育部「學海築夢-人文社會」佳作獎。TIP 計畫不僅幫助學生拓展國際視野，了解多元文化，同時嘉惠東海、台大、清華、政大、台北大、中興、輔仁、元智、淡江、逢甲、中山醫學院、聯合、東吳、勤益等多所大學學生參加，已送出至少 114 名學生至義大利實習。

其次，近年來東南亞國協等國家日益壯大，台商進駐東南亞相當積極，極需了解當地人文環境的專業人才。「實習中心」（2017）《學海築夢 VII》實習特刊中指出，該制度配合經濟情勢的發展，2015 年起將實習國家擴展到亞洲，並受到教育部與國貿局的支持與肯定，陸續執行了教育部學海築夢之「越南實習計畫」及「亞洲新興國家產業實務與專業實習計畫」、經濟部國貿局「亞洲新興國家實習－印尼」，每年選送學生至東南亞台商企業實習。

楊芳欣、陳星瑜（2016）在《學海築夢 VI》實習特刊中指出，該校於 2017 年設立「實習中心」³⁵，建構一個融合學習、實習、育成的教育園地，作為學生培訓與輔導的場域。陳星瑜（2017）在《擁抱全球 V》實習特刊中指出，該中心結合「專業訓練」、「國際接軌」、「積極創新」、「團隊合作」、「關懷社會」及「有效領導」六大主軸之模式培訓學生，強化實習生的基本能力。

東海大學(2016)首頁新聞指出該校實習中心與財團法人中衛發展中心合作，打造跨國、跨校、跨系的「國際專業人才輸送平台」，此平台與經濟部投資業務處的「全球攬才平台」(contact Taiwan)連結，可與 1200 家公司合作，其中大多為台灣之冠軍產業，例如正新輪胎、宏全國際、健豪印刷、車王電子、成霖集團與永信藥品等知名企業。希望藉此選送各大專院校學生及僑外生至義大利、台灣、大陸、越南、印尼、印度等 45 個國家實習，如圖 3-2「國際職場專業實習」實習企業國家分布圖所示。該平台目前實習據點先以義大利、德國、法國與英國為基礎，未來將擴展至全歐洲，甚至全世界。



圖 3-2 「國際職場專業實習」實習企業國家分布圖

資料來源：陳星瑜 (2017 擁抱全球 V：364)。

³⁵ 東海大學國際職場實習發展中心 <http://intern.thu.edu.tw/>。

東海大學(2016)首頁新聞指出,該校成立「跨校國際職場實習合作平台」,整合並分享實習資源,由參與本計畫之聯盟學校校長指派委員參加,共同商討國際職場實習運作模式。已有17所大專院校加入「跨校合作平台」,中國醫藥、中州科大、文藻、亞洲、東海、東吳、台中教大、台北科大、高雄第一科大、雲科技、勤益科大、彰師大、暨南、海洋、聯合、逢甲與靜宜,已於2016年8月18日起陸續舉辦「跨校國際職場實習合作平台」會議,反應良好。

楊芳欣、陳星瑜(2017)在《學海築夢 VII》實習特刊中指出,「實習制度」主要任務為將台灣學生送到全世界實習,吸引全世界學生到台灣實習。台灣學生至國外實習,將透過東海大學招生,每年選送十至十五位實習生,由海外合作學校擔任 Host University,由當地的執行委員依據學生專業背景及興趣,與該校的產學合作公司媒合,安排學生至當地實習。外國學生來台實習,則由本校擔任 Host University,安排學生到該「實習制度」之合作企業實習。「實習制度」已建立「跨國跨校的實習平台」,將提供免費實習資源給其他大學,提升大學生就業力。透過此制度,建立跨校實習制度,幫助台灣的優秀學生到全世界實習,擴展國際視野,更希望吸引外國學生來台實習,為台灣企業創造跨文化的工作環境,提升台灣企業國際化程度。該制度透過成立國際性企業聯盟,引進社會資源共同培育人才,吸引國內外企業實習機會,藉由結合產官學研力量,為台灣創立優秀的青年大軍,幫助台灣走向世界舞台。

第四節 實習成效

「實習制度」推行至今,留下不少實習典範,在業界有很好發展。2017年時任 KPMG 會計師事務所主席的于紀隆會計師(2017)在《擁抱全球 V》實習特刊中指出,某位第一屆至 KPMG 實習後成為審計部門同仁的畢業生,工作期間再轉任至顧問部門服務,於2017年在 KPMG 的推薦下前往杜克(Duke)大學攻讀研究所,是一個東海大學與 KPMG 的合作協助圓夢成功的最好案例,也因此

KPMG 期許同學能更積極在就學期間規劃自己的未來，減少職場摸索時間，也希望藉此制度讓更多優秀人才加入 KPMG，為企業及學子創造雙贏。

2017 年計畫主人許教授與陳星瑜助理至印尼訪視合作企業正新橡膠時，巧遇第八屆某位實習生，其因為在台灣正新實習一年期間曾搭配學海築夢計畫到越南正新廠實習一個月，而有今天外派印尼擔任管理職的機會，薪資待遇比照台籍幹部，是「實習制度」推動東南亞實習後首位成功在東南亞就業的案例。

根據實習中心資料顯示，截至 2018 年 7 月底，該制度已選送至少 367 位學生至國際型企業或會計師事務所職場實習，包含台灣 171 人、義大利 114 人、印尼 3 人、越南 8 人、印度 1 人、大陸 70 人。台灣企業實習每個月提供的獎助學金也由第一年的新台幣 2 萬元升為至少 2.5 萬元，更有企業為吸引好學生提供每個月 3.3 萬元的獎學金。該制度已搭建「台灣-義大利雙向實習平台」，除了每年定期選送 10 至 15 位同學至義大利實習，2016 年也有 2 位義大利威尼斯建築大學來台實習半年，是一個雙向互惠的實習制度。

藉由問卷進行實習生填答分析，結果證實此制度獲得 96.3% 實習生贊同，表示「國際職場專業實習計畫」能為其帶來正面效益，認同該方案對求職具有加分效果。問卷題目分析結果如下：

一、畢業生畢業後第一份工作年收入及現職工作年收入

分析結果可知，實習生之畢業後第一份工作年收入、現職工作年收入普遍高於非實習生，代表實習生畢業後薪資較高，前程發展較佳，如表 3-2 實習生第一份工作及現職工作年收入狀況分析、表 3-3 非實習生第一份工作及現職工作年收入狀況分析所示。

表 3-2 實習生第一份工作及現職工作年收入狀況分析

實習生 年收入年金額(新台幣計價)	第一份年收入		現職年收入	
	人數	百分比	人數	百分比
零到三十萬	7	15.22%	3	6.38%
三十到四十萬	8	17.39%	9	19.15%
四十到五十萬	21	45.65%	10	21.28%
五十到六十萬	9	19.57%	10	21.28%
六十到七十萬	1	2.17%	7	14.89%
七十到八十萬	0	0.00%	3	6.38%
八十萬以上	0	0.00%	5	10.64%
小計	46	100%	47	100%
觀察值	57		57	
遺漏值	11		10	

表 3-3 非實習生第一份工作及現職工作年收入狀況分析

非實習生 年收入年金額(新台幣計價)	第一份年收入		現職年收入	
	人數	百分比	人數	百分比
零到三十萬	35	20.47%	14	8.59%
三十到四十萬	50	29.24%	40	24.54%
四十到五十萬	54	31.58%	44	26.99%
五十到六十萬	32	18.71%	24	14.72%
六十到七十萬	0	0.00%	22	13.50%
七十到八十萬	0	0.00%	9	5.52%
八十萬以上	0	0.00%	10	6.13%
小計	171	100.00%	163	100.00%
觀察值	214		214	
遺漏值	43		51	

二、參與國際職場實習計畫對實習生的幫助

由表 3-4 參與國際職場實習計畫後就業力的提升狀況分析之結果可知，有一半以上實習生認為參與國際職場實習計畫後能提升專業知識、拓展人脈、增進壓力管理、溝通及應變之就業能力有幫助。

表 3-4 參與國際職場實習計畫後就業力的提升狀況分析

培養獨立生活	提升專業知識	增加進修機會	幫助就業	提升外語能力	擴展人脈	拓展國際視野	提升溝通能力	增進表達能力	增進應變能力	提升創造力	增進壓力管理能力	其他：累積經驗
13	31	13	42	2	24	16	30	24	30	1	36	1
24.07%	57.41%	24.07%	77.78%	3.70%	44.44%	29.63%	55.56%	44.44%	55.56%	1.85%	66.67%	1.85%

三、實習生當初申請實習時，預期留任公司情形

54 位填答實習生中，有 46 位期待獲得留任、8 位不期待留任，不期待留任的原因為想繼續升學（5 位）、服兵役（2 位）、在企業實習畢業後想到事務所工作（1 位）。

四、實習生實習結束後獲得公司留任情形

57 位實習生中，1 位未填答、3 位未走完實習無留任問題，剩下 53 位填答。53 位實習生中 45 位獲得留任，8 位未獲得留任，顯示留任率為 84.91%。而學生未走完實習流程的原因有學生本身健康因素、事務所實習之工時較高無法適應、學生與企業輔導員溝通不良等，造成實習生半途而廢終止實習。

五、實習生實習後留任原公司情形

獲得留任的 45 位實習生中，有 11 位最後未留任該實習企業，學生原因有想繼續升學、服兵役、有更好的發展機會、家庭因素、考公職或證照、身體健康、生涯規劃、工時過長等因素，其中以有更好的發展機會（3 位）最多。

六、實習生願意再次參加實習計畫情況

57 位實習生中，3 位未走完實習，剩下 54 位填答。54 位實習生中 45 位會再次參加此「實習制度」，這 45 位與獲得企業留任者相同，代表實習投入較高的實習生，實習表現較佳，較易獲得留任，也較認同此實習制度。而 9 位不會再參加實習計畫，原因有出國念書、考公職或證照、實習工作日誌過多、自己專業知識不足、實習壓力大且實習考績不列入調薪依據，其中出國念書 3 位、考公職 4 位最多。

七、實習生介紹學弟妹、同學或朋友參與實習計畫情況

57 位實習生中，3 位未走完實習，剩下 54 位填答，其中 14 位無介紹學弟妹實習，40 位有介紹學弟妹參加實習，顯示有 74% 的實習生非常認同實習計畫且願意推薦學弟妹參與此計畫。

八、實習生願意介紹學弟妹、同學或朋友參加實習計畫之原因

40 位有介紹學弟妹參與實習計畫之學生中，有 38 位填答推薦原因，其中有超過 5 成極度認同此計畫的實習生認為，實習能幫助就業、增進壓力管理能力是主要推薦原因，詳細比例由表 3-5 介紹學弟妹、同學或朋友參加實習計畫之原因分析所示。

表 3-5 介紹學弟妹、同學或朋友參加實習計畫之原因分析

培養獨立生活	提升專業知識	幫助就業	提升外語能力	擴展人脈	拓展國際視野	提升溝通能力	增進表達能力	增進應變能力	提升創造力	增進壓力管理能力
11	20	33	3	17	15	14	11	16	2	26
21.15%	38.46%	63.46%	5.77%	32.69%	28.85%	26.92%	21.15%	30.77%	3.85%	50.00%

九、實習生認同具備實習經驗對求職有加分效果

可知實習生認同具備實習經驗，能幫助就業，54 個填答的實習生中有 96.3%（52 位）表示「國際職場專業實習計畫」能為其帶來正面效益，認同該方案對求職具有加分效果，顯示具有實習經驗的畢業生，通常會被優先錄取。

從校級資料實習投入面向來看，會計專業實習是一學年實習，有走完實習流程的學生，相較半途而廢的同學，其解決問題能力、情緒控管之工作技巧較佳，當然才有機會獲得留任。從實習生每兩周撰寫反思日誌來看，實習生皆準時交日誌且錯字率很低，其工作習慣等技巧較佳，就業力當然較佳。而參與海外實習的學生，學習環境較廣，有國際實務經驗，語言能力較好，其就業力也較佳。

從實習培訓面向來看，該系實習生須完成 70 小時義工培訓，方能參與實習，透過清潔建立正確工作態度、透過演講拓展視野、透過職涯訓練做好職前準備、協助籌劃活動培養合作及溝通能力。培訓過程學生每月需繳交義工日誌進行反思。有參與實習培訓且進行反思之學生，因為培訓環境廣度與訓練機會較多，其就業力較佳。而培訓制度中的義工組長制度，由組長帶領義工完成工作，組長需定期與師長開會並進行制度改善之提案報告，參與培訓之組長，受到工作取向技巧影響，訓練出領導、解決問題與口語表達能力，其就業發展應較佳。

由實習回覆問卷可知，參與此實習制度且獲得留任的實習生接近九成，更認同其實習經驗能幫助就業，增加壓力管理能力、溝通等就業力，顯示實習制度成效良好。學生透過實習可獲取更多專業知識、提升溝通表達能力、拓展人際關係，

可提升就業所需能力。東海大學官網³⁶（2017）指出，在東海大學成立國際職場實習發展中心揭牌暨 12 家企業舉辦簽約典禮會場上，經濟部王建平處長致詞時指出，王處長因贊同許恩得主任幫助學生的理念，於是從中引薦與義大利企業合作簽約，未來投資處將與東海大學合作僑外生相關計畫，希望僑外生能留在台灣工作，藉由僑外生語言能力的優勢，讓人才為台灣創造更多契機。車王電蔡裕慶董事長，也是台灣「跨國實習與企業合作聯盟」會長，致詞時也表示東海大學國際職場實習制度提供一個供需非常務實的平台，培養青年做國際移動、增廣國際視野及實務經驗，由學校與企業合作，雙方搭建橋樑，解決企業的人才需求問題，給予政府、企業及青年一個希望，創造一個三贏的局面。由此可知，此「實習制度」深受政府認同、企業喜愛，更嘉惠許多學生。

實習教育在學生踏入職場中扮演一個很重要的角色，是搭建理論和實務之間的橋樑，可幫助初入職場做準備，且至國際型企業實習，環境條件、經驗都較佳，應能比非實習生更快得到工作、適應職場。惟制度演進，應隨系所、環境而有所調整，且實習是教育的一部分，要學校、系所、企業整合資源，互相配合，方能達到良好成效。

³⁶ 東海大學，2017，東海大學成立國際職場實習發展中心揭牌 12 家企業舉辦簽約典禮，取自官網 http://cdn.thu.edu.tw/web/news/news_detail.php?id=1922。

第四章 實證分析與結果

本研究以 94 至 102 學年度入學之東海大學會計學系畢業生為對象，探討實習經驗與未來發展之關聯性。本章分為五節，第一節假說發展與研究模型；第二節變數定義與衡量方式；第三節基本分析結果；第四節單變量分析結果；第五節迴歸分析結果。

第一節 假說發展與研究模型

一、假說發展

實習能獲取企業工作所需能力，如誠信、了解並遵守專業倫理及道德、良好工作態度、發掘及解決問題的能力等，有助於就業機會的提升（林莉純，2017）。實習可幫助學生增加簡歷、了解產業、加強技能、提高分析能力、提高適應性、建立目標、為就業做準備，影響學生職涯規劃(Coco, 2000)。具有實習經驗的畢業生，比沒有實習經驗的學生，更有可能獲得全職就業機會，可提高學生的就業準備(Gault, Leach & Duey, 2010)。學習經驗會透過對學生自我效能感的提升，提高薪資、縮短待業時間（曾芳代、胡均立、陳韻宇，2011）。可以推知，具備全職實習經驗，能取得企業工作所需能力，有助於獲得全職就業機會，可縮短找工作時間，提高薪資，因此本研究提出假說一：

H1：大學生有參與實習對其前程發展具正相關。

實習成效仰賴於學校實習制度的規劃、學生的參與及投入程度、企業的認同與支援，若學校制度不夠完善，沒有把關實習機構、規劃實習技能相關課程、安排實習訪視及輔導老師、規劃行前講習，讓學生建立正確的實習態度，會影響實習成效；如果學生沒有認真完成實習工作、與企業輔導員建立良好溝通，會影響學生實習滿意度，及日後學弟妹加入實習計畫的意願；如果沒有企業提供安全有保障的實習機會、用心的教導培育實習生，實習生就容易淪為廉價勞工，成效會大打折扣。可見學校的培訓及學生的投入，在實習過程中扮演重要角色。

因為影響學生校外實習之學習成效的因素包括「實習單位的特質」、「實習前的準備」、「實習環境」、「實習工作內容」、「實習教師」、「學生本身」與「社會支持」，而「實習前的準備」與「社會支持」影響學生學習成效的比例最多（陳立真，2008）。學生實習滿意度越高，其對於其未來從事相關工作之意願也會越高（吳彰裕、范明真，2017）。可以推知學生在校期間，如果能預先為實習做好準備，多參與相關培訓，建立正確工作態度、具備基本工作技能，實習過程較能得心應手，實習成效較佳，實習滿意度較高，就業意願越高，越有機會獲得留任，畢業起薪較高。因此本研究提出假說二：

H2：大學生有參與實習培訓對其前程發展具正相關。

由於基本就業能力不是一夕可成，需要時間的培訓，且培訓時間的長短、培訓內容都會影響基本能力的養成。如團隊合作、溝通協調、領導能力，更需要在團體活動中進行。因此學校如果有建構一套完善的實習制度，能有效提升學生實習成效，真正提升學生就業力（吳淑媛，2015）。培訓達一定訓練時數，工作績效將越佳，有研究顯示訓練的小時為 90 小時以上的員工對於訓練成效顯著的大於 30 小時（含）以下的員工（溫玲玉、魏士琿，2008）。可以推知學生實習前的準備越多、達基本時數、受訓面向越廣，應能強化實習適應力及基本技能，就業力較佳，越有機會獲得留任，畢業起薪較高，因此本研究提出假說三：

H3：大學部畢業生之實習培訓投入對其前程發展具正相關。

實習生實習期間的投入，也是實習成敗的因素之一，因為學生實習投入越高，其工作表現越佳，實習成效愈大（巴鈺婷、鄭姍姍，2017）。企業員工高度投入且工作成效佳，其員工留任率越高，職場銜接意願也越高（劉滄琪，2016）。實習期間越長，學生人際領導能力較佳（高麗華，2013）。實習工作滿意度較高，較易獲得雇主青睞(Gault, Leach & Duey, 2010)。因此，可以推知學生如能走完實習流程，實習意志力較高，實習投入較高的學生，其職場適應力應較佳，才有機會獲得留任，畢業起薪較高，提出本研究之假說四：

H4：大學部畢業生之實習投入對其前程發展具正相關。

二、研究模型

本研究之迴歸模型如下：

畢業後第一份工作年收入(SalF)

$$\text{SalF} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{Sex} + \alpha_2 \text{Rank} + \alpha_3 \text{ACC} + \alpha_4 \text{SOC} + \alpha_5 \text{WORK}$$

α_0 為截距項； α_i 為係數；Sex 代表性別；Rank 代表畢業成績排名；ACC 代表初會會考排名；SOC 代表社團參與；WORK 代表工讀參與；Intern 代表參與實習；Thr 代表實習培訓累計時數； ϵ_1 為殘值。

畢業後找工作時間(Find1)

$$\text{Find1} = \gamma_0 + \gamma_1 \text{Sex} + \gamma_2 \text{Rank} + \gamma_3 \text{ACC} + \gamma_4 \text{SOC} + \gamma_5 \text{WORK}$$

γ_0 為截距項； γ_i 為係數；Sex 代表性別；Rank 代表畢業成績排名；ACC 代表初會會考排名；SOC 代表社團參與；WORK 代表工讀參與；Intern 代表參與實習；Thr 代表實習培訓累計時數； ϵ_2 為殘值。

現職工作年收入(SalN)

$$\text{SalN} = \beta_0 + \beta_1 \text{Sex} + \beta_2 \text{Rank} + \beta_3 \text{ACC} + \beta_4 \text{SOC} + \beta_5 \text{WORK}$$

β_0 為截距項； β_i 為係數；Sex 代表性別；Cohort 代表學級群組；Rank 代表畢業成績排名；ACC 代表初會會考排名；SOC 代表社團參與；WORK 代表工讀參與；Intern 代表參與實習；Thr 代表實習培訓累計時數； ϵ_3 為殘值。

管理員工人數(Peo)

$$\text{Peo} = \delta_0 + \delta_1 \text{Sex} + \delta_2 \text{Rank} + \delta_3 \text{ACC} + \delta_4 \text{SOC} + \delta_5 \text{WORK}$$

δ_0 為截距項； δ_i 為係數；Sex 代表性別；Cohort 代表學級群組；Rank 代表畢業成績排名；ACC 代表初會會考排名；SOC 代表社團參與；WORK 代表工讀參與；Intern 代表參與實習；Thr 代表實習培訓累計時數； ϵ_4 為殘值。

第二節 變數定義與衡量方式

為確保實習投入與前程發展之變數關聯性與過去研究無重大差異，且與觀察實習培訓對畢業生前程發展之影響。本研究採實際數值之量化指標來衡量應變數、控制變數、自變數，如表 4-1 變數定義表所示，各變數說明如下：

一、應變數

前程發展採多元指標，包含：畢業後第一份工作年收入(SalF)、畢業後找工作時間(Find1)、現職工作年收入(SalN)、管理員工人數(Peo)。

1. 畢業後第一份工作年收入(SalF)

為類別序列變數，若大學部同學畢業後第一份工作之新台幣計價年收入(含年終及獎金)金額越高代表發展越好，依序分類。第一份工作年收入新台幣 0 元到 25 萬設定為 1，25 萬以上到 30 萬設定為 2，30 萬以上到 35 萬設定為 3，35 萬以上到 40 萬設定為 4，40 萬以上到 45 萬設定為 5，以此類推，75 萬以上到 80 萬設定為 12，超過 80 萬設定為 13。

2. 畢業後找工作時間(Find1)

為類別序列變數，若大學生畢業後找到第一份工作所花費的時間越長，代表發展較不好，依序分類。畢業前即找到工作設定為 1，畢業後六個月內即找到工作設定為 2，畢業後六個月以上至二年內找到工作設定為 3，畢業後超過二年才找到工作設定為 4。

3. 現職工作年收入(SalN)

為類別序列變數，若大學部同學畢業後現職工作之新台幣計價年收入(含年終及獎金)金額越高代表發展越好，依序分類。現職工作年收入新台幣 0 元到 25 萬設定為 1，25 萬以上到 30 萬設定為 2，30 萬以上到 35 萬設定為 3，35 萬以上到 40 萬設定為 4，40 萬以上到 45 萬設定為 5，以此類推，75 萬以上到 80 萬設定為 12，超過 80 萬設定為 13。

4. 管理員工人數(Peo)

為數字順序，若畢業生在現職公司之管理人數越高，代表發展較佳。沒有管理員工設定為 0，管理一位員工設定為 1，管理二位員工設定為 2，以此類推，樣本最多管理八位員工設定為 8。

二、自變數

自變數方面，將大學生是否參與實習(Intern)及在學期間實習培訓累計時數(Thr)列為自變數，以檢測此實習制度的成效。

1. 參與實習(Intern)

因校外實習與就業力具高度正向影響（林誼甄，2016），參與實習(Intern)為二元變數，在學期間有參與實習設定為 2，無參與實習設定為 1。

2. 實習培訓累計時數(Thr)

「志工經驗—結合通識或專業服務學習模式」能提升整體就業力（林淑，2011），實習培訓累計時數為數值，由「實習中心」提供，為學生在學參與實習培訓期間累積之義工服務小時數，換算至小時計算。

三、控制變數

1. 性別(Sex)

由文獻可知性別變項在就業能力表現方面有些微顯著性差異（王慧娟，2013），性別為二項分類變數，男生設定為 1，女生設定為 0。

2. 學級群組(Cohort)

現職收入會受到畢業年份影響，畢業越久收入應該越高，故設立學級群組當控制變數。學級群組為類別序列變數，代表畢業時間，入學年度 94 至 96 年設定為 1，入學年度 97 至 99 年設定為 2，入學年度 100 至 102 年設定為 3。

3. 畢業成績排名(Rank)

大專院校學生在學成績較高者，有助於升學、也有利於就業（羅若蘭、林大森，2011），畢業成績排名為排序變數，學生在學之畢業成績越低，排名越高，發展應較不佳。

4. 初會會考排名(ACC)

因為該系初會採全校會考³⁷，每年有一千多位同學參與會考，因此會考成績應較畢業成績更能客觀衡量學生學業表現。會考排名，為類別序列變數，初會全校會考成績排名前 10 名設定為 1，排名第 11 到 100 名設定為 2，排名未進入前百名榜設定為 3。

5. 社團參與(SOC)

大學生社團參與經驗、打工經驗與就業能力表現具低度正相關（王慧娟，2013），社團參與經驗為二元變數，在學期間有參與社團設定為 2，無參與社團設定為 1。

6. 工讀參與(WORK)

具備工讀經驗，其就業力較佳，工讀參與為二元變數，在學期間有工讀經驗設定為 2，無工讀經驗設定為 1。

表 4-1 變數定義表

	變數名稱	變數定義
應變數	畢業後第一份工作年收入(SalF)	為類別序列變數，若大學部同學畢業後第一份工作之新台幣計價年收入(含年終及獎金)金額越高代表發展越好，依序分類。第一份工作年收入新台幣 0 元到 25 萬設定為 1，25 萬以上到 30 萬設定為 2，30 萬以上到 35 萬設定為 3，35 萬以上到 40 萬設定為 4，40 萬以上到 45 萬設定為 5，以此類推，75 萬以上到 80 萬設定為 12，超過 80 萬設定為 13。
	畢業後找工作時間(Find1)	為類別序列變數，若大學生畢業後找到第一份工作所花費的時間越長，代表發展較不好，依序分類。畢業前即找到工作設定為 1，畢業後六個月內即找到工作設定為 2，畢業後六個月以上至二年內找到工作設定為 3，畢業

³⁷ 2007 年創立「會計學全校會考」，採統一授課進度及內容、共同命題、一致評分標準，來檢視學習成效，每年約有一千多位學生參與，前十名還有獎金可拿，取自 <http://tadoo.thu.edu.tw/Examination/>。

		後超過二年才找到工作設定為 4。
	現職工作年收入 (SalN)	為類別序列變數，若大學部同學畢業後現職工作之新台幣計價年收入(含年終及獎金)金額越高代表發展越好，依序分類。現職工作年收入新台幣 0 元到 25 萬設定為 1，25 萬以上到 30 萬設定為 2，30 萬以上到 35 萬設定為 3，35 萬以上到 40 萬設定為 4，40 萬以上到 45 萬設定為 5，以此類推，75 萬以上到 80 萬設定為 12，超過 80 萬設定為 13。
	管理員工人數 (Peo)	為數字順序，若畢業生在現職公司之管理人數越高。代表發展較佳。沒有管理員工為 0，管理一位員工為 1，管理二位員工為 2，以此類推，樣本最多管理八位員工為 8。
控制變數	性別 (Sex)	為二項分類變數，男生設定為 1，女生設定為 0。
	學級群組 (Cohort)	為類別序列變數，代表畢業時間，入學年度 94 至 96 設定為 1，入學年度 97 至 99 設定為 2，入學年度 100 至 102 設定為 3。
	畢業成績排名 (Rank)	排序變數，學生在學之畢業成績越低，排名越高。
	初會會考成績排名 (ACC)	為類別序列變數，會計學同學初會全校會考，初會會考成績排名前 10 名設定為 1，排名第 11 到 100 名設定為 2，排名未進入前百名榜設定為 3。
	是否參與社團 (SOC)	為二元變數，在學期間有參與社團設定為 2，無參與社團設定為 1。
	是否有工讀 (WORK)	為二元變數，在學期間有工讀經驗設定為 2，無工讀經驗設定為 1。
自變數	參與實習 (Intern)	為二元變數，在學期間有參與實習設定為 2，無參與實習設定為 1。
	實習培訓累計時數 (Thr)	數值，參與實習培訓期間累積之義工服務小時數，換算至小時。

第三節 基本分析結果

本研究問卷所涵蓋的受測者基本分析，包括性別、學級、實習身分、入學管道、現職工作第、戶籍地、任職機構性質、學級狀況、就業狀況、升學狀況、年收入狀況、畢業後找工作時間等，以下將依據受測者回覆資料進行分析。

(一)、 性別

分為男性、女性兩類。本研究發現，男性的樣本數為 75 人，占總樣本數的 26.68%；女性的樣本數為 196 人，占總樣本數的 72.32%，如表 4-2 受測者基本資料分析表所示。本研究顯示受測者在性別的分佈以女性占大多數，可能因為就讀會計系的女生較多，根據 ETtoday 新聞雲教育類之蕭玗欣記者（2016）報導指出，教育部公布最新大專校院各等級男女結構及就讀系所概況，104 學年大學學士班最多女生就讀的系所第一名為企管系，第五名為會計系。

表 4-2 受測者基本資料分析表

年級	男	女	實習生	非實習生	合計	百分比
94 級	7	12	5	14	19	7.01%
95 級	7	12	4	15	19	7.01%

96 級	3	15	5	13	18	6.64%
97 級	7	16	10	13	23	8.49%
98 級	7	18	4	21	25	9.23%
99 級	10	26	3	33	36	13.28%
100 級	9	24	7	26	33	12.18%
101 級	14	42	13	43	56	20.66%
102 級	11	31	5	37	42	15.5%
合計	75	196	56	215	271	100%
百分比	27.68%	72.32%	20.66%	79.34%		

(二)、 學級

以入學年度分為94級至102級，共9屆畢業生。本研究發現，94至96級因為畢業較久，失聯人較多，故所占比率較低約為7%。99至102級為畢業4年內，故比率較高，分別依序為13%、12%、21%、16%，以101學年度入學之100級畢業生填答33人占20.66%人數最多，如 表4-3受測者學級資料分析表所示。

表 4-3 受測者學級資料分析表

學級	人數	百分比
94 級	19	7.01
95 級	19	7.01
96 級	18	6.64
97 級	23	8.49
98 級	25	9.23
99 級	36	13.28
100 級	33	12.18
101 級	56	20.66
102 級	42	15.5
	271	100

(三)、 實習身分

分為參與一學期或一學年實習之國際職場實習制度實習生、未參與一學期或

一學年國際職場實習制度之學生，共二類。本研究發現，271位樣本中，實習生有56人，占總樣本數的20.66%，非實習生有215人，占總樣本數的79.34%，如表4-1受測者基本資料分析表所示。該系94至102學年度入學學生約有1,116位，參與實習制度之實習生共計117位，實習生占學生總人數約20%，因此樣本之比率與預期相符。

(四)、 入學管道

271筆樣本中，推薦甄選、繁星入學、四技績優入學的有28人（占總樣本數的10.33%），申請入學的有49人（占總樣本數的18.08%），登記分發、指考入學的有175人（占總樣本數的64.58%），轉系考、轉學考、僑外生單招入學的有19人（占總樣本數的7.01%），與該系入學方式比例相當。

(五)、 現職工作地、戶籍地

有填答現職工作地(Place)者為220位，現職工作在北部地區（基隆、新北、台北、桃園、新竹縣市）的有90人（占10.91%），中部地區（苗栗、台中、南投、彰化、雲林縣市）的有74人（占33.64%），南部及東部地區（台南、高雄、屏東、嘉義、台東、花蓮、宜蘭、連江、金門、澎湖縣市）的有52人（占23.64%），海外國家之境外地區的有4人（占1.82%），顯示多數學生就近畢業後在中部地區工作。戶籍地(ADD)部分填答者有267人，在北部地區有64人（占23.97%），中部地區有103人（占38.58%），南部及東部地區有99人（占37.08%），海外國家之境外地區的有1人（占0.37%），顯示該系學生以中南部地區為主要來源，如表4-4受測者現職工作地、戶籍地資料分析表所示。

表 4-4 受測者現職工作地、戶籍地資料分析表

地點	現職工作地		戶籍地	
	人數	百分比	人數	百分比
北部	90	40.91	64	23.97
中部	74	33.64	103	38.58
南部/東部	52	23.64	99	37.08
境外	4	1.82	1	0.37

	220	100	267	100
--	-----	-----	-----	-----

(六)、 任職的機構性質

現職工作之任職的機構性質(IndL)，有218位填答，任職總公司為台灣上市櫃之公開發行公司有41人(占18.81%)，為台灣非公開發行公司有97人(占44.5%)，為台灣前四大會計師事務所60人(占27.52%)，台灣中小型會計師事務所20人(占9.17%)，顯示多數畢業生在非上市櫃企業上班，如 表4-5受測者任職的機構性質資料分析表所示。

表 4-5 受測者任職的機構性質資料分析表

任職的機構性質	人數	百分比
上市櫃公司	41	18.81
非上市公司	97	44.5
四大會計事務所	60	27.52
非四大會計事務所	20	9.17
	218	100

(七)、 就業狀況

271筆樣本中，就業中217位(占80.37%)、服役中3位(占1.11%)、待業中18位(占6.67%)、就學中30位(占11.11%)、家庭主婦及休學中各1位(各占0.37%)，如 圖4-1樣本就業狀況分布圖所示。

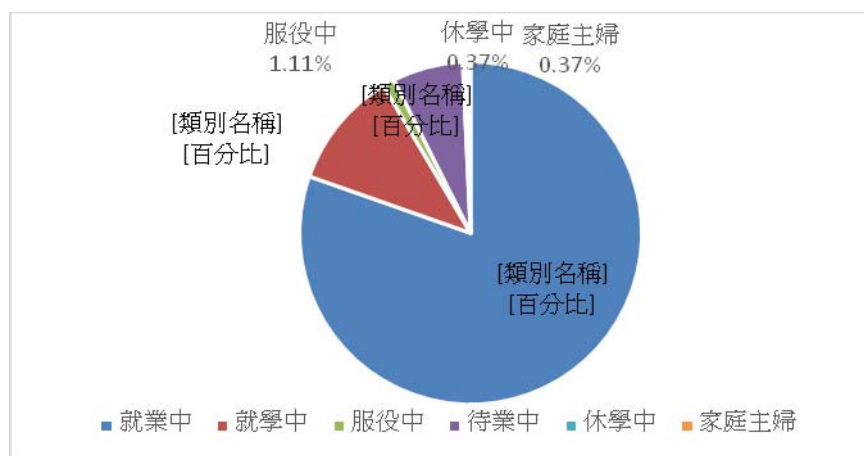


圖 4-1 樣本就業狀況分布圖

(八)、 升學狀況

收到271筆問卷中僅有201筆填答，就讀碩士中18位（占8.96%）、已取得碩士學位19位（占9.45%）、未繼續升學164位（占81.59%），顯示該系大學部畢業生，畢業後升學與就業比例約為9比41，有兩成的同學選擇升學、八成的同學會選擇就業，如 圖4-2樣本升學狀況分布圖所示。

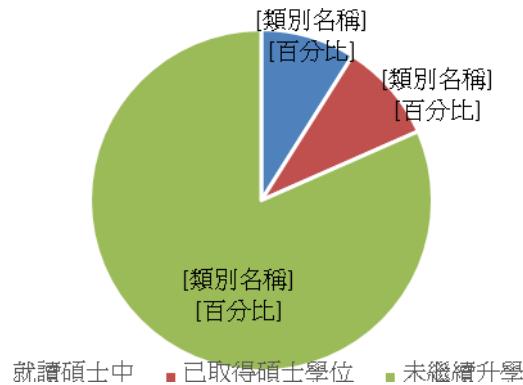


圖 4-2 樣本升學狀況分布圖

(九)、 畢業後找工作時間

228位填答畢業後找工作時間(Find)者中，畢業前即找到工作者有111人（佔48.68%），畢業半年內有91人（佔39.91%），顯示88.59%學生在畢業半年內即可就業，該系畢業生就業時間如 表4-6畢業後找工作時間狀況表所示。

表 4-6 畢業後找工作時間狀況表

找工作時間（單位：年）	人數	百分比
畢業前	111	48.68
畢業半年內	91	39.91
畢業半年到一年	11	4.82
畢業一年到兩年	11	4.82
畢業兩年以上	4	1.75
	228	100

(十)、 年收入狀況

第一份工作及現職工作年收入狀況，如表4-7年收入狀況表所示。就業217位中，第一份工作年收入(Sa1F)為新台幣0到25萬元有19人(占8.76%)、25以上到30萬元有23人(占10.6%)、30以上到35萬元有24人(占11.06%)、35以上到40萬元有34人(占15.67%)、40以上到45萬元有43人(占19.82%)、45以上到50萬元有32人(占14.75%)、50以上到55萬元有41人(占18.89%)、60以上到65萬元有1人(占0.46%)。其中60以上到65元萬的這1位，是至台灣正新企業實習一年之實習生，實習期間曾到越南進行一個月實習，畢業後獲得留任並外派印尼工作，故薪資較高，是實習生典範。顯示畢業生起薪以40萬以上到45萬元之間為大宗，月薪約為新台幣3萬元左右。

有210位填答現職工作年收入(Sa1N)，現職年收入為新台幣0到25萬元有0人、25以上到30萬元有17人(占8.1%)、30以上到35萬元有15人(占7.14%)、35以上到40萬元有34人(占16.19%)、40以上到45萬元有26人(占12.38%)、45以上到50萬元有28人(占13.33%)、50以上到55萬元有13人(占6.19%)、55以上到60萬元有21人(占10%)、60以上到65萬元有12人(占5.71%)、65以上到70萬元有17人(占8.1%)、70以上到75萬元有5人(占2.38%)、75以上到80萬元有7人(占3.33%)、80萬元以上有15人(占7.14%)。因樣本橫跨九屆，所以結果應無太大差異。

表 4-7 工作年收入狀況表

單位：萬元

年收入金額(新台幣計價)	第一份工作年收入		現在工作年收入	
	人數	百分比	人數	百分比
0~25	19	8.76	0	0
25~30	23	10.6	17	8.1
30~35	24	11.06	15	7.14
35~40	34	15.67	34	16.19
40~45	43	19.82	26	12.38
45~50	32	14.75	28	13.33
50~55	41	18.89	13	6.19
55~60	0	0	21	10
60~65	1	0.46	12	5.71
65~70	0	0	17	8.1
70~75	0	0	5	2.38

75~80	0	0	7	3.33
80 以上	0	0	15	7.14
	217	100	210	100

(十一)、 畢業留任後加薪金額

實習生獲得留任後，35位回覆留任後加薪金額 (SalR)月薪增加一萬到一萬五有17人(佔48.57%)最多，77%的實習生留任後加薪金額增加超過一萬以上，詳細加薪狀況如 表4-8實習生留任後加薪金額狀況表所示。

表 4-8 實習生留任後加薪金額狀況表

畢業後加薪金額 (新台幣計價)	人數	百分比
零到五千	4	11.43
五千到一萬	4	11.43
一萬到一萬五	17	48.57
一萬五到兩萬	8	22.86
兩萬到兩萬五	1	2.86
兩萬五到三萬	1	2.86
三萬以上	0	0
	35	100

(十二)、 初會全校會考排名

184位回答者中，初會會考成績排名(ACC)前10名者有13人(佔7.07%)，排名第11到100名者有117人(佔63.59%)，排名未進入前百名榜者有54人(佔29.35%)。樣本中有70.66%初會會考成績排名在百名榜內，相較於該系平均每屆百名榜學生約30~40%是偏高的，顯示樣本中多數同學初會會考成績較高。

(十三)、 跨領域學習

203 位回答者中，在學跨領域學習者(CROSS)有 21 位 (佔 10.34%)，無跨領域學習者有 182 人 (佔 89.66%)，相較於該系平均每屆約 5%落差不大。

(十四)、 社團或工讀經驗

如 表 4-9 學生在學社團或工讀經驗狀況表所示，在社團經驗上 204 位回覆，有參與社團(SOC)的有 147 人 (佔 72.06%)，其中參與社團性質(SCONT)為會計專業者有 32 人 (佔 21.77%)，其中有擔任社團幹部(SLED)者有 101 人 (佔 68.71%)，顯示樣本中多數同學在校皆有參與社團且有擔任幹部。在工讀經驗

(WORK)上有 204 位回覆，具工讀經驗 131 人(佔 64.22%)，針對工讀性質(WCONT)有 131 位回覆，其中工讀與會計專業有關有 38 位(佔 29.01%)；針對擔任工讀幹部(WMAN)有 133 位回覆，其中擔任幹部有 17 位(佔 12.78%)，顯示樣本中多數同學在校皆有工讀經驗，且僅少數有擔任幹部。

表 4-9 學生在學社團或工讀經驗狀況表

在學經驗	是		否		總人數	百分比
	人數	百分比	人數	百分比		
參與社團	147	72.06	57	27.94	204	100
社團為會計專業性質	32	21.77	115	78.23	147	100
是否擔任社團幹部	101	68.71	46	31.29	147	100
工讀經驗	131	64.22	73	35.78	204	100
工讀為會計專業性質	38	29.01	93	70.99	131	100
是否擔任工讀幹部	17	12.78	116	87.22	133	100

時數方面，如表 4-10 學生在學社團或工讀時數狀況表所示。204 位回覆中，針對有參與社團 147 位，社團時數(ClubHrs)小於 10 小時有 104 人，大於 10 小時有 43 人；針對有工讀經驗有 131 位，工讀時數(WorkHrs)小於 10 小時有 86 人，大於 10 小時有 45 人，顯示多數同學在校期間每周參與社團或工讀時數小於 10 小時。

表 4-10 學生在學社團或工讀時數狀況表

在學社團或工讀時數	社團時數		工讀時數	
	時數	百分比	時數	百分比
沒有參加	57	27.94	73	35.78
0~10 小時	104	50.98	86	42.16
10 小時以上	43	21.08	45	22.06
	204	100	204	100

(十五)、 義工培訓

如表 4-11 學生在學實習培訓狀況表所示，總樣本 271 位中，參與義工培訓(VOL)有 57 位(佔總樣本 21.03%)，相較於該系每年參與義工培訓約 70~80%

偏低，顯示多數樣本大一即未參與實習培訓制度。參與榮總志工培訓 (Hos)有 26 位 (佔總樣本 9.59%) 與該系參與榮總志工培訓約 5~10%相當。參與義工組長培訓 (Led)有 36 位 (佔總樣本 13.28%)，與參與義工組長培訓 10~15%相當。完成義工培訓 40hr (VOLT4) 有 119 位 (佔總樣本 43.91%)，完成義工培訓 50hr (VOLT5) 有 113 位 (佔總樣本 41.7%)，與該系義工培訓 40hr 或 50hr 約兩年培訓制度 40%相當。

表 4-11 學生在學實習培訓狀況表

實習培訓	是		否		總人數	百分比
	人數	百分比	人數	百分比		
參與義工培訓	57	21.03	214	78.97	271	100
參與榮總志工培訓	26	9.59	245	90.41	271	100
參與義工組長培訓	36	13.28	235	86.72	271	100
完成義工培訓 40hr	119	43.91	152	56.09	271	100
完成義工培訓 50hr	113	41.7	158	58.3	271	100

(十六)、 實習投入

57 位實習生中，完成實習(Complete)者有 52 位 (佔 91.23%)，提早放棄者有 5 位 (佔 8.77%)；實習地點(Loc) 在台灣有 52 位 (佔 91.23%)，國外有 5 位 (佔 8.77%)；實習類別為會計師事務所(CPA) 有 42 位 (佔 73.68%)，非會計師事務所有 15 位 (佔 26.32%)；實習日誌繳交狀況(LOGTy)上，日誌遲缺交者有 22 位 (佔 38.6%)，無遲缺交有 35 位 (佔 61.4%)。顯示樣本在完成實習、實習地點、實習類別、實習日誌繳交狀況上，與該系實際狀況相當。

57 位中有 42 位在會計師事務所實習，事務所類別(CPAC)上，在 KPMG 者有 28 位 (佔 66.67%)，EY 有 8 位 (佔 19.05%)，PWC 有 6 位 (佔 14.29%)。顯示樣本在 KPMG 事務所實習佔多數，與該系實際狀況學生偏好事務所結果相當。

本研究之敘述統計量，如表 4-12 所示。在管理人數(Peo)上最大值是 10，最小值為 0，平均僅 1.462，中位數是 0，顯示多數畢業生沒有擔任管理職。在服務

年資 (Sen)上最大值是 8，最小值為 0，平均僅 1.893，中位數是 1.5，顯示多數畢業生在同一家公司之服務年資都不長。實習培訓累計時數 (Thr)上最大值是 303.37，最小值為 0，平均為 59.623，中位數是 30.45，顯示觀察值之義工服務累計時數有右偏情形。實習生平均錯字率³⁸最大值是 0.005，最小值為 0，平均僅 0.001，中位數是 0.001，顯示實習生都很認真，平均錯字率很低。實習生平均錯誤率³⁹最大值是 0.014，最小值為 0，平均僅 0.005，中位數是 0.004，顯示實習生都很認真，平均錯誤率很低。錯字及錯誤判斷標準，如附錄二所示。

表 4-12 個別變數之敘述統計量

衡量變數	觀察數	平均	標準差	中位數	最大值	最小值
管理人數(Peo)	223	1.462	2.793	0.000	10.000	0.000
服務年資(Sen)	215	1.893	1.631	1.500	8.000	0.000
畢業排名(Rank)	263	53.426	34.256	51.000	191.000	1.000
勞作成績(Lab)	271	80.890	9.787	83.875	92.750	50.000
實習培訓累計時數(Thr)	271	59.623	74.062	30.450	303.370	0.000
實習日誌平均字數(WORD)	57	789.377	331.102	719.000	2396.600	455.920
實習日誌平均錯字率(WROW)	57	0.001	0.001	0.001	0.005	0.000
實習日誌平均錯誤率(WORT)	57	0.005	0.003	0.004	0.014	0.000

第四節 單變量分析結果

本研究旨在探討實習投入與前程發展之影響，以入學年度94至102學年度之9屆畢業生為研究對象。因為控制變數較多，部分變數單變量就已不顯著，如果先排除控制變數，單就實習與前程發展進行單變量迴歸研究分析，結果竟然有些許不一樣。單變量實習培訓及實習投入變數表，如附錄三所示。

一、 參與實習與前程發展之關聯性

³⁸ 平均錯字率是以實習生每兩周繳回之工作日誌的錯字率平均數來計算，將每篇日誌錯字數除以該次工作日誌總字數計算出該篇錯字率，再加以計算平均數為平均錯字率。

³⁹ 平均錯誤率是以實習生每兩周繳回之工作日誌的錯誤率平均數來計算，將每篇日誌錯誤數除以該次工作日誌總字數計算出該篇錯誤率，再加以計算平均數為平均錯誤率。

參與國際職場專業實習之畢業生其前程發展關聯性之實證結果，證實有參與實習之學生，其畢業後第一份工作年收入較高、畢業後找工作時間較短，p 值分別達雙尾 9.74%、0.00%顯著水準，但參與實習對其現職年收入及管理人數皆未達顯著，顯示實習經驗僅影響畢業後第一年之起薪及並縮短就業時間，長期而言不具影響力，實習經驗與畢業生就業確實有高度正相關。參與實習對其前程發展之迴歸分析，如表 4-13 參與實習對其畢業後第一年影響之迴歸分析、表 4-14 參與實習對其現職工作影響之迴歸分析所示。

表 4-13 參與實習對其畢業後第一年影響之迴歸分析

變數	參與實習對其畢業後第一份工作年收入之迴歸分析			參與實習對其畢業後找工作時間之迴歸分析	
	係數	p 值		係數	p 值
Intercept	4.36630	<2e-16	****	1.80447	< 2e-16
Intern2 (有實習 v 無實習)	0.63370	0.048700	**	-0.43712	0.002350
Pseudo R-sq	0.0179			0.0402	

註 1：*表示達雙尾 10%顯著水準；**表示達雙尾 5%顯著水準；***表示達雙尾 1%顯著水準；****表示達雙尾 0.1%顯著水準。

表 4-14 參與實習對其現職工作影響之迴歸分析

變數	參與實習對其現職工作年收入之迴歸分析			參與實習對其現職工作管理人數之迴歸分析	
	係數	p 值		係數	p 值
Intercept	6.45120	<2e-16	****	1.57710	1.76E-12
Intern2 (有實習 v 無實習)	0.63570	0.229000		-0.53550	0.240000
Pseudo R-sq	0.0070			0.0062	

註 1：*表示達雙尾 10%顯著水準；**表示達雙尾 5%顯著水準；***表示達雙尾 1%顯著水準；****表示達雙尾 0.1%顯著水準。

二、實習培訓對前程發展之影響：

參與該制度實習培訓之畢業生其前程發展關聯性之實證結果，如表 4-15 參與實習培訓其畢業後第一年影響之迴歸分析表所示，證實畢業生是否有參與實習

培訓，僅對畢業後找工作時間，p 值達雙尾 2.1%顯著水準，顯示有實習培訓有助於畢業後找工作時間。

表 4-15 參與實習培訓其畢業後第一年影響之迴歸分析

變數	參與實習對其畢業後第一份工作年收入之迴歸分析			參與實習對其畢業後找工作時間之迴歸分析		
	係數	p 值		係數	p 值	
Intercep	4.55670	<2e-16	****	1.88660	<2e-16	****
VOL2 (有義工培訓 v 沒有)	-0.10670	0.685000		-0.30645	0.010500	**
Pseudo R-sq	0.0008			0.0286		
樣本數：271	遺漏值：54			遺漏值：43		

註 1：*表示達雙尾 10%顯著水準；**表示達雙尾 5%顯著水準；***表示達雙尾 1%顯著水準；****表示達雙尾 0.1%顯著水準。

是否參與實習培訓對畢業後第一份工作年收入、現職工作年收入、現職工作管理人數之前程發展皆無顯著影響，如表 4-15 參與實習培訓其畢業後第一年影響之迴歸分析表、表 4-16 參與實習培訓對其現職工作影響之迴歸分析所示。影響不顯著，可能因為想實習的學生常沒有完成培訓，就因考公職、考研究所、課業等因素自動陸續退出義工制度。每年想參與實習之大一生約有 100 人，到大二時約剩 50 人，最後大三完成實習培訓符合面試資格約僅剩 10~20 人。而本變數僅考慮是否曾參與該義工制度，未考慮培訓時間長短，因此將就培訓時間長短進行分析。在年級群組上，畢業越久確實其現職年收入越高，達 0%顯著水準，其結果符合預期畢業越久工作年資越長，薪資應越高。

表 4-16 參與實習培訓對其現職工作影響之迴歸分析

變數	參與實習對其現職工作年收入之迴歸分析			參與實習對其現職工作管理人數之迴歸分析		
	係數	p 值		係數	p 值	
Intercep	9.54650	< 2e-16	****	2.12790	0.000001	****
VOL2 (有義工培訓 v 沒有)	-0.23190	0.540000		-0.43880	0.259000	
Cohort3 (100~102 年 v 94~96 年)	-2.93920	0.000000	****	-0.54370	0.281000	
Cohort2 (97~99 年 v 94~96 年)	-4.37700	< 2e-16	****	-0.53730	0.277000	
Pseudo R-sq	0.307			0.0149		
樣本數：271	遺漏值：61			遺漏值：48		

註 1：*表示達雙尾 10%顯著水準；**表示達雙尾 5%顯著水準；***表示達雙尾 1%顯著水準；****表示達雙尾 0.1%顯著水準。

針對實習培訓投入與其前程發展關聯性之實證結果，證實如下：首先，畢業後第一份工作年收入方面，如表 4-17 實習培訓投入對其畢業後第一年影響之迴歸分析所示。榮總義工經驗、義工組長經驗及參與實習培訓小時總時數與畢業後第一份工作年收入無顯著影響，因為是否參與培訓與畢業後第一份工作年收入無顯著影響，因此培訓面向無顯著影響之結論可想而知。針對培訓時數長短進行分析，發現在校參與實習培訓小時 40 小時以上較小於 40 小時之學生，其畢業後第一份工作年收入較高，p 值達雙尾 2.72% 顯著水準。在校參與實習培訓小時 50 小時以上較小於 50 小時之學生，其畢業後第一份工作年收入較高，p 值達雙尾 14.18% 顯著水準，但其顯著性沒有在校參與實習培訓小時 40 小時來的高，可見實習培訓投入時數以 40 小時較佳，培訓時數並不是越多越好，顯現具 40 小時實習培訓與其前程發展具正相關。

表 4-17 實習培訓投入對其畢業後第一年影響之迴歸分析

實習培訓投入總時數對其畢業後第一份工作年收入			實習培訓投入總時數對其畢業後找工作時間之迴歸分析			
變數	係數	p 值		係數	p 值	
Intercept	4.07957	<2e-16	****	1.75003	<2e-16	****
Hos2 (榮總義工有 v 無)	0.14893	0.793000		0.51053	0.016300	**
Led2 (義工組長有 v 無)	-0.38542	0.549000		0.54822	0.035400	**
Thr (義工服務累計時數)	0.00459	0.242000		-0.00377	0.016400	**
Pseudo R-sq	0.0160			0.0707		
實習培訓投入 40 小時對其畢業後第一份工作年收入之迴歸分析			實習培訓投入 40 小時對其畢業後找工作時間之迴歸分析			
變數	係數	p 值		係數	p 值	
Intercept	3.69342	<2e-16	****	1.718	<2e-16	****
Hos2 (榮總義工有 v 無)	-0.00100	0.998600		0.46600	0.028300	**
Led2 (義工組長有 v 無)	-0.09471	0.830800		0.15330	0.384800	
VOLT42 (培訓 40hr 以上 v 40hr 以下)	1.05985	0.013600	**	-0.32150	0.068800	*
Pseudo R-sq	0.0553			0.0511		
實習培訓投入 50 小時對其畢業後第一份工作年收入之迴歸分析			實習培訓投入 50 小時對其畢業後找工作時間之迴歸分析			
變數	係數	p 值		係數	p 值	
Intercept	3.91970	<2e-16	****	1.722	<2e-16	****
Hos2 (榮總義工有 v 無)	0.06096	0.913700		0.47520	0.024200	**
Led2 (義工組長有 v 無)	-0.05468	0.903800		0.18410	0.300400	
VOLT52 (培訓 50hr 以上 v 50hr 以下)	0.76360	0.070900	*	-0.36010	0.032700	**

Pseudo R-sq	0.0319	0.0604
樣本數：159	遺漏值：39	遺漏值：28

註 1：*表示達雙尾 10%顯著水準；**表示達雙尾 5%顯著水準；***表示達雙尾 1%顯著水準；****表示達雙尾 0.1%顯著水準。

其次，畢業後找工作時間方面，如表 4-17 實習培訓投入對其畢業後第一年影響之迴歸分析表所示。在校參與實習培訓小時時數越高，其畢業後找工作時間越短，p 值達雙尾 3.28%顯著水準，其前程發展較佳，可知培訓時數對學生就業力養成有重大影響，培訓時數與畢業後找工作時間呈高度正相關。在校有參與榮總志工之學生，其畢業後找工作時間較短，p 值達雙尾 5.66%顯著水準，顯示榮總志工培訓有助於學生就業，能縮短就業時間。在校有參與義工組長培訓之學生，其畢業後找工作時間較短，p 值達雙尾 7.08%顯著水準，顯示組長培訓有助學生學生領導能力、統籌分配能力之提升，能幫助學生就業。由此可知，培訓面向之廣度與時間之長短，能提升學生就業力縮短就業時間。在校參與實習培訓小時 40 小時以上較小於 40 小時之學生，其畢業後找工作時間較短，p 值分別達雙尾 13.76%顯著水準。在校參與實習培訓小時 50 小時以上較小於 50 小時之學生，其畢業後找工作時間較短，達雙尾 6.54%顯著水準，顯著性相較培訓小時 40 小時來的高，顯示在縮短就業時間方面，實習培訓投入以 50 小時較佳。

接著，現職工作年收入方面，如表 4-18 實習培訓投入對其現職工作影響之迴歸分析所示。在校參與實習培訓小時時數越高，其現職工作年收入越高，p 值分別達雙尾 4.42%顯著水準，可知培訓時數對學生就業力養成有重大影響，培訓時數與現職工作年收入呈高度正相關。有參與義工組長培訓之學生，其現職工作年收入較高，p 值達雙尾 0.77%顯著水準，因其領導能力、統籌分配能力較佳，對長期發展較具影響力。榮總志工與現職工作年收入則無顯著差異，顯現榮總培訓面向僅影響就業時間，對畢業後年收入影響不大。在年級群組上，畢業越短年收入越少，達 0%顯著水準，結果與預期方向相同，顯示年資對現職工作年收入仍具影響力。在校參與實習培訓小時 40 小時以上較小於 40 小時之學生，其現職工作年收入較高，p 值分別達雙尾 3.64%顯著水準。在校參與實習培訓小時 50 小

時以上較小於 50 小時之學生，其現職工作年收入較高，p 值達達雙尾 11.65%顯著水準，但其顯著性沒有在校參與實習培訓小時 40 小時來的高，可見實習培訓投入時數在現職工作年收入方面以 40 小時較佳，且實習培訓投入與現職工作年收入具正相關。

表 4-18 實習培訓投入對其現職工作影響之迴歸分析

		實習培訓投入總時數對其現職工作年收入之迴歸分析		實習培訓投入總時數對其現職工作管理人數	
變數	係數	p 值		係數	p 值
Intercept	9.026822	< 2e-16	****	0.689279	0.27
Hos2 (榮總義工有 v 無)	-0.12325	0.874070		0.13637	0.850000
Led2 (義工組長有 v 無)	-2.75126	0.001030	***	-0.03120	0.971000
Thr (義工服務累計時數)	0.01159	0.022100	**	0.00377	0.469000
Cohort3 (100~102 年 v 94~96 年)	-3.31883	0.000010	****	0.09272	0.899000
Cohort2 (97~99 年 v 94~96 年)	-4.55802	0.000000	****	0.28061	0.678000
Pseudo R-sq	0.3412			0.0139	
		實習培訓投入 40 小時對其現職工作年收入之迴歸分析		實習培訓投入 40 小時對其現職工作管理人數	
變數	係數	p 值		係數	p 值
Intercept	8.7045	< 2e-16	****	0.32755	0.629
Hos2 (榮總義工有 v 無)	-0.17660	0.820950		0.00669	0.993000
Led2 (義工組長有 v 無)	-1.70990	0.003840	***	0.22558	0.696000
VOLT42(培訓 40hr 以上 v 40hr 以下)	1.31690	0.018200	**	0.84440	0.141000
Cohort3 (100~102 年 v 94~96 年)	-3.03510	0.000039	****	0.14383	0.842000
Cohort2 (97~99 年 v 94~96 年)	-4.25660	0.000000	****	0.36080	0.582000
Pseudo R-sq	0.3433			0.0272	
		實習培訓投入 50 小時對其現職工作年收入之迴歸分析		實習培訓投入 50 小時對其現職工作管理人數	
變數	係數	p 值		係數	p 值

Intercept	8.9435	< 2e-16	****	0.49585	0.451
Hos2 (榮總義工有 v 無)	-0.10440	0.894680		0.08011	0.911000
Led2 (義工組長有 v 無)	-1.67910	0.005170	***	0.24752	0.672000
VOLT52 (培訓 50hr 以上 v 50hr 以下)	1.04170	0.058270	*	0.63241	0.251000
Cohort3 (100~102 年 v 94~96 年)	-3.09120	0.000033	****	0.14839	0.838000
Cohort2 (97~99 年 v 94~96 年)	-4.27210	0.000000	****	0.35812	0.586000
Pseudo R-sq	0.3312			0.0204	
樣本數：159	遺漏值：43			遺漏值：39	

註 1：*表示達雙尾 10%顯著水準；**表示達雙尾 5%顯著水準；***表示達雙尾 1%顯著水準；****表示達雙尾 0.1%顯著水準。

最後，現職工作管理人數之迴歸分析，表 4-18 實習培訓投入對其現職工作影響之迴歸分析所示。在年級群組上，畢業越久管理人數卻越少，亦未達顯著水準，結果與預期方向相反，可能因為現職管理人數越少，不具代表性。在現職管理人數上，在校參與實習培訓小時時數、參與義工組長培訓、參與榮總志工培訓皆未達顯著水準，就培訓時數長短來看，培訓時數 40 小時、培訓時數 50 小時一樣未達顯著水準，仍因為多數觀察值未擔任管理職之影響，所以以本次樣本來看，管理人數在迴歸分析中較不具代表性。

綜合上述迴歸分析結果可知，在校參與實習培訓小時時數越高，其現職工作年收入越高、畢業後找工作時間越短，其前程發展較佳，可知培訓時數對學生就業力養成有重大影響，培訓時數與現職工作年收入及畢業後找工作時間呈高度正相關。在校有參與榮總志工之學生其畢業後找工作時間較短，有參與義工組長培訓之學生其現職工作年收入較高，顯示培訓廣度對畢業生前程發展仍具正相關。培訓小時 40 小時以上較小於 40 小時之學生，其畢業後第一份工作年收入較高、現職工作年收入較高、畢業後找工作時間較短，顯著性較培訓小時 50 小時明顯，因此實習培訓投入與前程發展具正相關且以 40 小時較佳。實習培訓對學生不論短期或長期就業力具高度正相關，代表該校實習培訓制度良好，實習培訓對學生未來發展具正相關。此結論也符合 Pool 與 Sewell (2007)提出的就業力發展模式及 Astin(1993)的投入理論，主張大學生的校園經驗會影響其未來的發展。

三、 實習投入與前程發展之關聯性：

針對實習投入與其前程發展關聯性之實證結果，證實如下：首先，畢業後第一份工作年收入分析結果，如表 4-19 實習投入對其畢業後第一年影響之迴歸分析所示。學生在校有走完實習流程，雖然未達顯著水準，但係數為正，顯示學生有走完實習流程對畢業起薪仍有些微影響力。在會計師事務所實習較在企業實習，其畢業後第一份工作年收入較高，p 值達雙尾 10.76%顯著水準，代表在事務所實習之實習生因工作環境因素，在繁忙壓力下需更有效率完成工作，時間管理能力較佳，較常加班其畢業起薪較高。在海外實習相較國內實習，其畢業後第一份工作年收入較高，p 值達 10.6%顯著水準，代表具海外實習經驗，外語能力較佳，第一份工作起薪較高，顯示海外實習經驗與畢業後第一份工作年收入具高度正相關。實習前間工作日誌平均總字數對畢業後起薪影響雖不顯著，但係數為正，顯示實習期間較認真撰寫日誌，對其畢業起薪仍有些微影響力。實習日誌是否遲交未達顯著水準，可能因為實習生平均遲交次數才 0.9474，且多數都是準時繳交，實習生都很認真實習，實習投入都很高，故不顯著。實習生日誌之用詞斷句錯誤狀況上，雖達顯著水準，但錯誤越高畢業起薪越高，方向與預期相反，可能原因為錯誤率最大值是 0.014，最小值為 0，平均僅 0.005，中位數是 0.004，顯示實習生都很認真，錯誤率很低，所以迴歸分析不具代表性。在錯字狀況未達顯著水準，因實習生錯字率最大值是 0.005，最小值為 0，平均僅 0.001，中位數是 0.001，錯字率很低，一樣顯示實習生都很認真，錯字及錯誤率都很低，才會造成與前程發展無顯著關係，所以迴歸分析不具代表性。

表 4-19 實習投入對其畢業後第一年影響之迴歸分析

變數	實習投入對其畢業後第一份工作年收入之迴歸分析		實習投入對其畢業後找工作時間之迴歸分析	
	係數	p 值	係數	p 值
Intercept	1.57300	0.1522	0.85580	0.0316**
Complete2 (實習完成 v 沒有完成)	1.21700	0.1422	-0.92190	0.0030***
CPA2 (會計事務所 v 非會計事務所)	1.27300	0.0538*	-0.04867	0.8340

Loc2 (國外 v 國內)	2.15800	0.0530*	-0.04739	0.9041
WORD (實習日誌平均字數)	0.00019	0.8014	0.00164	0.0000****
LOGTy1 (有遲缺交 v 沒有)	0.77100	0.1243	0.28000	0.1171
WROW (日誌錯字率)	50.56000	0.8295	-42.08000	0.5501
WORT (日誌錯誤率)	159.20000	0.0334**	0.05008	0.9984
Pseudo R-sq	0.3467		0.5909	
樣本數：57	遺漏值：11		遺漏值：7	

註 1：*表示達雙尾 10%顯著水準；**表示達雙尾 5%顯著水準；***表示達雙尾 1%顯著水準；****表示達雙尾 0.1%顯著水準。

其次，畢業後找工作時間分析結果，如表 4-19 實習投入對其畢業後第一年影響之迴歸分析所示。學生在校有走完實習流程，其畢業後找工作時間較短，p 值達雙尾 0.6%顯著水準，顯示完成實習的學生其工作態度較佳，相較半途而廢者其才有機會獲得留任，也才能取信於未來雇主，前程發展較佳，可見實習意志力與學生畢業後發展具正相關。在會計師事務所實習較在企業實習，其畢業後找工作時間未達顯著水準，但係數為負，仍顯示在會計師事務所實習相較於在企業實習者找工作時間較短，表示實習企業對畢業後找工作時間仍具些微影響力。在海外實習對其畢業後找工作時間未達顯著水準，但係數為負，仍顯示在海外實習相較於國內企業實習者找工作時間較短，表示實習地點對畢業後找工作時間仍具些微影響力。實習工作日誌平均總字數對畢業後找工作時間，p 值達 0%顯著水準，但係數為正，可能與中文用語上一個句子能用最短的字數表達最多、又不會造成閱讀誤解的句子才是漂亮的句子，才是良好的表達方式，而不是加入一堆冗詞贅字有關係。實習日誌是否遲缺交、錯字率、錯誤率皆未達顯著水準，可能因為實習生都很認真，多數都是準時繳交日誌，實習生錯字率及錯誤率都很低，顯示實習生都很認真實習，實習投入都很高，故不顯著，所以迴歸分析不具代表性。

接著，現職工作年收入分析結果，如表 4-20 實習投入對其現職工作影響之迴歸分析所示。學生在校有走完實習流程，雖然未達顯著水準，但係數為正，顯示學生有走完實習流程對現職工作年收入有些微影響力。在會計師事務所實習較在企業實習，其現職年收入較高，p 值達雙尾 3.72%顯著水準，代表在事務所實習之實習生因環境因素，需更有效率完成工作，時間管理能力較佳，事務所培訓

也較扎實，學生現職工作年收入較高前程發展較好。在海外實習對現職工作年收入，p 值達雙尾 16.92%顯著水準，且係數為正，顯示在海外實習相較於國內企業實習者現職工作年收入較高，表示實習地點對現職工作年收入仍具些微影響力。在年級群組上，畢業越短年收入越少，達 0.72%顯著水準，結果與預期方向相同，顯示年資對現職工作年收入仍具影響力。實習工作日誌平均總字數、實習日誌是否遲缺交、錯字率、錯誤率皆未達顯著水準，可能因為實習生都很認真，多數都是準時繳交日誌，實習生錯字率及錯誤率都很低，顯示實習生都很認真實習，實習投入都很高，故不顯著，所以迴歸分析不具代表性。

表 4-20 實習投入對其現職工作影響之迴歸分析

變數	實習投入對其現職工作年收入之迴歸分析			實習投入對其現職工作管理人數之迴歸分析	
	係數	p 值		係數	p 值
Intercept	6.19000	0.0124	**	1.12100	0.6720
Complete2 (實習完成 v 沒有完成)	1.55600	0.2116		-1.94900	0.1770
CPA2 (會計事務所 v 非會計事務所)	2.28100	0.0186	**	1.71900	0.1170
Loc2 (國外 v 國內)	2.84100	0.0864	*	2.02800	0.2810
WORD (實習日誌平均字數)	-0.00091	0.4668		-0.00016	0.9070
LOGTy1 (有遲缺交 v 沒有)	0.92020	0.2195		-0.40510	0.6360
WROW (日誌錯字率)	30.25000	0.9256		130.80000	0.7010
WORT (日誌錯誤率)	151.10000	0.3283		114.80000	0.4960
Cohort2 (97~99 年 v 94~96 年)	-3.58100	0.0036	***	-0.54930	0.6800
Cohort3 (100~102 年 v 94~96 年)	-3.92300	0.0046	***	0.07533	0.9580
Pseudo R-sq	0.6005			0.1190	
樣本數：57	遺漏值：10			遺漏值：8	

註 1：*表示達雙尾 10%顯著水準；**表示達雙尾 5%顯著水準；***表示達雙尾 1%顯著水準；****表示達雙尾 0.1%顯著水準。

最後，現職工作管理人數之迴歸分析，如表 4-20 實習投入對其現職工作影響之迴歸分析所示。在年級群組上，畢業越久管理人數卻越少，亦未達顯著水準，結果與預期方向相反，可能因為現職管理人數越少，不具代表性。在現職管理

數上，是否完成實習、是否在會計師事務所實習、是否在海外實習、實習日誌是否遲缺交、錯字率、錯誤率皆未達顯著水準，仍因為多數觀察值未擔任管理職之影響，所以以本次樣本來看，管理人數在迴歸分析中較不具代表性。

綜合上述迴歸分析結果可知，學生在校有走完實習流程，其工作態度較佳，相較半途而廢，其畢業後找工作時間較短，實習意志力與學生畢業後發展具正相關。在會計師事務所實習較在企業實習，其畢業後第一份工作年收入較高、現職年收入較高，代表在事務所實習之實習生前程發展較好。在海外實習相較國內實習，其畢業後第一份工作年收入較高、現職工作年收入較高，代表具海外實習經驗，外語能力較佳，畢業後年收入較高，前程發展較佳。因此，實習投入對學生不論短期或長期就業力具高度正相關，代表該校實習生皆認真投入實習，實習投入對學生未來發展具正相關。此結論也符合 Pool 與 Sewell (2007)提出的就業力發展模式及 Astin(1993)的投入理論，主張大學生的校園經驗會影響其未來的發展。

此外，針對至 KPMG、EY、PWC 會計師事務所實習的同學進行畢業後年收入檢測，皆無顯著影響，如表 4-21 不同會計師事務所對其畢業後第一份工作年收入之迴歸分析、表 4-22 不同會計師事務所對其現職年收入之迴歸分析所示。實習生至 KPMG、EY、PWC 會計師事務所實習之畢業後第一份工作年收入無顯著影響，實習生至 KPMG、EY、PWC 會計師事務所實習之現職年收入亦無顯著影響，可能因為這三家已經是國內前四大事務所，其薪資應無差異，故前程發展都一樣好。

表 4-21 不同會計師事務所對其畢業後第一份工作年收入之迴歸分析

變數	係數	p 值
Intercept	5.47620	<2e-16****
CPAC2 (EY v KPMG)	-0.10120	0.8740
CPAC3 (PWC v KPMG)	-0.72620	0.3900
Pseudo R-sq	0.0248	
樣本數：57、遺漏值：24		

註 1：*表示達雙尾 10%顯著水準；**表示達雙尾 5%顯著水準；***表示達雙尾 1%顯著水準；****表示達雙尾 0.1%顯著水準。

表 4-22 不同會計師事務所對其現職工作年收入之迴歸分析

變數	係數	p 值
Intercept	10.81820	0.0000****
CPAC2 (EY v KPMG)	1.42860	0.2409
CPAC3 (PWC v KPMG)	2.64290	0.1200
Cohort2 (97~99 年 v 94~96 年)	-4.38960	0.0003****
Cohort3 (100~102 年 v 94~96 年)	-5.96100	0.0001****
Pseudo R-sq	0.4764	
樣本數：57、遺漏值：23		

註 1：*表示達雙尾 10%顯著水準；**表示達雙尾 5%顯著水準；***表示達雙尾 1%顯著水準；****表示達雙尾 0.1%顯著水準。

如果僅就控制變數與前程發展進行初步迴歸分析，將控制變數依個人背景、學業投入、課外投入進行單獨分析，結果也會不一樣。單變量控制變數定義表如附錄四所示，初步迴歸結果如下：

一、個人背景變項

針對畢業生背景對其前程發展關聯性之實證結果，證實如下：首先，畢業後第一份工作年收入分析結果，如表 4-23 畢業生背景對其畢業後第一年影響之迴歸分析所示。在性別上男性、女性，畢業後第一份工作年收入無顯著差異，但因僅看個人背景不一定具代表性。入學管道上，指考學生相較推甄或績優入學學生畢業後第一份工作年收入較佳，達 5.91%顯著水準，顯示入學管道對畢業後第一份工作年收入不一定具影響力。現職工作地上，畢業後第一份工作年收入在北部地區較中部地區佳，p 值達 0.18%顯著水準，此與台灣現在就業環境北部薪資較高之結果相當。戶籍地上，中部學生較北部學生畢業後第一份工作年收入佳，p 值達 7.92%顯著水準，可能原因為該校學生以中南部學生居多。現職公司產業類別上，在上市櫃公司任職的畢業生較在非上市櫃公司任職的畢業生，其畢業後第一份工作年收入較佳，p 值達 3.80%顯著水準；在上市櫃公司任職的畢業生較非四大會計師事務所任職的學生，其畢業後第一份工作年收入較佳，p 值達 0.05%的顯著水準；在上市櫃公司任職的畢業生較四大會計師事務所任職的學生，其畢業後第一份工作年收入雖未達顯著水準，但由係數可知，上市櫃公司畢業起薪較

四大會計師事務所高。因此，學生畢業後任職公司的類別與畢業後第一份工作年收入具正相關。在服務年資上，服務年資越長，畢業後第一份工作年收入越高，p 值達 4.05% 的顯著水準，顯示服務年資與畢業後第一份工作年收入具正相關。

表 4-23 畢業生背景對其畢業後第一年影響之迴歸分析

變數	畢業生背景對其畢業後第一份工作年收入之迴歸分析			畢業生背景對其畢業後找工作時間之迴歸分析		
	係數	p 值		係數	p 值	
Intercept	3.96293	0.000000	****	1.46276	0.000000	****
Sex1 (男 v 女)	0.47524	0.108551		0.21545	0.112770	
chan1 new2 (申請 v 推甄)	0.81281	0.109366		-0.22371	0.338080	
chan1 new3 (指考 v 推甄)	0.97159	0.029558	**	0.12995	0.525040	
chan1 new4 (其他 v 推甄)	0.77129	0.267407		-0.29190	0.364670	
Place new2 (中區 v 北區)	-1.12212	0.000910	****	-0.01561	0.919190	
Place new3 (南區 v 北區)	-0.18499	0.669767		0.13435	0.494190	
Place new4 (國外 v 北區)	0.33946	0.753201		-0.21232	0.671270	
ADD new2 (中區 v 北區)	0.75539	0.039618	**	0.21095	0.208780	
ADD new3 (南區 v 北區)	-0.03950	0.923855		0.08920	0.634150	
ADD new4 (國外 v 北區)	1.01776	0.592508		-0.03586	0.967540	
IndL new2 (未上市 v 上市櫃)	-0.83438	0.019001	**	0.38635	0.018420	**
IndL new3 (四大 v 上市櫃)	-0.16465	0.684275		-0.06551	0.723760	
IndL new4 (非四大 v 上市櫃)	-1.89468	0.000233	****	0.48226	0.037340	**
Sen (服務年資)	0.18647	0.020241	**	-0.10151	0.006010	***
Pseudo R-sq	0.2095			0.1831		
樣本數：271	遺漏值：71			遺漏值：63		

註 1：*表示達雙尾 10% 顯著水準；**表示達雙尾 5% 顯著水準；***表示達雙尾 1% 顯著水準；****表示達雙尾 0.1% 顯著水準。

其次，畢業後找工作時間分析結果，如表 4-23 畢業生背景對其畢業後第一年影響之迴歸分析所示。在性別、入學管道、現職工作地、戶籍地與畢業後找工作時間皆無顯著差異。現職公司產業類別上，在上市櫃公司任職的畢業生較在非

上市櫃公司任職的畢業生，找工作時間較短，p 值達 3.68%顯著水準；在上市櫃公司任職的畢業生較非四大會計師事務所任職的學生，找工作時間較短，p 值達 7.47%的顯著水準；在上市櫃公司任職的畢業生較四大會計師事務所任職的學生，其畢業後找工作時間雖未達顯著水準，但由係數可知，任職四大會計師事務所找工作時間較短。可知學生畢業後任職公司的類別對找工作時間具影響力。在服務年資上，服務年資越長，畢業後找工作時間較短，p 值達 1.20%的顯著水準，顯示服務年資與畢業後找工作時間具正相關。

接著，現職工作年收入分析結果，如表 4-24 畢業生背景對其現職工作影響之迴歸分析所示。在性別、入學管道、戶籍地上，與現職工作年收入皆無顯著差異。在現職工作上，現職工作年收入在北部地區較中部地區佳，p 值達 1.27%顯著水準，此與台灣現在就業環境北部薪資較高之結果相當；現職工作年收入在國外較北部地區佳，p 值達 9.05%顯著水準，此與目前台灣與國外就業環境差異之結果相當。現職公司產業類別上，在上市櫃公司任職的畢業生較非四大會計師事務所任職的學生，現職工作年收入較高，p 值達 0.37%的顯著水準；在上市櫃公司任職的畢業生較在非上市櫃公司任職的畢業生，其現職工作年收入雖未達顯著水準，但上市櫃公司現職工作年收入較高；在上市櫃公司任職的畢業生較四大會計師事務所任職的學生，其現職工作年收入雖未達顯著水準，但四大會計師事務所現職工作年收入較高，可知學生畢業後任職公司的類別對現職工作年收入具影響力。在服務年資上，服務年資越長，現職工作年收入越高，p 值達 10%的顯著水準，顯示服務年資與現職工作年收入具正相關。在年級群組上，畢業越短年收入越少，達 0%顯著水準，結果與預期方向相同，顯示年資對現職工作年收入仍具影響力。

表 4-24 畢業生背景對其現職工作影響之迴歸分析

變數	畢業生背景對其現職工作年收入之迴歸分析		****	畢業生背景對其現職工作管理人數之迴歸分析	
	係數	p 值		係數	p 值
Intercept	8.82841	< 2e-16		1.21224	0.244710
Sex1 (男 v 女)	0.31947	0.432670		-0.49322	0.267960

chan1_new2 (申請 v 推甄)	0.85643	0.219930		0.51508	0.501360
chan1_new3 (指考 v 推甄)	0.45625	0.466740		-0.43606	0.525510
chan1_new4 (其他 v 推甄)	1.19940	0.215360		1.64793	0.123440
Place_new2 (中區 v 北區)	-1.27981	0.006350	***	-0.13125	0.796820
Place_new3 (南區 v 北區)	-0.98437	0.100580		-0.97427	0.131870
Place_new4 (國外 v 北區)	3.00288	0.045230	**	4.91078	0.003190
ADD_new2 (中區 v 北區)	0.57149	0.256690		-0.23888	0.663890
ADD_new3 (南區 v 北區)	0.34770	0.542640		-0.06568	0.915120
ADD_new4 (國外 v 北區)	0.86295	0.743480		-2.70344	0.353510
IndL_new2 (未上市 v 上市櫃)	-0.77273	0.120580		0.95831	0.079270
IndL_new3 (四大 v 上市櫃)	0.04468	0.939480		0.87387	0.175640
IndL_new4 (非四大 v 上市櫃)	-2.24312	0.001870	***	0.80503	0.298180
Sen (服務年資)	0.24833	0.050030	*	0.27718	0.043580
Cohort2 (97~99 年 v 94~96 年)	-2.22103	0.000045	****	-0.52538	0.357760
Cohort3 (100~102 年 v 94~96 年)	-4.12719	0.000000	****	-0.52940	0.402100
Pseudo R-sq	0.4524			0.1556	
樣本數：271	遺漏值：71			遺漏值：63	

註 1：*表示達雙尾 10%顯著水準；**表示達雙尾 5%顯著水準；***表示達雙尾 1%顯著水準；****表示達雙尾 0.1%顯著水準。

最後，現職工作管理人數之迴歸分析，如表 4-24 畢業生背景對其現職工作影響之迴歸分析所示。在現職工作地上，國外較北部地區佳，p 值達 0.64%顯著水準，顯示樣本中在國外工作者皆有擔任管理職，代表在國外工作者較有可能擔任管理職。現職公司產業類別上，在上市櫃公司任職的畢業生較非上市櫃公司任職的學生，管理人數較少，p 值達 15.85%的顯著水準，其他分類未達顯著水準，顯示現職公司產業類別對管理人數不具影響力。在服務年資上，服務年資越長，管理人數越多，p 值達 8.72%的顯著水準，顯示服務年資與管理人數具正相關。在現職管理人數上，性別、入學管道、戶籍地、年級群組皆未達顯著水準，仍因為多數觀察值未擔任管理職之影響，所以以本次樣本來看，管理人數在迴歸分析中較不具代表性。

綜合上述迴歸分析結果可知，在北部地區工作之畢業後第一份工作年收入、現職工作年收入皆較中部地區佳，在國外工作較可能擔任管理職，在上市櫃公司任職的畢業生較在非上市櫃公司任職的畢業生、非四大會計師事務所任職的學生其畢業後第一份工作年收入較佳，可知工作地點在北部或國外的或任職公司是上市櫃公司的學生其前程發展較佳。

二、學習投入變項

針對學習投入對其前程發展關聯性之實證結果，證實如下：首先，畢業後第一份工作年收入分析結果，如表 4-25 學業投入對其畢業後第一年影響之迴歸分析所示。在畢業排名上，學生在校畢業成績排名較前面，其畢業後第一份工作年收入較高，p 值達 11.76% 顯著水準，顯示畢業排名對學生畢業後起薪有影響。在校會計學會考成績排名雖未達顯著水準，但從係數來看，會考成績排名越前面畢業起薪越高，顯示會考成績對畢業後起薪仍具影響力。學生在校是否跨領域學習與畢業後第一份工作年收入無顯著影響，可能原因為會計系課業較繁重，多數學生無跨領域修課之影響。

表 4-25 學業投入對其畢業後第一年影響之迴歸分析

變數	學業投入對其畢業後第一份工作年收入之迴歸分析			學業投入對其畢業後找工作時間之迴歸分析		
	係數	p 值		係數	p 值	
Intercept	5.123857	<2e-16	****	1.289785	0.000002	****
Rank (畢業排名)	-0.00978	0.058800	**	0.01002	0.000092	****
ACC2 (11~100 v 前十名)	0.17684	0.7622		-0.00585	0.984000	
ACC3 (百名外 v 前十名)	-0.30660	0.641600		-0.25197	0.433000	
CROSS1 (有跨領域 v 無)	-0.45816	0.345800		-0.11904	0.618000	
Pseudo R-sq	0.0669			0.1061		
樣本數：271	遺漏值：123			遺漏值：117		

註 1：*表示達雙尾 10% 顯著水準；**表示達雙尾 5% 顯著水準；***表示達雙尾 1% 顯著水準；****表示達雙尾 0.1% 顯著水準。

其次，畢業後找工作時間分析結果，如表 4-25 學業投入對其畢業後第一年影響之迴歸分析所示。學生在校畢業成績排名較前面，其畢業後找工作時間較短，p 值達 0.12% 顯著水準，顯示畢業排名與學生畢業後找工作時間具高度正相關。在校會計學會考成績排名與畢業後找工作時間無顯著影響，可能原因為僅初會單科成績，對未來雇主故來說較不具判斷力。在校是否跨領域學習與畢業後找工作時間無顯著影響，可能仍受多數學生無跨領域修課之影響。

接著，現職工作年收入分析結果，如表 4-26 學業投入對其現職工作影響之迴

歸分析所示。學生在校畢業成績排名與現職工作年收入無顯著影響，可能畢業時間久了在校成績對就業的影響力已下降不具影響力，而是著重於工作表現等其他就業能力。在校會計學會考成績排名未達百名者、第11名到100名者之現職工作年收入皆較前十名的學生低，p值分別達雙尾17.1%、12.1%顯著水準，因會計學會考成績較客觀，比較能代表學生本身的資質，所以學生資質較聰穎其現職工作收入較高，前程發展較佳，會計學會考成績排名與現職工作年收入具正相關。在校是否跨領域學習與現職工作年收入無顯著影響，可能仍受多數學生無跨領域修課之影響。在年級群組上，畢業越短年收入越少，達0%顯著水準，結果與預期方向相同，顯示年資對現職工作年收入仍具影響力。

表 4-26 學業投入對其現職工作影響之迴歸分析

變數	學業投入對其現職工作年收入之迴歸分析			學業投入對其現職工作管理人數之迴歸分析		
	係數	p 值		係數	p 值	
Intercept	10.725122	< 2e-16	****	1.8779283	0.025800	**
Rank (畢業排名)	0.00374	0.630700		0.00100	0.891500	
ACC2 (11~100 v 前十名)	-1.61565	0.085500	**	-0.00137	0.998700	
ACC3 (百名外 v 前十名)	-1.96125	0.060600	**	0.21947	0.817300	
CROSS1 (有跨領域 v 無)	-0.46300	0.533100		1.07650	0.129900	
Cohort2 (97~99 年 v 94~96 年)	-3.06923	0.000001	****	-1.13632	0.042900	**
Cohort3 (100~102 年 v 94~96 年)	-4.12927	0.000000	****	-1.09540	0.044700	**
Pseudo R-sq	0.2866			0.0488		
樣本數：271	遺漏值：130			遺漏值：121		

註 1：*表示達雙尾 10%顯著水準；**表示達雙尾 5%顯著水準；***表示達雙尾 1%顯著水準；****表示達雙尾 0.1%顯著水準。

最後，現職工作管理人數之迴歸分析，如表 4-26 學業投入對其現職工作影響之迴歸分析所示。年級群組與現職工作管理人數 p 值達 8%顯著水準，顯示畢業越久越可能在公司擔任管理職，與預期結果相符。在畢業排名、會計學會考成績排名、在校是否跨領域學習皆未達顯著水準，仍因為多數觀察值未擔任管理職之影響，所以以本次樣本來看，管理人數在迴歸分析中較不具代表性。

綜合上述迴歸分析結果可知，學生在校畢業成績排名較前面，其畢業後第一份工作年收入較高、畢業後找工作時間較短，但僅影響畢業後第一年就業時間與薪資，長期發展而言無影響力。此外，會計學會考成績排名與現職工作年收入具正相關，都顯示在學學業表現與學生畢業後前程發展具正相關。

三、課外投入變項

針對畢業生在校課外投入對其前程發展關聯性之實證結果，證實如下：首先，畢業後第一份工作年收入分析結果，如表 4-27 課外投入對其畢業後第一年影響之迴歸分析所示。學生在校是否參與社團與畢業後第一份工作年收入無顯著影響，但從係數來看，有參與社團其畢業起薪較高，在校是否參與社團對畢業後起薪仍有些微影響力。學生在校是否有工讀經驗與畢業後第一份工作年收入無顯著影響，但係數為負，工讀經驗對畢業起薪可能有負面影響。學生在校勞作成績越高，代表有按時出席校園清潔且表現良好者，其畢業後第一份工作年收入卻越低，p 值達雙尾 12.34% 顯著負相關，可能受到學生參與其他課外活動造成勞作成績較低之影響。學生在校有參與國際職場專業實習計畫，其畢業後第一份工作年收入較佳，p 值達雙尾 2.16% 顯著水準，顯示實習經驗與大學生畢業後起薪具高度正相關。

表 4-27 課外投入對其畢業後第一年影響之迴歸分析

變數	課外投入對其畢業後第一份工作年收入之迴歸分析			課外投入對其畢業後找工作時間之迴歸分析		
	係數	p 值		係數	p 值	
Intercept	6.63995	0.000001	****	2.24681	0.000255	****
SOC2 (社團有 v 無)	0.30673	0.347200		-0.07072	0.643279	
WORK2 (工讀有 v 無)	-0.15511	0.615200		-0.06252	0.662840	
Lab (勞作成績)	-0.03043	0.061700	*	-0.00455	0.546233	
Intern2 (實習有 v 無)	0.91342	0.010800	**	-0.38524	0.018221	**
Pseudo R-sq	0.0548			0.0444		
樣本數：271	遺漏值：107			遺漏值：100		

註 1：*表示達雙尾 10% 顯著水準；**表示達雙尾 5% 顯著水準；***表示達雙尾 1% 顯著水準；****表示達雙尾 0.1% 顯著水準。

其次，畢業後找工作時間分析結果，如表 4-27 課外投入對其畢業後第一年影響之迴歸分析所示。學生在校是否參與社團、學生在校是否有工讀經驗、學生在校勞作成績與畢業後找工作時間皆無顯著影響，不影響就業時間。學生在校有參與國際職場專業實習計畫，其畢業後找工作時間較短，p 值達 3.64%顯著水準，顯示實習經驗對畢業後找工作時間有顯著正相關。

接著，現職工作年收入分析結果，如表 4-28 課外投入對其現職工作影響之迴歸分析所示。學生在校是否參與社團、學生在校是否有工讀經驗與現職工作年收入皆無顯著影響，不影響現職收入。學生在校勞作成績越高，代表有按時出席校園清潔且表現良好者，其現職工作年收入卻越低，p 值達雙尾 2.16%顯著負相關，可能仍受到學生參與其他課外活動造成勞作成績較低之影響。學生在校有參與國際職場專業實習計畫，其現職工作年收入較佳，p 值達雙尾 10.5%顯著水準，顯示實習經驗與畢業後工作收入具正相關。在年級群組上，畢業越短年收入越少，達 0%顯著水準，結果與預期方向相同，顯示年資對現職工作年收入仍具影響力。

表 4-28 課外投入對其現職工作影響之迴歸分析

變數	課外投入對其現職工作年收入之迴歸分析			課外投入對其現職工作管理人數之迴歸分析	
	係數	p 值		係數	p 值
Intercept	13.84261	0.000000	****	2.65646	0.173900
SOC2 (社團有 v 無)	0.34967	0.449800		-0.20268	0.680800
WORK2 (工讀有 v 無)	-0.35039	0.428800		-1.13874	0.015700
Lab (勞作成績)	-0.06094	0.010800	**	0.00649	0.797300
Intern2 (實習有 v 無)	0.96749	0.052500	*	-0.64043	0.221400
Cohort2 (97~99 年 v 94~96 年)	-2.92111	0.000001	****	-0.89497	0.134500
Cohort3 (100~102 年 v 94~96 年)	-4.04934	0.000000	****	-0.77647	0.186200
Pseudo R-sq	0.3466			0.0616	
樣本數：271	遺漏值：114			遺漏值：104	

註 1：*表示達雙尾 10%顯著水準；**表示達雙尾 5%顯著水準；***表示達雙尾 1%顯著水準；****表示達雙尾 0.1%顯著水準。

最後現職工作管理人數之迴歸分析，如表 4-28 課外投入對其現職工作影響之迴歸分析所示。工讀經驗與現職工作管理人數 p 值達 3.14%顯著水準，顯示工讀經驗有助於就業期間擔任管理職。學生在校是否參與社團、在校勞作成績、是

否有實習經驗與現職工作管理人數皆未達顯著水準，仍因為多數觀察值未擔任管理職之影響，所以以本次樣本來看，管理人數在迴歸分析中較不具代表性。

綜合上述迴歸分析結果可知，學生在校是否參與社團、是否有工讀經驗與畢業後第一份工作年收入、現職工作年收入前程發展皆無顯著影響。學生在校勞作成績越高，其畢業後第一份工作年收入、現職工作年收入越低，顯著負相關。學生在校有參與國際職場專業實習計畫，其畢業後第一份工作年收入、現職工作年收入較佳，畢業後找工作時間較短，顯示實習經驗對畢業生就業有重大影響，實習經驗與畢業生前程發展具高度正相關。

學生社團投入對其前程發展關聯性之實證結果，如表 4-29 社團投入對其畢業後第一年影響之迴歸分析、表 4-30 社團投入對其現職工作影響之迴歸分析所示。結果顯示社團時數、社團性質對畢業後之第一年工作年收入、找工作時間、現職工作年收入、現職工作管理人數皆未達顯著影響。在社團有擔任幹部者，其畢業後第一份工作年收入較高，顯示社團領導經驗與畢業起薪具正相關。在社團是否擔任幹部，對畢業後找工作時間、現職工作年收入、現職工作管理人數皆未達顯著影響。顯示社團時數、性質、是否擔任幹部之投入變數對大學生前程發展無重大影響。

表 4-29 社團投入對其畢業後第一年影響之迴歸分析

變數	社團投入對其畢業後第一份工作年收入之迴歸分析			社團投入對其畢業後找工作時間之迴歸分析		
	係數	p 值		係數	p 值	
Intercept	4.07283	<2e-16	****	1.77719	<2e-16	****
ClubHrs3 (時數超過 10hr v 10hr 以下)	-0.45918	0.288900		0.04992	0.778	
SCONT2 (專業 v 非專業)	0.08647	0.850700		-0.14843	0.434	
SLED2 (有擔任幹部 v 沒有)	0.91950	0.028800	**	-0.14312	0.405	
Pseudo R-sq	0.0429			0.01155		
樣本數：147	遺漏值：31			遺漏值：24		

註 1：*表示達雙尾 10%顯著水準；**表示達雙尾 5%顯著水準；***表示達雙尾 1%顯著水準；****表示達雙尾 0.1%顯著水準。

表 4-30 社團投入對其現職工作影響之迴歸分析

變數	課外投入對其現職工作年收入之迴歸分析			課外投入對其現職工作管理人數之迴歸分析	
	係數	p 值		係數	p 值
Intercept	9.259	< 2e-16	****	2.48783	0.000286 ***
ClubHrs3(時數超過 10hr v 10hr 以下)	-0.1542	0.801		-0.02759	0.964295
SCONT2(專業 v 非專業)	0.2999	0.646		0.19835	0.768157
SLED2(有擔任幹部 v 沒有)	0.698	0.233		-0.41192	0.485444
Cohort3(100~102 年 v 94~96 年)	-3.3915	1.66E-06	****	-1.09758	0.117097
Cohort2(97~99 年 v 94~96 年)	-4.8692	3.95E-11	****	-1.02217	0.141745
Pseudo R-sq	0.3524			0.03059	
樣本數：147	遺漏值：37			遺漏值：28	

註 1：*表示達雙尾 10%顯著水準；**表示達雙尾 5%顯著水準；***表示達雙尾 1%顯著水準；****表示達雙尾 0.1%顯著水準。

學生工讀投入對其前程發展關聯性之實證結果，首先在畢業後之第一年工作年收入方面，如表 4-31 工讀投入對其畢業後第一年影響之迴歸分析所示。工讀時數越高其畢業後第一份工作年收入越高，p 值達雙尾 12.34%顯著水準，顯示工讀時間長短與畢業後起薪具正相關。工讀性質與會計專業相關其畢業後第一份工作年收入越高，p 值達雙尾 18.98%顯著水準，顯示工讀經驗與畢業起薪具正相關。但工讀是否擔任管理職，對畢業後之第一年工作年收入之影響未達顯著水準且係數為負，可能原因為僅有 5 位同學擔任管理職，顯示多數同學工讀時未擔任管理職，較不具代表性。

表 4-31 工讀投入對其畢業後第一年影響之迴歸分析

變數	工讀投入對其畢業後第一份工作年收入之迴歸分析			工讀投入對其畢業後找工作時間之迴歸分析	
	係數	p 值		係數	p 值
Intercept	4.03940	<2e-16	****	1.7913	<2e-16 ***
WorkHrs3(時數超過 10hr v 10hr 以下)	0.72260	0.061700	*	-0.1938	0.258
WCONT2(專業 v 非專業)	0.68490	0.094900	*	-0.1465	0.418
WMAN2(有擔任管理職 v 沒有)	-0.49320	0.396300		-0.1211	0.645
Pseudo R-sq	0.0526			0.02016	
樣本數：131	遺漏值：27			遺漏值：21	

註 1：*表示達雙尾 10%顯著水準；**表示達雙尾 5%顯著水準；***表示達雙尾 1%顯著水準；****表示達雙尾 0.1%顯著水準。

其次，在畢業後找工作時間方面，如表 4-31 工讀投入對其畢業後第一年影響之迴歸分析所示。工讀時數、工讀性質、工讀是否擔任管理職皆未達顯著水準，與就業時間無關。接著，在現職工作年收入方面，如表 5-32 工讀投入對其現職工作影響之迴歸分析所示。工讀時數越高其現職工作年收入越高，p 值達雙尾 5.15 顯著水準，顯示工讀時數與畢業後年收入具高度正相關。工讀性質、工讀是否擔任管理職對現職工作影響皆未達顯著水準，無重大影響。在年級群組上，畢業越短年收入越少，達 0% 顯著水準，結果與預期方向相同，顯示年資對現職工作年收入仍具影響力。最後在現職工作管理人數之迴歸分析，表 5-32 工讀投入對其現職工作影響之迴歸分析所示，工讀時數、工讀性質、工讀是否擔任管理職與現職工作管理人數皆未達顯著水準，仍因為多數觀察值未擔任管理職之影響，所以以本次樣本來看，管理人數在迴歸分析中較不具代表性。

表 4-32 工讀投入對其現職工作影響之迴歸分析

變數	工讀投入對其現職工作年收入之迴歸分析			工讀投入對其現職工作管理人數之迴歸分析	
	係數	p 值		係數	p 值
Intercept	8.44743	< 2e-16	****	1.0364	0.0721 *
WorkHrs3(時數超過 10hr v 10hr 以下)	1.25529	0.025500	*	0.6304	0.2127
WCONT2 (專業 v 非專業)	0.83019	0.167600		0.4184	0.4385
WMAN2 (有擔任管理職 v 沒有)	-0.03815	0.964900		-0.0204	0.9791
Cohort3 (100~102 年 v 94~96 年)	-2.99232	0.000038	****	-0.4889	0.4413
Cohort2 (97~99 年 v 94~96 年)	-4.40261	0.000000	****	-0.2546	0.6763
Pseudo R-sq	0.3604			0.02598	
樣本數：131	遺漏值：31			遺漏值：23	

註 1：*表示達雙尾 10% 顯著水準；**表示達雙尾 5% 顯著水準；***表示達雙尾 1% 顯著水準；****表示達雙尾 0.1% 顯著水準。

綜合上述迴歸分析結果可知，工讀時間長短與畢業後起薪及現職工作收入具正相關，工讀性質與畢業後起薪具正相關，顯示工讀經驗與畢業後前程發展具低度正相關。

第五節 迴歸分析結果

以下將針對實習及實習培訓對畢業後第一份工作年收入之迴歸分析、實習及實習培訓對其畢業後找工作時間之迴歸分析、實習及實習培訓對其現職工作年收入之迴歸分析、實習及實習培訓對其畢業現職工作管理人數之迴歸分析結果，分別敘述如下：

首先，畢業後第一份工作年收入之迴歸分析，如表 4-33實習及實習培訓對其畢業後第一年影響之迴歸分析所示，結果顯示如下：在性別上，男生相較於女生其畢業後第一份工作年收入較高，p值達雙尾9.26%顯著水準，可能因為在台灣會計產業就業市場男生升遷較快、薪資較高有關係。在畢業排名方面，畢業排名與第一份工作年收入顯反向關係，p值達雙尾2.8%顯著水準，畢業排名越後面，其畢業起薪越低，顯示畢業成績確實會影響畢業起薪，對就業力與未來發展具高度正相關。在初會會考排名、工讀經驗、社團經驗、實習培訓及實習經驗變數方面，畢業後第一份工作年收入皆未達顯著水準，從社團經驗來看，社團經驗對畢業後第一份工作年收入係數為正，雖未達顯著水準，但具備社團經驗對學生未來發展應有些微影響力。工讀經驗對畢業後第一份工作年收入係數為負且未達顯著水準，因此工讀經驗對畢業後起薪較不具影響力。實習培訓時數在畢業後第一份工作年收入係數負，且未達顯著，可能原因為實習培訓累計時數上最大值是303.37，最小值為0，平均為59.623，中位數是30.45，因為有少數同學時數較多，觀察值有右偏情形，代表培訓時數不一定越多越好，可進一步再檢測實習培訓是否應有上限。就實習經驗影響結果不顯著，是因為實習生學業成績較佳，實習生畢業排名較前面，已被畢業排名取代，如圖4-3 實習生與非實習生畢業排名箱形圖所示。

其次，畢業後找工作時間之迴歸分析，如表 4-33實習及實習培訓對其畢業後第一年影響之迴歸分析所示，結果顯示如下：在性別上，女生相較男生，畢業後找工作時間較短，p值達雙尾1.16%顯著水準，顯示性別對畢業後找工作時間有顯

著差異，可能因為男生畢業後需先服兵役，故就業時間較女生長。在畢業排名方面，畢業排名越前面，學業成績較佳者，其畢業後找工作時間越短，p值達雙尾3.36%顯著水準，顯示畢業成績確實會影響就業時間，對就業力與未來發展具高度正相關。在初會會考排名、工讀經驗、社團經驗、實習培訓及實習經驗變數方面，畢業後第一份工作年收入皆未達顯著水準，從社團經驗及工讀經驗來看，對找工作時間係數為負，雖未達顯著水準，但具備社團經驗或工讀經驗對學生未來發展應有些微影響力。就實習經驗影響結果不顯著，仍是因為實習生學業成績較佳，實習生畢業排名較前面，已被畢業排名取代。

表 4-33 實習及實習培訓對其畢業後第一年影響之迴歸分析

變數	實習及實習培訓對其畢業後第一份工作年收入之迴歸分析			實習及實習培訓對其畢業後找工作時間之迴歸分析		
	係數	p 值		係數	p 值	
Intercept	4.859281	0.000000	****	1.273447	0.000069	****
Sex1 (男 v 女)	0.717847	0.046300	**	0.485651	0.005790	***
Rank (畢業排名)	-0.01507	0.014000	**	0.00701	0.016810	**
ACC2 (11~100 v 前十名)	0.588827	0.3388		0.254603	0.39443	
ACC3 (百名外 v 前十名)	0.16269	0.813900		0.04422	0.894830	
SOC2 (社團有 v 無)	0.21469	0.531900		-0.17190	0.302460	
WORK2 (工讀有 v 無)	-0.19425	0.531500		-0.10617	0.479940	
Thr (義工服務累計時數)	-0.00412	0.127300		0.00075	0.535950	
Intern2 (實習有 v 無)	0.56841	0.192700		-0.28784	0.155060	
Pseudo R-sq	0.1097			0.1633		
樣本數：271，遺漏值：121						

註 1：*表示達雙尾 10%顯著水準；**表示達雙尾 5%顯著水準；***表示達雙尾 1%顯著水準；****表示達雙尾 0.1%顯著水準。

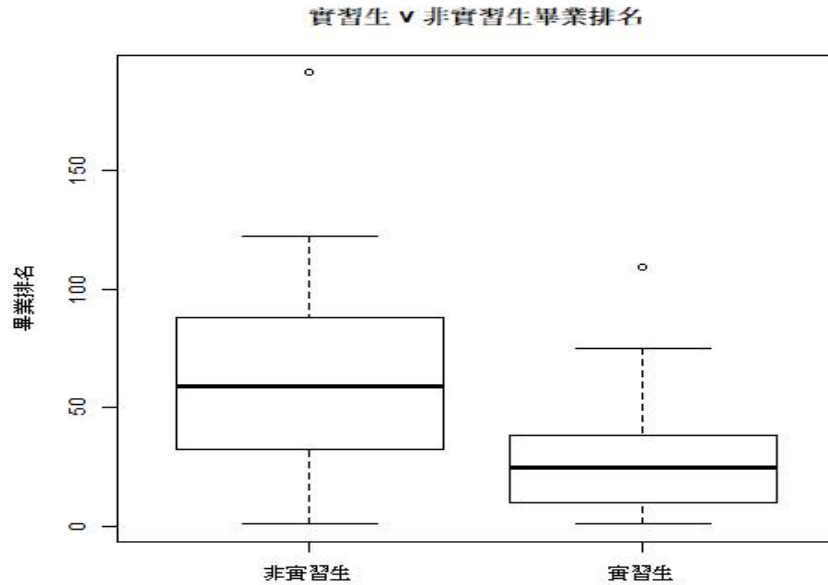


圖 4-3 實習生與非實習生畢業排名箱形圖

接著，現職工作年收入之迴歸分析，如表4-34實習及實習培訓對其現職工作影響之迴歸分析所示，結果顯示如下：在年級群組上，畢業越久確實其現職年收入越高，達0%顯著水準，其結果符合預期畢業越久工作年資越長，薪資應越高。在初會會考排名上，初會會考排名未達前百名者，其現職工作年收入較低，p值達雙尾16.9%顯著水準，顯示長期而言初會會考成績影響較畢業成績顯著，但短期仍以畢業成績教具影響效果。就實習經驗而言，具備實習經驗其現職工作年收入較高，p值達雙尾7.26%顯著水準，顯示實習經驗對長期就業力仍具高度影響力，也代表該校實習制度有達成效。在性別、畢業排名、工讀經驗、社團經驗、實習培訓變數方面，現職工作年收入皆未達顯著水準，可知性別、畢業排名在長期而言較不具影響力，僅影響短期之就業時間及畢業起薪之就業力有影響。從社團經驗來看，社團經驗對現職年收入係數為正，雖未達顯著水準，但具備社團經驗對學生未來發展應有些微影響力。工讀經驗係數為負且未達顯著水準，顯示工讀經驗對現職工作收入不具影響效果。實習培訓時數在現職年收入係數負，且未達顯著，可能原因為實習培訓累計時數上最大值是303.37，最小值為0，平均為59.623，中位數是30.45，因為有少數同學時數較多，觀察值有右偏情形，代表培訓時數不一定越

多越好。

表 4-34 實習及實習培訓對其現職工作影響之迴歸分析

變數	實習及實習培訓對其現職工作年收入之迴歸分析			實習及實習培訓對其畢業現職工作管理人數之迴歸分析		
	係數	p 值		係數	p 值	
Intercept	10.641285	< 2e-16	****	2.752051	0.005450	***
Sex1 (男 v 女)	-0.01307	0.980800		-0.75888	0.137330	
Rank (畢業排名)	0.00421	0.645700		0.00653	0.437340	
ACC2 (11~100 v 前十名)	-1.56841	0.113600		-0.55919	0.533350	
ACC3 (百名外 v 前十名)	-1.90111	0.084500	*	-0.33119	0.740270	
SOC2 (社團有 v 無)	0.24631	0.632800		-0.00231	0.996180	
WORK2 (工讀有 v 無)	-0.35044	0.456700		-0.75051	0.088800	*
Thr (義工服務累計時數)	-0.00629	0.142800		0.00765	0.039540	**
Intern2 (實習有 v 無)	1.40843	0.036300	**	-1.08268	0.072010	*
Cohort2 (97~99 年 v 94~96 年)	-3.11115	0.000001	****	-1.06568	0.054720	*
Cohort3 (100~102 年 v 94~96 年)	-3.96731	0.000000	****	-1.34526	0.016300	**
Pseudo R-sq	0.3414			0.0990		
樣本數：271	遺漏值：130			遺漏值：121		

註 1：*表示達雙尾 10%顯著水準；**表示達雙尾 5%顯著水準；***表示達雙尾 1%顯著水準；****表示達雙尾 0.1%顯著水準。

最後，現職工作管理人數之迴歸分析，如表4-34實習及實習培訓對其現職工作影響之迴歸分析所示，結果顯示如下：在年級群組上，畢業越久管理人數卻越少，達10%顯著水準，結果與預期方向相反，可能因為現職管理人數越少，不具代表性。從工讀經驗來看，雖然具工讀經驗其現職管理人數越少，p值達雙尾17.76%顯著水準，但因在管理人數平均僅1.462，中位數是0，顯示多數畢業生沒有擔任管理職，因此實際上應未達顯著水準，較不具代表性。從實習培訓面向，培訓時數對現職工作管理人數有顯著正相關，p值達雙尾7.91%顯著水準，實習培訓確實能增加領導能力，但多數觀察值未擔任管理職，實際上較不具代表性。實習經驗在管理人數上，是低度負相關，p值達雙尾14.4%顯著水準，可能仍受到多數觀察值未擔任管理職之影響，所以以本次樣本來看，管理人數在迴歸分析中較不具代表性。

綜合上述迴歸分析結果可知，實習經驗對學生不論短期或長期就業力具高度正相關，實習生畢業成績較高，就業時間較短、畢業後第一份工作年收入較高、現職工作年收入較高，代表該校實習制度成效良好，實習經驗對學生未來發展具高度正相關。此結論也符合Pool與Sewell (2007)提出的就業力發展模式及Astin(1993)的投入理論，主張大學生的校園經驗會影響其未來的發展。

第五章 結論與建議

本章第一節說明本文研究結論，第二節說明研究限制並提出未來研究建議，供後續參考。

第一節 研究結論

本研究分為兩部分，一部份為提供一套新的實習培訓模式，另一部分為探討實習經驗與前程發展之關聯性，結果主要歸納如下。

一、提供一套新的實習培訓模式

「國際職場專業實習制度」是一套有目標、看到需要、解決問題、善用資源的制度，實習教育在學生踏入職場中扮演一個很重要的角色，是搭建理論和實務之間的橋樑，可幫助初入職場做準備，且至國際型企業實習，環境條件、經驗都較佳，應能比非實習生更快得到工作、適應職場。「國際職場專業實習制度」推動學期或學年的長期全職實習，透過四年的培訓制度搭配實習導師進行輔導，讓學生大一就開始為就業做準備。該制度之實習生需於大學前三年集中修課，除了基本的自傳履歷教學、模擬面試等實習面試準備外，需參與三年的實習培訓，透過系辦清潔培養守時細心之正確工作態度、藉由聽演講撰寫心得拓展視野、參與組長培訓培養領導及表達能力。前三年 70 小時的實習培訓，學生每個月須繳回一次義工日誌進行反思，大三下經由業主面試後，大四一整學年方能至國際型事務所或企業實習，實習期間每兩周繳回一次中英文工作日誌，是一套嚴謹的實習培訓制度。

學校如有一套完善的實習培訓制度，提供學生實習前足夠的培訓，讓學生參與一學期以上的全職實習，尤其是一學年的實習才能讓學生體驗到真實社會中的職場生活，對學生未來發展較有幫助，才能達到良好的實習成效。「國際職場專業實習制度」讓學生在進入職場前就先建立正確工作態度，加強關懷社會及團隊合作能力，培養領導、解決問題與口語表能力，促使參與該制度的實習生有較好

的就業發展，畢業後表現相對優異而獲得企業肯定。「國際職場專業實習制度」是一套趨於成熟且完善的培訓機制並具有特色，供教育界參考，惟制度演進，應隨學校、系所、環境而有所調整，因實習是教育的一部分，要學校、系所、企業整合資源，互相配合，方能達到良好成效。

二、實習經驗與前程發展之關聯性

影響學生前程發展之因素為性別、學業成績、實習經驗、實習培訓。實習經驗對學生不論短期或長期就業發展具高度正相關，實習生之畢業成績較非實習生來的高，就業時間較短、畢業後第一份工作年收入較高、現職工作年收入較高，代表該校實習制度成效良好，實習經驗對學生未來發展具高度正相關。本研究證實，參與「國際職場專業實習制度」之實習生，其畢業後第一份工作年收入及現職工作年收入普遍高於非實習生，代表實習生畢業後薪資較高，實習能提升就業能力，故實習生前程發展較佳。

實習生認同具備實習經驗，能幫助就業，具有實習經驗的畢業生，通常會被優先錄取。實習生認為實習能提升專業知識、拓展人脈、增進壓力管理、溝通及應變能力，對求職具有加分效果。此結果與研究預期很接近，此結論也符合 Pool 與 Sewell (2007)提出的就業力發展模式及 Astin(1993)的投入理論，主張大學生的校園經驗會影響其未來的發展。

第二節 未來研究建議

基於時間及成本，因本研究採用問卷調查法搭配校務資料，因年收入問題較敏感，以致問卷回答率偏低，因本研究僅做問卷調查，尚未針對學校承辦人、實習企業主管、學生進行訪談研究，如列入訪談，將可更有效分析及建議。

其次，本研究主要的研究對象為入學年度 94 至 102 級就讀東海會計系之學生，礙於人力、物力與資源有限，亦僅採取立意抽樣，無法完全做到隨機抽樣且受測之樣本數不多，因未能進行普查，建議後續研究者可以擴大樣本範圍，針對全國參與「國際職場專業實習制度」之實習生、參與其他實習制度之實習生、參

與實習培訓制度半途退出未前往實習之學生、未參與任何實習培訓及制度之畢業生進行研究探討其未來發展狀況。

最後，本研究僅分析是否具工讀或社團經驗及其性質、時數，未調查並區分該經驗是屬於校內或校外，如再加以區分，將可更有效分析及建議。

參考文獻

- 卜心智，2007，學校教育對學生職場表現與能力培養之影響——以台灣地區大學經濟相關科系為例，臺灣大學農業經濟學研究所碩士論文：1-75。
- 于紀隆，2017，2016 東海大學國際職場專業實習特刊-擁抱全球 V，東海大學國際職場實習發展中心，。
- 巴鈺婷、鄭姍姍，2017，人格特質、實習投入與實習成效關係之研究—以餐旅觀光科系學生為例，2017 休閒產業與健康促進學術研討會-其他休閒健康相關議題。
- 王宗鴻，2006，人格特質、主管領導風格與人力資源管理措施對工作投入與工作績效之影響，國立中央大學人力資源管理研究所碩士在職專班碩士論文：1-87。
- 王慧娟，2013，大學生課外經驗與就業能力關係之研究：以臺北大學為例，臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所教育行政碩士學位班在職進修專班碩士論文：1-134。
- 田弘華、田芳華，2008，誰升學?誰就業?誰失業?大學畢業生出路之探討，教育政黨論壇第十一卷第四期：33-62。
- 江志山，2017，個人職涯的發展，經濟部人才快訊電子報，取自產業人才發展資訊網 <https://www.italent.org.tw/ePaperD/10/ePaper20170800003>。
- 行政院，2017，技術及職業教育政策綱領，取自 <http://ws.moe.edu.tw/001/Upload/5/refile/6462/52785/c6cbb050-5cd4-4eb4-9ab1-01ec97418e33.pdf>。
- 行政院主計總處，2017，106 年人力資源調查提要分析，取自 <https://www.stat.gov.tw/public/Attachment/8424142133HCLHD3O.pdf>。
- 何光明，2010，餐飲技職教育學生學習滿意度與生涯自我效能關係之研究-以大同技術學院餐飲管理系為例，大同技術學院學報，第十七卷：253-265。
- 何政光，2009，學生參與服務學習之反思能力與其就業力關係之研究，國立臺中技術學院通識教育學報第三期：125-144。
- 吳淑媛，2015，業界實習有賴嚴謹規劃與配套，評鑑雙月刊第 54 期：56-57。
- 吳淑媛，2015，業界實習有效提升學生就業能力，評鑑雙月刊第 53 期：55-57。
- 吳舒靜，2014，臺灣大專校院學生學習投入對學習發展影響之研究，暨南大學教育政策與行政學系碩士論文：1-179。
- 吳彰裕、范明真，2017，專業實習成效之研究—以警察大學為例，中央警察大學警察行政管理學報，第 13 期：137-160。
- 巫佳靜，2008，校外實習對高職餐飲科學生職涯規劃影響之研究—以台北市高職學生為例，世新大學觀光學研究所碩士論文。
- 李建興、張志雄、陳僅麗，2014，社團參與經驗對就業力影響之研究--以南區大專校院應屆畢業生為例，教育行政論壇第六卷第一期:63-90。

- 李秋娟、林啟超、謝智玲，2014，國小學童數學課室目標結構、家庭教養方式、學習投入與數學學業成就之關係，東海教育評論第 10 期：1-30。
- 李維倫、古慧雯、駱明慶與林明仁，2016，入學管道與學習表現，台灣經濟學會 2016 年年會暨當代經濟議題學術研討會。
- 杜建平，2016，研究主題:學習型態與就業表現之關聯—以會計系學生為例，靜宜大學會計學系碩士論文：1-55。
- 邢福義，1986，語法問題探討集，湖北：湖北教育出版社。
- 孟建安，2000，漢語病句修辭，北京:中國文聯。
- 東海大學，2016，國際職場實習發展中心成立實習跨校合作平台
http://www.thu.edu.tw/web/news/news_detail.php?cid=8&id=1377。
- 東海大學，2016，本校與中衛發展中心攜手「國際專業人才輸送計畫」啟動，取自 http://www.thu.edu.tw/web/news/news_detail.php?cid=8&id=1429 及 <http://intern.thu.edu.tw/web/news/detail.php?cid=1&id=10>。
- 東海大學，2017，東海大學成立國際職場實習發展中心揭牌 12 家企業舉辦簽約典禮，取自 http://cdn.thu.edu.tw/web/news/news_detail.php?id=1922。
- 東海大學，2017，台南僑外生攬才共識營 本校國際職場實習發展中心打造無國界之實習平台 http://www.thu.edu.tw/web/news/news_detail.php?cid=8&id=1839。
- 東海大學，2018，產業學群實習學分學程，取自 <http://cross.service.thu.edu.tw/curr-c/156>。
- 東海大學國際職場實習發展中心，2015，2014 東海大學國際職場專業實習特刊-擁抱全球 III，取自 http://intern-thu.vbook.tw/book/book/index.php?book_id=VE03008。
- 東海大學國際職場實習發展中心，2016，2015 東海大學國際職場專業實習特刊-擁抱全球 IV，取自 http://intern-thu.vbook.tw/book/book/index.php?book_id=VE03006。
- 東海大學國際職場實習發展中心，2017，2016 東海大學國際職場專業實習特刊-擁抱全球 V，取自 http://intern-thu.vbook.tw/book/book/index.php?book_id=VE03009。
- 東海大學國際職場實習發展中心，2017，本校推動跨校實習平台 各界熱烈響應並肯定 <http://intern.thu.edu.tw/web/news/detail.php?cid=1&id=29>。
- 東海大學國際職場實習發展中心，2017，第七屆台灣義大利國際職場實習(TIP)紀念冊-學海築夢 VII，取自 http://intern-thu.vbook.tw/book/book/index.php?book_id=VD12015。
- 東海大學國際職場實習發展中心，2018，取自 <http://intern.thu.edu.tw/web/internship/page.php?scid=11&sid=21>。
- 東海大學會計學系、東海大學會計與產業研究中心，2011，推動國際職場專業實習的經驗，2011 東海大學國際職場專業實習特刊-擁抱全球。
- 東海大學會計與產業研究中心，2014，2013 東海大學國際職場專業實習特刊-擁抱

全球 II。

東海大學會計學系，2018，「國際職場專業實習甄選辦法」實習審查規定，2018 年 6 月 13 第 4 次系務會議通過。

東海大學會計學系，2018，取自 <http://acc.thu.edu.tw/main.php>。

東海大學會計學系，2018，取自

http://acc.thu.edu.tw/intro/super_pages.php?ID=intro1。

林佩怡，1999，二專餐飲管理科學生學習滿意度之研究，中國文化大學生活應用科學研究所碩士論文。

林偉智，2009，會計系學生赴會計師事務所實習之滿意度分析-從會計師事務所、學生之觀點，淡江大學會計學系碩士在職專班碩士論文：1-81。

林淑，2011，大學生參與結合學生社團之服務學習經驗及其與就業力關係研究—以台灣北區大學生為例，國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系在職進修碩士班論文：1-207。

林莉純，2017，實習生的就業力：以國立科學工藝博物館實習生為例，科技博物第二十一卷第一期：59-89。

林逸舒，2004，論教師生涯、學涯與職涯之調和與發展策略，研習資訊第二十一卷第六期：68-77。

林誼甄，2016，校外實習對大學生就業力影響之研究—以北部八所私立大學商管學院為例，臺北市立大學教育行政與評鑑研究所碩士論文：1-145。

林曉雲，大專生校外實習首度訂專法 16 萬名實習生受保障，自由時報 2018 年 1 月 3 日報導，取自 <http://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/2300995>。

青年職涯發展中心，2018，青年職涯發展中心簡介，取自青年職涯發展中心 <https://ys.nat.gov.tw/about.php>。

高麗華，2013，大學商管學院學生實習經驗與就業力關係之研究-以北區大學校院學生為例，國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系碩士論文：1-264。

國際勞工組織 GLOBAL EMPLOYMENT TRENDS 2014，2014 年全球就業趨勢報告，取自

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_233953.pdf

國際職場能力培育社，2018，<https://www.facebook.com/groups/254118918114169/>

張家禎，2015，以年級、性別探討國中生的學習投入情形，臺灣教育評論月刊，2015 年第四卷第一期：143-146。

張純綺，2009，會計系學生人格特質、工作價值觀與生涯導向關聯性，國立彰化師範大學會計學系碩士論文：1-133。

張莉足，2008，論大學生之學習歷程與就業—以逢甲大學為例，逢甲大學公共政策所碩士論文：1-125。

張鈿富，2012，大學生學習投入理論與評量實務之探討，高教評鑑中文特刊，March 2012：41-62。

- 張鈿富、林松柏與周文菁，2012，臺灣高中學生學習投入影響因素之研究，教育資料集刊第五十四期：23-57。
- 張簡育婷，2017，多元入學管道與在校成績之關係-以國立中央大學為例，國立中央大學經濟學系碩士論文：1-75。
- 教育部，2013，高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法，取自 <http://edu.law.moe.gov.tw/index.aspx>。
- 教育部，2013，轉型與突破 -培育多元優質人才 共創幸福繁榮社會，教育部人才培育白皮書，2013：108-110。
- 教育部，2015，專科以上學校實習課程績效評量辦法，取自 <http://www.rootlaw.com.tw/LawArticle.aspx?LawID=A040080050003400-1041012>。
- 教育部，2016，教育部大專院校校外實習資訊媒合平台，取自 <http://eai.nkfust.edu.tw/job104/index.aspx>。
- 教育部，2016，教育部補助技專校院開設校外實習課程作業要點，取自 <http://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=FL050926>。
- 教育部，2017，專科以上學校產學合作實施辦法，取自 <http://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=FL041667>。
- 教育部，2018，大專校院就業職能平台，取自 <https://ucan.moe.edu.tw/Account/Login.aspx>。
- 教育部，2018，新南向人才培育計畫，取自 <https://www.edunbsp.moe.gov.tw/>
- 教育部「專科以上學校校外實習教育法」草案，2018年公告，取自 [http://gpsa.ntut.edu.tw/public/2018.01.02_專科以上學校校外實習教育法草案\(技職司\)\(公聽最終確認版\).pdf](http://gpsa.ntut.edu.tw/public/2018.01.02_專科以上學校校外實習教育法草案(技職司)(公聽最終確認版).pdf) 及 <https://www.iaci.nkfust.edu.tw/upload/RelFile/News/2514/39abb7df-a8ab-4b33-89b4-ae24e58d7de7.pdf>。
- 教育部，2016，教育部推動產學攜手合作計畫資訊網，教育部技術及職業教育司，取自 <https://iacp.me.ntnu.edu.tw/>。
- 教育部，2018，教育部-臥虎藏龍計畫-優秀青年學子國外短期蹲點試辦計畫，教育部國際及兩岸教育司。
- 教育部，2018，教育部鼓勵國內大專校院選送學生出國研修或國外專業實習補助要點，教育部國際及兩岸教育司。
- 曹勝雄、容繼業、劉麗雲，2000，專科餐旅教育「三明治教學制度」實施之認知研究 -從教師觀點，高雄餐旅學報第三期：53-68。
- 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，花蓮教育大學學報第二十六期：101-124。
- 許恩得，2009，競合典範，培生：97-110。
- 許恩得，2011，推動國際職場專業實習的經驗，2011東海大學國際職場專業實習特刊-擁抱全球，東海大學會計學系、東海大學會計與產業研究中心：42-55。

- 許鈴金，2012，從人力資源觀點探討學生對校外實習重視度與滿意度之研究
以遠東科技大學餐飲管理系為例，遠東學報第二十九卷第三期：247-258
- 郭庭芳，2000，國民小學學生知覺教師人格特質、班級氣氛與學習投入之相關研究，國立臺南大學教育學系課程與教學碩士班碩士論文：62-72。
- 郭德賓、莊明珠，2006，校外實習課程衝突影響因素對學生就業意願影響之研究：以國立高雄餐旅學院餐飲管理科系為例，餐旅暨家政學刊，第三卷第一期：113-131。
- 陳立真，2008，影響餐旅系學生校外實習適應與學習成效因素之分析研究—以澎湖科技大學餐旅系為例，高雄餐旅學報第十卷第一期：41 - 64。
- 陳君滿，2014，持續茁壯、邁向永續，2013 東海大學國際職場專業實習特刊-擁抱全球 II，東海大學會計與產業研究中心：26。
- 陳宛婷，2014，大專院校商管科系學生校外實習輔導、實習滿意度對其就業意願之影響，國立澎湖科技大學服務業經營管理研究所：1-88。
- 陳星瑜，2017，實習園地，2016 東海大學國際職場專業實習特刊-擁抱全球 V，取自 http://intern-thu.vbook.tw/book/mobile/book/index.php?book_id=VE03009，第 364 頁。
- 陳星瑜，2017，計畫構想，2016 東海大學國際職場專業實習特刊-擁抱全球 V，東海大學國際職場實習發展中心。
- 陳惠珍，2010，國中生對任課教師自主支持知覺、自主動機與學習投入之關係研究-以數學科為例，國立彰化師範大學輔導與諮商學系所碩士論文：1-127。
- 陳僅麗，2013，社團參與經驗對就業力影響之研究-以南區大專校院應屆畢業生為例，義守大學管理學院管理碩士在職專班碩士論文：1-194。
- 傅家珍，2015，員工對薪資福利認知與工作投入、留任意願關係之研究—以某銀行為例，中國文化大學國際企業管理學系碩士在職專班碩士論文，1-174。
- 彭寶貴，2009，合作學習法及多元入學管道對大學初級會計學之學習成效的影響，真理財經學報第 21 期：1-24。
- 曾芳代、胡均立、陳韻宇，2011，人力資本或是信心資產？自我效能對大學畢業生的學習經驗與就業力間之中介效果，長庚人文社會學報，第四卷第二期：335-356。
- 賀桂芬、彭子珊，2014，政府強勢出招 65%「韓勞」回流，天下雜誌第 541 期。
- 黃小曼，2014，計畫構想-擁抱全球-國際職場專業實習計畫，2013 東海大學國際職場專業實習特刊-擁抱全球 II，東海大學會計與產業研究中心：52-98。
- 黃英忠、黃培文，2003，實習工作價值觀的建構及其與工作投入的關係—以大專觀光、休閒、餐旅相關科系學生為例，觀光研究學報，第十卷第一期：63-79。
- 王毓婷，2012，大學社團領導經驗與勞動者就業力關聯之研究 -以中國文化大學社團負責人為例，私立中國文化大學勞工關係學系碩士論文：1-110。
- 黃慧思，2011，課餘工作經驗與職場表現關係之研究，臺北科技大學商業自動化與管理研究所碩士論文：1-291。

- 黃韞臻、林淑惠，2012，「大學生學習投入量表」之發展=Development of Learning Engagement Scale for College Students，測驗學刊第 59 輯第 3 期：373-396。
- 楊芳欣，2015，TIP:學海築夢的典範，台灣-義大利國際職場專業實習特刊-學海築夢 V：72-142。
- 楊芳欣、陳星瑜，2016，TIP:學海築夢的典範，台灣-義大利國際職場專業實習特刊-學海築夢 VI：84-139。
- 楊芳欣、陳星瑜，2017，TIP:學海築夢的典範，台灣-義大利國際職場專業實習特刊-學海築夢 VII：83-157。
- 溫玲玉、魏士琇，2008，學習動機、訓練成效與工作績效關係之研究，商業與管理群科群中心學校 http://ba.tchcvs.tc.edu.tw/epapers/epaper_970625.asp，專題研究第 18 期
- 萬金生、楊仁德、傅貽瑞，2009，深度訪談法探討餐旅教育校外實習之行前輔導工作，第八屆觀光休閒暨餐旅產業永續經營學術研討會，2009 年 5 月 15 日，台南。
- 葉亮吟，2010，探討大學生社團經驗、人際關係、學業成績對其職涯發展的影響，育達科大學報第 23 期：59-80。
- 維基百科，2018，建教合作的定義，取自 <https://zh.wikipedia.org/wiki/建教合作>。
- 維基百科，2018，Cooperative State Research, Education, and Extension，取自 https://en.wikipedia.org/wiki/Cooperative_State_Research,_Education,_and_Extension_Service。
- 維基百科，2018，實習定義，取自 <https://zh.wikipedia.org/wiki/实习>。
- 維基百科，2018，大專畢業生至企業職場實習方案，取自 <https://zh.wikipedia.org/wiki/大專畢業生至企業職場實習方案>。
- 劉允彰，2014，加速發展培養人才的模式，2013 東海大學國際職場專業實習特刊-擁抱全球 II，東海大學會計與產業研究中心：35。
- 劉涓琪，2016，大學生校外實習工作價值觀、工作適應、工作投入與職場銜接意願之探討-以台中地區科技大學學生為例，朝陽科技大學休閒事業管理系碩士論文：1-115。
- 劉禮禎，2017，大專院校學生實習參與對其職涯發展之影響—以傳統產業實習生為例，暨南大學終身學習與人資專班學位論文，2017：1-126。
- 蔡妤姍，2017，科技大學畢業生之入學管道、學習成效與薪資所得之關係—以南部某科技大學為例，國立屏東科技大學技職教育研究所碩士論文：1-62。
- 蔡金鈴，2006，彰化縣國中學生學校氣氛知覺、人際關係、學校投入與學業成就之關係研究，國立彰化師範大學教育研究所碩士論文：45-77。
- 鄭筱瑜，2009，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，國立嘉義大學管理研究所碩士論文：1-85。
- 鄭蕙誼，2015，科技大學學生校外實習歷程與就業力關係之研究-以臺中市一所科技大學為例，逢甲大學公共政策研究所碩士論文：1-219。

- 糕建茹，2010，大學生參與社團活動、人際關係、學業成就與就業力培養之關係研究，*教育經營與管理研究集刊*第六期：1-26。
- 蕭玟欣，2016，別填錯志願！它打敗護理系成為全台最多女生唸的科系，ETtoday新聞雲教育類，取自 <https://www.ettoday.net/news/20161117/812768.htm>。
- 薛人華，2009，學業謙虛、學習投入與學業成就的關係，國立臺北教育大學教育心理與輔導學系碩士班碩士論文：1-176。
- 謝秉弘，2012，學習投入與目標取向之後設分析，暨南大學教育政策與行政學系碩士論文：1-112。
- 羅若蘭、林大森，2011，影響大學生畢業流向因素之研究，*當代教育研究季刊*第十九卷第一期：101-144。
- 關鍵評論，2018，同樣是實習，名目不同，權益不同，The News Lens 關鍵評論，職場篇，取自 <https://www.thenewslens.com/article/93991>。
- 鑫傳視訊廣告，2017，東海大學國際職場實習發展中心成立新聞影片，取自 <https://www.youtube.com/watch?v=owApjwZvhQ0&t=28s>。
- A. Gill, S. Lashine. 2003. Business education: a strategic market-oriented focus. *International Journal of Educational Management* 17(5) : 188-194
- Lance R. Angell. 2009. Construct validity of the community college survey of student engagement (CCSSE). *Community College Journal of Research and Practice* 33(7): 564-570.
- Astin, A. W. 1984. Student involvement: A developmental theory for higher education. *Journal of College Student Personnel* 25: 297-308.
- Astin, A.W. 1993. *What matters in college?* San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Bernstein, Judith. 1976. Urban field education: An opportunity structure for enhancing students' personal and social efficacy. *Human Relations* 29 (July):67-85.
- Bohnert AM, Fredricks J, Randall E. 2010. Capturing unique dimensions of youth organized activity involvement: Theoretical and methodological considerations. *Review of Educational Research* 80: 576-610.
- Coco, M. 2000. Internships: A Try Before You Buy Arrangement. *S.A.M. Advanced Management Journal* 65(2): 41-45.
- Connell, J. P., & Wellborn, J. G. 1991. Competence, autonomy and relatedness: A motivational analysis of self-system processes. In M. Gunnar & L. A. Sroufe (Eds.), *Minnesota Symposium on Child Psychology* 23: 43-77.
- Lockhart, Robert S., Craik, Fergus I. M. 1990. Levels of processing: A retrospective commentary on a framework for memory research. *Canadian Journal of Psychology/Revue canadienne de psychologie* 44(1): 87-112
- DiLorenzo-Aiss and Mathisen. 1996. Marketing higher education: Models of marketing internship programs as tools for the recruitment and retention of undergraduate majors. *Journal of Marketing for Higher Education* 7 (1): 71-84.

- Dimitrios M. Mihail. 2006. Internships at Greek universities: an exploratory study. *Journal of Workplace Learning* 18(1): 28-41
- Fredricks J. A., Blumenfeld P. C., Paris A. H. 2004. School engagement: potential of the concept, state of the evidence. *Rev. Educ. Res* 74: 59–109.
- Fredricks, J. A., Phyllis, B., & Parks, A. H. 2004. School engagement: Potential of the concept, state of the evidence. *Review of Educational Research* 74(1): 59-109
- Gault, J., Redington, J., & Schlager, T. 2000. Undergraduate Business Internships and Career Success: Are They Related? *Journal of Marketing Education* 22(1): 45-53.
- Hall, M., Stiles, G., Kuzma, J. & Elliot, K. 1995. A comparison of student and employer expectation with regards to business internship *Marketing Education Review* 5(3).
- Harlow, Lea; DeBacker, Teresa; Crowson, H. Michael. 2011. Need for Closure, Achievement Goals, and Cognitive Engagement in High School Students. *Journal of Educational Research* 104(2): 110-119.
- Healy, C. C., & Mourton. D. C. 1987. The relationship of career exploration, college jobs. and grade point average *Journal of College Student Personnel* 28: 28-36.
- Henry, N. 1979. Are internships worthwhile? *Public Administration Review* 39(3): 245–247.
- Hu, S., Kuh, G. D., & Li, S. 2008. The effects of engagement in inquiry-oriented activities on student learning and personal development. *Innovative Higher Education* 33(2):71-81.
- Jack Gault, Evan Leach, Marc Duey, 2010. Effects of business internships on job marketability: the employers' perspective *Education + Training* 52 (1):76-88,
- Kane, S. T., Healy, C. C., & Henson. J. 1992. College students and their part-time jobs: Job congruency, satisfaction, and quality. *Journal of Employment Counseling* 29: 138-144.
- Knouse, Stephen B., John R. Tanner, and Elizabeth W. Harris. 1999. The Relation of College Internships, College Performance, and Subsequent Job Opportunity. *Journal of Employment Counseling* 36(1): 35-43
- Kuh, G. D. 2001. Assessing What Really Matters to Student Learning: Inside the National Survey of Student Engagement. *Change* 33(3): 10-17.
- Kuh, G. D. 2003. What we're learning about student engagement from NSSE. *Change* 35(2): 24-32.
- McCormick, Donald W. 1993. Critical Thinking, Experiential Learning, and Internships. *Journal of Management Education* 17(2) : 26-62.
- Nevett, T. 1985. Work experience: The essential ingredient in British programs. *Journal of Marketing Education* 7: 13-18.
- Pike, G. R., & Kuh, G. D. 2004. A typology of student engagement for American

colleges and universities. *Research in Higher Education* 46(2):185-209.

- Lorraine Dacre Pool, Peter Sewell. 2007. The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education + Training* 49(4): 277-289.
- Reeve, J., & C. M. Tseng. 2011. Agency as a fourth aspect of students' engagement during learning activities. *Contemporary Educational Psychology* 36:257-267.
- Scott, M. E. 1992. Internships add value to college recruitments. *Personnel Journal* 71: 59-62.
- Skinner, E. A., Kindermann, T. A., & Furrer, C. 2009. A motivational perspective on engagement and disaffection: Conceptualization and assessment of children's behavioral and emotional participation in academic activities in the classroom. *Educational and Psychological Measurement* 69: 493-525.
- Skinner, E. A., Wellborn, J. G., & Connell, J. P. 1990. What it takes to do well in school and whether I've got it: The role of perceived control in children's engagement and school achievement. *Journal of Educational Psychology* 82: 22-32.
- Super, D. E. 1957. *The psychology of careers. an introduction to vocational development*. Oxford, England: Harper & Bros..
- Swift, C. O., & Kent, R. 1999. Business School Internships: Legal Concerns. *Journal of Education for Business* 75(1): 23 -26.
- Taylor, M. S. 1988. Effects of college internships on individual participants. *Journal of Applied Psychology* 73: 393-401
- Thiel, G. R. & Hartley, N. T. 1997, Summer. Cooperative education: A natural synergy between business and academia. *S.A.M. Advanced Management Journal* 62(3): 19-24.
- Thiessen, V., & Blasius, J. 2008. Mathematics achievement and mathematics learning strategies: Cognitive competencies and construct differentiation. *International Journal of Educational Research* 47:362-371.
- University of Cincinnati (美國辛那提大學), Experiential learning including co-op opportunities, <http://www.uc.edu/careereducation.html> .
- Yazzie-Mintz, E. 2010. Charting the path from engagement to achievement: A report on the 2009 high school survey of student engagement. *Bloomington, IN: Center for Evaluation & Education Policy*.
- Zunker, V. G. 1994. *Career Counseling: Applied concepts of life planning*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

附錄

附錄一、94-102 級東海大學會計學系畢業學生問卷調查

94-102 級東海大學會計學系畢業學生問卷調查

親愛的東海大學會計學系畢業系友，您好：

這是一份學術問卷，目的在了解畢業系友之現況並蒐集改進教學之意見，進行「學生在校學習投入與前程發展關聯性之研究」。本問卷僅供學術調查研究使用，絕不作其他用途，也不會公開您的個人資料。您所填答的資料，將依個人資料保護法規定嚴密保管與遵循法令規定處理，請您安心填寫個人現況與經歷。

感謝您的協助，您所提供的寶貴意見對本系之發展有很大助益。如對本問卷填答有任何疑問或需依個人資料保護法第3、19、20條規定之行使相關權利（請求刪除、停止處理或利用該個人資料）時，歡迎以E-Mail或電話與我聯絡。

敬祝

身體健康 萬事如意

東海大學管理碩士在職專班

指導教授：許恩得教授

研究生：楊芳欣謹啟

聯絡電話：04-23590121 轉35526

《研究同意聲明》：

本問卷將只會作為研究使用，並且會作完全保密的動作。本人已詳略上述之說明與聲明並同意將以下提供之資料作為研究用途。對於前述之聲明並無異議，特此聲明。

同意人：_____

壹、基本資料

東海大學大學部學號：

姓名：

性別：

男 女

出生年：

民國_____年

大學入學方式：

推薦甄選/繁星入學 申請入學 登記分發/指考
獨立招生(僑陸生) 轉學考

您目前的工作狀況為何？

就業中

就學中(如為實習生，請跳第參項填答。非實習生則以下問卷無須填答。)

服役中(如為實習生，請跳第參項填答。非實習生則以下問卷無須填答。)

待業中(如為實習生，請跳第參項填答。非實習生則以下問卷無須填答。)

其他：_____ (如為實習生，請跳第參項填答。非實習生則以下問卷無須填答。)

請問您在目前公司共服務_____年_____個月

公司名稱：_____服務部門：_____職稱：_____

您現在工作行業類別為何？(例如計程車司機請勾「運輸及倉儲業」，但在醫院開救護車者，請勾選「醫療保護及社會工作服務業」...等)

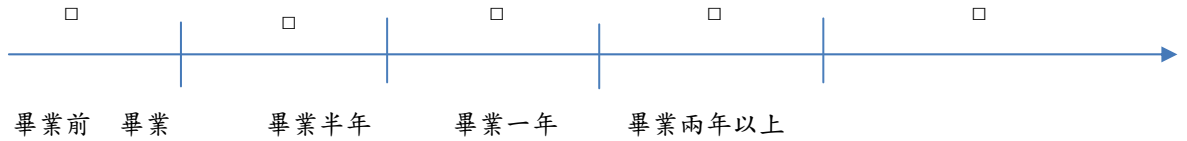
	主計處行業類別	說明
<input type="checkbox"/>	農、林、漁、牧業(A)	從事農作物栽培、畜牧、農事及畜牧服務、造林、伐木及採集、漁撈及水產養殖等之行業等
<input type="checkbox"/>	礦業及土石採取業(B)	石油及天然氣、砂、石及黏土、其他礦業及土石採取業等
<input type="checkbox"/>	製造業(C)	半導體、影像顯示、生技醫藥、智慧手持裝置與通訊設備、食品製造、紡織、紙業及印刷業、石油、化學材料及製品業、非金屬製品業、金屬工業、機械設備業、電子零組件、電力設備製造業、汽車及其零件製造業、其他運輸工具製造業、產業用機械設備維修及安裝業、其他製造業等
<input type="checkbox"/>	電力及燃氣供應業(D)	從事電力、氣體燃料及蒸汽供應之行業等
<input type="checkbox"/>	用水供應及污染整治業(E)	用水供應業、廢(污)水處理、廢棄物清除、處理及資源回收業等
<input type="checkbox"/>	營建工程業(F)	建築工程、土木工程、專門營造等
<input type="checkbox"/>	批發及零售業(G)	從事有形商品之批發、零售、經紀及代理之行業；銷售商品所附帶不改變商品本質之簡單處理，如包裝、清洗、分級、摻混、運送、安裝、修理等亦歸入本類。
<input type="checkbox"/>	運輸及倉儲業(H)	海陸空運輸、郵政及快遞、倉儲等
<input type="checkbox"/>	住宿及餐飲業(I)	從事短期或臨時性住宿服務及餐飲服務之行業等
<input type="checkbox"/>	出版、影音製作、傳播及資通訊服務業(J)	包含數位遊戲、電腦動畫、行動應用服務、數位影音、數位學習、數位出版典藏、出版、影片服務、聲音錄製及音樂出版、傳播及節目播送、電信服務、電腦系統設計服務、資料處理及資訊供應服務
<input type="checkbox"/>	金融及保險業(K)	金融仲介、保險、證券期貨及其他金融業等
<input type="checkbox"/>	不動產業(L)	不動產開發、都市更新、不動產經營及相關服務等
<input type="checkbox"/>	專業、科學及技術服務業(M)	法律、會計、企業總管理機構及管理顧問、建築、工程服務及技術檢測、分析服務、能源技術服務、研究發展、廣告及市場研究、專門設計、獸醫、攝影、翻譯、藝人及模特兒等
<input type="checkbox"/>	支援服務業(N)	租賃業、就業服務業、旅行業、保全及私家偵探、建築物及綠化服務、會議展覽服務、業務及辦公室支援服務等
<input type="checkbox"/>	公共行政及國防、強制性社會安全(O)	公共行政業、國防事務、強制性社會安全、國際組織及外國機構等
<input type="checkbox"/>	教育業(P)	學前、小學、中學、大專校院、特殊教育、外語教育、藝術教育、運動及休閒教育商業、資訊及專業管理教育等
<input type="checkbox"/>	醫療保健及社會工作服務業(Q)	醫療保健服務、居住照顧服務、其他社會工作服務等
<input type="checkbox"/>	藝術、娛樂及休閒服務業(R)	創作及藝術表演、圖書館、檔案保存、博物館及類似機構、博弈業、運動、娛樂及休閒服務等
<input type="checkbox"/>	其他服務業(S)	工商業團體、宗教、職業及類似組織、個人及家庭用品維修、洗衣、理容、殯葬、家事等

貳、就業狀況

1. 您目前任職的機構性質是：

<input type="checkbox"/> 上市公司	<input type="checkbox"/> 上櫃公司	<input type="checkbox"/> 非上市櫃公司	3 選 1
<input type="checkbox"/> 國際型企業	<input type="checkbox"/> 非國際型企業		2 選 1
<input type="checkbox"/> 國營企業	<input type="checkbox"/> 一般民營企業	<input type="checkbox"/> 政府部門	
<input type="checkbox"/> 學校	<input type="checkbox"/> 非營利機構	<input type="checkbox"/> 自由創業	7 選 1
<input type="checkbox"/> 其他 _____			

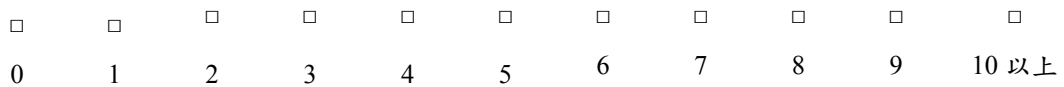
2. 您花了多久時間找到第 1 份正式工作？



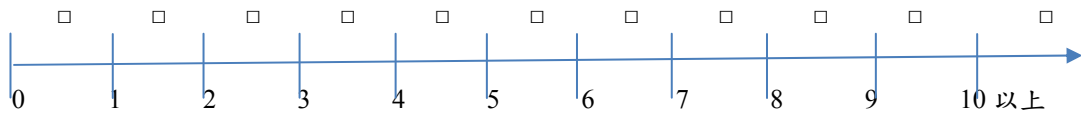
3. 您畢業後任職的第一份公司之機構性質是：

三選一	<input type="checkbox"/>	上市公司	<input type="checkbox"/>	上櫃公司	<input type="checkbox"/>	非上市櫃公司
二選一	<input type="checkbox"/>	國際型企業	<input type="checkbox"/>	非國際型企業		
七選一	<input type="checkbox"/>	國營企業	<input type="checkbox"/>	一般民營企業	<input type="checkbox"/>	政府部門
	<input type="checkbox"/>	學校	<input type="checkbox"/>	非營利機構	<input type="checkbox"/>	自由創業
	<input type="checkbox"/>	其他 _____				

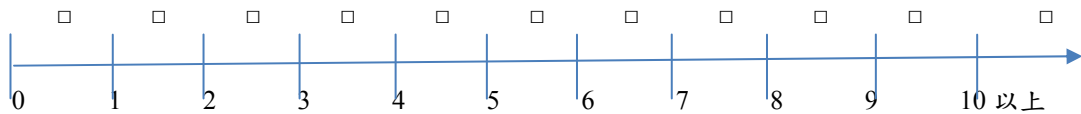
4. 您從學校畢業後至今，換過幾次工作？



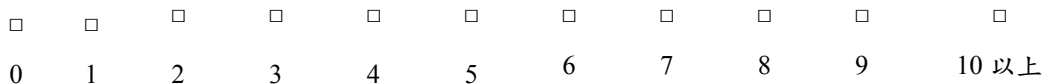
5. 您在同一家公司任職最長幾年？



6. 您在同一家公司任職最短幾年？



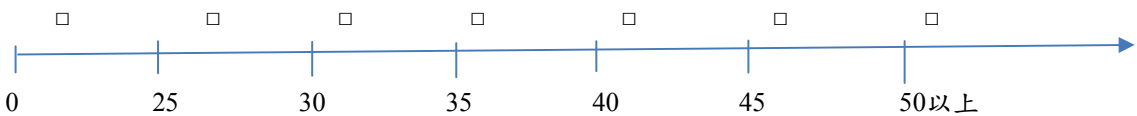
7. 您目前在公司管理幾個人？



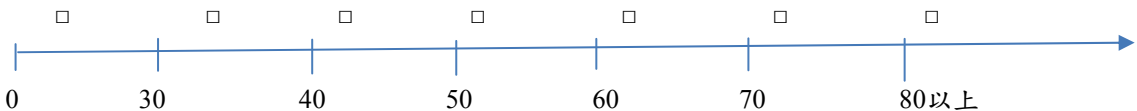
8. 公司是否曾經指派您擔任專案負責人？

是 否

9. 您畢業後第一份工作年收入(含年終及獎金)為何？(新台幣萬元計價)



10. 您現在工作工作年收入(含年終及獎金)為何？(新台幣萬元計價)



11. 您目前的工作地點為何？

<input type="checkbox"/> 境內	北部地區	中部地區	南部地區	東部、離島及其他地區
	<input type="checkbox"/> 基隆市	<input type="checkbox"/> 苗栗縣	<input type="checkbox"/> 台南市	<input type="checkbox"/> 台東縣
	<input type="checkbox"/> 新北市	<input type="checkbox"/> 台中市	<input type="checkbox"/> 高雄市	<input type="checkbox"/> 花蓮縣
	<input type="checkbox"/> 台北市	<input type="checkbox"/> 南投縣	<input type="checkbox"/> 屏東縣	<input type="checkbox"/> 宜蘭縣
	<input type="checkbox"/> 桃園市	<input type="checkbox"/> 彰化縣	<input type="checkbox"/> 嘉義縣	<input type="checkbox"/> 連江縣
	<input type="checkbox"/> 新竹縣	<input type="checkbox"/> 雲林縣	<input type="checkbox"/> 嘉義市	<input type="checkbox"/> 金門縣

	<input type="checkbox"/> 新竹市			<input type="checkbox"/> 澎湖縣
<input type="checkbox"/> 境外	國家：_____、城市：_____			

參、 在學投入

12. 您在學期間是否有工讀經驗？

是 否

(請接第 13 題)

(請跳第 17 題)

13. 您在學期間的工讀性質為何?(可複選)

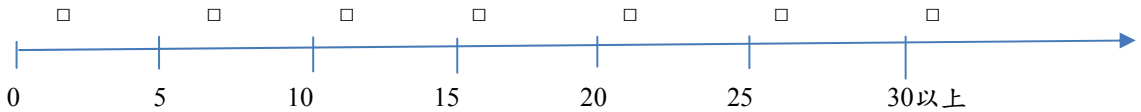
行政職 清潔職 教學職 服務職 其他：_____

(如：校內行政單位工讀) (如：校內衛生助理、勞作小組長) (如：家教、會計學輔導員、大班教學助理) (如：餐飲業、飲料店)

14. 您在學期間累積幾次工讀經驗?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 以上

15. 您在學期間每周平均工讀時間多久?



16. 您在學工讀期間是否擔任管理職?

是 否

(如：領班、區隊長)

17. 您在學期間是否有參與社團的經驗?

是 否

(請接第 18 題)

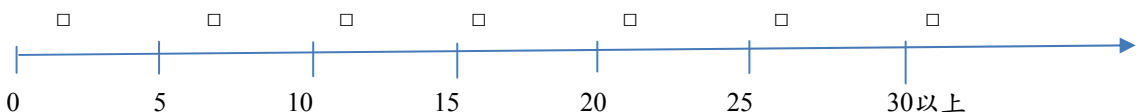
(請跳第 21 題)

18. 您在學期間的參與的社團性質為何?(可複選)

服務型社團 (偏鄉關懷、榮志工...)
 學習型社團 (辯論社、職場能力培力社...)
 娛樂/交際型社團 (熱舞社、吉他社、手語社、國標舞...)
 體育型社團 (系藍、系羽、系排...)
 綜合型社團 (系辦義工、系學會)

其他：_____

19. 您在學期間每周平均投入社團時間多久?



20. 您在學投入社團期間是否擔任幹部?

是 否

(會長、副會長、社長、總務股長、義工組長...)

21. 您在學期間跨領域修課狀況為何?(可複選)

- 取得輔系 取得雙主修學位 取得外系學分學程 取得外系必修課程總學分之 1/2 以上學分
- 達到本系 4 個輔助模組證照(管理/資訊/財金/法律)之一,每類組取得 10 學分以上。 否,無任何跨領域修課 其他: _____

22. 您在學期間會計學(初會)會考成績狀況?(請將歷次狀況平均後填答)

- 平均排名前 10 名 平均排名前 11~20 名 平均排名前 21~50 名
- 平均排名前 51~100 名 平均未達前 100 名 未曾參與過會考

肆、實習投入[實習生填答]

23. 您申請實習計畫之原因?(可複選)

- 擴展視野 強化知識 實現夢想 提升外語 學習獨立
- 幫助就業 親友鼓勵 同學邀約 老師推薦 學長姊推薦
- 系上制度 其他: _____

24. 參與國際職場實習計畫對您有哪些幫助?(可複選)

- 培養獨立生活 提升專業知識 增加進修機會 幫助就業 提升外語能力
- 擴展人脈 拓展國際視野 提升溝通能力 增進表達能力 增進應變能力
- 提升創造力 增進壓力管理能力 其他: _____

25. 您當初申請實習時有期待留任該公司嗎?

- 是(請跳第 16 題) 否(請接第 15 題)

26. 您申請時不期待留任該公司的原因?(可複選)

- 繼續升學 父母反對 服義務役 搬家 其他: _____

27. 您實習結束後,公司是否聘您為正式員工?

- 是(請接第 17 題) 否(請跳第 20 題)

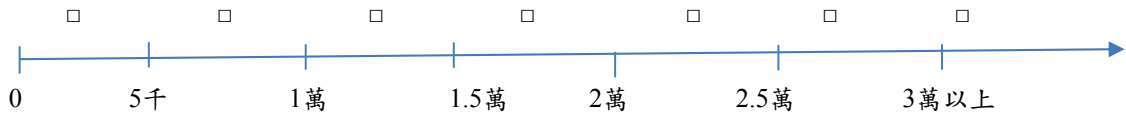
28. 實習後,您是否留任原公司?

是(請跳第 19 題) 否(請接第 18 題)

29. 您不留任公司的原因為何?(可複選)

- 繼續升學 主管不佳 同事不好 薪資太低 服義務役
- 有更好的發展機會 家人反對 搬家 其他：_____

30. 您留任後的薪資比實習期間高多少?(以月計算)



31. 若你再次選擇，是否會參加實習計畫?

是(請跳第 22 題) 否(請接第 21 題)

32. 您為什麼不會再次參加實習計畫?(可複選)

- 考公職 升學 出國遊學 出國就業 沒有外派機會
- 工作日誌過多 專業知識不足 其他：_____

33. 您實習之後，是否曾介紹學弟妹、同學或朋友參與實習計畫?

是 否

34. 您為什麼想介紹學弟妹、同學或朋友參加實習計畫?(可複選)

- 培養獨立生活 提升專業知識 提升外語能力 幫助就業 提升創造力
- 擴展人脈 拓展國際視野 提升溝通能力 增進表達能力 增進應變能力
- 增進壓力管理能力 其他：_____

35. 如果具備實習經驗，求職時是否具有加分效果?

是 否

感謝您耐心填寫與回答上述問題

附錄二、實習生日誌錯別字、冗詞贅字標準

實習生日誌錯別字、冗詞贅字標準

學生工作日志中的錯誤，就像寫文章一樣可定義為「學生對言語或書寫之標準做法的偏離」。學生的錯誤語句包括失誤和錯誤，這兩者也時是難以區分，甚至是同時存在的。寫文章不像日常講話，它是需要經過大腦轉譯，再用文書方式表達出來，是需要經過處理加工的，臨時因素造成的語言失誤現象其實很少。而「標點符號是輔助文字記錄語言的符號，是書面語的組成部分，用來表示停頓、語氣以及詞語的性質和作用。」依據教育部「重訂標點符號手冊」

http://www.edu.tw/files/site_content/M0001/hau/f2.html，將學生常見錯誤分類為分段錯誤、漏用符號、多用符號、錯用符號。因此，學生文章中的錯誤語句多半應屬於語言「錯誤」的一種，大致可以分為用字錯誤、分段錯誤、漏用符號、多用符號、錯用符號、冗詞贅字、太過口語化、語句不清。

● 用字錯誤 以字數計算

學生容易弄不清字義而錯用別字，如：「年輕」誤成「年青」。或因為打字太快選擇到同音的錯字，呈現同音別字的情形，如：「老闆」打成「老板」、「你好」打成「妮好」。還有因為簡體字、火星文、注音文、外來語翻譯語詞等的使用，使得不同類型的錯別字層出不窮。因新世代用語或方言、外來語的影響，將「我的」寫成「偶勿」、「I love you」寫成「i老虎u」；因流行文化的影響，將「可愛」寫成「口愛」。

● 分段錯誤 以出現次數計算

小小的一個標點符號，卻有辦法能在你的文書處理流程中，造成極大的破壞。一般使用逗號符號，是當成是完整句子架構、完成斷句、標示片語的工具。但對於讀者來說，逗號符號代表的是停頓(尤其在朗讀出聲時)，所以當逗號太頻繁出現時，很容易會讓讀者有過於短促並且文句變形的感覺。同學最常犯的錯誤就是一整段文字都是逗號，到該段文字結束才是句號。超過3行沒有句號算錯1次。

1. 胡○○ 2015.12.28-2016.01.08

有一天我不小心誤穿了短袖，每個人經過都為我會不會冷，需不需要借我外套，他們的心意讓我很溫暖，在我因繁忙而忘記處理某些事的時候，他們會來提醒我，在我出錯的時候，他們會來指導我，謝謝歐都納這溫暖的大家庭。

2. 張○○ 2015.01.26~2015.02.08

這幾天都在接電話，其實如果不接電話，而只是單純得上課訓練，我覺得比較沒有成效，反而是真正碰上問題之後，去問其他同事的時候才是真正可以學到東西的機會，雖然真得很怕接到特殊客戶，但一定都會遇到得，這幾天我覺得接電話接有比較順了，現在要開始學習接電話的速度，要切中客戶所表達得，切入問題的重點，這樣才有效率，讓每一通電話都是很順利得完成，雖然每天下班都很累，因為就是要解決每一個客戶的問題，每一個客戶問題都不一樣，所以每一通電話都是挑戰，希望我能夠越來越好，處理事物的技巧更進一步，再加上每天進公司之後，跟同事間的互動也越來越好，比較沒那麼陌生的感覺，有的互動，大家在工作上得積極度也會越來越好，希望這種好的氣氛能夠一直保持下去。

- 漏用符號 以出現次數計算

學生常常一句話太長，而沒有任何的逗號。或者標示說話、引語、特別指稱或強調的詞語時，沒有使用引號。

1. 胡○○2015.04.27~2015.05.10

之前我一直覺得客服這個行業就是要對自家公司的產品和流程非常的熟悉，對於客戶的問題就是要給予一個非常明確的答案，可以就是可以，不可以就是不可以，沒有模稜兩可的協助詢問的部分，但是之前因為秉持著這樣的想法，常常在與客戶對談中會挑起客戶的情緒，常常會與客人溝通到一半時，客人會要求轉接主管，希望直接與主管溝通。這也讓我的客訴單多很多，且常常覺得是不是自己講話的方式不夠足以說服客人，自己是不是不適合當這客服人員？

- 多用符號 以出現次數計算

學生也會多用符號，像下引號之前不應加標點符號，例如：我們雖不敢希望每個人能有范文正公「先天下之憂而憂，後天下之樂而樂」的大志向，但至少要有陶侃勤懇不懈的精神。

- 錯用符號 以出現次數計算

單、雙引號也常被學生錯用，通常先用單引號，如果有需要，單引號內再用雙引號，依此類推。例如：老師說：「你們要記住 國父說的『青年要立志做大事，不要做大官』這句話。」還有書名號用於書名、篇名、歌曲名、影劇名、文件名、字畫名等，應該是《》，學生常錯用引號。

- 冗詞贅字 以出現次數計算

冗詞贅字可視為「畫蛇添足」，是學生在寫文章時，應該結束某一段文意時，卻突然加進一些與上下文無關的文字。這些文字有時只是「多餘」，有時則會「妨礙文意」甚至「破壞主旨」。

1. 張○○2013.12.02~2013.12.15

原文：

到了苗栗出外勤，赫然發現，這裡到處都是客家人，似乎只要是苗栗人大多都是客家人耶，客戶很熱心，給我們每個人喝一杯雞酒，他們雞尾酒有甚麼不同呢？原來，雞酒:就是雞+大量米酒去燉煮，所以酒味很重。雞尾酒:雞+中藥材+米酒是燉煮，中藥味較重，酒味就沒那麼濃。

應更正為：

這裡都是客家人，似乎只要是苗栗人大多都是客家人，客戶很熱心，給我們每個人喝一杯雞酒，什麼是雞酒?原來，雞酒:就是雞+大量米酒去燉煮，所以酒味很重。與一般加了中藥的雞酒相較，無中藥味但酒精濃度較高。

2. 胡○○2015.04.27~2015.05.10

原文：

之前我一直覺得客服這個行業就是要對自家公司的產品和流程非常的熟悉，對於客戶的問題就是要給予一個非常明確的答案，可以就是可以，不可以就是不可以，沒有模稜兩可的協助詢問的部分，但是之前因為秉持著這樣的想法，常常在與客戶對談中會挑起客戶的情緒，常常會與客人溝通到一半時，客人會要求轉接主管，希望直接與主管溝通。這也讓我的客訴單多很多，且常常覺得是不是自己講話的方式不夠足以說服客人，自己是不是不適合當這客服人員?

應更正為：

沒有模稜兩可的回答。因為秉持著這樣的想法，常常在與客戶對談中會挑起客戶的情緒，常常與客人溝通到一半時，客人會要求轉接主管，希望直接與主管溝通。這讓我的客訴單多很多，且常常覺得是不是自己講話的方式不足以說服客人，自己是不是不適合當客服人員?

3. 張○○ 2015.01.11~2016.01.24

年報開始學到的第一件事就是—催函!!查核比核閱執行了多程序，其中一項就是核對客戶銀行帳戶餘額以及銀行所給的餘額是不是相吻合，所以就必須發函證，年底的時候除了送出了好多封函證之外，後續的追蹤也很重要。

4. 鄭○○ 2013.12.30~2014.01.12

一連串盤點結束，這也代表著年報的來臨，每天每天都希望時間可以多一點，真的很想耗盡每分每秒。

5. 羅○○ 2015.07.13~2015.07.26

只是我還必須學習要如何使稅抽做起來更有效率，並且更快找出相關憑證會放置在哪裡，還要有怎麼做才能找得到需要的會計憑證，這是我還必須努力學習的地方。

6. 何○○ 2014.09.23~2014.10.06

雖然東西不多，但仍然要安排好自己的時間。雖然已經查過五六家客戶了，但對於客戶的各個表單還是不太適應，尤其是英文的表單。雖然從客戶那拿到了東西，但卻沒辦法完整的知道哪些是自己要的東西。

7. 陳○○ 2013.11.4~2013.11.17

但這次的志工日服務對象為比較偏年長且發展較遲緩甚至無法自理生活，其實看到他們內心挺難過的，但也更懂得珍惜目前所擁有的一切。

8. 胡○○ 2015.12.28-2016.01.08

有一天我不小心誤穿了短袖，每個人經過都為我會不會冷，需不需要借我外套，他們的心意讓我很溫暖，在我因繁忙而忘記處理某些事的時候，他們會來提醒我，在我出錯的時候，他們會來指導我，謝謝歐都納這溫暖的大家庭。

9. 蔣○○ 2014.10.06~2014.10.17

這些基本的要件看似簡單但其實很重要，養成好習慣，才能讓自己做的底稿能夠清楚明瞭的讓人看懂。

10. 康○○ 2015.10.19~2015.10.30

雖然新的一年級在問我問題而我卻回答不出來時讓我相當難過，但另一方面我很感謝他讓我有機會發現自己先前作底稿時所欠缺的部分。希望自己往後能夠在做底稿的同時，好好地去理解整個底稿架構的前因後果與邏輯。

● 太過口語化 以出現次數計算

雖然「規範」可適用於社會裡大小不等的群體，但整個社會的語言規範仍是基本的依循標準，例如：學生把網路流行語如「安安」、「粉……」、「GG」、「MM」、「……的說」、「掰掰」、「降子」33等帶到文章語句當中，但其實這是不符合規範的用法。其實，青少年所認為的常規用法只是就青少年這個群體而言的「規範」，語文教育最基本的、必須達到的目標，還是要培養學生有正確使用語言以表情達意的能力。要做到對語言的「正確」使用，就必須符合整個社會能夠接受的規範，這語言規範便是學生學習語言的基礎部分。

1. 張○○ 2013.07.01~2012.07.14

原文：

便當盒要至洗手的地方洗，當不知有這個地方，就跑去廁所洗便當盒，有個姊姊跟我說，這裡不能洗，要到其他地方洗，謝謝那位姐姐跟我說，沒有事先詢問人，就跑去廁所洗，是很不對><下次會記得，做實情要詢問後再做。

應更正：

便當盒要在洗手台洗，因不知有這個地方，就跑去廁所洗，後來經同事提醒，才知道廁所不能洗，要到其他地方洗，沒有事先詢問就去做，是不好的，下次會記得，做事情要詢問後再做。

2. 古○○ 2016/1/11~2016/01/24

在作底稿的過程中也因為有前半年的訓練，就算是第一次接觸的案件，在製作過程中也不會有太大的問題，做起底稿來蠻順利的!

3. 王○○ 2014.11.03~2014.11.16

雖然我是第一個發言，但是卻也算是說最久的一個，對於Q3的感想我感覺不是非常深刻，比起第二季四個禮拜都在同一個案件，第三季我有一個禮拜是支援，兩個禮拜在主要組長的案件，雖然這次我有幫忙到填寫附註揭露與彙整合併資訊，但我感覺自己還是學得很少。

4. 蔣○○ 2015.2.9~2015.2.28

接著，並繼續 Follow 後續作業，整理各家外部底稿、核對財報數字、確認合併附註數字、維護報告……等等。從明細帳或科餘表找出其中之差異，抽絲剝繭，再與客戶 double check，最後需核符至帳列數。

5. 陳○○ 2013.08.26~2013.09.08

9/5 一早IC就叫我送一間case的補充說明到中科國稅局，因為一開始我並不知道在哪裡，便上網 google 一下地圖，所幸沒有迷路也順利完成IC交代的任務了，同事都覺得很不可思議因為在他們眼裡我是個不折不扣的大路癡!!完成任務真的覺得很有成就感喔!!

6. 劉○○ 2015.1.12~2015.1.25

晚上九、十點才收外勤，但別以為這樣就結束了，還是得上樓繼續打拚喔!慶幸的是這間公司的前年底稿品質很好，不像前一家讓我研究很久還是不太懂，所以真的要認真做底稿，造福後人。這周的晚睡早起，真的讓我有點吃不消，好累好累喔!星期日終於休假一天，真的好高興可以回家了，現在的我覺得每天可以睡飽、回彰化的家，就是最幸福的事了!

7. 周○○2013.07.29~2013.08.11

查核的細節比核閱多很多，因此這兩週感到比較困難的地方是細心度需要加強，否則就得三不五時去麻煩客戶，要合約、問問題，抽傳票……等，不僅浪費時間奔波來回，也會讓客戶感到厭煩。雖然這兩週的Semi、領組對於我出錯很是包容，但還是很希望之後可以讓自己的細心度與底稿的正確率高一點。

8. 黃○○ 2015.09.07~2015.09.21

因為調節表是客戶提供他們調的版本，然後我們依據他們的版本再去調整，所以這禮拜也一直打電話跟東京探針的會計溝通，我想那邊的會計對於調節表也是不大熟悉，因為她一開始給我的版本就與帳上不平，而我跟她溝通後她又再調新的一版給我，結果她竟然去調前期數來讓數字可以平；也因為這樣一來一回得討論，讓我跟那邊的會計也越來越熟，這或許就是意外的收穫吧！

9. 何○○2015.05.11~2015.05.31

第一個禮拜終於比上禮拜早一點點了，感覺越接近 dead line，組長的壓力越大，因為組長要看大家的東西，做最後的檢查，而我們只能邊等組長、邊改組長要我們改的東西。

10. 陳○○ 2015.08.24~2015.09.06

這次去強盛稅抽感覺很期待，因為是在迪化街的公司啊！一方面是因為在台北市可以不用太早起，一方面是因為迪化街的小吃應該會滿好吃的，強盛的費用抽樣是學姊抽的，真是太好了，我一直覺得抽樣不是很困難但是抽得有沒有到位卻很困難，例如這次抽到其他收入的合併收入就讓我深深的考如果是我抽會抽到這個樣本嗎？

● 語句不清 以出現次數計算

孟建安 (2000)《漢語病句修辭》⁴⁰中指出，病句指的是在詞語、語法、邏輯、修辭方面有錯誤的句子，也就是不合用詞規則，不合語法，不合邏輯，不合修辭，又不能準確表達語意，令人費解的語句。邢福義 (1986)語法問題探討集⁴¹中，把病句解釋為一種「違律」的用法，任何人運用語言，在語法上都存在違律與合法的問題，所謂「違律」，即違反規律；違律用法，就是有語法錯誤的用法。語句不通順，也是病句，是不符合現代漢語語法規則，不合邏輯事理，修辭不當而造成的不通順的語句或語句不清。

1. 張○○2013.10.21~2013.11.03

老實說，那時心裡有點挫折，每次在模擬面試時，都不如意，但我知道，就是因為我有缺點，才需要改進阿，現在回想起，如果當初沒有師長們的耐心指導，我想，我的面試人家根本不想聽，就連那自傳也不想看了吧！

2. 劉○○ 2014.12.01~2014.12.14

當我第一次遇到這個問題，我被公司的會計先生念了一頓，因為我沒有先考量到公司會計系統的運作方式，就直接請他幫我們找到憑證的傳票號碼，於是，我向senior尋求解決辦法，我才明白，原來，我們可以基於信賴公司的好制度及會計系統，以取得系統上的領取明細作為替代的憑證。

3. 周○○ 2013.10.07~2013.10.20

⁴⁰ 孟建安，2000，漢語病句修辭，北京：中國文聯。

⁴¹ 邢福義，1986，語法問題探討集，湖北：湖北教育出版社。

第二週的案件是之前第二季就查過的客戶，以往這家客戶的 PBC 都能在外勤前一週一次給齊且 PBC 品質非常好，本以為這週可以在時間內做完底稿，但很不幸的...因為對岸的十一長假，導致這家的 PBC 拖到外勤的第二天才給齊，領組只好延後一天收外勤(原本預計三天就收外勤)，雖然這次這家 PBC 給的時間也算晚，不過 PBC 品質極佳，因此小組仍不慌不忙的在週五下班前完成核閱的工作，開心的放了兩天假，這兩週的兩個案件還真是天壤之別.....。

4. 張○○ 2015.01.26~2015.02.08

這幾天都在接電話，其實如果不接電話，而只是單純得上課訓練，我覺得比較沒有成效，反而是真正碰上問題之後，去問其他同事的時候才是真正可以學到東西的機會，雖然真得很怕接到特殊客戶，但一定都會遇到得，這幾天我覺得接電話接有比較順了，現在要開始學習接電話的速度，要切中客戶所表達得，切入問題的重點，這樣才有效率，讓每一通電話都是很順利得完成，雖然每天下班都很累，因為就是要解決每一個客戶的問題，每一個客戶問題都不一樣，所以每一通電話都是挑戰，希望我能夠越來越好，處理事情的技巧更進一步，再加上每天進公司之後，跟同事間的互動也越來越好，比較沒那麼陌生的感覺，有的互動，大家在工作上得積極度也會越來越好，希望這種好的氣氛能夠一直保持下去。

5. 謝○○ 2015.11.16~2015.11.29

第一個禮拜去佳凌作期中查核，這次一樣有多一個人來 support，幫忙分擔我們的工作，原本採購、薪資詳查、稅抽及 JE 都是我要負責的，但是因為有多一個人幫忙，所以我這次只要負責薪資詳查以及稅抽，這次因為禮拜五是志工日，所以實際的外勤時間只有四天，雖然工作分配看起來要做的工作很少，但是也花了四天才做完，稅抽只差了一點就可以全部抽完，Level 2 表示稅抽有比去年剩的少，相對前期來說有比較好了，我覺得很開心，我有特別把比較簡單的留到期末補，我想這樣期末就不會擔心有太多事情同時要做會做不完了。

6. 楊○○ 2013.09.10~2013.09.23

但出社會後，在職場上，幾乎是天天都在做一樣的事情，是很枯燥乏味的，所以才會有學生時期的美好的感嘆，因此我們必須在工作中找尋樂趣，還有能夠抒解壓力的方法，另外，我們也能在工作上建立良好人際關係，這對職場上的人來說，也算是一件重要的事情。

7. 沈○○ 2014.08.10~2014.08.21

而這周也有了全新的體驗，就是參與法說會，還記得法說會前幾天，我還對”法說會”這個名詞很陌生，完全不知道那是在幹嘛，無意間看見前輩留去年法說會的 ppt，我花了一點時間看過一遍才知道原來法說會是要報告公司的過去的營運狀況及未來發展趨勢，這讓我非常期待，也很高興我有機會被安排協助法說會並參與其中，在過程中讓我對公司有了更進一步的了解，同時，也對於一間公司如何營運分析上有了一些些認知，而外界的分析人員會針對哪些問題提出諮詢，例如原料成本、銷售市場、同業競爭比較等等，也深刻的明白，就連外界的人要對一家企業做深度了解都必須做足相當的資料收集及準備，整合整個架構才能夠對這家企業的未來作出評價，那更何況是待在這家企業的人，必須更加了解整個營運架構才能夠對他們提出的問題作出回答。同時，我也非常敬佩副總和協理，不論嘉賓問什麼問題，他們都有辦法回答，真的很厲害。

8. 詹○○ 2014.07.01~2014.07.12

第一天來到陌生的環境，對一切都感到很陌生很新鮮但也很害怕，害怕無法融入同事中、害怕無法勝任工作，在上班的前一天甚至是當天出門前我都會拍拍自己的臉告訴自己「詹郁慈，你可以的！」

9. 邱○○ 2015.07.27~2015.08.09

在這兩個禮拜，我開始接到了找我的電話，這讓我很興奮，前幾個禮拜總是聽著別人與話筒裡的另一方流利的對答，感覺很專業，而現在，我終於也開始了與別人電話對答，雖然可能不像其他人一樣那麼專業和從容，甚至有時還會有點匆忙，但這種興奮感已足以成為我每天工作的動力之一。

附錄三、單變量實習培訓、實習投入變數定義表

單變量實習培訓、實習投入變數定義表

	變數名稱	變數定義
實習培訓變數	參與義工培訓 (VOL)	為二元變數，有參與實習之義工培訓，則設定為 2，反之則設定為 1。
	參與榮總志工培訓(Hos)	為二元變數，有參與實習之榮總志工培訓，則設定為 2，反之則設定為 1。
	參與義工組長培訓(Led)	為二元變數，有參與實習之義工組長培訓，則設定為 2，反之則設定為 1。
	義工服務累計時數(Thr)	數值，參與實習培訓期間累積之義工服務小時數，換算至小時。
	完成義工培訓 40hr (VOLT4)	為二元變數，有完成實習培訓 40 小時則設定為 2，反之則設定為 1。
	完成義工培訓 50hr (VOLT5)	為二元變數，有完成實習培訓 50 小時則設定為 2，反之則設定為 1。
實習培訓投入變數	實習完成(Complete)	為二元變數，有完成整個實習沒有半途而廢設定為 2，反之設定為 1。
	實習類別(CPA)	為二元變數，實習企業為會計師事務所設定為 2，非會計師事務所設定為 1。
實習培訓投入變數	實習地點(Loc)	為二元變數，實習地點在台灣設定為 1，實習地點在海外設定為 2。
	實習日誌平均字數 (WORD)	數值，實習生每兩周繳交一次實習工作日誌之字數平均值。
	實習日誌是否遲缺交 (LOGTy)	為二元變數，實習日誌有遲交或缺交紀錄設定為 2，反之設定為 1。
	實習日誌錯字率(WROW)	比率，實習生每兩周繳交一次之實習日誌之平均錯字率。
	實習日誌錯誤率 (WORT)	比率，實習生每兩周繳交一次之實習日誌之平均錯誤率。

附錄四、單變量控制變數定義表

單變量控制變數定義表

	其他控制變數名稱	變數定義
個人背景變數	性別(Sex)	為二項分類變數，男生設定為 1，女生設定為 0。
	入學管道(Chan1)	為多項分類變數，根據教育部大學入學方式(入學管道)分類，推薦甄選或繁星入學設定為 1，申請入學設定為 2，登記分發或指考入學設定為 3，獨立招生包含僑陸生、轉學考、轉系考入學設定為 4。
	現職工作地(Place)	為多項分類變數，將工作地點分類為北部地區(基隆、新北、台北、桃園、新竹縣市)設定為 1，中部地區(苗栗、台中、南投、彰化、雲林縣市)設定為 2，南部及東部地區(台南、高雄、屏東、嘉義、台東、花蓮、宜蘭、連江、金門、澎湖縣市)設定為 3，海外國家之境外地區設定為 4。
	戶籍地(ADD)	為多項分類變數，將工作地點分類為北部地區(基隆、新北、台北、桃園、新竹縣市)設定為 1，中部地區(苗栗、台中、南投、彰化、雲林縣市)設定為 2，南部及東部地區(台南、高雄、屏東、嘉義、台東、花蓮、宜蘭、連江、金門、澎湖縣市)設定為 3，海外國家之境外地區設定為 4。
	任職的機構性質(IndL)	為多項分類變數，將機構依性質分類，總公司為台灣上市櫃之公開發行公司設定為 1，台灣非公開發行公司設定為 2，台灣前四大會計師事務所設定為 3，台灣中小型會計師事務所設定為 4。
	服務年資(Sen)	為數字順序，代表在現職公司任職之服務年資，皆換算到年為單位。
	學級群組(Cohort)	為類別序列變數，代表畢業時間，入學年度 94 至 96 設定為 1，入學年度 97 至 99 設定為 2，入學年度 100 至 102 設定為 3。
學業投入變數	畢業成績排名(Rank)	排序變數，學生在學之畢業成績越低，排名越高。
	初會會考成績排名(ACC)	為類別序列變數，會計學同學初會璇校會考，初會會考成績排名前 10 名設定為 1，排名第 11 到 100 名設定為 2，排名未進入前百名榜設定為 3。
	是否跨領域學習(CROSS)	為二元變數，學生在學期間是否有進行學分學程、輔系、雙主修之跨領域學習，有跨領域學習者設定為 2，無跨領域學習設定為 1。
	控制變數名稱	變數定義

課 外 投 入 變 數	是否參與社團(SOC)	為二元變數，在學期間有參與社團設定為 2，無參與社團設定為 1。
	是否有工讀(WORK)	為二元變數，在學期間有工讀經驗設定為 2，無工讀經驗設定為 1。
	勞作成績(Lab)	為學生在學勞作成績平均數字。
	參與實習(Intern)	為二元變數，在學期間有參與實習設定為 2，無參與實習設定為 1。
	社團時數 (ClubHrs)	為類別序列變數，在學期間社團時數為 0 設定為 1，社團時數小於 10 小時設定為 2，社團時數大於 10 小時設定為 3。
	社團性質(SCONT)	為二元變數，在學期間有參與會計專業相關社團設定為 2，無參與會計專業相關社團設定為 1。
	擔任社團幹部(SLED)	二元變數，在學期間有擔任社團幹部設定為 2，無擔任社團幹部設定為 1。
	工讀時數(WorkHrs)	為類別序列變數，在學期間工讀時數為 0 設定為 1，工讀時數小於 10 小時設定為 2，工讀時數大於 10 小時設定為 3。
	工讀性質(WCONT)	為二元變數，在學期間工讀經驗為會計專業相關設定為 2，工讀經驗非會計專業相關設定為 1。
	擔任幹部(WMAN)	二元變數，在學期間工讀經驗有擔任管理職設定為 2，無擔任管理職設定為 1。