

修平科技大學人力資源管理與發展系

Hsiuping University of Science and Technology
Department of Human Resource Management and Development

實務專題論文
Thesis of Practical Project

探討連鎖餐飲業打工經驗對就業力之影響
— 以中部科技大學學生為例

Investigating the Effect of the Chain Restaurant Industry
Work Experience on Employment Force - A Case Study of
Students in the Central University of Technology

指導老師：陳俊碩

班級： 四技人資系四年甲班

學生： 吳佩珊 BI101017

王秋允 BI101020

賴郁樺 BI101024

李安晟 BI101038

林伊舫 BI101042

中華民國 104 年 12 月

摘要

現代大學生在求學的歷程當中，不只是學習書本上的知識和技術，更需要工作經驗，以驗證理論上所學；而連鎖餐飲業蓬勃發展，使得連鎖餐飲服務業到處都有打工的機會，這些機會對於一些想累積社會經驗的大學生來說是一個很好的契機。

本研究將探討大學生在連鎖餐飲業的打工經驗中對就業力有什麼影響，採用問卷調查的研究方法，以在連鎖餐飲業具有打工經驗的中部大學生作為研究對象。發放 300 份問卷進行調查，回收 254 份，剔除非連鎖餐飲業打工者 20 份，未收回 46 份，有效問卷 234 份，問卷回收經整理後，進行分析以獲得研究結果。

經分析結果發現，打工經驗在一年以下，對就業力的專業態度，有顯著影響；打工經驗在三年對就業力的專業職能，有顯著影響；打工經驗一年到四年，對就業力的溝通能力及職涯規劃，皆不顯著。

關鍵詞：連鎖餐飲業、打工經驗、就業力

目錄

摘要.....	i
目錄.....	ii
表目錄.....	iv
圖目錄.....	v
第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景與動機.....	1
第二節 研究目的.....	3
第三節 研究流程.....	4
第四節 名詞解釋.....	5
第二章 文獻探討.....	6
第一節 餐飲業發展趨勢.....	6
第二節 打工經驗.....	7
第三節 就業力.....	9
第四節 餐飲業打工經驗和打工經驗與就業力之相關研究.....	10
第三章 研究方法.....	12
第一節 研究架構與假設.....	12
第二節 研究對象.....	13
第三節 研究工具.....	13
第四節 研究實施.....	17
第五節 資料分析方法.....	17
第四章 研究結果與討論.....	19
第一節 樣本資料分析.....	19
第二節 就業力各構面現況分析.....	25
第三節 迴歸分析.....	27
第五章 結論與建議.....	29

第一節 結論	29
第二節 建議	31
參考文獻	32
附錄	36
附錄一 問卷	37
附錄二 甘特圖	41

表目錄

表 3-1 問卷文獻來源	13
表 3-2 指標及問卷題目敘述	14
表 3-2 指標及問卷題目敘述 (續)	14
表 3-4 KMO 與 Bartlett 球形檢定	15
表 3-4 就業力因素分析	16
表 3-5 就業力各構面信度分析	17
表 3-6 原始變項轉換虛擬變項	18
表 4-1 統計樣本資料	19
表 4-1 統計樣本資料 (續)	19
表 4-1 統計樣本資料 (續)	20
表 4-2 構面一專業態度現況分析	25
表 4-3 構面二專業職能現況分析	25
表 4-4 構面三溝通能力現況分析	26
表 4-5 構面四職涯規劃現況分析	26
表 4-6 專業態度對不同年資打工經驗分析	27
表 4-7 專業職能對不同年資打工經驗分析	27
表 4-8 溝通能力對不同年資打工經驗分析	28
表 4-9 職涯規劃對不同年資打工經驗分析	28
表 5-1 研究驗證結果	30

圖目錄

圖 1-1 研究流程	4
圖 3-1 研究架構	12
圖 4-1 性別	20
圖 4-2 年資	21
圖 4-3 打工原因 (複選)	22
圖 4-4 選擇打工注重因素 (複選)	23
圖 4-5 工作職位	24

第一章 緒論

隨著社會的變遷與經濟的轉變，使得大學生打工情況相當普遍。而餐飲服務業也製造了許多打工的機會，打工對大學生未來就業是否有幫助呢？還是打工能夠幫助大學生養成良好的習慣呢？本研究將探討連鎖餐飲業現況以及大學生打工經驗對就業力的影響。

第一節 研究背景與動機

連鎖餐飲業的現況為何？打工經驗對未來就業力是否有影響？本研究認為有需要做進一步的瞭解連鎖餐飲業的現況、大學生打工對就業力的影響，此為本研究動機之一。

打工經驗者也比從未打工者成果和表現要來得好，是擁有企業界所願意聘僱員工的重要特性與能力（王淑嫻，2009）。因此，瞭解我國大學生不同工作職位的打工經驗是否讓大學生養成良好的工作態度及有打工經驗的大學生是否能提升自己的就業力，而此為本研究動機二。

一、大學生在連鎖餐飲業打工的狀況

近年來社會環境的改變，大學生打工的情況越來越多根據行政院勞動部（原勞工委會）針對「大學生打工狀況調查」，現在大學生打工比率 40.4%，私立學校的比率 43.2% 高於公立學校之 35.3%，賺取零用錢之比率 53.7% 為最高，不願賦閒在家 23.0% 次之、吸取社會經驗 17.4% 居第三、分擔家計 15.2%、繳學費 13.2%，從這調查可以看出學生平均打工比率接近五成。

而餐飲業的崛起也造就了許多打工的機會，根據行政院勞動部（原勞工委員會）調查報告指出，大學生打工之工作場所有 90.4% 屬於民營企業，其中以速食店、飯店餐廳、飲料店等占 26.4% 為最高，補習班及安親班占 13.8% 次之，超商商店占 12.6%（林麗貞，2007）。

以鼎泰豐為例，鼎泰豐為了因應現有及未來擴店之人力需求在 2015 年釋出了 7 種職缺、150 個工作機會，時薪 125 元至 210 元之間，邀請優秀人才加入

團隊。優渥的薪資也吸引了不少人來應徵，其中鼎泰豐的面試者歐于蒨說：「他現在大三升大四，念的是企管，今天想應徵連鎖餐飲業的工讀生，主要因為餐飲業界薪水不錯，若能錄取將會努力的學習、累積經驗」(許麗珍，2015)。

根據社會新鮮人的自我認同及職業選擇之影響因素探討，調查指社會新鮮人選擇工作注重因素，分別有薪資福利、工作安穩度、工作環境等(曹維中，2010)。

綜合上述觀點，可以看出連鎖餐飲業的崛起也使的大學生有更多的打工機會，而打工的產業經由勞動部(原勞工委員會)調查主要為民營企業，其中以速食店、飯店餐廳、飲料店等連鎖餐飲相關產業為最高。

二、打工是否對大學生就業力有幫助

根據媒體報導訪問大學生：「畢業後，你沒有任何正職及非正職的經驗，要寫什麼在履歷表上？」、「或者，有什麼值得讓別人能一眼就看見你的專長甚至特質？」，因此，除了校內的課程及活動之外，實習及打工就變的非常重要(許書揚，2011)。

學者王淑嫻(2009)則是認為，曾經有校外打工經驗者也比從未打工者成果和表現要來得好，而這些優點也對大學生未來有極大的幫助，可說是擁有企業界所願意聘僱員工的重要特性與能力。

事實上，學生只要善用打工累積未來就業的資本與技能，也能對學生的其他面向帶來正面影響(彭漣漪，2008)。

青年發展署(原青年輔導委員會)調查，大專畢業生與企業雇主對於就業力一致認同八大關鍵能力首位為「良好的工作態度」。(楊淑涵、解令晴，2009)

根據2015年企業最愛新鮮人調查，使用電話問卷調查了1,124家企業，調查結果發現，企業在選用新鮮人時，傾向於「在學期間有打工實習經驗者」和「在學期間已考取工作相關證照者」，根據調查資料指出兩者數據皆為36.39%，由此可見企業在選用新鮮人時，有打工及實習經驗，是企業選用新鮮人重要的

參考因素之一（台灣就業通，2015）。

綜合上述觀點，學生只要善用打工累積未來就業所需的資本與技能，對未來就業可帶來許多面向的正面影響；而企業任用新鮮人更傾向「在學期間有打工與實習經驗者」，由此可知，在學期間打工對於未來就業是有正向幫助的。

第二節 研究目的

本研究依據上述研究動機，探討連鎖餐飲業打工經驗對大學生就業力之影響。其研究目的如下述：

- 一、透過文獻資料整理，了解現行餐飲業發展狀況。
- 二、透過文獻資料整理，了解現行專家及學者對打工經驗之研究議題。
- 三、探討大學生打工經驗對就業力之影響。

第三節 研究流程

本研究之研究流程，從確認研究主題開始，從蒐集相關的文獻，進而逐步聚焦研究的主題，在建立出研究架構，並參考文獻中學者的研究問卷，進行問卷的編製，在進行施測及統計分析，最後提出結論與建議，如圖 1-1 所示。

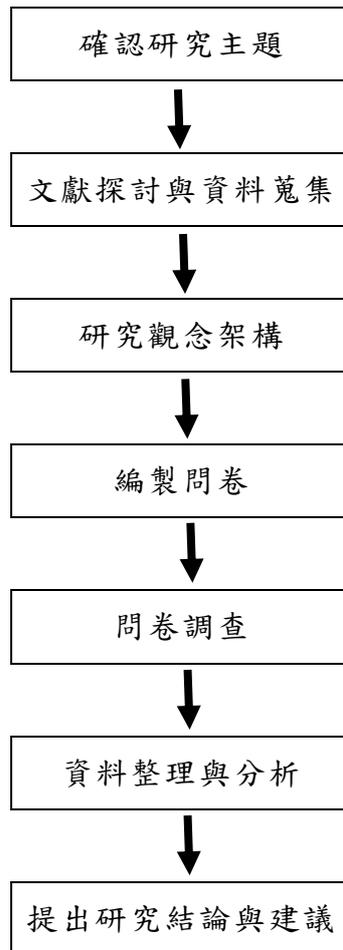


圖 1-1 研究流程

第四節 名詞解釋

一、連鎖餐飲業

本研究依據經濟部商業司（1994），中華民國連鎖店發展年鑑定義，凡經營兩家或兩家以上之商店，或自願連鎖加盟之店家，皆可稱為連鎖加盟；以及行政院主計處2011年3月第9次修訂「中華民國行業標準分類」的定義，將「餐飲業」定義為「從事調理餐食或飲料提供現場立即消費之餐飲服務之行業」，另外，凡提供外帶外送餐飲服務、餐飲承包服務等業者亦在餐飲業範疇之內。

經由以上所述，本研究將連鎖餐飲業定義為：「凡經營兩家或兩家以上或自願連鎖加盟，且從事調理餐食或飲料提供現場消費之店家，皆可稱為連鎖餐飲業」。

二、打工經驗

本研究依據莊乃欣（2009）定義打工經驗為：「是提前接觸社會的一個途徑，也是讓即將踏入社會的青少年提早學習社會經驗，也可學習對未來工作做一些學習與規劃，了解自己的工作興趣，打工經驗可以說是提供給學生們一個社會化經驗」。

經由以上所述，本研究將打工經驗定義為：「隨著打工時間的增加，所能學習到的經驗」。

三、就業力

本研究依據 Harvey、Locke 和 Morey（2002）定義就業力為：「個人在經過學習過程後，能夠具備獲得工作、保有工作、以及做好工作的能力」。

經由以上所述，本研究將就業力定義為：「隨著工作時間的增加所能獲得工作及做好工作的能力」。

第二章 文獻探討

本章共分三節，第一節餐飲業發展趨勢，第二節就業力，第三節打工經驗。

第一節 餐飲業發展趨勢

根據行政院主計處2011年3月第9次修訂之「中華民國行業標準分類」，該分類將「餐飲業」定義為「從事調理餐食或飲料提供現場立即消費之餐飲服務之行業」。餐飲業分類為以下四項：

- 一、**餐館業**：提供調理餐食之餐館，現場餐食或外帶外送之披薩、便當、漢堡等店家皆為餐館業者。
- 二、**飲料店業**：提供酒精飲料及非酒精飲料之立即飲用店家。
- 三、**餐飲攤販業**：提供現場立即消費之固定或流動的調理餐食、飲料店家。
- 四、**其他餐飲業**：上述餐館業、飲料店業及餐飲攤販業以外之餐飲服務業，餐飲承包業或為特定對象供餐之員工餐廳、學生餐廳皆屬其他餐飲業，交通工具上之餐飲承包業亦在此範圍內（行政院主計處，2011）。

以上餐飲經營業態而言，大致上可分為中式餐廳、西式餐廳、日式餐廳、自助餐廳、中式速食、西式速食、早餐店、小吃店、專賣店等等。其中，西式餐廳以連鎖經營方式最多，而中式餐廳較少以連鎖方式經營。2005年台灣連鎖加盟協會統計發現，全台共有 62637 家連鎖店，較去年成長 11.6%，就業種來分析，以餐飲服務類的總店數增加最多，共成長 2802 家店，主要是因為台灣出生人口逐年下降，過去傳統的大家庭逐漸轉變為人口較少的小家庭，加上現在雙薪家庭無時間在家料理飲食，所以刺激了連鎖餐飲服務業的成長(蕭靜雅、柯文華、蕭雅美，2008)。而近年來台灣的連鎖餐飲業者近年來以上市櫃、同業與異業整合及服務流程標準化來做為籌措大量資金、維持服務水準、吸引更多客源與提升競爭力的經營模式，在發展趨勢上，因社會環境的變遷，台灣餐飲業在進一步發展外送服務與「晚晚餐」的市場，使得消費觀念的轉變，消費者在追求平價的健康、美味及安全的餐飲外，也重視用餐環境的整潔度、舒適度與氛圍，由於市場呈現飽和狀態，業者的經營大部分以連鎖加盟方式為主，並

朝區域化、國際化發展，政府與業者重視的餐飲業國際化與精緻化，也凸顯出餐飲品牌專有平台的重要性。最後，台灣的科技優勢不應被排除在餐飲業的經營模式中——餐飲業者應利用這些新科技來創新行銷手法，使科技結合餐飲業來成為吸引消費者的有利工具（商業發展研究院，2012）。而現在許多台灣餐飲業者，更打算要將台灣美食熱騰騰或冰涼涼（指飲品）的送到全球饕客嘴裡。資料顯示，目前台灣有超過 550 家連鎖餐飲業者，其中將近 18% 跨足海外市場，而這些國際化的台灣餐飲品牌中，更高達 81% 進入大陸市場（經濟部國際貿易局，2013）。

小結

綜合以上觀點，可以發現台灣餐飲業市場呈現飽和狀態，業者的經營的經營也以連鎖加盟方式為主，並朝區域化、國際化發展。而這些國際化的台灣餐飲品牌中，更高達 81% 進入大陸市場，2007 年評估台灣市場的展店家數已接近飽和之後，便決定前進中國，做為新的營運目標。。

第二節 打工經驗

大學階段是青少年時期邁向成人階段的過渡階段，透過打工是提前接觸社會的一個途徑，也是讓這群即將踏入社會的青少年提早學習多一些的社會經驗，不但學習如何扮演一位成人的社會角色，也可為未來工作多做一些學習與規劃，了解自己的工作興趣，打工的機會可以說是提供給這些學生們一個寶貴的社會化經驗，同時如果學生能在打工與學業兼顧，並且妥善安排與規劃，不要讓打工造成不良的影響或是產生偏差行為，那打工對於大學生而言就是一個不錯且值得嘗試的事情（莊乃欣，2009）。對於一個還沒拿到學位的學生來說，打工可以學習以體力勞動換取收入、認識與了解公司組織的運作、學習承受各種人的眼光、歷練最基層的工作，可以讓人學會比專業能力更重要的品格，是決定一個人最終能否成為真正傑出且受人敬重的成功者的必要條件（王乾任，2013）。打工經驗可以增加青少年的自我信賴，增加進入成年期的統整感，增進與擴展自我概念，其更進一步指出，青少年增加學習角色彈性化，對未來就業有正向

積極的影響（Dusek & Danko,1987）。許多企業表示，若畢業生「已有實務操作經驗」雇主就會接受「非相關科系」的新鮮人。在學生時期開始打工，是未來進入職場最棒的「暖身」方法！想補救社會新鮮人「就業信心不足」的現象，或讓企業樂於接受新鮮人的最實際做法，就是讓大專學生在校時代，就有機會可以經由實習或打工「提早體驗職場」，以實務經驗，彌補學校和企業之間的斷層（邱文仁，2011）。另一方面對學生來說，打工最直接的好處就是提供了經濟來源。（洪肇隆，2009）。而餐飲業的崛起也造就了許多打工的機會，行政院勞動部（原勞工委員會）調查報告中指出，大學生打工之工作場所有 90.4% 屬於民營企業，其中以速食店、飯店餐廳、飲料店等占 26.4% 最高，補習班及安親班占 13.8% 次之，超商商店占 12.6%，政府及學術機構占 9.1%，工廠占 9.0%，一般公司行號占 7.1%，大賣場、百貨公司占 7.0%，家教占 5.1%，而打工大學生主要擔任之工作職類為餐飲服務生及雜工所占比率為 21.5% 最高，家教或課輔老師占 13.9% 次之，行政助理或文書處理員占 11.4% 居第三（林麗貞，2007）。

另外有關於大學生打工的原因調查，專家林邦傑、王煥琛（1992）調查指出，大學生打工的主要動機，以賺錢占 79.3% 為最多，其他依次為：想多了解這個社會占 36.8%、了解理論與實際是否配合占 28.7%、打發時間占 21.6%。而賺錢主要的目的在於支付學費、生活費與額外的消費。而導航基金會（2002）調查對於青少年打工的原因（可複選），以賺零用錢買東西占 55.8%，其次分別為興趣 52.5%、存錢 45.5%、生活費 41.7%、無聊 35%、學費 31.9% 等。

而大學生打工注重因素的調查，學者曹維中（2010），社會新鮮人的自我認同及職業選擇之影響因素探討，調查指出社會新鮮人選擇工作注重因素，分別有薪資福利、工作安穩度、工作環境等。另外，台北人力銀行 2009 年 6 月份全民公投-新鮮人選擇工作最主要考量因素調查統計，顯示出新鮮人對就業工作選擇的重要考量因素，最高為有發展性、能學習工作領域的知識技能的工作占 38.33%，其次為工作與企業是否穩定占 20.00%，再次為準時上下班、加班狀況、

周休二日占19.33%，而公司待遇與福利占15.67%及與學校所學相關占5.33%、具挑戰性占1.33%，知名企業不再是新鮮人選擇的重點(台北人力銀行,2009)。

小結

綜合以上觀點，可得知大學生打工的主要原因，多數為賺取個人生活所需、其次學習社會經驗，了解理論實務是否配合等；而選擇打工的重要考量因素為，薪資、福利、工作時間、工作環境等。而大學生打工經驗除了可以幫助學生，提早學習社會經驗、認識職場環境外，藉由打工能夠增加自我信賴感，學習讓自己的角色更加彈性化；而企業更傾向於選擇在學期間有打工經驗者，因此打工經驗對於尚未踏入職場的新鮮人而言，具有相當大的助益；而現行研究更認為打工所學習到的經驗對大學生有許多幫助。

第三節 就業力

根據「大專生求學經歷與就業力關係」調查指出，大專畢業生「就業力」之具體內涵包括：表達與溝通能力、領導能力、創新能力、團隊合作能力、專業知識與技術、基礎電腦應用技能能力、能將理論運用於實務、擁有專業證照、發掘及解結問題能力、外語能力、良好工作態度、學習意願及可塑性、遵循倫理道德、具有高度可塑性、穩定度及抗壓性、對職涯發展充分了解及規劃、了解產業環境及發展、求職與自我推銷能力等 18 項就業力技能項目(秦夢群、莊清寶,2010)。而學者 Harvey,Locke,and Morey(2002)認為，就業力的本質是：「個人在經過學習過程後，能夠具備獲得工作、保有工作、以及做好工作的能力」。學者林振雄(2001)則認為就業力為有效參與工作或生活的能力，它必須整合知識、技能與態度三方面的特質，幫助個人得以繼續學習、工作或因應日常生活所需。學者 Hillage 和 Pollard(1998)則認為就業力只能獲得並維持可實踐個人抱負之工作的能力，廣義來說，就業就是讓自己足已邁向勞動市場並透過永續就業以實踐自我潛能的能力。對個人而言，就業力仰賴於他們所具有的知識、技能和態度，他們在面對不同雇主及就業環境時能善用及展現這些才能。另外青年發展署(原青年輔導委員會)的調查指出，大專畢業生與企業雇

主對於就業力一致認同八大關鍵能力首位為「良好的工作態度」。多位大學校長認為專業知識技能只是基本條件，未來需要跨領域專業；而多位企業領導人強調創意、學習和態度。不論是國內青年發展署（原青年輔導委員會）或國外（歐盟、澳洲）等政府組織或國內企業，對於專業、學習、態度、溝通、團隊、創造、語言、抗壓、執行等提升就業核心能力，均有異曲同工的共識（楊淑涵、解令晴，2009）。

小結

綜合以上觀點，可得知「就業力」是指一個人在求職時，能夠選擇、獲得及保障工作並在該職業獲得成功所具備的相關知識、技能、工作態度以及對職涯了解的程度。

第四節 餐飲業打工經驗和打工經驗與就業力之相關研究

一、餐飲業打工經驗之研究

在社會經濟環境的快速轉變之下，從民國七十三年第一家國外速食店進駐台灣後，也造就了我國服務餐飲產業的興起，對於現代想投入兼職工作的大學生來說，無意充滿著吸引力與選擇性（王淑嫻，2009）。根據 104 人力銀行統計顯示，網站上高掛 12.7 萬個打工的工作機會，以餐飲、零售兩大服務業掛出職缺最多，不僅比前一個月多了近 1 萬個工作機會，也比較去年同期成長 22.1%，打工的職缺增加了許多（洪凱音，2016）。舉例來說，連鎖餐飲業的龍頭王品集團也因拓展市場加速。王品旗下新鐵板料理，今年也將以倍數展店，因此釋出 240 個職缺，其薪資成長空間更達 25%（林潔玲，2015）。王品集團董事長他也以王品集團為例，他表示工讀生的服務水準跟正職沒有差別，因為打工，有磨練的機會，出社會後當然勝出。找工作時也要選擇非常有發展的公司，「一個可以伸展手腳的地方，也是可以從打工的經驗中找到自己的人生目標，這樣人生的方向就不會搖」（陳界良，2011）。而從事餐飲相關工讀或工作的經驗是有助於學生工作價值觀知能的建立。然而，有些研究持不同看法，認為工作價值觀未隨工讀或工作經驗不同而有不同的重視程度（黃韞臻、林淑惠 2010）。

小結

綜合以上觀點，由於台灣餐飲業快速成長，造就許多的打工及就業的機會，對於想累積工作經驗的大學生來說餐飲服務業是一個很好的選擇因為餐飲服務業可以給學生彈性的上班時間，而不影響學生在課業上的學習，另一方面對餐飲服務業的人才需求也有幫助，不管是對學生還是企業，這都是一種互利共生的方式，而這些大學生也能利用打工的經驗來慢慢找出自己的興趣，培養良好的工作態度。

二、打工經驗與就業力之研究

根據林邦傑和王煥琛（1992）對大學生問卷調查與訪談的結果，指出工讀具有正面價值。從實際參與工讀所能得到的，不僅有助於學生對社會的認識、對工讀機構的評價、以及將來職業的決定，並且可使學生從中獲取種種效益。而黃瓊琮和劉玲君（1995）則針對青少年工讀態度進行研究，指出青少年工讀的優點包括培養責任感、表現獨立自治。其認為積極正面的工讀經驗可減緩學生進入職場的轉型困難，因此家庭及學校都應積極介入，提供生涯輔導及工讀資訊。另外周佳君（2000）則認為學生打工對於其獨立自主有影響：Z世代的青少年，追求經濟獨立與生活的獨立，願意付出自己的勞力來賺取生活（包含學費、生活費或其他娛樂消費）所需，這是青少年在學習作為一個成人的重要過程。並指出如將學生打工視為青少年的一種自發性、社會探索、瞭解的行動方案，那此一行動方案的「學習」，從找工作、應徵工作隨即展開。

小結

綜合以上觀點，多數研究認為打工經驗對於就業力具有積極正面的影響，而打工能夠培養責任感、表現自治獨立與學習對社會的認識、未來職業的決定等，皆對未來就業所需具備的能力具有幫助。

第三章 研究方法

本研究目的在探討中部地區大學生打工經驗對就業力的影響。本章共分五節依序為研究架構與假設、研究對象、研究工具、研究實施、資料分析方法。

第一節 研究架構與假設

一、研究架構

王乾任（2013）認為藉由打工學習職場的經驗很重要，打工可以認識與了解公司組織的運作、學習承受各種人的目光、歷練最基層的工作，可以讓人學會除了專業能力外更加重要的態度。而邱文仁（2011）認為在學生時期打工是未來進入職場最棒的「暖身」方法！可以經由打工「提早體驗職場」，以實務經驗，彌補學校和企業之間的斷層。而 Dusek & Danko（1987）認為青少年打工經驗可以學習角色增加彈性化，對未來就業有正向積極的影響。

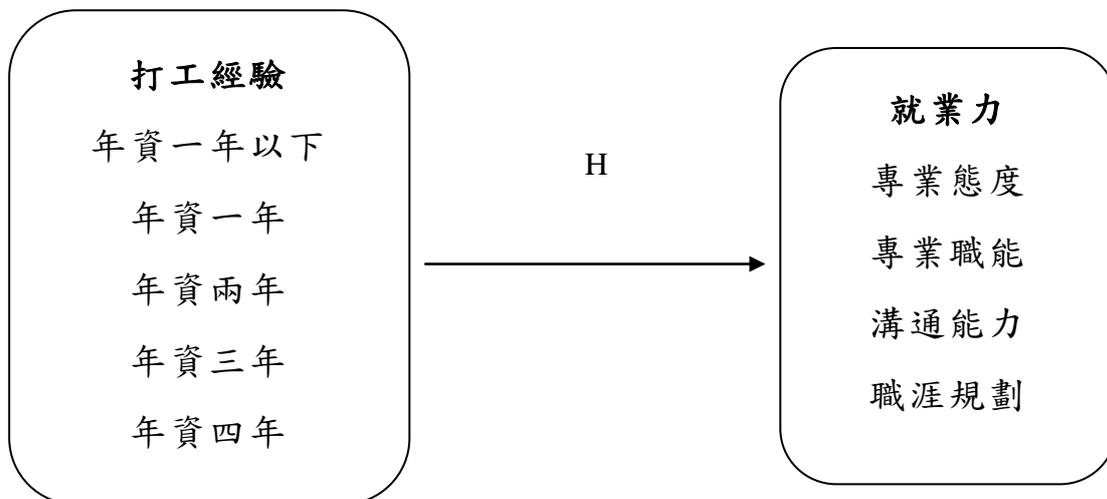


圖 3-1 研究架構

二、研究假設

H 大學生打工經驗對就業力之影響

H₁ 打工年資一年以下對就業力各構面有顯著正向影響。

H₂ 打工年資一年對就業力各構面有顯著正向影響。

H₃ 打工年資兩年對就業力各構面有顯著正向影響。

H₄ 打工年資三年對就業力各構面有顯著正向影響。

H₅ 打工年資四年對就業力各構面有顯著正向影響。

第二節 研究對象

本次研究對象為具有中部地區連鎖餐飲業打工經驗的科技大學在校生，本研究為了更接近實際狀況，將採用立意抽樣調查方式發放問卷，抽測連鎖餐飲業的工讀生。透過小組成員打工之連鎖餐飲業主管、同事，中部私立大學親友協助發放問卷，預計發放 300 份問卷進行調查。

第三節 研究工具

本研究為達成研究就目的，依研究方法採用之研究工具，如下說明。

一、問卷計分方式

本研究問卷計分方式是採用李克特 (Likert) 五點尺度量表，由填答者依實際狀況勾選適當的答案，非常符合表示 5 分，符合表示 4 分，普通表示 3 分，不符合表示 2 分，非常不符合表示 1 分。

二、問卷內容

本研究透過文獻探討內容編製問卷題目，問卷內容以：「就業力」作為問卷的主要題目，問卷來源如表 3-1 所示。

本研究於民國 104 年 10 月 11 日至 10 月 27 日發放 300 份問卷進行調查，回收 254 份，剔除非連鎖餐飲業打工者 20 份，未收回 46 份，有效問卷 234 份，問卷回收經整理後，將進行因素分析以刪除不適合之題項，並區分出各項構面，並對區分出的各項構面進行信度分析，以了解施測題目的穩定程度，問卷內容如附錄一所示。

表 3-1 問卷文獻來源

變項	題數	出處
就業力	18	秦夢群、莊清寶 (2010)

表 3-2 指標及問卷題目敘述

題號	指標	問卷題目敘述
1	領導能力	我在打工過程中，學習到帶領同事一起完成任務
2	創新能力	我在打工過程中，能夠創造新流程或新產品
3	溝通表達能力	我在打工過程中，學習到能與同事或客人友善的溝通表達
4	團隊合作能力	我在打工過程中，能夠與同事共同完成工作
5	專業知識及技術	我在打工過程中，學習到相關專業知識及技術
6	設備操作能力	我在打工過程中，學習到工作相關工具、設備操作方式
7	理論運用到實務	我在打工過程中，能夠將以往所學的理论運用到實務工作中
8	專業證照或相關能力	我在打工過程中，能夠考取專業證照或學習到考取證照的相關能力
9	發掘及解決所遭遇問題能力	我在打工過程中，能夠發現及妥善解決工作上所遭遇問題
10	語言能力	我在打工過程中，能夠運用不同語言與他人溝通（如：台語、英語等）
11	良好工作態度	我在打工過程中，能夠養成良好的工作態度（如：時間管理、責任感等）

表 3-2 指標及問卷題目敘述（續）

題號	指標	問卷題目敘述
12	強烈學習意願	我在打工過程中，能夠主動學習工作職位相關的能力
13	專業倫理道德	我在打工過程中，能遵守職業倫理與道德
14	高可塑性	我在打工過程中，願意學習不同工作職位的能力
15	穩定及抗壓性	我在打工過程中，遇到挫折時能夠勇於面對並從中學習
16	未來發展與規劃	我在打工過程中，能夠發現與規劃自己未來的職涯發展方向
17	產業發展趨勢	我在打工過程中，逐漸地了解到相關產業的發展情形與趨勢
18	自我推銷	我在打工過程中，能夠受到主管或他人肯定我的工作能力

(一) 因素分析

因素分析主要目的是找出資料的結構，以少數幾個因素來解釋一群相互有關係存在的變數，而又能保有資料最多的資訊，在找出資料中的各個因素進行命名，如此就可達到資料簡化及分類的目的。而分析出的 KMO 檢定分數高於 0.7 代表該問卷適合進行因素分析，而因素負荷量分數高於 0.5 代表該題目適合該構面。

本研究使用 SPSS 系統因素分析來驗證量表的效度，藉此篩選能有效反應的題目及構面。

經因素分析後，就業力題目的 KMO 檢定數值為 .853 代表適合進行因素分析，如表 3-3 所示。

就業力題目共分為四個構面，而題號第 12、14 刪除，分出的四個構面，本研究應用語意分析進行因素命名，將題號第 17、18、13、11 構面命名為專業態度，題號第 4、6、3、5、2 構面命名為專業職能，題號第 15、1、10 構面命名為溝通能力，題號第 8、16、7 構面命名為職涯規劃，經命名刪減後，各題目及構面如表 3-4 所示。

表 3-4 KMO 與 Bartlett 球形檢定

檢定	值與顯著性
KMO 檢定	.853
Bartlett 球形檢定	.000

表 3-4 就業力因素分析

題號	構面	指標	因素負荷量			
			一	二	三	四
2-17	專業態度	產業發展趨勢	.700	.166	.011	.212
2-18		自我推銷	.663	.195	.344	.057
2-13		專業倫理道德	.606	.342	.278	-.102-
2-11		良好工作態度	.556	.330	.040	.157
2-9		發掘及解決所遭遇問題能力	.522	.343	.309	.145
2-4	專業職能	團隊合作能力	.370	.724	.234	.084
2-6		設備操作能力	.109	.684	.201	-.176
2-3		溝通表達能力	.276	.648	.201	.387
2-5		專業知識及技術	.400	.640	-.067	.336
2-2		創新能力	-.037	.565	.420	.129
2-15	溝通能力	穩定及抗壓性	.297	-.025	.765	-.026
2-1		領導能力	-.039	.274	.683	.112
2-10		語言能力	.267	.135	.679	.114
2-8	職涯規劃	專業證照或相關能力	-.147	.091	.166	.780
2-16		未來發展與規劃	.404	-.133	.198	.716
2-7		理論運用到實務能力	.399	.107	-.115	.600

(二) 信度分析

本研究預試信度採用 Cronbach's α 係數作為評量指標，目的在衡量各構面的內部一致性，若 Cronbach's α 係數數值大於 0.7 則表示量表內部一致性高，代表有較高之信度，而介於 0.5 及 0.7 之間，表示中信度，是可信的，分析結果如表 3-5 所示。

本研究就業力各構面的 Cronbach's α 係數介於 0.639 至 0.794 之間，顯示本研究問卷具有一定水準的內部一致性。

表 3-5 就業力各構面信度分析

構面	題數	Cronbach's α 係數
專業態度	5	.794
專業職能	5	.763
溝通能力	3	.639
職涯規劃	3	.639

第四節 研究實施

本研究透過學者論文中的問卷作為調查資料，問卷主要題目為：「就業力」，將針對在中部地區連鎖餐飲業打工之科技大學在校生進行調查，本研究為了更接近實際狀況，採立意抽樣調查方式發放問卷，抽測連鎖餐飲業的工讀生。

問卷經因素分析刪題，並對區分出的構面命名，在對各構面進行信度分析後，將進行描述性統計及迴歸分析，以獲得研究結果。

第五節 資料分析方法

一、描述性統計

本研究使用描述性統計來分析樣本之分配，採用次數分配、百分比、平均數及標準差分析受試者的個人基本資料、就業力部份的現況分析。

二、迴歸分析

本研究採用迴歸分析方法加以驗證，不同年資的打工經驗對就業力各構面的影響。在進行迴歸分析前，為使類別變項也能夠與其他連續變項納入迴歸分析預測，迴歸分析發展出一套以用虛擬變項 (dummy variable) 的方式，在進行迴歸分析之前，將類別變項轉換成具有連續變項的特性，再依一般程序進行

迴歸分析（邱皓政 2002）。

依照此原則，本研究將類別變項，「年資」中的「一年以下」、「一年」、「兩年」、「三年」、「四年」轉換為虛擬變項，以使其能夠與其他連續變項一同進行分析，轉換方式如表 3-6 所示。

表 3-6 原始變項轉換虛擬變項

原始變項		虛擬變項				
年資	原始編碼	一年以下	一年	兩年	三年	四年
一年以下	1	1	0	0	0	0
一年	2	0	1	0	0	0
兩年	3	0	0	1	0	0
三年	4	0	0	0	1	0
四年	5	0	0	0	0	1

第四章 研究結果與討論

本章主要對收集而來之研究樣本問卷調查資料所做的統計進行分析，對其結果提出說明，共分為三節，第一節為樣本資料分析、第二節為就業力現況分析、第三節將針對不同年資的打工經驗對就業力各構面之間的迴歸分析。

第一節 樣本資料分析

本研究共發出問卷 300 份，回收 254 份，剔除非連鎖餐飲業打工者 20 份，未收回 46 份，有效問卷 234 份。本節就這些有效問卷的統計基本資料來分析說明。

表 4-1 統計樣本資料

人口統計變項	類別	人數	百分比
性別	男	116	49.6
	女	118	50.4
年資	一年以下	74	31.6
	一年	46	19.7
	兩年	61	26.1
	三年	24	10.3
	四年	29	12.4

表 4-1 統計樣本資料 (續)

人口統計變項	類別	次數	次數百分比
打工原因 (複選)	學習相關技能	65	9.6
	累積社會經驗	123	18.1
	受同儕影響	26	3.8
	賺取生活費	130	19.1
	賺取學費	59	8.7
	貼補家用	35	5.2
	結交新朋友	69	10.2
	家長要求	39	5.7
	打發時間	53	7.8
	儲蓄	80	11.8
選擇打工注重因素 (複選)	薪資	146	27.4
	離住宿的地點的遠近	117	22.0
	工作時間長短	63	11.8
	工作環境	113	21.2
	公司福利	93	17.5

表 4-1 統計樣本資料 (續)

人口統計變項	類別	人數	百分比
工作職位	廚師	21	9.0
	櫃台服務人員	59	25.2
	餐飲服務人員	72	30.8
	飲品調製人員	26	11.1
	廚房幫工人員	31	13.2
	清潔工作人員	7	3.0
	餐飲外送人員	18	7.7

一、 性別

本研究樣本的性別部分，分別為：男性有 116 人，占 49.6%；女性有 118 人，占 50.4%。女性人數稍多於男性，比例相差不多，結果如圖 4-1 所示。

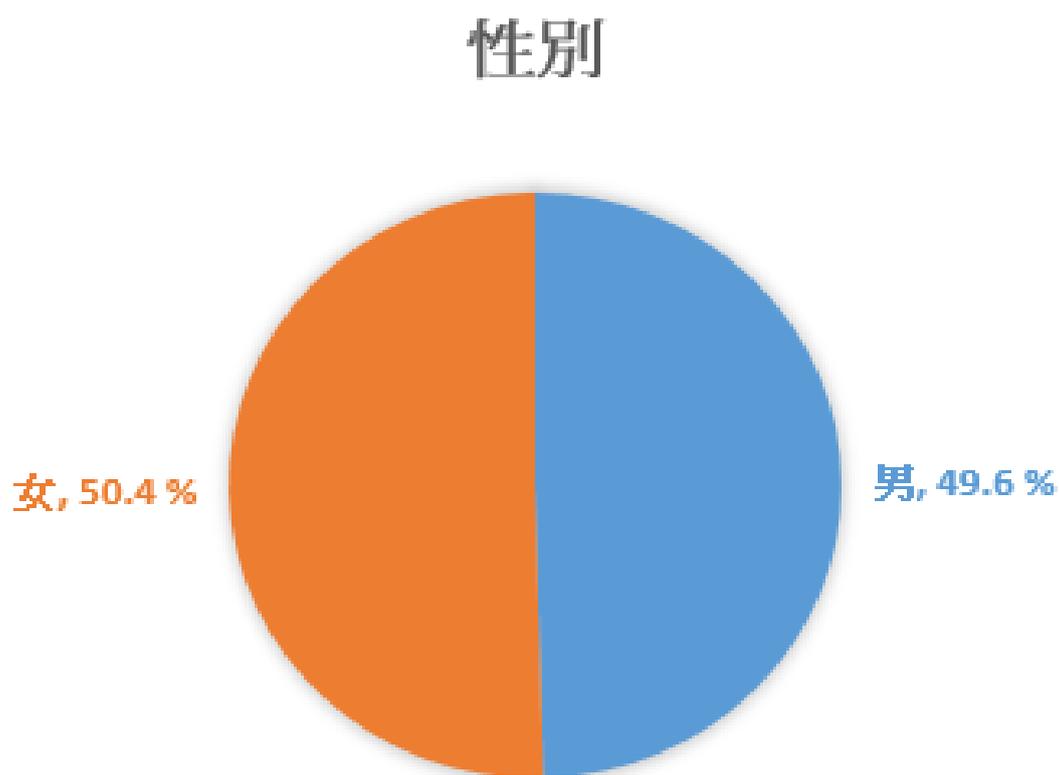


圖 4-1 性別

二、年資

本研究樣本之年資部分，分別為：年資在一年以下有 74 人，占 31.6%；一年有 46 人，占 19.7%；兩年有 61 人，占 26.1%；三年有 24 人；占 10.3%；四年有 29 人；占 12.4%。本研究打工年資一年以下為最多人數、而兩年次之、第三為一年，最少為三年，結果如 4-2 所示。

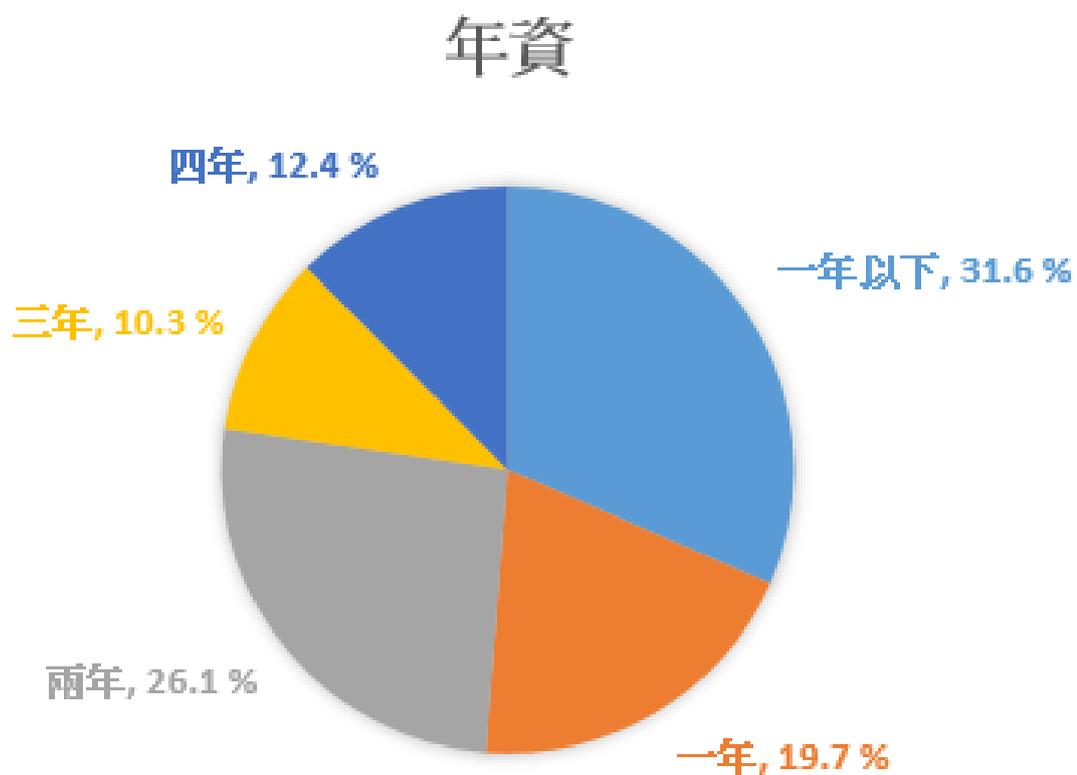


圖 4-2 年資

三、打工原因（複選）

本研究樣本的打工原因（複選）部分，分別為：學習相關經驗 65 次勾選，占 9.6%；累積社會經驗 123 次勾選，占 18.1%，；受同儕影響 26 次勾選，占 3.8%；賺取生活費 130 次勾選，占 19.1%；賺取學費 59 次勾選，占 8.7%；貼補家用 35 次勾選，占 5.2%；結交新朋友；69 次勾選，占 69%；家長要求 39 次勾選，占 5.7%；打發時間 53 次勾選，占 7.8%；儲蓄 80 次勾選，占 11.8%。本研究大學生打工原因（複選），多數人為賺取生活費而打工、第二為累積社會經驗、第三為儲蓄，最少人打工是因為受同儕影響，結果如圖 4-3 所示。

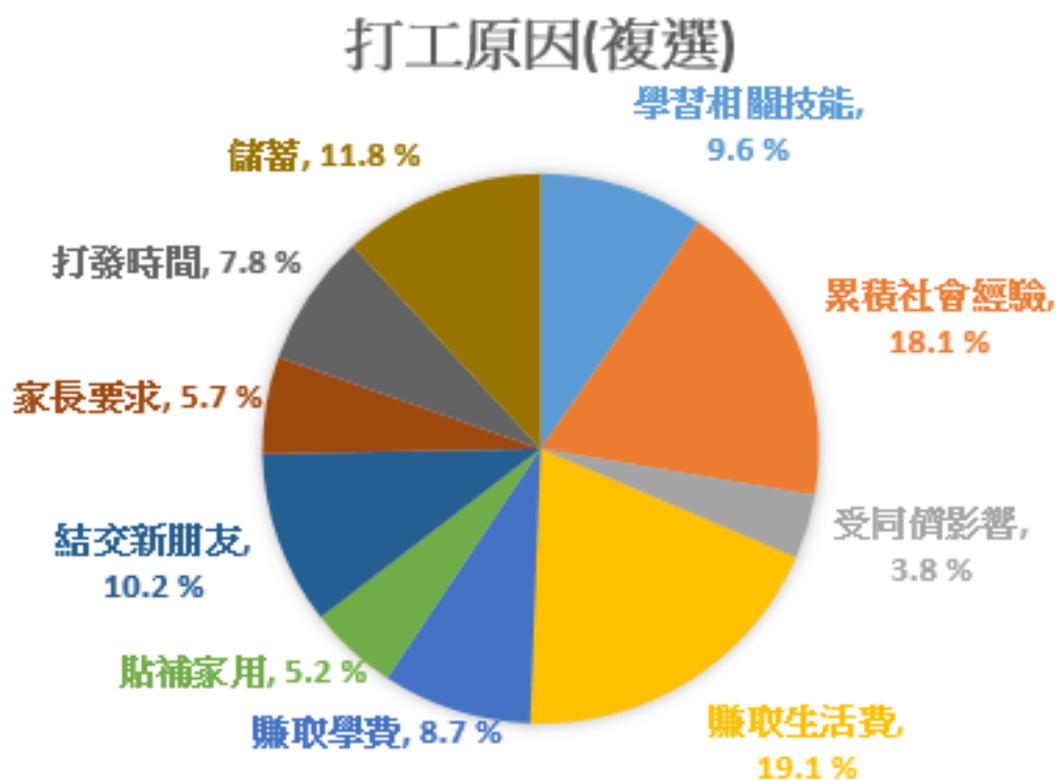


圖 4-3 打工原因（複選）

四、選擇打工注重因素（複選）

本研究樣本在選擇打工注重的因素（複選）部分，分別為：薪資 146 次勾選，占 27.4%；離住宿地點遠近 117 次勾選，占 22.0%；工作時間長短 63 次勾選，占 11.8%；工作環境 113 次勾選，占 21.2%；公司福利 93 次勾選，占 17.5%。本研究大學生打工注重因素（複選），多數人注重薪資的多寡來選擇打工的店家，第二為離住宿的地點的遠近、第三為工作環境，最少為工作時間的長短，結果如圖 4-4 所示。

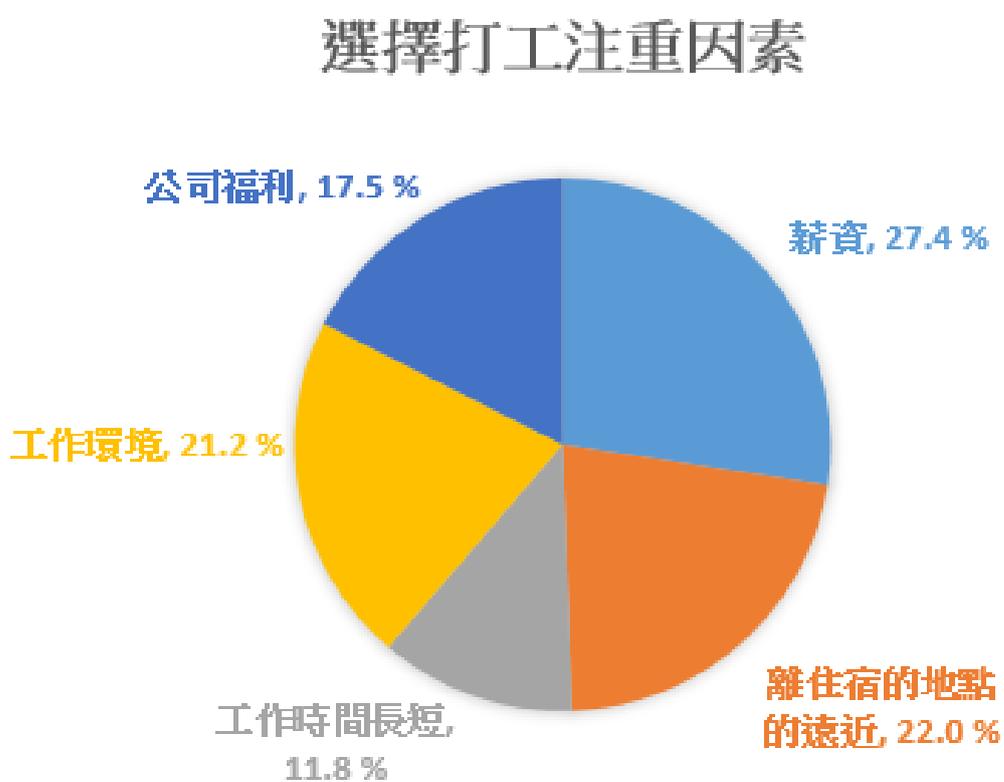


圖 4-4 選擇打工注重因素（複選）

五、工作職位

本研究樣本的工作職位部分，分別為：廚師 21 人，占 9.0%；櫃台服務人員 59 人，占 25.2%；餐飲服務人員 72 人，30.8%；飲品調製人員 26 人，占 11.1%；廚房幫工人員 31 人，占 13.2%；清潔工作人員 7 人，占 3.0%；餐飲外送人員 18 人，占 7.7%。本研究工作職位多數人當人餐飲服務人員、第二為櫃台服務人員、第三為廚房幫工人員，最少為清潔工作人員，結果如圖 4-5 所示。

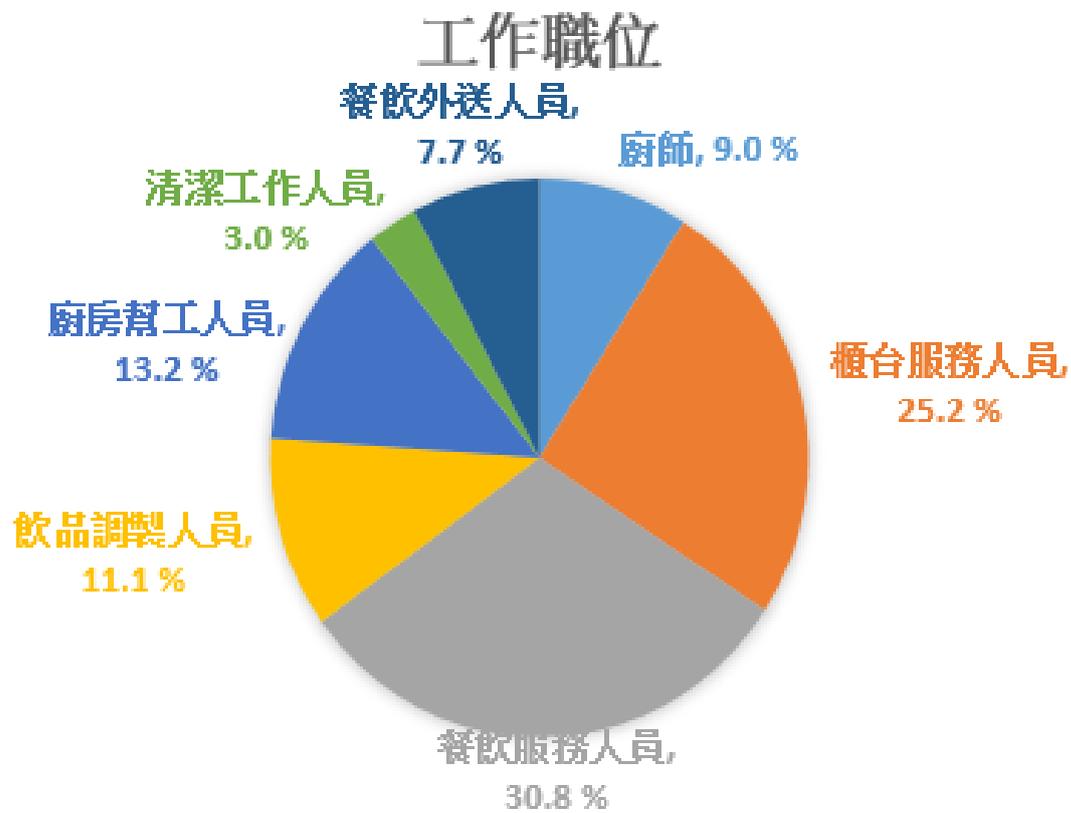


圖 4-5 工作職位

第二節 就業力各構面現況分析

本研究問卷之就業力部分，是採用李克特（Likert）五點尺度量表的作答方式，分別為「非常符合表示 5 分」、「符合表示 4 分」、「普通表示 3 分」、「不符合表示 2 分」、「非常不符合表示 1 分」。此部分「就業力」量表共 18 題經因素分析刪減後 2 題後，分為「專業態度」、「專業職能」、「溝通能力」、「職涯規劃」四個構面。

一、構面一：專業態度

平均數在 3.72~4.00 之間，其介於 3 分「普通」與 4 分「符合」之間，表示研究樣本自認為本身專業態度是比「普通」程度還要符合一些的情形，結果如表 4-2 所示。

表 4-2 構面一專業態度現況分析

構面	題號	指標	人數	平均數	標準差
專業態度	1	產業發展趨勢	234	3.83	.928
	2	自我推銷	234	3.98	.985
	3	專業倫理道德	234	4.00	.954
	4	良好工作態度	234	3.92	.890
	5	發掘及解決問題能力	234	3.72	.957

二、構面二：專業職能

平均數在 3.13~4.00 之間，同樣介於 3 分「普通」與四分「符合」之間，表示研究樣本自認為本身專業職能是比「普通」程度還要符合一些的情形，結果如表 4-3 所示。

表 4-3 構面二專業職能現況分析

構面	題號	指標	人數	平均數	標準差
專業職能	6	團隊合作能力	234	4.00	.978
	7	設備操作能力	234	3.85	.929
	8	溝通表達能力	234	3.97	.926
	9	專業知識及技術	234	3.74	1.018
	10	創新能力	234	3.13	1.097

三、構面三：溝通能力

平均數在 3.43~4.07 之間，介於 3 分「普通」而略高於 4 分「符合」之間，表示研究樣本認為本身溝通能力，是比「普通」程度還要符合的情形，結果如表 4-4 所示。

表 4-4 構面三溝通能力現況分析

構面	題號	指標	人數	平均數	標準差
溝 通 能 力	11	穩定及抗壓性	234	4.07	.826
	12	領導能力	234	3.81	1.003
	13	語言能力	234	3.43	1.063

四、構面四：職涯規劃

平均數在 2.90~3.53 之間，介於 3 分「不符合」與 4 分「符合」之間，表示研究樣本認為本身職涯規劃，較為偏向「普通」，結果如表 4-5 所示。

表 4-5 構面四職涯規劃現況分析

構面	題號	指標	人數	平均數	標準差
職 涯 規 劃	14	專業證照或相關能力	234	2.90	1.136
	15	未來發展與規劃	234	3.51	.959
	16	理論應用到實務能力	234	3.53	.994

第三節 迴歸分析

本部分是採用迴歸分析，將不同年資「一年以下」、「一年」、「兩年」、「三年」、「四年」放入自變項，就業力四構面「專業態度」、「專業職能」、「溝通能力」、「專業職能」，放入依變項，進行分析，依據分析結果，說明於下。

一、不同年資打工經驗對專業態度分析

此部份是以不同打工年資作為自變項，專業態度作為依變項，經由分析，發現打工年資在一年以下所能學習到的專業態度最為顯著，顯著性為.030**，而其他的打工年資，則不顯著，結果如表 4-6 所示。

表 4-6 專業態度對不同年資打工經驗分析

依變項		專業態度	
自變項	R平方	F值	顯著性
一年以下	.020	4.755	.030**
一年	.000	.073	.787
兩年	.009	2.207	.139
三年	.004	1.022	.313
四年	.000	.032	.859

*P<.1 **P<.01 ***P<.001

二、不同年資打工經驗對專業職能分析

此部分是以不同打工年資作為自變項，專業職能作為依變項，經由分析，發現打工年資在三年所能學習到的專業職能最為顯著，顯著性為.095*，而其他打工年資，則不顯著，結果如表 4-7 所示。

表 4-7 專業職能對不同年資打工經驗分析

依變項		專業職能	
自變項	R平方	F值	顯著性
一年以下	.004	.861	.354
一年	.000	.097	.756
兩年	.000	.000	.986
三年	.012	2.815	.095*
四年	.000	.029	.865

*P<.1 **P<.01 ***P<.001

三、不同年資的打工經驗對溝通能力分析

此部分是以不同打工年資作為自變項，溝通能力作為依變項，經由分析發現打工年資在一年以下對溝通能力的顯著性為.109，結果如表 4-8 所示。

表 4-8 溝通能力對不同年資打工經驗分析

依變項		溝通能力	
自變項	R平方	F值	顯著性
一年以下	.007	2.595	.109
一年	.000	.047	.828
兩年	.005	1.072	.302
三年	.008	1.765	.185
四年	.000	.005	.943

*P<.1 **P<.01 ***P<.001

四、不同年資打工經驗對職涯規劃分析

此部分是以不同打工年資作為自變項，職涯規劃作為依變項，經由分析發現打工年資在一年以下到四年對職涯規劃的影響，皆不顯著，結果如表 4-9 所示。

表 4-9 職涯規劃對不同年資打工經驗分析

依變項		職涯規劃	
自變項	R平方	F值	顯著性
一年以下	.000	.005	.946
一年	.000	.031	.861
兩年	-.003	.296	.587
三年	.000	.098	.755
四年	.003	.807	.370

*P<.1 **P<.01 ***P<.001

第五章 結論與建議

本研究主要目的在瞭解我國連鎖餐飲業發展趨勢、參考現行機構及專家、學者對打工經驗之研究，並探討大學生打工經驗對就業力之影響。本研究採用問卷調查法，以中部科技大學學生為研究對象，再根據調查所獲取之有效問卷，依據研究目的進行整理分析、以獲得本研究的結論。本章共分為兩節，第一節歸納本研究之結論，第二節提出相關建議。

第一節 結論

本節根據第二章文獻探討及第四章研究結果與討論，將結論歸納說明如下：

一、餐飲業發展趨勢

根據第二章文獻探討的第一節餐飲業發展趨勢的文獻中可得知，近年來國內餐飲業雖然逐年成長，但也接近飽和狀態，因此國內業者朝著連鎖加盟以及區域化經營為發展方向，另外部分的業者更朝向走向國際化及大陸市場發展。

二、機構及專家學者對打工經驗和原因之研究

根據第二章文獻探討的第三節打工經驗及第四章研究結果與討論的第一節樣本資料分析中可得知，經由機構及專家、學者的研究發現，多數都認為大學生打工學習到的經驗對未來就業是有所幫助的。

而經本研究調查發現大學生打工原因（可複選），最多為賺取生活費而打工占 19.1%、其次為累積社會經驗占 18.1%、再次為儲蓄占 11.8%；而本研究調查大學生打工注重因素（可複選），最多為注重薪資的多寡來選擇打工的店家占 27.4%，其次為離住宿的地點的遠近、再次為工作環境占 22.0%，最少為工作時間的長短占 21.2%。

本研究結果當中，可得知大學生打工多數是為了賺錢；另一方面大學生對於打工注重因素（可複選），在本研究調查結果中可得知，大學生最為注重薪資的多寡來選擇打工。

三、打工經驗對就業力之影響

- (一) 打工經驗在一年以下所學習到的專業態度是最為顯著的，但隨著年資增加，便會開始不顯著，由此可知打工時間在一年以內會拿出最好的態度虛心學習、遵守規範，但隨著工作年資的增加便會開始倦怠。
- (二) 打工經驗在三年所學習到的專業職能是最為顯著的，其他打工年資皆不顯著，由此可知若要熟悉工作所需具備的相關專業能力，工作最少需要為期三年，才能得到最佳的效果。
- (三) 打工經驗在一年以下到四年對溝通能力的影響皆不顯著，但年資在一年以下是接近顯著的，由此可知在剛開始工作時，遇到的主管、同事與自己的年紀及背景皆不同，在剛開始打工的一年以內所能學習到的溝通能力是相當多的。
- (四) 打工經驗不論在一年以下到四年對職涯規劃的影響皆不顯著，由此可知對於職涯規劃，是經由自己的習慣或他人引導學習養成的，不論打工的年資有多久，並不會對自己的未來進行規劃。

驗證結果如表 5-1 所示。

表 5-1 研究驗證結果

就業力各構面	打工經驗	影響
專業態度	一年以下	顯著
專業職能	三年	顯著
溝通能力	一年以下到四年	皆不顯著
職涯規劃	一年以下到四年	皆不顯著

第二節 建議

本節根據前節研究結論提出之建議如下：

一、國內餐飲業市場發展雖已接近飽和，逐步朝連鎖加盟及區域化發展，部分業者更前往國外及大陸市場發展；但古有云：「民以食為天」，飲食是人們賴以為生的需求，由此可知餐飲業是歷久不衰的，而現代人更是人手一杯手搖杯飲料，或是經常前往連鎖加盟的餐飲業用餐，因此建議學校針對不同系開一些與餐飲業相關的專業課程，並可以鼓勵學生往連鎖餐飲業發展。

二、大學生打工雖然能夠學習許多，在學校學習不到的知識和經驗，但也不能夠讓學生專注打工而荒廢了學業，建議學校可以找一些店家或廠商合作，讓學生前往工讀藉此達到雙贏的效果。

三、大學生不同打工年資的經驗對就業力所需能力之影響，經研究後提出以下四點建議。

（一）建議學校可以，鼓勵學生利用暑假或寒假進行短期的打工，藉此讓學生學習一些在未來進入職場所具備的態度。

（二）建議學校可以，開發產學合作的機會，讓學生在就學期間，進行長期的實習或工作，藉此在合作的廠家中進行實際的操作實施，以便瞭解自己的不足之處，同時可以學習到課堂教學以外的相關專業能力。

（三）建議學校可以，鼓勵學生利用寒假或暑假進行短期的打工，或開一些溝通相關課程，並鼓勵學生在課堂中多參與討論和上台報告，藉此強化學生的溝通能力。

（四）建議學校可以，在大一開始後，讓學生選修職涯規劃相關的課程，藉此讓學生培養對自己未來有所規劃，並學習將規劃的習慣融入生活中。

四、對未來研究建議：本研究的研究對象為在連鎖餐飲業打工的中部科技大學學生，建議未來研究，可以考慮朝向不同行業別或擴大研究範圍進行研究。

參考文獻

一、中文文獻

- 王淑嫻(2009)。大學生工讀及其與受聘能力關係研究—以台北地區八所公私立大學為例。國立師範大學公民教育與領導學系研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 邱皓政(2002)。量化研究與統計分析(二版)。臺北市：五南。
- 青年發展署(2006)。在正式教育中提升就業力-大專畢業生就業力調查報告。臺北市：行政院青年發展署。
- 曹維中(2010)。社會新鮮人的自我認同及職業選擇之影響因素探討。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，桃園市。
- 林振雄(2001)。高職電機科學生基本能力之分析研究。國立台北科技大學技術及教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 林邦傑、王煥琛(1992)。大學生工讀之研究。行政院青年發展署委託報告。臺北市：行政院青年發展署。
- 周佳君(2000)。學生工讀/打工分析。人本教育札記，134，22-23。
- 秦夢群、莊清寶(2010)。大學生求學經歷與就業力關係。教育資料與研究雙周刊，94，85-112。
- 莊乃欣(2009)。我國青年就業力評估之研究—以大專校院青年為對象。國立政治大學勞工研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 黃韞臻、林淑惠(2010)。中部大學生打工、實習經驗與工作價值觀之相關探討、實習經驗與工作價值觀之相關探討。台灣心理諮商季刊2010年，2(2)，36-57。
- 黃瓊瑢、劉玲君(1995)。青少年打工態度調查報告。學生輔導雙月刊，40，126-131。
- 楊淑涵、解令晴(2009)。拉近教育與企業落差，培育青年就業優勢。高教技職簡訊，30，2。

經濟部商業司 (1994)。1994 年中華民國連鎖店發展年鑑。臺北市：連鎖店協會。

導航基金會 (2002)。青少年打工調查報告書。臺北市：巨流。

蕭靜雅、柯文華、蕭雅美 (2008)，兩岸餐飲連鎖業經營現況與市場發展之探討。
北台灣學報，31，189-209。

二、網頁文獻

王乾任 (2013)。跟時間賽跑-提早歷練基層工作。自由時報，副刊。2015
年 9 月 19 日，取自 <http://news.ltn.com.tw/news/supplement/paper/687299>

台灣就業通 (2015)。2015 年企業最愛新鮮人大調查。2015 年 9 月 19 日。取
自 http://www.taiwanjobs.gov.tw/Internet/2015/Survey/Q1_1/index.html

台北人力銀行 (2009)。全民公投-新鮮人選擇工作最主要考量因素調查統計。
2015年11月8日，取自

<https://www.okwork.tapei/frontsite/cmsURL/forward.do?URLId=20278>

行政院主計處 (2011)。行政院主計處「中華民國行業標準分類」。2015年10
月12日，取自 <http://www.dgbas.gov.tw/public/Attachment/342210594471.pdf>

林麗貞 (2007)。大學生打工狀況調查。2015年11月12日，取自

<http://www.mol.gov.tw/announcement/2099/8205/>

林潔玲 (2015)。拓展加速！王品 hot7 徵人薪資拚增 25% 瓦城登陸展 4 店。東
森新聞雲，電子報。2016年1月4日，取自

<http://www.ettoday.net/news/20150129/460485.htm>

許書揚 (2011)。前進未來的第一份工作。天下雜誌，384。2016年1月4日，
取自 <http://www.cw.com.tw/article/article.action?id=5003350>

許麗珍 (2015)。鼎泰豐今徵才150人，最高薪資56K。蘋果日報，電子報。2016
年1月3日，取自

<http://www.appledaily.com.tw/realtimenews/article/new/20150627/636691/>

商業發展研究院 (2012)。餐飲業經營現況與來發展趨勢。2015年11月12

日，取自

<http://tweb.tsu.edu.tw/assets/attached/1074/original/%E9%A4%90%E9%A3%B2%E6%A5%AD%E4%B9%8B%E7%B6%93%E7%87%9F%E7%8F%BE%E6%B3%81%E8%88%87%E6%9C%AA%E4%BE%86%E8%B6%A8%E5%8B%A2.pdf?1349685766>

彭漣漪(2008)。流浪現象 2 〉大學生瘋打工不急畢業急就業，21%讀書是副業。

遠見雜誌，270。2016年1月3日，取自

http://store.gvm.com.tw/article_content_14645_2.html

經濟部國際貿易局(2013)。台灣外食文化－餐飲業的幕後推手。2015年10

月3日，取自

https://www.taiwanhoreca.com.tw/zh_TW/industry/news/info.html?id=BEB278F120789AF0

邱文仁(2011)。職場達人王打工搶經驗－職場大加分。自由時報，副刊。2015

年9月19日。取自 <http://news.ltn.com.tw/news/supplement/paper/505738>

洪肇隆(2009)。打工？志工？大學生要的是什麼？。全球中央雜誌，電子報。

2016年1月3日，取自

<http://newsworld.cna.com.tw/post/e68993e5b7a5efbc9fe5bf97e5b7a5efbc9fe5a4a7e5adb8e7949fe8a681e79a84e698afe4bb80e9babcefb9f.aspx>

洪凱音(2016)。13萬年假兼差職缺 餐飲業最夯。中國時報，電子報。2016

年1月12日，取自

<http://www.chinatimes.com/newspapers/20160110000322-260114>

陳界良(2011)。王品董座戴勝益：打工的學生 聰明死了。中國時報，電子報，

2016年1月4日，取自

<https://tw.news.yahoo.com/%E7%8E%8B%E5%93%81%E8%91%A3%E5%BA%A7%E6%88%B4%E5%8B%9D%E7%9B%8A-%E6%89%93%E5%B7%A5%E7%9A%84%E5%AD%B8%E7%94%9F-%E8%81%B0%E6%98%8E%E6%>

三、英文文献

Dusek, J. B. & Danko, M.(1987). Adolescent coping styles and perceptions of parental child rearing. *Journal of Adolescent Research*, 9, 412-426.

Harvey, L., Locke, W., & Morey, A. (2002). *Enhancing employability, recognizing diversity*. London, UK: Universities UK.

Hillage, J. & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. London, UK: Department for Education and Employment.

附錄

附錄一 問卷

附錄二 甘特圖

附錄一 問卷
探討連鎖餐飲業打工經驗對就業力之影響
—以中部科技大學學生為例

親愛的受訪者您好：

感謝您撥冗填寫此問卷！這是一份探討有關在學期間打工經驗對未來就業是否有幫助的專題研究之問卷。

本問卷純粹是為了學術研究之用，採不記名的方式填答，所得資料將進行整體分析，敬請安心的作答。本問卷的每一題目，並沒有一定的「對」或「錯」，請詳細閱讀以下每個題目後，根據您個人的見解來做回答，感謝您的協助！

修平科技大學人力資源發展與管理系

指導老師：陳俊碩

專題成員：吳佩珊、賴郁樺、王秋允、李安晟、林伊舫敬上

填答說明

本問卷共兩部分，請依據您的實際情況，在□中勾選每題的適當選項，謝謝！

【第一部分】基本資料

1.性別：男女

2.打工年資：一年以下一年兩年三年四年

3.連鎖餐飲業打工經驗：是否

請翻至下一頁填答，謝謝！

4.請問您在連鎖餐飲業打工的主要原因為何? (可複選):

學習相關技能 累積社會經驗 受同儕影響

賺取生活費 賺取學費 貼補家用

結交新朋友 家長要求 打發時間

儲蓄

5.請問您在尋找連鎖餐飲業的打工職缺時，會特別注重什麼? (可複選):

薪資 離住宿地點的遠近 工作時間長短

工作環境 公司福利

6.請問您的工作職位為何? (單選):

廚師 櫃台服務人員 餐飲服務人員

飲品調製人員 廚房幫工人員 清潔工作人員

餐飲外送人員

請翻至下一頁填答，謝謝！

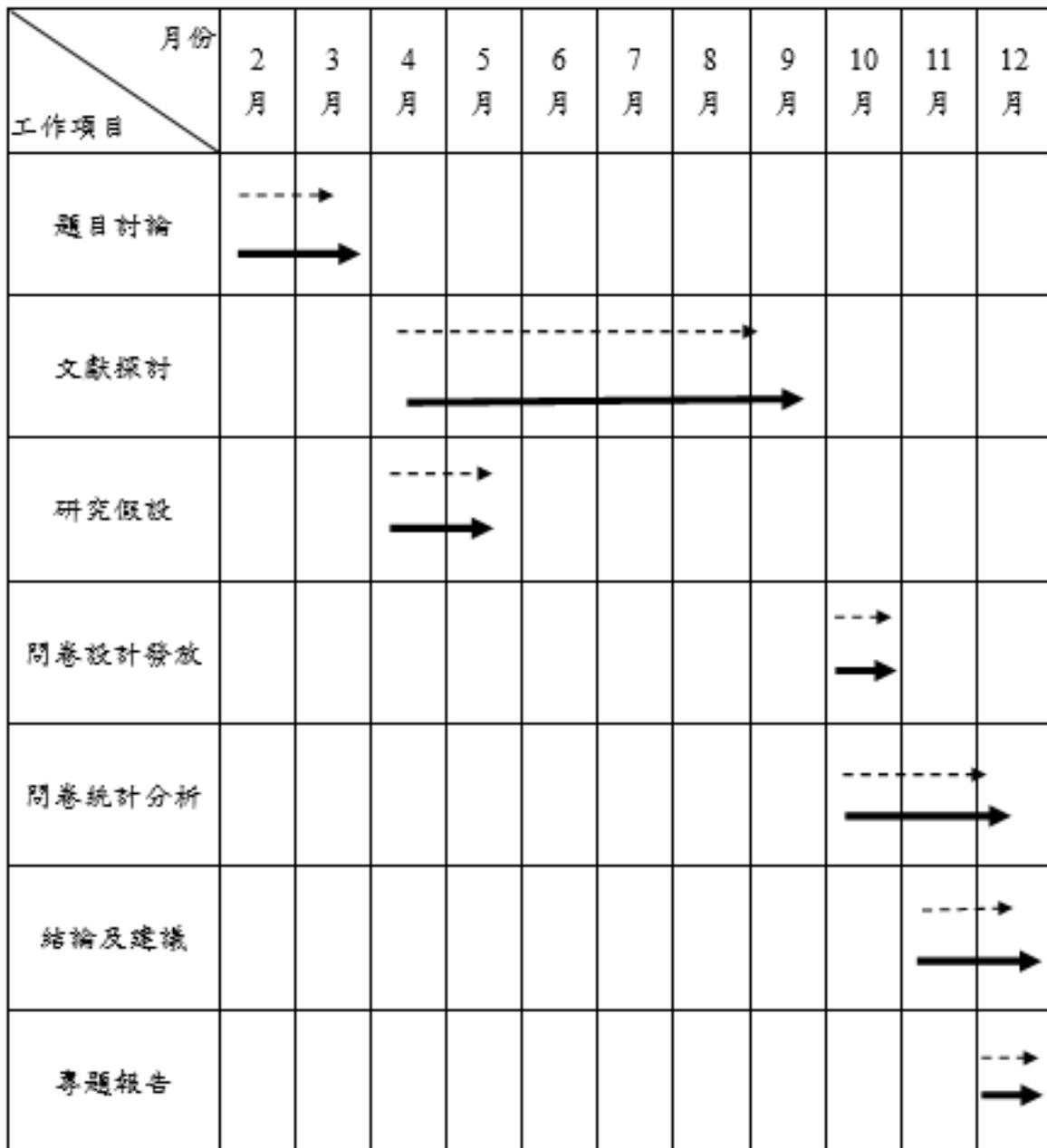
【第二部分】就業力

以下情形與我在打工中相符程度為		非常符合	符合	普通	不符合	非常不符合
1.	我在打工過程中，學習到帶領同事一起完成任務	<input type="checkbox"/>				
2.	我在打工過程中，能夠創造新流程或新產品	<input type="checkbox"/>				
3.	我在打工過程中，學習到能與同事或客人友善的溝通表達	<input type="checkbox"/>				
4.	我在打工過程中，能夠與同事共同完成工作	<input type="checkbox"/>				
5.	我在打工過程中，學習到相關專業知識及技術	<input type="checkbox"/>				
6.	我在打工過程中，學習到工作相關工具、設備操作方式	<input type="checkbox"/>				
7.	我在打工過程中，能夠將以往所學的理论運用到實務工作中	<input type="checkbox"/>				
8.	我在打工過程中，能夠考取專業證照或學習到考取證照的相關能力	<input type="checkbox"/>				
9.	我在打工過程中，能夠發現及妥善解決工作上所遭遇問題	<input type="checkbox"/>				
10.	我在打工過程中，能夠運用不同語言與他人溝通（如：台語、英語等）	<input type="checkbox"/>				
11.	我在打工過程中，能夠養成良好的工作態度（如：時間管理、責任感等）	<input type="checkbox"/>				
12.	我在打工過程中，能夠主動學習工作職位相關的能力	<input type="checkbox"/>				
13.	我在打工過程中，能遵守職業倫理與道德	<input type="checkbox"/>				
14.	我在打工過程中，願意學習不同工作職位的能力	<input type="checkbox"/>				

以下情形與我在打工中相符程度為		非常符合	符合	普通	不符合	非常不符合
15.	我在打工過程中，遇到挫折時能夠勇於面對並從中學習	<input type="checkbox"/>				
16.	我在打工過程中，能夠發現與規劃自己未來的職涯發展方向	<input type="checkbox"/>				
17.	我在打工過程中，逐漸地了解到相關產業的發展情形與趨勢	<input type="checkbox"/>				
18.	我在打工過程中，能夠受到主管或他人肯定我的工作能力	<input type="checkbox"/>				

作答結束，感謝您撥冗作答本問卷！

附錄二 甘特圖



預定進度：----->

實際進度：—————>

修平科技大學
人力資源管理與發展
實務專題論文

探討連鎖餐飲業打工經驗對就業力之影響，以中
部科技大學學生為例

吳佩珊 王秋允 賴郁
樺 李安晟 林伊舫

104
學年度