

工作特徵、工作環境、以及情境因素對 大學學生參與企業實習滿意度之研究

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB CHARACTERISTICS, WORK ENVIRONMENT, CONTEXTUAL FACTORS AND INTERNSHIP SATISFACTION

翁良杰*

靜宜大學國際企業學系教授

黃正秋

靜宜大學國際企業學系副教授

陳瑋廷

靜宜大學國際企業學系碩士

Liang-Chieh Weng

*Professor, Department of International Business,
Providence University*

Chen-Chiu Huang

*Associate Professor, Department of International Business,
Providence University*

Wei-Ting Chen

*Master, Department of International Business,
Providence University*

摘要

隨著整體產業環境與教育模式不斷改變之下，職場競爭愈來愈激烈。近年來諸大學陸續與各產業簽訂產學合作計畫，其目的為讓學生能夠提前接觸與踏入職場學習並累積在學校所欠缺的實務經驗，藉由產學合作計畫，讓學生在校所學之理論能與職場

*通訊作者，地址：433 台中市沙鹿區台灣大道 7 段 200 號，電話：(04)2632-8001
E-mail：lcweng@pu.edu.tw

實務相結合，提升往後學生在職場上的競爭力。本研究採用問卷調查法，以台中市某大學管理學院曾參與公司產學合作之實習課程的學生為問卷發放對象，目的在於探討工作特徵、工作環境、情境因素對於實習滿意度之間的關係，本研究以線性迴歸模型分析。研究結果顯示，工作特徵研究變項中之任務重要性對實習滿意度呈現反向顯著關係；工作環境研究變項中之學習機會、主管支持、以及同儕支持與實習滿意度呈正向相關。最後，本研究提出研究理論與實務意涵。

關鍵字：實習滿意度、工作特徵、工作環境、情境因素、迴歸分析

ABSTRACT

With the growing and evolving of the modern industries, the job market is highly competitive than ever before. Thus, internships have become one of the most widely used program design for students to help fill the gap of classroom knowledge and real business world. Therefore, it is important for educators to understand what factors make them the most worthwhile. This current study took internship satisfaction as dependent variable by examining three different dimensions of variables (i.e., contextual factors, job characteristics, and work environment variables) as antecedents. Our results showed that job characteristics (specifically, task significance) was negatively significant associated with internship satisfaction. Work environment characteristics (specifically, learning opportunities, supervisor support, and coworker support) were positively associated with internship satisfaction. These findings can assist business school, host companies, and students to make a significant contribution to internship satisfaction.

Keywords: Internship Satisfaction, Job Characteristics, Work Environments, Contextual Factors, Regression Analysis

壹、緒論

近幾年來，大學的教育模式由過去專注於課堂教學轉變為亦側重於實務經驗的獲取，轉變的目的就是讓年輕一代的族群能夠得到更好的學習與業界更好的結合。除了技職教育體系的大學傳統以來一直側重學生的校外實習經驗的獲取之外，原本屬於高

教體系的普通大學也在縮短學用差距，讓畢業生能與業界進行更好銜接的潮流之下，建立了「企業實習」課程，企圖讓學生透過實習過程，學習職場上的人際關係、培養所欠缺的技能、了解工作特性、建立正確的工作態度(曹勝雄、容繼業、劉麗雲，2000)。因為企業主管向來重視的是新鮮人的健全心態與吸收能力，而傳統在學的課業修習並不容易培養出來之故(史書華，2008)，此外，學生可以透過實際工作經驗，將學校所學的知識與實務工作進行有機結合(李啓誠，2016)，除了預先養成學生健全職場心態外，也可讓學生更早開始思考將來就業方向。

目前國內有關於企業實習的相關研究中，大多是集中在原本即重視校外實習的技職體系大學，例如護理實習(陳昱合、陳冠伝、蘭寶珍，2013)、觀光與餐飲實習(何昶鴛、王雅玲，2012；蔡長清、方惠琴、鍾韻琴，2015)、以及理工類科實習(林宜玄、何敘瑜，2014)等方面的研究。目前在各技職體系大學的做法上，實習課程可以分為暑期課程、學期課程、學年課程、醫護科系課程、以及海外實習課程等五種，同時每位有六千至二萬不等的補助(胡茹萍，2013)，希望可以達到縮短產學落差、達到證用合一的目的。

就技職教育的龍頭台北科技大學而言，具體做法就是雙師實習制度，分為三個階段執行，分別為實習前由校內教學及行政單位輔導學生及聯繫企業開發與推薦校外實習機會，而實習期間由學校教師與企業導師共同輔導，最後由學校教師與企業的指導實習生回校後的實習以擴大實習效果。而其成效亦為顯著，至2015年，共計大學部學生近900人參與實習，研究所學生近百人，參與實習的機構400餘家(林忻怡、鍾翔雲，2015)。而高雄餐旅大學的三明治實習制度則是另一個表徵，在大學二年級後長達一年的實習中，學生所學習到的除了隱藏的知識技能外，亦可以強化業界與顧客間人際關係的訓練(馬群傑、張曉平，2016)，更可以發展出更好的自我概念(張麗珍，2002)。

但對於普通大學的企業實習而言，雖然也行之有年，但卻很少關於針對普通大學學生校外實習所做的研究，僅有少數例如黃英忠、葉淑禎、蔡正飛與陳錦輝(2002)。在現今普通大學也持續性的朝向提供學生更多企業實習機會的方向努力以縮短學生落差，所以對現階段學生對於學校所提供的企業實習的滿意度，以及如何更完善的使學生能夠透過企業實習的過程培養未來進入職場的能力是一個重要的課題(陳怡如、詹盛如、黃文定，2015)，值得研究者進行研究。

根據上述之研究缺口，本研究以某大學之管理學院參與企業實習課程的實習生為本研究對象，目的在於透過個人與環境配適的理論框架(莊璦嘉、林惠彥，2005)，企圖了解實習生所接觸到的工作特徵、工作環境、情境因素的不同，進而對實習滿意產

生影響，並希望本研究所提出各項見解能夠對於國內普通大學更有效的推行企業實習能更有助益。故本研究的主要研究目的為試圖填補這個部份在研究上的空白，嘗試建立一個理論架構了解參與企業實習的學生對於所實習內容的工作特性、環境特性、以及情境因素等三個方向對實習滿意度是否具有影響，以期能夠為企圖縮短學用落差而辦學的學校以及提供企業實習機會的企業能夠提供更契合學生的需要的企業實習課程。

貳、文獻探討與假說建立

一、大學商管教育的務實轉向

在大學入學的錄取率愈來愈高的情形下，大學的畢業文憑已無法再成為就業的保證。而因應這個環境面的巨大衝擊，普通大學企圖走出象牙塔朝向縮短學用落差的方向上努力，將管理課堂上學習的技能與管理實務面相結合，建立實務智能（江怡慧、黃丹芬，2012）。而積極地向傳統技職體系科技大學習是一個可行的解決方向，而提供企業實習的課程就是在這個方向上努力的成果。

然而，過去普通大學並不是沒有在縮短學用落差上努力，透過教學方法上的改進及課程設計的方法也達到了相當的成果。國內師法美國哈佛大學商學院的個案教學方法就是一個重大的變革，自從 2005 年台灣管理個案中心以及 2007 年光華管理個案中心的成立就標示一個全國商學院個案管理教學創新的一個起點，其背後設計的理念就是參與者中心學習方法（游常山，2006）。此外，行之有年的個案競賽以及企業經營模擬競賽（施文翔，2011；彭紫言，2015）等，也都是將學生與實務界進行動態連結的方法。此外，亦有增聘來自實務界的業師進行課程參與，共同規劃課程及協同授課，以提高學生在上課時的真實感，將本身擁有之專業知識與技術傳授給學生（徐昌慧，2013）。

這十多年來，這類型的管理課程變革已讓管理相關科系協助他們的學生扣連了管理相關知識以及真實商業世界的情況，但畢竟老師在課堂上的講授或傳授以及學生間的互動並無法複製真實商業世界在面臨決策問題與分析時的真實度與複雜度（Taylor, 1988）。這不僅只在國內，即使是在管理教育十分發達的美國也面臨了相同的問題（Clark, 2003），足見個案教學、個案競賽、以及企業經營模擬競賽的美好或許只是一個過度的想像（葉匡時，2006），實驗室畢竟不能與真實的世界劃上等號，故透過真實場域歷練的企業實習亦成為普通大學教育中的重點。由一份教育部委託的調查指出，針對國內普通大學是否有設計企業實習課程，就回覆問卷的學校來看，有 50% 的學校

由學校層級主持學生實習，而其它 50%的學校則由系所或學生自行辦理（陳怡如、詹盛如、黃文定，2015），比例不可謂之不高。

二、企業實習制的優點

職是之故，為了修正這個現象，普通大學開始師法技職院校的做法，除了增加暑期的短期企業實習外，也有為期一年的長期企業實習課程（鄭揚宜，2010），其目的就是要脫離教室，把學生放到一個行動學習的情境之中，強迫他們將學到的東西應用出來，無論是透過做中學或是觀察學習，對於建立學生的實務能力或是決策的能力均有很大的幫助（黃英忠等，2002；Clark, 2003）。

除了有利於學生在真實商業世界的學習之外，企業實習也間接提供了學生未來被企業僱用的可能性以及起薪的增加（Gault, Redington, & Schlager, 2000）。據 1111 人力銀行所做的一份調查資料所示，57.3%的企業願意任用曾參與企業實習的學生，原因在於已有實務能力以及對職涯規劃較為積極（1111 人力銀行，2016），足見企業實習有增加直接就業的功能。相同的調查資料也指出，34%的企業願意提供實習職缺，其中有 77%的企業願意釋出半年甚至一年的長期實習機會，顯示實習生的質、量以及工作穩定性等誘因，吸引企業主願意提供資源加以培訓。同時，實習生透過在工作場域累積做中學經驗，除了有助於學生結合理論與實務外，亦能避免畢業即失業的困境（1111 人力銀行，2016）。

三、參與實習學生滿意度影響因素的探究

在企業實習漸次的融入普通大學的正規課程設計框架且行之有年以後，進一步瞭解學生在實習過程之中的滿意度就是一個重要的問題。滿意度並不是單向的探索學生面向而已，更積極的意義是透過參與企業實習學生的滿意度連繫到設計課程的學校以及提供實習機會的企業。雖然在這一方面的研究不多，但就國內學者的相關研究指出專業能力獲取（呂惠淳，2004；邱芳姿，2012）、社會經驗獲取（曹勝雄、容繼業、劉麗雲，2000）、工作態度培養（何昶鴛、王雅玲，2012）等，均是學生選擇參與企業實習的重要原因（林宜玄、何敘瑜，2014）。針對普通大學學生參與企業實習的重要性日增，我們將學生實習滿意度視為依變數的理由主要有三點。

第一，就客觀面的觀察來看，參與企業實習學生的工作內容與公司內正式員工的工作內容不會相同，在對公司的承諾、任務的重要性、以及自主程度都不及於正式員工（Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2002）。即便如此，對於參與企業實習學生滿意度的瞭解亦有助於提供實習機會的公司未來在招聘員工時的條件考量，以及維持現有公

司員工對公司滿意度的一個重要的參考依據來源，故由這個角度來看，如何讓提供實習機會的公司能增進學生實習價值以及降低學生的曠職率，以及進一步回饋到提高公司正式員工的滿意度而言，亦具有實質上的意義。

第二，過去管理文獻對於公司員工的相關研究均指出工作滿意度與工作壓力（Steinhardt, Dolbier, Gottlieb, & McCalister, 2003）、工作價值（Knoop, 1994）、曠職率（Sagie, 1998）、以及離職傾向（Hellman, 1997）都有相關，足以提供我們進行參與企業實習學生滿意度研究的借鑑，也就是如何讓學校設計更適合企業實習課程與選擇更為適合的公司以增加學生的參與承諾。前述國內企業實習相關文獻也指出，專業能力、社會經驗、工作態度等工作價值面向的變數與學生參與企業實習呈正向相關，而進一步的研究應將實習工作本身的工作特質對企業實習的滿意度之間的關係進行較為深入的理解，如此不僅可以填補過去研究上仍待填補的缺口，也可以對過去的文獻進行延伸的應用。

第三，過去就工作滿意度的研究積累而言，過去的研究認為工作特徵是影響工作滿意度的重要因素（Casey, Hilton, & Robbins, 2012；Connolly & Viswesvaran, 2000；Hackman & Oldham, 1975, 1980）。而有關於工作滿意度的相關的研究已被更大的個人與環境配適（Person-Environment Fit）這個研究概念所統攝。若以情境理論（person in situation theory）來看，員工處於組織當中所面對的環境當然包括了組織、群體、與個人，以此延伸可看出僅僅探討個人組織適配是不足以完全解釋員工行為（莊璦嘉、林惠彥，2005）。本研究將彌補過去研究對於環境定義過於狹隘之缺失，除了納入工作環境因素外，亦納入了情境因素加以討論（Goštautaitė & Bučiūnienė, 2010；Steinhardt et al., 2003），使研究架構更為完整。

雖然過去國內外相關管理文獻之中並不缺乏有關於工作滿意度的前置因素以及後續影響結果的相關研究（許順旺、嚴雯聖、陳秉豪、許中駿，2015；陳勁甫、鍾武侖，2007；莊璦嘉、林惠彥，2005；Gibson, Gibbs, Stanko, Tesluk, & Cohen, 2011；Steinhardt et al., 2003），然而在這些可供做為研究企業實習學生的相關文獻中，除了對於國內普通大學有關於企業實習學生的相關研究較少之外，亦缺乏對於實習滿意度的相關研究，亦缺乏可以同時兼顧到個人與環境配適這個研究主題下能夠納入工作特質以外的相關因素進行研究。故基於此以及前述三項原因，本研究立基於以傳統一般理論對於工作滿意度的文獻對這個少有探究的主題進行初步而又重要的研究至為允當。本研究基於此點，以工作特徵、工作環境、以及工作情境等三個主要影響工作滿意度的因素探究大學生參與企業實習的滿意度。

四、工作特徵因素的影響

在目前許多學校的實習計畫推廣下，愈來愈多的學生選擇進到公司學習，體驗踏入職場的感覺，而參與的學生都希望透過在公司實習的機會努力充實自己、學習更多的實務技能，在執行上級指派的任務時，也希望能夠知道執行的結果是否符合上級主管的期待。換句話說，學生要的不只是學習，還更希望能夠有實際操作的機會，並了解自己在公司所學能否給予公司實質的幫助。易言之，工作本身的特徵與參與企業實習的學生是否可以獲得實務上的經驗有很高的關係。

傳統經典文獻中，Hackman and Oldham (1975, 1980) 提出五項工作特徵，分別為技能多樣性 (skill variety)、任務一致性 (task identity)、任務重要性 (task significance)、自主性 (autonomy)、回饋性 (feedback)。他們認為這五個項目會對工作滿意度造成影響，並在 1980 年建立出工作特徵模型 Hackman and Oldham (1980)，模型內顯示將該五個工作特徵項目歸納在核心工作構面，核心構面的複雜程度會影響模型內主要的心理層面 (工作意義的體驗、責任感的體驗、實際的結果)，而主要的心理層面因素會進一步影響到工作滿意度的高低。

Chuang (2001) 在回顧個人與工作適配和個人與組織適配的相關文獻後指出，個人與工作適配主要呈現在數個不同的因素上，分別為知識、技能、與能力的獲取，其次為興趣、工作性質、以及人格，而其中知識與技能是最多研究所關注的部分。莊璦嘉、林惠彥 (2005) 指出，個人與工作適配的內涵是指個人的特徵與工作的性質 (例如，技能多樣性、任務完整性、任務重要性、自主性、回饋性) 相符合 (Kulik, Oldham, & Hackman, 1987)。French, Caplan, and Harrison (1982) 以工作複雜性、工作對人的責任、以及工作量和個人的需求等，呈現個人與工作適配關係的內涵。如果個人與工作的配適度高，則可以表示工作性質與員工的工作需求與期待相符合，能夠獲取廣泛與更多的經驗，自然會使員工有更好的工作滿意度 (Taris & Feij, 2000)。相同的道理，對於參與企業實習的學生而言，五個工作項目與個人知識、學習、成長、以及經驗獲取相契合的話，學生的實習滿意程度自然較高。綜合上述理論模型的指引，故本研究提出假說 1：

假說 1：工作特徵 (技能多樣性、任務一致性、任務重要性、自主性、回饋性) 與學生實習滿意度呈現正向相關。

五、工作環境因素的影響

透過產學合作的計畫帶動，實習生得以透過這個機會提前進入職場學習，然而一般而言，大學所提供的企業實習機會通常有很高的地域鑲嵌性，也就是與大學所在地

點的產業特質有關係。故因此各個大學所提供的企業實習公司無論就產業別以及工作的性質而言均有很大的差異。換言之，工作環境所具有的特質亦自然會影響到參與企業實習的學生滿意度水準的不同，故此因素所造成的可能影響應予以探究。郭德賓（2006）的研究即指出，實習單位主管的領導風格、是否會給予適當的獎勵、同事間相處是否融洽均與實習的滿意度有正向相關。也正因為如此，慎選實習單位、實習單位主管與學生座談、以及職業輔導教師的制度設計，均有利於提高實習滿意度（莊明珠、郭德賓，2008）。

Herzberg（1974）的經典文獻中提出雙因子理論（two factor theory），認為工作者的滿意度之所以不同是受到兩種不同因素的驅使所致，他們認為工作滿意度會分別受到內部的激勵因子（motivation factors），以及環境的保健因子（hygiene factors）兩項因子影響。而所謂激勵因子例如薪資水準、自我的學習機會、未來的發展機會、升遷管道等，而保健因子例如同儕間關係、主管的管理模式、工作本身、通勤狀況等等。雙因子理論的概念的可以進一步理解為個人與組織之間的配適，諸如獎酬系統的設計可以歸類為激勵因子，而規範與價值系統可以歸類為保健因子。換言之，工作環境諸多因素的設計與個人未來的發展性有匹配關係，因為個人唯有與組織取得相似性才能談同步（Chatman, 1989；Kristof, 1996），吸引更多相同類型的人才進來（莊璦嘉、林惠彥，2005）。

雖然實習生進到正式職場雖然是短期的學習，與公司正式員工以及組織間相互互動的影響較小，幅度亦不大，但這個經驗對於學生未來職涯發展觀念的形塑取得一個關鍵的作用。職是之故，有一個能夠使他們有足夠滿意的實習經驗，除了使每位工作者都期望能夠在一個良好的環境下工作（許順旺、林瑋婷、蘇紅文，2009）之外，實習也是為了未來進入職場的一種暖身活動，他們將會帶著這個經驗進入職場，並藉此尋找與自己價值觀相似程度高的組織投入，形成個人與組織間的配適。Rothman（2003）就實習學生的研究也指出，實習公司內部人員與組織間的因素，與實習學生的滿意度呈現著正向的關係，故我們可以因而推知配適程度愈高，則學生的實習滿意度亦應愈高。根據上述學者們的論述，將工作環境的因素區分為激勵因子以及保健因子，故爾提出以下假說：

假說 2：工作環境（學習機會、職涯發展機會、主管支持、同儕支持、以及組織支持）與實習滿意度為正相關。

六、情境因素的影響

前揭 Herzberg (1974) 將影響工作滿意度的因素分為內部的激勵因子，以及環境的保健因子，即是認為除了工作本身以及工作環境外，還有附加的情境因素會影響滿意度的高低。後續學者咸認為，情境因素能夠做為一個瞭解人對事物的態度，並能進行深入探索的一項管道。Schneider (1987) 的吸引－甄選－留職模型就指出，組織的目標價值被實踐後，該目標會決定吸引的人、甄選的人、以及自動留任的人的類型，而不適任的人會離開。意即組織的環境本身決定了人與組織之間配適關係。但組織的環境除了內部環境之外，亦包含了外部環境，也就是情境因素的影響 (Scott, 1998)。而資源依賴理論亦指出內外部環境必須維持某種一致性，因為組織必須由外部環境獲取資源以供組織所需 (Pfeffer & Salancik, 1978)。故由這個角度來觀察，所謂情境就是人員與（組織）環境的一種相互的結合的方式（溫金豐、張菡琿，2007）。換言之，外部環境的相關因素亦會滲透到組織內進而影響到人與組織的配適程度。

如以企業實習為情境觀察而言，工作特徵以及工作環境屬於公司的內部環境條件，而實習公司所提供的客觀外部條件就屬於情境因素。這一方面的因素諸如通勤狀況、實習公司的所在地、公司是否提供彈性工時、以及是否給付報酬等均是。易言之，欲參與校外企業實習的學生首先即是透過情境因素來理解提供實習機會的企業。周思穎 (2006) 的研究亦指出，業界提供之工作內容與實習環境的安排與實習滿意度以及對學生未來從事相關行業的意願的影響效果最大，由此亦突顯出來情境因素的影響亦不可忽視。

先前有關企業實習的相關研究認為，在執行任務的過程中，是否能夠依照自己的工作進度對工作時間做調整，也就是工作時間是否具有彈性是一個重要考量 (Hill, Hawkins, Ferris, & Weitzman, 2001)。在現代社會中不可或缺的通勤狀況 (Schaeffer, Street, Singer, & Baum, 1988)、在每天努力的付出後，是否能夠獲得到合理的報酬 (Heneman & Schwab, 1985)、以及在參與實習工作的地點上是否能符合自己的期望 (Rothman, 2003)，這些因素都可能影響到工作者對於工作的滿意度，整合上述學者們所提出的論點，雖然各項研究的範圍不同，但都是針對人與情境相互影響的關係，因此本研究將對於對情境因素的理解並參考 Herzberg (1974) 的兩因子的設計方式選擇情境因素，故我們提出以下假說：

假說 3：情境因素（通勤狀況、實習地點適當性、可自主彈性工時程度、以及是否給付實習薪資）對實習滿意度為正相關。

參、研究方法

一、樣本與施測

本研究之研究對象是針對位於台中市某大學管理學院各系過去數年曾參與學校之提供之企業實習課程學生為施測對象。該大學管理學院目下正積極推動個案教學、跨領域、企業倫理、就業學程、以及輔導考照等多元化的教學課程，積極推動與業界簽訂產學合作計畫，增加學生到企業參與實習的機會，這也是這十餘年來各普通大學管理學院所努力的方向，故符合樣本攸關性（Sackett & Larson, 1990）。本研究問卷以網路問卷及紙本問卷兩種形式進行發放收，共計回收 80 份問卷，其中網路問卷占 58 份，紙本問卷占 22 份。回收後檢查完整性，刪除無效問卷，最終有效問卷共計 77 份，有效回收率為 96%。

本研究樣本人口特徵為年齡平均為 22.31 歲，其中女性佔 73%，男性佔 27%。教育程度為大學（含畢業）最多，佔 85%，研究所（含畢業）佔 15%。在參與本次實習之前有其它實習經驗者僅佔 14%。本研究的研究樣本均來自同一學校管理學院各學系，係著眼點於同一間學校的樣本有助於達成控制學校制度與環境面因素的前題（蔡維奇、紀乃文，2008），這樣設計的目的亦是為了避免在不同的學校企業實習制度或其它環境面等外生因素影響而使研究結果產生偏誤的可能。由於無效問卷僅有 3 份，無法檢測無效問卷之有無回應偏差問題。雖然如此，就參與實習學生的性別比例來觀察，如果符合於該校過往的數據，亦可視為具有代表性。該校自 2012 年迄 2017 年的管理學院各系女性性別平均比例為 69%、70%、69%、70%、69%、66%，除 2017 年略低之外，其餘皆近似於本樣本回收之女性性別比例 73%，此亦表示本研究樣本性別比例具有貫時的代表性。此外，本研究樣本雖然取自台中某大學管理學院各系過去曾參與企業實習的學生，以致有效樣本數僅 77 份，但該校為中部的傳統指標性大學之一，與其它數所傳統大學在學生企業實習的作為上具有制度相似性（DiMaggio & Powell, 1983, 1991），且互為借鑑學習的對象，更為重要的是，尚缺乏對於普通大學參與企業實習學生的實習滿意度有及時的討論，雖樣本較少，但本研究卻仍具有代表性的意義。

二、變數

本研究所有變數均是以李克特（Likert scale）6 點尺度量表加以衡量（1＝非常同意；6＝非常不同意），目的是避免受測者對於李克特 5 點或 7 點尺度問卷回答的趨中性（central tendency）（Yang & Chiu, 1987）。

(一)實習滿意度

本研究之實習滿意度是依據 Hackman and Oldham (1975, 1980) 所建構的一般滿意度量表所修改後完成，共計有三個題項，範例題項為「整體來說，我對本次實習非常滿意」、「我滿意本次實習的工作內容」等，其 Cronbach's 值為.71。

(二)工作特徵

工作特徵量表計含有五個構念，分別為技能多樣性、任務一致性、任務重要性、任務完整性、自主性、回饋性。工作特徵量表亦依據 Hackman and Oldham (1975, 1980) 所建構的工作特徵量表修改後完成，全部共計有 15 題項。例如技能多樣性的範例題項為「本次實習要求我必須擁有許多工作技能」、「本次實習要求我擁有複雜或較高程度的技能」等。技能多樣性的值為.77，任務一致性的值為.77，任務重要性的值為.71，自主性的值為.72，回饋性的值為.77。

(三)工作環境

工作環境量亦計含有五個構念，分別為學習機會、職涯發展機會、主管支持、同儕支持、以及組織支持。工作環境量表依據係依據 Herzberg (1965, 1974) 的雙因子激勵因素的概念以及參考 D' Abate, Youndt, and Wenzel (2009) 的研究所建構的題項修改而來，共計有 14 題項。例如學習機會的範例題項為「本次實習教了我許多在課堂上學不到的事」、「本次實習給了我很多學習工作現場、專業技能、企業經營的機會」等。學習機會的值為.70，職涯發展機會的值為.89，主管支持的值為.74，同儕支持的值為.90，以及組織支持的值為.86。

(四)情境因素

情境因素計有四個構念，分別是通勤狀況、實習地點適當性、可自主彈性工時程度、以及是否給付實習薪資。這四個構念仍是依據 Herzberg (1965, 1974) 的雙因子激勵因素的概念並在參考 Steers and Porter (1991) 的研究所設計的，共計有 8 題項。例如通勤狀況的範例題項為「我不介意本次實習的通勤狀況」、「我不希望透過通勤的方式去實習」等。其中通勤狀況的值為.70，實習地點適當性的值為.83，可自主彈性工時程度的值為.73。

肆、研究結果

一、相關分析

表 1 所示為研究之敘述統計量與相關係數。除少數幾個變數間的相關係數大於.70 之外，各變數的相關係數均介於.00~.60 之間，均屬可以接受之範圍。

二、驗證性因素分析

為了確認實習滿意度、技能多樣性、任務一致性、任務重要性、自主性、回饋性、學習機會、職涯發展機會、主管支持、同儕支持、以及組織支持等諸變項之間是否可以明確區別而進行驗證性因素分析。十一因素模型顯示出極好的配適度（ $= 491.94, df = 379, < .001, RMSEA = .06, CFI = .97, NNFI = .96$ ）。接著我們將工作環境的五個因素視為一組合併，結果顯示十一因素模型優於六因素模型（ $= 771, df = 413, < .001, RMSEA = .11, CFI = .93, NNFI = .92, = 279.06, df = 34, < .001$ ）。接著我們再將工作特徵的五個因素合併為一組，結果顯示六因素模型又優於三因素模型（ $= 850.81, df = 431, < .001, RMSEA = .11, CFI = .92, NNFI = .91, = 79.81, df = 18, < .001$ ）。最後，我們將合併後的工作環境、工作特徵、以及實習滿意度再合併為一個因素，結果顯示三因素模型又優於一因素模型（ $= 998.54, df = 434, < .001, RMSEA = .13, CFI = .91, NNFI = .90, = 147.73, df = 3, < .001$ ）。

三、共同方法變異檢測

由於本研究問卷係來自同一學校管理學院各系參與企業實習的學生，故可能存在共同方法變異問題（**common method variance, CMV**）。所謂共同方法變異是指當自變項與應變項的測量過程為同一來源時即容易產生，此時受測者回答的結果呈現構念間的相關性膨脹，也就因而產生出虛假的主效果。控制共同方法變異的方法包括事前預防措施和事後的偵測與補救（彭台光、高月慈、林鈺琴，2006）。本文在事前預防措施方面主要是從測量工具與問卷內容的編排方面著手，題項用詞均仔細斟酌，以降低共同受測者因帶有企業實習時情感因素而造成問卷填答時不必要之干擾。此外，本文採用哈門氏（Harman）單因子事後分析（Podsakoff & Organ, 1986）來檢測共同方法變異。透過因素分析結果顯示，單一因素所能解釋的最大變異為 18.05%，顯示共同方法變異在本研究中可謂並不嚴重。

表 1 各變數之敘述性統計與相關分析

變數	平均數	標準差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.年齡	22.31	1.48														
2.技能多樣性	3.77	1.01	-.22*													
3.任務一致性	4.30	.94	-.21*	.41**												
4.任務重要性	4.25	.84	-.02	.31**	.51**											
5.自主性	4.45	1.10	-.27**	.44**	.72**	.48**										
6.回饋性	4.58	.88	-.13	.53**	.57**	.53**	.62**									
7.學習機會	4.89	.91	-.34**	.70**	.53**	.35**	.60**	.64**								
8.職涯發展機會	4.12	1.03	-.02	.46**	.37**	.16	.32**	.43**	.53**							
9.主管支持	4.86	.99	-.32**	.52**	.59**	.40**	.67**	.68**	.69**	.55**						
10.同儕支持	4.98	.98	-.37**	.33**	.46**	.32**	.49**	.45**	.41**	.18*	.59**					
11.組織支持	4.82	1.10	-.19*	.35**	.42**	.23*	.51**	.48**	.58**	.52**	.76**	.61**				
12.通勤狀況	3.73	1.10	-.24**	.36**	.33**	.01	.34**	.39**	.39**	.23*	.43**	.35**	.26**			
13.實習地點	4.58	1.20	-.20*	.27**	.31**	.13	.42**	.39**	.39**	.29**	.49**	.49**	.60**	.44**		
14.彈性工時	4.04	1.18	-.09	.05	.34**	.02	.38**	.06	.19*	.37**	.28**	.09	.28**	.03	.20*	
15.實習滿意度	4.79	.89	-.24**	.44**	.55**	.26**	.64**	.56**	.68**	.52**	.77**	.59**	.80**	.29**	.54**	.33**

註：** $p < .01$, * $p < .05$

四、迴歸分析

從表 2 迴歸分析表模型 7 顯示，就情境因素的諸變數之中，通勤狀況與實習滿意度呈顯著負向相關（ $\beta = -.15, p < .05$ ）。而實習地點與實習滿意度間呈顯著正向相關（ $\beta = .13, p < .05$ ），故假說 1 僅獲得部份支持。就有關工作特徵的變數中，僅有任務重要性與實習滿意度之迴歸係數呈顯著，但卻呈現負向相關（ $\beta = -.17, p < .01$ ），故可知假說 2 並不獲得支持。接著，就工作環境的諸變數顯著性來看，其中學習機會與實習滿意度的迴歸係數呈顯著正向相關（ $\beta = .41, p < .01$ ）。此外，主管支持與實習滿意度間呈顯著正向相關（ $\beta = .36, p < .001$ ）。同儕支持與實習滿意度之間呈現顯著正向相關（ $\beta = .20, p < .01$ ），故由此可知假說 3 亦僅獲得部份支持。

雖然迴歸分析的結果中，變數顯著數量不甚令人滿意，但仍然可以從中得出許多重要的研究結果。我們由表 2 的模型 7 可以看出上述諸變數，即通勤狀況、實習地點、任務重要性、學習機會、主管支持、以及同儕支持等六個變數是自模型 2 開始至模型 7 為止均為顯著的變數，這也表示這些條件是實習學生參與企業實習所最為關注的變數。特別值得注意的是，有關工作環境之中的四個變數之中有三個獲得顯著，足見工作環境變數的重要性。且由模型 4 可知，當加入工作環境的變數之後，與模型 1 相比較解釋變異增加（ $\Delta R^2 = .59, F = 32.40, p < .001$ ），相較於模型 2 情境變數加入（ $\Delta R^2 = .31, F = 10.09, p < .001$ ）以及模型 3 工作特徵諸變數加入（ $\Delta R^2 = .42, F = 13.66, p < .001$ ）後增加的解釋變異為多，故可知工作環境諸因素的重要性最高。

若由情境、工作特徵、以及工作環境等變數的重要性考慮，如果以全部均為控制變數的模型 1 為基本模型進行比較時可以發現企業實習生對於此三者重要性的考慮並不相同。首先，如模型 2 所示，若將情境變數納入分析後（ $\Delta R^2 = .30, F = 10.09, p < .001$ ），其次，如模型 3 所示，僅將工作特徵變數納入分析後（ $\Delta R^2 = .41, F = 13.66, p < .001$ ），接續，如模型 4 所示，僅將工作環境變數納入分析後（ $\Delta R^2 = .58, F = 32.40, p < .001$ ），將此三組解釋變異的增量比較後可知，參與企業實習的學生考慮實習諸多因素的重要性順序依序為工作環境、工作特徵、以及情境變數。這也表示假說 3 中雖然工作環境的諸變數不全顯著，但卻是預測實習滿意度水準的最重要假說。

其次重要性最高的就是工作特徵。如果我們僅看模型 2 的結果可知，如果僅考慮情境變數時，計有實習地點以及實習薪資呈現顯著，但當考慮到模型 5 的工作特徵變數後，我們可以發現情境變數僅有實習地點顯著，而五個工作特徵變數中有四個顯著（ $\Delta R^2 = .19, F = 12.84, p < .001$ ），這也表示企業實習學生在考慮了工作特徵之後，認為技能多樣性、任務一致性、任務重要性、以及回饋性是相當重要的考慮因素外，情境變數中對參與企業實習的學生而言，唯一堅持的就是實習地點的考量。如果用模型 3 以及模型 5 來看，這個結果事實上也表示假說 2 工作特徵也是實習滿意度的一組重要解釋變數。

表 2 迴歸分析結果表

		實習滿意度						
		模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7
控制變數								
年齡	β_{01}	-.20*	-.09	-.00	-.13*	-.03	.16*	.12*
性別（女=0 男=1）	β_{02}	.18*	.19*	.12*	.09	.15*	.07	.10
教育程度（大學=0 研究所=1）	β_{03}	-.09	-.15*	-.17*	-.12*	-.15*	-.13*	-.10*
是否有其它實習（無=0 有=1）	β_{04}	-.14	-.03	-.04	-.10*	.01	-.09	-.10
情境變數								
通勤狀況	β_{05}		-.11			-.10		-.14
實習地點	β_{06}		.39***			.28***		.13*
彈性工時	β_{07}		.22**			.12		.05
實習薪資（無=0 有=1）	β_{08}		.10			.07		.09
工作特徵								
技能多樣性	β_{09}			.13		.15*	-.13	-.07
任務一致性	β_{10}			.22*		.18*	.10	.11
任務重要性	β_{11}			-.20*		-.16*	-.17*	-.19**
自主性	β_{12}			.30**		.17	.10	.04
回饋性	β_{13}			.29**		.26**	-.02	.02
工作環境								
學習機會	β_{14}				.35***		.42***	.41***
職涯發展機會	β_{15}				.06		.07	-.01
主管支持	β_{16}				.37***		.35***	.36***
同儕支持	β_{17}				.22**		.23***	.20**
統計量								
R^2		.12	.42	.53	.70	.62	.74	.77
Adjusted R^2		.08	.38	.49	.68	.57	.71	.73
ΔR^2		.12	.31	.42	.59	.19	.62	.15
F		3.74**	10.09***	13.66***	32.40***	12.84***	22.77***	19.42***

註：^a迴歸係數估計值為標準化之係數。

^b模型 2、模型 3、與模型 4 中的 ΔR^2 均係與模型 1 之結果相比較。模型 5 中的 ΔR^2 均係與模型 2 之結果相比較。模型 6 中的 ΔR^2 均係與模型 5 之結果相比較。

^c* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

上述結果除了表示工作特徵的重要性之外，另外一個重點是情境因素僅有二個變數顯著，分別為實習地點以及彈性工時。在考慮了工作特徵後，僅剩實習地點顯著，即使在考慮了工作環境因素後亦是相同。這表示情境因素是一個對實習工作的一種初步資料審查，也就是當學生並不知道工作內容時，會先以情境因素做為選擇實習工作的考量因素，但當他們一旦瞭解了工作內容之後，情境因素只留下最重要的考量因素，即實習地點。相同的道理，模型 7 所示就是當工作環境的因素進入考量後，工作特徵的諸變數也只留下最重要的考量因素，即任務重要性。

值得注意的是，在工作環境變數中，原本計有學習機會、職涯發展機會、主管支持、同儕支持、以及組織支持，但由表 3 所示，本研究僅保留了前四者。究其原因為組織支持可以約略區分為主管支持以及同儕支持，這可以由迴歸係數的變化約略看出。我們在進行模型 4 的分析時，發覺若將組織支持置入模型中，發現主管支持 ($\beta = .14$, n.s.) 以及同儕支持 ($\beta = .08$, n.s) 均不顯著，僅組織支持顯著 ($\beta = .50$, $p < .001$)。然而，如果將組織支持變項移出分析模型，則如模型 4 所示，主管支持 ($\beta = .37$, $p < .001$) 以及同儕支持 ($\beta = .22$, $p < .01$) 均顯著，這也表示組織支持變項的存在使得主管支持以及同儕支持的呈不顯著。而究其原因，係組織支持其實包含了主管支持以及同儕支持，也因此可以解釋為何組織支持的迴歸係數值較高且主管支持以及同儕支持不顯著的原因。因此在考慮這個情形後，本研究將組織支持變項移出分析模型。

伍、討論與結論

一、研究討論

本研究主旨是討論國內之普通大學在師法技職院校開設縮短學用落差為主的企業實習課程之後學生的實習滿意度水準為何。這個研究的主要貢獻有三個不同的面向，首先，本研究的重要性在於普通大學亦極力於推廣學生企業實習課程之時，確少有研究積累專注於普通大學學生實習滿意度的相關研究，殊為可惜。第二，本研究對於學校如何能夠設計更貼近學生需要的企業實習課程，以及對於提供實習機會的企業而言如何能夠透過實習過程將培育新人以及將企業經營實務經驗能夠傳承下去這個面向來看，亦都有重要的意義。第三，本研究有別於過去僅討論工作與組織的配適觀點，在理論上企圖使用個人與環境配適的觀點切入，將解釋變數歸納為三種不同類型，分別為工作特徵、工作環境、以及情境變數進行討論，豐富了配適架構的內容。

而本研究的研究結果指出，如果由情境變數、工作特徵、以及工作環境等三組變數個別置入迴歸分析考察，則三組變數均有其重要性，符合於理論的預期。研究結果亦指出，如果讓企業實習學生同時考量這三組變數，則參與企業實習的學生相較於情境變數以及工作特徵變數而言，更為關注工作環境面向上的條件。接下來，我們就本研究的重要發現進行討論。

首先，就情境變數來看。由於本研究變項的設計隱含 Herzberg (1974) 的雙因子誘因設計理念，故通勤狀況與實習地點屬於保健因子，而彈性工時以及實習薪資則屬於激勵因子。由研究結果我們可以看出，參與實習的學生特別看重實習地點以及彈性工時，剛好前者是保健因子，後者是激勵因子，而通勤狀況與實習薪資的有無則並沒有統計上的顯著性。但在迴歸分析考慮工作特徵以及工作環境等變數後，學生最為關注的是實習地點，也就是保健因子的作用而非激勵因子的作用，而通勤狀況、彈性工時、以及實習薪資皆無統計上的顯著性。

前揭結果完全是可以理解的，因為實習公司一旦公告，學生只能憑藉著客觀而明顯的因子 (salient factors) (Fiske & Taylor, 1991) 進行判斷，也就是公司開設的實習條件進行選擇，學生或許對這些條件不太滿意，但也只能選擇接受或不接受。所以他們對是否有彈性工時以及是否有薪資不太在意，但對實習地點很在意，因為這本來就是一份實習工作而不是正式工作，沒有實習薪資是大多數實習工作的特質，因為提供實習機會的公司負有教育與指導的責任，也有折抵薪資的涵意，但如果實習地點不便利是萬萬不行的。而通勤狀況之所以不顯著主要原因是學校所提供的實習機會大多與學校相鄰近的工業區中，而學生亦會選擇住宿或自家與學校距離較近的實習地點。至於彈性工時的安排雖然可以平衡工作與個人生活，故為激勵因子，在僅考量情境因素時是重要而已，但在同時考慮工作特徵與工作環境因素後，則不顯著。這表示學生不考慮情境因素中的彈性工時是因為他們看重更為重要的東西，也就是工作特徵以及工作環境變數，用學生的話語來說，就是「能不能學到點東西」以及「人好不好相處」是他們最重要的考量。

由研究結果可知，雖然工作特徵變數的解釋變異沒有工作環境變數的多，但仍無損於工作特徵諸變數做為實習滿意度的重要解釋變數。如果要參與企業實習的學生單獨考量工作特徵的五個變數，除了技能多樣性之外，其餘四者都是他們所看重的。技能多樣性不顯著是可以理解的，因為實習的工作仍不同於正式工作，近似於臨時工的性質，是不可能要求使用或是培訓多種不同技能。任務一致性顯著表示實習學生願意執行一個完整性較高的工作，而非是一個片斷性的工作，例如完整記錄本日的零件不良率或出缺勤狀況，而不是僅跑跑腿送個公文或是流水生產線上安插零件的工作。自主性意味著對於實習工作有一定程度的掌握與獨立程度，這與任務一致性是一個近似

的概念，如果實習學生有一個完整度較高的工作，就表示有一定程度的掌握與獨立程度，可以自行調整資源完成。而回饋性也代表企業實習是學生在學校學習生活的一種延續，學生在學校學習要求的對問題的即時回饋是學習的重要方法，考試也是其中一種形式，所以在實習單位自然也會想要知道「我是否做對了？」或「我要如何改進？」等問題。

值得注意的是任務重要性是負向顯著。任務重要性代表工作在多大程度上影響其他人的工作或生活。呈現負向顯著代表學生並不太願意自己所參與的工作對於公司其他人或是公司全體產生影響。這代表學校在實習內容設計或是參與的企業在配置企業實習學生工作時，儘量不要給予學生有關公司核心業務的工作。從另一個角度來看，參與企業實習的學生會認為一份實習的工作是不需要承擔太多的責任，這也與學生的預期相反，這個條件是學生參與企業實習最重要的考慮的因素，因為在各個模型之中自始至終都呈現負向且顯著。

工作環境是解釋實習學生滿意度水準最重要的一組變數。雖然工作特徵是參與企業實習學生所考慮的重要變數，但工作環境變數的影響卻更為重要。這意味著對於提供企業實習機會的廠商而言，實習工作的配置不能僅由各個部門的小主管任意決定，必須要由公司較高層級主管以整體的角度配置才行。如果任由各部門或各小組的負責任自己任意決定實習生實習的工作，則實習生所期望的學習機會、主管與同儕支持等環境因素就很有可能不一致，大大降低實習所產生的效益，所以必須由整體的角度規劃實習生的人力配置。

工作環境諸變數的設計原則是參考 Herzberg (1974) 的雙因子設計理念，學習機會以及職涯發展機會為激勵因子，而主管支持以及同儕支持為保健因子。我們先由激勵因子來看，學習機會是顯著的，這也表示學生所看重的仍是透過實習學到企業經營的實務，這與我們前述的分析結果是一致的。吳明烈 (2004) 也曾指出學習機會增加能夠使學生能學習到更多的技能。我們亦可以由這個結果約略推知，學習機會是一個相較於工作特徵諸變項更為重要的變項，也就是提供給實習學生具有任務一致性、自主性、以及回饋性高的工作其背後的最重要驅動因素就是學習機會，也就是學生希望透過「做中學」的過程驗證與強化他們在學校所學到的知識。不論實習生參與的企業實習屬於製造業、金融業、服務業，學生會希望對各方面都能夠進行學習，因此當實習生處於一個能夠獲得足夠學習機會的環境，調整他們過去在學校所學得技能的適用性，便能夠提升實習生對於實習的滿意度 (Hurst, 2008)。

而主管支持以及同儕支持的顯著代表實習學生初入實習場域需要良好的人際關係加以導引，使他們能夠融入實習的組織，這也就是所謂導師 (mentor) 的作用。這

很顯然是學生初入企業實習時會將對學校環境的理解外延至實習企業之中，學生在學校時。在垂直關係有導師制、學習導師、以及系主任以上的學校行政支援，在橫向關係有學生社群、系學會、學生會等組織協助，這兩種關係構建了學生學習生活的日常，所以他們自然就會將這個思維框架移植到對實習企業的理解，希望實習企業能夠提供同樣的協助。游佳萍（2005）指出在一個彼此間的互動良好，清楚自己所扮演角色的群體中，群體的認同感也會因此提升。換句話說，當實習生在企業實習時，和上級主管或是夥伴們能夠相處的融洽，能夠互相幫忙時，組織間對彼此的認同感增加，造成組織滿意度的提升，這也會對實習的滿意度有正向的影響。這也回到我們之前所敘，實習工作的配置不能僅由各個部門的小主管任意決定，必須要由公司較高層級主管以整體實習生人力資源的角度進行配置才行。

最後，由整體的個人與環境配適的理論觀點來看，再度突顯出個人與組織配適的重要性。由工作環境的四個主要的變數來看，學習機會、主管支持、以及同儕支持是學生實習滿意度最為重要的解釋變數。我們相信，如果這是一份針對正式在職人員的研究，則職涯發展機會亦應為顯著。這個研究結論也突顯出組織價值元素在個人與環境配適上的重要性（莊瑗嘉、林惠彥，2005），當一個組織的文化價值是關心員工，提供給員工學習與支持時，自然能夠吸引與之價值觀點相契合的員工（Schneider, 1987）。其次，工作特徵亦是一組要變數，表現個人與工作配適這個面向。工作配適的重點是工作設計能夠滿足員工的欲望與能力（Edwards, 1991），而本研究指出，實習學生最在意任務的一致性，也就是一個完整性高的工作最能夠提高實習學生的滿意度。針對個人與外部環境配適的觀點來看亦為重要，實習學生特別關注實習地點的選擇。透過本研究亦驗證個人與環境的配適的觀點是一個較完整的配適架構，若組織想改變員工的工作態度與行為，可以從不同層次的適配來思考以達成最佳效果。

二、實務建議

本研究的研究目的除了瞭解學生參與企業實習滿意度水準的決定因素之外，對於學校如何能夠設計更貼近學生需要的企業實習課程，以及對於提供實習機會的企業而言如何能夠透過實習預先選才，以及對一般企業如何留住組織內有價值的員工這兩個面向來看，都有重要的意義。

對於設計企業實習課程以及接洽實習公司的學校而言，實習公司可以不需要提供實習生薪資，但仍必須要提供學生高的生活便利性，例如靠近市區或通衢要道，或是學生所使用的交通工具（例如機踏車）近便的騎乘範圍。部份提供實習機會的企業如果不具生活便利性也可以透過彈性工時的設計使學生能夠有較長的時間可以往返公司以及臨近都市或鬧區，在客觀的條件上都可以增加實習企業對學生的吸引力。

對於學校而言，送學生參加企業實習並不僅只是媒合一個工作機會而已，而是要讓學生能夠有學習成長的機會，以及有類似於學校的導師般的主管加以引導，以及同儕的支持。所以一個實習課程的設計必須要與參與企業實習的公司共同規劃，必須將成長機會、主管支持、以及同儕支持具體融入，而不是把人送過去再接回來就算了事。對於學校而言，實習課程的設計也是大學四年整體學習的一環，如果實習的滿意度高，可以想見對於學校整體求學經驗的滿意度也會因而增加，故學校必須注意實習課程安排。

對於提供企業實習機會的企業而言，實習學生看重學習成長、主管支持、以及同儕支持，這也意味著進入職場的新鮮人也會看重這三個要素。職場新人所在意的是累積自身的核心能力以及尋求他們在工作上的意義（Grant, 2008），是以學習機會對他們而言是極為重要的，而不盡然是薪資水準的高低。此外，對於職場新鮮人而言，如果能有職場導師的引導以及同儕之間的互助對於初入職場新鮮人的公司滿意度是很重要，故如果能有公司內有互助組織，有員工的旅遊活動、文化敏感度訓練以及團隊建立有利於建構交換關係的活動都是應予鼓勵參與的（蔡維奇、紀乃文，2008）。

學校所學的理论不一定能符合當時業界狀況，學生願意犧牲部分自由時間，選擇進到企業實習，學習更多學校所學不到的實務應用與經驗，學校與企業簽訂產學合作，就是希望能夠讓學生將在校所學的理论與業界實務相結合運用。為了能夠學到更多而選擇實習，也因此給予實習生更多的學習機會，以及與團隊間能夠相互幫忙解決任務時，對於實習生對未來進到職場後會有一定的幫助，也能夠提升對於該次企業實習的滿意程度。

三、研究限制

本研究雖力求嚴謹，但仍有研究上的限制。首先，為探討工作特徵、工作環境、情境因素與實習滿意度之關係，研究架構雖然嚴謹但受限研究問卷發放僅限於台中某大學之參與企業實習的學生，雖然這樣設計的目的是要控制不同學校組織可能潛在外來因素的影響，但亦可能導致本研究結果所得之結果是否具有一般的推論可能，值得後續研究者注意。

第二，本研究雖採用了迴歸分析，但研究樣本為來自橫斷面的資料，而較好的因果關係推論應以縱貫式的研究為基礎，或是兩個不同時間區段的研究（Morrison & Milliken, 2000）以力求嚴謹，後續研究者應可朝這個方向努力。

第三，研究選擇以台中某大學管理學院曾參與過企業實習之學生為問卷發放對象，因此發放的範圍縮小，導致所收集之有效問卷樣本數相對較少。此外，本研究回收的部份樣本為畢業學生，可能對於實習期間記憶不清楚，導致問卷填寫時可能會有所

偏誤。後續的研究者應注意樣本應儘量以在學學生為主要問卷收集對象，這也需要較為系統性的資料收集。

四、結論

本研究建立一個具完整性的理論架構討論大學商管科系學生參與企業實習的學生滿意度水準的影響因素。本研究以情境變數、工作特徵、以及工作環境等三個個人與環境配適理論構面切入，並以位於台中市某大學的管理學院曾參與過企業實習的學生為問卷發放對象，並透過統計分析並得出有意義的實證結果與討論。本研究指出參與企業實習的學生最為在意的三個構面的因素分為別工作環境、工作特徵、以及情境變數。本研究對於初步瞭解普通大學參與企業實習的學生實習滿意度得出了雖然基本但重要的貢獻，我們希望這個基礎的研究能夠使後續的研究者能以此為基礎之下做出更為深入的探究。

參考文獻

一、中文部分

1. 1111 人力銀行(2016)，3 成 4 企業開實習缺 57%加分實習經驗，傳產業需求熱，1111 人力銀行通訊社報導，擷取日期：2016 年 10 月 21 日，轉引自：https://www.1111.com.tw/News/jobns_con.asp?ano=98401。
2. 史書華(2008)，2008 年台灣 1000 大企業最愛大學生調查—台大蟬連冠軍，跨域人才更搶手，Cheers 快樂工作人雜誌，特刊，70-77。
3. 江怡慧、黃丹芬(2012)，管理學院學生進行校外實習之考量因素研究，東亞論壇季刊，477，65-78。
4. 李啓誠(2016)，技職大學管理實習績效評估之研究，商管科技季刊，17(2)，185-206。
5. 何昶駕、王雅玲(2012)，高職餐飲管理科學生校外實習學習成效之探討，技術及職業教育學報，4(3)，25-55。
6. 呂惠淳(2004)，技職校院流通管理科系三明治教學成效之研究—以生活百貨及便利超商業態為例，彰化師範大學商業教育學系在職進修專班未出版碩士論文。

7. 邱芳姿(2012), 我國技術學院學生校外實習成效之研究, 淡江大學公共行政學系公共政策碩士在職專班未出版碩士論文。
8. 吳明烈(2004), OECD 的終身學習思潮及其影響, 教育研究月刊, 121, 110-119。
9. 林宜玄、何敘瑜(2014), 台灣、美國與德國技專校院學生校外實習成效評估項目之比較, 技術及職業教育學報, 5(3), 1-32。
10. 林忻怡、鍾翔雲(2015), 臺北科大提升實務加乘效應的校外實習制度, 評鑑雙月刊, 54, 17-21。
11. 周思穎(2006), 餐旅業建教合作生實習滿意度與未來從事餐旅業意願之探討, 國立中央大學人力資源管理研究所碩士在職專班未出版碩士論文。
12. 胡茹萍(2013), 產學落差下的校外實習, 師友月刊, 554, 20-23。
13. 施文翔(2011), 動態競爭之行為分析－以 BOSS 系統競賽個案為例, 中原大學企業管理研究所未出版碩士論文。
14. 馬群傑、張曉平(2016), 大學生參與校外實習的行為意向認知研究－以餐旅系為例, 社會研究學報, 2(1), 1-20。
15. 徐昌慧(2013), 遴聘業界專家協同教學之現況探討, 臺灣教育評論月刊, 2(3), 47-50。
16. 郭德賓(2006), 餐飲技職教育校外實習學生滿意度之研究：以國立高雄餐旅學院餐飲管理科系為例, 餐旅暨家政學刊, 3(2), 187-204。
17. 陳昱合、陳冠伝、藺寶珍(2013), 護生初次實習的壓力感受與因應行為, 華醫學報, 39, 69-90。
18. 陳怡如、詹盛如、黃文定(2015), 臺灣大學實習制度之調查分析, 評鑑雙月刊, 54, 33-37。
19. 陳勁甫、鍾武侖(2007), 工作滿足、組織承諾、工作尋找與離職傾向關係之研究－以某國際航空公司空服員為例, 運輸學刊, 19(2), 191-213。
20. 許順旺、林瑋婷、蘇紅文(2009), 職級別對宴會廳內外場員工工作壓力、工作倦怠與離職傾向之差異性研究－以國際觀光旅館為例, 運動休閒餐旅研究, 4(4), 26-53。
21. 許順旺、嚴雯聖、陳秉豪、許中駿(2015), 以工作滿足為中介變相探討五星級旅館組織學習與組織承諾之關聯性, 商管科技技刊, 16(3), 427-457。

22. 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，3(3)，53-68。
23. 莊璦嘉、林惠彥(2005)，個人與環境適配對工作態度與行為之影響，台灣管理學刊，5(1)，123-148。
24. 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，26，101-124。
25. 張麗珍(2002)，社會工作實習機構指導者之角色功能－以大學部學生暑期實習為例，社區發展季刊，99，330-337。
26. 黃英忠、葉俶禎、蔡正飛、陳錦輝(2002)，從交易成本理論探討暑期專案研究作為管理教育之產學合作模式，商管科技季刊，3(3)，229-247。
27. 游佳萍(2005)，虛擬群組學習行為之群組認同感探討，資訊社會研究，8，243-270。
28. 游常山(2006)，哈佛個案教學激盪台灣管理學界的心，遠見雜誌，237，227-230。
29. 彭台光、高月慈、林鈺琴(2006)，管理研究中的共同方法變異：問題本質、影響、測試和補救，管理學報，23(1)，77-98。
30. 彭紫言(2015)，成功事業模式和失敗事業模式之比較－以「2015 事業模式與決策模擬競賽」研究所參賽學生為例，國立中央大學會計研究所未出版碩士論文。
31. 溫金豐、張菡琿(2007)，三明治課程的實習情境對實習生專業承諾之影響－以國際觀光旅館業為例，人力資源管理學報，7(2)，49-70。
32. 蔡維奇、紀乃文(2008)，團隊情感氛圍形成的前因、情境調節及個人層次後果變項之研究，組織與管理，1(1)，1-37。
33. 蔡長清、方惠琴、鍾韻琴(2015)，餐旅技職教育建教合作班校外實習學生特性、實習滿意度與實習成效之相關研究，商業現代化學刊，8(1)，155-178。
34. 葉匡時(2006)，個案教學法有這麼神奇嗎？天下雜誌，342，擷取日期：2017 年 7 月 15 日，擷取自：<https://www.cw.com.tw/article/article.action?id=5009971>。
35. 鄭揚宜(2010)，企業實習建構職場媒合平台培育優質人力促進就業，高教技職簡訊，43，4，擷取日期：2017 年 4 月 18 日，擷取自：<http://www.news.high.edu.tw/uploads/edm/201506221400313248.pdf>。

二、英文部分

1. Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2002). Work environment and health in different types of temporary jobs. European Journal of Work and Organizational Psychology, 11(2), 151-175.
2. Casey, R. J., Hilton, R., & Robbins, J. (2012). A comparison of motivation of workers in the United States versus Nicaragua and Guatemala utilizing the Hackman and Oldham job characteristics model. International Journal of Business and Public Administration, 9(3), 39-59.
3. Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. Academy of Management Review, 14(3), 333-349.
4. Chuang, A. (2001). The Perceived Importance of Person-Job Fit and Person-Organization Fit Between and Within Interview Stages. Doctoral dissertation, University of Minnesota, Minneapolis.
5. Clark, S. C. (2003). Enhancing the educational value of business internships. Journal of Management Education, 27(4), 472-484.
6. Connolly, J. J., & Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis. Personality and Individual Differences, 29(2), 265-281.
7. D'Abate, C. P., Youndt, M. A., & Wenzel, K. E. (2009). Making the most of an internship: An empirical study of internship satisfaction. Academy of Management Learning & Education, 8(4), 527-539.
8. DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. American Sociological Review, 48(2), 147-160.
9. DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1991). The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago: University of Chicago Press.
10. Edwards, J. R. (1991). Person-Job Fit: A Conceptual Integration, Literature Review, and Methodological Critique. In C. L. Cooper and I. T. Robertson (Eds.), International review of industrial and organizational psychology: 283-357. New York: John Wiley and Sons.

11. Fiske, S. T., & Taylor, S. E. (1991). Social Cognition. New York: McGraw-Hill.
12. French, J. R. P., Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (1982). The Mechanisms of Job Stress and Strain. New York: John Wiley and Sons.
13. Gibson, C. B., Gibbs, J. L., Stanko, T. L., Tesluk, P., & Cohen, S. G. (2011). Including the “I” in virtuality and modern job design: Extending the job characteristics model to include the moderating effect of individual experiences of electronic dependence and copresence. Organization Science, 22(6), 1481-1499.
14. Goštautaitė, B., & Bučiūnienė, I. (2010). Integrating job characteristics model into the person-environment fit framework. Economics and Management, 15, 505-511.
15. Grant, A. M. (2008). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. Journal of Applied Psychology, 93(1), 108.
16. Gault, J., Redington, J., & Schlager, T. (2000). Undergraduate business internships and career success: Are they related? Journal of Marketing Education, 22(1), 45-53.
17. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. Journal of Applied Psychology, 60(2), 159-170.
18. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). Work Redesign. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company.
19. Hellman, C. M. (1997). Job satisfaction and intent to leave. The Journal of Social Psychology, 137(6), 677-689.
20. Heneman III, H. G., & Schwab, D. P. (1985). Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement. International Journal of Psychology, 20(2), 129-141.
21. Herzberg, F. (1965). The motivation to work among Finnish supervisors. Personnel Psychology, 18(4), 393-402.
22. Herzberg, F. (1974). Motivation-hygiene profiles: Pinpointing what ails the organization. Organizational Dynamics, 3(2), 18-29.
23. Hurst, J. L. (2008). Factors involved in increasing conversion rates of interns into full-time employees. Dissertation Abstracts International, 68(9-A), 3949.

24. Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. Family Relations, 50(1), 49-58.
25. Knoop, R. (1994). Work values and job satisfaction. The Journal of Psychology, 128(6), 683-690.
26. Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. Personnel Psychology, 49(1), 1-49.
27. Kulik, C. T., Oldham, G. R., & Hackman, J. R. (1987). Work design as an approach to person-environment fit. Journal of Vocational Behavior, 31(3), 278-296.
28. Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. Academy of Management Review, 25(4), 706-725.
29. Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospects. Journal of Management, 12(4), 531-544.
30. Rothman, M. (2003). Internships: Most and least favored aspects among a business school sample. Psychological Reports, 93(3), 921-924.
31. Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (1978). The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective. New York: Harper & Row.
32. Sackett, P. R., & Larson, J. R. (1990). Research strategies and tactics in I/O psychology. In M.D. Dunnette and L. Hough (Eds.). Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 2nd, 428-442, CA: Consulting Psychologists Press.
33. Sagie, A. (1998). Employee absenteeism, organizational commitment, and job satisfaction: Another look. Journal of Vocational Behavior, 52(2), 156-171.
34. Schaeffer, M. H., Street, S. W., Singer, J. E., & Baum, A. (1988). Effects of control on the stress reactions of commuters. Journal of Applied Social Psychology, 18(11), 944-957.
35. Schneider, B. (1987). The people make the place. Personnel Psychology, 40(3), 437-453.
36. Scott, W. R. (1998). Organizations: Rational, Natural, and Open Systems. New York: Prentice-Hall.

37. Steers, R. M., & Porter, L. W. (1991). Motivation and Work Behavior. New York: McGraw-Hill.
38. Steinhardt, M. A., Dolbier, C. L., Gottlieb, N. H., & McCalister, K. T. (2003). The relationship between hardiness, supervisor support, group cohesion, and job stress as predictors of job satisfaction. American Journal of Health Promotion, 17(6), 382-389.
39. Taris, R., & Feij, J. A. (2000). Longitudinal Examination of the Relationship between Supplies-Values Fit and Work Outcomes. Paper presented at the 15th annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New Orleans, LA.
40. Taylor, M. S. (1988). Effects of college internships on individual participants. Journal of Applied Psychology, 73(3), 393-401.
41. Yang, C. F., & Chiu, C. Y. (1987). The dilemmas experienced by Chinese subjects: A critical review of their influence on the use of Western originated rating scales. Chinese Journal of Psychology, 29(2), 113-132.

106 年 08 月 15 日收稿

106 年 08 月 23 日初審

107 年 01 月 15 日複審

107 年 01 月 19 日接受

作者介紹

Author's Introduction

姓名	翁良杰
Name	Liang-Chieh Weng
服務單位	靜宜大學國際企業學系教授
Department	Professor, Department of International Business, Providence University
聯絡地址	433 台中市沙鹿區台灣大道 7 段 200 號
Address	No.200, Sec. 7, Taiwan Blvd., Shalu Dist., Taichung City 433, Taiwan (R.O.C.)
E-mail	lcweng@pu.edu.tw
專長	人力資源管理
Speciality	Human resource management

姓名	黃正秋
Name	Chen-Chiu Huang
服務單位	靜宜大學國際企業學系副教授
Department	Associate Professor, Department of International Business, Providence University
聯絡地址	433 台中市沙鹿區台灣大道 7 段 200 號
Address	No.200, Sec. 7, Taiwan Blvd., Shalu Dist., Taichung City 433, Taiwan (R.O.C.)
E-mail	cchuang2@pu.edu.tw
專長	人力資源管理
Speciality	Human resource management

姓名	陳瑋廷
Name	Wei-Ting Chen
服務單位	靜宜大學國際企業學系碩士
Department	Master, Department of International Business, Providence University
聯絡地址	433 台中市沙鹿區台灣大道 7 段 200 號
Address	No.200, Sec. 7, Taiwan Blvd., Shalu Dist., Taichung City 433, Taiwan (R.O.C.)
E-mail	g1030191@pu.edu.tw
專長	人力資源管理
Speciality	Human resource management