

視覺傳達設計就業市場影響因素之研究

楊美維^{*1} 何明泉^{**}

* 國立雲林科技大學設計學研究所
e-mail:yamw@seed.net.tw

** 國立雲林科技大學設計學研究所
e-mail:homc@yuntech.edu.tw

(收件日期:92年10月06日; 接受日期:94年06月23日)

摘要

本文以「職業選擇」為基礎，將教育界視為視覺傳達設計教育產品的供給者，實務界視為視覺傳達設計教育產品的需求者，同時考量就業市場之「供給面」及「需求面」，以探討視覺傳達設計就業市場之相關影響因素。實證結果指出：視覺傳達設計教育界十分重視企業名聲、未來潛力及企業未來所提供的進修機會與教育訓練。實務界對新進人員能力需求，與目前我國逐漸重視專業能力的培養，推動「全民英檢」與國際接軌以迎接全球化時代來臨，落實並因應資訊電腦化對工作與生活帶來的影響之學習目標相吻合。

就就業市場影響因素上(供給面)，本文也發現：(1)男性較女性重視企業名聲，女性較男性重視生涯規劃、薪資福利與其他福利；(2)學歷為碩博士者較大學畢業者重視生涯規劃，學歷為專科及大學畢業者較碩士畢業者重視薪資福利與其他福利；(3)進修專長為視覺傳達設計者較其他進修專長者重視生涯規劃。就甄選新進人員考量因素上(需求面)，發現：(4)男性較女性重視團隊合作，女性則較男性重視基本專業；(5)學歷為大學與碩士者較高中(職)畢業者重視溝通能力。這些結果可提供視覺傳達設計教育界未來教學發展方向的指引，亦可作為視覺傳達設計產官學界未來制定人力資源政策的參考。

關鍵詞：職業選擇、視覺傳達設計教育、就業市場、新進人員、生涯規劃

一、研究動機與目的

近年來由於資訊科技的快速發展，及國際化與自由化的趨勢，人才的需求標準亦隨之改變，視覺傳達設計從早期的手工形象，轉變為高度專業化之產業，且表現形式也由傳統手繪導向，躍而成現今以電腦科技為主要表現工具(註1)。面對時代之變遷，如何提升視覺傳達設計學生之學習成效，並培育其具有與時代變遷接軌的專業能力，使學生能應付未來更艱鉅的挑戰極為重要[19, 25, 30]。視覺傳達設計是一種處理視覺訊息之傳遞或溝通的設計，其內容包括人文、社會、心理、美學、藝術等相關領域，並結合最新科技與資訊軟硬體，是一種腦力密集的產業，其高度美感與創意是其價值精髓所在[15]，在現今商業行為與人類生活中，視覺傳達設計早已扮演不可或缺的地位。

¹ 國立科技大學視覺傳達設計系

由於資訊科技發展一日千里，過去實務界認為適任的視覺傳達設計特質，也許已不符合時代的需要。例如，以往較重視專業技能、個人表現，現在則強調溝通技能、人際技能、電腦應用技能與團隊精神的人格特質。陳禧冠[16]認為一位稱職的設計師應具備協調統御能力(Synergy)、新知攝取能力(Digestion)與設計演化能力(Evolution)，才能適應當前激烈變動的環境挑戰。1990年代以來，在世界各地興起的「能力本位教育訓練」(Competency-based Education and Training, CBET)，其揭櫫的目標即在促進人才培訓績效，培養學生具有成為專業人員的能力，並訓練學生學習如何去學習，其能力規劃如何符合企業界需求[1]，惟這些目標卻因電腦科技應用的崛起，而逐漸無法落實。例如，Siegel and Sorensen [49]曾就美國企業對新進管理會計人員因應資訊電腦化，所需具備的管理會計知識與技能進行深入分析，發現大學會計課程規劃中並未強調適當的會計知識與技能，以致許多畢業生進入企業界後出現「準備落差」(preparation gap)現象，亦即重要的專業知識不足，次要的知識投入過多心力，而同屬「服務業」的視覺傳達設計教育似乎也面臨相同的窘境。例如，賴莉琪[27]對台灣視覺傳達設計領域能力進行分析，發現實務界對視覺傳達設計新進人員的「能力整體滿意度」僅達 26.66%，顯示實務界認為視覺傳達設計科系畢業生之知識能力普遍不足。目前台灣視覺傳達設計學術界為因應資訊電腦化與新世紀來臨，對許多設計課程及教學方法進行視覺傳達設計教育再造，即是回應實務界對視覺傳達設計人才需求之改變與外在環境的變化。

學生職業選擇理論有從特質論及心理需求層面著眼，例如：Parsons 的配合理論及 Roe 的早期決定論；也有從發展歷程觀點探討，例如：Ginzberg 職業選擇理論、Super 自我概念發展理論及 Krumboltz [45] 學習動機理論；也有從生涯規劃角度剖析，例如：Holland [41] 生涯選擇理論及 Willms and Echols [52]、Archbald [32] 的階層形成理論。因此，本文第一個研究動機即在瞭解：在上述理論下(註 2)，探討計數邁入就業市場的視覺傳達設計科系畢業生，其職業選擇的決定因素。

過去研究的貢獻都是單從「需求面」或「供給面」探討不同領域學生的就業市場影響因素。例如 Ivancevich and Ivancevich [42] 認為學生是支付帳單(學費)及接受服務(教育)的人，因此學生是教育體系中的顧客，給予高分是滿足顧客需求的主要方式，但教師若為要討好學生而給予高分，將會造成教育品質不佳的後果。而 Tatikonda [50] 認為未來的雇主或研究所是教育體系中的需求者，教師及學生是教育體系中的供給者，而學生專業學識能力則為教育的產品。因此，本文第二個研究動機即在瞭解，若同時考量就業市場「需求面」及「供給面」，將教育界視為視覺傳達設計教育產品的供給者，將實務界視為視覺傳達設計教育產品的需求者，則探討視覺傳達設計就業市場之相關影響因素，其研究結果定可提供政府機構、學術單位(供給面)制定視覺傳達設計教育政策，培育視覺傳達設計專業人才之參考，亦可提供民營企業及設計公司(需求面)執行設計業務，甄選設計人才之考量。

本文共有五節：第二節為文獻探討，分別說明教育界之選擇因素與實務界之考量因素；第三節為研究方法，提出研究假設、研究工具、受試對象及統計處理方法；第四節作研究結果與討論，第五節為結論與建議。

二、文獻探討

為深入瞭解影響視覺傳達設計就業市場之影響因素，本文擬從教育界之選擇因素與實務界之考量因素二方面來探討此一課題。

2-1 教育界之選擇因素

職業選擇觀念源於希臘古明時期，柏拉圖(Plato)及西塞羅(Cicero)認為個人應該透過教育制度，尋求其在社會上的適當地位，同時個人也應該作職業選擇，以決定自己所希望從事的工作。Parsons 提出「配合理論」，認為每個人都具有某些獨特特質，可用以測度與職業選擇間之關係，或預測未來職業成功的

可能性。但自1950年代起該理論即倍受質疑，原因是此種說法只注意到職業選擇的靜態面，而忽略職業抱負、選擇及動機與人類發展的動態關係，而此種動態關係可進一步分析並釐清個人職業選擇的相關因素。日後，即有許多與「職業選擇」有關的理論不斷被提出，以驗證職業選擇的相關過程。

Ginzberg 提出「職業選擇理論」，強調職業選擇是一種歷程，個人與職業必須有所妥協，並認為個人第一次的職業選擇，未必是最終或唯一的選擇，個人應養成適應新挑戰的能力，倘有適當機會個人能力可得到最大的發揮。Super 則從心理學觀點提出「自我概念發展理論」，認為個人所選擇的職業型態本質，與個人家庭背景、社會經濟程度、個人能力、環境所允許的機會有密切關係。

Roe 提出「早期決定論」，她採用馬思洛(Maslow)心理階層理論來解釋未來職業選擇行為，認為父母與子女間的交互作用影響了子女後的行为類型，實證結果發現社會背景、教育、個人能力、努力程度與工作機會等環境因素，對職業選擇過程有相當的影響。Krumboltz [45]則提出「學習動機理論」，發現個人學習經驗與認知情形會影響學生對科系偏好及課程選擇，並對其職業選擇與未來生涯發展有所影響。Healy [40]發現影響職業選擇的因素有內外兩類，外在因素包括就業機會多寡、經濟景氣興衰、職業結構變遷及國家政策變動等項，非個人能力所能左右；內在因素係指與個人密切相關之因素，諸如：性別、性向、能力、興趣、社經地位、人格特質與職業價值觀等項。這些因素彼此相互影響，使得職業選擇並非單純事件，而是各種因素長期隨身發展的結果[2,34]。

Holland [41]提出「生涯選擇理論」，將未來科系的選擇考量歸為實際、探究、藝術、社交、企業與傳統等六類，發現不同類型之科系對學生賦予財富與創造力的發揮，有不同的正負加強作用。Willms and Echols [52]及 Archbald [32]則提出「階層形成理論」，發現父母親的教育程度、社會地位與所得較高者，對子女的職業選擇有顯著影響。

學生與教師是視覺傳達設計教育的供給者，但是在「職業選擇」時，學生才是最後的決策者。在影響職業選擇的關鍵性人物方面，Evans [36]、Paolillo and Estes [48]、Gul et al. [37]發現父母、教師、同儕對學生的職業選擇影響並不重大。我國的研究卻發現影響學生職業選擇的關鍵影響人物中，父母、教師、同儕均是主要的關鍵影響人物[3,5,7,17,18,28]。楊文維 [22]針對影響我國技專校院學生就讀視覺傳達設計科系因素上，發現自己本身是影響科系選擇的最重要關鍵人物，但「大眾傳播媒體」的影響力日漸深遠。

除關鍵性人物外，專業社會地位、工作性質、升遷機會、起薪金額也是影響職業選擇的相關因素。在社會價值方面，Thomas and O'brien [51]發現專業社會地位是職業選擇的考慮因素之一，聲望價值會影響個人是否願意發掘其在領域內的職業。在就業環境方面，Carpenter and Strawser [33]發現受試者對工作滿意中的「工作性質」、「升遷機會」、「起薪金額」有較高的評等。Melcher et al. [47]及 Kochanek and Norgaard [44]則發現「工作滿意」會影響學生選擇職業的態度。

謝淑慧 [29]以國內大專校院會計科系學生為研究對象所得到的研究發現，薪資報酬、工作環境、在職訓練、福利制度、企業形象、工作時間、知名度、加班費及地理位置等，依序是學生職業選擇的考慮條件。林淑敏 [6]的研究則發現，訓練課程、繼續進修機會、發展潛力、職工福利、升遷管道、企業聲譽是畢業生從事職業選擇最重要的前三個因素。賴振昌 [26]採用群體深度訪問的方法進行研究，發現學習機會、薪資福利、升遷機會、人際關係、交通狀況、工作環境、企業規模及成長可能性，依序是學生職業選擇所考慮的因素。柯柏成[10,11]以教育界與實務界兩個層面探討會計就業市場職業選擇之影響因素，結果發現發展潛力、企業聲譽、知名度等，是畢業生從事職業選擇最重要的因素(註3)。

2-2 實務界之考量因素

民營企業及設計公司等實務界是視覺傳達設計教育最主要的需求者，他們是從「需求面」來考量設計業務之執行與設計人才之甄選。深入瞭解設計實務界對設計人才之甄選條件，是視覺傳達設計教育界

所需重視的課題。

視覺傳達設計專業生是否具備專業能力(competence)，是其被民營企業及設計公司網羅的重要原因。教育部技職司 [12,13]在「技職校院學生能力標準建構與能力分析模式之規劃研究」中指出，專業能力可分為科技層面(專業領域之技術知能)與人文層面(專業領域所領的一般知能)兩部份，科技層面之專業能力有專業知識、專業技能及專業態度，稱為一般選擇因素，包括工作表現、面試表現、活動參與、設計成績、學業成績及外語能力；人文層面之專業能力有人際關係、團隊合作、溝通及領導能力，稱為個人特質因素，包括蒐集分析組織資訊能力、人際溝通表達能力、團隊合作能力、運用數學能力、解決問題能力、領導智能能力、應用科技能力及終身學習能力。

Anderson et al. [31]認為在招募新進人員時，需重視應徵者對環境之適應能力、對工作的興趣、組織能力、決策能力、領導技能、書面與口頭溝通能力，以及是否具有積極態度。Lewis et al. [46]針對 12 家國際性會計師事務所進行調查發現，成績、面試表現、社團活動、工作經驗、學校推薦、校外有人力工推薦等，依序是他們在甄選新進人員時的考量因素。Denius and Rogow [35]以三回合德菲法(Delphi)問卷，對八大會計師事務所負責人力資源的主任或經理進行研究，從 50 個考量項目中發現，專業科目成績表現、學校聲譽、整體成績、個人特質、專業表現、組織型態、加班意願、地理位置、出資意願、未來工作抱負、對團體參與感及溝通能力等，依序是最重要的前 12 個考量因素，而且至少平均有 70%以上的受訪者認同這些項目的重要性。Hassell and Hennessey [39]以層級分析法(Analytic Hierarchy Process, AHP)之研究則發現，工作經驗、學校推薦與專業成績是最重要的前三個因素。

張心雄等人 [19]在「專業設計實務為導向之設計人才培育模式研究」中發現，進入業界的新秀設計師最應加強的是溝通與企劃能力，其次是技術性能力、團體運作配合、專業道德觀及整體完成能力。賴和珺 [27]對台灣視覺傳達設計領域能力進行分析，她將視覺傳達設計能力需求分為三部分，分別是一般知識能力(基本專業知識、基本專業操作能力)、專業能力(設計執行能力、電腦軟體操作能力)及人格特質(職場態度倫理、前瞻能力)，結果發現實務界對視覺傳達設計科系專業生能力滿意度之評估上，最滿意的為「基本專業操作能力」，最不滿意的為「基本專業知識」，且對新進人員「能力整體滿意度」僅達 26.66%，顯示實務界對視覺傳達設計科系專業生之能力滿意度有極大改進空間，其就業市場影響因素值得研究。

三、研究方法

本文採圖書研究(library research)及實證研究(empirical research)加以進行，前者係整理有關論著以蒐集次級資料，後者係搜集初級資料以強調、印證本文的理論依據。以下將分別說明研究架構、研究假設、研究對象與施測過程、研究工具與統計分析方法。

3-1 研究架構

綜合上述文獻所提及的各項理論，本研究從教育界選擇因素之供給面與實務界考量因素之需求面，探討視覺傳達設計就業市場的影響因素，理論架構如圖 1 所示。在圖 1 中，本文認為就業市場影響因素必須從供給面及需求面兩種不同角度作觀察，才有可能得出較完整的結論，由於教育界與實務界對就業市場影響因素的價值取向可能不同，故問卷內容係針對供給面與需求面影響因素加以設計，在「供給面」因素上，參酌柯柏成[10,11]編製的「就業市場影響因素量表」，以二十項影響因素檢測學生及教師對其重要性之判斷；在「需求面」因素上，參酌林蟬娟、薛敏計 [8]所編製的「甄選新進人員考量因素量表」，以十九項影響因素檢測設計公司與民營企業對其重要性之判斷。在變數處理上，本文以受訪對象個人背景資料為自變數，以「就業市場影響因素量表」及「甄選新進人員考量因素量表」中的各項變數為因變

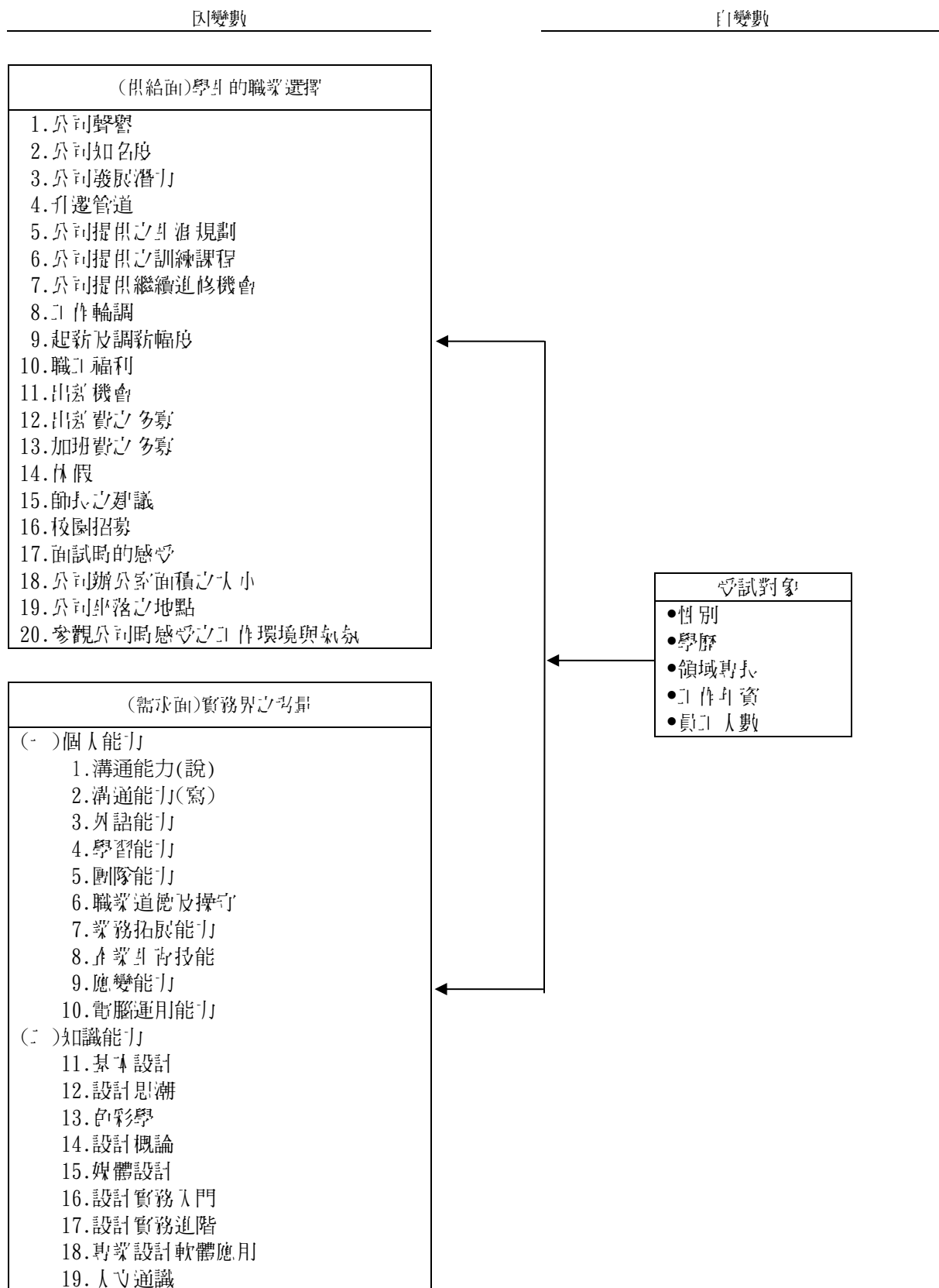


圖 1 視覺傳達設計就業市場影響因素之理論架構

數，以探討變數間之關聯性。

3-2 研究假設

- (一)不同的個人背景變項對「就業市場影響因素」，並無顯著差異。
- (二)不同的個人背景變項對「甄選新進人員考量因素」，並無顯著差異。

3-3 研究對象與施測過程

本文從職業選擇理論，探討被視為「逐漸浮現的專業」[20]之「視覺傳達設計」科系就業市場影響因素。研究對象以全國技專校院視覺傳達設計系科的應屆畢業生及教師為「教育界」樣本，以瞭解就業市場影響因素的供給面；以全國民營企業設計部門主管及設計公司從業人員為「實務界」樣本，以瞭解就業市場影響因素的需求面。在「教育界」樣本來源方面，採「分層抽樣法」從北中南三區之技專校院視覺傳達設計系科學生與教師抽取樣本(註4)，取樣過程分為兩階段：(1)選取學校方面：將技專校院分為公立、私立兩層，然後自各層中立意處理；(2)選取學生方面：從選定的學校中，經由校方允許後，找尋教育界先進或舊識好友同事幫忙施測取樣。在「實務界」樣本來源方面，民營企業係以全國500大企業之設計部門主管為對象，設計公司從業人員則分別針對北中南三區之設計公司從業人員進行隨機取樣。本研究總共寄發問卷1,025份，回收份數482份，廢卷18份，有效問卷464份，有效問卷率45.27%，有關問卷發送及回收情況如表1所示。

表1 問卷回收統計表

受試對象		寄發份數		有效份數*		有效問卷率	
教育界	教師	400	100	362	85	90.50%	85.00%
	畢業生		300		277		92.33%
實務界	民營企業	625	500	102	42	16.32%	8.40%
	設計公司		125		60		48.00%
合計		1,025		464		45.27%	

* 問卷共回收482份，其中無效問卷(廢卷)18份，無效問卷包括填寫不全、誤解題意、題目亂填(如所有題目均答非常同意或非常不同意)等問卷，基於「信度」及「效度」考量，必須將其刪除。

3-4 問卷設計說明

本文採「問卷調查法」進行初級資料搜集，問卷共分為三部分：

3-4.1 個人背景資料量尺

本文題目旨在受試對象之專業領域及對未來升計方向的確定性。其內容分別是：(1)性別，(2)最高學歷，(3)最高學歷主修專長，(4)從事設計工作(或教學)的年資，(5)服務單位員工人數。

3-4.2 就業市場影響因素量尺

本量尺所測度的是大學及技專校院視覺傳達設計系科教師及應屆畢業生職業選擇相關因素，屬於「供給面」之探討，其內容係參酌以前文獻[6,10,11,26]，綜合多位學習意見，並與實務界人士訪談(註5)，同時兼顧我國技職專校教育體系特性等因素設計而得。量尺依Likert五點尺度，分別標明「非常同意」、「同意」、「尚可」、「不同意」及「非常不同意」等項，賦予5、4、3、2及1等分數，分數愈高代表影響程度愈大。

3-4.3 甄選新進人員考量因素量表

本量表所測度的是民營企業設計部門主管及設計公司甄選新進人員之考量因素，屬於「需求面」的探討，其內容係參酌以前文獻 [1,8,27]，透過多位學者意見，並與實務界人士訪談，同時兼顧我國技職院校教育體系特性等資料，發展出十項個人能力與九項知識能力等因素(圖 1)。在個人能力方面，本量表考慮視覺傳達設計專業之溝通能力(說與寫)、學習能力，亦考量國際化趨勢對外語能力的要求，團隊合作能力及應變能力亦列入甄選要素。在知識能力方面，學科專業表現(如基本設計、色彩學、設計概論)、媒體設計、設計實務與專業設計軟體應用等能力均列入考量。量表也是依 Likert 五點尺度，分別標明「非常同意」、「同意」、「尚可」、「不同意」及「非常不同意」等項，賦予 5、4、3、2 及 1 等分數，分數愈高代表影響程度愈大。

3-4.4 問卷測試調查與信度效度說明

問卷測試調查目的，在檢測問卷的妥適性，與瞭解問卷陳述之語句是否清楚、信度及效度是否達到標準、受訪者拒訪及廢卷發生之原因，以作為未來修改正式問卷之參考依據。通常測試調查所須之樣本量不大，大約 20~30 人即可實施，本之以台南女子技術學院視覺傳達設計系二技部應屆畢業生 20 人，進行問卷測試。問卷測試調查實施中，發現填答整份問卷約需 5-7 分鐘，在經過受試學生反映意見，並考慮相關處理可行性後，問卷進一步處理如下：

1. 針對「有些問題內容不易理解，需經思索才能做答」而言，由於此項意見的填答者只有 3 人，可能與其個人理解程度高低有關，無損本問卷之內容效度，針對此點本問卷不擬作任何修改。
2. 針對「問卷語句陳述未盡理想」而言，本研究認為有進一步改進的必要，而且有些題目之敘述與就業市場影響因素及甄選新進人員考量因素關聯性較低，也考慮作必要增刪。

另外，在問卷信度方面，「就業市場影響因素量表」之 Cronbach's α 值為 0.78，「甄選新進人員考量因素量表」之 Cronbach's α 值為 0.77，二種量表受試者回答值的 Cronbach's α 值皆大於 0.7，顯示本研究的問卷具有內部一致性。

問卷內容效度係指問卷衡量工具的內容適切性，亦即問卷衡量工具的內容涵蓋研究主題程度。而內容效度的認定相當主觀的，並無法運用任何統計量來進行檢定，所以如果問卷內容來自於邏輯推理、學理基礎、實證經驗、專家共識，且經過事前的預試，則可認為問卷是具有相當的內容效度[24]。本問卷設計乃參考以前文獻，綜合多位學者意見，並由相同主題之研究科系(即視覺傳達設計系)學生進行預試，故應具有內容效度。

3-5 統計方法

3-5.1 簡單百分比、次數分配、平均數

說明樣本回收狀況、個人背景資料以及對職業選擇考慮之情形。計算「就業市場影響因素」及「甄選新進人員考量因素」等變項的平均數，藉以瞭解各變項的重要性程度。

3-5.2 因素分析

探討「就業市場影響因素」與「甄選新進人員考量因素」等各變項的組合成份，藉以瞭解各變項對職業選擇之影響。

3-5.3 Kruskal-Wallis 單因可等級變異數分析

探討個人背景變項在「就業市場影響因素」與「甄選新進人員考量因素」上是否有差異[9,14]。

3-5.4 Dunnett 檢定

對 Kruskal-Wallis 變異數分析有發生顯著差異時，進行事後多重比較分析。

四、研究結果與討論

4-1 敘述統計量

表 2 及表 3 分別從供給面與需求面，說明教育界與實務界有效樣本之敘述統計量。從表 2 及表 3 中可看出無論供給面樣本或需求面樣本，視覺傳達設計人員中男性與女性人數的比例均接近 1:2；最高學歷方面，教育界以大學校院佔 70.7% 最多，實務界以大學校院 44.1% 最多，專科佔 37.3% 其次，顯示整體視覺傳達設計就業市場從業人員的教育水平，已從早期的高職或專科學歷提昇到大學學歷；最高學歷主修方面，教育界以視覺傳達設計系佔 82% 最多，實務界以視覺傳達設計系 49% 最多，其次科 16.7% 其次，商業設計系 15.7% 佔第三，顯示整體視覺傳達設計就業市場從業人員的主修從早期的次工科、商業設計系，逐漸隨著時代的脈動轉變為視覺傳達設計系，意味著視覺傳達設計這個「新興科系」（註 6），正現今商業行為與人類生活中扮演不可或缺的地位。工作年資方面，教育界（不含學士）以 10 年以上佔 45.9% 最多，實務界以 10 年以上佔 22.5% 最多，3-5 年佔 21.6% 次之，1-3 年 19.6% 佔第三，顯示教育界的職銜流動率小，容易累積教學經驗，而實務界從業人員則流動率較大，相關訓練成本及專業養成期間相對較大；服務機關規模方面，教育界（不含學士）以 15-30 人佔 44.7% 最多，10-15 人佔 25.9% 次之，相當符合大學科系的經濟規模，而實務界以 3-10 人佔 56.9% 最多，顯示實務界視覺設計公司以中小型規模皆居多。

表 2 教育界有效樣本之敘述統計量(供給面)

統 計 量	組 別	人 數	百分比(%)	合計人數
性 別	男性	116	32.0%	362
	女性	246	68.0%	
最 高 學 歷	高中(職)	0	0%	362
	專科	31	8.6%	
	大學校院	256	70.7%	
	碩士	62	17.1%	
	博士	13	3.6%	
最 高 學 歷 主 修	次工科	0	0%	362
	廣告設計科	3	0.8%	
	商品設計系科	0	0%	
	商業設計系	11	3.0%	
	視覺傳達設計系	297	82.0%	
	工業設計系科	5	1.4%	
	空間設計系	3	0.8%	
	大眾傳播系	1	0.3%	
	其他	42	11.6%	
年 資	1 年以下	1	1.2%	85*
	1-3 年	9	10.6%	
	3-5 年	9	10.6%	
	5-7 年	13	15.3%	
	7-10 年	14	16.4%	
	10 年以上	39	45.9%	
服 務 機 關 規 模	3 人以下	1	1.2%	85
	3-10 人	9	10.6%	
	10-15 人	22	25.9%	
	15-30 人	38	44.7%	
	30 人以上	15	17.6%	

* 由於學士並未具有工作經驗，因此樣本人數 85 人係代表教師人數。

表 3 實務界有效樣本之敘述統計量(需求面)

統 計 量	組 別	人 數	百分比(%)	合 計 人 數		
性 別	男性	36	35.3%	102		
	女性	66	64.7%			
最 高 學 歷	高中(職)	12	11.8%	102		
	專科	38	37.3%			
	大學校院	45	44.1%			
	碩士	7	6.8%			
	博士	0	0%			
	其他	17	16.7%			
最 高 學 歷 日 修	廣告設計系	0	0%	102		
	商品設計系	2	2.0%			
	商業設計系	16	15.7%			
	視覺傳達設計系	50	49.0%			
	工業設計系	3	2.9%			
	空間設計系	2	2.0%			
	大眾傳播系	3	2.9%			
	其他	9	8.8%			
	年 資	1年以下	15		14.7%	102
		1-3年	20		19.6%	
3-5年		22	21.6%			
5-7年		11	10.8%			
7-10年		11	10.8%			
10年以上		23	22.5%			
服務機關規模	3人以下	17	16.7%	102		
	3-10人	58	56.9%			
	10-15人	8	7.8%			
	15-30人	6	5.9%			
	30人以上	13	12.7%			

4-2 就業市場影響因素(供給面)

表4列示就業市場影響因素之重要性程度，發現影響因素平均值順位最高的前三項依序是：(1)公司發展潛力，(2)公司提供繼續進修機會，(3)公司提供訓練課程。其同意值依序為4.23、4.21及4.15，顯示視覺傳達設計教育界對「企業名聲」與「生涯規劃」等因素構面較為強調，意味著視覺傳達設計教育界十分重視企業之名聲、潛力及所提供的進修機會與教育訓練。

至於就業市場影響因素認同度平均值排序最低的前三項依序是：(1)出差機會，(2)出差費之多寡，(3)公司辦公室面積之大小，雖然同意值依序為3.44、3.39及3.23，惟平均值也超過3.3分，介於「尚可」與「同意」之間，顯示視覺傳達設計教育界均能認同視覺傳達設計工作的加班與出差的辛勞。整體而言，視覺傳達設計教育界對就業市場影響因素認同度之平均數為3.81分，顯示教育界對這些影響因素亦多持肯定態度。

為建立就業市場影響因素構面，表5以因素分析法進行檢驗，經Bartlett's球形檢定結果，發現其P值為0.000遠顯著水準，取樣適切性量數(Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy, 簡稱KMO)達0.835，顯示就業市場影響因素問項具有良好抽樣適當性，適合進行因素分析。表5列示以因素分析法簡化就業市場影響因素的因素構面，將因素負荷量(factor loading)絕對值大於0.55的變數，納入因素構面的擇取標準中[4]，並把就業市場影響因素簡化成六個因素構面。這六個因素中其特徵值都大於1.5，累積解釋變異量為68.28%，Cronbach's α 係數皆大於0.7遠取捨標準。六個因素依重要性排序，分別簡化為「生涯規劃」、「薪資福利」、「企業名聲」、「其他福利」、「企業環境」與「就業管道」。

表 4 就業市場影響因素重要性程度分析

順序	影響因素	平均數	標準差	因素構面*
1	公司發展潛力	4.23	0.71	企業名聲
2	公司提供繼續進修機會	4.21	0.68	生涯規劃
3	公司提供訓練課程	4.15	0.70	生涯規劃
4	職工福利	4.11	0.74	薪資福利
5	起薪及調薪幅度	4.07	0.79	薪資福利
6	參觀公司時感受之工作環境及氣氛	4.04	0.77	企業環境
7	休假	4.01	0.77	其他福利
8	公司提供的生涯規劃	3.98	0.77	生涯規劃
9	升遷管道	3.92	0.80	生涯規劃
10	公司聲譽	3.85	0.72	生涯規劃
11	面試時之感受	3.84	0.75	企業環境
12	公司知名度	3.78	0.79	生涯規劃
13	師長建議	3.77	0.79	就業管道
14	加班費之多寡	3.60	0.93	其他福利
15	工作輪調	3.56	0.78	生涯規劃
16	公司座落的地點	3.55	0.84	企業環境
17	校園招募	3.48	0.80	就業管道
18	出差機會	3.44	0.80	其他福利
19	出差費之多寡	3.39	0.87	其他福利
20	公司辦公室面積之大小	3.23	0.82	企業環境
全體(N=362)		3.81	0.77	

* 因素構面係依因素分析後的構面予以分類。

從表5中顯示，因素一「公司提供的生涯規劃、訓練課程、繼續進修機會及工作輪調」均與個人未來的成長與職務歷練有關，因此將之命名為「生涯規劃」。而因素二中之起薪、調薪幅度與職工福利均與個人工作所得有關，因此將之命名為「薪資福利」。因素三中的公司聲譽、知名度、發展潛力與升遷管道均與企業未來發展及個人工作展望有關，因此將之命名為「企業名聲」。此外，因素四之出差機會、出差費多寡、加班費多寡與休假均與企業所提供之薪資外的福利有關，因此將之命名為「其他福利」。因素五之面試時之感受、辦公室面積之大小、公司座落之地點與參觀公司時感受之工作環境及氣氛，均是描述對工作環境之感受與期待，因此將之命名為「企業環境」。因素六中之師長建議與校園招募，均與畢業生如何就業並取得就業資訊有關，因此將之命名為「就業管道」。

上述結果與何柏成[10]針對會計就業市場影響因素之研究的結論相似，「生涯規劃」、「薪資福利」、「企業名聲」都是教育界對就業市場影響因素較重視的構面，至於「就業管道」則是教育界對就業市場影響因素中較不重視的構面。這意味著選擇進入讓自己在未來具有較大競爭優勢的企業服務，是目前視覺傳達設計教育界最為關切的構面因素，至於該資訊應由何種管道取得，似乎不是那麼重要。

4-3 甄選新進人員考量因素(需求面)

表6列示企業甄選新進人員考量因素之重要性程度，發現影響因素平均值順位最高的前三項依序是：(1)外語能力，(2)基本設計，(3)專業設計軟體運用。其同意值依序為4.29、4.13及4.10，顯示視覺傳達設計實務界對「溝通能力」、「基本專業」與「電腦技能」等因素構面較為強調，顯示視覺傳達設計實務界極為強調新進人員的外語能力(尤其是英語)、基本設計專業與專業設計軟體的嫻熟運用，這意味著目前視覺傳達設計實務界對新進人員的能力需求，與目前我國逐漸重視專業能力的培養，推動「全民英檢」與國際接軌以迎接全球化時代來臨，落實並因應資訊電腦化對工作與生活帶來的影響之學習目標相吻合。

表 5 就業市場影響因素的構面分析

影響因素	因素一	因素二	因素三	因素四	因素五	因素六
	生涯規劃	薪資福利	企業名聲	其他福利	企業環境	就業管道
公司聲譽	0.15	0.05	0.85	0.08	0.09	0.12
公司知名度	0.13	0.14	0.86	0.01	0.13	0.06
公司發展潛力	0.67	0.20	0.63	-0.05	0.04	-0.09
升遷管道	0.48	0.31	0.57	0.19	0.02	0.02
公司提供之生涯規劃	0.71	-0.01	0.07	0.31	0.01	0.20
公司提供之訓練課程	0.84	0.06	0.12	0.15	0.04	0.08
公司提供繼續進修之機會	0.81	0.11	0.09	0.04	0.08	0.17
工作輪調	0.64	0.34	-0.06	0.46	0.10	0.08
起薪及調薪幅度	0.05	0.81	0.16	0.07	0.02	0.07
職工福利	0.19	0.79	0.12	0.07	0.09	0.16
出差機會	0.18	0.04	0.09	0.81	0.10	0.06
出差費之多寡	0.07	0.43	0.08	0.77	0.11	0.07
加班費之多寡	0.04	0.66	0.05	0.68	0.17	0.03
休假	0.07	0.31	0.05	0.58	0.20	0.09
師承之建議	0.18	0.11	0.05	0.09	0.06	0.80
校園招募	0.06	0.12	0.11	0.05	0.14	0.81
面試時之感受	0.29	0.34	-0.02	0.02	0.57	0.37
公司辦公室面積之大小	-0.16	0.06	0.13	0.28	0.75	0.14
公司座落之地點	0.02	0.08	0.16	0.09	0.81	0.04
參觀公司時感受之工作環境及氣氛	0.40	0.26	0.04	0.09	0.63	0.04
特徵值(eigenvalue)	3.09	2.92	2.04	2.01	2.00	1.60
解釋變異量(percent of explained)	15.45%	14.60%	10.20%	10.03%	10.02%	7.98%
總累積解釋變異量(N=362)	15.45%	30.05%	40.25%	50.28%	60.30%	68.28%
Cronbach's α 值	0.82	0.81	0.78	0.77	0.79	0.75
重要性排序	1	2	3	4	5	6

KMO(Kaiser- Meyer-Olkin) = 0.835
 Bartlett 球形檢定卡方值 = 2,970.27 ; P 值 = 0.000***

(註)*表示 $P < 0.05$; **表示 $P < 0.01$; ***表示 $P < 0.001$; P 為機率值。

至於企業甄選新進人員考量因素認同度平均值排序最低的前三項依序是：(1)設計概論，(2)色彩學，(3)設計實務入門，同意值依序為 3.69、3.65 及 3.53，惟平均值超過 3.6 分，介於「尚可」與「同意」之間，顯示視覺傳達設計實務界也認同新進人員應具備最起碼的視覺傳達設計專業知識。整體而言，視覺傳達設計實務界對甄選新進人員考量因素認同度之平均數為 3.88 分，顯示實務界對這些影響因素亦多持肯定態度。

表 7 列示甄選新進人員考量因素之構面分析，經 Bartlett's 球形檢定結果，也發現其 P 值為 0.000 達顯著水準，取樣適切性量數(KMO)達 0.732，也顯示甄選新進人員考量因素間項具有良好抽樣適切性，適合進行因素分析。表 7 以因素分析法簡化甄選新進人員考量因素構面，將因素負荷量絕對值大於 0.55 的變數，納入因素構面的擇取標準中，並把甄選新進人員考量因素也簡化成六個因素構面。這六個因素中其特徵值都大於 1.3，累積解釋變異量為 64.99%，Cronbach's α 係數皆大於 0.7 達取捨標準。六個因素依重要性排序，分別簡化為「基本專業」、「職場適應」、「設計實務」、「團隊合作」、「電腦技能」與「溝通能力」。

從表 7 中顯示，因素一中之基本設計、設計思潮、色彩學與設計概論等，均屬設計領域之基本專業知識，因此將之命名為「基本專業」。而因素二中之職業道德及操守、業務擴展能力、企業升遷技能與應變能力，均與個人從事設計工作之職業操守，擴展設計業務、應付突發變局以維持企業運作有關，因此將之命名為「職場適應」。因素三中的媒體設計、設計實務入門、設計實務進階，均與視覺傳達設計的實

表 6 企業甄選新進人員考量因素重要性程度分析

順序	影響因素	平均數	標準差	因素構面*
1	外語能力	4.29	0.71	溝通能力
2	基本設計	4.13	0.65	基本專業
3	專業設計軟體運用(如 Photoshop、Corel Draw)	4.10	0.62	電腦技能
4	業務擴展能力(如行銷能力)	4.09	0.73	職場適應
5	企業生存技能(如明瞭環境變化及社會需求改變)	4.04	0.76	職場適應
6	職業道德及操守(包括社會責任及敬業精神)	3.99	0.66	職場適應
7	應變能力(快速反應能力)	3.97	0.68	職場適應
8	團隊能力(如管理、領導、合群及人際關係)	3.90	0.63	團隊合作
9	學習能力(如搜集、分析、解釋、整合、思考及研究)	3.89	0.62	團隊合作
10	電腦技能(如文書處理、資料使用及網際網路等)	3.89	0.67	電腦技能
11	溝通能力(寫)	3.87	0.55	溝通能力
12	人文通識	3.86	0.65	職場適應
13	設計思潮	3.83	0.66	基本專業
14	設計實務進階(如進階多媒體、包裝設計及專題設計)	3.75	0.64	設計實務
15	媒體設計(如商業攝影、電腦繪圖、設計表現技法)	3.73	0.60	設計實務
16	溝通能力(說)	3.72	0.55	溝通能力
17	設計概論	3.69	0.60	基本專業
18	色彩學	3.65	0.59	基本專業
19	設計實務入門(如廣告設計、數位出版作業)	3.53	0.66	設計實務
全體(N=102)		3.88	0.62	

* 因素構面係依因素分析後的構面予以分類。

務運用與操作相關，因此將之命名為「設計實務」。此外，因素四之學習能力與團隊能力，均與設計工作之管理、領導、合群及人際關係有關，因此將之命名為「團隊合作」。因素五之電腦技能與專業設計軟體運用，均強調運用電腦軟體從事設計工作的效率性與創新性，因此將之命名為「電腦技能」。因素六中說與寫之溝通能力與外語能力，均與新進人員未來從事設計工作與客戶互動有關，因此將之命名為「溝通能力」。

上述結果顯示：在「個人能力」方面，影響甄選新進人員考量因素構面依序是「職場適應」、「團隊合作」與「溝通能力」；在「知識能力」方面，影響甄選新進人員考量因素構面依序為「基本專業」、「設計實務」與「電腦技能」。此種發現與賴莉琪(27)的研究相似，實務界認為新進人員應具備「基本專業知識」、「基本專業操作」及「設計執行能力」，這意味著實務界在甄選新進人員時，最關切的是初入職場的從業人員是否具備勝任設計工作的能力，而對於新進人員的職場適應、團隊合作與溝通能力的表現，可透過「專業知覺」的內化過程(註 7)，將「專業特性」、「價值觀」及「理念」，藉由職場生涯的歷練予以養成[22]。

4-4 個人背景變項與就業市場供需面影響因素之關係

另外，本文採行 Kruskal-Wallis 單因子等級變異數分析，瞭解個人背景變項對就業市場供給面與需求面影響因素是否有所差異，同時並以 Dunnett 檢定進行事後多重比較分析，以得出差異所在。從表 8 之分析中可發現：不同性別在就業市場影響因素構面上有顯著差異，其中男性較女性重視「企業名聲」，而女性較男性重視「生涯規劃」、「薪資福利」與「其他福利」。最高學歷不同對就業市場影響因素構面上也有顯著差異，其中學歷為碩博士者較大學畢業者重視「生涯規劃」，而學歷為專科及大學畢業者較碩士畢業者重視「薪資福利」與「其他福利」。最高學歷自修專長不同對就業市場影響因素也有顯著差異，其中自修專長為視覺傳達設計者較其他自修專長者重視「生涯規劃」，雖然最高學歷自修專長對「其他福利」因素亦有顯著差異，惟在事後多重比較後發現，並沒有任何一組發生差異。

表 7 甄選新進人員考量因素的構面分析

影響因素	因素一	因素二	因素三	因素四	因素五	因素六
	基本專業	職場適應	設計實務	團隊合作	電腦技能	溝通能力
溝通能力(說)	0.15	0.20	0.27	0.11	-0.09	0.74
溝通能力(寫)	-0.10	0.03	-0.13	0.43	0.12	0.58
外語能力	-0.05	0.43	-0.15	-0.09	-0.01	0.55
學習能力(如搜集、分析、解釋、整合、思考)	0.20	0.23	-0.01	0.71	-0.03	0.03
團隊能力(如管理、領導、合群及人際關係)	0.16	0.08	0.12	0.79	-0.08	-0.04
職業道德及操守(包括社會責任及敬業精神)	0.09	0.57	0.05	0.35	-0.15	-0.39
業務擴展能力(如行銷能力)	-0.10	0.75	-0.03	0.13	0.02	0.18
企業生存技能(明瞭環境變化及社會需求改變)	-0.09	0.82	0.22	0.15	-0.01	0.03
應變能力(快速反應能力)	0.39	0.63	0.23	0.08	0.26	-0.02
電腦技能(文書處理、資料使用及網際網路等)	0.22	0.06	-0.09	-0.13	0.72	0.18
基本設計	0.60	-0.09	0.14	0.13	0.41	0.04
設計思潮	0.61	0.19	0.42	0.07	0.13	0.16
色彩學	0.84	0.03	0.23	0.09	0.02	0.06
設計概論	0.82	-0.05	-0.04	0.11	0.01	-0.06
媒體設計(如商業攝影、電腦繪圖、表現技法)	0.32	-0.25	0.55	0.10	0.41	-0.09
設計實務入門(如廣告設計、數位出版作業)	0.15	0.08	0.81	-0.03	-0.04	0.23
設計實務進階(如進階多媒體、包裝設計)	0.08	0.11	0.82	0.04	0.13	-0.11
專業設計軟體運用(如 Photoshop、Corel Draw)	-0.06	0.06	0.27	0.01	0.81	-0.23
人文通識	0.46	0.55	0.04	0.14	0.03	0.12
特徵值(eigenvalue)	2.76	2.63	2.19	1.76	1.66	1.34
解釋變異量(percent of explained)	14.54%	13.83%	11.55%	9.29%	8.75%	7.03%
總累積解釋變異量(N=102)	14.54%	28.37%	39.92%	49.21%	57.96%	64.99%
Cronbach's α 值	0.80	0.78	0.76	0.79	0.77	0.78
重要性排序	1	2	3	4	5	6
KMO(Kaiser- Meyer-Olkin) = 0.732						
Bartlett 球形檢定卡方值= 594.72；P 值=0.000***						

(註)*表示 P<0.05；**表示 P<0.01；***表示 P<0.001；P 為機率值。

表 8 個人背景變項對就業市場影響因素(供給面)分析表

就業市場影響因素構面	Kruskal-Wallis 卡方值				
	性別	最高學歷	最高學歷自修	工作年資	服務機關人數
生涯規劃	8.950**	19.045***	14.598*	5.418	4.439
薪資福利	3.865*	12.818**	8.964	6.994	3.778
企業名聲	6.782**	11.400**	9.542	12.475	3.798
其他福利	4.019*	0.000***	19.353**	11.017	1.747
企業環境	0.872	2.210	8.360	5.718	0.432
就業管道	0.917	5.575	7.815	12.400	7.331
Dunnnett 事後檢定	男：女>男 女：男>女 男：女>男	男：碩、博>大 女：專、大>碩 男：專、大>碩	男：視>其	-	-

(註)*表示 P<0.05；**表示 P<0.01；***表示 P<0.001；P 為機率值。在 Dunnnett 事後檢定中，「男」代表生涯規劃，「薪」代表薪資福利，「企」代表企業名聲，「其」代表其他福利。

從表 9 的分析中可發現：不同性別在甄選新進人員考量因素上有顯著差異，其中男性較女性重視「團隊合作」，女性較男性重視「基本專業」。最高學歷不同對甄選新進人員考量因素也有顯著差異，其中學歷為大學與碩士(省級高中(職)畢業)者重視「溝通能力」。而服務機關人數不同對甄選新進人員考量因素之「基本專業」也有顯著差異，惟在多重比較後發現，並沒有任何一組發生差異。

表 9 個人背景變項對甄選新進人員考量因素(需求面)分析表

甄選新進人員考量因素	Kruskal-Wallis 卡方值				
	性別	最高學歷	最高學歷自修	工作薪資	服務機關人數
基本專業	7.611*	0.500	3.747	12.084	10.897*
職場適應	0.554	3.528	8.105	3.168	1.103
設計實務	0.642	2.803	7.054	3.283	5.475
團隊合作	8.416*	5.965	1.738	4.928	7.599
電腦技能	2.196	2.870	5.822	5.345	6.136
溝通能力	0.007	9.627*	10.010	3.471	3.193
Dunnett 事後檢定	基：女>男 團：男>女	溝：大、碩>高	—	—	—

(註)*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$ ；P 為機率值。在 Dunnett 事後檢定中，「基」：代表基本專業，「團」代表團隊合作，「溝」代表溝通能力。

五、結論與建議

Ivancevich and Ivancevich [42]認為學生是支付學費接受教育的人，因此學生是教育體系中的顧客，而Tatikonda [50]認為未來的雇員或研究所是教育體系中的需求者，教師及學生是教育體系中的供給者，而學生專業學識能力則為教育的產品。本文以「職業選擇」為基礎，將教育界視為視覺傳達設計教育產品的供給者，實務界視為視覺傳達設計教育產品的需求者，同時考量就業市場之「供給面」及「需求面」，以探討視覺傳達設計就業市場之相關影響因素。

在就業市場影響因素(供給面)上，實證結果發現視覺傳達設計教育界十分重視在業名聲、未來潛力及企業未來所提供的進修機會與教育訓練。而依據因素分析結果發現，影響畢業生進入就業市場工作的影響因素依序為生涯規劃、薪資福利、企業名聲、其他福利、企業環境及就業管道。這意味著選擇進入讓自己的未來具有較大競爭優勢的企業服務，是目前視覺傳達設計教育界最為關切的構面因素，至於該資訊應由何種管道取得，似乎並非那麼重要。

在甄選新進人員考量因素(需求面)上，實證結果發現目前視覺傳達設計實務界對新進人員的能力需求，與目前我國逐漸重視專業能力的培養，推動「全民英檢」與國際接軌以迎接全球化時代來臨，落實並因應資訊電腦化對工作與生活帶來的影響之學習目標相吻合。而依據因素分析結果發現，影響實務界甄選新進人員的考量因素，依序為基本專業、職場適應、設計實務、團隊合作、電腦技能及溝通能力。這意味著實務界在甄選新進人員時，最關切的是初入職場的從業人員是否具備勝任設計工作的能力，至於新進人員在職場適應、團隊合作與溝通能力的表現，可逐漸透過「專業知覺」的內化過程，將專業特性、價值觀及理念，藉由職場生涯之歷練予以養成[23]。

在個人背景變項與就業市場影響因素之關係上(供給面)，發現男性較女性重視企業名聲，而女性較男性重視生涯規劃、薪資福利與其他福利。學歷為碩博士者較大學畢業者重視生涯規劃，學歷為專科及大學畢業者較碩士畢業者重視薪資福利與其他福利。自修專長為視覺傳達設計者較其他自修專長者重視生涯規劃。在個人背景變項對甄選新進人員考量因素(需求面)上，發現男性較女性重視「團隊合作」，女性則較男性重視「基本專業」。學歷為大學與碩士者較高中(職)畢業者重視溝通能力。

本文在研究過程中受到下列限制：(1)由於人力物力不足，只能採用「方便抽樣」進行樣本收集，未能符合「隨機抽樣」標準。(2)以問卷調查方式實施取樣，其先天的缺陷皆無法避免。(3)本研究係「溯因調查」，僅能對既成事實加以探討，無法在事前做任何安排，因此所探討的影響因素僅能做「追溯性」推測或解釋。(4)施測對象涵蓋北中南三區大專院校院視覺傳達設計科系學生，樣本來源恐因於區域因素而有推論偏誤之虞，致使外部效度降低。(5)就業市場影響因素錯綜複雜，本文僅依據相關領域之研究結論作為問卷編製基礎，藉以推論視覺傳達設計就業市場之可能影響因素，所得出的結果可能仍有偏誤，有

賴以進一步作個案研究加以確認。

在後續研究方面，可考慮對就業市場之「需求面」與「供給面」相關影響因素進行關連性分析，以瞭解其產生落差的可能原因，並對就業市場供給與需求之影響因素與視覺傳達設計教育課程間之關聯性加以探討，以知悉我國視覺傳達設計系學生應修之課程，並對當前視覺傳達設計教育課程之缺欠及因應之道提供相關意見。

截至目前為止，文獻上對於就業市場影響因素的研究雖有涉及，但同時針對供給面與需求面，就視覺傳達設計就業市場影響因素進行研究則屬首創。因此本研究貢獻有三：(1)研究結果可提供政府機構、學術單位(供給面)制定視覺傳達設計教育政策，培育視覺傳達設計專業人才之參考；(2)亦可提供民營企業及設計公司(需求面)執行設計業務，甄選設計人才之考量；(3)藉由瞭解就業市場影響因素，俾提出人力資源規劃有效辦法，以利視覺傳達設計首官學界制定妥善人事任用與教育訓練政策，以落實視覺傳達設計人力之供需平衡。本研究結果深具參考價值，除可提供視覺傳達設計業界提升人力資源運用之效率，亦可有效規劃並指引視覺傳達設計界發展為「真正」專業所應有的努力方向。

六、註釋

1. 「視覺傳達設計」科系早期由美術系設計組、商業設計系、應用美術系、美術教育系、美工科、廣告設計科等科系名稱衍生而來，目前許多專業課程傾結合色彩、造型、傳達、設計、視覺、美學、心理學、行銷學、多媒體、廣告學、電腦繪圖、組織行為等相關領域，設計理念漸從重視「藝術視覺美感」轉為著重「傳達的機能性」，使傳達者(設計者)與被傳達者(訊息接受者)彼此產生共同感覺。因此，電腦科技應用能力在視覺傳達設計整體教育發展歷程中，所扮演的角色益形重要。
2. 有關 Parsons(1908)配合理論、Roe(1957)早期決定論、Ginzberg(1951)職業選擇理論、Super(1953)自我概念發展理論及 Rosenberg(1966)個人價值觀論理論之說明，本文僅從國內出版之書籍及相關碩士論文作間接引用[2, 3, 18, 28]，並未直接參閱原件。
3. 有關視覺傳達設計教育之職業選擇因素探討，目前並未有任何文章進行研究，本文以同屬「服務業」之會計科系其會計教育所得出的經驗及結論，作為視覺傳達設計教育之貢獻回顧上的推論基礎。雖然視覺傳達設計教育與會計教育之背景屬性、價值取向上並非完全相同，但它們都同樣面臨畢業生之「就業市場」上謀職可能產生的相關問題。因此本文之研究設計上，針對「視傳系」之科系屬性及其教育特質進行修正，使其吻合視傳系的職業選擇因素需求。
4. 本文於 2003 年 4 月初透過學術界舊識好友的熱心幫忙，針對國立台灣藝術大學視覺傳達設計系、大葉大學視覺傳達設計系、朝陽科技大學視覺傳達設計系、崑山科技大學視覺傳達設計系、樹德科技大學視覺傳達設計系、台南女子技術學院視覺傳達設計系、國立雲林科技大學視覺傳達設計系、景文技術學院視覺傳達設計學系、環球技術學院視覺傳達設計系、嶺東技術學院視覺傳達設計系、明志技術學院視覺傳達系之四技部與二技部應屆畢業生進行施測，所有問卷於 2003 年 6 月底回收。
5. 問卷初稿完成後，分別訪談設計實務界資深設計師漢廷設計事業有限公司劉設計總監、及靜體人心視覺設計黃設計總監，檢視問卷內容與內容使用之適切性，以彙整相關修正意見。
6. 1949 年我國成立師範大學美術系所，開啓設計教育的濫觴。1984 年中原大學設立商業設計系，視覺傳達設計教育正式在大學殿堂中漸受重視。十幾年來隨著社會環境變遷，相關設計系所如雨後春筍般紛紛設立。目前我國視覺傳達設計教育體制發展方向有三：(1)高職美工科、廣設科的訓練方向；(2)技專校院商設系、視覺傳達設計系之設計相關訓練；(3)傳播學院、管理學院廣告系、商設系、視覺傳達設計系之設計相關訓練。因此，「視覺傳達設計」其實是我國近年來所孕育出來的科系名稱，也是由早期美術系設計組、商業設計系、應用美術系、美術教育系、美工科、廣告設計科等科系名稱衍生而來[21]。因此，視覺傳達設計科系在整體設計教育發展歷程中，當屬於年輕的「新興科系」。

7. 「專業知覺」是一種理性的心智判斷活動，旨在測度從業者本身是否為專業人員的認知標準。Hall [38] 首先由「微觀」角度來研究專業知覺，認為專業知覺為專業人員專業行為或表現，其乃基於五項共同態度而來：(1)自白性：專業人員在專業判斷與決策時，須獨立自白，避免遭受來自顧客、非本專業之成員、以及受雇之組織等外界的壓力。(2)專業承諾：專業人員致力於專業工作，主要目的是為了獲得精神上的滿足，其次才是貨幣的報酬，而且願意為專業奉獻畢生的心力，即使外在經濟報酬減少，也不考慮轉行。(3)同業自律：由於專業知識十分複雜，因而認為只有同業間才有能力評斷專業工作的優劣，所以同業之間應互相規範彼此的行為，以符合各項專業準則。(4)服務信念：認為專業是有益社會福祉不可或缺的行業，因此為確保服務品質，專業人員在提供服務時，應避免受個人私利影響，或摻雜私人情感因素在內。(5)同業認同：以同業及專業之訊息為主要資訊來源，另透過閱讀專業雜誌及參加專業組織所舉辦的各項活動，接受專業與同業之價值觀及信念的薰陶，以影響其專業工作的意見與判斷。

參考文獻

1. 李隆盛，1999，科技與職業教育的跨越，師大書苑，台北市。
2. 孟樹人，1990，會計發展與輔導，台北：大馬文化事業公司。
3. 吳心道，1977，大學科系對未來職業的價值觀之研究，國立台灣大學社會學研究所碩士論文。
4. 吳萬益、林清河，2000，企業研究方法，台北：華泰圖書出版公司。
5. 吳毓淵，1997，大學科系選擇因素的分析——以中央大學與政治大學為例，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
6. 林淑敏，1995，影響會計師事務所就業市場人力資源供需因素之研究，東吳大學會計學研究所碩士論文。
7. 林儒君，1991，大專女職生職業選擇態度相關因素之研究——以家政科系為例，私立中國文化大學家政學研究所碩士論文。
8. 林蟬娟、薛敏升，2000，甄選新進會計人員考量因素研究，管理與系統，第七卷，第一期，pp.1-18。
9. 邱皓政，2000，量化研究與統計分析，台北：五南圖書出版公司。
10. 柯柏成，2001，會計就業市場影響因素之研究，東吳經濟商學學報，第34期，9月，pp.77-94。
11. 柯柏成，2002，會計專業職業選擇關鍵因素之研究——以大專技職教育為例，今日會計，第89期，12月，pp.105-116。
12. 教育部技職司，1996，技職校院學生能力標準建構與能力分析模式之規劃研究。
13. 教育部技職司，2001，九十九年度技職體系一貫課程及設計群課程發展期末報告。
14. 陳升昌，2000，行為及社會科學統計學——統計軟體應用，台北：巨流圖書公司。
15. 陳俊宏、姚利雄，2001，品牌名字造形變化對於消費者熟悉商品包裝之意象與識別效果影響研究，商業設計學報，第5期，pp.19-28。
16. 陳禮冠，2003，未來台灣需要什麼樣的設計師？設計雙月刊，第112期，pp.68-69。
17. 曹春隆，2001，專科學生升學與選擇校系態度之研究，大葉大學工業關係研究所碩士論文。
18. 黃福來，1982，高中學生選組狀況及其影響因素，國立師範大學教育研究所碩士論文。
19. 張心雄、許鳳火、賴明茂，1997，專業設計實務為導向之設計人才培育模式研究，技術學刊，第12卷第2期，pp.219-226。
20. 楊敦維，1998，從專業觀點論視覺傳達設計人員之職業取向，台南女子技術學院學報，第17期，6月，pp.255-269。
21. 楊敦維，1999，我國視覺傳達設計教育之發展及課程規劃之研究，1999 跨世紀人文、科技國際設計學術交流研討會論文集，中原大學商業設計系，pp.245-256。
22. 楊敦維，2003，影響我國技專校院學生就讀視覺傳達設計科系因素研究，設計學報，第8卷第2期，pp.39-58。
23. 楊敦維，2004，視覺傳達設計人員專業知覺之研究，設計學報，第九卷第二期，pp.13-33。
24. 鄭如雅、鄭阿田、林蟬娟，2002，目前政府財務報表與應計制財務報表之有用性的比較研究，會計評論，第35期，pp.61-90。
25. 鄭源錦，1997，以專業設計能力為導向之設計教育，設計雙月刊，第75期，pp.48-53。
26. 賴振昌，1995，審計從業人員就業動機及探討，會計師會訊，第171期，pp.8-10。
27. 賴莉君，2002，台灣視覺傳達設計領域能力分析之探討，國立雲林科技大學視覺傳達設計研究所碩士論文。

28. 劉俊豪, 1984, 國中學生升學選校意願及其影響因素之調查研究, 國立師範大學教育研究所碩士論文。
29. 謝淑慧, 1992, 全國會計系學子求學環境滿意度問卷分析, 會計研究月刊, 第 82 期, pp.8-16。
30. 嚴貞, 1999, 視覺傳達設計課程教學媒體應用之探討, 教學科技與媒體, 第 42 期, pp.8-14。
31. Anderson, J. G., G. B. Harwood and R. H. Hermanson, 1980. Selecting the Right Applicant, *Journal of Accountancy* 150, No.5, pp.102-106.
32. Archbald, D. A., 2000. School Choice and School Stratification : Shortcomings of Critique and Recommendations for Theory and Research, *Educational Policy*, Los Altos, May, pp.214-240.
33. Carpenter, C. G., and R. H. Strawser, 1970. Job Selection Preferences of Accounting Students, *The Journal of Accountancy*, June, pp.84-86.
34. Conway, D. H., 1981. Seven Factors in Setting Career Goals, *Journal of College Placement*, Fall, pp.53-55.
35. Denius, S. H. and R. B. Rogow, 1988. Application of the Delphi Method in Identifying Characteristic Big Eight Firms Seek in Entry-Level Accountants, *Journal of Accounting Education* 6, No.1, pp.83-101.
36. Evans, P. K., 1974. The Decision to Become a Chartered Accountant, *CA Magazine*, January, pp.54-58.
37. Gul, F. A., B. H. Andrew, S. C. Leong, and Z. Ismail, 1989. Factors Influencing Choice of Discipline of Study Accountancy, Engineering, Law and Medicine, *Accounting and Finance*, November, pp.93-101.
38. Hall, R. H. 1968, "Professionalization and Bureaucratization," *American Sociological Review*, Vol.38, pp. 92-104.
39. Hassell, J. M. and H. W. Hennessey, 1989. An Examination of Factors Important in the CPA Recruiting Process. *Journal of Accounting Education* 7. No.3, pp. 17-31.
40. Healy, C. C., 1982. *Career Development : Counseling Through the Life Stage*, Boston : Allyn and Bacon.
41. Holland, J. L., 1985. *Making Vocational Choice : A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*, 2nd Ed, Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
42. Ivancevich D. and S. H. Ivancevich, 1992. TQM in the classroom, *Management Accounting* 74, No.4, pp. 14-15.
43. Kochanek, R. F., and C. T. Norgaard, 1985. Student Perceptions of Alternative Accounting Careers-Part one, *The CPA Journal*, May, pp.37-43.
44. Kochanek, R. F., and C. T. Norgaard, 1985. Student Perceptions of Alternative Accounting Careers-Part two, *The CPA Journal*, June, pp.26-32.
45. Krumboltz, J. D., 1979. *A Social Learning Theory of Career Decision Making*, Cranston , Carrol Press.
46. Lewis, T. D., T. A. Shimerda and G. Graham, 1983. What the Academic Advisor Needs to Know about Job Placement, *Journal of Accounting Education* 1, No.3, pp. 135-142.
47. Melcher, T., O. Duangploy, and G. W. Owings, 1985. Student Attitudes Toward Future Accounting Employment, *The Ohio CPA Journal*, Summer, pp.27-29.
48. Paolillo, J. G. P., and R. W. Estes, 1982. An Empirical Analysis of Career Choice Factors Among Accountants, Attorneys, Engineers, and Physicians, *The Accounting Review*, October, pp.785-793.
49. Siegel, G. and J. E. Sorensen, 1994. What Corporate America in Entry-Level Accountants : Result of Research. Montvale, NJ : Institute of Management Accountants.
50. Tatikonda, L. U., 1993. JIT Can Save Accounting Education, *Management Accounting* 75, No.6, pp.53-57.
51. Thomas, K. R., and R. A. O'brien, 1984. Occupational Status and Prestige : Perceptions of Business, Education, and Law Students, *The Vocational Guidance Quarterly*, September, pp.70-75.
52. Willms, D., and F. T. Echols, 1993. *The Scottish Experience of Parental School Choice*, Washington DC : Economic Policy Institute.

An Empirical Study on Factors Affecting Job market of Visual Communication Design Professionals

Mei-Wei Yang*¹ Ming-Chyuan Ho**

* Graduate School of Design, National Yunlin University of Science and Technology
e-mail:yamw@seed.net.tw

** Graduate School of Design, National Yunlin University of Science and Technology
e-mail:homc@yuntech.edu.tw

(Date Received : October 06, 2003 ; Date Accepted : June 23, 2005)

Abstract

This study examines the factors affecting the job market of visual communication design professionals from the supply and demand perspective. Our results reveal that academics engaged in visual communication design education put great emphasis on the reputation and development potential of the enterprise as well as the learning opportunities and educational training provided. On the other hand, enterprises will demand newly recruited visual communication professionals to be equipped with professional skills, proficient in English and good mastery of computer usage.

On the supply side, it was found that (1) male pay more attention to the reputation of the enterprise than female, while female care more about career planning, salary, and other fringe benefits; (2) postgraduates are more concerned about career planning than university graduates, and bachelor degree holders pay more attention to salary and fringe benefits than master degree holders; and (3) graduates with majors in visual communication design care more about career planning than those with other majors. On the demand side, it was found that male emphasize teamwork more than female who stress professionalism, and (5) visual communication design professionals with higher academic qualifications focus more on communication ability. These results provide useful references both for future development of visual communication design education and for policy-making concerning human resources in visual communication design.

Keywords: Career choice, Visual communication design education, Job market, New Recruits, Career planning

¹ Department of Visual Communication Design, Southern Taiwan University of Technology

