

南 華 大 學

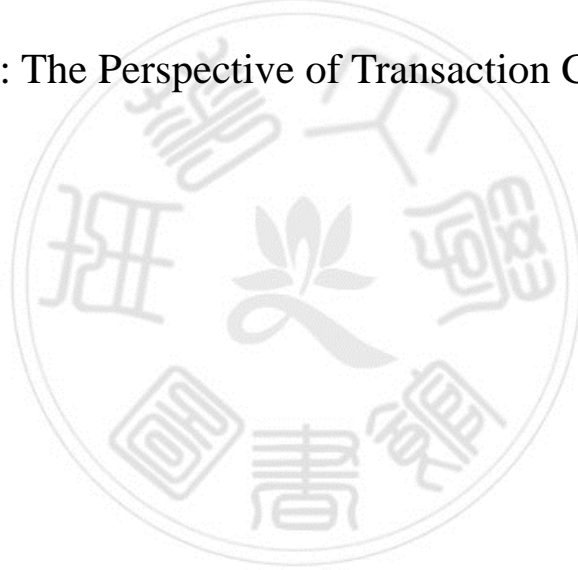
資訊管理學系

碩士論文

探討大學生參與實習之關鍵因素:交易成本理論觀點

Exploring the Critical Factors of College Students to Participate

Internship: The Perspective of Transaction Cost Theory



研究生：梁雅雯

指導教授：洪銘建

中華民國 105 年 06 月 28 日

南 華 大 學
資 訊 管 理 學 系

碩 士 學 位 論 文

探討大學生參與實習之關鍵因素:交易成本理論觀點

研究生：梁雅雯

經考試合格特此證明

口試委員：翁富美
陳萌智
洪銘建

指導教授：洪銘建

系主任(所長)：王昌斌

口試日期：中華民國 105 年 6 月 28 日

南華大學資訊管理學系碩士論文著作財產權同意書

立書人：_____梁雅雯_____之碩士畢業論文

中文題目：

探討大學生參與實習之關鍵因素:交易成本理論觀點

英文題目：

Exploring the Critical Factors of College Students to Participate Internship: The Perspective of Transaction Cost Theory.

指導教授：_____博士_____

學生與指導老師就本篇論文內容及資料其著作財產權歸屬如下：

- 共同享有著作權
- 共同享有著作權，學生願「拋棄」著作財產權
- 學生獨自享有著作財產權

學生：_____梁雅雯_____

指導老師：_____洪錦建_____

中 華 民 國 105 年 7 月 11 月

南華大學碩士班研究生
論文指導教授推薦函

資訊管理系碩士班梁雅雯君所提之論文
探討大學生參與實習之關鍵因素:交易成本理論
觀點

係由本人指導撰述，同意提付審查。

指導教授

陽錫建

105 年 5 月 26 日

探討大學生參與實習之關鍵因素:交易成本理論觀點

學生：梁雅雯

指導教授：洪銘建

南華大學 資訊管理學系碩士班

摘要

近幾年來，教育部積極推動校外實習課程，是為提升學生未來的就業競爭力，讓學生提早體驗職場，建立良好的工作態度、穩定度、抗壓性等核心就業能力。為增加企業與學生的實習媒合普及率，校外媒合實習平台開始了建置潮，從教育部、學校以及人力銀行等無不著手推動。

本研究從交易成觀點出發，並以人力銀行為媒合媒介來探討影響學生實習之關鍵因素。本研究透過 189 份有效問卷分析發現:企業尋人條件、交通便利性、實習場所安全維護、留用機會、輪休制度、薪資報酬、實習生福利、員工宿舍提供、機構環境設備、完整的職前訓練、以及有計畫性實施職前訓練等以上會明顯影響學生參與實習。

關鍵字：交易成本理論、實習、人力銀行

Exploring the Critical Factors of College Students to Participate Internship: The Perspective of Transaction Cost Theory

Student : Ya-Wen Liang

Advisors : Dr. Ming-Chien Hung

Department of Information Management
The Graduated Program
Nan-Hua University

ABSTRACT

In recent years, The Ministry of Education actively promoted students to participate internship to enhance the participators' employability and competitiveness. Internship can help participators to enter and get familiar with the workplace in advance to build the core employability which consists of positive work attitude, stability, stress resistance etc. To enhance the rate of internship matchmaking between companies and students, more and more internship matchmaking platforms are build by the Ministry of Education, schools and employment agencies and so on.

Based on the perspective of Transaction cost, this study explored the critical factors that influence students to participate matched internship by the employment agency platforms. After analyzing 189 effective questionnaires, this study found the critical factors of company recruitment conditions, traffic convenience, safety of workplace, future employed opportunity, holiday roster system, salary, intern welfare, staff dorm, working environment, complete and well planed pre-employment trainings will influence students to participate internship.

Keyword : Employment Agency, Transaction Cost Theory, Internship

目錄

摘要.....	i
ABSTRACT.....	ii
目錄.....	iii
表目錄.....	v
圖目錄.....	vi
第一章、 緒論.....	1
第一節 研究背景與動機.....	1
第二節 研究目的.....	2
第三節 研究流程.....	4
第二章、 文獻探討.....	5
第一節 人力銀行產業.....	5
第二節 實習.....	8
一、 實習之起源.....	8
二、 實習之效益.....	9
三、 媒合實習平台.....	10
第三節 交易成本理論.....	13
一、 交易成本理論的定義與發展.....	13
二、 交易的特性.....	14
三、 交易成本分類.....	16
四、 交易成本在實習的應用.....	19
第三章、 研究方法.....	20
第一節 研究架構.....	20
第二節 研究假設.....	22
第三節 研究變項操作型定義與衡量.....	26
第四節 研究設計與施測.....	28
一、 問卷設計.....	28
二、 問卷編制.....	29
三、 施測說明.....	34
第五節 資料分析方法.....	34
一、 敘述性統計.....	34
二、 區別分析.....	34
三、 信效度分析.....	35
第四章、 研究結果與討論.....	36
第一節 基本資料統計分析.....	36
一、 基本資料敘述性統計.....	36
第二節 信效度分析.....	39

第三節	區別分析.....	44
第五章、	結論與建議.....	52
第一節	研究發現.....	52
第二節	研究建議.....	55
第三節	研究限制與未來研究方向.....	56
第六章、	文獻參考.....	57
一、	中文部分.....	57
二、	英文部分.....	59
三、	網站部分.....	60
附錄一	61



表目錄

表 1、綜合 DAHLMAN 與 WILLIAMSON 的交易成本分類.....	17
表 2、交易成本在實習的應用.....	19
表 3、研究構面之操作型定義.....	26
表 4、不確定性量表之衡量問項.....	31
表 5、交易頻率量表之衡量問項.....	32
表 6、資產特殊性量表之衡量問項.....	33
表 7、正式問卷回收情況.....	36
表 8、基本資料分析.....	38
表 9、不確定性信效度分析結果.....	40
表 10、交易頻率信效度分析結果.....	41
表 11、交易頻率信效度分析結果.....	42
表 12、KMO 與 BARTLETT 檢定結果.....	43
表 13 有意願與無意願參與人力銀行網路平台媒合實習之意願.....	45



圖目錄

圖 1、研究流程圖	4
圖 2、研究架構	21



第一章、緒論

第一節 研究背景與動機

隨著勞動市場的變化，「就業力」成為許多國家的重要議題。在國內，青輔會於 2006 年針對大專院校畢業生之就業力調查結果發現，除了專業知識外，雇主更重視社會新鮮人是否具備良好的工作態度、穩定度、抗壓性、表達與溝通能力及學習意願等所謂的「核心就業力」。培養學生的就業力將會是各國未來的趨勢。

近幾年，教育部積極推動大專院校外實習課程，主要是為提升畢業生未來就業競爭力，而這樣的課程一方面以政府之資源做必要之引導，另一方面亦整合學校、業界之資源，讓學生們提早接觸探索職場，在畢業前預先心理建設做好就業準備。校外實習之落實學校與企業之支持與協助固然重要，最重要的是家長與學生之態度與參與。校外實習之落實，在學生方面，讓學生提早體驗職場，縮短職場探索期，建立正確的工作態度，從「做中學，學中做」提升就業力；在學校方面，可有效利用企業資源，擴展實務教學資源；在企業方面，可以減少企業職前訓練成本，亦可為企業找到更符合企業精神之學生。不論是學生、學校又或者是企業，上述幾點說明校外實習的必要性。

教育部積極推動校外實習課程，為了增加企業與學校及學生的媒合率，

教育部建置「大專院校校外實習媒合資訊平台」並在 100 年 5 月啟用至今(大專院校校外實習媒合平台，2016)。許多學校也為了配合這樣的課程開始建置各學校專屬平台，使學生順利媒合適合自己的企業。現在不僅只有上述的平台，人力銀行也開始建置媒合實習平台，人力銀行是許多求職者徵才者使用平台，人力銀行利用這樣的優勢，聯合企業提供學生實習機會，增加學生與企業間的媒合率。

校外實習近幾年來教育部極力的推動，而真正影響學生參與實習的關鍵因素為何，為本研究之動機。

第二節 研究目的

校外實習的推動，就學生角度來看，主要是讓學生結合學術理論和實務作業，透過校外實習可以提早讓學生進入職場體驗外，並從中習得專業知識與技術，將所學實際運用到職場上(周思穎，2006)。就學校角度來看，學校可以有效利用企業所提供的資源，使學生提升就業力。就企業角度來看，透過實習企業可以提早尋找符合企業的人才，且可減少企業職前訓練成本。上述對學生、學校、企業的優勢，顯示出校外實習的重要性。媒合實習平台從教育部開始建置到現在延續到人力銀行，為了就是讓學生與企業的媒合率提升。

上述所言，平台的建置使實習的媒合率提升，本研究以交易成本理論為基，探討學生參與實習主要影響原因，以及參與人力銀行媒合實習的影

響因素。本研究希望達成下列目的：

- (1) 探討學生參與實習的關鍵因素
- (2) 探討影響學生參與人力銀行媒合實習的關鍵因素



第三節 研究流程

本研究探討大學生參與實習之關鍵因素，瞭解影響學生參與實習所考量的因素，因此在確認研究主題與動機後，經由相關文獻的探討建立研究架構，並且研擬研究的設計與方法，分析研究結果後進行討論，最後提出結論與建議本研究流程如圖 1 所示。

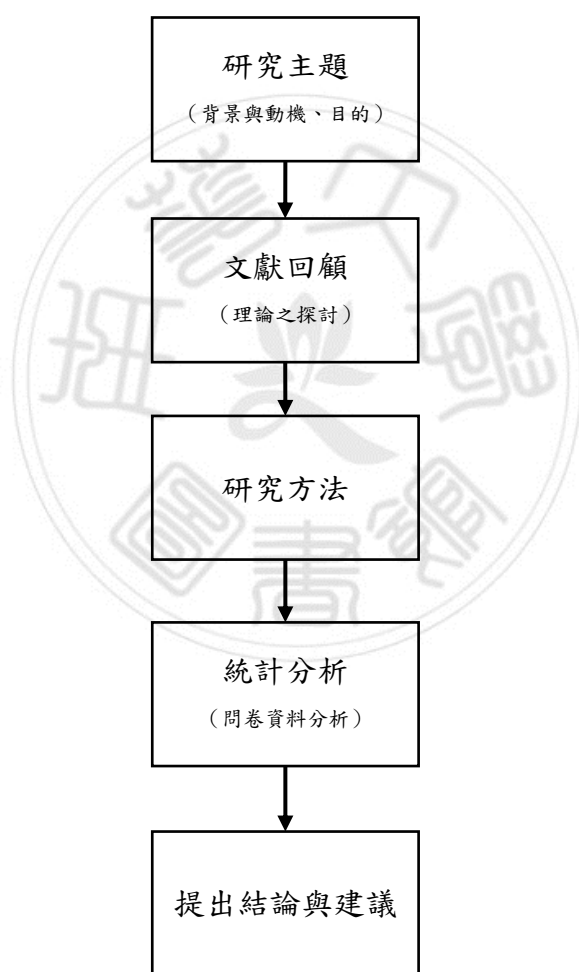


圖 1、研究流程圖

第二章、文獻探討

第一節 人力銀行產業

「人力銀行」屬創新的人力仲介方式，人力仲介源自於企業尋才的需求。近年來，隨著網際網路發達，人力仲介方式有了重大改變，名為人力銀行的人力仲介模式應運而生。人力銀行是一種以網站為媒介的人力仲介方式，針對現在人力銀行與傳統人力仲介在徵才與求職的不同觀點方面，網際網路的應用創造人力資源招募的價值，因此王梓齡(2002)針對使兩種不同觀點提出下列看法：

徵才者方面的看法：

- (1) 降低招募成本：網路的人力招募方式比傳統報紙廣告招募方式費用大為降低，從報紙廣告 1.5 平方公分的徵才訊息，需花費大約 1000 美元，人力銀行只需要約 300~500 美元。
- (2) 縮短徵才時間：透過人力銀行進行徵才，減少張貼職缺訊息與接收求職者履歷時間。
- (3) 增加曝光率：網路較無地域性限制，全球網路使用者皆可瀏覽網頁。人力銀行刊登職缺內容，公司資訊比官網內容豐富，因而能成為外界了解該公司的選項之一。
- (4) 接觸大量求職群體：ARO 線上調查公司於 2007 年發現超過八成求

職者會從人力銀行得知職場訊息，由此可知人力銀行已成為求才企業快速接觸最多求職者的主要管道。

求職者方面的看法：

- (1) 降低搜尋成本：人力銀行可針對使用者需求進行勾選，例如：工作地點、職務別...等，並且一次搜索工作資料庫，比起以往的傳統人力招募方式，方便許多。
- (2) 獲得即時資訊：與過去傳統招募方式相比，人力銀行不需等待固定出刊時即時更新公司本身職缺訊息。不僅有優點，在缺點部分，刊登企業爆增，許多企業修改本身職缺資訊速度過慢。
- (3) 大量公布履歷表：人力銀行上公開使用者個人履歷，提供所有有徵才需求之廠商瀏覽，使得速度與便利性都大大提高。
- (4) 其他附加服務：人力銀行通常還會提供基本求職徵才訓練，例如：履歷表撰寫技巧、面試技巧、證照知識...等。

根據以上幾點看來，從以前到現在，徵才者與求職者因為人力銀行帶來很多方便性，在徵才者來看不僅大幅降低廣告費用，亦可縮短徵才時間。在求職者來看不像過去紙本履歷有去無回，現在能及時看查看公司回覆狀況。透過以上的探討明顯發現，人力銀行已成為職場的資訊主流。

而台灣區之人力銀行開始於 1996 年，在台灣地區而言市佔率最高的 104 人力銀行於 1996 年 2 月成立，以「不只找工作，為您找方向」為號召，

其不僅為國內第一家上市的人力銀行，並於 2008 年榮登台灣地區使用率最高的「網路人力銀行」。資料顯示，2015 年 104 人力銀行已累積超過 590 萬份線上履歷，會員數超過 650 萬人，約占整體求職人數中近 65% 的市占率。從以上各文獻得知 104 人力銀行在人力仲介網站穩居龍頭寶座(pchome，2015)。



第二節 實習

一、實習之起源

實習起源為英國，1880年英國開始有三明治課程(Sandwich Courses)。此課程主要為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。校外實習最著名，首推1906年美國辛那提大學中的Hermon Scheider教授，提出此一觀念並實習於工科學生，實習及備受重視(唐智，1986)。實習是可補足技職教育與企業需求間落差的有效方案，並隨著施行當時主、客觀條件的不同而發展出不同的規劃與實施方式，如：德國的學徒制、美國的建教合作教育、日本的產學合作制度等，皆為各國技職教育為因應上述需求背景而發展之教育方式，透過正規教育體制與產業來培育輔符合業界需求的技術人才(康自立，1988)。

我國實習制度大多著重建教合作，主要針對技職體系學生利用所學之技能在職涯生活展開前的實習活動(鄭筱瑜，2010)。過去在民國43年頒布「建教合作實施方案」，由中央建教合作委員負責設計與推行，此方案主要針對專科以上學校之建教合作，要求學校教育須適應生產事業需要，而事業機構則應盡量提供學生實習機會。至民國63年合併修訂為「建教合作實施辦法」，將政府機關、公民營企業及研究機構皆納入實習機構範圍，合作學校則涵蓋大學院校、專科學校及高中職，由學校負責主要責任及推動，合作機構應盡量接納學生實習，並以半工半讀方式參與實習工作給予津貼，

並由專人指導及考核實習成績(楊曼禎, 2013)。然而, 實習僅是建教合作多種方法之一, 建教合作途徑包括: 學校接受事業單位委託辦理員工在職訓練專班或學分班, 及雙方合作從事專題研究或實驗(唐智, 1986)。至民國102年實施「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」, 乃更進一步保障建教生相關權益, 此保障範圍僅限於職業學校、附設職業類科或專門學程之高級中學及特殊教育學校, 並不包含大專校院在內(楊曼禎, 2013)。

本研究所探討的實習, 乃學校培養學生學以致用將學校所學的觀念與技術提早至職場上工作, 在學生修習專業課程到相當程度後, 於在學期間透過人力銀行網路平台媒合實習單位實習, 以增加職場競爭力與適應力。

二、實習之效益

實習是學校與業界雙方的相互配合與支援, 包括業界運用學校資源以促進其發展, 學校利用業界之資源推展教學或研究活動, 以及兩方面的彼此互動與交流(何秀菊, 2014)。陳錫鎬(1991)與許國雄(1996)表示, 校外實習是以技術及職業教育為導向, 且有明確教育訓練計劃之建教合作方案, 不僅要求企業機構的工作崗位訓練必須與學校教育密切聯繫, 而且應有教師連絡員及現場指導員負責整個教育及訓練計劃之協調、執行、督導、及有關學習評量之工作。

邱芳姿(2012)研究指出, 實習可提升核心就業力及專業技術能力, 並且

可促成實習的行為改變，包括職場上之工作態度、人際關係技巧與時間管理能力，實習後實習生學習態度亦更積極，及具備自信心。郭德賓、莊明珠（2005）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。

104 人力銀行曾經調查，在校期間有實習經驗的畢業生，畢業後求職週期比沒有實習經驗的同儕縮短 3 周，高達 95% 的企業會因新鮮人具實習經驗而增加對其聘僱意願，主要原因在於：實習經驗可彌補新鮮人工作經驗的不足(58.5%)、在校期間就先有求職經驗，證明有較高的積極度(55.1%)、有實習經驗的新鮮人對職場有一定的認識，有助降低離職率(48.5%)(蕃薯藤，2016)。此外，青輔會(2010)青年就業接軌之研究指出，無論學校、企業或是政府行政人員皆認同透過實習可使青年更加務實，統計數據並顯示透過參加實習方案可提升部分的就業能力。

透過以上文獻探討後，發現在學期間的實習是重要的，透過實習可使學生提升專業能力及就業力，讓學生畢業後可以快速進入職場，也讓企業減少職前培訓成本。

三、 媒合實習平台

早期教育部為推廣大專院校開設校外實習課程，增加產業與學校及學生之媒合率，教育部建置「大專院校校外實習媒合資訊平台」並在 100 年 5

月 1 日正式啟用至今，而建置目的不僅只是為了推廣校實習課程，以下為該建置目的(教育部，2016)：

1. 發揮與業界雙向互動功能，增加業界與學校及學生之媒合作業。
2. 彙整校外實習作業成效暨統計數據，即時掌握相關推動現況，並進行統計數據及後續效益追蹤之資訊公開化。
 - 2.1 提供產業界瞭解大專校院校外實習課程推動現況。
 - 2.2 提供海內外產業界參與、強化實習媒合機制
 - 2.3 提升產業界與學校及學生連結度。
 - 2.4 供產業界及各學校查閱或參考。
 - 2.5 加速校外實習各項訊息傳遞與交流。

不僅教育部建置實習媒合平台，許多學校也開始建置專屬實習平台提供學生使用，如：TIP 臺大實習計畫，是由臺大管理學院與 104 人力銀行共同承辦，利用人力銀行擁有最多企業的優勢，與臺大管院規劃及安排，讓學生可以找到更適合的企業。另外，人力銀行也加入這樣的媒合平台，如：104 人力銀行、1111 人力銀行等，他們透過已成為台灣人職場資訊主流的優勢搭上近幾年教育部推動之大專院校校外實習方案建置媒合平台(104 人力銀行，2016；1111 人力銀行，2016；教育部，2016)。其中，104 人力銀行總經理洪廣禮說產學合作的媒合與監督平台，未必要跨部會新設，可善用

現有的企業實習平台串接；目前 104 人力銀行「學生實習專區」約 300 筆實習職缺(蕃薯藤，2016)。眼看這樣的媒合平台的崛起，引起本研究想進一步了解現在大學生透過人力銀行媒合實習的影響因素為何。



第三節 交易成本理論

一、交易成本理論的定義與發展

傳統經濟學觀點中，買賣雙方資訊相互對稱之下，買賣雙方在交易上並不會產生交易成本，而在現實市場中，買賣雙方在資訊上經常是不對稱的，但買賣雙方為了能使交易順利進行，而自行尋找交易相關資訊並密切監控整個交易的進行，為確保該次交易能順利完成。在整個交易的過程中所產生與交易相關的成本，除原有採購成本外，包含為該次交易所付出相關的時間、金錢、以及耗費的精神均統稱為交易成本（賴妙芬，2015）。簡單來說，「交易成本」指的是一切不直接發生於物質生產過程中的成本(Coase & Harry, 1988)，人們希望以最經濟方式去完成交易的活動，Williamson (1985) 表示公司會追求利潤最大化，必須是成本最小的情況之下才會使企業的利潤最大化。

交易成本理論早期是由英國經濟學家 Coase(1937)所提出，一般在傳統經濟學的觀點下，認為交易在市場的運作下，會是完美進行，而 Coase 提出質疑並主張交易過程中不全然是完美的，交易會受到環境不確定性(Uncertainty)因素、有限理性、資產特殊性(Asset Specificity)的影響，將會產生許多交易成本。另外在交易過程中，因為契約關係而產生協商控制成本，也會影響市場機能的存​​在及運作(許江義，2014)。Coase 所提之理論起初並無的到重視，後期因 Williamson(1975)綜合 Coase 的理論及交易成本相關文

獻後，提出較完整的理論，因而開始受到重視。

Williamson(1975)延續 Coase(1937)的概念發展出更完整的交易成本理論，他認為所謂的交易成本是指在交易行為發生時，事前資訊蒐集以擬定、談判交易契約的成本，以及訂定契約後監督對方執行契約等方面的成本。一言以蔽之，Coase(1937)認為一切不直接發生於物質生產過程中的成本，均可稱之為「交易成本」。

二、 交易的特性

Williamson(1975)認為，每項交易都會產生交易成本，但是真正影響廠商決策是取決於交易的特性。每項交易特性加上一些因素就會產生不同的交易成本。交易主要有三個特性：

(1) 不確定性

經營環境通常是不穩定，且不容易預測的 (Williamson, 1991)，造成買賣雙方不確定的原因，通常是合約雙方的持續適應性問題，而不確定性的成因，主要可從兩面向探討，一是有限理性的限制，此將導致對未來環境及交易行為產生無法預測的不確定感，在交易過程中充滿無法預期的變化，無法預測的變數讓交易雙方與期待不同，如契約內容沒法規範如此複雜的交易，往後交易雙方將對未來的不確定性及複雜性納入契約中，雙方的理性行為受到許多限制後，使得協商與談判變得困難，而此過程，讓雙方在訂定交易契約時將付出更多的時間與精力去完成，因而增加談判協商及議

價成本，甚至造成事後適應不良成本的發生(賴妙芬，2015)。另一個形成不確定性因素的原因，則來自於交易雙方資訊的不對稱性，導致交易增加爾虞我詐的可能性，因此，在契約談判、協調簽約後，事後為保障自身之權益增加監督成本，而監督成本將會產生交易成本的不確定性，如果交易行為時間較長，則不確定機率將會提高，此將造成增加交易成本的可能性。在交易過程中，會經由上述幾點原因產生交易成本(潘貴鈺，2010)。Williamson (1975) 所提出的交易行為不確定性，會影響交易成本的高低。

(2) 交易頻率(Frequency)

當交易本身具有資產專屬性時，有時廠商需要整合該資源，因為是否要進行整合牽涉到投資成本能否回收的問題，所以交易頻率的多少對整合與否具有決定性的影響。若是交易次數較為頻繁，則應該採取整合、內部化的作法；但若是交易次數較少，則應該透過市場進行交易(朱松竹，2015；潘貴鈺，2010)。

(3) 資產特殊性

資產特殊性又稱資產專屬性，指的是資產具有可移轉性，也是選擇管理模式的重要關鍵 (Williamson, 1975)，亦即交易的一方所投資的耐久性人力與實體資產，被鎖在某些特定交易關係上的程度，當資產特殊程度越高，則投資在該交易的資產轉移到其它交易關係上的使用價值就越低(賴妙芬，2015)。因此，高資產特殊性投資，在不確定性和機會主義的風險下會使合

作夥伴的關係緊繃 (Jones, Hesterly & Borgatti, 1997)，此時廠商會要求簽訂詳細合約或行使內部交易，來避免不確定性與投機主義的發生。相對的，在某些夥伴關係中，買賣的一方或雙方亦可以藉由對特定關係投資特殊性資產，以提高報酬，降低彼此的投機行為(Rokkan, Jan, & Wathen, 2003)；所以，當買賣雙方關係維持是依靠特殊的資產時，則資產特殊性問題將會產生，資產特殊性程度越低，市場會經由基礎的價格機制提供更多的資訊，資訊越明確，會減少對單一廠商的依賴性，而減少機會主義的產生 (Astic & Touzi, 2007)。而從另一方面來看，Weiss & Anderson(1992)則認為交易夥伴的特殊性資產投資會降低對其交易夥伴的不滿。

三、 交易成本分類

在交易成本的分類上，Williamson(1985)將交易成本區分為事前成本(契約起草成本、協商成本、保護契約得以履行的成本)與事後成本(適應不良成本、討價還價成本、組織安排和執行的成本、約束成本)。而Dahlman(1979)將交易活動的內容類別化，分成資訊搜尋成本、協商與決策成本、契約成本、監督成本、執行成本以及轉換成本。本研究以 Dahlman(1979)的交易活動分類以及 Williamson(1985)所提出事前成本與事後成本的概念，將交易成本綜合整理成表 1。

表 1、綜合 Dahlman 與 Williamson 的交易成本分類

事前成本	資訊搜尋成本 (Search and information costs) 協商成本 (Bargaining costs) 決策成本 (Decision-making costs)
事後成本	監督成本 (Monitoring costs) 契約執行成本(Enforcement costs)

以下為交易成本分為事前事後成本敘述：

(一)事前成本

1. 資訊搜尋成本：指搜尋相關資訊所付出的人力、時間以及金錢等成本。例如：尋找合適的對象、搜尋想購買的產品或服務、以及產品價位與品質、搜尋相關店家所花費之人力、時間及金錢都是屬於搜尋成本。
2. 協商成本：交易雙方由於彼此的不信任以及有限理性的影響，因此在協商時需要耗費大量協商成本。
3. 決策成本：交易時的不確定性與複雜性，使得交易雙方在做決策時需更加謹慎，因此在訂定契約時，會產生較高的決策成本。
例如：建立一份完整的契約、聘請專業顧問等費用。

(二)事後成本

1. 監督成本：雙方簽訂契約後，由於人們的投機主義，為確保對方有確實執行契約，預防對方產生違約，因此雙方會在契約執

行過程中互相監督，而產生大量的監督成本。

2. 契約執行成本：在訂定契約後，交易雙方處於有限理性的情況下，由於無法預知簽訂契約後的真實情形，因此可能造成適應不良等成本，此為執行契約的成本。

經過以上文獻探討後發現，不僅買賣交易上會有成本的產生，在學生參與實習中也會有成本的產生，例如如下：

(一)實習前

1. 資訊搜尋成本：學生花費時間及人力尋找合適的企業進行實習。
2. 協商成本：實施實習前與實習機構的合作契約談判與協商。
3. 決策成本：謹慎起見，為建立一份完整契約，而聘請顧問。

(二)實習後

1. 監督成本：在簽訂實習契約後，實習機構對實習生的監督成本。
2. 契約執行成本：在前訂契約前無法預知學生實習後的情形，因而會造成適應不良的成本，實習機構無法判斷學生是否會違反契約內的條款，如學生違反條款時，強制學生履行契約所產生的成本。

四、 交易成本在實習的應用

交易成本理論應用於實習中屬於初步發展階段，而本研究將較為類似相關之研究文獻整理出表 2。

表 2、交易成本在實習的應用

研究者	研究對象	主要研究結果
張文龍、陳思婷 (2014)	大陸台商 陸生	研究確認了資訊蒐集、協議談判、知識移轉、諮商與網絡關係等五項成本才是台商關心的交易成本，而透過這些成本的降低，將有助於增加台商對於陸生的雇用意願。
Chen, Hu, Wang, & Chen (2011)	大學生	研究發現，部分實習生認為雇主常常使喚實習生，因而實習生覺得自己是低成本的勞動力。
Thomas, Stephen, & Anthony (2009)	實習生 實習機構	實習生提供公司廉價勞工及廉價勞動力因此換句話說實習可以減少企業聘人成本。
郭德賓 (2006)	實習生	學校辦理校外實習的主要目的，大多從教育學習的觀點考量，但是實習單位參與校外實習的主要目的，大多從降低成本的觀點考量，二者的目的與考量並不相同。
郭德賓、莊明珠 (2006)	實習生	校外實習對於企業有正面幫助，有時可以挖掘不錯人才，但是培養一個幹部級的人員，真的需要花費很多心力及成本，如果學生畢業後仍然與飯店有聯繫，有好的學生回流，對於業者而言無形中可以減少很多人員的教育訓練成本。

第三章、研究方法

第一節 研究架構

本研究參考國內外相關之交易成本理論為基礎，從第二章文獻探討中發現，交易成本多數指現實市場中，交易過程所花費人力、金錢及時間。而本研究將市場買賣交易所產生的交易成本應用於了解學生參與實習之因素。因而提出本研究之理論架構，以交易成本三大特性進行架構設計，並以大專院校學生為調查對象，探討在交易成本觀點下影響學生參與實習之考量因素，以及大專院校學生對於使用人力銀行媒合實習的關鍵因素，如圖 2 所示。

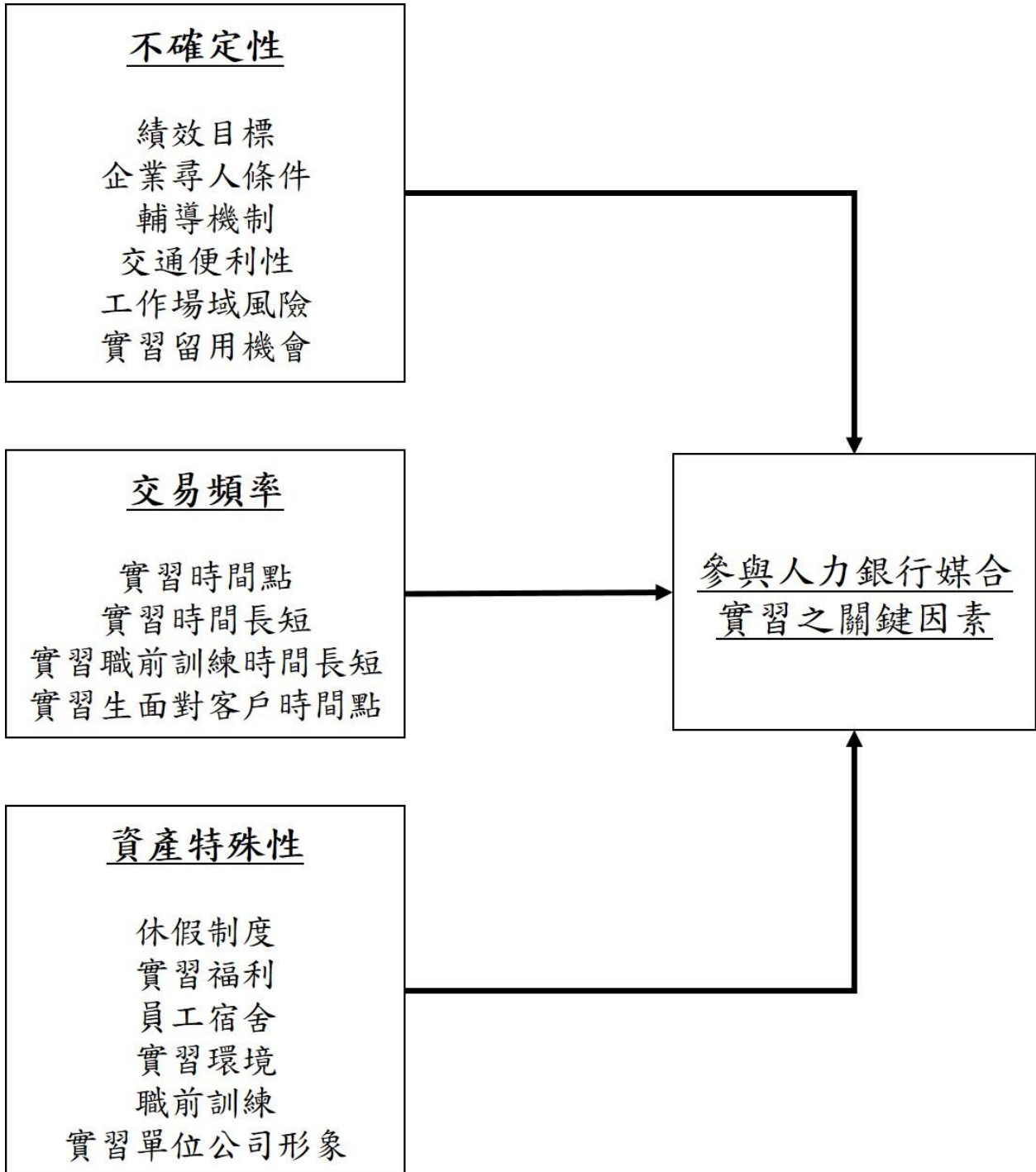


圖 2、研究架構

第二節 研究假設

本研究由不確定性、交易頻率、資產特殊性等三個構面所形成的交易成本特性，探討參與實習之關鍵因素。在朱松竹(2015)的研究中，不確定性指的是無法預估未來情勢發展的程度；賴妙芬(2015)認為不確定性中的有限理性的限制將導致對未來環境及交易行為產生無法預知的不確定感，並指出交易過程中充滿不可預期的變化；潘貴鈺(2010)認為，對於未來各種情況及變化無法事先預期而導致事後發生偶發事件之不確定性。在上述的文獻中，綜合結論也就是說，不確定性是無法預測的，導致事後發生偶然性發生的事件，本研究將機構的績效目標、企業尋人條件、輔導機制、交通便利性、實習場所的安全維護、機構對職場衛生安全的重視以及實習後的留用機會列入不確定性構面中，本研究推論出下列研究假設：

H1：不確定性會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

H_{1.1}：實習機構的績效目標會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

H_{1.2}：企業尋人條件會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

H_{1.3}：實習機構與學校的輔導機制會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

H_{1.4}：實習場所的交通便利性會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

H_{1.5}：實習場所安全維護的落實影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因

素。

H_{1.6}：實習機構對職場衛生安全的重視影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

H_{1.7}：實習後留用的機會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

謝叔方(2008)認為交易頻率的升高使得企業會將該交易的經濟活動的內部化以節省企業的交易成本；學者 Williamson(1985)將交易頻率分為「經常性交易」、「偶發性交易」、「一次性交易」前兩者中經常性交易指的是曾有合作經驗，且有可能訂定長期契約，而偶發性交易則是過去並未合作過，此風險較高。過去學者所提到的交易頻率居多是指買賣交易次數，而本研究將交易次數，轉換成時間的長短如：實習時間點、實習的時間長短、職前訓練的時間長短以及與客戶接觸的時間點等，推論出以下研究假設：

H₂：交易頻率會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

H_{2.1}：實習的時間點會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

H_{2.2}：實習的期間長短會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

H_{2.3}：每天實習的時間長短會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

H_{2.4}：每週實習的時間長短會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

H_{2.5}：實習機構職前訓練的時間長短會影響參與人力銀行媒合實習之

關鍵因素。

H_{2.6}：實習機構讓實習生單獨面對客戶的時間點會影響參與人力銀行

媒合實習之關鍵因素。

Williamson(1985、1991)提出資產專屬性分成六類，包含地點專屬性、實體資產專屬性、人力資產專屬性、專注資產專屬性、品牌資產、時間特殊性整理出以下說明：在地點專屬性的部分大多是投資不動產；實體資產專屬性指的是可移動的資產；人力資產專屬性指的是進行工作時，每個都有每個人的專長領域及知識，使的他們比其他人做的更好且有效率，且人力資產專屬性也可以藉由工作中來獲得學習的經驗來增強自己的能力；專注資產專屬性即是某一特定對象交易需要，持續進行多項資產投資後所累積形成的專屬性資產；品牌資產是一項有價值的資產，品牌資產就是對商譽的投資，企業想永續生存，就應該投資聲譽與品牌等資產；時間專屬性是上中下游一連串的生產活動中，時效性與協調性的維繫流程順暢。透過以上的說明，本研究將實習時由實習機構提供的福利、實習的職前訓練以及機構形象等，較屬於實習機構的資產，推論出以下研究假設：

H₃：資產特殊性會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

H_{3.1}：實習時提供合理的輪休制度會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

H_{3.2}：實習時提供的薪資報酬會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因

素。

H_{3.3}：實習生的福利會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

H_{3.4}：實習機構是否有提供員工宿舍會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

H_{3.5}：實習機構的環境設備會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

H_{3.6}：實習機構提供完整的職前訓練會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

H_{3.7}：實習機構有計畫性地實施在職訓練會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

第三節 研究變項操作型定義與衡量

本研究架構依據交易成本理論，經由第二章過去學者在學生實習相關研究文獻設計而成，研究模式中所要測量的構面共有 3 個包含：不確定、交易頻率、資產特殊性。經整理相關文獻對於構面給予適當的定義，以作如下表。

表 3、研究構面之操作型定義

研究構面	操作型定義	衡量	文獻來源
不確定性	在學生參與實習時有需多不確定性，如學生無法預測自己在前往實習的路途中是否會遇到交通意外；在實習時無法預測的自己是否會在實習過程發生工業意外；在實習期間無法預測自己會遇到無法適應工作、工作壓力需要被協助輔導；在實習過後機構是否會釋出留用機會，提供就業機會也是學生無法預測	李克特五點尺度量表	陳宛婷(2014) 楊曼禎(2013) 沈筱樊(2014) 吳忠福(2002) 吳美燕(2014) 游琇雯(2014) 方惠琴(2013) 賴夢涵(2014) Williamson (1985)
交易頻率	學生至實習機構之實習時間會因機構、學校而不一樣長短，期間分為一年、一季又或者是小時計算	李克特五點尺度量表	陳宛婷(2014) 陳姿樺(2010) 賴清國(2002) 沈筱樊(2014) 楊曼禎(2013) Williamson (1985)

<p>資產 特殊性</p>	<p>實習機構在提供學生實習時，所投入的品牌資產如品牌形象吸引學生；人力資產如提供學生職前訓練互相交流知識與經驗；實體資產如實習機構所投入得設備等以上所投入的相關資產在實習中</p>	<p>李克特 五點尺 度量表</p>	<p>林美珠(2014) 沈筱樊(2014) 劉俊良(2015) 林美珠(2014) 劉俊良(2015) Williamson (1985)</p>
--------------------------	---	----------------------------	--



第四節 研究設計與施測

一、問卷設計

依據本研究架構，針對研究設計主要變數：「個人資料」、「不確定性」、「交易頻率」及「資產特殊性」，將問卷分為四大部分。為減少受測者對於題項內容不理解造成誤差，故將本研究將問卷以淺顯易懂文字敘述的方式呈現，問卷內容如附件一所示。

問卷量表採用李克特(Likert)五點尺度量表來衡量，由受測者依照實際情況及自身感受來填答「非常同意」、「同意」、「沒意見」、「不同意」、「非常不同意」五個選項，依序分別給予 5~1 分來衡量受測者意見，分數越高，同意程度越高。

第一部分：係針對大專院校學生之個人基本資料與背景而設計，共計 11 題。

第二部分：係針對大專院校學生之參與實習不確定性而設計，共計 7 題。

第三部分：係針對大專院校學生之參與實習交易頻率而設計，共計 6 題。

第四部分：係針對大專院校學生之參與實習資產特殊性而設計，共計 8 題。

二、問卷編制

(一)個人基本資料

此部分皆有 11 題，1~4、6~11 為單選題，題項 5 為複選題。主要為受測者之個人資本資料，包含性別、年齡、就讀科系、年級、個人特質、實習是否為就讀學校畢業條件要求之必修課程、實習是否為了自己在未來就業上的考量、是否因父母親的期望而參與實習、是否因老師的鼓勵而參與實習、以前是否曾參與人力銀行網站的實習媒合以及未來是否願意透過人力銀行網站進行實習媒合，藉以瞭解受測者基本資料，茲將背景變相的部分，說明如下：

1. 性別：分為「男」、「女」兩個類別。
2. 年齡：分為「17 歲(含)以下」、「18~20 歲」、「21~23 歲」、「24 歲(含)以上」四個類別。
3. 就讀科系：分為 17 種學群，如資訊學群、工程學群、數理化學群、醫藥衛生學群、生命科學學群...等。
4. 年級：分為「大學一年級」、「大學二年級」、「大學三年級」、「大學四年級」、「大學五年級(含)以上」五個類別。
5. 個人特質：分為「外向」、「內向」、「親和」、「沉悶」、「勤勉審慎」、「粗心大意」、「獨立」、「孤立」八個類別。
6. 實習是否為就讀學校畢業條件要求之必修課程：分為「是」、

「否」兩個類別。

7. 實習是否為了自己在未來就業上的考量：分為「是」、「否」

兩個類別。

8. 是否因父母親的期望而參與實習：分為「是」、「否」兩個類

別。

9. 是否因老師的鼓勵而參與實習：分為「是」、「否」兩個類別。

10. 以前是否曾參與人力銀行網站的實習媒合：分為「是」、「否」

兩個類別。

11. 未來是否願意透過人力銀行網站進行實習媒合：分為「是」、

「否」兩個類別。

(二)不確定性

本研究之不確定性量表係參考吳忠福(2002)；楊曼禎(2013)；方惠琴(2013)；陳宛婷(2014)；賴夢涵(2014)；沈筱樊(2014)；吳美燕(2014)；游琇雯(2014)等學者之相關量表，並配合研究之需要編修而成(如表 4 所示)。

表 4、不確定性量表之衡量問項

研究 構面	問項 編號	衡量項目
不確定性	B-1	我覺得實習機構的績效目標會影響我參實習的意願
	B-2	我覺得企業尋人條件會影響我參與實習的意願
	B-3	我覺得實習機構與學校的輔導機制是重要的
	B-4	我覺得實習場所的交通便利性是重要的
	B-5	我覺得實習場所安全維護的落實是重要的
	B-6	我覺得實習機構對職場衛生安全的重視是重要的
	B-7	我覺得實習後留用的機會是重要的

(三)交易頻率

本研究之交易頻率量表係參考賴清國(2002)；蔡欣蓓、林宜玄(2009)；陳姿樺(2010)；楊曼禎(2013)；沈筱樊(2014)；陳宛婷(2014)等學者之相關量表，並配合研究之需要編修而成(如表 5 所示)。

表 5、交易頻率量表之衡量問項

研究構面	問項編號	衡量項目
交易頻率	C-1	我覺得實習的時間點會影響我參加實習的意願 (如：2月~6月、8月~12月)
	C-2	我覺得實習的期間長短會影響我參加實習的意願
	C-3	我覺得每天實習的時間長短會影響我參加實習的意願
	C-4	我覺得每週實習的時間長短會影響我參加實習的意願
	C-5	我覺得實習機構職前訓練的時間長短會影響我參加實習的意願
	C-6	我覺得實習機構讓實習生自己單獨面對客戶的時間點會影響我的實習意願

(三) 資產特殊性

本研究之資產特殊性量表係參考蔡欣蓓、林宜玄(2009);林美珠(2014);沈筱樊(2014);林美珠(2014);劉俊良(2015) 者之相關量表，並配合研究之需要編修而成(如表 6 所示)。

表 6、資產特殊性量表之衡量問項

研究構面	問項編號	衡量項目
資產 特殊性	D-1	實習時提供合理的輪休制度會影響我參與實習的意願
	D-2	實習時提供的薪資報酬會影響我參與實習的意願
	D-3	實習生的福利（如員工旅遊、加班津貼、三節獎金）會影響我參與實習的意願
	D-4	實習機構是否有提供員工宿舍會影響我參與實習的意願
	D-5	實習機構的環境設備會影響我參與實習的意願
	D-6	實習機構提供完整的職前訓練會影響我參與實習的意願
	D-7	實習機構有計畫性地實施在職訓練會影響我參與實習的意願
	D-8	實習機構的對外形象會影響我參與實習的意願

三、 施測說明

本研究架構中共有三個構面，問項分為題項內容與基本資料兩部分。本研究採問卷調查研究法進行樣本資料蒐集，針對過去學者之研究驗證題項加以彙整。調查對象為大專院校學生，因考量實習大部分以高年級學生居多，網路問卷發放具開放性，較難以篩選合適的受測樣本，故本研究採用紙本問卷調查。

問卷發放採便利性抽樣並區分兩階段進行：第一階段為問卷預試，發放問卷 50 份，回收有效問卷 42 份；預試目的在評估設計之問卷語意表達適切性及量表各構面之信效度。第二階段為正式問卷實施，發放正式問卷 300 份，回收 214 份，有效問卷 189 份。

第五節 資料分析方法

本研究採用統計套裝軟體 SPSS for Windows 23.0 版為分析工具進行敘述性統計、區別分析、因素分析、信效度分析。詳細說明如下：

一、 敘述性統計

運用次數分配及百分比分析等統計分析技術，以瞭解樣本基本資料之分佈狀況，藉以對本研究樣本作一概括性描述。

二、 區別分析

區別分析乃是在樣本已事先分群的情況下，利用特定區別變數來找出有效的區別函數，以便利用區別函數鑑別各群，並預測新的樣本應歸屬到哪一群集。區別分析常與集群分析共同使用，即在集群分析之後，利用區

別分析來鑑定分群之效度及區別函數之鑑別能力。

三、信效度分析

(一)信度分析是用以測量資料的可靠性，係指針對一份問卷所測量的分數之可信任度和穩定性。本研究以 Cronbach' α 值來檢定各因素衡量變相之內部一致性， α 值愈大，顯示該因素內各變相之間的相關性愈大，亦即內部一致性愈高。Cronbach' α 係數之取捨標準，一般認為 α 值大於 0.7 者為信度高， α 值小於 0.35 者為信度低，則應當拒絕(沈筱樊，2014)。

(二)效度分析是指衡量的工具是否能真正衡量到研究者想要衡量的問題。簡單來說，根據研究的目的、內容及範圍來檢定研究所做的衡量是否有效即稱為效度。

第四章、研究結果與討論

第一節 基本資料統計分析

本研究以 189 份有效問卷進行分析，主要是為計算受訪學生的個數與百分比，以瞭解學生在個人背景資料上的分布情形，分析結果如表 7 所示。

表 7、正式問卷回收情況

問卷總數	回收問卷	無效樣本	有效樣本	有效回收率
300	214	25	189	63%

一、基本資料敘述性統計

本研究針對有效問卷 189 份進行樣本統計，詳細的樣本資料包括性別、年齡、年級、實習是否為就讀學校畢業條件要求之必修課程、實習是否為了自己在未來就業上的考量、是否因父母親的期望而參與實習、是否因老師的鼓勵而參與實習、是否曾參與人力銀行網站的實習媒合、未來是否願意透過人力銀行網站進行實習媒合。以下為針對樣本的資料分布情形以敘述性統計分析，分別彙整（詳見表 8）並且說明如下：

（一）性別

資料性別部分，男生人數為 83 人，女生人數為 106 人，本研究採用方便抽樣方式發放問卷，因此在男女比率上，較無法掌握，在分布上女生居多。

(二)年齡

受測者年齡以 21~23 歲人數居多，人數為 135 人，居總人數一半以上。

(三)年級

受測者年級分布，一年級人數為 1 人、二年級人數為 22 人、三年級人數為 116 人、四年級人數為 50 人，比率分別為 0.5%、11.6%、61.4%及 26.5%。

(四)實習是否為就讀學校畢業條件要求之必修課程

抽樣調查結果，實習居多為學校畢業門檻之學分，其中為畢業門檻人數 150 人，非畢業門檻人數 39 人，總體來說，分別各佔 79.4%與 20.6%。

(五)實習是否為了自己在未來就業上的考量

受測者中 168 位學生表示，參與實習是考量未來就業。

(六)是否因父母親的期望而參與實習

依資料分析結果顯示，118 位學生參與實習多數人並非因為父母期望而參加佔全數中的 62.4%。

(七)是否因老師的鼓勵而參與實習

受測者中有 100 人參與實習是因老師的鼓勵而參加佔所有比例 52.9%。

(八)是否曾參與人力銀行網站的實習媒合

資料分析結果顯示，少數人會使用人力銀行平台媒合實習，在受測者中僅 27 人曾經使用平台媒合實習。

(九)未來是否願意透過人力銀行網站進行實習媒合

在使用意願上來看，資料分析結果有 112 位學生願意在未來使用人力銀行網站進行實習媒合，佔 59.3%。

表 8、基本資料分析

基本資料	分類標準	問卷數(N=189)	百分比
性別	男	83	43.9%
	女	106	56.1%
年齡	18~20 歲	51	27.0%
	21~23 歲	135	71.4%
	24 歲(含)以上	3	1.6%
年級	大學一年級	1	0.5%
	大學二年級	22	11.6%
	大學三年級	116	61.4%
	大學四年級	50	26.5%
實習是否為必修課程	是	150	79.4
	否	39	20.6
實習是否為了就業考量	是	168	88.9%
	否	21	11.1%
實習是否因父母期待	是	71	37.6%
	否	118	62.4%
實習是否因老師鼓勵	是	100	52.9%
	否	89	47.1%
是否曾參與人力銀行網站的實習媒合	是	27	14.3%
	否	162	85.7%
未來是否願意透過人力銀行網站進行實習媒合	是	112	59.3%
	否	77	40.7%

第二節 信效度分析

信度可界定為真實分數的變異數與觀察分數的變異數之比例；也就是指測驗分數的特性或測量結果。Cronbach's α 係數在李克特量表中是一種常用的信度考驗方法，Cronbach's α 係數是內部一致性之函數，也是題項間互相關聯程度的函數，若一個量表中的信度愈高，代表量表題項的內部一致愈高。一般而言，Cronbach's α 值 <0.35 ，屬於低信度範圍，該變數應予以刪除；如果 Cronbach's α 值 >0.7 ，將歸納與高信度範圍，表示問卷內部一致性大；如果 Cronbach's α 值界於 $0.35\sim0.75$ 之間，屬於可接受範圍。本研究個構面 Cronbach's α 值均高於 0.7 以上，表示各構面皆屬於高信度（詳見表 7、8、9）。

效度是指一份測驗能正確測量到所要測量特質之程度，一般會稱為測驗之可靠性或有效性。本研究在效度分析部分採檢測 KMO(Kaiser-Meyer-Olkinmeasure)與 Bartlett's 球形檢驗定的卡方配值。當 KMO 值愈大時，進行因素分析抽取共同因素之效果較佳，故因素分析之適合性較高；反之 KMO 值小於 0.6 以下時，則不適合因素分析。本研究構面各構面顯著 Bartlett 球形檢定值，這證明本研究構面相關係數足以進行因素分析。另外，研究中 KMO 取樣適當性統計量的值在 $0\sim1$ 之間，其值愈接近 1 ，表示變項間的淨相關係數愈低，進行因素分析抽取共同因素的效果愈好（詳見表 10）。

(一)不確定性問卷衡量

此部分衡量學生參與實習之不確定因素衡量，Cronbach's α 值為 0.854 在 0.7 以上，因此針對此問卷量表的測量是可信賴的(詳見表 9)。

表 9、不確定性信效度分析結果

研究 構面	問卷題項	因素負荷	轉軸後平方負荷量				Cronbach's α
			特徵值		解釋變異量 %		
			成分 1	成分 2	成分 1	成分 2	
不確 定性	B-1 機構績效目標會影響參與實習的意願	0.883	2.619	1.743	43.642	29.056	0.854
	B-2 企業尋人條件會影響參與實習的意願	0.892					
	B-3 實習機構與學校的輔導機制是重要的*						
	B-4 實習場所的交通便利性是重要的	0.809					
	B-5 實習場所安全維護的落實是重要的	0.876					
	B-6 實習機構對職場衛生安全的重視是重要的	0.839					
	B-7 實習後留用的機會是重要的	0.641					

*表問項之因素負荷量未達要求標準而予以刪除

(二)交易頻率問卷衡量

此部分為衡量學生參與實習之交易頻率因素衡量，Cronbach's α 值為 0.893 在 0.7 以上，因此針對此問卷量表的測量是可信賴的(詳見表 10)。

表 10、交易頻率信效度分析結果

研究構面	問卷題項	因素負荷	轉軸後平方負荷量		Cronbach's α
			特徵值	解釋變異量 %	
交易頻率	C-1 實習的時間點會影響參加實習的意願 (如：2 月~6 月、8 月~12 月)	0.647	3.956	65.93	0.893
	C-2 實習的期間長短會影響參加實習的意願	0.832			
	C-3 每天實習的時間長短會影響參加實習的意願	0.898			
	C-4 每週實習的時間長短會影響參加實習的意願	0.878			
	C-5 實習機構職前訓練的時間長短會影響參加實習的意願	0.835			
	C-6 實習機構讓實習生自己單獨面對客戶的時間點會影響實習意願	0.757			

(三)資產特殊性問卷衡量

此部分為衡量學生參與實習之資產特殊性因素衡量，Cronbach's α 值為 0.902 在 0.7 以上，因此針對此問卷量表的測量是可信賴的(詳見表 11)。

表 11、交易頻率信效度分析結果

研究構面	問卷題項	因素負荷	轉軸後平方負荷量		Cronbach's α
			特徵值	解釋變異量 %	
資產 特殊性	D-1 實習時提供合理的輪休制度會影響參與實習的意願	0.755	4.821	60.260	0.902
	D-2 實習時提供的薪資報酬會影響參與實習的意願	0.788			
	D-3 實習生的福利(如員工旅遊、加班津貼、三節獎金)會影響我參與實習的意願	0.729			
	D-4 實習機構是否有提供員工宿舍會影響我參與實習的意願	0.729			
	D-5 實習機構職前訓練的時間長短會影響參加實習的意願	0.812			
	D-6 實習機構提供完整的職前訓練會影響參與實習的意願	0.814			
	D-7 實習機構有計畫性地實施在職訓練會影響參與實習的意願	0.850			
	D-8 實習機構的對外形象會影響我與實習的意願	0.724			

以下為各構面分析結果，結果如表 12。

表 12、KMO 與 Bartlett 檢定結果

構面	KMO 與 Bartlett 檢定		
不確定性	Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數		0.770
	Bartlett 球形檢定	近似卡方分配	460.996
		自由度	15
		顯著性	.000
交易頻率	Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數		0.867
	Bartlett 球形檢定	近似卡方分配	688.815
		自由度	15
		顯著性	.000
資產 特殊性	Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數		0.857
	Bartlett 球形檢定	近似卡方分配	920.042
		自由度	28
		顯著性	.000

第三節 區別分析

區別負荷量與標準化區別係數是區別分析的兩個重要指標。變數間共線性較低的情形下，區別負荷量可解釋因變數對自變數的影響，區別負荷量大於 0.3 以上已具備相當不錯的區別能力(Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998)。區別負荷量的正負值乃表示兩群體平均數的強弱，如已採用的平均數小於未採用者，其值為正，反之則為負值。對標準化區別係數而言，其絕對值 >0.3 ，則該自變數方具有區別能力，若絕對值 >0.45 則表示區別能力強。

表 13 針對學生未來是否願意透過人力銀行網站進行實習媒合做區別分析，其中包含各題項得區別負荷量、標準化區別係數、以及有意願與無意願兩群體之平均數與標準差。本研究對於假說檢定結果的討論乃根據，黃興進、洪銘建(2003)之研究理論，主要參考變數的區別負荷量，其次是標準化區別係數。

如表 13 所示，本研究分析出 12 個區別負荷量 >0.3 的題項以及 5 個標準化係數絕對值 >0.3 的題項，參考上述標準之後共得到 15 個具有區別能力的問項，其分別為：實習機構績效目標、企業尋人條件、交通便利性、實習場所安全維護、職場衛生安全、留用機會、實習期間長短、每天實習時間長短、面對客戶時間點、輪休制度、薪資報酬、實習生福利、員工宿舍提供、機構環境設備以及完整的職前訓練等。

表 13 有意願與無意願參與人力銀行網路平台媒合實習之意願

	區別 負荷量	標準化 區別係數	有意願		無意願	
			平均數	標準差	平均數	標準差
B-1 實習機構績效目標	0.306*	-0.104	4.089	0.7297	3.883	0.8425
B-2 企業尋人條件	0.553*	0.439*	4.125	0.7608	3.740	0.8645
B-4 交通便利性	0.489*	0.036	4.304	0.7332	3.987	0.7694
B-5 實習場所安全維護	0.431*	0.021	4.464	0.6835	4.208	0.6947
B-6 職場衛生安全	0.342*	0.062	4.339	0.7297	4.130	0.6757
B-7 留用機會	0.463*	0.164	4.304	0.8036	3.987	0.7694
C-1 實習時間點	0.084	-0.101	3.946	0.8786	3.883	0.8732
C-2 實習期間長短	0.118	-0.346*	3.929	0.7794	3.844	0.8895
C-3 每天實習時間長短	0.255	0.330*	4.000	0.7593	3.818	0.9137
C-4 每周實習時間長短	0.204	-0.278	3.902	0.8161	3.753	0.8759
C-5 職前訓練長短	0.256	-0.214	3.946	0.8578	3.753	0.8908
C-6 面對客戶時間點	0.321*	0.014	3.929	0.8352	3.688	0.9070
D-1 輪休制度	0.62*	0.294	4.259	0.7321	3.857	0.7731
D-2 薪資報酬	0.709*	0.839*	4.277	0.7851	3.740	0.9921
D-3 實習生福利	0.284	-0.469*	4.170	0.8478	3.961	0.8498
D-4 員工宿舍提供	0.414*	0.285	4.018	0.8902	3.701	0.8746
D-5 機構環境設備	0.417*	0.054	4.304	0.7332	4.039	0.7334
D-6 完整的職前訓練	0.412*	-0.128	4.313	0.7356	4.052	0.7236
D-7 有計畫性實施職前訓練	0.426*	0.113	4.295	0.7183	4.026	0.7429
D-8 機構對外形象	0.192	-0.219	4.116	0.9562	3.961	0.8950

*表具區別能力

針對表 13 的分析結果，本研究提出的相關說明如下：

H_{1.1}：實習機構的績效目標會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

本研究認為，學生參與實習時學校及實習機構之考核機制，如同學生在實習時的學習所受的訓練透過考核機制給予認同與肯定，因而在此假說具區別能力。

H_{1.2}：企業尋人條件會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

本研究認為，實習可讓學生確實地增進技能又可讓學生鞏固自己的專業以及提早到企業上磨練，而具備實習經驗者與沒有實習經驗者比起來，前者會是企業選才考量之一。因此，學生們才會重視此原因。

H_{1.4}：實習場所的交通便利性會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

過去研究指出，合適的學習地點，將有助於學生感到滿意，建議為提高學生學習滿意度，應改善學習環境，包括舒適的空間、乾淨而有秩序的場所以及良好的交通運輸(吳美燕，2014)，本研究認為此假說如以上說明因而具區別能力。

H_{1.5}：實習場所安全維護的落實影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

過去研究提出，提供安全實習環境、職前訓練、輔導溝通窗口等，幫助學生快速融入職場中(游琇雯，2014)，實習機構安全維護的落實是非常重要的，攸關學生在實習職場中的安全。本研究認為此假說如以上說明因而具區別能力。

H_{1.6}：實習機構對職場衛生安全的重視影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

如上題，實習場所安全維護的落實非常重要，一個企業應該確實實施安全維護，企業有沒有重視亦可從有無確實實施安全維護。本研究認為此假說如以上說明因而具區別能力。

H_{1.7}：實習後留用的機會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

過去研究指出，學生參與校外實習時，企業便能於學生實習期間看出其工作態度，職業道德與專業知識，若表現良好則將增加企業於學生畢業後繼續留用單位服務之機會(賴夢涵，2014)。公司釋出留用機會，與本研究中學生會考量留用機會參與實習，這兩者間的關係，說明不論是企業徵才或是學生就業都將留用機會列入考量。因而此假說具區別能力

H_{2.1}：實習的時間點會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

實習時間點如暑期、寒期、學期間上下學期等，資料分析中從平均值得知，目前有意願(3.946)與無意願(3.883)的平均數非常接近，這兩群體看法非常接近，因而導致不具有區別能力。

H_{2.2}：實習的期間長短會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

過去研究指出，學生校外實習期間長短會影響畢業後升學或就業意願，希望升學者以實習一個月者比例最高；而畢業後希望就業者以實習一學年所佔比例最高，也就是說實習時間越久的學生繼續從事本業的意願越高(陳

姿樺，2010)。由這項研究指出，實習期間長短會影響未來升學或就業之意願，顯然在學生參與實習在這部分有一定的考量。在本研究資料分析中，實習的期間長短對參與實習之關鍵因素具有區別能力。

H2.3：每天實習的時間長短會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

在實習時學生的實習時間長短會造成工作壓力(劉俊良，2015)，因此本研究針對實習時間將分成以日計算及以週計算，而本研究認為，學生的以日計算實習時間長短較有壓力的，因而此假說具有區別能力

H2.4：每週實習的時間長短會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

承上題，在以週計算部分，此假說並不具區別能力

H2.5：實習機構職前訓練的時間長短會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

實習機構職前訓練時間會因訓練項目和企業單位不同，時間長短會不一樣，此部分資料分析結果顯示，並無充分證據說明職前訓練的長短會影響參與實習之關鍵因素，因而不具區別能力。

H2.6：實習機構讓實習生單獨面對客戶的時間點會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

實習生親自上線面對客戶的時間點，這與職前訓練有關，學生在親自

接觸客戶前勢必一定要先經過訓練，而這部分是否會影響學生參與人力銀行網路平台媒合實習之意願，經過資料分析結果顯示，在區別負荷量上 >0.3 是具有足夠的區別能力。因此，實習機構讓實習生單獨面對客戶的時間點具有區別能力。

H_{3.1}：實習時提供合理的輪休制度會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

實習機構提供合理的休假制度是影響學生參與實習的重要激勵因子(蔡欣蓓、林宜玄，2009)，本研究資料分析結果顯示區別負荷量來看，確定此假說具有區別能力。

H_{3.2}：實習時提供的薪資報酬會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

過去研究指出，學校與實習公司合作提供學生適當的實習津貼，可以激勵學生的實習意願(林美珠，2014)，從過去的研究中瞭解實習時的薪資報酬是會影響學生的實習意願，而本研究資料分析結果顯示，在區別負荷量與標準化區別係數的結果看來，此假說具有區別能力。

H_{3.3}：實習生的福利會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

正職員工有較好的福利如員工旅遊或三節獎金等時自然會使實習生感到不平(陳紫玲、沈進成，2011)，由此可知，學生對於以上說明等福利會影響參與實習意願，因而此假說具有區別能力。

H3.4：實習機構是否有提供員工宿舍會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

實習是讓學生學習方法之一，而要學生學習滿意，應注意學習環境，包括舒適的空間、乾淨而有秩序的場所、合適的設備以及良好的交通(沈筱樊，2014)，因此實習機構是否有提供員工宿舍，也是學生考量參與實習的原因之一，本研究資料分析結果顯示，實習機構是否有提供員工宿舍具有區別能力。

H3.5：實習機構的環境設備會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

承上題，提供完善的設備讓學生在實習上會感到滿意，而本研究資料分析結果中亦顯示出，環境設備具有區別能力。

H3.6：實習機構提供完整的職前訓練會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

實習生必須接受充分的教育訓練，才能達到一致性的服務品質及學習成長的目的(林美珠，2014)，因此學生在實習機構的職前訓練是重要的，至於是否會影響參與實習之關鍵因素，本研究資料分析顯示，是具有區別能力。

H3.7：實習機構有計畫性地實施在職訓練會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

實習機構提供良好完善的實習環境與落實實習生的教育訓練，顧及實習生的校外實習目的與學習權益，並依表現狀況給予適度獎勵，以增加實習生對於公司的向心力與認同感，將實習生視為公司未來的儲備人才(劉俊良，2015)，職前訓練實習機構應有計畫的實施，承上述讓學生產生認同感，但本研究結果顯示，實習機構有計畫性地實施具有區別能力。

H_{3.8}：實習機構的對外形象會影響參與人力銀行媒合實習之關鍵因素。

在實習生中建立企業形象與口碑，當可吸引更多優秀的人才投入而形成正向循環，使實習單位的人才庫源源不絕(劉俊良，2015)，過去研究指出實習機構建立企業形象，來吸引學生參與實習，但本研究顯是，實習機構的對外形象不具區別能力於參與實習之關鍵因素。

第五章、結論與建議

本章綜合實證分析與檢定結果，提出研究結論，並說明本研究在研究過程所受到的研究限制、研究建議以及未來研究方向。

第一節 研究發現

本研究針對大專院校學生進行研究，以交易成本理論觀點三大要素不確定性、交易頻率、資產特殊性作為研究構面，來探討大學生參與人力銀行媒合實習的關鍵考量因素。經過本研究分析發現：實習機構績效目標、企業尋人條件、交通便利性、實習場所安全維護、職場衛生安全、留用機會、實習期間長短、每天實習時間長短、面對客戶時間點、輪休制度、薪資報酬、實習生福利、員工宿舍提供、機構環境設備、完整的職前訓練以及有計畫性實施職前訓練等因素有效辨識學生是否有意願參與人力銀行媒合實習，其中更以企業尋人條件、交通便利性、實習場所安全維護、留用機會、輪休制度、薪資報酬、實習生福利、員工宿舍提供、機構環境設備以及完整的職前訓練具有不錯的辨識能力。研究結果推論如下：

(一)不確定性因素構面

根據區別分析的結果顯示企業尋人條件、交通便利性、實習場所安全維護、留用機會具有不錯的辨識能力。在企業尋人條件中會具有不錯辨識力，原因可能在於企業選才時會將具有實習經驗者優先考量，具有實習經

驗者在實習時能夠確實地增進技能，較一般無實習經驗者在技能上就會有差異；交通便利性上，具有不錯的辨識力，可能因為實習機構的地點而考量交通的便利性；實習場所的安全維護的部分，實習機構提供安全的實習環境是可以幫助學生快速融入職場中的，而學生應該考量實習場所的安全，這是學生保護自己的方法；留用機會的部分，經過分析學生居多參與實習是為了就業考量，因此實習機構釋出的留用機會對於學生來說就是就業機會。

本研究透過以上說明，認為未來企業在提供學生實習機會時，應多方考量，減少學生不確定性，讓學生可以參與實習可以增加經驗外，還可以因為實習機構的多方考量提高學生實習意願。

(二)交易頻率因素構面

根據區別分析的結果顯示實習期間長短、每天實習時間的長短以及面對客戶時間點，具有較不錯的辨識能力。在實習期間長短具有不錯的辨識能力，可能是因為實習期間的長短會影響畢業後升學或就業意願，實習的時間越久影響學生未來從事同一行業的意願越高(陳姿樺，2010)；在每天實習時間長短的部分，有研究指出實習的時間長短會造成學生的工作壓力(劉俊良，2015)，可能因為這樣的原因導致學生在參與實習時會將工作時間的長短列入考慮因素之一；面對客戶的時間點，這部分學生在實習時必須經過職前訓練才可親自上線面對客戶，而這個時間點會因為單位的不同以及

訓練的內容不同，而不一樣，學生會將此因素列入考量原因可能是想要有親身經歷的感覺，從面對客戶中得到成就感。

(三)資產特殊性因素構面

根據區別分析的結果顯示，此部分各項均有不錯的辨識能力。在輪休制度、薪資福利、實習生福利、員工宿舍提供比較屬於企業給於實習生福利，過去有研究指出，實習機構得福利與薪資會是激勵學生參與實習得因子，而以上幾項會有不錯的辨識能力，也說明了學生對於實習時的福利制度確實重視；在環境設備得部分，提供完整的環境設備是可以提高學生在實習上的滿意度，從分析結果上顯示出，學生確實會將實習環境設備列入參與實習的考量因素中；完整的職前訓練、有計畫性實施職前訓練的部分，職前訓練是實習生必須接受的教育訓練，有這樣的教育訓練，是可以增加學生對於實習機構的向心力及認同感，在學生方面職前訓練可以更快速進入實習狀況，從分析結果上看來，此項也是學生考量參與實習因素之一。

本研究認為，此部分的各項顯著假說，說明著實習機構給予的福利、投入的資金及人力，可讓學生提高實習意願。未來如果公司有意願釋出實習機會，可重視實習生的福利，可提高實習意願外，還可以為公司儲備人才。

第二節 研究建議

研究結果發現，在人力銀行部分，人力銀行在求才求職上使用率高，但卻在媒合實習上並無較高的使用率，從本研究抽樣調查中，僅有 14.3% 的學生曾經使用媒合實習平台。建議人力銀行未來在媒合實習平台這部分可以加強推廣，多加利用擁有多家企業以及高使用率的優勢，可以企業協調釋出更多實習機會，另外亦可透過學校推薦、利用廣告提高曝光率、使用者經驗分享來提高學生使用意願。

在企業部分，根據研究結果顯示，在實習生福利、薪資報酬這兩部份是具有較高的區別能力的，可見學生在實習期間的福利是重要的影響因素，建議企業在實習生福利的部分可考慮給於學生適當的實習津貼及實習生福利機制。

在學校方面，學校方面有部分學校已建置媒合平台，可以建議與人力銀行做結合，如 TIP 臺大實習計畫，可透過人力銀行事先篩選出企業，與學校共創學用合一、人盡其才的效果，從而達成學用雙贏的良性循環。

在學生方面，建議學生媒合實習可多方參考，不僅學校建置的平台外，可參考人力銀行媒合。

第三節 研究限制與未來研究方向

本研究採抽樣調查發放問卷，探討大學生參與人力銀行網路平台媒合實習之意願，在研究設計及執行過程中，難免會有研究限制以及未來研究方向，詳細如下：

- (一)本研究無法與人力銀行合作探討學生透過平台媒合，未來可尋求人力銀行的配合，再提升研究之價值。
- (二)本研究僅以問卷方式進行資料蒐集並以量化研究進行分析，未來可考慮增加訪談觀察近一步深入瞭解，以瞭解各變相顯著差異的因素及各研究變相是否有未探究測量的層面。

第六章、文獻參考

一、中文部分

1. 方惠琴(2013)。學生特性、實習滿意度與實習成效之相關研究-以高雄市高職餐旅建教合作班為例。國立高雄應用科技大學觀光與餐旅管理研究所碩士論文。
2. 王梓齡(2003)。網際網路仲介公司智慧資本管理制度之探討-以線上旅遊與人力銀行網站為例。國立政治大學科技管理研究所碩士論文。
3. 朱松竹(2015)。以交易成本的角度探討台灣航空產業營運模式。東海大學工業工程與經營資訊學系碩士論文。
4. 何秀菊(2014)。學生參與校外實習之學習壓力、學習滿意度與職涯發展之相關研究-以科技大學學生為例。朝陽科技大學休閒事業管理碩士論文。
5. 吳忠福(2002)。三明治教學法應用於技專校院流通管理科系之研究。國立臺北科技大學技術及職業教育研究所碩士論文。
6. 吳美燕(2014)。餐旅科系學生校外實習期間遭遇不倫理行為對行業認知及就業意願影響之研究。國立高雄餐旅大學餐旅教育研究所碩士論文。
7. 沈筱樊(2014)大專院校餐旅管理系學生校外實習滿意度、創業自我效能對其創業潛能的影響。國立澎湖科技大學服務業經營管理研究所碩士論文。
8. 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。國立中央大學碩士論文。
9. 林美珠(2014)。餐旅系實習生心理契約與產業續留意願關係之研究。東海大學餐旅管理學系碩士論文。
10. 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碩士論文。
11. 唐智(1986)。建教合作通論。台北：國立編譯館。
12. 許江義(2014)。應用交易成本理論分析學校兼職基層行政人員更替之研究。國立台南大學教育學系學校經營與管理教育學碩士論文。
13. 許國雄(1996)。加強技職體系建教合作制度之研究，東方工商學報，19期，1-22
14. 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，2006年第三卷第二期，187-204。
15. 郭德賓、莊明珠(2005)。學生校外實習對就業意願影響之研究：衝突理論觀點。2005年餐旅館業經營學術研討會論文集，景文技術學院，36-49。
16. 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，2006年第三卷第一期，113-131。
17. 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經營管理研究所碩士論文。
18. 陳姿樺(2010)。餐旅系學生實習輔導工作生活品質與實習滿意之研究。高雄餐旅學院餐飲管理研究所學位論文。

19. 陳紫玲、沈進成（2011）。學生對校外實習滿意度與續留產業影響之分析：以高等技職教育餐旅觀光相關學系為例。餐旅暨觀光 2011年第八卷第一期，21-38。
20. 陳錫鎬（1991）。建教合作教育制度的探討。技職雙月刊，4期，22-27。
21. 游琇雯（2014）。大專院校觀光系學生校外實習環知覺、校外實習滿意度對其續留產業意願的影響。國立澎湖科技大學服務業經營管理研究所碩士論文。
22. 黃興進、洪銘建（2003）。國內藥廠採用電子採購交易模式之實證研究。資管評論第十二期。
23. 楊曼禎（2013）。大專生企業實習方案與評估之探討-以國立政治大學科技管理研究所實習方案為例。國立政治大學勞工研究所碩士論文。
24. 劉俊良（2015）。大學生校外實習工作壓力、工作適應與就業意願之相關研究。國立高雄餐旅大學餐旅教育研究所碩士論文。
25. 潘貴鈺（2010）。以從眾行為及交易成本理論探討線上合購之行為。銘傳大學國際企業學系碩士論文。
26. 蔡欣蓓、林宜玄（2009）。我國大學校院學生校外實習制度之探討。商業職業教育期刊，112期，17-22
27. 鄭筱瑜（2010）。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。
28. 賴妙芬（2015）。探討醫院與供應商的服務品質與交易成本特性透過關係品質對忠誠度的影響。僑光科技大學國際貿易碩士論文。
29. 賴清國（2002）。高職餐飲管理科建教合作學生學習滿意度之研究。國立臺灣師範大學工業教育系碩士論文。
30. 賴夢涵（2014）。校外實習成效評估之研究—以朝陽科技大學保險金融管理系為例。朝陽科技大學保險金融管理系碩士論文。
31. 謝叔芳（2008）。從 Williamson 的交易成本觀點論政府事務委外管理。TASPAA 夥伴關係與永續發展國際學術研討會。

二、英文部分

1. Astic, F. & Touzi, N. (2007). No arbitrage conditions and liquidity. *Journal of Mathematical Economics*, 43(6), 692-708.
2. Chen, C. T., Hu, J. L., Wang, C. C., & Chen, C. F. (2011). A study of the effects of internship experiences on the behavioural intentions of college students majoring in leisure management in Taiwan. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 10(2), 61-73.
3. Coase, R. H. (1937). The Nature of the firm. *Economic*, 4, 386-405.
4. Coase, R.H. & Harry, R. (1988). *The firm, the market, and the law*. Chicago: University of Chicago Press.
5. Dahlman, C. J. (1979). The problem of externality. *Journal of Law and Economics*, 22(1), 141-162.
6. Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. & Black, W. (1998). *Multivariate data Analysis*, Prentice Hall, New Jersey, USA.
7. Jones, C., Hesterly, W. S. & Borgatti, S. P. (1997). A general theory of network governance: Exchange conditions and social mechanisms. *Academy of Management Review*, 22(4), 911-945.
8. Rees, A., & Shultz, G. P. (1970). *Workers and wages in an urban labor market*, University of Chicago.
9. Rokkan, A.I., Jan, B.H. & Wathen, K.H. (2003). Specific investments in marketing relationship: Expropriation and bonding effects. *Journal of Marketing Research*, 40(2), 210-224.
10. Thomas, P., Stephen, J., & Anthony, S. (2009). Enhancing the reliability of internship evaluations. *Journal of Applied Business and Economics*, 9(1), 22-33.
11. Weiss, A. M. & Anderson. E. (1992). Converting from independent to employee sales forces: The role of perceived switching cost. *Journal of Marketing Research*, 29(1), 101-115.
12. Williamson, O. E. (1975). *Markets and hierarchies: Analysis and anti-trust implications*. New York: The Free Press.
13. Williamson, O. E. (1985). *The economic institutions of capitalism: Firms, markets, and relational contracting*. New York: Free Press.
14. Williamson, O. E. (1991). Comparative economic organization: The analysis of discrete structural alternatives. *Administrative Science Quarterly*, 36(2), 269-296.

三、 網站部分

1. 104人力銀行-實習專區。2016/5摘自<http://www.104.com.tw/area/intern/index.cfm>
2. 104人力銀行。2016/5摘自<http://corp.104.com.tw/archive/files/news/1461642979.pdf>
3. 1111人力銀行-實習專區。2016/5摘自<http://www.1111.com.tw/zone/internships/>
4. 臺大TIP-TIP臺大實習計畫。2016/5摘自<http://www.104.com.tw/area/tip/index.cfm>
5. Alexa。台灣前五大人力銀行網站不重覆拜訪流量。2016/5摘自
<http://www.alexa.com/siteinfo/104.com.tw>
6. Pchome(2015)。一零四稱冠台灣線上人力仲介。2016/5摘自
<http://pchome.megatime.com.tw/column/sto18/20150116/142139210176.html>
7. 教育部-大專院校校外實習媒合平台。2016/5摘自<http://eai.nkfust.edu.tw/Job104/>
8. 蕃薯藤。人力銀行：扭轉職場低薪實現世代正義英派革新挑戰大！2016/5摘自
<http://history.n.yam.com/cnyes/fn/20160119/20160119515216.html>



附錄一

親愛的同學，您好：

感謝您百忙中撥空接受此份問卷調查，這是一份學術問卷，主要探討大學生參與人力銀行網路平台媒合實習意願之相關研究。希望透過您的協助使本研究順利進行，本問卷採匿名方式進行，絕不對外公開，請您安心表達意見及看法。

您的每一個回答對本研究來說都是相當重要的，足以影響結果的客觀性，請您務必回答每一個問題，在此先謝謝您撥空回答問卷，祝您

身體健康，學業進步

南華大學 資訊管理學系暨研究所

指導老師：洪銘建 教授

研究生：梁雅雯 敬上

一、問卷內容

個人資料

1. 性別：男 女
2. 年齡：17歲(含)以下 18~20歲 21~23歲 24歲(含)以上
3. 就讀科系：資訊學群 工程學群 數理化學群 醫藥衛生學群
生命科學學群 生物資源學群 地球與環境學群
建築與設計學群 藝術學群 社會與心理學群 外語學群
文史哲學群 教育學群 法政學群 管理學群 財經學群
遊憩與運動學群其他
4. 年級：大學一年級 大學二年級 大學三年級 大學四年級

大學五年級(含)以上

5. 您的個人特質較屬(可複選)：外向 內向 親和 沉悶 勤勉審慎

粗心大意 獨立 孤立

6. 實習是否為就讀學校畢業條件要求之必修課程：是 否

7. 實習是否為了自己在未來就業上的考量：是 否

8. 您是否因父母親的期望而參與實習：是 否

9. 您是否因老師的鼓勵而參與實習：是 否

10. 您以前是否曾參與人力銀行網站的實習媒合：是 否

11. 您未來是否願意透過人力銀行網站進行實習媒合：是 否

題號	題目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
壹、 不確定性						
1.	我覺得實習機構的績效目標會影響我參實習的意願					
2.	我覺得企業尋人條件會影響我參與實習的意願					
3.	我覺得實習機構與學校的輔導機制是重要的					
4.	我覺得實習場所的交通便利性是重要的					
5.	我覺得實習場所安全維護的落實是重要的					
6.	我覺得實習機構對職場衛生安全的重視是重要的					
7.	我覺得實習後留用的機會是重要的					
貳、 交易頻率						
1.	我覺得實習的時間點會影響我參加實習的意願(如:2					

	月~6月、8月~12月)					
2.	我覺得實習的期間長短會影響我參加實習的意願					
3.	我覺得每天實習的時間長短會影響我參加實習的意願					
4.	我覺得每週實習的時間長短會影響我參加實習的意願					
5.	我覺得實習機構職前訓練的時間長短會影響我參加實習的意願					
6.	我覺得實習機構讓實習生自己單獨面對客戶的時間點會影響我的實習意願					
參、 資產特殊性						
1.	實習時提供合理的輪休制度會影響我參與實習的意願					
2.	實習時提供的薪資報酬會影響我參與實習的意願					
3.	實習生的福利（如員工旅遊、加班津貼、三節獎金）會影響我參與實習的意願					
4.	實習機構是否有提供員工宿舍會影響我參與實習的意願					
5.	實習機構的環境設備會影響我參與實習的意願					
6.	實習機構提供完整的職前訓練會影響我參與實習的意願					
7.	實習機構有計畫性地實施在職訓練會影響我參與實習的意願					
8.	實習機構的對外形象會影響我參與實習的意願					