

國立臺灣體育運動大學運動管理學系碩士班
碩士學位論文

國內運動休閒管理相關科系實習體驗概況

The general situation of sports and leisure
management related departments internship
experience in the country.



研 究 生：許嘉紋
指 導 教 授：王克武
共 同 教 授：黃彥翔

中 華 民 國 一 ○ 二 年 六 月
台 中 市

論文名稱:國內運動休閒管理相關科系實習體驗概況
總頁數:89 頁

院校所組別:國立臺灣體育運動大學運動管理學系碩士班
畢業時間及提要別:一百學年度第二學期碩士學位論文提要
研究生:許嘉紋 指導教授:王克武、黃彥翔

中文摘要

隨著運動休閒產業的發展，運動管理相關科系也相繼成立，為國家及社會帶來龐大的經濟利益。在這龐大市場的利基下，投入該產業的人力與資源也相對增加，因此運動休閒管理相關科系相繼成立，企圖培養足夠的專業人才來滿足未來市場需求。為了讓學生可以在畢業後立即投入市場，與產業接軌，大部分的運動休閒管理科系紛紛建立實習制度，讓學生可以早日融入未來的工作環境，了解自己並探索運動產業經營的本質。本研究以運動休閒管理相關科系已完成實習課程的學生為施測對象。採用發放問卷的方式，透過描述統計、信效度分析、變異數分析來探討運動休閒管理科系學生實習概況與體驗情形。

在臺灣運動休閒管理相關系所總共有 43 所、經由電話調查後得知，共有 26 個系所有實習課程。實習時限大致上分為整學年、整學期、寒暑假實習。除了真理大學運動管理學系，是在畢業前實習滿 600 小時。

本研究另一研究目的，探討不同人口背景學生在實習體驗構面上的差異性比較。經由分析結果發現，僅在性別上無顯著差異，在不同實習次數、年級、實現、是否領有薪資、是否享有福利，在實習體驗構面上，皆有顯著差異。

關鍵詞：實習、體驗、實習體驗

Title of Thesis: The general situation of sports and leisure management related departments internship experience in the country.

Name of Institute: Graduate Institute of Sport Management

Graduate date: July 2013

Degree Conferred: M.P.E.

Name of student: Hsu Chia-Wem

Advisor: Wang Ke-Wu , Huang Yen-Siang

Abstract

Sports management related departments have been established bring huge economic benefits for the state and the community. So putting the industry relative increase in manpower and resources. Therefore, sports and leisure management related departments have been established in an attempt to cultivate enough professionals to meet future market demand. In order to allow students to put into the market immediately after graduation, most of the sports and leisure management departments to establish internship program. Where students can adapt to the future work environment, to understand their business, and to explore the nature of the sports industry. The subject matter of this study were the student who have completed their internship training students. Using questionnaires way through descriptive statistics, reliability analysis and validity analysis, and the analysis of variance to explore the sports management department students with internship experience profile case.

Keywords : Internships, Experience, Experience of internship

謝誌

首先，要感謝我的指導教授黃彥翔主任、王克武老師，在各方面都給我極大的幫助，也要感謝我的口委，王建興老師，給了我許多建議，讓我的論文的完整度更好。

也要感謝我研究所所有同學。177在課業上的許多幫助，一起對抗大魔王；黃愷苑一路陪著我成長、及在我壓力太大的時候，陪著我舒解壓力；室友 peipei 的陪伴，在生活中帶來許多歡樂；小花，陪我一起去考試及完成許多事情。

還有長庚運動醫學中心的大家，謝謝峻豪學長的體諒，讓我在課業繁忙的時候，可以請假；謝謝老大的幫忙，幫我修改一些語句及格式不對的地方，並且適時言語上的鼓勵，讓我更加努力去完成任何事情；謝謝佩佩、阿勇的陪伴，跟你們一起工作的時光，真的很開心。

最後，感謝國立臺灣體育運動大學運動管理學系、台北市立體育學院休閒運動管理學系、吳鳳科技大學運動健康與休閒系、致理技術學院休閒遊憩管理系、聖約翰科技大學休閒運動與健康管理學系、明新科技大學運動管理學系、建國科技大學運動健康與休閒系、正修科技大學運動健康與休閒學系、國立高雄餐旅大學休閒暨遊憩管理學系、大仁科技大學休閒運動管理系、真理大學運動管理學系、樹德科技大學休閒遊憩與運動管理系的系主任、老師、助教、學生的協助，讓我能順利收集完研究樣本。

目 錄

中 文 摘 要	I
英 文 摘 要	II
謝 誌	III
目 錄	IV
表 目 錄	V
圖 目 錄	VI
第 壹 章 緒 論	01
第一節 研究動機與背景	01
第二節 研究目的	03
第三節 研究問題	04
第四節 研究假設	04
第五節 研究範圍	05
第六節 研究限制	05
第七節 名詞操作性定義	06
第 貳 章 文 獻 回 顧	07
第一節 實習的意義	07
第二節 體驗的意義與定義	10
第三節 國內外有關量表之相關研究的發展概況	11
第四節 實習體驗量表的發展基礎	19
第五節 小 結	20
第 三 章 研 究 方 法	22
第一節 研究架構	22
第二節 研究流程	23
第三節 研究對象與資料收集	25

第四節 研究工具	25
第五節 資料分析	40
第六節 預期貢獻	41
第四章 結果與討論	43
第一節 研究變項之描述統計分析	43
第二節 因素分析	47
第三節 不同人口統計變項在實習體驗量表構面的差異檢定	50
第四節 討論	58
第五章 結論與建議	62
第一節 結論	62
第二節 建議	63
參考文獻	65
中文部分	65
英文部分	68
附件	
附件一 運動休閒管理科系學生實習體驗初稿量表 ...	79

表 目 錄

表 2-1-1	實習對於學生畢業後的就業的幫助	09
表 3-4-1	運動休閒管理相關科系學生實習體驗量表	26
表 3-4-2	項目分析摘要表	31
表 3-4-3	預試量表因素分析摘要表	34
表 3-4-3	預試量表之信度分析	36
表 3-4-4	運動休閒管理相關科系學生實習體驗正式量 表構面與題目	38
表 4-1-1	人口統計變項	43
表 4-1-2	實習現況滿意度	45
表 4-2-1	實習體驗因素分析結果-轉軸後的成分矩陣	48
表 4-3-1	不同性別在實習體驗量表中的差異分析	50
表 4-3-2	不同年級對實習體驗量表各構面之差異分析	51
表 4-3-3	不同實習次數對實習體驗量表各構面之差異 分析	53
表 4-3-4	不同實習時限對實習體驗量表各構面之差異 分析	55
表 4-3-5	是否領有薪資對實習體驗量表各構面之差異 分析	56
表 4-3-6	是否享有福利對實習體驗量表各構面之差異 分析	57
表 4-4-1	運動休閒相關科系學生實習體驗量表結構	59

圖目錄

圖 3-1-1	研究假設架構圖	22
圖 3-2-1	研究流程	24

第壹章 緒論

第一節 研究動機與背景

運動休閒產業的發展，為國家及社會帶來龐大的經濟利益，總產值在 2006 年達到 2 仟 500 億元(林房儼，2004)。在這龐大市場的立基下，投入該產業的人力與資源相對增加，也因此運動休閒管理相關科系相繼成立，企圖培養足夠的專業人才來滿足未來市場需求(葉公鼎，2005)。台灣運動產業市場大量的人才需求可從以下幾個關鍵看出端倪：(一)運動行銷公司數量的成長；(二)運動賽會舉辦次數的成長；(三)參與運動相關活動的志工人數增加；(四)休閒運動場館數量增加，及(五)職業球團的成立。

儘管國內運動休閒管理相關科系每年可以培養近千名人才，但未來能夠真正在職場上學以致用並持續熱衷於運動產業的畢業生卻是個未知數(Cunningham & Sagas, 2004)。為了讓學生可以在畢業後立即投入市場，與產業接軌，大部分的運動休閒管理科系紛紛建立實習制度，讓學生可以早日融入未來的工作環境，了解自己並探索運動產業經營的本質。美國 Delwae 大學每年大約有 750 位學生投入實習課程以探索未來的職業方向，吸取經驗並驗證課堂所學的理论(McCollum, & Schoening, 2004; Letter, & Orejan, 2006)；Cuneen and Sidwell (1993) 更指出美國有超過 90 個運動管理學系，雖然課程設計不盡相同，但實習課程卻是各系共同的要求，由此可見，實習制度在國內外高等教育課程中儼然形成一股風潮並影響著學生未來的職業發展。

實習制度的實施為學校、學生及產業界創造了一個三贏的局面 (Beard, 1998; Malcolm, 2000; Verner, Keyser, & Morrow, 2001)；對產業界來說，實習制度給業界訓練儲備員工的機會，並從其中挑選未來可能的人才；對學生而言，則從其中學到實務上的經驗並可提早體驗未來的職業生涯，做好職涯規劃與職業選擇；在學校方面則可保持與業界良好的聯繫進而發展符合產業需求的專業課程，提高畢業生就業率與系所招生率，因此，實習制度對於整個社會的發展來說，是切實也是必要的。

有別於其他專業科目，運動休閒管理科系因領域涵蓋甚廣，學生即使參加實習課程後也有多數畢業生選擇從事其他非相關行業。在一份有關護理的研究中指出，護理系畢業生投入工作的第一年即有 35-60% 因無法應付高度壓力的工作環境、先進的醫療科技與高度病患負荷量而離職 (Halfer, & Graf, 2006)。然而，運動休閒管理屬於新興服務產業，工作內容包含企劃、組織、執行、創意、溝通與協調等專業能力，其隨著環境、情境、人事更動而變化，學校的課程即使包含前述內容，但若沒有機會實際操作，則無法將知識應用到實際。沒有工作經驗的學生常會在現實的工作環境中遭遇無法解決的困難而備感挫折，並發現自己的興趣與所學相左，導致對未來的就業方向產生懷疑而考慮往其他行業發展。

此外，由於運動休閒產業的工作性質差異極大，有些實習生被分派到從事簡單的摺紙、發海報或擔任總機工作，有些則會實際參與規劃與執行活動；然而，在實習當中被當廉價勞工使用的學生是否會對「實習」產生負面的體認 (Cunningham et al., 2005) 則是實習單位與學校單位應該注意

的問題。畢竟，先前的實習體驗對於未來職業的選擇與進入專業工作領域的意願有著直接的影響作用 (Lee, Carsweel, & Allen, 2000)。

惟，國內運動休閒管理科系實習課程發展至今，並未有一套可以衡量完整之實習體驗概念。有鑑於此，本研究認為，發展一個合乎時宜的「實習體驗量表」，使其可以有效地衡量實習體驗之完整概念，並能夠作為其他實習體驗前因後果變項之預測或關聯效標，對於運動休閒管理學系以及相關產業而言是相當重要的任務。另外，國內運動休閒管理科系開始執行實習課程至今，尚未有任何單位對學生的實習現況做過調查，本研究亦希望藉此可以了解學生校外實習的整體情形，以作為相關科系在實習課程規劃，以及與實習單位合作模式之參考依據。

第二節 研究目的

根據研究動機與背景，本研究目的在於：

- 一、調查國內運動休閒管理科系學生實習概況、體驗情形。
- 二、不同人口背景學生在「實習體驗」構面上的差異性比較。

第三節 研究問題

根據研究目的，本研究提出之研究問題如下：

- 一、運動休閒管理科系學生對於實習的體驗現況為何？
- 二、不同人口背景的學生在「實習體驗」構面上是否存在顯著差異？

第四節 研究假設

根據研究問題，本研究提出以下假設：

假設一：不同人口背景的學生在「實習體驗」構面上並無顯著差異。

假設 1-1:不同性別的學生在「實習體驗」構面上並無顯著差異。

假設 1-2：不同就讀年級的學生在「實習體驗」構面上並無顯著差異。

假設 1-3：不同參與實習次數的學生在「實習體驗」構面上並無顯著差異。

假設 1-4：不同實習實限學生在「實習體驗」構面上並無顯著差異。

假設 1-5：不同實習單位學生在「實習體驗」構面上並無顯著差異。

假設 1-6：是否領有實習薪資的學生在「實習體驗」構面上並無顯著差異。

假設 1-7：是否享有員工基本福利的學生在「實習體驗」構面上並無顯著差異。

第五節 研究範圍

一、研究對象

本研究主要以國內運動休閒管理相關科系設有實習課程的單位為研究對象。目前國內實習課程大約可分寒暑假實習課程與三明治實習課程(整學期或學年之校外實習)。

二、研究變項

本研究僅以建構「實習體驗」量表為主要目的，並探求其因素構面及理論模式，其他可能影響實習體驗的前因後果變項並不在本研究範圍之內。此外，與實習有關之課程設計與概念亦不在本研究範圍之內，故，不加以探討。

第六節 研究限制

本研究雖力求研究架構周延完整，研究流程明朗流暢，在研究方法上亦要求客觀嚴謹，整個資料之收集與分析也力求詳實充分與科學。惟，本研究仍有若干因素造成本研究之限制，導致無法臻於完善，茲說明如下：

一、研究方法的限制

本研究以問卷調查為主，由於問卷調查以自行編製的自陳量表為主，題目無法兼顧受試者內心所有範圍，僅假設所有受試者皆據實以告，是本研究限制之一。

二、研究推論的限制

本研究以運動休閒管理科系為研究範圍，因各專業屬性不同，因此研究結果的推論必須考慮其專業領域的差異性，此

乃研究限制之二。

三、問卷調查的限制

本研究問卷調查大部分以郵寄方式進行，無法現場說明，故對填答者是否了解研究問題無法得知，為本研究限制之三。

第七節 名詞操作性定義

- 一、運動休閒管理科系：本研究所指之運動休閒管理科系包含以下幾個範圍：運動休閒管理、運動管理、水域活動、運動事業管理、健康休閒管理與休閒產業經營等相關科系。
- 二、實習體驗(Internship experience)：學生於實習時對於工作本身以及整體環境之體認與感覺。

第貳章 文獻回顧

本研究主要在於探討運動休閒相關科系學生實習體驗現況，並發展其理論模式。依照研究目的，本章共分成五節，依序為：第一節 實習的意義；第二節 體驗的意義與定義；第三節 國內外有關「體驗」研究的發展概況；第四節 實習體驗量表的發展基礎；第五節 小結。

第一節 實習的意義

一、實習

根據 Beggs, Ross, and Goodwin (2008)實習就是提供學生有專業實作與相關活動的經驗，並可以將知識應用到實務的機會。在臺灣，大多數休閒經營管理相關科系通常會要求學生參加實習，以增加他們實際工作的經驗，並學習如何將所學用運用到實務上，為他們未來的職業生涯做準備 (Chen, Hu, Wang, & Chen, 2011)。

實習可以幫助學生自我反思的能力和確定未來的職業前景，提高了學生的能力，並讓他們為自己未來的優勢努力 (Collins, 2002)，也增強了學術機構和企業之間的溝通和合作 (Chen, Hu, Wang, & Chen, 2011)。學校透過從企業中接觸到新的技術和理念，有助於提升整體學術表現。實習也可以讓學生學習相關主更加實用的觀點，並提高他們的技能和專業知識。

Neuman (1999) 指出，參與實習的學生可以獲得深入的職業前景，比起沒有實驗經驗的人，這可能會使他們有較多

的優勢。實習還提升了研究機構和企業間合作的可能性 (Busby, 2005)。

實習是學生職業生涯發展中組成的一個部分，可能對許多學生有正面的影響 (Lam & Ching, 2007)。Lerner (1988)指出，在特定領域中實習，可以提供學生經驗，並提高他們的潛力，讓未來有一個成功的職業生涯。Mihail (2006)的一項研究指出，當學生就學時，實習可以幫助他們開發在全球市場中所要求的關鍵核心技能，包括：溝通，時間管理，自我信心和自我激勵。實習，也是為了讓學生了解現實世界的一種手段。Nefstead (1982)建議，學生可以從整體的正面實習體驗，建立正面的自我形象和自尊。

二、 實習的好處

Busby (2003)表示，實習是一個很好的機會來獲得可轉移的技能，其中包含：溝通和解決問題的能力。根據 National Association of Colleges and Employees (NACE)(2010)研究報告指出，75% 的僱主傾向聘用有相關工作經驗的員工，90% 的僱主則喜歡聘用曾經在其單位實習的工作申請人 (Aoun, 2010)。其最主要原因包括下列：1.可與產業界中的專業人才形成連結，2.獲得發展專業智能與行為的能力，3.獲得發展，磨鍊，技能的機會，4.幫助職場新鮮人獲取入門的機會，以及，5.縮短與排除理論與實務之間差距 (Brent, & Hurd, 2010)。可見，實習對於學生畢業後的就業，是有實質上助益的。Swanson and Tomkovick (2012)更將實習的好處整理如下：

表 2-1-1

實習對於學生畢業後的就業的幫助

期 間	所獲得的好處
實 習	找出個人價值、職涯興趣、職業選擇(Coco, 2000; Gault, Redington, and Schlage, 2000; Taylor, 1988)。
期 間	鍛鍊職業搜尋技巧與提供在職工作經驗(Alpert, Heaney, Kuhn, 2009; coco, 2000; D'Abate, Youndt, and Wenzel, 2009)。
	提供學生找出自己優勢與劣勢機會。
	提供學生組織或增進職業條件的機會。
實 習	提升在畢業後的就業機會(Feldman, and Weitz, 1990; Kaufman et al., 2011; Knouse and Fontenot, 2008)。
結 束	幫助入門階段員工獲得較實際的期待(Coco, 2000)。
	在短期間找到簡單入門的工作機會(Callanan and Benzing, 2004; Gault, Redington, Schlager, 2000; Knouse, Tanner, and Harris, 1999; Taylor, 1988)。
長 期	體驗高度的工作滿意度(Gault, Redington, and Schlager, 2000)。
間	體驗高水準的職涯發展(Coco, 2000)。
實	可獲取較高的起薪(Coco, 2000)。
習	體驗較高流質比率。

資料來源：Swanson & Tomkovick (2012)

第二節 體驗的意義與定義

「體驗」(Experience)一詞一直被應用於消費者行為相關的研究上，如「體驗行銷」，一個由傳統行銷延伸而來的概念。Schmitt (1999)認為「體驗」是發生於對某些刺激(例如購買前與購買後進行的行銷力)回應的個別事件，它包含整個生活本質，通常是由事件直接觀察或參與造成的，不論事件是真實的、如夢般的、或虛擬的(王育英、梁曉鶯，2000)。本研究則認為「體驗」不僅可以應用到「體驗行銷」或「休閒體驗」，甚至可以應用到其他領域，如：「職場」或「教育學習」之上。因為根據 Webster's Ninth New Collegiate Dictionary 上的定義，「體驗」(Experience)是一種從事件或情境中實際觀察並從其中獲得實務上的知識或技能的行為。因此，學生參與實習乃希望透過實際參與進而獲得對未來就業有幫助的知識與技能。

「體驗」也被 Jordaan (1963) 視為一種「探索行為」；Jordann 認為「職業探索行為」乃個體希望可以藉由參與活動使自己在心理或身體上獲得與環境適應與否的訊息，以調整或達到自己未來選擇、準備或進入職場的目的。「職業探索行為」為個體釐出了一條認識自己與了解工作世界的道路 (Brooks, Cornelius, Greenfield, & Joseph, 1995)。

依據上述有關「體驗」的定義，本研究認為「實習體驗」是一種透過在職場實際的參與或觀察現場所發生的一切事物，從中取得有關未來就業的訊息與知識或習得實際操作的技能，以利未來職業發展的一種過程。因此、實習體驗理論的發展與建立有助於學校、學生、運動產業之間合作默契的形成，

亦有助於整體產業競爭力的提升。

第三節 國內外有關量表之相關研究的發展概況

綜觀國內外有關「體驗」的研究，本研究發現大致可分成兩大方向，一為「體驗行銷」，另一則是「實習體驗」。在「體驗行銷」方面，雖然此概念是由國外學者 Schmitt 於 1999 年所提出，但將檢索條件設定為「學術期刊 (scholarly journals)」狀態下，於 EBSCOhost 資料庫檢索後並未發現太多的文獻，僅有英國學者 Hannam 於 2004 年發表過 1 篇相關的研究。反觀國內，有關此概念的研究則不勝枚舉。而國內學者所探討的主題大多與體驗價值、顧客滿意、品牌形象或消費行為有關 (e.g., 邱亦豪, 2004; 周盛傑, 2005; 邱媿, 2002; 洪穎思, 2003; 郭政茂, 2004; 陳汶楓, 2003; 陳美燕, 2004; 黃映禹, 2004; 鄒文思, 2004; 鍾志強, 2005; 賴政豪, 2005)。

在「實習體驗」方面，多數研究著重於「教育實習」與「職業實習」；「教育實習」多以實習教師為背景，探討實習對學生教師未來教學表現的影響 (e.g., Bullough, Young, Draper, 2004; Knouse, Tanner, Harris, & Elizabeth, 1999; Peterson, Goodman, Keller, & McCauley, 2004; Hascher, Cocard, & Moser, 2004)；「職業實習」則涵蓋較為廣泛的範圍，包括醫護 (e.g., Vandenhouten, & Block, 2005; Peach, & Barnett, 2002)、餐旅 (e.g., 郭德賓 & 莊明珠, 2006; 徐達光、許順旺、吳哲宏 & 謝恩, 2004)、財務/會計 (e.g., Beard, 1998; Dannis, 1996; Knechel, & Snowball, 1987; Frederick, 2002;

Grote, 2005)與運動管理(e.g., Cuneen, & Sidewell, 1993a; Cuneen, & Sidewell, 1993b; Cunningham et al., 2005; Strata, 2004; Williams, 2004)等。「職業實習」被視為是一種職業訓練，主要是希望能夠幫助學生探索職業潛能，強化專業能力並藉此選擇適合自己的職業(Brooks, et al., 1995)。惟，上述研究中，並沒有任何一個研究提出可以完全含蓋影響學生職業選擇的實習體驗準則，使其具可測量性(measurable)；多數研究以工作滿意度、工作特性等單一向度量表作為衡量工具。

然而，實習是一種教育/訓練，雖然工作特性量表 job characteristic inventory (JCI)中 6 個構面所探究的元素都限於學生對工作環境與工作本身的體認，但事實上，影響學生職業偏好 (job preference) 與未來職業選擇的因素並不止於前述內涵。Brooks et al. (1995)也在該研究中指出，個人不同的實習目的，也可能是影響實習生未來職業選擇的因素；如果出外實習的動機僅因為學分需要，則實習生在實習場所體認的東西勢必與以「學習」為出發點的學生有所差異。因此，學生未實習前的心態應該也是值得考量的因素。此外，現場指導老師的指導方式與實習單位的組織文化也是影響學生未來就業考量的因素，畢竟這些因素被證實與組織承諾(e.g., Kent & Chelladurai, 2001)以及職業承諾(Cunningham et al., 2005)有直接的關係。因此，工作特性量表 JCI 是否可以完全地解釋整個實習體驗的內涵乃有待商榷。

一、 職業滿意度量表

Cunningham et al. (2005) 以期望職業滿意度量表 (Anticipated Career Satisfaction, ACS) 來預測學生職業承諾與未來進入職場的傾向。期望職業滿意度量表由 Greenhaus, Parasuraman and Wormley (1990) 所發展之「職業滿意度量表」修改而來，內容包含 5 題員工對達成自己職業目標的滿意度問項，依序為：1. 我對自己的職業成就感到滿意；2. 我對自己達成職業目標的過程感到滿意；3. 我對自己在收入上達到目標的過程感到滿意；4. 我對自己在個人成長上達到目標的過程感到滿意；5. 我對自己在學習新知上達到目標的過程感到滿意。

Cunningham et al. (2005) 以正面體驗所造成的預期職業滿意度來預測學生的職業承諾與未來進入職場的傾向。雖然研究指出職業承諾顯著的中介著期望職業滿意度與進入職場傾向，但被用來當成自變項的期望職業滿意度並無法完全解釋實習體驗的完整內涵。Aryee, Chay and Chew (1994) 表示，職業滿意度受到諸如正面工作特性、主管支持與對手上工作的掌控度等因素的影響，Herriot, Gibbons, Pemberton and Jackson (1994) 則認為組織公平的對待明顯的影響著職業滿意度。因此，預期職業滿意度僅能說是眾多影響學生未來就業傾向與職業選擇中的一個因素，屬於職場體驗的一部分。一個較為完整的實習體驗測量工具應具備學生對整個實習環境的體驗，包括對工作本身與組織行為的體驗。

二、組織體驗量表

Greenhuas et al. (1990)以種族問題探討非裔美籍與美裔美籍經理之間在組織體驗、工作表現評估與職業發展結果之間的差異。研究結果顯示，種族問題透過組織體驗間接地影響著工作表現，非裔美籍經理體認到較不自主的工作權、較低的被接受感與較少的主管支持，因而對職業產生不滿意感而在職涯發展上出現高原期。該研究所使用之「組織體驗」量表包含 5 個構面：組織資助、工作自主權、被接受感、主管支持、職涯策略，為相關研究中較合乎實習體驗內涵的工具。

本研究茲將 Greenhuas et al.(1990)對組織體驗量表 5 個構面的解釋做以下說明：

- (一) 組織資助：組織應用「導師制度」，以經驗豐富的資深員工帶領未來經理人，使其具備較好的升遷能力與視野。
- (二) 工作自主權：員工對於自己的工作有充分的決策空間。
- (三) 被接受感：員工感覺被團隊中其他人排擠的情形。
- (四) 主管支持：員工從主管身上所獲得的職業支持，包括：職業目標與激勵。
- (五) 職涯策略：員工參與可以引起主管注意之組織活動的頻率。

Igbaria and Wormley (1992)沿續 Greenhuas et al. (1990)的研究方向，以組織體驗量表衡量管理資訊系統經理的職業成就，在此研究中，Igbaria and Wormley (1992)因 Greenhuas et al. (1990)的研究發現種族的差異與「組織資助」以及「組

織策略」沒有顯著關係，而將此二構面修改成「達成預定目標」與「參與技術訓練與管理發展課程」。結果顯示，非裔美籍經理比美裔美籍經理獲得比較少的「工作自主權」、「主管支持」與較低的「達成預定目標」水準。同時，在工作表現評分以及工作滿意度上皆比美裔美籍經理還低。但若以教育/訓練的角度來看，「達成預定目標」與「參與技術訓練與管理發展課程」似乎是學生參與實習比較重視也比較實際的需求。

三、 工作體驗量表

Chunningham and Sagas (2004)以 Meyer and Allen(1988)所發展的「工作體驗量表」，針對美國西南部某大學運動管理學系學生進行工作體驗、職業承諾與進入運動管理職場意願之間的相關性研究。原「工作體驗量表」由 10 個代表不同工作體驗的構面組成，其分別為：1.個人重要性 2.角色明確 3.自我表達 4.工作滿意 5.工作挑戰性 6.預期結果的實現 7.組織可依賴度 8.參與決策 9.承諾規範 10.同事凝聚力，每一個構面皆由 2-3 個題項組成。Chunningham and Sagas (2004)為使量表能更加完善並具測量效果，乃擇請：(1)在運動管理領域具有訓練與教學經驗；(2)曾經執行過數個相關研究計畫，以及(3)曾經審查問卷內容效度，的學者對問卷內容進行考驗。經學者專家審查後發現，「承諾規範」因素對於「職業選擇」並沒有預測效力，因此建議將其修改成「主管支持」。修改後之「工作體驗量表」10 構面意涵分述如下(Cunningham, & Sagas, 2004)：

- (一) 個人重要性：個人的工作表現對組織而言是重要的貢獻。

- (二) 角色明確：個人很了解組織期望員工達成的任務
- (三) 自我表達：在組織內，個人可以充分的表達自己的想法。
- (四) 工作滿意度：整體而言，個體對於實習的情形的滿意程度。
- (五) 工作挑戰性：在自主的工作情境下，工作給予個體的挑戰感。
- (六) 預期結果的實現：個人在實習前的期待獲得實現。
- (七) 組織可信度：組織對待員工的公平程度。
- (八) 參與決策：個人的意見是否於制定決策時被考慮進去。
- (九) 主管支持：主管對下屬所提意見之重視程度。
- (十) 同事凝聚力：與同事之間健康與和諧的人際關係。

該研究以 64 位完成實習課程的學生為對象，進行實習前與實習後問卷調查，但由於樣本數太少，導致 10 個構面中的「個人重要性」、「角色明確」、「自我表達」、「組織可依賴度」與「同事凝聚力」等 5 個構面因負荷量不足而無法進行後續分析。以留下的 5 個構面加以分析後發現，「工作體驗」僅顯著地影響著實習前的「職業承諾」與「進入職場的意願」。由於樣本數的關係，導致該量表無法以所有的構面來衡量學生的「職業承諾」與「進入職場的意願」，乃該研究唯一的缺憾。儘管如此，「工作體驗量表」所涵蓋的構面卻是所有衡量「實習體驗」量表中最完整的。其綜合了「工作特性量表」、「工作滿意度量表」與「組織體驗量表」的核心概念與量表中大部分的元素，量表整體概念符合 Aryee et al. (1994) 所提出之正面工作特性、主管支持與工作掌握度對工作滿意度影

響的看法，亦符合 Herriot et al. (1994)所提出的「組織公平」理論。儘管如此，「工作體驗量表」所有概念中並未涵蓋 Brooks et al. (1995)所提到之個人不同的實習目的以及 Kent and Chelladurai (2001)所提到之現場指導老師的指導方式兩個構面，本研究認為此 2 構面對於學生未來之「職業選擇」與「從事專長工作的意願」具有預測效果 (Brooks, et al, 1995; Kent & Chelladurai, 2001)，因此，極具探討之必要性。

四、「實習體驗」與「課堂體驗」量表之比較

除了上述有關實習體驗量表之外，課堂體驗量表 (Course Experience Questionnaire) 也在高等教育課程中被用來衡量教師教學品質。課堂體驗量表乃 Ramsden (1991) 參考課堂體驗量表 (Course Perceptions Questionnaire)、學校體驗量表 (School Experience Questionnaire) 以及高等教育與就學體驗量表 (Experience of Studying and Higher Education Questionnaire) 後發展而來，由 30 個涵蓋 5 個構面的題項組成，其組成之構面依序為：良好的教學 (good teaching)、明確目標與標準 (clear goal and standard)、適當的負荷 (appropriate workload)、適當的評量 (appropriate assessment)，以及強調獨立 (emphasis on independence)。各構面含意如下 (Ramsden, 1991)：

- (一) 良好的教導：老師經常對於你的表現給予有幫助的回饋。
- (二) 明確的目標與標準：對於自己要做什麼與對課堂期望有明確的想法。
- (三) 適當的負荷：課堂太多必須完成的作業讓你無法完全吸收。

(四) 適當的評量：老師所作的測驗傾向於我們記住什麼，而非了解什麼。

(五) 強調獨立：對於必須完成的事，學生被賦予很多自主的空間。

CEQ 經跨校性取樣並施測後，學生學習、整體課程滿意度與校師教學效果自評之間的一致性，呈現出 CEQ 穩定的內外效度。CEQ 主要的目的是希望利用學生的評量來找出教師教學效果的指標 (Griffin, Coates, Mcinnis, & James, 2003; Wilson, & Lizzio, 1997)。

雖然 CEQ 在澳洲與英國已經被廣泛使用 (Broomfield, & Bligh, 1998)，但自 Ramsden (1991) 之後，大多學者皆選擇改良原始問卷並發展出合乎受試學校情境的 CEQ 量表 (e.g., Broomfield, & Bligh, 1998; Griffin et al., 2003; Steele, West, & Simeon, 2003)。Broomfield and Bligh (1998) 利用短式 CEQ (25 題) 衡量醫學院學生的課堂體驗，理出：1. 一般技巧；2. 適量的負荷；3. 明確的目標與標準；4. 良好的教導¹；5. 良好的教導²；6. 適當的評量等構面。分析結果顯示 CEQ 具有良好的建構效度 (總解釋變異量 60%)，是個衡量醫學教育教學品質的合適工具。

Griffin et al. (2003) 則以符合社會、科技與人際需求的原則將原 CEQ 的概念延伸，令學生支持、學習資源、課堂組織、共同學習、畢業素質、刺激智慧等因素取代原先的 5 個構面。受測樣本涵蓋全澳洲各大學學生，測量結果顯示該修正後 CEQ 具有可信與準確之心理測量效果。

Steele et al. (2003) 保留 Broomfield and Bligh (1998) 所修正之 CEQ (25 題) 後再加上 5 個可以充分反應醫療溝通技巧

之教學特殊性的新題項，經施測後得到：1.一般技巧；2.良好的教學；3.教學資源；4.明確的目標與標準；5.適當的負荷；6.適當的評量等構面，整體解釋變異量為 65%，具有理想之建構效度。

根據上述研究，本研究認為「職場實習」乃是一種教育學習，是構成科系核心課程的重要元素。學校將學生送至實習場所，希望實習指導老師(mentor)可以盡其所能指導學生以利往後之職業發展，學生也希望可以從指導老師身上學到需要的知識。因此，指導老師之指導品質也可能影響對實習的體驗，是建構「實習體驗」量表不可忽略的要點。

第四節 實習體驗量表的發展基礎

本研究經蒐集相關文獻並於予整理後發現，即使上述研究是在各種不同情境與組織下，以不同的量表進行有關「體驗」的調查，但不同量表之間卻有許多意義相近甚至同質的構面存在，這表示不管是教育實習或是職場實習，其所欲探討的問題皆在強調學生對於「學習現場」所發生之一切事物的感覺，而這感覺是影響學生職業承諾或從事專長工作的意願的重要因素。

在整理衡量有關「體驗」的量表後發現，「工作體驗量表」所涵蓋的範圍比較接近本研究之核心概念，強調「學習現場」中包含「工作本身」與「組織因素」等可能影響學生未來職業選擇的體驗因素。其中「工作滿意度」、「工作挑戰性」、「預期結果的實現」屬於「工作本身」的概念；「個人重

要性」、「角色明確」、「自我表達」、「組織可依賴性」、「參與感」、「主管支持」與「同事凝聚力」則屬於「組織因素」的概念，因此，本研究將以「工作體驗量表」的整體構面為基礎，結合「課堂體驗量表」概念來彌補「工作體驗量表」中沒有強調的「現場老師指導」部份，也將自行發展「不同實習目的」的概念來探討其對學生實習體驗的影響程度，使運動休閒管理科系學生實習體驗量表更加完善。

第五節 小結

實習是一個提供學生有專業實作與相關活動的經驗，並可以將知識應用到實務的機會。不但可以幫助學生自我反思和確定未來的職業前景，也提高了學生的就業能力，如在全球市場中所要求的關鍵核心技能，包括：溝通，時間管理，自我信心和自我激勵同時增強了學術機構和企業之間的溝通和合作。

實習之所以對學生有不盡好處，其最主要原因包括下列：
1.可與產業界中的專業人才形成連結，2.獲得發展專業智能與行為的能力，3.獲得發展，磨鍊，技能的機會，4.幫助職場新鮮人獲取入門的機會，以及，5.縮短與排除理論與實務之間差距。

而「體驗」(Experience)一詞一直被應用於消費者行為相關的研究上，如「體驗行銷」，一個由傳統行銷延伸而來的概念，它是發生於對某些刺激(例如購買前與購買後進行的行銷力)回應的個別事件，包含整個生活本質，通常是由事件直接觀察或參與造成的，不論事件是真實的、如夢般的、或虛擬

的。本研究則認為「體驗」不僅可以應用到「體驗行銷」或「休閒體驗」，甚至可以應用到其他領域，如：「職場」或「教育學習」之上。本研究認為「實習體驗」是一種透過在職場實際的參與或觀察現場所發生的一切事物，從中取得有關未來就業的訊息與知識或習得實際操作的技能，以利未來職業發展的一種過程。因此、實習體驗理論的發展與建立有助於學校、學生、運動產業之間合作默契的形成，亦有助於整體產業競爭力的提升。

綜觀國內外有關「體驗」的研究，本研究發現大致可分成兩大方向，一為「體驗行銷」，另一則是「實習體驗」。「體驗行銷」概念是由國外學者 Schmitt 於 1989 年所提出，國外相關研究並不多，但有關此概念的研究在國內則不勝枚舉。

在「實習體驗」方面，多數研究著重於「教育實習」與「職業實習」。「教育實習」多以實習教師為背景，探討實習對學生教師未來教學表現的影響；「職業實習」則涵蓋較為廣泛的範圍，包括醫護、餐旅、財務/會計與運動管理等。

本研究以工作特性量表、職業滿意度量表、工作體驗量表、組織體驗量表為參考依據，相互比較後再依目前學校及產業界提供學生實習現況加以修訂，整理出以「工作體驗量表」的整體構面為基礎，結合「課堂體驗量表」概念以及「工作體驗量表」中沒有強調的「現場老師指導」部份，再自行發展「不同實習目的」的概念來發展更適合於休閒運動相關科系學生實習體驗的衡量工具。

第參章 研究方法

本研究最主要在探討運動休閒管理相關科系學生實習體驗現況分析，共分成五節，第一節 研究架構；第二節 研究流程；第三節 研究對象與資料蒐集；第四節 研究工具；第五節 資料分析。

第一節 研究架構

本研究主要在探討運動休閒管理相關科系學生實習體驗現況，以及不同人口背景學生在實習體驗上的差異情形。圖 3-1-1 研究架構圖中說明，本研究將以描述統計來探求學生實習體驗現況，並以變異數分析探求不同人口背景學生在實習體驗構面上的差異情形。

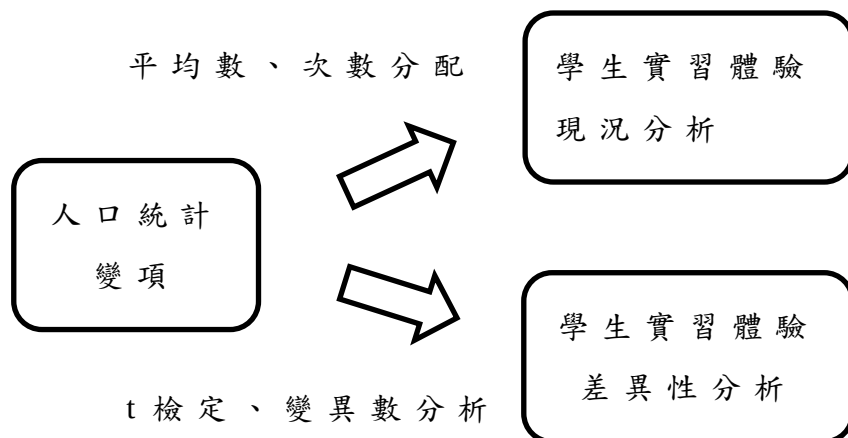


圖 3-1-1 研究假設架構圖

第二節 研究流程

依據研究動機與目的擬定研究主題，以運動休閒管理科系為研究對象，針對學生實習體驗收集相關文獻，予以歸納與整理，進而決定研究的方法、建立研究的架構，以問卷調查的方式建立實習體驗理論模式，經過資料彙整與分析，最後得到結論與建議，本研究之研究流程如圖 3-2-1。

詳細程序分析如下：

- 一、確定研究主題：根據文獻參考擬定研究方向，後與指導教授充分討論確定研究主題。
- 二、蒐集及閱讀文獻：蒐集並閱讀有關教師休閒運動參與、工作壓力及工作績效之相關文獻，界定研究性質與範圍，進一部擬定研究計畫。
- 三、調查實施準備：選擇題目並編寫問卷，透過教授指導、與同學交換意見及參考專家學者的建議，將原問卷加以修正，編成預試問卷。
- 四、問卷編製：問卷初稿完成後，進行預試，經教授指導後確定問卷型式和內容。
- 五、問卷發放：以郵寄方式寄發問卷，受試者再將填寫完畢之問卷放入回郵信封內寄回研究者處。兩週內未回收者，再以電話逐一請託該校教師們協助填寫。
- 六、資料處理與分析：正式問卷經施測回收後，檢查受試者問卷填答情形，並刪除資料不全與無效問卷，將調查所得之有效樣本資料進行資料處理及統計分析。
- 七、結論與建議：根據分析探討所得的結果，以作成結論與建議，完成本研究報告。

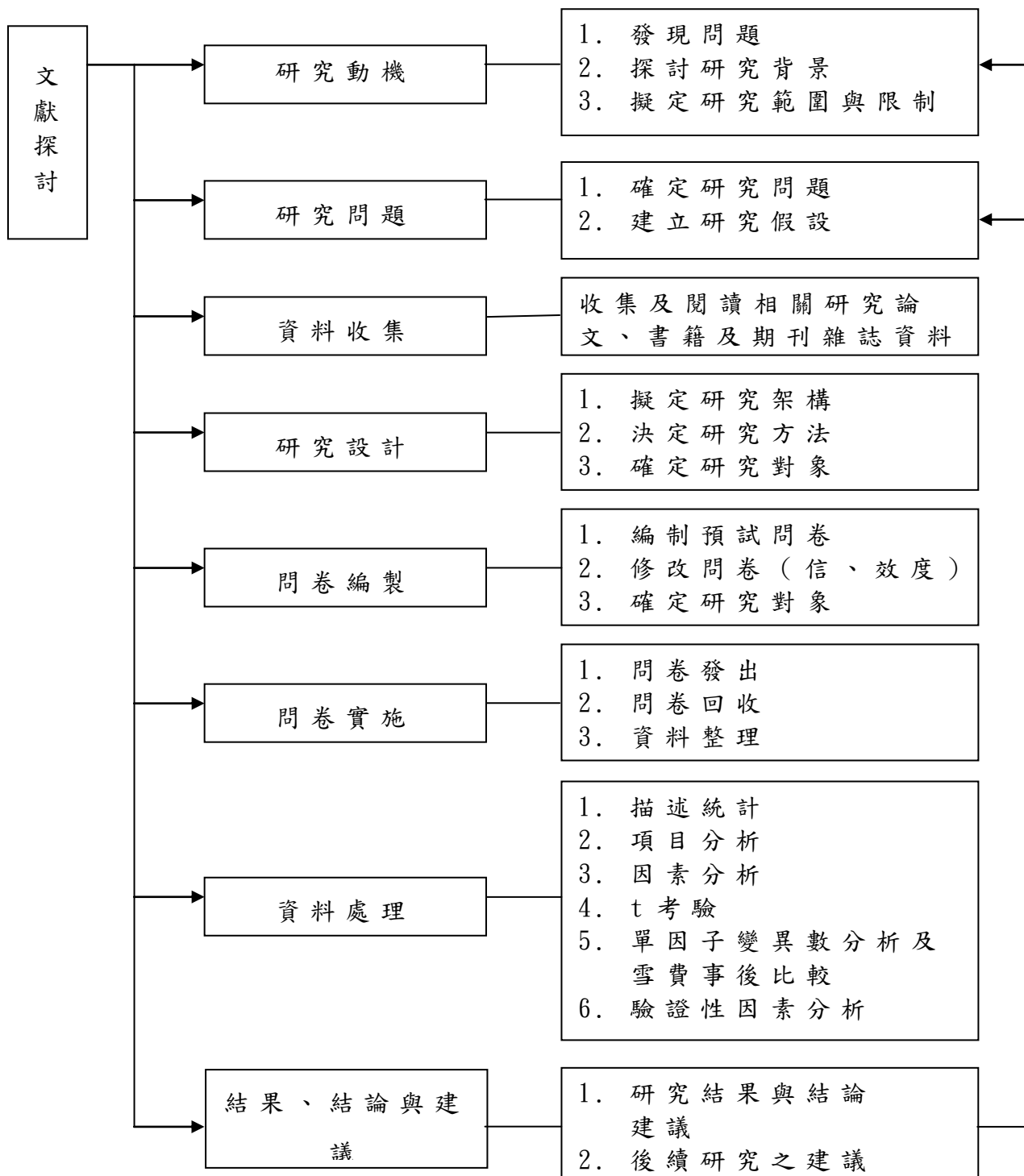


圖 3-2-1 研究流程

第三節 研究對象與資料收集

本研究以臺灣地區設有實習課程之運動休閒管理相關科系為研究對象，根據教育部所頒布之 101 年體育教師名錄，臺灣地區總共有 43 個運動休閒管理相關科系，經電話訪問後確定其中 26 個系所設有實習課程。本研究將以此 26 個系所為對象，進行問卷調查。

採隨機抽樣方式，抽出其中 12 個科系，再以普查方式，由研究者親自至受試單位發放問卷或郵寄問卷，並請該校老師協助。在發放問卷前，施測者將首先確認填答者是否已完成實習課程，之後再進行填答說明。為回饋填答者配合本研究之進行，所有填答者填寫完成後將獲得一個精美的紀念品。

本研究一共發出問卷 550 份，剔除無效問卷 23 份，有效問卷 494 份，有效問卷率為 89.8%

第四節 研究工具

一、量表編制

本研究之衡量工具乃由「實習體驗」、「職業承諾」、「從事專長工作意願」3 個量表以及「人口統計背景資料」所組成的「運動休閒管理相關科系學生實習體驗量表」。量表的發展係以修改後之「工作體驗量表」(Chunningham, & Sagas, 2004)為核心概念，參考組織體驗量表(Cunningham et al., 2004)、工作特性量表(Sims, Szilagyi, & Keller, 1976)與課堂體驗量表(Ramsden, 1991)後發展而來。

實習體驗在參考 Cunningham and Sagas (2004) 所發展

的工作體驗量表、Cunningham et al. (2004) 所發展的組織體驗量表、Sims et al. (1976) 所發展的工作特性量表，以及 Ramsden (1991) 所發展的課堂體驗量表後，本研究發展出由 15 個構面，42 道題項所組成的實習體驗量表(如表 3-4-1)，計分方式採 Likert 5 點計分形式。

表 3-4-1

運動休閒管理相關科系學生實習體驗量表

構面	題目內容
參與目的	1. 我在入學前即已得知系上設有實習課程
	2. 我對參與實習課程充滿熱忱與期待
	3. 我會主動爭取系上提供的實習機會
	4. 我參與系上實習課程乃出於自願
	5. 因為實習為必修學分因此我必須完成
	6. 我在參與實習前已充分了解實習課程的內容
組織承諾	7. 我實習單位裡的主管期望我能忠誠於自己的工作
	8. 我實習單位裡的主管期望我能效忠於自己的組織
工作參與	9. 在實習期間我可以參與決定我的工作內容
	10. 在實習期間我可以參與工作表現評估的工作
	11. 在實習期間我感覺我是組織內的一份子
同儕凝聚力	12. 我很喜歡我實習單位裡一同工作的同仁們
	13. 我實習單位裡的員工彼此之間有深厚的情誼
	14. 我實習單位裡的員工彼此之間會相互合作
工作挑戰性	15. 在實習期間的工作讓我覺得很有挑戰性
	16. 在實習期間的工作讓我覺得很有成就感

(續下頁)

構 面	題 目 內 容
工作挑戰性	17. 我在實習期間每完成一項工作都讓我覺得很興奮
工作預期結果	18. 在實習期間的生活和工作與我原先期望的有所差異
	19. 我實習前所期望的與實習後的體認有所差異
組織可依賴性	20. 我深信實習單位所作每一項的決策
	21. 我深信實習單位所作的事都是以團體利益為考量
角色明確	22. 在實習單位裡我很清楚我的工作內容為何
	23. 在實習單位裡我清楚地知道組織對我有什麼期望
自我表達	24. 在實習單位我常被鼓勵做好自己的工作
	25. 在實習單位裡我感覺到自己不像只是機器裡的齒輪
	26. 在實習單位裡我可以感覺到主管對於我的滿意程度
個人重要性	27. 我可以感覺到實習單位裡每一位員工工作的重要性
	28. 我可以感覺到自己在實習單位裡的重要性
一般技能	29. 透過實習我增進了我的問題解決能力
	30. 透過實習我增進了我的工作能力
適當工作量	31. 我覺得我的實習工作量很大
	32. 我時常在下班後來留下來工作
明確的目標	33. 在實習中很容易得知工作期望標準
	34. 指導老師從一開始便知道自己期望的是什麼學生
	35. 在實習過程中我很清楚知道我要做什麼且期望什麼
良好的指導	36. 我覺得我的實習指導老師很用心地指導我
	37. 我覺得我的實習指導老師將工作內容闡明地很完整
	38. 我覺得我的實習指導老師很願意了解我的工作難處
	39. 我覺得我的實習指導老師給我相當多的回饋

(續下頁)

構面	題目內容
工作滿意度	40. 在實習工作結束後，我很滿意我的實習工作
	41. 在實習工作結束後，我和同仁們依舊保持聯絡
	42. 在實習工作結束後，我願意畢業後從事相關工作

資料來源：本研究整理

二、量表之信、效度考驗

(一)效度考驗

本量表初稿經定稿後將以下列步驟進行效度檢驗：

1. 專家效度：擇請 5-10 位學者專家（包括中、英文語言專家）針對題目的適切性進行內容效度評估。
2. 建構效度：以探索性因素分析與驗證性因素分析考驗量表的收斂效度與區別效度。同一構面中的題目相關愈高，表示收斂效度愈好；不同構面的題目相關係數愈低，表示區別效度愈好（張紹勳，2001）

(二)信度考驗

本研究量表將採內部一致性係數檢驗量表題項的一致性。

(三)預試

預試問卷完成後即進行預測。本研究於民國 102 年 3 月 6 至日 8 日之間分別在國立臺灣體運動大學運動管理學系、大同技術學院運動健康休閒學系、吳鳳科技大學運動健康及休閒學系發出預試問卷 160 份，回收 152 份，有效問卷 147 份，回收率為 91.8%。

1. 量表題目適切性評估－項目分析

運動休閒管理相關科系學生實習體驗量表在預試回收後加以編碼及建檔，並以 SPSS for Window 16.0 版統計套裝軟體進行項目分析。邱皓政（2000）表示，進行項目分析可採用以下幾種方法：1.遺漏值檢驗；2.項目描述統計檢驗；3.極端組比較法（內部一致效標法）、4.相關分析法；5.因素分析法；6.項目反應理論。本預試量表採用 Lilert-type 5 point scale，而非二分變項題，同時，在建檔之時即將填答不完全之問卷視為廢卷，因此，無法採用遺漏值檢驗及項目反應理論來診斷題目的優劣。

本預試量表若在下列選題步驟中，超過三項未達標準者，將於予刪除，其分析結果如下：

（a）項目描述統計檢驗

描述統計檢測乃以量表各項目的描述統計資料顯示出題目的基本性質，過高或過低的平均數（項目平均數超過全量表平均數的正負 1.5 個標準差），較小的標準差（標準差小於 .75）以及嚴重的偏態（偏態係數大於正負 1）代表測驗項目可能存在鑑別度不足的問題（邱皓政，2000）。本預試量表總平均數為 3.77，各題項的平均數皆在量表總平均數的正負 1.5 個標準差之內；標準差小於 .75 的題目有 3 題；偏態係數大於正負 1 的項則有 4 題（詳細數據如表 3-4-2 所示）。

（b）極端組比較法（內部一致效標法）

預試量表得分總和經過排序後，由最高分算起 27% 為高分組，最低分之 27% 為低分組（張紹勳、林秀娟，1995；吳

明隆，2000；邱政皓，2000），進行比較。決斷值（Critical ratio, CR）達顯著水準者，即表示該題能鑑別不同受試者的反應程度。經過獨立樣本 t 考驗後，決斷值未達顯著水準者有 5 題，詳細數據如表 3-4-2 所示。

（c）題目總分相關法

再以題目的總分計算與每一題之間的 Pearson 積差相關，相關係數未達 .000 顯著水準者共 2 道題，分別為第 5 及 19 題，詳細結果如表 3-4-2 所示。

（d）因素負荷量（同值性檢驗）

為了更精確的考驗問題間是否具有高度的相關，因此先將因素設定為一個主成分以檢視各問題是否具有有一定水準的負荷量（如表 3-4-2 所示）。一般而言，因素負荷量小於 0.3 者即與量表不同質應於予刪除（邱皓政，2000），而本研究預試量表因素分析結果因素負荷量低於 0.3 的題項共有 6 題，詳細結果如表 3-4-2 所示。

表 3-4-2

項目分析摘要表

題 號	平 均 數	標 準 差	偏 態	極 端 檢 定	相 關	因 素 負 荷 量	評 鑑 結 果
1	3.16	1.333	-.309	5.838	.485**	.410	保 留
2	3.60	.904	-.807	6.933	.608**	.574	保 留
3	3.41	.835	-.264	3.516	.354**	.264	保 留
4	3.22	1.114	-.290	6.500	.575**	.523	保 留
5	4.41	.774	-1.484	.405	-.019	.019	刪 除
6	3.58	.999	-.615	5.902	.542**	.523	保 留
7	4.20	.573	-.021	7.325	.568**	.630	保 留
8	4.17	.647	-.488	7.392	.512**	.576	保 留
9	3.54	1.074	-.535	6.009	.582**	.561	保 留
10	3.54	1.002	-.705	4.323	.429**	.370	保 留
11	4.12	.758	-.592	8.009	.646**	.675	保 留
12	4.18	.731	-.620	7.211	.543**	.580	保 留
13	4.07	.808	-.599	8.716	.702**	.732	保 留
14	4.16	.699	-.469	8.884	.654**	.720	保 留
15	3.88	.999	-.794	8.208	.680**	.675	保 留
16	3.93	.861	-.508	12.074	.791**	.797	保 留
17	3.80	.873	-.605	9.190	.734**	.742	保 留
18	3.44	1.000	-.298	1.481	.181*	.115	刪 除
19	3.47	.967	-.327	-.406	.014	-.085	刪 除
20	3.60	.912	-.325	6.843	.525**	.534	保 留
21	3.80	.876	-.599	5.588	.521**	.544	保 留

(續下頁)

題 號	平 均 數	標 準 差	偏 態	極 端 檢 定	相 關	因 素 負 荷 量	評 鑑 結 果
22	4.19	.666	-.941	4.506	.430**	.472	保 留
23	3.85	.822	-.315	8.833	.617**	.628	保 留
24	3.97	.789	-.279	5.646	.518**	.533	保 留
25	3.75	.978	-.899	6.858	.562**	.578	保 留
26	3.86	.755	-.252	8.759	.626**	.669	保 留
27	4.10	.783	-.963	8.485	.692**	.709	保 留
28	3.82	.842	-.493	8.249	.644**	.675	保 留
29	4.11	.778	-1.079	8.598	.688**	.710	保 留
30	4.13	.805	-1.119	6.775	.605**	.617	保 留
31	3.09	1.053	.285	1.495	.171*	.116	刪 除
32	2.75	1.091	.260	1.696	.227**	.145	刪 除
33	3.57	.767	-.105	6.648	.583**	.556	保 留
34	3.38	.805	.235	5.257	.447**	.432	保 留
35	3.71	.828	-.672	7.605	.651**	.667	保 留
36	3.86	.914	-.748	8.159	.601**	.603	保 留
37	3.95	.886	-.744	7.825	.555**	.556	保 留
38	3.82	.919	-.820	5.971	.522**	.518	保 留
39	3.80	.921	-.648	6.408	.556**	.554	保 留
40	3.99	.880	-1.027	9.341	.712**	.738	保 留
41	3.80	1.046	-.781	8.719	.688**	.688	保 留
42	3.47	1.022	-.384	7.550	.636**	.640	保 留

資 料 來 源 ： 本 研 究 整 理

依據項目分析結果，本研究共刪除 5 道題目，分別為「因為實習為必修學分因此我必須完成」、「在實習期間的生活和工作與我原先期望的有所差異」、「我實習前所期望的與實習後的體認有所差異」、「我覺得我的實習工作量很大」、「我時常在下班後來留下來工作」。本研究將以保留下來的題目，繼續進行因素分析，以考驗及建構效度。

2. 因素分析

將刪除後剩餘的題目以主成分因素抽取法抽取共同因素，選取特徵值大於 1.0 以上的共同因素，以最大變異法進行共同因素正交轉軸處理，求取各項目之因素結構矩陣，確定每道題目在自己所屬的因素中是否達到大於 0.5 的標準同時不橫跨兩個因素（張紹勳，2001）。在保留符合條件的題目後，反覆的進行直到每題均呈現因素負荷量大於 0.5 而不同時橫跨兩個因素以上的狀態。如此反覆 2 次的因素分析，一共 7 道題目未達以上標準；因素負荷量小於 0.5 者有第 6, 20, 21, 22, 34, 40, 42 題。保留題目之因素特徵值、解釋變異量、因素負荷量如表 3-4-3 所示。

表 3-4-3

預試量表因素分析摘要表

	因素命名						
	個人 重要	工作 成就	團隊 凝聚	良好 的指 導	參與 目的	組織 承諾	工作 參與
a28	.754						
a23	.705						
a26	.664						
a27	.657						
a24	.639						
a33	.557						
a25	.548						
a29		.816					
a30		.797					
a15		.651					
a35		.623					
a17		.551					
a16		.546					
a12			.763				
a14			.737				
a13			.688				
a11			.663				
a41			.577				

(續下頁)

因素命名							
	個人 重要	工作 成就	團隊 凝聚	良好 的指 導	參與 目的	組織 承諾	工作 參與
a37				.840			
a36				.840			
a39				.826			
a38				.756			
a3					.834		
a4					.764		
a1					.668		
a2					.642		
a7						.837	
a8						.812	
a10							.871
a9							.798
特徵值	11.42	2.35	2.06	1.50	1.39	1.27	1.18
解釋變異 量	38.08	7.83	6.87	5.00	4.62	4.25	3.93
累積解釋 變異	38.08	45.91	52.78	57.78	62.40	66.65	70.58

3. 建構量表信度

信度乃指測量結果的一致性 (trustworthiness) 或穩定性 (stability)。其種類主要有：再測信度、複本信度、折半信

度、內部一致性信度及評分者間信度（邱政皓，2000）。在所有的信度測驗方法中，再測信度是最重要且最明顯的方法（王文科，2001；趙碧華、朱美珍，2000）。但卻不適用於認知領域的測驗，只限於測量體能和運動技能方面（王文科，2001）。張紹勳（2001）則認為再測信度只適合測量人格特質，不適合做成就或 IQ 測驗。本研究量表主要在測量消費者的滿意度（態度），且計分方式採李克特 5 點量表。張紹勳（2001）表示，Cronbach's α 適用於檢定李克特這類 5 點（7 點）量表的信度，因此，本研究採內部一致性檢驗量表信度以及分項對總項相關係數（Item to Total Correlation）檢驗各題目與總分的相關程度。如表 3-4-3 所示，本量表整體信度為 $\alpha = .94$ ，所有構面的 α 係數也都在 Nunnally（1978）所建議 0.7 以上的標準，可見本量表所建構之內部一致性水準頗高。在題目與總分相關方面，相關接近 0 表示該試題對整個分量表的內部一致性沒有影響力（張紹勳、張紹評、林秀娟，2000）。本研究量表各題之相關係數皆在 0.6 以上，顯示各題目與其他題目的相關程度頗高。

表 3-4-3

預試量表之信度分析

因素 α 值	題 號	因素負荷 量	題 目 與總分相關	題 目 α 值
個人重要 .85	a28	.754	.636	.935
	a23	.705	.593	.935
	a26	.664	.647	.935

（續下頁）

因 素 α 值	題 號	因 素 負 荷 量	題 目 與 總 分 相 關	題 目 α 值
個 人 重 要 .85	a27	.657	.668	.934
	a24	.639	.499	.936
	a33	.557	.536	.936
	a25	.548	.533	.936
工 作 成 就 .89	a29	.816	.635	.935
	a30	.797	.538	.936
	a15	.651	.641	.934
	a35	.623	.620	.935
	a17	.551	.714	.934
	a16	.546	.764	.933
	a12	.763	.543	.936
團 隊 凝 聚 .84	a14	.737	.641	.935
	a13	.688	.679	.934
	a11	.663	.630	.935
	a41	.577	.637	.935
良 好 的 指 導 .90	a37	.840	.551	.936
	a36	.840	.597	.935
	a39	.826	.548	.936
	a38	.756	.519	.936
參 與 目 的 .78	a3	.834	.299	.938
	a4	.764	.524	.936
	a1	.668	.413	.939
	a2	.642	.568	.935

(續下頁)

因素 α 值	題 號	因 素 負 荷 量	題 目 與 總 分 相 關	題 目 α 值
組 織 承 諾	a7	.837	.549	.936
.87	a8	.812	.505	.936
工 作 參 與	a10	.871	.544	.938
.79	a9	.798	.381	.936

4. 正式量表的評量構面與題目

在經過專家內容效度、項目分析、因素分析內容效度及驗證性因素分析的檢驗後，本研究量表一共刪除 12 道題目。在題目及構面重新編排過後本研究之正式量表隨之完成並將其命名為「運動休閒管理相關科系學生實習體驗量表」。各構面所包含的題目及正式量表題號如表 3-4-4 所示。

表 3-4-4

運動休閒管理相關科系學生實習體驗正式量表構面與題目

構面名稱	題號	題目內容
個人重要	1	在實習單位裡我清楚地知道組織對我有什麼期望
	2	在實習單位我常被鼓勵做好自己的工作
	3	在實習單位裡我感覺到自己不像只是機器裡的齒輪
	4	在實習單位裡我可以感覺到主管對於我的滿意程度
	5	我可以感覺到實習單位裡每一位員工工作的重要性
	6	我可以感覺到自己在實習單位裡的重要性
	7	在實習中很容易得知工作期望標準

(續下頁)

構面名稱	題號	題目內容
工作成就	8	在實習期間的工作讓我覺得很有挑戰性
	9	在實習期間的工作讓我覺得很有成就感
	10	我在實習期間每完成一項工作都讓我覺得很興奮
	11	透過實習我增進了我的問題解決能力
	12	透過實習我增進了我的工作能力
	13	在實習過程中我很清楚知道我要做什麼且期望什麼
團隊凝聚	14	在實習期間我感覺我是組織內的一份子
	15	我很喜歡我實習單位裡一同工作的同仁們
	16	我實習單位裡的員工彼此之間有深厚的情誼
	17	我實習單位裡的員工彼此之間會相互合作
良好指導	18	在實習工作結束後，我和同仁們依舊保持聯絡
	19	我覺得我的實習指導老師很用心地指導我
	20	我覺得我的實習指導老師將工作內容闡明地很完整
	21	我覺得我的實習指導老師很願意了解我的工作難處
參與目的	22	我覺得我的實習指導老師給我相當多的回饋
	23	我在入學前即已得知系上設有實習課程
	24	我對參與實習課程充滿熱忱與期待
	25	我會主動爭取系上提供的實習機會
組織承諾	26	我參與系上實習課程乃出於自願
	27	我實習單位裡的主管期望我能忠誠於自己的工作
工作參與	28	我實習單位裡的主管期望我能效忠於自己的組織
	29	在實習期間我可以參與決定我的工作內容
	30	在實習期間我可以參與工作表現評估的工作

第五節 資料分析

本研究依據研究目的與回答研究問題之需要，以多變量統計分析為主要工具並採用 SPSS 16.0 for Window 統計套裝軟體及 Amos 為分析工具，所採用的統計分析方法如下：

- 一、描述統計 (Descriptive analysis)：分析個人基本資料，如學生人口統計變項與初步問題分析等。所使用的統計項目包括：次數分配、百分比、平均數、排序及標準差。
- 二、效度分析 (Validity analysis)：效度及正確性 (accuracy)，指測量工具能確實的測出其所欲衡量的特質或功能的程度。本研究以內容效度與建構效度考驗實習體驗量表之效度(王文科，2001；張紹勳，2001；潘明宏、陳志瑋，2001)。
- 三、信度分析 (Reliability analysis)：探討問卷各題目內部一致性與可靠程度。本研究採重測信度與內部一致性係數考驗量表信度。
- 四、因素分析 (Factor analysis)：用以簡化資料的構面而又能保存原有的資料結構所提供的大部份資訊。本研究針對實習體驗整體概念執行因素分析，目的在於簡化構面內的變項，以利於進一步利用簡化的數據進行其他的統計分析。
- 五、變異數分析 (Analysis of variance)：檢定學生之不同人口統計變項對實習體驗的差異性。
- 六、雪費檢定：於變異數分析後，進一步檢定各變數組間之差異。
- 七、本研究統計分析以 $\alpha=.05$ 為顯著水準進行群組間之差異

性考驗。

第六節 預期貢獻

實習制度在台灣高等（技職）教育已行之有年，為使學生可以提早融入就業市場並了解自己工作潛能以利未來的職業發展，運動休閒管理科系如同其他技職科系，已開始建立實習制度並執行實習課程。然而，運動休閒管理科系執行實習課程至今，並未有任何專家學者或組織針對學生的實習概況進行調查，亦未有一套可以有效衡量學生實習體驗的工具。由於運動產業的發展，每年眾多的運動休閒管理科系學生投入實習課程，希望可以學習課堂以外的實務經驗，因此，對運動休閒管理科系學生進行實習概況調查與建立一套有效衡量實習體驗的量表是必需與急切的。本研究計畫的執行對於運動休閒管理科系、學生以及實習單位有以下的貢獻

（一）對於運動休閒管理科系

1. 幫助相關科系了解學生校外實習的概況，以修正或發展更加完善的實習制度與課程。
2. 了解學生實習後對於運動休閒產業的看法，及早為學生未來職業發展作準備。
3. 透過學生實習現況的了解，檢驗系上核心課程是否適合產業需求。
4. 了解實習單位對於實習的重視程度，調整與實習單位的配合模式。

(二) 對於學生

1. 了解實習體驗對自己未來職業選擇與從事專長工作的意願的影響程度。
2. 提供系所有關學生實習概況，以利系所規劃更加合乎社會及產業需求的專業課程，提昇學生競爭力。

(三) 對於實習單位

1. 透過實習現況的調查，提供實習單位學生的實習情況，以利實習單位調整或發展更加實際的實習計畫。
2. 了解實習體驗對學生未來職業選擇與從事專長工作的意願的影響，提供學生良好的實習環境，使學生從中成長以利組織挑選合適之就業人才。

第肆章 結果與討論

本章主要在說明研究結果及驗證研究假設與研究模式，一共分成下列四節；第一節 研究變項之描述統計；第二節 項目分析；第三節 信效度考驗；第四節 第一節 不同人口統計變項在實習體驗量表構面的差異檢定；第五節 實習體驗量表模式檢定；第六節 討論。

第一節 研究變項之描述統計分析

一、樣本結構分析

由表 4-1-1 可知，人口統計變項，樣本以女性居多，佔 53.4%。年齡以 22 歲最多，佔 35.4%，其次是 21 歲，佔 25.3%。大多數為大四的學生，佔 59.3%。實習次數以一次為最多，佔 69.2%。實習時限以整學期最多，佔 41.3%，其次為寒暑假，佔 21.5%。有 84.4% 的學生領有薪資，79.8% 的學生享有員工福利。

表 4-1-1

人口統計變項

變項		次數	百分比
性別	男	229	46.4
	女	264	53.4
年齡	18	19	3.8
	19	53	10.7

(續下頁)

變 項		次 數	百 分 比
年 齡	20	59	11.9
	21	125	25.3
	22	175	35.4
	23	49	9.9
	24 以 上	14	2.8
年 級	大 一	66	13.4
	大 二	52	10.5
	大 三	83	16.8
	大 四	293	59.3
實 習 次 數	1 次	342	69.2
	2 次	82	16.6
	3 次	21	4.3
	4 次 以 上	48	9.7
實 習 時 限	寒 暑 假	106	21.5
	整 學 期	204	41.3
	整 學 年	112	22.7
	600 小 時	72	14.6
薪 資	有	417	84.4
	無	77	15.6
福 利	有	394	79.8
	無	100	20.2

二、實習現況分析

經描述統計分析運動休閒相關科系學生實習現況得分後，排名前五個題項依序為：「透過實習我增進了我的工作能力（ $M=4.15$ ， $SD=.69.$ ）」、「我實習單位裡的主管期望我能忠誠於自己的工作（ $M=4.11$ ， $SD=.66.$ ）」、「透過實習我增進了我的問題解決能力（ $M=4.10$ ， $SD=.70$ ）」、「我實習單位裡的員工彼此之間會相互合作（ $M=4.09$ ， $SD=.80$ ）」、「我很喜歡我實習單位裡一同工作的同仁們（ $M=4.09$ ， $SD=.79$ ）」。排名最後五個題項依序為：「在實習期間我可以參與工作表現評估的工作（ $M=3.48$ ， $SD=1.05$ ）」、「在實習期間我可以參與決定我的工作內容（ $M=3.49$ ， $SD=1.08$ ）」、「我覺得我的實習指導老師給我相當多的回饋（ $M=3.61$ ， $SD=.93$ ）」、「我參與系上實習課程乃出於自願（ $M=3.63$ ， $SD=.89$ ）」、「我覺得我的實習指導老師很用心地指導我（ $M=3.67$ ， $SD=.92$ ）」。

表 4-1-2

實習現況滿意度

題目內容	平均 數	標準 差	排序
透過實習我增進了我的工作能力	4.15	.69	1
我實習單位裡的主管期望我能忠誠於自己的工作	4.11	.66	2
透過實習我增進了我的問題解決能力	4.10	.70	3
我實習單位裡的員工彼此之間會相互合作	4.09	.80	4
我很喜歡我實習單位裡一同工作的同仁們	4.09	.79	5
在實習期間我感覺我是組織內的一份子	4.06	.76	6

(續下頁)

題 目 內 容	平 均 數	標 準 差	排 序
我實習單位裡的主管期望我能效忠於自己的組織	4.04	.66	7
我可以感覺到實習單位裡每一位員工工作的重要性	4.03	.71	8
在實習期間的工作讓我覺得很有挑戰性	4.00	.84	9
我實習單位裡的員工彼此之間有深厚的情誼	3.97	.85	10
在實習期間的工作讓我覺得很有成就感	3.96	.75	11
在實習工作結束後，我和同仁們依舊保持聯絡	3.89	.90	12
我在入學前即已得知系上設有實習課程	3.86	1.05	13
我對參與實習課程充滿熱忱與期待	3.85	.77	14
我在實習期間每完成一項工作都讓我覺得很興奮	3.84	.81	15
我可以感覺到自己在實習單位裡的重要性	3.83	.81	16
在實習單位裡我可以感覺到主管對於我的滿意程度	3.80	.81	17
在實習單位我常被鼓勵做好自己的工作	3.77	.83	18
在實習單位裡我清楚地知道組織對我有什麼期望	3.76	.76	19
在實習過程中我很清楚知道我要做什麼且期望什麼	3.73	1.14	20
在實習中很容易得知工作期望標準	3.72	2.43	21
我覺得我的實習指導老師將工作內容闡明地很完整	3.71	.91	22
我會主動爭取系上提供的實習機會	3.71	.80	23
我覺得我的實習指導老師很願意了解我的工作難處	3.69	.91	24
在實習單位裡我感覺到自己不像只是機器裡的齒輪	3.68	.93	25
我覺得我的實習指導老師很用心地指導我	3.67	.92	26
我參與系上實習課程乃出於自願	3.63	.89	27
我覺得我的實習指導老師給我相當多的回饋	3.61	.93	28
在實習期間我可以參與決定我的工作內容	3.49	1.08	29
在實習期間我可以參與工作表現評估的工作	3.48	1.05	30

第二節 因素分析

為探求不同人口背景學生在實習體驗量表個構面的差異性，本研究再進行一次因素分析後，結果共萃取出 7 個因素，其中題項「在實習單位裡我清楚地知道組織對我有什麼期望」、「在實習單位我常被鼓勵做好自己的工作」、「在實習過程中我很清楚知道我要做什麼且期望什麼」、「在實習期間我覺得我是組織的一份子」之因素負荷量未達 0.5，因此與予刪除，而題項「在實習中很容易得知工作期望標準」因自成一個構面，因此於予刪除，其餘題項因素負荷量皆大於 0.5，且沒有橫跨兩構面的題項存在，總解釋變異量為 65.46%。在刪除此 4 個題項之後再進行一次因素分析，結果共萃取出 6 個因素，所有題項因素負荷量皆大於 0.5，且沒有橫跨因素之情形，得總解釋變異量 68.05%。各題項因素負荷量、特徵值、解釋變異量、內部一致性信度及因素命名如表 4-2-1 所示。

表 4-2-1

實習體驗因素分析結果-轉軸後的成分矩陣

	團隊 凝聚	良好 指導	個人 重要	參與 目的	組織 承諾	工作 參與
a12我很喜歡我實習單位裡一同工作的同仁們	.823					
a13我實習單位裡的員工彼此之間有深厚的情誼	.819					
a14我實習單位裡的員工彼此之間會相互合作	.739					
a15在實習期間的工作讓我覺得很有挑戰性	.643					
a41在實習工作結束後，我和同仁們依舊保持聯絡	.595		.312			
a17我在實習期間每完成一項工作都讓我覺得很興奮	.585			.369		
a16在實習期間的工作讓我覺得很有成就感	.574					
a37我覺得我的實習指導老師將工作內容闡明地很完整		.870				
a39我覺得我的實習指導老師給我相當多的回饋		.849				
a38我覺得我的實習指導老師很願意了解我的工作難處		.846				
a36我覺得我的實習指導老師很用心地指導我		.834				

(續下頁)

	團隊 凝聚	良好 指導	個人 重要	參與 目的	組織 承諾	工作 參與
a28我可以感覺到自己在實習單位裡的重要性			.726			
a25在實習單位裡我感覺到自己不像只是機器裡的齒輪			.682			
a26在實習單位裡我可以感覺到主管對於我的滿意程度		.326	.677			
a27我可以感覺到實習單位裡每一位員工工作的重要性			.675			
a29透過實習我增進了我的問題解決能力	.326		.637			
a30透過實習我增進了我的工作能力	.345		.613			
a3我會主動爭取系上提供的實習機會				.797		
a4我參與系上實習課程乃出於自願				.758		
a2我對參與實習課程充滿熱忱與期待				.752		
a1我在入學前即已得知系上設有實習課程				.636		
a8我實習單位裡的主管期望我能效忠於自己的組織					.856	
a7我實習單位裡的主管期望我能忠誠於自己的工作					.830	
a10在實習期間我可以參與工作表現評估的工作						.847
a9在實習期間我可以參與工作表現評估的工作						.827

第三節 不同人口統計變項在實習體驗量表構面的差異檢定

由表 4-3-1 得知，不同性別在實習體驗量表中的各個構面皆無顯著差異（ $p>.05$ ）。因此假設 1-1:不同性別的學生在「實習體驗」構面上並無顯著差異須加以接受。

表 4-3-1

不同性別在實習體驗量表中的差異分析

構面	性別	平均數	標準差	t 值	自由度	p 值
團隊凝聚	男	4.512	.729	-.873	491	.383
	女	4.567	.668			
個人重要性	男	3.709	.819	1.086	491	.278
	女	3.627	.844			
良好指導	男	3.954	.608	.897	491	.370
	女	3.905	.599			
參與目的	男	3.758	.701	-.014	491	.988
	女	3.758	.653			
組織承諾	男	4.096	.642	.658	474.231	.511
	女	4.059	.613			
工作參與	男	3.524	.932	.913	491	.362
	女	3.445	.979			

經由研究分析發現，在實習體驗量表中不同年級對團隊凝聚、良好指導、實習目的、參與目的、組織承諾構面有顯著差異 ($p < .05$)。經由事後比較得知，在團隊凝聚的構面中，三年級學生滿意度顯著大於二年級學生；在良好指導構面中，三年級學生滿意度顯著大於二年級學生；在參與目的構面，組間內則無顯著差異；在組織承諾的構面中，三年級學生的滿意度顯著大於二年級。因此假設 1-2：不同年級的學生在「實習體驗」構面上並無顯著差異須加以拒絕。

表 4-3-2

不同年級對實習體驗量表各構面之差異分析

構面	年級	平均數	標準差	F 值	p 值
團隊凝聚	一年級	4.444	.741	5.011	.002*
	二年級	4.283	.711		
	三年級	3.730	.691		
	四年級	4.560	.673		
	事後檢定		三年級 > 二年級		
個人重要	一年級	3.580	.719	1.465	.223
	二年級	3.500	.761		
	三年級	3.645	.985		
	四年級	3.724	.821		
	事後檢定		三年級 > 二年級		
良好指導	一年級	3.861	.588	4.558	.004*
	二年級	3.708	.536		
	三年級	4.084	.654		
	四年級	3.840	.593		
	事後檢定		三年級 > 二年級		

(續下頁)

構 面	年 級	平 均 數	標 準 差	F 值	p 值
參 與 目 的	一 年 級	3.928	.556	3.640	.013*
	二 年 級	3.707	.514		
	三 年 級	3.898	.702		
	四 年 級	3.693	.707		
組 織 承 諾	一 年 級	4.030	.650	3.152	.025*
	二 年 級	3.865	.635		
	三 年 級	4.192	.657		
	四 年 級	4.093	.604		
		事後檢定	三年級>二年級		
工 作 參 與	一 年 級	3.613	.940	1.493	.216
	二 年 級	3.365	.950		
	三 年 級	3.620	.892		
	四 年 級	3.435	.976		

* $P < .05$

經由研究分析發現，在實習體驗量表中，不同實習次數對團隊凝聚、個人重要性、良好指導的構面中有顯著差異（ $p < .05$ ），但經由事後比較顯示，在團隊凝聚構面中，實習一次、兩次的滿意度顯著大於四次；在個人重要性、良好指導的構面中，組間內則無顯著差異。因此假設 1-3：不同參與實習次數的學生在「實習體驗」構面上並無顯著差異須予以拒絕。

表 4-3-3

不同實習次數對實習體驗量表各構面之差異分析

構面	實習次數	平均數	標準差	F 值	p 值
團隊凝聚	1 次	4.607	.667	7.123	.000*
	2 次	4.573	.669		
	3 次	4.238	.671		
	4 次以上	4.172	.834		
	事後檢定		一次、兩次 > 四次		
個人重要	1 次	3.637	.845	2.635	.049*
	2 次	3.886	.770		
	3 次	3.655	.979		
	4 次以上	3.510	.736		
良好指導	1 次	3.966	.606	3.693	.012*
	2 次	3.960	.549		
	3 次	3.810	.512		
	4 次以上	3.673	.663		
參與目的	1 次	3.767	.685	1.056	.367
	2 次	3.831	.639		
	3 次	3.607	.710		
	4 次以上	3.656	.647		
組織承諾	1 次	4.094	.620	1.507	.212
	2 次	4.127	.594		
	3 次	3.857	.777		
	4 次以上	3.979	.652		

(續下頁)

構面	實習次數	平均數	標準差	F 值	p 值
工作參與	1 次	3.503	.051	2.128	.096
	2 次	3.608	.093		
	3 次	3.214	.257		
	4 次以上	3.240	.158		

* $P < .05$

經由本研究分析發現，在實習體驗量表中，不同實習時限對團隊凝聚、個人重要性、良好指導、參與目的、組織承諾、工作參與中有顯著差異。經由事後比較得知，在團隊凝聚的構面中，組間內無顯著差異；在個人重要性構面中，整學年、寒暑假、整學期顯著大於 600 小時；在良好指導的構面中，整學年顯著大於 600 小時 ($p < .05$)；在參與目的的構面中，整學年顯著大於寒暑假、600 小時、整學期 ($p < .05$)；在組織承諾的構面中，整學年、寒暑假顯著大於 600 小時 ($p < .05$)；在工作參與的構面中，整學期、寒暑假顯著大於 600 小時。因此假設 1-4：不同實習期限長度學生在「實習體驗」構面上並無顯著差異須加以拒絕。

表 4-3-4

不同實習時限對實習體驗量表各構面之差異分析

構面	實習時限	平均數	標準差	F 值	p 值
團隊凝聚	寒暑假	4.572	.714	13.429	.000*
	整學期	4.573	.610		
	整學年	4.741	.674		
	600 小時	4.109	.770		
事後檢定 整學年，寒暑假，整學期>600 小時					
個人重要性	寒暑假	3.835	.729	3.642	.013*
	整學期	3.654	.869		
	整學年	3.692	.908		
	600 小時	3.420	.702		
事後檢定 寒暑假>600 小時					
良好指導	寒暑假	4.075	.572	11.859	.000*
	整學期	3.863	.568		
	整學年	4.097	.617		
	600 小時	3.643	.598		
事後檢定 整學年>600 小時					
參與目的	寒暑假	3.702	.702	8.175	.000*
	整學期	3.674	.682		
	整學年	4.031	.589		
	600 小時	3.667	.645		
事後檢定 整學年>寒暑假、600 小時、整學期					

(續下頁)

構面	實習時限	平均數	標準差	F 值	p 值
組織承諾	寒暑假	4.142	.657	3.747	.011*
	整學期	4.054	.595		
	整學年	4.183	.608		
	600 小時	3.889	.662		
	事後檢定	整學年、寒暑假>600 小時			
工作參與	寒暑假	3.538	.953	4.443	.004*
	整學期	3.695	.891		
	整學年	3.424	.952		
	600 小時	3.146	1.076		
	事後檢定	整學期、寒暑假>600 小時			

* $P < .05$

經由本研究分析發現，領有薪資對團隊凝聚的滿意度顯著大於沒有領薪資的學生；其餘構面皆無顯著差異（ $p > .05$ ），因此假設 1-5：是否領有薪資學生在「實習體驗」構面上並無顯著差異須加以拒絕。

表 4-3-5

是否領有薪資對實習體驗量表各構面之差異分析

構面	薪資	平均數	標準差	t 值	自由度	p 值
團隊凝聚	有	4.572	.668	2.142	492	.033*
	無	4.388	.827			

(續下頁)

構面	薪資	平均數	標準差	t 值	自由 度	p 值
個人重要	有	3.683	.813	.952	492	.342
	無	3.584	.942			
良好指導	有	3.940	.595	.841	492	.401
	無	3.877	.653			
參與目的	有	3.780	.667	1.522	492	.129
	無	3.653	.713			
組織承諾	有	4.081	.617	.297	492	.767
	無	4.058	.683			
工作參與	有	3.464	.958	-1.015	492	.311
	無	3.584	.947			

* $P < .05$

經由研究分析發現，在團隊凝聚、良好指導、組織承諾的構面中，享有福利者滿意度顯著大於未享有福利者($p < .05$)；在其餘構面中皆無顯著差異($p > .05$)。因此、假設 1-6：學生是否享有福利在「實習體驗」構面上並無顯著差異必須加以拒絕。

表 4-3-6

是否享有福利對實習體驗量表各構面之差異分析

構面	福利	平均數	標準差	t 值	自由 度	p 值
團隊凝聚	有	4.609	.674	4.209	492	.000*
	無	4.286	.731			

(續下頁)

構面	福利	平均數	標準差	t 值	自由 度	p 值
個人重要	有	3.697	.834	1.580	492	.115
	無	3.550	.826			
良好指導	有	3.970	.593	2.988	492	.003*
	無	3.770	.621			
參與目的	有	3.781	.696	1.371	492	.171
	無	3.678	.584			
組織承諾	有	4.114	.608	2.567	492	.011*
	無	3.935	.608			
工作參與	有	3.516	.943	1.557	492	.120
	無	3.350	1.004			

* $P < .05$

第四節 討論

經描述統計分析運動休閒相關科系學生實習現況得分後，排名前五個題項依序為：「透過實習我增進了我的工作能力」、「我實習單位裡的主管期望我能忠誠於自己的工作」、「透過實習我增進了我的問題解決能力」、「我實習單位裡的員工彼此之間會相互合作」、「我很喜歡我實習單位裡一同工作的同仁們」。由此結果看來，學生大多認同透過實習能夠增進自己的工作以及解決問題的能力。此五個題項多屬於個人重要與團隊凝聚構面，顯示學生在實習期間較為重視個人的成就以及與同儕的相處氣氛。

排名最後五個題項依序為：「在實習期間我可以參與工作

表現評估的工作」、「在實習期間我可以參與決定我的工作內容」、「我覺得我的實習指導老師給我相當多的回饋」、「我參與系上實習課程乃出於自願」、「我覺得我的實習指導老師很用心地指導我」。此五個題項多屬於工作參與與良好指導構面，這個結果可歸因於因學生為實習生身分，公司有很多決策是無法接觸到的，導致讓實習生覺得沒有參與感。而因為現場實習指導老師也因工作繁忙，對於實習生的指導無法像對待正職生一樣的投入，致使學生體會不到實習老師的用心指導。

本研究模式與 Greenhuas et al. (1990) 所發展的組織體驗量表之理論模式不同，該研究所使用之「組織體驗」量表包含 5 個構面：組織資助、工作自主權、被接受感、主管支持、職涯策略；亦與 Ramsden (1991) 所發展的課堂體驗量表模式不同。課堂體驗量表共包含 5 個構面，其組成之構面依序為：良好的教學、明確目標與標準、適當的負荷、適當的評量，以及強調獨立。

而 Chunningham and Sagas (2004) 所發展的「工作體驗量表」是所有本研究參考量表中與本研究假設模式最像似的一個，惟，本研究發展出來之理論模式與工作體驗量表的架構也不相同，工作體驗量表共 10 構面組成，分別為：個人重要性、角色明確、自我表達、工作滿意度、工作挑戰性、預期結果的實現、組織可信度、參與決策、主管支持、同事凝聚力。

表 4-4-1

運動休閒相關科系學生實習體驗量表結構

題項與構面	
一、個人重要性	
1	我可以感覺到自己在實習單位裡的重要性
2	在實習單位裡我可以感覺到主管對於我的滿意程度
3	我可以感覺到實習單位裡每一位員工工作的重要性
4	在實習單位裡我清楚地知道組織對我有什麼期望
5	在實習單位裡我不覺得自己很渺小
6	在實習單位我常被鼓勵做好自己的工作
7	透過實習我增進了我的問題解決能力
二、團隊凝聚	
8	我很喜歡我實習單位裡一起工作的同仁們
9	我實習單位裡的員工彼此之間有深厚的情誼
10	我實習單位裡的員工彼此之間會相互合作
11	在實習工作結束後，我和同仁們依舊保持聯絡
12	在實習期間我感覺我是組織內的一份子
13	在實習期間的工作讓我覺得很有挑戰性
三、良好指導	
14	我覺得我的實習指導老師很用心地指導我
15	我覺得我的實習指導老師將工作內容闡明地很完整
16	我覺得我的實習指導老師很願意了解我的工作難處
17	我覺得我的實習指導老師給我相當多的回饋

(續下頁)

題 項 與 構 面

四、實習目的

- 18 我在入學前即已得知系上設有實習課程.
- 19 我對參與實習課程充滿熱忱與期待
- 20 我會主動爭取系上提供的實習機會.
- 21 我參與系上實習課程乃是自發性的

五、工作參與

- 22 在實習期間我可以參與績效表現評估的工作
- 23 在實習期間我可以參與決定我的工作內容

六、組織承諾

- 24 我實習單位裡的主管期望我能忠誠於自己的工作
 - 25 我實習單位裡的主管期望我能效忠於自己的組織
-

本研究所發展之實習體驗量表模式主要以學生為研究對象，而組織體驗量表與工作體驗量表乃以職場人士為研究對象，結果之所以不同可歸因於不同層級受試者因認知不同而對題目的解答產生不同的見解所致。

第五章 結論與建議

第一節 結論

本研究的研究目的之一為調查國內運動休閒管理科系學生實習概況、體驗情形。

本研究的研究目的之二，比較不同人口背景學生在「實習體驗」構面上的差異比較。

1. 在性別的部分，對各個構面無顯著差異。
2. 在實習年級的部分，團隊凝聚、良好指導、組織承諾的構面中，三年級的學生顯著大於二年級的學生。
3. 在實習的次數的部分，僅有團隊凝聚中有顯著差異，一～二次實習的學生顯著大於實習四次的學生。
4. 在實習時限的部分，在團隊凝聚的構面中有顯著差異，整學年、寒暑假、整學期大於 600 小時；在個人重要性中，寒暑假實習大於 600 小時；在良好指導構面中，整學年實習大於 600 小時；在參與目的中，整學年的實習大於其他實習時限；在組織承諾中，整學年、寒暑假大於 600 小時的實習時限；在工作參與中，整學期、寒暑假大於 600 小時的實習時限。
5. 是否領有薪資，在團隊凝聚的構面中，領有薪資的滿意度顯著大於沒有的。
6. 是否享有福利，在團隊凝聚、良好指導、組織承諾的構面中，領有薪資學生的滿意度顯著大於沒有的。
7. 實習體驗概況調查結果顯示，排名前五個題項依序為：「透過實習我增進了我的工作能力」、「我實習單位裡的主管期

望我能忠誠於自己的工作」、「透過實習我增進了我的問題解決能力」、「我實習單位裡的員工彼此之間會相互合作」、「我很喜歡我實習單位裡一同工作的同仁們」。排名最後五個題項依序為：「在實習期間我可以參與工作表現評估的工作」、「在實習期間我可以參與決定我的工作內容」、「我覺得我的實習指導老師給我相當多的回饋」、「我參與系上實習課程乃出於自願」、「我覺得我的實習指導老師很用心地指導我」。此五個題項多屬於工作參與與良好指導構面，這個結果可歸因於因學生為實習生身分，公司有很多決策是無法接觸到的，導致讓實習生覺得沒有參與感。而因為現場實習指導老師也因工作繁忙，對於實習生的指導無法像對待正職生一樣的投入，致使學生體會不到實習老師的用心指。

8. 經因素分析後，本運動休閒相關科系學生實習體驗量表共萃取出六個因素構面，分別為：團隊凝聚、良好指導、個人重要、參與目的、組織承諾。

第二節 建議

一、對實習制度的建議

從以上結論看來，600小時的實習時限對其中5個構面滿意度顯著小於其他的實習時限，因此建議，可更改為整學年、整學期或寒暑假實習。

在團隊凝聚的部分，研究顯示，實習次數越多，團隊凝聚力則降低。建議，在重複實習的地點，可以賦予學生更高階的工作，讓實習學生更有被重視的感覺。

在良好指導的部分，學校應再進一步的跟實習單位實習的重要性及實習的好處。讓實習單位清楚的了解該如何去教導實習生，如此一來可以讓實習生學習到更多。

二、對未來研究的建議

本次研究的問卷大多使用郵寄，導致無效問卷率偏高，建議日後研究，可以實際去發問卷，也可以將問卷內容詳細的解釋讓受試者了解。

參考文獻

中文部份

- 王文科 (2001)。教育研究法。台北市：五南圖書出版社。
- 王育英、梁曉鷹 (2005)。體驗行銷。台北市：經典傳訊。
(Schmitt, B. H. 1999)
- 周盛傑(2005)。以體驗行銷角度看澄清湖棒球場之經營管理。
成大體育，38(3)，42-54。
- 周家瑜(2003)。網站體驗對使用者信任、情感與行為意圖影響之研究。國立高雄第一科技大學/行銷與流通管理所碩士論文。
- 吳明隆(2000)。SPSS統計應用實務。台北市：松崗出版。
- 邱亦豪(2004)。消費者體驗對體驗價值、顧客滿意度、行為意向影響之研究-以中友百貨為例。朝陽科技大學/企業管理系未出版碩士論文。
- 邱皓政(2000)。量化研究與統計分析：SPSS中文視窗版資料分析範例解析。台北市：五南出版。
- 邱媃(2002)。體驗行銷模式與其遊客行為之實證研究。中國文化大學觀光事業研究所未出版碩士論文。
- 林房攢(2004)。我國運動休閒產業發展策略之研究。行政院體育委員會研究計畫。
- 洪穎思(2003)。體驗行銷與品牌形象互動之探討。淡江大學管理科學研究所未出版碩士論文。
- 郭政茂(2004)。運動行銷之新觀念：「體驗行銷」之介紹。大專體育，71，94-99。

- 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**，3(1)，113-131。
- 徐達光、許順旺、吳哲宏、謝恩(2004)。餐旅實習課程對實習生工作價值觀影響之社會化歷程探討。**餐旅暨家政學刊**，1(2)，219-241。
- 張紹勳(2001)。**研究方法**（修訂版）。台中市：滄海書局。
- 張紹勳、林秀娟（1995）。**SPSS For Windows 統計分析**（下冊）。台北市：松崗出版。
- 張紹勳、張紹評、林秀娟(2000)。**SPSS For Windows 統計分析：初等統計與高等統計**。臺北市：松崗出版。
- 陳汶楓(2003)。**消費者體驗與購後行為關係之研究－以六福村主題遊樂園為例**。朝陽科技大學休閒事業管理系未出版碩士論文。
- 陳美燕(2004)。體驗行銷在體育推廣之應用。**學校體育**，15(5)，30-35。
- 黃映瑀(2004)。**體驗行銷、體驗價值、顧客滿意、品牌形象與行為意向關係之研究**。大葉大學事業經營管理研究所未出版碩士論文。
- 葉公鼎(2005)。**葉公鼎老師有話要說**。取自：
http://www.ncpes.edu.tw/~dsm/teacher_image/teacher_say/ting.htm
- 鄒文思(2004)。**體驗行銷、體驗價值、顧客滿意與行為意向關係之研究－以華納威秀電影院為例**。朝陽科技大學休閒事業管理系未出版之碩士論文。
- 趙碧華、朱美珍(2000)。**研究方法**。台北市：學富文化出版。

- 潘明宏、陳志瑋譯（2001）。社會科學研究法（第五版）。台北市：韋伯文化出版。
- 潘玲君(主編)(2006)。95年體育教師名錄。台北市：中華民國大專院校體育總會。
- 賴政豪(2005)。運動健身俱樂部體驗行銷與體驗價值關係之研究：以Y運動健身俱樂部為個案研究。大專體育學刊，7(3)，101-114。
- 鍾志強(2005)。運動服務產業體驗行銷策略之探討。大專體育，81，114-120。

英文部分

- Alpert, F., Heaney, J., & Kuhn, K. (2009). Internships in marketing: Goals, structures and assessment-student, company and academic perspectives. *Australasian Marketing Journal*, 17(1), 36-45.
- Aryee, S., Chay, Y. W., & Chew, J. (1994). An investigation of the predictors and outcomes of career commitment in three career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 1-16.
- Antun, J.M. (2001) Internships develop valuable employees. *AAHOA Hospitality*, 6(9), 65-67.
- Aoun, J. E. (2010). *Project unpaid internship*. Inside Higher Ed.
<http://www.insidehighered.com/layout/set/print/views/2010/07/13aoun>.
- Beard D. F. (1998). The status of internship/cooperative education experience in accounting education. *Journal of Accounting Education*, 16, 507-516.
- Beggs, B., Ross, C. M., & Goodwin, B. (2008). A comparison of student and practitioner perspectives of the travel and tourism internship. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport, and Tourism Education*, 7(1), 31-39.
doi:10.3794/johlste.71.161
- Brent, B., & Hurd, A. R. (2010). Internships bring the classroom to life. *Parks & Recreation*, 45(2), 31.

- Brook, L., Cornelius, A., Greenfield, E., & Joseoph, R. (1995). The relation of career-related work or internship experiences to the career development of college students. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 332-349.
- Broomfield D., & Bligh, J. (1998). An evaluation of the short form' course experience questionnaire with medical students. *Medical Education*, 32, 367-369.
- Bullough, Jr. J., Young, J., & Draper, R. J. (2004). One-year teaching internships and the dimensions of beginning teacher development. *Teachers & Teaching*, 10(4), 365-394.
- Busby, G. (2003). Tourism degree internships: A longitudinal study. *Journal of Vocational Education & Training*, 55, 319-334. doi:10.1080/13636820300200232
- Busby, G. (2005). Work experience and industrial links. In D. Airey & J. Tribe (Eds.), *An international handbook of tourism education* (pp. 93-107). London: Elsevier.
- Callanan, G., & Benzing, C. (2004). Assessing the role of internships in the career-oriented employment of graduating college students. *Education+ Training*, 46(2), 82-89.
- Chen, C. T., Hu, J. L., Wang, C. C., & Chen, C. F. (2011). A study of the effects of internship experiences on the behavioral intentions of college students majoring in leisure management in Taiwan. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 10(2), 61-73.

- Coco, M. (2000). Internships: a try before you buy arrangement". *SAM Advanced Management Journal*, 65, 41-44.
- Collins, A. B. (2002). Gateway to the real world, industrial training: Dilemmas and problems. *Tourism management*, 23, 93-96. doi:10.1016/S0261-5177(01)00058-9
- Cuneen, J., & Sidewell, M. J. (1993). Effect of applicant gender on rating and selection of undergraduate sport management interns. *Journal of Sport Management*, 7 (3). 216-227.
- Cuneen, J., & Sidewell, M. J. (1993). Sport management interns: Selection qualifications. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 64(1), 91-95.
- Cunningham, G. B., & Sagas, M. (2004). Work experiences, occupational commitment and intention to enter the sport management profession. *Physical Educator*, 61(3), 146-156.
- Cunningham, G. B., Sagas M., Dixon, M., Kent, A., & Turner, B. A. (2005). Anticipated career satisfaction, affective occupational commitment, and intention to enter the sport management profession. *Journal of Sport Management*, 19, 43-57.
- Dannis, A. (1996). The benefits of using college interns in a firm. *Journal of Accountancy*, 181, 889-892.

- 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.
- Feldman, D. C., & Weitz, B. A. (1990). Summer interns: Factors contributing to positive developmental experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 37(3), 267-284.
- Fox, T. (2001). A sense of place. *Caterer & Hotelkeeper*, 189(4160), 30.
- Fishein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitudes, and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Frederick, M. L. (2002). Internship in accounting: Its value as a training for administrative position. *Accounting Review*, 2(4), 348-354.
- Gault, J., Redington, J., & Schlager, T. (2000). Undergraduate business internships and career success: Are they related? *Journal of Marketing Education*, 22(1), 45-53.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance, evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33, 64-86.

- Griffin, P., Coates, H., Mcinnis, C., & James, R. (2003). The development of an extended course experience questionnaire. *Quality in Higher Education*, 9(3), 260-266.
- Grote, J. (2005). Exploring career paths in financial planning. *Journal of Financial Planning*, 18(9), 36-43.
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55, 259-286.
- Halfer, D., & Graf, E. (2006). Graduate nurse perceptions of the work experience. *Nursing Economics*, 24(3), 150-155.
- Hannam, K. (2004). Tourism and development II: Marketing destination, experience and crises. *Progress in Developments Studies*, 4(3)256-263.
- Hascher, T., Cocard, Y., & Moser, P. (2004). Forget about theory-practice is all? Student teachers' learning in practicum. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 10(6), 623-637.
- Herriot, P., Gibbons, P., Pemberto, P. R., & Jackson, P. R.(1994). An empirical model of managerial career in organizations. *British Journal of Management*, 5, 113-121.

- Huang, I. C., & Huang, P. W. (2004). The relation between practical training values and job involvement: A study of college students majoring in tourism, leisure, recreation, and hospitality. *Journal of Tourism Studies*, 10(1), 63-79.
- Igbaria, M. & Wormley, W. M. (1992). Organizational experiences and career success of MIS professionals and managers: An examination of race difference. *MIS Quarterly Dec*, 507-519.
- Jordaan, J. P. (1963). Exploratory behavior: the formation of self and occupational concepts. In D. E. Super(Ed.), *Career development: self-concept theory*(pp. 42-78). New York: College Entrance Examination Board.
- Knechel, W. R, & Snowball, D.(1987). Accounting internships and subsequent academic performance: An empirical study. *Accounting Review*, 62(4), 799-808.
- Kent, A., & Chelladurai, P. (2001). Perceived transformational leadership, organizational commitment, and citizenship behavior: A case study in intercollegiate athletics. *Journal of Sport Management*, 15, 135-159.
- Knouse, S. B., & Fontenot, G. (2008). Benefits of the business college internship: A research review. *journal of employment counseling*, 45(2), 61-66.

- Knouse, S. B.; Tanner, J. T., Harris, E. W. (1999). The Relation of College Internships, College Performance, and Subsequent Job Opportunity. *Journal of Employment Counseling*, 36(1), 35-44.
- Lam, T., & Ching, L. (2007). An exploratory study of an internship program: The case of Hong Kong students. *International Journal of Hospitality Management*, 26, 336-351. doi:10.1016/j.ijhm.2006.01.001
- Lauber, C. A., Ruh, L., Theur, P. M., & Woodlock, P. (2004). Road to the future. *Journal of Accounting*, 198(1), 41-47.
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person-and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85, 799-811.
- Lerner, M. R. (1988). Commentary: Internship assist college programs. *Community College Journalist*, 16, 21.
- Letter, G, & Orejan, J. (2006). The current and potential impact of partnerships between higher education and external agencies. *The Chronicle of Kinesiology and Physical Education in Higher Education*, 17(1), 1. 13-15.
- Leverett, S. (2004). Program directors' perceptions of admission screening measures and indicators or student success. *Counselor Education & Supervision*, 43, 207-219.

- Malcolm, C. (2000). Internship: A try before you buy arrangement. *Sam Advanced Management Journal*, Spring, 41-47.
- McCollum, J. K., & Schoening, N. C. (2004). Case study of management internship:
Eastern Europeans in America. *International Journal of Public Administration*, 27(11), 905-915.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1988). Links between work experiences and organizational commitment during the first year of employment: A longitudinal analysis. *Journal of Occupational Psychology*, 61, 195-209.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Mihail, D. M. (2006). Internship at Greek universities: An exploratory study. *Journal of Workplace Learning*, 18, 28-41. doi:10.1108/13665620610641292
- National Association of Colleges, & Employers. (2010). *NACE Directory*. National Association of Colleges and Employers.
- Nefstead, J. (1982). The effectiveness of the educational administration internship at Mankato State University from 1975-1981. *Dissertation Abstracts International*, 43, 1777A.

- Neuman, H. (1999). Internships. *Career World*, 27(6), 16.
- Oxford American Dictionary and Thesaurus (2003).
- Peach, H., & Barnett, N. (2002). Effect of an early rural placement on internship choices of medical students. *Medical Education*, 36(8), 791-792.
- Peterson, J. S., Goodman, R., Keller, T., & McCauley, A. (2004). Teachers and non-teachers as school counselors: *Reflections on the Internship Experience*. *Professional School Counseling*, 7(4), 246-255.
- Ramsdn, P. (1991). A performance indicator of teaching quality I higher education: the course experience questionnaire. *Studies in Higher Education*, 16(2), 129-149
- Ross, C.M., Beggs, B.A., and Young, S.J. (2006) *Mastering the job search process in recreation and leisure services*. Boston: MA: Jones and Bartlett Publishers.
- Sagas, M., Cunningham, G.. B., Dixon, M. Kent, A., & Turner B. A. (2005). Anticipated career satisfaction, affective occupational commitment, and intentions to enter the sport management profession. *Journal of Sport Management*, 19, 43-57.
- Schmitt, B, H. (1999). *Experiential marketing*. New York: Free Press.
- Sheffield, England: Council for National Academic Awards.

- Sims, H. P., Szilagyi, A. D., & Keller, R. T. (1976). The measurement of job characteristics. *Academy of Measurement Journal*, 19, 195-212.
- Steele, G. A., West, S. A., & Simeon, D. T. (2003). Using a modified course experience questionnaire (CEQ) to evaluate the innovative teaching of medical communication skills. *Education of Health*, 16(2), 133-144.
- Strata, T. M. P. (2004). The need and concerns of students during the sport management internship. *Journal of Physical Education, Recreation, & Dance*, 75(2), 25-29, 33-34.
- Taylor, M.S. (1988). Effects of College Internships On Individual Participants. *Journal of Applied Psychology*. 73(3), 393-343.
- Thomas, J. R., & Nelson, J. K. (1990). *Research methods in physical activity* (2nd ed.). Champaign, IL: Human Kinetics Publishers.
- Thomas, J. R., Salazar, W., & Landers, D. M. (1991). What is missing in $p < .05$? Effect size. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 62, 344-348.
- Toohey, S. Ryan, G., & Hughes, C. (1996). Assessing the practicum. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 21(3). 215-27.

- Vandenhouten, C., & Block, D. (2005). A case study of a distance-based public health nursing/community health nursing practicum. *Public Health nursing*, 22(2), 166-171.
- Verner, M. E., Keyser, B. B., & Morrow, M. J. (2001). Experiential learning through field experience: Internships and practica. In B.L. Parkhouse (Ed.), *The management of sport: Its foundations and application* (3rd ed., pp. 30-53). New York: McGraw Hill.
- Mish, F. C. (Ed.)(1989). *Webster's Ninth New Collegiate Dictionary*. Springfield, MA: Merriam-Webster Inc.
- Wesley, S. D., Bickle, M. C. (2005). Examination of a paradigm for preparing undergraduates for a career in the retailing industries: Mentors, curriculum and an internship. *College Student Journal*, 39(4), 680-691.
- Williams, J. (2004). Sport management internships: Agency perspectives, expectations, and concerns: Knowing what the internship agency wants can help prospective interns prepare for the experience. *Journal of Physical Education, Recreation, & Dance*, 75(2), 30-34.
- Wilson, K. L., & Lizzio, A. (1997). The development, validation and application of the course experience questionnaire. *Studies in Higher Education*, 22(1), 33-52.

附件一

運動休閒管理科系學生實習體驗初稿量表

親愛的同學，您好：

首先感謝您撥冗填寫此份問卷。這是一份學術問卷，主要為調查國內運動休閒管理科系學生實習概況與體驗情形，並發展一個合宜的實習體驗量表，為使本研究順利進行，期盼能夠得到您的協助，您所填答的資料對本研究有莫大的幫助，其統計結果將作整體分析並不單獨對外進行發表，最後，再度感謝您對本研究的協助。敬祝

身體健康

課業順利

國立臺灣體育運動大學運動管理學系(所)

指導教授：王克武、黃彥翔

研究生：許嘉紋 敬上

【第一部份】實習體驗量表

說明：

本部份旨在了解您於實習課程結束後對實習課程的實際體驗情形，請詳讀下列題目並依題意在您認為最適合答案中打「✓」。

	非 常 同 意	同 意	沒 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
	5	4	3	2	1
1. 我在入學前即已得知系上設有實習課程.....	☐	☐	☐	☐	☐
2. 我對參與實習課程充滿熱忱與期待.....	☐	☐	☐	☐	☐

	非常 同意	同 意	沒 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
	5	4	3	2	1
3. 我會主動爭取系上提供的實習機會.....	☐	☐	☐	☐	☐
4. 我參與系上實習課程乃是自發性的.....	☐	☐	☐	☐	☐
5. 因為實習為必修學分因此我必須完成.....	☐	☐	☐	☐	☐
6. 我在參與實習前已充分了解實習課程的內容.....	☐	☐	☐	☐	☐
7. 我實習單位裡的主管期望我能忠誠於自己的工作.....	☐	☐	☐	☐	☐
8. 我實習單位裡的主管期望我能效忠於自己的組織.....	☐	☐	☐	☐	☐
9. 在實習期間我可以參與決定我的工作內容.....	☐	☐	☐	☐	☐
10. 在實習期間我可以參與績效表現評估的工作.....	☐	☐	☐	☐	☐
11. 在實習期間我感覺我是組織內的一份子.....	☐	☐	☐	☐	☐
12. 我很喜歡我實習單位裡一起工作的同仁們.....	☐	☐	☐	☐	☐
13. 我實習單位裡的員工彼此之間有深厚的情誼.....	☐	☐	☐	☐	☐
14. 我實習單位裡的員工彼此之間會相互合作.....	☐	☐	☐	☐	☐
15. 在實習期間的工作讓我覺得很有挑戰性.....	☐	☐	☐	☐	☐
16. 在實習期間的工作讓我覺得很有成就感.....	☐	☐	☐	☐	☐
17. 我在實習期間每完成一項工作都讓我覺得很興奮.....	☐	☐	☐	☐	☐
18. 在實習期間的生活和工作與我原先期望的有所差異..	☐	☐	☐	☐	☐
19. 我實習前所期望的與實習後的體認有所差異.....	☐	☐	☐	☐	☐
20. 我深信實習單位所作每一項的決策.....	☐	☐	☐	☐	☐

	非常 同意	同 意	沒 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
	5	4	3	2	1
21. 我深信實習單位所作的事都是以團體利益為考量.....	☐	☐	☐	☐	☐
22. 在實習單位裡我很清楚我的工作內容為何.....	☐	☐	☐	☐	☐
23. 在實習單位裡我清楚地知道組織對我有什麼期望.....	☐	☐	☐	☐	☐
24. 在實習單位我常被鼓勵做好自己的工作.....	☐	☐	☐	☐	☐
25. 在實習單位裡我不覺得自己很渺小.....	☐	☐	☐	☐	☐
26. 在實習單位裡我可以感覺到主管對於我的滿意程度..	☐	☐	☐	☐	☐
27. 我可以感覺到實習單位裡每一位員工工作的重要性..	☐	☐	☐	☐	☐
28. 我可以感覺到自己在實習單位裡的重要性.....	☐	☐	☐	☐	☐
29. 透過實習我增進了我的問題解決能力.....	☐	☐	☐	☐	☐
30. 透過實習我增進了我的工作能力.....	☐	☐	☐	☐	☐
31. 我覺得我的實習工作量很大.....	☐	☐	☐	☐	☐
32. 我時常在下班後來留下來工作.....	☐	☐	☐	☐	☐
33. 在實習中很容易得知工作期望標準.....	☐	☐	☐	☐	☐
34. 指導老師從一開始便知道自己期望的是什麼學生.....	☐	☐	☐	☐	☐
35. 在實習過程中我很清楚知道我要做什麼且期望什麼..	☐	☐	☐	☐	☐
36. 我覺得我的實習指導老師很用心地指導我.....	☐	☐	☐	☐	☐
37. 我覺得我的實習指導老師將工作內容闡明地很完整..	☐	☐	☐	☐	☐
38. 我覺得我的實習指導老師很願意了解我的工作難處..	☐	☐	☐	☐	☐
39. 我覺得我的實習指導老師給我相當多的回饋.....	☐	☐	☐	☐	☐

	非 常 同 意	同 意	沒 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
	5	4	3	2	1
40. 在實習工作結束後，我很滿意我的實習工作.....	☐	☐	☐	☐	☐
41. 在實習工作結束後，我和同仁們依舊保持聯絡.....	☐	☐	☐	☐	☐
42. 在實習工作結束後，我願意畢業後從事相關工作.....	☐	☐	☐	☐	☐

【第二部份】個人資料

- 性別：☐男 ☐女
- 年齡：_____歲
- 目前就讀 _____大學/學院； _____
科系； _____年級
- 參與過 _____次的實習
- 實習課程的時限長度：☐寒暑假 ☐整學期 ☐整學
年
- 曾參與過的實習單位為： _____
- 以往參與過的實習工作 ☐是 ☐否 領有薪資
- 在實習單位我 ☐是 ☐否 享有員工基本福利，如勞保、
工作獎金

~本問卷到此全部結束，謝謝您的支持與配合~