

第一章 緒論

本章共分為四節，包括：第一節研究背景與動機、第二節研究目的、第三節名詞詮釋、第四節研究範圍與限制，茲分述如下：

第一節 研究背景與動機

聯合國在 1995 年提出「原住民權利宣言草案」，宣布 1995 年至 2004 年為「世界原住民族權利國際 10 年」，呼籲世界各國政府應正視原住民的權利與訴求。

我國原住民種族繁多，但人口比例卻較少，根據內政部戶政司（2008）的資料顯示，至 2008 年 11 月為止，我國臺閩地區原住民總人口數為 493,285 人，占總人口比率為 2.14%。而我國產業在變遷過程中，原住民由於文化背景特殊再加上語言溝通的問題，在職業生涯路上往往會遇到比一般人更多的問題（巫銘昌，1997；華加志，1999）。

回顧國內政府頒佈有關原住民相關政策發現：政府於 1984 年，實施「台灣省加強山胞就業輔導措施」為首次以「就業」為名的政策，而近年來由於社會倡導人權與平等的概念，我國於 1996 年成立了「行政院原住民族委員會」，積極推動原住民就業的相關措施（如附錄二所示），並隨著社會結構與環境的變遷，逐年予以修定，顯示出政府對於解決原住民就業問題的重視。然而，根據政府 2006 年統計資料顯示，我國十五歲以上的原住民（不含監管人口或失蹤人口）個人每月收入以「無經常性收入」或「沒有收入者」占原住民人口比例約 25%，失業率為 4.62%，仍較一般民眾 3.83% 來的高（行政院原住民族委員會，2008）。我國政策制定配合了市場上的需要，然而卻看不到結構上的

問題（林鳳珠，2005）。政府雖積極推行原住民就業協助，然對於原住民各族群而言其文化背景與族群固有特性卻各有不同，若相關單位可以深入瞭解原住民確切的需求，在政策制定與實施的同時應會更具顯著效果。

Lock 和 Henne 認為：個人需求決定某一事物在其心中的價值，而價值會影響其工作目標意願，進而影響個人的行動及其工作的表現（引自梁秋紅，1996）。故研究者認為未來在實施原住民就業相關政策前，宜先瞭解原住民的工作特性與價值觀。而根據心理社會理論的觀點，青少年時期所遭遇到的問題是個體的角色認同或是混淆，並且從中思考未來生涯選擇的方向（郭靜晃、吳幸玲，1994）。少數民族由於文化與學習背景特殊，子女在未來職業選擇時多是參考長輩或是媒體的楷模來選擇（Laurie, 2006；陳憶芬，1998）；王慧豐（2005）的研究也發現父母的教育態度、職業與教育程度皆是影響子女生涯抱負的因素。

綜合上述，原住民子女價值觀會受其文化、教育、長輩影響，搜尋國內已發表有關工作價值觀的研究，共 345 筆，然以原住民為研究對象卻較為稀少，顯示以原住民為對象的工作價值觀研究之不足；洪瑞斌、劉兆民（2003）的研究中也提到，我國有關工作價值觀的研究都是客位途徑的研究，對其研究對象的文化歷史背景及母羣社會結構缺乏關心。因此瞭解有關原住民工作價值觀發展與影響因素方面之議題，乃本研究動機之一。

在行政院原住民委員會（2008）的報告中指出，沒有工作的原住民最想從事的職業中，住宿及餐飲相關類別佔 13%、而在最想參與的職業訓練項目中「民宿管理、餐飲服務類」佔 29.5%，顯示出餐飲業為多數原住民想從事的職業；而對參與過建教合作的原住民調查統

計，有 51%的人認為建教合作對找工作是有幫助的，但參加過建教合作的人數僅佔原住民人口數的 4%，顯見原住民建教合作的施行仍有很大的提升空間（行政院原住民委員會，2004）。

餐飲科學校建教合作的實施有助於學生快速了解企業文化，Leslie & Ida (2001) 的研究中指出，教育機構辦理求職講座或是透過建教合作方式，將有助於學生於畢業後在事業上的推進；而 Laurie (2006) 等人，對四位少數民族學生的理想職業研究發現，透過建教合作的方式，可以幫助學生了解實現理想職業的過程中所會遭遇的阻礙。因此，瞭解原住民參與餐飲建教合作的現況，為本研究動機之二。

其次，搜尋國內有關學生建教合作方面之研究，內容方面以探討建教合作教學成效及其影響因素與學生參加建教合作的滿意度為主，且研究方法多以問卷調查橫向的研究方式為主（王淑蘭，2001；江珮瑜，2002；陳堯帝，1991；陳藝方，2005；鄧意滿，2003；賴清國，2001），缺乏以縱向質性方法的探究；而對象方面以原住民學生進行探究的，更是付之闕如。因此引發研究者欲以有別於早前的研究方式對此區塊進行了解，是為本研究動機之三。

綜合以上，本研究欲以面對面訪談之方式，以高職餐飲科之建教合作學校阿美族原住民學生為對象進行研究，藉由談話的過程，深入了解原住民學生的文化與歷史背景，且透過建教合作的過程對於其工作價值觀產生何種影響。

第二節 研究目的

依據前述之研究背景與動機，本研究探討花蓮地區阿美族高職餐飲科學生在參與建教合作之後，對其工作價值觀的影響，故研究目的如下：

- 一、探索阿美族原住民學生工作價值觀之內涵。
- 二、探索高職餐飲科建教合作式教育對阿美族學生工作價值觀發展之影響。
- 三、藉由研究結果，幫助政府、社區與學校在未來施行相關政策參考。

第三節 名詞詮釋

一、阿美族 (Amis)

根據我國的法律「原住民族基本法」規定，原住民族是指既存於臺灣而為國家管轄內之傳統民族，包括阿美族、泰雅族、排灣族、布農族、卑南族、魯凱族、鄒族、賽夏族、雅美族、邵族、噶瑪蘭族、太魯閣族及其他自認為原住民族並經中央原住民族主管機關報請行政院核定之民族（全國法規資料庫，2005）。

本研究所指之阿美族學生，係指就讀花蓮國光商工與花蓮中華工商高職餐飲科參與建教合作、身份登錄為原住民、父親或母親具有阿美族血統之學生。

二、工作價值觀 (Work Values)

行動理論的創始者韋伯認為，價值觀是個體因為認同、信仰某一事物所產生的一種概念，為了達到該價值而導引其行動力量（葉志誠，1997）。

Super (1970)定義工作價值觀為個人對工作本身、歷程或是結果的一種主觀判定，屬於感覺與情意的反應。

而本研究所指之工作價值觀，係指個體在從事工作或是選擇工作時內心所抱持的動機與信念，其產生的原因會因不同文化背景與生命經驗而有差異，是為個人的工作價值觀。

三、建教合作 (Cooperative Education Program)

根據教育部 (1999) 指出，建教合作係指各級學校為發揮教育、訓練、研究、服務之功能，與政府機關、事業機構、民間團體、學術研究機構等合作辦理與學校教育目標有關之事項。學生透過與企業的合作安排下，在學校修習相關學科與技術，同時進入業界實際的參與工作及訓練，深入了解企業的文化與環境，以獲取職場經驗。

本研究所指之建教合作，為高中職學校之餐飲管理科與政府、事業、民間機構進行實習合作，安排高中職學生參與餐飲職務有關之工作與訓練。

第四節 研究範圍與限制

一、研究範圍

本研究之研究範圍為花蓮高職餐飲科參與建教合作之阿美族學生，阿美族文化特色鮮明，為我國原住民人數最多的一支族群且花蓮地區為其主要分佈點；而我國餐飲業近年來快速蓬勃發展，高中、職學校設置餐飲管理科更如雨後春筍般的設立，且根據行政院原住民委員會（2008）的報告指出，多數原住民在希望從事的職業類型中，餐飲服務業得到多數原住民的青睞，故在本次研究中欲瞭解此一範圍對象的工作價值觀發展與變化之歷程。

二、研究限制

本研究之主要目的，為瞭解花蓮地區高職餐飲科之阿美族原住民學生，參與建教合作前後其工作價值觀發展與變化的歷程，然其研究過程仍有其限制，故在此將其限制分為三方面討論之：

（一）研究區域方面

由於本研究僅以花蓮地區作為主要的研究區域，未能進一步瞭解與比較國內其他地區高職餐飲科建教合作生的現況，故訪談內容與結果分析僅說明花蓮地區高職餐飲科建教合作學生工作價值觀的部分現況。

（二）研究對象方面

本研究以原住民阿美族為主要的研究對象，由於原住民在文化背景及其生活特性等方面，與一般非原住民學生或其他各族群之原住民學生有差異，而建教合作施行的方式也會應學生的實際需要而有所調

整，故訪談內容與結果分析僅能反映阿美族原住民學生之概況。

（三）研究方法方面

本研究以面對面訪談之質性研究方式蒐集資料，訪談內容與結果分析僅能說明本次研究範圍的現況，未能如同量化研究之結果可以推論到母群。



第二章 文獻探討

本章共分為四節，分別就我國原住民教育概況、阿美族文化與變遷、工作價值觀及其相關研究、建教合作及其相關研究等四個部分進行探討，以作為本研究設計之參考。

第一節 我國原住民教育概況

一、原住民教育問題

台灣地區的原住民族群多，且各族群文化與生活方式有差異，加上人口比例少、居住地偏遠、社經地位較低、文化刺激較少，使得原住民家長對於其子女的學習成就與動機難以提供較有效的激勵(蔡文山，2006)，故教育程度比起一般民眾來得差，隨著時代的變遷，現今多數的原住民以遷居都市，經濟狀況以比從前來的好的，但與漢族群相比仍有相當的差距。行政院原住民族委員會(2008)的資料顯示，以九十四年為例，台灣原住民教育程度在小學或以下的有29%，國(初)中的有22%，而高中(職)最多有36%，專科或以上的有13%。然一般民眾有31%是專科或以上學歷者和一般民眾比較，顯見原住民接受高等教育，實不理想，無法彰顯原住民教育法中所宣稱的「各類教育機會均等」的目標(魯俊孟，2004)。

原住民學生在接受學校教育時必須重新接受主流的文化、語言與價值觀，造成文化的不連續性，且許多學童都未接受過正規的學前教育(張建成、湯仁燕，1998)。在原住民的升學管道中雖然可以政府有加分等相關輔助措施，然實質上這些措施僅在表面上提高原住民學生的就學率，卻未能深入瞭解幫助原住民學生的學習歷程。有關原住民學生的教育問題，洪玉芬(2004)認為有以下幾點：

- 一、當局的教育措施未能顧及原住民族群的特色。
- 二、教育資源的補助成效不彰。
- 三、原住民教育問題研究成為邊陲的學術，隱而未見乏人問津。
- 四、家庭與學校教育的衝突。
- 五、從事原住民教育的師資素質不齊與流動率過高。
- 六、青壯人口的嚴重外流，知識菁英離鄉的不良效應。

而一般學生對於原住民族的傳統觀感，大多建立於家庭與大眾媒體之影響，因為一般學生對於原住民社會文化特質的認識，大多透過非正式的管道取得，導致無法正確的認識原住民的社會文化與特質，容易使原住民學生在學習過程中產生自卑與不安全感，也會造成對族群的自我認同困難（蔡文山，2006）。

二、未來原住民教育趨勢

由於原住民學生在求學上面臨較多的困難，台灣省政府教育廳於民國八十六年至八十八年所推動的「改進原住民教育三年計畫」中強調要加強改進原住民的職業教育，提高原住民在找尋工作時的競爭能力，以改善原住民的就業問題。

教育部技職司（2005）修正發佈之「發展與改進原住民技職教育實施要點」，提到未來原住民技職教育推展的重點包括以下六點：

- 一、配合鄰近或當地原住民文化與區域產業特色，培育各類專技人才。
- 二、辦理各校與職訓中心或事業單位建教合作，加強技能專精訓練，提昇學生就業能力。
- 三、各校成立原住民社團，辦理生活與課業輔導及生涯規劃講座
- 四、開辦原住民傳統文化、技藝選修課程或學分班，並加強教師

在職進修研習。

五、建置及維護原住民民族技職教育網站，提供網路學習資源及就業相關資訊。

六、推展各校教育特色，充實其相關教學設備及設施。

張培新（2003）則針對台灣原住民技職教育未來之展望，提出以下六點建議：

一、策訂目標定位：在原住民技職教育的過程應積極規劃與培養學生儲蓄理財、法律常識、衛生保健、兩性教育、民主政治、工作與職業價值，以及生涯發展等課程。

二、培養正確職業觀：建立原住民正確的職業觀，讓他們瞭解都市生活的本質與社會應有之職業倫理，並且鼓勵主動學習。

三、加強師資培育與進修：增加提供原住民職校師資公費培育名額，鼓勵優良教師前往原住民地區服務。

四、加強職業輔導：持續與當地職業訓練中心教學合作，辦理原住民學生短期技能訓練，輔導其獲取職業證照。

五、加強原住民國中學生之升學輔導：規劃多元入學，優待錄取原住民國中畢業生入學就讀。

六、運用社區資源：結合民間組織、宗教團體的力量，提供原住民就業輔導的服務。

雖然國內已逐漸重視原住民學生在職業教育方面的學習，但當前原住民的職業教育仍有改善的空間，唯有瞭解當前原住民學生在學習過程中所面臨之困難與阻礙，才能夠提出真正切合時宜的改進之道。

第二節 阿美族文化與變遷

一、阿美族的分布

依行政院原住民委員會(2008)的統計資料顯示,2006年底我國戶籍登記註記為原住民身分之人口數有493,285人,遍佈於臺閩地區357個鄉鎮市區,表2-1為行政院原住民委會(2007)所做的統計數據,我國15歲以上原住民居住之分佈,以東部地區的人數最多其次是北部地區與南部地區,而金馬地區的原住民則最為稀少。

表2-1 原住民人口—按統計區域分

| 統計區域 | 戶數 | 人數 | 人數百分比 |
|------|---------|---------|-------|
| 北部地區 | 50,644 | 99,864 | 28.7 |
| 中部地區 | 22,186 | 46,106 | 13.2 |
| 南部地區 | 29,940 | 69,689 | 20.0 |
| 東部地區 | 54,557 | 132,451 | 38.0 |
| 金馬地區 | 174 | 227 | 0.1 |
| 總計 | 188,380 | 366,520 | 100.0 |

資料來源：行政院原住民委員會(2007),2005年台灣原住民就業狀況調查報告。

目前國內中央原住民族主管機關報請行政院核定之民族共有十二族,包括阿美族、泰雅族、排灣族、布農族、卑南族、魯凱族、鄒族、賽夏族、雅美族、邵族、噶瑪蘭族及太魯閣族。在人數方面若依族群而論,十二族中以阿美族的人數最多約為18萬餘人,佔原住民人口40%(行政院原住民委員會,2008)。

阿美族所居住的地方大多在海拔二百公尺以下的地區，大部分聚居在花蓮至台東間的狹長地帶，包括台東縱谷及東岸平地，少部分居於恆春地區（許木柱，1987）。阿美族對於土地的利用勝於其他族群，如選農耕地方面，會先找平地，且為低平、潮濕、野草茂盛的地方，其次看土地的顏色，找尋黑色土質地，最後看土地內砂石含量少的地區（李亦園，1962）

阿美族分布廣泛，在日本人統治台灣後始對阿美族分布地區作一有系統的分類。1899年日本民族學者伊能嘉矩於其著作「台灣蕃人情事」中，將阿美族依地域分為五個地方群；後來鹿野忠雄又將阿美族正式分為北、中、南三群（田哲益，2001），如表 2-2。本研究擬定訪談之對象隸屬於北部的南勢阿美。

表 2-2 阿美族分布地點

| 名稱 | | 原居住地部落社名 | 現主要居住地 |
|----|-------|--|----------------------------------|
| 北部 | 南勢阿美 | 台灣東海岸地區的北部平原、花蓮市附近。主要部落有里漏社、薄薄社、荳蘭社、七腳川社 | 北自新城鄉境的北埔到壽豐溪，包括新城、吉安、壽豐、花蓮市、鳳林鎮 |
| 中部 | 秀姑巒阿美 | 北自馬太鞍，南迄舞鶴台地，主要有太芭塿社、奇密社 | 北自壽豐溪，南到鼈溪及學田 |
| | 海岸阿美 | 海岸山脈東側沿海，主要部落有新社、貓公社、大港口社 | 北從豐濱，南迄知本溪 |

接下頁

續上頁

| | | | |
|----|------|-----------------------------------|-------------------------------|
| 南部 | 卑南阿美 | 東海岸新港以南一代，主要部落有都歷社、加路蘭社、馬蘭社、太麻里社等 | 北從成功，南迄知本溪，及今成功鎮、太麻里鄉、東河鄉及台東市 |
| | 恆春阿美 | 台灣南端的鵝鑾鼻附近，原由東海岸移民過去 | 分布於池上鄉、鹿野鄉及關山鎮、太麻里鄉、恆春一帶 |

資料來源：引自吳天泰、陳紫娥（2003）

二、母系社會與年齡階級制度

傳統阿美族除了人口佔全原住民族人口的三分之一，同時也是所有原住民族中唯一的母系社會。

阿美族的社會有兩個主要特徵：一是母系的親屬制度，其二是以男性為主體的年齡階級組織，掌管部落事務；家中年長的女性為一家之主，家中戶長過世了由長女繼承戶長的地位與財產權，男性在婚姻關係中處於較被動的地位。女孩可以為親族增加人力，十分重要；另一方面，男孩在婚後以「族舅」的身分保護生家。綜合來說，女性以家庭，男性以部落作為性別分工之領域範圍。（吳天泰、陳紫娥，2003；黃宣衛，1999）

年齡階級制度是依據阿美族男性的大小來分組的一種男性社會組織，此組織由每次參加成年禮的男子為單位組成，當新的一級成立時，原有的各級就往上晉升一級，下級必須絕對的服從上級（吳名義，2000；阮昌銳，1994；許木柱，1987）。在公領域的會所生活中，男性以年齡分級的方式動員組織。會所是男子年齡階級的行政活動中心

與集會場所，部落中的任何事宜，皆透過此地來進行協商（黃宣衛，1999）。而家庭單位則以女性為主導，內外兼顧的分工模式，充分的展示出阿美族傳統社會組織的互補性與階序性的運作原則（黃貴潮，1989）。

在教育方面，父母會因子女的性別而授予不同的知識技能，同時依孩子的性別由同性的長輩來教導。男童大多由父兄傳授有關日用品的製作與狩獵的技術；女子的教育，由母及姊擔任為師之職責，教育內容則侷限於家事方面（吳名義，2000；阮昌銳，1994）。

然莊佩芬、李秀妃（2003）指出，近年來由於與外界不斷的接觸，產業與環境的轉變，阿美族的母系大家族制度，到了1970年代後產生顯著的改變，男性成為家庭生計的主要負責人，婚姻形態偏向嫁娶婚，父系家庭因此逐漸有了優勢。即使過去的文化規範力量還在，性別權力的關係確有很大的改變（王蘭君，2002）。儘管阿美族女性對母系社會的傳統引以為傲，仍舊無法抗拒部落傳統文化的變遷、經濟結構的改變，以及漢人文化價值的影響。

綜上所述，「性別」乃是阿美族傳統分工的重要指標，孩子的早前經驗不同，會形成不同的價值觀，然而這樣的經驗與想法並非透過量表問卷就可以明白的瞭解，固研究者欲以深度訪談的方式，瞭解原住民工作價值觀背後的涵義為何？

第三節 工作價值觀及其相關研究

一、價值觀的定義

Gaus (1990) 將價值觀定義為，個人的行動、作為及其選擇的基礎，每個人的價值觀皆有所不同，沒有優劣之分；而個人的價值觀形成與其生活環境有關係，依照經歷的情境不同，可分為「內在的」與「工具的」兩種，而價值觀衝突的狀況，是每個人都會經歷到的。

袁志晃 (1994) 認為價值觀是個人在處理事物時，心中所抱持的理念想法，進而作為處事的原則與行為的動力。定義價值觀具有兩種概念：一是個人在判斷身邊所有事物的正當性與重要性時所依據的價值標準，之後再根據此套標準，進行價值的判斷；其二為個人本身理念或是社會大眾的共識，用來評斷是非善惡的準則，合乎準則即具備價值 (張春興，2006)。

價值觀就是個人認為重要、值得、有意義的評鑑態度和信念，個人從有關的生活情境裡學習而來，形成的一種抽象般的概念架構，即一般的價值觀念或價值體系 (鄭韻玫，2001)。亦是主導行為的動力與動機，也是指導行為方向的指標，一般而言具有相當的穩定性，但有少部分可能隨個人生活中之特殊經驗而變動 (賴保禎、周文欽、張鐸嚴、張德聰，2003)。

綜合上述，價值觀是一種抽象的概念，包含認知、情感和行為等三層面，為一系統性的內在標準，個人對人、事、物的評價會受此一標準影響，進而左右行為的表現，價值觀一旦形成不會輕易的產生變化，唯部份會因生活情境裡之特殊經歷而改變。

青少年是由兒童過渡到成年的時期，是人生自我統整與可塑性最強的階段，而價值觀的形成是一社會化過程，故對青少年而言他們深

受家庭學校與社會之影響（王仁宏，2001）。因此本研究欲瞭解高職餐飲科學生是否會因為參與建教合作的特殊經驗，價值觀會有所不同。

二、工作價值觀的定義

工作（Work）是指一個人為追求某目標所作的組織性活動，這個目標可能是個人長久以來抱之為生活重心標的，也可能是他加諸於己的期望（林幸台，1994）。而對工作的態度與行為，深受個人之價值觀所影響。

西方組織心理學對於工作價值觀的探討開始於 1950 年代前後，一般認為個人的價值觀不同會對其工作態度與工作表現有影響性，而職業的選擇、發展與表現也因個人抱持的工作價值而有差異（陳銘宗、劉兆明，1995）。

Super（1970）首先在 1957 年提出「工作價值」的概念，認為工作價值是個人所有內、外在價值感所形成的一種動力，這股動力將幫助個人在選擇職業或工作行為的動向。並在 1970 年，進一步定義工作價值觀為個人對工作本身、歷程或是結果的一種主觀判定，屬於感覺與情意的反應。

Kalleberg（1977）定義工作價值觀為個人對某些重要生活層重要性評估以及個人對於經濟與工作角色一般化的動機與需求。

工作價值是個人在說明需求的外在表現行為，也是探索職業所提及的架構（Super，1970；Zytowski, 1994），是用來描述個人涉及到工作的方式主要範圍之一（Dawis & Lofquist, 1984）。

工作價值觀係指個人對工作特質所抱持之信念或偏好的程度，會影響工作的態度、表現與行為的動向，其內容包括認知、情感和行為

三個部分（劉宇平，2003）。

陳銘宗（1994）認為工作價值觀的形成多是透過個人的社會化與工作的學習經驗，所累積下來的一種穩定心理建構，而「家庭價值」是影響個人工作價值觀形成的重要機制，其他還包括學校師長以及特別生活經歷的影響，皆會形成不同的工作價值觀。工作價值觀是個人價值系統中的一部分（李華璋，1994；葉文正，1996；劉宇平，2003），與個人對工作的需求、偏好與重視程度有關，進而影響個人工作的態度與工作的滿足，且會引導個人工作行為與表現態度（李華璋，1994）

鄭韻玫（2001）也認為工作價值是個人價值體系的一部分，是經由後天學習而來的，乃是一社會化的結果。工作價值觀則係指個人對職業活動之能力、意願、態度之傾向，形成一種動力系統，以支持或引導個人行為的趨勢（袁志晃，1994）

王淑華（2002）認為，工作價值觀是個人對職業的需求以及重視態度，進而產生個人內在的價值觀念，而此一觀念會直接的反映在工作選擇上。

綜合上述，工作價值觀是由價值觀延伸出的一種對於工作、職業的一種價值概念；影響個人對工作的評價與態度，在職業選擇時亦受到工作價值觀的引導，進而使個人在工作上行為和表現產生差異。

三、工作價值觀之構面分類

國外學者在進行工作調適理論的研究中，利用因素分析的技巧將工作價值觀分成六個構面，其分類如表 2-3。

在工作價值觀的構面分類上，最常受各學者廣泛應用的乃是 Super（1970）所提出的工作價值量表，共分成三大面向、十五個向度，前七個向度為內部價值、八至十一項為外部報酬價值，其他則為

外部附帶價值，詳細內容如表 2-4。

表 2-3 工作價值觀構面分類

| 價值觀分類 | 內涵 |
|-------|---|
| 成就感 | 此價值觀反映出發揮個人能力的需求以及作某些讓人有成就感的事。 |
| 舒適 | 此價值觀乃是指工作者在處理工作時，一些特定層面的需求，此需求目的在於減輕工作者的壓力。 |
| 地位 | 強調別人如何看待自己，以及個人在組織中所獲得的肯定。 |
| 利他主義 | 工作者主要考量的是如何幫助他人，和別人一起共事，此構面與工作滿意度有相當大的關係。 |
| 安全保障 | 除了避免危險狀況的意義之外，廣泛的還包括對秩序性與可預測性的重視。 |
| 自主性 | 工作者希望擁有獨立工作的機會，可以獨自作決定，不在乎上司的觀感如何。 |

資料來源：研究者整理，參考李茂興譯（1998），「生涯諮商：理論與實務」。

表 2-4 Super 之工作價值觀分類構面表

| 價值觀分類 | 內涵 | 面向 |
|----------|---|------------|
| 1. 利他性 | 工作的價值在於是否能幫助他人。 | 內部 價值 |
| 2. 創造性 | 工作的價值在於創造新的事物。 | |
| 3. 知識學習 | 工作的價值在於可以使用自己的心智來學習新的事物與技能。 | |
| 4. 獨立性 | 工作的價值在於可以按照自己的步調、步驟來進行。 | |
| 5. 美感 | 工作的意義在於能夠使身邊的事物更美好。 | |
| 6. 成就感 | 工作的意義在於經過自己的努力後，可以看見自己的成功，在精神上獲得滿足。 | |
| 7. 管理 | 工作的意義在於工作具有組織性或是擁有可以管理他人的權利。 | |
| 8. 生活方式 | 工作的意義在於發現最好的生活方式。 | 外部報 酬價值 |
| 9. 安全 | 工作的意義在於可以在經濟不穩定或是種種因素下，仍可保有此一工作，保障生活安定。 | |
| 10. 聲望 | 工作的意義在於獲得地位並受到他人的尊重。 | |
| 11. 經濟報酬 | 工作的意義在於可以獲得薪資維持生活。 | |
| 12. 環境 | 工作的意義在於可以擁有自己喜歡的工作環境。 | 外部附 帶價值 |

接下頁

續上頁

| | |
|----------|-------------------------------|
| 13. 同事關係 | 工作的意義在於可以與同事和平共處，擁有自己喜歡的工作伙伴。 |
| 14. 上司關係 | 工作的意義在於可以與上司和平相處，獲得上司讚賞。 |
| 15. 變異性 | 工作的意義在於有機會嘗試不同的工作內容。 |

資料來源：研究者整理，參考陳英豪等（1987），「工作價值觀量表修訂報告」。

而國內研究者對於工作價值觀的分類，亦有自己的看法，如表 2-5。

表 2-5 國內研究者工作價值觀分類構面表

| 研究者 | 圖書工作價值分類構面 |
|-------------------|--|
| 夏林清、游慧卿 (1984) | 1. 自我表達 2. 外在報酬 3. 人群 4. 社會認可 5. 利他 6. 變異 |
| 陶惠芬 (1999) | 1. 安全感 2. 獨立性 3. 變化性 4. 制度與設備 5. 上司與尊嚴 6. 建立社會地位 7. 自我成長與實現 8. 免於焦慮與休閒 |
| 黃貴祥 (2000) | 1. 名利 2. 管理 3. 人際關係 4. 智性成長 5. 利他經濟報酬 6. 安全感 7. 成就感 8. 獨立性 |
| 郭馨鎂 (2003) | 1. 自我實現 2. 尊嚴 3. 安定與免於焦慮 4. 組織安全與經濟 5. 社會互動 |
| 陳信宏 (2004) | 1. 工具性價值觀 2. 目的性價值觀 |

資料來源：研究者整理

綜合以上，國內有關工作價值觀的研究，在構面分類上多與 Super 所提出的十五個向度差異不大，大多沿用其分類在根據研究對象不同而稍作修改，本研究亦參考國、內外學者工作價值觀之分類構面，幫助研究進行時釐清訪談對象工作價值觀之取向。

四、工作價值觀相關研究

國內外相關工作價值觀的研究有很多，本研究採與職業行為相關的工作價值觀，研究重點在於視工作價值觀為「工作選擇」之參考架構，歸納國內外之相關實證研究結果，逐一探討影響工作價值觀之相關因素。

(一) 性別

許多研究發現「性別」對工作價值觀的影響甚鉅。邱淑媛(1998)針對專科生所做的研究發現，男生在自我成長取向重視程度高於女生，而女生在休閒健康與交通取向程度則明顯的高於男生。

蔡明秀(2004)研究發現高中職應屆畢業生之工作價值觀因性別不同而有顯著差異，女生在總量表和各分構面皆顯著高於男生。

呂麗卿(2004)研究發現高職學生之工作價值觀在性別上有顯著差異，女生在自我期許、服務社會、工作挑戰等構面重視程度高於男生。

許美霞(2003)針對海事職校學生進行的研究發現，性別對工作價值觀有顯著差異，在工作價值觀總分女生高於男生，在人際關係、安定富足、生活方式等分構面女生高於男生。而 Lebo & Harrington (1995)對六個國家的中學生所做的研究當中發現，這些學生的跨國一致性在性別上有顯著差異。

然而亦有些研究顯示，性別對工作價值觀無顯著差異，例如呂信寬（2001）針對高職進修學校工業類科學生所做的研究，發現對工作價值觀的重視程度而言，性別是沒有顯著差異的，不過女生在工作自由、從屬及同事關係、工作環境、利他主義等構面高於男生；而男生在工作社會地位、敘薪與獎金制度、升遷機會等構面上則高於女生。

綜上所述，工作價值觀是否會因性別不同而使得內外價值行為表現而有所差異，各個學者有抱持不同的看法，而本研究之對象的文化背景特殊，對此一重點性的變項具有探討瞭解的價值。

（二）工作經驗

一般認為有工讀經驗者在職業計畫、職業成熟性與職業知識方面，似乎比無工讀經驗者較為成熟，具備較多知識，對金錢收支方面也比較有概念。例如：Laurie 等人（2006）對四位青少年理想職業的研究中指出，進入工作世界社會化不是當個人擔任第一次全職工作才開始，第一次與工作接觸是間接的也有許多，如小孩接觸他們父母或是親戚，他們學習工作的經驗並且有薪雇的概念。王麗菱、李淑卿、黃小惠（2005）針對北部地區高職餐飲科學生所作的研究也發現，工作價值觀會因工作經驗不同而有顯著差異。由此可知年輕人的工作經驗對於工作的態度、價值觀和行為扮演著重要的角色（Loughlin & Barling, 2001）。

然而蔡明秀（2004）的研究也發現高中職應屆畢業生之工作價值觀並不因打工經驗而有顯著差異；呂信寬（2001）研究發現高職進修學校工業類科學生工作經驗在工作價值觀上未達顯著差異，但指出有一至六個月工作經驗者比沒有者重視工作社會地位、敘薪與獎金制度、升遷機會等構面。

打工經驗是否會直接影響工作價值觀的形成，各個研究抱持著不同的看法，然而在間接的關係上，工作經驗可能會影響學生對工作環境的看法，而建教合作是學生進入職場工作前，熟悉職業的一種類工作經驗，原住民透過這樣的學習途徑會否產生不同的價值觀，值得深入瞭解。

(三) 父母教育程度與職業類別

研究指出，高教育程度的員工在工作價值觀分類的構面上，重視工作之內在價值、社會地位且較容易自我肯定，而教育程度較低的員工則重視薪資報酬的高低（朴英培，1998；邱淑媛，1998；白景文，1997）。然就一個家庭而言，父母的職業等級、教育程度和家庭社經地位是多數研究用來評定家庭的社經地位的指標（羅瑞玉，1998）。

兒童成長歷程中，父母親是最早接觸之重要影響人物，同時家庭生活與教育的主導人物，所以父母親擁有的教育程度、職業、態度與價值觀信念對下一代子女的價值觀均可能產生潛移默化之影響（陳娟娟，2005；陳鴻慶，2001）。王麗菱、李淑卿、黃小惠（2005）研究指出高職學生因父母期望較高會較重視社會地位、升遷機會等構面；呂信寬（2001）研究指出高職進修學校工業類科學生家長社經地位對工作價值觀有顯著差異，家長教育程度高者重視程度高於低者，工作自由構面家長教育程度高者重視程度高於中、低者，在升遷機會、休閒等分構面家長教育程度高者重視程度高於中者，在工作社會地位、工作環境等分構面家長教育程度高者重視程度高於低者。

但鐘宜玲（2003）研究發現大學生並不因社經地位的不同，對整體工作價值觀以及各個取向上的重視程度而有所差異。呂麗卿（2004）研究發現高職學生家長職業別對工作價值觀無顯著差異。

綜上所述，工作價值觀是否受父母的的社經地位有不同的定論，然傳統原住民文化，孩子社會化的學習模仿對象是父母或是族裡的長輩，其文化特質會否因社經地位或是教育程度改變而有所變化，值得深入探討。



第四節 建教合作及其相關研究

一、建教合作的定義

建教合作最早起源於英國，早在 1880 年的時候，英國就有所謂的「三明治課程 (sanderwich courses)」，學生以半年作為輪替的依據，進行技術與知識理論的交互學習。

我國教育部於民國 1939 年頒佈「大學理工學院與經濟交通及軍備工廠合作辦法」後，正式開啟了國內建教合作的施行。

現根據教育部 (1999) 建教合作實施辦法第二條規定，建教合作係指各級學校為發揮教育、訓練、研究、服務之功能，與政府機關、事業機構、民間團體、學術研究機構等合作辦理與學校教育目標有關事項。

蕭錫錡 (1999) 認為，廣義之建教合作係指「建」與「教」互相合作而言，而狹義的建教合作則是為學生未來職業準備的一種教育措施。

鍾瑞國 (1996) 指出，狹義的建教合作，係指學校利用業界的資源，來進行教學活動，使學生的學習範圍拓展到工作環境中的一種學習方案；廣義的建教合作係指和國家經濟建設發展全面配合的一種協調措施。

Evans (1995) 認為建教合作是學校與業界雇主合作的一種技術及職業教育方案；Mitchell (1977) 也認為建教合作是一種有計畫的職業教育教學方式，由校方提供職業的教育課程，並由企業機構或雇主提供實際的工作經驗，這些內容都明確地寫在訓練契約之中，並由學校與企業雙方合作督導下實施。

Ritzen (2003) 認為建教合作是知識和經驗的互相交流，政策的

好壞與資源的多寡都會影響建教合作的成效。Franks 等人（2004）認為建教合作成功的基礎在於學生、教師、同事、管理者及家屬有參與其系統中的一切人力相互合作，使得學習的人能夠生存，這樣才可能創造出最大的效益。

綜合以上論述，建教合作係指學校與政府、事業、民間機構進行實習合作，安排學生參與工作職務有關之實務與訓練，並針對建教合作的發展進行溝通、檢討與調整，以達到人力開發、技術進步、經濟成長，培育人才等社會目標所做的一切措施。

二、建教合作的類型

依據教育部（2004）高級中等學校建教合作實施辦法第五條，建教合作可分輪調式、實習式、階梯式三種：

- （一）輪調式建教合作：學校教育與建教合作機構教育訓練以兩班為單位實施輪調，輪調期間一至三個月為原則。
- （二）階梯式建教合作：一、二年級在學校接受基礎教育及專業教育，三年級在建教合作機構接受專職教育。
- （三）實習式建教合作：一年級以寒暑假期間辦理為原則；二年級除假期和寒暑假外，在學期中實施，全學年以不超過五週為原則；三年級除了在假期和寒暑假以外，在學期中實施，全學年以不超過六週為限。

除以上三種，建教合作之類型尚有進修式、委託式、觀摩式以及獎學金式等…在本研究中建教合作方式係指輪調式。

三、建教合作的功能

在人力資源的開發上，建教合作制度兼容了教育與訓練的功能，

在教育制度中最具經濟適應的功能（滕春興，2004），結合學校與企業界的資源，讓學生能學以致用，使學校所培育的技術人力資源，能夠適應經濟結構的變遷需求（張添洲，2000）。

建教合作業者需建立並且實現教育的目標，同時維繫一個與學校公開交流的環境，並提供相互合作的機會（Franks，2004）。

綜合以上，建教合作乃是幫助學生縮短理論知識與工作實務上的差距，使學生獲得良好的技術可以與學校所學相輔相成，以增進未來的就業能力，除此之外蕭錫錡（1999），還提出了以下四點建教合作之功能：

（一）職業輔導的功能

可使學生提前熟習業界實際情況及工作環境，增進學生對職業或工作世界之認識，瞭解自身的理想生涯取向是否與實際情況吻合，有利日後謀職時作正確抉擇，選擇適合自己的職業。

（二）養成正確的工作態度

透過實際工作經驗，可促使學生身心發展更臻成熟，養成自信心及建立正確之自我觀念；同時在激烈的競爭環境中，學生易養成積極進取的工作精神。

（三）增進經濟效益

幫助某些經濟狀況不佳之家庭學生得以順利完成高職學業，且輪調的方式也可以節省學校機器設備的成本。

（四）減少社會問題

建教合作的實施，有助增加青少年的就業率，減少青少年街頭遊蕩的機會，大大的降低青少年犯罪的機率，幫助社會繁榮安定。

四、高職餐飲管理科建教合作之概況與內涵

台灣地區民國七十四年首度於國立淡水工商成立餐飲服務科，至九十二學年度止，台灣地區共有 75 所高中職設有餐飲管理科，而學生人數（包含日夜間部，但不含建教班）全部共有 28524 人（教育部統計處，2004）。

另外，餐飲管理科建教合作學生人數根據教育部統計處（2004）從 88 學年至 92 學年的統計資料，以及 93 學年度統計資料（教育部統計處，2005），高職餐飲管理科建教合作學生各學年度之人數如表 2-6 所示，以及整理出台灣地區高中職設有餐飲管理科建教合作班之學校詳如表 2-7。

由表 2-6、表 2-7 發現高職餐飲管理科建教合作從 88 學年度起每學年皆有辦理建教合作，在 93 學年度共有高職餐飲管理科建教合作學生 2415 人。而設有高職餐飲管理科建教合作班之學校共計有 18 所，設有餐飲管理科建教合作班之學校全部皆為私立，所在地區以非都會區居多，且高職設立餐飲管理科居多的台北地區並沒有建教合作班之開設。

表 2-6 高職餐飲管理科建教合作學生人數

| 學年度 | 人數 |
|-----|------|
| 88 | 112 |
| 89 | 1135 |
| 90 | 657 |
| 91 | 849 |
| 92 | 1387 |
| 93 | 2415 |

資料來源：本研究整理

表 2-7 台灣地區高中職設有餐飲管理科建教合作班之學校

| 縣市別 | 公私立 | 學校名稱 |
|-----|-----|-----------|
| | | 方曙工家、啟英高中 |
| 桃園縣 | 私立 | 成功工商 |
| 新竹縣 | 私立 | 仰德高中 |
| 苗栗縣 | 私立 | 中興商工 |
| 南投縣 | 私立 | 同德家商 |
| 彰化縣 | 私立 | 達德商工、大慶商工 |
| 嘉義縣 | 私立 | 協志高中、萬能工商 |
| | | 中山工商、高英工商 |
| 高雄縣 | 私立 | 樂育高中、高苑工商 |
| 屏東縣 | 私立 | 日新工商 |
| 屏東市 | 私立 | 民生家商 |
| 花蓮縣 | 私立 | 國光商工、中華工商 |

資料來源：本研究整理

建教合作的基本原理是「做中學 (Learning by Doing)」，期望可以將教室中所學到的知識理論應用到工作職場上，吳榕峰與林琴珠 (2001) 進一步指出辦理建教合作教育應遵循的七個原則：

- (一) 建教合作計畫必須透過學校與廠商的合作，依據教育目標，把校外工廠當作學校的延伸，以實際的工作訓練，使學生能學習到該行業的技能以幫助其生涯發展。
- (二) 在實際的工作世界裡學到的經驗，必須要與學校所學之知識相輔相成，補足學生在學校所學之不足，並有助於學習經驗的統整。
- (三) 建教合作應該要有完善的計畫方案，包含訓練計畫的技能學習、專精訓練與補充訓練，校方與企業應如何配合，以達到教育

目的的訴求。

- (四) 建立完善的合作契約，包括校方與企業的訓練契約與學生的實習契約，有關訓練的期限、工作內容、薪資待遇、雙方應付的責任等，校方、企業與學生三方面之權利義務應標明清楚，以作為遵循的依據。
- (五) 建教合作必須要遵守教育原則與勞動基準法規定，建教生在學校為學生，在企業則為技術生。
- (六) 校外工作經驗應與學校課業作配合，亦即企業實習經驗為學業之延伸，應根據其實習狀況給予學分。
- (七) 在建教合作實施之前，校方應對實習企業的工作環境、技能項目與其對建教合作的理念作一審慎的評估，以確保建教合作的品質。



第三章 研究設計

本章旨在說明本研究的研究設計，本研究配合王麗菱教授之國科會研究計畫，主要係以「深度訪談法」作為蒐集資料的方法。經由與研究對象面對面的訪談，對餐飲科建教合作下之阿美族學生的工作價值觀深入的瞭解，藉由對受訪者工作價值觀發展狀況的瞭解，可以辨識個體許多工作價值觀發展的歷程及個體工作價值觀發展與建教合作模式之間的關聯點，進而深入完整的瞭解工作價值觀發展的全貌，以及受訪者對許多事物的個人觀點，進一步的深入歸納出有價值的研究發現。內涵包括：第一節研究方法、第二節研究對象、第三節研究工具、第四節實施程序、第五節資料處理與分析以及第六節研究資料之信度與效度，茲分述如下：



第一節 研究方法

本研究欲瞭解高中職餐飲管理科建教合作原住民學生的工作價值觀形成與轉變的過程，及其對未來工作選擇之考量與思維，因此除了蒐集建教合作原住民學生現有之想法與感受之外，期能進一步探究原住民母文化對於這些學生在工作價值觀及職業選擇上的影響，並進一步探討在參與建教合作實習後，業界生態、族群文化、個人特質與思維所產生的融通、衝擊、調適與質變的歷程，故本研究以深度訪談的方式進行研究。

因為問卷調查通常使用的是研究者自己的語言，藉由固定的問題向受訪者詢問研究者自己認為重要的問題；而訪談則可以直接詢問受訪者自己對問題的看法，用自己的語言和概念表達自己的觀點，具有

較大的靈活性以及對意義進行解釋的空間（陳向明，2005）。

而訪談是雙方共同參與建構的歷程，根據明確的目的進行談話，透過參與者的觀點，可以獲得第一手的資訊，並可聚焦的探索該特定族群的文化，同時這種方法更可以彰顯文化當中的細微特色（李政賢譯，2006）。

為了使訪談過程順利進行，同時也能引導受訪者積極參與，本研究以紮根理論為依據，以半結構型訪談的方式，與高中職建教合作原住民學生進行面對面的訪談。

紮根理論並非一種理論，林本炫、齊力（2005）指出，紮根理論是一種注重「發現邏輯」的一種理論，該理論強調深度訪談與資料分析是一種不斷交錯進行而尋找結果的一種過程。因此它是一種幫助研究者一步一步找尋真實結果的方法，透過分析找出資料當中諸多範疇之間的各種關係，並給予普遍性的陳述，並強調任何一項結果都必須有文獻資料的佐證作為依據。

紮根理論的主要實施程序包含（陳向明，2005）：

- 一、 對資料進行逐步登錄與分類，並從資料中抽取概念。
- 二、 不斷的將資料與概念進行思考比較，並同時尋找與產生概念有關的理論。
- 三、 發展理論性概念，建立概念與概念之間的聯繫。
- 四、 理論性抽象，系統性的對資料進行編碼。
- 五、 建構理論，並力求獲得理論概念的密度與整合性。

訪談前先蒐集及彙整相關文獻，並依據彙整之內容編定訪談提綱，在進入正式訪談前先與高中職設有餐飲管理科的學校以電話或公文寄發的方式作聯繫，在取得學校方面的首肯後，即進一步與餐飲管

理科原住民學生做溝通，待確認參訪意願後隨即安排正式訪談的時間。

研究者於訪談過程中探討出原住民學生對建教合作的看法與感受，並鼓勵分享他們在學習過程所遭遇到的問題與困境，以及如何去面對與克服這些狀況，同時瞭解原住民學生在工作方面有著什麼樣的價值觀，以及完成學業後會如何選擇他們未來的職業。

本研究過程雖備有有訪談大綱，卻僅作為訪談時提醒研究者話題聚焦之用，因此訪談過程中會依據實際情況對訪談之程序及內容進行靈活的調整，並且避免觸及過於尖銳或敏感的話題，使受訪學生能夠在輕鬆自在的環境下，真實分享自己的想法與經驗，同時讓研究者與受訪者皆能夠藉由訪談的互動，進行自我的檢視與省思，並且依據訪談的結果與分析，對當前餐飲相關之建教合作能夠提出建議與改進之道。



第二節 研究對象

本研究針對阿美族學生進行深入的研究。在台灣眾多的人口當中，原住民族的人口僅佔 2%，而阿美族原住民的人口約 18 萬，約佔全原住民族約三分之一，為人口分布最多的一支原住民族（行政院原住民族委員會，2008）。

在台灣阿美族原住民活動地區中，以花蓮市佔多數，而根據政府頒佈的原住民重點技職院校名單中，位居花蓮縣市且設有餐飲相關學科的有私立國光商工與私立中華工商兩所，本研究選取以上兩所學校且設籍花蓮市、就讀餐飲科並有參與建教合作之阿美族學生為研究對象。

為蒐集充足且具深度的資料，本研究以「立意取樣」的方式選取五位高中職餐飲管理科原住民學生作為本研究的訪談對象，取樣時兼顧城鄉與實習單位之特性。每完成一次訪談的資料搜集隨即撰寫訪談逐字稿，必須完成一個訪談對象所有資料的搜集，才會再進行下一個對象的訪談，五位受訪者除小舞、木蘭父親為漢人，母親為原住民外，其餘受訪者之父母皆為原住民身份，五位受訪者基本資料如表 3-1。

由於訪談過程以不影響受訪者之日常行程為原則，故每次訪談時間約為一至一個半小時。為顧及受訪對象的個人隱私，研究者對訪談對象之姓名及其相關資料會採絕對保密的作法，以保護受訪學生。

研究進行過程，除將訪談內容撰寫成逐字稿之外，研究者同時撰寫每次訪談後之日誌，藉以檢視每次訪談內容與過程的缺漏與嚴謹度，並彙整每次內容中缺漏或是不明瞭之處，透過電子郵件或是電話與受訪者再次對談，此舉可補足當次訪談中的缺漏部分與疑問，並同時藉由此重複對談之方式提高訪談內容之信度。

表 3-1 五位受訪者之基本資料

| 姓名 (化名) | 性別 | 年級 | 居住過 部落 | 外縣市 實習經驗 | 父親 職業 | 母親 職業 |
|------------|----|----|-----------|-------------|----------|---------------|
| 小舞 | 女 | 二 | 否 | 有 | 無業 | 看護 |
| 阿信 | 女 | 二 | 否 | 無 | 木工 | 臨時工 (家庭代工) |
| 花花 | 女 | 二 | 否 | 有 | 開貨車 | 臨時工 (家庭代工) |
| 木蘭 | 女 | 三 | 有 | 有 | 木工 | 臨時工 (塑膠花) |
| 如意 | 女 | 三 | 否 | 有 | 公務人員 | 房屋仲介 |

資料來源：研究者整理

第三節 研究工具

本研究以半結構型訪談之方式與研究對象進行深度訪談，依據研究目的欲探討之議題進行訪談提綱的撰寫。與受訪者進行訪談時，會以全程錄音的方式紀錄該次訪談內容，而研究者在對話過程中除了針對重要內容進行文字記錄之外，亦會協同研究團隊成員針對受訪者的表情、目光、情緒、肢體動作及語調起伏等非語言之訊息進行記錄，希望藉由語言與非語言的訊息，能更精確地掌握資料搜集的正確性及其價值。

本研究之研究工具，除了研究者本身親自參與訪談之外，亦包括：研究同意函、受訪者基本資料表、訪談大綱、訪談紀錄表以及效度檢核函。茲分述如下：

一、研究者角色

在進行質性研究時，研究者即為研究工具，在研究過程中研究者具有一種特殊的重要性，因為研究者的言行舉止以及其溝通能力，皆會影響資料的蒐集與分析（李政賢譯，2006），因此研究者本身在研究過程中，同樣為一重要工具。

研究者為中國文化大學生活應用科學研究所碩士班之研究生，家中擁有餐飲業背景，並曾在飯店業打工過2年，同時於修業期間廣泛的修習質性研究與餐飲相關課程，且因為研究者本身並非具有原住民血統，但為求能更確切的貼近瞭解原住民之思考方式，於研究期間曾多次利用機會，跟隨汐止夢想基金會到花蓮太魯閣、桃園復興鄉等偏遠地區的部落，與當地的原住民孩子進行接觸。

二、 研究同意函

在進行訪談前，為顧及研究論理，研究者會先以電話方式與受訪者取得聯繫，並透過書面方式取得正式的同意書。研究同意函中載明受訪者同意協助研究者進行研究，並接受以錄音的方式進行，同意研究者使用受訪者所提供之資料內容，並標明資料僅作為學術之用途，不會對外公開，以取得受訪者充分授權。研究同意函之正本為研究者所有，複印本則是供學生作保留。

三、 受訪者基本資料表

在進行訪談前，會請受訪者先填寫個人基本資料，包括：受訪者姓名、學級、打工經驗以及接觸建教合作事務的經歷，基本資料內容將作為研究參考之用。

四、 訪談題綱

本研究之訪談題綱，將欲探討的內容區分成五個議題與高中職餐飲管理科建教合作原住民進行訪談，議題內容如下：

議題一：原住民學生參與高職餐飲管理科建教合作課程之動機與理由。

議題二：原住民學生求學過程所遭遇的問題及其因應之道。

議題三：原住民學生母族群文化之工作價值觀與職業觀。

議題四：原住民學生個人的工作價值觀與未來的工作選擇。

議題五：原住民學生在建教合作期間工作價值觀與工作選擇的解構與建構的歷程。題綱內容之細則，請參酌附錄一。



五、 訪談記錄表

在進行訪談時，雖然會以全程錄音的方式紀錄該次訪談內容，但為確實掌握訪談焦點，研究者亦會於訪談過程中進行文字的紀錄。

研究者除了針對重要內容進行文字紀錄之外，也會針對受訪者的表情、目光、情緒、肢體動作及語調起伏等進行記錄，希望藉由語言與非語言的訊息，能更精確地掌握資料搜集的正確性及其價值。

六、 效度檢核函

研究者完成逐字稿後，會複印一份逐字稿給受訪者，並附上效度檢核函，其目的是讓受訪者對研究者彙整之逐字稿進行檢視，針對觸及敏感之議題進行修正，同時分析其內容是否符合受訪者內在主觀世界認知的程度，以提高研究的內在效度。



第四節 實施程序

本研究的實施過程，可分為八個階段，說明如下：

一、準備階段

研究者於 2006 年 9 月確定指導教授，選定研究方向後即廣泛蒐集與原住民餐飲建教合作相關之文獻資料。研究者蒐集並閱讀相關文獻資料，經分析評估並予指導教授多次討論後，於 2006 年 12 月確定研究主題，並於同年 12 至隔年 3 月進行第一章緒論、第二章文獻探討以及第三章研究設計的撰寫。

二、質性研究方法的學習

本研究以深度訪談的方式進行，由於研究者過去未曾修習與接觸質性研究相關之課程，為加強質性研究技巧以及質性資料處理與分析之能力，除閱讀相關研究方法書籍之外，研究者亦於 2006 年 9 月至 2007 年 1 月前往本校新聞研究所修習質性研究方法之相關課程。相關課程結束後研究者仍會持續加強質性研究之學習。

三、訪談題綱的設計

彙整本研究所蒐集之相關文獻內容，研究者於 2007 年 1 至 3 月規劃訪談欲探討之議題，並設計其訪談題綱。

四、與校方和學生的聯繫

訪談題綱設計完成後，以電話方式聯絡私立花蓮中華工商與私立花蓮國光商工兩所學校之餐飲科主任，告知研究內容與研究題綱，取得受訪對象初步之名單。

五、研究對象的選取

根據校方提供之學生名單，經過立意取樣之篩選，訂定訪談之學生對象，並與受訪者約定訪談時間。

六、訪談的實施

研究者於 2007 年 3 月至 7 月至花蓮進行，中華工商與國光商工之阿美族原住民學生進行深度訪談，並於每次訪談後完成當次訪談逐字稿。

七、資料處理與分析及研究結果之撰寫

研究者於訪談實施階段同步進行訪談內容的彙整，於 2007 年 3 月至 10 月依據逐字稿資料發展重要內容的編碼，並即時進行歸納與分析編碼，完成分析後即進行研究結果的撰寫。

八、撰寫研究結論與建議

獲得研究結果所得之分析後，撰寫本研究之結論與建議。

第五節 資料處理與分析

研究者與研究對象之對話過程，會搭配錄音、文字紀錄及觀察等方式進行訪談資料的收集，在每一次訪談結束後，會將錄音內容撰寫成訪談逐字稿，並以歸納的方式進行資料編碼的工作。

「類屬分析」是從資料中尋找反覆出現的現象以及可以解釋這些現象重要概念的一個過程；而「情境分析」則是將資料放置於研究現象所處的自然情境中，按照故事發生的時序對有關事件和人物進行描述性的分析（陳向明，2005）。

根據李政賢譯（2006），質性資料蒐集回來後，分析的程序分為以下六個步驟：

- 一、 將資料予以組織。
- 二、 建立範疇、主題與樣式。
- 三、 將資料予以編碼。
- 四、 檢驗浮現的理解。
- 五、 尋求其他可能的替代解釋。
- 六、 撰寫報告。

故本研究結合「類屬分析」與「情境分析」二種方式，對彙整歸類之編碼進行分析，並根據李政賢（2006）所提出之資料言編碼步驟進行資料分析，以期能明確描述完整的訪談內容，同時也能夠進行共時性的概念類別分析。



第六節 研究資料之信度與效度

質性研究容易受到個人主觀因素的影響，在蒐集資料過程中各種因素都與信度、效度有密切關係(葉重新,2005)。而 Bobdan & Biklen (1998) 則認為質性研究是在強調現象發現的多重因素，故「信度」是建立在多元資料收集及多元方法的使用上，「效度」則是建立在有範圍的特殊標準或規則上。

為避免本研究流於研究者主觀的結論，故以以下方式提升研究資料的信度與效度：

一、信度方面

除了正式的訪談外，也會以電話及電子郵件的方式，針對部分研究內容進行重複的詢問，期望以不同時間及不同方式來蒐集資料，並對照資料的一致性以提高研究之信度。

二、效度方面

藉由受訪者檢視訪談逐字稿內容的過程，提升研究之內在效度，同時利用三角測量法 (triangulation) 對研究資料進行交叉檢核。

三角檢測法主要是一種獲得研究發現的方法—採用不同方法，由不同來源，去觀察或聽取多重示例，使各個研究發現之間能取得一致，資料一致性越高，即代表其效度越高。張芬芬 (2005) 指出，三角檢測法的種類可以分成四種：資料來源的三角檢測、方法的三角檢測、研究人員的三角檢測、理論方面的三角檢測。

本研究以第三種「研究人員的三角檢測法」來進行效度之檢驗，將研究結果與其他研究團隊成員及專家學者進行討論，使研究結果盡量能趨近一致。

第四章 研究結果與討論

本章共分成四個小節。第一節主要針對原住民母文化之族群特性對高職餐飲科建教合作原住民學生潛移默化的影響；第二節就研究對象生命中之重要他人對其之影響加以說明；第三節探討生命中發生重大轉折事件對研究對象工作價值觀之影響；第四節敘述新世代原住民對傳統文化的思維。茲逐一分述如下：

第一節 族群特性與母文化的潛移默化

價值觀是個體因為認同、信仰某一事務物所產生的一種概念，為了達到該價值而導引其行動力量（葉志誠，1997）。工作價值觀是從價值觀的涵義衍生而來，與生活的價值觀有密切關係；在本研究之受訪對象中，受訪者童年在部落中成長，到了高職時期才接觸到都市的生活，因此有許多的價值概念受族群部落傳統觀念的薰陶與影響。

一般人印象中的原住民文化大多跟「酒」離不開，早期原住民以打獵、捕魚、農耕為生，工作的場域是大自然，看天吃飯、無需太多人為律則規範，在工作之餘仍可以閒暇的高歌一曲；豐收後又馬上可以與族人把酒同歡，因此工作對他們意涵是快樂、自由、無拘束、族人共享的，這樣的習慣一直延續至今，他們視這樣的習慣為理所當然，也是原住民族的文化延續。

<對阿，就是米酒加，你可以喝看看，真的很好喝，就米酒加咖啡，就是伯朗咖啡，再加國農牛奶，就是那種小罐的國農牛奶，大家都是這樣喝的>-如意

阿美族是一個團結且分工明確的族群，其中豐年祭更為阿美族人

每年的重要慶典，傳統來說應該所有族人都要回來幫忙這樣的一個年度盛事，但在漸漸與漢文化融合的影響之下，族裡的大小事物與個人的工作往往無法兼顧，使得傳統文化規範也有了彈性改變。

<他們是種田的，農業的，就是阿嬤會叫我們穿雨鞋，然後下去插那個秧苗，到了要收割的時候他們就會自動打電話回來，要幫忙那邊的工作就會請假回來收割>-花花

<我們會有一個自己的地區阿，原始的發祥地，就是讓男生在那邊過夜，因為他們要去打獵阿，要過夜然後才可以下來，表示你已經成年了，但是現在大家都要工作，就不會再上面過夜了>-木蘭

<對，然後像豐年祭我也從飯店抽兩天時間，然後下來跳豐年祭，當然第一天跳比較瘋狂，第二天就比較還好了，因為隔天還要上班>-阿信

年輕一代的原住民孩子對於傳統的原住民文化大多處於被動的接收狀態，年紀小的孩子通常都是長輩怎麼做他們就跟著怎麼模仿，有些時候孩子有了自己的想法，想要試著去糾正長輩的行為與觀念時，反而會遭到長輩的指責。

<國中吧，我爸爸就說：喝一杯拉！然後就喝了阿>-花花

<就是每個人都是那樣阿，吃檳榔、喝酒之類的，就是很壞很壞的習慣，像老年人他們都會出現，阿我們要去改，他們也會那個...就說：妳怎麼可以貶低你自己是原住民？這樣子。>-木蘭

傳統的阿美族是一個母系社會，女性掌握家庭事務的決定權，漢族群的文化介入，使得原本的招贅婚與母系社會的傳統產生變化，較新一代的阿美族家庭都已經不會有那樣的家庭型態，然而雖然傳統的母系社會習俗已逐漸式微，但就日常生活而言，女性獨立自主的精神

仍然存在，而這樣的習性也默默傳到下一代身上。

〈我媽媽他們已經沒有拉，他們是像平地人一樣的結婚，家裡說話喔，媽媽比較大聲吧，我爸都會默默的聽她說〉-阿信

〈我不知道耶可能我個性比較強吧，我覺得女生拉，應該就是要掌控一切，我也不知道耶，就是覺得說女生，才可掌管家裡的事，我就覺得也對本來就是這樣〉-木蘭

綜合以上來說，傳統原住民文化雖然受到時代變遷、文化融合的衝擊，但並不因此就消失殆盡，而是轉換成另一種方式繼續延續下去，新一代的原住民孩子對這些文化或接受或排斥，實際上內心都已受到影響並反應在自己的行為個性上，以下便透過阿美族的族群特性，來瞭解本次研究受訪者的價值觀。

一、天性樂觀、思想單純

傳統的部落合作習性，讓阿美族感受到伙伴的重要，因此只要是聚在同一區域的人，不管是因為居住或是工作而相遇，都會是一家人，也不管你是什麼種族只要相聚就是有緣，就是大家一起歡樂，同時父母也將這樣樂觀的態度帶給他們的下一代。

〈來了就都是一家人，原住民不都是這樣說？…這個概念就是因為大家就一起很開心阿，玩的很開心，每天在一起的日子都很快樂〉-阿信

〈有阿，他們常常下班回來以後都和姑姑他們一起在門口那邊聊天，然後喝酒喝到很晚，那樣很開心〉-木蘭

〈我就一直記得她跟我說一句話，就是說妳不管做什麼就是要開心就好，不要給自己壓力〉-小舞

這樣的特性，據研究者的觀察，這種特質也出現在受訪學生身上，學生在面對課業或者是工作上的問題時，往往會以樂觀的態度來應對，小舞、花花都覺得不管環境多麼困頓，或是遇到什麼樣的困難，只要想想一定有別人比自己更難過、更淒慘的，這樣心裡會好受很多，阿信也進一步表示這是原住民的一個特色，那是自然流露的天性。

〈有時後我也會很難過，但是我會想一定還會有人比我更慘，我自己都沒看到，其實我是很幸運的〉-小舞

〈我不知道其他人怎麼講，我覺得無所謂，聽聽就算了，過兩天還不是一樣很好，是低收入戶更好，這樣半毛錢都不用繳〉-花花

〈我覺得這是原住民的一個特色，就是，很自然這樣，不管做什麼事都是這樣，所以人家說原住民很隨和〉-阿信

早期原住民生活在部落，因為白天大人都必須要到山裡面工作，對於孩子的教育大多是採取讓其自我成長學習，換個方式來說就是相信孩子可以在日常生活當中自我成長，這樣的一種「信任」默契延續至今，原住民父母對於孩子的生活常規，仍是採取信任的態度。

〈喔，我媽有說，叫我上班認真一點，就這樣而已，她就是很相信我，有時後我晚回家，她就是會信任我〉-小舞

〈放任小孩子喔？我不知道怎麼講耶，我覺得放任小孩子是要看小孩子自己會不會想吧，可是我媽是信任我〉-如意

樂觀的態度在大部分對學生而言會是一件美事，但有時過於樂觀的態度也會是阻礙學生積極學習新知的一個阻礙，小舞、花花都認為知識與技能都是要用到時在去學就好了，平常不用刻意去學那麼多東西，多學習只是徒增自己的壓力而已，同時過於單純的思考事情且父

母又採取完全信任的態度，對於心智尚未完全成熟卻已經要面臨工作職場的高職學生而言，也會有誤踏工作陷阱的疑慮。

<就是會有壓力，然後去學這個東西，可是我覺得我沒辦法耶…可是我覺得我沒辦法耶，反正又不是現在要用到，就不會刻意去學>-小舞

<反正就是這樣，讀基本的就好了，其他還好拉…>-花花

<傳播阿（意指特種行業）！如果真的要我去我寧願去不碰的那種，問那邊的女生就知道，問每個人就知道，怎麼可能每個人都騙妳，萬一不好就直接跑走就好拉>-小舞

對於凡事都覺得要快樂、要放輕鬆的原住民學生而言，離開生活步調較緩慢的花蓮，來到大台北都市生活是一種挑戰，最常遇到的問題就是生活費的不同，原本在花蓮可以生活 2、3 天的錢，到台北卻只能過一天，這讓原本收入就不多的建教學生而言感到吃力；再者，小舞、花花都表示在台北每天所感受到的生活步調都過於快速，這讓他們很不習慣。

<結果我發現台北不好，就很吵，我每天隨便出去回來就要花掉 1、2 百塊耶，而且路上大家走的超快的，好像在趕火車一樣>-小舞

<台北阿？就是比較吵雜吧，就很忙碌…好像感覺時間空不下來的感覺，而且坐捷運好貴>-阿信

綜上所述，原住民樂觀的天性是我們一直所熟知的，而這樣的天性不因時代變遷或文化融合而有所改變。樂觀的態度有助於受訪者在面對困境時可以樂觀面對以渡過困境，但過於樂觀有時也會阻礙受訪者的學習，同時小舞提到，她不喜歡人家看到她不開心的時候，因為她希望大家永遠都覺得她是開心的，這反映出過於刻板的認為原住民

就應該是無憂無慮的快樂，會阻礙原住民學生表達內心的真實感受。
〈我也不喜歡人家看到我生氣，我在別人的眼中是開心果，不想要破滅…他們就會覺得我永遠都是開心的這樣，然後其實我難過的時候也不會跟她們講〉-小舞

二、先「借」再說

部份受訪者表示他們家到現在仍有貸款尚未繳清，而這些貸款有些部分已經要由學生來分擔，然受訪者對於家裡有貸款的原因並不清楚，只知道要幫忙家裡還債務，研究者認為原住民家庭多有貸款的原因可從原住民的族群特性看出一些端倪，在部落裡出生的木蘭表示，早期原住民的生活大多是族人們互相的「malapaliw」(原住民語：意指族人們互相幫忙田裡的工作)，同時家裡缺少什麼，原住民族人也很樂意分享給他人，所以只要到隔壁去借就好了，因為大家都是能分享、能互相幫助，因此有沒有還就不是那麼重要，這樣的觀念延續至今，許多原住民家庭遇到問題或是有什麼需求時，會先「借」了再說，欠缺理財觀念。

〈就用貸款的，然後再慢慢付利息〉-小舞

〈我這個月才開始工作，前三個月沒有，因為都有那個實習的錢下來，生活都還有錢可以生活，阿這個月就發現經濟困難，然後就開始找工作〉-花花

這樣的部落文化延伸出「分享」的概念，無論是生活上的物資或是如花花所提到的工作機會，他們都樂於分享給身邊的人，這部分可追述到早期阿美族團體分工的工作模式，因此來到都市有工作機會也會互相的介紹引進，分享給同儕。

〈對阿，像我也想把飯店的那個拉來機場一樣，都是同學一起很開心，好東西要

跟好朋友分享>-花花

樂於分享是原住民族長久以來所保有的美德之一，在不影響自己生計的前提下，把自己所擁有一部份分享給其他族人或是朋友，透過分享他們可以得到快樂，也是遵循祖靈的教悔，唯當分享的觀念變了調，認為變成先借取後償還為理所當然，生計上便出了問題。

三、 延續家人之工作

根據訪談過程中瞭解，透過親人朋友介紹是原住民獲得工作機會的一大管道，延續上點所述，基於分享的傳統原住民樂於將自己的工作介紹給其他族人親戚，甚至是自己的子女，如小舞、阿信表示自己或是手足的第一份工作都是透過親人介紹所獲得的。

<那剛好她就是在那邊上班，那她就直接帶我去，裡面的主管知道我的年紀，其他就不知道了，我媽是在那邊，就是我媽讓我進去的，如果不是因為我媽我就不能進去>-小舞

<姊姊的工作也是阿，第一份工作是洗車，姑姑幫他介紹的>-阿信

因為透過親友介紹為獲得工作機會的一大管道，又如前所述原住民常因為覺得目前用不到的技能就不需要去學，因此造成原住民工作類別單純的現象。

<他就跟著我爸平常一起到工地去工作阿，沒上課的時候>-阿信

<因為我小學得時候就是跟著媽媽到旅館工作阿，後來就跟飯店的人有認識，所以就到那邊去實習阿>-小舞

隨著資訊接收的豐富程度，研究者發現受訪者對於延續父母的職業有了不同的看法，花花、木蘭都認為父母的職業太過於辛苦，不想

要延續他們的工作；而木蘭更認為父親的職業是她所無法接受，而且那應該是男性在做的勞力性工作，並非女性去做的。

〈不會耶，因為他們差不多就是在打掃，房務部，如果可能的話，我也不想做那個，真的好累喔〉-花花

〈作木工很丟臉耶，而且那是男生在做的吧，我媽以前也會跟我爸一起到工地去，我就覺得那很辛苦〉-木蘭

雖然對於延續父母職業，某些受訪者認為無法接受，但對於能跟同族的人一起工作他們仍是相當的嚮往，如學生花花表示，會希望把自己的同學都拉去一起工作，因為那樣會很快樂。同時，在離開自己所熟知的環境工作時，若可以遇到自己同族的人那會是一件令人溫暖、安心的事。

〈對阿，就終於遇到同族的，就是…ㄟ…那要怎麼講…就是感覺很似曾相識的感覺〉-如意

四、 缺乏自信

訪談過程中，受訪學生的回答，研究者發現原住民學生會有缺乏自信的情況產生，他們也許勇於表現自己，但僅止於與他們傳統文化相近的歌唱跳舞，阿信表示因為飯店要記得的東西太多太雜，覺得自己無法勝任；而小舞在訪談過程中每每遇到需要思考抉擇的事件，總會往壞的地方想，甚至對於自己所喜歡的舞蹈，也認為一定會有比自己好的人出現。

〈我之前就對那個飯店，就覺得他們好繁忙，要記好多東西，我怕我沒有辦法，

就沒信心>-阿信

<有想過，但是我覺得應該不會是好的選擇就算了…就想說在這邊已經很糟拉，搞不好妳轉了以後又更糟>-小舞

<我覺得會有人比我好吧，所以我覺得當興趣比較好，不要當專業，也許有人會比我好（指跳舞）>-小舞

造成受訪者缺乏自信的原因大多可以分成兩個部分來看，首先是來自他人的眼光，從訪談內容發現，學生從周遭師長那裡所接收到的訊息，造成他們缺乏自信。阿信表示，她的母親認為她沒有基礎所以無法與他人競爭；而小舞則是因為父親對於她身份的異樣想法以及小學時期與同儕間發生的事件，造成她日後在思考事情的面向，總會先去想到壞的結果。花花更進一步表示，學校師長多以職業取照的面向來輔導他們，這樣會讓學生覺得升學這條路更加遙遠。

<就小學的時候很重視一個朋友，就有兩個同學都一起蠻重視她的，然後他們就一起講我的壞話，後來他們就叫全班都一起不理我，然後我每天就都自己一個人找事做，不然就是自己在那邊笑，交朋友的話我就會想到這件事，就要看清楚>-小舞

<阿對耶，我爸他會歧視番仔耶，他就會在那邊，他就會說番仔都很髒，不洗澡，會喝酒什麼的…我爸他們那邊的人都會歧視番仔耶>-小舞

<我媽就說，雖然妳國三有在安親班打過工，可是你基礎都沒有，妳憑什麼去跟人家考試？>-阿信

<如果有執照就可以畢業，如果妳繼續升學的話就可以不用考執照，不過那個很難拉，考不上，老師也覺得我們用考執照比較快，讀書喔…>-花花

除了周遭人的眼光，另外會造成受訪者缺乏自信的原因是「沒錢」，這是一個很白話也很現實的問題，多數受訪者家裡的經濟能力多屬於中低，受訪者從小就習慣想要滿足自己的慾望就是需要錢，這

樣的觀念深植心中後就變調產生另一種想法，經濟能力較好的的人能力就會比較好，或者如花花所述，經濟能力低有經濟能力低的好處，不需要去管別人怎麼想。然而，換個面向來看退而求其次的不想面對，也是缺乏自信的表現之一。

<出國喔？想阿，但是沒有錢，我覺得我賺不到那麼多錢，而且真的出去了我也怕我不會講英文……去那邊唸書我也一定考不上，外國人都一定很厲害>-小舞
<平地人人比較聰明... 呵呵呵呵，不知道耶，就覺得他們比較有想法，穿衣服比較好看、想法也比較成熟>-木蘭

<低收入戶沒什麼不好，這樣我們很多錢都可以不用交耶，我才不管別人怎麼想勒>-花花

綜合以上，缺乏自信的結果會造成原住民學生退縮，不敢追求自己的目標，持續待在自己所能掌控且熟悉的範圍，寧願維持現狀，也不肯勇於挑戰新的環境，如木蘭表示，離開家鄉若沒有一定的保障，那為什麼要離開自己所熟悉的地方。

<那也許是台北人的操作方式，又跟我們花蓮不同，而且我講的也不一定是對的，我也只是一個小小的服務生>-小舞

<然後他們就會覺得說為什麼要離開家鄉，就是離開自己的故鄉這樣子，讀書很困難什麼的...>-木蘭

五、 最直接的賺錢方式

一般對於原住民的刻板印象認為，他們較沒有理財儲蓄的觀念，這跟傳統的原住民文化有些許關係，原住民認為他們辛勤工作所獲得的報酬是祖靈所賜與他們的，為全族人所共有，所以樂於跟人分享，而且傳統在部落生活所需要的物資都是就地取材，種植、打獵或是捕

魚都是直接從大自然中獲得，在原住民的生活中獲得資源的方式都是單向且單純的，當帶著習慣離開部落到都市要賺錢，自然也是尋找最直接可以賺到錢的工作。

〈她原本是送羊奶、送報紙，然後到最後變成遠東的清潔員，然後現在才是變看護的…對阿他看護是一天領一次錢，這樣我們才有錢吃飯〉-小舞

〈就幾個都是飯店的人，就問，他們說：我們需要人手，誰可以過來幫忙？然後我們就去拉，一個小時一百塊，好賺耶〉-花花

同樣的習性也延續到原住民學生身上，在選取就讀科系的時候會考量那個科系可以最直接賺到錢，而且自己能力又能夠負荷的科系來就讀，如花花所述，她注意到在她能夠選取的科系範圍內，餐飲科徵人機會最多，因此選擇餐飲科，從此可以觀察出學生視金錢收入為工作的主要需求，但在自身的權益或合理的薪資瞭解卻非常低，花花表示因為自己沒有問且缺乏資源管道可以提供協助，導致一個多月後才知道自己的時薪才 50 元。

〈他本來跟我說那裡有影劇科，結果我來讀的時候就沒有，然後就想說算了反正可以賺錢，就來讀餐飲科了〉-小舞

〈我覺得差不多就餐飲了吧，服務生，因為美容科的洗頭我也不會，只能做餐飲的吧，大部分都是餐飲在徵人〉-花花

〈我沒有算過耶，我以為是時薪，後來我什麼也沒有問，我心想反正算過來時薪也是 50，至少也有 50〉-花花

小舞表示，擺地攤會是她日後就業的一個選擇，因為擺地攤賺的錢都是自己的，可以供自己花用，不需要給學校抽也不需要靠老闆。

<反正就是買那種很特別的東西，然後去賣，然後就不要太貴，假如說一批 10 塊，那至少賣 50 塊，那不然 100，那還算便宜耶>-小舜

綜合以上，研究者發現受訪者在考量工作類型的時候，仍是以最直接、最快速可以獲得金錢的方式為首要考量因素，這樣除了可以馬上解決所面臨的經濟問題，更可以讓自己擁有零用錢可以花用。

<可是我覺得六個月（指實習的輪替時間）這樣我可以賺六個月的錢，我回來可以花六個月的錢，哈哈>-花花



第二節 傾訴對象

本研究發現受訪的原住民學生在生活上、課業上或者是在建教過程中遇到問題，其第一傾訴對象通常不是父母或老師，而是手足、朋友、男女朋友，原因在於父母在聽到孩子的問題後通常會直接的下定論，學生會認為這樣的對話不是溝通而是單方面的「訓話」，他們需要的是一個可以傾訴同時分享想法的對象，父母是他們最後一道防線，而老師對於建教生而言通常不會有太大的影響力，學生認為，老師的角色既管不到家庭，在業界工作時也幫不了什麼忙，唯一有用的時候就是選工作單位時。

一、手足代親職，你說我不說

原住民學生在尋找傾訴對象時，本研究發現手足是學生常選擇的對象之一，原因除了年紀相近之外，與原住民幼年時多由兄姊帶大有關；早期原住民要到山上去工作，照顧家中幼兒的責任自然落在年紀較長的孩子身上。原住民對其子女的教育，男童多為父兄傳授技能，而女童則為母姊擔任為師之職責（吳名義，2000）。至今，這樣的觀念仍然存在，受訪學生常常要代替母職、父職管理弟妹，有時更因為弟妹的事情影響自己的學業工作，阿信就曾經表示，她也想考慮姊姊的建議到台北飯店工作，但礙於家裡母親與弟妹的緣故，而令她一再地躊躇考慮。

〈恩，工作的事，像之前她跟我說畢業後往台北的飯店去工作，那我就說在台北工作怕會適應不良，然後姊姊說在台北飯店或許可以學比較多，不一定要住在花蓮，社會經驗也會比較多，我就說再考慮看看〉-阿信

〈他就說（受訪者的堂哥）：這邊適應還好吧？我就說還好，他就說如果有人找我

麻煩可以跟他講，去他的班上跟他講。我就說：你不是要走了？他就說：對阿，所以妳可以找我的同學。>-木蘭

在遭遇問題時會以手足為第一諮詢對象，是因為自小跟手足相處的時間較多，另一方面如阿信所表示，相較於在父母親身上得不到贊同的她，姊姊常會以鼓勵的方式來激勵受訪者，這讓她喜歡跟姊姊聊天。在一個相同的家庭情境下，手足間通常面臨相同的問題，因此常可以互相體諒與扶持。但是阿信卻進一步補述，姊姊雖然常會開導、鼓勵她，但自己常常遇到難過的事卻都不願意告訴她；小舞也表示，她跟同性的妹妹感情較為要好，妹妹常會有什麼事就來問她，但她自己卻不會將自己事情告訴她。由此可見原住民手足遇到問題作晚輩的常以兄姊為第一詢問對象，但身為兄姊的則較少向弟妹傾訴內心話，為單向的傾訴管道。

<我姊姊就一直鼓勵我阿，我就想就盡量去接受吧，因為工作嘛，多少都要去接受一些台北的文化，而且姊姊就跟我講一句，她說媽媽說妳沒用沒關係，妳就是要做給她看，對…妳不要讓媽媽看不起妳>-阿信

<所以有時後看我姊姊那樣，我會覺得平地人是不是都會對原住民那樣，但是每次問她，她都不會跟我說她婆婆怎樣耶，都碼說沒事>-阿信

在學業與工作的路上，因為上述原因，手足間年紀長的常成為年紀輕的學習楷模，因此同一間學校、同一個科別常可以看到同是親戚的原住民學生就讀，如小舞所述，她的妹妹常會問她有關學校的事，未來她也會進來同一個科念；而花花則表示，弟弟會想跟她念一樣的科別是因為她把她在學校所學的技术展現給弟弟看，華加志（1999）表示，原住民會有群聚工作的特性，有部分是因為教育水準低落加上

對自己沒信心所產生的結果。而從本研究的結果可以觀察原住民「群集工作」的另一個面貌，因為手足為重要傾訴對象，在傾訴的同時也將手足視為自己未來的楷模，因此不管在學校科系的選擇或甚至到了工作類別的考量，皆會受到手足楷模的影響。

〈他們會說姊姊這樣很厲害，我以後也要像她一樣之類的，然後妹妹有時後會問我阿，問說以後來讀我們學校會不會恐怖什麼的，我會跟她說一大堆不會，我就跟她說到時候會教，不用想那麼多……很麻煩反正到時候就會教了，還沒進來念，就不要問那麼多〉-小舞

〈他就像說姊姊讀哪裡他就跟著讀哪裡，而且因為有時後我回家都會煮一些有的沒的學校教過的就煮給他吃，他就會說姊姊好吃喔，我以後也要跟妳讀一樣的〉-花花

有時手足所扮演的角色會不僅止於諮詢者，因為從小照顧到大的關係，因此在弟妹有較不成熟或是自己覺得看不過去的時候，便會出手干涉，如同如意所述，手足間的干涉會比父母說的有用。

〈她本來想要去台北讀，我說妳要住哪裡，她說可以住姊姊家，反正吃姊姊住姊姊的又沒差，我就說妳這沒想法的小孩，就要把她拉回來花蓮實習〉-阿信

〈她是因為我拉進去的…因為她沒有目標，我爸的她又聽不進去，所以就拉她進餐飲管理科〉-如意

綜合以上所述，手足對原住民學生的意義除了是諮詢者的角色外，進一步更是成為他們成長路上的楷模，其中價值觀的傳遞便在此種「認同」的作用下產生。

〈然後我弟就會問我說：高中以後就可以賺錢了喔，我就說可以，可以邊賺錢邊

二、 年紀大一點的朋友對我比較有幫助

朋友是青少年階段學生的重要他人之一，原住民學生也不例外，然多數原住民學生在選擇傾訴對象的時候會找尋年紀稍長的人，他們認為這樣的對象較能夠給予自己幫助，木蘭更進一步表示：同年紀但不是建教生的同學跟自己比起來較為幼稚。多數原住民學生在此階段都會有一至兩位較為知心的傾訴對象。

<一個姊姊，她對我還不錯，就是現在我還是會跟她聯絡，她還是會聽我，就是會給我建議，會聽我…就是會，會給我建議，然後會聽我講心事…然後就是讓我做正確的事，像有時候她都會讓我去，就引導我走正確的路>-如意

<我會跟我乾媽談，因為，怎麼講跟她比較有話聊吧…同學喔？比較不會耶，特別是普通科的，他們怎麼講，比較幼稚吧>-木蘭

研究者發現，原住民學生會以年紀比自己大的朋友作為傾訴對象，其因素多與上點所以提及以手足為傾訴對象的原因相似，年長朋友也是具有鼓勵、提供意見、楷模與價值觀傳遞的意義存在，然而會以年長朋友為傾訴對象，最大原因是沒有相應年紀的手足可供傾訴，或者有但與手足的感情不好。

<我就說，那妳來當姊姊的學弟，走同樣的路，這樣反正就學校也不是不好，可以混到一張執照算不錯的>-花花

<乾媽就告訴我說，不要太去刻意思，可是妳太刻意去想妳就會哭，就是說…妳當初走錯了，既然妳走錯了就要重新在出發>-木蘭

<我跟哥哥的感情不好阿，他有時還會動手勒，我又沒有姊姊，所以常會往乾媽那裡跑>-木蘭

木蘭更進一步表示，她跟她的乾媽雖然年紀差別很大但常常會互相鼓勵與傾訴，這跟手足間的單向傾訴略有不同，研究者認為這是因為朋友間少了一層「照顧」的責任感所致，手足間年長的一方總是要讓對年輕的一方看到最好的一面，因為意識到自己是晚輩的模範，而朋友之間的關係是對等的，少了這一份矜持而讓朋友間的溝通傾訴會是雙向，而非單向。

〈工作上的話，她會說那就不要做…因為她覺得快樂是第一個，可能是她的個性…就是妳這一輩子就是要快樂，不要就是難過什麼的，不過她還是會有難過的時候，那個時候我也會安慰她（笑）〉-木蘭

木蘭表示，自己因為常跟工作上的一位朋友聊天，因為話很投機對方又能常給自己建議，後來就跟對方成了男女朋友。這是另一點與手足為傾訴對象不同的地方，在傾訴對象的性別若為異性的時候，有時會因為日久生情，而有了進一步的關係，然而因為這樣而昇華而成的感情關係也並非都是正面，阿信進一步表示，她的妹妹因為在實習的時候常跟一個男生聊天，結果後來兩個人出現感情上的糾葛，因而產生了不好的事件。

〈我跟他喔，他以前是我工作的上的學長阿，常常會陪我聊天，後來就覺得聊的來，就在一起了〉-木蘭

〈就我妹妹認識隔壁的一個機車行男生，對方31歲，然後她跟人家在一起…後來對方到學校來找我跟我說她跟我妹的一大串感情問題，還威脅我勒，我覺得她是因為叫了壞朋友吧，她這個階段就是比較好奇吧，她有時後都會跟我說那個哥哥很帥什麼的，然後晚上就會跟他們去玩到很晚〉-阿信

若已經有了交往對象，此時這位「男女朋友」當然成為意見來源的最佳人選，在本研究對象中，受訪學生有男朋友的大多是大專生，而據木蘭表示，交往對象的年紀大一點，可以給自己較多的意見與想法。

〈就談，他會告訴我... 不過通常我會聽他的話可能就一半一半。就是我會做選擇阿！聽或是不聽這樣子，或是說我在上課的時候，假如說我有一些要處理的事情，這個東西我不知道要怎麼處理的時候我就會問他這樣子。他就可以幫我分析〉-木蘭

且研究者發現交往對象除了提供受訪者傾訴的功能之外，有時也是促使學生想要繼續升學的動力來源，原因除了得到家庭的認同之外，同時受訪者也希望自己能像另一半，是一個大學生。

〈會想往上念阿，這樣可以讓我爸知道我不會因為這樣而不讀書，會想做給他們看〉-木蘭

〈他不太會安慰，他是建議說妳就當作是經驗，然後慢慢改進，他也希望我再繼續讀書，然後他希望我讀夜校，因為這樣白天就可以上班，他會希望我去他們那邊上班〉-阿信

但感情的交往也會是造成學生不想往都市移動的原因之一，因為害怕變化與適應不良因此選擇繼續待在熟悉的環境，如阿信所述，她會因為考慮到與男朋友的关系而決定違背自己的意願不到台北；如意更进一步表示男朋友因為怕她到台北會變壞，因此極力說服受訪者留在花蓮工作。

〈我是不會很排斥去台北，就卡在說我男朋友不希望我去台北，他怕我去台北會

變壞，他是叫我等他，他現在才大三…然後我是說可是我想要利用這段時間多賺一點錢>-如意

<如果不想到他，我會想說去台北闖一闖，然後就是，去多接觸台北餐廳有哪些需要注意的地方，或者是他們那邊的一些事情這樣>-阿信

綜合以上，以年紀長的朋友為傾訴對象，常是因為受訪者因為找不到相對應的手足，因而變相尋找朋友而且是年紀比自己長的朋友來取代手足的位置；而朋友與自己的生長背景、經驗不同，受訪者更可以從中獲得不同於手足所能給的意見，當然價值觀也會有所不同；而男女朋友的關係有時會透過朋友間的互相傾訴昇華而來，有了這層更親密的關係，會影響受訪者在選擇升學與否以及是否往都市發展的抉擇。此階段的原住民學生以艾瑞克森發展階段理論而言，正處於「青少年期」，此時同儕的影響力勝過父母，學生希望得到認同感，因此傾訴對象成為形塑學生價值觀主要影響者，就此觀點而言，原住民與一般漢族群頗為相似。

三、 老師、爸媽聽不懂我說什麼

在本研究的高職餐飲科原住民學生中，當遭遇問題第一時間會想詢問的對象通常不會是父母或是學校的師長，而是上述所提及的手足或是朋友，如木蘭所述，當她有問題想要尋求父母給予協助時，父母給的答案通常都是單向且封閉的建議，希望學生要自己為自己的生活負起責任；同樣的情況如意也表示，父母根本聽不懂她想表達的是什麼，因此乾脆不要說。

<很少耶，就聊工作的話，因為我媽媽他說：既然妳選擇這條路就必須負起責任，可是那我覺得說那我還跟妳聊什麼…>-木蘭

〈我媽他們喔？不會耶，講什麼他們也都聽不懂〉-如意

在與父母溝通的部分，阿信進一步的表示，每當與父母談及未來的選擇或者當前遇到的問題，父母給予的答案都是單向的灌輸受訪者他們認為好的出路，對於受訪者自己本身的興趣則完全予以否決，造成阿信在學習餐飲科相關技能時是以被逼迫的心態在學習；受訪者提及，父母的學歷也會影響她在選擇溝通對象時的考慮因素之一，她認為父親擁有較高的學歷應該可以比母親理性且聽的懂她想表示的內容，唯當父親代替受訪者與母親溝通時會引起爭執，讓受訪者不想見到這樣的情景，因此放棄。

〈我聽了就很氣，我想說那算了既然妳(媽媽)都這樣講，那妳希望我去考丙級，那我就照你的意思去做，等我以後我上大學我就要選我自己喜歡的〉-阿信

〈我覺得學歷…因為很多是我跟我媽講她都不懂，我只好跟我爸講，因為我爸他高職畢業，我跟我爸講他就會聽，然後有時後我爸會跟我媽溝通，那時候就會又不高興〉-阿信

學生中也有隔代教養的例子，花花表示當她與祖父母談到選科系的問題時，祖父母給予的建議是以他們刻板印象的模樣給予建議，而受訪者因缺乏資訊來源，因此就視祖父母的建議為唯一解讀，放棄自己原先所想的方向。而從此部分研究者也觀察出，老一輩的原住民親人，同樣也以賺錢優先的概念灌輸給孫子女，使得經濟因素成為工作價值的重要取向之一。

〈本來想讀美容科，後來阿嬤說不要，因為她說美容科沒什麼，就一直洗頭，手會粗粗爛爛的，聽了我就嚇到了，好吧，餐飲科〉-花花

〈我阿公拉，就說汽修很好賺，以後作經理，就講得很好聽阿，我也想說暑期，

先賺一點錢來花花>-花花

而學校老師的部分，研究者發現有興趣或是有實用性才會引發受訪者學習或詢問的動機，又或者是如花花所述，到了業界實習的時候才發現自己所學不足，因此回到學校的時候就會趕緊惡補自己不會的地方。受訪者表示，在進入業界實習後，大多發現自己在學校所學之技能能用的地方有限，且校方老師在職業訊息的提供上較於缺乏，反倒是從建教合作的店家獲得工作的相關資訊和更多的實際知識。

<不懂的喔？可能會舉手問老師吧，如果這題沒有興趣，不想問就不會問…有興趣的大概是我在機場會用到的那些英文例句吧，然後我就會問，學起來以後人家問我就不會答不出來>-花花

<老師喔？他不會跟我們說這個耶（指分析實習單位），要自己去了店家才會跟你說吧>-如意

在校方老師所能給予的幫助，據受訪者表示，通常要和老師關係好才能有得到較多的協助，特別是在調實習單位的時候，阿信表示跟老師的關係要好可以比較容易調實習單位。根據學生所反應的狀況，研究者反應給受訪的實習輔導老師瞭解，老師則表示校方是給予學生大面向的輔導，較細微的部分難免有時會注意不到。

<要直接跟老師講阿，然後老師看合不合理，然後就要看看妳跟老師的關係好不好了，好的話才能比較好調（調實習單位）>-阿信

<我會覺得說就是要跟老師好，老師才會照顧你阿，就是會比較重視去照顧你，如果妳跟老師沒有什麼瓜葛的話，就是一般學生這樣教，可是沒有說很注意你>-小舞

<有時後學生的數目太多了，沒有辦法全部無微不至的照顧到每個人細微的需

求，學校只能大方向的給予輔導協助>-小舞的老師

綜合以上，父母與師長能給予學生的幫助，據受訪者表示是有限的，學生在向父母提出問題或是傾訴內心情感時，所獲得的通常是單方面的指導而非同理心的傾聽，因此受訪者對於父母給的建議漸漸的採取消極的因應態度；而學校老師部分，受訪者則將其視為「工具性」傾訴管道，有實質上的需求才會想到老師。



第三節 重大生命事件的轉折

依據人類的生命歷程理論來看，一般常見的模式為出生、課業、工作、婚姻、年老、疾病，最後為死亡。但除了在一般的原則下我們會依照理論的論點生活，還會有一些不可預料到的事件來影響我們的生活與價值觀。而重大生命事件如家庭事件(Thomson et al., 2002)：父母離異、家庭暴力；人際關係變化：與異性交往、分手以及工作就業(Peterson, 1979)等，都會對我們帶來生活上的影響。

原住民建教合作學生目前的生命歷程是介在課業與工作之間兩者兼顧，在求學中還要面臨的問題，必須要做心理上的調適。而原住民建教合作學生在進入了都市生活之後，生活事件的主要傾訴對象是影響其價值觀的重要他人，另外，在建教合作的學習過程所發生的事件，亦是促使工作價值觀改變的催化劑之一。

一、 我的家與我的未來

透過訪談研究者瞭解到，原住民學生在經歷某些特殊事件時其價值觀會隨之而變，其中「家庭事件」是學生最常遇到，同時也是影響最大的生命事件，「離婚」是造成原住民學生對價值觀認知上影響的重要指標性家庭事件，在本研究的受訪者，除了如意之外，其他受訪者父母婚姻狀況皆不甚理想，其中花花更是由祖父母一手帶大；小舞因為經歷父母親離異，讓他在思想上比同年齡的人要成熟、獨立，會知道幫忙分擔家裡的生計以及照顧弟妹，並努力賺錢滿足生活所需，更能體認到選擇伴侶的重要性。

〈就是爸爸媽媽離婚嘛，然後已經離婚很久，所以我自然就要幫忙家裡，其實我

媽如果一開始就放下我們的話，我們就會很可憐…我搞不好也不會去讀書了，就會一直拼命賺錢，然後給他們（弟、妹）讀書>-小舞

<其實有時後我覺得我幼稚園的時候就蠻董事的了耶…就是男女關係什麼的，就是結婚要看清楚、然後要努力賺錢>-小舞

在母系社會中研究者也發現到，孩子還是會以母親為重，能夠照顧、保護母親，成為孩子的驕傲。母親若受到外來的威脅，他們也會心疼，甚至那威脅是來自父親，他們也會譴責暴力。

<是因為在花蓮工作可以照顧我媽媽>-阿信

<他如果看到我們好過，就會一直來鬧我們阿，就想說：給我錢阿！什麼的，然後就會跟我媽拿錢，他就是看到我們幸福的樣子，就會一直來鬧我們>-小舞

在多數的家庭事件中，研究者發現「經濟事件」佔有相當大的比率，例如小舞、木蘭皆因為家裡的貸款，自己必須分擔家計，因此選擇建教合作的學校，學生因為家中經濟負擔被迫選擇建教合作的學校後，從一開始的不願意到後來屈服順從後，他們認為讀建教合作班是因為可以賺錢，心中以短時間賺到錢為首要目標。

生活環境不佳、家庭收入微薄、臨時工作數個、工作時間長，導致一些原住民的父母親認為孩子能夠早些出社會賺錢，才會對家庭生活有幫助，因此影響原住民學生對課業上的要求以及態度，建教合作班不僅能向學校老師學習知識，在實習過程中亦可以累積工作經驗，賺取學費、生活費。小舞除了要處理自己的學費之外，還要擔心弟妹的學費問題。花花也是因為要賺錢養家人，所以放棄了公立且高分的好學校，反而就讀私立、有建教合作班的學校。

<然後弟弟妹妹的學費問題，他都沒在繳，然後…我是沒關係啦，我可以自己繳，是弟弟妹妹的問題比較大>-小舞

<因為我們是自己打工繳學費，如果我轉到正規的話 21,000 (原住民補助) 就要給學校，然後我還要自己賺 10,000 給學校，對阿我就是在想這個錢的問題>-小舞

<好高興還可以去讀那種比較高分的學校，阿公阿嬤本來是叫我去讀，不要讀私立的，可是公立的好像幾乎都沒有建教合作，阿公他們沒有錢，所以…>-花花

因為家裡經濟狀況不好，且以家庭為中心的傳統思想，使得原住民學生認為只要是家中的一份子，必須為這個家盡心盡力，因此，有能力的人應該就要賺錢回家，而不是把經濟責任全部放在特定的人身上。傳統的阿美族認為在一個家庭中，孩子越多是越好的，因為孩子越多越可以分擔家裡的經濟以及日常生活中的事情，而母親會認為孩子在小時候，他們生活所需都是由家裡來提供的，所以到了可以出去工作的年齡後，就要賺錢養家。

<這是我們的房子，然後就是我爸爸他欠 100 萬，然後她就是借嘛，然後付不出來，然後要叫我媽付，然後我就是覺得要一起付>-小舞

<我爸爸說：你不要待在那裡，你回家。我說：我如果回家了我就沒有錢還貸款。就是我們家以前本來就有貸款，就我爸爸媽媽做臨時工，像我從高中的時候就開始賺錢>-阿信

<就是會長大比較懂得說以前是誰照顧我們，照顧到大，他對妳付出，妳就應該要去，怎麼講就是比較去理他>-小舞

「酒」是原住民最愛的飲品，但是過量或是時常有酗酒的情況發生，就會帶給原住民家庭困擾，因為在酒精的催化之下，會不知道自己做過了什麼事。阿信就是在家人酗酒後，遭暴力事件襲擊，但卻不敢吭聲。而教育水準普遍低落、教育知識不佳、工作碰壁，賺不到錢

種種的負面因素，都會讓他們心情低落，看什麼事情都不順眼，亦成為家庭暴力的原因。木蘭因為不想待在家裡受哥哥的欺負且不想跟哥哥讀同一間學校，因而選擇離開家鄉求學，種種的因素迫使她不得不做出改變，以順應眼前的情況。

〈我錢就都要拿給我媽阿，她就會跑去買那個米酒、普利康或是檳榔，我本來不知道，是後來我妹跟我說媽媽有時後會馬拉桑，就是喝醉，我才知道的…〉-阿信
〈因為我妹妹有一點輕度智障，所以我媽媽都會比較偏袒她…不蠻你說我鼻子上面這個腫腫的就是上禮拜被我媽媽打的，她就喝酒喝到天亮，我就邊跑邊哭跑出來…〉-阿信

〈對阿，我會害怕他耶，他覺得他做什麼都可以這樣子，在他的思想裡面，他覺得他做什麼都可以，只有他自己然後有時就會動手打人，然後他會說：妳身上有錢嗎？我就說：沒…有，然後他就會說：搜到的都是我的…〉-木蘭

在眾多子女的阿美族家庭中，兄弟姐妹總是會被家人、朋友、師長間相互比較，一旦在家中有一個較出色的子女，他通常會成為親朋好友眼中的好孩子、傑出的楷模，但是他們卻忽略其他子女被拿來比較的心情，造成他們心理上的一個壓力。

〈因為我兩個哥哥就已經是讀光復國中了，然後當我進去的時候很多人就會說：妳是誰誰誰的妹妹阿…然後就覺得，就他們留下來的印象一個很聰明一個很笨，他們就會說很奇怪你跟妳哥哥差很多耶，就覺得是他們兩個吧…就一個脾氣很好、一個脾氣很壞，就進去之後就妳是誰的妹妹阿，就…我不喜歡，就是比較〉-木蘭

綜合上述，由於原住民的傳統是以群體為主、以家庭為重，但卻因為原住民父母親社經地位低，且時常因工作關係而奔波勞苦，對於

孩子的教育上也不是那麼重視，影響了孩子的思想，導致原住民學生想盡快滿足生活所需選擇提早接觸職場，並分擔家裡經濟。而原住民家庭裡相處的氣氛、父母親對孩子的期待、單親家庭的經濟重擔，都會影響原住民學生在價值觀選擇上的一個標準。在暴力事件的家庭裡，子女會顯得較沉穩、較獨立，思考的層面會比較多；然而，在子女眾多的家庭中，子女表現得越是好，給家人與同儕的印象就會好。

二、 愛情還是麵包？

感情對象是此階段原住民學生的重要他人，而因為感情事件所產生的效應，也是引發學生價值觀發生轉折的重要因素，例如木蘭表示一開始她並沒有考慮要唸大學，她覺得工作賺錢比較實際，後來因為與男友有了小孩，因此中斷實習的歷程，然而為了證明給父母看她對現階段的感情是認真的，跟父親賭氣所以才推甄大學的，之後更因為想得到父母的認同而讀大學。

在這越來越開放的年代中發現，目前原住民學生也是會跟著社會的潮流在走，像現在年輕人同居生活、婚前性行為、未婚生子的事情層出不窮，原住民到都市生活後，多少會影響他們對感情的看法；然而，對上一代來說，有些根深蒂固的觀念已經存在他們的思想裡，例如在婚前應該不一做些親密的舉動，特別是在母系社會的阿美族裡，母親會較注重女兒的交友情形、以及對另一半的選擇條件。阿信的母親就認為女生在和男生交往時，應該還是要有女生的一些矜持。

<像有一次就是跨年的時候，我不小心跟我男朋友牽到手，就這樣被看到，我媽他們就說我怎麼這樣，她們那個年代都不會這樣>-阿信

「入贅」也是阿美族的一大傳統觀念之一，早期的年代，他們會認為入贅是一件非常光榮的事情，且入贅後，男方就必須住在女方家，並有義務為女方家工作，但因時代的變遷，阿美族已經很少用入贅的方式結合兩人。阿信更進一步的表示她的母親想遵循傳統採入贅方式嫁女兒，是希望在以後能有個依靠，並多一個人可以照顧家庭。

〈她就會希望我召一個男生回來，她也不想想現在是什麼年代了，哪有人召男孩子回來家裡的，她就想說到時候聘金要多一點，她嫁一個女兒出去什麼的〉-B

〈不是，我爸爸他們跟平地人一樣，不是入贅…我就覺得奇怪，他們自己不是那樣為什麼還要我召一個男生回來，她就說因為我很聽話可以留在家裡，可以照顧她〉-阿信

求學歷程遭逢重大生命事件往往會造成學生價值觀的轉折，研究者發現原住民學生常常比一般同年齡學生經歷較多的生命事件，大多數的事件都將學生的工作價值觀形塑成金錢導向，而此時感情的介入可能會改變學生的未來目標。木蘭表示，會離開原本的工作崗位，是因為未婚懷孕的因素，或許這是她原本都想不到的結果，卻因為感情事件改變她該有的生活。

〈會離開那個飯店是因為…（受訪者說明因為與男朋友有了小孩而離開那間飯店），我的想法是想說，因為我這樣子嘛…就找我媽媽，因為醫生說這個一定要找爸媽處理〉-木蘭

她也進一步說明，由於家人對兩人的交往表示不贊同，可能是因為還太年輕，且發生了懷孕事件，以致於和家人產生一些溝通上的問題，但她相信只要努力，父母親還是會真心的祝福他們；因此，她在未來的人生中，努力經營這段感情，並讓父母親接受，亦成了一大課

題。

〈不知道，因為我爸現在還沒有辦法接受他，我媽媽也沒有辦法…其實我媽媽還可以拉，就是還有一些意見方面沒有辦法接受，然後我要靠我自己的努力去突破我爸爸這一關，他覺得說我大學之後，可能可以認識一些不同的男生，就可以…就是他希望我不要跟他在一起，可是我希望說，我讀這個大學，就算我認識了很多異性朋友，可是我還是選擇他一個人，我希望我們是一起努力的。〉-木蘭

綜觀上述，原住民學生對於感情都會有自己的想法，而他們父母親愛子心切的心情和一般父母親是一樣的，因此，父母親的介入也成為原住民學生在處理感情上的阻礙；而隨著社會的演變，現在原住民學生對感情、婚姻的態度上，也變成不想再受到家人的支配，以及傳統原住民社會的約束。由於年紀太輕的關係，感情也影響了他們對事物的價值觀，有時候當局者迷，無法清楚知道感情的意義在何處，因此需要有長輩的提醒以及講述過來人的經驗，才能讓他們了解一份真誠的感情對於人生的重要性。

三、 經理，你有聽到我說話嗎？

高職學生在生涯階段的功能分類是屬於生涯探索期，學生在此階段需要仔細的自我探索與工作有關的獨特能力與需要、非與職業有關的生涯興趣、以及其他重要的工作活動角色（王慧豐、陸正威，2004；林宏熾 1998），因此在工作上所遇到的經驗，會是最直接影響原住民學生工作價值觀轉變的因素，同時因為在工作上所遇到的問題或事件讓學生面臨了「生存」的問題，學生必須透過不斷的修正與內化以符合眼前的需求，在本研究中的受訪者對於在工作上經驗的獲取來源包括自己經歷與他人分享，這兩者都會直接的影響受訪者在工作價值關

上的轉變，而研究者發現當受訪者敘述工作上的經驗時，多以正面樂觀的角度來談論，縱使那些過程有部分讓學生感到些許委屈。

本研究之受訪者表示有建教合作的經驗讓他們感覺自己比其他非建教生的同儕成熟許多，因為自己比他們早一步了解社會的現實面以及自己所要獨立承擔的一切，研究者認為除了如受訪者所表示因為建教合作的經驗讓他們提早獨立外，前述所提到幼年即要分擔家務以及提早接觸工作有關。此外，花花也進一步表示，跟同是建教生不管是不是同科的聊天，可以幫助他們了解不同的業界型態。

<學校的人拉，因為建教的關係就會讓我們每個人變的非常的不同，非常的成熟，他們跟我們建教生的想法不一樣，我們就覺得說應該要承擔一切，我覺得拉，自己的事情自己要承擔，不要說後面再推給父母，或什麼的，要成熟這樣子>-木蘭
<我們有時候都會一起合班上課，跟美容科的會討論阿，他們的手真的好可怕>-花花

<因為之前不是在飯店實習過嗎，然後進去就是服務生阿，然後聽領班講的，他跟我們服務生講說，服務生要做好幾年，然後全部都會了才可以做領班，一直升上去…學校老師？沒提過這個耶>-如意

如意的經驗更進一步顯示，實際的工作經驗幫助她瞭解工作制度的重要性，致使未來在選擇工作單位時不僅止於如前述提及只考慮金錢的多寡或是工作快不快樂。

<我會想要去…比較大的公司，因為我覺得那邊的制度會比較好…就不會像現在這種，因為我現在上班那個私人的阿，就是會無緣無故扣你的錢，就是它，像客人打破東西，是我們賠，分攤賠>-如意

在本研究之受訪者在經歷工作的時間都很早，早期的工作經驗會影響日後學生對工作的價值觀不同，在本研究的受訪者中，小舞為五位受訪者中最早的，因為小時候母親的關係，讓小舞在小學六年級時就跟母親一起到飯店清潔部工作，同時因為自己喜歡跳舞而家裡的經濟情況又無法負擔學舞的費用，因此讓小舞從小就瞭解金錢與慾望的關係。她表示讀餐飲科並不是她原本的意願，是因為年幼時的工作經驗加上餐飲科可以減輕家裡經濟上的負擔，所以才決定繼續讀；而阿信也表示自己的第一份工作是在國中的時候。

〈那剛好她就是在那邊上班，那她就直接帶我去，裡面的主管知道我的年紀，其他就不知道了，我媽是在那邊，就是我媽讓我進去的，如果不是因為我媽我就不能進去〉-小舞

〈我本來不是要念這個的，是因為想說念了就算了，反正以前也在飯店做過，而且又可以賺錢，就念了〉-小舞

而阿信進一步表示，以前在工作上的經驗，對他後來在餐飲業的工作有幫助，她在國中的時候曾經在幼稚園打工，幼師一直以來是她所認同的職業，無奈因為父母的阻擋而不能唸幼保科，但在幼稚園的打工所需要的細心、負責任的特質造就她日後在餐飲業實習的時候，比其他受訪者順利許多，她表示在工作上遇到不會的事就是慢慢學，而最重要的是要對客人有耐心。

〈在幼稚園工作的時候很累耶，整天要注意這個注意那個的，比起那個在飯店簡單多了拉〉-阿信

〈像有一次我送菜給客人，客人說他要的不是這個，然後上面的姊姊說是這個沒錯，結果我在問客人，客人才說對他們要的是那個，我就覺得你在給我莊孝維，他騙我…然後很多是我就是這樣慢慢學、慢慢學，就看看別人怎麼做，然後自己

在做起來就會輕鬆多了，後來我就覺得最重要的是對客人服務要好、要誠懇不要以那種隨隨便便的態度>-阿信

然而，提早進入職場對年輕的原住民孩子而言也有隱憂，在實習期間的過程當中，因為學生以「實習生」的身份進入現場，不管是裡面的正職員工或是主管上司，都容易產生一種「階級性」的眼光來看待實習生，這樣的不平等待遇從最初工作的遴選制度就可以看出一些端倪，據小舞表示曾經在學校或公司遴選實習生的時候，同學間有人因為長相的問題而被拒絕或是刻意叫到別的地方去實習，她表示這樣的景象令她震驚也替同學感到無奈，所以希望以後自己出來擺路邊攤，因為擺地攤可以自己當老闆而且賺的錢都不需要再給別人抽成。而主管上司的態度也影響小舞價值觀的變化，小舞表示曾遇到上司沒來由的發脾氣，導致後來在問及小舞未來的職業遠景的時候，讓她不想再看別人的臉色工作，不希望自己在工作的時候要不開心，而且也覺得餐飲業對他們而言，是一個不平等的行業，

<以後喔？不會耶，我在想如果找不到喜歡的工作，我就跟我妹去擺地攤，我們已經講好了耶…因為錢賺的都是自己的，不用給學校抽，也不用去看機車領班的臉色>-小舞

<就是有一些飯店會看長相什麼的，有時後因為那樣就會被淘汰，我同學就是阿，因為就長的比較…那個，後來就不能去那邊實習拉，那很機車耶>-小舞

而研究者進一步發現照顧與幫助身邊的人一直是阿信的習慣，但是這樣的觀念也在一些事件中逐步再次修正，阿信表示她曾經因為幫助別人作事情而被主管數落，她因此了解到幫助他人的定義與程度該如何拿捏。

〈我會覺得新進的工讀生都不太想學，我就覺得沒關係我就教他們，然後我們副理說，妳也要讓他們自己學，後來我覺得這樣也對，不然以後他們自己怎麼辦〉-阿信

本研究發現，主管情緒上的控管，會直接的影響實習生在工作價值的變化，除前述小舞所發生的事件外，木蘭在工作上所遭遇的事件更可以看出此研究結果。

原住民一直是一個希望把快樂帶給身邊人的民族，在本研究受訪的學生大都表示工作最重要的事情就是快樂，而在木蘭遭遇事件一後卻發現，並不是每個人都跟她一樣希望快樂的工作，她向上司表達她的疑問，卻換來上司對她的指責；小舞也曾經表示自己在實習遇到不高興的時候，總是不會說出來，都是笑一笑帶過就算了，由此可發現傳統原住民族對於工作價值上的認知，在漢民族的社會受到了考驗。

而在事件二當中，再一次突顯主管在情緒管理上的重要性，除了言詞上的指責，木蘭更在此事件中遭受肢體上的傷害，是後卻發現只是一場誤會，但傷害卻已經造成，研究者發現在經歷過事件一與事件二之後，木蘭在面對不熟悉的新環境時，總是不敢表達自己真實的情緒，而是採取退縮觀望的態度，類似的情況在小舞與如意兩學生身上也同樣的發生，最後發現自己表達情感與意見無效後，都轉趨忍耐退縮的態度。

木蘭—事件一

〈某一個日式料理餐廳，然後他的原則可能是需要比較安靜的女生、勤快的女生。可是他上面的主管，就比他還要大的經理阿，就會問說：為什麼你們員工都不會

笑？然後之後我就講一些…就一些話吧，就說：怎麼我們這邊的員工都不會笑？都好冷喔，然後主管聽到她就說：就說：這是我管的，妳有什麼資格管？然後他就說：你們原住民是不是都這樣？態度都這麼的輕浮？我是主管，妳是個建教生，對我不要那麼不尊敬，就是在…那時候我把自己個性封閉起來後，妳就慢慢的會用眼睛去觀察，用自己的想法去分析這個人。自己就會慢慢的想說這個人是怎樣怎樣，不要太靠近他什麼的…之後到了其他飯店，妳看到這個人就大概知道要用什麼樣的態度去面對他，然後之後在慢慢的瞭解他…>-木蘭

木蘭－事件二

<也是一個主管，他是主任就是階級不是很高，他可能是因為很忙，因為我們是辦喜宴一桌一桌的…沒有他是辦喜宴的，就像是包場三十幾桌這樣子。因為那時候大概有三場，同時的三場。然後他就菜出錯，然後就突然之間…也不知道怎樣，就講了一個話，也不是我講的話，然後他以為是我講的話，他就賞了一個巴掌給我。>-木蘭

<都是要忍阿，就是要忍耐這樣子。然後就是要去發現…不同的人有不同的個性。講出來有不同的話阿，有雙面人阿…可以去分析這個人，分析這個人就是好不好、可不可以談話>-木蘭

在工作職場上，原住民因為多了一層特殊的身份，因此在工作上出現問題或是犯了錯，就容易被主管直接聯想因為是「原住民」的關係，這種在種族上的歧視對初接觸職場的原住民孩子而言是相當殘忍的，政府近年來在推動保障原住民工作權利的各項措施，然而在工作現場上言詞的傷害，正是政府施政單位的盲點，本研究中的木蘭受到這樣的傷害完全由自己承擔吸收，縱使有傾訴對象可以訴苦，但實質上卻沒有任何辦法可以幫助她不再受這樣難過事件。

綜合以上可知，原住民學生常常因為家庭經濟的因素必須提早進

入職場工作，比起同年紀的學生提早擁有工作經驗，讓他們顯得成熟獨立，此外實際進入職場實習以及與同儕分享常是學生瞭解業界生態的唯二管道；而在價值觀的形塑上，研究者發現，不同上司個性會造成學生不同觀念與工作滿意度的變化，主管情緒控管不穩是造成本研究學生對餐飲工作消極的重要因素之一。



第四節 原住民文化 FOR YOUNG

陳麗華、劉美慧（1999）的研究表示，年齡越長的阿美族兒童，在族群知覺、直接族群辨識與認同、參與族群文化行為會越高。本研究之受訪者對於族群身份等與漢人相異之處，已有一定程度之認知，而本研究發現新時代的原住民孩子，因為接受的文化類型多元化且獲得資訊的方法也變多，因此在某些價值觀念上，比起傳統的觀念已有所不同，而本研究的受訪者皆處於變化性極大的青春期的，因此許多原住民文化對他們而言都有一番新的意義。

近年來在社會新聞上，原住民身分的議題被炒的火熱，老一輩的人認為原住民的正名可以為他們帶來認同，然而原住民身分對於新世代的原住民孩子所代表的意義卻非如此，身分的延續受訪者認為只要夫妻雙方有一方是原住民，那就是血緣的延續了，小舞表示身為原住民最開心的地方就是政府有很多優惠的措施。當研究者問及社會上有人為了保護原住民的身分而去抗議，受訪者表示他們不瞭解為什麼要這樣做。

<沒差阿，不管我跟什麼人結婚，我的小孩一定也還是原住民吧>-花花

<沒有什麼意義，當原住民就是可以很多東西都不用繳錢，其他沒什麼差吧>-如意

<你知道嗎？像我們考試，就是考一些執照！那些都要錢耶，如果我把身份改成原住民就不用錢，然後原住民有加分，對阿，我覺得還不錯，一百多分就會加更高>-小舞

<我覺得奇怪怎麼會有人穿那樣去抗議，可能是代表自己是原住民吧，他們不知道當立委的是討論原住民的事還是政府，所以蠻奇特的吧，怎麼會穿那樣去那個>-花花

原住民語言的延續是在本研究的受訪者中較為薄弱的一環，母語對新一代的原住民孩子而言像是變成一種新的語言，從小就是講漢語長大的都是原住民孩子，對長輩在講母語或是身邊同學所講的單字而感到好奇有趣，他們希望自己也會講，但是因為缺乏環境的自然內化以及對母語跟漢語的轉介對象，讓新時代都市的原住民孩子學習母語產生斷層。

〈然後他們就會講原住民語，然後我媽就在旁邊笑，然後我根本就聽不懂，然後我就很想學…可是每次要認真叫我媽教我的時候，她就會說她現在忘記了〉-小舞
〈原住民話喔？我都不會講耶…我只會罵人的，我會用那種原住民話跟他對罵，因為他很胖我就罵他「fafuy」〉-如意
〈原住民名字？有但是忘記了，就是沒在用就忘記拉〉-阿信
〈不會耶阿嬤他們會講我不會講…班上有同學會講，可是他講的我們都聽不懂〉-花花

而傳統的原住民文化在新時代的原住民孩子眼中，已經有了文明的價值差異，他們覺得現在的原住民就沒有那麼傳統吧，不會說一定要母系社會，一定要怎麼樣，我覺得原住民現在都慢慢融入平地人的生活（木蘭），文化融合有助於改善傳統原住民族的生活，但因為新文化強勢的介入，也會有負面不好的地方，就是大家會慢慢忘記說還有我們這樣的族群，但因為如此也可以顯示原住民很珍貴（花花）。

〈我不不，看到飛鼠這樣我都快吐了，還敢吃阿？還吃老鼠耶，超噁心的，還吃兔子，山羌也吃，看到什麼都吃，真的很像在山裡面〉-花花

傳統原住民文化的婚喪喜慶，酒都是不可或缺的象徵物品，以致

於後來漢民族在提到原住民時，腦中會直接刻板的連結到喝酒。而喝酒這項習慣對於本研究的受訪者而言卻是充滿問號，如阿信就表示她不明白長輩們為什麼那麼愛喝酒，而長輩給她的回應是因為心情不好。據原住民藝術工作者利珍·妮卡兒表示，傳統的原住民飲酒是惟美且有藝術的，喝酒前要先敬天敬祖先，接著族人們圍成圓圈，一杯酒大家輪流喝然後高歌到天亮，而本研究的受訪者對於這一層飲酒意義則是完全陌生。

雖然新一代的原住民孩子不了解傳統飲酒文化對於原住民的意義所在，但他們已經察覺飲酒習慣對於原住民所帶來的負面影響，在他們了解既然喝酒是無可避免的文化，那至少要懂得節制。

〈就覺得很奇怪，像上禮拜，她就喝，從禮拜六早上可以喝到晚上，她說因為心情不好才要喝酒，我覺得心情不好可以有很多的方法阿，妳可以去掉釣魚阿，或者是去菜園阿，為什麼一定要喝酒〉-阿信

〈就國中的時候，阿公她就拿普利康給我喝，結果我一喝就知道是酒…像他們要去卡拉 OK 喝酒阿，然後就要帶我去，說我是他們的保鏢，我就會罵他們〉-阿信

〈有時後像朋友慶生，就會喝一杯…學校？不行拉，在學校喝被抓到會記大過，而且很丟臉耶〉-花花

在諸多的原住民文化中，歌舞文化仍是帶領原住民孩子重新認識母文化的優良途徑之一，在本研究的受訪者中對於學習傳統的歌舞文化仍是興趣濃厚，因為不可否認原住民在歌舞方面確實有著優於一般人的天賦，在研究進行期間，研究者曾隨著汐止夢想基金會下鄉到全台灣各部落的原住民小學進行森巴鼓教學，在教學過程中研究者對於原住民的歌舞天賦有了非常深的體認。受訪者小舞、花花都認為跳原住民讓她們感到開心，而代表學校出去表演更可以提升她們的自信

心；花花更進一步的表示因為喜歡跳原住民舞，讓她會想知道原住民到底有哪些其他的文化存在。

〈我覺得因為我是原住民我很高興，因為我覺得原住民文化很讚，就學那些舞蹈阿，還可以出去表演比賽，就穿上原住民的服裝就覺得很高興〉-花花

〈想要學更多吧，在學校社團因為我要實習所以沒辦法，他們教完一支舞之後，我可能就要出去實習，所以沒辦法學更多，覺得還蠻難過的〉-小舞

在早前的原住民研究中發現，成功的原住民楷模有助於原住民在工作上自信的建立，但因為被報導出來的原住民楷模類型面向較為單一，這讓原住民孩子誤以為原住民就是要從是某些類型的行業才會比較成功，除此之外小舞對原住民楷模有不同的看法，她認為有一個成功的榜樣很好，不需要跟他走相同的路。

〈恩，我只記得張惠妹還是動力火車耶，原住民就是唱歌跳舞阿，不然要當醫生律師喔？我們才考不贏人家勒〉-如意

〈不知道怎麼講耶，妳要有一個人當榜樣沒關係，可是我覺得不要跟別人…就是跟我一樣，就是自己要有自己的能力阿〉-小舞

綜合以上所述，本研究發現，雖然新時代的原住民學生有了新的觀念與相法，原住民傳統的文化、習俗對於受訪原住民學生而言仍具有一定程度的影響力，然受訪者自身通常是不自覺的，多數的受訪者表示認同於自身原住民的身份，甚至於因此身份而享有特別的教育補助而受到其它同學的羨慕，反而成為弱勢建教合作班學生中的強勢族群。

第五章 結論與建議

本章共分成三節。第一節係根據重要研究結果，整理本研究之結論；第二節係依據研究之結論提出相關建議，供學校與建教業界參考；第三節則針對研究期間，研究者施行質性研究、與受訪者之互動中所面臨之問題與互動，提出個人之反思與回顧。

第一節 研究結論

一、阿美族原住民學生工作價值觀

(一) 金錢取向，但以滿足基本生活需求為主

本研究結果發現，對受訪者而言，此階段所學是不是自己的興趣並非最重要的考量，擁有一技之長也是其次，最重要的是現在或未來能賺到較多的錢。原住民家庭的社經地位較一般人來的低落，透過訪談的過程瞭解，現今的原住民家庭的經濟狀況與收入，雖較從前有所增長，但實質上仍有許多家庭處於負債、失業等狀況中，本研究的訪談對象中，有多位必須要肩負家計，同時還需要照顧弟妹甚至是父母，這樣的狀況與負擔，讓受訪無法專注於自己的課業，更無法亦無力去思考或選擇自己未來的工作；老師亦表示學生常有繳不出學費的窘境。

受訪學生談及在未來選擇工作時何者最重要，多位受訪者表示「錢很重要」，而此著重「金錢導向」的工作價值觀與一般人所謂的賺大錢實有所差異，受訪者表示未來的工作只要能滿足生活基本需求、支付瓦斯水電、償還貸款…等就已經很好了，雖然薪水對他們而言很重要，但收入不是首要考量，其實錢夠用就可以了，重要的是選擇自己喜歡的工作。諸如以上所述，「錢很重要」之涵義與時下年輕

人之「拜金、奢華、名牌」不同，受訪學生以賺錢為核心的工作價值觀與工作選擇，實則單純著眼於現今家庭的經濟問題的解決，沒有太長遠的思維、計畫與太多的擔心。

同時因為受訪學生提早面臨經濟的壓力加上都市文化的理財觀念灌輸，受訪者表示瞭解儲蓄的重要性也表明儲蓄的意願，惟現實環境的需要以及上一代對理財概念的缺乏，再加上自身理財資訊的來源不足導致受訪者在理財這部份感到無力。

（二）重視人際關係與工作氛圍

受訪的原住民學生仍保有其樂觀開朗不拘泥小節的天性，喜好快樂地與團體工作，所以在工作中能與同事和主管有良好的互動關係，是他們非常在乎的。多數受訪者也表示如果高薪但是工作氣氛不佳則寧可選擇薪水較低但是合作氣氛較愉快的工作，而前提是薪水必須還是要滿足基本生活所需。此外受訪者也覺得自己有信心能帶動起快樂的工作氣氛，將樂觀開朗的特質傳遞給其他同事，但必須要是在工作場域所允許的情況下實行，若上司希望員工必須以嚴謹嚴肅的態度來面對工作，則受訪者會改變自己的態度以因應環境的需求。

（三）希望跳脫父母的職業，跟隨自我夢想

部份受訪者當在研究者初次問及受訪者父母之職業或工作狀況時，出現了猶豫、含糊的回應，此種反應與受訪者之父母現今或曾經從事的行職業，多屬建築工人、鐵工、木工、清潔員、看護…等勞力、非固定性、社會評價較低的工作有關。然亦因其父母的職業使受訪者之工作價值觀呈現對工作自主權的期望，據多位受訪者表示他們父母從事這類職業之因有些是上一代傳承，有些是因為工作比較好找、族

人大家可以一起做；同時部份受訪者表示他們未來並不想要從事父母行業，除了那些必須付出勞力的職業並非女性所能負荷之外，他們更希望自己未來的工作可以不必看上司的臉色可以做自己想做的事。

(四) 期待改變現狀、實現自我目標

受訪者的原住民學生，在排除經濟狀況的影響之下，他們會希望自己未來可以達到心中的理想目標，對他們而言現在的工作只是為了解決眼前的經濟問題，進一步來說為了實現自己目標，因此必須賺錢以解決目前的經濟窘境；也有受訪者認為眼前所做是為了符合父母期待，只要完成現階段任務，他們就可以奮力追求自己所要的；亦有受訪者認為現階段所接觸的工作環境，會讓她發現自己的不足，而希望自己可以回到學再次進修。由此可發現自我實現與感受自我福祉的價值觀已漸漸受到學生所重視。

(五) 可否照顧家人與情感因素影響工作地點的決定

研究結果發現，受訪者對於未來工作地域的選擇，會考慮兩個因素，其一為希望可以與家人在一起、比較能夠照顧到家裡，部分受訪者因為是單親或隔代教養環境下長大，故培養了其對家的責任感，有好的工作之餘，更希望能離自己家鄉較近的地區，以方便照顧家人；另外感情伴侶也是影響受訪者決定是否離開居住地到外縣市工作的重要原因之一，感情伴侶提供現階段的學生一個傾訴的管道，這種精神上的慰藉為學生所重視。

二、建教合作對阿美族學生工作價值觀之影響

(一) 薪資概念、金錢價值觀與工作制度

研究結果發現，阿美族學生會參與建教合作的因素多是因為家庭經濟問題，必須透過建教合作的方式賺取學費甚至貼補家用，因此業者的給予的薪資多寡會是學生選擇實習對象的因素。學生實習的薪資部分會由學校直接扣除，學生覺得這樣是被學校抽成，縱然知道那是要繳交自己的學費，但因為自己實際領到的薪資不符預期，對於業界與學校之間薪資的分配方式又無詳細瞭解，因此認為自己喪失權益。

建教合作的薪資計算方式也讓學生在未來的工作選擇上，會以時薪或日薪的工作型態作為考量；同時，受訪者因尚未具有完善的理財觀念，因此容易有「等錢花完再去賺」的情況發生。

而薪資概念也引發受訪者對工作制度的重視，在餐飲業界常以「金錢」的加給或扣除來作為員工獎懲方式，因此受訪者會很關心公司影響薪資多寡的制度，但對於升遷與學習方面的制度則不甚瞭解。

(二) 同事關係與上司關係

研究結果發現，阿美族學生在工作現場因為族群特性關係，因此與同事間關係良好，不但在工作上會互相幫助，有時更成為學生傾訴的對象；而在實習現場的二級主管或是師傅，更是常幫助阿美族學生學習或接觸新技能的對象。

至於阿美族學生與上司的關係，本研究發現大多處於不良狀態，主要因素是阿美族學生的族群特性與上司要求的工作態度不符，以及上司的情緒管理問題。上司的情緒控制不當，除了影響學生對餐飲工作的觀感，有時也會讓學生身心受到傷害。

第二節 研究建議

一、對原住民學生家庭的建議

本研究結果發現，原住民學生與父母之間的互動狀況並不頻繁且親子間的溝通常常是單向的，同時研究結果也發現族群文化是影響學生工作價值觀的因素之一，因此研究者建議宜重新思考傳統部落習俗的可行性與實施性，以「飲酒文化」為例，應要告訴新生代原住民孩子為什麼要喝酒，要傳承飲酒時感謝的心境，而非只是告訴孩子喝就是原住民的習俗，不喝酒就不是原住民。

同時本研究發現，因為傳統部落關係，原住民手足之間的情感，常常超乎我們的想像，較年長的孩子通常要負起照顧弟妹的責任，從小弟妹就瞭解何謂「長兄如父、長姐如母」的概念，這與現今漢人社會上的許多社會事件相較之下，我們是不是應該要進行反省。

研究者也發現，新世代的原住民家庭，因為與當代社會已有接軌，孩子接觸的文化也多元化，心思也越趨複雜，必須花更多的心力去關懷與瞭解，因此建議父母多以雙向談話的方式與孩子進行溝通，如同原住民孩子他們自己所述：個性就是每天都很快樂阿，但除此之外，也有研究者表示因為不想讓別人發現自己也有不快樂的一面，所以會把自己負面的情緒完全隱藏，本研究訪談過程中，研究者發現原住民學生比起同年齡的漢人學生更願意向他人吐露心事，因此只要用對方式，瞭解原住民學生的內心世界即非難事。

二、對學校單位的建議

本研究部分受訪者表示，自己實習的地點無法自行決定，因此常常會有提不起興趣的情況發生，至少實習單位的性質與類別是在自己

有興趣，這樣學生學習意願也較高；再者，學校舉辦建教合作幫助不少原住民學生得以繼續升學，這是建教制度建立後我們看到的成果，然而本研究深入瞭解原住民學生發現，建教合作對於學生而言僅是打工的方式之一，為避免其工作價值觀侷限於金錢導向，進而協助其規劃未來目標，本研究提供以下建議供學校單位參考：

（一）加強學習內容實用性、豐富性

在學生實際進入業界實習後，發現許多東西跟學校學的、課本教的都不一樣，業界有自己的一套方法，許多學生在進入職場後紛紛離開學校，不是因為餐飲科太辛苦就是覺得學校學得沒有用，建教合作幫助學生提早熟悉職場，卻也暴露出學校教育內容實用性不足的缺陷，校方如何力求理論與實務配合，縮短與業界的差異，免於學生產生學校所學無用的印象，應是校方值得努力的方向。

（二）關心建教生實習情況、落實輔導制度

本研究發現原住民學生在遇到問題時，第一個想到的大多不會是老師，對實際面對學生的建教班導師也是如此，部份受訪者皆表示在大多數表示學校老師的作用只在於學校與實習地點的轉介工具而已，在實習的工作現場，通常不會因為原住民的身分而有差別待遇，但偶爾會因主管的情緒失控，出現類似種族歧視的言詞，在這樣的情況下，學生只能忍耐，若是因為這樣失去實習的機會，他們的學費甚至是家計就會產生問題，所以有什麼不滿也只能默默的往肚子裡吞，但事實上在心中卻感到相當憤怒，而這方面的情緒問題校方並無從得知，因此建議學校可以落實建教生輔導制度，深入關心每一位學生在工作職場上的經歷，避免學生因為原住民身份之關係，而在職場上遭

受不平等的待遇，以求學生身心可以有健全的發展。

(三) 學校與業界建立密切連結、提供學生完整資訊

本研究受訪者表示，在進入業界實習之後，除了發現自己所學之技能無法應用在實際的工作下之外，更發現有許多資訊是到業界實習後才得知，包括工作環境、工作內容等等，受訪者表示這些資訊學校都沒有提供，老師也不會主動提及，如此會增加受訪者在面臨新工作環境時的不安全感，因此建議校方在與業界建交的同時，應提供完整的工作資訊供學生參考。

同時本研究結果發現原住民學生的工作價值觀雖以金錢導向為主，但在自身權益或合理薪資的瞭解卻非常薄弱，不好意思向老闆反應，同時又缺乏資源和管道可以提供協助，影響了自己的收入情形，因此建議學校對於學生除了在建教合作的輔導外，宜瞭解學生於建教合作外的打工情形，並且協助瞭解其薪資狀況，尤其加強其財務管理及工時薪資概念的建構。

三、對學生實習單位的建議

本次研究結果發現，部分受訪者表示在業界實習時，工作壓力多來自上司的情緒管理，同時部分實習單位會因為學生為建教生的身份流動性大且穩定性尚未成熟，因此會有不授予工作技能的情況產生，如受訪者表示，在實習業界教他們實際可以應用技能的通常不是直屬的主管，而是位於二線的師傅與工作伙伴，且前提還必須是自己與二線的同仁必須要有良好的友伴關係，如此造成部分受訪者對於餐飲業界失望，進而流失人才。

因此建議與學校有建教合作之業界宜在內部建立一完整訓練機制，而建教生因較一般正式員工資淺，實習單位宜多宣導正式員工對

建教生培訓與互動之道；同時各單位之管理者除工作技術之授與外，宜建議宣導情緒管理之課程，在講究「職場EQ」的時代，上位者以身作則是給部屬最好的示範；同時業界對於「教育」的使命宜有相當程度的共識，給予實習生完整的教育訓練，幫助我國餐飲業成長茁壯。

四、對相關政府單位的建議

研究者認為，台灣的「國寶」並非單指繼承傳統文化的銀髮族，對台灣而言原住民更可以說是國寶中的國寶，近年來政府針對原住民文化保存頒佈許多政策，希望可以幫助原住民文化之傳承延續，然而卻發現，建教生因只能和本科相關領域廠商合作，但新生因無經驗、工作態度有待培養，因此畢業後的工作，常是乏人問津，以往認為參與建教合作，即是對未來的工作有基本的保障，如今卻非如此了。

同時本研究發現，原住民文化在實質上仍迅速的流失中，新生代原住民學生會講母語的沒有幾個，母與對他們而言儼然成為像學英文一樣的外來語，部分受訪者表示政府施行原住民語言認證制度很好，但實際的情況是，那只對有機會、有能力學習母語的人有幫助；再者，對於原住民傳統文化、習俗也是一知半解，例如部分受訪者表示，阿美族知道有豐年祭卻不知道為什麼要辦，種種原住民特有的文化特色，因為鮮少有機會實際接觸，因此在學生眼裡已漸趨不甚重要，而原住民身份對於學生而言只是擁有減免學費與考試加分的通行證，因此如何造成弱勢的原住民家庭得到幫助同時又可以兼具保存傳統文化的雙贏局面，是我們要思考的。

在本次的研究發現，年輕一代的原住民工作者在從事工作選擇以透過親友介紹為多，且會遵循其認同的楷模來模仿學習；而對於新生代的原住民孩子而言，跳脫上一代的職業是他們想努力的方向，但受

訪者表示，若有機會仍是想為傳統文化進一份心力，一位成功的原住民模範會幫助學生擁有目標，同時會想超越目標，因此本研究建議政府宜獎勵原住民工作者回饋族人，辦理成功工作楷模座談會，幫助部落的族人建立多方向的職業觀，同時幫助培育新生代的原住民學生深度瞭解回溯母文化，讓學生在瞭解母文化的同時，結合自身新時代的新原住民觀求新求變，以達到原住民文化綿延流傳下去。

五、對後續研究者的建議

（一）研究對象

本研究對象以高職餐飲科阿美族學生為研究對象，在地域性方面，僅以花蓮地去作為探討，無法對花蓮地區以外之高職學校有所瞭解，阿美族學生會否因為地域性的不同而在工作價值觀的面向尚有所差異，值得後續研究繼續追蹤探討，甚至可以比較不同科系的阿美族學生在工作價值觀的面向是否有差異。

此外，本研究僅以原住民族中的阿美族作為研究對象，無法對原住民其他族群有所瞭解，高職餐飲科原住民學生會否因為族群不同，工作價值觀而有所差異，亦值得後續研究者進一步探討。

（二）研究方法

本研究以訪談方式進行研究，藉由與高職餐飲科阿美族學生對話的過程，對阿美族學生的工作價值觀有所瞭解。然而本研究僅從學生角度收集資訊，因此在資料的獲取上，並未擴及業界之觀點，或是有學生現場工作情況資料之取得。為使研究資料可以明確印證，因此建議後續研究者可以加入觀察研究，實際瞭解學生於實習現場的工作情況，並與業界進行對話，多方面瞭解建教生的工作情形；同時也可輔

以量化研究之方式，以期對本研究結果可以有進一步的印證。

第三節 研究之回顧與省思

一、質性研究之回顧

在為時四年的研究歷程中，為了避免自己質性的研究能力不足，除了在校內與校外修習質性研究之課程以及跟隨老師做研究之外，當自己有機會要做其他報告或研究時，總是要求自己以質性的思維來思考報告內容，在研究進行期間，研究者曾因課業需求而到幼稚園實習，為了提升質性研究之能力，實習期間研究者也針對幼稚園的孩子作一質性研究，然而質性這門功夫，研究者越是努力的向下挖掘就越覺得自己能力不足，至今研究者仍無法自信的說出：「我已經瞭解質性研究是怎麼做的了」，只希望自己能在這門領域不斷的精進。

二、與受訪者之互惠

在研究之初期，因顧及對象的年齡，就以往的研究經驗，常不擅表達自己的意見，對於問題的回答也不容易深入回答，因此研究者決定以「朋友」的方式來進行這次的研究，而受訪者對這樣的方式接受度頗高，當與研究者熟識之後，每次的訪談常常話夾子一開就天南地北的無法停止，在非正式訪談期間學生也常以電話或是 E-mail 與研究者討論他們目前的學業與工作狀況，研究者與被研究者的身分在這次研究中已不存在，而是以朋友與朋友間的對談傾聽進行每一次訪談。然而與受訪者變成朋友的方式，雖然可以得到更豐富的資訊，但是研究者也未忘記研究倫理之重要性，時時提醒自己不可因為自以為瞭解對方而擅自解讀對方的論點。

在訪談的過程中，每了解一位受訪者的家庭背景、求學歷程與工作上的經歷，就越覺得自己遠比不上眼前這幾位未滿十八歲的青少年孩子來的成熟，自己的家庭雖然說不上家財萬貫，但也讓我毫無後顧之憂的可以專心面對我的學業，而這些原住民孩子除了每個人都自己負擔自己的學費外，有些還必須一肩扛起家庭的經濟，研究者常常聽她們描述自己如何面對生活而聽到自己汗顏，想想自己如果是他們會不會也如此勇敢。

三、原住民的血液

曾經在一次與母親的談話中敘述，自己的外婆也留著原住民的血液，心想一切真的是太巧了，我很興奮的追問母親我們是哪一族，母親想了想回答說：「平埔族」，這個回答讓全家當場哄堂大笑。

在辦研究計畫審查的時候曾因為口委的一句話猛然驚醒，那天口委問我：「你說原住民天性樂觀快樂，請問你不是原住民你怎麼知道他們天性樂觀快樂？」，這句話如閃電般的擊中我腦袋，那天回去之後我反覆的思考這個問題，我身上既沒有流著原住民的血液，我如何斷言他們就是天性樂觀的呢？因為這股矛盾讓我想要在我身上輸血，一袋名叫：「原住民型」的血液。

為落實輸血行動，研究者除了研讀有關原住民文化的書籍之外，因為研究者居住地附近就住有許多原住民，每每傍晚四、五點的時候就會聚集在他們家門口聊天喝酒，研究者常會趁機過去跟他們聊聊天；同時研究期間因為一次因緣際會，讓研究者與汐止夢想基金會有了接觸，該基金會是秉持幫助山區部落孩子實現夢想的精神在做事，研究者常利用機會跟隨他們到部落實際接觸原住民孩子，期望自己可以對他們更加瞭解。

在參與下部落計畫實際與原住民孩子接觸的過程中，研究者除了深刻瞭解到原住民天生所具有的天賦之外，也明白該如何解釋「原住民天性樂觀」這句話，原來瞭解他們樂觀的態度並非用嘴巴說的，而是當你實際與他們接觸之後，瞭解他們就是用這鼓勵在感染周遭的人事物，與他們相處的日子，會發現時間的流動變慢了，自己也不想回到都市了。

四、最終研究內容的檢視

雖然一切的研究資料皆為受訪者所提供，但最後研究分析仍是由研究者一人獨自撰寫，研究者常在寫到一半的時候就打電話給受訪者，詢問這部份他的意思是不是這樣，深怕自己的一個筆誤而曲解受訪者的本意，但因為結果的撰寫與訪談的日子已距離一段日子，受訪者常常已經忘記當下的情境，所以常常要花不少時間再回想，過程雖然繁複但研究者卻認為是必要的，畢竟質性研究是在寫有關一個人的生命故事。

參考文獻

- 王仁宏 (2001)。從教育的觀點談當前青少年的價值觀與行為模式。
重中論集，1，1-16。
- 王淑華 (2002)。二專餐飲管理科學生職業認知及生涯決定關係之研究。中國文化大學生活應用科學研究所碩士在職專班。
- 王淑蘭 (2001)。海峽兩岸餐飲教育的建教合作效能之比較—以台灣地區與中國大陸上海市餐飲學校為例。私立中國文化大學生活應用科學研究所碩士論文。
- 王蘭君 (2002)。責任與家庭—東部地區原住民婦女婚姻維繫過程探討。國立東華大學族群研究所碩士論文。
- 王慧豐 (2005)。如何增進原住民學生的生涯抱負。南投文教，22，73-77。
- 王慧豐、陸正威 (2004)。談都市原住民學生的生涯教育。北縣教育，48，62-66。
- 王麗菱、李淑卿、黃小惠 (2005)。北部地區高職餐飲管理科三年級學生工作價值觀與生涯成熟之研究。中華家政學刊，38，33-56。
- 白景文 (1997)。工作價值觀、領導型態、工作滿意度之相關性研究—以研華集團為例。國立台灣師範大學工業科技教育學系碩士論文。
- 田哲益 (2001)。台灣的原住民—泰雅族。台北：台原。
- 朴英培 (1998)。工作價值觀、領導型態、工作滿足與組織承諾關係之研究—以韓國電子為例。國立政治大學企業管理研究所博士論文。
- 江珮瑜 (2002)。高職餐飲管理科建教合作生自我概念與實習機構社會適應關係之研究。私立中國文化大學生活應用科學研究所碩士論

文。

何忠生(1992)。臺灣家庭外食消費及其對農產運銷之影響。國立台灣大學農業經濟研究所碩士論文。

李亦園(1962)。阿美族的物質文化。中央研究院民族學研究所專刊之二。

李政賢譯(2006)。質性研究：設計與計畫撰寫。台北：五南。Catherine Marshall & Gretchen B. Rossman 原著。

李茂興譯(1998)。生涯諮商：理論與實務。台北：弘智。Richard S. Sharf 原著。

李華璋(1994)。工作價值觀在生計諮商上的應用。輔導季刊，30(2)，33-40。

李建興(1977)。我國技術職業教育投資效益之調查研究。國立台灣大學教育研究所碩士論文。

呂信寬(2001)。我國高級職業進修學校工業類科學生工作價值觀研究。彰化師範大學工業教育學系碩士論文。

呂麗卿(2004)。影響高職學生自重感與工作價值觀之研究—以台中地區為例。私立朝陽科技大學休閒事業管理研究所碩士論文。

阮昌銳(1994)。台東麻老漏阿美族的社會與文化。台北：龍岡。

邱淑媛(1998)。工作價值觀對員工工作態度及工作表現之影響研究。私立中原大學企業管理研究所碩士論文。

巫銘昌(1997)。技職學校建教合作對原住民就業輔導之效益評量。原住民教育季刊，7，19-52。

余鑑譯(1999)。終生之生涯輔導與諮商。台北：國立編譯館。Edwin L. Herr, Stanley H. Cramer 原著。

林本炫、齊力編(2005)。質性研究方法與資料分析。復文書局總經

- 銷。高雄：復文出版社。
- 林宏熾（1998）。身心障礙者生涯與轉銜教育。特教園丁，14（3），1-16。
- 林幸台（1994）。個別輔導手冊。台北，心理出版社。
- 林佩怡（1998）。二專餐飲管理科學生學習滿意度之研究。中國文化大學生活應用科學研究所碩士論文。
- 林鳳珠（2005）。原住民的工作世界，阿美族青年的故事。私立慈濟大學社會工作研究所碩士論文。
- 吳天泰、陳紫娥（2003）。阿美族母系社會自然與人文互動關係之初探。原住民教育季刊，5（30），20-35。
- 吳明義（2000）。阿美族的文化傳承與傳統教育。玉山神學院學報，7，125-157。
- 吳榕峰、林琴珠（2001）。實施輪調式建教合作教育的問題探討。師友，412，56-60。
- 洪久賢、宋慧娟、呂欣怡（2005）。從英瑞餐旅高等教育之發展反思臺灣餐旅高等教育之發展。餐旅暨家政學刊，2(2)，229-243。
- 洪玉芬（2004）。其實你不懂我們的心 - 論原住民教育之困境與展望。國教天地，158，33-36。
- 洪瑞斌、劉兆民（2003）。工作價值觀研究之回顧與前瞻。應用心理研究，19，211-250。
- 洪鳳娘（2003）。高中、職餐飲管理科教師專業發展需求之研究。屏東科技大學技術及職業教育研究所碩士論文。
- 袁志晃（1994）。父母影響中學生職業價值觀念和生涯發展之探討。輔導學報，17，1-31。
- 夏林清、游慧卿（1984）。工作價值觀量表問卷介紹與初步修訂報告。

- 測驗與輔導，60，1030-1036。
- 許木柱（1987）。阿美族的社會文化變遷與青少年適應。中央研究院民族學研究專刊乙種，17，10-42。
- 許美霞（2003）。海事職校學生工作價值觀、成就動機與生涯發展關係之研究。國立政治大學行政管理碩士學程論文。
- 梁秋紅（1996）。原住民教育與職業成就的相關。國立政治大學教育研究所碩士論文。
- 梁莉芳（2003）。變遷下的母系社會—阿美族的女人，依然勇敢。兩性平等教育季刊，21，36-40。
- 郭靜晃、吳幸玲譯（1994）。發展心理學－心理社會理論與實務。台北：揚智。Newman, P. R., & Newman, B. M. 原著。
- 郭馨鎂（2003）。保全人員工作價值觀對工作態度影響之研究—以台灣南部地區從業人員為例。國立中山大學人力資源管理研究所。
- 莊佩芬、李秀妃（2003）。想像中的母系社會—以阿美族為例。兩性平等教育季刊，21，36-40。
- 陳向明（2005）。教師如何作質的研究。台北：洪葉。
- 陳信宏（2004）。保全人員工作價值觀對工作態度影響之研究—以台灣南部地區從業人員為例。國立中山大學人力資源管理研究所。
- 陳英豪、汪榮才、劉佑星、歐滄和、李坤崇（1987）。工作價值觀量表修訂報告。台南師專學報，20，1-33。
- 陳娟娟（2005）。人類發展學。台北：啟英。
- 陳堯帝（1991）。我國餐飲教育與影響建教合作效益因素之研究。中國文化大學觀光事業研究所碩士論文。
- 陳銘宗（1994）。工作價值觀及其形成歷程之探討。輔仁大學應用心理學研究所碩士論文。

- 陳銘宗、劉兆明(1995)。工作價值觀及其形成歷程之探討。應用心理學報，4，73-103。
- 陳藝方(2005)。個人知識移轉之相關因素與績效研究—以高職餐飲科建教合作學生為例。屏東科技大學/技術及職業教育研究所碩士論文。
- 陳憶芬(1998)。原住民職業教育與就業信念關係之研究。國立政治大學教育學系博士論文。
- 陳麗華、劉美慧(1999)。花蓮縣阿美族兒童的族群認同發展之研究。花蓮師院學報，9，177-226。
- 陳鴻慶(2001)。產學合作的具體作法。技術及職業教育，61，57-61。
- 陶惠芬(1999)。專科學校圖書館館員工作價值觀與工作滿意度之相關研究。私立淡江大學教育資訊科學研究所碩士論文。
- 華加志(1999)。原住民就業問題與因應措施。政策月刊，46，25-27。
- 黃天平(2004)。聚居型都市原住民工作價值觀差異性研究—彰化縣與台北縣個案比較。私立大葉大學工業關係研究所碩士論文。
- 黃宣衛(1999)。阿美族的人名制度與異族觀--一個海岸村落的例子。東臺灣研究，4，73-121。
- 黃貴祥(2000)。技術院教師工作環境知覺、工作價值觀與其工作滿足和教學表現之關係。國立政治大學教育研究所博士論文。
- 黃貴潮(1989)。宜蘭阿美族三個儀式活動的紀錄。中央研究院民族學研究所專刊之二。
- 張芬芬譯(2005)。質性研究資料分析。台北：雙葉。Matthew B. Miles. & A. Michael Huberman 原著。
- 張春興(2006)。張氏心理學辭典。台北：東華。
- 張建成、湯仁燕(1998)。發展臺灣原住民教育的幾點思考。台北：師

範大學人文教育研究中心主編。

張添洲(2000)。技職學生生命教育重點。技術及職業教育,71,54-58。

張培新(2003)。臺灣都市原住民技職教育初探。技術及職業教育,78,35-37。

葉文正(1996)。工作價值觀在生涯輔導之運用。諮商與輔導,129,39-40。

葉志誠(1997)。社會學。台北:揚智。

葉至誠(2002)。建構健全的就業安全體系。立法院院聞,30(8),63-71。

葉重新(2005)。教育研究法。台北:心理。

劉宇平(2003)。高中體育教師工作價值觀與生涯發展之研究。景美學報,3,115-135。

劉惠珍(1999)。我國大專觀光教育建教合作效能之評估。中國文化大學觀光事業研究所碩士論文。

蔡文山(2006)現階段臺灣原住民學生之教育問題與因應策略探討之研究。國立編譯館館刊,34(3),21-34。

潘淑滿(2003)。質性研究—理論與應用。台北:心理。

蔡明秀(2004)。人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀與工作生活品質重視度對生涯導向影響之研究。南華大學管理科學研究所碩士論文。

魯俊孟(2004)。原住民高等教育的省思與建議。教育研究,118,76-88。

鄭韻玫(2001)。工作價值之形成與轉變。社教雙月刊,104,15-21。

鄧意滿(2003)。餐飲技職學生建教合作教學效能研究。光武學報,26,285-303。

賴保禎、周文欽、張鐸嚴、張德聰(2003)。青少年心理學(3刷)。

台北縣蘆洲市：空大。

賴清國(2001)。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學系碩士論文。

滕春興(2004)。先進國家職業教育之比較研究專論：建教合作制度。台北：文化大學。

顏國梁(2004)。原住民教育現況、問題及發展趨向。臺灣教育，626，17-24。

鐘宜玲(2003)。大學生工作價值觀、生涯阻隔、生涯成熟之相關因素。台南師範學院國民教育研究所碩士論文。

鍾瑞國(1996)。建教合作。載於江文雄主編，技術與職業教育概論。台北師大書苑。

羅文基(1990)。技職教育專題研究。高雄：復文。

羅瑞玉(1998)。國小學生的利社會行為及其相關因素之研究。屏東師院學報，11，105-140。

蕭維欽(1998)。高職輪調式建教合作班技術生之工作價值觀與職業生涯發展及其相關因素之研究。彰化師範大學工業教育研究所碩士論文。

蕭錫錡(1999)。職業學校職業課程發展模式之建構。臺灣教育，579，42-46。

網站資料：

內政部戶政司(2008)。戶籍人口統計資料。[線上搜尋]2008年12月搜尋於<http://www.ris.gov.tw/docs/f4a-1.html>。

內政部戶政司(2008)。94年底原住民人口結構概況。[線上搜尋]2008年12月搜尋於<http://www.moi.gov.tw/stat/>

行政院主計處(2008)。近年我國餐飲業營運概況。[線上搜尋]2008

年 12 月搜尋於

<http://www1.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=5805&ctNode=1831>

行政院原住民委員會(2004)。行政院原住民委員會就業相關措施。[線上搜尋]2008 年 12 月搜尋於

<http://www.apc.gov.tw/official/index.aspx>

行政院原住民委員會(2008)。96 年台灣原住民就業狀況調查報告。[線上搜尋]2008 年 12 月搜尋於

http://www.apc.gov.tw/chinese/docDetail/detail_TCA.jsp?docid=PA00000000583&linkRoot=0&linkParent=0&url=

全國法規資料庫(2005)。原住民族基本法。[線上搜尋]2008 年 12 月搜尋於

<http://law.moj.gov.tw/Scripts/NewsDetail.asp?no=1D0130003>

教育部(1999)。建教合作實施辦法。[線上搜尋]2008 年 12 月搜尋於 <http://www.edu.tw/index.htm>

教育部技職司(2005)。發展與改進原住民技職教育實施要點。[線上搜尋]2008 年 12 月搜尋於 <http://www.tve.edu.tw/Publish.asp>

教育部統計處(2004)。高中職學校科系概況。[線上搜尋]2008 年 12 月搜尋於 http://140.111.34.69/EDU_WEB/

英文部分

Bogdan, R. C. & Biklen, S. K. (1998). *Qualitative research for education: An introduction to theory and method*. Boston : Allyn & Bacon.

Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). Value as second-order

- needs in the theory of work adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 12(1), 12-19.
- Drost, H. (1994). School, vocational training and Unemployment : The case of Canadian aboriginals. *Canadian Public Policy*, 20(1), 52-65.
- Evans, P. (1995). Integrating Students with Special Educational Needs into Mainstream Schools in OECD Countries. *Prospects*, 25(2), 201-218.
- Franks, et al. (2004). HIV/AIDS and the Teachers of Young Children. *Early Child Development and Care*, 174(3), 229-241.
- Gaus, G. F. (1990). *Value and justification: the foundations of liberal theory*. New York: Cambridge University Press.
- Haskell, M. B. (2002). When It Comes to Testing, Why Not Make Lemonade? *Educational Forum*, 66(3), 238-246.
- Khatri, N. (2000). Management human resource for competitive advantage: A study of companies in Singapore. *The International Journal of Human Resource Management*, 11(2), 336-365.
- Kalleberg, A. L. (1977), Work values and job rewards: A theory of job satisfaction, *American Sociological Review*, 42, 124-143.
- Laurie, C. B., Sarah, L., Daryl, H., & Edward, D. (2006). Respectful actions in research: aboriginal adolescents speaking their future. *The Delta Kappa Gamma Bulletin*, 72(3), 23-9.

- Lebo, R. B. & Harrington, T. (1995). Work values similarities among students from six countries. *The Career Development Quarterly*, 43, 350 - 362.
- Leslie, W., & Ida, R. (2001). Minority accountants' views on gender and race biases, career limitations and suggestions for undergraduate educational institutions. *Journal of Accounting Education*, 19, 163-187.
- Lincoln, J., & Kalleberg, A. (1990). *Culture, control and commitment: a study of work organization and work attitudes in the united states and japan*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Loughlin, C., & Barling, J. (2001). Young workers' work values, attitudes, and behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 543-558.
- Mitchell (1977). Cooperative vocational education principle, methods and .problem. Allan & Bacon.
- Ritzen, J. M. (2003). Education cooperation for tangible results. *Peabody Journal of Education*, 78(2), 1-17.
- Super, D.E. (1970). *Manual for the work value inventory*. Chicago Riverside.
- Zytowski, D. G. (1994). A super contribution to vocational theory: Work values. *Career Development Quarterly*, 43(1), 25-32.

附錄一 訪談綱要

一、家庭背景

- (一) 家裡有幾個兄弟姐妹?
- (二) 父母的相處狀況?教養方式?
- (三) 在家中是否有做家事的習慣?

二、讀職校的動機

- (一) 進入職校的方式?考試?保送?(為什麼選擇這樣的方式?)
- (二) 讀高職餐飲科是誰的決定?這樣的決定你覺得如何?
- (三) 在進來就讀之前,你對高職餐飲科的教學內容是否瞭解?
- (四) 就讀後是否有想要轉科?原因是什麼?

三、學習過程

- (一) 學習科目裡,你覺得最難的科目是什麼?最無聊的呢?
- (二) 關於上課裡不懂的地方你怎麼辦?不管他?還是問人?那會問誰?
- (三) 你覺得學校裡大部分的老師(職員)或是同學會不會因為你是原住民而對你有不一樣的待遇?
- (四) 在學校裡你的朋友(好朋友)大部分是平地人還是原住民?
- (五) 在學校你們都使用什麼語言交談?用母語的情況多嗎?
- (六) 你覺得沒來上課是一件很嚴重的事情嗎?
- (七) 你會喝酒嗎?會不會再學校裡喝酒?你覺得再學校裡喝酒會很嚴重嗎?是誰讓你會喝酒的?
- (八) 你覺得讀職校的未來性如何?能讀大學嗎?對來工作有幫助嗎?
- (九) 你覺得在學校裡學得這些技術,對未來你進入職場後的幫助大嗎?你會想從事這樣的工作嗎?

(十) 你覺得現在找工作需要一些條件嗎？那些條件是什麼？為什麼你會這樣覺得？

(十一) 你們學校有沒有辦理就業輔導的講座？你覺得你需要嗎？

(十二) 學校與職場間，原住民與平地人是否有差異？

四、工作經驗（第一次，打工）

(一) 是否與族人一起工作？

(二) 之前工作考慮因素

(三) 如何找到第一份工作？自己找？別人介紹？（是否為阿美族）

(四) 作第一份工作時，誰影響你最深？

五、實習狀況

(一) 工作時段？是否影響未來工作意願？會不會太長？

(二) 收入合理與否？

(三) 原住民身分會否帶來困擾？或是優勢？

(四) 在實習過程中是否有人幫助？有的話…是誰？與你的關係？

(五) 在實習過程中，你覺得你之前在學校學的幫助大嗎？

(六) 再有這樣的經驗後，你以後會想從事這樣的工作嗎？

(七) 你的工作地點在哪裡？和你原本家鄉有不一樣嗎？你期望未來在平地工作還是山上工作？

(八) 你的實習同事，是原住民嗎？他們的工作方法或是方式跟你有什麼不一樣？你們曾經起過衝突嗎？原因是什麼？

六、工作概念

(一) 覺得找一份工作最重要的是什麼？錢嗎？還是開心？

(二) 誰是影響你找工作最深的人？

(三) 當你在未來工作選擇時遇到困難，你會找誰協助（聽誰的意

見)？

(四) 讀書讀很高就可以找到很好的工作嗎？是否有再往上唸的意願？

七、對阿美族的印象與觀感

(一) 你覺得自己想阿美族嗎？(原住民？)

(二) 這樣的身分帶給你什麼樣的影響？

(三) 你現在還會回去部落嗎？會參加聚會嗎？參加到什麼樣的程度？

(四) 你們家誰講話比較有力？會聽誰的？

(五) 你還會說阿美族話嗎？當初是誰教你的？就你覺得，現在的阿美族跟以前的阿美族有什麼不一樣？(特別是年輕人)

(六) 你覺得宗教對你而言是什麼？



附錄二 行政院原住民委員會就業相關措施

| 年份 | 就業相關措施名稱 |
|------|--|
| 2003 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 原住民參加技術士技能檢定獎勵要點 ◎ 補助原住民急難救助實施要點 ◎ 推展原住民族產業活動補助要點 ◎ 就業促進津貼實施辦法 ◎ 政府採購法 ◎ 九二一震災重建就業服務職業訓練及臨時工作津貼請領辦法 |
| 2004 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 就業歧視及勞資糾紛法律扶助辦法 ◎ 原住民個人或團體經營原住民族地區溫泉輔導及獎勵辦法 ◎ 補助暨獎勵原住民族傳播事務作業要點 ◎ 推展原住民經濟活動補助要點 ◎ 原住民族工作權保障法 ◎ 補助原住民出國短期研究、進修、研習實施要點 ◎ 原住民職業訓練實施要點 |
| 2005 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ 培育原住民專門人才獎勵要點 ◎ 原住民待工期間職前訓練經費補助辦法 ◎ 進用原住民作業要點 ◎ 原住民族工作權保障法施行細則 ◎ 就業促進委員會設置要點 ◎ 強化原住民參加職業訓練津貼補助要點 ◎ 培育原住民社會工作專業人力獎勵要點 |

資料來源：研究者整理