

海外打工度假經歷對就業力的影響

*朱美琴、陳宣蓁

南臺科技大學國際企業系

*mcchu@stust.edu.tw

摘要

海外打工度假為近年來盛行於年輕族群的一種新興旅遊模式，參與者得以所賺取的薪資做為在當地的旅費。打工度假者必須放棄國內的工作，而此海外經驗是否可以提升其就業力？為瞭解此一問題，本研究旨在探討海外打工度假者參與的動機、當地打工度假的經驗、以及此經歷對其回國後就業力的影響。研究對象為曾參加海外打工度假者，採二階段進行，第一階段為質性研究，深度訪談幾位參與打工度假者之相關經驗（含出國動機、打工度假參與情況及就業力評估等）；第二階段則藉由文獻及訪談的資料設計問卷，並利用網路問卷平台發放問卷，以全面了解年輕人參與打工度假之動機、參與當地打工度假之歷程與該經歷對回國後之就業力的影響，再將所有問卷回收的資料以統計軟體進行分析。本研究之結果將有助於個人及其他有志於海外打工度假之年輕人的參考依據。

關鍵詞：海外打工度假、職場競爭力

Employability of Those on Overseas Working Holiday

Mei-Chin Chu, Shiuan-Jen Chen

Department of International Business, Southern Taiwan University of Science and Technology

Abstract

Overseas working holidays has become a popular tourism activity among young people. Participants earn money to cover their traveling expenses. In general, those on overseas working holiday have to give up their domestic job opportunities. Will this experience increase their employability when they come back? In order to answer the question, this research explores the motivations, working holiday experiences, and the employment of those on overseas working holiday. In order to understand the relationship among these issues, these research uses two procedures. First, a qualitative study is conducted by interviewing several people who have gone on overseas working holiday regarding their related experiences. The results are then utilized to design a questionnaire for an online-survey, which, when completed, is statistically analyzed. The results provides useful information for those who want to participate in overseas working holidays.

Keywords: Oversea Working Holidays, Employability

壹、前言

隨著全球化時代的來臨，許多年輕人開始透過各種方式出國來提升其職場就業力，如學校或公、民營機構以「工作導向」所進行之海外實習（鄒靜珊，2012；胡茹萍與黃旭田，2012）；以體驗文化與開拓知識為基礎，兼具旅遊與學習之遊學活動（陳勁甫與陳威亞，2005）；將勞力奉獻在國際社會，以服務為目的之國際志工（許華芳等人，2009；李君如與陳意翔，2015）；以及賺取生活費邊已進行當地旅遊來拓展世界觀的打工度假（吳家璋，2009；呂美慧，2011；張韶華與汪怡菁，2014）。其中，打工度假的花費較低、且能學習到許多能應用在工作職場上的實務經驗，因此成為近年來年輕人最受歡迎的出國方式。

自2004年以來，隨著越來越多國家陸續開放台灣打工度假的簽證，台灣的年輕人可藉由海外打工度假，增進國際視野、豐富人生閱歷、認識不同國家的文化、獲取特別的工作經驗。在打工度假的過程中，也可以接觸到不一樣的人、事、物，讓年輕人在面臨不同的環境時，學習處理所有事情、克服障礙以訓練自我獨立，也因此打工度假已然成為當今年輕族群一圓出國夢想的熱門途徑（Career就業情報，2013）。

國內外有不少探討打工度假方面的報導，包括雇主或受雇者之態度、受雇者體驗、參與者的人格特質及參與動機、打工度假歷程與利益等（林碧月，2010；張韶華與汪怡菁，2014；魏靖倫，2015），但這些研究在研究議題及結論上卻有相當程度的差異性。由於打工度假在台灣正處於蓬勃發展的階段，既有文獻多集中在對觀光業的影響，然在打工度假對職場競爭力方面的研究仍有不足，因此本研究希望探討打工度假參與者在回國後是否有職場競爭力，其研究結果將有助於有志參與海外打工度假者的參考依據。

在進行海外打工度假前，必須充分了解其得失和對應的風險，尤其是當今台灣大學畢業生所面臨最大的問題就是職場競爭力。出國期間固然會有一些收穫，但同期的同學或同事可能已經找到好的工作、有穩定的薪水和職位，也累積較多的年資，我是否還能比他們或其他競爭者擁有更多、更好的優勢和能力來增加自己職場競爭力？未回答以上問題，我擬藉由這個專題的製作，了解年輕人進行打工度假的動機、行前準備、打工過程、回國求職面對的問題、以及打工度假對其職場競爭力的影響。

綜合以上之研究目的，研究包含之議題如下：(1)瞭解海外打工度假的現況，並比較各國打工度假內容的差異性；與(2)探討海外打工度假者的參與動機、打工度假之歷程、與就業力提升情況。

貳、打工度假相關文獻探討

打工度假 (working holiday, 又稱「工作假期」) 是一種結合工作與觀光的旅遊方式，根據外交部網站，「青年度假打工」顧名思義為讓青年出國度假，同時打工賺取度假費用，藉此青年可透過結合觀光、打工、從事志工或自費遊學等方式，學習對方國語言、深入瞭解當地的文化、社會與生活，從而拓展國際視野（引自外交部網站）。有別於傳統旅遊固定天數與旅遊行程，打工度假能讓參與者邊打工邊旅遊，且因停留在當地的時間較長，更能深入了解旅遊地的人事地物（張巧臆，2012）。藉由度假打工的模式，許多年輕人可藉由從事打工活動來彌補旅費之不足，進而延長停留時間並增深入了解當地的制度與風土民情，隨著各國簽證的開放，這種方式提供台灣青年得以體驗不同文化和生活方式的機會（李芷嫻，2009）。

打工度假最早可追溯到第一次世界大戰後，法國許多地區的農場因遭受嚴重的破壞，為了恢復農場的樣貌，法國與德國的青年組成了一個工作團隊來予以協助。到了1940年代，歐美國家也開始積極地投入各地的重建工作，範圍更涵蓋了自然生態環境以及人文資產的保護，這種結合志工服務的制度後來逐漸演變成打工度假的旅遊方式（蔡桂妙，2008）。1975年，澳洲與紐西蘭等國家大規模開放打工度假活動，讓更多的年輕人有機會到其他的國家去體驗不同的生活，並藉由這種方式來協助當地觀光產業的發展及解決勞動力不足的問題。

我國自2004年與紐西蘭、澳洲簽署打工度假計畫協議後，2009年與日本、2010年與加拿大、德國、韓國，2012年與英國，共計七個國家簽署打工度假計畫協議，讓台灣青年可以親身體驗異國的生活方式與文化，也可藉打工來減輕度假期間的費用支出。目前除澳洲沒有申請名額限制外，各國每年均開放200-1000不等之名額供18-30歲之民眾申請（加拿大則將最高年齡限制提高到35歲），詳細內容詳表1。

表1 各國打工度假比較表

國家	紐西蘭	澳洲	日本	加拿大	德國	英國
簽證類別	打工度假簽證	打工度假簽證	打工度假簽證	打工度假簽證	打工度假簽證	青年工作計劃(YMS)
開放日期	2004年	2004年	2009年	2010年	2010年	2012年
年齡限制	18~30歲	18~30歲前	18~30歲	18~35歲	18~30歲前	18~30歲
申請次數	一生一次	一生一次	一生一次	一生一次	一生一次	一生一次
可停留時間	最長1年	最長1年(有條件式2簽)	最長1年	最長1年	最長1年	最長2年
申請方式	線上申請	線上申請	親自送紙本資料至日本交流協會	親自送紙本資料至加拿大駐台辦事處	親自送紙本資料至德國在台協會	第一階段申請贊助者證明；第二階段申請YMS簽證
名額	一年600人	沒有上限	一年2,000人	一年1,000人	一年200人	一年1,000人
每年申請日期	每年從6月1日起到額滿為止	無特定時間	每年2次	每年1月初開放	自10/11至次年10/10為止	2011年12月29日起接受申請。
工作限制	同一雇主不得超過6個月，不得從事需證照職業	同一雇主工作不得超過6個月，可申請4個月的學習課程	工作內容方面，不得在酒吧等風化場所及特殊營業場所打工	無特別說明	同一雇主工作不得超過3個月，可申請6個月內之學習課程	可從事任何工作，含自僱就業，但不可從事專業運動員、教練或實習醫生
參考網站	紐西蘭商工辦事處	澳大利亞商工辦事處	財團法人交流協會台北事務所	加拿大駐台北貿易辦事處	德國在台協會	英國青年旅行工作計劃問與答

資料來源：樂遊家 <http://www.travelplus.com.tw/>

從2004年與紐澳簽署打工度假協定以來，迄今已屆十年，從中華民國外交部領事事務局的數據中可知，我國赴海外打工度假者逐年倍數遞增(詳表2、圖1)。

表2 近年來台灣青年打工度假簽證人數統計表

國別	2007	2008	2009	2010	2011
澳洲	2,312	6,137	9,242	10,175	13,809
紐西蘭	600	600	600	600	600
日本	n.a.	n.a.	2,000	2,000	2,000
加拿大	n.a.	n.a.	n.a.	200	700
德國	n.a.	n.a.	n.a.	200	200
總計	2,912	6,737	11,842	13,175	17,309

資料來源：張順華，取自 <http://www.credit.com.tw/newweb/market/weekly/index.cfm?sn=109>

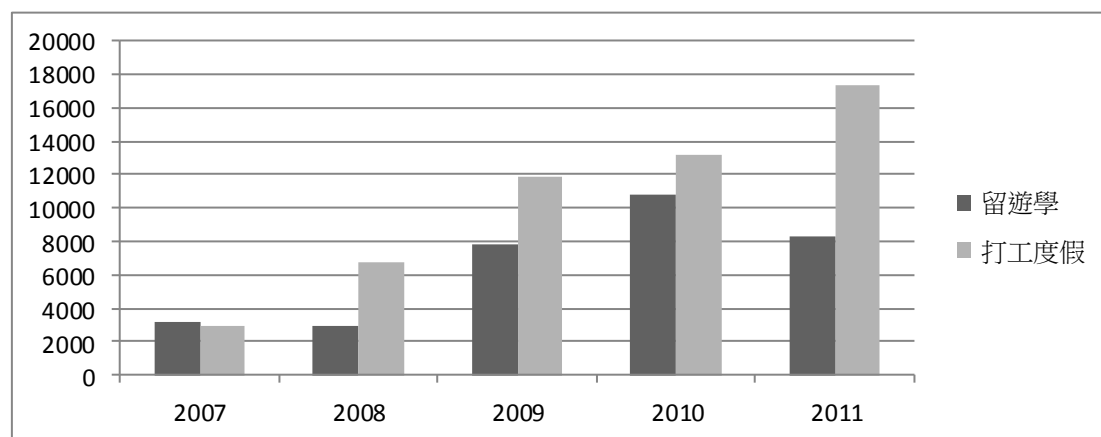


圖1 留遊學與打工度假人數比較圖

資料來源：中華民國外交部領事事務局

由圖 1 可知，台灣出國留遊學生數在 2009 年~2010 年間人數僅小幅增加，到了 2011 年時卻大幅減少；反觀打工度假者，其數目從實施以來即逐年上升，並 2008 年年超越留遊學人數，目前持續為年輕人最常見的出國方式。赴外打工度假者從 2004 年的 221 人至今(2014)已超過 6.5 萬人(詳表 3)。

表 3 國人赴海外打工度假人數統計表

國家	人數	統計期間
澳大利亞	51,761	自 2004 年迄 2011 年 12 月止
日本	5,200	自 2009 年 6 月迄 2012 年 8 月止
紐西蘭	4,800	自 2004 年迄 2012 年 9 月止
加拿大	2,672	自 2004 年迄 2012 年 9 月止
英國	810	自 2012 年 1 月至 8 月止
德國	240	自 2010 年迄 2010 年 9 月止
總計	65,483 人	

資料來源：中華民國外交部，<http://www.mofa.gov.tw/>

Lyons (2004)從 72 名赴美國打工度假的澳洲學生中發現，海外打工度假的經驗有助於年輕人未來的職涯規劃。過去研究發現參與動機與參與歷程會影響目標的達成，因此本研究乃進一步探討年輕人參與打工度假計畫的動機，吳家璋 (2009)藉由澳洲打工度假者的研究，發現多數參與者往往有多重動機，主要的參與動機可歸納為「逃離原有生活環境」、「對澳洲的好奇心」、「學習英語」、「冒險挑戰」以及「自我實現」等五項；李櫻珊 (2010)透過質性研究整理出「體驗生活」、「工作倦怠」、「學習探索」、以及「籌措旅費」四大參與動機；鍾尚澄 (2009)根據參與澳洲打工度假者的動機，將參與者大致分成四類：「漂鳥者」—想體驗更多元的人生、「語言學習者」—想前往語言學校進修英語、「掏金者」—受澳洲工資高吸引前往賺錢、以及「夢碎者」—想像當背包客為一種美好的旅遊體驗卻預期落空。其研究亦發現，打工度假參與者會因參與動機的不同，使得其在澳洲打工度假期間所獲得的經驗也有所不同，進而影響其回國後的競爭力。

打工度假與一般旅行最大的不同是工作假期兼含工作與旅遊二部分，參與者可以合法在國外工作賺取旅費，故賺錢亦成為工作假期獨特的參與動機。另一方面，旅行的目的在於能在旅行經驗中獲得快樂和體驗的過程，打工度假旅行是用自我與生命去體驗自然萬物，是豐富人生經歷的一種方式，因為在每一次的打工度假旅程中，每一個轉彎都會有不同的發現，也發現打工度假旅行者，大多具有體驗新事物的高度好奇心、能積極的掌握生活、有自信及嚮往自我成長實現等特質 (林姬瑩, 1999)。

但是什麼原因讓打工度假人數上升，難道只是一種盲從嗎？打工度假會帶來什麼成本跟效益？本研究將探討出打工度假對於將來職涯競爭力的影響。對於赴外打工度假者而言，出國不單是旅行玩樂，更重要的是發揮所能賺取旅費及經驗，不再是傳統的「做更多」，而是「做不同」(王文華, 2012)。但打工度假必須停止現有工作或暫停學業，會產生機會成本，影響到未來的職涯規劃，所以在打工度假前要先想好得失及自己想要的是什麼，本研究將打工度假的機會成本與效益整理如下。

就機會成本而言，在出國前，可能原本有一份很穩定的工作及收入，還有朋友及家人陪伴在身邊，但是出國打工度假就必須捨棄現有的工作與收入，還須多存錢以支付打工度假的旅費與行前費用，家人與朋友也可能會不諒解及擔心一個人赴外工作，會造成家人的心理負擔，赴外發生一切的問題必須自己去面對及處理。回國後，因為在出國期間對於台灣經濟的發展與就業的現況比較不會關注，所以在求職上也會遭遇到困難，且國外的的工作經驗對雇主來說，打工度假者只是花了時間去旅行，沒有實質的幫助 (張順華, 2014)。綜合來看，打工度假之機會成本有失去原有的工作與薪水、人際關係及金錢上的花費、少了與家人相處的時間，重要的是，在國外的時間，未接觸在台有關職場的資訊等等，可能會造成回國後職場接軌的困難。

打工度假會產生機會成本，但相對也會得到效益。在國外的生活沒有家人的依靠，所以必須學著獨立，適應不同的生活環境。「在家靠父母，出外靠朋友」，當我們在異地生活時，結交各地的朋友可以幫助我們更熟悉當地環境與文化，在溝通上也可以增進我們的語言表達能力。在工作環境中，可以藉由各種不同的工作，可以得到不同的體驗與學習到不同的技能，因為語言文化的不同，或許會造成隔閡而產生問題，在遇到問題的時候要自己學會如何處理，必須提升自己的抗壓力，才有辦法面對更多的挑戰。回國後或許沒有得到很多金錢的收穫，但是在國外的一切歷練，都會改變自我的心態及價值觀，對未來職涯的規畫也可能因為打工度假的體驗而有不一樣的想法，也更有勇氣去實現。綜合而言，打工度假的效益為：得到自我獨立的機會、認識各地的朋友可增進國際觀、語言能力的提升、獲得工作技能、處理問題能力與抗壓性的提升、價值觀的改變、對未來職涯的規劃能力等等。

就海外打工度假對年輕人職場競爭力的影響，李櫻珊 (2010)的研究發現，打工度假的參與經驗提升其語言能力、處事能力、決策能力及改變生活態度，但對剛回國求職時並無太大幫助；而張巧臆 (2012)研究指出，打工度假旅遊者對自我成長能力有提升的作用，包括個性正面轉變、有效掌握時間、豐富自我人際關係、調整態度、調適情緒、關心環境生態、獨立、提升專業能力等。然這些研究屬質性分析，並未直接與就業力做連結。

由於打工度假必須放棄原有工作，回國後可能會發生職場接軌的困難，對部分雇主來說，打工度假可能只是花時間去旅行，對工作並無實質的幫助；但對參與打工度假者來說，得到的效益是藉由海外之工作環境，學習不同於在台灣工作的經驗與技能，也因語言、文化的差異，增進自己語言能力並認識各國文化，並藉由國外的歷練，提升個人的抗壓性及處理問題的能力，更甚者或能藉由改變個人的心態及價值觀，而對未來職涯的規劃有不同的想法。因此，如何具體衡量打工度假對年輕人職場競爭力的影響將有助於年輕人充分了解出國決策的成本與效益。

Harvey等人 (2000)將就業力(employability)定義為：「個人在經過學習過程後，所具備獲得工作、保有工作，及做好工作的能力。」包括「能廣泛適應與勝任不同工作要求的核心就業力」以及「配合特定產業或工作要求的專業技術能力」(Harvey, Locke, & Morey, 2002) (引自行政院青輔會, 2009)。其主張在探詢就業是否具競爭力時，不僅限於個人的就業特質、技術與經驗，更應考量目前的能力是否能精進而使個人獲得工作，應著重於「學習」的概念，且強調「能力」更甚於「就業」。

1111 人力銀行測評中心以十個面向來分析個人職場競爭力，包含隨機應變、創新發展、領導管理、人際社交、團隊精神、積極負責、執行協調、溝通能力、語言能力與成就導向等項 (1111 人力銀行測評中心, 2014)。而行政院青輔會於民國 98 年委託 104 人力銀行調查中心進行之「大專青年就業力現況調查報告」，乃將就業力區分為「專業技術技能」及「核心就業能力」二大類，其並進一步將就業力分三大面項，共十八個題項，包括：(一)工作態度與合作能力：(1)良好工作態度、(2)穩定度及抗壓性、(3)團隊合作能力、(4)表達溝通能力、(5)瞭道解德並遵循職場中的專業倫理與道德；(二)職涯規劃與積極學習進取能力：(6)能發掘及解決工作中所遭遇的問題、(7)專業知識與技術、(8)基礎電腦應用技能、(9)外語能力、(10)國際觀、(11)能將理論應用到實務工作的能力、(12)擁有專業證照或能力證明、(13)良好的領導能力、(14)良好的創新能力；以及(三)專業知識與運用能力：(15)強烈的學習意願與高度可塑性、(16)對職涯發展有充分了解及規劃、(17)瞭解產業環境及發展情形、(18)求職與自我推銷能力。

行政院青輔會報告指出，大多數大專校院學生認為培養「穩定度及抗壓性」最為重要；其次是「外語能力」、「良好個人工作態度」；然多數學生認為高等教育培養較為不足的有「外語能力」、「創新能力」以及「求職與自我推銷能力」。東吳大學校長黃鎮台也指出，大學生的「軟能力」是未來職場競爭力的重要因素，軟能力包括溝通能力、解決問題的能力、待人處事態度與傾聽多元意見的能力等，這些幾乎與職場強調的就業競爭力相當吻合 (中時電子報, 2009)。

由上述可知，具備核心就業力為職場競爭力的重要來源，而出國打工度假參與者回國後是否能藉由打工度假經驗增加就業力不足的部分遂成為本研究探討之重點。在就業力部分，本研究將參考青輔會的定義方式來進行衡量。

參、研究方法

本研究探討海外打工度假者回國後對未來就業力之影響，體驗的過程中的自我感覺是屬於比較內心層面的探討，則本研究則使用了質性研究來做為主軸。一般質性研究被認為為探討人內心的想法與感受的一種研究方法，而本研究透過質性研究方法希望可以更了解打工度假者內心的感受與回過後對未來就業力之影響。

本研究第一階段乃透過部落格發表的文章進行分析，藉由其海外打工度假的經驗談，瞭解其想法與感受之質性研究；並進一步透過網路方式，針對幾位曾參與海外打工度假者進行深入訪談，瞭解其實際的參與經驗與相關建議，訪問內容概括為：出國打工度假的動機、過程中的收穫與面臨之困難，及回國再次踏入職場與原來的就業工作者競爭力的差別等等，藉由裡面剖析出關於打工度假者的想法與感受。

第二階段則以問卷調查法進行，透過文獻與訪談內容研擬問卷，並透過網路問卷平台 (My survey) 向部落客發放問卷以收集相關資訊，回收之問卷資料再以統計軟體進行分析 (包括描述性統計、皮爾森相關係數與線性迴歸分析等)，以充分瞭解打工度假對職場競爭力的影響。

本研究以「海外打工度假經歷對就業力的影響」為研究主題，藉由過去的文獻 (宋廣英, 2008; 吳家璋, 2009; 行政院青輔會, 2009)，配合本研究之目的，本研究分成四大構面：海外打工度假動機、參與歷程、回國的就業力提升與參與者之背景資料，藉以瞭解各變項的內涵及之間的關係，其研究架構如下圖所示。

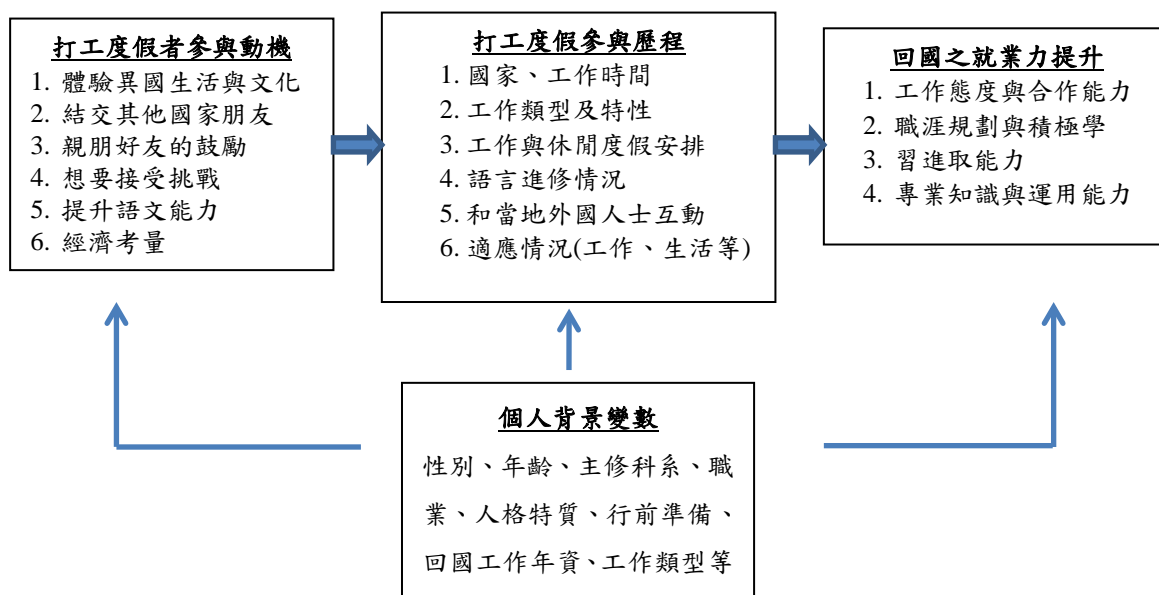


圖 2 研究架構

資料來源:由本研究整理

本研究第一階段主要是採用半結構性訪談的方式製作訪談大綱，其主要目的是藉由深度訪談瞭解受訪者參與工作假期的體驗歷程及回國後就業力的影響，訪談方式由於有些受訪者長年旅居國外，無法面對面進行訪談，於是訪談資料則透過 Skype 或 E-mail 做為輔助工具。並經由其歷程的述說，對其相關影響做合理的分析，以利資料的蒐集及研擬問卷。

研究第一階段在訪談前先訂下訪談大綱，並配合本研究之目的，本研究分成四大構面：海外打工度假動機、參與歷程、就業力提升與參與者之背景資料，問題供訪問者以同義重述方式採用，藉以瞭解各變項的內涵及之間的關係。

本研究第二階段則以問卷調查法進行，透過文獻與訪談內容研擬問卷，由於第一階段的半結構性訪談，並不一定能完整的蒐集資料，因此藉由問卷調查法，以期使資料完整無誤。並透過網路問卷平台 (My survey) 向部落客及曾經去過海外打工度假者發放問卷以收集相關資訊，回收之問卷資料再以進行分析，

本研究第二階段分析方法利用 Excel 分析圖表統計法及描述性統計，以充分瞭解打工度假對職場競爭力的影響。

問卷調查內容共分五大面向：

- 一、基本背景資訊：性別、年齡、學歷、工作性質、工作年資/年薪...等。
- 二、海外打工度假前的動機：提升語言能力、拓展人際關係...等。
- 三、海外打工度假時的國外適應狀況：對於當地飲食、交通、文化適應情況。
- 四、海外打工度假時的工作表現：對當地工作內容、制度是否了解及工作時是否能夠發揮團隊合作。
- 五、海外打工度假回國後的職場競爭力：是否於回國後提升職場競爭力。

問卷調查主要是透過網路問卷平台 My Survey 進行，研究對象為過去曾經前往各國打工度假者為主，進行調查海外打工度假對競爭力的影響，請受填者依照其問卷內容的領導填寫問卷，最後再針對回收的問卷進行編碼與統計分析。

肆、資料分析與討論

一、部落客訪談結果

本研究於 2014 年 7 月進行深度訪談，主要以電子郵件邀請幾位網路部落客接受訪談，共有 5 位受訪者。首先，E-Mail 給受訪者訪談大綱，請其就各題項回答；後續再針對回答內容不清楚的地方向受訪者說明，進而請其提供意見。在訪談大綱方面，主要係參考李櫻珊 (2010)、張巧臆 (2012)、行政院青輔會報告 (2009)、以及 Harvey (2000) 等研究，並依本研究探討主題進行修正。

根據訪談結果，我們將內容簡單分為動機與準備、當地經驗分享及回國生涯規劃三大類，並根據研究架構設計問題進行訪問，其訪問結果彙整如下表：

表 3 海外打工度假動機與準備

問題內容 受訪者	出國前從事之 行業	參加打工度假 的動機	獨自前往異國 的心態	打工度假目的 地選擇之考量	資金的準備
A1(Joy Jao)	竹北工業區專門生產液晶螢幕面板技術員	年齡限制、能在國外合法打工是難得的機會	本來就具有相當的語言能力及旅居的想法	喜歡歐洲剛好遇見德國開放打工度假	工作時就存了旅遊基金
A2(Emilia)	音樂老師	出國探索自己未來的前途	喜歡一個人旅行	因只開放紐澳，且未去過紐西蘭	只買了來回機票及帶了 350 紐幣就出發
A3(Leon)	不動產管理師	增加國際經驗	工作後才出國	想到英國的金融中心朝聖	工作時就存了旅遊基金
A4(Sammi)	網頁設計師	轉換工作環境	轉換環境	加拿大有認識的人，比較有安全感	出國前一年存基本生活費
A5(Ryan Yang)	主修輔導諮商之研究生	開闊國際視野	不必擔心費用就能出國開闊見識	剛好有機會	紅包錢及家人支持

資料來源：本研究整理

表 4 海外打工度假當地經驗分享

問題內容 受訪者	打工度假所 抱持之心態	打工度假時 間	當地的工作類 型	適應期時 間長短	打工度假所學
A1(Joy Jao)	單純想旅居一年，打工只為了貼補旅費及生活費	一年	餐廳服務生、船舶實習生	一周	餐廳服務生：當地人的飲食習慣 船舶實習生：熟知海洋保育教育並取得證照

A2(Emilia)	冒險，嘗試，體驗	紐西蘭:一年 日本:半年 澳洲:四個月 英國:半年	保母、農場、國際音樂季後台人員、零售服務員	剛開始打工度假時要花費一個月；慢慢的只需要一周即可	保母:教育小孩的方式；農場:農產品及花卉種植方法；音樂季後台:細心；零售業:與客人的應對進退
A3(Leon)	結交新朋友	六年	不動產管理及硬體設備經理	很快	不動產租約談判、硬體招標等
A4(Sammi)	從頭尋找人生的意義	一年	旅館櫃檯、滑雪場小木屋清潔人員、日本越南餐廳助手、蛋糕裝飾設計師	不久	旅館櫃檯:英文溝通能力；清潔人員:如何團體生活；餐廳助手:學會餐廳助手的一切技能；蛋糕裝飾設計師:蛋糕裝飾技術
A5(Ryan Yang)	未來生涯規劃	一年	服務業	不久	語言能力的精進

資料來源:本研究整理

表5 回國生涯規劃與就業力

問題內容 受訪者	未來職涯目標或規劃	能力改變	心裡認知改變	打工度假會是職場助力或阻礙	想過長久居住國外?	假如自己是企業主是否支持打工度假?
A1(Joy Jao)	目前為綠色和平辦公室員工，希望將來能為環境繼續努力	無	無	助力，綠色和平德國辦公室的經驗為應徵相關職缺加分許多	有，但不強求	支持，是人生難得的機會
A2(Emilia)	有	語言能力提升	視野廣闊	助力:人生經驗豐富；阻礙:雇主認為一直打工度假代表沒定性	有，一直在尋找長久居住的國家	支持，認為打工度假是重要的人生歷練
A3(Leon)	不確定	有	多方民族文化見識寬廣	不一定	有，非英國莫屬	支持，臺灣青年需與外界接軌
A4(Sammi)	找尋到新的方向並持續努力中	獨立生存能力	憂鬱症的痊癒	助力，知道自己想要的方向在哪裡	沒有，想回國學技能	不一定，打工度假只會是加分的參考，看重求職者專業能力
A5(Ryan Yang)	還在找尋	語文能力	回國就業，看重的還是你的相關經驗	不確定	沒有，朋友及家人比較重要	不確定

資料來源:本研究整理

從五位深入訪談的對象中可知，多數在出國打工度假前有工作經驗，但希望藉由此一海外經驗增加國際觀與提升語文能力；部分希望藉此機會結交新朋友和重新思考生涯規劃；多數停留時間為一年、從事服務業方面的工作；海外經驗提升個人語文能力並學習與人相處及應對技巧；在回國生涯規劃與就業力方面，可能多數是剛回國，因此在職涯方面並未有重大改變，而部分同意有助於語文能力的提升與國際視野的拓展。整體而言，海外打工度假對個人影響並無一致性結果，為更全面了解海外打工度假經驗對職場競爭力的影響，本研究乃進一步設計問卷，於2014年8月期間透過網路進行更全面的調查。

二、問卷分析

(一) 問卷信度及效度

為確保問卷的信度及效度，本研究除參考過去相關文獻，研擬相關問卷題項外，也邀請相關領域的三位專家針對問卷內容評估其適當性，同時提供意見進行問項修正。針對海外打工度假動機、當地適應情況、當地工作適應狀況、工作表現自我評估、以及職場競爭力提升等五構面則以李克特 5 點指數衡量之，「非常同意」5 分、「同意」4 分、「普通」3 分、「不同意」2 分、「非常不同意」1 分；接著以 Cronbach α 係數衡量各構面的信度，結果顯示 5 個構面 Cronbach α 的值都高於 0.7，顯示問卷的信度可以接受。

(二) 調查結果分析

本研究共回收 66 位曾參與海外打工度假體驗者的問卷資料，全部為有效問卷。以下詳述受訪者基本資料、參與打工度假的動機、過程遭遇的困難與解決方法，及最後回國後面對職場競爭所認知的就業力優勢。

1. 受訪者基本資料

受訪者中以女性 41 位居多，佔 63%；在年齡分布方面，大多數落在 22~25 歲(41%)，其次為 26~30 歲 (25%) 及 31~35 歲 (20%)；打工度假體驗者出國前大多為學生族群，其次為一般服務業；而在參與打工度假前，有 15 人 (23%) 的工作經驗少於一年，23 人 (34%) 為 1~3 年，15 人 (23%) 為 4~6 年，7 人 (11%) 為 6 年以上，沒有工作經驗者僅有 6 人 (9%)；而其出國前的平均月薪約 45% (29 人) 落在 22,000 (含)以下，29% (20 人)的平均月薪介於 23,000~30,000，15% (10 人)的平均月薪介於 31,000~40,000，6% (4 人)的平均月薪介於 41,000~50,000，僅少數 (3 人、5%) 超過在 50,000 元。

就打工度假參與的歷程來看，在地點方面，澳洲是熱門首選，共有 45 位 (佔 62%)，日本有 7 人 (佔 10%)，紐西蘭人數 7 人 (佔 8%)，而韓國、英國、及德國較少，分布狀況如圖 3 所示。

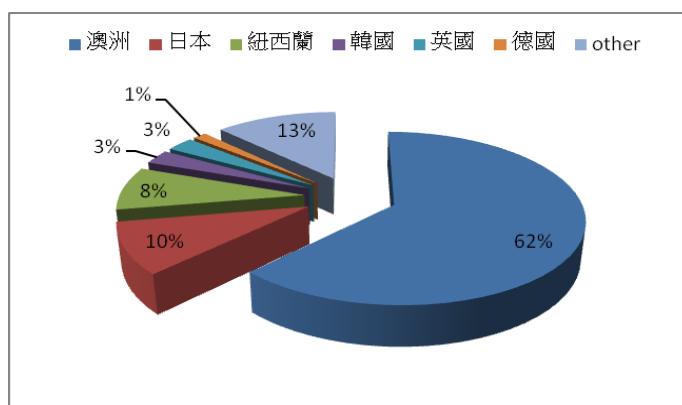


圖 3 選擇海外打工度假之國家分布圖

在參與打工度假的年齡分布方面，由於打工度假年齡多限制在 18~30 歲間，有 31 位的年齡介於 21~25 歲之間 (約 46%)、24 位在 26~30 歲間 (約 37%)，其餘則佔少數。至於參與打工度假的族群，其最高學歷，以大學畢業 (含在學生) 比例最高，共 46 人 (佔 69%)，其餘比例都不高。至於當地停留時間，有近一半的打工度假者停留一年、其次為一到兩年 (23%)，半年以內的比率为 22%，僅少數人會停留超過兩年 (6%)。就打工度假者在當地的活動來看，大多數人將重心分配在工作 (約 7 成)，其次才是旅遊和進修。

2. 參與打工度假的動機、當地遭遇的困難與調適狀況、以及工作表現

在海外打工度假的動機方面，以「擴展自己視野」、「體驗外國文化」、及「增加海外生活經驗」居多，其次為「學習獨立」、「提升語文能力」、與「結交各國朋友」，僅少數出是因為「尚未對未來設立明確目標」與「想多賺一點錢」。就從事的工作來看，以勞力換取金錢 (如農場) 所佔的比例為最高 (佔 24%)，其次為服務業 (佔 21%)，第三為工廠製造業 (佔 13%)，僅少部分需要特定的專業知識 (如行政助理、導遊、業務經理等)，大多數工作均不需太多專業技能。

在國外適應方面，大多數的人都能適應當地飲食、居住環境及氣候，但在醫療制度方面則較不適應。就工作上來看，大多數打工度假者在工作環境與同事間相處上均適應良好，且大多數人能在完成工作內容上得到成就感，然相對從工作學到的專業技巧則偏低。

3. 海外打工度假之就業力優勢認知

就海外打工度假的表現來看，大多數的人工作時都能夠遵守職場倫理、主動積極、盡忠職守、在時間內完成、勇於嘗試不同工作內容、發揮團隊合作，但在運用所學知識來解決困難上則較低，反應打工度假工作內容不需要太多的專業技術。

就回國後就業力提升的認知來看，大部分海外打工度假者認為溝通能力與外語能力大幅提升，也有更好的時間觀念及高度穩定抗壓性，但在對未來產業發展的了解方面則沒有實質的幫助。

伍、結論與建議

打工度假現今已成為最受年青人青睞的出國方式之一，許多人趁著自己還年輕到國外闖蕩，希望藉此提升職場競爭力，是以本研究旨在探討海外打工度假及未來職場競爭之關聯性。本研究藉由深入訪談及網路問卷調查，本研究調查的樣本，年齡分布方面多介於 22 到 25 歲，以女性居多；進行海外打工度假的年齡則為 21 至 25 歲的大學生或大學畢業生；多數的體驗者在出國前已有 1-3 年的打工經驗，而平均月薪多在 NT\$22,000 元以下；其海外打工度假的動機多為希望藉此獲得更多另類的海外經驗；這些年青人們多選擇紐澳為打工度假的目的地、在當地的停留時間約一年。

除了學習職場經驗以外，適應當地生活也是海外打工度假者面對的一門重要課題，調查結果顯示，選擇出國打工度假者的主要動機是擴展海外視野及體驗當地生活與文化，而其在當地的居住環境及工作內容多適應良好，皆能表現積極正面的工作態度並在時限內完成任務。由於目前打工度假的工作性質多為付出勞力換取金錢，如農場、服務業及工廠勞力，這類工作只需具備基本的語言能力，而不需要特殊專業技能，也因此多數出國打工度假者並沒有特別安排時間去進修，而是將時間用於工作及旅遊。

為了連結出國打工度假期間所獲得之經驗與回國後職場競爭力，本研究發現海外打工度假者在出國期間多能夠訓練出拓展社交關係的溝通能力、並在團體中勝任領導者角色，凝聚團隊精神共同完成目標；此外，也提高遇到問題或高壓力環境下仍能發揮個人能力以妥善處理事情、將策略或計畫化為實際行動、落實的抗壓性和積極負責的工作態度。海外打工度假可以接觸到不同文化，透過文化衝擊可以激發出更多具有創意、不同於以往的想法，提高面對問題時的臨場反應，也能夠主動尋求其他同事或主管的協助以解決問題。然本研究也發現，打工度假體驗者認為海外打工經驗無助於瞭解產業未來發展趨勢。

本研究進一步將結果與過去文獻做比較，發現多數參與海外度假者的動機與吳家瑋 (2009) 研究類似，呈現相當多元性，然本研究透過更多樣本的資料收集，顯示多數人目標集中在拓展國際視野、並體驗當地生活與文化。就海外適應方面，本研究發現，部份海外打工度假者會遭遇彭詩容 (2010) 研究指出的文化衝擊，但多能迅速調整適應，而不會影響其當地生活。就職場競爭力的提升，本研究結果呼應龔吟築 (2014) 與魏靖倫 (2015) 之研究結論，認為海外經驗有助於就業力的提升。不同於先前研究多以深度訪談方式來進行，本研究結合深度訪談與問卷調查，對於海外打工度假參與者對於每個面向所考量的因子能更全面且多元。

當今企業希冀人才除需要具備專業能力及危機處理能力外，還需要跨領域技能、了解多元文化、具備積極的態度。綜合本研究的發現，海外打工度假所獲得之能力符合企業當前的人才需求，故可增加其職場競爭優勢。對於計畫出國打工度假的年輕人，本研究建議可在出國前先了解當地文化及醫療制度，讓自己能夠快速適應當地的環境，也可利用在海外期間適度修習當地的課程，已使回國後之職場就業力更上層樓。由於海外打工度假是近年來才開始盛行，導致本研究在資料取得樣本數及評估長期就業力方面均受到侷限，因此建議未來可更全面且長期追蹤這些打工度假者的職場表現。

參考文獻

- 1111 人力派遣中心調查 (2012/10/9)。前途“莫宰羊”？ 苦瓜當自強！打工渡假返台就業調查【職場新聞：職場調查】。取自 http://www.1111.com.tw/news/surveynews_con.asp?ano=53936 (擷取日期: 2014/6/1)
- Career 就業情報 (2013)。出國打工壯遊我來了(Career 就業情報雜誌第 450 期)。台北市：就業情報資訊。
- 王文華 (2012/1/3)。2012 挑戰與抉擇 台灣的 Gap Year。聯合報，A15 版。
- 王如哲 (2008)。評鑑大學績效的新指標—就業力。評鑑雙月刊，15，20-23。
- 王繡鈴 (2014)。煉金或鍍金？澳洲工作假期參與者的轉化學習(碩士論文)。國立高雄應用科技大學，高雄市。
- 行政院青年輔導委員會 (2009)。98 年大專青年就業力現況調查。取自 <http://192.192.117.168/employment/990315/2-6.pdf> (擷取日期: 2014/3/1)
- 李欣岳 (2012)。回台求職，企業真心話大公開。Cheers 快樂工作人，146。取自 <http://www.cheers.com.tw/article/article.action?id=5044415> (擷取日期: 2014/3/1)
- 李芷姍 (2009)。勇敢出走實現人生夢想的第一步:日本打工度假全攻略。臺北市：三采文化。
- 李君如與陳意翔 (2015)。異鄉的我與他們—志工旅遊者的參與體驗與反思。島嶼觀光研究，8 (4)，1-31。
- 李櫻珊 (2010)。工作假期參與經驗及其對職涯發展影響之研究(碩士論文)。國立台灣師範大學，台北市。
- 呂美慧 (2011)。台灣年輕族群參與澳洲打工度假之經驗與自我能力提升(碩士論文)。國立中興大學，台中市。
- 吳永佳 (2012)。揭開打工度假的真相。Cheers 快樂工作人，146。取自 <http://www.cheers.com.tw/article/article.action?id=5044650> (擷取日期: 2014/3/1)
- 吳家瑋 (2009)。澳洲打工度假客的動機與體驗之研究(碩士論文)。臺灣師範大學，台北市。
- 宋廣英 (2008)。大專生工讀參與動機及工作表現對就業力影響之研究—以暑期社區產業工讀為例(碩士論文)。國立臺灣師範大學，台北市。
- 金大鉉與奈良夕里枝 (2012)。我要去日本打工、度假、遊學，這一本就夠了。新北市：希望星球出版社。
- 林碧月 (2010)。海外度假打工體驗的內涵與價值(碩士論文)。朝陽科技大學，台中市。
- 林姬瑩 (1999)。踩著夢想前進。臺北市：晨星出版社。
- 高敬文 (1996)。質化研究方法論。臺北市：師大書苑。
- 胡茹萍與黃旭田 (2012)。技專校院海外實習課程機制之規劃期末報告。教育部行政委辦案，未出版。
- 邱致穎、張志青、李珍玫與張允熙 (2013)。澳洲打工渡假者之心路歷程之研究。休閒保健期刊，10，139-147。
- 張巧臆 (2012)。打工度假旅遊者之自我成長能力提升(碩士論文)。南華大學，嘉義。
- 張順華 (2011/12/19)。台灣青年熱衷國外打工渡假，國內市場卻相對黯淡【中華徵信所市場調查：專題剖析】。取自 <http://www.credit.com.tw/newweb/market/weekly/index.cfm?sn=109> (擷取日期: 2014/6/1)
- 張韶華與汪怡菁 (2014)。A study of student's motivation, English learning attitude, difficulties and cross cultural experience when participating in working tourism programs。南台人文學報，11，169-225。
- 許華芳、李宗鴻與陳其昌 (2009)。以質性研究探討國際志工旅遊動機與休閒涉入之研究。運動與遊憩研究，3(4)，15-34。

- 黃采薇 (2011)。出國前,該問自己的5道題。Cheers 快樂工作人,109。取自 <http://www.cheers.com.tw/article/article.action?id=5022109> (擷取日期: 2014/3/1)
- 陳勁甫與陳威亞 (2005)。大學生遊學產品意象,知覺價值,滿意度及購後行為意圖關係之研究。戶外遊憩研究, 18(1), 23-46。
- 彭詩容 (2010)。從空間流動觀點探討打工度假者跨文化適應與自我認同之研究-以國人赴澳洲打工度假者為例(碩士論文)。南臺科技大學, 台南市。
- 廖盈婷 (2009)。知識經濟、就業能力與外語學習探討。新北市政府主計處。取自 <http://www.bas.ntpc.gov.tw/archive/file/9907283.pdf> (擷取日期: 2014/6/1)
- 潘淑滿 (2005)。單質性研究理論與應用(第五版)。心理出版社, 台北市。
- 鄒靜珊 (2012)。台灣海外實習學生之人格特質及工作價值觀之探討—以新加坡旅館實習為例。明新學報, 38(2), 215-226。
- 蕭世華 (2007)。紐西蘭, 打工度假。華成圖書, 台北市。
- 謝臥龍 (2004)。質性研究。臺北市: 心理出版社。
- 鍾尚澄 (2009)。臺灣之澳洲工作假期參與者之動機、歷程與利益(碩士論文)。中國文化大學, 台北市。
- 簡春安 (1998)。社會工作研究法。台北市: 巨流出版社。
- 嚴長壽 (2011)。教育應該不一樣。台北市: 天下遠見文化。
- 魏靖倫 (2015)。青年海外打工經驗與工作價值觀之契合對其海外職涯發展之影響(碩士論文)。臺灣大學, 台北市。
- 龔吟築 (2014)。打工渡假回台就業關鍵成功因素及後續職涯發展狀況(碩士論文)。中山大學, 高雄市。
- Harvey, L. (2000). An employability performance indicator. *Perspectives*, 4(4), 105-109。 <http://dx.doi.org/10.1080/13603100050145173>
- Harvey, L., Locke, W., & Morey, A. (2002). *Enhancing employability, recognizing diversity*. London, UK: Universities UK.
- Lyons, K. D. (2004). Examining the impact of working-holidays upon future careers. *e-Review of Tourism Research*, 2(1), 11-14.