

## 台灣工業設計系畢業生初任設計師職務歷程之研究初探

### A pilot study on the job adaptation process of industrial design graduates in Taiwan

羅士孟\*                      游萬來\*\*  
Shi-Meng Lo\*                ManlaiYou\*\*

\*雲林科技大學工業設計學系 研究生  
\*\*雲林科技大學工業設計學系 教授

#### 摘要

初任設計師的工作適應歷程中必然會遭遇許多工作困擾和各種工作調適。能夠克服困難和良好的調適將會影響設計師的工作表現和維持自身工作。本研究目的為了解台灣工業設計系畢業生初任設計師職務的工作歷程情形。在初期階段，採用半結構深度訪談和運用質性研究文本分析軟體進行編碼與整理。研究結果將用來設計研究問卷以獲得較大樣本數的研究成果。初期研究結果表示(1)長時間的加班都會帶給設計師工作困擾，特別是相較於設計部門，在設計公司工作的設計師感到更為困擾。(2)緊繃的工作時程和沒有靈感是兩項最為常見的工作壓力。此外，不良的工作環境也會帶來工作壓力。(3)提案或設計不被採用和客戶或公司人員不懂設計是兩項最為常見的工作挫折。設計師應該多主動與同事和前輩進行溝通。(4)請教同事或前輩、跟同事討論、瀏覽相關設計雜誌和網站，是三項最為常見的適應方法。因此，同事間的互動與溝通是重要的工作適應方法。(5)工作適應歷程中，所花費的適應時間因為個人和工作環境不同而有所差異。整體而言，花費 3 個月的適應時間為正常範圍。藉由訪談的研究結果和接下來的問卷調查，本研究希望能更清晰地了解台灣初任設計師的工作歷程情形。

**關鍵詞：**工業設計、設計師、工作適應、工作歷程

#### 一、前言

##### 1. 研究背景與動機

面對全球化的經濟競爭，台灣產業想要保有競爭力，必須進行轉型與升級，因此政府大力推行產業創新條例。其中，工業設計人才受到政府的高度重視，各校院也相繼成立設計科系，工業設計科系畢業生人數亦日益增加，面臨的就業相關問題也更顯重要。

新進人員的工作歷程中，所經歷的適應期，會遭遇許多工作困擾，而工作調適情形的好壞，亦會影響其工作表現。有此可知，初任職時期，調適情形的好壞深深影響日後的工作表現與效能，所以對於初任設計師工作歷程的研究具有其必要性及迫切性。

##### 2. 研究目的

本研究主旨為了解台灣工業設計系畢業生初任設計師職務工作歷程發展情形，目的主要有三點：(1)了解初任設計師工作狀況（工作類型、工作內容、工作的歷程）。(2) 探討初任設計師的工作歷程情形（工作困擾、工作適應、工作學習、自我

認同及省思與期待的現象及過程)。(3) 歸納分析研究結果，協助工業設計系學生就業準備之建議，以減少就業工作時的不適與挫折。

##### 3. 研究範圍與限制

工業設計系可就業領域相當廣泛，研究範圍龐大，且工設畢業生多半從事產品設計相關工作，故本研究受訪者定位為從事產品設計相關正式工作的初任設計師。因研究時間與公司配合意願的限制，本研究僅就配合意願高且符合本研究對象者進行訪談。

#### 二、文獻探討

##### 1. 生涯發展

生涯(career)包括個人一生所從事的工作，以及其所擔任的職位、角色，也同時涉及其他非工作/職業的活動。人一生的發展歷程，也可以說就是職業生涯的發展歷程。

生涯發展歷程實質上是在工作角色中，發展和履行職業自我概念。故 Super 提出成長期(growth)、探索期(exploration)、建立期

(establishment)、維持期(maintenance)、衰退期(decline) 5 個階段，來說明個體轉變的過程和階段任務。

表 2.1 Super 生涯發展理論

階段	年齡	時期
成長期	0-14	0-10 幻想期
		11-12 興趣期
		13-14 能力期
探索期	15-24	15-17 試探期
		18-21 轉變期
		22-24 嘗試期
建立期	25-44	25-30 試驗期
		31-44 建立期
維持期	45-64	
衰退期	65 以上	

資料來源：Super(1980)；邱美華 & 董華欣(1997)

本研究的對象為初任設計師，在生涯發展中的落點位於探索期和建立期。以下為此兩個時期的生涯發展階段任務：探索期(15-24 歲)：在學校、休閒活動及各種工作經驗中，進行自我檢討，角色試探及職業探索。建立期(25-44 歲)：尋獲適當的職業領域，逐步建立穩固的地位；職位和工作可能變遷，但職業不會改變。

由此可知，初任職時期的階段任務為角色試探、職業探索及尋獲適當的職業。因此尋找到適當的職業後能夠適應，接著尋求生活或工作上的安定，是非常重要的生涯議題。

## 2. 工作歷程

黃惠惠(1989)在「工作適應與生涯擴展」一書中提到，個體從學校或家庭進入工作世界後，大致可以分為三個階段：進入階段(entry stage)、社會化階段(socialization stage)及彼此接納階段(mutual acceptance stage)。

表 2.2 工作歷程階段

階段	歷程
進入階段	個體本身教育、訓練的準備、雇用決定及工作安置
社會化階段	個體已進入機構內，學習了解機構內部組織狀況、學習企業文化、工作方式及與同事相處
彼此接納階段	得到機構的接納、接受較多的責任與信賴

資料來源：黃惠惠(1989)

本研究欲探討的工作歷程階段為社會化階

段，社會化階段：這個時期是個體與組織的共同試驗期，個體在心中描繪出對機構的藍圖及自己未來的景象，而機構也對個體有了相當的了解。社會化的階段任務：(1) 接受人類組織的現實面。(2) 處理對改變的抗拒。(3) 學習如何工作。(4) 學習如何與老闆相處及了解酬賞系統。(5) 在機構中找到自己的定位並發展自我認同。

由此可知，初任職時期需要有一段時間去了解、學習並適應工作環境，最後找到定位並發展自我認同。本研究欲探討了解社會化階段中，初任職設計師工作適應、工作學習及自我認同的狀況。

郭純好(2008)在台灣工業設計系畢業生就業情形之研究中，發現從事工業設計或設計相關工作的畢業生，主要在企業內設計部門工作(76.6%)；主要的工作性質為產品設計(74.4%)。

由此可知，從事設計相關工作的畢業生，主要任職的公司類型為企業設計部門和設計公司，為避免研究範圍過於龐大，故本研究對象之公司類型限制為企業設計部門和設計公司。畢業生主要的工作性質為產品設計，故本研究對象侷限為從事產品設計正式工作的初任設計師。

## 3. 新進人員調適

新進人員進入不熟悉的工作環境時會造成不適應的情形，產生緊張、迷惑及挫折感，無法發揮工作能力及進入工作狀況。需要有一段期間以了解、學習並適應工作環境。

Ahmed, et al.(2003)在新手和資深設計師完成設計任務的差異之研究中，探討資深設計師如何運用其經驗和知識，以及了解新手和資深設計師設計在完成設計任務方法的差異。研究顯示新手和資深的設計師完成設計任務的做法有著明顯的差異。楊耿賢&張文智(2004)認為一位剛從學校畢業且無實務經驗的工業設計師是無法獨自完成設計工作內容，所以學者將工業設計師區分為新進及資深設計師。林俊雄[2004]認為新進工業設計師的定義為：「零到兩年實務工作經驗資歷的設計師」。

綜合上述研究，初任設計師的定義從兩年到五年以內的工作資歷皆有，本研究綜合前述研究及生涯發展理論，定義初任設計師為「擁有工業設計學士學位，從事產品設計相關正式工作，總工作經歷未滿三年的設計師。」

## 三、研究方法

本研究透過半結構式深度訪談初任設計師，共分成三個階段，第一階段包含資料收集、研究主題確立和文獻探討；第二階段為擬定訪談大綱、尋找受訪者、進行訪談；第三階段為資料彙整、資料分析和研究結果與討論。根據研究結果

設計出研究問卷，後續再進行廣泛的問卷調查。

### 1. 研究對象

本研究以 9 名不同背景變項之初任設計師為對象，並根據文獻定義為「擁有工業設計學士學位，從事產品設計相關正式工作，總工作經歷未滿三年的設計師」。部份初任設計師可能具有離職經歷，此為本研究欲探討的重要部份，故將此議題放進訪談大綱，並且選定具有離職經歷者 4 位。

### 2. 研究步驟

本研究參考相關文獻和研究初訂定研究主題。接著擬定訪談大綱和選定背景變項合適的初任設計師名單，至少有 8 名不同背景變項之初任設計師，主要探討公司類型、性別和離職經驗三個變項，如表 3.1。

表 3.1 預試訪談設計師之背景變項

公司類型	性別		離職經驗
企業設計部門	男	女	有
	男	女	無
設計公司	男	女	有
	男	女	無

本研究採用半結構深度訪談進行訪談，訪談前，本研究會先對受訪者解說訪談目的與流程，接著給予訪談大綱。與受訪者確定訪談時間與地點後，於當日親赴訪談，先請受訪者填寫個人背景資料，全部的訪談時間約一小時。訪談過程中，以 MP3 錄音筆全程錄音以求精確，之後將訪談內容打成逐字稿，訪談內容與受訪者校正無誤後會使用質性研究文本分析的電腦軟體 Atlas.ti，協助編碼與整理，最後進行研究探討。

## 四、研究結果與討論

本研究總共訪談 9 位初任設計師，包括 8 名不同背景變項的設計師類型，見表 3.1。

### 1. 受訪者基本背景變項及工作變項

表 4.1.1 受訪設計師基本背景變項

編號	性別	年齡	畢業學校
1	女	27	大同大學
2	女	26	高雄師範大學
3	男	26	高雄師範大學
4	男	26	高雄師範大學
5	女	25	台南科技大學
6	男	28	高雄師範大學
7	女	24	大葉大學
8	男	28	雲林科技大學

9	男	28	實踐大學
---	---	----	------

受訪者男性 5 位，女性 4 位，皆擁有工業設計學士學位。

表 4.1.2 受訪者公司背景變項

編號	公司類型	產業別	公司地點
1	設計部門	生活用品	台北市
2	設計公司	設計公司	台南市
3	設計部門	3C 電子	台北縣
4	設計部門	家用衛浴	台北市
5	設計部門	包包設計	台中市
6	設計公司	設計公司	台中市
7	設計公司	設計公司	台中市
8	設計部門	電子產品	台北縣
9	設計公司	設計公司	台中市

5 位受訪者的公司類型為企業設計部門，4 位設計師為設計公司。公司地點在台灣北部地區共 4 位，來自台北市和台北縣；在中部地區共 4 位，來自台中市；在南部地區共 1 位，來自台南市。

表 4.1.3 受訪者工作年資及經歷背景變項

編號	總工作年資(年, 月)	是否具有離職經驗	目前是第幾份工作
1	0, 06	否	1
2	2, 03	是	2
3	0, 10	否	1
4	0, 09	是	2
5	1, 11	是	2
6	1, 09	否	1
7	0, 11	否	1
8	1, 10	否	1
9	0, 08	是	2

受訪設計師 4 位具有離職經驗，總工作年資皆為 3 年以內。

### 2. 訪談問題及受訪者回答

I. 「目前加班或出差的次數會影響您個人的休閒或家庭生活嗎？請描述一下」

表 4.2.1 每週平均加班時數、天數及週休天數

編號	每週平均加班時數	每週加班天數	每週週休天數
設計部門			
1	00	0	2
3	06	2-3	2
4	05	3-4	2

5	10	3-4	2
8	00	0	2
設計公司			
2	15	5	2
6	10	3-4	2
7	10	3-4	2
9	15	5	2

受訪者 1 和受訪者 8 在設計部門工作，每週加班時數是 0。受訪者 2 和受訪者 9 在設計公司工作，每週加班時數是 15，且每週加班天數是 5 天。整體而言，在設計公司工作的設計師在每週加班時數和加班天數都多於在設計部門的設計師。不論是在設計部門或設計公司工作的設計師，每週的週休天數皆為 2 天。

表 4.2.2 工作是否影響到個人休閒或家庭生活

編號	工作是否影響到個人休閒或家庭生活
設計部門	
1	還好，工作量不會很大。週末有休閒時間。
3	會有點影響，不要加班到太晚還可以接受。
4	還好，已經慢慢習慣。
5	影響不大，週末的時間可以安排休閒活動和聚會。
8	很少會影響。
設計公司	
2	加班太過頻繁，週末也在想工作的事情。沒有適度休息，六日會睡很多，影響到休閒生活。
6	有影響，有時候比較忙都是待在公司裡，回家就是睡覺。工作很趕，不得已時週末才會加班。
7	有影響，會比較少回父母家。休閒活動和聚會排在週末
9	影響很大，回家就是洗澡睡覺。週末不會忙工作的事情。

受訪者 2 和受訪者 9 為在設計公司工作，認為加班情形對個人休閒或家庭生活影響很大，受訪者 2 甚至認為加班影響到其週末生活。整體而言，在設計公司工作的設計師都認為加班影響其個人休閒或家庭生活，在設計部門的設計師則沒有人認為加班影響很大。共同之處為受訪者皆會將休閒活動排在週末。

## II. 「請描述一下您曾面臨到的工作壓力」

表 4.2.3 工作壓力

編號	工作壓力
----	------

1	a.自我壓力，希望在工作上有好表現、b.設計速度太慢，被要求工作要盡快上手。
2	a.工作時程壓力。
3	a.軟體運用速度跟不上案子時程、2.工作時程壓力。
4	a.掌握不到設計方向、b.沒有靈感，又沒有時間可以多去發想。
5	a.工作時程壓力，降低設計品質、b.遇到瓶頸時沒有靈感、c.業績壓力。
6	a.沒有靈感、b.工作時程壓力，時間很緊迫時加班會加很晚。
7	a.Sketch 及 3D 技能不足、b.工作時程壓力、c.突然間要開會和有新案子
8	a.無法保證下次提案是否能被接受、b.沒有靈感、c.在大部分人員不懂設計的環境下工作。
9	a.不知道案子的時程、b.設計的品質及程度老闆不滿意、c.工作量太大、d.工作氣氛沉悶。

5 位受訪者有工作時程壓力；3 位受訪者認為沒有靈感帶來工作壓力，這兩項因素是回答次數較多的。受訪者 8 和受訪者 9 提到，在大部分人員不懂設計的環保下和工作環境太沉悶會帶來工作壓力，顯示培養良好的設計工作環境是很重要的。

## III. 「請描述一下您曾面臨到的工作挫折」

表 4.2.4 工作挫折

編號	工作挫折
1	a.抓不到設計的方向和客戶喜愛、b.提案不被採用。
2	a.客戶不懂設計，自身努力不被了解。
4	a.第一份工作一直沒辦法接觸到產品設計。
5	a.主管要求款式規矩又要有創意、b.營業部不接受設計的款式。
6	a.做出來的東西客戶不採用。
7	a.提案被要求一直修改。
8	a.公司人員大多不懂設計，認為設計師的發想過程沒在做事。
9	a.兩位老闆有不同的意見，左右為難、b.老闆會有情緒化反應、c.確認設計細節花費很多時間

3 位受訪者認為提案或設計不被採用帶來工作挫折感；2 位認為客戶或公司人員不懂設計造成工作挫折，這兩項因素是回答次數較多的。

IV. 「請問有哪些方法或過程會幫助你適應工作？」

表 4.2.5 幫助適應工作的方法或過程

編號	幫助適應工作的方法或過程
1	a.去賣場觀看公司相關產品、b.請教同事、c.跟同事討論、d.瀏覽相關雜誌與網站。
2	a.將問題問得很清楚、b.多閱讀設計書籍、c.多跟老闆溝通討論。
3	a.多請教前輩、b.在工作崗位撐住、c.盡量配合主管要求、d.部門間多溝通。
4	a.多聽多看、b.請教同事、c.先了解公司的產品。
5	a.去賣場參觀、b.請教前輩、c.部門間多做溝通、d.瀏覽相關網站和雜誌
6	a.去習慣工作情形、b.請教同事、c.跟同事討論。
7	a.請教同事、b.在工作崗位撐住、c.跟主管多溝通、d.去書局多看書尋找靈感、e.跟學設計的朋友討論
8	a.去試模工廠了解製程，減少設計問題、b.請教同事、c.與同事多互動、d.了解公司的產品、e.多表達想法、f.跟主管進行溝通。
9	a.跟同事討論、b.上網找資料、c.請教前輩、d.瀏覽相關設計雜誌。

8 位受訪者方法有請教同事或前輩；4 位受訪者方法有跟同事討論；3 位受訪者有瀏覽相關設計雜誌和網站，這三項因素是回答次數較多。結果顯示，請教同事以及跟同事討論是最重要的兩項適應工作方法。

VI. 「請問您認為自己是否適應此份工作？如果已經適應工作，請問您大約花了多久的時間？」

表 4.2.6 工作適應程度及花費時間

編號	該份工作 年資(月)	適應程度	花費時間 (月)
1	06	約 60%	
2	21	已經適應	2
3	10	未完全適應	
4	03	未完全適應	
5	15	約 80%	3
6	21	已經適應	1
7	11	已經適應	8
8	22	已經適應	6
9	04	約 60%	

受訪者 2、6、7、8 表示已經適應工作，皆為工作 11 個月以上。受訪者 1、3、4、5、9 表示未完全適應工作。4 位受訪者表示已經適應工作，其中 2 位受訪者認為所花費的時間不超過 3 個月，但是在另外 5 位表示未完全適應工作的受訪者，其工作年資皆在 3 個月以上。研究結果顯示設計師接觸工作皆需要一段適應時間，所花費時間因為個人和工作環境不同而有所差異。

五、結論

本研究探討初任設計師工作歷程中可能遭遇的狀況和調適方法，研究結果獲得 5 項結論。

1. 在工作情形方面，在設計公司工作的設計師都認為加班會影響其個人休閒或家庭生活，其中兩位受訪者甚至認為影響很大。研究顯示加班時間過長和沒有適度休息會帶給設計師工作困擾，後續將在問卷調查中繼續探討。

2. 在工作壓力方面，工作時程壓力和沒有靈感是兩項最為常見的工作壓力。研究顯示不良的工作環境亦會帶來工作壓力。工作壓力的原因和改善方法也將在後續的問卷調查中進行統計與分析。

3. 在工作挫折方面，提案或設計不被採用和客戶或公司人員不懂設計是兩項最為常見的工作挫折。工作挫折的原因也將在後續的問卷調查中繼續探討。

4. 在適應方法方面，請教同事或前輩、跟同事討論、瀏覽相關設計雜誌和網站，是三項最為常見的適應方法，研究指出與同事多互動與溝通是最為重要的工作適應方法，在後續的問卷調查將比較研究結果是否一致，亦會研究各種工作困擾使用何種適應方法的幫助較大。

5. 在工作適應程度和花費時間方面，研究顯示初任設計師接觸工作皆需要一段適應時間，所花費時間因為個人和工作環境不同而有所差異。整體而言，花費 3 個月的適應時間為正常範圍。後續的問卷調查將統計初任設計師的平均適應時間以及了解適應過程中的工作學習。

六、參考文獻

1. Brown Duane and associates., (2002), Career choice and development, San Francisco: Jossey-bass.
2. Super, D.E., (1980), A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development, Journal of Vocational Behavior 16, 282-298
3. Saema Ahmed & Ken M. Wallace and Lucie`nne T.M. Blessing, (2003), Understanding the differences between how novice and experienced designers approach design tasks, Research in Engineering Design 14, 1-11

4. Brown, J. S., & Duguid, P. (2001). Knowledge and organization:A social-practice perspective. *Organization Science*, 12(2), 198-213.
5. Super, D.E., (1957), *The psychology of careers*, NY:Harper & RowSpace.
6. 邱美華, 董華欣, (1997), *生涯發展與輔導*, 心理出版社, 台北.
7. 張文雄, (1994-1997), *專業設計人才培育模式之研究'以專業設計能力為導向的設計教育*, 行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告
8. 楊敏英, 游萬來, 陳斐娟, (2005), *探討工業設計系學生面臨的困擾及生涯輔導需求對設計教育的意涵*, *設計學報*, 第 10 卷第 2 期, pp.57-76
9. 郭純妤, (2008), *台灣工業設計系畢業生就業情形之研究*, 國立雲林科技大學工業設計系碩士論文.
10. 黃惠惠, (1989), *我的未來不是夢－生涯發展與規劃*, 張老師文化事業股份有限公司, 台北.
11. 林俊雄, (2002), *產品設計公司對新進工業設計師之招募與培訓研究*, 台灣科技大學設計研究所碩士論文
12. 梁碧明, 林彥岑, 劉育靈, 戴君宴, 鍾宏亮, (2009), *特殊教育教師初任教職歷程之探究*, 特殊教育叢書

## **A study on the job adaptation process of industrial design graduates in Taiwan**

Shi-Meng Lo\*      Manlai You\*\*

\*Department of Industrial Design, National Yunlin University of Science and Technology, ser

\*\* Department of Industrial Design, National Yunlin University of Science and Technology, ze

### **Abstract**

Novice designers inevitably encounter many work difficulties and various adjustments throughout their job adaptation process. The ability to cope with the difficulties and make necessary adjustments will affect the designer's work performance and his/her eventual success in maintaining the job. This study aims to understand the job adaptation process of industrial design graduates in Taiwan. In a preliminary stage, semi-structured interviews were conducted and the interview contents were analyzed with a qualitative analysis software. The results would be further used to design a questionnaire for a larger sample in a consequent research. The tentative results can be summarized as: (1) The designers are all confounded with long hours of overtime work, especially those working in design studios as compared to those in design departments of manufacturers. (2) Tight work schedule and lack of inspiration for the tasks are two most common work pressures. In addition, bad working environment also brings working pressure. (3) The design proposal not being adopted and the client or company staffs not understanding design are two most common work setbacks. Designers should take initiative to communicate with colleagues and seniors. (4) To consult/discuss with colleagues/mentors and to read design magazines/websites are three of the most common ways in dealing with the difficulties. Hence, interaction and communication with colleagues is considered an important way of job adaptation. (5) In the process of job adaptation, the time needed varies according to individual novice designers and work environments. Overall, a length of 3 months is the normal range. With the results of this interview research and its following questionnaire survey, this design study would hopefully understand more clearly the work adaptation process of novice designers in Taiwan.

**keywords** : *industrial design* 、 *Designer* 、 *Job adaptation*