

視覺傳達設計人員專業知覺之研究

楊美維

台南女子技術學院商品設計系
e-mail:yamw@seed.net.tw

(收件日期:92年03月25日；接受日期:93年02月15日)

摘要

本研究旨在探討我國視覺傳達設計人員之專業知覺，從自覺性、專業承諾、同業自律、服務信念及同業認同五大構面，分析視覺傳達設計從業人員、視覺傳達設計科系教師及學生對專業知覺之認知程度，俾瞭解視覺傳達設計專業化的成熟度。實證結果發現：(1)視覺傳達設計從業人員專業知覺、自覺性、專業承諾、服務信念及同業認同均明顯高於學生，但與教師則無差異。(2)除服務機關規模外，性別、年齡、學歷、必修專長、職稱、工作年資及每月所得均為影響專業知覺的重要變項。這意味著「視覺傳達設計」是「逐漸浮現的專業」，期望本心之研究能夠提供相關資訊，有助於視覺傳達設計的專業發展。

關鍵詞：視覺傳達設計、專業知覺、自覺性、專業承諾、同業自律

一、研究動機與目的

近年來，由於我國社會型態快速變遷，資訊文明鉅人衝擊，迫使產業結構由「勞力密集」朝向「資本與技術密集」發展，加速邁入「以服務支持製造」的嶄新時代。因此，服務業的發展勢必帶動工商業的互動循環，將整體經濟活動帶入前所未有的歷史高峰。在各類的服務業中，視覺傳達設計是一種「腦力服務業」[8]兼具『輔助型服務業』及『延伸型服務業』雙重特色的行業[1,4]，故博得『服務業中心服務業』的雅稱，對促進經濟之發展具有重大的貢獻[8]。

隨著經濟活動的蓬勃發展，廣泛的「視覺傳達設計」活動乃應運而生(註1)，這些以美為起點並結合現代科技，將人的創意發揮到極致的作品，已成為現代文化的主流，使得視覺傳達設計在工商業的發展上擁有不可或缺的地位，而視覺傳達設計行業的逐漸專業化，是這幾年與社會經濟同步發展的結果。專業化是指一個行業發展各項專業特性，以建立其專業地位的動態過程，也是某一行業與其他行業是否有所差異的過程，它不但可使從業人員之專業程度及社會大眾對該行業的支持得以提昇，亦可進一步使從業人員得到自我肯定。身為視覺傳達設計人員，對其投身服務的行業是否認知，是否自覺為專業人員，而願將專業特性、價值觀及理念內化(internalize)成為個人信念極為重要。因此，探討視覺傳達設計人員之專業知覺程度，即為本心的第一個研究動機。

Cogan[20]曾將專業化視為一種過程，認為一種職業在邁向專業化的過程中，可將發展歷程分為數個階段，因此提出專業化發展的五大階段，分別是專業社會的成立、職業名稱的改變、倫理規範的制定、專業地位的認定、及專業教育的發展。而 Greenwood[21]亦試圖採用「特質論」來區分專業與

非專業，他認為專業應涵蓋下列五項特點：(1)有系統的理論體系，(2)專業的權威性，(3)社會大眾的認可，(4)道德規範的制定，及(5)專業文化的形成。Hall [24,25]將專業模型分為二種基本型態，一為結構特質(structure characteristic)，係指任一職業轉變為專業化過程均須經歷的階段，俾反應社會結構變遷所需夢的現象，例如：專門職業的產生、訓練學校的設立、專業團體的出現、專業倫理的建立；二為態度特質(attitude characteristic)，係指從業人員對所從事之工作的看法與態度，用以反映其對工作的價值觀，例如：服務大眾的信念、自覺的信念、使命感與自覺性等。此外，Bullard [19]亦歸納出六項專業化應具備的特徵，分別是應用科學知識為基礎的技術、需持續進修和訓練、正式的能力測驗以控制專業人數、行為或倫理規範、服務大眾的責任及承諾、及專業組織的肯肯。當一種職業開始在大學中尋求定位，並努力提升本身標準時，就成為「逐漸浮現的專業」，我國視覺傳達設計業即是如此[11]。因此，探究視覺傳達設計人員之專業知覺，並評估其是否足以成為「專門職業」，即為本文研究的第二個動機。

基於上述動機，本文以「專業知覺」為基礎，對視覺傳達設計人員之自覺性、專業承諾、同業自覺、服務信念及同業認同等構面，作初步性的實証探討，以期達成下列各項目的：(1)瞭解我國現階段視覺傳達設計人員之專業知覺程度，(2)探究我國視覺傳達設計從業人員、視覺傳達設計科系教師及視覺傳達設計科系學生，三者專業知覺有無差異，(3)剖析影響視覺傳達設計人員其專業知覺之因素。

二、文獻探討

2-1 視覺傳達設計的服務本質

視覺傳達設計係一種為達成整體商業活動目的而採取的創造行為，旨在提供各種活動利益或滿足顧客的需求[5]，屬於服務業的領域。服務業從發展的內涵而言，可分為兩種層面：(1)它是「服務性」的服務，具有「無形體、看不見、帶不走、變化多、留不住」等特徵，常被視為是一種「虛業」；(2)它是「專業性」的服務，其顯著特色為「有形體、可儲存、可續用、也可分割均享」，被視為是一種「實業」[4]。但無論服務業是虛業抑或實業，它都將隨著時代的改變、科技的進步而逐漸專業化，俾享受「規模經濟」所帶來之鉅額利益。服務業雖不同於機械式的生產創造，但可透過標準化及制度化以達成專業的規模經濟(註2)。

經濟學者林建山 [4]指出，台灣未來服務業之發展，將朝「輔助型服務業」及「延伸型服務業」兼籌並顧。所謂「輔助型服務業」，係指所從事的服務對經濟活動具有補充與增強功能，可提高效能與效率；而「延伸型服務業」則是承沿經濟社會之成長與發展，對經濟活動具有擴展與延伸功能，可反映經濟活動之深度化、精緻化及多元化。另外，司徒達賢[1]認為，服務業也有「生產性服務業」與「消費性服務業」之分(註3)。此二者對國計民生都有幫助，也都值得鼓勵，但由於台灣經濟結構與天然資源的特色，生產性服務業應該格外受到重視。

從以上的說明可知，「視覺傳達設計」是一種「有形的實業」，其「服務之提供可享受規模經濟之利益」，並與其他產業具有互補的作用。因此，視覺傳達設計服務是兼具下列四種服務特質的「腦力服務業」[8]：(1)技術性個人服務業：如插畫製作、商業攝影、印刷完稿等。(2)企業服務業：如廣告設計等。(3)大眾化高度消費性服務業：如包裝設計、展示設計等。(4)高科技商業服務業：如商業廣告影片製作、綜合性商業活動的規劃設計等。

2-2 專業知覺之發展

隨著社會環境的變遷，交易活動的蓬勃發展，經濟活動內容逐漸傾向多樣化與複雜化，人類由於時間、技術及能力之不足，因而產生高度專業分工之需求。職業社會學家Goode [23]曾說：「一個工業化的社會即是一個專業化之社會」，說明了專業在現代工商業社會中所扮演的角色(註4)。Cogan [20]亦曾指出，所謂專業是指一種行業，其業務是以對某一門科學或學術之理論架構的了解，以及相關之能力為基礎，然後將這種了解與能力應用於人類基本的現實事務。專業提供了人類基本需求的服務，並且認為最高的倫理規範就是對客戶提供利他式的服務。

依職業社會學的觀點，「專業性」被視為是影響一個職業形象、表現和發展的重要因素。一般人眾和從業人員對一個職業專業化程度高低的外省肯定與內省認定，即決定這一職業如何面對其工作與工作對象。傳統上，職業社會學在討論「專業性」時，主要有三個取向，分別是從專業屬性、專業發展歷程、以及專業知覺來定義「專業」或「專業性」，茲說明如次：

2-2.1 專業屬性

以專業屬性而言，Greenwood [21]採用「特質論」來區分專業與非專業，他認為專業應涵蓋下列五項特點：(1)有系統的理論體系，(2)專業的權威性，(3)社會大眾的認可，(4)道德規範的制定，及(5)專業文化的形成，茲說明如下：

1. 有系統的理論體系：專業通常需要卓越的技能，且這種技能必須經過長期之訓練才能獲得。由於非專業亦可能擁有支持此技能之理論體系，所以專業人員須對該理論體系有深入的瞭解，通常係經由學校正式教育學習而得，因而專業是理論運用與實務經驗並重的職業。
2. 專業的權威性：專業人員對於所屬業務具有理論基礎，故能比外行人有更正確之認識，此即專業權威性之來源。專業是一種需要高度技能且須有理論體系為基礎之職業，其服務對象由於本身缺乏技術與知識，無法判斷自己需要什麼或怎麼才能滿足所需，故應有專業人員來幫助他們。因此，專業在社會上具有極高之重要性與權威性。
3. 社會大眾的認可：專業之權威經大眾認可，所以它應具有某些權力與特權，而且最好有法律加以支持。專業權利包括：(1)專業有權控制它的訓練中心，例如專業有權決定專業學校之數量、設定地點、課程內容等。(2)專業有權選擇進入其組織之成員，例如專業規定其會員必須是專業人員。
4. 道德規範的制定：專業擁有相當大的獨立自主權，故專業應建立起大眾信心，才能永久擁有這些權利。因此專業須有倫理規範作為確保社會福祉之承諾。專業之倫理規範係以利他為原則，且有相當的約束力，其內容通常是就專業與客戶、專業與社會及同業間之關係加以規定。
5. 專業文化的形成：每一專業都具有許多組織團體。這些團體與整個社會所產生之交互作用，即為專業文化。專業文化是由它的價值、規範與頭銜所構成。專業的價值來自它具有權威性、重要性與利他原則之服務目標。

2-2.2 專業發展歷程

所謂專業化 (professionalization)，是指一個行業發展各項專業特性，以建立專業地位的動態過程，該動態過程引導行業組織趨向理想狀態。從專業發展歷史過程來看，Wilensky [27]以「專業化」角度分析十八種職業，發現一種職業要轉變成專業須經過五個過程：1. 形成專任行業：成為專業的職業會成為一種分工細密的全職，從業者有其特定的工作範圍，不得跨越。2. 設立訓練學校：成立專業學校或大學科系培養後進，將專業知識代代相傳。由於專業從業人員受過嚴格的專業養成教育，擁有專業知識。3. 建立專業組織：專業從業人員及專業人員養成者(指從專業養成的教師)聯手組織公會，旨在保障從業者權益並確保其自主性。4. 尋求法律地位：由政府考試、發證，限制及規範從事該項專業者的資格。因此，所有的專業都具有某種程度的壟斷性，阻止了其他人自由從事該職業的機會。

5. 建立道德規範：道德規範之本質，乃在維持高度的專業水準，其最終之目的，在維護社會大眾與專業整體的利益。專業整體有必要制定道德規範，提供從業人員明確之指引，以確保適當專業態度之維持，並提升專業紀律的水準，以達成專業服務的目的。

2-2.3 專業知覺構面及差異來源

在專業知覺方面，Hall [24]首先提出要由「微觀」角度來研究專業，亦即要探討工作者的個人「態度」問題。他認為Greenwood [21]與Wilensky [27]所提出的專業特質與專業過程，本質上是以職業結構為衡量標準，但在評估職業的專業性時，似乎可從專業人員的態度著手。Hall [24, 25]認為專業態度代表從業人員對工作的觀點，稱為專業知覺。專業人員的專業行為或表現，乃基於三項共同態度而來：1. 自主性：認為專業人員在工作判斷與決策時，須獨立自主，避免遭受來自顧客、非本專業之成員、以及受雇之組織等外界的壓力。2. 對專業與工作之承諾(簡稱專業承諾)：專業人員致力於專業工作，主要目的是為了獲得精神上的滿足，其次才是貨幣的報酬，而且願意為專業奉獻畢生的心力，即使外在經濟報酬減少，也不考慮轉行。3. 同業互相約束以維持規範(簡稱同業自律)：由於專業知識十分複雜，因而認為只有同業間才有能力評斷專業工作的優劣，所以同業之間應互相規範彼此的行為，以符合各項專業準則。4. 服務公眾之信念(簡稱服務信念)：認為專業是有益社會福祉不可或缺的行業，因此，為確保服務品質，專業人員在提供服務時，應避免受個人私利影響，或摻雜私人情感因素在內。5. 對專業與同業之認同(簡稱同業認同)：以同業及專業之訊息為主要資訊來源，且透過閱讀專業雜誌及參加專業組織所舉辦的各項活動，接受專業與同業之價值觀及信念的薰陶，以影響其專業工作的意見與判斷。

Bullard [19]也歸納出六項專業化應具備的特徵，分別是應用科學知識為基礎的技術、需持續進修和訓練、正式的能力測驗以控制專業人數、行為或倫理規範、服務大眾的責任及承諾、及專業組織的存在。從以上的說明可知，當一種職業開始在大學中尋求定位，並努力提升本身之標準時，就成為「逐漸浮現的專業」，我國視覺傳達設計業便是如此[11]。

專業知覺是一種理性的心智判斷活動，旨在測度從業者本身是否為專業人員的認知標準。通常專業知覺的差異來源可分為兩類，一為「行業間之差異」(variance between occupations)，係指各行各業之專門知識及理論基礎不同，從而形成的觀念架構及執行流程亦隨之不同，所謂「隔行如隔山」即是專業知覺差異之原因。其次為「行業內之差異」(variance within an occupation)，係指同一行業之間，由於工作環境、組織層級，或個人經驗累積、教育水準、領悟程度之不同，所造成之差異，所謂「師父領進門，修行看個人」亦為專業知覺之差異原因[19]。

在國內專業化認知研究方面，張碧華[9]發現我國新聞從業人員專業化程度及其對新聞產業社會態度的相關因素上得知：薪資較高且自體定位為「專業人士」，管理階層較高的從業人員，其專業化程度較高；而新聞從業人員專業化程度及其對社會之態度則無明顯相關。林志剛[3]研究我國社會教育人員專業化水準、專業化程度及提高專業地位之途徑，發現我國社會教育人員對專業化水準的整體趨向相當一致；其重視程度以「專門的知識技術」為最重要；我國社會教育人員對專業地位途徑的整體趨向也相當一致，其重視程度以「加強辦理研究進修」最為重要。此外，鍾漢清[15]研究我國醫師、律師與圖書館員專門化程度之比較，得知醫師與律師成為真正專業所需具備的特性元素具備。由此可見，目前我國對採用「證照制度」之職業的專業性較不質疑，反觀其他工作，雖有專業性存在，但卻不被認同為專業，以致薪資及階級較低。

三、研究方法

本文採圖書研究(library research)及實證研究(empirical research)加以進行,前者係整理相關論著以搜集次級資料,後者係搜集初級資料以強調、印證本文之理論依據。以下本文分別說明研究架構、研究假設、研究對象及施測過程、研究工具及統計分析方法。

3-1 研究架構

綜合上述文獻所提的各項理論與觀念,本研究以專業知覺的五個構面「自覺性」、「專業承諾」、「同業自律」、「服務信念」及「同業認同」,探討視覺傳達設計人員專業知覺程度,理論架構如圖1所示。在圖1中,本文認為各種不同構面上的認知差異會影響其專業知覺程度,故問卷設計參酌國外學者之量表[22, 18, 24, 25, 26, 17]及黃國隆[10]與鍾保敏[14]及謝秀梅[16]之修訂,編製成「專業知覺量表」。在變數處理上,本文以受試對象的個人背景資料為自變數,「專業知覺量表」中的五個構面各變數為因變數,以探討變數間之關聯性。

3-2 研究假設

- 本研究依據研究動機與目的,參酌文獻探討與理論架構,提出下列九項研究假設,分別說明如下:
- 1.我國視覺傳達設計從業人員、專科以上視覺傳達設計科系教師及視覺傳達設計科系學生,三者之整體專業知覺及各構面(自覺性、專業承諾、同業自律、服務信念及同業認同等)無顯著差異。
 - 2.視覺傳達設計人員之性別不同,對其整體專業知覺及各構面無顯著差異。
 - 3.視覺傳達設計人員之年齡不同,對其整體專業知覺及各構面無顯著差異。
 - 4.視覺傳達設計人員之學歷不同,對其整體專業知覺及各構面無顯著差異。
 - 5.視覺傳達設計人員之自修專長不同,對其整體專業知覺及各構面無顯著差異。
 - 6.視覺傳達設計人員之職稱不同,對其整體專業知覺及各構面無顯著差異。
 - 7.視覺傳達設計人員之工作年資不同,對其整體專業知覺及各構面無顯著差異。
 - 8.視覺傳達設計人員之服務機關規模大小不同,對其整體專業知覺及各構面無顯著差異。
 - 9.視覺傳達設計人員之每月所得不同,對其整體專業知覺及各構面無顯著差異。

3-3 研究對象與施測過程

本文採用Greenwood [21]、Wilensky [27]及Hall [25]針對「專業化」及「專業知覺」所提出的理論,探討視覺傳達設計人員專業知覺程度,並檢視視覺傳達設計專業「真正」的專業程度。研究對象以我國視覺傳達設計從業人員及專科以上視覺傳達設計科系教師與日間部學生為母體,採「分層抽樣法」向北中南三區之視覺傳達設計業界、技專校院視覺傳達設計科系教師及學生抽取樣本。為達成研究目的,本研究委託教育界先進或舊識好友同事幫忙施測取樣。問卷總共發出750份,其中實務界350份,教師100份,學生300份。經過催收後,總共回收385份,經整理刪除空白卷及廢卷20份,共計可用份數為365份,可用回函比率為51.05%,如表1所示。

表1 問卷回函統計表

受試對象來源	寄發份數	退回份數	有效寄發	回函份數	無效份數*	分析份數	可用回函比率
實務界	350	25	325	222	12	210	64.62%
教師	100	2	98	53	0	53	54.08%
學生	300	8	292	110	8	102	34.93%
合計	750	35	715	385	20	365	51.05%

*無效問卷包括填答不全、誤解題意、題目亂填(如所有題目均答非常同意或非常不同意)等問卷,基於「信度」及「效度」考量,必須將其刪除。

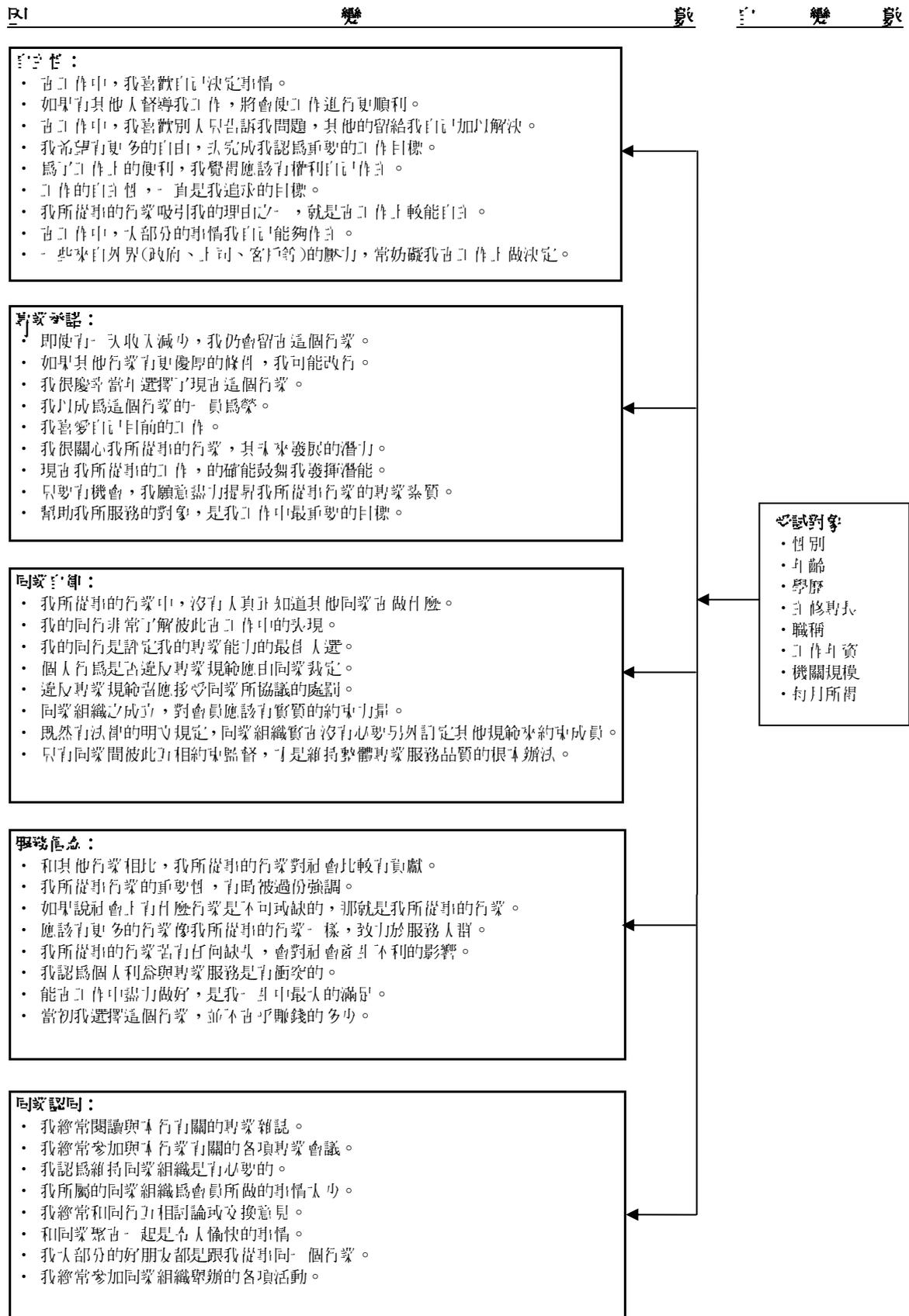


圖 1 影響視覺傳達設計人員專業知覺之理論架構

3-4 問卷設計說明

本文採「問卷調查法」進行初級資料搜集，問卷共分兩部分：1. 個人背景資料部分；2. 專業知覺部分，茲將問卷內容說明如下：

3-4.1 個人背景資料部分

本文題旨旨在了解視覺傳達設計人員對其專業領域知覺及對未來升計方向的確定性。其內容分別是：1. 性別；2. 年齡；3. 學歷：分為國中或以下、高中(職)、專科、大學、研究所以上等五類；4. 主修專長：分為美術工藝、廣告設計、室內設計、視覺傳達設計、應用美術、設計技術、大眾傳播、美術及其他等九項；5. 職稱：分為美工人員(充稿、插畫、美編)、設計人員(設計、文案、設計企劃)、藝術指導(含創意指導、文案指導、設計指導)、設計主管(創意總監)及其他等五項；6. 工作年資；7. 服務機關規模；8. 每月所得。

3-4.2 專業知覺部分

本研究測度的是視覺傳達設計人員之專業知覺程度，由於各種構面因素的強弱會顯示出專業知覺的差異，因此本文的「專業知覺」量表係由「自覺性」、「專業承諾」、「同業自覺」、「服務信念」及「同業認同」等五種分量表建構而成。量表的取得係參酌以前文獻，綜合多位學者意見(註5)，並兼顧我國專業發展狀況等因素，予以設計而來。上述各項量表均採 Likert 六點尺度，分別標明「非常同意」、「同意」、「有一點同意」、「有一點不同意」、「不同意」及「非常不同意」等六項，並分別賦予 6、5、4、3、2 及 1 等分數，其中反向題有第 3、6、7、9、20、29、33、41 等 8 題。最後累計該量表之總得分，分數愈高代表專業知覺程度愈大[19]。

3-4.3 問卷測試調查與信度效度說明

問卷測試調查目的，在檢測問卷的妥適性，並瞭解問卷陳述語句是否清楚、信度及效度是否達到標準、受訪者拒訪及廢卷發生之原因，以作為未來修改正式問卷之參考依據。本文以台南女子技術學院視覺傳達設計科五年級學生 20 人，進行問卷測試，測試調查發現填答整份問卷約需 5-8 分鐘，在經過受試學生反映意見，並考慮相關處理可行性後，問卷曾做下列修正：

1. 針對「問卷題目太多，填答時間較長」而言，本研究認為基於研究所需，問卷題數尚屬合理，至於填答時間較長，可能是受試者對問卷填答不熟悉，及版面設計不當有關。故並不影響問卷構面情況下，將問卷版面重新設計以使填答時間縮短。
2. 針對「問卷語句陳述未盡理想」而言，本研究認為有進一步改進的必要，而且有些題目之敘述與專業知覺程度的關聯性較低，也考慮作必要增刪。

在問卷信度方面，係採用 Cronbach's α 值(內部一致性係數)加以檢視，各分量表的 Cronbach's α 值，分別為自覺性 0.85，專業承諾 0.78，同業自覺 0.83，服務信念 0.80，同業認同 0.85，量表整體 Cronbach's α 值則為 0.82，全部 α 值皆大於 0.7，顯示本研究的「專業知覺量表」信度頗高[6,12]。

問卷內容效度係指問卷衡量工具的內容適切性，亦即問卷衡量工具的內容涵蓋研究主題程度。而內容效度的認定相當主觀，並無法運用任何統計計量來進行檢定，所以如果問卷內容來自於邏輯推理、學理基礎、實證經驗、專家共識，且經過事前的預試，則可認為問卷是具有相當的內容效度[13]。本文問卷設計乃參考以前文獻，綜合多位學者意見，並由相同主題之研究科系(即視覺傳達設計科)學生進行預試，故應具有內容效度。

3-5 統計方法

本研究將問卷加以整理，剔除無效問卷，然後進行編碼，將答案輸入電腦，輸入完畢再印出校對三次，經修正錯誤後，透過SPSS套裝軟體進行電腦統計處理，所採用的資料分析方法如下：

3-5.1 簡單百分比、次數分配、平均數、標準差

說明樣本回收狀況、個人背景資料以及對專業知覺之認知程度。計算「自律性」、「專業承諾」、「同業自律」、「服務信念」及「同業認同」等構面的平均數，藉以瞭解各變項的專業知覺程度。

3-5.2 鑑別力分析

計算受試樣本中得分最高與最低的兩組人(即最高的25%及最低的25%)，其中各題目之平均得分差異，若差異過大表示該題目鑑別力較低，在進行分析前予以刪除。

3-5.3 相關分析

以皮爾遜積差相關探討1.專業知覺量表的五個分量表(自律性、專業承諾、同業自律、服務信念及同業認同)彼此間及與整體間的相關程度；2.視覺傳達設計人員所有預測變項與專業知覺整體及其各構面間的相關性。

3-5.4 單因子變異數分析

檢定1.視覺傳達設計實務界從業人員、視覺傳達設計科系教師及學生三省之間在專業知覺五個構面及其整體上是否有顯著差異；2.視覺傳達設計人員的人口統計變項對專業知覺整體及其各構面是否有顯著影響[7,2]。

3-5.5 薛費氏法事後檢定

由於各組人數不等，故當單因子變異數分析之F值達顯著水準時，則繼續進行薛費氏法事後檢定，以確知其組別間有差異否。

四、研究結果與討論

4-1 鑑別力分析

為使分析結果更趨精確，本文根據有效樣本之作答結果，進行題目優劣檢測的鑑別力(power of discrimination)項目分析。首先計算量表總得分最高和最低的兩組人(各佔樣本之25%)，其中每道題目上的平均得分差異，此差異即為各題目的鑑別力。根據表2的結果，可發現第3、15、16、21、26、27、30、34及37等九道題目鑑別力較弱，故將之刪除。經刪除鑑別力較弱題目後，專業知覺量表計有33題，包含五個分量表(自律性、專業承諾、同業自律、服務信念及同業認同)中，茲將各分量表所包含的題目內容列於表2。

4-2 視覺傳達設計人員敘述統計量分析

表3列示視覺傳達設計人員敘述統計量分析，包括性別、年齡、學歷、年修、職稱、年資、服務

表 2 專業知覺量尺題目鑑別力分析

題 目	(1) 最高 25% 平均數	(2) 最低 25% 平均數	(1)-(2) 鑑別力	刪除之 題目
1. 在工作中，我喜歡自己決定事情。	5.45	4.21	1.24	
2. 即使有一大收入減少，我仍會留在這個行業。	5.38	3.85	1.53	
3. 我所從事的行業中，沒有人真正知道其他同業在做什麼。	4.78	3.84	0.94	*
4. 和其他行業相比，我所從事的行業對社會比較有貢獻。	5.15	3.87	1.28	
5. 我經常閱讀與本行有關的專業雜誌。	5.37	4.28	1.09	
6. 如果有其他人督導我工作，將會使工作進行更順利。	4.74	3.55	1.19	
7. 如果其他行業有更優厚的條件，我可能改行。	4.87	3.53	1.34	
8. 我的同行非常了解彼此在該工作中的表現。	4.76	3.68	1.08	
9. 我所從事行業的重要性，有時被過份強調。	4.82	3.65	1.17	
10. 我經常參加與本行業有關的各項專業會議。	5.38	3.94	1.44	
11. 在工作中，我喜歡別人只告訴我問題，其他留給我自行加以解決。	4.65	3.43	1.22	
12. 我很慶幸當初選擇了現在這個行業。	5.37	3.98	1.39	
13. 我的同行是評定我的專業能力的最佳人選。	5.02	3.81	1.21	
14. 如果說社會上有什麼行業是不可或缺的，那就是我所從事的行業。	5.17	3.61	1.56	
15. 我認為維持同業組織是有必要的。	5.38	4.42	0.96	*
16. 我希望有更多的自由，去完成我認為重要的工作目標。	5.28	4.53	0.75	*
17. 我以成為這個行業的一員為榮。	5.73	4.25	1.48	
18. 個人行為是否違反專業規範應由同業決定。	5.44	4.26	1.18	
19. 應該有更多的行業像我所從事的行業一樣，致力於服務大眾。	5.52	4.27	1.25	
20. 我所屬的同業組織為會員所做的事情太少。	4.30	3.18	1.12	
21. 為了工作上的便利，我覺得應該有權利自行工作。	5.45	4.63	0.82	*
22. 我喜愛自己目前的工作。	5.61	4.46	1.15	
23. 違反專業規範者應接受同業所協議的處罰。	5.49	4.11	1.38	
24. 我所從事的行業若有任何缺失，會對社會產生不利的影響。	5.55	4.47	1.08	
25. 我經常和同行互相討論或交換意見。	5.54	4.38	1.16	
26. 工作的自強性，一直是我追求的目標。	5.47	4.65	0.82	*
27. 我很關心我所從事的行業，其未來發展的潛力。	5.59	4.72	0.87	*
28. 同業組織之成立，對會員應該有實質的約束力量。	5.66	4.42	1.24	
29. 我認為個人利益與專業服務是有衝突的。	4.95	3.57	1.38	
30. 和同業聚在一起是令人愉快的事情。	5.15	4.28	0.87	*
31. 我所從事的行業吸引我的理由之一，就是該工作上較能自由。	5.64	4.26	1.38	
32. 現在我所從事的工作，的確能鼓舞我發揮潛能。	5.33	4.15	1.18	
33. 既然有法定的明文規定，同業組織實在沒有必要另外訂定其他規範來約束成員。	4.66	3.27	1.39	
34. 能在工作中盡力做好，是我一生中最大的滿足。	5.52	4.76	0.76	*
35. 我大部分的好朋友都是跟我從事同一個行業。	4.79	3.54	1.25	
36. 在工作中，大部分的事情我自己能夠作主。	5.69	4.53	1.16	
37. 只要有機會，我願意盡力提升我所從事行業的專業素質。	5.65	4.97	0.68	*
38. 只有同業間彼此互相約束監督，才是維持整體專業服務品質的根本辦法。	5.25	3.87	1.38	
39. 當初我選擇這個行業，並不在乎賺錢的多少。	4.72	3.54	1.18	
40. 我經常參加同業組織舉辦的各項活動。	4.70	3.53	1.17	
41. 一些來自外界(政府、上司、客戶等)的壓力，常妨礙我在工作上做決定。	4.87	3.33	1.54	
42. 幫助我所服務的對象，是我工作中最重要的目標。	5.74	4.48	1.26	

* 此鑑別力太弱，予以刪除。

機關規模、每月所得等各項資料：

1. 性別：男性約佔 35.3%，女性約佔 64.7%。
2. 年齡：以 31-35 歲佔 21.4% 最多，其次是 26-30 歲佔 18.1%，36-40 歲佔 17.5%，及 21-25 歲佔 17.3%，年齡最大亦不超過 60 歲。
3. 學歷：以大學佔 40.0% 最高，其次為專科畢業佔 37.0%，研究所以上僅佔 9%。顯示業界視覺傳達設計人員的教育程度已逐漸提升到大學畢業水平，代表我國視覺傳達設計教育已逐步提升。
4. 必修：以視覺傳達設計最多佔約 54.2%，其次為美術佔 10.4%，應用美術 9.9%，美術工藝 9.6%，大眾傳播最少只佔約 0.8%。
5. 職稱：以設計人員 23.6% 最多，美工人員 17.1% 次之，其他(教師從事教職可能無適當職稱)佔 30.8%。
6. 薪資：大多從業人員工作薪資 5 年以上佔 44.9%，3-5 年者佔 25.1%，未滿一年者佔 12.9%。
7. 服務機關規模：以 3~8 人者最多約佔 36.9%，9~11 人者佔 12.2%，3 人以下者亦佔 12.2%。
8. 每月所得：以 20,000~30,000 元者最多約佔 21.3%，30,000~40,000 元者佔 19%，40,000~50,000 元者佔 16%，50,000~80,000 元者佔 17.1%，20,000 元以下者佔 18.3%，80,000 元以上者佔 8.3%。

4-3 視覺傳達設計人員專業知覺差異之比較

表 4 列示視覺傳達設計從業人員、視覺傳達設計科系教師及學生專業知覺之差異比較分析，經單因子變異數處理後發現：1. 從業人員、教師及學生三組的「整體專業知覺」有所差異，其顯著水準達 0.005。經薛費氏法事後比較結果顯示從業人員的專業知覺明顯高於學生，其餘各組間則無顯著差異。此種結果顯示從業人員具有最高的專業知覺程度，這與其從事視覺傳達設計實務工作，對其投身服務的行業認知最深，而願將專業特性、價值觀及理念內化成為個人之信念。2. 從業人員、教師及學生三組在「自由性」方面有所差異，其顯著水準達 0.05。經薛費氏法事後比較結果顯示，從業人員的自由性明顯高於學生。此種結果與一般大眾認為視覺傳達設計為「自由業」的觀念相符，顯示從業人員強調專業判斷的獨立自由，不太受任何外界的干預。3. 從業人員、教師及學生三組的「專業承諾」有所差異，其顯著水準 0.001。經薛費氏法事後比較結果顯示，從業人員的專業承諾明顯高於學生。顯示從業人員強調精神層面的充實，較不易轉業。而學生則因其專業化程度不深，其轉業機會很大，可能影響其專業承諾。4. 從業人員、教師及學生三組對同業自律的信念並無任何顯著差異。顯示從業人員對於同業之間應互相規範、彼此約束的行為認知並不完全具備。5. 從業人員、教師及學生三組的「服務信念」有所差異，其顯著水準達 0.05。經薛費氏法事後比較結果顯示，從業人員的服務信念明顯高於學生。顯示從業人員秉持增進社會福祉的信念，確保服務品質。相對地學生則缺乏此一信念，故應從教育著手。6. 從業人員、教師及學生三組對「同業認同」有所差異，其顯著水準達 0.05。經薛費氏法事後比較結果顯示，從業人員對同業認同感明顯高於學生。顯示從業人員較能接受專業與同業之價值觀及信念的薰陶，以影響其專業工作的意見與判斷。

從上述實證結果發現，視覺傳達設計從業人員與學生在專業知覺及其構面上具有顯著差異，從業人員在專業知覺、自由性、專業承諾、服務信念及同業認同上均明顯高於學生，但與教師則無差異，顯示學生在進入視覺傳達設計專業領域從事設計工作前後(學生終究是要離開學校進入職場，日後他(她)們也會成為視覺傳達設計界的一員)，專業知覺程度有明顯差別，而此差別極有可能是學生進入職場後，將「專業特性」、「價值觀」及「理念」內化(internalize)的結果。而此結果告訴我們，學生僅接受學校視覺傳達設計教育，並無法養成專業知覺，意味著「專業知覺」的內化過程須經過職場升遷的階段才能具備，顯示形成專門職業的三大歷程(形成專任行業、設立訓練學校、建立專業組織、尋求法律地位、建立道德規範)可得到理論與實證的支持。

表 3 有效樣本之敘述統計量

資料項目	組別	人數	百分比(%)	合計人數
性別	男性	129	35.3	365
	女性	236	64.7	
年齡	20歲以下	53	14.5	365
	21-25歲	63	17.3	
	26-30歲	66	18.1	
	31-35歲	78	21.4	
	36-40歲	64	17.5	
	41-45歲	21	5.8	
	46-50歲	14	3.8	
	51-55歲	4	1.1	
	55歲以上	2	0.5	
學歷	國中或以下	5	1.4	365
	高中(職)	46	12.6	
	專科	135	37.0	
	大學	146	40.0	
	研究所以上	33	9.0	
自修專長	美術工藝	35	9.6	365
	廣告設計	25	6.8	
	室內設計	9	2.5	
	視覺傳達設計	198	54.2	
	應用美術	36	9.9	
	設計技術	7	1.9	
	大眾傳播	3	0.8	
	美術其他	38	10.4	
職稱	設計人員	45	17.1	263*
	設計人員	62	23.6	
	藝術指導	33	12.5	
	設計主管	42	16.0	
	其它	81	30.8	
年資	1年以下	34	12.9	263
	1-3年	45	17.1	
	3-5年	66	25.1	
	5-7年	32	12.2	
	7-9年	26	9.9	
	9年以上	60	22.8	
服務機關規模	3人以下	32	12.2	263
	3-5人	55	20.9	
	6-8人	42	16.0	
	9-11人	32	12.2	
	12-14人	17	6.5	
	15-17人	18	6.8	
	18-20人	20	7.6	
	20人以上	47	17.8	
每月所得	20,000元以下	48	18.3	263
	20,000-30,000元	56	21.3	
	30,000-40,000元	50	19.0	
	40,000-50,000元	42	16.0	
	50,000-80,000元	45	17.1	
	80,000-110,000元	10	3.8	
	110,000元以上	12	4.5	

* 樣本人數 263 人係代求實務界與教師人數。

整體而言，我國視覺傳達設計從業人員已具備相當程度的專業知覺，惟視覺傳達設計業本身並無嚴格的從業進入障礙，亦即任何學有專精、有興趣、有理想、有抱負的人，均可進入此一行業發展。因此，有不少從業人員已有建立「資深設計人」制度的構想，但是否應透過政府機關舉辦考試並發給證照，以限制視覺傳達設計從業人員之資格，仍有待主管機關及相關設計單位之協調與共識。

表4 從業人員、教師及學生專業知覺比較變異數分析

受試對象	人數	整體專業知覺		自白性		專業承諾		同業自律		服務信念		同業認同	
		mean	std	mean	std	mean	std	mean	std	mean	std	mean	std
從業人員	210	4.38	0.46	4.03	0.62	4.65	0.73	4.28	0.69	4.27	0.55	4.36	0.63
教師	53	4.18	0.39	3.97	0.56	4.47	0.70	4.11	0.64	4.10	0.49	4.28	0.52
學生	102	4.08	0.34	3.76	0.46	4.22	0.61	4.26	0.53	4.02	0.46	4.11	0.53
F 值		5.41**		4.353*		8.11***		1.15		3.74*		4.23*	
P 值		0.005**		0.014*		0.000***		0.320		0.025*		0.017*	
Scheffe 事後比較		從業人員# 教師 學生#		從業人員# 教師 學生#		從業人員# 教師 學生#				從業人員# 教師 學生#		從業人員# 教師 學生#	

+P<0.10, *P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001; #表兩組間達 0.05 顯著差異

4-4 視覺傳達設計人員專業知覺之影響因素

為瞭解視覺傳達設計人員之人口統計變項對其專業知覺是否有所影響，以表5列示皮爾遜積差相關分析，結果發現：1.男性視覺傳達設計人員的整體專業知覺、自白性、專業承諾及同業認同皆比女性視覺傳達設計人員為高。2.年齡愈長之視覺傳達設計人員的整體專業知覺愈高，若以各構面而言，除同業自律外，其自白性、專業承諾、服務信念及同業認同隨著年齡增長而愈高。3.學歷愈高之視覺傳達設計人員，其自白性與服務信念愈高。4.職稱位階愈高之視覺傳達設計人員，其自白性愈高。5.工作年資愈長之視覺傳達設計人員的整體專業知覺愈高，以各構面而言，其專業承諾隨著工作年資增長而愈高。6.每月所得愈高之視覺傳達設計人員的整體專業知覺愈高，以各構面而言，除同業自律外，其自白性、專業承諾、服務信念及同業認同隨著每月所得提高而愈高。

此外，值得一提的是「學歷」與「服務信念」的相互關係，其相關係數顯著代表學歷愈高的視覺傳達設計人員其「服務信念」也愈高，意味著視覺傳達設計人員經過職場的歷練，其服務信念的強度會藉由學歷的高低來突顯，此種結果相當合乎「專業人員」的特質，也更進一步印證「視覺傳達設計」已是「逐漸浮現的專業」的學科本質。

表5 視覺傳達設計人員個人背景資料變項與專業知覺之相關分析

資料變項	整體專業知覺	自白性	專業承諾	同業自律	服務信念	同業認同
性別	-0.19*	-0.32**	-0.20*	0.09	-0.06	-0.18*
年齡	0.18*	0.21*	0.25**	-0.11	0.19*	0.18*
學歷	0.04	0.17*	-0.02	-0.13	0.18*	0.04
自修專長	-0.03	0.05	0.03	-0.12	0.04	-0.05
職稱	0.09	0.19*	0.07	-0.05	0.05	0.08
工作年資	0.24**	0.13	0.32**	0.05	0.12	0.14
機關規模	0.03	-0.01	0.07	-0.02	-0.01	0.08
每月所得	0.29**	0.26**	0.30**	0.07	0.26**	0.21*

+P<0.10, *P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

4-5 視覺傳達設計人員專業知覺影響因素之變異數分析

上述各項分析結果，雖然顯著水準均達 0.05，但其相關係數卻不高，為進一步探討各自變項對視覺傳達設計人員專業知覺之影響，茲進行視覺傳達設計人員專業知覺影響因素之變異數分析，其結果發現如下：

就性別而言：從表 6 可知男性視覺傳達設計人員整體專業知覺比女性視覺傳達設計人員高，顯著水準達 0.01。再從各構面中分析可知，在自信心、專業承諾及同業認同方面，兩組有顯著差異，說明了性別對視覺傳達設計人員之專業知覺有影響。早期學者認為性別是影響專業知覺的重要因素，其與本研究結果相符，男性之專業知覺程度明顯高於女性，故在視覺傳達設計行業中仍以男性為主導。

表 6 性別對視覺傳達設計人員專業知覺各因素影響之變異數分析

性別	人數	整體專業知覺		自信心		專業承諾		同業自律		服務信念		同業認同	
		mean	sd	mean	sd	mean	sd	mean	sd	mean	sd	mean	sd
男	129	4.38	0.51	4.32	0.62	4.74	0.83	4.28	0.69	4.25	0.53	4.49	0.68
女	236	4.13	0.39	3.81	0.51	4.36	0.62	4.32	0.64	4.16	0.52	4.18	0.61
F 值		8.38**		17.66***		8.49**		1.15		2.45		6.58*	
P 值		0.006**		0.000***		0.005**		0.274		0.113		0.009**	
Scheffe 事後比較		男#		男#		男#						男#	
		女#		女#		女#						女#	

#P<0.10, *P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001; #表兩組間達 0.05 顯著差異

就年齡而言：從表 7 顯示視覺傳達設計人員在整體專業知覺方面達 0.01 顯著差異，亦即年齡愈長其專業知覺愈高。再從各構面分析，經費氏法事後比較結果顯示，在服務信念方面，「20 歲以下」及「21-25 歲」分別與「46-50 歲」有顯著差異。故年齡對視覺傳達設計人員之專業知覺有影響。雖然年齡對專業知覺會產生影響的理論支持很少，但如果專業承諾較高則較不易轉業，故年齡會與工作資歷正相關，若以此推論則不難解釋本研究之結果，年齡愈高其專業知覺愈高。

表 7 年齡對視覺傳達設計人員專業知覺各因素影響之變異數分析

年齡	人數	整體專業知覺		自信心		專業承諾		同業自律		服務信念		同業認同	
		mean	sd	mean	sd	mean	sd	mean	sd	mean	sd	mean	sd
20 歲以下	53	4.21	0.32	3.87	0.47	4.42	0.54	4.38	0.37	4.12	0.43	4.18	0.42
21-25 歲	63	4.11	0.38	3.94	0.52	4.36	0.59	4.23	0.45	4.19	0.51	4.12	0.51
26-30 歲	66	4.16	0.42	3.76	0.51	4.45	0.64	4.27	0.54	4.23	0.45	4.49	0.65
31-35 歲	78	4.38	0.47	4.23	0.58	4.67	0.68	4.19	0.54	4.38	0.56	4.43	0.55
36-40 歲	64	4.19	0.49	4.08	0.47	4.63	0.71	4.24	0.62	4.17	0.51	4.29	0.52
41-45 歲	21	4.26	0.34	4.34	0.32	4.84	0.54	4.22	0.75	3.92	0.27	4.24	0.38
46-50 歲	14	4.98	0.36	4.43	0.58	5.32	0.39	4.62	0.64	4.96	0.65	5.18	0.27
51 歲以上	6	3.87	0.32	3.69	0.42	4.19	0.65	4.32	0.38	4.53	0.43	4.07	0.74
F 值		3.34**		2.86**		4.26***		1.53		2.77**		2.60**	
P 值		0.002**		0.004**		0.000***		0.168		0.005**		0.008**	
Scheffe 事後比較										20 歲以下#			
										21-25 歲#			
										46-50 歲##			

#P<0.10, *P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001; #表兩組間達 0.05 顯著差異

就學歷而言：從表 8 可發現視覺傳達設計人員在整體專業知覺方面達 0.01 顯著差異，亦即學歷愈高其專業知覺愈高。再從各構面分析，經薛費氏法事後比較結果顯示，在自白性與服務信念方面，「專科」及「大學」分別與「研究所以上」有顯著差異；在專業承諾方面，「大學」與「研究所以上」有顯著差異。故學歷對視覺傳達設計人員之專業知覺有影響。教育是一種社會化程序，對專業知覺會有影響，本研究結果也證實學歷對專業知覺會有影響，主要原因可能是視覺傳達設計的課程，較注重專業教育養成，培養專業從業人員為其一貫的教育理念，此種結果也與前述「視覺傳達設計」是「逐漸浮現的專業」的學科本質相呼應。

表 8 學歷對視覺傳達設計人員專業知覺各因素影響之變異數分析

學 歷	人數	整體專業知覺		自 白 性		專業承諾		同業自律		服務信念		同業認同	
		mean	sd	mean	sd	mean	sd	mean	sd	mean	sd	mean	sd
國中(職)	5	4.03	0.36	3.84	0.78	4.52	0.65	3.88	0.54	4.22	0.35	4.17	0.53
高中(職)	46	4.12	0.32	4.08	0.62	4.58	0.42	4.32	0.43	4.18	0.52	4.260	0.48
專科	135	4.15	0.38	3.72	0.44	4.33	0.54	4.38	0.51	4.09	0.53	4.23	0.51
大學	146	3.96	0.37	3.81	0.43	4.21	0.72	4.01	0.48	4.07	0.45	4.12	0.48
研究所以上	33	4.42	0.58	4.38	0.54	4.86	0.83	4.03	0.86	4.48	0.59	4.26	0.66
F 值		3.93**		6.27***		4.68**		1.87		4.25**		1.74	
P 值		0.004**		0.000***		0.002**		0.134		0.003**		0.138	
Scheffe 事後比較		專科		專科#		專科				專科#			
		大學#		大學#		大學#				大學#			
		研究所以上#		研究所以上##		研究所以上#				研究所以上##			

+P<0.10, *P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001; #表兩組間達 0.05 顯著差異

就工作修專長而言：從表 9 可知視覺傳達設計人員在整體專業知覺方面達 0.05 顯著差異。再從各構面分析，除「服務信念」外，其他各構面皆有顯著差異，但經薛費氏法事後比較結果顯示，各組群並無顯著差異。說明工作修專長對視覺傳達設計人員之專業知覺有影響。在專業化的行業中，工作修專長會使從業人員認同專業承諾與同業自律，使自白性作為該行業之一員為榮，本研究結果也支持此一論點，工作修專長對視覺傳達設計人員之專業知覺有明顯的影響。

表 9 工作修專長對視覺傳達設計人員專業知覺各因素影響之變異數分析

工作修專長	人數	整體專業知覺		自 白 性		專業承諾		同業自律		服務信念		同業認同	
		mean	sd	mean	sd	mean	sd	mean	sd	mean	sd	mean	sd
美術工藝	35	4.18	0.38	3.92	0.42	4.52	0.43	4.43	0.56	4.23	0.54	4.37	0.48
廣告設計	25	4.13	0.32	3.78	0.54	4.32	0.58	4.25	0.45	4.08	0.52	4.25	0.54
室內設計	9	4.00	0.32	3.65	0.56	4.14	0.54	4.17	0.49	3.98	0.43	4.12	0.18
視覺傳達設計	198	4.26	0.41	3.98	0.54	4.35	0.58	4.38	0.47	4.33	0.48	4.36	0.64
應用美術	36	4.32	0.48	4.16	0.57	4.57	0.85	4.22	0.54	4.19	0.42	4.58	0.62
設計技術	7	3.75	0.47	3.95	0.39	3.86	0.73	3.58	0.63	3.75	0.38	3.87	0.86
大眾傳播	3	3.56	0.32	3.83	0.26	4.23	0.38	3.35	0.43	4.13	0.42	3.15	0.42
美術	38	4.27	0.33	4.14	0.53	4.47	0.62	4.28	0.54	4.18	0.38	4.38	0.53
其 他	14	4.03	0.45	3.89	0.43	4.28	0.64	3.98	0.62	3.92	0.54	3.92	0.52
F 值		2.35*		1.93+		2.24*		3.22**		0.65		2.25*	
P 值		0.020*		0.056+		0.041*		0.002**		0.806		0.028*	

+P<0.10, *P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

就職稱而言：從表 10 發現視覺傳達設計人員在整體專業知覺達 0.05 顯著差異。再從各構面分析，則自白性、專業承諾、服務信念與同業認同有顯著差異，經薛費氏法事後比較結果顯示，在自白性方

面「設計人員」與「設計主管」有顯著差異，在服務信念方面「設計人員」與「藝術指導」有顯著差異，在同業認同方面「設計主管」與「藝術指導」分別與「設計人員」有顯著差異，顯示職稱對視覺傳達設計人員之專業知覺有影響。在視覺傳達設計實務界，職稱代表對個人工作經驗、實務能力的肯定，職稱愈高者由於經常參加同業間的各项會議與活動，與同業自成一體，因此職稱愈高者其同業認同度會愈大，當然對專業知覺也會有所影響。本研究結果顯示，職稱愈高階者，其自信心愈大，專業知覺程度也愈顯著。

就工作年資而言：從表 11 可知視覺傳達設計人員在整體專業知覺方面達 0.10 顯著差異。再從各構面分析，則其整體專業知覺、專業承諾與同業自律有顯著差異，經薛費氏法事後比較結果顯示，在同業自律方面工作年資一以下與工作年資 7-9 年者具有顯著差異。故工作經驗對視覺傳達設計人員之專業知覺有影響。實務經驗的累積，有助於培養專業特質，而年資愈久願意接受同業間彼此約束，以維持其專業水準的意願也愈大，因此其專業知覺程度也愈高。故本研究結果亦支持此一論點，工作經驗對視覺傳達設計人員之專業知覺有明顯影響，且年資愈久其專業知覺程度愈高。

表 10 職稱對視覺傳達設計人員專業知覺各因素影響之變異數分析

職 稱	人數	整體專業知覺		自 信 心		專業承諾		同業自律		服務信念		同業認同	
		mean	sd	mean	sd	mean	sd	mean	sd	mean	sd	mean	sd
設計人員	45	4.25	0.38	3.85	0.34	4.38	0.62	4.15	0.59	4.17	0.43	4.13	0.43
設計人員	62	4.16	0.32	3.61	0.54	4.34	0.52	4.18	0.49	3.87	0.54	3.87	0.46
藝術指導	33	4.47	0.43	3.76	0.51	4.81	0.57	4.48	0.63	4.52	0.56	4.56	0.52
設計主管	42	4.54	0.56	4.33	0.48	4.72	0.66	4.37	0.66	4.32	0.62	4.63	0.62
其 他	81	4.14	0.37	3.78	0.46	4.54	0.78	4.26	0.65	4.18	0.54	4.22	0.49
F 值		3.25*		3.43*		3.12*		1.36		2.85*		2.96*	
P 值		0.012*		0.011*		0.015*		0.262		0.023*		0.018*	
Scheffe 事後比較				設計人員#						設計人員#		設計人員##	
				設計主管#						藝術指導#		藝術指導#	

+P<0.10, *P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001; #表兩組間達 0.05 顯著差異

表 11 工作年資對視覺傳達設計人員專業知覺各因素影響之變異數分析

工作年資	人數	整體專業知覺		自 信 心		專業承諾		同業自律		服務信念		同業認同	
		mean	sd	mean	sd	mean	sd	mean	sd	mean	sd	mean	sd
1 年以下	34	4.33	0.26	3.75	0.32	4.66	0.48	3.85	0.65	4.33	0.68	4.33	0.38
1-3 年	45	4.25	0.56	3.89	0.57	4.42	0.76	4.13	0.65	4.22	0.63	4.14	0.49
3-5 年	66	4.19	0.43	3.73	0.36	4.38	0.55	4.03	0.63	4.02	0.43	4.18	0.47
5-7 年	32	4.21	0.49	3.80	0.65	4.27	0.84	4.14	0.51	4.12	0.47	4.47	0.76
7-9 年	26	4.32	0.38	3.75	0.46	4.68	0.54	4.43	0.55	4.04	0.32	4.37	0.41
9 年以上	60	4.36	0.42	4.18	0.46	4.81	0.48	4.25	0.75	4.25	0.57	4.54	0.53
F 值		2.13+		0.82		3.21*		2.82*		1.26		1.22	
P 值		0.064+		0.521		0.012*		0.024*		0.326		0.343	
Scheffe 事後比較								1 年以下#					
								7-9 年#					

+P<0.10, *P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

就服務機關規模而言：從表 12 可瞭解視覺傳達設計人員在整體專業知覺及各構面均無任何顯著差異，說明了服務機關規模對視覺傳達設計人員之專業知覺並無影響。不同的服務機關規模，可能有不同的組織環境，其業務範圍也大不相同，因此服務機關可以說是一個綜合變項，本研究結果顯示其對視覺傳達設計人員專業知覺並無顯著之影響力，與 Bullard [19]研究結果相符。

就每月所得而言，從表 13 顯示視覺傳達設計人員在整體專業知覺方面達 0.005 顯著差異。再從各構面分析，則其專業承諾及服務信念有顯著差異，且經費氏法事後比較結果顯示，在專業承諾方面每月所得在 5 萬至 8 萬之視覺傳達設計人員，分別與所得在 3 至 4 萬及 4 至 5 萬兩組有顯著差異。故個人每月所得對視覺傳達設計人員之專業知覺有影響。Bullard [19]研究結果顯示，個人所得會影響會計師、律師、牙醫師之專業知覺，本研究結果顯示每月所得愈高，其專業知覺程度也愈高，所得在 5 至 8 萬之專業知覺明顯高於所得較低者。

表 12 服務機關規模對視覺傳達設計人員專業知覺各因素影響之變異數分析

服務機關 規模	人數	整體專業知覺		自我自信		專業承諾		同業自律		服務信念		同業認同	
		mean	sd	mean	sd	mean	sd	mean	sd	mean	sd	mean	sd
3 人以下	32	4.24	0.43	4.07	0.53	4.54	0.43	3.83	0.49	4.08	0.44	4.25	0.68
3-5 人	55	4.34	0.47	4.36	0.38	4.65	0.63	4.37	0.62	4.25	0.76	4.06	0.43
6-8 人	42	4.16	0.32	3.98	0.42	4.48	0.59	4.39	0.55	4.33	0.57	4.53	0.55
9-11 人	32	4.32	0.38	3.88	0.48	4.38	0.52	4.17	0.59	4.02	0.49	4.32	0.59
12-14 人	17	4.12	0.36	4.05	0.38	4.22	0.61	4.05	0.44	4.58	0.67	4.05	0.38
15-17 人	18	4.14	0.48	3.97	0.54	4.17	0.43	4.27	0.65	4.16	0.45	3.92	0.43
18-20 人	20	3.96	0.66	3.87	0.45	4.38	1.27	3.89	0.47	4.08	0.53	3.87	0.68
20 人以上	47	4.17	0.45	4.12	0.38	4.66	0.48	4.28	0.68	4.26	0.56	4.26	0.48
F 值		0.84		1.26		0.54		1.25		0.58		1.37	
P 值		0.564		0.267		0.742		0.269		0.714		0.238	

+P<0.10, *P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

表 13 每月所得對視覺傳達設計人員專業知覺各因素影響之變異數分析

每月所得(元)	人數	整體專業知覺		自我自信		專業承諾		同業自律		服務信念		同業認同	
		mean	sd	mean	sd	mean	sd	mean	sd	mean	sd	mean	sd
20,000 以下	48	3.87	0.28	3.89	0.32	4.12	0.47	3.87	0.42	3.95	0.65	3.87	0.54
20,000-30,000	56	4.27	0.31	3.81	0.54	4.32	0.38	4.38	0.36	4.12	0.38	4.08	0.47
30,000-40,000	50	4.25	0.46	3.97	0.44	4.31	0.66	4.22	0.58	3.87	0.54	4.28	0.49
40,000-50,000	42	4.06	0.51	4.25	0.57	4.27	0.54	4.11	0.62	4.27	0.63	4.32	0.58
50,000-80,000	45	4.48	0.54	4.11	0.38	4.87	0.69	4.33	0.74	4.16	0.62	4.54	0.72
80,000-110,000	10	4.59	0.53	4.07	0.48	4.53	0.63	4.27	0.48	4.29	0.52	4.22	0.57
110,000 以上	12	4.66	0.56	4.31	0.49	4.76	0.58	4.47	0.66	4.57	0.74	4.73	0.75
F 值		3.28**		1.36		4.29***		0.98		3.26**		1.89	
P 值		0.004**		0.248		0.000***		0.453		0.005**		0.101	
Scheffe 事後比較						30,000-40,000#							
						40,000-50,000#							
						50,000-80,000##							

+P<0.10, *P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001; #表示兩組間達 0.05 顯著差異

五、結論與建議

5-1 結論

專業知覺是一種高度理智的心智判斷活動，旨在測度專業人員自我之認知標準。專業化是指一個行業發展各項專業特性，以建立其專業地位的動態過程，也是某一行業與其他行業是否有所差異的過程，它不但可使從業人員專業程度及社會大眾對該行業的支持得以提昇，亦可進一步使從業人員得到

自我肯定。身為視覺傳達設計人員，對其投身服務的行業是否認知，是否自覺為專業人員，而願將專業特性、價值觀及理念內化成個人信念極為重要，也是專業知覺主要的因素來源。

在自覺性方面，從業人員自覺性明顯高於學生，而與教師無明顯差異，此種結果與一般大眾認為視覺傳達設計為「自由業」觀念相符，顯示從業人員強調專業判斷的獨立自覺，不太受任何外界的干涉。在專業承諾方面，從業人員明顯高於學生，顯示從業人員強調精神層面的充實，較不易轉業，而學生因專業化程度不深，轉業機會很大，可能影響專業承諾。在同業自律方面，從業人員、教師與學生並無明顯差異，顯示從業人員對於同業間應互相規範、彼此約束的行為認知並不完全具備。在服務信念方面，從業人員服務信念明顯高於學生，顯示從業人員秉持增進社會福祉之信念，確保服務品質。相對地學生則缺乏此一信念，故應從教育著手。在同業認同方面，從業人員明顯高於學生，顯示從業人員較能接受專業與同業價值觀及信念之薰陶，以影響專業工作之意見與判斷。綜合以上發現，可推論視覺傳達設計從業人員具有高度專業知覺，雖然從專業屬性、發展過程及專業表現等角度而言，我國視覺傳達設計業雖只具備某些專業條件，目前尚不被視為「真正」專業，充其量只是Barber (1963) 所謂的「逐漸浮現的專業」。但隨著一種職業開始在學殿堂中尋求定位，並努力提升專業標準，它就開始轉型為「逐漸浮現的專業」，我國視覺傳達設計業即是具備此種特質的「未來」專業[11]。

此外，除服務機關規模外，性別、年齡、學歷、必修專科、職稱、工作年資及每月所得均為影響專業知覺的重要變項，顯示「行業間」與「行業內」差異是構成專業知覺差異的重要來源。「專業」並非法律所創，亦非自然生成，它是循序漸進發展而來，具有一定的演進歷程。因此，視覺傳達設計業對於專業的發展應有適當的規劃與安排。從建立專業教育制度開始，分別從設立必要專業組織、採取專業考試政策、發展專業倫理規範、改進專業技術與理論等方面著手，使各種相關特質蔚為專業文化的一環，使「視覺傳達設計」專業能為一般大眾所認可，並廣泛性地加以接受。

截至目前為止，文獻上對於專業知覺的研究雖有涉及，但針對視覺傳達設計人員之專業知覺研究則屬首創。因此本研究貢獻有二：1.瞭解視覺傳達設計人員之專業知覺程度，以提供產官學界針對視覺傳達設計領域之專業規範、證照制度提出明確的實行制度，以提昇專業水準與公信力。2.瞭解專業知覺的影響因素，俾提出增進專業知覺之有效辦法，以利視覺傳達設計業界制定妥善的人事任用與教育訓練政策。本研究結果深具參考價值，不但可提供視覺傳達設計業界提昇專業認知之參考依據，而且可指引視覺傳達設計業發展為「真正」專業所應有的努力方向。

5-2 建議

以下針對「視覺傳達設計」專業未來的發展方向，向相關單位提供若干具體建議，以作為未來施政方針與政策制定之參考，期能有效制定並落實視覺傳達設計專業自後的規劃藍圖。

5-2.1 對教育主管機關之建議

1. 舉辦教師間之教育研討與心得交換，成立視覺傳達設計教育研究單位，針對視覺傳達設計教育課程體系進行徹底檢討，以研擬一套新的系統方向及定位規劃。
2. 召集相關教師、專家學者評估現階段視覺傳達設計教育的問題所在，以及思考將來可能的發展方向。另外，可擴大設立視覺傳達設計科系師資培育機構，讓各校教師有持續進修的管道。

5-2.2 對視覺傳達設計實務界之建議

1. 成立相關設計學會，定期舉辦理論與實務研討會、吸收國外相關資訊、定期發行刊物，以逐步提昇我國設計研究風氣。

2. 灌輸從業人員專業倫理觀念，以踏實、嚴謹、積極的態度從事視覺傳達設計工作，加強培養專業精神並提昇職業道德，以培育國際化的設計人才。

5-2.3 對政府有關單位之建議

1. 視覺傳達設計是一種高度心智的理性創作活動，其專業化演進已漸成熟，政府單位應儘速立法訂定「視覺傳達設計師」執照考試制度，將視覺傳達設計專業服務納入行政監督，正式授予專業資格，俾奠定其專業化地位。
2. 職業道德是專業化成員共同之信念與價值，雖無法律上之執行力量，但卻是維持專業於不墜的重要規章，政府單位應透過行政運作，授與民間從業團體凝聚共識，制定典章細則，用以規範從業人員執行業務的道德及價值標準。

註釋

1. 現代視覺傳達設計是一門綜合性的應用學科，內容涵括人文學、社會學、心理學、行銷學、經濟學、美學及視覺傳達等相關領域，與我們生活息息相關，因此首以市場為導向的經濟社會中，廣泛的「視覺傳達設計」活動已儼然成為工商業界不可或缺的促銷手段，其涉及的領域包括平面設計、工業設計、環境設計、室內設計、電腦繪圖設計、整體造型設計…等。
2. 從先進國家的經濟發展來看，服務業發展大致可區分為三大階段：(1)非技術個人服務業，(2)技術個人服務業，(3)企業服務業，(4)大眾化高度消費者服務業，(5)高科技商業服務業。從服務業演進的過程可知，服務業是隨著經濟發展及科技進步，逐漸由低層次的經濟體系往高層次的經濟體系發展。
3. 「生產性服務業」是指金融、保險、運輸、設計、通訊與增值網路等，對工業與製造有幫助、且能創造附加價值的服務業。「消費性服務業」係指餐飲、旅遊、娛樂業、個人服務業，其通常會隨經濟進步而自然成長，其目的在提昇生活品質與內涵。
4. 所謂專業係指一種專門行業，其乃運用較高層次的心智活動(如應用、分析、比較、綜合、評價、想像、創造等)，將技術附屬於學理之下以完成特定目標的行為過程。
5. 本研究使用的工具係由六大部份組合而成：(1)Flango和Brumbaugh於1974年所編製之潛在社會角色量尺。(2)Berger和Grimes於1973年所編製之世界性—地域性量尺。(3)Hall於1968年所編製之專業特性量尺。(4)Snizek於1972年對Hall編製之量尺所作之評估。(5)Bartol於1979年編製之專業特性量尺。(6)黃國隆於民國1986年編製的教師專業承諾量尺。

參考文獻

1. 司徒達賢，1995，腦力服務業何時出頭天，天下雜誌，No.175，p.171。
2. 邱皓政，2000，量化研究與統計分析，五南圖書出版公司，台北。
3. 林志剛，1992，我國社會教育人員專業化之研究，國立台灣師範大學社會教育研究所碩士論文。
4. 林迺山，1986，虛業抑或實業？服務與服務業之基本觀念辨正，卓越雜誌，No.27，pp.148-149。
5. 林品章，1986，視覺傳達設計，藝術家出版社，台北市。
6. 林清山，1993，心理與教育統計學，東華書局，台北，pp.311-321。
7. 陳正昌，2000，行為及社會科學統計學——統計軟體應用，五流圖書公司，台北。
8. 張柏燦，1991，商業設計人力實務能力培育成效與實際運用之差距研究，國立臺灣師範大學美術研究所碩士論文。
9. 張碧華，1991，結構／個人：影響我國新聞從業人員專業化程度及其對新聞、職業社會態度之相關因素研究——以中國時報、自立時報為例，輔仁大學大眾傳播研究所碩士論文。
10. 黃國隆，1986，中學教師的組織承諾與專業承諾，國立政治大學學報，No.53，pp.59-69。
11. 楊文維，1998，從專業觀點論視覺傳達設計人員之職業取向，台南女子技術學院學報，No.17，6月，pp.255-269。
12. 楊國樞，王景，吳聰賢，李亦園合編，1987，社會及行為科學研究法，上冊，東華書局，台北，pp.471-473。
13. 鄭如孜、鄭丁田、林嬋娟，2002，目前政府財務報表與應計制財務報表之有用性的比較研究，會計評論，No.35，pp.61-90。
14. 鍾保敏，1979，會計師職業專業化之研究，國立政治大學會計研究所碩士論文。
15. 鍾漢清，1995，台灣地區醫師、律師與圖書館員專業化程度之比較研究，私立文化大學文史學研究所碩士論文。
16. 謝秀梅，1988，我國會計師專業知覺之研究——與醫師律師之比較，國立政治大學會計研究所碩士論文。
17. Bartol, K.M., 1979, "Professionalism as a Predictor of Organizational Commitment, Role Stress, and Turnover: A Multidimensional Approach", *Academy of Management Journal*, Vol.22, No.4, pp.815-821.
18. Berger, P.K. & A. J. Grimes, 1973, "Cosmopolitan-Local: A Factor Analysis of the Construct", *Administrative Science Quarterly*, Vol.18, pp.223-235.
19. Bullard, J. H., 1983, "Professionals, Attitudes toward Advertising: A Study of Lawyers, Dentists, and Accountants", Ph. D. Dissertation, Virginia, Polytechnic Institute and State University.
20. Cogan, M. L., 1953, "Toward a Definition of a Profession", *Harvard Education Review*, Vol.23, pp.33-50.
21. Greenwood, E., 1957, Attributes of a Profession, *Social Work* 2 (July), pp.20-26.
22. Flango, V.E.&R. B. Brumbaugh, 1974, "The Dimensionality of the Cosmopolitan-Local Construct", *Administrative Science Quarterly*, Vol.19, pp.198-210.
23. Goode, W. J., 1957, "Community within a Community: The Professions", *American Sociological Review*, Vol.22 (April), pp.194-200.
24. Hall, R. H., 1968, "Professionalization and Bureaucratization", *American Sociological Review*, Vol.38, pp.92-104.

-
25. Hall, R. H., 1975, "Occupations and the Social Structure", 2nd., Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.
 26. Snizek, W. E., 1972, "Hall's Professionalism Scale : An Empirical Reassessment", American Sociological Review, Vol.37 (February),pp.109-114.
 27. Wilensky, H. L., 1964, "The Professionalization of Everyone?", American Journal of Sociology, Vol.70, No.2 (September), pp.137-158.

The Study of Professionalism Perception for Visual Communication Designers

Mei-Wei Yang

Department of Product Design, Tainan Woman's College of Arts & Technology
e-mail:yamw@seed.net.tw

(Date Received : March 25,2003 ; Date Accepted : February 15,2004)

Abstract

The main purpose of this paper is to explore professionalism perception for visual communication designers from five dimensions, which is autonomy, professional commitment, peer self-discipline, service belief, and peer identification. It analyzed perception degree of visual communication practitioners, teachers, and students to understand their professional maturity. Empirical results indicate that (1) visual communication practitioners' professionalism perception, autonomy, professional commitment, service belief, and peer identification are higher than those of visual communication students, but those of practitioners are the same as those of teachers. (2) sex, age, educational background, specialty, position, working year number, and monthly income are significant variables affecting professionalism perception except for the company size. Such findings imply that "visual communication design" had gradually become "emerging professionalism". I expect that this study can provide visual communication designers with relevant information to improve professional development.

Keywords: Visual communication design, Professionalism perception, Autonomy, Professional commitment, Peer self-discipline

