

# Study on Value Function of the Projects in Art and Culture Workers

Ya-Chin Kang

Department of Labour Relations, Chinese Culture University, Taipei Taiwan  
Email: [kyj@faculty.pccu.edu.tw](mailto:kyj@faculty.pccu.edu.tw)

Received: Sep. 9<sup>th</sup>, 2016; accepted: Sep. 27<sup>th</sup>, 2016; published: Sep. 30<sup>th</sup>, 2016

Copyright © 2016 by author and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

---

## Abstract

Art and culture talents are important assets for nations to maintain, always not faded ever since the social, economic and technological progress. Developing art and culture workers needs a long-term program for training. The knowledge, skills and attitudes were differed from vocational jobs, such as jewelry designer, or wood craftsmen. This study aims to build up the attitudes map in the viewpoint of competency framework. We collected the attitude competencies from Competency-based project (iCAP) in Taiwan. A total of 24 vocational job titles and 14 items of attitude values were selected from the database. We adopted factor analysis to generate five factors. The follow-up researches are expected to develop for reference.

## Keywords

Competency, Attitude, Cluster Analysis, Factor Analysis, Art and Culture Talents

---

# 艺术文化属性工作价值职能项目研究

康雅菁

中国文化大学劳工关系学系, 台湾 台北  
Email: [kyj@faculty.pccu.edu.tw](mailto:kyj@faculty.pccu.edu.tw)

收稿日期: 2016年9月9日; 录用日期: 2016年9月27日; 发布日期: 2016年9月30日

## 摘要

艺术文化人才在社会、经济及科技进展下非但并无式微，反有持续获得重视趋势。艺术文化人才的养成需要长期培养，内涵包含文化知识、工艺技能及美学价值精神等，其中知识、技能层面依据不同职业项目有所不同，惟养成仍有路径可供依循。价值层面的内涵虽多为共通，但其究竟内容及分类分别为何，本研究由职能基准角度，搜集台湾艺术文化人才之工作价值职能项目，共计24类人才及14项职能，透过因素分析方式加以分析，得到5项职能分类，期待作为后续人才培养与职能培育规划参考。

## 关键词

职能，态度，集群分析，因素分析，艺术文化人才

## 1. 引言

台湾目前工艺产业范围界定包含：陶瓷、铜器、玻璃、竹藤、木工、漆器、染织、石材、宝石、金工等，分别具有历史、材性、技术、用途、产地聚落等特质性的不同。整体而言，目前的产业划分仍属于传统分类方式，缺少对未来的想像，使得产业规划不易与未来的变动趋势连结。此外，部分规划的产业不具有社会与经济中的“脉络”(context)，使得产业规划缺少与社会的内在连结，因此无法在社会中取得共鸣或呼应[1]。

台湾工艺产业发展现况逐渐浮现出代工化、稀少化等问题，创作动能不足，多数工艺产业早期发展快速，但随着本地人力供应不足，工作环境不敷使用而西迁，使得台湾本地现存工艺产业较无法长期培养人力，而具有工艺人才断层与工艺技术衔接问题。艺术文化关联类型产业之人才主要皆能够在经常变动的情况中，独立执行涉及规划设计且需要熟练技巧的工作。需要具备相当的专业知识与技术，及作判断及决定的能力，据此，显见工艺人才培育及养成需要长期且扎实的内容规划，并可通过构建、规划一套科学、合理的文化艺术人才培养体系来体现[2]。

台湾文化单位为达成学用合一的目标，使学习者理解艺术文化产业、工作环境、所需能力等，故对于表演艺术、展演艺术、策展人才、舞台人才、工艺人才等广泛艺术文化范畴，运用劳动力发展系统架构 iCAP 职能基准建置各项人才所需具备的职能，其中包含职位名称、职业别、职能级别、工作描述、入门水准、工作任务、工作产出、行为指标、及所需具备的知识、技能及态度等内容，并透过网站平台公告，以使有兴趣及意愿从事工艺产业之学生或人力、教育单位或开课单位、以及企业等各界能够参考职能架构，作为职业选择、能力培养、课程规划及招募征才等各方面的参考。艺术文化人才工作自主性高，工作伦理是指个体对努力工作之重要性的认识以及认为勤奋的必要性[3]，本研究目的在于了解艺术文化类型人才之工作态度方面的职能，借以提升工作动机，以达成人才培养的建议。

## 2. 职能分析方法

职能基准(Occupational Competency Standard, OCS)为完成特定职业(或职类)工作任务，所需具备的一组能力。此能力的完整架构，包括该职业(或职种)主要工作任务、行为指标、工作产出、对应之知识、技术及应具备态度等内涵的整体性呈现。此职能基准运用级别对于职业(或职类)的难易度进行分类[4]。

从技能标准(技能标准)的观点来看，工作职能发展着重于三项关键：1) 描述工作的职责，任务和从业者的特性，以胜任工作所需的技能和知识；2) 具有较强的就业和收入机会的学位职业；3) 是行业当中所需从业者技能教育和培训提供者的参考工具[5]。

台湾运用职能基准先由经济部设置行业职能基准与能力鉴定资讯专区，汇整行业发展职能基准，由劳动部于 2010 年开始与各事业主管机关及民间团体机构配合建置各职业职能内容，架构主要参考自美国、中国香港以及新加坡的发展方式[6]。

### 3. 资料搜集来源

为了解工艺类型人才所对应之态度职能范畴，本研究以“艺文与影音传播”大类中的视觉艺术、表演艺术、流行音乐、珠宝等，以及工艺产业中的竹艺、陶瓷、木艺、染织等行业别为主要搜集来源，2015~2016 年之间已完成前述产业特定职业的职能基准，共包含 24 个职类，经职能基准专属网站下载职能基准表内容，由于职能基准表内容均为文字格式，为了能够进行量化分析，将其职能基准表之资料年份、建置机关(文化部 = 1、劳动部 = 2)、职能基准级别(分别为 1~6 级不限)、职位所应具备年龄(15, 18 或不限 = missing)、相关年资(3, 5 或不限 = missing)及态度职能 14 项之选择状态(分别为需要 = 1 或不需要 = 0)等分别加以编码后，以进行统计分析。

### 4. 集群分析结果——职业别分类分析

依据前述资料进行集群分析，试图得出 24 类型艺术文化工艺人才，具有分类的群组，并加以描述各分群之特性。运用区别之后的艺术文化类型人才态度特质的归纳，可更明确对于不同集群进行客制化的课程、培训等服务。

经阶层式集群分析，依据 Ward 方法，由 Ward 于 1936 年提出，利用最小变异法(minimum variance method)，以偏微分方法求集群融合时的变异最小值[7]。计算欧式距离得到最相近的 3 个集群，分别包含 11、4、9 笔观察值资料，依照资料特性加以命名为：艺术美感表现、艺术技艺务实、艺术行销并重等 3 群。集群分析资料汇整如表 1、表 2，另依据 Ward 法绘制树状结构图如图 1。

Table 1. Result data of cluster analysis

表 1. 集群分析结果数据

集群命名	集群1	集群2	集群3
	艺术美感表现	艺术技艺务实	艺术行销并重
资料笔数	11	9	4
资料序号	2,4,7,10,12,13,17,18,19,20,22	1,3,9,11,14,15,16,21,24	5,6,8,23
	态度职能出现次数		
亲和关系	7	7	1
主动积极	11	8	2
正直诚实	1	6	1
自我管理	3	8	3
自我提升	5	7	3
自信心	1	8	3
压力容忍	8	8	2
谨慎细心	10	9	2
追求卓越	0	9	4
团队意识	9	9	0
弹性	3	6	0
应对不明状况	4	9	0
好奇开放	9	9	0
冒险挑战	4	8	1

## 5. 因素分析结果——职能基准态度项目分析

本研究采用类型变项方式进行 24 类艺术文化类型职业的态度职能资料建档,为了解各项态度间是否具有相关性,故采用因素分析进行维度缩减的考验。为确认各态度项目是否具有相关性可进行因素分析,结果显示 Bartlett 球形检定达显著水准,则应放弃虚无假设,表示母群体的相关矩阵间有共同因素存在,因此采用因素分析进行资料的探索分析。

以主成分分析法,Varimax 法进行因素转轴,因素分析共萃取了 5 项特征值大于 1 的共同因素,各项特征值、解释变异量等如表 3,累积解释变异量达 78.537%,分析结果如表 3。依循所包含的职能项目,加以命名,得到内在求善、团队运作、外向积极、诚正冒险、谨慎细心等五项因素群组,可涵盖艺术类

**Table 2.** Statistics result data of cluster

**表 2.** 集群分析分布情形结果数据

集群	资料个数	距离平均值	距离最小值	距离最大值
1 艺术美感表现	11	1.6453	1.3527	2.0322
2 艺术技艺务实	9	1.5174	1.3528	1.7972
3 艺术行销并重	4	1.3404	1.0607	1.6202
总计	24	1.5465	1.0607	2.0322

**Table 3.** Factor analysis result data of attitude competencies

**表 3.** 职能基准态度因素分析之萃取结果数据

题项	因素构面命名				
	内在求善	团队运作	外向积极	诚正冒险	谨慎细心
追求卓越	0.871	-0.109	-0.165	0.325	0.091
自信心	0.817	0.004	0.069	0.208	-0.043
自我管理	0.772	0.304	0.100	-0.051	-0.324
自我提升	0.535	0.505	-0.335	-0.263	0.050
团队意识	-0.167	0.807	0.225	0.234	0.195
压力容忍	0.149	0.767	0.159	0.152	-0.097
应对不明状况	0.340	0.653	0.248	0.067	0.404
亲和关系	0.166	0.262	0.825	0.181	0.003
主动积极	-0.356	0.027	0.734	0.107	0.121
弹性	0.477	0.241	0.678	-0.319	0.227
好奇开放	-0.082	0.510	0.564	0.203	0.232
冒险挑战	0.133	0.290	0.183	0.826	-0.148
正直诚实	0.412	0.157	0.061	0.638	0.329
谨慎细心	-0.133	0.143	0.179	-0.011	0.931
特征值	4.464	2.915	1.328	1.182	1.104
解释变异量	31.889	20.823	9.488	8.444	7.883
累积解释变异量	31.889	52.712	62.200	70.644	78.527

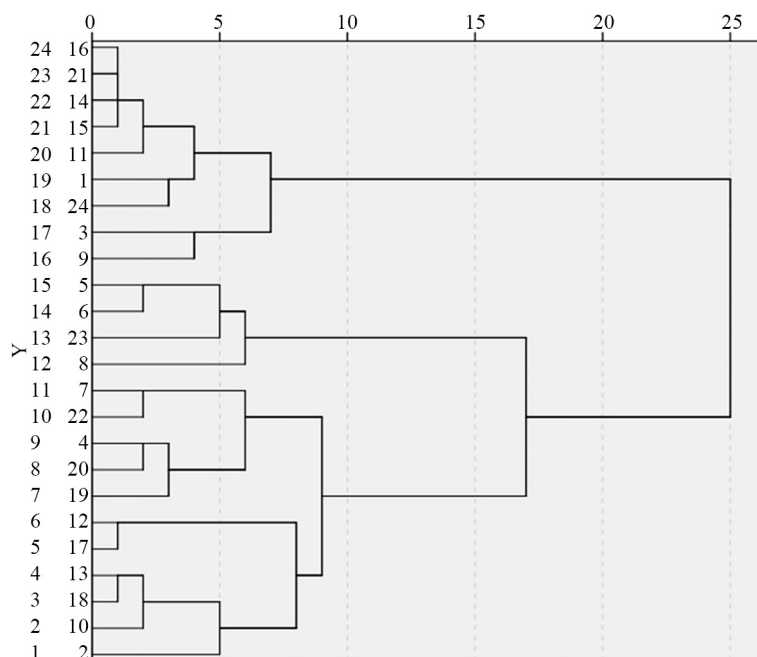


Figure 1. Tree chart of cluster analysis  
图 1. 集群分析之树状结构图

型工艺人才态度职能的范畴，其中 14 项职能题项在经过因素分析程序后“谨慎细心”虽自成一因素，在因素分析结果研判中通常须将其删除，惟本研究主旨在于探讨 14 项题项的归纳情形，故仍保留题项以呈现完整结果。

此外，依据因素分析萃取情形，追求卓越、自我管理、自我提升、应对不明状况、主动积极、弹性、好奇开放、正直诚实等 8 个题项均有属于 2 项共同因素的情形，可能由于目前艺术文化类型职能基准样本数量较不足够，未来可持续增加艺术文化类型相关职业与职位的职能基准建立，并持续分析其共同因素，以得到更明确的态度内涵共同因素。

## 6. 结论

艺术文化类型职类属性可区分为艺术美感表现、艺术技艺务实、艺术行销并重等 3 群，对于职类属性将可依据此 3 群组进行细部资料搜集与分析，如运用质性方法了解各群组之职能所需态度特质，可发展心理测评工具，供未来选择合适人才的参考依据。

艺术文化类型之职能基准，依据资料可区分为内在求善、团队运作、外向积极、诚正冒险、谨慎细心等 5 种职能态度类型，建议未来可对于艺术文化类型人才之态度养成分别考量，融入于教育宣导与课程规划中，使态度层面可于生活中累积，将内在涵养、团队运作、积极、正直、谨慎的正确态度逐步养成。

依据研究显示，女性较男性注重对于文学素养，人际关系，感情等内在素养的培养[8]，显示性别等人口背景变项在内在态度方面亦具有差异，未来研究建议可运用量化问卷型式，借由本研究建构出的态度构面与项目，进行态度职能的实证研究，以获取更深度丰富的资料，供人才培育之参考。

## 参考文献 (References)

- [1] 俞明德, 等. 台湾产业发展的规划蓝图[M]. 台北: 国立台湾大学, 2011.

- 
- [2] 黄峻. 从战略上抓紧抓好文化艺术人才培养工作[J]. 民族艺术研究, 2009(3): 4-9.
- [3] 余琛. 知识型人才职业生涯自我管理研究[J]. 心理学进展, 2012(2): 7-11.
- [4] 台湾职能发展应用平台 iCAP, 取自网址. [http://icap.wda.gov.tw/Knowledge/knowledge\\_introduction.aspx](http://icap.wda.gov.tw/Knowledge/knowledge_introduction.aspx), 2016-09-09.
- [5] (2016) Taxes Workforce Investment Council.  
<http://www.tssb.org/sites/default/files/wwwpages/publications/DevSSUsersGuide.pdf>
- [6] 林俊彦, 陈幼珍. 美国与香港职能发展经验及其对我国美容美发职能基准发展之意涵[J]. 技术及职业教育学报, 2015, 6(2): 43-66.
- [7] 罗积玉. 多元统计分析——方法与应用[M]. 台北: 科技图书, 1990.
- [8] 梁星, 张智芳. 我国优秀传统文化素养人口学特征研究[J]. 现代人类学, 2016, 4(2): 7-13.

**期刊投稿者将享受如下服务:**

1. 投稿前咨询服务 (QQ、微信、邮箱皆可)
2. 为您匹配最合适的期刊
3. 24 小时以内解答您的所有疑问
4. 友好的在线投稿界面
5. 专业的同行评审
6. 知网检索
7. 全网络覆盖式推广您的研究

投稿请点击: <http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱: [ass@hanspub.org](mailto:ass@hanspub.org)