

教育研究集刊

第五十八輯第三期 2012年9月 頁33-71

大學應屆畢業生的背景變項、職場能力與其初職位置取得之相關研究

陳淑敏

摘要

本文探討我國大學應屆畢業生的背景變項（性別、族群、學校類型）、職場能力變項與其初職位置取得之關聯性，係以臺灣高等教育整合資料庫之調查進行資料分析與探討。研究發現包括：一、大學應屆畢業生的初職位置取得以「助理專業人員、技術員」所占比例最高，其次為「事務工作人員」，而選擇繼續進修的比例為三成一，尚未決定者亦高達一成三；二、大學應屆畢業生對職場能力的知覺上，專業能力以「專業知識和技術」表現最佳，通識能力以「團隊合作能力」最高；三、大學應屆畢業生職場能力表現有群聚現象，且因背景變項和學校類型的不同，其職場能力表現有所差異；四、整體模型具有二成二左右的解釋力，然而，背景變項的作用相當強烈。最後，本文提出後續實務和研究之建議。

關鍵詞：大學畢業生、初職位置取得、職場能力、教育機會、高等教育

陳淑敏，大同大學通識教育中心副教授兼教學發展中心主任

電子郵件：amyshumin@gmail.com

投稿日期：2011年12月15日；修改日期：2012年6月9日；採用日期：2012年8月24日

Bulletin of Educational Research
September, 2012, Vol. 58 No. 3 pp. 33-71

A Study of Relationships among College Graduates' Backgrounds, Occupational Competency, and the Attainment of Their First Occupational Status

Amy Shu-Min Chen

Abstract

This article analyzed the relationships among college graduates' backgrounds, occupational competency, and the attainment of their first occupational status. The author used the Taiwan Integrated Higher Education Survey Database to analyze the issue. The research found that (1) the highest percentage of the college graduates' first occupational status was "assistant and technical professional," while the second highest percentage was "administrative personnel." About 31% of college graduates planned to go on to further education, and 13% were undecided concerning occupational decisions. (2) most college graduates in this study believed that "professional knowledge and skills" was the best indicator of the professional competency, while "team-work" was the best aspect of the general competency. (3) based on the variables of background and school type, the occupational competency of the college graduates demonstrated significant

Amy Shu-Min Chen, Associate Professor, Center for General Education, Director, Center for Teaching and Learning Development, Tatung University

Email: amyshumin@gmail.com

Manuscript received: Dec. 15, 2011; Modified: Jun. 9, 2012; Accepted: Aug. 24, 2012

differences. (4) although the logic regression model accounted for about 21.9% of college graduates' first occupational status, the background variables still demonstrated strong influence. This paper also provided suggestions for further research and practical application.

Keywords: college graduates, first occupational status, occupational competency, education opportunity, higher education

壹、緒論

一、研究動機

1994年「四一〇教改行動聯盟」倡議我國進行大幅教育革新，其中，廣設高中大學的主張，帶動了高等教育的鬆綁與擴張，至今時隔將近20年，臺灣的大學校院數已超過170所，且在學大學生人數也突破了百萬人（教育部，2012）。然而，高等教育擴張下的教育機會是否能夠等同於社會公平正義的實踐，仍有質疑的聲音。有研究便指出，大學畢業生中具有公立大學與學院學歷者，其現職地位、收入明顯高於私立者（田弘華、田芳華，2008）。

國際研究中，Shavit、Arum與Gamoran（2007）以跨國比較指出，高等教育擴張下，教育階層化無法減緩；Gamoran（2001）更悲觀地認為，此現象將是某種難以改變之「持續不公」（*persisting inequality*）結構。國內也有學者指出，臺灣經驗脈絡下的教育階層化與社會再製、階級再製的作用密切相關（田弘華、田芳華、劉亦修，2008；李錦華，2000；林生傳，2000；蔡淑鈴，2006）。

Blau與Duncan（1967）探討地位取得模型時，強調初職位置對現職之深遠影響，但以家庭社經條件為主要變項考量，認為個體地位取得深受社會結構的左右，所以，對於高等教育歷程對型塑個體職場能力的價值，以及能力養成後對其初職位置取得的關聯，則較未關切。事實上，近來大學校院在績效責任意識的引導下，愈加注重大學生之能力發展和表現，各校陸續研訂相關的校核心能力、通識能力、院核心能力及系所能力等（財團法人高等教育評鑑中心基金會，2010），以凸顯大學生之學習成效與能力表現。而我國行政院青年輔導委員會（2006）公布「在正式教育中提升就業力」，或美國Arum與Hout（1998）、Astin（1985）、Pascarella與Terenzini（2005）等研究，均明白指出學生能力是影響其從就學轉銜至就業的關鍵因素。

對於青年教育歷程和初職位置取得的連結，歐洲教育訓練基金會於2007年提出「從教育到工作」（*from education to work*）報告，指出青年長期工作或者就業的不順利，不但與個人職業生涯有關，而且青年的成就落差還會嚴重衝擊社會

整合 (social integration) 和社會凝聚 (social cohesion) (Trier, 2007)。Coleman (1990) 進行「教育機會均等調查」(Equal Educational Opportunity Survey) 指出，一項實現教育機會均等的指標，便是教育機構提供給背景或能力不相等學生的教育結果應該均等，可見，在教育階層化的論述下，從背景變項和能力表現來檢視教育機會均等的差異有其意義。

有感於此，本文乃從個體自身的背景變項，包括性別、族群、就讀學校類型等進行探討，並延伸至其職場能力變項，以瞭解我國大學應屆畢業生初職位置取得與其背景變項、職場能力的關係，期能對大學應屆畢業生在初職位置取得所受到的影響因素和差異情形，有所掌握和釐清，做為大學校院增進大學應屆畢業生能力培養與尋職安排的參考。

二、研究目的

本研究目的分別為：

(一) 探討我國大學生應屆畢業生初職位置取得的分布情形，以瞭解其初職位置取得的趨向。

(二) 分析大學應屆畢業生對於各項職場能力的意見，以瞭解大學教育在不同職場能力的培養成果。

(三) 探討大學應屆畢業生職場能力表現的群聚現象，並掌握大學應屆畢業生能力養成在背景變項和學校類型上的差異。

(四) 分析大學應屆畢業生之個人背景和職場能力對其初職位置取得的作用和解釋程度，以探究大學應屆畢業生初職位置取得受到的影響。

(五) 依據研究發現，進一步提出結論，以及後續的實務建議和可能的研究方向。

三、名詞定義

(一) 職場能力：係指由大學生在學期間所習得的各種認知、情意或技能，以利其畢業之際取得初職位置，並可透過評估方式以瞭解個體職場能力的趨向或表現，進而區別出個體能力之高低。

(二) 初職位置取得：係指大學應屆畢業生在畢業時，因其背景和能力的不同

低或優劣的差別，因而在獲取初職位置上具有不同的機會，進而呈現出大學應屆畢業生初職位置取得的差異。本文所指之初職位置依序為：1.民意代表、行政主管、企業主管、經理人員及專業人員；2.技術員及助理專業人員；3.事務工作人員；4.服務工作人員及售貨員、技術工及有關工作人員、機械設備操作工及組裝工；5.農、林、漁、牧工作人員、非技術工及體力工等。

四、研究限制

本文採用臺灣高等教育資料庫的調查做為分析資料，調查期間為2007年3月～12月，此問卷調查係由學生自我評估後作答，因而可能有高估之虞或調查時可能尚未確認。針對此顧慮，在原始調查題項的探問即為：目前（準備）從事的職業類別是屬於哪一類？亦即乃以瞭解學生的發展趨向和意向為主。對此可能的研究限制，將進行加權統計和效度考驗，以盡量符合實徵現象。此外，樣本之「服役中」、「繼續進修」、「尚未決定」，因為不符合初職位置取得此依變項的特性，故並未納入分析中。但為求瞭解這些樣本的概況，在百分比和次數分配上仍呈現其比例，以利掌握總體的分布情形。

貳、文獻探討

教育與社會階層化對於個人的教育、職業和地位的連結，深受教育學界、社會學界之重視。對大學校院來說，能否藉由人才的養成過程，發揮其突破社會結構限制並促進教育機會均等之功能，向來是莫大的責任和考驗。以下由理論觀點和實徵研究成果等，分析與本議題相關的觀點。

一、社會與教育階層化對職業位置取得影響之理論

社會階層化體系主要的理論觀點，分別是功能學派的現代工業社會理論與衝突學派的階級再製理論。前者將教育資格、專家技術、人力資本等，進一步與社會運作的功能加以連結；而後者則將教育篩選機制、教育資源及內容的把持等導致社會階級流動僵化的弊病，加以批判，形成教育對於人力資源和社會階層的作用之不同觀點。

從社會功能的角論之，教育體系係為賦予學生進入工作職場所需的知識／技能與社會規範之機構，因而與社會體系密切關聯（Durkheim, 1956）。根據 Davis與Moore（1966）的主張，社會階層化得以成功運作，其主要原因在於每個人的天分和能力有異，且社會地位亦非同等重要，因此需要階層體系的運作，以讓有能力者掌握重要的地位，並完成該階層位置之任務。故而，透過學校的選擇功能，確認個體的心智和才能，以區隔職業階層體系對不同層次人力素質的挑選，藉此將為數可觀的畢業生加以安置（allocation）（林清江，1981；陳憶芬，1998；Parsons, 1961；Schultz, 1961），進而構成教育階層化乃至於社會階層化的現象。

延續這個觀點，和高等教育密切相關者，可謂為文憑主義（credentialism）與功績主義（meritocracy），其前提在於企業雇主認同學校教育的篩選功能，獲有較佳文憑的學生被「想當然爾」認為有較佳能力，因而雇主擇才時，以學校教育授予的文憑做為選擇依據，擁有較高教育成就的勞工也因而有較高的薪資待遇（Bowles & Gintis, 1976; Collins, 1971, 1979, 1985; Karabel & Halsey, 1977）。所以，為了提高職業位置，取得更高或更好的受教結果便成為主要手段。

相對於社會功能論的主張，階級再製理論則認為，教育水準的表徵仍是反映不同背景者受到社會結構的影響，甚且教育不僅無法消弭階級間的教育機會不平等，反而會更凸顯社會階級再製的過程，其結果是：教育的餅不論多大，還是會以同樣不對等的比例分配於各個社會階層上（Bowles & Gintis, 1976; Brown & Scase, 1994; Gameron & Heckman, 1998; Lucas, 2001; Sewell & Shah, 1977; Shavit & Blossfeld, 1993; Whitehead, 1981）。故而，階級再製和社會階層化認為，當個體背景與教育成就的關聯愈強，則教育機會愈不均等（莊勝義，1997；章英華、薛承泰、黃毅志，1996；黃毅志，1995；黃毅志、陳怡靖，2005；楊瑩，1988；Shavit & Blossfeld, 1993）。當Bowles與Gintis（1976）反省資本主義下的美國學校教育時，也認為社會階級的再製絕非僅因為國家機器的力量而已，教育制度也是導致社會階級再製的一環，將勞動力轉換成利益階級偏好的社會關係，使個人的自我概念、期望和階級認同適合社會分工體系的需要，即使到了高等教育階段，學校仍然發揮階級再製的作用。

概括而言，階級形成過程中，某些人比其他人擁有更多的地位、財富與權

利，屬於同一階層的人擁有相似的生活機會（life chances），表現在教育程度、資源機會與影響力等，且呈現出穩固的結構化趨向，形成所謂的社會階層化（social stratification）（Dahrendorf, 1959; Giddens, 1973; Goodman, 1992; Lenski, 1966; Parkin, 1979）。由於社會分化日趨複雜，Marx以「生產工具擁有權」劃分資本家與工人兩大階級的單面向階級觀，已顯得過分狹隘（Parkin, 1979; Sorokin, 1927）；新馬克思主義學者Wright（1982）主張，由於生產組織的擁有權與經營權分離，導致無擁有權卻有經營權的經理階級興起，因此，除了依據生產工具擁有權之外，並依據是否擁有購買他人勞力與控制他人勞力之權力，區分出階級分類為資本階級、經理與監督、工人階級、小雇主、半自主性受雇者、小資本階級等。

新韋伯主義的學者Goldthorpe（1980）則從Weber所區分的階級，重新思考階級問題。他根據Weber階級概念所涵蓋之要素，將有類似工作情境（如有工作權威與自主性者）、市場情境（如出賣勞力者），以及生活機會（如具有相同生活水準）的職業劃歸於同一階級，並分為七個階級，分別是階級一為大老闆（即僱用很多員工的資本階級）、大企業的經理、公私營機構高層主管，以及高層專業人員；階級二為小企業的經理、公私營機構低層主管、低層專業人員與高層技術員，以及低層白領的監督人員；階級三為擔任例行事務性工作的低層白領職員；階級四為各行各業的非專業工作之小老闆，這可僱用少數員工（即小雇主），或不僱人（即小資本階級）；階級五為低層技術員與藍領勞工之監督；階級六為藍領技術工人；階級七為包含藍領半技術、非技術工人與農業工人等。Goldthorpe有了比Wright（1982）更細緻的劃分。

對照於國際的職業階序量表之進展，為了讓國內職業階序的劃分有本土化的進展，以及突破職業聲望量表停留在名目尺度而造成運用的限制。黃毅志（2008）發表「改良版臺灣地區新職業聲望與社經地位量表」，主要劃分為五類：（一）民意代表、行政主管、企業主管及經理人員；（二）專業人員、技術員及助理專業人員；（三）事務工作人員；（四）服務工作人員及售貨員、技術工及有關工作人員、機械設備操作工及組裝工；（五）農、林、漁、牧工作人員、非技術工及體力工。本文採用此職業階序進行分類和分析。

二、大學生職場能力之內涵與相關研究

究竟大學生的職場能力及其職業階層位置的取得，有多大的影響呢？我們可以從德國知名社會學者Bauman（1998）描繪社會變遷下新貧階級的社會地位和處境時，獲得相當的啟發。他表示，工作不但是個體維持生活所需的重要方式，個體從事怎樣類型的工作，更將決定個體在社會所能夠期待或擁有的身分地位。此一說法，凸顯就業與職業的流向對個體整體生涯的影響，所以，大學生畢業後所取得的職業位置，也意謂其未來生活的可能性。

由於大學生從教育轉銜至就業生涯的路徑具長期之影響，故而在已開發國家中，大學生的職場能力議題特別受到重視（Trier, 2007）。有關大學生能力的討論，在字義和內涵上存在的差異相當大（此差異情形和不同領域、學門、學科的专业化及歧異化有所關聯），有的關切的是大學生的專業能力，有的則是以通識能力來概括稱之，有的則聚焦於構成學生後設（meta）能力，有的則以當前職場環境為考量的要點，當然，也有針對特定學門領域的核心能力。2006年歐洲國家共同發表大學生畢業四年後其職場能力的評估基準，揭示的能力項目，包括發掘及解決工作中所遭遇問題的能力、專業知識與技術、將理論運用到實際工作的能力、基礎電腦應用技能、專業證照或相關能力、表達及溝通能力、領導能力、團隊合作能力、創新能力及強烈的學習動機等（Trier, 2007; Watt, 2010）。這些變項對於本文釐清分析變項內容時，具有相關參照依據。

國內在學生能力養成的研究上，陳舜芬、曾正宜與陳素燕（2006）探討我國大學生知識教育成果及相關因素時，其操作型定義便將大學生知識教育成果細分為「廣泛知識」與「專業知能」兩類別，這個部分，與本文擬將大學生的職場能力劃分為「專業能力」與「通識能力」的思維相近。不過，該文較為關切學生在學經驗，例如：住宿與否、校園參與、出席狀況、學業成績等與其知識成果的關係，且或許受限於研究題旨和篇幅因素，該文並未關注大學生的個人背景或延伸至大學生畢業後職業成就的差異或影響。此外，亦有以特定學門進行考慮而發展的大學生能力，例如：教育部（2008）大學校院人文教育體檢計畫辦公室發展之「人文教育六大能力」，是以人文教育學門為主，發展出溝通表達與語文能力、經典作品分析能力、問題發掘與研究能力、創作與創新能力、科技素

養與能力、全球視野與多元文化認知能力等，可見這些能力已經超出了傳統認知（cognition）的思考範疇，而講求專業與通識、特定與廣泛兼顧的雙軌軸線。

國內各大專校院設立的通識教育中心，力求在專業學習之外，發展學生的通識能力；而國外各知名大專校院當中，以哈佛大學的倡議最受矚目。曾擔任哈佛大學校長長達20年的Bok（2006）提出，二十一世紀中八個主要的教育目標，分別是培養學生的表達能力、思辨能力、道德推理能力、履行公民責任的能力、迎接多元化生活的能力、迎接全球化社會的能力、廣泛的興趣、就業能力等。甚至，哈佛大學在2007年做了一次重大通識課程的變革，將通識課程調整為八大領域，包括美學的與闡釋的理解、文化與信仰、經驗與數學推理、倫理推理、生命系統科學、物理宇宙科學、世界各國社會、世界中的美國，希望藉此提升學生公民參與，以有效因應社會變遷，上述項目對於本文職場能力的界定，有重要參照。在上述文獻基礎上，本文研究假設之一為：大學應屆畢業生的職場能力表現存在差異，且影響其初職位置的取得。

三、背景變項對大學生職業位置取得之相關研究

（一）性別變項

針對性別和社會流動的研究指出，無論是農業、工業或服務業，女性地位處於不流動的比例約為流動者傾向的14倍（蔡淑鈴、文崇一，1985）。若以就讀的學校類型分析，男性取得公立大學就學機會的比例較高於女性（李文仁，2007），明顯存在男性／女性的差異，甚至因家庭、學校及社會之多重影響，導致職場領域存在明顯的性別階層化現象（田弘華、田芳華，2008；林生傳，1999；蔡淑鈴，1990）。

以臺灣經驗而言，男性為主的大學科系往往導向薪資較高的職業類別，而女性為主的科系則導向薪資較低的職業類別（張苙雲、莊淵傑，2004），例如：教育工作者的職業變換的機會，女性僅以中小學教師為選項，但男性則除了中小學教師，也有機會擔任其他專業人員與主管人員（黃毅志，2001）。值得注意的是，高等教育擴張後，性別結構作用下，當大學生畢業尋求初職時，以女性且主修女性化科系者，其初職位置取得落入最不利的處境（彭莉惠、熊瑞梅、紀金山，2011）。

近來國外研究也指出，在性別上，男性比女性更容易因為求職而遷居，且會因而獲得較高的職位與薪資（Moutray, 2009），亦即大學畢業生求職結果和職場表現存在性別差異（Aamodt & Havne, 2008; Danziger & Eden, 2007）。也就是說，社會中的性別角色期待、大學科系的性別隔離、職場性別差異、謀職的地理區位等現實，搭架起不同性別大學生的職業發展機會和結構（Castañeda, 2007; Smyth, 2001）。據此，針對我國大學應屆畢業生其背景因素對於初職位置取得的影響而言，可以推衍之研究假設為：大學應屆畢業生的性別與初職位置之取得存在差異。

（二）種族或族群變項

就不同族群背景大學應屆畢業生的尋職情形，美國黑人族群的大學應屆畢業生尋找初職所花的時間為五個月，但白人族群背景者則僅需時3.9個月，且少數族群的大學應屆畢業生比白人族群者更容易進所需學歷較低的職位（Connor, 1996）。又如：實施多年種族隔離政策的南非，在大學畢業生的初職位置取得上，只有28%的黑人族裔和34%的有色族裔，能在畢業後旋即受僱，但是，白人族群的比例則可以高達67%以上（Moleke & Albertyn, 1996）。

不同於美國是以黑／白族裔為區分，臺灣族群現象反而較以省籍或族群而呈現。蔡淑鈴（1988）曾比較閩、客、外省及原住民等四個族群社會地位的取得過程，發現不同族群的教育差異現象不容忽視，對於少數或弱勢族群而言，教育體系並未創造更公平的結果，反而拉大了族群間教育成就的差距；而高等教育擴張後，原住民的教育取得仍處劣勢，對其後續的社會流動更產生不利之影響（蔡淑鈴，2004）。

依不同族群的表現而言，原住民在取得目前職業成就的過程中，受到初職位置的影響最大（梁秋紅，1996）；而因外省族群的背景使然，此族群在勞動市場明顯具有取得職業地位的優勢，且向上流動取得較佳職業地位的機會也較高（楊儒源，2007）。蘇國賢與喻維欣（2007）指出，外省族群具有此優勢，係因其在移民初期，具備語言上的比較優勢、文化上的親近性及職業類聚的影響，導致外省人比較可能任職於公部門等。然而，此優勢並不易透過代間加以移轉。范雲與張晉芬（2010）的研究，也贊同臺灣不同族群所任職之產業部門的確有所差異。根據上述相關文獻的討論，形成之研究假設為：大學生的族群背景與其初職位置

之取得存在差異。

(三) 學校類型變項

有關接受高等教育對個體生涯的影響路徑，高等教育學者Hearn（1991）曾指出，學生在學期間若就讀「選擇性最高」、「聲望最高」的學校，此相對優勢將延續至未來生涯發展機會。田弘華與田芳華（2008）探討大學畢業生之中，選擇繼續升學、就業和遭遇失業者的背景時發現，就一般公立大學畢業生而言，選擇升學的機率較私立大學為高。

若從在學期間所累積的作用來看，在大學生學習成果上，則以公立校院學生的收穫大於私立校院、理科學生大於文科學生（陳舜芬等，2006）。劉若蘭與林大森（2011）的研究分析也發現，公私立大學與公立技職學生進入全職工作與就學的比例，均比私立技職學生高（林大森，2010），若進一步由初職位置取得之後的薪資結構來檢視，則公立大學畢業生之薪資水準顯著高於私立大學、公立技職與私立技職畢業生（湯堯、徐慧芝，2011）。據此，值得進一步探問的是，以學生所屬學校類型之變項來看，不同學校類型是否也存在差異？本文可嘗試提出之研究假設：大學生就讀的學校類型（公立／私立大學校院、公立／私立技職校院）與其初職位置之取得存在差異。

(四) 背景變項透過職場能力變項影響初職位置取得的相關研究

究竟背景變項係以何種方式和程度透過職場能力變項，進而影響大學應屆畢業生之初職位置取得呢？對此，由前述文獻的討論可知，大學應屆畢業生之初職位置取得分別受到其職場能力和各背景變項的影響。學生事務研究學者Dinovitzer、Hagan與Parker（2003）便曾以加拿大的移民學生為對象進行探討，其發現社會資本（social capital）理論雖然向來得以解釋學生為何能夠取得較佳的學業或職業成就，但是，這往往也與學生身處之社會結構所提供的資源多寡密切相關；而其中得以降低或減緩個體的成就受社會結構位置限制之重要因素，便是學生的規劃能力（planful competence），亦即學生能力的展現是其突破社會結構框架而主導自身成就的重要依據。

較早期的研究則更明確地指出，以成年人群體而言，能力變項是影響其職業位置取得的最關鍵因素（Clausen, 1991）。相關研究中，Fugate、Kinicki與Ashforth（2004）所倡議的「心理－社會建構性就業力模式」，則表述了職業位

置的結果往往受三個層面之左右，分別是個人適應性（personal adaptability）、職業認同（career identity），以及社會與人力資本（social and human capital）。此模式雖指出個人職業位置取得受到個人與社會的共同作用，且此三個層面的表現愈佳，則職業位置取得有愈好的位置，但是，三者之間的影響關係之強烈程度，仍不清楚，而這也是值得本研究進一步加以檢證者。因此，本文可嘗試提出之研究假設：大學生的背景變項會透過職場能力變項影響其初職位置的取得。

參、資料來源與研究方法

一、資料來源

本文原始資料為全國性大學校院「臺灣高等教育資料庫」中，「95學年度大學應屆畢業生問卷」之調查，施測期間自2007年3月起至12月止，彙整各校95學年度大專院校應屆畢業生基本資料檔。再者，為能對應於母體樣本結構，特別採用「比例估計法」（ranking ratio estimation），對調查樣本的性別、學校及科系做分組，計算每組樣本人數和回收人數後進行加權，以確保回收者更具代表性。加權後之樣本分析，如表1。

表 1 大學應屆畢業生之樣本分析

		次數（人）	有效百分比（%）
性別	男	24690	42.1
	女	33957	57.9
族群	原住民	948	1.6
	外省	5767	9.8
	客家	7095	12.1
	閩南	43947	74.9
	其他	890	1.5
學校類型			
	私立技職	6510	11.1

表 1 (續)

	次數 (人)	有效百分比 (%)
私立大學	24397	41.6
公立技職	9032	15.4
公立大學	18708	31.9
總計	58647	100.0

註：N=58647。

二、分析架構

本文係探討以大學應屆畢業生的職場能力為自變項，並以其所屬之各種背景變項為控制變項，藉以瞭解自變項和控制變項對於大學應屆畢業生初職位置取得的分別影響情形為何；其係將背景變項區分為性別、族群和學校類型等，依變項則為大學應屆畢業生之「初職位置取得」，據此，本研究之分析架構如圖1。

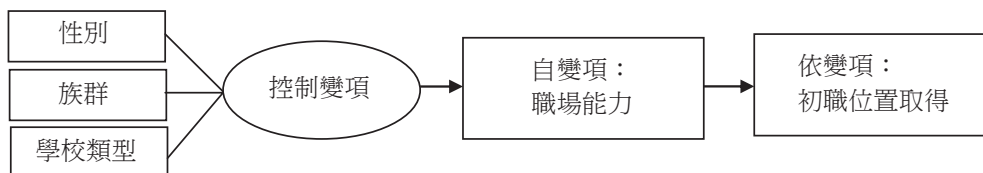


圖 1 研究架構圖

三、信度與效度分析

教育部委託國立臺灣師範大學教育評鑑與研究中心執行之「臺灣高等教育資料庫」，其中調查大學應屆畢業生與職場相關之能力、態度與信心，可做為分析題項的有專業知識與技術、將理論運用到實際工作的能力、基礎電腦應用技能、專業證照或相關能力、發掘及解決工作中所遭遇問題的能力、表達及溝通能力、領導能力、團隊合作能力、創新能力和強烈的學習動機等。因此，檢驗本文所採用的量表之信度與效度表現水準上，針對資料所呈現的遺漏值部分，已於進行統計分析時加以排除之。將這些變項完全排除遺漏值後，以主軸因子、最大變異轉

軸法進行因素分析（factor analysis）並觀察其群組（grouping）之信度、效度。本文的Cronbach's α 值與KMO係數，乃採次序量尺之中介變項（即職場能力變項）而進行之檢定，檢驗結果之Cronbach's α 值為.851、KMO係數為.898，故信度與效度符合資料分析之要求，詳如表2。

表2 信度與效度之考驗分析

	題目	因子	因子	解釋變異量	KMO 值	Cronbach's α 值
專業能力	將理論運用到實際工作的能力	.711	.238	42.8%	.898	.851
	專業知識與技術	.668	.216			
	專業證照或相關能力	.531	.153			
	創新能力	.517	.398			
通識能力	發掘及解決工作中遭遇問題的能力	.501	.458			
	領導能力	.476	.490			
	表達及溝通能力	.428	.502			
	基礎電腦應用技能	.350	.305			
	強烈的學習動機	.242	.626			
	團隊合作能力	.134	.671			

因涉及資料取得合理性此一研究倫理議題，本文之資料取得係透過執行臺灣高等教育資料庫之國立臺灣師範大學教育評鑑與研究中心授權使用，且該原始資料已經針對樣本中與個人相關之資料予以刪除或匿名處理，以符合《個人資料保護法》之規範。

四、變項說明

控制變項、自變項及依變項之說明如後：

（一）控制變項

- 1.性別：男、女，以男性為對照組。
- 2.族群：原住民、外省、客家、閩南、其他，以閩南為對照組。

3.學校類型：私立技職、私立大學、公立技職、公立大學，以公立大學為對照組。

(二) 自變項

職場能力為自變項，包括將理論運用到實際工作的能力、專業知識與技術、專業證照或相關能力、發掘及解決工作中遭遇問題的能力、創新能力、領導能力、表達及溝通能力、基礎電腦應用技能、強烈的學習動機、團隊合作能力。以1為「非常不具備」、4為「非常具備」，做為觀察值，進一步將各群組的題項分別進行加總、平均，計算出專業能力與通識能力之平均分數，並以此平均分數進行後續的多元邏輯迴歸分析。

(三) 依變項

大學應屆畢業生的初職位置，以五階序進行分類，分別為：

- 1.民意代表、行政主管、企業主管、經理人員及專業人員。
- 2.技術員及助理專業人員。
- 3.事務工作人員。
- 4.服務工作人員及售貨員、技術工及有關工作人員、機械設備操作工及組裝工。
- 5.農、林、漁、牧工作人員、非技術工及體力工。

分析時，以「民意代表、行政主管、企業主管、經理人員及專業人員」為對照組。

五、研究假設

承相關文獻探討，本文可嘗試提出的研究命題為：

大學生個人背景、學校類型及不同的職場能力與其初職位置之取得有所相關。

據此，本文可推論之研究假設如下：

假設1：大學應屆畢業生的初職位置上，男性與女性存在差異。

假設2：大學應屆畢業生的初職位置上，閩南族群與其他族群存在差異。

假設3：大學應屆畢業生的初職位置上，公立大學學校類型與其他學校類型存在差異。

假設4：大學應屆畢業生的職場能力上，不同背景者存在差異。

假設5：大學應屆畢業生的個人背景與職場能力會影響其初職位置的取得。

六、統計分析方法

為了瞭解大學應屆畢業生其初職位置取得和職場能力的整體樣貌，本文採用描述統計之次數、百分比及平均數進行分析。其次，考量分析資料為大規模樣本，因此，為了探討大學應屆畢業生在職場能力分布的群聚現象，以掌握分析資料之同質性趨向，本文採用二階段集群分析（clustering analysis）方法加以探討，其中，第一階段為「階層式集群分析法」，係運用華德最小變異法（Ward's method）與歐基里得直線距離平方（Squared Euclidean distance）之階層式集群分析，以找出合適的集群數目；再者，則進一步採取K-Means集群分析法進行群落分析，以呈現各個集群的特性。

本文進一步探討不同的背景變項是否形成大學應屆畢業生在初職位置取得上的差異，以及在職場能力的作用下，整體模型解釋力的變化為何？由於本文之依變項為名義變項（nominal variable），故採取邏輯（logistics）迴歸進行分析，分別將控制變項（性別、族群、學校類型）與依變項（初職位置）轉換為虛擬變項，且考量職場能力的效果，因此進行多元邏輯迴歸分析（multi-logistic regression analysis），以瞭解初職位置取得上各個背景變項差異和加入職場能力此變項之作用後，整體模型解釋力的變化。

肆、研究結果與討論

一、大學應屆畢業生初職位置的分布

大學生畢業後初職位置取得的分布情形，詳如表3。從表3可以發現一個明顯的趨向是，繼續進修的比例將近三成一（30.9%），在就業的畢業生群組中，其職業類別則以「助理專業人員、技術員」所占比例最高，超過了一成一（11.4%）；其次擔任事務工作人員，約有8.6%；而得以躋身「高階專業人員」此項者，則有7.1%。其他依序是「服務工作人員及售貨員、技術工及有關工作人

員、機械設備操作工及組裝工」約有百分之五（4.6%）。在描述統計的分布情形上，除了前述關於因服役或學習因素而未進入職場者之外，另一相當明顯的現象是，超過一成三（13.4%）的大學生在畢業時的職業處境為「尚未決定」。

表 3 大學應屆畢業生初職位置的分布

職業類別	次數	百分比
行政主管、企業主管、經理人員、專業人員、民意代表	4155	7.1
助理專業人員、技術員	6712	11.4
事務工作人員	5023	8.6
服務工作人員及售貨員、技術工及有關工作人員、機械設備操作工及組裝工	2709	4.6
農、林、漁、牧工作人員、非技術工及體力工	73	0.1
尚未決定	7854	13.4
其他	2283	3.9
服役中	11716	20.0
繼續進修	18112	30.9
合計	58647	100.0

註：N = 58647。

整體而言，大學生剛畢業時初職位置取得的統計發現，繼續進修的比例較高；至於有求職意願卻仍處於未決定的狀態者，亦有相當的比例。存在這樣的發展趨勢，可能是因高等教育階段的教育成果並不足以讓大學生從教育直接轉銜至就業，或高等教育辦學品質不能對應於大學生就業需求的隱憂，又或者是當前國家產業政策與人才培育之間有某些斷裂，如同監察院（2011）對政府的產業政策調查報告指出，以教育程度來觀察，2006～2009年間皆以大學以上學歷者失業率最高，值得警惕。近年來，歐盟國家特別強調「從教育至就業」（from education to work）的高等教育人才培育思維（Trier, 2007），相當值得我國在高等教育政策或辦學上加以參考。

二、大學應屆畢業生職場能力之平均數與集群分析

(一) 平均數分析

對於學生職場能力不足的缺失，英國特別透過「提升學生就業力協調工作小組」(Knight & Yorke, 2002; Sutherland, 2008)發動Skills Plus的職場能力計畫，希望從理解、技能、信念及後設認知等多方面，增進大學應屆畢業生的尋職能力。

根據表4之研究結果顯示，大學生檢視自身於畢業時的能力素養上，在各項專業能力方面，依序為「專業知識與技術」之平均數為2.73、「創新能力」之平均數為2.72、「將理論運用到實際工作的能力」之平均數為2.68、「領導能力」之平均數為2.68、「專業證照或相關能力」之平均數為2.47等；以「專業證照或相關能力」的表現較不理想。

表 4 大學生畢業時對專業能力、通識能力的意見之平均數分析

項目	平均數	標準差	個別能力排序
專業能力			
專業知識與技術	2.73	.581	1
創新能力	2.72	.632	2
將理論運用到實際工作的能力	2.68	.604	3
領導能力	2.68	.658	3
專業證照或相關能力	2.47	.699	4
通識能力			
團隊合作能力	3.15	.529	1
強烈的學習動機	3.09	.565	2
基礎電腦應用技能	2.96	.551	3
表達及溝通能力	2.91	.557	4
發掘及解決工作中所遭遇問題的能力	2.87	.544	5

註：N = 585647。

在通識能力方面，則可以發現大學生對於自身畢業時，有關通識能力的各項知覺的分布情形，其在「團隊合作能力」之平均數為3.15、「強烈的學習動機」之平均數為3.09、「基礎電腦應用技能」的平均數為2.96、「表達及溝通能力」之平均數為2.91、「發掘及解決工作中所遭遇問題的能力」之平均數為2.87等；以「溝通表達能力」和「發掘及解決工作中所遭遇問題的能力」較低。

整體而言，若綜合各項能力來檢視，則可以發現大學應屆畢業生對於「專業證照或相關能力」、「將理論運用到實際工作」和「領導能力」等項，較為感到不足。而這現象的發現對於大學校院增進大學生職場能力的重點，具有參照和指引價值，如同相關研究所指（Kuh, 2009），當大學生能夠知覺自身能力的表現優劣時，則更可以引發其增進自身能力的意願。

（二）集群分析

針對大學應屆畢業生所具有的各项職場能力，其所構成的類屬可藉由集群分析將大學生職場能力進行分群分類。從分析結果顯示，當將大學應屆畢業生依職場能力區分為三群組時，各群落之間的能力表現明顯不同，如表5。進一步檢視，則各群的平均位置分別是第一群組之平均位置為0.923，屬於得分最高的集群；第二群組之平均位置為0.096，為得分居中的集群；第三群組之平均位置則落至-0.710，屬於得分最低的集群。本文依此劃分為「職場能力高」、「職場能力中」、「職場能力低」等三群組，探討各群組之間在背景變項上的差異。

進一步就各集群的特性觀察，詳如表6。以性別變項而言，第一群組和第二群組皆以男性的比例較女性為高，顯示男性的職場能力有較佳的表現。在族群變項上，不同族群在各集群的分布上，第一群組中以「外省人」族群的比例最高（20.7%），其次依序為原住民（16.0%）、閩南人（15.8%）、客家人（13.9%），職場能力居中的第二群組中，則閩南人（55.4%）和客家人（55.1%）不分軒輊，其次為外省人（52.1%）、原住民（50.9%），當觀察職場能力最低群組時，則以原住民族群的比例最高（33.1%），其次依序為客家人（31.0%）、閩南人（28.9%）、外省人（27.2%）。若由學校類型此一變項來看，則在職場能力高的第一群組中，公立大學（17.9%）的比例最高，其次依序為私立大學（15.9%）、公立技職（14.1%）、私立技職（13.9%）。至於職場能力居中的第二群組則以公立技職（57.3%）比例最高，其次依序是公立

表 5 大學生職場能力之群組類別

職場能力別	群組別	第一群組	第二群組	第三群組
		職場能力高	職場能力中	職場能力低
專業知識與技術		.69143	.23326	-.85558
將理論運用到實際工作的能力		.78956	.23862	-.92141
基礎電腦應用技能		.68895	.01660	-.42013
具備有助於就業的專業證照或相關能力證明		.49107	.18939	-.65518
發掘及解決工作中所遭遇的問題		.96652	.12244	-.78803
表達及溝通能力		1.03843	.07261	-.72857
良好的領導能力		1.01745	.14931	-.87046
團隊合作能力		1.22588	-.14426	-.39935
良好的創新能力		1.01103	.16025	-.88877
強烈的學習意願與高度可塑性		1.30599	-.07938	-.57433

註：N = 585647。

表 6 各職場能力群組之交叉分析

背景變項	第一群 (職場能力高)		第二群 (職場能力中)		第三群 (職場能力低)	
	n	%	n	%	n	%
	性別					
1. 男性	369	18.3%	1163	57.7%	483	24.0%
2. 女性	2565	15.5%	9277	56.0%	4731	28.5%
族群						
1. 原住民	44	16.0%	140	50.9%	91	33.1%
2. 外省人	244	20.7%	613	52.1%	320	27.2%
3. 客家人	259	13.9%	1027	55.1%	579	31.0%
4. 閩南人	1752	15.8%	6152	55.4%	3209	28.9%
5. 其他	23	14.8%	84	54.2%	48	31.0%

表6 (續)

背景變項	第一群 (職場能力高)		第二群 (職場能力中)		第三群 (職場能力低)	
	n	%	n	%	n	%
學校類型						
1. 私立技職	450	13.9%	1807	56.0%	969	30.0%
2. 私立大學	1062	15.9%	3684	55.3%	1920	28.8%
3. 公立技職	467	14.1%	1899	57.3%	949	28.6%
4. 公立大學	956	17.6%	3080	56.8%	1387	25.6%

註：N = 585647。

大學(56.8%)、私立技職(56.0%)、私立大學(55.3%)等；在職場能力最低的第三群組中，則以私立技職(30.0%)的比例最高，其次依序是私立大學(28.8%)、公立技職(28.6%)、公立大學(25.6%)。可見，大學應屆畢業生的職場能力確有高低不同的群聚現象，且此分布趨勢因其背景變項(性別、族群、學校背景)而有所差異。

三、多元邏輯迴歸分析與整體模型解釋力

就大學應屆畢業生的背景變項、職場能力對其初職位置取得之差異和影響程度，本文採用邏輯迴歸分析，以「民意代表、行政主管、企業主管、經理人員及專業人員」此初職位置為對照組，主要探討大學應屆畢業生背景變項對其初職位置取得的迴歸係數與解釋量，以及其背景變項與職場能力對其初職位置取得的迴歸係數與解釋量變化情形，詳如表7。

(一) 背景變項對初職位置取得的迴歸係數與解釋量分析

從表7之模型一可以發現，當以「民意代表、行政主管、企業主管、經理人員及專業人員」為對照組，若由性別變項觀察之，則相對於男性而言，女性在取得「農林漁牧工作人員、非技術工及體力工」的機會為男性的2.87倍($p < .001$)，在「技術員及助理專業人員」的機會則為1.576($p < .001$)。在族群變項上，外省族群比閩南族群在取得「事務工作人員」的機會高出1.225

表 7 大學應屆畢業生背景變項與職場能力對初職位置取得之多元邏輯迴歸分析

獨 變 項	模型一										模型二															
	農林漁牧工作人員、非技 術工及體力工					服務工作人員及售 員、技術工及有 關工作人員					技術員及助理專業 人員					事務工作人員					技術員及助理專業 人員					
	B	OR	P	B	OR	P	B	OR	P	B	OR	P	B	OR	P	B	OR	P	B	OR	P	B	OR	P		
1. 性別																										
女性	1.054	2.870	.000	-.271	.762	.014	-1.296	.274	.000	.455	1.576	.000	.874	2.396	.004	-.238	.788	.031	-1.227	.293	.000	.472	1.603	.000		
2. 族群																										
外省	16.742	18666418		-.055	.995	.965	.203	1.225	.024	.228	1.256	.008	16.116	9978810.3		-.003	.997	.978	.177	1.194	.050	.199	1.220	.020		
客家	-15.108	2.745E-07	.000	-.930	.395	.079	1.319	3.738	.000	.224	1.251	.417	-15.870	1.282E-07	.000	-.929	.395	.080	1.336	3.804	.000	.225	1.252	.419		
原住民	14.411	1814510.7		-.676	.509	.002	-.184	.832	.392	-.705	.494	.000	15.150	3799448.9		-.695	.499	.002	-.185	.831	.389	-.691	.501	.000		
其他	14.414	18189813		.927	2.526	.077	-1.345	.260	.000	-.249	.780	.355	15.114	3662066.1		.929	2.532	.077	-1.355	.258	.000	-.236	.790	.384		
學校類型																										
公立技職	.231	1.260	.409	-.580	.560	.000	-.552	.576	.000	1.545	4.689	.000	.271	1.312	.344	-.598	.550	.000	-.545	.580	.000	1.575	4.833	.000		
私立大學	2.470	11.818	.000	-.315	.730	.000	-.442	.642	.000	1.579	4.852	.000	2.439	11.466	.000	-.313	.731	.000	-.417	.659	.000	1.597	4.939	.000		
私立技職	17.859	57032607		-.323	.724	.001	-.353	.703	.000	1.509	4.523	.000	18.651	125961323		-.352	.703	.001	-.356	.701	.000	1.536	4.648	.000		
職場能力																										
專業能力																										
通識能力																										
整 體 模 型	-2LL	1090.860														1.228	3.413	.002	-.412	.663	.000	-.742	.476	.000	.812	.003
X ²		3023.215														-3.238	.039	.000	.348	1.416	.001	.042	1.043	.627	.631	.000
P		.000																								
Nagelkerke R ²		.201																								

註：1. B 為未標準化迴歸係數，OR 為勝算比 (odds ratio)。

2. 控制變項部分：性別變項以「男性」為對照組；族群變項以「閩南」為對照組；學校類型變項以「公立大學」為對照組。依變項以「民意代表、行政主管、企業主管、經理人員及專業人員」為對照組。

3. 因在「農林漁牧工作人員、非技術工及體力工」此一初職位置中，未有族群變項為「外省」、「原住民」、「其他」及學校類型變項為「私立技職」之樣本，故此處無法獲得該勝算比之 *p* 值。

($p<.05$)、「技術員及助理專業人員」的機會則為1.256倍($p<.01$)；客家族群則在取得「事務工作人員」的機會為閩南族群的3.738($p<.001$)；而相較之下，原住民族群在取得「服務工作人員及售貨員、技術工及有關工作人員」與「技術員及助理專業人員」此二項初職位置的機率，分別只有閩南族群的50.9%($p<.01$)和49.4%($p<.001$)，亦即閩南族群較具有優勢。

就學校類型變項而言，公立技職的大學應屆畢業生在取得「服務工作人員及售貨員、技術工及有關工作人員」此初職位置的機會為公立大學的56%($p<.001$)，「事務工作人員」則為57.6%($p<.001$)。換言之，在初職位置取得之優勢上，此二項初職位置的取得以公立大學勝過公立技職之大學應屆畢業生；但在取得「技術員及助理專業人員」的機會，則公立技職者為公立大學的4.689倍($p<.001$)。私立大學在「服務工作人員及售貨員、技術工及有關工作人員」和「事務工作人員」等初職位置取得的機會上，則分別為公立大學的73%($p<.001$)和64.2%($p<.001$)，以公立大學較私立大學具有優勢；但在取得「農林漁牧工作人員」和「技術員及助理專業人員」等初職位置上，私立大學機會為公立大學的11.818倍($p<.001$)和4.852倍($p<.001$)，亦即以私立大學者較具優勢。就私立技職而言，則在取得「服務工作人員及售貨員、技術工及有關工作人員」和「事務工作人員」的機會上，分別為公立大學的72.4%($p<.05$)、70.3%($p<.001$)，公立大學較私立技職具有優勢；但在「技術員及助理專業人員」此初職位置取得上私立技職為公立大學4.523倍($p<.001$)。

因此，當以「民意代表、行政主管、企業主管、經理人員及專業人員」為參照變項時，從各背景變項來看，女性在取得較低與較高的初職位置上具有優勢，而閩南族群較其他族群具有優勢，公立技職和私立技職者在取得較高階的初職位置上較有優勢。再者，從表7可以得知，本文所採納的控制變項（個人背景、學校類型）對於大學應屆畢業生初職位置的取得上，具有20.1%的解釋力($R^2=.201$, $X^2=3023.215$, $p<.001$)。

(二) 背景變項與職場能力對初職位置取得的迴歸係數與解釋量變化情形

表7之模型二以背景變項做為控制變項，探討背景變項與職場能力變項對初職位置取得的影響和解釋量變化情形。就背景變項而言，除了族群變項之「外省

族群」在「事務工作人員」此初職位置取得的勝算比，由原本之達顯著差異轉變為未達顯著差異外，其餘變項對於初職位置取得的影響變化，與模型一的呈現情形大致相同。

當進一步從「職場能力」變項之下的「專業能力」與「通識能力」分別觀察，則相對於「民意代表、行政主管、企業主管、經理人員及專業人員」而言，「專業能力」每增加一單位，「農林漁牧工作人員」（ $OR=3.413, p<.05$ ）取得的勝算就增加241.3%；但在「服務工作人員及售貨員、技術工及有關工作人員」（ $OR=.663, p<.001$ ）、「事務工作人員」（ $OR=.476, p<.001$ ）、「技術員及助理專業人員」（ $OR=.812, p<.05$ ）等初職位置的取得上，則依序減少33.7%、52.4%及18.8%。在「通識能力」方面，每增加一單位，則「服務工作人員及售貨員、技術工及有關工作人員」（ $OR=1.416, p<.05$ ）初職位置上取得的勝算就會增加41.6%，「農林漁牧工作人員」（ $OR=.039, p<.001$ ）初職位置取得的勝算將減少61%，「技術員及助理專業人員」（ $OR=.631, p<.001$ ）取得上則是減少36.9%。

從整體模型解釋力的變化而言，相對於前述僅觀察背景變項對於大學應屆畢業生初職位置取得的分析，當進一步觀察職場能力變項的影響時，可以發現整體模型的解釋從20.1%微幅提升為21.9%（ $R^2=.219, X^2=3324.444, p<.001$ ）。亦即在大學應屆畢業生的個人背景、學校類型等變項控制下，職場能力此一變項對於大學應屆畢業生取得初職位置有所影響之假設，可獲得支持。值得關注的是，從職場能力對於初職位置取得的影響而言，除了「通識能力」對於「事務工作人員」此初職位置取得未達統計顯著水準外，職場能力幾乎對於大學應屆畢業生取得初職位置均具影響效果。但若由總體解釋力的提高情形而言，職場能力對於幫助大學應屆畢業生取得初職位置的整體效果並不大，這個現象顯示大學校院所培養的各項職場能力轉化為取得初職位置的條件之效果，仍有大幅改善空間。

四、綜合討論

從前述研究結果可以發現，本文依文獻探討所擬的研究假設之印證分別是：

（一）大學應屆畢業生的初職位置取得上，男性與女性存在差異，獲得印證；

(二) 大學應屆畢業生的初職位置取得上，不同族群之間存在差異，獲得檢證；

(三) 大學應屆畢業生的初職位置取得上，不同學校類型之間存在差異，獲得檢證；

(四) 大學應屆畢業生因職場能力具有群聚現象且因不同背景變項而有所差異，獲得印證；

(五) 大學應屆畢業生背景變項與職場能力變項會影響其初職位置的取得，亦獲得支持。

從不同背景變項而言，女性取得初職位置的優勢有兩極化的現象，也就是在最高階序和最低階序都有較男性為佳的表現，這個部分已經與蔡淑鈴（1990）、田弘華與田芳華（2008）、張苙雲與莊淵傑（2004）認為女性在職業位置取得居於劣勢的情形有所不同。此應與臺灣社會特性或社會變遷的走向有所關聯，值得後續做更對焦的探討與分析。其次，本文發現原住民族群仍然居於劣勢，而外省族群則有較佳的優勢，這可回應范雲與張晉芬（2010）所指，我國社會的階級流動機會仍存有族群之間的差異。在學校類型變項上，除了「技術員及助理專業人員」之外，皆以公立大學此學校類型之應屆畢業生在初職位置取得上有較佳的機會，這個部分和劉若蘭與林大森（2011）、湯堯與徐慧芝（2011）的研究發現相似。本文也再度印證大學應屆畢業生身處不同學校類型，將對其後續職業生涯造成顯著差異。

然而，若是加入職場能力變項之後，除了外省族群比閩南族群在取得「事務工作人員」的機會較高此項變成不顯著之外，其餘結構（或階層）現象結構仍然存在著。但是，仍有值得注意的微幅變化。例如：對女性、原住民、非公立大學的學校類型而言，其取得較高階之初職位置的機會皆有所提升。這個現象顯示，其一職場能力的確對於增進某些群體的初職位置取得機會，有正面的影響，其二，公立大學在初職位置的取得雖有優勢，但是，其他學校類型者若能注重職場能力的表現，則對於提高其競爭力仍有顯著幫助。這也呼應文獻探討中，Clausen（1991）、Fugate等人（2004）和Dinovitzer等人（2003）的主張，亦即能力變項的提升對個體職業位置取得具有正面作用。

雖然職場能力變項可以增進某些群體在初職位置取得的機會，但若由個別職

場能力變項之作用而言，本文發現相對於「民意代表、行政主管、企業主管、經理人員及專業人員」此高階職業位置而言，專業能力對於取得「農林漁牧工作人員、非技術工及體力工」此項初職位置具有較佳機會。值得注意的是，相對而言，在其他初職位置的取得則未有增加機會的效果。同樣地，通識能力對於取得「服務工作人員及售貨員、技術工及有關工作人員」此項初職位置有較好的表現，但對於取得其他初職位置則未有增進的作用。此可回應到Bowles與Gintis（1976）主張，美國資本主義之下的學校化歷程中，高等教育的擴張並不能夠等同於教育機會的均等，甚且，即使經過大學校院學習四年之後，大學應屆畢業生豐富的學習經驗是否能增進其職場能力表現，以及相關的職場能力是否能回饋為取得初職位置的助力，仍然有待商榷。

從不同的初職位置取得之表現而言，首先，從「農林漁牧工作人員、非技術工及體力工」此項初職位置的取得可以發現，女性和私立大學取得此初職位置的機會高於男性和其他學校類型，在初職位置的五階序當中，此項為最低階，某種程度上，本研究發現可回應弱勢者較易取得低階職業位置的結果。值得特別說明的是，初職位置取得為「農林漁牧工作人員、非技術工及體力工」者因其樣本數較少，所以雖然某些變項的分析達到顯著差異，但是，在進行推論統計分析時，應更為審慎視之。其次，就「服務工作人員及售貨員、技術工及有關工作人員」此項初職位置而言，閩南族群具有取得的優勢，而原住民族群則不利於取得此項初職位置；其次，公立大學之應屆畢業生在取得此項職業位置的機會，優於私立技職、私立大學和私立技職。再者，在「事務工作人員」此項初職位置的取得上，相對於閩南族群而言，外省和客家族群在取得此項初職位置的機會較佳；若由學校類型來觀察，公立大學較公立技職和私立大學有取得此初職位置的機會。最後，在「技術員及助理專業人員」此項初職位置的取得上，則以女性、外省和閩南族群比原住民族群取得此初職位置的機會較大；而學校類型上，無論公立技職、私立技職或私立大學皆較公立大學的應屆畢業生有機會取得此初職位置。

總言之，從研究結果看來，雖然功能學派的理論亦可以支持不同背景者其初職位置的取得有所差異的結果，但是，本文發現大學應屆畢業生之背景變項之差異仍為顯著；由此可見，事實上，我國在高等教育歷程與職業取得的銜接議題上，衝突學派的階級再製理論之作用依舊明顯可見。另外，這個發現也可能與本

文採用「民意代表、行政主管、企業主管、經理人員及專業人員」為參照組有關，亦即公立大學的應屆畢業生其取得初職位置在最高階序具有優勢，但對於其他高階序的初職位置之取得則反而未有明顯優勢，此議題值得日後再由二元邏輯迴歸分析，加以檢證之。

伍、結論與建議

本文探討大學應屆畢業生初職位置的取得狀態，並關切其初職位置取得的影響機制，以瞭解不同的背景變項（性別、族群、學校類型）與職場能力等，對於大學應屆畢業生取得初職位置的整體模型解釋力。以下就研究結論說明如後，並進一步提出後續教育實務和研究之建議。

一、結論

（一）大學應屆畢業生的初職位置取得以「助理專業人員、技術員」所占比例最高，其次為「事務工作人員」；而選擇繼續進修的比例為三成一，尚未決定者亦高達一成三

在我國大學應屆畢業生初職位置取得上，以「助理專業人員、技術員」（11.4%）為最高，其次為「事務工作人員（8.6%）」；且值得注意的是，「繼續進修」此項所占比例將近三成一（30.9%），而除了需要入伍服役之外，其中「尚未決定」（13.4%）比例亦高達一成三。造成此發展現象的原因，表面上，與近年來我國大學校院的研究所學生員額的增加或入學機會的提升有關，但值得深究之處在於，為何大學畢業生經過高等教育階段的學習之後，不願意直接進入職場，甚至尚未決定自身的就業方向。長此以往，此現象恐衝擊國家之人力資源、產業發展和整體競爭力，亟待具體的政策措施予以因應。

（二）在大學應屆畢業生對職場能力的知覺上，專業能力以「專業知識和技術」表現最佳，通識能力則以「團隊合作能力」最高

大學應屆畢業生在專業能力的表現上，以「專業知識和技術」此項能力的信

心程度最高，可見，大學校院對於專業知識或技術的教育成果有較好的表現。但是，在「將理論運用到實際工作的能力」、「領導能力」和「專業證照或相關能力」上的意見較為偏低。在通識能力方面，可以發現大學生對於自身畢業時各項通識能力的分布，其中，「團隊合作能力」的表現情形最佳，其次為強烈的學習動機。但是，有關「表達及溝通能力」和「發掘及解決工作中所遭遇問題的能力」的表現較不理想。當大學應屆畢業生學業完成後，在進入職場之際，針對職場能力表現較不佳的項目，值得大學生思考增進或補強職場能力的方向。此外，這個發現也有利於主管教育機關或大學校院等，從這些層面來加強對於大學生的能力養成。

（三）大學應屆畢業生職場能力表現具有群聚現象，且因背景變項和學校類型的不同，其職場能力的表現亦有所差異

本文運用大樣本的調查資料庫進行分析，研究結果顯示，的確可以將大學應屆畢業生劃分成職場能力高低明顯有所差異的類屬，且不同職場能力類屬的背景變項亦為不同。以職場能力高群組而言，以男性、外省族群、公立大學者所占比例較高；而在職場能力最低群組，則以女性、原住民族群、公立技職者所占的比例較高。從大學應屆畢業生職場能力依其背景變項而有不同表現的現象來看，性別、族群和學校類型等的確是構成大學應屆畢業生職場能力養成階層化的肇因，而弭平大學應屆畢業生（女性、原住民族群、技職體系）之弱勢群體所遭遇的不公平機會，仍有持續改善的必要。

（四）大學應屆畢業生的背景變項與職場能力構成初職位置取得之差異，雖然整體模型具有二成二左右的解釋力，但背景變項的作用仍然相當強烈

從研究結果顯示，本文所分析之背景變項（性別、族群、學校類型）對於大學應屆畢業生初職位置的取得，具有20.1%的解釋力（ $R^2=.201$ ， $X^2=3023.215$ ， $p<.001$ ）；當加入職場能力此變項後，在大學應屆畢業生初職位置的取得上，整體模型解釋力提升為21.9%（ $R^2=.219$ ， $X^2=3324.444$ ， $p<.001$ ），雖然本研究分析結果發現，各項背景變項、職場能力對於大學應屆畢業生取得初職位置之整體模型有其解釋力；但非常值得關切的是，在背景變項的基礎下，經職場能力變項的作用後，整體模型解釋力的提升雖達到統計上的顯著意義，惟比例並不高，顯示

大學校院在增進學生能力方面以獲得初職位置取得的效果，仍為有限，甚至仍深受背景變項之左右。亦即，從研究分析看來，大學校院在豐富大學應屆畢業生的能力和競爭力效益尚且不夠彰顯，此凸顯大學校院職能的侷限，亦相當值得深入評估和探因；再者，從整體模型解釋力的變化上來觀察，各項背景變項對於大學應屆畢業生初職位置取得的影響仍大，此相當程度上亦揭示了我們對於高等教育擴張之後，在促進機會均等的目標上，尚有未盡理想之處。

二、建議

（一）大學校院可透過實習和實作途徑，提供大學生更多對於職業生涯選擇和探索的機會，以利掌握其生涯的發展方向

本文發現，大學應屆畢業生中，除了對於初職位置取得有所決定者之外，極高比例之大學應屆畢業生並未將進入職場視為大學畢業之後的選項，其中高達三成多希望繼續升學、一成多尚未決定生涯方向。對於暫時繼續升學或尚未決定者，究竟其做成決定的依據為何，尚且無法明確透過本文獲得解答，但是，相當值得深入探詢大學應屆畢業生無法或不願投入職場的原因。設若是緣於大學應屆畢業生認為職場能力準備不足，以致延後進入職場的時間點，則需從高等教育的辦學、課程與教學等進行調整或革新；也就是說，除了專業知識傳遞的學習之外，大學校院應該更加著重於建立大學生連結產業環境或社會變遷的網絡，提供其實習機會、參與實作方案或取得專業證照等，藉此讓大學生於就學階段完成後，對自身就業發展的可能選項和發展潛力有更深刻的認識。

（二）對於「領導能力」和「發掘及解決工作中所遭遇問題的能力」的評價偏低而言，可藉由典範學習和主動學習的推動，增進大學應屆畢業生信心和解決問題的能力

從本研究結果發現看來，大學應屆畢業生對於自身的專業知識和技術或者團隊合作能力有較佳的信心，但在「領導能力」和「發掘及解決工作中所遭遇問題的能力」等項則信心較為不足。在2009年10月24日於教育部之頂尖大學成果發表會議上，張忠謀以「卓越大學的社會意義」為題演講，指出：「過去幾年卓越計畫的成功，教學研究有進步，但是，『高等教育不但是要培育優質人才，還要培養領導人才』」。由此可見，大學校院在人才培育所膺任的特殊使命。因此，傳

統的課室教學之餘，多元地採納典範學習和主動學習等教育理論，有目標地建立學生前瞻視野和自我要求等能力，應為值得加以考量的推動方向。

（三）面對大學應屆畢業生的初職位置取得仍受背景變項影響，主管教育行政機關應為不同背景者，規劃友善的資源配置和共享機制，讓不同背景者獲得均衡和豐富的學習機會

從本研究結果發現看來，大學應屆畢業生的初職位置取得乃受其背景變項（性別、族群、學校類型）所左右，職場能力的影響反而不若背景變項來得強烈，對此，相當值得主管教育機關關切。由此可見，我國在高等教育擴張之後，與教育機會均等之實現，仍有落差。針對這些背景變項所導致的表現或機會之差異現象，應該再行規劃友善的資源配置和共享機制，讓各種學習資源得以讓不同背景者近用（access），例如：提供性別均衡的學習資源和環境、建立弱勢群體學習輔導網絡、鼓勵大學校院之間資源共享和合作計畫等，以讓大學校院更加落實其促進機會均等的責任倫理。

（四）對於後續學術探討主題與方法方面

在主題上，社會輿論對於大學應屆畢業生無法或不願在大學畢業後投入職場的現象，雖有評論甚至指責，但對於大學應屆畢業生進行生涯選擇的機制，並未有明確的探索與論述。這個部分，在本文的模型與數據分析基礎上，相當值得進行更多利害關係人之意見蒐集，例如：針對不同背景變項大學應屆畢業生，進行焦點座談和分析；針對大學校院規劃學習歷程和就業輔導者，瞭解其實務規劃連結至職場環境的思維；而針對家長的影響或意見，亦值得探索家長對於大學應屆畢業生尋職或升學的影響方式等，國外已有研究團隊持續關注家長的影響力（Lease & Dahlbeck, 2009; Melendez & Melendez, 2010）。在資料蒐集上，本文的分析乃採用臺灣高等教育整合資料庫之資料，此為政府挹注經費執行的大規模調查並建置為二手資料（secondary data），研究者並未參與資料蒐集過程，易遭遇到調查題目設計與研究題旨配合的顧慮，若時間和經費許可，亦相當值得由研究者採用自編調查工具，進行樣本資料蒐集與研究分析。

致謝：本文的完成，感謝審查委員與本刊責任編輯多方提供修改意見，亦感謝國家科學委員會的經費支持（NSC98-2410-H-036-008）和黃馨筠助理的協助。

DOI: 10.3966/10288708201209002

參考文獻

田弘華、田芳華（2008）。誰升學？誰就業？誰失業？大學畢業生出路之探討。*教育政策論壇*，**11**（4），33-62。

[Tien, H.-H., & Tien, F.-H. (2008). Who goes to graduates schools? Who gets employed or unemployed? Exploring the career destinations of college graduates. *Education Policy Forum*, 11(4), 33-62.]

田弘華、田芳華、劉亦修（2008）。高等教育數量開放政策對大學畢業生收入的影響：傳訊理論之調適與應用。*教育政策論壇*，**11**（1），79-105。

[Tien, H.-H., Tien, F.-H., & Liu, I.-S. (2008). The influence of higher education quota policy on income of college graduate: Revising and applying the signaling theory. *Education Policy Forum*, 11(1), 79-105.]

行政院青年輔導委員會（2006）。在正式教育中培養就業力：行政院青輔會大專畢業生就業力調查摘要報告。臺北市：作者。

[National Youth Commission, Executive Yuan (2006). *Equipping employability in formal education*. Taipei, Taiwan: Author.]

李文仁（2007）。臺灣高教擴張與社會階層化之探究。佛光大學社會學研究所碩士論文，未出版，宜蘭縣。

[Li, W.-J. (2007). *Study on higher education expansion and social stratification in Taiwan*. Unpublished master's thesis, Foguang University, Yilan, Taiwan.]

李錦華（2000）。人力資本論與篩選理論在臺灣勞動市場的適用性。南華大學教育社會學研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。

[Li, J.-H. (2000). *Human capital theory and implication of selection theory in Taiwan's labor market*. Unpublished master's thesis, Nanhua University, Chiayi, Taiwan.]

林大森（2010）。臺灣大學生畢業流向之初探。*臺灣教育社會學研究*，**10**（1），85-125。

[Lin, D.-S. (2010). The exploratory study on university graduates' further developments in Taiwan. *Taiwan Journal of Sociology of Education*, 10(1), 85-125.]

林生傳（1999）。性別教育機會均等的分析、檢討與實踐。*教育學刊*，**15**，1-34。

[Lin, S.-C. (1999). Sex-equity education-concept, current status, and implementation. *Education Review*, 15, 1-34.]

林生傳（2000）。社會階層化與教育。載於林生傳（主編），*教育社會學*（頁 41-81）。臺北市：巨流。

[Lin, S.-C. (2000). Social stratification and education. In S.-C. Lin (Ed.), *Educational sociology* (pp. 41-81). Taipei, Taiwan: Chuliu.]

林清江（1981）。*教育社會學新論*。臺北市：五南。

[Lin, C.-C. (1981). *The new study of educational sociology*. Taipei, Taiwan: Wunan.]

范雲、張晉芬（2010）。再探臺灣高教育成就的省籍差異。*臺灣社會研究季刊*，79，259-290。

[Fan, Y., & Chang, C.-F. (2010). The effects of social structural positions on ethnic differences of higher educational achievements in Taiwan. *Taiwan Radical Quarterly in Social Studies*, 79, 259-290.]

財團法人高等教育評鑑中心基金會（2010）。**100**年度大專院校校務評鑑實施計畫。2010年7月30日，取自 <http://www.heeact.edu.tw/public/Attachment/051111253046.doc>

[Higher Education Evaluation & Accreditation Council of Taiwan (2010). *Programs of colleges and universities evaluation in 2011*. Retrieved July 30, 2010, from <http://www.heeact.edu.tw/public/Attachment/051111253046.doc>]

教育部（2008）。*教育部大專院校人文教育體檢計畫*。臺北市：作者。

[Ministry of Education (2008). *Investigation of humanities and arts education by the Ministry of Education*. Taipei, Taiwan: Author.]

教育部（2012）。*中華民國教育統計（民國 101 年版）*。2012年5月30日，取自 <http://www.edu.tw/files/publication/B0013/101edu.pdf>

[Ministry of Education (2012). *Education statistic the Republic of China (2012 Ed.)*. Retrieved May 30, 2012, from <http://www.edu.tw/files/publication/B0013/101edu.pdf>]

梁秋紅（1996）。原住民教育與職業成就的相關。國立政治大學教育學系碩士論文，未出版，臺北市。

[Liang, C.-H. (1996). *The correlation of educational attainment and occupational status of aborigines*. Unpublished master's thesis, National Chengchi University, Taipei, Taiwan.]

陳舜芬、曾正宜、陳素燕（2006）。我國大學生知識教育成果及其相關因素之研究。*新竹教育大學學報*，23，21-42。

[Chen, S.-F., Tzeng, J.-Y., & Chen, S.-Y. (2006). Knowledge outcomes of college students and

related variables. *Educational Journal of NHCUE*, 23, 21-42.]

陳憶芬（1998）。勞力市場區隔論對教育的啟示。《教育資料與研究》，24，52-59。

[Chen, Y.-F. (1998). Implication of the segregation of labor market to education. *Journal of Education Resources and Research*, 24, 52-59.]

章英華、薛承泰、黃毅志（1996）。教育分流與社會經濟地位：兼論對技職教育改革的政策意涵。臺北市：行政院教育改革審議委員會。

[Zhang, Y.-H., Xue, C.-T., & Huang, Y.-Z. (1996). *Educational division and social and economic status: Study on the policy of vocational education reform*. Taipei, Taiwan: Council for Education Reform, Executive Yuan.]

張苙雲、莊淵傑（2004）。科層勞動市場之兩性職等差距。《臺灣社會學刊》，32，149-187。

[Zhang, L.-Y., & Zhuang, Y.-J. (2004). Differential grade attainment by men and women in a bureaucratic labor market. *Taiwanese Sociological Review*, 32, 149-187.]

莊勝義（1997）。教育機會均等的理念、研究與實踐：回顧與展望。載於中國教育學會與中華民國比較教育學會（主編），《社會變遷中的教育機會均等》（頁 403-454）。臺北市：揚智。

[Zhuang, S.-Y. (1997). Retrospective and prospective: Ideal, research adpractice of equal education opportunity. In China Education Society & Chinese Taipei Comparative Education Society (Eds.), *Equality of educational opportunity during the processes of social change* (pp. 403-454). Taipei, Taiwan: Yangchih.]

彭莉惠、熊瑞梅、紀金山（2011）。臺灣高等教育擴張對職業成就的影響：世代、性別、性別化科系與初職社經地位的取得。《臺灣教育社會學研究》，11（2），47-85。

[Pengm, L.-H., Xiong, R.-M., & Ji, J.-S. (2011). How cohort, gender, and gendered majors affect the acquirement of first job's SES in the context of Taiwan's higher education expansion. *Taiwan Journal of Sociology of Education*, 11(2), 47-85.]

湯堯、徐慧芝（2011）。臺灣地區大學生就讀學校與學門對其畢業後薪資水準之關聯性研究。《教育政策論壇》，14（1），61-84。

[Tamg, Y., & Xu, H.-Z. (2011). A study of the relationships between wage differentials, school types and departments of college graduates in Taiwan. *Educational Policy Forum*, 14(1), 61-84.]

黃毅志（1995）。臺灣地區教育機會不平等性之變遷。《中國社會學刊》，18，243-273。

[Huang, Y.-Z. (1995). Movements of educational inequality in Taiwan. *China Journal of*

Sociology, 18, 243-273.]

黃毅志（2001）。技職、學術與公、私教育分流對主客觀階層之影響。行政院國家科學委員會專案計畫成果專案報告（NSC90-2412-H-143-001）。臺東市：國立臺東大學。

[Huang, Y.-Z. (2001). *Influence of the educational systems divisions of vocational/ academic and public/ private sectors to the social stratification assessments*. Taitung, Taiwan: National Taitung University. (NSC90-2412-H-143-001)]

黃毅志（2008）。如何精確測量職業地位？「改良版臺灣地區新職業聲望與社經地位量表」之建構。臺東大學教育學報，19（1），151-160。

[Huang, Y.-Z. (2008). How to precisely measure occupational status?--Construction of the "Improvement edition of new occupational prestige and socioeconomic scores for Taiwan." *NTTU Educational Research Journal*, 19(1), 151-160.]

黃毅志、陳怡靖（2005）。臺灣的升學問題：教育社會學理論與研究之檢討。臺灣教育社會學研究，5（1），77-118。

[Huang, Y.-Z., & Chen, Y.-J. (2005). The problem of entering advanced schools in Taiwan: A sociology of education review on theory and research. *Taiwan Journal of Sociology of Education*, 5(1), 77-118.]

楊瑩（1988）。衝突理論在教育社會學上的應用。中國論壇，27（5），76-80。

[Yang, Y. (1988). Implication of conflict theory in the educational sociology. *Chinese Forum*, 27(5), 76-80.]

楊儒源（2007）。臺灣地區族群的職業隔離及流動之探討。國立臺北大學社會學系碩士論文，未出版，新北市。

[Yang, Y.-J. (2007). *Discussion on occupational segregation and mobility between the ethnicities in Taiwan*. Unpublished master's thesis, National Taipei University, New Taipei, Taiwan.]

監察院（2011）。監察院調查報告（0990800081 號）。2010年5月20日，取自 http://www.cy.gov.tw/AP_HOME/Op_Upload/eDoc/調查報告/100/100000256產業政策調查報告.pdf

[The Control Yuan Republic of China (2011). *Report of the Control Yuan* (no. 0990800081). Retrieved May 20, 2010, from http://www.cy.gov.tw/AP_HOME/Op_Upload/eDoc/surveyreport/100/100000256industrial policy report.pdf]

劉若蘭、林大森（2011）。影響大學生畢業流向因素之研究。當代教育研究，19（1），101-144。

[Liu, R.-L., & Lin, D.-S. (2011). A study of impact factors on graduate destination.

Contemporary Educational Research Quarterly, 19(1), 101-144.]

蔡淑鈴（1988）。社會地位取得：山地、閩客及外省之比較。載於楊國樞、瞿海源（主編），*變遷中的臺灣社會*（頁 1-44）。臺北市：中央研究院民族學研究所。

[Cai, S.-L. (1988). Comparison on attainment of social status: Indigenous, southern Min, and Mainlander. In G.-S. Yang & H.-Y. Qu (Eds.), *Movements of Taiwan society* (pp. 1-44). Taipei, Taiwan: Institute of Ethnology, Academia Sinica.]

蔡淑鈴（1990）。兩性之經濟成就差異：一個美國的實證研究。*美國研究*，20（2），25-49。

[Cai, S.-L. (1990). Gender differences in the process of economic achievement. *A Journal of European and American Studies*, 20(2), 25-49.]

蔡淑鈴（2004）。高等教育的擴展對教育機會分配的影響。*臺灣社會學*，7，47-88。

[Cai, S.-L. (2004). Effects of higher education expansion on inequality of educational opportunity. *Taiwanese Sociology*, 7, 47-88.]

蔡淑鈴（2006）。教育擴展對教育機會均等的影響——評介 Yossi Shavit, Richard Arum, and Adam Gamoran with Gila Menahem 編著之《高等教育階層化：一個跨國比較研究》。*當代教育研究*，14（4），207-216。

[Cai, S.-L. (2006). A book review on yossi shavit, richard arum, & adam gamoran with gila menahem (Eds.) Stratification in higher education: A comparative study. *Contemporary Educational Research Quarterly*, 14(4), 207-216.]

蔡淑鈴、文崇一（1985）。性別與社會流動：臺灣之實徵研究。中央研究院民族學研究所集刊，60，121-147。

[Cai, S.-L., & Wen, C.-Y. (1985). Gender and social mobility: An empirical study of Taiwan. *Bulletin of the Institute of Ethnology Academia Sinica*, 60, 121-147.]

蘇國賢、喻維欣（2007）。臺灣族群不平等的再探討：解釋本省／外省族群差異的縮減。*臺灣社會學刊*，39，1-63。

[Su, K.-H., & Yu, W.-H. (2007). When social reproduction fails: Explaining the decreasing ethnic gap in Taiwan. *Taiwanese Journal of Sociology*, 39, 1-63.]

Aamodt, P. O., & Havne, A. (2008). Factors affecting professional job mastery: Quality of study or work experience? *Quality in Higher Education*, 14(3), 233-248.

Arum, R., & Hout, M. (1998). The early returns: The transition from school to work in the United States'. In S. Yossi & M. Walter (Eds.), *From school to work: A comparative study of educational qualifications and occupational destinations* (pp. 471-510). Oxford, UK:

Clarendon.

- Astin, A. (1985). *Achieving educational excellence: A critical assessment of priorities and practices in higher education*. San Francisco, CA: Jossey & Bass.
- Bauman, Z. (1998). *Globalization: The human consequences*. Cambridge, UK: Polity.
- Blau, P. U., & Duncan, O. D. (1967). *The American occupational structure*. New York: Wiley.
- Bok, D. (2006). *Our underachieving colleges*. Princeton, NJ: Princeton University.
- Bowles, S., & Gintis, H. (1976). *Schooling in capitalist America*. London, UK: Routledge and Kegan Paul.
- Brown, P., & Scase, R. (1994). Higher education and corporate realities: Class, culture and the decline of graduate careers. London, UK: UCL Press.
- Castañeda, D. (2007). Gender issues among Latinas. In J. C. Chrisler, C. Golden, & P. Rozee (Eds.), *Lectures on the psychology of women* (4th ed.) (pp.167-181). New York: McGraw Hill.
- Clausen, J. S. (1991). Adolescent competence and the shaping of the life course. *American Journal of Sociology*, 96, 805-842.
- Coleman, J. S. (1990). *Equality and achievement in education*. Boulder, CA: Westview.
- Collins, R. (1971). Functional and conflict theories of educational stratification. *American Sociological review*, 36, 1002-1019.
- Collins, R. (1979). *The credential society: An historical sociology of education and stratification*. New York: Academic Press.
- Collins, R. (1985). *Three sociological traditions*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Connor, H. (1996). *Ethnic minority graduates: Differences by degree*. Brighton, UK: Sussex University.
- Dahrendorf, R. (1959). *Class and class conflict in an industrial society*. London, UK: Routledge and Kegan Paul.
- Danziger, N., & Eden, Y. (2007). Gender-related differences in the occupational aspirations and career-style preferences of accounting students: A cross-sectional comparison between academic school years. *Career Development International*, 12(2), 129-149.
- Davis, K., & Moore, W. E. (1966). Some principles of stratification. In R. Bendix & M. Lipset (Eds.), *Class, status and power* (pp. 47-52). London, UK: Routledge & Kegan Paul.
- Dinovitzer, R., Hagan, J., & Parker, P. (2003). Choice and circumstance: Social capital and planful competence in the attainments of the 'one-and-a-half' generation. *Canadian*

Journal of Sociology, 28(4), 463-489.

Durkheim, E. (1956). *Education and sociology*. New York: Free Press.

Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.

Gamoran, A. (2001). American schooling and educational inequality: A forecast for the 21st century. *Sociology of Education, Extra Issue*, 135-153.

Gameron, S., & Heckman, J. (1998). Life cycle schooling and dynamic selection bias: Models and evidence for five cohorts of American males. *Journal of Political Economy*, 106, 262-333.

Giddens, A. (1973). *The class structure of the advanced societies*. London, UK: Hutchinson.

Goldthorpe, J. H. (1980). *Social mobility and class structure in modern Britain*. Oxford, UK: Clarendon Press.

Goodman, N. (1992). *Introduction to sociology*. New York: Harper Perennial.

Hearn, J. C. (1991). Academic and nonacademic influences on the college destination of 1980 high school graduate. *Sociology of Education*, 64, 158-171.

Karabel, J., & Halsey, A. H. (1977). *Power and ideology in education*. Oxford, UK: Oxford University Press.

Knight, P., & Yorke, M. (2002). *Skills plus: Tuning the undergraduate curriculum*. Retrieved May 10, 2011, from <http://www.heacademy.ac.uk/documents/paper1.rtf>

Kuh, G. D. (2009). What student affairs professionals need to know about student engagement? *Journal of College Student Development*, 50(6), 683-706.

Lease, S. H., & Dahlbeck, D. T. (2009). Parental influences, career decision-making attributions, and self-efficacy: Differences for men and women. *Journal of Career Development*, 36(2), 95-113.

Lenski, G. E. (1966). *Power and privilege: A theory of social stratification*. New York: McGraw-Hill.

Lucas, S. R. (2001). Effectively maintained inequality: Education transitions, track mobility, and social background effects. *American Journal Sociology*, 106(6), 1642-1690.

Melendez, M. C., & Melendez, N. B. (2010). The influence of parental attachment on the college adjustment of white, black, and Latina / Hispanic women: A cross-cultural investigation. *Journal of College Student Development*, 51(4), 419-435.

Moleke, P., & Albertyn, L. (1996). *First employment of graduates: Labour market analysis*.

- Pretoria, Gauteng: Human Sciences research Council.
- Moutray, C. (2009). *Educational attainment, "Brain Drain," and self-employment: Examining the interstate mobility of baccalaureate graduates, 1993-2003*. Washington, DC: U. S. Small Business Administration, Office of Advocacy.
- Pascarella, E. T., & Terenzini, P. T. (2005). *How college affects students: A third decade of research*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Parkin, F. (1979). *Marxism and class theory: A bourgeois critique*. New York: Columbia.
- Parsons, T. (1961). An outline of the social system. In T. Parsons (Ed.), *Theories of society-foundation of modern sociological theory* (pp. 41-43). New York: Free Press.
- Schultz, T. (1961). Investment in human capital. *American Economic Review*, 51, 1-17.
- Sewell, W. H., & Shah, V. P. (1977). Socioeconomic status, intelligence, and the attainment of higher education. In J. Karahel & A. H. Halsey (Eds.), *Power and ideology in education* (pp. 197-214). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Shavit, Y., Arum, R., & Gamoran, A. (2007). *Stratification in higher education: A comparative study*. Stanford, CA: Stanford University.
- Shavit, Y., & Blossfeld, H. (Eds.). (1993). *Persistent inequality: Changing educational attainment in thirteen countries*. Boulder, CO: Westview.
- Smyth, E. (2001). *Report of the gender differentiation in education and early labor market transitions: A comparative analysis*. Dublin, Ireland: Economic and Social Research Institute.
- Sorokin, P. A. (1927). *Social and cultural mobility*. New York: Free Press.
- Sutherland, J. (2008). Higher education, the graduate and the labor market: From Robbins to Dearing. *Education and Training*, 50(1), 47-51.
- Trier, V. W. (2007). *Transition from education to work: What relevance for MEDA partners?* Luxembourg, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Watt, S. K. (2010). Helping college students: Developing essential support skills for student affairs practice (review). *Journal of College Student Development*, 51(3), 354-356.
- Whitehead, A. K. (1981). Screening and education: A theoretical and empirical survey. *British Review of Economic Issues*, 3(8), 44-62.
- Wright, E. O. (1982). The American class structure. *American Sociological Review*, 47, 709-726.

期刊徵稿：<http://www.edubook.com.tw/CallforPaper/BER/?f=oa>

高等教育出版：<http://www.edubook.com.tw/?f=oa>

高等教育知識庫：<http://www.ericdata.com/?f=oa>