

臺灣教育社會學研究 五卷二期

2005年12月，頁49～83

教師背景與初職位置：中學教師背景 特質對取得各類型教職位置的影響

紀金山

摘 要

目前中學教師供過於求的情形，已使得其教職位置的取得愈來愈市場化。本研究藉由各類型中學新制教師特質的分布情形，說明師資培育制度改革後教師背景特質對取得初職位置的影響。本文先以邏輯迴歸分析探討影響私立高職教職取得的背景變項作用，其次以私立高職教職為參照組的多元邏輯迴歸分析，探討影響其他類型教職取得的背景變項作用，結果發現教師背景特質對取得公立學校教職與私立高職教職的影響效果有明顯差異。比較各類背景特質的作用，人力資本變項的影響最為重要，它對於取得私立高職教職位置，有相對性的負向顯著影響；另一方面，它則是影響公立學校教職位置取得的有利變項，其中教師甄試表現、學歷種類和學歷高低的影響最顯著。

關鍵詞：師資供需、勞力市場、師資培育、教育改革

- 本文作者：紀金山 靜宜大學青少年兒童福利學系助理教授。
- 投稿日期：2004年11月3日，接受刊登日期：2005年4月16日。

Teacher's Background and the First Teaching Job: The Effects of the Background Characteristics of High School Teachers on Their First Teaching Job-Getting

Chin-Shan Chi

Assistant professor

Youth & Child Welfare Department, Providence University

Abstract

Since the new Teacher Education Act in 1994, the oversupply of teacher candidates brings to change the first-teaching-job-getting (FTJG) from traditional embedded approach to a new quasi-market one. This article tries to delineate the effects of the background characteristics of high school teachers on their FTJG. I took the private vocation-high school as a basic group and analyzed the effects of related factors on it with logistic regression. Then I explored the effects of related factors on the others categories through multinomial logit model with private vocation-high school as the reference group. In summary, the entrants' human capital is not beneficial to the FTJG of the private vocation-high schools. However the effect of human capital is the most important to the FTJG of the public schools, especially according to the performance of the job-seeking test, and the objective variables of education background.

Keywords: the supply and demand of teacher, labor market, teacher education, education reform

壹、前言

近十幾年來，各先進國家相繼對教育系統的擴張投入大量資源，同時也逐漸重視有關人力資源培育與配置的「學校和職場銜接」(school-to-work transition) 議題。這個議題除了涉及教育擴張與職業地位取得的關係 (Ashton & Lowe, 1991; Rosenbaum, 1996; Shavit & Müller, 1998)，也關心社會制度對教育到職場分配階層化的中介效果 (Brinton, 1988; Rosenbaum, Deluca, Miller, & Roy, 1999; Rosenbaum & Kariya, 1989; Sakamoto & Powers, 1995)，所以這個議題對教育政策調控深具反省的意義。然而，因為各國的社會制度不同，其教育與工作間的銜接模式往往有所差別；而就算是同一個社會制度，也會因為工作類別的差異，而有不同的銜接模式。所以相關議題的理論化，仍有待學界針對各國和各種職業類別的經驗資料再深入討論和反省。

臺灣過去因為中央集權的國家體制脈絡影響，師資培育一向深具政策統理和引導的特性。早期，在秉持「師範為先」信念並採取「公費培育」和「分發」機制的教育行政系統調控之下，整個師資供需形成一種生產和分配緊密連結的制度鑲嵌結構。不過，隨著臺灣政治民主化，師資培育制度朝向「自由化」、「多元化」進行改革與擴張，目前已開始出現了供給遠大於需求的局面，而使得師資供需逐漸形成一種準市場關係 (紀金山，2002)。然而，由於教職空缺的填補，涉及了合格師資的選擇和被選擇兩種過程，所以師資供需關係不能只從教師個人能力和職缺條件加以解釋，而需考慮師資培育的制度化歷程影響。因此本文將從全國各級中學選才歷程和新進教師的個人求職歷程切入，藉以描繪臺灣中等教育勞力市場的現況，和探討教師背景特質對取得初職位置的影響，以深化相關議題的討論。

貳、文獻探討

目前解釋教育和勞力市場銜接的理論取向，主要有人力資本論、訊息或文化資本論、社會資本和社會鑲嵌觀點、勞力市場區隔理論等(Müller & Shavit, 1998; Rosenbaum & Binder, 1997; Rosenbaum & Kariya, 1989; Rosenbaum, Kariya, Settersten, & Maier, 1990; Sakamoto & Powers, 1995; Schultz, 1961)。這些主要理論觀點的論辯焦點，基本上都圍繞在探討何者是勞力市場地位取得最重要的影響因素上，再根據其著眼於人力的工作技能的重要性，或文憑的重要性，或者是社會關係的重要性等區分。這些解釋教育和勞力市場銜接的理論機制，恰恰是目前師資供過於求情形下，頗受矚目，也是影響臺灣師資培育制度改革實踐的重要議題。

一、人力資本的解釋觀點

人力資本理論向來是經濟學者最重視的勞力市場地位取得因素，它強調在供需自由競爭的人力市場中，雇主爲了要極大化生產力，會根據工人的專業技能和生產力來選才和支付薪酬，所以有能力和績效的人，就會獲得愈多的酬償(Becker, 1964)。這種取向先是著眼於工作技能對職業地位取得的影響，後來Blau與Duncan(1967)指出美國社會中個人的教育程度是影響其初職和現職的最重要因素，這個研究發現被認爲是對人力資本理論從個人專業技能解釋職業地位取得的重要支持。就職業地位取得過程而言，人力資本是指具有與工作技能有關的能力高低，高教育程度者由於具有較高的工作技能和效率，往往能找到好的職位(Wright, 1979)。所以一般經常使用教育年數、經歷來作爲人力資本的指標，人力資本理論對職業地位取得的影響，就包含了工作技能、教育水準的效果。但是，因爲人力資本論的資訊透明和公平競爭預設，並不符合勞力市場的實際情況，其論點也經常受到學界廣泛質疑和批判(黃毅志, 1999)，所以人力資本理論的深化有待掌握和工作任

務有更直接關聯的變項。

二、訊息理論或文化資本的解釋觀點

訊息理論一方面同意人力資本論具有提升生產效益的作用，但又更細緻地注意到選才過程經常要過濾大量求職者，使得雇主很難有效評估出求職者的人力資本，或者必須付出高額的評估成本，因此雇主基於效率和成本考量，會傾向參考某種特定訊息或印象來選擇員工。例如社會上一般認為教育程度較高的人會有較強的工作能力，Sorensen（1977）和黃毅志（1999）認為教育對勞力市場的高度影響力，並不純然因為學校真的提供工作技能和知識所致，而往往是夾雜了雇主相信它傳遞了某種與工作能力有關的訊息效果。換言之，教育對勞力市場的可能影響，在於教育程度是一種常被雇主普遍接受的訊息，它傳遞並影響了雇主對求職者的工作知識、技能和態度之認可。這種效果也相當接近文化資本概念的指涉，文化資本的定義可以根據Bourdieu（1984）之「人們對上層文化所能掌握的程度」加以說明；Bourdieu認為學校所傳遞的知識和上層階級文化有著緊密的關係，因而接受愈久的學校教育，受上層階級文化的薰陶就愈多，從而可藉此獲得社會的聲望和權力。因此這種觀點可說是為教育影響力補上有別於人力資本的社會意義；在這層意義上，文化資本對職業地位取得的影響，涉及的是學校教育所傳遞的知識、文化與訊息，與勞力市場具有評價地位的文化或主流價值之關聯。

三、社會資本與社會鑲嵌的解釋觀點

正如Mouw（2003: 868）所提及一句關於找工作的名言：「找工作，重點不在於你知道什麼？而是在於你認識誰？」。社會學者長期以來一直都關心勞力市場中社會關係的重要性，按照Granovetter（1995）的估計，即便是偏重市場選擇機制的美國社會，他們使用社會關係找工作的比例都高達40%-50%之間。社會學中無論是網絡理論和社會鑲嵌觀點，都意識到社會關係對這種社會行動所產生的結構性影響和限制。

社會網絡理論一開始對於勞力市場配適過程的討論，是強調社會網絡所產生之溝通、信任和有效性等特質的影響（Coverdill, 1998; Granovetter, 1985; Rosenbaum & Binder, 1997）。林南等人有關地位取得的實證研究，將原來Blau與Duncan的地位取得模型，在教育的影响力之外，增列了屬於結構面向的社會網絡變項，結果大幅提升了該模型的解釋力，因而拉出了社會資本取向的理論意涵（孫清山、黃毅志，1994；Lin, John, & Water, 1981）。這種社會資本命題可以具體解釋實際社會裡的社會關係、網絡質量對職業取得的影響程度，因而社會網絡理論對於找工作的影響機制愈來愈受到注意（Bian, 1997; Lin, 2001）。林南針對社會資本對職業取得的影響，歸納出社會資本、地位強度和聯繫強度等三個命題（Lin, 2001）。不過，上述社會資本命題的研究是以使用非正式管道求職者為研究對象，而有待進行更深入的研究。熊瑞梅與黃毅志（1992）同時分析靠介紹求職和不靠介紹求職民眾的地位取得，發現職業地位較低的工作，經常是透過介紹方式取得；至於職業地位較高的工作，則經常是透過公開招募管道和方式來取得，因為工作愈專業就愈重視求職者的資格和條件。Mouw（2003）則發現從單一公司內部求職歷程調查所得到社會資本的效果，要比針對一般勞力市場求職歷程調查所得到的效果要顯著明確。所以如果能同時比較使用不同管道求職者的求職結果，或區分不同職業類別再加比較，將可進一步地反省社會資本命題的理論意義。

社會鑲嵌觀點則著重社會既存機制產生的影響效果，例如Rosenbaum與Kariya（1989）跨國比較研究發現，日本社會明顯要比美國社會更強調教育機構與特定廠商間制度性的網絡作用。Shavit與Müller（1998）發現不同社會會為了解決其教育訓練與工作僱用間的問題，而建立不同的制度架構。Brinton與Kariya（1998）則發現人們進入勞動力市場過程時，介於求職者和雇主之間的仲介組織——如學校、工會、訓練方案單位等，會對教育與勞力市場的銜接產生不同的影響效果。因此，這些教育或既存中介機制所產生的制度鑲嵌效果，也是探討教育和勞力市場銜接不可忽視的重要取向。

孫清山與黃毅志（1994）曾試圖探討相關理論取向對臺灣地位取得的解釋效果，他們的分析發現代表人力資本的教育因素、代表社會資本的介紹效果，以及文化資本等，都是影響臺灣地區民眾地位取得的重要因素。然而，就專業性高的正式中學教職取得而言，效果是否如此？人力資本、文化資本和社會資本的影響又何者孰重？則有待進一步研究。

四、勞力市場區隔的解釋觀點

勞力市場區隔理論主要著眼於整體勞力市場內部差異的現象，它注意到每個社會的勞力市場都有它特殊的職業僱用結構，這種僱用結構就是影響求職者進入職場的機會與待遇的外在限制，它的存在使得工作能力和工作酬償間不見得有緊密的關係（Berg, 1971; Bowles & Gintis, 1976），因而它會影響教育與勞力市場的配適結果。勞力市場區隔理論特別重視社會結構對於職業地位取得的限制，這種理論取向原本的主要命題在於：按照生產結構特性，勞力市場可以區分出具有資本技術密集、高生產率、高度壟斷、高利潤率等特性的核心部門，以及具有勞力密集、低生產率、高度競爭、低利潤率等特性的邊陲部門，這兩個部門間的工作條件和報酬會有明顯的區別（Baron & Bielby, 1980），因此不同部門中職業地位取得的影響因素也就會有所不同。對於長期經歷中央集權統治的臺灣社會而言，勞力市場的區隔，不僅受到資本主義生產與分配的支配影響，還受到國家權力干預的影響。黃毅志（2001）對臺灣就業民眾行業事業成就感的分析，就發現臺灣勞力市場中公部門的工作條件與事業成就感，不但要比私部門來得高，而且公部門和私部門勞力市場之間也少有流動；所以公私部門的區別，要比核心和邊陲部門的行業區分更為明顯。因此臺灣教育勞力市場中的公私部門區別，也是不能忽視的重點。

另外，性別差異也是討論勞力市場區隔的重要變項，臺灣過去有關職業性別階層化的許多研究指出，女性取得的職業地位不如男性（陳建志，2002；張晉芬，1995；黃幸美，1994）。但如果從初職地位取得而言，女性

在所有職業類型中並非都處於劣勢，以國中小學教職為例，女性教師比例一向都比男性為高；不過由於目前師資供過於求甚多，教師取得初職時，性別是否會影響取得各類型教職位置，也成為有待研究的議題。

求職者所屬社會結構的區隔特質，對於勞力市場地位取得的類型和未來發展的機會也有一定的影響。章英華、薛承泰與黃毅志（1996）發現臺灣社會中教育分流機制對求職者後來勞力市場的地位取得有顯著的影響。蔡瑞明、紀金山與熊瑞梅（2002）和紀金山（2002）發現傳統、公立和聲望高的大學教育學程所培育出的合格師資，在取得正式教職時，有明顯的優勢；一般私立大學教育學程培育出的合格教師，相對地，很難進入公立高中。這個研究結果，突顯了教育與勞力市場的連結關係，存在制度依賴的「慣性選擇」和組織位置的「門當戶對」等制度邏輯（張荳雲、譚康榮，1999）的區隔影響。因此求職者教育背景中學校公私屬性和其教育分流體系屬性，也是解釋臺灣教育勞力市場地位取得不可忽視的關鍵區隔因素。不過，由於章英華等人的發現是根據社會變遷的一般調查樣本，其研究發現對教育勞力市場的適用性還有待檢證。蔡瑞明等人 and 紀金山上述的研究是根據組織整體性資料（aggregate data）的間接分析，其發現也還需要透過個體性資料才能確認。所以若能針對教育勞力市場個別求職者的初職取得進行分析，將能更具體的檢證和反省。

因此本文以中等學校選才和教師求職的歷程作為切入點，將能藉此檢證相關理論命題，而這些複雜機制的作用，亦可在實踐面向上，提供師資培育政策的參考。

參、研究設計

一、研究假設

本文將檢視人力資本、文化資本、社會資本、組織的公私部門和教育分

流區隔，以及性別、制度連帶等變項，對新制教師初職之各類型教職位置取得的影響效果。不過，因為本文使用的資料檔，其調查對象為現職的新制教師，本文所指的「新制教師」，是針對師資培育法修訂完成後，根據新的師資培育制度，修畢教育學程，完成教育實習，並取得正式教職的教師。所以探討重點不在對教職取得「有無」的影響，而在對取得教職類型差異來加以分析，因此「教職取得類型」就成為探討中等新制教師特質對取得初職位置影響的依變項。綜合上述理論與研究發現、以及資料檔變項和特性，本文歸納出下列有待檢證的幾項假設：

教師的人力資本，經常被認為是影響教職取得的最關鍵因素。本文使用的資料檔中有關人力資本的變項，除了教育年數意義的「研究所或大學學歷」的客觀變項外，還包含「本身專長及教學能力」、「甄試時的考試表現」、「教育實習成績」、「教育學程的課程訓練」等幾個新制教師主觀認定的教職取得優勢變項。本文將透過上述幾個人力資本特質變項和「取得首次教職類型」變項的關聯，比較不同人力資本變項對取得初職類型的影響效果。

假設1：新制教師人力資本條件和優勢會影響取得初職類型的機會

在微觀層次上，要區分教育影響究竟屬於人力資本或是文化資本是有些困難的（黃毅志，1999）。不過，如果將文化資本的意義，放在學校教育所傳遞的知識、文化或訊息的評價對勞力市場的影響時，那麼在本文採用的資料檔中新制教師客觀的教育背景和主觀認知的教職取得優勢等，都是與文化資本相關的變項。從求職者與職場上層菁英文化認同間的關聯加以思考時，那麼具有與選才者教育背景相似的「師範校院學歷」，經常被外界視為是教師文化的一種主流特性，相對上具有較高的文化資本，因而新制教師客觀教育背景中的「師範校院學歷」，可用來檢證文化資本對取得初職位置的影響作用。另外，由於臺灣過去的聯考排名作用和教育資源分配不均影響，使得大學的公私屬性相當程度傳遞了學生過去學習能力和學業成就的訊息，並成為社會初步篩選人才的重要參考依據；雖然它和人力資本有密切關聯，但因

它和「大學學術聲望」的主觀認定優勢，對教學效能而言都只是一種間接的反映，故這兩者可作為討論文化資本影響的變項。

假設2：新制教師的文化資本或訊息優勢會影響取得初職類型的機會

新進教師動用社會關係以取得教職的效果，一直是求職者和社會大眾所關心的議題。按照社會資本命題，求職者若有好的人際關係，就有助於從工作競爭中脫穎而出；然而，在教師這種專業工作中，是否也會受到社會資本廣泛的影響？本文以資料檔中「有無重要協助人」代表教師的社會資本，探討社會資本對取得初職類型的影響。這個題項在問卷中和往下的4個題項，形成一個有關社會關係的題組，回答有重要協助人者，還需回答他所提供的協助為何，所以我們這裡的協助人定義就包含了提供這個工作訊息、寫推薦信、動用關係和影響力等。

假設3：新制教師的社會資本優勢會影響取得初職類型的機會

臺灣勞力市場中除了公私部門區隔的發現外，求職者的性別區隔對取得初職位置的影響，也有待探討；另外教育背景中的組織分流特質（tracks），因為具有專長差異和社會認知效應，也可能影響到職業地位的取得。所以新制教師之性別、畢業學校的組織制度屬性，也是探討取得初職類型機會差異的重要因素。

假設4：新制教師性別、畢業學校組織制度屬性會影響取得初職類型的機會

學校和勞力市場之間的聯繫關係，除了提供可靠的在學功績表現，作為雇主選才的依據（Kariya, 1998）外，它也提供了有用的就業資訊，並藉其形成特定的人際關係連帶，作為求職者求職時的重要優勢。所以教育實習經歷和教職取得結果之間所產生的配適效果，可探討實習網絡對取得初職類型機會的影響。

假設5：新制教師的教育實習會影響取得初職類型的機會

二、資料來源

本文資料來源是使用筆者設計之中等學校新制教師求職歷程問卷和中等學校選才問卷所蒐集的兩個資料檔。這兩份問卷的調查時間為民國91年底，研究對象是以86-91年這段時間取得正式教職的新制教師為範圍。這個範圍的起點設定，考量到一個合格教師的養成，從修讀教育學程到取得教師證書，至少需要2年時間，而教育學程是從民國84年開始核准設立，故以86年作為調查新制教師的起點。這個調查採分層隨機叢集抽樣方式，先根據25個縣市中的高中、高職和國中等三種類別學校數目，以1/4的比例計算出各縣市欲抽取的樣本數量，然後再按照學校的公私立比例，抽取出代表該類別的樣本學校。由於中等學校陸續出現完全中學和綜合中學，所以抽樣時我們以高中先抽為原則，當抽取到的高中是完全中學時，我們將同時調查其國中部分，這時同縣市國中部分即少抽取1所。綜合高中的抽取原則亦然。為了取得足夠的樣本，各類別皆加抽5%作為候補樣本。根據上述原則，我們在當時全國1,203所中等學校中抽得224所樣本學校，再分別先以電話徵詢合作意願並商請這些樣本學校的人事主管填寫學校選才問卷及協助進行新制教師求職問卷調查，結果有175所學校實際完成調查，按照這175份學校選才問卷計算新制教師樣本總數應為3,769人，最後實際回收的新制教師求職歷程問卷數量則有1,949份，問卷總回收率約51.71%。在無記名問卷調查中，這樣的回收率尚稱理想。由於本研究著眼於新制教師的求職歷程，故本文分析在刪除86年以前即取得教職和公費生部分後，實際納入分析的有效樣本為1,467份。

三、變項測量

(一)結果變項

本文使用之資料檔的調查對象都是已取得教職的新制教師，所以僅能以取得教職的類型差異作為分析焦點，因此本文是以「取得首次教職的類型」

作為新制教師求職結果的代表變項，「取得首次教職的類型」變項是根據資料檔中相關題組中的「取得首次教職是公立或私立」，「取得首次教職的層級」兩題合併建構而成的，這個結果變項可區分為公立高中、公立高職、公立國中、私立高中、私立高職和私立國中等六個類型。這樣的區分必須再加以說明，目前中學有綜合高中、完全中學，以及綜合完全中學等三種新興學制，雖然絕大多數教師在填寫任教層級時都能明確區分為高中、高職或國中，但因極少數受訪填寫主要教學層級時包含了兩部分，為了避免分類過細會造成部分樣本數不足和解讀時過分複雜的困擾，本文將這部分資料重新歸類，歸類原則如下：根據綜合高中其職業科目教學劇減，且逐漸轉型為一般高中的趨勢，所以將其歸為高中層級；完全中學則考慮其多仍以國中層級班級為主，並仍受縣市教育局管轄的特性，而將其歸為國中；至於綜合完全中學則考量其為綜合高中的延伸，而歸為高中類別。

(二)解釋變項

1.新制教師個人主觀認定的教職取得優勢，是詢問取得教職的受訪者能獲得第一個教職主要是因為有哪些優勢？這個題組選項包含了「教學能力」、「教師甄試的表現」、「大學學術聲望」、「教育實習成績」、「教育學程訓練」等，這些主觀認定的教職取得優勢，除了「大學學術聲望」含有訊息理論意涵之外，大抵均可視為個人主觀認定的人力資本變項。這些變項測量是以有這種優勢者為1，沒有這種優勢者為0。

2.新制教師客觀的教育背景，可區分為畢業學校類別和學歷高低兩部分，畢業學校類別選項包含「師範大學及政大」、「其他公立大學」、「私立大學」、「公立技職校院」、「私立技職校院」、「國外大學」等，在邏輯迴歸分析中的測量方式是以「師範大學及政大」為對照組，它可以視為代表文化資本的客觀教育背景變項，而將其它變項分別過錄為5個虛擬變項，分別為「其他公立大學」、「私立大學」、「公立技職校院」、「私立技職校院」、「國外大學」。學歷高低則有「大學」和「研究所」等兩個類別，這部分可視為代表人力資本的客觀教育背景變項，在邏輯迴歸分析中它也被

過錄為虛擬變項，研究所為1，大學為0。

3.新制教師專長登記類科，經整理後分為公民與社會、國文、外國語文（含第二外國語文）、數學、自然科學、體育、藝術、職業類科、輔導活動等類科。在邏輯迴歸分析中的測量方式是以「公民與社會」為對照組，而將其它變項分別過錄為8個虛擬變項，分別為國文、外國語文（含第二外國語文）、數學、自然科學、體育、藝術、職業類科、輔導活動。

4.實習學校的公私屬性，是指受訪者在取得教師合格證書前選擇教育實習對象的中等學校之公私屬性。在邏輯迴歸分析中的測量是將它過錄為虛擬變項，公立學校實習者為1，私立學校實習者為0。

5.實習與初職的直接連帶效果，是以受訪者實習和取得第一次教職的學校兩者是否相同來代表。在邏輯迴歸分析中的測量是過錄為虛擬變項，相同為1，不同為0。

6.重要協助人：是以新制教師在取得初次教職是否有重要協助者的問題項目為代表。在邏輯迴歸分析中的測量是過錄為虛擬變項，有為1，沒有為0。

7.性別：為受訪者之性別。在邏輯迴歸分析中的測量是過錄為虛擬變項，男為1，女為0。

四、分析方法

本文將使用百分比比較、二項式邏輯迴歸（binary logistic regression）和多項式邏輯迴歸（multi-nominal logistic regression），來分析和檢證上述假設。百分比率是用以比較新制中等師資求職結果次數的差別，以及各類中等學校採用新制教師的差異，藉此勾勒中等教育勞力市場的結構特性。

二項式邏輯迴歸經常被用來表現自變項對於屬於二項式分配結果變項的影響程度。一般而言，只要樣本擁有各個自變數，以及其事件發生與否的結果變項測量值，那麼就能使用二項式邏輯迴歸來分析和描述特定條件下事件的發生，以及其發生的機率。本文先以二項式邏輯迴歸分析取得私立高職教

職者和不是取得私立高職教職者的對數發生比，說明相關解釋變項可能的線性影響和勝算比。勝算比是以取得私立高職教職相對於不是取得私立高職教職的比，經過對數轉換後所計算出的結果。然而，由於本文結果變項的變異為公立高中、公立高職、公立國中、私立高中、私立高職和私立國中等六個不同類型，若是分別採取二項式邏輯迴歸來比較各因素對取得各類別教職的影響，但是因為不是取得私立高中教職的，有可能是取得公立高中，也有可能是取得私立高職，所以這樣將可能會把各類別教職間的層級關係都模糊化。

由於多項式邏輯迴歸模型中的logit，是由反應變數中不重複的成對類別間之對比所形成的，再根據每一個logit分別建立模型，以估計出每一個變數對不同模型的作用，所以這樣的係數測量結果是在控制其他自變項的條件下，探討某一自變項一個單位的變動量，對某一類別相對於參照組的對數事件發生比的影響（王濟川、郭志剛，2003）。本文多項式邏輯迴歸是選擇較不受青睞的教職類型作為參照組，所以邏輯迴歸中的勝算比，是以取得該類教職比相對於取得私立高職教職比，經過對數轉換後所計算出的結果。所以本文採用這種多項式邏輯迴歸分析，進一步比較新制教師背景特質對各種教職取得類型的影響程度。

肆、資料分析與發現

一、中等教師勞力市場的層級性

從學校選才問卷的整理，發現五年來畢業自中等教育學程的新制教師人數，已占全部成功受訪樣本中等學校之教師總數的25.72%（見表1），顯示師資培育制度的變革已深刻影響了中等師資的供需。若進一步比較不同中等學校類型採用新制教師的比例差異時，可發現以私立完全中學之新制教師採用比例最高，次為私立高職、私立高中；而公立學校採用率則明顯低於私立

學校。惟學校人事主管或教務主任對於學校類型的回答，與新制教師選擇主要任教層級的答案有一個明顯的差異點，那就是有完全中學的學校行政主管，會從學校整體特質直接勾選完全中學，所以表1直接列出公私立完全中學的部分，將和下兩節所用的教師個人求職歷程問卷的主要任教層級分析不同。

表1 中等學校採用新制教師比例表

公私立學制	樣本校數	樣本校之新制教師數	樣本校之教師總數	新制教師比
公立高中	17	218	1737	12.55%
公立高職	23	488	2423	20.14%
公立國中	81	1278	5468	23.37%
公立完全中學	9	332	1141	29.10%
私立高中	3	78	257	30.35%
私立高職	22	776	2181	35.58%
私立完全中學	20	599	1448	41.37%
總和	175	3769	14655	25.72%

整體看來，中等學校採用新制教師比例的比較，有兩個重要的特點，第一個特點是公立高中採用新制教師比例相對最低，由於這是一般求職者比較青睞，而且也是中等學校中比較有競爭優勢的學校類別，其教職位置取得的門檻較高。第二個特點是私立完全中學採用新制教師的比例最高，由於這種學校類型屬於私立，又正處於組織發展階段人力需求較殷，所以其教職位置取得的門檻相對較低。

透過深入訪談的過程發現，當有機會可以選擇學校公私屬性時，受訪者會以公立學校優先，而當有機會可以選擇不同任教層級時，受訪者則多數表示會以高中和高職為優先考量，國中次之；而且公立的選擇偏好通常會超過任教層級的考量。這種偏好存在的理由，可從受訪者的訪談稿略窺一二：

「我會優先考量公立的，因為覺得比較有保障；其次我會偏好是高中

職，再來才是私立國中。」（訪談稿PUH02: 12）

「我覺得公立學校比較有保障，而且它的進修管道往往比較合理，也比較有制度，另外我的專長和高中職科目比較接近，所以我會優先考慮公立高中職。」（訪談稿PUH01: 13）

「我覺得我們學校的高職學生，他們大部分在國中的時候就已經放棄英文了，所以英文程度不是那麼好，那上課講話、睡覺，甚至對你大吼大叫的，都有可能，所以上起課來要比上高中學生沒有成就感。」（訪談稿PRC02: 2-3）……「至於國中生，他的自主性不是那麼高，經常需要不斷的叮嚀、耳提面命，真得蠻花時間的；那高中生委婉地跟他說，像朋友那樣，他會比較願意接受。」（訪談稿PRC02: 10）

基本上，不同類別教職之間的職業競爭、待遇和工作滿意度都略有差異。當新制教師求職時，求職偏好度高的教職類型往往會因競爭人數較多，以及各級學校採用新制教師比例的差異，使得求職難度較高，所以求職結果同時涉及了特定的市場結構限制和求職者主觀意願。大抵說來，新制教師進入勞力市場時，以公立高中類別教職取得的難度最高，而私立完全中學和私立高職教職取得的難度較低。整體看來，公立學校教職取得難度要比私立學校教職取得難度來得高，而私立高中教職取得難度又比私立高職教職取得難度來得高，在求職門檻不同的情形下，各類型中等教職位置呈現出一個具有層級性差異的結構，換句話說，新制中等教師求職時所面對的是一個機會結構不均的層級性勞力市場。若以勞力市場區隔理論來解讀時，公立學校可說是核心部門，而私立學校則屬於邊陲部門，若再考慮教育分流效應時，那麼私立高職可說更屬邊陲；因而私立高職教職位置，相對於其他類型教職位置，可說是教職取得門檻最低的類型，因而可被當成比較取得教職位置時的重要參考類別。

二、教師背景特質對取得初次教職類型的影響

(一)教師背景特質變項和取得初次教職類型的交叉分析（見表2）

在性別變項的分布上，女性新制教師取得中等學校各類型教職的比例都介於六至七成左右，高過男性約一倍，所以從中等學校新制教師的數量看來，女性不但沒有處於劣勢，而且取得各類型教職比例都比男性還高，特別是公立高中和公立國中教職，這種教職女性化特徵值得注意；再從新制教師性別和取得首次教職類型的關聯來看，各類型教職間的性別比例並無顯著的差異，所以對中等教職的初職取得而言，並未存在顯著的性別區隔。

在新制中等教師的學歷類別變項中，公立高中和公立國中的新制師資來源是以師範大學最多，在公立高中類別中，有師範校院學歷者接近50%，其次依序為公立大學、私立大學。在公立國中類別中，師範校院學歷比例亦達41%，不過，私立大學在這個教職類別比例則要比其他公立大學來得多。在公立高職類別，公立大學學歷最多，其比例還超過師範校院，而私立大學則再次之。在私立高中類別，公立大學最多，私立大學其次，再者為師範校院。在私立高職類別，私立大學最多，公立大學和師範校院次之。在私立國中類別，公立大學最多，師範校院次之，再者為私立大學。從這些類型學校的新制教師來源看來，師範校院、公立大學和私立大學等類型的師資培育機構可說各有各的組織利基；至於公立技職校院雖然取得教職比例比私立技職校院多些，但卻也僅占公私立高職教職的小部分比例，所以技職校院師資培育機構的未來發展有待關注。

在新制中等教師的教育層級變項中，研究所學歷者取得公立高職和公立高中類別教職的比例多在三成以上，明顯高於其他類型教職。不過，不管對哪一個類別教職而言，研究所學歷者取得各類教職的比例都未超過大學學歷者，顯然學歷層級差異尚不致成為影響初職位置取得的明顯門檻。

在實習學校公私屬性的關聯上，除了實習學校為私立並取得私立國中教職者為35.6%之外，實習學校和取得各類型學校教職間的公私屬性一致者，

比例都超過一半以上，顯現這種實習組織屬性和教育勞力市場組織屬性之間存在相當高的社會再製。另外，原來在私立學校實習者，後來取得公立高中和高職教職的機會，比例大約僅為一成左右；而原來在公立學校實習，後來取得私立高中和私立高職的比例，則分別有49%、37%。這結果顯示在私立學校實習者在取得公立教職時，要比公立學校實習者在取得私立教職時，遭遇到較大的跨越限制。

實習學校和初職學校的一致性，是以實習結束後隨即取得該校正式教職的比例，作為探討實習制度所產生的直接關聯效果之變項。交叉分析結果顯示實習學校和初職學校的一致性在私立高職教職類型最高，達40%，其次為私立高中，可見教育實習能夠產生的直接制度連帶效果，大致上與教職取得難易的層級結構有關；在求職門檻較高的教職類型，教育實習的制度連帶產生的效果較為有限，而在求職門檻較低的教職類型，教育實習的制度連帶效果愈好。

在重要協助人 and 取得初次教職類型的關聯看來，其比例分配趨勢和教育實習的直接連帶效果相同，新制教師求職歷程中有重要協助人的比例，也是以私立高職的29%最高，其次為私立高中、私立國中，可見協助人這種社會資本在取得求職門檻較低的教職類型時，效果愈好。相對地，對求職門檻較高的教職類型，其效果就愈為有限；不過，從使用重要協助人比例最少的公立高中教職類別中，仍有13.7%有重要協助人的比例看來，協助人的社會資本，對教職取得仍有不可忽視的影響力。

表2 新制教師重要背景變項和初次教職類別的交叉分配表

		初次教職類別					
		公立 高中	公立 高職	公立 國中	私立 高中	私立 高職	私立 國中
總樣本數 N=1,467		163	164	574	207	270	89
性別	男	28.8%	33.1%	28.4%	38.2%	33.3%	34.8%
	女	71.2%	66.9%	71.6%	61.8%	66.7%	65.2%
取得 首次 教職的 畢業 學校	師大政大	49.7%	27.2%	41.3%	28.2%	16.5%	29.6%
	公立大學	28.3%	36.7%	21.7%	36.1%	16.5%	40.9%
	私立大學	19.5%	25.3%	34.3%	33.2%	49.7%	28.4%
	公立技職	0%	9.5%	1.1%	2.0%	12.7%	0%
	私立技職	0.6%	0%	0.4%	0%	2.3%	0%
	國外大學	1.9%	1.3%	1.2%	0.5%	2.3%	1.1%
教育層級	大學	68.8%	63.5%	87.1%	71.6%	83.1%	86.5%
	碩士	31.2%	36.5%	12.9%	28.4%	16.9%	13.5%
實習學校屬性	公立	89.4%	88.7%	92.6%	48.7%	37.1%	64.4%
	私立	10.6%	11.3%	7.4%	51.3%	62.9%	35.6%
實習和首次 教職的一致性	相同	19.5%	23.0%	22.7%	34.0%	40.3%	22.2%
	不同	80.5%	77.0%	77.3%	66.0%	59.7%	77.8%
重要協助人	有	13.7%	17.3%	14.7%	27.1%	29.3%	21.6%
	無	86.3%	82.7%	85.3%	72.9%	70.7%	78.4%

(二)影響私立高職教職位置取得的二項式邏輯迴歸

從上述中等教育勞力市場的層級性討論和變項交叉分析中，大致可以發現私立高職教職位置的取得門檻相對較低，因此本部分先針對新制教師背景特質對私立高職教職位置取得的影響作用加以分析。

表3是以二項式邏輯迴歸方法探討新制教師背景特質對私立高職教職位置取得的影響方向和程度。模型一先針對一般討論教育勞力市場競爭的個人

優勢特質對是否為取得私立高職教職位置進行邏輯迴歸分析，包含新制教師的性別和教職取得優勢等變項。結果發現性別的影響並未達到顯著，換言之，取得私立高職教職位置者，相對於取得其他教職位置者，並無明顯的性別區隔現象。另外在受訪者主觀認定的教職取得優勢之影響部分，影響達顯著的特質變項有教師甄試時的考試表現、實習成績，以及重要協助人等。各個顯著的解釋變項影響方向和程度說明如下：第一，認為教師甄試表現是其取得教職優勢者，在取得私立教職位置的勝算比，是不認為有這種優勢者的0.237倍，所以教師甄試的考試表現優勢對取得私立高職教職位置，並非相對的有利因素。第二，認為實習成績是其取得教職優勢者，取得私立教職位置的勝算比，是不認為具有這項優勢者的0.603倍，所以實習成績優勢對取得私立高職教職位置，亦非有利因素。第三，有重要協助人者的勝算比，是沒有重要協助人的1.426倍，所以重要協助人是取得私立高職教職位置的有利因素。不過，這部分模型所能解釋變異的程度 R^2 只有12.5%，顯示仍有其他重要變數的影響有待探討。

表3的模型二則在上述性別和受訪者主觀認定取得教職的優勢變項外，再加入畢業大學類別、受訪者學歷層級高低、受訪者教育實習學校的公私屬性、教育實習制度連帶，以及受訪者的專長類科登記等客觀背景變項。結果教師甄試表現、畢業大學類別、教育實習學校的公私屬性和教師專長類科等，對取得私立高職教職位置的影響達到顯著。各個顯著的解釋變項影響方向和程度，說明如下：第一，在增加其他變項的控制下，受訪者主觀認定有教師甄試時考試表現的優勢者的勝算比，略升為0.313倍，它仍非取得私立高職教職位置的相對有利因素。第二，在客觀教育背景的影響上，受訪者學歷是私立大學和公立技職校院類別者，相對於師範校院畢業者，分別有2.409倍和3.867倍的勝算比。第三，在實習制度連帶的影響上，受訪者在公立學校實習者的勝算比，是在私立學校實習者的0.224倍，這顯示實習背景對求職結果有明顯的關聯。第四，在專長類科方面，受訪者登記類科為國文和職業類科的勝算比，是公民與社會類科專長者的3.379倍和15.482倍，可

表3 影響私立高職教職位置取得的二項式邏輯迴歸結果

變項名稱	模型一		模型二	
	B(SE.)	Exp (B)	B(SE.)	Exp (B)
截距	-5.73 (.196)***		-1.633 (.518)***	
1.性別 (男=1)	-.177 (.156)	.838	-.093 (.225)	.911
2.取得首次教職的優勢				
(1)教學能力(有=1)	.102 (.169)	1.107	.157 (.229)	1.170
(2)考試表現(有=1)	-1.440 (.150)***	.237	-1.161 (.212)***	.313
(3)大學聲望(有=1)	-.064 (.207)	.938	.472 (.277)	1.603
(4)實習成績(有=1)	-.505 (.238)*	.603	-.498 (.322)	.608
(5)教程訓練(有=1)	-.111 (.197)	.895	-.330 (.253)	.719
3.重要協助人(有=1)	.355 (.170)*	1.426	.136 (.236)	1.146
4.畢業學校(師範)				
其他公立大學			-.051 (.305)	.951
私立大學			.879 (.265)***	2.409
公立技職校院			1.353 (.405)***	3.867
私立技職校院			1.725 (1.083)	5.612
國外大學			.816 (.712)	2.260
5.學歷高低(研究所=1)			-.256 (.255)	.774
6.實習學校屬性(公立=1)			-1.495 (.218)***	.224
7.首職與實習學校(相同=1)			-.094 (.241)	.910
8.登記類科(公民與社會)				
國文			1.218 (.447)**	3.379
外國語文			.824 (.487)	2.280
數學			.331 (.568)	1.393
自然科學			-.337 (.655)	.714
體育			.866 (.535)	2.378
藝術科			-.486 (.840)	.615
職業類科			2.740 (.414)***	15.482
輔導活動(特教)			.784 (.611)	2.191
-2LL	1244.201		730.492	
Adjusted Rsquare	.125		.477	
N	1427		1228	

註：* $p < .05$ ，** $p < .01$ ，*** $p < .005$

見職業類科者對私立高職教職位置取得有相當顯著的正面效果。另外，在這個模型中考慮新增變項的影響後，實習成績和重要協助人的影響則變得不再顯著。雖然控制教育實習學校屬性後，這種影響便不再顯著，但由於這個影

響的消滅和教育實習學校公私屬性有關，所以本文仍保留它並討論這種社會資本意義的影響。最後綜合上述變項的這個模型之 R^2 已高達47.7%，可見這些變項對私立高職教職位置取得的變異有相當大的解釋程度。

(三)影響其他類型中等教職位置取得的多項式邏輯迴歸

在了解各種背景特質對取得私立高職教職位置的影響程度之後，本部分再以私立高職教職為參考團體，使用多項式邏輯迴歸比較上述背景特質對取得其他類型教職位置的相對影響。表4的多項式邏輯迴歸，是以取得其他類型教職比相對於取得私立高職教職比作為結果變項。在公立高中教職的欄位中，有教師甄試時的考試表現、實習成績、大學種類、學歷高低、實習學校屬性、教師登記類科等特質變項的影響達到顯著。各個顯著的解釋變項影響方向和程度說明如下：第一，在受訪者主觀認定的教職取得優勢上，首先，認為教師甄試表現是其取得教職優勢者，相對於不認為這是其重要優勢者，其會取得公立高中教職位置比取得私立高職教職位置，有接近5倍的勝算比。其次，認為實習成績是取得教職的重要優勢者之勝算比為3.402倍。第二，在比較受訪者客觀教育背景的影響時，私立大學畢業者相對於師範大學畢業者，僅有0.251倍的勝算比。而具有研究所學歷者，則有2.271倍的勝算比。表4中公立技職畢業者相對於師範大學畢業者，對取得公立高中的差異雖未註記顯著，但這結果是受到其取得公立高中的比例為0所影響，所以實際上，它的勝算比仍是趨近0。第三，在實習學校屬性的連帶上，受訪者在公立學校實習者相對於在私立學校實習者，有高達8.857倍的勝算比。第四，在專長類科上，國文類科專長者相對於公民和社會類科專長者，僅有0.176倍的勝算比；職業類科相對於公民和社會類科專長者，更僅有0.051倍的勝算比。

在公立高職教職的欄位中，解釋變項達到顯著者有教師甄試表現、大學種類、學歷高低，以及實習學校屬性。這幾個顯著的解釋變項影響方向和程度，說明如下：第一，在受訪者主觀認定的教職取得優勢上，首先，認為教師甄試表現是重要優勢者，有5.101倍的勝算比。第二，在比較受訪者客觀

教育背景的影響上，私立大學畢業者，相對於師範校院畢業者，僅0.494倍的勝算比。惟私立技職畢業者相對於師範大學畢業者，勝算比是趨近0。至於具有研究所學歷者的勝算比為1.956倍。第三，在實習學校屬性的連帶上，受訪者當初在公立學校實習者，相對於在私立學校實習者，有高達10.382倍的勝算比。最後要說明的是，相對於取得私立高職教職位置而言，各種類科專長者，包含職業類科，相對於公民和社會類科專長者，都無顯著的優勢。

在公立國中教職的欄位中，顯著的解釋變項分別為教師甄試表現、畢業的大學聲望、大學種類、實習學校屬性、教師登記類科等，各個顯著的解釋變項影響方向和程度說明如下：第一，在受訪者主觀認定的教職取得優勢上，首先，認為教師甄試表現是其取得教職的重要優勢者，有接近5.526倍的勝算比。其次，認為大學聲望是其求職的重要優勢者，僅有0.286倍的勝算比。第二，在比較受訪者客觀教育背景的影響上，私立大學畢業者相對於師範校院畢業者，僅有0.439倍的勝算比；而公立技職校院畢業者相對於師範大學畢業者，也僅有0.225倍的勝算比。第三，在實習學校屬性的連帶上，在公立學校實習者的勝算比為13.322倍。第四，在登記類科的差異上，國文類科專長者相對於公民類科專長者，僅有0.154倍的勝算比；另外職業類科相對於公民類科專長者，僅有0.016倍的勝算機會；所以國文和職業類科專長者，取得公立高中和國中教職的機會，要比取得私立高職教職的機會來得小。

在取得私立高中教職的欄位中，顯著的解釋變項只有大學種類、教師登記類科。在大學學歷種類部分，私立大學畢業者相對於師範校院畢業者，僅有0.387倍的勝算比；而公立技職校院畢業者相對於師範校院畢業者，更僅有0.167倍的勝算比。另私立技職畢業者相對於師範大學畢業者，勝算比是趨近0。在登記類科的差異上，體育類科專長者相對於公民類科專長者，僅有0.223倍的勝算比；職業類科專長者相對於公民與社會類科專長者，僅有0.075的勝算比，這種差異可看出私立高中和私立高職在教師需求上有明顯

的差異。

在私立國中教職的欄位中，顯著的解釋變項只有大學種類、學歷高低、教師登記類科。在大學學歷種類部分，私立大學畢業者相對於師範校院畢業者，僅有0.409倍的勝算比。在學歷高低上，有研究所學歷者比大學學歷者，僅有0.344倍的勝算比。在登記類科的差異上，職業類科專長者相對於公民與社會類科專長者，僅有0.014的勝算比。

綜合各種顯著變項的影響方向與程度，不難發現影響私立高中、私立國中教職位置取得的因素和私立高職差異不大，但是影響公立學校教職位置取得的因素則和私立高職教職則有明顯差異。第一，在新制教師主觀認定的優勢中，教師甄試表現是影響所有公立學校教職取得的最重要因素，具有此項優勢者取得公立學校教職的勝算比就大。此外，教育實習的成績對取得公立高中教職位置的勝算比，也有顯著正向關係；畢業學校的大學聲望優勢對取得公立國中教職位置的勝算機會，則是顯著負向關係，可見公立國中教職競爭相對於私立高職，相對較少有大學學術聲望的影響。第二，在客觀的教育背景上，私立大學畢業者相對師範校院者，對取得公立學校教職位置的勝算比明顯有不利的影響；技職校院畢業者，同樣也有不利的影響；然而在學歷高低部分，研究所學歷，對於取得公立高中和高職教職位置的勝算比，則是有利的影響；這些主觀認定的教師甄試表現優勢、客觀背景的學歷類別和受教年數高低等因素都含有人力資本意義，而且是比較具有制度正當性或認可的人力資本變項。第三，至於原先對取得私立高職教職位置有明顯優勢的國文和職業類科，在取得公立高中和國中教職位置時則有相對不利的顯著態勢，這表現教育勞力市場中一般和技職校院在人力需求上的區隔現象，某種程度也體現人力資本意義的影響。綜合上述各點看來，具有制度正當性或社會認可的人力資本可說是影響取得教職類型的關鍵因素。另外，在實習學校屬性的關聯上，在公立學校實習者相對於在私立學校實習者，對取得公立學校教職位置的勝算機會有顯著的正向影響，可見實習制度對教育勞力市場具有一定的結構化作用。

表4 影響其他類型中等教職位置取得的多項式邏輯迴歸分析結果

變項名稱	公立高中		公立高職		公立國中	
	B(SE.)	Exp(B)	B(SE.)	Exp(B)	B(SE.)	Exp(B)
截距	-1.339(.705)		-2.837(.788)***		-.279(.597)	
1.性別(男=1)	-.037(.308)	.963	-.058(.299)	.943	.086(.266)	1.090
2.取得首次教職的優勢						
(1)教學能力(有=1)	.428(.323)	1.535	-.431(.290)	.650	.133(.264)	1.142
(2)考試表現(有=1)	1.602(.327)***	4.962	1.629(.321)***	5.101	1.710(.265)***	5.526
(3)大學聲望(有=1)	-.357(.356)	.700	-.684(.368)	.504	-1.253(.332)***	.286
(4)實習成績(有=1)	1.224(.414)***	3.402	.681(.411)	1.976	.649(.376)	1.913
(5)教程訓練(有=1)	-.233(.366)	.792	.600(.317)	1.823	.258(.297)	1.294
3.重要協助人(有=1)	-.609(.359)	.544	-.369(.332)	.691	-.299(.288)	.742
4.畢業學校(師範)						
其他公立大學	-.516(.379)	.597	.365(.379)	1.440	-.332(.343)	.717
私立大學	-1.384(.356)***	.251	-.705(.349)*	.494	-.824(.299)**	.439
公立技職校院a*	-18.762(2721.107)	.000	-.694(.501)	.500	-1.490(.662)*	.225
私立技職校院b*	.234(1.322)	1.264	-18.447(9244.660)	.000	-.437(1.426)	.646
國外大學	-.563(.963)	.569	-.699(1.024)	.497	-.252(.891)	.777
5.學歷高低(研究所=1)	.820(.333)*	2.271	.671(.313)*	1.956	-.511(.312)	.600
6.實習學校屬性(公立=1)	2.181(.375)***	8.857	2.340(.348)***	10.382	2.589(.298)***	13.322
7.首職與實習學校(相同=1)	-.073(.342)	.929	.109(.330)	1.115	.268(.285)	1.307
8.登記類科(公民與社會)						
國文	-1.735(.552)***	.176	-.577(.693)	.562	-1.871(.482)***	.154
外國語文	-.679(.571)	.507	.406(.708)	1.501	-.978(.519)	.376
數學	-.313(.673)	.732	.585(.813)	1.795	-.200(.608)	.818
自然科學	.192(.741)	1.211	.150(.922)	1.162	.620(.689)	1.858
體育	-.183(.663)	.833	.793(.784)	2.209	-.686(.587)	.504
藝術科	.329(.989)	1.389	1.322(1.133)	3.751	1.014(.888)	2.755
職業類科	-2.969(.550)***	.051	-.139(.632)	.871	-4.113(.502)***	.016
輔導活動(特教)	-1.558(.778)*	.211	.987(.816)	2.683	-1.124(.660)	.325
-2LL	2533.259					
Adjusted Rsquare	.587					
N	1228					

註：* $p<.05$ ，** $p<.01$ ，*** $p<.005$

a*、b*這兩個欄位中的解釋變項，因部分出現依變項都沒有為1的情形，導致其平均數、標準差和倍數出現不合理值，不過由於它不致影響其他變項，為了能和表3做直接比較，此處予以保留。

表4 影響其他類型中等教職位置取得的多項式邏輯迴歸分析結果（續）

變項名稱	私立高中		私立國中	
	B(SE.)	Exp(B)	B(SE.)	Exp(B)
截距	1.429(.584)*		.298(.728)	
1.性別(男=1)	.137(.268)	1.147	.194(.354)	1.215
2.取得首次教職的優勢				
(1)教學能力(有=1)	-.266(.269)	.766	-.134(.338)	.875
(2)考試表現(有=1)	.469(.250)	1.598	.583(.335)	1.792
(3)大學聲望(有=1)	.145(.308)	1.156	-.308(.395)	.735
(4)實習成績(有=1)	.102(.390)	1.107	.231(.510)	1.260
(5)教程訓練(有=1)	.394(.302)	1.483	.386(.386)	1.471
3.重要協助人(有=1)	.162(.274)	1.176	-.230(.387)	.794
4.畢業學校(師範)				
其他公立大學	-.059(.347)	.942	.561(.420)	1.752
私立大學	-.950(.318)***	.387	-.894(.412)*	.409
公立技職校院 a*	-1.792(.637)**	.167	-17.664(3677.229)	.000
私立技職校院 b*	-18.792(6855.681)	.000	-17.892(.000)	.000
國外大學	-1.566(1.181)	.209	.087(1.269)	1.091
5.學歷高低(研究所=1)	.339(.300)	1.403	-1.066(.477)*	.344
6.實習學校屬性(公立=1)	-.028(.270)	.972	.554(.363)	1.740
7.首職與實習學校(相同=1)	-.046(.285)	.954	-.396(.390)	.673
8.登記類科(公民與社會)				
國文	-.742(.486)	.476	-.773(.570)	.462
外國語文	-1.096(.557)*	.334	-.611(.627)	.543
數學	-.627(.633)	.534	-.144(.730)	.866
自然科學	.392(.699)	1.480	.611(.801)	1.841
體育	-1.500(.638)*	.223	-1.406(.764)	.245
藝術科	-.699(1.019)	.497	-.266(1.132)	.767
職業類科	-2.588(.467)***	.075	-4.216(.866)***	.014
輔導活動(特教)	-1.069(.707)	.343	-.160(.767)	.852
-2LL	2533.259			
Adjusted Rsquare	.587			
N	1228			

註：* $p < .05$ ，** $p < .01$ ，*** $p < .005$

a*、b*這兩個欄位中的解釋變項部分出現依變項都沒有為 1 的情形，導致其平均數、標準差和倍數出現不合理值，不過因不致影響其他變項，為了能和表 3 做直接比較，此處予以保留。

伍、結論

一、研究發現與討論

(一)影響私立高職教職位置取得的背景機制作用

1.人力資本的影響效果

表3的模型一在探討一般教育勞力市場中常識性的競爭優勢變項對取得私立高職教職位置的影響時，發現關係人力資本的教師甄試表現和實習成績等兩種優勢變項，對取得私立高職教職位置的勝算比，都有負向的顯著關係。當進一步考慮到客觀教育背景和實習制度變項時，教師甄試表現優勢變項，仍是顯著的負向關係，從這裡可以看出制度性人力資本對於新制教師取得私立高職教職位置的影響較低。

若從教師登記類科來看，國文和職業類科相對於公民與社會類科，在取得私立高職教職位置時，相對上要來得容易；這意味著教職取得與教育勞力市場的人力需求屬性有關，這部分也體現勞力市場地位取得和人力資本間的關聯。

2.文化資本的影響效果

在客觀教育背景中，私立大學和公立技職校院畢業相對於師範校院畢業，對於取得私立高職教職位置的勝算比，都有顯著的正向影響；然而，由於師範校院相對於私立大學和公立技職校院，有較高的文化資本，所以這意味新制教師文化資本對於取得私立高職教職位置的影響較低。

人力資本和文化資本變項屬相對弱勢者，取得私立高職教職位置的勝算比，相對來得大的結果，也間接證明了中等教育勞力市場的階層性。

3.社會資本的影響效果

表3的模型一在一般教育勞力市場中常識性的競爭優勢變項對取

得私立高職教職位置的影響時，發現具有社會資本意義的重要協助人，對取得私立高職教職位置的勝算比，有正向的顯著影響；這意味社會資本優勢對取得私立高職教職位置，有相對的重要性。不過，當進一步考慮到客觀教育背景和實習制度變項時，社會資本影響就變得不再顯著；所以社會資本變項的特定效用和脈絡，值得進一步探討。

4.教育實習學校屬性的影響效果

教育實習學校為公立屬性，對於取得私立高職教職位置的勝算比，有顯著的負向影響。這表示取得私立高職教職者，過去的教育實習連帶多傾向私立學校屬性，這種特定的制度依賴現象，亦有待進一步探討。

(二)影響整個中等教育勞力市場教職位置取得的背景機制作用

1.人力資本的影響效果

就考量各類別教職取得結果的整個中等教育勞力市場而言，人力資本變項的影響仍然相當顯著。根據一般求職意願較高、取得教職門檻較高的公立學校教職位置，直接探討人力資本的影響效果時，發現主觀認定的教師甄試表現優勢和客觀的研究所教育層級，對取得公立學校教職位置的勝算比，都有顯著正向的影響；更細緻來看時，人力資本對取得公立學校教職位置的影響，還受到學校特性而有不同的意涵，如公立高中教職位置取得，還有實習成績優勢的顯著影響。此外，具有人力資本意義的類科專長，對各類型教職位置取得也有顯著的影響，特別是職業類科專長者，相對於取得私立高職教職位置的顯著正向影響，它對於公立高中和公立國中教職，甚至私立高中和私立國中都有相對地顯著負向影響。這些結果都支持假設1：新制教師人力資本條件和優勢會影響取得初職類型機會的說法。

如果再從技職校院取得教職的整體比例相對偏低的情況來考量這個現象，不難想見在目前師資勞力市場中以職業類科為主的新制教師或師資培育中心的不利處境。因此當師資培育面對師資供過於求壓力

而採取緊縮政策時，有必要多注意以職業專長爲主的師培中心的因應策略。

2.文化資本和訊息理論的影響效果

由於目前各校教育行政主管大都有師範教育背景，因此師範校院學歷相對於其他類型大學學歷，其優勢有一定的文化資本意義。根據私立大學和公立技職校院學歷相對於師範校院學歷，對私立高職外的其他各類型教職取得的勝算比，都有顯著負向影響的結果；假設2：新制教師的文化資本優勢會影響取得初職類型機會的說法，是獲得初步支持。

另外，由於主觀認定的大學聲望優勢，除了對公立國中教職位置取得的勝算比，只有顯著的負向影響外，對其他類型教職取得的影響並不顯著，所以訊息理論預期的影響在中等教育勞力市場中初步並未獲得證實。

3.社會資本的影響效果

重要協助人雖然對取得私立高職教職位置的勝算比，初步有顯著正向的影響效果。不過，對取得公立學校教職位置而言，這個變項的影響則是相對性的反向效果；換句話說，重要協助人這種涉及個人式信任交換的社會資本，對於取得公立教職位置，並沒能產生像它對私立高職教職取得的效果。所以這個結果部分支持假設3：新制教師的社會資本優勢會影響取得初職類型機會的說法，並和熊瑞梅與黃毅志（1992）指出重要介紹人效果主要是表現在取得職業地位較低工作的發現相近。因爲各類型教職位置的工作內容和技術，其實並無顯著的差異，因此重要協助人影響作用的差異，應和不同學校的選才方式和忠誠考量有關。現階段社會資本僅對私立高職教職取得有正向的顯著影響，所以儘管目前師資供過於求情況相當嚴重，但是就社會資本對取得各類型中等教職位置的影響而言，尚未出現顯著的公平性問題。

4.性別、學校制度屬性的影響效果

新制中等學校教師雖然女性比例高出男性一倍左右，但性別對取得各類型教職位置的勝算比，都沒有出現顯著的影響，所以假設4：性別會影響取得初職類型機會的說法部分並未獲支持，基本上中等教育勞力市場並無明顯的性別區隔現象。

技職校院相對師範校院，對於取得私立高職教職位置的勝算比，有顯著的正向影響；但對於其他教職位置取得的勝算比，則為負向影響，這說明學校教育分流特質會影響教職位置取得。這結果支持了假設4：畢業學校的組織制度屬性會影響取得初職類別機會的說法部分。

5. 實習制度連帶的影響效果

教育實習制度對取得各類型教職位置勝算比的影響趨勢，在於原本在公立學校實習者，後來取得公立學校教職的比例，明顯要比在私立學校實習者高的結果，這種實習學校和教職取得兩者間公私屬性所形成的跨越限制，意味著實習經驗對後來求職結果存在特定的規範和限制效果。這個結果大致支持假設5：新制教師的教育實習會影響取得初職類型機會的說法。換言之，教育實習歷程產生的制度連帶效果，值得合格教師和師資培育機構多加注意。

二、研究限制與建議

本文的描述和推論統計分析大致勾勒了各類型中等教職位置的層級特性，並分別檢證人力資本、文化資本、社會資本、制度連帶等對各類型教職位置的影響。不過，由於這個研究的分析樣本都是已取得教職者，所以相關分析並不能推論到沒有擔任教職者，也不能回答有關取得教職有無的「流浪教師」問題，欲分析這些機制對取得教職有無的影響，有待未來從師資培育中心面向再調查。

另外師資培育改革的重點，除了要滿足教師數量的需求，也涉及到新制教師後續的教學表現和任教意願等，這些對教師品質的影響面向，也有待未

來研究加以重視和探討。

致謝：本研究獲國科會專題計畫（NSC 91-2412-H-126-002-SSS）資助，研究期間承蒙200多所中等學校人事行政主管及近兩千位新制教師撥冗協助，謹此致謝。作者並衷心感謝本文撰稿期間黃毅志教授的熱心指正，初稿在2003年社會學會年會發表時張建成教授和與會學者的寶貴意見，以及本刊兩位審查人熱誠並用心地提供具體的修正建議。

參考文獻

(一)中文部分

王濟川、郭志剛，2003，*Logistic迴歸模型：方法及應用*。臺北：五南。

紀金山，2002，師資培育制度變革的社會學分析：朝向組織統理的制度轉型。嘉義：南華大學教社所。

孫清山、黃毅志，1994，社會資源、文化資本與地位取得，*東海學報*，35，127-150。

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：行政院教育改革審議委員會。

陳建志，2002，人力資本差異或性別歧視？就業市場性別階層化之探討，*人文及社會科學集刊*，14(3)，363-407。

張苙雲、譚康榮，1999，形構產業網絡。見張苙雲（主編），*網絡臺灣：企業的人情關係與經濟理性*，頁17-64。臺北：遠流。

張晉芬，1995，綿綿此恨，可有絕期？——女性工作困境之剖析。見劉毓秀（主編），*臺灣婦女處境白皮書：1995年*，頁145-180。臺北：時報。

黃幸美，1994，女性教育與勞動參與的發展、現況與問題，*婦女與兩性學刊*，5，133-163。

黃毅志，1999，社會階層、社會網絡與主觀意識。臺北：巨流。

黃毅志，2001，臺灣地區多元勞力市場的事業成就之比較分析，*國家科學委員會研究彙刊：人文及社會科學*，11(4)，356-370。

熊瑞梅、黃毅志，1992，社會資源與小資本階級，*中國社會學刊*，16，107-138。

蔡瑞明、紀金山、熊瑞梅，2002，中等師資供需組織關係形式的建構，*教育與社會研究*，4，135-179。

(二)英文部分

Ashton, D. & Lowe, G. 1991. *Making their Way: Education, Training and the*

- Labour Market in Canada and Britain*. Toronto, Canada: University of Toronto Press.
- Baron, J. N. & Bielby, W. T. 1980. "Bringing the Firms Back in: Stratification, Segmentation, and the Organization of Work." *American Sociological Review* 45: 737-765.
- Becker, G. S. 1964. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (3rd ed.). Chicago: Chicago University Press.
- Berg, I. 1971. *Education and Jobs*. Boston: Beacon Press.
- Bian, Y. 1997. "Bringing Strong Ties Back in: Indirect Ties, Network Bridges, and Job Searches in China." *American Sociological Review* 66: 366-385.
- Blau, P. M. & Duncan, O. D. 1967. *The American Occupational Structure*. New York: John Wiley.
- Bourdieu, P. 1984. (R. Nice, Trans). *Distinction: A Social Critique of the Judgment of Taste*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bowles, S. & Gintis, H. 1976. *Schooling in Capitalist America: Educational Reform and the Contradictions of Economic Life*. New York: Basic Books.
- Brinton, M. C. 1988. "The Social-institutional Bases of Gender Stratification: Japan as an Illustrative Case." *American Journal of Sociology* 94: 300-334.
- Brinton, M. C. & Kariya, T. 1998. "Institutional Embeddedness in Japanese Labor Markets." Pp. 181-207 in *The New Institutionalism in Sociology*, edited by M. C. Brinton & V. Nee. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Coverdill, J. E. 1998. "Personal Contacts and Post-hire Job Outcomes: Theoretical and Empirical Notes on the Significance of Matching Methods." *Research in Social Stratification and Mobility* 16: 247-269.
- Granovetter, M. 1985. "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness." *American Journal of Sociology* 91: 481-510.

- Granovetter, M. 1995. *Getting a Job*. Chicago: University of Chicago Press.
- Kariya, T. 1998. "From High School and College to Work in Japan." Pp. 311-335 in *From School to Work: A Comparative Study of Educational Qualification and Occupational Destinations*, edited by Y. Shavit & W. Müller. Oxford, UK: Clarendon Press.
- Lin, N., John C. V., & Water M. E. 1981. "Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment." *American Sociological Review* 46: 393-405.
- Lin, N. 2001. *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. New York: Cambridge University Press.
- Mouw, T. 2003. "Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter?" *American Sociological Review* 68: 868-898.
- Müller, W. & Shavit, Y. 1998. "The Institutional Embeddedness of the Stratification Process: A Comparative Study of Qualifications and Occupations in Thirteen Countries." Pp. 1-48 in *From School to Work: A Comparative Study of Educational Qualification and Occupational Destinations*, edited by Y. Shavit & W. Müller. Oxford, UK: Clarendon Press.
- Rosenbaum, J. E. 1996. "Policy Uses of Research on the High School-to-work Transition." *Sociology of Education* 69: 102-122.
- Rosenbaum, J. E. & Binder, A. 1997. "Do Employers Really Need More Educated Youth." *Sociology of Education* 70: 68-85.
- Rosenbaum, J. E., Deluca, S., Miller, S. R., & Roy, K. 1999. "Pathways into Work: Short- and Long-term Effects of Personal and Institutional Ties." *Sociology of Education* 72: 179-196.
- Rosenbaum, J. E. & Kariya, T. 1989. "From High School to Work: Market and Institutional Mechanisms in Japan." *American Journal of Sociology* 94: 1334-1365.

- Rosenbaum, J. E., Kariya, T., Settersten, R., & Maier, T. 1990. "Market and Network Theories of the Transition from High School to Work: Their Application to Industrialized Societies." *Annual Review of Sociology* 16: 263-299.
- Sakamoto, A. & Powers, D. A. 1995. "Education and the Dual Labor Market for Japanese Men." *American Sociological Review* 60: 222-246.
- Schultz, T. W. 1961. "Investment in Human Capital." *American Economic Review* 51: 1-17.
- Shavit, Y. & Müller, W. 1998. *From School to Work: A Comparative Study of Educational Qualification and Occupational Destinations*. Oxford, UK: Clarendon Press.
- Sorensen, A. 1977. "The Structure of Inequality and the Process of Attainment." *American Sociological Review* 42: 965-978.
- Wright, E. O. 1979. *Class Structure and Income Determination*. New York: Academic Press.