

教育研究集刊
第五十七輯第三期 2011 年 9 月 頁 75-121

女性的教育成就與大學畢業後初期 位置之關係

陳建州

摘要

女性偏好的教育種類（學類）雖未能帶給她們與男性相當的職業地位，但是長期以來，女性投入某些學類的傾向卻維持著穩定性。本研究認為，如果這些學類能連結女性偏好的職業，便可補充說明女性教育選擇傾向穩定的現象。

在考量女性就業需求之後，本研究依據滿足女性就業需求的程度差異，將勞動市場劃分成數組區隔的部門，其中，屬於女性的「好工作」是公部門與非營利機構。本研究採用 2006 年「臺灣高等教育資料庫」中大學畢業後一年之女性為樣本，以多元邏輯迴歸分析估計家庭背景、學校類型、學類、證照等變項，針對大學畢業後一年的狀態，描繪女性的教育成就與勞動市場的連結情形。

研究發現：（一）升研究所階段的教育轉換具有社經階層差異。（二）公立大學畢業者取得公部門與非營利機構工作的勝算最高，私立技職院校畢業者的勝算最低。（三）女性偏好的學類連結至公部門與非營利機構的機率，高於男性投入較高的學類，此種連結關係可能穩定了女性的教育選擇傾向。（四）除了通過公職考試或國家專業技術考試較有利於取得好工作，其他專業證照或認證並無助

陳建州，南華大學應用社會學系助理教授

電子郵件為：jjchen69@gmail.com

投稿日期：2010 年 9 月 23 日；修改日期：2011 年 8 月 31 日；採用日期：2011 年 9 月 6 日

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>

益。

關鍵字：學類、女性就業、勞動市場部門

Bulletin of Educational Research
September, 2011, Vol. 57 No. 3 pp. 75-121

Female College Students' Preference for Fields of Study and Their First-year Jobs

Jian-Jhou Chen

Abstract

This research explores the characteristics of women's employment and their desire for rewards in different labor market sectors, analyzes the effects of the types of university, fields of study, and professional certifications on higher educated women's early jobs, and explains the stable distribution of female college students in different fields of study.

Using data retrieved from the "Taiwan Higher Education Data System," the entire analysis includes 7,547 higher educated women who had graduated from universities one year ago. The results of the multinomial logit regression suggest 1) women from upper socio-economic status were more likely to enter graduate schools; 2) the female graduates of public universities were disproportionately employed in public and nonprofit organizations, but the ones graduating from private vocational universities were more likely to obtain jobs in small firms; 3) women who studied in a field with higher concentration of female students were more likely to be employed in public and nonprofit organizations, which might explain the stability of women's choice in

Jian-Jhou Chen, Assistant Professor, Department of Applied Sociology, Nanhua University
E-mail: jjchen69@gmail.com

Manuscript received: Sept. 23, 2010; Modified: Aug. 31, 2011; Accepted: Sept. 6, 2011.

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>

the fields of higher education; 4) except for the professional certifications from the government, most certifications were not helpful in obtaining better jobs.

Keywords: fields of study, women's employment, labor market sectors

壹、前言

長期以來，職業成就性別差異始終是重要的研究議題，其中，生命歷程理論直指男女生命發展軌跡的差異，認為婚育事件對於女性就業的影響甚於對男性的衝擊。究其根本，乃因社會對男女的角色期待不同、賦予的任務不同，開展了性別分工，也造成了男女職業成就之差異。

制度論認為，社會的性別角色期待造成男女在教育成就上存在差異，從小接觸的家庭、小學、中學，乃至成年時的大學，男女接受的教育，不論是在數量、內容或種類上，都有差異；而在職業與職務的分配上，也因為對性別的想像，讓女性獲得不同於男性的對待。新結構論以區隔的概念出發，認為勞動市場區隔的部門具有不同的回饋，女性比較容易落入缺乏內部勞力市場的部門，因而造成女性的職業成就不如男性。以人力資本理論概念下的教育與職場的關係，將制度因素與結構因素連結起來，我們可以得到一個形成職業成就性別差異的解釋：由於社會的性別角色期待，對男女的人力資本投資有所差異，具體表現在教育的數量與種類上，是以，即使教育等級相同，也會因為性別角色期待而有所謂屬於女性與屬於男性的教育種類。相較於屬於男性的教育種類，屬於女性的教育種類所連結的職業部門則比較缺乏內部勞力市場，因此造成職業地位性別的差異。

但是，如果女性偏多的學類所連結的職業，獲得的金錢性回饋偏低，為什麼女性仍持續投入這些「沒有好處」的學類呢？許多關於教育種類性別區隔的研究發現，經過很長的一段時間，男、女性並沒有明顯地改變教育種類選擇的模式。針對這種現象，Jacobs（1995）以社會控制理論進行說明，他指出，由於人們對社會影響是敏感的，當社會支持「女性朝男性居多的學類發展」的程度穩定時，女性的教育選擇模式也就穩定了。¹在國內的研究方面，劉正與陳建州（2007）指出，女性會朝非傳統女性學類發展，是因為大學的學類結構改變，以及學生的

¹ Jacobs（1995）發現，自1985年之後，美國大學的科系性別區隔程度呈現持平的走勢。他從職業收入差異演變、數學成績與科系選擇等面向，都無法獲得解釋，最後認為只有社會控制理論（social-control theory）可以說明這個現象。

女／男比值增加產生的擠壓效果。陳建州（2009）的研究也指出，由於不同類型的大學提供不同性別屬性的學類，在選校不選系的情形下，機會結構影響了男女的教育選擇結果。這些研究從制度面與結構面進行討論，但是還是沒有解決「為什麼女性要選擇這些學類，並且持續如此」這個問題。

本研究從供需觀點提出一個思考方向：由於性別角色期待是一個存在的事實，男、女性在勞動市場上所需求的回饋內容便不盡相同，對於「好工作」的標準，男、女性本來就有差異。如果某些學類比較容易讓女性獲得希望的回饋，那麼，在經驗法則之下，女性便傾向選擇這些學類並呈現穩定的模式，或者說，制度透過一種激勵的方式，將使女性接受、採納這樣的模式，而不僅是「期待」所產生的力量。

相關研究更相繼指出，女性就業歷程面對著與男性不同的障礙，她們必須面對工作環境中不平等的性別歧視（相對剝奪感），以及婚育事件發生時的「家庭事業」衝突。因此，女性就業所期待的回饋，便發展出異於男性的需求，而如果女性偏多的學類所連結的職業，較能滿足她們的需求，就可以補充說明為什麼女性持續選擇某些科系了。本研究參考相關的實證研究，整理了女性需求的回饋內容，並依據滿足女性就業需求的程度，將勞動市場區分為數組彼此區隔的部門，接著檢視女性偏好的學類與這些區隔部門之間的連結情形，以說明女性教育抉擇的行為，進而有助於理解職業成就性別差異的成因。

貳、文獻回顧

一、女性就業的特徵

對於男、女性在勞動市場與職業生涯的成就差異，人們嘗試著尋找勞動市場回饋是否具有性別歧視，或觀察勞動市場性別區隔的情形，或剖析男女就業歷程的差異，或比較他們在成就動機方面的不同，或討論男女角色的社會期待（伊慶春、簡文吟，2001；陳建志，2000；劉正、陳建州，2004a；劉鶯釧，1988；薛承泰、簡文吟，1997；謝小苓，1998；Becker, 1985；Felmlee, 1995；Hanson, 1983；Jacobs, 1993；Klerman & Leibowitz, 1999），儘管這些取向不同，但彼此之間其實存在著

連結。由於社會對於男女角色的期待不同，使得男、女性發展出不同的生涯觀，並在教育方面（質與量）的投入有所不同，隨後開展出不同的生涯路徑，在就業型態與回饋上，便出現了性別差異。

這些討論可以歸納為制度性與結構性。事實上，結構和制度的存在，從來都不是獨立於個人行動的（張晉芬，2002），亦即，係兩者共同作用，方才造成職業成就性別的差異。對女體的想像是維持組織內結構和制度性別化的基礎，其反映在職業的隔離、敘薪和升遷機會的性別差異上（張晉芬，2002）。勞動市場以成文的規定與非成文的習慣產生性別不平等，例如單身條款、職務性別區隔。張晉芬（2002：106）指出：

在早期，台汽規定女性隨車服務員的聘期只有七年，約滿時必須自動離職。國光號的隨車小姐也被迫接受單身條款的契約，公司限定由年輕、未婚女性擔任這種服務性工作的作法，明顯是一種工作女體化的操演。直到1984年《勞動基準法》通過之後，女性的工作權才和男性一樣受到「終身雇用」的保障。

藍佩嘉（1998）分析化妝品銷售業女性工作情形時也發現：

雖然和女人同樣從事化妝品銷售，這些男人卻被塑造為「專業」的「化妝師」或「男性藝術指導」，並企圖將男性優勢的地位轉化為「專業」的形象。

對女體的想像具體呈現在「母職」角色上，影響了女性的就業。生命歷程觀點認為，因為女性被社會賦予母職的角色，當婚姻、生育等事件發生時，對女性生涯發展的影響，遠大於對男性的衝擊，因此，女性勞動參與率通常呈M型態分布，與男性的單峰分配不同（楊靜利，1996）。Li、Buchmann、Konig與Saccbi（1998）便指出，以瑞士的女性為例，在缺乏制度性的幼兒照護之下，工作與家庭的角色之間存在著巨大的結構性不相容，且強大的文化性要求，強調女性必須擔任母職，使得女性在預期工作將不連續的情形之下，在職業選擇上便有別於男性。而中斷就業的已婚婦女若要再就業，其再就業行為與時機，也會受到家庭責任的牽絆（薛承泰，2000），即使是在婚育事件發生後仍連續就業的女性，

仍有部分也會以「轉換為彈性工作」作為與家庭需求妥協或折衷的方式（伊慶春、簡文吟，2001）。然而，不論是中斷就業或轉換工作性質，都不利於女性的職業地位取得，因為這些折衷或妥協會造成人力資本的斷裂與損耗，再就業或轉換工作時，都不容易取得好的工作。

不論是主動或被動，在社會期待下，女性的職業生涯發展與男性不同，因此，她們在勞動市場上所期待的回饋便與男性有異，尤其是在非金錢性回饋方面。長期以來，所謂「屬於女性」的工作最好是能兼顧家庭，如果性別較為平等、具有生涯梯（career ladder）的工作就更棒了，因為中斷就業將造成人力資本的損耗，不利其職業生涯的發展。

二、女性就業需求與區隔工作部門之間的供需關係

那麼，對於女性而言，什麼樣的工作能讓她們獲得較平等的對待、有發展性，甚至家庭事業兩全呢？Roksa（2005）指出，女性投入較多的工作（如教育、健康、社會服務），大多集中在公部門與非營利機構，這類職業部門的金錢性回饋平均雖然較私人機構低，卻有較高的升遷機會與性別平等程度，而女性在此類部門工作者，擔任專業人員與主管職位的機會亦高於在私部門就業者。另外，Bernardi（1999）對義大利已婚女性的研究指出，結婚時工作部門為農業或公部門者，退出勞動市場的情形較低；而工作屬於沒有工會支持者，較容易於婚後離開勞動市場。該研究認為，由於農業部門的工作可以與家庭合一，公部門則提供較為彈性、能與家庭相互妥協的勞動環境；而無合約的工作因為缺乏工會支持，較缺乏生涯梯。Yu（2005）研究日本與臺灣已婚女性之就業型態時，對臺灣的分析結果亦指出，在公部門工作者，婚後退出勞動市場的可能性低於在私部門工作者，因為女性在公部門比較能兼顧家庭。從這些研究可知，公部門與非營利機構的工作，具有性別較為平等的工作環境、有生涯梯，並且能兼顧工作與家庭。

這種現象可從組織社會學獲得說明。由於性別平等的觀念已是當代思潮，並透過立法取得正當性，而公部門與非營利機構這類組織往往比較遵守這些政策（Dobbin & Sutton, 1998; Roksa, 2005）。以我國於 2002 年制訂、2008 年增訂與修正的《性別工作平等法》而言，當中明訂雇主在招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷、提供教育、訓練、福利措施、薪資、退休、資遣、離職及解僱

等，不得因性別或性傾向而有差別待遇，且工作規則、勞動契約或團體協約不得規定或事先約定「受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪」，亦不得以其為解僱之理由，並且對於女性在生理假、產假、育嬰假、育嬰留職停薪等權益方面，也有明確的規定。這是性別平權過程中極為重要的一環——取得正當性。公部門當然要率先履行這些規定，而非營利機構為了提高存活的機率，通常也會相當配合，因為組織所面對的環境不僅有技術環境，還包括制度環境（institutional environment），在制度環境之下，組織必須接受、採納社會上公認的、讚許的作法，其存在才能有較高的正當性（周雪光，2003：72）。非營利機構需要社會的支持，尤其是金錢性的贊助，而這些經費來源包括政府部門與民間的捐助。如果非營利機構不履行《性別工作平等法》的規定，就會出現正當性的危機，此將不利於組織的發展。公部門與非營利機構這類組織通常具有較為完整的科層制度，性別平權受到較高的保障，女性受到婚育等事件而中斷就業的現象較少，人力資本對於職業地位的效果也就不會損耗。

在公部門與非營利機構之外，私部門提供給女性的就業條件是什麼呢？我們可以從「內部勞力市場」的觀點進行討論。新結構論在討論人們的地位取得時，採取與人力資本論或地位取得模型不一樣的角度，它關注結構當中可能存在的「區隔」作為討論基礎，區隔出來的部門各有特色，藉以說明薪資、流動機會、生涯發展等不平等，其區隔概念包括經濟區隔與勞力區隔，分別為雙元經濟理論（dual economy theory）與雙元勞力市場理論（dual labor market theory）。

雙元經濟理論主張，在美國產業資本累積的動態過程中，經濟發展出現兩個分化的部門——壟斷（monopoly）部門和競爭性（competitive）部門，前者或稱為核心（core）部門，是由大型、寡頭的公司所組成，它們對產品市場與經濟有極大的控制權；後者或稱為邊陲（periphery）部門，由小型、生產單一產品的公司所組成，這些公司的外部市場資源甚少，對經濟的掌控能力亦較小（Kalleberg, Wallace, & Althausen, 1981）。雙元經濟理論認為，薪資差異的部分可歸因於經濟組織的結構，例如位居高度集中（concentration）產業的公司擁有較大的市場力量與價格機制控制權，付給員工的薪資會高於競爭性部門的公司（Stolzenberg, 1978; Kalleberg et al., 1981）。除了薪資差異之外，黃毅志（2001）認為，核心部門的高利潤大公司，往往能在公司內部建立起所謂的內部勞力市場。工人在某

個特定起點開始，受到保護、開展生涯，避開外部市場的競爭威脅（Rosenfeld, 1992），形成一種穩定的、結構化的、排外的勞力市場。

雙元勞力市場理論則是將勞力市場區隔為兩個部門：首要（primary）與次要（secondary）（Bosanquet & Doeringer, 1973; Boston, 1988: 101; Wachter, Gordon, Piore, & Hall, 1974）。前者提供較高的薪資、穩定的就業、好的工作條件、升遷機會與平等的行政待遇；後者在這些方面則相反（Piore, 1969: 102）。雙元勞力市場理論以「穩定程度」劃分勞力市場（Reich, Gordon, & Edwards, 1973; Wachter et al., 1974），「首要工作」需要且發展穩定的工作習性，因此，通常會在工作上學到技術、工資較高、有工作階梯（job ladder）；「次要工作」並不需要穩定的工作習性，工資較低、流動性高、很少有工作階梯。除了上述差異之外，首要工作的勞力市場特質還包括高生產力、高技術進步程度；次要工作的勞力市場則相反，其特質為生產力低、技術停滯、低機械化、生產低附加價值的產品（Vietorisz & Harrison, 1973; Weitzman, 1989）。Wachter、Gordon、Piore 與 Hall（1974）指出，好工作主要是在首要部門，此部門主要是由具有內部勞力市場的企業或公司所組成；壞工作主要在次要部門，此部門的工人較多呈現「未充分就業」（underemployment）的情形。Sakamoto 與 Chen（1991）也指出，首要部門的工人傾向受僱於內部勞力市場；而次要部門的工人則是處於較大程度的競爭市場之中。

綜合上述比較雙元經濟區隔下的核心與邊陲經濟以及雙元勞力市場區隔下的首要與次要工作可知，部門之間的主要差異在於內部勞力市場的有無。那麼，為什麼要發展內部勞力市場呢？組織為了留住資歷深、訓練佳的員工，便以一種生涯保障的制度來換取他們的忠誠，因為他們是組織的重要資產之一。而內部勞力市場通常也被定義為能提供生涯梯與升遷機會的一套聘僱系統（Rosenfeld, 1992）。一般而言，大型企業因為獲利較高，留住人才的需求程度較大，較具備建立內部勞力市場的可能性，可以完整的制度提供工作保障。臺灣的實徵研究也證實了這個情形，黃毅志（2001）採用「1992年臺灣社會變遷調查階層組」資料，討論不同勞力市場的事業成就差異，其研究結果指出，公司愈大，愈可能存有內部勞力市場。

內部勞力市場的觀點也可以用來解釋公家機關的特質 健全的制度、可預

見的生涯梯與高工作穩定性。張荳雲（1989）指出，公務行政組織具有內部勞力市場，而這種內部勞力市場是典型的科層體制特質；黃毅志（2001）也指出，公部門具有內部勞力市場的特色，較能留住員工。科層組織是建立在理性與法理權威的基礎上，被視為是一種正式的、理性的組織，為了達到效率，它有清楚且嚴格的規章制度和等級制度，科層組織內的人員是依據組織規章晉升、發展職業生涯。我國公家機關正式人員之晉用，大多必須通過國家考試。進入公部門之後，等級、薪俸、升等、轉任、開除、退休等，也都是依據明確的規定來運作，由於這種制度具備內部勞力市場的特質，提供工作者健全的人事、福利、穩定、安全等工作環境，以及可預見的生涯梯，因此，這種制度也被視為具有大幅降低親戚連帶、性別歧視、關說等不公平現象的功效。

從上述說明可知，公部門或者非營利機構的工作能提供女性較高的性別平等程度、生涯梯，並得以兼顧家庭與事業，而在私部門方面，規模愈大的私人公司愈有可能發展內部勞力市場、具有科層體制，女性在這類部門工作，較能獲得有生涯梯的職業與較高的性別平等程度。不過，在「兼顧家庭與事業」程度方面，不盡然與私人公司的規模成正相關。Brinton、Lee 與 Parish（1995）認為，由於大型企業需要連續的工作歷程、較長且不彈性的工作時間，因此，較不利於女性兼顧家庭；反而是小型的私人公司較能提供彈性的工作時間（Brinton, Lee, & Parish, 1995; Yu, 2005）。Yu（2005）分析日本私人公司的規模與女性婚後中斷就業的關係發現，規模愈大的公司，女性婚後中斷就業的可能性愈高，確實符合上述觀點；但是，對於臺灣的分析則發現，女性在極大或小型的私人公司就業，其婚後中斷就業的可能性，低於在中型規模的私人公司工作者。²

綜合上述討論，區隔的工作部門所提供的勞動環境如圖 1 所示，圖中顏色的深淺表示該項勞動環境的可能性之高低。簡單地說，在公部門或非營利機構具有性別較為平等的環境、可預見的生涯梯，也較能兼顧家庭與事業；其次是大型私人公司。而中型私人公司雖可能也具有內部勞力市場，提供性別較為平等的環境

² Yu（2005）將公司規模區分為「500人以上」、「100～499人」、「10～99人」、「1～9人」等四組，採用1996年臺灣社會變遷調查資料，分析結果顯示，在「500人以上」與「1～9人」兩類規模的公司就業者，婚後女性發生中斷就業的機率，顯著低於在「100～499人」與「10～99人」兩類規模的公司就業者。

勞動環境	公部門與 非營利機構	私部門 大型企業	私部門 中型公司	私部門 小型公司
性別平等				
生涯梯				
兼顧家庭與事業				

圖 1 區隔勞動部門與勞動環境之關係

與生涯梯，但並不盡然能讓女性兼顧工作與家庭；小型私人公司缺乏內部勞力市場，但彈性的工作環境讓女性比較不容易在婚後中斷就業。³

三、高等教育成就的種類

教育成就對於職業取得的意義，人力資本論認為，教育能提升個人生產力，教育等級愈高，生產力愈高；信號假說則認為文憑是傳遞個人特質的信號，不論教育等級具有何種價值，都能提供雇主作為篩選應徵者時的判斷依據。另外，教育成就與職業地位之關係，不僅依等級而有差異，亦與種類有關（黃毅志，1995，2001；劉正、陳建州，2004b；Finnie, 2002; Jacobs, 1996; Roksa, 2005; Wilson & Boldizar, 1990），學類具有專業色彩，有清楚的技能取向，可提供專業類別的訊息。在學校類型與學類之外，專業認證或證照更直接顯示專業技能的程度。

³ Jacobs（1995）指出，有經濟學主張，女性傾向就讀某些學類是為了極小化家庭與事業的衝突，但他從個別女性職業（women’s job）的特徵來質疑這樣的看法，例如護士的工作時間彈性甚低。他也指出，在 1970～1980 年代，女性參與大學階段的商業學類（business）以及博士階段的法律（law）和醫藥（medicine）學類的比率增加，但這類工作的「家庭—事業」衝突最強。不過，由於缺乏資料，Jacobs 無法檢驗這類說法是否可以解釋女性教育選擇模式長期穩定的現象。本研究認為，觀察個別職業的「家庭—事業」衝突程度，忽略了新結構論所主張的區隔部門間的差異，亦即，相同職業，位於不同區隔部門者，工作環境亦有異。此外，「極小化家庭與事業的衝突」只是女性就業的需求項目之一，性別平等程度（相對剝削感）與生涯梯亦含括在內。因此，本研究以區隔部門與多元回饋的概念作為分析的基礎。

就我國大學教育而言，雖然屬於同一等級，但是，在錄取率甚高時，套用有效維持不均論（Effectively Maintained Inequality, EMI）（Lucas, 2001），此階段之教育競爭已從「考取大學」轉為「取得哪種大學」。如果將大學區分為公、私立與學術型、技職型，交叉後可得公立大學、私立大學、公立技職與私立技職等四類，這四類大學可說具有等級特質，而學生選填學校的情形便反映了這個事實。自不同類型大學畢業的應徵者被認為具有不同的特質或能力，這些能力或特質部分可能是進入大學之前已經具備的，例如專心、勤勞、負責、會考試等；即便並非如此，但人們對不同學校的學生有不同印象卻是事實。此外，有些特質可能是進入大學之後習得的，例如學術型與技職型大學的授課取向不盡相同，前者較強調學術與理論，後者較傾向實務與應用，這些差異使得技職院校畢業生的就業方向比學術型大學的畢業生來得明確。就此而言，雇主可以藉由應徵者畢業的學校類型來判斷他（她）可能具有的能力與特質，但是卻不容易得知他（她）「會什麼」。

教育種類——科系——較能讓人們知道應徵者「會什麼」，因為科系大多具有專業訓練色彩，就讀某科系者，意味著他（她）具有某種專業技能。大學的科系非常多，主計處人力資源調查將它們區分為文、法、商、理、工、農、醫、教育、軍警與其他等，而教育部則將它們區分為 18 個學類。不過，雖然就讀的學類可以讓人們得知他（她）的專業屬於哪個領域，卻還是無法讓人知道他（她）的能耐有多高。

而隨著取得大學文憑的比率愈來愈高，「學校類型」與「學類」這兩種教育成就逐漸無法滿足應徵者展現個人能力的需求，也無法滿足雇主篩選應徵者時的資訊需求。因此，專業認證與證照乃逐漸發展，它們的出現被視為有助於提供這方面的需求，因為它直接顯示個人在某項專業或技能的程度。目前專業證照或認證的項目非常多，例如電腦軟體證照（Java 程式設計證照、Linux 專業認證、微軟認證）、語言認證（全民英檢、TOEIC、TOEFL）、技術士檢定（調酒、烘焙、中餐、室內設計、勞工安全管理）、公務人員考試（高、普、初、特考）、專技人員考試（導遊、地政士、律師、會計師、醫師、藥師、工業工程師證照、證券投資分析師、消防設備師、社工師、驗船師、護士、獸醫師、物理治療師、營養師、輻射防護員、運動傷害防護員）；發照單位也很多，公、私

部門都有，例如 ADOBE、LPI、全美語言認證中心、證券基金會、風險管理協會、證券暨期貨發展基金會、金融監督管理委員會、考選部、經濟部、內政部、法務部、交通部、衛生署、環保署、原子能委員會、公共工程委員會、勞委會、體委會（104 教育資訊網，2010；技專院校入學測驗中心，2010；臺南縣政府，2010；勵行國貿會計／語言／實務證照，2010）。由於認證或證照有鮮明的專業界線，所以適用的職場不同，再加上它們呈現專業能力程度之高低，因此，「價值」也就不同，例如「公務人員」普遍被視為是不錯的工作，所以錄取率一直很低，以 2005 年公務人員初等考試為例，錄取率僅有 0.97%（考選部，2011）。

上述三類教育成就象徵了不同面向的意義，接著，讓我們來推測它們對於女性取得的工作部門可能具有的效果。

四、各類教育成就對於女性職業取得的意義

從前述關於女性勞動需求的討論可知，就性別平等、生涯梯、兼顧家庭這三項需求而言，提供能力最強的是公部門與非營利機構，其次是規模甚大的私人公司，而規模愈小的私人公司則不盡然能同時滿足這些需求。很顯然地，各區隔的工作部門有明顯的好壞之別，好工作自然成為競爭的標的，而教育成就乃作為競爭的資本之一。

首先談談教育成就中的「證照或認證」與「大學類型」在職場競爭中的意義。在「證照或認證」方面，公部門當中的公務人員之晉用，主要是透過考選部主持的公務人員考試以及專業技術人員考試，通過國家考試與取得公部門職位間具高度的因果關係；大型企業對高能力者的吸引力較強，除了學類須符合所需之外，象徵專業能力的證照，對於是否進入大型企業也應有影響。

在「大學類型」方面，黃毅志（2001）分析「1992 年臺灣社會變遷調查階層組」資料，討論不同勞力市場的事業成就差異，其研究發現，就教育程度的分布來看，公部門的平均教育年數最高；在私人部門中，公司規模愈大，則平均教育年數愈高；依此類推，如果公部門與非營利機構確實是女性就業時的首選，則在大學類型具有等級化意義的今日，畢業排名較前面的學校（如公立大學），獲得此部門工作的機會較高。

而「大學類型」除了傳遞排比的信息之外，也表達了「學術／技職」之別，

兩類信息交織，便具有不同的價值，我們可以從 Li 等人（1998）的研究得知。他們將德國勞動市場分為三種：（一）未結構化的勞動市場（the unstructured labor market 或稱 everyone's labor market）：此勞動市場要求的教育資格或認證較低、需要的工作經驗較少、薪資結構較彈性、勞資相互依賴程度低、沒有生涯梯、沒有工作保障、雇員的流動大、進出容易。（二）技術取向的勞動市場（the craft-specific labor market）：此勞動市場要求具備某種程度的專業、具有較確定的薪資結構與工作保障、僱傭之間相互依賴程度較高、雇員的流動率較低。（三）企業內勞動市場（the firm-internal labor market）：此勞動市場有更高的職業保障、生涯梯，僱傭之間相互依賴程度更高，雖然要求高的教育程度，但卻未必是專業證照。Li 等人（1998）在分析瑞士的教育時發現，不具職業證照與高教育文憑者，落入未結構化的勞動市場的機會較高；具職業色彩的學校，學生落入技術取向的勞動市場的機會較高；而就讀學術型學校者，落入企業內勞動市場的機會較高。

內部勞力市場之發達程度在 Li 等人（1998）所區分的三類勞動市場之間存有極大差異，由低至高，依序為未結構化的勞動市場、技術取向的勞動市場、企業內勞動市場。我國公部門的內部勞力市場發達程度較接近第三種勞動市場；規模較大的私人公司較符合第二種勞動市場；而小型私人公司則和第一種勞力市場較為接近。依此，我們可以推測：畢業排名較前面的學術性大學者，進入公部門的機會可能較高；畢業自排名較前面的技職性大學、具有專業認證或證照者，較可能進入規模大的私人公司；而沒有專業證照、認證或畢業自排名較後面的大學者，則可能進入小規模的私人公司。

上述兩項教育成就在職業競爭時所具有的意義，男、女性可能沒有太大的差別，但是，為什麼職業地位卻具有性別差異呢？另一項教育成就——「學類」——扮演了重要的意義。男性與女性在高等教育各學類的投入情形不同，所以，才有學類性別化現象的產生。若以男、女性投入各學類的比率計算各學類女性相對比率，並以 60%、40% 為切分點，圖 2 為臺灣在 1992 ~ 2001 年間大學一年級各學類的性別屬性分布情形，從圖中可以見到女性偏好的學類（該學類「女性相對比率」高於 60% 者）包括護理助產、家政、觀光服務、人文、教育、藝術、大眾傳播、經濟、社會與心理等學類；男性偏好的學類（該學類「女性相對比率」低於 40% 者）包括運輸通信、建築與都市規劃、軍警體育、數學、電算機與自然、

學類 \ 年度	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
護理助產										
家政										
觀光服務										
人文										
教育										
藝術										
大眾傳播										
經濟、社會與心理										
商業與管理										
其他醫藥衛生										
法律										
農林漁牧										
運輸通信										
建築與都市規劃										
軍警體育										
數學、電算機與自然										
醫學與牙醫										
工業技藝與工程										

圖 2 1992 ～ 2001 年間大學一年級學類性別屬性

註：白色表示該學類女性相對比率高於 60%；深灰色表示該學類女性相對比率低於 40%。

資料來源：出自教育部統計處（2011）。

醫學與牙醫、工業技藝與工程等學類；而商業與管理、法律、農林漁牧、其他醫藥衛生等學類大致上則屬於中性學類，這樣的分布在近 10 年是很穩定的。⁴ 其他

⁴ 圖 2 所示之學類以及各學類女性相對比率之計算方式係採用劉正與陳建州（2007）之作法，某學類女性相對比率 = $\frac{\text{某學類女性數}}{\text{女性總數}} \div \left(\frac{\text{某學類男性數}}{\text{男性總數}} + \frac{\text{某學類女性數}}{\text{女性總數}} \right) \times 100\%$ ，以此方式計算的某學類女性相對比率，

長期趨勢研究亦相繼指出，女性的教育選擇傾向並沒有太大的改變（劉正、陳建州，2007；Finnie, 2002; Jacobs, 1995, 1996; Storen & Arnesen, 2003）。但是，各學類的勞動市場回饋程度不同，男性偏好的學類所連結的職業的賺錢潛力較高，女性偏好的學類所連結的職業則收入較低（Jacobs, 1996; Roksa, 2005），所以，造成職業地位性別差異持續存在。

那麼，令人不解的是，為什麼女性要持續地投入這些薪資回饋不高的學類呢？只因為社會認為女性比較適合就讀這些科系嗎？如前所述，教育、健康、社會服務這類工作大多集中在公部門與非營利機構，這類部門的金錢性回饋雖然較私人機構低，卻有生涯梯、性別平等與能兼顧家庭的工作環境（Bernardi, 1999; Roksa, 2005）。是否因此導致這些女性大量投入的學類連結到這些工作部門的機率較高？劉正與陳建州（2004b）曾以主計處人力運用調查資料中 21 ～ 30 歲具大專以上教育的男性為對象，分析 1979、1990、2000 年各類科系畢業生在進入勞動市場初期獲得的回饋情形，結果發現，各類科系學生獲得大型企業或政府部門位置的機會並沒有固定的關係。這份研究雖然證明了各學類「風水輪流轉」，但是，此份研究樣本為男性、年齡組為 21 ～ 30 歲，且將大型企業與政府部門合一，因此，研究結果並不能明確指出女性在進入職場初期，其就讀的學類與落入的工作部門之間的關係。本研究將在後續分析中回答這個問題。

綜合上述說明可知，因為社會的性別角色期待，女性在就業時所考量的回饋形式可能較重視非金錢性回饋，包括性別平等、生涯梯、兼顧家庭等。而能滿足這些需求的工作部門，以公部門與非營利機構為最，其次是大型私部門。教育成就包括學校種類、學類與證照，它們傳遞的訊息各不相同，但都具有提供雇主辨識應徵者能力或特質的價值。本研究接著分析各類教育成就對大學畢業女性初入勞動市場時位置的影響。

可避免因為男、女性總數不等所產生的問題。本研究將此數值高於 60% 的學類視為女性偏好的學類；低於 40% 者視為男性偏好的學類。其他研究基於其研究目的或有不同作法，例如 Storen 與 Arnesen（2003）的研究以某學類當中女性所占比率高於 65% 以上者以為女性為主的學類；低於 35% 者為以男性為主的學類；介於兩者之間者為中性學類。這種方式是以絕對數估計的性別比率。陳建州（2009）的研究則以男、女性的投入比率計算某學類女性相對比率，並以 65%、35% 為劃分點。不過，無論切分點設定在 60%、40% 或者 65%、35%，呈現的學類性別化現象並不會有甚大差異。

參、資料樣本與分析策略

一、資料與樣本

本研究所使用的資料是「臺灣高等教育資料庫」中在 2003 年就讀大學三年級的女學生在大學畢業後一年（2005 年）追蹤調查的樣本，因為觀察這個時間點的教育成就與畢業後的安置情形，較能反映各類教育成就在職場競爭時的意義，如果將分析的時間點延後，恐有其他因素干擾的疑慮，例如補習、職訓等。Jacobs（1995）分析美國大學學類性別區隔程度變化的原因是否與畢業後的學類報酬（薪資）變化有關，該研究所採用的資料即是國家教育統計中心（National Center for Educational Statistics, NCES）資料中大學生畢業後一年的情形。Jacobs（1995）指出，儘管畢業後第一年的薪資並未能提供完全的生涯薪資，卻可以提供各學類潛在的金錢性回饋方面的訊息。

由於「臺灣高等教育資料庫」採追蹤方式調查，這些在 2003 年就讀大學三年級的女學生，在大學畢業後仍繼續接受調查者，人數自然少於前次調查。在 2003 年就讀大三時，填寫者有 16,481 人；在 2005 年時，繼續填寫者有 7,531 人；若加入僅填寫 2005 年調查的 2,154 人，則填寫 2005 年調查的人數約有 9,685 人；經過濾後，符合本研究所需的有效樣本為 7,547 人，此似乎有樣本選擇偏誤的疑慮。所幸，「臺灣高等教育資料庫」是針對臺灣大專院校的抽樣問卷調查，研究全國高等教育院校之特質與狀況、各科系在校學生素質、各學門畢業生、課程、教職員、經費以及校園環境設備等，係採用分層隨機抽樣法（stratified sampling design），在樣本數相當高的情形下，雖然追蹤調查會自然產生樣本遞減的情形，但是，應不至於影響分析的結果。

二、研究設計

圖 3 呈現大學畢業後一年女性的安置情形，包括教育轉換與數組勞動市場位置，茲說明如下：

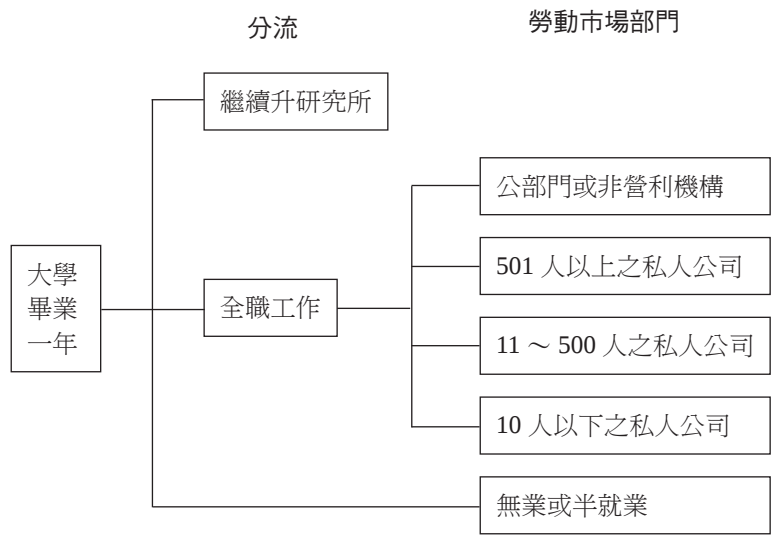


圖 3 大學畢業後一年的安置情形

（一）繼續升研究所者

由於調查期間為 2006 年 6 月至 2006 年 11 月，在 2005 年大學畢業後一年的調查結果，若身為「研究生」，則包括了在 2005 年大學畢業之前就已經錄取研究所，以及 2005 年大學畢業之後隔年錄取者。因此，不論是研究所一年級或是二年級學生，本研究都將她們歸為繼續升研究所者。

（二）勞動市場位置

黃毅志（2001）以「核心與邊陲」的概念為基礎，將勞力市場區分為九類，包括核心部門老闆階級、核心部門小公司受雇者、核心部門中公司受雇者、核心部門大公司受雇者、邊陲部門老闆階級、邊陲部門小公司受雇者、邊陲部門中公司受雇者、邊陲部門大公司受雇者、公部門受雇者。由於本研究採用的資料無法區分核心與邊陲，因此乃以「規模」為基礎，並參考 Yu（2005）的研究結果與 Roksa（2005）的主張，將勞動市場位置區分為「公部門或非營利機構」、「501 人以上之私人公司」、「11 ~ 500 人之私人公司」、「10 人以下之私人公司」，並加入「無業或半就業」。其中，「公部門或非營利機構」包括政府機關、軍事機構、公立企業、公私立學校、非營利法人團體；「全職」為在問卷中「目前在

做什麼？」一題回答「工作中」，且在「工作中」一題勾選「全職工作」者；「無業或半就業者」為在問卷中「目前在做什麼？」一題回答「工作中」，且在「工作中」一題勾選「非全職工作（打工）」、「實習或職業訓練」或「已找到工作，但尚未上班」，或是在問卷中「目前在做什麼？」一題回答「待業」者（包括非自願性失業、自願性失業與未曾就業）。

三、變項

（一）依變項

畢業後一年之位置，包括「就讀研究所」、「無業或半就業」、「全職於公部門或非營利機構」、「全職於 501 人以上之私人公司」、「全職於 11 ~ 500 人之私人公司」、「全職於 10 人以下之私人公司」，對照組為「全職於 10 人以下之私人公司」。

（二）自變項

1. 家長教育程度：取父母親當中教育程度較高者為代表，分為國中以下、高中（職）、專科、大學以上，以高中（職）為對照組。

2. 家長職業社經地位：取父母親當中職業社經地位較高者為代表，採用高等教育資料庫所用的黃毅志（2005）之新分類，將學生家長的職業社經地位區分為五類——「非技術工、體力工、農林漁牧工作人員」（後文簡稱「第一類」）、「技術工、設備操作工、組裝工、服務人員、售貨員」（後文簡稱「第二類」）、「事務工作人員」（後文簡稱「第三類」）、「技術員與助理專業人員」（後文簡稱「第四類」）、「民意代表、行政主管、企業主管與經理人、專業人員」（後文簡稱「第五類」），以「第二類」為對照組。

3. 族群：分為「閩南人」、「客家人」、「外省人」與「原住民及其他」（王甫昌，2004：57），以閩南人為對照組。

4. 學校類型：分為公立大學、私立大學、公立技職、私立技職，以私立大學為對照組。

5. 學類：採用劉正與陳建州（2007）之分類，但因為就讀「醫學與牙醫」學類的有效樣本僅 17 人（就學年限較長），也沒有軍校畢業者，因此，學類包括「數學、電算機與自然科學」、「工程與工業技藝」、「建築及都市規劃」、「農林

漁牧」、「運輸通訊」、「犯罪防制與體育」、「經濟、社會與心理」、「教育」、「法律」、「大眾傳播」、「醫藥衛生」、「藝術」、「人文」、「商業與管理」、「護理助產」、「家政」、「觀光服務」等 17 學類，以「商業與管理」學類為對照組。

6. 專業認證或證照：包括電腦認證、語言認證（英語、日語或其他語言）、公職考試、國家專業技術考試、非國家考試之專業證照、技術士等六項。

肆、分析結果

一、樣本概敘

表 1 是樣本的家長教育程度、家長職業社經地位、族群等變項與畢業後一年狀態的交叉表。在家庭社經地位分布方面，家長教育程度為高中（職）者最多、家長職業社經地位為第二類者最多；在族群方面，閩南人的數量最高。

表 1 樣本家庭背景與畢業後一年狀態交叉表（N = 7,547）

家庭背景	畢業後狀態						合計
	就讀 研究所	無業或 半就業	全職於 公部門 或非營 利機構	全職於 501 人以 上之私 人公司	全職於 11 ～ 500 人之私 人公司	全職於 10 人以 下之私 人公司	
家長教育程度							
國中以下	283	484	231	303	615	262	2,178
	(13.0)	(22.2)	(10.6)	(13.9)	(28.2)	(12.0)	(100)
高中（職）	446	627	293	353	687	279	2,685
	(16.6)	(23.4)	(10.9)	(13.1)	(25.6)	(10.4)	(100)
專科	310	333	132	151	298	126	1,350
	(23.0)	(24.7)	(9.8)	(11.2)	(22.1)	(9.3)	(100)
大學以上	492	318	137	112	196	79	1,334
	(36.9)	(23.8)	(10.3)	(8.4)	(14.7)	(5.9)	(100)
卡方檢定	390.82*						
家長職業							
第一類	102	185	95	120	201	99	802
	(12.7)	(23.1)	(11.8)	(15.0)	(25.1)	(12.3)	(100)

表 1 樣本家庭背景與畢業後一年狀態交叉表 (N = 7,547) (續)

家庭背景	畢業後狀態						合計
	就讀 研究所	無業或 半就業	全職於 公部門 或非營 利機構	全職於 501 人 以上之私 人公司	全職於 11 ~ 500 人之私 人公司	全職於 10 人 以下之私 人公司	
第二類	564 (17.1)	747 (22.6)	341 (10.3)	427 (12.9)	858 (26.0)	367 (11.1)	3,304 (100)
第三類	112 (23.2)	122 (25.3)	52 (10.8)	50 (10.4)	98 (20.3)	48 (10.0)	482 (100)
第四類	144 (16.5)	221 (25.3)	88 (10.1)	112 (12.8)	232 (26.6)	76 (8.7)	873 (100)
第五類	609 (29.2)	487 (23.3)	217 (10.4)	210 (10.1)	407 (19.5)	156 (7.5)	2,086 (100)
卡方檢定	201.77*						
族群							
閩南人	1,113 (19.7)	1,344 (23.8)	565 (10.0)	667 (11.8)	1,376 (24.4)	580 (10.3)	5,645 (100)
客家人	154 (19.5)	185 (23.4)	92 (11.6)	113 (14.3)	184 (23.3)	62 (7.8)	790 (100)
外省人	153 (27.1)	111 (29.6)	57 (10.1)	82 (14.5)	111 (19.6)	51 (9.0)	565 (100)
原住民與其他	111 (20.3)	122 (22.3)	79 (14.4)	57 (10.4)	125 (22.9)	53 (9.7)	547 (100)
卡方檢定	45.81*						
合計	1,531 (20.3)	1,762 (23.3)	793 (10.5)	919 (12.2)	1,796 (23.8)	746 (9.9)	7,547 (100)

註：括號內數值為百分比。

* $p < .01$

女性在大學畢業後一年，約有 20.3% 就讀研究所，而各類家庭背景變項中，家長教育程度為大學以上者、家長職業社經地位為第五類者或是具有外省人身分者，就讀研究所的比率最高。處於無業或半就業狀態的比率約 23.3%，而不同家庭社經背景者，處於此狀態的比率相差無幾。「全職於公部門或非營利機構」的比率約

10.5%，不同家庭社經背景者，得到這個工作的比率也差不多。但是，在私部門方面，家長教育程度愈高，在私部門工作的比率愈低，而這種關係與「就讀研究所」的情形相反。

表 2 是大學類型、學類、專業認證證照等教育成就變項與畢業後一年狀態的交叉表。在各類型大學中，以私立大學的學生數最多；在各學類中，以商業與管理學類的學生數最多；在各類證照或認證中，以通過國家專業技術考試的人數最多。

表 2 樣本教育成就與畢業後一年狀態交叉表 (N = 7,547)

教育成就	畢業後狀態						合計
	就讀 研究所	無業或 半就業	全職於 公部門 或非營 利機構	全職於 501 人 以上之私 人公司	全職於 11 ~ 500 人之私 人公司	全職於 10 人 以下之私 人公司	
學校類型							
公立大學	532 (33.4)	528 (33.2)	234 (14.7)	88 (5.5)	154 (9.7)	56 (3.5)	1,592 (100)
私立大學	688 (24.6)	642 (23.0)	253 (9.1)	344 (12.3)	600 (21.5)	266 (9.5)	2,793 (100)
公立技職	142 (18.7)	114 (15.0)	85 (11.2)	110 (14.5)	232 (30.6)	75 (9.9)	758 (100)
私立技職	169 (7.0)	478 (19.9)	221 (9.2)	377 (15.7)	810 (33.7)	349 (14.5)	2,404 (100)
卡方檢定	964.44*						
學類							
護理助產	16 (6.8)	21 (8.9)	69 (29.1)	93 (39.2)	27 (11.4)	11 (4.6)	237 (100)
家政	48 (10.7)	112 (24.9)	92 (20.5)	32 (7.1)	116 (25.8)	49 (10.9)	449 (100)
觀光服務	30 (11.9)	39 (15.5)	20 (7.9)	42 (16.7)	93 (36.9)	28 (11.1)	252 (100)
人文	225 (20.5)	300 (27.3)	90 (8.2)	94 (8.6)	255 (23.2)	134 (12.2)	1,098 (100)
教育	77 (16.6)	235 (50.5)	109 (23.4)	8 (1.7)	26 (5.6)	10 (2.2)	465 (100)

表 2 樣本教育成就與畢業後一年狀態交叉表 (N = 7,547) (續)

教育成就	畢業後狀態						合計
	就讀 研究所	無業或 半就業	全職於 公部門 或非營 利機構	全職於 501 人以 上之私 人公司	全職於 11 ~ 500 人之私 人公司	全職於 10 人以 下之私 人公司	
藝術	58 (24.4)	53 (22.3)	19 (8.0)	10 (4.2)	58 (24.4)	40 (16.8)	238 (100)
大眾傳播	30 (15.7)	54 (28.3)	20 (10.5)	19 (9.9)	50 (26.2)	18 (9.4)	191 (100)
經社心理	133 (26.7)	102 (20.5)	102 (20.5)	47 (9.4)	90 (18.1)	24 (4.8)	498 (100)
商業與管理	301 (14.7)	391 (19.1)	103 (5.0)	348 (17.0)	632 (30.9)	268 (13.1)	2,043 (100)
醫藥衛生	66 (21.7)	80 (26.3)	41 (13.5)	49 (16.1)	46 (15.1)	22 (7.2)	304 (100)
法律學類	25 (28.4)	41 (46.6)	8 (9.1)	6 (6.8)	5 (5.7)	3 (3.4)	88 (100)
農林漁牧	76 (34.9)	43 (19.7)	15 (6.9)	14 (6.4)	53 (24.3)	17 (7.8)	218 (100)
運輸通信	25 (34.2)	16 (21.9)	6 (8.2)	5 (6.8)	17 (23.3)	4 (5.5)	73 (100)
建築都市規 劃	34 (27.0)	26 (20.6)	1 (0.8)	3 (2.4)	26 (20.6)	36 (28.6)	126 (100)
犯防體育	23 (23.2)	43 (43.4)	11 (11.1)	5 (5.1)	9 (9.1)	8 (8.1)	99 (100)
數電自然	225 (28.8)	158 (20.2)	72 (9.2)	89 (11.4)	195 (24.9)	43 (5.5)	782 (100)
工程	139 (36.0)	48 (12.4)	15 (3.9)	55 (14.2)	98 (25.4)	31 (8.0)	386 (100)
卡方檢定	1453.48*						
證照或認證							
通過公職考	10 (9.7)	27 (26.2)	58 (56.3)	1 (1.0)	3 (2.9)	4 (3.9)	103 (100)

表 2 樣本教育成就與畢業後一年狀態交叉表 (N = 7,547) (續)

教育成就	畢業後狀態						合計
	就讀 研究所	無業或 半就業	全職於 公部門 或非營 利機構	全職於 501 人以 上之私 人公司	全職於 11 ~ 500 人之私 人公司	全職於 10 人以 下之私 人公司	
無公職考	1,521 (20.4)	1,735 (23.3)	735 (9.9)	918 (12.3)	1,793 (24.1)	742 (10.0)	7,444 (100)
卡方檢定	248.34*						
國考專業證 照	112 (14.3)	129 (16.5)	139 (17.8)	167 (21.4)	181 (23.1)	54 (6.9)	782 (100)
無國考證照	1,419 (21.0)	1,633 (24.1)	654 (9.7)	752 (11.1)	1,615 (23.9)	692 (10.2)	6,765 (100)
卡方檢定	145.03*						
有電腦認證	15 (10.6)	28 (19.9)	15 (10.6)	21 (14.9)	46 (32.6)	16 (11.3)	141 (100)
無電腦認證	1,516 (20.5)	1,734 (23.4)	778 (10.5)	898 (12.1)	1,750 (23.6)	730 (9.9)	7,406 (100)
卡方檢定	13.23						
有語言認證	69 (21.5)	96 (29.9)	24 (7.5)	30 (9.3)	80 (24.9)	22 (6.9)	321 (100)
無語言認證	1,462 (20.2)	1,666 (23.1)	769 (10.6)	889 (12.3)	1,716 (23.7)	724 (10.0)	7,226 (100)
卡方檢定	14.85						
有非國考證 照	101 (17.4)	142 (24.5)	51 (8.8)	67 (11.6)	166 (28.7)	52 (9.0)	579 (100)
無非國考證 照	1,430 (20.5)	1,620 (23.2)	742 (10.6)	852 (12.2)	1,630 (23.4)	694 (10.0)	6,968 (100)
卡方檢定	11.56						
有技術士證 照	29 (13.2)	43 (19.6)	21 (9.6)	28 (12.8)	72 (32.9)	26 (11.9)	219 (100)
無技術士證 照	1,502 (20.5)	1,719 (23.5)	772 (10.5)	891 (12.2)	1,724 (23.5)	720 (9.8)	7,328 (100)
卡方檢定	15.81*						

表 2 樣本教育成就與畢業後一年狀態交叉表 (N = 7,547) (續)

教育成就	畢業後狀態						合計
	就讀 研究所	無業或 半就業	全職於 公部門 或非營 利機構	全職於 501 人以 上之私 人公司	全職於 11 ~ 500 人之私 人公司	全職於 10 人以 下之私 人公司	
合計	1,531 (20.3)	1,762 (23.3)	793 (10.5)	919 (12.2)	1,796 (23.8)	746 (9.9)	7,547 (100)

註：括號內數值為百分比。「經社心理」為經濟、社會與心理學類；「醫藥衛生」不包括醫學與牙醫學類；「犯防體育」為犯罪防制與體育學類；「數電自然」為數學、電算機與自然科學學類；「工程」為工程與工業技藝學類。

* $p < .01$

在學校類型方面，從公立大學畢業的女性，在大學畢業後一年，繼續就讀研究所、處於無業或半就業狀態、全職於公務門或非營利機構等三類位置的比率，均高於畢業自其他類型大學的女性；反之，從私立技職院校畢業的女性，在「全職於 501 人以上之私人公司」、「全職於 11 ~ 500 人之私人公司」、「全職於 10 人以下之私人公司」等三類位置的比率，均高於畢業自其他類型大學的女性，顯示學校類型與畢業後安置情形之間可能有系統性關係。

在學類方面，對照圖 2（本研究所採用之樣本，在 2001 年時為大學一年級）可發現，就讀女性相對比率較高學類的女性，畢業後繼續升學的比率，大多低於就讀女性相對比率較低學類的女性。但是，就讀女性偏好學類中的護理助產、家政、教育、經濟社會與心理學類的女性，她們全職於公部門或非營利機構的比率超過 20%，明顯高於其他許多學類。而就讀教育、法律、犯罪防制與體育學類者，則處於無業或半就業狀態的比率甚高。

在證照或認證方面，通過公職考試、國家專業技術考試者，她們全職於公部門或非營利機構的比率，明顯高於沒有通過者；另外，通過公職考試、國家專業技術考試者、有電腦認證、技術士證照者，她們繼續就讀研究所的比率，低於沒有這些證照或認證者。

表 1 與表 2 是女性的家庭背景、教育成就各自變項與大學畢業後一年初期安

置位置之間關係的初步描述，接著再以多元邏輯迴歸分析估計各自變項對畢業後一年安置情形的效果。

二、影響女性在大學畢業後一年的位置之因素

表 3 是各因素與女性在大學畢業後一年的安置情形之多元邏輯迴歸分析的結果。我們先觀察家庭背景因素的影響力。比較「就讀研究所／全職於 10 人以下之私人公司」這兩個位置，家長教育程度為大學以上者，與其他人相較，畢業後一年就讀研究所的機率高於其他人，而其他位置與「全職於 10 人以下之私人公司」相較，不同家長教育程度者之間並無顯著差異，不同家長職業社經地位者之間亦無顯著差異，表示在大學畢業後一年，繼續升學的機率與家庭社經地位有關，但落入的勞動市場位置則與家庭社經地位無關。在族群方面，各位置的分布並無族群間之差異。

表 3 大學畢業後一年女性之安置情形與各自變項之多元邏輯迴歸分析

	就讀研究所	無業或 半就業	全職於公 部門或非 營利機構	全職於 501 人以上之 私人公司	全職於 11 ~ 500 人 之私人公司
	B (S. E.)	B (S. E.)	B (S. E.)	B (S. E.)	B (S. E.)
截距	0.409 (0.136) *	0.461 (0.130) *	-1.076 (0.170) *	0.280 (0.140)	0.741 (0.125) *
家長教育程度					
大學以上	0.826 (0.169) *	0.264 (0.169)	0.079 (0.197)	0.003 (0.193)	-0.074 (0.171)
專科	0.278 (0.142)	0.078 (0.136)	-0.096 (0.164)	-0.085 (0.154)	-0.057 (0.135)
高中（職）	對照組	對照組	對照組	對照組	對照組
國中以下	-0.163 (0.123)	-0.050 (0.112)	-0.099 (0.134)	-0.113 (0.124)	-0.023 (0.107)
家長職業					
第五類	0.196 (0.141)	0.125 (0.137)	0.179 (0.163)	0.112 (0.154)	0.164 (0.134)

表 3 大學畢業後一年女性之安置情形與各自變項之多元邏輯迴歸分析（續）

	就讀研究所	無業或 半就業	全職於公 部門或非 營利機構	全職於 501 人以上之 私人公司	全職於 11 ~ 500 人 之私人公司
	B (S. E.)	B (S. E.)	B (S. E.)	B (S. E.)	B (S. E.)
第四類	-0.041 (0.168)	0.259 (0.155)	0.210 (0.185)	0.242 (0.172)	0.281 (0.151)
第三類	0.083 (0.200)	0.141 (0.193)	0.129 (0.230)	-0.071 (0.224)	-0.075 (0.194)
第二類	對照組	對照組	對照組	對照組	對照組
第一類	-0.376 (0.164)	-0.124 (0.146)	-0.141 (0.173)	-0.040 (0.159)	-0.167 (0.140)
族群					
客家人	0.251 (0.167)	0.226 (0.160)	0.409 (0.183)	0.436 (0.172)	0.163 (0.157)
外省人	0.098 (0.184)	-0.226 (0.187)	0.064 (0.216)	0.382 (0.199)	-0.098 (0.184)
原住民與其他	0.023 (0.185)	0.036 (0.177)	0.365 (0.198)	-0.139 (0.205)	-0.027 (0.174)
閩南人	對照組	對照組	對照組	對照組	對照組
學校類型					
公立大學	1.051 (0.174) *	0.947 (0.175) *	1.057 (0.195) *	0.381 (0.205)	0.193 (0.187)
私立大學	對照組	對照組	對照組	對照組	對照組
公立技職	-0.323 (0.169)	-0.280 (0.171)	0.438 (0.194)	0.085 (0.179)	0.291 (0.157)
私立技職	-1.670 (0.127) *	-0.479 (0.109) *	-0.386 (0.137) *	-0.261 (0.120)	0.015 (0.105)
學類					
護理助產	0.340 (0.432)	0.328 (0.407)	2.313 (0.380) *	1.567 (0.361) *	-0.232 (0.390)
家政	0.339 (0.231)	0.635 (0.193) *	1.765 (0.218) *	-0.664 (0.245) *	-0.002 (0.189)

表 3 大學畢業後一年女性之安置情形與各自變項之多元邏輯迴歸分析（續）

	就讀研究所	無業或 半就業	全職於公 部門或非 營利機構	全職於 501 人以上之 私人公司	全職於 11 ~ 500 人 之私人公司
	B (S. E.)	B (S. E.)	B (S. E.)	B (S. E.)	B (S. E.)
觀光服務	-0.245 (0.284)	-0.081 (0.263)	0.488 (0.320)	0.056 (0.260)	0.283 (0.230)
人文	-0.056 (0.146)	0.174 (0.136)	0.372 (0.186)	-0.713 (0.162) *	-0.247 (0.134)
教育	0.538 (0.366)	1.834 (0.351) *	2.332 (0.375) *	-0.859 (0.499)	0.025 (0.397)
藝術	-0.203 (0.240)	-0.304 (0.230)	-0.014 (0.313)	-1.706 (0.365) *	-0.482 (0.220)
大眾傳播	-0.184 (0.319)	0.497 (0.289)	0.917 (0.352) *	-0.356 (0.344)	0.182 (0.288)
經社心理	0.758 (0.246) *	0.624 (0.246)	2.072 (0.263) *	0.241 (0.269)	0.457 (0.246)
商業與管理	對照組	對照組	對照組	對照組	對照組
醫藥衛生	0.989 (0.275) *	0.940 (0.259) *	1.496 (0.298) *	0.444 (0.276)	-0.192 (0.274)
法律	0.994 (0.625)	1.638 (0.610) *	1.298 (0.699)	0.229 (0.718)	-0.314 (0.738)
農林漁牧	0.469 (0.300)	-0.007 (0.310)	0.252 (0.385)	-0.725 (0.379)	0.165 (0.296)
運輸通信	1.294 (0.556)	0.784 (0.573)	0.991 (0.669)	-0.221 (0.682)	0.420 (0.567)
建築都市規劃	-0.342 (0.272)	-0.702 (0.274)	-2.655 (1.022) *	-2.789 (0.608) *	-1.185 (0.270) *
犯防體育	-0.027 (0.448)	0.601 (0.413)	0.373 (0.512)	-0.907 (0.589)	-0.722 (0.501)
數電自然	1.417 (0.193) *	0.852 (0.191) *	1.365 (0.228) *	0.431 (0.204)	0.639 (0.184) *

表 3 大學畢業後一年女性之安置情形與各自變項之多元邏輯迴歸分析（續）

	就讀研究所	無業或 半就業	全職於公 部門或非 營利機構	全職於 501 人以上之 私人公司	全職於 11 ~ 500 人 之私人公司
	B (S. E.)	B (S. E.)	B (S. E.)	B (S. E.)	B (S. E.)
工程	1.488 (0.227) *	0.115 (0.246)	0.203 (0.339)	0.286 (0.241)	0.273 (0.220)
證照或認證					
公職考	-0.537 (0.610)	0.200 (0.553)	1.950 (0.540) *	-1.838 (1.127)	-1.163 (0.770)
國考專業證照	0.147 (0.196)	0.069 (0.187)	0.622 (0.200) *	0.494 (0.192)	0.423 (0.177)
電腦認證	-0.681 (0.496)	-0.184 (0.422)	0.152 (0.516)	-0.193 (0.472)	-0.219 (0.396)
語言認證	0.311 (0.577)	0.702 (0.517)	-0.072 (0.626)	-0.185 (0.581)	0.081 (0.493)
非國考證照	-0.056 (0.584)	-0.122 (0.521)	0.108 (0.628)	0.484 (0.579)	0.476 (0.493)
技術士證照	0.179 (0.542)	0.067 (0.484)	-0.096 (0.588)	-0.416 (0.536)	-0.296 (0.457)
-2 Log Likelihood	12541.68				

註：依變項對照組為「全職於 10 人以下之私人公司」。

* $p < .01$

在教育成就方面，讓我們先觀察「學校類型」的效果。比較「就讀研究所／全職於 10 人以下之私人公司」這兩個位置，與私立大學畢業者相較，公立大學畢業者傾向於升學；公立技職與私立大學畢業者在這兩個位置的機率差不多，而私立技職畢業者傾向「全職於 10 人以下之私人公司」，也就是說，比較「就讀研究所／全職於 10 人以下之私人公司」這兩個位置，公立大學畢業者比其他人更傾向於繼續就讀研究所；私立技職院校畢業者則比其他人傾向「全職於 10 人以下之私人公司」。

比較「無業或半就業／全職於 10 人以下之私人公司」這兩個位置，學校類

型的效果與前述相似，公立大學畢業者比其他人更傾向於無業或半就業；私立技職院校畢業者則比其他人更傾向「全職於 10 人以下之私人公司」。

比較「全職於公部門或非營利機構／全職於 10 人以下之私人公司」這兩個位置，公立大學畢業者較私立大學畢業者傾向於「全職於公部門或非營利機構」；私立技職院校畢業者則傾向「全職於 10 人以下之私人公司」。

比較「全職於 501 人以上之私人公司／全職於 10 人以下之私人公司」以及「全職於 11 ～ 500 人之私人公司／全職於 10 人以下之私人公司」這兩組位置，公立大學、私立大學、公立技職院校與私立技職畢業者，落入這三個位置的機率差不多。

從這部分的比較可知，在大學畢業後一年，繼續就讀研究所、取得公部門或非營利機構全職工作的情形，與大學學校類型有關，表示「學校類型」所傳遞的「排序」訊息，確實反映在教育轉換（繼續累積人力資本）與取得較佳工作的機會差異上。不過，公立大學畢業的女性如果沒有繼續就讀研究所或是進入公部門及非營利機構工作，她們呈現待業或半就業狀態的情形通常會高於其他人，其原因也許是在等待好機會，或是準備考公職、研究所、留學。

接著，讓我們觀察「學類」的效果。首先比較「就讀研究所／全職於 10 人以下之私人公司」這兩個位置可以發現，女性相對比率甚高以及甚低的學類（也就是表 3 所陳列 17 學類當中，排列在較上方與較下方兩端的學類），落入這兩個位置的情形並不相同，就讀女性傾向較高學類的人，傾向落入「全職於 10 人以下之私人公司」這個位置。比較「無業或半就業／全職於 10 人以下之私人公司」這兩個位置，家政、教育、醫藥衛生、法律、經濟社會與心理、數學、電算機與自然科學等學類，相較於「商業與管理」學類，較傾向於「無業或半就業」，且這些學類的分布情形並沒有明顯的特徵。就這兩部分的分析可知，就讀女性相對比率較高的學類，在繼續就讀研究所方面的比率偏低，但在「無業或半就業」的機率上也不至於高於其他人。

比較「全職於公部門或非營利機構／全職於 10 人以下之私人公司」這兩個位置，護理助產、家政、教育、大眾傳播、經濟社會與心理、醫藥衛生、數學、電算機與自然科學等七學類，相較於「商業與管理」學類，落入「全職於公部門或非營利機構」的機率較高。有趣的是，對照圖 2，這七學類中，除了「數學、

電算機與自然科學」、「醫藥衛生」之外，其餘五學類的女性相對比率均高於 60%，也就是女性較喜愛就讀的科系，而這些科系果然也比其他學類更明顯地連結到「公部門或非營利機構」。如前所述，這類部門較能滿足女性在性別平等、生涯梯與兼顧家庭方面的需求。

比較「全職於 501 人以上之私人公司／全職於 10 人以下私人公司」這兩個位置，相較於「商業與管理」學類，護理助產學類落入「全職於 501 人以上之私人公司」的機率較高，家政、人文、藝術、建築與都市規劃等四學類落入「全職於 10 人以下之私人公司」的機率較高；其餘學類落入這兩個位置的情形則與商管學類差不多。

比較「全職於 11 ～ 500 人之私人公司／全職於 10 人以下之私人公司」這兩個位置，相較於「商業與管理」學類，就讀數學、電算機與自然科學學類者，落入「全職於 11 ～ 500 人之私人公司」的機率較高；就讀建築與都市規劃學類者，落入「全職於 10 人以下之私人公司」的機率較高；其餘學類落入這兩個位置的情形則與商管學類差不多。

綜合這部分的分析可知，女性若就讀女性偏好的學類，連結到「公部門或非營利機構」的情形明顯地比其他學類好，而就讀護理助產學類者，進入 501 人以上之私人公司工作的機會也高於其他大多數的學類。相對地，女性若就讀男性偏好的學類，除了數學、電算機與自然科學學類之外，落入各勞動市場位置的情形與就讀商管學類者差不多，但有比較高的比率會繼續就讀研究所。

最後，觀察「證照或認證」與女性大學畢業後一年的安置情形之間的關係。從表 3 可以發現，通過國家考試（公職或專業技術）者，在大學畢業後一年取得公部門或非營利機構全職工作的機會，高於沒有通過者。其他的證照或認證，與女性大學畢業後一年的安置情形之間並無關係。

從以上分析可知，女性偏好的學類比其他學類有較高比率與「公部門或非營利機構」的全職工作連結，此補充說明了女性持續投入這些學類的原因。值得繼續追問的是：女性所學於客觀面上與公務機關業務的關聯性如何？主觀上，女性比男性偏好公職嗎？本研究限於資料，無法直接回答這兩個問題，但可從公務人員考試的報考與錄取情形窺知。

我國公務人員考試，包括高普初考、特考、升等升資考試、軍人轉任公職考

試，其中，高普考試項目包括行政人員與技術人員兩類，例如一般行政、一般民政、僑務行政、社會行政、勞工行政、電力工程、電信工程、機械工程、航空駕駛、地籍測量、醫學工程；地方政府特考亦包括行政類與技術類，但以行政類較多；初考亦是以行政人員為主；特考則包括地方政府公務人員、警察、交通事業、關務稅務金融保險、外交領事、外交行政、司法人員、關稅人員（考選部，2011）。考試類組跨越不同學門，簡單地說，包括了人文社會學門與數理自然學門。表 4 是 2005 年我國公務人員考試的報名與錄取情形，由表中可知，考試類組涵蓋人文社會學門的行政、司法、外交、稅務、社福，以及數理自然科學學門的技術人員。

由於公務人員考試的科目除了共同科目之外，各類科的專業科目並不相同，例如高考三級的共同科目為國文、法學知識（中華民國憲法、法學緒論）與英文，但是，「教育行政」類科的專業科目包括行政法、比較教育、教育行政學、教育心理學、教育哲學、教育測驗與統計；「文化行政」類科的專業科目則是世界文化史、文化行政與政策分析、本國文學概論、藝術概論、文化人類學、文化資產概論與法規；而「建經行政」類科的專業科目則包括經濟學、商事法、統計學、貨幣銀行學、國際經濟學、公共經濟學（公職王資訊網，2011）。在這種規定之下，個人就讀的學類與報考的類科之間，其相關性就會很高。觀察表 4 中高考三級、普考、初考、地方特考之報考人性別結構就可發現這樣的連結關係，其中，報考行政人員者，男性比率遠低於女性比率；報考技術人員者，男性比率遠高於女性比率，這種現象對應了學類的性別分布情形——人文社會學類的女性居多、數理自然學類的男性居多；從特考各類科報考者的性別分布情形，亦可發現相同的情形。依此可以推測，在公職考試的制度設計下，女性所學於客觀面上與其報考的類科之業務關聯性是很密切的。

另一個有趣的問題是，在主觀上，女性是否比男性更偏好公職呢？在 2005 年時，公務人員考試（高、普、初、特、升等、轉任考試）錄取了男性 8,553 人、女性 5,279 人，但是，報考人數卻是女多於男，男、女性報考人數分別為 123,367 人、168,049 人（考選部，2011），此顯示女性投入公務人員考試的程度高於男性。再觀察表 4 所示之錄取率可以發現，女性在許多項目的錄取率低於男性，包括高考三級的技術人員類組、普考的技術人員類組、初考、地方政府公務

表 4 2005 年公務人員考試各項目報考與錄取情形

項目	報考人數	考生性別結構		錄取率	
		男	女	男	女
公務人員考試	291,416	42.33%	57.67%	10.59%	4.66%
高普初考	118,604	36.89%	63.11%	3.65%	1.92%
二級考試	724	62.02%	37.98%	13.22%	5.17%
三級考試	37,326	43.45%	56.55%	5.31%	3.53%
行政人員	27,294	33.01%	66.99%	9.03%	9.22%
技術人員	10,032	71.87%	28.13%	18.05%	10.62%
普通考試	37,023	38.44%	61.56%	3.41%	1.59%
行政人員	28,384	28.17%	71.83%	3.33%	3.72%
技術人員	8,639	72.17%	27.83%	15.01%	11.01%
初等考試	43,531	29.53%	70.47%	1.14%	0.90%
特考	155,603	44.45%	55.55%	11.87%	4.64%
第一次地方政府公務人員考試	54,262	36.68%	63.32%	9.08%	3.48%
行政人員	48,000	31.08%	68.92%	6.34%	3.23%
技術人員	6,262	79.69%	20.31%	17.59%	10.18%
第二次地方政府公務人員考試	37,928	41.09%	58.91%	8.88%	4.47%
警察人員考試	5,933	88.86%	11.14%	32.18%	36.97%
關務人員考試	5,145	52.69%	47.31%	11.93%	3.85%
法務部調查局調查人員考試	2,566	52.69%	47.31%	6.40%	2.52%
外交領事人員考試	783	39.85%	60.15%	9.38%	4.27%
司法人員考試	23,298	59.77%	40.23%	5.35%	5.65%
基層警察人員考試	7,575	56.16%	43.84%	28.93%	4.38%
民航人員考試	632	60.13%	39.87%	14.59%	16.34%
稅務人員考試	7,879	26.29%	73.71%	11.27%	7.23%
原住民考試	3,526	36.33%	63.67%	9.69%	6.59%
社會福利工作人員考試	2,828	12.98%	87.02%	2.82%	2.93%
身心障礙人員考試	3,248	54.13%	45.87%	3.99%	2.92%
升等、升資考試	17,168	60.58%	39.42%	31.40%	34.28%
軍人轉任公職	41	95.12%	4.88%	51.85%	50.00%

註：計算錄取率的分母為到考人數，但是到考人數不等於報考人數。

資料來源：出自考選部（2011）。

人員特考、關務人員特考、外交領事人員特考、稅務人員特考等。依此可以推測，相對於男性，女性對於公務人員的工作有較高的期待，所以比男性的報考比率要高。

從表 4 亦可得知，不同類別的錄取率並不相同，此意味著就讀不同學類者，考取公務人員的機率不同，例如在 2005 年時參加司法人員特考的女性，錄取率為 5.65%；但是，參加社會福利工作人員考試的女性，錄取率只有 2.93%。這種情形同樣見於專門職業及技術人員考試，表 5 是 2005 年專門職業及技術人員考試報考與錄取情形，其中，除了就讀的學類與應考類科必須有高度連結之外，各類科的錄取（或及格）率也不同，此同樣意指就讀不同學類者，能通過考試的機率不同。若再細看 2005 年考選統計（考選部，2011）所呈現各細項之情形，可更清楚地發現這種差異，例如專門職業及技術人員高等考試中的第二次醫事人員、獸醫人員考試，女性參加「護理師」、「營養師」項目考試者，錄取（或及格）率分別為 60.20%、12.86%；女性參加高等考試中的會計師、社會工作師、不動產估價師考試，錄取（或及格）率分別為 12.95%、9.28%、4.76%。

由上述討論可知，在公務人員考試的制度設計下，女性就讀的學類在客觀上與公務機關業務和人力需求有密切的連結，且在主觀上，亦較男性偏好公職；而就讀不同學類者，通過國家考試（公務人員考試、專門職業及技術考試）的機率亦不同。

綜合分析結果如下：

（一）「大學—研究所」階段的教育轉換機會與家庭社經階層、大學類型、學類有關

首先，分析結果顯示，家庭社經階層較高者，大學畢業後立即繼續就讀研究所的機率較高。由於高中升大學的錄取率已接近 100%，依據最大維持不均論（Maximally Maintained Inequality, MMI）（Raftery & Hout, 1993），社經階層之間在升學機會上的競爭將上升至研究所階段。其次，就讀的大學類型與學類對於是否繼續就讀研究所也有重要的影響，就讀排名較前面的大學，畢業後立即繼續升學的機率較高，而就讀高度女性化學類的人，畢業後立即繼續就讀研究所的比率則較低。至於在專業認證或證照方面，是否取得證照或認證與大學後的教育轉換，並無顯著之相關性。

表 5 2005 年專門職業及技術人員考試報考與錄取情形

項目	報考人數	考生性別結構		錄取率	
		男	女	男	女
專門職業及技術人員考試	173,470	32.16%	67.84%	21.94%	33.12%
高等考試	78,375	32.67%	67.33%	22.17%	36.59%
第一次醫事人員、中醫師、心理師、呼吸治療師、營養師、獸醫人員考試	19,020	17.41%	82.59%	19.21%	18.41%
第二次醫事人員、中醫師、心理師、呼吸治療師、營養師、獸醫人員考試	31,558	18.26%	81.74%	46.31%	53.98%
律師、會計師、社工師、民間之公證人、不動產估價師考試	17,542	46.68%	53.32%	8.44%	9.87%
建築師、技師考試	10,255	81.37%	18.63%	10.76%	10.25%
普通考試	76,885	23.50%	76.50%	29.30%	31.64%
第一次醫事人員、獸醫人員考試	8,554	6.52%	93.48%	18.30%	22.49%
第二次醫事人員、獸醫人員考試	14,044	5.63%	94.37%	30.11%	53.11%
導遊人員、領隊人員考試	16,981	39.89%	60.11%	38.10%	26.34%
不動產經紀人、地政士、記帳士考試	37,306	26.67%	73.33%	20.24%	23.27%
特種考試	12,008	75.65%	24.35%	10.99%	11.52%
第一次航海人員考試	520	94.42%	5.58%	10.91%	3.70%
第二次航海人員考試	487	93.43%	6.57%	13.30%	22.58%
第三次航海人員考試	621	91.63%	8.37%	9.73%	6.00%
第四次航海人員考試	592	91.39%	8.61%	11.55%	4.00%
引水人考試	45	100.00%	0.00%	11.43%	—
驗船師考試	8	100.00%	0.00%	—	—
漁船船員考試	1	100.00%	0.00%	—	—
中醫師考試考試	2,948	65.57%	34.43%	0.92%	1.55%
呼吸治療師	213	1.88%	98.12%	33.33%	27.69%
心理師	354	24.01%	75.99%	22.97%	29.79%
專責報關人員	437	40.27%	59.73%	17.39%	9.93%
保險從業人員	1,292	54.10%	45.90%	22.00%	18.30%
消防設備人員	4,303	91.10%	8.90%	15.17%	9.48%
不動產估價師	187	83.96%	16.04%	13.04%	13.64%
檢覈考	6,202	48.68%	51.32%	12.38%	19.33%

註：計算錄取率的分母為到考人數，但是到考人數不等於報考人數。

資料來源：出自考選部（2011）。

（二）取得公部門與非營利機構工作的機率高低，與學校排名高低有關，顯示此部門的工作是女性就業競爭的首要標的

公立大學與公立技職院校的畢業生取得公部門與非營利機構工作的機會較高；私立技職畢業生進入小型私人公司的機會高於其他人。而從入學成績與學校類型的關係可知，公立學校的排序在私立學校之前，此意指公部門與非營利機構的工作是女性爭取的最佳位置，因為排名比較前面的學校之畢業生，才有較高的勝算取得這類部門的工作。依據相關理論與研究，本文認為，公部門與非營利機構的工作是女性偏愛的好工作，如果機會不多，就會成為競爭的標的，而人力資本較佳者，勝算會比較高。另外，公部門與非營利機構工作機會的多寡，與產業結構有關，例如在以勞力密集製造業為主的社會以及高度發展服務業、重視社會福利的社會中，這類工作的機會並不相同。

（三）就讀女性偏好的學類有較高機率取得公部門與非營利機構的工作，而落入大、中、小型私人公司的機率，大部分的學類則差不多

女性若就讀女性偏好的學類，取得「公部門或非營利機構全職工作」的機率會高於就讀男性偏好學類的女性。這種連結關係可以解釋為什麼學類性別區隔在很長一段時間內並沒有太大的改變，因為公部門或非營利機構所具有的特質較能滿足女性的就業需求，被視為是女性的好工作部門。若與就讀其他學類相較之下，女性就讀這些女性偏好的學類，有較高的機率可以取得這類部門的工作，因此一屆傳一屆，女性便持續傾向投入這些學類。必須補充的是，各學類取得公部門或非營利機構全職工作的機率差異，並不等於通過國家考試的機率差異，因為許多公部門與非營利機構的工作並不需要通過公務人員考試或專門職業及技術人員考試，例如學校教師、社工。

另一方面，除了藝術、建築與都市規劃兩學類較傾向於落入 10 人以下之小型私人公司，護理助產、數學、電算機與自然科學等學類較傾向於落入 501 人以上之大規模私人公司外，就讀其他學類者，在大、中、小型私人公司的分布並無太大差異。如此，似乎意味著，對於大部分在私人公司工作的女性而言，其就讀學類的應用情形是差不多的。女性從事文書、事務、服務工作的比率甚高，這類工作較不限制所學為何，且大、小私人公司都提供這類職務。反過來說，女性若

就讀數學、電算機與自然科學學類，不僅就業的部門較佳，繼續就讀研究所的機率也較高，這也明示女性可藉由就讀男性學類（包括醫學與牙醫）而獲得較高的職業地位。

（四）只有通過公職考試、國家專業技術考試者，對於取得好工作具有功效，其他證照或認證則與落入何種工作部門無關

通過公職考試、國家專業技術考試者，取得公部門與非營利機構全職工作的優勢高於其他人，此與我國公務人員任用規定有關；而通過國家專業技術考試者，取得公部門與非營利機構、大型私人公司的工作機率也較高。但是，其他證照大多無助於取得好工作，顯示各類專業認證或證照所傳遞的「信號」價值或「生產力」高低不同。

最後，讓我們檢視前述依據 Li 等人（1998）的研究所做的推測，亦即畢業於排名較前面的學術性大學者，進入公家機關的機會較高；畢業於排名較前面的技職性大學、具有專業認證或證照者，較可能進入大規模的私人公司；而沒有專業證照、認證或畢業於排名較後面的大學者，較可能進入小規模的私人公司。根據分析結果顯示，公立大學畢業者，確實有較高的機會進入公部門與非營利機構；私立技職院校畢業者，進入小規模私人公司的比率高於其他人，此與預期相符。但是，通過國家專業技術考試者，並未有較高的機率取得在大型企業的工作；公立技職院校畢業者，進入大型企業的機率並未顯著高於從學術型大學畢業者，此則不符合預期。

伍、結論與討論

關於男、女性在職業成就上的差異，結合制度論與新結構論之討論，我們可以得到一個解釋的圖像，亦即社會的性別角色期待，造成男、女性在教育種類上存在差異，而女性偏好的教育種類連結的職業部門比較缺乏內部勞力市場、收入較低，造成職業地位性別的差異。然而，問題是：如果女性偏多的學類所連結的職業，其所獲得的金錢性回饋偏低，那麼，為什麼女性仍持續投入這些「沒有好處」的學類呢？

綜合相關研究的討論，在社會對女性的角色期望下，女性就業所期待的回饋

內容，與男性並不盡然相同。她們在工作上的需求，大致包括性別平等、有生涯梯，以及能兼顧家庭。如果女性偏好的學類所連結的職業，較能提供這些非金錢性的回饋，那麼就可以說明為什麼女性會持續投入這些學類了。依此，本研究參考相關實徵研究與新結構論的概念，將勞動市場區分為數組彼此區隔的部門，這些部門能滿足女性在性別平等、生涯梯、兼顧家庭等方面需求之程度不同，對於女性而言，最佳者為「公部門與非營利機構」，其次是「501人以上之私人公司」，而「11～500人之私人公司」與「10人以下之私人公司」則各具部分優點。

教育成就是職業競爭時的資本，但教育成就內容繁多，本研究將大學階段教育成就劃分成三類，除了表示專業領域的學類之外，還包括可表示高低排序的學校類型，以及呈現專業能力高低的「證照或認證」。此外，大學畢業後的安置情形不僅包括在不同部門工作者，也包括繼續升學以及無業或半就業者，本研究將這些安置情形都納入分析，並且選擇大學畢業後一年的情形為分析對象，因為這個時間點的狀態與個人的教育成就之關聯性較強。距離畢業時間愈久，影響職業成就的因素將愈複雜，例如參加補習、在職訓練、遇見貴人或配偶幫助等。

觀察「大學—研究所」階段的教育轉換時，除了社經階層之間具有機率差異之外，不同類型的大學與學類也有差別。由於各類型大學的學生入學成績不同，教學取向也有差異，所以，繼續就讀研究所的比率，在不同類型的大學之間便有差異。值得注意的是，學術型大學畢業者繼續就讀研究所的比率較高，儘管她們在大學畢業時沒有立即進入職場，但更高的教育將有助於日後得到好工作。另外，就讀高度女性化學類的人，大學畢業後一年繼續就讀研究所的比率較低，也許就讀這些學類的女性，在生涯發展的自我期望上，比較趨近傳統的女性角色觀念，進而產生「繼續就讀研究所的比率較低」的情形。造成這種差異的真正原因為何，值得日後進一步探討。

在勞動市場位置分布方面，學校類型對於取得之工作位置扮演著重要的角色，工作部門與學校類型所意味的排比，存在著系統性的關係，此關係亦證明公部門與非營利機構的工作被認為是屬於女性的好工作。如前所述，討論女性職業地位取得情形時，考量非金錢性回饋的價值是很重要的，而公部門與非營利機構較能滿足女性非金錢性回饋的需求，因此，排名較前面的學校之畢業生才有較高的勝算；反之，就讀私立技職院校的女性，她們在大學畢業後一年的就業率雖然

最高，不過，與其他人相比，她們有較高的比率是在 10 人以下的小型私人公司就業。

在學類方面，根據分析結果指出，大多數女性偏好的學類比男性偏好的學類有更高的機率進入公部門或非營利機構。這種供需關係補充說明了為什麼女性傾向選擇某些學類。雖然公部門與非營利機構的工作機會不是非常多，但是，如果機會到達一定程度，那就會是重要的誘因。即使是單一職業類別也是如此，例如就讀航空事業管理學類的人數相當多，擔任空服員的機會卻甚低，不過，這種連結關係已足以吸引許多想擔任「空姐」的女性就讀這類科系。

另一方面，從分析結果也透露一個訊息，亦即女性若就讀男性偏好的學類，獲得好工作的機會也甚高。然而，儘管就讀男性居多的學類可以獲得較佳的回饋，但是，在男性居多的職場中，女性容易居於少數地位，由女性出任高階主管的比率甚低，男女之間的薪資不平等程度也比其他工作部門嚴重（Cohen & Huffman, 2007）；這類工作部門的女性處於高度相對剝削的處境，尤其是高科技產業（嚴祥鸞，1998）。這種際遇阻礙了女性投入男性學類的意願；換言之，如果要改變男、女性教育選擇的習慣，進而降低職業成就性別差異，就必須要從改善工作環境中性別差異對待的情形做起。當女性在傳統男性職業部門中所面對的差別待遇與歧視獲得改善之後，女性投入這類工作的意願將會提升，如此一來就可能改變女性的教育選擇行為。

至於證照或認證與工作部門的關係，除了「國家掛保證」的認證或證照，對於取得好工作具有功效之外，我們也發現，擁有其他證照或認證與否與落入的工作部門之間並沒有太大的關係。因此，除了思考認證或證照所具有的價值之外，也必須思考其他的可能：一、女性取得的許多職業並不需要電腦認證、語言認證、非國家考試的證照、技術士證照等；二、電腦認證、語言認證、非國家考試的證照、技術士證照等不具有區別專業程度的功能；三、女性取得電腦認證、語言認證、非國家考試的證照、技術士證照的人數太少（見表 2），遠低於勞動市場的需求。這也是值得未來進一步探究的重要議題。

值得澄清的是，依據表 3 所示，家庭社經地位對於取得好工作並沒有甚大的效果，表面上，意味著在公部門與非營利機構（具科層組織的部門）及大型私人公司（內部勞力市場發達的部門），家長的社經地位並不能直接影響女兒取得這

類工作。不過，這並非意指家庭社經地位與個人職業成就無關，因為家長社經地位較高的女性，進入公立大學的機會較大，不僅有較高機會獲取較佳工作，也有較高機會繼續研究所階段的教育，而在日後獲得更好的職業，由於這些好工作有較高的升遷機會與性別平等程度，因此，當婚育事件發生時，中斷就業的現象也較低，再加上好的工作環境與待遇也會降低離職的想法，人力資本對職業地位的效果得以累積，最終能獲取較高的職業成就。反之，就讀私立技職院校的女性，家長社經地位偏低，與其他人相較，她們在小型私人公司就業的比率最高、繼續就讀研究所的機會最低，小型私人公司則較不具有生涯梯，加上缺乏透過繼續升學增加人力資本的機會，因而使得她們日後的職業成就可能最低。

社會對於男、女性的角色期望不同，造成「適合」男、女性的職業也不同。對於男性而言，是否性別平等或兼顧家庭，並不是他們就業時的困擾，他們可以直接追求金錢性回饋與發展職業生涯。反觀女性，性別不平等所產生的「相對剝削感」，以及「家庭 事業」衝突等困擾，卻是她們就業時的障礙；在金錢性回饋之外，非金錢性回饋成為女性迫切的需求。當然，本研究討論的對象——大學畢業後一年的女性，大多數尚未面臨家庭與事業的衝突，但是，社會對於女性的生涯發展早已塑造所謂合宜的路徑、適當的工作，以完成她們將被交付的任務。這樣的狀態，在更大的範圍上，也可說是一種社會控制。不論是經濟性或家庭性角色，都是重要且有價值的，但如果將男、女性限制於特定角色，並且在職場上存在著性別差異對待時，則所謂「適合」男、女性的工作的想像將繼續存在，那麼，在供需關係之下，男、女性將持續投入能連結到這些位置的學類，職業地位的性別差異也將持續存在。

本研究以女性角色期待與勞動市場供給結構的概念劃分數組工作部門，並分析大學文憑與證照對於女性取得各部門工作的效果，因為並未納入男性為樣本，所以，分析結果並不能用於說明男性的情況。理想上，若能採用男、女性樣本做分析，就可以比較男性與女性的差異，但是，大學畢業後一年的男性大多選擇服兵役或就讀研究所，因此，本研究乃排除男性樣本。日後若有適當的資料，可考驗本研究之假設是否適用於男性。依前所述，金錢性回饋對於男、女性的意義並不相同，公部門、非營利機構、大、中、小型私人公司的工作，對於男性而言，排序如何，值得進一步探討。

其次，各學類與勞動市場位置的連結情形，會因為環境條件的變化而有不同，相對於公職的機會結構，產業結構、經濟景氣等因素的變動較大，進而影響各學類的工作機會，例如法律、建築、都市規劃等學類的畢業生，在不同的產業結構與經濟景氣下，就業機會就不盡相同。此外，限於資料，本研究僅能依據員工人數（規模）來區隔私人公司，無法比較「核心／邊陲」部門的差異，也無法比較性別結構不同的職業。然而，「臺灣高等教育資料庫」可說是我國在高等教育人力運用情形追蹤調查當中較具規模、有系統的資料，本研究採用此資料進行分析，可累積與補充此類議題的實證研究。

致謝：本論文承行政院國家科學委員會計畫（NSC96-2412-H-343-008-MY2）補助，且使用資料部分採自「臺灣高等教育資料庫」，特此致謝。同時，感謝匿名審查與編委會所提供的許多寶貴修改意見。

DOI: 10.3966/102887082011095703003

參考文獻

- 104 教育資訊網（2010）。認證專區。2010 年 9 月 1 日，取自 <http://www.104learn.com.tw/certify/career/it.htm>
- 【104 Learn (2010). *Certify*. Retrieved September 1, 2010, from <http://www.104learn.com.tw/certify/career/it.htm>】
- 公職王資訊網（2011）。高考三級／成績計算 & 考試科目。2011 年 8 月 23 日，取自 http://info.public.com.tw/ExamName_Content.aspx?tid=2&nid=1&rid=2
- 【Information Center (2011). *Civil service senior examinations level 3 / performance computing & test subjects*. Retrieved August 23, 2011, from http://info.public.com.tw/ExamName_Content.aspx?tid=2&nid=1&rid=2】
- 王甫昌（2004）。當代臺灣社會的族群想像。臺北市：群學。
- 【Wang, F.-C. (2004). *Ethnic imagination in contemporary Taiwan*. Taipei, Taiwan: Socio.】
- 伊慶春、簡文吟（2001）。已婚婦女的持續就業：家庭制度與勞動市場的妥協。臺灣社會學，1，149-182。
- 【Yi, C.-C., & Chien, W.-Y. (2001). The continual employment patterns of married women in

- Taiwan: A compromise between family and work. *Taiwan Sociology*, 1, 149-182.】
- 考選部（2011）。中華民國 94 年考選統計。臺北市：作者。
- 【Ministry of Examination (2011). *Examination statistics republic of China 2005*. Taipei, Taiwan: Author.】
- 技專院校入學測驗中心（2010）。99 年度全國技術士技能檢定。2010 年 9 月 1 日，取自 <http://skill.tcte.edu.tw/notice.php>
- 【Testing Center for Technological & Vocational Education (2010). *2010 national technician skills certification*. Retrieved September 1, 2010, from <http://skill.tcte.edu.tw/notice.php>】
- 周雪光（2003）。組織社會學十講。北京市：社會科學文獻出版社。
- 【Zhou, X.-G. (2003). *Ten lectures on the sociology of organizations*. Beijing, China: Social Sciences Academic Press.】
- 張苙雲（1989）。行政組織內的個人事業生涯發展。中央研究院民族學研究所集刊，66，1-30。
- 【Chang, L.-Y. (1989). Career development in administrative organizations. *Bulletin of the Institute of Ethnology Academia Sinica*, 66, 1-30.】
- 張晉芬（2002）。找回文化：勞動市場中制度與結構的性別化過程。臺灣社會學刊，29，97-125。
- 【Chang, C.-F. (2002). Bringing the culture back in: The gendered processes within institutions and structures in Taiwanese labor markets. *Taiwanese Journal of Sociology*, 29, 97-125.】
- 教育部統計處（2011）。90（2001-2002）學年度／大專院校科系別學生數。2011 年 3 月 25 日，取自 http://www.edu.tw/statistics/content.aspx?site_content_sn=8944
- 【Department of Statistics (2011). *The number of students in each college/university (academic year: 2001 to 2002)*. Retrieved March 25, 2011, from http://www.edu.tw/statistics/content.aspx?site_content_sn=8944】
- 陳建州（2009）。影響大學生學習領域性別階層化之因素。教育研究集刊，55（2），35-67。
- 【Chen, J.-J. (2009). Factors of influencing the hierarchy of gender in undergraduates' fields of study. *Bulletin of Educational Research*, 55(2), 35-67.】
- 陳建志（2000）。臺灣地區科系、職業性別隔離與收入性別差異之變遷。教育與心理研究，23，285-312。
- 【Chen, C.-C. (2000). The change of departmental, occupational gender segregation, and earning difference in Taiwan. *Journal of Education & Psychology*, 23, 285-312.】

黃毅志（1995）。臺灣地區職業機會不平等之變遷。《中國社會學刊》，18，243-273。

【Hwang, Y.-J. (1995). The change of inequality of educational opportunity in Taiwan. *Chinese Journal of Sociology*, 18, 243-273.】

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

【Hwang, Y.-J. (2001). A comparative analysis of career achievements in Taiwan's multiple labor market. *Proceedings of the National Science Council (Part C: Humanities and Social Sciences)*, 11(4), 356-370.】

黃毅志（2005）。教育研究中的「職業調查封閉式問卷」之信效度分析。《教育研究集刊》，51（4），43-71。

【Hwang, Y.-J. (2005). An analysis of the reliability and validity of the close-ended questionnaire of the occupational survey in the educational research. *Bulletin of Educational Research*, 51(4), 43-71.】

楊靜利（1996）。婦女勞動參與對生育率的影響。《臺灣社會學刊》，19，35-56。

【Yang, C.-L. (1996). The effect of women's labor force participation on fertility in Taiwan. *Taiwanese Journal of Sociology*, 19, 35-56.】

臺南縣政府（2010）。各專業證照主管機關核發專業證照情形一覽表。2010年9月1日，取自 http://per.tainan.gov.tw/index.php?mode=business&business_id=41

【Tainan County Government (2010). *The list of professional licenses and competent authorities*. Retrieved September 1, 2010, from http://per.tainan.gov.tw/index.php?mode=business&business_id=41】

劉正、陳建州（2004a）。教育程度、家庭需求與就業歷程：職業婦女的困境與抉擇。《臺灣教育社會學研究》，4（1），39-75。

【Liu, J., & Chen, J.-J. (2004a). Educational attainment, family demand, and women's employment schedule. *Taiwan Journal of Sociology of Education*, 4(1), 39-75.】

劉正、陳建州（2004b）。高等教育人力之供需與回饋的變遷：高教擴張前後的比較。《臺灣教育社會學研究》，4（2），1-40。

【Liu, J., & Chen, J.-J. (2004b). Changes in the supply of, demand for, and returns to higher education manpower in Taiwan after higher educational expansion. *Taiwan Journal of Sociology of Education*, 4(2), 1-40.】

劉正、陳建州（2007）。臺灣高等教育學習領域之性別區隔與變遷：1972-2003。《教育與心理研究》，30（4），1-25。

- 【Liu, J., & Chen, J.-J. (2007). The patterns and trends of sex-segregation on fields of study for higher education: 1972-2003. *Journal of Education & Psychology*, 30(4), 1-25.】
- 劉鶯釧（1988）。有偶婦女勞動參與的多重選擇模型。經濟論文叢刊，16（2），133-147。
- 【Liu, Y.-C. (1988). A multinomial choice model for married women's labor force participation. *Taiwan Economic Review*, 16(2), 133-147.】
- 勵行國貿會計／語言／實務證照（2010）。電腦軟體乙、丙證。2010年9月1日，取自http://www.lehsing.com/certify_course.php?id=6
- 【Lehsing (2010). *Computer software license level 2 & 3*. Retrieved September 1, 2010, from http://www.lehsing.com/certify_course.php?id=6】
- 蔣承泰（2000）。臺灣地區已婚婦女再就業時機的初步分析。人口學刊，21，77-99。
- 【Hsueh, C.-T. (2000). An exploratory analysis of the timing of job reentry for married women in Taiwan. *Journal of Population Studies*, 21, 77-99.】
- 蔣承泰、簡文吟（1997）。再就業婦女的職業流動初探。人口學刊，18，67-98。
- 【Hsueh, C.-T., & Chien, W.-Y. (1997). An exploratory study of job mobility for reworking women in Taiwan. *Journal of Population Studies*, 18, 67-98.】
- 謝小苓（1998）。性別與教育期望。婦女與兩性學刊，9，205-231。
- 【Hsieh, H.-C. (1998). Gender and educational expectation. *Journal of Women and Gender Studies*, 9, 205-231.】
- 藍佩嘉（1998）。銷售女體，女體勞動：百貨專櫃化妝品女銷售員的身體勞動。臺灣社會學研究，2，47-81。
- 【Lan, P.-C. (1998). Selling bodies, laboring bodies. *Taiwanese Sociological Review*, 2, 47-81.】
- 嚴祥鸞（1998）。性別關係建構的科技職場。婦女與兩性學刊，9，187-204。
- 【Yan, S.-L. (1998). Gender construction in the high-tech workplace. *Journal of Women and Gender Studies*, 9, 187-204.】
- Becker, G. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics*, 3, 33-38.
- Bernardi, F. (1999). Does the husband matter? Married women and employment in Italy. *European Sociological Review*, 15(3), 285-300.
- Bosanquet, N., & Doeringer, P. B. (1973). Is there a dual labour market in Great Britain? *The Economic Journal*, 83(33), 421-435.
- Boston, T. D. (1988). *Race, class and conservatism*. London: Unwin Hyman.

- Brinton, M. C., Lee, Y.-J., & Parish, W. L. (1995). Married women's employment in rapidly industrializing societies: Examples from East Asia. *The American Journal of Sociology*, 100(5), 1099-1130.
- Cohen, P. N., & Huffman, M. L. (2007). Working for the woman? Female managers and the gender wage gap. *American Sociological Review*, 72(5), 681-704.
- Dobbin, F., & Sutton, J. R. (1998). The strength of a weak state: The rights revolution and the rise of human resources management divisions. *American Journal of Sociology*, 104, 441-76.
- Felmlee, D. (1995). Causes and consequences of women's employment discontinuity, 1967-1973. *Work and Occupations*, 22, 167-187.
- Finnie, R. (2002). *Early labor market outcomes of recent Canadian university graduates by discipline: A longitudinal, cross-cohort analysis*. Ottawa, Canada: Business and Labor Market Analysis Division Research Paper, Statistics Canada. (11F0019MIE No.164)
- Hanson, S. L. (1983). A family life-cycle approach to the socioeconomic attainment of working women. *Journal of Marriage and the Family*, 45, 323-328.
- Jacobs, J. A. (1993). Men in female-dominated fields. In C. L. William (Ed.), *Doing women's work: Men in nontraditional occupation* (pp. 49-63). Newbury Park, CA: Sage.
- Jacobs, J. A. (1995). Gender and academic specialties: Trends among recipients of college degrees in the 1980's. *Sociology of Education*, 68, 81-98.
- Jacobs, J. A. (1996). Gender inequality and higher education. *Annual Review of Sociology*, 22, 153-185.
- Kalleberg, A. L., Wallace, M., & Althausen, R. P. (1981). Economic segmentation, worker power, and income inequality. *The American Journal of Sociology*, 87(3), 651-683.
- Klerman, J. A., & Leibowitz, A. (1999). Job continuity among new mothers. *Demography*, 36(2), 145-155.
- Li, J. H., Buchmann, M., Konig, M., & Sacchi, S. (1998). Patterns of mobility for women in female-dominated occupations: An event-history analysis of two birth cohorts of Swiss women. *European Sociological Review*, 14(1), 49-67.
- Lucas, S. R. (2001). Effectively maintained inequality: Education transitions, track mobility, and social background effects. *The American Journal of Sociology*, 106(6), 1642-1690.
- Piore, M. J. (1969). On-the-job training in the dual labor market: Public and private responsibilities in on-the-job training of disadvantaged workers. In A. R. Weber, F. H.

- Cassel, & W. L. Ginsburg (Eds.), *Public-private man-power politics* (pp. 101-132). Madison, WI: Industrial Relations Research Association Series, Univ. Wisconsin.
- Rafferty, A. E., & Hout, M. (1993). Maximally maintained inequality: Expansion, reform, and opportunity in Irish education, 1991-75. *Sociology of Education*, 66(1), 41-62.
- Reich, M., Gordon, D. M., & Edwards, R. C. (1973). A theory of labor market segmentation. *The American Economic Review*, 63(2), 359-365.
- Roksa, J. (2005). Double disadvantage or blessing in disguise? Understanding the relationship between college major and employment sector. *Sociology of Education*, 78(3), 207-232.
- Rosenfeld, R. A. (1992). Job mobility and career processes. *Annual Review of Sociology*, 18, 39-61.
- Sakamoto, A., & Chen, M. D. (1991). Inequality and attainment in a dual labor market. *American Sociological Review*, 56(3), 295-308.
- Stolzenberg, R. M. (1978). Bringing the boss back in: Employer size, employee schooling, and socioeconomic achievement. *American Sociological Review*, 43, 813-828.
- Storen, L. A., & Arnesen, C. A. (2003, September). *Sex segregation in upper secondary and higher education in Norway*. Paper presented at the European Research Network on Transitions in Youth 2003 Meeting, Funchal, Portugal.
- Vietorisz, T., & Harrison, B. (1973). Labor market segmentation: Positive feedback and divergent development. *The American Economic Review*, 63(2), 366-376.
- Wachter, M. L., Gordon, R. A., Piore, M. J., & Hall, R. E. (1974). Primary and secondary labor markets: A critique of the dual approach. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1974(3), 637-693.
- Weitzman, M. L. (1989). A theory of wage dispersion and job market segmentation. *The Quarterly Journal of Economics*, 104(1), 121-137.
- Wilson, K. L., & Boldizar, J. P. (1990). Gender segregation in higher education: Effect of aspirations, mathematics achievement, and income. *Sociology of Education*, 63(1), 62-74.
- Yu, W.-H. (2005). Changes in women's postmarital employment in Japan and Taiwan. *Demography*, 42(4), 693-717.

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>