

◎議題探討◎

## 影響職場新鮮人職業地位、薪資取得因素之初探

宜蘭市中山國小教師，佛光大學社會學碩士 游秋怡  
佛光大學社會學系副教授 林大森

### 摘要

本研究探討台灣之大學應屆畢業生，初職與收入取得之影響因素。由於近年來高等教育擴張快速，大學指考錄取率在九成以上，在「人人皆可讀大學」的效應下，文憑恐怕貶值，雇主也可能尋求另一個訊息成為聘用雇員的依據，本文的目的即在於探討畢業學校、主修科系與專業證照三個因素，對於職場新鮮人職業與收入有何影響，本文採用「臺灣高等教育資料庫」91 學年度大學畢業生的資料進行分析。

研究發現有三：一、職場新鮮人的職業地位、薪資所得並不低。以應屆畢業就能找到全職工作者而言，其平均月薪達 31,771 元，平均職業地位約在「技術員／助理專業人員」層級。二、個人畢業學校的類型、主修科系與專業證照皆對職業與收入有影響，但以影響力而言，畢業學校的影響力最大，可見文憑的效果仍顯著。三、排除職業地位的影響後，各項因素對於薪資所得有直接的影響力；換言之，即使從事一樣等級的職業，文憑、主修與證照對於薪資仍具提昇效果。限於篇幅，本文僅為初探性質，但研究發現可作為「教育與勞力市場連結」研究之基礎。

關鍵字：文憑主義、主修科系、專業證照、職業地位、薪資所得

## 一、緒論

本研究將探討影響台灣之大學畢業生初職與收入取得之因素，分析重點在於畢業學校、主修科系與專業證照之作用。依據人力資本論所言，教育可增加知識，使生產力提高並獲得更高的報酬，為此，個人會增加自己的教育投資，以期未來在謀職時能提升競爭力，擁有較好的職業與收入（Beaulieu & Mulkey, 1995；Becker, 1975；引自陳憶芬, 1998）。受到社會變遷、經濟發展之影響，台灣在 1990 年代末期逐漸開放一般與技職大學院校之設立與改制，卻造成國內大學院校劇增、高教浮濫、文憑貶值的現象（石振弘, 2006；許癸鑿, 2006；劉鳳珍, 2006）；大學指定考試之錄取率在 95 學年度突破九成（90.93%），大學在學人數也已達 96 萬 6 千人（中華民國教育統計, 2007），可見大學已不再是少數人專利，反而像是普及教育。以往畢業生持有大學學歷即能擁有較多機會謀得理想中的職業，但在高教巨幅擴張，現今台灣已有的情況之下，這種優勢已無法持續。根據表一之資料顯示，自 85 年開始大學及以上失業率與失業人數不斷攀升，至 95 年失業率已達百分之 5.10，而失業人數更達十萬零七千人。有鑑於此，徹底探討學校教育與勞力市場銜接的問題，實為不可輕忽的教育社會學議題。

表一：民國 85 至 95 年臺灣地區大學及以上失業率及失業人數

年別	大學及以上失業率(%)	失業人數(千人)
1996	4.10	36
1997	3.79	38
1998	3.51	37
1999	3.48	39
2000	3.40	40
2001	4.27	52
2002	4.69	63
2003	4.66	69
2004	4.99	82
2005	5.20	97
2006	5.10	107

資料來源：行政院主計處統計專區（96 年）

在過去大學稀少、文憑掛帥的時代，取得大學學歷似乎就是能力的保證，雇主也依靠文憑作為徵才的依據，一紙學歷幾乎可說是象徵求職者生產力的有效「訊號」。但是，在大學日益普及的今日，雇主是否要另覓一個有別於文憑的指標，做為人員的依據。一些觀察台灣現況的報導顯示，「證照」的價值可能不亞於文憑，而可能成為有效的「訊號」（謝蕙蓮, 2006；羅智華, 2006）。若真如此，

將會對勞力市場、雇用關係的研究展開一個新的視野。

在過去許多研究中，多關注於工作經歷與年資對職業、薪資的作用，針對剛進勞力市場的「職場新鮮人」分析較少。本文將焦點擺在大學的應屆畢業生，探討其文憑、主修科系以及已考取的各式證照，對進入勞力市場後第一份工作（初職）、及薪資所得之影響。此一分析取向由於不考慮個人在勞力市場的經驗年資、人際網絡，故可掌握「教育與勞力市場」更為直接的連結關係。

## 二、文獻回顧

### （一）文憑主義

文憑主義主張教育（學歷）對生產力並沒有實質效益，文憑只不過是一個篩選工具，保障優勢階級和高地位團體的既得利益（Bowles & Gintis, 1976; Collins, 1979）。如同 Bourdieu 提出的「文化資本」（cultural capital）一般，文憑主義認為文憑的優勢不在於教育與生產力的關連，而是在於教育與「高地位」的關連性；擁有高教育（高學位與文憑），便擁有進入優勢團體的正當性，並享有高地位的成就與尊榮。例如：

根據文憑主義（Collins, 1979）的看法，高教育成就和高經濟生產力沒有關聯。擁有較高教育程度的求職者，其經濟性生產力不見得比腳較大、鼻子較高或者名字比較長的人還要高。換句話說，利用教育程度作為主要篩選機制，實際上是來自於「文化」的方法（而非經濟的方法）。它藉由將高等教育者當成合理的獲得者或者是文化優越者這樣的表徵定義，且將不平等合理化了（Sakamoto & Powers, 1995：229）。

文憑主義認為教育只是一種篩選的機制，讓雇主得以區分不同特質的求職者。因為學校教育的篩選過程，使得雇主得以對求職勞工的特質進行評估，雇主依其經驗相信教育成就高者具備某些特質，優於其他成就較低者（如學習能力、智力對工作執著程度或毅力等）。因此相信文憑與生產力有一定的關聯，願意給付給不同教育程度者不同的薪資。他們相信，教育程度高的人，學習能力較優，故可降低機會成本，由於邊際成本的減低，雇主因而願意付出較高的薪資，因此，教育文憑變成人力素質的代用品（surrogate）。其本身不會增加勞動者的真實生產力，而所呈現的價值係為教育憑證代表的「象徵」意義。換言之，經由學校教育所得的一紙證書，雖能提高人們獲得高薪職業的機會，但對於生產過程中的技能則沒有太大助益（劉正，1999）。但雇主卻會因為文憑所代表的象徵意涵，將其視為一種能預測求職者工作表現的工具，在決定是否錄用以及決定薪資的多寡

的時候，文憑成爲重要考量的依據。

## （二）台灣的證照現象

近年來，大學錄取率屢創新高，在逼近百分之百的情況下，擁有大學文憑恐怕不再具有絕對優勢，對求才的企業而言，以學歷作爲鑑別的依據更難以成爲獲得專業的指標。因此在即使有文憑也要面臨失業、低薪之際，雇主要以什麼條件來作爲衡量求職者的依據？教育界又對此現象存有何種看法與作法？前東吳大學校長劉兆玄表示：

大學教育從菁英走向普及，整體大學生的平均素質本來就會自然下降，但不是素質變差，而是程度下降。因此未來應注重教學及學生學習動機，才能爲高等教育找到更多的「出路」，大學生的獨立思考能力及創造力也有待提升。

此外，劉兆玄認爲要打破文憑主義的關鍵之一，就是提升「專業證照」的價值，讓「學力」的認證制度運作得更好，他更以德國、法國爲例，表示很多歐美國家企業不會只以「學歷」高低爲依歸，而是考量專業證照等「學力」標準，藉此找到適合的人才（羅智華，2006）。

天下雜誌曾發表二篇專稿表示先進國家都以證照來保證專門技術的品質和安全，取得證照的人，代表有一定專業技能，能夠執行專業業務。但是在台灣，證照制度卻始終不能落實，尤其是非國家考試的技術士證照。證照制度的設立，是對需要專門技術能力的職業類別，提供一個客觀的識別體系，經由一定的考試或檢定程序，授與不同等級的專業證照。證照應該保障所有者優先或專屬的工作機會。天下文化對國內幾家知名企業做過調查發現當時：

在證照制度不彰、不尊重專業的台灣，仍然有企業堅持員工的專業資格和產品品質。他們自辦證照制度，補國家證照的不足。在制度上，他們以實質利益鼓勵員工不斷進修、取得更多證照，增加個人及企業的競爭力。相對於一般製造業對「學歷」的重視，中船的徵才標準是唯「證照」是問。招募人才的門檻爲丙級技術士證照，要走技術路線升等爲班長，一定要甲級證照。在制度上，中船獎勵員工主動去取得專業證照。不但完全承認勞委會的技術士證照，內部自辦證照也由於業種需要而分一、二、三級（相當於甲、乙、丙級）（賓靜蓀，1997）。

桃園市大有區昇捷建設工地主任鄭傑能萬能工專土木科畢業後，就通過工

程管理乙級技術士檢定。今天，他還擁有「鋼鐵建材輻射偵檢」、「新拌混凝土中氯離子含量檢測」、「營造業勞工安全衛生管理員」、「工地主任」四種資格證照。昇捷建設總經理梁慧琪預言「證照時代即將來臨」。因此只有 36 名員工的昇捷建設，已經在預作準備，希望能起帶頭作用。「只有建立證照制度，才能創造政府、企業、消費者的三贏，」副總經理薛港平表示（賓靜蓀，1997）。

由此可見，台灣對於專業證照逐漸重視，此外，在教學目標、學校特質較重視證照的技職院校，似乎也有相同的考量：

於民國 94 年被《Cheers》雜誌獲選為企業最愛的私立技職校院第二名的南台科技大學，在教學不斷精進下，更於民國 96 年獲選為第一名。企業界的青睞及肯定。該校為了鼓勵學生至國外留學進修，以積極加強國際交流與提升學生之就業競爭力，該校特別加強學生語文能力，且規定學生畢業時最少需擁有一個語文或專業證照，並積極推行產學合作。也使南台領先他校的優點及特色，更因為該校學生的專業技能與良好的外語能力，因此成為企業界的最愛（郭文正，2007）。

雲科大校長林聰明表示，為了鼓勵學生踴躍參與社團活動，推出「一加四專案」，除了畢業證書外，還要取得專業能力、資訊、語文能力及參與社團的 4 張證照。林聰明說，常參與社團活動的學生，可提升學生的自信心與謙卑態度。（曾麗芳，2007）

是否如前所述，在高教大幅擴張之際，大學文憑完全已經喪失了就業市場上的優勢，而由象徵專業能力的證照取而代之？這是一個嚴肅且重要的課題，若真如此，是否將來大學畢業生除了學位之外，尚須尋求另一個專業證照的認定，以利順利進入勞力市場，那麼將引起大學課程設計、老師教學，甚至補教業的重大的震撼。由於過去對於此議題的研究很少，本文希望能針對這一現象，進行深入的分析。

### 三、研究設計

#### （一）資料來源

本研究引用「台灣高等教育資料庫」（Taiwan Higher Education Database System）91 學年度畢業生之調查資料進行分析。該筆資料蒐集期程為民國 92 至 93 年，受訪對象為 91 學年度畢業之大學日間部畢業生，總回收樣本數 12,263

人。本文重點在於進入職場的「全職工作者」，符合這項要求的樣本有 4,770 人，佔全體人數的 38.9%。

## (二) 變項界定

### 1. 家庭背景部分

本研究的家庭背景測量較為單純，此部分變項僅包含個人特質及父母社經地位，並可細分為下列四個項目：

- (1)性別：設定為男為 1、女為 0 之虛擬變項。
- (2)父、母親教育程度：原問卷分成小學、國中、高中職、專科、大學、研究所等 6 個項目。本研究將之轉換為國小 6、國中 9、高中 12、專科 14、大學 16、研究所 18 之教育年數。
- (3)父親職業分數：原問卷分成行政主管、高層專業人員、技術員等 15 個項目，參考黃毅志（2003，2005）的界定方式，合併為由低而高六個等級：第 1 等級含農林漁牧工作人員、非技術工及體力工；第 2 等級含服務及買賣工作人員、技術工、機械設備操作工及裝配工、士官兵級職業軍人；第 3 等級為事務工作人員；第 4 等級為技術員及助理專業人員、軍官級職業軍人；第 5 等級為一般專業人員、中小學特教幼稚園老師；第 6 等級為高層專業人員。
- (4)父親工作部門：分成公家機關與私人機構兩項。
- (5)居住地都市化程度：依照行政院主計處所編之「中華民國統計地區標準分類」（1983）將各地區依都市化程度由高而低分成八個等級。

### 2. 求學歷程部分

- (1)畢業學校種類：分為公立大學、公立技職、私立大學、私立技職等四類，迴歸分析時以私立技職為對照，做成三組虛擬變項。
- (2)畢業科系：原資料為受訪者就讀之詳細科系組別，本文依教育部劃分方式，將原有的十八學門簡化合併為人文、社會、科技三大領域，迴歸分析時以科技作為對照組。
- (3)專業證照：由於原資料證照類型眾多，分類頗為困難，因此僅以是／否擁有專業證照之虛擬變項設定之。

### 3. 勞力市場特質部分

(1)服務機構：依照受訪者「目前服務機構」共區分為四種類型，公部門（包含公營事業、政府機關、公立學校）、大型私人企業（指已上市上櫃之公開發行公司）、小型私人企業（未上市上櫃公司）與自營（含與他人合營）等四類型，迴歸分析時以公部門為對照組。此外，是否擔任主管職務，也是驗證初職與薪資差異重要的變項，因此本研究以目前工作「是／否管理員工」來界定，設為主管為 1、員工為 0 之虛擬變項。

(2)工作專業性：分為兩項：a.測量受訪者需要多少教育程度才能勝任目前的工作；b.測量受訪者需要有多久的工作經歷才能勝任目前的職位。前者是以教育程度測量，後者則以時間測量。

### 4. 依變項—職業與收入部分

(1)個人職業地位：在雙變項交叉分析部分，同父親職業分數之測量。在迴歸分析時，某些職類太少而進行併類處理，整併方式為：第一級農／非技術工併入第二類買賣服務工作、第六級高層專業併入第五類一般專業。迴歸分析時以「買賣服務」為對照組，做成三個虛擬變項。

(2)薪資收入：高教資料庫是以平均每月工作總收入界定之，共分為九個級距，包括 15,840 元以下、15,841-22,800 元、22,801-28,800 元、28,801-36,300 元、36,301-45,800 元、45,801-57,800 元、57,801-72,800 元、72,801-83,900 元、83,901 元以上等。在進行薪資之平均數檢定時，以各組的中位數作為代表，迴歸分析時，則將各數取對數值。

### （三）資料分析方法

本文的資料分析方法採單變項、雙變項以及多變項統計方法進行分析。但變項部分，使用百分比及平均數描述性樣本特質，如受訪者的職業及收入分佈型態；雙變項包括類別資料的百分比交叉分析（卡方檢定）以及數值資料的平均數差異檢定（ANONA），分析不同文憑、主修學門者職業與收入差異；至於多變項分析，將以迴歸模型深入分析在控制家庭背景與勞力市場特質之後，畢業學校、主修科系與證照有無對於職業與薪資有何提升效果，當依變項為職業類別時，採多類別邏輯迴歸（multi-nominal logistic regression）模型，依變項為月薪薪資收入時，以線性多元迴歸（multiple regression）分析之。

#### 四、職場新鮮人的職業與薪資取得

本小節開始進行問卷資料之實證分析，分為兩個部分進行：第一部分，先以次數分配描述甫進勞力市場的大學畢業生，其從事的職業與薪資的分佈；以及不同畢業學校、主修學門及證照有無者，其職業和薪資有何差異。第二部分，我們將以迴歸模型探討個人背景、求學歷程、勞力市場特性如何影響職業地位、以及薪資所得。

##### (一) 職場新鮮人職業與薪資的基本分佈

表二為大學畢業後進入勞力市場之全職工作者，其職業地位以及薪資所得之分佈。由左欄可見，有近半數的人任一般專業工作（46%），比例最高，其次為26%的事務工作，約有一成多的人分別從事技術員／助理專業以及服務／技術工，至於最低等級的農工、最高等及的高層專業，則比例都非常少。若以換算為平均數則為 3.98 分，亦即整體的職業地位接近「技術員／助理專業」等級，並不算低。另在薪資方面，表二右欄顯示，所有職場新鮮人之中各有三成的月薪在 22,801~28,800、以及 28,801~36300 之間，比例最高，其次為 36,301~45,800(20%)、再來為 15,841~22,800（14%），這四種薪資等級合計約佔整體之 95%，其餘特別高薪、低薪族群比例都很低，整體分佈近乎常態分配。若進一步將其換算為精確收入，則全體樣本之平均月薪為 31,771 元。

以上為整體樣本的分佈型態，接下來將進行雙變項之交叉分析，表三為職業地位與畢業學校類型、主修學門與證照之百分比交叉分析。首先在四類學校部分，很明顯地，公立大學畢業生進入職場後，從事工作型態與另外三類學校差異很大，其中任一般專業工作之比例高達七成，其他學校僅有三至四成，私立技職最低（36%）；再者，三類學校畢業生在服務、助理專業的比例都有一成多，事務工作則有二成多（私立技職更高達 33%），但公立大學在此三職類的比例都不及 10%，應是其任一般專業的比例太高所致。總之，不同學校畢業生進入職場後，任職工作型態差異頗大。



表二：全職工作者職業地位及薪資所得分布

薪資所得分布 (%)		薪資所得分布 (%)	
農／非技術工	0.2	15,840 元以下	0.8
服務／技術工	11.6	15,841~22,800 元	13.8
事務工作	25.8	22,801~28,800 元	30.6
技術員／助理專業	15	28,801~36,300 元	29.6
一般專業	46.1	36,301~45,800 元	19.5
高層專業	1.3	45,801~57,800 元	3.6
		57,801~72,800 元	1
		72,801~83,900 元	0.4
		83,901 元以上	0.7

表三：職業地位與畢業學校類型、主修學門與證照之百分比交叉分析

		個人職業地位					
		農工	服務	事務	技術員助理專業	一般專業	高層專業
學校 類型 四類	公立大學	.3	7.3	9.5	9.8	71.9	1.2
	公立技職	.4	11.9	25.6	13.7	47.6	.8
	私立大學	.2	12.3	29.2	16.0	40.0	2.2
	私立技職	.1	13.4	32.6	17.8	35.9	.2
檢定值		N=4,692    chi-square=396.67    p<.001					
學門 三分	人文	.0	8.1	19.0	10.2	62.6	.1
	社會	.3	15.8	38.7	16.0	28.6	.5
	科技	.3	8.3	14.0	16.9	57.6	2.9
檢定值		N=4,648    chi-square=609.32    p<.001					
專業 證照	無	.3	12.1	24.4	16.6	46.0	.5
	有	.2	11.2	26.8	14.1	46.1	1.7
檢定值		N=4,678    chi-square=21.35    p<.001					

表三亦呈現了三種不同學門與職業地位的分佈情形，人文與科技學門在一般專業的比例都很高（63%、58%），遠高於社會學門的 29%，可能是因為從人文學門畢業，較高比例當中小學教師，而科技學門出身者可當工程師之故。至於社會學門，畢業後有近四成的比例從事事務工作，比例最高。表末為「有無各式專業證照」之分析，其中無論有／無證照，在六項職業等級的分佈差異甚小，專業證照為何對於從事職業沒有影響，可能因為沒有詳加區分證照類型所致。

接下來分析薪資所得之差異。表四顯示，公立大學畢業生月薪高達 37,230

元，比總平均值 31,771 高出五千餘元，公立技職和私立大學相當接近，約三萬兩千元，月薪最低者為私立技職，尚不及三萬元（27,474），與公立大學差距近萬元，差異很大。在主修學門方面，科技學門以 34,310 居冠，與人文學門的 34,115 相差無幾，但社會學門僅 28,637，就顯得相對弱勢，應該與社會學門主修者職業地位較低者有關。最後在專業證照方面，擁有證照者平均薪資為 32,223，雖然較高，但僅比無證照者多出 1,181 元，兩者的差距還是十分有限。

表四：學校類型、主修學門與證照持有之薪資所得平均數

		平均薪資（元）
學校類型	公立大學	37,230
	公立技職	32,387
	私立大學	32,135
	私立技職	27,474
檢定值		F =188.87 p<.001
學門三分	人文	34,115
	社會	28,638
	科技	34,310
檢定值		F =173.94 p<.001
專業證照	無	31,042
	有	32,223
檢定值		F =14.09 p<.001

## （二）個人背景、求學經歷與勞力市場特性對職業與薪資之影響

以上的分析尚未控制背景因素，以及勞力市場特質，以致於難以釐清求學經歷變項對於職業與薪資的作用，因此，本小節將以多元迴歸模型，進一步探討影響職業與薪資之機制。表五之依變項為個人從事之職業地位，由於依變項為買賣服務、事務工作、助理專業、一般專業四個類別，因此採「多變項邏輯迴歸」分析，對照組為「買賣服務工作人員」。在自變項部分：個人背景含性別、父母教育、父親職業與工作部門、居住地都市化程度；求學經歷變項即為畢業學校類型、主修學門以及證照取得；至於勞力市場特質變項則為工作部門、管理員工，以及工作所需教育程度／工作歷練等兩個工作專業性之變項。分析結果呈現，在子模型 1 中，對照起買賣服務人員，女性、父親職位高者較傾向從事事務工作，其他家庭背景影響並不大；其中男性的 OR（勝算比）為.257(p<.001)，表示男性從事「事務工作」的機率只有女性的 25.7%。求學經歷方面：比起私立技職，公立大學畢業者任職事務工作的機會僅有 30%；而主修社會學門者，從事事務工作的機會為科技學門的 1.414 倍；但專業證照變項並不顯著。其他如工作部門、工作專業性等變項雖然都達到顯著影響，但並非本研究探討的重點，在模型中僅為統計

控制之用，並不作進一步討論。由此模型觀之，畢業學校與學門對於從事職業的影響力，大於專業證照。

表五子模型 2 為助理專業對照買賣服務人員之分析結果。分析顯示家庭背景完全沒有影響，求學歷程部分，公立大學畢業生較不傾向從事助理專業工作，但比起人文及社會兩學門，主修科技學門者較多從事助理專業工作；同樣地，子模型 3 也顯示，科技學門出身者較多從事一般專業工作，但兩模型和子模型 1 一樣，都顯示了專業證照對於從事職業地位，並沒有顯著之效果。該模型總解釋力並不低，達 37.1%。

表五：家庭背景、學校類型、工作以及證照對職業地位之多變項邏輯迴歸分析

		事務工作(1)		助理專業(2)		一般專業(3)	
		B	OR	B	OR	B	OR
家庭背景	男性	-1.358	.257***	-.089	.915	-.065	.937
	父親教育程度	-.038	.963	-.020	.980	-.015	.985
	母親教育程度	-.017	.983	-.021	.980	-.037	.964
	父親職業	.177	1.193***	.069	1.072	.080	1.083
	父親工作部門	-.120	.887	-.028	.973	.178	1.194
	都市化程度	-.018	.982	-.010	.990	-.012	.988
求學歷程	公立大學	-1.202	.300***	-.732	.481**	-.165	.848
	公立技職	-.001	.999	-.310	.733	.018	1.018
	私立大學	-.170	.844	-.192	.825	-.063	.939
	人文學門	.138	1.148	-.718	.488***	-.656	.519***
	社會學門	.347	1.414*	-.690	.501***	-1.266	.282***
	專業證照	.111	1.117	-.127	.881	.010	1.010
工作機構	私人大	-2.052	.128***	-2.136	.118***	-2.361	.094***
	私人小	-1.802	.165***	-2.003	.135***	-2.529	.080***
	自合營	-2.282	.102***	-2.573	.076***	-2.984	.051***
	管理員工	-.895	.409***	-.634	.531***	-.550	.577***
專業性	工作所需教育程度	.141	1.152***	.270	1.309***	.546	1.726***
	工作所需工作歷練	-.038	.963***	-.031	.969***	.006	1.006
Constant		1.309		.044		-3.288	
Nagelkerke R <sup>2</sup>				.371			
N				3,705			

註 1：多變項邏輯迴歸依變項之對照組為「服務買賣工作人員」。

註 2：B 為未標準化迴歸係數，OR 為勝算比 (odds ratio)。

註 3：\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001。

表六為個人背景、學校類型、工作證照、職業地位對薪資收入之迴歸分析。模型 1 先不控制職業，分析顯示，男性依然在起薪上優於女性，其他背景變項則全不顯著。求學經歷方面，所有變項皆達顯著：公／私立大學、公立技職院校都比私立技職院校薪資更高，與表四平均數的分析一致，可見私立技職院校畢業生，明顯居於劣勢。在主修學門部分，人文與社會學門皆低於科技學門，雖然先前表五顯示人文與科技薪資相差不大，但控制了其他變項後，科技學門的薪資仍顯著高於主修人文者；同樣情形也發生在證照因素，模型顯示，擁有證照者月薪明顯高於沒有證照者，以上變項的影響力皆極為顯著 ( $p < .001$ )。若以各變項之影響力 ( $\beta$ ) 來比較，除去勞力市場特質變項不論，影響力最大者為畢業學校 ( $\beta = .227$ 、 $.211$ )，再者為主修學門 ( $\beta = .169$ )，專業證照的影響力相對較小 ( $\beta = .087$ )。模型 1 之解釋力為 37%。

表六：家庭背景、學校類型、工作證照、職業地位對薪資收入之迴歸分析

		薪資收入(1)		薪資收入(2)	
		B	$\beta$	B	$\beta$
家庭背景	男性	.043	.129***	.037	.113***
	父親教育程度	.001	.037	.001	.033
	母親教育程度	.000	.001	.000	.004
	父親職業	.001	.006	.001	.011
	父親工作部門	.007	.023	.005	.015
	都市化程度	.001	.026	.001	.026*
求學歷程	公立大學	.073	.227***	.065	.204***
	公立技職	.031	.071***	.029	.069***
	私立大學	.056	.211***	.055	.208***
	人文學門	-.029	.090***	-.024	.075***
	社會學門	-.044	.169***	-.033	.126***
	專業證照	.023	.087***	.023	.086***
工作機構	私人大	-.035	.129***	-.030	.110***
	私人小	-.071	.252***	-.062	.220***
	自合營	-.083	.240***	-.074	.215***
	管理員工	.026	.069***	.026	.068***
專業性	工作所需教育程度	.013	.174***	.010	.129***
	工作所需工作歷練	.002	.162***	.001	.134***
個人職業	事務工作			-.011	.038
	助理專業			-.004	.010
	一般專業			.044	.171***
Constant		4.220		4.248	
R <sup>2</sup>		.370		.400	
N		3,734		3,697	

註 1：B 為未標準化迴歸係數， $\beta$  為標準化迴歸係數。

註 2：\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001。

以上模型的依變項為薪資所得，自變項中並未控制職業地位，於是我們在模型 2 再進一步控制職業，以釐清所有因素對於薪資的淨影響。分析顯示，模型 2 與模型 1 非常相像，個人背景、求學歷程或勞力市場特質等因素雖因排除職業地位而有所影響，但減弱的程度十分有限，其作用還是很巨大；此外，新增的職業地位三個虛擬變項，僅「一般專業」達顯著，表示比起買賣服務人員薪資來得高，但.171 的  $\beta$  值比學校因素的影響力猶弱，可見畢業學校對於個人進入職場的影響，非常重要。

## 五、結論與討論

經由以上一連串分析，本文得出三個結論，分述如下，並進一步加以討論：

### （一）職場新鮮人的職業地位、薪資所得並不低

本研究發現，若不論學校類型與主修學門，就整體大學畢業生而言，甫自大學畢業即能進入勞力市場從事全職工作者，其職業地位與薪資所得都有一定的水準。以本文分析來看，所有樣本平均職業地位為 3.98 分，接近「技術員／助理專業」層級，且從事「一般專業」的比例高達 46%；薪資方面，全體受訪者平均薪資為 31,771 元，高於報章雜誌調查的 24,000~25,000 元。之所以存在這樣的差距，主要原因在於本文分析的是畢業後「立即就業」的「全職工作」者，而民間公司所做的勞動力調查可能不是針對畢業後立即就業者（也可能不是全職工作），能夠在畢業後順利找到工作，代表有一定的市場競爭力，因此在職業地位和薪資水準上，應高於非立即就業者。然而，由於資料所限，本研究並未處理「非立即就業者」這一部份，即可能就是表一所呈現「高學歷高失業」的這一個族群。此為本研究之限制，也建議後續研究者能朝此方向繼續深究。

### （二）學校類型、主修學門的影響力相當巨大

經由本文的交叉分析、多元迴歸模型，研究結果一致地呈現了個人畢業的學校、主修的學門，對於職業與薪資有深遠的影響。在職業地位方面，公立大學幾乎是一枝獨秀，其畢業生高達 72% 從事一般專業工作，其餘三類學校相對遜色；在薪資方面，公立大學居冠、公立技職和私立大學居次，私立技職院校則殿後，經多變項分析排除主修學門以及勞力市場特質之後，差距依然明顯，可見「文憑主義」仍根深蒂固地存在於雇主心中。主修學門部分，迴歸模型顯示，無論是職業地位還是薪資所得，主修科技學門者都明顯優於人文、社會學門者。由此可見，大學時期的專業訓練，對於往後謀職仍有很大影響。

### （三）排除職業地位之後，各因素對於薪資的直接影響仍重要

本文的最後一個迴歸模型，乃進一步控制了職業地位，探討諸多因素對於薪資所得的作用。結果發現：從學校類型、主修學門、證照取得到各個勞力市場特質，其作用仍相當顯著，比起模型二，其影響力幾乎不因「控制職業」而改變。所謂「高職業連帶影響高薪資」，不但有許多研究證實，似乎也是一般常識，因此在控制了職業變項後，原有自變項對薪資的影響力應該會減弱（甚至大幅下降），可是在我們的分析中，控制職業地位幾乎不影響自變項對依變項的作用；講得白話一點，即使是針對「同樣職業等級」的人，雇主仍會因為他畢業學校不同、主修學門不同……等因素，而給予不同的薪資。由此可見，畢業學校、主修學門以及證照有無（甚至是勞力市場特質）等因素，對於個人在職場的職業以及

薪資取得，有單獨而深刻的影響力。

從本文的分析，對於台灣的大學畢業生之就業狀況，有了基本的掌握。基於篇幅所現，有些較深入的問題未能在本文中一一討論，我們將敘述如下，作為勞力市場相關研究的進一步建議：

#### （一）深入探討「專業證照」，區分不同類型比較研究

本文目前得出的結果，發現「文憑主義」的確可能造成深遠的影響，公立大學畢業生在職業與薪資方面，的確佔優勢。但是另一個思考點：能夠取得公立大學文憑者，難道不是本身「才智能力」就比較高？簡言之：如果公立大學畢業生在勞力市場能取得好的報酬，以目前文憑主義的概念和測量來看，好似無法區分「到底是文憑作用，還是本身的能力所致」。為了解決這個問題，本文除了文憑的測量外，另外也納入了「專業證照」此變項，做為個人能力的指標，但分析結果並不很理想；本文對於專業證照僅以單一變項呈現，事實上，台灣的證照制度日益成熟，證照類型也很多元，例如財經類、電腦類、語文類、技術類……不一而足。若能將證照區隔出不同的類型（或者等級）加以比較分析，比起僅以單一變項，勢必能有更深入的分析結果。

#### （二）區隔畢業學校與主修學門，分組比較

本文雖然有進行多變項分析，建立迴歸模型，但僅在模型中以虛擬變項控制學校類型、主修學門兩大因素；若能夠進一步區隔出不同的子模型，進行四類學校、三個學門的迴歸模型比較，應該能夠更仔細掌握影響職業地位與薪資所得的機制，以及不同模型的差異所在。

#### （三）考量勞力市場特質之研究

最後一個建議，即在於勞力市場特質的討論。本文在模型中列入了工作部門（公部門、私大部門、私小部門、自合營）、管理員工、工作專業性（工作所需教育程度、工作歷練），這些變項都是很重要的勞力市場特質。雖然，本文在模型中控制了這些因素，排除因這些變項而可能有的干擾；但是不可諱言，這些變項皆極為重要，對於個人進入職場的職業地位與薪資所得，有相當深刻的作用，本文分析模型顯示這些變項的影響力都很顯著，可見一斑。由於本文的研究目的在於畢業學校、主修學門和證照，因此沒有處理勞力市場因素，但建議後續研究者，可以朝向此一方向邁進，以獲得更深入的研究成果。

## 參考文獻

### 一、中文部份

- 石振弘 (2006)。誰是 1000 大企業搶著要的新鮮人？*天下雜誌教育特刊*，322。
- 教育部 (2007)。中華民國教育統計。台北；教育部。
- 許癸鎣 (2006)。念大學，不值得驕傲？*天下雜誌教育特刊*，48-59。
- 郭文正 (2007, 7 月 19 日)。私立技職校院評選，南台科大企業最愛。*工商時報*，專 1 版。
- 陳憶芬 (1998)。勞力市場區隔論對教育的啓示。*教育資料與研究*，24，52-59。
- 曾麗芳 (2007, 7 月 30 日)。林聰明扮演超級推銷員，提升雲科大能見度與知名度。*工商時報*，D1 版。
- 黃毅志 (2003)。「臺灣地區新職業聲望與社經地位量表」之建構與評估。*教育研究集刊*，49 (4)，1-31。
- 黃毅志 (2005)。教育研究中「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。
- 賓靜蓀 (1997)。企業迎接證照時代。*天下雜誌特刊*，172-176。
- 劉正 (1999)。學校教育在臺灣勞動市場的重要性：人力資本或文憑主義。*教育社會學通訊*，17，3-9。
- 劉鳳珍 (2006)。民國 100 年的人才趨勢。*Cheers*，68。
- 謝蕙蓮 (2006, 12 月 22 日)。明年考四技二專乙級技職證照加分 15%。*聯合新聞網*，2006, 12 月 22 日，取自 [http://mag.udn.com/mag/campus/storypage.jsp?f\\_ART\\_ID=54928](http://mag.udn.com/mag/campus/storypage.jsp?f_ART_ID=54928)。
- 羅智華 (2006, 11 月 22 日)。《大學校長》打破文憑主義，提升證照價值，人間福報，2006, 11 月 22 日，取自 <http://www.merit-times.com.tw/NewsPage.aspx?Unid=30952>。

### 二、英文部分

- Beaulieu, L. J., & Mulkey, D. (1995). *Investing in people : The human capital needs of rural American*. Oxford: Westview Press.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital* (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Bowles, S., & Ginitis, H. (1976). *Schooling in capitalist America*. New York: Basic Books.
- Collins, R. (1979). *The credential society*. New York: Academic Press.
- Sakamoto, A., & Powers, D. A.. (1995). Education and the dual labor market for Japanese men. *American Sociological Review*, 60(2), 222-246.