

高等教育碩士畢業生就業能力與職涯發展關係之研究

*趙修華 **陳衍宏

*國立臺北科技大學技術及職業教育研究所博士研究生

**佛光大學公共事務學系助理教授兼通識教育中心主任

摘要

本研究旨在探討高等教育碩士畢業生就業能力與職涯發展之關係。以我國 94 學年度碩士畢業生為研究對象，研究方法採內容分析法中的次級資料分析，以臺灣高等教育資料庫「94 學年度碩士班畢業後一年問卷」作為資料分析之來源。經本研究實證結果發現我國碩士畢業生的就業能力大致已達具備以上之認知與水準，唯在專業證照或相關能力、創新能力、領導能力及外語能力等表現，有待加強培訓與精進；碩士畢業生在職涯發展中的項目表現上有顯著差異。此外，更進一步探究的碩士畢業生在就業能力與職涯發展表現上有顯著差異，且碩士畢業生在就業能力與工作滿意度呈現正向相關，並在初職工作已達滿意以上之程度。最後就理論與實務意涵進行分析與討論，並提出討論與建議，以供教育行政機關、大專院校、畢業生及未來研究之參考。

關鍵字：高等教育、就業能力、職涯發展

通訊作者：趙修華

E-mail：jsh.er@msa.hinet.net

收件日期：2014 年 01 月 16 日；修正日期：2014 年 06 月 27 日

壹、緒論

《中華民國教育報告書》中指出 21 世紀是以知識與創意為主的知識密集時代，經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Co-operation and Development, OECD）於 1996 年公布《以知識為本的經濟》報告書，即明確指出知識經濟（knowledge-based economy）乃是當前經濟發展的趨勢與特徵，並確認知識與科技在經濟活動上的重要性。在面臨新世紀的產業發展與趨勢，以知識為本的經濟已改變全球的經濟發展型態，知識已成為提升競爭力與經濟成長的主要驅動力（教育部，2011）。

在知識經濟的時代，人力素質的提升已成為決定國家競爭力之關鍵所在，而人力素質最基本的關鍵是建立在高品質的教育上，沒有高品質的教育，教育競爭力必然薄弱，國家競爭力也會受到影響，故世界各國莫不傾全力推動各項教育改革，以期提升更高的教育品質，培養更優秀的人才，進而創造國家的競爭優勢（蓋浙生，2002）。對於地狹人稠、自然資源有限的我國而言，只有豐沛的人力資本是面對未來國際競爭的最大本錢。

在全球化競爭環境中，提升競爭力已是各國家、組織或企業所追求的重要目標。劉兆漢（2005）認為大學階段的教育正是培育高級專業人才的搖籃，也是促進社會進步與變遷的動力。因此，追求大學教育的卓越與多元，以提升國家競爭力，已成為先進國家高等教育經營的共同理念。根據教育部統計處（2012）資料顯示，90 學年度研究生（碩、博士生）首度突破 10 萬人（其中碩士生 87,251 人），又 96 學年度研究生突破 20 萬人（其中碩士生 172,518 人），每年將近以兩成倍率呈直線性地增加。在 97 學年度大學院校共計有 147 所，研究所已達 9,020 班數。其中尤以碩士生的增加速度最快，每年成長人數將近 12,000 人左右，故碩士生的就業能力已成為高教人力資本培訓策略之重要指標之一。

Cheers 雜誌（2009）針對 1,000 大企業對碩士生的評價調查顯示，企業招募社會新鮮人優先考慮具有碩士學歷者比率，自 2007 年來倍增，從 21.2%、23.7% 增加為現今 40.2%，並將近有六成四企業認同碩士生的即戰力，也就是立即可用能力優於大學生，企業主管在篩選初次求職者時，碩士學歷確實比學士受到青睞。而碩士生在職場上較受企業的青睞，原因可能是高教擴張後大學文憑訊號功能減弱，企業難以分辨優劣，故需以碩士文憑做為訊號，另為全球化產業創新所造成職場變遷與人才需求的變化（吳惠林，2011）。

王大森（2010）研究指出大學畢業生出路，其中有 24.1% 的學生選擇繼續升學，因大環境不利就職，初職的社會地位不高、薪資待遇不符期待，或是職場門檻已調高到碩士學歷，造成有將近四分之一的學生繼續攻讀研究所。故目前國內高等教育所面臨的問題，不是量的增加，而是質的提升，如何培育高等教育碩士生具有高級專業知識與能力外，以及高度的競爭力與創造力，以達成人盡其才，故在面臨全球化、國際競爭之趨勢，碩士生在培育人力資本所具之核心能力，對社經發展將有極大影響（陳衍宏、趙修華，2012）。

國內關於高等教育大多集中在大學生的相關研究，而針對碩士生的相關研究僅有少數有關碩士生的學習動機、專業能力與生涯發展等面向，而有關碩士畢業生的就業能力認知與涯職發展進路表現上的研究，尚付之闕如。在面臨現今工作難覓、職場變遷、以及學用落差等議題，有關碩士生就業能力培育與日後職涯發展問題之探究，已逐漸受到社會大眾的注意與重視，而相關文獻亦指出不同背景的碩士畢業生在職業選擇、工作狀況、薪資待遇及生涯進路等情形，將是進入職場立即所要面對的問題與挑戰（林冠宇，2009；張俊賢，2010；許惠芳，2008；陳衍宏和趙修華，2012）。故碩士生如何強化其實務性的就業能力，對其涯職規劃之選擇與發展，實有研究探討之價值，此為本研究之主要動機。

綜上所述，本文試圖探討碩士畢業生在一般能力、專業能力、態度能力，以及職涯規劃與信心等就業能力表現上，對其職涯發展中的工作屬性、職業類別、薪資所得及工作滿意度之情形有何關係與影響，在理論與實務發展上實有其重要性與必要性之研究價值。具體而言，本文期能回應以下主要研究問題：第一、碩士畢業生在就業能力及職涯發展之現況為何？第二、不同背景變項的碩士畢業生在就業能力及職涯發展是否有所差異？第三、碩士畢業生在就業能力與職涯發展的工作滿意度之間是否有所相關？

本文首先透過文獻探討檢閱高等教育之發展趨勢，以及就業能力、職涯發展等學理，俾以發展出本研究架構；其次經由實證的研究方法嘗試從次級資料中探求研究問題之答案；最後從文獻探究與實證結果中進行分析與討論，進一步提出研究發現與本研究之建議。

貳、文獻探討

一、高等教育之發展趨勢

大學教育的目的歷經幾個世紀的演變，從菁英的培養，轉變為普及的平民教

育，大學教育被視為知識交易的產業，多改以企業營利的方式經營。而自 1980 年代以來，教育改革更成為各國面對國際競爭重要策略之一，教育體系開始受到全球化的影響，到了 1990 年代各國逐漸開始重視教育投資與產出等議題(陳伯璋，2007)。高等教育的擴張，不僅造成大學機構的數量大增，也帶來了各大學的定位、功能、課程、招生對象等的不同，開始重視教育的投資、產出及實質利益，以面對國際市場之競爭與壓力。

我國大學院校在數量上發生爆炸性的躍升，從 1986 年時全國只有 16 所公私立大學，到 1996 年的 67 所，到 2011 年更累計高達 148 所；短短 25 年間，大學數量快速擴增將近六倍之多(教育部統計處，2012)。從國內大專校院的擴增與教育程度人口數逐年提高之情形，可知高等教育發展的良窳，對國家競爭力有很大的影響，故世界先進國家無不致力於高等教育發展，以提升高等教育品質(吳清山，2010)。面對當前世界性的競爭，高等教育是培養具有生產力的專門與技術人才，並藉其人才培育提升文化，進而服務社會，促進國家發展。

全球經濟成長持續低迷及我國高等教育快速擴張，同時大學生之失業率高於平均失業率，更引發社會各界對於學習成效及大學生的品質疑慮。另受到勞動市場急遽變化及全球化知識經濟的衝擊與影響，畢業青年在進入職場時，更必須具備符合新經濟要求的核心能力與就業技能，才能在職場上順利發展(王如哲，2008)。尤其在進入 21 世紀後，世界各國的高等教育正面臨知識探索與人才培育的雙重挑戰，大學必須兼顧學術研究之發展，以及知識傳授的任務，培育學生的潛能開發與職場能力(王玉麟、黃以玫、李光華和楊鎮華，2011)。

國內外情勢發展已有諸多改變，資訊科技的急速進步，使全球化社會提早來臨，國際化人才培育及跨國性人力流動與競爭的趨勢，已成為各國高等教育關注與發展的重點。其中諸如：OECD 出版的《教育總覽》(Education at a Glance)指出，各國皆特別重視教育國際化的深化程度，同時重視教育產出學生的職場就業能力(教育部，2010)。根據行政院主計處統計，雖然截至目前之大專院校已達 148 所，2012 年國內平均失業率 4.39%，教育程度為大學及以上者之失業率則為 5.18%，高於平均失業率 0.79%，顯示大學及研究所畢業生的就業力正面臨嚴酷考驗(行政院主計總處，2012)。現今社會青年失業率出現節節攀高的現象，促使社會大眾更高度關注高等教育能否培養具備充分就業力之畢業生。

高等教育的目的乃在於培育人才，服務社會與市場需求接軌，惟最近數十年來，國內外均十分關注畢業生的就業問題。尤其在先進和發展中的國家，為了因

應社會發展之高階人力需求，均出現不斷擴充大學教育數量，大學教育的菁英教育已轉變走向大眾化、普及化之高等教育（王如哲，2008）。高等教育肩負著培養專門技術人力與專業研發的任務，須以專門技術及科技研發來服務社會（湯堯、成群豪，2010）。值此國內高等教育倡導教育改革之際，畢業生的就業能力是否符合職場所需，將成為這一波黃金十年教育的發展重點。

二、就業能力之意涵與相關研究

（一）就業能力之意涵

根據《維基百科全書》（Wikipedia）的定義就業力（employability）為能獲得初次就業、保持就業、以及在必要時獲得新就業的能力（行政院青年輔導委員會，2006）。廣義來說，就業力就是透過永續就業讓自己足以邁向勞動市場，以及實踐自我潛能的能力。對個人而言，就業力仰賴於他們所具有的知識、技能和態度，他們在面對不同僱主及就業環境時能善用及展現這些才能（秦夢群、莊清寶，2010）。

Satefiel 和 McLarty（1995）認為就業力是一種能使個人獲得並持續保有工作的能力，這種能力包含工作特定技能、個人與人際關係、問題解決、組織過程管理等。Harvey（1999）則認為就業力是一種展現某種特質的傾向，此特質被雇主認為在提升組織效能上是必須的，並具有幾項特徵：（1）使個人獲得工作及保有該工作一段時間的技能；（2）可在課堂教學或職業訓練過程中學到的技能，是能被提升或改變的能力；（3）不是特定工作的技能，而是多種工作習慣與態度，且可以符合各種職業需求的一般特性技能；（4）功能性的學科技能，例如讀、寫、算等技能。

Harvey、Locke 和 Morey（2002）定義就業力的本質是個人在經過學習過程之後，能夠具備獲得工作、保有工作、以及做好工作的能力。所以，就業能力係指一個人具備能夠獲得工作所需技能的能力，但不必然可以立即工作或不需要後續訓練。Pool 和 Sewell（2007）主張就業力係指具備一系列知識、技能、職涯了解及工作態度，使得個人更能夠選擇及確保能找到滿意的工作並獲得成功，其五項基本能力為：（1）職業發展學習；（2）體驗工作與生活；（3）情緒智商；（4）學科的知識、理解與技能程度；（5）一般能力。

澳洲政府於 2002 年出版的《未來所需的就業力技能》（Employability Skills for the Future）白皮書中，將「就業力技能」定義為個人需具備的技能，並將「核心

就業力技能」(Core Employability Skills) 歸類為八項能力範疇：(1) 溝通能力，促成員工與顧客間和諧關係的能力；(2) 團隊合作能力，增進工作關係與表現的能力；(3) 問題解決能力，增進工作表現的能力；(4) 原創與進取能力，可增強創新成果表現的能力；(5) 規劃與組織能力，能夠完成長期與短期策略性計畫的能力；(6) 自我管理能力，有助於員工滿意工作並能自我成長的能力；(7) 學習能力，有助於持續改進與擴充員工及組織運作表現的能力；(8) 科技能力，能有效率執行工作的能力 (Commonwealth of Australia, 2002)。

美國蘋果電腦等 26 個企業在 2008 年發表「21 世紀技能、教育和競爭力報告」中，提到 21 世紀所需的技能，培養學生三項學習成就：(1) 生活工作技能 (life and career skills)；(2) 學習創新技能 (learning and innovation skills)；(3) 資訊科技技能 (information, media and technology skills) (引自吳京玲、陳正專，2010)。加拿大政府提出一套飛躍 21 世紀的就業力技能 (employability skills)，並指出就業力內涵可分為三方面：(1) 基礎技能 (fundamental skills)，即未來發展所需之基礎能力；(2) 個人管理能力 (personal management skills)，即可驅動個人技術、態度與行為潛能之能力；(3) 團隊工作技能 (teamwork skills)，即貢獻生產力所需之能力與特質 (引自吳惠林，2011)。

我國在《大專畢業生就業力調查報告》指出，大專畢業青年基本上肯定高等教育提升就業力的效果，但有六成五的企業雇主認為高等教育中的就業力養成教育還須進一步提升，才能使畢業生滿足職場的要求。畢業生與雇主都認為高等教育應優先培育的就業力技能前九項包括：(1) 良好工作態度；(2) 穩定度與抗壓性；(3) 表達與溝通能力；(4) 專業知識與技術；(5) 學習意願與可塑性；(6) 團隊合作能力；(7) 基礎電腦應用技能；(8) 發掘及解決問題能力；(9) 外語能力 (行政院青年輔導委員會，2006)。

綜合上述，就業能力的定義為一個人經由工作歷程，透過學習和訓練，而獲得的一種工作能力，亦即個人在就業求職時，能夠選擇、獲得及保障工作，並在該職業所需的相關知識、技能、工作態度及職涯了解所具備的程度。本研究界定係指碩士畢業生在就業力量表中有關「一般能力」、「專業能力」、「工作態度」及「職涯規劃與信心」等認知上，其具備個人本身的特質與所需的知識技能，並能在就業市場獲得優勢的競爭能力。

(二) 就業能力之相關研究

張肇偉 (1996) 指出，技術學院畢業生應具備之重要能力為：(1) 理論與實

務兼具的專業人才；(2) 問題解決的能力；(3) 良好溝通協商能力；(4) 責任感與誠實的特質；(5) 團隊合作的能力；(6) 電腦處理資訊的能力。金聖雯(2000)以問卷調查法研究技職校院餐旅課程與職業能力，其所需之職業能力認知共有五個構面：(1) 專業知識；(2) 專業技巧；(3) 溝通能力；(4) 管理能力；(5) 工作態度。詹雅惠(2007)及楊筑鈞(2007)說明技職校院學生就業能力內涵為專業知識、專業技能及專業態度等三大向度。

張松年、楊淳皓和蔣忠慈(2008)指出，大學畢業生最充足的就業力技能是良好的個人工作態度、學習意願與可塑性，以及表達與溝通能力，其較為不足為專業知識、技術與以及外語能力。洪麗美、李亮君和胡庭禎(2009)提出大學生所最重要的核心就業力，前四項分別為團隊合作能力、表達與溝通能力、良好工作態度，以及穩定度與抗壓性。莊乃欣(2010)認為青年最應具備之就業能力為敬業精神與態度、穩定度及抗壓性，學界與業界對於青年應具備就業能力程度有顯著差異，學界與業界需互相配合才可能降低程度落差。

吳惠林(2011)認為我國高等教育應結合企業界及就業輔導機構發展學生所需就業能力指標，結合各種資源開設研習課程，落實推動學校實務性特色，引進國際通用證照制度，設計融入系科課程內涵，並結合職業訓練與推廣教育，鼓勵學生取得認可的專業與外語證照，以提高學生就業競爭實力。蔡昇熹(2012)指出，大專應屆畢業生的就業力的決定性關鍵因素為人際關係經營能力、口語表達與溝通能力、磋商協調能力、洞察顧客需求的能力及團隊合作能力。

綜合上述，有關就業能力的相關研究說明高等教育應加強課程規劃、社團活動、證照與外語考證，以及提供工讀或實習機會等輔導措施，以有效協助學生提升知識、技術與態度的能力，以及職涯的規劃與輔導，在整體就業力上是具有實質的助益與效能。

三、職涯發展之相關理論與研究

(一) 職涯發展之相關理論

「Career」一辭原為「道路」之意，引申為個人一生的道路或進展途徑，隨著時代的變遷而產生不同的名稱，如事業、職業、工作、前程、生計、生涯等內容(張添洲，1994)。而狹義的「career」是將定義圍繞在與工作生活有關的角色上，是指與個人終生所從事工作或職業有關的過程(石銳，2003)。

劉明秋(1995)定義職涯發展(career development)為個人預備或選擇某一

行業，決定進入此一行業，適應行業中的種種規定、要求，及在此一行業扮演和學習各種角色，逐漸由較低層次升遷發展，成長進步到較高地位的歷程。梁素君（1999）認為職涯發展是一動態的過程，包括職業選擇、職場滿意及對未來職涯發展的信心。林欽榮（2000）認為職涯是以工作為中心的生活歷程，不只是員工個人的問題，也是企業機構的問題，雖屬於一種個人生活的歷程，亦是組織人力資源發展的一部分，組織協助員工作好職涯管理，不僅有利於個人的成長與發展，也有助於組織人力資源的開發與運用。

石銳（2003）提及職涯發展是個人知識技能的成長，工作職位受到肯定，在組織內薪資酬勞的提升，獲得工作上的滿足感，並受社會的肯定與地位的提升；對組織則是生產力的提升、業務的成長、利潤的增加、競爭力的提升，以及整體目標的達成。張仁家（2013）說明每個人的遺傳特質、家庭社經背景和社會文化環境的交互影響的結果造成職涯發展的因素有：（1）在心理與生理因素上有性向、興趣、人格特質、價值觀與生理要求等要項；（2）在社會因素上有家庭收入、教育程度、職業、聲望等社會階層與影響力；（3）在經濟因素上有報酬、工作安定、升遷機會、法律規定等市場的需求與供給；（4）在工作經驗上，過去的工作經驗提供不同領域中有關職涯機會的自覺，尤以初踏出校門的第一份工作，亦會影響個人將來的職涯抉擇與發展。

Schein（1978）將職涯分為兩個層面，一為外在職涯（external career），係指個人在組織內一連串顯而易見與工作有關的發展過程；一為內在職涯（internal career），係指個人透過工作生活對自我概念的發展過程。McDaniels（1978）指一個人依據心中的長期目標所形成的一系列職業或工作選擇，以及相關的教育或訓練活動，是有計劃的職業發展歷程。Andrews 和 Delahaye（2000）提及職涯發展係基於員工個人職涯與組織目標達成的原則下，相互結合，彼此互利，不斷地進步與發展，以實現其理想的過程。具體而言，個人根據其特質、興趣、技能、經驗、經歷與動機，在組織提供個人適切的工作機會及相關資訊與協助，進而確定其工作目標，擬定未來的行動計畫，以達成既目標的歷程。

有關「職涯發展」的主張與研究，大多以工作或職業為生活中心，是一種生活的歷程，包括職業選擇、薪資酬勞、職場滿意及對未來職涯發展的信心等歷程，並深受個人自我概念、價值、態度與動機等因素及其交互作用的影響。本研究界定係指碩士畢業生在全職工作的職涯發展量表中，有關「工作屬性」、「職業類別」、「薪資所得」及「工作滿意度」等表現上，從事有關工作活動、職務角色及

對工作滿意程度之動態歷程。

（二）職涯發展之相關研究

林宜怡（2001）以管理學院的大學畢業生為研究對象，探討組織職涯發展的程度對工作態度的影響，研究結果為個人的職涯規劃有自我認知、了解自己未來的發展、瞭解組織發展的機會等三個面向。宋廣英（2008）認為學生在學期間可利用校內外資源，透過學校相關職涯輔導單位，獲得實務學習機會，增進工作經驗，瞭解職場運作方式，並透過職涯諮詢，除了瞭解自己的興趣，不僅有助於規劃未來發展，亦能從實務面的體驗學習，進而檢視自己就業的競爭力、盡速適應及融入職場。

王瑤芬（2005）指出，女性與男性的職涯發展是有差別性，如男性的工作較少被中斷，而女性卻因婚姻、生育、家務責任而中斷，故女性在職涯發展的向上流動上與男性有著不同的境遇與發展。許惠芳（2008）以社會認知理論為基礎，探討女碩士生對於未來職涯發展之關聯性，研究結果為大部分科技大學女碩士生會對研究領域與就讀方向產生不確定或目標不明的情形，因而對於未來抱持著部分不安及困惑的感受，如能對社會認知程度越同意時，其職涯發展之認同感就會越高。林冠宇（2008）以教育學門碩士生知覺就讀科系與目前工作呈現中高程度相關，且碩士班教育對目前工作亦有中高程度的幫助，並在性別、婚姻及貸款的背景變項之教育學門碩士生在人力資源開發上有顯著差異，在就業滿意度有高達九成以上感到滿意之程度。

張俊賢（2010）研究發現性別、畢業學門及學業成績，皆顯著地影響著碩士生所知覺職場能力的表現，且在未來的職業選擇上呈現顯著的差異，而不同職業選擇對碩士生所知覺職場能力表現亦有顯著差異。王怡婷（2010）以質性訪談方法進行研究，提出個人因素中的家庭、學歷與跳槽行為等三者，將為影響旅館業女性高階主管職涯發展最重要的因素。張琳惟（2012）指出，大專院校以上及在學生參與暑期社區工讀計畫的職場體驗機會，有助青年早日尋找未來職業生涯的目標及方向，可提升未來進入職場的競爭力，並提早認識多元化的職業選擇與準備。張文齡（2013）指出，公立科技大學應外系學生其生涯自我效能與職涯發展能力高於私立學生的認知，且有相關工讀經驗、社團經驗之學生，其生涯自我效能與職涯發展亦明顯高於無工讀者或無參與者。

綜合上述，有關職涯發展的相關研究說明個人對生涯自我效能與職涯發展能力的計劃與過程，可進一步增進個人本身之專業知識、技術專長等為自我實現而

發展之能力，以及對現在或未來將在職場上的規劃與歷程，對個人的職涯抉擇與生涯發展將產生重大的影響。

參、研究設計

一、研究方法

本研究以臺灣高等教育資料庫中的「94 學年度碩士班畢業後一年問卷」之量表（王麗雲、彭明森，2010），並使用內容分析法中的次級資料分析為主要研究方法。

二、研究架構

本研究係依研究問題及相關文獻，並以臺灣高等教育資料庫「94 學年度碩士班畢業後一年問卷」為研究核心，探究碩士生在畢業後一年的就業能力、職涯發展之差異與相關情形。其研究架構如圖 1 所示。

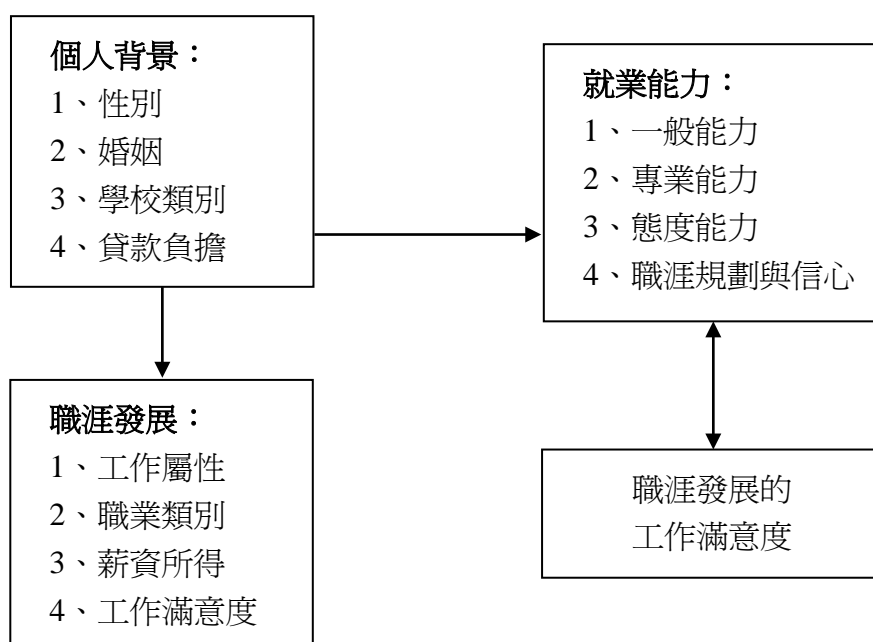


圖 1 本研究架構圖

三、資料來源

本研究以臺灣高等教育資料庫「94 學年度碩士班畢業後一年問卷」為研究資料之來源，調查施測期間自 2007 年 6 月起至 2008 年 2 月中旬止，採用網路問卷調查之普查方式，彙整 94 學年度全國大專院校碩士畢業生的基本資料與相關問題指標。

四、研究對象

本研究以全國 117 所大專院校 46,283 位碩士畢業生為調查分析之對象。為配合本論文之研究目的，故將研究對象設定目前現況為工作中，且為全職工作者，其餘打工、實習或職業訓練、已找到工作尚未上班等情形者，不納入本研究對象之範圍。故本研究對象扣除非全職工作者及遺漏值資料後，碩士畢業生在「全職工作」有效樣本數為 7,569 人，占全體樣本數之比率為 16.35%。

五、研究工具

根據本研究以「94 學年度碩士班畢業後一年問卷」為研究工具，針對問卷內容重構本研究所需之題目指標。在個人背景變項上，擷取「背景資料」的「性別」、「婚姻」、「學校類別」及「貸款負擔」等四個項目因素，如表 1 所示；在就業能力與職涯發展變項上，擷取「就業情形」之題目指標，重構「就業能力」量表，包含有「一般能力」、「專業能力」、「態度能力」及「職涯規劃與信心」等四個面向，計有 20 個題目指標，如表 2 所示；另重構「職涯發展」量表，包含有「工作屬性」、「職業類別」、「薪資所得」及「工作滿意度」等四個面向，計有四個題目指標，如表 3 所示。本研究統計顯著水準定為.05，使用 SPSS 套裝軟體進行描述性統計、*t* 考驗、單因子變異數分析、卡方百分比同質性考驗、積差相關等量化統計方法加以統計與分析。

表1

個人背景變項之項目內容

背景變項	數值標記
性別	1=男性 2=女性
婚姻	1=已婚 2=未婚 3=其他
學校類別	1=公立大學 2=公立技職 3=私立大學 4=私立技職
貸款負擔	1=沒有 2=有

表2

就業能力各面向之題目指標

面向變項	題目指標	數值標記
一般能力	1、表達及溝通能力	1=完全未具備 2=未具備 3=具備 4=充分具備
	2、領導能力	
	3、創新能力	
	4、團隊合作能力	
	5、本國語文能力	
	6、外語能力	
	7、穩定性或抗壓性	
專業能力	8、專業知識與技術	1=完全未具備 2=未具備 3=具備 4=充分具備
	9、基礎電腦應用技能	
	10、將理論運用到實際工作的能力	
	11、發掘及解決工作中所遭遇問題的能力	
	12、專業證照或相關能力	
態度能力	13、良好的工作態度	1=完全未具備 2=未具備 3=具備 4=充分具備
	14、強烈的學習意願	
	15、高度可塑性	
	16、具有專業倫理與道德	
職涯規劃與信心	17、對自己的職涯發展有充分的瞭解及規劃	1=完全未具備 2=未具備 3=具備 4=充分具備
	18、了解有關的產業環境與發展情形	
	19、具有求職及推銷自己的能力	
	20、樂觀面對職涯發展前景，積極投入現職	

表3

職涯發展各面向之題目指標

面向變項	題目指標	數值標記
工作屬性	<input type="checkbox"/> 生產製造	1=生產製造
	<input type="checkbox"/> 行銷業務	2=行銷業務
	<input type="checkbox"/> 行政管理	3=行政管理
	<input type="checkbox"/> 研發	4=研發
	<input type="checkbox"/> 品保或測試	5=品保或測試
	<input type="checkbox"/> 教學研究	6=教學研究
	<input type="checkbox"/> 其他	7=其他
職業類別	<input type="checkbox"/> 民意代表、行政主管、企業主管及經理人員	1=民意代表、行政主管、企業主管及經理人員
	<input type="checkbox"/> 高層專業人員	2=高層專業人員
	<input type="checkbox"/> 中小學、特教、幼稚園教師	3=中小學、特教、幼稚園教師
	<input type="checkbox"/> 一般專業人員	4=一般專業人員
	<input type="checkbox"/> 技術員及助理專業人員	5=技術員及助理專業人員
	<input type="checkbox"/> 事務工作人員	6=事務工作人員
	<input type="checkbox"/> 服務及買賣工作人員	7=服務及買賣工作人員
	<input type="checkbox"/> 農、林、漁、牧工作人員	8=農、林、漁、牧工作人員
	<input type="checkbox"/> 技術工	9=技術工
	<input type="checkbox"/> 機械設備操作工及裝配工	10=機械設備操作工及裝配工
	<input type="checkbox"/> 非技術工及體力工	11=非技術工及體力工
	<input type="checkbox"/> 職業軍人	12=職業軍人
	<input type="checkbox"/> 其他	13=其他
薪資所得	<input type="checkbox"/> 20,000元以下	1=20,000元以下
	<input type="checkbox"/> 20,001-30,000元	2=20,001-30,000元
	<input type="checkbox"/> 30,001-40,000元	3=30,001-40,000元
	<input type="checkbox"/> 40,001-50,000元	4=40,001-50,000元
	<input type="checkbox"/> 50,001-60,000元	5=50,001-60,000元
	<input type="checkbox"/> 60,001-70,000元	6=60,001-70,000元
	<input type="checkbox"/> 70,001-80,000元	7=70,001-80,000元
	<input type="checkbox"/> 80,001-90,000元	8=80,001-90,000元
	<input type="checkbox"/> 90,001-100,000元	9=90,001-100,000元
	<input type="checkbox"/> 100,001元以上	10=100,001元以上
工作滿意度	<input type="checkbox"/> 很不滿意	1=很不滿意
	<input type="checkbox"/> 不滿意	2=不滿意
	<input type="checkbox"/> 滿意	3=滿意
	<input type="checkbox"/> 很滿意	4=很滿意

肆、結果分析

一、在就業能力上之現況分析

在就業能力中的一般能力（3.08）、專業能力（3.14）、態度能力（3.38）、職涯規劃與信心（3.10）等面向上，均達具備以上之程度。而在一般能力面向上，僅領導能力（2.91）、創新能力（2.93）、外語能力（2.68）等項目為較低。在專業能力面向上，僅專業證照或相關能力（2.93）項目為較低，其中又以外語能力（2.68）表現為最低，如表 4、表 5 所示。

表 4

碩士生在就業能力之描述統計結果摘要表

就業能力	個數	平均數	標準差
一般能力	7,569	3.08	.39
專業能力	7,569	3.14	.43
工作能力	7,569	3.38	.47
職涯規劃與信心	7,569	3.10	.51
整體就業能力	7,569	3.18	.38

表 5

碩士生在就業能力各項目指標之描述統計結果摘要表

就業能力	個數	平均數	標準差
一般能力			
表達及溝通能力	7,569	3.20	.53
領導能力	7,569	2.91	.64
創新能力	7,569	2.93	.61
團隊合作能力	7,569	3.26	.53
本國語言能力	7,569	3.40	.53
外語能力	7,569	2.68	.63
穩定度或抗壓性	7,569	3.22	.53
專業能力			
專業知識與技術	7,569	3.20	.55
基礎電腦應用技能	7,569	3.29	.52
將理論運用到實際工作的能力	7,569	3.10	.55
發掘及解決工作中所遭遇問題的能力	7,569	3.17	.53
專業證照或相關能力	7,569	2.93	.66
態度能力			
良好的工作態度	7,569	3.42	.54
強烈的學習意願	7,569	3.38	.55
高度可塑性	7,569	3.31	.56

具有專業倫理與道德	7,569	3.42	.55
職涯規劃與信心			
對自己的職涯發展有充分的瞭解及規劃	7,569	3.12	.63
了解有關的產業環境與發展情形	7,569	3.09	.59
具有求職及推銷自己的能力	7,569	3.02	.62
樂觀面對職涯發展前景，積極投入現職	7,569	3.19	.59

就整體而言，我國碩士畢業生的就業能力已達具備以上之程度，唯在專業證照或相關能力、創新能力、領導能力、外語能力等表現較為不足，有待加強培育與精進（本問卷採用 Likert 四點量表，得分之平均數在 3 分以上，已達具備以上之程度；得分之平均數在 2 分至 3 分，為較不具備之程度）。

二、背景變項在就業能力上之差異分析

男性碩士生在一般能力、專業能力，以及職涯規劃與信心上明顯高於女性碩士生，顯示男性碩士生具有較高的多元能力及生涯規劃，且在各項職能表現具備較多的學習活動與專業認知，如表 6 所示；未婚碩士生在具備就業能力項目上均明顯高於已婚碩士生，顯示未婚碩士生尚在探索選擇職業出路，故須充分發揮其職能與職涯規劃，如表 7 所示；不同學校類別的碩士生在具備就業能力項目上，大致呈現私立大學及公立大學的碩士生明顯高於公立技職與私立技職的碩士生，顯示私立大學碩士生在就業能力表現上高於其他學校類別的碩士生，其中又以私立技職碩士生為最低，如表 8 所示；有貸款負擔的碩士生在具備就業能力項目上明顯高於沒有貸款負擔的碩士生，顯示有貸款負擔的碩士生因有經濟負擔的壓力，不得不增加其各項實務應用的職場能力，以因應工作所需與日後生涯規劃之用，如表 9 所示。

表 6

不同性別的碩士生在就業能力之獨立樣本 *t* 考驗結果摘要表

就業能力	男性 (<i>n</i> =4,165)		女性 (<i>n</i> =3,404)		<i>t</i> 值
	平均數	標準差	平均數	標準差	
一般能力	3.10	.41	3.06	.37	3.87 ***
專業能力	3.15	.44	3.12	.41	2.54 ***
工作態度	3.37	.48	3.39	.46	1.77
職涯規劃與信心	3.15	.51	3.05	.51	8.45***

****p*<.001

表 7

不同婚姻的碩士生在就業能力之獨立樣本 *t* 考驗結果摘要表

就業能力	已婚 (<i>n</i> = 4,852)		未婚 (<i>n</i> = 2,717)		<i>t</i> 值
	平均數	標準差	平均數	標準差	
一般能力	3.01	.38	3.21	.39	20.98 ***
專業能力	3.06	.42	3.28	.41	21.81 ***
工作態度	3.34	.47	3.46	.47	11.09 ***
職涯規劃與信心	3.02	.51	3.26	.48	20.84***

****p*<.001

表 8

不同學校類別的碩士生在就業能力之單因子變異數分析及事後比較結果摘要表

就業能力	變異來源	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i> 值	事後比較
一般能力	組間	1.78	3.00	.59	3.86**	3 > 2、4
	組內	1162.48	7565.00	.15		
專業能力	組間	3.14	3.00	1.05	5.78**	3、1 > 4、2
	組內	1371.23	7565.00	.18		
工作態度	組間	10.04	3.00	3.35	15.13***	1、3 > 2、4
	組內	1672.77	7565.00	.22		
職涯規劃與信心	組間	5.34	3.00	1.78	6.78***	3 > 2、1、4
	組內	1988.86	7565.00	.26		

p*<.01, *p*<.001

註：1=公立大學, 2=公立技職, 3=私立大學, 4=私立技職

表 9

不同貸款負擔的碩士生在就業能力之獨立樣本 *t* 考驗結果摘要表

就業能力	沒有貸款(<i>n</i> = 5,172)		有貸款 (<i>n</i> = 2,397)		<i>t</i> 值
	平均數	標準差	平均數	標準差	
一般能力	3.06	.39	3.13	.39	6.77 ***
專業能力	3.11	.42	3.20	.43	8.76 ***
工作態度	3.35	.47	3.44	.47	7.87 ***
職涯規劃與信心	3.07	.50	3.17	.53	7.49 ***

****p*<.001

就整體而言，男性碩士生在就業能力表現較高於女性碩士生；未婚碩士生在就業能力表現上均高於已婚碩士生；私立大學及公立大學的碩士生在就業能力上高於公立技職與私立技職的碩士生；有貸款負擔的碩士生在就業能力表現上高於沒有貸款負擔的碩士生，故男性、未婚、私立大學及公立大學、有貸款負擔的碩

士生在就業能力表現上較高於其他不同背景的碩士生。

三、在職涯發展上之現況分析

碩士生在工作屬性中以教學研究(25.46%)的人數為最高；研發(18.89%)、其他(18.48%)、行政管理(17.51%)的人數為次要；其餘工作屬性的人數均低於10%以下，如表10所示，顯示有二成五的碩士生在職涯發展進路的第一份工作以選擇教學研究為主要的工作，另有超過五成三的碩士生選擇研發、行政管理或其他工作為其初職工作。

表 10

碩士生在工作屬性之次數分配表(N=7,569)

工作屬性	次數	百分比	排序
生產製造	674	8.90	5
行銷業務	653	8.63	6
行政管理	1,325	17.51	4
研發	1,430	18.89	2
品保或測試	161	2.13	7
教學研究	1,927	25.46	1
其他	1,399	18.48	3

碩士生在職業類別中以一般專業人員(35.82%)的人數為最高；中小學、特教、幼稚園教師(19.42%)、技術員及助理專業人員(10.21%)的人數為次要，其餘職業類別的人數均低於10%以下，尤以非技術工及體力工(0.05%)的人數為最低，如表11所示，顯示約有三成五的碩士生在初入職場以選擇一般專業人員為其主要的職業，另約有三成的碩士生選擇中小學、特教、幼稚園教師、技術員及助理專業人員為其初職工作。

表 11

碩士生在職業類別之次數分配表(N=7,569)

職業類別	次數	百分比	排序
民意代表、行政主管、企業主管及經理人員	611	8.07	4
高層專業人員	431	5.69	7
中小學、特教、幼稚園教師	1,470	19.42	2
一般專業人員	2,711	35.82	1
技術員及助理專業人員	773	10.21	3
事務工作人員	604	7.98	5
服務及買賣工作人員	227	3.00	8

農、林、漁、牧工作人員	31	.41	10
技術工	15	.20	11
機械設備操作工及裝配工	19	.25	12
非技術工及體力工	4	.05	13
職業軍人	84	1.11	9
其他	589	7.78	6

碩士生在每月薪資所得中以 40,001 元至 50,000 元 (30.73%) 的薪資所得人數為最高；30,001 元至 40,000 元 (27.45%)、50,001 元至 60,000 元 (14.14%) 的人數為次高，其中以 90,001 元至 100,000 元 (1.39%) 的人數為最低，如表 12 所示，顯示約有三成的碩士生薪資所得約為 40,001 元至 50,000 元之間，另有將近二成七的碩士生薪資所得約為 30,001 元至 40,000 元之間，經加總碩士生每月薪資所得的平均數為 43,911 元。

表 12

碩士生在薪資所得之次數分配表(N=7,569)

薪資所得	次數	百分比	排序
20,000 元以下	135	1.78	9
20,001-30,000 元	434	5.73	5
30,001-40,000 元	2,078	27.45	2
40,001-50,000 元	2,326	30.73	1
50,001-60,000 元	1,070	14.14	3
60,001-70,000 元	597	7.89	4
70,001-80,000 元	352	4.65	6
80,001-90,000 元	183	2.42	8
90,001-100,000 元	105	1.39	10
100,001 元以上	289	3.82	7
平均薪資所得			43,911

碩士生在工作滿意度中以滿意 (71.48%) 及很滿意 (15.40%) 為較高，將近有八成六的碩士生對現職工作感到滿意以上的認知，如表 13 所示。

表 13

碩士生在工作滿意度之次數分配表(N=7,569)

工作滿意度	次數	百分比	排序
很不滿意	128	1.69	4
不滿意	865	11.43	3
滿意	5410	71.48	1
很滿意	1166	15.40	2
平均數			3.01

就整體而言，碩士生在工作屬性中以教學研究與研發的人數為最高，已達就業人數的四成五；碩士生在職業類別中超過三成五的人數選擇一般專業人員為其職業；另有將近三成的碩士生選擇中小學、特教、幼稚園教師、技術員及助理專業人員為其初職工作；將近五成七碩士生的薪資所得介於 30,000 元至 50,000 元間，整體碩士生平均每月薪資所得約為 43,000 元左右，且對現職工作滿意度已達滿意之程度。

四、背景變項在職涯發展上之差異分析

(一) 在性別上

不同性別碩士生在工作屬性選擇上，僅在行銷業務項目上沒有明顯的差異，其餘項目則呈現明顯的差異。男性碩士生在生產製造、研發、品保或測試的項目上高於女性碩士生；反之，在行政管理、教學研究及其他的項目上，女性碩士生高於男性碩士生，如表 14 所示。

表 14

不同性別的碩士生在工作屬性之卡方百分比同質性考驗結果摘要表

工作屬性	男性	女性
生產製造	551 ^a 13.23%	123 ^b 3.61%
行銷業務	360 8.64%	293 8.61%
行政管理	594 ^b 14.26%	731 ^a 21.47%
研發	1193 ^a 28.64%	237 ^b 6.96%
品保或測試	110 ^a 2.64%	51 ^b 1.50%
教學研究	713 ^b 17.12%	1214 ^a 35.66%

其他	644 ^b 15.46%	755 ^a 22.18%
χ^2 值		1026.49 ***

*** $p < .001$

註：a 代表校正後標準化殘差大於 2，以下各表同

b 代表校正後標準化殘差小於-2，以下各表同

不同性別碩士生在職業類別選擇上，僅在高級專業人員及農、林、漁、牧工作人員的項目上沒有明顯的差異，其餘項目則呈現明顯的差異。男性碩士生在民意代表、行政主管、企業主管及經理人員、一般專業人員、技術員及助理專業人員、服務及買賣工作人員、技術工、機械設備操作工及裝配工、非技術工及體力工、職業軍人的項目上高於女性碩士生；反之，在中小學、特教、幼稚園教師、事務工作人員及其他的項目上，女性碩士生則高於男性碩士生，如表 15 所示。

表 15

不同性別的碩士生在職業類別之卡方百分比同質性考驗結果摘要表

職業類別	男性	女性
民意代表、行政主管、企業主管及經理人員	442 ^a 10.61%	169 ^b 4.96%
高層專業人員	252 6.05%	179 5.26%
中小學、特教、幼稚園教師	542 ^b 13.01%	928 ^a 27.26%
一般專業人員	1,752 ^a 42.06%	959 ^b 28.17%
技術員及助理專業人員	462 ^a 11.09%	311 ^b 9.14%
事務工作人員	180 ^b 4.32%	424 ^a 12.46%
服務及買賣工作人員	131 ^a 3.15%	96 ^b 2.82%
農、林、漁、牧工作人員	14 .34%	17 .50%
技術工	14 ^a .34%	1 ^b .03%
機械設備操作工及裝配工	18 ^a .43%	1 ^b .03%
非技術工及體力工	3 ^a .07%	1 ^b .03%
職業軍人	72 ^a 1.73%	12 ^b .35%

其他	283 ^b 6.79%	306 ^a 8.99%
χ^2 值		602.22 ***
*** $p < .001$		

不同性別碩士生在每月薪資所得上均有明顯的差異，且男性碩士生在薪資所得 40,000 元（不含）以上的級數高於女性碩士生；反之，女性碩士生在薪資所得 40,000 元（含）以下的級數高於男性碩士生，如表 16 所示。如以碩士生每月薪資所得約為 43,000 元而言，大多數女性碩士生在目前初入職場的薪資待遇是較低於男性碩士生。

表 16

不同性別的碩士生在薪資所得之卡方百分比同質性考驗結果摘要表

薪資所得	男性	女性
20,000元以下	58 ^b 1.39%	77 ^a 2.26%
20,001-30,000元	165 ^b 3.96%	269 ^a 7.90%
30,001-40,000元	969 ^b 23.27%	1,109 ^a 32.58%
40,001-50,000元	1,331 ^a 31.96%	995 ^b 29.23%
50,001-60,000元	554 ^a 13.30%	516 ^b 15.16%
60,001-70,000元	382 ^a 9.17%	215 ^b 6.32%
70,001-80,000元	240 ^a 5.76%	112 ^b 3.29%
80,001-90,000元	144 ^a 3.46%	39 ^b 1.15%
90,001-100,000元	82 ^a 1.97%	23 ^b .68%
100,001元以上	240 ^a 5.76%	49 ^b 1.44%
χ^2 值		326.59 ***
*** $p < .001$		

不同性別碩士生在整體工作滿意程度上，男性碩士生明顯高於女性碩士生，顯示男性碩士生對現職的工作滿意的知覺較高於女性碩士生，如表 17 所示。

表 17

不同性別的碩士生在工作滿意度之獨立樣本 t 考驗結果摘要表

工作滿意度	男性 ($n=4,165$)		女性 ($n=3,404$)		t 值
	平均數	標準差	平均數	標準差	
工作的滿意程度	3.02	.59	2.99	.57	2.01*

* $p<.05$

(二) 在婚姻上

不同婚姻碩士生在工作屬性選擇上，僅在品保或測試及其他的項目上沒有明顯的差異，其餘項目則呈現明顯的差異，且未婚碩士生在生產製造、行銷業務及研發的項目上高於已婚碩士生；但在其他的項目上，則呈現已婚碩士生高於未婚碩士生，如表 18 所示。

表 18

不同婚姻的碩士生在工作屬性之卡方百分比同質性考驗結果摘要表

工作屬性	未婚	已婚
生產製造	488 ^a 10.06%	186 ^b 6.85%
行銷業務	449 ^a 9.25%	204 ^b 7.51%
行政管理	726 ^b 14.96%	599 ^a 22.05%
研發	1,213 ^a 25.00%	217 ^b 7.99%
品保或測試	113 2.33%	48 1.77%
教學研究	994 ^b 20.49%	933 ^a 34.34%
其他	869 17.91%	530 19.51%
χ^2 值	479.37 ***	

*** $p<.001$

不同婚姻碩士生在職業類別選擇上，未婚碩士生在一般專業人員、技術員及助理專業人員、事務工作人員、服務及買賣工作人員、技術工及其他的項目上明顯高於已婚碩士生；但在民意代表、行政主管、企業主管及經理人員、高層專業人員、中小學、特教、幼稚園教師、農、林、漁、牧工作人員及職業軍人的項目上，已婚碩士生明顯高於未婚碩士生，如表 19 所示。

表 19

不同婚姻的碩士生在職業類別之卡方百分比同質性考驗結果摘要表

職業類別	未婚	已婚
民意代表、行政主管、企業 主管及經理人員	139 ^b 2.86%	472 ^a 17.37%
高層專業人員	215 ^b 4.43%	216 ^a 7.95%
中小學、特教、幼稚園教師	652 ^b 13.44%	818 ^a 30.11%
一般專業人員	2162 ^a 44.56%	549 ^b 20.21%
技術員及助理專業人員	593 ^a 12.22%	180 ^b 6.62%
事務工作人員	447 ^a 9.21%	157 ^b 5.78%
服務及買賣工作人員	162 ^a 3.34%	65 ^b 2.39%
農、林、漁、牧工作人員	19 ^b .39%	12 ^a .44%
技術工	10 ^a .21%	5 ^b .18%
機械設備操作工及裝配工	15 .31%	4 .15%
非技術工及體力工	4 .08%	0 .00%
職業軍人	18 ^b .37%	66 ^a 2.43%
其他	416 ^a 8.57%	173 ^b 6.37%
χ^2 值		1195.48 ***

*** $p < .001$

不同婚姻碩士生在薪資所得上，均呈現明顯的差異。未婚碩士生在薪資所得 50,000 元(含)以下的級數高於已婚碩士生；反之，已婚碩士生在薪資所得 50,001 元(含)以上的級數高於未婚碩士生，如表 20 所示。如以碩士生每月薪資所得為 43,000 元而言，大多數未婚碩士生在初入職場的薪資待遇是較已婚碩士生低了許多。



National Chung Hsing University

表 20

不同婚姻的碩士生在薪資所得之卡方百分比同質性考驗結果摘要表

薪資所得	未婚	已婚
20,000元以下	103 ^a 2.12%	32 ^b 1.18%
20,001-30,000元	397 ^a 8.18%	37 ^b 1.36%
30,001-40,000元	1838 ^a 37.88%	240 ^b 8.83%
40,001-50,000元	1784 ^a 36.77%	542 ^b 19.95%
50,001-60,000元	440 ^b 9.07%	630 ^a 23.19%
60,001-70,000元	142 ^b 2.93%	455 ^a 16.75%
70,001-80,000元	58 ^b 1.20%	294 ^a 10.82%
80,001-90,000元	28 ^b .58%	155 ^a 5.70%
90,001-100,000元	17 ^b .35%	88 ^a 3.24%
100,001元以上	45 ^b .93%	244 ^a 8.98%
χ^2 值		2449.97***

*** $p < .001$

不同婚姻碩士生在整體工作滿意程度上，已婚碩士生明顯高於未婚碩士生，如表 21 所示。已婚碩士可能是在家庭生活、經濟基礎較及情感關係等較為穩定，故對現職工作滿意的知覺高於未婚碩士生。

表 21

不同婚姻的碩士生在工作滿意度之獨立樣本 t 考驗結果摘要表

工作滿意度	未婚($n=4,165$)		已婚($n=3,404$)		t 值
	平均數	標準差	平均數	標準差	
工作的滿意程度	2.95	.57	3.10	.59	10.53***

*** $p < .001$

(三) 在學校類別上

不同學校類別碩士生在工作屬性選擇上，均呈現明顯的差異。公立大學碩士生在教學研究的項目上高於其他學校類別的碩士生；公立技職碩士生在生產製

造、研發、品保或測試的項目上高於其他學校類別的碩士生；私立大學碩士生在行銷業務、行政管理及其他的項目上高於其他學校類別的碩士生；私立技職碩士生在生產製造、行銷業務及品保或測試的項目上高於其他學校類別的碩士生，如表 22 所示。

表 22

不同學校類別的碩士生在工作屬性之卡方百分比同質性考驗結果摘要表

工作屬性	公立大學	公立技職	私立大學	私立技職
生產製造	207 ^b 6.10%	172 ^a 16.60%	168 ^b 7.25%	127 ^a 15.43%
行銷業務	193 ^b 5.69%	99 9.56%	257 ^a 11.09%	104 ^a 12.64%
行政管理	499 ^b 14.71%	139 ^b 13.42%	529 ^a 22.82%	158 19.20%
研發	615 18.13%	293 ^a 28.28%	356 ^b 15.36%	166 20.17%
品保或測試	56 ^b 1.65%	34 ^a 3.28%	45 1.94%	26 ^a 3.16%
教學研究	1284 ^a 37.85%	118 ^b 11.39%	399 ^b 17.21%	126 ^b 15.31%
其他	538 ^b 15.86%	181 17.47%	564 ^a 24.33%	116 ^b 14.09%
χ^2 值				800.83 ***

*** $p < .001$

不同學校類別碩士生在職業類別選擇上，大致均呈現明顯的差異。公立大學碩士生在中小學、特教、幼稚園教師及其他的項目上高於其他學校類別的碩士生；公立技職碩士生在一般專業人員、技術員及助理專業人員、農、林、漁、牧工作人員、非技術工及體力工的項目上高於其他學校類別的碩士生；私立大學碩士生在民意代表、行政主管、企業主管及經理人員、高層專業人員、事務工作人員、服務及買賣工作人員、職業軍人及其他的項目上高於其他學校類別的碩士生；私立技職碩士生在事務工作人員、服務及買賣工作人員、技術工的項目上高於其他學校類別的碩士生，如表 23 所示。

表 23

不同學校類別的碩士生在職業類別之卡方百分比同質性考驗結果摘要表

職業類別	公立大學	公立技職	私立大學	私立技職
民意代表、行政主管、 企業主管及經理人員	234 ^b 6.90%	91 8.78%	213 ^a 9.19%	73 8.87%
高層專業人員	151 ^b 4.45%	47 4.54%	196 ^a 8.46%	37 4.50%
中小學、特教、幼稚園 教師	1,081 ^a 31.87%	82 ^b 7.92%	241 ^b 10.40%	66 ^b 8.02%
一般專業人員	1,101 ^b 32.46%	484 ^a 46.72%	826 35.63%	300 36.45%
技術員及助理專業人員	261 ^b 7.69%	124 ^a 11.97%	250 10.79%	138 ^a 16.77%
事務工作人員	193 ^b 5.69%	70 6.76%	256 ^a 11.04%	85 ^a 10.33%
服務及買賣工作人員	68 ^b 2.00%	32 3.09%	90 ^a 3.88%	37 ^a 4.50%
農、林、漁、牧工作人 員	17 .50%	11 ^a 1.06%	2 ^b .09%	1 .12%
技術工	1 ^b .03%	4 .39%	5 .22%	5 ^a .61%
機械設備操作工及裝配 工	3 ^b .09%	5 .48%	7 .30%	4 .49%
非技術工及體力工	0 .00%	2 ^a .19%	1 .04%	1 .12%
職業軍人	30 .88%	5 ^b .48%	36 ^a 1.55%	13 1.58%
其他	252 ^a 7.43%	79 7.63%	195 ^a 8.41%	63 7.65%
χ^2 值				794.02 ***

*** $p < .001$

不同學校類別碩士生在每月薪資所得上，大致呈現明顯的差異。公立大學碩士生在薪資所得 40,001 元（含）至 80,000 元（含）之間的級數高於其他學校類別的碩士生；公立技職碩士生在薪資所得 30,001（含）至 50,000（含）之間的級數高於其他學校類別的碩士生；私立大學碩士生在薪資所得 20,001 元（含）至 40,000 元（含）間，以及 90,001 元以上（含）的級數高於其他學校類別的碩士生；私立技職碩士生在薪資所得 40,000 元（含）以下的級數高於其他學校類別的碩士生，如表 24 所示。

表 24

不同學校類別的碩士生在薪資所得之卡方百分比同質性考驗結果摘要表

薪資所得	公立大學	公立技職	私立大學	私立技職
20,000元以下	56 1.65%	9 ^b .87%	38 1.64%	32 ^a 3.89%
20,001-30,000元	80 ^b 2.36%	69 6.66%	166 ^a 7.16%	119 ^a 14.46%
30,001-40,000元	736 ^b 21.70%	321 ^a 30.98%	715 ^a 30.85%	306 ^a 37.18%
40,001-50,000元	1198 ^a 35.32%	351 ^a 33.88%	604 ^b 26.06%	173 ^b 21.02%
50,001-60,000元	594 ^a 17.51%	127 12.26%	277 ^b 11.95%	72 ^b 8.75%
60,001-70,000元	295 ^a 8.70%	64 ^b 6.18%	192 8.28%	46 ^b 5.59%
70,001-80,000元	185 ^a 5.45%	32 ^b 3.09%	107 4.62%	28 3.40%
80,001-90,000元	88 2.59%	18 1.74%	63 2.72%	14 1.70%
90,001-100,000元	34 ^b 1.00%	17 1.64%	44 ^a 1.90%	10 1.22%
100,001元以上	126 3.71%	28 ^b 2.70%	112 ^a 4.83%	23 2.79%
χ^2 值				470.22 ***

*** $p < .001$

不同學校類別碩士生在整體工作滿意程度上，不因學校類別的不同而有明顯的差異，顯示各學校類別碩士生對現職的工作滿意的知覺是沒有不同，如表 25 所示。

表 25

不同學校類別的碩士生在工作滿意度之單因子變異數分析及事後比較結果摘要表

工作滿意度	變異來源	SS	df	MS	F值	事後比較
工作的滿意程度	組間	.37	3.00	.12	0.37	no
	組內	2542.36	7565.00	.34		

(四) 在貸款負擔上

不同貸款負擔碩士生在工作屬性選擇上，大致呈現明顯的差異。沒有貸款負擔的碩士生在生產製造、行政管理及研發的項目上高於有貸款負擔的碩士生，有貸款負擔的碩士生在行銷業務及其他的項目上高於沒有貸款負擔的碩士生，如表 26 所示。

表 26

不同貸款負擔的碩士生在工作屬性之卡方百分比同質性考驗結果摘要表

工作屬性	沒有貸款	有貸款
生產製造	494 ^a 9.55%	180 ^b 7.51%
行銷業務	444 ^b 8.58%	209 ^a 8.72%
行政管理	910 ^a 17.59%	415 ^b 17.31%
研發	1022 ^a 19.76%	408 ^b 17.02%
品保或測試	111 2.15%	50 2.09%
教學研究	1233 ^b 23.8%	694 ^a 29.0%
其他	958 18.52%	441 18.40%
χ^2 值		31.14 ***

*** $p < .001$

不同貸款負擔碩士生在職業類別選擇上，大致呈現明顯的差異。沒有貸款負擔的碩士生在一般專業人員、技術員及助理專業人、事務工作人員、服務及買賣工作人員及技術工的項目上高於有貸款負擔的碩士生；有貸款負擔的碩士生在民意代表、行政主管、企業主管及經理人員、中小學、特教、幼稚園教師、及職業軍人的項目上高於沒有貸款負擔的碩士生，如表 27 所示。

表27

不同貸款負擔的碩士生在職業類別之卡方百分比同質性考驗結果摘要表

職業類別	沒有貸款	有貸款
民意代表、行政主管、企業 主管及經理人員	350 ^b 6.77%	261 ^a 10.89%
高層專業人員	282 5.45%	149 6.22%
中小學、特教、幼稚園教師	901 ^b 17.42%	569 ^a 23.74%
一般專業人員	1948 ^a 37.66%	763 ^b 31.83%
技術員及助理專業人員	587 ^a 11.3%	186 ^b 7.8%
事務工作人員	446 ^a 8.62%	158 ^b 6.59%
服務及買賣工作人員	159 ^a 3.07%	68 ^b 2.84%
農、林、漁、牧工作人員	22 ^a .43%	9 ^b .38%
技術工	14 ^a .27%	1 ^b .04%
機械設備操作工及裝配工	11 .21%	8 .33%
非技術工及體力工	4 .10%	0 .00%
職業軍人	39 ^b .75%	45 ^a 1.88%
其他	409 ^a 7.91%	180 ^b 7.51%
χ^2 值		141.01 ***

*** $p < .001$

不同貸款負擔碩士生在每月薪資所得上，均呈現明顯的差異，沒有貸款負擔的碩士生在 50,000（含）元以下的級數高於有貸款負擔的碩士生；相對地，有貸款負擔的碩士生在 50,001（含）元以上的級數高於沒有貸款負擔的碩士生，如表 28 所示。

表28

不同貸款負擔的碩士生在薪資所得之卡方百分比同質性考驗結果摘要表

薪資所得	沒有貸款	有貸款
20,000元以下	111 ^a 2.15%	24 ^b 1.00%
20,001-30,000元	349 ^a 6.75%	85 ^b 3.55%
30,001-40,000元	1558 ^a 30.12%	520 ^b 21.69%
40,001-50,000元	1682 ^a 32.52%	644 ^b 26.87%
50,001-60,000元	669 ^b 12.94%	401 ^a 16.73%
60,001-70,000元	314 ^b 6.07%	283 ^a 11.81%
70,001-80,000元	172 ^b 3.3%	180 ^a 7.5%
80,001-90,000元	84 ^b 1.62%	99 ^a 4.13%
90,001-100,000元	58 ^b 1.12%	47 ^a 1.96%
100,001元以上	175 ^b 3.38%	114 ^a 4.76%
χ^2 值		306.34***

*** $p < .001$

不同貸款負擔的碩士生在整體工作滿意程度上，不因貸款負擔的有無而有明顯的差異，顯示有無貸款負擔的碩士生對現職工作滿意的知覺是沒有不同，如表29所示。

表29

不同貸款負擔的碩士生在工作滿意度之獨立樣本 t 考驗結果摘要表

工作滿意度	沒有貸款($n=4,165$)		有貸款($n=3,404$)		t 值
	平均數	標準差	平均數	標準差	
工作的滿意程度	3.00	.563	3.03	.614	1.88

就整體而言，不同的背景變項在職涯發展層面的工作屬性、職業類別、薪資所得等項目上，因家庭經濟、專業領域、工作價值、職務內容等知覺的差異，以致碩士生在職涯發展上造成各不相同之程度影響，但在整體工作滿意度上，則呈

現男性、已婚的碩士生高於女性、未婚的碩士生之情形。

五、就業能力與工作滿意度之相關分析

在就業能力整體層面及各面向與職涯發展的工作滿意度上均呈現正向顯著相關，表示碩士畢業生在就業能力各項表現是有助於日後職涯發展的工作滿意情形之程度，如表 30 所示。

表30

就業能力與職涯發展的工作滿意度之積差相關分析結果摘要表(N=7,569)

職涯發展	一般能力	專業能力	態度能力	職涯規劃 與信心	整體 就業能力
工作滿意度	.157***	.154***	.137***	.259***	.214***

*** $p < .001$

六、主要研究結果

(一) 我國碩士生的就業能力已達具備以上之程度，唯在專業證照或相關能力、創新能力、領導能力及外語能力等表現，有待加強培訓與精進，此研究結果與張肇偉（1996）、詹雅惠（2007）、楊筑鈞（2007）、洪麗美、李亮君和胡庭禎（2009）、莊乃欣（2010）、蔡昇熹（2012）等觀點有所關連，渠等認為就業能力中的一般能力、專業知能、工作態度是專門職業上領域之重要項目，並與工作學習及職涯規劃有著關聯性，亦與日後職場工作與專業競爭力，有著密不可分的關係與影響。

(二) 男性碩士生在一般能力、專業能力，以及職涯規劃與信心上明顯高於女性碩士生；未婚碩士生在具備就業能力項目上均明顯高於已婚碩士生；私立大學及公立大學的碩士生明顯高於公立技職與私立技職的碩士生；有貸款負擔的碩士生在具備就業能力項目上明顯高於沒有貸款負擔的碩士生，上述顯示不同背景變項的碩士畢業生在就業能力表現上各有其不同發展的面向與過程。

(三) 在職涯發展上，碩士生在工作屬性中以教學研究的人數為最高；在職業類別中以一般專業人員的人數為最高；碩士生每月平均薪資所得約為 43,000 元；將近有八成六的碩士生對現職工作感到滿意以上的認知。上述碩士生在職業選擇、薪資待遇與工作滿意的研究結果與王大森（2010）、林冠宇（2009）、張俊賢（2010）、張琳惟（2012）、張文齡（2013）等觀點有所關連，渠等認為大學生

爲了取得更優的薪資福利、工作環境與社會地位，往往擇選攻讀研究所，以提升生涯自我效能與職涯發展能力。

(四) 在職涯發展上，不同性別碩士生在工作屬性與職業類別上是有其差異性；大多數女性碩士生在目前初入職場的薪資待遇是低於男性碩士生；男性碩士生對現職的工作滿意度的知覺較高於女性碩士生；不同婚姻碩士生在工作屬性與職業類別上是有其差異性；大多數未婚碩士生在初入職場的薪資待遇較已婚碩士生爲低；在工作滿意度上爲已婚碩士生高於未婚碩士生。上述女性碩士生在職涯發展的研究結果與王瑤芬（2005）、許惠芳（2008）、王怡婷（2010）等觀點有所關連，渠等認爲女性因人生目標、婚姻家庭、撫養子女等因素，往往在職業類別、工作屬性、薪資待遇上與男性有不同的選擇與發展。而不同學校類別與貸款負擔的碩士生在工作屬性、與職業類別與薪資所得上均呈現明顯的差異，此研究結果與張文齡（2013）符合，認爲公立學生其生涯自我效能與職涯發展能力高於私立學生，故在工作屬性、職業類別與薪資所得上呈現不同的樣態。

(五) 碩士生在就業能力與職涯發展的工作滿意度上均呈現正向顯著相關，顯示碩士生在就業能力表現與日後職場的工作滿意度是有密切關係。此研究結果與 Pool、Sewell（2007）、吳惠林（2011）、張仁家（2013）等觀點有所關連，渠等認爲具備知識、技能、工作態度及職涯的了解，可使個人更能夠選擇及確保能找到滿意的工作，有助於個人初職進路的發展與成功。

綜上所述，我國高等教育爲因應全球市場環境的變化，應朝向實務與應用的特性方向發展，學校規劃設計課程應與產業界需求結合，發展特色的實務課程及創新教學，並採取領導式的教學活動與實務課程，輔導學生取得國際通用及專業證照。同時，加強建置外語學習環境，宏觀學生國際視野，以培育具有競爭力新時代專業人才。因此，碩士生多元化就業能力的培訓與成效，已成爲畢業生始投入職涯發展與工作滿意之重要指標。

伍、討論與建議

一、討論

自 21 世紀以後，世界各國的高等教育面臨知識探索與人才培育的雙重挑戰，大學必須兼顧學術研究，以及知識傳授，培育學生人文素養與職場能力。因此，世界各主要國家的頂尖大學，不僅致力於提升學術影響力，更強調卓越的大

學教育。因此，高等教育是將學校所追求的價值與大學生的核心能力相互結合，培育社會所用之人才（王玉麟、黃以玫、李光華和楊鎮華，2011）。因此，優質的人力資源則有賴有計畫性的培育、訓練與發展，方能將所用之人力資源轉變化為可提供日後職場所需的人力資本。

在研究實務意涵上，高等教育學生的多元學習與專業能力，存在有相關性的指標，而學生的專業能力就是就業市場買方的一大考量。高等教育除培養專業知識與技能之外，還須要培養個人之人文與科技素養，以及高尚情操與國際視野。如何落實這些內涵，除加強專業課程與教學之外，尚包括推廣通識教育、增加跨系學程，以及加強國際交流與合作，培養國際競爭能力與國際觀等方案（彭森明，2008）。在面臨職場變遷之瞬息萬變，應加速高教人力資本的培養與轉型，以因應未來就業市場所需之人才，故高等教育機構應以培育出適應力強、有就業力、願意學習，並能夠為企業創造高附加價值的專業人才為目標。

從經濟學的觀點，教育有其作為目的之意涵，亦有其作為手段之意義，將教育當作手段是一種提高生產力、增加所得的投資，尤其在知識經濟與創新時代中，人力資本已成為生產力最好的競爭利器。故人力資本具備了知識、技能及經驗等職場能力，而厚實的人力資本不僅是國家競爭的基礎，對於個人競爭力更是如此（朱子君，2013）。我國大專校院的數量雖已大幅成長，由於經濟產業結構的變遷導致人才需求快速改變，大專校院教育系統的人才培育無疑是反應較慢，加以迅速成長的高等教育缺乏長遠人力規劃的基礎，以及在產業快速轉型下，人才培育策略上來不及同步因應，以致同時產生人才荒與失業潮的現象（吳惠林，2011）。故在面臨全球化、國際競爭之趨勢，高等教育培育人力資本所具之核心能力，對社會經濟發展將有極大之影響。

教育機構在市場的導向中的教學服務不能滿足就業市場買方（產業界）的需求，不但所培養的人才亦遭淘汰，對其本身機構往後的生存也可能存有危機與困境（陳伯璋，2007）。在面對全球化的挑戰與知識經濟的競爭態勢，以及勞動市場急遽驟變的影響，新世代的青年在邁進職場時，除了必須面對激烈的國際競爭、快速變遷的產業結構，還要能夠持續學習新知，並適應各種型態的職涯發展路徑（劉孟奇、邱俊榮和胡均立，2006）。因此，畢業生應累積個人專業及自我行銷的能力，並妥善規劃職涯發展，以因應未來就業市場的瞬息萬變。

二、建議

本研究建議高等教育在施政管理及相關題議上，首先為教育行政機關應協助

學校規劃課程領域，以及市場所需就業能力的發展，以提昇高等教育的國際競爭力；第二，大專院校研究所在制定或設計相關課程時，應培養就業能力與涯職發展兩者兼備之就業力人才，將就業能力融入教學與實務課程之中，將有助於就業能力的提升與日後職場發展之進路；第三，碩士生個人應培養積極主動的學習習慣與態度，廣泛增進領導管理的課程與活動、研究創新的設計與應用、執照證書的考照與實用，以及外語能力學習與國際交流等活動，將有助於就業能力的累積與精進，提升本身的競爭能力，以因應未來職場的變動與衝擊。

在未來研究建議上，日後研究如能擴展後續的縱貫研究，如畢業前、畢業後一年、畢業後三年等資料，將使研究結果更具比較性與完備性；另後續研究應注意當時社會經濟發展之薪資所得實際情形；再者，建議後續研究應當注意本研究方法的限制情形，對研究可能造成的偏誤，進而影響研究結果的正確性；最後，建議未來研究可增加質化取向的研究方法，進一步探索碩士畢業生在就業能力的深層認知、職涯發展的實際表現，以及其他層面之影響情形。

陸、研究限制

本研究限制為：第一，本研究以 94 學年度碩士畢業生為其研究對象，然每年社經時空背景不同，影響其就業能力的認知與職涯發展的表現亦隨之有所差異；第二，碩士畢業生初入職場每月薪所得平均為 43,000 元，與現今碩士生平均薪資所得 36K（36,000 元）有所差距，可能因時空環境的不同，或者未納入打工、實習、或職業訓練等研究對象而造成薪資所得高估之現象；第三，本研究方法有節省成本與時間的益處、補充現有知識的不足及驗證母體資料的工具等優勢，但同時須注意資料抽樣回收率偏低、母體資料分布適用情形與加權指數不清等限制；第四，本研究在實施問卷回應過程中，亦受個人心理、自我評價、社經環境等因素影響，未能將最真實的認知與感受完整地表達或呈現。

參考文獻

- Cheers雜誌 (2009年5月)。1000大企業最愛大學生調查。 **Cheers雜誌**， **91**。取自 <http://www.cheers.com.tw/article/article.action?id=5022406>
- 王大森 (2010)。臺灣大學生畢業流向之初探。 **臺灣教育社會學研究**， **10** (1)， 85-125。
- 王玉麟、黃以玫、李光華和楊鎮華 (2011)。以核心能力為基礎之學生學習成效評量機制：以中央大學為例。 **教育研究月刊**， **207**， 42-52。
- 王如哲 (2008)。評鑑大學績效的新指標－就業力。 **評鑑雙月刊**， **15**， 20-23。
- 王怡婷 (2010)。女性高階主管職涯發展之探討－以國際觀光旅館業為例 (未出版之碩士論文)。國立東華大學，花蓮縣。
- 王瑤芬 (2005)。國際觀光旅館餐飲部門高階主管職涯發展及其影響因素之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 王麗雲、彭明森 (2010年)。94學年度碩士班畢業後一年問卷。 **臺灣高等教育資料庫**。取自 <http://www.cher.%20ntnu.edu.tw/analyze.php?submenu=1&tab>
- 石 銳 (2003)。 **人力資源管理與職涯發展**。臺北市：揚智文化。
- 朱子君 (2013)。 **高等教育功能與就業市場**。取自 http://vschool.scu.edu.tw/Class02/Content.asp?Data_Code=368。
- 行政院主計總處 (2012)。 **就業、失業統計**。取自 <http://www.dgbas.gov.tw/np.asp?ctNode=2829>
- 行政院青年輔導委員會 (2006)。 **95年度青少年政策白皮書**。臺北市：行政院青年輔導委員會。
- 吳京玲、陳正專 (2010)。美國「21世紀核心技能」之探究。 **教育研究月刊**， **189**， 28-39。
- 吳清山 (2010)。高等教育的挑戰與轉型。 **師友月刊**， **519**， 37-41。
- 吳惠林 (2011)。 **因應職場變遷我國大專院校人才培育政策之研究**。臺北市：行政院研究力發展考核委員會。
- 宋廣英 (2008)。 **大專生工讀參與動機及工作表現對就業力影響之研究－以暑期社區產業工讀為例** (未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 林宜怡 (2001)。 **組織生涯發展之程度對工作態度影響之探討** (未出版之碩士論文)。國立中央大學，新竹市。
- 林冠宇 (2009)。 **教育學門高階人力資源開發與生涯進路關係之研究** (未出版之碩士論文)。臺北市立教育大學，臺北市。
- 林欽榮 (2000)。 **人力資源管理**。臺北市：揚智。

- 金聖雯 (2000)。技職校院餐旅類課程與職業能力之研究－從培育人力之觀點探討 (未出版碩士論文)。中國文化大學，臺北市。
- 洪麗美、李亮君、胡庭禎 (2009)。大學生核心就業力之探討－以某科技大學為例。國立臺中技術學院學報，13，35-50。
- 秦夢群、莊清寶 (2010)。大專生求學經歷與就業力關係。教育資料與研究雙月刊，94，85-112。
- 張仁家 (2013)。企業訓練與發展。臺北市：全華。
- 張文齡 (2013)。科技大學應外系學生目標設定、生涯自我效能與職涯發展能力之相關研究 (未出版碩士論文)。國立雲林科技大學，雲林縣。
- 張松年、楊淳皓、蔣忠慈 (2008)。大學應屆畢業生自我知覺之核心就業力與其關聯因素分析：以國立宜蘭大學為例。人文及管理學報，5，255-302。
- 張俊賢 (2010)。碩士生知覺的職場能力與職業選擇類別之相關研究 (未出版之碩士論文)。國立成功大學，臺南市。
- 張添洲 (1994)。生涯發展與規劃。臺北市：五南。
- 張琳惟 (2012)。青年就業力對職涯發展影響之研究－以青年暑期社區工讀計畫為例 (未出版之碩士論文)。樹德科技大學，高雄市。
- 張肇偉 (1996)。我國專科學校轉型為技術學院課程調適與發展之研究 (未出版碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化市。
- 教育部 (2010)。第八次全國教育會議。取自
http://www.edu.tw/content.aspx?site_content_sn=21831
- 教育部 (2011)。中華民國教育報告書。臺北市：教育部。
- 教育部統計處 (2012)。主要統計表。取自
http://www.edu.tw/statistics/content.aspx?site_content_sn=8869
- 梁素君 (1999)。職場生涯發展與工作倦怠關係之研究 (未出版碩士論文)。中國文化大學，臺北市。
- 莊乃欣 (2010)。我國青年就業能力評估之研究－以大專校院青年為對象 (未出版碩士論文)。國立政治大學，臺北市。
- 許惠芳 (2008)。以社會認知理論探討女碩士生對未來職涯發展 (未出版之碩士論文)。南臺科技大學，臺南市。
- 陳伯璋 (2007年12月)。全球化時代的教育改革：現實與理想。「2007教育前瞻論壇」學術研討會，國立高雄師範大學。
- 陳衍宏、趙修華 (2012)。高等教育碩士生學習經驗與專業能力關係之研究。法政學報，24，84-132。

- 彭森明 (2008)。以學生學習與發展為主軸的大學教育評鑑：理念與實施。載於彭森明主編，**高等教育質的提升：反思與前瞻**，235-256。臺北市，國立臺灣師範大學教育評鑑與發展中心。
- 湯堯、成群豪 (2010)。高等教育的經營。臺北市：高等教育。
- 楊筑鈞 (2007)。技職校院應用外語系畢業生就業能力之研究 (未出版碩士論文)。國立雲林科技大學，雲林縣。
- 詹雅惠 (2007)。技職校院視覺傳達設計系學生就業能力內涵之研究 (未出版碩士論文)。國立雲林科技大學，雲林縣。
- 蓋浙生 (2002)。教育經營與管理。臺北市：師大書苑。
- 劉兆漢 (2005)。臺灣高等教育發展的新挑戰：從研究型大學談起。載於黃俊傑主編，**21世紀大學教育的新展望**，1-10。臺北市：臺大出版中心。
- 劉孟奇、邱俊榮和胡均立 (2006)。在正式教育中提昇就業力：大專畢業生就業力調查報告。臺北市：行政院青年輔導委員會。
- 劉明秋 (1995)。教師生涯發展態度分析之研究。**臺南師院學報**，28，115-151。
- 蔡昇熹 (2012)。以層級分析法探討畢業生就業力決定性因素 (未出版碩士論文)。國立高雄第一科技大學，高雄市。
- Andrews, K. M., & Delahaye, B. L. (2000). Influences of knowledge process. In organizational learning: The psychosocial filter. *Journal of Management Studies*, 37(6), 797-810.
- Commonwealth of Australia (2002). *Employability skills for the future*. Canberra: Australia.
- Harvey, L. (1999). *Employability: Developing the relationship between higher education and employment*. Opening presentation at the Fifth quality in higher education 24-hour seminar, University of Central England in Birmingham.
- Harvey, L., Locke, W., & Morey, A. (2002). *Enhancing employability, recognizing diversity: Making links between higher education and the world of work*. London, England: Universities UK and CSU.
- McDaniels, C. (1978). The practice of career guidance and counseling. *Inform*, 7(1), 1-8.
- Pool, D. L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education and Training*, 49(4), 277-289.
- Satefiel, T. H., & McLarty, J. R. (1995). *Assessing employability skills*. ERIC Digest (ED391109).

Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, MA: Addison-Wesley.



National Chung Hsing University

A Study on the Relationship between Employability and Career Development of Graduates in Higher Education

*** Zhau Xiu-Hha ** Chen Yan-Hong**

*** PhD student, Graduate Institute of Technological and Vocational Education,
National Taipei University of Technology.**

**** Center for General Education Director, Assistant Professor, Department of
Public Affairs, Fo Guang University**

Abstract

The purpose of this study is to analyze the relationship between employability and career development of graduates in higher education. This study is aimed at the higher educational graduate of master in 2005, and the research method is Secondary Analysis, the statistic information is based on Integrated Higher Education Database System in Taiwan, collecting student ideas and opinions. The graduates for employability index were generally high level of cognitive and standards for the above. But the graduates for employability in professional license or related capacity, innovation capacity, leadership ability and foreign language ability needed to be strengthened and sophisticated. In addition, Step further research there was significant difference in awareness about the employability and career development of graduates, and employability and job satisfaction of graduates were generally positive correlation. At the beginning of the process time job has reached more than satisfied. Finally, based on the above conclusions, this study has made some concrete suggestions to the educational administration institution, the universities, the graduates and for future studies.

Key words: higher education, employability, career development

E-mail : jsh.er@msa.hinet.net

Manuscript received: January 16, 2014; Modified: June 27, 2014