

## 壹、前言

近二、三十年來，由於台灣經濟成長，社會所得不均程度惡化，貧富差距問題日益嚴重，而教育程度一直是影響個人所得的重要因素。行政院主計處（2007）的數據顯示，近十幾年來教育程度為大學及以上受僱者的年所得及可支配所得均為教育程度國小及以下受僱者的兩倍有餘，顯示雖然歷經高等教育擴張，擁有大學學歷人口增加，卻沒有改變不同教育程度受僱者間的所得差距。事實上，教育具有高度的個人投資報酬率，多位學者的研究均指出，薪資水準隨著教育程度與年數而增加（吳慧瑛，2003；李靜洵，2009；翁上錦與廖茂榮，2004；袁明俊，2006；Siphambe, 2008）。然而，同一教育程度者之薪資水準亦有所差異，可能的原因包括就讀學校的社會聲望不一（Morley & Aynsley, 2007; Smetherham, 2006）、就讀學校公私立別及就讀類組不同（洪玉樹，2008；蔡瑞明，2005）、家庭社經背景及父母對子女養成教育差異（Bowles, Gintis, & Groves, 2005; Sacerdote, 2007），以及個人的就業力殊異（Gamboa, Gracia, Ripoll, & Peiró, 2009; Moreau & Leathwood, 2006）等。由於家庭背景並非個人可以選擇，而基於人力資本論，教育乃培植個人就業力的重要因素，是故，研究者將焦點鎖定於「學校」及「學門」。

我國公、私立大學之間存有學校資源、學雜費用及社會聲望的鴻溝，人人搶入學校資源豐富、學雜費用相對低廉而社會聲望較高的公立大學，造成長久以來「選校重於選系」的風氣。然而，根據近期《讀者文摘》公布的「台灣暨亞洲高等教育大調查」發現，我國人民在選擇高等教育機構時，個人的興趣已凌駕在學校聲望之上，「選系不選校」的風氣蔚然成形。除興趣之外，學生對於所就讀科系未來就業的機會也相當關心，甚至成為選擇的關鍵因素。根據學者研究（林大森，2006；楊美維，2003），大學新生多依自己興趣或就業優勢選擇科系，較不重視選校。不論學生入學時是「選校」或「選系」，無不期望能夠加強自身在未來就業時的職場優勢，而所謂職場優勢的面向頗廣，其中，薪資水準即為一量化的比較基準。因此，研究者欲比較學校與學門對我國大學生畢業後薪資水準的影響。

然而，目前現有文獻大多針對學校類型或就讀類組對我國大學生畢業後薪資水準進行研究（林佳慧，2008；洪玉樹，2008；蔡瑞明，2005），少見將二者進行交互分析者。事實上，大學畢業生畢業自某校某系進入社會求職，學校類型與就讀類組兩個因素將會同時作用，並對其就業優勢與薪資水準發生影響。是故，研究者亦

欲瞭解畢業學校與就讀類組對大學畢業生畢業後薪資水準是否具有交互作用？

綜上所述，本研究之目的在於瞭解學校類型與系所對其畢業後薪資水準是否具有交互作用，並分別探討不同高等教育學校類型、系所畢業生畢業後薪資水準，希望以量化的數據提供關心高等教育與大學生就業人士參考。

## 貳、文獻分析

在現代開放性階級制度的社會當中，「教育」是影響社會流動的重要因素（Blau & Duncan, 1967），舉凡職業取得、所得高低、生活模式等，都受其影響。教育是提升人力資本的重要途徑，而人力資本的增加可以使個人有能力取得更佳的職業、謀求更高的薪資及過著更好的生活。Organisation for Economic and Co-operation Development（1998）將人力資本定義為：「在個體身上，能與經濟活動（economic activity）產生關聯的知識（knowledge）、技能（skill）、能力（competence）及其他特質」，而正規教育則被認為是提升勞工素質及生產力最主要的途徑（蓋浙生，1993）。進行人力資本的投資之後，決定人們是否成為實際勞動力的主要因素有三：一是工資；二是勞動力參與率（labor force participation rate）；三是學校系統的入學人數與畢業人數。其中，工資決定了個人工作意願與努力程度，進而影響到人力的供應量；勞動參與率則是指某類勞動力中具有工作能力、意願、實際就業及積極謀求就業的人數與該勞動總人數的百分比，其可能因為性別或年齡結構而有所不同；最後一個極具決定性的因素是學校系統的入學與畢業人數，此二者決定了實際勞動力中每一年的供應量與供應類別，其中，義務教育以上的入學比例由社經發展的需求與教育價格二者所決定，而畢業人數則是決定最後人力供應的關鍵，兩者必須經過審慎的規劃與計算，才不致造成教育投資的浪費或惡性的競爭（林文達，1984）。

然而，後起的「篩選理論」（screening theory）卻認為，由教育而增進的知識和技術並不能真正提高勞動力的素質、增加生產力，教育只是一個篩選的工具，勞動者所能提供的文憑愈高，代表其擁有愈高的能力，因而可以獲得僱用及較高的收入（Woodhall, 1987）。許多學者針對驗證人力資本論與篩選理論進行探討，國外學者Groot與Oosterbeek（1994）以荷蘭教育體系為主，研究受教年數與賺取能力之間的關係發現，研究結果支持人力資本論而非篩選理論；Chevalier、Harmon、Walker與Zhu（2004）則以英國資料庫為主，研究教育及薪資所得之間的關係發