

壹、前言

在高等教育普及化下，我國的大學錄取率接近百分之百，平均教育水準提高，大學教育定位由菁英式教育變成全民化教育，學生若未能把握在學期間學習和實務運用的機會，將導致就業力不符就業需求，無法跟上產業發展，使從學校到工作間之轉銜變得困難而無法順利就業（李文欽，2007；徐明珠，2001；劉淑蓉，2007；賴樹立，2008；Wang, 2003）。經濟合作暨發展組織（Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD）也曾提出，此為當前國際間青年就業之共同問題，更認為培養與發展就業力應是奠基在高等教育的學習階段（李文欽，2007；周談輝，2001；陸大榮，2001；賴樹立，2008）。因此，一些討論就業力的文獻（田弘華與田芳華，2008；施建羸，2008；陳正良，2008；劉淑蓉，2007）就認為，就業力的培育或發展須藉由縱貫研究詳加探究，才能窺探大學教育對學生就業力的助益，因從人力資源角度看，學生在學至少四年期間，不管是心理、社會、人際關係等各階段發展性任務的完成歷程，以及課程上的學習等，均關乎自身人力資本的投資，亦即，可視為對自己就業力的養成，不容忽視。所以，學者們（何希慧、劉怡與吳佩真，2010；Anseel & Lievens, 2007; Lynch, 2007; Stephens, Collins, & Dodder, 2005; Yorke, Knight, Baume, & Tait, 2006）建議，探析人力養成的大學教育如能採取長時間的縱貫研究，將更具參考和實用價值。然目前若干以就業力為主題的文獻，大多會直接切入勞動市場（田弘華與田芳華，2008；林祖嘉與林建志，2002；Manuel, 2007），而非去探究在學期間的培育，是故，現今此議題在我國大學生就業困難度日漸增加且要求就業力提升，但國內針對大學教育養成就業力的縱貫研究為一大缺口之情況下，更顯重要。因此，以縱貫性分析觀點討論大學生就業力的發展，乃為本研究動機之一。

我國為了讓大學生在學期間即可先儲備多元領域專業知識、累積專業經驗，用以銜接校園與職場間的場域，縮短兩者間之差異，並增加就業力與機會，特於2005年推動職能訓練向下扎根計畫，補助「大專院校辦理跨領域學程計畫」（徐錦興，2009）。在國外，雖無跨領域學程，但實施「大一大二分院不分系模式」，讓學生得以自由、廣泛地學習各領域專業課程，從中再尋求個人興趣與未來就業選擇，到了大三、大四再選擇主修學系的模式，在歐、美、英、日可見其執行成效，認為將可使學生更具就業力（教育部，2009；教育部高等教育司，2010；黃俊傑、羅竹芳、

蘇以文、江宜樺與于明華，2006；Pollock, 2002; Wang, 2003)。故台灣以此為參照推行跨領域學程，希冀能藉此提升學生具備更寬廣且深入的多元能力，而得以面對未來就業瞬息萬變的挑戰。但目前國內針對大學跨領域學程的既有文獻（卓岳霖、鄭鈞文、蔡瑋中與賴常榮，2009；黃延合、湯誌龍與溫瑞烘，2000），主要偏向於從課程角度切入，探析大學整合課程的模式和設計建構跨領域學程內容，尚未針對就業力養成效益做深究。既然當初跨領域學程的推動目的是為了增進大學生的就業力，對於此政策的執行成效自應以大學生就業力的角度切入。爰此，瞭解大學生是否修習跨領域學程對於就業力的初始狀態及成長速率是否有所不同，為本研究動機之二。

此外，2003年台灣高等教育整合資料庫的建置完成，已促使關於大學生主題論述的調查報告和學術研究陸續產出。然目前僅有少數研究（田弘華與田芳華，2008；秦夢群與莊清寶，2010；游秋怡與林大森，2008；蕭佳純，2009）採用此資料庫且針對大學生就業力進行探究，尚未有對資料進行個人之內及個人之間等兩個層次分析者。因此，本研究與過去研究不同之處在於藉由階層線性模式對個人重複施測之量數視為一個分析單位，對之建立迴歸方程式，以顯示學生在縱貫時間的觀察，就業力改變的情形為何。具體而言，本研究目的可以以下兩點陳述之：

- 一、瞭解大學生就業力發展的初始情形，以及發展趨勢為何；
- 二、瞭解大學生是否修習跨領域學程對就業力發展速率的影響，並進一步針對分析結果提出建議，以供政府或教育相關單位部門培育之參考。

貳、文獻探討與假設推導

一、就業力的意涵與衡量標準

「就業力」自1990年以來已經成為先進國家高度重視的青年政策議題，提升大學生就業力也成為高等教育改革的主要驅動力之一（行政院青年輔導委員會，2006；李應元，2006；Brennan, Johnston, Little, Shah, & Woodley, 2001; Cranmer, 2006; Harvey, Locke, & Morey, 2002）。就定義而言，澳大利亞2002年出版之《未來所需的就業力》（*Employability Skills for Future*）白皮書便將就業力定義為「個人所需具備的技能，其目的不只為了就業，也為了讓個人能在企業內進步，以實現個人潛能，並成功地對企業的策略方向做出貢獻」，其「就業力架構」（*employability skills framework*）將就業力歸納成八類，包括溝通能力、團隊合作能力、問題解決