

## 壹、緒論

### 一、研究動機

1994年「四一〇教改行動聯盟」倡議我國進行大幅教育革新，其中，廣設高中大學的主張，帶動了高等教育的鬆綁與擴張，至今時隔將近20年，臺灣的大學校院數已超過170所，且在學大學生人數也突破了百萬人（教育部，2012）。然而，高等教育擴張下的教育機會是否能夠等同於社會公平正義的實踐，仍有質疑的聲音。有研究便指出，大學畢業生中具有公立大學與學院學歷者，其現職地位、收入明顯高於私立者（田弘華、田芳華，2008）。

國際研究中，Shavit、Arum與Gamoran（2007）以跨國比較指出，高等教育擴張下，教育階層化無法減緩；Gamoran（2001）更悲觀地認為，此現象將是某種難以改變之「持續不公」（*persisting inequality*）結構。國內也有學者指出，臺灣經驗脈絡下的教育階層化與社會再製、階級再製的作用密切相關（田弘華、田芳華、劉亦修，2008；李錦華，2000；林生傳，2000；蔡淑鈴，2006）。

Blau與Duncan（1967）探討地位取得模型時，強調初職位置對現職之深遠影響，但以家庭社經條件為主要變項考量，認為個體地位取得深受社會結構的左右，所以，對於高等教育歷程對型塑個體職場能力的價值，以及能力養成後對其初職位置取得的關聯，則較未關切。事實上，近來大學校院在績效責任意識的引導下，愈加注重大學生之能力發展和表現，各校陸續研訂相關的校核心能力、通識能力、院核心能力及系所能力等（財團法人高等教育評鑑中心基金會，2010），以凸顯大學生之學習成效與能力表現。而我國行政院青年輔導委員會（2006）公布「在正式教育中提升就業力」，或美國Arum與Hout（1998）、Astin（1985）、Pascarella與Terenzini（2005）等研究，均明白指出學生能力是影響其從就學轉銜至就業的關鍵因素。

對於青年教育歷程和初職位置取得的連結，歐洲教育訓練基金會於2007年提出「從教育到工作」（*from education to work*）報告，指出青年長期工作或者就業的不順利，不但與個人職業生涯有關，而且青年的成就落差還會嚴重衝擊社會

整合 (social integration) 和社會凝聚 (social cohesion) (Trier, 2007)。Coleman (1990) 進行「教育機會均等調查」(Equal Educational Opportunity Survey) 指出，一項實現教育機會均等的指標，便是教育機構提供給背景或能力不相等學生的教育結果應該均等，可見，在教育階層化的論述下，從背景變項和能力表現來檢視教育機會均等的差異有其意義。

有感於此，本文乃從個體自身的背景變項，包括性別、族群、就讀學校類型等進行探討，並延伸至其職場能力變項，以瞭解我國大學應屆畢業生初職位置取得與其背景變項、職場能力的關係，期能對大學應屆畢業生在初職位置取得所受到的影響因素和差異情形，有所掌握和釐清，做為大學校院增進大學應屆畢業生能力培養與尋職安排的參考。

## 二、研究目的

本研究目的分別為：

(一) 探討我國大學生應屆畢業生初職位置取得的分布情形，以瞭解其初職位置取得的趨向。

(二) 分析大學應屆畢業生對於各項職場能力的意見，以瞭解大學教育在不同職場能力的培養成果。

(三) 探討大學應屆畢業生職場能力表現的群聚現象，並掌握大學應屆畢業生能力養成在背景變項和學校類型上的差異。

(四) 分析大學應屆畢業生之個人背景和職場能力對其初職位置取得的作用和解釋程度，以探究大學應屆畢業生初職位置取得受到的影響。

(五) 依據研究發現，進一步提出結論，以及後續的實務建議和可能的研究方向。

## 三、名詞定義

(一) 職場能力：係指由大學生在學期間所習得的各種認知、情意或技能，以利其畢業之際取得初職位置，並可透過評估方式以瞭解個體職場能力的趨向或表現，進而區別出個體能力之高低。

(二) 初職位置取得：係指大學應屆畢業生在畢業時，因其背景和能力的不同