

# 大專生求學經歷與就業力關係

秦夢群\* 莊清寶\*\*

## 摘要

隨著高等教育學生數遽增及國際金融海嘯之影響，大專生就業問題已日益受到重視。本文以高等教育資料庫「2005學年度大學畢業後一年問卷調查」之資料，採用結構方程模式進行分析後發現：一，就業力之內涵包括就業所需之一般能力、專業知能、專業態度、及職涯規劃四個核心概念；二，「校系課程」及「課外經歷」皆對其就業力具有直接的預測效果（分別為0.34及0.19），且「校系課程」可再透過「課外經歷」對就業力產生間接的預測效果（0.18）。根據發現結果，本文建議大專校院及其系所需體認其對學生就業力負有重責大任，且應多鼓勵學生修習輔系、雙主修、學程及通識課程，並加強規劃遊學、社團、考取證照及提供工讀或實習機會等輔導措施，以有效協助學生提升就業力。

**關鍵詞：**就業力、求學經歷、結構方程模式、台灣高等教育整合資料庫

---

\* 秦夢群，國立政治大學教育學系教授

\*\* 莊清寶，國立政治大學教育學系博士生

電子郵件：mcchin@nccu.edu.tw；95152507@nccu.edu.tw

來稿日期：2009年12月25日；修訂日期：2010年3月17日；採用日期：2010年6月7日

# The Relationship between Learning Experience and Employability

Meng Chun Chin\* Ching Pao Chuang\*\*

## Abstract

Due to the increasing number of students and the globally financial crisis, the question of employment of the graduates becomes more acute than ever. This paper takes the method of structural equation modeling for analysis to analyse the data collected in “the one year-later questionnaire survey of 2005 university graduates.” Here one finds: (1) Employability is depending on “general skills”, “disciplinary knowledge and skills”, “professional attitudes”, and “career planning.” (2) The prestige of schools (departments), the rigidity of curriculum” and the extracurricular experience directly or indirectly effect employability. These findings lead to some suggestions: (1) universities and departments should take the question of employability into account; (2) a minor or a double major and general education should be encouraged; (3) measures such as study tours, students' clubs, relating certificates, part-time or intern opportunitie should be promoted or reinforced.

**Keywords:** employability, learning experience, Structural Equation Modeling(SEM), Taiwan Integrated Postsecondary Education Database (TIPED)

---

\* Meng Chun Chin, Professor, Department of Education , National Chengchi University

\*\* Ching Pao Chuang, Doctoral student, Department of Education , National Chengchi University  
E-mail: mcchin@nccu.edu.tw; 95152507@nccu.edu.tw

Manuscript received: December 25, 2009; Modified: March 17, 2010; Accepted: June 7, 2010

## 壹、前言

近年來隨著台灣高等教育學生數的急遽擴增，以及國際金融海嘯造成全球經濟不景氣的時代環境背景下，使得大專校院畢業生的就業亦加困難，更不得不關注大專校院畢業生的就業課題。依據Cheers雜誌公佈「2008最佳大學指南」時指出，其就全國155所大專校院校長進行問卷調查之結果顯示，90%大專校長皆認為大學教育該為學生就業問題負責（台灣商務網贏家情報，2008）。

另依據行政院青年輔導委員會（2006）的大專畢業生就業力調查報告，也提出「提升正式教育過程中的就業力養成教育，強化政府教育投資在就業力養成之產出效益，讓畢業青年具備足夠就業力」以及「透過評鑑與獎勵提升大學就業力教育水準，鼓勵大學同步追求教學卓越與提升學生就業競爭力」等具體建議。因此教育部（2009）在獎勵大學教學卓越計畫2009年度修正計畫書（格式）中，納入建立畢業生資料庫及流向追蹤、畢業生就業情形分析結果、雇主對學校畢業生滿意度調查、強化學生就業競爭力之措施等就業相關指標做為審查項目。可見大專校院畢業生就業力的課題已成為高等教育政策與經營管理之重點。

有鑑於大專校院畢業生就業力之內涵尚未獲得有效驗證，且哪些大專校院學生求學經歷值得進一步發展，以有效提升其就業力亦尚待討論，本文驗證大專校院畢業生就業力之具體內涵，並進一步探討哪些求學經歷將對就業力具有顯著預測效果，期做為大專校院規劃提升學生就業力及輔導畢業生就業相關措施之參考。

## 貳、大專校院畢業生求學經歷與就業力之內涵及其關係探討

### 一、大專校院畢業生就業力之內涵

#### （一）就業力之定義

就業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後續訓練。Cox和King（2006）表示「就業力」不等同於「就業」（employment），正如「教育」不等同於「訓練」。Hillage和Pollard（1998）則認為就業力（employability）指能獲得並維持可實踐個人抱負之工

作的能力。廣義來說，就業力就是讓自己足以邁向勞動市場並透過永續就業以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（assets）。Moreland（2006）表示，就業力意指更能保障工作並能在其所選的職業上成功的一系列技能、知識和個人態度，以期對他們自己、工作團隊、社會和經濟有所助益。Pool和Sewell（2007）也主張就業力指具有一系列技能、知識、職涯了解及個人態度，以使得個人更能夠選擇及確保他們能找到滿意的工作並獲得成功。王如哲（2008）則指出就業力關注的是專業領域的長期生涯發展，甚至包含培養可轉換至不同專業領域的工作能力，因此，並非狹隘地只注重大學畢業生的就業，而是重視大學畢業生的競爭力，即使其所學在勞力市場或職場上已趨飽和，仍可產生外溢效果而有能力轉移至其他專業領域就業與發展其生涯。

綜上所述，「就業力」指個人在就業求職時，能夠選擇、獲得及保障工作並在該職業獲得成功所需要的相關知識、技能、工作態度及職涯了解所具備的程度。

#### （二）大專校院畢業生就業力各層面之內涵

行政院青年輔導委員會（2006）於「大專畢業生就業力調查報告」指出大專校院畢業生「就業力」之具體內涵包括：表達與溝通能力、領導能力、創新能力、團隊合作能力、專業知識與技術、基礎電腦應用技能、能將理論運用於實務、擁有專業證照、發掘及解決問題能力、外語能力、良好工作態度、學習意願及可塑性、遵循專業倫理道德、穩定度及抗壓性、對職涯發展充分了解及規劃、了解產業環境及發展、求職與自我推銷能力等17項就業力技能項目。

然而上述17項就業力技能之間有待進一步歸類，故本文探討有關就業力層面之相關文獻後，發現Hillage和Pollard（1998）指出就業力的四個層面：1.才能（assets）：一個人的就業才能是由其知識、技能和態度所組成；2.職涯規劃（deployment）：包含職涯管理技能、找尋工作的技能、策略方法；3.表達呈現（presentation）：指能表達或呈現有利於獲得特定工作之相關優勢的技能（如成就證明、面試技巧、工作經驗等）；4.個人情況和勞動市場的背景因素：包含個人情況（如家庭背景或身心障礙等）和外部因素（如整體經濟需求及勞動市場的工作開放度等）兩個部分。

Bennett, Dunne和Carré（1999）提出高等教育核心技能及一般技能課程準備模式包括下列五個要素：1.專門學科內容知識（disciplinary content

knowledge)；2.專門學科技能 (disciplinary skills)；3.工作場域的覺察 (workplace awareness)；4.工作經驗 (workplace experience)；5.一般技能 (generic skills)。

Pool和Sewell (2007) 也主張就業力的關鍵成份為「CareerEDGE」：即「職涯發展學習」 (career development learning)、工作及生活經驗 (experience: work & life)、學位學科知識暨理解及技能 (degree subject knowledge, understanding & skills)、一般技能 (generic skills) 及情緒智能 (emotional intelligence) 五個核心概念。

由上述不同就業力層面的分類可知，就業力大致可整理為「一般能力」、「專業知能」、「專業態度」及「職涯規劃」等四個層面之核心概念。以下本文將依據此分類方式就行政院青年輔導委員會 (2006) 所提出的就業力技能項目及內涵整理如下：

(一) 一般能力：指具備表達與溝通、領導、創新及團隊合作等職場所需之一般基礎能力的程度。

(二) 專業知能：指具備專業知識與技術 (包括電腦應用及外語等)，並能夠獲得專業證照或受到認可，且能將理論運用於實務，以期順利發掘及解決實務問題之能力的程度。

(三) 專業態度：指具備良好工作態度，遵循專業倫理道德，且有學習意願及可塑性，並具穩定度及抗壓性的程度。

(四) 職涯規劃：指對職涯發展具有充分了解及規劃、了解產業環境及發展、並具備求職及自我推銷能力的程度。

## 二、大專校院畢業生求學經歷與就業力關係之初探

以下先就大專校院畢業生求學經歷之「校系課程」及「課外經歷」兩部分探討其與就業力之關係，接著再探討「校系課程」及「課外經歷」之間的關係。

### (一) 「校系課程」與就業力之關係

茲分別探討「主修科系」、「輔系、雙主修或學程」、「畢業學校」、「通識教育」等四個校系課程因素與「就業力」之關係如下：

#### 1. 主修科系方面

林芳筠 (2008) 發現一般大學與技職專校保險系和財務金融系之課程規劃在一般就業力方面，均著重於學生對未來「職涯規劃」能力；而在專業就業

力部分，是以培養出「商管專業」能力為主要目標；並發現教師在「工作態度與合作能力」、「職涯規劃與學習進取」和「專業知識與運用能力」的重視程度皆高於學生；另外，教師與學生同時認為「積極負責的工作態度」是學生最應具備的就業力。周育貞（2008）也指出科技大學應屆畢業生核心就業力具備之自信心大致良好，但因為學院別的不同而有所差異；專業能力具備的自信心大致中等，但因學院別的不同而有差異情形存在。至於張莉足（2008）的研究則顯示，逢甲大學就讀商學院、資電學院、工學院、理學院、建設學院、人文社會學院及金融學院等不同學院的學生，其就讀「學院別」與「就業」兩個變項之間具有顯著關聯。此外，林瑞原（2007）也就不同科系畢業生之就業機率差異進行探討，並發現就讀經濟系與商科者都明顯地比就讀文科的就業機率高，但是就讀經濟系者與就讀商科的就業機率相當；就讀法律系、政治系、社會系以及心理系與就讀文科者的就業機率沒有顯著不同。綜上可知，整體而言，許多研究結果都支持主修科系（或學院別）與就業力之間具有相關，且主修科系可能是造成就業力差異的因素之一。

## 2. 輔系、雙主修或學程方面

許書銘（2005）指出，學生若修輔系、雙學位，則會因自覺能力較好而將保留工資調高，且其工作搜尋期間會較短，即在校期間多充實未來工作所需知識，較容易找到工作，可知輔系、雙學位有助於就業表現。

至於「學程」方面，大學法施行細則第八條規定學程分為兩種：（1）「學分學程」：指發給學分證明之跨系、所、院專業領域之課程設計及組合；（2）「學位學程」：指授予學位之跨系、所、院專業領域之課程設計及組合。李東豪（2009）就美國哈佛大學、芝加哥大學、史丹佛大學、麻省理工學院及我國大學「學位學程」課程制度分析後發現：（1）美國大學重著於學生專業與通識之平衡發展，我國較偏向於培養學生實用技術能力為主；（2）美國主要以學生的學習與輔導為主，我國則偏向於學生專業能力的培養。另，謝蕙珊（2007）於分析國立台北教育大學的多元「學程」類型與配套措施後也指出：（1）「拓展專長」為多元學程的最主要特色，其次為就業導向；（2）輔導學生職業性向探索與生涯規劃為學程開設前最重要的配套措施；（3）在就業輔導方面，學生認為學校宜透過提供與多元學程相關產業資訊或證照考試訊息輔導學生就業，並與產業合作提供就業機會。

綜上所述，部分研究尚支持「輔系、雙主修及學程」與就業力存在某種程度關聯，且輔系、雙主修或學程可能是造成就業力差異的因素之一。

### 3. 畢業學校方面

在「畢業學校」與就業力之關係方面，除了各校辦學特色外，也受到學校類型或學校所在地的影響。如蔡翠婷（2008）即指，五專、二專及私立學校畢業生之就業力處於劣勢，是未來加強青年就業力培訓的重點。而周育貞（2008）則表示科技大學應屆畢業生核心就業力具備之自信心大致良好，但會因為學校所在區域的不同而有差異。王淑嫻（2009）的研究顯示不同學校類型之大學生在受聘能力「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」三面向都有差異。李文仁（2007）也指出，進入「公立大學」將在職場上的薪資取得有較高保障。至於鄭靖國（2005）在研究技專校院學生升學與就業價值觀後，發現不公私立學校學生在升學與就業價值觀有顯著差異。

綜上可知，許多研究尚支持「畢業學校」與就業力存在某種程度關聯，且畢業學校可能是造成就業力差異的因素之一。

### 4. 通識教育方面

曾曉雯（2001）指出有關通識課程之學養，在「知識」方面應把理論與實際結合起來，以利學生跨領域學習；「價值」學養則應融合於各學科教學活動，結合認知及實踐層次；「技能」也應多方發展，多訓練學習和研究的方法和處事能力。詹佩容（2007）也認為技術學院旨在培養中高級專業技術人力，除兼顧理論與實務外，並注重人格修養、文化陶冶及培養學生正確的職業道德。另應致力於提升通識教育能力與風氣，檢視自我與學生科技運用與整合的能力。王齡苡（2002）則表示，不論澳洲推動「能力取向」教育時主張應培養未來學生的八種能力，或美國勞工部所提未來邁向成功的五大能力，皆不外乎人際溝通能力、思考解決問題能力與人文素養等，這些能力皆可透過通識教育加以培養，並發現會計人員認為會計系透過通識教育培育職業道德課程最重要的有「人際關係與溝通」、「情緒管理」、「職業道德——會計人員」。

綜上所述，許多研究皆顯示「通識教育」旨在培養相關知能及職業道德，尚屬於就業力內涵，可知通識教育可能是造成就業力差異的因素。

#### （二）「課外經歷」與就業力之關係

以下分析「社團經驗」、「工作經驗」、「遊學經驗」、「證照」等四個課外經歷因素與「就業力」之關係。

##### 1. 社團經驗方面

傅木龍（2000）表示學校須建立輔導學生社團之規章制度，以鼓勵學生依興趣及需求適切參與社團活動，以豐富學習內涵與強化學習效果，並體

驗應對進退；進而促使學生培養多方面的興趣與能力。許雅雯（2009）也指出：（1）參與「服務性」、「學術性」社團大學生其自認具備就業力顯著高於沒有參與之大學生；（2）參與社團大學生認為自己具備接近「充足」之就業力；（3）不同社團參與數量、社團參與屬性、社團參與時間、擔任最高職務、每週參與時數、社團投入程度之大學社團學生其就業力面向有差異；（4）社團學習經驗中之「領導能力」對就業力有最大解釋力。

綜上可知，「社團經驗」確實是造成大學生就業力差異的因素。

### 2. 工作經驗方面

宋廣英（2009）發現：（1）參加工讀計畫的大專生，能體認優質工讀體驗可協助個人從工作中學習成長、培養敬業樂業及團隊合作精神，對未來提升就業力大有幫助；（2）大專生工讀動機對工作表現、提升就業力均有正向影響，工作表現對提升就業力亦存在正向影響；同時，工讀動機透過工作表現能提升其就業力。王淑嫻（2009）的研究結果也顯示：（1）有無工讀經驗、不同工讀年資之大學生在受聘能力「硬技能」、「軟技能」、「職涯規劃與信心」三面向皆有差異；（2）以「工讀年資」最能預測整體受聘能力及「硬技能」面向。許雅雯（2009）指出具有校內外實習經驗的參與社團大學生，在態度責任、開創發展、人際領導三個就業力面向顯著高於無實習經驗者。李珮築（2007）也表示：（1）工讀經驗、有無參與實習課程等不同背景的受訪者有顯著差異；畢業生認同實習有助於就業力提升，且以建教合作、實習制度、加強證照取得的就業教學措施最有助益。（2）受訪者在情緒管理能力（emotional quotient, EQ）、穩定度及抗壓能力、挫折管理能力（adversity quotient, AQ）三項的就業力表現在職場重要程度高但表現優異程度卻較低。

綜上所述，許多研究尚能支持「工作經驗」（含實習）確實是造成就業力差異的因素之一。

### 3. 遊學經驗方面

林麗生（2002）的研究結果顯示，參與遊學有助學生增加人生閱歷，視野更開闊，更獨立自主，並增加自信心與勇氣。且學員經歷遊學過程中安排的住宿家庭、正式上課和相關活動等，有助培養學生語言智慧、視覺空間智慧、肢體動覺智慧、人際關係智慧和自我內省智慧。遊學在既定的安排課程中不僅教學生英文聽、說、讀、寫、文法，且從活動中教學生興趣、態度、價值和理想；不僅教既定課程、活動等有形的東西，並且藉不同的環境、氣氛、文化等改變學生氣質，潛移默化。張淳惠（2005）的研究也發現「遊學」是影響英語

學習態度與英語學習成效的主要因素。當控制遊學地之影響效果不變時，學生遊學後，整體英語學習態度、學習英語之情感與行為成份皆有顯著提升。當控制遊學地之影響效果不變時，學生在遊學後之英語學習成效則顯著降低。可見遊學才是提升英語學習態度與英語學習成效的主因，而非遊學地點。

綜上可知，「遊學經驗」有助於改善學生各種知能（尤其是英語能力）、態度及價值觀，尚屬於就業力的內涵，可知遊學經驗可能是造成就業力差異的因素。

#### 4. 證照方面

廖清輝（2005）的研究發現有78.87%的受訪者同意，擁有技術士證會增加找工作的機會或優勢，有61.08%的受訪者認為具有技術士證會影響工作職場上的升遷機會；李珮築（2007）的研究也顯示，畢業生認為加強證照的取得，對就業輔導措施相當有助益。

綜上所述，部分研究結果尚支持「證照」與就業力之間具有某種程度的關聯，且「證照」可能是造成就業力差異的因素。

#### （三）「校系課程」與「課外經歷」之關係

有關大專校院畢業生於求學期間之「課外經歷」（包括社團經驗、工作經驗、遊學經驗、證照）除由考量個人其興趣、經濟狀況等因素外，也與大專校院在「校系課程」之制度規劃有關。傅木龍（2000）即指出學生社團是校內學生依照學校規定申請成立並由個人興趣自由參加的組織；而學校必須建立各種輔導學生社團之規章與制度，以鼓勵學生根據自己的興趣、性向與需求，適切的參與社團活動。

宋廣英（2009）指出大專校院學生的工作經驗通常來自工讀、實習及見習，其中「實習」指學校系所（科）強制有必修或選修之課程且具有學分或時數規定，據以要求學生須至校外進行實務與理論課程實習者；「見習」則屬志願、學習觀摩性質，非學校系科強制規定。另「工讀」方面，王淑嫻（2009）則指出教育部於1991年分別函頒「專科以上學校學生工讀助學金要點」及「技專校院學生工讀助學金要點」後，目前各大專校院均依循此二個要點，擬定工讀辦法來推行校內工讀。另校外工讀方面，大專校院就業輔導單位也多能提供「刊登工讀資訊」及「提供政府就業服務機構之連結」等服務。

遊學經驗除可由學生自費前往外，大專校院自2007年起可向教育部申請「獎助國內大專校院選送優秀學生赴國外大學研修計畫（學海飛颺專案）」與「獎助大專校院選送校內清寒優秀學生出國研修計畫（學海惜珠專案）」之經

費，以補助及甄選學生赴國外研修，以利學生開拓視野。

證照方面，除許多大專校院皆要求學生應通過英語能力檢定外，游秋怡（2008）的研究也指出大專校院畢業生在證照取得上出現一般／技職分流的差異，並以技職體系畢業生取得證照的情形較為普遍。

綜上可知，大專校院畢業生「課外經歷」（包括社團經驗、工作經驗、遊學經驗、證照）確實某種程度上將受到大專校院在「校系課程」方面的制度規劃所影響。

## 參、研究方法

### 一、理論架構

#### （一）大專校院畢業生就業力內涵之理論架構

本文將大專校院畢業生就業力之內涵界定為二階測量模式進行分析，其分析架構如圖1所示。各變項間之關係界定如下：

1. 「一般能力（ $\eta_1$ ）」為一階潛在變項，可由表達溝通（ $Y_1$ ）、領導能力（ $Y_2$ ）、創新能力（ $Y_3$ ）、團隊合作（ $Y_4$ ）四個觀察變項加以測量。

2. 「專業知能（ $\eta_2$ ）」為一階潛在變項，可由知識技術（ $Y_5$ ）、電腦應用（ $Y_6$ ）、理論運用（ $Y_7$ ）、專業認可（ $Y_8$ ）、問題解決（ $Y_9$ ）、外語能力（ $Y_{10}$ ）六個觀察變項加以測量。

3. 「專業態度（ $\eta_3$ ）」為一階潛在變項，可由態度良好（ $Y_{11}$ ）、願意學習（ $Y_{12}$ ）、專業倫理（ $Y_{13}$ ）、具可塑性（ $Y_{14}$ ）、穩定抗壓（ $Y_{15}$ ）五個觀察變項加以測量。

4. 「職涯規劃（ $\eta_4$ ）」為一階潛在變項，可由職涯發展（ $Y_{16}$ ）、了解產業（ $Y_{17}$ ）、自我行銷（ $Y_{18}$ ）三個觀察變項加以測量。

5. 「就業力（ $\xi_1$ ）」為二階潛在變項，由「一般能力（ $\eta_1$ ）」、「專業知能（ $\eta_2$ ）」、「專業態度（ $\eta_3$ ）」及「職涯規劃（ $\eta_4$ ）」四個一階潛在變項加以測量；另前述四個一階潛在變項彼此呈直交狀態而無相關。

#### （二）大專校院畢業生求學經歷與就業力關係之理論架構

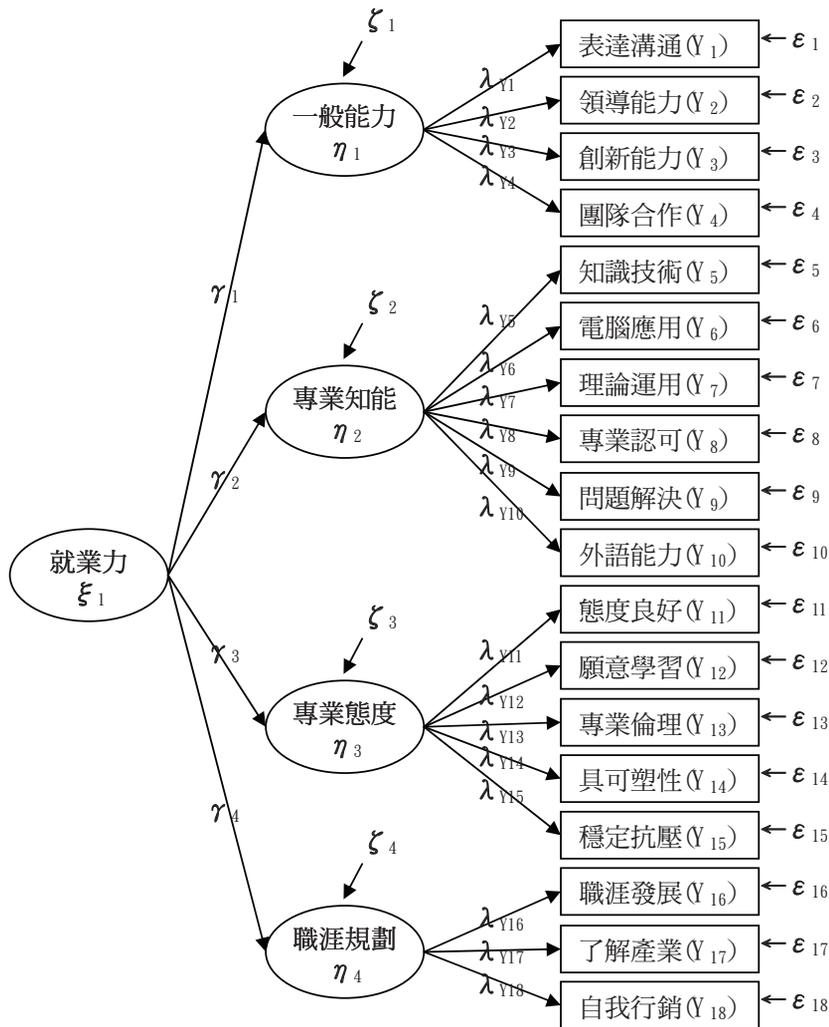
本文將大專校院畢業生求學經歷與就業力關係界定為廣義結構方程模式進行分析，其分析架構如圖2所示。各變項間之關係界定如下：

1. 潛在自變項「校系課程（ $\xi_1$ ）」可由主修科系（ $X_1$ ）、輔系雙修

( $X_2$ )、畢業學校 ( $X_3$ )、通識教育 ( $X_4$ ) 四項觀察自變項加以測量。

2. 潛在依變項「課外經歷 ( $\eta_1$ )」可由社團經驗 ( $Y_1$ )、工作經驗 ( $Y_2$ )、遊學經驗 ( $Y_3$ )、證照 ( $Y_4$ ) 四項觀察依變項加以測量。

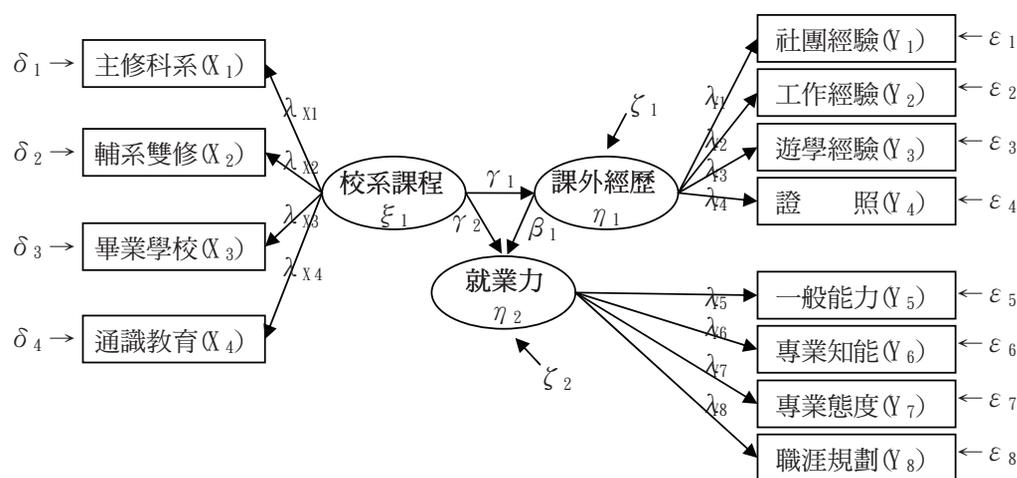
圖1 大專校院畢業生就業力內涵之二階測量模式架構圖



3. 潛在依變項「就業力 ( $\eta_2$ )」係以一般能力 ( $Y_5$ )、專業知能 ( $Y_6$ )、專業態度 ( $Y_7$ )、職涯規劃 ( $Y_8$ ) 四個組合變項做為觀察依變項並加以測量。

4. 本文所稱求學經歷包括校系課程及課外經歷兩個主要構念。而潛在自變項「校系課程 ( $\xi_1$ )」分別對「課外經歷 ( $\eta_1$ )」及「就業力 ( $\eta_2$ )」兩個潛在依變項具有直接效果 (分別為  $\gamma_1$  和  $\gamma_2$ )；但潛在自變項「課外經歷 ( $\eta_1$ )」也同時對潛在依變項「就業力 ( $\eta_2$ )」具有直接效果 (即  $\beta_1$ )。換言之，「課外經歷 ( $\eta_1$ )」具有中介變項的角色。

圖2 大專校院畢業生求學經歷與就業力關係之結構方程模式架構圖



## 二、資料來源

台灣高等教育整合資料庫之使用已相當普遍，目前計有26篇國內外期刊專書論文、16篇國際會議論文、40篇國內會議論文之研究成果正式對外發表 (國立台灣師範大學教育研究與評鑑中心，2010)。本文使用資料係採自國立台灣師範大學教育研究與評鑑中心2008年於台灣高等教育整合資料庫釋出之「2005學年度大學畢業後一年問卷調查」資料，該調查旨在了解2005學年度全國大專校院畢業學生在畢業後一年 (即2006學年度) 之流向情形，並探討大學生在校時之經驗與畢業後生涯發展之關係，期提供未來改進大學教育及培育社會所需人才之相關依據。該研究母群體為158所大專校院、26萬2,743位應屆畢業生，調查施測期間為2007年六月份起至2008年二月份中旬止，並以網路問卷形式為主進行普查，總計回收問卷共8萬8,694份，回收率33.76%。惟本文旨在探討大專校院畢業生求學經歷與就業力之關係，復由於就業力相關問卷題目係以已就業之大專校院畢業生做為調查對象 (未就業者填「無需勾

選」)，本文刪除未就業及少數有遺漏值之樣本後，計以3萬7,800份問卷結果做為有效樣本，且前揭樣本將分割為建模樣本1萬8,900份及驗證樣本1萬8,900份，前者做為模式建構及參數估計之用，後者則做為交叉驗證之用。

### 三、變項界定與測量

本文以國立台灣師範大學教育研究與評鑑中心（2008）於台灣高等教育整合資料庫所釋出「2005學年度大學畢業後一年問卷調查」之題目做為觀察變項，並將各題視為測量不同意見程度之次序變項。茲分別說明本文兩個模式之變項界定及測量如下：

#### （一）大專校院畢業生就業力內涵方面

本文採用上述調查問卷第21題有關具備職場所需能力、態度與信心之相關題目做為觀察變項，各題皆為充分具備（4分）、具備（3分）、未具備（2分）、完全未具備（1分）等四種選項之觀察變項。至於該問卷的各個題目分別隸屬之「一般能力」、「專業知能」、「專業態度」、「職涯規劃」四個層面則界定為一階潛在變項；並由前述四個一階潛在變項做為測量二階潛在變項「就業力」之依據。有關本模式各變項之符號、簡稱及內容整理如表1所示。

#### （二）大專校院畢業生求學經歷與就業力之關係方面

本文以廣義結構方程模式探討大專校院畢業生求學經歷與就業力之關係：

1. 「求學經歷」方面（包括校系課程、課外經歷兩個主要構念）係採用上述調查問卷第20題有關各項學經歷對於找工作或創業的幫助程度之相關題目做為觀察變項，其各題皆整理為極有幫助（4分）、頗有幫助（3分）、略有幫助（2分）、無此經驗/毫無幫助（1分）等四種選項；「校系課程」層面將界定為潛在自變項，至於「課外經歷」層面則因受到校系課程之直接效果而界定為潛在依變項（但也因「課外經歷」同時可能再對「就業力」有直接效果而具中介變項性質）；
2. 至於「就業力」方面，假使前述大專校院畢業生就業力內涵之二階測量模式能獲得有效驗證，將可由一般能力、專業知能、專業態度及職涯規劃四個組合變項做為觀察依變項，並據以測量「就業力」之構念；林清山（1992）指出中位數適用於表示次序變項之集中情形的集中量數，故本文藉由調查問卷第21題有關具備職場所需能力、態度與信心之相關題目（觀察變項），以中位數分別求出一般能力、專業知能、專業態度及職涯規劃四個組合變項數值。有關本模式各變項之符號、簡稱及內容整理如表2所示。

表1 就業力內涵之各變項符號、簡稱及內容一覽表

符號	變項簡稱	各層面或問卷題目之內容	變項屬性
$\xi_1$	就業力	「就業力」構念	二階潛在變項
$\eta_1$	一般能力	「職場所需的一般能力」層面	一階潛在變項
$Y_1$	表達溝通	表達及溝通能力	觀察變項
$Y_2$	領導能力	領導能力	觀察變項
$Y_3$	創新能力	創新能力	觀察變項
$Y_4$	團隊合作	團隊合作能力	觀察變項
$\eta_2$	專業知能	「職場所需的專業能力」層面	一階潛在變項
$Y_5$	知識技術	專業知識與技術	觀察變項
$Y_6$	電腦應用	基礎電腦應用技能	觀察變項
$Y_7$	理論運用	將理論運用到實際工作的能力	觀察變項
$Y_8$	專業認可	專業證照或相關能力	觀察變項
$Y_9$	問題解決	發掘及解決工作中所遭遇問題的能力	觀察變項
$Y_{10}$	外語能力	外語能力	觀察變項
$\eta_3$	專業態度	「專業態度」層面	一階潛在變項
$Y_{11}$	態度良好	良好的工作態度（如時間管理、責任感、遵守紀律、自律等）	觀察變項
$Y_{12}$	願意學習	強烈的學習意願	觀察變項
$Y_{13}$	專業倫理	具有專業倫理與道德	觀察變項
$Y_{14}$	具可塑性	高度可塑性	觀察變項
$Y_{15}$	穩定抗壓	穩定度或抗壓性	觀察變項
$\eta_4$	職涯規劃	「職涯規劃與信心」層面	一階潛在變項
$Y_{16}$	職涯發展	對自己的職涯發展有充分的了解及規劃	觀察變項
$Y_{17}$	了解產業	了解有關的產業環境與發展情形	觀察變項
$Y_{18}$	自我行銷	具有求職及推銷自己的能力	觀察變項

表2 求學經歷與就業力關係之變項符號、簡稱及內容一覽表

符號	變項簡稱	各層面或問卷題目之內容	變項屬性
$\xi_1$	校系課程	「校系課程」層面	潛在自變項
$X_1$	主修科系	主修科系	觀察自變項
$X_2$	輔系雙修	輔系、雙學位、學程	觀察自變項
$X_3$	畢業學校	畢業學校	觀察自變項
$X_4$	通識教育	通識教育	觀察自變項

表2 求學經歷與就業力關係之變項符號、簡稱及內容一覽表（續）

$\eta_1$	課外經歷	「課外經歷」層面	潛在依變項 (屬中介變項)
$Y_1$	社團經驗	社團經驗	觀察依變項
$Y_2$	工作經驗	相關工作經驗(如打工)	觀察依變項
$Y_3$	遊學經驗	遊學經驗(如交換學生)	觀察依變項
$Y_4$	證照	證照	觀察依變項
$\eta_2$	就業力	「就業力」構念	潛在依變項
$Y_5$	一般能力	一般能力(組合變項)	觀察依變項
$Y_6$	專業知能	專業知能(組合變項)	觀察依變項
$Y_7$	專業態度	專業態度(組合變項)	觀察依變項
$Y_8$	職涯規劃	職涯規劃(組合變項)	觀察依變項

#### 四、資料處理

國立台灣師範大學教育研究與評鑑中心(2008)於台灣高等教育整合資料庫釋出「2005學年度大學畢業後一年問卷調查」之資料,本文將以次序變項進行處理並計算出其多分差相關係數矩陣及漸進共變數矩陣(余民寧,2006),接著以LISREL(Linear Structural Relations) 8.72套裝統計軟體分別進行「大專校院畢業生就業力內涵之二階測量模式」及「大專校院畢業生求學經歷與就業力關係之結構方程模式」兩個模式之參數估計、適配度考驗與信效度分析,並以.05作為統計顯著水準;本文將以不受多元常態性假設限制的GWLS法(generally weighted least squares)進行參數估計(余民寧,2006;黃芳銘,2004)。

#### 肆、研究結果

由於本文所建構的兩個模式皆須在理論模式和實際樣本資料達到良好適配並有合理信、效度前提下才能進一步針對模式參數估計結果進行分析,故兩模式將分別依序討論其模式適配度考驗、信效度、以及模式參數估計結果。

## 一、大專校院畢業生就業力內涵之二階測量模式分析結果

### (一) 模式適配度考驗

本文參採黃芳銘(2004)的做法,探討其模式適配度如下:1.絕對適配指標方面:其GFI=0.99、AGFI=0.99,此兩個指標皆大於0.90的標準;且RMSEA=0.041而屬於良好的適配(RMSEA $\leq$ 0.05)(余民寧,2006;黃芳銘,2004),可知整體而言,該理論模式與所蒐集到的樣本資料間的適配程度相當良好。2.相對適配指標方面:NFI=0.91、CFI=0.91、IFI=0.91,此三個指標皆大於0.90的標準(余民寧,2006;黃芳銘,2004),可見本模式相對地比其他模式適配情形更好。3.簡效適配指標方面:PNFI=0.78、PGFI=0.76,此兩項指標皆大於0.50的標準;且CN=762.51亦已大於200之標準(余民寧,2006;黃芳銘,2004),顯示本模式能以精簡的變項數有效反映變項間的關係。綜上可知,本模式在絕對適配指標、相對適配指標及簡效適配指標方面皆達良好適配,可見本模式可被接受。

### (二) 信度與效度分析

#### 1.信度

(1) 個別觀察變項的信度:有關大專校院畢業生就業力內涵之二階測量模式中各觀察變項之 $R^2$ 值已整理如表3所示。Jöreskog & Sörbom等人認為個別觀察變項信度( $R^2$ )大於0.20,就表示個別觀察變項具有信度(引自黃芳銘,2004)。由表3可知,各觀察變項的 $R^2$ 值介於0.45-0.85之間,皆已大於0.20,可見本文之個別觀察變項信度尚屬良好。

表3 大專校院畢業生就業力內涵之二階測量模式個別觀察變項信度分析

一般能力( $\eta_1$ ) 之觀察變項	$R^2$	專業知能( $\eta_2$ ) 之觀察變項	$R^2$	專業態度( $\eta_3$ ) 之觀察變項	$R^2$	職涯規劃( $\eta_4$ ) 之觀察變項	$R^2$
表達溝通	0.81	知識技術	0.79	態度良好	0.72	職涯發展	0.81
領導能力	0.77	電腦應用	0.54	願意學習	0.76	了解產業	0.82
創新能力	0.74	理論運用	0.76	專業倫理	0.67	自我行銷	0.85
團隊合作	0.68	專業認可	0.61	具可塑性	0.82		
		問題解決	0.83	穩定抗壓	0.76		
		外語能力	0.45				

(2) 潛在變項的組合信度：依組合信度 ( $R_C$ ) 之計算公式  $R_C = (\sum \lambda)^2 / [(\sum \lambda)^2 + \sum \theta]$ ，可求出「一般能力 ( $\eta_1$ )」的  $R_{(\eta_1)} = 0.923$ 、「專業知能 ( $\eta_2$ )」的  $R_{(\eta_2)} = 0.921$ 、「專業態度 ( $\eta_3$ )」的  $R_{(\eta_3)} = 0.936$ 、「職涯規劃 ( $\eta_4$ )」的  $R_{(\eta_4)} = 0.935$ ，顯示各潛在變項的組合信度皆大於 0.60 的標準 (引自吳明隆，2006)，可見本模式潛在變項之各觀察變項之間具有良好的內部一致性。

## 2. 效度

(1) 聚合效度：依潛在變項的平均變異抽取量 ( $V_C$ ) 之計算公式  $V_C = (\sum \lambda^2) / [(\sum \lambda^2) + \sum \theta]$  (王保進，2004)，可求出「一般能力 ( $\eta_1$ )」的  $V_{C(\eta_1)} = 0.751$ 、「專業知能 ( $\eta_2$ )」的  $V_{C(\eta_2)} = 0.663$ 、「專業態度 ( $\eta_3$ )」的  $V_{C(\eta_3)} = 0.745$ 、「職涯規劃 ( $\eta_4$ )」的  $V_{C(\eta_4)} = 0.827$ ，可知四項潛在變項的平均變異抽取量皆大於 0.50 的標準 (吳明隆，2006)，故知潛在變項受到其觀察變項所貢獻的量確實比誤差所貢獻的量還大，可見本模式具有聚合效度。

(2) 交叉驗證效度：本文以 1 萬 8,900 個建模樣本及 1 萬 8,900 個驗證樣本等兩組樣本進行大專校院畢業生就業力內涵之二階測量模式在嚴謹複核策略及寬鬆複核策略之間的 MFF  $\chi^2$  差異顯著性檢定 (如表 4)，結果發現驗證樣本在兩種複核策略之 MFF  $\chi^2$  差異為 6.63，小於  $\chi^2_{.95(22)}$  的臨界值 33.924，顯示其差異未達顯著，可見本模式具交叉驗證效度 (又稱複核效度)，即模式具有跨樣本的有效性及穩定性 (黃芳銘，2004)。

表 4 大專校院畢業生就業力內涵之二階測量模式交叉驗證策略適配評估表

	整體模式適配		驗證樣本		
	MFF $\chi^2$ (df)	$\Delta$ MFF $\chi^2$ (df)	貢獻 $\chi^2$ 值 (df)	$\Delta$ 貢獻 $\chi^2$ 值 (df)	%
嚴謹複核 策略	8,591.75 (298)	12.33 (22)	4,325.35 (298)	6.63 (22)	50.34
寬鬆複核 策略	8,579.42 (276)		4,318.72 (276)		50.34

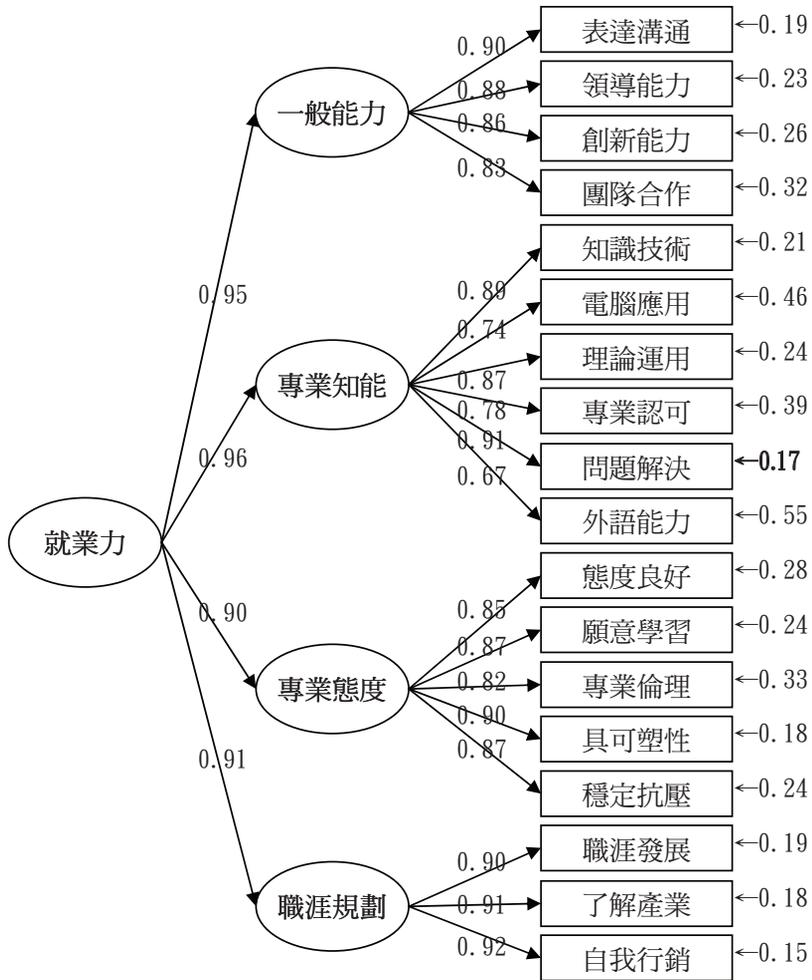
$$\chi^2_{.95(22)} = 33.924$$

由上述分析可知，本模式已具備良好信、效度，既具有良好的內部一致性，也顯示各觀察變項皆足以反映其所建構的潛在變項，故可知大專校院畢業生就業力內涵之二階測量模式是可被接受，並據以進行模式分析。

(三) 模式參數估計結果

鑑於大專校院畢業生就業力內涵之二階測量模式適配情形良好且信、效度亦佳，本文爰以其模式參數估計結果進行分析，詳如圖3所示。由圖3可知：

圖3 大專校院畢業生就業力內涵之二階測量模式路徑關係圖



1.大專校院畢業生「就業力」的構念內涵，可由一般能力（0.95）、專業知能（0.96）、專業態度（0.90）及職涯規劃（0.91）四個核心概念加以有效測量。

2.「一般能力」的概念，可由表達溝通（0.90）、領導能力（0.88）、創新能力（0.86）、團隊合作（0.83）四項觀察自變項加以有效測量。

3.「專業知能」的概念，可由知識技術（0.89）、電腦應用（0.74）、理論運用（0.87）、專業認可（0.78）、問題解決（0.91）、外語能力（0.67）六個觀察自變項加以有效測量。

4.「專業態度」的概念，可由態度良好（0.85）、願意學習（0.87）、專業倫理（0.82）、具可塑性（0.90）、穩定抗壓（0.87）五個觀察自變項加以有效測量。

5.「職涯規劃」的概念，可由職涯發展（0.90）、瞭解產業（0.91）、自我行銷（0.92）三個觀察自變項加以有效測量。

## 二、大專校院畢業生求學經歷與就業力關係之結構方程模式分析結果

### （一）模式適配度考驗

有關大專校院畢業生「求學經歷」與「就業力」關係之結構方程模式方面，本文參採黃芳銘（2004）的做法探討其模式適配度如下：1.絕對適配指標方面： $GFI=0.98$ 、 $AGFI=0.98$ ，此兩個指標皆大於0.90的標準；且 $RMSEA=0.066$ 而屬於不錯的適配（ $0.05 < RMSEA \leq 0.08$ ）（余民寧，2006；黃芳銘，2004），可知整體而言該理論模式與所蒐集到的樣本資料之間的適配程度相當良好；2.相對適配指標方面： $NFI=0.92$ 、 $CFI=0.92$ 、 $IFI=0.92$ ，此三個指標皆大於0.90的標準（余民寧，2006；黃芳銘，2004），可見本模式相對之下比其他模式適配情形更好；3.簡效適配指標方面： $PNFI=0.71$ 、 $PGFI=0.64$ ，兩項指標皆大於0.50的標準；且 $CN=342.56$ 已大於200之標準（余民寧，2006；黃芳銘，2004），顯示本模式能以精簡的變項數來有效反映出變項間的關係。綜上可知，本模式在絕對適配指標、相對適配指標及簡效適配指標方面，皆達良好適配，可見本模式可被接受。

### （二）信度與效度分析

#### 1.信度

（1）個別觀察變項的信度：有關大專校院畢業生就業力內涵之二階測量模式中各觀察變項之 $R^2$ 值已整理如表5所示。Jöreskog & Sörbom等人認為

個別觀察變項信度 ( $R^2$ ) 只要大於0.20, 就表示個別觀察變項具有信度 (引自黃芳銘, 2004)。而由表5可知, 各觀察變項的 $R^2$ 值介於0.44-0.81之間, 皆已大於0.20, 可見本文之個別觀察變項信度尚屬良好。

表5 大專校院畢業生求學經歷與就業力關係之結構方程模式個別觀察變項信度分析

校系課程( $\xi_1$ ) 之觀察變項	$R^2$	課外經歷( $\eta_1$ ) 之觀察變項	$R^2$	就業力( $\eta_2$ ) 之觀察變項	$R^2$
主修科系	0.54	社團經驗	0.65	一般能力	0.71
輔系雙修	0.81	工作經驗	0.45	專業知能	0.79
畢業學校	0.63	遊學經驗	0.71	專業態度	0.44
通識教育	0.64	證 照	0.59	職涯規劃	0.69

(2) 潛在變項的組合信度：依組合信度 ( $R_c$ ) 之計算公式  $R_c = (\sum \lambda)^2 / [(\sum \lambda)^2 + \sum \theta]$ , 可求出「校系課程 ( $\xi_1$ )」的  $R_{(\xi_1)} = 0.883$ 、「課外經歷 ( $\eta_1$ )」的  $R_{(\eta_1)} = 0.856$ 、「就業力 ( $\eta_2$ )」的  $R_{(\eta_2)} = 0.883$ , 顯示各潛在變項的組合信度皆大於0.60的標準 (引自吳明隆, 2006), 可見本模式潛在變項之各觀察變項之間具有良好的內部一致性。

## 2. 效度

(1) 聚合效度：依潛在變項的平均變異抽取量 ( $V_c$ ) 之計算公式  $V_c = (\sum \lambda^2) / [(\sum \lambda^2) + \sum \theta]$  (王保進, 2004), 可求出「校系課程 ( $\xi_1$ )」的  $V_{c(\xi_1)} = 0.655$ 、「課外經歷 ( $\eta_1$ )」的  $V_{c(\eta_1)} = 0.600$ 、「就業力 ( $\eta_2$ )」的  $V_{c(\eta_2)} = 0.657$ , 可知三項潛在變項的平均變異抽取量皆大於0.50的標準 (吳明隆, 2006), 故知潛在變項受到其觀察變項所貢獻的量確實比誤差所貢獻的量還大, 可見本模式具有聚合效度。

(2) 交叉驗證效度：本文以1萬8,900個建模樣本及1萬8,900個驗證樣本等兩組樣本進行大專校院畢業生求學經歷與就業力關係之結構方程模式在嚴謹複核策略及寬鬆複核策略之間的MFF  $\chi^2$  差異顯著性檢定 (如表6), 結果發現驗證樣本在兩種複核策略之MFF  $\chi^2$  差異為6.79, 小於  $\chi^2_{.95(15)}$  的臨界值24.996, 顯示其差異未達顯著, 可見本模式具交叉驗證效度, 即模式具有跨樣本的有效性及穩定性 (黃芳銘, 2004)。

表6 大專校院畢業生求學經歷與就業力關係之結構方程模式交叉驗證策略適配評估表

	整體模式適配		驗證樣本		
	MFF $\chi^2$ (df)	$\Delta$ MFF $\chi^2$ (df)	貢獻 $\chi^2$ 值 (df)	$\Delta$ 貢獻 $\chi^2$ 值 (df)	%
嚴謹複製策略	8,432.48 (127)	13.05 (15)	4,139.54 (127)	6.79 (15)	49.09
寬鬆複製策略	8,419.43 (112)		4,132.75 (112)		49.09

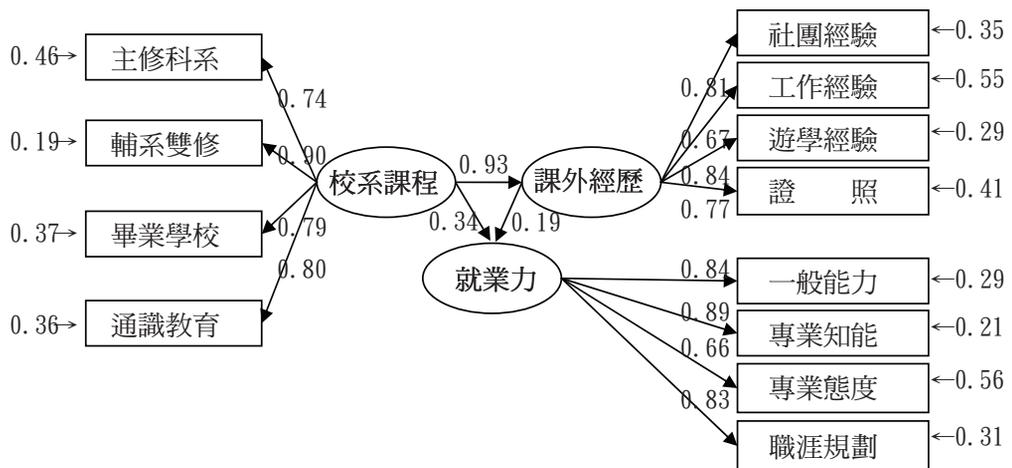
$\chi^2_{.95(15)} = 24.996$

由上可知，本模式已具備良好信、效度，可知大專校院畢業生求學經歷與就業力關係之結構方程模式是可被接受並據以進行模式分析。

(三) 模式參數估計結果

鑑於大專校院畢業生求學經歷與就業力關係之結構方程模式適配情形良好且信效度亦佳，本文以其模式參數估計結果進行分析，如圖4所示。

圖4 大專校院畢業生求學經歷與就業力關係之結構方程模式路徑關係圖



由上述圖4可獲得如下發現：

1. 「校系課程 ( $\xi_1$ )」、「課外經歷 ( $\eta_1$ )」與「就業力 ( $\eta_2$ )」關係

(1) 潛在自變項「校系課程 ( $\xi_1$ )」不僅對潛在依變項「就業力 ( $\eta_2$ )」具有顯著的直接效果 ( $\gamma_2=0.34$ )；且「校系課程 ( $\xi_1$ )」亦同時透過中介變項「課外經歷 ( $\eta_1$ )」對「就業力 ( $\eta_2$ )」產生顯著的間接效果 ( $0.93*0.19=0.18$ )；故可知「校系課程 ( $\xi_1$ )」對「就業力 ( $\eta_2$ )」之總效果為0.52 (即 $0.34+0.18=0.52$ )。

(2) 潛在依變項「課外經歷 ( $\eta_1$ )」同時也對潛在依變項「就業力 ( $\eta_2$ )」具有顯著的直接效果 ( $\beta_1=0.19$ )。

(3) 另「校系課程 ( $\xi_1$ )」及「課外經歷 ( $\eta_1$ )」兩個求學經歷的潛在變項之間，確實存在「校系課程 ( $\xi_1$ )」對「課外經歷 ( $\eta_1$ )」具有顯著的直接效果 ( $\gamma_1=0.93$ ) 關係。可見大專校院及其系所對於制度或課程設計若能做好規劃，將對學生課外經歷 (如發展系學會或各種社團、提供工讀或實習經驗、獎補助遊學、輔導考證照等) 之發展有明顯助益。

2. 求學經歷各觀察自變項對於「就業力」之總效果如下：

(1) 校系課程方面：各變項對「就業力」之總效果依序如下：「輔系雙修」為0.47 ( $=0.90*0.34+0.90*0.93*0.19$ )、「通識教育」為0.41 ( $=0.80*0.34+0.80*0.93*0.19$ )、「畢業學校」為0.41 ( $=0.79*0.34+0.79*0.93*0.19$ )、「主修科系」為0.38 ( $=0.74*0.34+0.74*0.93*0.19$ )。

(2) 課外經歷方面：各變項對「就業力」之總效果依序如下：「遊學經驗」為0.16 ( $=0.84*0.19$ )、「社團經驗」為0.15 ( $=0.81*0.19$ )、「證照」為0.15 ( $=0.77*0.19$ )、「工作經驗」為0.13 ( $=0.67*0.19$ )。

3. 潛在自變項「校系課程 ( $\xi_1$ )」可由主修科系 (0.74)、輔系雙修 (0.90)、畢業學校 (0.79) 及通識教育 (0.80) 四個觀察自變項加以有效測量。

4. 潛在依變項「課外經歷 ( $\eta_1$ )」 (具中介變項性質) 可由社團經驗 (0.81)、工作經驗 (0.67)、遊學經驗 (0.84) 及證照 (0.77) 四個觀察依變項有效測量。

5. 潛在依變項「就業力 ( $\eta_2$ )」可由一般能力 (0.84)、專業知能 (0.89)、專業態度 (0.66) 及職涯規劃 (0.83) 四個組合變項做為觀察依變項並有效測量。

## 伍、結論與建議

### 一、結論

(一) 大專校院畢業生「就業力」內涵，經二階測量模式驗證後確認其主要包括就業所需之一般能力、專業知能、專業態度、職涯規劃四個核心概念。

1. 一般能力：指具備表達與溝通、領導、創新及團隊合作等職場所需之一般基礎能力的程度。

2. 專業知能：指具備專業知識與技術（包括電腦應用及外語等），並能夠獲得專業證照或受到認可，且能將理論運用於實務，以期順利發掘及解決實務問題之能力的程度。

3. 專業態度：指具備良好工作態度，遵循專業倫理道德，且有學習意願及可塑性，並具穩定度及抗壓性的程度。

4. 職涯規劃：指對職涯發展具有充分瞭解及規劃、瞭解產業環境及發展、並具備求職及自我推銷能力的程度。

(二) 大專校院畢業生求學經歷對「就業力」之預測效果

1. 整體而言，大專校院畢業生之「校系課程」及「課外經歷」皆對就業力具有顯著的直接效果（分別為0.34及0.19），可見畢業生受到「校系課程」及「課外經歷」的助益越大，其就業力也就會越好；且同時「校系課程」也可透過「課外經歷」對就業力產生間接效果（0.18）。因此，不僅大專校院及系所本身在師資、設備或課程方面的努力可對其畢業生就業力產生直接助益，同時也可藉由各種輔導暨強化學生課外經歷等措施（如發展系學會或各種社團、提供工讀或實習經驗、獎補助遊學、輔導考證照等）間接改善畢業生就業力。

2. 至於各項求學經歷對於「就業力」之預測效果如下：

(1) 校系課程方面：大專校院畢業生之「主修科系」、「輔系雙修」、「畢業學校」、「通識教育」皆對其就業力具有顯著預測效果，即畢業生受到主修科系、輔系及雙主修暨學程、畢業學校、通識教育的助益越大，則其就業力也就會越好。其中以「輔系雙修」（0.47）對就業力之總效果最大，其次依序為通識教育（0.41）、畢業學校（0.41）及主修科系（0.38）。

(2) 課外經歷方面：大專校院畢業生之「社團經驗」、「工作經驗」、「遊學經驗」、「證照」皆對其就業力具有顯著預測效果，亦即畢業生受到社團經驗、工作經驗、遊學經驗、證照的助益越大，則其就業力也就會越

好，其中以「遊學經驗」（0.16）對就業力之效果最大，其次依序為社團經驗（0.15）、證照（0.15）及工作經驗（0.13）。

## 二、建議

本文提出之具體建議如下：

（一）「校系課程」是決定大專校院畢業生就業力之重要關鍵，大專校院及其系所應體認其對畢業生就業力負有重責大任

本文發現，「校系課程」層面（包括主修科系、輔系及雙主修暨學程、畢業學校、通識教育）對於大專校院畢業生就業力之預測效果最大，可見大專校院確實肩負提升畢業生就業力之重責大任。諸如教育部高教司所推動「獎勵大學教學卓越計畫」這類鼓勵學校及系所改善其教學成果的高等教育政策，應積極持續推動，並加強系所課程與實務的連結、強化就業輔導課程規劃及畢業生就業追蹤等措施。

（二）大專校院應多鼓勵學生修習「輔系、雙主修及跨領域學程」，並加強於通識教育增設就業相關課程，以促進學生就業能力

在所有校系課程層面的各項求學經歷中，以「輔系、雙主修及跨領域學程」對於大專校院畢業生就業力之總效果最大，可見藉由強化「輔系、雙主修及跨領域學程」之相關輔導措施（例如適度放寬大專校院學生選擇輔系、雙主修及跨領域學程之名額及條件限制並加強宣導等），確有助於協助學生積極開拓第二專長，並提升其就業競爭力。另由於通識教育對就業力也有顯著助益，故宜於通識課程中增設就業相關課程，以期更有效地發揮提升就業力之效果。

（三）大專校院可持續規劃輔導學生「至國外遊學」、「參加社團」、「報考專業證照」及「提供工讀或實習機會」之相關措施，以提升其就業力

由於大專校院及系所可透過協助學生增加「課外經歷」（包括遊學經驗、社團經驗、證照取得及工作經驗等），來間接改善其就業力，故本文建議大專校院及系所可積極規劃輔導學生至國外遊學、活絡社團風氣（如成立系學會或各種社團並補助經費）、輔導報考專業證照、提供工讀或實習機會之相關措施，並加強各項宣導作為，以幫助學生提升其就業力表現。

（四）「工作經驗」對於大專校院畢業生就業力之效果相對不如其他求學經歷，建議大專校院學生打工前應審慎考量

「工作經驗」雖對提升大專校院學生就業力具有部分顯著效果，但卻不如其他求學經歷來。因此，當大專校院學生無經濟負擔、或該工作經驗與個人未

來職涯規劃無關時，較不宜一邊讀書、一邊工作，畢竟學業及工作往往難以兼顧，倒不如好好加強在校課業學習或其他課外經歷，對於未來就業競爭力之提升可能會更有幫助。

## 參考文獻

大學法施行細則（2006年8月16日修正）。

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。

王保進（2004）。多變量分析：套裝程式與資料分析。台北市：高等教育。

王淑嫻（2009）。大學生工讀及其與受聘能力關係研究——以台北地區八所公立大學為例。國立台灣師範大學公民教育與活動領導學系碩士論文，未出版，台北市。

王齡苡（2002）。大學會計系學生透過通識教育培育職業道德之研究。國立彰化師範大學商業教育學系在職進修專班碩士論文，未出版，彰化縣。

行政院青年輔導委員會（2006）。在正式教育中提升就業力：大專畢業生就業力調查報告。2009年11月23日，取自<http://hope.nyc.gov.tw/download/download.php?id=137>

余民寧（2006）。潛在變項模式：SIMPLIS的應用。台北市：高等教育。

吳明隆（2006）。結構方程模式——SIMPLIS的應用。台北市：五南。

李文仁（2007）。台灣高教擴張與社會階層化之探究。佛光大學社會學系碩士論文，未出版，宜蘭縣。

李東豪（2009）。我國大學學位學程課程設計之研究——以美國四所大學作為參照。淡江大學高等教育研究所碩士班論文，未出版，台北市。

李珮築（2007）。我國金融保險學群學生就業力之研究。朝陽科技大學保險金融管理系碩士班論文，未出版，台中縣。

宋廣英（2009）。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。國立台灣師範大學工業教育學系在職進修碩士班論文，未出版，台北市。

- 林芳筠（2008）。我國高等教育保險金融學群課程規劃與學生就業力之研究——以學校教師及學生之觀點。朝陽科技大學保險金融管理系碩士班論文，未出版，台中縣。
- 林麗生（2002）。夢想起飛——一個台灣劍橋「遊學團」的個案。國立台東師範學院教育研究所碩士論文，未出版，台東縣。
- 林清山（1992）。心理與教育統計學。台北市：東華。
- 林瑞原（2007）。台灣地區大專畢業生就業機率的分析。國立東華大學國際經濟研究所碩士論文，未出版，花蓮縣。
- 周育貞（2008）。科技大學應屆畢業生職場核心就業力、專業能力與進路抉擇之調查研究。國立彰化師範大學工業教育與技術學系碩士論文，未出版，彰化縣。
- 教育部（2007）。學海飛颺、學海惜珠 為學子加足馬力留學去。教育部電子報，267。2009年12月5日，取自[http://epaper.edu.tw/e9617\\_epaper/topical.aspx?topical\\_sn=32](http://epaper.edu.tw/e9617_epaper/topical.aspx?topical_sn=32)
- 教育部（2009）。獎勵大學教學卓越計畫98年度修正計畫書（格式）。2009年11月23日，取自<http://www.csal.fcu.edu.tw/Edu/download/7-98教卓核定文-0980141549.rar>
- 許書銘（2005）。學校教育對商學院學生職場表現之研究。國立台灣大學農業經濟學研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 許雅雯（2009）。大學生社團經驗及其與就業力關係研究——以台北縣市大學社團學生為例。國立台灣師範大學公民教育與活動領導學系碩士論文，未出版，台北市。
- 張淳惠（2005）。遊學對國中生英語學習態度與英語學習成效之影響。靜宜大學觀光事業學系研究所碩士論文，未出版，台中縣。
- 張莉足（2008）。論大學生之學習歷程與就業——以逢甲大學為例。逢甲大學公共政策所碩士論文，未出版，台中市。
- 國立台灣師範大學教育研究與評鑑中心（2010）。台灣高等教育整合資料庫——研究成果。2010年3月21日，取自<https://www.cher.ntnu.edu.tw/?cat=133>
- 王麗雲、彭森明（2008）。台灣高等教育整合資料庫：94學年度畢業後一年畢業生流向調查——（研究版）【調查資料檔】。教育研究與評鑑中心。
- 黃芳銘（2004）。社會科學統計方法學：結構方程模式。台北市：五南。

- 傅木龍 (2000)。校園學生社團活動之發展與輔導。《訓育研究》，39 (1)，16-24。
- 游秋怡 (2008)。台灣地區大專院校畢業生證照持有對初職與薪資之影響。佛光大學社會學系碩士論文，未出版，宜蘭縣。
- 曾曉雯 (2001)。我國大學通識教育課程之研究。國立台灣大學國家發展研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 詹佩容 (2007)。我國技職校院實施通識教育困境與因應策略之研究。輔仁大學教育領導與發展研究所碩士論文，未出版，台北縣。
- 台灣商務網贏家情報 (2008)。《Cheers》「2008年大學調查」結果出爐 90% 大學校長說：大學教育該為學生就業問題負責。2009年11月23日，取自[http://www.taiwanpage.com.tw/column\\_view.cfm?id=1035](http://www.taiwanpage.com.tw/column_view.cfm?id=1035)
- 廖清輝 (2005)。技術士證照檢定制對職場競爭力影響之研究。東海大學公共事務碩士學程在職進修專班碩士論文，未出版，台中市。
- 蔡翠娉 (2008)。台灣大專畢業青年就業力之調查分析。國立交通大學經營管理研究所碩士論文，未出版，新竹市。
- 鄭靖國 (2005)。技專校院學生升學與就業價值觀之研究。國立台北科技大學技術及職業教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 謝蕙珊 (2007)。國立台北教育大學轉型發展中的多元學程類型與配套措施之需求研究。國立台北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文，未出版，台北市。
- Bennett, N., Dunne, E. & Carré, C. (1999). Patterns of core and generic skill provision in higher education. *Higher Education*, 37(1), 71-93.
- Cox, S., & King, D. (2006). Skill sets: An approach to embed employability in course design. *Education and Training*, 48(4), 262-274.
- Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education and Training*, 49(4), 277-289.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. London: Department for Education and Employment. Retrieved November 25, 2009, from <http://www.employment-studies.co.uk/summary/summary.php?id=emplblty>
- Moreland, N. (2006). *Entrepreneurship and higher education: An employability*

*perspective—Learning & employability series 1*. NY: Higher Education Academy.

### 誌 謝

本論著使用資料部分係採自2005學年度大學畢業後一年問卷調查計畫，該計畫資料由教育部資助國立台灣師範大學教育研究與評鑑中心執行並釋出，計畫主持人為王麗雲、彭森明教授。作者感謝上述機構及人員提供資料協助，同時本論著之內容將全由作者自行負責。