

國內大專院校畢業生就業困境之探討

A Study on the Employment Predicament of Colleges/Universities Graduating Students in Taiwan

康春暖

吳鳳科技大學資訊管理系

林雍華 曾莞鈞 翟麗華

吳鳳科技大學電子商務系

摘要：因金融海嘯發生而嚴重地衝擊各行各業，加上台灣大學數量與大學畢業生人數的大量擴張，使得大學畢業生一畢業即要面臨更嚴峻就業市場供需失調的挑戰。本研究針對金融海嘯後第一年畢業之 97 學年應屆畢業生進行調查，以探究其對就業現況與困境的認知，從個人特質、生涯自我效能、家庭環境、以及社會環境四個構面來分析其謀職的困境以探索可能的因應方法，研究結果將有助於畢業生謀職就業準備與日後相關研究者之參考。

關鍵詞：就業困境、職涯發展、生涯自我效能

Abstract:As a result of the financial tsunami which had seriously impact on every aspect in businesses, every graduate from university or college immediately faces the challenge both from the rapid expansion in the number of college/university and in the number of graduates and from the imbalance of supply and demand in the job market. On the basis of the graduates who graduated in the year right after the financial tsunami impact, this study conducts surveys probing into the plight of the employment status and the awareness of difficulties from four aspects: personal traits, career self-efficacy, family background, and social environment. Based on the above four key factors, the present study also intends to analyze all employment predicaments and then to explore the possible resolutions with a hope that its results may be useful for the future graduates in job hunting and for the relevant researchers in the future.

Keywords: Employment Predicament, Career Development, Career Self-Efficacy

國內大專院校畢業生就業困境之探討

A Study on the Employment Predicament of Colleges/Universities Graduating Students in Taiwan

1. 緒論

隨著金融海嘯衝擊各行各業，加上勞基法將退休年齡延長到六十五歲，使得以往公司每年會釋出工作機會的可能性大幅降低，而近幾個月因經濟不景氣所導致的龐大



失業潮，恐讓應屆畢業的大學生面臨史上最艱鉅謀職環境。

在台灣大學數量與大學畢業生人數的大量擴張的情況下，現有工作職缺數量不足以滿足謀職人數的需求，使得大學畢業生一畢業即馬上面臨就業市場嚴重供需失調的挑戰，因此針對應屆大學畢業生謀職現況與困境的了解成為目前重要的研究課題。本研究希望透過問卷調查的方式，針對金融海嘯衝擊後國內 97 學年度第一年應屆畢業生進行就業現況與困境的認知性調查，希望從個人特質、生涯自我效能、家庭環境、以及社會環境來分析其謀職的困境以探索可能的因應方法。

2.文獻探討

2.1 個人特質與職涯發展

學者對個人特質的定義有很多，但大多分為基本的個人背景（屬性）及內心的人格性質兩大類，個人背景（屬性）包含性別、年齡、年資…等；人格特質則屬於個人心理面，每個人的人格特質也各自不同。

人格是個人特徵、屬性和特性的總和，使個人與他人有所不同的特質(Guilford, 1959)。人格的形成是一連串心理層面成長與發展的累積(Scott 與 Mitchell, 1972)，由於具有持續性及穩定性，並且因人格的不同造成個體的差異，因此人格特質可以作為區辨個人差異的標準。

Allport(1937,1961)認為人格是位於個體心理系統之內的動態組織，決定個人「適應外在環境」與「思想與行為」的獨特型式。因此個體的行為，反映出其獨特的人格特徵，當這些特徵若持續出現在不同的情境中，則稱為人格特質。因此，人格不僅使個體有別於他人之思想行為的一種持久性，並且具有隨環境不同而產生不同反應的動態特性。近幾年，不論是企業、輔導或教育等相關領域皆逐漸關注到個人特質與職業生涯發展的相關議題。Super(1996)認為生涯發展是連續不斷、循序漸進、動態的終生發展歷程，個人可隨著成長與學習而形成個體獨特的生涯發展取向。因此個人人格特質將影響其對職業環境的選擇並發展其特有的思想與行為模式來因應職場市場的變化。

2.2 生涯自我效能與職涯發展

生涯自我效能與專業能力息息相關，Hall 與 Jones (1976)認為「專業能力」與績效表現相關，並將其定義為：「係經由學習者清楚的概念化學習，所表現出來的綜合的技術、行為或知識。」Butler(1976)認為「專業能力」係任何人在其個人或專業生涯中，成功地每一項工作所需的知識、技術、及價值觀。Dempsey (1987)將「專業能力」定義為：知識的取得與應用，以及所需行為技術的發展。」

專業能力是成為生涯發展的重要因素之一(Valkevaara, 2002)，其包括知識、技能與態度三個因素，並是從事專門職業時所需具備的能力。楊昭景(1989)認為：「專業能力係任何人在其個人或專業生涯中，成功地完成每一項工作所需的知識、技術與價值觀」，故專業能力能輔助職業生涯能力朝更正確地目標發展。



2.3 家庭環境與職涯發展

父母的職業是家庭背景與資源的度量方式之一，從人力資本觀點來看，父母的職業地位較高，較有可能鼓勵他們的子女遵循教育路線，並針對其子女投入較多教育資源以培育其未來職涯發展必須具備的能力。

Gregg(2000)認為父母職務對其子女升學或就業決定具有正面影響；黃芳玫等人(2005)指出父母親所得、任職於公家機構或管理階級的職位會影響其子女未來的教育發展。蔡淑玲(2004)比較就讀大學和專科者的家庭社經背景差異，顯示父親職業地位較高者比較傾向「重學術，輕職業取向」之學校教育。因而可知，家庭教育資源多寡會受父母職業的影響，並進一步衝擊個人的未來職涯發展。

2.4 社會環境與職涯發展

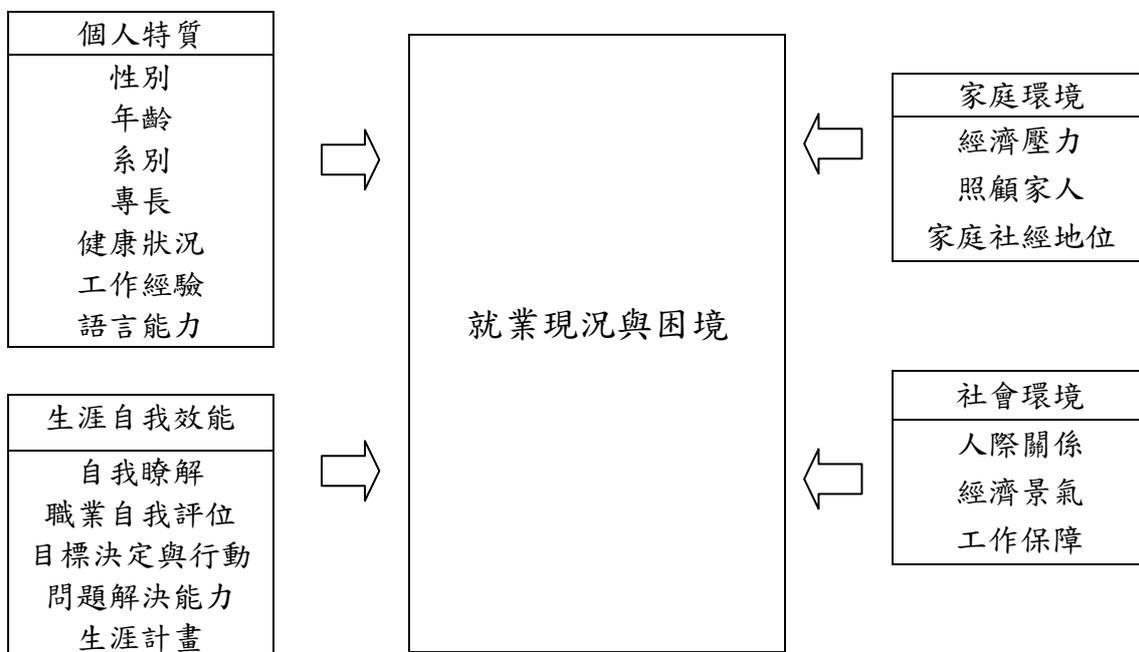
台灣目前所處的社會經濟環境與二、三十年前差異極大，亦蘊育出不同世代的職場特質。原來在 1950 年後期和 1960 年代之間出生的世代，定義為是 X 世代，而 X 世代在今日的說法很多，Smith (2000) 闡述，X 世代具有懶散、無才能、不易被激勵、沒有野心等特質。而在台灣老闆眼中，X 世代多半比較現實、功利和普遍缺乏責任感鄧玉瑩(1994)。然而，Reese (2000) 認為 X 世代既不懶散、忠誠度也不低，特別是對於自己有興趣的工作而言。陳家聲、劉信賢 (1996) 則認為 X 世代重視對個人的忠實及對專業的忠誠度，而不強調對組織的忠誠度。何玉美 (1998) 指出許多年輕人對於成就感有強烈需求，特別喜愛具有挑戰性、自主性高、具有創造性又能展現自我的工作。由上述的討論可得知巨觀方面，社會環境變遷將造成不同世代的人們在職涯發展特性有所差異；相同道理，在微觀方面，因所處的社會環境不同，個人對職涯見解亦不同，將影響個人的未來職涯發展。



3.研究方法

3.1 研究架構

本研究架構如圖 3-1 所示，包含個人特質、生涯自我效能、家庭環境、以及社會環境等四大構面。



【圖 3-1 研究架構】

3.2 抽樣方法

本研究以網路問卷作為資料蒐集工具，問卷的題目，依照本研究之研究架構分成個人特質、家庭環境、生涯自我效能與社會環境四大構面，並以金融海嘯發生後，第一年97學年度技專校院的應屆畢業生為問卷填答對象，其間並透過MSN, 部落格的方式邀請網路使用者進行問卷的填答進行簡單隨機抽樣。實際回收問卷207份，有效問卷162份。

4.問卷分析結果

4.1 填答者基本資料分析

就性別而言，在 162 位填答者的性別，分佈上男性有 60 位(37%)、女性有 102 位 (63%)。年齡的分佈方面， 20~25 歲有 157 位 (96%)；26~30 歲有 3 位(2%); 未填者及 41 以上者各 1 位 (2%)。填答者以日間部皆多，有 154 位 (95%)，夜間部有 6 位 (占 4%)。學校的分佈方面，扣除未填答者以外，國立科技大學有 31 位，國立技術學院有 3 位，私立大學有 6 位，私立科技大學有 64 位，私立技術學院有 42 位。在科系的分佈方面，工程類有 34 位，商管類有 51 位，人文社會類有 8 位，安全類有 2 位，護理類有 10 位，生活科技類有 7 位，設計類有 11 位，美容類有 10 位，其他類有 27 位。



在工作/工讀經驗方面，分佈上未填者有 2 位 (1%) ;填「無」者有 15 位(9%)。時間長短方面，分佈上一月~三月(含)有 18 位(11%)；三月~半年(含)有 18 位(11%)；半年~一年有 18 位(11%)；一年~二年(含)有 35 位(23%)；二年~三年(含)有 21 位(13%)；三年~四年(含)有 23 位(14%)；四年~五年(含)有 2 位(1%)；五年以上有 10 位(6%)。由此可知本研究填答者大多數為有工作經驗者。語言能力方面，次數分佈上填「國語」者有 162 位；填「台語」者有 137 位；填「客家語」者有 7 位；填「英語」者有 55 位；填「日語」者有 18 位；填「其他」者有 1 位，由此可知本填答者大多數皆有國語和台語之語言能力。

4.2 家庭環境對應屆畢業生就業之影響

(1)就學貸款

在申請就學貸款方面，分佈上有就學貸款者占 48%，沒有就學貸款者占 52%，由此可知本研究填答者有無就學貸款者參半。

(2)家庭之經濟主要來源

在家庭主要經濟來源方面，分佈上未填者有 1 位，占 1%；填「是」者有 11 位，占 7%；填「否」者有 150 位，占 92%，由此可知本研究填答者大多數都不是家庭經濟之主要來源。

(3)家庭經濟壓力

在家庭經濟壓力方面，分佈上填「是」者有 114 位，占 70%；填「否」者有 48 位，占 30%，由此可知本研究填答者大多數都有家庭經濟壓力。

(4)家中是否有行動不便的家人有賴您照顧

家中是否有行動不便的家人有賴您照顧方面，分佈上填「是」者有 16 位，占 10%；填「否」者有 146 位，占 90%，由此可知本研究填答者大多數的學生都不需照顧家中行動不便者。

(5)家中是否有弱小的家人有賴您照顧

在家中是否有弱小的家人有賴您照顧方面，分佈上未填者有 1 位，占 1%；填「是」者有 17 位，占 10%；填「否」者有 144 位，占 89%，由此可知本研究填答者大多數的學生都不需照顧家中弱小的家人。

(6)父母的教育程度

在父母的教育程度方面，分佈上母親教育程度未填者有 1 位；父親教育程度「研究所以以上畢業」有 3 位；母親教育程度「研究所以以上畢業」有 1 位；父親教育程度「大專學校院、技術學院畢業」有 11 位；母親教育程度「大專學校院、技術學院畢業」有 5 位；父親教育程度「大學肄業、專科畢業」有 15 位；母親教育程度「大學肄業、專科畢業」有 9 位；父親教育程度「高中、職業者」有 60 位；母親教育程度「高中、



職畢業者」有 55 位；父親教育程度「國中畢業者及其他」73 位；母親教育程度「國中畢業者及其他」91 位。

(7) 父母親的職業

在父母親的職業方面，分佈上父親職業未填者有 4 位；母親職業未填者有 3 位；父親職業「高級專業人員、高級行政人員」有 5 位；母親職業「高級專業人員、高級行政人員」有 3 位；父親職業「專業人員、中級行政人員」有 8 位；母親職業「專業人員、中級行政人員」有 9 位；父親職業「半專業人員、一般公務員」有 14 位；母親職業「半專業人員、一般公務員」有 7 位；父親職業「技術性人員」有 62 位；母親職業「技術性人員」有 36 位；父親職業「半技術、非技術性工人」有 43 位；母親職業「半技術、非技術性工人」有 77 位；父親職業「其它」有 26 位；母親職業「其它」有 27 位。

4.3 自我效對應屆畢業生就業之影響

- (1) 在填答者是否能指出自己尚未或已具備的條件，以完成自己的職業目標方面，分佈上未填者有 2 位，占 1%；填「是」者有 95 位，占 59%；填「否」者有 65 位，占 40%，由此可知本研究填答者約半數學生清楚自己是否或尚未具備完成自己職業目標之條件。
- (2) 在填答者是否對某職業有興趣，會詢問相關的從業人員方面，分佈上未填者有 2 位，占 1%；填「是」者有 148 位，占 92%；填「否」者有 12 位，占 7%，由此可知本研究填答者大多數都會主動詢問自己有興趣的職業之從業人員
- (3) 在填答者是否無法從事首選的科系或職業，仍可選擇其他合適的科系或職業來替代方面，分佈上未填者有 2 位，占 1%；填「是」者有 138 位，占 85%；填「否」者有 22 位，占 14%，由此可知本研究填答者大多數為是，表示大多數學生在無法從事首選之科系或職業時，仍會選擇非相關之科系或職業來替代。
- (4) 在填答者是否能選讀主修科系以外，有利未來工作的相關課程方面，分佈上未填者有 4 位，占 2%；填「是」者有 110 位，占 68%；填「否」者有 48 位，占 30%，由此可知本研究填答者大多數為是，表示大多數學生還是會選讀對未來工作有關課程。
- (5) 在填答者是否能描述自己想追求的工作內容與職責方面，分佈上未填者有 5 位，占 3%；填「是」者有 107 位，占 66%；填「否」者有 50 位，占 31%，由此可知本研究填答者多數為是，表示大多數學生皆清楚自己想追求之工作職責。
- (6) 在填答者是否能列出自己感興趣的幾份職業方面，分佈上未填者有 5 位，占 3%；填「是」者有 125 位，占 77%；填「否」者有 32 位，占 20%，由此可知本研究填答者大多數者為是，表示大多數學生皆清楚自己的志向。



- (7)在填答者是否您父母或朋友強迫自己選擇超出自己能力所及的職業或科系，會予以反抗，並堅持自己的決定方面，分佈上未填者有4位，占2%；填「是」者有99位，占62%；填「否」者有59位，占36%，由此可知本研究填答者大多數者為是，表示大多數學生較堅持自己的決定。
- (8)在填答者是否能從自己所考慮的職業名單中，選擇一項主要從事的工作方面，分佈上未填者有4位，占2%；填「是」者有140位，占87%；填「否」者有18位，占11%，由此可知本研究填答者大多數為是，表示大多數學生皆清楚自己所想從事之職業。
- (9)在填答者是否能列出自己感興趣的幾個科系方面，分佈上未填者有4位，占2%；填「是」者有132位，占82%；填「否」者有26位，占16%，由此可知本研究填答者多數皆清楚自己的興趣。
- (10)在填答者是否能到圖書館找尋自己興趣職業的相關資料方面，分佈上未填者有4位，占2%；填「是」者有97位，占60%；填「否」者有61位，占38%，由此可知本研究填答者多數皆願意主動找尋自己興趣職業之相關資料。
- (11)在填答者是否能知道未來十年就業發展的趨勢方面，分佈上未填者有4位，占2%；填「是」者有49位，占30%；填「否」者有109位，占68%，由此可知本研究填答者多數為否，表示多數學生皆無法預知未來十年之就業發展趨勢。
- (12)在填答者是否能成功地掌握工作面試的過程方面，分佈上未填者有4位，占2%；填「是」者有47位，占29%；填「否」者有111位，占69%，由此可知本研究填答者多數皆無法掌握工作面試之過程。
- (13)在填答者是否能選擇符合自己理想生活方式的工作方面，分佈上未填者有4位，占2%；填「是」者有102位，占63%；填「否」者有56位，占35%，由此可知本研究填答者多數能選擇符合自己理想生活方式的工作。
- (14)在填答者是否能決定所要從事的職業，而不擔心這項決定是對或錯方面，分佈上未填者有6位，占4%；填「是」者有79位，占48%；填「否」者有77位，占48%，由此可知本研究填答者，能否決定自己所要從事的職業參半，表示擔心自己所做決定對錯與否皆有。
- (15)在填答者是否能決定自己所需要的步驟，成功地達到所選（職業）修科系的目標方面，分佈上未填者有4位，占2%；填「是」者有109位，占68%；填「否」者有49位，占30%，由此可知本研究填答者多數能達到所選修科系的目標。



- (16)在填答者是否對自己的主修科系有學業上的困難，能決定計畫並採取步驟方面，分佈上未填者有 5 位，占 3%；填「是」者有 106 位，占 66%；填「否」者有 51 位，占 31%，由此可知本研究填答者在學業上遇到困難，多數會採取行動並解決。
- (17)在填答者是否能為未來五年所要達到目標擬定計畫方面，分佈上未填者有 4 位，占 2%；填「是」者有 72 位，占 44%；填「否」者有 86 位，占 54%，由此可知本研究填答者多數不能為未來五年所達到目標擬定計畫。
- (18)在填答者是否會向自己考慮所讀科系的任課老師詢問相關訊息方面，分佈上未填者有 4 位，占 2%；填「是」者有 99 位，占 62%；填「否」者有 59 位，占 36%，由此可知本研究填答者多數會向師長尋求自己所考慮科系之相關訊息。
- (19)在填答者是否會向老師詢問主修科系的研究所或工作機會等訊息方面，分佈上未填者有 4 位，占 3%；填「是」者有 93 位，占 57%；填「否」者有 65 位，占 40%，由此可知本研究填答者多數會向師長尋求升學或就業之相關訊息。
- (20)在填答者是否能有效運用學校輔導中心資源，以便決定升學或就業方面，分佈上未填者有 5 位，占 3%；填「是」者有 68 位，占 42%；填「否」者有 89 位，占 55%，由此可知本研究填答者多數不會運用學校輔導中心之資源，但還是有四成學生能有效地運用。

4.4 社會環境對應屆畢業生就業之影響

(1)藉由什麼管道找到工作

在填答者會藉由什麼管道找到工作方面，次數分佈上填「校園就業輔導處」有 77 位；填「老師推薦」有 56 位；填「網上人力介紹」有 129 位；填「報紙」有 87 位；填「人際關係」有 106 位；填「其他」有 6 位；填「未填」有 4 位。

表 4-1:得知工作之管道分析

得知工作的管道	次數
網上人力介紹	129
人際關係	106
報紙	87
校園就業輔導	77
老師推薦	56
其他	6
未填	4



(2)現在社會經濟蕭條請問您會優先考慮的工作型態

在填答者會優先考慮的工作型態方面，分佈上填「公司」有 14 位；填「政府公家單位」有 48 位；填「自創業」有 9 位；填「都可以沒有限定」有 85 位；填「其他」有 2 位；填「未填」有 4 位，由此可知本研究填答者大多數學生都未限定會優先考慮的工作型態。

(3)知道政府有拯救失業的政策(立即上工計畫、職前訓練)

在填答者是否知道政府有拯救失業的政策方面，分佈上填「知道」有 109 位，占 68%；填「不知道」有 41 位，占 25%；填「未填」有 12 位，占 7%；由此可知本研究填答者大多數學生知道政府有拯救失業的政策。

(4)立即上工計畫對您有沒有幫助

在填答者是否立即上工計畫對您有沒有幫助方面，分佈上填「有」有 122 位，占 76%；填「沒有」有 36 位，占 22%；填「未填」有 4 位，占 2%；由此可知本研究填答者大多數學生覺得立即上工計畫是有幫助的。

(5)找不到工作時，未來是否有意願參加職業訓練課程

在填答者找不到工作時，未來是否有意願參加職業訓練課程方面，分佈上填「是」有 155 位，占 96%；填「否」有 4 位，占 2%；填「未填」有 3 位，占 2%；由此可知本研究填答者大多數學生在找不到工作時，意願參加職業訓練課程。

5.研究發現與討論

5.1 就業現況

(1)個人特質對應屆畢業生就業之影響

本問卷填答者以技職院校居多，根據 104 人力銀行-2008 年大學生評價調查結果顯示，企業愛用之前十名學校分別為國立台灣大學、國立成功大學、國立清華大學、國立政治大學、國立交通大學、淡江大學、輔仁大學、國立台北科技大學、國立台灣科技大學、逢甲大學，由上述可知企業家會優先考量國立學校的學生，如此一來私立學校的學生將會面臨到更嚴重的就業困境。從問卷調查中，發現在求職上，部份徵才者會選擇相關科系畢業之學校，以致於會影響就業選擇性的需求機會。本調查結果顯示部份應屆畢業生的專長，較偏重於電腦、工藝類可能會造成供給大於需求；甚至部份應屆畢業生尚未明確知道自己的專長，會嚴重造成求職上的困境；然而未來趨勢是走向多元專業的社會，不像以往只有一項專長即可打片天下，現在專長越多者會先贏在起跑點上。而另一方面，問卷調查結果也發現，未患有疾病的應屆畢業生，在找尋工作方向上，無疾病的考量限制；反之有疾病之應屆畢業生會因此而有所限制；公司聘請職員時會考慮職員本身是否有無重大疾病，找工作時也會因此而受到影響，而面臨找不到工作的危機。再者本調查統計結果顯示畢業生有工讀工作經驗者居多，一般公司會依其工作經驗來評估，此學生的社會經驗及歷練是否足以優先聘請。並且因應全球經濟時代，語言能力的具備與否對求職者略有影響，外語能力強的人在工作職場



會被優先考慮錄用。

(2) 家庭環境對應屆畢業生就業之影響

根據本問卷家庭環境對應屆畢業生就業分析結果顯示，隨著經濟不景氣的影響，大多數的學生皆有家庭之經濟壓力，有無就學貸款各參半，因此可知部份學生畢業後所要面臨就貸償還問題。然而大多數的學生皆不是家庭經濟之主要來源者也無需照顧家中行動不便者及家中弱小的家人，對於找尋工作時，較無此牽絆。至於父母親教育程度以及職業會影響孩子就業方向，一般而言，教育程度不高的父母，多半為了家庭經濟或是其他因素奔波而忽略孩子的啟發與培養，也有可能會因自己教育程度不夠而不知如何向孩子解釋各種大學科系的出路。

(3) 自我效能對應屆畢業生就業之影響

根據本問卷多數學生清楚自己的志向與目標，且堅持自己的決定，也清楚自己是否已具備自己職業目標之條件，並選讀對未來工作有關之課程，且達到所選修科系的目標。而在無法從事首選之科系或職業時，仍會選擇非相關之科系或職業來替代；且大多數學生還是較自動自發的，約有 42% 的學生能有效地運用學校輔導中心的資源，願意主動找尋自己興趣職業之相關資料，而在學業上遇到困難時，也會採取行動並解決，且會主動詢問自己有興趣的職業之從業人員，及向師長尋求升學或就業之相關訊息。而在無法預知未來十年之就業發展趨勢及無法掌握工作面試之過程的情況下，大多數的學生還是會擔心自己所做決定對錯與否，所以只有 44% 的學生，能為自己未來五年所達到目標擬定計畫。

(4) 社會環境對應屆畢業生就業之影響

根據本問卷大多數的學生會先利用「網上人力介紹」觀看是否有職缺，如：104 人力銀行、1111 人力銀行；另外也會透過「人際關係」快速找到穩固的職缺，且大多數的學生都未限定自己優先考慮的工作型態，由此可知大多數學生都沒有把握自己所能從事之工作類型；因此會找尋是否有相關之拯救措施或方法，所以大部分的學生都知道政府有拯救失業的政策，且覺得立即上工計畫是有幫助的，也願意參加職業訓練課程。

5.2 就業困境

經濟不景氣，就業市場縮減，無論大學應屆畢業生或是無薪休假的上班族，都在找尋突破就業困境的出路。”時刻準備著——學生就業行為與心理準備”，從行為、心理兩方面講述了如何做求職準備。給應屆畢業生提出建議，要把握最新行業發展狀況，了解公司的生存環境、背景等方面的訊息，多參加一些面試來累積經驗，善於自我激勵。

大學應屆畢業生最大的特質在於從學校到工作職場的轉換，實際上大多數學生都在即將畢業時才對未來感到焦慮，且不知如何應對，沒有規劃自己的未來，導致對



自我職業興趣及職場趨勢的不瞭解，並缺乏正確的職場價值觀、就業態度及職涯規劃。在目前職場上，絕對不能只有一項專長，因為被取代的機率非常的高。如果同時擁有第二專長，人生的道路就會寬廣許多。甚至，還有可能讓自己的第二專長，變成是最吃香的第一專長。很多公司更要求必須要有證照，才能夠應徵工作，因為證照就是一種審核的標準，其相關性更貼近於工作的實作經驗。故在離校時，需歷經一段探索期；其次，如果剛畢業之大學生缺乏工作經驗，無法馬上進入情況，需要一段學習適應的時間，所以較無法受到青睞。

6. 結論與建議

瞭解現今應屆畢業生所面臨就業的壓力，對於應屆畢業生就業準備，應該是在不同領域中結合實際工作經驗與從書本中學到知識，並保有肯學、願學的終生學習態度，在就業市場認真工作。在終生教育計畫中追求新的滿意泉源，培養新技巧、新嗜好，並為自己的生命帶來新的意義。個人專業特色才是競爭力，也是就業力，專業就是不斷精進，社會新鮮人在各行各業中要能挑戰世界舞台，與世界同步，追求不斷的創新與突破。

建議應屆畢業生/畢業生在第一次求職時，不要一窩蜂的去找大家都想做的工作，例如行政或總務類的工作，門檻低的工作看似容易，卻是大家都想做的，其競爭者多，這樣反而會延長自己的待業時間；所以在求職前應考慮工作與自我能力的「適才適性」，確立就業方向。如果面試遇到挫折，不要喪志；宜再次好好思考如何包裝自己的工讀與實習經歷讓老闆印象加分。如果真的這段時間持續找不到工作，那麼可以考慮先去「派遣」或「兼職」縮短待業期，同時也能累積職場經驗，強化自己的就業競爭力，為求職加分。儘管證照不一定作為求職的絕對保證，但至少是企業在考慮進用應屆畢業生的基本條件，多具備幾項證照，就添加多點機會，讓應屆畢業生可以更順利的迎接工作機會來臨。唯本研究先以金融海嘯發生後的第一年 97 學年度應屆畢業生為調查對象，期藉此可做為日後研究者對畢業生就業影響因素後續相關研究之參考資料。

參考文獻

中文文獻

- [1] 呂星蕙(2001)。「高科技產業新新人類福利知覺與績效之關聯性研究-以工作價值觀為干擾變項」，靜宜大學企業管理研究所碩士論文。
- [2] 陳淑玲(1996)。「新人類工作價值觀與工作特性對工作投入影響之研究」，中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- [3] 諸承明(1999)。「新新人類工作生活品質需求類型之研究-以 Q 分類方法之實證應用」，行政院國家科學委員會專題研究計劃成果報告。
- [4] 許迪翔(2003)。「不同世代之工作價值觀、工作態度及其關聯性之研究-以台灣高科技產業之員工為例」，私立中原大學企業管理學研究所碩士學位論文。
- [5] 李祺菁(2000)。「新新人類之工作生活品質需求類型與其前因後果之關聯性研



- 究」，中原大學企業管理研究所碩士論文。
- [6] 藍明龍(1997)。「工作價值觀組織氣候對新人類的工作滿足感與工作表現之關係研究&shy以民營銀行為例」，大業大學事業經營研究所碩士論文。
- [7] 王斐(2007)。「由技職院校到職場的轉移」---畢業生出路，世新大學管理學院經濟學系碩士學位論文。
- [8] 許慧香(2007)。「大專應屆畢業生生涯自我效能與就業服務需求關係之研究~以雲嘉南地區為例」，高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。
- [9] 林荔華(1980)。教育與經濟公平---教育機會、家庭背景與個人所得之分析。台灣大學經濟研究所碩士論文。
- [10] 楊 瑩(1987)。台灣地區教育擴展過程中不同家庭背景子女受教機會差異之研究。台灣師範大學教育研究所博士論文。
- [11] 楊 瑩(1998)。當前台灣地區教育機會均等問題的探討。收錄載於中華民國比較教育學會，社會變遷中的教育機會均等， 1-28。台北；揚智。
- [12] 黃弘毅 (1989)。家庭背景對個人升學機會之影響。台北大學經濟研究所碩士論文。
- [13] 陳永欽(2001)。家庭背景對子女教育成就之影響。暨南國際大學經濟研究所碩士論文。
- [14] 李巧琳(2001)。人力資本的代間移轉---家庭背景對子女教育成就的影響。暨南國際大學經濟研究所碩士論文(2006)。
- [15] 饒鳳翔 (2006)。榮民大陸配偶就業現況與困境之探討—以嘉義地區為範圍。國立中正大學勞工研究所碩士論文。
- [16] 黃芳玫、賴慧穎、吳齊殷等人 (2005)。家庭背景與個人特性對國中學生教育成就的影響。2005 年台灣人口學會學術研討會「二十一世紀的台灣人口發展：趨勢與挑戰」。
- [17] 蔡淑玲(2004)。高等教育的擴展對教育機會分配的影響。台灣社會學，7，47-88。
- [18] 謝其杰(1999)。「我對新新類人的看法」，諮商與輔導，第 167 期，13。
- [19] 鄧玉瑩(1994)。「懶骨頭驚慌了舊人類」，管理雜誌，第 236 期 132-135。
- [20] 林明珍(1994)。「台灣經濟力量集中嬰兒潮定庭」，商業周刊，第 337 期 74。
- [21] 王潔予(1998)。「透視新新人類求職大法」，卓越雜誌，第 165 期 32-37。
- [22] 王藪鳴(2000)。「青年的工作觀及勞動參與狀況」，青年研究學報，第 2 卷，第 2 期 3-13。
- [23] 何玉美(1998)。「他們真的是「草莓族」嗎？」—透視社會新鮮人的工作價值觀」，管理雜誌，第 283 期 22-26。
- [24] 陳家聲、劉信賢(1996)。「2000 年人力資源管理新趨勢」，台灣地區產業人力資源年鑑，8-15。
- [25] 黃國隆(1995)。「台灣與大陸企業員工工作價值觀之比較」，本土心理學研究，第 4 期 92-147。
- [26] 駱明慶(2001)。教育成就的省籍與性別差異。經濟論文叢刊，第 29 卷第 2 期。



- [27] 謝孟穎(2003)。家長社經背景與學生學業成就關連性之研究。教育研究期刊，29(2)，255-287。
- [28] 行政院青輔會(1998)。青年的生活價值觀調查。
- [29] 行政院青輔會(1996)。青少年白皮書。
- [30] 香港青年協會(1998)。青少年問題研究系列—香港青年失業狀況研究，香港：香港青年協會。
- [31] 劉孟奇(2007)。「我七年級，我不草莓」,高寶, 2007年02月07日。

英文文獻

- [1] Averett, S. & Burton, M. (1996). College attendance and college wage premium:differences by gender. *Economics of Education Review*, 15, 37-39.
- [2] Armstrong, D. (1999). School performance and staying on: a microanalysis for Northern Ireland. *The Manchester School*, 67, 203-30.
- [3] Bradley, S. & Taylor, J. (2004). Ethnicity educational attainment and the transition from school. *The Manchester School*.
- [4] Chang, C. H. (1992). Historical trends in the equality of educational opportunity in Taiwan. *Economic Literature Review* 20, 23-50.
- [5] Foley, E., & LeFevre A. (2000). Understanding Generation X, *Trial*, 36(6), 58-62.
- [6] Gregg, P. (2000). The impact of youth unemployment on adult unemployment in the NCDS. Working paper no. 1018, Economics Department, Bristol University.
- [7] Hays S. (1999) Generation X and the Art of the Reward, *Workforce*, 78,(11), 44-48.
- [8] Kane, T. (1994). College entry by Blacks since 1970: the role of college costs, family background, and the returns to education. *Journal of Political Economy*, 102, 878-911.
- [9] Leslie, D. & Drinkwater, S. (1999). Staying on in full-time education reasons for higher participation rates among ethnic minority males and females. *Economica*, 66, 63-77.
- [10] Liu, J. T., Hammitt, J. K., & Lin, C. J. (2000). Family background and returns schooling in Taiwan. *Economics of Education Review* 19, 113-125.
- [11] Ordovensky, F. (1995). Effects of institutional attributes on enrollment choice: 49 implication for postsecondary vocational education. *Economics of Education Review*, 14, 335-50.
- [12] Reese, S. (1999) .The New Wave of Gen X Workers ,*Business and Health*, 17(6),19-23 .
- [13] Smith, B. (2000). Management Generation X , *USA Today*, 129(2666),32-33.
- [14] Rice, P. (1999). The impact of local labour markets on investment in further education:evidence from England and Wales youth cohort studies. *Journal of gender and race matter?* Department of Economics, University of Southampton.

