

# 技職體系畢業生生涯規劃暨就業狀況之研究 -以明新科技大學企管系為例

詹慧雯\* 陳依萍

明新科技大學企業管理系

## 摘要

在景氣低迷失業率居高不下的時代下，技職體系的畢業學生在找工作上面臨了更多困難。本研究欲了解明新科技大學企管系的畢業生在職場上就業情況、以便提供在校生成生涯規劃之參考。故針對日間部 90 學年度以前的畢業生進行全面普查，在調查中顯示有 82%受訪者是有工作的，工作性質為會計、業務助理居多；只有 4%是正在找工作的，大部分的人會以人力銀行為尋找工作管道的第一考量。專科畢業生平均薪資為 26,872 元，大學畢業生平均薪資為 28,405 元，年資每增加一年薪資調高 589 元。至於調查「畢業系友對證照看法」可知以語文證照是職場上最重要的證照，對系上所開的「專業課程」以商業套裝軟體、會計學、商用英文為最實用課程。

**關鍵詞：**技職體系，就業情況，生涯規劃，證照。

## The Research of the Employment Situation and Career Planning with Graduate Students from TVES: Department of Business Administration of Ming Hsin University of Science and Technology

H.W. JAN I Ping Chen

Department of Business Administration of Mingshin University of Science and Technology

## Abstract

In the year of low inflation and high unemployment rate, it is much more difficult of TVES graduates to find jobs. In order to provide a reference of career planning for students, this research investigates the employment situation of graduates from Department of Business Administration in MUST. From the data, 82% have jobs, mainly accounting assistant and sales assistant. Only 4% are looking for jobs. Human resource bank is the first choice of them to find jobs. The average month salary of college graduates is NT\$ 26872 and that of university graduates is NT\$ 28405. Average raise per year is NT\$ 589. The polling of certificate effectiveness shows "language certificate" is the most important one on job. The most practical courses in school are Business Software Package, Accounting, Business English.

**Keyword:** Technical and Vocational Education Systems(TVES), Employment Eituation, Career Planning, Certificates.

---

\* 企管系副教授 地址：新竹縣新豐鄉新興路 1 號 Tel：5593142 ext3583 E-mail：hwjan@must.edu.tw

## 一 前言

本國初設技職體系之教育宗旨與教學目標，是為傳授學生就業之技藝，通識教育、人文精神，其中以就業技藝為優先。但是近年來，在教育部大力提倡技職大學化下，技術學院也紛紛爭取改制為科技大學，並且加入了許多有關升學的課程，無形間消弱了科技大學畢業生之就業能力。因此，科技大學之課程規劃是目前令人急欲探討的新問題。本研究的主要目的是調查明新科技大學企管系的畢業生在職場上就業情況、以便提供在校生做生涯規劃之參考，文中內容包含以下問題之探討：

- 1、畢業生在職場上就業情況。
- 2、何種證照對就業者未來升遷及待遇最有幫助。
- 3、在求職時須具備的能力，以及就業後使人致勝的關鍵能力。
- 4、準畢業生在面臨求職時應如何著手及由何處取得就業資訊。
- 5、個人在職場上年資及學歷是否為影響個人薪資之因素。
- 6、系上所開設之課程是否在就業市場具備實用性。

## 二 文獻探討

生涯是甚麼？又應該如何做好規劃呢？下列兩位學者對生涯的解釋非常傳神，林幸台(1987)對生涯的解釋為：個人一生所從事的工作，以及其擔任的職務、角色，但同時也涉及其他非工作或職業的活動。金樹人(1990)的註解為：生涯即人生的發展道路，亦即指個人一生中所扮演的系列角色與職位。又 Supper(1980)的生涯發展理論讓我們對生涯各階段切割有一清楚的概念；他認為人生的整體發展可以分成三個構面，即時間(time)、範圍(breadth or scope)和深度(depth)。而一個人生命旅程依照年齡分為五個階段：生長期(growth，出生-14 歲)主要任務是經由家庭與學校發展自我概念；試探期(exploration，15-24 歲)主要任務是自我探索與職業概念的形；建立期(establishment，25-44 歲) 主要任務是確定前一階段職業選擇與決定是否正確；維持期(maintenance，45-64 歲) 主要任務是守住這份工作以及衰退期(decline，65 歲以後) 主要任務是由職場退休後的規劃。不同的發展階段有不同的主要角色扮演，同一時間內也可扮演不同的角色，只是每個角色投入深、淺不同而已；而技職體系的學生正處於試探期，他們應該如何自我探索以便選擇合適的職業，這是本研究所關心的問題。

所謂「就業」(Employment)是指個人從事某種職業，尤其是指從事有報酬之職業。早期 Maslow (1943) 提出需求層級理論：認為只要是人就有生理需求、安全需求、社會需求、自尊需求以及自我實現需求。有了這些基本需求，於是人就有就業需求。而企業僱用人力條件包括教育程度、工作經驗以及足以擔任相當職位的入行技能、個人特徵與人格特質等有關的就業能力(張善智譯，2003)。在就業之後、如何增強工作績效，Locke (1960)以及 Skinners (1971)分別提出目標設定理論(Goal-Setting Theory)和增強理論(Reinforcement Theory)。兩者差異在於目標設定理論是指特定、具體明確且略有難度的目標，可以比一般性目標更容易提升員工的工作績效；但增強理論則是提供雇主管理員工行為一個有效的獎懲方法，例如：提案即給予提案獎金(正面增強)或者遲到則處以扣除全勤獎勵(負面增強)等方法。因此，上司的態度及其用以激勵在每個人工作績效方法，也影響著人在目前工作的去留情形，進而影響每個人對工作滿意情形，

於是一連串就業活動問題由此衍生。所以，本研究關心技職體系的畢業生應該如何面對就業問題以及技職體系的在校生應該如何提早做生涯規劃。

近來探討技職體系學生生涯規劃，進行就業情況調查及人力資源調查的文獻茲列述如下：李秋菊(2002)以德霖專科學校調查顯示：二專制的畢業生受制於學歷因素，而傾向以升學來提高就業機會及薪資，就業資訊多數從報章雜誌、大眾傳播媒體以及網路獲得；而沈純如等(2002)以南台科技大學財金系歷屆畢業生做調查顯示：畢業生畢業後直接進入職場的人較多，以男性、大學以上且從事金融服務業者，通常有較高的薪資，但仍有少數人傾向升學，主因是碩士的就業機會及起薪較大學畢業者的人高。高彩雲(2003)針對 92 學年度科技大學應屆畢業生調查其升學與就業意願得知：科技大學學生對於就讀科系不太有興趣且對所學技能不太有信心；在選擇工作時是以待遇、環境與升遷發展為主要考量因素；並且對於畢業後繼續升學的意願相當強烈。周春美與沈健華(2004)利用 104 人力銀行的求職資料庫資料分析商專人力供需顯示：未來五年(民 93-98 年)專科學校的商管科系中的企業管理科系學生未來可能面臨就業機會短缺的困境，而商業事務、會計及金融等科系則有較多的就業機會。對於英文應用能力及 Office 軟體應用能力，尤其是中文輸入能力，以及積極的工作態度與配合度，是僱主對於專科人力應具備就業能力的期待。周春美與沈健華(2004)分析商業技職人力僱用條件需求結果發現，事業單位對應徵者應具備的就業能力項目方面，以基本技能、資訊應用、個人管理技能以及團體工作能力為主；雇主聘用專科以上學歷的應徵者時，係以畢業科系、證照與經歷等三項，作為甄選人力的主要條件限制。

綜合上述研究得知：科技大學學生對於就讀科系不太有興趣且對所學技能不太有信心；且未來五年內商管科系中的企業管理科系學生最可能面臨就業機會短缺的困境，又上述文獻資料分析對象沒有針對企管系歷屆畢業生做就業調查；因此本研究以明新科技大學企業管理學系歷屆畢業生做調查，分析結果可提供企業管理科系在校生做生涯規劃的參考。由於研究背景與對象和沈純如等(2002)所做的調查比較相似，所以以下的資料分析會比較兩者的異同處。

### 三 研究方法

為達到研究目的，本研究利用問卷對明新科技大學企業管理學系 90 學年度以前日間部之歷屆畢業系友進行全面普查，調查時間為民國 93 年暑假。茲將本研究步驟、研究對象、問卷設計與資料分析方法分述如下。

#### (一) 研究步驟

- 1、擬定研究主題及目的。
- 2、蒐集相關資料：包含相關文獻以及各屆畢業生通訊錄和學校授權之畢業生原始基本資料，如：通訊地址、電話和 e-mail 等。
- 3、問卷設計：依研究目的並參考相關文獻、經小組討論且修正整理後，編製問卷。同時，對學校授權之資料進行整理及電腦建檔，此為畢業生之系友原始基本資料。
- 4、進行預試：選取明新科大企管系某一班為預試樣本，進行問卷預試並在預試後修正定稿。
- 5、實施問卷調查：第一階段先以普查方式進行郵寄問卷，在確定郵寄回收人數後，第二階段對於未收到問卷的人進行電話訪談，若受訪者工作繁忙，再進行 e-mail 問卷的寄發訪問。

- 6、原始系友資料之更新與訪談資料建檔：在問卷回收後，對於有誤之原始資料進行更新，同時整理問卷訪談結果與電腦化建檔。
- 7、資料分析與統計檢定：對於回收完成之完整問卷進行資料分析與統計檢定。
- 8、在分析統整後，進行結論與建議。

## (二) 研究對象

本研究之對象以明新科大企管系 90 學年度以前日間部之歷屆畢業系友為主。其中包含五專部畢業生 4 屆(87~90 年畢業生)、7 屆二專部畢業生(84~90 年畢業生)、1 屆二技部畢業生(90 年畢業生)，共計 1013 名。所有校友基本資料經明新科技大學授權取得，在研究完畢之後所有建檔資料會留存於明新科技大學企管系上，以供後續研究和系上聯繫系友之資料庫。

## (三) 問卷設計

### 1、基本資料調查

本問卷首先進行基本資料之調查，用以了解受訪者目前狀況。調查內容包含：性別、婚姻、最高學歷及再進修情形、與明新科大企管系上聯繫情形(是否得知 93 學年企研所開始招生)、系友彼此間之聯繫情況、就業情況分佈。

### 2、目前有工作者，含兼職及工讀生

此一部份問卷設計是為了解目前在職之受訪者就業情形，例如求職管道、行業類別、工作時數、工作性質以及薪資等；學歷以及年資是否為影響「薪資」多寡的重要因素。此外，透過畢業校友寶貴意見尚可得知：在學校所學的專業知識對目前的工作而言有那些是較實用的？且所學與目前工作是否具相關性；目前職場上重要的技能和影響待遇提升及未來升遷最有幫助證照為何？最後一部分是以 Likert 五點量表探討畢業系友對目前工作的滿意程度與重要程度調查，其項目分為「工作內容、性質」、「工作環境」、「待遇與福利」、「升遷制度」、「在職進修」、「人際關係」及「上司的態度」等七大項，進而了解系友對目前工作各方面的評價是否符合心中所期許的程度。以上研究結果除了可以讓在學學生以及即將畢業的學生提早為個人的生涯規劃做完善的準備外，還可提供資訊給系上做好課程規劃，使得未來畢業生就業時，能有效掌握自我在職場上的競爭力。

### 3、沒有工作，正在找工作

此部份的設計，是為了解企管系畢業生有多少人是尚在求職的，並且期望由問卷中得知正在求職的畢業生對於求職的一些看法。

### 4、沒有工作且不想找工作

配合受訪者的基本資料用以了解受訪者目前沒有工作或不想工作的原因為何。

## (四) 資料分析方法

以郵寄、電話訪談及 e-mail 回收調查的問卷之後，接著進行刪除廢卷並將資料輸入整理成 Excel 檔案。然後使用 Excel 及 spss10.5 進行各種敘述統計計算及表格圖形的繪製，並且針對不同類型的研究假設，使用卡方檢定、Z 檢定以及迴歸分析等統計方法對先前假設做驗證，最後運用 word 軟體完成撰寫編輯的工作。

#### 四 資料分析

本研究之問卷回收由表一得知完整部分有 508 人，佔受訪人數的 50%；不完整部分(包括不願意作答、在外地工作、已結婚等聯絡不到本人的情形者)有 397 人，佔受訪人數的 39%；完全無法聯絡數(包括原始校友基本資料遺失、失誤、已變更等情形者)有 108 人，佔受訪人數的 11%。

表一. 樣本回收統計表

問卷回收情形	人數	百分比(%)
完整問卷	508	50
不完整問卷	397	39
無法聯絡數	108	11
總樣本數	1013	100

資料來源：本研究

##### (一)、基本資料的敘述分析

##### 1. 性別與婚姻狀況

由本研究分析可得男性受訪者有 93 人，佔 18%；女性受訪者有 415 人，佔 82%。因企管系屬商科體制，故系上之女性畢業生多於男生畢業生，但就讀企管系的男性有逐年增加的趨勢。因受訪者的年齡介於 25~29 歲之間，所以調查顯示未婚比率高達 90%。

##### 2. 學歷及再進修情況

本研究將學歷區分為專科、大學及碩士，其中包括再進修(含正在進修)取得學士及碩士學位的人。由表二分析可得：86 年以前的畢業生以二專為主，在早期社會環境下，大學學歷已具足夠的競爭力，所以進修碩士比例較少，再進修的情形以插大及大學同等學歷的技術學院為主，但依然持續在商學領域。又 87 至 90 學年度專科與大學畢業生的人數不相上下，且取得學士學位後再進修碩士者逐年有提升。另外，沈純如等(2002)所做的調查顯示財金系的畢業生最高學歷為大學學歷者有 57%，碩士學歷也有 2.68%。此現象與高彩雲(2003) 調查應屆畢業生畢業後有強烈的升學意願相符，不直接就業繼續升學也漸漸成為技職體系畢業學生的另一選擇。

表二. 最高學歷統計表

畢業年度 最高學歷	85 以前		86		87		88		89		90		合計	
	人數	(%)	人數	(%)	人數	(%)	人數	(%)	人數	(%)	人數	(%)	人數	(%)
專科	6	33	17	59	43	49	44	44	59	53	67	42	236	46
大學	12	67	10	34	42	48	53	53	47	42	89	55	253	50
碩士	0	0	2	7	3	3	3	3	6	5	5	3	19	4
合計	18	100	29	100	88	100	100	100	112	100	161	100	508	100

資料來源：本研究

##### 3. 是否知道 93 學年企研所開始招生

由資料分析可知：受訪者中已知明新科大 93 學年開設企研所訊息的人數有 207 人，佔四成，而不知道的人有 300 人佔六成。又在已知招生訊息者中，多數是因地緣關係而注意此消息，如：住在新竹者、在新竹工作及希望在新竹再進修的人。而在其他地區的人，得知此訊息並不多，此現象顯示出系上與畢

業生聯繫管道並不暢通。目前系上與畢業生聯繫的管道是透過學校的明新新聞報及系友網頁，但是這兩種聯繫管道的成效都不佳；本研究以電訪的方式詢問住在新竹以外地區的人是如何得知訊息，受訪者大都是由本校的明新新聞報上得知；但由於明新新聞報所寄發的地址為畢業系友於當年在註冊組所登錄資料，所以若受訪者在外地工作或受訪者家的住址改變或遷移，雖然明新新聞報仍定時寄發，但依然無法令校友得知明新的訊息。此外，雖然企管系於近年有規劃系友網頁，但因知道的系友不多且網頁為封閉式，所以此網頁與系友連繫互動之功能亦已喪失。

#### 4. 畢業後是否有再和系友聯絡

有 69%的畢業生有和系友聯絡，聯絡的方式皆以電話聯絡居多，其次是 e-mail。其中有聯絡的受訪者大多是與同班同學聯絡；而有 31%的畢業生並沒有和系友聯絡，由此可見畢業的系友沒有充分利用系友資源來拓展自己的人脈網絡。

綜合上述兩點建議系上可以多多主動舉辦系友座談會或邀請優秀系友回娘家傳遞社會經驗給予學弟妹。再者，聘請專人好好重新規劃系上網頁並廣為宣傳，讓系友能有一個即時又方便的互動管道、可以知道系上訊息、提供意見給在校的學弟妹，並且也可以是明新企管人尋找建立人脈資源的好地方。

#### 5. 目前的就業狀況

由表三得知大部分的畢業生畢業後都以就業為主，升學的人佔少部分；有工作者為 82%，其中 86 學年以前畢業的受訪者就業情況穩定，無失業情況。但從 87 至 90 學年之受訪者中，因女性結婚、男性兵役和升學的人數漸多，非受迫性無工作者增加；又根據主計處人力資源調查統計結果 94 年 7 月的失業率 4.32%，由此數據顯示企管系的畢業生就業狀況還算不錯。

表三.畢業系友就業狀況統計表

就業狀況 \ 畢業年度	85 以前		86		87		88		89		90		合計	
	人數	(%)	人數	(%)	人數	(%)	人數	(%)	人數	(%)	人數	(%)	人數	(%)
目前有工作，含兼職及工讀生	18	100	25	86	81	92	81	81	88	79	122	76	415	82
無工作，正在找工作	0	0	0	0	2	2	3	3	5	4	9	6	19	4
目前無工作，且不想工作	0	0	4	14	5	6	16	16	19	17	30	19	74	15
合計	18	100	29	100	88	100	100	100	112	100	161	100	508	101

資料來源：本研究

#### (二)、有工作者的敘述分析

就目前在職者的工作情況來看，可分成兩類：以全職 406 人為主，佔就業人數的 98%；其餘兼職及工讀生則是少數，佔就業人數的 2%。因兼職及工讀生人數少，故下列分析皆以全職工作的受訪者做為探討對象。

##### 1. 目前的工作為第幾份工作

由表四得知目前畢業系友多數人的工作幾乎已是第二份(36%)或第三份工作以上(35%)，其中已畢業 3 到 4 年的系友，目前工作以第二份工作為主；畢業 4 年以上的系友，目前工作是以第三份工作以上分佈為主。其中值得特別注意的是 89 年及 90 年度畢業的系友目前的工作是第一份者分別佔 30%及 47%，顯

然剛畢業兩到三年的系友會換工作的比例超過一半。且周春美與沈健華(2004)研究發現對於應徵者的經歷年資要求也以三年以內為原則。所以本研究建議，即將畢業的在校生找工作的態度可將第一份工作重點放在吸取經驗及摸索興趣上，不必計較薪水多寡、認真學習職場生態、等待經驗足夠便可以增加工作競爭力，並且依照自己的興趣找到合適的工作。

表四. 工作份數統計表

年度 \ 工作份數	85		86		87		88		89		90		總計	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
第一份	1	6	3	12	19	23	14	18	26	30	54	47	117	29
第二份	6	35	9	36	22	27	41	51	35	40	35	30	148	36
第三份以上	10	59	13	52	40	49	25	31	26	30	27	23	141	35
總計	17	100	25	100	81	100	80	100	87	100	116	100	406	100

資料來源：本研究

## 2. 尋找工作的管道及工作性質

在全職的受訪者中，大多從人力銀行(47%)、親友介紹(26%)、報章雜誌(16%)等管道尋找到工作。而利用人力銀行的管道找尋工作的人佔第一名，約是第二名的 1.8 倍；顯示在網路的進步下，擁有更方便、

表五. 全職者工作性質統計表

工作性質	次數	百分比
會計	81	20
財務、金融、保險	69	17
業務助理	61	15
生管	33	8
人事	33	8
行銷	27	7
國貿	10	2
總務	9	2
其他	83	20
總計	406	100

資料來源：本研究

快速的找尋管道，愈能受到求職者的喜愛。有工作者從事的工作性質以會計、財務金融保險、業務助理三者為多，參見表五。沈純如等(2002)所做的調查顯示財金系畢業生的工作性質以財務金融保險(32%)為主、會計(28%)次之，顯見商管科系的畢業生在選擇工作性質上是差不多的；只是財金系畢業生選擇財務金融保險的比例比較高，顯然財金系畢業生大都能學以致用，而企管系畢業的學生可以選擇工作性質較廣泛。

## 3. 一週工作時數

在現今就業市場上，普遍採用週休二日制度，以每日 8 小時計算，每週正常不加班的工時應為 40 小

時，而本研究分析顯示企管系的畢業生，平均一週工作時數以 41-50 小時之間的人數佔 46%為最多，其次以 40 小時以下的人數佔 38%為第二。沈純如等(2002)所做的調查顯示財金系畢業生的每週工時 40 小時以下的人只佔 3.8%，平均一週工作時數以 41-48 小時之間的人數佔 69.3%為最多；整體而言，兩系系友每週的平均工作時數都大約為 46 小時，由此可知大部分的工作者有加班情形。

#### 4. 月薪及年資

企管系畢業生的每月薪資以 25,000 元到 35,000 元之間的人數為最多,其比例佔 63%(參見表六)，每月平均薪資為 29,747 元；而畢業系友受訪者中，年資未滿一年(21%)佔排名第一，其次年資為二年至三年有 20%。沈純如等(2002)所做的調查顯示財金系畢業生的月薪以 20,000 元到 30,000 元之間的人數為最多,其比例佔 58%，每月平均薪資為 24,478 元；而畢業系友受訪者中，年資未滿一年(5.16%)佔少數，年資為一年至二年佔比例最多有 24.73%。顯然在不同的科系以及不同的年資其平均薪資是有差別的。

表六. 全職者工作月薪統計表

薪資(元)	人數	百分比(%)
15000 以下	1	0
15001~20000	6	1
20001~25000	81	20
25001~30000	153	38
30001~35000	103	25
35001~40000	17	4
40001~45000	15	4
45001~50000	8	2
50001 以上	12	3
拒答	10	2
總計	406	100

資料來源：本研究

#### 5. 工作滿意與重要程度之分析

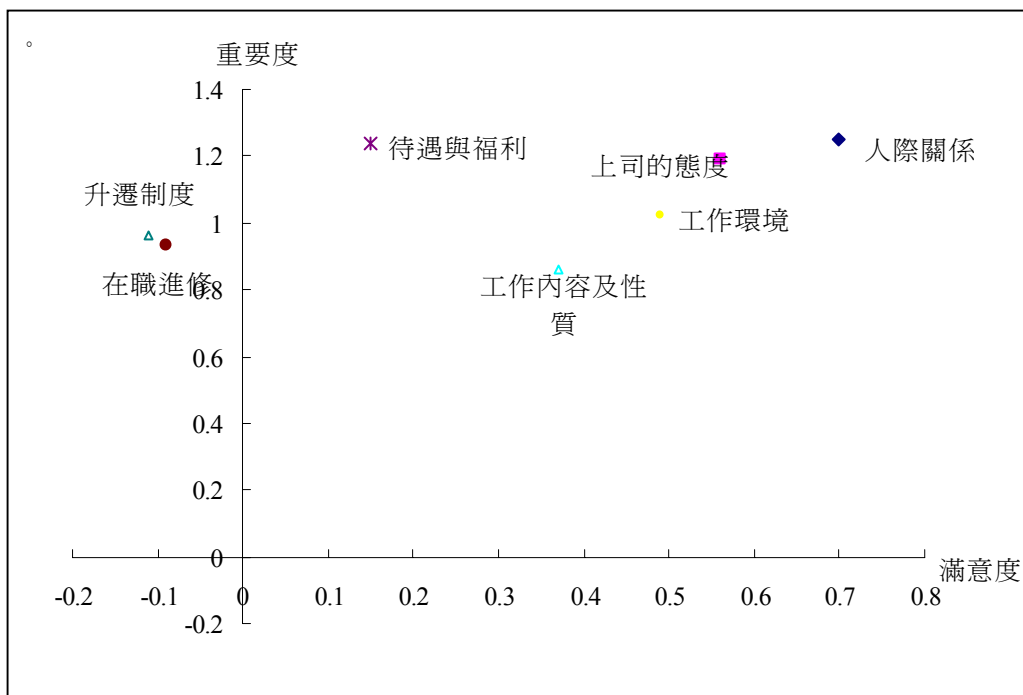
從表七及圖一得知，「人際關係」是受訪者在職場上最重視的因素也是最滿意的因素，可見目前正在工作的受訪者覺得與同事間互動趨近於滿意且最重要。滿意程度與重要程度排名差異較大的是「待遇與福利」，受訪者認為公司「待遇與福利」是重要的，僅次於「人際關係」，但對目前工作所得之待遇與福利卻不甚滿意，所以根據 Skinnners(1969)所提出來的增強理論中的正面增強可知，公司若以激勵方式來增加員工的待遇及福利，是留住好人才方法之一。由於早期專科畢業的受訪者有許多是投入電子業當技術員，其職位少有「在職進修」及「升遷」的制度，所以對於「在職進修」及「升遷制度」雖不滿意，但也沒有換工作的意願。此外，有工作的受訪者對選擇工作的重要因素考量與高彩雲(2003)針對應屆畢業生調查結果不盡相同：差別比較大的是有工作經驗的人重視人際關係，應屆畢業生比較重視的是升遷發展，兩者相同的是在選擇工作時會以待遇與環境為主要考量因素。



表七. 全職者工作滿意及重要程度之分析

項目	滿意程度		重要程度	
	平均	排名	平均	排名
人際關係	0.70	1	1.25	1
上司的態度	0.56	2	1.19	3
工作環境	0.49	3	1.02	4
工作內容及性質	0.37	4	0.86	7
待遇與福利	0.15	5	1.24	2
在職進修	-0.09	6	0.93	6
升遷制度	-0.11	7	0.96	5

資料來源：本研究



圖一. 全職者工作滿意及重要程度之矩陣圖

資料來源：本研究

### (三)、正在找工作者的敘述分析

從受訪者找工作時間的長短來看，大約從幾個禮拜到六個月，但大多數人都是平均在 1~2 個月間，主因是多數的人想轉換工作的環境，而少部分的男生是剛退役，尚未找到工作。在求職者中有 68%的受訪者是以人力銀行為尋求工作的管道，取代以往利用報章雜誌尋求工作，但是仍有 21%的人還會以報章雜誌來尋求工作。所以即將畢業的學生可以開始留意人力銀行的求職訊息以備畢業後可以順利找到工作。

受訪者認為找工作所遇到的情形最多是薪水太低及其他選項各佔 21%。在其他選項部分，受訪者認為要有工作經驗及社會經歷才容易找到工作；還有 16%的受訪者，自認為學歷太低，還需要再進修，找

工作才會更容易。其次，因為目前社會經濟變化大，教育及公職的工作遠比金融服務業穩定性及福利高，所以選擇教育及公職的人高於金融服務業。另外，在求職者中想找尋行業類型以電子業居多；想找的工作性質以生管職務為最多、佔總人數的 32%，其次為會計、人事、總務佔 21%。

#### (四)、比較有無工作者對課程、證照、技能之看法

##### 1. 專業課程分析

本研究目的之一是在了解企管系畢業生，認為工作中或找工作過程中，那些在校所學之相關專業課程是應具備的，以提供在校生選課及系上開課之參考。

由表八分析結果得知，以專業課程大類評比：有工作者或無工作正且在找工作者都選擇資訊相關課程是在校所學最需具備的專業課程，而排名第二名的專業課程分別為，有工作者認為是商用基礎課程，無工作且正在找工作者則認為是輔導課程。若以專業課程細項評比：有工作者認為商業套裝軟體、會計學原理和商用英文分別佔該細項相關課程中前三名；無工作且正在找工作者認為商業套裝體、商用英文佔前二名。沈純如等(2002)所做的調查顯示財金系有無工作的畢業生約有一半的人認為會計學最有用，其他課程所佔比例均不高；顯然兩系的畢業生在選擇實用的專業課程並不相同。

##### 2. 畢業系友對證照重要性的看法

周春美與沈健華(2004)調查認為雇主聘用專科以上學歷的應徵者時，係以畢業科系、證照與經歷等三項，作為甄選人力的主要甄選限制。為了解有無工作的受訪者在職場上最需的證照為何？本研究經由調查結果得知有工作和正在找工作的受訪者中，都認為語文證照最為重要，平均得分為 57 和 5.25。表九明顯得知有無工作者皆認為語文類證照是最重要的，且語文證照中又以全民英檢和多益 TOEIC 為最重要，該二項證照皆為英文證照。顯然企業在國際化的情形下，需要擁有國際語言能力的人才。其次有工作者對電腦、財務金融、會計證照的重要性看法差異不大。此外，技職體系大都著重於專業能力的訓練，公職考試的項目與技職體系所學之專業科目相差甚遠，所以考公職考試的畢業生並不多。又近年來，金控事業蓬勃發展，相對的人才需求量大增，也因此提高了金融類證照的重要性，但早期就業市場並無此趨勢，所以此類型的證照平均得分並不高。另外，沈純如等(2002)所做的調查顯示財金系有無工作的系友有半數以上認為持證照與否對找工作並非重要的，這點在強調證照時代是非常不同的。

##### 3. 重要技能分析

周春美與沈健華(2004)調查結果發現，事業單位對應徵者應具備的就業能力項目方面，以基本技能、資訊應用、個人管理技能以及團體工作能力為主。到底哪些基本技能是較有用的呢？由表十可知，正在找工作者與有工作者在有用的基本技能認知上是不同的；正在找工作者認為英文、電腦軟體與網路應用及文書處理為優先考慮具備的技能；可見現在的求職者想要找到工作應該盡量擁有以上的專業技能。又目前有工作者認為擁有較好的溝通技巧、人際關係及英文在工作職場上是比較佔便宜的。這個結果與沈純如等(2002)所做的調查是差不多的，財金系有工作的畢業生認為文書處理最重要(44%)，次之是溝通技巧與人際關係(40%)，第三名是英文(36.68%)。

表八. 有無工作者對專業課程的看法

課程大類及細項		就業狀況	目前在國內有工作者，不含兼職及工讀生(406 人)	目前沒工作，正在找工作者(19 人)
			人數	人數
資訊相關課程	商業套裝軟體		153	13
	會計資訊系統		30	7
	商用程式設計		15	2
	資訊科技導論		16	2
	<b>分項總合</b>		<b>214</b>	<b>24</b>
	<b>分項平均</b>		<b>53.5</b>	<b>6</b>
商用基礎課程	會計學原理		107	7
	商用英文		98	11
	管理學		69	3
	經濟學		34	4
	統計學		31	5
	企業概論		26	0
	貨幣銀行學		25	3
	心理學概論		22	0
	電子商務導論		18	0
	<b>分項總合</b>		<b>430</b>	<b>33</b>
	<b>分項平均</b>		<b>47.8</b>	<b>3.67</b>
進階管理課程	財務管理		74	5
	行銷管理		69	4
	生產與作業管理		70	2
	人力資源管理		50	2
	中級會計學		40	3
	成本會計		38	1
	策略管理		24	2
	個體經濟學		12	0
	企業研究方法		11	1
	<b>分項總合</b>		<b>388</b>	<b>20</b>
	<b>分項平均</b>		<b>43.1</b>	<b>2.2</b>
輔導課程	商業證照		32	6
	專題製作		25	5
	<b>分項總合</b>		<b>57</b>	<b>11</b>
	<b>分項平均</b>		<b>28.5</b>	<b>5.5</b>

資料來源：本研究

表九. 有無工作者對證照的看法

證照分類		就業狀況	目前在國內有工作者，不含兼職及工讀生(406 人)	目前沒工作，正在找工作者(19 人)
證照種類	證照細項		選取次數	選取次數
語文	全民英檢		99	10
	多益 TOEIC		61	7
	日本語檢定測驗		35	0
	托福 TOEFL		33	4
	分項總合		<b>228</b>	<b>21</b>
	分項平均		<b>57</b>	<b>5.25</b>
電腦	電腦軟體乙級技術士		32	4
	電腦軟體丙級技術士		20	3
	分項總合		<b>52</b>	<b>7</b>
	分項平均		<b>26</b>	<b>3.5</b>
財務金融	理財規劃人員		44	4
	投信投顧業務員		23	0
	期貨商業業務員		21	0
	證券商業業務員		20	1
	人身保險業務員		19	1
	證券商高級業務員		17	0
	分項總合		<b>144</b>	<b>6</b>
	分項平均		<b>24</b>	<b>1</b>
會計	會計事務乙級技術士		34	10
	電腦會計		26	2
	會計事務丙級技術士		13	2
	分項總合		<b>73</b>	<b>14</b>
	分項平均		<b>24.33</b>	<b>4.67</b>
公職人員	普考		9	1
	高考		6	0
	初等特考		4	1
	基層特考		3	1
	分項總合		<b>22</b>	<b>3</b>
	分項平均		<b>5.5</b>	<b>0.75</b>

資料來源：本研究

表十. 有無工作者對技能的看法

技能種類	就業狀況	目前在國內有工作者，不含兼職及工讀生(406 人)		目前沒工作，正在找工作者(19 人)	
		人數	排名	人數	排名
溝通技巧		265	1	6	5
人際關係		224	2	5	7
英語		209	3	17	1
電腦軟體與網路應用		189	4	10	2
文書處理		169	5	9	3
中英打		131	6	8	4
日語		24	7	5	6
其他		15	8	0	8

資料來源：本研究

(五)、統計檢定

1.卡方檢定

本研究利用卡方檢定驗證：不同性別在選擇行業別上、在找尋工作的管道上以及在選擇工作性質上是否相同。結果顯示不同性別在選擇行業別上與在找尋工作的管道上是沒有差異的，參見表十一及表十二。但是根據表十三了解男性畢業系友選擇的工作以金融機構性質類和生管為主；女性畢業系友選擇的工作為會計及業務助理居多，所以男生、女生對選擇工作性質方面是不同的。

表十一. 性別與選擇行業別之交叉分析

性別 行業別	男	女	總計
服務業	21	121	142
製造業	25	168	193
其他行業	6	65	71
總計	52	354	406
P 值 = 0.425			

資料來源：本研究

表十二. 性別與尋找工作的管道之交叉分析

性別 工作管道	男	女	總計
人力銀行	27	164	191
其他	25	190	215
總計	52	354	406
P 值 = 0.45			

資料來源：本研究

表十三. 性別與工作性質之交叉分析

性別 工作性質	男	女	總計
財務、金融、保險	12	57	69
會計	1	80	81
生管	9	24	33
人事	2	31	33
行銷	7	20	27
業助	2	59	61
其他	19	83	102
總計	52	354	406
P 值 = 0.00**			

資料來源：本研究

此外，由表十四的卡方檢定 P 值得知：不同學歷所選擇的公司類型是一致的。從表中可以看出，無論是專科和大學的受訪者，他們所選擇的公司類型幾乎一致，都是以製造業為主，其次是服務業。在表十五中卡方檢定 P 值顯示：不同學歷的人尋求工作管道是不一致的，大學以上的畢業生還是比專科畢業生較喜愛使用人力銀行找工作。

表十四. 學歷與選擇的行業別之交叉分析

最高學歷 \ 行業別	專科	大學以上	總計
服務業	74	68	142
製造業	96	97	193
其他行業	34	37	71
總計	204	202	406
P 值 = 0.829			

資料來源：本研究

表十五. 學歷與找尋工作管道之交叉分析

最高學歷 \ 工作管道	專科	大學以上	總計
人力銀行	82	109	191
其他	122	93	215
總計	204	202	406
P 值 = 0.005**			

資料來源：本研究

## 2. Z 檢定

利用 Z 檢定來檢定男性平均薪資是否大於女性平均薪資。由表十六得知 Z 檢定之 P 值=0.001，顯示畢業系友中男性的平均薪資是比女性平均薪資顯著的多 7551 元，大約為 1.26 倍。此數據與 1111 人力銀行調查的 1.27 倍相近。而沈純如等(2002)所做的調查顯示財金系男性平均薪資也是大於女性平均薪資約 3,446 元。女性薪資之所以處於弱勢，顯示女性會因分娩、扶育幼童等因素而影響工作，社會趨向以男性勞動型態為主；亦男性勞動者升遷較女性容易，所以畢業系友男女性別差異會顯示出薪資的高低。

表十六. 性別和薪資之 Z 檢定

項目 \ 性別	平均薪資	標準差	人數	Z 統計	臨界值(單尾)	P 值
男	36416	10685	52	4.991	1.645	0.001**
女	28865	5981	354			

資料來源：本研究

從表十七之 P 值=0.020 可知，已婚平均薪資大於未婚平均薪資。根據本研究結果推測，畢業系友中已婚者會因某些因素正向影響薪資的提升，例如：已婚者年齡較大，進入市場較早，相對年資較高而普遍薪資亦較高、已婚者給人有穩重印象，適交付重大任務而升遷容易，相對薪資高。

表十七. 婚姻狀況與薪資之 Z 檢定

項目 婚姻狀況	平均薪資	標準差	人數	Z 統計	臨界值： 單尾	P 值
已婚者	32667	9237	39	2.06	1.645	0.020*
未婚者	29531	6904	367			

資料來源：本研究

### 3.迴歸分析

一般而言，大家認為學歷和工作年資是影響薪資的重要因素，學歷愈高相對薪資愈高，工作年資愈長相對薪資也跟著調整。我們藉由表十八之迴歸分析看出，年資( $X_1$ ) 和學歷( $X_2$ )對薪資(y)皆有顯著的相關性，其中迴歸最適線為  $\hat{y}=26,872+589X_1+1,533X_2$ ， $R^2=0.68$ 。從迴歸最適線可看出專科畢業生( $X_2=0$ ) 平均起薪為 26,872 元，而大學畢業生( $X_2=1$ )平均起薪為 28,405 元，高出專科畢業生 1,533 元，而年資每增加一年，薪資調整 589 元。又從汎亞人力銀行針對 2004 年調查社會新鮮人平均起薪得知，專科畢業生起薪 26,269 元，大學畢業生起薪為 28,297 元，與本研究所調查出二種學制的起薪差異不大。但與沈純如等(2002)所做的調查就有差別，其結果為財金系專科畢業生平均起薪為 20,638 元，而大學畢業生平均起薪高出專科畢業生 2,827 元，而年資每增加一年，薪資調整 1,374 元。

表十八. 年資及學歷對薪資的迴歸分析

模式	$\beta_i$ 之估計值	標準誤	t	顯著性
薪資 (y)	26872.44	614.99	43.70	0.00**
年資 ( $X_1$ )	589.018	128.94	4.57	0.00**
學歷 ( $X_2$ )	1533.38	590.86	2.60	0.02*

資料來源：本研究

此外由表十九分析結果看出從事行銷者的薪資 32,130 元為最高，其次是從事財務金融保險者的薪資 31,695 元，只有這兩類工作性質的薪資在 30,000 元以上，其餘的工作薪資都是在 27,000 元到 30,000 元之間，依序是業務助理、生管、國貿、會計、總務和人事，基本上差異是不大的。但若是以最高薪資和最低薪資來比較的話，相差近 5,000 元，顯示不同性質的工作者，所得到的薪酬也會有所不同。再者，本研究欲得知在各工作性質平均薪資的差異，利用變異係數觀察，當變異係數愈小，表示此類工作薪資愈穩定，差異不大；所以由表十九結果可得從事業務助理的薪資差異最小，又從事財務金融保險者的薪資差異最大。

表十九. 工作性質與平均薪資之分析

工作性質 項目	行銷	財金保	業務助理	生管	國貿	會計	總務	人事
平均薪資(元)	32,130	31,695	29,713	28,864	28,500	28,355	28,056	27,273
標準差 (元)	5270.46	7737.06	4135.68	4553.97	4594.68	6020.53	5270.46	5875.12
變異係數	0.16	0.24	0.14	0.16	0.16	0.21	0.19	0.22

資料來源：本研究

#### (六)、 明新企管系與南台財金系畢業生看法之比較

兩系畢業生均屬商管科系，所以女生佔大部分；大部分的畢業生都是 30 歲以下，未婚的比例比較高；畢業的系友大部分選擇直接就業；有工作者從事的工作性質大都以財務金融保險以及會計為主；有工作者認為以擁有較好的溝通技巧、人際關係及英文在工作職場上是比較佔便宜的；每周平均工作時數約 46 小時；男性薪資高於女性；大學畢業生薪資高於專科畢業生；畢業後再進修的比例都有三四成、且進修碩士的人數有逐年增加的傾向。

又兩系畢業生調查結果比較不同的有五點，這可能是因為調查時間、環境背景以及科系不同而造成結果不同，若要驗證不同還需收集更多的數據來證明；以下就敘述統計所得之不同點有企管系畢業生的失業率(4.38%)較低財金系(7.07%)；有工作者從事的工作性質以企管系畢業生的選擇性較多元化、而財金系畢業生的選擇較專精；企管系畢業生較財金系的畢業生平均薪資較高約 5269 元；在專業課程方面，企管系畢業生認為商業套裝軟體課程最實用、而財金系的畢業生則認為會計最實用；在證照重要性的看法方面，企管系畢業生認為找工作時有英文證照(全民英檢和多益)最有用、而財金系的畢業生則認為證照對就業、待遇與升遷沒有幫助。

## 四 結論與建議

就明新企管系畢業生的就業情況而言：大部分的畢業生畢業後都會選擇直接進入職場工作，但是由於商職體系競爭情形愈來愈激烈，且專科畢業生平均起薪比大學畢業生平均起薪為低，學歷愈高相對薪資愈高；所以有越多的畢業生會選擇繼續進修，以提昇自己進入職場的競爭力。又各種不同工作的平均薪資是不同的，其中從事行銷者的薪資最高 32,130 元，從事財務金融保險的薪資也有 30,000 元以上。此外，以往報章雜誌是尋求工作管道的主流，但是現在的求職者都會以人力銀行為尋求工作管道的第一考量，可見其重要性已逐漸被人力銀行所取代。

畢業系友對證照重要性的看法以及對職場上應具備之重要技能看法，無論是有無工作的受訪者皆認為語文證照及英文最為重要，可知企業在國際化的情形下，對擁有國際語言能力的人才之需求較大，顯示在就業市場上外語能力的重要性。另外，除英文外，求職者普遍認為須要具備的專業技能如：電腦軟體、網路應用與文書處理等，而正在工作者則認為人際關係和溝通技巧比較重要，此結果顯示擁有前面的專業技能是求職之門檻，而擁有後者是在就業後能使人致勝的關鍵技能。

另外，在校同學可以參考畢業系友對系上所開「專業課程」看法來決定選修課程。在分類評比中顯示，資訊相關課程中所學習到的專業知識，在就業市場是最具實用性者；但有工作者皆認為商用基礎課



程及進階管理課程實用性均優於輔導課程，而無工作者則認為輔導課程實用性大於商用基礎課程。在各大類細項中，有無工作者皆認為資訊相關課程以商業套裝軟體最具實用性；商用基礎課程以會計學原理及商用英文最具實用性，就進階管理課程中，有工作者以財務管理、行銷管理及生產與作業管理最具實用性；而無工作者則對輔導課程中的商業證照課程覺得較具有實用性。

根據主計處公佈自 91 年度國內的失業率達到最高峰後，就持續下滑，到民國 94 年 7 月人力資源調查統計結果失業率 4.32%。此數據顯示社會新鮮人要進入職場的機會變多了，所以建議在校的同學要進入職場者可以提早在人力銀行網站搜集就業市場上資訊，找尋自己有興趣的相關職業訊息，以掌握市場趨勢。若要繼續進修者，也可以參照自己的興趣以及職場欠缺的人力，選擇適合的進修方向。此外，在選修課程也要考量具有實用性，平時也要和同學師長多聯以便繫累積良好的人際關係、確實做好個人生涯規劃。

### 致謝

感謝前註冊組林清隆組長、前企管系主任楊政學教授及前企管系助理李育燕小姐幫忙取得系友聯絡資料使得我們能順利完成問卷調查；再者感謝明新企管系給予經費補助。

### 參考文獻

#### (1) 期刊類：

1. Maslow, A.H.( 1943), < A Theory of Human Motivation >, < Psychological Review > 50, P370~396。
2. Locke, E. A.(1968), <Toward a Theory of Task Motivation and Incentives >, <Organizational Behavior and Human Performance>, May 1968, P157~189。
3. Supper, D.C.(1980), < A Life-span , Life-Space Approach to Career Development >, <Journal of Vocational Behavior > 16, P282-298。
- 4 沈純如、黃計華、許雅惠、劉雅先、趙文華和柯乃云 (2002)，〈財金系畢業生之生涯發展與就業調查-以南台科技大學為例〉，《南台科技大學財金系研究專題》。
- 5 李秋菊(2002)，〈二年制專科學生升學與就業意向之調查研究-以德霖技術學院二年制專科學生為例〉，《台北市市立師範學院國民教育研究所碩士論文》。
- 6 高彩雲(2003)，〈我國科技大學應屆畢業生升學與就業意願之調查研究〉，《國立台灣科技學技術及職業教育研究所碩士論文》。
- 7 周春美、沈健華(2004)，〈商專人力供需預測及業界需求之分析〉，《教育學刊》，第 22 期，P177-198。
- 8 周春美、沈健華(2004)，〈商業技職人力僱用條件需求分析〉，《教育研究集刊》，第五十輯，第 2 期，PP.147-177。

#### (2) 書籍類：

1. Skinner, B. F. (1969), < *Contingencies of Reinforcement* >, (Appleton-Century-Crofts)。
2. 林幸台(1987)，< 生計輔導的理論與實施 >，(五南圖書)。
3. 金樹人(1990)，< 生計發展與輔導 >，(天馬出版社)。
4. 張善智譯 (2003)，Ivancevich J.M.著，<人力資源管理>，(台北：學富書局)。