教育經歷、工作特質與初職穩定性之動態分析: 以 1984、85 年出生世代為例

張峰彬*

通訊地址:11605 台北市文山區指南路二段64號

服務單位:政治大學社會學系

聯絡電話:: (02) 29393091 轉 50845

傳真: (02) 29387168 Email:fchang@nccu.edu.tw

* 張峰彬 政治大學社會系副教授

教育經歷、工作特質與初職穩定性之動態分析: 以 1984、85 年出生世代為例

關鍵字:教育經歷、求職經驗、工作特質、工作流動、事件史分析

論文摘要:

年輕人的工作變動是社會科學長期所關注的重要議題之一。從生命歷程的觀點來看,初職(畢業之後第一份工作)是一個人進入成年階段的重要里程碑,而且對個人後來的職涯發展、家庭生活、和社會經濟地位都有重要的影響。就工作配對的角度而言,初次進入職場的工作通常是在員工和雇主雙方在訊息不完整的情況下進行職位上的人事決策,而在台灣高等教育擴張之後,求職者的教育經歷所提供給潛在雇主的訊號效果會逐漸減弱,因此容易造成不良的工作配對,進而增加因為工作不滿意而離職的情形。

本研究利用 2010 年台灣教育長期追蹤資料庫後續調查(TEPS-B)所收集的年輕人教育史和工作史資料,結合事件史分析法,探討教育經歷和工作特質如何影響到初職的持續時間以及離開初職之後各種工作變動型式(例如:因為對工作不滿意而離職、跳槽、或失業)之間的相對機率。本研究所驗證的五個主要議題是:(1)大專畢業生在等待初職所花費的時間越長,則初職越穩定;(2)年輕人在初職停留時間越長,則越不容易離開初職;(3)擁有研究所學位會增加初職穩定性;(4)全職工作、公司規模、和工作待遇會對初職穩定性產生正向影響效果;(5)初職穩定性的影響機制會存在性別差異。

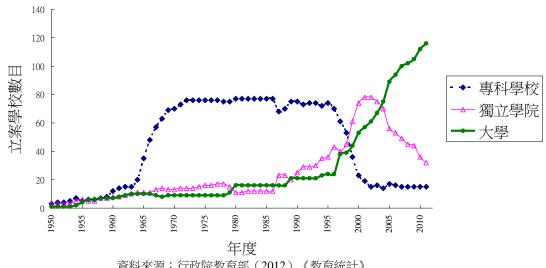
一、導論

換工作是在年輕人當中所常見的行為,而年輕人的工作變動是社會科學研究者長期所關注的重要議題之一(Ryan 2001)。從生命歷程的觀點來看,初職(從學校畢業之後的第一份工作)是一個人進入成年階段的重要里程碑,而且對個人後來的職涯發展、家庭生活、和社會經濟地位都有重要的影響。對部分年輕人來說,初職可以被當成是未來在公司內晉升或騎驢找馬換到別家公司之前的跳板。然而,對其他年輕人來說,初職也有可能是一個被套牢而缺乏轉圜空間的陷阱(Scherer 2004)。從人和工作配對的角度而言,初次進入職場的工作通常會在員工和雇主雙方在訊息不完整的情況下進行職位上的人事決策(Topel & Ward 1992),而當開始進入工作場域之後,雇主和工作者都會面臨到理想與現實的落差。於是,當年輕工作者發現工作與興趣不合或無法學習新的工作技能以完成工作任務時,換工作便成為一個自然的選項。

在全球化和高等教育擴張的發展趨勢下,台灣的年輕人從學校畢業到進入勞力市場的轉銜過程呈現出與過去相當不同的樣貌。在一方面,由於受教育年數的提高,使得年輕人進入職場的時間不斷延後。同時,在另外一方面,勞力市場彈性化發展的結果,也使得新一代年輕人比其前輩更難在職涯早期找到一份穩定的工作。例如,以主計處所公布的「100年年輕人(15-24歲)人力資源統計提要分析」報告中顯示:年輕人在99年間有轉職情形之比率為14.88%,高於全體就業者之6.7%。有98%的轉職者原為受雇者,轉職原因多為自願性離職,而以「待遇不好」占23.67%最高,其次是「想換工作地點」、「工作時間不適合」、「工作沒有保障」以及「工作環境不良」。非志願離職者占12.60%,主要原因則是「工作場所歇業或業務緊縮」。

在企圖瞭解台灣年輕人的工作變動現象時,我們有必要將年輕人的離職行為放在巨觀的社會變遷脈絡當中。在過去 20 多年以來,台灣社會經歷的重要社會轉型之一是高等教育的迅速擴張。從教育部的統計資料(如圖一)顯示從 1970年以後,有將近 25 年左右的時間,專科學校的數目長期穩定維持在接近 80 所的水準,而這段期間也正是台灣製造業加工出口經濟快速成長的階段。專科學校長期培養擁有實務技能人才,無疑在台灣經濟發展過程中曾經扮演過重要的角色。然而在 1995 年之後,高等教育的結構丕變,這明顯表現在不同學校數目的消長趨勢上。我們看到全國大學的數目直線上升,在相當短的時間內,從 1995 年的 24 所大學快速增加到 2011 年的 116 所。這些新成立的學校包含許多從專科升級為技術學院,或從獨立學院改制為大學。在這個過程當中大學教育的內容與功能以及受教學生的預期心態和學術準備方面都已經有所改變,這些發展勢必連帶影響到受高等教育訓練的畢業生如何和職場工作機會接軌的過程。

圖一 歷年專科學校、獨立學院、大學發展趨勢



資料來源:行政院教育部(2012)《教育統計》

台灣在高教等教育擴張之後,經常被詬病的現象是技職教育的特色逐漸喪 失,同時產生教育和勞力市場脫節的現象。從許多報章雜誌的觀察描述和統計報 告來看,現在剛出校園年輕人的工作處境並不樂觀,「畢業即失業」、「大學畢業 生領 22K」的說法時有所聞(中國時報 2012.12.25)。從訊號理論的觀點,我們認 為在台灣高等教育擴張之後,求職者的學歷所提供給潛在雇主的訊號效果會逐漸 减弱,容易造成不良的工作配對。於是,學用落差的結果造成年輕人因為對工作 不滿意而離職的情形相當普遍。

以往有關台灣年輕人初職流動的研究經常由於資料的限制,不容易進行動態 分析(林祖嘉,林建志 2001)。本研究企圖利用台灣教育長期追蹤資料庫後續調 查(TEPS-B)所收集的年輕人教育史和工作史資料,結合事件史分析法,探討 學校教育經歷和求職經驗如何影響到第一份工作的持續時間以及離開初職之後 各種工作變動型式(例如:因為對工作不滿意而離職、跳槽晉升、或失業)之間 的相對機率。我們認為:在多變的現代職場當中,雇主在進行雇用決策時,需要 從年輕求職者的學歷文憑上獲得潛在生產力的相關訊號。相較於一般通才式的教 育文憑,就業導向較強的技職教育文憑能夠提供雇主有關求職者專長內容和技能 水平的訊息,這樣會增加工作職缺和求職者彼此成功配對的機會,從而降低在工 作上任之後的期望落差以及離職行為。

二、 文獻探討與研究假設

高等教育擴張所造成的學用落差不只是發生在台灣的個別現象,而是大多數 現代國家所共同面臨的議題。在解釋教育和勞力市場的連結過程中,分隔勞力市 場 (segmented labor market) 理論和人力資本理論分別強調造成年輕人畢業進入職 場的轉銜問題主要是來自巨觀層次或是個人層次的因素,但兩者共同的限制在於 未能重視勞力市場中訊息(information)的所扮演的角色和成本(Rosenbaum 2001)。從訊號理論(Signaling Theory)的角度來看,在職位聘任的過程中,雇主 會重視任何有關求職者能力的資訊。然而,由於企圖獲得求職者「真實」能力之 訊息必須付出相應的成本(例如收集完整的個人資料和進行昂貴的測試),因此, 雇主經常基於他所接收到的訊號(signal)來決定人事聘任(Arrow 1973, Spence 1974)。在收集訊息成本的考量之下,雇主所常用的訊號包括性別、年齡、族群、 學校聲望、和教育文憑,另外加上個人過去的經驗來推斷求職者的能力水準 (Blaug 1976)。一般所謂的統計歧視(statistical discrimination)是基於雇主過去 的經驗來詮釋與判斷訊號(Thurow 1975),使人事聘任決策依賴組織的基本訊息, 而非當下求職者的個人能力資訊。相較於利用年齡和性別等聘任判准經常會涉及 到雇用歧視的合法性問題,教育文憑則是一個普遍被接受的共同指標(Blaug 1985) •

(1)學用落差(Mismatch)與初職穩定性

「學用落差」通常是指個人無法透過工作獲得需求或偏好的滿足,因而產生了個人與工作不相配的情形。當工作者的職位符合他的需求、偏好、和能力的時候,工作者比較容易感覺到快樂,並對工作和生活狀況感到滿意,同時工作任務也比較容易順利而有效率地完成(Kalleberg 2008)。反之,一個無法學以致用的員工則會產生不一樣的結果。通常研究者可以從學歷和就讀科系來探討學用落差的現象。

.A.學位與初職穩定性

高等教育擴張的結果,往往會在學以致用方面造成過度教育的情形 (Freeman, 1976)。通常大學畢業生比起其他低教育者更容易發生所從事的工作 任務並不需要大學文憑也可以完成的情形。Kalleberg(2008)用天花板效應(ceiling effect)來描述接受越多教育則越不容易和工作要求技能相配合的狀況。例如, 美國勞工統計局的資料顯示在2010年25%的人口擁有大學程度的學歷,然而所 有工作當中只有20.7%需要大學或以上的學歷(Tufekci 2004)。劉鶯釧與黃智聰 (1990)、王燦槐(1996)、王昭容(2000)、劉正與陳建州(2004)、王麗雲(2009)、 翁康榮與張峰彬(2011)也發現台灣年輕人在學用落差方面的類似現象。由於過 度教育者無法在工作崗位上發揮個人的技能,形成現在的許多大學畢業生從事在過去屬於高職生所擔任的工作(民生報 2006.08.17)。Tsang et al. (1991)的研究早已顯示過度教育者的工作流動性比較高。晚近在西班牙的研究也指出學用落差越大則工作持續時間越短(Cuesta 2005)。面對著廣設大學的趨勢下,年輕人企圖彰顯個人能力的管道之一便是繼續追求研究所以上的學位。由於擁有碩士或博士的年輕人在專業領域的涉入較深,而且有所創新,在職場上比較容易學以致用。研究所畢業生不但收入比一般大學畢業生高,而且工作滿意度也比較高(張峰彬2014)。因此,我們預期:

H1:相較於一般大學畢業生,擁有碩士以上學位的年輕人會有較高的工作 穩定性。

.B.科系類型與初職穩定性

在過去,受大學教育是只有少數年輕人才能擁有的機會。嚴格的考試和低錄取率,大學畢業的文憑幾乎是直接幫助勞力市場的雇主篩選哪些年輕人是屬於其出生世代的知識菁英。然而,在廣開大學之門以後,年輕世代當中具有大學文憑的比例大幅增加。從人口推估的方式來看,1981年的大學畢業生約3.2萬人,他們多數是在1959年出生。而在1959年的初生嬰兒約42萬人,所以,這一年出生的人口約有8%後來取得大學文憑。依照同樣的計算方式,2010年的大學畢業生約23萬人,占1988年出生人口(約34萬人)的68%(聯合報2012.09.16)。這樣發展的結果之一是大學文憑本身作為職場能力鑑別度的功能逐漸喪失,雇主勢必需要依賴其它輔助訊號來作為判斷求職者能力高低之基礎,而其中重要的訊號之一是年輕求職者的就讀科系和專長領域。

在市場供需機制運作下,不同科系的畢業生在職場上獲得不同的工作待遇。相較於一般人文學科畢業生工作 10 年薪水不到 5 萬,頂尖大學理工科系的學生比較容易迅速找到工作,不但薪資 5 萬多起跳,而且多數能夠學以致用(聯合報2012年7月12日)。部分年輕人由於工作前景欠佳而會認為自己當初選錯科系(青輔會2009),而學者利用西班牙和荷蘭的比較研究也發現學校和勞力市場脫節以及學用落差是解釋大學畢業生後悔當初選擇就讀科系的重要決定因素(Kucel & Vilalta-Bufı´2012)。因此,我們預期:

H2:畢業於專業應用型科系的年輕人的初職穩定性會高於受一般型教育的年輕人。

(2) 求職等待時間與初職穩定性

雖然有關年輕人長期失業對往後個人職涯發展的負效果,已經成為學者的關注焦點之一(Cockx & Picchio 2011),但是,待業時間對後來職涯發展的確切影

響則尚未得到一致的研究結論。有些學者比較樂觀地認為,花較長時間找工作,可以增加工作訊息的完整性,從而達到令人滿意的工作配對。Scherer (2005) 在一項針對英國、德國、和義大利的跨國比較研究當中指出:相對於英國和德國,義大利的年輕人傾向較晚進入勞力市場,而一旦取得工作之後,穩定度比較高。其他學者(Bernardi et al. 2004)則從家庭支持的角度來詮釋義大利年輕人的職場行為,他們認為義大利家庭對年輕人子女的支持高於一般西方國家,年輕人在家庭資源供給的保護下,可以慢慢找到符合自己興趣的工作。

另外,Bratberg & Nilsen (2000)則是從挪威的研究指出:尋職時間的長度和工作持續時間存在正向的關連性。然而,Belzil (1995)從加拿大的研究則是發現工作持續時間和先前的失業時間長度存在負向相關。

至於在台灣的實證研究部分,目前並不清楚畢業生取得初職的待業時間和初職穩定性及工作變動之間的關係。我們認為尋職時間越長,有助於求職者瞭解個人的工作能力和市場所提供的工作機會,從而提升勞資雙方的共識。因此,我們預期:

H3: 進入初職的等待時間越長,會增加初職的穩定性。

三、 資料來源與研究方法

A. 資料

本研究將使用「台灣教育長期追蹤資料庫後續調查:教育和勞力市場的連結」(Taiwan Education Panel Survey and Beyond,簡稱 TEPS-B)在 2010 年 11 月開始到 2011 年 3 月所收集具代表性的年輕世代資料。樣本主要是在 1984-85 年出生的世代。同時他們分別在 2001 和 2003 年(高中階段)接受過 TEPS 研究計畫的訪問調查。在 6838 個受訪樣本中,取得 3973 個成功個案,完成率為 58%。這筆回溯性資料包含受訪者個人的基本人口特質變項以及詳細教育史、工作史、和居住史資料。在教育史部分,受訪者高中之後所經歷的每一個學校的學制、學位名稱、和起迄時間都有詳細的紀錄。而在工作史部分,則是針對每一個工作收集工作身份、行職業別、公司名稱、主要產品內容、公司規模、每週工作時數、工作收入、工作開始和結束的年份與月份、以及離開工作的原因等資料。這些訊息讓我們能夠驗證不同的教育訓練經歷和尋職經驗如何影響到初職的持續時間和初職變動之後造成不同轉型結果的相對機率。由於在廣設大學之後,我們的受訪者當中有相當高的比例進入大專院校就讀,為了瞭解大專教育經歷和勞力市場的連結關係,我們的分析將會排除在高中或高職畢業之後沒有繼續升學的年輕人(共 233 位)。

B. 變項測量

本研究的主要應變項是初職的工作變動,初職是指離開最高教育程度學校之後取得的第一份工作(每週至少工作15小時,並且持續1個月以上)。我們首先以初職的開始和結束時間的距離,當成發生離職事件的等待時間長度。部分在受訪當時尚未離開初職者則以右端限控(right hand censored)的方式處理,當成沒有離開初職。另外,我們以受訪者對結束初職的原因來界定離職類型。其問題是:「假如這不是您現在的工作,請問您後來為什麼不做這個職務了?」(01)契約到期或退休;(02)公司倒閉/結束或遣散;(03)找到更好的工作;(04)家庭的因素(結婚/生小孩);(05)繼承家業;(06)對這份工作不滿意;(07)內部升遷/調職;(08)因為課業或回學校唸書;(09)去當兵/準備當兵;(10)現在還在做;(11)其他。我們將依照答項以及離開初職之後變成「沒有工作」的訊息,重新界定受訪者的工作流動類型是屬於:(1)找到更好的工作;(2)對這份工作不滿意;(3)其他原因離職;(4)離職後沒有工作。

本研究的自變項則包括:教育經歷(含學位、就讀科系)、性別、畢業後找 到初職的等待時間、以及在初職工作崗位上持續的時間。另外,在工作特質部分 則包括:工作類型為全職或只是是兼差工作、公司規模、以及開始工作時的收入 等。我們可以預期:當初職所在的公司規模越大、工作收入越高、服務年資越長, 則會增加初職的工作穩定性。

C. 研究方法:事件史分析法

在企圖探討年輕人的初職工作變動情形時,以往的研究大多數是依賴於單一時點的研究資料進行分析,或是以總體資料作為趨勢描述的基礎。重要的時間向度(如何時畢業、待業時間長短、以及初職的持續時間等),往往未能在分析過程中納入考量。為了彌補這樣的缺憾,本研究使用的資料包含一群剛進入勞力市場的年輕世代的詳細畢業離校時間、進入第一份工作的時間、以及離開初職的時間。因此容許我們以月份作為最小的時間單位,將分析觀察的單位從個人移到從事初職工作的每一個月份。換言之,當一個人取得初職之後,便進入離職的風險期(risk period)。

由於本研究的分析重點乃在於初職變動事件發生的機率及其影響因素,我們將4種初職變動結果當成競爭性事件,例如:(A)找到更好的工作而跳槽;(B)對初職不滿意而離職;(C)其他因素離職;(D)退出職場。我們所使用的估計模型是離散時間競爭風險轉變模型(discrete-time, competing risks transition models),如果離職事件未發生,則應變項過錄為0,並作為多元邏輯迴歸分析的參考組。在以人-月(person-month)為單位的分析層次上,我們可以將隨時間變動(time-varying)的變項(如工作服務年資)與不隨時間變動(time-constant)的變項(如教育經歷、性別、公司規模、工作收入、取得初職的等待時間等)納入模型當中來預測4種離職事件發生之相對機率(Yamaguchi 1991)。

本研究的核心議題之一是探討不同的學校類型、學科背景與尋職經驗如何影響年輕人初職的工作變動。由於兩性在職場上所受的工作待遇有差別,勢必會造成離職行為模式存在性別差異,例如學者指出在進入勞力市場的時候,女性通常抱持較低水平的保留工資(reserve wage),因此女性容易縮短求職等待期間、獲得較低工資,而且女性通常在初職停留時間會超過男性(Bratberg & Nilsen 2000)。因此,所有的分析將分成男性與女性兩組以利進行比較。

四、 研究發現

.1.描述統計

從表一研究變項的描述統計來看,在工作變動類型方面,出生於 1984 或 1985 的年輕世代大專畢業生當中,有 45%的男性和 36%的女性在 2010 年 10 月受訪的時候,仍然守在自己的初職崗位上。女性(11%)則是比較容易因為找到更好的工作機會而跳槽換公司,相對於 8%的男性畢業生的會為了更好的工作機會而跳槽。在因為對工作不滿意而離職方面,女性(16%)多於男性(11%),而男性則是容易因為其他原因而離職(如兵役問題)。另外,對於離職後變成沒有工作的情況,我們也看到女性(18%)比男性(12%)更容易在離開初職之後退出職場。

[表一位置於此]

在初職持續時間的測量變項上,我們以初職結束時間減去開始時間當成維持初職的時間,如果在受訪當時仍然在自己的初職工作,則是屬於沒有換工作。這是屬於右端限控的(right-hand censored)情形。平均而言,男生會在初職持續12.24月,而女性則是15.84個月。顯示在初職持續時間方面的女性會高於男性。

至於,在尋職等待時間方面,我們用畢業的月份和取得初職的月份(或受訪當時)的時間差距當成待業時間,我們發現在等待獲得第一份初職之前,男性平均會有14.87個月的時間是屬於「不務正業」的階段,這可能是因為服兵役的關係。女性投入職場所需要的等待時間較短,平均約8.14個月。

在個人教育程度方面,男性是以擁有技術學院或科技大學的文憑的比例為最高 39%,其次是一般大學占 33%,而碩士或博士的比例也達到 16%。女生的部分則是以一般大學的比例為最高占 43%,這個比例高於男性畢業生。另外技術學院或科技大學的比例則有 37%,而碩士或博士的比例則是占 14%(低於男性畢業生)現的情形。至於科系類型的部分,我們看到男性大專生當中,最受歡迎的是工程/建築/都市規劃/專門技藝方面的科系,占所有男性大專生的 48%。女性則是集中在商學管理類(占 30%)以及人文/藝術/教育類(占 22%)。

在工作特質方面,超過 10%的年輕人投入公部門服務,而 47%的男性和 48 %的女性則是在人員規模不到 100 人的公司工作。而在以兼差工作當成初職的比例方面,在大專畢業生當中,男性有 10%而女性有 9%是從事非全職工作(每週工作時數不到 40 個小時)。

.2. 初職穩定性的存活分析

為了初步瞭解兩性在初職的持續時間,我們進行 Kaplan-Meier 存活分析。如圖二所示,兩性在從大專院校畢業之後的初職工作穩定性相當接近。平均而言他們會在初職工作崗位上持續 14.5 個月。另外,有接近 20%的大專畢業生會在他們的初職崗位上持續 4 年以上。

[圖二 位置於此]

.3. 教育經歷、求職經驗、工作特質和初職穩定性

為了進一步瞭解在控制其他變項之後,教育經歷、求職經驗、和工作特質是否會影響個人的初職穩定性。表二是利用多元邏輯迴歸分析來預測在每一個月份結束時,行動者採取不同的工作變動類型(找到更好工作而離職、對工作不滿意而離職、為了其它因素而離職、以及退出職場)和持續留在初職的相對風險機率(hazard rate)。

[表二 位置於此]

從表二男性樣本的分析結果顯示:在初職崗位的停留時間越長,則越不容易離開初職。擁有碩士以上學位的男性畢業生,在工作穩定性方面明顯高過一般大學畢業的男性(研究假設 H1 得到實證資料的支持)。女性樣本部分則是顯示:除了初職停留時間會增加工作穩定性之外,尋找初職的待業時間長短也會影響工作穩定性。那些越快進入職場的大專畢業女性,越容易因為各種原因而離職(研究假設 H3 得到實證資料的支持)。針對女性樣本所呈現的結果,我們的詮釋是:當尋職的等待時間拉長,年輕女性會有較多機會去收集職場的相關訊息和瞭解自己的工作興趣,從而有助於縮短勞資雙方的預期落差,提升工作配對的品質。在資訊較充分的情況之下,可以增加女性在初職的穩定性。

至於科系類型對於工作穩定性的影響方面,我們的實證資料目前尚無法支持應用類型的科系會有助於工作穩定性的觀點(研究假設 H2 尚未得到實證資料的支持)。

另外,在控制變項方面,我們發現無論男性或女性,在公部門服務的話,除 了會增加因為其它因素而離職之外,會增加工作穩定性。我們認為這可能是因為 公部門當中會有常態性任務輪調的狀況,而由於工作有保障,使得在位者不容易找到更好的工作而跳槽,或者會因為工作不滿意而離職。在收入方面,報酬越高會增加工作穩定性則是符合一般在職場所觀察到的現象。

五、結論與討論

在探討教育和勞力市場的轉銜過程中,以往的文獻顯示不同的教育經歷、求職經歷、以及工作特質對初職穩定性會有重要的影響。本研究利用台灣教育長期追蹤資料庫後續調查(TEPS-B)所收集的年輕人教育史和工作史資料,結合事件史分析法,從不同的觀點來驗證性別、學歷、科系類型、尋職等待時間、以及工作場所的特質如何延長或縮短職場新鮮人在第一份工作的持續時間。我們發現:相對於一般大學畢業生,擁有碩士以上學位訓練的年輕人會延長在初職崗位上的持續時間。另外,由於女性求職者經過長時間的收集資料和試探,可以減少勞資雙方資訊不足的缺失,並縮短彼此的預期落差。因此,當年輕女性在從大專院校畢業之後花比較多的時間找到第一份工作的話,她們的工作表現會比那些快速進入職場的女性來得穩定。

參考文獻

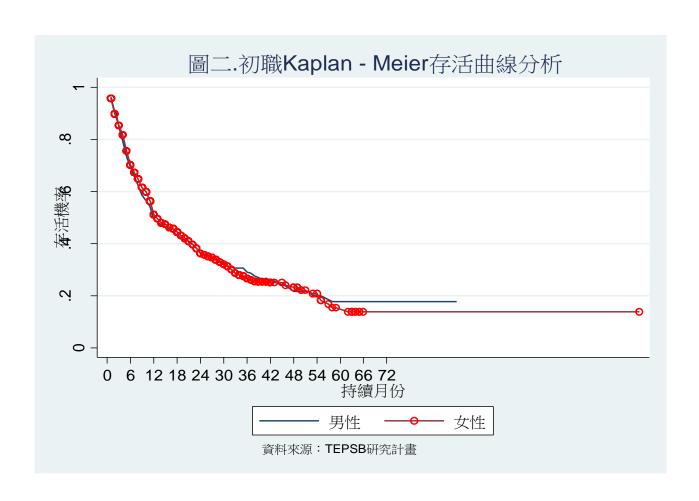
[中文部分]

- 王昭蓉,2000,「台灣地區民眾失業率與高教低就之研究」,國立台東師院教育研究所碩士論文。
- 王燦槐, 1996, "The Changes of Labor Force Utilization Patterns in Taiwan 1978-1994", 社會文化學報,第3期,5月:頁43-76。
- 王麗雲,2009,"Higher Education at the Crossroads: Reflections on Current Linkages between Education and Work",發表於國際高等教育論壇—金融海嘯下人才培用的挑戰與反思(台北:教育研究與評鑑中心,11 月 13-14 日)。
- 青輔會,2009,「98 年大專青年就業力現況調查報告」,青輔會: http://www.nyc.gov.tw/index.php。
- 林祖嘉、林建志,2001,大專畢業生第一份的工作轉換與在職搜尋:民國八十五 年調查結果分析,國立政治大學學報第八十四期:267-298。
- 翁康容、張峰彬,2011,高等教育擴張後學校到職場的轉銜:學用之間的反思。 政治大學社會科學論叢第5卷第1期:頁1-38。
- 張峰彬,2014,教育資源、學以致用與主客觀工作報酬之分析。台灣社會學年會 12/06-12/07,2014.清華大學。
- 劉正、陳建州,2004,「高等教育人力之需求與回饋的變遷:高教擴張前後的比較」,台灣教育社會學研究,第4卷第2期,12月:頁1-40。
- 劉鶯釧、黃智聰,1990,「台灣地區人力低度運用之計量分析」,發表於人口變遷與經濟社會發展研討會(台北:中央研究院經濟研究所主辦,5月8-9日)。

[英文部分]

- Arrow, Kenneth J. (1973). "Information and Economic Behavior." Chapter 11 in *Collected Papers of Kenneth J. Arrow*, Vol.4. Cambridge, Mass.: Belknap Press.
- Belzil, Christian, (1995). "Unemployment Insurance and Unemployment over Time: An Analysis with Event History Data." *The Review of Economics and Statistics* 77(1): 113-260.
- Bernardi, Fabrizio, Markus Gangl, and Herman G. van de Werfhorst. (2004). "The From-School-to-Work Dynamics. Timing of Work and Quality of Work in Italy, the Netherlands and the United States, 1980-1998." Estudio/Working Paper.
- Blaug, Mark. (1976)."The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey." *Journal of Economic Literature* 14(3):827-855.
- Blaug.(1985). "Where Are We Now in Economics of Education?" *Economic of Education Review* 4(1):17-28.
- Bratberg, Espen, and Oivind Anti Nilsen. (2000). "Transitions from School to Work and the Early Labour Market Experience." *Oxford Bulletin of Economics and*

- Statistics 62(s1):909–929.
- Cockx, Bart, Matteo Picchio. (2011). "Scarring Effects of RemainingUnemployed for Long-Term Unemployed School-Leavers." Discussion Paper Series //Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, No. 5937,
- Cuesta, Maite Bl'azquez (2005). "Youth Labour Market Integration in Spain: Search time, job duration and skill mismatch." *Spanish Economic Review* 7:191–208
- Freeman, Richard B. (1976). *The Overeducated American*. New York: American Academic Press.
- Kalleberg, Arne L. (2008). "The Mismatched Worker: When People Don't Fit Their Jobs," *Academy of Management Perspectives* 22(1):24-39.
- Kucel, Aleksander, and Montserrat Vilalta-Bufi'.(forthcoming). "Why do tertiary education graduates regret their study program? A comparison between Spain and the Netherlands." *Higher Education*.
- Rosenbaum, James E. (2001). *Beyond College for All: Career Paths for the Forgotten Half*. New York: Russell Sage Foundation.
- Ryan, P. (2001). The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective. *Journal of Economic Literature* 29: 34–92.
- Scherer, Stefani. (2004). "Stepping-Stones or Traps?: The Consequences of Labour Market Entry Positions on Future Careers in West Germany, Great Britain and Italy." *Work Employment Society* 18: 369-393.
- Scherer, Stefani. (2005). "Patterns of Labour Market Eentry—Long Wait or Career Instability? An Empirical Comparison of Italy, Great Britain and West Germany." *European Sociological Review* 21(5):427–440.
- Spence, A. Michael. (1974). *Market Signaling: Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Steijn, Bram, Ariana Need and Maurice Gesthuizen. (2006). "Well Begun, Half Done?: Long-term Effects of Labour Market Entry in the Netherlands, 1950-2000." *Work Employment Society* 20: 453-471.
- Thurow, Lester. (1975). Generating Inequality. New York: Basic Books.
- Tufekci, Z. (2004). "They can point and click, but still end up painting walls." *The Washington Post*, 2004, January 25, p.B4.
- Topel, Robert H. and Michael P. Ward. (1992). "Job Mobility and the Careers of Young Men," *The Quarterly Journal of Economics* 57(2): 439-80.
- Tsang, Mun C., Russell W. Rumberger, Henry M. Levin. (1991). "The Impact of Surplus Schooling on Worker Productivity." *Industrial Relations* 30(2):209–228.
- Yamaguchi, Kazuo. (1991). Event History Analysis. California: Sage Publication.



表一、大專畢業生的相關研究變項之操作與基本統計描述 ª

變項名稱	變項測量與描述		(I)男性		(II)女性	
		Mean	(SD)	Mean	(SD)	
I. 應變項						
初職工作變動	根據離開初職的原因,來界定離職類型:					
	(0)受訪當時仍在初職工作	0.45	0.50	0.36	0.48	
	(1)找到更好的工作而跳槽	0.08	0.27	0.11	0.31	
	(2)對這份工作不滿意	0.11	0.31	0.16	0.37	
	(3)其他原因離職	0.24	0.43	0.19	0.39	
	(4)離職後退出職場	0.12	0.32	0.18	0.39	
II. 自變項						
初職的持續時間	初職的持續時間(月份)	12.24	11.33	15.84	14.03	
尋找初職等待期間	畢業後到取得初職的等待時間(月份)	14.83	11.00	7.82	10.19	
教育程度	請問您的最高教育程度是什麼?	0.00	0.04	0.04	0.10	
	1=五專;0=其它	0.06	0.24	0.04	0.19	
	1=二專;0=其它	0.06	0.24	0.03	0.17	
	1=技術學院或科技大學;0=其它	0.39	0.49	0.37	0.48	
	1=一般大學;0=其它	0.33	0.47	0.43	0.49	
	1=碩士或博士;0=其它	0.16	0.37	0.14	0.35	
科系	大專時期就讀科系					
	(1)人文/藝術/教育	0.06	0.24	0.22	0.41	
	(2)社會科學/心理學/法律	0.04	0.18	0.08	0.27	
	(3)商學/管理	0.16	0.36	0.30	0.46	
	(4)自然科學/數學/資訊科技	0.15	0.36	0.10	0.30	
	(5)醫學/健康	0.03	0.16	0.08	0.28	
	(6)工程/建築/都市規劃/專門技藝	0.48	0.50	0.06	0.24	
	(7)農業/家政	0.02	0.15	0.07	0.26	
	(8)交通運輸/通訊/觀光/軍警/體育	0.05	0.21	0.05	0.22	
	(9)大眾傳播	0.02	0.13	0.03	0.18	
工作特質						
公司規模與部門	工作場所的雇用人數或在公部門工作					
	(1)1-9 人	0.19	0.39	0.18	0.38	
	(2) 10-99 人	0.28	0.45	0.30	0.46	
	(3) 100-499 人	0.14	0.34	0.12	0.32	
	(4) 500-1000 或以上	0.23	0.42	0.21	0.40	
	(5) 在政府部門工作	0.10	0.30	0.12	0.33	
/ 1	(6) 不知道人數	0.07	0.26	0.08	0.26	
工作收入	請問您現在這個工作目前平均每個月收入大約多 少元?	26132	12193	24869	11257	
兼差型工作	平均每週工作時數不到 40 個小時	0.10	0.30	0.09	0.28	
N=		1,378		1,627		

 $^{^{\}circ}$ 係數的性別差異達到 $\alpha=0.05$ 的顯著水準。

資料來源: TEPSB 研究計畫

表二. 離散時間多元邏輯迴歸分析: 初職變動結果 vs. 持續工作(單位:人-月)

自變項		(2) 對工作不 滿意離職		(4) 退出職場		(2) 對工作不 滿意離職		(4) 退出職場
初職持續時間 TV	-0.15***	-0.16***	-0.15***	-0.19***	-0.11***	-0.14***	-0.12***	-0.13***
畢業後尋職時間	0.01	0	-0.07***	0	-0.03**	-0.04***	-0.03***	-0.05***
教育程度 (vs. 一般大學)								
五專	0.04	0.49	0.66*	0.3	0.27	0.42	0.90**	0.34
二專	0.47	0.04	0.32	0.16	0.95*	0.34	0.73+	0.34
科技大學或技術學院	0.01	0.09	0.11	-0.01	-0.09	0	0.07	-0.01
碩士/博士	-1.85**	-1.71***	-1.12***	-1.47***	-0.54+	-1.50***	-0.24	-1.15***
The Martine (
科系類型(vs. 商學/管理)	0.24	0.10	0.05	0.00	0.16	0.06	0.1	0.07
人文/藝術/教育學類學類	0.34	-0.12	0.05	0.09	-0.16	0.06	-0.1	0.07
經社/心理/法律學類	0.38	-0.33	0.12	0.23	-0.04	0.22	-0.13	0.11
自然/數學/電算機科學類	0.26 -0.53	-0.47 0.28	-0.02 -0.54	0.39 0.84+	-0.74* 0.2	-0.26	-0.04 0.19	-0.26 -0.3
醫藥衛生學類	-0.55	0.28	-0.34	0.04+	0.2	-0.01	0.19	-0.3
工程/建築/都市規畫/工藝學類	0.52	-0.07	-0.1	0.14	-0.09	-0.28	-0.26	0.15
農林漁牧/家政學類	0.74	-0.41	0.05	0.79	-0.1	0.27	-0.16	-0.16
運輸通信/觀光/軍事/體育	1.09*	-0.27	0.22	-0.01	-0.18	0.14	-0.14	-0.74+
傳播學類	-0.5	-0.39	0.84*	-0.06	0.36	0.43	0.18	0.31
· · · / · · · · · · · · · · · · · · · ·								
工作特質 公司規模(vs. 1-9 人)								
10-99人	-0.08	0.31	-0.2	0.05	0.1	0.1	-0.03	-0.1
100-499 人	-0.37	-0.35	0.06	0.05	0.38	-0.21	0.32	-0.1
500-1000 人	-0.43	0.37	-0.31	0.23	0.13	-0.21	0.02	-0.18
政府機關	-0.43 -0.67	-2.17*	0.63**	-0.21	-0.7	-2.05***	1.08***	-0.16
不知道人數	-0.01	0.90**	-0.21	0.28	0.74**	-0.29	0.11	0.11
广州之中人大安人	-0.01	0.70	0.21	0.20	0.17	0.27	0.11	0.11
工作收入(ln)	-0.14	-0.29	-0.23+	-0.50**	-0.83***	-0.41+	-0.28	-0.38+
兼差型工作	0.43	-0.18	0.21	-0.22	0.19	-0.32	-0.14	-0.4
Constant	-1.71	0.43	1.33	2.74	5.76**	2.56	0.51	2.3
Observations		15958				23919		

資料來源:TEPSB 計畫

^{+:} p < .10; *: p < .05; **: p < .01; ***: p < .001 TV: 隨時間變動之變項 °分析單位是人-月,其中男生來自 1,378 人,女生來自 1,627 人