

# 南華大學管理研究所碩士論文

A THESIS FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

GRADUATE INSTITUTE IN MANAGEMENT

NAN HUA UNIVERSITY

層級程序分析法在國內研究所畢業生職業選擇  
決策之應用 - 以南部地區大學為例

THE APPLICATION OF ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS ON  
CAREER PLANNING FOR GRADUATE STUDENTS OF THE  
UNIVERSITIES IN SOUTHERN TAIWAN

指導教授：林水順 博士

ADVISOR : Ph.D. SHUI-SHUN LIN

研究生：吳榮章

GRADUATE STUDENT : ZUNG-CHANG WU

中 華 民 國 九 十 二 年 六 月

# 南 華 大 學

## 碩 士 學 位 論 文

管理研究所

層級程序分析法在國內研究所畢業生職業選擇決策之應用  
-以南部地區大學為例

研究生：吳榮章

經考試合格特此證明

口試委員：莊惟翔

林水順

吳俊宏

陳春聲

指導教授：林水順

所 長：陳春聲

口試日期：中華民國九十二年六月七日

南華大學管理研究所九十一學年度第二學期碩士論文摘要  
論文題目：層級程序分析法在國內研究所畢業生職業選擇決策  
之應用——以南部地區大學為例

研究生：吳榮章

指導教授：林水順 博士

論文摘要內容：

鑒於國際經濟持續低迷，國內失業率屢創新高，加上大學數目大量增加，連帶使得高教育知識階層人口激增，使得整體勞動結構失衡，更加劇失業人口的產生，過去台灣未出現的問題正式浮上檯面，本研究針對高教育知識人口中的碩士新鮮人作為研究對象，透過層級程序分析法(Analytical Hierarchy Process,AHP)的方法，找出碩士畢業生對於選擇第一項工作所考量的因素準則，進行實證分析。

透過本研究獲得以下結論：

- 1、國內研究所畢業生對於職業選擇多較注重個人能力與企業因素等實質表面現象，對於本身內在思考方式與工作價值觀等的思維與需求，較少進行探究，顯示研究生選擇偏向只考量本身主觀能力與企業客觀環境的配合程度，較缺乏深思內心真正需求。
- 2、在思考方式上，研究生偏向本身客觀思考，再參酌其所處群體倫理規範，進行其綜合思考。
- 3、在價值觀上，研究生偏向經濟人思考，追求本身效用最大化。
- 4、在個人能力上，研究生認為人際能力最為重要，其次是學習與配合能力，顯示對尚未進入社會的新鮮人而言，由於缺乏豐富工作經驗，所以希望透過人際互動，積極學習及與他人合作，是研究生認知工作前須強化的能力。
- 5、在企業因素上，由於大環境欠佳，研究生多希望有一份較穩定的工作，以避免過高風險。

6、在思考方式、工作價值觀、個人能力及企業因素等評估準則，針對不同學校及不同學院上顯示有其不同重視程度。

**關鍵字：**失業、職業選擇、層級程序分析法

**Title of Thesis** : The Application of Analytical Hierarchy Process on  
Career Planning for Graduate Students of The  
Universities in Southern Taiwan

**Name of Institute** : Graduate Institute in Management, Nan Hua Uni-  
versity

**Graduate date** : June 2003

**Degree Conferred** : M.B.A

**Name of student** : Zung-Chang Wu

**Advisor** : Ph.D. Shui-Shun Lin

### **Abstract**

According to the continual recession of international economy, repeatedly going up of domestic unemployment rate, quick increasing of domestic universities, and the increment of high educational population, the domestic labor structure of Taiwan has been losing its balance and worsen the unemployment. It is becoming a real human resource problem. The research aims on fresh men of graduate students in Taiwan. By means of AHP (Analytical Hierarchy Process), we may find out the factors and criterion of the job choosing of the graduate students. In addition, we will verify the factors and criterion by expert questionnaires.

From the research, the conclusions are as follows:

- (1) Graduate students emphasize on personal ability and enterprise factors, that substance phenomena of factors, for choosing vocation in Taiwan. They consider less real requirement of psychology than physical need. The result shows that the graduate students trend to consider the coordination between subjective ability and objective enterprise environment.
- (2) On consideration factor, the choosing of vocation by graduate students trend to objective thought and with consulting ethical norm of their group.

- (3) On value factors, the choosing of vocation by graduate students tend to be an economy human and pursuing personal utility maximum.
- (4) On the factors of personal ability, the graduate students emphasize on human relationship. In addition, their secondary choice is the ability of learning and coordination. It results from lacking work experience for graduate students. In order to consolidate experience, they try to interact with other people, and learn to coordinate.
- (5) On the enterprise factors, due to the macro-environmental recession, most of the graduate students hope to obtain a stable job and avoid of unemployment.
- (6) There are many differences among the factors of consideration, value, personal ability and enterprise choosing by different universities.

**Key words :** Unemployment, Vocational Option, Analytical Hierarchy  
Process

# 目 錄

目錄.....	
表目錄.....	
圖目錄.....	
第一章 緒論.....	1
1.1 研究背景與動機.....	1
1.2 研究目的.....	2
1.3 研究流程.....	3
1.4 研究限制.....	5
1.5 研究內容.....	5
第二章 文獻探討.....	7
2.1 台灣就業概況.....	7
2.2 影響就業之個人主觀因素.....	11
2.3 就業選擇個人客觀能力因素.....	21
2.4 就業選擇企業因素.....	23
第三章 研究設計.....	26
3.1 研究方法.....	26
3.2 抽樣方法.....	26
3.3 研究架構.....	26
3.4 資料分析方法.....	29
3.5 問卷設計.....	34
第四章 層級程序分析法實證結果.....	36
4.1 整體研究生調查結果.....	36
4.2 個別大專院校研究生調查結果.....	41
4.3 個別院所研究生調查結果.....	80

第五章 結論與建議.....	98
5.1 研究結論.....	98
5.2 研究貢獻.....	98
5.3 研究建議.....	99
參考文獻.....	100
附件一 層級程序分析法問卷調查表.....	108

## 表 目 錄

表 2.1 近五年我國與世界主要國家投資率統計.....	8
表 2.2 近五年我國與世界主要國家失業率統計.....	10
表 2.3 近五年我國與世界主要國家痛苦指數統計.....	11
表 3.1 AHP 評估尺度定義表.....	30
表 3.2 分析層級程序法與其他研究方法之比較.....	32
表 3.3 問卷回收樣本結構.....	34
表 4.1 整體研究生職業選擇評估準則之成偶比對矩陣與優勢向量 .....	36
表 4.2 思考方式準則下，整體研究生選擇子準則之成偶比對矩陣 與優勢向量.....	37
表 4.3 工作價值觀準則下，整體研究生選擇子準則之成偶比對矩 陣與優勢向量.....	38
表 4.4 個人能力準則下，整體研究生選擇子準則之成偶比對矩陣 與優勢向量.....	39
表 4.5 企業因素準則下，整體研究生選擇子準則之成偶比對矩陣 與優勢向量.....	40
表 4.6 成功大學研究生職業選擇評估準則之成偶比對矩陣與優勢 向量.....	42
表 4.7 思考方式準則下，成功大學研究生選擇子準則之成偶比對 矩陣與優勢向量.....	43
表 4.8 工作價值觀準則下，成功大學研究生選擇子準則之成偶比 對矩陣與優勢向量.....	44
表 4.9 個人能力準則下，成功大學研究生選擇子準則之成偶比對 矩陣與優勢向量.....	45

表 4.10	企業因素準則下，成功大學研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量.....	46
表 4.11	中山大學研究生職業選擇評估準則之成偶比對矩陣與優勢向量.....	47
表 4.12	思考方式準則下，中山大學研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量.....	48
表 4.13	工作價值觀準則下，中山大學研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量.....	49
表 4.14	個人能力準則下，中山大學研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量.....	50
表 4.15	企業因素準則下，中山大學研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量.....	51
表 4.16	長榮大學研究生職業選擇評估準則之成偶比對矩陣與優勢向量.....	52
表 4.17	思考方式準則下，長榮大學研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量.....	53
表 4.18	工作價值觀準則下，長榮大學研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量.....	54
表 4.19	個人能力準則下，長榮大學研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量.....	55
表 4.20	企業因素準則下，長榮大學研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量.....	56
表 4.21	義守大學研究生職業選擇評估準則之成偶比對矩陣與優勢向量.....	57
表 4.22	思考方式準則下，義守大學研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量.....	

	對矩陣與優勢向量.....	58
表 4.23	工作價值觀準則下，義守大學研究生選擇子準則之成偶 比對矩陣與優勢向量.....	59
表 4.24	個人能力準則下，義守大學研究生選擇子準則之成偶比 對矩陣與優勢向量.....	60
表 4.25	企業因素準則下，義守大學研究生選擇子準則之成偶比 對矩陣與優勢向量.....	61
表 4.26	南台科大研究生職業選擇評估準則之成偶比對矩陣與優 勢向量.....	62
表 4.27	思考方式準則下，南台科大研究生選擇子準則之成偶比 對矩陣與優勢向量.....	63
表 4.28	工作價值觀準則下，南台科大研究生選擇子準則之成偶 比對矩陣與優勢向量.....	64
表 4.29	個人能力準則下，南台科大研究生選擇子準則之成偶比 對矩陣與優勢向量.....	65
表 4.30	企業因素準則下，南台科大研究生選擇子準則之成偶比 對矩陣與優勢向量.....	66
表 4.31	高雄第一科大研究生職業選擇評估準則之成偶比對矩陣 與優勢向量.....	67
表 4.32	思考方式下，高雄第一科大研究生選擇子準則成偶比對 矩陣與優勢向量.....	68
表 4.33	工作價值觀下，高雄第一科大研究生選擇子準則之成偶 比對矩陣與優勢向量.....	69
表 4.34	個人能力下，高雄第一科大研究生選擇子準則成偶比對 矩陣與優勢向量.....	70

表 4.35	企業因素下，高雄第一科大研究生選擇子準則成偶比對矩陣與優勢向量.....	71
表 4.36	高雄應用科大研究生職業選擇評估準則之成偶比對矩陣與優勢向量.....	72
表 4.37	思考方式下高雄應用科大研究生選擇子準則成偶比對矩陣與優勢向量.....	73
表 4.38	工作價值觀下高雄應用科大研究生選擇子準則成偶比對矩陣與優勢向量.....	74
表 4.39	個人能力下高雄應用科大研究生選擇子準則成偶比對矩陣與優勢向量.....	75
表 4.40	企業因素下高雄應用科大研究生選擇子準則成偶比對矩陣與優勢向量.....	76
表 4.41	不同大專院校研究生在職業選擇上考量之差異分析.....	77
表 4.42	不同大專院校研究生在職業選擇子準則上考量之差異分析.....	79
表 4.43	管理學院研究生職業選擇評估準則之成偶比對矩陣與優勢向量.....	81
表 4.44	思考方式下，管理學院研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量.....	82
表 4.45	工作價值觀下，管理學院研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量.....	83
表 4.46	個人能力下，管理學院研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量.....	84
表 4.47	企業因素下，管理學院研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量.....	85

表 4.48	工學院研究生職業選擇評估準則之成偶比對矩陣與優勢 向量.....	86
表 4.49	思考方式下，工學院研究生選擇子準則之成偶比對矩陣 與優勢向量.....	87
表 4.50	工作價值觀準則下，工學院研究生選擇子準則之成偶比 對矩陣與優勢向量.....	88
表 4.51	個人能力下，工學院研究生選擇子準則之成偶比對矩陣 與優勢向量.....	89
表 4.52	企業因素下，工學院研究生選擇子準則之成偶比對矩陣 與優勢向量.....	90
表 4.53	理學院研究生職業選擇評估準則之成偶比對矩陣與優勢 向量.....	91
表 4.54	思考方式下，理學院研究生選擇子準則之成偶比對矩陣 與優勢向量.....	92
表 4.55	工作價值觀準則下，理學院研究生選擇子準則之成偶比 對矩陣與優勢向量.....	93
表 4.56	個人能力下，理學院研究生選擇子準則之成偶比對矩陣 與優勢向量.....	94
表 4.57	企業因素下，理學院研究生選擇子準則之成偶比對矩陣 與優勢向量.....	95
表 4.58	不同學院研究生在職業選擇上考量之差異分析.....	96
表 4.59	不同學院研究生在職業選擇子準則上考量之差異分析.....	97

# 圖 目 錄

圖 1.1 研究流程.....	4
圖 2.1 全球與我國歷年經濟成長率.....	7
圖 2.2 歷年就業人數與失業率.....	9
圖 2.3 我國歷年通貨膨脹與失業率.....	10
圖 3.1 研究生選擇職業決策分析研究之 AHP 架構.....	27
圖 3.2 AHP 使用步驟圖.....	33
圖 4.1 整體研究生對於選擇職業考量準則及其優先值.....	36
圖 4.2 成功大學研究生對於選擇職業考量準則及其優先值.....	41
圖 4.3 中山大學研究生對於選擇職業考量準則及其優先值.....	47
圖 4.4 長榮大學研究生對於選擇職業考量準則及其優先值.....	52
圖 4.5 義守大學研究生對於選擇職業考量準則及其優先值.....	57
圖 4.6 南台科大研究生對於選擇職業考量準則及其優先值.....	62
圖 4.7 高雄第一科大研究生對於選擇職業考量準則及其優先值.....	67
圖 4.8 高雄應用科大研究生對於選擇職業考量準則及其優先值.....	72
圖 4.9 管理學院研究生對於選擇職業考量準則及其優先值.....	80
圖 4.10 工學院研究生對於選擇職業考量準則及其優先值.....	86
圖 4.11 理學院研究生對於選擇職業考量準則及其優先值.....	91

# 第一章 緒論

## 1.1 研究背景與動機

過去台灣由於長期處於經濟成長階段，失業率通常低於 3%，這不包含所謂的自願失業人口，如：延長就學期間的人力。但與歐美已開發國家相比，可稱之為零失業社會。不過，隨著台灣逐步邁入已開發國家之林，經濟發展逐漸趨緩，而從歐美國家的經驗，一個經濟體其計算成長的國民生產毛額基數龐大，相對其成長率必難以再大幅進展，而會呈現逐漸趨緩的現象。台灣國民所得已超過一萬美元，整體社會在經歷政黨輪替及國際經濟不景氣雙重衝擊下，加上中國大陸崛起造成的磁吸效應，不但創下負成長的經濟成長率，並使得國內失業率首度突破 5% 的大關，過去人力資源上隱而未現的失業問題，正式浮上檯面。

而國內由於教育部大量開放大學設校及技職專科學校升格科技大學，十年內全國大學院校激增 1.7 倍，殊不知大學快速擴充的後果不僅造成學生素質低落，更有許多偏遠或知名度較低的大學招生不足，而形成教育資源的浪費，這是一個值得深思的問題。2003 年大學聯考錄取率將高達 100%，使得大學不再是窄門，而是多數人可及的教育位階，連帶也使得大學生產生雙重憂慮，一方面競爭更加激烈，再則經濟不景氣使得企業精簡人力，部分大學生為增加競爭力，延緩就業時間，選擇繼續研讀碩士學位，形成所謂隱藏性失業。

綜合上述說明，台灣經濟成長趨緩與接受高等教育人力供應過剩，造失業率上升，且過去相關研究著重在一般失業探討，而對於高階人力資源失衡課題較少著墨，且缺乏將層級程序分析法 (Analytical Hierarchy Process, AHP) 應用在這方面研究，所以本研究將以層級程序分析法為架構，分析這群社會高階人力，對於未來選擇就業時，將有

哪些重要考量的關鍵因素，及不同院所研究生是否存在不同的認知差異，提供作為未來台灣邁入低成長時代時，人力資源規劃的重要參考，並使相關單位如企業主得以針對高階人力就業與失業問題，提出相關因應對策。

## 1.2 研究目的

基於上述的研究動機，乃提出本研究「層級程序分析法在國內研究所畢業生職業選擇之應用」，旨在了解即將畢業的這群高階知識份子，在經濟衰退及求職愈來愈難時期，在職業選擇上有何考量以及政府與民間企業將如何因應。

隨著經濟低成長時代的來臨，就業人力不僅在數量上，並在素質上不斷提昇，而產業需求卻難以跟上人力的成長，連帶使得高失業年代發生變可能，在這種社會劇烈變動下，如何將高素質能力有效運用，成為政府部門及民間企業等有關單位的重要課題，為了釐清問題本身，本研究將先針對就業文獻的相關議題，進行探討，透過文獻中獲知社會新鮮人選擇職業的準則，以建立層級程序分析法之架構，再進行對研究所二年級準碩士生進行實質的問卷調查，獲得實證結果，以期達到以下三點目的：

- 1、 在地區性上，針對南部地區院校研究生進行調查，以瞭解南部地區不同學校研究生在選擇職業上，針對選擇準則有何不同的順序與差異，及其選擇職業時考量的主要因素。
- 2、 在學院屬性上，針對不同屬性學院研究生進行分類，以確認不同學院研究生在選擇職業上，在選擇準則上有何不同的順序與差異，及其選擇職業時考量的主要因素。
- 3、 針對前兩項調查結果，建立不同學校及學院研究生選擇職業的需

求型態，以做為政府機構等相關單位針對這群高階人力在做人力規劃時的佐證與參考，並協助民間企業在進行選才時，能依據本研究所得的結論，訂定各種不同的吸引人才措施，如此才不會浪費國家與社會資源，並使企業界能徵得優秀人才，優秀人才能進入好企業。

### 1.3 研究流程

本研究將先對台灣過去就業相關文獻進行研究，並針對失業相關文獻、個人內在心理方面的主觀因素、個人客觀外在能力以及外在企業因素分別進行探討，建立層級程序分析法的架構，再針對所建立的分析架構，進行實際的層級程序分析法問卷調查，獲得實證的結果。

此外，並針對研究結果分別依照整體研究生、不同學校的研究生及不同學院研究生，分別提出解讀及分析，以獲得準碩士生對於未來職業選擇上的權重，及選擇背後的主要考量原因，獲得更多資訊與社會意義，最終提出本研究的結論，以提供未來相關單位規劃人力資源之參考。

本研究的研究流程如下圖 1.1 所示：

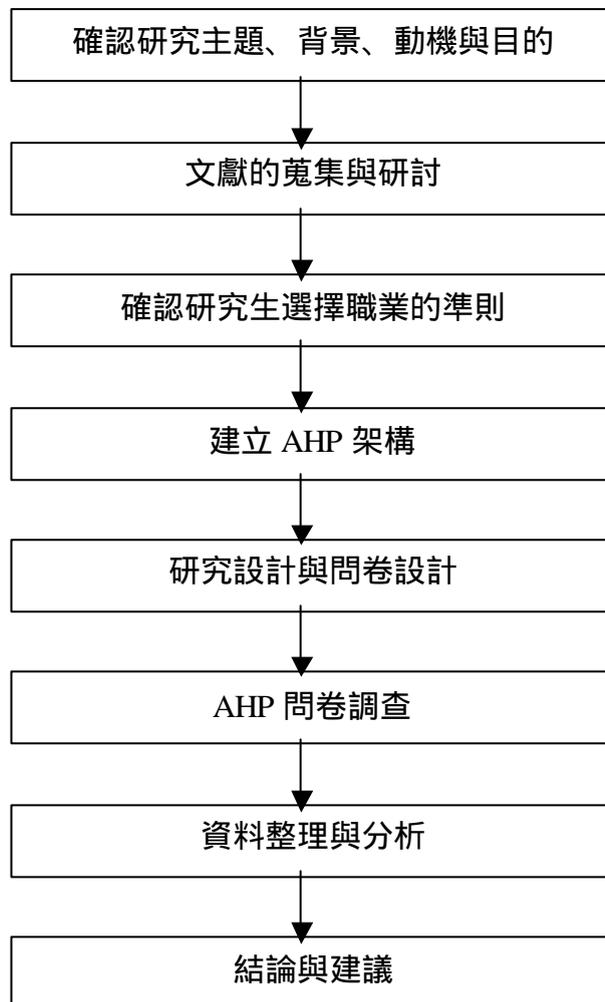


圖 1.1 研究流程

## 1.4 研究限制

本研究主要具有如下限制：

- 1、於分析層級程序法的限制，選擇準則間必須具有獨立的關係，所以不能提供對於決策過程準則間互動的相關資訊。
- 2、基於研究時間限制，樣本集中在南部大專院校的研究所，對於地域性所可能引發的選擇差異，本研究難以獲得相關資訊。
- 3、對於樣本分類，基於樣本取得難以兼顧所有系所及學院，所以僅以院別進行區分比較，對於更細微的系所差異性，難以進行完善的比較。

## 1.5 研究內容

本論文共分五章，其架構、內容概述如下：

### 第一章：緒論

包含研究背景與動機、研究目的、研究流程、研究限制及研究內容，對於本研究提出概略描述，以提供本研究一個完整的輪廓。

### 第二章：文獻探討

包括台灣就業概況、影響就業之個人主觀因素、就業選擇個人客觀能力因素及就業選擇企業因素等，提出過去國內外相關文獻研究，進行分析與探討，以提供實證研究架構建立之參考。

### 第三章：研究設計

包括本研究的研究方法、抽樣方法、研究架構、資料分析方法與問卷設計等。

#### 第四章：層級程序分析法實證結果

包括整體研究生調查結果、個別大專院校研究生調查結果、個別院所研究生調查結果，針對研究結果進行分析與討論，提出具體管理意涵，以供有關單位對於人力資源規劃之參考。

#### 第五章：結論與建議

根據層級程序分析法結果，提出本研究之結論、研究貢獻與後續研究建議等。

## 第二章 文獻探討

本章將針對台灣國內就業概況進行審視與瞭解，隨後針對研究所高素質人力就業時，所考量的個人主觀因素、客觀能力因素及企業因素，分別進行探討，以綜合成完整的研究架構，以提供後續實證研究進行之依據。

### 2.1 台灣就業概況

台灣在八十年代有所謂「台灣錢淹腳目」的美譽，並且成為亞洲四小龍之列，並邁向已開發國家之林，但近年由於國際經濟逆轉及國內首次政黨輪替後政經的動盪與政策的不確定性，使得台灣整體經濟表現直線下滑，在 2001 年呈現-2.18%的經濟成長率，國內固定投資衰退了 20.6%，其中僑外投資更衰退了 31.6%(行政院主計處，民 91)，顯示對於國內外人士對於國內景氣的悲觀態度，其中與全球經濟相比，其下滑趨勢更劇烈，可看出國內政經因素紊亂是使得經濟難以與全球同步的主因，相對也使研究所畢業生在職業選擇時更加困難。其相關統計圖表如圖 2.1 所示：

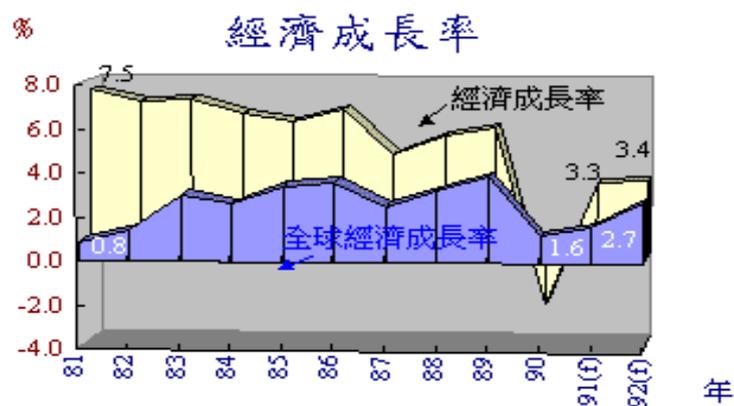


圖 2.1 全球與我國歷年經濟成長率

資料來源：行政院主計處統計資料(民 91)

另外將我國近五年投資率與世界主要國家進行比較，也發現投資意願的低落，是造成整體景氣不佳的另一項重要原因，其相關統計如表 2.1 所示：

表 2.1 近五年我國與世界主要國家投資率統計

單位：%

年別	中華民國	美國	日本	德國	法國	英國	義大利	南韓	新加坡	中國大陸
1997	23.96	19.88	28.33	21.70	17.84	17.16	19.04	34.42	36.22	38.00
1998	24.72	20.68	26.53	21.89	19.03	18.18	19.48	21.54	31.42	38.06
1999	23.16	20.88	25.53	21.72	19.68	17.70	19.90	27.02	31.12	38.29
2000	22.57	21.07	25.63	21.97	21.07	17.35	20.53	28.34	31.39	N.A.
2001	17.35	19.02	24.82	19.79	N.A.	16.56	19.32	26.74	24.09	N.A.

資料來源：行政院主計處(民 91)

在失業率方面，91 年數據更達到 4.57%，總失業人口高達 45 萬人，其中尚不包含隱藏性失業的部分，如：延遲就業繼續就學的社會新鮮人。整體而言，失業率仍然在繼續攀高中，預計 2003 年失業率將達到 5.22%，失業人口將達到 52.2 萬人的水準(行政院主計處，民 91)，相關數據顯示國內就業問題的嚴重性，圖 2.2 說明歷年就業人數與失業率統計：

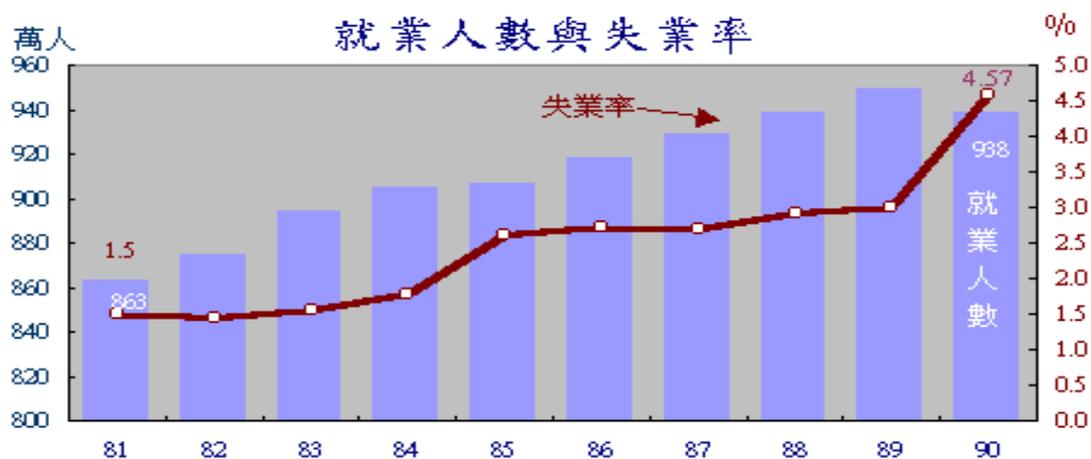


圖 2.2 歷年就業人數與失業率

資料來源：行政院主計處統計資料(民 91)

如果將最近五年我國失業率與世界其他國家相比，仍可看出失業率的嚴重性，固然與歐美先進國家相比，我國的失業率仍然不算太高，但由於先進國家許多社會失業保險的福利政策可供進行配套，而台灣卻缺乏相關福利政策，使得其造成社會衝擊更大。與四小龍其他三者之比較，除香港之外南韓及新加坡都呈現較台灣為低的失業率，顯示政府部門在人力規劃政策上仍有改善空間，其中南韓在經歷金融危機的高失業率之後，進而轉危為安，使失業率呈現下滑趨勢，更值得我們關注。其相關資料如表 2.2 所示：

表 2.2 近五年我國與世界主要國家失業率統計

單位：%

年別	中華民國	美國	日本	德國	法國	英國	義大利	南韓	新加坡	香港	中國大陸
1997	2.7	4.9	3.4	11.5	12.3	5.3	11.7	2.6	1.8	2.2	3.1
1998	2.7	4.5	4.1	11.1	11.5	4.5	11.8	6.8	3.2	4.7	3.1
1999	2.9	4.2	4.7	10.5	10.8	4.2	11.4	6.3	3.5	6.2	3.1
2000	3.0	4.0	4.7	9.6	9.5	3.6	10.6	4.1	3.1	4.9	3.1
2001	4.6	4.8	5.0	9.4	8.7	3.2	9.5	3.7	3.3	5.1	3.6

資料來源：行政院主計處(民 91)

國人在高失業率與低經濟成長率之下，雖然國內通貨膨脹率下降，甚至有通貨緊縮的現象，但整體痛苦指數(通貨膨脹率加上失業率)仍呈現攀升現象，顯示失業率造成的影響，遠大於物價下跌的因素，相關統計圖表如圖 2.3 所示：

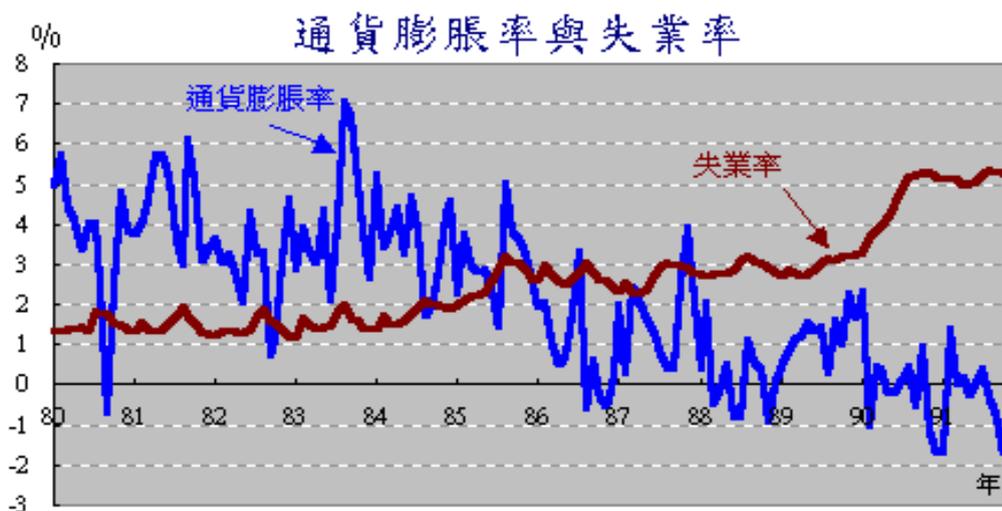


圖 2.3 我國歷年通貨膨脹與失業率

資料來源：行政院主計處統計資料(民 91)

同樣與世界主要國家進行比較，我國的痛苦指數較低，但近年卻呈現上揚的趨勢，顯示未來痛苦指數有繼續攀升的可能性，其相關統計數據資料，整理如表 2.3 所示：

表 2.3 近五年我國與世界主要國家痛苦指數統計

單位：%

年 別	中華民國	美 國	日 本	德 國	法 國	英 國	韓 國	新加坡	中國大陸
1997	3.6	7.2	5.2	13.4	13.5	8.4	7.0	3.8	5.9
1998	4.4	6.1	4.7	12.0	12.3	7.9	14.3	2.9	2.3
1999	3.1	6.4	4.4	11.1	11.5	5.8	7.1	3.5	2.5
2000	4.3	7.4	4.0	11.6	11.2	6.5	6.4	4.4	4.9
2001	4.6	7.6	4.3	11.8	10.4	5.0	7.8	4.3	3.9

資料來源：行政院主計處(民 91)

綜觀我國近年經濟表現欠佳，失業率上揚，連帶使得就業人口降低，而對於大專以上的高素質人力，也產生行為上的影響，除了繼續升學以達成延遲就業的目的，其對於未來工作選擇將有何考量準則，將成為就業市場的重要課題，綜觀目前人力資源的難題，如何有效運用人力，避免造成教育經費的配置錯誤，將是未來必須面對的難題。

## 2.2 影響就業之個人主觀因素

基於每個個體都具有其獨特性，也造成了不同就業者初次面對職場時，有不同的行為反應，其中又可細分為個人主觀的思維及個人的客觀能力，而主觀的思維又可細分為個人的哲學思維與價值觀的問題，分別敘述於後：

## 一、 個人哲學思維：

由於每個人的內在思維模式的不同，造成在選擇就業時，其考量的依據產生差異，個人對於所謂「對」與「錯」的判斷標準，存在著許多不同，而這也形成個人決策時的指導原則，依據學者專家的整理，運用在企業上的哲學思維主要有如下幾類：

### 1、 社會達爾文主義(Social Darwinism)：

#### (1) 定義：

所謂社會達爾文主義是由 Herbert Spencer 所提出，乃是結合達爾文(C.Darwin)在生物學上進化論與天擇說(Natural Selection)及亞當 史密斯(A.Smith)在經濟學上所主張的自由市場中那隻「看不見的手」(Invisible Hand)所結合而成。其中達爾文的進化論與天擇說闡述自然界物種存續的原因，主要是由於其演化方向正好與當時的自然環境吻合，所以得以繼續繁衍。亞當 史密斯的則主張在經濟自由的情形下，市場機制像是一隻無形的手，能夠自然調控，使得每個人在追求私利的情形下，能夠自動有效的增加社會整體的福利。社會達爾文主義結合兩者理論，認為個人在遵守競爭的自然法則下，造成適者生存的現象，以及個人在自利的情況下，即可巧妙地因應一切決策的進行。

#### (2) 社會達爾文主義的決策：

基於自利的原則，社會達爾文式的決策並無明確的對錯準則，只要基於天擇論的相同狀況，決策的最後結果將會留下「最好的」，至於其他人的介入，事實上只造成決策的無效率，所以決策最好基於對於環境的因應，才是較好的抉擇。

#### (3) 社會達爾文主義的迷思

由於社會達爾文主義主要根源於物種進化的競爭及資本主義式自由經濟的看法，但人類事實上並無法以完全競爭來完成人類社會的每

一項工作，如人類的一些互助行為，就難以本理論進行解釋。加上所謂「最好的決策」如果僅是由環境因應的結果來驗證，事實上並無法完全客觀，因為存活下來的結果，並不一定是最有效率的結果，而可能僅是一種可行解，而不是最佳解。

## 2、馬基維利主義(Machiavellianism)：

### (1) 定義：

馬基維利是 15 世紀義大利政治家，他在所著的君王論(The Prince) 中主張，政治唯一考量的就是其有效性(Effectiveness)，任何倫理道德都不能加以限制，亦即決策本身進行時，可以為目的而不擇手段，只要符合利害關係，任何決策行為都是合理的。中國楊朱也說過類似的思維，所謂「拔一毛利天下，不為也」「人不為己，天誅地滅」等名言，都與馬基維利主義有類似的思維。

### (2) 馬基維利主義的決策：

由於馬基維利主義相信個人的功利才是追求的最大目標，所以任何倫理道德都被排除在外，只有當道德與個人功利一致時，才需要道德的外衣作為裝飾。

### (3) 馬基維利主義的迷思：

馬基維利的功利導向，Christic & Geis (1970)認為馬基維利主義將人類視為如同一般物品，不帶有任何感情因素，而為了達成目的，可以任意加以操弄，也可以不擇手段的進行各種算計，所以在面臨利害關係時，必須迅速做出其對應行為，否則勢必難以獲得其利益。但人類事實上很難將情感因素排除，而完全基於功利來進行判斷與抉擇，所以要做到完全的馬基維利信徒，事實上有其困難度。

### 3、客觀主義(Objectivism)：

#### (1) 定義：

由 Ayn Rand(1965)所提出，主張分配的正義，並認為幸福並不是依賴祈禱、作夢與期望來獲得，想要擁有幸福必須依靠自己的努力才能獲得，透過依據真實的知識，並產生有效果的行為，進而導致幸福的產生。

#### (2) 客觀主義的行為：

客觀主義強調人必須面對真實的世界，而不像馬基維利主義者那樣反對倫理道德，而是將倫理道德融入在客觀的現實世界中，但卻對於純粹的愛認定為客觀事實的敵人，因為「愛」能將現實混淆，它違反基於個人存在和生存依賴的自尊事實，因為依靠愛所造成的自我犧牲，利用他人來達成自己的目的，事實上是不道德的行為，所以他強調自我行為是與情感無關的，並因此獲得合理的報酬。

#### (3) 客觀主義的迷思：

因為客觀主義強調的是一種不帶情感的合理態度，雖然不像馬基維利主義者那樣功利，而強調的是一種理性的自利行為(Rational Self-interested)，但對於人類所帶有的情感因素，直接屏除在外，事實上對一般人行事上並不容易，也並不合理，絕大多數人都只能做到部分客觀主義，難以行事盡皆客觀。

### 4、倫理相對主義(Ethical Relativism)：

#### (1) 定義：

倫理相對主義是指個人內心判斷「對」、「錯」的標準並不是一個絕對準則，而是一個相對的標準，它取決於個人身處的團體所決定，而這些標準在不同的團體間有所不同，個人也因此在不同團體中，有

不同的判斷標準。而團體的標準則取決於團體的需求或是其次文化的內容。

(2) 倫理相對主義的行為：

倫理相對主義強調社會環境對於個人所產生規範作用，就如中國人的「入境問俗」及西諺所云：「在羅馬當地行事，就要像一個羅馬人」所強調的團體影響力，所以個人的「對」與「錯」並非絕對，而是要順從於該團體的行為與道德標準。

(3) 倫理相對主義的迷思：

倫理相對主義強調道德標準相對論，在某些層次上有其道理，但對於人類社會而言，事實上有某一些共同的標準，是所有人類所遵循，例如：母親對於子女的關愛，不管種族及地域，都是相同的，甚至連禽獸都具備，所謂「虎毒不食子」之謂。倫理相對主義事實上很難解釋這類人類共同標準，因為在不同團體，團體需求及次文化皆不相同，卻產生了相同的道德思維。

## 5、 普遍主義(Universalism)：

(1) 定義：

相對於倫理相對主義，普遍主義則認為世界上是存在著絕對的倫理原則，這些原則就是人類的「金科玉律」(Golden Rule)，是可用來評判事物對錯的公理。

(2) 普遍主義的行為：

普遍主義強調人類規範的共通性，認為人類行為存在著一種人人皆可接受的規則，無形中約束著人類的行為判斷，Richer & DeGeorge (1979)認為普遍主義存在一項前提：要別人和我們有相同的行為，唯有本身已做好準備，在相同情形下，被以相同的方式對待。事實上，

根據 Brenner & Molander (1977)的實證研究結果，發現有近 80%的人認為應該存在著絕對的道德標準，可供人們作為行事的準則。可見人類社會事實上是架構在一定的共識上。

### (3) 普遍主義的迷思：

普遍主義強調的絕對標準，事實上是存在著許多的例外狀況，因為環境級團體的不同，對錯的觀念可能產生差異，而普遍主義並無法涵蓋這部分的差異，所以也難以解釋不同國家或地區，對於行為判斷的差異性。

對於上述五種哲學思維，事實上單獨都難以涵蓋個人的哲學思考範圍，由於人類的多元複雜性，使得人類思維較少有純粹性哲學思維，大多數人們思維多屬於複合式，將上述哲學思維進行不同比例的組合，構成個人獨特的哲學思維，較少有人以純粹的某種哲學作為其行事準則，這是研究個人哲學思維必須考量的重要前提。

## 二、 個人的價值觀：

### 1、 定義：

每個人由於其獨特的生活環境及生活體驗的不同，連帶影響其價值判斷的方式，所謂的「價值」(Value)事實上一種複合式的研究主題，在包括心理學、社會學、企業管理等許多領域，對於個人價值的研究，就具有許多不同的研究方向與方式。若加以區分，則主要有下列幾種看法：

#### (1) 價值是一種信念(Belief)、 標的(Goal)、 目標(Objective)、 認知(Perception)與概念(Concept)：

研究生選擇職業時，往往都會以此種價值觀做為職業選擇的依據。並認為價值是一個人或一群人所追求的一種觀念，它們會決定行

為模式及行為產生的結果(Guth & Taguiri,1965)；價值觀指個人給予高評價的信仰或目標，個人所重視的未來目標或中心信仰，能有力的支配他的行為(李美枝和楊國樞，民 61)；價值觀是個人給予高評價的信仰或生活目標，價值的產生係以內在動機為驅力，以外在環境為鑄模(李美枝，民 74)；價值是一個人對行為、事件的態度，存在於內心，則為信仰與人生觀，表現於生活實踐，則是行為準則(林財丁，民 74)；價值觀可看成一組相對永久性的知覺結構，它形成或影響個人行為的一般特性(England，1967)；價值觀是一種持久的信念，它使個人或社會偏好某種特定的行為方式或存在目的的狀態(Rokeach，1973)；價值是欲求的最終整體狀態，也是態度與行為的基礎(Conner & Becker，1975)；價值是個體認為重要的事物或概念，它代表對於一些事物或情況的慾望、偏好、喜好及需求(Brown，1976)；價值就是個人或團體對於所欲求事務之明確或隱含的獨特概念，這概念對現有方式、手段和行動目標的選擇具有影響；價值可從三個層面來認識，從運用角度看，價值是在選擇性的情境中表現，價值一方面意味有關事務的可欲性(Desirability)，另一方面顯示個人行動的傾向，所以由價值層次的瞭解，可以相當正確地預測個人的行為。從價值的性質看，價值係被客體化而成為可以分析的概念系統，是一種清晰可辨的理念結構。從功能層面看，價值具有指導個人行動，維持人格統整的作用，所以是人格系統、社會系統與及文化系統不可或缺的元素。(郭為藩，民 61)。

## (2) 價值為準則(Criteria)或規範(Norms)：

價值觀是個人對於理想關係的概念，用來批判其所觀察或預期的實際之善惡關係(Scoot，1965)；價值觀是比規範特殊的具體情境，它是形成規範與批判規範的規範(Williams & Waston，1967)。

(3) 價值是一種趨勢(Trend)：

價值是個人表示其喜好的傾向(Rogers, 1969)；價值是個人對於事物之理想關係或狀態的判斷，也是行為的目標、行為的趨向的基礎(寇龍華，民 58)；價值觀乃指人們給予評價後，能賦予人們某種程度的意義，而形成行為的一種基本趨向，影響人們的行為(白崇亮，民 69)。

基於價值觀的諸多定義，本研究彙整專家學者的意見，定義價值為：價值觀是一種持續性的信念，透過這種信念進行各種情境的判斷，而現有的價值觀會影響個人未來行為的傾向，造成個人獨特的行為模式。

## 2、價值觀的理論

至於價值觀如何產生，相關學者提出了諸多的看法，主要有下列幾種：

(1)Spranger(1928)價值理論：

德國學者 Spranger 將人類追求的價值區分為六大類，而以其極端類型來進行命名，六大類依序入下：

<1>理論型(The Theoretical)：

主要價值在於發現真理，放棄以「美」或「效用」來判斷事務，講究實證與理性，可說是完全以理論為行事依歸的人。

<2>經濟型(The Economic)：

特別強調效用，只要是具有效用的事務，就能引發其反應，重視真實的效用，而非內在的情感。

<3>藝術型(The Aesthetic)：

重視美感、對稱及調和，認定只要符合「美」的原則，就是屬於真實的。

<4>社會型(The Social)：

特別重視利他，富有博愛及仁慈的特性，喜愛與他人分享，對於人與人間感情特別重視，認為「愛」才是真實的。

<5>政治型(The Political)：

重視的是「權力」，認為個人的權力、名聲與影響力才是生存的意義。

<6>宗教型(The Religious)：

重視合一性，強調與宇宙合而為一，將自身與宇宙的律動進行結合，以期許自己跟宇宙的統一性。

對於上述六類型，多數人都並非屬於典型，每個人多屬於六種類型的混合體，只是混合的比率有所不同，進而形成眾多不同的個體。

(2)Elgand(1967)價值理論：

Elgand 所提出的價值理論認為人類的價值可稱之為潛在的價值(Potential Values)，主要可分為兩種類型：一、無關或弱價值(Nonrelevant or Weak Values)：指對於行為有微小或是沒有相關性的價值；二、表現價值(Conceived Values)：指經由企圖的(Intentional)的狀態進而改變行為的價值。而表現價值分為三類：1、操作價值(Operative Values)：指經由企圖狀態變成行為的可能性相當高的價值；2 意欲價值(Intend Values)：指被認定為重要，但受到情境限制，因而要轉換為行為的可能性為中等的情形；3 情境價值(Situational Values or Adopted Values)：指容易受到情境影響而轉換為行為的價值。

從上述價值分類架構，Elgand 又將人們的價值觀依照「主要導向」程度區分為三大類：1、實用主義模式者(Pragmatic Mode)：依據成功與失敗作為其評價思考的主要方向，著重在結果的成敗；2、道德主義模式者(Ethical Mode)：以倫理作為評價思考的主要方向，以對錯是非

作為重點考量；3、享樂主義模式者(Affect of Feeling)：以快樂主義(Hedonism)為評價主要方向，講求快樂，避免痛苦為考量重點。

(3)Rokeach(1973)價值理論：

Rokeach 提出一套整合架構，形成綜合理論，他的理論主要是依據五項假設而來：1、個人所擁有的價值觀有限；2、住在不同地區環境的人會擁有相同的價值觀，只是程度上有所不同；3、價值觀會組織成為價值系統；4、文化、社會、社會制度和個人的人格，是形成價值觀的先決條件；5、價值觀所產生的影響或結果，會表現在社會科學者探討的一切現象中。

據此 Rokeach 將其價值理論分別依照價值觀的本質、種類及系統等構面，分別加以闡述：

(1)價值本質：

- 1、價值觀兼具延續性與可變性，也具有絕對性及相對性。
- 2、價值觀是一種規定或制止的信念，具有認知、情感、企圖及行為四個成分。
- 3、價值觀是一種「行為方式」或「存在目的的狀態」，乃是一種抽象概念，不涉及具體事物或情境。
- 4、價值觀不僅是一種偏好(Preference)，也同時是一種對偏好程度的觀念，即對於某一種事物的喜好可能高於另一種事物。
- 5、價值觀是一種個人或社會認可的可偏好的觀念。

(2)價值觀種類：

價值觀依照「行為方式」及「存在目的狀態」的偏好，可分為兩種：

1、工具價值(Instrumental Values)：

乃是關於行為的價值觀，有可稱為「方法價值」(Means Values)，包含偏向人際或罪惡感的道德價值與個人及羞恥感取向的能力價值。

## 2、目的價值(End Values)：

關於存在目的狀態的價值觀，又稱為「終端價值」(Terminal Values)，包含以自我為中心及個人內心為重心的個人價值，和以社會及人際為中心的社會價值。

### (3)價值系統：

Rokeach 整合的價值系統認為：價值系統是由許多信念所組成的一個持久性組織，在這組織中依照個人對於行為及目的偏好狀態，構成依重要性排列的一條連續帶。而價值系統性質為：

- 1、每項價值觀被接受後，將會依照其優先順序，被排入原有的連續帶中，形成價值系統。
- 2、在此系統中，工具與目的價值彼此分立但功能相連，其區分具有相對性而非絕對性。
- 3、價值體系穩定性高，但社會文化及個人經驗會使其成份及排列順序因而變化，造成體系的變動。
- 4、價值體系是工具價值及目的價值分別在單一連續帶組合而成的結果。

由此可見 Rokeach 對於價值觀的分類，其體系相當完整。但本研究基於研究需要，採用 Spranger 作為本研究之依據，透過六種不同典型來進行實證。

## 2.3 就業選擇個人客觀能力因素

由於個人基本能力種類眾多，本研究基於求職網站 104 人力銀行 (民 91) 的分析，主要分為六大類：

- 1、本科系專業能力

乃指就讀學校科系本身的專業能力，雖然現在企業較不如以往一般重視在校成績，但對於基本的教育養成能力，仍是許多面試官所強調的重點，即使求職者應徵的工作項目並非與其所學完全相關。陳秉華(民 84)認為透過基本專業能力，可以解讀出新鮮人在校求學時的基本心態，進而作為考量錄取與否的依據。

## 2、外語能力

隨著台灣加入 WTO 的國際化腳步，外語能力尤其是英語能力，更成為新鮮人基本的條件，基本的英語對話就成為應試時應做的準備。陳李綢(民 72)認為新鮮人透過自我語言能力統整程度，能夠肯定自己的價值，透過語文表達來完成對職業的信心。

## 3、電腦操作能力

由於諸多電子電腦產品運作的普及，使得電腦能力也成為求職的條件，包括電腦證照的取得，都在求職時具有加分的效果。張紹勳(民 87)認為電腦能力可使求職者產生一技在身的安全感，以應付面試的緊張與窘迫。

## 4、人際溝通能力

企業本身就是由眾人所組成，人際溝通能力的重要性不容置疑，尤其在講求團隊協同作戰的時代，單打獨鬥已經落伍，如何透過有效分工達成企業的績效，就仰賴到彼此間溝通的暢通。曾惠珠(民 92)就認為工作時的溝通，可以產生團隊的歸屬感，並使得工作更順暢。

## 5、學習能力

基於學校所學習的只是基本的職能，在進入職場後，更多的問題必須依靠不斷學習來解決，所以學習能力與態度就成為口試者急欲獲

得的資訊，在面談的短暫時間中，應徵者本身如何使口試者充分理解，就成為一項大問題。張紹勳(民 87)認為透過不斷的學習可以使員工的知識更加充實，並且能強化職場上的競爭力。

## 6、配合能力

根據人力銀行調查，企業對新鮮人最大的顧慮在於擔心聘用到的是「草莓一族」。調查顯示，企業最擔心新鮮人配合度低不能吃苦(佔受訪企業之 34%)、流動性高(19%)、待遇要求不合理(13%)、不了解就業目標(9%)等。楊孝榮與朱美珍(民 75)認為透過與他人在工作上的配合，能使員工強化其適應企業環境的能力，因此研究所畢業生在職業選擇時必需要先有職場配合度的認知，才能獲得企業的青睞。

綜合上述，研究所畢業生在職業選擇時，都會以本身自我的能力，尤其是否具備這六種條件，來作為選擇時的依據。

## 2.4 就業選擇企業因素

根據學術上人力資源研究及實務上人力銀行(民 91)相關資料顯示，新鮮人選擇職業考量，在面對企業的因素上，主要有六大類：

### 一、薪資水準：

薪資水準依照產業別、地區別及公司別會有所差異，薪資水準仍是大多數人選擇職業的重要考量，尤其對於新鮮人而言，由於缺乏前一份工作作為背景參考，且對於職場生態仍欠缺瞭解，所以薪資仍是考量的主因，曾惠珠(民 92)就認為求職者多半會直接或間接了解企業的薪資水準，而且會與同儕的薪資水準進行比較。而在不景氣的時代，

雖然企業具有較多議價空間，但若是在同業中薪資水準相對偏低者，事實上仍會對於求職者造成求職意願的減低。

## 二、企業規模與產業前景：

基於新鮮人對第一份工作的憧憬，企業包括規模、商譽、社會形象等，都會相對較在意。文崇一，張春曉及林寶文(民 73)就認為，青年選擇職業時，雖然不一定會長期待在同一公司，但首份工作會影響日後工作的生涯，且由於新鮮人未來工作時間較長，對於產業未來發展的前景的關注，就成為其考量重點。這項因素會隨著工作時間的加長，而效果呈現逐漸遞減的現象。

## 三、工作穩定性：

工作本身是長期抑或是臨時性工作，工作是否有輪調等，都是求職者在面對工作時將會考量到的因素。陳淑琦(民 87)就認為工作穩定對於未來達成個人生涯預期，具有很大的影響力，透過穩定的工作，可使得生涯規劃較容易達成先前的預期。

## 四、工作發展性：

公司內部升遷管道是否暢通是否與是否有成就感，職務升遷與個人生涯規劃能否搭配，內部創業的可行性等，都成為新鮮人看待該份工作的考量因素。曾惠珠(民 92)就認為工作是否具前瞻發展性，會使員工較願意忍受目前的辛勞或不滿，而用來換取未來的更豐富的報酬。

## 五、福利政策：

假期長短、加班加給、職務加給、娛樂設施及社團活動等，都包含在公司的福利政策中，形成對於新鮮人選擇職業在基本需求之外，其他生活需求的供給，也形成企業吸引及留住人才的配套政策。黎麗

貞(民 86)就認為企業提供相關福利，有助於減少生涯阻礙，提昇個人自我效能，進而願意長期在企業中工作。

#### 六、在職進修與訓練：

在現代新經濟時代中，不斷學習才能不被淘汰，尤其在前瞻性強的產業中工作，其工作複雜性與困難度也不斷提昇，唯有透過不斷在職進修才能確保競爭力不至於喪失，因此企業若是能提供多元進修管道及外派任務，都有助於提昇求職者的意願，進而吸引人才，創造企業的競爭力。田秀蘭(民 89)就認為不斷的學習與訓練，不但能充實自己，而且能降低生涯規劃上的阻礙，使得員工在其工作領域中提升自我價值與專業能力，進而克服不斷的工作挑戰。

綜合上述，研究所畢業生在職業選擇時，大多會以企業是否具備這六種因素作為選擇之優先考量與依據。

## 第三章 研究設計

### 3.1 研究方法

本研究主要根據上一章文獻回顧作為基礎，整理出研究所新鮮人選擇職業時的考量因素，並依據層級程序分析法(Analytical Hierarchy Process,AHP)建立研究架構，透過實際的問卷訪談，獲得評比的權重。

在採用層級程序分析法作為研究方法上，主要因為研究生選擇職業多數屬於個人主觀認定的部分，且各項考量準則具有獨立性，且呈現的評比分數為相對分數，單獨分數大小並不具有解釋功能，避免造成資料累加時，將個體因素混入整體資料，形成偏中性的結果。

### 3.2 抽樣方法

本研究抽樣對象將選擇南部大專院校，成功大學、南台科技大學、長榮大學、中山大學、高雄第一科技大學、高雄應用科技大學、義守大學，針對研究所二年級應屆畢業生進行調查，原則上以每一學校 100 份問卷為原則，但因為成功大學及中山大學兩所學校創校較久，研究生人數較多，分別將其提升到 200 及 150 份問卷，而長榮大學及高雄應用科技大學由於研究生人數相對較少，所以預備各以 70 份問卷進行調查，透過各校個別幾何平均，避免產生因為研究生人數不均，造成抽樣的太多誤差。此外，為避免造成不同學校、不同學院認知上的差異，每所大學將針對不同學院進行調查，以獲取更多的資訊，透過問卷訪談獲得實證結果，並進行解讀與分析，以獲得未來政府部門、民間企業等相關單位規劃高階人力資源時之參考。

### 3.3 研究架構

依據文獻探討，本研究建立的層級程序分析法決策選擇架構，主

要考量是基於研究生選擇職業必須由內在思考與工作價值觀進行判斷，搭配個人本身的能力與企業所願意提供的吸引人才措施，形成完整的決策過程，其架構如圖 3.1 所示：

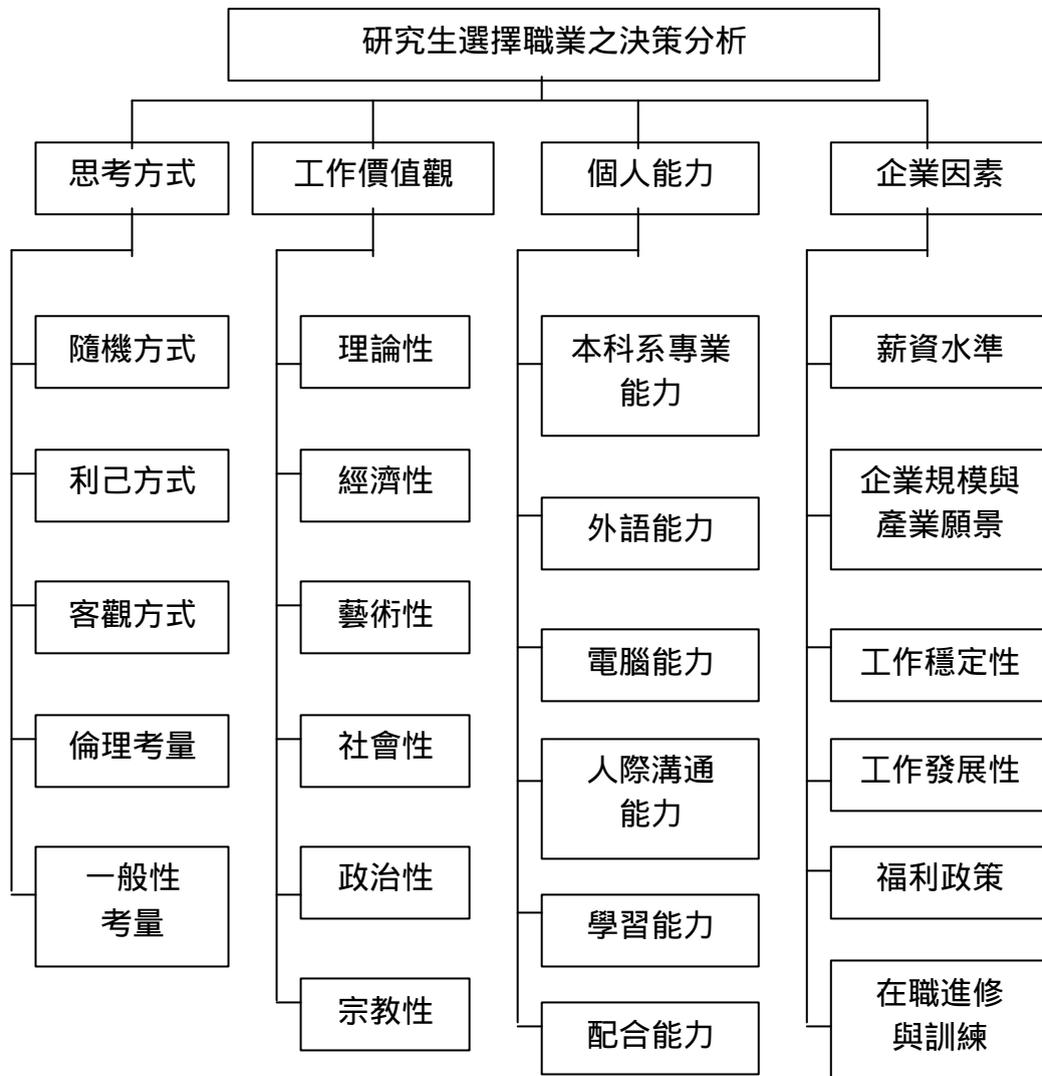


圖 3.1 研究生選擇職業決策分析研究之 AHP 架構

其中思考方式乃指個人的哲學思想，屬於個人內在運作的模式，包含：1、隨機方式：乃是指個人哲學思考主要是依據天擇的隨機性，面對問題時採取隨興的判斷；2、利己方式：指個人哲學思考乃是依據自利觀點，一切判斷都取決於是否對自己有利；3、客觀方式：指個人

哲學思考乃依據一切公認客觀準則，作為處世的認知，不摻雜任何個人情感因素；4、倫理考量：指個人思考哲學乃是根據所處群體的倫理規範作為準則，來進行內在思考運作；5、一般性考量：依據一般社會普遍認定之倫理準則作為標準，來進行其內在思考運作。

工作價值觀乃是個人表現在外的判斷準則，包含：1、理論性：乃是指外在價值判斷主要是以是否完全合乎以理論，作為其行事的依歸；2、經濟性：指對於具有效用的事務，就能引發其反應，重視真實的效用價值；3、藝術性：重視美感、對稱及調和，價值判斷只要符合「美」的原則，就是其認為有價值的事物；4、社會性：指價值上重視利他，富博愛及仁慈特性，喜愛與他人分享，認為「愛」才是真實的；5、政治性：指其價值重視「權力」，認為個人的權力、名聲與影響力才是生存判斷的重點；6、宗教性：重視合一性，強調與宇宙合一，結合自身與宇宙的律動作為其主要價值判斷，期許自己跟宇宙的統一性。

個人能力則為個人所擁有的能力認知，包含：1、本科系專業能力：指研究生本身科系學習所擁有的專業科目能力；2、外語能力：指研究生所擁有的各項外語能力，如英語、日語等；3、電腦能力：指操作電腦的基本能力或各項專業電腦證照的取得；4、人際溝通能力：指對於群體的溝通協調能力，如面對衝突的協調能力、團隊工作的工作分配與調整能力等；5、學習能力：對於新知的吸收能力，及是否有意願對新知識進行學習等；6、配合能力：是否願意配合群體工作的需要，如加班、輪調工作等。

企業因素則是個人面對外界客觀企業情況時，所遭遇的產業環境評估，包含：1、薪資水準：薪資水準包括一般薪水、津貼、三節禮金、紅利等；2、企業規模與產業願景：指企業規模是否在市場上佔有重要地位，及該產業是否能夠在未來發展上具有前瞻性，足以提供個人升

遷或生涯發展的需要；3、工作穩定性：工作內容是否經常變動，及職位是否有被取代的威脅；4、工作發展性：工作是否具有暢通的升遷管道，及本身是否能認知具有達成升遷目標的能力；5、福利政策：職場是否具有休閒康樂場所，是否有各種社團組織及讀書會，是否有員工旅遊計劃等；6、在職進修與訓練：企業是否提供相關專業進修課程與訓練，是否能允許進行外界進修，職場上是否不斷進行研究與創新等。

### 3.4 資料分析方法

#### 一、層級程序分析法之簡介

層級程序分析法(Analytic Hierarchy Process,AHP)是 Thomas L. Saaty 在 1971 年所提出的，原先是 Saaty 替美國國防部所從事的軍事研究上發展出來的，它主要是奠基於一個「問題複合體」(Problematique)的結構，對於決策者而言，層級結構有助於對事物的了解，在面臨適當選擇方案時，必須針對某些準則進行各種替代方案的評估，以決定各項替代方案的優先順位(Priority)，主要應用在不確定情況下及具有多種評估準則的決策問題上，由於決策問題的複雜性，常常是根據許多不同的考量準則，而這牽涉到每個準則的權重問題，與一般決策方法不同的，層級程序分析法並無絕對的數值，而僅有準則間彼此對比的權重，避免因為不同個人選擇時，分數評等差異所造成的失誤，影響整體決策的正確性。

層級程序分析法的基本假設如下：

- 1、一個系統可被分解成許多種類與成份，形成層級結構。
- 2、層級結構中，假設每一層級要素具有獨立性。
- 3、每一層級要素可以上一層級之某些或所有要素進行評估。
- 4、比較評估時將絕對數值尺度轉換為比例尺度。

- 5、配對比較(Pairwise Comparison)後，使用正倒值矩陣(Positive Reciprocal Matrix)處理。
- 6、優劣關係滿足遞移性(如 a 優於 b，b 優於 c，則 a 優於 c)，且強度關係也具備遞移性(a 優於 b 兩倍，b 優於 c 兩倍，則 a 優於 c 四倍)。
- 7、由於不易完全具有遞移性，所以也容許存在不具遞移性狀況，但必須檢測其一致性(Consistency)。
- 8、透過加權原則(Weighting Principal)求得要素之優勢程度。
- 9、出現在層級結構中的任何要素都被認為與整體評估結構有關，無論其優勢權重程度為何。

層級程序分析法評估尺度有五項，意即：同等重要、稍重要、頗重要、極重要與絕對重要，賦予名目尺度 1、3、5、7、9 等衡量值，而四項介於五個基本尺度的權重則賦予 2、4、6、8 的衡量值，各尺度代表的意義如表 3.1 所示：

表 3.1 AHP 評估尺度定義表

評估尺度	定義	說明
1	同等重要(equal importance)	兩方案具有同等重要性之貢獻度
3	稍重要(weak importance)	經驗與判斷稍微傾向喜好某方案
5	頗重要(essential importance)	經驗與判斷強烈傾向喜好某方案
7	極重要(very strong importance)	顯示十分強烈傾向喜好某方案
9	絕對重要(absolute importance)	肯定絕對喜好某一方案
2、4、6、8	相鄰尺度之中間值(intermediate importance)	折衷值

資料來源：Saaty, J.T.(1980),The Analytic Hierarchy Process, McGraw-Hill.

依據層級程序分析法理論架構，其進行決策時，包含有三個階段：

#### 1、建立層級結構

將影響最終決策的要素分解為數個群體，再將每一個群體細分為

更小的子群體，藉由逐次分層的原理建立全部的層級架構，而依照心理學研究，人類無法同時比對七種以上事物，所以每一層級要素不宜超過七個。

## 2、計算各層級要素之權重

- (1) 建立成對比較矩陣(Pairwise Comparison Matrix)：針對要素進行兩兩要素的成對比較，其所使用之數值分別為  $1/9, 1/8, \dots, 1/2, 1, 2, 3, \dots, 8, 9$ ，而成對比較矩陣之上三角形為  $n$  個要素比較結果，主要對角線為其要素本身之比較，所以數值皆為 1，下三角形為上三角形的相對位置數值之倒數。
- (2) 計算特徵值及特徵向量：計算特徵值及特徵向量是作為驗證成對比較矩陣是否具有的一致性，根據 Saaty 其決策的一致性指標 (Consistency Index, C.I.)及一致性比率(Consistency Rate, C.R.)應在 0.1 左右，實際操作上通常採用  $C.I.<0.1$  及  $C.R.<0.1$ 。

## 3、計算整體層級權重

計算各層級要素間之權重後，再計算整體層級權重及整體層級結構的一致性檢定，最後依據各種決策方案的權重，獲得各方案的優先值，以決定其選擇決策的優先順序。

而在群體決策(Group Decision Making)時，層級程序分析法必須將決策群體的偏好加以整合，根據 Saaty 的合理假設，必須利用幾何平均數作為整合的函數，而不是算數平均數。舉例而言，若群體中某一成員的判斷值為  $a$ ，而另一成員的判斷值為  $1/a$ ，其平均值應為 1，而不是  $(a+1/a)/2$ ，所以  $n$  個決策成員的判斷值為  $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ，其平均值應為  $\sqrt[n]{(X_1 X_2 X_3 \dots X_n)}$ ，所以在群體決策中，必須先將個別成員的判斷進行幾何平均，再進行層級程序分析法的整體數值計算，作為群體的最後決策結果。

層級程序分析法主要運用在決策問題，可應用的範圍主要有以下幾點：

- 1、 規劃(Planning)
- 2、 產生替代方案(Generating a Set of Alternatives)
- 3、 決定優先順序(Setting Priorities)
- 4、 選擇最佳方案或政策(Choosing a Best Alternative / Policy)
- 5、 資源分配(Allocating Resource)
- 6、 決定需求(Determining Requirement)
- 7、 預測結果或風險評估(Predicting Outcomes / Risk Assessment)
- 8、 系統設計(Designing System)
- 9、 績效評估(Measuring Performance)
- 10、 確保系統穩定(Insuring the Stability of a System)
- 11、 最佳化(Optimization)
- 12、 解決衝突(Resolving Conflict)

關於層級程序分析法與其他評估方法的比較，層級程序分析法具有高信度、高效度、高研究廣度的優點，但相對其執行的複雜度也較高，其與相關方法比較如表 3.2 所示：

表 3.2 層級程序分析法與其他研究方法之比較

比較構面	複雜度	效度	信度	研究廣度
層級程序分析法	高	高	高	高
德爾菲法	高	低	高	低
權數評估法	高	低	低	高

資料來源：曾雪卿(1999)，提昇我國積體電路產業競爭優勢之關鍵因素

## 二、 層級程序分析法之使用步驟：

使用層級程序分析法處理複雜決策問題有六個步驟，如圖 3.2 所示：

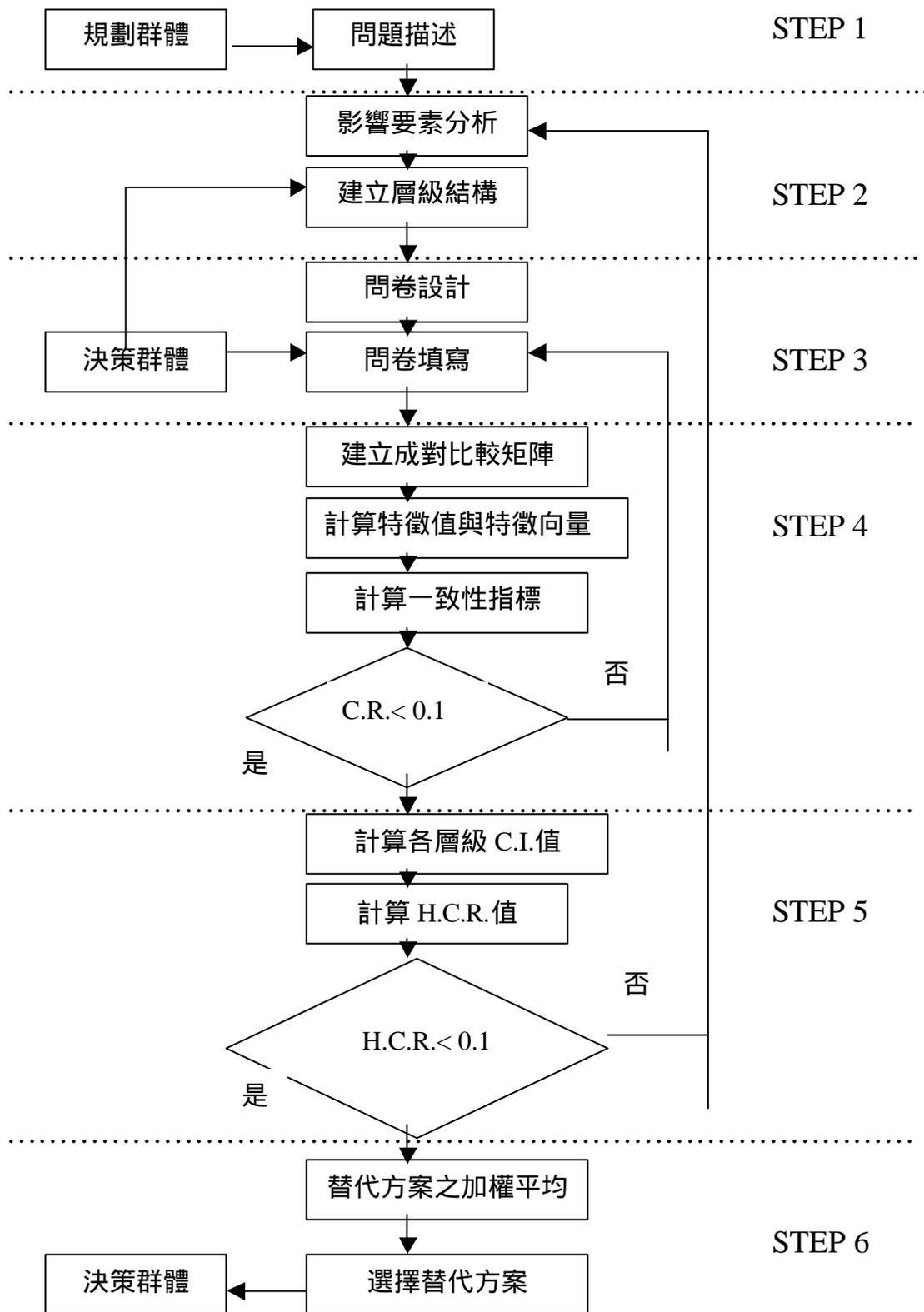


圖 3.2 AHP 使用步驟圖

### 3.5 問卷設計

本研究採用層級程序分析法問卷調查，針對南部大專院校碩士班應屆畢業生進行調查，涵蓋：成功大學、中山大學、長榮大學、義守大學、南台科技大學、高雄第一科技大學及高雄應用科技大學等多所院校，共發出 654 份問卷，回收 419 份問卷，回收率 64%，部分問卷內部一致性不足，經確認其效度符合層級程序分析法標準者有 385 份問卷，有效問卷回收率 58%。層級程序分析法問卷回收樣本結構如下表 3.3 所示：

表 3.3 問卷回收樣本結構

分類標準	分類	預計發放問卷份數	實際發放問卷份數	回收問卷份數	回收問卷回收率	有效問卷份數	有效問卷回收率	有效問卷百分比	總數
大專院校	成功大學	200	150	106	71%	104	69%	27%	385 ( 100% )
	中山大學	150	120	54	45%	50	42%	13%	
	長榮大學	70	60	49	82%	36	60%	9%	
	義守大學	100	100	71	71%	64	64%	17%	
	南台科技大學	100	100	64	64%	58	58%	15%	
	高雄第一科大	100	54	35	65%	34	63%	9%	
	高雄應用科大	70	70	40	57%	39	56%	10%	
院所別	管理學院	250	210	139	66%	132	63%	34%	385 ( 100% )
	工學院	290	240	146	61%	133	55%	35%	
	理學院	250	200	134	67%	120	60%	31%	

基於南部各大專院校的研究生人數不一，有的學校研究生較多，而有些大學研究生人數較少，造成抽樣樣本的侷限性，僅能就表列之學校進行直接抽樣，針對研究生人數較少的大學每一學院僅選擇一系所研究生為對象，對於研究生人數較多學校，則以一學院兩系所為抽樣原則。

在問卷結果分析上，首先根據專家對於問卷題目所勾選的數字，計算其幾何平均數，建立成對比較矩陣，再透過層級程序分析法特殊軟體 Expert Choice 運算，分別計算成對比較矩陣的優先值、一致性指標(Consistency Index, C.I.)與一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)。藉由優先值的比較，得出思考方式、工作價值觀、個人能力及企業因素等選擇準則的優先順序，及個別準則下子準則的優先順序。並透過整體比較，求出研究所畢業生對於所有子準則考量的優先順序，以獲知現階段研究生對於職業的選擇，所具有的考量及其優先權重。

## 第四章 層級程序分析法實證結果

### 4.1 整體研究生調查結果

依據整體研究生對於選擇職業考量的第二層因素，計算出結果如下圖 4.1 及下表 4.1 所示。其中評估準則優先值分別為思考方式 0.142、工作價值觀 0.196、個人能力 0.427 及企業因素 0.234，其一致性指標與一致性比率均小於 0.1，符合層級程序分析法(A analytical Hierarchy Process,AHP)的理論要求，評估準則的優先順序為：個人能力、企業因素、工作價值觀及思考方式。

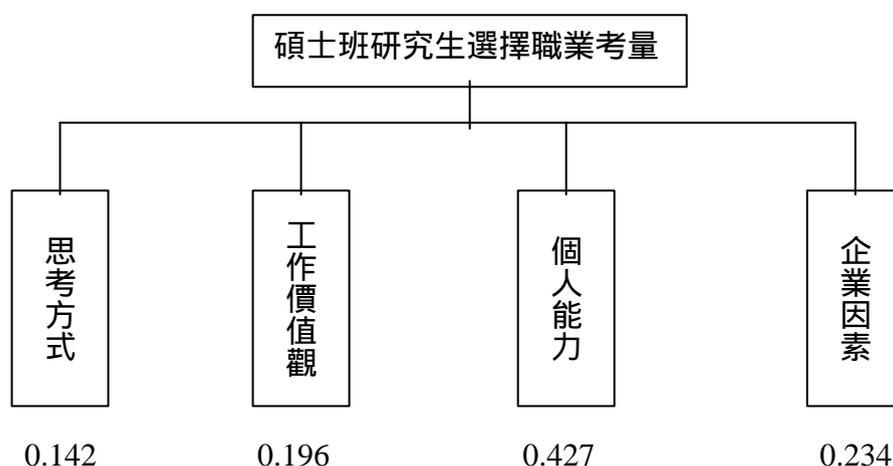


圖 4.1 整體研究生對於選擇職業考量準則及其優先值

表 4.1 整體研究生職業選擇評估準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	思考方式	工作價值觀	個人能力	企業因素	優勢向量	重要性排序
思考方式	1.0	1.1	0.3	0.5	0.142	4
工作價值觀	0.9	1.0	0.5	1.2	0.196	3
個人能力	3.2	2.1	1.0	2.0	0.427	1
企業因素	2.1	0.8	0.5	1.0	0.234	2

C.I.=0.04 , C.R.=0.05

經過第二層研究生選擇職業評估準則重要性確認後，接下來本研究針對每一評估準則對於第三層不同評估子準則的選擇進行研究，計算出結果如下表 4.2 所示，顯示在思考方式準則下，其評估準則優先值分別為：隨機方式 0.110、利己方式 0.184、客觀方式 0.404、倫理考量 0.192 及一般考量 0.110，其一致性比率小於 0.1，符合 AHP 的理論要求，評估準則的優先順序為：客觀方式、倫理考量、利己方式及隨機方式與一般考量。

表 4.2 思考方式準則下，整體研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	隨機方式	利己方式	客觀方式	倫理考量	一般考量	優勢向量	重要性排序
隨機方式	1.0	0.7	0.3	0.6	0.8	0.110	4
利己方式	1.4	1.0	0.4	0.9	2.4	0.184	3
客觀方式	3.5	2.6	1.0	2.1	3.4	0.404	1
倫理考量	1.7	1.1	0.5	1.0	1.8	0.192	2
一般考量	1.3	0.4	0.3	0.6	1.0	0.110	4

C.R.=0.01

在工作價值觀準則下，計算出結果如下表 4.3 所示，顯示其評估準則優先值分別為：理論性 0.252、經濟性 0.261、藝術性 0.146、社會性 0.196 政治性 0.062 及宗教性 0.082，其一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：經濟性、理論性、社會性、藝術性、宗教性及政治性。

表 4.3 工作價值觀準則下，整體研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	理論性	經濟性	藝術性	社會性	政治性	宗教性	優勢向量	重要性排序
理論性	1.0	1.1	2.2	1.1	3.5	3.0	0.252	2
經濟性	0.9	1.0	2.3	1.0	4.8	3.4	0.261	1
藝術性	0.5	0.4	1.0	0.9	1.9	2.7	0.146	4
社會性	0.9	1.0	1.1	1.0	2.8	2.2	0.196	3
政治性	0.3	0.2	0.5	0.4	1.0	0.5	0.062	6
宗教性	0.3	0.3	0.4	0.5	1.9	1.0	0.082	5

C.R.=0.02

研究生選擇職業之關鍵因素，在個人能力準則下，計算出結果如下表 4.4 所示，顯示其評估準則優先值分別為：本科能力 0.102、外語能力 0.107、電腦能力 0.086、人際能力 0.352、學習能力 0.207、配合能力 0.146，其一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：人際溝通能力、學習能力、配合能力、外語能力、本科系專業能力及電腦能力。

表 4.4 個人能力準則下，整體研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	本科能力	外語能力	電腦能力	人際能力	學習能力	配合能力	優勢向量	重要性排序
本科能力	1.0	1.2	1.3	0.3	0.5	0.5	0.102	5
外語能力	0.8	1.0	1.6	0.3	0.5	0.7	0.107	4
電腦能力	0.8	0.6	1.0	0.3	0.4	0.6	0.086	6
人際能力	3.3	2.9	3.0	1.0	3.0	2.0	0.352	1
學習能力	1.9	2.0	2.3	0.3	1.0	2.4	0.207	2
配合能力	2.0	1.4	1.6	0.5	0.4	1.0	0.146	3

C.R.=0.03

研究生選擇職業之關鍵因素，在企業因素準則下，計算出結果如下表 4.5 所示，顯示其評估準則優先值分別為：薪資水準 0.135、規模願景 0.126、工作穩定 0.367、工作發展 0.184、福利政策 0.089、在職進修 0.097，其一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：工作穩定性、工作發展性、薪資水準、企業規模與產業願景、在職進修與訓練及福利政策。

表 4.5 企業因素準則下，整體研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	薪資水準	規模願景	工作穩定	工作發展	福利政策	在職進修	優勢向量	重要性排序
薪資水準	1.0	0.8	0.3	0.5	2.1	2.2	0.135	3
規模願景	1.2	1.0	0.3	0.5	2.1	1.2	0.126	4
工作穩定	3.0	3.3	1.0	3.0	3.0	3.0	0.367	1
工作發展	2.2	2.1	0.3	1.0	1.9	1.2	0.184	2
福利政策	0.5	0.5	0.3	0.5	1.0	1.3	0.089	6
在職進修	0.5	0.8	0.3	0.8	0.8	1.0	0.097	5

C.R.=0.04

綜合整體研究生影響職業選擇之決策中，得知研究生選擇時最重視本身能力，透過本身能力進行自我評量，再決定企業因素，意即透過本身自我認知能力的多寡，作為進一步選擇企業的基礎背景，而透過內心原有價值觀的判斷，將其運作在其思考方式上，最後進行其最終選擇。在個人能力上最重視的是人際溝通能力，再透過不斷學習與配合群體工作的能力，來強化自身的競爭力。在企業上最重視工作的穩定性，這與大環境景氣欠佳有密切關係，希望透過工作穩定以降低自身不安全感的產生，在謀求發展與薪資的需求。在工作價值觀上，大體呈現以經濟效用最大為其判斷準則，並透過理論的輔助，以強化判斷的正確性。在思考方式上，多數人都認為可以做到客觀的處理方式，但對於其所處團體的倫理規範，仍具有無形的制約效果，產生其思考時的參考依據。

## 4.2 個別大專院校研究生調查結果

為區別整體樣本所可能造成的平均效果，難以顯示不同院校研究生的職業選擇方式之差異，本研究將不同大專院校樣本進行區分，分別再進行分析如後：

### (1)、成功大學

依據成功大學研究生對於選擇職業考量的第二層因素，計算出結果如下圖 4.2 及下表 4.6 所示。其中評估準則優先值分別為思考方式 0.096、工作價值觀 0.179、個人能力 0.482 及企業因素 0.243，其一致性指標(Consistency Index, C.I.)與一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)均小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：個人能力、企業因素、工作價值觀及思考方式。

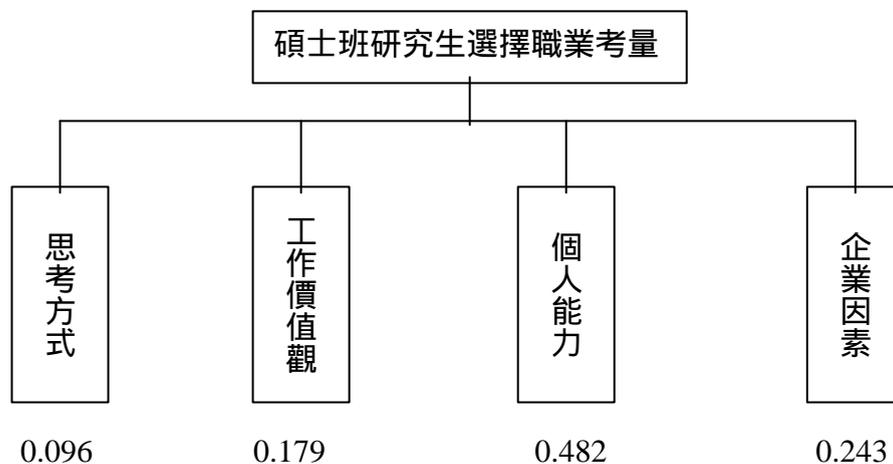


圖 4.2 成功大學研究生對於選擇職業考量準則及其優先值

表 4.6 成功大學研究生職業選擇評估準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	思考方式	工作價值觀	個人能力	企業因素	優勢向量	重要性排序
思考方式	1.0	0.3	0.2	0.5	0.096	4
工作價值觀	3.1	1.0	0.3	0.5	0.179	3
個人能力	4.1	3.2	1.0	2.3	0.482	1
企業因素	1.9	2.1	0.4	1.0	0.243	2

C.I.=0.06 , C.R.=0.06

經過第二層研究生選擇職業評估準則重要性確認後，接下來本研究針對每一評估準則對於第三層不同評估子準則的選擇進行研究，計算出結果如下表 4.7 所示，顯示研究生選擇職業之關鍵因素，在思考方式準則下，其評估準則優先值分別為：隨機方式 0.094、利己方式 0.135、客觀方式 0.430、倫理考量 0.268 及一般考量 0.073，其一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：客觀方式、倫理考量、利己方式及隨機方式與一般考量。

表 4.7 思考方式準則下，成功大學研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	隨機方式	利己方式	客觀方式	倫理考量	一般考量	優勢向量	重要性排序
隨機方式	1.0	1.0	0.2	0.3	1.1	0.094	4
利己方式	1.0	1.0	0.5	0.3	2.4	0.135	3
客觀方式	4.2	2.0	1.0	2.9	5.1	0.430	1
倫理考量	3.3	3.2	0.3	1.0	3.3	0.268	2
一般考量	0.9	0.4	0.2	0.3	1.0	0.073	5

C.R.=0.05

研究生選擇職業之關鍵因素，在工作價值觀準則下，計算出結果如下表 4.8 所示，顯示其評估準則優先值分別為：理論性 0.254、經濟性 0.411、藝術性 0.098、社會性 0.124、政治性 0.069 及宗教性 0.045，其一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：經濟性、理論性、社會性、藝術性、政治性及宗教性。

表 4.8 工作價值觀準則下，成功大學研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	理論性	經濟性	藝術性	社會性	政治性	宗教性	優勢向量	重要性排序
理論性	1.0	0.5	3.1	2.4	5.1	3.8	0.254	2
經濟性	1.9	1.0	4.0	5.0	6.0	5.8	0.411	1
藝術性	0.3	0.3	1.0	0.5	2.0	5.9	0.098	4
社會性	0.4	0.2	2.0	1.0	1.9	3.1	0.124	3
政治性	0.2	0.2	0.5	0.5	1.0	2.9	0.069	5
宗教性	0.3	0.2	0.2	0.3	0.3	1.0	0.045	6

C.R.=0.04

研究生選擇職業之關鍵因素，在個人能力準則下，計算出結果如下表 4.9 所示，顯示其評估準則優先值分別為：本科能力 0.160、外語能力 0.071、電腦能力 0.036、人際能力 0.129、學習能力 0.381、配合能力 0.222，其一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：學習能力、配合能力、人際溝通能力、本科系專業能力、外語能力及電腦能力。

表 4.9 個人能力準則下，成功大學研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	本科能力	外語能力	電腦能力	人際能力	學習能力	配合能力	優勢向量	重要性排序
本科能力	1.0	1.2	1.3	0.9	0.5	0.7	0.160	4
外語能力	0.8	1.0	1.6	0.7	0.5	0.6	0.071	5
電腦能力	0.8	0.6	1.0	0.6	0.7	0.6	0.036	6
人際能力	1.1	1.5	1.7	1.0	0.9	1.3	0.129	3
學習能力	1.9	2.0	1.5	1.1	1.0	2.4	0.381	1
配合能力	1.4	1.4	1.6	0.8	0.4	1.0	0.222	2

C.R.=0.07

研究生選擇職業之關鍵因素，在企業因素準則下，計算出結果如下表 4.10 所示，顯示其評估準則優先值分別為：薪資水準 0.033、規模願景 0.137、工作穩定 0.369、工作發展 0.297、福利政策 0.057、在職進修 0.108，其一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：工作發展性、工作穩定性、企業規模與產業願景、在職進修與訓練、福利政策及薪資水準。

表 4.10 企業因素準則下，成功大學研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	薪資水準	規模願景	工作穩定	工作發展	福利政策	在職進修	優勢向量	重要性排序
薪資水準	1.0	0.3	0.1	0.2	0.3	0.3	0.033	6
規模願景	3.3	1.0	0.3	0.3	3.3	2.5	0.137	3
工作穩定	7.5	3.3	1.0	2.0	5.0	4.2	0.369	2
工作發展	6.5	4.0	0.5	1.0	4.8	3.9	0.297	1
福利政策	3.4	0.3	0.2	0.2	1.0	0.2	0.057	5
在職進修	3.9	0.4	0.2	0.3	4.3	1.0	0.108	4

C.R.=0.08

## (2)、中山大學

依據中山大學研究生對於選擇職業考量的第二層因素，計算出結果如下圖 4.3 及下表 4.11 所示。其中評估準則優先值分別為思考方式 0.064、工作價值觀 0.105、個人能力 0.601 及企業因素 0.231，其一致性指標(Consistency Index, C.I.)與一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)均小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：個人能力、企業因素、工作價值觀及思考方式。

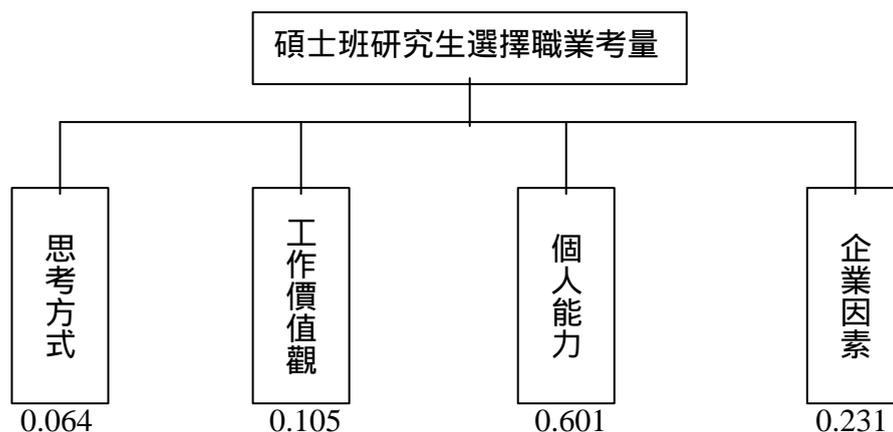


圖 4.3 中山大學研究生對於選擇職業考量準則及其優先值

表 4.11 中山大學研究生職業選擇評估準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	思考方式	工作價值觀	個人能力	企業因素	優勢向量	重要性排序
思考方式	1.0	0.5	0.2	0.4	0.064	4
工作價值觀	2.0	1.0	0.2	0.4	0.105	3
個人能力	5.8	5.0	1.0	4.4	0.601	1
企業因素	4.9	2.7	0.2	1.0	0.231	2

C.I.=0.06, C.R.=0.07

經過第二層研究生選擇職業評估準則重要性確認後，接下來本研究針對每一評估準則對於第三層不同評估子準則的選擇進行研究，計算出結果如下表 4.12 所示，顯示在思考方式準則下，其評估準則優先值分別為：隨機方式 0.071、利己方式 0.094、客觀方式 0.449、倫理考量 0.318 及一般考量 0.168，其一致性比率小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：客觀方式、倫理考量、一般考量、利己方式及隨機方式。

表 4.12 思考方式準則下，中山大學研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	隨機方式	利己方式	客觀方式	倫理考量	一般考量	優勢向量	重要性排序
隨機方式	1.0	0.5	0.2	0.5	0.3	0.071	5
利己方式	2.1	1.0	0.2	0.3	0.5	0.094	4
客觀方式	4.9	5.1	1.0	3.0	2.3	0.449	1
倫理考量	2.2	3.2	0.3	1.0	1.8	0.218	2
一般考量	2.9	1.9	0.4	0.6	1.0	0.168	3

C.R.=0.04

研究生選擇職業之關鍵因素，在工作價值觀準則下，計算出結果如下表 4.13 所示，顯示其評估準則優先值分別為：理論性 0.240、經濟性 0.372、藝術性 0.100、社會性 0.156、政治性 0.056 及宗教性 0.075，其一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：經濟性、理論性、社會性、藝術性、宗教性及政治性。

表 4.13 工作價值觀準則下，中山大學研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	理論性	經濟性	藝術性	社會性	政治性	宗教性	優勢向量	重要性排序
理論性	1.0	0.5	2.9	2.3	3.9	2.8	0.240	2
經濟性	2.1	1.0	4.0	3.3	4.2	3.9	0.372	1
藝術性	0.3	0.3	1.0	0.5	1.9	2.3	0.100	4
社會性	0.4	0.3	2.2	1.0	3.0	2.8	0.156	3
政治性	0.3	0.2	0.5	0.3	1.0	0.5	0.056	6
宗教性	0.4	0.3	0.4	0.4	2.0	1.0	0.075	5

C.R.=0.04

研究生選擇職業之關鍵因素，在個人能力準則下，計算出結果如下表 4.14 所示，顯示其評估準則優先值分別為：本科能力 0.104、外語能力 0.068、電腦能力 0.052、人際能力 0.359、學習能力 0.191、配合能力 0.225，其一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：人際溝通能力、配合能力、學習能力、本科系專業能力、外語能力及電腦能力。

表 4.14 個人能力準則下，中山大學研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	本科能力	外語能力	電腦能力	人際能力	學習能力	配合能力	優勢向量	重要性排序
本科能力	1.0	2.2	3.3	0.2	0.4	0.3	0.104	4
外語能力	0.5	1.0	2.3	0.2	0.3	0.3	0.068	5
電腦能力	0.3	0.4	1.0	0.2	0.3	0.4	0.052	6
人際能力	4.2	4.9	4.9	1.0	1.8	2.4	0.359	1
學習能力	2.8	3.7	3.0	0.6	1.0	0.5	0.191	3
配合能力	2.9	3.2	2.8	0.4	2.0	1.0	0.225	2

C.R.=0.05

研究生選擇職業之關鍵因素，在企業因素準則下，計算出結果如下表 4.15 所示，顯示其評估準則優先值分別為：薪資水準 0.067、規模願景 0.102、工作穩定 0.368、工作發展 0.255、福利政策 0.068、在職進修 0.140，其一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：工作穩定性、工作發展性、在職進修與訓練、企業規模與產業願景、福利政策及薪資水準。

表 4.15 企業因素準則下，中山大學研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	薪資水準	規模願景	工作穩定	工作發展	福利政策	在職進修	優勢向量	重要性排序
薪資水準	1.0	0.3	0.2	0.2	2.4	0.3	0.067	6
規模願景	3.3	1.0	0.2	0.2	2.1	0.5	0.102	4
工作穩定	4.8	5.0	1.0	2.3	3.2	2.9	0.368	1
工作發展	4.1	4.3	0.4	1.0	2.2	2.8	0.255	2
福利政策	0.4	0.5	0.3	0.5	1.0	0.5	0.068	5
在職進修	3.3	2.0	0.3	0.4	2.0	1.0	0.140	3

C.R.=0.09

### (3)、長榮大學

依據長榮大學研究生對於選擇職業考量的第二層因素，計算出結果如下圖 4.4 及下表 4.16 所示。其中評估準則優先值分別為思考方式 0.109、工作價值觀 0.142、個人能力 0.481 及企業因素 0.231，其一致性指標(Consistency Index, C.I.)與一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)均小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：個人能力、企業因素、工作價值觀及思考方式。

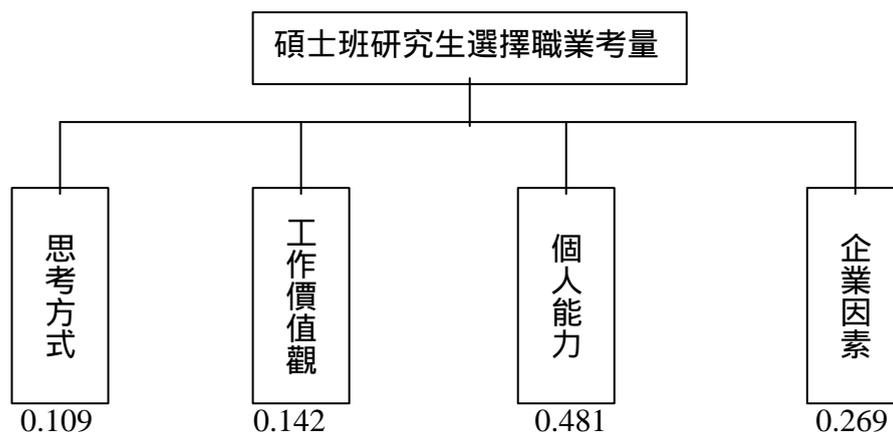


圖 4.4 長榮大學研究生對於選擇職業考量準則及其優先值

表 4.16 長榮大學研究生職業選擇評估準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	思考方式	工作價值觀	個人能力	企業因素	優勢向量	重要性排序
思考方式	1.0	0.5	0.3	0.4	0.109	4
工作價值觀	2.2	1.0	0.2	0.4	0.142	3
個人能力	2.9	4.2	1.0	2.3	0.481	1
企業因素	2.3	2.8	0.4	1.0	0.269	2

C.I.=0.06, C.R.=0.07

經過第二層研究生選擇職業評估準則重要性確認後，接下來本研究針對每一評估準則對於第三層不同評估子準則的選擇進行研究，計算出結果如下表 4.17 所示，顯示在思考方式準則下，其評估準則優先值分別為：隨機方式 0.209、利己方式 0.085、客觀方式 0.255、倫理考量 0.320 及一般考量 0.131，其一致性比率小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：倫理考量、客觀方式、隨機方式、一般考量及利己方式。

表 4.17 思考方式準則下，長榮大學研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	隨機方式	利己方式	客觀方式	倫理考量	一般考量	優勢向量	重要性排序
隨機方式	1.0	2.2	0.5	1.1	2.0	0.209	3
利己方式	0.5	1.0	0.3	0.5	0.4	0.085	5
客觀方式	2.1	3.3	1.0	0.3	2.3	0.255	2
倫理考量	0.9	2.2	3.1	1.0	1.9	0.320	1
一般考量	0.5	2.3	0.4	0.5	1.0	0.131	4

C.R.=0.09

研究生選擇職業之關鍵因素，在工作價值觀準則下，計算出結果如下表 4.18 所示，顯示其評估準則優先值分別為：理論性 0.164、經濟性 0.386、藝術性 0.098、社會性 0.201、政治性 0.065 及宗教性 0.086，其一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：經濟性、社會性、理論性、藝術性、宗教性及政治性。

表 4.18 工作價值觀準則下，長榮大學研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	理論性	經濟性	藝術性	社會性	政治性	宗教性	優勢向量	重要性排序
理論性	1.0	0.5	2.4	0.4	2.1	2.9	0.164	3
經濟性	2.2	1.0	4.0	3.8	4.8	2.9	0.386	1
藝術性	0.4	0.3	1.0	0.4	1.2	2.3	0.098	4
社會性	2.3	0.3	2.4	1.0	3.0	2.0	0.201	2
政治性	0.5	0.2	0.8	0.3	1.0	0.5	0.065	6
宗教性	0.3	0.3	0.4	0.5	2.0	1.0	0.086	5

C.R.=0.06

研究生選擇職業之關鍵因素，在個人能力準則下，計算出結果如下表 4.19 所示，顯示其評估準則優先值分別為：本科能力 0.114、外語能力 0.065、電腦能力 0.063、人際能力 0.322、學習能力 0.220、配合能力 0.215，其一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：人際溝通能力、學習能力、配合能力、本科系專業能力、外語能力及電腦能力。

表 4.19 個人能力準則下，長榮大學研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	本科能力	外語能力	電腦能力	人際能力	學習能力	配合能力	優勢向量	重要性排序
本科能力	1.0	2.3	2.9	0.3	0.4	0.3	0.114	4
外語能力	0.4	1.0	1.3	0.3	0.3	0.3	0.065	5
電腦能力	0.3	0.8	1.0	0.4	0.3	0.3	0.063	6
人際能力	3.2	3.8	2.8	1.0	2.1	2.0	0.322	1
學習能力	2.5	4.0	3.4	0.5	1.0	1.1	0.220	2
配合能力	2.9	3.1	3.6	0.5	0.9	1.0	0.215	3

C.R.=0.04

研究生選擇職業之關鍵因素，在企業因素準則下，計算出結果如下表 4.20 所示，顯示其評估準則優先值分別為：薪資水準 0.212、規模願景 0.122、工作穩定 0.362、工作發展 0.162、福利政策 0.079、在職進修 0.064，其一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：工作穩定性、薪資水準、工作發展性、企業規模與產業願景、福利政策及在職進修與訓練。

表 4.20 企業因素準則下，長榮大學研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	薪資水準	規模願景	工作穩定	工作發展	福利政策	在職進修	優勢向量	重要性排序
薪資水準	1.0	3.2	0.5	1.3	3.0	2.2	0.212	2
規模願景	0.3	1.0	0.3	0.5	3.1	2.3	0.122	4
工作穩定	2.2	2.9	1.0	4.1	2.9	3.8	0.362	1
工作發展	0.8	2.2	0.2	1.0	2.2	2.8	0.162	3
福利政策	0.3	0.3	0.3	0.5	1.0	1.9	0.079	5
在職進修	0.5	0.4	0.3	0.4	0.5	1.0	0.064	6

C.R.=0.06

#### (4)、義守大學

依據義守大學研究生對於選擇職業考量的第二層因素，計算出結果如下圖 4.5 及下表 4.21 所示。其中評估準則優先值分別為思考方式 0.097、工作價值觀 0.130、個人能力 0.331 及企業因素 0.442，其一致性指標(Consistency Index, C.I.)與一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)均小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：企業因素、個人能力、工作價值觀及思考方式。

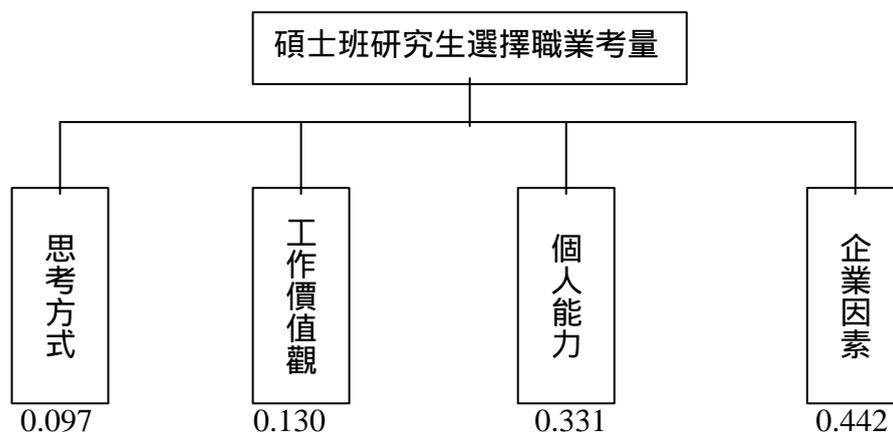


圖 4.5 義守大學研究生對於選擇職業考量準則及其優先值

表 4.21 義守大學研究生職業選擇評估準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	思考方式	工作價值觀	個人能力	企業因素	優勢向量	重要性排序
思考方式	1.0	0.5	0.3	0.3	0.097	4
工作價值觀	2.1	1.0	0.2	0.3	0.130	3
個人能力	3.3	4.2	1.0	0.5	0.331	2
企業因素	2.9	3.2	2.2	1.0	0.442	1

C.I.=0.08, C.R.=0.09

經過第二層研究生選擇職業評估準則重要性確認後，接下來本研究針對每一評估準則對於第三層不同評估子準則的選擇進行研究，計算出結果如下表 4.22 所示，顯示在思考方式準則下，其評估準則優先值分別為：隨機方式 0.112、利己方式 0.086、客觀方式 0.312、倫理考量 0.313 及一般考量 0.176，其一致性比率小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：倫理考量、客觀方式、一般考量、隨機方式及利己方式。

表 4.22 思考方式準則下，義守大學研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	隨機方式	利己方式	客觀方式	倫理考量	一般考量	優勢向量	重要性排序
隨機方式	1.0	2.0	0.3	0.5	0.3	0.112	4
利己方式	0.5	1.0	0.3	0.5	0.5	0.086	5
客觀方式	3.0	4.0	1.0	0.5	3.0	0.312	2
倫理考量	2.0	2.0	2.0	1.0	2.0	0.313	1
一般考量	3.0	2.0	0.3	0.5	1.0	0.176	3

C.R.=0.09

研究生選擇職業之關鍵因素，在工作價值觀準則下，計算出結果如下表 4.23 所示，顯示其評估準則優先值分別為：理論性 0.231、經濟性 0.312、藝術性 0.119、社會性 0.141、政治性 0.070 及宗教性 0.128，其一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：經濟性、理論性、社會性、藝術性、宗教性及政治性。

表 4.23 工作價值觀準則下，義守大學研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	理論性	經濟性	藝術性	社會性	政治性	宗教性	優勢向量	重要性排序
理論性	1.0	0.5	2.0	3.0	2.0	2.0	0.231	2
經濟性	2.0	1.0	3.0	2.0	4.0	2.0	0.312	1
藝術性	0.5	0.3	1.0	0.5	3.0	1.0	0.119	5
社會性	0.3	0.5	2.0	1.0	2.0	1.0	0.141	3
政治性	0.5	0.3	0.3	0.5	1.0	0.5	0.070	6
宗教性	0.5	0.5	1.0	1.0	2.0	1.0	0.128	4

C.R.=0.04

研究生選擇職業之關鍵因素，在個人能力準則下，計算出結果如下表 4.24 所示，顯示其評估準則優先值分別為：本科能力 0.101、外語能力 0.086、電腦能力 0.060、人際能力 0.336、學習能力 0.215、配合能力 0.201，其一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：人際溝通能力、學習能力、配合能力、本科系專業能力、外語能力及電腦能力。

表 4.24 個人能力準則下，義守大學研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	本科能力	外語能力	電腦能力	人際能力	學習能力	配合能力	優勢向量	重要性排序
本科能力	1.0	2.0	3.0	0.3	0.3	0.3	0.101	4
外語能力	0.5	1.0	2.0	0.5	0.3	0.3	0.086	5
電腦能力	0.3	0.5	1.0	0.3	0.5	0.3	0.060	6
人際能力	4.0	2.0	4.0	1.0	3.0	2.0	0.336	1
學習能力	3.0	3.0	2.0	0.3	1.0	2.0	0.215	2
配合能力	4.0	3.0	3.0	0.5	0.5	1.0	0.201	3

C.R.=0.09

研究生選擇職業之關鍵因素，在企業因素準則下，計算出結果如下表 4.25 所示，顯示其評估準則優先值分別為：薪資水準 0.137、規模願景 0.108、工作穩定 0.324、工作發展 0.254、福利政策 0.106、在職進修 0.070，其一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：工作穩定性、工作發展性、薪資水準、企業規模與產業願景、福利政策及在職進修與訓練。

表 4.25 企業因素準則下，義守大學研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	薪資水準	規模願景	工作穩定	工作發展	福利政策	在職進修	優勢向量	重要性排序
薪資水準	1.0	2.1	0.3	0.3	2.1	2.1	0.137	3
規模願景	0.5	1.0	0.3	0.5	2.3	1.1	0.108	4
工作穩定	3.2	3.3	1.0	2.3	1.9	3.1	0.324	1
工作發展	3.9	2.2	0.4	1.0	2.8	2.9	0.254	2
福利政策	0.5	0.4	0.5	0.4	1.0	3.1	0.106	5
在職進修	0.5	0.9	0.3	0.3	0.3	1.0	0.070	6

C.R.=0.09

#### (5)、南台科技大學

依據南台科大研究生對於選擇職業考量的第二層因素，計算出結果如下圖 4.6 及下表 4.26 所示。其中評估準則優先值分別為思考方式 0.174、工作價值觀 0.116、個人能力 0.257 及企業因素 0.453，其一致性指標(Consistency Index, C.I.)與一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)均小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：企業因素、個人能力、思考方式及工作價值觀。

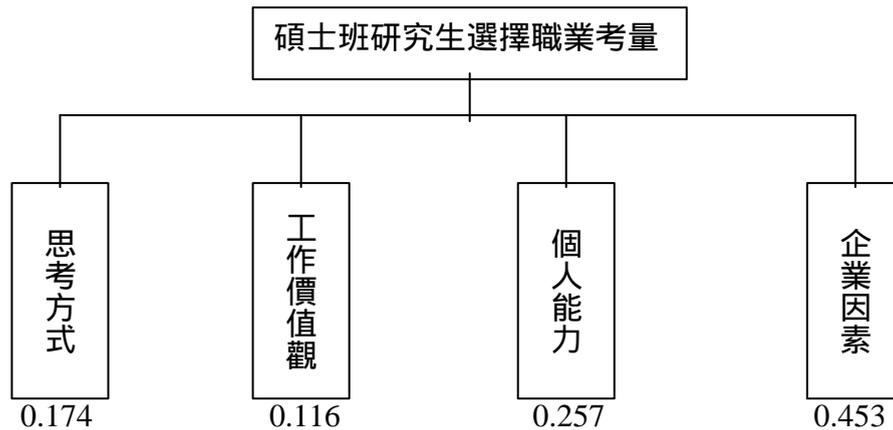


圖 4.6 南台科大研究生對於選擇職業考量準則及其優先值

表 4.26 南台科大研究生職業選擇評估準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	思考方式	工作價值觀	個人能力	企業因素	優勢向量	重要性排序
思考方式	1.0	2.3	0.5	0.3	0.174	3
工作價值觀	0.4	1.0	0.6	0.3	0.116	4
個人能力	2.1	1.8	1.0	0.5	0.257	2
企業因素	3.0	3.2	2.0	1.0	0.453	1

C.I.=0.06, C.R.=0.04

經過第二層研究生選擇職業評估準則重要性確認後，接下來本研究針對每一評估準則對於第三層不同評估子準則的選擇進行研究，計算出結果如下表 4.27 所示，顯示在思考方式準則下，其評估準則優先值分別為：隨機方式 0.119、利己方式 0.095、客觀方式 0.461、倫理考量 0.234 及一般考量 0.090，其一致性比率小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：客觀方式、倫理考量、隨機方式、利己方式及一般考量。

表 4.27 思考方式準則下，南台科大研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	隨機方式	利己方式	客觀方式	倫理考量	一般考量	優勢向量	重要性排序
隨機方式	1.0	2.2	0.2	0.3	1.2	0.119	3
利己方式	0.5	1.0	0.2	0.3	2.0	0.095	4
客觀方式	4.1	4.9	1.0	2.8	3.9	0.461	1
倫理考量	3.0	3.1	0.4	1.0	2.0	0.234	2
一般考量	0.8	0.5	0.3	0.5	1.0	0.090	5

C.R.=0.06

研究生選擇職業之關鍵因素，在工作價值觀準則下，計算出結果如下表 4.28 所示，顯示其評估準則優先值分別為：理論性 0.179、經濟性 0.391、藝術性 0.152、社會性 0.151、政治性 0.055 及宗教性 0.073，其一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：經濟性、理論性、藝術性、社會性、宗教性及政治性。

表 4.28 工作價值觀準則下，南台科大研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	理論性	經濟性	藝術性	社會性	政治性	宗教性	優勢向量	重要性排序
理論性	1.0	0.3	2.2	0.5	3.1	3.9	0.179	2
經濟性	3.2	1.0	2.8	4.0	4.7	4.0	0.391	1
藝術性	0.5	0.4	1.0	2.2	2.1	2.3	0.152	3
社會性	2.0	0.3	0.5	1.0	3.0	1.9	0.151	4
政治性	0.3	0.2	0.5	0.3	1.0	0.5	0.055	6
宗教性	0.3	0.3	0.4	0.5	2.0	1.0	0.073	5

C.R.=0.08

研究生選擇職業之關鍵因素，在個人能力準則下，計算出結果如下表 4.29 所示，顯示其評估準則優先值分別為：本科能力 0.141、外語能力 0.075、電腦能力 0.086、人際能力 0.319、學習能力 0.216、配合能力 0.163，其一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：人際溝通能力、學習能力、配合能力、本科系專業能力、電腦能力及外語能力。

表 4.29 個人能力準則下，南台科大研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	本科能力	外語能力	電腦能力	人際能力	學習能力	配合能力	優勢向量	重要性排序
本科能力	1.0	1.2	2.3	0.2	0.4	1.9	0.141	4
外語能力	0.8	1.0	0.5	0.3	0.3	0.5	0.075	6
電腦能力	0.4	2.2	1.0	0.3	0.4	0.4	0.086	5
人際能力	4.1	3.3	3.0	1.0	2.0	1.3	0.319	1
學習能力	2.4	2.9	2.8	0.5	1.0	1.3	0.216	2
配合能力	0.5	2.1	2.8	0.8	0.8	1.0	0.163	3

C.R.=0.07

研究生選擇職業之關鍵因素，在企業因素準則下，計算出結果如下表 4.30 所示，顯示其評估準則優先值分別為：薪資水準 0.131、規模願景 0.096、工作穩定 0.305、工作發展 0.262、福利政策 0.105、在職進修 0.102，其一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：工作穩定性、工作發展性、薪資水準、福利政策、在職進修與訓練及企業規模與產業願景。

表 4.30 企業因素準則下，南台科大研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	薪資水準	規模願景	工作穩定	工作發展	福利政策	在職進修	優勢向量	重要性排序
薪資水準	1.0	2.3	0.4	0.4	0.5	2.2	0.131	3
規模願景	0.4	1.0	0.3	0.3	2.3	0.4	0.096	6
工作穩定	2.3	2.9	1.0	1.9	3.1	2.9	0.305	1
工作發展	2.8	3.1	0.5	1.0	3.1	3.0	0.262	2
福利政策	1.9	0.4	0.3	0.3	1.0	1.1	0.105	4
在職進修	0.5	2.3	0.3	0.3	0.9	1.0	0.102	5

C.R.=0.09

#### (6)、高雄第一科技大學

依據高雄第一科大研究生對於選擇職業考量的第二層因素，計算出結果如下圖 4.7 及下表 4.31 所示。其中評估準則優先值分別為思考方式 0.119、工作價值觀 0.138、個人能力 0.289 及企業因素 0.454，其一致性指標(Consistency Index, C.I.)與一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)均小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：企業因素、個人能力、工作價值觀及思考方式。

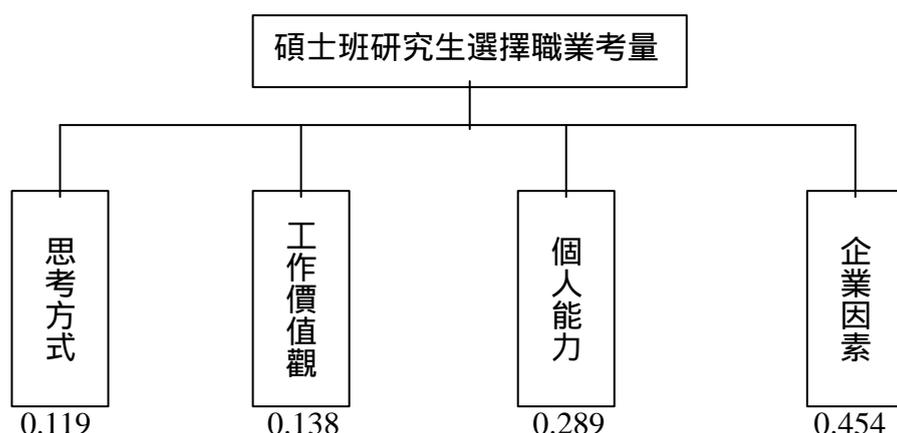


圖 4.7 高雄第一科大研究生對於選擇職業考量準則及其優先值

表 4.31 高雄第一科大研究生職業選擇評估準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	思考方式	工作價值觀	個人能力	企業因素	優勢向量	重要性排序
思考方式	1.0	0.8	0.4	0.3	0.119	4
工作價值觀	1.2	1.0	0.4	0.4	0.138	3
個人能力	2.8	2.5	1.0	0.5	0.289	2
企業因素	3.1	2.8	2.2	1.0	0.454	1

C.I.=0.04, C.R.=0.02

經過第二層研究生選擇職業評估準則重要性確認後，接下來本研究針對每一評估準則對於第三層不同評估子準則的選擇進行研究，計算出結果如下表 4.32 所示，顯示在思考方式準則下，其評估準則優先值分別為：隨機方式 0.089、利己方式 0.164、客觀方式 0.380、倫理考量 0.241 及一般考量 0.127，其一致性比率小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：客觀方式、倫理考量、利己方式、一般考量及隨機方式。

表 4.32 思考方式下，高雄第一科大研究生選擇子準則成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	隨機方式	利己方式	客觀方式	倫理考量	一般考量	優勢向量	重要性排序
隨機方式	1.0	0.5	0.3	0.5	0.4	0.089	5
利己方式	2.1	1.0	0.4	0.4	2.1	0.164	3
客觀方式	2.9	2.8	1.0	2.3	2.7	0.380	1
倫理考量	2.1	2.3	0.4	1.0	2.3	0.241	2
一般考量	2.4	0.5	0.4	0.4	1.0	0.127	4

C.R.=0.05

研究生選擇職業之關鍵因素，在工作價值觀準則下，計算出結果如下表 4.33 所示，顯示其評估準則優先值分別為：理論性 0.237、經濟性 0.351、藝術性 0.113、社會性 0.152、政治性 0.063 及宗教性 0.084，其一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：經濟性、理論性、社會性、藝術性、宗教性及政治性。

表 4.33 工作價值觀下，高雄第一科大研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	理論性	經濟性	藝術性	社會性	政治性	宗教性	優勢向量	重要性排序
理論性	1.0	0.4	2.8	2.3	2.8	3.1	0.237	2
經濟性	2.3	1.0	3.2	2.6	3.9	3.7	0.351	1
藝術性	0.4	0.3	1.0	0.5	2.2	2.3	0.113	4
社會性	0.4	0.4	2.0	1.0	2.1	2.5	0.152	3
政治性	0.4	0.3	0.5	0.5	1.0	0.4	0.063	6
宗教性	0.3	0.3	0.4	0.4	2.6	1.0	0.084	5

C.R.=0.05

研究生選擇職業之關鍵因素，在個人能力準則下，計算出結果如下表 4.34 所示，顯示其評估準則優先值分別為：本科能力 0.103、外語能力 0.071、電腦能力 0.069、人際能力 0.249、學習能力 0.324、配合能力 0.185，其一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：學習能力、人際溝通能力、配合能力、本科系專業能力、外語能力及電腦能力。

表 4.34 個人能力下，高雄第一科大研究生選擇子準則成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	本科能力	外語能力	電腦能力	人際能力	學習能力	配合能力	優勢向量	重要性排序
本科能力	1.0	1.8	2.3	0.3	0.3	0.4	0.103	4
外語能力	0.6	1.0	1.6	0.3	0.3	0.3	0.071	5
電腦能力	0.4	0.6	1.0	0.4	0.3	0.4	0.069	6
人際能力	3.1	3.7	2.6	1.0	0.6	1.9	0.249	2
學習能力	3.3	4.2	3.3	1.8	1.0	2.0	0.324	1
配合能力	2.7	3.1	2.5	0.5	0.5	1.0	0.185	3

C.R.=0.03

研究生選擇職業之關鍵因素，在企業因素準則下，計算出結果如下表 4.35 所示，顯示其評估準則優先值分別為：薪資水準 0.170、規模願景 0.117、工作穩定 0.327、工作發展 0.245、福利政策 0.056、在職進修 0.085，其一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：工作穩定性、工作發展性、薪資水準、企業規模與產業願景、在職進修與訓練及福利政策。

表 4.35 企業因素下，高雄第一科大研究生選擇子準則成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	薪資水準	規模願景	工作穩定	工作發展	福利政策	在職進修	優勢向量	重要性排序
薪資水準	1.0	2.6	0.3	0.4	3.4	2.8	0.170	3
規模願景	0.4	1.0	0.3	0.4	2.9	2.4	0.117	4
工作穩定	3.2	2.9	1.0	2.0	3.4	2.5	0.327	1
工作發展	2.8	2.7	0.5	1.0	3.2	2.3	0.245	2
福利政策	0.3	0.3	0.3	0.3	1.0	0.5	0.056	5
在職進修	0.4	0.4	0.4	0.4	2.1	1.0	0.085	6

C.R.=0.07

#### (7)、高雄應用科技大學

依據高雄應用科大研究生對於選擇職業考量的第二層因素，計算出結果如下圖 4.8 及下表 4.36 所示。其中評估準則優先值分別為思考方式 0.090、工作價值觀 0.160、個人能力 0.301 及企業因素 0.449，其一致性指標(Consistency Index, C.I.)與一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)均小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：企業因素、個人能力、工作價值觀及思考方式。

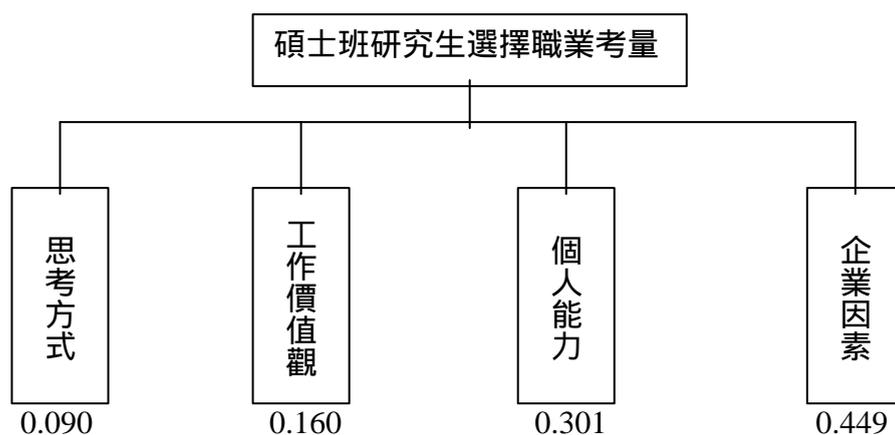


圖 4.8 高雄應用科大研究生對於選擇職業考量準則及其優先值

表 4.36 高雄應用科大研究生職業選擇評估準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	思考方式	工作價值觀	個人能力	企業因素	優勢向量	重要性排序
思考方式	1.0	0.4	0.3	0.3	0.090	4
工作價值觀	2.4	1.0	0.4	0.3	0.160	3
個人能力	3.2	2.4	1.0	0.6	0.301	2
企業因素	3.9	3.0	1.8	1.0	0.449	1

C.I.=0.03 , C.R.=0.02

經過第二層研究生選擇職業評估準則重要性確認後，接下來本研究針對每一評估準則對於第三層不同評估子準則的選擇進行研究，計算出結果如下表 4.37 所示，顯示在思考方式準則下，其評估準則優先值分別為：隨機方式 0.084、利己方式 0.111、客觀方式 0.380、倫理考量 0.267 及一般考量 0.158，其一致性比率小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：客觀方式、倫理考量、一般考量、利己方式及隨機方式。

表 4.37 思考方式下高雄應用科大研究生選擇子準則成偶比對矩陣  
與優勢向量

評估準則	隨機方式	利己方式	客觀方式	倫理考量	一般考量	優勢 向量	重要性 排序
隨機方式	1.0	0.6	0.3	0.4	0.4	0.084	5
利己方式	1.8	1.0	0.3	0.4	0.4	0.111	4
客觀方式	3.4	3.4	1.0	1.6	2.9	0.380	1
倫理考量	2.7	2.8	0.6	1.0	2.0	0.267	2
一般考量	2.3	2.7	0.3	0.5	1.0	0.158	3

C.R.=0.02

研究生選擇職業之關鍵因素，在工作價值觀準則下，計算出結果如下表 4.38 所示，顯示其評估準則優先值分別為：理論性 0.238、經濟性 0.318、藝術性 0.080、社會性 0.180、政治性 0.121 及宗教性 0.063，其一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：經濟性、理論性、社會性、政治性、藝術性及宗教性。

表 4.38 工作價值觀下高雄應用科大研究生選擇子準則成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	理論性	經濟性	藝術性	社會性	政治性	宗教性	優勢向量	重要性排序
理論性	1.0	0.4	3.1	1.7	2.6	3.6	0.238	2
經濟性	2.3	1.0	3.2	1.6	2.8	3.5	0.318	1
藝術性	0.3	0.3	1.0	0.3	0.4	2.0	0.080	5
社會性	0.6	0.6	2.9	1.0	1.6	2.7	0.180	3
政治性	0.4	0.4	2.3	0.6	1.0	2.0	0.121	4
宗教性	0.3	0.3	0.5	0.4	0.5	1.0	0.063	6

C.R.=0.03

研究生選擇職業之關鍵因素，在個人能力準則下，計算出結果如下表 4.39 所示，顯示其評估準則優先值分別為：本科能力 0.132、外語能力 0.086、電腦能力 0.073、人際能力 0.341、學習能力 0.211、配合能力 0.157，其一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：人際溝通能力、學習能力、配合能力、本科系專業能力、電腦能力及外語能力。

表 4.39 個人能力下高雄應用科大研究生選擇子準則成偶比對矩陣  
與優勢向量

評估準則	本科 能力	外語 能力	電腦 能力	人際 能力	學習 能力	配合 能力	優勢 向量	重要性 排序
本科能力	1.0	2.1	2.8	0.4	0.4	0.6	0.132	4
外語能力	0.5	1.0	1.3	0.4	0.4	0.5	0.086	5
電腦能力	0.4	0.8	1.0	0.3	0.4	0.5	0.073	6
人際能力	2.8	2.8	3.2	1.0	2.3	2.8	0.341	1
學習能力	2.3	2.3	2.5	0.4	1.0	1.7	0.211	2
配合能力	1.8	2.1	2.1	0.4	0.6	1.0	0.157	3

C.R.=0.03

研究生選擇職業之關鍵因素，在企業因素準則下，計算出結果如下表 4.40 所示，顯示其評估準則優先值分別為：薪資水準 0.229、規模願景 0.120、工作穩定 0.339、工作發展 0.166、福利政策 0.085、在職進修 0.060，其一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：工作穩定性、薪資水準、工作發展性、企業規模與產業願景、福利政策及在職進修與訓練。

表 4.40 企業因素下高雄應用科大研究生選擇子準則成偶比對矩陣  
與優勢向量

評估準則	薪資 水準	規模 願景	工作 穩定	工作 發展	福利 政策	在職 進修	優勢 向量	重要性 排序
薪資水準	1.0	2.4	0.4	1.8	2.9	3.4	0.229	2
規模願景	0.4	1.0	0.4	0.5	1.8	2.8	0.120	4
工作穩定	2.3	2.7	1.0	2.5	3.0	3.8	0.339	1
工作發展	0.6	2.1	0.4	1.0	2.3	2.5	0.166	3
福利政策	0.3	0.6	0.3	0.4	1.0	1.8	0.085	5
在職進修	0.3	0.4	0.3	0.4	0.6	1.0	0.060	6

C.R.=0.03

綜合上述各大專院校個別決策選擇，在主要準則選擇上差異並不顯著，如表 4.41 所示，在個人能力及企業因素上形成較受重視的一組，思考方式與工作價值觀為次受重視的一組。顯示研究所學生在選擇職業時，較為重視表面的實質現象，對於本身內在的思維與需求，較少進行探究，而著重在外界客觀能力與企業的供給環境，這與台灣四十多年經濟成長形成密切關聯，從過去各種產業輪流興盛，致使學生偏向求取較佳工作，而未與本身內在配合，一窩蜂趨向熱門行業的現象，對於教育形成偏差，這是未來人力資源可進一步探討的課題。

表 4.41 不同大專院校研究生在職業選擇上考量之差異分析

	成功大學	中山大學	長榮大學	義守大學	南台科大	高一科大	高應科大
思考方式	4	4	4	4	3	4	4
工作價值觀	3	3	3	3	4	3	3
個人能力	1	1	1	2	2	2	2
企業因素	2	2	2	1	1	1	1

\*表中數字代表準則優先順序

個別大專院校在子準則選擇上的差異，亦可彙整如表 4.42 所示，在思考方式方面，不同院校研究生主要考量還是以客觀方式與倫理考量為主，顯示受到高等教育的研究生多會根據客觀形勢並參酌群體規範進行思考，顯示台灣研究生仍不脫東方群體思維的背景，與西方社會多數以個體為思考出發點不同，如父母、師長、同儕的建議都將使得研究生選擇職業時，予以參考。此外，將大學分為兩群，成功大學、中山大學、南台科技大學、高雄第一科技大學及高雄應用科技大學為一群，長榮大學與義守大學為另一群，前一群較強調客觀方式，後一群較強調倫理方式，在選擇順序方式上各有其強調的不同。

在工作價值觀方面，多數研究生仍採用經濟性的價值判斷，意即是以經濟人的角度進行判斷，透過讓自身效用最大化來達成滿足，其次才是透過各種理論架構，來輔助自身的價值判斷。其中，長榮大學的第二順位選擇與其他大學以倫理性為選擇不同，是以社會性為選擇，顯示長榮大學研究生相對其他大學重視社會關係，強調人與人之間的關係，較具博愛的特性。

在個人能力上，成大與高雄第一科大研究生強調學習能力，相對

於其他學校研究生強調的人際溝通能力，其中成大由理工學院起家，對於社會科學的相對重要性較低，而對於本身是否能在職場上獲得不斷學習，相對較其他院校要強；而高雄第一科大前身亦主要以理工為主，形成這種特殊的重視學習能力導向。有趣的是，成大研究生對於配合能力列名第二，也較其他院校排名為前，顯示成大學生願意配合企業的意願較高，彰顯成大學生屢次成為企業界最受歡迎學校，與這種配合的風氣有相當大的關聯性；而中山大學由於較強調管理取向，相對對於配合能力的認知也較強。在企業因素方面，多數院校研究生強調工作穩定性，顯示在大環境景氣欠佳的情形下，研究生偏向保守心態，在選擇職業上，強調保住工作權為第一優先，而成大學生也出現不同，強調工作發展性為優先，顯示成大研究生選擇職業，由於較受企業歡迎，對於產業前瞻性的要求相對較其他院校為高。

表 4.42 不同大專院校研究生在職業選擇子準則上考量之差異分析

準則	子準則	成功大學	中山大學	長榮大學	義守大學	南台科大	高一科大	高應科大
思考 方式	隨機方式	4	5	3	4	3	5	5
	利己方式	3	4	5	5	4	3	4
	客觀方式	1	1	2	2	1	1	1
	倫理方式	2	2	1	1	2	2	2
	一般性考量	5	3	4	3	5	4	3
工作 價值 觀	理論性	2	2	3	2	2	2	2
	經濟性	1	1	1	1	1	1	1
	藝術性	4	4	4	5	3	4	5
	社會性	3	3	2	3	4	3	3
	政治性	5	6	6	6	6	6	4
	宗教性	6	5	5	4	5	5	6
個人 能力	本科系專業 能力	4	4	4	4	4	4	4
	外語能力	5	5	5	5	6	5	5
	電腦能力	6	6	6	6	5	6	6
	人際溝通能力	3	1	1	1	1	2	1
	學習能力	1	3	2	2	2	1	2
	配合能力	2	2	3	3	3	3	3
企業 因素	薪資水準	6	6	2	3	3	3	2
	企業規模/產業 願景	3	4	4	4	6	4	4
	工作穩定性	2	1	1	1	1	1	1
	工作發展性	1	2	3	2	2	2	3
	福利政策	5	5	5	5	4	6	5
	在職進修與 訓練	4	3	6	6	5	5	6

\*表中數字代表準則優先順序

### 4.3 個別院所研究生調查結果

為區別整體樣本所可能造成的平均效果，發現不同院所研究生的職業選擇方式差異，本研究將不同院所樣本依照管理學院、工學院及管理學院進行區分，分別再進行分析如後：

#### (1)、管理學院

依據管理學院研究生對於選擇職業考量的第二層因素，計算出結果如下圖 4.9 及下表 4.43 所示。其中評估準則優先值分別為思考方式 0.092、工作價值觀 0.145、個人能力 0.487 及企業因素 0.276，其一致性指標(Consistency Index, C.I.)與一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)均小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：個人能力、企業因素、工作價值觀及思考方式。

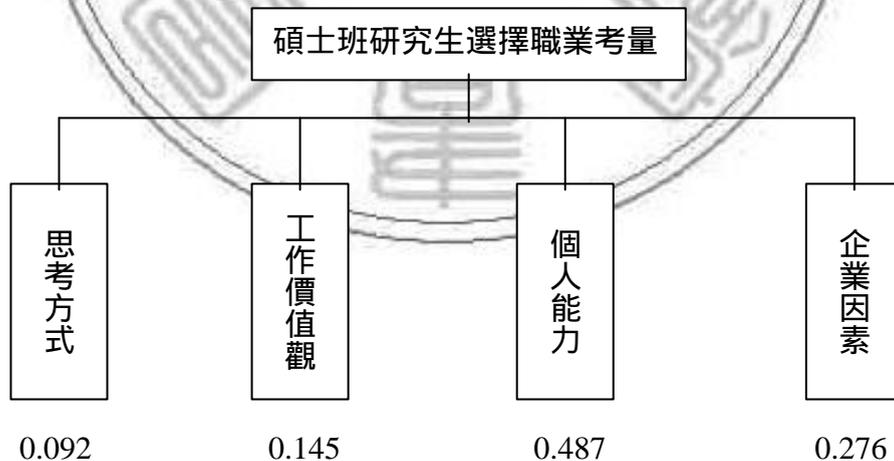


圖 4.9 管理學院研究生對於選擇職業考量準則及其優先值

表 4.43 管理學院研究生職業選擇評估準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	思考方式	工作價值觀	個人能力	企業因素	優勢向量	重要性排序
思考方式	1.0	0.5	0.2	0.3	0.092	4
工作價值觀	2.1	1.0	0.3	0.4	0.145	3
個人能力	4.2	3.8	1.0	2.0	0.487	1
企業因素	2.9	2.3	0.5	1.0	0.276	2

C.I.=0.05 , C.R.=0.02

經過第二層研究生選擇職業評估準則重要性確認後，接下來本研究針對每一評估準則對於第三層不同評估子準則的選擇進行研究，計算出結果如下表 4.44 所示，顯示在思考方式準則下，其評估準則優先值分別為：隨機方式 0.098、利己方式 0.072、客觀方式 0.461、倫理考量 0.221 及一般考量 0.148，其一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：客觀方式、倫理考量、一般考量、隨機方式及利己方式。

表 4.44 思考方式下，管理學院研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	隨機方式	利己方式	客觀方式	倫理考量	一般考量	優勢向量	重要性排序
隨機方式	1.0	2.2	0.3	0.3	0.4	0.098	4
利己方式	0.5	1.0	0.3	0.3	0.5	0.072	5
客觀方式	3.8	3.8	1.0	3.2	4.1	0.461	1
倫理考量	2.9	3.0	0.3	1.0	2.0	0.221	2
一般考量	2.5	2.2	0.2	0.5	1.0	0.148	3

C.R.=0.06

研究生選擇職業之關鍵因素，在工作價值觀準則下，計算出結果如下表 4.45 所示，顯示其評估準則優先值分別為：理論性 0.205、經濟性 0.360、藝術性 0.109、社會性 0.165、政治性 0.071 及宗教性 0.090，其一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：經濟性、理論性、社會性、藝術性、宗教性及政治性。

表 4.45 工作價值觀下，管理學院研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	理論性	經濟性	藝術性	社會性	政治性	宗教性	優勢向量	重要性排序
理論性	1.0	0.2	2.6	2.1	2.3	2.9	0.205	2
經濟性	4.3	1.0	3.3	2.2	2.7	2.3	0.360	1
藝術性	0.4	0.3	1.0	0.5	1.9	2.3	0.109	4
社會性	0.5	0.5	2.2	1.0	2.1	3.0	0.165	3
政治性	0.4	0.4	0.5	0.5	1.0	0.4	0.071	6
宗教性	0.3	0.4	0.4	0.3	2.4	1.0	0.090	5

C.R.=0.09

研究生選擇職業之關鍵因素，在個人能力準則下，計算出結果如下表 4.46 所示，顯示其評估準則優先值分別為：本科能力 0.118、外語能力 0.068、電腦能力 0.052、人際能力 0.364、學習能力 0.222、配合能力 0.175，其一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：人際溝通能力、學習能力、配合能力、本科系專業能力、外語能力及電腦能力。

表 4.46 個人能力下，管理學院研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	本科能力	外語能力	電腦能力	人際能力	學習能力	配合能力	優勢向量	重要性排序
本科能力	1.0	3.2	2.9	0.3	0.4	0.5	0.118	4
外語能力	0.3	1.0	2.4	0.3	0.2	0.3	0.068	5
電腦能力	0.3	0.4	1.0	0.3	0.2	0.3	0.052	6
人際能力	3.5	3.9	3.8	1.0	2.2	3.3	0.364	1
學習能力	2.8	4.2	4.1	0.5	1.0	1.1	0.222	2
配合能力	2.2	3.1	2.9	0.3	0.9	1.0	0.175	3

C.R.=0.06

研究生選擇職業之關鍵因素，在企業因素準則下，計算出結果如下表 4.47 所示，顯示其評估準則優先值分別為：薪資水準 0.255、規模願景 0.111、工作穩定 0.326、工作發展 0.161、福利政策 0.079、在職進修 0.067，其一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：工作穩定性、薪資水準、工作發展性、企業規模與產業願景、福利政策及在職進修與訓練。

表 4.47 企業因素下，管理學院研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	薪資水準	規模願景	工作穩定	工作發展	福利政策	在職進修	優勢向量	重要性排序
薪資水準	1.0	3.2	0.5	1.9	4.1	3.8	0.255	2
規模願景	0.3	1.0	0.3	0.5	2.1	2.8	0.111	4
工作穩定	2.2	3.3	1.0	3.1	2.4	2.3	0.326	1
工作發展	0.5	2.2	0.3	1.0	3.2	2.1	0.161	3
福利政策	0.2	0.5	0.4	0.3	1.0	1.9	0.079	5
在職進修	0.3	0.4	0.4	0.5	0.5	1.0	0.067	6

C.R.=0.07

## (2)、工學院

依據工學院研究生對於選擇職業考量的第二層因素，計算出結果如下圖 4.10 及下表 4.48 所示。其中評估準則優先值分別為思考方式 0.092、工作價值觀 0.133、個人能力 0.541 及企業因素 0.234，其一致性指標(Consistency Index, C.I.)與一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)均小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：個人能力、企業因素、工作價值觀及思考方式。

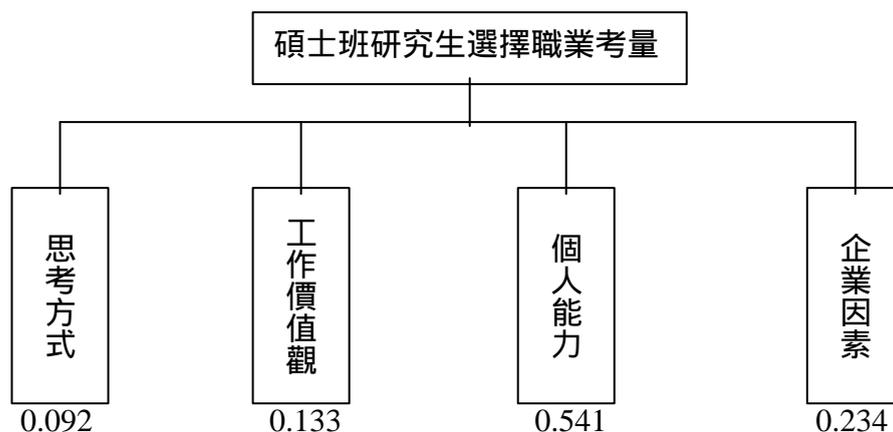


圖 4.10 工學院研究生對於選擇職業考量準則及其優先值

表 4.48 工學院研究生職業選擇評估準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	思考方式	工作價值觀	個人能力	企業因素	優勢向量	重要性排序
思考方式	1.0	0.5	0.2	0.5	0.092	4
工作價值觀	2.2	1.0	0.3	0.3	0.133	3
個人能力	4.6	3.9	1.0	3.3	0.541	1
企業因素	2.1	2.9	0.3	1.0	0.234	2

C.I.=0.07, C.R.=0.06

經過第二層研究生選擇職業評估準則重要性確認後，接下來本研究針對每一評估準則對於第三層不同評估子準則的選擇進行研究，計算出結果如下表 4.49 所示，顯示在思考方式準則下，其評估準則優先值分別為：隨機方式 0.100、利己方式 0.072、客觀方式 0.412、倫理考量 0.256 及一般考量 0.161，其一致性比率小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：客觀方式、倫理考量、一般考量、隨機方式及利己方式。

表 4.49 思考方式下，工學院研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	隨機方式	利己方式	客觀方式	倫理考量	一般考量	優勢向量	重要性排序
隨機方式	1.0	2.1	0.3	0.3	0.5	0.100	4
利己方式	0.5	1.0	0.3	0.3	0.4	0.072	5
客觀方式	3.9	3.9	1.0	2.2	2.9	0.412	1
倫理考量	3.1	3.3	0.5	1.0	2.0	0.256	2
一般考量	2.2	2.4	0.3	0.5	1.0	0.161	3

C.R.=0.03

研究生選擇職業之關鍵因素，在工作價值觀準則下，計算出結果如下表 4.50 所示，顯示其評估準則優先值分別為：理論性 0.219、經濟性 0.367、藝術性 0.151、社會性 0.120、政治性 0.066 及宗教性 0.077，其一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：經濟性、理論性、藝術性、社會性、宗教性及政治性。

表 4.50 工作價值觀準則下，工學院研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	理論性	經濟性	藝術性	社會性	政治性	宗教性	優勢向量	重要性排序
理論性	1.0	0.3	3.1	2.2	2.3	3.1	0.219	2
經濟性	3.8	1.0	2.9	2.2	3.4	3.7	0.367	1
藝術性	0.3	0.3	1.0	2.6	2.2	2.4	0.151	3
社會性	0.5	0.5	0.4	1.0	1.9	2.8	0.120	4
政治性	0.4	0.3	0.5	0.5	1.0	0.4	0.066	6
宗教性	0.3	0.3	0.4	0.4	2.3	1.0	0.077	5

C.R.=0.09

研究生選擇職業之關鍵因素，在個人能力準則下，計算出結果如下表 4.51 所示，顯示其評估準則優先值分別為：本科能力 0.077、外語能力 0.109、電腦能力 0.058、人際能力 0.362、學習能力 0.166、配合能力 0.227，其一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：人際溝通能力、配合能力、學習能力、外語能力、本科系專業能力及電腦能力。

表 4.51 個人能力下，工學院研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	本科能力	外語能力	電腦能力	人際能力	學習能力	配合能力	優勢向量	重要性排序
本科能力	1.0	0.5	2.3	0.3	0.4	0.3	0.077	5
外語能力	2.2	1.0	3.1	0.2	0.4	0.4	0.109	4
電腦能力	0.4	0.3	1.0	0.3	0.4	0.3	0.058	6
人際能力	3.9	4.2	3.2	1.0	3.2	2.1	0.362	1
學習能力	2.8	2.8	2.8	0.3	1.0	0.4	0.166	3
配合能力	2.9	2.4	3.1	0.5	2.3	1.0	0.227	2

C.R.=0.06

研究生選擇職業之關鍵因素，在企業因素準則下，計算出結果如下表 4.52 所示，顯示其評估準則優先值分別為：薪資水準 0.211、規模願景 0.095、工作穩定 0.379、工作發展 0.165、福利政策 0.088、在職進修 0.062，其一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：工作穩定性、薪資水準、工作發展性、企業規模與產業願景、福利政策及在職進修與訓練。

表 4.52 企業因素下，工學院研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	薪資水準	規模願景	工作穩定	工作發展	福利政策	在職進修	優勢向量	重要性排序
薪資水準	1.0	3.1	0.2	2.5	2.8	2.1	0.211	2
規模願景	0.3	1.0	0.2	0.3	2.1	2.2	0.095	4
工作穩定	4.1	4.2	1.0	2.5	2.7	3.3	0.379	1
工作發展	0.4	3.2	0.4	1.0	2.1	3.2	0.165	3
福利政策	0.4	0.5	0.4	0.5	1.0	2.5	0.088	5
在職進修	0.5	0.5	0.3	0.3	0.4	1.0	0.062	6

C.R.=0.09

### (3)、理學院

依據理學院研究生對於選擇職業考量的第二層因素，計算出結果如下圖 4.11 及下表 4.53 所示。其中評估準則優先值分別為思考方式 0.132、工作價值觀 0.173、個人能力 0.424 及企業因素 0.271，其一致性指標(Consistency Index, C.I.)與一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)均小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：個人能力、企業因素、工作價值觀及思考方式。

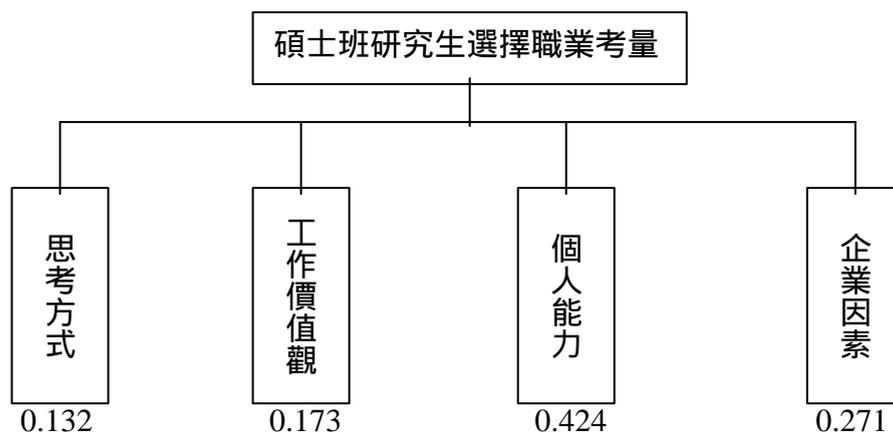


圖 4.11 理學院研究生對於選擇職業考量準則及其優先值

表 4.53 理學院研究生職業選擇評估準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	思考方式	工作價值觀	個人能力	企業因素	優勢向量	重要性排序
思考方式	1.0	0.5	0.5	0.4	0.132	4
工作價值觀	2.0	1.0	0.3	0.5	0.173	3
個人能力	2.0	2.9	1.0	2.1	0.424	1
企業因素	2.3	2.0	0.5	1.0	0.271	2

C.I.=0.07, C.R.=0.06

經過第二層研究生選擇職業評估準則重要性確認後，接下來本研究針對每一評估準則對於第三層不同評估子準則的選擇進行研究，計算出結果如下表 4.54 所示，顯示在思考方式準則下，其評估準則優先值分別為：隨機方式 0.131、利己方式 0.083、客觀方式 0.417、倫理考量 0.225 及一般考量 0.144，其一致性比率小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：客觀方式、倫理考量、一般考量、隨機方式及利己方式。

表 4.54 思考方式下，理學院研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	隨機方式	利己方式	客觀方式	倫理考量	一般考量	優勢向量	重要性排序
隨機方式	1.0	2.1	0.3	0.5	1.0	0.131	4
利己方式	0.5	1.0	0.3	0.4	0.5	0.083	5
客觀方式	3.2	3.4	1.0	3.3	2.1	0.417	1
倫理考量	2.2	2.4	0.3	1.0	2.3	0.225	2
一般考量	1.0	2.1	0.5	0.4	1.0	0.144	3

C.R.=0.04

研究生選擇職業之關鍵因素，在工作價值觀準則下，計算出結果如下表 4.55 所示，顯示其評估準則優先值分別為：理論性 0.284、經濟性 0.291、藝術性 0.151、社會性 0.116、政治性 0.072 及宗教性 0.087，其一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：經濟性、理論性、藝術性、社會性、宗教性及政治性。

表 4.55 工作價值觀準則下，理學院研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	理論性	經濟性	藝術性	社會性	政治性	宗教性	優勢向量	重要性排序
理論性	1.0	1.0	2.2	3.3	2.9	3.0	0.284	2
經濟性	1.0	1.0	2.1	3.2	3.9	3.0	0.291	1
藝術性	0.5	0.5	1.0	2.1	2.5	1.1	0.151	3
社會性	0.3	0.3	0.5	1.0	2.2	2.3	0.116	4
政治性	0.3	0.3	0.4	0.5	1.0	1.0	0.072	6
宗教性	0.3	0.3	0.9	0.4	1.0	1.0	0.087	5

C.R.=0.03

研究生選擇職業之關鍵因素，在個人能力準則下，計算出結果如下表 4.56 所示，顯示其評估準則優先值分別為：本科能力 0.119、外語能力 0.086、電腦能力 0.059、人際能力 0.285、學習能力 0.270、配合能力 0.181，其一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：人際溝通能力、學習能力、配合能力、本科系專業能力、電腦能力及外語能力。

表 4.56 個人能力下，理學院研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	本科能力	外語能力	電腦能力	人際能力	學習能力	配合能力	優勢向量	重要性排序
本科能力	1.0	3.2	3.1	0.3	0.2	0.3	0.119	4
外語能力	0.3	1.0	2.3	0.5	0.4	0.3	0.086	5
電腦能力	0.3	0.4	1.0	0.4	0.4	0.3	0.059	6
人際能力	3.0	2.0	2.8	1.0	1.5	2.1	0.285	1
學習能力	4.2	2.3	2.8	0.7	1.0	2.0	0.270	2
配合能力	3.0	3.1	3.1	0.5	0.5	1.0	0.181	3

C.R.=0.09

研究生選擇職業之關鍵因素，在企業因素準則下，計算出結果如下表 4.57 所示，顯示其評估準則優先值分別為：薪資水準 0.108、規模願景 0.161、工作穩定 0.370、工作發展 0.209、福利政策 0.094、在職進修 0.057，其一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)小於 0.1，符合層級程序分析法的理論要求，評估準則的優先順序為：工作穩定性、工作發展性、企業規模與產業願景、薪資水準、福利政策及在職進修與訓練。

表 4.57 企業因素下，理學院研究生選擇子準則之成偶比對矩陣與優勢向量

評估準則	薪資水準	規模願景	工作穩定	工作發展	福利政策	在職進修	優勢向量	重要性排序
薪資水準	1.0	0.5	0.3	0.3	2.3	2.2	0.108	4
規模願景	2.2	1.0	0.3	0.5	3.4	2.3	0.161	3
工作穩定	3.2	3.6	1.0	3.3	2.1	4.0	0.370	1
工作發展	3.1	2.1	0.3	1.0	2.0	3.2	0.209	2
福利政策	0.4	0.3	0.5	0.5	1.0	2.5	0.094	5
在職進修	0.5	0.4	0.3	0.3	0.4	1.0	0.057	6

C.R.=0.08

綜合不同學院研究生在職業選擇上的差異，整理如表 4.58 所示，其排列順序皆相同，顯見並無因為院所不同，而在選擇上造成差異，仍以研究生本身能力為第一考量，再考慮企業因素、工作價值觀與思考方式。

表 4.58 不同學院研究生在職業選擇上考量之差異分析

	管理學院	工學院	理學院
思考方式	4	4	4
工作價值觀	3	3	3
個人能力	1	1	1
企業因素	2	2	2

\*表中數字代表準則優先順序

個別大專院校在子準則選擇上的差異，亦可彙整如表 4.59 所示，其中在思考方式方面，三個學院研究生無差別，顯示選擇上趨向客觀方式，並參酌其週遭群體的參考意見進行選擇。

在工作價值觀方面，工學院與理學院一致，但管理學院除了前兩個選項一致外，明顯較重視社會性，這與管理學院接受較多社會人文教育有明顯正相關。

在個人能力方面，管理學院與理學院在前三項選擇皆為人際溝通能力、學習能力、配合能力，與工學院的人際溝通能力、配合能力、學習能力排序不同，肇因於工學院研究生多數選擇工程工作，團隊合作的機會較多。此外，在第四、五順位上，管理學院與理學院也形成與工學院不同的兩組，工學院研究生認為外語能力比起本科系專業能力重要，基本上與工學院本質上較偏重本身學科訓練，使得研究生對於外國語言學習的認知要求更高。

在企業因素方面，工學院卻跟管理學院形成一組，與理學院形成差異，除了第一的工作穩定性三者皆相同外，第二順位上，管理學院與工學院皆較重視薪資水準，與理學院強調的工作發展性不同，在第三順位上，管理學院與工學院較強調工作發展性，與理學院強調的企業規模與產業願景也不同，顯示管理與工學院認為選擇企業除了工作職位的穩定外，薪資與發展潛力成為重點，較重視該企業所能給予研究生的實質幫助與後續發展，而理學院研究生則是除了工作穩定與發展外，對於該企業規模與產業前瞻性也較多注意。

表 4.59 不同學院研究生在職業選擇子準則上考量之差異分析

準則	子準則	管理學院	工學院	理學院
思考方式	隨機方式	4	4	4
	利己方式	5	5	5
	客觀方式	1	1	1
	倫理考量	2	2	2
	一般性考量	3	3	3
工作價值觀	理論性	2	2	2
	經濟性	1	1	1
	藝術性	4	3	3
	社會性	3	4	4
	政治性	6	6	6
	宗教性	5	5	5
個人能力	本科系專業能力	4	5	4
	外語能力	5	4	5
	電腦能力	6	6	6
	人際溝通能力	1	1	1
	學習能力	2	3	2
	配合能力	3	2	3
企業因素	薪資水準	2	2	4
	企業規模/產業願景	4	4	3
	工作穩定性	1	1	1
	工作發展性	3	3	2
	福利政策	5	5	5
	在職進修與訓練	6	6	6

\*表中數字代表準則優先順序

## 第五章 結論與建議

### 5.1 研究結論

由本研究分析得知南部大學院校研究所應屆畢業生選擇職業決策，主要是基於個人能力、企業因素、工作價值觀與思考方式的順序進行，可見在人力資源規劃上，如何強化高階人力的個人能力，是關鍵的因素，研究生選擇時最重視本身能力，透過本身能力進行自我評量，再決定企業因素，意即透過本身自我認知能力的多寡，作為進一步選擇企業的基礎背景，而透過內心原有價值觀的判斷，將其運作在其思考方式上，最後進行其最終選擇。

在個人能力上最重視的是人際溝通能力，再透過不斷學習與配合群體工作的能力，來強化自身的競爭力。

在企業上最重視工作的穩定性，這與大環境景氣欠佳有密切關係，希望透過工作穩定以降低自身不安全感的產生，在謀求發展與薪資的需求。

在工作價值觀上，大體呈現以經濟效用最大為其判斷準則，並透過理論的輔助，以強化判斷的正確性。

在思考方式上，多數人都認為可以做到客觀的處理方式，但對於其所處團體的倫理規範，仍具有無形的制約效果，產生其思考時的參考依據。

### 5.2 研究貢獻

本研究嘗試從高等教育的研究生進行探討，以建立研究生選擇職業時的完整決策架構，並透過層級程序分析法的專家問卷方式，將研究生選擇職業的潛藏決策，從研究生個人面的主觀思維與工作價值觀，與客觀所具備的能力，及實際企業所呈現的現實環境結合，挖掘

並建立成一項完整決策架構，並透過實證研究結果顯示，職業選擇決策多是從個人客觀能力的認知為第一步，並與外在環境進行比對，最後再透過價值判斷，進行思考與決策，這在過去研究中尚未有以層級程序分析法進行的類似研究，透過本研究，可提供未來進一步研究時一個基礎架構，作為後續研究的基礎。

此外，本研究將研究樣本分別依照學校別及院所別進行不同群體的比較研究，顯示不同學校教育環境具有其特殊的選擇，以及不同院所也因為所受教育學習體系不同，因而產生不同的選擇順序，本研究亦可提供未來後續研究者針對學校教育環境及院所特性分別進行更進一步研究時的參考，並依據本研究所得的結論，協助企業在進行選才時訂定不同的吸引人才措施，如此可使企業能徵得優秀人才，優秀人才才能進入好企業，這才不會浪費國家與社會的教育資源。

### 5.3 研究建議

對於應屆畢業生職業選擇的研究，本研究提出三點後續研究的建議：

- 1、由於研究生屬於較高級人力資源，對於大學生及大學以下應屆畢業生的研究，尚欠缺相關研究，對於此課題有興趣者，可進行後續的研究，以提供完整資訊來源，作為人力資源規劃之參考。
- 2、在職業選擇課題上，可更進一步建構多變量研究架構，對於本研究各評估準則之間，是否具有互動關係，建立更完整的研究模型，並透過一般問卷調查方式，進行進一步的研究。
- 3、對於更進一步的系所差異進行研究，以探索是否不同系所所產生的教學文化，會產生不同的選擇模式。

## 參考文獻

### 一、英文部分

- Allport, G.W. & Vernon, P.E. & Lindzey, G. ( 1960 ) , Study of Values, 3<sup>rd</sup> ed., Boston: Houghton Mifflin Company, pp.3-5.
- Blake, R.B. & Carroll, Deborah Anne ( 1989 ) , Ethical Reasoning in Business, Training & Development Journal, pp.99-104.
- Brenner, S.N. & Molander, E.A. ( 1977 ) , “Is Ethics of Business Changing?,” Harvard Business Review, Vol.55, pp.57-71.
- Brown, M. ( 1976 ) , “Values-A Necessary but Neglected Ingredient of Motivation,” Academy of Management Review, Vol.1.
- Carol Dole & Richard G Schroeder ( 2001 ) , “The Impact of Various Factors On The Personality, Job Satisfaction and Turnover Intentions of Professional accountants,” Managerial Auditing Journal, Vol.16, pp.234-245.
- Chi, S.C. & Huang, K.L. ( 1994 ) , An empirical study on employee work value in Taiwan, Paper presented at the America Chinese Management Educators Association IV international Conference, Toronto, Canada.
- Christie, R & Geis, F.L. ( 1970 ) , Studies in Machiavellianism, Academic Press, New York.
- Connor, P.E. & Becker, B.W. ( 1975 ) , “Values and the Organization: Suggestion for Research,” Academy of Management, Sep, pp.551.
- England, G.W. ( 1975 ) , The Manager and His Values, Cambridge, Mass: Ballinger Publishing Company, pp.1-11.
- England, W.G. ( 1967 ) , “Personal Values Systems of American Managers,” Academy of Management, pp.53-54.
- Eric E. Brasher & Peter Y. Chen ( 1999 ) , “Evaluation of Success Criteria

- In Job Search: A Process Perspective,” Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol.72, pp.57-70.
- Gomez-Mejia, L.R. ( 1981 ) , Development and Empirical Testing of a Need Deprivation and Social Processing of Information Model of Work Values, Unpublished doctoral dissertation, University of Minnisoda.
- Greenberger, E. and L. Steinberg ( 1986 ) , When Teenagers Work: The Psychological and Social Costs of Adolescent Employment, New York: Basic Books.
- Harpaz, Itzhak. ( 1999 ) , The transformation of work values in Israel, Monthly Labor Review; Washington, pp.46-50.
- James J. Jiang, Gray Klein & Joseph L. Balloun ( 2001 ) , “The Joint Impact of Internal And External Career Anchors On Entry-level IS Career Satisfaction,” Information & Management, Vol.39, pp.31-39.
- Judge, T.A. & Jr.R.D.Bretz ( 1992 ) , “ Effects of work values and job choice decision,” Journal of Applied Psychology, Vol.77(3), pp.261-271.
- Jurgensen, C.E. ( 1978 ) , “ Job preferences :What makes a job good or bad? ,” Journal of Applied Psychology, 1978, Vol.63(3), pp.267-276.
- Kallerberg, Arne L. ( 1977 ) , “Work Values and Job Rewards: A theory of Job Satisfaction,” American Sociological Review, Vol.42, pp.124-143.
- Kidron, A. ( 1988 ) , “Work Values and Organizational Commitment,” Academy of Management Journal, Vol.21(2), pp.239-247.
- Lindsay, P. and W. Knox ( 1984 ) , “Continuity and change in work values among young adults: a longitudinal study,” American Journal of Sociology, Vol.89, pp.918-931.

- Miesing, P. & Preble, J.F. ( 1985 ) , “A Comparison of Five Business Philosophies,” Journal of Business Ethics, Vol.4, pp.446.
- Miller, Mark J., Cowger, Ernest L. and Jr ( 1999 ) , “Similarity Between Anticipated Career Selection and SDS Scores Using The Lachen Index,” College Student Journal, Vol.33(1), pp.109-112.
- Parsons, Charles K., Cable, Dan.& Wilkerson, James M. ( 1999 ) , Assessment of applicant work value through interviews: The impact of focus and functional; relevance, Journal of Organizational Psychology, pp.561-566.
- Piaget, J. ( 1965 ) , The Moral Judgement of the Chile, New York: Free Press.
- Pine, G. J. and Innis ( 1987 ) , “Cultural and individual work values,” The Career Development Quarterly, Vol.14(2), pp.279-287.
- Richer, J.A. & DeGeorge, R.T. ( 1979 ) , “Ethics : Principles and Disclosures,” World 13, pp.28-32.
- Rogers, C. ( 1967 ) , Freedom of Learns, pp.241.
- Rokeach, M.( 1973 ) , The Nature of Human Values, New York: Free Press, pp.5.
- Saaty, J.T. ( 1980 ) , The Analytic Hierarchy Process, McGraw-Hill.
- Scout W.A. ( 1965 ) , Value and Organization, Chicago: Rand McNally, pp.1.
- Stevens, E. ( 1979 ) , Business Ethics, Paulist Press, New York, pp.4-6.
- Titus Oshagbemi ( 1999 ) , “Overall Job Satisfaction: How Good Are Single Versus Multiple-Item Measures? , ” Journal of Managerial Psychology, Vol.14, pp.388-403.
- Townsend, Anthony M. ( 2000 ) , An exploratory study of administrative workers in the arts: Are they really different from for-profit

workers?,pp.423-434.

Watts, G.A. ( 1992 ) , “Work value, attitudes and motivation of women employed in administrative support occupation,” Journal of Career Development, Vol.19, pp.49-64.

Wollack,S.et.al ( 1971 ) , “Development of the survey of work values,” Journal of Applied Psychology, Vol.55(4), pp.331-338.

Guth, D.W.,& Taguiri,R., “Personal Values and Corporate Strategy” , Harvard Business Review, Vol.43,pp.123-125.

Williams,J.& Waston,J., “Relationship between Managerial Success of Black and White Managers”, Journal of Applied Psychology . Vol.62, pp.203-207.

## 二、中文部分

- 文崇一、張春曉及林寶文（民 73），工廠青年職業興趣、工作態度與職業選擇之關係研究，台北，行政院青年輔導委員會。
- 王靜宜（民 83），護理研究生專業生涯選擇及其相觀因素之探討，國立陽明醫學院護理研究所碩士論文。
- 白崇亮（民 68），我國企業經營者個人價值觀念及行為模式的分析，68 頁，政治大學企管所未出版碩士論文。
- 白景文（民 86），工作價值觀、領導型態與工作滿意度之相關性研究以研華集團為例，國立臺灣師範大學工業科技教育學系碩士論文。
- 白雅婷（民 90），準企管碩士的工作價值觀、工作生活品質期望與職業選擇傾向之關係研究，私立大同大學事業經營研究所碩士論文。
- 田秀蘭（民 89），大學生生涯阻礙因素與職業選擇適配性之相關研究，屏東師院學報，第 13 卷，1-17 頁。
- 辛秋菊（民 82），生涯發展、離職傾向及其相關之研究，私立淡江大學管理科學研究所碩士論文。
- 余珮瑀（民 91），影響大專畢業生工作條件與滿意度因素之分析以銘傳大學為例，銘傳大學資訊管理學系碩士在職專班。
- 吳聰賢、蕭昆杉及呂淑清（民 72），農村青年職業興趣、工作價值與職業選擇之關係研究，行政院青年輔導委員會。
- 沈六（民 70），道德認知發展與教學之研究，台北：師範大學教育研究所未出版碩士論文。
- 沈岱華（民 81），大學生對各種工作條件的重視程度：不同職業人格類型、性別、性別角色、家庭社經地位之比較，國立政治大

學心理研究所碩士論文。

沈萃荔 (民 84), 國內企管碩士工作價值觀與組織選擇相關性之研究, 私立中原大學企管研究所碩士論文。

李華璋 (民 79), 大學生工作價值觀之評估研究, 國立彰化師範大學輔導研究所碩士論文。

林邦傑及李良哲 (民 79), 大專在學青年工作價值觀與工作環境需求之調查研究, 台北:行政院青輔會。

林儒君 (民 81), 大專女生職業選擇態度相關因素之研究—以家政科系為例, 私立文化大學家政研究所碩士論文。

唐永泰 (民 87), 企管系學生對企管工作之偏好與認知：內外控與認知需求的影響, 私立淡江大學管理科學學系碩士論文。

張瀧生 (民 80), 台灣地區印刷科系所應屆畢業班學生工作價值觀與就業意願之調查研究, 國立台灣師範大學工業教育研究所碩士論文。

張紹勳 (民 87), 技職院校資管學生生涯發展、自我統整、工作價值觀、升學就業意願及其相關因素之研究, 人力資源學報, 10 期, 1-6 頁。

陳李綢 (民 72), 大專男女生自我統整程度與職業選擇, 教育心理學報, 16 期, 89-98 頁。

陳慧玲 (民 84), 大專航運相關科系應屆畢業生工作價值觀之探討, 國立台灣海洋大學航運管理研究所碩士論文。

陳秉華 (民 84), 國內外碩士以上人才就業狀況之比較分析, 行政院青年輔導委員會。

陳淑琦 (民 87), 大學理工科系學生生涯自我效能、結果預期、職業興趣與職業選擇之相關研究, 國立高雄師範大學輔導研究

所碩士論文。

陳佐任 (民 91), 兩岸管理碩士生人格特質、工作價值觀與職業選擇意向之相關性實證研究, 長榮管理學院經營管理研究所碩士論文。

曹國雄 (民 82), 價值配合程度對工作態度與工作表現的影響, 中原學報, 第 22 卷。

曹忠毅 (民 86), 航運相關學系應屆畢業生工作價值觀與職業選擇關聯性之研究, 國立台灣海洋大學航運管理學系碩士論文。

寇龍華 (民 58), 當前國民價值觀念及行為模式的分析, 台北: 教育部文化局調查報告。

黃惠英 (民 77), 後設倫理學之基本問題, 27 頁, 台北: 東大出版: 三民總經銷。

黃同圳 (民 81), 年輕人的心事: 企業新進員工工作價值觀初探, 管理雜誌, 212, 65-69 頁。

曾惠珠 (民 92), 加油站工讀生特質及工作選擇要素, 國立中正大學勞工研究所未出版碩士論文。

楊孝榮及朱美珍 (民 75), 大專畢業青年職業選擇、職業適應與職業發展關聯性研究, 行政院青年輔導委員會。

劉金花 (民 78), 道德兩難情境討論團體對促進國小六年級學生道德判斷發展效果之研究, 台北: 師範大學教育心理與輔導研究所未出版碩士論文, 7 頁。

謝明昆 (民 79), 道德成長的喜悅, 162-187 頁, 台北: 心理出版社。

黎麗貞 (民 86), 大學女生性別角色、生涯自我效能、生涯阻礙與職業選擇之相關研究, 國立高雄師範大學輔導研究所碩士論文。

L. Kohlberg 原著 (民 75), 道德發展的哲學, 148 頁, 台北: 黎明文

化事業公司。

104 人力銀行網站，<http://www.10x4.com.tw>。

李美枝&楊國樞，中國大學生的價值觀，李亦園、楊國樞編，中國人的性格，台北：中研院民族研究所，313-331 頁。

林原輝，大專畢業生就業意願最新調查 - 自行創業仍是最愛，管理雜誌第 227 期，144-150 頁。

連怡斌，大專畢業生就業意願調查 - 民營企業拔頭籌，管理雜誌第 239 期，44-48 頁。