

# 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

兩岸三通後高職畢業生大陸就業意願之研究

A STUDY OF THE VOCATIONAL HIGH SCHOOL GRADUATES'  
EMPLOYMENT DESIRE IN MAINLAND CHINA AFTER DIRECT ACCESS  
BETWEEN TWO SIDES OF STRAIT

指導教授：陳劭彪 博士

ADVISOR : PH.D. CHEN CHUAN-BIAU

研究生：沈鳴良

GRADUATE STUDENT : SHEN MING-LIANG

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

兩岸三通後高職畢業生赴大陸就業意願之研究

研究生：沈鳴良

經考試合格特此證明

口試委員：陳春聲

楊維堯

廖志志

方安榮

指導教授：陳春聲

所 長：陳春聲

口試日期：中華民國九十二年六月十八日

## 謝誌

孟子說：『人生有三樂，得天下英才而教之，一樂也。』這話若從對象來看，也可說是：『得師友而問道之，亦一樂也。』確實，人生有花團錦簇的一面，或曰名、或曰利，但顯少有人認為積學精進，與良師益友共悠遊於學術領域之景況，亦是花團錦簇的人生吧！是啊！若能在學問上更上一層樓，何求富貴染清身呢？

在南華二年的研修過程中，懷著重溫學子的心境，迎著鮮漾的校園，享受著清風拂臉的幸福，仰視俯看，都沉醉在鳥語花香的情境裡。真的，從大學畢業，執教鞭多年後，重回校園接受啟迪的歷程，竟是如此美好，美好的令人感動。

論文的完成是個人學習的註腳，更希望能繼續延伸。寫作的過程雖然辛苦，但正像那春蠶，在師長餵養呵護下，終於吐出了絲綢。禮記有云：『玉不琢，不成器；人不學，不知義。』但願內容有點好樣，更希望有點貢獻。

感謝南華大學管理所的教授們，郭常銘博士、褚麗絹博士、林水順博士等的殷殷教導及傾囊相授，在亦師亦友的學習中，使個人受益良多。尤其感謝指導教授陳劬彪博士在論文撰寫期間的細心指導與鼓勵。在論文審查及口試時，承蒙方世榮博士、楊維禎博士及管理學院應立志院長等提出許多寶貴意見，讓我的研究成果更具價值。

非常感謝的是三信家商潘校長福照的鼓勵與支持，讓我有機會進入管理研究所就讀。感謝陳嘉鴻、彭琪祿兩位實習老師在資料搜集及電腦打字與排板的協助；還有碩士班同學的切磋與鼓勵；更要感謝我的太太簡蒂漪。有她至情的精神鼓勵、寬容與疼惜，且全心照顧二位兒子，方能讓我順利完成進修的心願。最後並感謝親人好友等熱情激勵，謹獻上誠摯的謝意。謝謝您們。

沈鳴良 謹誌於三信家商  
2003年6月

## 南華大學管理研究所九十一學年度碩士論文摘要

論文題目：兩岸三通後高職畢業生大陸就業意願之研究

研究生：沈鳴良

指導教授：陳券彪博士

### 論文摘要內容：

本研究以高職畢業生之人格特質、工作價值觀及生涯發展之相關理論為背景，探討高職畢業生大陸就業意願。為瞭解台商企業對高職畢業生之需求情形以高雄地區大陸台商企業之主管為研究對象；並以高雄地區之公私立高職畢業生為研究對象，分析高職畢業生大陸就業之意願及影響其大陸就業的關鍵因素。本研究主要成果有，下列四項：

1. 歸納出高職畢業生赴大陸就業意願之三個關鍵因素：(1) 個人因素，包含：興趣、未來工作期許、大陸就業認知與技術 (2) 家庭因素，包含：父母教育態度與親友意見 (3) 外在環境因素主要為兩岸關係。
2. 台商企業在人員甄選上還是會考慮任用國內高職畢業生且在人員遴選方面非常著重電腦、語文及技術證照技能。
3. 由受訪者資料顯示國內高職畢業生 58.1% 同意到大陸之台商企業工作，此意謂高職畢業生未來就業仍會傾向到大陸發展。
4. 有關高職畢業生大陸就業之意願，根據本研究調查結果顯示：在性別方面，男性高職畢業生願意到大陸就業的比率比女性高。在技術證照方面，擁有商業技術證照而願意到大陸就業者較無技術證照所佔的比率較高。在校成績在方面，願意到大陸就業者其在校成績普遍集中在中等程度。在父母親的省籍方面，父母親的為外省籍而願意到大陸就業者較高；在家庭收入方面，平均每月所得收入在 50000 元以下者之高職畢業生大陸就業意願較高，高職畢業生大陸就業意願較高，且所得愈高大陸就業意願較低。

關鍵詞：大陸就業、高職畢業生、就業意願

**Title of thesis :** A study of the vocational high school graduates' employment intent in Mainland China after direct access between two sides of strait

**Name of Institute :** Graduate Institute In Management, Nan Hua University

**Graduate date :** June 2003

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

**Name of student:** Ming-liang Shen

**Advisor:** Ph.D. Chuan-Biau Chen

### **Abstract**

The study intends to explore the vocational high school graduates' employment intent in Mainland China based on their personality traits, work value, and relevant theories of career development. In addition to the chief executives of Taiwanese-run enterprises in China as subjects (in KaoShiung area) for the enquiry concerning the demand of vocational high school graduates from Taiwanese-run enterprises, public and private vocational high school graduates in Kao-hsiung area were also investigated in terms of their employment intent in China as well as critical factors that affect their choice. The findings are:

1. Three critical factors involved in the vocational high school graduates' employment intent in Mainland China are summarized as: 1) personal factors, including interest, prospective employment expectation, cognition and techniques in the employment in China, 2) family factors, including parents' education attitudes and opinions of relatives, and 3) external factors, mainly the relationship between two sides of the Strait.
2. The Taiwanese-run enterprises will still consider recruiting vocational high school graduates as employees, and in the course of recruitment, a good command of computer and language as well as technique license is highly stressed.
3. The data of the interviewees indicate that about 58.1% of domestic vocational high school graduates agree to work in Taiwanese-run enterprises in China, which implies that vocational high school graduates tend to seek their jobs in China for career development.
4. On the vocational high school graduates' employment intent in Mainland China, the present study indicates that males are stronger than females. On technical certificates or licenses, the ones with commercial certificates or licenses show stronger intent of working in China than those with no certificates or licenses. On school performances, students with intent to

work in China have shown medium level of academic accomplishments. On parents' provincial identity, those of non-Taiwan provincial identity show stronger intent in working in China. On family income, students whose family average monthly income is less than NT\$ 50,000 are more willing to work in mainland, with the more income, the less willingness.

Key words: employment in China, High School graduates. Desir of employment.

# 目錄

中文摘要.....	
英文摘要.....	
目錄.....	
表目錄.....	
圖目錄.....	
第一章 緒論.....	1
1.1 研究背景.....	1
1.2 研究動機與目的.....	4
1.3 研究流程.....	7
1.4 研究範圍與限制.....	9
1.5 名詞釋義.....	10
第二章 文獻探討.....	11
2.1 人格特質與就業傾向.....	11
2.2 工作價值觀與就業傾向.....	14
2.3 生涯發展與就業傾向.....	17
2.4 影響高職畢業生就業意願之因素.....	21
第三章 研究設計.....	34
3.1 研究架構.....	34
3.2 研究假設.....	37
3.3 研究方法.....	38
3.4 抽樣設計.....	39

3.5	問卷設計與問卷調查.....	41
3.6	資料分析方法.....	44
第四章	高職畢業生大陸就業意願之分析.....	48
4.1	樣本結構分析.....	48
4.2	台商對高職畢業生之需求分析.....	51
4.3	國內高職畢業生大陸就業意願分析.....	54
4.4	影響高職畢業生大陸就業意願之關鍵因素.....	67
第五章	結論與建議.....	86
5.1	研究結果.....	86
5.2	建議.....	90
	參考文獻.....	92
	附錄一：92年1-2月台灣對大陸投資前五大業別統計表.....	102
	附錄二：大陸台商對國內高職畢業生需求調查表.....	103
	附錄三：高職畢業生大陸就業意願調查問卷.....	104
	個人簡歷.....	106

## 表目錄

表 2.1	各學者對工作價值觀與就業傾向之相關研究.....	16
表 2.2	各學者對生涯發展與就業傾向之相關研究.....	20
表 3.1	樣本選擇統計表.....	40
表 3.2	問卷回收數及有效樣本結構分析.....	43
表 3.3	台商對國內高職畢業生需求問卷之信度分析.....	45
表 3.4	大陸就業意願之信度分析.....	46
表 4.1	高職畢業生基本資料分析.....	49
表 4.2	台商對國內高職畢業生需求調查之分析.....	53
表 4.3	不同個人特性之高職畢業生大陸就業意願分析表.....	55
表 4.4	不同家庭背景之高職畢業生大陸就業意願分析表.....	57
表 4.5	影響高職畢業生大陸就業意願之因素分析.....	60
表 4.6	個人特性變項對大陸就業意願因素之單因子變異數分析....	62
表 4.7	家庭背景變項對大陸就業意願因素之單因子變異數分析....	65
表 4.8	影響高職畢業生大陸就業意願之個人因素.....	69
表 4.9	影響高職畢業生大陸就業意願之家庭因素.....	71
表 4.10	影響高職畢業生大陸就業意願之外在環境因素.....	73
表 4.11	影響高職畢業生大陸就業之關鍵因素.....	74

表 4.12	不同個人背景高職畢業生對「父母親的關心會影響我是否到大陸就業」之看法.....	80
表 4.13	不同個人背景高職畢業生對「未來工作發展的潛能會影響我是否到大陸就業」之看法.....	81
表 4.14	不同個人背景高職畢業生對「從工作中得到成果與自我肯定會影響我是否到大陸就業」之看法.....	82
表 4.15	不同個人背景高職畢業生對「從工作中發揮所長會影響我是否到大陸就業」之看法.....	83
表 4.16	不同個人背景高職畢業生對「我認為國內產業與資金正不斷轉向大陸」之看法.....	84
表 4.17	不同個人背景高職畢業生對「將來公司派駐我到大陸工作，我會欣然接受」之看法.....	85
表 5.1	影響高職畢業生大陸就業意願之關鍵因素彙整表.....	89

## 圖目錄

圖 1.1 歷年失業率 .....	3
圖 1.2 研究流程圖.....	8
圖 3.1 影響個人就業意願之觀念性架構.....	35
圖 3.2 高職畢業生大陸就業意願分析架構.....	36

# 第一章 緒論

本章主要闡述研究背景、研究動機與研究目的、研究範圍與限制。

## 1.1 研究背景

受到全球經濟不景氣及國內政局不穩定之影響，國內經濟景氣一直沒有復甦現象，從核四興建與否，兩岸三通、經貿問題、產業發展方向、教育改革、農漁會信用部存廢的問題等，更引發社會投資大眾是否在國內投資設廠的疑慮。民國 90 年 10 月，已定案的外商拜爾投資案，亦因群眾的抗爭，而告停擺。由於國內工資高漲投資成本增加，而且加入世界貿易組織（World Trade Organization；WTO）後，許多傳統產業更受到衝擊，導致投資環境惡化，不但降低國內廠商投資的意願且加速產業的外移。因此投資環境惡化，企業在經營因應的環境隨時可變，為了企業自身的利益與發展，自然會降低了國內投資的意願，轉而往海外投資，也對國內產業結構帶來不小的衝擊與改變。

中國大陸不斷提供優惠的投資條件，在追求成本優勢下，不僅國內傳統產業（如：塑膠、紡織、食品）不斷前進大陸投資，且高科技產業（如：晶圓、電子）亦紛紛申請在大陸投資設點，必導致國內產業的空洞化，加速資金外流。兩岸「三通」的話題更是一再被企業界拿來提醒政府，是解決台灣經濟不景氣的特效藥。未來兩岸經貿之發展更可能影響到全球經濟的盛衰。

國內目前投資意願衰退，失業情形日趨嚴重，顯示國內投資環境有惡化的現象，且對國家經濟發展有重大影響。89 年 10 月核四存廢問題及

這種既定的經濟建設或投資，都可再予否決，使國外廠商及國內企業對政府的搖擺不定決策，更欠缺投資信心。

由於台灣產業結構改變影響，且大陸地區各項投資的優惠與潛在的龐大商機，致使台商企業紛紛前進大陸設廠投資，以確保競爭力與占有大陸市場，而大型企業與上市公司更將投資轉進大陸，作為未來全球化佈局之據點。目前，台灣企業對大陸廉價勞工、豐沛資源及廣大市場都是很大投資誘因。存有相當投資利益的空間，整個大陸市場，對台商一直有很大的誘因。又因加入 WTO 後使部份產業受到衝擊，如傳統食品業、服飾業逐漸衰退都使國內產業結構產生變化，基本的工作機會相對減少，國內高職畢業生在就業市場上更不易找到適當的工作。

由主計處歷年對失業率之統計數字得知（詳見圖 1.1）。國內失業率自 2000 年 9 月達 3.1% 之後，持續攀升，2001 年五月更打破 84 年 8 月 4.1% 的歷史記錄，升至 4.22%。10 月份更達 5.33% 的歷史高峰。目前失業率一直維持在 5.1% 以上，失業問題，不僅是高職畢業生之隱憂，同時也是政府相關單位所需關心的話題。

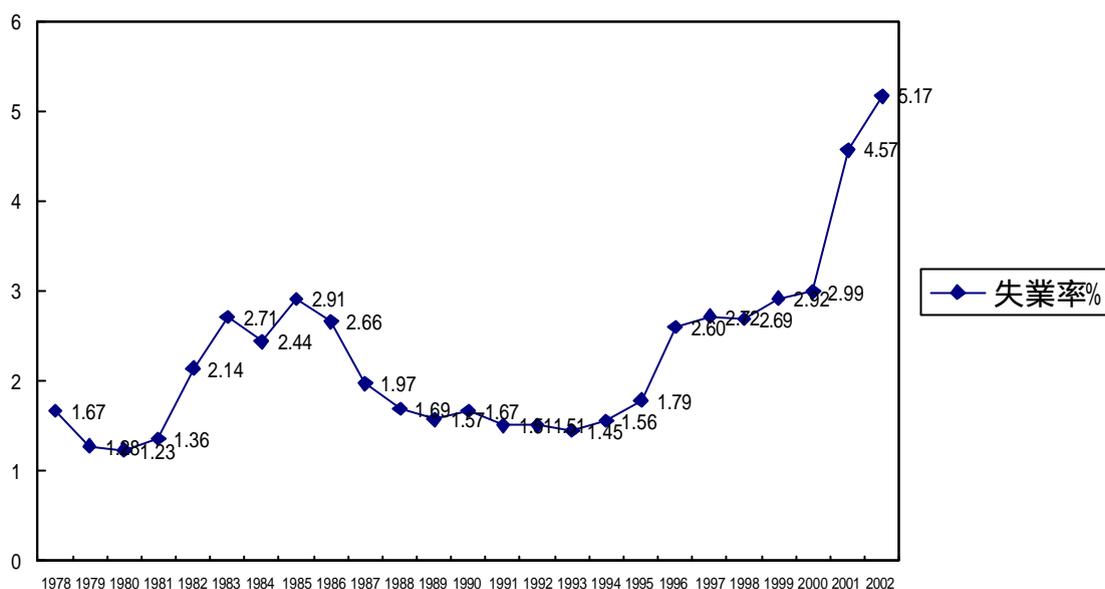


圖 1.1 歷年失業率

資料來源：行政院主計處網站。http://www.dgbas.gov.tw/

綜合以上各種資料顯示，政策的不確定性，外籍勞工的引進及加入WTO後部份產業受到衝擊，不僅使外國的廠商投資意願降低，相對也加速國內資本的流出，尤其最近幾年，傳統之成衣、皮鞋、食品等傳統產業之台商前往大陸投資設廠，不斷增加，國內固定投資逐年減少，更使國內的失業率雪上加霜。

由於傳統產業不斷前往大陸設廠，未來高職畢業生就業市場的抉擇，必將隨市場的驅勢而逐漸以大陸為中心，而且國內企業在用人擇才之條件也以較高學歷為原則，加上技職專校之升學體系相當順暢，高職畢業生其升學意願大幅提高，導致無意願升學之高職畢業生，無法在國內順利就業。另外在兩岸關係上，雙方實際存有很大的互動、互利的空間，在此情形下，國內高職畢業生畢業後是否選擇在國內市場就業或轉往大陸台商企業就業的問題，便值得作一深入之研究與探討。

## 1.2 研究動機與目的

兩岸於 1990 年代相互往來後，由於文化背景、語言文字相同情形下，台商海外投資大舉前往大陸設廠投資，導致資金及產業外移的目標便偏向整個大陸市場。根據 92 年投審會公佈之大陸投資案件，在投資業別方面，則以電子電器產品製造業（22.71%）、基本金屬製造業（11.30%）、精密器械製品業（8.60%）、非金屬製品業（7.96%）及運輸工具製造業（5.89%）所占比例最高，合計約占本期核准對大陸間接投資總額的 56.46%（附錄一）。台灣對大陸的投資案件正逐年以倍數遞增，政府目前正從經濟發展現實面出發，提出「兩岸三通」的新主張，在台灣加入 WTO 後，滿街的青島啤酒，更讓人意識到大陸貨在台灣相當普遍。兩岸經貿關係將更加密切，未來台灣的大陸政策，必須採更自由、更開放的方式，在 WTO 組織之開放經貿自由原則下，三通是一種必然的趨勢，尤其直航後，兩岸關係除經貿更加交流外，兩邊市場的互動、人才的交流都將日趨密切。目前大陸就像一塊吸水海綿，吸取全球的資金往大陸投資，對台灣、日本、韓國、新加坡...等亞洲地區的經濟帶來重大不利的影響，這種「磁吸效應」，導致台灣產業加速西進，國內投資金失血嚴重，套後造成國內產業空洞化之「結構性失業」問題，對國內就業市場之傷害更加深遠。

目前台灣失業的趨勢，依行政院主計處 2003 年三月發布之「台灣失業統計」指出，2002 年失業人數約五十三萬人，失業的問題將使許多家庭無法給孩子在升學上有很大的經濟援助，使得許多高職畢業生常為了經濟問題而必須放棄升學選擇就業的無奈抉擇。

在台灣經濟成長的過程中，高職畢業生是台灣人力資源中基礎的就

業人才，因此，在大陸經濟邁入已開發中國家階段，更需要這股基層人才的力量，來協助其經濟發展。當台灣傳統產業不斷移往大陸之際，所需的基層工作人員，更要不斷遞補，尤其兩岸教育制度及文化背景存有差異情況下，台商在遴選員工時，是先從國內遴選優秀人員，再派遣到大陸就業或從大陸當地選用適合人員，以節省成本。為來兩岸三通後，高職畢業生到大陸就業的機會增加，更是其未來就業趨勢的另類選擇。

何松霖(1997) 曾對台商中小企業派駐大陸管理人員的適應情況作一研究，探討台灣中小企業派駐大陸管理人員的適應情形。瞭解個人人格特質、工作角色特性、EQ 對海外適應及組織承諾之影響。

李秋燕(1999)從個人因素的角度，探討個人人格特質、生涯發展傾向、駐外動機及駐外適應與留任意願間的關係為何。可從中瞭解人格特質、生涯發展與未來高職畢業生大陸就業意願有相當密切關係。

游慧珊(1999) 臺灣地區高級中等學校職業類科學生畢業後就業動向分析主要目的在於探討高職學生畢業後就業動向。與本研究有類似之處，且助益良多。

黃麗珍( 2001 )以期望失驗理論( Expectancy Disconfirmation Theory )為基礎，探討外派政策的實施品質、外派人員滿意度與海外適應情形、留職承諾之關係。可從中探討未來高職畢業生對大陸就業之態度與意願。

陳佐任 ( 2002 ) 對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發現，兩岸管理碩士生人格特質、工作價值觀及職業選擇意向之相關性很大，且個人基本變項性別、婚姻、年齡、大專背景、學程及工作經驗對兩岸 管理碩士生之工 作價值觀、職業選擇意向有顯著影響。說明工作價值關對職業選擇及就業意願都會有一定的影響。

張仁家（1993）我國高級職業學校工業類科學生家庭背景因素、職業自我概念與生涯決策行為之關係作一研究。可從中瞭解影響高職畢業生就業抉擇與生涯規劃之因素。

上述學者之研究，主要偏重於視人格特質、工作價值觀及生涯發展與職業抉擇之相關性。人格特質、生涯發展與駐外留任動機之關係，僅從兩岸管理碩士生之人格特質、工作價值觀等分析職業之選擇。然而有關對高職畢業學生大陸就業意願之議題並未做進一步的探討，且未對其影響就業因素之外在環境因素作一剖析，尤其在大陸台商企業之機構，只分析外派人員留任意願及各項變項，對就業傾向的影響，故本研究以高職畢業生為研究對象，分析影響其到大陸就業之關鍵因素，以作為教育主管機關、學校就業輔導單位及台商企業甄選員工之參考。

基於上述研究之動機，本研究之目的主要有下列四項：

- 一、探討高職畢業生之生涯發展與就業意願。
- 二、分析高職畢業生之人格特質、工作價值觀及生涯規劃與就業意願之關係。
- 三、瞭解大陸台商企業在人員甄選上對高職畢業生之需求。
- 四、歸納影響高職畢業生到大陸就業之關鍵因素：本研究擬從個人因素、家庭因素、外在環境因素三個構面做進一步的探討。

### 1.3 研究流程

本研究之研究流程主要依下面順序進行

- (1) 分析問題背景
- (2) 文獻討論：主要探討有關人格特質、高職畢業生就業動機及意願與影響的關鍵因素等相關文獻與研究。
- (3) 界定研究主題並闡述研究動機與目的、研究範圍與限制
- (4) 進行研究設計：主要包括研究架構、研究方法、抽樣設計、問卷設計與問卷調查、資料分析方法
- (5) 進行問卷調查：本研究之問卷調查主要以台灣地區公私立商職應屆及畢業之學生為對象
- (6) 研究結果與分析：根據問卷調查資料結果做進一步的整理與分析進而提出研究結果與建議。上述研究流程可以圖表示之，如圖 1.2 所示
- (7) 結論與建議

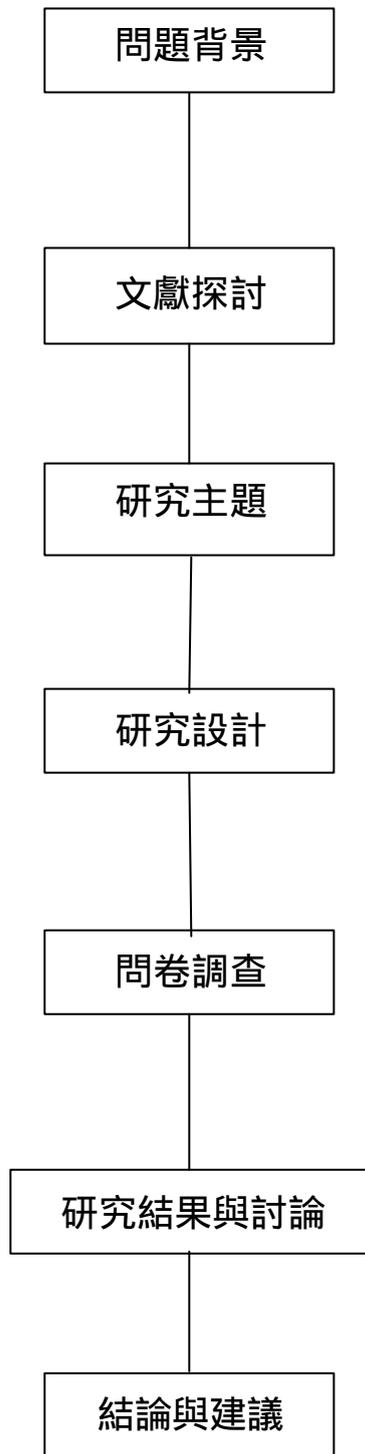


圖 1.2 研究流程圖

#### 1.4 研究範圍與限制

由於受時間、人口、財力之限制，本研究之研究範圍與限制，主要有下列四項：

1. 本研究以高職應屆及非應屆畢業之學生為研究調查對象，在樣本之選取方面，選擇高雄地區之公私立高級商業、工業職業學校之學生為主，就業補習班之學生為輔。不含其他職業類科、夜間部及部分高中附設之高職。
2. 本研究之研究範圍，對高職畢業生到大陸就業之機構，僅以台商在大陸設立之公司企業為主，不含大陸國家之公私營企業。且僅以大陸沿海地區之台商企業為研究調查對象。
3. 在抽樣方面，係採便利抽樣方式進行，因此調查結果可能較缺乏代表性。
4. 影響高職畢業學生前往大陸就業之關鍵因素很多，本研究僅從個人因素、家庭因素及外在環境因素作一深入的分析與探討。

## 1.5 名詞釋義

- 一、兩岸：指海峽兩岸，即中華民國與中華人民共和國之國家。
- 二、三通：指 - 通商、通航、人員通行。
- 三、失業率：失業人口占總勞動人口之百分比。
- 四、勞動力：指年滿 15 歲以上具工作能力且願意從事勞作者。
- 五、大陸地區：指中華人民共和國統治之區域。
- 六、高職學生：指依教育部公佈職業教育法規定之高級職業學校之學生。
- 七、世界貿易組織：世界貿易組織 (World Trade Organization, 簡稱 WTO) 是現今最重要之國際經貿組織，迄至一九九九年六月共擁有一百三十五個會員，另有三十個國家或獨立關稅領域正申請加入該組織我國於 2002 年一月正式成為會員國。
- 八、結構性失業：因為產業結構改變而引起的失業。

## 第二章 文獻探討

為瞭解兩岸三通後，高職畢業生大陸就業之意願，本章將從人格特質與就業傾向、工作價值觀與就業傾向、生涯發展與就業傾向及影響高職畢業生大陸就業意願之因素等四方面作進一步分析。

### 2.1 人格特質與就業傾向

「人格」不僅是心理學上相當重要的研究主題，更廣為管理領域所重視。(鍾利敏 1999)。從時間的向度上看，人格是屬於經常性與持續性的行為特徵，此種行為特徵，是由個體與環境互動之下形成，而不是在特殊情境或偶發狀況下所產生(鄭肇禎等，1988)；就從行為組成而言，人格是統整性的身心行為，包含有認知結構、自我觀念、興趣、態度與情感，以及情緒經驗與刺激的習慣反應，還有遺傳、成熟、環境及學習等因素所統整出的個人行為(余昭等，1992)。由於環境、文化背景與就業者個別差異等因素所造成的影響，而使得不同就業者之人格特質往往具複雜性與獨特性(徐西森，1998；林東陽，1999)。人格是人的一種特性或性格，它是由於生活背景環境、社會、文化陶冶、經驗累積、習慣等因素，所共同影響的，它不僅決定了一個人的思考行事風格，更決定了一個人對於人生當中所面臨的所有人、事、物的觀感。(洪叡萍，2001)

既然人格的形成受到時空、環境、經驗及文化差異的影響，自然會產生不同的人格特質，也藉以區別人與人之間的差異，由於人格形成雖會受到遺傳、生長環境、文化因素及經驗的影響，故不同的人格特質在工作選擇及就業傾向自然會有所差異。

有關人格特質之含義；各學者之看法不一：Cattell(1973)將人格特質分為三種：能力特質(包括能力、才能、成就及技巧等)、氣質特質

(包括刺激感受性、疲勞感受性、情緒反應性)與動力特質(包括驅力、興趣、感情、態度等),而 Guilford (1959)則是將人格特質分為七大特質:生理、需要、興趣、態度、性情、嗜好、型態等。

Robbins (1998)認為就業者在組織行為中的表現較有關係的人格特質主要有七種:內外控傾向、成就動機、權力主義、自我成長、自我實現、自我警覺及風險偏好傾向。其中,內外控傾向與成就動機常見於組織行為的相關研究中,此二種特質對於工作態度的影響較為明確(薛婉婷,1997;鍾利敏,1999)。Mitchell (1979)亦曾經綜合1975年至1978年的組織行為之研究和理論,研究內外控取向的人格特質,深受管理學者及工業心理學家所重視(蕭靜宜,1999)。

Rotter 主張「期待與增強理論」(expectancy-reinforcement theory),認為期待與增強值兩者之相互作用會影響行為發生的可能性。其要點如下:

- 1.行為發生的可能性 (behavior potential):指某一行為較其他行為容易發生的機會。
- 2.期待(expectancy):指在一個或多個情境中,個人經過特定增強,其行為發生的可能性主觀評估。
- 3.增強值(reinforcement value):增強值包含內在增強與外在增強。內在增強係指對個體有正向價值或負向價值的事件;外在增強係指個體對外在的刺激而產生正向或負向價值事件。這類能夠改變行為發生可能性的事件,均有不同的價值,此價值便稱為增強值。

李秋燕(1999)研究發現,人格特質中,調整文化差異的能力與人

際關係較佳者對留任意願有正向的影響，且人際關係較佳者對重視昇遷有正向的關係，樂觀進取者較不重視安定性。另一方面個人調整文化差異能力、人際關係、樂觀進取等對自我成就實現的動機皆有顯著的正相關。

何松霖（1997）研究發現，外控傾向者，與文化、生活及整體海外適應有顯著正相關；情緒智商(EQ)對駐外人員的工作適應及整體海外適應有正面的相關性。

張淑媛（2002）曾對高職學生人格特質與情緒智力作進一步研究，結果顯示：（1）人格特質呈外向傾向者，其情緒智力較高（2）生活適應性愈佳者，其情緒智力愈高（3）情緒穩定性與否對情緒智力影響不大。另一方面，影響高職學生之人格特質之關係：女生的生活適應性較男生良好；父母的婚姻狀況是「結婚的」，其情緒穩定性較好。

邱怡萍（2002），對高職學生次級文化之研究，顯示：高職學生較重視個人與情意價值觀，而較忽略社會性價值，且高職學生對於「未來發展態度」較為積極且深具信心。

綜合以上之學者之討論得知，人格的特質對工作傾向及外派工作具有影響性。人格特質不僅決定一個人的思考行事風格，更決定一個人對於生命中所面對的人、事、物之不同觀感，同時也影響其對工作的態度與就業的抉擇。

## 2.2 工作價值觀與就業傾向

價值觀是主體對客觀事務按其自身對社會的意義或重要性進行評價和選擇的標準，其對個人的思想和行為具有一定的影響(寇彧，2000)。

對於工作價值觀學者之相關研究頗多(參見表 2.1)：

洪睿萍(2001)對工作價值觀做以下的定義：「個人在從事職業活動時，依其對於事物或行為判斷的一種知覺概念，形成個人在工作上的思考模式與評斷標準」。

Rounds(1990)將工作價值觀係個體工作人格的重要因素，用以描述職業需求。Lincoln & Kalleberg(1990)將工作價值觀界定為引導員工朝向工作與組織生活之取向，包括一個人對於工作生活與經濟活動角色之動機與需求，以及一個人對於工作生活特定層面重要性之評估，例如對於工作所能帶來之收入、升遷機會、工作安全與社會關係等相關程度的影響。

黃雅真(1995)將工作價值觀可視為價值系統中的一部份，凡涉及對工作的評價、好惡、理念等，皆屬於工作價值觀的表現。吳鐵雄等(1996)將工作價值觀的定義為：個體從事工作時，據以評斷有關工作事物、行為或目標的持久性信念與標準。

藍明龍(1997)認為工作價值觀乃是指一個人對於工作條件及工作特性的一種偏好態度，此種態度將會影響工作的表現。莊雅雯(1998)認為工作價值觀是個體對一般性工作的態度傾向，表現出對工作本身的過程或結果，會影響個體的工作態度與工作行為。

段宜廷(1999)將工作價值觀定義為個人對於工作的一種態度，即個人對一般工作特質，所產生的信念或偏好的程度。陶惠芬(1999)認為工作價值觀係個人在選擇職業或從事工作時，對工作特性據以評斷的持

久性信念與標準，其會影響及引導個人工作態度、行為表現及工作滿意度。

管理雜誌與哈佛企業管理顧問公司(1992)曾對於台灣二百五十家大企業中工作年資三年以內的員工，進行時正研究發現，男性與女性在工作價值觀方面有相當大的差異。根據台灣大學管理學院工作價值觀研究小組的研究顯示(2000)，教育程度是影響工作價值觀的主要變項。

邱淑媛(1993)曾對製造業員工進行研究發現，工作價值中，高學歷的員工較低學歷的員工更重視「自我肯定與表現」。莊雅雯(1998)的調查中發現，不同的教育程度在工作價值觀中的「內在價值」、「薪酬價值」與「晉升價值」有顯著性的差異存在。

陶惠芬(1999)的研究發現，教育程度對工作價值觀中，「自我成長與實現」、「安全感」與「整體價值觀」有顯著影響。就整體價值觀面言，教育程度越高，越重視整體的工作價值。

由表 2.1 得知：工作價值會影響一個人的就業傾向，尤其在「內在價值」、「薪酬價值」與「晉升價值」三個層面以及「自我成長與實現」、「安全感」與「整體價值觀」三個層面都有顯著的影響，工作價值觀可能影響員工的工作態度、就業選擇及就業傾向等因素，故這些層面在分析高職學生之就業傾向及工作價值觀成為重考量因素，也是企業在甄選或培養專業人員時，考慮的關鍵因素之一，在本研究中，將工作價值觀定義為「個人在從事某項活動或工作時，對所從事之行為標準與目標的持久信念，作一明確的判斷而成為工作的行為模式或價值標準」。

表 2.1 各學者對工作價值觀與就業傾向之相關研究

學者	年代	研究結果
Rounds	1990	工作價值觀係個體工作人格的重要因素，用以描述職業需求。
Lincoln & Kalleberg	1990	對於工作生活與經濟活動角色之動機與需求，以及一個人對於工作生活特定層面重要性之評估。
邱淑媛	1993	在工作價值中，高學歷的員工較低學歷的員工更重視「自我肯定與表現」。
黃雅真	1995	凡涉及對工作的評價、好惡、理念等，皆屬於工作價值觀的表現。
吳鐵雄等	1996	工作價值觀是指：個體從事工作時，據以評斷有關工作事物、行為或目標的持久性信念與標準。
藍明龍	1997	工作價值觀是指一個人對於工作條件及工作特性的一種偏好態度，此種態度將會影響工作的表現。
莊雅雯	1998	工作價值觀是個體對工作的態度傾向與對工作本身的過程或結果，會影響工作態度與工作行為。
莊雅雯	1998	不同的教育程度在工作價值觀中的「內在價值」、「薪酬價值」與「晉升價值」有顯著性的差異。
段宜廷	1999	工作價值觀為個人對於工作的一種態度，即個人對一般工作特質，所產生的信念或偏好的程度。
陶惠芬	1999	工作價值觀係個人在選擇職業或從事工作時，對工作特性據以評斷的信念與標準，其會影響個人工作態度、行為表現及工作滿意，且教育程度越高，越重視整體的工作價值及自我成長與實現。
寇 彧	2000	價值觀是主體對客觀事務按其自身對社會的意義或重要性進行評價和選擇的標準，其對個人的思想和行為具有一定的影響。
洪睿萍	2001	工作價值觀是指：「個人在從事職業活動（工作）時，依其對於事物或行為判斷的一種知覺概念，形成個人在工作上的思考模式與評斷標準」。

資料來源：本研究整理

## 2.3 生涯發展與就業傾向

生涯的規劃會影響一個人的選擇與就業傾向，畢竟職業與事業是不同的，若將自己的工作視為事業去發展，其所投入的時間、物力及精神，必然較多，目的是讓自己的事業在未來有一定的成果，進而成就個人生涯發展。

影響生涯發展的因素中，陳滿樺（1980）認為父母的背景，是影響個人生涯發展的因素之一，如父母的社經地位、父母從事的職業、家庭經濟的地位、家庭的信譽、父母的期望等。陳吉珍（1991）認為熟識的人是影響學生選擇就業單位最重要因素之一，尤其，父母的影響力最大。Ronald（1998）認為青少年對未來就業抉擇的穩定性與其父母的職業有顯著的相關性，且家人的工作和社會地位影響其生涯抉擇非常大。

蘇鈺婷（2002），對在學青少年生涯發展之相關因素進行研究，其結果顯示，不同性別、年齡青少年在生涯感受、生涯信念、生涯探索、生涯行動與生涯發展上有顯著差異。

蔡美華（2001）認為，影響生涯規劃的因素中，父母期望或價值觀最重要，其次是同學，而影響最小的是學校輔導教師；就工作因素而言，影響最大的是興趣，其次是工作的待遇，影響最小的是接受訓練機會，工作時間的長短。另外，就生涯發展因素而言，學校教師、父母期望或價值觀，及同學對其生涯發展有極大的影響。

黃德祥（1994）指出影響青少年生涯發展的因素相當複雜，其中最重要的是父母因素，而其影響途徑主要有下列五項：

1. 繼承：子女繼承父母的事業，整個人生生涯發展與父母的價值觀、經營管理與生活方式等關係密切。
2. 幼年生活的影響：青少年在幼年時期對於對於父母的工作與職

業，在耳濡目染下，成為兒童最早認知的工作與職業。

3. 學徒訓練機會：父母所具有的工作專長，常會直接傳授給自己的子女。在低階層家庭中，由於青少年缺乏較多職業選擇的機會，因此普遍由父母對子女進行學徒式訓練，直接授與生活技藝。
4. 父母的角色楷模：青少年父母擁有較高職業聲望，且親子關係較密者，較能發展出較積極的職業價值觀，並及早作職業的決定另母親的職業角色對女生性青少年的職業選擇有重大的影響（Angrist, 1972；Mortimer, 1976）。
5. 父母的要求與限制：父母對於子女的求學、主修科目等的要求與限制會影響子女的生涯選擇。但倘父母不顧及青少年子女才能、興趣，將有害子女的生涯發展。

游慧珊（1989）對臺灣地區高級中等學校職業類科學生畢業後就業動向分析分析結果顯示，高職畢業生在目前工作單位的工作環境、工作氣氛、薪資高低與工作內涵相比之滿意程度上均達到顯著差異。

張紹勳（1998）統計分析結果發現，影響技職院校資管科學生生涯發展的家庭因素有：家庭每月總收入、父母管教態度、父母對職業的期望程度等三項。且父母親及師長就業或升學的態度，對受訪者在選擇就業或升學上，具有相當程度的影響（陳麗文，1990），另外，朱文源（1998）調查研究發現，台北市高職汽車科應屆畢業學生的就業意願受到父母的影響力頗高，且就業傾向與生涯發展更會受到父母職業的引導。

在影響外派人員生涯規劃的因素中，林佩芬（2000）調查研究發現，影響的因素有經濟景氣與環境因素、時機與機運因素、產業特性因素、家庭因素、個人因素等。且在外派事件對研究個案生涯規劃的影響方面，

則外派事件可使個人累積不同於台灣的工作經驗、加速實現個人的生涯規劃、並且影響個案未來的生涯規劃等。王信智（1992）研究指出，父母對學生升學與就業的期望值很高，顯示父母的期望對個人生涯發展有一定的影響力。Abranham Maslow 曾提出五種需求層次理論（李茂興 譯 1994）其中最高層次的自我實現（Self-actulization）需求，包括個人成長、發揮個人潛力及實現理想的需求。在這個層次需中，人們希望實現發現至身的潛能，且得到自我滿足與自我發展，並充分發揮創造力。

茲將以上各學者對生涯發展與就業傾向之看法，列表整理於表 2.2。由表 2.2 得知：各學者之觀點與就業傾向及生涯發展之關係非常密切，且生涯規劃與發展會受到許多內外因素的影響，尤其個人基本變項（如性別、年齡、興趣等），此顯示出高職畢業生就在業選擇上，會考慮其未來的發展與人生的目標。目前國內傳統的產業不斷遷往大陸設廠，年青學子想在生涯發展上實現自我成就，未來可能須以大陸就業市場為重心較能發揮其專長，且其成功的機會亦可能較在台灣大。

表 2.2 各學者對生涯發展與就業傾向之相關研究

學者	年代	研究結果
陳滿樺	1980	父母的社經地位、職業、家庭經濟的地位、家庭的信譽、父母的期望等等會影響個人生涯發展。
陳麗文	1990	父母親及師長就業或升學的態度，對受訪者在選擇就業或升學上，具有相當程度的影響。
陳吉珍	1991	熟識的人是影響學生選擇就業單位最重要因素之一，尤其父母的影響力最大。
王信智	1992	父母對學生升學與就業的期望值很高，顯示父母的期望對個人生涯發展有一定的影響力。
黃德祥	1994	影響生涯發展最重要的因素是父母，而影響途徑有：繼承、幼年生活、訓練機會、父母的角色、父母的管教態度。
李茂興	1994	Abranham Maslow 需求層次理論中的自我實現 (Self-actualization) 需求，含個人成長、潛力發揮及理想的實現。
Ronald	1998	青少年未來就業抉擇的穩定性會受父母職業的影響，且家人的工作和社會地位影響其生涯抉擇。
張紹勳	1998	影響技職院校資管科學生生涯發展的家庭因素有：家庭每月總收入、父母管教態度、父母對職業的期望程度等三項。
朱文源	1998	就業意願與生涯發展受到父母的影響力頗高，且就業傾向與生涯發展更會受到父母職業的引導。
林佩芬	2000	影響生涯規劃的因素有經濟景氣與環境因素、時機與機運因素、產業特性因素、家庭因素、個人因素等。且外派事外可使個人累積不同於台灣的工作經驗，加速實現個人的生涯規劃、並且影響個人未來的生涯規劃等。
蔡美華	2001	影響生涯規劃的因素中，父母期望或價值觀最重要，其次是同學，而影響最小的是學校輔導教師；就生涯發展因素而言，學校教師、父母期望或價值觀，及同學對其生涯發展有極大的影響。
蘇鈺婷	2002	不同性別、年齡青少年在生涯感受、生涯信念、生涯探索、生涯行動與生涯發展上有顯著差異。

資料來源：本研究整理

## 2.4 影響高職畢業生就業意願之因素

影響高職畢業生就業意願之因素很多本研究無法逐一加以探討。本研究僅就「個人因素」、「家庭因素」及「外在環境因素」三方面做進一步探討，茲分述如下：

### 2.4.1 個人因素方面：

為瞭解個人因素對高職畢業生就業意願的影響，以下分別就性別、畢業時間、經驗、學業成績、技術及興趣等六方面做進一步的分析。

#### 1、性別

蔡子安（1993）曾對高職高職資料處理科應屆畢業生作調查研究，發現男學生就業意願高於女學生。然而賴明伸（1990）研究結果顯示男學生與女學生的升學與就業意願大致相同。顏雪娟（1999）認為高職男女學生選擇升學或就業之因素有不同，女學生對未來升學及就業有利之因素，呈現相當積極的態度，而男生則隨遇而安，顯示出隨著時代環境的變遷，女生的自我意識提昇甚多（蔡惠華，1998）。

黃月純（1989）研究調查發現高職女生較強調工作環境的從屬關係、同事關係及物質條件，與未來的成就。然而，高職女生在自尊及學業成就上較不重視（Rothenbery，1995）。

Peterson（1982）調查家人的決定是否對男女提供不同的生涯目標，並檢視為女學生做的選擇，結果顯示家人較重視男學生的工作成就與生涯發展。呂信寬（2000）認為女生學在工作價值觀上對「工作自由」、「同事關係」、「工作環境」及「利他主義」的重視程度均高於男生。

高職學生對工作的穩定性和性別有明顯的相關，由於社會化的因素

，女性在社會，藝術、和傳統的主題上明顯高於女生（Mullis，1998）。美國勞力市場女性佔 45%，但僅 12%從事科學和機械工業，在物理和計算機科學上女性有相當多的障礙，或是不自覺的偏見加諸於女性（Anonvmous，2001）。蕭淑滿（2001）調查發現我國兩性職業區隔的程度在近 20 年成下降的趨勢，進一步分析發在次要勞動市場中，兩性職業區隔的程度日漸舒緩，而在高層及基層主要勞動市場中，則呈現惡化的現象。Handley & Walker（1981）調查就究發現，影響女學生工作角色及性別態度的因素有父母親、老師、管理者、好朋友及自己。

綜合以上學者之研究發現，不同性別之青少年，在作選擇生涯規劃與生涯發展上都有不同看法，且不同性別之青少年的工作價值觀，對職業選擇也存在明顯的差異。

## 2、畢業時間

在青少年時期，青年人開始重視自己的容貌、學業、事業的成就、人際關係及未來人生的規劃與展望（張春興，1994）大專階段對升學與就業的選擇能力高於高職階段，而高職階段又高於國中階段，依調查顯示 15 至 17 歲較 12 至 14 歲在工作態度和知識與成熟度，且年長者較年輕者為高（Anonmous，2001）。張紹勳（1998）研究顯示技職院校資管科學生年齡愈高者，愈努力進行涯探索，不是只聽從尊長的安排來選擇生涯。另據 Kelso（1997）研究發現，不同年齡和職業發展與職業選擇的態度有相關性存在。林東清與吳福蓀（1993）則是在研究中發現，員工再選擇主要生涯定位時，並不會因為年齡的高低而有所不同。

陶惠芬（1999）之研究發現，圖書館員在不同年齡層之間，對工作價

值觀各層面與整體工作價值觀的差異性，並未達到統計上顯著差異之水準。林東清與吳福蓀（1993）在研究中發現員工在選擇主要生涯定位時，並不會因為年齡高低而有所不同。段宜廷（1999）以製造業與服務業為研究對象結果顯示，不同年齡的員工在工作價值觀的各層面中並沒有顯著的差異。

莊雅雯（1998）調查研究發現不同年齡員工的「內在價值」、「薪酬價值」、「晉升價值」、「社會地位價值」方面皆有顯著的差異性。年齡越長者愈重視工作的「內在價值」，即對達成工作標準的內在企圖心會越強，在「薪酬價值」方面，越年輕者越重視薪酬價值。

目前高職應屆畢業年齡為 17 歲，若求學期間有間斷，且間斷時間愈長，則畢業後就業意願愈高、升學意願愈低，主要在於經濟壓力現實面所影響。蔡子安（1993）也指出隨年齡之增長其升學意願逐漸下降，就業意願逐漸上升。陳吉珍（1991）研究結果中指出，年齡在 18 歲以上志願就業的比例較高。孫仲山（1998）調查發現高職生隨著年齡的增長，愈有助於職選擇。呂信寬（2001）指出 20 歲以上學生，對「工作社會地位」、「升遷機會」、「安全感」等價值觀的重視程度高於未滿 20 歲者。

綜合以上學者之論點，可知不同年齡之工作價值觀與就業傾向存在明顯的差異，尤其在就業選擇、生涯規劃與生涯發展上之差異更為明顯。

### 3、經驗

青少年打工在不同文化中評價不一，在我國傳統社會中，基本上並不鼓勵青少年打工，西方國家的社會則給予較多正面評價。根據黃德祥（1998）之研究顯示，青少年工作經驗的益處為：

- （ 1 ）增加自我信賴
- （ 2 ）增進代間和諧
- （ 3 ）增加社會責任感
- （ 4 ）教導個人自主
- （ 5 ）增加受僱可能
- （ 6 ）增加進入成年期的統整感
- （ 7 ）學習角色彈性化
- （ 8 ）學習成熟的工作態度
- （ 9 ）增進與擴展自我概念
- （ 1 0 ）學習處理無聊的日常事務
- （ 1 1 ）獲得職業訓練機會
- （ 1 2 ）增進教育經驗
- （ 1 3 ）順利的進入年期。

青少年打工的害處為：

- （ 1 ）覺得工作並不需要充努力
- （ 2 ）限制與成人的接觸
- （ 3 ）無法充分利用學校所教授的技巧
- （ 4 ）不能學新的認知技巧
- （ 5 ）對長期的職業與教育計畫沒有助益
- （ 6 ）低度的學校參與

- ( 7 ) 更多曠課
- ( 8 ) 假如工時太多，會降低學業成就
- ( 9 ) 因工作壓力而增加抽煙、喝酒與外食藥物機會
- ( 1 0 ) 增加對偏差事業經營的接納程度
- ( 1 1 ) 增加物質主義
- ( 1 2 ) 增加對工作的輕視態度
- ( 1 3 ) 減少家庭時間
- ( 1 4 ) 減少同儕相處時間。

青少年工讀不只在賺取零用錢也是工作經驗的累積，藉此發展出就業的傾向與勞動的觀念，並可從工作中養成負責、敬業的態度，( Newman, 1986 )。根據 Mihalic and Elliott ( 1997 ) 檢視青少年工讀影響的研中顯示在學校、家庭和人際關係上有短期的負面影響，而在未來的求職上，卻有長程的益處，可以從工作中獲取知識、技巧、增加責任感、成熟度、自信心和自律，也象徵著從青少年到成年的轉變。當青少年的學校生活和工作結合時，即構成所謂的社會化。目前以服務業提供的就業機會最多，目前青少年在生活中有高消費、低負擔的現象，使青少年有強烈的工作動機，希望從工作中賺取金錢，並且享受消費的樂趣。黃馨嬋( 2001 ) 研究發現有工作經驗的青少年為將來謀取較高的薪資水準與職業地位會提昇自己的學歷及技能。

目前國內大部分的大學生工讀的原因，一部分是為了賺取學費，一部分是為了累積工作經驗，對未來職場的競爭而言，工作經驗是很重要的。Post and Pong ( 2000 ) 在國際數學和科學研究中發現學生學業成績和工讀有負面的影響。Mortimer and Pimentel ( 1999 ) 研究指出有機會學習有用的技巧，在內外值的價值上，都會持續增加正向的影響力。美

國 19 歲的青少年在求學時，會增加擁有工讀的工作機會，因為青少年是在一形成職業興趣的關鍵時刻，工作經驗對青少年而言，有極大的影響因素，因潛在的報酬是從工中獲得工作技巧，且工作技巧會不斷的增加，對未來學習工作技巧是有助益的。當青少年覺察他們的工作，被允許在職業的軌道上移動，不但學習責任感、人際關係、準時、時間管理，且能得到工作的利益。

在工作經驗會影響未來就業的選擇上，陳麗文（2000）在對高職畢業生就業意向之研究中發現 55.2%實習或工讀經驗對選擇行業有影響，且有 48.3 認為影響是正面的，只有 5.7%認為是負面的。另外，張紹勳（1998）在研究中指出六個月以下工作經驗的學生比工作經驗在六個月以上的學生，其意志來的薄弱，且有 2 年以上工作經驗的學生，對自己未來生涯發展的確定度最高。Jennifer（1999）研究觀光科應屆畢業生，藉經驗學習及觀光課程，學生在學習態度和行為表現上顯示正面的影響。呂信寬（2000）認為具工作經驗學生的工作價值觀高於無工作經驗的學生。

學校教育對於高職學生個人生命經驗與機會的影響，有所謂自我提昇、學習技能、開闊眼界等功能，對且在工作性質、環境的篩選下會受到限制，尤其文憑的效用更是在個人尋找初職以及轉業時最具影響力（江淑真，2001）。

綜合以往相關研究發現，工作經驗的有無及不同工作經驗，在就業選擇及工作價值觀上有較正面的態度，且因學習技巧的獲得對未來工作上較具信心，對其就業選擇及生涯發展也有正面的影響。

#### 4、學業成績

Hollernder (1971) 指出青少年職業決定的發展因素和學生在校的學業成績有關。在校成績會影響學生決定未來生涯的方向，在校成績較高者多數要升學；而成績中等者選非技職升學管道較多；就業與所學相仿程度受學業成績影響最大(蔡惠華, 1998)。根據, 陳麗文(2000)在應屆畢業生就業意向之探討中發現學業成績較佳者選擇升學者, 成績較差者選擇就業者, 顯示學業成績愈高, 畢業後選擇升學意願愈高, 學業成績愈低, 畢業後選擇就業意願愈高。

朱文源(1998)的研究指出不論就業或升學, 學生的職業技巧、能力愈高, 則就業意願的選擇愈趨向本身的專長。陳俊雄(2002)高學業成就的家長, 較重視學校教育的價值, 並培養小孩子重榮譽, 守規律且有團結合作的精神與概念。王淑華(2002)之研究發現, 不同學業成績與不同工作經驗, 對學生的職業認知與生涯決定有顯著的差異。高自我導向學習傾向者之學習策略、學習態度、社會支持與學習動機等四項行為上, 其成果高於低自我學習傾向者(鄧運林, 1991)。陳燕萍(2002)研究發現, 公立學校學生面臨學習成績挫折時, 較傾向積極找出失敗原因並加以解決; 而私立學校學生則較傾向放棄該科目或漠視成績。且學業成績挫折經驗愈多者, 其情緒感受會傾向於難過, 痛苦與沮喪且其學習冒險的程度愈低。呂信寬(2000)調查研究發現, 學業成績較好的學生對「工作環境」、「利他主義」之價值觀的重視程度較學業成績差的學生高。

周新富(1998)研究顯示, 在「學業成就」與「活動文化參與」兩個層面上, 社經地位較高的家庭高於中低社經地位的家庭, 此顯示家庭的社經地位會影響學生的行為及其未來生涯之規劃與發展。另外, 學業

成績較佳者，其生活適應較好且與學業成績較差者，有顯著的差異（鍾郁心 1997）。

綜合以上學者之討論，學業成績、對未來學習的成就，可能會有一些影響力，尤其成績較佳者，在生涯規劃及生涯發展上有較高期望，而不論成績高低，在未來就業選擇、就業傾向與生涯發展有相當的影響。

## 5、技術：

從教育理想來看，德、智、體、群、美「五育」均衡發展是我國教育主要目標，然而，從生計教育的觀點來看，擁有一技之長是必要的，因此有識之士認為應提倡「六育」還要加上（技）育技術職業教育，技術職業教育體系所發揮的人才培育功能，對國家建設的發展功不可沒（王家通，1997）。

康自立（1993）對技能檢定之定義為：「依照一定的標準，透過學科與術科測驗，對各級各類技術人員所具有技能的專精程度加以測定：測驗合格者由政府或公證機關頒發技能證書，作為個人執業、就業及升遷依據的一種制度。」，因此實施技能檢定有下列功能：

- （1）提高學生學習技能的興趣。
- （2）提高技職教育、技術教學的成就。
- （3）緩和升學壓力。
- （4）強化技職教育功能。
- （5）簡化企業界甄選人才的成績。
- （6）提高學生的就業能力。

技職教育與技能檢定的結合，有助於學生實務能力的培養，達成技職教育的目標，可提升整體科學與技術的品質（吳劍雄，1998）。技職證照的落實推展，對學生技能培育有誘因鼓舞作用，學生因擁有證照，未來之就業機會增加，待遇提昇，更有生活之保障（吳清基，1999）。

技職學校在校學生之專案技術士檢定，已於我國技能檢定中佔有重要份量，建立技術本色有助於貢獻國人之技能水準，提昇業界之競爭力，強化技術士證照制度與效用（彭仁桂，2000）。

張佳琳（1999）認為政府大力推廣證照制度，職業證照在學生及家長的心中，已逐漸由原本所代表的技能意涵被置換為升學加分的工具；另外，職業證照法的訂頒，則有助於產業界調整用人的標準，即以職業證照取人，不再以學歷取人。蔡子安（1998）研究調查顯示，接受政府辦理就業輔導的求職者未能安置就業的主要原因中，「技術不合」乃一重要因素，表示現技術水準不足，會嚴重影響就業意願而間接提昇升學意願。

李大偉、張吉成（1998），在技職高科技人力資源分配探討中指出，台灣目前基層技術人力及高層技術人力不足，但中級技術人力卻過剩，導致結構性失業情形嚴重，並造成人力資源的浪費。

孫仲山、龔武雄（1999）研究指出：「只要學生能夠熟練實習課程的技能項目，教師通常會肯定學生具備基本的職業技能」。因此，於學生是否具有立刻從事相關職業工作的技能在就業前的準備，是一種應具備的條件。高職學校教的畢業生，沒有進入職業市場，從事基層的相關技術工作前，學校應以培養基層技術人員為首要目標。

陳美菁（1997）在高職就業能力之研究中指出「工作態度與能力」、「服務品質與技術」均占很重要因素。並指出內場的工作人員對於各類

就業能力中的工作態度與能力、與各項工作知識的專經程度之評價值高於外場工作人員。

Pearce (2002) 認為技能可分為三類：操作的技能、待人的技能、處事及做決定的技能。在資訊豐富的社會中可能已不合實用，因此提出一般技能，並應用於 Jeams Cook University 中，這些技能為：批判思考和解決問題的技能、和他人一同工作的技能、處理資訊和管理的技能、學習的技能、社會和認知的技能。綜合以上學者之論述，擁有一技之長在工作態度、工作信心與就業選擇及就業意願上有很大的影響。高職教育主要在培養學生擁有基本的職業技能，以幫助其未來在市場上之就業，並以其專業的技能在就業意願上及生涯發展上都有很大的助益。

## 6、興趣

興趣為人們力求認識某種事務和從事某種活動的意識傾向。它表現為人們對某件事務、某項活動的選擇性態度和積極的情緒反應（肖前瑛，2000）。

Stevens (1995) 提出服務業的品質指標有信賴、能力、負責、設備、熱誠，愈高的消費價格，有愈高的服務品質求，有愈高的服務品質，即會使顧客再度光臨及介紹更多的顧客，增加收益，不同文化背景皆是如此。陳炳延等 (1999) 調查資料顯示，技職體系的學生真正的性向，興趣較難發現，而強調專業識的技能，並未能完全適應同學畢業後個人生涯規劃的需要，形成教育資源的浪費。蔡子安 (1993) 研究發現影響高職畢業生升學與就業意願之個人因素中，個人的興趣重要程度高。

綜合以上學者之討論得知，興趣會影響學習的情緒與學習的成果，高職學生在校所就讀科系若符合本身的興趣，則學習動機自然較強烈，而學習成果上自然也較有成就。另外，在就業傾向上，選擇自己有興趣的工作較能發揮所長，對未來工作的成就與生涯的發展上有正面的幫助。

#### 2.4.2 家庭因素方面：

個人的成長過程與家庭密不可分，而高職畢業學生就業之傾向往往受到家庭因素所影響。尤其是父母的影響更大，所謂「望子成龍」、「望女成鳳」就是很好的證明。由於影響就業之家庭因素很多，本研究僅家庭社經地位、父母教育程度、父母祖籍三方面作文獻之探討。

(Mova, 2000) 研究指出，父母的教育程度、工作、性別意識及社會價值觀會強烈影響子女未來的生涯發展。故家庭是個人成長最重要的環境；影響青少年的家庭因素有：

- (1) 家庭社經地位：包括父母的職業及所得收入等。家庭總收入愈高的學生，愈懂得如何充分發揮自己才能，愈知道用什麼方法達到未來發展的目標，可見家庭經濟影響學生未來才能的發展(長紹勳, 1998)。青少年對未來抉擇的穩定性和雙親的職業有顯著的相關而家人，特別是家人的工作和社會地位，強烈的影響其生涯抉擇(Ronald, 1998)。
- (2) 父母教育程度：父母教育程度會影響學生決定未來擇工作的性質及生涯的規劃。蔡子安(1993)研究發現高職資料處理科應屆畢業生，家庭經濟地位愈低則就業意願愈高，升學意願愈低。王信智(1992)之研究認為決定升學與就業父母和自己是重要的影響人物；父母對學業或對學生升學與就業的期望、同學對升學與就

業的重視及公私立學校別，有顯著的差異。

George(1981)更明白指出父母親對子女的理想與其實的抱負理想水準的職業期望有明顯的相關。

(3) 父母祖籍：在省籍觀念與就業意願有關文獻之討探上，並未發現有顯著的差異。且對大陸就業傾向之相關文獻，非常稀少，故本研究針對高職畢業生大陸就業意願作分析討論，在相關因素上，兩者間可能有一定的關係，加上國內有三分之一的人口，是屬於外省族群，這些族群中對大陸家鄉都有一份眷戀與思鄉情結，主要在於中國人有落葉歸根的懷舊心理，因此本研究中將父母的祖籍列入考量，並進一步的分析研究，祖籍的差異對大陸就職的動機是否存在差異性。

#### 2.4.3 外在環境因素：

當傳統產業赴大陸投資設廠，會連帶將國內一部份的人才移往大陸就業，其目的乃為了利用大陸廉價勞力、原料及其他資源，同時，也是為了接近消費市場，以把握市場先機。然而兩岸的關係一直曖昧不明，開放的政策也一直不明朗化，因此本研究從兩岸經貿、政治等政策作一探討，藉以瞭解兩岸關係與三通政策是否影響高職畢業生到大陸就業之意願與就業傾向，兩者間是否有相關性。

兩岸關係與大陸政策、長期以來十直是我政府最為複雜的政策領域之一，也是左右台灣未來走向與發展的重要變數(馬麗卿，2001)，台灣加入WTO後，所衍生的市場政經情勢、經貿政策、法律規章以及兩岸貿易政策的調整，將對我廠商營運與大陸投資投資活動，產生一定影響(翁挺育，2001)。

鄭婉昕（2001）研究發現，傳統產業赴大陸投資對就業人口有正向影響，且在就業需求方面，更提高國內的就業人口。詹文淵（2003）研究發現，在兩岸加入 WTO 後，台商必須建立一套用人的機制，並鼓勵台籍幹部，應增進本身專業技能的運用及創新，唯有不斷提高自身的能力，才能迎戰這多變的市場競爭。

雷震儒（2000）認為香港歸屬大陸後，兩岸經貿關係已函蓋整個中華經濟圈。尤其兩岸除地理位置遼近外，在文化、語言、商業習慣上均有相似性及熟悉性。而在生產要素與技術互補需求下，兩岸經濟發展將更加快速，尤其兩岸加入 WTO 及加速三通後，經濟的互動，將帶給兩岸人民更多的利益與福祉。

未來兩岸三通在 WTO 互惠原則之架構下，是必然的趨勢，兩岸直航更可降低台商企業大陸投資的成本，因此兩岸的關係必須從目前「有交流、無架構」下朝向更開放、更明朗的經貿政策，對兩岸企業的發展及人民的經濟生活都是一種福祉。

綜合以上各節之討論得知：相關學者之研究較偏重在國內就業或外派人員之相關研究，而對於兩岸三通後之就業傾向及高職畢業大陸就業意願等議題之相關研究非常少，然而，此議題是目前企業經營者與政府相關單位所關切的焦點，同時也是高職就業輔導單位非常關心的問題，因此本文擬針對上述問題做進一步的探討，期能瞭解高職畢業生之人格特質、工作價值觀與就業傾向之關係，影響高職畢業生大陸就業意願之關鍵因素，及高職畢業生之未來生涯規劃及發展，以提供有價值的資訊給相關單位及台商企業做決策之參考。

## 第三章 研究設計

為使本研究更加嚴謹，本章分別就研究架構、研究假設、研究方法、抽樣設計、問卷設計與問卷調查、資料分析方法等六方面作進一步分析。茲分述如下：

### 3.1 研究架構

本研究之研究架構主要分兩部份：影響個人就業意願之觀念性架構（參見圖 3.1）及高職畢業生大陸就業意願之分析架構（參見圖 3.2）。

#### 一、在影響個人就業意願之觀念性架構：

首先，探討影響個人就業意願之等相關理論與研究，分別從個人因素、家庭因素及外在環境因素等三方面做進一步的分析。其次分析上述三種因素對人格特質、工作價值觀及生涯發展之影響，進而導出個人就業意願之結果。

#### 二、高職畢業生大陸就業意願之分析架構

為瞭解高職畢業生大陸就業意願之差異，本研究利用卡方檢定方法以檢驗不同的個人因素變項及家庭因素變項對高職畢業生其大陸就業意願是否有顯著性差異存在，其中個人因素變項包括性別、興趣、畢業時間、技術証照、學業成績、工作經驗及學校性質等七項變數；家庭因素變項包括父母教育程度、父母的職業、父母的祖籍、家庭所得及兄弟姐妹人數等五項變數，同時針對高職畢業生對環境因素變項的看法，進一步分析以瞭解高職畢業生之看法與其大陸就業意願之關係，其中環境因素變項包括景氣好壞、產業外移、兩岸關係、兩岸直航對大陸政策等五項（請參見圖 3.2）。

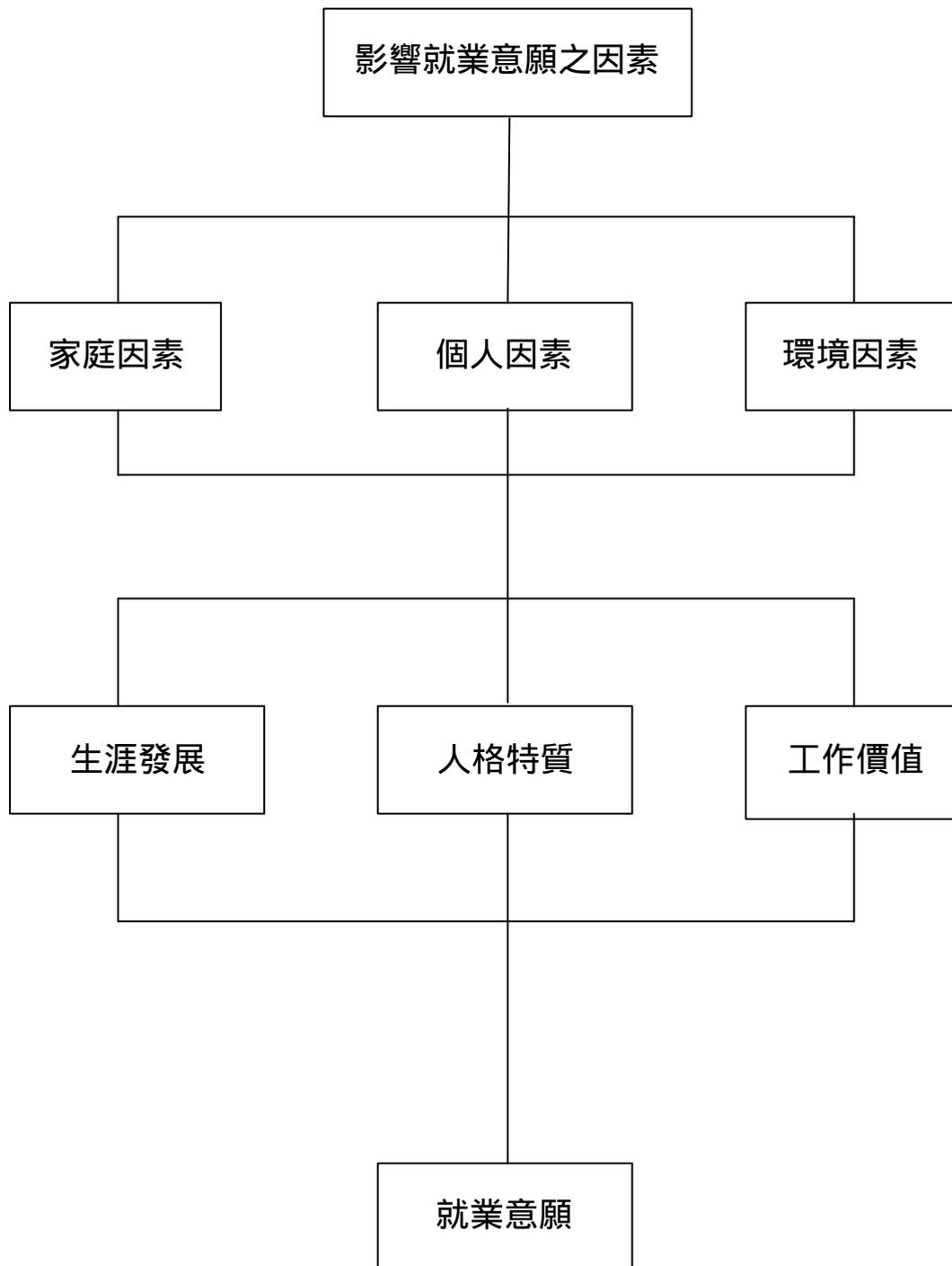


圖 3.1 影響個人就業意願之觀念性架構

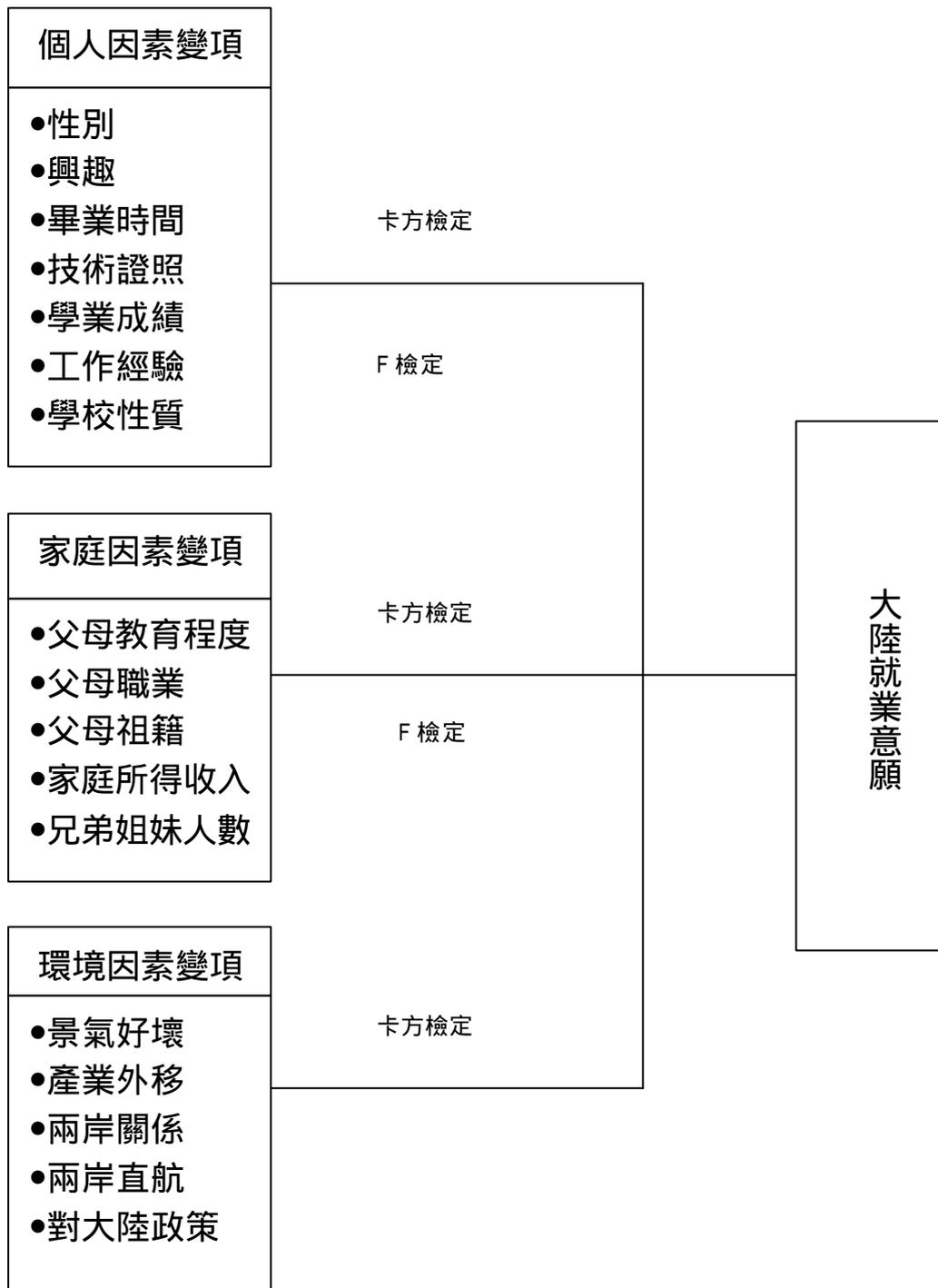


圖 3.2 高職畢業生大陸就業意願分析架構

### 3.2. 研究假設

根據本研究之目的，提出下列研究假設以作實證考驗。

#### 一、 個人因素與與大陸就業意願的假設：

1. 不同性別之高職畢業生其大陸就業之意願無顯著的差異。
2. 不同畢業時間之高職畢業生其大陸就業之意願無顯著的差異。
3. 不同興趣之高職畢業生其大陸就業之意願無顯著的差異。
4. 不同工作經驗之高職畢業生其大陸就業意願無顯著的差異。
5. 不同技術證照之高職畢業生其大陸就業意願無顯著的差異。
6. 不同在成績之高職畢業生其大陸就業意願無顯著的差異。
7. 不同學校性質之高職畢業生其大陸就業意願無顯著的差異。

#### 二、 家庭因素與與大陸就業意願的假設：

1. 不同父母職業之高職畢業生其大陸就業意願無顯著的差異。
2. 不同父母教育程度之高職畢業生其大陸就業意願無顯著的差異。
3. 不同父母的祖籍之高職畢業生其大陸就業意願無顯著的差異。
4. 不同兄弟姐妹成員之高職畢業生其大陸就業意願無顯著的差異。
5. 不同家庭經濟收入之高職畢業生其大陸就業意願無顯著的差異。

#### 三、 環境因素變項與大陸就業意願的假設：

1. 國內經濟景氣與高職畢業生大陸就業意願無顯著相關。
2. 產業外移與高職畢業生大陸就業意願無顯著相關。
3. 兩岸關係與高職畢業生大陸就業意願無顯著相關。
4. 兩岸直航與高職畢業生大陸就業意願無顯著相關。
5. 政府對大陸經貿政策與高職畢業生大陸就業意願無顯著相關。

### 3.3 研究方法

在次級資料方面，本研究採用「文獻分析法」分析相關之文獻。而在原始資料方面採調查研究法，蒐集相關之資料。

#### 3.3.1 文獻分析法

本研究藉由文獻分析，以瞭解「人格特質」、「工作價值觀」、「生涯發展」等各方面之相關理論、論述及研究成果，並探討影響高職畢業生大陸就業意願之個人、家庭、外在環境等三因素與就業傾向之關係。

#### 3.3.2 調查研究法

在調查研究法主要分為兩方面：

- 一、為瞭解大陸台商對國內高職畢業生之需求本研究，編擬「大陸台商對高職畢業生之需求調查表」(參見附錄二)，透過問卷調查蒐集原始資料，瞭解台商企業對高職畢業生是否有潛在的需求，並探討其用人擇才的條件與相關因素。
- 二、為瞭解高職畢業生大陸就業之意願及影響因素，本研究編擬「高職畢業生大陸就業意願調查表」(參見附錄三)透過問卷調查，蒐集原始資料，藉以瞭解高職畢業生在兩岸三通後其大陸就業之意願、動機及影響因素。

### 3.4 抽樣設計

本研究之調查對象主要分為兩方面：

在「大陸台商對國內高職畢業生需求調查表」方面：因受時間與物力之限制，本研究無法做全面調查，僅從高雄地區之四十家大陸台商的主管為研究對象，而有關樣本之選取係採便利抽樣方式進行，透過財政部高雄關稅局公關股之協助，以問卷方式進行調查。

在「高職畢業生大陸就業意願調查表」方面：本研究之研究對象主要以高職工業類與商業類科之學生為主，且以高雄縣市之高雄高商、三信家商、樹德家商、三民家商、高雄高工、海青商工、國際商工、大榮高工、中正高工、鳳山商工、旗山農工、中山商工、高英商工、高苑商工及學廬與考友上二家就業補習班等，共計十二所學校及二家補習班之應屆及畢業學生為施測對象，共選取樣本數 1700 人。詳如表 3.1 所示。

表 3.1 樣本選擇統計表

區域	學校	班級數(班)	樣本數(人)
高雄市	高雄高商	2	80
	樹德家商	4	200
	三信家商	4	200
	高雄高工	2	80
	中正高工	2	80
	三民家商	2	80
	海青商工	2	80
	大榮高工	2	80
	學廬補習班	2	150
	考友上補習班	2	150
高雄縣	鳳山商工	2	80
	旗山農工	2	80
	中山商工	4	200
	高英商工	2	80
	高苑商工	2	80
總計		32	1700

資料來源：本研究整理

註：三信家商、樹德家商、中山商工之學生人數較多，因私立學校就業意願較高，故樣本數較多。

## 3.5 問卷設計與問卷調查

### 3.5.1 問卷設計

在問卷設計方面，主要分為兩部份：(一)大陸台商對國內高職畢業生之需求調查表(參見附錄二)。(二)高職畢業生大陸就業意願調查表(參見附錄三)。茲分別說明如下：

#### 一、在「大陸台商對國內高職畢業生之需求調查表」部分：

此部份問卷是想瞭解台商企業，對國內高職畢業生之需求意願及在用人擇才之遴選條件。問卷內容主要包含兩岸經貿發展情況、大陸台商對台灣高職畢業生之需求意願及其遴選員工的條件等共 13 題。

#### 二、在「高職畢業生大陸就業意願調查表」部分：

此部份問卷主要目的在瞭解兩岸三通後，影響高職畢業生大陸就業之因素。問卷之內容設計主要分為兩部份(參見附錄三)

- 1.基本資料：包含性別、學校、畢業時間、父母祖籍、父母教育程度、家長的職業、家庭的收入、證照、在校成績及工作經驗等共計 13 題。
- 2.影響高職畢業生大陸就業意願之題項，共計 30 題。

### 3.5.2 問卷調查

本研究之問卷調查共分兩部份：

#### 一、在「大陸台商對國內高職畢業生之需求調查表」部分：

本研究係以高雄地區在大陸投資設廠之企業主管為調查對象，進行問卷訪談，共計發出 40 份調查表，回收 40 份，其中，有效問卷 38 份，有效回收率為 95%。

#### 二、在「高職畢業生大陸就業意願調查表」部分：

本研究係以高雄地區高職工業類及商業類之應屆及歷屆畢業生為調查對象。共計發出 1700 份問卷，回收 1598 份，回收率為 94%；其中有效問卷 1521 份，有效問卷率為 89.5%。樣本回收率及有效樣本結構分析如表 3.2 所示。

表 3.2 問卷回收數及有效樣本結構分析

區域	學校	施測班級數	施測學生數	回收樣本數		有效樣本數	
				份數	回收%	份數	有效%
高雄市	高雄高商	2	80	80	100.0	78	90.5
	樹德家商	4	200	196	98.0	182	91.0
	三信家商	4	200	177	88.5	175	87.5
	高雄高工	2	80	80	100.0	75	93.8
	中正高工	2	80	77	96.3	74	92.5
	三民家商	2	80	80	100.0	76	95.0
	海青商工	2	80	78	97.5	73	91.3
	大榮高工	2	80	80	100.0	73	91.3
	學廬補習班	2	150	132	88.0	128	85.3
	考友上補習班	2	150	120	80.0	116	77.3
高雄縣	鳳山商工	2	80	80	100.0	76	95.0
	旗山農工	2	80	80	100.0	76	95.0
	中山商工	4	200	185	92.5	175	87.5
	高英商工	2	80	79	98.8	74	92.5
	高苑商工	2	80	74	92.5	70	87.5
總計		32	1700	1598	94.0	1521	89.5

資料來源：本研究整理。

## 3.6 資料分析方法

### 3.6.1 量表信度分析

信度分析是針對問卷施測的結果，測量其可信度與穩定性。亦即測量量表是否具有一致性的指標。在信度分析方面，以 Cronbach's a 值來檢測量表的一致性，其公式表示如下：

$$\text{Cronbach's } a = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum si^2}{s^2} \right]$$

Cronbach's a 值採用的是每個題目變異數的和，所反映的是測量工具內部同質性、一致性或穩定性。

納勤畢(Nunnally1967)認為在基礎研究中，信度值在 0.5 或 0.6 以上即可接受。Wortzel(1978)認為該係數介於 0.70 至 0.98 屬高信度值，而低於 0.35 者，則應拒絕使用之。本研究使用 SPSS 統計軟體進行信度分析，其結果如表 3.3 所示。因素信度測試中，台商對高職畢業生之需求問卷調查表各題項之信度均達 0.7 以上，表示信度高，整份問卷的信度是 0.7766。

表 3.3 台商對國內高職畢業生需求之信度分析

題目	Cronbach' s
1. 我認為兩岸直航後，大陸之就業市場會比台灣優勢。	0.7573
2. 我認為兩岸直航後，高職業生到大陸就業趨勢會增加。	0.7526
3. 我認為兩岸直航後，台商遴選國內之人員到大陸就業的情形會增加。	0.7572
4. 我認為兩岸直航後，台商會考慮錄用國內高職畢業之人才。	0.7702
5. 我認為目前高職畢業生所具備之能力，足以勝任到大陸從事基層工作。	0.7628
6. 遴選人員時，若考慮企業長期發展上，我會以國內之人員為主。	0.7895
7. 遴選高職人才到大陸就業時，我會考慮應具備基本外語能力者。	0.7700
8. 遴選高職人才到大陸就業時，我會考慮應具備基本電腦能力者。	0.7719
9. 遴選高職人才到大陸就業時，我會考慮應具有技術證照者。	0.7624
10. 遴選人員時，考慮行為與操守因素之差異，我會以國內高職畢業生為主。	0.7533
11. 遴選人員時，考慮倫理與道德觀念之差異，我會以國內高職畢業生為主。	0.7530
12. 遴選人員時，考慮敬業與工作態度之差異，我會以國內高職畢業生為主。	0.7485
13. 遴選人員時，考慮政治思想與文化背景之差異，我會以國內高職畢業生為主。	0.7593
整份問卷信度	0.7766

資料來源：本研究整理。

其次，在高職畢業生大陸就業意願之問卷方面，各題項之信度均達 0.9 以上，而整份問卷的信度是 0.9265，表示信度極高（詳見表 3.4）。

表 3.4 高職畢業生大陸就業意願之信度分析

題目	Cronbach' s
1. 父母親的關心會影響我是否到大陸就業	0.9263
2. 父母親的意見會影響我是否到大陸就業	0.9264
3. 我在學校技能的表現會影響我是否到大陸就業	0.9261
4. 考慮未來工作發展的潛能會影響我是否到大陸就業	0.9256
5. 考慮未來工作的社會地位會影響我是否到大陸就業	0.9257
6. 考慮從工作中得到成果與自我肯定會影響我是否到大陸就業	0.9260
7. 考慮從工作中發揮所長會影響我是否到大陸就業	0.9258
8. 我認為自己的專長是選擇工作的重要因素	0.9264
9. 我認為國內目前的經濟景氣不佳	0.9270
10. 我認為高職所學畢業後足以到大陸台商企業擔任工作	0.9265
11. 我認為國內產業與資金正不斷轉向大陸	0.9260
12. 我擁有高職畢業生應有的相關技能	0.9261
13. 我認為本科的技術證照可幫助我到大陸台商企業就業	0.9263
14. 我認為兩岸關係會影響我是否到大陸就業	0.9252
15. 我認為海峽兩岸三通一定會實現	0.9244
16. 我認為兩岸直航對台灣經濟有很大的幫助	0.9240
17. 若將來公司派駐我到大陸工作，我會欣然接受	0.9229
18. 我認為到大陸台商企業工作符合本身興趣	0.9216
19. 我認為到大陸台商企業就業可使自己增廣見聞	0.9216
20. 我認為到大陸台商企業就業可以完成自己的心願與理想	0.9216
21. 若兩岸直航，交通距離縮短，我會到大陸之台商企業工作	0.9213
22. 若政府對大陸政策開放，我會考慮到大陸之台商企業工作	0.9216
23. 同學朋友的意見與看法，會影響我到大陸之台商企業工作	0.9230
24. 父母的意見與看法，會影響我是否到大陸之台商企業工作	0.9224
25. 師長的意見與看法，會影響我是否到大陸之台商企業工作	0.9226
26. 家中成員多寡，會影響我是否到大陸之台商企業工作	0.9230
27. 我認為到大陸就業，是未來就業市場選擇的一定趨勢	0.9221
28. 我認為到大陸就業，對我個人的工作成就有幫助	0.9218
29. 我認為到大陸就業，對我個人的生涯發展有一定幫助	0.9218
30. 我認為到大陸就業，可以實現我的理想與抱負	0.9222
整份問卷信度	0.9265

資料來源：本研究整理。

### 3.6.2 統計處理方法

本研究將問卷調查資料整理後，利用 SPSS 統計套裝軟體進行分析，所使用統計方法，分述如下：

- (1) 因素分析：為了解高職畢業生大陸就業意願及其考慮因素，利用因素分析歸納出影響大陸就業之主要關鍵因素。因素分析萃取之方法採用主成份分析法並運用 Kaiser 之最大變異法來作正交轉軸。決策法則為特質要大於 1，因素負荷量大於 0.4，且因素題目數要大於一題以上。
- (2) 為瞭解不同性別、學校性質、畢業時間、學業成績、工作經驗等，對高職畢業生大陸就業是否有顯著差異，本研究利用卡方檢定 ( $\chi^2$ ) 做進一步分析。
- (3) 為瞭解不同父母籍貫或教育程度、職業、家庭收入等，與高職畢業生其大陸就業是否有顯著差異，本研究利用卡方檢定 ( $\chi^2$ ) 做進一步分析。
- (4) 以單因子變異數分析 (one-way ANOVA)，就個人因素 (性別、學校性質、畢業時間、証照、學業成績、工作經驗) 及家庭因素 (父母的籍貫、教育程度、職業、家庭收入) 等變項與大陸就業意願進行比較分析，並以雪費法 (Scheffe) 進行事後比較，以瞭解這些變項與高職畢業生是否存在顯著差異。

## 第四章 高職畢業生大陸就業意願之分析

目前台商企業到大陸台商投資設廠的情形不斷增加，然而兩岸生活習慣與文化背景的不同，台商在用人選才方面，若考量道德觀念、敬業態度及工作價值觀之差異，是否對我國高職畢業生有信心。而高職畢業生是否願意到大陸就業，也是台商關心的重點。至於高職畢業生到大陸就業之意願會受那些因素影響，是值得探討的問題。本章即針對上述問題，透過問卷調查方式，蒐集相關資料，做進一步分析，內容主要包括四大部分：樣本結構分析、大陸台商對高職畢業生需求、國內高職畢業生大陸就業意願及影響高職畢業生大陸就業之關鍵因素，茲分述如下：

### 4.1 樣本結構分析

由表 4.1 可知樣本結構之特性，在性別方面，男生有佔 807 人，佔全體 53.1%；女生有 714 人，佔全體 46.9%。在畢業時間方面，應屆畢業生比率最高，應屆畢業生有 1339 人，佔全體樣本 88%；其次畢業一年 61 人，佔全體樣本 4%；畢業一年為 12 人，佔 0.8%；畢業逾三年學生共 109 人，佔 7.2%。，乃因應屆畢業生即將面臨就業，且採便利抽樣之調查所致。在工作經驗方面，有兼職工作者共 695 人佔 45.7%；全職工作者 146 人，佔 9.6%，毫無工作經驗者共 680 人，佔全人數的 44.7%，可見兼職較全職者為多，有工作經驗較無工作經驗者為多。在證照方面，不論是工業類或商業類證照，均以丙級證照所佔比例最高，實因丙級證照是高職畢業生所應具備之基本能力之一。在學校性質方面，公立高職學生共 518 人，佔 34.1%，私立高職共 1003 人，佔 65.9%。因本研究以就業取向

為主，故樣本選擇上較偏重私立高職畢業之學生。

在父母籍貫方面：父親的籍貫本省籍共 1412 人，佔 92.8%，外省籍的共 109 人，佔 7.2%；母親的籍貫本省籍的共 1448 人，佔 95.2%，外省籍的共 73 人，佔 4.8%，由上述可知樣本數中本省籍的家庭較多，因國內外省族僅約 1/3 強，且在樣本選擇上，以大高雄為主所致，故本省籍族群較多。在父母教育程度方面：高職畢業生母親的教育程度普遍不高，相對社會地位較低，從事的工作為家庭主要經濟來源，因此忙於工作而忽略子女的教育，導致子女在升學上並不如意，故選擇高職就讀的意願較高。另外，在家長職業的方面：從家長職業普遍集中在工、商業方面服務且每月所得收入大多平均在 50000 元以下，也能瞭解教育程度、職業及所得收入是呈正相關的情形。

表 4.1 高職畢業生基本資料分析

變項	類別	樣本數	百分比
性別	男	807	53.1
	女	714	46.9
學校特質	公立	518	34.1
	私立	1003	65.9
畢業時間	應屆	1339	88.0
	畢業一年	61	4.0
	畢業二年	12	0.8
	畢業三年以上	109	7.2
父親籍貫	本省	1412	92.8
	外省	109	7.2
母親籍貫	本省	1448	95.2
	外省	73	4.8
父親教育程度	國中及以下	645	42.4
	高中職	609	40.0
	專科	177	11.7
	大學	72	4.7
	研究所	18	1.2

表 4.1 高職畢業生基本資料分析 (續)

變項	類別	樣本數	百分比
母親教育程度	國中及以下	777	51.1
	高中職	591	38.9
	專科	107	7.0
	大學	33	2.2
	研究所	13	0.8
家長職業	軍	38	2.5
	公	162	10.7
	教	27	1.8
	工	451	29.6
	商	300	19.7
	農、漁	140	9.2
	自由業	180	11.8
	其他	223	14.7
家庭每月平均收入	30000 以下	551	36.2
	30001~50000 元	628	41.3
	50001~100000 元	268	17.6
	10 萬元以上	74	4.9
工業類證照	尚未取得	311	20.4
	甲級	52	3.4
	乙級	39	2.6
	丙級	421	27.7
商業類證照	尚未取得	258	17.0
	甲級	12	0.7
	乙級	94	6.2
	丙級	542	35.6
學校成績	60 分以下	122	8.0
	61~70 分	481	31.6
	71~80 分	533	35.1
	81~90 分	318	20.9
	91 分以上	67	4.4
工作經驗	有(兼職)	695	45.7
	有(全職)	146	9.6
	毫無工作經驗	680	44.7

資料來源：本研究整理

## 4.2 台商對國內高職畢業生之需求分析

為瞭解大陸台商企業甄選員工時所考慮的因素及遴選條件。本研究以問卷調查方式，蒐集了 38 位大陸台商主管的意見，加以彙整後其結果如表 4.2 所示。

由表 4.2 得知：

1. 大多數受訪的大陸台商主管認為未來兩岸直航後，大陸就業市場會比台灣優勢。認同此觀點者，佔全體受訪人數之比率高達 76.3%。
2. 兩岸直航後，大多數受訪的台商主管認為：高職畢業生到大陸就業趨勢會增加，而且認同的比率高達 81.5%。
3. 兩岸直航後，有 89.4%的台商主管認為在人員甄選時選擇國內人員到大陸工作的情況會增加。
4. 兩岸直航後，在大陸台商考慮錄用國內高職人才方面，大多數受訪的大陸台商（同意及非常同意者合計佔 71%）表示會考慮錄用國內高職畢業人才。
5. 在高職的能力表現上，多數的台商主管(佔 78.9%)認為目前國內高職畢業生的能力足以勝任到大陸從事基層工作。
6. 若考慮企業長期發展方面，受訪的大陸台商中有 71%的人認同此觀點，其在員工遴選上，還是會以甄選我國人員為主。
7. 在外語能力上，有高達 97.3%的受訪者認為有其必要。因此高職畢業生未來若想到大陸就業應加強外語能力。
8. 在電腦能力方面，有高達 94.7%的大陸台商仍會以具備電腦能力之高職畢業生為主，此表示電腦能力已成為未來就業的基本技能與條件，故高職生應多加強本身的電腦能力，為自己爭取更多的就業機會。
9. 在各種職業技術證照者方面，有 81.5%大陸台商希望甄選具有技術證

照者赴大陸就業，但其重要性似乎沒外語能力及電腦能力高，此結果可以做進一步探討，以做為政府訂定證照制度之參考。

10. 在考慮品德行為操守方面，雖然重視程度不如其他因素高，但還是會較喜歡選擇國內高職畢業生赴大陸就業，認同此觀點之受訪者佔 55.3%。
11. 在考慮倫理與道德方面，大陸台商仍會以國內高職畢業生為主。其同意及非常同意者佔 55.3%，此顯示出大陸台商在考量倫理與道德之問題上還是會較喜歡選擇國內高職畢業生。
12. 在人員甄選上，若在考慮敬業與工作態度，大陸台商會以國內高職畢業生為主。其同意及非常同意者達 63.2%，顯示大陸台商在考慮敬業與工作態度之差異上還是較願意選擇國內高職畢業生。
13. 若考慮兩岸三通後，大陸台商在考慮政治思想及文化背景之差異上還是願意選擇國內高職畢業生赴大陸就業。持此觀點受訪者佔 60.5%，此顯示大陸台商在大陸資設廠仍有政治風險上之顧慮。

由上述結果得知，大陸台商在人員甄選上，還是會考慮任用國內高職畢業生，此乃市場就業的趨勢，也是高職畢業未來就業的選擇。在未來就業市場上，大陸台商對我國的就業需求會有相當程度的影響，尤其在遴選高職人才較偏向具有電腦、語文及技術證照能力者，我國目前正推行英文能力分級檢定，主要在朝國際化發展時，全民所應具備的條件與能力。另一方面亦重視在品行操守、倫理觀念、敬業態度及工作價值觀等方面。因此未來高職畢業生若選擇到大陸就業，除需加強本身的外語、電腦能力及考取各類證照來增加競爭力外，在品行操守、倫理道德及敬業態之觀念上更須加強，以期未來兩岸直航後，提升就業的競爭力。

表 4.2：台商對國內高職畢業生需求調查之分析

題項	同意程度		(1) 非常 不同意	(2) 不 同意	(3) 無 意見	(4) 同 意	(5) 非 常 同 意	(4) 與 (5) 合 計
	N	%						
1.我認為兩岸直航後，大陸之就業市場會比台灣優勢	N		1	4	4	19	10	29
	%		2.6	10.5	10.5	50.0	26.3	76.3
2.我認為兩岸直航後，高職業生到大陸就業趨勢會增加	N		0	5	2	24	7	31
	%		0.0	13.2	5.3	63.1	18.4	81.5
3.我認為兩岸直航後，遴選國內之人員到大陸就業的情形會增加	N		0	2	2	25	9	34
	%		0.0	5.3	5.3	65.8	23.7	89.4
4.我認為兩岸直航後，若有需要會考慮錄用國內高職畢業之人才	N		1	5	5	21	6	27
	%		2.6	13.2	13.2	55.2	15.8	71.0
5.我認為高職畢業生所具備之能力可勝任到大陸從事基層工作	N		1	3	4	25	5	30
	%		2.6	7.9	10.5	65.8	13.2	78.9
6.遴選人員時，若考慮企業長期發展上，我會以國內之人員為主	N		0	5	6	19	8	27
	%		0.0	13.2	15.8	50.0	21.0	71.0
7.遴選高職人才到大陸就業時，我會考慮應具備基本外語能力者	N		0	0	1	30	7	37
	%		0.0	0.0	2.6	78.9	18.4	97.3
8.遴選高職人才到大陸就業時，我會考慮應具備基本電腦能力者	N		0	1	1	24	12	36
	%		0.0	2.6	2.6	63.1	31.6	94.7
9.遴選高職人才到大陸就業時，我會考慮應具有技術證照者	N		0	2	5	26	5	31
	%		0.0	5.3	13.2	68.4	13.2	81.5
10.遴選人員時，考慮品德與操守時，我會以國內高職畢業生為主	N		0	4	13	20	1	21
	%		0.0	10.5	34.2	52.7	2.6	55.3
11.遴選人員時，考慮倫理與道德時，我會以國內高職畢業生為主	N		0	40	13	18	3	21
	%		0.0	10.5	34.2	47.4	7.9	55.3
12.遴選人員時，考慮敬業與工作態度時，我會以國內高職畢業生為主	N		0	3	11	23	1	24
	%		0.0	7.9	28.9	60.6	2.6	63.2
13.遴選人員時，考慮政治與文化背景，我會以國內高職畢業生為主	N		0	5	10	22	1	23
	%		0.0	13.2	26.3	57.9	2.6	60.5

資料來源：本研究整理

註：N：表人次

%：表百分比

### 4.3 國內高職畢業生大陸就業意願分析

為瞭解高職畢業生到大陸就業意願之高低。本研究將分別從高職畢業生之個人特性與家庭背景兩方面做進一步的探討。

#### 4.3.1 不同個人特性之其高職畢業生大陸就業意願分析

為瞭解高職畢業生赴大陸就業意願，本節將從個人特性方面做進一步分析，主要包括性別、就讀學校性質、畢業時間、技術士證照、學業成績、工作經驗等六項，將 1521 份問卷調查結果加以彙整後，其結果如表 4.3 所示。

由表 4.3 中得知，在受訪者中願意到大陸就業者佔 58.1%；而無意願者佔 41.9%，此顯示高職畢業生大陸就業之意願仍較高。其中男性願意到大陸就業者佔 59.7%，比女性佔 56.2%高，此意謂著男性較能接受挑戰而到外地就業。就畢業學校性質方面而言，有意願到大陸就業者，私立學校(佔 60.7%)較公立學校(佔 52.9%)，兩者差距約 8%，此可能是公立學校畢業的學生，未來選擇繼續升學的意願較高，較無意願往大陸就業。因此未來政府若能開放大陸學歷認證，對願意到大陸就業的高職畢業生，應有較大的誘因。就畢業時間方面而言，因樣本結構應屆畢業生較多，可能對國內市場與大陸市場之就業情形尚不十分清楚，但願意到大陸就業者仍大於不願意者，其差距約有 8%。且畢業愈久，其到大陸就業之意願愈高。至於技術證照方面，在工業方面有無證照與大陸就業意願之差距不大，但有商業技術證照而願意到大陸就業者佔 66.9%；無意願者佔 33.1%，兩者差距 33.8%。無商業證照者，願意(53.5%)與不願意(46.5%)差距僅 7%，此乃商業證照以女性擁有者較多，顯示女性有技術證照者到大陸就業較具信心，故意願較高。另外在校成績在方面，願意到大陸業者之分數普遍集中在 80 分以下，尤其成績在 61~70 分者，其願意到大陸

就業比例高達 62%，推論其原因，可能對自己在國內就業市場競爭能力與條件不具信心。另外成績較佳者，因以升學為目標，故大陸就業意願較低。最後在工作經驗方面，有全職經驗者願意到大陸就業的比率為 63.7%，較兼職或無工作經驗者高，雖然差距不大，但顯示全職者為非應屆畢業之學生，在瞭解國內就業市場競爭情形，認為以高職學歷在國內就業市場不易找到適當的工作、發揮潛能，故到大陸就業意願較高。

表 4.3 不同個人特性之高職畢業生就業意願分析表

個人屬性		大陸就業意願				
		願意		不願意		
		人次	百分比%	人次	百分比%	
性別	男	482	59.7	325	40.3	
	女	401	56.2	313	43.8	
學校性質	公立	274	52.9	244	47.1	
	私立	609	60.7	394	39.3	
畢業時間	應屆	732	54.7	607	45.3	
	一年	46	75.4	15	24.6	
	二年	10	83.3	2	16.7	
	三年以上	95	87.2	14	12.8	
技術證照	工業類	有	282	56.4	218	43.6
		無	255	56.4	197	43.6
	商業類	有	208	66.9	103	33.1
		無	138	53.5	120	46.5
在校成績	60 分以下	74	60.7	48	39.3	
	61~70	298	62.0	183	38.0	
	71~80	312	58.5	221	41.5	
	81~90	124	44.6	154	55.4	
	91 分以上	35	52.2	32	47.8	
工作經驗	全職	93	63.7	53	36.3	
	兼職	396	57.0	299	43.0	
	沒有	394	57.9	286	42.1	
合計		883	58.1	638	41.9	

資料來源：本研究整理

#### 4.3.2 不同家庭背景之高職畢業生大陸就業意願分析

為瞭解將高職畢業生大陸就業之意願，本節將家庭背景方向做進一步分析，主要包括父母親籍貫、父母親教育程度、家長職業、家庭月平均收入等六項，將問卷調查結果，加以整理後，其結果如表 4.4 所示。

從表 4.4 中得知，家庭背景之各項因素中，願意到大陸就業者佔 58.1%，而無意願者佔 31%。從省籍來看，父親為本省籍而願意到大陸就業者佔 56.7%；母親為本省籍而願意到大陸就業者佔 57.5%；父親為外省籍有願意到大陸就業者佔 75.2%；母親為外省籍有願意到大陸就業者佔 69.9%；較無意願者有明顯的差距，顯示外省籍之高職畢業生，大陸就業的意願較高，可能是因為家鄉情懷的因素所致。在父母親教育程度的差異上，教育程度愈高者，大陸就業的意願較高，原因可能是這些學生自己認為高職學歷在國內就業市場較不易取得優勢，無法承受父母的壓力，故願意前往大陸就業，給自己較大的生涯發展空間。在家長職業方面，以軍、商及農漁之職業者，願意到大陸就業的比例較高，其原因可能是軍人子女較有獨立自主的特性；從商者則常有商人無祖國的傳統觀念，而農漁業者，認為大陸在農漁業之發展的條件上較我國優勢，因此父母的職業對子女會產生一定的影響，故大陸就業意願較高。最後在家庭收入上，平均每月所得收入在 50000 元以下者，大陸就業意願高達約 60%，且所得愈高大陸就業意願較低，顯示所得高的家庭背景或社經地位相對較高，其子女在國內就業的機會較所得收入低者大，自然到大陸就業的意願相對較低。

表 4.4 不同家庭背景之高職畢業生大陸就業意願分析表

家庭背景		大陸就業意願			
		願意		不願意	
		人次	百分比 (%)	人次	百分比 (%)
父親籍貫	本省	801	56.7	611	43.3
	外省	82	75.2	27	24.8
母親籍貫	本省	832	57.5	616	42.5
	外省	51	69.9	22	30.1
父親教育程度	國中以下	377	58.4	268	41.6
	高中職	353	58.0	256	42.0
	專科	98	52.4	89	47.6
	大學	44	61.1	28	38.9
	研究所	11	61.1	7	38.9
母親教育程度	國中以下	425	54.7	352	45.3
	高中職	363	61.4	228	38.6
	專科	61	57.0	46	43.0
	大學	24	72.7	9	27.3
	研究所	10	76.9	3	23.1
家長職業	軍	26	68.4	12	31.6
	公	98	60.5	64	39.5
	教	16	59.3	11	40.7
	工	239	53.0	212	47.0
	商	186	62	114	38.0
	農、漁	88	62.9	52	37.1
	自由業	102	56.7	78	43.3
	其他	128	57.4	95	42.6
家庭收入 (每月)	30000 以下	312	56.6	239	43.4
	30001~50000	391	62.3	237	37.7
	50001~100000	139	51.9	129	48.1
	100000 以上	41	55.4	33	44.6
合計		883	58.1	638	41.9

資料來源：本研究整理

#### 4.3.3 影響高職畢業生大陸就業意願之因素分析

有關影響高職畢業生大陸就業意願之因素非常多，為簡化因素之構面，本研究利用 SPSS 電腦軟體將三十個問項進行因素分析，得出七項因素構面分別命名為「興趣」、「自我成就」、「技術」、「大陸就業認知」、「父母教育態度」、「親友意見」及「兩岸關係」（詳參見表 4.5），茲分別說明如下：

因素一：包括問卷中之 17、18、19、20 等 4 題，主要內容較偏向個人性與，因此將此命名為「興趣」。

因素二：包括問卷中之 4、5、6、7 等 4 題，主要內容較偏向個人自我成長與成就之實現，故將之命名為「自我成就」。

因素三：包括問卷中之 27、28、29、30 等 4 題，主要內容較偏向兩岸就業市場現況，故將之命名為「大陸就業認知」。

因素四：包括問卷中之 3、8、10、12、13 等 5 題，主要內容較偏向技術證照的取得與個人基本之職業技術，故命名為「技術」。

因素五：包括問卷中之 1、2 等 2 題，主要內容偏重父母的關心與教育子女的態度，故將之命名為「父母教育態度」。

因素六：包括問卷中之取向包括 23、24、25、26 等 4 題，主要內容較偏重師長與朋友間之意見，故將之命名為「親友意見」。

因素七：包括問卷中之取向包括 9、11、14、15、16、21、22 等 7 題，主要內容包括兩岸政治關係與經貿政策，故將之命名為「兩岸關係」。

經由因素分析歸納為 7 個構面後，以 Cronbach's  $\alpha$  進行內部一致性檢定，測得的 Cronbach's  $\alpha$  值分別為：「興趣」構面是 0.9319，「自我成

就」構面是 0.8247，「大陸就業認知」構面是 0.9308，「技術」構面是 0.7790，「父母教育態度」構面是 0.7375，「親友意見」構面是 0.8873，「兩岸關係」構面是 0.7530，整體量表之信度為 0.9265，本量表的信度係數大於 0.7 為高信度值，為可接受的標準而累積解釋變異量為 69.223。上述七個構面又可歸納三大類因素，其中「興趣」、「自我成就」、「大陸就業認知」與「技術」等因素構面可歸類為個人因素，「父母教育態度」與「親友意見」可歸類為家庭因素，而「兩岸關係」可歸類為外在環境因素。

表 4.5 影響高職畢業生大陸就業意願之因素分析

因素	題目	負荷量	共同性	特徵值	解釋變異量(%)	累積解釋變異量(%)	Cronbach's	
個人因素	興趣	17. 若將來公司派駐我到大陸工作，我會欣然接受	0.722	0.671	4.749	15.831	15.831	0.9319
		18. 我認為到大陸台商企業工作符合本身興趣	0.815	0.792				
		19. 我認為到大陸台商企業就業可使增廣見聞	0.784	0.756				
		20. 我認為到大陸台商企業就業可以完成自己的心願與理想	0.783	0.798				
	自我成就	4. 考慮未來工作發展的潛能會影響我到大陸就業	0.717	0.616	3.160	10.534	26.365	0.8247
		5. 考慮未來工作的社會地位會影響我到大陸就業	0.708	0.559				
		6. 考慮從工作中得到成果與自我肯定會影響我到大陸就業	0.785	0.674				
		7. 考慮從工作中發揮所長會影響我到大陸就業	0.803	0.693				
	大陸就業認知	27. 我認為到大陸就業，是未來就業市場選擇的一定趨勢	0.695	0.725	3.124	10.413	36.775	0.9308
		28. 我認為到大陸就業，對我個人的工作成就有幫助	0.799	0.870				
		29. 我認為到大陸就業，對我個人的生涯發展有一定幫助	0.806	0.887				
		30. 我認為到大陸就業，可以實現我的理想與抱負	0.778	0.832				
	技術	3. 我在學校技能的表現會影響我到大陸就業	0.639	0.587	2.763	9.211	45.989	0.7790
		8. 我認為自己的專長是選擇工作的重要因素	0.631	0.466				
		10. 我認為高職所學畢業後足以到大陸台商企業擔任工作	0.735	0.582				
12. 我擁有高職畢業生應有的相關技能		0.738	0.611					
13. 我認為本科的技術證照可幫助我到大陸台商企業就業		0.555	0.409					

\* 參考次頁 \*

表 4.5 影響高職畢業生大陸就業意願之因素分析(續)

因素		題目	負荷量	共同性	特徵值	解釋變異量 (%)	累積解釋變異量 (%)	Cronbach's a
家庭因素	父母教育態度	1. 父母親的關心會影響我是否到大陸就業	0.794	0.703	1.923	6.410	52.399	0.7375
		2. 父母親的意見會影響我是否到大陸就業.	0.816	0.728				
	親友意見	23. 同學朋友的意見與看法，會影響我是否到大陸之台商企業工作	0.732	0.725	2.971	9.902	62.301	
		24. 父母的意見與看法，會影響我是否到大陸之台商企業工作	0.839	0.856				
		25. 師長的意見與看法，會影響我是否到大陸之台商企業工作	0.819	0.817				
		26. 家中人員（兄弟姊妹）多寡，會影響我是否到大陸之台商企業工作	0.642	0.656				
外在環境因素	兩岸關係	9. 我認為國內目前的經濟景氣不佳	0.764	0.607	2.077	6.922	69.223	0.7530
		11. 我認為國內產業與資金正不斷轉向大陸	0.692	0.554				
		14. 我認為兩岸關係會影響我是否到大陸就業	0.773	0.686				
		15. 我認為海峽兩岸三通一定會實現	0.799	0.754				
		16. 我認為兩岸直航對台灣經濟有很大的幫助	0.643	0.589				
		21. 若兩岸直接通航，交通距離縮短，我會考慮到大陸之台商企業工作	0.797	0.802				
		22. 若政府對大陸政策開放，我會考慮到大陸之台商企業工作	0.727	0.762				

資料來源：本研究整理

#### 4.3.4 不同個人特性之高職畢業生大陸就業意願差異之分析

為進一步瞭解不同人格特性之高職畢業生其到大陸就業是否存在顯著之顯異，本研究利用單因子變異數分析（ANOVA）做進一步驗證。其結果如表 4.6

表 4.6：個人特性變項與影響大陸就業因素之單因子變異數分析

個人特性 變項	人數 N	興趣	對未來 工作期許	大陸就業	技術	父母 教育態度	親友意見	兩岸關係
性別		<b>F=19.771*</b>	<b>F=15.256*</b>	<b>F=11.719*</b>	<b>F=7.125*</b>	<b>F=1.182</b>	<b>F=.403</b>	<b>F=10.309*</b>
男	807	3.222	4.141	2.988	3.939	3.970	3.134	3.502
女	714	2.992	4.271	2.816	4.023	4.013	3.103	3.391
學校性質		<b>F=25.551*</b>	<b>F=1.755</b>	<b>F=17.111*</b>	<b>F=.546</b>	<b>F=.242</b>	<b>F=40.811*</b>	<b>F=32.043*</b>
公立	518	3.296	4.233	3.051	3.962	3.977	3.337	3.585
私立	1003	3.020	4.186	2.833	3.987	3.997	3.007	3.381
畢業時間		<b>F=7.220*</b>	<b>F=1.468</b>	<b>F=5.994*</b>	<b>F=2.901*</b>	<b>F=.990</b>	<b>F=6.766*</b>	<b>F=5.206*</b>
應屆	1339	3.070 <sup>b</sup>	4.195	2.872	3.970 <sup>b</sup>	3.979	3.080 <sup>b</sup>	3.425
一年	61	3.361	4.373	3.176	4.203 <sup>a</sup>	4.066	3.525 <sup>a</sup>	3.651
兩年	12	3.458	4.229	3.625	3.883	4.250	3.458	3.738
三年	109	3.477 <sup>a</sup>	4.200	3.117	3.972	4.050	3.339	3.609
Scheffe 法		a>b			a>b		a>b	
工業證照		<b>F=5.976*</b>	<b>F=6.842*</b>	<b>F=2.442*</b>	<b>F=1.140</b>	<b>F=2.389*</b>	<b>F=.627</b>	<b>F=5.394*</b>
尚未取得	311	3.266	4.157 <sup>a</sup>	3.010	3.955	3.953	3.153	3.565
甲級	52	3.144	3.822 <sup>c</sup>	3.024	3.838	3.712	3.077	3.374
乙級	39	3.212	4.192	2.891	3.897	3.987	3.205	3.454
丙級	421	3.213	4.176 <sup>b</sup>	2.951	3.990	4.038	3.156	3.502
Scheffe 法			ab>c					
商業證照		<b>F=5.024*</b>	<b>F=15.707*</b>	<b>F=3.554*</b>	<b>F=6.541*</b>	<b>F=4.712*</b>	<b>F=1.272</b>	<b>F=4.006*</b>
尚未取得	258	3.154	4.202 <sup>a</sup>	2.929	4.043 <sup>a</sup>	4.047 <sup>a</sup>	3.119	3.532
甲級	12	3.226	3.640 <sup>d</sup>	3.098	3.551 <sup>d</sup>	3.500 <sup>d</sup>	3.140	3.348
乙級	94	2.976	4.375 <sup>b</sup>	2.798	3.928 <sup>b</sup>	3.984 <sup>b</sup>	3.056	3.295
丙級	542	2.975	4.311 <sup>c</sup>	2.797	4.016 <sup>c</sup>	4.000 <sup>c</sup>	3.056	3.393
Scheffe 法			abc>d		abc>d	abc>d		
在校成績		<b>F=.890</b>	<b>F=9.758*</b>	<b>F=.896</b>	<b>F=4.187*</b>	<b>F=8.214*</b>	<b>F=1.306</b>	<b>F=.463</b>
60分以下	122	3.133	4.035 <sup>b</sup>	3.008	3.910	3.820 <sup>b</sup>	3.113	3.458
61-70分	481	3.159	4.150 <sup>c</sup>	2.958	3.923	3.929 <sup>c</sup>	3.116	3.450
71-80分	533	3.121	4.237	2.859	4.018	4.087 <sup>a</sup>	3.146	3.470
81-90分	318	3.015	4.356 <sup>a</sup>	2.873	4.056 <sup>a</sup>	4.061	3.101	3.438
91分以上	67	3.218	3.827 <sup>d</sup>	2.955	3.697 <sup>b</sup>	3.782	3.263	3.337
Scheffe 法			a>bcd		a>b	a>bc		
工作經驗		<b>F=3.588*</b>	<b>F=3.586*</b>	<b>F=2.438</b>	<b>F=.844</b>	<b>F=1.180</b>	<b>F=2.751*</b>	<b>F=2.940*</b>
有(兼職)	695	3.081 <sup>b</sup>	4.238	2.872	3.976	4.024	3.079	3.431
有(全職)	146	3.360 <sup>a</sup>	4.094	3.106	3.932	3.918	3.308	3.555
無工作經驗	680	3.100 <sup>c</sup>	4.195	2.903	3.993	3.973	3.124	3.453
Scheffe 法		a>bc						

資料來源：本研究整理

\*表 P 值 < 0.05

由表 4.6 可知：不同個人背景變項其影響大陸就業因素之差異狀況。茲說明如下：

1. 性別方面：不同性別之受訪者其影響大陸就業意願等方面，在「興趣」、「對未來工作期許」、「大陸就業」、「技術」及「兩岸關係」等因素上有顯著差異；而在「父母教育態度」(F=1.182)及「親友意見」等因素(F=0.403)上不同性別並無顯著差異存在。
2. 學校性質方面：公私立學校學生在「興趣」、「大陸就業」、「親友意見」及「兩岸關係」等因素上有顯著差異；在「對未來工作期許」(F=1.755)、「技術」(F=0.546)及「父母教育態度」等因素上(F=0.242)公私立學校學生並無顯著差異。
3. 畢業時間方面：學生畢業時間的不同在「興趣」、「大陸就業」、「技術」、「親友意見」及「兩岸關係」等因素上有顯著差異；在「對未來工作期許」(F=1.468)及「父母教育態度」等因素上(F=0.990)，畢業時間長短不同並無顯著差異。在「興趣」方面，畢業三年以上的學生赴大陸就業意願高於應屆畢業生；在「技術」與「親友意見」方面，畢業一年的學生的意願高於應屆畢業生，且有顯著差異。
4. 工業証照方面：取得工業類証照與在「興趣」、「對未來工作期許」、「大陸就業」及「父母教育態度」等因素上有顯著差異；在「技術」(F=1.140)、「親友意見」(F=0.627)及「兩岸關係」等因素上(F=5.394)，取得工業類証照與否並無顯著差異。另外，在「對未來工作期許」上，取得甲級証照的學生意願高於取得丙級証照的學生，且有顯著差異。
5. 商業証照方面：取得商業類証照與在「親友意見」上無顯著差異，其

餘向度均有顯著差異。另外，在「對未來工作期許」、「技術」及「父母教育態度」等因素上取得乙級、丙級及尚未取得証照者高於取得甲級証照的學生，且有顯著差異。

6. 在校成績方面：在校成績的高低在「對未來工作期許」、「技術」及「父母教育態度」等因素上有顯著差異，其餘如「興趣」( $F=0.890$ )、「大陸就業」( $F=0.896$ )、「親友意見」( $F=1.306$ )及「兩岸關係」等因素上( $F=0.463$ )均無顯著差異。另外，在「對未來工作期許」與「技術」上，81~90分的學生高於其他學生，在「父母教育態度」上，71~80分的學生高於60以下及61~70分的學生且有顯著差異。
7. 工作經驗方面：有工作經驗與否在「興趣」、「對未來工作期許」、「親友意見」及「兩岸關係」等因素上有顯著差異，且在「興趣」方面，有全職工作經驗者高於有兼職工作經驗者及毫無工作經驗者，且有顯著差異。

#### 4.3.5 不同家庭背景之高職畢業生其大陸就業意願差異分析

為進一步瞭解不同高職畢業生之家庭背景與其到大陸就業是否存在顯著之顯異，本研究利用單因子變異數分析(ANOVA)做進一步驗證。研究發現不同家庭背景變項在赴大陸就業意願上亦有不同的差異狀況。如表4.7所示。

表 4.7：家庭背景變項與影響大陸就業因素之單因子變異數分析

家庭背景變項	人數/N	興趣	自我成就	大陸就業	技術	父母態度	親友意見	兩岸關係
父親籍貫		<b>F=3.108</b>	<b>F=6.518*</b>	<b>F=.942</b>	<b>F=1.951</b>	<b>F=.008</b>	<b>F=2.043</b>	<b>F=2.080</b>
本省籍	1412	3.108	4.217	2.904	3.985	3.991	3.107	3.442
外省籍	109	3.158	3.995	2.932	3.879	3.981	3.259	3.542
母親籍貫		<b>F=4.085*</b>	<b>F=1.853</b>	<b>F=2.930</b>	<b>F=.758</b>	<b>F=.103</b>	<b>F=2.176</b>	<b>F=3.735*</b>
本省籍	1448	3.101	4.207	2.895	3.980	3.992	3.109	3.440
外省籍	73	3.343	4.089	3.136	3.926	3.950	3.304	3.633
父親教育程度		<b>F=3.380*</b>	<b>F=1.277</b>	<b>F=5.337*</b>	<b>F=.305</b>	<b>F=4.555*</b>	<b>F=4.252*</b>	<b>F=1.859</b>
國中	645	3.059	4.228	2.886b	3.993	3.928	3.088b	3.432
高中職	609	3.105	4.166	2.855c	3.960	3.991	3.117c	3.440
專科	177	3.249	4.253	3.069	3.971	4.085	3.184d	3.487
大學	72	3.188	4.194	2.924d	4.014	4.208	3.042e	3.516
研究所	18	3.792	4.042	3.778a	4.022	4.389	4.000a	3.825
Scheffe 法				a>bcd			a>bcd	
母親教育程度		<b>F=3.503*</b>	<b>F=1.283</b>	<b>F=3.470*</b>	<b>F=.515</b>	<b>F=2.244</b>	<b>F=4.980*</b>	<b>F=1.834</b>
國中	777	3.084	4.204	2.874	3.966	3.959	3.068b	3.428
高中職	591	3.097	4.205	2.904	3.994	3.990	3.146c	3.453
專科	107	3.213	4.150	2.970	3.950	4.107	3.091d	3.499
大學	33	3.508	4.386	3.235	4.091	4.212	3.689a	3.645
研究所	13	3.865	3.962	3.712	3.985	4.308	3.750	3.780
Scheffe 法							a>bcd	
家長職業		<b>F=1.865</b>	<b>F=1.308</b>	<b>F=1.564</b>	<b>F=1.178</b>	<b>F=1.257</b>	<b>F=2.142</b>	<b>F=4.318*</b>
軍	38	3.375	4.184	3.145	3.968	3.750	3.211	3.654
公	162	3.157	4.258	2.975	3.998	4.025	3.097	3.475
教	27	3.241	4.037	3.046	3.919	4.074	3.241	3.556
工	451	3.028	4.188	2.806	3.973	4.008	3.029	3.371 <sup>b</sup>
商	300	3.211	4.226	2.979	4.033	3.992	3.223	3.560 <sup>a</sup>
農漁	140	3.177	4.136	2.964	3.900	3.914	3.248	3.453
自由業	180	2.979	4.142	2.858	3.909	4.067	2.986	3.300 <sup>c</sup>
其他	223	3.137	4.272	2.913	4.018	3.944	3.175	3.516
Scheffe 法								a>bc
家庭收入		<b>F=3.680*</b>	<b>F=4.883*</b>	<b>F=.760</b>	<b>F=2.132</b>	<b>F=5.389*</b>	<b>F=2.789*</b>	<b>F=.983</b>
三萬以下	551	3.031 <sup>b</sup>	4.188	2.906	3.987	3.962	3.132	3.425
三至五萬	628	3.132	4.205 <sup>a</sup>	2.896	4.008	4.018 <sup>a</sup>	3.111	3.461
五至十萬	268	3.204	4.321 <sup>b</sup>	2.894	3.938	4.109 <sup>b</sup>	3.137	3.490
十萬以上	74	3.419 <sup>a</sup>	3.953 <sup>c</sup>	3.095	3.805	3.723 <sup>c</sup>	3.267	3.490
Scheffe 法		a>b	ab>c			ab>c		

資料來源：本研究整理

\*表 P 值 < 0.05

由表 4.7 可知：

1. 父親籍貫方面：不同父親籍貫只有在「對未來工作期許」( $F=6.518$ ) 上有顯著差異，在其餘的向度中並無顯著差異。
2. 母親籍貫方面：不同母親籍貫只有在「興趣」( $F=4.085$ ) 與「兩岸關係」( $F=3.735$ ) 上有顯著差異，在其餘的向度中並無顯著差異。
3. 父親教育程度方面：不同父親教育程度在「興趣」、「大陸就業認知」、「父母教育態度」及「親友意見」上有顯著差異，且在「大陸就業認知」與「親友意見」方面，父親教育程度為研究所者高於其他教育程度者，且有顯著差異。
4. 母親教育程度方面：不同母親教育程度在「興趣」、「大陸就業認知」及「親友意見」上有顯著差異，且在「親友意見」方面，母親教育程度為大學者高於其他教育程度者（國中、高中職、大專），且有顯著差異。
5. 家庭職業方面：不同家庭職業只有在「兩岸關係」上有顯著差異，且從商的家長高於從工、自由業的家長。
6. 家庭每月平均收入方面：不同家庭每月平均收入在「興趣」、「對未來工作期許」、「父母教育態度」及「親友意見」上有顯著差異，且在「興趣」方面，家庭收入十萬元以上高於三萬元以下者；在「對未來工作期許」與「父母教育態度」方面，家庭收入三萬至五萬元、五萬至十萬元者高於十萬元以上者，顯示家庭收入較低的高職畢業生對赴大陸的就業意願較高。

#### 4.4 影響高職畢業生大陸就業意願之關鍵因素

本節將針對影響高職畢業生大陸就業意願之個人因素(表 4.8)、家庭因素(表 4.9)與外在環境因素(表 4.10)中,整理出影響之關鍵因素,再進一步以卡方檢定驗證,這些關鍵因素與高職畢業生大陸就業意願是否有顯著的差異

##### 4.4.1 影響高畢業生大陸就業意願之個人因素

本研究利用因素分析結果歸納發現,影響高職畢業生大陸就業意願之個人因素包含有:興趣、對自我成就、大陸就業認知、技術。(參見表 4.5)

1. 在興趣方面包含有:第 17 題,我認為本科技術證照可幫助我到大陸就業、第 18 題,到大陸台商企業工作符合本身興趣、第 19 題,到大陸就業可增廣見聞及 20 題,到大陸就業可完成自己的心願與理想。其中,19 題,認為到大陸就業可以增廣見聞持同及非常同意之百分比為 45.2%,比不同意及非常不同意 24.4%高出許多,顯示高職畢業生認為到大陸就業可擴展自己的知識領域及增長多方面的見識。
2. 在自我成就方面包含有:第 4 題,未來工作發展的潛能會影響我到大陸就業之意願、第 5 題,未來工作的社會地位會影響,我到大陸就業意願、第 6 題,從工作中得到自我肯定會影響我到大陸意願及第 7 題從工作中能否發揮所會影我到大陸就業意願,其中第 4 題、第 6 題及第 7 題,同意及非常同意的百分比均高達 84%以上,顯亦高職畢業生認為到大陸就業是否可以發展自己潛在的能力 發揮所長而得到自我的成就與肯定,對其是否到大陸就業具有相當的影響力。其他題項之同意及非常同意之百分比均達 70%以上,顯示在自我成就上,對

高職畢業生是否到大陸就業有很大影響力。

3. 在大陸就業認知方面，包含有：第 27 題，我認為到大陸就業是未來市場的趨勢，第 28 題，我認為到大陸就業對我的工作成就有幫助，第 29 題，我認為到大陸就業對我的生涯發展有幫助及第 30 題我認為到大陸就業可以實現理想與抱負。其中受訪者認為到大陸就業是未來就業市場的趨勢，同意與非常同意之百分比為 36.4%，不同意及非常不同意者占 27.9%顯示高職畢業生認同此觀點者較高，自然會影響其未來是否到大陸就業之意願。
4. 在技術方面，包含有：第 3 題，學校技能的表現會影響我到大陸就業意願、第 8 題，我認為自己的專長是選擇工作的重要因素第 10 題我認為高職所學畢業足以到大陸擔任工作、第 12 題，我擁有高職畢業生應有的相關技能及第 13 題，若將來公司派我到大陸工作我會欣然接受。其中第 12 題同意及非常同意之百分比高達 80.7%，顯示高職畢業生均擁有相當的職業技術進入就業市場 另外第 8 題同意及非常同意之百分比為 77.8%，說明高職畢業生都希望學有專長，以適應多變的就業市場。最後從事第 13 題中，我們可以直接瞭解高職畢業未來大陸就業之意願，認同此觀點之同意及非常同意之百分比高達 73%，顯示高職畢業生未來大陸就業之意願相當的高。

表 4.8 影響高職畢業生大陸就業意願之個人因素

題項	同意程度		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(4)	平均數
			非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	與(5)之合計	
3.我在學校技能的表現會影響我到大陸就業	N		17	32	432	710	328	1038	3.851
	%		1.1	2.1	28.4	46.7	21.6	68.3	
4.未來工作發展的潛能會影響我到大陸就業	N		13	25	152	697	630	1327	4.245
	%		0.9	1.6	10.0	45.8	41.4	87.2	
5.未來工作的社會地位會影響我到大陸就業	N		19	31	265	666	539	1205	4.099
	%		1.2	2.0	17.4	43.8	35.4	79.2	
6.從工作中得到自我肯定會影響我到大陸就業	N		11	14	154	712	626	1338	4.260
	%		0.7	0.9	10.1	46.8	41.2	88.0	
7.考慮從工作中發揮所長會影響我到大陸就業	N		12	23	202	679	602	1281	4.205
	%		0.8	1.5	13.3	44.6	39.6	84.2	
8.我認為自己的專長是選擇工作的重要因素	N		19	44	270	657	527	1184	4.073
	%		1.2	2.9	17.8	43.2	34.6	77.8	
10.我認為高職所學畢業足以到大陸擔任工作	N		43	101	381	532	458	990	3.822
	%		2.8	6.6	25.0	35.0	30.1	65.1	
12.我擁有高職畢業生應有的相關技能	N		24	72	192	572	656	1228	4.156
	%		1.6	4.7	12.6	37.6	43.1	80.7	
13.若將來公司派我到大陸工作,我會欣然接受	N		45	101	261	519	592	1111	3.988
	%		3.0	6.6	17.2	34.1	38.9	73.0	
17.我認為本科技術證照可幫助我到大陸就業	N		154	290	431	448	186	634	3.130
	%		10.1	19.1	28.3	29.5	12.2	41.7	
18.我認為到大陸台商企業工作符合本身興趣	N		138	289	480	425	176	601	3.122
	%		9.1	19.0	31.6	27.9	11.6	39.5	
19.我認為到大陸台商企業就業可以增廣見聞	N		130	242	451	484	204	688	3.237
	%		8.5	15.9	29.7	31.8	13.4	45.2	
20.我認為到大陸就業可完成自己心願與理想	N		155	324	556	352	126	478	3.107
	%		10.2	21.3	36.6	23.1	8.3	31.4	
27.我認為到大陸就業是未來就業市場的趨勢	N		148	277	534	400	154	554	3.077
	%		9.7	18.2	35.1	26.3	10.1	36.4	
28.我認為到大陸就業對我的工作成就有幫助	N		143	327	641	292	110	402	2.922
	%		9.4	21.5	42.1	19.2	7.2	26.4	
29.我認為到大陸就業對我的生涯發展有幫助	N		152	360	640	255	107	362	2.858
	%		10.0	23.7	42.1	16.8	7.0	23.8	
30.我認為到大陸就業,可以實現理想與抱負	N		190	360	652	209	103	312	2.773
	%		12.5	23.7	42.9	13.7	6.8	20.5	

資料來源：本研究整理

註：N：表人次

%：百分比

#### 4.4.2 影響高職畢業生大陸就業意願之家庭因素

由表 4.5 因素分析結果可知：影響高職畢業生大陸就業意願之家庭因素包含有：父母的關心與態度、親友意見。

- 1、 在父母的關心與態度方面包含有：第 1 題，父母的關心會影響我是否到大陸業及第 2 題，父母的意願具會影響我是否到大陸就業，其中第 1 題同意及非常同意之百分比高達 80.5%，第二題之同意及非常同意之百分比亦達 70.2%，顯示父母的關心與態度對高職畢業生是否到大陸就業有很大的響響力。
- 2、 在親友意見方面包含有：第 23 題，同學、朋友的意見會影響我是否到大陸就業、第 24 題，父母的意見與看法會影響我是否到大陸就業、第 25 題，師長的意見與看法會響我是否到大陸就業及第 26 題家中成員多寡會影響我是否到大陸就業，在此部份除第 24 題之同意與非常同意之 46.7%，而不同意及非常不同意之 24.1%，及第 25 題同意及非常同意之 40.6%，而不同意及非常不同意之 27.4 差距較外，其他題項之差距不大，顯示高職畢業生是否到大陸就業可能會受父母及師長意見影響，而受同學、朋友及家中成員多寡之影響較小。

表 4.9 影響高職畢業生大陸就業意願之家庭因素

同意程度		(1) 非常不同意	(2) 不同意	(3) 無意見	(4) 同意	(5) 非常同意	(4) 與 (5) 之合計	平均數
題項								
1. 父母親的關心會影響我是否到大陸就業	N	37	25	234	675	549	1224	4.099
	%	2.4	1.6	15.4	44.4	36.1	80.5	
2. 父母親的意見會影響我是否到大陸就業	N	17	40	394	720	349	1069	3.882
	%	1.1	2.6	25.9	47.3	22.9	70.2	
23. 同學朋友的意見，會影響我是否到大陸之台商企業工作	N	129	280	476	477	147	624	3.134
	%	8.5	18.4	31.3	31.4	9.7	41.1	
24. 父母的意見與看法，會影響我是否到大陸之台商企業工作	N	117	249	438	541	169	710	3.247
	%	7.7	16.4	28.8	35.6	11.1	46.7	
25. 師長的意見與看法，會影響我是否到大陸之台商企業工作	N	134	283	486	476	133	609	3.108
	%	8.8	18.6	32.0	31.3	8.7	40.6	
26. 家中成員多寡，會影響我是否到大陸之台商企業工作	N	147	320	545	376	124	500	2.999
	%	9.7	21.0	35.8	24.7	8.2	32.9	

資料來源：本研究整理

註：N：表人次

%：百分比

#### 4.4.3 影響高職畢業生大陸就業意願之外在環境因素

本研究利用因素分析結果歸納發現，影響高職畢業生大陸就業意願之外在環境因素主要是：兩岸關係（參見表 4.5）。

兩岸關係方面包含有：第 9 題，我認為目前國內景氣不佳、第 11 題，我認為國內產業與資金不斷轉向大陸、第 14 題，我認為兩岸關係會影響我是否到大陸就業、第 15 題，我認為兩岸三通一定會實現、第 16 題，認為兩岸直航對台灣經濟幫助很大、第 21 題，若兩岸直航我會到大陸就業及第 22 題若對大陸政策開放我會到大陸台商就業，其中第 9 題同意及非常同意之百分比為 74.2%，第 11 題同意及非常同意之百分比為 78.9%，顯示高職畢業生對市場經濟變化相當關心，並普遍認為目前產業外移增加而且國內景氣不佳。另外在兩岸三通、直航及大陸政策上，高職畢業生政策性的政治問題較不瞭解，故同意及非常同意之百分比不高，但仍較不同意及非常不同意之百分比高出很多，說明高職畢業生在未來就業上，大陸就業市場仍是其考慮與期待的目標。

表 4.10 影響高職畢業生大陸就業意願之外在環境因素

題項	同意程度		(1) 非常不同意	(2) 不同意	(3) 無意見	(4) 同意	(5) 非常同意	(4) 與 (5) 之合計	平均數
	N	%							
9.我認為國內目前的經濟景氣不佳	N		41	93	253	526	602	1128	4.015
	%		2.7	6.1	16.6	34.6	39.6	74.2	
11.我認為國內產業與資金不斷轉向大陸	N		25	50	241	575	625	1200	4.136
	%		1.6	3.3	15.8	37.8	41.1	78.9	
14.我認為兩岸關係會影響我到大陸就業	N		127	247	607	339	193	532	3.131
	%		8.3	16.2	39.9	22.3	12.7	35.0	
15.我認為海峽兩岸三通一定會實現	N		115	140	654	408	194	602	3.265
	%		7.6	9.2	43.0	26.8	12.8	39.6	
16.我認為兩岸直航對台灣經濟幫助很大	N		92	136	555	505	223	728	3.399
	%		6.0	8.9	36.5	33.2	14.7	47.9	
21.若兩岸直航我會到大陸台商企業工作	N		135	259	545	422	150	572	3.107
	%		8.9	17.0	35.8	27.7	9.9	37.6	
22.若大陸政策開放我會到大陸台商工作	N		125	262	574	413	137	550	3.097
	%		8.4	17.2	37.7	27.2	9.0	36.2	

資料來源：本研究整理

註：N：表人次

%：百分比

#### 4.4.4 影響高職畢業生大陸就業意願之關鍵因素

從表 4.8、4.9、4.10 中，歸納出同意與非常同意合計之比例高達 70%以上之因素，及依據李克量表之五點計分，選出平均數達 4 以上者，彙整出影響高職畢業生大陸就業之關鍵因素，在個人方面之題項主要有 4、5、6、7、8、12、13 等題；家庭因素方面主要有 1、2 題；外在環境因素方面主要有 9、11。其中第 13 題「若公司派駐我到大陸工作，我會欣然接受」因與研究主題關係密切，故平均數雖然只有 3.988，但同意及非常同意之百分比達 73%，故仍列入影響大陸就業之關鍵因素。為便於瞭解，另將關鍵性因素重新命名，請參閱表 4.11。

表 4.11 影響高職畢業生大陸就業之關鍵因素

關鍵因素		題目	百分比	平均數
個人因素	自我成就	4. 考慮未來工作發展的潛能會影響我到大陸就業	87.2	4.245
		5. 考慮未來工作的社會地位會影響我到大陸就業	79.2	4.099
		6. 考慮從工作中得到成果與肯定會影響我到大陸就業	88.0	4.260
		7. 考慮從工作中發揮所長會影響我到大陸就業	84.2	4.205
		8. 我認為自己的專長是選擇工作的重要因素	77.8	4.073
		12. 我擁有高職畢業生應有的相關技能	80.7	4.156
		13. 我認為本科的技術證照可幫助我到大陸台商企業就業	73.0	3.988
家庭因素	父母態度	1. 父母親的關心會影響我是否到大陸就業	80.5	4.099
		2. 父母親的意見會影響我是否到大陸就業.	70.2	3.882
外在環境因素	產業外移	9. 我認為國內目前的經濟景氣不佳	74.2	4.015
		11. 我認為國內產業與資金正不斷轉向大陸	78.9	4.136

資料來源：本研究整理

根據表 4.11 之因素，本研究從影響大陸就業意願之關鍵因素中，個人因素、家庭因素、及外在環境因素各挑選二題項，共計六題進行卡方檢定，以瞭解不同個人背景變項之高職畢業生其對大陸就業意願之看法是否有顯著性的差異存在，本研究選擇願意到大陸就業人數百分比較高，而且較符合本研究所歸類出的向度的題目，其結果如下：

- (1) 第一題：父母親的關心會影響我是否到大陸就業。本研究發現：不同在校成績的高職畢業生 ( $\chi^2=152.144$ , P 值=0.000) 及其有無工作經驗 (參見表 4.12) ( $\chi^2=36.606$ , P 值=0.001) 其在本題之看法皆有顯著的差異存在。其中無工作經驗者，有 78.6% 之受訪者 (同意與非常同意者) 認同此觀點，而不認同此觀點者 (不同意與非常不同意者) 僅佔 3.8%；而有工作經驗且全職之受訪者，有 74.6% 認同此觀點，而不認同此觀點者占 8.9%；在兼職部份，有 83.5% 認同此觀點，而不認同此觀點者僅佔 3%。顯示高職畢業生是否到大陸就業而父母的影響頗大。另外在校成績方面，認同此觀點者，成績在 61-70 分者，佔 79.8%；71-80 分者，佔 82.9%；81-90 分者佔 84.9%。而成績在 60 分以下及 90 分以上各佔 67.4% 及 67.3% 顯示成績較差者，對自己較無信心，而成績較高者可能先選擇在國內升學，故成績中等之高職畢業生到大陸就業之意願受父母之影響較大。
- (2) 第四題：未來工作發展的潛能會影響我是否到大陸就業。本研究發現：不同在校成績的高職畢業生 ( $\chi^2=167.28$ , P 值=0.000) 與有無工作經驗 (參見表 4.13) ( $\chi^2=49.471$ , P 值=0.000) 其在本題的看法皆有極顯著的差異存在。另外在校成績方面，認同此觀點者，成績在 61-70 分者，佔 88%；71-80 分者，佔 89.5%；81-90

分者佔 91.2%。其中成績在 60 分以下及 90 分以上各佔 71.3%及 77% 顯示成績較差者，對自己較無信心，而成績較高者可能先選擇在國內升學，故在未來工作發展的潛能是否會影響到大陸就業上，成績中等之高職畢業生受影響較大。另外在工作經驗上，其中無工作經驗者，有 87.6% 之受訪者（同意與非常同意者）認同此觀點，而不認同此觀點者（不同意與非常不同意者）僅佔 1.4%；而有工作經驗且全職之受訪者，有 81.5% 認同此觀點，而不認同此觀點者占 7.6%；在兼職部份，有 88.1% 認同此觀點，而不認同此觀點者僅佔 2.9%。顯示高職畢業生是否到大陸就業在未來工作發展的潛能上，有無工作經驗對其影響頗大。

- (3) 第六題：從工作中得到成果與自我肯定會影響我是否到大陸就業。本研究發現（參見表 4.14）：不同性別（ $\chi^2=36.342$ ，P 值=0.000）不同在校成績（ $\chi^2=16.305$ ，P=值 0.000）與有無工作經驗的高職畢業生（ $\chi^2=49.070$ ，P 值=0.000）其在本題的看法皆有極顯著的差異。其中，男同學有 83.4% 的受訪者（同意與非常同意者）認同此觀點，而不認同此觀點（不同意與非常同意者）佔 3%；而女同學有 93.2% 之受訪者認同此觀點，不認同此觀點者，僅佔 0.6%。顯示不認同男女同學都認為從工作中得到成果與自我肯定，對其是否到大陸就業會有很大的影響。且女同學受影響的程度明顯較大。另外在校成績方面，認同此觀點者，成績在 61-70 分者，佔 87%；71-80 分者，佔 89.8%；81-90 分者佔 92.8%。其中成績在 60 分以下及 90 分以上各佔 78.7% 及 71.8% 顯示成績較差者，對自己較無信心，而成績較高者可能先選擇在國內升學，故在從工作中得到成果與自我肯定上，不同在校成績存有明顯的差

異。最後在工作經驗上，其中無工作經驗者，有 87.6% 之受訪者（同意與非常同意者）認同此觀點，而不認同此觀點者（不同意與非常不同意者）僅佔 1.1%；而有工作經驗且全職之受訪者，有 84.3% 認同此觀點，而不認同此觀點者占 6.2%；在兼職部份，有 89% 認同此觀點，而不認同此觀點者僅佔 1.7%。顯示高職畢業生是否到大陸就業在從工作中得到成果與自我肯定，在有無工作經驗上，存有極明顯的差異。

- (4) 第七題：從工作中可發揮所長會影響我是否到大陸就業。本研究發現（參見表 4.15）：不同性別（ $\chi^2=16.229$ ，P 值=.013）、不同在校成績（ $\chi^2=142.626$ ，P 值=.000）與有無工作經驗的高職畢業生（ $\chi^2=30.751$ ，P=.031）其在本題的看法上皆有顯著差異存在。其中，男同學有 81.2% 的受訪者（同意與非常同意者）認同此觀點，而不認同此觀點（不同意與非常不同意者）佔 3.2%；而女同學有 87.6% 之受訪者認同此觀點，不認同此觀點者，僅佔 1.5%。顯示不認同男女同學都認為從工作中是否能發揮所長，對其是否到大陸就業會有很大的影響。且女同學受影響的程度明顯較大。另外在校成績方面，認同此觀點者，成績在 61-70 分者，佔 84.2%；71-80 分者，佔 85.2%；81-90 分者佔 90.3%。其中成績在 60 分以下及 90 分以上各佔 72% 及 71.8% 顯示成績較差者，對自己較無信心，而成績較高者可能先選擇在國內升學，故在從工作中發揮所長與是否到大陸就業，不同在校成績存有明顯的差異。最後在工作經驗上，其中無工作經驗者，有 87.6% 之受訪者（同意與非常同意者）認同此觀點，而不認同此觀點者（不同意與非常不同意者）僅佔 1.1%；而有工作經驗且全職之受訪者，有 84.3% 認同此觀點，而不認同此觀點者占 6.2%；在兼職部份，有 89% 認同此觀點，而不認同此觀點者僅佔 1.7%。顯示高職畢業生是否到大陸就

業在從工作中得到成果與自我肯定，在有無工作經驗上，存有極明顯的差異。

- (5) 第十一題：我認為國內產業與資金正不斷轉向大陸。研究發現（參見表 4.16）：不同性別（ $\chi^2=16.213$ ， $P=.013$ ）不同在校成績（ $\chi^2=88.994$ ， $P=.000$ ）與有無工作經驗的高職畢業生（ $\chi^2=50.291$ ， $P=.000$ ）其在本題的看法上皆有顯著差異存在。其中男同學有 75.7% 的受訪者（同意與非常同意者）認同此觀點，而不認同此觀點（不同意與非常不同意者）佔 5.6%；而女同學有 82.5% 之受訪者認同此觀點，不認同此觀點者，僅佔 4.5%。顯示不認同男女同學都認為國內產業與資金正不斷移往大陸，對其是否到大陸就業會有很大的影響。且女同學受影響的程度明顯較大。另外在校成績方面，認同此觀點而成績在 61-70 分者，佔 73.8%；71-80 分者，佔 82.2%；81-90 分者佔 84.3%。其中成績在 60 分以下及 90 分以上各佔 77.3% 及 66.7% 顯示成績較差者，對自己較無信心；成績較高者可能先選擇在國內升學，故在我認為國內之產業與資金正不斷移往大陸上，不同在校成績存有明顯的差異。最後在工作經驗上，其中無工作經驗者，有 78.3% 之受訪者（同意與非常同意者）認同此觀點，而不認同此觀點者（不同意與非常不同意者）僅佔 4.1%；而有工作經驗且全職之受訪者，有 73.3% 認同此觀點，而不認同此觀點者占 9.6%；在兼職部份，有 81% 認同此觀點，而不認同此觀點者僅佔 5%。顯示高職畢業生是否到大陸就業在從工作中得到成果與自我肯定，在有無工作經驗上，存有極明顯的差異。
- (6) 第十三題：若將來公司派我到大陸工作我會欣然接受。本研究發現（參見表 4.17）：不同學校性質（ $\chi^2=11.634$ ， $P=0.040$ ）不同畢業時間（ $\chi^2=31.015$ ， $P=0.009$ ）與不同在校成績的高職畢業生（ $\chi^2=79.757$ ， $P=0.000$ ）其在本題的看法上皆有顯著差異存在。

其中有 71.3% 公立學校畢業之受訪者（同意及非常同意者）認同此觀點，而不認同此觀點者佔 13.2%；而私立學校畢業之受訪者，有 74% 認同此觀點，而不認同此觀點者佔 8.1%，顯示在大陸就業意願上，私立高職畢業生較公立學校之畢業生高。另外在畢業時間上，同此觀點者，以畢業一年者最高佔 90.1%，其次是畢上業二年者佔 75%，而應屆畢業生及畢業三年以上者各佔 72.7% 及 67.9%，顯應屆畢業生尚不瞭解就業市場情況，而畢業三年以上者工作都已固定或年齡關係，因此大陸就業意願較低。然而在校成績方面，認同此觀點者而成績在 61-70 分者，佔 73.8%；71-80 分者，佔 82.2%；81-90 分者，佔 84.3%。其中成績在 60 分以下及 90 分以上各佔 77.3% 及 66.7%，顯示成績較差者，對自己較無信心，而成績較高者可能先選擇在國內升學，故在公司派駐我到大陸工作上，接受的滿意程度與不同在校成績存有明顯的差異。

表 4.12 不同個人背景高職畢業生對「父母親的關心會影響我到大陸就業」之看法

個人背景變項		看法	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	合計	分析結果	
									χ <sup>2</sup>	P 值
性別	男	N	20	14	129	344	300	807	3.379	0.642
		%	2.5	1.7	16.0	42.6	37.2	100		
	女	N	18	11	105	331	249	714		
		%	2.5	1.5	14.7	46.4	34.9	100		
學校性質	公立	N	18	2	87	227	184	518	12.725	0.026*
		%	3.5	0.4	16.8	43.8	35.5	100		
	私立	N	20	23	147	448	365	1003		
		%	2.0	2.3	14.7	44.7	36.4	100		
畢業時間	應屆	N	30	23	213	600	473	1339	22.805	0.088
		%	2.3	1.7	15.9	44.8	35.3	100		
	一年	N	0	0	10	28	23	61		
		%	0.0	0.0	16.4	45.9	37.7	100		
	二年	N	0	0	0	7	5	12		
		%	0.0	0.0	0.0	58.3	41.7	100		
	三年	N	8	2	11	40	48	109		
		%	7.3	1.8	10.1	36.7	44.0	100		
在校成績	60以下	N	15	2	32	58	43	150	152.144	0.000***
		%	10.0	1.3	21.3	38.7	28.7	100		
	61-70分	N	5	9	83	227	157	481		
		%	1.0	1.9	17.3	47.2	32.6	100		
	71-80分	N	6	8	77	234	208	533		
		%	1.1	1.5	14.4	43.9	39.0	100		
	81-90分	N	7	2	39	144	126	318		
		%	2.2	0.6	12.3	45.3	39.6	100		
	91以上	N	5	4	3	12	15	39		
		%	12.8	10.3	7.7	30.8	38.5	100		
工作經驗	有(兼職)	N	9	12	95	332	254	702	36.606	0.001**
		%	13.0	1.7	13.5	47.3	36.2	100		
	有(全職)	N	11	5	21	57	52	146		
		%	7.5	3.4	14.4	39.0	35.6	100		
	無經驗	N	18	8	118	286	243	673		
		%	2.6	1.2	17.5	42.5	36.1	100		

資料來源：本研究整理

\*表 p 值<0.05 \*\*表 p 值<0.01 \*\*\*表 p 值<0.001

註：N：表人次

%：表百分比

表 4.13 不同個人背景高職畢業生對「未來工作發展的潛能會影響我到大陸就業」之看法

個人背景變項		看法	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	合計	分析結果	
									<sup>2</sup>	P 值
性別	男	N	11	15	95	375	311	807	10.678	0.058
		%	1.4	1.9	11.8	46.5	38.5	100		
	女	N	6	10	57	322	319	714		
		%	0.8	1.4	8.0	45.1	44.7	100		
學校性質	公立	N	4	6	61	230	217	518	6.142	0.293
		%	0.8	1.2	11.8	44.4	41.9	100		
	私立	N	13	19	91	467	413	1003		
		%	1.3	1.9	9.1	46.6	41.2	100		
畢業時間	應屆	N	15	22	136	622	544	1339	13.639	0.553
		%	1.1	1.6	10.2	46.5	40.6	100		
	一年	N	0	0	3	23	35	61		
		%	0.0	0.0	4.9	37.7	57.4	100		
	二年	N	0	1	1	5	5	12		
		%	0.0	8.3	8.3	41.7	41.7	100		
	三年	N	2	2	12	47	46	109		
		%	1.8	1.8	11.0	43.1	42.2	100		
在校成績	60 以下	N	4	3	36	59	48	150	167.28	0.000***
		%	2.7	2.0	24.0	39.3	32.0	100		
	61-70 分	N	4	6	48	251	172	481		
		%	0.8	1.2	10.0	52.2	35.8	100		
	71-80 分	N	4	10	42	247	230	533		
		%	0.8	1.9	7.9	46.3	43.2	100		
	81-90 分	N	0	2	26	126	164	318		
		%	0.0	0.6	8.2	39.6	51.6	100		
	91 以上	N	5	4	0	14	16	39		
		%	12.8	10.3	0.0	35.9	41.0	100		
工作經驗	有(兼職)	N	7	13	62	312	307	702	49.471	0.000***
		%	1.0	1.9	8.8	44.4	43.7	100		
	有(全職)	N	3	8	16	67	52	146		
		%	2.1	5.5	11.0	45.9	35.6	100		
	無經驗	N	6	4	74	318	271	673		
		%	0.8	0.6	11.0	47.3	40.3	100		

資料來源：本研究整理

\*表 p 值<0.05 \*\*表 p 值<0.01 \*\*\*表 p 值<0.001

註：N：表人次

%：表百分比

表 4.14 不同個人背景高職畢業生對「從工作中得到成果與自我肯定會影響我到大陸就業」之看法

個人背景變項		看法	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	合計	分析結果	
									$\chi^2$	P 值
性別	男	N	11	13	110	358	315	807	36.342	0.000***
		%	1.4	1.6	13.6	44.4	39.0	100		
	女	N	4	1	44	354	311	714		
		%	0.5	0.1	6.2	49.6	43.6	100		
學校性質	公立	N	3	7	51	230	227	518	5.356	0.374
		%	0.6	1.4	9.8	44.4	43.8	100		
	私立	N	12	7	103	482	399	1003		
		%	1.2	0.7	10.3	48.1	39.8	100		
畢業時間	應屆	N	13	13	132	637	544	1339	20.958	0.138
		%	1.0	1.0	9.9	47.6	40.6	100		
	一年	N	0	0	5	33	23	61		
		%	0.0	0.0	8.2	54.1	37.7	100		
	二年	N	0	1	1	4	6	12		
		%	0.0	8.3	8.3	33.3	50.0	100		
	三年	N	2	0	16	38	53	109		
		%	1.8	0.0	14.7	34.9	48.6	100		
在校成績	60 以下	N	3	1	28	64	54	150	16.305	0.000***
		%	2.0	0.7	18.7	42.7	36.0	100		
	61-70 分	N	4	5	54	247	171	481		
		%	0.8	1.0	11.2	51.4	35.6	100		
	71-80 分	N	3	2	49	255	224	533		
		%	0.6	0.4	9.2	47.8	42.0	100		
	81-90 分	N	0	2	21	136	159	318		
		%	0.0	0.6	6.6	42.8	50.0	100		
	91 以上	N	5	4	2	10	18	39		
		%	12.8	10.3	5.1	25.6	46.2	100		
工作經驗	有(兼職)	N	8	4	65	321	304	702	49.070	0.000***
		%	1.1	0.6	9.3	45.7	43.3	100		
	有(全職)	N	3	6	14	63	60	146		
		%	2.1	4.1	9.6	43.2	41.1	100		
	無經驗	N	4	4	75	328	262	673		
		%	0.5	0.6	11.1	48.7	38.9	100		

資料來源：本研究整理

\*表 p 值<0.05 \*\*表 p 值<0.01 \*\*\*表 p 值<0.001

註：N：表人次

%：表百分比

表 4.15 不同個人背景高職畢業生對「從工作中發揮所長會影響我到大陸就業」之看法

個人背景變項		看法	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	合計	分析結果	
									<sup>2</sup>	P 值
性別	男	N	10	16	126	337	318	807	16.229	0.013*
		%	1.2	2.0	15.6	41.8	39.4	100		
	女	N	4	7	76	342	284	714		
		%	0.5	1.0	10.6	47.9	39.8	100		
學校性質	公立	N	3	7	72	224	212	518	3.424	0.754
		%	0.6	1.4	13.9	43.2	40.9	100		
	私立	N	11	16	130	455	390	1003		
		%	1.1	1.6	13.0	45.4	38.9	100		
畢業時間	應屆	N	12	22	174	613	518	1339	16.423	0.563
		%	0.8	1.6	13.0	45.8	38.7	100		
	一年	N	0	1	5	27	28	61		
		%	0.0	1.6	8.2	44.3	45.9	100		
	二年	N	0	0	2	5	5	12		
		%	0.0	0.0	16.7	41.7	41.7	100		
	三年	N	2	0	21	34	52	109		
		%	1.8	0.0	19.3	31.2	47.7	100		
在校成績	60以下	N	2	3	37	58	50	150	142.626	0.000***
		%	1.3	2.0	24.7	38.7	33.3	100		
	61-70分	N	4	5	67	241	164	481		
		%	0.8	1.0	13.9	50.1	34.1	100		
	71-80分	N	3	11	65	238	216	533		
		%	0.6	2.1	12.2	44.7	40.5	100		
	81-90分	N	0	4	27	129	158	318		
		%	0.0	1.3	8.5	40.6	49.7	100		
	91以上	N	5	0	6	13	15	39		
		%	12.8	0.0	15.4	33.3	38.5	100		
工作經驗	有(兼職)	N	6	11	83	320	282	702	30.751	0.031*
		%	0.9	1.6	11.8	45.6	40.2	100		
	有(全職)	N	4	2	21	58	61	146		
		%	2.7	1.4	14.4	39.7	41.8	100		
	無經驗	N	4	10	98	301	260	673		
		%	0.5	1.5	14.6	44.7	38.6	100		

資料來源：本研究整理

\*表 p 值<0.05 \*\*表 p 值<0.01 \*\*\*表 p 值<0.001

註：N：表人次

%：表百分比

表 4.16 不同個人背景高職畢業生對「我認為國內產業與資金正不斷轉向大陸」之看法

個人背景變項		看法	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	合計	分析結果	
									<sup>2</sup>	P 值
性別	男	N	17	28	150	300	311	807	16.213	0.013*
		%	2.1	3.5	18.6	37.2	38.5	100		
	女	N	10	22	91	275	314	714		
		%	1.4	3.1	12.7	38.5	44.0	100		
學校性質	公立	N	5	13	82	198	220	518	4.984	0.546
		%	1.0	2.5	15.8	38.2	42.5	100		
	私立	N	22	37	159	377	408	1003		
		%	2.2	3.7	15.9	37.6	40.5	100		
畢業時間	應屆	N	23	45	205	521	545	1339	19.831	0.342
		%	1.7	3.4	15.3	38.9	40.7	100		
	一年	N	0	3	8	22	28	61		
		%	0.0	4.9	13.1	36.1	45.9	100		
	二年	N	0	1	2	5	4	12		
		%	0.0	8.3	16.7	41.7	33.3	100		
	三年	N	4	1	26	27	51	109		
		%	3.7	0.9	23.9	24.8	46.8	100		
在校成績	60 以下	N	6	4	24	54	62	150	88.994	0.000***
		%	4.0	2.7	16.0	36.0	41.3	100		
	61-70 分	N	7	23	96	173	182	481		
		%	1.5	4.8	20.0	36.0	37.8	100		
	71-80 分	N	6	12	77	200	238	533		
		%	1.2	2.3	14.4	37.5	44.7	100		
	81-90 分	N	3	10	37	142	126	318		
		%	0.9	3.1	11.6	44.7	39.6	100		
	91 以上	N	5	1	7	6	20	39		
		%	12.8	2.6	17.9	15.4	51.3	100		
工作經驗	有(兼職)	N	11	24	98	269	300	702	50.291	0.000***
		%	1.6	3.4	14.0	38.3	42.7	100		
	有(全職)	N	5	9	25	53	54	146		
		%	3.4	6.2	17.1	36.3	37.0	100		
	無經驗	N	11	17	118	253	274	673		
		%	1.6	2.5	17.5	37.6	40.7	100		

資料來源：本研究整理

\*表 p 值<0.05 \*\*表 p 值<0.01 \*\*\*表 p 值<0.001

註：N：表人次

%：表百分比

表 4.17 不同個人背景高職畢業生對「將來公司派駐我到大陸工作，我會欣然接受」之看法

個人背景變項		看法	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	合計	分析結果	
									<sup>2</sup>	P 值
性別	男	N	31	53	141	269	313	807	8.353	0.138
		%	3.8	6.6	17.5	33.3	38.8	100		
	女	N	17	48	120	250	279	714		
		%	2.4	6.7	16.8	35.0	39.1	100		
學校性質	公立	N	19	49	81	175	194	518	11.634	0.040*
		%	3.7	9.5	15.6	33.8	37.5	100		
	私立	N	29	52	180	344	398	1003		
		%	2.9	5.2	17.9	34.3	39.7	100		
畢業時間	應屆	N	45	90	231	470	503	1339	31.015	.009**
		%	3.3	6.7	17.3	35.1	37.6	100		
	一年	N	1	3	2	21	34	61		
		%	1.6	4.9	3.3	34.4	55.7	100		
	二年	N	0	0	3	7	2	12		
		%	0.0	0.0	25.0	58.3	16.7	100		
	三年	N	2	8	25	21	53	109		
		%	3.2	7.3	22.9	19.3	48.6	100		
在校成績	60以下	N	9	8	32	44	57	150	79.757	0.000***
		%	6.0	5.3	21.3	29.3	38.0	100		
	61-70分	N	14	31	89	193	154	481		
		%	2.9	6.4	18.5	40.1	32.0	100		
	71-80分	N	13	35	83	177	225	533		
		%	2.5	6.6	15.6	33.2	42.2	100		
	81-90分	N	5	22	48	99	144	318		
		%	1.6	6.9	15.1	31.1	45.3	100		
91以上	N	7	5	9	6	12	39			
	%	17.9	12.8	23.1	15.4	30.8	100			
工作經驗	有(兼職)	N	21	48	117	249	267	702	19.703	0.184
		%	3.0	6.8	16.7	35.5	38.0	100		
	有(全職)	N	9	15	25	39	58	146		
		%	6.2	10.3	17.1	26.7	39.7	100		
	無經驗	N	18	38	119	231	267	673		
		%	2.7	5.6	17.7	34.3	39.7	100		

資料來源：本研究整理

\*表 p 值<0.05 \*\*表 p 值<0.01 \*\*\*表 p 值<0.001

註：N：表人次

%：表百分比

## 第五章 結論與建議

大陸就業已是未來國內高職畢業生就業之趨勢，尤其兩岸在 WTO 架構下，未來經貿的交流將更趨密切，兩岸的政治關係也會逐漸明朗，因此國內高職畢業生必須及早準備，並不斷充實自我的就業能力，以因應市場的變遷，在未來就業市場上搶得先機。

### 5.1 研究成果

綜合上述各章之討論與分析，本研究獲得一些具體的結論與成果，茲分別從台商對國內高職畢業生之就業需求、個人特性、家庭背景與大陸就業意願及影響高職畢業生大陸就業意願之關鍵因素三方面逐一說明如下：

#### 一、在「台商對國內高職畢業生之就業需求」方面

大陸台商在人員甄選上，還是會考慮任用國內高職畢業生(參見表 4.2)，尤其在遴選高職人才較偏向具有電腦、語文及技術證照能力者。另外大陸台商亦重視在品行操守、倫理觀念、敬業態度及工作價值觀等方面，顯示台商對高職畢業生還是深具信心。因此未來高職畢業生若選擇到大陸就業，除需加強本身的外語、電腦能力及考取各類證照來增加競爭力外，在品行操守、倫理道德及敬業態之觀念上更須加強，以期在未來兩岸就業市場的競爭中，佔得先機。

#### 二、在「個人特性、家庭背景與大陸就業意願」方面

(1)在個人特性與大陸就業意願方面：在受訪者中願意到大陸就業者

佔 58.1%;而無意願者佔 41.9%，此顯示高職畢業生大陸就業之意願仍較高(參見表 4.3)。其中：

- a. 在性別上，男性願意到大陸就業者比女性高。
- b. 在畢業學校性質方面，有意願到大陸就業者，私立學校較公立學校高，顯示公立學校畢業的學生，未來選擇繼續升學的意願較高，故較無意願往大陸就業。
- c. 在畢業時間方面，高畢業愈久其到大陸就業之意願愈。
- d. 在技術證照方面，在工業方面有無證照與大陸就業意願之差距不大，但有商業技術證照而願意到大陸就業者較無意願者高。無商業證照者，願意到大陸就業者較高。
- e. 在校成績在方面，願意到大陸就業者其在校成績普遍集中在 80 分以下，成績較差者可能對自己在國內就業市場競爭能力與條件不具信心。
- f. 在工作經驗方面，有全職經驗者願意到大陸就業者較兼職或無工作經驗者高。

(2) 在不同家庭背景與大陸就業意願方面：在受訪中，願意到大陸就業者較無意願者高(參見表 4.4)。

- a. 從省籍來看，父母親為外省籍而願意到大陸就業者較父母親為本省籍而願意到大陸就業者高；且有明顯的差距，此顯示外省籍之高職畢業生，大陸就業的意願較高，可能是因為家鄉情懷的因素所致。
- b. 在父母親教育程度方面，教育程度愈高者，大陸就業的意願較高，可能是這些學生自己認為高職學歷在國內就業市場較不易取得優勢，故願意前往大陸就業，給自己較大的生涯發展空間。

- c.在家長職業方面，以軍、商及農漁之職業者，願意到大陸就業的比例較高，其原因可能是軍人子女較有獨立自主的特性；而從商者則常有商人無祖國的傳統觀念所影響，另外農漁業者則認為大陸在農漁業之發展的條件上較我國優勢，因此父母的職業對子女會產生一定的影響，故大陸就業意願較高。
- d.在家庭收入方面，平均每月所得收入在 50000 元以下者，大陸就業意願高，且所得愈高大陸就業意願較低，顯示所得高的家庭背景或社經地位相對較高，到大陸就業的意願相對較低。

### 三、在「影響高職畢業生大陸就業意願之關鍵因素」方面

為瞭解高職畢業生對影響其到大陸就業意願各關鍵因素之看法在 4.4.4 節中已詳細討論，其主要結果彙整前 5.1 表中。由表 5.1 中可知。不同在校成績之高職畢業生，在「父母親的關心會影響我是否到大陸就業」、「未來工作發展的潛能會影響我是否到大陸就業」、「從工作中得到成果與自我肯定會影響我是否到大陸就業」、「從工作中可發揮所長會影響我是否到大陸就業」、「我認為國內產業與資金正不斷轉向大陸」及「若將來公司派我到大陸工作我會欣然接受」等六個問項之看法有顯著性差異存在。在不同學校性質之高職畢業生，在「父母親的關心會影響我是否到大陸就業」及「若將來公司派我到大陸工作我會欣然接受」的問項上之看法有顯著差異。在不同工作經驗之高職畢業生，在「父母親的關心會影響我是否到大陸就業」、「未來工作發展的潛能會影響我是否到大陸就業」、「從工作中得到成果與自我肯定會影響我是否到大陸就業」、「從工作中可發揮所長會影響我是否到大陸就業」及「我認為國內產業與資金正不斷轉向大陸」等五個問項有顯著性的差異。在不同性別之高

職畢業生，在「從工作中得到成果與自我肯定會影響我是否到大陸就業」、「從工作中可發揮所長會影響我是否到大陸就業」及「我認為國內產業與資金正不斷轉向大陸」等三個問項上有顯著的差異。另外在不同畢業時間的高職畢業生，在「若將來公司派我到大陸工作我會欣然接受」的問項有顯著的差異，其餘均無顯著性的差異。

表 5.1 影響高職畢業生大陸就業意願之關鍵因素彙整表

題目	變項	顯著性	(P 值)
父母親的關心會影響我是否到大陸就業。	學校性質	0.026	*
	在校成績	0.000	***
	工作經驗	0.001	**
未來工作發展的潛能會影響我是否到大陸就業。	在校成績	0.000	***
	工作經驗	0.000	***
從工作中得到成果與自我肯定會影響我是否到大陸就業。	性別	0.000	***
	在校成績	0.000	***
	工作經驗	0.000	***
從工作中可發揮所長會影響我是否到大陸就業。	性別	0.013	*
	在校成績	0.000	***
	工作經驗	0.031	*
我認為國內產業與資金正不斷轉向大陸。	性別	0.013	*
	在校成績	0.000	***
	工作經驗	0.000	***
若將來公司派我到大陸工作我會欣然接受。	學校性質	0.040	*
	畢業時間	0.009	**
	在校成績	0.000	***

資料來源：本研究整理

\*：表顯著差異 P 值 < 0.05

\*\*：表非常顯著差異 P 值 < 0.01

\*\*\*：表極顯著差異 P 值 < 0.00

## 5.2 建議

根據以上之研究結論，茲提出下列建議，以供相關單位、學校、台商企業及未來相關研究者之參考。

### 一、給教育主管單位之建議

1. 早日規劃開放兩岸學歷之認證。目前兩岸皆已成為 WTO 之會員國，兩岸間的經貿、教育、學術之交流必在平等互惠原則下，更趨熱絡，尤其在產業外移方面，國內廠商到大陸投資的情形，必不斷增加，因此，在用人擇才標準下，兩岸的學歷認證應及早規劃與開放，讓未來高職畢業生在大陸就業時可一面工作，一面進修，充實自己的知識與技能，以避免在兩岸就業市場因學歷而遭到淘汰，如此更可提高高職畢業生到大陸就業之意願。
2. 制訂兩岸人文、地理、經貿等相關教材。由於大陸地區幅員廣闊，地理環境特殊，各地民俗風情及法令規章紊亂不一。所以教育當局應在高職即早規劃兩岸的相關教材，讓高職畢業生在未來大陸就業時及早準備與適應。

### 二、對學校就業輔導單位之建議

1. 加強兩岸間經濟、貿易及投資法規的課程教授。讓學生在未來就業市場的選擇上，有更充分的法規常識，尤其到大陸就業時，對當地的市場規則、稅務問題及市場分析都有充分的瞭解，以避免在就業上產生不必要的困擾。
2. 分析影響學生大陸就業之相關因素，讓學生早日瞭解大陸就業應考慮的相關因素及影響的層面，讓學生有大陸就業之準備，而能夠早日充實相關的技能與知識，使未來就業上更加順利。

3.輔導學生就業傾向與就業選擇。隨著台商到大陸投資設廠，高職畢業生未來就業市場的重心可能會移轉到大陸市場，因此學校必須及早告知學生，使其面對未來就業的選擇，須有心理的準備，以避免造成不必要的衝擊與困擾；更可早日規劃自己的就業傾向與生涯發展。

### 三、對後學者之建議

由於時間、人力、物力限制，故僅就高職畢業生之大陸就業意願做分析。然而有關兩岸學歷認證開放後，對高中、高職畢業生或大學畢業生到大陸升學意願方面之研究仍須進一步探討。

## 參考文獻：

### 壹、英文部份：

- 1.Adam, J. S.(1979), Motivation and work behavior , New York : McGraw Hill.
- 2.Noymous (2001), Equality in science still lagging for women, Training News, 32,P.11
- 3.Cattell, R. B.(1975), Personality Pinned Down, Psychology today.
- 4.Davies, M. & Kandel, D. B.(1981), Parental and Peer Influences on Adolescents' Educational Plans: Some Further Evidence. American Journal of Sociology, 87(2), PP.363-387.
- 5.Davis, R, C.(1951), The fundament of top management , New York : Harper & Row.
- 6.Guilford, T. P.(1959), Personality, New York : Megraw – Hill.
- 7.Handley, H. M. & Walker, R. D.(1981), Factors Discriminating between Females Electing Traditional and Nontraditional Programs of Vocational Study in High School, The Annual Meeting of the American Educational Research Association, PP.13-17.
- 8.Hollender, J. W.(1971), Development of Vocational Decisions during Adolescence, Journal of Counseling Psychology, 18 (3), PP.244-248.
- 9.Jennifer, A. W.(1999), Students as Environmental Change Gents, International Journal of Contemporary Hospitality Management, vol 11, PP.251-255.

10. Jimerson, S. R. (1999), On The Failure of Failure: Examining The Association between Early Grade Retention and Education and Employment Outcome During Late Adolescence, Journal of school psychology, 37(3), PP.243-272.
11. Kalleberg, A. L. (1977), Work Value and Job Rewards : A Theory of Job Satisfaction, American Sociological Review, 42, PP.124-143 .
12. Lincoln, J. R. & Kalleberg, A. L. (1990), Culture, Control and Commitment : A Study of Work Organization and Work Attitudes in the United States and Japan, New York: Cambridge University Press.
13. Mihalic, S. W. & Elliott, D. (1997), Short and Long-term Consequences of Adolescent Work, Youth & Society, 28 (4), PP.464-498.
14. Mitchell, T. R.; Smyer, C. M. & Weed, S. E. (1979), Locus of Control: Supervision and Work Satisfaction, Academy of Management Journal, vol.24, PP.38-40.
15. Mortimer, J. T. & Pimentel, E. E. (1996), Part-time Work and Occupational Value Formation in Adolescence. Social forces, 51, P.74.
16. Mortimer, J. T. & Finch, M. D. (1998), Gender and Work in Adolescence, Youth & Society, 48, PP.22-24.
17. Post, D. & Pong, S. (2000), Employment During Middle School: The Effects on Academic Achievement in the U. S. and

- Abroad, Educational Evaluation and Policy Analysis, 22(3), PP.273-298.
18. Pryor, R.(1979), In Search of A Concept : Work Values, Vocational Guidance Quarterly, 38,PP.148-150.
  19. Pearce II JA, Hatfield L. 2002, Performance Effects of Alternative Joint Venture Resource Responsibility Structures, Journal of Business Venturing, vol 17.PP.343-364.
  20. Rokeach, M.(1973), The Nature of Human Value, New York: Free Press.
  21. Rothenbery, D.(1995), Supporting Girls in Early Adolescence, ERIC Digest, 57, PP.58-72.
  22. Rotter, J. B.(1996), Generalized Expectancies for Internal vs External Control of Reinforcement, Psychological Monographs: General and Applied, vol.80, PP.1-27.
  23. Rotter , J. B.(1972), Application of a Social Learning Theory of Personality, New York, Holt, Rinehart and Winston.
  24. Rounds , J. B.(1990), The Comparative and Combined Utility of Work Value and Interest Data in Career Counseling with Adults, Journal of Vocational Behavior ,vol 22, PP.44-48.
  25. Sandberg, D. E.(1987), The Influence of Individual and Family Characteristics upon Career Aspirations of Girls during Childhood and Adolescence, Sex Role, 16(11-12), PP.648-649.
  26. Stevens, P. & Knutson, B. & Patton, M.(1995), A Tool for Measuring Service Quality in Restaurant, Cornell Hotel and

Restaurant Administration Quarterly, 16, PP.56-60.

27.Taviera, M. & Silva, M. C.(1998), Individual Characteristics and Career Exploration in Adolescence, British Journal of Guidance & Counselling, 60, PP.26-29.

## 貳、中文部份：

1. 中央日報(2002)，失業攀升與社會沉淪，中央日報社論專欄。
2. 方崇維(1979)，我國公立高級工業職業學校升學及就業意願調查分析，台灣師範大學碩士論文。
3. 王秀玉(2001)，綜合高中資訊應用學程與高職資料處理科學生生涯成熟之比較研究，國立臺灣師範大學碩士論文。
4. 王幸男(2002)，對行政院院長施政方針報告之質詢，立法院第五屆第一會期第八次會議。
5. 王信智(1992)，高雄市高職應屆畢業生升學與就業意願之研究，國立高雄師範大學碩士論文。
6. 王昭蓉(1999)，台灣地區民眾失業率和高教低就之研究，台東師範學院碩士論文。
7. 王柏燿(2002)，台灣選民經濟投票之研究，政治大學碩士論文。
8. 朱文源(1997)，台北市高職汽車科應屆畢業生就業意願及其影響因素之研究，台灣師範大學碩士論文。
9. 朱漢崙(2002)，拚經兩年-失業率 double，自由電子新聞網。
10. 行政院主計處新聞稿(2001)，九十年二月台灣地區人力資源調查統計結果，台北市：行政院主計處。
11. 何松霖(1997)，台商中小企業派駐大陸管理人員的適應情況研究，大葉大學碩士論文。
12. 李秋燕(1999)，台灣企業外派大陸人員人格特質、生涯發展傾向、駐外動機及駐外適應對留任意願之研究，中山大學碩士論文。
13. 李大偉、張吉成(1998)，「技職高科技人力學用配合現況之探討」，第十三屆全國技術及職業教育研討會論文集，第 17-26 頁。

14. 余靜佳 (2002), 企業僱用與中高齡勞工就業傾向特性之研究 , 長榮大學碩士論文。
15. 吳忠吉 (2001), 人力結構調整落後 失業率要降不易, 聯合新聞網論壇。
16. 吳忠吉 (2002), 政黨論替後失業問題惡化成因分析, 國政分析, 財團法人國家政策基金研究會。
17. 吳貽誠 (2002), 高職進修學校學生生涯成熟與生活角色重要性之相關研究 , 彰化師範大學碩士論文。
18. 呂克志 (2001), 失業勞工失業歷程之研究-以九二一重建區中大平、大里地 區為例 , 中正大學碩士論文。
19. 呂信寬 (2001), 我國高級職業進修學校工業類科學生工作價值觀之研究 , 彰化師範大學碩士論文。
20. 林聖銘 (2001), 台灣地區失業問題之就究-部門移轉假說之驗證 , 中央大學碩士論文。
21. 邱怡萍 (2002), 高職學生次級文化之研究, 彰化師範大學碩士論文。
22. 洪毓甦, 經濟暨相關情勢季刊 第三卷第二期。
23. 孫仲山 (1998), 高職學生職業成熟度及其影響因素的路徑分析, 台北：中研院調查研究工作室。
24. 孫仲山、龔武雄 (1999), 高職學校教育評估, 孫仲山, 職業教育論, 第 79-96 頁, 復文圖書。
25. 徐明志 (2001), 高職「生涯規劃」課程內涵與實施現況之研究 , 國立台北科技大學碩士論文。
26. 徐昊皋 (2000), 高職教育之省思與意願, 技術及職業教育雙月刊 , 57, 第 19 23 頁。

27. 徐增圓 (2001), 新世代工作者之工作價值觀、期望報酬類型暨兩者相關因素與組織, 政治大學碩士論文。
28. 祝政邦 (1998), 大陸台商子女教育問題之研究-以上海市與廈門市為例, 淡江大學碩士論文。
29. 彭仁桂 (2000), 我國機工類技能檢定措施之研究, 臺灣師範大學碩士論文。
30. 張仁家 (1994), 我國高級職業學校工業類科學生家庭背景因素、職業自我概念與生涯決策行為之相關, 國立彰化師範大學碩士論文。
31. 張世平 (1982), 高中生的教師期望、父母期望、自我期望與學業成就的關係, 台灣師大碩士論文。
32. 張添洲 (1992), 我國高中等學校職業類科學生學習動機及其相關因素之研究, 彰化師大碩士論文。
33. 張紹勳 (1998), 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, 第 10 輯 第 1-6 頁。
34. 張佳琳 (1999) 課程改革的政治社會學分析—以技職一貫課程改革為例, 臺灣師範大學博士論文。
35. 吳劍雄 (1998), 專科生職業認知、生涯自我效能和生涯決定程度關係之研究 - 以雲嘉南地區為例, 中正大學碩士論文。
36. 陳吉珍 (1991), 高中職汽車科或汽車修護科應屆畢業生就業態度研究 - 以民國 79 學年度為例, 交通大學碩士論文。
37. 陳佐任 (2002), 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, 長榮大學碩士論文。
38. 陳建宏 (1994), 我國高職工科學生升學意願及升學選擇之背景因素

- 比較研究，師範大學碩士論文。
39. 陳美鳳(1999), 高職生職業自我概念與參加職業訓練意願之研究—以嘉南地區為例，國立中正大學碩士論文。
  40. 陳雯倩(1996), 台灣地區失業之影響因素評估，成功大學碩士論文。
  41. 陳炳延、經觀榮、王興芳(2000), 技職教育與通識教育兼顧的初探，樹德學報，第25期，第185-202頁
  42. 陳瑞豐(1991), 工職畢業生直接升學意願調查分析之研究，師範大學碩士論文。
  43. 陳慧玲(2002), 自營作業者就業行為與失業現關聯性之研究，中正大學碩士論文。
  44. 陳慕能(2002), 綜合高中畢業生追蹤調查研究，彰化師範大學碩士論文。
  45. 陳麗文(1998), 高職餐飲管理科及非餐飲管理科畢業生工作表現之比較研究，文化大學碩士論文。
  46. 陳麗文(2000), 高雄市高職餐飲管理科應屆畢業生就業意向之探討，技術與職業教育雙月刊，第58期，第31-67頁。
  47. 陶在樸(2001), 失業率更值得重視，經濟日報。
  48. 游慧珊(1999), 臺灣地區高級中等學校職業類科學生畢業後就業動向分析，輔仁大學碩士論文。
  49. 彭文勳(1992), 大專應屆畢業同學就業條件及意願意見調查研究—以台已地區為研究對象，東吳大學碩士論文。
  50. 黃金山(2002), 高職汽車科學生專業實習學習動機及學習行為對學習成效之影響研究，彰化師範大學碩士論文。
  51. 黃俊傑(2001), 縮短工時能否增進就業與經濟成長，中正大學碩士

- 論文。
52. 黃麗珍( 2001 ), 外派政策滿意度 海外適應與留職承諾之關係探討 , 東華大學碩士論文。
  53. 康自立、莊伯年 ( 1993 ), 「組織溝通與組織承諾」, 職業教育學院學報 , 第 2 期 , 第 1-66 頁
  54. 詹火生 ( 1990 ), 當前失業問題與業對策 , 智庫研究報告。
  55. 詹火生 ( 2002 ), 失業率攀升的挑戰與業策 , 國政研究報告 , 財團法人國家政策研究基金會。
  56. 蔣家娟 ( 2002 ), 台灣高職餐飲管理科學生就業或升學意願之探討 , 台灣師大學碩士論文。
  57. 蔡惠華 ( 1998 ), 影響高屏地區公私立高職應屆畢業生升學就業因素探討 , 技術學刊 , 第 13 期 , 第 187-196 頁。
  58. 蔡子安 ( 1992 ), 高職資料處理科畢業生就業與升學意願影響因素研究 , 交通大學碩士論文
  59. 蕭維欽 ( 1998 ), 高職輪調式建教合作班技術生之工作價值觀與職業生涯發展及其相關因素之研究 , 彰化師範大學碩士論文。
  60. 賴明身 ( 1989 ), 高職學生前程抉擇、學校適應與自我統合關係之研究 , 臺灣師範大學碩士論文。
  61. 顏雪娟 ( 1999 ), 影響高職生選擇二專就讀學校因素之研究 , 第十四屆全國技術及職業教育研討會論文集 , 第 163- 169 頁。
  62. 蘇鈺婷 ( 2002 ), 在學青少年生涯發展之相關因素研究 , 成功大學碩士論文。
  63. 鍾郁心 ( 1997 ), 高中生生活適應及其家庭相關因素研究 , 暨南國際大學碩士論文。

參、網址部份：

1. 104 人力資源網，[www.104.com.tw/](http://www.104.com.tw/)。
2. 1111 人力資源網，[www.1111.com.tw/](http://www.1111.com.tw/)。
3. 2001 年度勞動和社會何障事業發展統計公報，勞動和社會保障部，國家統計局，[www.gcw.net/dbmenu/PRCchi.shtml](http://www.gcw.net/dbmenu/PRCchi.shtml)。
4. 大紀元新聞網，全球景氣即將復甦？，[www.epcchhtimes](http://www.epcchhtimes)。
5. 行政院主計處，[www.dgbasey.gov.tw/](http://www.dgbasey.gov.tw/)。
6. 中時電子報，失業率再創新高，  
[www.moea.gov.tw/%7Eecobook/season/sa916.htm](http://www.moea.gov.tw/%7Eecobook/season/sa916.htm)。
7. 中國電信(2002)，失業率可能達 10%中國面臨世界上最大的就業戰爭，[www.chinatelecom.com.cn/sxgz](http://www.chinatelecom.com.cn/sxgz)。
8. 台灣商業軟體聯盟，失業率再攀新高的高技危機軟體業者就業問題逐漸浮現，知識經濟根基岌岌可危，[www.bsa.org.tw/](http://www.bsa.org.tw/)。
9. 創興証券有限公司，台灣金融市場變格，  
[www.chsec.com.hk/chs\\_portal/ei/nu.cfm?LangId=2](http://www.chsec.com.hk/chs_portal/ei/nu.cfm?LangId=2)。
10. 華訊新聞網，大陸失業日趨嚴重，  
[www.ttnn.com/cna/news.cfm/030502/headline](http://www.ttnn.com/cna/news.cfm/030502/headline)。

附錄一

92年1-2月對大陸投資前五大業別統計表 單位：千美元

	件數	金額 (比重)	去年同期 金額	與去年同期比較	
				金額	成長率%
電子電器製造業	330	581,781 (22.71)	133,018	448,763	337.37
基本金屬製造業	165	289,524 (11.30)	26,462	263,062	994.11
精密器械製造業	222	220,270 (8.60)	11,256	209,014	1856.91
非金屬製造業	54	203,868 (7.96)	320	203,548	63608.8
運輸工具製造業	77	150,849 (5.89)	12,685	138,164	1089.19

資料來源：經濟部投審會 <http://www.moeaic.gov.tw/>

附錄二 大陸台商對國內高職畢業生需求之問卷

企業先進您好

近年來，台灣傳統產業不斷移往大陸投資設廠，導致國內投資不振、經濟衰退，失業率不斷攀升。在就業市場我消彼長情況下，未來年輕人就業的趨勢，可能被迫移往大陸，尤其在兩岸三通之後會更趨明顯。

為提高兩岸直航後高職畢業生到大陸台商企業就業意願之研究價值，設計此相關問卷藉以瞭解大陸之台商企業，在選用人員時對國內高職畢業生的需求情形及相關條件，以提供職業學校就業輔導之議題，並作為台商企業人員甄選之參考依據。

此問卷純為學術研究之用，採不具名方式填答，不作其他用途，敬請放心填寫，誠摯感謝您的協助。

敬祝  
鴻圖大展

南華大學管理研究所  
指導教授：陳劭彪 博士  
研究生：沈鳴良

下列問題是想瞭解您對高職畢業生大陸就業之關點，無「對」與「錯」之分，請依照自己的意願與看法，在適當的方格□內打(✓)

問項	同意程度				
	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
1.我認為兩岸直航後，大陸之就業市場會比台灣優勢。	<input type="checkbox"/>				
2.我認為兩岸直航後，高職業生到大陸就業趨勢會增加。	<input type="checkbox"/>				
3.我認為兩岸直航後，台商遴選國內人員到大陸就業的情形會增加。	<input type="checkbox"/>				
4.我認為兩岸直航後，台商有需要會考慮錄用國內高職畢業之人才。	<input type="checkbox"/>				
5.我認為高職畢業生所具備之能力，足以勝任到大陸從事基層工作。	<input type="checkbox"/>				
6.遴選人員時，若考慮企業長期發展上，我會以國內之人員為主。	<input type="checkbox"/>				
7.遴選高職人才到大陸就業時，我會考慮應具備基本外語能力者。	<input type="checkbox"/>				
8.遴選高職人才到大陸就業時，我會考慮應具備基本電腦能力者。	<input type="checkbox"/>				
9.遴選高職人才到大陸就業時，我會考慮應具有技術證照者。	<input type="checkbox"/>				
10.遴選人員時，若考慮品德行為與操守之差異，我會考慮以國內高職畢業生為主。	<input type="checkbox"/>				
11.遴選人員時，若考慮倫理與道德觀念之差異，我會考慮以國內高職畢業生為主。	<input type="checkbox"/>				
12.遴選人員時，若考慮敬業與工作態度之差異，我會考慮以國內高職畢業生為主。	<input type="checkbox"/>				
13.遴選人員時，若考慮政治思想與文化背景之差異，我考慮會以國內高職畢業生為主。	<input type="checkbox"/>				

### 附錄三 高職畢業生大陸就業意願調查問卷

各位同學您好：

台灣傳統產業不斷移往大陸，而您畢業後若無法在國內市場就業，前往大陸市場找尋另一片天空將是未來趨勢。本研究將探討台灣地區高職學生畢業後，對大陸市場之就業意願與考慮因素。藉以了解學生就業的趨勢與影響因素，以提供職業學校就業輔導之議題，並作為台商企業赴大陸投資設廠時，人員甄選之參考依據。

此問卷純為學術研究之用，採不具名方式填答，不作其他用途，敬請放心填寫，誠摯感謝您的協助。

祝您

學業進步

南華大學管理研究所

指導教授：陳券彪 博士

研究生：沈鳴良

#### 第一部份：個人基本資料（此部份資料僅作整理性之分析，我們會嚴加保密，

敬請安心填答。）

1.您的性別：

男 女

2.您就讀學校的屬性：

公立高職 私立高職

3.您的畢業時間：

應屆 畢業一年 畢業二年 畢業三年以上

4.您的父親籍貫：

本省籍 外省籍

5.您的母親籍貫：

本省籍 外省籍

6.您的父親教育程度：

國中及以下 高中職 專科 大學 研究所

7.您的母親教育程度：

國中及以下 高中職 專科 大學 研究所

8.您家長的職業：

軍 公 教 工 商 農、漁 自由業 其他

9.您的家庭每月平均收入約：

30000元以下 30001元~50000元 50001元~100000元 十萬元以上

10.您是否擁有技術證照：

工業類：尚未取得 甲級 乙級 丙級 合計 張

商業類：尚未取得 甲級 乙級 丙級 合計 張

11.您在校的成績，總平均約：

60分以下 61分~70分 71分~80分 81分~90分 91分以上

12.您是否有工作經驗：

有（兼職） 有（全職） 毫無工作經驗

13.畢業後若有機會，您願不願意到大陸台商之企業就業？

願意 不願意

## 第二部份：影響大陸就業意願之因素

下面問題是想了解您到大陸台商企業就業之意願，含家庭，個人及外在環境因素，答案無所謂的「對」與「錯」之分，請依照自己的意願與看法，在適當的□內打✓

題項	同意程度				
	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
1.父母親的關心會影響我到大陸就業	<input type="checkbox"/>				
2.父母親的意見會影響我到大陸就業	<input type="checkbox"/>				
3.我在學校技能的表現會影響我到大陸就業	<input type="checkbox"/>				
4.考慮未來工作發展的潛能會影響我到大陸就業	<input type="checkbox"/>				
5.考慮未來工作的社會地位會影響我到大陸就業	<input type="checkbox"/>				
6.考慮從工作中之自我肯定會影響我到大陸就業	<input type="checkbox"/>				
7.考慮從工作中發揮所長會影響我到大陸就業	<input type="checkbox"/>				
8.我認為自己的專長是選擇工作的重要因素	<input type="checkbox"/>				
9.我認為國內目前的經濟景氣不佳	<input type="checkbox"/>				
10.我認為高職所學畢業後足以到大陸擔任工作	<input type="checkbox"/>				
11.我認為國內產業與資金正不斷轉向大陸	<input type="checkbox"/>				
12.我擁有高職畢業生應有的相關技能	<input type="checkbox"/>				
13.若將來公司派駐我到大陸工作，我會欣然接受	<input type="checkbox"/>				
14.我認為兩岸關係會影響我到大陸就業	<input type="checkbox"/>				
15.我認為海峽兩岸三通一定會實現	<input type="checkbox"/>				
16.我認為兩岸直航對台灣經濟有很大的幫助	<input type="checkbox"/>				
17.我認為本科的技術證照可幫助我到大陸就業	<input type="checkbox"/>				
18.我認為到大陸台商企業工作符合本身興趣	<input type="checkbox"/>				
19.我認為到大陸台商企業就業可使自己增廣見聞	<input type="checkbox"/>				
20.我認為到大陸就業可完成自己的心願與理想	<input type="checkbox"/>				
21.若兩岸直接通航，我會到大陸台商企業工作	<input type="checkbox"/>				
22.若政府開放大陸政策，我會到大陸台商企業工作	<input type="checkbox"/>				
23.同儕意見與看法，會影響我到大陸台商企業工作	<input type="checkbox"/>				
24.父母意見與看法，會影響我到大陸台商企業工作	<input type="checkbox"/>				
25.師長意見與看法，會影響我到大陸台商企業工作	<input type="checkbox"/>				
26.家中成員多寡，會影響我到大陸台商企業工作	<input type="checkbox"/>				
27.我認為到大陸就業，是未來就業市場選擇的趨勢	<input type="checkbox"/>				
28.我認為到大陸就業，對我個人的工作成就有幫助	<input type="checkbox"/>				
29.我認為到大陸就業，對我個人的生涯發展有幫助	<input type="checkbox"/>				
30.我認為到大陸就業，可以實現我的理想與抱負	<input type="checkbox"/>				

## 個人簡歷

### 學歷：

- 國立彰化師範大學商業教育學系畢業。
- 國立中興大學農產運銷研究所四十學分班結業。

### 經歷：

- 高雄市私立三信家商專任教師，兼教學組長。
- 高雄、屏東、鳳山等地區補習班之建志經濟學教師。
- 目前為高雄市私立三信家商專任教師。

### 著作：

- 經濟學講義（泰宇出版社）
- 商業概論考前複習（龍騰出版社）
- 經濟學歷屆試題詳解（泰宇出版社）
- 商職經濟學、教科書（信樺出版社）