

# 職涯妥協的滿意度後效： 以學系特徵為調節變項\*

蔡秦倫\*\*

王思峯

私立輔仁大學  
心理系

大專青年失業率比起其他年齡層高出許多，大抵問題為「高成低就」及「學用落差」。本文採用社會—心理取向的框限妥協觀（the circumscription-compromise theory）為基礎，重構了兩類妥協，即垂直妥協（高成低就）與水平妥協（學用關聯），並關注其後效（三種滿意），亦強調了教育機會結構特徵（文理—專業類型）在兩類型妥協對後效的調節效果。研究資料採用輔仁大學 96、97 學年度畢業一年大專畢業生之調查資料，分別以多元迴歸及結構方程分析進行探究。結果發現，在妥協主效果中，兩類妥協對滿意度皆有負向影響，且垂直妥協的影響力高於水平妥協（假設 1、1a）。此外，在教育機會結構特徵（文理—專業類型）的調節效果中，文理型在意垂直妥協，而不在意水平妥協（未達顯著水準）；而專業型除了對兩類妥協皆在意，且在意水平妥協的程度高於垂直妥協之趨勢（假設 2、2a、2b）。橫跨學職兩端的職涯滿意更適合作為妥協的後效。本研究亦提出：（1）妥協概念由強度觀轉向類別觀；（2）顯現框限妥協觀的機會結構調節性範型。在輔導實作面，對妥協的介入，可強化學子對職業我的認識；亦可強化學子對機會結構的自我期望與覺知歷程，以調節面臨的垂直、水平妥協。因而，以職業資訊系統作為介入方案，或許是恰當方向。

**關鍵詞：**垂直—水平妥協、框限—妥協觀、學職轉換、機會結構、職業渴望

## 壹、緒論

歐洲各國因經濟衰退，造成失業率攀升，2012 年底，27 個歐盟國青年平均失業率達 22.4%，為近年高峰之一（2007 年失業率為 15.7%）（Eurofound, 2012），歐盟將青年失業界定在缺少職業所需能耐（capability）、雇用環境較差，因而提出強化學用關聯、擴大雇用機會等舉措，如青年就業保證方案（Youth Guarantees）（Eurofound, 2012）。台灣亦面臨

\* 本研究為國科會計畫（NSC 101-2410-H-030-036-MY2）之部分成果，作者感謝國科會之經費支持。

\*\* 通訊作者：蔡秦倫，新北市新莊區中正路 510 號，e-mail: dennis3950@gmail.com；02-29052121

青年失業的問題，2008年20至24歲青年失業率為10.56%（該年平均失業率為4.17%），到2013年仍維持13.16%的失業率（該年平均失業率為4.31%）（行政院主計處，2014）。

經濟部於2008年起，推動促進就業機會方案（如98至101年促進就業方案、101年促進就業實施計畫）、企業再造計畫（如工業技術升級輔導計畫）等等，以促進供需平衡（經濟部研究發展委員會，2013）；教育部於98至101學年度起在大學評鑑上著重於校園資源的提升，以期降低學用落差、擴展實務連接、協助生涯探索（財團法人高等教育評鑑中心基金會，2010）。幾年摸索後，逐漸將青年失業界定為「高成低就」及「學用落差」、失業率偏高等議題（教育部，2013）。

面對青年失業的種種措施，旨在降低「學用落差」、「高成低就」對個體感受與就業表現的影響。在學校面加強教育資源的提供，期望降低學校與職場之能耐落差（如強化課程規劃、教學品保、學習環境、實習機制、產學交流等環境資源）（教育部，2013）；在勞動市場面加速產業提升，以降低學歷與職業之供需失衡（如輔導產業升級、提升高階人才的養成與需求）（經濟部研究發展委員會，2013）。學校與職場的能耐落差（學用落差），或勞動市場供需失衡（高成低就）議題，皆顯示失業議題不只是個體能耐面問題，更涉及學職轉換（school to work transitions）環境特徵以及機會結構面的影響。

若青年失業議題涉及學職轉換的社會一個體兩面，那麼以社會、經濟或教育學門知識來看，較難貼近個體在學職轉換中的切身而私密的心理歷程與狀態，而一個不貼近個體狀態下的政策，很可能造成政策與個體現實的落差，是以，本文嘗試以生涯理論角度進行論述，以期銜接社會一個體兩面，有所貢獻。

以社會－心理為立場的框限妥協觀（circumscription compromise）（Gottfredson, 1981），嘗試將「高成低就」及「學用落差」概念化為「妥協」，延續妥協造成情感面與滿意度下滑的角度（Tsaousides & Jome, 2008），探究妥協對後效的影響幅度，其後加入社會環境面的機會結構概念，嘗試發現機會結構在妥協對後效的調節效果。以台灣高等教育整合資料庫之資料，進行實證檢驗，試圖將研究結果反饋回理論，讓框限妥協觀能有所進展。

## 一、文獻回顧

### （一）框限妥協觀的後效模式

#### 1. 職業渴望

職業渴望（career aspirations）大抵定義為對職涯的期待（expectations），用來理解生

涯行為、職涯發展等 (Fouad, 2007; Gottfredson, 1981; Johnson, 1995)，甚至認為職業渴望與自我概念有緊密關聯 (Gottfredson, 1996)。

職業渴望有數個取向 (Fouad, 2007)，首先心理取向 (psychological)，認為生涯是一連串角色與發展任務，並在探索階段開始認識自我，並形成自我概念 (self-concept) (Super, 1954, 1980)；其次社會取向 (sociological)，認為職業渴望由社會階層 (Kenny, Blustein, Chaves, Grossman, & Gallagher, 2003)、文化期待、社會刻板、種族等所界定 (Fouad, 2007)；最後是社會心理取向 (social psychological) 對環境與經驗的知覺形成自我概念，如框限妥協觀 (Gottfredson, 1981)，個體對社會脈絡的知覺 (societal perception)，建立職涯渴望、理想生涯目標，且形成自我概念 (Gottfredson, 1996)。

又 Rojewski (2005)、Gottfredson 和 Becker (1981) 承襲 Holland (1973) 的分類邏輯，描繪職業渴望由垂直 (vertical) 和水平 (horizontal) 兩面來進行，垂直面以層面 (level) 來描繪職業渴望，較反映了職業渴望受社會階層、地位的影響，社會聲望即為代表指標之一，高社會聲望反映高工作自主、高薪資水準，有較高社會經濟地位；而水平面以領域 (field) 描繪職業渴望，反映職業渴望受到工作活動型態的影響，工作能耐 (capability) (如完成工作任務、權責等的才幹) 即為代表指標之一，工作能耐越相近，顯示職業渴望越類似。且相較於水平面，垂直面的職業渴望，對工作轉換更具有預測力 (Gottfredson & Becker, 1981)。

## 2. 框限妥協觀

兼融社會學及發展心理學的框限妥協觀，認為由經驗形成社會我的感受 (sense of social self) 及心理特徵等組成自我概念，若向未來 (職業) 投影則呈現職業渴望、期待 (Gottfredson, 1981)，認為自我概念會產生彌合現實與理想我差距的動力 (Gottfredson & Becker, 1981)。而外在環境面的社會向度 (dimensions) 表徵在認知發展歷程如性別、社會階級，漸次形成自我概念，助於形成兼容 (compatibility) 自我概念的職業刻板 (occupational stereotypes) 及形成框限，框限作用可促使個體排除與自我概念相左的職業選擇 (Fouad, 2007; Gottfredson, 1981, 2005)。框限概括有性別型態 (sex type of job)、社會價值 (social valuation)、獨特我 (unique self) 等的知覺 (Armstrong & Crombie, 2000)，其中社會價值包含社會聲望 (prestige)，獨特我包含對職涯興趣 (vocational interests)、能耐。

職業選擇經歷現實折衷，所接受職業超過預期範圍，造成職業與自我概念不一致，經驗到職涯妥協，這將延續到職業與自我概念相近 (Gottfredson, 1981; Gottfredson & Becker, 1981)，因此職涯妥協意味著自我概念犧牲 (sacrificing)。妥協亦受社會向度影響，在

妥協強度低時，多呈現對職業興趣在意；在妥協程度中、高時，分別呈現社會聲望、職業性別的在意，不在意職業興趣面向（Gottfredson, 1996）。這不僅表現了妥協程度（degrees）高損及向度居於自我概念的核心，亦隱含了妥協強度造成特定向度顯現（Gottfredson, 1996）。

90年代對框限進行探究，發現職業興趣會受到性別刻板、社會聲望的影響（Hesketh, Elmslie, & Kaldor, 1990），以及社會聲望會直接影響職業興趣（Anderson, Stacey, Western, & Williams, 1983）。修課行為上，社會聲望高於職業興趣，若課程無法符合職業興趣時，會以社會聲望為修課判準（Taylor & Pryor, 1985）。

Hesketh、Pryor 和 Gleitzman（1988）除了探究框限妥協的理論穩定性外，再度證實性別刻板、社會聲望影響職涯決策以及造成妥協的作用，Holt（1989）關注專業工作群體之妥協型態，雖在專業工作群體中發現了工程師的職涯選擇多關注社會地位（status）甚於職業興趣（interests），而社會工作群體（social worker）則較在意職業興趣甚於社會地位，更發現了專業工作者對於職業興趣和社會聲望皆在意，且認為社會聲望和職業興趣有某種相互影響的關連；而亞裔美國人身上發現框限的影響不只在孩童時代，也延伸到成年之後，更在亞洲文化下發現，社會聲望比起性別刻板更不容易妥協（Leung, 1993; Leung, Conoley, & Scheel, 1994），這亦說明框限妥協觀不只是 15 至 24 歲青年身上可見，在 24 歲以上成年亦有適切性（Gottfredson & Becker, 1981; Hesketh & McLachlan, 1991）。

妥協呈現了自我概念的犧牲表現，因而對自我概念的發展是重要的，如認為自我基模（self-schemas）調節了框限妥協的作用（Vandiver & Bowman, 1996）。

Tsaousides 和 Jome（2008）關注妥協強度對正、負向情感及滿意（後效）的影響，當個體經驗到高強度的妥協，正向情感（positive affect）、工作滿意度（work-related satisfaction）顯著降低，其中工作滿意下滑幅度更甚正向情感，若僅是中低度妥協，則後效上沒有顯著差異。

總之，在推進框限妥協理論的過程中，研究者開始注意到對妥協後效之研究，目前實徵研究顯示，職涯妥協會引發負向情感、降低正向情感與工作滿意度，甚或犧牲自我概念，妥協後效會因妥協強度而所有差異。又妥協關乎期望與現實差距，若職業渴望可分為水平與垂直兩類（Gottfredson & Becker, 1981; Rojewski, 2005），且妥協強度高低造成特定向度的顯現（Gottfredson, 1996），那麼妥協應可區分為「垂直妥協」與「水平妥協」之別（Gottfredson, 1996），承 Tsaousides 和 Jome（2008）的研究範型，「垂直妥協」與「水平妥協」對滿意度（後效）的影響是否有差異，應是值得探究的研究方向。

若將妥協放入在學職轉換處境中，「垂直妥協」意指在職業社會聲望的期望與現實差

距，社會聲望反映的是職業階層的垂直軸向，若學子從事的並非其印象所知覺的「學士職業」（或碩士工作、博士工作），則會產生社會一般所言的「高成低就」，反映著垂直妥協；「水平妥協」則意指在職業興趣與能耐面的期望與現實差距，其涉及人境適配程度的水平軸向，以學職轉換情境而言，則大抵對應著社會一般所言的「學用關聯」，所學大致反映個體的興趣與能耐，所用則為個體進入某職業的實際任務所需，學用關聯的知覺則大抵反映著水平妥協。

本研究預期，不論是高成低就的垂直妥協或是學用關聯較低的水平妥協，應當都會帶來對工作與生活之負向情感與不滿意，也會影響對學校機構的評價態度。而且，高成低就（垂直妥協）對滿意度的負向影響，應該高於學用關聯（水平妥協），這是因為：（1）社會聲望的形成階段早於職業興趣，而愈早形成的可能愈接近自我形象的中心位置（Gottfredson, 1981），故垂直妥協對自我形象的損害或應高於水平妥協；（2）在華人文化中，對社會聲望的重視，不僅更高於對個體興趣的重視，且比起性別刻板更不容易妥協（Leung, 1993）；另外，華人社會賦予給教育的社會流動作用具有更高的期望（譚光鼎，1999），因此，垂直妥協會因社會文化因素而更加放大其負向後效。據此，本研究提出：

（1）假設 1：對大學畢業生而言，垂直妥協（高成低就）與水平妥協（學用關聯）皆會顯著地降低其滿意度。

（2）假設 1a：垂直妥協（高成低就）對滿意度的負向影響，高於水平妥協（學用關聯）之影響。

## （二）學系類別之機會結構特徵

相較於 1950 至 1960 年代，1980 年代起歐美職業世界改變遽增，難以將工作轉換視為工作選擇（Roberts, 2009）。Gottfredson 和 Becker（1981）亦轉向探討職業機會結構對工作選擇的影響，將機會結構視為工作選擇多寡的環境特徵，以家庭社經地位以及初期職業的社經地位喻為機會結構，認為初期職業的社經地位會受到原生家庭社經地位的影響，並指出相較於職業渴望，初期職業對未來職業的預測力仍有重要影響，但不論家庭社經地位的高低皆致力於實踐職業與自我概念的一致性。大抵將機會結構置於職業選擇面向，且關注在工作選擇受機會結構影響（家庭地位）甚於職業渴望，自我概念仍驅使職業社經地位與之相符，可惜未以機會結構思考妥協對後效的影響。

Roberts（2009）認為機會結構乃是學職轉換中，構成職業世界的樣貌以及進入軌跡的環境特徵，而這環境特徵亦能形構出職業的可及性，是由社會階級觀及職業軌跡與機制所構成，如家庭地位（family origins）、教育水準（education）、勞動市場（labor market processes）、聘僱方式（recruitment）。大抵認為職業世界的變化，日趨複雜，生涯發展會

強烈的受到機會結構的影響，而此一轉變也可見於生涯理論逐漸由成熟觀轉向到調適觀 (Savickas, 2002)。

### 1. 學系類別及學職關聯特徵

Gottfredson 和 Becker (1981) 將機會結構視為工作選擇中的環節，但 Roberts (2009) 關注機會結構對生涯發展的影響，其中教育水準關乎所能及的職業階層，反映教育的垂直類別影響，而以高等教育日漸普及化、多樣化的現象看來 (戴曉霞, 1999)，教育型態應存在水平類別。

以美國高等教育而言，承襲了歐洲高等教育精神，重視廣泛的基礎學科以培養人文素養，有著濃厚的博雅關懷，較屬中上階級的精英教育，期待學子能在社會的重要位置上，發揮社會關懷之影響力 (Brint, Riddle, Turk-Bicakci, & Levy, 2005)；隨著西部拓荒、工業發展的足跡，逐漸由博雅教育衍生出專業教育，專業教育採用實用取向，提供勝任工作所需的專精型知能，以解決實務問題作為學習方式，且為學習成效提供一致的衡鑑標準 (證照資格) (Brint et al., 2005)。逐漸分殊為文理－專業教育的軌跡與型態，成為多國參照的教育型態 (Brint et al., 2005; Brint, Cantwell, & Hanneman, 2008)，美國卡內基教育改進基金會高教機構分類 (Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, CFAT) (2005)，更將這些複雜歷史簡化為文理－專業別 (liberal arts & science-profession school) (Brint et al., 2005)。教育型態 (文理－專業別) 的差異以知識分殊 (segment) 來描繪與劃分職業世界，而形成學職轉換的機會結構，反映出教育型態的水平特徵，有別於 Roberts (2009) 的教育水準 (垂直類別) 描繪職業機會結構。

在台灣高等教育發展亦有文理－專業的傳統與社會脈絡，博雅教育的基礎為傳統菁英教育，於秦漢時期對士大夫的期望及明清兩代的「太學」制度，旨在為社會培養碩學閥才，胸懷經世濟民之道 (瞿海源, 2003)；專業教育則於日治時期的現代化學制，以農業工業化為方針 (黃俊傑, 1991)，政府遷台後逐漸加強專業教育 (楊思偉、陳盛賢, 2011)，1980 年代逐步進入高度科技化工業時期，以受委託生產的半邊陲位置進入世界經濟體系 (龔宜君, 2005)，而專業技術工作者，逐漸提升為新中產專業階級 (林宗弘, 2009; King & Szelényi, 2004)。

是以，文理、專業教育型態的發展仍鑲嵌入台灣社會，而「文理－專業別」應以其「特徵」為觀察基準 (王思峰、黃思閩, 2012)。王思峰、劉兆明、吳濟聰與蔡秦倫 (2012) 關注院系知識的學職關係，具有學職契連、職業適應性的特徵，其中學職契連是指以知識為界定學職兩端之知識關聯程度，職業適應性是指其知識所牽涉的職業數、職業類廣泛程

度。若院系知識服務於特定職業，且所學與職業關聯較直接攸關（學職直接契連），涉及的職業數、職業類別較少（職業適應性較低），被歸為專業院系；若院系知識牽涉職業較廣泛（職業適應性較高），所學與職業關聯較間接攸關（學職間接契連），則歸為文理院系。文理院系多為自然科學、社會科學、人文科學院系；專業教育多為應用科學或專業技術院系。

## 2. 學職路徑特徵

學系特徵除了具有學職關聯特徵外，仍有學職路徑特徵，像是勞動市場歷程、聘雇方式等學職路徑特徵，皆會影響生涯發展（Roberts, 2009）。Maurice、Sellier 和 Silvestre 以學職轉換中聘雇機制、職業訓練系統和工作流動模式等特性，發展了資格性（qualification space）、組織性（organizational space）兩類進入職業之路徑特徵，以法國、美國、愛爾蘭、日本等國家，多採用組織性空間，學校提供基礎知識，而職業所需的專業知識與技能，則在進入職業後再訓練（引自 Muller & Shavit, 1998），此較反映文理型的學職路徑特徵；專業型學職路徑特徵則如德國、荷蘭、瑞士等國家，較早進行職業訓練的分流，傾向以證照、執照等資格作為職業進入的路徑，若面臨供需失衡，會造成轉換職業的阻礙（引自 Muller & Shavit, 1998）。

以文化觀點來說，兩種特徵透過文化涵養歷程讓內部成員有著相近的信念、行為模式（Brint et al., 2008; Hofstede, 1980; Schein, 1992）。亦即，個體身上會承載著種種環境特徵。

由上述可見，學系類別除了有以知識為基底的學職關聯特徵，仍有各自適切的學職路徑特徵所構成，而學系的這兩學職特徵，組成以教育型態所勾勒的水平類別之機會結構，因而教育型態所構成的機會結構可分為兩種：第一種機會結構類型以文理教育為核心，串連起職業適應力特徵、組織型的職業路徑特徵，故可命名為文理型機會結構；第二種機會結構類型以專業教育為核心，串連起學職契連度、資格型的職業路徑特徵，則可命名為專業型的機會結構。

## 3. 學系（機會結構）特徵對妥協後效之調節作用

學系之機會結構特徵，會養成學子在職業中傾向發揮自我價值的面向，進而影響職業我與自我概念的一致性。本研究預期，職涯妥協對滿意的負向影響，會強烈地受到學系之機會結構特徵的作用，文理類型學子若遭遇妥協，會較敏感於垂直妥協（高成低就），而專業類型學子則較敏感於水平妥協（學用關聯）。

詳言之，文理類型較傾向培養思維、社會影響力等，擁有學職關聯較為間接的特徵，亦較適合以組織性路徑進入職業，而這些特徵讓學子在校園階段和進入職業後的期待大抵

希望能對社會有所貢獻，較不是期待運用所學進入職業和展開職業生活，因而學子若面臨降低對社會貢獻的期待時，會造成不滿意；而專業類型擁有偏向問題解決的技術學習、實用能耐等的學習規劃，以及學職關聯較直接的特徵，更容易以資格性路徑進入職業，促使學子大抵多傾向學以致用的邏輯進入職業生活，是以學子面臨妥協時，以減損學以致用的期待較容易造成不滿意。綜合而言，若以垂直妥協（高成低就）對滿意度的負向影響而言，文理類型對自我社會貢獻的期待，大抵高於專業類型的期待，是以，文理類型在「垂直妥協對滿意度的負向影響」上，應高於專業類型；另一方面，以水平妥協（學用關聯）對滿意度的負向影響而言，專業類型對於實務問題解決的能耐運用之期待，會高於文理類型的期待，是以，專業類型在「水平妥協對滿意度的負向影響」上，應高於文理類型。總之，以上推論顯示了不同學系機會結構特徵，養成了個體南轅北轍的職業期待以及對不同妥協類型的關注，是故，職涯妥協對於滿意度的負向影響，將會受到不同學系機會結構特徵的影響，而有調節作用。據此本研究提出：

- (1) 假設 2：職涯妥協對滿意度的影響，受到學系（機會結構）特徵的調節。
- (2) 假設 2a：垂直妥協（高成低就）對滿意度的負向影響，文理類型高於專業類型。
- (3) 假設 2b：水平妥協（學用關聯）對滿意度的負向影響，專業類型高於文理類型。

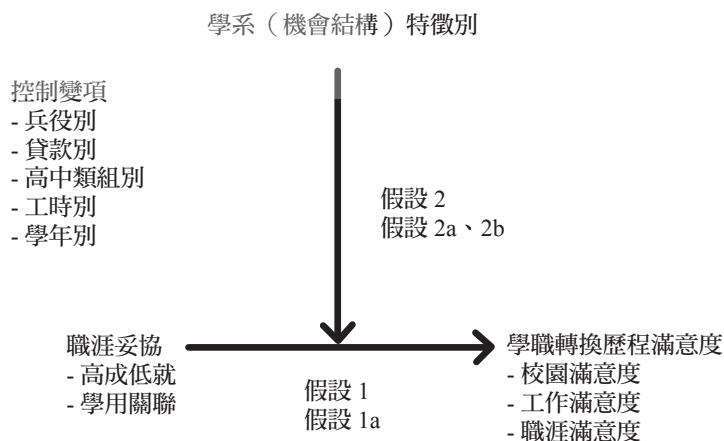
### （三）學職轉換歷程之滿意

Gottfredson (1996) 認為滿意反映了職業與自我概念的適切度，研究顯示職涯妥協對工作滿意度以及情感 (affect) 有負向影響 (Hesketh & McLachlan, 1991; Tsaousides & Jome, 2008)。而本研究將滿意度視為能呈現個體於當下生活中所擁有與所期望的差異評估 (Michalos, 1985)，以此來呈現學職轉換歷程的狀態評估，包含有學職兩端的個別滿意，亦有涵蓋學職轉換歷程的整體滿意。

「校園滿意」，指個體對校園經驗的整體性評估 (Huebner, 1994)，以個體在院系的學習經驗之滿意度呈現；「工作滿意」，指個體在工作情境經驗的整體性評估 (Agho, Mueller, & Price, 1993; Dawis & Lofquist, 1984)；「職涯滿意」<sup>1</sup>，則指學職轉換經驗的整體性評估 (Heller, Watson, & Ilies, 2004)，有別於幸福感 (Michalos, 1985; Shin & Johnson, 1978)。

總之，本研究認為職涯妥協（獨變項）會對滿意度（依變項）具有負向影響（假設 1、假設 1a），且其效果會受到學系（機會結構）特徵（調節變項）的調節（假設 2、假設 2a、假設 2b），研究架構如圖一。

<sup>1</sup> 此處經審查委員建議，由人生滿意修改為職涯滿意，特此感謝。



圖一 研究架構圖

## 貳、研究方法

### 一、資料來源

過去研究限於人力、物力，難以大規模進行學職轉換調查，因而較難以看見不同學職階段的職涯發展趨勢。本研究以台灣高等教育整合資料庫之 96、97 學年度輔仁大學學士班畢業生畢業後一年的流向調查資料，該項調查主要是用來了解畢業後一年的學子動向，調查項目包含背景資料分布、畢業後一年狀況、就業狀況、進修狀況、求職意願和證照與意見、對自我與學校的評估。由教育部發函全國各校配合辦理，資料並由國立臺灣師範大學教育研究與評鑑中心建置與處理。

96 學年度調查題項，在就業情形類中包含：「學用配合」、「對工作的滿意程」、「工作所需教育程度」；在自我與學校教育評估類中包含：「對學校的選擇與推薦意願」、「學校整體滿意」等題項（王麗雲、甄曉蘭，2010）；97 學年度調查題項則將就業情形更細分為初職經驗與目前工作經驗兩類別，在初職經驗中包含「對學校的選擇與推薦意願」，以及有畢業後第一份工作與大專所學相符程度，在目前工作經驗中包含「學用配合度」、「目前工作與大專所學相符程度」、「工作所需教育程度」、「對工作的滿意程度」等；又在自我評估類中增加了「畢業後個人經歷與發展是否順利」、「畢業後個人整體成長與收穫的滿意度」（王麗雲、甄曉蘭，2011）。

輔仁大學為綜合大學，故以其畢業生為樣本，可兼顧具備文理、專業型院系。輔大 96、97 學年度畢業生各為 4761、4926 位，剔除遺漏值過多 92 位後，回收樣本數則各為 2803 (58.87%)、2922 位 (59.32%)，稍高於全國回收率 (56.98%、52.23%)，共 5725 位。由於本研究焦點為學職轉換，故選擇工作中 (含全職、兼職、實習、職業軍人) 為樣本，96 學年 1474 位、97 學年 1612 位，共 3086 位，其中日間一般學制者共 2331 位，剔除無效樣本後，得到一般學制有效樣本共 2323 筆。

## 二、研究變項與工具

### (一) 獨變項：妥協特徵

「學用關聯」，指個體對學校與職場間的知識、技能關聯性之知覺，為水平面的職涯妥協。對應於此概念的題項有兩題：(1) 您目前擔任的這份工作，與您大專所學符合程度如何？(2) 大專畢業後第一份全職工作與您大專所學專長的符合程度如何？皆以 4 點量尺測量，1 分代表「非常不符合」，4 分代表「非常符合」，得分越高，表示所知覺學用關聯越高。此兩題在概念上皆測量學用關聯知覺，但在時間點上有差異，題一為畢業一年後 (目前工作)，題二則為第一份全職工作。而若以畢業後一年的「整體」經驗而言，則宜以兩題共同測量之。信度分析顯示，兩題之 Cronbach's  $\alpha$  為 .67，尚可接受。另外，由於 96 學年僅調查題二，故僅以題二作為指標。

「高成低就」，指個體對於所具備學歷與職業所需教育水準的差距之知覺，為垂直面的職涯妥協。對應於此概念的題項僅有一題：您認為大概需要多少教育程度，才能勝任您目前的這份主要工作？該題項原本測量個體認為該工作所需教育程度，而畢業生的教育水準為學士學位，故當填答低於學士學位時，則表示樣本產生「高成低就」的知覺，且學位差異呈現順序變化，故以連續變項視之 (邱皓政，2002)。樣本的填答分佈為：國中以下 (1.4%)、高中以下 (8.8%)、高職 (4.8%)、專科 (14.1%)、大學 (67.9%)、碩士 (2.9%)，大學選項比例最高，其餘選項比例皆相對較低，故重新編碼為 2 級距：1 分為無高成低就知覺 (含有學士、碩士、博士)、2 分為具高成低就知覺 (含有國中以下、高中、高職、專科)，得分越高，顯示高成低就知覺越高。

另外，「高成低就」與「學用關聯」兩題間的相關係數為 -.23 與 -.16，遠低於學用關聯兩題自身間的相關 .50，這顯示「高成低就」是與「學用關聯」有所區別的，兩個構念間具有一定的區別效度。

## (二) 調節變項：學系機會結構特徵

「學系機會結構特徵」，指院系藉由學職關聯特徵、學職路徑特徵所構成的環境特徵，於資料庫中並未有學系特徵攸關題項，因而僅能以學系類別代表。王思峰、黃思聞(2012)曾根據卡內基高等教育機構分類(The Carnegie Classification of Institutions of High Education) 2005 版之分類原則，將大考中心 123 個學類分派至文理、專業與混合學類。本研究以該文之分類原則與分類結果，將各學系分派為文理、專業類型(本研究僅包含輔大學系，故取消混合學類)。文理類型如中文、語文、歷史、哲學、藝術、圖書資訊、統計、數學、物理、化學、生命科學、經濟、政治、社會、心理、宗教、音樂；專業類型如資訊管理、資訊工程、電機工程、醫學、臨床心理、公共衛生、職能治療、護理、呼吸治療、食品營養、景觀設計、織品服裝、社會工作、兒童與家庭、大眾傳播、新聞、廣告、教育、法律、企管、會計、財金、體育、餐飲管理等院系。由於此變項為類別變項，故以虛擬變項編碼之(參照組為專業學系)。

## (三) 依變項：三種滿意度

「校園滿意度」，指對校園學習經驗的滿意程度，包含：學校、科系、與主修領域。共有五題：(1) 如果可以重來，您是否仍會選擇目前相同的主修領域？(2) 如果可以重來，您是否仍會就讀同一學校？(3) 您是否會推薦他人就讀同一學校？(4) 您是否會推薦他人就讀同一系(所)？(5) 您是否會推薦他人就讀同一主修領域？其中，題 5 僅 97 學年調查。皆採 4 點尺度計分，1 分代表「絕對不會」，4 分代表「絕對會」，得分越高，大抵表示其校園滿意度越高。前四題之 Cronbach's  $\alpha$  為 .671，五題之 Cronbach's  $\alpha$  則為 .786，顯示第五題具有促進內部一致性之效果(邱皓政，2002)，因此 97 學年資料並不去除第五題。

「工作滿意度」，指對職業經驗的滿意程度。原題項即測量對工作中滿意度各面向(facet)。96 年度題項如：收入與福利、獎勵制度、工作保障、工作環境(如工作時間、空間、設施等)、辦公室組織氣氛(如同事關係、組織文化等)、工作地點、升遷制度或機會、工作責任與負擔、工作自主性、工作內容、學習與成長機會、能發揮專長的程度、對社會的貢獻等共十三個面向，97 年度更增加了與長官/老闆的互動、家庭與事業的兼顧程度、受賞識重視的程度三個面向，共十六個面向。採 4 點尺度計分，1 分代表「很不滿意」，4 分代表「很滿意」，得分越高，代表對該面向之滿意度越高。

由於題項眾多，宜先進行題項分析，藉以刪除題項。首先，在所有題項的信度分析，96 學年全題項之 Cronbach's  $\alpha$  為 .883，97 學年則為 .868；其次，進行因素分析，結果顯

示工作滿意度大抵由三因素或四因素所構成，而工作自主性、工作內容兩題項在 96、97 學年度及全樣本等三個樣本中並未穩定落在固定的因素結構中，恐夾雜其他概念，故予以刪除，刪題後全題項 Cronbach's  $\alpha$  為 .871。最後，由於 96 與 97 的題項並不一致，若以次因素為依變項，則恐有跨年因素結構不對等之疑慮，故參考明尼蘇達滿意度量表的作法 (Weiss, Dawis, England, & Lofquist, 1967)，採「總滿意度」的概念進行研究，以刪題後全題項平均，作為總工作滿意度之指標。

「職涯滿意度」，指橫跨學職兩端的整體滿意程度。題項包含：(1) 由畢業到現在，您的經歷與發展順利嗎？(2) 由畢業到現在，您對個人整體成長與收穫的滿意度如何？採 4 點尺度計分，1 分代表「很不滿意」，4 分代表「很滿意」，得分越高，代表人生滿意度越高。兩題項 Cronbach's  $\alpha$  為 .709，具有一定的信度。值得注意的是，96 學年調查並沒有此二題項，故以下研究結果中，舉凡依變項為職涯滿意度之分析者，皆僅含 97 學年之樣本。

#### (四) 控制變項

參考 Tsaousides 和 Jome (2008) 的研究設計，需控制性別、年齡、社會經濟條件等變項，以排除背景變項對滿意度的影響。然因畢業生調查中缺少直接測量性別和社經地位指標，故以服兵役別為性別之替代指標 (參照組：免服兵役組)；以就學貸款為社經地位之替代指標 (參照組：申請學貸組)；以工作時制為工作制度之替代指標 (參照組：非全職組)，鑒於全職工時制與其他工時制樣本差異太過懸殊，因而合併為非全職組。另外，王思峯、黃思聞 (2012) 採用領域劃分大學學科，將類組別與學系別進行區別效度檢驗，顯示各類組別中皆有基礎、應用學科，學職特性之區別效度較差，較難置入機會結構概念，但對學職轉換仍有影響，故類組別宜以控制 (參照組：自然組)，本研究依畢業學系，編碼為社會組 (文學、法律、企管、傳播、教育等) 與自然組 (機械、物理、化學、電子等)。最後，鑒於 97、96 學年度畢業學子可能因校園經驗差異，或是經濟動盪，造成對滿意度的影響，亦控制了學年度別 (參照組：96 學年度組)。

表一即為背景變項之次數分佈，在兵役別上，服役者僅為免服役者之約 1/3，兩者有顯著差異 (卡方值 = 654.45,  $p < .05$ )，與全國 97 學年畢業一年調查樣本比較 (王麗雲、譚克平、陳柏琳, 2011)，亦有差異，恐無法代表全國男性畢業生；在貸款別上，有學貸樣本比例占總樣本約 30%，兩者有顯著差異 (卡方值 = 377.94,  $p < .05$ )，與全國 97 學年畢業一年調查樣本比較 (王麗雲等人, 2011)，大抵相當於一般私立大學之 28.9%，高於一般公立大學之 20.6%，相似於全國資料；在類組別上，自然組樣本比例約為社會組之 1/4，有顯著差異 (卡方值 = 886.45,  $p < .05$ )，此比例與其他理工醫學為主的大學，應有

不同；且輔大 96、97 學年度樣本，97 學年略高於 96 學年樣本，雖有差異（卡方值 = 6.09， $p < .05$ ），但大抵相當於一般私立大學之 97 學年度 26.6%，高於 96 學年度 25.5%（王麗雲、甄曉蘭，2010；王麗雲等人，2011），相似於全國資料；最後，工時別方面，全職樣本為 91.3%，約為非全職樣本（含兼職、實習）之 1/10，有顯著差異（卡方值 = 1565.68， $p < .05$ ），與全國 97 學年畢業一年調查樣本比較（王麗雲等人，2011），大抵略高於一般私立大學之 90.9%，高於一般公立大學之 85.5%，相似於全國資料，難以代表非全職工作者。本研究雖控制此五變項，但對研究結果的類推，仍宜謹慎視之。

表一 類別變項之樣本次數與卡方考驗

變項別	組別	個數	卡方值（漸進顯著性）
兵役別	服役（男）	545	654.45（.000）
	免服役（女）	1778	
貸款別	貸款	693	377.94（.000）
	未曾貸款	1630	
類組別	社會組	1879	886.45（.000）
	自然組	444	
學年別	96學年度	1102	6.09（.014）
	97學年度	1221	
工時別	全職	2096	1565.68（.000）
	非全職 （併入兼職、實習）	200	

## 參、研究結果

### 一、敘述統計與相關分析

如表二所示，高成低就(2點尺度)平均數為 1.28，標準差為 .449；學用關聯(4點尺度)平均數為 2.65，標準差為 .633，顯示學子高成低就、學用關聯的妥協現象，雖尚未過半，但已有明顯的跡象，約有 43% 知覺到不同程度的學用不相符（約 17% 為尺度 1、26% 為尺度 2），又進行獨立樣本檢定，文理－專業樣本在高成低就上並無顯著差異（獨立樣本  $T$  檢定，平均數皆為 1.28， $t = .20$ ， $p = .834$ ）；學用關聯上，文理樣本（平均數為 2.39）則顯著較專業樣本（平均數為 2.81）為低（獨立樣本  $T$  檢定， $t = -15.36$ ， $p < .001$ ）；亦即，垂直妥協是個普遍現象，雖專業類型之學用關聯高於文理些，但亦難倖免於垂直妥協。另

檢驗類組別與學系（機會結構）特徵僅具低度關聯（phi 值 =  $-.105$ ， $p = .000$ ），顯示兩者確有差異，且較少影響學系（機會結構）別，因而置類組別於控制變項是合宜的。

在滿意度方面，校園、工作與職涯滿意度（4 點尺度）平均數分別為 2.78、2.86、2.88，標準差為 .46、.43、.51，顯示多數學子對於校園、工作與職涯的滿意仍是較偏正向的，高於 2.5 以上人口比例分別為：67.8%、78.7%、78.6%，但仍有約三成二與兩成二的人口是偏不滿意的；而且，在進行成對  $T$  樣本檢定後，校園滿意度低於工作與職涯滿意度（ $t = 6.84$ 、 $5.29$ ， $p < .000$ ），顯示學職轉換過程中，畢業生對校園仍有一定不滿意，而本研究的分析或能進一步解析這些不滿意的可能成因或機轉。

表二 獨、依變項敘述統計與相關表

變項	樣本數	平均數	標準差	高成低就	學用關聯	校園滿意	工作滿意	職涯滿意
高成低就	2323	1.28	.44	1				
學用關聯	2323	2.65	.63	-.10**	1			
校園滿意度	2292	2.78	.46	-.13**	.10**	1		
工作滿意度	2323	2.86	.43	-.20**	.08**	.22**	1	
職涯滿意度	1213	2.88	.51	-.25**	.13**	.26**	.48**	1

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

皮爾森積差相關分析如表二，首先，兩妥協特徵間雖有顯著相關，但相關係數僅為  $-.10$ （ $p < .01$ ），這表示兩構面間仍是有一定區別效度；其次，高成低就與三個滿意為負相關  $-.13$  至  $-.25$ （ $p < .01$ ），學用關聯對三個滿意度則為正相關  $.08$  至  $.13$ （ $p < .01$ ），皆符合預期，顯示妥協特徵可能是造成不滿意的重要成因；最後，三個滿意間，工作與職涯滿意度的相關較高為  $.48$ ， $p < .01$ ，而校園與其他兩類滿意度的相關則相對較低，分別為  $.22$ 、 $.26$ ， $p < .01$ ，這顯示畢業後一年的職涯滿意，主要與工作較相關，但職涯滿意感受一方面仍受當初校園經驗的影響，另一方面也許會回頭影響對校園的態度。綜合而言，職涯滿意與兩滿意（校園、工作）之間的關係較高分別為  $.26$ 、 $.48$  皆高於  $.22$ ，顯示不能僅單就工作、校園來看，而需要看到概括學職兩端的轉換歷程。水平、垂直妥協應為解釋畢業生滿不滿意的重要成因，水平妥協表示學職之間能耐面的契合性或關連性，而垂直妥協則表示了學職之間在能耐層級上的供給與需求間之均衡性。

## 二、職涯妥協主效果

本研究試圖檢驗妥協特徵對滿意度之影響（假設 1、1a），以及學系機會結構特徵對此關係的調節效果（假設 2、2a、2b）。由於學系的機會結構特徵為類別變項，無法採用「妥協特徵 \* 學系的機會結構特徵」互動項來分析調節效果，是以本研究將採用三種樣本進行迴歸分析：文理院系樣本、專業院系樣本、全樣本。假設 1 與 1a 可由全樣本的迴歸係數觀察之，假設 2、2a 與 2b 則可透過比較文理與專業兩群分樣本之迴歸係數，來推論其調節效果。

迴歸分析結果如表三，首先，在控制變項，類組別對校園滿意度、職涯滿意度之影響達顯著水準  $\beta = .09, .08, p < .001, p < .01$ ，顯示相較於自然類組，社會類組對校園與人生較滿意些；兵役別對工作滿意度之影響亦達顯著水準（ $\beta = .07, p < .01$ ），顯示相較於免服兵役者（女性替代），服役者（男性替代）對工作較滿意些，印證 Brooks、Holahan 和 Galligan (1985) 以及 Coogan 和 Chen (2007) 等人認為性別刻板對職業生活有影響之看法。學貸別（社經地位替代）僅對職涯滿意度達顯著水準（ $\beta = .06, p < .05$ ），對校園、工作滿意度則否，顯示我們社會在學職兩端的滿意，大抵未受經濟地位（階級）影響，但會影響職涯滿意的評估。工時別僅對職涯滿意度達顯著水準（ $\beta = .06, p < .05$ ）對校園、工作滿意度則否，顯示全職、非全職的工作時制，大抵未能影響學職兩端的滿意，但會影響職涯滿意的評估。學年度別對工作滿意度之影響達顯著水準（ $\beta = .06, p < .01$ ），97 學年度適逢金融海嘯影響了工作滿意，顯示外部勞動趨勢會影響工作滿意，但較不會回頭影響到學校端。

如表三，全樣本中，整體模式對校園滿意度的解釋力 3%（調整後  $R^2 = .03$ ）達顯著水準  $F(8, 2256) = 9.81, p < .001$ ；對工作滿意度的解釋力 5%（調整後  $R^2 = .05$ ）達顯著水準  $F(8, 2287) = 15.94, p < .001$ ；對職涯滿意度的解釋力 9%（調整後  $R^2 = .08$ ）達顯著水準  $F(7, 1197) = 16.71, p < .001$ 。模式的解釋力雖不盡理想，但整體模式具統計意義，且無共線性問題（ $VIF < 1.09$ ），其中對職涯滿意的解釋力相對較高，其次為工作滿意，校園滿意則相對較低。亦即，妥協特徵的解釋角度涉及學職轉換的兩端，職涯滿意涉及整體職涯與人生的評估，較能作為涵蓋學職兩端的整體性指標，故其被解釋的變異量也最高，相對的，不論是工作滿意或校園滿意，受到工作端與校園端的諸多因素影響，因而能被解釋的變異量相對較低。

由全樣本模式之標準化迴歸係數，可觀察妥協特徵對三類滿意度的主效果。在高成低就對校園、工作與職涯滿意度之影響，全樣本迴歸係數各為  $-.13^{***}$ 、 $-.20^{***}$ 、 $-.24^{***}$ ，

皆達  $p < .001$  之顯著水準，顯示高成低就對校園、工作職涯滿意皆有顯著的負向影響；在學用關聯對校園、工作與職涯滿意度之影響，全樣本迴歸係數各為  $.09^{***}$  ( $p < .001$ )、 $.06^{**}$  ( $p < .01$ )、 $.11^{**}$  ( $p < .01$ )，皆達顯著水準。顯示垂直妥協(高成低就)、水平妥協(學用關聯、反向指標)皆對三種滿意有負向影響，符合假設 1 期待。

進一步比較高成低就與學用關聯的迴歸係數之趨勢：校園滿意度，高成低就之迴歸係數絕對值 ( $\beta = -.13^{***}$ ) 高於學用關聯 ( $\beta = .09^{***}$ )；工作滿意度，高成低就之迴歸係數絕對值 ( $\beta = -.20^{***}$ ) 更遠高於學用關聯 ( $\beta = .06^{**}$ )；在職涯滿意度，高成低就之迴歸係數絕對值 ( $\beta = -.24^{***}$ ) 亦遠高學用關聯 ( $\beta = .11^{**}$ )。雖以直觀來看，無法確認兩妥協之迴歸係數的差異具有顯著性，仍可見其差異之趨勢，顯示高成低就比起學用關聯，對三種滿意度有較高影響趨勢，較符合假設 1a 期待。

表三 學系機會結構特徵、妥協特徵對不同滿意度之多元迴歸摘要表

依變項 樣本別	校園滿意度			工作滿意度			職涯滿意度		
	文理	專業	全樣本	文理	專業	全樣本	文理	專業	全樣本
<b>控制變項</b>									
兵役別 (參照：免服)	-.01	.02	.01	.09*	.07*	.07**	-.01	.05	.03
學貸別 (參照：申請)	-.01	.01	.00	-.03	-.03	-.03	.06	.06	.06*
類組別 (參照：自然)	.09**	.09**	.09***	-.01	-.02	-.01	.07	.08*	.08**
工時別 (參照：非全職)	.01	.00	.01	.00	.03	.02	.09	.06	.07*
學年別 (參照：96年)	.03	.04	.03	.07	.05*	.06**	-	-	-
<b>獨變項</b>									
高成低就	-.10**	-.14***	-.13***	-.26***	-.16**	-.20***	-.29***	-.19***	-.24***
學用關聯	.06	.10***	.09***	.04	.06*	.06**	.05	.14***	.11**
學系機會結構 (參照：專業)			-.00			-.01			-.02
$R^2$	.03	.04	.03	.08	.04	.05	.11	.08	.09
調整後 $R^2$	.02	.04	.03	.07	.04	.05	.10	.07	.08
$F$	3.22	8.32	9.81	10.21	8.62	15.94	9.61	10.12	16.71
$p$	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$ ;  $VIF < 1.09$

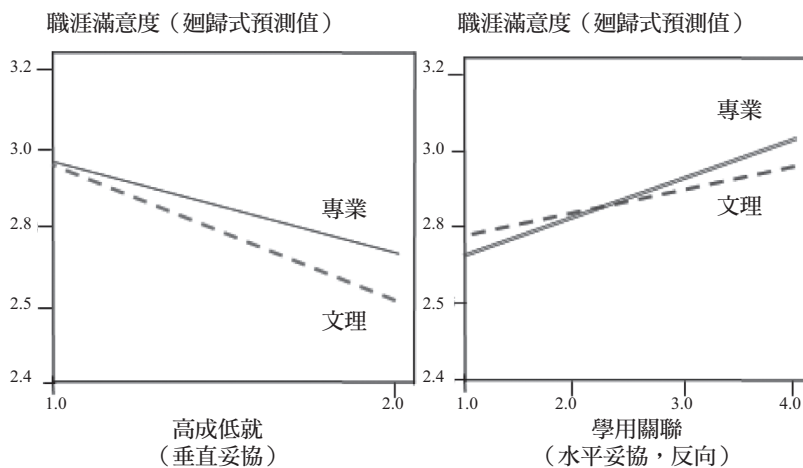
總之，研究結果大抵支持假設 1 與 1a：兩類妥協對滿意有顯著之負向影響，且垂直妥協(高成低就)對滿意度的影響高於水平妥協(學用關聯)之趨勢，而垂直妥協之概念

源於社會聲望向度，意味著垂直妥協仍可處自我概念的核心位置（Gottfredson & Becker, 1981），而且華人社會對教育賦予社會流動之期望（譚光鼎，1999）更放大了垂直與水平妥協後效的差異，亦呼應了 Leung（1993）、Leung 等人（1994）實徵研究。

### 三、學系機會結構特徵之調節效果

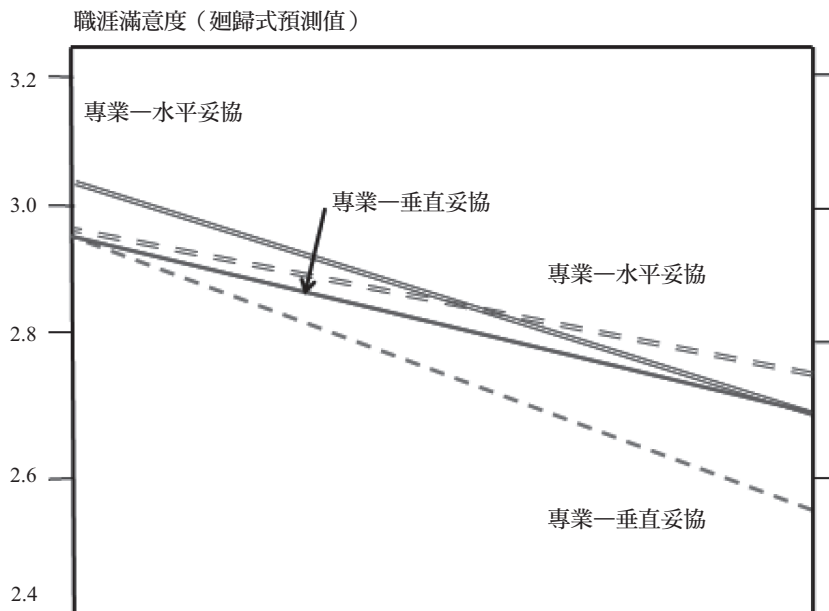
透過比較表三之文理與專業兩群分樣本，可推論學系機會結構特徵的調節效果是否存在（假設 2）、以及調節作用的強度（假設 2a 與 2b）。

首先，假設 2 認為學系（機會結構）特徵將調節妥協特徵對滿意度之影響，而若此調節效果存在，那麼文理分樣本在「妥協特徵影響滿意度之迴歸係數」上將明顯地與專業分樣本有所差異。表三，分樣本迴歸分析所示，除校園滿意度外，文理分樣本中垂直妥協影響工作與職涯滿意度之迴歸係數分別為  $-.26^{**}$ 、 $-.29^{**}$ ，皆高於專業分樣本之迴歸係數  $-.16^{**}$ 、 $-.19^{***}$ ，雖無法確認兩妥協的對滿意有顯著差異，仍可見其差異之趨勢；水平妥協對滿意度之影響上，文理分樣本之迴歸係數分別為  $.06$ 、 $.04$ 、 $.05$  不僅低於專業分樣本係數分別為  $.10^{***}$ 、 $.06^*$ 、 $.14^{***}$ ，而且文理分樣本的迴歸係數皆未達顯著水準，相對的，在專業分樣本中，三個迴歸係數都達  $.01$ 、 $.001$  之顯著水準。這顯示不論是垂直妥協或水平妥協對滿意度的後效影響，大抵應受到學系機會結構特徵的調節，特別在職涯滿意的調節效果，以二因子變異數分析效果圖來示意折線效果，最為容易理解（參圖二），而折線呈現了不平行以及交叉現象，畢竟如前文分析，職涯滿意是最能展現跨越學職兩端的整體性指標，故調節效果也最明顯。總之，分樣本迴歸分析支持了假設 2：職涯妥協對滿意的影響受到學系（機會結構）特徵所調節。



圖二 學系（機會結構）特徵調節「妥協影響滿意」示意圖

學系機會結構特徵，大抵具有調節妥協影響滿意之作用，但是其調節方向卻是有差異的，面臨垂直妥協、水平妥協時，文理與專業型態受到的影響強度是不同的。當面臨垂直妥協時（高成低就），文理分樣本在工作滿意度與職涯滿意度的迴歸係數（ $-.26^{***}$ 、 $-.29^{***}$ ）皆高於專業樣本之係數（ $-.16^{**}$ 、 $-.19^{***}$ ）之趨勢，只有校園滿意迴歸係數差異趨勢大抵相當（ $-.10^{**}$  vs  $-.14^{***}$ ）；相對面臨水平妥協時（學用關聯），文理分樣本之迴歸係數不僅未達顯著（ $.06$ 、 $.04$ 、 $.05$ ）且恰恰反低於專業分樣本之係數（ $.10^{***}$ 、 $.06^*$ 、 $.14^{***}$ ）。亦即，以二因子變異數分析效果圖來表示，且將兩妥協效果圖重疊來看，最為容易理解（參圖三，由圖二之學用關聯效果圖翻轉後重疊於高成低就效果圖），文理類型畢業生對於垂直妥協有較敏感之趨勢，而專業類型畢業生則對水平妥協較敏感，大抵支持了假設 2a 與 2b：當面臨垂直妥協時，文理樣本在滿意上的受影響跌幅，高於專業樣本的滿意跌幅（假設 2a）；而當面臨水平妥協時，專業樣本在滿意上的受影響跌幅，則高於文理樣本的滿意跌幅（假設 2b）。值得注意的是，專業類型對水平妥協在不同學職階段有所差異，在學校端雖會期待學用關聯（水平妥協），但進入工作後的適應期間可暫忽略發揮所學（水平妥協），但長遠來看仍是在乎發揮所學的。



圖三 文理敏感於垂直妥協／專業敏感於水平妥協示意圖

另外，為了排除學系（機會結構）特徵透過影響妥協特徵之中介、進而影響滿意度之中介效果，本研究亦以不同迴歸式檢查此中介效果，結果顯示，在迴歸式中，不論是於妥協特徵之前或之後置入學系（機會結構）特徵，或是只置入學系（機會結構）特徵，學系（機會結構）特徵對滿意度的主效果皆相當微小而不顯著，大抵與表三之  $-.00$ 、 $-.01$  與  $-.02$  是相同的，這顯示中介效果的前提並不存在（學系特徵影響滿意度），故可排除學系機會結構特徵透過妥協特徵影響滿意的中介途徑，學系的機會結構特徵應當如假設推導所言，是以調節變項的形式，調節著妥協影響滿意之影響關係。

#### 四、結構方程檢驗

##### （一）妥協主效果之檢驗

如上所示，妥協對滿意的影響，透過標準化迴歸係數的直觀比較顯示，在校園、工作、職涯滿意，垂直妥協（高成低就）皆高於水平妥協（學用關聯）（ $-.13^{***}$  v.s.  $.09^{***}$ ;  $-.20^{***}$  v.s.  $.06^{**}$ ;  $-.24$  v.s.  $-.11^{***}$ ），然而垂直妥協是否顯著高於水平妥協，仍須進一步以結構方程模式檢驗。

首先進行樣本常態檢定，結果呈現，Maradia 係數值為 9.08 小於  $p(p+2)$  值為 99（觀察值為 9，故  $p = 9$ ），顯示各觀察值符合多元常態性檢驗，適合採用最大似估計法進行估計。進行理論模式與觀察資料（全樣本、文理、專業）適配檢驗。結果如表四所示，全樣本、文理、專業樣本（此二樣本檢定為了後續分組比較）之卡方自由度比（ $\chi^2 / df$ ）各為 18.18、6.45、12.58（三者之  $p < .05$ ），其值大於 3，反映了樣本數較多、理論模式較複雜時，卡方值自由度比（chi-square,  $\chi^2$ ）易趨顯著（邱皓政，2003；黃芳銘，2002），因而以模式適配指標做為比較基準（Martens, 2005），在絕對適配指標，三樣本在 GFI 值（0.97、0.97、0.96）、AGFI 值（0.92、0.93、0.91）皆高於 0.9 以上，SRMR 值（0.06、0.06、0.06）、RMSEA 值（0.09、0.08、0.09），及 RMSEA 值達顯著水準（ $p > .05$ ），除文理樣本外，大抵居於 0.08 ~ 0.1 之間，顯示理論模式與觀察資料的中度適配度；另在增量適配指標上，三樣本在 NFI 值（0.52、0.64、0.46）、IFI 值（0.53、0.67、0.48）、CFI 值（0.48、0.66、0.46），顯示理論模型與獨立模型（independence model）、飽和模型（saturated model）之比較下，理論模型尚有改善空間；最後在精簡適配指標上，PGFI（0.43、0.43、0.43）、CN 值（201、212、182），顯示模式幾近具簡效性。總之，全樣本、文理、專業樣本的理論模式與觀察資料僅中低度適配，但考量本研究資料僅採資料庫之替代指標進行探究，因此研究結果推論需謹慎。

表四 理論模式與觀察資料之適配指標摘要表

模式	$\chi^2$ (df)	$\chi^2/df$	絕對適配				增量適配			精簡適配	
			GFI	AGFI	SRMR	RMSEA( <i>p</i> )	NFI	IFI	CFI	PGFI	CN
全樣本	363.67(20)	18.18	.97	.92	.06	.09(.00)	.52	.53	.48	.43	201
文理	129.08(20)	6.45	.97	.93	.06	.08(.00)	.64	.67	.66	.43	212
專業	251.49(20)	12.58	.96	.91	.06	.09(.00)	.46	.48	.46	.43	182

接著，垂直妥協相較於水平妥協之徑路係數不相等模式（未限制）與徑路係數相等模式（限制）之卡方值差（ $\Delta\chi^2$ ）之差異比較。整體之徑路係數相等與不相等模式卡方值各為 436.39， $df = 23$ ；及 363.67， $df = 20$ ，而卡方值差為 72.72（ $df = 1, p = 1.11$ ），顯示雖垂直與水平妥協未呈現差異，但迴歸係數的趨勢，垂直妥協大抵仍高於水平妥協（校園滿意為 -.13 v.s .09；工作滿意為 -.20 v.s .06；職涯滿意 -.24 v.s .11）之趨勢。

進一步進行兩妥協在各滿意間的比較，結果如表五，校園滿意度，徑路係數相等與不相等模式卡方值各為 471.49， $df = 21$ ；及 363.67， $df = 20$ ，卡方值差為 7.82， $df = 1, p < .000$ ，達顯著水準；工作滿意度，徑路係數相等與不相等模式卡方值各為 402.19， $df = 2$ ；及 363.66， $df = 20$ ，卡方值差為 38.53， $df = 1, p = 5.38$ ，未達顯著水準。職涯滿意度，徑路係數相等與不相等模式卡方值為 390.04， $df = 21$ ；及 363.67， $df = 20$ ，卡方值差為 26.38（ $df = 1, p = 2.81$ ），未達顯著水準。顯示僅校園滿意呈現垂直與水平妥協有顯著差異，在工作滿意、職涯滿意上雖不符合假設 1a，但在迴歸係數上仍可見到垂直妥協略高於水平妥協之趨勢。

表五 校園、工作、職涯滿意之兩妥協比較之  $\chi^2$  差異顯著性考驗結果摘要表

	徑路係數相等模式		徑路係數不等模式		$\Delta\chi^2$	$\Delta df$	<i>p</i>
	$\chi^2$	<i>df</i>	$\chi^2$	<i>df</i>			
校園滿意	471.77	21	363.67	20	7.82	1	.00
工作滿意	502.49	21	363.67	20	38.53	1	5.38
職涯滿意	490.33	21	363.67	20	26.38	1	2.81

(二) 學系機會結構之調節效果檢驗

學系機會結構特徵在妥協對滿意的影響，水平妥協（學用關聯）迴歸係數上，文理－專業分樣本具鮮明差異（.06 v.s .10\*\*\*; .04 v.s .06\*; .05 v.s .14\*\*\*），但因垂直妥協對三滿意，受到文理－專業調節效果之差異不易判斷，需檢驗文理－專業分樣本下兩妥協對三滿意係數差異。

進行分組卡方值差檢驗，探究文理－專業徑路係數的不同模式下之卡方值差（ $\Delta\chi^2$ ）之差異。分析結果如表六，在文理－專業分組之徑路係數不相等與相等模式卡方值各為 395.76， $df = 46$ ；及 380.57， $df = 40$ ，卡方值差（ $\Delta\chi^2$ ）為 15.19（ $df = 6, p = .02$ ），可見分組效果達顯著。顯示文理－專業組在高成低就（垂直妥協）對三滿意的路徑估計值並不相等，藉此可推估文理－專業別之干擾效果顯著。然尚須檢驗在文理－專業之干擾效果下，垂直妥協對三滿意之迴歸係數的變化情況。

表六 多群組分析之  $\chi^2$  差異顯著性考驗結果摘要表

	徑路係數相等模式		徑路係數不等模式		$\Delta\chi^2$	$\Delta df$	$p$
	$\chi^2$	$df$	$\chi^2$	$df$			
文理－專業	395.76	46	380.57	40	15.19	6	.02

表七 多群體分析模式比較表

	絕對適配						增量適配	
	$\chi^2(p)$	$\chi^2/df$	GFI	AGFI	SRMR	RMSEA( $p$ )	AIC	ECVI
預設模式	493.71(.00)	10.07	.95	.91	.71	.06(.00)	575.72	.25
結構加權模式	509.30(.00)	8.63	.95	.93	.74	.05(.00)	571.30	.25
結構共變模式	557.25(.00)	8.44	.95	.93	.74	.05(.00)	605.25	.26
結構殘差模式	562.80(.00)	8.16	.94	.93	.74	.05(.01)	604.80	.26

又在未限制參數模式（預設模式）、結構加權模式、結構共變模式、結構殘差模式中，可見卡方值為 493.71、509.30、557.25、562.80，卡方自由度比（ $\chi^2 / df$ ）各為 10.07、8.63、8.44、8.16，達顯著水準（ $p < .05$ ），其值大於 3，反映樣本數較多、理論模式較複雜，而使卡方值自由度比（chi-square,  $\chi^2$ ）易趨顯著（邱皓政，2003；黃芳銘，2002），另四模

式之 RMSEA 值各為 .06、.05、.05、.05 皆達顯著水準 ( $p < .05$ )，因而模式適配度呈現稍差。另外，若以競爭觀點而言，以四類模式選出最適配的模式，則可由 AIC、ECVI 指標來判別。預設模式、結構加權模式、結構共變模式、結構殘差模式在 AIC 值各為 575.72、571.30、605.24、604.80 來看，趨勢上以結構加權模式較為接近，且 ECVI 值各為 .25、.25、.26、.26 來看，結果亦相同。顯示三個參數限制模型與未限制模型較不適配，但結構加權模式與樣本有較為接近之趨勢。

另在測量恆等性考驗上，以巢套模式比較顯示假設某一模式為真之前提，逐一評鑑模式適合度（如表八）。假設未限制參數模型是正確前提下，結構加權模式、結構共變模式、結構殘差模式之增加的卡方值各為 15.58、63.54、69.07，增量顯著性依序為 .11 ( $p > .05$ )、.00、.00，僅結構加權模式未達顯著水準，而增值適配指標的增加量，僅結構加權模式較小 (NFI = .02、IFI = .02)，顯示結構加權模式與未限制參數模型的特徵較相同，結構共變模式、結構殘差模式則否，表示可接受結構加權模式。由於未限制參數模式表現了理論模型與觀察資料僅低度適配，因而結構加權模式與未限制參數模式接近，顯示結構加權模式亦是低度適配於觀察資料。

表八 多群組分析巢套模型比較摘要表

模式	假設未限制模式正確						
	df	$\chi^2$	p	NFI	IFI	RFI	TLI
結構加權模式	10	15.58	.11	.02	.02	-.13	-.14
結構共變模式	17	63.54	.00	.08	.08	-.14	-.16
結構殘差模式	20	69.07	.00	.09	.09	-.17	-.19
模式	假設結構加權模式正確						
	df	$\chi^2$	p	NFI	IFI	RFI	TLI
結構共變模式	7	47.95	.00	.06	.06	-.02	-.02
結構殘差模式	10	53.50	.00	.07	.07	-.04	-.05
模式	假設結構共變模式正確						
	df	$\chi^2$	p	NFI	IFI	RFI	TLI
結構殘差模式	3	5.55	.14	.00	.00	-.03	-.03

另在假設結構加權模式為正確前提下，結構共變模式與結構殘差模式卡方值各為 47.9、53.50，增量顯著性皆達顯著水準 ( $p < .05$ )，顯示兩模式與結構加權模式有差異。在假設結構共變模式為正確前提下，結構殘差模式卡方值為 5.55 ( $p = .14$ )，顯示兩模式沒有差異。測量恆等性考驗顯示模式雖與資料的適配性較差，這或因為本研究採用次級資料，若要高度符合測量模式，恐較困難。

進一步比較文理－專業兩組之徑路係數差異。如表九所示，在文理與專業之分組比較中，高成低就對工作、生涯滿意之徑路係數相等與不相等模式卡方值各為 387.33、385.77，卡方值差異各為 6.76 ( $df=1, p = 0.01$ )、5.21 ( $df=1, p = 0.02$ ) 達顯著，而在校園滿意上卡方值則為 381.49，卡方值差異為 0.92 ( $df=1, p = 0.34$ ) 未達顯著。顯示，在高成低就(垂直妥協)對三滿意的係數比較，除了校園滿意外，文理－專業別皆有調節作用。垂直、水平妥協對滿意的影響，受到學系機會結構(文理－專業)的調節，大抵支持假設 2a、2b。

表九 多群組分析之  $\chi^2$  差異顯著性考驗結果摘要表

	徑路係數相等		徑路係數不等		$\Delta\chi^2 (p)$	$\Delta df$
	$\chi^2$	$df$	$\chi^2$	$df$		
校園滿意←高成低就	473.34	41	472.03	40	1.31	1
工作滿意←高成低就	478.27	41	472.03	40	6.25	1
生涯滿意←高成低就	476.71	41	472.03	40	4.69	1

總之，透過多元迴歸分析、結構方程模式之分組比較、徑路係數等檢驗，大抵可見，學系機會結構在兩妥協對後效的影響，具有調節作用。

#### 肆、討論與建議

20 至 24 歲青年失業率問題日益嚴重，且問題複雜，政府將青年失業議題聚焦在「高成低就」及「學用落差」，然而「高成低就」或「學用落差」是學子普遍在意的嗎？又實際經驗到什麼？且在不同機會結構型態下，「高成低就」及「學用落差」的迫切性和危害是相同的嗎？理解這些議題需要適當的生涯理論，本研究以框限妥協理論，將「高成低就」及「學用落差」置於妥協的概念中，並透過其後效表現去發掘學子對兩議題在意的程度，進一步在文理－專業型機會結構中，可見妥協的樣貌不同。

Gottfredson (1981) 認為妥協會受社會向度的影響，但僅將妥協以強度觀視之 (Gottfredson, 1996)，而本研究受到 Rojewski (2005) 的啟發，將妥協以類別觀推演之，仍將妥協視為理想與現實職業之間的落差，拆解為職業社會階層(垂直妥協)、職業所需符合所學(水平妥協)的兩類妥協，仍承接了妥協的負向影響乃反映自我概念之犧牲，且延續了對滿意的負向影響之研究範式 (Tsaousides & Jome, 2008)。研究結果呈現兩妥協並非是相似面向，僅有低度相關(僅達 -.100)，且垂直、水平妥協皆有顯著的負向影響，垂

直妥協的負向影響略高於水平妥協（假設 1、1a）。除可見妥協之強度觀調整為類別觀的適切性，更可見框限妥協理論在回應實際高教議題的潛力。進一步採用 Gottfredson（1981）以自我概念的犧牲作用來詮釋垂直、水平妥協之影響，則可將垂直、水平妥協置於自我概念的核心—邊陲之位置關係，用以理解學子在遭遇阻礙時，仍較在意核心的妥協向度（垂直妥協），依此心理機轉而言，未來可將妥協理解為職業我的預期、期望的折損（Gottfredson, 1981），以期望觀來概括職業渴望。另外框限妥協理論會受到社會文化的影響（Leung, 1993; Leung et al., 1994），而華人社會對垂直妥協的重視程度（譚光鼎，1999），亦是垂直妥協的影響力更甚於水平妥協的原因之一。

Holt（1989）雖關注到不同群體（專業工作—社會工作）的職涯選擇上在意社會地位、職業興趣的程度不同，但未能辨認出不同群體所受的結構影響，滲透了職業選擇中，而本研究受 Roberts（2009）啟發，延續著 Gottfredson（1981）對社會面的關注，以機會結構觀點來看待教育型態，將不同院系（文理—專業）視為職業機會結構的一環，調節了兩妥協對滿意的影響。研究結果呈現，以文理型來說，具有在乎垂直妥協的程度高於水平妥協（除校園滿意外）之趨勢，且一致的不在意水平妥協（未達顯著水準），而專業型除了在意垂直妥協以外，對水平妥協也一致在意。若單以垂直妥協在意程度來說，文理類型大抵遠高於專業類型（除校園滿意外）之趨勢，而以水平妥協的在意程度來說，文理類型則低於專業類型許多（具顯著差異）。框限妥協觀雖已關注社會面特徵（框限形成），將機會結構較置於工作選擇（Gottfredson & Becker, 1981），而本研究延續其對社會脈絡的重視，以結構觀視之（Roberts, 2009），並呈現不同機會結構（文理—專業型態）各自在垂直、水平妥協的影響（假設 2、2a、2b）且並不透過妥協影響滿意度（無中介效果），而呈現了調節作用，顯示機會結構不只可置於工作選擇上，更可置於社會脈絡位置，影響妥協對後效表現。另外，在學系機會結構中連結了教育類別與僱用軌跡的關聯，形成了水平類型的學系機會結構，也拓展 Roberts 垂直類型（教育水準）的範疇。然而影響生涯發展的機會結構仍有很多，例如職業分層，由社經地位決定職業進入；勞動市場趨勢，由供需不平衡，造成應有的機會減少（Roberts, 2009）；雇用機制的連結，讓非典型雇用成為職業轉換跳板，進入穩定的雇用關係（Ortiz, 2010）等等，可進一步探究。

### 一、理論意涵：朝向另一範型的框限妥協觀

原框限妥協觀乃是形成性範型，社會特徵形成職業渴望、自我概念，妥協由工作選擇與職業渴望的落差所構成，並透過妥協強度亦可知社會特徵的影響（Gottfredson, 1981, 1996）。本研究將機會結構（框限）納為調節位置，即隱含著另一套調節性範型，機會結

構對妥協的影響不只是工作選擇的多寡，能帶來妥協類型的浮現，如垂直－水平妥協，垂直妥協亦隱含著職業能耐的階層化，及市場供需議題，水平妥協隱含著職業能耐的多元勝任性（水平化）議題，又在妥協類型的後效表現上，機會結構讓兩妥協類型表現出不同趨勢，文理型機會結構造成垂直妥協在意之趨勢，而專業型機會結構造成水平妥協在意。整體而言，此模式擴展框限妥協理論的社會－心理（psycho-social）立場，社會環境面不只是社會向度形成框限或影響妥協類別，仍有機會結構調節了原框限妥協觀範型，且機會結構不應只是工作選擇，在後效表現上可看見些許影響。

## 二、研究限制與後續研究

本研究雖力求嚴謹，但仍不免有所疏漏。譬如，以研究類推性而言，樣本在性別、學貸別、類組別、工時別甚至學年度別呈現有顯著的差異，顯示雖在研究上可見妥協及其後效的端倪，但要全然類推到全國各大專院校上，仍須謹慎。在變項資料上，受限於資料庫既有題項，學系之機會結構特徵僅能以學系類別替代，未能涵容兩類學職特徵的題項，因而學系機會結構概念的飽和度，或未盡理想；職涯妥協、自我概念原屬於心理性的構念，然受限於資料庫的題項屬性較偏向社會調查型態，進行替代測量，或許未能如實的呈現妥協本身的構念性質，以及自我概念的推演；學職轉換歷程屬歷程性概念，但受限於畢後一年資料，據其回顧校園滿意攸關題項、審視當下工作滿意以及整體職涯滿意，未能進行慣時性追蹤與分析，仍屬研究限制；另外，職涯滿意之題項僅兩題代表，較難具有穩定心理構念性質，又職涯滿意僅具有 97 學年度樣本（96 學年度則無），是較為不足之處。在妥協效果推論上，大抵皆可見差異之趨勢，僅部分迴歸係數確見其顯著差異，而後進行結構方程模式檢驗時，受限於理論模式與觀察資料的適配性稍差，係數結果未能如預期。

## 三、未來研究與應用

最後，在後續研究上，若以框限妥協調節性範型為探究基礎，可對機會結構進一步探究；在社會面上，種種型塑機會結構的社會經濟脈絡，仍有待釐清；在心理面上，機會結構落在個體上的中介機制、知覺，或是與機會結構攸關的職業希望感（work hope）皆是需發展的方向；對妥協而言，亦可將垂直、水平妥協以職業我的社會期望觀看待。

在輔導意涵上，以妥協的輔導介入而言，本文可見水平、垂直妥協的影響力度，生涯發展除了提供學用關聯（水平妥協）的協助機制外，亦應強化職業我的認識與處理，降低高成低就（垂直妥協）的心理犧牲；以機會結構的輔導介入而言，可見除了產業、職業趨勢等供需訊息的需求，亦涉及教育系統與職業關聯、院系特性與職涯路徑等結構面的訊息

需求，因而或許有兩種方向：(1) 改變實質的機會結構，特別是經濟景氣與產業結構方面；(2) 提供機會結構的訊息性資源，避免不充分或不正確訊息影響期望、覺知與選擇，並可介於人們期望與覺知等心理歷程。前者為需要經濟部門的努力，後者則為生涯領域可著力之處，可系統性提供不同院系畢業生的職涯路徑、學職知能關聯訊息等處境訊息，特別是透過修改或新建相關概念於生涯資訊系統，以介入於此機會結構之期望與覺知歷程，來調節妥協的負向影響。

### 參考文獻

- 王思峰、黃思聞 (2012)：學系精博特徵與學職契連特徵：從類型論到特徵論。《測驗學刊》，59 (2)，277-301。[Wang, S. F., & Hwang, S. W. (2012). Program breadth-depth characteristic & school-work correspondence characteristic: Moving from typological theory to characteristic theory. *Journal of Psychological Testing*, 59(2), 277-301.]
- 王思峯、劉兆明、吳濟聰、蔡秦倫 (2012)：走出象牙塔！但走去哪？學職轉換觀點之政策分析。《跨界：大學與社會參與》，1，1-29。[Wang, S. F., Liu, C. M., Wu, J. T., & Tsai, C. L. (2012). Out of the ivory tower! But where to go? A policy analysis by the perspective of school-to-work transition. *Interlocution: University and Social Engagement*, 1, 1-29.]
- 王麗雲、甄曉蘭 (2010)：臺灣高等教育整合資料庫：96 學年度畢業後一年畢業生流向調查－大專生【調查問卷】。台北：教育研究與評鑑中心。[Wang, L. W., & Chen, H. L. (2010). *Taiwan Integrated Postsecondary Education Database (TIPED): The survey for one-graduated graduates in 96 study years*. Taipei, Taiwan: Center for Educational Research and Evaluation.]
- 王麗雲、甄曉蘭 (2011)：臺灣高等教育整合資料庫：97 學年度畢業後一年畢業生流向調查－大專生【調查問卷】。台北：教育研究與評鑑中心。[Wang, L. W., & Chen, H. L. (2011). *Taiwan Integrated Postsecondary Education Database (TIPED): The survey for one-graduated graduates in 97 study years*. Taipei, Taiwan: Center for Educational Research and Evaluation.]
- 王麗雲、譚克平、陳柏琳 (2011)：97 學年度大專畢業生畢業後一年調查描述分析報告。國立臺灣師範大學教育研究與評鑑中心。[Wang, L. W., Tam, H. P., & Chen, P. L. (2011). *The report of survey for one-graduated graduates in 97 study years*. National Taiwan Normal University Center for Educational Research and Evaluation.]
- 行政院主計處 (2014)：人力資源統計年報資料查詢，臺灣地區歷年教育程度別失業率。取自 <http://>

- www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=18844&ctNode=4944&mp=4。[The Directorate General of Budget, Accounting and Statistics (DGBAS). (2014). *Manpower survey results*. Retrieved from <http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=18844&ctNode=4944&mp=4>]
- 林宗弘 (2009)：台灣的後工業化：階級結構的轉型與社會不平等，1992-2007。 *台灣社會學刊*，43，93-158。[Lin, T. H. (2009). Post-industrializing Taiwan: Changing class structure and social inequality, 1992-2007. *Taiwanese Journal of Sociology*, 43, 93-158.]
- 邱皓政 (2002)： *量化研究與統計分析*。台北：五南。[Chiou, H. J. (2002). *Quantitative research methods*. Taipei, Taiwan: Wunan.]
- 邱皓政 (2003)： *結構方程模式： LISREL 的理論、技術與應用*。台北：雙葉。[Chiou, H. J. (2003). *Principles and practice of structural equation modeling with LISREL*. Taipei, Taiwan: Yeh Yeh Book Gallery. ]
- 財團法人高等教育評鑑中心基金會 (2010)： **100 年度大學校院校務評鑑實施計畫**。取自 <http://www.heeact.edu.tw/ct.asp?xItem=9796&ctNode=327&mp=2>。[Higher Education Evaluation and Accreditation Council of Taiwan. (2010). *Annual implementation plan 2010*. Retrieved from <http://www.heeact.edu.tw/ct.asp?xItem=9796&ctNode=327&mp=2>]
- 教育部 (2013)： **第 3 期獎勵大學教學卓越計畫重點說明**。取自 [http://www.csal.fcu.edu.tw/Edu/program\\_download.asp](http://www.csal.fcu.edu.tw/Edu/program_download.asp)。[Ministry of Education. (2013). *The first three of awards for teaching excellence*. Retrieved from [http://www.csal.fcu.edu.tw/Edu/program\\_download.asp](http://www.csal.fcu.edu.tw/Edu/program_download.asp)]
- 黃芳銘 (2002)： *結構方程模式—理論與應用*。台北：五南。[Hwang, F. M. (2002). *Structural equation modeling- Theory and applications*. Taipei, Taiwan: Wunan.]
- 黃俊傑 (1991)： *農復會與台灣經驗 (1949-1979)*。台北：三民。[Huang, C. C. (1991). *The joint commission on rural reconstruction and experience of Taiwan (1949-1979)*. Taipei, Taiwan: Sanmin.]
- 楊思偉、陳盛賢 (2011)：我國高等教育發展特色與趨勢分析。 *我國百年教育回顧與展望*，100 (5)，21-32。[Yang, S. W., & Chan, S. Y. (2011). Characteristics and trend of development of higher education. *Retrospect and Prospect of century education*, 100(5), 21-32.]
- 經濟部研究發展委員會 (2013)： **102 年度經濟部施政計畫**。台北：經濟部研究發展委員會。[Ministry of Economic Affairs. (2013). *102 annual economic policy planning*. Taipei, Taiwan: Ministry of Economic Affairs.]
- 戴曉霞 (1999)：英國與澳洲高等教育改革政策之比較研究。 *教育政策論壇*，2 (2)，128-156。[Tai, H. H. (1999). A comparative study of British and Australian higher education reform. *Educational*

*Policy Forum*, 2(2), 128-156. ]

- 瞿海源(2003):追求高教育成就—清代及日據時期臺灣教育制度與價值的分析。臺灣教育社會學研究, 3(2), 1-39。[Chiu, H. Y. (2003). The educational institution and educational value of Taiwanese society in Ching and Japanese period. *Taiwan Journal of Sociology of Education*, 3(2), 1-39.]
- 譚光鼎(1999):社會與文化再製理論之評析。教育研究集刊, 40(1), 23-50。[Tan, G. D. (1999). A critical analysis of theories of social and cultural reproduction. *Bulletin of Educational Research*, 40(1), 23-50.]
- 龔宜君(2005):半邊陲之台灣企業在世界體系的鑲嵌。台灣東南亞學刊, 2(1), 69-96。[Kung, I. C. (2005). The embeddedness of semi-periphery taiwanese business in world-system. *Taiwan Journal of Southeast Asia Studies*, 2(1), 69-96.]
- Agho, A. O., Mueller, C. W., & Price, J. L. (1993). Determinants of employee job satisfaction: An empirical test of a casual model. *Human Relations*, 46(8), 1007-1027. doi: 10.1177/001872679304600806.
- Anderson, D. S., Stacey, B. G., Western, J. S., & Williams, T. H. (1983). Career development in four professions: An empirical study. *Psychological Reports*, 53(3), 1263-1270. doi: 10.2466/pr0.1983.53.3f.1263
- Armstrong, P. I., & Crombie, G. (2000). Compromises in adolescents' occupational aspirations and expectations from grades 8-10. *Journal of Vocational Behavior*, 56(1), 82-98. doi: 10.1006/jvbe.1999.1709
- Brint, S., Cantwell, A. M., & Hanneman, R. A. (2008). The two cultures of undergraduate academic engagement. *Research in Higher Education*, 49(5), 383-402. doi: 10.1007/s11162-008-9090-y
- Brint, S., Riddle, M., Turk-Bicakci, L., & Levy, C. S. (2005). From the liberal to the practical arts in American colleges and universities: Organizational analysis and curricular change. *The Journal of Higher Education*, 76(2), 151-180. doi: 10.1353/jhe.2005.0011
- Brooks, L., Holahan, W., & Galligan, M. (1985). The effects of nontraditional role-modeling interventions on sex typing of occupational preferences and career salience in adolescent females. *Journal of Vocational Behavior*, 26(3), 264-276. doi: 10.1016/0001-8791(85)90005-3
- Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching (CFAT). (2005). *The carnegie classification of institutions of higher education: 2005 edition*. Retrieved from <http://classifications.carnegiefoundation.org/descriptions/>
- Coogan, P. A., & Chen, C. P. (2007). Career development and counseling for women: Connecting theories to practice. *Counseling Psychology Quarterly*, 20(2), 191-204. doi: 10.1080/09515070701391171

- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Eurofound. (2012). *NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe* (No. B28223). Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fouad, N. A. (2007). Work and vocational psychology: Theory, research and applications. *Annual Review of Psychology*, 58(1), 543-564. doi: 10.1146/annurev.psych.58.110405.085713
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations [Monograph]. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545-579. doi: 10.1037//0022-0167.28.6.545
- Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 179-232). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In S. W. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 74-100). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Gottfredson, L. S., & Becker, H. J. (1981). A challenge to vocational psychology: How important are aspirations in determining male career development? *Journal of Vocational Behavior*, 18(2), 121-137. doi: 10.1016/0001-8791(81)90001-4
- Heller, D., Watson, D., & Ilies, R. (2004). The role of person versus situation in life satisfaction: A critical examination. *Psychological Bulletin*, 130(4), 574-600. doi: 10.1037/0033-2909.130.4.574
- Hesketh, B., & McLachlan, K. (1991). Career compromise and adjustment among graduates in the banking industry. *British Journal of Guidance and Counselling*, 19(2), 191-208. doi: 10.1080/03069889100760201
- Hesketh, B., Elmslie, S., & Kaldor, W. (1990). Career compromise: An alternative account to Gottfredson's theory. *Journal of Counseling Psychology*, 37(1), 49-56. doi: 10.1037/0022-0167.37.1.49
- Hesketh, B., Pryor, R., & Gleitzman, M. (1988). Fuzzy logic: Toward measuring Gottfredson's concept of occupational social space. *Journal of Counseling Psychology*, 36(1), 103-109. doi: 10.1037//0022-0167.36.1.103
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. London,

UK: Sage.

- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of career*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Holt, P. A. (1989). Differential effect of status and interest in the process of compromise. *Journal of Counseling Psychology, 36*(1), 42-47. doi: 10.1037/0022-0167.36.1.42
- Huebner, E. S. (1994). Preliminary development and validation of a multidimensional life satisfaction scale for children. *Psychological Assessment, 6*(2), 149-158. doi: 10.1037//1040-3590.6.2.149
- Johnson, L. (1995). A multidimensional analysis of the vocational aspirations of college students. *Measurement and Evaluation in Counseling Psychology, 28*(1), 25-44.
- Kenny, M. E., Blustein, D. L., Chaves, A., Grossman, J. M., & Gallagher, L. A. (2003). The role of perceived barriers and relational support in the educational and vocational lives of urban high school students. *Journal of Counseling Psychology, 50*(2), 142-155. doi: 10.1037/0022-0167.50.2.142
- King, L. P., & Szelényi, I. (2004). *Theories of the new class: Intellectuals and power*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Leung, S. A. (1993). Circumscription and compromise: A replication study with Asian Americans. *Journal of Counseling Psychology, 40*(2), 188-193. doi: 10.1037/0022-0167.40.2.188
- Leung, S. A., Conoley, C. W., & Scheel, M. J. (1994). The career and educational aspirations of gifted high school students: A retrospective study. *Journal of Counseling and Development, 72*(3), 298-303. doi: 10.1002/j.1556-6676.1994.tb00938.x
- Martens, M. P. (2005). The use of structural equation modeling in counseling psychology research. *Counseling Psychologist, 33*(3), 269-298. doi: 10.1177/0011000004272260
- Michalos, A. C. (1985). Multiple discrepancies theory (MDT). *Social Indicators Research, 16*(4), 347-413.
- Muller, W., & Shavit, Y. (1998). The institutional embeddedness of the stratification process: A comparative study of qualifications and occupations in thirteen countries. In Y. Shavit & W. Muller (Eds.), *From school to work: A comparative study of educational qualifications and occupational destinations* (pp. 1-48). New York, NY: Oxford University Press.
- Ortiz, L. (2010). Not the right job, but a secure one: Over-education and temporary employment in France, Italy and Spain. *Work Employment and Society, 24*(1), 47-64. doi: 10.1177/0950017009353657
- Roberts, K. (2009). Opportunity structures then and now. *Journal of Education and Work, 22*(5), 355-

368. doi: 10.1080/13639080903453987

- Rojewski, J. W. (2005). Occupational aspirations: Constructs, meanings, and applications. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 131-154). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149-205). San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership* (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5(1-4), 475-492. doi: 10.1007/BF00352944
- Super, D. E. (1954). Career patterns as a basis for vocational counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 1(1), 12-20. doi: 10.1037/h0061989
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- Taylor, N. B., & Pryor, R. G. L. (1985). Exploring the process of compromise in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 27(2), 171-190. doi: 10.1016/0001-8791(85)90031-4
- Tsaousides, T., & Jome, L. (2008). Perceived career compromise, affect and work-related satisfaction in college students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 185-194. doi: 10.1016/j.jvb.2008.04.003
- Vandiver, B. J., & Bowman, S. L. (1996). A schematic reconceptualization and application of Gottfredson's model of career development. In M. Savickas & B. Walsh (Eds.), *Handbook of career theory and practice* (pp. 155-168). Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire*. St. Paul, MN: Work Adjustment Project, Industrial Relations Centre, University of Minnesota.

收件日期：102年05月14日

複審一日期：102年07月24日

複審二日期：102年09月12日

複審三日期：103年03月29日

複審四日期：103年07月28日

複審五日期：103年12月08日

通過日期：103年12月25日

## Satisfactions of Career Compromise:

### The Moderator Effect of Educational Opportunity Structure

Chin-Lun Tsai

Sy-Feng Wang

Fu Jen Catholic University

The unemployment rate of university students is much higher than that of other age groups in Taiwan. The unemployment problem is generally attributed to high educational levels and low employment, as well as the education-job gap. This study was based on circumscription-compromise theory of the social-psychological perspective, and consisted of two types of compromise: a vertical (high educational level and low employment) and a horizontal compromise (the education-job correlation), and also emphasized the moderating effect of education opportunity structure (liberal arts & science vs. professional schools) between two types of compromise and three types of satisfaction. To test the theoretical model, we utilized data drawn from a sample of alumnus who were graduated from 2007 and 2008th academic year at Fu Jen University in Taiwan and had a year of work experience. We tested hypotheses using multiple regression and structural equation modeling. The results illustrated that the main effects of vertical and horizontal compromise were found to have negatively impact on satisfaction of school to work transition. Moreover, the negative effect of vertical compromise was higher than that of the horizontal compromise. The findings also indicated that the moderating effect of opportunity structures could increase the effect of compromise on satisfaction of school to work transition. Students graduated from liberal art schools were more concerned about vertical compromise than horizontal compromise. On the other hand, students graduated from professional schools were more concerned with horizontal compromise than vertical compromise. Finally, career satisfaction across both end of the school and work is more suitable as criterion of compromise. This study suggested that: (1) Career compromise concept is converted to type-based by strength-based; (2) Opportunity structure is demonstrated to the moderating paradigm in approach of circumscription-compromise theory. For counseling practice, the intervention of compromise may enhance students recognition of occupational self. The intervention may also enhance student's expectations and perceptions of the education opportunity structure that could reduce compromise effect in their career. Hence, the occupational information system as the approach of the interven-

tion might be worth consideration.

**Keywords:** career aspirations, career opportunity structure, circumscription-compromise theory, school to work transitions, vertical-horizontal compromise.