

## 高等教育人力養成與企業選才需求之契合度(2/2)

計畫主持人： 許書銘 東海大學企業管理學系助理教授  
共同主持人： 許碧芬 國立雲林科技大學企業管理學系副教授  
劉韻僖 東海大學企業管理學系助理教授  
計畫參與人員： 研究生 陳昵雯、許雅霽、劉益兆  
執行期間： 92年8月1日 至 93年7月31日

### 中文摘要

針對台灣高等教育與勞動市場的連結，本研究分兩階段進行，第一年在確認研究動機與研究目的後，提出主要問題意識。之後並透過理論與文獻探討，建立研究架構與研究假設。完成質化分析後，應可概略的找出企業選才的主要需求類型。為進一步驗證此一結果，針對這些企業本研究進行量化的 Q-sorting 調查研究，並配合多變量分析與構型分析，對即將踏入社會的畢業生以及企業進行調查，以瞭解高等教育所培養的人才與企業選才時的需求是否能夠相符合。

整體而言，本研究發現高等教育機構所提供的人才，與企業界實際需求人才的能力，不盡相同，之間存在著落差，在管理行政人才方面，企業與學校間的認知的差異相當大，而這正是高等教育與勞動市場供需之間之所以產生落差的關鍵所在。而在專業技術人力的養成方面，雖然學校教授與企業有著較一致的看法，但在大學專業教育的過程中，教授所重視的一些教學目標卻未能有效的傳達給專業技術科系的學生。整體而言，兩者間連結機制的建立，有待未來進一步的研究。

關鍵詞：企業選才、高等教育、人力資源、契合度、構型理論

# **A study of assessing the fit of results of higher education and enterprises' selection**

## **Abstract**

There exists a big gap between labor demand and supply for Taiwan at present. This research is composed of two stages. In the first year, we submitted the main topic issue after confirming the research motive and main objectives. Afterwards, we built up our research structure and assumptions by discussing the related theories and literature. After the quality analysis, we were supposed to roughly find the main criteria for the demand of enterprise's labor selection. To testify this result, this research conducted the quantity Q-sorting investigation research and configuration analysis, concerning these enterprises and performed survey on the graduate students to explore whether the human resource the higher education cultivates meets the demand of the selection of enterprises.

As a whole, this research finds the human resource ability provided by the higher educational institute is not identical with the ability of the actual demand on labor ability by enterprises. There therefore does exist a gap between both of them, and the linking mechanism will need further research to be established.

**Keywords:** selection, higher education, human resource, fit, Configuration theory

# 目錄

<b>第壹章 緒論</b> .....	<b>1</b>
第一節 研究背景與動機.....	1
第二節 研究目的.....	2
第三節 研究流程.....	3
<b>第貳章 文獻探討</b> .....	<b>5</b>
第一節 人力資本 (Human capital) 理論.....	5
第二節 文憑主義.....	7
第三節 文化資本 (cultural capital) 理論.....	8
第四節 社會資本 (Social capital) 理論.....	10
第五節 潛能基礎 (competency-based) 理論--態度與人格特質的重要性.....	12
第六節 構形理論(Configuration Theory).....	13
第七節 當前高等教育勞力市場供給與需求分析.....	16
<b>第參章 研究設計與方法</b> .....	<b>23</b>
第一節 研究方法.....	23
第二節 問卷設計.....	24
第三節 資料蒐集程序.....	26
第四節 抽樣設計與問卷回收.....	27
第五節 信度與效度.....	28
第六節 分析方法.....	29
<b>第肆章 研究結果</b> .....	<b>32</b>
第一節 企業所需人力.....	32
第二節 教授與學分部分.....	75
第三節 教授與學生於九個構面之比較.....	117
第四節 企業與學生於九個構面之比較.....	121
第五節 各系所教學目標之內容分析.....	127
第六節 構形分析.....	130
<b>第伍章 結論與建議</b> .....	<b>146</b>
<b>第陸章 計畫成果自評</b> .....	<b>150</b>
<b>參考文獻</b> .....	<b>151</b>

## 表目錄

表 2-1	學者提出之人力資本理論彙整表.....	6
表 2-2	構型理論中五種主要組織構型.....	15
表 2-3	91 年度高等教育市場供給分析.....	16
表 2-4	我國當前整體勞動力供給分析.....	18
表 2-5	我國當前就業情勢分析.....	18
表 2-6	當前各產業員工需求缺口分析(人數).....	19
表 2-7	當前各產業員工需求缺口分析(比例).....	19
表 2-8	我國當前失業概況分析(人數).....	20
表 2-9	我國當前失業概況分析(比例).....	20
表 2-10	1989-1999 年台灣地區製造業結構變動情況.....	21
表 3-1	本研究問卷中 41 個衡量指標及其與相關理論之連結.....	25
表 4-1-1	行政管理人力敘述統計.....	32
表 4-1-2	專業技術人力敘述統計.....	34
表 4-1-3	因素一命名.....	35
表 4-1-4	因素一特徵值與解釋變異量.....	36
表 4-1-5	因素二命名.....	36
表 4-1-6	因素三命名.....	36
表 4-1-7	因素二與因素三特徵值與解釋變異量.....	37
表 4-1-8	因素四命名.....	37
表 4-1-9	因素五命名.....	37
表 4-1-10	因素四與因素五特徵值與解釋變異量.....	37
表 4-1-11	因素六命名.....	38
表 4-1-12	因素七命名.....	38
表 4-1-13	因素八命名.....	38
表 4-1-14	因素六、七、八特徵值與解釋變異量.....	39
表 4-1-15	員工數描述性統計量.....	39
表 4-1-16	員工數於九個因素上之變異數分析.....	41
表 4-1-17	成立時間描述性統計量.....	41
表 4-1-18	成立時間於九個因素上之變異數分析.....	43
表 4-1-19	資本額描述性統計量.....	44
表 4-1-20	資本額於九個因素上之變異數分析.....	45
表 4-1-21	營業額描述性統計量.....	46
表 4-1-22	營業額於九個因素上之變異數分析.....	47
表 4-1-23	研發費用比例描述性統計量.....	48
表 4-1-24	研發費用比例於九個因素上之變異數分析.....	50

表 4-1-25	產業別描述性統計量 .....	51
表 4-1-26	產業別於九個因素上之變異數分析 .....	52
表 4-1-27	招募單位描述性統計量 .....	53
表 4-1-28	招募單位於九個因素上之變異數分析 .....	55
表 4-1-29	員工數描述性統計量 .....	56
表 4-1-30	員工數於九個因素上之變異數分析 .....	57
表 4-1-31	成立時間描述性統計量 .....	58
表 4-1-32	成立時間於九個因素上之變異數分析 .....	60
表 4-1-33	資本額描述性統計量 .....	61
表 4-1-34	資本額於九個因素上之變異數分析 .....	62
表 4-1-35	營業額描述性統計量 .....	63
表 4-1-36	營業額於九個因素上之變異數分析 .....	64
表 4-1-37	研發費用比例描述性統計量 .....	65
表 4-1-38	研發費用比例於九個因素上之變異數分析 .....	67
表 4-1-39	產業別描述性統計量 .....	68
表 4-1-40	產業別於九個因素上之變異數分析 .....	69
表 4-1-41	招募單位描述性統計量 .....	70
表 4-1-42	招募單位於九個因素上之變異數分析 .....	71
表 4-1-43	描述性統計量 .....	73
表 4-1-44	專業技術與行政管理人力於九個因素上之變異數分析 .....	74
表 4-2-1	教授與學生於問項敘述性統計 .....	76
表 4-2-2	敘述性統計 .....	77
表 4-2-3	管理行政教授與企業選才認知比較 .....	79
表 4-2-4	管理行政教授與企業選才認知比較 .....	79
表 4-2-5	敘述性統計 .....	80
表 4-2-6	教授與企業選才認知比較 .....	82
表 4-2-7	教授與企業選才認知比較 .....	82
表 4-2-8	學院別敘述性統計 .....	83
表 4-2-9	教授學院別於九個因素上之變異數分析 .....	84
表 4-2-10	敘述性統計 .....	85
表 4-2-11	不同類別於九個因素上之變異數分析 .....	86
表 4-2-12	學院成立時間敘述性統計 .....	87
表 4-2-13	學院成立時間於九個因素上之變異數分析 .....	89
表 4-2-14	專任教師人數敘述統計量 .....	90
表 4-2-15	專任教師人數於九個因素上之變異數分析 .....	91
表 4-2-16	學生人數敘述性統計 .....	92
表 4-2-17	學生人數於九個因素上之變異數分析 .....	94
表 4-2-18	任教時間敘述統計量 .....	95

表 4-2-19	教授任教時間於九個因素上之變異數分析 .....	97
表 4-2-20	學生於 4 問項之敘述性統計 .....	99
表 4-2-21	管理行政類別學生於問項敘述性統計 .....	101
表 4-2-22	學生與企業選才認知比較 .....	103
表 4-2-23	學生與企業選才認知比較 .....	103
表 4-2-24	專業技術類別學生於問項敘述性統計 .....	104
表 4-2-25	學生與企業於專業類別選才認知比較 .....	105
表 4-2-26	學生與企業於專業類別選才認知比較 .....	106
表 4-2-27	學院別敘述性統計 .....	106
表 4-2-28	學生學院別於九個因素上之變異數分析 .....	108
表 4-2-29	敘述性統計 .....	109
表 4-2-30	不同類別學生於九個因素上之變異數分析 .....	110
表 4-2-31	敘述性統計 .....	112
表 4-2-32	不同學院別學生與教授於九個因素上之變異數分析 .....	113
表 4-2-33	敘述性統計 .....	114
表 4-2-34	不同類別學生與教授於九個因素上之變異數分析 .....	115
表 4-3-1	管理行政類別教授與學生於九因素之分析結果 .....	117
表 4-3-2	專業技術類別教授與學生於九因素之分析結果 .....	119
表 4-4-1	管理行政類別學生與企業於九因素之分析結果 .....	121
表 4-4-2	專業技術類別學生與企業於九因素之分析結果 .....	123
表 4-4-3	管理行政類別-教授、學生、企業於九個構面之因素分數與其差異 .....	125
表 4-4-4	專業技術類別-教授、學生、企業於九個構面之因素分數與其差異 .....	126
表 4-6-1	專業技術群別一分佈情況 .....	131
表 4-6-2	專業技術群別二分佈情況 .....	132
表 4-6-3	專業技術群別三分佈情況 .....	134
表 4-6-4	專業技術群別四分佈情況 .....	136
表 4-6-5	管理行政群別一分佈情況 .....	139
表 4-6-6	管理行政群別二分佈情況 .....	140
表 4-6-7	管理行政群別三分佈情況 .....	142
表 4-6-8	管理行政群別四分佈情況 .....	144

## 圖目錄

圖 1-1 本計畫之研究流程圖.....	4
圖 2-1 冰山模型.....	12
圖 6-1 專業技術群別一構形圖 .....	130
圖 6-2 專業技術群別二構形圖.....	132
圖 6-3 專業技術群別三構形圖.....	134
圖 6-4 專業技術群別四構形圖.....	136
圖 6-5 管理行政群別一構形圖.....	138
圖 6-6 管理行政群別二構形圖.....	140
圖 6-7 管理行政群別三構形圖.....	142
圖 6-8 管理行政群別四構形圖.....	144

# 第壹章 緒論

## 第一節 研究背景與動機

自民國八十四年起，台灣的失業率便有上升趨勢，而大專以上教育程度之人口的失業率更是逐年攀升，顯示高等教育人才求職的困難度，而以企業求才的角度而言，面臨全球化與知識經濟的衝擊下，所需人才日益多元，然而，即使國人教育水準提升，在眾多求職信中覓得符合企業期望的人才卻非易事，企業主同樣面臨了無法招納所需人才的困擾，而求職者與求才者兩者間無法契合的現象，便顯示出就業市場之供給與需求間，存在著相當的落差。

根據美國一項針對企業 90 年代需求的調查顯示，企業最需要的勞動能力，依其重要性分別是電腦操作、人際溝通、書面溝通、組織、客戶服務、跨文化溝通與基本數學能力（Olsten Corporation, 1990）。但在勞動力的供給方面，雖然有愈來愈多人取得學院以上的學歷，但在閱讀指示、數學運算及撰寫報告等基本能力上，卻有下降的趨勢。而目前國內的研究中，針對企業用人的品質的要求上，完整的的研究並不多見，多數實證性的研究僅就部分的能力或特質進行主觀性的調查，研究的結果並不完整。

另外，企業的用人需求是一項引申需求，受到市場對企業產品與服務需求的影響。以國內的情形來看，農林漁牧與製造業佔國民產值的比重有逐年下降的趨勢，而服務業則呈現攀升之勢。自民國 77 年起，服務業的產值已超越製造業，躍居三級產業之首，就未來的就業趨勢而言，服務業與高科技產業無論在就業人數與勞動報酬的成長都將是各產業中較為明顯的（林師模、許書銘，民 89）。我們也可以從職業種類來看，可以得知成長率最高的工作是那些。此些將影響不同產業類型之企業用人需求的數量。

除了企業的需求面之外，就人力供給的觀點來看，過去針對高教擴張等議題的研究（如蔡瑞明、林大森，2000 等）紛紛指出，其實當前高等教育所培育的各方面人才在數量上與企業的需求出現高度不一致的情形，而本研究所關心的焦點則在於，除了數量之外，畢業學生的品質是否能符合企業的需求？畢業學生在受了大學或研究所教育後，其在各項能力與特徵是否有顯著的成長，並逐步與企業的需求相連結？這些問題都有待進一步研究，才能加以釐清。



因此，本研究計畫首先針對需求面中企業選才的類型與標準加以探討，特別是在面臨全球化與知識經濟等衝擊下，探討企業對於受過高等教育、即將踏入社會的新進人員的需求類型究竟為何。再者，我們將進一步對即將進入勞動市場的準畢業生所具有的能力與特徵加以分析，最後，並探討兩者的契合程度。而探討這個問題時，本研究將由人力資源管理的理論出發，並融入社會學、經濟學中對於企業選才的相關理論，針對此一問題進行深入的探討。

## 第二節 研究目的

綜合以上所述，本研究之目的可歸納如下：

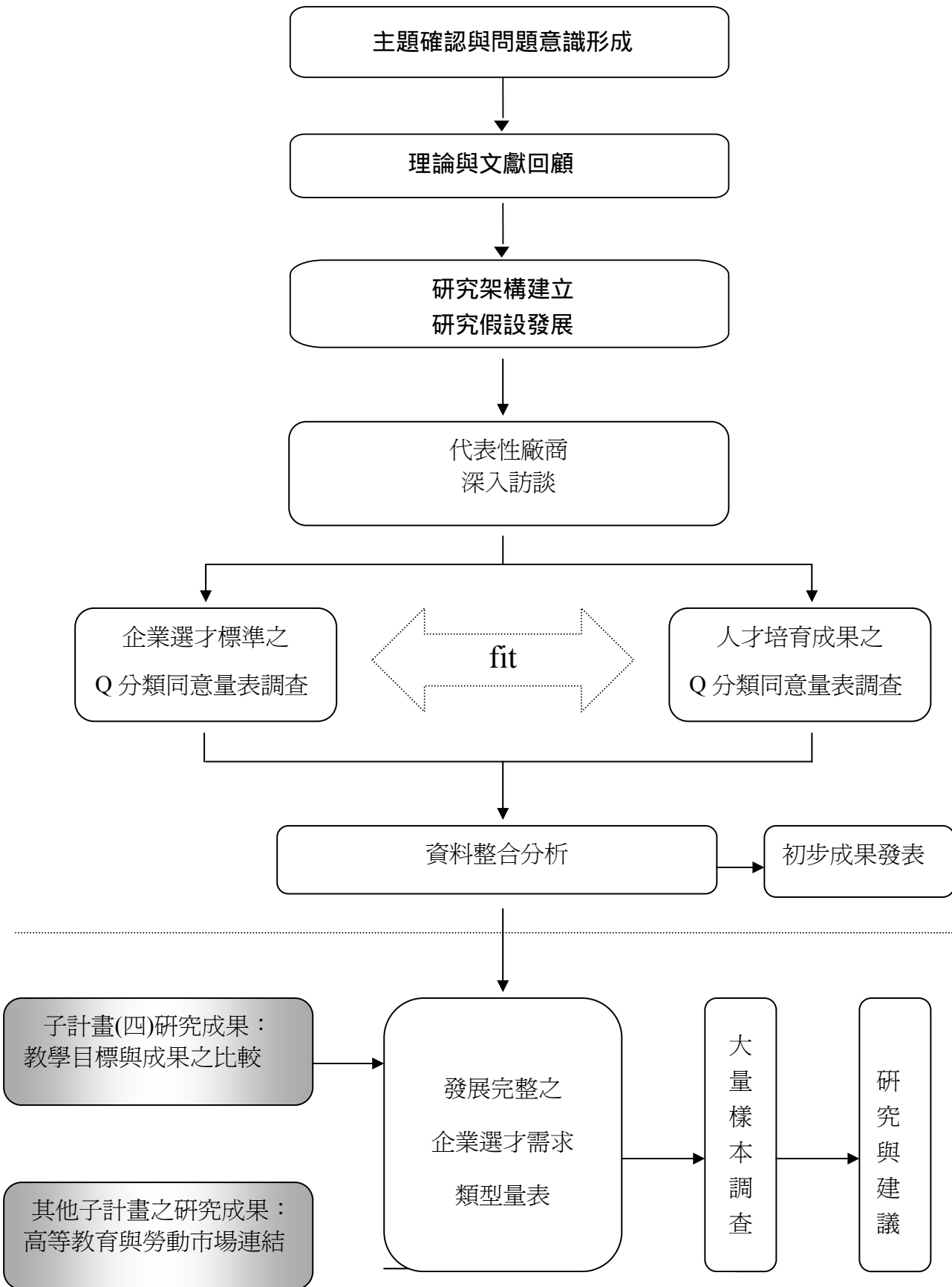
- (一) 探討不同類型的企業（不同產業類型、不同規模），對於不同類型的新進員工（專門技術類與行政管理類）的需求理想類型
- (二) 分析企業針對大學與研究所畢業生的理想類型與實際評價是否有所差異
- (三) 針對大學與研究所的應屆畢業生，請他們對自己在各方面的能力進行自我認知評估，以瞭解高等教育人力養成的成果。
- (四) 比較企業需求理想類型與高等教育人力養成間的配適程度。
- (五) 針對未來市場需求進行分析，以分析全球化、知識經濟、產業結構變遷、開放投資大陸市場、高等教育擴張等衝擊下，企業選才方向的可能轉變。

### 第三節 研究流程

本研究在確認研究動機與研究目的後，將提出主要的問題意識，而後透過理論與文獻探討，回顧過去相關的研究，並進一步建立本文的研究架構與研究假設。再者，我們將針對即將進入勞動市場的準畢業生及各產業企業主，進行深入訪談搭配 Q 分類同意量表，以瞭解高等教育所培養的人才與企業選才時的需求是否能夠相符合，而探討這個問題時，本研究將由人力資源管理的理論出發，並融入社會學、經濟學中對於企業選才的相關理論，針對此一問題進行深入的探討。透過所蒐集的資料加以分析後，亦可瞭解不同產業、不同特性之廠商對於不同類型的畢業生，其要求是否有所不同，而兩者的契合度又是否有所差異。

第二年度中，本研究將彙整另一子計畫（劉韻僖、許碧芬）之研究成果，該計畫主要探討本計畫的前半段-高等教育人才養成的過程，亦即在教育過程中教學目標是否能夠真正落實。整合此兩項計畫之後，本研究將搭配其他子計畫所獲得之相關資訊，發展完整的企業選才需求類型量表，並針對企業與畢業生進行大量樣本的調查。最後再應用本文的研究結果，對教育決策單位、大學與企業選才實務提出建議。茲將本研究之流程整理如圖 1-1。

第一年進行部分



第二年進行部分

圖 1-1 本計畫之研究流程圖

## 第貳章 文獻探討

### 第一節 人力資本 (Human capital) 理論

在探討高等教育與就業市場連結的相關文獻中，人力資本理論是最早被提出的觀點。人力資本 (human capital) 意指人們對於自身投資所獲得的知識與生產技能。學者很早就指出了人力資本對生產力的影響，著名經濟學者 Adam Smith 即指出教育可提高社會成員之生產力。1960 年代中 Schultz 以投資的形式來分析教育支出，發現教育支出對多數人未來的工作將有正面的影響。1964 年 Becker 出版「人力資本」一書，發展出人力資本形成的理論，並分析教育的投資報酬率。此後，人力資本理論的概念成為學者廣泛研究的題材，並奠定該理論在教育經濟學上的地位 (Woodhall, 1987)。

就求職而言，對於自身投資所獲得的知識與生產技能若能轉換為未來可預期的報酬，人們將願意花費較多的資源於教育中，特別是高等教育。Blaug (1976) 認為，人力資本的核心概念在於人們以不同的方式在自己身上投注心血，這些努力不是為了眼前的享樂，而是希望能在未來獲得貨幣或非貨幣性的報酬 (劉正、李錦華，2001)。

Becker (1964) 認為透過教育，人們獲得才幹、技能和知識的存量，進而使得其在就業市場上獲得優勢，而企業主也會因為個人不同技術和能力，作為選才的依據與薪資的標準。在此一理論中，教育不僅是一種消費，也是一種投資，個人犧牲當前的生產、所得，接受更多教育以提高與生產活動相關的專業技能、學識，以求取未來更高的經濟報酬與隨之而來的消費、生活水準。因此，教育為人力資本投資中相當重要之一項活動，而企業亦將視求職者人力資本的累積程度來決定其薪資水準與就業機會。

由這樣的觀點延伸，人力資本理論主要是探討教育與訓練在人力投資上所產生的效果，其基本概念即個人在教育與訓練上的投資可提升工作相關技能，進而導致個人生產力與所得的增加。(Becker, 1964; 1993)。在人力資本理論中強調「絕對」的教育水準，認為擁有較高學歷的員工有較高生產力，雇主又依其生產力來決定薪資。在國內近期的研究亦指出，勞工能力的高低及對其自身人力資本所做投資之大小，是造成薪資不平等的原因 (劉正、李錦華，2001)。

關於學者對人力資本之定義與比較，本研究彙整如表 2-1：

表 2-1 學者提出之人力資本理論彙整表

學 者	理 論
Brooking (1996)	<p>企業的人力資本分為下列五項：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 教育程度 (education)</li> <li>2. 職業證照資格(vocational qualifications)</li> <li>3. 工作相關知識(work related knowledge)</li> <li>4. 職業的評價與心理測驗 (occupational assessments and psychometrics)</li> <li>5. 工作相關能力(work related competencies)</li> </ol>
Roos, Edvinsson, & Dragonetti(1998); Edvinson & Malone (1999)	<p>人力資本包括三大項：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 職能(competency)：知識、技術</li> <li>2. 態度(attitude)：動機、行為、導引(conduct)</li> <li>3. 聰明敏智(intellectual agility)：創新、模仿、調適、配套</li> </ol>
Davenport(1999)	<p>人力資本主要由四個主幹要素組成：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 能力(ability)：知識、技能、才能</li> <li>2. 行為(behavior)：過程的執行方式</li> <li>3. 努力(effort)：資源運用</li> <li>4. 時間(time)：投資的時間</li> </ol>
Dess & Picken(1999)	<p>人力資本八個分類：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 動作技巧(motor skill)</li> <li>2. 資訊擷取技巧(information gathering skills)或稱為知覺技巧(perceptual skills)</li> <li>3. 資訊處理技巧(information processing skills)或稱為認知技巧(cognitive skills)</li> <li>4. 溝通技巧(communication skills)</li> <li>5. 經驗(experience)</li> <li>6. 知識(knowledge)</li> <li>7. 社交技巧(social skills)</li> <li>8. 價值觀(value)、信念(belief)與態度(attitude)</li> </ol>
Lepak & Snell(1999)	<p>人力資本即組織內員工之技術能力，人力資本的價值在於能對組織的競爭優勢及核心能力提供潛在的貢獻。</p>
Van Buren (1999)	<p>人力資本指的乃是組織中人員的知識(knowledge)、技術(skills)與才能(competencies)。</p>
Dzinkowski(2000)	<p>人力資本是組織內人員的know-how、才能、技能及專業等。</p>

資料來源：整理自張文菁（2000），「企業特性、人力資本、產業環境與組織績效之相關性研究」、吳

至慧（2000），「企業特性、人力資本、產業環境與組織創新相關性研究」

根據人力資本論，雇主相信高等教育可以培育出企業所需之人才，進行招募活動時，將較著重員工透過學校教育所培育之專業技能，例如員工工作相關知識及能力，外語能力、問題診斷與分析能力、應用資訊科技的能力等能力，在人力資本論的假設下，雇主認為不論員工之外顯技能或是內在認知，皆可透過教育投資而有所提昇，進而增進生產力。

人力資本論要成立，需在具訊息靈通、完全競爭的完美勞力市場下，才能使高教育人才知道何處需其專業技能的工作。雇主亦得以確實觀察到求職者所擁有的教育及人力資本存量，並能得知這些教育及人力資本存量所產生之生產力（江豐富，1995）是以教育程度高低將影響員工薪資水準。

## 第二節 文憑主義

教育是否真的能夠有效的提升人力資本，特別是用以提高員工的生產力，一直是受到爭議的問題，不同的實證結果也有很大的差異。如 Mincer（1958）認為，要受過較高教育的勞動者對大多數公司所能產生的價值較高，因此公司間將會競相雇用此類員工。台灣過去實證研究也顯示，教育對職業、收入有重大的影響（蔡淑玲，1988；黃同圳，1995；孫清山、黃毅志，1996）。但根據其他的研究則發現，許多情況下雇主並不確定教育程度高或受到比較好學校的訓練，其生產效能一定會較高（Spence, 1974），而于若蓉（1996）的研究也顯示，就薪資方面，台大的畢業生並未高於其他學校畢業生，如果薪資能更準確的反應生產力，則相對於其他學校，台大學生的人力資本並未顯著高於其他學校的畢業生。

之所以造成此種原因，主要是在於生產力、人力資本本身都是模糊而很難衡量的概念，要具體衡量可能需要相當高的搜尋成本或監督成本，這也是資訊經濟學與過去觀點最大的不同：資訊是有價的，而且取得的成本可能相當昂貴。由於雇主無法快速掌握，畢業生也不願意主動的提供正確的人力資本訊息，甚至在工作之後短期內也無法明確的瞭解員工是否真的具有生產力，因此會導致原有人力資本的假說在現實上可能無法運作（Spence, 1974）。相較之下，其他外部的訊息（例如：學歷）的相對容易取得。因此，

只要學歷與生產力或人力資本間能建立有效的連結機制，則雇主會將學歷當作生產力或人力資本的訊號。

文憑主義之基本假設乃在於雇主認同學校教育的篩選功能，認為獲有文憑之畢業生自然具有較佳的能力。故雇主遂以學校教育做為其選擇較佳能力學生的機制，獲得較完整教育的勞工也因而有較高的工資（Miyahara, 1998）。

國內學者江豐富（民89）表示文憑雖不能實質創造勞動的生產力，但卻扮演者篩選人才的功能；文憑愈高者，其天賦能力或生產力愈高；而且，其在工作上可被訓練的能力愈強。因此雇主將學歷的相對高低視為選才和給薪的標準，忽略了勞工其他相關特質重要性的解釋（李錦華，民89）。故此派學者認為教育投資只是一種「認證」的功能。

文憑主義不同與人力資本，就「教育」面的看法而言，人力資本論認為教育可提高人的生產力。而文憑主義則認為教育只是扮演篩選機制，無法實際提高生產力。就「所得」面而言，人力資本論認為教育是對個人能力的投資，有了一定水準的能力，自然可得到相對水準的報酬。文憑主義則認為文憑之所以能提高所得，只不過因為雇主相信學校教育能為他們篩選出一些較符合他們期望的人而已，而不是這些高學歷者真的擁有較高的能力。

簡言之，人力資本論需存在於勞動市場訊息十分充足，雇主能確實觀察到求職者所擁有的教育及人力資本存量，並能確實得知這些教育及人力資本存量所產生的生產力。然而，當勞動市場訊息欠缺時，雇主並無法確實觀察到求職者所擁有的人力資本存量與生產力，故雇主往往會以文憑的高低來衡量求職者的生產力，並以學歷的高低作為進用員工及薪資給付的標準。文憑主義主要強調的是，經由學校教育所獲得的證書，雖能提高人們獲得高薪職業的機會，但對於生產過程中所需要的技能是無明顯助益的。甚至，有許多學者更不諱言的指出文憑主義將產生學校教育與任何經濟生產能力完全無關的情形（Bowles and Gintis, 1976； Collins, 1971；1979）。

### 第三節 文化資本（cultural capital）理論

文化資本論之學者認為：學校教育所教授的並非工作職場所需之專業技能，而是上階層的文化；當所受之教育越高，越具上階層所喜愛、熟悉的文化風格，愈容易受到上

層人士之青睞，進而有助於教育、職業之取得。其所探究的在於，教育的作用究竟是培育工作所需之專業技能，或是習得無關專業之上階層文化？

法國社會學家 Bourdieu 認為，在社會化的過程中，不同成員因所處之社會地位不同而生活在不同的物質條件下，其對生活的方式及所抱持的態度產生了一種特殊的型態，即所謂的「生存心態」(habitus)。由於生存心態不同，因此人們表現在對食物、衣著、藝術等的品味也會有所不同。

也就是說，同一地位團體的成員會基於相同之生存心態而擁有相同的文化階層品味(包括物質消費、鑑賞能力以及文化品味等)，會顯示出該團體的社會階層特色，而擁有上階層所特有的文化品味，便是擁有所謂的「文化資本」。朱元鴻(1993)以台中市547名樣本進行台中市居民「生活風格」之研究，結果發現：無論在閱讀時間、閱讀書籍的廣泛度，對音樂、美術、藝術活動表演的實際參與，都會隨著教育程度而遞增。

Bourdieu 認為文化資本可成為一種工具或手段。用來轉換成其他階層面向的地位取得。就職業而言，因為文化資本愈高者，愈能接觸高品味、高地位之介紹者，故能進而提高職業地位。從另一個角度來看，高文化資本高者，在舉止、談吐、裝扮上會呈現出所謂的高品味。而在面試時，由於雇主的工作地位較高，品味也高，故求職時能給予較良好之印象。就教育面而言，上階層的學生由於家庭環境的長期薰陶，因此較熟習學校老師所喜愛或追求的上層文化，容易使老師對其產生良好印象、良好之互動而給予較多的關心，在打成績時給予較高的分數，故有助於教育、職業的取得(Bourdieu, 1977, 1984; 轉引自 Gartman, 1991)。

美國當代教育學者 Paul DiMaggio 在 1982 年〈文化資本與學業成就〉中，研究美國高中學生成績和文化資本的關係，發現無論男女生，文化資本對英文、歷史、數學及各科總成績都有顯著的影響；令人驚訝的是，數學與文化資本並沒有多少關係。照理說，學生的文化品味高低應該與成績較無關係；可是該研究結果顯示，即使是數學，老師所打的成績也會受學生文化資本所影響。孫清山與黃毅志(1996)在〈補習教育、文化資本與教育取得〉研究中，以國初中時期之家庭文化資本為指標，探討文化資本對各級升學的影響，結果顯示文化資本對於升高中職、五專有顯著正影響，但對升大學有負影響。其將結果歸因於台灣的升學篩選由聯考把關，在聯考的紙筆測驗中，教師在閱卷時，由於試卷匿名未與學生見過面，不致受學生氣質與品味所影響，故文化資本不易發揮作用。

上述研究多以 Bourdieu 所謂的「形式文化」，即參觀藝術表演、音樂會、演講等屬高



知識教養的音樂、藝術活動，做為文化資本的指標。亦有學者嘗試將Bourdieu的文化資本概念擴充，藉由學生學習習慣與風格做為「文化資源」指標，再搭配學生基本技能與作業成績因素，以研究其與學業成就關係。結果顯示，文化資本對學生的學業成就確實具有影響。(Farkas, Grobe, Sheehan & Shuan, 1990)。而國內幾篇研究以台東縣的國小學童學業成績做為研究對象(陳建志, 民87; 巫有鎰, 民87; 張善楠與黃毅志, 民88)，將教師所喜歡的學生學習習慣及風格作為文化資本的定義，以抽煙、喝酒、嚼檳榔等不良嗜好作為「負面文化資源」的指標。結果發現：學生越不具有負面文化資源，對學業成績越有利，而由於原住民學生比漢人學生較常出現這些不良嗜好，故較易導致師生互動不佳而不利於學業成績。

文化資本論認為學校教育所教授的並非工作職場所需之專業技能，而是上階層的文化，學校教育能培育如參加藝文活動、良好生活習慣、品味一致性等文化資本。而當所受教育愈高，在舉止、談吐、裝扮上會呈現出所謂的高品味，有進於職業的取得。

#### 第四節 社會資本 (Social capital) 理論

社會資本起初被用來描述鑲嵌在人脈橫切面的關係資源，這對於個人在社區性的社交組織中的發展是很有用的(Wenpin Tsai & Sumantra Ghoshal, 1998)。近年來，許多的研究便將此觀念應用到更廣泛的社會現象，包括家庭內外的關係(Coleman, 1988)、公司內外的關係(Burt, 1992)等等。許多的研究指出，社會資本也如同實體資本與人力資本一樣，是一種有生產性的資源，有效的社會資本累積將可以促進從個人的職業成就到公司營運這些範圍的活動。

Coleman(1988)認為社會資本的定義是根據其功能而定的。社會資本的形成，是透過改變人際間的關係。相對於物質資本的有形，人力資本、社會資本是無形的，人力資本是內涵於一個人的技能與知識中，社會資本則存在於人際之間的關係。與物質資本相同，人力、社會資本都有助於生產性的活動。

Burt(1992)認為社會資本既是網絡中的關係結構，亦是網絡中的人所持有的資源。Nahapiet & Ghoshal(1998)將社會資本定義為在個人或社會所擁有的關係網絡中實際與潛在資源鑲嵌、取得的總和。Wenpin Tsai & Sumantra Ghoshal (1998)認為社會資本包含了許多社會脈絡，例如：社會連帶、信任關係與價值系統，這些都可以促進個人在這些

脈絡的行動。Lin Nan(2001)認為社會資本屬於「在市場中伴隨著預期的回饋對於社會關係所作投資」。

Granovetter(1973)的弱聯繫理論中強調連結的形式對於機會的取得有深遠的影響。經由朋友的朋友較容易成功找到工作，避免侷限於特定系統的資訊獲得，能夠獲知不同類型的工作機會。有鑑於每個人所能處理的訊息限度，網絡便成為非常重要的篩選機制；而在所擁有的財產、技術都是有限的情況下，最複雜的計畫便需要與他人—像是我們的參謀人員、同僚、或顧客共同協調；在有限的特定時間內，個人只可能身處在有限的地點，有效的私人接觸使得行動者較有機會能夠獲得更多的資訊與連結(Burt, 1992)。

人力資本理論或文憑主義都是著眼於經濟理性。經濟學家認為勞動力市場是無結構的，求才廠商與求職者可以在開放且無束縛的狀況下進行媒合。但在社會學的觀點下，勞動力市場是具有結構性的，勞僱雙方的媒合受限於雙方的社會網路。例如，求職者多會透過許多非正式的個人網路，尋求可能的就職機會。而僱主也會經由與外界的聯繫，如設立建教合作關係、教師推薦，以及與其他社團合作等等方式，尋找可能合適的人選(Granovetter, 1995; Rosenbaum and Binder, 1997)。例如 Rosenbaum and Binder(1997)的研究結果顯示，其實雇主雖然相當清楚所需要的特定技能，但受限於勞動市場的階層性，往往無法極大化生產力。因此，雇主會盡可能的將社會網絡加以延伸。而供給與需求間，社會網路是重要的媒介。是故企業與求職者雙方，在職缺與人才訊息取得上，並非全然無障礙的，雙方的社會網路，隱然指出那些企業(人)更有機會取得人才(工作)。

Flap and Boxman(2001)也指出，雇主有兩種主要的招募選才方式，其一是透過正式的管道與標準來招募，再者是透過非正式的網絡關係蒐集求職者更多的資訊，並作為選任的標準，這些資訊通常包括各種能力、誠信度、工作態度等。由於正式的管道經常不足以提供雇主所需全度的選才資訊，因此雇主需透過社會網絡關係強化補強正式招募方式之不足。

從社會科學的研究中可知，人們傾向於和擁有相似社會特質的人(像在教育、收入、職業和年齡等方面)發展堅強的聯帶和互信的關係(Fischer1982;Burt 1986,1990;Marsden 1987)。有鑑於社會資本的求職的重要性，本研究將檢視企業、學生與學校教師對於利用社會資本尋求更佳工作機會的重視程度。

## 第五節 潛能基礎 (competency-based) 理論--態度與人格特質的重要性

70年代起，哈佛的心理學家 McClelland 針對企業選才標準中的人格特質導向開始有較多的研究。當時採「人格特質研究取向」，認為未來工作的潛力與人格特質有關，如成功的管理者，多有異於常人的特質。亦即，才能是個人與工作績效表現具有因果關係的潛在特質 (Spencer and Spencer, 1993)。在其一系列的研究中發現個人所具備之態度、特質，也就是「潛能」(competency)，才是影響工作績效的關鍵因素 (McClelland, 1973)。

隨著潛能基礎理論的陸續發展，由 1990 年代中期開始，企業人力資源管理的遴選功能，潛能基礎 (competency-based) 觀點備受重視。個人的人格特質與態度構成其潛能，而潛能除了配合提高績效之外，更能促成人力資源管理各項子功能的適配性。亦即，由水平面來看，潛能觀點強調經由刻意部署的型態，來促進人力資源管理各項措施間的協調性與一致性。Baird & Meshoulam (1988) 將人力資源管理與組織策略管理過程的聯結稱為外部契合 (external fit)，人力資源管理各項子功能的適配性則稱為內部契合 (internal fit)。這兩種不同類型的契合，已成為近來策略性人力資源管理的核心。

整體而言，「潛能」就是一項潛在的個人特質，隱含著表現力或思考力，這種力量可類推至個人工作或生活上各種不同情況，並能停留一段相當長的時間。潛能可以說是能產生卓越工作績效的個人基本特質 (Boyatzis, 1982; Albnese, 1989; Reynold, 1993)。Spencer and Spencer (1993) 針對影響個人工作表現之特質，以冰山模型將之進一步劃分為外顯知識、技巧與潛在的動機、特質、自我概念等六大類五項目。

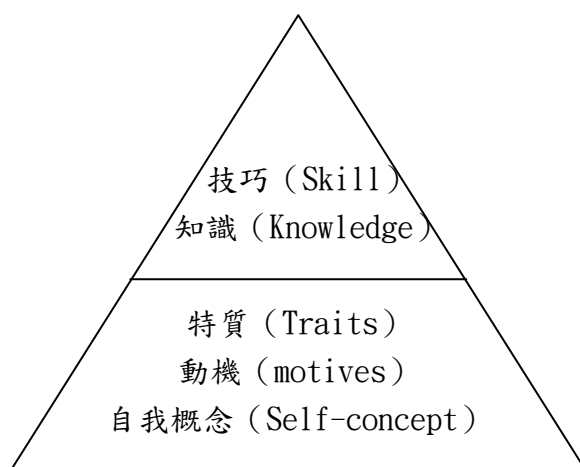


圖 2-1 冰山模型

資料來源：Spencer and Spencer (1993)

冰山上層之知識與技巧是比較容易被看見的，屬於外顯、易透過教育訓練及後天學習來發展。位於冰山下層之動機、特質、自我概念是比較不容易被看見的，屬個人個性中較長久、不易改變的。比較難以評估或透過訓練的方式來加以改變。

由人格特質觀點來看才能早開始於 40 年代與 50 年代。Stogdill (1948) 之研究發現，身為領導者應具備七項特質：身材容貌、智力、自信心、交際能力、意志力、管理能力、活潑精神。Ghiselli (1971) 則指出成功的管理者具有較佳的監督能力、成就動機、智力、自我成就需求、自信心及果斷力。Davis (1967) 將許多特質歸納為四項：智慧、社會成熟性與廣博性、內在成就與動機、人群關係的態度。Walf (1962) 則認為成功的管理者應具有：強烈的成就感、社會地位需求、權威者形象、判斷力及實事求是精神等特質。

關於人格特質研究取向方面的潛能評鑑，主要策重於個體之人格屬性與工作績效表現的關聯性。如 Hough (1992) 將五大人格 (Big Five) 特性加以細分為九項，並將此九項人格特性與五種成果效標進行後設分析 (Meta Analysis)，結果發現預測效度明顯提升。而在實務上，許多的研究都指出企業十分偏好採用這類以人格特質或態度為基礎的量表來當作選才時的重要指標。因此本研究亦將融入此一理論，探討在高等教育與企業選才的過程中，對於人格特質、態度等相關指標的重要性加以探討。

## 第六節 構形理論(Configuration Theory)

構形理論主要是先將許多因素加以整合成群組，再針對各個群組進行分析。此種分析方法有助於分析複雜的組織整體或是策略性問題 (e.g., Miles & Snow, 1978, 1984; Porter, 1980)。

Mintzberg (1979) 與 Robbins (1990) 認為構形是達成內部各種特徵或參數一致性的一種整體形態 (Gestalt) 或原型 (Archetype)。Meyer 等人 (1993) 則認為構形是於概念上得以區分出一些通常發生在一起的許多特徵，並可指示出多重構面的一種簇集。

構形所代表的，不僅是一些特定的與分開的特性的組合，亦具有一些整體的意義。構形之數目必須是有限的，同時代表一個獨特的、嚴密整合的及相對長期存在的動態組

合 (Dess, Newport, & Rasheed, 1993)。構形可以用簡約的方式對組織進行豐富而複雜的描述 (Dess, Newport, & Rasheed, 1993; Miller & Friesen, 1977)。

在構形學的研究中，有兩種不同取向：a.觀念性的類型學(conceptual typologies) b.實證性的分類學(empirical taxonomies)。二者之差異在於：類型學是以理論為基礎，試圖透過觀察及理論之推理而找出一些理想的形式，這些理想形式代表各種類型，各類型中的個體之間在相關的特性上，有高度的一致性。分類學則是利用數值，基於實際的、量化的資料進行分類，了解資料所形成的群集，一些探討策略群組的研究曾經用這種方法來描述不同產業中，不同的策略群集(e.g., Cool & Schendel, 1987; Fiegenbaum & Thomas, 1990)。

不過，關於此種劃分方式。Dess, Newport, & Rasheed (1993) 卻持有不同的看法。其認為構形學、類型學及分類學是不同的，不同之處在於：類型學通常屬理論性的觀念架構，如Porter(1980)的三種策略：低成本、專精及差異化。分類學則是以實證方式推導出的分類方法，但其通常是單一向度或是僅僅描述組織的某一特性，如策略、結構或環境。然構形卻通常是同時包含多個向度的。如Miles & Snow(1978)將組織分類成防禦者、先驅者、分析者及反應者。此種分類方式就比較接近構形，因為其同時使用到多個向度。簡言之，構形之研究應盡可能採多向度，以增加構形的豐富性。至於發現構形的方法則可採取理論取向或是實證取向，或是相互輔助應用。

關於構形理論之研究，Perrow (1967)、Miles等人 (1978) 及Mintzberg (1979)皆提出組織構形理論，然各學者皆有其不同的著重之處。Perrow (1967) 以組織所使用之技術型態來探討組織構形。Miles等人 (1978) 屬策略型態之研究，討論不同的組織構形所採行的策略。Mintzberg (1979)則是將組織關鍵元件、基本協調機制、結構設計參數、情境因子依特定方式自然的配合與聚集在一起，稱之為構形。共產生五種組織構形：簡單結構 (Simple Structure)、機械結構 (Machine Bureaucracy)、專業科層 (Professional Bureaucracy)、事業部 (Divisionalized Form)、暫時性組織 (Adhocracy)。雖然組織有不同的樣貌，但由其構型的組成可以瞭解其主要的結構性內涵，構型相似的組織，在組織特性中應該具有相同或相似的特性。

根據構型理論的觀點，以構型理論所區分之五種主要組織結構之特性可整理如表 2-2所示：

表 2-2 構型理論中五種主要組織構型

	簡單結構	機械科層構形	專業科層構形	事業部構形	暫時性組織
協調機制	直接督導	工作標準化	技能標準化	產出標準化	標準化
組織關鍵元件	策略層峰	技術幕僚	作業核心	中階直線	支援幕僚與操作核心
設計參數					
a.工作專業化	較少專業化	多水平與垂直專業化	多水平專業化	有些水平與垂直專業化	多水平專業化
b.訓練與教化	少	少	多	一些	多
c.行為正式化程度	少	多	少	多(事業部內)	少
d.組成單位	有機式	科層式	科層式	科層式	有機式
e.單位規模	通常是功能式寬	通常是功能式寬(作業核心)	功能與市場式寬(作業核心)	市場式寬(總管理處)	功能與市場式各部均狹窄
f.計畫與控制系統	少計畫與控制	其他部份很窄	其他部份很窄	多績效控制	有限行動計畫
g.聯絡機制	少聯絡機制	行動計畫	少計畫與控制在行政管理上	少聯絡機制	運用許多聯絡機制
h.分權型態	集權	少聯絡機制	訂管理機制	有限垂直分權	選擇性分權
		有限水平分權	垂直與水平分權		
情境因子					
a.成立年數與規模	典型是年輕與小規模	典型是成立年數久與大規模	不一定	典型是成立年數久與大規模	典型是年輕
b.技術系統	簡單未規則化	規則化但非自動化,也不複雜	未規則也不複雜	可分割的否則就形成向典型的機械科層	非常複雜通常是自動化(行政型);未規則也不複雜(作業型)
c.環境	簡單與動盪;有時險惡	簡單與穩定	複雜與穩定	相對的簡單與穩定;多角化市場	複雜與動態;有異質的環境並存(行政型)
d.權力	由最高階首長控制;通常所有權人兼任管理者;此型能不流行	技術幕僚與外部控制、此型態不流行	專業作業員控制;流行的型態	中階直線控制;流行的型態(特別在產業界)	專家控制;此型態非常流行

資料來源：楊亨利、林俊宏（民86），「組織構形與資訊科技構形的配合」

本研究將運用構型理論的觀點，根據人力資本、社會資本、文化資本、文憑主義與潛能基礎觀點發展出企業選才時可能重視的指標，這些指標構成將選才標準的關鍵元件。利用這些元件所組成的構型，利用構型理論的觀念與作法，找出企業選才的主要需求類型。之後可以進一步探討企業、學生與系所教師等不同受訪者所認知的主要需求類型典範是否有所不同，甚至不同類別的企業、學生、系所教師所區分出的需求類型典範

亦可能有所不同，而由這些受訪者的需求類型分析可以找出彼此間關鍵的差異所在。

## 第七節 當前高等教育勞力市場供給與需求分析

根據教育部統計資料顯示，91 學年度畢業人數總計有 318,867 人，其中博士學位有 1,729 人，碩士學位有 30,856 人，學士學位有 178,044 人，專科生有 110,208 人，人文類總計有 39,690 人，其中博士學位有 249 人，碩士學位有 4,949 人，學士學位有 26,595 人，專科生有 7,897 人；社會類總計有 108,086 人，其中博士學位有 245 人，碩士學位有 8,225 人，學士學位有 62,614 人，專科生有 37,002 人；科技類總計有 171,091 人，其中博士學位有 1,265 人，碩士學位有 17,682 人，學士學位有 86,835 人，專科生有 65,309 人，相關細項分類資料請參照下表資料，整體來說，以科技類人才供給人數最多，社會類其次，人文類人才供給總數最少，且各類別彼此間差異約為 7 萬人，由此不難發現，在國內高科技產業蓬勃發展的同時，在教育人才的供給上亦有較高的比例投入；另一方面，博碩士的人才供給上，亦以科技類為最高，社會類次之。

表 2-3 91 年度高等教育市場供給分析

學科分類	總計			博士		碩士		學士		專科生	
	總計	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
學科分類	318,867	157,066	161,801	1,349	410	20,475	10,381	86,153	89,891	49,089	61,119
14 教育學類	10,007	3,247	6,760	42	38	1,071	1,429	2,134	5,293		
18 藝術學類	6,196	2,024	4,172			308	458	1,120	2,656	596	1,058
22 人文學類	21,187	4,791	16,396	62	95	365	880	3,164	10,389	1,200	5,032
30 經社及心理學類	8,416	3,465	4,951	60	29	1,000	834	2,405	4,087		1
34 商業及管理	78,172	23,774	54,398	83	51	3,386	2,176	13,804	29,822	6,501	22,349

學類												
38 法律學類	2,229	1,227	1,002	8	4	205	115	1,014	883			
42 自然科學類	6,596	4,457	2,139	153	49	1,387	712	2,917	1,377			1
46 數學及電算機科學類	29,467	17,705	11,762	110	17	2,370	596	10,398	5,393	4,827		5,756
50 醫藥衛生學類	30,693	7,180	23,513	98	53	794	1,083	4,701	10,541	1,587		11,836
52 工業技藝學類	657	557	100			39	1	250	93	268		6
54 工程學類	87,537	74,911	12,626	616	40	7,760	870	36,285	5,662	30,250		6,054
58 建築及都市規劃	4,223	2,807	1,416	19	2	463	149	1,537	811	788		454
62 農林漁牧學類	6,611	3,159	3,452	73	20	566	450	1,851	2,165	669		817
	總計			博士		碩士		學士		專科生		
	總計	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
66 家政學類	11,415	1,145	10,270		3	51	176	737	5,231	357		4,860
70 運輸通信學類	2,977	1,846	1,131	12	2	261	70	757	503	816		556
78 觀光服務學類	6,193	1,997	4,196			45	57	785	2,018	1,167		2,121
84 大眾傳播學類	3,991	1,347	2,644	3	5	121	170	1,165	2,257	58		212
85 體育及其他	2,300	1,427	873	10	2	283	155	1,129	710	5		6
三大類												



人文	39,690	11,489	28,201	114	135	2,027	2,922	7,547	19,048	1,801	6,096
社會	108,086	32,335	75,751	154	91	4,783	3,442	19,504	43,110	7,894	29,108
科技	171,091	113,242	57,849	1,081	184	13,665	4,017	59,102	27,733	39,394	25,915

資料來源：教育部統計資料 91 學年度

另外，行政院勞委會統計資料顯示，截至 2004 年 8 月份，大專以上教育程度的勞動力有 3,413(千人)，就業人數有 3,257(千人)，失業人數則為 156(千人)，失業率為 4.58%，其他相關詳細數字請參閱下文各表所示。

表 2-4 我國當前整體勞動力供給分析 單位：千人

勞動力	教育程度				
	國中以下		高中職		大專以上
10,318	3,098		3,807		3,413
年齡				性別	
15-24 歲	25-44 歲	45-64 歲	65 歲以上	男	女
1,158	6,022	2,978	160	6,003	4,314

資料來源：行政院勞委會統計資料庫 2004.08

表 2-5 我國當前就業情勢分析 單位：千人

就業人數	教育程度				
	國中以下		高中職		大專以上
9,836	2,968		3,611		3,257
年齡				性別	
15-24 歲	25-44 歲	45-64 歲	65 歲以上	男	女
1,019	5,773	2,885	160	5,710	4,126

資料來源：行政院勞委會統計資料庫 2004.08

除此之外，行政院勞委會統計資料亦顯示，產業總缺工人數達 157,372 人，其中以製造業 81,779 人為最高，批發及零售業 30,587 人次之，營造業 11,089 人再次之，最不缺人的產業則為礦業及土石採取業 10 人、水電燃氣業 26 人為最低。

表 2-6 當前各產業員工需求缺口分析(人數)

單位：人

總缺工人數	礦業及土石採取業	製造業	水電 燃氣業	營造業	批發 及零售業	住宿 及餐飲業
157,372	10	81,779	26	11,089	30,587	5,323
運輸、倉儲 及通信業	金融 及保險業	不動產 及租賃業	專業、科學 及技術 服務業	醫療保健 及社會福 利服務業	文化、運動 及休閒 服務業	其他 服務業
1,700	8,190	481	5,549	2,237	1,854	8,547

資料來源：行政院勞委會統計資料庫 2004.08

表 2-7 當前各產業員工需求缺口分析(比例)

單位：%

總缺工率	礦業及土石採取業	製造業	水電 燃氣業	營造業	批發 及零售業	住宿 及餐飲業
2.60	0.15	3.23	0.08	2.84	2.11	3.30
運輸、倉儲 及通信業	金融 及保險業	不動產 及租賃業	專業、科學 及技術 服務業	醫療保健 及社會福 利服務業	文化、運動 及休閒 服務業	其他 服務業
0.52	2.23	0.65	2.76	1.12	2.15	4.13

資料來源：行政院勞委會統計資料庫 2004.08

由失業率來看，總失業率 4.67% 相較於其他國家與年度並不高，顯示國內的就業情況尚稱良好，表面上看來，人力供給似乎能夠滿足產業、企業的需求，但是，人力的供給與需求之間是否契合，單由數量的觀點來看可能不夠精確，仍需考慮素質方面的影響。

例如，許多廠商反應一直找不到適合的人才，有的廠商抱著寧缺勿濫的心態，不是很適合的人選並不聘用，但是仍有部分廠商在徵聘不到理想的人才下，退而求其次，任用其他次佳選擇或者根本就沒得選，如此的情況下，雖然由就業與失業的人口來看，似乎供給與需求相等，但是企業真正需要的人才其實仍未被滿足。

推究造成落差可能的原因，曾碧淵（1999）認為教育系統與企業用人需求的落差，源自於國內大專院校招生名額增加太快，加上許多新科系不符合企業界的用人需求，造成許多畢業生學非所用甚至失業的現象，亦即是大學教育理想上希望培育的人才其實就

已經和企業的需求不相符合。另外，縱使是兩者對人力養成有著相同的目的，但若養成過程中受限於個人、組織或環境面的因素，導致教育的目標與教育的成果並不一致，當然也會使企業在用人時常常會有找不到適合人才的困擾。

另外，就動態的觀點來看，科技進步日新月異，大環境的瞬息萬變，再再都顯示出面對環境改變挑戰的企業，對於人才的需求也是一直在改變的，學校是否能夠因應並適時修改教學目標、方向才能讓畢業生具備被企業所真正需要的能力，在學校的體制運作之下，是否能即時、快速的回應企業的需求，實是難免令人有疑慮，企業對人才應具備何種能力、技巧的需求，可能很難被滿足。

表 2-8 我國當前失業概況分析(人數)

單位：千人

失業人數		教育程度			
		國中以下		高中職	大專以上
481		130		195	156
年齡				性別	
15-24 歲	25-44 歲	45-64 歲	65 歲以上	男	女
139	249	93	0	293	188

資料來源：行政院勞委會統計資料庫 2004.08

表 2-9 我國當前失業概況分析(比例)

單位：‰人

總失業率		教育程度			
		國中以下		高中職	大專以上
4.67		4.19		5.13	4.58
年齡				性別	
15-24 歲	25-44 歲	45-64 歲	65 歲以上	男	女
12.02	4.14	3.11	0.17	4.89	4.36

資料來源：行政院勞委會統計資料庫 2004.08

就需求面而言，不同產業間對就業人口的需求有顯著的不同，且在近年來的變化甚為劇烈，這樣的轉變當然源自於產業結構的轉型與調整。林師模、許書銘（2000）發現，

近年來不同種類勞動力的結構持續有所調整，大致呈現高級勞動力需求上升，而低階勞動力逐年下降的趨勢。亦即就大學畢業生而言，整體市場的需求大致呈現逐年成長的趨勢。

除了整體的需求成長之外，林師模、許書銘（2000）的研究進一步指出，高等教育者在不同產業間的需求結構其實有很大的轉變，首先是近年來產業整體的就業需求結構有很大的改變。近年來服務業與高科技產業無論在就業人數與勞動報酬的成長都將是各產業中較為明顯的。由表一亦可發現，就製造業的就業人口與勞動報酬來看，許多產業在過去十年間的產值成長超過 100%，而就業人數的變動也動輒在 20%、30% 以上，這顯示近年來我國就業市場的需求結構有相當大的轉變。

表 2-10 1989-1999 年台灣地區製造業結構變動情況

單位	1989 年		1999 年		變動比較	
	就業投入人數		就業投入人數		就業投入人數	實質生產毛額
	千人	比重%	千人	比重%	%	%
食品及菸草	151	5.4	149	5.7	-1.3	5.6
紡織	229	8.2	129	5	-43.7	-8.3
成衣服飾	230	8.2	160	6.1	-30.4	-53.5
皮革	65	2.3	31	1.2	-52.3	-55.3
木竹製品	147	5.2	91	3.5	-38.1	-20.1
紙及印刷品	135	4.8	138	5.3	2.2	4.3
化學材料	45	1.6	57	2.2	26.7	104.4
化學製品	57	2	54	2.1	-5.3	140.7
石油製品	14	0.5	17	0.7	21.4	102
橡膠製品	75	2.7	48	1.8	-36	6.4
塑膠製品	215	7.7	146	5.6	-32.1	1.8
非金屬製品	95	3.4	76	2.9	-20	41.8
金屬	63	2.2	73	2.8	15.9	92.1
金屬製品	302	10.8	388	14.9	28.5	52.9
機械	143	5.1	177	6.8	23.8	82.6
電子電機	509	18.2	625	24	22.8	252.6
運輸工具	114	4.1	129	5	13.2	11.2
其他製造	215	7.6	115	4.4	-46.5	-31.3

資料來源：行政院主計處，「國民所得」及「人力資源調查統計年報」。

除了產業間對就業人數整體需求結構的轉變外，不同產業對於管理性、專門技術人

員的需求比重也有所改變，而高等教育畢業生一般多被要求擔任此類工作。林師模、許書銘（2000）的研究中也發現，近年來就業人數成長較高的幾個產業，其對於管理性、專門技術人員的需求也快速提升，相對之下，目前這些高級人力的供給是較為不足的，這將導致這些產業未來的成長性受到限制。為了印證這樣的看法，我們進一步蒐集了科學園區近年來就業人口的教育結構，研究結果發現，近十五年來科學園區的高科技產業對於大專以上高等教育人員的需求結構已由 40% 提高到超過 60%，的確驗證了這樣的趨勢。

由於就業市場上的需求結構快速轉變，若供給結構無法適時調整，所造成的結果就是所謂結構性失業。而大學各科系鑲嵌在國家高等教育制度與各大學組織制度中，使得高等教育由於在招生人數、系所調整上的彈性不高，至少無法快速回應市場的需求，這也導致當前日益嚴重的失業問題。這樣的供需的失衡除了體現在供給與需求數量上的不一致，也會發生在不同系所，亦即不同專業能力的要求上，過去有不少文獻針對這樣的失衡加以探討（如劉正，2000；蔡瑞明、林大森，2000 等）。

綜合以上的文獻可以發現，就供給與需求的數量來看，就業市場的供給與需求面都在發生轉變，其中需求面的變動尤其明顯，過去亦有相關的文獻探討此一問題。但以人力資源管理的觀點而言，企業的選才應有其一定的標準與要求，否則多數企業可能寧缺勿濫，以免降低了整體的效率性。因此除了數量之外，畢業學生的品質是否能符合企業的需求，亦是導致高等教育畢業生就業市場供需是否平衡的重要關鍵。畢業學生在受了大學或研究所教育後，其在各項能力與特徵是否有顯著的成長，並能逐步與企業的需求相連結，將是企業選才時重要的考慮因素，相對之下，目前這部分的研究成果相當有限，亦使得我們有興趣進一步研究此一議題。

## 第參章 研究設計與方法

### 第一節 研究方法

目前大多數的行為科學研究多以通則性研究 (nomothetic) 為主，通則性研究確有其價值，但有時若需要經由個人前後時期的比較，或是個人間的關連分析去進行研究。通則性的探討乃根據多數受測者在測驗上的表現，制訂常模，然後進行相關或其他的統計分析。此種通則性的研究，需要根據大樣本的受試者，因此不適用單一的受試者或小樣本受試者的研究情境 (盧欽銘，1989)。

由於本研究主要想要探討的是企業對於受過高等教育、即將踏入社會的新進人員之需求類型 (企業面) 的主觀態度與看法並加以分類，而同時又想要瞭解整體而言，準社會新鮮人與學校教授對於企業甄才時所注重的一般態度與看法上的認知，經由權衡比較下發現 Q 方法的優點與通則性研究之限制，故本研究特地採取 Q 方法 (Q sort) 來進行研究分析故不採用大樣本的抽樣統計分析方法。

Q 方法是 Stephenson 在 1935 年提出，而 Q 方法主要是以一大堆問項 (Items)，來測驗一小群人，然後在根據測驗結果，把這群人對某一問題的態度分成幾種不同的類型。因此，在 Q 方法中，因素 (Factors) 是意見或態度類似的人所組成的集合體，一個因素代表一種假想中的態度。也由於 Q 方法是研究人與人間的相關，因此相關矩陣所呈現的是人與人之間的相關係數 (羅文輝，1985)，故 Q 方法特別適合用於像本研究要探討個人行為 (尤其是態度、觀念、價值或人格) 之個案研究或小樣本的研究。

至於會採用 Q 方法來進行分類，是由於 Q 方法是受訪者藉自己指出的陳述 (Statement) 或意見，而由自己界定態度的一種研究方法。用這種方法來研究個人態度時，即使對主觀事物難以表達態度的人，也可以藉自己指出的陳述，輕易表達他的態度 (Stephenson, 1953)，故 Schlinger(1969)便認為在對群體進行態度、動機或需要等心理屬性之分類時，Q 方法是一較為適當的工具。

Q 方法最大的優點是實地訪談，研究者可經由對受訪者反應的觀察，來判斷資料是否有效性，這不僅可避免郵寄問卷所造成的資料有效性與否、受訪者真實反應無法確定的缺點，並可藉由訪談，直接接觸樣本，以提升研究的真實性。同時 Q 方法也能幫助瞭解群體及個體之意見與態度，而且有些部分可以以量化的方式對資料進行分析，客觀的界定群體屬性 (Schlinger, 1969)。

在 Q 方法所採用的實施程序上，首先將 41 題 Q 陳述句分別寫在不同的卡片上，然後與受訪者以面對面的方式進行，將全部的 Q 陳述句分配到 9 等級，近似常態分配的表格中。首先要求受訪者對所有 Q 陳述句依重要性的高低分為三群，接者將 Q 陳述句排列其順序以填入指定的表格中。此強制選擇程序強迫受訪者分辨許多在正常情況下不願意分辨的差異，而此也使研究分析更具實質意義。

## 第二節 問卷設計

### 一、陳述句的設計

在企業甄才的過程當中，人資主管會依據一些外在或內在的標準作為評分的依據，然而，評分依據的標準因人而異，有許多不同的條件與標準，為了能夠找出每位人資主管心中所依據的標準，本研究已於第一年的研究中，由企業選才相關的文獻與實務的作法進行分析，蒐集相關之學術期刊、報章報導，以不同學者所發展出來的企業選才主要構面及其研究結果，發展了深入訪談與 Q-sorting 同意量表。所根據的理論基礎初步整理成人力資本理論、文憑主義、社會資本理論、文化資本理論與潛能基礎理論等五大部分。相關概念所用的衡量指標合計約有五十餘項。

經過前測與修正後，本研究進一步將原有之問項之整理成四十一項較為合適的描述句。一方面過多的陳述句會讓受測者產生反感，也較為無法應付問卷內容，一方面 Q 方法對於題數亦有一定的限制，過多的題目將導致研究分析上的困難。茲將本研究所採取的衡量變項整理如表 3-1 所示。

表 3-1 本研究問卷中 41 個衡量指標及其與相關理論之連結

文憑主義	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 畢業學校的聲望</li> <li>2. 畢業科系</li> <li>3. 整體學業成績</li> <li>4. 專業證照</li> </ol>	
文化資本	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 價值觀一致性</li> <li>2. 品味一致性</li> <li>3. 興趣一致性</li> <li>4. 良好生活習慣</li> <li>5. 參加藝文活動</li> <li>6. 地緣關係</li> <li>7. 服裝</li> <li>8. 言行舉止合宜性</li> </ol>	
社會資本	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 顯赫的家世背景</li> <li>2. 一般人士推薦函</li> <li>3. 有力的推薦函(如內部員工推薦、合作廠商推薦等)</li> <li>4. 社團、工讀等課外活動</li> <li>5. 過去合作關係(建教合作、暑期工讀)</li> <li>6. 開放外向</li> <li>7. 校友關係</li> </ol>	
人力資本	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 外語能力</li> <li>2. 溝通能力</li> <li>3. 國際視野</li> <li>4. 表達能力</li> <li>5. 問題診斷與分析能力</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. 產業知識</li> <li>7. 領導與組織能力</li> <li>8. 應用資訊科技的能力</li> <li>9. 專業科目成績與表現</li> </ol>
<p>潛能基礎理論</p> <p>(態度與人格特質)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 處事嚴謹負責</li> <li>2. 幽默風趣</li> <li>3. 誠實</li> <li>4. 抗壓力</li> <li>5. 恆心毅力</li> <li>6. 自信</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. 工作熱忱</li> <li>8. 團隊合作</li> <li>9. 情緒穩定</li> <li>10. 積極進取</li> <li>11. 成就導向</li> <li>12. 忠誠度</li> <li>13. 心智能力(IQ)</li> </ol>



### 第三節 資料蒐集程序

在設計問卷上，乃運用41個描述準職場新鮮人所應具備之人格特質與能力，用以調查企業人資主管與各校系所主任對於甄選準職場新鮮人所著重的條件為何？各校系所主任認為整體對準職場新鮮人在大學教育中所培養的條件為何？準職場新鮮人對企業甄才所著重的職能的共識程度如何？

此外，並運用Q方法將受測者分成不同的類型，並了解每種不同類型的系所主任、企業人資主管與準職場新鮮人們所注重與不注重的條件項目為何？又有何差異？最後，更進一步將系所主任、企業人資主管與準職場新鮮人所認為的想法做相互比較，並探討分析是否有差異存在。

一般實施統計分析時，對於資料數據常有常態的要求，如因素分析、集群分析，但在小樣本的情況下，常常不能滿足此項要求。Q方法之分析，為了解決此一問題，設計時將數據資料的形態分配，強制以常態分配顯示，這樣的作法能夠確保Q方法在常態分配要求的適用性。

對於數據資料強制選擇的程序說明如下：

首先將41題陳述句分別列在41張貼紙上，然後與受訪者以面對面的方式進行，請受測者就問卷中兩種不同立場的看法，分別將全部的陳述句分派到一個九等級，且近似常態分配的表格中；先要求受測者對41句陳述句分成很重要、普通與較不重要三類，繼之將很重要的陳述句再重新做排列，然後是普通與較不重要兩類也做重新排列，將之個別黏貼於問卷上。而每個等級分配的陳述句數量必須如下圖所列。並於受訪者將問卷全部回收後，研究者再與受訪者討論選擇最重要與最不重要的理由，以及對於企業甄才的想法與看法，以作為日後解釋分析的參考。

	最重要	普通重要	最不重要
等級	1 2 3	4 5 6	7 8 9
貼紙數	2 4 4	6 9 6	4 4 2

#### 第四節 抽樣設計與問卷回收

本研究分別對企業、學生與系所教師進行抽樣訪問，抽樣的方式與問卷回收情況說明如下：

企業人資主管：本研究以分層抽樣法，依產業別、公司特性等因素，選取其中代表性的企業作為訪談的對象，並透過e-mail與電話詢問來確認對方是否願意接受訪談。本研究共計發出的企業界人資主管共計360份，所回收的問卷共78份，扣除無效問卷後實際回收之有效問卷共70份，有效樣本回收比率為19.44%。

系所教師與學生：本研究以分層抽樣法，針對研究探討所及專業技術人員與一般行政人員的甄才標準，故選擇工學院、電資學院、管理學院與社科學院系所主任或資深教授與學生作為訪談或問卷發放對象，而在樣本選取上，亦考量到不同地區的結果適用性，故分別北中南傳統名校做適度分配。而這樣的作法亦有助於學校教授與學生間的配對比較。所發出的問卷中，系所主任或資深教授部分共發出160份問卷，實際回收之有效問卷共40份，其中在管理與社科學院、電資與工學院各回收了20個有效樣本，有效樣本回收比率為25%。在學生部分，實際發出的問卷共480，其中在管理與社科學院、電資與工學院各回收了56、47個有效樣本，有效樣本回收比率為21.45%。

綜合以上三個部份，本研究共計發出1000份問卷，實際回收213份有效樣本，有效樣本回收比率為21.3%。由於本研究問卷所需填寫的時間較長（約為40-60分鐘），且填寫方式與一般問卷有較大的差異，本研究多數的問卷皆經由實際訪談中獲得，少數問卷則因應受訪者的要求，利用郵寄或Email問卷處理。另外，由於Q分類方法中所抽樣的樣本數通常較少，較少的樣本中其樣本結構的影響相當深遠，因此在抽樣結構上本研究採取了分層抽樣，且在抽樣結構上經過了詳細的討論與分配，以避免抽樣誤差的可能影響。

## 第五節 信度與效度

### 一、效度

本問卷採取「內容效度」，先經過文獻探討確定研究變項的概念內涵與關係架構後，更於四十項陳述句初步編制完成後，為了使受測者能夠清楚了解題項的意義，首先邀請東海大學教授與企研所學生進行工具難易程度的測定，將語意不清、容易引起疑惑的題項重新修改，用以增加受訪者的了解度，最後編制成正式問卷。經過第一年綜合文獻探討與訪談結果所發展出構面與指標，加上第二年小規模前測後的修正，本問卷應具有相當良好的內容效度。

### 二、信度檢定

本研究於問卷發放時，主要採取一對一親自訪問方式。首先在發放問卷之前，本研究為求問卷作答時之統一，特地設計一套訪問流程，以期訪問者對於每一位受訪者的態度、用語以及解釋問卷的方式統一；此外，本研究發問問卷時，主要是親自一對一訪問，當受訪者對於問卷有任何的疑惑與不解時，採訪者能夠立即予以解答，並聽取受訪者對於研究所探討之意見，以作為未來研究之參考，由於採取親自訪問之方式，受測者於填寫問卷時，相對於郵寄問卷之方式認真許多。另外，在進行訪問之前，所有的訪員皆需經過相當時間的訓練與試作，方可進行獨立的訪問工作。以上的作法可以避免在訪問調查進行時可能產生的不一致性。

另外，本研究各項問題經過前測後，已刪去多項信度較差的問項，而修正後的問卷經因素分析後，各項指標間皆符合信度檢驗的標準。亦可確認本研究所採取的問卷符合信度的要求。

## 第六節 分析方法

本計畫研究首先將針對需求面中企業選才的類型與標準加以探討，探討企業對於受過高等教育、即將踏入社會的新進人員的需求類型究竟為何。再者，我們將進一步對即將進入勞動市場的準畢業生所具有的能力與特徵加以分析，並探討兩者的契合程度。基於以上的目的，本研究將兼採質化和量化研究方法，最後並希望能藉由總計畫主辦之研討會，與其他子計畫加以整合，並對研究結果深入探討。分別說明如下：

### 1. 質化方法

#### (1) 文獻分析法：

本計畫將由企業選才相關的文獻與實務的作法進行分析，資料的蒐集以學術期刊、報章雜誌的報導為主。目前這方面已經累積了相當的文獻，但由於各個研究的假設與研究方法殊不相同，且目前並沒有針對企業選才與高等教育人力養成成果的類型化的分析，本研究將根據第二節中關於企業選才的各種相關理論，進一步對於這些結果加以評析，以探討各種理論的適用性。本研究並將比較 Katz(1955)、Yukl(1987)、Lawson and Limbrick(1996)、莊朝正(1998)、張裕隆(2001)等不同學者所發展出來的企業選才主要構面及其研究結果，作為深入訪談與 Q-sorting 同意量表的初步基礎。

#### (2) 深入訪談法：

由計畫主持人帶領研究助理，事先根據文獻分析法整理而得的資料，擬定訪問的題綱與主軸，對於企業選才的標準與原則進行探討，特別希望能找出台灣企業選才的特殊性因素。針對不同類型產業特性、不同廠商特性，選擇數家代表性的廠商，對其人力資源主管進行 1-2 小時的訪問，現場並進行觀察、筆記與錄音。本研究將分別針對大學層次與研究所層次加以訪問，試圖找出企業界對大學與研究所學歷的新進員工，所要求與期望的能力是否有所不同。另外，由訪談中也將試著找這些選才的標準是否有發生較大的轉變，如果有所改變，則進一步找出主要的驅動力。此一深入訪談結果將與文獻分析得到的結果相互印證比較。

深入訪談可對當代社會中一個特定單位(個人、團體、組織、社區等)的背景與經驗、發展狀況、與環境之互動關係進行細部的研究，主要研究重點在描述如何(how)或為何什

麼(why)的問題，尤其是研究者無法控制研究對象的行為或研究的環境。就本計畫的主題而言，深入訪談是瞭解企業選才標準形成原因最適合的方式，亦可針對企業選才需求類型的內涵與轉變加以探討，因此本研究亦將採用此一方法。本研究預計訪談 32 家不同產業的代表性廠商。

### (3) 內容分析法：

本研究在系所教授的教學理念方面，將根據各校不同系所網頁或相關文宣資料中所敘述的教學宗旨、教學理念與教學目標，利用內容分析法整理出其所重視的主要構面因素，並和訪談與問卷分析法所得的結果加以比較整合。

## 2. 量化方法

### 一、因素分析

因素分析是指自 $K$ 個行為變數( $x_1, x_2, \dots, x_k$ )萃取出 $J$ 個潛伏因素( $Y_1, Y_2, \dots, Y_j$ )之統計方法，因素個數小於變數個數( $J < K$ )。行為個體所展現出來的行為變數，看起來為數至多且雜亂無章。然而，隱藏在背後的潛伏因素只有少數幾個且井然有序。因素分析就是要為數至多的行為變數，萃取出少數幾個潛伏因素。在因素分析中， $K$ 個行為變數均可觀察，潛伏因素則無法觀察，必須藉由因素分析萃取而得。

因素分析最主要目的是經由分析題目間的相關性，以找出較少的因素來解釋這些題目間關係。本研究即以因素抽取之方法-主成份分析法 (principle component analysis) 這個方式：其是以線性方程式將所變項加以合併，計算所有變項共同解釋變異量，該線性組合稱為主要成份。第一次線性組合建立後，計算出的第一個主成份估計，可以解釋全體變異量的最大一部份。其所解釋的變異量即屬第一個主成份所有，分離後所剩餘的變異量，經第二個的方程式的線性合併，可以抽離出第二個主成份，其所涵蓋的變異量即屬於第二個主成份的變異量。依此類推，所剩餘的共同變異越來越小，每一成份解釋量依次遞減，直到無法抽取共同變異量為止，但通常只保留解釋量較大的幾個成份代表所有的變項。

### 二、變異數分析

由於統計的資料常受多種因素的影響，使各個體的個別觀察值產生差異，而檢定這些差異是否明顯的方法即稱為變異數分析。在單因子變異數分析中是探討單一分析性反應變量( $Y$ )對單一分類性解釋變數( $A$ )之函數關係的統計分析模式。而單因子變異數之目

的包括預測、檢定、模擬等，但以檢定最為重要，預測及模擬之重要性則微乎其微。

### 三、T檢定

兩樣本平均數的t檢定分析旨在比較變異數相同的兩個母群之間平均數的差異，或比較來自同一母群之兩個樣本之間的不同。

### 四、卡方分析

類別資料分析是探討多個分類性反應變量對多個分類性解釋變量間關係之統計模式。類別資料分析之投入資料為分類性變數，亦即名目尺度或順序尺度資料。

類別資料分析之目的包括假說檢定與預測產生。假說檢定以函數關係之顯著性為主，探討解釋變數是否顯著影響反應變量。預測產生著重於估計個案屬於反應變量各個組別之機率。不論是假說檢定或是預測產生，皆必須以函數關係為基礎。

### 五、相關分析

相關分析主要是在於判定多個變數之間是否有線性關係，以及這種關係的方向和程度，特別適用於變數皆為屬量變數的情況。

### 六、Q分類方法

Q分類同意量表可以較清楚的讓企業將其選才之理想類型加以排序，其原理是先將所發展的問題，要求企業先進行九點尺度的判斷，之後根據不同企業的回答結果，將這些廠商進行集群性分類，之後每一集群再進一步加以排序，如此即可得到每一構面的相對重要順序。此一方法特別適合用在樣本數不多且較複雜的研究問題上，而本計畫所欲探討的企業選才需求類型，由於所需考慮的構面相當多，若僅用傳統的五點或七點式量表，研究結果不易顯著，因此本研究將採用此一研究方法。之後並配合廠商、產業與需求工作種類，探討不同廠商類型與不同需求理想類型的對應關係。

## 第肆章 研究結果

### 第一節 企業所需人力

#### 一、敘述統計

##### (一)管理行政人力

對所有研究對象的企業而言，在徵聘管理行政人力所注重的項目如表 4-1-1 所示，由高至低排列，最重視的前五個項目分別是：1.溝通與表達能力、2.工作熱忱、3.團隊合作、4.誠實、5. 處事嚴謹負責；最不重視的五個項目分別是：1. 顯赫的家世背景、2. 校友關係、3. 休閒活動的參與、4.共同嗜好、5.同鄉或地緣關係。多數受訪企業表示，由於管理行政人力需要與各部門溝通、協調，所以特別需要良好的溝通與表達能力；除此之外，由於日常事務繁雜，所以工作態度必須嚴謹與負責較佳，為了降低離職率，所以需要工作熱忱的人；因為可能會有很多機會接觸到金錢或預算，因此誠實也是很重要的；由於人際互動較頻繁，所以有團隊合作的精神也是重要的。

業者表示，顯赫的家世背景是最不重視的，因為家世背景與工作無關，而且較顯赫的家世背景可能代表那位員工的穩定性較差，企業唯才是用，不會考慮是否有顯赫的家世背景，有好的能力比較重要；校友關係也無關工作表現，因此不重視；休閒活動的參與屬於私人的時間安排，因此也不注重此方面，是否有共同嗜好與地緣關係，業者表示與工作較不相關，所以不予重視。

表 4-1-1 行政管理人力敘述統計

	個數	平均數	標準差
23.溝通、表達能力	70	7.56	1.29
36.工作熱忱	70	7.39	1.42
37.團隊合作	70	7.19	1.18
32.誠實	70	6.96	1.44
30.處事嚴謹負責	70	6.93	1.51

39.積極進取	70	6.87	1.49
33.抗壓力	70	6.86	1.67
38.情緒穩定	70	6.59	1.25
41.忠誠度	70	6.53	1.46
35.自信	69	6.16	1.35
28.應用資訊科技的能力	70	5.97	1.45
25.問題診斷與分析能力	70	5.90	1.64
34.恆心毅力	70	5.89	1.25
22.外語能力	70	5.87	1.74
5.心智能力(IQ)	70	5.63	1.37
13.合宜的言行舉止	70	5.56	1.62
27.領導與組織能力	70	5.33	1.67
26.產業知識	70	5.19	1.61
6.價值觀相似性	70	5.16	1.66
4.專業證照	70	5.14	1.60
2.畢業科系	70	5.09	2.01
40.成就導向	70	5.06	1.42
9.良好生活習慣	70	4.71	1.34
29.專業科目成績與表現	70	4.69	1.49
24.國際視野	70	4.63	1.58
31.幽默風趣	70	4.46	1.49
12.穿著得體	70	4.44	1.68
1.畢業學校的聲望	70	4.40	1.85
3.整體學業成績	70	4.29	1.62
18.過去合作關係	70	4.24	1.26
19.開放外向	70	4.06	1.18
17.社團、工讀等課外活動	70	3.99	1.63
16.有力的推薦函	70	3.93	1.80
15.一般人士推薦函	70	3.31	1.48
11.相似的成長環境或背景	70	3.20	1.74
7.品味與鑑賞力	70	3.01	1.37
<b>21.同鄉或地緣關係</b>	70	<b>2.94</b>	1.99
<b>8.共同嗜好</b>	70	<b>2.83</b>	1.12
<b>10.休閒活動的參與(音樂、藝文與宗教活動)</b>	70	<b>2.76</b>	1.13
<b>20.校友關係</b>	70	<b>2.63</b>	1.30
<b>14.顯赫的家世背景</b>	70	<b>1.70</b>	1.12

資料來源：本研究整理



## (二)專業技術人力

整體而言，在徵聘專業技術人力所注重的項目如表 4-1-2 所示，由高至低排列，最重視的前五個項目分別是：1. 問題診斷與分析能力、2.工作熱忱、3.團隊合作、4.產業知識、5.抗壓力；最不重視的五個項目分別是：1. 顯赫的家世背景、2. 同鄉或地緣關係、3. 休閒活動的參與、4.校友關係、5.相似的成長環境或背景。業者表示，由於專業技術人力要處理產品或研發的問題，因此在問題診斷與分析能力方面就顯得重要；除此之外，與徵聘管理行政人力所重視的相同，工作熱忱與團隊合作的精神是重要的條件之一，因為專業技術人力可能要長期間的投入或者常常需要熬夜加班，沒有工作熱誠或抗壓力的人可能做不久，現在的工作多半屬於團體形式進行，團隊合作的精神也很重要。

在最不重視的項目中，顯赫的家世背景以及休閒活動的參與這兩項與再選用管理行政人力時的考量相同，相關業者表示，有顯赫家世背景的人通常會有不確定的副作用，休閒活動的參與則沒有什麼相關的，也不重視地緣關係，因為業者選才是選各地之才，是否有校友關係或者相似的成長環境或背景，都不是重視的項目。

表 4-1-2 專業技術人力敘述統計

	個數	平均數	標準差
25.問題診斷與分析能力	70	<b>7.40</b>	1.33
36.工作熱忱	70	<b>6.87</b>	1.56
37.團隊合作	70	<b>6.83</b>	1.42
26.產業知識	70	<b>6.79</b>	1.65
33.抗壓力	70	<b>6.79</b>	1.32
39.積極進取	70	6.64	1.34
29.專業科目成績與表現	70	6.51	1.86
4.專業證照	70	6.44	1.68
28.應用資訊科技的能力	70	6.41	1.48
23.溝通、表達能力	70	6.37	1.48
30.處事嚴謹負責	70	6.33	1.14
35.自信	70	6.10	1.19
41.忠誠度	70	6.04	1.49
2.畢業科系	70	6.03	2.04
32.誠實	70	5.91	1.35

22.外語能力	70	5.89	1.55
34.恆心毅力	70	5.83	1.23
5.心智能力(IQ)	70	5.74	1.22
38.情緒穩定	70	5.70	1.24
27.領導與組織能力	70	5.66	1.68
40.成就導向	70	5.60	1.56
1.畢業學校的聲望	70	5.26	2.24
24.國際視野	70	5.01	1.48
3.整體學業成績	70	4.79	1.79
6.價值觀相似性	70	4.69	1.36
16.有力的推薦函	70	4.41	1.69
18.過去合作關係	70	4.27	1.27
13.合宜的言行舉止	70	4.16	1.31
9.良好生活習慣	70	4.01	1.06
15.一般人士推薦函	70	3.84	1.77
31.幽默風趣	70	3.57	1.37
19.開放外向	70	3.53	1.15
17.社團、工讀等課外活動	70	3.47	1.34
12.穿著得體	70	3.19	1.54
7.品味與鑑賞力	70	3.06	1.32
8.共同嗜好	70	3.00	1.06
<b>11.相似的成長環境或背景</b>	70	<b>2.99</b>	1.54
<b>20.校友關係</b>	70	<b>2.93</b>	1.34
<b>10.休閒活動的參與（音樂、藝文與宗教活動）</b>	70	<b>2.74</b>	1.30
<b>21.同鄉或地緣關係</b>	70	<b>2.71</b>	1.89
<b>14.顯赫的家世背景</b>	70	<b>1.49</b>	0.83

資料來源：本研究整理

## 二、共同因素萃取

### (1) 因素一：文憑主義

題號 1-4 的四個問項都是有關於憑證或者認同學校篩選機制的項目，因此將因素一命名為「文憑主義」。

表 4-1-3 因素一命名

因素一		
題號	問項	因素負荷量

2	畢業科系	0.823
1	畢業學校的聲望	0.766
3	整體學業成績	0.761
4	畢業證照	0.522

資料來源：本研究整理

表 4-1-4 因素一特徵值與解釋變異量

因素構面	特徵值	解釋變異量	累計解釋變異量
因素一：文憑主義	2.116	52.901%	52.901%

(二)因素二：文化資本--外顯文化資本

由於題號 9、12、13 都是屬於生活習性、文化與品味中，可以由外表來觀察的項目，顯然是屬於文化資本中比較外顯的部分，因此將因素二命名為「外顯文化資本」。

表 4-1-5 因素二命名

因素二		
題號	問項	因素負荷量
13	合宜的言行舉止	0.845
12	穿著得體	0.819
9	良好生活習慣	0.635

資料來源：本研究整理

(三)因素三：文化資本--內在文化資本

題號 6、7、8 與 11，都是屬於文化資本中相對而言較為內隱的部分，價值觀、品味與鑑賞力以及成長背景等項目相對於穿著與言行舉止而言，是比較隱晦難以觀察的，因此將因素三命名為「內在文化資本」。

表 4-1-6 因素三命名

因素三		
題號	問項	因素負荷量
8	共同嗜好	0.795
7	品味與鑑賞力	0.656
11	相似的成長環境或背景	0.512
6	價值觀相似性	0.407

資料來源：本研究整理

表 4-1-7 因素二與因素三特徵值與解釋變異量

因素構面	特徵值	解釋變異量	累計解釋變異量
因素二：文化資本--外顯文化資本	1.961	28.02%	28.02%
因素三：文化資本--內在文化資本	1.403	20.04%	48.06%

(四)因素四：社會資本--推薦與介紹

題號 15、16 與 20，推薦函的部分是屬於人際關係運作的具體呈現方式，而校友關係則是屬於一種歷史背景的關係，可能會基於校友關係而介紹某人工作，兩種都是屬於社會資本的觀念，基於此，將因素四命名為「推薦與介紹」。

表 4-1-8 因素四命名

因素四		
題號	問項	因素負荷量
15	一般人士推薦函	0.834
20	校友關係	0.724
16	有力的推薦函	0.677

資料來源：本研究整理

(五)因素五：社會資本--合作與關係

同理，題號 14 與 18 亦是屬於社會資本的觀念，過去的合作關係可能會幫助工作機會的取得，而基於家世背景，企業可能會受影響而任用某人，因此，將因素五命名為「合作與關係」。

表 4-1-9 因素五命名

因素五		
題號	問項	因素負荷量
18	過去的合作關係	0.782
14	顯赫的家世背景	0.759

資料來源：本研究整理

表 4-1-10 因素四與因素五特徵值與解釋變異量

因素構面	特徵值	解釋變異量	累計解釋變異量
因素四：社會資本--推薦與介紹	1.881	37.62%	37.62%
因素五：社會資本--合作與關係	1.079	21.58%	59.20%

#### (六)因素六：人力資本--概念性能力

題號 25、26 與 27 的問項是屬於特定的能力、才能，產業知識則是對於某產業的廣泛或深入的了解，能力與知識兩種技能即為人力資本的觀念，由於這些能力與知識都是屬於概念性的，因此將因素六命名為「概念性能力」。

表 4-1-11 因素六命名

因素六		
題號	問項	因素負荷量
25	問題診斷與分析能力	0.769
27	領導與組織能力	0.707
26	產業知識	0.665

資料來源：本研究整理

#### (七)因素七：人力資本--技術性能力

專業科目的成績是能力或知識以數字的一種呈現方式，因此題號 28 與 29 皆為人力資本的概念，由於專業科目的表現與應用科技的能力是比較技術性的，因此將因素七命名為「技術性能力」。

表 4-1-12 因素七命名

因素七		
題號	問項	因素負荷量
29	專業科目成績與表現	0.805
28	應用資訊科技的能力	0.579

資料來源：本研究整理

#### (八)因素八：人力資本--國際觀

由於題號 22 與 24 的外語能力與國際視野這兩者，關係到某人是否擁有相對較好的國際觀，因此將因素八命名為「國際觀」。

表 4-1-13 因素八命名

因素八		
題號	問項	因素負荷量

22	外語能力	0.835
24	國際視野	0.703

資料來源：本研究整理

表 4-1-14 因素六、七、八特徵值與解釋變異量

因素構面	特徵值	解釋變異量	累計解釋變異量
因素六：人力資本--概念性能力	1.944	24.30%	24.30%
因素七：人力資本--技術性能力	1.389	17.36%	41.66%
因素八：人力資本--國際觀	1.040	13.01%	54.67%

資料來源：本研究整理

有關於態度方面的構面，本研究命名為因素九：「人格特質」，但因為不是本研究所主要探討的構面，因此將所有題數加總，並予以平均的方法來取得因素九這個構面。

### 三、企業背景與人力需求影響之分析

#### (一) 管理行政人力

##### 1. 員工數

表 4-1-16 變異數分析顯示，在  $\alpha=0.1$  之下，只有「國際觀」一項顯著，這代表不同員工人數的業者中，以大型(101-300 人)與小型業者(20 人以下)，在選用管理行政人力時，顯著地較為重視此項目，可能由於樣本中的小型業者包含國貿業者等，基於產業特性使然，對於國際觀較為重視，大型業者(101-300 人)，可能因為較為國際化，所以對員工是否具有國際觀會較為重視。

表 4-1-15 員工數描述性統計量

	員工數	個數	平均數	標準差	標準誤
文憑主義	1.20 人以下	5	-0.93	0.65	0.29
	2.21-50 人	26	-0.54	0.94	0.18
	3.51-100 人	27	-0.44	1.02	0.20
	4.101-300 人	12	-0.85	0.80	0.23
	總和	70	-0.58	0.93	0.11
外顯文化資本	1.20 人以下	5	-0.25	0.98	0.44
	2.21-50 人	26	0.90	1.10	0.22
	3.51-100 人	27	0.63	1.02	0.20
	4.101-300 人	12	0.69	0.85	0.24

	總和	70	0.67	1.04	0.12
內在文化資本	1.20 人以下	5	0.96	1.13	0.51
	2.21-50 人	26	0.25	0.90	0.18
	3.51-100 人	27	0.28	0.95	0.18
	4.101-300 人	12	0.09	0.98	0.28
	總和	70	0.29	0.95	0.11
介紹與推薦	1.20 人以下	5	-0.64	0.67	0.30
	2.21-50 人	26	-0.59	0.72	0.14
	3.51-100 人	27	-0.46	0.88	0.17
	4.101-300 人	12	-0.73	0.79	0.23
	總和	70	-0.57	0.78	0.09
合作與關係	1.20 人以下	5	-0.18	0.55	0.25
	2.21-50 人	26	-0.05	1.00	0.20
	3.51-100 人	27	-0.22	0.75	0.14
	4.101-300 人	12	0.06	0.68	0.20
	總和	70	-0.11	0.82	0.10
概念性能力	1.20 人以下	5	-0.26	0.80	0.36
	2.21-50 人	26	-0.75	0.93	0.18
	3.51-100 人	27	-0.75	1.16	0.22
	4.101-300 人	12	-0.18	0.98	0.28
	總和	70	-0.62	1.03	0.12
技術性能力	1.20 人以下	5	-1.32	0.88	0.39
	2.21-50 人	26	-0.53	0.99	0.19
	3.51-100 人	27	-0.32	0.84	0.16
	4.101-300 人	12	-0.57	0.76	0.22
	總和	70	-0.51	0.90	0.11
國際觀	1.20 人以下	5	<b>0.12</b>	1.47	0.66
	2.21-50 人	26	<b>-0.46</b>	0.94	0.18
	3.51-100 人	27	<b>-0.50</b>	1.06	0.20
	4.101-300 人	12	<b>0.29</b>	0.46	0.13
	總和	70	-0.30	1.00	0.12
人格特質	1.20 人以下	5	1.27	0.63	0.28
	2.21-50 人	26	0.77	0.51	0.10
	3.51-100 人	27	0.62	0.90	0.17
	4.101-300 人	12	0.41	0.70	0.20
	總和	70	0.69	0.74	0.09

表 4-1-16 員工數於九個因素上之變異數分析

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
文憑主義	組間	2.00	3.00	0.67	0.76	0.52
	組內	57.83	66.00	0.88		
	總和	59.83	69.00			
外顯文化資本	組間	5.65	3.00	1.88	1.79	0.16
	組內	69.33	66.00	1.05		
	總和	74.97	69.00			
內在文化資本	組間	2.80	3.00	0.93	1.04	0.38
	組內	59.49	66.00	0.90		
	總和	62.30	69.00			
介紹與推薦	組間	0.65	3.00	0.22	0.34	0.79
	組內	41.56	66.00	0.63		
	總和	42.21	69.00			
合作與關係	組間	0.78	3.00	0.26	0.38	0.77
	組內	45.84	66.00	0.69		
	總和	46.63	69.00			
概念性能力	組間	3.91	3.00	1.30	1.24	0.30
	組內	69.52	66.00	1.05		
	總和	73.43	69.00			
技術性能力	組間	4.25	3.00	1.42	1.79	0.16
	組內	52.21	66.00	0.79		
	總和	56.46	69.00			
國際觀	組間	6.75	3.00	2.25	2.39	0.08*
	組內	62.19	66.00	0.94		
	總和	68.94	69.00			
人格特質	組間	2.88	3.00	0.96	1.82	0.15
	組內	34.79	66.00	0.53		
	總和	37.67	69.00			

2. 成立時間(皆不顯著)

表 4-1-17 成立時間描述性統計量

	成立時間	個數	平均數	標準差	標準誤
文憑主義	2.1-3 年	2	-0.63	1.10	0.78
	3.3-5 年	2	-0.95	0.12	0.09
	4.5-10 年	12	-0.84	0.99	0.29



	5.10-20 年	23	-0.39	0.68	0.14
	6.20 年以上	30	-0.60	1.11	0.20
	總和	69	-0.58	0.94	0.11
外顯文化資本	2.1-3 年	2	0.53	0.02	0.01
	3.3-5 年	2	0.78	1.97	1.39
	4.5-10 年	12	1.36	1.10	0.32
	5.10-20 年	23	0.52	0.94	0.20
	6.20 年以上	30	0.49	1.01	0.19
	總和	69	0.66	1.04	0.13
內在文化資本	2.1-3 年	2	1.27	1.83	1.29
	3.3-5 年	2	-0.04	0.44	0.31
	4.5-10 年	12	0.40	1.04	0.30
	5.10-20 年	23	0.26	0.81	0.17
	6.20 年以上	30	0.22	1.01	0.19
	總和	69	0.29	0.96	0.12
介紹與推薦	2.1-3 年	2	-1.14	0.10	0.07
	3.3-5 年	2	-0.60	0.92	0.65
	4.5-10 年	12	-0.59	0.59	0.17
	5.10-20 年	23	-0.49	0.82	0.17
	6.20 年以上	30	-0.58	0.87	0.16
	總和	69	-0.57	0.79	0.09
合作與關係	2.1-3 年	2	-0.53	1.29	0.92
	3.3-5 年	2	-0.85	0.40	0.28
	4.5-10 年	12	-0.19	1.14	0.33
	5.10-20 年	23	-0.25	0.73	0.15
	6.20 年以上	30	0.10	0.73	0.13
	總和	69	-0.11	0.83	0.10
概念性能力	2.1-3 年	2	-0.65	1.37	0.97
	3.3-5 年	2	-0.19	0.78	0.55
	4.5-10 年	12	-0.47	0.92	0.27
	5.10-20 年	23	-0.85	1.03	0.21
	6.20 年以上	30	-0.47	1.06	0.19
	總和	69	-0.59	1.02	0.12
技術性能力	2.1-3 年	2	-0.64	2.35	1.66
	3.3-5 年	2	-0.32	0.34	0.24
	4.5-10 年	12	-0.92	0.83	0.24
	5.10-20 年	23	-0.22	0.90	0.19
	6.20 年以上	30	-0.58	0.85	0.16

	總和	69	-0.51	0.91	0.11
國際觀	2.1-3 年	2	-0.98	0.88	0.62
	3.3-5 年	2	-0.10	0.87	0.61
	4.5-10 年	12	-0.43	1.30	0.37
	5.10-20 年	23	-0.10	1.00	0.21
	6.20 年以上	30	-0.40	0.92	0.17
	總和	69	-0.31	1.01	0.12
人格特質	2.1-3 年	2	1.05	0.83	0.58
	3.3-5 年	2	0.92	0.00	0.00
	4.5-10 年	12	0.58	0.78	0.22
	5.10-20 年	23	0.63	0.75	0.16
	6.20 年以上	30	0.70	0.76	0.14
	總和	69	0.67	0.74	0.09

表 4-1-18 成立時間於九個因素上之變異數分析

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
文憑主義	組間	1.92	4.00	0.48	0.53	0.71
	組內	57.90	64.00	0.90		
	總和	59.82	68.00			
外顯文化資本	組間	7.35	4.00	1.84	1.77	0.14
	組內	66.27	64.00	1.04		
	總和	73.62	68.00			
內在文化資本	組間	2.46	4.00	0.62	0.66	0.62
	組內	59.81	64.00	0.93		
	總和	62.28	68.00			
介紹與推薦	組間	0.82	4.00	0.20	0.32	0.87
	組內	41.39	64.00	0.65		
	總和	42.21	68.00			
合作與關係	組間	3.29	4.00	0.82	1.22	0.31
	組內	43.13	64.00	0.67		
	總和	46.43	68.00			
概念性能力	組間	2.48	4.00	0.62	0.58	0.68
	組內	67.77	64.00	1.06		
	總和	70.25	68.00			
技術性能力	組間	4.19	4.00	1.05	1.28	0.29
	組內	52.27	64.00	0.82		
	總和	56.46	68.00			
國際觀	組間	2.40	4.00	0.60	0.58	0.68

	組內	66.31	64.00	1.04		
	總和	68.71	68.00			
人格特質	組間	0.56	4.00	0.14	0.25	0.91
	組內	36.20	64.00	0.57		
	總和	36.76	68.00			

### 3. 資本額(皆不顯著)

#### 4-1-19 資本額描述性統計量

	資本額	個數	平均數	標準差	標準誤
文憑主義	1.100 萬-5000 萬	6	0.02	1.24	0.51
	2.5001 萬-5 億	19	-0.63	0.69	0.16
	3.5 億-20 億	15	-0.60	1.19	0.31
	4.20 億-50 億以上	29	-0.63	0.85	0.16
	總和	69	-0.57	0.93	0.11
外顯文化資本	1.100 萬-5000 萬	6	1.34	1.11	0.45
	2.5001 萬-5 億	19	0.51	1.08	0.25
	3.5 億-20 億	15	0.80	0.96	0.25
	4.20 億-50 億以上	29	0.59	1.06	0.20
	總和	69	0.68	1.05	0.13
內在文化資本	1.100 萬-5000 萬	6	0.97	1.37	0.56
	2.5001 萬-5 億	19	0.10	0.57	0.13
	3.5 億-20 億	15	0.13	1.19	0.31
	4.20 億-50 億以上	29	0.38	0.89	0.17
	總和	69	0.30	0.95	0.11
介紹與推薦	1.100 萬-5000 萬	6	-0.75	0.74	0.30
	2.5001 萬-5 億	19	-0.49	0.78	0.18
	3.5 億-20 億	15	-0.39	1.10	0.28
	4.20 億-50 億以上	29	-0.65	0.61	0.11
	總和	69	-0.56	0.78	0.09
合作與關係	1.100 萬-5000 萬	6	-0.13	1.14	0.47
	2.5001 萬-5 億	19	-0.09	1.01	0.23
	3.5 億-20 億	15	0.10	0.81	0.21
	4.20 億-50 億以上	29	-0.24	0.63	0.12
	總和	69	-0.12	0.82	0.10
概念性能力	1.100 萬-5000 萬	6	-1.06	1.37	0.56
	2.5001 萬-5 億	19	-0.53	0.97	0.22

	3.5 億-20 億	15	-0.96	0.93	0.24
	4.20 億-50 億以上	29	-0.44	1.02	0.19
	總和	69	-0.64	1.03	0.12
技術性能力	1.100 萬-5000 萬	6	-1.10	1.03	0.42
	2.5001 萬-5 億	19	-0.27	0.86	0.20
	3.5 億-20 億	15	-0.70	0.91	0.23
	4.20 億-50 億以上	29	-0.44	0.89	0.17
	總和	69	-0.51	0.91	0.11
國際觀	1.100 萬-5000 萬	6	-0.62	1.59	0.65
	2.5001 萬-5 億	19	-0.22	0.94	0.22
	3.5 億-20 億	15	-0.64	0.94	0.24
	4.20 億-50 億以上	29	-0.12	0.94	0.17
	總和	69	-0.30	1.01	0.12
人格特質	1.100 萬-5000 萬	6	0.51	0.76	0.31
	2.5001 萬-5 億	19	0.75	0.47	0.11
	3.5 億-20 億	15	0.92	0.77	0.20
	4.20 億-50 億以上	29	0.55	0.86	0.16
	總和	69	0.68	0.74	0.09

表 4-1-20 資本額於九個因素上之變異數分析

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
文憑主義	組間	2.32	3.00	0.77	0.89	0.45
	組內	56.33	65.00	0.87		
	總和	58.65	68.00			
外顯文化資本	組間	3.62	3.00	1.21	1.10	0.36
	組內	71.29	65.00	1.10		
	總和	74.91	68.00			
內在文化資本	組間	4.01	3.00	1.34	1.51	0.22
	組內	57.32	65.00	0.88		
	總和	61.33	68.00			
介紹與推薦	組間	0.96	3.00	0.32	0.51	0.68
	組內	40.83	65.00	0.63		
	總和	41.80	68.00			
合作與關係	組間	1.15	3.00	0.38	0.55	0.65
	組內	45.06	65.00	0.69		
	總和	46.21	68.00			
概念性能力	組間	3.95	3.00	1.32	1.26	0.30
	組內	67.84	65.00	1.04		

	總和	71.79	68.00			
技術性能力	組間	3.84	3.00	1.28	1.59	0.20
	組內	52.45	65.00	0.81		
	總和	56.29	68.00			
國際觀	組間	3.39	3.00	1.13	1.12	0.35
	組內	65.53	65.00	1.01		
	總和	68.92	68.00			
人格特質	組間	1.59	3.00	0.53	0.96	0.42
	組內	35.95	65.00	0.55		
	總和	37.54	68.00			

#### 4.營業額(皆不顯著)

表 4-1-21 營業額描述性統計量

	營業額	個數	平均數	標準差	標準誤
文憑主義	1.1000 萬以下	4	-0.46	0.70	0.35
	2.1001 萬-5000 萬	12	-0.41	0.80	0.23
	3.5001 萬-1 億	30	-0.52	1.15	0.21
	41 億-5 億以上	21	-0.73	0.74	0.16
	總和	67	-0.56	0.94	0.12
外顯文化資本	1.1000 萬以下	4	0.55	1.33	0.66
	2.1001 萬-5000 萬	12	0.63	1.04	0.30
	3.5001 萬-1 億	30	0.88	1.05	0.19
	41 億-5 億以上	21	0.37	1.04	0.23
	總和	67	0.66	1.06	0.13
內在文化資本	1.1000 萬以下	4	0.62	1.35	0.68
	2.1001 萬-5000 萬	12	0.53	1.02	0.29
	3.5001 萬-1 億	30	0.21	0.88	0.16
	41 億-5 億以上	21	0.26	1.01	0.22
	總和	67	0.31	0.96	0.12
介紹與推薦	1.1000 萬以下	4	-0.39	0.59	0.30
	2.1001 萬-5000 萬	12	-0.50	0.76	0.22
	3.5001 萬-1 億	30	-0.53	0.89	0.16
	41 億-5 億以上	21	-0.69	0.74	0.16
	總和	67	-0.56	0.80	0.10
合作與關係	1.1000 萬以下	4	-0.50	0.81	0.40
	2.1001 萬-5000 萬	12	0.09	0.87	0.25
	3.5001 萬-1 億	30	-0.08	0.93	0.17

	41 億-5 億以上	21	-0.11	0.67	0.15
	總和	67	-0.09	0.83	0.10
概念性能力	1.1000 萬以下	4	-0.31	0.90	0.45
	2.1001 萬-5000 萬	12	-0.93	1.21	0.35
	3.5001 萬-1 億	30	-0.80	0.98	0.18
	41 億-5 億以上	21	-0.26	0.99	0.22
	總和	67	-0.63	1.04	0.13
技術性能力	1.1000 萬以下	4	-1.02	0.90	0.45
	2.1001 萬-5000 萬	12	-0.52	1.07	0.31
	3.5001 萬-1 億	30	-0.40	0.85	0.15
	41 億-5 億以上	21	-0.46	0.89	0.20
	總和	67	-0.47	0.90	0.11
國際觀	1.1000 萬以下	4	-0.02	1.62	0.81
	2.1001 萬-5000 萬	12	-0.19	1.14	0.33
	3.5001 萬-1 億	30	-0.54	1.08	0.20
	41 億-5 億以上	21	-0.15	0.69	0.15
	總和	67	-0.32	1.02	0.12
人格特質	1.1000 萬以下	4	0.68	0.73	0.36
	2.1001 萬-5000 萬	12	0.60	0.65	0.19
	3.5001 萬-1 億	30	0.70	0.78	0.14
	41 億-5 億以上	21	0.69	0.82	0.18
	總和	67	0.68	0.75	0.09

表 4-1-22 營業額於九個因素上之變異數分析

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
文憑主義	組間	0.95	3.00	0.32	0.34	0.79
	組內	57.73	63.00	0.92		
	總和	58.68	66.00			
外顯文化資本	組間	3.39	3.00	1.13	1.01	0.40
	組內	70.83	63.00	1.12		
	總和	74.23	66.00			
內在文化資本	組間	1.32	3.00	0.44	0.47	0.71
	組內	59.41	63.00	0.94		
	總和	60.73	66.00			
介紹與推薦	組間	0.53	3.00	0.18	0.27	0.85
	組內	41.48	63.00	0.66		
	總和	42.01	66.00			

合作與關係	組間	1.10	3.00	0.37	0.52	0.67
	組內	44.29	63.00	0.70		
	總和	45.39	66.00			
概念性能力	組間	5.27	3.00	1.76	1.69	0.18
	組內	65.65	63.00	1.04		
	總和	70.92	66.00			
技術性能力	組間	1.43	3.00	0.48	0.58	0.63
	組內	51.77	63.00	0.82		
	總和	53.20	66.00			
國際觀	組間	2.64	3.00	0.88	0.85	0.47
	組內	65.62	63.00	1.04		
	總和	68.26	66.00			
人格特質	組間	0.08	3.00	0.03	0.05	0.99
	組內	37.42	63.00	0.59		
	總和	37.51	66.00			

## 5.研發費用比例

油表 4-1-24 變異數分析表可發現，在  $\alpha=0.1$  下，於「外顯文化資本」一項有顯著差異，研發比例佔營業額 1% 以下者最不重視外顯文化資本，以 1.1%—2.0% 的業者顯著較為重視外顯文化資本，由研發比例佔營業額 1% 以下的公司的產業特性來看，以製造業居多，工作性質可能以例規工作居多，同時可能因為工作環境較缺乏文化與品味的訴求，因此對外顯文化資本較不重視。

表 4-1-23 研發費用比例描述性統計量

	研發費用比例	個數	平均數	標準差	標準誤
文憑主義	1.1.0%以下	12	-0.54	0.87	0.25
	2.1.1~2.0%	3	0.72	1.50	0.87
	3.2.1~3.0%	12	-0.71	0.62	0.18
	4.3.1~5.0%	14	-0.61	0.71	0.19
	5.5.1%以上	17	-0.56	1.14	0.28
	總和	58	-0.53	0.93	0.12
外顯文化資本	1.1.0%以下	12	<b>-0.01</b>	0.89	0.26
	2.1.1~2.0%	3	<b>1.86</b>	1.19	0.68
	3.2.1~3.0%	12	<b>0.62</b>	1.22	0.35
	4.3.1~5.0%	14	<b>0.75</b>	0.91	0.24

	5.5.1%以上	17	<b>0.65</b>	1.07	0.26
	總和	58	0.59	1.08	0.14
內在文化資本	1.1.0%以下	12	0.50	0.92	0.26
	2.1.1~2.0%	3	-0.14	0.95	0.55
	3.2.1~3.0%	12	0.10	0.93	0.27
	4.3.1~5.0%	14	0.23	0.98	0.26
	5.5.1%以上	17	0.38	1.00	0.24
	總和	58	0.28	0.94	0.12
介紹與推薦	1.1.0%以下	12	-0.51	0.71	0.21
	2.1.1~2.0%	3	-0.92	0.76	0.44
	3.2.1~3.0%	12	-0.66	0.84	0.24
	4.3.1~5.0%	14	-0.43	0.79	0.21
	5.5.1%以上	17	-0.52	0.89	0.21
	總和	58	-0.55	0.80	0.10
合作與關係	1.1.0%以下	12	-0.24	0.61	0.18
	2.1.1~2.0%	3	-0.40	0.28	0.16
	3.2.1~3.0%	12	-0.06	0.87	0.25
	4.3.1~5.0%	14	0.16	0.89	0.24
	5.5.1%以上	17	-0.31	0.86	0.21
	總和	58	-0.13	0.80	0.11
概念性能力	1.1.0%以下	12	-0.64	0.88	0.25
	2.1.1~2.0%	3	-1.17	0.50	0.29
	3.2.1~3.0%	12	-0.31	0.93	0.27
	4.3.1~5.0%	14	-0.59	1.36	0.36
	5.5.1%以上	17	-0.47	1.00	0.24
	總和	58	-0.54	1.03	0.14
技術性能力	1.1.0%以下	12	-0.44	1.07	0.31
	2.1.1~2.0%	3	-0.21	0.39	0.23
	3.2.1~3.0%	12	-0.74	0.94	0.27
	4.3.1~5.0%	14	-0.31	1.06	0.28
	5.5.1%以上	17	-0.48	0.83	0.20
	總和	58	-0.47	0.93	0.12
國際觀	1.1.0%以下	12	-0.23	0.91	0.26
	2.1.1~2.0%	3	-1.18	0.57	0.33
	3.2.1~3.0%	12	-0.40	0.79	0.23
	4.3.1~5.0%	14	-0.02	1.02	0.27
	5.5.1%以上	17	-0.17	1.20	0.29
	總和	58	-0.25	1.00	0.13



人格特質	1.1.0%以下	12	0.96	0.76	0.22
	2.1.1~2.0%	3	0.42	0.68	0.39
	3.2.1~3.0%	12	0.91	0.68	0.20
	4.3.1~5.0%	14	0.36	0.61	0.16
	5.5.1%以上	17	0.52	0.82	0.20
	總和	58	0.65	0.75	0.10

表 4-1-24 研發費用比例於九個因素上之變異數分析

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
文憑主義	組間	5.17	4.00	1.29	1.55	0.20
	組內	44.27	53.00	0.84		
	總和	49.43	57.00			
外顯文化資本	組間	9.61	4.00	2.40	2.23	0.08*
	組內	57.18	53.00	1.08		
	總和	66.79	57.00			
內在文化資本	組間	1.71	4.00	0.43	0.46	0.76
	組內	49.09	53.00	0.93		
	總和	50.80	57.00			
介紹與推薦	組間	0.82	4.00	0.20	0.31	0.87
	組內	35.30	53.00	0.67		
	總和	36.11	57.00			
合作與關係	組間	2.10	4.00	0.53	0.80	0.53
	組內	34.74	53.00	0.66		
	總和	36.84	57.00			
概念性能力	組間	2.07	4.00	0.52	0.47	0.76
	組內	58.65	53.00	1.11		
	總和	60.72	57.00			
技術性能力	組間	1.47	4.00	0.37	0.40	0.80
	組內	48.12	53.00	0.91		
	總和	49.59	57.00			
國際觀	組間	3.75	4.00	0.94	0.94	0.45
	組內	53.16	53.00	1.00		
	總和	56.92	57.00			
人格特質	組間	3.61	4.00	0.90	1.70	0.16
	組內	28.05	53.00	0.53		
	總和	31.66	57.00			

## 6. 產業別

將研究對象的廠商區分為三大產業，分別為電子業、製造業與服務業三種，檢視變異數分析表可知，在 $\alpha=0.1$ 之下，於「人格特質」構面有顯著差異，顯示出服務業廠商相較重視此構面，而電子業者則相較不重視，可能是因為服務業廠商的管理行政人力與顧客或公司外部人士的互動會比其他產業來的頻繁，或者服務業管理行政人力要處理的日常工作較為瑣碎或較多，因此會較為重視人格特質方面。

表 4-1-25 產業別描述性統計量

	產業別	個數	平均數	標準差	標準誤
文憑主義	1.電子業	30	-0.60	0.92	0.17
	2.製造業	20	-0.69	0.66	0.15
	3.服務業	15	-0.48	1.01	0.26
	總和	65	-0.60	0.86	0.11
外顯文化資本	1.電子業	30	0.94	0.88	0.16
	2.製造業	20	0.57	1.04	0.23
	3.服務業	15	0.53	1.29	0.33
	總和	65	0.73	1.04	0.13
內在文化資本	1.電子業	30	0.40	1.06	0.19
	2.製造業	20	0.18	0.89	0.20
	3.服務業	15	0.39	0.81	0.21
	總和	65	0.33	0.95	0.12
推薦與介紹	1.電子業	30	-0.62	0.69	0.13
	2.製造業	20	-0.54	0.70	0.16
	3.服務業	15	-0.76	0.70	0.18
	總和	65	-0.63	0.69	0.09
合作與關係	1.電子業	30	-0.13	0.92	0.17
	2.製造業	20	0.05	0.66	0.15
	3.服務業	15	-0.34	0.67	0.17
	總和	65	-0.12	0.79	0.10
概念性能力	1.電子業	30	-0.85	1.11	0.20
	2.製造業	20	-0.48	1.00	0.22
	3.服務業	15	-0.43	0.80	0.21
	總和	65	-0.64	1.02	0.13
技術性能力	1.電子業	30	-0.45	0.98	0.18

	2.製造業	20	-0.45	0.89	0.20
	3.服務業	15	-0.65	0.89	0.23
	總和	65	-0.50	0.93	0.11
國際觀	1.電子業	30	-0.20	0.93	0.17
	2.製造業	20	-0.34	0.99	0.22
	3.服務業	15	-0.48	1.13	0.29
	總和	65	-0.31	0.99	0.12
人格特質	1.電子業	29	<b>0.51</b>	0.79	0.15
	2.製造業	20	<b>0.78</b>	0.46	0.10
	3.服務業	15	<b>1.04</b>	0.72	0.18
	總和	64	0.72	0.71	0.09

表 4-1-26 產業別於九個因素上之變異數分析

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
文化主義	組間	0.36	2.00	0.18	0.23	0.79
	組內	47.30	62.00	0.76		
	總和	47.65	64.00			
外顯文化資本	組間	2.40	2.00	1.20	1.12	0.33
	組內	66.18	62.00	1.07		
	總和	68.58	64.00			
內在文化資本	組間	0.64	2.00	0.32	0.35	0.71
	組內	57.01	62.00	0.92		
	總和	57.64	64.00			
推薦與介紹	組間	0.43	2.00	0.21	0.44	0.64
	組內	29.95	62.00	0.48		
	總和	30.38	64.00			
合作與關係	組間	1.28	2.00	0.64	1.01	0.37
	組內	39.12	62.00	0.63		
	總和	40.39	64.00			
概念性能力	組間	2.52	2.00	1.26	1.22	0.30
	組內	63.81	62.00	1.03		
	總和	66.33	64.00			
技術性能力	組間	0.47	2.00	0.24	0.27	0.76
	組內	54.32	62.00	0.88		
	總和	54.79	64.00			
國際觀	組間	0.78	2.00	0.39	0.39	0.68
	組內	61.85	62.00	1.00		
	總和	62.63	64.00			

人格特質	組間	2.93	2.00	1.46	3.09	0.05*
	組內	28.91	61.00	0.47		
	總和	31.84	63.00			

## 7. 招募單位

編號 1 代表招募工作由人力資源部門全權負責，編號 2 代表招募工作由各專業部門負責，編號 3 代表招募工作由人力資源部門與各專業部門共同負責，編號 4 代表招募工作由一般行政人員由人資部門負責、專業技術人員由各專業部門負責，編號 5 代表招募工作由其他(例如：委託外部單位)負責。檢視變異數分析表，在  $\alpha=0.1$  之下，在「國際觀」構面有相當顯著的差異。招募工作由人力資源部門與各專業部門共同負責的情況下，對國際觀會較為重視，可能是因為公司產業別的關係，因為此類型公司多為高科技產業居多，因此多數涉及外銷或國際貿易，國際化程度較高，所以會較為重視行政管理人力是否具備國際觀；相對地，招募工作由各專業部門負責時，則較不重視國際觀，這類型業者的特色是研發費用的投入比例明顯處於低水準，可能受限於業務關係，所以較不重視國際觀。

表 4-1-27 招募單位描述性統計量

	編號	個數	平均數	標準差	標準誤
文憑主義	1.人資部負責	20	-0.35	1.27	0.28
	2.專業部門負責	4	0.05	0.79	0.39
	3.人資部與專業部共同負責	32	-0.76	0.76	0.13
	4.人資部與行政部共同負責	8	-0.65	0.50	0.18
	5.委託外部招募	2	-1.18	0.32	0.23
	總和	66	-0.59	0.94	0.12
外顯文化資本	1.人資部負責	20	0.53	1.14	0.25
	2.專業部門負責	4	0.47	1.02	0.51
	3.人資部與專業部共同負責	32	1.00	1.05	0.19
	4.人資部與行政部共同負責	8	0.07	0.72	0.25
	5.委託外部招募	2	0.66	0.21	0.15
	總和	66	0.70	1.06	0.13
內在文化資本	1.人資部負責	20	0.69	1.12	0.25
	2.專業部門負責	4	0.48	1.54	0.77
	3.人資部與專業部共同負責	32	0.08	0.68	0.12
	4.人資部與行政部共同負責	8	0.03	0.62	0.22

	5.委託外部招募	2	1.03	2.17	1.54
	總和	66	0.31	0.95	0.12
推薦與介紹	1.人資部負責	20	-0.51	1.01	0.22
	2.專業部門負責	4	-0.24	0.28	0.14
	3.人資部與專業部共同負責	32	-0.64	0.67	0.12
	4.人資部與行政部共同負責	8	-0.60	0.74	0.26
	5.委託外部招募	2	-1.12	0.08	0.06
	總和	66	-0.59	0.77	0.09
合作與關係	1.人資部負責	20	-0.08	0.74	0.17
	2.專業部門負責	4	0.38	1.08	0.54
	3.人資部與專業部共同負責	32	-0.35	0.74	0.13
	4.人資部與行政部共同負責	8	-0.02	0.74	0.26
	5.委託外部招募	2	0.85	0.65	0.46
	總和	66	-0.15	0.78	0.10
概念性能力	1.人資部負責	20	-0.71	0.94	0.21
	2.專業部門負責	4	-1.06	1.60	0.80
	3.人資部與專業部共同負責	32	-0.35	0.97	0.17
	4.人資部與行政部共同負責	8	-0.56	1.20	0.42
	5.委託外部招募	2	-1.27	0.50	0.35
	總和	66	-0.55	1.02	0.13
技術性能力	1.人資部負責	20	-0.52	1.05	0.24
	2.專業部門負責	4	-0.54	1.31	0.65
	3.人資部與專業部共同負責	32	-0.50	0.82	0.14
	4.人資部與行政部共同負責	8	-0.34	0.71	0.25
	5.委託外部招募	2	-1.74	0.78	0.55
	總和	66	-0.53	0.91	0.11
<b>國際觀</b>	1.人資部負責	20	<b>-0.67</b>	1.16	0.26
	2.專業部門負責	4	<b>-1.37</b>	0.69	0.35
	3.人資部與專業部共同負責	32	<b>0.01</b>	0.74	0.13
	4.人資部與行政部共同負責	8	<b>-0.06</b>	1.22	0.43
	5.委託外部招募	2	<b>-0.84</b>	1.08	0.77
	總和	66	-0.31	1.02	0.13
人格特質	1.人資部負責	20	0.58	1.00	0.22
	2.專業部門負責	4	0.78	0.66	0.33
	3.人資部與專業部共同負責	32	0.61	0.64	0.11
	4.人資部與行政部共同負責	8	0.78	0.44	0.17
	5.委託外部招募	2	1.34	0.42	0.30
	總和	66	0.68	0.75	0.09

表 4-1-28 招募單位於九個因素上之變異數分析

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
文化主義	組間	4.53	4.00	1.13	1.32	0.27
	組內	52.41	61.00	0.86		
	總和	56.93	65.00			
外顯文化資本	組間	6.94	4.00	1.73	1.61	0.18
	組內	65.58	61.00	1.08		
	總和	72.51	65.00			
內在文化資本	組間	6.40	4.00	1.60	1.86	0.13
	組內	52.56	61.00	0.86		
	總和	58.95	65.00			
推薦與介紹	組間	1.28	4.00	0.32	0.52	0.72
	組內	37.09	61.00	0.61		
	總和	38.36	65.00			
合作與關係	組間	4.57	4.00	1.14	1.97	0.11
	組內	35.45	61.00	0.58		
	總和	40.02	65.00			
概念性能力	組間	3.92	4.00	0.98	0.94	0.45
	組內	63.71	61.00	1.04		
	總和	67.63	65.00			
技術性能力	組間	3.25	4.00	0.81	0.97	0.43
	組內	51.10	61.00	0.84		
	總和	54.35	65.00			
<b>國際觀</b>	組間	11.39	4.00	2.85	3.12	0.02*
	組內	55.69	61.00	0.91		
	總和	67.08	65.00			
人格特質	組間	2.20	5.00	0.44	0.77	0.57
	組內	34.17	60.00	0.57		
	總和	36.38	65.00			

## (二)專業技術人力

### 1.員工數

4-1-30 之變異數分析表，在  $\alpha=0.1$  下，於「國際觀」與「人格特質」兩項有顯著差異。顯示出大型(101-300 人)業者，在選用專業技術人力時相對較重視國際觀構面，小型

(20 人以下)公司則相對於較重視人格特質構面，大型企業大多較為國際化，因此可能包含許多國際客戶，專業技術人力仍有許多機會接觸國外客戶或派往國外赴任，因此可能較重視國際觀這一構面；小型業者較重視人格特質構面可能是因為雇用的員工人數較少，所以多數情況或業務需要員工能夠獨當一面，因此，會較為重視人格特質。

#### 4-1-29 員工數描述性統計量

	員工數	個數	平均數	標準差	標準誤
文憑主義	1.20 人以下	5	-0.96	0.56	0.25
	2.21-50 人	26	0.17	0.94	0.18
	3.51-100 人	27	0.16	1.13	0.22
	4.101-300 人	12	-0.15	1.02	0.29
	總和	70	0.03	1.04	0.12
外顯文化資本	1.20 人以下	5	0.14	1.70	0.76
	2.21-50 人	26	-0.38	0.94	0.18
	3.51-100 人	27	-0.33	0.80	0.15
	101-300 人	12	-0.22	0.67	0.19
	總和	70	-0.29	0.91	0.11
內在文化資本	1.20 人以下	5	0.82	0.61	0.27
	2.21-50 人	26	0.31	0.99	0.19
	3.51-100 人	27	0.34	1.13	0.22
	4.101-300 人	12	0.18	0.66	0.19
	總和	70	0.34	0.97	0.12
介紹與推薦	1.20 人以下	5	-0.69	0.70	0.31
	2.21-50 人	26	-0.10	0.85	0.17
	3.51-100 人	27	-0.17	0.69	0.13
	4.101-300 人	12	-0.45	1.23	0.35
	總和	70	-0.23	0.86	0.10
合作與關係	1.20 人以下	5	-0.29	0.35	0.16
	2.21-50 人	26	-0.20	0.73	0.14
	3.51-100 人	27	-0.19	0.91	0.18
	4.101-300 人	12	-0.33	0.73	0.21
	總和	70	-0.23	0.78	0.09
概念性能力	1.20 人以下	5	-0.14	0.92	0.41
	2.21-50 人	26	0.35	0.83	0.16
	3.51-100 人	27	0.20	0.84	0.16

	4.101-300 人	12	0.39	0.59	0.17
	總和	70	0.26	0.80	0.10
技術性能力	1.20 人以下	5	-0.32	0.81	0.36
	2.21-50 人	26	0.92	0.90	0.18
	3.51-100 人	27	0.66	0.94	0.18
	4.101-300 人	12	0.63	1.40	0.40
	總和	70	0.68	1.03	0.12
國際觀	1.20 人以下	5	<b>-0.38</b>	0.99	0.44
	2.21-50 人	26	<b>-0.53</b>	0.95	0.19
	3.51-100 人	27	<b>-0.64</b>	0.99	0.19
	4.101-300 人	12	<b>0.21</b>	1.00	0.29
	總和	70	<b>-0.43</b>	1.00	0.12
人格特質	1.20 人以下	5	<b>1.11</b>	0.62	0.28
	2.21-50 人	26	<b>-0.06</b>	0.83	0.16
	3.51-100 人	27	<b>0.01</b>	0.92	0.18
	4.101-300 人	12	<b>0.11</b>	0.93	0.27
	總和	70	0.08	0.90	0.11

#### 4-1-30 員工數於九個因素上之變異數分析

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
文憑主義	組間	6.23	3.00	2.08	2.02	0.12
	組內	67.88	66.00	1.03		
	總和	74.12	69.00			
外顯文化資本	組間	1.24	3.00	0.41	0.49	0.69
	組內	55.37	66.00	0.84		
	總和	56.61	69.00			
內在文化資本	組間	1.50	3.00	0.50	0.52	0.67
	組內	63.98	66.00	0.97		
	總和	65.48	69.00			
介紹與推薦	組間	2.15	3.00	0.72	0.96	0.42
	組內	49.21	66.00	0.75		
	總和	51.36	69.00			
合作與關係	組間	0.19	3.00	0.06	0.10	0.96
	組內	41.30	66.00	0.63		
	總和	41.49	69.00			
概念性能力	組間	1.34	3.00	0.45	0.68	0.56
	組內	43.06	66.00	0.65		
	總和	44.40	69.00			



技術性能力	組間	6.46	3.00	2.15	2.11	0.11
	組內	67.30	66.00	1.02		
	總和	73.76	69.00			
國際觀	組間	6.36	3.00	2.12	2.22	0.09*
	組內	62.98	66.00	0.95		
	總和	69.34	69.00			
人格特質	組間	5.96	3.00	1.99	2.61	0.06*
	組內	50.22	66.00	0.76		
	總和	56.18	69.00			

## 2. 成立時間

編號 1 代表成立一年以下，編號 2 代表成立一到三年，編號 3 代表成立三到五年，編號 4 代表成立五到十年，編號 5 代表成立十到二十年，編號 6 代表成立二十年以上。對照變異數分析表可知，在「外顯文化資本」、「技術性能力」和「國際觀」上，於  $\alpha=0.1$  時有顯著差異。意即，成立時間 1-3 年的業者相對較為重視外顯文化資本，但較不重視國際觀；成立時間 5-10 年的業者相對較為重視技術性能力，成立時間 20 年以上的業者相對重視國際觀。可能由於成立時間 1-3 年的業者，由於初出茅廬，所以可能先針對國內市場，因此較不重視國際觀，而成立時間較短的業者，可能受制於人事體系與規範尚未建立完整，可能因此而較為重視外顯文化資本方面；成立時間 20 年以上的業者，或許因為國內市場已充分開發、漸趨飽和，因此較為重視國外市場，也因而會較為重視國際觀構面。

表 4-1-31 成立時間描述性統計量

	成立時間	個數	平均數	標準差	標準誤
文憑主義	2.1-3 年	2	-0.51	1.79	1.27
	3.3-5 年	2	-1.12	0.11	0.08
	4.5-10 年	12	0.51	1.14	0.33
	5.10-20 年	23	0.07	1.03	0.21
	6.20 年以上	30	-0.12	0.93	0.17
	總和	69	0.01	1.03	0.12
外顯文化資本	2.1-3 年	2	<b>0.70</b>	0.67	0.47

	3.3-5 年	2	<b>0.48</b>	1.54	1.09
	4.5-10 年	12	<b>-0.66</b>	1.13	0.33
	5.10-20 年	23	<b>-0.02</b>	0.78	0.16
	6.20 年以上	30	<b>-0.44</b>	0.79	0.14
	總和	69	-0.28	0.90	0.11
內在文化資本	2.1-3 年	2	1.06	1.15	0.81
	3.3-5 年	2	0.26	0.86	0.61
	4.5-10 年	12	0.71	1.40	0.40
	5.10-20 年	23	0.26	0.86	0.18
	6.20 年以上	30	0.21	0.88	0.16
	總和	69	0.34	0.98	0.12
介紹與推薦	2.1-3 年	2	-0.84	1.06	0.75
	3.3-5 年	2	-0.17	0.31	0.22
	4.5-10 年	12	0.28	0.86	0.25
	5.10-20 年	23	-0.29	1.03	0.21
	6.20 年以上	30	-0.37	0.70	0.13
	總和	69	-0.24	0.87	0.10
合作與關係	2.1-3 年	2	0.32	0.47	0.33
	3.3-5 年	2	-1.10	0.05	0.03
	4.5-10 年	12	0.14	1.11	0.32
	5.10-20 年	23	-0.18	0.88	0.18
	6.20 年以上	30	-0.36	0.45	0.08
	總和	69	-0.22	0.78	0.09
概念性能力	2.1-3 年	2	-0.34	0.88	0.62
	3.3-5 年	2	0.50	0.20	0.14
	4.5-10 年	12	0.00	0.97	0.28
	5.10-20 年	23	0.12	0.84	0.17
	6.20 年以上	30	0.51	0.69	0.13
	總和	69	0.27	0.81	0.10
技術性能力	2.1-3 年	2	<b>-0.52</b>	1.54	1.09
	3.3-5 年	2	<b>-0.63</b>	0.77	0.55
	4.5-10 年	12	<b>1.02</b>	0.92	0.27
	5.10-20 年	23	<b>0.55</b>	1.14	0.24
	6.20 年以上	30	<b>0.78</b>	0.91	0.17
	總和	69	0.67	1.04	0.12
國際觀	2.1-3 年	2	<b>-1.44</b>	0.61	0.43
	3.3-5 年	2	<b>-1.41</b>	2.72	1.92
	4.5-10 年	12	<b>-0.94</b>	0.79	0.23

	5.10-20 年	23	<b>-0.38</b>	1.01	0.21
	6.20 年以上	30	<b>-0.13</b>	0.87	0.16
	總和	69	-0.43	1.01	0.12
人格特質	2.1-3 年	2	0.46	2.31	1.63
	3.3-5 年	2	1.10	0.26	0.18
	4.5-10 年	12	-0.38	0.89	0.26
	5.10-20 年	23	0.07	1.04	0.22
	6.20 年以上	30	0.19	0.68	0.12
	總和	69	0.08	0.91	0.11

表 4-1-32 成立時間於九個因素上之變異數分析

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
文憑主義	組間	6.67	4.00	1.67	1.61	0.18
	組內	66.16	64.00	1.03		
	總和	72.83	68.00			
外顯文化資本	組間	7.12	4.00	1.78	2.36	0.06*
	組內	48.36	64.00	0.76		
	總和	55.48	68.00			
內在文化資本	組間	3.35	4.00	0.84	0.86	0.49
	組內	61.96	64.00	0.97		
	總和	65.31	68.00			
介紹與推薦	組間	4.52	4.00	1.13	1.56	0.20
	組內	46.49	64.00	0.73		
	總和	51.01	68.00			
合作與關係	組間	4.28	4.00	1.07	1.86	0.13
	組內	36.84	64.00	0.58		
	總和	41.12	68.00			
概念性能力	組間	3.98	4.00	1.00	1.58	0.19
	組內	40.32	64.00	0.63		
	總和	44.30	68.00			
技術性能力	組間	8.35	4.00	2.09	2.06	0.10*
	組內	64.86	64.00	1.01		
	總和	73.21	68.00			
國際觀	組間	9.98	4.00	2.50	2.70	0.04*
	組內	59.19	64.00	0.92		
	總和	69.17	68.00			
人格特質	組間	5.20	4.00	1.30	1.63	0.18
	組內	50.93	64.00	0.80		

總和 56.13 68.00

### 3. 資本額

在  $\alpha=0.1$  之下，於「合作與關係」一項有顯著差異，代表資本額為 5 億—20 億之間的業者，相較之下最為重視，資本額為 20 億至 50 億以上之間的業者最不重視。

表 4-1-33 資本額描述性統計量

	資本額	個數	平均數	標準差	標準誤
文憑主義	1.100 萬-5000 萬	6	-0.15	1.18	0.48
	2.5001 萬-5 億	19	-0.16	0.85	0.19
	3.5 億-20 億	15	0.48	1.19	0.31
	4.20 億-50 億以上	29	-0.04	1.04	0.19
	總和	69	0.03	1.04	0.13
外顯文化資本	1.100 萬-5000 萬	6	0.24	0.98	0.40
	2.5001 萬-5 億	19	-0.34	0.80	0.18
	3.5 億-20 億	15	-0.47	1.12	0.29
	4.20 億-50 億以上	29	-0.28	0.86	0.16
	總和	69	-0.30	0.91	0.11
內在文化資本	1.100 萬-5000 萬	6	0.56	1.27	0.52
	2.5001 萬-5 億	19	0.49	0.91	0.21
	3.5 億-20 億	15	-0.05	0.94	0.24
	4.20 億-50 億以上	29	0.40	0.98	0.18
	總和	69	0.34	0.98	0.12
介紹與推薦	1.100 萬-5000 萬	6	-0.74	0.81	0.33
	2.5001 萬-5 億	19	-0.17	0.76	0.17
	3.5 億-20 億	15	0.02	0.82	0.21
	4.20 億-50 億以上	29	-0.24	0.91	0.17
	總和	69	-0.21	0.85	0.10
合作與關係	1.100 萬-5000 萬	6	<b>-0.37</b>	0.31	0.13
	2.5001 萬-5 億	19	<b>-0.22</b>	0.79	0.18
	3.5 億-20 億	15	<b>0.18</b>	1.07	0.28
	4.20 億-50 億以上	29	<b>-0.43</b>	0.59	0.11
	總和	69	-0.24	0.78	0.09
概念性能力	1.100 萬-5000 萬	6	0.14	1.09	0.44
	2.5001 萬-5 億	19	0.33	0.84	0.19
	3.5 億-20 億	15	0.31	0.72	0.18

	4.20 億-50 億以上	29	0.21	0.81	0.15
	總和	69	0.26	0.81	0.10
技術性能力	1.100 萬-5000 萬	6	0.30	1.25	0.51
	2.5001 萬-5 億	19	0.69	0.85	0.20
	3.5 億-20 億	15	0.77	1.03	0.27
	4.20 億-50 億以上	29	0.68	1.15	0.21
	總和	69	0.67	1.04	0.13
國際觀	1.100 萬-5000 萬	6	-0.56	1.40	0.57
	2.5001 萬-5 億	19	-0.34	0.53	0.12
	3.5 億-20 億	15	-0.61	0.87	0.22
	4.20 億-50 億以上	29	-0.34	1.22	0.23
	總和	69	-0.42	1.00	0.12
人格特質	1.100 萬-5000 萬	6	0.50	0.87	0.35
	2.5001 萬-5 億	19	0.09	0.85	0.20
	3.5 億-20 億	15	-0.26	1.12	0.29
	4.20 億-50 億以上	29	0.14	0.81	0.15
	總和	69	0.07	0.90	0.11

表 4-1-34 資本額於九個因素上之變異數分析

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
文憑主義	組間	4.07	3.00	1.36	1.26	0.29
	組內	69.93	65.00	1.08		
	總和	74.01	68.00			
外顯文化資本	組間	2.21	3.00	0.74	0.88	0.46
	組內	54.38	65.00	0.84		
	總和	56.59	68.00			
內在文化資本	組間	3.13	3.00	1.04	1.09	0.36
	組內	62.17	65.00	0.96		
	總和	65.30	68.00			
介紹與推薦	組間	2.52	3.00	0.84	1.19	0.32
	組內	46.07	65.00	0.71		
	總和	48.60	68.00			
合作與關係	組間	3.74	3.00	1.25	2.17	0.10*
	組內	37.32	65.00	0.57		
	總和	41.06	68.00			
概念性能力	組間	0.27	3.00	0.09	0.13	0.94
	組內	43.95	65.00	0.68		
	總和	44.22	68.00			

技術性能力	組間	0.97	3.00	0.32	0.29	0.83
	組內	72.46	65.00	1.11		
	總和	73.43	68.00			
國際觀	組間	0.98	3.00	0.33	0.31	0.81
	組內	67.39	65.00	1.04		
	總和	68.37	68.00			
人格特質	組間	2.91	3.00	0.97	1.20	0.32
	組內	52.72	65.00	0.81		
	總和	55.63	68.00			

#### 4.營業額

編號 1 代表營業額為 1000 萬以下，編號 2 代表營業額為 1001 萬—5000 萬，編號 3 代表營業額為 5001 萬—1 億，編號 4 代表營業額為 1 億以上-5 億；檢視變異數分析表可知，在「技術性能力」以及「人格特質」兩個項目上，在  $\alpha=0.1$  下有顯著差異。營業額為 5001 萬—1 億的業者相較最重視技術性能力，營業額為 1000 萬以下的業者相較之下最不重視技術性能力，同時在人格特質構面卻最為重視，可能是因為營業額較小的業者資訊化的程度較低，因此較不重視技術性能力，而同時可能較需要員工能夠獨當一面，所以較重視人格特質。

#### 4-1-35 營業額描述性統計量

	營業額	個數	平均數	標準差	標準誤
文憑主義	1.1000 萬以下	4	-0.31	1.38	0.69
	2.1001 萬-5000 萬	12	-0.14	0.87	0.25
	3.5001 萬-1 億	30	0.20	1.05	0.19
	4.1 億-5 億以上	21	-0.08	1.01	0.22
	總和	67	0.02	1.02	0.12
外顯文化資本	1.1000 萬以下	4	0.53	1.11	0.55
	2.1001 萬-5000 萬	12	-0.43	0.92	0.27
	3.5001 萬-1 億	30	-0.37	0.87	0.16
	4.1 億-5 億以上	21	-0.29	0.91	0.20
	總和	67	-0.30	0.91	0.11
內在文化資本	1.1000 萬以下	4	0.64	0.85	0.43
	2.1001 萬-5000 萬	12	0.69	0.94	0.27
	3.5001 萬-1 億	30	0.26	1.17	0.21

	41 億-5 億以上	21	0.26	0.71	0.16
	總和	67	0.36	0.99	0.12
介紹與推薦	1.1000 萬以下	4	-0.61	0.67	0.34
	2.1001 萬-5000 萬	12	-0.40	0.70	0.20
	3.5001 萬-1 億	30	-0.10	0.79	0.14
	41 億-5 億以上	21	-0.27	1.11	0.24
	總和	67	-0.24	0.88	0.11
合作與關係	1.1000 萬以下	4	-0.18	0.36	0.18
	2.1001 萬-5000 萬	12	-0.44	0.38	0.11
	3.5001 萬-1 億	30	-0.08	0.99	0.18
	41 億-5 億以上	21	-0.28	0.64	0.14
	總和	67	-0.22	0.78	0.09
概念性能力	1.1000 萬以下	4	-0.47	0.63	0.32
	2.1001 萬-5000 萬	12	0.53	0.95	0.28
	3.5001 萬-1 億	30	0.23	0.82	0.15
	41 億-5 億以上	21	0.35	0.71	0.15
	總和	67	0.28	0.81	0.10
<b>技術性能力</b>	1.1000 萬以下	4	<b>-0.58</b>	0.75	0.38
	2.1001 萬-5000 萬	12	<b>0.76</b>	0.76	0.22
	3.5001 萬-1 億	30	<b>0.93</b>	0.89	0.16
	41 億-5 億以上	21	<b>0.46</b>	1.28	0.28
	總和	67	0.66	1.05	0.13
國際觀	1.1000 萬以下	4	-0.92	1.16	0.58
	2.1001 萬-5000 萬	12	-0.56	0.83	0.24
	3.5001 萬-1 億	30	-0.34	0.91	0.17
	41 億-5 億以上	21	-0.37	1.20	0.26
	總和	67	-0.43	1.00	0.12
<b>人格特質</b>	1.1000 萬以下	4	<b>0.84</b>	0.92	0.46
	2.1001 萬-5000 萬	12	<b>0.29</b>	0.65	0.19
	3.5001 萬-1 億	30	<b>-0.24</b>	0.96	0.17
	41 億-5 億以上	21	<b>0.27</b>	0.85	0.19
	總和	67	0.08	0.91	0.11

表 4-1-36 營業額於九個因素上之變異數分析

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
文憑主義	組間	1.89	3.00	0.63	0.60	0.62
	組內	66.42	63.00	1.05		
	總和	68.31	66.00			

外顯文化資本	組間	3.10	3.00	1.03	1.25	0.30
	組內	51.88	63.00	0.82		
	總和	54.98	66.00			
內在文化資本	組間	2.07	3.00	0.69	0.70	0.56
	組內	62.02	63.00	0.98		
	總和	64.09	66.00			
介紹與推薦	組間	1.50	3.00	0.50	0.64	0.59
	組內	49.31	63.00	0.78		
	總和	50.81	66.00			
合作與關係	組間	1.24	3.00	0.41	0.68	0.57
	組內	38.47	63.00	0.61		
	總和	39.71	66.00			
概念性能力	組間	3.18	3.00	1.06	1.65	0.19
	組內	40.59	63.00	0.64		
	總和	43.77	66.00			
<b>技術性能力</b>	組間	9.31	3.00	3.10	3.06	0.03*
	組內	63.82	63.00	1.01		
	總和	73.13	66.00			
國際觀	組間	1.48	3.00	0.49	0.48	0.70
	組內	64.30	63.00	1.02		
	總和	65.77	66.00			
<b>人格特質</b>	組間	6.59	3.00	2.20	2.87	0.04*
	組內	48.15	63.00	0.76		
	總和	54.74	66.00			

#### 5.研發費用比例(皆不顯著)

##### 4-1-37 研發費用比例描述性統計量

	研發費用比例	個數	平均數	標準差	標準誤
文憑主義	1.1.0%以下	12	-0.04	1.19	0.34
	2.1.1~2.0%	3	0.08	1.12	0.64
	3.2.1~3.0%	12	-0.07	1.03	0.30
	4.3.1~5.0%	14	-0.28	0.98	0.26
	5.5.1%以上	17	0.36	0.96	0.23
	總和	58	0.02	1.03	0.13
外顯文化資本	1.1.0%以下	12	-0.33	1.11	0.32
	2.1.1~2.0%	3	0.25	1.23	0.71
	3.2.1~3.0%	12	0.03	0.88	0.25



	4.3.1~5.0%	14	-0.32	0.59	0.16
	5.5.1%以上	17	-0.51	0.98	0.24
	總和	58	-0.28	0.92	0.12
內在文化資本	1.1.0%以下	12	0.38	0.98	0.28
	2.1.1~2.0%	3	-0.58	1.25	0.72
	3.2.1~3.0%	12	0.20	0.74	0.21
	4.3.1~5.0%	14	0.69	1.10	0.29
	5.5.1%以上	17	0.42	1.07	0.26
	總和	58	0.38	1.01	0.13
介紹與推薦	1.1.0%以下	12	-0.60	0.66	0.19
	2.1.1~2.0%	3	-0.05	0.31	0.18
	3.2.1~3.0%	12	-0.21	0.76	0.22
	4.3.1~5.0%	14	-0.28	0.86	0.23
	5.5.1%以上	17	0.13	1.03	0.25
	總和	58	-0.20	0.86	0.11
合作與關係	1.1.0%以下	12	-0.36	0.34	0.10
	2.1.1~2.0%	3	-0.74	0.28	0.16
	3.2.1~3.0%	12	-0.09	1.16	0.34
	4.3.1~5.0%	14	-0.36	0.58	0.16
	5.5.1%以上	17	-0.05	0.71	0.17
	總和	58	-0.23	0.74	0.10
概念性能力	1.1.0%以下	12	0.18	0.65	0.19
	2.1.1~2.0%	3	0.12	0.98	0.57
	3.2.1~3.0%	12	0.12	0.73	0.21
	4.3.1~5.0%	14	0.61	0.90	0.24
	5.5.1%以上	17	0.20	0.91	0.22
	總和	58	0.28	0.82	0.11
技術性能力	1.1.0%以下	12	0.49	1.13	0.33
	2.1.1~2.0%	3	0.04	1.21	0.70
	3.2.1~3.0%	12	0.31	0.83	0.24
	4.3.1~5.0%	14	0.54	1.04	0.28
	5.5.1%以上	17	1.06	1.03	0.25
	總和	58	0.61	1.04	0.14
國際觀	1.1.0%以下	12	-0.42	1.04	0.30
	2.1.1~2.0%	3	-1.11	2.03	1.17
	3.2.1~3.0%	12	-0.20	0.94	0.27
	4.3.1~5.0%	14	-0.08	0.86	0.23
	5.5.1%以上	17	-0.53	1.04	0.25

	總和	58	-0.36	1.03	0.13
人格特質	1.1.0%以下	12	0.41	0.88	0.25
	2.1.1~2.0%	3	0.70	0.81	0.47
	3.2.1~3.0%	12	0.28	1.24	0.36
	4.3.1~5.0%	14	-0.06	0.68	0.18
	5.5.1%以上	17	-0.34	0.82	0.20
	總和	58	0.06	0.94	0.12

表 4-1-38 研發費用比例於九個因素上之變異數分析

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
文憑主義	組間	3.29	4.00	0.82	0.77	0.55
	組內	56.96	53.00	1.07		
	總和	60.25	57.00			
外顯文化資本	組間	2.98	4.00	0.75	0.88	0.48
	組內	44.87	53.00	0.85		
	總和	47.85	57.00			
內在文化資本	組間	4.54	4.00	1.14	1.12	0.36
	組內	53.93	53.00	1.02		
	總和	58.47	57.00			
介紹與推薦	組間	3.92	4.00	0.98	1.36	0.26
	組內	38.07	53.00	0.72		
	總和	42.00	57.00			
合作與關係	組間	2.00	4.00	0.50	0.92	0.46
	組內	28.81	53.00	0.54		
	總和	30.81	57.00			
概念性能力	組間	2.16	4.00	0.54	0.79	0.54
	組內	36.36	53.00	0.69		
	總和	38.52	57.00			
技術性能力	組間	5.76	4.00	1.44	1.38	0.26
	組內	55.46	53.00	1.05		
	總和	61.21	57.00			
國際觀	組間	3.64	4.00	0.91	0.85	0.50
	組內	56.58	53.00	1.07		
	總和	60.22	57.00			
人格特質	組間	6.11	4.00	1.53	1.85	0.13
	組內	43.73	53.00	0.83		
	總和	49.84	57.00			

6.產業別(皆不顯著)

4-1-39 產業別描述性統計量

	產業別	個數	平均數	標準差	標準誤
文憑主義	1.電子業	30	0.14	1.13	0.21
	2.製造業	20	-0.17	0.59	0.13
	3.服務業	15	-0.02	1.26	0.32
	總和	65	0.01	1.02	0.13
外顯文化資本	1.電子業	30	-0.45	0.80	0.15
	2.製造業	20	-0.22	0.82	0.18
	3.服務業	15	0.11	1.16	0.30
	總和	65	-0.25	0.91	0.11
內在文化資本	1.電子業	30	0.49	1.00	0.18
	2.製造業	20	0.21	0.98	0.22
	3.服務業	15	0.27	0.87	0.22
	總和	65	0.35	0.96	0.12
推薦與介紹	1.電子業	30	-0.21	1.01	0.18
	2.製造業	20	-0.20	0.90	0.20
	3.服務業	15	-0.46	0.54	0.14
	總和	65	-0.26	0.88	0.11
合作與關係	1.電子業	30	-0.13	0.77	0.14
	2.製造業	20	-0.18	0.95	0.21
	3.服務業	15	-0.53	0.35	0.09
	總和	65	-0.24	0.77	0.10
概念性能力	1.電子業	30	0.15	0.83	0.15
	2.製造業	20	0.37	0.78	0.18
	3.服務業	15	0.19	0.76	0.20
	總和	65	0.23	0.79	0.10
技術性能力	1.電子業	30	0.91	1.14	0.21
	2.製造業	20	0.55	0.88	0.20
	3.服務業	15	0.31	0.94	0.24
	總和	65	0.66	1.04	0.13
國際觀	1.電子業	30	-0.52	0.95	0.17
	2.製造業	20	-0.33	0.74	0.17
	3.服務業	15	-0.42	1.49	0.38
	總和	65	-0.44	1.03	0.13
人格特質	1.電子業	29	-0.09	0.83	0.15
	2.製造業	20	0.05	1.11	0.25

3.服務業	15	0.51	0.70	0.18
總和	64	0.10	0.92	0.11

表 4-1-40 產業別於九個因素上之變異數分析

		平方 和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
文憑主義	組間	1.18	2.00	0.59	0.56	0.57
	組內	65.33	62.00	1.05		
	總和	66.52	64.00			
外顯文化資本	組間	3.14	2.00	1.57	1.95	0.15
	組內	49.92	62.00	0.81		
	總和	53.06	64.00			
內在文化資本	組間	1.07	2.00	0.53	0.57	0.57
	組內	57.76	62.00	0.93		
	總和	58.83	64.00			
推薦與介紹	組間	0.76	2.00	0.38	0.48	0.62
	組內	48.94	62.00	0.79		
	總和	49.70	64.00			
合作與關係	組間	1.65	2.00	0.82	1.41	0.25
	組內	36.21	62.00	0.58		
	總和	37.86	64.00			
概念性能力	組間	0.61	2.00	0.31	0.48	0.62
	組內	39.47	62.00	0.64		
	總和	40.09	64.00			
技術性能力	組間	3.97	2.00	1.99	1.90	0.16
	組內	64.88	62.00	1.05		
	總和	68.86	64.00			
國際觀	組間	0.44	2.00	0.22	0.20	0.82
	組內	67.55	62.00	1.09		
	總和	67.99	64.00			
人格特質	組間	3.52	2.00	1.76	2.17	0.12
	組內	49.45	61.00	0.81		
	總和	52.97	63.00			

## 7.招募單位

編號 1 代表招募工作由人力資源部門全權負責，編號 2 代表招募工作由各專業

部門負責，編號 3 代表招募工作由人力資源部門與各專業部門共同負責，編號 4 代表招募工作由一般行政人員由人資部門負責、專業技術人員由各專業部門負責，編號 5 代表招募工作由其他(例如：委託外部單位)負責。檢視變異數分析表，在  $\alpha=0.1$  之下，在「文憑主義」、「概念性能力」與「技術性能力」三者有相當顯著的差異。在徵聘專業技術人力時，在文憑主義構面、概念性能力與技術性能力上，三者一起比較時，有一個比較一致的結果，即招募工作由各專業部門負責的公司(編號 2)在三種構面上都較為重視，而招募工作由其他(例如：委託外部單位)負責的公司(編號 5)則都較不重視。

表 4-1-41 招募單位描述性統計量

	招募單位	個數	平均數	標準差	標準誤
文憑主義	1.人資部負責	20	<b>0.38</b>	1.16	0.26
	2.專業部門負責	4	<b>0.84</b>	0.90	0.45
	3.人資部與專業部共同負責	32	<b>-0.19</b>	0.96	0.17
	4.人資部與行政部共同負責	8	<b>-0.18</b>	0.77	0.27
	5.委託外部招募	2	<b>-0.78</b>	1.42	1.00
	總和	66	0.03	1.05	0.13
外顯文化資本	1.人資部負責	20	-0.62	0.98	0.22
	2.專業部門負責	4	-0.78	0.82	0.41
	3.人資部與專業部共同負責	32	-0.14	0.89	0.16
	4.人資部與行政部共同負責	8	0.00	0.81	0.29
	5.委託外部招募	2	0.63	0.77	0.55
	總和	66	-0.28	0.93	0.11
內在文化資本	1.人資部負責	20	0.13	0.87	0.20
	2.專業部門負責	4	0.45	1.50	0.75
	3.人資部與專業部共同負責	32	0.42	1.02	0.18
	4.人資部與行政部共同負責	8	0.52	0.86	0.30
	5.委託外部招募	2	0.45	2.00	1.42
	總和	66	0.35	0.99	0.12
推薦與介紹	1.人資部負責	20	-0.12	0.71	0.16
	2.專業部門負責	4	-0.40	0.99	0.50
	3.人資部與專業部共同負責	32	-0.28	0.91	0.16
	4.人資部與行政部共同負責	8	-0.36	0.97	0.34

	5.委託外部招募	2	-0.68	1.29	0.92
	總和	66	-0.26	0.85	0.10
合作與關係	1.人資部負責	20	-0.08	0.99	0.22
	2.專業部門負責	4	-0.49	0.22	0.11
	3.人資部與專業部共同負責	32	-0.35	0.65	0.12
	4.人資部與行政部共同負責	8	-0.37	0.45	0.16
	5.委託外部招募	2	-0.10	0.14	0.10
	總和	66	-0.27	0.73	0.09
概念性能力	1.人資部負責	20	<b>0.45</b>	0.81	0.18
	2.專業部門負責	4	<b>0.78</b>	0.73	0.37
	3.人資部與專業部共同負責	32	<b>0.16</b>	0.68	0.12
	4.人資部與行政部共同負責	8	<b>0.61</b>	0.74	0.26
	5.委託外部招募	2	<b>-0.60</b>	0.52	0.37
	總和	66	0.32	0.75	0.09
技術性能力	1.人資部負責	20	<b>0.97</b>	0.98	0.22
	2.專業部門負責	4	<b>1.69</b>	0.37	0.19
	3.人資部與專業部共同負責	32	<b>0.35</b>	0.99	0.18
	4.人資部與行政部共同負責	8	<b>0.65</b>	0.81	0.29
	5.委託外部招募	2	<b>-0.26</b>	1.92	1.36
	總和	66	0.64	1.02	0.13
國際觀	1.人資部負責	20	-0.35	1.02	0.23
	2.專業部門負責	4	-1.11	1.09	0.54
	3.人資部與專業部共同負責	32	-0.43	0.99	0.18
	4.人資部與行政部共同負責	8	-0.24	0.97	0.34
	5.委託外部招募	2	-0.81	1.49	1.06
	總和	66	-0.43	1.00	0.12
人格特質	1.人資部負責	20	-0.21	1.01	0.23
	2.專業部門負責	4	-0.33	0.49	0.24
	3.人資部與專業部共同負責	32	0.24	0.87	0.15
	4.人資部與行政部共同負責	8	0.39	0.66	0.25
	5.委託外部招募	2	0.87	1.73	1.22
	總和	66	0.08	0.91	0.11

表 4-1-42 招募單位於九個因素上之變異數分析

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
文憑主義	組間	8.30	4.00	2.07	2.01	0.10*
	組內	62.82	61.00	1.03		

	總和	71.11	65.00			
外顯文化資本	組間	6.13	4.00	1.53	1.88	0.12
	組內	49.66	61.00	0.81		
	總和	55.80	65.00			
內在文化資本	組間	1.40	4.00	0.35	0.34	0.85
	組內	62.85	61.00	1.03		
	總和	64.25	65.00			
推薦與介紹	組間	0.94	4.00	0.23	0.31	0.87
	組內	46.35	61.00	0.76		
	總和	47.28	65.00			
合作與關係	組間	1.24	4.00	0.31	0.57	0.69
	組內	33.47	61.00	0.55		
	總和	34.71	65.00			
概念性能力	組間	4.32	4.00	1.08	2.04	0.10*
	組內	32.37	61.00	0.53		
	總和	36.69	65.00			
技術性能力	組間	10.88	4.00	2.72	2.89	0.03*
	組內	57.33	61.00	0.94		
	總和	68.21	65.00			
國際觀	組間	2.56	4.00	0.64	0.62	0.65
	組內	62.56	61.00	1.03		
	總和	65.12	65.00			
人格特質	組間	4.77	5.00	0.95	1.17	0.34
	組內	49.05	60.00	0.82		
	總和	53.83	65.00			

#### 四、九個因素構面下，企業對於專業技術與管理行政人力的重視程度差異

檢視變異數分析表可知，在  $\alpha=0.1$  時，總體而言，在「文憑主義」、「外顯文化資本」、「介紹與推薦」、「概念性能力」、「技術性能力」與「人格特質」這幾項構面上都有相當顯著的差異。相對於任用管理行政人力而言，業者在任用專業技術人力時，會較重視文憑主義、介紹與推薦、概念性能力和技術性能力這幾項構面，其中又以技術性能力最為重視，可能因為專業技術人力的技能可透過文憑主義來篩選，透過介紹與推薦的管道亦可確保人員的專業性，因為專業技術常涉及問題的分析與改善、解決，因此較為重視概念性能力，技術性能力由於對於工作會有正面、直接

的幫助，因此是在選用專業技術人力時最為重視的一項；相較之下，任用管理行政人力時，則較重視外顯文化資本與人格特質，其中又最為重視人格特質，據業者表示，因為管理行政人力需要與各部門的人員互動頻繁，同時也可能是公司對外的窗口，管理行政人力是公司的門面，因此外顯文化資本以及人格特質的構面就顯的重要許多，也因此任用管理行政人力時會較重視此構面。

表 4-1-43 描述性統計量

		個數	平均數	標準差	標準誤
文憑主義	管理行政人力	70	<b>-0.58</b>	0.93	0.11
	專業技術人力	70	<b>0.03</b>	1.04	0.12
	總和	140	-0.28	1.03	0.09
外顯文化資本	管理行政人力	70	<b>0.67</b>	1.04	0.12
	專業技術人力	70	<b>-0.29</b>	0.91	0.11
	總和	140	0.19	1.09	0.09
內在文化資本	管理行政人力	70	0.29	0.95	0.11
	專業技術人力	70	0.34	0.97	0.12
	總和	140	0.31	0.96	0.08
介紹與推薦	管理行政人力	70	<b>-0.57</b>	0.78	0.09
	專業技術人力	70	<b>-0.23</b>	0.86	0.10
	總和	140	-0.40	0.84	0.07
合作與關係	管理行政人力	70	-0.11	0.82	0.10
	專業技術人力	70	-0.23	0.78	0.09
	總和	140	-0.17	0.80	0.07
概念性能力	管理行政人力	70	<b>-0.62</b>	1.03	0.12
	專業技術人力	70	<b>0.26</b>	0.80	0.10
	總和	140	-0.18	1.02	0.09
技術性能力	管理行政人力	70	<b>-0.51</b>	0.90	0.11
	專業技術人力	70	<b>0.68</b>	1.03	0.12
	總和	140	0.08	1.14	0.10
國際觀	管理行政人力	70	-0.30	1.00	0.12
	專業技術人力	70	-0.43	1.00	0.12
	總和	140	-0.37	1.00	0.08
人格特質	管理行政人力	70	<b>0.69</b>	0.74	0.09
	專業技術人力	70	<b>0.08</b>	0.90	0.11
	總和	140	0.38	0.88	0.07



表 4-1-44 專業技術與行政管理人力於九個因素上之變異數分析

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
文憑主義	組間	13.18	1	13.18	13.58	0.00*
	組內	133.95	138	0.97		
	總和	147.13	139			
外顯文化資本	組間	32.83	1	32.83	34.43	0.00*
	組內	131.59	138	0.95		
	總和	164.42	139			
內在文化資本	組間	0.08	1	0.08	0.09	0.76
	組內	127.77	138	0.93		
	總和	127.86	139			
介紹與推薦	組間	3.99	1	3.99	5.89	0.02*
	組內	93.57	138	0.68		
	總和	97.56	139			
合作與關係	組間	0.50	1	0.50	0.78	0.38
	組內	88.12	138	0.64		
	總和	88.61	139			
概念性能力	組間	27.11	1	27.11	31.75	0.00*
	組內	117.83	138	0.85		
	總和	144.95	139			
技術性能力	組間	49.69	1	49.69	52.66	0.00*
	組內	130.22	138	0.94		
	總和	179.91	139			
國際觀	組間	0.57	1	0.57	0.57	0.45
	組內	138.28	138	1.00		
	總和	138.85	139			
人格特質	組間	12.87	1	12.87	18.92	0.00*
	組內	93.85	138	0.68		
	總和	106.71	139			

資料來源：本研究整理

## 第二節 教授與學生部分

### 一、教授部分

#### (一) 敘述性統計

所有教授對於41個問項中，重視程度以「工作熱忱」之選項的平均數最高，接下來依次為「外語能力」、「團隊合作」、「積極進取」、「忠誠度」。由於社會新鮮人對於在工作上的經驗並不十分充足，因此，教授們認為，社會新鮮人需充滿工作熱誠，如此一來，對於許多沒有經驗的事物，較願意學習與嘗試；由於現在許多的企業以漸漸朝向國際化，因此在工作職場中，可能接觸到的並非是同一國家或語系的人，因此求職者的外語能力是很重要的；由於許多的工作，並非一個人單打獨鬥即可完成，現在許多的企業營運，均是以team或group的方式進行，因此，求職人需與大家團隊合作，以達到公司所預期的目標；在工作的態度上，做事積極可以讓人感覺出對於此事看重的程度，並且讓人感覺比較有活力，如此一來也可以使企業有朝氣；公司在求才時，亦會重視忠誠度的問題，對於公司有忠誠度其向心力也會較高，也會較願意為公司盡心盡力，因此，此一問項對於企業選才時也是很重要的。

而教授認為企業選才時，最不重視的問項分別為「音樂、藝文、宗教活動」、「顯赫的家世背景」、「品味與鑑賞力」、「共同嗜好」、「同鄉或地緣關係」。個人的音樂、藝文、宗教活動對於企業其營運活動較不會造成很大的影響因此，可能不是企業求才考量的部分；企業求才，所重視的是求職者的能力與經驗，並非其家是背景的顯赫與否，因此其重要性不高；由於品味與鑑賞力屬於個人較為內在的文化資本，這較不容易察覺，並且需視產業屬性而定，也因此教授們認為其重要性並不高；共同嗜好對於企業營運的重要性也不是有十分顯著的影響，所以可能重視程度不高；企業求才所需的是求職者的能力而非其所處之區域，所以同鄉或地緣關係對於企業求才時的考量，其影響性不大。

表 4-2-1 教授與學生於問項敘述性統計

問項	個數	平均數	標準差
36.工作熱忱	40	<b>7.1750</b>	1.6929
22.外語能力	40	<b>7.0250</b>	1.3679
37.團隊合作	40	<b>6.8500</b>	1.9421
39.積極進取	40	<b>6.8250</b>	1.4830
41.忠誠度	40	<b>6.6500</b>	1.6259
23.溝通、表達能力	40	6.6000	1.3923
2.畢業科系	40	6.5500	2.1237
1.畢業學校的聲望	40	6.5000	1.9215
30.處事嚴謹負責	40	6.5000	1.2609
33.抗壓力	40	6.5000	1.3960
25.問題診斷與分析能力	40	6.3750	1.5638
28.應用資訊科技的能力	40	5.8750	1.0905
29.專業科目成績與表現	40	5.8500	1.6572
35.自信	40	5.8500	1.2517
27.領導與組織能力	40	5.8250	1.0834
4.專業證照	40	5.7750	1.8185
3.整體學業成績	40	5.7000	1.9108
32.誠實	40	5.7000	1.4884
5.心智能力(IQ)	40	5.6750	1.7598
34.恆心毅力	40	5.6750	1.4744
38.情緒穩定	40	5.5500	1.4133
26.產業知識	40	5.2750	1.7095
24.國際視野	40	5.2000	1.4536
40.成就導向	40	4.9750	1.3679
18.過去合作關係	40	4.7500	1.6756
13.合宜的言行舉止	40	4.5500	1.1972
16.有力推薦函(內部員工推薦)	40	4.4000	1.4286
17.社團、工讀等課外活動的參與	40	4.2750	1.4140
9.良好生活習慣	40	4.2000	1.5225
6.價值觀相似性	40	4.1750	1.7080
20.校友關係	40	3.9750	1.8326
12.穿著得體	40	3.7500	1.0801
19.開放外向	40	3.7000	1.2237
31.幽默風趣	40	3.7000	1.4884
15.一般推薦函(教授推薦)	40	3.4000	1.2969

11.相似的成長環境或背景	40	2.6500	1.0013
<b>21.同鄉或地緣關係</b>	40	<b>2.6500</b>	1.2920
<b>8.共同嗜好</b>	40	<b>2.3250</b>	1.0952
<b>7.品味與鑑賞力</b>	40	<b>2.2500</b>	1.2352
<b>14.顯赫的家世背景</b>	40	<b>2.0750</b>	1.1183
<b>10.音樂、藝文、宗教活動</b>	40	<b>2.0500</b>	1.4133

## (二) 教授與企業在 41 個問項中重視程度之比較

由表 4-2-2 得知管理行政的教授最重視的問項分別為：「外語能力」、「工作熱忱」、「團隊合作」、「溝通、表達能力」、「忠誠度」，由於管理行政的學科，較為著重在人際的互動、以及溝通方面的能力，因此這個類別的教授亦認為這些能力也是社會新鮮人在求職的時候，受到企業重視的部分，由於現在趨於國際化的社會，因此外語能力也是社會新鮮人需要具備的能力之一。

最不重視的五個問項為「音樂、藝文、宗教活動」、「顯赫的家世背景」、「品味與鑑賞力」、「共同嗜好」、「相似的成長環境或背景」，由與這五個問項有一些部分都是屬於個人內在較不易發掘的部分，並且對於社會新鮮人在求職的時候沒有很大的影響，因此被重視的程度相較之下較低。

### 1. 管理行政類別教授在 41 個問項中的敘述性統計

表 4-2-2 敘述性統計

問項	個數	平均數	標準差
<b>22.外語能力</b>	20	<b>7.1500</b>	1.3089
<b>36.工作熱忱</b>	20	<b>7.1000</b>	1.9440
<b>37.團隊合作</b>	20	<b>7.1000</b>	1.8610
<b>23.溝通、表達能力</b>	20	<b>6.8000</b>	1.6733
<b>41.忠誠度</b>	20	<b>6.8000</b>	1.7351
39.積極進取	20	6.7500	1.5853
1.畢業學校的聲望	20	6.5500	1.9324
30.處事嚴謹負責	20	6.3500	1.3089
33.抗壓力	20	6.2000	1.4364
2.畢業科系	20	6.0000	2.2005

4.專業證照	20	6.0000	2.0000
35.自信	20	6.0000	1.5560
34.恆心毅力	20	5.9000	1.6512
28.應用資訊科技的能力	20	5.8500	0.9881
25.問題診斷與分析能力	20	5.8000	1.4364
5.心智能力(IQ)	20	5.7500	1.7434
32.誠實	20	5.6500	1.4965
38.情緒穩定	20	5.6500	1.3089
27.領導與組織能力	20	5.6000	1.0954
24.國際視野	20	5.3500	1.6631
3.整體學業成績	20	5.3000	1.8382
29.專業科目成績與表現	20	5.2500	1.4096
40.成就導向	20	5.2500	1.4464
26.產業知識	20	5.0000	1.5560
18.過去合作關係	20	4.8500	1.6944
6.價值觀相似性	20	4.6000	2.0105
13.合宜的言行舉止	20	4.6000	1.2732
17.社團、工讀等課外活動的參與	20	4.5500	1.5381
16.有力推薦函(內部員工推薦)	20	4.5000	1.3955
20.校友關係	20	4.3000	1.5927
9.良好生活習慣	20	3.9500	1.3945
12.穿著得體	20	3.9000	1.2524
19.開放外向	20	3.8000	1.3219
31.幽默風趣	20	3.7000	1.3416
15.一般推薦函(教授推薦)	20	3.1000	1.2937
21.同鄉或地緣關係	20	2.8000	1.1517
<b>11.相似的成長環境或背景</b>	20	<b>2.6000</b>	1.0954
<b>8.共同嗜好</b>	20	<b>2.5500</b>	1.2344
<b>7.品味與鑑賞力</b>	20	<b>2.0500</b>	1.3169
<b>14.顯赫的家世背景</b>	20	<b>2.0500</b>	1.0990
<b>10.音樂、藝文、宗教活動</b>	20	<b>1.9500</b>	1.1910

## 2. 管理行政類別教授與企業選取管理行政人力重視程度之比較

### (1)所重視之問項

由表 4-2-3 重視問項比較，可以得知，教授與企業在「工作熱忱」、「團隊合作」以

及「溝通、表達能力」的看法相似，由於企業在徵選管理行政人員時，大部分的人力均為管理行政類別的學生，並且此一工作的性質較著重於溝通、表達、合作，並且企業所選擇之五個問項均屬於「人格特質」的構面，而教授所選擇的五個問項，僅有外語能力屬於「國際觀」，其餘四項也是屬於「人格特質」的構面，因此，在管理行政類別的教授與企業選擇管理行政人力時所重視的因素，大致上可以說看法是相似的，沒有很大的差異。

表 4-2-3 管理行政教授與企業選才認知比較

教授	企業
22.外語能力	23.溝通、表達能力
36.工作熱忱	36.工作熱忱
37.團隊合作	37.團隊合作
23.溝通、表達能力	32.誠實
41.忠誠度	30.處事嚴謹負責

## (2) 不重視之問項

管理行政類別教授與企業所不重視的問項中，我們可以得知雙方在「顯赫的家世背景」、「共同嗜好」以及「音樂、藝文、宗教活動」看法是一致的。因為企業所著重的是才能而非顯赫的關係，而共同嗜好以及音樂、藝文、宗教活動，是屬於個人內在的，不容易觀察到，因次在企業選才時也不大會著重在這一方面，另外，管理行政類別教授其較不重視的問項中，有大部分是屬於「內在文化資本」的構面，另外，企業也不重視校友關係以及同鄉或地緣關係，這是和管理行政類別教授看法較為不同的地方。

表 4-2-4 管理行政教授與企業選才認知比較

教授	企業
10.音樂、藝文、宗教活動	14.顯赫的家世背景
14.顯赫的家世背景	20.校友關係
7.品味與鑑賞力	10.休閒活動的參與（音樂、藝文與宗教

	活動)
8.共同嗜好	8.共同嗜好
11.相似的成長環境或背景	21.同鄉或地緣關係

### 3.專業技術類別教授在 41 個問項中的敘述性統計

由表 4-2-5 可得知，專業技術類別的教授最為重視的五個問項分別為「工作熱忱」、「畢業科系」、「問題診斷與分析能力」、「外語能力」、「積極進取」，不管從事任何工作，對於自己的工作要充滿熱忱，如此一來，才會努力的去從事，因此對於工作的態度是很重要的，而畢業的科系則是可以判斷出社會新鮮人其所具備的專業能力為何，若是空有專業而沒有問題分析與解決能力是不夠的，因此，不僅要有專業的知識也要會加以應用之，由於許多企業具備員工多樣性的特色，所以在職場上所面臨的同儕不一定是同文同種的人，因此具備外語能力才能彼此溝通、傳達意見。

最不重視的五個問項依次為「顯赫的家世背景」、「共同嗜好」、「音樂、藝文、宗教活動」、「品味與鑑賞力」、「同鄉或地緣關係」，企業選人力於取其能力並非是其身份、背景或是關係，共同的嗜好、音樂、藝文、宗教活動以及品味與鑑賞力，這些就屬於內在的因素，對於企業選才的影響性並不大。

表 4-2-5 敘述性統計

	個數	平均數	標準差
<b>36.工作熱忱</b>	20	<b>7.2500</b>	1.4464
<b>2.畢業科系</b>	20	<b>7.1000</b>	1.9440
<b>25.問題診斷與分析能力</b>	20	<b>6.9500</b>	1.5035
<b>22.外語能力</b>	20	<b>6.9000</b>	1.4473
<b>39.積極進取</b>	20	<b>6.9000</b>	1.4105
33.抗壓力	20	6.8000	1.3219
30.處事嚴謹負責	20	6.6500	1.2258
37.團隊合作	20	6.6000	2.0365
41.忠誠度	20	6.5000	1.5390
1.畢業學校的聲望	20	6.4500	1.9595
29.專業科目成績與表現	20	6.4500	1.7006
23.溝通、表達能力	20	6.4000	1.0463

3.整體學業成績	20	6.1000	1.9440
27.領導與組織能力	20	6.0500	1.0501
28.應用資訊科技的能力	20	5.9000	1.2096
32.誠實	20	5.7500	1.5174
35.自信	20	5.7000	0.8645
5.心智能力(IQ)	20	5.6000	1.8180
4.專業證照	20	5.5500	1.6376
26.產業知識	20	5.5500	1.8489
34.恆心毅力	20	5.4500	1.2763
38.情緒穩定	20	5.4500	1.5381
24.國際視野	20	5.0500	1.2344
40.成就導向	20	4.7000	1.2607
18.過去合作關係	20	4.6500	1.6944
13.合宜的言行舉止	20	4.5000	1.1471
9.良好生活習慣	20	4.4500	1.6376
16.有力推薦函(內部員工推薦)	20	4.3000	1.4903
17.社團、工讀等課外活動的參與	20	4.0000	1.2566
6.價值觀相似性	20	3.7500	1.2513
15.一般推薦函(教授推薦)	20	3.7000	1.2607
31.幽默風趣	20	3.7000	1.6575
20.校友關係	20	3.6500	2.0333
12.穿著得體	20	3.6000	0.8826
19.開放外向	20	3.6000	1.1425
11.相似的成長環境或背景	20	2.7000	0.9234
21.同鄉或地緣關係	20	2.5000	1.4327
7.品味與鑑賞力	20	2.4500	1.1459
10.音樂、藝文、宗教活動	20	2.1500	1.6311
8.共同嗜好	20	2.1000	0.9119
14.顯赫的家世背景	20	2.1000	1.1653

#### 4.專業技術類別教授與企業選取專業技術人力重視程度之比較

##### (1) 所重視之問項

在專業技術類別教授與企業選擇專業人員所重視的問項上，僅有「工作熱忱」與「問題診斷與分析能力」的看法是一樣的，由此可知，對於工作的態度以及專業知識的應用是很重要的。教授所重視的其他問項則是較偏向於「文憑主義」與「國際觀」的構面，



而企業則是較為偏向「概念性能力」以及「人格特質」的構面。

表 4-2-6 教授與企業選才認知比較

教授	企業
36.工作熱忱	25.問題診斷與分析能力
2.畢業科系	36.工作熱忱
25.問題診斷與分析能力	37.團隊合作
22.外語能力	26.產業知識
39.積極進取	33.抗壓力

## (2) 不重視之問項

專業技術類別教授與企業均不重視的問項有「顯赫的家世背景」、「音樂、藝文、宗教活動」以及「同鄉或地緣關係」，由於專業技術人力需要專業技術，因此企業在選才時所注重的是求職者的專業能力，而非是其關係、背景，甚或是較屬於個人的內在的活動，然而在教授的看法中，其認為較不重視的問項較偏向「內在文化資本」的構面，而企業較不重視問項則是屬於「關係」、「介紹」以及「內在文化資本」的構面。

表 4-2-7 教授與企業選才認知比較

教授	企業
14.顯赫的家世背景	14.顯赫的家世背景
8.共同嗜好	21.同鄉或地緣關係
10.音樂、藝文、宗教活動	10.休閒活動的參與（音樂、藝文與宗教活動）
7.品味與鑑賞力	20.校友關係
21.同鄉或地緣關係	11.相似的成長環境或背景

## 5.教授在學院別上所重視因素之差異

由表4-2-8中，可以看出不同學院的教授僅對於「合作與關係」此一因素的認知有顯

著差異，而其中又以社科院的教授認為此一構面十分的重要，可能是因為在社會工作的類別中，與公司的合作經驗是很重要的考量因素，而電資學院之教授對於此一構面的看法也是較高於管理學院與工學院的，可能是因為有些學校其電資學院會與實務界的廠商共同研發合作技術，因此，對於此一構面的看法也較為注重。

表 4-2-8 學院別敘述性統計

	學院別	個數	平均數	標準差	標準誤
文憑主義	管理學院	12	0.2864	1.2159	0.3510
	社科院	8	0.1355	1.2108	0.4281
	工學院	10	0.5013	0.9428	0.2981
	電資學院	10	0.7665	0.8891	0.2812
	總和	40	0.4300	1.0593	0.1675
外顯文化資本	管理學院	12	-0.0919	0.5440	0.1570
	社科院	8	0.3102	0.7218	0.2552
	工學院	10	0.2288	0.8498	0.2687
	電資學院	10	-0.0596	0.7149	0.2261
	總和	40	0.0768	0.7016	0.1109
內在文化資本	管理學院	12	-0.2910	1.0132	0.2925
	社科院	8	-0.7211	0.7815	0.2763
	工學院	10	-0.4529	1.0792	0.3413
	電資學院	10	-0.2922	0.8723	0.2759
	總和	40	-0.4178	0.9336	0.1476
介紹與推薦	管理學院	12	-0.2979	0.7190	0.2076
	社科院	8	-0.2758	0.8037	0.2842
	工學院	10	-0.0295	0.9601	0.3036
	電資學院	10	-0.1805	0.8457	0.2674
	總和	40	-0.1970	0.8070	0.1276
合作與關係	管理學院	12	-0.1094	0.9387	0.2710
	社科院	8	1.1126	0.5762	0.2037
	工學院	10	0.1363	0.9860	0.3118
	電資學院	10	0.3408	1.2787	0.4044
	總和	40	0.3090	1.0507	0.1661
概念性能力	管理學院	12	-0.2787	0.7063	0.2039
	社科院	8	-0.9660	0.7312	0.2585
	工學院	10	-0.3699	1.0299	0.3257
	電資學院	10	0.0293	0.8611	0.2723
	總和	40	-0.3619	0.8768	0.1386

技術性能力	管理學院	12	-0.3763	0.5236	0.1512
	社科院	8	-0.0144	0.5704	0.2017
	工學院	10	0.3288	0.9498	0.3003
	電資學院	10	0.2705	0.8058	0.2548
	總和	40	0.0340	0.7633	0.1207
國際觀	管理學院	12	0.1478	0.7112	0.2053
	社科院	8	0.3831	0.9434	0.3335
	工學院	10	0.0994	0.7959	0.2517
	電資學院	10	-0.3157	0.5769	0.1824
	總和	40	0.0669	0.7653	0.1210
人格特質	管理學院	12	0.2931	1.2755	0.3682
	社科院	8	-0.0955	0.7825	0.2767
	工學院	10	-0.1338	0.9348	0.2956
	電資學院	10	0.1316	0.9839	0.3111
	總和	40	0.0683	1.0131	0.1602

表 4-2-9 教授學院別於九個因素上之變異數分析

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
文憑主義	組間	2.124	3	0.708	0.612	0.611
	組內	41.638	36	1.157		
	總和	43.762	39			
外顯文化資本	組間	1.194	3	0.398	0.796	0.504
	組內	18.001	36	0.500		
	總和	19.196	39			
內在文化資本	組間	1.099	3	0.366	0.401	0.753
	組內	32.897	36	0.914		
	總和	33.996	39			
介紹與推薦	組間	0.455	3	0.152	0.219	0.883
	組內	24.942	36	0.693		
	總和	25.397	39			
合作與關係	組間	7.575	3	2.525	2.562	0.070*
	組內	35.482	36	0.986		
	總和	43.056	39			
概念性能力	組間	4.533	3	1.511	2.137	0.113
	組內	25.450	36	0.707		
	總和	29.984	39			
技術性能力	組間	3.467	3	1.156	2.161	0.110
	組內	19.255	36	0.535		

	總和	22.723	39			
國際觀	組間	2.353	3	0.784	1.378	0.265
	組內	20.490	36	0.569		
	總和	22.844	39			
人格特質	組間	1.269	3	0.423	0.393	0.759
	組內	38.759	36	1.077		
	總和	40.028	39			

## 6. 專業技術／管理行政類別

不同類別的教授對於「技術性能力」的看法有顯著的差異，尤以專業技術類別的教授對於此一因素的重視程度高於管理行政類別的教授，而高科技公司其所需的人力較多是屬於需具備專業知識的職位，因此當社會新鮮人沒有什麼實務經驗的時候，企業就會依據其在學校的相關學科的成績與表現來當作其選才的根據。

表 4-2-10 敘述性統計

	類別	個數	平均數	標準差	標準誤
文憑主義	管理行政	20	0.2261	1.1839	0.2647
	專業技術	20	0.6339	0.9022	0.2017
	總和	40	0.4300	1.0593	0.1675
外顯文化資本	管理行政	20	0.0690	0.6357	0.1421
	專業技術	20	0.0846	0.7785	0.1741
	總和	40	0.0768	0.7016	0.1109
內在文化資本	管理行政	20	-0.4630	0.9306	0.2081
	專業技術	20	-0.3726	0.9586	0.2144
	總和	40	-0.4178	0.9336	0.1476
介紹與推薦	管理行政	20	-0.2890	0.7331	0.1639
	專業技術	20	-0.1050	0.8840	0.1977
	總和	40	-0.1970	0.8070	0.1276
合作與關係	管理行政	20	0.3794	1.0048	0.2247
	專業技術	20	0.2386	1.1163	0.2496
	總和	40	0.3090	1.0507	0.1661
概念性能力	管理行政	20	-0.5536	0.7779	0.1739
	專業技術	20	-0.1703	0.9464	0.2116
	總和	40	-0.3619	0.8768	0.1386

技術性能力	管理行政	20	-0.2316	0.5583	0.1248
	專業技術	20	0.2996	0.8577	0.1918
	總和	40	0.0340	0.7633	0.1207
國際觀	管理行政	20	0.2419	0.7967	0.1781
	專業技術	20	-0.1082	0.7093	0.1586
	總和	40	0.0669	0.7653	0.1210
人格特質	管理行政	20	0.1377	1.0980	0.2455
	專業技術	20	-0.0011	0.9440	0.2111
	總和	40	0.0683	1.0131	0.1602

表 4-2-11 不同類別於九個因素上之變異數分析

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
文憑主義	組間	1.663	1	1.663	1.501	0.228
	組內	42.099	38	1.108		
	總和	43.762	39			
外顯文化資本	組間	0.002	1	0.002	0.005	0.945
	組內	19.193	38	0.505		
	總和	19.196	39			
內在文化資本	組間	0.082	1	0.082	0.092	0.764
	組內	33.914	38	0.892		
	總和	33.996	39			
介紹與推薦	組間	0.339	1	0.339	0.513	0.478
	組內	25.058	38	0.659		
	總和	25.397	39			
合作與關係	組間	0.198	1	0.198	0.176	0.677
	組內	42.858	38	1.128		
	總和	43.056	39			
概念性能力	組間	1.469	1	1.469	1.958	0.170
	組內	28.515	38	0.750		
	總和	29.984	39			
技術性能力	組間	2.822	1	2.822	5.388	0.026*
	組內	19.901	38	0.524		
	總和	22.723	39			
國際觀	組間	1.226	1	1.226	2.154	0.150
	組內	21.618	38	0.569		
	總和	22.844	39			
人格特質	組間	0.193	1	0.193	0.184	0.671
	組內					
	總和					

組內	39.836	38	1.048
總和	40.028	39	

## 7.學院背景

### (1)成立時間

編號為 1 代表該學院成立時間在三年以下，編號 2 代表該學院成立時間在三到五年，編號 3 代表該學院成立時間在五到十年，編號 4 代表該學院成立時間在十到十五年，編號 5 代表該學院成立時間在十五到二十年，編號 6 代表該學院成立時間在二十年以上。

表 4-2-12 學院成立時間敘述性統計

	成立時間	個數	平均數	標準差	標準誤
文憑主義	1.3 年以下	1	0.5166	-	-
	3.5-10 年	3	-0.2164	1.0944	0.6319
	4.10-15 年	9	0.5025	1.1702	0.3901
	5.15-20 年	3	0.8407	0.8900	0.5138
	6.20 年以上	23	0.3783	1.0790	0.2250
	總和	40	0.4300	1.0593	0.1675
外顯文化資本	1.3 年以下	1	-0.4833	-	-
	3.5-10 年	3	-0.2549	0.8262	0.4770
	4.10-15 年	9	0.1676	0.7159	0.2386
	5.15-20 年	3	0.1020	0.8117	0.4686
	6.20 年以上	23	0.0904	0.7251	0.1512
	總和	40	0.0768	0.7016	0.1109
內在文化資本	1.3 年以下	1	-1.4504	-	-
	3.5-10 年	3	-0.2234	0.7570	0.4370
	4.10-15 年	9	-0.0513	1.1620	0.3873
	5.15-20 年	3	-0.6171	0.8491	0.4902
	6.20 年以上	23	-0.5421	0.8887	0.1853
	總和	40	-0.4178	0.9336	0.1476
介紹與推薦	1.3 年以下	1	0.0371	-	-
	3.5-10 年	3	-0.3558	0.2609	0.1506
	4.10-15 年	9	-0.4253	0.8237	0.2746
	5.15-20 年	3	-0.0363	1.6098	0.9294
	6.20 年以上	23	-0.0960	0.7827	0.1632
	總和	40	-0.1970	0.8070	0.1276

合作與關係	1.3 年以下	1	0.7772	-	-
	3.5-10 年	3	0.4626	1.3701	0.7910
	4.10-15 年	9	0.5236	1.1370	0.3790
	5.15-20 年	3	0.5843	0.1553	0.0896
	6.20 年以上	23	0.2302	1.0515	0.2193
	總和	40	0.3090	1.0507	0.1661
概念性能力	1.3 年以下	1	0.4836	-	-
	3.5-10 年	3	-0.0135	1.0740	0.6201
	4.10-15 年	9	-0.3754	0.8106	0.2702
	5.15-20 年	3	-0.0246	1.1227	0.6482
	6.20 年以上	23	-0.4909	0.9061	0.1889
	總和	40	-0.3619	0.8768	0.1386
技術性能力	1.3 年以下	1	1.0249	-	-
	3.5-10 年	3	-0.2576	1.0267	0.5927
	4.10-15 年	9	0.2010	0.5476	0.1825
	5.15-20 年	3	0.4908	1.3817	0.7977
	6.20 年以上	23	-0.1038	0.7328	0.1528
	總和	40	0.0340	0.7633	0.1207
國際觀	1.3 年以下	1	-0.1360	-	-
	3.5-10 年	3	0.4674	0.6390	0.3689
	4.10-15 年	9	-0.2410	0.8719	0.2906
	5.15-20 年	3	-0.0549	1.2356	0.7134
	6.20 年以上	23	0.1402	0.7118	0.1484
	總和	40	0.0669	0.7653	0.1210
人格特質	1.3 年以下	1	-1.0527	-	-
	3.5-10 年	3	-0.0873	1.4506	0.8375
	4.10-15 年	9	0.0964	1.0699	0.3566
	5.15-20 年	3	-1.4823	0.7441	0.4296
	6.20 年以上	23	0.2408	0.7462	0.1556
	總和	40	0.0683	1.0131	0.1602

由表4-2-13可以看出，教授所屬之學院成立時間，對於教授在「人格特質」此一構面上的看法有差異，尤其是成立時間在十五到二十年以及成立時間在三年以下，的學院教授對於此一構面十分看重，可能的原因在於成立時間在十五到二十年的學院之教授認為由於學院成立的時間已久，有相當的師資與經驗在於個人特質的培養與訓練；而相對

地，成立時間在三年以下的學院的教授，可能認為由於學院成立時間並不長，或許對企業來說有點陌生，此時，個人的特質相較於專業能力來說，相對較為重要。

表 4-2-13 學院成立時間於九個因素上之變異數分析

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
文憑主義	組間	3.213	5	0.643	0.539	0.745
	組內	40.550	34	1.193		
	總和	43.762	39			
外顯文化資本	組間	0.846	5	0.169	0.314	0.901
	組內	18.349	34	0.540		
	總和	19.196	39			
內在文化資本	組間	3.234	5	0.647	0.715	0.617
	組內	30.763	34	0.905		
	總和	33.996	39			
介紹與推薦	組間	1.171	5	0.234	0.329	0.892
	組內	24.226	34	0.713		
	總和	25.397	39			
合作與關係	組間	4.587	5	0.917	0.811	0.550
	組內	38.469	34	1.131		
	總和	43.056	39			
概念性能力	組間	1.838	5	0.368	0.444	0.814
	組內	28.145	34	0.828		
	總和	29.984	39			
技術性能力	組間	2.583	5	0.517	0.872	0.510
	組內	20.140	34	0.592		
	總和	22.723	39			
國際觀	組間	1.747	5	0.349	0.563	0.728
	組內	21.097	34	0.620		
	總和	22.844	39			
人格特質	組間	13.306	5	2.661	3.386	0.014*
	組內	26.723	34	0.786		
	總和	40.028	39			

## (2) 專任教師人數

編號 1 代表該學院其專任教師人數在 5 人以下，編號 2 代表該學院其專任教師人數在 6-10 人，編號 3 代表該學院其專任教師人數在 11-15 人，編號 4 代表該學院其專



任教師人數在 16-20 人，編號 5 代表該學院其專任教師人數在 21 人以上。

表 4-2-14 專任教師人數敘述統計量

	專任教師人數	個數	平均數	標準差	標準誤
文憑主義	1.5 人以下	4	0.1161	0.9920	0.4960
	2.6-10 人	11	0.2320	1.2318	0.3714
	3.11-15 人	10	0.9113	0.9969	0.3152
	4.16-20 人	14	0.2488	0.9510	0.2542
	5.21 人以上	1	1.5862	-	-
	總和	40	0.4300	1.0593	0.1675
外顯文化資本	1.5 人以下	4	-0.1093	0.9168	0.4584
	2.6-10 人	11	-0.0450	0.5444	0.1641
	3.11-15 人	10	0.5008	0.8364	0.2645
	4.16-20 人	14	-0.1022	0.6041	0.1615
	5.21 人以上	1	0.4259	-	-
	總和	40	0.0768	0.7016	0.1109
內在文化資本	1.5 人以下	4	-0.9335	0.6330	0.3165
	2.6-10 人	11	-0.6059	0.8662	0.2612
	3.11-15 人	10	-0.2819	1.1663	0.3688
	4.16-20 人	14	-0.2632	0.9075	0.2425
	5.21 人以上	1	0.1911	-	-
	總和	40	-0.4178	0.9336	0.1476
介紹與推薦	1.5 人以下	4	-0.4196	0.6680	0.3340
	2.6-10 人	11	-0.1748	0.6399	0.1930
	3.11-15 人	10	-0.4699	0.8857	0.2801
	4.16-20 人	14	0.0803	0.9037	0.2415
	5.21 人以上	1	-0.7063	-	-
	總和	40	-0.1970	0.8070	0.1276
合作與關係	1.5 人以下	4	0.9692	0.6937	0.3468
	2.6-10 人	11	0.3513	0.7692	0.2319
	3.11-15 人	10	0.1810	1.3748	0.4347
	4.16-20 人	14	0.3124	1.0094	0.2698
	5.21 人以上	1	-1.5653	-	-
	總和	40	0.3090	1.0507	0.1661
概念性能力	1.5 人以下	4	-0.4910	0.7964	0.3982
	2.6-10 人	11	-0.5188	1.0787	0.3252
	3.11-15 人	10	-0.2745	0.6506	0.2057
	4.16-20 人	14	-0.2774	0.9643	0.2577

	5.21 人以上	1	-0.1783	-	-
	總和	40	-0.3619	0.8768	0.1386
技術性能力	1.5 人以下	4	0.6055	0.4297	0.2149
	2.6-10 人	11	-0.2936	0.7341	0.2213
	3.11-15 人	10	0.0937	0.5000	0.1581
	4.16-20 人	14	0.0726	0.9589	0.2563
	5.21 人以上	1	0.2147	-	-
	總和	40	0.0340	0.7633	0.1207
國際觀	1.5 人以下	4	-0.1526	0.9687	0.4844
	2.6-10 人	11	0.4075	0.7362	0.2220
	3.11-15 人	10	0.2181	0.6154	0.1946
	4.16-20 人	14	-0.2783	0.7661	0.2048
	5.21 人以上	1	0.5178	-	-
	總和	40	0.0669	0.7653	0.1210
人格特質	1.5 人以下	4	-0.2414	0.9367	0.4684
	2.6-10 人	11	0.0984	1.1411	0.3440
	3.11-15 人	10	-0.2414	1.0952	0.3463
	4.16-20 人	14	0.2102	0.7782	0.2080
	5.21 人以上	1	2.0862	-	-
	總和	40	0.0683	1.0131	0.1602

由表 4-2-15 可以看出，教授其所屬之學院專業技術教授的多寡，對於企業求才的看法並沒有顯著的差異。

表 4-2-15 專任教師人數於九個因素上之變異數分析

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
文憑主義	組間	4.938	4	1.234	1.113	0.366
	組內	38.824	35	1.109		
	總和	43.762	39			
外顯文化資本	組間	2.669	4	0.667	1.413	0.250
	組內	16.526	35	0.472		

內在文化資本	總和	19.196	39			
	組間	2.343	4	0.586	0.648	0.632
	組內	31.653	35	0.904		
介紹與推薦	總和	33.996	39			
	組間	2.284	4	0.571	0.865	0.495
	組內	23.112	35	0.660		
合作與關係	總和	25.397	39			
	組間	5.440	4	1.360	1.265	0.302
	組內	37.616	35	1.075		
概念性能力	總和	43.056	39			
	組間	0.547	4	0.137	0.163	0.956
	組內	29.436	35	0.841		
技術性能力	總和	29.984	39			
	組間	2.576	4	0.644	1.119	0.363
	組內	20.146	35	0.576		
國際觀	總和	22.723	39			
	組間	3.570	4	0.892	1.620	0.191
	組內	19.274	35	0.551		
人格特質	總和	22.844	39			
	組間	5.707	4	1.427	1.455	0.237
	組內	34.322	35	0.981		
	總和	40.028	39			

### (3)學生人數

編號 1 代表該學院學生人數在 100 人以下，編號 2 代表該學院學生人數在 101-300 人，編號 3 代表該學院學生人數在 301 人-500 人，編號 4 代表該學院學生人數在 501 人-700 人，編號 5 代表該學院學生人數在 701 人-1000 人，編號 6 代表該學院學生人數在 1001 人以上。

表 4-2-16 學生人數敘述性統計

	學生人數	個數	平均數	標準差	標準誤
文憑主義	2.101-300 人以下	6	0.8260	0.6740	0.2752
	3.301-500 人	10	-0.1217	1.2514	0.3957

	4.501-700 人	6	0.4043	1.1660	0.4760
	5.701-1000 人	8	0.4126	0.8534	0.3017
	6.1001 人以上	8	0.6337	1.0827	0.3828
	總和	38	0.3825	1.0488	0.1701
外顯文化資本	2.101-300 人以下	6	0.3597	1.1695	0.4774
	3.301-500 人	10	0.1076	0.6104	0.1930
	4.501-700 人	6	-0.0233	0.7258	0.2963
	5.701-1000 人	8	0.1514	0.6885	0.2434
	6.1001 人以上	8	-0.0380	0.4689	0.1658
	總和	38	0.1053	0.7043	0.1142
內在文化資本	2.101-300 人以下	6	-1.3522	0.6181	0.2523
	3.301-500 人	10	-0.3105	1.0548	0.3336
	4.501-700 人	6	-0.3849	0.7585	0.3096
	5.701-1000 人	8	-0.3197	0.7899	0.2793
	6.1001 人以上	8	0.0719	0.9713	0.3434
	總和	38	-0.4082	0.9462	0.1535
介紹與推薦	2.101-300 人以下	6	0.0626	0.5827	0.2379
	3.301-500 人	10	-0.2832	0.9801	0.3099
	4.501-700 人	6	-0.2767	0.5581	0.2279
	5.701-1000 人	8	-0.7572	0.5359	0.1895
	6.1001 人以上	8	0.1259	0.7876	0.2785
	總和	38	-0.2413	0.7718	0.1252
合作與關係	2.101-300 人以下	6	0.6561	0.8967	0.3661
	3.301-500 人	10	0.5382	0.8183	0.2588
	4.501-700 人	6	0.2261	1.0695	0.4366
	5.701-1000 人	8	0.5035	1.1019	0.3896
	6.1001 人以上	8	-0.2685	1.1910	0.4211
	總和	38	0.3304	1.0192	0.1653
概念性能力	2.101-300 人以下	6	-0.7717	0.8572	0.3499
	3.301-500 人	10	-0.5691	0.8211	0.2597
	4.501-700 人	6	-0.2745	1.0732	0.4381
	5.701-1000 人	8	-0.0828	0.8775	0.3102
	6.1001 人以上	8	-0.2307	0.8689	0.3072
	總和	38	-0.3810	0.8762	0.1421
技術性能力	2.101-300 人以下	6	0.4792	0.4358	0.1779
	3.301-500 人	10	-0.2672	0.5661	0.1790
	4.501-700 人	6	-0.1974	1.2050	0.4920
	5.701-1000 人	8	0.3144	0.8975	0.3173

	6.1001 人以上	8	-0.0965	0.6058	0.2142
	總和	38	0.0200	0.7794	0.1264
國際觀	2.101-300 人以下	6	0.3232	0.7394	0.3019
	3.301-500 人	10	0.0204	0.9050	0.2862
	4.501-700 人	6	0.3693	0.5283	0.2157
	5.701-1000 人	8	-0.2792	0.8767	0.3100
	6.1001 人以上	8	0.0390	0.7586	0.2682
	總和	38	0.0641	0.7856	0.1274
人格特質	2.101-300 人以下	6	-0.5877	0.8470	0.3458
	3.301-500 人	10	-0.0079	1.0418	0.3295
	4.501-700 人	6	0.3196	0.7775	0.3174
	5.701-1000 人	8	0.2286	0.9148	0.3234
	6.1001 人以上	8	0.3120	1.3764	0.4866
	總和	38	0.0694	1.0293	0.1670

教授所屬學院的學生人數多寡，對於教授在「內在文化資本」的看法有顯著差異，其中又以學生人數在100人以下的學院其教授認為對於此一構面的看法有別於其他，可能是因為學生人數的多寡，對於學生在學校間的感情聯繫有影響，也因此企業求才的時候，可能會考量到價值觀相似性或是相似的成長環境或背景等內在的文化資本因素。

表 4-2-17 學生人數於九個因素上之變異數分析

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
文憑主義	組間	4.237	4	1.059	0.959	0.443
	組內	36.466	33	1.105		
	總和	40.703	37			
外顯文化資本	組間	0.669	4	0.167	0.312	0.868
	組內	17.683	33	0.536		
	總和	18.352	37			
內在文化資本	組間	7.352	4	1.838	2.353	0.074*
	組內	25.771	33	0.781		
	總和	33.123	37			
介紹與推薦	組間	3.787	4	0.947	1.712	0.171
	組內	18.254	33	0.553		
	總和	22.041	37			
合作與關係	組間	4.243	4	1.061	1.024	0.410

	組內	34.194	33	1.036		
	總和	38.437	37			
概念性能力	組間	2.230	4	0.557	0.703	0.596
	組內	26.175	33	0.793		
	總和	28.405	37			
技術性能力	組間	3.175	4	0.794	1.357	0.270
	組內	19.301	33	0.585		
	總和	22.477	37			
國際觀	組間	1.928	4	0.482	0.761	0.558
	組內	20.908	33	0.634		
	總和	22.837	37			
人格特質	組間	3.700	4	0.925	0.860	0.498
	組內	35.497	33	1.076		
	總和	39.197	37			

#### (4)任教時間

編號 1 代表該教授其任教時間為 1 年以下，編號 2 代表該教授其任教時間為 1 年-3 年，編號 3 代表該教授其任教時間為 3-5 年，編號 4 代表該教授其任教時間為 5-10 年，編號 5 代表該教授其任教時間為 10-15 年，編號 6 代表該教授其任教時間為 15-20 年，編號 7 代表該教授其任教時間為 20 年以上。

表 4-2-18 任教時間敘述統計量

	任教時間	個數	平均數	標準差	標準誤
文憑主義	2.1-3 年	1	0.0029	-	-
	3.3-5 年	1	1.5862	-	-
	4.5-10 年	10	0.5664	1.1705	0.3702
	5.10-15 年	11	-0.0763	1.2182	0.3673
	6.15-20 年	9	0.2338	0.8007	0.2669
	7.20 年以上	6	1.0030	0.5737	0.2342
	總和	38	0.3825	1.0488	0.1701
外顯文化資本	2.1-3 年	1	-0.6276	-	-
	3.3-5 年	1	0.4259	-	-
	4.5-10 年	10	-0.1687	0.7365	0.2329
	5.10-15 年	11	0.1203	0.5352	0.1614
	6.15-20 年	9	0.5427	0.7444	0.2481

	7.20 年以上	6	-0.0530	0.7625	0.3113
	總和	38	0.1053	0.7043	0.1142
內在文化資本	2.1-3 年	1	-0.5168	-	-
	3.3-5 年	1	0.1911	-	-
	4.5-10 年	10	-0.1496	1.1522	0.3644
	5.10-15 年	11	-0.4513	0.7498	0.2261
	6.15-20 年	9	-0.6061	1.1505	0.3835
	7.20 年以上	6	-0.5449	0.8293	0.3386
	總和	38	-0.4082	0.9462	0.1535
介紹與推薦	2.1-3 年	1	-1.5697	-	-
	3.3-5 年	1	-0.7063	-	-
	4.5-10 年	10	-0.1312	0.9399	0.2972
	5.10-15 年	11	-0.3710	0.5874	0.1771
	6.15-20 年	9	-0.2528	0.5147	0.1716
	7.20 年以上	6	0.1294	1.0399	0.4246
	總和	38	-0.2413	0.7718	0.1252
合作與關係	2.1-3 年	1	0.5263	-	-
	3.3-5 年	1	-1.5653	-	-
	4.5-10 年	10	0.1754	0.9912	0.3134
	5.10-15 年	11	0.8725	0.6786	0.2046
	6.15-20 年	9	0.4457	1.2067	0.4022
	7.20 年以上	6	-0.2947	0.8685	0.3546
	總和	38	0.3304	1.0192	0.1653
概念性能力	2.1-3 年	1	1.0920	-	-
	3.3-5 年	1	-0.1783	-	-
	4.5-10 年	10	-0.4752	0.7831	0.2476
	5.10-15 年	11	-0.2168	0.8796	0.2652
	6.15-20 年	9	-0.6337	0.6224	0.2075
	7.20 年以上	6	-0.4251	1.3316	0.5436
	總和	38	-0.3810	0.8762	0.1421
技術性能力	2.1-3 年	1	1.6269	-	-
	3.3-5 年	1	0.2147	-	-
	4.5-10 年	10	0.0369	0.6119	0.1935
	5.10-15 年	11	-0.0063	0.8958	0.2701
	6.15-20 年	9	0.1676	0.5798	0.1933
	7.20 年以上	6	-0.4813	0.9011	0.3679
	總和	38	0.0200	0.7794	0.1264
國際觀	2.1-3 年	1	-0.9215	-	-

	3.3-5 年	1	0.5178	-	-
	4.5-10 年	10	0.1108	0.9256	0.2927
	5.10-15 年	11	-0.1980	0.7113	0.2145
	6.15-20 年	9	0.1926	0.7237	0.2412
	7.20 年以上	6	0.3630	0.8047	0.3285
	總和	38	0.0641	0.7856	0.1274
人格特質	2.1-3 年	1	-1.0527	-	-
	3.3-5 年	1	-0.5978	-	-
	4.5-10 年	10	0.0164	1.5045	0.4758
	5.10-15 年	11	0.0226	0.7910	0.2385
	6.15-20 年	9	0.1756	1.0125	0.3375
	7.20 年以上	6	0.3828	0.6199	0.2531
	總和	38	0.0694	1.0293	0.1670

教授任職時間的長短對於其在「合作與關係」的構面上的看法有顯著差異，其中以任教時間為3~5年的教授其對於此一構面的看法較為重視，可能是因為有些教授認為與廠商過去的合作關係可能對於企業求才的時候，受到重視的部分。

表 4-2-19 教授任教時間於九個因素上之變異數分析

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
文憑主義	組間	6.756	5	1.351	1.274	0.299
	組內	33.947	32	1.061		
	總和	40.703	37			
外顯文化資本	組間	3.265	5	0.653	1.385	0.256
	組內	15.086	32	0.471		
	總和	18.352	37			
內在文化資本	組間	1.525	5	0.305	0.309	0.904
	組內	31.598	32	0.987		
	總和	33.123	37			
介紹與推薦	組間	3.113	5	0.623	1.053	0.405
	組內	18.928	32	0.591		
	總和	22.041	37			
合作與關係	組間	9.569	5	1.914	2.121	0.088*



	組內	28.868	32	0.902		
	總和	38.437	37			
概念性能力	組間	3.183	5	0.637	0.808	0.553
	組內	25.222	32	0.788		
	總和	28.405	37			
技術性能力	組間	4.334	5	0.867	1.529	0.209
	組內	18.143	32	0.567		
	總和	22.477	37			
國際觀	組間	2.640	5	0.528	0.836	0.534
	組內	20.197	32	0.631		
	總和	22.837	37			
人格特質	組間	2.447	5	0.489	0.426	0.827
	組內	36.750	32	1.148		
	總和	39.197	37			

## 二、學生部分

### (一) 學生在 41 個問項中之敘述性統計

學生在41個問項中，其重視程度依平均數大小分別為「溝通、表達能力」、「問題診斷與分析能力」、「外語能力」、「領導與組織能力」、「畢業學校的聲望」。學生認為溝通與表達能力很重要可能是因為在工作的過程中清楚表達自己的想法以及讓其他人在短時間內可以了解你，如此一來，彼此在工作的協調與配合上更可更為順暢；由於在學校教授們十分強調獨立思考以及問題解決的能力，而在職場上更是如此，因此問題診斷與分析能力對於求職者來說是很重要的因素之一；由於面對的人群不再只是同一語系的人，並且現在許多企業均朝向國際化，所以外語能力也是重要的考量；可以將事情有邏輯地組織起來並且將事情傳達給他人知道，並且帶領大家一起進行，對於企業來說也是很重要的考量之一；由於企業對於求職者的能力並不十分熟悉，有時企業變會以學校的名聲來對於學生的品質作一評價，並且認為學校名聲也是學生品值的保障，因此畢業學校的名聲對於企業在選才的時候，可以作為考量的依據。

較不重視的問項分別為「顯赫的家世背景」、「音樂、藝文、宗教活動」、「同鄉或地緣關係」、「相似的成長環境或背景」、「品味與鑑賞力」。由於一個人的能力並非可以從其家世背景看出，因此，不是重視的因素之一；個人的音樂、藝文、宗教活動對於企業在求才的需求也不是這麼的重視；同鄉與地緣關係對於企業求才的重要性並不十分顯著，無論人力來自於哪裡，企業求才也是依其能力而非同鄉或地緣的關係；相似的成長背景對於求職者的能力影響不大，因此學生企業在選才時較不會重視此一項目；品味與鑑賞力需要視所應徵的產業與性質為何，一般來說並非求才時普遍會考量的部分。

表 4-2-20 學生於 4 問項之敘述性統計

問項	個數	平均數	標準差
23.溝通、表達能力	103	7.1942	1.3215
25.問題診斷與分析能力	103	7.1845	1.6133
22.外語能力	103	7.1748	1.5682

<b>27.領導與組織能力</b>	103	<b>6.6408</b>	1.5584
<b>1.畢業學校的聲望</b>	103	6.5340	1.9494
33.抗壓力	103	6.5340	1.6379
30.處事嚴謹負責	103	6.3786	1.5850
36.工作熱忱	103	6.3398	1.4111
37.團隊合作	103	6.3204	1.5353
28.應用資訊科技的能力	103	6.2330	1.3001
26.產業知識	103	6.2233	1.5651
4.專業證照	102	6.1176	1.6307
24.國際視野	103	6.1068	1.7372
2.畢業科系	103	6.0971	1.7462
39.積極進取	103	5.8641	1.5845
5.心智能力(IQ)	103	5.7087	1.8557
41.忠誠度	102	5.5784	1.4242
29.專業科目成績與表現	103	5.4078	1.5367
35.自信	103	5.3301	1.0515
38.情緒穩定	102	5.1765	1.4101
15.一般推薦函(教授推薦)	103	5.1456	1.8386
20.校友關係	103	5.0388	2.1735
34.恆心毅力	103	5.0194	1.3861
32.誠實	103	5.0000	1.1632
3.整體學業成績	103	4.7670	1.6039
40.成就導向	103	4.7476	1.1523
16.有力推薦函(內部員工推薦)	103	4.7282	1.5668
18.過去合作關係	103	4.5922	1.3094
13.合宜的言行舉止	103	4.5049	1.4943
17.社團、工讀等課外活動的參與	103	4.4951	1.5835
19.開放外向	103	4.2427	1.2084
6.價值觀相似性	103	4.0680	1.4968
31.幽默風趣	103	3.6796	1.5417
12.穿著得體	103	3.3883	1.6224
9.良好生活習慣	103	3.2039	1.3817
8.共同嗜好	103	2.6505	1.3263
<b>7.品味與鑑賞力</b>	103	<b>2.6311</b>	1.1963
<b>11.相似的成長環境或背景</b>	103	<b>2.5049</b>	1.1788
<b>21.同鄉或地緣關係</b>	103	<b>2.2524</b>	1.3189
<b>10.音樂、藝文、宗教活動</b>	103	<b>2.1845</b>	1.2738
<b>14.顯赫的家世背景</b>	103	<b>2.1748</b>	1.5174

## (二) 學生與企業在 41 個問項中重視程度之比較

### 1. 管理行政類別學生在 41 個問項中的敘述性統計

由表 4-2-21 可以得知，管理行政類別的學生其重視的五個問項分別為「溝通、表達能力」、「外語能力」、「問題診斷與分析能力」、「抗壓力」、「工作熱忱」，由於管理行政類別的學生其在學校所學的的知識較偏於溝通表達、態度等屬於「人格特質」的構面，並且由於線已朝向國際化的社會，因此外語能力也是很重要的，根據許多上一代的前輩對於此一世代的眼光均為抗壓性不夠，因此，在面對許多壓力的時候，抗壓性也是很重要的。

最不重視的五個問項分別為「音樂、藝文、宗教活動」、「同鄉或地緣關係」、「顯赫的家世背景」、「共同嗜好」、「品味與鑑賞力」，由於這幾個問項中有許多是屬於個人內在的，並且不容易察覺，因此在企業選才的時候可能較不會將這些因素列入考慮，另外企業在選才的時候，能力相對於背景或關係會顯得比較重要，因此，學生認為這些因素應是企業選才時較不會著重的地方。

表 4-2-21 管理行政類別學生於問項敘述性統計

問項	個數	平均數	標準差
23.溝通、表達能力	56	7.2143	1.3033
22.外語能力	56	7.0536	1.6670
25.問題診斷與分析能力	56	7.0357	1.8187
33.抗壓力	56	6.6964	1.5365
36.工作熱忱	56	6.6071	1.3971
27.領導與組織能力	56	6.4464	1.7778
30.處事嚴謹負責	56	6.3929	1.4482
1.畢業學校的聲望	56	6.3214	2.0724
37.團隊合作	56	6.3214	1.5621
4.專業證照	55	6.2000	1.6822
28.應用資訊科技的能力	56	6.1964	1.2273
39.積極進取	56	6.1429	1.6451
2.畢業科系	56	6.0536	1.8032
24.國際視野	56	6.0536	1.7417

26.產業知識	56	5.8929	1.4731
5.心智能力(IQ)	56	5.6786	1.9363
41.忠誠度	56	5.5536	1.5126
35.自信	56	5.5179	0.9907
29.專業科目成績與表現	56	5.4107	1.5109
38.情緒穩定	55	5.3273	1.3479
32.誠實	56	5.1250	1.0628
34.恆心毅力	56	5.0893	1.4557
15.一般推薦函(教授推薦)	56	4.9107	1.9566
20.校友關係	56	4.8393	2.0161
17.社團、工讀等課外活動的參與	56	4.7143	1.6372
40.成就導向	56	4.6786	1.0972
16.有力推薦函(內部員工推薦)	56	4.6607	1.7506
13.合宜的言行舉止	56	4.6250	1.6018
3.整體學業成績	56	4.5536	1.5126
18.過去合作關係	56	4.5357	1.2644
19.開放外向	56	4.3036	1.1106
6.價值觀相似性	56	4.2143	1.4612
31.幽默風趣	56	3.7857	1.6372
12.穿著得體	56	3.4643	1.5131
9.良好生活習慣	56	3.1964	1.4945
11.相似的成長環境或背景	56	2.6607	1.2399
<b>7.品味與鑑賞力</b>	56	<b>2.5714</b>	1.2484
<b>8.共同嗜好</b>	56	<b>2.5179</b>	1.3750
<b>14.顯赫的家世背景</b>	56	<b>2.4286</b>	1.7147
<b>21.同鄉或地緣關係</b>	56	<b>2.2857</b>	1.2893
<b>10.音樂、藝文、宗教活動</b>	56	<b>2.0179</b>	1.1199

## 2.管理行政類別學生與企業選取行政人力重視程度之比較

### (1) 所重視之問項

根據學生與企業對於重視問項的比較，可以發現雙方的看法不大相同，僅在「溝通、表達能力」與「溝通、表達能力」這兩個屬於「人格特質」的構面有相似的看法，而企業的管理行政人力從事的是屬於人際互動的工作性質，因此熱忱與溝通表達是很重要的，而企業在管理行政人力所重視的問項均屬於「人格特質」構面的，學生期所重視的問項則是屬於「人格特質」、「國際觀」以及「概念性能力」面的。

表 4-2-22 學生與企業選才認知比較

學生	企業
23.溝通、表達能力	23.溝通、表達能力
22.外語能力	36.工作熱忱
25.問題診斷與分析能力	37.團隊合作
33.抗壓力	32.誠實
36. 溝通、表達能力	30.處事嚴謹負責

(2) 不重視之問項

學生與企業對於不重視問項的看法，僅有一個問項不同，其餘的看法均一致，雙方都認為音樂、藝文、宗教活動、同鄉或地緣關係、顯赫的家世背景以及共同嗜好對於企業爭才選才沒有很大的影響，而管理行政類別之學生其所不重視的構面偏向「內在文化資本」、「介紹」與「關係」構面，企業不重視之問項則是偏於「關係」與「介紹與推薦」構面。

表 4-2-23 學生與企業選才認知比較

學生	企業
10.音樂、藝文、宗教活動	14.顯赫的家世背景
21.同鄉或地緣關係	20.校友關係
14.顯赫的家世背景	10.休閒活動的參與（音樂、藝文與宗教活動）
8.共同嗜好	8.共同嗜好
7.品味與鑑賞力	21.同鄉或地緣關係

3.專業技術類別學生在 41 個問項中的敘述性統計

由表 4-2-24 可以得知，專業技術類別的學生其重視的五個問項分別是「.問題診斷與分析能力」、「外語能力」、「溝通、表達能力」、「領導與組織能力」、「畢業學校的聲望」，

由於擁有專業知識是不夠的，要能夠將專業知識加以應用並且分析解決問題，企業趨向國際化，因此外語能力對於專業技術人力間的溝通表達也是很重要的，領導與組織的能力在現在以 team 或 group 方式完成公司目標的趨勢下，也變得越來越重要了，而畢業學校的聲望在專業技術類別中，不外乎就是大家所熟知的臺、清、交、成等等，在某些專業技術類別中，從有聲望了學校畢業似乎就是能力的保證。

不重視的五個問項依次為「顯赫的家世背景」、「同鄉或地緣關係」、「相似的成長環境或背景」、「音樂、藝文、宗教活動」、「品味與鑑賞力」，由於企業所需要的專業技術人力其所擁有的能力相較於其顯赫的背景來說更為重要，而同鄉地緣或是相似的成長環境對於企業選才的影響也不大，至於音樂、藝文、宗教活動以及品味鑑賞力對於較屬於剛性的高科技業來說，影響也不是很大。

表 4-2-24 專業技術類別學生於問項敘述性統計

問項	個數	平均數	標準差
25.問題診斷與分析能力	47	<b>7.3617</b>	1.3258
22.外語能力	47	<b>7.3191</b>	1.4462
23.溝通、表達能力	47	<b>7.1702</b>	1.3565
27.領導與組織能力	47	<b>6.8723</b>	1.2268
1.畢業學校的聲望	47	<b>6.7872</b>	1.7808
26.產業知識	47	6.6170	1.5956
30.處事嚴謹負責	47	6.3617	1.7499
33.抗壓力	47	6.3404	1.7480
37.團隊合作	47	6.3191	1.5195
28.應用資訊科技的能力	47	6.2766	1.3941
24.國際視野	47	6.1702	1.7485
2.畢業科系	47	6.1489	1.6937
4.專業證照	47	6.0213	1.5810
36.工作熱忱	47	6.0213	1.3751
5.心智能力(IQ)	47	5.7447	1.7750
41.忠誠度	46	5.6087	1.3246
39.積極進取	47	5.5319	1.4574
15.一般推薦函(教授推薦)	47	5.4255	1.6648
29.專業科目成績與表現	47	5.4043	1.5833
20.校友關係	47	5.2766	2.3471
35.自信	47	5.1064	1.0882

3.整體學業成績	47	5.0213	1.6874
38.情緒穩定	47	5.0000	1.4744
34.恆心毅力	47	4.9362	1.3089
32.誠實	47	4.8511	1.2680
40.成就導向	47	4.8298	1.2215
16.有力推薦函(內部員工推薦)	47	4.8085	1.3292
18.過去合作關係	47	4.6596	1.3717
13.合宜的言行舉止	47	4.3617	1.3582
17.社團、工讀等課外活動的參與	47	4.2340	1.4922
19.開放外向	47	4.1702	1.3240
6.價值觀相似性	47	3.8936	1.5356
31.幽默風趣	47	3.5532	1.4266
12.穿著得體	47	3.2979	1.7559
9.良好生活習慣	47	3.2128	1.2500
8.共同嗜好	47	2.8085	1.2621
<b>7.品味與鑑賞力</b>	47	<b>2.7021</b>	1.1405
<b>10.音樂、藝文、宗教活動</b>	47	<b>2.3830</b>	1.4227
<b>11.相似的成長環境或背景</b>	47	<b>2.3191</b>	1.0856
<b>21.同鄉或地緣關係</b>	47	<b>2.2128</b>	1.3663
<b>14.顯赫的家世背景</b>	47	<b>1.8723</b>	1.1909

#### 4.專業技術類別學生與企業選取專業技術人力重視程度之比較

##### (1) 所重視之問項

在專業技術類別學生與企業中式的問項作一比較，可以發現雙方僅在「問題診斷與分析能力」此一問項的看法一致，均認為問題的診斷與分析對於專業的人員來說使很重要的，專業技術類別的學生其所重視的較屬於「概念性能力」、「國際觀」、「人格特質」以及「文憑主義」構面，而企業重視的屬於「概念性能力」「人格特質」構面。

表 4-2-25 學生與企業於專業類別選才認知比較

學生	企業
25.問題診斷與分析能力	25.問題診斷與分析能力
22.外語能力	36.工作熱忱



23.溝通、表達能力	37.團隊合作
27.領導與組織能力	26.產業知識
1.畢業學校的聲望	33.抗壓力

## (2) 不重視之問項

在專業技術類別學生與企業均不重視的問項比較來看，可以發現雙方的看法幾乎一致，僅有一個問項是不同的看法，學生與企業均認為顯赫的家世背景、同鄉或地緣關係、相似的成長環境或背景、音樂、藝文、宗教活動這些分別屬於「關係」與「內在文化資本」構面的問項對於企業選才是比較沒有影響的而其不同的一個問項也均是屬於這些構面所包含的部分。

表 4-2-26 學生與企業於專業類別選才認知比較

學生	企業
14.顯赫的家世背景	14.顯赫的家世背景
21.同鄉或地緣關係	21.同鄉或地緣關係
11.相似的成長環境或背景	10.休閒活動的參與（音樂、藝文與宗教活動）
10.音樂、藝文、宗教活動	20.校友關係
7.品味與鑑賞力	11.相似的成長環境或背景

## 5.學院別

表 4-2-27 學院別敘述性統計

	學院別	個數	平均數	標準差	標準誤
文憑主義	管理學院	31	0.2513	0.8833	0.1586
	社科院	25	-0.0145	0.7784	0.1557
	工學院	23	0.2133	0.8450	0.1762
	電資學院	24	0.3727	0.7404	0.1511

	總和	103	0.2066	0.8178	0.0806
外顯文化資本	管理學院	31	-0.1403	0.9834	0.1766
	社科院	25	-0.3297	0.9821	0.1964
	工學院	23	-0.4240	0.8428	0.1757
	電資學院	24	-0.3055	0.8485	0.1732
	總和	103	-0.2881	0.9156	0.0902
內在文化資本	管理學院	31	-0.3100	0.7947	0.1427
	社科院	25	-0.2512	1.0825	0.2165
	工學院	23	-0.1054	1.1069	0.2308
	電資學院	24	-0.3334	0.9059	0.1849
	總和	103	-0.2555	0.9583	0.0944
介紹與推薦	管理學院	31	0.5908	0.9787	0.1758
	社科院	25	0.3284	1.0672	0.2134
	工學院	23	0.9979	0.7245	0.1511
	電資學院	24	0.5602	1.0133	0.2068
	總和	103	0.6109	0.9739	0.0960
合作與關係	管理學院	31	0.4652	1.3262	0.2382
	社科院	25	-0.0529	1.1551	0.2310
	工學院	23	-0.0862	1.2147	0.2533
	電資學院	24	0.0183	0.9093	0.1856
	總和	103	0.1122	1.1796	0.1162
概念性能力	管理學院	31	-0.0601	0.8584	0.1542
	社科院	25	0.5709	0.9495	0.1899
	工學院	23	0.5870	0.7632	0.1591
	電資學院	24	0.6336	0.9034	0.1844
	總和	103	0.3992	0.9114	0.0898
技術性能力	管理學院	31	-0.0461	0.8457	0.1519
	社科院	25	-0.3486	0.6943	0.1389
	工學院	23	-0.2122	1.0678	0.2227
	電資學院	24	-0.0635	0.8999	0.1837
	總和	103	-0.1607	0.8762	0.0863
國際觀	管理學院	31	0.4865	1.0210	0.1834
	社科院	25	0.3296	0.8468	0.1694
	工學院	23	0.4467	0.7192	0.1500
	電資學院	24	0.6488	0.8378	0.1710
	總和	103	0.4774	0.8704	0.0858
人格特質	管理學院	31	-0.5714	1.0681	0.1918
	社科院	25	-0.2035	0.8240	0.1648

工學院	23	-0.7639	0.8634	0.1800
電資學院	24	-0.6654	0.7316	0.1493
總和	103	-0.5470	0.9054	0.0892

在不同學院的學生中，對於「概念性能力」的看法有顯著差異，尤以管理學院學生的看法最異於其他學院的學生，可能是管理學院的學生認為不同學院所學習之類別不同，所面臨的產業環境也不大一樣，但目前多數大家嚮往的企業均屬於高科技的公司，其所需的人力較偏於有專業背景與知識的理工、電子電機、資訊學院的學生，而在此前提下，或許較為技術性的能力相較於領導、組織、分析方面的能力，是比較受到被重視的。

表 4-2-28 學生學院別於九個因素上之變異數分析

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
文憑主義	組間	1.948	3	0.649	0.970	0.410
	組內	66.269	99	0.669		
	總和	68.217	102			
外顯文化資本	組間	1.153	3	0.384	0.451	0.717
	組內	84.347	99	0.852		
	總和	85.500	102			
內在文化資本	組間	0.757	3	0.252	0.269	0.848
	組內	92.904	99	0.938		
	總和	93.661	102			
介紹與推薦	組間	5.513	3	1.838	1.994	0.120
	組內	91.235	99	0.922		
	總和	96.748	102			
合作與關係	組間	5.661	3	1.887	1.371	0.256
	組內	136.263	99	1.376		
	總和	141.923	102			
概念性能力	組間	9.408	3	3.136	4.121	0.008*
	組內	75.325	99	0.761		
	總和	84.733	102			
技術性能力	組間	1.578	3	0.526	0.679	0.567
	組內	76.736	99	0.775		
	總和	78.314	102			

國際觀	組間	1.275	3	0.425	0.554	0.647
	組內	76.004	99	0.768		
	總和	77.279	102			
人格特質	組間	4.386	3	1.462	1.827	0.147
	組內	79.225	99	0.800		
	總和	83.611	102			

## (二) 專業技術／管理行政類別

不同類別的學生中，其對於「概念性能力」與「人格特質」這兩個構面的看法有顯著的差異，在概念性能力此一構面，專業技術類別的學生較為重視這一點，可能是因為學生認為光有專業知識而沒有分析問題的能力是不夠的；而在「人格特質」的構面上，管理行政類別的學生較為重視此一構面，可能的原因在於此類別的學生平時在學校所學習的較偏重於團體合作、人格特質的培養與訓練，因此，對於此一構面的看法和專業技術類別的學生不大相同。

表 4-2-29 敘述性統計

		個數	平均數	標準差	標準誤
文憑主義	管理行政	56	0.1341	0.8415	0.1125
	專業技術	47	0.2984	0.7964	0.1162
	總和	103	0.2090	0.8214	0.0809
外顯文化資本	管理行政	56	-0.2248	0.9785	0.1308
	專業技術	47	-0.3635	0.8386	0.1223
	總和	103	-0.2881	0.9156	0.0902
內在文化資本	管理行政	56	-0.2838	0.9256	0.1237
	專業技術	47	-0.2218	1.0048	0.1466
	總和	103	-0.2555	0.9583	0.0944
介紹與推薦	管理行政	56	0.4737	1.0182	0.1361
	專業技術	47	0.7744	0.9019	0.1316
	總和	103	0.6109	0.9739	0.0960
合作與關係	管理行政	56	0.2339	1.2685	0.1695
	專業技術	47	-0.0328	1.0592	0.1545
	總和	103	0.1122	1.1796	0.1162
概念性能力	管理行政	56	0.2216	0.9463	0.1265
	專業技術	47	0.6108	0.8289	0.1209

	總和	103	0.3992	0.9114	0.0898
技術性能力	管理行政	56	-0.1811	0.7896	0.1055
	專業技術	47	-0.1363	0.9777	0.1426
	總和	103	-0.1607	0.8762	0.0863
國際觀	管理行政	56	0.4165	0.9422	0.1259
	專業技術	47	0.5499	0.7802	0.1138
	總和	103	0.4774	0.8704	0.0858
人格特質	管理行政	56	-0.4071	0.9760	0.1304
	專業技術	47	-0.7136	0.7916	0.1155
	總和	103	-0.5470	0.9054	0.0892

表 4-2-30 不同類別學生於九個因素上之變異數分析

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
文憑主義	組間	0.690	1	0.690	1.023	0.314
	組內	68.129	101	0.675		
	總和	68.819	102			
外顯文化資本	組間	0.491	1	0.491	0.584	0.447
	組內	85.009	101	0.842		
	總和	85.500	102			
內在文化資本	組間	0.098	1	0.098	0.106	0.746
	組內	93.563	101	0.926		
	總和	93.661	102			
介紹與推薦	組間	2.310	1	2.310	2.471	0.119
	組內	94.438	101	0.935		
	總和	96.748	102			
合作與關係	組間	1.818	1	1.818	1.311	0.255
	組內	140.105	101	1.387		
	總和	141.923	102			
概念性能力	組間	3.871	1	3.871	4.835	0.030*
	組內	80.862	101	0.801		
	總和	84.733	102			
技術性能力	組間	0.051	1	0.051	0.066	0.797
	組內	78.262	101	0.775		
	總和	78.314	102			

國際觀	組間	0.455	1	0.455	0.598	0.441
	組內	76.824	101	0.761		
	總和	77.279	102			
人格特質	組間	2.400	1	2.400	2.984	0.087*
	組內	81.212	101	0.804		
	總和	83.611	102			

### 三、教授與學生

#### (一) 學院別

不同的學院的教授與學生對於「概念性能力」的看法有顯著的差異，尤其是電資學院的師生均認為此一構面的看法異於管理學院與設科學院的師生，可能是其師生均認為企業求才雖然專業很重要，但是對於問題診斷與分析的能力以及產業知識也是很重要的，有專業而不會組織、分析問題，相信這也不是企業所想要的人力。

表 4-2-31 敘述性統計

	學院別	個數	平均數	標準差	標準誤
文憑主義	管理學院	43	0.2611	0.9720	0.1482
	社科院	33	0.0575	0.8497	0.1479
	工學院	33	0.3772	0.9041	0.1574
	電資學院	34	0.3818	0.8199	0.1406
	總和	143	0.2696	0.8937	0.0747
外顯文化資本	管理學院	43	-0.1268	0.8768	0.1337
	社科院	33	-0.1796	0.9548	0.1662
	工學院	33	-0.2350	0.8766	0.1526
	電資學院	34	-0.2198	0.8204	0.1407
	總和	143	-0.1860	0.8742	0.0731
內在文化資本	管理學院	43	-0.3047	0.8486	0.1294
	社科院	33	-0.2961	1.0981	0.1911
	工學院	33	-0.3469	1.0661	0.1856
	電資學院	34	-0.2561	0.8363	0.1434
	總和	143	-0.3009	0.9510	0.0795
推薦與介紹	管理學院	43	0.3428	0.9911	0.1511
	社科院	33	0.2393	0.9923	0.1727
	工學院	33	0.6582	0.8213	0.1430
	電資學院	34	0.3142	1.1440	0.1962
	總和	143	0.3849	0.9963	0.0833
合作與關係	管理學院	43	0.3048	1.2470	0.1902
	社科院	33	0.2249	1.1520	0.2005
	工學院	33	0.0576	1.1778	0.2050
	電資學院	34	0.0437	0.9861	0.1691
	總和	143	0.1672	1.1448	0.0957
概念性能力	管理學院	43	-0.1211	0.8166	0.1245
	社科院	33	0.1509	1.1619	0.2023
	工學院	33	0.3331	0.8634	0.1503

	電資學院	34	0.4668	0.9351	0.1604
	總和	143	0.1863	0.9620	0.0804
技術性能力	管理學院	43	-0.1382	0.7779	0.1186
	社科院	33	-0.2798	0.6704	0.1167
	工學院	33	-0.0358	1.0111	0.1760
	電資學院	34	0.0345	0.9168	0.1572
	總和	143	-0.1062	0.8481	0.0709
國際觀	管理學院	43	0.3920	0.9491	0.1447
	社科院	33	0.3417	0.8577	0.1493
	工學院	33	0.3840	0.6983	0.1216
	電資學院	34	0.3247	0.9193	0.1577
	總和	143	0.3625	0.8598	0.0719
人格特質	管理學院	43	-0.3301	1.1810	0.1801
	社科院	33	-0.1773	0.8033	0.1398
	工學院	33	-0.5730	0.9191	0.1600
	電資學院	34	-0.4310	0.8792	0.1508
	總和	143	-0.3749	0.9734	0.0814

表 4-2-32 不同學院別學生與教授於九個因素上之變異數分析

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
文憑主義	組間	2.298	3	0.766	0.958	0.414
	組內	111.120	139	0.799		
	總和	113.418	142			
外顯文化資本	組間	0.270	3	0.090	0.116	0.951
	組內	108.261	139	0.779		
	總和	108.531	142			
內在文化資本	組間	0.139	3	0.046	0.050	0.985
	組內	128.277	139	0.923		
	總和	128.416	142			
推薦與介紹	組間	3.412	3	1.137	1.149	0.332
	組內	137.540	139	0.989		
	總和	140.951	142			
合作與關係	組間	1.840	3	0.613	0.463	0.709
	組內	184.256	139	1.326		
	總和	186.096	142			
概念性能力	組間	7.492	3	2.497	2.801	0.042*
	組內	123.916	139	0.891		



	總和	131.408	142			
技術性能力	組間	1.876	3	0.625	0.867	0.460
	組內	100.253	139	0.721		
	總和	102.129	142			
國際觀	組間	0.115	3	0.038	0.051	0.985
	組內	104.862	139	0.754		
	總和	104.978	142			
人格特質	組間	2.776	3	0.925	0.976	0.406
	組內	131.770	139	0.948		
	總和	134.546	142			

## (二) 專業技術／管理行政類別

不同類別的教授與學生對於「概念性能力」的看法有顯著差異，而專業類別的師生看重此一構面，可能認為光有專業能力，而無法加以應用在解決問題上，這是不夠的，因此，專業技術的人力不僅要具有專業知識，也應具備分析問題的能力。

表 4-2-33 敘述性統計

	類別	個數	平均數	標準差	標準誤
文憑主義	管理行政	76	0.1727	0.9205	0.1056
	專業技術	67	0.3796	0.8558	0.1046
	總和	143	0.2696	0.8937	0.0747
外顯文化資本	管理行政	76	-0.1497	0.9056	0.1039
	專業技術	67	-0.2273	0.8421	0.1029
	總和	143	-0.1860	0.8742	0.0731
內在文化資本	管理行政	76	-0.3010	0.9580	0.1099
	專業技術	67	-0.3008	0.9502	0.1161
	總和	143	-0.3009	0.9510	0.0795
推薦與介紹	管理行政	76	0.2979	0.9863	0.1131
	專業技術	67	0.4836	1.0057	0.1229
	總和	143	0.3849	0.9963	0.0833
合作與關係	管理行政	76	0.2701	1.1994	0.1376
	專業技術	67	0.0505	1.0765	0.1315
	總和	143	0.1672	1.1448	0.0957
概念性能力	管理行政	76	-0.0030	0.9838	0.1128
	專業技術	67	0.4010	0.8962	0.1095
	總和	143	0.1863	0.9620	0.0804

技術性能力	管理行政	76	-0.1997	0.7319	0.0840
	專業技術	67	-0.0001	0.9577	0.1170
	總和	143	-0.1062	0.8481	0.0709
國際觀	管理行政	76	0.3701	0.9049	0.1038
	專業技術	67	0.3539	0.8123	0.0992
	總和	143	0.3625	0.8598	0.0719
人格特質	管理行政	76	-0.2638	1.0307	0.1182
	專業技術	67	-0.5009	0.8951	0.1093
	總和	143	-0.3749	0.9734	0.0814

表 4-2-34 不同類別學生與教授於九個因素上之變異數分析

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
文憑主義	組間	1.524	1	1.524	1.920	0.168
	組內	111.895	141	0.794		
	總和	113.418	142			
外顯文化資本	組間	0.214	1	0.214	0.279	0.598
	組內	108.317	141	0.768		
	總和	108.531	142			
內在文化資本	組間	0.000	1	0.000	0.000	0.999
	組內	128.416	141	0.911		
	總和	128.416	142			
推薦與介紹	組間	1.229	1	1.229	1.240	0.267
	組內	139.723	141	0.991		
	總和	140.951	142			
合作與關係	組間	1.717	1	1.717	1.313	0.254
	組內	184.378	141	1.308		
	總和	186.096	142			
概念性能力	組間	5.811	1	5.811	6.523	0.012*
	組內	125.597	141	0.891		
	總和	131.408	142			
技術性能力	組間	1.418	1	1.418	1.986	0.161
	組內	100.710	141	0.714		
	總和	102.129	142			
國際觀	組間	0.009	1	0.009	0.013	0.911
	組內	104.968	141	0.744		
	總和	104.978	142			
人格特質	組間	2.002	1	2.002	2.130	0.147

組内	132.544	141	0.940
總和	134.546	142	

### 第三節 教授與學生於九個構面之比較

這個部分主要想探討教授與學生針對因素分析中所萃取的九個構面上，是否存在認知的顯著差異，由於教授與學生的問項皆分為兩類，一為瞭解兩方實際所學及實際所教為何，二為詢問兩者認為企業於選才時所重視的條件為何，因此本研究將分為兩大部分進行結果之分析。

#### 一、教授及學生認為企業選才所重視的條件為何

由於教授及學生對象依照系所別分為兩類，社科院及管學院屬「管理行政類別」，而工學院及電資系所屬「專業技術類別」，因此再細為分兩部分進行說明。

##### (一) 管理行政類別

為了解屬管理行政類別之教授及學生，在企業選才重視條件的認知上是否存在顯著差異，本研究針對教授及學生在九個構面上之因素分數進行單因子變異數分析後，結果如下。

表 4-3-1 管理行政類別教授與學生於九因素之分析結果

理論	構面	平均值		F 檢定	顯著性
		學生	教授		
文憑主義	文憑主義	學生	0.13	0.14	0.71
		教授	0.23		
文化資本	外顯文化資本	學生	-0.22	1.56	0.22
		教授	0.07		
	內在文化資本	學生	-0.28	0.55	0.46
		教授	-0.46		
社會資本	推薦與介紹	學生	0.47	9.44	0.00*
		教授	-0.29		
	合作與關係	學生	0.23	0.21	0.64
		教授	0.38		
人力資本	概念性能力	學生	0.22	10.79	0.00*
		教授	-0.55		
	技術性能力	學生	-0.18	0.07	0.79
		教授	-0.23		
	國際觀	學生	0.42	0.55	0.46

		教授	0.24		
態度職能	人格特質	學生	0.14	0.19	0.67
		教授	0.01		
註：*表 $\alpha=0.1$ 時有顯著差異					

由表 4-3-1 可知，教授及學生在「推薦與介紹」、「概念性能力」這二個構面上存在認知的顯著差異，對於企業在其餘六個構面之選才條件看法上兩者並無明顯分歧，而「推薦與介紹」構面中包括了校友關係、一般人士推薦函、有力的推薦函等三個選項，分析結果顯示，學生認為企業於選才時會著重應徵者的能力與適合度是否具備相關人士的背書，此外，學生也認為若求職者與業界人士間有校友關係，可幫助應徵結果，相較學生的觀點，管學院及社科院教授則有不同的看法，這些教授認為業界工作者真正重視的是學生透過高等教育訓練後具備的能力，至於相關人士的推薦函則因求職者普遍具備，因喪失了證明自己能力的公信力，因此教授普遍認為「推薦介紹」構面之內涵非企業選才時重要的考量。

至於「概念性能力」方面，包括了「問題診斷與分析能力」、「領導與組織能力」、「產業知識」等問項，研究結果顯示，學生普遍認為業界於選才時著重其於學校中所培養的知識及能力，畢竟擁有符合業界所需的產業知識可以確保求職者對工作內容的瞭解，而問題診斷與分析能力、領導與組織能力對一般行政管理工作的言更是重要，然而，站在教授的立場，概念性能力與其餘八個構面相較下，為業者選才時較不重視的條件，許多管學院及社科院學生認為，社會資本理論下之「合作與關係」構面、人力資本理論下之「國際觀」構面等，是企業徵才時較重視的考量，畢竟若與廠商具過去合作關係，如暑期實習等工作經驗，業者可以藉此瞭解學生的工作表現及工作態度是否為所需人力，而實習學生也可透過暫時性的工作機會體會該公司的企業文化，故此種合作關係是求職者與求才者連結的重要橋樑，此外，因應全球化時代的來臨，許多學生認為企業徵選行政管理職員時，較重視其溝通表達能力、外語能力，及是否具備國際視野，而人力資本構面相較之下則為教授較不重要，因而造成教授與學生兩種不同的觀點。

除了在上述二個構面中，管理行政類別的教授與學生之觀點存在顯著差異外，對於

文憑主義、文化資本、態度職能之內涵兩方認為業界重視的程度差別不大，至社會資本之合作與關係、人力資本之技術能力、國際觀等構面，亦有相同結果，此外，在 $\alpha=0.1$ 之顯著水準下，若加入「專任教師人數」此一變數進行雙因子變異數分析，可發現教授與學生的觀點和專任教師人數之交叉效果，於技術性能力（P-value=0.03）與文憑主義（P-value=0.06）此兩構面上有顯著差異，而其餘構面則無明顯分歧。

## （二）專業技術類別

為了解屬專業技術類別之教授及學生，在企業選才重視條件的認知上是否存在顯著差異，針對教授及學生在九個構面上之因素分數進行單因子變異數分析後，結果如下。

表 4-3-2 專業技術類別教授與學生於九因素之分析結果

理論	構面	平均值		F 檢定	顯著性
		學生	教授		
文憑主義	文憑主義	學生	0.32	1.25	0.27
		教授	0.63		
文化資本	外顯文化資本	學生	-0.46	4.50	0.04*
		教授	0.08		
	內在文化資本	學生	-0.25	0.15	0.70
		教授	-0.37		
社會資本	推薦與介紹	學生	1.09	23.53	0.00*
		教授	-0.11		
	合作與關係	學生	-0.11	0.92	0.34
		教授	0.24		
人力資本	概念性能力	學生	0.57	7.80	0.01*
		教授	-0.17		
	技術性能力	學生	-0.24	3.84	0.06*
		教授	0.3		
	國際觀	學生	0.51	7.51	0.01*
		教授	-0.11		
態度職能	人格特質	學生	-0.00	6.37	0.02*
		教授	-0.76		

註：\*表 $\alpha=0.1$ 時有顯著差異

由表 4-3-2 可知，除「文憑主義」、「內在文化資本」、「合作與關係」等三個構面上

教授與學生無顯著差異外，其餘六個構面中兩方皆存在明顯歧異，以「外顯文化資本」為例，包括了合宜的言行舉止、穿著得體、良好生活習慣等問項，結果顯示，專業技術類別之教授普遍認為求職者外顯的行為、衣著，及言語是為企業求才的重要考量，而學生觀點則有所不同，薪薪學子認為應徵時的外顯行為並不會特別注重打扮及其行為舉止，此外，教授與學生對社會資本理論下之「推薦與介紹」構面的看法也不徑相同，這點和行政管理類別的研究結果相似。

有趣的是，代表人力資本理論之「概念性能力」、「技術性能力」、「國際觀」等三個構面之教授與學生的認知皆存在顯著差異，學生認為其「概念性能力」與「國際觀」是業界重要的徵選條件，但教授卻認為「技術性能力」如專業科目的成績與表現、應用資訊科技的能力等較為重要，由於這個部分是針對工學院、電資系所學生為研究對象，因此教授普遍獲取專業技能是日後於眾多求職競爭者中脫穎而出的重要因素，而有鑑於電腦設備的普及，資訊科技的應用也更加生活化及商務化，故優越的應用資訊科技能力應對求職有正面助益。

至於「人格特質」構面之結果也存在顯著差異，雖然教授與學生都認為此構面是企業選才時較不重視的條件，但教授表示不重視的程度較高，而教授則認為工作熱忱、成就導向、忠誠度、抗壓力等特性雖非企業選才時的重要考量，但並不是最不重要的構面，因此教授與學生對此構面認知的重要性程度存在顯著差異，然而於徐宗庸（1989）的研究結果發現企業界對忠誠度特別地重視，此一結果與本研究相符合，由此可知企業、學生、學生三者間對於選才重視認知勢必存在一個落差。

此外，在 $\alpha=0.1$ 之顯著水準下，加入「系所成立時間」進行雙因子變異數分析後得知，教授與學生在社會資本理論下之推薦與介紹（P-value=0.09）、合作與關係（P-value=0.01）兩大構面存在顯著差異，而人力資本下之國際觀構面（P-value=0.04）、態度職能下人格特質構面（P-value=0.02）也有相同結果，表示研究對象與系所成立時間之交叉效果於四個構面的觀點形成顯著差異，倘若加入「專任教師人數」進行雙因子變異數分析，則教授與學生觀點及專任教師人數之交叉效果，於人格特質構面上存在顯著差異（P-value=0.03），而其他構面則無相同結果。

#### 第四節 企業與學生於九個構面之比較

這個部分主要想探討學生與企業針對因素分析中所萃取的九個構面上，是否存在認知的顯著差異，以下將針對「管理行政類別學生」、「專業技術類別學生」對於本身認知企業甄才標準來與企業在「管理行政」、「專業技術」的甄才標準做深入探討。

##### 一、學生本身認知企業甄才標準與企業甄才標準

學生對象依照系所別分為兩類，社科院及管學院屬「管理行政類別」，而工學院及電資學院屬「專業技術類別」，因此再細為分兩部分進行說明。

##### (一)「管理行政類別學生」

為了解屬管理行政類別之學生，在企業選才重視條件的認知上是否存在顯著差異，本研究針對企業及學生在九個構面上之因素分數進行單因子變異數分析後，結果如下。

表 4-4-1 管理行政類別學生與企業於九因素之分析結果

理論	構面	平均值		F 檢定	顯著性
		企業	學生		
文憑主義	文憑主義	企業	-0.584	20.157	0.000*
		學生	0.134		
文化資本	外顯文化資本	企業	0.675	24.472	0.000*
		學生	-0.225		
	內在文化資本	企業	0.287	11.466	0.001*
		學生	-0.284		
社會資本	推薦與介紹	企業	-0.569	42.249	0.000*
		學生	0.474		
	合作與關係	企業	-0.107	3.311	0.071*
		學生	0.234		
人力資本	概念性能力	企業	-0.617	22.119	0.000*
		學生	0.222		
	技術性能力	企業	-0.512	4.647	0.033*
		學生	-0.181		
	國際觀	企業	-0.305	17.044	0.000*
		學生	0.417		
態度職能	人格特質	企業	0.686	23.512	0.000*



		學生	0.042		
註：*表 $\alpha=0.1$ 時有顯著差異					

由表 4-4-1 可知，企業與管學院及社科院學生在所有構面上皆呈現了認知的顯著差異。

在文憑主義這個構面中，企業並不認同國內學校教育體制的篩選功能，其普遍認為獲有高學歷文憑的學生並無法創造出較高的生產力；但相對於管學院及社科院學生的觀點，學生則認為企業在甄才時，或多或少都會關注學歷的相關背景，是故學生大多會持續投資本身在較高學歷的文憑。

在社會資本的兩個構面中，「外顯文化資本」與「內在文化資本」在企業與管學院及社科院學生的認知上存在相當的歧異，企業界認同合宜的言行舉止與習慣以及文化素養是甄才標準的基本要求，而學生則認為此並不代表本身能力的證明，是故學生在此部分並不受重視，因此在求職時，應適度注意自身的穿著、散發的氣息，如此方可有助於求職的順利。

在社會資本的兩個構面中，分析結果顯示「推薦與介紹」與「合作與關係」普遍不為企業界所重視，企業於選才時並不會太在意應徵者的能力與適合度是否具備相關人士的背書、校友關係及過去的合作經驗，此點是與管學院及社科院學生的認知大相逕庭，因此學生應加強在其他方面的條件以符合企業選才時的考量。

人力資本的分析顯示，在「概念性能力」方面，管學院及社科院學生普遍認為業界於選才時著重學生於學校中所培養的知識及能力，相信擁有業界所需的產業知識、領導與組織能力方可以符合企業所需，但企業界在對於此能力的要求似乎相當不以為然，推論企業界在對於管理行政人力的基本要求上，並不需要概念性能力；在「技術性能力」方面，管學院及社科院學生與企業皆認為並非是甄才時所必然要求；在「國際觀」方面，企業亦認知道由於工作性質的要求，是不需要此方面的條件，而學生則認同若有國際觀的視野與胸襟更能符合企業所需，是故在這一點上存在了相當的落差。

在態度職能中，管學院及社科院學生與企業界均相當重視此一能力的擁有，雖然兩

者對此構面的重視程度仍有顯著差異，但學生與企業在認知方向上相一致，因此推斷態度職能條件均受雙方重視。

(二)「專業技術類別學生」

為了解屬專業技術類別之學生，在企業選才重視條件的認知上是否存在顯著差異，本研究針對企業及學生在九個構面上之因素分數進行單因子變異數分析後，結果如下。

表 4-4-2 專業技術類別學生與企業於九因素之分析結果

理論	構面	平均值		F 檢定	顯著性
		企業	學生		
文憑主義	文憑主義	企業	0.029	2.266	0.135
		學生	0.295		
文化資本	外顯文化資本	企業	-0.294	0.178	0.674
		學生	-0.364		
	內在文化資本	企業	0.335	8.964	0.003*
		學生	-0.222		
社會資本	推薦與介紹	企業	-0.231	36.826	0.000*
		學生	0.774		
	合作與關係	企業	-0.226	1.292	0.258
		學生	-0.033		
人力資本	概念性能力	企業	0.263	5.145	0.025*
		學生	0.611		
	技術性能力	企業	0.680	18.293	0.000*
		學生	-0.136		
	國際觀	企業	-0.433	32.079	0.000*
		學生	0.550		
態度職能	人格特質	企業	0.686	20.674	0.000*
		學生	0.036		

註：\*表  $\alpha=0.1$  時有顯著差異

由表 4-4-2 可知，企業及專業技術類別學生在「內在文化資本」、「推薦與介紹」、「概念性能力」、「技術性能力」、「國際觀」與、「人格特質」這六個構面上存在認知的顯著

差異。

在文化資本中，企業界認同「內在文化資本」中價值觀、品味與鑑賞力以及成長背景等項目是甄才標準的基本要求，而專業技術類別學生則認為此並不足以代表本身能力的證明，這或許是由於學生在求學階段並不像是文化資本學者所強調般，那麼強調人文素養的薰陶而是強調在專業技術的培育，是故在此部分有如此大的差異。

在社會資本中，教授與學生對社會資本理論下之「推薦與介紹」構面的看法也不徑相同，這點和行政管理類別的研究結果相似，如此應可說明企業界在甄才時，所受到推薦函與校友關係的影響，並不如其他構面來的重要。

代表人力資本理論之「概念性能力」、「技術性能力」、「國際觀」等三個構面因素在企業與學生的認知皆存在顯著差異。企業並不認為「概念性能力」的要求如學生強調般那麼重要，反而最看重的是「技術性能力」，這或許是由於企業在專業技術人力的尋覓時，首重過去在大學專業科目成績的表現以及科技的應用能力，希冀能為公司在技術上提供更多的專業能力與創新的貢獻，故技術性能力對新鮮人求職是最重要因素。有趣的是，企業對於「國際觀」的要求並不若學生反應的那麼高，推論這是由於在工作中，應用外文的機會並不如想像中那麼高。

在態度職能中「人格特質」的構面，與管學院及社科院學生相似，而企業界亦相當重視此一能力的擁有，雖然兩者對此構面的重視程度仍有顯著差異，但學生與企業在認知方向上相一致，因此推斷態度職能條件均受雙方重視。

### (三)企業、學生、教授綜合比較

文憑主義是教授與學生所共同強調的，但是企業在這部分卻持著相當負面的看法，且相當顯著，是故這三組樣本間明顯存在顯著的落差。此落差在企業與教授間相當明顯，是故企業界對文憑主義的認知上，必不認為文憑是一個訊號，能夠給予篩選人力的功能。

企業在文化資本的兩個構面中，均認知此為不可或缺的因素，但學生與教授卻認為這在求職過程中似乎不是那般重要，是故這中間隱約成為了一個缺口，尤其在外顯文化資本上，在學生與企業間這落差更為明顯。

在社會資本構念中，可以看出學生與企業的認知明顯不同，尤其在推薦與介紹這構面中，學生認知的重要性相當高，但企業及教授卻是持負面態度。

在人力資本三個構面中，教授與企業對觀念性能力在甄才的重要性上之認知要求頗為負面，這與學生的正面看法呈現顯著的差異；在技術性能力上，三者均抱著負面看法，由以企業最為明顯；在國際觀上，教授與學生均認為這是人力資本中最重要的部分，但是企業在對管理行政人員的要求上卻明顯不強調此。

表 4-4-3 管理行政類別-教授、學生、企業於九個構面之因素分數與其差異

構面	教授	教授與學生之差異	學生	企業與學生之差異	企業
文憑主義	0.281	0.147	0.134	-0.718*	-0.584
外顯文化資本	0.061	0.286	-0.225	0.900*	0.675
內在文化資本	-0.349	-0.065	-0.284	0.571*	0.287
推薦與介紹	-0.195	-0.6681*	0.474	-1.0403*	-0.569
合作與關係	0.372	0.138	0.234	-0.341	-0.107
概念性能力	-0.632	-0.854*	0.222	-0.839*	-0.617
技術性能力	-0.252	-0.071	-0.181	-0.331	-0.512
國際觀	0.240	-0.177	0.417	-0.722*	-0.305
人格特質	0.138	0.185	-0.047	0.643*	0.686

註：\*表  $\alpha=0.1$  時有顯著差異

文憑主義在這三組樣本中，皆抱持著正面的看法，尤其是教授對於此的看法最為重視。在文化資本中這兩個構面上，外顯文化資本最為教授所重視，但在學生以及企業則不若教授那般重視；在內在文化資本上，僅企業對此有正面的看法。

在社會資本構念中，企業均認為在此兩個構面上對甄才時並沒有正面的幫助，但學生卻對推薦與介紹構面上持相當正面的看法，這明顯是一重大的落差。

在人力資本構念中，學生所最重視的概念性能力與企業的要求是相符合的，但在技術性能力上，學生卻與教授及企業的認知上相左，尤以學生與企業的差距最為明顯；而

學生所重視的國際觀卻不被企業所重視，這中間的落差相當明顯。

構面	教授	教授與學生之差異	學生	企業與學生之差異	企業
文憑主義	0.579	0.284	0.295	0.266	0.029
外顯文化資本	0.093	0.457	-0.364	-0.070	-0.294
內在文化資本	-0.486	-0.264	-0.222	-0.557*	0.335
推薦與介紹	-0.200*	-0.974	0.774	1.005*	-0.231
合作與關係	0.246	0.279	-0.033	0.193	-0.226
概念性能力	-0.092*	-0.703	0.611	0.348	0.263
技術性能力	0.320	0.456	-0.136	-0.816*	0.680
國際觀	-0.107*	-0.657	0.550	0.983*	-0.433
人格特質	0.001*	0.715	-0.714	-0.794*	0.080

註：\*表  $\alpha=0.1$  時有顯著差異

管理行政類別以及專業技術類別的學生在對企業甄才的重要性認知上是相當的一致，僅在社會資本中的合作與關係上看法較不相同，行政管理類別的學生重視此要素的重要性但專業技術類別的學生卻還好。而企業在對管理行政類別以及專業技術類別學生的甄才認知上，在文憑主義、外顯文化資本、概念性能力與技術性能力的看法上完全相左。

## 第五節 各系所教學目標之內容分析

配合本研究所採取的九大因素構面，本研究進一步根據各校不同系所網頁或相關文宣資料中所敘述的教學宗旨、教學理念與教學目標，利用內容分析法整理出其所重視的主要構面因素，並和訪談與問卷分析法所得的結果加以比較整合。茲將內容分析的結果依循學院的不同，整理如下：

### 一、工學院

台大化工---概念性能力、技術性能力、國際觀

清大化工---概念性能力、技術性能力、合作與關係、外顯文化資本

中正化工---概念性能力、技術性能力、國際觀、外顯文化資本

逢甲化工---概念性能力、技術性能力

成大化工---概念性能力、技術性能力、合作與關係

高應大化工---概念性能力、技術性能力、文憑主義

台大機械---概念性能力、技術性能力

交大機械---概念性能力、技術性能力

中正機械---概念性能力、技術性能力

逢甲機械---概念性能力、技術性能力、合作與關係

成大機械---概念性能力、技術性能力、國際觀、人格特質、推薦與介紹

中山機械---概念性能力、技術性能力

#### (一)分析

每一個學校教學目標與特色，可以發現大多數的學校均強調概念性能力以及技術性能力，由於化工與機械這兩個科系較屬於專業的科目，因此，學校對於每一個學生問題分析與解決的能力、產業知識等等的概念性能力都十分的看中；而專業

性能力則是屬於學生的專業科目方面的表現，這也是大多屬的工學院十分強調的地方。

## 二、管理學院

中山企管---國際觀、概念性能力、人格特質、合作與關係、推薦與介紹

中正企管---概念性能力、技術性能力、人格特質

台大工商管理---概念性能力、人格特質、合作與關係、推薦與介紹

成大企管---概念性能力、技術性能力、國際觀、人格特質

政大企管---概念性能力、技術性能力、人格特質、國際觀

逢甲企管---概念性能力、技術性能力、合作與關係、國際觀、

台大會計---概念性能力、技術性能力、人格特質、合作與關係

政大會計---概念性能力、技術性能力、國際觀

中正會計---概念性能力、技術性能力、人格特質

逢甲會計---文憑主義、概念性能力、技術性能力

成大會計---概念性能力、技術性能力、國際觀、合作與關係

### (一)分析

我們可以發現管理學院大多強調概念性能力、人格特質、國際觀、合作與關係這幾個構面，由此可以知道，概念性能力主要偏重在學生解決問題的能力、組織領導的能力，這些主要是管理學院所培養的學生能力；而學校的管理學院所注重的比較偏向學生熱忱、團隊合作、積極等的人格特質的培養；由於現在與國際間的人、事、物接觸的機會已越來越多，因此，學校較為注意學生的國際觀；與廠商有合作的機會與經驗，對於管理學院來說也是很重要的。

### 三、電資學院

台大電機---概念性能力、技術性能力、合作與關係、推薦與介紹、文憑主義

成大電機---概念性能力、技術性能力、文憑主義

逢甲電機---概念性能力、技術性能力、合作與關係

中正電機---概念性能力、技術性能力

交大電機---概念性能力、技術性能力、文憑主義

中山電機---概念性能力、技術性能力

台大資工---概念性能力、技術性能力、人格特質

逢甲資工---概念性能力、技術性能力

中正資工---概念性能力、技術性能力、合作與關係、國際觀

交大資工---概念性能力、技術性能力、人格特質、合作與關係、文憑主義、推薦與介紹

中山資工---概念性能力、技術性能力

#### (一)分析：

與工學院所強調的重點差不多，都是強調概念性能力與技術性能力，也就是學生應具備專業的知識以及解決問題的能力，有些學校強調合作與關係，也是可以促進產學合作的。以電機系來說有些學校還強調了學校聲望等文憑主義的因素，以及校友關係的推薦與介紹的因素。在資工系方面，每一學校強調的重點也是概念性能力與技術性能力，有些學校也會強調學生的人格特質，認為學生也需具備熱忱、樂觀的態度，才可以面對許多挑戰。



## 第六節 構形分析

### 一、專業技術

#### (一) 群組一

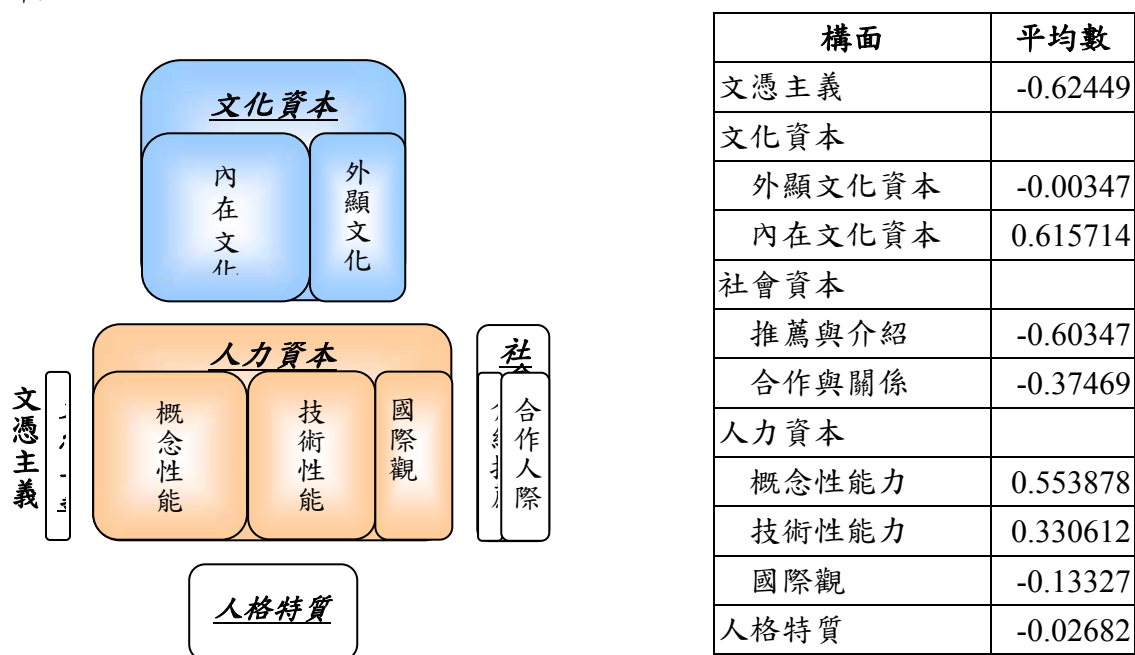


圖 6-1 專業技術群別一構形圖

- (1) 此群組特性較重視人力資本，文化資本次之，極度不重視文憑主義。人力資本中，著重概念性能力與技術性能力，較不重視國際觀。文化資本則是著重內在文化，外顯文化次之。至於社會資本則是佔小部分的比重。
- (2) a. 此群組之之企業一共有 35 家，以電子產業較多，佔 40%。製造業與服務業於此群組內所佔的比例分別為 31.4%與 28.6%。就整個產業來講，有 48.3%的電子業、55%的製造業、66.7%的服務業分佈於此群組。
  - b. 教授一共有 4 位，以電資學院之教授較多（3 位），工學院僅 1 位教授。就所有教授而言，有 10%工學院、30%電資學院的教授分佈於此群組。
  - c. 學生一共有 7 位，工學院與電資學院的學生差不多，各為四位，三位。就所有學生而言，有 17.4%工學院、12.5%電資學院的學生分佈於此群組。

表 4-6-1 專業技術群別一分佈情況

企業	電子業(14)	製造業(11)	服務業(10)	總和(35)
產業別內的%	48.3%	55%	66.7%	54.7%
專群別內的%	40%	31.4%	28.6%	100%
教授	工學院(1)	電資學院(3)	總和(4)	
學院別內的%	10%	30%	20%	
專群別內的%	25%	75%	100%	
學生	工學院(4)	電資學院(3)	總和(7)	
學院別內的%	17.4%	12.5%	14.9%	
專群別內的%	57.1%	42.9%	100%	

- (3) 總括而言，本群組重視人力資本與文化資本，然人力資本受重視之程度大於於文化資本。極度不重視文憑主義。人力資本中，著重概念性能力與技術性能力，文化資本則是著重內在文化。群組主要是由企業所組成，電子業偏高，教授部分較偏電資學院的教授。學生方面，工學院與電資學院的學生是差不多的。

就整個專業群組來看來，此群組的文憑主義、社會資本是四個專業群組中最低的。以企業分佈來看，服務業近六成分佈於此群體，電子業與製造業亦佔有五成左右。就教授面來看，較偏電資學院的教授，佔三成。就學生面來看，佔有的比例不高，分佈於此群組之工學院與電資學院的學生約佔一～二成左右。

故此組群表示多數企業（電子、製造、服務業）、部分電資院教授，與少部分學生（工學院、電資院），偏重人力資本與文化資本，極度不重視文憑主義。

(二) 群組二

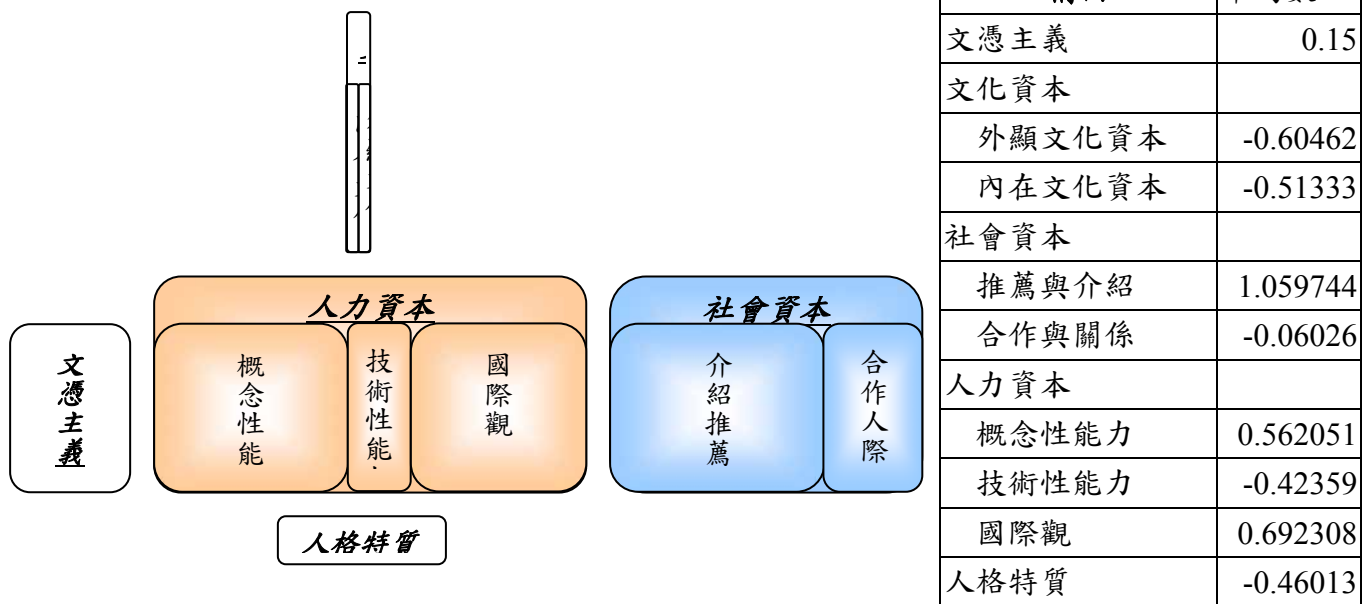


圖 6-2 專業技術群別二構形圖

- (1) 此群組特性較重視人力資本，社會資本次之，極度不重視文化資本。人格特質與文憑主義佔部分比重。人力資本中，著重概念性能力與國際觀。社會資本則是著重介紹推薦。文化資本裡的外顯文化與內在文化皆極度的不受重視。
- (2) a.此群組之之企業僅有 3 家，各個產業各一家，各佔 33.3%。就整個產業來講，有 3.4%的電子業、5%的製造業、6.7%的服務業分佈於此群組。
- b.教授一共有 4 位，工學院與電資學院各佔一半，各有 2 位教授。就所有教授而言，有 20%工學院、20%電資學院的教授分佈於此群組。
- c.學生一共有 31 位，工學院與電資學院的學生差不多，各佔 48.4%與 51.6%。就所有學生而言，有 65.2%工學院、66.7%電資學院的學生分佈於此群組。

表 4-6-2 專業技術群別二分佈情況

企業	電子業 (1)	製造業 (1)	服務業 (1)	總和 (3)
產業別內的%	3.4%	5%	6.7%	4.7%
專群別內的%	33.3%	33.3%	33.3%	100%
教授	工學院 (2)	電資學院 (2)	總和 (4)	
學院別內的%	20%	20%	20%	
專群別內的%	50%	50%	100%	

學生	工學院(15)	電資學院(16)	總和(31)	
學院別內的%	65.2%	66.7%	66%	
專群別內的%	48.4%	51.6%	100%	

(3) 總括而言，本群組重視人力資本與社會資本，然人力資本受重視之程度大於社會資本，極度不重視文化資本。群組主要是由學生組成，一共有 31 位，工學院與電資學院的學生各半。企業與教授的組成極低，分佈的情形也是各半。

就整個專業群組來看，此群組的人力資本與社會資本是四個專業群組中最高的，人格特質、文化資本是四個專業群組中最低的。以企業分佈來看，各產業在此組群佔有的比例極低，僅約 3~6%。就教授面來看，工學院與電資學院教授的分配相同，佔二成。就學生面來看，佔有的比例很高，有六成左右的工學院與電資學院學生分佈於此群組。

故此組群表示多數學生（工學院、電資院）、部分教授（工學院、電資院）與極少部分的企業（電子、製造、服務業包含），偏重人力資本與社會資本，極度不重視文化資本。

(三) 群組三

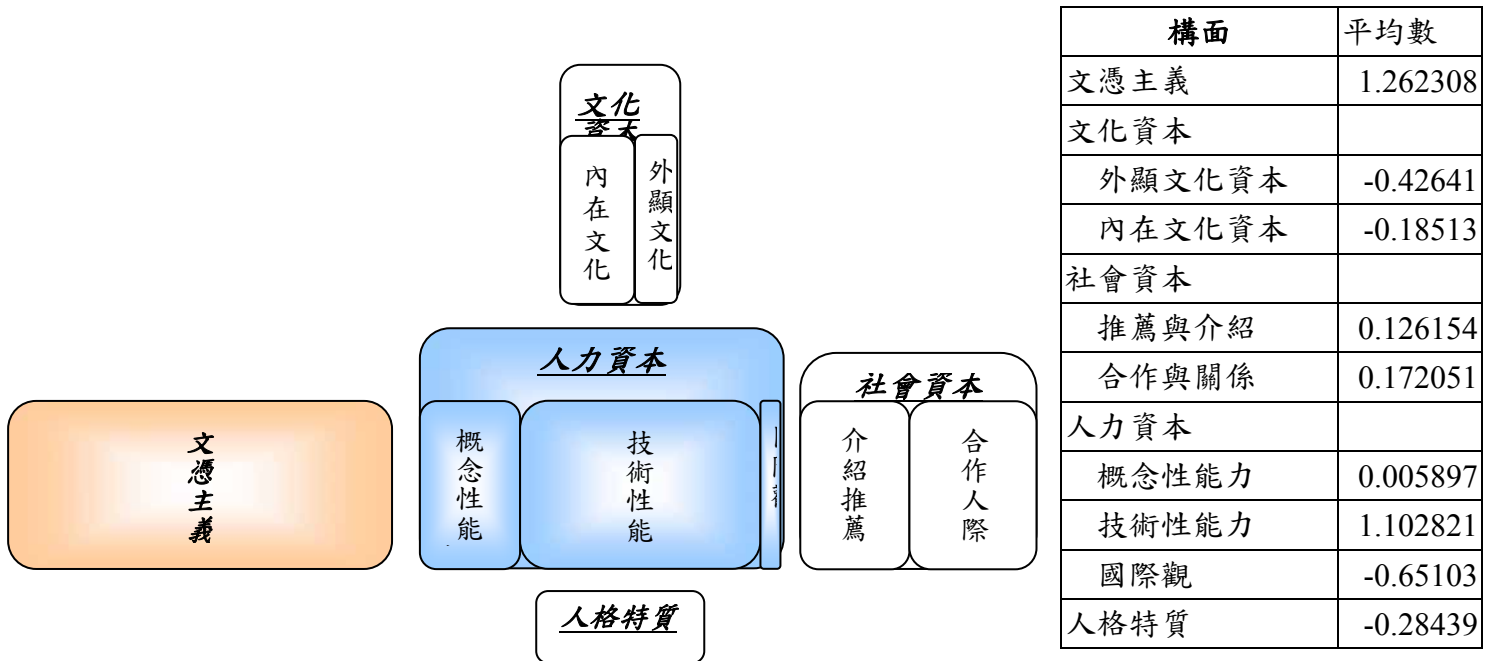


圖 6-3 專業技術群別三構形圖

- (1) 此群組特性較重視文憑主義，人力資本次之，較不重視人格特質。文化資本與社會資本在此一群組佔不小的比例。在人力資本中，較重視技術性能力，概念性能力次之，較不重視國際觀。社會資本皆重視介紹推薦與合作人際。
- (2) a.此群組之企業有 21 家，以電子業較多，佔 57.1%，製造業次之；服務業最少，僅有 2 家。就整個產業來講，有 41.4%的電子業、35%的製造業、13.3%的服務業分佈於此群組。
- b.教授一共有 9 位，較偏工學院之教授，有六位，達 66.7%。就所有教授而言，有 60%工學院、30%電資學院的教授分佈於此群組。
- c.學生一共有 7 位，工學院與電資學院的學生差不多，各佔 57.1%與 42.9%。就所有學生而言，有 17.4%工學院、12.5%電資學院的學生分佈於此群組。

表 4-6-3 專業技術群別三分佈情況

企業	電子業(12)	製造業(7)	服務業(2)	總和(21)
產業別內的%	41.4%	35%	13.3%	32.8%

專群別內的%	57.1%	33.3%	9.5%	100%
<b>教授</b>	<b>工學院 (6)</b>	<b>電資學院 (3)</b>	<b>總和 (9)</b>	
學院別內的%	60%	30%	45%	
專群別內的%	66.7%	33.3%	100%	
<b>學生</b>	<b>工學院 (4)</b>	<b>電資學院 (3)</b>	<b>總和 (7)</b>	
學院別內的%	17.4%	12.5%	14.9%	
專群別內的%	57.1%	42.9%	100%	

(3) 總括而言，本群組重視文憑主義與人力資本，然文憑主義略重於人力資本。社會資本與文化資本佔有部分比例，較不重視人格特質。群組主要由企業組成，共有 21 家，偏重電子業。企業與教授的組成較低，教授較偏工學院之教授，學生則是工學院與電資學院各半。

就整個專業群組來看，此群組的文憑主義是四個專業群組中最高的。以企業分佈來看，電子業與製造業分別佔有不算低的比例。服務業較低，僅約一成左右。就教授面來看，有六成的工學院教授、三成電資學院的教授分配於此群組。就學生面來看，佔有的比例不高，工學院與電資學院的學生各佔約一～二成左右。

故此組群表示多數工學院教授、部分企業（電子、製造業）與極少部分的學生（工學院、電資學院），偏重文憑主義與人力資本，較不重視人格特質。

(四) 群組四

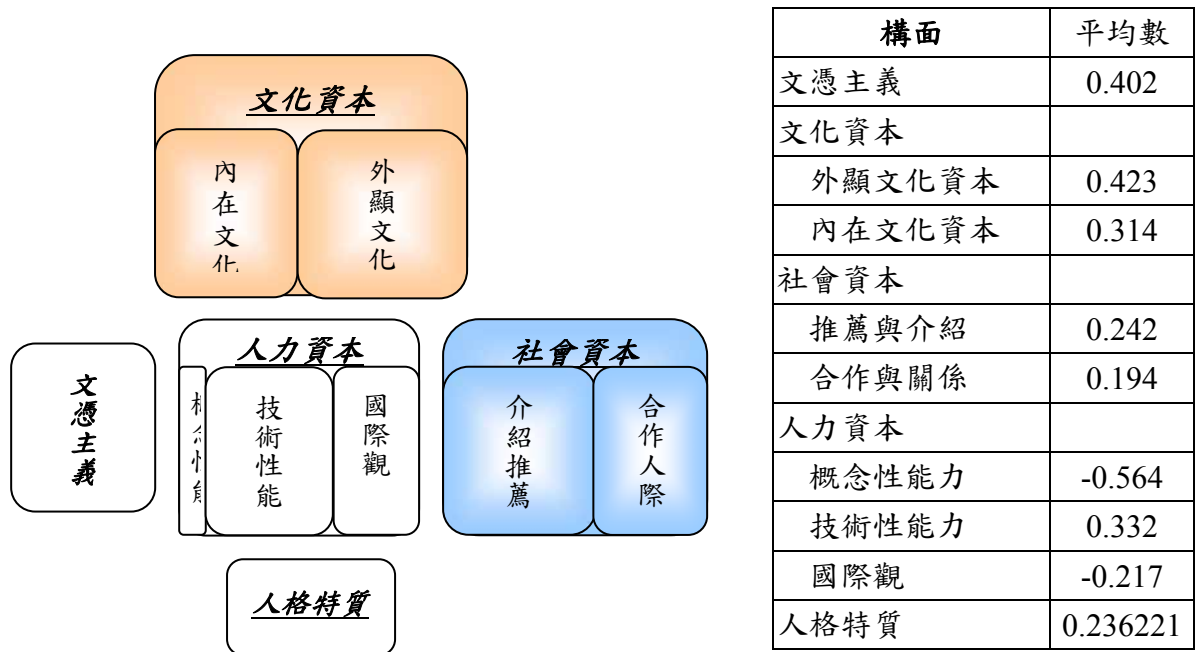


圖 6-4 專業技術群別四構形圖

- (1) 此群組特性著重於文化資本、社會資本及人力資本這三塊。其中，以文化資本最受重視，社會資本與人力資本次之，而文憑主義比人格特質更受重視。文化資本中，外顯文化與內在文化皆受重視。在社會資本中，合作人際與介紹推薦所獲之重視程度差不多。人力資本則是技術性能力較受重視，國際觀次之，概念性能力反而不是那麼的受到重視。
- (2) a. 此群組僅有 5 家企業，電子業與服務業各 2 家，1 家製造業。就整個產業來講，有 6.9% 的電子業、5% 的製造業、13.3% 的服務業分佈於此群組。
- b. 教授僅有 3 位，工學院 1 位，電資學院 2 位教授。就所有教授而言，有 10% 工學院、20% 電資學院的教授分佈於此群組。
- c. 學生僅有 2 位，全為電資學院的學生。就所有學生而言，僅有 8.3% 電資學院的學生分佈於此群組。

表 4-6-4 專業技術群別四分佈情況

企業	電子業 (2)	製造業 (1)	服務業 (2)	總和 (5)
產業別內的%	6.9%	5%	13.3%	7.8%

專群別內的%	40%	20%	40%	100%
<b>教授</b>	<b>工學院 (1)</b>	<b>電資學院 (2)</b>	<b>總和 (3)</b>	
學院別內的%	10%	20%	15%	
專群別內的%	33.3%	66.7%	100%	
<b>學生</b>	<b>工學院 (0)</b>	<b>電資學院 (2)</b>	<b>總和 (2)</b>	
學院別內的%	0%	8.3%	4.3%	
專群別內的%	0%	100%	100%	

(3) 總括而言，本群組可明顯看出其著重於文化資本、社會資本及人力資本這三塊。以文化資本最受重視，社會資本與人力資本次之，較不重視人格特質。構成本群組之樣本，不論是企業、教授或是學生，都非常低。

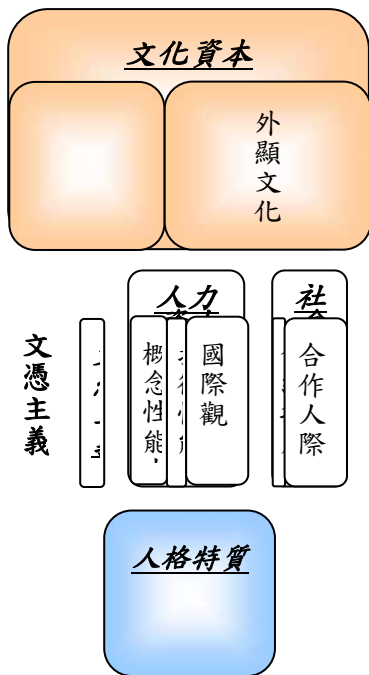
就整個專業群組來看，此群組的人格特質與文化資本是四個專業群組中最高的，人力資本是四個專業群組中最低的。以企業分佈來看，電子業、製造業於此群組佔有之比例皆不高，服務業較高點，僅一成左右。就教授面來看，二成電資學院的教授及一成的工學院教授分配於此群組。佔二成。就學生面來看，佔有的比例極低，且僅有電資學院的學生。

故此組群表示少部分電資學院教授、極少部分的服務業與極少部分的電資學院學生，偏重文化資本、社會資本與人力資本，較不重視人格特質。



## 二、管理行政

### (一) 群組一



構面	平均數
文憑主義	-0.57323
文化資本	
外顯文化資本	0.772857
內在文化資本	0.490794
社會資本	
推薦與介紹	-0.83889
合作與關係	-0.2219
人力資本	
概念性能力	-0.40349
技術性能力	-0.59333
國際觀	-0.17222
人格特質	0.571982

圖 6-5 管理行政群別一構形圖

- (1) 此群組特性明顯的重視文化資本與人格特質次之。文憑主義極度的不受重視。人力資本與社會資本重視的程度差不多，佔部份比例。文化資本中，外顯文化與內在文化皆受重視，外顯文化重視的程度略勝內在文化。
- (2) a. 此群組之企業共有 43 家，以電子業居多，佔 48.8%。製造業與服務業各佔一半，25.6%。就整個產業來講，有 72.4%的電子業、55%的製造業、73.3%的服務業分佈於此群組。
- b. 教授一共有 6 位，較偏重管院之教授，達 66.7%。就所有教授而言，有 33.3%管院、25%社科院的教授分佈於此群組。
- c. 學生一共有 12 位，以社科院的學生較多，佔 75%。就所有學生而言，有 9.7%管院、36%社科學院的學生分佈於此群組。

表 4-6-5 管理行政群別一分佈情況

<b>企業</b>	<b>電子業(21)</b>	<b>製造業(11)</b>	<b>服務業(11)</b>	<b>總和(43)</b>
產業別內的%	72.4%	55%	73.3%	67.2%
專群別內的%	48.8%	25.6%	25.6%	100%
<b>教授</b>	<b>管院(4)</b>	<b>社科院(2)</b>	<b>總和(6)</b>	
學院別內的%	33.3%	25%	30%	
專群別內的%	66.7%	33.3%	100%	
<b>學生</b>	<b>管院(3)</b>	<b>社科院(9)</b>	<b>總和(12)</b>	
學院別內的%	9.7%	36%	21.4%	
專群別內的%	25%	75%	100%	

- (4) 總括而言，本群組可明顯看出僅著重於文化資本與人格特質此二部分，文化資本重視程度大於人格特質。而文化資本中，外顯文化與內在文化皆受重視。剩餘的文憑主義、人力資本與社會資本皆不受重視。群組主要是由企業組成，偏重電子業，教授偏管院教授，學生則是偏重社科院的學生。

就整個專業群組來看來，此群組的文化資本與人格特質是四個專業群組中最高的。文憑主義、社會資本與人力資本是四個專業群組中最低的。以企業分佈來看，電子業與服務業近七成分佈於此群體，製造業亦佔有五成左右。就教授面來看，有三成管院教授與二成社科院教授，分佈於此群組。就學生面來看，佔有三成左右的社科院學生，分配於此群組。

故此組群表示多數企業（電子、製造、服務業）、部分教授（管院、社科院）與部分社科院學生，偏重文化資本與人格特質，較不重視文憑主義、人力資本與社會資本。

(二) 群組二

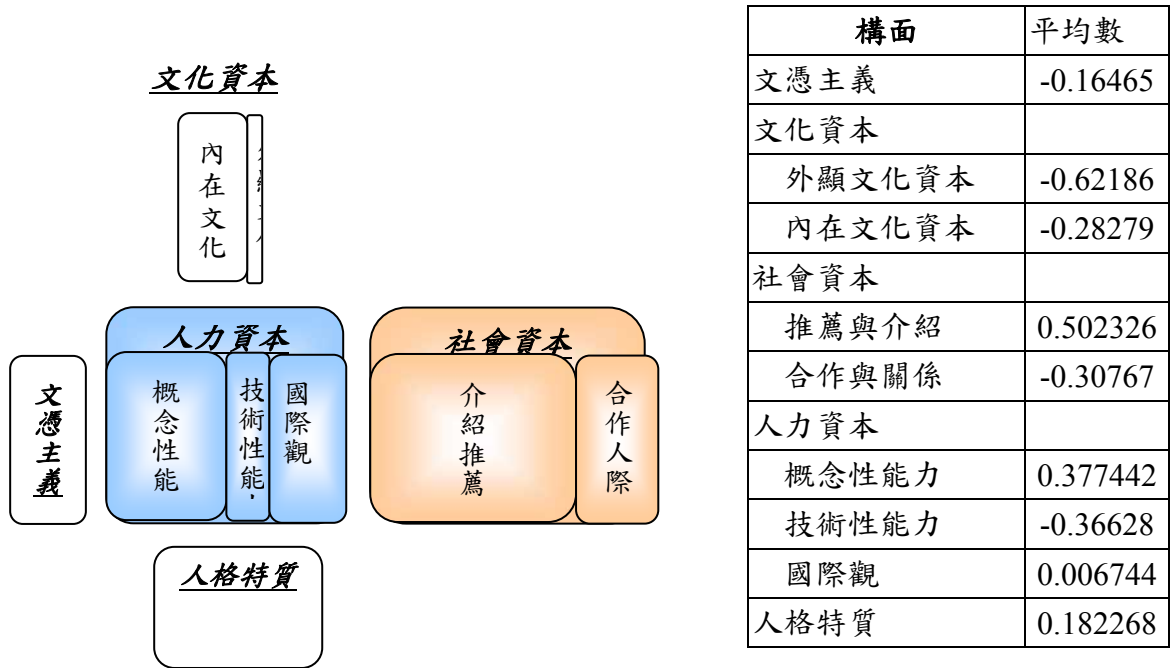


圖 6-6 管理行政群別二構形圖

- (1) 此群組特性較重視社會資本，人力資本次之，較不重視文化資本與文憑主義。社會資本中，較重視介紹與推薦，合作與人際次之。人力資本中，較重視概念性能力，國際觀次之，較不重視技術性能力。人格特質在一此群組占有部份比重。
- (2) a.此群組有 12 家企業，各產業分配情形差不多。就整個產業來講，有 10.3%的電子業、25%的製造業、26.7%的服務業分佈於此群組。  
b.教授有 6 位，全部皆為管院的教授。就所有教授而言，有 50%管院教授分佈於此群組,並無社科院之教授。  
c.學生共有 24 位，管院與社科院學生各半。就所有學生而言，有 38.7%管院、48%社科學院的學生分佈於此群組。

表 4-6-6 管理行政群別二分佈情況

企業	電子業 (3)	製造業 (5)	服務業 (4)	總和 (12)
產業別內的%	10.3%	25%	26.7%	18.8%
專群別內的%	25%	41.7%	33.3%	100%
教授	管院 (6)	社科院 (0)	總和 (6)	
學院別內的%	50%	0%	30%	
專群別內的%	100%	0%	100%	

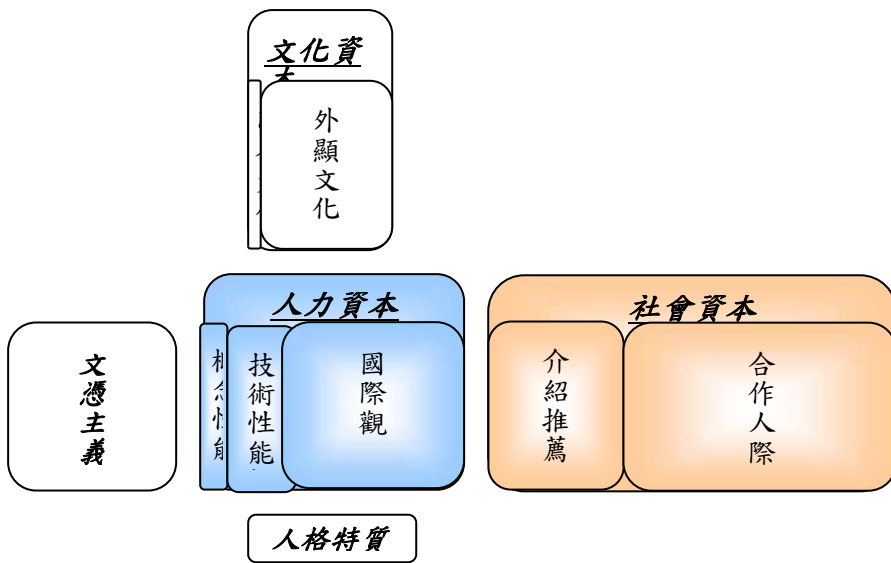
學生	管院 (12)	社科院 (12)	總和 (24)	
學院別內的%	38.7%	48%	42.9%	
專群別內的%	50%	50%	100%	

(3) 總括而言，此群組明顯的重視社會資本與人力資本。較不重視文化資本與文憑主義。而社會資本比人力資本略受重視。社會資本中，較重視介紹與推薦。人力資本中，較重視概念性能力，國際觀次之。群組主要是由學生組成，管院學生與社科院學生各半。教授僅有管院教授。企業部分，各個產業的分佈差不多。

就整個專業群組來看，此群組的文化資本是四個專業群組中最低的。以企業分佈來看，製造業與服務業約二成分佈於此群組，電子業約一成。就教授面來看，近一半的管院教授分佈於此群組。就學生面來看，各約四成的管院與社科院學生分佈於此群組。

故此組群表示少數企業（製造、服務業）、半數管院教授與部分學生（管院、社科院）偏重社會資本與人力資本，較不重視文化資本與文憑主義。

(三) 群組三



構面	平均數
文憑主義	0.321515
文化資本	
外顯文化資本	0.301212
內在文化資本	-0.70364
社會資本	
推薦與介紹	0.114242
合作與關係	1.335152
人力資本	
概念性能力	-0.81758
技術性能力	-0.07515
國際觀	0.555758
人格特質	-0.31104

圖 6-7 管理行政群別三構形圖

- (1) 此群組特性較重視社會資本，人力資本次之，文化資本與文憑主義重視的程度差不多，較不重視人格特質。社會資本中，較重視合作與人際，介紹與推薦次之。人力資本中，僅重視國際觀，技術性能力與概念性能力倒不是那麼重視。文化資本則較重視外顯文化，較不重視內在文化。
- (2) a.此群組僅有 8 家企業，電子業 5 家，製造業 3 家。就整個產業來講，僅有 17.2% 的電子業、15% 的製造業分佈於此群組，並無服務業。  
 b.教授有 8 位，偏重社科院的教授，佔 75%。就所有教授而言，有 16.7% 管院、75% 社科院的教授分佈於此群組。  
 c.學生有 17 位，偏重管院的學生，佔 76.5%。就所有學生而言，有 41.9% 管院、16% 社科學院的學生分佈於此群組。

表 4-6-7 管理行政群別三分佈情況

企業	電子業 (5)	製造業 (3)	服務業 (0)	總和 (8)
產業別內的%	17.2%	15%	0%	12.5%
專群別內的%	62.5%	37.5%	0%	100%
教授	管院 (2)	社科院 (6)	總和 (8)	
學院別內的%	16.7%	75%	40%	
專群別內的%	25%	75%	100%	

學生	管院 (13)	社科院 (4)	總和 (17)	
學院別內的%	41.9%	16%	30.4%	
專群別內的%	76.5%	23.5%	100%	

(3) 總括而言，本群組較重視社會資本，人力資本次之。而社會資本中，介紹與推薦及合作與人際二者皆受重視。文憑主義與文化資本之重視程度差不多，且各佔有部分比重。較不重視人格特質。群組主要是由學生所組成，企業以電子業較多，製造業次之，沒有服務業。教授以社科院教授偏多。學生部分，有七成是管院的學生。

就整個專業群組來看，此群組的社會資本是四個專業群組中最高的。以企業分佈來看，電子業與製造業約一成分佈於此群組。就教授面來看，近七成的社科院教授分佈於此群組。學生則有約四成的管院學生。

故此組群表示少部分企業（電子、製造業）、多數社科院教授與部分管院學生偏重社會資本與人力資本，較不重視人格特質。

(四)群組四

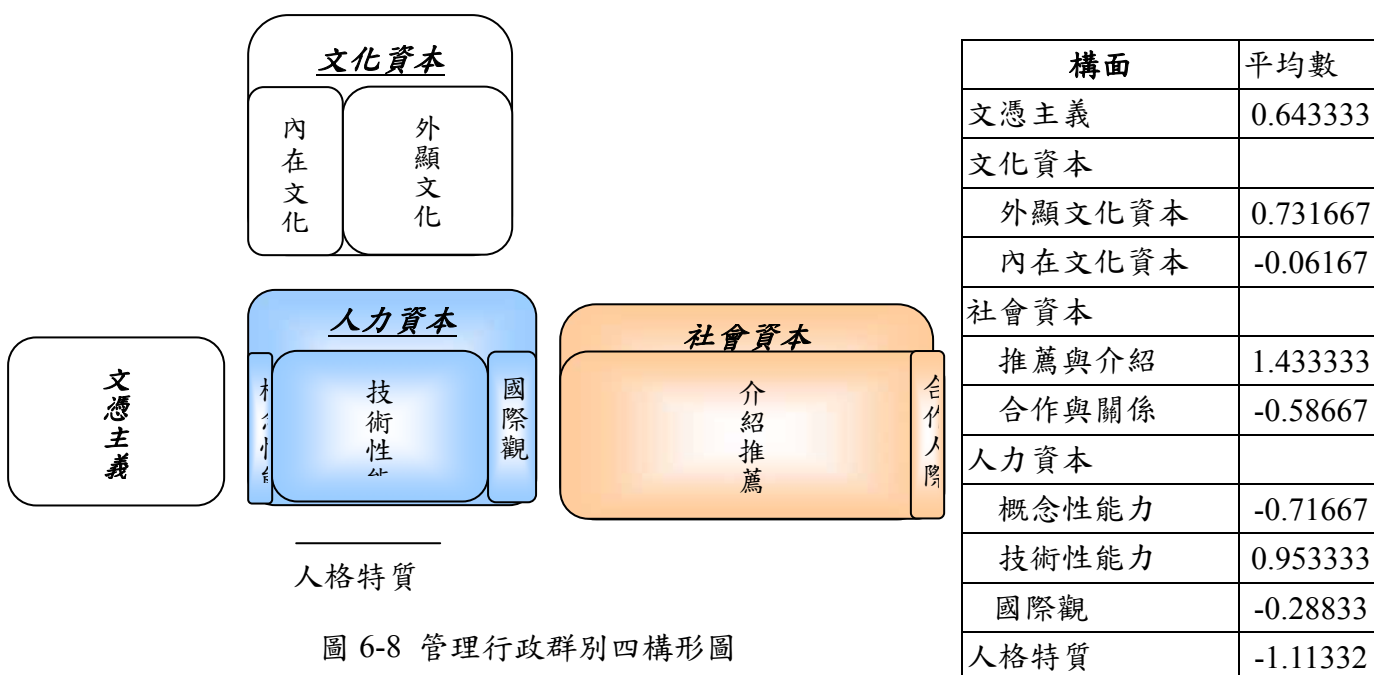


圖 6-8 管理行政群別四構形圖

- (1) 此群組明顯可看出極度不重視人格特質，其他四種都佔有不小的比例。最重視的為社會資本，人力資本次之，文化資本與文憑主義所佔的比重差不多。社會資本中，非常重視介紹與推薦但不重視合作與人際。人力資本中，僅重視技術性能力，國際觀與概念性能力倒不是那麼重視。文化資本重視內在文化與外顯文化。
- (2) a.此群組僅有 1 家企業，為製造業。就整個產業來講，僅有 5%的製造業分佈於此群組。
- b.此群組無教授樣本。就所有教授而言，並無任何學院之教授分佈於此群組。
- c.學生僅有 3 位，且皆為管院的學生。就所有學生而言，有 9.7%管院學生分佈於此群組，並無任何社科學院的學生。

表 4-6-8 管理行政群別四分佈情況

企業	電子業 (0)	製造業 (1)	服務業 (0)	總和 (1)
產業別內的%	0%	5%	0%	1.6%
專群別內的%	0%	100%	0%	100%
教授	管院 (0)	社科院 (0)	總和 (0)	
學院別內的%	0%	0%	0%	

專群別內的%	0%	0%	0%	
<b>學生</b>	<b>管院 (3)</b>	<b>社科院 (0)</b>	<b>總和 (3)</b>	
學院別內的%	9.7%	0%	5.4%	
專群別內的%	100%	0%	100%	

- (4) 此群組明顯可看出極度不重視人格特質，其他四種都佔有不小的比例。最重視的為社會資本，人力資本次之，文化資本與文憑主義所佔的比重差不多。社會資本中，非常重視介紹與推薦。人力資本僅重視技術性能力。文化資本重視內在文化與外顯文化。群組僅由製造業與管院學生組成。

就整個專業群組來看，此群組的文憑主義與人力資本資本是四個專業群組中最高的。以企業分佈來看，僅有 5%的製造業與 9.7%的管院學生分佈於此群組。

故此組群表示極少部分的製造業與極少部分的管院學生，偏重社會資本、人力資本、文化資本與文憑主義，極度不重視人格特質。



## 第五章 結論與建議

在第一年度的計畫中，本研究發現高等教育機構所提供的人才能力，與企業界實際需求人才的能力不盡相同，之間明顯存在著落差。而根據第二年度問卷發展與大量樣本調查之後，進一步驗證了其間的差異。再加上彙整另一子計畫（劉韻僖、許碧芬）之研究成果，本研究得以對於系所—學生—企業三者間對於企業選才的看法得到完整的分析，並對過去對於教育與勞力市場的一些觀點加以檢測與比較。

台灣近來失業率屢創新高，相較於企業的人力需求，許多企業比過去收到更多的應徵履歷表，人資主管仍苦惱著找不到所需的人才。這樣的現象顯示著就業市場的供給與需求之間，存在著相當大的落差。曾碧淵（1999）其研究提出教育系統與企業用人需求之間的落差，源自於國內大專院校招生名額增加太快，加上許多新科系其育才不符合企業界的用人需求，造成許多畢業生學非所用而造成現今失業率頗高的現象，亦即是大學教育理想上希望培育的人才其實已經與企業的需求相佐。再者，即使是兩者對人力養成有著相同之目的，但若培育過程中受限於個人、組織或環境面的因素，導致育才的目標與實際育才成果並不一致。綜合上述，造成台灣目前失業率除了是近年來學校科系劇增外，本計劃將所探究的問題聚焦於「畢業學生品質是否能符合企業的需求？」，亦即畢業學生受過大學或研究所教育後，其在各項能力與特徵是否有顯著的成長，並逐步與企業的需求相連結？

首先，本研究將利用計劃之實證結果檢視「教育系統與企業用人需求之間的落差」其真正原因是否如過去研究結果所述。於此，本研究將企業招募分為管理行政人力與專業技術人力來檢驗學生與企業對於業界選才時所認知重要因素的差異、及教授與學生對於企業選才時所認知重要因素的差異，並於因素分析所萃取出之九個因素構面—「文憑主義、外顯文化資本、內在文化資本、推薦與介紹、合作與關係、概念性能力、技術性能力、國際觀、人格特質」進行綜合比較：

## 一、管理行政人力

本研究分別對學生與企業、學生與教授使用 T 檢定驗證於九個因素構面上的看法或重視程度是否有差異。此一結果顯示，學生與教授對於企業選才所重視的九個因素中僅有推薦與介紹、概念性能力有顯著差異外，其餘七個構面學生與教授看法相似；反觀企業與學生卻發現有截然不同之結果，企業與學生僅於合作與關係、技術性能力兩個構面上看法並無分歧，其餘七個因素構面上看法均不一。就以上的實證結果可以更了解到教育系統與企業於管理行政人力需求之間的落差到底是出現於「大學教育希望培育的人才與企業的需求相左」或是「育才的目標與學生實際育才成果並不一致」，試圖出台灣失業率頗高的問題所在。

文憑主義是教授與學生所共同強調與重視，但企業與教授、學生相較之下是較不重視的，是故企業與學生兩者間存在著明顯的落差。企業界認為對於初次進入勞力市場的新鮮人而言，文憑並不是一個主要篩選人力的訊號。

在文化資本方面，企業於內在與外顯兩種文化資本的重視程度亦顯著高於學生與教授，這似乎顯示針對一般管理行政人員，在面試過程中，文化與價值觀的相似性對企業主管而言相對有較大的影響性，但學生與教授似乎忽略了文化資本所可能的影響。

在社會資本理論方面，推薦與介紹構面中所得之實證結果為學生與企業、學生與教授的認知明顯不同，學生認知此重要性相當高，但企業與教授卻認為一般人士推薦或校友關係等並不是那般地重要。由此看來，此一存在的認知落差是學生本身自己造成的；

在人力資本三個構面中，教授與企業相較於學生而言，認為概念性能力對於初次到職場的新鮮人較不重要，在技術性能力上，企業、學生與教授三者並看法並無不同，最後一個構面，教授與學生認為國際觀為人力資本中最重要的部分，相較之下企業對於管理行政人力的要求上卻較不強調此；最後，企業認為關於新鮮人人格特質的因素是相當重要的，但而教授與學生卻認為這是於大學教育中無法培育的因素，因而較不重視之。

綜合上述，就管理行政人員的選才標準方面，高等教育人才養成與企業管理行政人力選才需求間的契合度並不高。特別是企業與學生之間的缺口相當大，相對之下，教授

與學生僅在部分指標中有所差異。換言之，管理行政人員的供給與需求間的落差，似乎是來自於教育機構與企業整體而言存在著相當大的差異性，許多企業選才時重視的指標，在教授與學生方面卻相對忽略了（例如：文化資本、態度與人格特質），而在部分的指標中，教授與學生相對較為重視，但這些因素通常並不是企業最看重的部分（例如：文憑主義、社會資本、國際觀、概念性能力）。

## 二、專業技術人力

企業、學生與教授對於專業技術人力所重視因素的實證結果顯示：學生與教授之間看法的落差在於推薦與介紹、概念性能力、國際觀與人格特質；而企業與學生兩者間看法之差異在於內在文化資本、推薦與介紹、技術性能力、國際觀與人格特質。學生相較於企業與教授是最重視社會資本的推薦與介紹與人力資本的國際觀；而教授與企業皆相當重視專業技術人力新鮮人的人格特質，反觀現今薪薪學子自己卻認為這是不重要的因素；企業相較於學生與教授認為文化資本是一重要的因素，尤以內顯文化資本落差最為明顯。綜合上述，可察覺出在專業技術人力方面，高等教育與勞力市場認知的落差問題，主要在於大學中教授與學生兩者間觀念上的落差。相對之下，企業與教授間的差異反而不大。

深入探討其間的差異，我們發現在推薦與介紹、概念性能力與國際觀等三個指標中，學生的重視程度顯著高於教授與企業，在以理工、實務導向的相關工作中，這些構面似乎並不是企業最重視的，而教授可能因為與企業有較多的接觸，通常也會認同企業的觀點，但是在校的同學卻相對高估的這些項目的重要性，另外，在人格特質方面，理工科系的學生卻相對低估了此一構面的重要性。換言之，在目前國內理工科系的訓練中，雖然教授的教學理念與企業的需求相當接近，但卻由於課程設計上的落差，這樣的理念並未完全反映在學生的學習成果上，而這樣的結果相當程度的凸顯了當前我國專業技術教育的一些問題，值得未來進一步探討。

綜合上述結果，配合本研究構型理論與內容分析的結果，我們發現影響高等教育人

才養成與企業選才需求間的契合度似乎出了些問題。Becker (1964) 認為透過教育，人們獲得才幹、技能和知識的存量，進而使得其在就業市場上獲得優勢，而企業主也會因為個人不同技術和能力，作為選才的依據與薪資的標準，Becker所提出此一理論造就學校、教授們認為於大學教育只需專注於學生技能、知識、學歷等的培養，而忽略了企業所重視的文化資本與社會資本。

若教育的效能不那麼顯著，但仍提供足夠的訊息讓雇主分辨其才能高低，進行篩選，此時學歷雖不必然與個人的人力資本相關，但仍有其一定的功能性，因此一般人亦會為了學習到較佳的技能以為未來長遠職業生涯之所需，而有較高的意願受教育，此一觀點即符合人力資本理論的主要概念；若教育本身不能有效提供技能養成，也不足以提供完整的資訊讓企業選擇人才，此時企業依據其社會網絡，由於網絡能夠幫助企業篩選眾多與有效地資訊，較有機會蒐集從周邊資訊中尋找到合適的人才。綜合上述，觀看出台灣失業率頗高、勞力市場與教育連結機制出現如此大的落差，源自於學校的教育所培育出來的人才並非是企業真正想要的，此一研究結果顯示出台灣近年來雖在教育上努力地做些改革，然而失業率卻截截升高，這再再顯示台灣大學教育僅就教授目標、學校目標來做修正，然而產業結構與經濟環境不斷持續地變化，造就企業對於人力需求的要求也不同以往，這些改變卻是大學教育欠缺考量的地方，觀看教授、學校的課程並無與企業作一連結。因此，本研究所發現的結果認為就業市場的供給與需求之間，存在著相當大的落差源自於大學教育本身，這樣的研究結果值得我們省思與正視。

## 陸、計畫成果自評

依據本研究當初所擬訂的計畫書，與最終研究的成果相較，研究內容與研究設計已經有所修改，茲說明如下：

1. 本研究當初原擬定同時比較大學、研究所畢業生在企業選才時，所適用的標準是否有所不同，不過在第一年度進行訪談與測試後發現，若同時要企業針對大學、研究所、專業、非專業四個部分的選才標準進行評估，多數企業無法明確的區隔，且每個企業大概要進行兩個小時左右的訪談，在時間上並不允許。且多數企業在前測時，都認為對於大學、研究所選才的標準差異並不大（相對而言，對於管理行政、專業技術兩類人才的標準則有相當大的差異），因此本研究放棄了研究所的部分，僅針對大學畢業生加以探討。
2. 在理論建構方面，由於計畫審查人在當初審查意見中，建議可以將文憑主義、文化資本理論放入，以凸顯台灣勞動市場的特性，本研究從善如流，在研究中加入了這些觀點，配合原先的觀念，總共針對人力資本、文化資本、社會資本、文憑主義與潛能基礎理論加以比較，較之原先的研究架構有更豐富的學術價值。
3. 在分析方法方面，本研究在第二年的大量樣本調查之後，原先設定僅利用 Q 分類方法加以探討。但經過進一步討論後，決定另外加入構型理論的觀點加以分析。分析結果顯示，利用構型理論的概念探討本文的研究主題相當合適，研究結果亦具有相當的特色。
4. 除了以上的變動之外，本研究在抽樣設計方法與樣本數的取得方面亦有所增進，較原先預計的抽樣更多，較多的樣本也使得本研究有相當顯著的研究結果。

整體而言，原先研究計畫書中所欲達成的目標，在本年度計畫中多數都已經完成。另外在理論基礎、研究方法與抽樣方法上都較原有架構有所增進，因此，與原計畫的相符程度應可達 95% 以上。

另外，本年度研究進行過程中，亦充分與其他子計畫，特別是原先子計畫五高度配合，相關研究人員的討論也激發出一些新的研究想法。本研究所提出之研究架構相當完整，研究過程所有數據皆能符合嚴謹的學術檢驗標準，在學術上應能有相當的貢獻，研究結果亦深具發表價值。目前本計畫之研究結果正在改寫，預計將能發表國內或國外重要專業學術期刊上。本次計畫完成後，預計將與其他子計畫一同舉辦研究成果發表之研討會，並將研究成果集結發表或投稿於學術期刊。

## 參考文獻

### 一、中文部份

1. 于若蓉，1996，台灣人力資源的實證研究---屬質與受限應變數模型之應用，台灣大學經濟研究所出版博士論文。
2. 江豐富，1980，「文憑主義在台灣勞動市場的重要性--以學歷取才還是以人力資本取才」，經濟論文，第十八卷第二期，頁 129-177。
3. 江豐富，1995，「是否以文憑主義作為甄選員工的依據--台灣地區實證研究」，自由中國之工業，頁 1-23。
4. 江豐富，1995，「以文憑還是以人力資本取才--台灣地區實證研究」，教育研究資訊，第三卷第五期，頁 17-35。
5. 吳秉恩，1999，分享式人力資源管理：理念、程序與實務，翰蘆圖書。
6. 吳復新，1993，「管理人才的評鑑與考選」，人事月刊，17 卷，第 3 期，頁 77-92。
7. 吳復新，1997，人力資源管理，國立空中大學。
8. 李漢雄，2000，人力資源策略管理，揚智文化。
9. 林師模、許書銘，1999，"高科技產業發展對台灣人力資源配置之影響"，發表於「知識經濟時代之經濟與發展人力運用」研討會，高雄：中山大學。
10. 孫清山、黃毅志，1994，「社會資源、文化資本與地位取得」，東海學報，第三十五卷，頁 127-150。
11. 徐宗庸，1989，企業甄選管理碩士之知覺偏好研究，成功大學工業管理研究所出版碩士論文。
12. 張裕隆，2001，管理才能測驗發展及信效度分析，應用心理研究，10，頁 65-95。
13. 張裕隆，2002，才能評鑑法--建立卓越績效的模式，初版。商周出版。
14. 張耀仁，1996，卓越人力資源管理制度之建構—資源基礎論觀點，中正大學企管所碩士論文。
15. 教育部，2001，大學政策白皮書。
16. 莊朝正，1998，管理才能評鑑量表之建立—以某高科技公司為例，中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
17. 黃英忠、曹國雄、黃同圳、張火燦與王秉鈞，1998，人力資源管理，華泰書局。
18. 黃毅志，1990，「文化資本、社會網絡與階層認同、階級界限」，國立政治大學社會學報，第三十卷，頁 1-42。
19. 黃毅志，1996，「台灣地區民眾地位取得之因果機制--共變結構分析」，東吳社會學報，第五期，頁 213-248。
20. 黃毅志，1999，「台灣地區教育階層化之變遷--檢証社會資本論、文化資本論及財務

資本論在台灣的適用性」，國立台東師範學院國民教育研究所碩士論文。

21. 曾碧淵，1999，「OECD 國家就業政策及其效益之探討」，*勞工之友*，第 588 期，頁 12-16。
22. 楊亨利、林俊宏，1997，「組織構形與資訊科技構形的配合」，*管理評論*，第十六卷第二期，頁 49-66。
23. 劉正、李錦華，2001，「文憑主義的迷思：從勞工的薪資與雇主的徵才談起」，*臺灣教育社會學研究*，第一卷第二期，頁 91-129。
24. 鄭妃君，1999，*建諸於管理才能上的策略情境遴選模式*，靜宜大學企管所碩士論文。

## 二、英文部分

1. Allen, B., 1990, "Information as an Economic Commodity," *American Economic Review*, 80(2), 268-273.
2. Baird, L., and Meshoulam, I., 1988. "Managing Two Fits of Strategic Human Resource Management," *Academy of Management Review*, Vol. 13, No.1, 116-128.
3. Barney, J., 1991, "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage," *Journal of Management*, 17:99-120.
4. Baron, J. N., M. T. Hannan, and M. D. Burton, 1999, "Building the iron cage: Determinants of Managerial intensity in the early years of Organizations," *American Sociological Review*, 64(4), 527-547.
5. Barzel, Y., 1977, "Some Fallacies in Explanation of information Cost," *Journal of Law and Economics*, April , 297-307.
6. Becker, G. S., 1964, Human Capital. NY: *Columbia University Press*.
7. Becker, G. S., 1993, Human Capital. 3rd ed. Chicago: *The University of Chicago Press*.
8. Bem, D., and Funder, D., 1978. "Predicting more of the people more of the time: Assessing the personality of situations," *Psychological Review*, 85: 485-501.
9. Bowen, D. E., Ledford Jr., G. E., and Nathan, B. R., 1991, "Hiring for the Organization and not the Job," *Academy of Management Executive*, 5(4), 35-51.
10. Boyatzis, R.E., 1982, *The Competent Manager: A model for Effective Performance*, New York: *John Wiley*.
11. Brooking, A., 1996, *Intellectual Capital*, London: *International Thomson Business Press*.
12. Burt. R. S. 1992. *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. *Cambridge, MA: Harvard University Press*.
13. Byars, L. L. and Rue, L. W., 2000, *Human Resource Management*, *Irwin McGraw-Hill*.
14. Cable, D.M., and Judge, T. A., 1997. "Interviewers' Perceptions of Person- Organization Fit and Organizational Selection Decisions," *Journal of Applied Psychology*, 82:546-561.
15. Caldwell, D. F., and O'Reilly III, C. A., 1990. "Measuring Person-Job Fit with a

- Profile-Comparison Process,” *Journal of Applied Psychology*, 75:648-657.
16. Carrell, M. R., Elbert, N. F., and Hatfield, R. D., 2000, Human Resource Management, *Dryden Press*.
  17. Coleman, James S. 1988. “Social Capital in the Creation of Human Capital,” *American Journal of Sociology*, 94: s95-s120.
  18. Davenport, T. O. 1999. Human Capital: What is it and Why People Invest it. San Francisco: *Jossey-Bass*.
  19. Dawis, R. V., Lofquist, L. H., and Weiss, D. J., 1968. A Theory of Work Adjustment. Minneapolis: Industrial Relations Center, *University of Minnesota*.
  20. Dawis, R. V., 1992. “Person-Environment Fit and Job Satisfaction,” in Cranny, C. J., Smith, P. C., and Stone, E. F., Job Satisfaction, NY: *Lexington*.
  21. Delery, J. E., and Doty, D. H. 1996, “Modes of Theorizing in Strategic Human Resources Management: Tests of Universalistic, Contingency, and Configurational Performance Prediction,” *Academy of Management Journal*, 39:802-835.
  22. Denisi, A. S., and Griffin, R. W., 2000, Human Resource Management , *Houghton Mifflin Company*.
  23. Flap, H. and Boxman, E., 2001, “Getting Started: The Influence of Social Capital on the Start of Occupation Career,” in Social Capital: Theory and Research, edited by Nan Lin, Karen Cook, Ronald S. Burt, New York: *Aldine De Gruyter*.
  24. Ghiselli, E.E., 1971. Explorations in Managerial Talent, CA: Goodyear, *Pacific Palisades*.
  25. Granovetter, Mark. 1973. “The Strength of Weak Ties.” *American Journal of Sociology* 78:1360-80
  26. Granovetter, M., 1995. Getting a Job. 2nd ed., Chicago: *University of Chicago Press*.
  27. Hoigh, L. M., 1992, “The “Big Five” Personality Variables—Construct Confusion: Description versus Prediction,” *Human Performance*, 5:139-155.
  28. Huselid, M. A. 1995, “The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance,” *Academy of Management Journal*, 38:635-672.
  29. Ivancevich, J. M., 2001, Human Resource Management , 8th ed., *Irwin McGraw-Hill*.
  30. Janine Nahapiet & Sumantra Ghoshal. 1998“Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage” *Academy of Management Review*, 23 (2), 242-266.
  31. Judge, T. A., and Bretz Jr., R. D., 1992, “Effects of Work Values on Job Choice Decisions,” *Journal of Applied Psychology*, 77:1-11.
  32. Karren, R. J., and Graves, L. M., 1994, “Assessing Person-Organization Fit in Personnel Selection: Guidelines for Future Research,” *International Journal of Selection and Placement*, 3:146-156.
  33. Katz, R. L., 1955, “Skills of an Effective Administrator,” *Harvard Business Review*,



- 33:33-42.
34. Kristof, A. L., 1996, "Person-Organization Fit: An Integrative Review of its Conceptualizations, Measurement, and Implications," *Personnel Psychology*, 49:1-50.
  35. Lin Lan .2001 "Theories of Capital The Historical Foundation" *Theories of Capital: The Historical Foundation*, p.3-18
  36. Lombardo, M., and Eichinger, B., 1997, "HR Role in Building Competitive Edge Leaders," *Human Resource Management*, Spring, 36(1), 141-146.
  37. Lynn, B. E. 2000, "Intellectual Capital: Unearthing Hidden Value by Managing Intellectual Assets," *Ivey Business Journal*, 64: 48-52.
  38. Mintzberg , H., 1973. The Nature of Managerial Work., NY: *Haper & Row, Pub.*, 93-94.
  39. O'Reilly III, C. A., Chatman, J., and Caldwell, D. F., 1991, "People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit," *Academy of Management Journal*, 34:487-516.
  40. Rosenbaum, J. E., and Binder, A., 1997, "Do Employers Really Need More Educated Youth ?" *Sociology of Education*, 70:68-85.
  41. Ross, J., G. Roos, L. Edvinsson, and N. C. Dragonetti. 1998, Intellectual Capital – Navigating in the New Business Landscape. NY: *New York University Press*.
  42. Sandefeur, Rebecca L. & Edward Laumann. 1998. "A Paradigm for Social Capital", *Rationality and Society* 10(4), 481-501.
  43. Sevy, Olson, McGuire, Fraser, and Pajanen, 1985. Management Skill Profile Research Report and Technical Manual. Minneapolis MN: *Personnel Decision*.
  44. Spencer L. M., and Spencer S. M., 1993. Competence at Work: Models for Superior Performance. NY: *John Wiley and Sons*.
  45. Wanous, J.P., 1992, Organizational Entry: Recruitment, Selection, Orientation, and Socialization, 2nd ed., MA: *Addison-Wesley*.
  46. Wenpin Tsai & Sumantra Ghoshal. 1998."Social Capital and Value creation: The Role of Intrafirm networks" *Academy of Management Journal*, 41(4), 464-476
  47. Wood, R., and Payne, T., 1998. Competency-based Recruitment and Selection, *John Wiley and Sons*.
  48. Wright, P.M. and McMahan, G.C.1992, "Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management," *Journal of Management*, 18(2), 295-320.
  49. Wright, P. H., McMahan, G. C., and McWilliams, A. 1994, "Human Resources and Sustained Competitive Advantage : A Resource-based Perspective," *International Journal of Human Resource Management*, 5: 301-326.
  50. Yukl, G. A., 1987. A New Taxonomy for Integrating Diverse Perspectives on Managerial Behavior. Paper presented at the American Psychological Association Meeting, New