

# 幼教師職業取得研究

## ：職業取得變項之調整及相關理論之整合檢證

### 中文摘要

台灣的幼教職場呈現兩極化現象，一些福利好、薪資待遇佳的幼稚園，經常是幼教求職者競爭的目標，尤其以公立幼稚園教職的競爭最為激烈，不過也有些制度不完善的私立幼稚園，經常面臨要招考老師的窘境。這也導致許多幼教保系畢業生關心的不只是如何找工作，而且是如何找到好的工作。過去幼教領域的相關研究尚未進行這方面的探討，故本研究歸納有關職業地位取得的研究結果，而以人力資本、文化資本、以及社會資本這三個社會學理論作為依據，希望檢視這三個理論對於幼教師取得較好教職是否能提供解釋？這包括取得公幼教職以及取得較高薪資之教職。本研究以全國性抽樣資料來進行分析，結果顯示學歷較高、文化資源較高者有利於取得公幼教職，而且畢業於公立學校幼教保系者也比其他校系者佔優勢。在取得較高薪資教職方面，學歷較高、任教經驗較長、專業證照較多者佔優勢。這顯示人力資本對於取得公幼教職與較高薪資之教職相當重要，而 Bourdieu 形式文化則無法提供解釋。至於 Lin 社會資本，本研究發現透過介紹人的幫忙，並非取得較好的教職，而往往是進入私立幼稚園，或是到薪資較低的幼稚園任教。這表示對於台灣幼教職場而言，欲取得較好的教職，不需透過介紹人的幫忙，而是要在人力資本上投資，才是有效的方法。

**關鍵詞：**職業取得，人力資本，文化資本，社會資本

# A study for kindergarten teachers' occupational attainment: adjustment variables of occupational attainment and inspection related theories

## Abstract

There is an employment polarity of kindergarten in Taiwan. Some kindergartens that offer a good pay and welfare are the competitive aims usually to job applicants who want to be teachers, especially the public ones. On the contrary, some private and unsystematic kindergartens usually have to face a terrible situation that is to hire employees frequently. Therefore, most of the graduates of early child education/ childcare department not only care about how to find a job, but also how to get a good job. The past studies in early child education field haven't exposed the issue. For this reason, this study is base on three sociological theories, human capital, cultural capital, social capital, which are generalized by the results of occupational attainment studies. This study will examine whether three sociological theories above can interpret kindergartens' teachers to get better jobs including to be teachers of public kindergarten and get higher salary. In this study, we analyze data nationwide sampling and the results show: higher education, higher cultural resource both are beneficial to applicants for public kindergarten's teacher, and graduates from public school and early child education/childcare department are more beneficial to be employed. Mentioning about getting higher salary, this three qualifications, higher education, more teaching experience, more certificates, are more beneficial. It means human capital is important to get the job of public kindergarten's teacher and higher salary but cultural capital isn't. For social capital, in this study we find introducer's help can't get better job, and usually are private kindergarten's teacher and get less salary. It means if someone wants to get a better job of kindergarten's teacher in Taiwan, the best way is to invest human capital and not to ask for introducer's help.

keywords : occupational attainment, human capital, cultural capital, social capital.

# 研究內容

## 壹、緒論

### 一、研究背景與本研究的重要性

當前台灣的失業問題嚴重，根據統計，全台失業人數在民國91年時為51.5萬人，如果也考慮失業者家庭因素，則受到失業問題所波及的人口，將高達112.9萬人（周玫琪，2005）。如果直接以「工作場所歇業或業務緊縮」而失業的人來計算，在1996年時約有6.8萬人，但是到了2003年就增加到22.8萬人，八年之間增加了近3.4倍，非常驚人（周玫琪，2005）。因此，「找工作（職業取得）」逐漸成為大學生最關心的討論話題，在大學校園中不斷被關注與討論。以教育學門而言，便是教師職業取得的話題。

根據媒體報導指出：教育部統計顯示目前領有國中小學教師執照卻沒有擔任教職的人數約有3萬人，教育部表示並不是社會上沒有教師工作（例如補習班、安親班），而是他們希望找到有保障的「好工作」（例如公立學校或制度較好的私立學校）（台灣立報，2004）。因此，教師職業取得問題不在於沒有工作，而在於如何協助他們找到「好工作」，即待遇較好，較有保障的工作。

研究者目前任教於幼教相關學系，關心國內幼教畢業生的工作取得。目前幼教職場上，可以說呈現兩級化的現象，有些未立案、或是制度不完善的私立幼稚園，教職不但沒有出現高度競爭的現象，還經常面臨必須招考老師的窘境；不過，一些福利好、薪資待遇佳的幼稚園就不同了，儘管是私立幼稚園，仍然是幼教師們爭相競逐的目標。至於公立幼稚園，由於薪資待遇、退休、撫恤、保險與福利等等，完全比照公立國小教師，對於幼教老師們來說，進入公立附幼就猶如捧到「鐵飯碗」一般，從此不愁工作沒保障（新幼教編輯室，1994）。因此，每次公立幼稚園教師出缺，總是造成極激烈的競爭，「戰況」並不遜於國中小學的教師甄試。

那麼，到底要具備什麼樣的條件，才能在謀求教職時脫穎而出呢？過去台灣地區有關民眾職業取得的探討，已累積了數篇研究（江豐富，1990；1995；黃毅志，1996；劉正、李錦華，2001），歸納這些研究可以獲得下列結論：教育對於職業取得有正向的影響，教育程度越高，取得的職業地位也越高。此外，「介紹人」也會影響職業取得，介紹人地位越高，越有利於取得較高的職業地位；換言之，個人的教育（可代表一種人力資本，human capital）與社會資本（social resources）對於職業取得有幫助。邊燕傑（1999）、Wright（1979）與Lin（1990；2001）在中國大陸與美國的研究也得到相同的結論。Lin並且提出了運用社會資本找工作的三大命題（1990；2001），強調社會資本對於職業取得的重要性。此外，Collins（1971；1979）的研究則指出，那些取得較高職位的人，其實並非人力資本論所謂的能力強、生產效率高的人，而是擁有上階層文化品味，即所謂文化資本（cultural capital）高的人；真正的篩選機制其實是文化的手段，而非經濟的方法。不過，不管是主張人力資本、社會資本、還是文化資本，上述這些研究所關心的，是個人如何取得高職業聲望的工作，並未直接探索如何找到「好工作」（待遇較好，較有保障的工作），這與目前幼教相關學系畢業生所關心的議題仍有不同，故問題還是無法從過去研究中得到解答。

因此，本研究希望透過文獻檢討，來建構一個適於解釋台灣幼教大學畢業生最關心的問題：如何取得較好的幼教職業的解釋模式或影響模式（例如取得公立幼教機構之教職，或薪資待遇較佳的私立幼教機構之教職的解釋模式）。並企圖以全國性大樣本的量化調查來進行資料蒐集，以獲得可靠、具代表性的研究結果。除了建構模式以外，研究者也希望能檢證人力資本、社會資本、與文化資本這三個理論對於台灣幼教師職業取得（找到好工作）的適用性，在人力資本方面，包括教育、工作經驗與專業證照；在社會資本方面則涵蓋了Lin的三個命題；在文化資本方面，除了Bourdieu的形式文化，還包括寬廣的文化資源概念；企圖從多面向來了解這些資本對於台灣幼教職場的影響情況。最後，研究者希望研究結果可以提供給即將畢業或未來準備找工作的幼教畢業生作為參考，以協助他們準備未來職業取得的能力或條件；也希望能有助於建構台灣職業取得研究論述的完整性，亦即直接針對取得較好教職的影響模式作探討，以補充職業取得論述。

## 二、研究目的與研究問題

### (一) 研究目的

基於上述，本研究具體的研究目的如下：

1. 了解目前台灣幼稚園教師的個人背景與其職業取得(進入公/私立幼稚園或薪資高低)的關係。
2. 探析人力資本、文化資本、社會資本與幼稚園教師職業取得(進入公/私立幼稚園或薪資高低)的關係。
3. 初構以人力資本、文化資本、社會資本作為解釋幼稚園教師職業取得(公幼教職或薪資較高私幼教職)的模型，並根據研究結果來修正模型，建立一個適於解釋台灣幼稚園教師職業取得的理論模型。
4. 根據研究結果提供幼教大學畢業生一個取得「好」(進入公立幼稚園或薪資較高的私幼機構)教職的準備方向。

### (二) 研究問題

為達成上述研究目的，研究者設計下列研究問題來進行探討：

1. 幼稚園教師的職業取得(進入公/私立幼稚園、薪資高低)是否與其個人背景因素有關？是否背景越佳者，越有利於取得較高職業地位(進入公立幼稚園、薪資較高)？
2. 幼稚園教師的職業取得(進入公/私立幼稚園、薪資高低)是否與其人力資本有關？教育、經驗、專業證照這些人力資本指標對於幼稚園教師職業取得各有何影響？
3. 幼稚園教師的職業取得(進入公/私立幼稚園、薪資高低)是否與其文化資本有關？Bourdieu形式文化資本、Farkas等的文化資源，對於幼稚園教師職業取得各有何影響？
4. 幼稚園教師的職業取得(進入公/私立幼稚園、薪資高低)是否與其社會資本有關？有無介紹人、介紹人的地位、求職者與介紹人的聯繫強度對於幼稚園教師職業取得各有何影響？
5. 哪一種資本對於台灣幼稚園教師的職業取得較具影響力？是人力資本？還是文化資本？抑或是社會資本？欲取得幼稚園教師職位者，應作何種因應與準備？

## 三、名詞釋義

### (一) 幼稚園教師

本研究的幼稚園教師是指在幼稚園任教的教師，樣本母體為台灣本島所有的幼稚園教師，包括公立幼稚園、以及私立幼稚園所有教師。由於考量到外島部分不容易施測，故金門縣與連江縣並不納入本研究的研究範圍。而為了比較同一段時間點的求職情況，故以在現職服務未滿三年的幼稚園教師為本研究之樣本。

### (二) 人力資本

人力資本(human capital)指的是一個人的知識、技術、與能力(Coleman, 1988)，個人藉由投資自己的人力資本，可以提高其在職場上獲取薪資的潛能，以及提高覓職成功的機會(Becker, 1964; Mincer, 1974)。由於所受的教育、所受的技術培訓、以及在工作中所累積的經驗等等都是累積人力資本的方式，所以許多研究都將教育、工作經驗、以及專業證照視為人力資本的指標(紀乃加, 1998; 曾敏傑, 2002; 邊燕傑, 1999; Hitt, Bierman, Shimizu, & Kochhar, 2001)。本研究於是以教育程度、求現職時的幼教經驗、以及專業證照的數量來代表個人的人力資本，教育程度越高，求現職時的幼教年資越長，專業證照的數量越多者，表示人力資本越高。

### (三) 文化資本

所謂文化資本(cultural capital)，指的是對於上階層精英的形式文化(formal culture)所掌握的程度，例如上階層精英的言行舉止，以及藝術品味等，能夠掌握得越多，文化資本就越

高（黃毅志，1996；Bourdieu, 1973），對於職業地位取得也越有利

（Bourdieu, 1973;1984;Collins, 1971;1979; Gartman, 1991）。本研究以Bourdieu的形式文化資本（Bourdieu, 1973;1984; Gartman, 1991）以及Farkas等人的文化資源

（Farkas, Robert, Sheehan, & Shuan, 1990）來代表個人的文化資本；經常從事高知識教養的形式文化活動者（例如看畫展、參觀博物院，聽音樂會、演奏會等），文化資本較高；而文化資源較高者，例如學習才藝較多，談吐斯文、穿著打扮像上流社會者，也代表其文化資本較高。

#### （四）社會資本

Lin的社會資本（social resources）指的是存在於人與人之間關係網絡的資源，個人可以透過直接或間接的關係，來動用這些資源，以幫助個人達成目的（黃毅志，1996;2002;Lin, 2001），例如透過親朋好友來幫忙找工作，或是透過「朋友的朋友」的幫忙，找到有力的介紹人來幫忙強力推薦，這對於求職成功或是提高職業成就會有很大的幫助（黃毅志，2002；Lin, 2001）。Lin並且認為介紹人的地位越高，越有利於職業取得（黃毅志，1996;2002;邊燕傑，1999;Lin, 2001）；不過其弱連繫的主張，在華人社會的研究中並不被支持，許多結果都顯示強連繫較有利於職業取得（Bian, 1997; Bian & Ang, 1997）。因此，本研究以「是否有人協助找工作」、「協助者的職業」、「與協助者的關係」這三項來代表社會資本；有人協助表示社會資本較高，協助者的職業地位較高，也表示社會資本較高，與協助者的關係越好，也表示社會資本越高。

#### （五）職業取得

本研究以兩個層面來探討幼教師的職業取得問題，第一是取得公立幼稚園的教職，第二是取得較高薪資的教職。前者是就學校這個位階來進行探討，因為公立幼稚園的薪資待遇、工作保障都優於私立幼稚園（新幼教編輯室，1994），所以進入公立幼稚園任教的老師，表示其取得較高的職業地位。後者是就個人這個位階來探討，薪資越高的教師，表示其取得較高的職業地位。因此，本研究以公/私立幼稚園，以及教師的薪資這兩項來代表教師的職業取得。

## 貳、文獻探討

### 一、台灣地區公私立幼教師職業取得問題

當前台灣的失業問題嚴重，所以許多學生都擔心一畢業可能就要面臨失業的危機。自民國八十三年師資培育邁向多元化以後，除原師範院校幼稚教育學系之外，各大學幼稚教育學程亦相繼出現，因此近年來擁有幼教師資格者越來越多。而受限於國家經濟條件的不足，教師退休越來越困難，幼教師資缺額減少，加上家庭觀念影響幼兒的出生率降低，公立幼教師資缺額也相對減少，更加劇了公立幼教師資供過於求的嚴重現象。此外，目前台灣地區的家庭型態，雙薪家庭越來越多，殷切需要幼教師以教育幼兒；不過國家對於幼教政策傾向於不急速興辦公立幼稚園，其不足之處就由民間彌補，私人的幼稚園也就逐漸的發展。

不過，發展私立幼教機構，也相對地形成許多幼教師職業取得上的問題。因為過去關於幼教師職業取得的研究相當少，又為了以最直接的資訊了解目前台灣幼教師的職業取得問題，因此研究者選擇從網路上幼教師找工作的討論區網頁，以取得相關的訊息。研究者選擇「全國幼教甄選討論區」作為訊息取得來源，主要是該網頁是由全國教師會所開闢的幼教師甄選的網頁。研究者歸納台灣地區幼教師職業取得有下列幾個主要的問題：第一，大家競相爭取投考公立幼稚園（簡稱公幼），網頁討論區一出現甫考上公幼教師的自述短文，便一再有私幼教師加入討論（單一話題有七十幾次進入討論），並請求提供諮詢。從該位甫考上公幼教師的自述短文可以發現：公幼教師的職業取得似以能力（人力資本）為主要考量。因為公幼考試歷經筆試、口試、試教，脫穎而出者才能錄取。但是公幼教師名額非常少，無法滿足具有幼教教師證書者的需求。第二，一般性的私立幼教園所的教師薪水太低，每月薪給大約20000元左右，許多幼教師紛紛想要轉換到待遇較佳的園所任教，此外，私立幼教園所的教師工作亦無保障。第三，福利與待遇較佳的幼教機構，通常教師

異動性相當低，教師一待就是好多年，教師缺額亦少，要有網絡關係者（及社會資本）才比較容易取得工作機會。也就是說，待遇較佳的私立幼教機構，因為是各自面試，社會資本、社會網絡可能會影響幼教師的職業取得。不過，也有教師表示，如果英語能力較佳，會有較高的機率取得這類(福利與待遇較佳)幼教機構的工作。亦即人力資本也可能是影響這類幼教機構之職業取得的因素。第四、音樂或藝文素養(文化資本)也「可能」有助於職業取得。例如網路討論區上某位考取公幼教職的教師表示：她從小學鋼琴。這可能顯示該位教師家庭社經水準高，習琴可能促進其文化資本，家庭社經水準也可能有助於展現其文化品味或是穿著品味(Bourdieu, 1973; 1984; Gartman, 1991)，而在口試時獲得優勢。雖然，透過目前的資訊，仍無法了解文化資本與幼教師職業取得的因果關係，但是此一案例，卻也顯示文化資本影響幼教師職業取得的可能性。

綜合而言，台灣地區公私立幼教師職業取得問題顯示：擁有幼教師資格者，莫不以投考公幼教師為第一志願。許多考不上公幼的教師，也會以待遇較佳的私立幼稚園作為尋覓工作的主要目標。而影響幼教師取得上述職業的因素可能包含人力資本(能力)、社會資本、文化資本等因素。

## 二、職業取得之理論基礎與相關文獻探討

### (一)人力資本論與職業取得

人力資本論最初是由諾貝爾經濟獎得主Theodore Schultz所提出(Schultz, 1961)，而Becker加以延伸(Becker, 1964; 1975; 1993; Becker & Chiswick, 1966)。此理論認為「人力」可視為一種等同於金錢、土地的「資本」，而可用來提升經濟生產(羊憶蓉, 1999; 黃毅志、陳怡靖, 2005)。個人藉由投資他們的「人力資本」，可以提高自己在職場上獲取薪資的潛能，以及提高自己覓職成功的機會(Becker, 1964; Mincer, 1974)，而舉凡人們所受的教育、所受的技术培訓、以及在工作中所累積的經驗等等，這些都是一種投資，因為經由這些管道，人們可以累積自己的「人力資本」(曾敏傑, 2002; 邊燕傑, 1999; Hitt, Bierman, Shimizu, & Kochhar, 2001)，提高個人的素質與能力，使得專業技能與學識獲得提昇，進而增進工作效率與生產力，並因此獲得經濟上的回報，例如獲得較高的薪資，或是取得較高的職業地位(黃毅志, 1999; 邊燕傑, 1999)；所以，個人的人力資本累積得越豐富，那麼個人可獲得的勞動所得就越高，對於職業取得也越有利(紀乃加, 1998; Field, 2001)。

簡而言之，人力資本其實指的是一個人的知識、技術、與能力(Coleman, 1988)，而教育(education)、經驗(experience)、工作訓練(job training)、特殊技能(skills)、健康(health)、動機(motivation)等等，這些變項都是影響人力資本累積的重要因素(Becker, 1964; Mincer, 1974)，一般而言，教育成就、工作經驗、專業證照，被許多研究者認為能夠反映出個人的人力資本高低(紀乃加, 1998; 曾敏傑, 2002; 邊燕傑, 1999; Hitt, et al., 2001)，即教育程度較高者，其知識較高、能力較強，故人力資本較高；工作經驗、工作訓練較長者，因為他們在工作中所累積的專業智能與技術較高，故人力資本較高；取得專業證照越多，表示其專業技術較高，故人力資本較高。其中，接受教育的多寡最慣常被研究者用來作為人力資本的指標(江豐富, 1990; 1995; 黃毅志, 1996; 劉正、李錦華, 2001; 劉姿君, 1992; Lee & Brinton, 1996; Colic-Peisker & Walker, 2003)。

人力資本論者經常以教育作為衡量潛在生產力的指標(Lee & Brinton, 1996)，其實是基於兩個假定(陳怡靖、黃毅志, 2005a)：第一是就鉅視面而言，該理論認為投資教育可以獲得社會回收(social returns to education)，透過提高人們的教育水準，可以改善勞動力的品質，增加高級技術人才，幫助國家經濟成長與發展。第二是就微視面而言，投資教育可以使個人獲得回收(individual returns to education)，個人投資自身的教育以接受更多教育，可以提高與生產活動有關的專業技能和學識，以及與技能、學識有密切關連的工作效率，所以他們可以增加個人收入、增加就業機會等等。簡言之，人力資本論者認為一個人的教育程度越高，學識技能就越強，工作效率也會越高，因此所得到的報酬也就越多(黃毅志, 1996; Fleisher & Kniesner, 1984)。這樣的觀點其實還蠻符合功能論與功績主義的主張，即都強調「不同能力的人佔不同的位置；訓

練越多、能力越強的人就在越重要的位置；並且獲得較高的報酬」這樣的看法（黃毅志，1996；Davis & Moore, 1945）。

由於人力資本論假定個人在人力上的投資會展現在其生產力上（曾敏傑，2002），根據這個假定，那些教育程度較高，工作經驗較長，取得與工作有關之證照較多的人，他們因為人力資本比較高，能夠帶給企業比較高的工作效率與生產力，所以在勞動市場上比較能受雇主的歡迎，而獲得比較好的職位，比較高的薪資報酬；在應徵工作的競爭上，也會比較能夠脫穎而出，順利取得工作機會。有關教育對職業取得的影響，過去已有許多實徵研究的結果都支持教育年數較長者（即學歷較高者），其職業地位較高，薪資報酬較高（章英華、薛承泰、黃毅志，1996；Blau & Duncan, 1967；Sewell, Haller, & Portes, 1969），劉姿君（1992）以主計處民國七十九年有關「台灣地區人力運用調查」的統計資料為基礎，分析19586個受雇者樣本，發現學校教育投資的確可以提高生產力，受教育年數越高者，生產力越高，薪資所得也越高；而在職訓練也有助於薪資所得的提升；顯示教育與訓練對於人力資本提升的重要性。廖茂榮（2002）分析台灣地區民國八十一年與民國九十年這兩個時間點的資料，結果顯示學校教育年數與工作經驗年數的增加，都能提高個人的薪資所得水準，而且，工作經驗比教育年數對薪資所得更具影響力。廖茂榮的研究並進一步指出，當供過於求，或是市場飽和時，教育程度高者會向下替代從事較低教育程度的工作，進而擠壓到教育程度低者的工作機會，導致低教育者的失業。這也顯示出求職時，教育程度較高者較佔優勢的職場現況。

劉正、李錦華（2001）曾針對台灣地區勞動市場僱主們有關甄選人才的想法與作法進行研究，在訪談了三十四家企業的人事主管之後，發現僱主們徵才時，對應徵者的學歷要求大致有三種考量：第一是大部分僱主在徵才時，都會將學歷作為基本的要求。第二是當應徵者眾，而對應徵者的相關資訊掌握不多時，僱主往往會以應徵者的學歷與經歷來決定錄取人選。第三是除了考量應徵者的學歷以外，工作經驗通常也會一併考量。可見學歷（即教育程度）是台灣僱主們徵才的重要考量因素，而工作經驗也是；顯示台灣的就業市場似乎是人力資本導向的。不過該研究也指出，當僱主們的要求是強調求職者的能力與生產力時，就會考量應徵者過去的工作經驗與工作表現等人力資本；而當僱主們無法確知求職者的能力時，那麼就往往會直接以學歷作為篩選依據。蔡瑞明與林大森（2000）的研究則顯示，個人的職位會受到先前職位的影響，即個人從事過的職位具累積性，這些工作經驗對於職業取得影響很大，學歷的影響反而並沒有太大的影響。這似乎意味著對於沒有工作經驗的人而言（即尋求初職者），學歷的影響可能很大，而對於有工作經驗的人而言，僱主對於求職者工作經驗的重視可能更甚於學歷。

從上述文獻整理當中，我們發現無論是就理論方面，或是實徵的研究結果方面，人力資本都是職業取得的一個重要因素，尤其是教育，影響效果相當明顯；而工作經驗也很重要。至於專業證照，雖然也是人力資本的重要指標（邊燕傑，1999），不過卻少有研究探討，值得再加以了解。故本研究將以教育、工作經驗、以及專業證照作為人力資本的指標，來探討這些變項對於幼教師職業取得的影響。

## （二）人力資本與出身背景

教育是人力資本的重要指標，根據過去的相關研究顯示，父母高教育、高職業、以及高收入所顯示的高社經地位的人，比較容易獲得高的教育成就（巫有鑑，1999；孫清山、黃毅志，1996；張善楠、洪天來、張麟偉、張建盛、劉大偉，1997；陳正昌，1994；陳怡靖，2001；陳怡靖、鄭耀男，2000；黃毅志，1990；蔡淑鈴、瞿海源，1992；Sewell et al., 1969; 1970; Alwin & Thornton, 1984; De Graaf, 1986; Lockheed, Fuller, & Nyirongo, 1989; Krymkowski, 1991; Useem, 1992; Gerber & Hout, 1995; Sui-Chu & Willms, 1996; Zhou, Moen, & Tuma, 1998; Wong, 1998），顯示出身背景對於人力資本的影響，可能在受教育程度這個面向上，家庭社經地位較高者，因為其教育程度較高，所以人力資本也會比較

高。

### (三)文化資本論與職業取得

有別於人力資本論者站在功能論的角度來看待職場問題，文化資本論者則是以衝突論的觀點來加以批判，他們認為一個人之所以能在社會上得到好的職位，優渥的薪資，並非如功能論、人力資本論者所宣稱的那樣，是因為他們的專業知識與技能比較高，工作效率比較高，對生產貢獻比較大的緣故，而是另有其他原因。事實上，文化資本論者認為，上階層者為了維護自己的利益與權勢，而想盡辦法將自己的階級文化賦予合理的地位，讓人們相信，擁有與他們相同文化、相同品味的人，是文化的優越者，是優秀的精英份子，所以他們能獲得較高的職位，以及較高的報酬 (Collins, 1971; 1979)；反之，那些無法具備上階層文化者，因為他們不是優秀的精英，所以他們理所當然無法取得較高的職位，而必須屈居於下階層的位置。換言之，那些取得高職位的人，其實並非人力資本論所謂的高生產效率的人，而是擁有上層文化品味，即所謂文化資本高的人 (Collins, 1971; 1979)，真正的篩選機制其實是文化的手段，而非經濟的方法 (Sakamoto & Powers, 1996)；利用這種文化專斷的方式，上階層者將所屬階層塑立成一種優越的地位，將其他人區隔開來 (Farkas, 1996; Lareau & Horvat, 1999; Swidler, 1986)，並透過代間傳承來達到階級複製，造成社會的不平等現象，然而這些不平等卻都能獲得合理化 (Bourdieu, 1973; 1984; Gartman, 1991)。

法國的社會學大師Bourdieu是文化資本論者的典型代表，他所謂的文化資本 (cultural capital) 指的是對上階層精英的形式文化 (formal culture)，例如藝術品味、言行舉止等所能掌握的程度 (Bourdieu, 1973)；掌握的越多，文化資本就越高。Bourdieu認為文化資本可以作為一種工具或手段，來轉換成其他階層面向的地位取得，例如職業或教育 (Bourdieu, 1973; 1984; Gartman, 1991)。他認為上階層人士在空閒時間經常從事所謂的形式文化的活動，例如看畫展 (art)，聽古典音樂 (classical music)，上歌劇院 (theaters) 和博物館 (museums)、閱讀文學作品 (reading literature) 等等，這些活動因為被認為是需要具有比較高的學養及品味才能從事、才懂得鑑賞的，因此，如果喜歡從事這類活動的人，就意謂他是比較有學養、品味比較高的人，也是文化資本高的人，那麼他將會得到上階層人士的接納，因而能夠獲得高教育及高職業 (De Graaf, 1986; Kalmijn & Kraaykamp, 1996)。換言之，擁有支配階級或上階層人士所特有的文化品味的人，就是所謂文化資本高的人；以教育而言，學生如果擁有上階層的說話方式、藝術嗜好以及互動型式，則文化資本比較高，這些高文化資本會使得他們在學校比較容易和老師溝通，讓老師覺得他們比較聰明或是有禮貌，得到老師比較多的關注和特別的援助，因而獲得比較高的學業成績，進而取得比較高的學歷 (Aschaffenburg & Maas, 1997; Bourdieu, 1973; DiMaggio, 1982; Kalmijn & Kraaykamp, 1996)，而且更進一步有助於取得較高的職業地位。

不過也有一些學者認為Bourdieu的形式文化是過於狹隘的文化概念，可能會使文化資本的解釋力受到限制，因此，Farkas, Robert, Sheehan與Shuan (1990) 把Bourdieu的文化資本概念擴大，他們在研究文化資本對於學生成績的影響時，把學生在教室中的氣質表現納入，包括學習習慣、個人的儀態、裝扮、上課的規矩等等，這些與學識沒有直接關聯，但可能會影響老師打分數的因素，他們將之稱為「文化資源」。而國內有些研究則把抽煙、喝酒、嚼檳榔等這些與學業表現沒有直接關聯，但會影響老師印象以及打分數的不良習慣，稱之為「負面的文化資源」(陳建志, 1998; 張善楠、黃毅志, 1999)。上述這些研究所稱的文化資源、負面文化資源，都擴大了文化資本的概念；使文化資本可以不再只是侷限於Bourdieu所謂形式文化的範疇。根據文化資源的概念，舉凡個人的儀表氣質、衣著打扮、言行舉止、談吐應對等等，與個人的專業知識、技能、工作效率無關，但與文化涵養有關的，都可謂之文化資本 (源)。

有關文化資本對於求職的影響，除了Bourdieu主張文化資本高的人將會得到上階層人士的賞識，因而能夠獲得高教育及高職業 (Bourdieu, 1973; 1984; De Graaf, 1986; Kalmijn &



Kraaykamp, 1996) 以外, DiMaggio與Mohr (1985) 也指出, 文化資本較高的人, 由於容易維持良好的形象, 提昇與雇主的關係, 所以有助於職業取得。另外, Collins也主張權勢擁有者, 例如企業雇主, 他們會透過設立重重的限制, 來篩選與自己文化資本相似的求職者, 藉以彰顯出他們所擁有的文化資本是非常重要的, 只有社會精英人士才能夠擁有, 以此進一步鞏固自己的地位聲望(Collins, 1971; 1979)。而西方許多個案研究也顯示 (Noland & Bakke, 1949; Nosow, 1956; Taeuber et al., 1966; Turner, 1952; 引自Collins, 1971), 職業取得會受到種族與階級的影響, 而且不只是皮膚的顏色, 還包括姓名、說話的口音、衣著打扮、行為舉止、以及會話應對的能力, 也都有影響; 可見文化資本(源)對於職業取得具有影響力。事實上, Collins (1971) 也指出, 雇主在選擇員工時, 對於員工所要從事的那項工作, 到底需要多少程度的技術或能力, 並不是那麼清楚, 或者要求不是那麼明確, 所以他們往往以自己對求職者的印象與滿意程度作為評選標準, 也因此員工的性別、文化程度、出身背景、甚至宗教等等, 都成為可能的評選標準。

國外研究發現應徵者的衣著打扮、行為舉止、說話的口音、以及會話應對的能力等等這些文化資本, 都會影響個人的職業取得, 國內研究則在這方面探討的還不多, 文化資本是否會影響國內幼教師的職業取得呢? 根據Bourdieu的理論, 喜歡從事所謂形式文化活動人, 是否比較能夠取得較好的園所教職呢? 而根據文化資源理論, 注重衣著打扮、談吐斯文, 國語標準的人, 是否也比較能夠取得較好的園所教職呢? 有關文化資本理論對於幼教職場的適用性, 仍有待本研究的檢證。

#### (四) 文化資本與出身背景

文化資本指的是支配階級或上階層人士所特有的文化品味, 如果能掌握越多上階層人士的文化品味, 文化資本就越高。Bourdieu認為社經地位高的家庭, 其子女因為經常浸淫在高級的文化活動中, 因此文化資本比較高。而後來的研究也都支持這個論點, 例如Lareau (2002) 的研究就指出, 社經地位較高的中產階級家庭, 父母會精心安排及規劃子女的休閒活動, 例如上鋼琴課、小提琴課等等, 希望能藉這些活動來提昇子女的才能, 增加其文化資本, 以便有利於子女未來的發展與成就。而勞工階級以及貧窮家庭的父母, 很少為子女安排活動, 他們傾向於讓孩子自然成長。其他許多實徵研究也都發現, 家庭的社經地位越高, 子女的文化資本越高 (Dumais, 2002; Farkas et al., 1990; Katsillis & Rubinson, 1990; Kalmijn & Kraaykamp, 1996; Roscigno & Ainsworth-Darnell, 1999)。

在國內研究方面, 根據謝孟穎 (2003) 在台北地區的研究顯示: 高社經背景的家長, 往往花很多時間帶領孩子參訪名勝古蹟、欣賞展覽等文化活動, 以便增進學校教育無法涵蓋的學習範疇, 所以文化資本比較高。而勞工階級的家長由於休息時間有限, 比較少為子女安排休閒活動, 也比較難提供子女額外學習刺激的機會。而巫有鎰 (1999) 的研究結果也發現, 父母社經地位越高, 子女學習才藝的機會就越多, 顯示文化資本也越高。其他許多實徵研究的結果, 也支持父母的教育程度較高、父親職業地位較高、家庭收入較高的人, 其文化資本比較高這樣的結果 (張善楠、黃毅志, 1999; 陳怡靖, 2001; 陳怡靖、鄭耀男, 2000; 黃毅志, 1996)。

雖然過去的研究結果也指出, 影響文化資本的出身背景變項還有性別 (巫有鎰1999; 陳建志, 1998; 張善楠、黃毅志, 1999; Dumais, 2002; Kalmijn & Kraaykamp, 1996; Roscigno & Ainsworth-Darnell, 1999)、以及家庭結構 (巫有鎰, 1999; 張善楠、黃毅志, 1999; Roscigno & Ainsworth-Darnell, 1999), 但因為本研究的對象為成人, 而且幼教老師以女性居絕大多數, 所以有關性別、家庭結構對於個人文化資本的影響, 也就不納入探討; 只以家庭社經地位, 包括父母教育、父母職業作為個人的出身背景變項, 來探討社經背景與文化資本的關係。

#### (五) 社會資本論與職業取得

除了文化資本論以外，Lin社會資本論也不認同人力資本論對職場的解釋；Lin社會資本論主張在社會階層化的過程當中，並不是像功能論與人力資本論者所宣稱的那樣，完全依照普同主義來進行——由能力強的人取得高地位；在實際的社會裡，有很多情況其實是依照特殊主義在運作的，講究社會關係、廣結人際網絡，透過人與人之間關係網絡的運作，往往對於求職成功或是提高職業成就有很大的幫助（黃毅志，1996；2002；Lin, 2001）；例如透過親朋好友來幫忙找工作，或是透過人際關係網絡，找到有力的介紹人來幫忙強力推薦，這些都是取得工作的管道，是利用社會資本來取得工作，而不是人力資本。

Lin社會資本論是源自於社會網絡（social networks）的概念（邊燕傑，1999；Lin, 2001）。在探討社會結構的問題時，社會網絡理論是採用一種網絡結構觀的角度來分析，而不是地位結構觀。在本文的前兩段文獻分析當中，我們探討了地位取得模型與人力資本論，這些都是採用一種地位結構觀的角度來進行分析：探討人們的職業地位是如何受到他們先前的地位，包括先天的家庭社經地位，以及後天努力的教育地位所影響，所探討的因素都是聚焦在個人的特徵（例如性別、出身背景）、個人的地位；關注的是地位問題，例如階級地位、職業地位、教育地位等等。社會網絡則不然，它探討的不是個體的地位，而是個體與個體之間的關係，例如親屬、朋友等等人際關係，分析的是人們社會的聯繫面，探討這些社會聯繫對於個人的功用，而社會資本就是存在於個體的這些社會網絡結構當中（Lin, 2001）。個人的這些人際關係、社會網絡，裡頭蘊含一些資源，可以為個人所用，來幫助個人達到目的；因為資源是源自於社會關係、社會互動，所以可稱之為社會資本。

許多學者都曾經發表有關社會資本的概念，包括Bourdieu, Coleman (1988;1990)，以及Lin (2001)，而Lin的社會資本論較常被應用在職業取得的研究當中。Lin認為社會資本是隱藏在社會網絡當中的資源（resources），它可以被行動者所接觸（accessed）以及使用（used），以幫助行動者達成行動目的（黃毅志，2002；Lin, 2001）。社會資本並不是個人所擁有的事物，而是透過直接或間接的關係，可以被個人動用的資源（Lin, 1990;2001）。這些資源存在於關係網絡結構當中，個人可以透過社會網絡關係的動用，來幫助自己達到目的。例如直接利用好友個人的資本（諸如職位、財富、聲望等）來幫助自己，或是間接地透過好友的介紹，獲得「好友的好友」的資源（黃毅志，2002）。

由於社會資本存在於社會網絡當中，依照網絡的概念，就有所謂網絡範圍大小與密度、網絡關係連繫強度、以及個人所處的網絡位置這些問題。因此，Lin在探討社會資本對於職業地位的影響時，提出了三大命題（黃毅志，1996；2002；邊燕傑，1999；Lin, 1990;2001）：

命題一「社會資源命題」：個人的社會資源越多（例如廣結網絡），越能找到有利的社會資源，來幫助自己達成目的。

命題二「地位強度命題」：個人的社會地位越高，越能找到有利的社會資源，來幫助自己達成目的。

命題三「聯繫強度命題」：透過弱連繫來擴大接觸範圍，可以找到有利的社會資源，來幫助自己達成目的。

根據第一個命題，表示一個人在找工作的時候，如果他所結交的人很多很廣，人脈豐沛，那麼他越可能找到有力人士來幫忙自己取得工作機會；而第二個命題則認為個人原來的社會地位如果越高，例如家庭背景越好，職業地位越高，或是教育程度越高，那麼他會越有機會找到有力人士，例如找到高地位的介紹人來幫忙自己。上述這兩個命題，無論在國內或是國外的研究，都已經獲得許多經驗檢證的支持（孫清山、黃毅志，1994；DeGraaf & Flap, 1988；Lin, 1990；Lin, Ensel & Vaughn, 1981；Marsden & Hulbert, 1988；Wegener, 1991）。至於第三個有關連繫強度的命題，則研究結果還很分歧。

關於連繫強度的概念，其實最早是由Granovetter (1973) 所提出的，而Lin把它放進三個命題之中（邊燕傑，1999；Lin, 1990;2001）。Granovetter將人際的網絡關係分為強連繫與弱連繫

兩種，所謂強連繫是指雙方的互動的次數多，感情較深，彼此較親密等等，所以他把朋友(friends)視為強連繫，而把認識的人(acquaintances)視為弱連繫(邊燕傑，1999; Granovetter, 1974)。根據Granovetter的主張，強連繫的對象一定是與自己在背景或各方面都較雷同的人，所以透過強連繫，往往無法獲得自己不知道的資訊，反而是透過弱連繫，才能擴大範圍而得到比較寬廣的求職資訊，而有助於求職成功。Granovetter (1974) 與Lin等人(1981)的實徵研究都支持透過弱連繫能求得較佳工作的結果，不過也有許多研究並不支持弱連繫的命題(Degraaf & Flap, 1988; Marsden & Hulbert, 1988; Wegener, 1991)，Bian與Ang (1997) 在中國與新加坡所進行的研究，就發現，在華人社會講究關係的情況之下，透過強連繫，求職者與協助者(例如介紹人)因為關係深厚，使得協助者比較願意出全力幫忙，而在這樣的強力幫忙之下，求職成功的機會也比較高；如果是弱連繫，協助者未必願意發揮影響力來幫助求職者。

由上述文獻分析可知，社會資本對於職業取得具有影響力，透過親朋好友的介紹，可以幫助求職成功。而且介紹人的地位越高，求職成功的機率越高；不過，在台灣的幼教職場當中，到底是透過強連繫比較有利於教師職業取得，還是弱連繫呢？而幼教師受到社會資本的影響情況又是如何呢？這是本研究希望能夠釐清的。

### (六) 社會資本與出身背景

Lin的第二個命題指稱個人原先的地位越高，越有機會找到有力人士來幫忙自己(黃毅志，1996; 2002; 邊燕傑，1999; Lin, 1990; 2001)。原先的地位指的是什麼呢？包括個人的家庭背景與自己本身的地位。Campbell, Marsden, 與Hulbert (1986) 就指出，個人的教育程度、收入，以及父母親的職業、教育程度、家庭收入，這些因素與社會網絡的關係是正向的；也就是說，個人的教育程度越高，收入越高，他的社會網絡範圍就越大，網絡線也越多越複雜，越有機會接觸不同的高社會資源者；或者個人的社經背景越高(包括父母教育、父母職業、家庭收入)，那麼他可以藉由父母的高社會資源，而在勞動市場上得利。可見個人的社會資本高低，可能與其社經背景有關。

### 三、職業取得與教師職業取得之相關研究

教育、職業、收入此三項被視為判斷個人階層位置的重要變項(黃毅志，1999)，在國外研究方面，職業尤其被認為是最重要的指標(孫清山、黃毅志，1996; 許嘉猷，1992)，故有關職業取得的研究為數不少(Blau & Duncan, 1967; Sewell, Haller, & Portes, 1969)，其中當以Blau與Duncan(1967)就個人職業來探討地位取得的因果模型最為經典。該研究指出，個人的家庭背景(父親教育、父親職業)會影響職業取得，家庭背景越好，越有利於職業取得。而且研究進一步指出，個人背景對於職業取得的影響，主要係透過教育的作用所致，亦即家庭背景好的人，教育程度比較高，所以也比較能夠得到好工作。有關Blau與Duncan提出的理論模型，可參閱圖2-1。

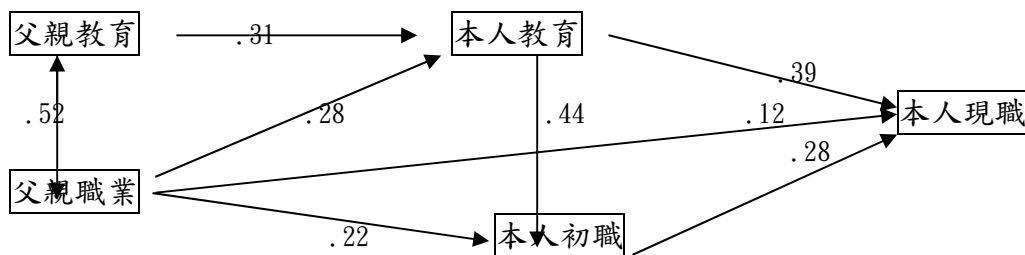


圖2-1 Blau 與Duncan的地位取得模型 (Blau & Duncan, 1967, p170)

Blau與Duncan的地位取得模型，初步說明了家庭背景、以及本人教育對於求職的影響情況，

由該模型的統計數據可知，本人教育是影響本人職業（包括初職與現職）最重要的因素，控制了本人教育之後，父親教育與父親職業這些背景因素的直接影響就變成小很多，顯示美國社會的求職市場似乎是人力資本導向的。後來Sewell, Haller, 與Portes (1969) 擴大了這個模型，加入了許多社會心理變項，發展成所謂的威斯康辛模型 (Wisconsin Model)，重點仍然在探討家庭社經背景如何影響個人的職業取得，詳細的模型圖詳見下圖2-2。

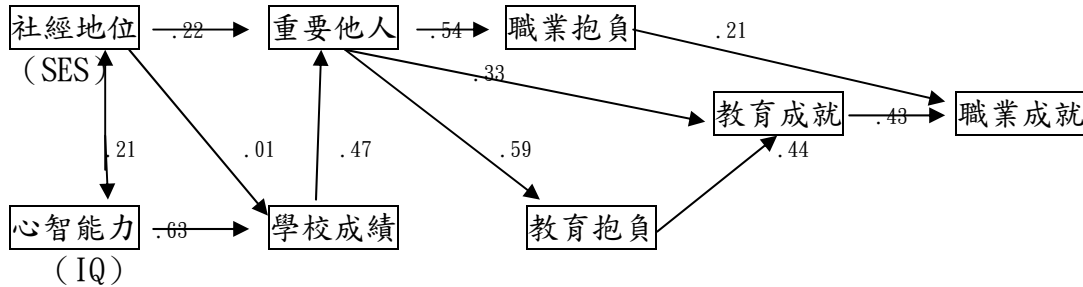


圖2-2 威斯康辛地位取得模型 (Sewell, Haller, & Portes, 1969, p85)

基本上，威斯康辛模型仍然顯示本人教育對於求職的重要影響；國內黃毅志 (1996) 在探討台灣地區民眾的職業取得時，則將Blau與Duncan的地位取得模型擴大，在中介變項的部份，除了將教育與初職視為「求現職時本人原先之地位」以外，還加入文化資本、教育資源、社會資源等相關變項來一併探討，而得到台灣地區民眾職業取得的解釋模型，詳見圖2-3。

根據黃毅志 (1996) 的研究結果顯示，對於求得現職而言，介紹人的影響很大，且介紹人地位越高，對於職業取得越有幫助。其次，「求現職時本人地位」對於現職的影響也不小，教育、初職對於職業取得都有正向的影響。這些研究結果顯示人力資本與社會資本對於台灣民眾的職業取得具有影響力。而在文化資本方面，由於統計結果發現，求職時文化資本對於介紹人職業之影響係數很小且未達顯著，所以並不支持DiMaggio與Mohr的假設「文化資本越高，社會資源就越高，進而有助於職業地位取得」(引自黃毅志, 1996)，不過，黃毅志 (1996) 也指出，根據進一步的計算結果，文化資本對於現職的總影響 (標準化  $\beta$ ) 為0.11，顯示文化資本對於台灣民眾的職業取得仍不容忽視。

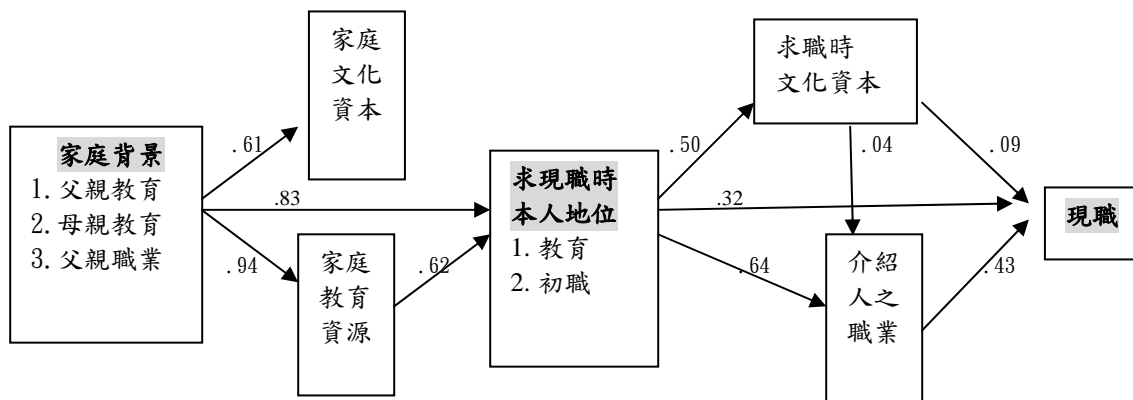


圖 2-3 台灣地區民眾之地位取得模型：LISREL 分析結果 (黃毅志, 1996, p228)

在教師職業取得的研究方面，由於取消師範生分發，改由各校自辦或聯合委辦來徵求教職的方式還實施不久，相關的研究因此仍很缺乏；葉家富 (2004) 曾以台東大學90級畢業學生為研究對象，探討學生的社經背景、社會網絡資源 (即社會資本) 與取得教職的關係，該研究所擬定的研究模型 (部份) 如下圖2-4。

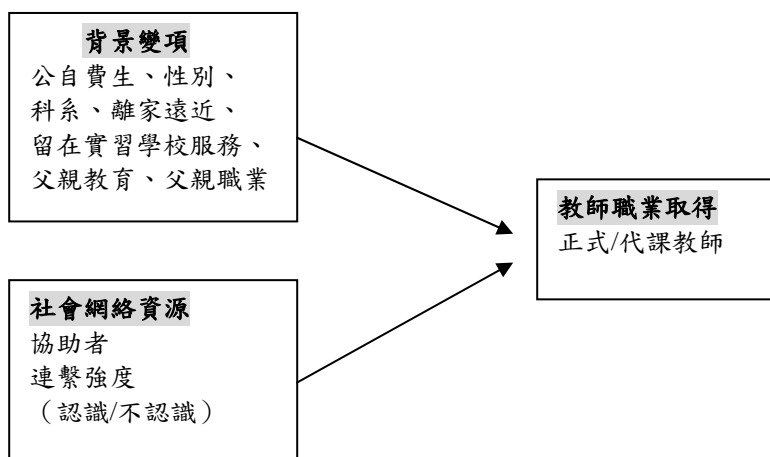


圖 2-4 影響師範生教師職業取得之模型 (摘自葉家富, 2004, p37)

根據葉家富(2004)的研究結果顯示,代表家庭社經背景變項的重要指標—父親教育與父親職業,這兩個變項對於師範生是否取得教職並沒有顯著的影响力;而且社會網絡資源較豐厚(即社會資本較高)者,也未特別有利於教師職業取得。而該研究也指出,東師畢業生的社會資本主要來自於實習期間所建立的關係,以及朋友的關係,至於動用家庭資源,透過父母的好友來協助求職的樣本數則很少。由於研究發現畢業生留在原實習學校服務對於取得正式教職具有顯著的影响力,而進一步分析的結果顯示,50位留在實習學校服務的畢業生有45位取得正式教師資格,其中有33位在問卷中回答自己是仰賴協助者的幫助而取得教職,顯示動用社會資本的畢業生佔了三分之二,也說明社會資本對於留在實習學校爭取正式教職的畢業生而言,其實是有利的(葉家富,2004)。不過因為樣本數小(樣本總數為405人),社會資本的影響並未達到顯著;而且只以單一學校學生來分析教師職場,也難免有代表性不足之憾。

綜合上述研究探討,我們可以大致了解台灣民眾的職業取得情況,社經背景佳的人有利於職業取得,而且人力資本、社會資本、以及文化資本對於職業取得可能有正向影響。不過在教師職業取得方面,目前還需累積更多的研究,尤其是幼教老師的部份,其職業取得是否受到這些資本的影響,仍有待本研究進一步以全國性大樣本的調查結果來加以釐清。

#### 四、本研究的研究模型與研究假設

##### (一) 研究模型

根據上述文獻探討的結果,我們得知人力資本論、文化資本論、以及社會資本理論都分別對於個人的職業地位取得提出一套理論解釋,故我們預期個人的人力資本、文化資本、以及社會資本應該會影響教師的職業取得。依照這樣的脈絡,研究者提出一個影響教師職業取得的解釋模型如下圖2-5。

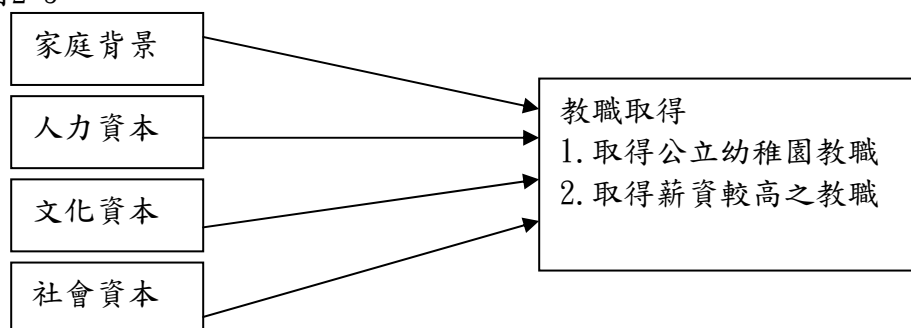


圖 2-5 本研究之研究架構圖

圖2-5為本研究的研究架構圖，圖中的研究變項，包括家庭背景、人力資本、文化資本、社會資本等自變項，以及依變項職業取得。家庭背景是以影響力最強的父親教育為指標，在人力資本方面，依照文獻分析的結果，將教育程度、工作經驗、專業證照三項列為人力資本的指標；而且在教育這項指標的測量上，除了以受教育年數代表學歷高低以外，還以畢業校系代表學歷的品質，共分為公立幼教保系、公立非幼教保系、私立幼教保系、私公立非幼教保系四類。在文化資本方面，為了獲得比較完整的了解，所以除了Bourdieu的形式文化資本以外，也把Farkas等的文化資源概念放進來，例如穿著打扮、儀表談吐等等，以檢證文化資本對於幼教師職業取得的影響。在社會資本方面，則分為無介紹人、介紹人高地位且強聯繫、介紹人非高地位但強聯繫、介紹人高地位但非強聯繫、介紹人非高地位且非強聯繫這五組來加以比較，以檢證Lin的三個命題。

至於依變項，是指幼教師的職業取得，為了了解幼教師如何取得較好的職位，所以採用兩個指標來探討這個問題，一是就學校這個位階來看，由於公立幼稚園的教師薪水待遇都比私立幼稚園好，所以本研究將進入公立幼稚園的老師視為取得較好的教職。其次是就個人這個位階來看，教師初到現職時之薪資越高，代表其取得較好的教職。故進入公立幼稚園任教，以及初到現職之薪資較高可代表教師取得較好的教職，也就是本研究的依變項。

## (二) 研究假設

根據地位取得模型，家庭社經背景較高者，有利於取得較高的職業地位 (Blau & Duncan, 1967; Sewell, Haller, & Portes, 1969)，而本研究以父親教育作為家庭社經背景指標，故提出假設1如下：

**假設1 父親教育程度越高，越有利於進入公立幼稚園任教；也越有利於取得薪資較高的教職。**

根據人力資本論的主張，個人對於自己的人力投資，可以提升專業技能與學識，進而增進工作效率與生產力，並因此獲得經濟上的回報—獲得較高的薪資，或是取得較高的職業地位 (紀乃加, 1998; 黃毅志, 1999; 邊燕傑, 1999; Becker, 1964; Field, 2001; Mincer, 1974)。而教育成就、工作經驗、專業證照，被認為能夠反映出個人的人力資本高低 (紀乃加, 1998; 曾敏傑, 2002; 邊燕傑, 1999; Hitt, et al., 2001)，因此本研究也分別成立假設來探討這三個指標對於教職取得的影響情況。在探討教育成就的效果時，本研究除了以教育年數來代表學歷高低以外，又以畢業校系來代表學歷的品質，本研究進一步探討公私立學校與是否為本科系畢業這兩種不同學歷差異的效果，由於台灣學校的一般情況是公立優於私立，無論高中職或是大學院校皆如此，公立學校因為學費較私立學校便宜許多，因此大多數學生皆以公立學校為升學目標，錄取分數也就比私立學校高，學生素質就相對地比較高。而幼教幼保系這些本科系畢業者，因為接受的專業課程與專業訓練較其他科系畢業者多，故本研究預期公立學校幼教保系畢業者對於取得較好教職的機會應較高。基於上述，本研究提出人力資本對於教職取得的關聯性假設2-5如下：

**假設2 求現職時的教育年數越高，越有利於取得較好的教職。**

**假設3 公立幼教保系畢業者比其他校系畢業者有利於取得較好的教職。**

**假設4 求現職時的幼教工作經驗越長，越有利於取得較好的教職。**

**假設5 求現職時的幼教專業證照越多，越有利於取得較好的教職。**

文化資本論不同意職業取得是以人力資本為考量，而認為是個人文化資本高低的效果，文化資本高者有助於取得高職業地位 (Bourdieu, 1973; 1984; Collins, 1971; 1979; De Graaf, 1986; DiMaggio & Mohr, 1985; Gartman, 1991; Kalmijn & Kraaykamp, 1996)，而根據文獻分析的結果，文化資本這個概念可以包含兩個面向，一是形式文化的面向 (Bourdieu, 1973; 1984; Gartman, 1991)，一是文化資源的面向 (Farkas, et al., 1990)，故本研究提出研究假設6-7如下：

**假設6 求現職時的形式文化資本越高，越有利於取得較好的教職**

**假設7 求現職時的文化資源越高，越有利於取得較好的教職。**

社會資本論認為在實際的社會裡，很多情況並非人力資本能夠發揮功效的，透過人際關係網絡，想辦法動用關係，往往對於求職成功或是提高職業成就有很大的幫助(黃毅志,1996;2002;Lin,2001);根據過去研究顯示，介紹人對求職成功的影響很大，有介紹人較易獲得資方信任而求職成功，且介紹人地位越高對於職業取得越有幫助(黃毅志,1996;熊瑞梅、黃毅志,1992)。故提出假設8-9如下：

**假設8 求現職時透過介紹人的幫忙，較有利於取得較好的教職。**

**假設9 介紹人的職業地位越高，越有利於取得較好的教職。**

又根據Lin的連繫強度命題(黃毅志,1996;2002;邊燕傑,1999;Lin,1990;2001)，雖然有些研究結果支持弱連繫的假設(Granovetter,1974;Lin,et al.,1981)，不過有許多研究都不支持(Bian,1997;Bian & Ang,1997;DeGraaf & Flap,1988;Marsden & Hulbert,1988;Wegener,1991)，而且華人地區的研究顯示，強調人情關係的中國社會，以強連繫對於職業取得較有利(Bian,1997;Bian & Ang,1997)。故本研究採用強連繫的假設，而提出假設10：

**假設10 與介紹人的熟識度越高，越有利於取得較好的教職。**

根據上述所提的各項研究假設，本研究將以實證資料的統計分析，來一一加以檢證。

## 參、研究方法

### 一、研究對象與抽樣調查過程

本研究對象的母群為台灣地區(不包括金門縣、連江縣)的幼稚園教師，根據九十三年六月底的統計資料顯示，目前台灣本島的幼稚園總數為3297所(不含金門縣、連江縣)，其中公立幼稚園有1321所，私立幼稚園有1976所；本研究在抽樣時，為了使樣本能夠具有全國的代表性，因此，抽樣方式採取分層叢集隨機抽樣，先依照地區來分類，第二層再依據各地區公/私立幼稚園的校數比例來決定抽取幾所幼稚園。抽出幼稚園後先與園方聯絡並取得同意，以計算該園填答問卷的教師人數。總共抽取樣本總數為1500人。施測時間為2007年3月1日至4月15日，回收1083份，回收率72.2%。由於本研究以各幼稚園聘任的正式教師為研究對象，聯絡時雖已說明清楚，但回收問卷時仍發現有極少數問卷填答者非正式教師，故予以剔除；又有些問卷有嚴重的漏答與順答性問題，也將之視為無效卷處理。總計有效問卷1041份。

### 二、研究工具

本研究使用的工具為自編之「幼稚園教師職業取得問卷」，問卷內容第一部份為教師個人的「基本資料」，第二部分為「求職過程問卷」，第三部分為「個人特質問卷」。在人力資本的題目方面，係採用許多研究者的主張，把教育、工作經驗、專業證照列為指標(紀乃加,1998;曾敏傑,2002;邊燕傑,1999;Hitt,et al.,2001)。在文化資本的題目方面，係採用Bourdieu的形式文化資本(Bourdieu,1973;1984;Gartman,1991)以及Farkas等人的文化資源(Farkas,et al.,1990)的概念來編製；在社會資本方面，係以Lin(1990;2001)的三個命題為主，再參考葉家富(2004)的設計來編製問題。編製過程先請三位大學幼教幼保系教授、三位擔任大學問卷編製與統計課程的教授、以及三位現職幼稚園教師來提供問卷修正意見，以建立專家效度；然後再經過現職幼教師的預試後修訂完成正式問卷。

### 三. 變項的擬定與測量

1. 父親教育程度：以教育年數來作測量。例如國小為6，國中為9，高中為12，大學為16等等以

此類推，而沒有受教育的為0。

2. 人力資本：以教師的學歷、工作經驗、專業證照這三項指標作為測量，說明如下：

- (1) 求現職時之學歷：一般研究者大多以教育年數來代表個人學歷，不過近來許多學者都指出，台灣近幾年來由於大學大量擴充，使得各大學的素質以及學生的程度都差異相當大（湯堯，2003；黃毅志、陳怡靖，2005），因此只以教育年數來代表人力資本可能並不理想；因為就學生選擇就讀學校與就業市場的認知而言，公立學校優於私立學校，本科系優於非本科系。因此，本研究在測量學歷時，就分為兩種測量方式，第一種是以各級學制轉換成教育年數，例如大學與技術學院為16，五專與二專為14，高職與高中為12，變成連續變數來作測量。第二種是以畢業校系來區分，共分為四類：公立學校幼教保系、公立學校非幼教保系、私立學校幼教保系、私立學校非幼教保系。在進行迴歸分析時作虛擬變項，以公立學校幼教保系為對照組。
- (2) 求現職時之任教經驗：依照教師所填寫之「請問您在應徵現在這個工作時，是否曾經在幼稚園或托兒所任教過？任教過幾年？」來作測量，以沒有任教經驗的為0，其餘依照教師填寫的任教年數來計算。年資越長，表示人力資本累積越豐厚。
- (3) 求現職時之專業證照：依照教師所填寫之「請問您在應徵現在這個工作時，是否擁有幼教相關的專業證照？有幾張？」來作測量，以沒有證照的為0，其餘依照教師填寫的證照張數來計算。證照越多，表示人力資本累積越豐厚。

3. 文化資本：本研究根據文獻而編製六個測量文化資本的題目如下：

1. 我的朋友認為我是一個談吐斯文的人。
2. 我的朋友認為我的衣著打扮端莊而有氣質。
3. 有人告訴我說我的外表長相有幼稚園老師的樣子。
4. 我經常去參觀書展、畫展、或博物館。
5. 我經常去聽交響樂或音樂演奏會。
6. 我經常去參觀或參與藝術表演與文化活動。

填答的選項包括「非常符合」、「符合」、「還算符合」、「不符合」、「非常不符合」等五項，在計分時，以「非常符合」為5分，「非常不符合」為1分。然後將這六個題目以因素分析—主成分分析法（principal components）來抽取因素，取特徵值 $\lambda$ 大於1，再以Oblimin進行斜交轉軸來獲取因素，共得到2個因素，共可以解釋總變異之73.08%，根據文獻，因素一命名為「形式文化資本」，因素二命名為「文化資源」，詳細的因素矩陣如表3-1。

表3-1 文化資本因素分析模式矩陣摘要表

問卷題目	因素一 形式文化資本	因素二 文化資源	共同性
我經常去參觀或參與藝術表演與文化活動。	.91		.80
我經常去聽交響樂或音樂演奏會。	.88		.78
我經常去參觀書展、畫展、或博物館。	.87		.79
我的朋友認為我的衣著打扮端莊而有氣質。		.85	.76
我的朋友認為我是一個談吐斯文的人。		.84	.71
有人告訴我說我的外表長相有幼稚園老師的樣子。		.76	.55
特徵值 $\lambda$	3.17	1.21	
佔總變異之百分比	52.87	20.21	
累積百分比	52.87	73.08	

- (1) 形式文化資本：根據因素分析的結果，有三個題目對此作測量（請參閱表3-1），本研究以三題加總的分數來代表形式文化資本高低，最低為3分，最高為15分，分數越高代表形式文化資本越高。



(2) **文化資源**：根據因素分析的結果，有三個題目對此作測量（請參閱表3-1），本研究以三題加總的分數來代表文化資源高低，最低為3分，最高為15分，分數越高代表文化資源越高。

4. **社會資本**：根據Lin社會資本的三個命題，而設計三個問題：(1)請問當初您是如何得到這份工作的？選項包括有人推薦，通過筆試、面試、試教，政府分發以及其他。(2)請問上面幫忙推薦讓您得到工作的人，你們的關係是？選項包括不認識、有點認識、還算熟、非常熟、以及沒有推薦人。(3)請問上面幫忙推薦讓您得到工作的人，他的職業是？選項包括a. 民意代表、行政主管、企業主管及經理人員 b. 高層專業人員（如大專教師、醫師、律師）c. 中小學、特教、幼稚園教師 d. 一般專業人員（如一般工程師、藥劑師、記者、護士）e. 技術人員或專業助理人員（如工程技術員、代書、藥劑生、推銷保險）f. 事務工作人員（如文書、打字、櫃檯、簿記、出納）g. 服務人員及買賣工作人員（如商人、廚師、理容、服務生、保母、警衛、售貨）h. 農、林、漁、牧業的工作人員i. 技術工（泥水匠、麵包師傅、裁縫、板金、修理電器）j. 機械設備操作工或裝配工（含司機）k. 非技術工人（例如工友、門房、洗菜、簡單裝配、體力工）l. 職業軍人：軍官m. 職業軍人：士官兵n. 家管o. 待業中 p. 其他等十六類。以上乃根據黃毅志（2005）的職業地位測量，本研究以填答a, b, c, d四類者為最高等級，其餘為非最高等級。

根據上述三個問題，本研究先將之區分為有介紹人幫忙而取得職業與無介紹人幫忙而取得職業兩種情況，然後又將有介紹人幫忙的情況分為四類，第一類是介紹人的職業地位是最高等級，而且與教師的關係是非常熟的；第二類是介紹人的職業地位不是最高等級，這包括1-4等級、失業、以及其他職業者，而且與教師的關係是非常熟的；第三類是介紹人的職業地位是最高等級，但與教師的關係不是非常熟，這包括不認識、有點認識、以及還算熟；第四類是介紹人的職業地位不是最高等級，與教師的關係也不是非常熟。總計在社會資本的測量上共分為五類，一類是無介紹人幫忙而取得職業，另外四類都是有介紹人幫忙而取得職業，在進行邏輯迴歸與迴歸分析時，以無介紹人幫忙而取得職業者為對照組。

5. **依變項**：本研究以兩個面向來了解幼教師的職業取得問題，第一是進入公/私立幼稚園，由於公立幼稚園教師的待遇明顯高於私立幼稚園教師（新幼教編輯室，1994），而且大部份私立幼教師都期望能進入公立幼稚園任教，所以本研究將進入公立幼稚園的教師視為職業地位較高者。第二是幼教老師初任現職的薪資，將薪資較高者視為職業地位較高者。詳細的測量說明如下：

- (1) **公/私立幼稚園**：以教師回答「目前任教的幼稚園學校類型」這一題作測量，分為公立、私立幼稚園兩類，在進行邏輯迴歸統計分析時，以進入公立幼稚園為1，進入私立幼稚園為0。
- (2) **初到現職之薪資**：以教師回答「您剛進入這個園所時，每個月的薪水是多少？」這一題作測量，選項包括：1. 不到1萬元。2. 1萬以上，不到1萬5千元。3. 1萬5千以上，不到2萬元。4. 2萬以上，不到2萬5千元。5. 2萬5千以上，不到3萬元。6. 3萬以上，不到3萬5千元。7. 3萬5千以上，不到4萬元。8. 4萬以上，不到4萬5千元。9. 4萬5千以上，不到5萬元。10. 5萬以上，不到5萬5千元。11. 5萬5千以上，不到6萬元。12. 6萬元以上。依照教師填答的選項而分為12個等級，選填1的答案者為第一級，選填12的答案者為第十二級，等級越高代表教師取得越高薪資的教職。

#### 四. 資料分析方法

本研究計畫以SPSS統計套裝軟體來進行資料分析，使用的統計方法包括平均數F檢定、百分比交叉分析卡方考驗、邏輯迴歸分析（logistic regression）、OLS迴歸分析等。茲說明如下：  
(一) 在基本統計的部份，分別以各研究變項與公/私立幼稚園的百分比交叉分析卡方考驗，以

- 及各研究變項與薪資高低的單因子變異數分析F考驗，來進行雙變項分析。在百分比交叉分析中，以Cramer's V值，在單因子變異數分析中，以Eta值，來代表雙變項的關連強度。
- (二) 以家庭背景變項與三項資本為自變項，以公/私立幼稚為依變項，採用邏輯迴歸分析法來檢視各變項對於取得公/私立幼稚園教職的淨影響力。
  - (三) 以家庭背景變項與三項資本為自變項，以薪資為依變項，採用OLS迴歸分析法來檢視各變項對於取得較高薪資教職的淨影響力。
  - (四) 篩選私立幼稚園教師樣本，以家庭背景變項與三項資本為自變項，以薪資為依變項，採用OLS迴歸分析法來檢視各變項對於取得較高薪資教職的淨影響力。以此探討影響教師取得較高薪資私幼教職的因素。

根據上述資料分析的步驟，本研究將逐一檢驗各項研究假設。

## 肆、研究結果

在描述統計的部分，我們以百分比交叉分析與平均數差異F檢定來進行雙變項分析，結果如表4-1。在進入公/私立幼稚園的部分，我們以百分比交叉分析來探討各變項對於進入公/私立幼稚園的百分比差異情況，在初到現職時的薪資部分，則以平均數差異F檢定來探討。表4-2是進一步的邏輯迴歸與迴歸分析結果，我們以迴歸方程式來進行統計控制，以檢視各變項對於依變項的淨影響情況，並釐清哪些變項是重要的影響。茲將統計結果分析如下：

### 一、各研究變項與取得公立教職之百分比交叉分析

由表4-1有關公/私立幼稚園的百分比交叉分析結果可知，父親教育、本人教育、畢業校系、任教經驗、專業證照、形式文化資本、文化資源、社會資本等這些變項對進入公私立幼稚園的皮爾森卡方值 $\chi^2$ 都達到顯著水準 ( $P < .05$ )，顯示這些變項可能是影響教師取得公幼教職的因素。在父親教育的部分，幼教師的父親學歷為國小以下者，有24.5%進入公幼，國中學歷者有24.7%進入公幼，高中職者有42.0%進入公幼，大專以上者有43.2%進入公幼，似乎隨著父親學歷的加增，進入公幼的比例也跟著提高，這顯示幼教師的父親學歷越高者，進入公幼任教的機會可能也越高。從關聯強度Cramer's V值來看，父親學歷高低與進入公幼或是私幼的關聯性為.19。

就本人學歷而言，幼教師學歷為高中職者有4.5%進入公幼任教，專科學歷者有33.1%，大學以上學歷者有40.3%，很明顯可以看出學歷越高者，進入公幼任教的機會也越高。Cramer's V值為.30，顯示本人學歷與進入公幼任教兩者間的關聯性不低。就畢業校系而言，幼教師是公立幼教幼保系畢業者有62.5%進入公幼任教，比例相當高；公立非幼教幼保系畢業者有31.3%進入公幼任教，私立非幼教幼保系畢業者有14.3%進入公幼任教，而私立幼教幼保系畢業者只有7.3%進入公幼任教，比例最低；從數據看來，公立幼教幼保系畢業者進入公幼任教的機會似乎明顯高過其他校系畢業者，而Cramer's V值為.53，顯示畢業校系與進入公幼或是私幼的關聯性相當高，可能是影響教師取得公幼教職很重要的因素。

就任教經驗而言，教師沒有在幼稚園或托兒所任教過的，有25.1%進入公幼任教，有任教經驗的有32.2%進入公幼任教，卡方值 $\chi^2$ 達到顯著水準 ( $P < .05$ )，Cramer's V值為.07，顯示有任教經驗的教師進入公幼任教的機會顯著高於沒經驗的教師，不過任教經驗與進入公幼任教這兩者的關聯性並不高。就專業證照而言，沒有專業證照的教師有10.0%進入公幼任教，有專業證照的有42.6%進入公幼任教，比例差異很大，而卡方考驗的結果 $\chi^2$ 達到顯著水準 ( $P < .05$ )，Cramer's V值為.34，顯示有專業證照的教師進入公幼任教的機會顯著高於沒有專業證照的教師，而且專業證照與進入公幼任教這兩者的關聯性還蠻高的，是個重要的變項。

表4-1 各變項對公/私立幼稚園、初到現職之薪資的百分比交叉表與均數分析表

依變項	進入公/私立幼稚園			教師初到現職之薪資		
	公立幼稚園 (百分比)	私立幼稚園 (百分比)	皮爾森卡方值 (Cramer's V)	平均數 (標準差)	樣本數 (人)	F值 (Eta)
<b>父親教育</b>						
國小以下	24.5	75.5	36.75*	4.22(2.06)	469	6.84*
國中	24.7	75.3	(.19)	4.24(1.82)	182	(.14)
高中職	42.0	58.0		4.89(2.16)	207	
大專以上	43.2	56.8		4.78(2.32)	183	
<b>本人教育</b>						
高中職	4.5	95.5	95.285*	2.91(1.19)	221	125.34*
專科	33.1	66.9	(.30)	4.09(2.07)	260	(.45)
大學以上	40.3	59.7		5.25(2.02)	549	
<b>畢業校系</b>						
公立幼教保系	62.5	37.5	290.27*	5.42(2.45)	373	46.48*
公立非幼教保系	31.3	68.7	(.53)	4.14(2.50)	99	(.35)
私立幼教保系	7.3	92.7		3.76(1.34)	354	
私立非幼教保系	14.3	85.7		4.08(1.63)	196	
<b>任教經驗</b>						
沒有幼托機構服務經驗	25.1	74.9	5.21*	3.82(2.01)	303	37.03*
有幼托機構服務經驗	32.2	67.8	(.07)	4.68(2.06)	732	(.19)
<b>專業證照</b>						
沒有專業證照	10.0	90.0	115.32*	3.35(1.42)	360	178.39*
有專業證照	42.6	57.4	(.34)	5.06(2.17)	655	(.39)
<b>形式文化資本</b>						
低(不符合、非常不符合)	23.6	76.4	26.05*	4.15(1.60)	148	4.20*
中(還算符合)	28.1	71.9	(.16)	4.41(2.12)	676	(.09)
高(符合、非常符合)	44.8	55.2		4.78(2.32)	221	
<b>文化資源</b>						
低(不符合、非常不符合)	11.8	88.2	22.21*	3.88(1.50)	17	4.87*
中(還算符合)	25.3	74.7	(.15)	4.28(1.98)	578	(.10)
高(符合、非常符合)	38.0	62.0		4.67(2.25)	453	
<b>社會資本</b>						
無介紹人	44.3	55.7	81.82*	5.11(2.09)	474	24.84*
介紹人高地位且強聯繫	12.5	87.5	(.29)	3.70(2.04)	136	(.31)
介紹人非高地位但強聯繫	9.8	90.2		3.86(1.84)	61	
介紹人高地位但非強聯繫	24.2	75.8		4.02(1.99)	178	
介紹人非高地位且非強聯繫	22.1	77.9		3.65(1.86)	122	

說明： $\chi^2$ 為皮爾森卡方值，\*表示 $P < .05$ 。Cramer's V值為關聯強度。

就形式文化資本而言，我們分為低中高三個等級來進行比較，從統計數據可知，低文化資本者有23.6%進入公幼任教，中文化資本者有28.1%進入公幼任教，高文化資本者有44.81%進入公幼任教，似乎隨著文化資本的升高，進入公幼任教的機會也提高。 $\chi^2$ 達到顯著水準 ( $P < .05$ )，Cramer's V值為.16，顯示形式文化資本與進入公幼任教兩者具有關聯性。就文化資源而言，我們也是分為低中高三個等級來進行比較，結果發現低文化資源者有11.8%進入公幼任教，中文化資源者有25.3%進入公幼任教，高文化資源者有38.0%進入公幼任教， $\chi^2$ 達到顯著水準 ( $P < .05$ )，Cramer's V值為.15，顯示文化資源與進入公幼任教兩者具有關聯性，而且呈現直線關係，隨著文化資源提高，進入公幼任教的機會也提高。

就社會資本而言，我們分為沒有介紹人、有介紹人且介紹人是高地位與強聯繫、介紹人是非高地位但強聯繫、介紹人是高地位但非強聯繫、介紹人是非高地位且非強聯繫這五種情況來進行比較，結果發現沒有介紹人而取得教職者有44.3%進入公幼任教，是五種類型當中比例最高的；而有介紹人的情況則進入公幼的比例就低很多，介紹人是高地位與強聯繫者有12.5%進入公幼，介紹人是非高地位但強聯繫者有9.8%，介紹人是高地位但非強聯繫者有24.2%，介紹人是非高地

位且非強聯繫者有22.1%。從這些數據可初步了解沒有介紹人而取得教職者進入公幼的機會較高，而透過介紹人幫忙取得教職者較不是進入公幼任教，而是進入私幼，其中又以介紹人是非高地位但強聯繫者進入公幼的機會最低。Cramer's V值為.29，顯示社會資本與進入公幼任教兩者的具有不低的關聯性。

## 二、各研究變項與教師初到現職薪資之均數分析

除了探討不同背景變項的教師與進入公立幼稚園任教的機會這兩者的關聯性以外，我們也對教師取得現職時的薪水（以下簡稱教師薪資）與教師背景變項的關聯性進行探究。本研究將教師薪資分為1至12個等級，等級越高代表薪資越高，來探討不同背景變項對於薪資等級的差異情況。由表4-1有關教師初到現職薪資之均數分析F檢定結果可知，父親教育、本人教育、畢業校系、任教經驗、專業證照、形式文化資本、文化資源、社會資本等這些變項在教師薪資上的差異都達到顯著水準（ $P < .05$ ）。在父親教育方面，父親學歷為國小以下者，平均薪資等級為4.22，國中學歷者為4.24，高中職者為4.89，大專以上者為4.78，似乎有父親學歷越低者薪資等級越低的現象。

在本人學歷方面，幼教師學歷為高中職者平均薪資等級為2.91，專科學歷者為4.09，大學以上學歷者為5.25，很明顯可以看出學歷越高者薪資等級有越高的趨勢。Eta值為.45，代表本人學歷與薪資等級具有高的關聯性。在畢業校系方面，公立幼教幼保系畢業者的平均薪資等級為5.42，公立非幼教幼保系畢業者為4.14，私立幼教幼保系畢業者為3.76，私立非幼教幼保系畢業者為4.08；從這些數據看來，我們可以初步了解公立幼教幼保系畢業者的薪資等級最高，而私立幼教幼保系畢業者的薪資等級則最低。Eta值為.35，顯示兩個變項的關聯性不低。

在任教經驗方面，教師沒有在幼稚園或托兒所任教過的，平均薪資等級為3.82，有任教經驗的為4.68，有經驗者的薪資顯著高於沒有經驗者。Eta值為.19，兩個變項的關聯性並不是非常高。在專業證照方面，沒有專業證照的教師平均薪資等級為3.35，有專業證照者為4.68，有專業證照者的薪資顯著高於沒有專業證照者，Eta值為.39，顯示兩個變項具有蠻高的關聯性。在形式文化資本方面，低文化資本者的平均薪資等級為4.15，中文化資本者為4.41，高文化資本者為4.78；文化資本越高的教師薪資有越高的現象。在文化資源方面，低文化資源者的平均薪資等級為3.88，中文化資源者為4.28，高文化資源者為4.67，也是文化資源越高，薪資跟著越高的現象。

在社會資本方面，我們以沒有介紹人、有介紹人且介紹人是高地位與強聯繫、介紹人是非高地位但強聯繫、介紹人是高地位但非強聯繫、介紹人是非高地位且非強聯繫這五種情況來進行比較，結果發現沒有介紹人而取得教職者的平均薪資等級為5.11，介紹人是高地位與強聯繫者的平均薪資等級為3.70，介紹人是非高地位但強聯繫者為3.86，介紹人是高地位但非強聯繫者為4.02，介紹人是非高地位且非強聯繫者為3.65。從這些數據可初步了解沒有介紹人而取得教職者的薪資最高，而透過介紹人幫忙取得教職者的薪資都比較低，其中又以介紹人是非高地位且非強聯繫者的薪資最低。Eta值為.31，顯示兩個變項也有重要的關聯性。

## 三、各研究變項對進入公立幼稚園、取得高薪教職之迴歸分析與邏輯迴歸分析

表4-2是三個迴歸方程式的統計結果。方程式一是個人背景變項對進入公立幼稚園的邏輯迴歸分析，探討的是影響教師進入公立幼稚園任教的因素。方程式二是背景變項對就現職時取得高薪的OLS迴歸分析，探討的是影響教師取得高薪工作的因素。而在方程式三當中，我們將私立幼稚園的教師篩選出來，探討哪些因素會應影響教師取得私立幼稚園較高薪水的工作，而這也是採用OLS迴歸分析來進行。

在方程式一中，我們投入了13個變項來預測取得公立幼稚園教職的機會，結果整體模型解釋力（Pseudo R Square）為.30。而13個變項當中，影響力達到顯著水準（ $P < .05$ ）的變項有父親教育年數、本人教育年數、畢業校系、文化資源、社會資本這7個變項。這表示控制了家庭背景、

人力資本、文化資本以及社會資本這許多變項之後，這7個變項對於公立幼稚園教職取得具有顯著的淨影響力，也是主要的影響因素。由標準化邏輯迴歸係數R值的正負方向可知，父親教育程度越高者越有利於進入公立幼稚園任教 (R=.13)；本人教育程度越高者也越有利於進入公立幼稚園任教 (R=.36)。

表4-2 進入公立幼稚園、取得高薪教職之迴歸分析與邏輯迴歸分析摘要表

自變項	依變項	方程式一 (邏輯迴歸)	方程式二 (OLS迴歸)	方程式三 (OLS迴歸)
		取得公幼教職 (全體樣本)	取得較高薪資教職 (全體樣本)	取得較高薪資的私幼 教職(私立教師樣本)
		B(R)	B( $\beta$ )	B( $\beta$ )
父親教育年數		.06(.13)*	.03(.05)*	.05(.12)*
本人教育年數		.40(.36)*	.37(.29)*	.26(.32)*
教保經驗		-.03(-.07)	.10(.22)*	.09(.29)*
專業證照		.10(.06)	.20(.10)*	.19(.14)*
畢業校系(對照公立幼教保系)				
公立非幼教保系		-.68(-.11)*	-.11(-.02)	-.31(-.07)
私立幼教保系		-2.90(-.75)*	-.20(-.04)	-.19(-.07)
私立非幼教保系		-1.96(-.44)*	.21(.04)	.22(.07)
形式文化資本		-.00(-.00)	-.01(-.02)	-.01(-.01)
文化資源		.15(.17)*	.01(.01)	.03(.04)
社會資本(對照無介紹人)				
介紹人高地位且強聯繫		-1.67(-.31)*	-.63(-.10)*	-.23(-.06)
介紹人非高地位但強聯繫		-1.57(-.20)*	-.33(-.04)	.00(.00)
介紹人高地位但非強聯繫		-.76(-.16)*	-.56(-.11)*	-.13(-.04)
介紹人非高地位且非強聯繫		-.81(-.14)*	-.83(-.12)*	-.35(-.08)*
公立幼稚園(對照私立幼稚園)		-----	1.63(.36)*	-----
常數		-7.32	-2.03	-1.04
樣本數		817	807	546
F值		-----	53.49*	18.62*
R <sup>2</sup>		-----	.49	.31
Model Chi-Square		354.89*	-----	-----
Pseudo R Square		.30	-----	-----

\*表示P<.05

畢業校系也會影響進入公立幼稚園的機會，與公立幼教保系畢業者相比，畢業於公立非幼教保系、私立幼教保系、以及私立非幼教保系者對於進入公立幼稚園的負影響皆達到顯著水準 (P<.05)，顯示公立幼教保系畢業者顯著有利於取得公立幼稚園的教職。而且從邏輯迴歸係數B值大小可知，公立幼教保系畢業者與私立幼教保系畢業者的差距最大 (B=-2.90)，同樣是幼教保系畢業，讀公立學校者大多進入公幼任教，而讀私立學校者則大多進入私幼任教。至於同為公立學校畢業，只是科系不同的差距反而較小 (B=-.68)，顯示公立學校畢業，儘管並非幼教保系，還比私立幼教保系畢業者進入公幼的機會高。

在文化資本的部分，文化資源越高者越有利於取得公立幼稚園教職的機會 (R=.17)，而形式文化資本的影響則未達顯著 (P>.05)。在社會資本的部分，相較於沒有介紹人，有介紹人的四

個群組對於進入公立幼稚園任教全都有顯著的負面影響，B值分別為-1.67，-1.57，-.76，-.81，顯示無論介紹人的地位如何，求職者與介紹人的熟識度如何，只要是透過介紹人介紹的，以進入私立幼稚園居多，而進入公立幼稚園任教的，大多是沒有介紹人的。

從標準化邏輯迴歸係數R值的大小，可以發現影響取得公立幼稚園教職最重要的因素是畢業校系，私立幼教保系畢業者顯著不利於進入公幼任教（ $R = -.75$ ），其次是私立非幼教保系畢業者（ $R = -.44$ ）。第三是本人教育年數（ $R = .36$ ）。此外，我們也發現即使控制了這麼多變項，家庭背景—父親教育的影響仍達顯著（ $R = .11$ ），顯示幼教師欲取得較佳的職業機會仍會受其出身背景的影響。

根據上述分析，茲將取得公立幼稚園教職的影響因素繪製成圖4-1。

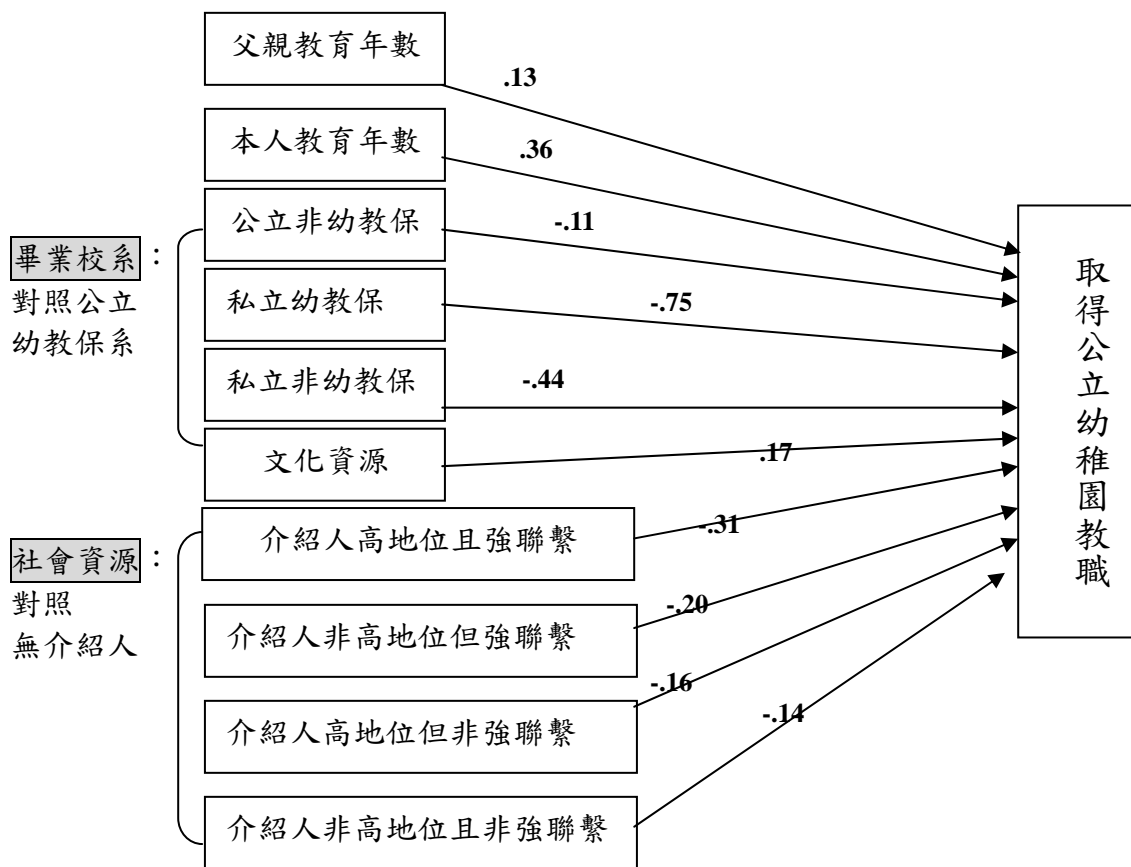


圖 4-1 影響取得公立幼稚園教職之模型圖

在方程式二中，我們以上述13個變項預測老師們就現職時的薪水高低，然後以公/私立幼稚園作為控制變項，來探究影響老師獲得較高薪資教職的因素。結果發現公立幼稚園教師的薪資顯著高於私立幼稚園教師（ $B = 1.63$ ），而13個變項當中具有顯著影響力（ $P < .05$ ）的變項有父親教育（ $\beta = .05$ ）、本人教育（ $\beta = .29$ ）、教保經驗（ $\beta = .22$ ）、專業證照（ $\beta = .10$ ）、以及社會資本。從標準化迴歸係數 $\beta$ 值的正負方向可知，父親教育程度越高越有利於取得較高薪資的教職；教育年數越高越有利於取得較高薪資的教職；教保經驗越久越有利於取得較高薪資的教職；專業證照越多也越有利於取得較高薪資的教職。而相對於求職時沒有介紹人，介紹人高地位且強聯繫、介紹人高地位但非強聯繫、以及介紹人非高地位且非強聯繫這三種情況者都顯著不利於取得較高薪資的教職，迴歸係數B值分別為-.63，-.56，-.83，其中以介紹人非高地位且非強聯繫者與無介紹人者的薪資差異最大。這顯示透過非高地位且非強聯繫的介紹人幫忙而找到的教職，是薪資較低的教職，而在沒有介紹人幫忙之下找到的教職、以及非高地位但強聯繫的介紹人幫忙找到的教職，

則是薪資較高的。至於文化資本與畢業科系這兩類變項，對於取得較高薪資教職的影響都未達顯著 ( $P>.05$ )，顯示它們並非重要的影響因素。模型解釋力  $R^2$  為.49，顯示方程式二所建立的模型可以解釋依變項將近50%的差異。從 $\beta$ 值大小也可以發現，13個變項當中，對於取得較高薪資教職影響力最強的因素是本人教育，其次是教保經驗。

根據上述分析，茲將取得較高薪資教職的影響因素繪製成圖4-2。

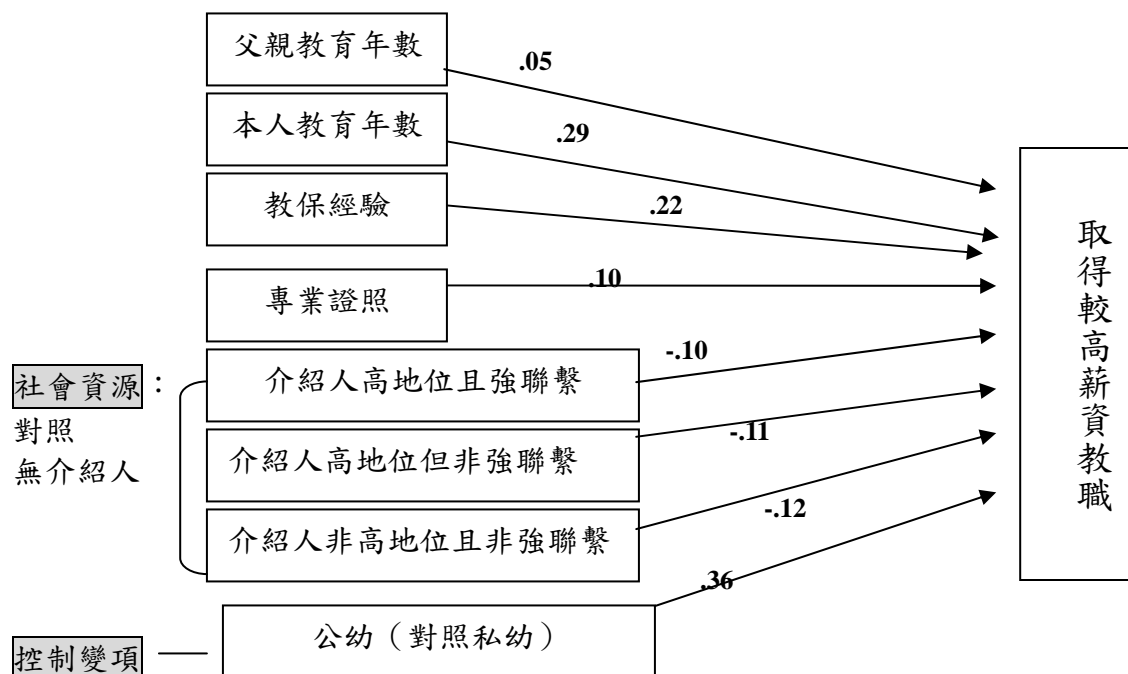


圖 4-2 影響取得較高薪資教職之模型圖

從上述分析可知，公立幼稚園的教師薪資較私立幼稚園高，可是相關文獻指出，公立幼稚園缺額很少，要進入公立幼稚園很不容易，因此接下來我們要探討的是如何得到較高薪資的私幼教職？哪些因素是重要的影響因素？在方程式三當中，我們將私立幼稚園教師篩選出來加以分析，投入13個變項來檢視個別變項對於取得較高薪資之私幼教職的淨影響效果。結果顯示，對於取得較高薪資之私幼教職具有顯著影響的變項有父親教育 ( $\beta=.12$ )、本人教育 ( $\beta=.32$ )、教保經驗 ( $\beta=.29$ )、專業證照 ( $\beta=.14$ )、以及社會資本。從標準化迴歸係數 $\beta$ 值的正負方向可知，父親教育程度越高越有利於取得較高薪資之私幼教職；教育年數越高越有利於取得較高薪資之私幼教職；教保經驗越久越有利於取得較高薪資之私幼教職；專業證照越多也越有利於取得較高薪資之私幼教職。而相對於求職時沒有介紹人，介紹人非高地位且非強聯繫者顯著不利於取得較高薪資之私幼教職 ( $B=-.35$ )，顯示透過非高地位且非強聯繫的介紹人幫忙而找到的私幼教職，是薪資較低的。至於文化資本與畢業科系的影響還是不顯著，而從 $\beta$ 值大小來看，對於取得較高薪資之私幼教職影響力最強的因素是本人教育，其次是教保經驗，第三是專業證照，三個人力資本指標分佔前三名，顯示人力資本對於私立幼教職場的重要性。

根據上述分析，茲將取得較高薪資之私幼教職的影響因素繪製成圖4-3。

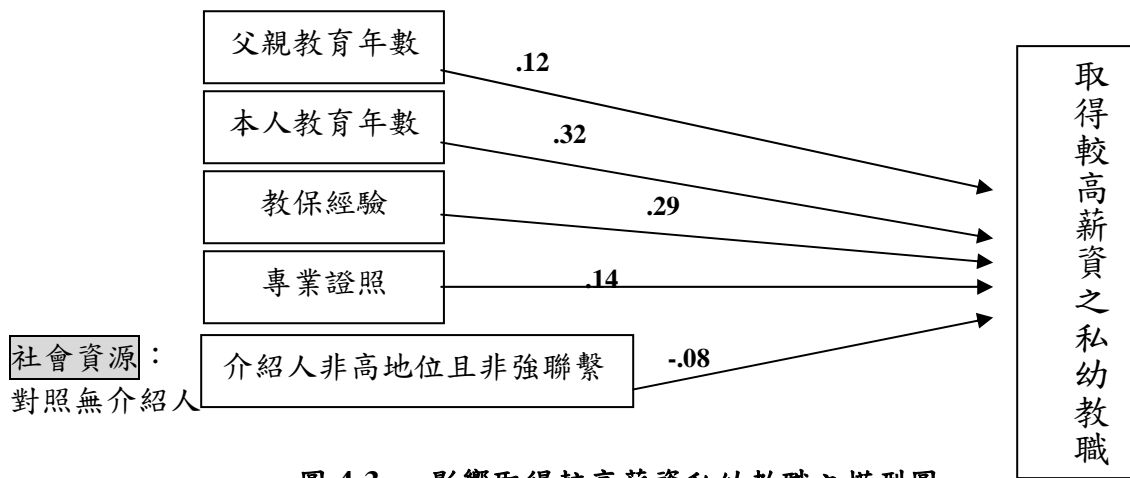


圖 4-3 影響取得較高薪資私幼教職之模型圖

## 伍、討論

有關各項研究假設，根據上述統計之檢證結果，茲提出討論如下：

首先在假設1有關家庭社經背景與職業取得的關聯性假設檢證上，根據過去研究顯示，家庭社經背景較高者，有利於取得較高的職業地位（黃毅志，1996；Blau & Duncan, 1967；Sewell, Haller, & Portes, 1969），而本研究以父親教育作為家庭社經背景指標，結果發現父親教育程度越高，越有利於進入公立幼稚園任教；也越有利於取得薪資較高的教職，即使只比較那些任職於私立幼稚園的老師，也得到相同的結果。研究假設1獲得支持，而這也顯示在幼教職場中，欲取得較好的教職，例如進入公幼或是在較高薪資的私幼任教，家庭背景還是有影響，即使控制了許多個人累積的人力資本，包括教育程度、專業證照、教保經驗等等，父親教育的有利影響仍達顯著，再次驗證家庭背景在職業地位取得的影響效果。

假設2至假設5是有關人力資本對於教職取得的關聯性假設。人力資本論主張個人投資自己在專業技能與學識上提升，能夠增進工作效率，並因此獲得經濟上的回報—獲得較高的薪資，或是取得較高的職業地位（紀乃加，1998；黃毅志，1999；邊燕傑，1999；Becker, 1964；Field, 2001；Mincer, 1974），而教育、經驗與證照，被認為能夠反映出個人的人力資本高低（紀乃加，1998；曾敏傑，2002；邊燕傑，1999；Hitt, et al., 2001），其中又以接受教育的多寡最常被用來作為人力資本的指標（江豐富，1990；1995；黃毅志，1996；劉正、李錦華，2001；劉姿君，1992；Lee & Brinton, 1996；Colic-Peisker & Walker, 2003）。本研究發現教育年數越高，越有利於進入公立幼稚園任教；也越有利於取得薪資較高的教職，即使只比較那些任職於私立幼稚園的老師，也得到相同的結果。研究假設2獲得支持，這顯示台灣的幼教職場相當重視老師的學歷高低，學歷越高，對於取得較好的教職越有利。

至於另一項學歷指標—畢業校系，本研究依照公/私立與本科系/非本科系這樣的分類形成四類學歷來進行比較：公立學校幼教保系、公立學校非幼教保系、私立學校幼教保系、私立學校非幼教保系。結果發現公立幼教保系畢業者比其他三類學歷者顯著有利於進入公立幼稚園，顯示畢業於公立學校、而且是幼教保本科系這樣的學歷者，進入公幼任教的機會較高。但是在取得較高薪資的教職上，控制了公私立幼稚園之後，畢業校系的影響並不顯著。並未完全支持研究假設3。顯示畢業校系會影響取得公幼教職的機會，而且以公立幼教保系畢業者佔優勢；可是控制了公幼與私幼的差異之後，取得較高薪資教職的機會並不會受到畢業科系的影響。為何會如此呢？這可能因為欲取得台灣公幼教職都須經過考試，必須先通過筆試然後再試教，有些則只以筆試成績就決定錄取名單，因此素質較好、專業訓練較充足的公立學校幼教保系的學生，可能較能在這些考驗當中獲得優勢。可是除去公私立幼稚園的差異之後，大多數幼稚園決定薪資通常是以學歷



而非以畢業科系，因此畢業科系對於取得較高薪資教職的影響也就不明顯了。

本研究也發現在取得公幼教職的機會上，公立幼教保系畢業者與私立幼教保系畢業者的差距最大 ( $B=-2.90$ )，同樣是幼教保系畢業，讀公立學校者大多進入公幼任教，而讀私立學校者則大多進入私幼任教。至於同為公立學校畢業，只是科系不同的差距反而較小 ( $B=-.68$ )，顯示公立學校畢業，儘管並非幼教保系，還比私立幼教保系畢業者進入公幼的機會高。為何會如此呢？這可能有兩個原因，一是因為公立幼稚園教職必須通過考試，一般而言公立學校的畢業生素質較私立學校高，即便他不是本科系而是修幼教學程者，他在考試成績上仍然高於私立學校畢業者。另一個原因是就讀幼教保系者主要的出路就是在幼稚園或托兒所任教，如果進不了公幼，那麼就先去私幼。而公幼機會難求，如果公幼出缺，在大家激烈競爭之下，私立幼教保系畢業者要脫穎而出的機會並不高，因此他們待在私幼的機率就會很高。可是對於非幼教保系畢業者而言，他們的主要出路並非幼教師一職，如果能進入公幼當然很好，他們就會在公幼任職，如果進不了，選擇進入私幼的機會可能就不太高，他們可能另覓其他工作機會，因此才會造成進入公幼的機會，以公立幼教保系畢業者與私立幼教保系畢業者的差距最大這樣的情況。

至於另外兩項人力資本指標—經驗與證照，本研究發現它們對於取得公幼教職的機會並沒有顯著的影響，而對於取得較高薪資教職的影響都達到顯著水準，教保經驗越長，越有利於取得較高薪資的教職，專業證照越多，也越有利於取得較高薪資的教職。即便是只探討私立幼稚園的情況也是一樣，經驗與證照都對於取得較高薪資教職具有顯著正向的影響。但因為經驗與證照越多，對於取得公幼教職並沒有顯著的助益，故研究假設4與5並未完全獲得支持。這可能的原因就如同前段分析所述，公立教職必須經過考試，而且筆試成績相當重要，這對於經驗豐富或是證照多的人未必有利，而是那些熟悉答題策略的高學歷者較能佔優勢。但是對於薪資而言，經驗與證照就相當重要。

在文化資本與教職取得的關聯性假設檢證上，本研究發現形式文化資本對於取得公幼教職以及取得較高薪資之教職都沒有顯著的影響，顯示Bourdieu的文化資本論對於台灣幼教職場找工作並無法提供解釋。假設6未獲本研究結果支持。至於Farkas等有關文化資源的概念，本研究發現文化資源對於取得公幼教職具有顯著正向的影響，而對於取得較高薪資教職的影響並不顯著，假設7僅部份獲得支持。為何會如此呢？這可能是因為公幼教職的考試除了筆試以外還有試教，試教時老師的穿著打扮是否端莊有氣質、是否談吐斯文、像個幼稚園老師的樣子等等，這些可能會影響評審委員評分，因此就影響了進入公幼任教的機會。可是對於薪資高低而言，主要還是取決於教育、經驗與證照，與外表談吐的關聯性就不大了。

在社會資本與教職取得的關聯性假設檢證上，本研究以無介紹人、介紹人高地位且強聯繫、介紹人非高地位但強聯繫、介紹人高地位但非強聯繫、介紹人非高地位且非強聯繫這五組來加以比較，以檢證Lin社會資本的社會資源命題、地位強度命題、以及聯繫強度命題。結果發現社會資本對於取得公幼教職與取得較高薪資教職都有顯著的影響，不過透過介紹人的幫忙，並非取得較好的教職，而往往是進入私立幼稚園，或是到薪資較低的幼稚園任教。這個結果與假設8〈求職時透過介紹人的幫忙，較有利於取得較好的教職〉完全相反，何以會如此呢？根據過去研究顯示，介紹人對求職成功的影響很大，有介紹人較易獲得資方信任而求職成功（黃毅志，1996；熊瑞梅、黃毅志，1992）。本研究以目前在幼稚園任教的老師作為研究對象，而這些都已經是得到工作的人，就Lin的社會資本論而言，社會資本確實影響職業取得，雖然得到的工作並非好的工作，但如果是與沒有得到教職的人相比，也許有介紹人幫忙者至少能夠取得私幼教職或是薪資較低之教職，沒有介紹人幫忙者很可能要不就是取得好的教職，要不就是沒被錄取而失業。

本研究也發現，四類有介紹人的情況與無介紹人相比，無論介紹人地位高低與聯繫度強弱是何種組合，皆以無介紹人對於取得較好的教職最有利，假設9與假設10都沒有獲得支持。而四類有介紹人的情況當中，以介紹人高地位且強聯繫進入公幼的機會與無介紹人的差距最大，邏輯迴歸係數B值為-1.67，其次是介紹人非高地位但強聯繫，邏輯迴歸係數B值為-1.57，顯示強聯繫

的效果似乎較能發揮在取得私幼教職上，亦即與介紹人關係非常熟絡者，越能透過介紹人的幫忙而進入私幼任教。至於取得較高薪資教職的機會，介紹人高地位且強聯繫、介紹人高地位但非強聯繫、介紹人非高地位且非強聯繫這三類都有顯著不利的影響，顯示透過這些幫忙而取得的教職大多是薪資較低的，由邏輯迴歸係數B值可知，介紹人非高地位且非強聯繫的係數最大，而且進一步只探討私立幼稚園的情況，也是以這類關係而取得教職的薪資最低，顯示如果與介紹人的關係並非非常熟絡，而且介紹人又不是高職業地位者，那麼透過他們的幫忙只能獲得薪資很低的教職。

## 陸、結論與建議

本研究以全國性抽樣資料進行分析，來探討幼稚園教師的職業取得，這包括取得公立幼稚園教職，以及取得較高薪資的教職，希望了解影響教師取得較好教職的因素為何？是否受到家庭社經背景的影響？而人力資本、文化資本、以及社會資本，這些資本理論個別對於幼教師的職業取得能否提供解釋？研究結果發現教師的家庭社經背景會影響其取得較好教職的機會，父親教育程度較高者，取得公幼教職的機會較高，而且也較有利於取得較高薪資的教職。顯示家庭背景仍是造成職業機會不均等性的重要因素。

在三個資本的作用方面，本研究結果顯示幼教師的職業取得（進入公/私立幼稚園、薪資高低）與人力資本有關。教育、經驗、專業證照這些人力資本指標對於幼教師職業取得具有重要的解釋效果，尤其以教育的影響最重要。就取得公立幼稚園教職的機會而言，學歷高低與學歷的品質具有顯著的影響力，學歷越高者越有利於取得公幼教職，畢業於公立學校幼教保系者對於取得公幼教職也顯著較佔優勢。在取得較高薪資教職的機會上，學歷高低、任教經驗、以及專業證照都有顯著的影響，學歷越高、任教經驗越長、專業證照越多者，越有利於取得較高薪資的教職，不過畢業校系就影響不大，公/私立本科系或非本科系畢業對於取得較高薪資的教職並沒有顯著的影響。以上結果顯示台灣幼教職場相當注重教師的人力資本，尤其是學歷高低，不但會影響進入公幼任教的機會，也會影響取得教職的薪資高低；至於經驗與證照也很重要，雖然這兩項條件對於取得公幼教職影響不大，但是它們對於取得較高薪資的教職具有重要的影響力。

Bourdieu形式文化資本對於幼教師職業取得並沒有解釋效果，教師形式文化資本高低並未顯著影響其進入公立幼稚園任教的機會，對於取得較高薪資的教職也沒有顯著影響。而Farkas等的文化資源雖然對於取得較高薪資教職的機會影響也不顯著，但卻會影響教師取得公立幼稚園教職的機會。談吐斯文、外表端莊有氣質、像幼稚園老師的樣子，這些都有助於取得公立幼稚園教職。Farkas等有關文化資源的概念能夠解釋公幼教職取得。

社會資本對於教職取得也具有解釋效果，不過本研究發現社會資本對於取得好工作的機會是負面的影響，透過社會資本的運作而找到的工作往往是私立幼稚園、薪資較低的教職。換言之，對於台灣的幼教職場而言，想要進入公立幼稚園任教，不需要透過介紹人的幫忙，而端賴個人在教育上的努力，與個人在文化資源上的涵養。介紹人的幫忙運用在私立幼稚園的教職上才能有作用。不過要注意的是，透過介紹人的幫忙而取得的教職往往是薪資較低的教職。如果只就私立幼稚園教職來探討，有沒有介紹人對於取得較高薪資教職的機會而言，並沒有太大影響，反而透過介紹人幫忙，而且介紹人並非高地位、與自己也並非很熟絡的這種情況下，取得的教職往往是薪資較低的教職，因此，對於幼教職場而言，提升自己的人力資本才是最重要的，如果需要介紹人的幫忙，那麼就要注意盡量不要找與自己不很熟、又非高地位的人來幫忙推薦。

由於本研究發現幼稚園的薪資高低是取決於教育、經驗與證照，因此建議幼教求職者宜針對這幾個方面多努力。首先，提升自己的學歷是非常重要的，現在幼教職場上通常以大學畢業者居多，但有些仍只有高中職或是專科學歷，這些老師應儘可能規劃時間，透過在職進修來提升自己的學歷，以追求更高薪資報酬的教職。如果現在仍是在學學生尚未進入職場者，也應以取得大學文憑為目標，若經濟能力許可，最好能繼續升學，以有利於進入職場時獲得較高薪資之教職。

另外，求職者也可以多累積專業證照，以增加取得較高薪資教職的機會，目前許多大專院校都鼓勵甚至輔導學生考取專業證照，例如教師證、保母證、CPR證書、全民英檢等等，有些機構也開設培訓課程並頒發專業證書，例如蒙式教師證、幼兒體能教師證、鋼琴檢定證書等等，這些證照的取得，大學生們在就學期間就可以同時規劃進行，有些學校甚至本身就是保母檢定的考場，而且許多大學幼教保系開設的課程也與上述相關證照有關，建議有志於進入幼教職場的大學生們，宜多獲取相關的專業證照，提早為就業做準備。

現在的大學生利用課餘時間打工的情形可以說非常普遍，許多學生工讀的工作內容與自己所學的完全無關，與畢業後打算從事的工作也無關，純粹只是把時間花在換取金錢報酬的目的而已，非常可惜，如果能將工讀經驗與未來就業相連結，不但能學以致用，對於未來就業也會有幫助，可以說一舉數得。本研究發現幼教職場很重視任教經驗，建議幼教保系的學生在尋找工讀機會時，尤其寒暑假有較長的工讀時間，應盡量以幼稚園或托兒所為目標，以累積自己的教保經驗。

有鑒於文化資源對於取得公立幼稚園教職具有顯著正向的影響，建議幼教求職者宜注意自己的外表打扮是否端莊，談吐是否斯文。現在許多大學生喜歡追隨流行時尚的腳步，打扮相當時髦，例如染髮、露肚臍等等，講話也常常模仿時下偶像劇，不追求談吐的斯文而以粗俗為隨和幽默的象徵，這些習慣一旦養成，對於欲取得較好的教職，例如進入公立幼稚園任教是很不利的。幼教求職者宜審慎注意。

## 參考文獻

- 台灣立報 (2004)。流浪教師現象背後的因素。2004年10月13日社論。  
<http://publish.lihpao.com/Columnists/2004/10/13/04b10121/>
- 羊憶蓉 (1999)。教育。收錄於王振寰、瞿海源主編之「社會學與台灣社會」，頁321-353。台北：巨流。
- 江豐富 (1990)。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，18卷2期，129-178頁。
- 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，3卷5期，17-35頁。
- 巫有鎰 (1999)。影響國小學生學業成就的因果機制---以台北市和台東縣做比較。台灣師大教育研究集刊，43輯，213-242頁。
- 周玟琪 (2005)。失業問題：台灣失業問題的趨勢、成因、影響與相關對策的評析。收錄於瞿海源、張苙雲主編之「台灣的社會問題2005」，頁212-247。台北：巨流。
- 邱天助 (1998)。布爾迪厄的文化再製理論。台北：桂冠。
- 紀乃加 (1998)。工資結構與教育報酬率之研究。國立中央大學產業經濟研究所碩士論文。
- 孫清山、黃毅志 (1994)。社會資源、文化資本與職業取得。東海學報，35期，127-150頁。
- 孫清山、黃毅志 (1996)。補習教育、文化資本與教育取得。台灣社會學刊，19期，95-139頁。
- 陳正昌 (1994)。從教育機會均等觀點探討家庭、學校與國小學生學業成就之關係。政治大學教育研究所博士論文。
- 陳怡靖 (2001)。台灣地區高中/技職分流與教育機會不均等性之變遷。台灣師大教育研究集刊，47輯，253-282頁。
- 陳怡靖、鄭耀男 (2000)。台灣地區教育階層化之變遷—檢證社會資本論、文化資本論及財務資本論在台灣的適用性。國家科學委員會研究彙刊：人文及社會科學，10卷3期，416-434頁。
- 陳建志 (1998)。族群與家庭背景對學業成績影響模式：以台東縣原漢學童作比較。政大教育與心理研究，21期，85-106頁。

- 章英華、薛承泰、黃毅志 (1996)。教育分流與社會經濟地位--兼論：對技職教育改革的政策意涵。行政院教育改革審議委員會。
- 張善楠、洪天來、張麟偉、張建盛、劉大偉。(1997)。社區、族群、家庭因素與國小學童學業成就的關係----台東縣四所國小的比較分析。*台東師院學報*，8期，27-52頁。
- 張善楠、黃毅志 (1999)。台灣原漢族群、社區與家庭對學童教育的影響。收錄於洪泉湖、吳學燕主編之—*台灣原住民教育*，149-178頁。台北：師大書苑。
- 許嘉猷(1992)。社會階層化與社會流動(三版)。台北：三民書局。
- 曾敏傑 (2002)。人力資本、勞力區隔、與性別薪資歧視：藍領與白領工作者的比較。*台灣教育社會學研究*，2卷1期，113-153頁。
- 湯堯 (2003)。高等教育品質保證機制之比較研究—以英美德澳日法等國為例。*台灣教育*，619期，50-61頁。
- 黃毅志 (1990)。臺灣地區教育機會之不平等性。*思與言*，28卷1期，93-125頁。
- 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*，5期，213-248頁。
- 黃毅志 (1998)。台灣地區新職業分類的建構與評估。*調查研究*，5期，5-36頁。
- 黃毅志 (1999)。社會階層、社會網絡與主觀意識。台北：巨流。
- 黃毅志 (2002)。林南 (Nan Lin) 的「社會資本 (Social Capital)」理論對於台灣教育社會學研究之啟發。*台灣教育社會學研究*，2卷2期，153-163頁。
- 黃毅志 (2005)。教育研究中的「職業調查封閉式問卷」之信效度分析。*教育研究集刊*，51輯4期，43-71頁。
- 黃毅志、陳怡靖 (2005)。台灣的升學問題：教育社會學理論與研究之檢討。*台灣教育社會學研究*，5卷1期，77-118頁。
- 新幼教編輯室 (1994)。做多少事，拿多少錢？~持平看幼師的薪資、福利及工作結構。*新幼教*，4期，4-9頁
- 葉家富 (2004)。師範生的社會網絡資源、教師職業取得與工作滿意之研究：以台東大學為例。國立台東大學教育研究所碩士論文。
- 廖茂榮 (2003)。教育投資與薪資所得之實證模型驗證。私立東吳大學經濟學系碩士論文。
- 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。*台灣教育社會學研究*，1卷2期，91-129頁。
- 劉姿君 (1992)。教育投資與薪資報酬—人力資本理論之應用。國立政治大學教育學系碩士論文。
- 蔡淑鈴、瞿海源 (1992)。台灣教育階層化的變遷。*國家科學委員會研究彙刊：人文及社會科學*，2卷1期，98-118頁。
- 蔡瑞明、林大森 (2000)。教育與勞動市場的連結：以台灣的教育分流為例。收錄於劉兆佳、尹寶珊、李明坤、黃紹倫主編之「市場、階級與政治：變遷中的華人社會」，頁143-190。香港：香港中文大學亞太研究所。
- 謝孟穎 (2003)。家長社經背景與學生學業成就關聯性之研究。*台灣師大教育研究集刊*，49輯2期，255-287頁。
- 邊燕傑 (1999)。社會網絡與求職過程。收錄於涂肇慶、林益民主編之「改革開放與中國社會—西方社會學文獻述評」，頁110-138。香港：牛津大學出版社。
- 蘇峰山 (2001)。象徵暴力與文化再製—布爾迪厄之反思。宣讀於教育社會學理論研討會「意識、權力與教育—教育社會學的觀點」，南華大學教育社會學研究所主辦，90年3月17、18日。1-27頁。
- Alwin, D. F., & Thornton, A. (1984). Family origins and the schooling process: Early versus late influence of parental characteristics. *American Sociological Review*, 49,

784-802.

- Aschaffenburg, K., & Maas, I. (1997). Cultural and educational careers : The dynamics of social reproduction. *American Sociological Review*, *62*, 573-587.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Becker, G. S., & Chiswick, B. R. (1966). Education and the distribution of earnings. *American Economic Review*, *56*, 358-369.
- Becker, G. S. (1975). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press for NBER, 2nd ed.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital* (3th Ed.). New York: National Bureau of Economic Research.
- Bian, Y. (1997). Bring strong ties back in: indirect connection, bridges, and job search in China. *American Sociological Review*, *62*, 366-385.
- Bian, Y., & Ang, S. (1997). Guanxi network and job mobility in China and Singapore. *Social Forces*, *75*(3), 981-1005.
- Blau, P. M., & Duncan, O. D. (1967). *The American Occupation Structure*. New York, Wiley.
- Bourdieu, P. (1973). Culture reproduction and social reproduction. In R. B. Brown (Ed.), *Knowledge, Education, and Culture Change*, (pp100 -104). London: Tavistock.
- Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A Social Critique of The Judgement of Taste*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Campbell, K. E., Marsden, P. V., & Hulbert, J. S. (1986). Social resources and socioeconomic status. *Social Networks*, *13*, 203-221.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, *94*, S95-120.
- Coleman, J. S. (1990). *Foundnation of Social Theory*. Cambridge, Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Colic-Peisker, V., & Walker, I. (2003). Human Capital, acculturation and social identity: Bosnina Refugees in Australia. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, *13*, 337-360.
- Collins, R. (1971). Functional and Conflict Theories of Educational Stratification. *American Sociological Review*, *36*, 1002-1019.
- Collins, R. (1979). *The Credential Society*. New York: Academic.
- Davis, K., & Moore, W. E. (1945). Some Principles of Stratification. *American Sociological Review*, *10*, 242-249.
- De Graaf, P. M. (1986). The impact of financial and cultural resources on educational attainment in the Netherlands. *Sociology of Education*, *59*, 237-246.
- De Graaf, N. D., & Flap, D. H. (1988). With a little help from my friends. *Social Forces*, *67*(2), 452-472.
- DiMaggio, P. (1982). Cultural capital and school success : The impact of status culture participation on the grades of U.S. high school students. *American Sociological Review*, *47*, 189-201.
- DiMaggio, P., & Mohr, J. (1985). Cultural capital, educational attainment, and marital selection. *American Journal of Sociology*, *90*, 1231-1261.
- Dumais, S. A. (2002). Cultural capital, gender, and school success : The role of habitus. *Sociology of Education*, *75*, 44-68.

- Farkas, G. (1996). *Human Capital or Cultural Capital? Ethnicity and Poverty Groups in An Urban School District*. New York : Aldine de Gruyter.
- Farkas, G., Robert, P., Sheehan, D., & Shuan, Y. (1990). Cultural resources and school success : Gender, ethnicity, and poverty groups within an urban school district. *American Sociological Review*, *55*, 127-142.
- Field, S. (2001, Summer). Does team spirit make economic sense? *Observer*, 55-56.
- Fleisher, B. M., & Kniesner, T. J. (1984). *Labor Economics: Theory, Evidence, and Policy*. New Jersey: Prentice-Hill, Inc.
- Gartman, D. (1991). Culture as class symbolization or mass reification? A critique of Bourdieus distinction. *American Journal of Sociology*, *97(2)*, 421-447.
- Gerber, T. P., & Hout, M. (1995). Educational stratification in Russia during the soviet period. *American Journal of Sociology*, *101(3)*, 611-660.
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, *78*, 1360-1380.
- Granovetter, M. S. (1974). *Getting A Job*. Cambridge, MA, Harvard University Press.
- Hitt, M. A., Bierman, L., Shimizu, K., & Kochhar, R. (2001). Direct and moderating effects of human capital on strategy and performance in professional service firms: A resource-based perspective. *Academy of Management Journal*, *44*, 13-28.
- Kalmijn, M., & Kraaykamp, G. (1996). Race, cultural capital, and schooling : An analysis of trends in The United States. *Sociology of Education*, *69*, 22-34.
- Katsillis, J., & Rubinson, R. (1990). Cultural capital student achievement and educational reproduction : The case of Greece. *American Sociological Review*, *55*, 270-279.
- Krymkowski, D. H. (1991). The process of status attainment among men in Poland, U. S., and West Germany. *American Sociological Review*, *56*, 46-59.
- Lareau, A. (2002). Invisible inequality : Social class and childrearing in black families and white families. *American Sociological Review*, *67*, 747-776.
- Lareau, A., & Horvat, E. M. (1999). Moments of social inclusion and exclusion race, class, and cultural capital in family-school relationships. *Sociology of Education*, *72*, 37-53.
- Lee, S., & Brinton, M. C. (1996). Elite education and social vapital: The case of South Korea. *Sociology of Education*, *69*, 177-192.
- Lin, N. (1990). Social resources and social mobility: a structural theory of status attainment. In R. L. Breiger(Eds.), ( pp247-271). *Social Mobility and Social Structure*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Lin, N. (2001). *Social Capital : A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Lin, N., Vaughn, J. C., & Ensel, W. M. (1981). Social resources and strength of ties: structural factors in occupational status attainment. *American Sociological Review*, *46(4)*, 393-405.
- Lockheed, M. E., Fuller, B., & Nyirongo, R. (1989). Family effects on students' achievement in Thailand and Malawi. *Sociology of Education*, *62*, 239-256.
- Marsden, P. V., & Hulbert, J. S. (1988). Social resources and mobility outcomes: a replication and extension. *Social Forces*, *66(4)*, 1038-1059.

- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. New York: National Bureau of Economic Research .
- Roscigno, V. C., & Ainsworth-Darnell, J. W. (1999). Race, cultural capital, and educational resources : Persistent inequalities and achievement returns. *Sociology of Education, 72*, 158-178.
- Sakamoto, A., & Powers, D. A. (1996). Education and the dual labor market for Japanese men. *American Economic Review, 60*, 222-246.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *American Economic Review, 51*, 1-17.
- Sewell, W. H., Haller, A. O., & Portes, A. P. (1969). The educational and early occupational attainment process. *American Sociological Review, 34*, 82-92.
- Sewell, W. H., Haller, A. O., & Ohlendorf, G. W. (1970). The educational and early occupational attainment process : Replication and revision. *American Sociological Review, 35*, 1014-1027.
- Sui-chu, E. H., & Willms, J. D. (1996). Effect of parental involvement on eighth-grade achievement. *Sociology of Education, 69*, 126-141.
- Swidler, A. (1986). Culture in action : Symbols and strategies. *American Sociological Review, 51*, 273-286.
- Useem, E. L. (1992). Middle schools and math groups : Parents' Involvement in children's placement. *Sociology of Education, 65*, 263-279.
- Wegener, B. (1991). Job mobility and social ties: social resources, prior job and status attainment. *American Sociological Review, 56*, 60-71.
- Wong, R. (1998). Multidimensional influences of family environment in education : The case of socialist czechoslovakia. *Sociology of Education, 71*, 1-22.
- Wright, E. O. (1979). *Class Structure and Income Determination*. New York: Academic Press.
- Zhou, X., Moen, P., & Tuma, N. B. (1998). Education stratification in urban China : 1949-94. *Sociology of Education, 71*, 199-222.

## 成果自評

### 壹、預期完成之工作項目，皆如期完成。

本研究計畫預期於一年內能夠完成下列工作：

- 一、以嚴謹的抽樣來蒐集有關台灣地區（不包括金門縣、連江縣）幼稚園教師的問卷資料，以有效了解幼教師職業取得概況。
- 二、根據全國性大樣本的調查資料來了解影響幼教師職業取得之因素，並探究人力資本論、文化資本論、社會資本論對於解釋幼教師職業取得之適用性。
- 三、根據研究結果提出建議，提供幼教求職者參考。

有關上述各項工作，研究者皆把握時間，於2005年8月1日至2006年7月31日這段執行研究的期間如期完成。不但蒐集到全國性樣本的資料，也確立了各項理論對於台灣幼教職場的適用性，並進一步提出相關建議。

### 貳、對於學術研究方面預期貢獻之評估

本研究預期在學術研究方面能具有下列貢獻：

1. 根據文獻指出人力資本、文化資本、社會資本均可能有助於取得較高聲望的職業。台灣地區幼

教師努力追求進入到公立幼稚園任教，此一企圖心雖然也是一種職業取得之研究，但是，似乎並不完全一致。因為，現階段的大學幼教畢業生所追求的是一種有保障的職業，而不完全是高職業聲望。因此本研究直接以取得公立幼教職作為探討的基礎，研究結果可以有助於幼教師了解如何準備以取得公立幼稚園教職。

2. 此外，社會上也有許多薪資待遇相當不錯的私立幼稚園，許多幼教師也相當嚮往能進入任教。但因為私立幼稚園教師的招聘與公立幼稚園並不相同，因此，本研究結果也能獲得人力資本、文化資本、社會資本對於取得薪資較高的私立幼教職的關係。
3. 本研究結果能初步建構解釋台灣地區幼教師職業取得(公幼教職或薪資較高私幼教職)的理論模型。研究結果將會有助於建構台灣職業取得研究論述的完整性；因為本研究直接針對取得較好教職的影響模式作探討，可補充過去職業取得的論述。
4. 研究結果能提供幼教大學畢業生一個取得「好」(進入公立幼稚園或薪資較高的私幼)教職的準備方向。

針對上述預期之學術貢獻，本研究在完稿後將盡快整理成投稿形式，期能發表在學術期刊上，以達成學術累積之貢獻。

### 參、對於參與工作人員預期可獲得之訓練與成長，皆如願達成

本研究預計以幼保系的大學生來擔任研究助理，並計畫訓練研究助理具有蒐集資料、整理資料、分析資料以及解釋資料的能力。除了培養這些助理具有處理資料的能力，了解學術研究的過程以外，也讓研究助理透過這個研究而更了解幼教職場的實際情況，了解老師們求職成功的過程，這對於幼保系的大學生而言，讓他們提早體會到進入職場的實際情況，對於未來的謀職做好各種準備，都是非常必要的。另外，研究助理也能因為參與本研究計畫的協助工作，而對於學前教育的問題有更多的關注，從而培養其對於學前教育問題研究的興趣，未來不管是就業、或自己從事行動研究、抑或是繼續唸研究所時欲鑽研的研究主題等等，都可以因為參與本研究的工作，而為日後研究功力墊下良好的基礎。

本研究執行期間，聘任幼保系一位大三同學擔任兼任助理，並聘多位幼保系同學擔任臨時工讀，參與研究工作；這些同學從研究規劃、抽樣、聯繫幼稚園、問卷發放、資料整理、以及執行研究的各種行政程序等等，都能多方面參與，並獲得學習。在今年度研究結束之後，擔任兼任助理的同學表示將進行自己的研究，顯示研究興趣已獲得培養。而且同學於研究過程中，對於進入職場的條件與準備方向皆能有所了解。本研究預期能訓練同學的效益已經達成。

## 謝 誌

本研究之完成，要感謝許多人的支持與協助。在研究寫作方面，首先要感謝兩位匿名的評審委員對於此研究計畫提供許多寶貴的意見，讓此計劃在正式執行時能夠更周延。也感謝台東大學教育系教授黃毅志，屏東科技大學幼保系副教授馬祖琳，大仁科技大學幼保系副教授朱進財，台東大學教育系助理教授鄭耀男，高雄師範大學師資培育中心助理教授涂金堂，中華醫事學院附設托兒所所長葉淑美，以及多位幼稚園教師協助為問卷提供許多珍貴的意見。而在調查工作方面，首先要感謝行政院國家科學委員會提供研究經費，讓研究者得以完成全國性的抽樣調查；其次，要感謝所有填寫問卷的幼稚園教師，以及協助發放問卷的相關人員。此外，對於參與本研究的本系學生，包括研究助理蘇怡螢，還有協助處理工作的湯巧君、葛翰雅、林秋涵、呂儷婷、卓菁敏、陳瑋婷、王申沂以及許多參與的同學，另外還有文藻外語學院法文系學生蔡佩娟，在此一併致謝。也感謝本系系主任洪明全對於本研究的支持與行政協助。