

# 大學生所期望的工作與適職能力之探討 ——以中部地區某大學為例

陳 潭\*

## 摘 要

目前台灣在升學主義下，許多學生被迫在填鴨式的教育方式下成長，甚少謹慎思考自己的興趣及能力。因此，本研究從人能盡其才的角度，對大學生所期望的工作與適職能力加以探討。本研究是以中部地區某大學為樣本，針對全校六個學院大一至大四的大學生，發出480份問卷進行調查，回收298份，篩選之後，有效問卷274份。測驗結果的統計分析分為三大部分：(1)描述統計，包括次數分配圖、平均數、標準差及相關係數等。(2)基本推論統計，包括樣本平均數標準誤、測量標準誤、平均數的假設檢定及相關係數的檢定。(3)變異數分析，包括單因子變異數分析及二因子變異數分析。其研究結果可歸納為下列幾點：

1. 受試者適職性差異值平均為-9.97，代表有一半的受試者對於未來職業的適應性較差。
2. 女性受試者對於未來職業的適應性較男性差。
3. 男女受試者在行業的選擇上，女性大多不願意從事製造業及營造業而偏向金融、服務業。
4. 在選擇職位上，則大多數的受試者傾向於選擇專業性質的職位。
5. 在中部以及北部人才的流入以及流出大致可以相抵消，然而，在南部則有人才嚴重外流的現象，而且人才的流入極少。
6. 以地區而言，在適職能力上北部的受試者其適職性較高，而中部最差。
7. 本研究分析之結果與83年10月台灣地區其教育程度在大學以上者之職業相比較大致相同，在技術人員及事務人員間比率相差較大。

關鍵詞：適職能力、人力資源管理

## 研究背景與動機

對現代人而言，職業已不僅是糊口謀生的工具，它更是判定個人在社會結構中所佔位置的最重要指標。對整個社會而言，個人的職業選擇和工作滿足情形，攸關社會人力資源的分配問題。因此，在探討有關大學生的職業選擇和工作滿足問題時，除了希望這些大學生能充份就業外，更重要的是將『適當的人，安置在適當的職位上』，才是人力運用的最高境界。

台灣屬於海島型經濟型態，重要資源極為不足，大多數的資源均仰賴外來，加以本身地窄人稠，因此，對外貿易的依存度甚高。在國際經濟強烈競爭的情況下，唯有依賴本身優秀的人力資源，才能彌補天然資源的不足。

目前台灣優異的經濟成果，是有目共睹的事實。人力資源的重要性與人力資源的有效運用，不僅展現在以往經濟成長中，而且在面對未來以資本密集、科技掛帥及不斷升級的產業結構環境中，更具舉足輕重的地位。因此如何做好妥善的人力資源的規劃，尤其是高級人才的人力資源的培育、訓練與運用，更是台灣當前深切的問題。根據教育部的統計資料，國內平均每人教育經費的支出，隨教育程度的提升而大幅增加。以1988-1989會計年度來說，平均每大學生分得的經費為158463元，每高中生分得為61847元。可是，大專生的失業率卻較其他教育程度的人為高。從成本效益的立場來看，有必要對大專生付出更多的關注。(青輔會，1992)

在人力資源的課題中，最源頭的問題無外乎是「人能盡其才」，也就是說是否能將最適當的人放在最適當的位置上，這是我們所著重的問題。在許多文獻中曾提及「性向與職業的關係」(Holland, 1963, 1973)，都認為每個人的性格均不相同，而且每一種職位均有其特性。因此，每一人都有其適合的工作，如果能將適合的人放在適合的職位上，那麼必能發揮最大的生產效能。若否，那麼就會發生工作滿足感低落、曠職率及失業率增加，對國家或個人都是一大損失。

然而，目前台灣在升學主義下，許多學生被迫在填鴨式的教育方式下成長，從未謹慎思考自己的興趣及能力。當這些學生離開學校尋找工作時，往往追尋社會地位較好或薪水較高的工作，才會造成目前高學歷者離職率及失業率的偏高。因此，本研究從人能盡其才的角度，藉此來了解目前大學在校生對於自己未來所期望的工作與本身的興趣與能力是否相符。

## 研究範圍與目的

本研究是以東海大學的學生為母體，針對全校六個學院大一至大四的大學生，發出480份問卷進行調查，經由問卷調查的方式，以期達到下列目的：

1. 瞭解目前大學生未來想從事的行業與其本身所具備的職業能力。
2. 探討大學學生未來想從事的行業與其本身所具備的職業能力，兩者之間是否有差異存在。

3. 針對大學生未來欲從事的行業分配的情形與產業間人力資源分配的情形做一比較分析。

## 研究方法與步驟

茲將對「大學學生所期望的工作與適職能力之探討」的研究方法敘述如下。

### 一、資料蒐集

在次級資料方面，蒐集與職業性向、適職能力有關的文獻且閱讀之；並尋找適當問卷，以便對大學學生所期望的工作與其本身的適職能力進行調查。在初級資料方面，則採問卷方式進行資料的收集。

### 二、問卷設計

本問卷的基本資料部份，包括填卷人的系級、性別、及戶籍。

而問卷的內容部份，本研究採用福山重一著、彭炳進〔11〕編譯的「適職能力測驗」，並將本研究所需要的資料（即填此問卷的大學學生其將來所希望從事的工作）加入而成。

### 三、問卷回收情形

本研究發出480份問卷，回收298份，篩選之後，有效問卷274份。

### 四、分析方法

由於當初設計問卷時，考慮到要與目前各行業實際任用人數做比較，因此問卷中的行業、工作選項，本研究做了適當調整，以探討大學學生所期望的工作與適職能力之差異性，及大學生人力資源分配與產業間人力需求的關係。

問卷的分析方法乃參考職業指導研究——F式選職能力測驗之實例研究中附錄二的「職業所必須具備之性向與技能一覽表」，該表的說明同時指出：所選之職種若未列入職業類別欄時，可依其同性質或相似之職種而填寫所必須具備之性向與技能及基準項目數。因此根據需要，本研究亦依其說明指示調整修改如表3-1所示。

表3-1 職業所必須具備之性向與技能一覽表(b)

	事務工作人員	服務工作人員及 售貨員	生產有關工人、操作 工、體力工
農林漁牧業	3 6 7 8 13 16 19 20 21 24 41 42	3 9 15 19 34(1) 42	4 7 12 23 27(1) 30(1) 31(2) 36(1)(2)(3)
礦業	3 6 7 8 13 16 19 20 21 24 41 42	3 6 7 8 19 20 21 23 24 27(1)(5) 29(1)(3) 30(1) 34(1)(2) 38 41	12 20 24 27(1)(2) 29(1)(3) 30(1) 36(1)(2)(3) 42
製造業	3 6 7 8 13 16 19 20 21 24 41 42	20 27(1)(2)(5) 29(1)(3) 30(2) 36(1)(2)(3)	3 5 11 13 14 15 20 21 25 26 38 39 42
水電燃氣業	3 6 7 8 13 16 19 20 21 24 41 42	3 6 7 8 13 16 19 20 21 24 41 42	20 27(1)(5) 29(1)(3) 30(1) 31(1)
營造業	3 6 7 8 13 16 19 20 21 24 41 42	3 15 20 21 25 42	12 18 20 24 27(1)(5) 28 29(1)(2)(3) 31(2) 33 36(1)(2)(3) 42
商業	3 6 7 8 13 16 19 20 21 24 41 42	3 6 7 8 13 16 19 20 21 24 41 42	12 13 19 20 27(1)(2) 29(1) 31(1) 36(1)(2) 38 41
運輸、倉儲及 通訊業	3 6 7 8 13 16 19 20 21 24 41 42	8 13 19 20 23 24 27(1)(2) 36(1)(2)(3) 41 42	8 13 20 23 27(1)(2) 30(2) 36(1)(2)(3)
金融、保險及 不動產	3 6 7 8 13 16 19 20 21 24 41 42	24 25 26 27(1)(5) 29(1)(3) 30(2) 38 39 42	13 17 18 19 20 21 24 27(1)(5) 29(1) 30(1) 38 41 42
工商服務業	3 6 7 8 13 16 19 20 21 24 41 42	2 3 6 9 12 13 20 34(1) 36(1)(2)(3) 38 40(4)	20 26 27(1)(5) 29(1)(3) 30(2) 33 36(1)(2)
社會服務及 個人服務業	3 6 7 8 13 16 19 20 21 24 41 42	2 8 13 20 21 22 25 27(1)(2) 35 38 39 40(4)	3 6 9 10 12 20 25 27(1)(3)(4) 29(1)(3) 30(1) 35
公共行政業	3 6 7 8 13 16 19 20 21 24 41 42	1 2 5 6 7 8 13 20 21 22 24 34(1)(2) 38 39 41 42	7 13 19 20 27(1)(2)(3) 30(2) 31(2) 36(1)(2)(3)

本研究根據填卷者所填的項目，將該資料輸入電腦，並設計程式統計出每筆資料的得分，除此之外，亦將資料以Excel畫出統計圖表。

行政院勞工委員會職業訓練局印製的「職業心理測驗使用者手冊」中，明確的說明施行職業心理測驗時，所須的各項準備。包括測驗結果的統計分析與測驗結果的解釋。茲分述如下：

### (一) 測驗結果的統計分析

依據盧欽銘博士將職業心理測驗結果的統計分析分為三大部分：(1)描述統計，包括次數分配圖、平均數、標準差及相關係數等。(2)基本推論統計，包括樣本平均數標準誤、測量標準誤、平均數的假設檢定及相關係數的檢定。(3)變異數分析，包括單因子變異數分析及二因子變異數分析。

### (二) 測驗結果的解釋

測驗學者提示解釋測驗結果的原則如下：

- (1) 解釋測驗結果時，應儘量作描述性與事實性的說明，以避免批評性的判斷。
- (2) 解釋測驗結果時，應參考其他方法及由他種心理測驗得來得資料，綜合各方面所作的判斷較能反映事實，足以說明測驗結果的意義。

因此，本研究在分析問卷時，將遵循以上幾點的指示。

## 文 獻 探 討

### 一、個人性格與職業

由 Stephen P. Robbins[10] 所著的 Essentials of Organizational Behavior，第三章提到個人性格的差異。本章將人的性格分成16組性格特徵（如表4-1），並認為每一個人的性格都有差異，因此每個人所適合的工作也不一樣。最常被研究的性格與工作搭配理論是六種性格模式[14][15][21]（如表4-2）。研究結果於圖4-1的六角型。這圖中顯示六角型中越接近的性格型態會有較高的相容性。而對角線上相對的相容性最低。

這理論主張性格與職業相當一致時，會有較高的工作滿足感與最低的離職率，例如當一個實際型的人在做實際型的工作時會比他去作研究型的工作更為適合。如果實際型的人去作社會型的工作，那將會是最不適合的情形。這個模式的關鍵在於（1）人和人之間確會出現內在性格的差異[21]；（2）各種工作具有不同型態[16][17]；（3）個人的性格型態如果能和工作環境配合，則滿足感較高，較不易離職[18][19]。

表4-1 十六組性格特徵

1.含蓄 (Reserved)	外向 (Outgoing)
2.較不聰慧 (Less intelligent)	較為聰慧 (More intelligent)
3.受感覺影響 (Affected by feeling)	情緒穩定 (Emotionally stable)
4.順從性 (Submissive)	支配性 (Dominant)
5.嚴謹 (serious)	隨遇而安 (Happy-go-lucky)
6.苟且敷衍 (Expedient)	有恆負責 (Conscientious)
7.畏縮退卻 (Timid)	冒險敢為 (Venturesome)
8.理智 (Tough-mind)	敏感 (Sensitive)
9.信任 (Trusting)	懷疑 (Suspicious)
10.實際 (Practical)	幻想 (Imaginative)
11.坦白率直 (Forthright)	世故機靈 (Shrewd)
12.自我肯定 (Self-assured)	掛慮擔心 (Apprehensive)
13.保守性 (Conservative)	實驗性 (Experimenting)
14.依賴團體 (Group-dependent)	自給自足 (Self-sufficient)
15.不易控制 (Uncontrolled)	能夠控制 (Controlled)
16.放鬆 (Relaxed)	緊張 (Tense)

表4-2 性格型態與適配的職業

性格類型	行業
1. 實際型--有攻擊性行爲，身體活動帶有計術、費力與協調等特性	林業、農業、建築業
2. 研究型--常涉及思考、組織與理解的心智活動，較不帶感情與直覺	生物學、數學、新聞報導
3. 社教型--喜人際間活動，而非心智或體力上的活動	服務性工作、社會工作、臨床心理學
4. 傳統型--喜從事那些有規章制度的活動，願將個人需求加以昇華，奉獻給組織，或喜歡權力與地位的人	會計、財務、企業管理
5. 企業型--涉及以口語能力，去影響別人，以獲取權力與地位。	法律、公共關係、中小企業管理
6. 藝術型--喜自我表達，藝術性創造或情感活動	繪畫、音樂、寫作

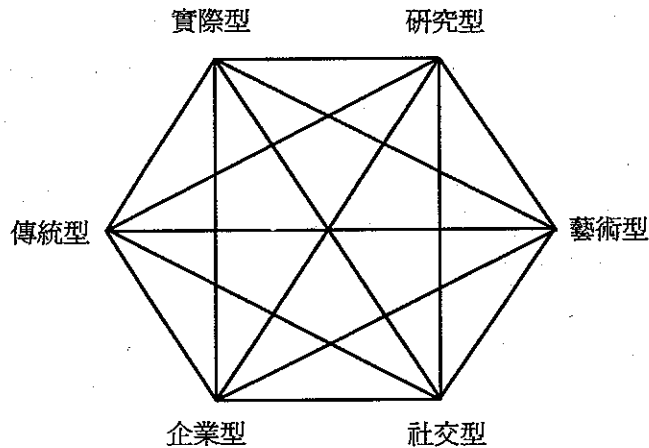


圖4-1 性格與職業的搭配

林桂鳳〔13〕著「生涯探索期男女學生職業興趣結構及其適配性、一致性、分化性與職業認定之研究」碩士論文中，研究國內高中、高職及大學學生的職業興趣結構、職業偏好、職業選擇的適配性、一致性、分化性與職業認定。

此論文是根據John L. Holland(14)提出的性格與職業搭配六角型作為理論依據，來檢視台灣生涯探索期的學生。研究結果發現：

1. 就類型間的相關和空間距離而言，相關較高、距離較近的類型，位置均相鄰；但是，相關較低、距離較遠的類型，卻未必為位置相對。因此，Holland(17)的理論僅獲部份支持。
2. 就職業偏好而言，男女受試者之間是有差異。男性受試者偏好實用型、研究型；女性受試者偏好藝術型、社會型。
3. 就職業的適配性而言，以高中三年級的適配程度最高。

## 二、大專生與職業

徐耀忠君(4)在「加強我國大專院校就業輔導功能之研究」碩士論文中，認為大專青年的就業問題是值得重視與關切的問題，而且大專青年在就業時，有「失業率高」及「低度就業」的現象。而影響青年就業的主要因素是教育產出品質、人力需求及就業輔導措施等。

大專院校就業輔導單位的設立是協助在校學生及校友提供各種服務，以滿足學生有關就業及職業發展的需要。因此必須運用學校整體力量來幫助學生選擇職業、準備職業、安置就業，並在職業上充分發展，是就業輔導的主要課題。然而大專院校就業輔導工作實施多年以來，受到各種因素的影響，其功能不能普遍彰顯。

劉寶貴君(5)的「現階段我國大專畢業青年就業輔導問題探討」碩士論文，發現我國大專畢業青年就業輔導問題為：

1. 缺乏法律支持；
2. 缺乏統一行政體系；
3. 缺乏經費；
4. 缺乏專業人員；
5. 缺乏作業工具；
6. 缺乏有關的聯繫；
7. 缺乏配合；
8. 缺乏失業保險、及缺乏職業觀念。

因此，他本人也針對各項缺失，分別提出改進建議，為：

1. 儘速頒行就業服務法；
2. 劃一就業輔導行政系統；

3. 寬列經費、編制；
4. 確實改進作業方式及工具，加強業務宣導；
5. 強化就業輔導與職業訓練的配合；
6. 採用電腦作業及建立全國職業交換中心；
7. 儘速舉辦失業保險，建立大專院校就業輔導評鑑制度；
8. 大專教育配合就業市場的需要。

鐘儀倩君〔6〕曾於七十六年九月至七十七年八月擔任中央研究院三民所（現已改為中山人文社會科學研究所）的研究助理，協助調查七十六年專科以上畢業青年之就業狀況（由青輔會所委託）。在「影響大專院校畢業生的行職業選擇因素與工作滿足之研究」碩士論文中，調查的大專院校共計94所，總回收樣本數為6250個，經整理得出所要的樣本數為3838個。研究結果發現在職業選擇方面，以性別、科系別與職業選擇的關聯程度最高。

李華璋君〔7〕在「大學生工作價值觀之評量研究」碩士論文中，以問卷調查國內820名大學生的結果顯示：

1. 大學生最重視的工作價值觀為「工作中的成長」和「工作的適配性」；大學生最不重視的工作價值觀則依序為「平淡」、「解決問題」、「坦誠的人際關係」。
2. 大學生工作價值觀之結構，包括自我期許及自我發揮導向、個人需求導向、消極避害導向、社會肯定導向，及安適導向等七個因素。
3. 性別、類科、年級變項和工作價值觀的關係，均達顯著差異。

在施俊文〔3〕所著的青年工作的想法與做法-理念、實務、期盼中，「專上青年就業輔導工作之檢討與改進」這項報告裡，就七十三學年度與四十學年度學生人數加以比較，大學部在數量擴增方面，增加27.71倍，可見大學生人力培育之擴增，至為迅速。文中同時對「就業狀況之分析」與「就業問題之探討」兩項，提出簡要報告，其中在「就業狀況之分析」中，根據七十至七十三年之調查，專科與大學生在離校或退伍十個月至一年內「尚未就業」之比率，雖已逐漸下降，但仍嫌偏高；而「就業問題之探討」中，在大學生部份，以文、法、理、農四類科畢業生之就業情形較為困難。究其原因主要有二：其一，文、法、理、農類科之發展雖已轉趨緩慢，但其每年學生數量仍未顯著減少；其二，目前工商社會對上述四類人力之需求量降低，而其畢業生又缺乏適當專長，以配合工商企業界之需求。

以上是該作者於七十四年所提出的專題報告，而現在已即將邁入八十四學年度，由於要將全國的教育程度提高，大學聯考的錄取率增加，大學生的人數也由此

激增，經由學校教育、社會教育及社團活動，大學生對其自身的能力與所期望的工作，是否有較接近呢？是否也有注意到當前社會的人力需求？這是值得關切的。

表4-3與表4-4係根據行政院經建會編訂之第十期經建計畫人力發展部門計畫草案而得的。

表4-3 增補人力推計

行職業別	79-82年平均			83-89年平均		
	增補人數 千人 %	淨增人數 千人	遞增人數 千人	增補人數 千人	淨增人數 千人	遞增人數 千人 %
總計	357 100.0	182	175	372 100.0	177	196
農林漁牧業	7 2.0	-29	36	15 4.0	-17	32
工業	130 36.4	74	56	109 29.3	46	63
礦業	0 0.0	0	0	0 0.0	0	0
製造業	99 27.7	54	45	84 22.6	33	51
水電燃氣業	2 0.6	1	1	2 0.5	1	1
製造業	29 8.1	19	10	23 6.2	12	11
服務業	220 61.6	137	83	248 66.7	148	100
商業	98 27.5	62	36	110 29.6	66	44
運輸倉儲業	19 5.3	11	8	19 5.1	10	9
金融保險業	30 8.4	21	9	33 8.9	22	11
社會服務業	73 20.4	43	30	86 23.1	50	36

表4-4 增補人力按教育程度別推計

年平均 教育程度	79~82年	83~89年
	人數(千人)	
總計	356.5	371.6
國中及以下	50.7	50.5
高中	25.5	33.9
高職	147.3	150.0
專科	68.5	66.9
大專及以上	64.5	69.4

由行政院青年輔導委員會編印的青年輔導論文集(上)「對當前大學教育中，學生輔導工作的看法」(2)內容提到當前大專青年的就業問題，不是就業機會不夠，而是青年就業條件、意願與機會的不能完全配合，此顯示：一、學校課程的選擇與安排未能完全配合社會需求；二、青年就業意願與人力需求市場差距相當大。因此在大學生的就業輔導上，應注重：

1. 大學課程的選擇與安排，應依社會需求做有系統的教育計畫，以免造成教育投資、人力投資上的浪費。
2. 加強建教合作，以謀理論與實際配合。
3. 加強青年正確職業觀念的建立，充分提供青年人力需求市場資料，並輔導青年走向社會基層。
4. 充實就業準備與就業條件。
5. 加強畢業前後的心理適應。

### 三、大專生的就業趨勢

行政院青年輔導委員會出版的青年就業市場的趨勢分析〔1〕指出大專生對選擇工作的行業偏好(見表4-5)，明顯的偏好服務業和商業甚於製造業，而商業又是他們的最愛。按照行政院主計處的行職業分類，商業是屬於服務業中的行業，但1986年至1990的調查均將之單獨列選，直至1991年的調查才取消商業的列選。

表4-5 大專生選擇工作的行業偏好，百分比分配

行業別	1986	1987	1988	1989	1990	1991
服務業	42.33	51.18	35.6	29.9	34.22	50.5
商業	35.85	54.46	39.5	43.4	43.82	-
製造業	18.45	18.26	19.8	26.7	17.16	22.6
農業	1.61	-	-	-	-	1.2
林業	0.26	-	-	-	-	0.4
其他	1.46	-	-	-	-	25.3

該研究內容同時也指出，男女性對服務業、金融業、或不限定行業別的偏好比重約略相等，但對製造業的偏好均甚低，可能與服務業隨經濟發展程度而擴張的特質有關（見表4-6）。可是當詢問受訪者最優先考慮三種行業（製造業、服務業、金融業）的哪一業時，製造業和服務業的絕對百分比明顯提高，其間的相對比重，則變成爲 1：5 左右（見表4-7）。

而有關理想的就業地點（表4-8），仍然集中於北部，特別是台北縣市。中部的偏好居次，比南部的偏好高，東部最不受青睞。

表4-6 行業別偏好，百分比分配

行業別	男	女	合計
製造業	3.61	1.02	2.01
服務業	29.18	30.82	30.19
金融業	32.46	31.84	32.08
不限定	31.48	32.65	32.20
不知道	3.28	3.67	3.52

表4-7 最希望從事的行業，百分比分配

行業別	男(%)	女(%)	合計(%)
製造業	12.93	10.11	11.16
服務業	51.71	50.11	50.71
金融業	35.36	39.78	38.14

表4-8 理想的就業地點，百分比分配

工作地點	男(%)	女(%)	合計(%)
台北縣、市	67.55	65.7	66.41
桃竹苗地區	3.31	3.72	3.58
台中、南投、彰化	15.89	14.67	15.14
雲林、嘉義、台南	1.66	3.72	2.93
高雄、屏東	4.64	5.37	5.09
台東、花蓮	0.33	0.83	0.64
其他	6.62	5.99	6.23

## 研究成果與分析

本研究共發出480份問卷，回收之有效問卷共274份，其結果將以下列四個方向加以分析：

### 一、基本資料統計分析

主要是顯示問卷所得的統計性資料，如差異累積分配、各地區人數分配、…等，並且加以比較分析資料的意義。

## (一)男女人數分配

本問卷的抽樣的男女人數如表5-1，可知女生佔45%，男生佔55%，男女之間的比率已相當接近，可見其樣本的抽樣符合隨機的條件。

表5-1 男女人數分配表

	女	男	總計
人數	122 (45%)	152 (55%)	274 (100%)

## (二)戶籍所在的人數分配

在本研究中，將問卷資料劃分為北、中、南、東四個地區，分別統計，其目的在了解未來工作地的傾向是否會受到地區的影響。而在本研究的274份問卷中，其人數分配如表5-2。

表5-2 戶籍地區人數分配

	北部	中部	南部	東部
人數	69 (25%)	101 (37%)	92 (34%)	12 (4%)

## (三)未來工作地點人數分配

本問卷資料，將未來期望之工作地點，區分為北、中、南三區，而把東部捨棄，其主要原因，是因為東部的樣本太少。經過整理得各地區的人數分配如表5-3。

表5-3 未來期望工作地點人數分配

	北部	中部	南部
人數	97 (35%)	134 (49%)	43 (16%)

## (四)各行業人數分配

在本研究中，其分成十一個行業，經調查後其人數分配如5-4，根據列表的數據顯示，大部分的人希望從事服務業，這與一般大家的認知相去不大，而製造業則僅佔了5%，至於礦業及水電燃氣業之所以為0，可能是因為中部地區該大學沒有相關的科系所造成的緣故。

表5-4 各行業人數分配表

	農林漁牧	礦業	製造業	水電燃氣
人數	8(3%)	0(0%)	14(5%)	0(0%)
	營造業	商業	運輸通訊	金融保險
人數	3(1%)	44(16%)	1(0.4%)	39(14%)
	工商服務	社會及個人服務	公共行政	
人數	79(29%)	73(27%)	13(5%)	

## (五)各職位別人數分配

本研究共分六種職位類型，其人數分配如表5-5，由資料中可知，目前，大學的學生有39%的人希望從事具有專業知識的職務，可能因為是大學生都認為自己應該從事與自己的所學有關的專業職務。而另一方面則顯示了，一般大學的學生並不希望從事機械操作或需要消耗體力的工作，大部分的大學生比較希望較高層次的工作。

表5-5 各職位人數分配表

	主管	專業人員	技術人員	事務人員	服務人員	機械操作員 或體力工
人數	34 (12%)	107 (39%)	49 (18%)	57 (21%)	21 (8%)	6 (2%)

### (六) 適職性差異值之分配

適職性差異值，所代表的意義是某人希望的職業其所應具備的職業特性，與其本身能力的差異。其負值愈大，代表本身對此職業的適職能力愈差，正值愈大，代表本身對此職業的適職能力愈佳。經過分析，其差異值的頻率分配如表5-6，其中組距為4，而其直方圖如圖5-1，可以發現下列幾點：

- (1) 與常態分配圖比較其峰度為0.2609，偏度為0.1068，此一數據表示，其頻率分配非常接近常態分配。
- (2) 其平均值為-9.9708，與累積分配圖相對照，有50%左右的人小於平均值，表示有一半以上的大學生對自己本身的能力與其職業的特性並不十分了解。
- (3) 其差異值大於零的約僅佔了15%，顯示大部分的學生都過於高估自己的能力，僅有少數的學生能夠對自己未來的職業的適合性有所認知。

表5-6 適職性差異值之頻率分配及累積分配表

組 界	頻 率	累 積 %
-38	0	.00%
-34	3	1.09%
-30	2	1.82%
-26	10	5.47%
-22	29	16.06%
-18	26	25.55%
-14	29	36.13%
-10	42	51.46%
-6	48	68.98%
-2	44	85.04%
2	17	91.24%
6	17	97.45%
10	1	97.81%
14	3	98.91%
18	1	99.27%
22	1	99.64%
26	1	100.00%

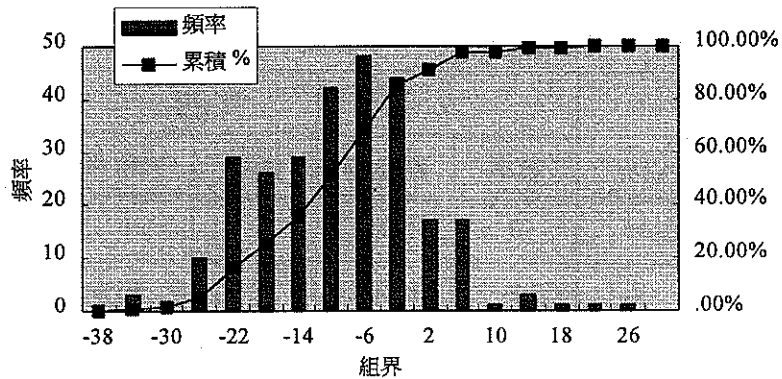


圖5-1 適職性差異值之頻率分配及累積分配圖

## 二、以男女性別之分析比較

在本節中，我們以性別為主要的因素來探討，男女之間的適職能力是否有差異，在此一項目上，使用變異數分析來加以檢定男女間之適職分數間是否有差異存在。另一個部分則探討男女在各職位與行業間的分佈情形。

### (一) 適職能力

在此擬以男女性別為區分的標準，用以判斷男女之間適職能力是否有差異，其男女別適職能力差異值頻率分配與累積分配表如表5-7，圖形如圖5-2，圖5-3。

由表5-7可知女性適職能力差異值大於零者僅不到10%，而男性則有近20%，似乎女性的適職能力要較男性為差，為了證明這一個論點，因此，採用統計上之變異數分析(ANOVA)以檢定男性和女性之間是有差異的，因為男女人數的不同，會影響變異數分析的結果，因此，將其累積頻率轉換為百分比以消除人數不同的差別，轉換後的數值如表5-8，取顯著水準  $\alpha = 0.05$ ，其對立假設為

{H0: 男女之間沒有差異}

{H1: 男女之間有差異}

表5-7 男女別適職能力差異值頻率分配與累積分配表

組界	女		男	
	頻率	累積 %	頻率	累積 %
-38	0	.00%	0	.00%
-34	2	1.64%	1	.66%
-30	1	2.46%	1	1.32%
-26	7	8.20%	3	3.29%
-22	13	18.85%	16	13.82%
-18	8	25.41%	18	25.66%
-14	15	37.70%	14	34.87%
-10	22	55.74%	20	48.03%
-6	16	68.85%	32	69.08%
-2	28	91.80%	16	79.61%
2	7	97.54%	10	86.18%
6	3	100.00%	14	95.39%
10	0	100.00%	1	96.05%
14	0	100.00%	3	98.03%
18	0	100.00%	1	98.68%
22	0	100.00%	1	99.34%
26	0	100.00%	1	100.0%

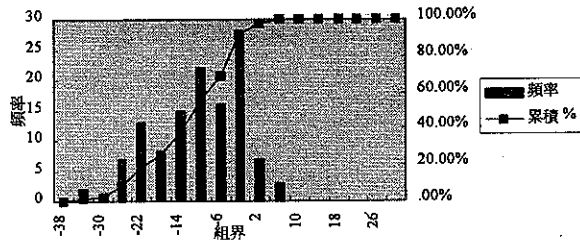


圖5-2 女性適職能力差異值頻率分配與累積分配圖

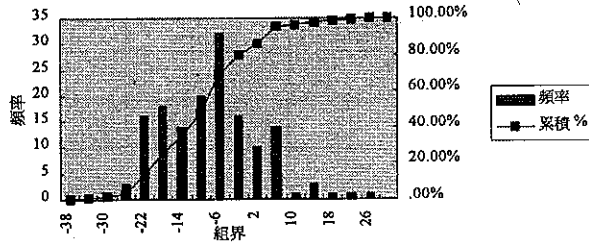


圖5-3 男性適職能力差異值頻率分配與累積分配圖

表5-8 男女適職能力差異值分配百分比表

組距	女	百分比	男	百分比
-34	2	1.64%	1	0.66%
-30	1	0.82%	1	0.66%
-26	7	5.74%	3	1.97%
-22	13	10.66%	16	10.53%
-18	8	6.56%	18	11.84%
-14	15	12.30%	14	9.21%
-10	22	18.03%	20	13.16%
-6	16	13.11%	32	21.05%
-2	28	22.95%	16	10.53%
2	7	5.74%	10	6.53%
6	3	2.46%	14	9.21%
10	0	0.00%	1	0.66%
14	0	0.00%	3	1.97%
18	0	0.00%	1	0.66%
22	0	0.00%	1	0.66%
26	0	0.00%	1	0.66%

經過分析後得到表5-9的數據，其F值為7.74，臨界值為2.288， $F > F_{0.05}$ 因此接受H1，由P值=6.09E-5，我們幾乎可以說男女之間肯定是有差異的，即大學女性的適職能力一般比男性要差。

表5-9 男女別適職能力差異值之變異數分析

ANOVA						
變源	SS	自由度	MS	F	P-值	臨界值
組間	0.125909	16	0.007869	7.740104	6.09E-05	2.2888
組內	0.017284	17	0.001017			
總和	0.143193	33				

## (二)行業別

男女別在行業別中，其分佈的情形如表5-10，可知女性大多不願意從事製造業及營造業而較偏向服務業。

表5-10 各行業中男女人數分佈表

	農林漁牧	礦業	製造業	水電燃氣	營造業	商業
女	2	0	1	0	0	23
男	6	0	13	0	3	21
	運輸通訊	金融保險	工商服務	社會及個人服務	公共行政	
女	0	16	34	39	7	
男	1	23	45	34	6	

## (三)職位別

男女別在職位別中，其分佈的情形如表5-11，其圖形如圖5-4，由圖可知女性不願意從事消耗體力的工作而喜歡從事較具有專業知識與技術的工作，另外事務性

的工作也是女性所喜愛的工作。而男性當主管的比率比女性高可能是因為男性比較具有事業心、喜好權力以及社會上固有的主管階級大多由男性擔任有關，男性也比較不喜愛事務性的工作，其它則無太大的分別。

表5-11 各職位男女分佈表

	主管	專業人員	技術人員	事務人員	服務人員	機械操作員 或體力工
女	10	48	24	31	9	0
男	24	59	25	26	12	6

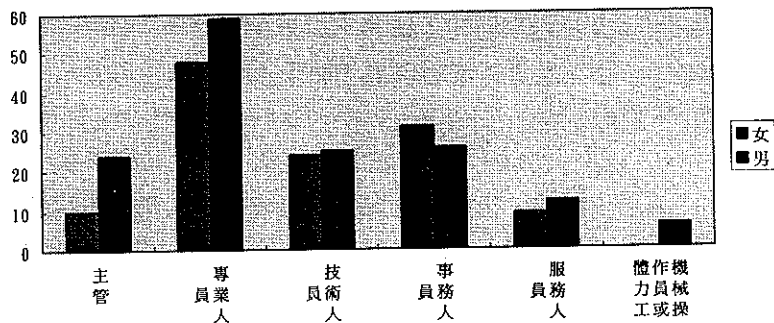


圖5-4 各職位男女分佈圖

### 三、以地區別之分析比較

在本節中，我們以地點為主要的因素來探討，探討居住地點對於未來的工作地點是否有影響，並針對不同的地區之間研究其適職能力是否有差異，在此一項目上，使用變異數分析來加以檢定各地區間之適職分數間是否有差異存在。另一個部分則探討各職位與行業間的未來地區分佈情形。

### (一) 居住地點與未來工作地點之關係

此部份是爲了要了解居住在不同地區的人，是否會以選擇其居住地的工作，以求了解各地人力外流的情形。經過調查後其結果如圖5-5，大部份的人都還希望留在自己居住的地方工作，而除了居住在南部的人外，即少有人願意去南部工作。

現在將分北、中、南三區來加以探討：

- (1) 在居住北部的人，會有29%的人希望留在中部工作而僅有少數的人希望到南部工作，這樣的結果可能是因爲其調查母體爲中部地區某大學學生，他們經過四年的大學生活後認爲較熟悉中部地區的工作情況，也有些人覺得中部地區環境比北部好所以願意留在中部。
- (2) 居住在中部的人有24%的人希望上北部去發展，這可能是一般認爲北部的發展潛力高，資訊流通迅速有關，而南部依舊是佔極少數。
- (3) 居住在南部的人其北、中、南的分佈則比較平均，但是與北部及中部相比則可以明顯的發現南部的人留在本地的人比其它二地少了許多，僅佔43%，這或許可以推論南部地區的人才外流的現象，而且人才流入的情形又少，未來在發展上將大受人才不足的影響。
- (4) 居住在東部的人，則有75%的人希望在北部就業，由於其樣本太少並無法確認其正確性，且大多爲宜蘭人，因此也有可能是造成北部就業人口較多的原因，不過還是可以看出，南部就業的人口比率很小。

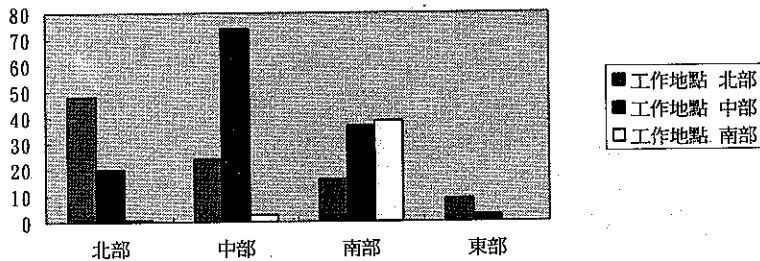


圖5-5 各地區未來工作地點分配直方圖

## (二)適職能力差異值

在此擬以地區別為區分的標準，用以判斷各地區之間適職能力是否有差異，其各地區適職能力差異值頻率分配與累積分配表如表5-12，圖形如圖5-6，由累積分配表其適職能力差異值其大於0的百分比以北部的為最高，而南部為最低，由其頻率分佈圖來看則可以看出北部圖形屬於一左偏的圖形，大多數人集中在-6左右，顯示北部的人似乎適職性較高，而中部的人則一般集中在-10左右，適職性較差。

然而，其是否真有差異存在，以變異數分析加以檢定地區之間是有差異的，因為各地區人數的不同，會影響變異數分析的結果，因此，將其累積頻率分轉換為百分比以消除人數不同的差別，轉換後的數值如表5-13，取顯著水準  $\alpha = 0.05$ ，其對立假設為

{H0:各地區之間沒有差異}

{H1:各地區之間有差異}

表5-12 各地區適職能力差異值頻率分配與累積分配表

組距	頻率(北)	累積 %	頻率(中)	累積 %	頻率(南)	累積 %
-34	0	.00%	0	.00%	0	.00%
-30	2	2.90%	0	.00%	1	1.09%
-26	1	4.35%	1	.99%	0	1.09%
-22	4	10.14%	5	5.94%	1	2.17%
-18	4	15.94%	13	18.81%	11	14.13%
-14	5	23.19%	10	28.71%	9	23.91%
-10	5	30.43%	11	39.60%	12	36.96%
-6	9	43.48%	13	52.48%	17	55.43%
-2	13	62.32%	17	69.31%	16	72.83%
2	14	82.61%	19	88.12%	11	84.78%
6	5	89.86%	5	93.07%	5	90.22%
10	6	98.55%	6	99.01%	5	95.65%
14	0	98.55%	1	100.00%	0	95.65%
18	1	100.00%	0	100.00%	2	97.83%
22	0	100.00%	0	100.00%	0	97.83%
26	0	100.00%	0	100.00%	1	98.91%
30	0	100.00%	0	100.00%	1	100.00%

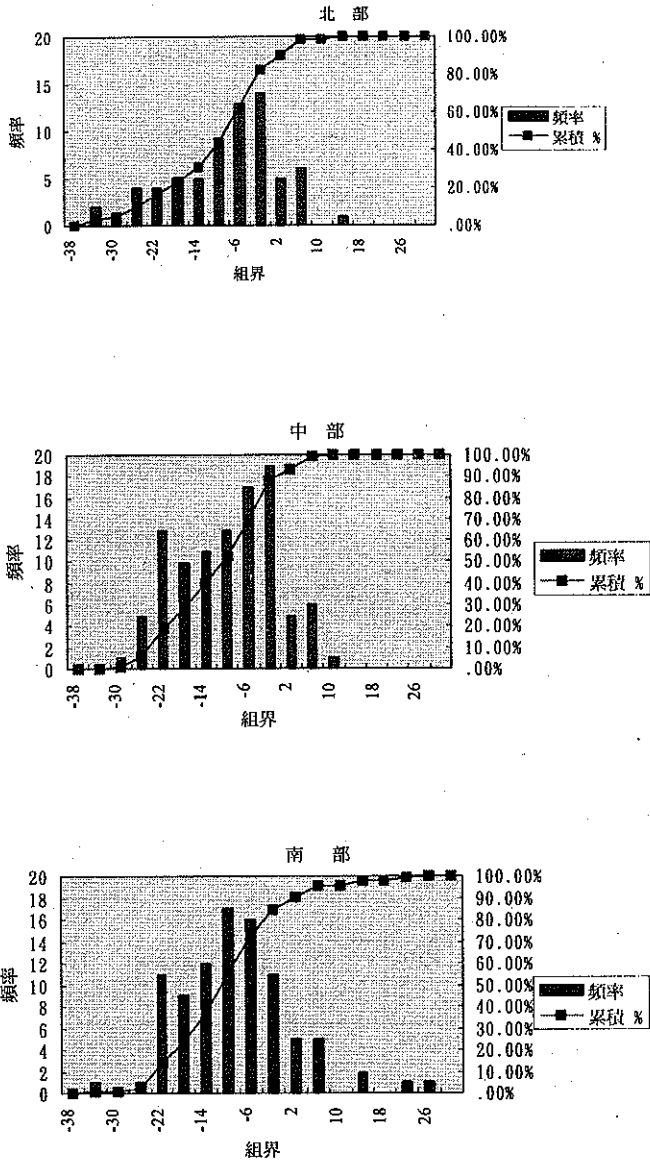


圖5-6 各地區適職能力差異值頻率分配與累積分配圖

表5-13 各地區適職能力差異值百分比轉換表

組距	北	百分比	中	百分比	南	百分比
-34	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
-30	2	2.90%	0	0.00%	1	1.09%
-26	1	1.45%	1	0.99%	0	0.00%
-22	4	5.80%	5	4.95%	1	1.09%
-18	4	5.80%	13	12.87%	11	11.96%
-14	5	7.25%	10	9.90%	9	9.78%
-10	5	7.25%	11	10.89%	12	13.04%
-6	9	13.04%	13	12.87%	17	18.48%
-2	13	18.84%	17	16.83%	16	17.39%
2	14	20.29%	19	18.81%	11	11.96%
6	5	7.25%	5	4.95%	5	5.43%
10	6	8.70%	6	5.94%	5	5.43%
14	0	0.00%	1	0.99%	0	0.00%
18	1	1.45%	0	0.00%	2	2.17%
22	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
26	0	0.00%	0	0.00%	1	1.09%
	0	0.00%	0	0.00%	1	1.09%

經過分析後得到表5-14的數據，其F值為27.47，臨界值為1.951， $F > F_{0.05}$ 因此接受H1，由P值=7.57E-15，我們幾乎可以說各地區之間肯定是有差異的。

表5-14 各地區適職能力差異值變異數分析表

ANOVA						
變源	SS	自由度	MS	F	P-值	臨界值
組間	0.187558	16	0.011722	27.47407	7.57E-15	1.951566
組內	0.014507	34	0.000427			
總和	0.202065	50				

## (三)未來工作地點與職位別

此部分的主要目的，是爲了了解在北、中、南三區未來的各級人員之人力分配情形，由表5-15可以知道，在各職位間，各地區人力的分配除了南部之外，北部及中部的人力分佈相當接近，唯一差異較大的是專業人員，以中部的人數爲最多，似乎意味著，中部地區未來的職業有走向專業化的傾向。

表5-15 未來工作地點與職位別分配人數表

	主管	專業人員	技術人員	事務人員	服務人員	機械操作員 或體力工
北部	12	35	20	20	9	1
中部	14	53	22	31	9	5
南部	8	19	7	6	3	0
總計	34	107	49	57	21	6

## (四)未來工作地點與行業別

此部分的主要目的，是爲了了解在北、中、南三區未來的各行業之人力分配情形，由表5-16可以知道，在各行業間，各地區對職業的偏好，大致相同。

表5-16 未來工作地點與行業別分配人數表

	農林漁牧	礦業	製造業	水電燃氣	營造業	商業
北部	2	0	4	0	2	12
中部	5	0	7	0	1	25
南部	1	0	3	0	0	7
總計	8	0	14	0	3	44
	運輸通訊	金融保險	工商服務	社會及個人 服務	公共行政	
北部	1	17	29	26	4	
中部	0	16	37	37	6	
南部	0	6	13	10	3	
總計	1	39	79	73	13	

#### 四、與台灣目前人力分配比較

目前，台灣地區的就業者的職業其教育程度在大學以上者之人力分佈如表5-17。

表5-17 就業者的職業其教育程度在大學以上者之人力分佈表

	主管	專業人員	技術人員	事務人員	服務人員	機械操作員 或體力工
男	89	163	172	26	21	14
女	13	119	98	47	10	2
總計	102	282	271	72	32	16
男	87.25%	57.80%	63.47%	36.11%	65.63%	87.50%
女	12.75%	42.20%	36.16%	65.28%	31.25%	12.50%

由圖5-7可知台灣地區的男性人力分配與大學男性的分配，在主管以及專業人員上還相當一致，但是在技術人員則本樣本的比率較低，而事務人員則是本樣本比率較高，這可能是因為，中部地區某大學有關技術性的科系較少的緣故。

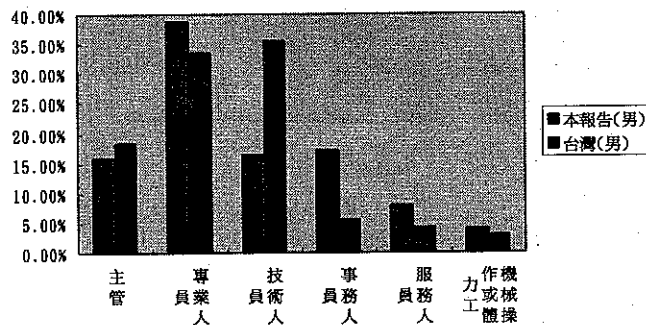


圖5-7 大學以上之人力分配與本樣本人力分配之比較(男)

由圖5-8可知台灣地區的女性人力分配與本樣本女性的人力分配，一致性都非常高，同樣的，在技術人員則本樣本的比率較低，而事務人員則是本樣本比率較高，這可能是因為，中部地區該大學有關技術性的科系較少的緣故。

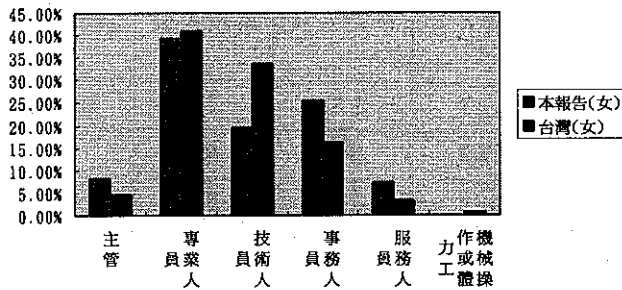


圖5-8 大學以上之人力分配與本樣本人力分配之比較(女)

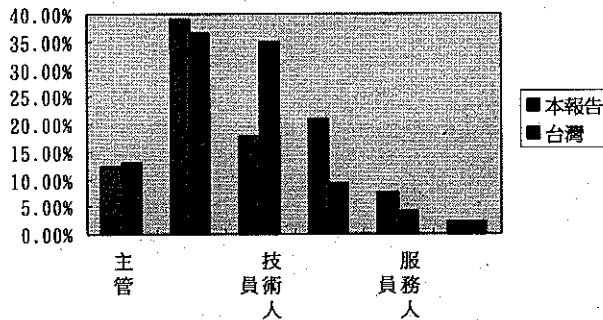


圖5-9 大學以上之人力分配與本樣本人力分配之比較

由圖5-9可知台灣地區的人力分配與本樣本的人力分配，在技術人員則本樣本的比率較低，而事務人員則是本樣本比率較高，並不受男女性別的影響，這更令我們相信，是中部地區該大學有關技術性的科系較少，事務性科系較多的緣故。

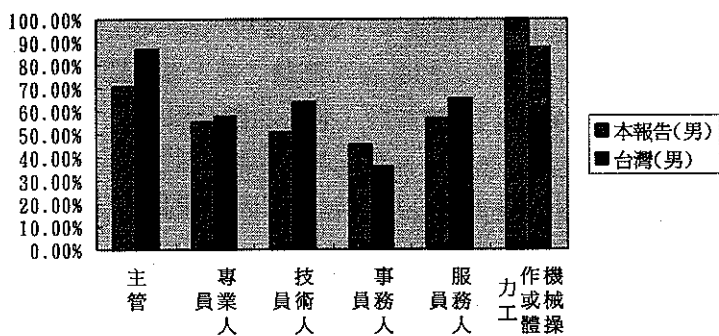


圖5-10 在大學以上之各職位男女比率與本樣本之比較(男)

由圖5-10可知在各職位上台灣地區教育程度在大學以上之男性比率與本樣本之差距不大。

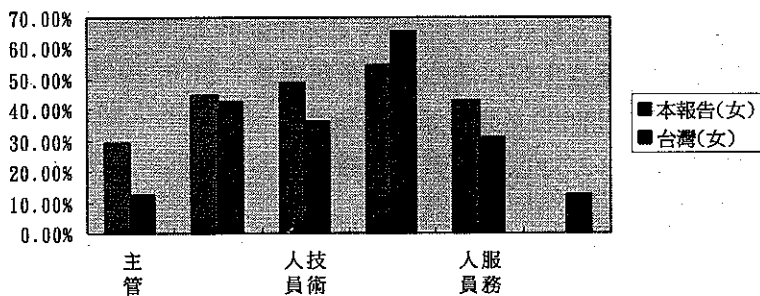


圖5-11 大學以上之各職位男女比率與本樣本之比較(女)

由圖5-11可知在各職位上台灣地區教育程度在大學以上之女性比率，除主管外，差距不大。

## 結 語

本研究是以中部地區某大學為樣本，針對全校六個學院大一至大四的大學生，發出 480 份問卷進行調查，回收 298 份，篩選之後，有效問卷 274 份。測驗結果的統計分析分為三大部分：(1)描述統計，包括次數分配圖、平均數、標準差及相關係數等。(2)基本推論統計，包括樣本平均數標準誤、測量標準誤、平均數的假設檢定及相關係數的檢定。(3)變異數分析，包括單因子變異數分析及二因子變異數分析。其研究結果可歸納為下列幾點：

1. 受試者適職性差異值平均為-9.97，與累積分配圖(圖5-1)相對照，有50%左右的人小於平均值，表示有一半以上的大學生對自己本身的能力與其職業的特性並不十分了解。
2. 女性受試者對於未來職業的適應性較男性差。由表5-7可知女性適職能力差異值大於零者僅不到10%，而男性則有近20%。
3. 男女受試者在行業的選擇上，女性大多不願意從事製造業及營造業而偏向金融、服務業。
4. 在選擇職位上，則大多數的受試者傾向於選擇專業性質的職位。
5. 在中部以及北部人才的流入以及流出大致可以相抵消，然而，在南部則有人才嚴重外流的現象，而且人才的流入極少。
6. 各地區適職能力差異值其大於0的百分比以北部的為最高，而南部為最低，由頻率分佈圖來看則可以看出北部圖形屬於一左偏的圖形，大多數人集中在-6左右，顯示北部的人似乎適職性較高，而中部的人則一般集中在-10左右，適職性較差。以地區的而言，在適職能力北部的受試者其適職性較高，而中部最差。
7. 本研究分析之結果與83年10月台灣地區其教育程度在大學以上者之職業相比較大致相同，在技術人員及事務人員間比率相差較大。

由於本次研究並未針對各系所之間探討其差異，因此，並無法得知各系對其本身所學對未來選職間是否有其關係，希望後續有人能夠加以探究。

## 參 考 文 獻

1. 行政院青年輔導委員會編印，「青年就業市場的趨勢分析」，台北，1992年6月。

2. 行政院青年輔導委員編印，青年輔導論文集（上）「對當前大學教育中學生輔導工作的看法」，P.51~52，1991年4月初版。
3. 施俊文著，青年工作的想法與做法~理念、實務、期盼~，行政院青年輔導委員會印行，1993年3月29日。
4. 徐耀忠，「加強我國大專院校就業輔導功能之研究」，國立台灣師範大學，工業教育研究所，1986。
5. 劉寶貴，「現階段我國大專畢業青年就業輔導問題探討」，中國文化大學，勞工研究所，1983。
6. 鐘儀倩，「影響大專院校畢業生的行職業選擇因素與工作滿足之研究」，國立台灣大學，社會學研究所，1989。
7. 李華璋，「影響大專院校畢業生的行職業選擇因素與工作滿足之研究」，國立彰化師範大學，教育心理與輔導研究所，1989。
8. 訖摩武俊著，許珀理[8]譯，「適性創生涯」，遠流出版社，1990。
9. 陳俊一審定，「職業與性向」，銀禾出版社，1984。
10. Stephen P. Robbins 著，李茂興譯，「組織行為」，揚智文化出版社，1994。
11. 福山重一著，彭炳進譯，「職業指導研究--F式選職能力測驗之實例研究」，水牛出版社，1990。
12. 主計處人力資源委員會編著，「人力資源統計調查」，主計處出版，1994年10月。
13. 林桂鳳，「生涯探索期男女學生職業興趣結構及其適配性、一致性、分化性與職業認定之研究」，臺灣大學，教育心理與輔導研究所，1989。
14. Holland, J.L., "A theory of vocational choice," *Journal of Counseling Psychology*, Vol.6, pp.35-44.(1959).
15. Holland, J.L., "Some explorations of a theory of vocational choice : one and two year longitudinal studies," *Psychological Monographs*, Vol.76, (1962).
16. Holland, J.L., "Exploration of a theory of vocational choices," *Vocational Guidance Quarterly*, Vol.11, pp. 232-239. (1963).
17. Holland, J. L., "Exploration of a theory of vocational choice and achievement : A four-year prediction study," *Psychological Reports*, Vol.12, pp.517-594.(1963).
18. Holland,J.L., "A psychological classification scheme for vocations and major fields.," *Journal of Counseling Psychology*, Vol.13, pp.278-288. (1966).

19. Holland, J.L., "Making vocational choice : A theory of careers.," Englewood Cliffs, Prentice-Hall, N.J., (1973).
20. Holland, J.L., "Making vocational choice : A theory of vocational personalities and work environments," (2nd ed). Prentice-Hall: N.J (1985a).
21. Holland, J.L., "The self-directed-search: Professional manual," Florida : Psychological Assessment, INC. (1985b).

## 附錄一

### 適職能力問卷調查表

此為一學術性問卷，其目的在了解大學學生就業傾向與其自身能力之關係，以下的問題請選擇一個答案，並請詳實回答。

系 級：\_\_\_\_\_

姓 別：\_\_\_\_\_

戶 籍：\_\_\_\_\_ 縣市

1. 您通常公事優先處理，私事放在後面	<input type="checkbox"/> 非常高 <input type="checkbox"/> 稍高 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 稍低 <input type="checkbox"/> 非常低
2. 您常常為別人著想。(有善良的心)	<input type="checkbox"/> 非常高 <input type="checkbox"/> 稍高 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 稍低 <input type="checkbox"/> 非常低
3. 您人緣很好。(容易相處)	<input type="checkbox"/> 非常高 <input type="checkbox"/> 稍高 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 稍低 <input type="checkbox"/> 非常低
4. 您做事希望互相合作。	<input type="checkbox"/> 非常高 <input type="checkbox"/> 稍高 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 稍低 <input type="checkbox"/> 非常低
5. 您常指導他人。	<input type="checkbox"/> 非常高 <input type="checkbox"/> 稍高 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 稍低 <input type="checkbox"/> 非常低
6. 您待人很有禮貌。	<input type="checkbox"/> 非常高 <input type="checkbox"/> 稍高 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 稍低 <input type="checkbox"/> 非常低
7. 您常聽指示行事。	<input type="checkbox"/> 非常高 <input type="checkbox"/> 稍高 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 稍低 <input type="checkbox"/> 非常低
8. 您有良好心地、守規律	<input type="checkbox"/> 非常高 <input type="checkbox"/> 稍高 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 稍低 <input type="checkbox"/> 非常低

9. 您活潑開朗。	<input type="checkbox"/> 非常高 <input type="checkbox"/> 稍高 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 稍低 <input type="checkbox"/> 非常低
10. 您個性調皮。	<input type="checkbox"/> 非常高 <input type="checkbox"/> 稍高 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 稍低 <input type="checkbox"/> 非常低
11. 您很有勇氣。	<input type="checkbox"/> 非常高 <input type="checkbox"/> 稍高 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 稍低 <input type="checkbox"/> 非常低
12. 您會忍耐。(有耐性)	<input type="checkbox"/> 非常高 <input type="checkbox"/> 稍高 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 稍低 <input type="checkbox"/> 非常低
13. 您責任感很強。(不會失約)	<input type="checkbox"/> 非常高 <input type="checkbox"/> 稍高 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 稍低 <input type="checkbox"/> 非常低
14. 您所決定的事一定完成。	<input type="checkbox"/> 非常高 <input type="checkbox"/> 稍高 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 稍低 <input type="checkbox"/> 非常低
15. 您對於得失的感受。	<input type="checkbox"/> 非常高 <input type="checkbox"/> 稍高 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 稍低 <input type="checkbox"/> 非常低
16. 您很老實。	<input type="checkbox"/> 非常高 <input type="checkbox"/> 稍高 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 稍低 <input type="checkbox"/> 非常低
17. 您喜歡做有變化的事。	<input type="checkbox"/> 非常高 <input type="checkbox"/> 稍高 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 稍低 <input type="checkbox"/> 非常低
18. 您處理事情有熱心。	<input type="checkbox"/> 非常高 <input type="checkbox"/> 稍高 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 稍低 <input type="checkbox"/> 非常低
19. 您處理事情很迅速。	<input type="checkbox"/> 非常高 <input type="checkbox"/> 稍高 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 稍低 <input type="checkbox"/> 非常低
20. 您對事務很細心。	<input type="checkbox"/> 非常高 <input type="checkbox"/> 稍高 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 稍低 <input type="checkbox"/> 非常低
21. 您有理解力、好的判斷力。	<input type="checkbox"/> 非常高 <input type="checkbox"/> 稍高 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 稍低 <input type="checkbox"/> 非常低
22. 您有正義感。	<input type="checkbox"/> 非常高 <input type="checkbox"/> 稍高 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 稍低 <input type="checkbox"/> 非常低
23. 您對突發事件能迅速且處理的很圓滿	<input type="checkbox"/> 非常高 <input type="checkbox"/> 稍高 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 稍低 <input type="checkbox"/> 非常低
24. 您對事務處理的井然有序，正確無誤	<input type="checkbox"/> 非常高 <input type="checkbox"/> 稍高 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 稍低 <input type="checkbox"/> 非常低
25. 您會為將來著想，對事情擬定好計劃	<input type="checkbox"/> 非常高 <input type="checkbox"/> 稍高 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 稍低 <input type="checkbox"/> 非常低
26. 您對事務會重覆加以考慮	<input type="checkbox"/> 非常高 <input type="checkbox"/> 稍高 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 稍低 <input type="checkbox"/> 非常低
27. 您對什麼感覺比較靈敏	<input type="checkbox"/> 視覺 <input type="checkbox"/> 聽覺 <input type="checkbox"/> 嗅覺 <input type="checkbox"/> 味覺 <input type="checkbox"/> 觸覺
28. 喜歡刺激、好冒險	<input type="checkbox"/> 非常高 <input type="checkbox"/> 稍高 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 稍低 <input type="checkbox"/> 非常低
29. 您四肢何者較靈巧	<input type="checkbox"/> 手指 <input type="checkbox"/> 腳 <input type="checkbox"/> 手
30. 您操作機械使用何者較靈巧	<input type="checkbox"/> 眼和手 <input type="checkbox"/> 眼和手腳
31. 您適合的工作是	<input type="checkbox"/> 室內工作 <input type="checkbox"/> 室外工作
32. 您喜愛飼養小動物	<input type="checkbox"/> 非常高 <input type="checkbox"/> 稍高 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 稍低 <input type="checkbox"/> 非常低
33. 您對美好的東西會心動	<input type="checkbox"/> 非常高 <input type="checkbox"/> 稍高 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 稍低 <input type="checkbox"/> 非常低
34. 您善於使用何種工具的發表	<input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 文章 <input type="checkbox"/> 書寫 <input type="checkbox"/> 繪畫 <input type="checkbox"/> 雕刻 <input type="checkbox"/> 音樂 <input type="checkbox"/> 戲劇
35. 您很注重衛生	<input type="checkbox"/> 非常高 <input type="checkbox"/> 稍高 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 稍低 <input type="checkbox"/> 非常低
36. 您身體什麼部位較有力量	<input type="checkbox"/> 手 <input type="checkbox"/> 手腕 <input type="checkbox"/> 背 <input type="checkbox"/> 腳
37. 您喜歡做運動或看運動	<input type="checkbox"/> 做運動 <input type="checkbox"/> 看運動

38. 您的記憶力(對於事情的記憶力)	<input type="checkbox"/> 非常高 <input type="checkbox"/> 稍高 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 稍低 <input type="checkbox"/> 非常低
39. 您樂意教別人	<input type="checkbox"/> 非常高 <input type="checkbox"/> 稍高 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 稍低 <input type="checkbox"/> 非常低
40. 你喜歡照顧	<input type="checkbox"/> 幼兒 <input type="checkbox"/> 老人 <input type="checkbox"/> 病人 <input type="checkbox"/> 他人
41. 您書寫文字或數字，常發現錯誤	<input type="checkbox"/> 非常高 <input type="checkbox"/> 稍高 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 稍低 <input type="checkbox"/> 非常低
42. 您可做迅速、正確的計算	<input type="checkbox"/> 非常高 <input type="checkbox"/> 稍高 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 稍低 <input type="checkbox"/> 非常低

43. 您未來期望的工作地點在

北部 中部 南部

44. 您未來期望從事的行業是

農林漁牧業 礦業 製造業 水電燃氣業 營造業

商業 運輸通訊業 金融保險業 工商服務業

社會及個人服務業 公共行政業

45. 您未來第一份工作期望從事的職位是

企業主管、經理人員 專業人員 技術人員及助理人員 事務工作人員

服務人員及售貨員 生產有關工作、機械設備操作工及體力工

# **A Study on Job-fitness and Job Expectation**

**—An Investigation of 274 university students**

**in Taichung Area**

**Tam Chan\***

## **ABSTRACT**

The purposes of this study were to study the relationship between the Job-fitness and Job Expectation in university campus, 274 university students in Taichung Area participated in this study. A well design questionnaire had been used in this investigation. According to the primary data and the statistical analysis , the evidence indicates that significant differences were found between: Males and Females, South and North, Manufacturing industry and Service bussiness.

**Key Words:** Job-fitness, Resource management

---

\* Graduate Institute of Industrial Engineering, Tunghai University