

天主教輔仁大學社會學系學士論文

指導老師：戴伯芬 老師

自評就業力與報考公職態度、行為調查分析—  
以輔仁大學為例

Analysis Investigation of Self-valued  
Employability of Students and the Attitude and Action of  
Registering Civil Servant Examination—A Case Study of  
Fu Jen Catholic University

學生：謝宜文撰

中華民國一〇四年十月

天主教輔仁大學社會學系學士論文

自評就業力與報考公職態度、行為調查分析—  
以輔仁大學為例

Analysis Investigation of Self-valued  
Employability of Students and the Attitude and Action of  
Registering Civil Servant Examination—A Case Study of  
Fu Jen Catholic University

學生：謝宜文撰

指導老師簽名：

中華民國一〇四年十月

系所章戳：

## 謝辭

本研究承蒙 戴伯芬 教授之悉心指導，始能順利完成，謹此 致上最誠摯的謝意。如果沒有戴伯芬老師每週在百忙之中抽空與我們面談，給我們在研究中更多的頭緒與引導，今天便無法順利讓本文誕生。

在此也要特別感謝 胡克威 老師，十分熱心地提供我在統計手法與資料處理上許多寶貴的意見，在此一併 致謝。

最後感謝我的同學及好友，在論文研究期間給予我精神上莫大的支持及鼓勵，沒有這些溫暖的力量，或許我無法勇敢地完成這份研究。也由衷感謝那些熱心幫助我發放問卷的朋友們，每一個人的小小援手，都讓我無限感激。

## 中文摘要

台灣的公務人員考試自二〇〇八年的全球金融風暴後，競爭人數及媒體關注程度皆大幅提升，公務人員穩定的薪資保障與特有的福利制度為許多人所羨慕、嚮往。隨著近年高等教育擴充、高學歷者低度利用的狀況屢見不鮮，使得大專院校學子們的自我評估就業能力影響其就業心態、目標。為了深入瞭解大學生的個人背景與自評就業力和報考公職態度、行為的關係，本研究以黃志傑(2011)的「大學生就業力量表」做參考，自行編製「就業力與報考公職傾向之評估量表—以輔仁大學學生為例」問卷進行調查分析，研究對象為輔仁大學的大四學生，有效問卷 122 份，結果發現：(一)自評就業力分數與報考公職態度及趨力分數在相關分析中呈顯著(95%)負相關，表示自評就業分數越不理想者，越易受公職擁有的既定優勢與相關外來正向訊息所影響。(二)在多元回歸的最適模型分析中顯示，身旁有親友報考公職者，其報考公職態度及趨力分數會受正向影響；而性別差異在報考公職態度及趨力中顯示，女性比男性更受公職所擁有的穩定薪資與生活福利所吸引。(三)最後的邏輯式迴歸分析中顯示，報考公職態度及趨力中的公職之優勢與拉力分數、環境鼓勵因子分數兩個範疇，才是對於報考公職的準備具有顯著(99%)的影響力。根據結果發現，本文建議輔仁大學大四學生可多累積校內外社團參與的經驗，透過汲取多元知識與技能的方式，來加強自評就業力達到自我認識及肯定，以免陷於茫然地嚮往、追求公職名額的循環中。

**關鍵詞：**公務人員、公職考試、自評就業力、學生報考公職態度

## Abstract

After the global financial crisis in 2008, the participants and the explosion of mass media all significantly improved. Many people envy that stable salary and unique welfare system own by civil servants. With recent expansion of higher education, the situation of highly educated people paid low salary often be found. influence their employment mentality, goals. To better understand the relationship between university students and self-assessment of personal background employment force and apply the attitudes and behavior of signing up civil servants exam. I design a questionnaire with the questionnaire "students' employability table" of Huang Zhi-jie (2011) as reference. The object of research is set on senior students of Fu Jen Catholic University and valid amounts of questionnaires are 122. Mainly finds are as following: (i) In correlation analysis, analysis showed a significant (95%) negative correlation between self-evaluated employability scores and scores of the attitude and urging force of signing up civil servants exam. (ii) In the multiple regression analysis, the scores of the attitude and urging force of signing up civil servants exam will be positively influenced by having friends and relatives being civil servants or signing up civil servants exam. Otherwise, gender differences affect scores of the attitude and urging force of signing up civil servants exam, which show that women attach more importance than to men to stable salary and unique welfare system own by civil servants. (iii) The logistic regression analysis shows that both the advantages of civil servants and other encouraging factor scores have significant (99%) influences to whether the students sign up civil servants exam. According to the results, the paper recommends that Fu Jen Catholic University senior student can accumulate more experience inside and outside the school. Through learning pluralistic knowledge and skills, senior students can strengthen the self-assessment of employment and affirmative force to achieve self-understanding. So that they can avoid falling into a loss to longing and an awful loop for being civil servant.

**Key words :** Civil Servants, Civil Servants Exam, Self-evaluated Employability, Attitude of Students for Signing up Civil Servants Exam

# 目錄

|                         |     |
|-------------------------|-----|
| 謝辭 .....                | I   |
| 中文摘要 .....              | II  |
| Abstract .....          | III |
| 目錄 .....                | IV  |
| 圖表目錄 .....              | V   |
| 壹、緒論 .....              | 1   |
| 第一節 研究背景與動機.....        | 1   |
| 貳、文獻回顧.....             | 2   |
| 第一節 公務人員之定義與考試任用制度..... | 2   |
| 第二節 青年就業力探討.....        | 4   |
| 第三節 高學歷之低度就業與失業.....    | 5   |
| 參、研究方法.....             | 7   |
| 第一節 研究架構.....           | 7   |
| 第二節 研究假設.....           | 8   |
| 第三節 研究設計與問卷.....        | 8   |
| 第四節 研究分析方法.....         | 8   |
| 肆、資料分析結果.....           | 14  |
| 第一節 研究對象基本描述性統計.....    | 14  |
| 第二節 卡方分析.....           | 17  |
| 第三節 相關分析.....           | 22  |
| 第四節 迴歸分析.....           | 23  |
| 伍、結論與建議.....            | 29  |
| 第一節 研究結果.....           | 29  |
| 第二節 研究困境與建議.....        | 30  |

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| 參考文獻 .....                         | 31 |
| 中文部分                               |    |
| 網路資料                               |    |
| 附錄 .....                           | 1  |
| 「就業力與報考公職傾向之評估量表—以輔仁大學學生為例」問卷..... | 1  |

## 圖形目錄

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| 圖 3-1 研究架構圖.....              | 7  |
| 圖 3-2 陡坡圖(自評就業力題組).....       | 10 |
| 圖 3-3 陡坡圖(報考公職態度及趨力題組) .....  | 12 |
| 圖 4-1 父親與母親職業類別之次數分配長條圖.....  | 16 |
| 圖 4-2 性別與報考公職動機之分布次數與百分比..... | 17 |

## 表格目錄

|   |    |
|---|----|
| 表 2-1 公務人員及格者薪資給與及勞委會職類別薪資調查動態查詢表.....  | 3  |
| 表 3-1 自評就業力量表之信度及因素分析.....              | 7  |
| 表 3-2 報考公職態度及趨力量表之信度及因素分析.....          | 10 |
| 表 4-1 研究對象基本資料.....                     | 15 |
| 表 4-2 性別與就讀科系類別之次數與百分比 .....            | 16 |
| 表 4-3 卡方分析—性別與報考公職的準備.....              | 17 |
| 表 4-4 卡方分析—母親職業類別與報考公職的準備.....          | 18 |
| 表 4-5 卡方分析—父親職業類別與報考公職的準備.....          | 19 |
| 表 4-6 卡方分析—是否有親友在考公職與報考公職的準備.....       | 20 |
| 表 4-7 卡方分析—是否有親友擔任公職與報考公職的準備.....       | 20 |
| 表 4-8 三個自評就業力量表及兩個報考公職態度及趨力量表之相關矩陣..... | 22 |

|        |   |    |
|--------|---|----|
| 表 4-9  | 迴歸模型檢定—公職優勢與拉力分數的迴歸係數.....                          | 24 |
| 表 4-10 | 迴歸模型檢定—環境鼓勵因子分數的迴歸係數.....                           | 26 |
| 表 4-11 | 邏輯式迴歸(Multinomial logistic regression)—報考公職的準備..... | 28 |

## 附錄目錄

|      |                                   |
|------|-----------------------------------|
| 附錄 1 | 「就業力與報考公職傾向之評估量表—以輔仁大學學生為例」問卷...1 |
|------|-----------------------------------|



# 第壹章 緒論

## 第一節 研究背景與動機

早期，公務人員一職並未被社會評價為一個多麼理想、多麼高尚的職位，儘管擁有穩定的薪水、受國家保障的飯碗與多項身為公務人員特有的福利制度，但以八、九〇年代工商業發展快速的台灣來說，公家機關相對保守而不具彈性的處事和管理制度著實使具有創造力之人才無法得到適當的發揮，時常為人所詬病。因此，對許多懷有才能且具遠大理想的青年學子來說，公職根本不列入首職的考慮之一。

然而從考選部 103 年的考選統計年報資料顯示，自二〇〇八年受到金融海嘯衝擊，台灣整體的金融市場持續低迷，連帶造成了許多中小企業開始以裁員、放員工「無薪假」等手段作為當時的因應策略。這些策略重重打擊不少家戶中的經濟支柱，使得他們對未來求職之路的恐懼與不安定感油然而生，而中年失業後便一蹶不振的案例不勝枚舉，間接造成種種令政府頭疼的社會問題。有鑑於金融風暴曝露出任職於私人企業的相對不穩定，越來越多家庭中的長輩們給予子女們職涯方面的指引或建議，似乎都已悄悄地傾向期待子女們去追求所謂的「鐵飯碗」，因而使得甫進職場的社會新鮮人選擇以「公務人員」為首職的人數日益增加，不論是碩、博士者參加國家考試皆大有人在，求的就是公務人員相對優渥且穩定的薪資和福利。

隨著每年公職報考人數居高不下，多項非專業類別項目的錄取率依然僅有 1-8% 左右的低錄取率，此狀態間接使得大量的勞動人力滯留於準備公職考試的補習班中，造成社會上經濟層面生產效率的折損與人力資源的缺失。

近幾年動輒數以萬計的報考人數仍舊十分可觀。究竟這麼多年輕人檢視過自身就業力與選擇流連補教之相關性？在報考公職時類別與專業領域的選擇上，有多少考生是真正了解其職業內含並以自身專長與性向作為報考依據？大專院所畢業自我評估青年就業力，在其職涯規劃上扮演著什麼樣的角色？

## 第二節 研究動機與目的

研究者本身就讀人文社科相關學系，而父親是已任職於公部門超過 30 年的高年資公務人員，因此在父母親傳統的家庭經營思維中，認為女性的教育程度未必要高也未必要精，只要出社會後能成功考取公職，讓往後的工作作息能配合孩子才是最理想的目標。

在與父母談論職涯規劃的過程中，我不斷的思考是否就讀人文社會相關學系的女性們都背負著來自父母親如上述一般的期許，抑或是具有類似特性的學生才會有類似的經歷與困擾呢？渴望了解同齡者的相關經驗引發了研究者對此問題的探討。

## 第貳章 文獻探討

台灣的公務人員考試自二〇〇八年的全球金融風暴後，不論是競爭人數或關注程度皆大幅度上升，甚至於在民國 101 年時，最熱門的高普考試之總報考人數達到 15.6 萬人的高峰。從現有的文獻中整理出對此一現象的初步解釋，分為三大份來做討論，第一部分先介紹我國公務人員之定義與考試任用制度；第二部分青年就業力之相關文獻與調查分析來探討青年公職熱潮背後應考者仍毫無人生目標之成因；第三部分則是著重在台灣受過高等教育者高失業率的問題，觀察教育性失業(邱心怡 2012)與低度就業(張晉芬 2013)的問題可能性，期望能透過觀察這三大部分的文獻，將之做更進一步的探討。

### 第一節 公務人員

#### 一、名詞解釋

(一)公務人員：本研究參考蔡良文(2010)人事行政學—論現行考銓制度一書，將公務人員定義為「通過高等、普通、初等考試與特種考試後，經依類科分別訓練後，分發至各政府機關、機構與學校單位實習任用者。」

(二)公職考試：本研究定義之公職考試，意旨為「公務人員考試」體系中的「高等、普通、初等考試」與「特種考試」，而此體系中的「升官等升資考試」部分則不列入本研究的文獻與研究討論範疇。

#### 二、考試與任用

關於公務人員之實質概念，我國林紀東教授對此之界定為：「公務人員者，由國家之特別選任來對國家服務，且負有忠實之義務者也。」(蔡良文，2010，頁：119-120)。公務人員考試可分高等考試(分一到三級)、普通考試、初等考試、特種考試(分一到五等)，其中應考高等一到三級考試者按學歷分別需具有博士、碩士、學士畢業，而普考在學歷方面要求為高級中等以上學校畢業，最基層的初等考試則沒有任何學歷要求，凡年滿 18 歲之中華民國國民皆可應考。

我國現行公務人員之選任，依據中華民國憲法第 85 條規定：「公務人員之選拔，應實行公開競爭之考試制度，……非經及格者，不得任用。」此條法律嚴正地給予了我國公務人員身分所應有的尊重與保障，也十分明確地說明我國公務人員選任之規定，任何人都不得有例外。此作法阻斷了憑藉政黨或私人關係之分贓制度(陳金貴 2005)發生之可能性，確立了我國功績(人才)主義思想的基礎(蔡正村 2003)，表示我國的公務人員考試之上，人人皆可不受階級、權勢等種種因素之差異影響，來透過目前最民主且客觀的考試方式來公開競爭，求得公務人員一職以為國服務(蔡良文 2012)。此外，歸功於考試權之獨立使得考選業務可被各層級以公正且客觀的原則設計，加上應考者的考試成績並不會因身分上的不同而被冠上特別規定，讓我國的公務人員考試得以贏得全國人民之信任，進而吸引形

形形色色的人員來參與考試(陳金貴 2005)。

行政院(2009)我國公務人力改革方向之研究中提及，「我國最底層之公務人員考試—初等考試，無任何學歷上的限制，國民僅須年滿 18 歲即可應考，在這樣毫無基礎教育篩選的無學歷限制的狀況下，只有靠對於專業科目題型之強記，不但缺乏對人員其他廣泛才能檢視，也忽略對於公務人員所需人格特質的篩選」(行政院，2009，)，顯然輕視了底層之任用等級的公務人員對政府組織之運作所具有之根本影響力。

我國公務人力改革方向之研究(行政院 2009)與公務人員考試法制與人才選拔研討會(陳金貴 2005)中皆認為，相較於其他先進國家，我國所實行的傳統考試方法固然能夠錄取那些通過困難考試流程的人員，但不代表這些人員就能夠成為優秀的公務人才，應如考試院(2005)高級文官考選與晉用制度之研究中所提及的能力基礎之概念，能力並非只是指狹隘的教育文憑所象徵的內容，更重視的是人員在組織內外的實際情境中所能表現出之具體工作績效與行為 (Dubois, 1993；陳玉山，1997；施能傑，2005)，為改善考用脫節的問題，考選部門在民國七十五年將考試程序由筆試及格改為筆試增列訓練程序，將公務人員核心價值與相關能力訓練程序列為考試的一部分，期盼讓公務人員的「考用合一」能更趨完善，讓適當的人才帶領國家永續發展(程挽華 2001)。

### 三、俸給與福利

#### (一)薪資水平

探討完公務人員的考試與任用制度後，我們接著比較公部門中的高考三級、普通考試及初等考試及格者的薪資給與，與私人企業中，工業、服務業部門在各教育程度別所呈現的無工作經驗者每月平均經常性薪資狀況(見表 2-1)。

| 各教育程度別無工作經驗者每月平均經常性薪資(103)(單位：元) |                   |         |         |
|----------------------------------|-------------------|---------|---------|
|                                  | 大學                | 研究所及以上  | 總平均     |
| <b>工業部門</b>                      |                   |         |         |
| 專業人員                             | 27, 151           | 32, 276 | 25, 571 |
| 事務支援人員                           | 30, 215           | 35, 216 | 32, 357 |
| <b>服務業部門</b>                     | 25, 746           | 29, 499 | 24, 726 |
| 專業人員                             | 27, 258           | 32, 258 | 25, 736 |
| 服務及銷售工作人員                        | 27, 258           | 35, 270 | 32, 594 |
|                                  | 24, 760           | 24, 760 | 23, 110 |
| 高考三級                             | 42, 050 (俸額+專業加給) |         |         |
| 普通考試                             | 35, 200 (俸額+專業加給) |         |         |
| 初等考試                             | 28, 470 (俸額+專業加給) |         |         |
| 註：本表係以現行一般行政機關(銓敘部)為計算實例         |                   |         |         |

表 2-1 公務人員及格者薪資給與及勞委會職類別薪資調查動態查詢表

## (二)福利

即公務人員在基本俸給以外的從屬待遇，僅為其生活的保障而非法定收入。辦理福利之意涵為「彌補俸給之不足」、「照應與濟助個人與家庭之變故」、「濟助通貨膨脹之影響」。

在公務人員擁有的各項福利中，最受討論的莫過於福利項目中「生活津貼」的部分，其主要內容包含結婚、生育、喪葬與子女教育補助費等，皆受「全國軍公教員工待遇支給要點」辦理與保障(蔡良文 2010)。根據行政院人事行政局在民國一〇〇年七月一日生效的多項支付要點中可得知，在子女的教育補助費部分，政府保障公務人員子女從國小至大學的求學過程裡，除了國中、小學之九年義務教育，不分公、私立皆為五百元的定額補助外，高中職、五專前三年、五專後二年及二專、大學及獨立學院等不同教育體系也會依據其屬性差異與公、私立院校不同學費水準來給予不同之教育補助費。

## 第二節 青年就業力

### 一、國內外就業力定義

莊乃欣(2011)關於我國青年就業力之評估的研究中，提及趙長寧(2009)所發現各國多數學者所使用的「Employability」一詞，在我國引進後稱之為「就業能力」，亦有人使用「受聘能力」、「受僱能力」、「就業力」等等詞彙代表之。本研究全文將統一採用「就業能力」一詞。

從許多文獻中皆可發現研究者們提及「維基百科全書」(Wikipedia)對就業力的定義即是指「能夠獲得初次就業並且維持就業，以及在必要時獲得新就業的能力」。而在秦夢群與莊清寶(2010)的研究中認為「就業力」即是指個人在就業求職時，能夠選擇、獲得及保障工作並在該職業獲得成功所需要相關知識、技能、工作態度及職業生涯了解所具備的程度(秦夢群、莊清寶，2010：88)。De Grip and Van Loo and Sanders(2004)將就業力定義為：在考慮組織結構限制之下，一個有意願且有能力的個人能夠吸引雇主，而獲得工作、保有工作的能力。根據Rainsbury、Hodges、Burchell及Lay(2002)的分類方法，是將就業力區分為包含知識與技術學習的硬技能、情感與人際溝通管理方面的軟技能，前者與後者分別受到個人智商(IQ)與情緒智商(EQ)的影響。

### 二、影響因素

在林淑和李育齊(2014)與吳珮熹(2012)的研究中皆發現，具有參與社團經驗能對大學生的職涯就業力產生加分效果；而吳珮熹(2012)的研究中更發現具有

兩個以上的社團參與經驗之受試大學生之自評就業力顯著地高於無任何參與經驗者。由此可知，具有多個社團參與經驗可讓大學生在處理社團事務與人際交往中，得到面對各種問題的經驗累積與人生視野的擴展，進而使得其自評就業力分數高於僅受大學正規教育體系的無相關社團經驗者。

### 三、現狀調查

在莊乃欣(2011)的研究中藉由行政院青年輔導委員會「2009年大專青年就業力現況調查報告」發現，企業雇主與大專校院在校生在關於高等教育培育成果的認知上有了明顯的差異。相較於高達九成以上的大專校院在校生認為高等教育培育了「了解並願意遵循專業倫理與道德」(93%)、「穩定度與抗壓性」(90%)，企業雇主中卻僅有五成不到的比例認同此兩項就業能力在高等教育中的培育成果，在此可觀察到產學落差使得大學教育無法讓學生具備企業所期待如良好工作態度、穩定度與抗壓性、表達與溝通能力(莊乃欣 2011)。

### 第三節 高學歷者之低度就業與失業

張晉芬(2013)勞動社會學一書中闡述關於國際勞工組織所採取之低度利用勞動力定義有工作時數不足、所得偏低(只與同類職業或同等教育水準的就業者相比)以及教育與職業不相稱等三種狀況，儘管在其探討的內容中並沒有特別將公部門考選與任用人才時所面臨的相關問題放大檢視，但當近幾年許多包含碩博士在內的畢業生，對畢業後甫進入職場時私人企業願意給予之薪資水平不甚滿意，或是找不到與學歷相當的工作，抑或是所學無法符合產業需求等等問題日趨顯著(邱心怡 2012)，相對具有保障的公部門便成了許多無法順利尋得目標的求職者所尋求的避風港。

在張芳全(2008)、辛炳隆(2003)等學者的研究中皆提及，我國大專學生畢業後無法學以致用與高失業率的問題，根源於學校作為教育單位之資源配置錯誤、產學之間資訊與交流的脫節，造成學生在如此教育結構的配置下，花費多年歲月所學卻無法順利在未來的職場中有理想發展。而在蔡翠婷(2007)的研究結論中並不支持「高學歷、高失業」之說法，因透過其量化統計結果，可得出高學歷(碩博士者)之大專畢業生，在第一份工作上落入「謀職不易、低薪」的集群中的可能性顯著地低於未接受更高階教育之大專畢業生。楊朝祥(2002)認為學生能力不為社會所用的原因，當中有學生在實用技能方面的缺乏，特別是傳統思想鍾愛名校所產生「選校不選系」的傾向使得所對學領域未來發展潛力之忽視(引自張芳全 2008)。而李信興(2011)論我國高等教育擴張後之「教育性失業」議題中指出，若個人在受多年高等教育後卻面臨失業的困境，等於其對於教育投資的浪費，甚至須處理這樣的窘境衍生出的對社會之疏離與各種負面價值的產生，不但讓國家

有需承擔更多社會成本的可能，更是對個人人身發展的一大損害。

此外，低度就業勞動者與失業者皆可能因無法順利突破結構性困境而成為「怯志工作者」(張晉芬 2013)，若是年年應考的公職考生未替此考試過程設一停損點，每年一考再考的結果便是使自身與社會和業界脫節的程度惡化，青春與自信心日漸消磨的結果可能導致其求職行為慢慢從消極走向退出勞動力市場(許依晨 2013)。當國家中的低度利用勞動力佔總就業的比例持續攀升時，政府便須如同關切高失業率一般的謹慎，以避免國家生產力的大量折損與此狀況進一步惡化成失業的可能性(張晉芬 2013)。

## 第參章 研究方法

本研究根據第一章的研究就機與目的與第二章的文獻探討，擬定出本研究架構與研究假設。

### 一、 研究方法與對象

#### (一)問卷調查法

本研究以問卷調查法蒐集資料，使用滾雪球法(snowball sampling)，運用社會網絡與通識課跑班發放問卷的方式來尋找受訪者。根據輔仁大學教務處「當學年、當月學生人數統計表」可得知，九月份的日間部四年級學生總人數為 4082 人，預計從母體抽取 130 人，約為 3%的樣本來做為本研究主要研究分析的對象。

#### (二)研究對象

由於本研究主題探討之內容主要與大學畢業後的職涯規劃相關，並考量大四學生是大學部中最靠近職場社會的群體，故以天主教輔仁大學一〇四學年度上學期日間部大學四年級全體學生為研究對象，發放方式以網路問卷和紙本方式進行，發放期間自 104 年 9 月 14 至 104 年 10 月 14 日止，回收問卷數量 137 份，有效問卷為 122 份，有效樣本達 89%。

### 二、 研究架構

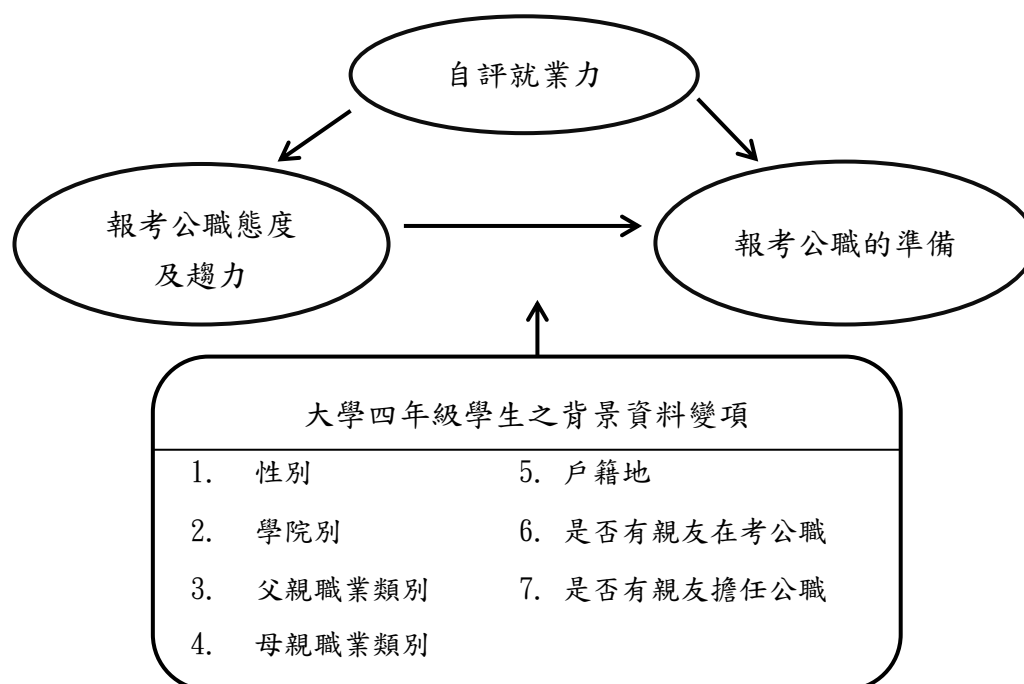


圖 3-1 研究架構圖

### 三、 研究工具

本研究以研究測量之變項，參考黃志傑(2011)「大學生就業力量表」問卷編制，自編「就業力與報考公職傾向之評估量表」問卷(附錄一)。問卷主要包含三大部分，分別為：第一部分的「基本資料」、第二部分的「自我反思與效能評估」和「自信與自尊」、第三部分的「報考公職態度及趨力」。

### 四、 研究假設

H<sub>1</sub>:性別對報考公職的準備有顯著影響。

H<sub>1-1</sub>:女性報考公職的準備高於男性。

H<sub>2</sub>:就讀科系屬性對報考公職的準備有顯著影響。

H<sub>2-1</sub>:人文社科類別報考公職的準備高於其他類別。

H<sub>3</sub>:父親職業類別對報考公職的準備有顯著影響。

H<sub>3-1</sub>:父親職業類別為軍公教者報考公職的準備高於其他類別。

H<sub>4</sub>:母親職業類別對報考公職的準備有顯著影響。

H<sub>5</sub>:是否有親友擔任公職對報考公職的準備有顯著影響。

H<sub>5-1</sub>:有親友擔任公職者報考公職的準備高於沒有親友擔任公職者。

H<sub>6</sub>:自評就業力分數對報考公職的準備有顯著影響。

H<sub>6-1</sub>:自評就業力分數越低者，報考公職的準備越高。

H<sub>7</sub>:就讀科系屬性對自評就業力有顯著影響。

H<sub>8</sub>:性別對報考公職態度及趨力分數有顯著影響。

H<sub>8-1</sub>:女性對報考公職態度及趨力分數高於男性。

H<sub>9</sub>:自評就業力分數與報考公職態度及趨力分數有正相關。

### 五、 資料處理與分析

本研究使用 stata12 作為統計分析軟體。清楚界定研究目的及研究假設後，進行資料的整理與分析。首先以描述性統計呈現出研究對象的個人基本背景資料，接著再採用驗證性因素分析，以主軸因子(Principal-axis factoring)萃取因素，透過直接斜交法(Direct Oblimin)轉軸進行因素分析，將抽取出的因素透過觀察其題目特性後命名，再接續進行題目的計分。

#### (一)應變項

本研究之應變項名稱為「報考公職的準備，是採用「是」與「否」二分法的名目變項，題目內涵為詢問個人(未來)是否有報考公職相關考試的準備或打算。

#### (二)自變項

1. 性別：分為男性與女性



2. 就讀科系屬性：根據各學院的屬性與專業學科之相關性，本研究將輔仁大學十一個學院合併為「人文社科」、「醫學」、「理工應用」、「金融法律」四大類別。
3. 父親職業類別：分為「工商服務業」、「軍公教」、「農林漁牧、家管與其他」三大職業類別。
4. 母親職業類別：分為「工商服務業」、「軍公教」、「農林漁牧、家管與其他」三大職業類別。
5. 自評就業力：此變項在問卷內容部分共計 31 題，分為第一部分的「自我反思與效能評估」19 題與第二部分的「自信與自尊」12 題，採五點計分法，回答「非常不同意」計為 1 分，「不同意」計為 2 分，「沒意見」計為 3 分，「同意」計為 4 分，「非常同意」計為 5 分。第二部分的 2、5、7、9、10、11 題為反向題，將此五題反向計分後與其餘題目加總，得分越高者，表示受試者對自我評量就業能力的狀況越理想。
6. 報考公職態度及趨力：此部分共計 8 題，採五點計分法，回答「非常不同意」計為 1 分，「不同意」計為 2 分，「沒意見」計為 3 分，「同意」計為 4 分，「非常同意」計為 5 分，加總後得分越高者，表示受試者更認為公職吸引人，且對於公職考試的態度更為正向且積極。

### (三)因素分析

#### 1. 自評就業力

收集樣本資料後，將樣本第二部分的「自我反思與效能評估」及「自信與自尊」量表合併來進行驗證性因素分析，使用主成分分析法擷取因素後，再透過直接斜交法進行轉軸，依據係數結果(factor loading $<0.5$ )刪減「自我反思與效能評估」題組中的第3、6、11、12、14、16、17題以及「自信與自尊」題組中的第1、2、4、6、8題後，萃取出四個因素，再依題目特性進行命名，將自評就業力量表分為「個人提升與突破」、「專業知識與經驗」、「適應力」、「自信心」四個主要範疇。

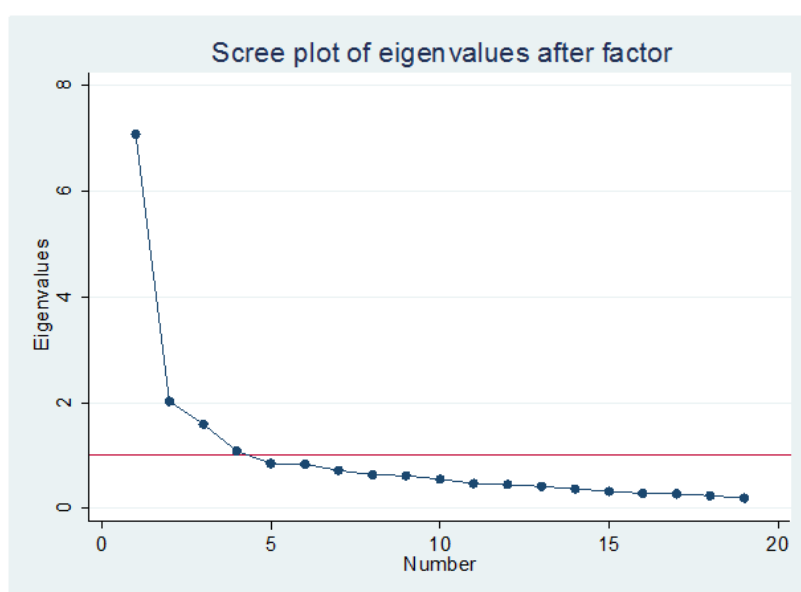


圖 3-2 陡坡圖(自評就業力分數題組)

表 3-1 自評就業力分數量表之信度及因素分析

| 因素內容(題項)                            | 重新因素命名 | 因素負荷量       |        |             |
|-------------------------------------|--------|-------------|--------|-------------|
|                                     | 自信心    | 專業知能<br>與經驗 | 適應力    | 個人提升<br>與突破 |
| 1. 我清楚個人的人格特質。                      |        | 0.5947      |        |             |
| 2. 我知道如何將自己具備的能力運用於未來工作場域中。         |        | 0.6200      |        |             |
| 4. 我能夠激勵自己，持續為生涯做準備。                |        | 0.6451      |        |             |
| 5. 我能夠修正人際互動型態來改善就業力。               |        | 0.6892      |        |             |
| 7. 我會從經驗中學習看見自己的不足，並能學習增進自己缺乏的能力。   |        |             |        | 0.7819      |
| 8. 為了未來的工作與職業，我會持續檢視個人的專業知能是否足夠。    |        |             |        | 0.7243      |
| 9. 我能將過去的工作或生活經驗運用在職業(生涯)發展中。       |        |             |        | 0.7880      |
| 10. 我會透過思考過去的生活經驗來幫助自己未來的工作。        |        |             |        | 0.7795      |
| 13. 我能將在大學學到的知識實際地運用在工作當中。          |        | 0.5974      |        |             |
| 15. 如果我盡力去做的話，我能夠將自己的就業力發揮到最大效益。    |        |             | 0.5956 |             |
| 18. 即使是大環境的不景氣，我仍能適時地找出個人解決之道並加以突破。 |        |             | 0.7552 |             |
| 19. 對我來說，堅持理想以達成生涯目標是簡單的            |        |             | 0.7588 |             |
| 3. 我對自己的工作能力有信心。                    | 0.5555 |             |        |             |
| 5. 我對於未來前途感到茫然。                     | 0.6168 |             |        |             |
| 7. 有時候我覺得自己在生涯(求職/就業)上一點可取之處也沒有。    | 0.7546 |             |        |             |
| 9. 我覺得自己沒有什麼值得驕傲的地方。                | 0.8536 |             |        |             |
| 10. 我有時候覺得自己在安排生涯規劃上一無用處。           | 0.7860 |             |        |             |
| 11. 我傾向於覺得自己在就業準備上是個完全的失敗者。         | 0.7521 |             |        |             |
| 12. 我對自己的職涯發展狀態相當樂觀。                |        |             | 0.7581 |             |
| 整體的 Cronbach's Alpha                |        |             |        | 0.9085      |
| KMO 值                               |        |             |        | 0.8820      |
| 特徵值                                 | 7.305  | 1.043       | 1.557  | 1.971       |
| 解釋變異量(%)                            | 19.60  | 13.85       | 14.50  | 14.57       |
| 累積解釋變異量(%)                          | 19.60  | 33.45       | 47.95  | 62.52       |

## 2. 報考公職態度及趨力

收集樣本資料後，將樣本第三部分的報考公職態度及趨力量表進行驗證性因素分析，使用主成分分析法擷取因素後，再透過直接斜交法進行轉軸，觀察結果(factor loading $<0.5$ )後，完整保留 8 道題目，萃取出二個因素，再依題目特性進行命名，將報考公職態度及趨力量表分為「公職之優勢與拉力」、「環境鼓勵因子」二個主要範疇。

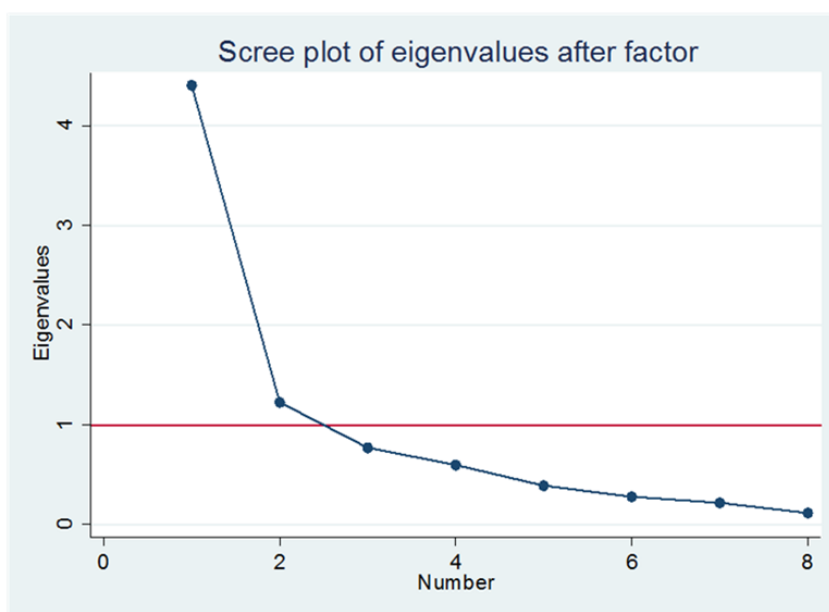


圖 3-3 陡坡圖(報考公職態度及趨力分數題組)

表 3-2 報考公職態度及趨力分數量表之信度及因素分析

| 因素內容(題項)                     | 重新因素命名 | 因素負荷量    |        |
|------------------------------|--------|----------|--------|
|                              |        | 公職之優勢與拉力 | 環境鼓勵因子 |
| 1. 我會因公務人員的穩定收入而選擇公職為首職。     |        | 0.7389   |        |
| 2. 我會因公務人員的各項福利而選擇公職為首職。     |        | 0.7554   |        |
| 3. 我很羨慕從事國家公職相關職務者。          |        | 0.7641   |        |
| 4. 我很清楚擔任國家公職人員所需具備的能力與能力為何。 |        |          | 0.6763 |
| 5. 我的父母親鼓勵我以國家公職為首職目標。       |        |          | 0.8387 |
| 6. 我的親戚朋友鼓勵我以國家公職為首職目標。      |        |          | 0.8824 |
| 7. 我認為我自身的職業性向與國家公職相契合。      |        | 0.9342   |        |
| 8. 我認為我自身的人格特質與國家公職之職業形象相契合。 |        | 0.9053   |        |
| 整體的 Cronbach's Alpha         |        |          | 0.8214 |
| KMO 值                        |        |          | 0.8223 |
| 特徵值                          |        | 4.40     | 1.23   |
| 解釋變異量(%)                     |        | 55.05    | 15.34  |
| 累積解釋變異量(%)                   |        | 55.05    | 70.39  |

## 第肆章 資料變項分析結果

### 一、 研究對象基本描述性統計

#### (一)研究對象背景資料

1. 性別：樣本中男性為 36 人(29.51%)，女性為 86 人(70.49%)，女性樣本數目約為男性的 2.4 倍。
2. 就讀科系學院別：輔仁大學日間部總共有 12 個學院類別，樣本中共有 11 個學院，分別為文學院 5 人(4.10%)；傳播學院 10 人(8.20%)；藝術學院 4 人(3.28%)；醫學院 15 人(12.30%)；理工學院 20 人(16.39%)；外語學院 7 人(5.74%)；民生學院 10 人(8.20%)；法律學院 7 人(5.74%)；管理學院 23 人(18.85%)；社會科學院 21 人(17.21%)，由於樣本取得數量極為稀少的緣故，資料分析中未納入圖書資訊學系與體育學系所屬的教育學院。此變項樣本分布多集中於社會科學院、管理學院及理工學院等人數最多的三大學院。
3. 父親職業類別：商/服務業 63 人(51.64%)；工業 24 人(19.67%)；農、林、漁、牧業 5 人(4.10%)；軍公教 20 人(16.39%)；自由業 4 人(3.28%)；家管 1 人(0.82%)；其他 5 人(4.10%)，其中商/服務業類別在樣本分布上占了半數以上。
4. 母親職業類別：商/服務業 50 人(40.98%)；工業 2 人(1.64%)；農、林、漁、牧業 2 人(1.64%)；軍公教 19 人(15.57%)；自由業 8 人(6.56%)；家管 38 人(31.15%)；其他 3 人(2.46%)，其中多集中在商/服務業及家管兩大類別。
5. 是否有親友在考公職：無親友在考公職 99 人(81.15%)；有一位親友在考公職 14 人(11.48%)；有二位 5 人(4.10%)；有三位 3 人(2.46%)；不清楚 1 人(0.82%)，其中有極高比例皆屬於無親友在考公職的狀況。
6. 是否有親友擔任公職：無親友擔任公職 56 人(45.90%)；有一位親友擔任公職 27 人(22.13%)；有二位 25 人(20.49%)；有三位 6 人(4.92%)；有四位 3 人(2.46%)；有五位 1 人(0.82%)；有八位 1 人(0.82%)；有九位 1 人(0.82%)；有十位 1 人(0.82%)；不清楚 1 人(0.82%)，其中有近半數屬於無親友擔任公職的狀況。

| 項目      | 人數 | 百分比    | 項目               | 人數 | 百分比    |
|---------|----|--------|------------------|----|--------|
| 性別      |    |        | <b>母親職業類別</b>    |    |        |
| 男性      | 36 | 29.51% | 商/服務業            | 50 | 40.98% |
| 女性      | 86 | 70.49% | 工業               | 2  | 1.64%  |
| 就讀科系學院別 |    |        | 農林漁牧業            | 2  | 1.64%  |
| 文學院     | 5  | 4.10%  | 軍公教              | 19 | 15.57% |
| 傳播學院    | 10 | 8.20%  | 自由業              | 8  | 6.56%  |
| 藝術學院    | 4  | 3.28%  | 家管               | 38 | 31.15% |
| 醫學院     | 15 | 12.30% | 其他               | 3  | 2.46%  |
| 理工學院    | 20 | 16.39% | <b>是否有親友在考公職</b> |    |        |
| 外語學院    | 7  | 5.74%  | 無                | 99 | 81.15% |
| 民生學院    | 10 | 8.20%  | 一位               | 14 | 11.48% |
| 法律學院    | 7  | 5.74%  | 兩位               | 5  | 4.10%  |
| 管理學院    | 23 | 18.85% | 三位               | 3  | 2.46%  |
| 社會科學院   | 21 | 17.21% | 不清楚              | 1  | 0.82%  |
| 父親職業類別  |    |        | <b>是否有親友擔任公職</b> |    |        |
| 商/服務業   | 63 | 51.64% | 無                | 55 | 45.90% |
| 工業      | 24 | 19.67% | 一位               | 28 | 22.13% |
| 農林漁牧業   | 5  | 4.10%  | 兩位               | 25 | 20.49% |
| 軍公教     | 20 | 16.39% | 三位               | 6  | 4.92%  |
| 自由業     | 4  | 3.28%  | 四位               | 3  | 2.46%  |
| 家管      | 1  | 0.82%  | 五位               | 1  | 0.82%  |
| 其他      | 5  | 4.10%  | 八位               | 1  | 0.82%  |
|         |    |        | 九位               | 1  | 0.82%  |
|         |    |        | 十位               | 1  | 0.82%  |
|         |    |        | 不清楚              | 1  | 0.82%  |

表 4-1 研究對象基本資料 (N=122)

| 科系    | 人文社科         | 醫學           | 理工應用         | 金融法律         | Total         |
|-------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| 女性    | 34<br>72.34  | 13<br>86.67  | 19<br>65.52  | 20<br>66.67  | 86<br>71.07   |
| 男性    | 13<br>27.66  | 2<br>13.33   | 10<br>34.48  | 10<br>33.33  | 35<br>28.93   |
| Total | 47<br>100.00 | 15<br>100.00 | 29<br>100.00 | 30<br>100.00 | 121<br>100.00 |

表 4-2 性別與就讀科系類別之次數與百分比

由上表可得知，本研究樣本分布的男女性別比例為 3:7，比輔仁大學大四學生的母體之男女性別比例 4:6 在人數上落差更大，在後續的資料分析操作上需再多仔細觀察與處理。

而在就讀科系類別上，各類別的樣本分布皆明顯呈現「女多男少」的狀態，其中又以「醫學」類別的性別比例落差最大，男女性別比高達 6.5。發放總問卷數為 130 份，回收問卷數為 128，有效樣本數為 121，男性 35 人，女性 86 人。人文社科類 47 人，醫學類 15 人，理工應用 29 人，金融法律 30 人。

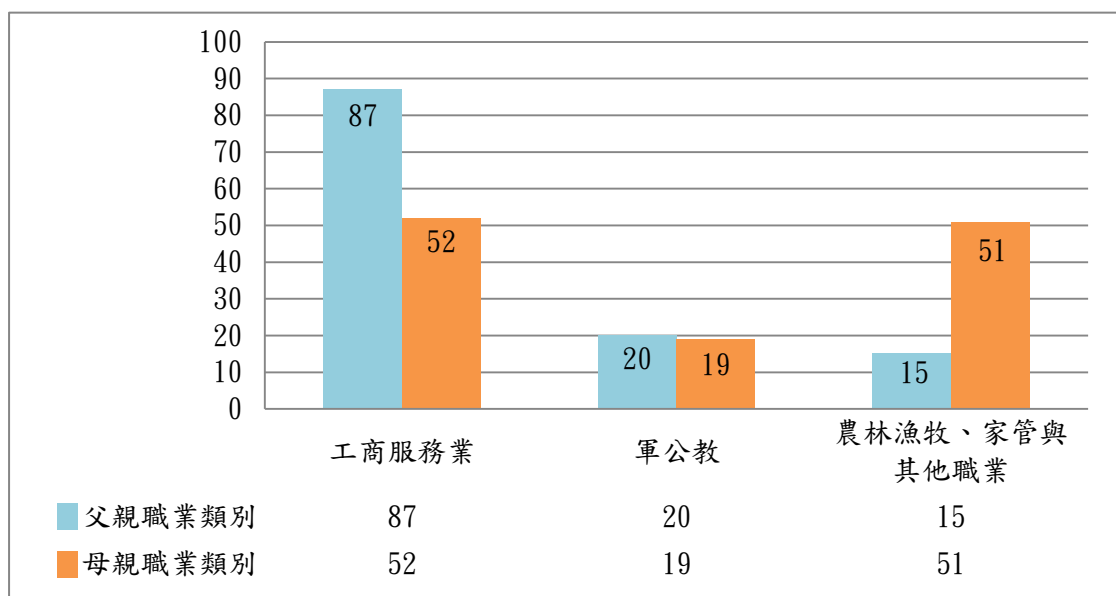


圖 4-1 父親與母親職業類別之次數分配長條圖

在上方的職業類別分布次數長條圖中，可以發現到樣本的父親與母親職業類別的分布狀況各有其趨勢及特色存在，如父親職業類別以工商服務業為大宗，而母親職業類別方面，則是工商服務業和農林漁牧、家管與其他職業兩項目並駕齊驅。軍公教類別在父母親職業類別中恰巧人數相當。



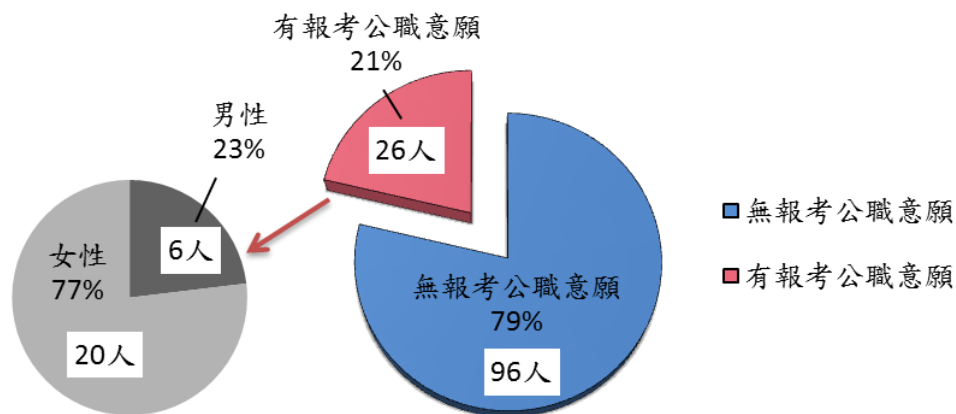


圖 4-2 性別與報考公職的準備之分布次數與百分比

在報考公職意願當中，有八成的樣本表示沒有報考公職意願，而有報考公職意願的兩成樣本中，有近八成的為女性，女性人數佔的比例高於樣本的性別比例，

## 二、 卡方分析

統計分析方法中的卡方檢定，適用於百分比檢定，最常見的即為此處使用的「皮爾森卡方檢定」，應用於自變項與應變項皆為類別變項時的分析。底下我們將運用前述的自變項，如性別、就讀科系學院別、母親職業類別、父親職業類別、是否有親友在考公職等等與報考公職的準備進行分析，以「獨立性檢定」來檢視自變項中，各類別的關係是否獨立。

### (一) 性別

從表 4-2 的卡方分析圖當中可觀察到，男性與女性要報考公職的比例分別為 23.26% 與 19.44%，在此可得知女性報考比例稍微高於男性。但從卡方值(chi)為 0.2139，顯著檢定為 0.644，P 值大於 0.05(未達到 95%的顯著檢定)來看，表示在是否報考公職上，性別是不具有差異的，呈現按照其樣本百分比分佈的獨立關係。

| 性別    | 0. 不報考       | 1. 報考        | Total          |
|-------|--------------|--------------|----------------|
| 0. 女性 | 66<br>76.74% | 20<br>23.26% | 86<br>100.00%  |
| 1. 男性 | 29<br>80.56% | 7<br>19.44%  | 36<br>100.00%  |
| Total | 95<br>77.87% | 27<br>22.13% | 122<br>100.00% |

**Pearson chi2(1) = 0.2139 Pr = 0.644**

表 4-2 卡方分析—性別與報考公職的準備

## (二) 就讀科系學院類別

在進行檢定以前，研究者先將就讀科系學院類別中的十個學院，依據其專業知識與課程屬性進行合併，併為人文社科(文學、傳播、藝術、外語、社會科學院)、醫學(醫學院)、理工應用(民生、理工學院)、金融法律(法律、管理學院)等四大類別，以解決各類別在分析時樣本過於稀少的問題。

從表 4-3 的卡方分析圖當中可觀察到，四大科系類別要報考公職的比例中，最大與最小百分比分別為金融法律類別(30.00%)與醫學類別(13.33%)，前者為後者的兩倍之多；而人文社科與理工應用類別的內部百分比分佈幾乎一致。從卡方值(chi)為 1.8335，顯著檢定為 0.608，P 值大於 0.05(未達到 95% 的顯著檢定)來看，表示在是否報考公職上，就讀科系學院類別間是不具有差異的，分佈呈獨立關係。

| 就讀科系<br>學院類別 | 0. 不報考       | 1. 報考        | Total          |
|--------------|--------------|--------------|----------------|
| 人文社科類別       | 38<br>79.17% | 10<br>20.83% | 48<br>100.00%  |
| 醫學類別         | 13<br>86.67% | 2<br>13.33%  | 15<br>100.00%  |
| 理工應用類別       | 23<br>79.31% | 6<br>20.69%  | 29<br>100.00%  |
| 金融法律類別       | 21<br>70.00% | 9<br>30.00%  | 30<br>100.00%  |
| Total        | 95<br>77.87% | 27<br>22.13% | 122<br>100.00% |

**Pearson chi2(1) = 1.8335 Pr = 0.608**

表 4-3 卡方分析—就讀科系學院類別與報考公職的準備

### (三) 母親職業類別

在進行檢定以前，研究者先將各職業類別，依據其職業屬性進行合併，併為工/商服務業(工業、商/服務業)、軍公教、農林漁牧業、家管與其他職業(含自由業、退休)等三大類別，以解決各類別在分析時樣本過於稀少的問題。

從表 4-4 的卡方分析圖當中可觀察到，三大職業類別要報考公職的比例中，以母親職業為軍公教(31.58%)最高，然而從卡方值(chi)為 1.2014，顯著檢定為 0.548，P 值大於 0.05(未達到 95%的顯著檢定)來看，可知在是否報考公職上，母親職業類別間是不具有差異的，分佈呈獨立關係。

| 母親職業類別                                     | 0. 不報考 | 1. 報考  | Total   |
|--|--------|--------|---------|
| 工/商服務業                                     | 41     | 11     | 52      |
|  | 78.85% | 21.15% | 100.00% |
| 軍公教  | 13     | 6      | 19      |
|  | 68.42% | 31.58% | 100.00% |
| 農林漁牧業、家管<br>與其他職業                          | 41     | 10     | 51      |
|  | 80.39% | 19.61% | 100.00% |
| Total                                      | 95     | 27     | 122     |
|  | 77.87% | 22.13% | 100.00% |
| <b>Pearson chi2(1) = 1.2014 Pr = 0.548</b> |        |        |         |

表 4-4 卡方分析—母親職業類別與報考公職的準備

### (四) 父親職業類別

如同先前分析的母親職業類別一般，研究者需在進行分析前，先將職業類別依據職業屬性進行合併，併為工/商服務業(工業、商/服務業)、軍公教、農林漁牧業、家管與其他職業(含自由業、退休)等三大類別，以解決各類別在分析時樣本過於稀少的問題。

從表 4-5 的卡方分析圖當中可觀察到，三大職業類別要報考公職的比例中，父親職業為軍公教(15%)的百分比相對稀少，從卡方值(chi)為 0.8063，顯著檢定為 0.688，P 值大於 0.05(未達到 95%的顯著檢定)來看，可得知在是否報考公職上，父親職業類別間是不具有差異的，分佈呈獨立關係。

| 父親職業類別                                     | 0. 不報考       | 1. 報考        | Total          |
|--|--------------|--------------|----------------|
| 工/商服務業                                     | 67<br>77.01% | 20<br>22.99% | 87<br>100.00%  |
| 軍公教  | 17<br>85.00% | 3<br>15.00%  | 20<br>100.00%  |
| 農林漁牧業、家<br>管與其他職業                          | 11<br>73.33% | 4<br>26.67%  | 15<br>100.00%  |
| Total                                      | 95<br>77.87% | 27<br>22.13% | 122<br>100.00% |
| <b>Pearson chi2(1) = 0.8063 Pr = 0.688</b> |              |              |                |

表 4-5 卡方分析—父親職業類別與報考公職動機的準備

(五) 是否有親友報考公職

在此分析中，不論樣本回答有親友報考公職的人數為何，只要是大於 0，皆合併成「是」的選項，以利於處理類別過度分散及樣本稀少的問題。本分析的卡方值(chi)為 0.2574，顯著檢定為 0.612，P 值大於 0.05(未達到 95% 的顯著檢定)來看，可得知在是否報考公職上，是否有親友報考公職不具有差異的，分佈呈獨立關係。

| 是否有親友<br>報考公職                              | 0. 不報考       | 1. 報考        | Total          |
|--|--------------|--------------|----------------|
| 0. 否                                       | 78<br>78.79% | 21<br>21.21% | 99<br>100.00%  |
| 1. 是                                       | 17<br>73.91% | 6<br>26.09%  | 23<br>100.00%  |
| Total                                      | 95<br>77.87% | 27<br>22.13% | 122<br>100.00% |
| <b>Pearson chi2(1) = 0.2574 Pr = 0.612</b> |              |              |                |

表 4-6 卡方分析—是否有親友在考公職與報考公職的準備

(六) 是否有親友擔任公職

使用如同表 4-6 分析前的處理手法，不論樣本回答有親友擔任公職的人數為何，只要是大於 0，皆合併成「是」的選項，以利於處理類別過度分散及樣本稀少的問題。本分析的卡方值(chi)為 0.0143，顯著檢定為 0.905，從

P 值幾近於 1 來看，可判斷在是否報考公職的百分比分佈上，是否有親友擔任公職的狀況幾乎一致，表示此變項不具有差異，分佈呈獨立關係。

| 是否有親友<br>擔任公職 | 0. 不報考       | 1. 報考        | Total          |
|---------------|--------------|--------------|----------------|
| 0. 否          | 43<br>78.18% | 12<br>21.82% | 55<br>100.00%  |
| 1. 是          | 51<br>77.27% | 15<br>22.73% | 66<br>100.00%  |
| Total         | 94<br>77.87% | 27<br>22.13% | 121<br>100.00% |

**Pearson chi2(1) = 0.0143    Pr = 0.905**

表 4-7 卡方分析—是否有親友擔任公職與報考公職的準備

### 三、 相關分析

從表 4-8 的三個自評就業力分量表及兩個報考公職態度及趨力分量表相關係數可發現，專業知能與經驗分數、個人提升與突破分數、適應力分數及自信心分數四個範疇，在兩兩之間的相關係數皆通過 99%信心水準( $p < 0.01$ )，呈現顯著的正相關。

在進一步的交叉觀察後，可以發現自評就業力分數的四個範疇與報考公職態度及趨力分數的兩個範疇，兩兩間的相關係數皆為負值，而其中只有個人提升與突破分數、適應力分數兩個範疇和公職優勢與拉力分數的相關係數有通過 95%信心水準( $p < 0.05$ )，呈現顯著的負相關，其餘皆的負相關關係皆未達顯著水準。

|                                    | 專業知能<br>與經驗<br>分數 | 個人提升<br>與突破<br>分數 | 適應力<br>分數       | 自信心<br>分數 | 公職優勢<br>與拉力<br>分數 | 環境鼓勵<br>因子分數 |
|------------------------------------|-------------------|-------------------|-----------------|-----------|-------------------|--------------|
| 專業知能與<br>經驗分數                      | 1                 |                   |                 |           |                   |              |
| 個人提升與<br>突破分數                      | 0.4728**          | 1                 |                 |           |                   |              |
| 適應力<br>分數                          | 0.3186**          | 0.5699**          | 1               |           |                   |              |
| 自信心<br>分數                          | 0.3922**          | 0.6253**          | 0.5313**        | 1         |                   |              |
| 公職優勢與<br>拉力分數                      | -0.1220           | <b>-0.1969*</b>   | <b>-0.1729*</b> | -0.1283   | 1                 |              |
| 環境鼓勵因<br>子分數                       | -0.0599           | -0.0681           | -0.0265         | -0.0315   | 0.5244**          | 1            |
| <b>p&lt;0.05=*    p&lt;0.01=**</b> |                   |                   |                 |           |                   |              |

表 4-8 三個自評就業力分量表及兩個報考公職態度及趨力分量表之相關矩陣

## 四、迴歸分析

### (一) 線性迴歸分析—最適模型檢定

研究者在此部分將報考公職態度及趨力分數中的「公職優勢與拉力」、「環境鼓勵因子」兩範疇，分別做為應變項進行多元線性迴歸分析，將性別、就讀科系屬性、父親職業類別……等等個人基本背景與自評就業力分數四個範疇，一步步置入模型中，並前後觀察解釋力的變化，試圖來找出最精簡的最適模型。

#### 1. 公職優勢與拉力分數

模型一：先控制個人基本背景中的性別、就讀科系屬性、父親職業類別、母親職業類別等變量。

模型二：以模型一為基礎，再加入是否有親友報考公職的影響。

模型三：以模型二為基礎，再加入是否有親友擔任公職的影響。

模型四：以模型三為基礎，除了性別、就讀科系屬性、父親職業類別、母親職業類別、是否有親友報考公職與是否有親友擔任公職以外，再添入自評就業力分數範疇中，專業知能與經驗分數的影響。

模型五：以模型四為基礎，再將自評就業力分數範疇中剩餘的三個變量——個人提升與突破分數、適應力分數、自信心分數放入模型中討論。

從下面的迴歸模型(表 4-8)中，我們很容易可以觀察到，性別是所有個人基本背景變項中，唯一一個解釋力在五個模型中，皆達到 95%信心水準的變項，對公職優勢與拉力分數具有穩定且有效的解釋力。

進一步地，我們可以在開始置入自評就業力分數的模型四中注意到，專業知能與經驗分數的加入，不只本身解釋力達到顯著性，更使得是否有親友報考公職變項原本未顯著的解釋力，達到了 95%信心水準，整體模型累積解釋力達 14.26%。比起放入了所有變量後，模型解釋力僅比模型四高出 0.35%的模型五，模型四即為最適模型。

|  | 模型一                       | 模型二                       | 模型三                       | 模型四                        | 模型五                       |
|--|---------------------------|---------------------------|---------------------------|----------------------------|---------------------------|
| 性別   | <b>-0.379*</b><br>(0.177) | <b>-0.406*</b><br>(0.176) | <b>-0.402*</b><br>(0.180) | <b>-0.417*</b><br>(0.176)  | <b>-0.411*</b><br>(0.180) |
| 就讀科系屬性                                     | 0.078<br>(0.067)          | 0.070<br>(0.066)          | 0.071<br>(0.067)          | 0.092<br>(0.066)           | 0.090<br>(0.068)          |
| 父親職業類別                                     | 0.128<br>(0.117)          | 0.153<br>(0.116)          | 0.148<br>(0.123)          | 0.159<br>(0.120)           | 0.146<br>(0.125)          |
| 母親職業類別                                     | -0.005<br>(0.091)         | 0.007<br>(0.090)          | 0.007<br>(0.091)          | 0.017<br>(0.088)           | 0.029<br>(0.092)          |
| 是否有親友報考公職                                  |                           | 0.393<br>(0.205)          | 0.388<br>(0.212)          | <b>0.425*</b><br>(0.207)   | <b>0.429*</b><br>(0.211)  |
| 是否有親友擔任公職                                  |                           |                           | 0.021<br>(0.174)          | 0.018<br>(0.170)           | 0.020<br>(0.172)          |
| <b>自評就業力分數</b>                             |                           |                           |                           |                            |                           |
| 專業知能與經驗分數                                  |                           |                           |                           | <b>-0.358**</b><br>(0.133) | -0.282<br>(0.192)         |
| 個人提升與突破分數                                  |                           |                           |                           |                            | -0.075<br>(0.173)         |
| 適應力分數                                      |                           |                           |                           |                            | -0.072<br>(0.159)         |
| 自信心分數                                      |                           |                           |                           |                            | 0.001<br>(0.134)          |
| 常數項  | 2.509***<br>(0.279)       | 2.402***<br>(0.282)       | 2.395***<br>(0.289)       | 3.635***<br>(0.540)        | 3.895***<br>(0.704)       |
|  | 0.1283                    | 0.0562                    | 0.1001                    | 0.0131                     | 0.0550                    |
| <b>R-squared</b>                           | 0.0588                    | 0.0876                    | 0.0877                    | <b>0.1426</b>              | 0.1461                    |
| * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001 ( )內為 t 值 |                           |                           |                           |                            |                           |

表 4-9 迴歸模型檢定—公職優勢與拉力分數的迴歸係數(N=122)



## 2. 環境鼓勵因子

模型一：先控制個人基本背景中的性別、就讀科系屬性、父親職業類別、母親職業類別等變量。

模型二：以模型一為基礎，再加入是否有親友報考公職與是否有親友擔任公職兩個變項進入模型中觀察解釋力變化。

模型三：以模型二為基礎，先將是否有親友擔任公職變項去除，再加入專業知能與經驗分數、個人提升與突破分數的影響。

模型四：以模型三為基礎，除了性別、就讀科系屬性、父親職業類別、母親職業類別、是否有親友報考公職與專業知能與經驗分數、個人提升與突破分數以外，再將自評就業力分數範疇中的適應力分數、自信心分數全部置入模型中。

模型五：以模型四為基礎，將個人提升與突破分數、自信心分數去除後，得到最精簡的迴歸模型。

從下面的迴歸模型檢定圖表(表 4-9)中我們可以觀察到，模型一中的性別、就讀科系屬性、父親職業類別、母親職業類別等變量，所累積的模型解釋力僅為 3.18% ( $R\text{-squared}=0.0318$ )，且未有變項解釋力達顯著性。

接著，是否有親友報考公職與父親職業類別兩個變項，在模型二與模型三中因是否有親友擔任公職變項的除去，以及專業知能與經驗分數、個人提升與突破分數等變量的加入，使得兩變項對於環境鼓勵因子分數的解釋力皆達到 95% 的信心水準，迴歸係數影響力顯著。最後再以模型四為基礎，研究者透過反覆抽離自評就業力四個分數範疇的方式，組合出  $R\text{-squared}$  最高且變量解釋力最精要的模式五。

|                                  | 模型一                 | 模型二                 | 模型三                      | 模型四                      | 模型五                      |
|----------------------------------|---------------------|---------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 性別                               | -0.056<br>(0.176)   | -0.043<br>(0.177)   | -0.093<br>(0.176)        | -0.113<br>(0.179)        | -0.103<br>(0.176)        |
| 就讀科系屬性                           | -0.010<br>(0.066)   | -0.071<br>(0.066)   | -0.014<br>(0.067)        | -0.018<br>(0.068)        | -0.013<br>(0.067)        |
| 父親職業類別                           | 0.213<br>(0.116)    | 0.186<br>(0.121)    | <b>0.235*</b><br>(0.116) | <b>0.253*</b><br>(0.120) | <b>0.250*</b><br>(0.116) |
| 母親職業類別                           | -0.056<br>(0.090)   | -0.039<br>(0.089)   | -0.036<br>(0.090)        | -0.051<br>(0.093)        | -0.050<br>(0.091)        |
| 是否有親友報考公職                        |                     | 0.331<br>(0.208)    | <b>0.418*</b><br>(0.206) | <b>0.427*</b><br>(0.207) | <b>0.416*</b><br>(0.205) |
| 是否有親友擔任公職                        |                     | 0.248<br>(0.171)    |                          |                          |                          |
| <b>自評就業力分數</b>                   |                     |                     |                          |                          |                          |
| 專業知能與經驗分數                        |                     |                     | -0.085<br>(0.152)        | -0.123<br>(0.191)        | -0.176<br>(0.162)        |
| 個人提升與突破分數                        |                     |                     | -0.071<br>(0.171)        | -0.072<br>(0.175)        |                          |
| 適應力分數                            |                     |                     |                          | 0.121<br>(0.160)         | 0.100<br>(0.151)         |
| 自信心分數                            |                     |                     |                          | -0.041<br>(0.134)        |                          |
| 常數項                              | 2.767***<br>(0.276) | 2.588***<br>(0.283) | 2.234***<br>(0.690)      | 3.130***<br>(0.708)      | 2.957***<br>(0.556)      |
| <b>R-squared</b>                 | 0.0318              | 0.0805              | 0.0701                   | 0.0748                   | <b>0.0723</b>            |
| * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001 |                     |                     | ( )內為 t 值                |                          |                          |

表 4-10 迴歸模型檢定—環境鼓勵因子分數的迴歸係數(N=122)

## (二) 多元邏輯式迴歸分析—報考公職的準備

從表 4-10 報考公職的準備之邏輯式迴歸模型資料中，可以發現到就讀科系屬性類別中，以人文社會類別的勝算比最高，其餘醫學類、理工應用以及金融法律三個類別報考公職的準備之勝算比分別僅為人文社會類別的 0.194、0.568 與 0.564 倍。P 值皆未達顯著性，其中以醫學類別的 0.229 為最小值。

接著，我們可以在分類類別相同的父親職業類別、母親職業類別變項中觀察到，兩變項同樣以工商服務業作為對照組，但其在相對勝算比值關係結果上卻是截然不同。以父親職業類別來看，軍公教和農林漁牧業、家管與其他職業兩類別之於工商服務業的報考公職的準備勝算比，分別為 0.25、0.15 倍；相反地，在母親職業類別裡，軍公教和農林漁牧業、家管與其他職業兩類別之於工商服務業的報考公職的準備勝算比，分別為 1.26、2.09 倍。前述的四個勝算比值關係裡，P 值皆未達至少 90%( $p < 0.1$ ) 的統計顯著性，其中以父親職業類別中的農林漁牧業、家管與其他職業類別之顯著性相對突出，達到 0.171。

繼續往資料下方觀察可發現一個有趣的巧合，即在是否有親友報考公職、是否有親友擔任公職的兩變項中，有親友報考公職與有親友擔任公職的勝算比、標準誤、P 值，皆落在 0.3、0.26 以及 0.16 左右。顯示樣本在是否有親友報考公職、是否有親友擔任公職兩變項類別中，報考公職的準備分布狀況十分類似。

在自評就業力的四個分數範疇中，只有適應力分數勝算比的 P 值 0.097 ( $p < 0.01$ ) 達到 90% 的統計顯著性，意為適應力分數平均每增加一分，有報考公職動機之機率會下降約八成。而個人提升與突破分數、專業之能與經驗指數分數、自信心分數，雖然在 P 值的落點上皆未達 90% 顯著性 ( $p < 0.01$ )，我們仍然可透過勝算比了解到，除了個人提升與突破分數越高，樣本有報考公職的準備機率越低外，其餘兩個範疇分數的狀況皆為：分數越高，樣本有報考公職的準備機率也隨之增高。

最後，公職之優勢與拉力分數與環境鼓勵因子分數的勝算比，在 P 值分別為 0.000 與 0.009 ( $p < 0.001$ )，皆通過 99% 高水準的統計顯著性，勝算比數值部分即為，兩變量分數平均每增加一分，在有報考公職的準備機率上分別增加 19.3 倍、4.5 倍，是此迴歸分析模型變量當中，勝算比關係最為顯著的項目。

| 性別(對照組：女性)               | 勝算比           | 標準誤        | p-value      |
|--------------------------|---------------|------------|--------------|
| 男性                       | 1.354         | 1.287      | 0.750        |
| <b>就讀科系屬性(對照組：人文社會)</b>  |               |            |              |
| 醫學相關                     | 0.194         | 0.265      | 0.229        |
| 理工應用                     | 0.568         | 0.530      | 0.545        |
| 金融法律                     | 0.564         | 0.589      | 0.583        |
| <b>父親職業類別(對照組：工商服務業)</b> |               |            |              |
| 軍公教                      | 0.250         | 0.333      | 0.300        |
| 農林漁牧業、家管與其他職業            | 0.153         | 0.210      | 0.171        |
| <b>母親職業類別(對照組：工商服務業)</b> |               |            |              |
| 軍公教                      | 1.258         | 1.611      | 0.858        |
| 農林漁牧業、家管與其他職業            | 2.090         | 1.955      | 0.431        |
| 是否有親友報考公職                | 0.276         | 0.257      | 0.166        |
| 是否有親友擔任公職                | 0.302         | 0.260      | 0.163        |
| <b>自評就業力</b>             |               |            |              |
| 個人提升與突破分數                | 0.543         | 0.439      | 0.350        |
| 專業之能與經驗指數分數              | 2.410         | 2.269      | 0.450        |
| 適應力分數                    | <b>0.200</b>  | 0.194      | <b>0.097</b> |
| 自信心分數                    | 3.104         | 2.362      | 0.137        |
| <b>報考公職之態度與趨使性</b>       |               |            |              |
| 公職之優勢與拉力分數               | <b>20.262</b> | 16.063     | <b>0.000</b> |
| 環境鼓勵因子分數                 | <b>5.462</b>  | 3.558      | <b>0.009</b> |
| 常數項                      | 0.0000        | 0.0000     | 0.002        |
| Log likelihood           |               | -30.543584 |              |
| LR chi2(14)              |               | 67.38      |              |
| Pseudo R2                |               | 0.5245     |              |
| Prob>chi2                |               | 0.0000     |              |
| N                        |               | 121        |              |

表 4-11 邏輯式迴歸(Multinomial logistic regression)—報考公職動機

## 第五章 結論與建議

### 一、 研究結果

從本研究可觀察到，總共 122 的有效樣本中，男女性別比約為 3:7，而在男女樣本中，有報考意願的比例分別僅為 17%與 23%，儘管卡方檢定顯示出性別與報考意願之關聯無顯著性，但女性報考意願比例高於男性的結果，仍舊呼應了張錦弘(2012)與陳智華(2015)在公職考相關報導中的說法，認為「社會觀念上，公務員比較穩定，家人會鼓勵女兒去考」，加上工作上無性別歧視，致使女性報考意願較高的結果。

在相關分析中發現，自評就業力分數與報考公職態度及趨力分數相關係數呈顯著(95%)負相關，由此可知對自己就業力越沒有自信的大四學生，其面對公職穩定薪資與福利的態度會更加正向良好，而身旁接收到報考公職的相關鼓勵訊息量也會相對提高。

接著透過多元線性迴歸的最適模型分析，可以發現到是否有親友報考公職的這個變項，是唯一同時顯著影響公職之優勢與拉力分數、環境鼓勵因子分數的背景變項。此結果顯示，身旁有親友報考公職的大四學生，其報考公職態度及趨力是會顯著地受正向影響的。而性別差異的影響力，只有在公職之優勢與拉力分數上達顯著性，在環境鼓勵因子分數的最適模型中則無顯著的影響力，這顯示出在報考公職態度及趨力上，女性比起男性，更顯著地重視擔任公職所擁有的穩定薪資與生活福利，再次呼應了上面所提及，公務人員職業穩定的優勢為家人心中的期盼。

最後藉由邏輯式迴歸分析模型，分析出性別、就讀科系類別、父親職業類別、母親職業類別、是否有親友報考公職與是否有親友擔任公職等類別，以及自評就業力中的個人提升與突破分數、專業之能與經驗分數、自信心分數等三個範疇，在報考公職的準備上的機率差異、勝算比皆未達顯著性，僅有報考公職態度及趨力中的公職之優勢與拉力分數、環境鼓勵因子分數兩個範疇進入模型裡一同分析後，模型整體的信心水準才達到顯著性( $p < 0.01$ )，表示此兩變量對於報考公職動機的差異具有顯著的影響力。

由上述發現可得到結論，以輔仁大學地大四同學為例，「報考公職態度及趨力」才是最主要影響個人是否有報考公職的準備之主要因素。

## 二、 研究困境與建議

- (一) 時間限制：研究實行的日程有限，因此在問卷進行測試、修改以及蒐集的時間上也相對受到壓縮，無法有充沛的時間取得更多的樣本。此外，大四學生本身在樣本蒐集上就較為困難，在通識課程上占的人數屈指可數，致使樣本的分布狀況相對容易有不穩定的狀況發生。
- (二) 財力與資源限制：沒有研究相關的補助款項，因而研究者無法在問卷填寫機制上給予受試者些許回饋，使填寫問卷的動作產生誘因，進而對象自願性地填寫本問卷，使研究能更順利地進行。
- (三) 問卷設計不足：由於本研究之「就業力與報考公職傾向之評估量表——以輔仁大學學生為例」問卷，在設計上僅以黃志傑(2011)核心就業力模式相關研究中的「大學生就業力量表」做為編制時的參考，因此題目在囊括的面向與評量的多元性，無法達到十分理想的綜合結果。

## 參考文獻

### 中文部分

- 考選部 (民 104)。 中華民國 103 年考選統計。台北：考選部。
- 瞿海源、畢恆達、劉長萱、楊國樞 (民 104)。 社會及行為科學研究法：資料分析。台北：東華書局。
- 黃志傑 (民 100)。 核心就業力模式驗證與分析-以應屆畢業大學生為例。國立高雄師範大學輔導與諮商研究所碩士論文。
- 吳佩熹 (民 101)。 學生就業力、社團參與認同與工作價值觀對其個人生涯發展傾向影響性之探討—以輔仁大學為例。私立輔仁大學統計資訊學系應用統計碩士在職專班。
- 蔡翠婷 (民 96)。 台灣大專畢業青年就業力之調查分析。國立交通大學經營管理研究所碩士論文。
- 秦夢群、莊清寶 (民 99)。〈大專生求學經歷與就業力關係〉。 教育資料與研究雙月刊。第九十四期：85-112。
- 莊乃欣 (民 100)。 我國青年就業能力評估之研究—以大專院校青年為對象。國立政治大學勞工研究所碩士論文。
- 許雅雯、劉維群、李育齊 (民 101)。〈大學生社團參與與就業力因果模式研究—社團學習經驗的中介效果〉。 彰化師大教育學報，第 21 輯：1-19。
- 陳德禹、蘇彩足、黃錦堂、陳淳文、陳金貴 (民 94)。 高級文官考選與晉用制度之研究。考試院研究發展委員會考銓研究報告書。
- 許水德 (民 91)。 考試院研究發展委員會專題研究報告彙編(四)。考試院研究發展委員會專題研究報告。
- 彭錦鵬 (民 98)。 我國公務人力資源改革方向之研究。行政院研究發展考核委員會委託國立台灣大學政治學系政策建議書。
- 蔡正村 (民 92)。 我國現行公務人員任用制度之研究。國立中山大學政治學研究所碩士在職專班碩士論文。
- 張芳全 (民 97)。〈過量及低度高等教育與失業率之國際分析〉。 教育研究與發展期刊，第四卷第三期：79-116。
- 李信興 (民 100)。〈論我國高等教育擴張後之「教育性失業」議題〉。 學校行政雙月周刊。第七十五期：197-213。
- 張晉芬 (民 102)。 勞動社會學。台北：政大出版社。
- 邱心怡 (民 101)。 台灣高階人力教育性失業及低度就業問題之研究。國立政治大學國家發展研究所碩士論文。
- 蔡良文 (民 99)。 人事行政學-論現行考銓制度。台北：五南圖書。
- 陳金貴 (民 94)。 公務人員考試法制檢討與改進之研究。發表於「公務人員考試法制與人才選拔研討會」，台北：考選部。
- 田臨斌 (民 102)。台灣人才斷層的原因：大家爭搶公職。 商業週刊，5 月 16 日。65 萬人搶公職 機會或迷思？ (民 100.8.17)。 Cheers 雜誌。第 102 期。
- 搶捧鐵飯碗！全職考生近三成 (民 102.12.7)。 聯合晚報。
- 全民瘋搶鐵飯碗 (民 102.10.2)。 天下雜誌。532 期。
- 楊國賜 (民 103)。提升我國大學生就業力的策略。 台灣教育，第 685 期，2-7。
- 林淑、李育齊 (民 103)。大學生社團服務學習參與經驗與就業力關係研究—以臺灣北區大學生為例。 學生事務與輔導，第 53 卷第 1 期，54-74。

## 網路資料

陳智華(民104)。〈女性較會考國考？錄取率輸男性〉。聯合新聞網，2月1日。

<http://goo.gl/aLNrZ4>，取用日期：2015年1月11日。

張錦弘(民101)。〈三大公職考試—女性錄取多〉。聯合新聞網，11月25日。

<http://goo.gl/XxT55m>，取用日期2016年1月11日。

李宗祐(民99)。〈「慣寶寶」大學生業界嘆難用〉。中時電子報，

<http://tw.news.yahoo.com/article/url/d/a/100505/4/2534b.html>，取用日期2015年4月29日。

葉素萍(民103)。〈高普考登場 12萬人搶3千缺〉。CNN中央通訊社，

<http://www.cna.com.tw/news/aip1/201407040020-1.aspx>，取用日期：2015年2月1日。

詹火生(民101)。〈高學歷高失業(the educated unemployed)問題之政策分析〉，財團法人國家政策研究基金會國政分析。<http://www.npf.org.tw/post/3/11513>，取用日期：2015年2月1日。

馬財專(民102)。〈失業的世代與青年就業力〉，財團法人國家政策研究基金會國政分析。<http://www.npf.org.tw/post/1/12430>，取用日期：2015年5月2日。

洪凱音(民103)。〈失業率好轉高學歷者反升〉。中時電子報，11月25日。

<http://www.chinatimes.com/newspapers/20141125000415-260102>，取用日期：2015年2月1日。

王家俊(民103)。〈高普考放榜 最老61歲最年輕20歲錄取〉。蘋果日報，9月19日。

<http://www.appledaily.com.tw/realtimenews/article/new/20140919/472482/>，取用日期：2015年2月1日。

張萬邦(民102)。〈全民瘋國考 公職好不好〉。喀報。

<http://castnet.nctu.edu.tw/castnet/article/5802?issueID=441>，取用日期：2015年2月1日。

林玉珮(民95)。〈就業力要如何教？如何學？〉。天下雜誌—海闊天空十週年競爭實力，特刊，338。

勞動部職類別薪資調查動態查詢

<https://pswst.mol.gov.tw/psdn/>

考選部考選統計年報

[http://www.moex.gov.tw/main/content/wfrmContentLink.aspx?menu\\_id=26](http://www.moex.gov.tw/main/content/wfrmContentLink.aspx?menu_id=26)



## 附錄一

### 「就業力與報考公職傾向之評估量表—以輔仁大學學生為例」問卷

親愛的輔大同學，您好：

非常感謝您願意進行本研究問卷的填答！關於本研究的研究內容與目的，主要是欲探討性別、父母親職業類別、就讀科系、個人就業力自評等變項與是否報考公職之行為間的關係，並進一步透過統計量表方式分析來求得研究結果。本研究以輔仁大學學生為研究對象，問卷所得資料純為學術研究之用，且採取不記名的方式填答，所有內容僅供研究分析使用，絕不對外公開；敬請個人依照您最真實的想法與感受程度來安心填答內容。為了研究的完整性，非常懇切地希望您能填答完所有的題目，若您有任何考量，亦可依據個人意願隨時停止作答。

本量表中的每一個題目，皆沒有所謂的「對」與「錯」，不需要與他人進行討論。回答本份問卷僅需數分鐘的時間，您的意見將使本研究更趨完整，在此謹致上最誠摯的謝意與祝福。敬祝

身體健康、工作愉快

指導教授：戴伯芬 博士

研究生：謝宜文 敬上

聯絡資訊

信箱:sandy830810@gmail.com

手機:0918-838-248

#### 【第一部分】基本資料

您的基本資料僅作為團體分析之使運用，絕不會洩漏您的個人資料，請您安心填答。請依據個人現況，勾選符合個人的選項。

一、性別：1. 男、2. 女

二、年齡：\_\_\_\_\_

三、就讀學系與學系\_\_\_\_\_院\_\_\_\_\_系\_\_\_\_\_年級

四、父親職業類別： 1. 商/服務業  2. 工業  3. 農/林/漁/牧業

4. 軍公教人員  5. 自由業  6. 家管  7. 其他\_\_\_\_\_

五、母親職業類別： 1. 商/服務業  2. 工業  3. 農/林/漁/牧業

4. 軍公教人員  5. 自由業  6. 家管  7. 其他\_\_\_\_\_

六、是否有親友在考公職： 1. 否  2. 是：\_\_\_\_\_位

七、是否有親友擔任公職人員： 1. 否  2. 是\_\_\_\_\_位

八、戶籍地： 1. 六都直轄市  2. 縣市  3. 鄉鎮區

## 【第二部分】

此部分之問卷內容主要是測量關於個人的特質、職涯態度與就業力相關內涵，請在仔細閱讀完每一道問題項目後，就自身最真實的經驗與感受，圈選出您認為測量尺度中(非常不符合到非常符合)最符合個人狀況的描述，謝謝!

### 【自我反思與效能評估】

| 題號 | 題目                            | 非常不同意 | 不同意 | 沒意見 | 同意 | 非常同意 |
|----|-------------------------------|-------|-----|-----|----|------|
| 1  | 我清楚個人的人格特質                    | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |
| 2  | 我知道如何將自己具備的能力運用於未來工作場域中       | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |
| 3  | 面對挫折或意外，我能隨機應變，妥善處理           | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |
| 4  | 我能夠激勵自己，持續為生涯做準備              | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |
| 5  | 我能夠修正人際互動型態來改善就業力             | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |
| 6  | 我能評估自己的能力，以參加適合的研習與課程來提升就業力   | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |
| 7  | 我會從經驗中學習看見自己的不足，並能學習增進自己缺乏的能力 | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |
| 8  | 為了未來的工作與職業，我會持續檢視個人的專業知能是否足夠  | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |
| 9  | 我能將過去的工作或生活經驗運用在職業(生涯)發展中     | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |
| 10 | 我會透過思考過去的生活經驗來幫助自己未來的工作       | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |
| 11 | 我能設定符合個人特質的生涯計畫               | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |
| 12 | 我能透過學習的歷程了解自己所擁有關於就業準備的相關能力   | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |
| 13 | 我能將在大學學到的知識實際地運用在工作當中         | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |

|    |                                  |   |   |   |   |   |
|----|----------------------------------|---|---|---|---|---|
| 14 | 我會透過參加活動（如演講、海外交流、工作坊等）來增加自己的就業力 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | 如果我盡力去做的話，我能夠將自己的就業力發揮到最大效益      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | 我所具備的就業力，能幫助我應付可能的生涯（就業、求職）挑戰    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | 我能夠依據情況彈性調整所需的就業能力               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | 即使是大環境的不景氣，我仍能適時地找出個人解決之道並加以突破   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | 對我來說，堅持理想以達成生涯目標是簡單的             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

### 【自信與自尊】

| 題號 | 題 目                          | 非常不同意 | 不同意 | 沒意見 | 同意 | 非常同意 |
|----|------------------------------|-------|-----|-----|----|------|
| 1  | 大部分的工作我都願意嘗試承擔               | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |
| 2  | 我常以逃避的方式來面對未來就業的事情           | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |
| 3  | 我對自己的工作能力有信心                 | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |
| 4  | 充分瞭解自己的就業力，能讓我更有自信           | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |
| 5  | 我對於未來前途感到茫然                  | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |
| 6  | 整體而言，我對自己未來的就業準備感到滿意         | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |
| 7  | 有時候我覺得自己在生涯(求職/就業)上一點可取之處也沒有 | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |
| 8  | 我覺得自己有許多良好的特質能幫助自己的就業/求職     | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |
| 9  | 我覺得自己沒有什麼值得驕傲的地方             | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |
| 10 | 我有時候覺得自己在安排生涯規劃上一無用處         | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |
| 11 | 我傾向於覺得自己在就業準備上是個完全的失敗者       | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |
| 12 | 我對自己的職涯發展狀態相當樂觀              | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |

### 【第三部分】

此部分之問卷內容主要是探討個人對於報考公職行為之態度與動機之自我評估，請在仔細閱讀完每一道問題項目後，就自身最真實的經驗與感受，選填出您認為最符合自身狀況的描述，謝謝！

**【報考公職之態度與趨使性】**

| 題號 | 題目                       | 非常不同意 | 不同意 | 沒意見 | 同意 | 非常同意 |
|----|--------------------------|-------|-----|-----|----|------|
| 1  | 我會因公務人員的穩定收入而選擇公職為首職     | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |
| 2  | 我會因公務人員的各項福利而選擇公職為首職     | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |
| 3  | 我很羨慕從事國家公職相關職務者          | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |
| 4  | 我很清楚擔任國家公職人員所需具備的能力與能力為何 | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |
| 5  | 我的父母親鼓勵我以國家公職為首職目標       | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |
| 6  | 我的親戚朋友鼓勵我以國家公職為首職目標      | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |
| 7  | 我認為我自身的職業性向與國家公職相契合      | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |
| 8  | 我認為我自身的人格特質與國家公職之職業形象相契合 | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |

**【報考公職之動機】**

二、我要報考公職： 1. 是(續答下一題)  2. 否(結束問卷填答)

三、欲報考公職之等級與類科(可複選):

1. 高考三級:\_\_\_\_\_  2. 普通考試:\_\_\_\_\_

3. 初等考試:\_\_\_\_\_  4. 地方特考:\_\_\_\_\_

四、我目前為報考公職設定的報考次數停損點為： 1. 無(考到上為止)

2. 有:約\_\_\_\_\_次  3. 其他(例如家人強烈要求報考):\_\_\_\_\_

**非常感謝您耐心地完成問卷填答!**