

# 高學歷青年的求職行為

《張范黃  
江麗仲  
清娟平》

## 中文摘要

最近由於經濟不景氣，所以失業率問題一再成爲社會注意的焦點，這其中尤以大學畢業青年的失業問題最爲大家所關注。媒體一再傳播的高學歷高失業率，其實由青輔會所公佈的資料以及我們的受訪者發現，有許多的青年是選擇性的失業。青年的求職考量經由深度訪談的資料顯現是一個相當複雜的過程，本研究由工作價值的認定，對求職條件的了解，自我能力的界定，來自親人的壓力，甚至還包括就業前後的角色調適著手，發現每位求職青年對此的考量不一。而這些不同的考量受到個人特質、個人能力、顯著性他人、社會整體影響相當大。從這些求職青年的深度訪談資料也相當程度地驗證 Cooley 所謂的「鏡中自我」。由於社會和家人的影響他們認爲自己因爲具有大學生的身份，就應該找到較佳的工作，如果找不到好的職業，自己會很沒面子，家人也會覺得很沒面子。這造成他們在求職過程中相當大的阻礙。對於高學歷青年的就業問題，未來除繼續重視巨觀的職業供給面外，也不妨對整體社會灌輸正確的工作觀念可能更爲有效。

## Abstract

Due to the economical downturn, the high unemployment rate of the educated people has become the major emphasis of the government and the society. The government and the industries put a lot of efforts into increase the job opportunities and provide practical training, but the reasons "why" the young adults were unemployed was seldom be explored. Both the government data and our in-depth interview indicated that most of the unemployment was the choice of the educated people. Among those that are unemployed in present, 63.08% have refused work opportunities before. Our data indicate that the job applying process is a very complicated social behavior. Different people have different concerns. These concerns include not only the capability, confidence, personality at the individual's level, but also include the expectations of what kind of job the educated people should do. In Chinese tradition, people expected that the educated people should have better chance for success as well as other aspect such as job opportunity. The data show that these expectations have not changed much while the labor market has changed a great deal. This might be the main reason why the educated people unemployed because they cannot find a so called "good" job. Future efforts in terms of dealing with the high unemployment rate of the educated people should provide the reformation of the "work" concept to the young adults as well as to the whole society.

## 前言

根據行政院主計處六月份所公佈失業率為二·六%（中國時報，民國八十五年七月二十四日），亦即有二十四萬一千餘名具生產潛能的人目前正處於無工作的狀態，創十年來新高。而七月份的失業率繼續上升至二·九七%，再創十年來新高記錄，失業人口增加為二十七萬六千人（聯合報，民國八十五年八月二十四日）。在這其中尤以高學歷青年的失業最受到人們的重視。根據行政院青年輔導委員會的報告，專科以上學校畢業青年的失業率由民國七十年的七·二一%增加到民國八十三年九·二一%，六年間的失業率多了二%（行政院青年輔導委員會，一九九四）。

針對目前一般失業率和高學歷青年失業率大幅上升的情況，行政院經濟建設委員會於七月份提出「當前失業問題因應對策計畫」、「景氣對策方案」與「當前勞動供需失衡因應對策方案」，希望能促進公共投資與民間投資。對於失業的因應，也建議強化就業輔導並加強辦理就業與輔導轉業及第二專長訓練等方案。同時呼籲高等教育應與社會需要相配合，促進人力資源的有效運用。此外，他們也曾多次舉辦提升就業率座談會，邀請學者專家及實務界代表提供意見。與會學者和實務界認為，除了國內投資環境必須改善和企業經營必須自由化之外，他們也強調現代的年輕人必須加強敬業精神。企業界代表認為，現代青年熱情有餘、理性不足，狂妄多過實學，特別是「錢多、事少、離家近」的工作價值觀更是令人難以恭維。以簽約為例，企業用人重視責任感，然而多數年輕人在面對與企業簽約時，就顯得相當遲疑與

擔心。深怕一旦簽約，將影響自己的發展與「可選擇」的前程。因此，企業界認為大學生在畢業之前應接受相關的工作訓練，以符合就業市場的需求。根據就業情報社長表示，企業界所提供的大學畢業生平均起薪是兩萬五至三萬元之間，與許多大學畢業生期望起薪三萬元以上相差甚遠。

從以上媒體的報導我們發現，政府對目前居高不下失業問題投注了極大的關心，積極地舉辦各式的座談會，召開多次刺激經濟成長會議，希望能以政府介入的方式，使景氣有所復甦。同時企業界也提出許多的建議供青年參考。但在這些有關失業率的報導中，身為主角的失業青年竟然是唯一的缺席者。我們無法從以上的探討了解青年失業的真正原因，到底失業是出於他們自己的選擇或是環境因素所致。因此本研究是以求職青年為研究主體，探討他們對求職這項行為的深入看法。

本研究的主題為求職青年，所以將樣本定為初次尋職的大專及以上學歷的畢業生。由於本議題對於正在求職的青年是相當敏感的，因此先採立意抽樣，透過熟稔的關係或是朋友介紹選擇有意願回答者，其次再以電話訪問和面對面訪問的方式追蹤調查。雖然本研究的樣本數有限，但由訪談的資料可以深入地了解現代青年的求職行為。

## 文獻回顧

為什麼要研究求職？要適切地瞭解這個問題就必需先了解工作對於現代人的意義。工作是一種普遍的人類行為，在工業和後工業的社會，工作對個人的意義是相當重大的（Fitzzen and Zinn, 1989; Hall,

1994)。尤其是在崇尚「工作美德」(work ethics)的國家，人們認為有工作的人即較有價值(如美國的社會)。而老年人即因為退休，沒有生產能力，因此遭到年輕人(代表有工作)的鄙視(Frisher, 1978)。老人社會學的研究便是起源於退休前後的生活調適，這議題至今還是老人社會學熱門的研究主題。

現代人不僅花很多的時間從事工作前的準備，爾後又花大半輩子的時間在工作上。工作提供一個人對自己的認同、經濟的來源和社會的地位。因此，工作不僅主宰了人們的時間，也是個人生命意義的主要來源之一，因為它代表個體對他人和社會的貢獻(Eitzen and Zinn, 1989; Hall, 1994)。由此可見工作在一個人的生命結構(Life structure)中所扮演的重要角色(Hall, 1994; Holland, 1973; Supper, 1957, 1963)。

對於工作概念在每一個人生涯的發展，不同的學者有不同的說法。Hall (1994)認為工作概念的發展是一項動態的過程，每個人在不同的階段對工作會有不同的定義。Super (1957, 1963)從發展心理學的觀點，將人類的生涯與職業發展依年齡區分成五個階段，每個階段都有其應該發展的任務。如在十四到十八歲的青少年階段，經由大眾媒體、學校、家人和親朋好友，以及兼差性質的工作，青少年接觸到許多不同的職業領域。他們會將幾種可能從事的職業和所需的技巧、興趣、人格特質相比較，開始形塑個人對工作的定義。在第二個階段(十八—二十一歲)，個人會開始限定未來職業的偏好，並從事相關的準備工作，例如加入高中後的職業訓練中心或是參加以職業為導向的大

學課程。在選定單一的職業偏好後，在二一至二四歲的階段個人會真正進入第一份工作和實踐原先的訓練。在此時期，最顯著的特徵就是年輕人對自己的觀念有很大的改變——由於工作角色的扮演，使得年輕人第一次認為他們自己是成年人。接著他們就會進入所謂的工作穩定階段(二四—三五歲)。在這一段期間，人們開始在他們的工作領域中發展自己的聲譽，例如「模範工作者」和「可信賴的工作者」等。最後一個階段是在三五歲以後，這個階段是鞏固和升級的階段，其所占的時間亦是個人職業生涯中最長的一個階段，這通常也是大多數人賺錢能力最高的階段(見 Brodzinsky, Gornly, and Ambron, 1986)。

Levinson 和其同儕認為不是每個人最終都會選擇到一項適合自己的職業，而後穩定地發展。他們認為在初成年期的早期，個人會進入「成人的世界」的階段，在工作世界中探索各種可能性。同時將其發現和自己的潛能相比較，希望能找到一份符合自己興趣和自我認同的工作並穩定發展。這個階段的發展課題是建構個人的生命結構，將工作的世界和自我串聯起來，這同時也是一個臨時選擇的階段。而在二八至三二歲的階段中，許多人會面臨轉變期，亦即再評定的危機。因為個人一旦選擇某種職業，就必定會犧牲部分的自我，而這些自我會不斷地浮現，促使個人必需去處理這些問題。Levinson 舉出一個例子：一個年輕人選擇與父親一同從事製造業，可是他真正想做的是當一個劇作家，而不僅只是固定下來賺錢而已。而後，他也許會待在家中十八個月完成一個劇本，最後成為報社的寫稿人或是會計經理。當一個人能夠找到和自我認同相配合的職業，就能對職業發展較深的

承諾。反之，則會繼續不斷地尋找。根據Levinson 他們的觀察，如果一個人到三十四歲時，還未找到一份符合自己的興趣和認知的職位，則未來發展滿意生命結構的可能性將越來越小（見Brodzinsky, Gernly, and Ambron, 1986）。

Dannefer認為不應僅從發展的階段來看個人工作概念的演變，還應該加入個人的出生世代，歷史和文化及社會變遷等影響因素（一九八四）。舉例而言，我們父執輩在求職過程中所遭遇的問題可能相當不同於現代青少年所遇到的問題。這其中的影響因素很多，除了個人的因素外，社會結構的因素，如職業結構和人力需求和教育水平間的落差可能相當不同於今日，還有個人對於此結構因素的理解。因此高學歷青年的求職研究變成了一相當複雜的研究議題，而不僅是單純的供需失調。本研究想深入了解求職這項社會行為對於現代青年的意義，包括他們對理想工作的定義，他們在選擇工作時的考量，他們對自我能力的界定，他們在求職過程中所感受的壓力，以及他們在就業前後角色的調適。

## 研究方法

本研究的資料包括兩項來源，我們先以青年輔導委員會（以下簡稱青輔會）每年針對專科以上學校畢業青年所做的就業狀況調查報告為輔，以全國性的資料提供一個全面性的看法；主要的資料來源還是以深度訪談來了解青年的求職行為。以下是簡述兩種資料的抽樣方法及深度訪談的問卷設計。

## 抽樣

青輔會委託蔡信夫教授所做的「八十三年專科以上學校畢業青年就業狀況調查報告」是以台灣地區八十三年可以進入勞動市場的專科以上畢業（或役畢）青年為研究對象。此研究對象可包含有三大類：第一類為八十學年度（八一年）大專日間部及研究所畢業並於民國八十三年役畢之男生；第二類為八十二學年度（八三年）大專日間部及研究所畢業的女生及免役之男生；第三類則是包括八十二學年度（八三年）大專夜間部畢業的男、女生。調查的對象並不包括師範院校日間部公費生、軍警院校畢業生及返回僑居地之僑生。該樣本除研究所採普查方式外，其餘則按各學校、各系系人數採分層比例系統抽樣抽得兩萬多名的樣本，以郵寄問卷施測。爾後得到有效樣本八千七百一十一人，有效回收率為三四·七一%。

報告中將畢業青年依其就業狀況分為三類，第一類是已就業或已找到工作（六六·五〇%），第二類是未就業有求職打算或計畫者，包括未就業正在求職者和目前正準備高普考試或其他就業考試者（五·一三%），以及第三類的未就業目前不打算或不可能找工作者，此類以目前在國內進修，或準備考研究所，或正在服義務役和志願役者，或是因其他原因目前不打算工作或不可能工作者（二六·六一%）。在第二類中未就業但有求職打算者其中曾經就業過的占六〇·一八%，而未曾就業的有三八·七〇%。第三類受訪者在目前未就業或是最近不打算（或不可能尋找工作者）求職。本研究主要包括第一、二類樣本，第三類的對象不算失業人口，不在本研究範圍之內。

本研究的深度訪談部分是採立意取樣，先從熟識的人選取樣本，再以滾雪球的方式尋求有意願回答的個案。選取樣本的標準以青輔會的第一、二類樣本為限，即以目前正在尋找工作的畢業生為對象。樣本中包含目前已就業及未就業者（包括正在尋找工作和最近不打算找工作二者）。此外為顧及樣本的異質性，樣本也特別涵蓋不同大專院校及不同科系的學生，使得樣本的特性更為多樣化。選定樣本後，我們首先將設計的開放式問卷郵寄給受訪對象，請他們填寫。待問卷回收後再就其中不清楚的部分以電話或是面對面會談進行澄清。截至目前為止，發出的問卷有十三份，回收七份。這七位受訪者畢業的學校、系別各有不同，分別是兩名公立學校，五名私立學校；兩名資訊管理相關系畢業生、一名公共衛生研究所畢業、兩名醫學院系所畢業、兩名企業管理相關系所。這七位樣本中，有二位是男性，五位是女性。樣本中兩位已經就業，我們請他們回溯失業時的感想。有兩位女性準備參加高普考，其中一位也同時在求職。資料收集的時間為民國八十五年八月至十月間。

## 問卷設計

本研究是以開放式問卷配合事後的深度訪談來進行問題的了解。第一階段的開放式問卷是想了解高學歷青年尋職的困難。這是考慮受訪者在失業期間對本問題的排斥，為了降低受訪者的拒訪與排斥的心理，研究者先以書面填寫的方式了解其受訪的意願，同時也藉此機會建立關係。研究者認為高學歷的青年對於書面的陳述接受意願較高，也較能接受此種較為正式的方式。

問卷的問題主要涵蓋如下：一、基本資料，二、目前的職業，三、選擇工作的考量，四、理想的工作性質，五、自我能力的評定，六、求職過程中家人的反應，七、來自家人的壓力，八、（預期中）就業前後的角色調適，九、工作的意義，十、工作在生涯規劃中所占的比重，十一、目前的就業狀況和生涯規劃的一致性。

從這些回收的問卷中，我們的確收集到一些豐富的資料，但也發現有些問卷只做表面性的回答，所以施行第二階段的訪談。訪員以面對面和電話訪談要求受訪者補充問卷中不清楚和值得深究的部分。

## 研究結果

根據青輔會的調查發現，八十三年專科以上學校畢業青年目前未就業且正在求職者，也即是有工作意願但尚未找到工作的有四四七位（占總人數的五·一三%）。其中曾經就業過的有二六九位，而真正未曾就業的只有一七八位。在這四四七位青年中，有二八二人曾經拒絕過工作機會，顯然這些未就業的青年中有將近三分之二是選擇性的失業，真正「從未有就業機會」的只有 447 - 282 = 155 位，占總受訪人數的  $155/8,711 \times 100\% = 1.78\%$ 。如果將這些選擇性的失業加上第三類由於目前正在進修、服役或其他原因而沒有求職的青年，高學歷中有相當多的青年是選擇性的失業。為何他們會選擇不就業？他們在求職中的考量為何？我們將以深度訪談的資料來了解。

受訪內容主要分成五大部分，一是工作價值的探討，以自我對工作意義的認識來分析；二是受訪者對求職條件的了解與需求滿足，這包括受訪者對理想的工作、自我能力、工作與需求滿足等三方面的界

定來了解求職青年的考量；三是瞭解工作在生涯規劃中的重要性；四是求職過程中壓力的探討，試圖釐清求職期間壓力之本源及其因應之道；最後是著重於就業前後角色的調適。

## 一、工作價值探討

美美說「我認為工作是證明自己的能力的一個指標，我一直相信若能有一個讓自己有所發展和發揮的工作，會帶給我相當大的滿足感。另外我相信錢是人生相當重要的，而我的許多目標都 NEED MONEY。而工作則是 MONEY 的最大來源。」

漢姝認為「工作在我來說不僅可帶來收入，也有可能是驗收我過去求學階段所有經驗的一個歷程，經由工作，或許我會更深入地了解社會，了解自己能力及限制，有更多的人生經驗和成長。」

成婉已經準備了相當久的公職人員考試，是一個很受父母保護的孩子，但基本上她認為「工作能讓生活更豐富，並帶來成就感，且從工作中學習自我負責與責任感，並能對生活上帶來物質與精神上的實質收益。」

妍溪說她一直想脫離家庭的束縛，所以她表示「工作可以帶給我成就感、滿足感及依靠，而不會胡思亂想，同時也意味著我有能力過獨立生活，可試著脫離家庭。基本上，我認為唯有經濟獨立，才能事事不求人。」

文慈認為「工作是要肯定自己，追求成就感，當然也追求錢，及學習事物的經驗。我想工作真的是學習的過程後一種自我肯定的指標，這在生涯規畫中占非常重要的比例。」

從以上的回答我們了解這些受訪者相當重視工作是能力的證明和經濟的取得，以及由此兩方面所衍生出來的獨立感。認為有了經濟能力後，才可不用再依賴家庭。由此可見，工作不僅帶來實質功效，如金錢的酬賞，同時也有很明顯的心理層面的功效，如能力的證明，滿足感和獨立門戶。從他們所提的工作意義我們進一步可瞭解工作本身已漸漸朝向多元功能發展，不同於在傳統的農業社會中，一般人工作是為了維持最基本的生活所需。

有趣的是，當研究者再追問如果你相當有錢，毋需工作營生，你會不會選擇不工作？七位受訪者有六位表示他們仍會選擇工作。相當特殊的是，他們都回答如果不工作那麼多時間要說什麼。這顯示工作在他們的生活中佔了很大的比重。

## 二、求職條件的瞭解：

在瞭解受訪者對工作有正向看法後，研究者想要瞭解這些青年對於理想工作的定義。以下是我們的整理。

### (一)理想的工作

您覺得怎樣的工作（性質）才是適合（您）的工作？每個受訪者心目中都有理想的工作的雛形，他們個人也都有具體的描述。

美美表示「這份工作必需能有些專業性，不要太 routine（規律性），會讓人覺得無聊。此外，在這工作中，能慢慢增進知識。此外因為我愛與人交際，所以希望能和別人的互動可以多一點的工作才是適合我的工作。」

文慈覺得「穩定、有公平的陞遷管道的工作，最好符合所學，在

工作中能隨工作而成長、學習，不像作業員似地重複經訓練後的動作，最好有志同道合的夥伴，若是接觸研究工作更好」。她認為「目前先將求職標準降低，先找個對以後第二份工作有助益的暫時性工作，如助理，或是參加考試、高考、技師和師資班，以增加未來真正就業的籌碼。」

成婉認為「收入穩定，且能一輩子從事的工作，待遇與福利都不致於太差的工作。目前的打算為參加公務人員高普考與十一月初舉行的基層特考，對於未來就業問題，則以公務員為目標。」

妍溪表示「有前瞻性、多變性，需要時時反應的工作。目前仍求職中，不過主要是想邊工作邊準備公職考試，希望能先考上公職，存錢一段時間，待有一定經濟基礎，再考慮私人機構或自己開店。」

綜合以上的回答，我們歸納出大學生對理想工作的認定有幾項標準，一、穩定性：這包括工作和收入；二、變化性：希望工作不要太過規律導致無聊；三、前瞻性：有升遷的機會；四、能符合所學；五、成長性：在工作中能增進知識。當然每個人有其獨特的看法，這些看法會受到個人的特質（如愛與人交際），個人的能力、需要而有所影響。

對於理想的工作除了外在條件上的描述外，有位受訪者也特別提及心態的調整問題。這位受訪者給予未來的就業相當多的思索，漢妹說「我覺得我還沒有準備好可以全心面對我要就業的情況，我的心態還沒有調整過來。除了這些就是要有一些訓練，有一些經歷，然後你才能有更好的機會。」漢妹反覆不斷地強調心態的準備、對工作內容

遠景的考慮，顯得相當的仔細與小心，深恐選擇了不適合的職業或辜負了企業主的期待，不過這也造成其就業上的困難。

## (二) 選擇工作的考量

除了描述理想工作的外在條件外，對於選擇工作上的考量，我們也請他們將待遇、地點、環境、升遷與所學相符等相關條件的重要性加以排序。以下是他們的回答。

王靈表示「選擇工作時對於待遇、地點、環境、陞遷等並無順序上的考量，但如果該項工作能夠提供一定程度的發揮並且學用有所相關，那麼這是一份可能考慮的工作，所謂一定程度的發揮是指這份工作所能有的自主性。」

漢妹認為「我會以『是否有發展性』為優先考量，待遇只要合理便可。另一要件是家人要覺得可以、同意。再來就是與所學相符合，工作環境要良好（上司開明、工作職責明確、辦公室同事間相處佳）工作嘛！要能有付出和獲得，算是自己生涯中滿重要的一部分。……我認為走臨床和理論兼顧的工作性質，我較合適。書念久了，難免脫離現實，而有研究或教學的經驗可協助我在臨床工作上的應用，我比較認為實務和理論應相結合才好。」

成婉則反應「希望選擇離家近，而又穩定的工作，因為宿無大志，所以陞遷並不是主要的考量。」

文慈認為「眼前不易找到好的、適合的工作，但仍以對未來有幫助的優先。未來的話，待遇有一定標準即可，地點以離家愈近愈佳，不願遠離家人。」

妍溪表示「因我本身屬懶惰型的人，較不喜歡業務型的工作，也不喜歡處於不佳的工作環境，但若陞遷機會與待遇都不錯，我便會由懶惰轉奮發。由於才剛畢業想多存點錢，故希望能在附近工作。至於興趣，對於無工作樂趣或不吸引我的工作，就算因不得已的因素去做，時間定不會長久。至於所學相符，由於花了許多時間修習某專業知識，當然希望有天能派上用場，以滿足自我成就感。」

從這些青年的回答，選擇離家越近地點的回答不斷浮現，這似乎也符合企業家對他們的印象。雖然我們並未追問每位受訪者離家近對她的意義，但有的受訪者表示從大學起就賃屋在外，所以現在上班想選擇離家較近的地方。他們也都表示父母事實上也有這種期待。當然離家近代表的是經濟上的節儉，可以住在家中，節省住食的花費，又可陪父母，當然成爲求職者考量的要素之一。

不同求職因素在整個的求職過程中是否都保持同樣的比重，這還有待商榷。研究者認爲在不同的求職過程，這些求職條件的比重會有所不同。如有些求職者想要選擇離家越近地點是先區分求職的範圍，使自已不用全省地投遞求職履歷表，當有回音時，再進一步考慮其他的條件，如待遇、自主性和前瞻性。在最後的階段，求職者可能更爲考量學用配合及前瞻性的工作。當然這會隨個人而異。

影響求職條件不同的比重除了受到求職階段的影響外，社會人口變項（包括性別，在家中的排行，目前家中的人口數），和家人的關係也都影響到他們求職時的考量。在台灣發展的早期，有許多「哥念師專拉拔弟弟念大學」的例子。在那個階段，他們的考量可能較

爲著重在家中排行和性別的因素。當然這些求職條件也會受到求職時的長短的影響。有許多的青年，在經過多次的求職之後，瞭解要找到一份符合所有工作考量的工作並不可能，特別是對於步入社會不久的高學歷青年而言。因此他們開始反思，以現實狀況來重新調整他們對工作的考量。

宋昕表示：「我是現在才開始調整自己原本想法與現實間的落差，隨著自己收集到的資料愈來愈多（就業），慢慢地才瞭解該項職業的薪資、陞遷、所需的專業技能並非如自己當初所想。總而言之，現在比較務實！」

王靈說明：「過去總覺得以大學四年『轟轟烈烈』的事蹟可以在踏出校園後，爲企業所重用，就算此間有所距離，也不致太大。然而在經過多次的 interview 之後，發現自己的本來所學實在不行，根本就不足以應付工作所需。」

漢妹說「我知道我對工作選擇的考量實在太多，我想會慢慢調整，尤其是在心態方面，我明白實務與學校所學之間的差距。在修正調整的同時，既然沒有好機會，就只好等待。現在這段期間（失業期間）先充實自己覺得不足的能力，如學學英文和補補電腦，等有好的機會再說。」

### (三)自我能力界定

有些企業界表示大專生在學校中所受的訓練尚不足以讓他們能獨當一面，他們表示大學生在畢業之前應接受相關的工作訓練，以符合就業市場的需求。我們請大專生界定他們的能力，以及詢問以他們目

前的能力是否能夠找到他們理想中的工作。如有欠缺，他們認為必需加強哪些方面的訓練。他們的回答經整理如下：

美美說「基本上我對自己的能力很有信心，自認有過人的才智、靈敏的心思、接受變化的能力也強，以我目前的能力而言，我想可以找到我心中理想的工作，只是現在還沒有找到！」

宋昕說「就是因為自以為能力好，所以，舉凡有點違背「能力好」定義的工作就不是很樂意去做，當然就覺得工作難找！」

有的受訪者瞭解自己的能力不足，必需在某些方面有所加強。

妍溪覺得「以目前的能力，大概只能從基層做起，但若有環境可供學習，能力速度會增加很快，不過以目前的能力無法找到理想的工作，我想最缺乏的是實務經驗與更深入的電腦知識。」

成婉說「我認為本身並不是一個能幹的人，但對於職責所在、所需做的事，卻能夠用心、盡力去做好它的人。至於目前理想中的公務人員工作，因為競爭激烈，所以需加強的應是用功念書與廣泛涉獵所需知識。」

文慈表示「自認能力有所不足，有時認為別的碩士的能力更強，但應有百分之五十以上的機會找到理想中的工作，因為「學習」是工作的一大要件。我想充實更專業的知識、人際溝通技巧是非常重要的，但實際的經歷更重要，我認為對事情的執行計畫與分工合作的技巧也應補強。」

王靈說「個人了解只有在能力獲得認同的情形下，工作方有可能讓個人掌控的可能性！然而，能力的界定可能涵蓋得很廣，諸如專業

的技巧、人際的交往與互動等多層面。所以個人深覺就目前來講，可能必須再深造（念研究所），雖然「更高學歷代表更好的能力」這樣的連結不太合乎邏輯，同時也不一定是這樣，但學歷卻是他人對自己能力判斷的第一標準，所以有必要再進修，以我目前的能力尚不能找到理想中的工作！」

有的受訪者並不正面的批評自己的能力，只提及自己的學習能力佳但欠缺實務經驗。

漢姝極為肯定地認為「以前我都覺得大四畢業的時候，大學四年都還有在摸（念）一些團體、個案和張老師一些臨床應用的東西。研究所兩年純粹在學術上鑽研，根本沒有機會接觸實務性的東西，所以在面對工作時，往往會有擔心不知道可不可以勝任？多念了兩年書，反而愈害怕了！總而言之，我認為走臨床和理論兼顧的工作性質我比較合適，書念久了，難免脫離現實，而有研究或教學的經驗可協助我在臨床工作上的應用。我比較認為實務和理論應相結合才好。目前尚未找到理想的工作，就先補習英文、電腦，有機會再看看，現在強調科技整合，會多一點的東西較有利。」「我認為我學習能力佳，肯認真做事，唯一欠缺的是實務經驗較少，而幾乎所有機構中皆較喜歡有經驗者，缺乏培訓和再教育或訓練的計畫。因此，社會新鮮人很少有好機會得到理想的工作，如果再這樣下去，可能會有愈來愈多的人沒有好的工作機會。」

由以上的回答，這些個案對自己能力的評估相當的分歧。這些受訪者認為自己的能力夠，找工作只是時間的問題。有的則因為能力好，

所以對「較差」的職業嗤之以鼻。不管他們的能力是否足夠，他們都表示願意虛心學習。倒是缺乏實務經驗與人際溝通的技巧是在學校中缺乏的訓練。

#### (四) 壓力探討

在這一段青年不願輕易吐露的求職時期，此時如果受到來自家人或週遭親戚朋友的關心是不是會成爲壓力的來源？以下是青年對來自家人及週遭環境的壓力感受。

王靈認爲「壓力真的很大！我沒有辦法面對來自家人出於內心的關懷，他們不斷地說『你可以去參加某某公司的考試。』『那不是以前工作的地方？』『我以前跟你說學歷很重要，你學歷不如人（只有學士），有誰會用你？』我不明白所學與所欲之間的差距到底在哪裡。可能是過往的經驗中，沒有太多的失敗與挫折吧！可是在短短的求職時間內，我全盤的否定了自己。我或許會講一些道理，但比我好的，大有人在！我可能會處理一些繁雜事務，但總沒能面面俱到，經常顧此失彼。我以為比別人優秀，天曉得我只是個半調子。」

宋昕雖只有兩個多禮拜的失業經驗，可是在過程中，親朋好友的諸多關心成了他無比沈重的負荷。他說「在失業的期間中，雖然明明知道家人的關懷是出於好意，但就是不知爲什麼火氣特別大，無法坦然地面對來自親情的關懷。．．．不過，平心而論，我的家人確實也太過著急，常常看到報章媒體刊載某某公司招考什麼或是電視出現某某特考，就會急著跟我說『嘿！宋昕啊！你可以去考考看啊！搞不好會上。』這叫我如何是好？難道他們不知道我的所學？難道他們不知

道不是每一項考試我都有能力或資格去考的嗎？」

漢姝表示「家人反應當然會說尊重自己，可是當關鍵時刻時，又會左右你的決定，真是令人洩氣。有時知道他們的出發點是好的，可是很受不了那樣的東西，壓力會存在。只是自己會一直往好處想，會適當開導自己，讓自己有好的調適。」（除了來自家人的壓力外，是否還有來自其他外界的壓力？）「有呀！來自鄰居師長、一些關心你的人，有時見面時一句『你怎麼還在這裡？』唉！有苦說不出來，只有信任自己，相信自己休息是爲了走更長遠的路，也確信自己會有好的工作機會。我也了解每個人講這些話也不見得是存心笑你的，可以見得還有很多人關心你。至於那些存心來笑你，向你炫耀的，大可不理他們，因爲這種人的價值觀跟我們原本就不同，不必多費唇舌跟他解釋。」

成婉說「家人對我的職業選擇相當支持，壓力並不是來自家人，而是本身給自己帶來的壓力，覺得自己如果考不上就無法面對一直從旁鼓勵、支持自己的親人。在調適方面，則盡量不去想考試的結果（高普考）如何，專心地準備十一月初的基層特考。」「同學都知道今年我參加了高普考，所以，每次同學關懷的話語，都會令我倍感壓力。．．．深怕找不到公家的工作，又無法在民間企業找到滿意的工作，成爲他人『念大學又有什麼用？』的笑柄。」

妍溪則簡單地表示家人希望她能快點找到工作，最好能考上公職，而且覺得壓力頗大，至於面對這樣的壓力如何調適呢？妍溪認爲不管他們，堅守自己的計畫（妍溪希望能邊找工作，邊準備公職考試）。

美美說「家人一直希望我能找到穩定的工作，如公職、教師等，Because我是女孩，我不以為然，也很確定自己<sup>1</sup>不適合此類的工作，因此常常會有爭執。因為他們雖然說不再限制我了，但只要我找工作有了困擾，他們就會說『早叫你……』我就煩啦！因為覺得他們不夠尊重我。」「壓力是一定有的，尤其我會急著找到工作，以防他們有話來數落我，我實在很怕人唸我。」「我的調適方法是直接表達我的感受給他們聽，通常他們會聽不下去，我就關在房間裡，不停的自我建設，因為我父母的數落常涉及人身攻擊，所以我會告訴自己不急，工作是長期的事，慢慢來。」「我們家所屬的那條街有五、六十戶，我們家的小孩成績是最好的。而我又是在眾多女孩子們中，念書唸的最好的。當鄰居的女孩子們陸續結婚時，只有我還在寒窗苦讀，總覺得好多人在等著看我的成就。他們也常問我父母，我的未來怎麼樣，末了再加一句：『沒問題的，她那麼會念書。』」<sup>2</sup>「老天，我真討厭這種壓力！」

文慈表示「家人雖然表面上安慰，且說無所謂，但心裡仍會為我著急，當自己感受到家人的那份期盼及焦急，自然會有壓力。家人的建議仍以考試為主，地點也是重點之一。面對他們的建議，若是自己認為是 good idea 時且家人的意見占極大比重時，我會採納。至於如何調適，除更積極求職外，也藉由與家人和朋友討論求職的心情感受也可舒緩壓力。」

以宋昕在失業期間寫下的新詩最能表現他們當時的心態：

.....

有一種羞赧的感覺，

從不敢步出家門口……

從害怕聽到鄰居的問候中……

從親朋好友的關心裡……

我，

意識到：

存在驕傲骨子底下的不屑與放肆，

已經……悄悄地躲起來了！

躲在心扉未曾開啓的那一頁，

暗自狂妄放聲大哭！！

由以上的陳述我們可以很明顯地感受到青年在求職時所承受來自父母、親戚及朋友的壓力。雖然他們「關心」的成分比較高，但卻間接地引起這些青年對自我價值的懷疑和喪失自信心。因此，當求職者在無職期間所獲得來自週遭的回饋是反向、負面的，對求職者不但沒有助益，有時甚至是傷害。何謂負面和反向是求職者主觀的認定，這也和失業時煩躁的情緒有關。上述的資料也顯示親人對求職者找不到工作的窘境也是相當地擔憂，尤其自己的子女是受過所謂的「高等教育」時，基於望子成龍望女成鳳的期盼及他人高度的注目下，親人也必須承受相當大的壓力。

##### (五)就業前後角色的調適

除了解青年心目中理想的工作，求職時的考量，對自我能力的評

估和來自於家人的壓力外，本研究也請青年剖析目前就業或未來就業可能發生的角色調適。

文慈認為「就業前因為選擇性多，且時間自由慣了，除了必須面對失業的壓力外，基本上與學生時代沒什麼不同。但在進入某一工作單位後，因對環境、工作性質及人事間的陌生，相對的壓力也會上升。且為人下屬，受人差使的關係明確，不同於在學校中互相尊重的感覺，這是最大的難題。」

漢姝認為「就業前是學生，可以說年幼無知，什麼錯別人都可以包容寬待你，就業後，身份是一個社會人，要有擔當、負責、成熟及果斷的性格。有可能犯了一個小錯會影響到個人、家庭或社會，所以應小心戒慎。」

妍溪覺得「就業後應需多加強與人相處的觀念，也應多試著過獨立的生活」，除了就業上角色的調適，「生活」上的調適對妍溪而言似乎更為重要。這是因為妍溪從小到大的求學過程皆在同一地方，並且未曾離開家，她除了職業角色調適外，還必須從事個人生活關係及人際關係的調適。

美美說「在就業前我會想像自己的未來，好像工作是一個很值得期待的里程碑，象徵自己有獨立的能力。但就業後，我並沒有清楚的意識到自己的獨立，卻更清楚地了解自己要有責任要擔當，不再自由，也不再能隨心所欲做自己想做的事，有一種被無奈綁住的感覺。」美美也提及她對工作有負向看法，「老實說，我根本就討厭工作，但這是人生必經的一段，總覺得工作很不自在，雖然不是很苦，但總必須

被限制在一定的時間與空間，很受不了！原本有一業務性質的工作很吸引我，覺得可以偶爾到南部跑跑、北部走走應該滿好玩的。但是後來想想也是滿辛苦的，所以就算了。」

成婉表示，自從畢業之後，即努力地準備高普考試及基層特考，期望從國家的各種考試中獲得公職。父母也同意她的「職業選擇」，所以其在家中長期安心地讀書準備考試，而不需擔心沒有工作、沒有收入。因此，就角色轉變對求職意向的影響層面來看，成婉尚處於學生角色的延續階段，尚未面臨職業生涯角色轉變的迫切感受。此外，因為成婉雖然早已決定尋求「考上」公職，但對於公職人員的角色或是任何工作職位的角色調適問題，成婉從未想過！不過她還是覺得「就業後，應該是要實地涉獵一些相關知識，以免與社會脫節，並且要更具責任感，對自己的工作負責，並能勇於面對現實。」

由以上的說法，這些青年都很明顯地了解或是感受到學生和就業環境的不同。但學生和就業的環境是否必定是如此的不同，針對此，宋昕有些深入的看法，「其實就業前後的角色調適問題，說得口語一點就是『你覺得學生和上班族所做的事有何不同？所應有的心態有何不同？所應負的責任有何不同？人際交往上有何不同？』我覺得角色調適的本身可能不是太大的問題，關鍵在於自己原本的處事原則是怎麼樣？如果你原本就很負責，在學業上盡心努力學習，對所交付的工作認真執行（學生時代），就算有錯也能勇於面對。學校就好比是社會或工作場所的一個小縮影，如果真能在學生時代就有所認知與學習，就算工作環境遠較學生時代複雜，可是負責認真的心態一旦養成，到

哪裡工作都會受到肯定。因此，這根本是一個人的價值態度問題。」

基本上，受訪者對於就業前後的角色調適都有一定程度的認知。他們認為在面對未來工作要有責任和擔當、要加強與人相處的觀念、要對工作認真執行、勇於認錯、勇於面對現實，這些是相當正確與積極的觀念。但我們也接受宋昕的質疑，為何受訪者會顯現「就業前可表現的年幼無知，而就業後就必須認真負責」的心態。如果角色的認知與行動是一持續性的過程，就業前後為何會有如此不同的轉換？就業真的能讓無知的年輕人在就業後對工作負責嗎？由此點看來，學生與職業生活角色的調適問題牽涉到的並不是面臨角色的轉變，而是牽涉到學生負責任的觀念與態度，宋昕說「知道要負責任、要認真的人很多，但真的行得出來的那就太少。」針對此點，我們將在討論部分進一步地研究。

## 結論與討論

最近由於經濟不景氣，所以失業率問題一再成為社會注意的焦點，這其中尤以大學畢業青年的失業問題最為大家所關注。媒體一再傳播的高學歷高失業率，其實由青輔會所公佈的資料以及我們的受訪者發現，有許多的青年是選擇性的失業。在社會的傳統下，大眾對讀書人本來就有較高的期許。大學生由於延遲進入職業場域，所以他們也享用了比別人多的社會資源。因此一般大眾認為他們應該找到所謂「較佳」的職業，有較好的發展。而這種觀念也經由社會化的機制（如家庭、學校和大眾傳播）內化成大學生本身的認同。

從資料發現，其實求職過程是一個很複雜的過程，這裡面牽涉到

許多不同的層面，包括對工作價值的認定，求職條件的了解，自我能力的界定，來自親人的壓力，甚至還包括就業前後的角色調適都是影響個人求職會不會成功的因素。

一般來說，雖然受訪者對於工作都是相當認同的，因為工作不僅是經濟來源的取得，同時也可滿足其成就感，進一步造成其獨立，可是他們對理想工作的認定雖然每個人所提不一。從其中我們大致可以歸納出幾點：專業性、前瞻性、穩定性、多變性和成長性。由此也可看出他們對大學畢業生可以從事的工作有相當高的標準。我們也進一步請他們將理想工作的考量落實，所以請他們就求職時的幾項考量加以排序，這些受訪者也同樣提供多樣性的回答。如有的對待遇、地點、環境、升遷並無順序的考量；有的則是強調許多條件如發展性、家人同意、所學相符、工作環境良好；有的要離家近，工作要穩定。

要追求較高、較好的職業需要有力的配合，企業家常表示大學生眼高手低，所學和實際所需無法配合。而我們的受訪者對此有相當多樣性的回答，有的對自己的能力相當有信心，有的認為自己的能力不足，有的認為應該再充實專業的知識，有的沒有正面的批評自己的能力，只是提及自己的學習能力佳。雖有部分認為自己目前的能力不足，但他們也多提出未來改善的方案。這些大學或是研究所的畢業生或許是因為經歷過多次的考戰，對自我的能力及學習能力都有某種的肯定。有趣的是，能力高對找職業不一定是一項保障，有時甚至是一項妨礙，因為他們對於「不好的工作」更不能接受。在他們的回答中，許多受訪者提及應該加強人際溝通技巧和人際關係的訓練。研究

者認為這和整體的社會環境有所關係。幾乎所有的家庭對在求學階段的子女都保護得無所不至，包括所有生活上的瑣事都由父母負責，甚至連人際關係也由父母代為處理。所以到真正要面臨就業時，此種準備實不足以應付職場上複雜的人際關係。

從資料中也可以很明顯的感受到這些青年在求職期間所承受的壓力。在求職的過程中，所有來自於親友的關懷似乎都變成了壓力來源。是壓力高讓這些青年曲解親人的關懷，還是原本就不具有順暢的溝通管道，使得二者無法開誠佈公聯合紓解壓力。這種壓力可能會迫使青年屈服於現實，選擇一自認為是暫時性的工作，傷害。

不同的受訪者對壓力的調適也不盡相同。有的是發洩情緒，有的是自尊掃地，有的是漠視壓力，專心朝向自己的目標發展，有的是努力地自我建設。當然也有的會和家人和朋友討論來舒緩壓力。

研究發現，許多青年對就業前後的角色調適都已經事先有心理準備，針對此種調適，美美說得很好，「在就業之前，我一直隨意地過日子，很多事做與不做端視自己的心情，當學生的特權就是自由，只要在考試時把試考好，在分組作業時把自己的部分寫好，我無需擔負什麼負擔，不必去擔心未來，在大學中做的任何決定，我都很少認真花心思考慮，如去不去上課？念不念書？參不参加出遊？反正都隨自己的意，沒有人會給你壓力，也沒有人可以。我覺得那時的我可以任意做自己的主宰。因此，我期待著畢業後好好掌握自己的人生。」可是一旦提及工作，他們心理方面的轉變就凸顯出來了。「拿找工作來說，我總是一再的斟酌，深怕做錯了決定誤了一生，考慮的層面愈來愈廣，做每一個決定時，我都要再三考慮，卻還是做不了決定，尤其我知道只有自己可以對自己的決定負責，在這樣的重重考慮之下，我開始覺得自己愈來愈不瀟灑，愈來愈不自由，也愈來愈害怕做決定，我常常會勾勒未來，卻發現我做的每一個決定都和我想要的未來不同，好像以前的想像都只是幻想，永遠都和實際有一段距離，也開始覺得活在世界上不再是一件很快樂的事，但就業前的我一直是很快樂的，但在就業前我很渴望做自己的主人，現在我反而怕了。」

相對於以往對求職青年的漠視，我們的研究顯現其實青年對於求職有很深刻的思考。只是他們的理想和目前社會所提供工作能否契合是決定他們能否就業的關鍵。從以上的討論看來，青年在求職時的考量其實是反應很明顯的 Cooley 所謂的「鏡中自我」。首先，由於具有大學生的身份，他們會想像他們在別人眼中應有比非大專畢業生更好的表現（如找到較佳的職位）；其次，他們會想像自己在別人眼中的表現是不是和他人的期待符合（如她所找的職業是不是符合他人對於大學生所能從事工作的期待）；最後，他們會將自己的表現和期待相比，產生對自己的感覺，例如如果和他人的期待相符，他們就很有快樂或很有自信；如不符合就會覺得很沒自信或是將自己貶低。同時在這些求職的過程，我們很明顯地看到求職行為也有很多的異質性。每個人對理想工作、求職考量和壓力調適的方式都不盡相同，這會受到個人特質、個人能力與家人互動的影響。

目前大學教育和高中教育不同，對學生來說，焦點已不再是升學與考試，但當他們想要學習與了解非課業以外的事務時，又往往缺乏

正確的教導。大學四年的教育也都集中於專業知識的灌輸，沒提供全人化的教育。王靈認為「大學的教育無法照顧到全人發展，除了課業上的教導外，學生沒有一個很好的管道可以學習書本之外的事務，當然最重要的也是沒有人教導這些事務。」再從另一個角度來看，過去的大學難進，大家拼命的擠，以考上大學為唯一職志。但現在大學開放了，錄取名額增加了，高中生努力的方向是否應有所不同！學生不再以考上大學為己志，應該進一步的思索自己的性向，或甚至將生涯規劃的時間提前，讓初中畢業生就可明瞭未來職業的傾向。同時，父母親及學生雙方都應該對性向發展做重新的考慮，同時對於課業以外的生活學習更應加強，因為我們都清楚地知道，考上大學並不代表是求職順利的保證，大學四年的學習也並不代表知識的累賽，如果當事人未能培養正確的工作價值與生活態度、未能及早釐清性向之所欲，很可能對於理想工作有過高的理想，與實際有很大一段脫節。要處理高學歷青年的就業問題，將來除了重視巨觀的職業供給面外，對整體社會灌輸正確的工作觀念可能更為有效。

（本文作者：黃仲平為高雄醫學院附設醫院社服室社工員；范麗娟為醫社系副教授；張江濟為醫社系講師）

### 參考文獻

行政院青年輔導委員會 一九九五 八十三年專科以上學校畢業生就

業狀況調查報告

中國時報 中華民國八十五年七月二十四日

聯合報 中華民國八十五年八月二十四日

- David M. Brodzinsky, Anne V. Gormly, Sueann RobinsonAmbron  
1986. Lifespan Human Development. Third Edition, Holt,  
Rinehart ands Winston, Inc.  
Dale Dannefer 1984. Adult development and social theory:  
a paradigmatic reappraisal. American Sociological  
Review 49:100-116.  
Eitzen, D. Stanley and Mazine B. Zinn 1989. Social  
Problems. Fourth Edition. Boston, MA: Allyn and Bacon.  
Fisher, David H. 1978. Growing Old in America, expanded.  
Oxford, England: Oxford.  
Hall, Richard H. 1994. Sociology of Work: Perspectives,  
Analyses, and Issues. Thousand Oaks, CA: Pine Forge.  
Hall, D.T. & Goodale, J.G. 1986. Human Resource Management:  
Strategy, Design and Implementation, Scott, Foreman Co.  
James W. Vander Zanden. 1988. The Social Experience: an  
Introduction to Sociology, Random House, Inc.