

台灣地區公/私立幼稚園教職取得之研究 ：人力資本、文化資本、社會資本之檢驗

陳怡靖

中華醫事科技大學幼兒保育系助理教授

摘要

台灣公/私立幼稚園教師職場待遇差別很大，取得公幼教職是幼教師的優先選擇；從理論面而言，人力資本、文化資本、社會資本對於職業取得均有論理基礎，但這些理論是否能擴及公/私立幼稚園教職取得？則有待檢證；檢證結果對於幼教科系就業培訓策略與畢業生就業準備，均有重要參考價值。本研究透過全國性的抽樣資料分析結果顯示：教師擁有高人力資本有助於取得公幼教職，以教育因素（教育年數與公私立學校別）與專業證照是最重要的影響因素；而高文化資本對於取得私幼教職較有利，外表談吐條件佳者較受私立幼稚園青睞；至於社會資本的效果則分為兩種，介紹人的幫忙在私立幼稚園能夠奏效，而擁有較多社會資源則有助於取得公幼教職。研究結果顯示三個理論對於公/私立教職取得皆有解釋效果，但是對於取得公/私立教職則各有不同的重要性。

關鍵字：教職取得，人力資本，文化資本，社會資本



壹、緒論

台灣公/私立幼稚園教師的職場待遇差別很大（楊淑朱、王佳芬，2003；魏美惠，2002），公立幼稚園（以下簡稱公幼）教師的薪資與福利完全比照公立國小教師，工作受到保障；而私立幼稚園（以下簡稱私幼）教師不但薪資與福利都不如公幼教師，且工作負擔繁重又沒保障，因此，取得公幼教職可以說是幼教求職者的優先選擇。也因為這樣，每次公幼教師出缺，總是造成極激烈的競爭，幼教科系畢業生之外，連私幼教師也加入應考（新幼教編輯室，1994；廖鳳瑞，1998）。因此許多人都關心到底要具備什麼條件，才能在謀求教職時脫穎而出？本研究希望從職業取得相關的理論與研究結果，來探究這個問題。

人力資本論、文化資本論、社會資本論對於職業取得各有不同的解釋。依照人力資本論的觀點，雇主會根據員工的專業技能和生產力來選才及支付薪資，所以專業能力強、績效高的人能夠獲得較高酬償，而且提高覓職成功的機會（紀金山，2005；Becker, 1964; Mincer, 1974）。而教育、經驗、證照因為被認為是人力資本的重要指標（曾敏傑，2002；邊燕傑，1999；Hitt, Bierman, Shimizu, & Kochhar, 2001），所以一般認為教育程度高、擁有工作經驗以及專業證照者，在面對高度競爭的求職狀況時，他們有較高的機會脫穎而出。不過許多人也質疑現實社會並不像人力資本論所指稱的那樣，完全以專業能力取才（黃毅志，1999），Collins 的研究就指出，雇主在選擇員工時，對於員工所要從事的那項工作，到底需要多少程度的技術或能力，並不是那麼清楚，或者要求不是那麼明確，所以他們往往以自己對求職者的印象與滿意程度作為評選標準（Collins, 1971）；那些取得高職位的人，其實並非能力強、生產效率高的人，而是擁有上階層文化品味，所謂文化資本高的人（Collins, 1971, 1979）。換言之，是否能給雇主好印象變得很重要。Lin 的社會資本則認為透過人情關係的運作，可以幫助求職成功或提高職業成就（黃毅志，1996，2002；Lin, 2001），有研究指出在美國社會，人們透過社會關係來找工作的比例高達 40%至 50%（紀金山，2005；



Granovetter, 1995)，邊燕傑於 1988 年在中國大陸天津千戶調查中也發現，在 900 多名從業人員當中，有 45% 的人第一個城市工作是在他人幫助下得到的（邊燕傑，1999：130），顯示社會資本對於職業取得的重要。

台灣幼教師的職業取得是以專業能力考量，還是會受到雇主的文化「喜好」影響，或是人情關說有作用？亦即老師們在求職時所擁有的人力資本、文化資本、社會資本多寡，是否影響他們取得的教職是公幼教職或是私幼教職？對於台灣幼教職場而言，公幼教職被認為是比較好的工作，是否人力資本較高、文化資本較高、社會資本較高的人比較佔優勢呢？這三個資本對於取得公/私立幼教職的關連性又是如何？哪一個資本的影響會是最重要的？上述這些問題都是本研究希望探究的，而研究結果除了能夠了解幼教職場的現況，檢驗不同理論的適用性以外，也希望提供幼教求職者一個求職準備的方向。

貳、文獻探討

一、台灣地區公/私立幼教師差別待遇之分析

台灣公/私立幼教師在職場上的待遇相差很大，適用法規也不相同，公幼教師的工作規範適用於教師法以及公務人員任用條例，而私幼教師則適用勞動基準法以及少數財團法人的相關規範（楊淑朱、王佳芬，2003），這使得兩者雖然從事相同的工作，但是薪資待遇與福利卻有很大的不同。公幼教師與小學教師一樣工作享有保障，被稱為「鐵飯碗」的好工作（新幼教編輯室，1994），薪資待遇比照國小教師，按學歷與年資敘薪，還有退休金，上班時間從上午七時五十分至下午四時十分，並且享有寒暑假（新幼教編輯室，1994；魏美惠，2002）。而私幼教師大多沒有退休方面的相關措施（黃德祥，1987；魏美惠，2002），很多私幼教師工作時間很長，以九小時居多，也有十小時的；沒有寒暑假，工作量很多，必須跟車、家接、值班、打掃環境、中午開會、週末排班、假日進修或加班、而且還要承擔招生壓力等（楊淑朱、王佳芬，2003；魏美惠，2002），工作相當忙碌，薪水卻較公幼教



師差一大截。因此許多私幼教師都一心想往公幼擠（新幼教編輯室，1994；廖鳳瑞，1998），每次公幼教職出缺，總是造成激烈的競爭。

其實，公/私立幼教師的資格規定並無太大差異，早期政府對幼教師的資格要求相當寬鬆，根據 1981 年公佈的「幼稚教育法」第十二條中規定，幼稚園教師以幼稚師資培育機構畢業者擔任為原則，但合於下列規定之一者亦可，一是專科以上學校相關系科畢業者，二是高中以上學校畢業而曾修習教育學科及學分者，三是幼稚教育法施行前已取得教師資格者。但師資培育法公佈之後，要取得幼教職變得很不容易，根據 2005 年 12 月 28 日最新修正的師資培育法規定，修完幼教學分或學程後必須通過考試，才能取得教師證，然後再通過各校甄選，才能成為正式幼教師（法務部全國法規資料庫，2008a，2008b）。不過，儘管規定嚴格，但是公私立幼稚園甄選的方式與要求不同，仍然使得幼教師的求職狀況不盡相同。本研究即希望透過全國抽樣調查的資料分析，來了解幼教師們取得公幼教職與私幼教職的差異性，以及相關的影響因素。

二、人力資本論與職業取得

首先與職業取得相關的因素，主要是人力資本論；此理論主張專業能力越強代表人力資本越高，生產效率也會比較高，所以人們藉由投資自己的人力資本，以提高自己覓職成功的機會（Becker, 1964; Mincer, 1974）。而教育、經驗、證照是人力資本的重要指標（曾敏傑，2002；邊燕傑，1999；Hitt et al., 2001），透過正式教育的教導、工作經驗的累積，專業證照的獲取，可以提升個人的專業能力，而這將提高職業取得的機會。也就是說，教育程度高、擁有工作經驗以及專業證照者，在面對高度競爭的求職狀況時，他們將有較高的機會脫穎而出。

國內已有一些實徵研究的結果支持人力資本對於職業取得的影響，例如：孫清山、黃毅志（1994）的研究發現，代表人力資本的教育因素，是影響台灣民眾取得職業地位的重要因素，即教育程度越高者取得的職業地位也越高。何以教育程度越高，取得職業地位也越高



呢？劉正、李錦華（2001）從台灣地區 34 家企業人事主管的訪談發現：雇主們對應徵者的要求有三種情形：一是以學歷為基本要求，二是當雇主無法掌握太多求職者資料時，則以學歷與經歷來決定人選。三是除了考量學歷外，工作經驗通常也一併考量。可見學歷（即教育程度）是台灣雇主們取才的重要考量因素，而工作經驗也是。

上述資料外，紀金山（2005）研究中學教師取得各類型教職位置（包括公/私立高中、高職、國中）的影響因素時，也發現人力資本變項是影響公立學校教職位置取得的有利變項，且是最重要的變項。影響公立學校教職取得最顯著的變項包括：代表人力資本的「教師甄試的表現」、學歷高低、以及代表文化資本的學歷的種類（指畢業學校，包括師範大學及政大、其他公立大學、私立大學、公立技職校院、私立技職校院、國外大學等六類）。另外還有許多研究也都發現教育對於職業取得有正向的影響（江豐富，1990，1995；黃毅志，1996）。

由上述可知，教育與工作經驗對於職業取得具有重要的影響。至於專業證照，雖然也是人力資本的指標（邊燕傑，1999），但過去很少研究探討，值得本研究加以了解。此外，畢業學校也是教育因素中值得探討的部份。根據紀金山（2005）的研究發現畢業學校對於公立學校教職取得有非常重要的影響，而蔡瑞明、紀金山、熊瑞梅（2002）以及紀金山（2002）的研究也都發現傳統的、公立的、聲望高的大學所培育的合格師資，對於取得教職具有明顯的優勢，因此本研究也將畢業學校納入探討。不過，紀金山（2005）的畢業學校分類是把具有教師主流文化特性的「師範校院學歷」與其他學歷者視為文化資本變項，來探討具主流文化身份者是否佔優勢；本研究考量到公立學校通常是學生升學時的優先選擇，其錄取分數往往較私立學校高，因此學生的素質與程度也就較私立學校高。就人力資本論的觀點而言，公立學校畢業者因為素質較高，專業能力與生產力可能較高，應可代表人力資本較高。其實，紀金山在研究中也指出，公/私立學校屬性相當程度地傳遞了學生的學習能力與學業成就的訊息，與人力資本有密切的關聯（紀金山，2005：57），因此，本研究將畢業學校的公/私立別視為



人力資本變項來一併探討。

三、文化資本論與職業取得

文化資本論者以衝突論的觀點來看待職場問題，認為一個人之所以能在社會上得到好的職位，並非因為專業知識與技能比較高，工作效率比較高，或對生產貢獻比較大的緣故，而是另有其他原因。他們認為真正的篩選機制其實是文化的手段，而非經濟的方法（Sakamoto & Powers, 1996）。文化資本論者認為那些在社會上居於上階層位置者，為了維護自己的利益與權勢，往往想盡辦法將自己的階級文化賦予合理的地位，讓人們相信，擁有與他們相同文化、相同品味的人，是文化的優越者，是優秀的精英份子，所以他們能獲得較高的職位，以及較高的報酬（Collins, 1971, 1979）；換言之，那些取得高職位的人，其實並非人力資本論所謂的高生產效率的人，而是擁有上層文化品味，即所謂文化資本高的人。

文化資本是指對上階層精英的形式文化（formal culture），例如藝術品味、言行舉止等所能掌握的程度（Bourdieu, 1973）；掌握的越多，文化資本就越高。根據 Bourdieu 的觀點，上階層人士在空閒時間經常從事一些需要有較高學養及品味才能從事、才懂得鑑賞的形式文化活動，例如看畫展，聽古典音樂，上歌劇院和博物館、閱讀文學作品等等；喜歡從事這類活動，或是擁有上階層精英的言行舉止風格的人，就是文化資本高的人，這將能使他獲得上階層人士的喜愛，而有助於取得高教育及高職業（De Graaf, 1986；Kalmijn & Kraaykamp, 1996）。根據 DiMaggio 與 Mohr（1985）的研究指出，文化資本較高的人，由於容易維持良好的形象，提昇與雇主的關係，所以有助於職業取得。西方許多個案研究也顯示（Noland & Bakke, 1949; Nosow, 1956; Taeuber et al., 1966; Turner, 1952；引自 Collins, 1971），職業取得會受到種族與階級的影響，而且不只是皮膚的顏色，還包括姓名、說話的口音、衣著打扮、行為舉止、以及會話應對的能力也都有影響。Collins（1971）認為，其實雇主在選擇員工時，對於該項工作到底需要多少程度的技



術或能力並不很清楚，或不嚴格要求，所以他們往往以自己對求職者的印象與滿意程度作為評選標準。

國內研究在這方面探討的並不多，雖然孫清山、黃毅志（1994）的研究發現文化資本對於民眾的職業地位取得具有顯著正向影響。不過文化資本是否會影響國內幼教師的職業取得呢？這仍有待本研究的檢證。

四、社會資本論與職業取得

Lin 認為社會資本論是在現實社會裡，有很多情況是依照特殊主義運作的，講究社會關係、廣結人際網絡，透過人與人之間關係網絡的運作，往往對於求職成功或是提高職業成就有很大的幫助（黃毅志，1996，2002；Lin, 2001）；例如透過親朋好友取得資訊、幫忙找工作，或是透過人際關係網絡，找到有力的介紹人來幫忙推薦，這些都是運用社會資本來幫助職業取得。基本上，社會資本並非個人所擁有的事物，而是透過直接或間接的關係，可以被個人動用的資源（Lin, 1990, 2001）。根據 Lin 社會資本論的第一個命題「社會資本命題」，即一個人在找工作的時候，如果他所結交的人很多、很廣、人脈豐沛，那麼他越可能找到有力人士來幫忙取得工作機會（黃毅志，2002；邊燕傑，1999；Lin, 2001）。

Granovetter 的研究指出，在美國社會，人們透過社會關係來找工作的比例高達 40%至 50%（紀金山，2005；Granovetter, 1995），邊燕傑於 1988 年在中國大陸天津千戶調查中也發現，在 900 多名從業人員當中，有 45%的人第一個城市工作是在他人幫助下得到的（邊燕傑，1999：130），這顯示有人幫忙是有助於職業取得的。國內孫清山、黃毅志（1994）的研究也顯示社會資本的介紹效果，是影響台灣地區民眾地位取得的重要因素。不過，熊瑞梅、黃毅志（1992）的研究則顯示，職業地位較低的工作，通常是透過介紹的方式取得，而職業地位較高的工作，因為較重視專業，對於求職者的資格與條件要求較高，故經常是透過公開招募等正式管道取得。紀金山（2005）的研究也呼



應這樣的結果，有重要協助人幫忙的教師，有助於取得私立高職教職，但是對於公立學校教職取得，卻是反向的效果。

由上述可知，社會資本對於職業取得具有影響力，人際關係佳、交遊廣闊者，越有機會透過社會資本的運用來幫助求職成功；而透過介紹人幫忙所得到的工作，很可能是地位比較低的。這樣的論述是否適用於台灣幼教師的職業取得？這是本研究需要加以檢證的。

參、研究方法

根據前述文獻探討結果，本研究提出幾個研究問題，並以研究假設的方式呈現如下。

一、研究假設

由於文獻指出，人力資本高的人可以提高求職成功的機會（Becker, 1964; Mincer, 1974），故提出：

假設 1：求職時人力資本越高，取得公幼教職的機會越大。而教育、經驗、證照是人力資本的重要指標，過去也有一些研究已經支持教育與工作經驗對於職業取得的重要（江豐富，1995；黃毅志，1996；劉正、李錦華，2001），故提出下列分項假設。**假設 1.1：**教育程度越高者取得公幼教職的機會越大；**假設 1.2：**擁有任教經驗者取得公幼教職的機會高於沒有任教經驗者；**假設 1.3：**擁有專業證照者取得公幼教職的機會高於沒有專業證照者。因為公立學校畢業對於教職取得有正向影響（紀金山，2002；蔡瑞明等，2002），故提出**假設 1.4：**公立學校畢業者取得公幼教職的機會較私立學校畢業者高。

Bourdieu 文化資本論認為擁有上階層精英的藝術品味、言行舉止等文化資本高的人，將有助於取得高教育及高職業（Bourdieu, 1973, De Graaf, 1986），而黃毅志（1994）的研究也發現文化資本有利於台灣民眾的職業地位取得，故提出：

假設 2：求職時文化資本越高取得公幼教職的機會越大。分項假設為假



假設 2.1：外表談吐條件越佳者取得公幼教職的機會越大；假設 2.2：參與形式文化活動越多者取得公幼教職的機會越大。

Lin 社會資本主張透過社會關係有助於求職成功或提高職業成就（黃毅志，1996；Lin, 2001），故提出：

假設 3：社會資本越高，取得公幼教職的機會越大。根據 Lin 社會資本的第一個命題，人脈資源豐沛者越可能透過關係來幫忙自己取得工作機會（黃毅志，2002；邊燕傑，1999；Lin, 2001），故提出假設 3.1：擁有社會資源越多者取得公幼教職的機會越大。而過去研究發現透過介紹人幫忙取得的工作通常是低階工作（熊瑞梅、黃毅志，1992），教師透過協助人幫忙可幫助取得私立高職教職，但對於公立學校教職則是反向效果（紀金山，2005），故提出假設 3.2：透過介紹人幫忙取得私幼教職的機會較大。本研究將以全國性樣本資料進行統計分析，來考驗各項假設是否獲得支持。

二、研究對象與抽樣調查過程

本研究母群為台灣地區的幼稚園教師（不含金門縣與連江縣），根據九十五學年度統計資料，公幼教師總數 6,324 人，私幼教師 12,713 人，總計 18,900 人（教育部統計處，2007）。本研究以樣本總數 1,500 人為目標，為了使樣本具全國代表性，故採分層叢集隨機抽樣的方式，先依北中南東四個區域分類，再依各區域公/私立幼教師人數比率決定抽取人數。以校名作成紙籤，分為北部公幼、北部私幼、中部公幼、中部私幼、南部公幼、南部私幼、東部公幼、東部私幼共八堆紙籤，依各堆比率 15%、25%、6%、17%、10%、24%、2%、1%分別抽出 225 人、375 人、90 人、255 人、150 人、360 人、30 人、15 人。各堆抽出幼稚園後，與園長或主任聯絡取得同意並計算教師數。以此方式繼續抽籤與聯絡，直到各堆樣本數達到目標為止。

問卷施測時間為 2007 年 3 月至 5 月，共寄出問卷 1,500 份，經過多次催覆與補寄問卷後，共回收 1,083 份，回收率 72.2%。剔除無效卷



後，獲得有效問卷 1,058 份，詳見表 1。

表 1 抽樣與樣本分佈一覽表

縣市別	公幼教師數	私幼教師數	幼教師總數	郵寄問卷數	回收問卷數	有效問卷數
台灣省與北、高二市	6,187	12,713	18,900	1,500	1,083	1,058
臺北市	1,044	1,252	2,296	122	85	85
基隆市	196	80	276	50	33	32
新竹市	172	397	569	74	49	49
臺北縣	995	930	1,925	153	129	122
宜蘭縣	136	164	300	34	16	16
桃園縣	263	1,568	1,831	115	109	103
新竹縣	93	454	547	52	43	43
區域總計 (佔全體比率)	2,899 (15%)	4,845 (25%)	7,744 (40%)			
應抽樣人數 (問卷總數)	225	375	600	(600)	(464)	(450)
臺中市	296	1,138	1,434	90	70	67
苗栗縣	162	303	465	26	11	11
臺中縣	324	372	696	44	29	27
彰化縣	136	436	572	82	71	69
南投縣	181	187	368	54	33	32
雲林縣	64	689	753	49	21	21
區域總計 (佔全體比率)	1,163 (6%)	3,125 (17%)	4,288 (23%)			
應抽樣人數 (問卷總數)	90	255	345	(345)	(235)	(227)
高雄市	479	1,150	1,629	96	68	68
嘉義市	87	278	365	64	24	24
臺南市	210	494	704	42	35	35
嘉義縣	146	348	494	76	42	42
臺南縣	236	1,038	1,274	127	118	116
高雄縣	298	819	1,117	74	57	56
屏東縣	170	337	507	21	14	14
澎湖縣	52	18	70	10	4	4
區域總計 (佔全體比率)	1,678 (10%)	4,482 (24%)	6,160 (34%)			
應抽樣人數 (問卷總數)	150	360	510	(510)	(362)	(359)
臺東縣	237	134	371	25	10	10
花蓮縣	210	127	337	20	12	12
區域總計 (佔全體比率)	447 (2%)	261 (1%)	708 (3%)			
應抽樣人數 (問卷總數)	30	15	45	(45)	(22)	(22)

三、研究工具與變項測量

本研究施測工具為研究者自編之「台灣地區幼稚園教師職業取得問卷」，問卷內容除了教師個人基本資料，還包括教師求現職時的人力資本、文化資本與社會資本等相關問題。人力資本係採用許多研究者的主張，把教育、工作經驗、專業證照列為指標（曾敏傑，2002；邊燕傑，1999；Hitt et al., 2001），然後再加上畢業學校別。文化資本採用



Bourdieu 形式文化資本的概念來編製 (Bourdieu, 1973, 1984; Gartman, 1991); 社會資本以 Lin (1990, 2001) 的命題為主。編製過程先請大學幼教幼保系教授、大學問卷編製與統計課程教授, 以及現職幼教師各三位來提供問卷的專家效度, 再由現職幼教師預試後修訂完成正式問卷。信效度考驗的結果良好, 信度 α 值為 .91, 建構效度介於 .69 至 .90。

本研究主要分析的題幹是「請回想當初應徵這份工作時, 您那時候的情況是如何?」共計 13 題, 涵蓋人力資本、文化資本與社會資本, 每題選項為「非常符合」、「符合」、「還算符合」、「不符合」、「極不符合」五種程度, 計分時分別給 5 分至 1 分, 經過主成份分析, 得到 λ 值大於 1 的因素有三個, 能解釋 68.26% 的變異, 進行 Oblimin 斜交轉軸, 所得到的因素一命名為文化活動參與, 因素二命名為社會資源, 因素三命名為外表談吐, 詳見表 2。

表 2 因素模式矩陣摘要表

項目	因素一 文化活動 參與	因素二 社會 資源	因素三 外表 談吐	共同性
應徵這個園所的工作時, 我經常去參觀或參與藝術表演與文化活動	.899	-.010	-.050	.777
應徵這個園所的工作時, 我經常去參觀書展、畫展或博物館	.872	.014	.034	.779
應徵這個園所的工作時, 我經常去聽交響樂或音樂演奏會	.802	-.098	-.007	.696
應徵這個園所的工作時, 我經常閱讀各種書籍	.694	.058	.110	.536
應徵這個園所的工作時, 我有很多朋友可以幫助我在幼兒園找到工作	-.100	-.881	.034	.742
應徵這個園所的工作時, 我的家人與親戚可以幫助我在幼兒園找到工作	-.111	-.854	.008	.685
應徵這個園所的工作時, 我有很多朋友會提供我找工作的消息	-.024	-.827	.035	.686
應徵這個園所的工作時, 我的家人或親戚當中, 有許多人社會地位很高	.150	-.740	-.007	.637
應徵這個園所的工作時, 我有很多社會地位很高的朋友	.217	-.707	-.044	.623
應徵這個園所的工作時, 我的朋友認為我的衣著打扮端莊而有氣質	.027	-.026	.851	.756
應徵這個園所的工作時, 我的朋友認為我是一個談吐斯文的人	.011	-.015	.839	.719
應徵這個園所的工作時, 有人告訴我說我的外表長相有幼兒園老師的樣子	-.006	.016	.752	.556
特徵值 λ	4.720	2.226	1.245	
佔總變異之百分比	39.337	18.548	10.374	
累計百分比	39.337	57.885	68.259	



有關本研究各研究變項的測量情形如下：

（一）求職時的教育程度：以「您在應徵目前這份工作時的最高學歷作測量，在百分比交叉分析時分為高中職、專科、大學以上三類來進行比較；在邏輯迴歸分析時，則將各級學歷轉換為教育年數，以高中職為 12，專科為 14，大學以上為 16 來作測量。

（二）求職時的任教經驗：以「您在應徵目前這份工作時，曾在幼稚園或托兒所服務過嗎？（實習不算，工讀可以）（1）沒有在幼稚園或托兒所服務過（2）有服務過」這一題作測量，在百分比交叉分析時分為有經驗與無經驗兩類來進行比較；在邏輯迴歸分析時則做虛擬變項，以無經驗為 0；有經驗為 1。

（三）求職時的專業證照：以「您在應徵目前這份工作時，有幼教相關的專業證照」作測量，在百分比交叉分析時分為有證照與無證照兩類來進行比較；在邏輯迴歸分析時則做虛擬變項，以無證照為 0，有證照為 1。

（四）求職時的畢業學校：以「您在應徵目前這份工作時，畢業的學校是（1）私立學校（2）公立學校」這一題作測量，在百分比交叉分析時分為公/私立學校兩類來進行比較；在邏輯迴歸分析時則做虛擬變項，以私立學校為 0；公立學校為 1。

（五）求職時的文化活動參與：根據因素分析的結果，有四個題目對此進行測量（見表 2），將四個題目的分數加總作為此變項的測量。分數越高代表求職時文化活動參與越高，也代表文化資本越高。

（六）求職時的外表談吐：根據因素分析的結果，有三個題目對此進行測量（見表 2），將三個題目的分數加總作為此變項的測量。分數越高代表外表談吐越佳，文化資本越高。

（七）求職時有介紹人幫忙：以「請問當初您是如何得到這份工作的？（1）有人推薦（2）通過筆試（3）通過面試（4）通過試教（5）政府



分發(6)其他」這一題作測量。勾選「有人推薦」者視為有介紹人幫忙；未勾選有人推薦而勾選其它選項者，則視為沒有介紹人幫忙。在百分比交叉分析時，分為「有介紹人幫忙」與「沒有介紹人幫忙」兩類來進行比較；在邏輯迴歸分析時則做虛擬變項，以「沒有介紹人幫忙」為0；「有介紹人幫忙」為1。

(八) 求職時的社會資源：根據因素分析的結果，有五個題目對此進行測量(見表2)，將五個題目的分數加總作為此變項的測量。分數越高代表求職時社會資源越高。

(九) 取得公幼教職：在進行邏輯迴歸分析時作虛擬變項，以任教於公立幼稚園者為1，任教於私立幼稚園者為0。

四、資料分析方法

先以百分比交叉分析與平均數差異F檢定來檢視人力資本(教育、經驗、證照、畢業學校)、社會資本(有無介紹人幫忙、社會資源)、文化資本(外表談吐、文化活動參與)在任教公/私立幼稚園上的差異情況。當兩個變項皆為類別變項時，是以百分比交叉分析來進行統計分析，並以Cramer's V值來代表雙變項的關連強度；當一個變項為類別變項，另一個為連續變項時，是以平均數差異F檢定來進行統計分析，並以Eta值來代表雙變項的關連強度。接下來再以邏輯迴歸分析(logistic regression)來探究各個變項對於取得公立幼教師教職機會的淨影響情況，並探究哪一個變項對於取得公幼教職機會的影響最重要，以考驗各項研究假設。

肆、研究結果

一、基本統計分析結果

(一) 人力資本與公/私立幼稚園教職取得

本研究的人力資本變項涵蓋教育、經驗、證照、以及畢業學校，雙變項分析結果如表3所示。



表 3 人力資本變項對取得公/私立幼稚園教職之百分比交叉分析表

變項類別	公立幼稚園		私立幼稚園		總數 (%)	Pearson 卡方值	Cramer's V 值
	人數	列% (行%)	人數	列% (行%)			
教育							
高中職	10	4.5 (3.2)	211	95.5 (29.6)	221 (.22)	95.285 ^b *	.304
專科	86	33.1 (27.1)	174	66.9 (24.4)	260 (.25)		
大學以上	221	40.3 (69.7)	328	59.7 (46.0)	549 (.53)		
經驗							
無	76	25.1 (24.4)	227	74.9 (31.4)	303 (.29)	5.214 ^b *	.071
有	236	32.2 (75.6)	496	67.8 (68.6)	732 (.71)		
證照							
無	36	10.0 (11.4)	324	90.0 (46.3)	360 (.35)	115.323 ^b *	.337
有	279	42.6 (88.6)	376	57.4 (53.7)	655 (.65)		
畢業學校							
私立	55	10.0 (17.1)	493	90.0 (69.8)	548 (.53)	247.209 ^b *	.490
公立	267	55.6 (82.9)	213	44.4 (30.2)	480 (.47)		

* $p < .05$

在教育方面，數據顯示老師取得現職當時的學歷，有 22% 是高中職，25% 是專科，53% 是大學以上，雖然大學以上者超過半數，但看起來幼教職場在甄聘教師時，對於學歷的要求並不高，高中職學歷者也有機會可以取得教職。就公私立幼稚園差異來分析，以高中職學歷取得目前教職者，公幼只有 4.5%，其餘 95.5% 都是到私幼，高中職畢業而想要進入公幼任教的機會可以說微乎其微。以專科學歷取得目前教職者有 33.1% 進入公幼，66.9% 到私幼，進入公幼的機會大約三成左右。至於大學以上學歷者有 40.3% 進入公幼（59.7% 到私幼），機會提高到四成。這顯示教育程度越高，進入公幼的機會也越高，而教育程度低者只能到私幼去，例如高中職學歷者幾乎全部都在私幼。從公私立幼稚園教師學歷結構來看，公幼當中，取得現職時學歷為大學以上者就佔了 69.7%，將近七成，而私幼只有 46.0%。私幼教師有 29.6% 更只有高中職學歷。Cramer's V 值為 .304，顯示兩個變項具有重要的關連性。

在任教經驗方面，有 71% 的教師在取得現職當時就有任教經驗，只有 29% 沒有經驗，這或許可以顯示幼教職場很重視實務經驗，但也



可能是老師跳槽情形普遍的結果。公幼當中有 75.6%是取得現職時就有任教經驗，而私幼則是 68.6%；Pearson 卡方值達到顯著水準，顯示有經驗者進入公幼任教的比率較高，不過差別可能不是很大，因為 Cramer's V 值不高，只有 .071。在專業證照方面，取得現職當時沒有證照的教師有 35%，有證照的為 65%，看來幼教職場求才對於證照的要求比率上是高的，但沒有證照者還是有許多機會。公幼當中有 88.6%是求職當時就有證照，只有 11.4%沒有，比率大約 9：1；可是私幼求職時有證照的比率只有 53.7%，沒有證照為 46.3%，兩者比率接近；這表示沒有證照者要進入公幼任教的機會很低，不過如果要進入私幼，其實他們的機會並無很大差異。卡方檢定的結果也顯示有證照者進入「公幼」的比率顯著較高($\chi^2=115.323b, p<.05$)，Cramer's V 值為 .337，顯示兩個變項有重要的關連性。

在畢業學校方面，全體教師當中有 53%畢業於私立學校，47%畢業於公立學校，私校畢業者略多一些。私校畢業者只有 10.0%是進入公幼，公立學校畢業者有 55.6%進入公幼，卡方值達到顯著水準，Cramer's V 值高達 .490，顯示兩個變項的關聯性很高，公立學校畢業者進入公幼的比率顯著較高。而且數據顯示公幼教師有 82.9%是公立學校畢業，私幼教師有 69.8%是私校畢業，反映出公幼教師大多來自公立學校畢業，私幼教師大多來自私立學校的一種奇特對應現象。

(二) 文化資本與公/私立幼稚園教職取得

本研究的文化資本變項涵蓋外表談吐條件與文化活動參與，雙變項分析結果如表 4 所示。

在外表談吐的部份，問卷中共有三個題目對此作測量，總分 3~15 分，全體教師平均為 7.13 分，分數偏低；如果將平均分數換算成單題來看，教師在外表條件上幾乎都落在「不符合」與「還算符合」中間，表示老師們大多在外表打扮、談吐舉止上所表現並不理想，求職時這方面文化資本偏低。私幼教師平均為 7.37 分，公幼教師平均只有 6.58 分，公幼教師在求職當時的外表談吐條件顯著低於私幼教師($F=35.91$ ，



$p < .05$)，雙變項關連強度 Eta 值為 .182。這顯示外表談吐條件有助於進入私幼任職。

表 4 公/私立幼稚園教師與取得現職時文化資本之 F 檢定摘要表

變項	全體總數		私立幼稚園		公立幼稚園		F 值	Eta
	平均數 (S.D.)	人數	平均數 (S.D.)	人數	平均數 (S.D.)	人數		
外表談吐 (3~15 分)	7.13 (1.99)	1,048	7.37 (1.97)	728	6.58 (1.91)	320	35.91*	.182
文化活動參與 (4~20 分)	11.13 (3.01)	1,030	11.47 (2.94)	708	10.39 (3.05)	322	29.40*	.167

* $p < .05$

在文化活動參與的部份，問卷中共有四個題目對此作測量，總分 4~20 分，全體教師平均為 11.13 分，分數還是偏低了些；換算成單題來看，大約在「還算符合」的程度，表示老師們求職當時文化活動參與情況僅在還好的程度。私幼教師平均為 11.47 分，公幼教師平均只有 10.39 分，公幼教師在求職當時文化活動參與的情況顯著低於私幼教師 ($F=29.40$, $p < .05$)，Eta 值為 .167，比外表談吐的關連性還低了些。

由上述分析可知，公幼教師在求職時的兩項文化資本指標都顯著低於私幼教師，顯示文化資本較高者，相對上，比較有利於取得私幼教職。

(三) 社會資本與公/私立幼稚園教職取得

本研究的社會資本變項涵蓋求職時有/無介紹人幫忙推薦工作，以及社會資源這兩個變項，雙變項分析結果如表 5 所示。

在有無介紹人的部份，我們發現教師因介紹人幫忙而取得現職的只有 27%，有 71%是沒有介紹人幫忙的，這顯示人情關說教職的情況在幼教職場上並不常見，或者效果並不大，以至於大多數的老師都是沒有透過介紹人幫忙就取得現職了。因介紹人幫忙而取得教職的有 83.6%在私幼，只有 16.4%在公幼，比率大概 8：2；沒有介紹人幫忙而取得教職的有 63.5%在私幼，36.5%在公幼，比率約為 6：4，顯示透過介紹人幫忙而取得教職的，大多進入私幼任教。Parson 卡方值達到顯



台灣公/私立幼稚園教職取得之研究：人力資本、文化資本、社會資本之檢驗 95
 著水準，Cramer's V 值為 .197，顯示有無介紹人幫忙與進入公/私立幼稚園具有關連性。

表 5 公/私立幼稚園教師與取得現職時社會資本之 F 檢定與卡方檢定摘要表

變項類別	公立幼稚園		私立幼稚園		總數(%)	Pearson 卡方值	Cramer's V 值
	N	列%(行%)	N	列%(行%)			
無介紹人幫忙	273	36.5(84.8)	474	63.5(65.6)	747(.71)	40.382 ^b *	.197
有介紹人幫忙	49	16.4(15.2)	249	83.6(34.4)	298(.29)		
	N	M(S.D.)	N	M(S.D.)	M(S.D.)	F 值	Eta
社會資源 (5~25 分)	308	16.19(4.31)	711	15.41(3.74)	15.64(3.94)	8.61*	.092

在社會資源的部份，問卷中共有五個題目對此作測量，總分 5~25 分，老師平均為 15.64 分，換算成單題來看，老師在社會資源的測量上大多在「還算符合」以上，表示老師們求現職時擁有的社會資源還不錯。私幼教師平均為 15.41 分，公幼教師平均為 16.19 分，公幼教師求現職時社會資源顯著較高 ($F=8.61$, $p < .05$)，Eta 值為.092。

二、邏輯迴歸分析結果

為了探究個別變項對於取得公幼教職機會的淨影響效果，接下來我們以邏輯迴歸來進行統計分析，將所有變項進行統計控制，來找出對於取得公幼教職機會具有顯著淨影響的變項，並且比較 β 值大小來找出影響力最強的變項。在此必須說明的是，邏輯迴歸分析中的 β 值，與迴歸分析的 β 值一樣，都是標準化係數 (standardized coefficients)，可比較自變項的相對作用，代表變項的影響力大小 (王濟川、郭志剛，2001：115-116)。而在 Logistic 迴歸中，標準化係數 β 的計算比較複雜，有些公式計算出來的 Logistic 迴歸標準化係數為「完全標準化係數」，但其缺點是 logit 的方差會因模型預測變化而變化，即隨 logit 的方差估計值變化而變化，並非標準化估計的理想性質 (王濟川、郭志剛，2001：115-120)。所以本研究採用不受 logit 的方差估計值影響的「偏標準化 (partially standardized) 的標準化係數」計算公式，來求取標準化係數



β ，計算公式如下（王濟川、郭志剛，2001：120）：

$$\beta_i = (b_i \times s_i) / (\pi / \sqrt{3}) \doteq (b_i \times s_i) / 1.8138 \quad (1)$$

在此公式中， β_i 為第 i 個自變項的標準化迴歸係數， b_i 為第 i 個自變項的非標準化迴歸係數， s_i 為第 i 個自變項的標準差， $\pi / \sqrt{3}$ 是標準 Logistic 分布的標準差，近似等於 1.8138。表 6 是邏輯迴歸分析的統計結果，表中的 B 值為未標準化迴歸係數， β 值即以上述公式計算所得的標準化迴歸係數。

表 6 各變項對取得公立幼稚園教職之邏輯迴歸分析表 (N=930)

自變項	依變項
	公幼教職
	B (β)
教育年數	.381(.338)*
任教經驗	-.135(-.034)
專業證照	1.013(.268)*
公立學校畢業	2.116(.582)*
有介紹人幫忙	-.759(-.189)*
社會資源	.065(.161)*
外表談吐	-.185(-.203)*
文化活動參與	-.041(-.068)
常數	-7.458
模式卡方檢定	368.113*
-2對數概似	784.531 ^a
Pseudo R ²	.28

* $p < .05$ 。

在表 6 的方程式中，我們投入了代表人力資本的教育（包括教育年數與畢業學校公私立別）、任教經驗、專業證照，代表社會資本的有無介紹人幫忙、社會資源，代表文化資本的外表談吐、文化活動參與，來聯合預測取得公幼教職機會。結果發現控制這八個變項之後，除了任教經驗與文化活動參與這兩個變項的影響不顯著 ($p > .05$) 以外，其餘六個變項的影響都達顯著水準。由 β 值大小與正負方向可知，畢業於公立學校的正影響顯著且影響力居冠，顯示公立學校畢業者進入公幼任教的機會顯著高於私校畢業者，而且是影響教師取得公/私立教職



最重要的因素。影響力居次的是教育年數，教育年數越高者取得公幼教職的機會也隨之越高。專業證照的影響力居第三，擁有證照者取得公幼教職的機會顯著高於沒有證照者。由於上述這些變項都是人力資本的測量變項，結果重要性名列前茅，顯示台灣公幼教職取得以人力資本為最重要。

屬於文化資本指標的外表談吐條件影響力居第四，外表談吐條件佳者大多進入私幼而非公幼，顯示文化資本高者有利於取得私幼教職而非公幼教職。接下來的第五、第六都是社會資本變項，依序是社會資源、有介紹人幫忙，顯示求職時社會資源越多者，取得公幼教職的機會越高，而因介紹人幫忙取得教職的，大多為私幼教職而非公幼教職。換言之，有越多社會資源者越有助於取得較好的教職（本研究指進入公幼任教），但是透過介紹人幫忙而取得教職，則要在私立幼稚園才容易奏效。

由上述統計分析可知，人力資本、文化資本、社會資本都會影響取得公幼教職的機會，其中以人力資本的影響最重要，教育、經驗、證照三項指標當中，教育與證照都有相當強的影響力，唯經驗有無倒是不太要緊。文化資本也影響了取得公幼教職的機會，不過與原先預期的並不相同，並非文化資本較高者較有利於取得公幼教職，那些經常從事形式文化活動，即文化資本較高者，對於取得公幼教職並無顯著助益，而外表談吐條件較佳者雖然影響顯著，但卻是有助於取得私幼教職而非公幼教職。社會資本的影響則與原先預期的相同，社會資源越多者對於取得公幼教職幫助越大，而透過介紹人幫忙則有助於進入私立幼稚園任教。

以上是全體樣本分析的結果，研究者考慮到樣本取得現職的時間不同，影響因素可能也會有差異，換言之，人力資本、文化資本、社會資本對於取得公/私立教職的影響可能存在時間軸上的變化，因此，研究者依照樣本取得目前教職的時間，將全體樣本分為兩個群組來個別分析，第一個群組是最近 10 年（含 10 年）取得目前教職的教師樣



本，第二個群組是取得目前教職超過 10 年的教師樣本，希望探討取得教職的時間點不同，影響因素是否有所變化。表 7 是統計分析的結果。

表 7 各變項對不同時間點取得公/私立幼教職之邏輯迴歸分析表

自變項	依變項	
	取得公幼教職超過 10 年	最近 10 年 (含 10 年) 取得公幼教職
	B (β)	B (β)
教育年數	.567(.47)*	.589 (.51)*
任教經驗	-1.353(-.36)*	.480 (.12)
專業證照	1.250(.33)*	.964(.26)*
公立學校畢業	2.317(.59)*	1.927(.52)*
有介紹人幫忙	-.936(-.25)*	-.974(-.23)*
社會資源	.005(.01)	.099(.21)*
外表談吐	-.125(-.13)	-.187(-.20)*
文化活動參與	.035(.06)	-.043(.07)
常數	-9.121	-11.662
樣本數	219	672
模式卡方檢定	99.734*	276.677*
-2對數概似	200.527 ^a	519.950 ^a
Pseudo R ²	.31	.29

* $p < .05$ 。

根據表 7 的數據顯示，在取得目前教職超過 10 年的這個群組，影響教師取得公幼教職的因素依影響力強弱排列，依序是公立學校畢業、教育年數、任教經驗、專業證照、有介紹人幫忙等這五項；而最近 10 年取得目前教職的這個群組，影響教師取得公幼教職的因素依影響力強弱排列，依序是公立學校畢業、教育年數、專業證照、有介紹人幫忙、社會資源、外表談吐等六項。可見取得教職的時間點不同，影響因素也有一些變化。10 年前教師的社會資源多寡與外表談吐條件對於取得公/私立幼教職並沒有顯著的影響，但最近 10 年，這兩個因素的重要性提高了，影響達到顯著，教師掌握越多社會資源，對於取得公幼教職越有幫助；而外表談吐條件好的人，則有利於找到私立幼稚園的教職。不過，任教經驗的重要性明顯降低，10 年前有任教經驗的老師顯著有利於取得私幼教職，但最近 10 年，有無任教經驗對於進入公幼還是私幼並沒有顯著的影響。



我們也發現，無論是 10 年前或是最近 10 年，影響力最強的變項都是公立學校畢業與教育年數這兩項，而這兩個變項都是教育因素，這也顯示教育因素對於公幼教職取得的重要；唯從兩個時間點的 B 值大小來進行比較，我們可以發現公立學校畢業的影響力在最近 10 年有變小的趨勢（B 值由 2.317 縮為 1.927），而教育年數的影響力則有變大的趨勢（B 值由 .567 增為 .589），這也意味公立學校畢業對於取得公幼教職的優勢可能會逐漸下降，而高教育者的優勢則可能逐漸提升，這個變化值得後續關注。

伍、討論

本研究以全國抽樣資料分析所得到的研究發現，除了幫助我們從教師的資料來檢視幼教職場取才的情況，以及檢驗相關理論的適用性以外，研究結果也提供了一些值得進一步討論的地方，茲分析如下。

一、假設檢證的討論

本研究所提的各項研究假設，有一些未獲研究結果支持的地方，值得加以討論。首先，我們發現人力資本的重要指標—經驗，對於進入公幼或是私幼並沒有顯著的淨影響，也就是說，有任教經驗並不會提高取得公幼教職的機會。為什麼會這樣呢？是公立幼稚園不重視教師是否有任教的實務經驗嗎？根據基本統計的結果可知，本研究大多數教師在求現職當時已具有任教經驗，沒有經驗者只佔不到三成，這些有經驗的老師有許多是進到公幼任教，也有許多是進到私幼任教的，因為差異性不是很大，所以也就不影響進入公幼或是私幼任教的機會了。但這並不表示台灣的幼教職場不重視教師的實務經驗，相反地，應該說幼教職場可能非常重視實務經驗，因為無論公幼或是私幼，老師們在求取這份工作時都以有經驗者居多，導致經驗對於進入公/私立幼稚園的影響就不大。

其次，本研究結果顯示，擁有高文化資本並沒有幫助提高取得公幼教職的機會，而是有助於進入私立幼稚園。這顯示台灣公/私立幼稚



園有所不同，高人力資本者有助於取得公幼教職，而高文化資本者則對於取得私幼教職較有助益。這樣的結果，我們可以從兩方面來進行討論，第一是與教職甄選方式呼應，公幼教職通常以學科考試（筆試）為錄取依據，私幼則大多以面試甄選人才（鄭耀男、陳怡靖，2007）；筆試強調的是學科知識背景，高學歷、公立學校畢業者，其歷練原本就對學科知識考試較嫻熟，故有比較高的機會在這樣的篩選中脫穎而出，文化資本很難在學科筆試當中發揮作用（孫清山、黃毅志，1996；陳怡靖、鄭耀男，2000）。但是對於面試而言，評審容易受到應試者的外表打扮、談吐舉止所影響，評審與應試者是否氣味相投，也可能成為左右面試結果的重要關鍵，因此外表與談吐有幼稚園老師的樣子，就比較能夠獲得評審青睞而雀屏中選。第二是私立幼稚園比較重視老師的外表談吐條件，根據陳怡靖（2006）訪談私立園所長的結果便指出，園所長很注意老師的外表打扮與談吐氣質，在私立園所面臨激烈的招生競爭之下，為了吸引家長送子女入園，也為了讓幼兒喜歡上學，老師的外表必須有足夠的吸引力，因此如果在這方面條件不利的老師就會比較吃虧，而本研究大樣本實徵資料分析的結果，正呼應了這個訪談研究的發現。

二、理論檢證的討論

本研究發現人力資本、文化資本、社會資本對於台灣公幼教職取得都有值得重視的關連性，會影響教師進入公幼任教或是進入私幼任教。就本研究結果來看，高人力資本能夠幫助取得公幼教職，而且是三類資本當中影響力最強的，教育、經驗、證照這三個人力資本變項共可以解釋取得公幼教職或是私幼教職14%的變異，如果再加上畢業自公/私立學校，解釋力可以達到26%，顯示這些變項是影響教師進入公幼或是私幼的重要影響因素。這樣的結果符合人力資本論的主張，顯示台灣幼教職場較偏向以人力資本為主。其中，教育因素的影響尤其重要，教育程度高、就讀好學校（本研究係指畢業自公立學校）是所有變項當中影響力最強的前兩名。過去台灣社會一向有所謂「萬般皆下品，惟有讀書高」的特殊文化，實徵研究也發現高教育者有助於取



得高地位的職業（黃毅志，1996），本研究結果除了呼應之前其他職業的研究結果，再次肯定教育在幼教職場的功效以外，也突顯出教育在台灣就業職場的重要地位。

至於文化資本與社會資本，本研究發現與理論的觀點有些許出入，根據Bourdieu文化資本論的主張，高文化資本者容易給人好印象，而提高獲得高職業地位的機會。本研究結果雖發現高文化資本不能幫助取得公幼教職，但卻顯著有利於取得私幼教職，誠如上一段討論的結果，這應該與私立幼稚園強調以面試甄選教師有關，所以高文化資本者能得到好處。雖然這樣的結果與文化資本論主張高文化資本者有助於取得好工作有所不同，但基本上並不違反其理論觀點，重點是要有機會能讓自己的形象發揮影響力，文化資本才能發揮作用。在社會資本的部份，本研究發現社會資本的兩個假設都獲得支持，亦即求職時社會資源越多越有利於取得公幼教職，而透過介紹人幫忙則有助於取得私幼教職。這當是符合熊瑞梅、黃毅志（1992）的研究所指稱的，職業地位較低的工作，通常透過介紹的方式取得，而職業地位較高的工作，因為較重視專業，對於求職者的資格與條件要求較高，故經常是透過公開招募等正式管道取得。公幼教師的甄選經常是透過正式甄選的過程，所以不容易讓介紹人有發揮人情攻勢的空間，可是私立幼稚園就不同了，私幼徵才大多由園長決定，因此介紹人可以發揮作用。

陸、結論與建議

一、結論

台灣的公幼教職可說是幼教職場中高職業地位的工作，引發求職者激烈的競爭。本研究發現人力資本對於幼教師是進入公幼還是私幼有很重要的影響，公/私立教師在求取現職當時的教育、經驗、證照三項人力資本指標上具有很大的差異。公幼有將近七成的老師取得現職時學歷在大學以上，可是私幼卻有超過半數的老師是專科以下學歷；在經驗方面，取得現職當時就有任教經驗的公幼老師約八成左右，私



幼老師則約七成；在證照方面，求現職當時就有專業證照的公幼教師將近九成，可是私幼教師只有五成左右。很明顯的，私幼教師在人力資本上是比較低的。

基本上，雙變項分析已顯示教師求現職時的人力資本越高，進入公幼任教的比率也越高。而進一步以邏輯迴歸控制相關因素後的統計結果，則顯示人力資本中的教育與證照，對於取得公幼教職機會具有顯著的淨影響，表示教師求職時教育程度越高，取得公幼教職的機會就越高；擁有專業證照的人，進入公幼任教的機會也比較高。與社會資本及文化資本相比，教育與證照的影響力顯得強勢，故從本研究結果可以得知，台灣公立幼教職場是比較偏重人力資本取向的，教育與證照尤其重要，至於有無任教經驗，則沒多大關係。

從分析現職幼教師的資料所得到的結果，台灣的公立幼稚園取才似乎較偏向以專業考量為重，讓教育程度高、擁有專業證照的老師，有比較高的機會進入公幼任教，而這也意味在幼教職場中，欲取得較好的教職（本研究指公幼教職），必須在人力資本上下功夫，尤其是教育與證照。此外，本研究發現幼教師在求取現職時的外表談吐條件，顯著較公幼教師高，而且文化活動參與，也顯著較公幼教師高，這表示公立幼稚園對於老師的文化資本不如私立幼稚園來得重視（這或許是公幼教師甄選考試之故），所以文化資本高的老師大多是有利於進到私立而非公立幼稚園。進一步邏輯迴歸分析的結果顯示，外表談吐條件的淨影響顯著，文化活動參與則否，也就是說，外表談吐條件比較好的人，比較有利於取得私幼教職，但是無助於取得公幼教職。

在社會資本方面，本研究數據顯示幼教師因介紹人幫忙而取得現職的約三成左右，其餘七成都是沒有透過介紹人幫忙的，這顯示人情關說教職的現象在幼教職場上還是有的。公 / 私立幼稚園相比，介紹人幫忙取得教職的情況發生在私幼比較多，約34.4%，公幼則是15.2%，進一步邏輯迴歸分析的結果，也顯示介紹人的幫忙對於取得私幼教職比較有效果，對於取得公幼教職是無益的。而另一個社會資本變項—



求現職時擁有社會資源多寡，研究結果顯示公幼教師在求現職時所擁有的社會資源顯著高於私幼教師，而且邏輯迴歸分析的結果也顯示擁有較多社會資源者能夠有助於取得公幼教職。社會資本的效果則分為兩種，透過介紹人幫忙能夠在私立幼稚園奏效，而擁有較多社會資源則能夠幫助取得公幼教職。

三個理論檢證的結果，我們發現每一個理論所代表的某些因素，都能為台灣地區幼教師的職業取得提供解釋，其中以人力資本的影響最為重要。教育與證照對於取得較好的教職—公幼教職，影響力不容小覷。雖然過去研究的共識是以教育、經驗、證照來代表人力資本，其中又以教育、證照最重要；但研究者認為教育這個變項可能有較複雜的概念，不只是受教育年數高可以代表能力比較強，在台灣，因為公私立學校有明顯階層化的現象，一般的認知會認為就讀公立學校者能力比較強，比較優秀，而這可能影響他取得好工作的機會。故本研究將教師畢業自公/私立學校這個變項也納入探討，結果發現公幼教師當中有82.9%畢業於公立學校，私幼教師當中有69.8%畢業於私立學校，這反映出公幼教師大多是公立學校畢業，而私幼教師大多是私立學校畢業的一種奇特的對應現象。邏輯迴歸分析的結果顯示，畢業於公/私立學校對於取得公幼教職有非常重要的影響，其影響力甚至高過教育年數與專業證照，公立學校畢業者取得公幼教職的機會顯著較高，這構成了台灣幼教職場的一個特殊現象。

值得注意的是，隨著取得教職的時間點不同，影響取得公幼/私幼教職的因素也有一些變化。研究者分析10年前取得教職者與最近10年取得教職者，發現了一些可能的發展趨勢，其中比較重要的，是社會資源多寡與外表談吐條件這兩個變項在過去10年並沒有顯著的影響力，但在最近10年影響力提高了，能夠掌握越多社會資源的人，對於取得公幼教職越有幫助；而外表談吐條件好的人，則有利於找到私立幼稚園的教職。雖然不管是10年前或是最近10年，教育因素（公立學校畢業、教育年數）都是影響力最強的變項，不過，公立學校畢業對於取得公幼教職的優勢可能會逐漸下降，而高教育者的優勢則可能逐漸



提升，後續變化值得繼續關注。

二、建議

本研究調查的對象是現職的公/私立幼稚園老師，並沒有辦法涵蓋那些有參加應徵但是沒有被錄取的人，原因是那些落榜者的樣本無法掌握，尤其是在一份全國抽樣的調查研究當中，要蒐集各縣市各幼稚園求教職失敗的樣本，真的非常困難。因此本研究在解釋上有其限制性，我們只能就現職公/私立幼稚園教師來比較，了解哪些因素有助於進入公立幼稚園，並無法比較落榜者與錄取者的差異，這一點是本研究的限制，建議後續研究可以設法克服取樣上的困難，釐清影響幼教教師求職成功與失敗的因素。

根據本研究結果，建議幼教求職者如欲取得公幼教職，比較有效的策略是設法加強自己的人力資本，尤其是教育，專業證照也很重要。至於想辦法透過人脈關係找介紹人，則大可不必，因為本研究結果顯示人情關說並無法幫助取得公幼教職，換言之，台灣的公幼教職並沒有出現明顯「黑箱作業」的情況，追求專業能力的提升才是可行之道。

在研究工具上，本研究仍受到自陳「有無介紹人幫忙而取得教職」的限制。因為問卷雖為無記名，可放鬆填答者的戒心或不實填答，但填答者仍可能因擔心而不告知其職業取得係透過人情關說而來，因而未真實填答。這在未來的研究上應加以考慮。至於本研究發現任教經驗對於取得公幼教職的影響並不顯著，很可能是只以「有無經驗」做粗略測量，鑑別力不足所致，建議未來研究可以「任教年資」做測量，更精細地檢視任教經驗對於教職取得的效果。



參考文獻

- 王濟川、郭志剛（2001）。**Logistic迴歸模型：方法與應用**。北京：高等教育。
- 江豐富（1990）。文憑主義在台灣勞動市場的重要性-以學歷取才還是以人力資本取才。**經濟論文**，**18**（2），129-178。
- 江豐富（1995）。以文憑還是以人力資本取才-台灣地區實證研究。**教育研究資訊**，**3**（5），17-35。
- 法務部全國法規資料庫（2008a）。師資培育法（民國94年12月28日修正）。網址：<http://law.moj.gov.tw/Scripts/Query4A.asp?FullDoc=all&Fcode=H0050001>。
- 法務部全國法規資料庫（2008b）。高級中等以下學校及幼稚園教師資格檢定辦法（民國94年10月03日修正）。網址：<http://law.moj.gov.tw/Scripts/Query4A.asp?FullDoc=all&Fcode=H0050012>。
- 紀金山（2002）。**師資培育制度變革的社會學分析：朝向組織統理的制度轉型**。嘉義：南華大學教社所。
- 紀金山（2005）。教師背景與初職位置：中學教師背景特質對取得各類型教職位置的影響。**台灣教育社會學研究**，**5**（2），49-83。
- 孫清山、黃毅志（1994）。社會資源、文化資本與職業取得。**東海學報**，**35**，127-150。
- 孫清山、黃毅志（1996）。補習教育、文化資本與教育取得。**台灣社會學刊**，**19**，95-139。
- 教育部統計處（2007）。九十五學年度（2006~2007）幼稚園概況一學校所在地區別。網址：http://www.edu.tw/files/site_content/b0013/k。



xls。

陳怡靖 (2006)。幼兒園徵才特性分析之初探。載於中華醫事學院幼兒保育系主編，**幼兒保育專業發展—理論與實務** (頁129-162)。台北：華騰。

陳怡靖、鄭耀男 (2000)。台灣地區教育階層化之變遷—檢證社會資本論、文化資本論及財務資本論在台灣之適用性。**國家科學委員會研究彙刊：人文及社會科學**，**10** (3)，416-434。

曾敏傑 (2002)。人力資本、勞力區隔、與性別薪資歧視：藍領與白領工作者的比較。**台灣教育社會學研究**，**2** (1)，113-153。

黃毅志 (1996)。台灣地區民眾地位取得之因果機制—共變結構分析。**東吳社會學報**，**5**，213-248。

黃毅志 (1999)。**社會階層、社會網絡與主觀意識**。台北：巨流。

黃毅志 (2002)。林南 (Nan Lin) 的「社會資本 (Social Capital)」理論對於台灣教育社會學研究之啟發。**台灣教育社會學研究**，**2** (2)，153-163。

黃德祥 (1987)。幼稚園教師待遇與福利調查研究。**民意學術專刊**，**122**，99-115。

楊淑朱、王佳芬 (2003)。私立幼稚園教師分級制實施之可行模式研究。**嘉義大學國民教育研究學報**，**11**，41-67。

新幼教編輯室 (1994)。做多少事，拿多少錢？～持平看幼師的薪資、福利及工作結構。**新幼教**，**4**，4-9。

廖鳳瑞 (1998)。幼教師的薪資福利。**幼教資訊**，**88**，2-6。

熊瑞梅、黃毅志 (1992)。社會資源與小資本階級。**中國社會學刊**，**16**，107-138。



鄭耀男、陳怡靖（2007）。幼兒園選聘教師的過程與內容：幼教求職者要如何做準備？*幼教資訊*，**201**，46-51。

劉正、李錦華（2001）。文憑主義的迷思：從勞工的薪資與雇主的徵才談起。*台灣教育社會學研究*，**1**（2），91-129。

蔡瑞明、紀金山、熊瑞梅（2002）。中等師資供需組織關係形式的建構。*教育與社會研究*，**4**，135-179。

魏美惠（2002）。剖析台灣幼兒教育的生態環境。*幼兒教育年刊*，**14**，113-124。

邊燕傑（1999）。社會網絡與求職過程。收錄於涂肇慶、林益民主編，*改革開放與中國社會－西方社會學文獻述評*（頁110-138）。香港：牛津大學。

Becker, G. S. (1964). *Human Capital*. New York: National Bureau of Economic Research.

Bourdieu, P. (1973). Culture reproduction and social reproduction. In R. B. Brown (ed.), *Knowledge, Education, and Culture Change*(pp. 100-104). London: Tavistock.

Collins, R. (1971). Functional and Conflict Theories of Educational Stratification. *American Sociological Review*, **36**, 1002-1019.

Collins, R. (1979). *The Credential Society*. New York: Academic.

De Graaf, P. M. (1986). The impact of financial and cultural resources on educational attainment in the Netherlands. *Sociology of Education*, **59**, 237-246.

DiMaggio, P. & Mohr, J. (1985). Cultural capital, educational attainment, and marital selection. *American Journal of Sociology*, **90**, 1231-1261.



- Gartman, D. (1991). Culture as class symbolization or mass reification ? A critique of Bourdieus distinction. *American Journal of Sociology*, 97(2), 421-447.
- Granovetter, M. S. (1995). *Getting a Job*. Chicago: University of Chicago Press.
- Hitt, M. A., Bierman, L., Shimizu, K., & Kochhar, R. (2001). Direct and moderating effects of human capital on strategy and performance in professional service firms: A resource-based perspective. *Academy of Management Journal*, 44, 13-28.
- Kalmijn, M. & Kraaykamp, G. (1996). Race, cultural capital, and schooling: An analysis of trends in The United States. *Sociology of Education*, 69, 22-34.
- Lin, N.(1990). Social resources and social mobility: a structural theory of status attainment. In R.L.Breiger(ed.) *Social Mobility and Social Structure*(pp247-271). Cambridge : Cambridge University Press.
- Lin, N.(2001). *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Mincer, J.(1974). *Schooling ,Experience and Earnings*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Sakamoto,A.,& Powers,D.A.(1996). Education and the dual labor market for Japanese men. *American Economic Review*, 60, 222-246.



Public/Private Kindergarten Teachers' Occupational Attainment in Taiwan: Exploring the Effect of Human Capital, Culture Capital, and Social Capital

Chen, Yi-Gean

Assistant Professor, Department of Early Childhood Caring and Education,
Chung Hwai University of Medical Technology

Abstract

There is humungous difference in teachers' treatment between public and private kindergartens that public position is the superior choice to most of the kindergarten teachers in Taiwan. Theoretically, human capital, culture capital, and social capital can provide the basis to the theory in occupational attainment. But can these theories extend to kindergarten teachers' occupational attainment? It needs to be explored and the result will benefit those who want to be a kindergarten teacher.

This study analyzes a database from a nationwide sampling and the results are as follows: a teacher with higher human capital has more opportunity to attain the job in public kindergartens and the most important influential factors are education (years of schooling and public/private school graduates) and certificate. Higher culture capital can benefit to attain a job in private kindergartens. A teacher with better appearance and talk style will win acceptance in private kindergartens. As for social capital, there are two effects which can help attain a private kindergarten teacher position through recommendation and benefit to attain a public kindergarten teacher position for one with higher social resource. This study shows three theories can explain public/private kindergarten teachers' occupational attainment, but there is different importance to public/private ones.



**Keywords: occupational attainment, human capital, culture capital,
social capital**

