

「教育與職業不相稱」對薪資的影響： 「標準差法」與「自我評量法」兩種 不相稱測度方法之比較*

蔡瑞明** 莊致嘉*** 葉秀珍****

摘 要

在高等教育持續擴張與失業率屢創新高的台灣，「教育與職業不相稱」的問題值得重新獲得關注。有鑑於此，本研究在比較不相稱測度方法的同時，檢視台灣勞力市場中，「教育與職業不相稱」對工作者薪資的影響。本研究分析「台灣地區社會變遷基本調查」的資料顯示，過去經常為研究者所使用的「標準差法」容易發生低估「過量」教育的情形，而「工作者的自我評量法」則容易產生高估「過量」教育的偏誤。

本研究主要是對此兩種測度方式進行修正，以「半標準差」模式

* 本研究的資料主要是依據國科會資助，中央研究院調查研究專題中心提供的「台灣地區社會變遷基本調查」的調查資料。本文初稿曾發表於 2003 台灣社會學年會「邁向新世紀的公平社會—社群、風險與不平等」研討會。本文在研究進行與論文寫作期間曾獲國科會專題研究計畫的經費支持。作者感謝齊力、謝小苓、紀金山、林大森等多位學者的指正，以及學刊審查先生的修改意見。

** 東海大學社會學系教授

*** 東海大學社會學系博士生

**** 國立中正大學社會福利學系副教授

取代傳統的「標準差法」，而以「自我評量的標準差法」調整修正「自我評量法」。修正後的測量方式對於薪資具有提升解釋力的效益，有利於更清楚地解析「教育與職業不相稱」的現象。此外，在控制個人職業相關因素之後，相對於適量教育者，「過量教育」依然對薪資報酬有顯著正向的效益。這個結果顯示出，「教育」在台灣勞力市場中，除了具有人力資本的實質效果之外，亦可能帶有相當影響作用的象徵意義。

關鍵詞：教育與職業不相稱、勞力市場、工作經歷、薪資、標準差法、自我評量法

