

國立臺灣師範大學科技與工程學院

科技應用與人力資源發展學系

人力資源發展碩士在職專班

碩士論文

Continuing Education Master's Program of Human Resource Development

Department of Technology Application and Human Resource Development

College of Technology and Engineering

National Taiwan Normal University

Master's Thesis

人格特質、自我效能與職涯適應力關係研究

The Relationship between Personality Traits, Self-
Efficacy, and Career Adaptability

蔡慧穎

Tsai, Huei-Yin

指導教授：賴志樞 博士、林坤誼博士

Advisor: Lai, Chih-Chien, Ph.D.

Lin, Kuen-Yi, Ph.D.

中華民國 113 年 6 月

June 2024

國立臺灣師範大學碩(博)士論文通過簽名表

系所別：科技應用與人力資源發展學系人力資源發展碩士在職專班

姓名：蔡慧穎

學號：010712109

論文題目：

人格特質、自我效能與生涯適應力關係研究

Research on the Relationship between Personality Traits, Self-Efficacy, and Career Adaptability

經審查合格，特予證明

論文口試委員



林嫻螢
中國文化大學退休助理教授

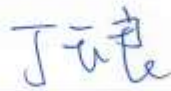


林坤誼
臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系教授
論文指導教授



賴志堉
臺灣師範大學國際人力資源發展所院長
論文指導教授

系主任(所長)簽章：



中華民國 113 年 6 月 28 日

人格特質、自我效能與職場適應力關係研究

研 究 生：蔡慧穎

指導教授：賴志樞博士、林坤誼博士

中文摘要

本研究主要探討人格特質、自我效能與職涯適應力之間的關係，透過文獻探討與實證研究，分析不同人格特質的員工在多元職場的適應能力，提供組織選才及留用人才、培訓合適人才以提升自我效能與職涯適應力之參考。透過問卷調查法，以臺灣服務業在職一年以上的員工為對象，透過便利抽樣進行網路問卷調查，總計回收 384 份有效問卷，並透過統計分析驗證假設。結果顯示：五大人格特質與自我效能呈現顯著相關，其中開放性、盡責性、宜人性以及外向性人格特質與自我效能呈現正向顯著相關，與情緒敏感性呈現負向顯著相關；自我效能對職涯適應力具有正向顯著關聯性；人格特質也對職涯適應力具有顯著影響。本研究並依據研究結果建議組織應以人格特質應用於選才、訓練及其發展，來提高員工面對不斷變化職場的適應力，也可進一步為組織貢獻更多價值。

關鍵詞：人格特質、自我效能、職涯適應力

The Relationship between Personality Traits, Self-Efficacy, and Career Adaptability

Author: Huei Yin, Tsai

Adviser: Lai, Chih-Chien, Ph.D., Lin, Kuen-Yi, Ph.D.

ABSTRACT

This study primarily explores the relationship between personality traits, self-efficacy, and career adaptability. Through empirical research, including literature review, it analyzes the adaptability of employees with different personality traits in diverse workplaces, providing a reference for organizations to select, retain, and train suitable talents in order to enhance self-efficacy and career adaptability. Using the questionnaire survey method, an online survey was conducted through convenience sampling, targeting employees who have worked in Taiwan's service industry for over one year. A total of 384 valid questionnaires were collected, and the hypotheses were verified through statistical analysis. The results show that the five major personality traits are significantly related to self-efficacy. Among them, the personality traits of openness, conscientiousness, agreeableness, and extraversion are positively and significantly related to self-efficacy, while emotional sensitivity is negatively correlated with self-efficacy. Self-efficacy has a positive and significant correlation with career adaptability, and these personality traits also significantly impact career adaptability. Based on the research results, this study suggests that organizations should consider personality traits during talent selection, training, and development to improve the adaptability of employees to continually changing workplaces, thereby contributing additional value to the organization.

Keywords: Personality traits , self-efficacy , career adaptability



目 錄

中文摘要	i
英文摘要	iii
目錄	v
表次	vi
圖次	ix
第一章 緒論	1
第一節 研究背景與動機	1
第二節 研究目的與待答問題	3
第三節 名詞解釋	4
第四節 研究範圍	6
第二章 文獻探討	9
第一節 人格特質	9
第二節 自我效能	18
第三節 職涯適應力	21
第四節 相關研究	27
第三章 研究方法	33
第一節 研究架構	33
第二節 研究假設	34
第三節 研究對象	34
第四節 研究工具	37
第五節 資料處理與分析	52
第六節 研究程序	54
第四章 結果與討論	59
第一節 基本資料分析結果	59

第二節人格特質、自我效能與職涯適應力之關係.....	63
第三節自我效能對人格特質與職涯適應力之中介效果.....	66
第四節綜合討論.....	72
第五章 結論與建議.....	77
第一節結論.....	77
第二節實務管理意涵.....	78
第三節研究限制與研究建議.....	79
參考文獻.....	81
一、中文部份.....	81
二、外文部份.....	90
附錄一調查問卷（預試版）.....	103
附錄二網路問卷（正式問卷）.....	108

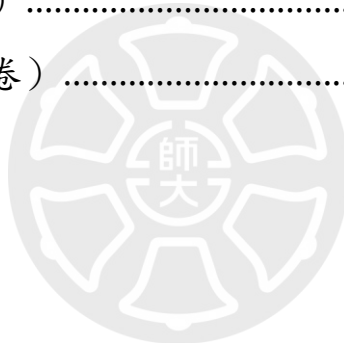


表 次

表 3-1 Krejcie 與 Morgan 母群與樣本數對照表.....	34
表 3-2 人格特質量表預試的信度分析結果.....	40
表 3-3 人格特質量表預試的效度分析結果.....	41
表 3-4 刪題後人格特質量表預試的信度分析結果.....	42
表 3-5 刪題後人格特質量表預試的效度分析結果.....	43
表 3-6 自我效能量表預試的信度分析結果.....	43
表 3-7 自我效能量表預試的效度分析結果.....	44
表 3-8 職涯適應力量表預試的信度分析結果.....	44
表 3-9 職涯適應力量表預試的效度分析結果.....	45
表 3-10 人格特質量表信度分析結果(正式).....	46
表 3-11 人格特質量表效度分析結果(正式).....	47
表 3-12 自我效能量表信度分析結果(正式).....	48
表 3-13 自我效能量表效度分析結果(正式).....	48
表 3-14 職涯適應力量表信度分析結果(正式).....	49
表 3-15 職涯適應力量表效度分析結果(正式).....	50
表 4-1 基本資料分析結果摘要.....	57
表 4-2 人格特質平均數和標準差分析結果摘要表.....	58
表 4-3 自我效能平均數和標準差分析結果摘要表.....	59
表 4-4 職涯適應力平均數和標準差分析結果摘要表.....	59
表 4-5 格特質、自我效能與職涯適應力之相關分析摘要表.....	62
表 4-6 人格特質與職涯適應力之迴歸分析結果.....	65
表 4-7 人格特質與自我效能之迴歸分析摘要表.....	66
表 4-8 自我效能與職涯適應力之迴歸分析摘要表.....	67
表 4-9 自我效能對人格特質與職涯適應力之中介效果.....	68

表 4-10 自我效能對人格特質與關注之中介效果	69
表 4-11 自我效能對人格特質與控制力之中介效果	69
表 4-12 自我效能對人格特質與好奇心之中介效果	70
表 4-13 自我效能對人格特質與自信之中介效果	71
表 4-14 研究假設驗證結果彙整表.....	72



圖 次

圖 3-1 研究架構圖	33
圖 3-2 研究流程	57



第一章 緒論

本研究旨在探討員工人格特質與自我效能以及職涯適應力之間的關係，本章共分為四節，說明研究背景與動機後，再依序說明研究目的與待答問題、名詞解釋與研究範圍。

第一節 研究背景與動機

近年來，隨著多元化、數位化與全球化等時代的全新風貌引起了職場環境即就業性質的巨大變革（Maggiori et al., 2017），也逐漸改變了工作模式和組織運作方式。個人於組織內的職業發展（organization career）已經不再適用，取而代之的是跨界職涯觀（boundary-less career），亦即是個人在職業發展中需跨越組織、行業或職能領域的職業模式（吳思聰，2016）。員工已經不受傳統的組織界限所限制，而是積極地尋求機會在不同的組織、行業或領域之間進行轉換和發展。加上新冠疫情（COVID-19）影響了全球經濟，職場與生活，產生了快速且劇烈的變動，例如新辦公模式、雲端科技應用、線上教學的教育變革（阮氏黃燕、翁福元，2022）等。這種變革不論是對整個企業或是員工都帶來了新的挑戰，員工也開始對職涯以及工作產生不安全感以及焦慮感（陳宛萱，2022；Callan et al., 1994；Maggiori et al., 2017；Savickas, 2007），大多數的工作者現今難以依賴傳統的職場僱傭模式來維持穩定的生計。因此，他們必須持續進行終身學習，以保持靈活的職業發展，並時刻關注不斷變化的職業環境，以主動掌控自己的職業道路（Savickas, 2007）。除此之外，企業也開始對員工在職涯上的適應能力開始有了新的重視。

職涯適應力 (career adaptability) 則是包括掌握職涯發展任務、應對職業轉變以及適應工作創傷和突發事件，是一個複雜的心理過程，受到多種因素的影響。包含心理、人格特質、認知靈活和自我效能等 (Savickas & Porfeli, 2012)。其中人格特質部分是指以五大人格的角度來看，適應性是由五個維度中四個維度 (開放性、外向性、宜人性、盡責性) 組成的複合特徵，自我效能 (self-efficacy) 則是考量到適應某些工作任務，導致職業創傷或是過度壓力，需要自我調節 (Savickas & Porfeli, 2012)。

在職場多變化時代，員工需要具備適應與學習新辦公模式以及數位工具和科技等能力，並能夠應對職場多元化所帶來的工作壓力和變化所產生的工作焦慮、科技焦慮以及不安全感 (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Maggiori et al., 2017; Savickas, 2007)。因此，在職場中，員工在企業的適應能力是關鍵的，而且受到員工的人格特質、自我效能和職涯適應力之間相互關係與彼此交互影響，員工適應新工作要求、多元化群體和不同環境的能力變得越來越重要 (Savickas et al., 2009)。

過去研究已經證實，人格特質對職場具有影響性，人格特質在一定程度上會影響個人在職業選擇以及想發展的方向 (周嘉彥、莊惠君，2015；施佳，2022)，透過台灣過去五年內人格特質在職場文獻綜整趨勢分析，了解個人特質對離職傾向與意圖、工作表現、職涯適配度、工作壓力、工作績效等皆產生重要的影響力 (梁直青、周文婷，2022；張翠芬等人，2020；葉子明等人，2019；趙驛、龔心怡，2021；盧偉斯、林大椿，2018；鍾宜芬、陳俞成，2020)。

Bandura (1971) 提到許多人類的行為是通過模仿發展而來，從觀察他人中，人們形成新行為模式去思考如何去執行，並在之後場合象

徵性建構將作為行動的指南。透過過往文獻的研究探討，了解人格特質與自我效能之間的關係（王桂萍，2022；王姿雅，2014；董中驥，2021；趙驛、龔心怡，2021；歐陽慧蓉，2017；Li, 2023；Mojša-Kaja et al., 2015）、自我效能與職涯適應力之間的關係（Douglass & Duffy, 2015；Duffy et al., 2015；Hirschi & Valero, 2015；McLennan, et al., 2017；Öncel, 2014），以及人格特質與職涯適應力之間的關係（王重仁、陳心懿，2021；Cai et al., 2015；Hou et al., 2014；Hsu, & Chang, 2019；Li, 2023；Öncel, 2014；Teixeira et al., 2012；Tolentino, 2014；Tsaknisi et al., 2022；Van Veen et al., 2012；Wen, et al., 2022；Zhao et al., 2022；Zhou, 2017）。

這三個變項彼此之間的交互作用在現代職場中扮演著相當重要的意義。需要更多研究來深入分析人格特質、自我效能和職涯適應力之間的交互關係與關聯。然而，目前尚未有文獻同時對這三個變項一起探討。本研究將探討在多變時代下，人格特質、自我效能和職涯適應力彼此之間的關聯，探討更有效的職業發展和管理策略。透過前面文獻探討瞭解此兩兩變項之間的關聯，期望能夠為個人於職涯中的職業發展和職涯適應變化，並提供企業更深入的瞭解和參考建議，提升個人的職業表現。同時也為組織在人才管理和發展方面提供實用的建議和策略。這將有助於增進員工的職涯發展，提升組織的競爭和效率，並促進員工與組織的共同進步和發展。

第二節 研究目的與待答問題

根據前一節所述研究背景與動機，本研究的目的與待答問題如下：本研究希望透過員工人格特質、自我效能與職涯適應力關聯性之探討，從中發現員工人格特質對於職涯適應力的影響。另外，提高員工個人

的自我效能，是否有助於提高員工職涯適應力，以改善多變時代下員工工作焦慮感、怕被淘汰等不安全感之現象，以協助企業組織永續發展。

一、 研究目的

- (一) 探討人格特質和職涯適應力之關係。
- (二) 探討人格特質和自我效能之關係。
- (三) 探討自我效能和職涯適應力之關係。
- (四) 探討自我效能在人格特質與職涯適應力間的關係。

二、 待答問題

- (一) 人格特質與職涯適應力關係為何？
- (二) 人格特質與自我效能關係為何？
- (三) 自我效能與職涯適應力關係為何？
- (四) 自我效能在人格特質與職涯適應力間的關係為何？

第三節 名詞解釋

本研究名詞解釋包括人格特質、自我效能、職涯適應力，其相關解釋如下：

一、 人格特質 (Personality Traits)

(一) 概念型定義

採用了 McCrae 和 Costa (1987) 提出的人格特質概念。人格特質指的是個人在思想、情感和行為方面的獨特差異。特質論的代表研究者 Allport 強調了個體間這種差異的重要性，McCrae 和 Costa (1987) 利用因素分析方法將人格特質歸納為五個主要向度，即為人格五因素論。

(二)操作型定義

1987 年 Costa 和 McCra 於大五人格理論的基礎上，整合了五個主要維度，發展出 NEO-PI 量表，Goldberg (1992) 發展出 35 題雙極度評定 (bipolar rating) 和 100 單極詞語 (unipolar lexical)。Saucier(1994)認為 100 題題目過長，需要填答者花 10 至 15 分鐘的時間才能完成，因此對 Goldberg 的人格量表進行修改，最後由 Saucier(1994)發表簡要版本「Mini-Marker 量表」，此量表被廣泛視為確立五大人格特質的研究基準。

本研究採用張家瑞 (2016) 修訂 Saucier (1994) 發展之「Mini-Marker 量表」的版本。該量表包含了五個主要構面，分別是「開放性」、「宜人性」、「外向性」、「謹慎性」、以及「情緒敏感性」五種，總計 25 題問題，使用李克特五點尺度進行作答，依照問卷量表各個構面的分類題項分別加總得分，藉此獲得受試者在五大人格特質的比重。

二、自我效能 (Self-efficacy)

(一)概念型定義

自我效能是指個體在綜合、整體性的自我認知，是對於自己是否能夠有效地執行工作任務上的信心。該能力高低會影響著個人從事特定行為的決定、付出努力的程度，以及在面對困難時的堅決程度。這些因素都對個人行為產生重要的影響 (陳錦輝, 2010; Bandura, 1997)。

(二)操作型定義

採用王才康等人 (2001) 翻譯及修訂 Schwarzer (1999) 修訂出的一般自我效能量表，又稱為通用自我效能量表 (Generalized Self-efficacy Scale) 的中文版本，本研究所指自我效能為一般自我效能為單一構面，沒有分量表，合計 10 題，作答方式採用李克特的五點尺度進行，將所有題目的得分相加，得到的總分即為該量表的總得分，作為衡量

基準。所測得的加總分數得分，即代表個人在職涯中的自我效能程度，分數越高表示對於自我效能越高。

三、 職涯適應力 (Career Adaptability)

(一)概念型定義

職涯適應力可視為一種自我調整的能力，用於因應目前和未來預期所面臨的職涯發展、轉換以及工作壓力等社會挑戰。個體能夠運用這種社會心理資源，有效解決源於職務發展、轉換和工作壓力等情境所產生的陌生、複雜且抽象的問題 (Savickas, 1997)。

(二)操作型定義

採用本研究量表採用 Maggiori 等人 (2017) 依據 Savickas 和 Porfeli (2012) 的 CAAS 量表所改編發展成的 CAAS-SF 量表，該量表包含了四個主要構面度，包括「關注」、「好奇心」、「自信」、與「控制力」作為衡量職涯發展的指標，合計 12 題，作答方式採用李克特的五點尺度進行，所測得分數的加總得分，即代表個人在職涯中適應之程度，分數越高表示對職涯適應力越高。

第四節 研究範圍

本研究旨在探討員工人格特質、自我效能與職涯適應力之關係。有關研究範圍的設定，主要如下：

一、 研究範圍

本研究的調查對象為臺灣地區服務業的正職員工，不限制性別、年齡、教育程度、薪資水平等因素。

二、 服務年資的範圍

鑒於過去研究發現，一年內是多數針對適應期間研究社會化的主要時間範疇 (Bauer & Green, 1994; Fisher, 1986)。因此，本研究限定工作

經驗需為在職一年以上的正職現職員工作為研究對象。在受試對象的選取上，不限制性別、年齡、教育程度、薪資水平等因素。





第二章 文獻探討

本研究以人格特質理論為研究基礎，針對自我效能、職涯適應力等變項進行相關文獻探討加以整理，透過研究者先前的成果，研究各變項之間的定義和相互關係，並提出本研究的假設和架構。本章共有四節：第一節探討人格特質、第二節探討自我效能、第三節探討職涯適應力、第四節探討各變項之間關聯性。

第一節 人格特質

在企業招聘過程中，員工的人格特質發揮著極其重要的角色。因為人格特質影響著個人在工作中的表現、行為和適應能力。企業通常會尋找符合職位需求的求職者，並且希望個人的人格特質與工作職責相融合。

一、人格特質起源與定義

人格特質（personality traits），又稱為性格，美國心理學家 Hergenhahn（1990）指出，人格一詞源自希臘語中的「Persona」，原意指羅馬時代戲劇中演員在舞台上所扮演的角色所戴的假面具。這個詞後來衍生為拉丁文中的「persona」，意味著「面具」，隱喻著「人格」的社會功能（邱麗家等人，2012；林芝華，2013；黃凡瑜、林弘昌，2022；謝旺龍，2018）。人格特質理論（Theory of Personality Traits）起源於 1940 年代的美國，由兩位重要的美國心理學家 Gordon Willard Allport 和 Raymond Bernard Cattell 作為代表人物。他們被認為是人格特質理論的先驅者，其中 Allport 更是被尊為人格特質理論的創始人。

Allport (1937) 認為人格並非僅限於生理或心理層面，而是指個體真實本性以及行為和思想的獨特性。Guilford (1959) 的觀點表示，人格是指個體與其他有區別的個體之間的一種持久、獨特特質，這種特殊的特質是一種持續存在且使個人與他人有所區別的特徵。因此，人格特質常被用作評估個體行為的指標。Goldberg (1993) 指出，人格特質是指個人持續恆久的特性或是一種特徵，並且可在不同情況下對外在的環境做出的回應方式具有一致性的傾向。一些研究也顯示，人格特質在企業招募和評估員工績效中扮演重要角色 (Roberts & Woodman, 2017; Simha & Parboteeah, 2020)。員工的人格特質如果符合應聘企業的要求，對於工作會有比較高的工作滿意度，也能因此降低員工離職的可能性 (McCrae & John, 1992)。

本研究綜合整理挑選出二十世紀五大不同學派的人格理論與分類如下：

(一) Fromm (1941) 提出之五種人格類型，包括：

1. 接受型 (Receptive)
2. 剝削型 (Exploitative)
3. 囤積型 (Hoarding)
4. 行銷型 (Marketing)
5. 創造型 (Productive)

(二) Cattell (1946) 提出十六種人格類型，包括：熱情 (warmth)、理性 (reasoning)、情緒穩定性 (emotional stability)、支配力 (dominance)、生氣勃勃 (liveliness)、規則意識 (rule-consciousness)、社交大膽 (social boldness)、敏感性 (sensitivity)、機警性 (vigilance)、抽象思考 (abstractedness)、私密性 (privateness)、緊張不安

(privateness)、創新開放性 (openness to change)、自信心 (self-reliance)、完美主義 (perfectionism)、緊張性 (tension)。

(三) Rotter (1954) 提出內外控人格類型：

1. 內控性人格 (Internal locus of control)：內部控制傾向的人通常將事件的結果歸咎於他們自身的控制能力，認為行動的結果是由他們個人的努力造成的。具備內控人格的個體喜歡積極參與管理事務，並能夠對自身的工作提出富有建設性的回饋意見 (Spector, 1982)。他們深信辛苦工作會帶來相應的成就感，當面臨困難的時候，會積極的尋找解決方法 (Lefcourt, 1982)，同時，他們認為每個行動都會產生後果，而這些後果取決於他們是否願意掌握這個結果，這種信念使他們能夠接受所發生的事實和結果。
2. 外控性人格 (External locus of control)：外部控制傾向的人傾向將事情的結果歸咎於外在環境因素。具有外控傾向的人相信生活中發生的事情是無法控制的，甚至認為他們的行為也受到外部因素制約，個性偏被動、消極等無法在工作中主動提出意見跟回饋 (Spector, 1982)。他們認為整個世界太過於複雜，無法正確地預測或去控制結果並且常常感覺焦慮。這樣的人失敗後恐懼會的多過成功後的成就 (Lefcourt, 1982)，也往往會歸咎於他人，而不是將結果歸因於他們自己的行為。

(四) Friedman 和 Roseman (1974) 發表了 A、B 型人格特質理論：

1. A 型人格 (Type A)：被描述為表現出時間緊迫感、過度競爭心態和有控制的敵意。這些人傾向於急於完成任務，經常感到壓力並追求成功 (Friedman & Rosenman, 1960)。

2. B 型人格 (Type B)：更具隨和性，以一種輕鬆的方式追求目標，並且較少表現出敵意。他們相對較不受時間壓力的困擾，並更傾向於保持平和和放鬆的態度 (Friedman & Rosenman, 1960)。

這種 A/B 型人格特質的分類對於理解個體的行為和態度在壓力和競爭環境下的差異有所幫助。

(五) 五大人格特質 (Big Five Personality Traits)：

1961 年，美國心理學家 Ernest C. Tupes 和 Raymond E. Christal

進一步深入研究了人格特質的劃分。分析八個不同的人格測評結果後，發現無論施測的樣本、環境或方式有何不同，最終歸納為五因素，分別是開放性、盡責性、外向性、宜人性和情緒敏感性 (Tupes & Christal, 1961)。這五個向度為後來心理學和人格研究領域的重要基礎，並提供了深入了解個體人格特質的關鍵架構。

自 1980 年代以來，這種心理特質分類法已成為學術界最廣泛接受和應用的分類之一。也是現代心理學研究中最高級的組織層次。Goldberg 於 1981 年正式命名五個人格因素為「Big Five」。取每種特質首字母，縮寫成「OCEAN」，並發展五大因素人格量表 (Saucier, 1994)。

1987 年，美國心理學家 Costa 和 McCrae 根據大五人格理論，加以彙整這五個向度，並且開發了大五人格量表，發展出 NEO-PI (NEO Personality Inventory) 量表，最後由 Saucier (1994) 所發表簡要版本的五大人格量表「Mini-Marker 量表」被廣泛視為確立五大人格特質的

研究基準。因此本研究使用張家瑞（2016）翻譯 Saucier（1994）Mini-Marker 量表，將人格特質分為五大構面。

分別為以下五大構面：

1. 開放性（Openness）：開放性的定義是主動追求新經驗的理解，並對陌生情境具有容忍度和探索精神（McCrae & John, 1992）。開放性的人偏好抽象思維有豐富想像力，並對各種不同領域的事物感好奇、思考常常有新的改變（房美玉，2002）。相反，封閉性的人著重實際、偏好常規，並更傾向於傳統和保守的觀點。開放性高的工作特質的人在創造力方面相對較為豐富，經常能產生創新的想法。他們喜歡思考尋求新奇和變化，並且重視內心感受以及情感體驗（沈聰益，2003；張翊祥，2004；Costa & McCrae, 1992）。
2. 盡責性/謹慎性（Conscientiousness）：盡責性程度越高的個體表現出以下特徵：努力工作、追求成就、不屈不撓、對職責專注、嚴格遵守紀律、謹慎小心以及具有高度的責任感（房美玉，2002）。有研究者指出，謹慎性程度越高的個體通常表現出以下特質：強烈的成就動機、堅定的意志、獨立性、負責任、具有前瞻性和組織能力。他們在工作中表現為努力工作、有始有終，不屈不撓，以追求成就為導向的行為模式（沈聰益，2003；張翊祥，2004）。通常具備謹慎性特質的人，也常表現出自我要求高、努力工作、遵循紀律、以成就為導向、謹慎小心、恪守規則、具有責任感、意志堅定等特性（陳明珠，2010）。

3. 外向性 (Extraversion)：外向性是指個體在與他人互動時的社交活動中積極主動程度，以及對新刺激的渴求以及感到愉悅的能力時的表現 (McCrae & John, 1992)。外向的人喜歡與他人互動、與他人合作、喜歡熱鬧、有活力、喜歡交友、愛熱鬧 (房美玉, 2002)，常常體驗到積極的情緒 (趙驛、龔心怡, 2021)。他們非常充滿熱情，喜歡參與運動和追求刺激。在社交場合中，他們通常非常健談、自信，並喜歡吸引他人的注意。如果一個人在與他人互動時感到較為輕鬆自在，那可能表示他們具有較高的外向性格傾向 (黃仲薇, 2012)。
4. 宜人性/親和性 (Agreeableness)：宜人性程度越高越有禮貌、同情、信任、寬容、好相處和有同情心 (房美玉, 2002)，通常具備此人格特質的人，他們展現出可信賴、有禮貌、容易相處和友善等優點。使得他們更容易與他人建立良好的互動，並在合作和溝通方面表現出出色的能力 (陳明珠, 2010)。
5. 情緒敏感性/神經質 (Neuroticism)：情緒敏感性是指個體更容易感受到消極情緒，以及情緒較不穩定的傾向。高情緒敏感的人經常感受到精神壓力，更容易產生不現實的想法，提出過高的要求，做出衝動的行為，並更容易感受到負面情緒，例如生氣、焦慮、沮喪、情緒化、缺乏安全感和抑鬱 (房美玉, 2002；趙驛、龔心怡, 2021)。他們通常對外部刺激有更強烈的反應，並且較難調節情緒或應對情緒壓力，因此經常處於不良情緒的狀態中。當情緒敏感

產生焦慮、悲傷、恐懼、感到無助、沒自尊等則代表可能有更高的情緒敏感性傾向（McCrae & Costa, 1989）。

五大人格特質，被廣泛接受並應用於人格特質的分類。這些特質對於工作績效、工作滿意度以及工作壓力等方面都具有明顯的影響。



二、人格特質相關研究

Barrick和Mount（1991）指出，盡責性在預測不同職務人員的工作績效方面具有廣泛的應用價值。而外向性僅在預測銷售人員的工作績效方面有用，開放性對於工作績效是一個有效的預測指標，而情緒敏感性與工作績效之間相關呈現負向關係（王翊安、王志成，2019），以及對工作壓力的各構面為顯著的影響（謝淑芬、許珮宸，2018）。由文獻探討綜整得知，內外控人格特質論（Locus of control）較常被用來討論與工作績效的關係（王宗鴻，2006；余雅屏，2003；溫玲玉等人，2021；鄭臻妹，2001；盧偉斯、林大椿，2018）。Bono和Vey（2007）指出，人格特質對於服務人員的工作能力和表現具有重要影響。研究表示具有高度盡責性特質的員工通常透過保持正向心情來提高工作績效。反之情緒敏感性較高的員工可能會因為負向情緒的影響而降低工作績效（王翊安、王志成，2019），宜人性和外向性人格特質在待人處事方面顯得圓滑，使得他們在面對客戶時不易受到刁難，並能保持穩定的情緒狀態（林翠蓉等人，2013）。另一方面，擁有盡責性人格特質在工作表現上往往不容易出錯，因此能展現出優異的表現水平（梁綉汝，2016），除了工作上以外人格特質對理財的行為也呈現顯著正相關，影響投資決策的行為（張家瑞，2016）。

五大人格常被用於探討服務業，是因為五大人格是一種廣泛接受和應用的心理學理論，用來描述和測量個體的基本人格特質。五大人格特質具有很高的可測性和可靠性，能夠提供對個體性格特質的相對全面的描述。此外，這些特徵在不同文化和領域中都得到了驗證，因此透過文獻可以了解用於比較不同群體或研究服務業人格特質等多種領域（王莘媚，2021；郭俞均，2017；陳宜筠，2016；陳姿華，2019）。

透過以上的研究內容，可以得出以下結論：人格特質在企業招聘和員工績效方面扮演著極為重要的角色。人格特質對於職業選擇和工作表現具有重要的影響，因此未來組織可以透過了解員工的特質，更好地招聘和管理人力資源，五大人格特質作為一個廣泛接受且具有高度可測性和可靠性的模型，可用於比較不同個體的人格特質，並在多種職業領域中提供參考。



第二節 自我效能

自我效能在職場中是一個重要的心理概念，它指的是個人對自己在特定工作或職場環境中成功執行特定任務的信心和信念。自我效能感影響著個人在職場中的表現、動機、態度以及工作適應能力。

一、自我效能起源與定義

由心理學家 Albert Bandura 於 1977 年首次提出的概念。根據行為學派和認知學派的心理學理論，提出了一個以自我調適為核心的社會學習理論（Social Learning Theory, SLT）。意指個體認為自身所擁有可以達成任務目標，且所需具備的能力或條件，例如工作表現、解決問題的能力等自我評估。之後深入研究後，他意識到人類行為並非僅僅受社會觀察和學習影響，還涉及複雜的心理認知過程。因此，於 1986 年，他將該理論更名為社會認知理論（Social Cognition Theory, SCT）。

Bandura (1977) 提出三元交互決定論（Triadic Reciprocal Determinism），指出個人、行為和環境之間相互獨立關係，但又同時有交互作用，來解釋個人的行為，表示個人相信自己可以完成目標信念所應完備的一種知覺，能夠刺激人類行為產生，是行動的來源，對於人們產生行為的原因具有重要影響（Bandura, 1982）。

Bandura 所提出的自我效能理論中，包括了兩個相關元素，分別是成果期望（outcome expectation）和能力期望（efficacy expectation）。成果期望是指個人對特定行為會帶來什麼結果的預期；而能力期望則表示個人相信自己能夠成功執行該行為，達到預期的結果（Bandura, 1977）。

根據 Bandura (1977) 的社會學習理論，個人對自我效能的評估基受到四種不同資訊來源的影響，分別為：表現成就（Performance Accomplishments）、間接經驗（Vicarious Experience）、口語說服

(Verbal Persuasion)、情緒激動 (Emotional Arousal)。評估自我效能可從三個不同面向來進行：

(一) 強度大小：強度指一個人對自己在應對不同任務時能達成程度的信心程度。當自我效能強度高時，個人相信自己能夠完成更具挑戰性的任務；相反，當自我效能較低時，個人可能僅有信心能完成較為簡單的任務。(黃玉玲，2012；Bandura, 1982)。

(二) 說服力：說服力指的是個人對自己能力的自信程度。當自我效能較低時，個人更容易在面對困難或挫折時動搖並失去信心。相反地，自我效能較高的人則不容易受到困難的威脅，能夠堅定地應對挑戰。(黃玉玲，2012；Bandura, 1982)。

(三) 普遍性：普遍性指的是一個人不同情境下運用自己的信心和能力的程度。有些人可能只在特定情況下相信自己能夠完成工作任務，而另一些人則相信無論面對何種情況，他們都能完成工作任務(黃玉玲，2012；Bandura, 1982)。

總結來說，這三個向度共同形成了個人對自我效能的全面評估，影響著他們對任務挑戰的應對方式和表現。了解這些向度有助於更深入地了解自我效能對於個人行為和成就的影響 (Bandura, 1977)。德國心理學家 Schwarzer (1997) 認定存在一種普遍的自我效能，指人在應對各種情境挑戰時的整體自信心。Schwarzer 於 1981 年開始編制一份被稱為通用自我效能量表 (Generalized Self-efficacy Scale) 的問卷，該問卷的分數越高表示個體對自己的自我效能感更強。因此本研究使用王才康等人 (2001) 翻譯修訂 Schwarzer (1997) 所發展的 GSES 量表的中文版本作為研究工具。

二、自我效能相關研究

社會認知生涯理論 (SCCT)，建立在 Bandura 的社會認知職業理論基礎上，其中的自我效能方法在研究中的到了證實，該研究證明了以下的影響力：自我效能對工作績效的相關影響 (Bandura, 1993; Brown et al., 2008)、自我效能對工作滿意度影響 (Lent & Brown, 2006)、自我效能對幸福感影響 (Brown et al., 2008; Lent, 2004)。

國內研究中，呂光前等人 (2018) 發現，在挑戰性的壓力來源和工作滿足之間具有調節的作用。代表在員工具有較高自我效能的情況下，相對於自我效能較低的員工，當他們對挑戰性的壓力源的認知較低時，其工作滿足程度也相對較高，自我效能與工作滿意度呈現顯著正相關關係 (呂光前等，2018；黃玉玲，2012)。黃品全和韓明娟 (2014) 引用研究者們的研究發現，挑戰型壓力源對自我效能、工作滿足以及組織情感承諾等因素具有正向的影響關係。然而，相對地，障礙型的壓力源則對於自我效能、工作滿足以及組織情感承諾等因素呈現負相關關係 (LePine et al., 2005; Podsakoff et al., 2007; Webster et al., 2010)。

根據 Phillips 和 Gully (1997) 的研究結果，當個人的自我效能感較高時，更傾向於投入更多的努力，並積極思考應對策略，以解決所面臨的困難。相反地，當個人的自我效能感較低時，由於缺乏自信心，願意付出的行動意願也會降低。因此，可能會不太願意嘗試應對困難或付出努力來採取相應的行動。根據黃玉玲 (2012) 的研究結果，自我效能感與工作壓力之間存在明顯的負向相關，也就是說，員工自我效能感提高時，工作產生的壓力可能降低。代表當個人的自我效能感受越高時，對工作壓力的感受越低，自我效能高者越有成就感。然而，由此可瞭解員工的自我效能可減輕工作壓力並提高對工作滿意度。王金敦 (2005) 研究的結果指出，除了在醫院員工和志工之

間自我效能與組織支持之間無顯著相關外，醫院志工自我效能與組織支持之間也未呈現顯著相關。然而，在醫院員工和志工之間，自我效能與工作滿意度、壓力感知、組織限制之間均達到顯著相關。此外，人力資源從業者的自我效能對職業生涯滿足和專業職位有正向的影響關係（林靖璇，2013；高明秀，2011；謝朝旭，2022）。

自我效能能在員工的甄才、教育訓練、指派工作等方面，被視為一項有益的輔助工具（林世娟，2005）。由此可知自我效能被廣泛被應用在各個領域，教育、醫療等多種領域。透過文獻得知，在各個領域中，員工的自我效能越高，工作表現和滿意度都會越好，與此同時，工作壓力也相對較低。（王金敦，2005；吳淑芳等人，2006；林采怡、林弘昌，2019；熊淑蘭，2006；歐陽慧蓉，2017）。

透過以上的研究內容，可以得出以下結論：自我效能在職場中對於員工的工作績效、滿意度和工作適應能力具有重要的影響。高自我效能的員工更有信心面對挑戰，表現更出色，更滿意工作，而且通常承受較低的工作壓力。自我效能在各領域都有廣泛的應用，並且對於員工的職涯發展和組織的人力資源管理具有重要意義。

第三節 職涯適應力

隨著多元化環境的變遷，企業發展目標也跟隨著進步，逐漸員工需要增加新的跨領域技能與能力。換句話說，在面對不斷變化和複雜的職場環境時，員工持續學習適應職場工作已成為職涯建構（Career Construction）過程中的一個關鍵要素之一（Karaevli& Hall,2006）。

一、 職涯適應力起源與定義

（一）職涯建構理論（Career Construction Theory）

Savickas (1997, 2002, 2005) 所提出的職涯建構理論是職業發展的一個視角，此理論符合當今工作者的需求，特別是在多元化的職場環境中，這些工作者可能因為面對組織重組、工作場所轉換以及多元文化規範等因素而感到焦慮和憤怒 (Savickas, 2007)。該理論主要關注員工如何透過與工作與企業的有意義互動和經歷來加強自我職涯發展的方向，並幫助個體認識和解決職業生涯發展相關的種種問題 (Savickas, 2005)。此理論基礎建立於 Super (1980) 以及 Super 和 Knasel (1981) 所提出的職涯發展理論、生活廣度與生活空間的職涯理論、職涯發展自我概念理論。該理論旨認為個人通過賦予職業型的意義來建立自己的職業生涯，並探討個體如何透過工作和組織有意義互動以及經歷來加強員工在職涯發展方向上 (Savickas, 2005)。該理論的主要目的是協助個體認識和解決與職涯發展相關的各種問題以及給予個體在克服職業障礙的能力程度 (Savickas & Porfeli, 2012)。

(二)職涯適應力 (Career Adaptability)

英國物理學家 Stephen Hawking 曾說過：「智力在於適應變化的能力。如果預測未來可能發生的事情無法實現，那麼成功的關鍵就是適應即將發生的事情」。

職涯適應力是評估個人是否具備在職場中隨時掌握自己職業生涯狀況、對工作充滿好奇心、發現機會並充滿自信，以因應多變環境並為未來職業生涯做好準備的能力 (Savickas & Porfeli, 2012)。職業認同是指個體透過自我認同的建構和修正過程，有效地應對生活、職業變化以及由創傷引發的不確定性 (Savickas, 2007)。

過往研究者認為適應力可以通過各種指標來進行衡量，包括心裡量表、主動人格量表、認知靈活性量表，以及五大人格模型

(Savickas & Porfeli, 2012)。Super 和 Knasel (1981) 在其研究中提出了職涯適應力的概念，視為成人發展的核心過程，強調個人與環境之間的關聯性。並且他們修正了生涯成熟度的理論焦點，將其調整為以職涯適應力作為個人準備面對工作及工作環境改變的程度。這種適應力代表著個人在職業生涯中應對各種變化的能力。

後來的研究者 Savickas (1997, 2002, 2005) 和 Einarsdóttir et al. (2015) 也認同此一觀點，即「職涯適應力」為職涯理論構成的核心，代表個人因應當前和未來職業發展與環境變化所發展的能力。這種職涯適應力是個人在建構職業生涯時，用來有效管理自己職涯的一種重要自我調節資源。Savickas (2005) 提到職涯適應力的三大向度分別為探索 (Exploration)、計畫性態度 (Planful Attitude)、調適性決策 (Adaptive Decision)。其中職涯適應力又可再分為四類主要構面，這四種適應力簡稱 4C，支持自我調節策略，對於未來的擔憂，有助於個體展望未來並且為接下來可能發生的事情先做好準備 (Savickas & Porfeli, 2012)。

4C 包括關注 (Career Concern)、控制力 (Career Control)、好奇心 (Career Curiosity)，以及自信心 (Career Confidence)。

本研究量表採用 Maggiori 等人 (2017) 依據 Savickas 和 Porfeli (2012) 的 CAAS 量表所改編發展成的 CAAS-SF 量表，該量表包含了四個主要構面度，包括「關注」、「好奇心」、「自信」、與「控制力」作為衡量職涯發展的指標。以下針對四個主要構面分別詳述之 (Savickas & Porfeli, 2012)。

1. 職涯關注 (Career Concern)：職涯關注是指個體開始關注自身的職業未來的職涯發展 (Savickas & Porfeli, 2012)，在這些累計的經驗中，使個體對於未來的職業抱持期待，並調

整或自發性地改變原有的經驗累積，能夠意識到現在的工作努力都是為了實現更好的自己。願意投入更多心力及信念，為未來規劃及做好更多的準備（曾楓娥，2018；Savickas & Porfeli, 2012）。隨著時間和經驗的累積，個體思考現在和未來的工作生活，有計畫性的態度與信念在連續性的經驗下，個人會投入參與提升規劃與準備未來職能的管理活動與經驗（Savickas, 2005）。職涯關注在個人職業發展中扮演著重要且關鍵的角色，這種樂觀的態度激勵個體積極地規劃職業生涯，並隨著時間和經驗不斷調整，來實現更大的工作成就。擁有計畫性的態度也鼓勵個人參與管理活動，提升未來職能的能力和經驗（Savickas, 2005）。

2. 職涯控制力（Career Control）：職涯控制力是指個體在塑造控制自己未來職業生涯時感受到的責任程度（Savickas & Porfeli, 2012），透過工作累積和對自己工作肯定態度，個體能夠做出對自己職涯發展的決策。當個人面對環境不同上的有限選擇時，職涯控制力可以通過探索有限的機會，尋找適合自己的發展方向（曾楓娥，2018）。在面對這種情況時，個體需要加強自身自我效能的信念，培養自信感，克服職涯不確定性，找到適合自己的職涯道路（曾楓娥，2018；Savickas & Porfeli, 2012）。
3. 職涯好奇（Career Curiosity）：職業好奇心是指個體透過對未來職業的探索可能，來表現出好奇心（Savickas & Porfeli, 2012），這種好奇心展現在對自我職涯和工作之間的好奇，透過工作上學習可以不斷累積新經驗，從不同事物中增加競爭力並提升自我價值（曾楓娥，2018）。通過對自我和工作

機會的嘗試以及自我發展，樂於接受新工作和任務，展現冒險精神，並願意嘗試不同的角色。這也有助於個體更客觀地面對職涯選擇，達到與職場適配的程度，做出適合自己的職涯選擇。廣泛的資訊累積使個人能夠在面對現實的客觀環境與自身情況之間進行適合度的選擇（Savickas, 2005），這種擁有偏好探索性態度和開放性的人格特質，有助於個體透過自身開啟新的經驗和職業上的更多新角色及事物來提升競爭力（朱培汶，2016）。反之，如果缺乏職涯好奇心則被稱為職業不真實，意指個體對於工作和自我有虛假的幻想或錯覺。對於尚未接觸過的工作任務，個體可能會對工作的難度產生自我想像，甚至認為自己無法完成，或對工作角色變化感到不安全感與焦慮，影響個體在接受新環境或任務時，無法給自己自信和肯定，甚至錯失升遷或學習的機會。這種生涯不真實感阻礙了個體在職場上的成長和發展（曾楓娥，2018；Savickas & Porfeli, 2012）。

4. 職涯自信（Career Confidence）：職涯自信指的是個體覺得能夠克服潛在的職業障礙的程度（Savickas & Porfeli, 2012），這涉及個體對於自己擁有能力的信念，以及對理想職涯目標的堅持和解決問題、排解困難的能力。當個體遭遇職涯挑戰和障礙時，他們相信自己有能力克服困難並完成任務。這些日常的經驗讓個體認識到自己對這些問題有用且具有解決能力，進而提高自我接納的感受（Savickas, 2005）。因此，職涯自信對於個體在職業生涯中的發展和成長扮演著重要的角色（Savickas & Porfeli, 2012）。

二、 職涯適應力相關研究

職涯適應力是指學校到工作、工作到工作、從職業到職業的一系列轉變，職涯建構理論認為對這些轉變的適應是由五種主要行為類型促進的：定向、探索、建立、管理、脫離，形成一個循環，隨著新的轉變出現，該循環會定期重複（Savickas, 1997, 2002, 2005）。

在過去的文獻研究指出，職涯適應力在多個方面與工作相關的因素呈現正向相關。首先，研究顯示職涯適應力與工作滿意度和工作投入之間有正向關係（Chan & Mai, 2015; Rossier et al., 2012）。這意味著那些具有較高職涯適應力的個體更可能在工作中感到滿足，並且更願意全情投入工作。除此之外，職涯適應力也與職業承諾呈現正向相關（Savickas & Porfeli, 2012）。這表示在職涯適應力較高的情況下，個體更傾向於對自己的工作做出承諾，並願意長期留任這個工作。

另一方面，研究顯示職涯適應力與自尊之間也存在正向相關（Van Vianen et al., 2012）。這代表那些自尊程度較高的人更有可能表現出較佳的職涯適應力，可能因為他們對自己的能力和價值感到肯定，從而更積極地應對職業挑戰。然而，職涯適應力與負向因素之間也存在負向相關。具體來說，研究指出職涯適應力與工作壓力、職業障礙以及離職傾向呈現負相關（Chan & Mai, 2015; Johnston et al., 2013; Soresi et al., 2012）。這意味著那些擁有較高職涯適應力的人可能更能有效地應對工作壓力和職業挑戰，並且更不容易面臨離職的風險。

值得一提的是，相較於五大人格特質，職涯適應力被認為更能顯著地預測較高的工作滿意度和職業表現（Zacher & Hanne, 2014）。這表明職涯適應力在預測工作相關結果時可能比個人的人格特質更具有預測力。

過去的研究說明職涯適應力對於工作相關的因素有著重要的影響，並且與工作滿意度、職業承諾、自尊等正向相關，與工作壓力、職業

障礙、離職傾向呈現負相關。除此之外，相較於五大人格特質，職涯適應力被認為在預測工作相關結果時具有更強的預測能力。並且學習意圖對員工留任和職涯適應力有顯著影響（Wang, 2016），由這些研究可以推測，具有較高的職涯適應力的員工，較能有效運用自身能力與資源，去面對新工作環境下所要克服的壓力與挑戰，也會對自己工作上的表現感到有成就感以及自信。

透過以上的研究內容，可以得出以下結論：職涯適應力是在多變的職場環境中不斷學習和適應的核心，根據職涯建構理論，它涵蓋了職業關注、控制、好奇心和自信等四個主要構面。這種適應力對工作滿意度、職業承諾、自尊和工作投入等工作相關因素有積極影響，有助於克服工作壓力和職業挑戰。職涯適應力有助於個體實現職業生涯目標，提升工作表現，並勝任職務所需。

第四節 相關研究

本節依據文獻探討的結果，將分別探討人格特質與職涯適應力的關係、人格特質與自我效能的關係、自我效能與職涯適應力之間的關係，並針對自我效能在人格特質與職涯適應力間之中介作用進行探討。

一、人格特質與職涯適應力之關聯

Goldberg（1993）指出，人格特質是指個人持續恆久的特性或是一種特徵，許多文獻都在探討人格特質與各個行業與對象之間的關係。例如，台灣國內過去研究者的文獻，以醫療為例，可以發現醫療產業相關人員離職傾向與人格特質之間存在相關性（張翠芬等人，2020）、護理工作者的人格特性對工作滿意度和留任意願產生顯著的影響（鍾宜芬、陳俞成，2020）、護理工作者的年資愈高越資深，情緒穩定性人

格特質傾向也愈強（蔣秀容、王珮珩，2018）、擔任護理工作者的人格特質多具有宜人性的特徵，其次是謹慎性，此外他們在工作環境中的恢復力與工作逆境之間為顯著負相關，代表護理師的復原力愈強，工作挫折的程度可能較低，他們在面對工作上的困難和挑戰時較能積極面對、調適並恢復到積極的狀態（許夢萍等人，2022）。

Savicks（1977）提出職涯適應性，這是指一個人適應不斷變化的工作環境的意願和能力，預先準備應對工作中可預測的任務，並適應工作變化引起的不可預測情況（Savickas & Porfeli, 2012）。因此職涯適應力作為一種資源，使護理師能夠應對工作環境之中的各種壓力與挫折（許夢萍等人，2022），人格特質將會影響不同工作性質的偏好，反映在員工的工作滿意度以及對工作環境的適應能力上（藍毓莉等人，2017）。由此可以知道人格特質影響著員工職涯適應力，過去的國內外研究也證實，具有主動性的人格與職涯適應力存在關聯，當職涯適應力較高時，主動性人格與正義感之間呈現顯著的正相關（Hsu& Chang, 2019），人格特質與職業適應能力之間存在正向關聯（Gonçalves et al., 2020），這研究表明職涯適應力調節主動性人格與離職傾向之間關係、也有各國研究者證實主動性人格對職涯適應力產生正向影響（Cai et al.,2015；Hou et al.,2014；Li, 2023；Öncel, 2014；Tolentino,2014；；Zhou,2017）。關於五大人格特質研究中，職業適應性與五個構面中的開放性、外向性、宜人性、盡責性呈現正相關，與情緒敏性呈現負相關（Teixeira et al.,2012）。Van Vanen 等人（2012）研究中也發現職涯適應力與五大人格特質間有關係。

儘管企業已經開始關注員工的職涯適應力，但這種關注通常僅從企業全體員工的角度出發，卻忽略了員工人格特質的多樣性，先前的研究者大多以單一主動性人格來研究與職涯適應力之間是否存在正相

關（Cai et al., 2015；Hou et al., 2014; Li, 2023；Öncel, 2014；Wen, et al., 2022；Zhao, et al., 2022；Zhou, 2017）。因此，本研究將採用五大人格特質來分析。此為學術界中最廣泛被接受與使用的分類法之一，用來探討人格特質與多元化時代下員工的職涯適應力之間的關聯。在此基礎上，本研究提出以下 H1 假設：

H1：人格特質對職涯適應力具有顯著關係

二、 人格特質與自我效能之關聯

社會認知職業理論（SCCT）融合了一般社會認知理論中三個核心變量，包含自我效能、個人目標、結果期望。其中情境因素對自我效能的影響，例如環境支援、資源、障礙和個人因素，個人因素包含人格特質、能力、適應、性別、種族等（Lent et al., 1994）。Phillips 和 Gully（1997）發現，在學術任務中，追求表現目標的取向與自我效能之間呈現負向相關。自我效能和對成就的需求與目標水平呈現正向相關，並在與能力以及自我效能相結合後，進一步促進自我效能的提升。

自我效能與五大人格中外向性、開放性、宜人性、謹慎性四個人格特質皆有顯著正相關，情緒敏感性對自我效能感的影響是負向相關（王桂萍，2022）。過去許多文獻探討了人格特質與教師的教學自我效能以及職涯自我效能之間的關係。研究顯示，人格特質對職涯的自我效能呈現正向相關（王姿雅，2014；歐陽慧蓉，2017），趙驛、龔心怡（2021）指出，情緒穩定性、開放性人格對工作壓力和教學自我效能之間有部分中介效果，宜人性人格教學效能之間具有完全中介效果。開放性、外向性和盡責性與補救教學自我效能呈現正相關；宜人性與情緒敏感性特質與補救教學自我效能呈現負相關（董中驥，2021）。這些發現進一步印證了五大人格特質對教學自我效能上的影響，Mojsa-Kajaet 等人（2015）在研究中證實的人格特質與教學自我效

能之間呈現的正向關係。也有研究指出主動性的人格特質對自我效能、工作績效和工作滿意度呈現正相關（Li, 2023）。故本研究提出以下 H2 假設：

H2：人格特質與自我效能具有顯著關係。

三、自我效能與職涯適應力之關聯

透過文獻探討可以了解，職涯適應力與自我效能（Öncel, 2014）和職業自我效能（Hirschi & Valero, 2015）之間有收斂關係，表示職涯適應力可能為入職前的一種資源。在美國大學生樣本中，Douglass 和 Duffy（2015）發現職涯適應力與職業決策自我效能呈正相關，表示適應力較高的學生在做職業決策時更有信心，有研究指出職前教師的自我效能感直接預測職業樂觀的程度，並且導致職涯適應性對職業樂觀的影響（McLennan 等人, 2017）。也有其他研究證實自我效能會影響職涯適應力對職業成功的影響（Duffy et al., 2015），這些研究都表示自我效能與職涯適應力之間有直接關係。因此本研究假設自我效能在職涯適應力上是否有助於員工對自己工作任務上達到調適與滿足之能力，提升自我效能是否與職涯適應力有關聯。故本研究提出以下 H3 假設：

H3：自我效能與職涯適應力具有顯著關係。

四、自我效能於人格特質與職涯適應力之間具有中介效果。

國外研究證實在大學群體中，職涯適應力與求職自我效能、主動性人格、職涯樂觀、職涯決策自我效能、職涯使命和自尊等變項有相關性（Cai et al., 2015；Douglass & Duffy, 2015；Praskova et al., 2014；Tolentino et al., 2014），而已經發現這有助於隨著時間的推移增進工作搜尋的自我效能感（Guan et al., 2013）。透過文獻探討可歸納發現，人格特質對於個人是否曾經投入職場有不同的影響。尚未投入職場就職者，五大人格特質對其就業力皆具有影響力，尤其以開放性人格特質

影響力最大（李修毅，2023）。研究結果顯示，外向性和盡責性等人格特質與自我效能之間存在正向顯著的相關。自我效能在盡責性人格與就業力之間扮演著重要的中介角色。人格特質越傾向於正向特質，其自我效能水平相對較高，也會影響未來就業力（蔡佳芳，2022）。

另一方面，已經投入職場就職者，在人力資源領域工作的專業人士的專業能力和職業滿足之間的聯繫，受到自我效能在其中扮演的中介作用的影響（林靖璇，2013；謝朝旭，2022），透過教育訓練提升員工自我效能，達到工作信心與工作能力完成工作任務，實現職涯滿足。人格特質藉由自我效能對工作滿意度產生影響（王姿雅，2014），透過文獻探討結果得知，不僅僅是兩兩變項之間存在相關性，還了解了人格特質可能對個體自我效能產生影響。這種自我效能信心也可能影響個體在工作中的表現和適應力，顯示自我效能在這個過程中扮演了重要的角色，有助於理解人格特質如何影響個體在職業生涯中的表現，以及為什麼人格特質可能會透過自我效能影響職涯適應力。因此，本研究提出以下 H4 假設：

H4：自我效能於人格特質與職涯適應力之間具有中介效果。



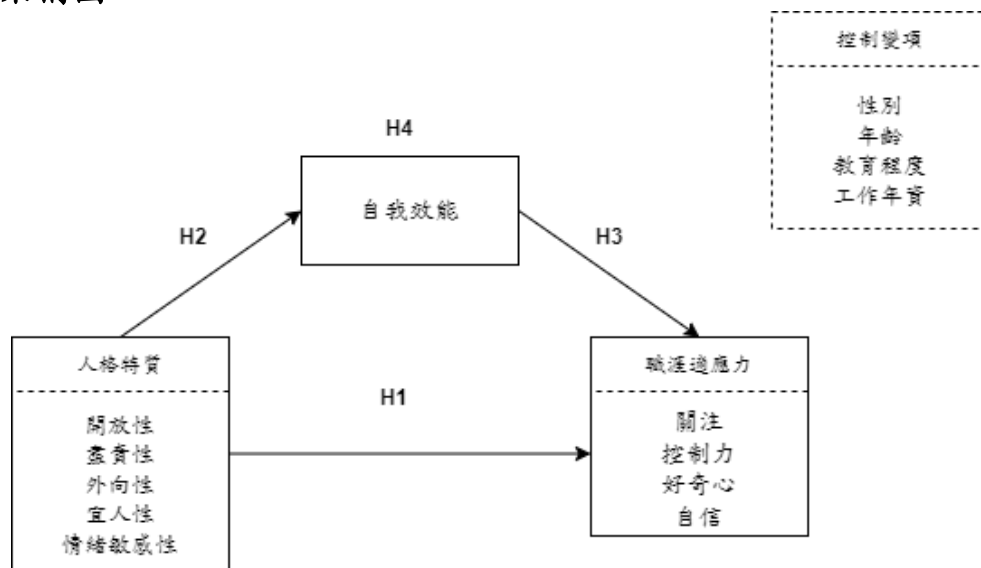
第三章 研究方法

此章節將概述本研究的結構、假設、研究對象、使用的工具、資料處理和分析方法，並描述研究的步驟程序，最後提出預期的研究成果，以研究各個變數之間的關係。

第一節 研究架構

本研究目的在探究五大人格特質、自我效能與職涯適應力之間的關係，整理國內外相關文獻，以了解已有的研究和理論，以文獻分析結果為基礎，就本研究各變項參考過去研究者所發表的問卷題目，來發展「五大人格特質、自我效能與職涯適應力關聯性研究」問卷調查。問卷的設計參考了先前研究者的問卷題目。確保問卷的信度和效度，然後將其正式應用於研究對象，將收集到的數據進行分析和整理，以研究各個變項之間的關聯性。本研究將人格特質視為自變項，職涯適應力視為依變項，有關各變項的研究架構關係圖請參見圖 3-1。

圖 3-1
研究架構圖



第二節 研究假設

透過相關文獻探討以及相關研究分析，本研究提出以下假設：

H1：人格特質與職涯適應力具有顯著關聯性

H2：人格特質與自我效能具有顯著關聯性

H3：自我效能與職涯適應力具有顯著關聯性

H4：自我效能於人格特質與職涯適應力之間具有中介效果

第三節 研究對象

本研究旨在探討人格特質、自我效能與職涯適應力之間的關係。為了解多元化職場型態下，影響員工職涯適應力高低因素，以台灣地區服務業在職一年以上正式聘用的員工作為本研究之研究對象母體，以下就母體群進行隨機抽樣方式說明：

一、母體群

研究對象為臺灣地區的服務業正職員工，即為本研究的施測對象。根據國家發展委員會的「未來十年整體人力需求推估」報告，預計到2030年，服務業的就業人數將占總就業人數的59.6%。這顯示了台灣的就業市場，服務產業需求持續成長。

過去多數研究中，適應期是研究社會化的主要時間範疇（Bauer&Green,1994; Fisher, 1986），因此限定工作經驗需在職一年以上的正職現職員工作為研究對象。為確保樣本的多樣性，在受試對象的選取上，不限制、性別、年齡、教育程度、職位等因素。這有助於增加樣本的多樣性，使研究結果更具代表性。本研究旨在探討人格特質、自我效能與職涯適應力之間的關係，同時，透過自我效能作為中介，研究五大人格特質與職涯適應力之間關係。施測相關說明如下。

二、預試施測對象

為確保問卷的信效度，進行了預試施測，使用網路問卷 SurveyCake 連結方式進行施測，以立意抽樣方法來進行問卷調查。參考吳明隆、張毓仁（2011）樣本數建議，以臺北市服務業年資滿一年以上正職員工為取樣，樣本數標準最多題數量表（即五大人格特質量表 25 題）為問卷的 5 倍，故建議預試樣本數為 125 份，總共回收問卷 178 份，經過篩選無效問卷 23 份後，所得問卷為 155 份。

三、 正式施測對象

經過預試施測後，本研究使用 SurveyCake 的連結方式進行正式施測。選擇隨機抽樣方法來進行問卷調查。問卷的發放方式包括透過網路社交平台(Facebook、Instagram、PPT 等)、通訊軟體，以及透過同學、朋友、家人等分享本問卷的連結，並且以問卷篩選是否為服務業，以取得所需資料，並且問卷備註提醒填答者，如之前已經參加過預試問卷，請不必再次參與此測驗的提醒語，避免與預試對象重複。

預計施測將為一個月，施測對象限定為年資達一年以上的正職員工。在問卷施測過程中，所有回答都將保持匿名，並與答題者強調所有的資料僅供本研究者的學術研究之用，不會用於其他用途，以減輕答題者的心理負擔，避免無效問卷的產生。

在抽樣人數方面，本研究根據商業發展研究院「2022 商業服務業年鑑」，臺灣的服務業就業人口達到 685.3 萬人，並依據 Krejcie 和 Morgan（1970）抽樣曲線的標準計算公式，母全體數（N）落在 100 萬人以上的情況下，理想的有效樣本數為 384 份為佳，詳見表 3-1。在正式施測期間，本研究正式試測問卷總共回收 459 份問卷，經過篩選無效問卷 75 份後，最終有效的問卷數為 384 份。

表 3-1

Krejcie 與 Morgan 母群與樣本數對照表

N	S	N	S	N	S
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	1000000	384

註：出自 Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

第四節 研究工具

根據第二章文獻探討研究的支持，以及參考了過去研究者對各變項間所發展的問卷題目，並針對「五大人格特質、自我效能與職涯適應力之關聯性研究」進行了問卷調查。在這項研究中，本研究將透過網路問卷方式來收集數據，並採用立意抽樣法來發放問卷。將透過網路上的線上問卷來收集研究數據。針對線上問卷的實施，選擇了SurveyCake 表單來製作線上問卷，並且將邀請受試者參與，依據他們的經驗和自我認知回答問卷中的問題。

為了驗證本研究目的，參考了相關變數的文獻，並使用及發展具有一定信、效度的量表，為了確保所使用的量表具有良好的內部一致性，參考了 Nunnally (1978) 的建議，將 Cronbach's α 值設定為 0.7 以上才作為信度使用的標準，且若 Cronbach's α 值低於 0.35 則代表為低信度，不予採納 (Nunnally & Bernstein, 1994)。本研究的問卷設計中，首先進行篩選，專注於是否為服務業且在職一年以上的受試者，並解透過 IP 位置篩選是否有重複填答者、答題秒數過低者、重複相同答題選項等需進行刪除，透過這個篩選過程，本研究確保了選取有效的樣本，以進行後續的研究分析。

本研究的問卷分為四個部分，首先是基本資料，然後是有關五大人格特質、一般自我效能以及職涯適應力的量表。整份問卷題目皆採用李克特的五點量尺。讓填答者根據自己的程度選填。5 分代表「非常同意」，4 分代表「同意」，3 分代表「普通」，2 分代表「不同意」，1 分代表「非常不同意」。分數越高表示受試者對該問題的認同程度越高。以下將詳細說明每個部分的問卷發展及內容：

一、問卷發展過程

透過文獻探討和整理，本研究參考了過去研究者所發展的量表，以建立本研究的問卷初稿（詳見附錄一）。在確認預試問卷初稿內容後，進行了問卷調查，並根據預試問卷的回收結果進行信度與效度分析。最終，將這份問卷進一步發展為本研究的正式調查問卷（詳見附錄二）。

二、問卷內容

本研究的問卷內容參考第二章文獻探討中，學術界發展已久的量表，其中共包括四個部分：第一部分為受試者的基本資料，第二部分是關於五大人格特質的量表，第三部分是一般自我效能的量表，第四部分是有關職涯適應力的量表。以下分別對每個部分的問卷內容進行詳細說明。

（一）個人基本資料

參考過去文獻探討相關問卷，本研究需要收集受試者的基本資料包括：性別（男、女、其他）、年齡（20 歲以下、21~30 歲、31~40 歲、41~50 歲、51~60 歲、61 歲以上）、教育程度（專科以下、學士、碩士、博士）、工作年資（1 年以下、1~5 年、6~10 年、11~15 年、16~20 年、21~25 年、26 年以上）。

（二）五大人格特質量表

1987 年 Costa 和 McCrae 於大五人格理論的基礎上，整合了五個主要維度，發展出 NEO-PI 量表，因 McCrae 和 Costa (1985) 的 NEO-PI 量表題數較多，每個構面都各 48 題，共 240 題，故受測者填答所需時間太長。故 Goldberg (1992) 發展出 35 題雙極度評定（bipolar rating）和 100 單極詞語（unipolar lexical）。Saucier (1994) 認為 100 題單極詞語太長，需要受試者花費 10 到 15 分鐘的時間來完成，因此對 Goldberg 的人格量表進行修改，簡縮至 40 題，所發展出的人格特質量表簡要版本，

「Mini-Marker 量表」，此量表被廣泛視為確立五大人格特質的研究基準。

綜合文獻探討的結果，本研究選擇了目前最廣泛使用的五大人格特質量表作為衡量指標。該量表採用 Saucier (1994) 發展之 Mini-Marker 量表，並參考張家瑞 (2016) 的修訂版本。該量表包含了五個主要子構面，分別為，開放性、宜人性、外向性、謹慎性、以及情緒敏感性。此量表共計 25 題，採用了李克特的五點量尺，依研究受試者根據他們的觀點，從 1 分「非常不同意」到 5 分「非常同意」進行評分。問卷在信度方面其 Cronbach's α 值為 0.840，代表具有良好的內部一致性。在效度方面，標準化因素負荷量介於 0.576 至 0.677，代表具有良好的效度。為了衡量每個受試者在五大構面中的得分，本研究將該構面中所有題目的得分進行加總。

(三)自我效能量表

本研究使用之自我效能感量表簡稱 GSES，是由 Bandura (1977) 所提出，為了驗證自我效能與其它變項之間的關聯性，研究者們各自發展自我效能量表用以評估不同研究項目。以自我效能量表為關鍵字在不同學術資料庫進行搜尋，除了一般的自我效能量表外，還有很多不同領域的自我效能量表，例如數學、科學、教育、生涯、運動、與醫學等各主題自我效能量表之發展。

德國心理學家 Ralf Schwarzer 指出，存在一種通用的自我效能感，即每個人在應對各種不同環境挑戰或面對新事物時的自信心 (Schwarzer & Aristi, 1997; Schwarzer et al., 1997)。

本研究使用 Matthias Jerusalem 和 Ralf Schwarzer (1981) 發展出的一般自我效量表，又稱為通用自我效能量表 (Generalized self-efficacy Scale)。此量表最原始版本包含有 20 個題目組成，之後 Schwarzer 在

1999 年將量表題目規模縮短到 10 個項目，而不會降低質量（Jerusalem & Schwarzer, 1986），信度 Cronbach's α 為 0.75 至 0.90 之間。此量表已被許多國家翻譯成多種語言，目前有 32 種語言，運用的程度相當高。本論文使用了王才康等人（2001）翻譯修訂的中文版本，即一般自我效能量表，簡稱 GSES，研究結果顯示，GSES 在信度方面表現優良，Cronbach's α 值為 0.87，10 題與總量表總分之間的相關係數在 0.60 至 0.77 之間。此外，因素分析顯示它能解釋總變異量的 47.09%，表明具有良好的效度。GSES 常被用於與相關的人格特質進行關聯性分析，這些人格特質包括憂鬱、焦慮、寂寞、負面情緒、開朗程度和內向性等。許多研究已經證實了 GSES 的效度（Schwarzer, 2011）。

自我效能量表共計 10 題，採用了李克特的五點量尺，讓研究受試者根據他們的觀點，從 1 分「非常不同意」到 5 分「非常同意」進行評分。

（四）職涯適應力量表

Savickas 和 Porfeli（2012）發展的職涯適應力之量表，其研究團隊來自十三個國家的研究人員合作組成，跨國共同建構了一個心理測量量表，用來評估職涯適應性的綜合數據，該量表被稱為職涯適應力量表，簡稱 CAAS。

本研究量表採用 Maggiori 等人（2017）依據 Savickas 和 Porfeli（2012）的 CAAS 量表所改編發展成 Career Adapt-Abilities Scale Short Form（CAAS-SF），此量表題目由 24 題縮減至 12 題，並運用了四大構面尺度量表，每一個構面都包含三個項目，此四個構面分別為關注（Career Concern）、控制力（Career Control）、好奇心（Career Curiosity）及自信（Career Confidence），總共為 12 題，用以作為衡量職涯發展的指標。

研究結果顯示，CAAS-SF 在信度方面 Cronbach's α 為 0.77 至 0.90，在效度方面，因素負荷量介於 0.63 至 0.94 之間（Maggiore et al., 2017）。依據 Savickas（1997）的論點，職涯適應力被定義為個體在面對職涯任務、工作轉換或工作壓力時所運用的發展因素，用於建立現在和預期未來職涯相關的策略。

本研究問卷之量表分數評估，採用了李克特的五點量尺，讓研究受試者根據他們的觀點，從 1 分「非常不同意」到 5 分「非常同意」進行評分。分數越高代表研究對象具有較高的職涯適應力。相反的，若分數越低代表研究對象的職涯適應力越低。職涯適應力量表，經信度分析 Cronbach's $\alpha=0.92$ 。此量表具有信度與效度，並有研究者也採用此職涯適應力量表（王重仁、陳心懿，2021）。

三、 預試問卷信度、效度分析說明

為確保問卷具有良好的信度與效度，本研究採用 Cronbach's α 值，並將信度標準設定為 0.7 以上（Nunnally, 1978）。Cronbach's α 值越高，表示問卷的內部一致性越高，信度也越高。此外，本研究透過驗證性因素分析（CFA），進行驗證問卷的收斂效度，其中標準化因素負荷量（ λ ）估計值應達到 0.5 以上，達到顯著水準，組合信度值（CR）達到 0.6 以上，表示測量問卷的各項題目與相對應的構面皆為一致，平均解釋變異量（AVE）值應達到 0.36 以上，表示測量問卷的各項題目與相對應的構面皆為一致（Hair et al., 1998）。根據上述的標準，本研究將對預試所收集到的有效問卷（總共 155 份）進行信度和效度分析。以下是分析結果：

（一）五大人格量表

預試結果顯示，五大人格量表信度的部分，Cronbach's α 為 0.902，詳見表 3-2，Cronbach's α 大於 0.7 標準值，代表具有高信度水準。

表 3-2
人格特質量表預試的信度分析結果

構面	序號	題目	Cronbach's α 值
開放性	1.	我會對大自然的存在狀況、藝術或科學產生好奇心	0.803
	2.	我喜歡嘗試各種新奇的事物	
	3.	我能在第一時間掌握新事件的重點	
	4.	遇到挫折我能夠正向思考與面對	
	5.	我喜歡探究事物背後的原因及道理	
盡責性	6.	我習慣將物品歸位與擺放整齊	0.843
	7.	面臨工作或挑戰時，我會先擬定計畫和安排進度	
	8.	我能在工作上跟上進度並如期完成	
	9.	完成一件工作後，我會花時間再次的檢查與確認	
	10.	我在工作上的表現比起別人有效率	
外向性	11.	朋友認為我是一個可靠有責任感的人	0.872
	12.	在公開場合中我喜歡與人聊天，互動熱絡	
	13.	我通常能夠帶動團體的氣氛	
	14.	我喜歡參加具有冒險性與挑戰性的活動	
	15.	當我面對陌生的人或環境時，不會感到不自在	
宜人性	16.	我喜歡主動邀約朋友出遊或參與活動	0.85
	17.	聽聞別人不幸消息，我能感同身受並給予協助	
	18.	我能體會並包容親友的負面情緒與行為	
	19.	當友人與我意見不同時，我會與對方協商並盡量配合	
	20.	朋友說我很體貼，會為他人著想	
情緒敏感性	21.	我會用委婉的方式表達自己的意見	0.795
	22.	面對日常工作，我常擔心做不好或做不完	
	23.	我會因為事情不如預期而感到悶悶不樂	
	24.	我的心情容易受季節或天氣的影響	
	25.	做了決定之後，我又會經常感到後悔	

註：N=155

效度部分，詳見表 3-3，驗證性因素分析（CFA）結果顯示，人格特質量表的標準化因素負荷量介於 0.496 至 0.828，除了開放性構面 1 題未達到 0.5 標準值外，其餘的 24 題皆大於 0.5 標準值，表示這 24 題題項對該量表具有解釋能力。透過計算，得到 CR 值為 0.79 至 0.86、AVE 值為 0.44 至 0.6，結果指出，為了提高收斂效度，需要考慮刪除 1 個題目。有助於確保量表的測量工具在檢測所測量的概念時更具信度和效度。

表 3-3
人格特質量表預試的效度分析結果

構面	題目	Cronbach's α 值	標準化因素負荷量	CR	AVE
開放性	1. 我會對大自然的存在狀況、藝術或科學產生好奇心	0.79	0.8	0.83	0.56
	2. 我喜歡嘗試各種新奇的事物		0.81		
	3. 我能在第一時間掌握新事件的重點		0.64		
	4. 我喜歡探究事物背後的原因及道理		0.73		
盡責性	5. 我習慣將物品歸位與擺放整齊	0.77	0.6	0.81	0.42
	6. 面臨工作或挑戰時，我會先擬定計畫和安排進度		0.73		
	7. 我能在工作上跟上進度並如期完成		0.73		
	8. 完成一件工作後，我會花時間再次的檢查與確認		0.67		
	9. 我在工作上的表現比起別人有效率		0.56		
	10. 朋友認為我是一個可靠有責任感的人		0.57		
外向性	11. 在公開場合中我喜歡與人聊天，互動熱情	0.83	0.77	0.84	0.52
	12. 我通常能夠帶動團體的氣氛		0.81		
	13. 我喜歡參加具有冒險性與挑戰性的活動		0.62		
	14. 當我面對陌生的人或環境時，不會感到不自在		0.72		
	15. 我喜歡主動邀約朋友出遊或參與活動		0.66		
宜人性	16. 聽聞別人不幸消息，我能感同身受並給予協助	0.78	0.63	0.82	0.48
	17. 我能體會並包容親友的負面情緒與行為		0.78		
	18. 當友人與我意見不同時，我會與對方協商並盡量配合		0.75		
	19. 朋友說我很體貼，會為他人著想		0.69		
	20. 我會用委婉的方式表達自己的意見		0.58		
情緒敏感性	21. 面對日常工作，我會擔心做不好或做不完	0.76	0.73	0.84	0.57
	22. 我會因為事情不如預期而感到悶悶不樂		0.75		
	23. 我的心情容易受季節或天氣的影響		0.79		
	24. 做了決定之後，我又會經常感到後悔		0.75		

註：N=384

預試結果顯示，人格特質量表中開放性構面第四題因素負荷量未達到 0.5 標準值（Hair et al., 1998）。為確保問卷具有良好的適配度，因此針對未達到 0.5 以上的題項進行刪除，刪除調整後，人格特質量表之信度、效度分析結果如下，修正後的問卷如附錄二。

刪除因素負荷量未達到 0.5 標準值（Hair et al., 1998）的題項後，人格特質量表信度的部分，Cronbach's α 值為 0.898，詳見表 3-4，Cronbach's α 大於 0.7 標準值，代表具有高信度水準。

表 3-4

刪題後人格特質量表預試的信度分析結果

構面	序號	題目	Cronbach's α 值
開放性	1.	我會對大自然的存在狀況、藝術或科學產生好奇心	0.79
	2.	我喜歡嘗試各種新奇的事物	
	3.	我能在第一時間掌握新事件的重點	
	4.	我喜歡探究事物背後的原因及道理	
盡責性	5.	我習慣將物品歸位與擺放整齊	0.843
	6.	面臨工作或挑戰時，我會先擬定計畫和安排進度	
	7.	我能在工作上跟上進度並如期完成	
	8.	完成一件工作後，我會花時間再次的檢查與確認	
	9.	我在工作上的表現比起別人有效率	
外向性	10.	朋友認為我是一個可靠有責任感的人	0.872
	11.	在公開場合中我喜歡與人聊天，互動熱絡	
	12.	我通常能夠帶動團體的氣氛	
	13.	我喜歡參加具有冒險性與挑戰性的活動	
	14.	當我面對陌生的人或環境時，不會感到不自在	
宜人性	15.	我喜歡主動邀約朋友出遊或參與活動	0.85
	16.	聽聞別人不幸消息，我能感同身受並給予協助	
	17.	我能體會並包容親友的負面情緒與行為	
	18.	當友人與我意見不同時，我會與對方協商並盡量配合	
	19.	朋友說我很體貼，會為他人著想	
情緒敏感性	20.	我會用委婉的方式表達自己的意見	0.795
	21.	面對日常工作，我常擔心做不好或做不完	
	22.	我會因為事情不如預期而感到悶悶不樂	
	23.	我的心情容易受季節或天氣的影響	
	24.	做了決定之後，我又會經常感到後悔	

註：N=155

刪除題目後的人格特質量表，詳見表 3-5，透過驗證性因素分析（CFA）分析結果顯示，標準化因素負荷量提升到 0.526 至 0.83，表示各題的題項對此量表皆有解釋能力。透過計算，得到 CR 值為 0.79 至 0.86、AVE 值為 0.49 至 0.6，皆符合標準，代表具有良好的收斂效度（Fornell & Larcker, 1981）。

表 3-5
刪題後人格特質量表預試的效度分析結果

構面	序號	題目	標準化因素負荷量	CR	AVE
開放性	1.	我會對大自然的存在狀況、藝術或科學產生好奇心	0.83	0.79	0.49
	2.	我喜歡嘗試各種新奇的事物	0.718		
	3.	我能在第一時間掌握新事件的重點	0.612		
	4.	我喜歡探究事物背後的原因及道理	0.623		
盡責性	5.	我習慣將物品歸位與擺放整齊	0.526	0.86	0.5
	6.	面臨工作或挑戰時，我會先擬定計畫和安排進度	0.731		
	7.	我能在工作上跟上進度並如期完成	0.815		
	8.	完成一件工作後，我會花時間再次的檢查與確認	0.661		
	9.	我在工作上的表現比起別人更有效率	0.788		
	10.	朋友認為我是一個可靠有責任感的人	0.685		
外向性	11.	在公開場合中我喜歡與人聊天，互動熱絡	0.826	0.86	0.55
	12.	我通常能夠帶動團體的氣氛	0.816		
	13.	我喜歡參加具有冒險性與挑戰性的活動	0.632		
	14.	當我面對陌生的人或環境時，不會感到不自在	0.771		
	15.	我喜歡主動邀約朋友出遊或參與活動	0.632		
宜人性	16.	聽聞別人不幸消息，我能感同身受並給予協助	0.719	0.84	0.52
	17.	我能體會並包容親友的負面情緒與行為	0.762		
	18.	當友人與我意見不同時，我會與對方協商並盡量配合	0.625		
	19.	朋友說我很體貼，會為他人著想	0.73		
	20.	我會用委婉的方式表達自己的意見	0.759		
情緒敏感性	21.	面對日常工作，我常擔心做不好或做不完	0.776	0.86	0.6
	22.	我會因為事情不如預期而感到悶悶不樂	0.802		
	23.	我的心情容易受季節或天氣的影響	0.775		
	24.	做了決定之後，我又會經常感到後悔	0.753		

註：N=155

(二)自我效能量表

預試結果顯示，自我效能量表信度的部分，Cronbach's α 為 0.936，詳見表 3-6，Cronbach's α 大於 0.7 標準值，代表具有高信度水準。

表 3-6
自我效能量表預試的信度分析結果

序號	題目	Cronbach's α 值
1.	如果我盡力去做的話，我總是能夠解決問題的	0.936
2.	即使別人反對我，我仍有辦法取得我所要的	
3.	對我來說，堅持理想和達成目標是輕而易舉的	
4.	我自信能有效地應付任何突如其來的事情	
5.	以我的才智，我一定能應付突如其來的事情	
6.	如果我付出必要的努力，我一定能解決大多數的難題	
7.	我能冷靜地面對困難，因為我信賴自己處理問題的能力	
8.	面對一個難題時，我通常能找到幾個解決方法	
9.	當有麻煩的時候，我通常能思考出解決方法	
10.	無論什麼事在我身上發生，我都能應付自如	

註：N=155

效度部分，詳見表 3-7，自我效能量表透過驗證性因素分析（CFA）分析結果顯示，標準化因素負荷量介於 0.689 至 0.858，表示各題題項對

於此量表有解釋能力。透過計算，得到 CR 值為 0.95、AVE 值為 0.64，皆符合標準，代表具有良好的收斂效度。

表 3-7
自我效能量表預試的效度分析結果

序號	題目	標準化因素負荷量	CR	AVE
1.	如果我盡力去做的話，我總是能夠解決問題的	0.689	0.95	0.64
2.	即使別人反對我，我仍有辦法取得我所要的	0.782		
3.	對我來說，堅持理想和達成目標是輕而易舉的	0.781		
4.	我自信能有效地應付任何突如其來的事情	0.839		
5.	以我的才智，我一定能應付突如其來的事情	0.858		
6.	如果我付出必要的努力，我一定能解決大多數的難題	0.751		
7.	我能冷靜地面對困難，因為我信賴自己處理問題的能力	0.815		
8.	面對一個難題時，我通常能找到幾個解決方法	0.831		
9.	當有麻煩的時候，我通常能思考出解決方法	0.822		
10.	無論什麼事在我身上發生，我都能應付自如	0.814		

註：N=155

(三)職涯適應力量表

預試結果顯示，自我效能量表信度的部分，Cronbach's α 為 0.918，詳見表 3-8，Cronbach's α 大於 0.7 標準值，代表具有高信度水準。

表 3-8
職涯適應力量表預試的信度分析結果

構面	序號	題目	Cronbach's α 值
關注	1.	我能思考我的未來將會是怎樣的	0.847
	2.	我會為未來做準備	
	3.	我會意識到我必須做出職業的選擇	
控制力	4.	我能自己做出決定	0.822
	5.	我能對我的行為負責	
	6.	我能依賴自己	
好奇心	7.	我會尋找成長的機會	0.748
	8.	我會在做出選擇之前調查各種選擇	
	9.	我能觀察不同的做事方式	
自信	10.	我會注意把事情做好	0.846
	11.	我能學習新技能	
	12.	我會盡我所能工作	

註：N=155

效度部分，詳見表 3-9，職涯適應力透過驗證性因素分析（CFA）分析結果顯示，標準化因素負荷量介於 0.583 至 0.83，表示各題題項對

於此量表有解釋能力。透過計算，得到 CR 值為 0.75 至 0.8、AVE 值為 0.51 至 0.57，皆符合標準，代表具有良好的收斂效度。

表 3-9

職涯適應力量表預試的效度分析結果

構面	序號	題目	標準化因素負荷量	CR	AVE
關注	1.	我能思考我的未來將會是怎樣的	0.676	0.75	0.51
	2.	我會為未來做準備	0.685		
	3.	我會意識到我必須做出職業的選擇	0.771		
控制力	4.	我能自己做出決定	0.749	0.78	0.55
	5.	我能對我的行為負責	0.748		
	6.	我能依賴自己	0.722		
好奇心	7.	我會尋找成長的機會	0.744	0.76	0.52
	8.	我會在做出選擇之前調查各種選擇	0.632		
	9.	我能觀察不同的做事方式	0.779		
自信	10.	我會注意把事情做好	0.777	0.8	0.57
	11.	我能學習新技能	0.777		
	12.	我會盡我所能工作	0.715		

註：N=155

四、正式問卷信度、效度分析說明

為確保問卷具有良好的信度與效度，本研究採用 Cronbach's α 值並將信度標準設定為 0.7 以上（Nunnally, 1978）。Cronbach's α 值越高，表示問卷的內部一致性越高，信度也越高。此外，本研究透過驗證性因素分析（CFA），來驗證問卷的收斂效度，其中標準化因素負荷量（ λ ）估計值應達到 0.5 以上，達到顯著水準，組合信度值（CR）達到 0.6 以上，表示測量問卷的各項題目與相對應的構面皆為一致，平均解釋變異量（AVE）值應達到 0.36 以上，表示測量問卷的各項題目與相對應的構面皆為一致（Hair et al., 1998）。根據上述的標準，本研究將對正式問卷所收集到的有效問卷（總共 384 份）進行信度和效度分析。以下是分析結果：

一、人格特質量表

正式施測結果顯示，五大人格量表信度部分，Cronbach's α 值為 0.84，詳見表 3-10，Cronbach's α 大於 0.7 標準值（Nunnally, 1978），代表具有高度的信度水準。

表 3-10
人格特質量表信度分析結果(正式)

構面	題目	Cronbach's α 值
開放性	1. 我會對大自然的存在狀況、藝術或科學產生好奇心	0.79
	2. 我喜歡嘗試各種新奇的事物	
	3. 我能在第一時間掌握新事件的重點	
	4. 我喜歡探究事物背後的原因及道理	
盡責性	5. 我習慣將物品歸位與擺放整齊	0.77
	6. 面臨工作或挑戰時，我會先擬定計畫和安排進度	
	7. 我能在工作上跟上進度並如期完成	
	8. 完成一件工作後，我會花時間再次的檢查與確認	
	9. 我在工作上的表現比起別人有效率	
	10. 朋友認為我是一個可靠有責任感的人	
外向性	11. 在公開場合中我喜歡與人聊天，互動熱絡	0.83
	12. 我通常能夠帶動團體的氣氛	
	13. 我喜歡參加具有冒險性與挑戰性的活動	
	14. 當我面對陌生的人或環境時，不會感到不自在	
	15. 我喜歡主動邀約朋友出遊或參與活動	
宜人性	16. 聽聞別人不幸消息，我能感同身受並給予協助	0.78
	17. 我能體會並包容親友的負面情緒與行為	
	18. 當友人與我意見不同時，我會與對方協商並盡量配合	
	19. 朋友說我很體貼，會為他人著想	
	20. 我會用委婉的方式表達自己的意見	
情緒敏感性	21. 面對日常工作，我常擔心做不好或做不完	0.76
	22. 我會因為事情不如預期而感到悶悶不樂	
	23. 我的心情容易受季節或天氣的影響	
	24. 做了決定之後，我又會經常感到後悔	

註：N=384

效度部分，詳見表 3-11，人格特質量表 CFA 分析結果發現，標準化因素負荷量介於 0.56 至 0.81，所有五個構面皆達到 0.5 標準值（Hair et al., 1998）。表示這 24 題題項對於此量表有解釋能力，透過計算後得到 CR 值為 0.81 至 0.84，AVE 值為 0.42 至 0.57，皆符合標準，代表具有收斂效度（Fornell & Larcker, 1981）。

表 3-11
人格特質量表效度分析結果(正式)

構面	題目	標準化因素負荷量	CR	AVE
開放性	1. 我會對大自然的存在狀況、藝術或科學產生好奇心	0.8	0.83	0.56
	2. 我喜歡嘗試各種新奇的事物	0.81		
	3. 我能在第一時間掌握新事件的重點	0.64		
	4. 我喜歡探究事物背後的原因及道理	0.73		
盡責性	5. 我習慣將物品歸位與擺放整齊	0.6	0.81	0.42
	6. 面臨工作或挑戰時，我會先擬定計畫和安排進度	0.73		
	7. 我能在工作上跟上進度並如期完成	0.73		
	8. 完成一件工作後，我會花時間再次的檢查與確認	0.67		
	9. 我在工作上的表現比起別人有效率	0.56		
	10. 朋友認為我是一個可靠有責任感的人	0.57		
外向性	11. 在公開場合中我喜歡與人聊天，互動熱絡	0.77	0.84	0.52
	12. 我通常能夠帶動團體的氣氛	0.81		
	13. 我喜歡參加具有冒險性與挑戰性的活動	0.62		
	14. 當我面對陌生的人或環境時，不會感到不自在	0.72		
	15. 我喜歡主動邀約朋友出遊或參與活動	0.66		
宜人性	16. 聽聞別人不幸消息，我能感同身受並給予協助	0.63	0.82	0.48
	17. 我能體會並包容親友的負面情緒與行為	0.78		
	18. 當友人與我意見不同時，我會與對方協商並盡量配合	0.75		
	19. 朋友說我很體貼，會為他人著想	0.69		
	20. 我會用委婉的方式表達自己的意見	0.58		
情緒敏感性	21. 面對日常工作，我常擔心做不好或做不完	0.73	0.84	0.57
	22. 我會因為事情不如預期而感到悶悶不樂	0.75		
	23. 我的心情容易受季節或天氣的影響	0.79		
	24. 做了決定之後，我又會經常感到後悔	0.75		

註：N=384

二、自我效能量表

正式施測結果顯示，五大人格量表信度部分，Cronbach's α 值為 0.83，詳見表 3-12，Cronbach's α 大於 0.7 標準值（Nunnally, 1978），代表具有高度的信度水準。

表 3-12

自我效能量表信度分析結果(正式)

題目	Cronbach's α 值
1. 如果我盡力去做的話，我總是能夠解決問題的	0.83
2. 即使別人反對我，我仍有辦法取得我所要的	
3. 對我來說，堅持理想和達成目標是輕而易舉的	
4. 我自信能有效地應付任何突如其來的事情	
5. 以我的才智，我一定能應付突如其來的事情	
6. 如果我付出必要的努力，我一定能解決大多數的難題	
7. 我能冷靜地面對困難，因為我信賴自己處理問題的能力	
8. 面對一個難題時，我通常能找到幾個解決方法	
9. 當有麻煩的時候，我通常能思考出解決方法	
10. 無論什麼事在我身上發生，我都能應付自如	

註：N=384

效度部分，詳見表如表 3-13，自我效能量表 CFA 分析結果發現，標準化因素負荷量介於 0.61 至 0.89，達到 0.5 標準值（Hair et al., 1998）。再透過計算後得到 CR 值為 0.93，AVE 值為 0.56，皆符合標準，代表具有收斂效度（Fornell & Larcker, 1981）。

表 3-13

自我效能量表效度分析結果(正式)

題目	標準化因素負荷量	CR	AVE
1. 如果我盡力去做的話，我總是能夠解決問題的	0.67	0.93	0.56
2. 即使別人反對我，我仍有辦法取得我所要的	0.63		
3. 對我來說，堅持理想和達成目標是輕而易舉的	0.61		
4. 我自信能有效地應付任何突如其來的事情	0.81		
5. 以我的才智，我一定能應付突如其來的事情	0.79		
6. 如果我付出必要的努力，我一定能解決大多數的難題	0.75		
7. 我能冷靜地面對困難，因為我信賴自己處理問題的能力	0.79		
8. 面對一個難題時，我通常能找到幾個解決方法	0.72		
9. 當有麻煩的時候，我通常能思考出解決方法	0.79		
10. 無論什麼事在我身上發生，我都能應付自如	0.89		

註：N=384

三、職涯適應力量表

正式施測結果顯示，職涯適應力量表信度部分，Cronbach's α 值為 0.86，詳見表 3-14，Cronbach's α 大於 0.7 標準值（Nunnally, 1978），代表具有高度的信度水準。

表 3-14
職涯適應力量表信度分析結果(正式)

構面	題目	Cronbach's α 值
關注	1. 我能思考我的未來將會是怎樣的	0.75
	2. 我會為未來做準備	
	3. 我會意識到我必須做出職業的選擇	
控制力	4. 我能自己做出決定	0.79
	5. 我能對我的行為負責	
	6. 我能依賴自己	
好奇心	7. 我會尋找成長的機會	0.73
	8. 我會在做出選擇之前調查各種選擇	
	9. 我能觀察不同的做事方式	
自信	10. 我會注意把事情做好	0.7
	11. 我能學習新技能	
	12. 我會盡我所能工作	

註：N=384

效度部分，詳見表 3-15，人格特質量表 CFA 分析結果發現，標準化因素負荷量介於 0.6 至 0.81，所有四個構面皆達到 0.5 標準值（Hair et al., 1998）。表示這 12 題題項對於此量表有解釋能力，再透過計算後得到 CR 值為 0.69 至 0.81，AVE 值為 0.42 至 0.59，皆符合標準，代表具有收斂效度（Fornell & Larcker, 1981）。

表 3-15

職涯適應力量表效度分析結果(正式)

構面	題目	標準化因素負荷量	CR	AVE
關注	1. 我能思考我的未來將會是怎樣的	0.81	0.81	0.59
	2. 我會為未來做準備	0.8		
	3. 我會意識到我必須做出職業的選擇	0.68		
控制力	4. 我能自己做出決定	0.8	0.81	0.59
	5. 我能對我的行為負責	0.78		
	6. 我能依賴自己	0.72		
好奇心	7. 我會尋找成長的機會	0.64	0.72	0.47
	8. 我會在做出選擇之前調查各種選擇	0.68		
	9. 我能觀察不同的做事方式	0.73		
自信	10. 我會注意把事情做好	0.67	0.69	0.42
	11. 我能學習新技能	0.6		
	12. 我會盡我所能工作	0.68		

註：N=384

第五節 資料處理與分析

資料處理與分析分成以下幾個步驟：第一先將收集數據進行統計方法來描述數據，第二，將進行信度統計，以評估問卷的一致性，第三，將進行驗證性因素分析，來確認問卷潛在結構，接著將進行相關分析，以探討研究變項之間的關係；最後，使用迴歸分析探究變項之間的因果關係。本研究使用 SPSS 軟體作為研究分析工具。以下是有關統計方法的詳細解說：

一、敘述統計分析

敘述統計通常是研究中的第一個關鍵步驟，目的是對統計數據進行基本的整理、總結和呈現。包含基本資料描述、計算平均值、標準差、百分比等統計數據，以作為進一步分析的基礎。

二、信度分析

信度分析用於評估所使用的問卷測量工具的可靠性。採用 Cronbach's α 值，並設定為 0.7 以上，以確定問卷是否具有足夠的信度（Nunnally, 1978），數值越高代表內部一致性越高，表示信度越高。

三、驗證性因素分析

驗證性因素分析（CFA）用於確定研究構面是否適合進行檢驗的方法。透過 CFA，評估了問卷的收斂效度，並使用以下指標來確保該效度：

標準化因素負荷量（ λ ）：期望標準化因素負荷量的估計值應達到 0.5 上，達到顯著水準（Hair et al., 1998）。

組合信度值（CR）：CR 值用於評估內部一致性，CR 值應達到 0.6 以上，表示測量問卷中題項與相對應的構面一致（Fornell & Larcker, 1981）。

平均解釋變異量（AVE）：AVE 值用於評估構念的平均解釋變異程度，AVE 值應達到 0.36 以上，表示測量問卷中題項與相對應的構面一致（Fornell & Larcker, 1981）。

四、 相關分析

相關分析用於評估不同變數間的關聯性，而 Pearson Correlation 則是一種用於探討兩變數之間的線性關係的統計方法，本研究將採用 Pearson Correlation 評估三個變數之間的關聯性。

五、 簡單迴歸分析

簡單迴歸分析主要目的在於預測一個或多個變數之間的關係，以驗證這些變數之間的影響程度和相關性。研究選擇簡單迴歸分析來研究三個變數之間的相互作用，深入了解這些變數間的影響力。

第六節 研究程序

本研究之研究過程，按下列程序依序進行，詳見表圖 3-2。

一、 訂立研究主題

依照想探討的研究領域確定出一個具體的研究主題。需要對人力資源管理領域進行背景研究和文獻蒐集，以了解現有的文獻和研究缺口，並確定本研究之主題。

二、 蒐集文獻資料

本研究將收集與研究主題相關的國內外文獻資料，包括人格特質、自我效能和職涯適應力等相關關鍵字。這些文獻來源包括研究論文、期刊文章、書籍和網路資源等。透過文獻的搜集和整理，旨在瞭解過去研究的成果，並確定研究中存在的知識缺口。

三、 確定研究背景與目的

研究背景應該提供有關研究領域的整體背景和相關文獻的綜述。而研究目的則明確地表達此項研究的目的，填補研究缺口、驗證或擴展現有理論、探索新的現象等。

四、 建立研究架構與假設

本研究將建構一個研究框架，這將是整個研究的結構基礎，用於支撐研究方法和分析。同時，也制定研究假設，對本研究中關鍵變項之

間關係的推測或預測。這些假設對應本研究之背景和目的，並且能夠在後續的研究中得到驗證或推翻。

五、 撰寫研究計畫與問卷設計

本研究中將撰寫研究計畫和設計問卷。研究計畫涵蓋研究方法、文獻蒐集方法、研究範圍和時間框架等細節。問卷設計則根據本論文之研究目的和假設，採用電子問卷形式讓受訪者填答，以方便收集與研究相關資料。

六、 研究計畫審查

在此階段，需將研究計畫提交給指導教授進行審查。這個過程通常包括對研究方法、研究設計和問卷設計的評估和反饋。根據審查的結果，需要進行一些修改和調整，以確保研究計畫的合理性和可行性。

七、 實施問卷調查與彙整資料

在此步驟中，將實施本論文主題所設計的問題調查，並收集答題者的回答和資料。一旦收集到足夠的資料，將開始整理和彙總這些資料，以便進行後續的分析。

八、 問卷資料分析

在這步驟中，將對收集到的問卷資料進行分析，使用統計方法或其他適當的分析工具。包括敘述統計、相關性分析、迴歸分析或其他統

計分析方法，以回答本論文之研究問題並驗證或推翻原本提出的假設。

九、 研究結論與建議

在這一步驟中，將根據本論文之研究結果來總結研究發現並提出結論。並根據研究結果提出一些建議，如企業徵才建議、實務建議或進一步的研究方向，以便在人力資源相關領域產生更多的影響。

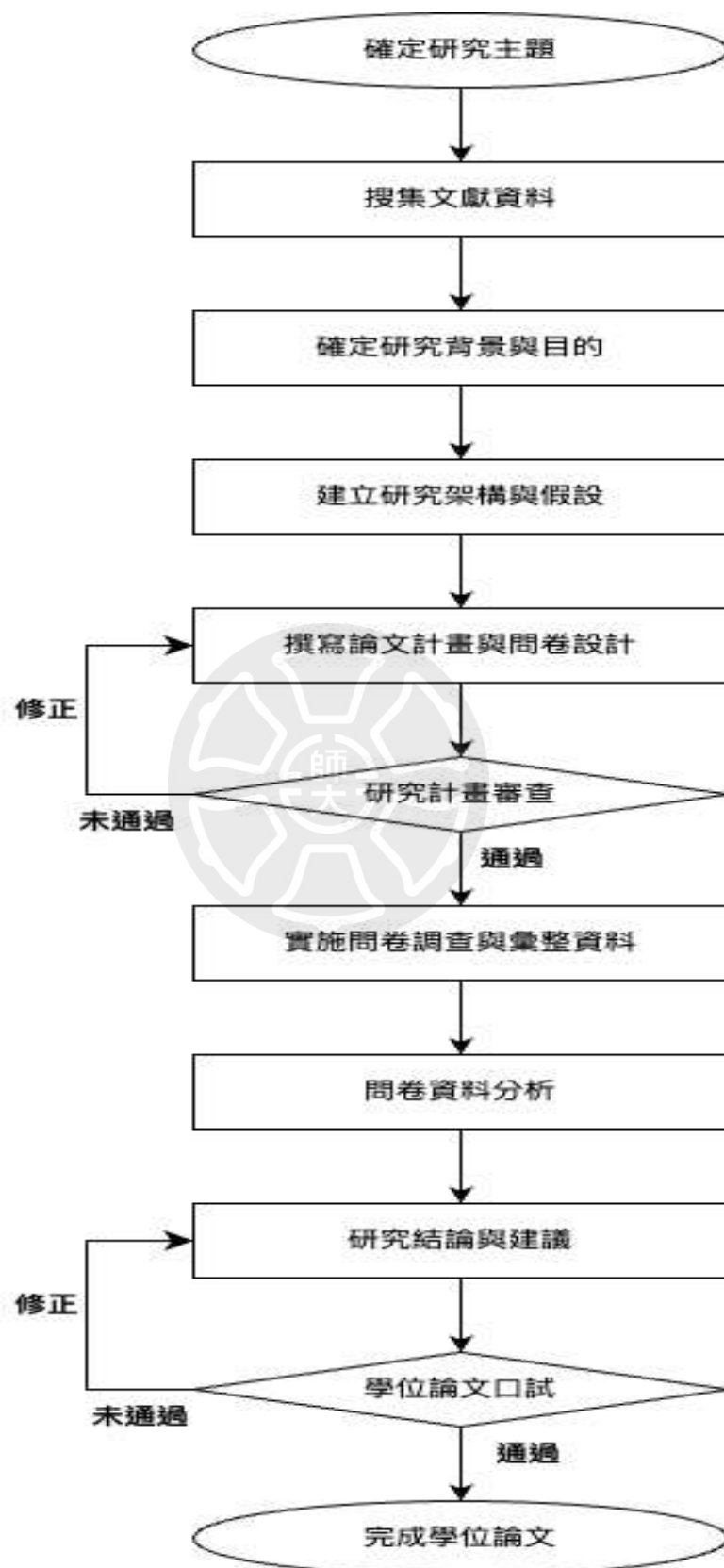
十、 學位論文口試

在此階段，將提交學位論文並進行口試。口試將由教授進行，將評估本學位論文的內容。在口試中，將陳述本論文之研究目的、方法和結果，並回答委員會成員提出的問題，解釋本研究的重要性和貢獻。口試結束後，教授將根據研究者之表現和論文的內容來評估學術能力和研究成果。

十一、 完成學位論文

完成口試後需要根據口試委員提出的建議和指導進行必要的修改和修訂。修改完成，將提交最終版本的學位論文。

圖 3-2
研究流程





第四章 結果與討論

本研究採用 SPSS 統計軟體進行分析，驗證研究假設，本章涵蓋了第一節基本資料分析，第二節探討人格特質、自我效能與職涯適應力之關係、第三節分析自我效能對人格特質與職涯適應力之中介效果，第四節為綜合討論。

第一節 基本資料分析結果

本研究的正式問卷施測時間為 112 年 11 月至 12 月共 4 週間完成，問卷回收共 459 份問卷，篩選排除非服務產業別且工作年資未達一年者、重複性、規律性作答等無效問卷共 75 份，實際回收有限問卷共 384 份問卷，有效問卷回收率 84%，結果分析說明如下。

一、基本資料分析

本研究以 384 份正式有效問卷為對象，透過 SPSS 進行敘述統計分析，研究受測者在性別、年齡、教育程度、工作年資等背景因素上的分布情況。研究結果顯示，在性別方面，男性占比 53.1%，女性占比 46.6%，而其他性別則佔 3%。至於年齡分布，31 歲至 40 歲的受測者佔比最高，達 36.7%，其次是 41 歲至 50 歲，佔比為 25%；而 61 歲以上的年齡層則佔比最低，僅為 1.3%。在教育程度方面，學士學位的受測者佔比最高，為 54.7%，其次是專科以下，佔比 27.9%，而博士學歷的受測者佔比最低，僅為 0.3%。最後，在工作年資方面，11 年至 15 年的受測者佔比最高，為 23.4%，其次是年資 1 年至 5 年，佔比為 21.6%，而年資 26 年以上的受測者則佔比最低，僅為 7.3%。詳見表 4-1。

表 4-1
基本資料分析結果摘要

項目	類別	樣本數	百分比	累計百分比
性別	男	204	53.1%	53.1%
	女	179	46.6%	99.7%
	其它	1	3%	100%
年齡	20歲以下	8	2.1%	2.1%
	21歲～30歲	88	22.9%	25.0%
	31歲～40歲	141	36.7%	61.7%
	41歲～50歲	96	25.0%	86.7%
	51歲～60歲	46	12.0%	98.7%
	61歲以上	5	1.3%	100%
教育程度	專科以下	107	27.9%	27.9%
	學士	210	54.7%	82.6%
	碩士	66	17.2%	99.7%
	博士	1	0.3%	100%
工作年資	1～5年	83	21.6%	21.6%
	6～10年	77	20.1%	41.7%
	11～15年	90	23.4%	65.1%
	16～20年	68	17.7%	82.8%
	21～25年	38	9.9%	92.7%
	26年以上	28	7.3%	100%
有效樣本數		384		

註：N=384

二、變項之平均數和標準差分析結果

(一) 人格特質

人格特質分析結果詳見表 4-2，受測者的整體人格特質平均值為 3.76，標準差為 0.83，每個題目的平均分數均超過 3 分，表示受試者展現出均勻的人格特質。其中「盡責性」人格最高，平均數為 4.03 標準差為 0.74，代表受測者整體上可能顯示出較高的盡責性特質；而「情緒敏感性」人格最低，平均數為 3.33 標準差為 1，情緒敏感性人格在情緒敏感上的平均水平是比較低的，但個體之間的差異比較大，有些人可能表現出較高的情緒敏感性，而另一些人表現出較低的情緒敏感性。

表 4-2
人格特質平均數和標準差分析結果摘要表

構面	題目	平均數	標準差
開放性	1. 我會對大自然的存在狀況、藝術或科學產生好奇心	4.03	0.80
	2. 我喜歡嘗試各種新奇的事物	4.04	0.73
	3. 我能在第一時間掌握新事件的重點	3.81	0.77
	4. 我喜歡探究事物背後的原因及道理	4.06	0.71
		3.99	0.75
盡責性	5. 我習慣將物品歸位與擺放整齊	3.79	0.90
	6. 面臨工作或挑戰時，我會先擬定計畫和安排進度	4.06	0.73
	7. 我能在工作上跟上進度並如期完成	4.09	0.68
	8. 完成一件工作後，我會花時間再次的檢查與確認	4.12	0.71
	9. 我在工作上的表現比起別人有效率	3.93	0.76
	10. 朋友認為我是一個可靠有責任感的人	4.17	0.69
		4.03	0.74
外向性	11. 在公開場合中我喜歡與人聊天，互動熱絡	3.58	0.94
	12. 我通常能夠帶動團體的氣氛	3.28	0.97
	13. 我喜歡參加具有冒險性與挑戰性的活動	3.51	0.89
	14. 當我面對陌生的人或環境時，不會感到不自在	3.36	0.99
	15. 我喜歡主動邀約朋友出遊或參與活動	3.43	0.95
		3.43	0.95
宜人性	16. 聽聞別人不幸消息，我能感同身受並給予協助	4.05	0.72
	17. 我能體會並包容親友的負面情緒與行為	3.91	0.75
	18. 當友人與我意見不同時，我會與對方協商並盡量配合	3.92	0.66
	19. 朋友說我很體貼，會為他人著想	3.96	0.78
	20. 我會用委婉的方式表達自己的意見	3.77	0.83
		3.92	0.75
情緒敏感性	21. 面對日常工作，我常擔心做不好或做不完	3.46	1.06
	22. 我會因為事情不如預期而感到悶悶不樂	3.86	0.91
	23. 我的心情容易受季節或天氣的影響	3.03	1.06
	24. 做了決定之後，我又會經常感到後悔	2.97	0.99
		3.33	1.00
		3.76	0.83

註：N=384

(二) 自我效能

自我效能分析結果詳見表 4-3，受測者的整體人格特質平均值為 3.78，標準差為 0.73，表示整體在自我效能方面呈現出較高的平均水平，並且個體之間的差異相對較小。代表整體上受試者在應變各種不同情境下挑戰時的整體信心（Schwarzer, 1997），受試者看法相對一致。

表 4-3

自我效能平均數和標準差分析結果摘要表

題目	平均數	標準差
1. 如果我盡力去做的話，我總是能夠解決問題的	4.13	0.62
2. 即使別人反對我，我仍有辦法取得我所要的	4.02	0.75
3. 對我來說，堅持理想和達成目標是輕而易舉的	3.33	0.88
4. 我自信能有效地應付任何突如其來的事情	3.65	0.76
5. 以我的才智，我一定能應付突如其來的事情	3.74	0.76
6. 如果我付出必要的努力，我一定能解決大多數的難題	3.98	0.65
7. 我能冷靜地面對困難，因為我信賴自己處理問題的能力	3.91	0.70
8. 面對一個難題時，我通常能找到幾個解決方法	3.81	0.74
9. 當有麻煩的時候，我通常能思考出解決方法	3.91	0.61
10. 無論什麼事在我身上發生，我都能應付自如	3.32	0.78
	3.78	0.73

註：N=384

(三) 職涯適應力

職涯適應力分析結果詳見表 4-4，受測者的整體職涯適應力平均值為 4.10，標準差為 0.67，每個構面題目的平均值皆有接近 4 或以上，表示整體而言，受測者在職涯適應力方面呈現較高的平均水平，並且在四個構面上表現相對一致。

表 4-4

職涯適應力平均數和標準差分析結果表

構面	題目	平均數	標準差
關注	1. 我能思考我的未來將會是怎樣的	3.67	0.83
	2. 我會為未來做準備	3.84	0.76
	3. 我會意識到我必須做出職業的選擇	3.94	0.74
		3.82	0.78
控制力	4. 我能自己做出決定	4.15	0.66
	5. 我能對我的行為負責	4.37	0.58
	6. 我能依賴自己	4.14	0.71
		4.22	0.65
好奇心	7. 我會尋找成長的機會	4.12	0.68
	8. 我會在做出選擇之前調查各種選擇	4.09	0.70
	9. 我能觀察不同的做事方式	4.19	0.57
		4.13	0.65
自信	10. 我會注意把事情做好	4.23	0.58
	11. 我能學習新技能	4.16	0.63
	12. 我會盡我所能工作	4.30	0.61
		4.23	0.61
		4.10	0.67

註：N=384

第二節 人格特質、自我效能與職涯適應力之關係

本研究選擇使用 Pearson 積差相關分析，以深入研究人格特質、自我效能和職涯適應力等變項之間的相互關係。Pearson 積差相關係數的取值範圍介於在-1 到 1 之間。具體而言，當 r 介於 0 到 1 之間時，表示兩個變項間之間呈現正相關；當 r 介於 0 到-1 之間時，表示兩個變項之間呈現負相關；若 $r=0$ ，代表兩個變項之間無線性相關。當兩個變項呈現正向關係時，相關係數 0.1 至 0.3 之間被視為低度相關、0.3 至 0.5 之間是中度相關，而 0.5 至 1.0 之間則是高度相關，同樣適用於解釋負向相關（Cohen, 1988）。根據表 4-5 分析結果所示。

背景變項分析中發現，年齡與職涯適應力中的好奇構面呈現低度負相關。表示隨著年齡增長，員工對對工作的好奇心會逐漸減弱。教育程度與職涯適應力中的關注構面之間存在低度正相關，表示教育程度較高的員工越關注自己職涯的發展。此外，工作年資與人格特質中的盡責性構面、自我效能以及職涯適應力中的控制力構面之間相關性為正相關且達到統計上低度相關的顯著水準，代表隨著工作年資增加，員工的責任感、自我效能以及面對職場環境的控制力方面表現越來越高。

從研究變項中發現，人格特質與自我效能之間相關性為正相關且達到統計上中度相關的顯著水準，代表人格特質越突出，自我效能感越高。進一步分析不同人格特質子構面與自我效能之間的關係，開放性、盡責性、外向性和宜人性與自我效能相關性為正相關且達到統計上中度至高度相關的顯著水準，表示具有這些特質的員工更可能展現出較高的自我效能感。反之，情緒敏感性人格和自我效能相關係數為（ $r=-.104$ ， $p<.05$ ），相關性為負相關且達到統計上低度相關的顯著水

準。表示情緒敏感性越高的員工對自我效能感越低。此結果與王桂萍(2022)提出之結果一致。

人格特質與職涯適應力之間相關性為正相關且達到統計上高度相關的顯著水準，表示人格特質較為積極的員工在職涯適應力表現會越高。進一步分析不同人格特質與自我效能之間的關係，開放性、盡責性、外向性和宜人性人格與職涯適應力相關性為正相關且達到統計上從低度至中度相關的顯著水準，表示具有這些特質的員工更能展現出較高的職涯適應力。反之，情緒敏感性人格和職涯適應力中控制力構面相關係數為($r=-.121, p<.05$)，相關性為負相關且達到統計上低度相關的顯著水準，表示情緒敏感性較高的員工在職涯適應力的控制力方面比較負面。因而影響他們適應職涯適應力。此發現與 Teixeira 等人(2012)提出之結果一致。情緒敏感性人格與好奇心、自信之間相關性呈現負相關，但未達到統計上的顯著水準。

自我效能與職涯適應力之間關係性為正相關且達到統計上高度相關的顯著水準，表示自我效能越高的員工職涯適應力會越高。進一步分析自我效能與不同職涯適應力之構面間的關係，自我效能與關注、控制力、好奇心、自信相關性為正相關且達到統計上從中度至高度相關的顯著水準，表示自我效能越高的員工，在關注職涯發展、控制工作、保持好奇心和自我信心方面愈高。

表 4-5

人格特質、自我效能與職涯適應力之相關分析摘要表

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. 性別	1.47	0.51	1															
2. 年齡	3.26	1.05	-0.033	1														
3. 教育程度	1.90	0.67	0.064	-.152**	1													
4. 工作年資	3.96	1.15	-0.065	.767**	-.214**	1												
5. 人格特質	3.76	0.83	-0.074	.123*	-0.024	0.088	1											
6. 開放性	3.99	0.75	-.134**	-0.019	0.029	-0.062	.638**	1										
7. 盡責性	4.03	0.74	-0.082	.217**	0.017	.191**	.671**	.313**	1									
8. 外向性	3.43	0.95	-0.086	0.078	-0.091	0.085	.742**	.407**	.427**	1								
9. 宜人性	3.92	0.75	-0.012	.103*	-0.017	0.044	.730**	.348**	.397**	.430**	1							
10. 情緒敏感性	3.33	1.00	0.071	-0.01	0.012	-0.014	.363**	0.074	-0.045	-0.043	.164**	1						
11. 自我效能	3.78	0.73	-0.077	0.096	-0.012	.115*	.585**	.483**	.490**	.551**	.421**	-.104*	1					
12. 職涯適應力	4.10	0.67	-0.062	-0.005	0.071	0.005	.514**	.453**	.503**	.356**	.349**	-0.013	.598**	1				
13. 關注	3.82	0.78	0.001	0.034	.178**	0.005	.398**	.288**	.369**	.321**	.280**	-0.003	.443**	.751**	1			
14. 控制力	4.22	0.65	-.136**	0.073	-0.027	.115*	.364**	.351**	.466**	.252**	.224**	-.121*	.524**	.801**	.453**	1		
15. 好奇心	4.13	0.65	-0.033	-.107*	0.063	-0.094	.443**	.437**	.350**	.286**	.310**	0.051	.500**	.806**	.431**	.527**	1	
16. 自信	4.23	0.61	-0.032	-0.03	-0.023	-0.017	.405**	.355**	.390**	.244**	.277**	0.04	.401**	.774**	.364**	.538**	.608**	1

註：N=384。* $p < 0.05$ ；** $p < 0.01$ ；性別：男=1，女=2；年齡：20歲以下=1，21~30歲=2，31~40歲=3，41~50歲=4，51~60歲=5，61歲以上=6；教育程度：專科以下=1，學士=2，碩士=3，博士=4；工作年資：1年以下=1，1~5年=2，6~10年=3，11~15年=4，16~20年=5，21~25年=6，26年以上=7。

第三節 自我效能對人格特質與職涯適應力之中介效果

本章節旨在透過迴歸分析方法，研究人格特質、自我效能以及職涯適應力之間的線性關係，同時評估可能存在的中介效果。為了檢測迴歸模型中的共線性程度，參考了 Robinson 和 Schumacker (2009) 提出變異數膨脹因子 (VIF)，VIF 可用於評估變數之間的潛在多重共線性，即變數之間可能存在的高度相關性。透過進行檢測將每一個自變量作為因變量，生成多個新的迴歸方程式。每個迴歸模型都會計算對應的 VIF 值。為確保模型的穩定性，建議每個 VIF 值應維持在低於 5.0 的水平 (Craney & Surles, 2007)。這樣的檢測過程有助於確保在分析中排除了多重共線性的影響，使得人格特質、自我效能和職涯適應力之間的關係有更準確。

一、人格特質對職涯適應力之關係

透過前述的 Pearson 相關分析，了解到人格特質與職涯適應力之間的相關性，顯示出人格特質與職涯適應力之間具有高度正相關，並且達到統計顯著水準。進一步對人格特質五大構面與職涯適應力四大構面的關係進行分析，開放性人格、盡責性人格、外向性及宜人性人格對職涯適應力四大構面的相關係數達到統計顯著水準，呈現正相關。情緒敏感性人格與控制力之間具有低度負相關，並且達到統計顯著水準，其他三大構面皆不顯著。

依據表 4-6 所示，透過迴歸分析，以人格特質為自變項、職涯適應力為依變項，顯示人格特質與職涯適應力具有顯著且正向的相關 ($\beta=.514, p<.001$)，故假設一獲得支持，變異數膨脹因子 (VIF) 值為 1.000，不具有共線性問題，調整過後的決定係數 $R^2=.262$ ，顯示人格特質可解釋職涯適應力 26.2% 的變異量 ($F(1,383)=137.137, p<.001$)，即表示員工的人格特質在一定程度上能夠預測他們的職涯適應能力。

進一步分析五大人格特質五個構面對職涯適應力四個子構面中的「關注」的影響，標準化係數 β 分別為開放性（ $\beta=0.132^*$ ）、盡責性（ $\beta=0.238^{***}$ ）、外向性（ $\beta=0.128^*$ ）對於關注具有顯著正向影響，而宜人性（ $\beta=0.086$ ）則不具統計顯著性，而情緒敏感性（ $\beta=-0.011$ ）則不具統計顯著性。對「控制力」的影響，標準化係數 β 分別為開放性（ $\beta=0.243^{***}$ ）、盡責性（ $\beta=0.389^{***}$ ）對於控制力具有顯著正向影響，而外向性（ $\beta=-0.025$ ）、宜人性（ $\beta=0.17$ ）、情緒敏感性（ $\beta=-0.125$ ）對控制力不具統計顯著性。對「好奇心」的影響，標準化係數 β 分別為開放性（ $\beta=0.328^{***}$ ）、盡責性（ $\beta=0.197^{***}$ ）對於好奇心具有顯著正向影響，外向性（ $\beta=0.025$ ）、宜人性（ $\beta=0.104$ ）、情緒敏感性（ $\beta=0.02$ ）對好奇心不具統計顯著性。對「自信」的影響，標準化係數 β 分別為開放性（ $\beta=0.24^{***}$ ）、盡責性（ $\beta=0.289^{***}$ ）對於自信具有顯著正向影響，而外向性（ $\beta=-0.01$ ）、宜人性（ $\beta=0.079$ ）、情緒敏感性（ $\beta=0.022$ ）對好奇心不具統計顯著性，結果顯示 VIF 值皆低於 5，不具有共線性問題。上述結果可得知五大人格特質的五個構面對職涯適應力的關係發現，開放性和盡責性對職涯適應力的影響最為顯著，對關注、控制力、好奇心和自信這四個子構面都具有顯著的正向影響。即代表具有開放性和盡責性人格的員工在職涯中能表現出較高的適應能力。

表 4-6

人格特質與職涯適應力之迴歸分析結果

自變項	依變項	B	估計標準誤	β	共線性統計量		R^2	ΔR^2	F	df
					允差	VIF				
人格特質	職涯適應力	0.561	0.048	0.514***	1.000	1.000	0.264	0.262	137.137***	(1,383)
開放性	關注	0.142	0.056	0.132*	0.782	1.279	0.191	0.181	17.873***	(5,383)
盡責性		0.297	0.067	0.238***	0.744	1.344				(5,383)
外向性		0.111	0.049	0.128*	0.679	1.473				(5,383)
宜人性		0.1	0.064	0.086	0.706	1.417				(5,383)
情緒敏感性		-0.009	0.039	-0.011	0.945	1.058				(5,383)
開放性	控制力	0.224	0.046	0.243***	0.782	1.279	0.279	0.269	29.23***	(5,383)
盡責性		0.418	0.055	0.389***	0.744	1.344				(5,383)
外向性		-0.019	0.04	-0.025	0.679	1.473				(5,383)
宜人性		0.017	0.052	0.17	0.706	1.417				(5,383)
情緒敏感性		-0.089	0.032	-0.125	0.945	1.058				(5,383)
開放性	好奇心	0.29	0.044	0.328***	0.782	1.279	0.253	0.243	25.569***	(5,383)
盡責性		0.203	0.053	0.197***	0.744	1.344				(5,383)
外向性		0.018	0.039	0.025	0.679	1.473				(5,383)
宜人性		0.099	0.051	0.104	0.706	1.417				(5,383)
情緒敏感性		0.014	0.031	0.02	0.945	1.058				(5,383)
開放性	自信	0.194	0.042	0.24***	0.782	1.279	0.218	0.208	21.09***	(5,383)
盡責性		0.272	0.05	0.289***	0.744	1.344				(5,383)
外向性		-0.007	0.036	-0.01	0.679	1.473				(5,383)
宜人性		0.069	0.047	0.079	0.706	1.417				(5,383)
情緒敏感性		0.14	0.029	0.022	0.945	1.058				(5,383)

註：N=384。* $p<0.05$ ；** $p<0.01$ ；*** $p<0.001$

二、人格特質對自我效能之關係

分析結果詳見表 4-7，透過迴歸分析以人格特質為自變項、自我效能為依變項，顯示人格特質對自我效能具有顯著且正向的影響

($\beta=.585***, p<.001$)，故假設二獲得支持，變異數膨脹因子 (VIF) 值為 1.000，不具有共線性問題，調整過後的決定係數 $R^2=.34$ ，表示人格特質可解釋自我效能 34% 的變異量 ($F(1,383)=198.373, p<.001$)。

進一步分析五大人格特質五個構面對自我效能影響，標準化係數 β 分別為開放性 ($\beta=0.257***$)、盡責性 ($\beta=0.227***$)、外向性

($\beta=0.258***$)、宜人性 ($\beta=0.14**$) 具有顯著正向影響，與情緒敏感性 ($\beta=-0.123**$) 具有顯著負向影響，不具有共線性問題，與王桂萍 2020 提出結果一致。由上述結果得知五大人格特質的五個構面對自我效能具有不同程度的影響，代表具有較高程度的開放性、盡責性、外向性和宜人性的員工表現出較高的自我效能，而情緒敏感性較高的員工則表現出較低的自我效能。

表 4-7

人格特質與自我效能之迴歸分析摘要表

自變項	依變項	B	估計標準誤	β	共線性統計量		R^2	ΔR^2	F	df
					允差	VIF				
人格特質	自我效能	0.656	0.047	0.585***	1.000	1.000	0.342	0.34	198.373***	(1,383)
開放性		0.19	0.032	0.257***	0.782	1.279				(5,383)
盡責性		0.196	0.038	0.227***	0.744	1.344				(5,383)
外向性	自我效能	0.171	0.027	0.285***	0.679	1.473	0.464	0.457	65.381***	(5,383)
宜人性		0.112	0.036	0.14**	0.706	1.417				(5,383)
情緒敏感性		-0.07	0.022	-0.123**	0.945	1.058				(5,383)

註：N=384。* $p < 0.05$ ；** $p < 0.01$ ；*** $p < 0.001$

三、自我效能對職涯適應力之關係

分析結果詳見 4-8，透過迴歸分析顯示自我效能對職涯適應力具有顯著正向相關（ $\beta = .598^{***}, p < .001$ ），故假設三獲得支持，變異數膨脹因子（VIF）值為 1.000，不具有共線性問題，調整過後的決定係數 $R^2 = .356$ ，表示自我效能可解釋職涯適應力 35.6% 的變異量（ $F(1,383) = 212.737, p < .001$ ），結果顯示 VIF 值皆低於 5，不具有共線性問題。進一步分析自我效能面對職涯適應力四構面影響，標準化係數 β 分別為關注（ $\beta = 0.195^{***}, p < .001$ ）、控制力（ $\beta = 0.293^{***}, p < .001$ ）、好奇心（ $\beta = 0.249^{***}, p < .001$ ）具有顯著正向影響，經上述結果得知員工在應對職涯挑戰時，更能表現出更高的關注度、控制力和好奇心，從而提高員工的職涯適應能力。然而，與研究假設相反的是，自我效能與自信之間的關係並不顯著，透過文獻探討中尚未找到關於自我效能與自信之間關係的文獻，這對未來研究提供了一個可再研究的議題。

表 4-8

自我效能與職涯適應力之迴歸分析摘要表

自變項	依變項	B	估計標準誤	β	共線性統計量		R^2	ΔR^2	F	df
					允差	VIF				
自我效能	職涯適應力	0.615	0.042	0.598***	1.000	1.000	0.358	0.356	212.737***	(1,383)
	關注	0.135	0.033	0.195***	0.742	1.348				(5,383)
	控制力	0.235	0.042	0.293***	0.602	1.662				(5,383)
自我效能	好奇心	0.208	0.046	0.249***	0.55	1.819	0.373	0.366	56.295***	(5,383)
	自信	0.019	0.05	0.021	0.564	1.774				(5,383)

註：N=384；* $p < 0.05$ ；** $p < 0.01$ ；*** $p < 0.001$

四、自我效能對人格特質與職涯適應力之中介效果

為了驗證自我效能是否在人格特質與職涯適應力之間起中介效果，本研究採用階層迴歸分析，並依據 Baron 和 Kenny (1986) 提出的驗證方法來確認假設四，詳見表 4-9。人格特質對於自我效能具有解釋力（ $\beta = 0.585^{***}$, $p < .001$ ）；自我效能對職涯適應力具有解釋力（ $\beta = 0.589^{***}$, $p < .001$ ）；人格特質對職涯適應力具有解釋力（ $\beta = 0.514^{***}$, $p < .001$ ）；然而，加入自我效能為中介後，人格特質對職涯適應力的影響仍然達到顯著水準，但是明顯下降（ $\beta = 0.250^{***}$, $p < .001$ ）；再檢視預測效果的變化，人格特質對職涯適應力的總解釋變異量由原本的 26.2% 增加至 39.6%，提升 13.4% 的解釋量，顯示自我效能對人格特質與職涯適應力關係具有部分中介效果。

表 4-9

自我效能對人格特質與職涯適應力之中介效果

變項名稱	自我效能	職涯適應力		
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
人格特質	0.585***	0.514***		0.250***
自我效能			0.598***	0.452***
R ²	0.342	0.264	0.358	0.399
ΔR^2	0.34	0.262	0.356	0.396
F	198.373	137.137	212.737	126.322
df	(1,383)	(1,383)	(1,383)	(2,383)

註：N=384。* $p < 0.05$ ；** $p < 0.01$ ；*** $p < 0.001$ 表中數值為標準化迴歸係數(β)

深入檢視子構面的中介效果，探討自我效能在人格特質與關注關係之間的中介作用，詳見表 4-10。人格特質對於自我效能具有解釋力（ $\beta = 0.585^{***}$, $p < .001$ ）；自我效能對關注具有解釋力（ $\beta = 0.443^{***}$, $p < .001$ ）；人格特質對關注具有解釋力（ $\beta = 0.398^{***}$, $p < .001$ ）；然而，在加入中介變項自我效能後，人格特質對關注的影響仍然達到顯著水準，顯示自我效能對人格特質與關注關係具有部分中介效果。

表 4-10

自我效能對人格特質與關注之中介效果

變項名稱	自我效能	關注		
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
人格特質	0.585***	0.398***		0.212***
自我效能			0.443***	0.319***
R ²	0.342	0.158	0.196	0.225
△R ²	0.34	0.156	0.194	0.221
F	198.373	71.946	93.107	55.45
df	(1,383)	(1,383)	(1,383)	(2,383)

註：N=384。* $p < 0.05$ ；** $p < 0.01$ ；*** $p < 0.001$ 表中數值為標準化迴歸係數(β)

自我效能對人格特質與控制力關係之中介效果，詳見表 4-11。人格特質對於自我效能具有解釋力（ $\beta = 0.585^{***}$, $p < .001$ ）；自我效能對控制力具有解釋力（ $\beta = 0.524^{***}$, $p < .001$ ）；人格特質對控制力具有顯著解釋力（ $\beta = 0.364^{***}$, $p < .001$ ）；然而，在加入自我效能作為中介變項後，人格特質對控制力的影響仍然達到顯著水準，顯示自我效能在人格特質與控制力之間具有部分中介效果。

表 4-11

自我效能對人格特質與控制力之中介效果

變項名稱	自我效能	控制力		
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
人格特質	0.585***	0.364***		0.088***
自我效能			0.524***	0.472***
R ²	0.342	0.133	0.274	0.28
△R ²	0.34	0.13	0.273	0.276
F	198.373	58.377	144.48	73.902
df	(1,383)	(1,383)	(1,383)	(2,383)

註：N=384。* $p < 0.05$ ；** $p < 0.01$ ；*** $p < 0.001$ 表中數值為標準化迴歸係數(β)

自我效能對人格特質與好奇心關係之中介效果，詳見表 4-12。人格特質對於自我效能具有解釋力（ $\beta=0.585^{***}, p<.001$ ）；自我效能對好奇心具有解釋力（ $\beta=0.500^{***}, p<.001$ ）；人格特質對好奇心具有解釋力（ $\beta=0.443^{***}, p<.001$ ）；然而，在加入中介變項自我效能後，人格特質對好奇心的影響仍然達到顯著水準，顯示自我效能在人格特質與好奇心之間具有部分中介效果。

表 4-12

自我效能對人格特質與好奇心之中介效果

變項名稱	自我效能	好奇心		
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
人格特質	0.585***	0.443***		0.229***
自我效能			0.500***	0.366***
R ²	0.342	0.196	0.25	0.284
ΔR^2	0.34	0.194	0.248	0.281
F	198.373	93.18	127.376	75.733
df	(1,383)	(1,383)	(1,383)	(2,383)

註：N=384。* $p<0.05$ ；** $p<0.01$ ；*** $p<0.001$

表中數值為標準化迴歸係數(β)

自我效能對人格特質與自信關係之中介效果，詳見表 4-13。人格特質對於自我效能具有解釋力（ $\beta=0.585^{***}, p<.001$ ）；自我效能對自信具有解釋力（ $\beta=0.401^{***}, p<.001$ ）；人格特質對自信具有解釋力（ $\beta=0.405^{***}, p<.001$ ）；然而，在加入自我效能作為中介變項後，人格特質對自信的影響仍然達到顯著水準，顯示自我效能在人格特質與自信之間具有部分中介效果。

表 4-13

自我效能對人格特質與自信之中介效果

變項名稱	自我效能	自信		
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
人格特質	0.585***	0.405***		0.259***
自我效能			0.401***	0.249***
R ²	0.342	0.164	0.161	0.205
ΔR ²	0.34	0.162	0.158	0.201
F	198.373	74.991	73.109	49.106
df	(1,383)	(1,383)	(1,383)	(2,383)

註：N=384。* $\rho < 0.05$ ；** $\rho < 0.01$ ；*** $\rho < 0.001$

表中數值為標準化迴歸係數(β)

第四節 綜合討論

依據前述章節分析結果，總結各研究假設驗證結果，以進一步了解人格特質、自我效能與職涯適應力間的關係。本研究提出的四項主要變項之研究假設皆成立：(1)H1：人格特質與職涯適應力具有顯著關聯性；(2)H2：人格特質與自我效能具有顯著關聯性；(3)H3：自我效能與職涯適應力具有顯著關聯性；(4)H4：自我效能對人格特質與職涯適應力之間具有部分中介效果。研究發現人格特質與職涯適應力之間關性存在正向相關，與(Gonçalves et al., 2020)提出人格特質與職業適應能力之間存在正向關聯之結果一致。

此外，研究結果顯示，自我效能在人格特質與職涯適應力之間扮演部分中介角色，表示自我效能在這關係中扮演一定的角色，但是並非完全解釋人格特質與職涯適應力之間的關係。研究結果提供企業一些建議。公司在招聘和管理人才時應考慮到個人的人格特質，並了解這些特質可能對其在職場中的適應能力產生影響。其次，企業可以通

過提高員工的自我效能來促進職涯適應力的發展，例如透過培訓來增強員工的自信心和能力感。最後，企業應重視員工的職涯發展需求，並為員工提供適當的支持和資源，以幫助員工在職場中更好的適應力和發展。更多詳細資訊可詳見表 4-14。

表 4-14

研究假設驗證結果彙整表

研究假設	驗證結果
H1：人格特質與職涯適應力具有顯著關聯性	成立
H2：人格特質與自我效能具有顯著關聯性	成立
H3：自我效能與職涯適應力具有顯著關聯性	成立
H4：自我效能於人格特質與職涯適應力之間具有中介效果	部分成立





第五章 結論與建議

本研究旨在探討人格特質、自我效能與職涯適應力之間的關聯性，此章節將彙整第四章的研究分析結果，並提出研究結論及其應用意涵。並討論研究的限制，並提出未來研究的建議，以支持後續的研究者和企業實務相關工作者更進一步深入研究和實踐。

第一節 結論

本研究根據分析結果，針對人格特質、自我效能與職涯適應力之間的關係進行相關總結與建議。本章節共分為三部分，包括結論、實務管理意涵以及研究限制與研究建議。

一、員工的人格特質對職涯適應力的影響

根據研究結果顯示，員工的人格特質中開放性人格和盡責性人格，對於員工在職涯適應力具有正向影響。當員工具有較高的開放性和盡責性特質時，他們在職涯環境中表現出良好的適應能力。此外，外向性人格員工在關注職場部份也是呈現正向影響，然而宜人性人格與情緒敏感性人格的員工對於職涯適應力沒有顯著的影響。因此儘管員工是宜人性和情緒敏感性人格的員工，不會對員工在職涯中的適應能力產生影響。

二、員工的人格特質會影響自我效能

根據研究結果顯示，員工的五大人格特質（開放性、盡責性、外向性和宜人性）對於其自我效能感受具有正向影響。而情緒穩定性人格特質員工對於其自我效能感受具有負向影響，表示員工的人格特質特性對自我效能感具有作用，代表當員工擁有較高的開放性、盡責性、外向性和宜人性時，會更具有完成任務、應對挑戰，並對自身能力感

到自信。反之，情緒穩定性人格特質對於自我效能感受具有負向影響。當員工具有較高情緒穩定性特質，更容易受到情緒波動的影響，導致對自己的能力感到不確定或缺乏信心。

三、員工的自我效能會影響職涯適應力

根據研究結果顯示，員工的自我效能感對職涯適應力具有正向影響，表示員工的自我效能感受對於適應職涯環境具有影響，當員工能夠有效應對職涯中的各種挑戰和信心程度越高，他們在職涯適應方面的表現就越好。

四、員工的人格特質透過自我效能對職涯適應力產生影響

研究結果指出，自我效能的人格特質與職涯適應力之間扮演中介角色，當員工的人格特質越正向時，其職涯適應力也越強，透過提升自我效能，員工的職涯適應力也會相應提升。因此，企業可以著提升員工的自我效能感，以促進其在職涯中的適應能力。

第二節 實務管理意涵

綜上所述，提出以下實務管理建議如下。

一、招募與組織目標的合適度

根據研究結果顯示，教育程度較高的求職者對職涯發展有較高的關注。在招聘過程中，組織應考量求職者的教育背景，以確保求職者對未來職涯發展的期望與組織的發展目標一致。此外，對於具有豐富工作年資的求職者，擁有較高的穩定性和對職涯環境的決策控制力。管理者應評估這些求職者與組織目標的合適度，並考慮員工未來在組織中扮演的角色及其可能帶來的貢獻。

二、績效評估提升員工自我效能感

在績效評估中，管理者應根據員工的工作年資和人格特質，訂製個性化的目標和挑戰，以激勵員工不斷超越自我，進而提升整體團隊的表現與自我效能感。

三、 提供培訓提升員工職涯適應力

根據研究結果顯示，組織可以將培訓的重點放在員工的人格特質上，尤其是對於具有較高的開放性和盡責性特質的員工，面對組織教育訓練將有助於增強員工的自我效能感，進而提升員工的工作表現和職涯適應。此外，研究結果也指出，教育程度越高的員工越關注自身的職涯發展。因此，建議在培訓中鼓勵員工持續進修學習和自我提升，以更有效地促進員工對職涯發展的投入和認同感。

四、 打造挑戰性的工作任務

根據研究結果顯示，隨著年齡增長，員工對工作的好奇心逐漸減弱，管理者可以設計具有挑戰性的工作任務和專案，以激發員工的好奇心和創造力。這些工作任務可以包含新技術的應用、市場趨勢的分析或是解決複雜問題，有助於保持員工的興趣和參與度。

第三節 研究限制與研究建議

一、研究限制

樣本限制：研究樣本限定於服務產業，因此研究結果的適用性將受到限制。不同產業或背景的員工因具有不同的人格特質和職涯適應力表現，此部分需要進一步的研究。

其他研究變數：研究結果發現人格特質與職涯適應力子構面中有些未被支持，未來的研究應考慮到更多可能影響人格特質與職涯適應力之間關係的因素，如組織文化、家庭背景等，這些變數可能導致對研究結果的影響性。

另外自我效能與職涯適應力子構面中自我效能與自信未被支持，自我效能指的是個人在特定情況下對自己能力的信心水平，而自信代表對自己的整體能力和價值的信心。然而，雖然自我效能和自信有相關性，但之間並不是完全一致的。在某些情況下，員工可能對於特定工作任務或特定領域有很高的自我效能，但在其他方面可能缺乏自信。這可能是因為自我效能更依賴於個人對於自己在特定情境中的實際能力的評價，而自信則可能更多地受到對自己整體價值和身份的評價影響。問卷答題者可能未能充分區分自我效能和自信之間的差異，導致結果未被支持。

二、未來研究建議

未來研究者有可擴展本研究的範疇，依據研究限制中因本研究只針對服務產業類別，未來研究者可擴展到不同產業類別，以服務業以外的不同產業進行研究，以探究人格特質、自我效能和職涯適應力是否在不同產業間存在差異。這將有助於未來研究了解不同產業環境對這些變數的影響。也可建議未來後續研究者可將員工留任意願、組織承諾、工作熱情、激勵制度、職家平衡等變項加入研究模式當中更深入的了解人格特質、自我效能與職涯適應力之關係，探討自我效能與自信構面之間，是否因為員工個體等因素影響自我效能與自信之間的關係。提供更全面的分析，解釋這些變數之間的影響關係。

參考文獻

一、中文部份

行政院組計處。**111 年人力資源調查統計**。中華民國統計資訊網。

https://www.stat.gov.tw/News_Content.aspx?n=4001&s=231112

王才康，胡中鋒，劉勇（2001）。一般自我效能感量表的信度和效度研究。**應用心理學**，7(1)，37-40。

王宗鴻（2006）。**人格特質、主管領導風格與人力資源管理措施對工作投入與工作績效之影響**（未出版碩士論文）。國立中央大學。

<https://hdl.handle.net/11296/d4676v>

王金敦（2005）。**中輟生輔導服務志願人員自我效能、工作壓力與持續服務承諾之研究**（未出版碩士論文）。東海大學。

<https://hdl.handle.net/11296/vne776>

王姿雅（2014）。**教師人格特質、生涯自我效能與工作滿意度之相關研究**（未出版碩士論文）。國立成功大學。

<https://hdl.handle.net/11296/b6j9fb>

王重仁、陳心懿（2021）。斜槓人生：多元職涯態度工作者之職涯適應力、職涯滿意度與專業承諾間之研究。**商略學報**，13(3)，219-234。<https://doi.org/10.3966/207321472021091303004>

王桂萍（2022）。**大學生人格特質對人際關係及自我效能之相關研究**（未出版碩士論文）。國立臺北教育大學。

<https://hdl.handle.net/11296/ej26ng>

王翊安、王志成（2019）。探討服務人員勤勉性和神經質性對工作績效之關係—以正向心情、負向心情為中介效果。**真理觀光學報** 16，17-32。

[https://doi.org/10.6438/TOJT.201912_\(16\).0002](https://doi.org/10.6438/TOJT.201912_(16).0002)

王莘媚（2021）。在環境不確定性下員工性格對工作滿意之影響－以2020年受新冠肺炎衝擊的美容服務業為例（未出版碩士論文）。國立暨南國際大學。

<https://hdl.handle.net/11296/k55766>

朱培汶（2016）。未來時間觀與職涯成功：促進焦點、職涯適應力之中介角色（未出版碩士論文）。國立中央大學。

<https://hdl.handle.net/11296/jwh8cv>

余雅屏（2003）。人格特質、自我導向學習以及工作績效之相關性研究（未出版碩士論文）。國立中山大學。

<https://hdl.handle.net/11296/6mf57g>

吳明隆、張毓仁（2011）。SPSS（PASW）與統計應用分析 I。五南

吳佩儒、林弘昌（2018）。高科技產業研發工程師五大人格特質、組織變革態度與工作投入之研究。科技與人力教育季刊，5(1)，67-88。 [https://doi.org/10.6587/JTHRE.201809_5\(1\).0004](https://doi.org/10.6587/JTHRE.201809_5(1).0004)

吳思聰（2016）。師徒功能對離職傾向影響之研究：職涯適應力與職涯滿意之調節式中介效果檢驗（未出版碩士論文）。國立中央大學。

<https://hdl.handle.net/11296/hpqxc2>

吳淑芳、Courtney, M. & Edwards, H. & McDowell, J. & Shortridge-Baggett, L. M.、張嘉容（2006）。自我效能模式於護理臨床應用之剖析。

榮總護理，23(2)，181-187。 <https://doi.org/10.6142/VGHN.23.2.181>

呂光前、呂曉媛、杜佩蘭、陳錦輝、黃英忠（2018）。挑戰性壓力源、障礙性壓力源與工作滿足－旅行社員工自我效能的調節效果。運動休閒管理學報，15(3)，1-17。

[https://doi.org/10.6214/JSRM.201809_15\(3\).0001](https://doi.org/10.6214/JSRM.201809_15(3).0001)

李修毅（2023）。大學生人格特質、生涯自我效能與就業力關係之研究-以某科技大學電資領域為例（未出版碩士論文）。國立臺北科技大學。

<https://hdl.handle.net/11296/bfsmjx>

沈聰益（2003）。人格五因素模式預測保險業務員銷售績效的效度—NEO-PI-R 量表之跨文化檢驗與人際特質架構之實證探討（未出版博士論文）。國立交通大學。

<https://hdl.handle.net/11296/fp95t6>

阮氏黃燕、翁福元（2022）。COVID-19 浪潮之下的越南教育：線上教學、數位化轉型。臺灣教育評論月刊，11(1)，108-120。

<https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?DocID=P20130114001-202201-202201030031-202201030031-108-120>

周嘉彥、莊惠君（2015）。國中音樂教師人格特質、角色壓力與工作滿意度之研究。藝術教育研究，(29)，1-42。

<https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?DocID=1680435x-201505-201506300023-201506300023-1-42>

房美玉（2002）。台灣半導體產業之組織文化對於內外工作動機與工作績效及工作滿意度間關連性的影響。管理評論，21(3)，69-96。

<https://doi.org/10.6656/MR.2002.21.3.CHI.69>

林世娟（2005）。工作動機與自我效能之研究~以市立醫院員工與志工為例（未出版碩士論文）。世新大學。

<https://hdl.handle.net/11296/n83nf4>

林芝華（2013）。人格特質、組織激勵制度、工作壓力與離職傾向之關聯性探討-以資訊科技產業業務人員為例（未出版碩士論文）。國立成功大學。

<https://hdl.handle.net/11296/qdx89g>

- 林采怡、林弘昌（2019）。探討臨床護理人員的工作壓力、自我效能對工作滿意度之影響。科技與人力教育季刊，5(4)，92-116。
[https://doi.org/10.6587/JTHRE.201906_5\(4\).0005](https://doi.org/10.6587/JTHRE.201906_5(4).0005)
- 林靖璇（2013）。人力資源從業人員專業職能、自我效能與職涯滿足之關聯性研究（未出版碩士論文）。中國文化大學。
<https://hdl.handle.net/11296/tv84ew>
- 林翠蓉、張力、侯啟娉、葉文瑞(2013)。主管領導風格與理財專員人格特質對工作績效影響之探討-以國內某財富管理銀行為例。績效與策略研究，10(2)，37-62。
[https://doi.org/10.6736/JPSR.201309_10\(2\).0002](https://doi.org/10.6736/JPSR.201309_10(2).0002)
- 邱麗家、林淑慧、黃能堂（2012）。內部稽核人員人格特質、成就動機與工作滿意度關係之研究。勞資關係論叢，14(1)，66-98。
<https://doi.org/10.29902/JCSTVS.201207.0004>
- 施佳（2022）。利用臺灣人體生物資料庫探討國內醫事人員人格特質之相關基因（未出版碩士論文）。中國醫藥大學。
<https://hdl.handle.net/11296/fs47gn>
- 高明秀（2011）。人力資源從業人員生涯自我效能與職涯滿意關係之探討-以職涯導師及人際信任為干擾變數（未出版碩士論文）。國立中山大學。
<https://hdl.handle.net/11296/f77utv>
- 張家瑞（2016）。人格特質、理財素養、理財態度與理財行為路徑關係之研究—以花東地區高中職教師為例（未出版博士論文）。國立臺灣師範大學。
<https://hdl.handle.net/11296/fs2d92>
- 張翊祥（2004）。團隊成員人格特質組合對團隊效能影響之研究—以團隊互動過程為中介變項（未出版碩士論文）。中原大學。

<https://hdl.handle.net/11296/vw8z7s>

張翠芬、趙正敏、詹麗珠（2020）。護理人員主管領導行為、人格特質對離職意圖之影響：以工作壓力為中介變項。醫務管理期刊，21(3)，238-257[https://doi.org/10.6174/JHM.202009_21\(3\).238](https://doi.org/10.6174/JHM.202009_21(3).238)

梁直青、周文婷（2022）。營建業從業人員之人格特質、工作壓力、工作滿意度對離職傾向之關係。營建管理季刊，(113)，65-82。
[https://doi.org/10.6505/CMJ.202212_\(113\).0003](https://doi.org/10.6505/CMJ.202212_(113).0003)

梁綉汝（2016）。旅行社從業人員人格特質、工作特性、工作壓力對職業倦怠影響之研究（未出版碩士論文）。大葉大學。
<https://hdl.handle.net/11296/89rsj6>

許夢萍、林秋芬、鄭綺（2022）。專科護理師工作挫折與復原力及其預測因子之探討。新臺北護理期刊，24(1)，14-30。
[https://doi.org/10.6540/NTJN.202203_24\(1\).0002](https://doi.org/10.6540/NTJN.202203_24(1).0002)

郭俞均（2017）。人格特質、情緒勞務與顧客導向行為之研究—以某運輸服務業之T公司站務人員為例（未出版碩士論文）。國立臺灣師範大學。

<https://hdl.handle.net/11296/ruexb7>
陳宛萱（2022）。食品及飲料製造業員工數位轉型、工作不安全感及工作投入之關聯—以數位化焦慮為調節變項（未出版碩士論文）。國立臺灣師範大學。

<https://hdl.handle.net/11296/dqgvzv>
陳宜筠（2016）。探討人格特質與激勵制度關係之研究—以餐旅服務業為例（未出版碩士論文）。國立臺灣師範大學。
<https://hdl.handle.net/11296/4447ek>

陳明珠（2010）。教職員人格特質、工作滿足、組織承諾與組織忠誠度關係之研究—以國立台南護專為例（未出版碩士論文）。長榮大學。

<https://hdl.handle.net/11296/xf3hwm>

陳姿華（2019）。服務業在教育訓練對工作績效之影響—以 G 公司為例（未出版碩士論文）。國立臺北科技大學。

<https://hdl.handle.net/11296/424a56>

陳錦輝（2010）。工作壓力、工作倦怠與情感承諾之關係—工作控制與自我效能之聯合調節作用（未出版博士論文）。國立中山大學。

<https://hdl.handle.net/11296/53jcy6>

曾楓娥（2018）。生氣勃勃與職涯適應力之關係—國內旅館人員部門之探討（未出版碩士論文）。世新大學。

<https://hdl.handle.net/11296/mtf6x6>

溫玲玉、楊其祥、洪儀真、林德勳、楊玉蓉（2021）。大專院校學生事務人員工作績效之研究。《華人經濟研究》，19(1)，1-13。

<https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?DocID=17282055-202103-202104270013-202104270013-1-13>

溫玲玉、楊其祥、洪儀真、林德勳、楊玉蓉（2021）。內外控人格特質、工作形塑、工作投入與工作績效之關聯性研究。《全球管理與經濟》，17(2)，1-22。

[https://doi.org/10.6565/JGME.202112_17\(2\).0001](https://doi.org/10.6565/JGME.202112_17(2).0001)

黃凡瑜、林弘昌（2022）。公立就業服務機構就業服務員的人格特質與工作壓力對工作績效之影響。《科技與人力教育季刊》，8(4)，22-46。
[https://doi.org/10.6587/JTHRE.202206_8\(4\).0002](https://doi.org/10.6587/JTHRE.202206_8(4).0002)

黃玉玲（2012）。某醫學中心手術室護理人員自我效能、專業承諾、工作壓力對工作滿意度之影響（未出版碩士論文）。國立臺北護理健康大學。

<https://hdl.handle.net/11296/b279f7>

黃仲薇（2012）。消費者知覺風險、人格特質暨促銷方式對合購意願之影響（未出版碩士論文）。銘傳大學。

<https://hdl.handle.net/11296/jrm9ke>

黃品全、韓明娟（2014）。壓力源與積極顧客服務表現：角色寬度自我效能及社會交換知覺之調節式中介模型。人力資源管理學報，14(1)，1-22。

<https://doi.org/10.6147/JHRM.2014.1401.01>

葉子明、白凡芸、周士哲（2019）。行政職務壓力大！教師人格特質、工作壓力及壓力因應策略對工作倦怠之影響。全球科技管理與教育期刊，8(3)，70-92。

[https://doi.org/10.6617/GTME.201912_8\(3\).0004](https://doi.org/10.6617/GTME.201912_8(3).0004)

董中驥（2021）。國小教師大五人格特質與補救教學自我效能的關係（未出版碩士論文）。國立中山大學。

<https://hdl.handle.net/11296/64bcx5>

熊淑蘭（2006）。幼兒教師目標導向、自我效能與工作表現之相關研究（未出版碩士論文）。樹德科技大學。

<https://hdl.handle.net/11296/4x7tq4>

趙驛、龔心怡（2021）。國中教師人格特質對教學效能影響之研究：以工作壓力為中介變項。師資培育與教師專業發展期刊，14(2)，27-55。
<https://doi.org/10.3966/207136492021081402002>

歐陽慧蓉（2017）。人格特質、職涯自我效能與職涯滿足關聯性之研究（未出版碩士論文）。國立臺灣師範大學。

<https://hdl.handle.net/11296/3hcah5>

蔡佳芳（2022）。技職校院餐旅學群學生人格特質、創造力與就業力關係之研究：以自我效能為中介變項（未出版博士論文）。國立臺南大學。

<https://hdl.handle.net/11296/32nqf3>

蔣秀容、王珮珩（2018）。資深護理人員情緒穩定性人格特質與工作挫折之研究—以南臺灣某醫學中心為例。高雄護理雜誌，35(1)，14-29。 [https://doi.org/10.6692/KJN.201804_35\(1\).0002](https://doi.org/10.6692/KJN.201804_35(1).0002)

鄭臻妹（2001）。內外控人格特質、工作特性及工作績效之分析研究——以台灣高科技產業員工為例（未出版碩士論文）。國立中央大學。

<https://hdl.handle.net/11296/4j55ue>

盧偉斯、林大椿（2018）。人格特質、工作投入及工作績效關係的探討—以高雄市政府警察局為例。中央警察大學警察行政管理學報，(14)，41-60。

<https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?DocID=P20130527001-201805-201806070003-201806070003-41-60>

謝旺龍（2018）。人格特質、工作壓力與工作滿意度之關係探討—以 T 企業量販店台中以南之員工為例（未出版碩士論文）。國立高雄師範大學。

<https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh1?DocID=U0034-2103201915133118>

謝淑芬、許珮宸（2018）。領隊人員的人格特質、工作壓力與專業生涯承諾之關係研究。**觀光與休閒管理期刊**，6(2)，148-158。

[https://doi.org/10.6510/JTLM.201812_6\(2\).0013](https://doi.org/10.6510/JTLM.201812_6(2).0013)

謝朝旭（2022）。人力資源工作者的情緒勞動、自我效能以及職涯滿意度之相關研究（未出版碩士論文）。國立臺中教育大學。

<https://hdl.handle.net/11296/868ge3>

鍾宜芬、陳俞成（2020）。護理人員人格特質、工作滿意度、留任意願之探討。**醫院雜誌**，53(2)，1-11。

<https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?DocID=P20190424001-202006-202007150009-202007150009-1-11>

藍毓莉、王家芬、陳建智、王美慧（2017）。員工離職實證性研究－探討人格特質與工作特性之關聯性。**顧客滿意學刊**，13(2)，133-155。

<https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?DocID=18164668-201709-201710310017-201710310017-133-155>

二、外文部份

- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. Holt.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148
<https://psycnet.apa.org/record/1993-47215-001>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy. The exercise of control*. W.H. Freeman and Company.
- Barrick, M., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 6-26.
- Bauer, T. N., & Green, S. G. (1994). Effect of newcomer involvement in work-related activities: a longitudinal study of socialization. *Journal of Applied Psychology*, 79(2), 211-223.
- Brown, S. D., Tramayne, S., Hoxha, D., Telander, K., Fan, X., & Lent, R. W. (2008). Social cognitive predictors of college students' academic performance and persistence: A meta-analytic path analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 298-308.
- Bono, J.E. & Vey, M.A. (2007). Personality and emotional performance: Extraversion, neuroticism, and self-monitoring. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 177-192.
- Callan, V. J., Terry, D. J., & Schweitzer, R. (1994). Coping resources, coping strategies and adjustment to organizational change: Direct or buffering effects?. *Work & Stress*, 8(4), 372-383.

- Cattell, R. B. (1946). Personality structure and measurement. *American Psychologist*, 1(12), 405-416.
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., et al. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 86–94.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.004>.
- Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130-139.
- Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory*. Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T. & McCrae, Jr. R. R., (1992). An introduction of the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60, 175-215.
- Craney, T. A., & Surles, J. (2007). Model-dependent variance inflation factor cutoff values. *Quality Engineering*, 14(3), 391-403.
<https://doi.org/10.1081/QEN120001878>
- Douglass, R.P., & Duffy, R.D. (2015). Calling and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 58–65.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.003>.
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46-54.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.007>
- Einarsdóttir, S., Vilhjálmssdóttir, G., Smáradóttir, S. B., & Kjartansdóttir, G. B. (2015). A culture-sensitive approach in the development of the Career Adapt-Abilities Scale in Iceland: Theoretical and operational

- considerations. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 172-181.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.06.006>
- Fisher, C. D. 1986. Organizational socialization: A integrative review.
Research in Personnel and Human Resource Management, 4, 101-145.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18, 382-388.
<http://dx.doi.org/10.2307/3150980>
- Friedman, M., & Rosenman, R. H. (1960). Overt behavior pattern in coronary disease: Detection of overt behavior pattern A in patients with coronary disease by a new psychophysiological procedure. 173(12), 1320-1325.
- Friedman, M., & Roseman, R. (1974). *Type A behavior and your heart*. Knopf.
- Fromm, E. (1941). *Character and social process*. Rinehart & Company.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychology*, 48, 26-34.
- Gonçalves, A. P., Martins, G. H., Salvador, A. P., Machado, G. M., & Luchi, L. R. (2020). Career adaptability and associations with personality traits and pathological traits. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 21, 101-123.
<https://doi.org/10.1007/s10775-020-09448-x>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., et al. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 561–570.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.003>

- Guilford, J. P. (1959). *Personality*. McGraw Hill.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed.). Macmillan..
- Hirschi, A., & Valero, D. (2015). Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 220-229. [http:// dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.010](http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.010).
- Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2014). Effect of proactive personality and decision-making self-efficacy on career adaptability among Chinese graduates. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(6), 903–912.
- Hsu, C. T., & Chang, W. Y. (2019). How proactive personality can decrease turnover intention: A moderated mediation model of justice perception and career adaptability in Taiwanese nurses. *Chiao Da Management Review*, 39(2), 1-35.
<https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?DocID=10287310-201912-202002190011-202002190011-1-35>
- Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt- Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 295-304.
- Karaevli, A., & Hall, D. T. T. (2006). How career variety promotes the adaptability of managers: A theoretical model. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 359–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.05.009>
- Kensbock, J. M., &Stöckmann, C. (2020). “Big brother is watching you”: Surveillance via technology undermines employees’ learning and voice behavior during digital transformation. *Journal of Business Economics*. doi:10.1007/s11573-020-01012-x

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Krosnick, J. A., & Presser, S. (2010). Question and questionnaire design. In P. V. Marsden & J. D. Wright (Eds.), *Handbook of survey research* (2nd ed)(pp. 263-313). emerald group publishing limited.
- Lefcourt, H. M. (1982). *Locus of control: Current trends in theory and research*. Lawrence Erlbaum.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lent, R. W. (2004). Toward a unifying theoretical and practical perspective on well- being and psychosocial adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, 51(4), 482-509. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.51.4.482>.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 236-247.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.006>
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor- hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48, 764-775.
- Li, Y. (2023). The influence of initiative personality on job engagement - the chain mediating reaction between career adaptability and job remolding. *Frontiers in Economics and Management*, 4(7), 201-211.
[https://doi.org/10.6981/FEM.202307_4\(7\).0025](https://doi.org/10.6981/FEM.202307_4(7).0025)

- Maggiori C., Rossier J., Savickas M. (2017). Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF): Construction and validation. *Journal of Career Assessment*, 25, 312–325. doi:10.1177/1069072714565856
- McCrae, R. and Costa, P. T. (1987). Validation of the Five-Factor Model of Personality across Instruments and observers. *Journal of personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. Jr. (1989). Rotation to maximize the construct validity of factors in the NEO personality inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 24, 107-124
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175- 215.
- McLennan, B., McIlveen, P., & Perera, H. N. (2017). Pre-service teachers' self-efficacy mediates the relationship between career adaptability and career optimism. *Teaching and Teacher Education*, 63, 176-185. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.12.014>
- Mojsa-kaja, J., Golonka, K., & Marek, T. (2015). Job burnout and engagement among teachers-work life areas and personality traits as predictors of relationships with work. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 28(1), 102-119.
- Nunnally, J.C., (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.), McGraw-Hill.
- Nunnally, J.C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.), McGraw-Hill.
- Öncel, L. (2014). Career adapt-abilities scale: Convergent validity of subscale scores. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 13–17.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92, 438-454.

- Praskova, A., Hood, M., & Creed, P.A. (2014). Testing a calling model of psychological career success in Australian young adults: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 125–135.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.04.004>.
- Phillips, J. M. & Gully, S. M. (1997). Role of goal orientation, ability, and locus control in the self-efficacy and goal setting process. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 792-802.
- Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale- USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 748-753.
- Roberts, R., & Woodman, T. (2017). Personality and performance: Moving beyond the Big 5. *Current Opinion in Psychology*, 16, 104–108.
<https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2017.03.033>
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 734-743.
- Rotter, J. B. (1954). *Social learning and clinical psychology*. Prentice-Hall.
- Saucier, G. (1994). Mini-markers: A brief version of Goldberg's unipolar Big-Five markers. *Journal of personality assessment*, 63(3), 506-516.
doi: 10.1207/s15327752jpa6303_8
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2002). *Career construction: A developmental theory of vocational behavior*. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (pp. 255–311) (4th Ed.). Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In Lent, R. W., & Brown, S. D. (Eds.), *Career development and*

- counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2007). *Career counseling*. American Psychological Association.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. -P., Duarte, M. E., Guichard, J., et al. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Savick, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>.
- Savickas, M. L. (2013). *Career construction theory and practice*. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd Ed.) (pp. 147–183). John Wiley & Sons.
- Schwarzer, R. (1993). *Measurement of perceived self-efficacy*. Freie Universität Berlin
- Schwarzer, R. & Arísti B. (1997). Optimistic self-beliefs: Assessment of general perceived self-efficacy in Thirteen cultures. *Word Psychology*, 3(1-2), 177-190.
- Schwarzer, R., Born, A., Iwawaki, S., Lee, Y.-M., Saito, E., & Yue, X. (1997). The assessment of optimistic self-beliefs: Comparison of the Chinese, Indonesian, Japanese and Korean versions of the General Self-Efficacy Scale. *Psychologia: An International Journal of Psychology in the Orient*, 40 (1), 1-13
- Schwarzer, R. (2011). *Everything you wanted to know about the General Self-Efficacy Scale but were afraid to ask*. http://userpage.fu-berlin.de/~health/faq_gse.pdf

- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The Self-Efficacy Scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51(2), 663-671.
- Simha, A., & Parboteeah, K. P. (2020). The big 5 personality traits and willingness to justify unethical behavior—A cross-national examination. *Journal of Business Ethics*, 167(3), 451-471.
- Soresi, S., Nota, L., & Ferrari, L. (2012). Career adapt-abilities scale-Italian form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 705–711. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.020>
- Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological Bulletin*, 91, 482-497.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life space approach to career development, *Journal of Vocational Behavior*, 13, 282-298.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career Development In adulthood: Some Theoretical Problems and a Possible Solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9, 194-201.
<https://doi.org/10.1080/03069888108258214>
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M. O., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Brazilian form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 680–685.
- Tien, H. L. S., Wang, Y. C., Chu, H. C., & Huang, T. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale—Taiwan Form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 744-747.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal*

of Vocational Behavior, 84(1), 39–48.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>.

- Tsaknis, P. A., Xanthopoulou, P. I., Patitsa, C. D., & Sahinidis, A. G. (2022). HEXACO personality towards entrepreneurial intention: The mediating effect of career adaptability. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 6(1), 168-176. <https://doi.org/10.22495/cgobrv6i1p13>
- Tupes, E.C., & Christal, R.E. (1961). *Recurrent Personality Factors based on Trait Ratings*. USAF ASD Tech. Rep. No. 61-97, US Air Force.
- Van Vianen, A. E., Klehe, U. C., Koen, J., & Dries, N. (2012). Career Adapt-Abilities Scale—Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 716-724
- Wang, T. H. (2016). *Relationships among learning intention, career adaptability, and employee retention of Generation Y in Taiwan : A case study of Generation Y employees in Taiwan*. National Taiwan Normal University. <https://hdl.handle.net/11296/fb9jyr>.
- Webster et al., 2010. J.R. Webster, T.A. Beehr, N.D. Christiansen. Toward a better understanding of the effects of hindrance and challenge stressors on work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 76 (2010), 68-77
- Wen, Y., Liu, F., Pang, L., & Chen, H. (2022). Proactive personality and career adaptability of chinese female pre-service teachers in primary Schools: the role of calling. *Sustainability*, 14(7), 4188. <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/7/4188/>
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21-30 <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S00018791130016>

Zhao L., Li W., Zhang H.(2022). Career adaptability as a strategy to improve sustainable employment: A proactive personality perspective
Sustainability (Switzerland), 14(19) ,12889.

<https://www.mdpi.com/2071-1050/14/19/12889>

Zhou, J. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 85-97.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.004>







附錄一

調查問卷（預試版）

附錄一 調查問卷（預試版）

各位受訪者您好：

感謝您參與研究，這份問卷旨在瞭解人格特質、自我效能與職涯適應力之間的關係。您的參與對本研究非常重要，您的寶貴意見將有助於學術研究將有極大的貢獻。

請您花些時間閱讀以下問題，然後根據您的實際情況提供最真實的回答。您的回答將被保密，完全匿名作答，資料僅供本研究者的學術研究之用，不會被用於任何其他用途，請放心填答。此問卷回收時間至 2023 年 9 月 26 日止。

敬祝 鈞安

國立台灣師範大學 科技應用與人力資源發展學系碩士班
指導教授：賴志樞 教授、林坤誼 教授
研究生：蔡慧穎 敬上
聯絡方式：snpyings@gmail.com

是否為服務業	(1) ☐ 是 (2) ☐ 否
--------	---

第一部分：個人基本資料

性別	(1) ☐ 男 (2) ☐ 女 (3) ☐ 其他
年齡	(1) ☐ 20 歲以下 (2) ☐ 21~30 歲 (3) ☐ 31~40 歲 (4) ☐ 41~50 歲 (5) ☐ 51~60 歲 (6) ☐ 61 歲以上
教育程度	(1) ☐ 專科以下 (2) ☐ 學士 (3) ☐ 碩士 (4) ☐ 博士
工作年資	(1) ☐ 1 年以下 (2) ☐ 1~5 年 (3) ☐ 6~10 年 (4) ☐ 11~15 年 (5) ☐ 16~20 年 (6) ☐ 21~25 年 (7) ☐ 26 年以上

第二部分：

請仔細閱讀每個題目，確保您理解題目所詢問的內容，並根據您真實的想法和經驗填寫問卷。

題項	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
1 我會對大自然的存在狀況、藝術或科學產生好奇心					
2 我喜歡嘗試各種新奇的事物					
3 我能在第一時間掌握新事件的重點					
4 遇到挫折我能夠正向思考與面對					
5 我喜歡探究事物背後的原因及道理					
6 我習慣將物品歸位與擺放整齊					
7 面臨工作或挑戰時，我會先擬定計畫和安排進度					
8 我能在工作上跟上進度並如期完成					
9 完成一件工作後，我會花時間再次的檢查與確認					
10 我在工作上的表現比起別人有效率					
11 朋友認為我是一個可靠有責任感的人					
12 在公開場合中我喜歡與人聊天、互動熱絡					
13 我通常能夠帶動團體的氣氛					
14 我喜歡參加具有冒險性與挑戰性的活動					
15 當我面對陌生的人或環境時，不會感到不自在					

16	我喜歡主動邀約朋友出遊或參與活動					
17	聽聞別人不幸消息，我能感同身受並給予協助					
18	我能體會並包容親友的負面情緒與行為					
19	當友人與我意見不同時，我會與對方協商並盡量配合					
20	朋友說我很體貼，會為他人著想					
21	我會用委婉的方式表達自己的意見					
22	面對日常工作，我常擔心做不好或做不完					
23	我會因為事情不如預期而感到悶悶不樂					
24	我的心情容易受季節或天氣的影響					
25	做了決定之後，我又會經常感到後悔					

第三部分：

請仔細閱讀每個題目，確保您理解題目所詢問的內容，並根據您真實的想法和經驗填寫問卷。

題項	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
1 如果我盡力去做的話，我總是能夠解決問題的					
2 即使別人反對我，我仍有辦法取得我所要的					
3 對我來說，堅持理想和達成目標是輕而易舉的					
4 我自信能有效地應付任何突如其來的事情					
5 以我的才智，我一定能夠應付意料之外的情況					

6	如果我付出必要的努力，我一定能解決大多數的難題					
7	我能冷靜地面對困難，因為我信賴自己處理問題的能力					
8	面對一個難題時，我通常能找到多個解決方法					
9	當有麻煩的時候，我通常能思考出解決方案					
10	無論什麼事在我身上發生，我都能應付自如					

第四部分：

請仔細閱讀每個題目，確保您理解題目所詢問的內容，並根據您真實的想法和經驗填寫問卷。

題項	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
1 我能思考我的未來將會是怎樣的					
2 我會為未來做準備					
3 我會意識到我必須做出職業的選擇					
4 我能自己做出決定					
5 我能對我的行為負責					
6 我能依賴自己					
7 我會尋找成長的機會					
8 我會在做出選擇之前調查各種選擇					
9 我能觀察不同的做事方式					

10	我會注意把事情做好					
11	我能學習新技能					
12	我會盡我所能工作					

本問卷到此結束，謝謝您費心填答。



附錄二

網路問卷（正式問卷）



人格特質、自我效能與職涯適應力問卷調查

各位受訪者您好：

感謝您參與研究，這份問卷旨在瞭解人格特質、自我效能與職涯適應力之間的關係。您的參與對本研究非常重要，您的寶貴意見將有助於學術研究將有極大的貢獻。

請您花些時間閱讀以下問題，然後根據您的實際情況提供最真實的回答。您的回答將被保密，完全匿名作答，資料僅供本研究者的學術研究之用，不會被用於任何其他用途，請放心填答。此問卷回收時間至2023年12月06日止。

*如果您之前已經參加填寫過預試問卷，請不必再次參與此測驗，非常感謝。

國立臺灣師範大學 科技應用與人力資源發展學系碩士班

指導教授：賴志樞教授、林坤誼教授

研究生：蔡慧穎 敬上

聯絡方式：snpyings@gmail.com

開始



1 您是否為服務業 *

☐ 是

☐ 否

第一部分：個人基本資料

2 性別 *

☐ 男

☐ 女

☐ 其他

3 年齡 *

☐ 20歲以下

☐ 21歲～30歲

☐ 31歲～40歲

☐ 41歲～50歲

☐ 51歲～60歲

☐ 61歲以上

4 教育程度 *

☐ 專科以下

☐ 學士

☐ 碩士

☐ 博士

5 工作年資 *

☐ 1年以下	☐ 1~5年
☐ 6~10年	☐ 11~15年
☐ 16~20年	☐ 21~25年
☐ 26年以上	

6 第二部分：請仔細閱讀每個題目，確保您理解題目所詢問的內容，並根據您真實的想法和經驗填寫問卷 *

	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
我會對大自然的存在狀況、藝術或科學產生好奇心	☐	☐	☐	☐	☐
我喜歡嘗試各種新奇的事物	☐	☐	☐	☐	☐
我能在第一時間掌握新事件的重點	☐	☐	☐	☐	☐
我喜歡探究事物背後的原因及道理	☐	☐	☐	☐	☐
我習慣將物品歸位與擺放整齊	☐	☐	☐	☐	☐
面臨工作或挑戰時，我會先擬定計畫和安排進度	☐	☐	☐	☐	☐
我能在工作上跟上進度並如期完成	☐	☐	☐	☐	☐
完成一件工作後，我會花時間再次的檢查與確認	☐	☐	☐	☐	☐
我在工作上的表現比起別人有效率	☐	☐	☐	☐	☐
朋友認為我是一個可靠有責任感的人	☐	☐	☐	☐	☐

在公開場合中我喜歡與人聊天、互動熱絡	☐	☐	☐	☐	☐
我通常能夠帶動團體的氣氛	☐	☐	☐	☐	☐
我喜歡參加具有冒險性與挑戰性的活動	☐	☐	☐	☐	☐
當我面對陌生的人或環境時，不會感到不自在	☐	☐	☐	☐	☐
我喜歡主動邀約朋友出遊或參與活動	☐	☐	☐	☐	☐
聽聞別人不幸消息，我能感同身受並給予協助	☐	☐	☐	☐	☐
我能體會並包容親友的負面情緒與行為	☐	☐	☐	☐	☐
當友人與我意見不同時，我會與對方協商並盡量配合	☐	☐	☐	☐	☐
朋友說我很體貼，會為他人著想	☐	☐	☐	☐	☐
我會用委婉的方式表達自己的意見	☐	☐	☐	☐	☐
面對日常工作，我常擔心做不好或做不完	☐	☐	☐	☐	☐
我會因為事情不如預期而感到悶悶不樂	☐	☐	☐	☐	☐
我的心情容易受季節或天氣的影響	☐	☐	☐	☐	☐
做了決定之後，我又會經常感到後悔	☐	☐	☐	☐	☐



7 第三部分：請仔細閱讀每個題目，確保您理解題目所詢問的內容，並根據您真實的想法和經驗填寫問卷

	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
如果我盡力去做的話，我總是能夠解決問題的	☐	☐	☐	☐	☐
即使別人反對我，我仍有辦法取得我所要的	☐	☐	☐	☐	☐
對我來說，堅持理想和達成目標是輕而易舉的	☐	☐	☐	☐	☐
我自信能有效地應付任何突如其來的事情	☐	☐	☐	☐	☐
以我的才智，我定能應付意料之外的情況	☐	☐	☐	☐	☐
如果我付出必要的努力，我一定能解決大多數的難題	☐	☐	☐	☐	☐
我能冷靜地面對困難，因為我信賴自己處理問題的能力	☐	☐	☐	☐	☐
面對一個難題時，我通常能找到多個解決方法	☐	☐	☐	☐	☐
當有麻煩的時候，我通常能思考出解決方案	☐	☐	☐	☐	☐
無論什麼事在我身上發生，我都能應付自如	☐	☐	☐	☐	☐

- 8 第四部分：請仔細閱讀每個題目，確保您理解題目所詢問的內容，並根據您真實的想法和經驗填寫問卷。

	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
我能思考我的未來將會是怎樣的	☐	☐	☐	☐	☐
我會為未來做準備	☐	☐	☐	☐	☐
我會意識到我必須做出職業的選擇	☐	☐	☐	☐	☐
我能自己做出決定	☐	☐	☐	☐	☐
我能對我的行為負責	☐	☐	☐	☐	☐
我能依賴自己	☐	☐	☐	☐	☐
我會尋找成長的機會	☐	☐	☐	☐	☐
我會在做出選擇之前調查各種選擇	☐	☐	☐	☐	☐
我能觀察不同的做事方式	☐	☐	☐	☐	☐
我會注意把事情做好	☐	☐	☐	☐	☐
我能學習新技能	☐	☐	☐	☐	☐
我會盡我所能工作	☐	☐	☐	☐	☐

