

國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系  
碩士論文

生涯決策自我效能對生涯敬業之影響  
—以生涯調適力與生涯復原力為中介變項



研究生：吳伯軒

指導教授：謝慧賢

中華民國一〇六年六月



## 謝 誌

兩年過去，從來沒有想過會唸研究所的我竟然也要從研究所畢業了！在師大的兩年裡，除了專業知識的積累以外，也讓我遇見了各式各樣的人，真的很感謝那些進入我生命的人，沒有你們，我可能沒有辦法順利的完成我的碩士學業，真的是非常感謝！

最感謝的是謝慧賢教授，一次指導六個學生真的是很大的一件工程。從論文題目的方向到最後口試的那一天，教授一直鼓勵、督促我們，讓我們能夠如期的完成碩士論文，真的很謝謝，辛苦了。也要感謝口試委員牛涵錚教授與陳怡靜教授，給予我許多的建議與想法，以讓這份論文更加完整。特別感謝林宏昌、張思嘉、江文慈、范綱華以及徐富珍教授，沒有你們在問卷發放的協助，這份論文根本就不可能完成，真的很謝謝你們的幫忙。

除了師長們的協助，也要感謝一同打拼的同學們，我想當我回想起研究所的生涯，腦中最多畫面的應該就是與你們的相處了。無論是對於中午吃飯的困惑，還是對於未來的徬徨，遇見你們真的是在這兩年內最值得開心的事。感謝這段時間的照顧與鼓勵，如果沒有你們，我想我也沒有辦法繼續的在研究所的路上好好走下去，謝謝。

最後要感謝的是我的母親，謝謝你的支持以及鼓勵，讓我能夠完成我從來沒想過會完成的事情，謝謝！

吳伯軒 謹誌於

臺灣師範大學 科技應用與人力資源發展學系

一〇六年 夏

# 生涯決策自我效能對生涯敬業之影響

## —以生涯調適力與生涯復原力為中介變項

研究生：吳伯軒

指導教授：謝慧賢

### 中文摘要

隨著時代的變遷，新生涯觀已經逐漸取代過去傳統的單一生涯觀，個體的主動生涯行為變得更加的重要。若個人擁有較高的生涯敬業行為，除了對自身有良好的影響外，對企業組織亦有良好的發展。本研究欲探討生涯決策自我效能對生涯敬業的影響，並以生涯調適力與生涯復原力作為本研究的中介變項，以了解生涯決策自我效能是否會透過生涯調適力與生涯復原力的作用，達成生涯敬業的發生。本研究針對臺灣大專院校在學生進行研究調查。本研究共回收 211 份有效問卷，並利用結構方程模型進行模型的驗證與分析，研究結果發現：

- 一、 生涯決策自我效能與生涯調適力有正向關係。
- 二、 生涯決策自我效能與生涯復原力有正向關係。
- 三、 生涯調適力會中介生涯決策自我效能與生涯敬業之間的關係。
- 四、 生涯復原力不會中介生涯決策自我效能與生涯敬業之間的關係。

關鍵詞：生涯決策自我效能、生涯調適力、生涯復原力、生涯敬業

# The Relationships between Career Decision Making Self-Efficacy and Career Engagement: The Mediating Role of Career Adaptability and Career Resilience

Author: Bo-Xuan, Wu

Adviser: Hui-Hsien, Hsieh

## ABSTRACT

The new view of career has gradually replaced the traditional one of career, the individual proactive career behavior becomes more important. If the individual has a higher career engagement behavior, besides own and organizations have a good development. The surveys are collected 211 respondents via questionnaires in Taiwan. Each research hypotheses are tested by using structural equation modeling in this study. The results show that:

1. Career decision making self-efficacy is positively related to career adaptability.
2. Career decision making self-efficacy is positively related to career resilience.
3. Career adaptability mediates the relationship between career decision making self-efficacy and career engagement.
4. Career resilience haven't mediates the relationship between career decision making self-efficacy and career engagement.

**Key Words:** Career Decision Making Self-Efficacy, Career Adaptability, Career Resilience, Career Engagement

# 目 錄

謝 誌 .....	i
中文摘要 .....	ii
ABSTRACT .....	iii
目 錄 .....	iv
表 次 .....	vi
圖 次 .....	vii
第一章 緒論 .....	1
第一節 研究背景與動機 .....	1
第二節 研究目的 .....	7
第二章 文獻探討 .....	8
第一節 生涯決策自我效能 .....	8
第二節 生涯調適力 .....	11
第三節 生涯復原力 .....	15
第四節 生涯敬業 .....	19
第五節 研究變項間之關係 .....	22
第三章 研究方法 .....	27
第一節 研究架構 .....	27
第二節 研究假設 .....	28
第三節 研究對象 .....	29

第四節 研究工具.....	30
第五節 資料分析.....	33
第四章 研究結果.....	35
第一節 描述性統計.....	35
第二節 差異性分析.....	36
第三節 相關分析.....	40
第四節 驗證性因素分析.....	42
第五節 結構方程模型與中介效果.....	44
第五章 討論與建議.....	46
第一節 結果討論.....	46
第二節 實務意涵.....	49
第三節 研究限制與未來方向.....	51
參考文獻.....	53
一、中文部分.....	53
二、英文部分.....	54
附    錄.....	63
附錄一 大學生（包含研究生）生涯發展情形問卷—時間點一.....	64
附錄二 大學生（包含研究生）生涯發展情形問卷—時間點二.....	68

## 表 次

表 2-1 生涯自我效能內涵之彙整 .....	10
表 2-2 復原力之定義彙整表.....	15
表 4-1 研究樣本個人屬性分佈情形 .....	35
表 4-2 不同性別之研究變項間差異性分析摘要表 .....	36
表 4-3 是否具有打工經驗之研究變項間差異性分析摘要表 .....	37
表 4-4 是否具有社團經驗之研究變項間差異性分析摘要表 .....	38
表 4-5 不同年級之研究變項間差異性分析摘要表 .....	39
表 4-6 研究變項之平均數、標準差與相關分析 .....	41
表 4-7 測量模型驗證性因素分析 .....	43
表 4-8 本研究測量模式之配適度指標 .....	43
表 4-9 研究假設結果.....	45



# 圖 次

圖 2-1 London 生涯動機模型 .....	18
圖 3-1 本研究之研究架構.....	27
圖 4-1 整體結構模式路徑圖 .....	44





# 第一章 緒論

## 第一節 研究背景與動機

近年來，「新生涯」這個概念成為個人在生涯管理上的主要思維，無疆界(Boundaryless)、多變(Protean)以及萬花筒(Kaleidoscope)的職涯觀，便逐漸取代過去傳統的單一垂直或平行的職涯(Arthur, 2014; Arthur & Rousseau, 1996; Hall, 1976, 2002; Mainiero & Sullivan, 2005)。年輕一代的新鮮人成為了新游牧世代，在未來的職場選擇上不只有台灣這個小島，更放眼在全球海外各個角落。根據商業週刊(2016)調查報導顯示，在 20~35 歲的年輕人裡，有 62.3%的臺灣年輕人願意出國工作，其中主要的原因之一是認為出國發展對自身的經歷更加分；而在調查結果裡，針對未來十年可能的職涯場所會在哪，結果顯示，未來臺灣年輕人發展最大的地方會是在中國大陸，而東協次之。針對赴海外發展的相關市場調查，1111 人力銀行(2016)的調查發現，有近八成的上班族有意前往海外工作或者是已有海外工作經驗，其中包含了 21.8%已工作返台、15.8%正在當地工作、30.1%有意前往海外工作以及 10.5%的有意在海外創業。從上述報導中可以發現，現代人在未來職涯的選擇上如實的越來越多元化，對於社會新鮮人以及即將面對職場的大學生來說勢必為一大衝擊。因此，為了面對這不斷變化的社會，個人對於自身的生涯轉換變的更加重要以及需要負擔更大的責任(Seibert, Kraimer, & Crant, 2001)，Narda

與 Walter(2006)認為未來這種不僅在單一環境下工作的場合，組織應更加鼓勵員工積極規劃自身的生涯，也代表著個人對自己的生涯自我管理(Career Self-Management)應該要負起更大的責任。

隨著生涯管理的責任從組織轉移到個人身上，近年的相關研究也多落於個人身上。過去的研究發現，主動性除了會影響員工在工作的表現外，對個人的生涯成功也扮演了重要的角色(Seibert, Crant, & Kraimer, 1999)。而許多的主動行為中，與個人生涯有關的主動行為就是個人的主動生涯行為(Proactive Career Behavior)，強調的是個體主動的生涯管理行為(Crant, 2000 ; Parker & Collins, 2010)。研究發現個體若有較高的主動生涯行為，其未來生涯成功的機會也會比較高(De Vos et al, 2009 ; 李姿穎, 2011)。也就是說，現今的生涯規劃已不只是組織的責任，個人對自身生涯的掌握也成了很重要的人生課題，若個人希望未來的生涯是成功的，那麼個體勢必在自我的生涯上投入更多的心力，以對未來做出準備。然而，過去的研究顯示主動生涯行為的內涵是相當多元化的，(Kossek et al, 1998 ; Claes & Ruiz-Quintanilla, 1998 ; Struges et al, 2002)，這也導致在檢測個體是否具有主動生涯行為產生了許多的問題。然而，為了解決主動生涯行為具有多種內涵的問題，Hirschi(2014)延伸了主動生涯行為的概念，以「生涯敬業(Career Engagement)」這個詞來代表個體在自身的生涯發展中，主動且積極進行的主動生涯行為，目的是使本來複雜的

主動生涯行為概念變的更整體化，在施測量表時也可以更為簡便、直接。且目前國內主動生涯行為的研究當中，並未有將「生涯敬業」這個概念引入，為了使未來針對相關研究可以更為簡便的檢測以及檢測生涯敬業在我國的測驗狀況，因此本研究係以 Hirschi(2014)所提的生涯敬業為主要研究變項。

然而，在面對這樣多變的職涯趨勢下，個體自身的心理因素也是影響生涯發展的重要因素之一。在個人生涯相關的重要心理因素包含制握信念、自我效能與自我統整等(Austin, 2002)。其中生涯決策自我效能在探討生涯相關研究更為重要，像是在生涯不確定(Taylor & Betz, 1983 ; Taylor & Popma, 1990 ; Betz & Voyten, 1997 ; Creed, Patton & Prideaux, 2006)、生涯探索(Blustein, 1989 ; Betz & Voyten, 1997 ; Gushue, Clarke, Pantzer & Scanlan, 2006 ; Rogers, Creed & Glendon, 2008)、生涯承諾(Chung, 2002 ; Wang, Jome, Haase, & Bruch, 2006 ; Jin, Watkins, Yuen, 2009)、生涯成熟(Bozgeyikli, Eroğlu, & Hamurcu, 2009)、生涯樂觀(Garica, Restubog, Bordia, Borida, & Roxas, 2016)、生涯滿意度(Kim, Rhee, Ha, Yang, & Lee, 2015)等變相上皆有關係。然而，生涯決策自我效能是個體對自身可以成功地完成在生涯決策上的信念程度，若個體是高生涯決策自我效能者，則較能以正向積極的態度處理迎面而來的生涯狀況。

然而除了個體的心理因素外，個人在整個生涯階段，皆須要面對許多狀況以及環境的改變，這時個人的生涯調適力就成為在生涯路上很重

要的影響因子。生涯調適力為個人為了因應預期工作角色任務的準備程度，包括了個人在工作情境下任何無預期改變的調整。若個體能夠有效的在生涯發展階段調整自身所需面臨的任務，不僅能在各個生涯階段中發揮其角色之功能外，也能使個人在未來生涯發展階段中能更熟稔的處理以及因應所面臨的變化(Savickas, 2013)。過去的研究中曾提及在生涯調適的歷程當中，認知扮演了很重要角色。Betz 與 Hackett(1986)認為，個體對自我狀態的認知能力是促使自身成長並創造成功生涯的原力。若個人在調適自身生涯歷程中，所擁有的資源有較多的認知，並且能夠給予較高的肯定，那麼將有助於個體更能夠發揮內在的潛能，進而能有效因應未來的任務與挑戰。然而，自我效能是個體反應自身對未來事件的自信程度，且生涯決策自我效能更是提及在未來決策時的自信程度。過去也有兩個變項間之相關研究成果，反映出生涯決策自我效能與生涯調適力之間的關係(Hou, Wu, & Liu, 2014 ; Guan et al., 2016 ; 楊淑涵、田秀蘭、吳欣倫、朱惠瓊，2013 ; 吳欣倫，2012)。故本研究認為生涯決策自我效能對生涯調適力的影響扮演了一個不可忽視的腳色。

除了個人的心理因素以及上述的生涯調適外，London 與 Noe(1997)指出擁有生涯復原力的人能夠更快速地適應快速變動的環境。就如同前面所述，面對這種無疆界的生涯環境下，個人面對環境的變化除了要有做決策的自信、面對已知與未知的事件的準備程度外，能夠快速適應這

種變動中的環境亦成為了很重要的能力之一。London 與 Bray(1984)也透過實證研究，指出生涯復原力對生涯發展有顯著的影響。London(1983)亦指出生涯復原力在個人特質上包含了自我效能與調適力，以及在生涯動機模型中，生涯復原力會影響個體的生涯決策與行為，此與本研究另外想探討的主要變項有極大的關聯性。雖然在生涯復原力的概念已經提及到自我效能與調適力與此的連結，但卻未提及實際的效果。故本研究想了解生涯復原力在這三個變項間之關係是如何。然而復原力會在個人成長過程中的突發事件獲得發展，因此員工的生涯復原力應會深受成年早期發展影響(London, 1985 ; London & Mone, 1987)。故本研究係以大學生為研究對象，因為無論是大學新鮮人或者已是大學生一段時間的個體，都是處於「成年早期」的階段。加上進入大學這個新的環境勢必要去面對許多未知的事情，像是：新的生活圈、生活型態、社群以及即將畢業的學生所需面對的現實社會。若個體在面對這些已知或未知的事情能及早做準備，是否在未來面對所有事情都能夠迎刃而解？

過去國外針對生涯敬業的研究，在前因以及中介變項中雖然有提及生涯自我效能(Hirschi, Lee, Porfeld, & Vondracek, 2013 ; Hirschi & Freund, 2014)與生涯調適力(Nilforooshan & Salimi, 2016)的效果，但其生涯自我效能與本研究所想探討的生涯決策自我效能在量表測量上與概念皆有所差異，以及目前並未有實證研究將生涯復原力視為影響生涯敬業的原

因之一，加上更未曾有三個變項同時作為生涯敬業的前因變項，為了補足這一缺口與擴展生涯敬業相關研究的版圖，本研究除了將生涯決策自我效能當作前因變項、生涯調適力視為中介變項之外，亦增加「生涯復原力」作為中介效果的變項。





## 第二節 研究目的

依據前述研究背景與動機，本研究主要有幾項研究目的，如下所示：

- 一、探討大學生生涯決策自我效能對生涯調適力之影響。
- 二、探討大學生生涯決策自我效能對生涯復原力之影響。
- 三、探討生涯調適力在生涯決策自我效能與生涯敬業之中介效果。
- 四、探討生涯復原力在生涯決策自我效能與生涯敬業之中介效果。
- 五、根據研究結果，提供個人與組織在生涯發展活動上之相關建議。



## 第二章 文獻探討

### 第一節 生涯決策自我效能

#### 一、生涯決策自我效能之定義

自我效能(self-efficacy)這個概念最早是源自於 Bandura(1977)的社會學習理論(Social Learning Theory)，其認為個體的行為表現是受到環境、個體對環境的認知以及個人行為三者的交互作用影響。而自我效能指的是個體對自己從事某項工作或者是表現某種行為所具有的能力，以及對工作或行為可能達到何種程度的一種主觀評價；換言之，即是個體預估自身完成某項工作所具有的能力與信心程度(Taylor & Betz,1983)。也就是說，當個體自我效能高時，則表示越有信心完成某件事情；反之，當個體自我效能低時，則表示越沒有信心完成某項事情。而生涯自我效能(career self-efficacy)是延伸於自我效能理論的一個理論框架(Betz & Hackett,1981)，其將自我效能理論概念應用在生涯領域。指的是個體對於從事與生涯選擇和生涯適應相關行為的自我效能評價(Lent & Hackett,1987)。

而生涯自我效能會影響個體在生涯決定過程中的態度與行為(Luzzo, Funk, & Strang,1996)。如同自我效能般，個體若有高生涯自我效能，則未來在生涯選擇上較能彰顯出自身的興趣以及會有較寬廣的選擇，在態度上會有較正面的想法；相反地，若個體是低生涯自我效能者，儘管是

有興趣的職業，仍然會懷疑自己是否能夠勝任以及面對未來的生涯選擇會有所侷促。學者 Niles & Sowa(1992)指出低生涯自我效能的人會比擁有高生涯自我效能的人擁有更高的生涯決定焦慮感。換句話說，若個體缺乏生涯自我效能時，將容易產生不滿意的生涯抉擇、計畫以及成就，當面對生涯阻礙或者負面經驗時，會產生恐懼感(Betz & Hackett,1981)。隨著生涯自我效能相關研究的增加，Taylor 與 Betz 在 1983 年的時候，延伸生涯自我效能概念，提出了生涯決策自我效能(Career Decision-Making Self-efficacy)，指的是個體對自身可以成功地完成在生涯決策上的信念程度。然而，為了測量此效能，亦發展了生涯決策自我效能量表(Career Decision-Making Self-Efficacy Scale, 簡稱 CDMSE)。最後，在其研究結果發現，生涯決策自我效能高的人，其生涯定向較確定；反之，若生涯決策自我效能偏低者，其生涯定向較不穩定。且若個體是低生涯決策自我效能的人，那麼個體會避免採取某些行為，導致自身的生涯停留在未定向的狀態(Taylor & Betz,1983)。

## 二、生涯決策自我效能之理論內涵

在針對生涯自我效能的概念上，最一開始的研究並沒有將生涯自我效能視為多因素的一個概念。然而，國內學者田秀蘭與郭乃文(2002)所編製的「成人生涯認知量表」中，有「自我效能」此一分量表，此部分用來測量個體的生涯自我效能，此分量表將「自我效能」分成：信心強

度、難度知覺以及推論性三個因素：1. 信心強度：指的是個體相信自己能夠完成一項任務的信心程度。2. 難度知覺：指的是個體自身覺得工作任務難以完成的主觀知覺。3. 推論性：指的是個體認為自身某方面的能力可以推論到其他方面的主觀想法。而國外學者 Taylor 和 Betz(1983)以 Crites(1961,1965)生涯成熟模式中關於生涯決定的五個因素為標準，編製了「生涯決策自我效能量表」，其中有：自我評估(Self-Appraisal)、職業資料(Occupational Information)、目標選擇(Goal Selection)、計畫(Planning)以及問題解決(Problem Solving)五個因素。整理過後如表 2-1-1 所示：

表 2-1 生涯自我效能內涵之彙整

學者	年代	生涯自我效能內涵
Taylor、Betz	1983	1. 自我評估 2. 職業資料 3. 目標選擇 4. 計畫 5. 問題解決
田秀蘭、郭乃文	2002	1. 信心強度 2. 難度知覺 3. 推論性

雖然國內針對「生涯自我效能量表」以及「生涯決策自我效能量表」兩個概念有許多的研究，其研究者各自也修訂的不同量表，但綜觀後發現其內涵不脫於上述 8 種因素，因此在本研究中不多加敘述其他研究所修訂量表之因素。

## 第二節 生涯調適力

### 一、生涯調適力之定義

生涯調適力的概念被提及是在 Super 與 Knasel(1981)針對 20 世紀末期到 21 世紀後，就業市場變化情形對個人與組織上的影響。當時，Super 與 Knaesl(1981)所指的生涯調適概念具有四項特性：

1. 不將焦點放在個體成熟或成長的狀態。
2. 視個體為主動行為者。
3. 關注「人-環境」之間的互動，而不是「人」對「環境」的配合。
4. 注重調適的歷程，亦指個體在職業環境中，如何在可接受的壓力下與自身能對環境產生的影響力之間取得平衡。

隨著相關研究的發展，Savickas(1997)將 Super 的概念延伸，發展出生涯調適理論。他以生涯調適力的概念來取代「生涯成熟」，強調個體運用有目的性、彈性以及有力的方法或策略去因應多變職業環境的需求。而生涯調適指的是個體在準備或進入一個工作場域時，對於面對社會環境中可預期或無法預期的工作任務以及工作環境變遷的準備程度。他強調生涯調適力是人與環境之間的互動，個體在面對每一天不斷地變換的人與環境中，必須要在其中取得自己與所處的環境之間的平衡，因此生涯調適為一心理社會構念，注重個人與社群連結以及建構個體生涯時的因應歷程(Savickas, 2013)。簡言之，生涯調適是個人在因應

目前或未來的生涯發展任務、生涯轉換以及個人遭遇挫折時的心理準備程度與內在資源，並非是以適應作為目的(Savickas, 2013)。

## 二、生涯調適力之理論內涵

早期，Savickas(1997)提出的生涯調適力指的是個體的心理準備程度，意即個人對自身工作角色可預見的任務因應，以及面對工作任務和環境不可預期時，所進行的調整。當時調適力的三大內涵為：計劃態度、自我及環境探索以及清晰的決策態度。隨著生涯調適的研究發展，Savickas(2013)將此概念形成更完整的理論模型，將「調適」分成四個成分，分別是：調適準備(adaptive readiness)、適應資源(adaptability resources)、調適反應(adapting responses)、適應結果(adaptation results)。調適準備指的是意願的心理特質，去面對陌生、複雜、因為職業發展任務或職位轉型所帶來的不明確的問題以及工作創傷；適應資源指的就是生涯調適力，並且根據四個內涵進行衡量：生涯關注、生涯控制、生涯好奇以及生涯信心；調適反應則是表現調適的解決變化環境行為，像是生涯規劃與生涯探索等；最後生涯結果指的是調適行為後的結果，通常以生涯決定、生涯承諾、工作滿意度等來衡量(Hirshi et al, 2015)。

由於本研究想探討的是生涯調適力的效果，因此針對適應資源的四個衡量構面進行解釋，本研究以 Tien、Wang、Chu 與 Hung(2012)針對 Career Adapt-Abilities-International Form2.0 (CAAS- International)的臺灣

實證研究量表進行施測，因此以下僅針對四個內涵進行解釋：

(一)生涯關注(Career concern)

指的是個體能對自身未來職涯發展有所關注，並能意識到對未來發展做準備的重要性。

(二)生涯控制(Career control)

指個體對於自身未來職涯發展擁有控制感，並且相信自己在個人生涯的建構上是擁有自我決定以及負責的。

(三)生涯好奇(Career curiosity)

指的是個體對自身未來職涯發展擁有的可能性感到好奇及期待，並且願意對此可能性進行積極的嘗試與探索。

(四)生涯信心(Career confidence)

指個體對自身未來職涯發展所面臨的挑戰與困境，對自己是否能有效克服與因應之預期感，亦即個人對自我能否適當處理之自我效能。

除了內涵外，生涯調適的中間層次包含了態度(attitudes)、信念(beliefs)與能力(competencies)三個部分。態度指的是引起個人行為的情感與感受；信念為指引個人行為改變之意向；能力則是指個人的理解能力與解決問題能力。而第三層為職業行為(vocational behavior)，為整個理論模式中最具體的層次。該行為與個人生涯因應行為有關，像是：適應工作

上的變化、熟稔並處理個人具備的發展任務、工作上的創傷以及工作轉換時的協商等。簡言之，生涯調適理論除了四個主要抽象層次的內涵以外，亦包含了態度、信念、能力與行為層面的意涵，後兩者的層次會透過個體擁有抽象層次的四個內涵，進而形成個人對生涯任務與挑戰的態度、信念與能力，以及最終的具體行為展現，以協助個體達到適應的狀態。





### 第三節 生涯復原力

#### 一、生涯復原力之定義

在目前國內針對「Resilience」這個詞彙多翻譯成「復原力」或是「韌性」，而相關研究多落於心理諮商領域。當時的助人工作者發現某些經歷困難環境或是出生於條件較差之高風險家庭的兒童，最後卻能健康地成長，研究者們便好奇他們能良好成長的背後是基於甚麼樣的因素。(劉惠琴，2008；Walsh, 1996)。然而，復原力的定義至今仍有許多不同的看法，針對復原力的定義大致如表 2-3 所示：

表 2-2 復原力之定義彙整表

學者	年代	定義
Masten、Best 與 Garnezy	1990	是個體面對挑戰或具威脅的環境，仍能成功地做出調適的過程、能力與結果。
Luthar 與 Zigler	1991	為個體能夠克服、適應充滿壓力環境的能力。
Holaday 與 McPhearson	1997	是一種過程與結果，有復原力的人在日常生活中不斷地付出努力以回應具有挑戰性的環境。
Luthans	2002	是一種正向心理資本，指個體遭遇困境、不確定事件、困惑或失敗時，能夠做出回應而回到正常生活，並能做出正向的改變，讓自身更進步。

而生涯復原力的概念源自於 London(1983)所提出的生涯動機理論，其中三大構面分別為生涯復原力、生涯洞察力(career insight)以及生涯辨識力(career identity)。London(1983)認為生涯復原力是一種個人特質，指

的是在不樂觀的環境中個體對生涯阻礙的反抗。而在了解生涯復原力的同時，應了解它的相對概念—生涯脆弱(career vulnerability)，指的是當個體面對不樂觀的工作條件時心裡的脆弱程度。他認為當個體的生涯復原力高時，同時也是低生涯脆弱，且擁有高生涯復原力的人並不是對惡劣的環境條件下不敏感，而是他們能夠更有效的去應對那些負面的工作情況。London 亦將生涯復原力分成三個因素，分別為自我效能(self-efficacy)、冒險採取(risk taking)以及依賴(dependency)。他認為生涯復原力能協助個體在不理想的環境中面對生涯挫折，使個體能持續往前去面對生涯阻礙。London 與 Noe(1997)也指出擁有生涯復原力的人，即使處在令人困惑或沮喪的環境下，仍可以適應變化中的環境。Liu(2003)則指出，當個體擁有較高的生涯復原力時，較能掌控發生在自身身上的事，並且願意冒險去做結果不明確的事情。

## 二、生涯復原力之理論內涵

London(1983)所提出的生涯動機理論中包含三種變數，分別為個人特質(Individual characteristics)、情境狀態(Situational variables)以及生涯決策與行為(Career decisions and behavior)。在理論下，這三個變數會彼此影響，形成交互作用，並影響個體生涯動機(Liu, 2003)。其中，個人特質指的是以下三個部分：

### 1. 生涯洞察力(career insight)

指個體能夠實際瞭解且具體的描繪出自身認知到的生涯目標。

## 2. 生涯辨識力(career identity)

指個體確認其生涯重心的程度。

## 3. 生涯復原力(career resilience)

指個體在不合適的環境下，能忍受生涯挫折的程度。

而情境狀態包括了影響個體生涯動機的潛在工作環境因素，包含了員工政治與程序、領導風格、工作設計、團隊凝聚力、生涯發展系統與薪酬系統等，而生涯復原力應與那些反應組織力量與支持、個體貢獻與個人成長的鼓勵以及人際關懷與凝聚力有關的變項連結。生涯決策與行為則包含了產生行為的過程、尋求有關行為的資訊、評估資訊、設定目標、用多種的方式呈現決策以及最終決策行為。然而，設立目標的過程與做生涯決策雖是認知層面的意涵，但卻在行為層面上被觀察到。在生涯復原力上則反應於提高個體的有效性—主動性的展現、有目的性的行動以及高績效表現(London, 1983)。

London 提出的生涯動機模型變數間的關係則如圖 2-1，此圖描繪出個體的情境狀態、個人特質以及生涯決策與行為三者之間的關係。此模型強調生涯動機是一種多向度以及動態的過程，也指出情境狀態是如何影響個體的動機。因此，此理論被歸類為一種外因性激勵理論(Katzell & Thompson, 1990)。

根據此模型，影響生涯復原力的情境特徵包含了正向增強、有建設性的績效回饋、自主性的鼓勵、組織變革、給予個體控制與自裁權的機會、提供展示成就的機會、對創造力的支持、對品質的需求以及給予學習與技能發展的支持。生涯動機模型也指出個人特質與情境因素如何交互作用影響行為。在未來式的關係上，情境因素會影響生涯動機，最先提升生涯復原力，再依序影響洞察力與辨識力，最終影響個體的生涯決策與行為；回溯式關係則是指出個體的生涯決策與行為會反向影響生涯動機以及對情境因素的知覺。也就是說，個體的生涯決策與行為亦會反向影響生涯動機的感受與對情境因素的知覺。

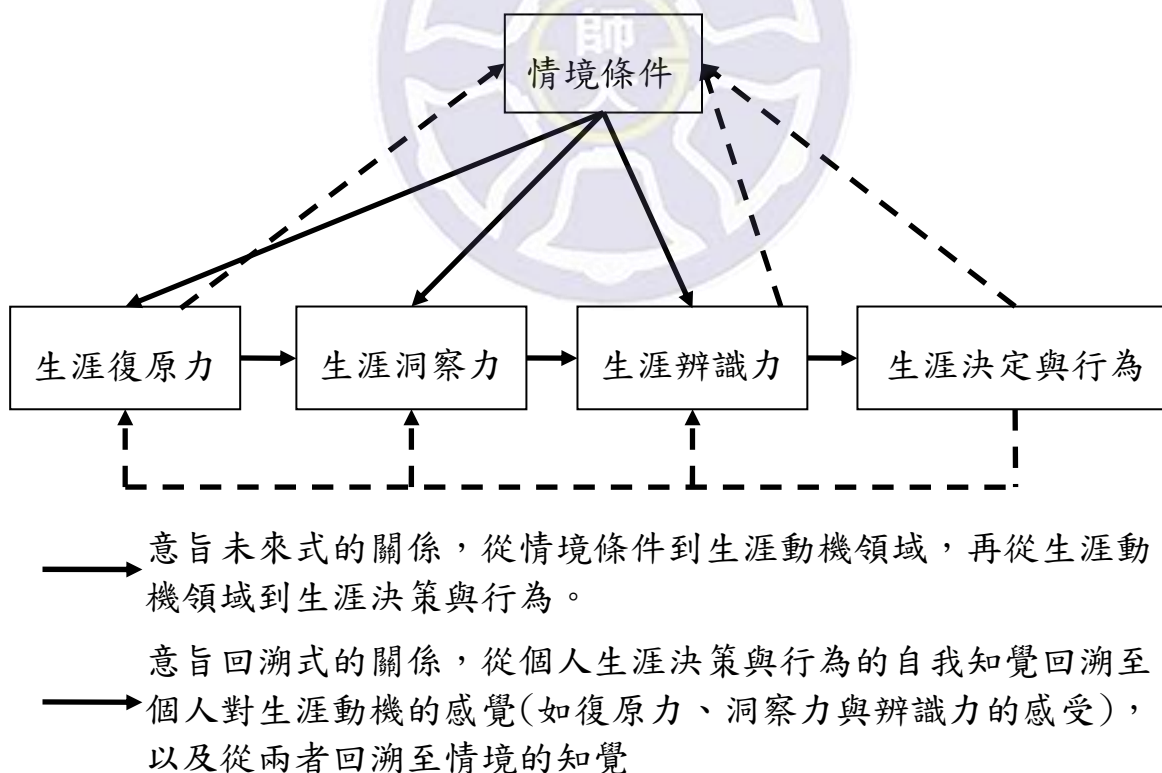


圖 2-1 London 生涯動機模型

資料來源：London and Noe (1997)

## 第四節 生涯敬業

### 一、生涯敬業之定義

生涯敬業是一個新興概念，包含了過去許多生涯相關構面，像是生涯規劃或者是網絡行為。雖然現今存有許多測量生涯行為面的方法，但現有的實證研究已顯示構面之間有顯著的關聯(Creed, Fallon, & Hood, 2009; De Vos, De Clippeleer, & Dewilde, 2009)，表示人們在不同的主動生涯行為中其實是同時投入的(Hirschi, 2014)。而此種整體的測量相較於評估每一種具體的概念，給予了更簡潔的評估，可以更具體的解釋、預測後果。

早在 2011 年，Hirschi 就已提出 Career Engagement 這個概念，當時認為，若個體知覺到自身的生涯是一種使命感(Calling)，那麼為了要達成使命，將會更投入在自身的生涯發展中(Hirschi, 2011)。根據 Hall 與 Chandler(2005)所述，在生涯抉擇上的使命感可能以一種自我導向的方式，作為主要的推動力去制定的自身生涯規劃。在當時的研究中，Hirschi 認為生涯敬業是個體努力投入在自身的生涯發展中。而隨著之後量表的建立，生涯敬業有更明確的定義，其指的是個人藉由不同的生涯行為來主動且積極發展自己生涯的程度(Hirschi, 2014)，此概念牽涉了生涯規劃(career planning)、生涯自我探索(career self-exploration)、環境生涯探索(environmental career exploration)、網絡行為(networking)、自發性人力資

本/技能發展(voluntary human capital/skill development)、行為定位(positioning behavior)。而這種敬業是行為化的，並非指一種心態、個性、預備、態度、渴求與自我管理策略上的狀態。生涯敬業應是可以提高個體生涯發展，具體且明顯的生涯行為，而非一種穩定的性格(Hirschi, 2014)。

## 二、生涯敬業之內涵

針對生涯敬業的概念，在 Hirschi、Freund 與 Hermann(2014)發展的量表當中，總共有九個題項，其中六題是針對特定的生涯行為所建立，剩下三題為的是更廣泛的測量到普遍的生涯行為而建立的。根據量表中六個針對特定生涯行為施測之題項，以下進行簡單的解釋，分別是：

### (一) 生涯規劃

指的是個體為了未來生涯相關的干預與措施。

### (二) 生涯自我探索

指的是生涯探索歷程中，透過自身有目的的去收集有關職業、工作或組織相關的資訊。

### (三) 環境生涯探索

指的是生涯探索歷程中，透過環境有目的性的收集有關職業、工作或組織相關的資訊。

### (四) 網絡行為

指的是個體與那些利於自身未來職涯發展的人，發展以及維持一種非正式關係的行為。

#### (五) 自發性的人力資本/技能發展

有助於提升個體在工作上不同任務之熟練度的主動行動。

#### (六) 行為定位

指員工確保自身擁有達成所想要的生涯結果所需要的社會關係、技術以及經驗等。

目前針對生涯敬業的研究還在持續開展中，在前因變項的部分有除了生涯相關變項，像是生涯自我效能、社會生涯支持、知覺生涯阻礙(Hirschi & Freund, 2014)與自主性生涯目標等(Hirschi, Lee, Porfeli, Vondracek, 2013)以外；還有個人相關特質以及其他因素等，像是希望傾向(Hirschi, 2014)、人格特質(Hirschi & Jaensch, 2015; Nilforooshan & Salimi, 2016)與文化智商(Le, Jiang & Nielsen, 2016)。都顯示對生涯敬業的影響。在中介機制中則也有生涯調適與生涯規劃(Hirschi 2015; Nilforooshan & Salimi, 2016)；而生涯敬業則是會對生涯成功以及生涯滿意度造成影響(Hirschi & Jaensch, 2015; Le et al, 2016)。總而言之，目前生涯敬業的研究仍持續發展中，從過去研究中可以發現影響生涯敬業的原因多是生涯相關的概念。因此，本研究的前因與中介機制便也是以生涯相關概念為主。

## 第五節 研究變項間之關係

### 一、生涯決策自我效能與生涯調適力之關係

根據生涯建構理論(Savickas, 2002)提及的概念，生涯決策自我效能在形塑生涯建構歷程中扮演一個重要的角色。因為生涯決策自我效能可以幫助個體在職業角色上發展與執行他們的職業自我概念。個體如果擁有較高的生涯決策自我效能，能夠更好的去準備自身的生涯發展以及堅持追求己身的生涯目標(Bandura, Barbaranelli, Caprara, & Pastorelli, 2001)。然而，根據過去的研究實證，Hou、Wu 與 Liu(2014)指出生涯決策自我效能在主動人格與生涯調適力的關係中具有中介效果存在。Guan 等人(2016)的研究中則是發現家長支持與生涯決策自我效能以及生涯調適力三者具有有顯著正相關。國內學者楊淑涵等人(2013)則發現，職場工作者的生涯自我效能與生涯調適力之間有共變性的關係。而吳欣倫(2012)的研究則指出，碩士生的生涯自我效能與生涯調適力間存有二組的相關因素。透過理論以及過去實證研究的推導，本研究認為，當個體生涯決策自我效能越高時，生涯調適力便會越高。因此，本研究提出第一個假設：

**H1：生涯決策自我效能與生涯調適力有正向關係。**



## 二、生涯決策自我效能與生涯復原力之關係

在 London(1983)生涯動機理論中，生涯復原力共包含三個因素，其中之一就為自我效能(self-efficacy)這個概念，他認為自我效能指的是自己對能力表現的自信程度。而實證研究中，Grzeda 與 Prince(1997)發現到工作者的生涯復原力與自我效能之間具顯著關聯。Fisher 與 Stafford(2000)在針對學生的研究中也發現生涯復原力與自我效能間有正向關聯性存在。在 Day 與 Allen(2004)的研究中，也發現到生涯動機與生涯自我效能之間有正相關。雖然過去研究多已自我效能或者是生涯自我效能與生涯復原力做連結，但本研究認為同樣為生涯相關的生涯決策自我效能亦能對生涯復原力產生影響。因此，透過前述的推論可得知，當個體生涯決策自我效能越高時，生涯復原力便會越高。因此，本研究提出第二個假設：

**H2：生涯決策自我效能與生涯復原力有正向關係。**

## 三、中介效果

### (一) 生涯調適力中介生涯決策自我效能與生涯敬業之關係

根據社會認知生涯理論模型，自我效能信念會透過生涯興趣間接地影響個體行為層面上的狀態，出現像是生涯選擇與表現(Lent, Brown, &

Hackett, 2002)；而根據生涯決策自我效能與生涯調適力的推論，生涯自我效能扮演形塑個體生涯的一個重要角色(Savickas, 2002)，會對生涯調適力產生影響。然而，根據生涯建構理論模型，生涯調適力被視為一種心理社會資源，用於管理與職涯有關的任務。理論模型中，調適力資源與調適反應具有顯著關聯性(Savickas & Profeli, 2012)。調適反應指的是個體面對不斷變化的環境時，所採取的是調適行為，包含生涯規劃與生涯探索等，個體會透過這些行為來解決生涯發展所面臨的任務以及變換的工作與生涯情況(Hirschi, Herrmann, & Keller, 2015)，此與生涯敬業所探討的生涯規劃以及自我與環境的探索相符。根據過去實證研究，生涯自我效能會正向影響生涯敬業行為(Hirschi, Lee, Porfeli & Vondracek, 2013 ; Hirschi & Freund, 2014)，生涯調適力與其四個構面(關注、控制、好奇、信心)皆與生涯敬業有正向關係(Nilforooshan & Salimi, 2016)；在後設分析中也可發現到生涯調適力資源似乎促進調適反應以應對不斷變化的情境(Rudolph, Lavigne, & Zacher, 2017)。

因此，根據上述的理論與實證研究，本研究推論：當個體的生涯決策自我效能越高時，個體的生涯敬業行為會更展現出來，這是基於生涯調適力會因為高自我效能形塑生涯建構歷程而相對提高；而當生涯調適力越高時，因為適應資源的增加，而使個體的調適反應更能展現出來，因此生涯規劃與生涯探索等生涯敬業行為會更高。因此，本研究提出第

三個假設：

**H3：生涯調適力會中介生涯決策自我效能與生涯敬業之關係。**

## (二) 生涯復原力中介生涯決策自我效能與生涯敬業之關係

根據 London 的生涯動機理論(1983)所述，個體的生涯復原力包含了自我效能這個因子，而在理論模型中提到生涯復原力會受到情境條件的影響而依序在生涯洞察力以及生涯辨識力，最後則影響生涯抉擇與行為。然而在過去的實證研究中，發現生涯復原力對生涯發展有顯著的關聯性(London & Bray,1984)，個體會透過生涯復原力以加強偶發性與創造機會的方式增加主動行為。針對主動生涯行為的研究當中發現，Kossek 等人(1998)指出過去的研究內，具備生涯復原力的員工，將會持續性的尋求對自身優點與缺點的回饋，並保持改善，且會為了未來有可能的工作提早做準備(Waterman, Waterman & Collard, 1994)。Chiaburu 等人(2006)則發現主動人格特質對生涯自我管理之研究中，顯示出生涯復原力對生涯自我管理具有正向關聯性。雖然生涯決策自我效能在預測生涯敬業上為必要前因，但那些自我效能高的人能將生涯復原力視為一種廣泛行為的管道，進而他們可以更集中在特定的生涯行為上。

透過上述推論，本研究認為生涯復原力會對生涯敬業產生影響，以及前述社會認知生涯理論當中提到，自我效能對生涯行為的影響(Lent et

al., 2002)。結合這兩段關係，本研究認為當個體生涯決策自我效能越高時，個體的生涯復原力便會越高；而當生涯復原力越高時，個體更能夠表現出特定的生涯敬業行為。因此，本研究推論出第四個假設：

**H4：生涯復原力會中介生涯決策自我效能與生涯敬業之關係。**



### 第三章 研究方法

#### 第一節 研究架構

本研究欲探討生涯決策自我效能、生涯調適力與生涯復原力以及生涯敬業四者之間的關係，並探討生涯調適力與生涯復原力是否在生涯決策自我效能對生涯敬業的關聯性中，分別具有不同機制的中介效果的存在。本研究係以生涯決策自我效能為自變項，生涯敬業為依變項，並以生涯調適力與生涯復原力為中介變項。透過前述之文獻回顧與研究假設，本研究架構如圖 3-1。

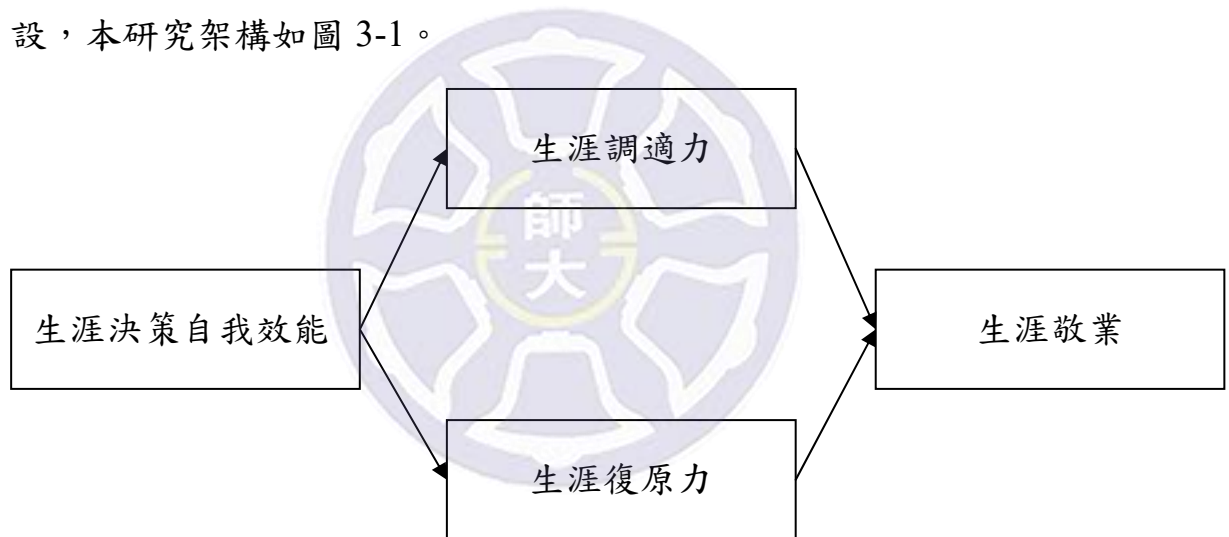


圖 3-1 本研究之研究架構

## 第二節 研究假設

本研究透過量化分析，以驗證以下假設：

H1：生涯決策自我效能對生涯調適力有正向關係。

H2：生涯決策自我效能對生涯復原力有正向關係。

H3：生涯調適力會中介生涯決策自我效能與生涯敬業之關係。

H4：生涯復原力會中介生涯決策自我效能與生涯敬業之關係。



### 第三節 研究對象

本研究以國內大專院校在學學生大學三年級至碩士二年級為研究對象，探討其生涯決策自我效能、生涯調適力、生涯復原力與生涯敬業的關聯程度。抽樣方式採便利抽樣法，發放族群設定為大專院校在學學生。問卷透過研究者本人與協助發放者直接進行發放，待問卷回收後根據其結果進行問卷分析。

本研究為有效避免測量工具上可能受到共同方法變異(Common Method Variance, CMV)的影響(Podsakoff, MacKenzie, & Podsakoff, 2012)，以及為了讓主要變項有預測效果存在，因此本研究使用跨時間點的方式進行資料收集，以不同時間點進行問卷施測。在時間點一量測生涯決策自我效能、生涯調適力與生涯復原力，而時間點二量測生涯敬業，兩段施測時間間隔一個月。

本研究在第一時間點總共發放 275 份問卷，經一個月過後進行第二次問卷發放，回收 239 份問卷，回收率為 86.9%。接著將時間點一與時間點二的問卷進行配對後，刪除填答不完整以及無法配對之問卷，得到有效問卷 211 份，有效回收率為 76.7%。

#### 第四節 研究工具

本研究使用的調查問卷共分為兩大部分。分別為第一時間點所施測問卷與第二時間點所施測之問卷。第一大部分為生涯決策自我效能、生涯調適力與生涯復原力；第二大部分為生涯敬業。本研究問卷說明如下：

##### 一、 生涯決策自我效能量表：

本研究採用 Betz、Klein 與 Taylor(1996)所編制生涯決策自我效能量表-短版(Career Decision Self-Efficacy-Short Form, CDSSES-SF)，共有五個構面，分別是「自我評估」、「收集職業資訊」、「目標選擇」、「規劃」、「問題解決」，共計 25 題。採用 Likert 式五點量表，1 代表「非常不同意」、2 代表「不同意」、3「普通」、4「同意」、5「非常同意」，各構面之得分數加總為該變項之總分，分數越高表示個體擁有高生涯決策自我效能。量表 Cronbach's  $\alpha$  值為.90。其中自我評估構面題目包含「我了解自己是是否已準備好投入我的生涯目標」；收集職業資訊構面題目包含「我會使用網際網路去搜尋我感興趣之職業之資訊」等；目標選擇構面題目包含「我會做出我的生涯決策，而後不再對此決定有所疑慮」等；規劃構面題目包含「我規劃出往後五年內的目標計劃」等；問題解決構面題目包含「即便遇到挫折，我還是會在我的主修領域或生涯目標上持續努力」等。



## 二、 生涯調適力量表：

本研究採用 Tien、Wang、Chu 與 Huang(2012)所編製出的生涯調適力量表-臺灣版(Career Adapt-Abilities Scale-Taiwan Form, CAAS)。共有四個構面，分別是「生涯關注」、「生涯控制」、「生涯好奇」、「生涯信心」，共計 24 題。採用 Likert 式五點量表，1 代表「非常不同意」、2 代表「不同意」、3「普通」、4「同意」、5「非常同意」，各構面之得分數加總為該變項之總分，分數愈高表示個體生涯調適能力愈高。量表 Cronbach's  $\alpha$  值為.94。其中生涯關注構面題目包含「我會思考自己的未來」等；生涯控制構面題目包含「我能為自己的行動負責」等；生涯好奇構面題目包含「我會尋求自我成長的機會」等；生涯信心構面題目包含「我會小心翼翼地把事情做好」等。

## 三、 生涯復原力量表：

本研究採用林香吟(2010)所自編之「生涯動機量表」，該量表是參考林佩儀(2007)以 London(1993)生涯動機量表為依據，和 Noe, Noe 與 Bachhuber(1990)所編製之生涯動機量表為輔，所編製之生涯動機量表中的「生涯復原力」分量表。題目數量為 5 題。採用 Likert 式五點量表，1 代表「非常不同意」、2 代表「不同意」、3「普通」、4「同意」、5「非常同意」。分數越高代表個體知覺到生涯復原力的程度越高。量表

Cronbach's  $\alpha$  值為.84。範例題項如「當我發現自己的能力或行為方式，與理想行業所要求不同時，我相信自己有潛力提升或調整」、「我相信自己有能力突破學經歷背景的限制，進入所期待的行業」等。

#### 四、 生涯敬業量表：

本研究採用 Hirschi 等人(2014)所編製出的生涯敬業量表(Career Engagement Scale)。生涯敬業為單一構面，共 9 題，著重在行為面的測量。前三項測量一般生涯敬業行為，其餘題項則是測量生涯規劃、生涯自我探索、環境生涯探索、網絡行為、人力資本/技能發展以及行為定向。此量表採用 Likert 式五點量表，1 代表「幾乎沒有」、2 代表「很少」、3 代表「有時候」、4 代表「時常」、5 代表「總是如此」，分數愈高代表個體在過去六個月內經常做出生涯敬業行為。量表 Cronbach's  $\alpha$  值為.92。範例題項如「我做過能讓我實現職涯目標的事情」、「我對未來職涯訂定計畫與目標」等。

## 第五節 資料分析

本研究之問卷回收後，以 SPSS 套裝軟體以及 AMOS 進行分析，主要分析方法為描述性統計分析、差異性分析、驗證性因素分析、相關分析與結構方程模型分析，分別說明如下：

### 一、 描述性統計分析

欲透過描述性統計分析得知本研究樣本之性別、年級、打工經驗、社團經驗與所屬學院等背景變項，其中亦包含有效樣本數、百分比等分析資料。

### 二、 差異性分析

以獨立樣本 t 檢定以及變異數分析探討不同背景變項之研究樣本，在生涯決策自我效能、生涯調適力、生涯復原力與生涯敬業之差異情形。

### 三、 驗證性因素分析

透過驗證性因素分析(Confirmatory Factor Analysis, CFA)，來檢驗本研究四個主要變項的構面，並透過整體測量模型的配適度檢測，觀察本研究所建構之研究模型是否適合進行後續的結構方程模型分析。

### 四、 相關分析

透過相關分析得出變項之皮爾森相關係數、平均數與標準差，並透過相關矩陣結果，呈現出變項間的皮爾森相關係數，以說明變項間相關

程度的高低。

## 五、 結構方程模型分析

透過結構方程模型(Structural equation modeling, SEM)檢驗本研究假設所建構之結構模型與實際資料之配適度，以驗證研究模型適配程度與否以及觀察變項間之因果關係。而中介效果分析則採用 Bootstrap 來檢定生涯調適力與生涯復原力在整體模式中是否具備中介效果。



## 第四章 研究結果

### 第一節 描述性統計

本研究先針對 211 份有效樣本進行個人背景變項的描述性分析，分別有性別、年級、打工經驗以及社團經驗等部份，結果如表 4-1。以女性居多共 173 人（佔 82%），男性 38 人（佔 18%）；年級以大學四年級為居多共 96 人（佔 45.5%），接著是大學三年級共 79 人（佔 37.4%），其次是碩士一年級共 20 人（佔 9.5%），最後則是碩士二年級共 16 人（佔 7.6%）；而受試者以有打工經驗為主，共 190 人（佔 90%），未打工者 21 人（佔 10%）；而以在在學期間有參與社團的人為居多為 159 人（佔 75.4%），未參與社團的人為 52 人（佔 24.6%）

表 4-1 研究樣本個人屬性分佈情形

背景變項	類別	人數	百分比(%)
性別	男	38	82
	女	173	18
	小計	100	100
年級	大學三年級	79	37.4
	大學四年級	96	45.5
	碩士一年級	20	9.5
	碩士二年級	16	7.6
	小計	100	100
打工經驗	有	190	90
	無	21	10
	小計	100	100
社團經驗	有	159	75.4
	無	52	24.6
	小計	100	100

## 第二節 差異性分析

由於本研究樣本個人屬性差異較大，因此本研究針對人口背景變項進行差異性分析，以了解大專院校生的不同個人屬性在「生涯決策自我效能」、「生涯調適力」、「生涯復原力」以及「生涯敬業」上的差異情形。其中「性別」、「打工經驗」以及「社團經驗」為二分之選項，因此以獨立樣本 t 檢定進行分析，「年級」則使用多變量變異數分析進行分析。

### 一、 不同性別在研究變項上的差異

由表 4-2 得知，性別在「生涯決策自我效能」、「生涯調適力」、「生涯復原力」以及「生涯敬業」上的差異皆未達顯著水準。表示不同性別的大專院校生並不會在本研究主要變項上有顯著差異。

表 4-2 不同性別之研究變項間差異性分析摘要表

	性別	樣本數	平均數	標準差	t 值	p 值
生涯決策自我效能	男	38	3.7462	.4560	-1.415	.159
	女	173	3.6251	.4824		
生涯調適力	男	38	4.1479	.4362	.068	.946
	女	173	4.1534	.4524		
生涯復原力	男	38	4.0158	.6499	.034	.973
	女	173	4.0197	.5223		
生涯敬業	男	38	3.7945	.7133	-1.538	.126
	女	173	3.5991	.7086		

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

### 二、 是否具有打工經驗在研究變項上的差異

由表 4-3 得知，打工經驗在「生涯決策自我效能」、「生涯調適力」、

「生涯復原力」以及「生涯敬業」上的差異皆未達顯著水準。表示大專院校生打工經驗的與否並不會在本研究主要變項上有顯著差異。

表 4-3 是否具有打工經驗之研究變項間差異性分析摘要表

研究變項	打工	樣本數	平均數	標準差	t 值	p 值
生涯決策自我效能	有	190	3.6584	.4826	-1.049	.295
	沒有	21	3.5429	.4417		
生涯調適力	有	190	4.1591	.4525	-.657	.512
	沒有	21	4.0913	.4153		
生涯復原力	有	190	4.0326	.5404	-1.095	.275
	沒有	21	3.8952	.5920		
生涯敬業	有	190	3.6617	.7085	-1.69	.092
	沒有	21	3.3862	.7093		

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

### 三、 是否具有社團經驗在研究變項上的差異

由表 4-4 得知，社團經驗在「生涯決策自我效能」上有顯著差異 ( $p < 0.05^*$ )。顯示大專院校生的「生涯決策自我效能」會因是否具有社團經驗而有所差異，而擁有社團經驗的人在生涯決策自我效能上的得分高於沒有社團經驗的人，表示具有社團經驗的大專院校生在對未來與生涯有關的決策上比起沒有參與社團的人更具有信心。

而參與社團經驗與否在「生涯調適力」、「生涯復原力」以及「生涯敬業」皆未達顯著水準，表示「生涯調適力」、「生涯復原力」以及「生涯敬業」並不會因為大專院校生是否具有社團經驗而有顯著差異。

表 4-4 是否具有社團經驗之研究變項間差異性分析摘要表

研究變項	社團	樣本數	平均數	標準差	t 值	p 值
生涯決策自我效能	有	159	3.6881	.4816	-2.208*	.028
	沒有	52	3.5207	.4524		
生涯調適力	有	159	4.1548	.4491	-.136	.892
	沒有	52	4.1450	.4507		
生涯復原力	有	159	4.0566	.5112	-1.582	.118
	沒有	52	3.9038	.6318		
生涯敬業	有	159	3.6751	.6971	-1.460	.146
	沒有	52	3.5095	.7479		

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$

#### 四、不同年級在研究變項上的差異

由表 4-5 得知，不同年級在「生涯決策自我效能」、「生涯調適力」以及「生涯敬業」有顯著差異，而「生涯復原力」並未達顯著差異，表示「生涯復原力」並不會因為大專院校生的年級而有所差異。

進一步針對出現顯著差異的結果進行事後比較，根據 Scheffe 事後比較發現，在「生涯決策自我效能」中，大學三年級的得分顯著低於大學四年級、碩士一年級以及碩士二年級，表示大學三年級對未來生涯做決策的信心程度相較於其他三者都要來得低；而「生涯調適力」的部分則是大學三年級顯著低於大學四年級，表示大學三年級的學生對於因應未來的準備程度低於大學四年級；「生涯敬業」的部分則是同樣為大學三年級的得分顯著低於大學四年級、碩士一年級以及碩士二年級，表示比起其他三者，大學三年級較少出現生涯規劃、探索等生涯敬業行為。



表 4-5 不同年級之研究變項間差異性分析摘要表

研究變項	年級	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值
生涯決策 自我效能	大學三年級	79	3.43	.42	11.95 <sup>***</sup>	.000
	大學四年級	96	3.71	.47		
	碩士一年級	20	3.89	.44		
	碩士二年級	16	3.99	.45		
生涯調適力	大學三年級	79	4.01	.44	4.22 <sup>**</sup>	.006
	大學四年級	96	4.23	.46		
	碩士一年級	20	4.23	.40		
	碩士二年級	16	4.28	.35		
生涯復原力	大學三年級	79	3.92	.51	1.39	.244
	大學四年級	96	4.07	.58		
	碩士一年級	20	4.12	.54		
	碩士二年級	16	4.00	.43		
生涯敬業	大學三年級	79	3.34	.71	8.96 <sup>***</sup>	.000
	大學四年級	96	3.76	.66		
	碩士一年級	20	3.96	.65		
	碩士二年級	16	3.97	.59		

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; \*\*\*  $p < .001$

### 第三節 相關分析

本研究各變項之平均數、標準差及相關係數如表 4-6 所示。相關分析結果顯示，生涯決策自我效能與生涯調適力間具有顯著正相關，相關係數為.70；生涯決策自我效能與生涯復原力間具有顯著正相關，相關係數為.59；生涯決策自我效能與生涯敬業間具有顯著正相關，相關係數為.71；而生涯調適力與生涯敬業間具有顯著正相關，相關係數為.59；生涯復原力與生涯敬業間具有顯著正相關，相關係數為.50。從結果得知，本研究的初步推論獲得支持，且各量表信度皆有達到標準（大於 0.7），表示本研究量表具有內部一致性。



表 4-6 研究變項之平均數、標準差與相關分析

	平均數	標準差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.性別	.18	.39										
2.年齡	21.45	1.14	.15*									
3.年級	1.87	.87	.13	.77**								
4.學院	5.67	2.95	-.12	-.4**	-.47**							
5.打工經驗	.9	.3	-.13	.13	.13	-.09						
6.社團經驗	.75	.43	.01	.11	.14*	-.26**	-.04					
7.生涯決策自我效能	3.65	.48	.1	.3**	.37**	-.28**	.07	.15*	(.90)			
8.生涯調適力	4.15	.45	-.01	.21**	.20**	-.17*	.05	.01	.70**	(.94)		
9.生涯復原力	4.02	.55	-.003	.1	.12	-.09	.08	.12	.59**	.71**	(.84)	
10.生涯敬業	3.63	.71	.11	.26**	.31**	-.20**	.12	.1	.71**	.59**	.50**	(.92)

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$  (雙尾檢定)

樣本數 211 人，對角線括弧內的數字為各量表信度值。

#### 第四節 驗證性因素分析

進行結構分析前，首先針對本研究模型進行驗證性因素分析，以檢測內在結構的配適度，亦即信度與效度的檢測。依據 Hair 等人(1998)的建議，個別的題目信度應大於 0.5 以上，且達統計顯著水準。可從表 4-7 可得知，本研究各變項之因素負荷量皆符合上述標準，顯示個別題目的信度良好。而根據 Fornell & Larcker(1981)建議，組合信度(CR)要大於 0.7，平均變異萃取量(AVE)則要大於 0.5，才具有信度與收斂效度。本研究生涯決策自我效能的組合信度為.84、平均變異萃取量為.51；生涯調適力的組合信度為.87、平均變異萃取量為.63；生涯復原力的組合信度為.85、平均變異萃取量為.53；生涯敬業的組合信度為.92、平均變異萃取量為.58。組合信度的部分皆有達標準(大於 0.7)，表示本研究的構面具有良好的內部一致性；平均變異萃取量的部分則是介於.51~.63，皆有達標準（大於 0.5），顯示本研究變項間具有良好的收斂效度。

另外，本研究針對各變項間是否具有區辨效度，本研究建構了幾個競爭比較模型，以確認本研究測量模型符合最佳資料型態的模式，結果如表 4-8。顯示四因子測量模型配適度較佳，其中  $\chi^2/df$  為 2.46，CFI 為 0.893、GFI 為.798，SRMR 為.067（小於.08 為可接受標準），而 RMSEA 為.083（小於 0.1 為尚可接受之標準）。與其他競爭模型比較後，四因子模型配適度優於其他三者，顯示各研究變項間具有一定程度的區別性。

表 4-7 測量模型驗證性因素分析

因素構面	衡量指標	標準化 因素負荷量	衡量 誤差	組合 信度	平均變異 萃取量
生涯決策 自我效能 (CDMSE)	自我評估	.75 <sup>***</sup>	.44	.84	.51
	獲取職業資訊	.72 <sup>***</sup>	.48		
	目標選擇	.74 <sup>***</sup>	.45		
	規劃	.81 <sup>***</sup>	.35		
	問題解決	.52 <sup>***</sup>	.73		
生涯調適力 (CA)	關注	.75 <sup>***</sup>	.43	.87	.63
	控制	.77 <sup>***</sup>	.41		
	好奇	.82 <sup>***</sup>	.33		
	信心	.82 <sup>***</sup>	.32		
生涯復原力 (CR)	CR1	.85 <sup>***</sup>	.28	.85	.53
	CR2	.86 <sup>***</sup>	.26		
	CR3	.61 <sup>***</sup>	.63		
	CR4	.65 <sup>***</sup>	.58		
	CR5	.65 <sup>***</sup>	.58		
生涯敬業 (CE)	CE1	.74 <sup>***</sup>	.45	.92	.58
	CE2	.79 <sup>***</sup>	.38		
	CE3	.73 <sup>***</sup>	.46		
	CE4	.82 <sup>***</sup>	.33		
	CE5	.59 <sup>***</sup>	.65		
	CE6	.77 <sup>***</sup>	.41		
	CE7	.77 <sup>***</sup>	.40		
	CE8	.83 <sup>***</sup>	.32		
	CE9	.78 <sup>***</sup>	.39		

註： $\chi^2=552.36$ ,  $df=224$ , CFI=.89, GFI=.79 TLI=.87, SRMR=.067, RMSEA=.083.  
<sup>\*\*\*</sup>  $p < .001$ 。

表 4-8 本研究測量模式之配適度指標

模型	$\chi^2$	$df$	$\chi^2/df$	CFI	GFI	TLI	SRMR	RMSEA
四因素模型	552.363	224	2.46	.893	.798	.879	.067	.083
三因素模型 <sup>a</sup>	626.515	227	2.76	.869	.778	.854	.069	.092
一因素模型 <sup>b</sup>	1064.056	230	4.63	.727	.591	.699	.098	.131

四因素模型：為本研究模型。

<sup>a</sup> 將生涯調適力與生涯復原力合併成一因素。

<sup>b</sup> 將所有變數合併成一因素。

## 第五節 結構方程模型與中介效果

圖 4-1 為本研究整體結構模式路徑圖，以下將分別說明整體模式與各路徑分析結果。在整體模式部分， $\chi^2/df$  為 2.755，根據 Bagozzi 與 Yi(1988) 指出其值介於 1~5 之間皆可接受；而其他配適度，CFI=0.87、GFI=0.76、TLI=0.85 與 RMSEA=0.091。從結果來看，本研究整體模式配適度稍嫌不佳，仍有改進的空間。接著將依照路徑分析結果驗證本研究之假設。

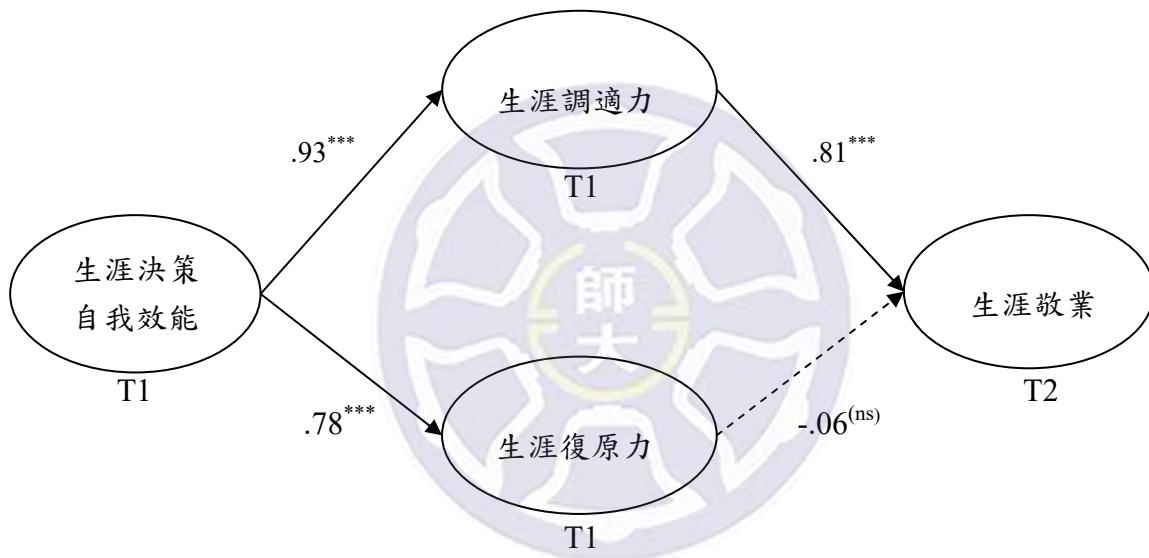


圖 4-1 整體結構模式路徑圖

各路徑係數分別檢驗本研究之假設 1 至假設二。根據分析結果如圖 4-1 所示：

本研究假設一為生涯決策自我效能與生涯調適力有正向關係，從圖 4-1 可得知，生涯決策自我效能對生涯調適力之標準化路徑係數為.93( $p < .001$ )，呈現顯著正向影響，故本研究假設一成立。

本研究假設二為生涯決策自我效能與生涯復原力有正向關係，從圖

4-1 可得知，生涯決策自我效能對生涯復原力之標準化路徑係數為.78( $p < .001$ )，呈現顯著正向影響，故本研究假設二支持。

接著，本研究採用 Bootstrap 方法，重複估計 1000 次，於 95%信心水準下檢定生涯調適力與生涯復原力在整體模式中所扮演的中介效果。結果顯示：間接效果值為 0.70，在 95%信賴區間為 0.543 至 0.814，未包含 0，顯示生涯調適力在生涯決策自我效能與生涯敬業間具有中介效果存在，因此假設三成立；而生涯復原力對生涯敬業的直接效果未達顯著效果，因此假設四不支持。研究結果整理如下表所示。

表 4-9 研究假設結果

研究假設	驗證結果
假設一：生涯決策自我效能與生涯調適力有正向關係	支持
假設二：生涯決策自我效能與生涯復原力有正向關係	支持
假設三：生涯調適力在生涯決策自我效能與生涯敬業之間具有中介效果	支持
假設四：生涯復原力在生涯決策自我效能與生涯敬業之間具有中介效果	不支持

## 第五章 討論與建議

### 第一節 結果討論

本研究探討了大專院校生的生涯決策自我效能、生涯調適力、生涯復原力與生涯敬業四者之間的關聯性，並瞭解生涯調適力與生涯復原力在其中的中介效果。總而言之，根據研究結果發現，個體會因為自身的生涯決策自我效能的影響，提高自身的生涯調適力與生涯復原力；而生涯調適力會中介生涯決策自我效能與生涯敬業之間的關係。以下將針對研究結果分述如下。

#### 一、 生涯決策自我效能與生涯調適力有正向關係

從研究結果顯示，生涯決策自我效能對生涯調適力具有顯著的正向影響。亦即，學生個人的生涯決策自我效能越高，其因應環境變化的生涯調適力就越高。此結果與過去針對生涯決策自我效能與生涯調適力的相關研究結果一致(Guan et al., 2016; Hou et al., 2014; 吳欣倫, 2012)。也就是說，個體的生涯決策自我效能的確在形塑生涯調適力上有著明顯的影響性。若個人對未來生涯中的任何決策都有高度的自信心，那麼個人所擁有的適應資源就會增加。而當適應資源增加的時候，個體對於未來生涯的轉變更能夠去面對，且對不斷變化的環境更具有適應力，因應未來的能力就越高。



## 二、 生涯決策自我效能與生涯復原力有正向關係

由本研究結果顯示，生涯決策自我效能對生涯復原力具有顯著的正向影響。亦即，當學生個人的生涯決策自我效能越高時，其生涯復原力就會越高。此結果與過去針對生涯自我效能與生涯復原力的相關研究也符合(Day & Allen, 2004)。也就是說，若學生對未來生涯的決策具有高度的自信，那麼生涯復原力便會跟著提高，且當生涯復原力增加時，個體會更有動力並堅持未來的行為。

## 三、 生涯調適力對生涯決策自我效能與生涯敬業具有中介效果

根據本研究的結構方程模型分析結果得知，生涯決策自我效能會正向影響生涯調適力，而生涯調適力亦會正向影響生涯敬業，表示生涯調適力具有中介效果。也就是說，當個人對未來生涯做決策時的信心程度越高時，會連帶著提高自身的生涯調適力，而當生涯調適力增加時，個人展現出生涯敬業行為的頻率會越高。此一結果與過去其他學者對於生涯調適力中介效果的相關研究相符(Hirschi, Herrmann, & Keller, 2015; Nilforooshan & Salimi, 2016; Rudolph, Lavigne, & Zacher, 2017)。換言之，當個人在擁有高度決策自信時，他所擁有的適應資源(關注、控制、好奇、信心)，便會使得個體更常出現調適反應(生涯規劃、生涯探索)，亦即生涯敬業行為的展現。

#### 四、 生涯復原力對生涯決策自我效能與生涯敬業不具中介效果

根據本研究的結構方程模型分析得知，生涯復原力在生涯決策自我效能與生涯敬業之間不具中介效果。而本研究根據 London(1983)的生涯動機理論來探討生涯復原力的動機機制，雖然過去有研究指出生涯復原力比起另外生涯洞察力與生涯辨識力更能預測生涯動機(Grzeda & Prince, 1997)，但從研究結果來看，生涯復原力似乎沒辦法如預期的效果好。在兩個中介機制作用下，因應機制比起動機機制要來的好，可能的原因是動機的機制牽涉了情境狀態對個人特質的影響以及個體在受挫後不一定能更投入在行為當中。

前者指的是在生涯動機模型中，情境狀態會對生涯復原力、生涯洞察力與生涯辨識力造成影響，這種關係被學者們認為是一種外因性的激勵(Katzell & Thompson, 1990)。換言之，生涯復原力要再進而影響洞察力與辨識力甚至到行為層面需要的是外在的影響，如自主性的鼓勵、提供機會與授權等，單就只有生涯決策自我效能的內在心理因素的影響是不夠的；而後者指的是個體在面臨挫折時，可能沒有辦法以正向積極的態度去處理挫折，以至於無法獲得激勵的感受，在遭遇受挫後無法投入在行為當中。因此本研究的動機機制的中介效果無法獲得驗證。

## 第二節 實務意涵

### 一、個人層面

根據本研究結果可以發現到生涯決策自我效能與生涯調適力的重要性，尤其是生涯決策自我效能方面，其不僅影響了生涯調適力的形塑，也影響了生涯復原力的產生。因此本研究建議個人應多多接觸生涯相關的講座與工作坊，提早接觸與生涯相關的議題。如此一來，除了可以及早替自己未來做準備外，也有助於提升自身的生涯決策自我效能，增加自信心，更能夠因應未來可能遭遇的困境。

### 二、學校層面

根據本研究結果，本研究建議大專院校相關單位可以多開設生涯講座，針對學生對未來的迷惘加以解惑，以讓學生及早了解自身的生涯方向；課程方面，過去研究發現，個人的生涯調適力可透過教育訓練與養成來增加，若是在高等教育的課程當中加入生涯教育與輔導相關課程，無形中也會提升成人在未來就業的生涯調適力，增加進入職場的競爭力（楊淑涵等人，2013）。除了增設生涯輔導相關課程外，本研究也建議大專院校各系所可以針對該系所的特色，開設企業實習課程。除了讓學生及早與企業主接觸外，也使他們能了解自身所學是否與實務能夠結合以及是否這樣子的職務是自己所喜歡的，從中來增加自身對生涯的規劃。

### 三、企業層面

根據本研究結果，本研究建議企業組織應要注重組織生涯管理以及應鼓勵員工多參與生涯管理相關課程，為自己生涯發展負責。過去研究指出企業在投資生涯管理上不僅是對員工有利，對於組織本身也具有益處(De Vos & Camebré, 2016)。且組織應替員工建立接班人計劃或個人發展計畫，因為擁有較高生涯敬業的員工，有可能會因為生涯規劃等因素離開公司，為了提高員工的留任意願，公司應建立有利於員工的發展計畫。此一方式不但對員工有幫助，對公司的發展亦有正面的影響。



### 第三節 研究限制與未來方向

#### 一、更完善的縱貫性研究

雖然本研究在問卷收集時已採用不同時間點進行資料的回收與分析，除了為了避免共同方法變異的產生外，更為了釐清各變項之間的因果關係。但根據研究結果，本研究認為若有中介機制的探討，應要分別收取三個時間點的問卷，如先收取生涯決策自我效能的問卷，一個月後再收取生涯調適力與生涯復原力的問卷，最後再一個月後收取生涯敬業的問卷。這樣更能清楚各研究變項之間的因果，且更能準確預測前因變項是否真正對後果變項有產生影響，以及清楚瞭解中介機制的的作用。

#### 二、動機歷程的深入探討

本研究係以生涯復原力當作生涯決策自我效能生涯敬業的中介機制之一，雖然過去有研究指出生涯復原力比起另外兩個子構面更能支持生涯動機的預測(Grzeda & Prince, 1997)，但根據研究結果顯示，單單只有生涯復原力來代表生涯動機是不足的。根據生涯動機理論(London, 1983)，生涯復原力會接續影響生涯洞察力與生涯辨識力，接著才是行為層面的影響。因此建議未來相關研究在探討動機歷程時，應該要更完整的探討生涯動機這個變項，將生涯洞察力與生涯辨識力加進研究當中。

#### 三、施測問卷地域性問題

礙於地域性的限制，本研究問卷發放地點多集中於北部地區的學

校，因此會產生填答者屬性過於集中的問題。因此，建議後續研究者在針對此類型的議題上，可將問卷發放至全臺各區域，以得到更為客觀的研究結果。

#### 四、研究變項的構面分析

本研究變項根據過去問卷的編製分成幾個構面，像生涯決策自我效能共有五個構面、生涯調適力共有四個構面。然而本研究並未針對各子構面進行關聯性的分析探討。因此，未來的相關研究中，本研究建議可以更深入探討各子構面之間的關係，以得到更具有研究貢獻的結果。

#### 五、生涯敬業的後果變項

本研究僅針對生涯敬業的前因與中介機制進行探討，並未針對生涯敬業的後果變項進行研究。然而，過去針對生涯敬業的後果變項也僅有生涯成功與生活滿意度。因此，為了擴展生涯敬業的研究，本研究建議後續的相關研究應著重於生涯敬業的後果變項，也就是行為後的結果，像是就業力、工作績效與幸福感等。

#### 六、問卷題項涉及在職者

雖然本研究在問卷選擇與翻譯上已選擇以學生樣本為施測對象且具信、效度之問卷，但些許題項內容依然與在職者較有關係。建議未來研究可以將樣本設定為在職者或將與在職工作者較有關係之題項進行修正，以符合學生樣本之身份。

## 參考文獻

### 一、中文部分

田秀蘭、郭乃文（2005）。**成人生涯認知量表指導手冊**。台北：心理出版社。

吳欣倫（2012）。**碩士生五大人格特質、生涯自我效能與生涯調適力之相關研究**。（未出版之碩士論文）。國立臺灣師範大學，台北。

李姿穎（2011）。**新進員工主動生涯行為與主觀生涯成功關係之研究：以訓練遷移為中介變項**。（未出版之碩士論文）。國立高雄應用科技大學，高雄。

邱芷綾（2016年8月2日）。**職場低薪！出走加薪？上班族赴海外發展意願調查**。1111 取自

[https://www.1111.com.tw/news/survey/ns\\_con.asp?ano=96125](https://www.1111.com.tw/news/survey/ns_con.asp?ano=96125)。

楊淑涵、田秀蘭、吳欣倫、朱惠瓊（2015）。**職場工作者生涯自我效能、生涯調適力與工作適應之因素模式驗證**。輔導與諮商學報，37，（1），21-42。

趙維孝、廖凱若（2016年5月4日）。**圖輯 20~35 歲年輕人**。商業週刊，取自

<http://www.businessweekly.com.tw/KBlogArticle.aspx?id=16472>。

劉惠琴（2008）。**行動中的家庭故事**。應用心理研究，38，17-59。

## 二、英文部分

- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career*. New York, NY: Oxford University Press.
- Austin, A. (2002). Preparing the next generation of faculty: Graduate school as socialization to the academic career. *The Journal of Higher Education, 73*, 94-122.
- Arthur, M. B. (2014). The boundaryless career at 20: Where do we stand and where can we go? *Career Development International, 19*(6), 627-640
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A., Barbaranelli, G. V., Caprara, C., & Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development, 72*, 187-206.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology, 28*, 399-410.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1986). Applications of self-efficacy theory to understanding career choice behavior. *Journal of Social and Clinical Psychology, 4*, 279-289.
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment, 4*, 47-57.
- Betz, N. E., & Voyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *The Career Development Quarterly, 46*, 179-189.



- Blustein, D. L. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 194–203.
- Bozgeyikli, H., Eroğlu, S. E., & Hamurcu, H. (2009). Career decision making self-efficacy, career maturity and socioeconomic status with Turkish youth. *Georgian Electronic Scientific Journal: Education Science and Psychology*, 14(1), 15–24.
- Chung, Y. B. (2002). Career decision-making self-efficacy and career commitment: gender and ethnic differences among college students. *Journal of Career Development*, 28(4), 277-284.
- Chiaburu, D. S., Baker, V. L., & Pitariu, A. H. (2006). Beyond being proactive: what (else) matters for career self-management behaviors? *Career Development International*, 11, 619-632.
- Claes, R., & Ruiz-Quintanilla, S. A. (1998). Influences of early career experiences, occupational group, and national culture on proactive career behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 357-378.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26, 435-462.
- Creed, P., Patton, W., & Prideaux, L. A. (2006). Causal relationship between career indecision and career decision-making self-efficacy a longitudinal cross-lagged analysis. *Journal of Career Development*, 33(1), 47-65.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 219–229.
- Crites, J. O. (1961). A model for the measurement of vocational maturity.

- Journal of Counselling Psychology*, 8(3), 225-259.
- Crites, J. O. (1965). Measurement of vocational maturity in adolescence: I. Attitude test of the vocational development inventory. *Psychological Monographs: General and Applied*, 79(2), 1-34.
- Day, R., & Allen, T. D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 72-91.
- De Vos, A., De Clippeleer, I., & Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviors and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 761-777.
- De Vos, A., & Camebré, B. (2016). Career management in high-performance organizations: A set-theoretic approach. *Human Resource Management*, 56(3), 501-518.
- Fisher, T. A., & Stafford, M. E. (2000). *The impact of career and ethnic influences on career resilience*. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, LA. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 442959).
- Frese, M., Grast, H., & Fay, D. (2007). Making things happen: reciprocal relationships between work characteristics and personal initiative in a four-wave longitudinal structural equation model. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1084-1102.
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., Bordia, S., & Roxas, R. E. O. (2015). Career optimism: The roles of contextual support and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 10-18.
- Grzeda, M., & Prince, J. B. (1997). Career motivation measures: A test of

- convergent and discriminant validity. *The International Journal of Human Resource Management*, 8(3), 172-196.
- Gushue, G.V., Clarke, C.P., Pantzer, K.M., & Scanlan, K.R.L. (2006). Self-efficacy, perceptions of barriers, vocational identity, and the career exploration behavior of Latino/a High School Students. *The Career Development Quarterly*, 54, 307-317.
- Guan, P., Capezio, A., Restubog, S. L., Read, S., Lajom, J. A. I., & Li, M. (2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 114–123.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155–176.
- Hirschi, A. (2011). Callings in career: A typological approach to essential and optional components. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 60–73.
- Hirschi, A., Lee, B., Porfeli, E, J., & Vondracek, F, W. (2013). Proactive motivation and engagement in career behaviors: Investigating direct, mediated, and moderated effects. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 31–40.
- Hirschi, A. (2014). Hope as a resource for self-directed career management: Investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job Satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 15, 1495-1512.
- Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575–594.

- Hirschi, A., & Freund, P. A. (2014). Career engagement: Investigating intraindividual predictors of weekly fluctuations in proactive career behaviors. *The Career Development Quarterly*, *62*, 5-20.
- Hirschi, A., & Jaensch, V. K. (2015). Narcissism and career success: Occupational self-efficacy and career engagement as mediators. *Personality and Individual Differences*, *77*, 205–208.
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, *87*, 1–10.
- Holaday, M., & McPhearson, R. W. (1997). Resilience and severe burns. *Journal of Counseling & Development*, *75*, 346-356.
- 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*, *42*(6), 903-912.
- Jin, L., Watkins, D., & Yuen, M. (2009). Personality, career decision self-efficacy and commitment to the career choices process among Chinese graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, *74*, 47–52.
- Katzell, R. A., & Thompson, D. E. (1990). Work motivation: Theory and practice. *American Psychologist*, *45*(2), 144-153.
- Kim, B., Jang, S. H., Jung, S. H., Lee, B. H., Puig, A., & Lee, S. M. (2014). A moderated mediation model of planned happenstance skills, career engagement, career decision self-efficacy, and career decision certainty. *The Career Development Quarterly*, *62*, 56-69.
- Kim, B., Rhee, E., Ha, G., Yang, J., & Lee, S. M. (2015). Tolerance of uncertainty: Links to happenstance, career decision self-efficacy, and career satisfaction. *The Career Development Quarterly*, *64*, 140-152.

- Kossek, E. E., Roberts, K., Fisher, S., & Demarr, B. (1998). Career self-management: A quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel Psychology, 51*, 935-962.
- Le, H., Jiang, Z., & Nielsen, I. (2016). Cognitive cultural intelligence and life satisfaction of migrant workers: The roles of career engagement and social injustice. *Social Indicators Research, 1-21*.
- Lent, R. W., & Hackett, G. (1987). Career self-efficacy: Empirical status and future directions. *Journal of Vocational Behavior, 30*(3), 347–382.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (pp. 255-311) (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Liu, Yu-Ching, (2003). *Relationships between career resilience and career beliefs of employees in Taiwan*. (Ph. D. dissertation). Texas A & M University.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review, 8*(4), 620-630.
- London, M., & Bray, D. W. (1984). Measuring and developing young managers career motivation. *Journal of Management Development, 3*, 3-25.
- London, M. (1985). *Developing managers: A guide to motivating and preparing people for successful managerial careers*. San Francisco: Jossey-Bass.
- London, M., & Mone, E. M. (1987). *Career management and survival in the workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- London, M., & Noe, R. (1997). London's career motivation theory: An update on measurement and research. *Journal of Career Assessment,*

5(1), 61-80.

London, M. (1993). Relationships between career motivation, empowerment and support for career development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 55-69.

Luthar, S. S., & Zigler, E. (1991). Vulnerability and competence: A review of research on resilience in childhood. *American Journal of Orthopsychiatry*, 61, 6-22.

Luzzo, D. A., Funk, D. P., & Strang, J. (1996). Attributional retraining increases career decision-making self-efficacy. *The Career Development Quarterly*, 44, 378-386

Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 605-706.

Masten, A. S., Best, K. M., & Garmezy, N. (1990). Resilience and development: Contributions from the study of children who overcome adversity. *Development and Psychopathology*, 2, 425-444.

Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the opt-out revolution. *Academy of Management Executive*, 19(1), 106-123.

Niles, S. G., & Sowa, C. J. (1992). Mapping the nomological network of career self-efficacy. *The Career Development Quarterly*, 41, 13-21.

Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10.

Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36, 633-662.

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology, 63*, 539-569.
- Quigley, N. R., & Tymon, W. G. (2006). Toward an integrated model of intrinsic motivation and career self-management. *Career Development International, 11*(6), 522-543.
- Rogers, M. E., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior, 73*, 132–142.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly, 45*(3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (pp. 149–205) (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Savickas, 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.
- 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* (pp. 42–70) (2nd ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology, 84*, 416-427
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and

- career success. *Personnel Psychology*, 54, 845-874.
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Mackenzie Davey, K. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 731-748.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counseling*, 9(2), 194-201.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63–81.
- Taylor, K. M., & Popma, J. (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 17-31.
- 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.
- Waterman, R. H., Waterman, J. A., & Collard B. A. (1994, July-August). Toward a career-resilient workforce. *Harvard Business Review*, 72(4), 87-95.
- Walsh, F. (1996). The concept of family resilience: Crisis and challenge. *Family Process*, 35(3), 261-281.
- Wang, N., Jome, L. M., Haase, R. F., & Bruch, M. A. (2006). The role of personality and career decision-making self-efficacy in the career choice commitment of college students. *Journal of Career Assessment*, 14(3), 312–332



# 附 錄



## 附錄一 大學生（包含研究生）生涯發展情形問卷 時間點一

親愛的同學：

您好，非常感謝您撥冗填答本問卷。此問卷的主要目的在於瞭解大學生(包含研究生)目前的生涯發展情形。您的意見相當寶貴，所填的資料絕無好壞對錯之分，請依您的直覺作答即可。問卷無需記名，您所填寫的資料僅用於研究所需，絕對保密，請放心作答，非常感謝您的配合。

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：謝慧賢 博士

研究生：吳伯軒

聯絡方式：60471046h@ntnu.edu.tw

**填答說明：**以下題目主要是要瞭解您對做決策的一些想法。請針對您自身的狀況，在適當的方格中打「✓」。

項目	5 非常 同意	4 同 意	3 普 通	2 不 同 意	1 非 常 不 同 意
1、我了解自己是否已準備好要投入我的生涯目標。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2、我可以準確地評估自己的能力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3、我可以確定我想過的生活型態。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4、我可以確定我心目中理想的工作為何。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5、我可以判斷對於一份職業我最重視的部分。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6、我會使用網際網路去搜尋我感興趣之職業之資訊。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7、我會設法查出某項職業的平均年收入。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8、我會設法了解某項職業未來10年內的工作趨勢。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9、我會設法取得研究所的相關訊息。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10、我會向我感興趣的職業之從業人員請教。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11、我會從我有興趣的相關課程中選擇一個主修領域。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12、我會從我有興趣的相關職業中選擇一個特定的職業。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13、我會做出我的生涯決策，而後不再對此決定有所疑慮。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14、我會選擇一個能符合我所偏好的生活型態之職業。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15、我會選擇一個能符合我興趣的主修領域或職業。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16、我可以規劃出能成功完成我主修領域的攻讀步驟。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17、我可以規劃出往後五年內的目標計畫。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18、我可以有效掌握工作面試過程。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

項目	5 非常 同意	4 同 意	3 普 通	2 不 同 意	1 非 常 不 同 意
19、我可以指出我感興趣職業的相關公司。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20、我可以準備一份良好的應徵履歷。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21、即便遇到挫折，我還是會在我的主修領域或生涯目標上持續努力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22、如果我有學業上的問題，我會想辦法去解決它。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23、如果我無法進入我最想要的主修領域或職業，我會尋找其他選擇。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24、如果我不滿意現在的職業，我會考慮更換職業。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25、如果我不喜歡我的主修領域，我會考慮更換主修領域。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**填答說明：**以下題目主要是要瞭解您對生涯的一些想法。請針對您自身的狀況，在適當的方格中打「✓」。

項目	5 非常 同意	4 同 意	3 普 通	2 不 同 意	1 非 常 不 同 意
1、我會思考自己的未來。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2、我知道今日的選擇將會造就我的未來。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3、我會為未來進行準備。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4、我清楚自己必須要選擇的教育和職業項目。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5、我會對如何完成目標進行規劃。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6、我會關心自己的未來生涯。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7、我能為自己的行動負責。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8、我能保持樂觀。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9、我能依靠自己。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10、我自己做決定。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11、我能維護自己的信念。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12、我會做一些對自己是好的事情。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13、我會尋求自我成長的機會。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14、對於我有的疑問，我會探入探究。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15、我會觀察不同的做事方法。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16、在做決定之前，我會探究不同的選項。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17、對於新的機會，我會抱持好奇的態度。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

項目	5 非常 同意	4 同 意	3 普 通	2 不 同 意	1 非 常 不 同 意
18、我會探索週遭的環境。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19、我會小心翼翼地把事情做好。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20、我會想辦法克服阻礙。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21、我能有效能地完成任務。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22、我會想辦法解決問題。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23、我會學習新的技能。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24、我能激發自己的能力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**填答說明：**以下是一些對未來發展的描述語句。請針對您自身的狀況與感受，在適當的方格中打「✓」。

項目	5 非常 同意	4 同 意	3 普 通	2 不 同 意	1 非 常 不 同 意
1、當我發現自己的能力或行為方式，與理想行業所要求不同時，我相信自己有潛力提升或調整。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2、當現實與理想不能配合時，我相信自己有能力從中找出可行之道，成為自己所期待的專業人員。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3、將來如果遇到工作上令人煩心的事，我相信自己能夠立即調整心情來面對問題、解決問題。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4、我相信自己有能力突破學經歷背景的限制，進入所期待的行業。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5、如果一時不能進入我所期待的行業，我會積極準備，以待時機。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**填答說明：**以下為基本資料的填寫，請依照您實際的情形於最適合的方格中打「✓」或填答。

1. 性別：男 女
2. 年齡： 歲
3. 請問您的年級：大學三年級 大學四年級 碩士班一年級 碩士班二年級
4. 就讀學院：  
理學院 工學院 文學院 商學院 法學院  
外語學院 管理學院 社科學院 教育學院 其他\_\_\_\_\_
5. 是否有打工經驗：有 沒有
6. 是否有社團經驗：有 沒有

本問卷已結束，感謝您耐心的填寫，  
煩請再次檢查是否有遺漏未答之題目，謝謝您！  
祝身體健康，萬事如意！

## 附錄二 大學生（包含研究生）生涯發展情形問卷 時間點二

親愛的同學：

您好，非常感謝您撥冗填答本問卷。此問卷的主要目的在於瞭解大學生(包含研究生)目前的生涯發展情形。您的意見相當寶貴，所填的資料絕無好壞對錯之分，請依您的直覺作答即可。問卷無需記名，您所填寫的資料僅用於研究所需，絕對保密，請放心作答，非常感謝您的配合。

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：謝慧賢 博士

研究生：吳伯軒

聯絡方式：60471046h@ntnu.edu.tw

**填答說明：**以下是針對過去六個月中，曾經做過的某些特定行為的描述。請針對您自身的狀況，在適當的方格中打「✓」。

項目	5 總 是 如 此	4 經 常 如 此	3 偶 爾 如 此	2 很 少 如 此	1 從 不 如 此
1、我試圖積極地規劃我未來的職涯發展。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2、我做過能讓我實現職涯目標的事情。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3、我關注我的職涯發展。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4、我對未來職涯訂定計畫與目標。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5、我發自內心地思考了我的價值觀、興趣、能力及缺點。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6、我蒐集了在我想從事領域的雇主、專業發展機會或就業市場的相關資訊。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7、我和可以提供我專業協助的人建立或維持聯繫。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8、我自發性地參與進修、培訓或其他能支援我職涯的活動。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9、我擔任能有助於我專業發展的職務或職位。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1. 性別：男 女

2. 年齡：            歲

3. 請問您的年級：大學三年級大學四年級碩士班一年級碩士班二年級

4. 是否有打工經驗：有 沒有

5. 是否有社團經驗：有 沒有

本問卷已結束，感謝您耐心的填寫，  
煩請再次檢查是否有遺漏未答之題目，謝謝您！

祝身體健康，萬事如意！