國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系

碩士論文

指導教授：田秀蘭 博士

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

研究生：吳欣倫 撰

中華民國一百零一年七月

致謝詞

感謝以下出現的每個人，因爲有你們，這份研究才得以完成、產出！

首先感謝我的指導教授田秀蘭老師，無論是在跟研究團隊的合作與學習，或現在自己獨力完成一份碩士論文，您提供我許多學習的機會，給我許多在其中發揮和摸索的空間，這些經驗的累積，讓我更有能力完成現在的論文。也謝謝您總是相當精準的點出撰寫論文段落時要注意的原則，讓我看見自己需要再努力的地方，並且相當鼓勵我、包容我的慢步調。在您的指導和支持下，我的論文才得以開花結果。很慶幸碩一時跑去敲了您研究室的門，這個動作敲開的不只是一扇門，是開啓我和老師的緣份，也開啓我對學術研究的興趣！

此外，也相當感謝陳金定老師和謝茉莉老師撥冗擔任我的口試委員。用到你們放假休息的時間著實感到不好意思，無論是口試前的加油打氣，或是口試當天給我的肯定和回饋，都是我在學術研究領域上很棒的成長養分！口試過程中，你們幫助我跳脫出來看到自己撰寫論文時沒看到的盲點，也讓我後續這修改這篇論文時能更臻於完善。

謝謝玉珍、淑涵、惠瓊三位學姊，提供我許多論文完成的重要資訊和資源，無論是撰寫方式或統計方法方面，還有曉芬學姊在研究團隊時的細心教導。在研究這條路，我從你們身上學習很多。謝謝睫毛、歐文、萱妹、螞蟻、如雅、謝孟、利導、思婷、廖子、芙瑋、阿耕、買色、子倫、鮪魚、楚翔、菲比、卉芝、淨惠、阿丹、佩璇、阿礎、翠紋、小朋友提供我問卷發放的協助；也謝謝宜潔、雅華、育君、芳廷、開國、宇凡、怡蓓等幾位同學，以及顏教授、汪教授、周教授、李教授等幾位教授，和瓊玟、淑敏、美智、梁助教、懷慈、育惠、洪先生、馨方、邱助教、陳助教、馨文幾位助教或秘書，謝謝你們提供問卷發放或行政上的協助，使得我這份論文的進行程序更加順利！也謝謝本論文所有的研究參與者，有你們

提供寶貴的意見，才使得這篇論文的產出更加有意義。

謝謝素芬老師在督導之餘也持續關心我的論文進況，您的溫暖關懷是我在兼顧接案和寫論文的日子穩住自己很大的力量！也謝謝口試當天到場幫忙的詹詹、端端、愛蜜麗，有你們的幫忙讓這場論文口試可以流暢的進行，你們的加油打氣我也感動在心。還有到現場情義相挺的大叔，不用舉例子我就有感受到你很夠義氣了啦！也感謝口試前寫信為我加油的琇雅、傳訊息給我的愛比，還有曾經在 FB 上跟隨我的進度不斷為我加油打氣過的朋友們，你們窩心的祝福我收到了！

還有謙謙，我的同窗同門好夥伴，在撰寫論文的漫長道路上，有你一路陪伴真好！我們一起焦慮、一起發抖、也互相鼓勵、互相提醒，你的幽默不時化解我的焦慮和恐懼，有個人共同準備口試也讓人特別安心。我們一起走過，也一起走完了！很感激有這段與你一起的論文之旅。謝謝我的好鄰居包子，有你的英文校稿，讓我對自己寫的這篇論文更有信心。也謝謝瑱霖，在論文撰寫格式上幫了我不少忙，你高八度的加油打氣總是特別振奮人心。

特別感謝我的家人！從一開始決定考心輔所就無條件的支持我完成這個夢想，在論文撰寫過程中也給我很多自己的空間，並且相信我有自己完成的方式。口試前陪我一起討論、幫忙我籌備的兩位姊姊，還有口試當天對我說「加油」的爸爸、媽媽，和平日用問進度的方式來表達關心的阿嬤，謝謝你們的支持，這比什麼力量都大！

最後，我也想謝謝我自己，無論在圓心輔所這個夢，或是在完成論文這份挑戰，能堅持自己的步調穩穩的往前走著。帶著耐心、相信、和行動力這三股力量，我用自己的風格走完這段旅程，心中滿懷感激！

吳欣倫

一百零一年七月于台北

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

中文摘要

本研究目的在探討不同背景變項之碩士生在五大人格特質、生涯自我效能與生涯調適力間之差異與相關情形，並建構碩士生生涯調適力之因果模式，驗證模式與研究資料的適配性。研究採用問卷調查法，針對 28 所大專院校、76 個研究所碩士班學生，進行「人格特質量表」、「自我效能分量表」與「生涯調適力分量表」三份測量工具的實施。填答有效問卷的研究參與者共 644 人，其中男性 245 人，女性 419 人，年齡介於 21 至 50 歲（平均年齡爲 25.2 歲）。問卷調查所得資料以描述統計、多變量變異數分析、典型相關分析與結構方程模式等方法進行處理。研究結果如下：

一、碩士生整體人格特質在性別、年級、年齡、科系類別、工作經驗與婚姻狀況等背景變項之差異達統計上的顯著意義。

二、碩士生整體生涯自我效能在性別、年齡、科系類別、工作經驗與婚姻狀況等背景變項之差異達統計上的顯著意義。

三、碩士生整體生涯調適力在年齡、科系類別、工作經驗與婚姻狀況等背景變項之差異達統計上的顯著意義。

四、碩士生的人格特質與生涯自我效能間有三組典型相關因素存在，且達統計上的顯著意義。

五、碩士生的人格特質與生涯調適力間有三組典型相關因素存在，且達統計上的顯著意義。

六、碩士生的生涯自我效能與生涯調適力間有二組典型相關因素存在，且達統計上的顯著意義。

七、人格特質、生涯自我效能與生涯調適力之修正因果模式從本研究資料獲得部分支持。其中人格特質與生涯調適力、生涯調適力與生涯自我效能、人格特質

與生涯自我效能皆有直接因果關係存在。此外人格特質亦透過生涯調適力間接影響生涯自我效能。

最後，本研究根據上述結果進行討論，並提出針對碩士生生涯輔導與諮商工作以及未來研究等相關具體建議。

關鍵字：五大人格特質、生涯自我效能、生涯調適力

The Relationship among Big Five Personality Traits, Career Self-Efficacy, and Career Adaptability in Master Students of Taiwan.

Hsin-Lun Wu

ABSTRACT

The purpose of the study was to explore the differences and relations among big five personality traits, career self-efficacy, and career adaptability of master students under different demographic backgrounds. In addition, the study aimed to construct a career adaptability model and to validate the appropriateness of the model applying to master students in Taiwan. The study adopted survey research design. Participants were 664 master students (Male=245; Female=419) from 28 universities in Taiwan, aged between 21 and 50 years old (M=25.2). They completed the NEO-FII, Self-efficacy Subscale, and Career Adaptability Subscale. Data collected was analyzed by descriptive statistics, MANOVA, canonical correlation, and SEM. The findings indicated that (1) there were significant differences in master students' personality traits under different genders, grades, ages, majors, work experiences, and marital statuses, (2) there were significant differences in master students' career self-efficacy under different genders, ages, majors, work experiences, and marital statuses, (3) there were significant differences in master students' career adaptability under different ages, majors, work experiences, and marital statuses, (4) the canonical correlation between personality traits and career self-efficacy, personality traits and career adaptability, and career self-efficacy and career adaptability were significant, (5) the modified model proposed to describe the causal relationship among personality traits, career self-efficacy, and career adaptability was partially supported by the data in this study. Findings in this study were discussed and implications for practice and further research were also provided.

Keywords: big five personality traits, career self-efficacy, career adaptability

目錄

表次

圖次

第一章 緒論

本章節主要在說明本研究的研究背景、動機與目的，待答問題與研究假設，並界定本研究的相關名詞。全章共分為三節，第一節為研究背景、動機與目的；第二節為研究問題與研究假設；第三節則為名詞釋義。

第一節 研究背景、動機與目的

生涯發展是一生當中連續不斷的過程。在生涯發展的歷程中，人不斷面臨抉擇與適應等階段性任務。孩童時期，人們開始累積對各個生涯選項的初步印象，也開始形成一些對未來的願景；中學階段，人們不只要因應課業壓力，同時也開始思考和比較不同學制、校系和個人的適配性，並做出選擇；大學時期，除了要適應大學自由的學風，為自己的學習和生活做主，面對未來的生涯選項的複雜與多元，更增加大學生做決定的困難以及對未來不確定的焦慮。碩士班階段除了包含大學畢業後繼續升學的族群，亦囊括了在職人士、已婚人士等族群。因著族群的多元性，碩士生在適應學術環境，以及畢業後個人的生涯定向等議題上，衍生出更多元和複雜的生涯議題。

從生涯發展的角度看，碩士生涵蓋的年齡範圍較廣，應介於不同的發展階段。從 Ginzberg 等人的觀點來看，碩士生位於「實際期」階段，面臨能力與興趣的整合、職業選擇的特定化、以及專職訓練的投入等發展性任務；根據 Super 的發展理論，碩士生因著年齡的不同，則分別處在職業偏好特定化的「探索期」、尋求職業穩固的「建立期」、以及發展新技巧和維持現有成就的「維持期」；依據 Erikson 的心理社會發展階段，碩士生則介於青年期至中年期的發展階段，並分別面臨「自我認同與角色混淆」、「關係親密與疏離」、以及「多產與停滯」等發展任務。從上述理論可發現，無論介於相同或不同的發展階段，碩士班階段的學生在生涯發展上有著不同的目標，包括：(1)生涯選擇定向；(2)建立穩固的職業地位；(3)兼顧與

維持現有的職業成就；(4)兼顧伴侶或家庭角色，維繫親密關係。這也意味著，碩士班階段的學生遭遇生涯困境時，大專院校應提供更多元的生涯輔導服務，以符合此族群多樣化的需求。

在不同的生涯發展階段，每個人都有其需扮演的生涯角色。從 Super 的觀點來看，人一生當中需扮演的主要生涯角色有：兒童、學生、休閒者、公民、工作者、家庭照顧者等。碩士班階段，許多學生會較大學期間擔負更多來自於家庭或經濟方面的責任(Hyun, Quinn, Madon, & Lustig, 2006)。除此之外，亦有部分在職工作者則因所學不足以因應社會或工作上的需求，採以在職進修或帶職帶薪的方式返回學校就讀來精進或穩固現有的工作地位(Schein, 1978；Super & Hall, 1978；Gianakos, 1996)，因此需同時扮演學生和工作者的角色。其中有些也已結婚生子、建立起家庭，而需同時扮演家庭照顧者的角色。部分人則是在工作趨於穩定、或在子女離巢後，透過研究所進修的方式開創生涯的第二春。因此，許多碩士生在就讀研究所期間，兼具了學生、家庭照顧者、或工作者等多重角色（吳芝儀，2000）。如何適應研究所生活，同時也兼顧其他重要的生涯角色，實屬研究生需因應之重要課題。

若就生涯發展階段的小循環來看，人們在每個生涯發展階段皆經歷了成長、探索、建立、維持、穩定、消退的過程。此歷程描述了一個人在經歷不同的生涯發展階段時，如何主動因應該階段所面臨已知或未知的任務與挑戰。碩士班學生處在不同的生涯發展階段，除了各自的發展任務，以及所需扮演和兼顧的生涯角色，亦在學術環境中經歷共通的調適歷程，包括：碩士生角色的生成、摸索碩士生角色的本質與期待、建立並持續維持碩士生的角色、畢業後進入下一個人生階段。碩士生如何有效因應與調適研究所生活，同時並兼顧個人所擔負的多重生涯角色，以及自身的發展任務，實屬重要之課題。

筆者根據自己碩士班就讀期間聽聞同學們的分享，以及在大專院校諮商實習服務研究所學生的經驗中發現，研究生在此生涯階段仍面臨不少的困難與挑戰，

包括：不確定所學是否與個人興趣相符、不確定自己是否適合念研究所、學術生活與壓力的適應、研究生的角色定位、工作與學習的兼顧、家庭與學業的平衡、是否轉換跑道、不確定未來能否找到工作、畢業後的生涯抉擇與規劃等。碩士生所面臨的生涯困境，似又較先前其他求學階段更複雜。彭森明（2007）對94學年度碩士班畢業生進行問卷調查，結果發現碩士班畢業生對其就讀學校、科系、師資及課程的滿意程度之評價，評爲「不滿意」和「非常不滿意」的人數比例介於10.02%~22.09%。尤其值得注意的是，碩士班畢業生對於原就讀學校就業輔導服務的滿意度之評價，評爲「不滿意」和「非常不滿意」的人數比率共佔35.98%。各項目詳細的滿意度比率，研究者整理如表1-1。由上述資訊可知，碩士生在就讀研究所期間有其適應與抉擇等生涯困境，在生涯輔導與諮商的服務上有多樣的需求，但當前大專院校普遍能提供符合碩士生生涯發展階段需求的輔導與諮商服務則相當有限。研究者翻閱國內文獻以及生涯輔導與諮商的專書，以碩士班學生爲對象，探討其生涯發展任務、生涯能力指標以及相關的生涯輔導策略和方案等議題者，則較爲缺乏。國內碩士生生涯研究方面，以研究族群而言，探討的多是獨立科系的碩士生（王靜宜，1994；林東河，1996）或是女性碩士生（林旖旎、陳凱婷，1999）；以研究生全體爲探討對象的研究，探討的則是碩士生的生涯發展歷程（甯靜瑩，2000），以及生涯決策自我效能、生涯阻礙對職業選擇適配性的研究（任惠玲，2005）。由此可知，目前國內以碩士生生涯研究爲主題者數量較少，且所探討的方向較爲分散。研究者認爲進一步探討碩士生的生涯發展研究有其必要性。

隨著教育普及，大專院校與研究所的數量增加，國內接受高等教育的人數也逐年攀升。教育部於民國99年的大專院校概況表統計資料顯示，國內大專院校中碩士班學生的人數從80學年度的21,306人，增加至99學年度的185,000人，共增加了163,694人，而研究所的碩士班班級數也從80學年度的940班，增加至99學年度的7,696所。由此可見，無論是碩士生人數或是系所班級數，皆有明顯上升的趨勢。

表1-1　94學年度碩士班畢業生就學滿意程度表

	非常不滿意(%)	不滿意(%)	總和(%)
對就讀學校的評價	2.26	9.30	11.56
對就讀科系的評價	2.52	7.50	10.02
對就讀科系師資的評價	3.13	11.24	14.37
對就讀科系課程的評價	3.70	18.39	22.09
對就讀學校就業輔導服務之評價	8.88	27.10	35.98

資料來源：九十四學年度碩士應屆畢業生問卷調查描述性統計表分析報告（頁117-121），彭森明，2007。大專校院畢業生流向資訊平台期末報告。

國內碩士生族群的人數漸增的同時，碩士班退學的人數比率似也有增加之趨勢。根據教育部（2009）針對大專校院學生休、退學概況的統計資料顯示，研究生退學人數比率從93學年度的4.30%增加至96學年度的5.27%。其中，其中95學年度的碩士生的退學率為3.48%，96學年度為3.74%，而退學的原因則以「志趣不合」的人數佔大多數。Jones指出，有些生涯已定向的人可能比未定向、但滿意自己所處之決定狀態者，需要更多的協助。亦即，有些人雖然做了生涯決定，也成功的達成目標了，但是在所選擇的生涯情境中，不一定感到適應或有高的滿意度。香港的研究即發現，許多學生到進入研究所才開始參與有助於個人做生涯決定的活動，且不少研究生面臨生涯探索與規劃的困難，並對於畢業後能否尋得第一份工作較沒有信心（Jin, Watkins, & Yuen, 2009；何海兵、周凱，2006）。而從教育部的調查資料看來，儘管進入研究所就讀對許多碩士生而言，是一種生涯目標的達成，但似乎仍有不少學生對於自己處在碩士班就讀的狀態感到不滿意或不適應。

由於每個人在生涯發展歷程中皆需有效處理其生涯發展階段之任務，以及所

需經歷的調適歷程，生涯調適力在個人的生涯發展歷程中，實屬重要之概念。生涯調適力意指個人因應預期工作角色任務的準備程度，此一心理準備也包括個人對工作情境中任何改變的非預期性調整。若個人能有效調適其所處生涯發展階段需面臨的已知和未知之任務，不只在扮演各個主要生涯角色時能更有效的發揮功能，亦使得個人在未來生涯發展階段能更熟練的處理和因應所面臨的變動與挑戰(Savickas，2005)。碩士生在就讀研究所期間，不只需適應學術環境、扮演好碩士生的角色，尙需兼具其他重要的生涯角色，以及因應個人生涯發展階段之任務。若能有效調適碩士班階段需面臨的任務與挑戰，不僅能更適應碩士班的學術生涯，在學習者角色與其他生涯角色間取得平衡，也有助於個人在畢業後進入下一個人生階段時，能更安然的面對所遭遇的任務與挑戰，並有效的處理之。故研究者以爲，探討碩士生的生涯調適力實爲一重要議題。

Savickas(2005)認爲，人的生涯發展進程是受到其內在調適力量所驅使。藉由調適力，個體在生涯發展歷程中得以展現個人的內在潛能，並透過對自身潛能的「看見」，而增進面對阻礙的信心與行動力。也因此，在實務工作中若能協助個案覺察自我在面對變動與挑戰時的潛能，將有助於以正向的態度來看待與處理其生涯路程中可預期的挑戰，以及未來的不確定性。尤其現代社會快速變遷，無論在環境、生活型態、職務需求等方面，人們不時在面臨變動。倘若從「結果」的角度切入，協助案主克服眼前的生涯困境，使其更能融入、服膺當前社會的期待，個案只能獲得暫時性的身心安住。一旦環境產生變動，個案不免也會受到牽連，再次落入不適應的苦惱之中。而若是從「歷程」的觀點，協助個案發掘自己在因應生涯任務、變動與挑戰時所擁有的資源與力量，不只能促使個案主動運用自身資源來處理當前的生涯困境，亦能使得個案知道可以如何爲往後自己所處的變動與困境中解套。因此，將生涯調適力的概念應用於生涯實務工作上，應是更能因應當前多變的社會以及每個人生涯主題的特殊性。

Austin(2002)認爲，研究生的生涯階段處在一個社會化的歷程，透過自身和研

究所學術環境間的相互影響，研究生的社會化歷程普遍面臨四個任務：(1)思索自己能否勝任學術生活；(2)探索自己是否想要成爲研究生；(3)探索個人未來繼續從事學術工作的意願；(4)尋找自身在此環境的歸屬感。因此研究生皆共同關注以及所面臨的挑戰有：(1)理解學術的意義與價值；(2)摸索學術環境對研究生的角色期許；(3)思索成功的定義；(4)了解專業與個人生活型態。而在這些共同的任務與挑戰下，因著各自背景的差異，影響研究生在研究所階段有不同的生涯發展。其中背景因素包含了年齡、教育背景、家庭狀況、工作經驗等。

除此之外，心理因素也是影響研究生生涯發展的重要因素。與個人生涯發展有關的重要心理因素包含制控信念、自我效能、以及自我統整等（Austin, 2002；田秀蘭，2000）。其中生涯自我效能爲研究上探討各階段生涯發展的重要變項，與個人求學時期的職業探索行爲、學業成就、以及對所選擇科系的滿意程度、生涯探索行爲(Blustein, 1989)、生涯態度(Luzzo, 1993)與生涯承諾(NiIes & Sowa, 1992)等皆有相當的關係。在各個生涯發展階段，生涯自我效能皆扮演重要的角色。

在任何生涯發展階段，人們皆須整合先前各發展階段的經驗來形成自我概念，進而導向個人適應現況、規劃未來的依據。而這些個人所整合經驗，不只提供了解自我的基礎，亦形成個體評估自我的依據。生涯自我效能係個體從後設認知的角度，評估個人過去完成任一任務以及現階段的挑戰。高生涯自我效能者，會以較正向積極的態度看待並處理所面臨之生涯困境，克服困境的容忍度與持續力皆較高；反之，低生涯自我效能者，則較易將挑戰視爲威脅(Niles & Sowa, 1992)，並將焦點放在自己不足之處，因此較容易窄化個人生涯選擇的範圍，甚至出現逃避行爲。由此可見，生涯自我效能與個人職業行爲息息相關（Hackett & Betz, 1981；楊錦登，2007）。

在生涯調適的歷程中，認知扮演了重要的角色。Betz 與 Hackett(1986)認爲，個體對自我狀態的覺知能力是催化自己成長並締造成功生涯的原動力。換言之，若對個人在調適自身生涯歷程中所擁有的資源有較多覺知，並能給予較高之評

價，那麼將有助於催化個體內在潛能之發揮，進而有效因應個人生涯發展階段中已知或未知的任務與挑戰。而生涯自我效能即反映個體如何從後設認知的角度評估自身能力，並預期未來結果成功與否。故研究者以爲，生涯自我效能在生涯調適歷程中扮演了重要的角色，此二變項之間的關聯性有討論之必要。

在探討個人生涯發展相關議題時，人格特質常常是被納入討論的重要變項。事實上，早在 1990 年代，著名的人格心理學家 Goldberg(1993)即指出人格結構與個人生涯發展的關聯是值得探討的議題。在人格心理學領域的研究，除了從個體的驅力、人生任務、防衛機轉、因應策略等面向去探究一個人的人格，亦透過個體整合自身過去與現在的生命經驗，以及未來人生的目標和意義感，形成對個體性格特徵的瞭解(McAdams, 1995)。足以見得，人格和一個人的整體生命發展有密切的關聯。

McAdams(1995)指出，人格特質呈現長期的穩定性，可用來有效預測個體的行爲。且和情境因素相較之下，人格特質因素對個體行爲的影響程度更大。過去許多生涯領域的研究亦發現人格特質對職業行爲的預測力，例如：工作表現、工作滿意度(Seibert & Kraimer, 2001；Boudreau, Boswell, & Judge, 2001)、生涯規劃與探索行爲(Rogers, Creed, & Glendons, 2008)、生涯承諾、生涯選擇態度(Jin, Watkins, & Yuen, 2009)等。Raskin(1998)認爲，無論在進行生涯發展研究或個案實務工作，都應將人格特質納入考量，方能對個人的生涯發展情形有更整合性的描述。且越來越多研究開始探討人格特質與生涯調適行爲的關聯，以及生涯自我效能在其中扮演的角色(Rogers, Creed, & Glendons, 2008)。故研究者以爲，將人格特質納入本研究，探討碩士生的人格特質與生涯自我效能、生涯調適力之間的關聯性實有其必要性。

在許多人格理論模式中，五大人格因素模式(Costa & McCrae, 1992)在研究上被廣泛的使用來描述一個人的人格特質，也具有跨文化的一致性。此理論模式爲向度取向的人格理論模式，對人格組織有較全面性的闡述，且對人格結構有清楚

明瞭的架構(Savickas, Briddick, & Watkins, 2002)。故本研究擬採用五大人格因素模式爲基礎，描述國內碩士生的人格特質。

基於上述之研究背景與動機，研究者將本研究之目的陳述如下：

1. 分析不同背景的碩士生在人格特質、生涯自我效能、生涯調適力之差異情形。
2. 探討國內碩士生的人格特質、生涯自我效能與生涯調適之關聯。
3. 探討影響生涯調適力的重要因素，建立相關之因果模式。

第二節 研究問題與假設

依據前面所述之動機與目的，研究者將本研究所以探討之研究問題與研究假設分述如下。

一、研究問題

（一）不同背景的碩士生在人格特質、生涯自我效能、生涯調適上是否有差異？

（二）碩士生的人格特質與生涯自我效能之間是否有顯著相關？

（三）碩士生的人格特質與生涯調適之間是否有顯著相關？

（四）碩士生的生涯自我效能與生涯調適之間是否有顯著相關？

（五）碩士生的人格特質、生涯自我效能與生涯調適有無因果關係存在？

二、研究假設

根據上述的研究問題，研究者提出下列研究假設：

假設一：不同背景的碩士生在人格特質上之差異有統計上的顯著意義。

1-1 不同性別的碩士生，其人格特質之差異有統計上的顯著意義。

1-2 不同年級的碩士生，其人格特質之差異有統計上的顯著意義。

1-3 不同年齡的碩士生，其人格特質之差異有統計上的顯著意義。

1-4 不同主修科系的碩士生，其人格特質之差異有統計上的顯著意義。

1-5 不同工作經驗的碩士生，其人格特質之差異有統計上的顯著意義。

1-6　不同婚姻狀況的碩士生，其人格特質之差異有統計上的顯著意義。

假設二：不同背景的碩士生在生涯自我效能上之差異有統計上的顯著意義。

1-1　不同性別的碩士生，其生涯自我效能之差異有統計上的顯著意義。

1-2　不同年級的碩士生，其生涯自我效能之差異有統計上的顯著意義。

1-3　不同年齡的碩士生，其生涯自我效能之差異有統計上的顯著意義。

1-4　不同主修科系的碩士生，其生涯自我效能之差異有統計上的顯著意義。

1-5　不同工作經驗的碩士生，其生涯自我效能之差異有統計上的顯著意義。

1-6　不同婚姻狀況的碩士生，其生涯自我效能之差異有統計上的顯著意義。

假設三：不同背景的碩士生在生涯調適力上之差異有統計上的顯著意義。

2-1　不同性別的碩士生，其生涯調適之差異有統計上的顯著意義。

2-2　不同年級的碩士生，其生涯調適之差異有統計上的顯著意義。

2-3　不同年齡的碩士生，其生涯調適之差異有統計上的顯著意義。

2-4　不同主修科系的碩士生，其生涯調適之差異有統計上的顯著意義。

2-5　不同工作經驗的碩士生，其生涯調適之差異有統計上的顯著意義。

2-6　不同婚姻狀況的碩士生，其生涯調適之差異有統計上的顯著意義。

假設四：碩士生的人格特質與生涯自我效能之間的相關達統計上的顯著意義。

假設五：碩士生的人格特質與生涯調適力的相關達統計上的顯著意義。

假設六：碩士生的生涯自我效能與生涯調適力的相關達統計上的顯著意義。

假設七：碩士生的人格特質、生涯自我效能與生涯調適力間有因果關係。

第三節 名詞釋義

為便於本研究內文針對重要變項之討論，研究者將本研究中會探討的重要名詞界定如下。

一、五大人格特質

Costa 與McCrae(1992)認為人格特質具有一定的穩定性。個體的行為反映其獨特的人格特徵，若此特徵在不同的情境狀況下，仍持續出現以反應環境，則可稱之為人格特質。本研究所稱的人格特質，係指本研究對象在韓繼成（2002）參考國內外學者研究所修訂的「人格特質量表」之得分。量表所測得為Costa 與McCrae理論架構中，人格特質的五個向度：開放性、嚴謹性、外向性、親和性與神經質。

二、生涯自我效能(career self-efficacy)

生涯自我效能是指個人對於從事生涯選擇或生涯適應相關行為的個人效能評估(Lent & Hackett, 1987)，亦即個人對其生涯相關行為的信心程度，生涯相關行為包括與生涯相關的作業、行為決定與適應等（楊錦登，2007）。本研究所謂的生涯自我效能，係指本研究對象在田秀蘭與郭乃文（2005）所編製的「成人生涯認知量表」中「自我效能」分量表之得分。此分量表以Bandura(1977b)自我效能的理論為基礎，測量研究對象對其生涯任務的難度知覺、信心強度、以及推論性。得分越高，表示其生涯自我效能越高；反之，則代表其生涯自我效能越低。

三、生涯調適力(career adaptability)

生涯調適意指個人對於因應預期中之工作角色與任務的準備程度，而此一心理準備也包括在面對工作情境中任何非預期性的改變時之個人調整(Savickas, 2005)。而本研究的生涯調適，係指本研究對象在田秀蘭所編製的（2010）的「華人生涯調適量表」中「生涯調適程度」分量表之得分，此份量表的編製以Savickas(2005)生涯調適的理論架構為依據，所測量的為研究對象的生涯調適功能與其本身擁有的資源和策略。得分越高，表示其生涯調適力越佳；得分越低，則表示生涯調適力越低。

第二章 文獻探討

本研究目的在探討國內碩士班在學生之人格特質、生涯自我效能與生涯調適力之差異情形與關聯程度。本章綜合整理相關概念之文獻進行深入了解與探討，全章共分爲三節。第一節爲人格特質理論與相關研究，第二節爲生涯自我效能理論與相關研究，第三節爲生涯調適力理論與相關研究。各節次內含分述如下。

第一節 人格特質理論與相關研究

一、人格的定義與理論

（一）人格的定義

人格(personality)一詞源自於拉丁文 persona，原意是代表演員們在舞台上演出時所戴的面具，藉由不同面具的替換，演員可在舞台上呈現不同的角色。Persona 亦可指一個人真實的自我，此處所指的自我爲個人動機、情感、習性、思想等的集合體。在心理學上，各學者對於「人格」有不同的看法和定義。其中 Allport(1937) 最早對於人格一詞下較具體的定義，他認爲所謂的人格，係指一個人內在心理生理系統的動態組織，它決定了一個人對其環境的獨特適應。爲了強調人的行爲並非全然被動地適應環境，Allport 於 1961 年將人格的定義修改爲：「人格是一個人內在心理生理系統的動態組織，它決定了一個人所特有的思想和行爲。」(Allport, 1961)此針對人格的定義較廣受心理學者歡迎，可說是一集大成的定義。

除此之外，不同學者針對人格此一概念亦各有其定義。Libert 和 Libert(1998) 認爲，人格是一個人生理、心理品質的獨特、動態組織，影響其對物理及社會環境的行爲和反應。在這些品質中，有一些是此人所特有的（如記憶、習慣、姿態），另一些則是和少數人、許多人、或所有人共有的。Pervin 和 John(1997)主張，人格是形成一個人經常型式的情感、思想及行爲之特性。Phares 和 Chaplin(1997)則將人格定義爲：一個人思想、情感及行爲的特有模式，它和另一個人的型式不相同，

並且在不同時間和情境中維持一致。Burger(1993)則認爲，人格是由一個人內部所產生的穩定行爲範型。儘管各家說法有些出入，從上述這些定義仍可看出人格此一概念的共通特性：人格有其時空的一致性和穩定性，且具有區別人我差異的獨特性。在心理學上，人格此一概念應用於說明人類行爲的整體性、一致性以及特殊性（黃堅厚，1999）。故人格在心理學研究上，可說是預測一個人行爲的重要變項。

張春興（1991）綜合各家學者理念，將人格一詞界定爲：人格是個體在對人對己及一切環境中事物適應時所顯示的異於別人的性格；個體的性格，係在遺傳與環境交互作用下，由逐漸發展的心理特徵所構成；而其心理特徵表現於行爲時，則具有相當的統合性與持久性。他並針對人格定義中的性格與心理特徵之關係，進一步說明如下：

1. 個人性格係由其多種心理特徵所構成。

個人的性格絕非只有一個特徵，而是由多個特徵所構成，此種由個體行爲與心理歷程所顯示的心理特徵，廣義而言包含心理學研究主題之全部，狹義言之，則僅包含各人的動機、情緒、態度、價值觀、自我觀念等主題。現今多用人格特質(personality trait)代替心理特徵一詞。

2. 個人性格表現在對人對己對環境的適應。

個人性格只能由其對人對己對事物的適應而顯現。

3. 個人的性格表現具有統合性與持久性。

構成個人性格的各種心理特徵，不但具有相當的統合性，而且具有相當的持久性。儘管有可能因年齡或情境的改變而有改變，但改變也是輕微、漸進的。

綜言之，人格爲多種特質所構成之內在組織，藉由對環境中人事物的反應，呈現出獨特的行爲或內在心理歷程。人格有其一致性與持久性，鮮少因時間的發展或情境的轉換出現變化。而由人格而展現的個人動機、情感、思想、行爲等，則會形成一穩定的反應模式。因此人們得以從人格特性，去推斷和預測一個人在

特定情境下可能有的情緒、想法和行爲反應。

（二）人格的理論

依據對人格的定義，許多心理學家發展出不同的人格理論，將人格此一概念做出系統性的陳述。常見的人格理論包括心理分析論、人格心理學、人格類型論、認知行爲取向、氣質理論、特質論等，本段落將就幾個常見的人格理論取向加以闡述。

以 Freud 爲主要代表人物的心理分析論，從人格結構、人格動力與人格發展三個面向探討人格。他認爲人格此一整體包含本我、自我、超我三個部分，其中自我和超我包含在個體的意識境界，而本我則居於潛意識境界。此三者彼此交互影響，在不同時間內，對個體行爲產生不同的支配作用。由於三者具有不同的功能和目的，彼此互動的結果就產生一些內在動力，並進而引發形成外顯行爲。Freud 主張人格發展經歷五個時期：口腔期、肛門期、性器期、潛伏期、兩性期，其中又以前三期爲一生人格發展的基礎。若個人在各人格發展時期能適度滿足需求，本我、自我、超我三者彼此能和諧運作、交互調節，便能發展正常、適應良好。反之，個人在某一時期行爲過份受限、需求未獲適度滿足，日後可能影響個體內在三我間失去平衡，產生發展遲滯、適應困難的現象。從 Freud 的人格理論可見其極爲強調早年經驗對個體人格發展的影響。

人本心理學的人格理論以 Maslow 和 Rogers 爲重要代表人物，兩人皆主張自我實現爲人性的本質。個體本身有與生俱來的潛質，在成長過程中，身心各方面潛力得以在現實生活環境中充分發揮。Maslow 並提出需求層次論，認爲個體成長發展的內在力量是由多種不同性質的需求所組成，透過不同層次需求的滿足，將決定個體人格發展的境界與程度。以 Jung 爲主要代表的人格類型論，根據人的內、外向兩種態度以及感覺、思考、情感、直覺四種思考功能，將人格分爲八種不同的類型。其後 Myers 和 Briggs 將榮格的理論架構加以擴充，依據人的不同傾向形成十六種不同的人格類型。

Bandura 的社會學習理論，主張個體的人格係由其表現於行爲上的心理特徵所認定，並認爲個體的任何人格特質，都是在生活的社會環境中，經過模仿學習而形成的。行爲主義則強調外在環境刺激對個人行爲的影響，認爲人格是一些反應組合成的行爲組型。而這些行爲反應皆是由環境刺激所引起，並經增強作用得以維持和重覆出現。氣質取向的人格理論主張人格差異和其先天氣質有關，受遺傳的生理影響，個體在兒童期即出現情緒或行爲品質的差異，且具有適度的穩定性。人格特質論則認爲人格爲固定不變的特質所組成，而這些特質不因情境不同而有所改變。藉由對人格特質的了解，我們得以預測一個人在某一個情境中將表現的行爲。主要代表人物 Allport、Cattell 等人並提出不同人格特質的分類。

由上述理論回顧可知，不同心理學家對人格理論的闡述，有其各自著重的焦點。有些理論關注在人格的發展與形成；有些著重在人格結構的描述；有些則關注於人格的改變。本研究目的之一即是在探討不同人格特質的碩士班學生，與其生涯自我效能與生涯調適力之關聯性。故描述不同碩士班學生的人格結構爲本研究所關注的。人格特質論爲當前研究廣爲應用之理論取向，並著重於人格結構的描述。而其中的五大人格特質理論模式對人格特質之向度有清楚的描述，且在多國研究結果顯示理論描述人格的五大因素具有跨文化性，Costa 與 McCrae(1992) 以五大人格理論爲基礎所發展之 Neo-FII 量表亦受到廣泛應用。故本研究採用特質論中的五大人格特質理論，做爲描述國內碩士班在學生人格特質之基礎。

二、五大人格特質的意義與內涵

許多特質論的學者皆認爲人格特質是組成人格的基本單位，代表個人會以某種特定方式反應的內在傾向。長久以來，Allport、Eysenck、Cattell等特質論學者，對於人格特質分類向度之數目，一直未能獲得共識。而目前許多學者皆同意Costa 與McCrae 的五個人格向度(big five personality dimensions)爲最廣泛使用，且具有跨文化一致性的。在許多探討人格與個人生涯發展關聯的研究，多以五大因素模式(Big Five Model)做爲衡量個人人格特質之依據。

五大人格特質的發展，最早追溯自Galton所提出的詞彙假說(lexical hypothesis)。即一種從字典中選出眾多用來描述人格特徵的字詞，並分類為若干群組，經分析得出人格因素的方法。Allport與Odbert(1936)的研究以及Cattell發展的十六人格因素，皆為後來五大人格因素奠下基礎。日後許多研究相繼發現人格有五大因素可涵蓋人們評定他人的主要特質(Norman, 1963；Goldberg, 1990；McCrae & Costa, 1987)，現今皆認為五大因素模式包含了開放性、嚴謹性、外向性、親和性與神經質等五個人格向度，五大人格因素所涵蓋之人格特質與以及測量工具中各量尺之說明摘要如表2-1，以下並針對各向度的內涵加以介紹：

1. 開放性(Openness to Experience；O)：

衡量一個人對新奇事物接受程度之多寡與深淺。開放性高分者之特徵為好奇心強且富有想像力的，他們大多具有開闊的心胸、好思考且求新求變，興趣較多樣化，但相對地深度較淺。

2. 嚴謹性(Conscientiousness；C)：

意指一個人對其所追求的目標之專心與集中的程度。若一個人目標越少、越專心致力於其中，則其嚴謹性程度越高。其特徵為自我要求、努力、專心、井然有序、成就導向、堅持的，此外也意含負責守紀律、循規蹈矩、謹慎、有責任感。

3. 外向性(Extraversion；E)：

主要在衡量一個人喜愛與他人接觸及參與社交活動之強度。若一個人愈喜歡與人接觸、參與社交活動，則其外向性愈高。其特徵除了自信、主動、活潑外向、健談、好表現之外，也喜歡交朋友、參與熱鬧場合，以及喜好刺激及興奮。

4. 親和性(Agreeableness；A)：

此向度主要是在衡量一個人之人際互動模式傾向於親和性或是攻擊性。若一個人願意與他人合作、聽從指示，則其親和性強，容易與其溝通。其特徵為待人友善、有禮貌、易相處、寬容且隨和的。

表2-1 五大因素特質與各量尺說明

低分者特性	特質量尺	高分者特性
	神經質(N)	
鎮靜、放鬆、安定、不情緒化、自我滿足、堅強	衡鑑適應性─情緒不穩定性；找出容易心理抑鬱、有不實理念、過度渴求或衝動，且因應方式不良者。	多慮、緊張、不安、慮病、情緒化、自卑
	外向性(E)	
保守、清醒、冷漠、工作取向、靜默、缺少活力	衡鑑人際互動量與其強度；活動水平、尋求刺激、歡樂。	社會性、主動、多話、人際取向、愛好玩樂、樂觀、熱情
	開放性(O)	
從俗性、實際、興趣狹隘、非藝術性、非分析性	衡鑑願意主動尋求且體會經驗的程度；對陌生事物的容忍與探索性。	好奇、興趣廣泛、創造性、獨創性、想像力、非傳統性
	友善性(A)	
好批評、粗魯、多疑、不合作、有仇必報、殘忍易怒、好支使人	衡鑑個人在思想、情緒、行動上從同情到反對的連續向度之人際取向。	心地溫和、好心腸、寬諒、助人、正直、易受騙、可信賴
	嚴謹性(C)	
漫無目的、不可信賴、懶惰、粗心、散漫、不拘形式、意志薄弱、享樂主義	衡鑑個人組織性、持續性及目標取向行爲之動機。可信賴者、好挑剔者相對於愁悶、懶散者。	有組織、負責、努力、自我要求、守時、細心、整潔、有企圖心、堅忍

資料來源：**性格心理學（頁 312）**，葉光輝譯，2007。台北市：雙葉。

5. 神經質(Neuroticism；N)：

神經質傾向與情緒穩定性正好相反，係指一個人能承受負面情感刺激之程度。當一個人所能接受的刺激越少，則其神經質越高，情緒穩定性低。高神經質表示易緊張、沮喪、情緒化、及缺乏安全感。而神經質傾向低者，其特徵爲不易緊張、心情輕鬆、感到安全及能夠妥善控制自己的脾氣，較不會過度興奮。

三、五大人格特質的評量方法

Costa與McCrae分別於1985年及1989年提出NEO Personality Inventory（簡稱NEO-PI）及簡式的NEO-FFI (NEO Five-Factor Inventory)兩套專門用來測量人格五大因素的五因素性格問卷。其後又修正NEO-PI，發表NEO-PI-R (Revised NEO Personality Inventory；Costa & McCrae, 1992)。

Goldberg(1992)利用形容詞來衡量五大人格特質，發展出Big Five Markers。其後Saucie(1994)修正Goldberg的單極人格量表，提出信效度皆在合理範圍內，總題項共40題的Mini-Marker。Mooradian與Nezlek(1996)比較人格五因素的NEO-FFI與Saucier(1994)提出的Mini-Marker，認爲兩者的研究結果是類似的；Dwifht, Cumming與Glenar(1998)與Saucier(1994)亦認爲Mini-Marker 雖然較簡短，卻相對可靠且易懂，提供人格特質研究更完善的評估工具。

國內亦有不少研究依Costa與McCrae(1992)之理論發展出測量人格特質的工具。江錦樺（2001）依McCrae與Costa之五因素分類架構所編製的人格特質量表，共計60題。此量表分別以醫院行政人員及保全人員等不同對象進行研究，顯示此量表具有良好的一致性與穩定性（黃彩霖，2003；蔣美惠，2004）。黃可欣（2006）以大學生爲編製對象，根據McCrae 與Costa(1992)之人格五因素模式架構爲理論基礎，並參考Saucier(1994)的Mini-Marker以及國內幾位學者的研究（許雅婷，2002；張翊祥，2004），編製「人格特質量表」，共計37題。韓繼成（2002）所編修之「人格特質量表」係以McCrae 與Costa(1992)之人格五因素模式架構爲理論基礎，並參考與修改周惠英（1999）所編製之五大人格特質量表編修而成。量表包含情

緒穩定、外向性、開放經驗性、信任合作性與謹慎負責性五個分構念。

四、五大人格特質在生涯領域之相關研究

Reed、Bruch與Haase(2004)研究指出，個人在嚴謹性與外向性的人格傾向愈高，以及在神經質的傾向愈低，其生涯探索活動愈高，在做生涯決定時，也感到較自在滿意。部份研究探討業界人士其人格特質和生涯成功的關係，顯示外向性人格傾向高者，和其薪資、升遷與工作滿意度具有正相關，而神經質與工作滿意度成負相關，顯示個人的生涯成功和其人格特質有關(Seibert & Kraimer, 2001; Boudreau, Boswell, & Judge, 2001)。Lounsbury、Park、Sundstrom、Williamson與Pemberton（2004）探討人格特質與個人生涯滿意與生活滿意之間的關係，結果發現外向性、開放性、與神經質直接影響個人的生涯滿意，但並不影響其生活滿意。

國內劉錦勳（2002）的研究發現，人格特質中的五大因素皆與台商之生涯發展傾向有關；而簡維君（2006）以高中資優班女性畢業生爲對象，也發現其生涯成功可由人格特質中的嚴謹性、神經性、外向性與親和性加以預測。但在林秀珍（2004）的研究中，只發現親和性與生涯表現有顯著影響。

綜合上述研究結果可知，個人的人格特質不只和其生涯發展、生涯決定與探索活動息息相關，也進一步影響個人在環境中的生涯表現與滿意情形。生涯調適的主要內涵之一即是個人在做生涯決定與面臨生涯阻礙時之因應能力與行爲，由此可見人格特質與個人的生涯調適應有相當的關係，然而相關的研究仍屬少數，故人格特質與個人生涯調適的關聯性，爲本研究的重點之一。

第二節 生涯自我效能理論與相關研究

一、自我效能的意義與內涵

（一）自我效能的意義

自我效能的概念最早出現於 Bandura(1977a)社會學習論一書，主張環境因素並非決定個人行爲的單一因素，強調個人認知對行爲之影響性。Badura 並提出交互

決定論(reciprocal determinism)，認為個體行為的產生，是受到環境因素、個人對環境的認知以及個人行為三者，彼此交互影響所促成。他認為人們在形成與維持一新的行為模式時，認知歷程往往在其中扮演相當重要的角色(Bandura, 1977b)。其中自我效能即在認知歷程中扮演重要的角色。

Bandura(1977a)假設，各種心理學方法，不論其形式如何，都改變著個人的效能預期。並依據此假設發展出自我效能之理論架構。所謂的自我效能，是指在不同情境下的遭遇，個人對自己能做何處理的信念。亦即對於情境中欲達成的結果，個人對其需成功地執行特定行為的信念。由此可知，自我效能為個體內在多組不同自我信念，而這些信念不只和個人行動的控制與執行有關，亦和思考歷程、動機、情感與心理狀態的調節有關(Bandura, 1997)。Bandura(1977a)指出，人的信念強度，決定他們在面對困難情境時是否會付出努力設法因應。當人們判定自己能夠成功的處理對他們威脅不大的情境時，他們的行為就會十分果斷。簡言之，當一個人的自我效能越高，其行為就會越主動積極。由此可見，自我效能對個體行為之產生與改變具有重要的影響力。

（二）自我效能的內涵

Bandura(1977b)指出，個體自我效能的差異反映在難度(magnitude)、強度(strength)、推論性(generality)三個向度上。難度係指個體在面對一工作任務時，其主觀感受的困難程度。依著不同人在自我效能上的高低差異，有些人會選擇做較容易的任務，而有些人則傾向選擇較艱難的任務來執行。而所謂的強度，意指個體在面對威脅情境時，對自己因應挑戰的信心程度。有些人在面臨威脅情境時較容易放棄，有些人儘管面臨挫折，仍相當堅持努力且主動因應。所謂的推論性，則是指個體將某一情境中的成功信念，推論至其他類似情境之程度。有些經驗中衍生的成功信念僅限於特定情境，有些經驗所產生的信念則能較廣泛的應用至其他情境之中。

因此，當個體面臨一任務時，若其主觀評估該任務的困難程度越低，對自己

能成功完成任務的信心程度越高，並且能將過去成功經驗中獲得之自我信念推論至該任務中，個體的自我效能就越高，投入於該任務的行爲也就越積極、努力、堅持。由此可見，自我效能影響個體之行爲選擇與改變甚深。自我效能的主要特性有(Lent, Brown, & Hackett, 1994)：

1. 自我效能是認知機制，是影響行爲改變的要素。
2. 自我效能具有特殊性，不同情境有不同的效能。
3. 自我效能具有個別性，不同人有不同的效能，而同一個人在不同情境裡，也可能有不同的效能。
4. 自我效能具有發展性，不同階段具有不同效能，其作用亦有差異。
5. 自我效能是多向度的，而非單一整體的概念。
6. 自我效能是動態的自我信念，並非靜態或被動消極的。
7. 自我效能是一種衍生性的能力，具有統整行爲的力量。
8. 自我效能可透過訓練或訊息提供，而增加個人的自我效能。

綜上所述，自我效能包含多組自我信念，對個體之行爲改變具有重要影響力。此爲一動態、多向度的概念，具有個別性和發展階段之差異，在不同情境下亦有其特殊性。並可透過外在訓練或訊息提供等方式增進。

二、生涯自我效能的意義與形成

（一）生涯自我效能的意義

Hackett 與 Betz(1981)最早將自我效能的概念應用至生涯發展之相關研究上。他們認同 Krumboltz 等人的看法，認爲認知媒介因素在個體的職業相關行爲上扮演重要的角色。自我效能應爲生涯發展理論模式中之一重要變項，而此變項影響著人們的成就表現、學業與生涯選擇、以及生涯適應行爲。自我效能感低者在面臨生涯選擇、規劃或表現時，較難展現出有效或令人滿意的行爲，且在面臨困境時堅持下去，因爲他們覺得自己沒有能力將事情做好。

其後，在生涯領域的研究上，Betz 和 Hackett(1986)以及 Lent 與 Hackett(1987)

皆開始使用「生涯自我效能」一詞，並將生涯自我效能定義為「個體對於自身從事生涯選擇和生涯適應相關行為的效能評估與判斷。」亦即當人們面臨一生涯任務時，需透過特定行為與能力的展現方能達成預期的目標，而個人主觀如何覺知自己的生涯能力，對自己生涯能力的評估為何，將影響其後續的生涯行為選擇與態度。

國內研究方面，陳金定（1987）指出，生涯自我效能係指學生對自己在面對生涯議題時需應對的能力的信心程度。李詠秋（2001）的研究則以謝宏惠（1990）、Bandura(1986)的研究為基礎，認為生涯自我效能為個體在面對生涯決策問題時，對於自己能否成功表現該解決行為的預期作用與信心程度。張佳晏（2004）的研究中，提出生涯自我效能意指大學女生在面對生涯決策問題時，對自己本身表現解決該問題行為的預期狀況和信心程度。

從上述整理可知，凡是將自我效能的概念應用於生涯領域者，皆統稱為生涯自我效能。此概念代表著個人在生涯發展過程中，對自己能成功完成一件任務的看法與信念(Betz & Hackett, 1981)。

（二）生涯自我效能對生涯發展的重要性

生涯自我效能為個人在生涯問題解決過程中的一重要信念，高自我效能者，有較低的生涯猶豫（金樹人，2007）。Betz 與 Hackett(1981)的研究發現，生涯自我效能對個人生涯發展具有重要的影響力。高生涯自我效能者，當面對生涯困境或阻礙時，會以正向積極的態度來解決所面臨之困境，克服困難的容忍度較高。反之，生涯自我效能較低者，會懷疑自己是否有能力勝任，容易窄化了生涯選擇的範圍，甚至出現逃避行為。故生涯自我效能會影響一個人的生涯選擇範圍以及面對問題的態度。Hackett 和 Betz(1981)更指出，個人在面臨生涯抉擇時，生涯自我效能所扮演的角色，其重要性大過於興趣、價值觀、和能力。此外，Borgen(1984)亦認為，生涯自我效能是探討個人生涯決策與生涯選擇的重要變項，也是了解個人生涯發展的重要指標。透過對生涯自我效能的研究，將有助於了解個人對自我

生涯能力的主觀評估，面對生涯困境或阻礙時的態度，以及其他生涯相關行爲的選擇與持續力。由此可見，生涯自我效能爲預測個人生涯相關行爲的重要變項，透過對此變項的研究，將會爲個人生涯發展提供更豐富的訊息。

（三）生涯自我效能的形成

由於自我效能對於個體行爲的選擇與改變有重要的影響力，在實務工作上更進一步關切，設計何種心理治療的介入方式以增進個人的自我效能，進而促成行爲改變。事實上，Bandura(1977a)主張任何形式的心理學策略，皆是在藉由改變個人自我效能的難度知覺與信心強度，以影響行爲的改變。他指出影響自我效能預期的形成與改變，有成就表現、替代經驗、言語說服、情緒喚起等四種訊息來源。同樣的，生涯自我效能的形成與改變亦受到此四類訊息影響。而生涯自我效能的高低，對個人生涯選擇、表現、持續等行爲方面產生影響。生涯自我效能的形成與影響，呈現如圖 2-1 所示。以下針對四種效能訊息來源的內涵分述之（Bandura, 1977a, 1977b；郭蓓蓉，2008）：

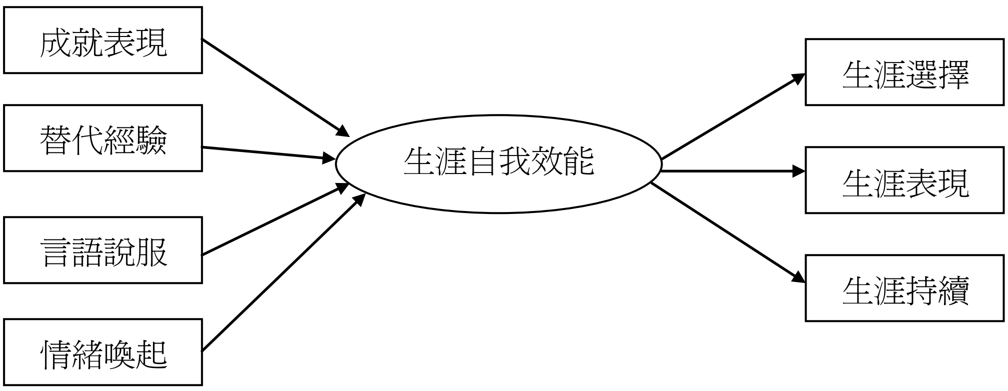


圖 2-1 生涯自我效能模式圖

1. 成就表現(performance accomplishment)

成就表現此一訊息即是以個人自身的成功經驗爲基礎，個人過去的成功經驗或表現有助於提高自我效能與成功能力的預期。成就表現是人們最直接的經驗，爲個人提供最有影響力的效能訊息來源(Bandura, 1977a)。個人在生涯發展歷程

中，經多次成功經驗影響下形成強烈的自我效能後，往後失敗經驗所帶來的負面影響力將會被減弱。反之，個人在生涯發展過程中若反覆經歷失敗經驗，尤其事件的發展來自於早期，那麼將會降低個人的自我效能預期。然而，在偶爾經歷失敗經驗後，若透過堅定的努力克服生涯困境或阻礙，人們在困境中繼續堅持的動機反而會獲得增強。因此，藉由增加個人生涯成就表現的成功經驗，以促進個人對自我生涯能力的正向評估，此爲提升個人生涯自我效能最直接也最有效用的方法。

2. 替代經驗(vicarious experience)

生涯自我效能的形成並非全然仰賴自身經驗影響，透過觀察或聽取他人的經驗，亦是修正和調整個人生涯自我效能的重要訊息來源。若實際目睹或聽聞他人從事困難或威脅性的任務而沒有獲得負向結果，將有助於增加個人的生涯自我效能預期，相信若自己繼續堅持努力，最終將會成功。或是藉以自我激勵，若他人能做到，自己至少也會在實踐的過程中獲得一些進步和成長。故成功楷模的提供，可做爲個人解決生涯困境的參考，亦可用以激勵自己完成生涯發展階段的任務與挑戰。

3. 言語說服(verbal persuasion)

透過重要他人或有影響力的同儕給予口頭鼓勵，或是用言語說服個人相信自己能成功克服生涯困境或阻礙。此爲增進個人生涯自我效能的訊息來源之一。然而，Bandura(1977a)亦指出，透過言語說服所形成的自我效能預期，其影響力往往是微弱且短期的。尤其若一個人長期因應生涯困境的結果皆是失敗的，當再次面臨生涯發展階段的任務或挑戰時，透過他人口語說服所形成的成功期待，容易被過去負向經驗消除。因此，口語說服儘管有助於個人生涯自我效能的形成，但卻不能提供可靠的經驗基礎。

4. 情緒喚起(emotional arousal)

人們會依據自己生理喚起的狀態，來判斷自己對壓力情境的焦慮和無助感。

由於高度情緒喚起狀態（如：焦慮、恐懼）往往會影響個人的行爲表現與自我效能，因此，當面臨一生涯任務或困境時，個人若未受到高度情緒喚起的狀態所干擾，將有助於提高人們的成功預期。亦即，人們會更加相信自己能成功完成該生涯任務或克服生涯困境。值得注意的是，焦慮、恐懼的情緒本身並非導致低自我效能的因素，Bandura(1977a)將情緒視爲自我效能預期的連帶反應，也就是當個人面對特定情境或行爲時缺乏自我效能，引發了焦慮感受。而焦慮感受被引發的結果，也更進一步降低自我效能感。因此，若要提升個人生涯自我效能，可透過焦慮情緒的管理，減低情緒激發帶來的影響，以增加自我效能。

當人們在面臨一生涯任務或挑戰時，即便知道特定行爲的展現會導致預期的結果，但因對自己能否表現特定行爲缺乏信心，而避免讓自己從事該生涯任務，或放棄在挑戰中繼續努力下去。由此可見，個人對自己生涯行爲表現的信念，也就是生涯自我效能，對個人生涯相關行爲具有重要的影響。Hackett 與 Betz(1981)指出，自我效能影響了個人的行爲選擇、花費多少努力、以及在面臨阻礙或困境時會持續多久。應用至生涯領域，生涯自我效能對行爲影響之機制與自我效能期待一致，對個人生涯選擇、生涯表現與生涯持續等三方面行爲有主要的影響。以下分述之（李詠秋，2001；郭蓓蓉，2008）:

1. 生涯選擇

一般而言，人們會選擇自己能夠勝任之任務，並避開超過自己能力範圍之任務。故在進行選擇前，人們會先自我評估。若個人認爲自己在某些生涯領域表現或能力足以勝任，將有可能納入其生涯選擇的範圍。反之，當個人意識自己在某生涯領域表現不佳或能力不足時，可能會選擇避開該領域。故個人生涯自我效能評估之結果，將有可能影響其生涯選擇之傾向與範圍，進而影響其生涯發展方向。

2. 生涯表現

個人若對於自身所在之領域有較高的生涯自我效能預期，當面臨新的任務或挑戰時，會產生較低的焦慮感受，行爲表現也會較爲堅定和積極。反之，當個人

對自己所在之領域有較低的生涯自我效能預期，對於自己能否勝任該任務或挑戰的態度較容易懷疑，行爲表現也相對的較爲猶豫。故生涯自我效能預期會影響個人在某領域的態度與行爲表現，進而影響最終的結果。

3. 生涯持續

生涯持續係指個人在生涯發展過程中面臨挑戰或遭遇阻礙時，能否堅持下去。高生涯自我效能者，即使面臨生涯困境或阻礙，也會因著相信自己最終能夠克服而願意繼續面對困難並努力克服之。反之，低生涯自我效能者在面臨困境或阻礙時，態度則較容易猶豫和自我懷疑，進而放棄努力。故個人生涯自我效能之信念亦影響人們面臨生涯困境的態度與行爲反應。

綜上所述，將自我效能的概念應用至生涯領域，爲理解人們生涯發展及生涯相關行爲之改變提供更豐富的資訊與方法。個人生涯自我效能的形成，受到成就表現、替代經驗、言語說服、情緒喚起等四種訊息來源的影響，而產生不同程度的生涯自我效能預期。而個人對自己生涯行爲表現或能力的信念與評估結果，更進一步影響其生涯選擇、生涯表現與生涯持續等三方面行爲。

三、生涯自我效能的評量方法

早期測量生涯自我效能的方式，係請職場工作者針對各訪問題項評量自己的信心程度。此乃 Bandura(1977b)所發展的評量方式，訪問項目分爲兩類：一是評定個人對於進入該職業場域前須完成的各項教育訓練之信心程度；二是評定個人對於所在職位應盡的責任之信心程度。Betz 與 Hackett(1981)根據此評量方法發展出職業自我效能量表(OSES；Occupational Self-Efficacy Scale)，並將職業類別分爲 20 類，其中 10 類爲女性主導的職業，另 10 類爲男性主導的職業。研究對象則根據自己所屬職業需完成的教育訓練與工作責任，評量個人的信心程度。此評量方法多半用在以大學生爲對象的生涯研究上(Betz & Hackett, 1981；Betz & Schifano, 2000)。

Taylor 與 Betz(1983)編製的生涯決定自我效能量表(CDMSE；Career

Decision-Making Self-Efficacy Scale)為首先發展之標準化測驗，用以測量人們對自己做生涯選擇時能成功完成相關任務的信念。此份量表以 Crites(1978)的生涯成熟模式為基礎，認為個人做生涯選擇需以正確的自我評價、收集職業相關資訊、目標選擇、規劃未來與問題解決等五項行為為基礎。Betz、Klein 與 Taylor(1996)並從中挑選重要題項，編修成生涯決定自我效能量表簡版(CDMSE-SF；Decision-Making Self-Efficacy Scale─Short Form)。此份量表在許多生涯自我效能的相關研究中受到廣泛的應用(Betz & Voyten, 1997；O'Brien, Bikos, Epstein, Flores, Dukstein & Kamatuka, 2000)。國內參考 CDMSE 所修訂的量表亦相當普遍，包括林香君（1992）、陳金定（1987）、陳貞夙（1998）等以中學生為編製對象之研究，以及許淑穗（1998）、郭玟嬨（2003）、厲瑞珍（2002）、黎麗貞（1997）、謝宏惠（1990）等以大專院校學生為編製對象之研究。

田秀蘭與郭乃文（2005）編製成人生涯認知量表中的自我效能分量表係以 Bandura(1977b)自我效能理論為基礎，將生涯自我效能的測量內涵分為難度知覺、信心強度與推論性三者。此份量表亦受到國內部分研究的採用（過修齊，2003；洪季庭，2004）。另田秀蘭（2003）針對國內高中生面臨選組決定的自我效能之研究，則參考 Lent 等人(1994)的興趣模式，編製生涯自我效能評量表，並將測量向度分為職業興趣、難度知覺、信心程度、職業選擇、結果預期、職業性別刻板印象、生涯阻礙等七個分量表。

O'Brien(2003)指出，自我效能是個人對其在特定活動領域的能力評估，因此在測量上建議以特定領域的自我效能為範圍，而這些領域可能是包含多項任務，或是在不同情境下的。Bandura(1977b)主張，自我效能的測量應包含難度、強度、推論性三內涵。在測量自我效能以及選擇相關工具時，亦有四項原則須要注(Bandura, 1997)：

1. 自我效能係根據個人對特定領域之能力評估，且必須考慮情境脈絡。
2. 自我效能的測量勿流於對個人某種技能的測量，應測量的是在特定領域下面臨

挑戰時，個人對於自己是否有能力執行某些功能的信念。

3. 對於一些以自陳式量表測自我效能的工具，Bandura 指出在試題編寫上需注意，詢問的內容並非關於個人的未來計畫，如此一來所測得的是個人的「意圖」。題目內容應和個人對自己目前是否有能力執行某件任務的想法有關。
4. 有時自我效能的測量容易和其他構念混淆，常見的如：自尊、結果預期。所謂的自我效能著重個人對自身能力的感受，而自尊則比較聚焦在個人的自我價值感上。至於結果預期，則偏重在個人對於結果的評估。

從上述文獻回顧可發現，儘管 CDMSE 為國內外研究廣泛使用之評量工具，然而田秀蘭與郭乃文（2005）所編製之自我效能分量表內涵，則較符合 Bandura(1977b, 1997)所主張之評量原則，且就發展階段而言，此量表以成人為編製對象亦和本研究族群碩士班學生較為接近。故研究者擬採用此份分量表做為本研究評量生涯自我效能之工具。

四、生涯自我效能之相關研究

生涯自我效能在個人生涯發展上扮演著重要的角色，國內外針對生涯自我效能的研究相當廣泛，在方法上，大多採用實驗研究法（王玉珍，1998；林香君，1992；郭佩菁，2007；陳金定，1987；黃瑛琪，1997）或問卷調查法（劭俊德，1995；黃炤容，2001）；研究對象方面，除了兒童、高中生、成人之外，大學生為最主要之研究對象。由於生涯自我效能在生涯領域被廣為探討，研究者主要聚焦於和此構念有關之背景因素，整理如下：

1. 性別：

Betz 和 Hackett(1981)為最早將 Bandura 自我效能理論應用於生涯領域之研究，其探討不同性別之大學生其自我效能預期與生涯決策的過程。研究結果發現，男性大學生不論在傳統或非傳統男性職業的自我效能皆相等，而女性則是在傳統職業自我效能上有較高的自我效能感。Branch 和 Lichtenberg 於 1987 年重覆 Betz 和 Hackett 之研究，獲致相同的研究結果（引自許淑穗，1998）。Nevill 和

Schlecker(1988)指出自我效能有助於瞭解女性的職業行爲，透過性別角色社會化歷程，女性較男性有較低的生涯自我效能表現，且女性常因自覺不適合作生涯決定，故選擇傳統的女性職業。而具有高生涯自我效能的女性則較樂意從廣泛的生涯選擇中作決定。Giles 和 Rea(1999)研究發現，男性比女性更不願意去從事不符合其傳統性別角色期待的職業。Gianakos(2001)以大學生爲對象之研究結果則顯示，女性在自我效能中的生涯資訊收集及生涯規劃層面，是顯著高於男性的。綜合上述國外研究結果可知，生涯自我效能在兩性從事傳統和非傳統工作上具有良好的預測力（引自許淑穗，1998）。

國內研究方面，邱卉綺（2005）研究發現，不同性別的高中生在生涯自我效能上有顯著差異，其中男性在問題解決層面的自我效能高於女性，女性則是在目標選擇及職業自我評量層面顯現出較男性高的效能預期。田秀蘭（2003）另以社會認知理論爲基礎，探討高中學生職業自我效能、結果預期、職業興趣及職業選擇行爲之間的關係。研究發現，女性在實用型及研究型興趣層面的自我效能較男性低，且較傾向於不會選擇非傳統性的職業等。黎麗貞（1997）研究發現大學男、女性在生涯自我效能方面的確有顯著差異存在，且在生涯自我效能中的目標選擇及決定、自我瞭解與評估、收集職業資料、未來計畫擬訂等四個層面，男性均高於女性。黃淑敏（1999）以師院生爲研究對象，發現師院男性的生涯自我效能顯著高於女性。

另一方面，許淑穗（1998）研究則顯示大學女生在女性化工作上的自我效能較高，而男生在男性化工作與女性化工作的自我效能差異性不高，但男、女性在兩性化的自我效能上並無顯著差異。厲瑞珍（2002）針對南部應屆畢業生所做的研究發現，整體生涯自我效能並未因性別而有所不同，但女性在「正確自我評價」的生涯自我效能高於男性。李詠秋（2002）以公私立大學的學生爲研究對象，結果發現生涯自我效能並未因性別而有顯著差異。林惠瑜（2004）研究亦顯示，不同性別之大學生在生涯自我效能上沒有顯著差異。

綜合上述研究結果可發現，性別一直是學者在研究生涯自我效能上之重要變項，國內針對男女生在生涯自我效能影響之研究結果似乎並未獲得一致的結論，再加上近年來社會上逐漸關注的兩性平權議題，不同性別對生涯自我效能是否有差異存在，值得研究者進一步探討。

2. 年級與年齡：

年齡代表個人生理上發展的成熟度，而年級則包含較多的社會化歷程（厲瑞珍，2002）。生涯自我效能源自於個人的生活經驗，隨著個人年齡的增長，其生活空間慢慢擴大，並與更多不同的人、事、物接觸，衍生出更多的生活經驗，及擴展個人的生涯自我效能。而部分研究也指出，個人在求學階段所處的年級可能對生涯自我效能也有影響。

國外研究部分，Luzzo 和 Taylor(1994)以大學生爲研究對象，結果發現年級愈高，其生涯成熟與生涯自我效能程度愈高。在 Peterson(1993)的研究中也獲得其相關的結果（引自郭蓓蓉，2008）。

國內研究方面，邱卉綺（2005）研究發現，不同年級的高中生其整體生涯自我效能有顯著差異，高三學生的生涯計畫、目標選擇、生計資料的收集等層面之效能最高，其次爲高一學生。林惠瑜（2004）研究顯示，不同年級之大學生在生涯自我效能上有顯著差異，大一學生生涯自我效能顯著低於大四學生。黃瑞峯（2005）以大學成人學生爲對象之研究結果亦顯示，不同年齡的大學成人學生在整體生涯自我效能上有顯著差異存在。另一方面，李詠秋（2002）和黃淑敏（1999）的研究則顯示，不同年級的大學生其生涯自我效能無顯著差異存在。

由上述文獻可知，隨著年齡或年級的增加，個人的生活經驗和生活空間也隨之擴增，有助於個人生涯自我效能的形成。然而國內對於不同年級與年齡在生涯自我效能的影響之研究結果並不一致。故研究者擬將不同年級與年齡納入爲本研究欲探討的背景變項之一。

3. 就讀科系：

國外較少研究探討不同科系學生其生涯自我效能之差異。Perez 和Kottke(1992)以管理系與護理系女大學生爲對象，探討其性別角色取向和生涯自我效能之差異情形。結果顯示管理系學生的性別角色傾向兩極化，其生涯自我效能較高，而護理系學生的性別角色傾向女性化，其生涯自我效能較低（引自黃淑敏，1999）。

國內方面，許多研究皆顯示不同科系或類組對學生自我效能的影響。邱卉綺（2005）以高中生爲研究對象，發現社會組學生在目標選擇與自我評估的自我效能層面，較自然組學生高。陳淑琦（1999）發現大學生工科系男性在「實用型生涯自我效能」及「企業型生涯自我效能」高於女性，而女性在「藝術型生涯自我效能」與「社會型生涯自我效能」高於男性。厲瑞珍（2002）的研究顯示，人文學院的學生其整體生涯自我效能高於社會學院與科技學院的學生，特別是在自我評估、資料收集和未來計畫方面。郭玟嬨（2003）以科技大學學生爲對象之研究，結果發現在生涯自我效能整體層面，以及自我瞭解與評估、收集職業資料、問題解決能力三個層面上，工程學院學生顯著高於管理學院學生。林惠瑜（2004）研究發現，工程類大學生之生涯自我效能低於人文與社會科學類、生命與基礎科學類大學生；有雙主修或輔系的大學生，其生涯自我效能高於沒有雙主修或輔系的大學生。而黃淑敏（1999）研究則顯示不同科系的學生其生涯自我效能並無顯著差異。

綜上可知，多數研究皆顯示不同系所對學生的生涯自我效能有影響。故研究者擬將不同科系納入爲本研究欲探討的背景變項之一。

4. 家庭社經地位：

黃淑敏（1999）以師範院校學生爲對象，研究結果發現，師院生之生涯自我效能會因父母支持度與重要他人影響的程度不同而有顯著差異存在。郭玟嬨（2003）針對507位科技大學應屆畢業生進行研究，發現不同家庭背景在生涯自我效能整體層面和各分量表層面未達顯著差異。

根據上述研究回顧可以發現，家庭社經地位對個人生涯自我效能之影響並未

獲得一致的結果。故本研究擬將家庭社經地位納入做爲背景變項之一，做進一步的探討。

5. 工作經驗：

Peterson(1993)的研究指出，有工作經驗的大學生其生涯自我效能高於沒有工作經驗者。黎麗貞（2007）的研究亦發現，有工讀經驗者比沒有工讀經驗者在「未來計畫之擬定」有較高的自我效能。

綜合上述研究，有無工作經驗對個人生涯自我效能是有差異的。和其它學生族群相比，國內碩士生屬於異質性較高的族群，有工作經驗者的比率較高，且正式工作和工讀經驗的性質應有極大的不同。研究者思索，碩士生有無工作經驗是否亦影響其生涯自我效能的差異存在。故本研究擬將工作經驗納入爲背景變項之一，做進一步的探討。

五、生涯調適力與生涯自我效能之相關研究

生涯調適爲Savickas(1997)所提出之概念，爲個人生涯發展階段中，意指對於預期的工作任務和非預期的工作情境改變，個人的準備程度。其主要內涵包括計畫性態度、自我及環境的探索、及清晰的決定能力。部份研究亦指出，生涯自我效能與生涯調適的部份內涵有關。

生涯調適在個人進行生涯決定的歷程中扮演重要的角色。有良好生涯調適者，願意對自我和工作世界進行積極的嘗試與探索。Blustein(1989)以大學男女生爲對象的研究，探討生涯自我效能、目標穩定性與生涯探索的關係。研究結果顯示生涯自我效能、目標穩定性皆與生涯探索活動呈正相關，其中生涯自我效能比目標穩定性更能有效預測個體的生涯探索行爲。由此可知，生涯自我效能高者，其願意投入生涯探索活動的意願比較高，生涯探索活動的範圍也比較廣泛。

生涯態度爲個人生涯調適的中介層次之一，對個人生涯調適的功能具有調節作用，同時也形塑了個人調適的具體行爲(Savickas, 2005)。Luzzo(1993)針對233名男女大學生，探討生涯自我效能預測生涯決定態度與生涯決定技能的效果。研究

指出，生涯自我效能與生涯決定技能無顯著關係，但與生涯決定態度呈現正相關。

高生涯調適的人，會相信自己在建構個人生涯上是能夠自我決定與負起責任的。簡言之，生涯調適能力良好者，對於未來是有控制感的，也願意爲自己的生涯決定付出承諾。Taylor和Popma(1990)在男女大學生的生涯自我效能與制控信念的研究中發現生涯自我效能與外控信念呈現負相關，亦即個人對於生活事件的自我掌控感越低，在生涯決定過程中對自己能力的信心程度也就越低。而Croteau和Slaney(1994)針對95名男大學生所做的研究，亦發現生涯內控信念與生涯自我效能之間有正向的關係存在。也就是說，認爲生涯發展掌握在自己手裡的人，傾向於認爲自己有能力做出生涯決定。

另外在生涯自我效能與生涯承諾的研究，NiIes和Sowa(1992)以男女大學生爲對象，結果顯示其與生涯自我效能有顯著的關係，即在生涯決定過程中較具信心者，其生涯承諾行爲也較顯著。

由上述文獻結果可知，個人的生涯自我效能高低應與其生涯調適有相當的關係。然而，過去研究探討的，皆爲生涯調適部份內涵與生涯自我效能的關係。國內外的研究，皆無針對個人整體生涯調適功能與生涯自我效能的直接關聯進行研究。故探討生涯調適與生涯自我效能的關係，爲本研究的重點之一。

第三節 生涯調適理論與相關研究

一、生涯調適力的意義與內涵

（一）生涯調適力的意義

調適(adapt)一詞起源於拉丁文和法文的 ad aptare，有適應、配合(to fit)的意義，代表著人們透過改變以更符合環境的需求。其核心概念仍包含了特質因素論或人ー境適配理論中人對於情境要求的配合。過去和個人調適有關的研究中發現，學者們所定義的調適有四個取向，分別爲：個人在工作任務上的表現、認知歷程的改變、因應、以及對組織變化的反應。Ployhart 和 Bliese(2006)整合過去有關調適的

研究，指出個人調適為一廣泛、複雜的概念，其內涵包括了主動和被動的調適。亦即，調適的產生可能為環境引發或個人自發所做的改變。將調適概念應用於生涯領域，則較著重於個人在生涯發展過程中主動做出的改變，以及個人在情境中做出彈性的調整。也就是說，較強調個體的主動性與人境之間的互動。

Super 與 Knasel(1981)最早提出生涯調適(career adaptability)一詞。他們認為生涯成熟的概念僅適用於描述青少年的生涯發展狀態，但並不足以描述成人複雜的生涯發展型態，也無法針對環境和時代的變動對個人生涯所帶來的影響提出解釋。故建議以生涯調適的概念取代之。Super 與 Knasel(1981)所指的生涯調適概念具有四項特性：

1. 生涯調適的概念不將焦點放在個體成熟或成長的狀態。
2. 生涯調適的概念將個體視為行為的主動者。
3. 生涯調適的概念關注「人─境」之間的互動，而非「人」對「境」的配合。
4. 生涯調適著重在調適的「歷程」，也就是個體在工作世界中，如何在可接受的壓力下與個人能對環境產生的影響力之間取得平衡。

Savickas(1997)將 Super 的概念加以延伸和擴充，發展生涯調適理論。他主張生涯調適應取代生涯成熟的概念，做為生涯發展理論的核心建構。而所謂的生涯調適，係指個人在準備或進入一工作角色時，對於因應社會環境中預期的工作任務以及非預期的職務和工作環境變遷之準備度。故生涯調適為一心理社會構念，所著重的是個人與社群連結以及建構個人生涯時的因應歷程(Savickas, 2005)。換句話說，生涯調適指的就是個人在因應當前或即將面臨的生涯發展任務、生涯轉換、以及個人挫折時所具備的心理準備度與內在資源，而非以適應為目的的行為。透過生涯調適的自我調節歷程，用以型塑調適策略和行為，將導引出個人生涯成功、滿意、穩定等適應的目標和結果(Savickas, 2005, 2009)。

綜上所述，生涯調適為個人建構生涯之重要概念。其強調個人因應環境要求與變遷的主動性，並關注個人和環境互動的歷程。透過個人運用其心理準備與內

在資源，彈性的調節和平衡自我與環境，以達到個人生涯適應的狀態。

（二）生涯調適力的內涵

Savickas(1997)將生涯調適定義爲個人的心理準備度，即個人對自身工作角色中可預見的任務之因應，以及面對工作任務和環境上不可預期之變動的調整。他提出與生涯調適有關的三大內涵爲：計畫態度、自我及環境探索、以及清晰的決策態度。

經過修正後，Savickas(2005)將生涯調適此一概念形成更完整的理論模式，並將生涯調適的概念分爲三個層次。研究者參考並修改吳淑琬（2008）繪製之「生涯適應力之結構模式圖」後，將生涯調適各層次之內涵與關聯呈現如圖2-2。最高的抽象層次爲個人在面臨生涯任務、轉換、及其他重大生涯事件時，所具備的因應能力與資源。其內涵主要有生涯關注(career concern)、生涯控制(career control)、生涯好奇(career curiosity)與生涯信心(career confidence)四個向度。

中間層次包括了態度(attitudes)、信念(beliefs)和能力(competencies)三個部分。態度意指引起個人行爲的情感或感覺；信念是指引領個人行爲改變之意向；能力則代表了個人的理解力和解決問題的能力。生涯調適的中間層次對抽象層次的四個向度有調節作用，同時也形塑了具體層次的行爲。

第三個層次爲職業行爲(vocational behavior)，爲整個理論模式中最具體的層次。此處所指的職業行爲和個人在生涯上的因應有關，如：適應工作上的變化、熟悉並處理個人所具備的發展任務、工作上的創傷以及工作轉換的協商等。

其中生涯調適力爲生涯建構中，個人處理生涯發展任務或生涯轉換與變遷的因應策略和資源，即是 Savickas(2005)生涯調適理論架構中抽象層次的概念。除了理論模式中的生涯關注、生涯控制、生涯好奇、生涯信心四個內涵，Savickas(2009)並於跨國研究的量表編製中加入第五個內涵：生涯合作（career cooperation）。以下針對生涯調適力五個向度的內涵加以說明：

1. 生涯關注(career concern)

生涯關注意指個人能對自己未來的職業與生涯發展有所關注，並清楚意識到為未來做準備的重要性。基本上，生涯關注是一個未來導向的概念，關注個人生涯者會整合自己過去、現在與未來的經驗，替自己的未來作所需的準備和規劃。因此個人對自己生涯能有所關注，將有助於其對未來的感覺變得真實。使個人在面臨最近或未來需要做生涯上的決定或轉換時，能有所覺察，而其計畫性和樂觀的態度與信念，讓個人意識到現今所做的努力會如何促成未來的成功，進而願意投入現在的生涯預備活動中。

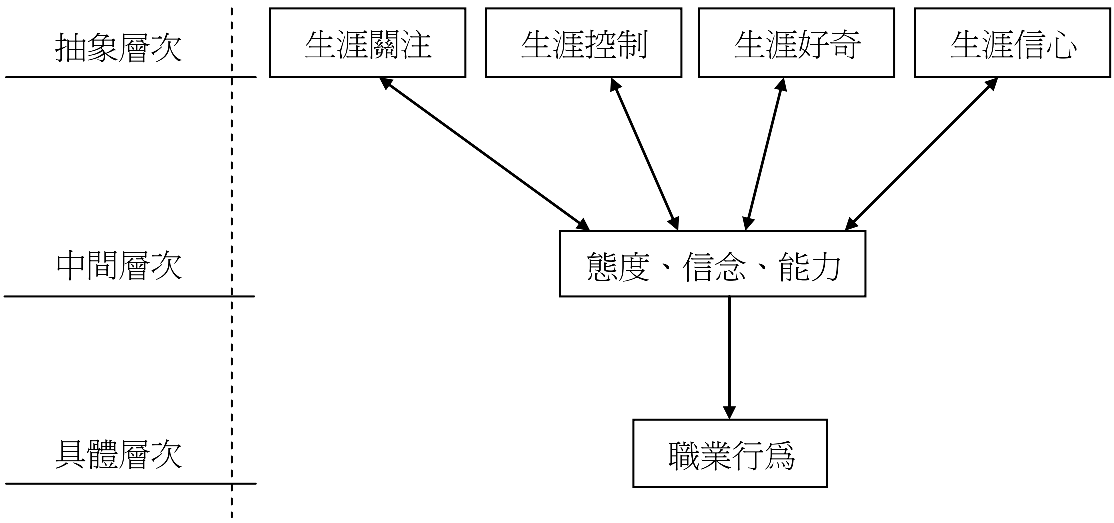


圖 2-2 生涯調適理論模式圖

修改自：**大學生生涯適應力量表編製及其相關研究（頁14）**，吳淑琬，2008。國立嘉義大學輔導與諮商研究所碩士論文。

2. 生涯控制(career control)

生涯控制是指個人對自己未來生涯發展是能夠有控制感的，亦即相信自己在建構個人生涯上，是可以自我決定和負責的。當個人知道自己在做什麼，為自己做的決定負責，並抱持肯定的態度，將會更願意投入生涯活動的體驗當中。而此種態度有助於個人生涯任務之發展，以及生涯轉換之達成。

另外，值得注意的是，除了個人主觀生涯控制感之外，個人在做生涯決定時，仍須考量自身所處之文化背景脈絡，以及在選擇時必然會有的限制性。因此，在建構個人生涯時，需要在環境中的限制與個人價值信念中加以協調，進而做出較好的決定。

3. 生涯好奇(career curiosity)

生涯好奇是指個人對自身可能的生涯方向與目標感到好奇，而願意就了解自我和工作世界方面進行積極的嘗試與探索。當個人對自己未來感到好奇，會對新經驗抱持開放的態度，願意積極投入於生涯探索活動中。而在參與生涯探索的活動中，個人不但能了解不同職業所需的條件、工作型態以及薪資等職業世界的知識，亦能對自我興趣、性格與價值觀等方面的了解有所增加。由上述可知，對未來抱持好奇、開放、願意嘗試的態度，有助於個人蒐集更多客觀的資訊，使個人對未來更有真實感，並在個人充分了解自己與環境的適配度後，做出較適當的生涯決定。

4. 生涯信心(career confidence)

生涯信心是指個人在面臨生涯上的挑戰與阻礙時，對自己能否有效克服與因應之預期。也是一種個人對自己在生涯情境中的因應與實踐，以及個人能否適當的做出生涯選擇之自我效能感。日常生活中的成功因應經驗，有助於個人生涯信心之建立。

5. 生涯合作(career cooperation)

現代環境的快速變化反映在職場上，使得個人生涯中可預期和不可預期的變動更多。Ployhart 和 Bliese(2006)指出，現代職場工作面臨三大變遷：科技上的轉變、專業知能的強調、組織的競爭。個人不但需要透過不斷進修來因應這樣的變動，跨專業合作以及和不同組織層級的人員合作的能力也會是個人在職場工作調適時所應具備的資源。為了研究的需要，Savickas(2009)將原先的四向度生涯調適力，加入生涯合作為第五個向度。儘管他並未針對生涯合作的意涵做較完整的說

明，但根據其量表題項內涵，可以得知高度生涯合作的人能與各類型的人合作、和諧相處，且願意在團隊中盡己之責，與人做良性的溝通協調，以達到群體工作之最佳利益。

根據上述文獻回顧，生涯調適的理論模式分為抽象、中間與具體三個層次，而其中的抽象層次則為個人因應生涯發展任務、變遷與挫折的生涯調適力，內涵生涯關注、生涯控制、生涯好奇、生涯信心、與生涯合作五個向度。此五向度皆為人們在處理個人生涯發展中可預期或非預期的工作任務與挑戰時，普遍所有的內在資源與能力。藉以形成個人對生涯任務與挑戰的態度、信念、與因應策略，進而執行生涯調適的具體行為，協助個人達到適應的狀態。

（三）生涯調適力對生涯發展的重要性

從職業環境的面向來看，生涯調適力為人們因應社會環境和工作結構變遷的重要態度與能力。有高度調適力的人對於不確定和模糊的情境有較高的容忍力，在新的情境中也較能夠怡然自處，也較能克服工作情境中的阻礙(McArdle, Waters, Briscoe, & Hall, 2007)。故在面臨工作環境變遷時，生涯調適力有助於個人主動做出改變和調整，以更快適應陌生的環境或工作任務。Hall 和 Chandler(2005)主張，高度生涯調適力者會更有能力主動投入目標設定、開始努力以及達成心理上的成功之歷程。他們也指出，在現代快速變遷的社會環境，人們頻繁的經歷生涯轉換的和不熟悉的生涯任務情況下，需要有較高的生涯復原力，方能彈性的對變化多端的環境型態做出反應，進而導向生涯成功。Ito 與 Brotheridge(2005)亦將生涯調適力視為增進個人職場就業力的重要內涵。他們認為，當個人處在一工作單位中，高度的生涯調適力將有助於個人的適應與成功；另一方面，當個人決定轉換生涯跑道，至其他職業機構謀職時，高度生涯調適力也有助於個人因應此變動和轉換，進而達成目標。故生涯調適力一方面可以提高員工對組織的承諾，另一方面也同時會增進員工離開舊機構、另覓新職的動機。無論是維持原先職位的穩固或是轉換生涯場域，高生涯調適力者較願意善用機會協助個人達成目標。故有許多研究

認爲，生涯調適力是人們在現今變化多端的時代裡，能達到生涯成功的關鍵要素(Hall, 1996, 2004；O’Connell, McNeely, & Hall, 2008)。

Hartung、Porfeli 與 Vondracek(2008)建議人們應於童年時期開始建立生涯調適力的基礎，以有助於個人形成對未來生涯的願景與展望、做出教育和職業決定、探索自我和工作世界、以及解決生涯相關問題。故生涯調適力不只協助個人有效因應職業環境的變遷，亦對個人處理各生涯發展階段任務和問題有所助益。從個人生涯發展的角度來看，生涯調適力所處理的即是個人如何建構自己的生涯。高度的生涯調適力有助於人們在建構自身工作生活與個人生涯時，能將個人的自我概念融入各個生涯角色當中。因此人們若能成功調適每個發展階段的任務，意味著他們在生涯發展歷程上扮演的任一生涯角色皆能有效發揮功能(Savickas, 2005)。因此，生涯調適力不但驅使個人因應環境需要做出主動改變，更促進個人在社會環境中的自我開展(Savickas, 2009)。

就生涯調適力的內涵而言，不同向度的生涯調適力與個人生涯態度、信念與能力形成調節作用，將進一步影響個人生涯相關行爲表現。高生涯關注者會意識到爲未來準備的重要性，並相信現在所付出的努力有助於未來成功的達成。此種計畫性態度和延續性的信念將促使個人投入生涯相關活動的參與，以增進計畫能力。反之，缺乏生涯關注者稱之爲生涯冷漠，則對未來抱持消極的態度，亦缺乏計畫性態度。高生涯控制者覺得自己應爲建構個人生涯負責，此種堅定的態度與負責的信念影響個人在面對生涯發展任務和職業轉換時會勇於投入。反之，缺乏生涯控制者稱之爲生涯猶豫，則較容易逃避、難以做出生涯決定。高生涯好奇者對於探索自我與工作世界適配性的相關資訊抱持高度的好奇，此種好奇的態度趨使個人搜集更多關於自我和職業方面的資訊，而對經驗抱持開放的信念也使得個人勇於嘗試和試驗，探詢可能的自我與生涯路徑。反之，缺乏生涯好奇者因沒有足夠的生涯資訊，對於自我概念和職業世界會較缺乏現實感。高生涯信心者對於個人成功執行生涯任務的能力抱持信心，此種高度效能感的態度與信念有助於個

人投入例行的工作任務，以提升個人問題解決的能力(Savickas, 2005)。反之，缺乏生涯信心者稱之爲生涯抑制，則較容易在實踐生涯角色或達成生涯目標的過程中受挫。生涯調適力各向度與態度、能力、行爲之間的關係，呈現如表 2-2。

表2-2 生涯調適力與生涯態度、信念、行爲關係表

生涯調適力向度	態度與信念	能力	因應行爲	生涯問題
生涯關注	計畫性	計畫能力	覺知、參與、準備	冷漠
生涯控制	果決	做決定	有調理、堅定	猶豫
生涯好奇	好奇	探索	嘗試、冒險、調查	缺乏現實感
生涯信心	效能感	問題解決	堅持、努力、勤奮	抑制

資料來源：*The Theory and Practice of Career Construct*. p53, Savickas (2005).

綜上所述，將生涯調適力概念應用於快速變遷的時代是相當適用的。生涯調適力不僅強調人們對職業環境變遷和生涯轉換的因應，亦關注個人建構生涯時的自我展現。而生涯調適力與個人生涯態度和信念的相互調節，亦影響個人生涯相關行爲表現，進而導向個人生涯發展與生涯建構的不同。

三、生涯調適力的評量方法

因著研究方法與概念定義的差異，生涯調適力的評量方法亦會有所不同。質性研究方面，多半採用訪談的方式評量個人生涯調適力。Ebberwein、Krieshok、Ulven 與 Prosser(2004)即採用訪談法了解職場成人在面臨生涯轉換時的因應，藉以評定成人的生涯調適情形。Zikic 與 Klehe(2006)亦透過訪談探討生涯調適活動對失業者的在失業期間以及之後重新就業的正向影響。而 Hartung 與 Borges(2005)則使用主題統覺測驗(TAT)爲媒介，蒐集個案的故事敘說，藉由分析故事內容了解個案的職業人格類型與生涯調適力。

量化研究方面，因學者對於生涯調適力的定義不同，也各有其採用的測量工

具。Griffin 和 Hesketh(2003)即採用主管評量員工的方式，檢核員工在職場上的調適表現，檢核調適表現的部分題項係根據 Pulakos 等人(2000)的定義發展而成，另包含跨組織文化適應情形和危機處理等檢核向度。Ito 與 Brotheridge(2005)則使用 London(1983, 1993)編制的量表，藉由生涯發展活動參與情形和生涯復原力的測量，來代表員工的生涯調適力。而 O’Connell、McNeely 與 Hall(2008)採用的調適量表測量成人在職場上的生涯調適力，題項內容爲個人面對工作任務或職業變動時的主觀感受，藉以反應個人的適應情形。

部分學者認爲主動的人格特質和生涯調適力有關，故以主動性格和開放態度的測量結果反映個人的生涯調適力(McArdle, Waters, Briscoe, & Hall, 2007)。Duffy 和 Blustein(2005)則認爲生涯承諾和生涯自我效能是和生涯調適力最爲接近的兩個概念，故以生涯選擇承諾量表(CCCS；Commitment to career choice scale；Blustein et al., 1989)以及生涯決定自我效能量表(CDSE；Career decision self-efficacy scale；Taylor & Betz, 1983)兩者的測量結果，共同描述個人的生涯調適力。Kenny 與 Bledsoe(2005)以青少年爲對象的研究，則將生涯調適分爲四個向度：對學校的認同、對生涯阻礙的覺知、對生涯發展結果之預期以及生涯計畫。他們主張此四項能力的覺察與培養，將有助於青少年未來在職場上適應。

Rottinghaus、Day 與 Borgen(2005)以 663 位大學生爲對象的研究中，編製了生涯未來量表(Career Future Inventory)，分量表之一的「生涯調適力」，係以 Savickas(1997)生涯調適力的定義爲基礎，測量結果反映個人生涯調適力的三個向度：計畫性態度、自我與工作世界的探索、清晰的決策。Creed、Fallon 與 Hood(2009)研究中所欲測量之生涯調適力，亦以 Savickas(1997)的定義爲基礎，他們分別採用 Greenhaus(1971)的生涯特性量表(Career Salience Scale)測量個人職業相關規劃的程度，以 Stumpf、Colarelli 與 Hartman(1983)的生涯探索調查表(Career Exploration Survey)測量個人與生涯的探索情形，以及 Osipow(1987)的生涯猶豫分量表測量個人生涯猶豫的原因、本質與範圍。藉由上述三份測量工具的評量結果，代表一個

人的生涯調適力。

Hirschi(2009)的縱貫性研究，以 Savickas(1997, 2002)所定義的生涯調適力爲基礎，認爲生涯調適力的測量應包含生涯選擇準備度、生涯計畫、生涯探索、信心等四個向度，並分別以生涯成熟量表(Career Maturity Inventory)、生涯發展量表(Career Development Inventory)、生涯特定能力信念量表(career specific competency beliefs scale)測量的結果，代表個人的生涯調適力。

Savickas(2009)以生涯調適理論爲基礎，在跨國研究中以高中生和大學生爲對象編製了生涯調適量表(Career Adaptation Inventory)，用以測量有助於產生調適狀態的相關行爲，以及個人生涯調適力。其中後者除了包含理論架構中抽象層次的概念，亦即生涯關注、生涯控制、生涯好奇與生涯信心四者，亦將生涯合作視爲個人生涯調適的重要資源之一。

國內研究方面，吳淑琬（2008）所編製的「大學生生涯適應力量表」係以 Savickas(2005)生涯調適理論爲基礎，並參考余民寧（1998）的大專畢業生生涯適應力重要指標問卷以及 Rottinghaus 等人(2005)的生涯未來量表(Career Future Inventory)編製而成。量表所測量之生涯調適力包含四個構念：生涯關注、生涯控制、生涯好奇與生涯信心，即爲 Savickas(2005)生涯調適理論模式中抽象層次之內涵。量表所測得之結果代表大學生的生涯調適功能與個人資源和策略。

田秀蘭（2010）的研究中編製了「華人生涯調適量表」。此量表從質性焦點團體訪談之內容粹取出符合華人文化特性的生涯調適相關題項，同時亦翻譯 Savickas(2009)跨國研究之生涯調適量表(Career Adaptation Inventory)，量表內容兼具理論基礎與文化特性。華人生涯調適包含了生涯發展行動、生涯調適力、職場文化與人際知覺三個部分，其中的生涯調適力分量表所測得之生涯關注、生涯控制、生涯好奇、生涯信心與生涯合作五個向度，即爲 Savickas(2005, 2009)生涯調適理論中抽象層次之內涵。分量表測量之結果，反映出華人在因應個人生涯發展任務與挑戰時的內在資源。

由上述生涯調適力評量方法的文獻回顧可發現，國外採用的評量工具相當歧異，儘管以相同的理論定義為基礎，所選用的工具也各有不同。而國內發展出測量生涯調適力的工具較為稀少，其中田秀蘭（2010）所編製的華人生涯調適量表不僅符合本研究對生涯調適的定義，內容亦顧及華人文化的特性。故研究者擬選用此份量表做為本研究測量生涯調適力的工具。

四、生涯調適力之相關研究

本研究目的之一，即是在探討不同背景的碩士生，其生涯調適的差異情形。因此，本部分針對與生涯調適相關之背景因素及其他因素，做進一步的探討。

1. 年齡：

Ayres 和 Potter(1989)的研究指出，依著年齡的增長，個人願意改變的動機會隨之降低。此種情況發生在中年和老年人的身上尤其明顯。從 Erickson 的心理社會發展論來看，中年和老年人分別處在「生產與停滯」、「圓融與失望」的階段，此時人生中若面臨非預期的改變，需要個人去主動調適者，中老年人多半會抱持負面的態度看待這些發展經驗(Reise & Gold, 1993)。

O'Connell、McNeely 和 Hall(2008)針對 30 歲到 60 歲工作者的小樣本研究，則並未發現年齡和生涯調適之間的關聯。儘管受試者數量限制研究結果的推論性，但這項研究結果也提醒日後的研究，應避免受不同世代的刻板印象影響而在解讀年齡的影響力時，失去客觀性。

另一方面，Rottinghaus 等人(2005)以大學生為對象的研究則顯示，年齡最長的大四學生的生涯調適情形較其他年級的學生高。吳淑琬（2008）的研究亦發現，大四生的整體生涯調適高於大二與大三的學生，其中大四學生在生涯好奇與生涯信心的程度高於其他年級的學生。年齡在個人生涯發展上實扮演著重要的角色。而隨著年齡的增加，個人會進入不同階段的生涯發展任務，在生涯成熟度方面亦會有所增長（吳芝儀，2000）。

從上述的研究可以發現，過去針對不同年齡族群在生涯調適力的影響並未獲

得一致的結果，尚待後續研究進一步的探討。本研究以碩士生爲探討的對象，相較於大學以前的其他就學階段，碩士層級的學生年齡異質性更大。在面臨碩士生涯中的決定、規劃、與轉換等關鍵議題時，不同年齡層的學生是否可用以因應的資源和能力也有所差異。此爲本研究所關注的議題之一。

2. 性別：

普遍來說，女性比男性有較高的同理心，此項能力有助於女性在與人互動時，能較精準辨識他人的非口語訊息與覺知環境線索(O’Connell、McNeely & Hall, 2008)。而此項能力應有助於女性在面對生涯發展上的變動時，能夠更敏銳的覺知，進而及時採取行動來協助個人調適。然而研究者在回顧過去相關研究時發現，性別差異與生涯調適情形的關聯與影響力並未獲得一致的結果。

若從生涯調適的不同向度來看，男、女性擅長的能力各有不同。Kenny 與 Bledsoe(2004)以青少年爲對象的研究結果指出，男生較女生關注未來發展障礙，女生在課業適應方面則較男生佳，在生涯期許與生涯計畫兩個分向度則無顯示性別上的差異。吳淑琬（2008）以大學生爲對象的研究則發現，在生涯控制與生涯信心方面，男大生較女大生爲高。而在生涯關注方面，女大生則顯著高於男大生。

不同性別在整體生涯調適情形上的影響則並未獲得一致的結果。Rottinghaus 等人(2005)以大學生爲對象的研究，並未發現性別差異對大學生的生涯調適情形有所影響。同樣以大學生爲對象，國內吳淑琬（2008）的研究則發現，男大生的整體生涯調適力高於女大生。而 O’Connell、McNeely 和 Hall(2008)針對工作者的研究，則指出女性有較高的生涯調適力。

3. 家庭社經地位：

父母的職業地位與教育程度是影響子女建立價值觀和生涯發展的重要因素，學者也多半認爲家庭社經地位與生涯發展成正相關（袁志晃，1994；陳麗娟，1983）。Blustein 等人(2002)透過質性訪談發現，來自高家庭社經地位的受訪者，在面臨學校畢業後要踏入職場的轉換階段時，能以較有系統的方式進行有關自我

世界和工作世界的探索，並能意識到爲自己未來做計畫的重要性，進而著手進行未來導向的生涯規劃。吳淑琬（2008）的研究結果亦發現，不同社經地位的大學生在整體生涯調適上的差異。故本研究擬將家庭社經地位納入背景變項中，了解其對國內碩士生的生涯調適之影響情形。

綜合上述三個段落的文獻探討可知，個人的生涯調適應和其人格特質、生涯自我效能有關。而文獻整理的過程也發現，性別、年級與年齡、就讀科系、家庭社經地位與工作經驗，皆是影響個人生涯自我效能高低或生涯調適之差異的背景因素。此外，由於本研究的對象爲碩士生，除了年齡異質性較其他學生族群高之外，已婚學生的人數比率也較其他學生族群高。在成人生涯調適的內涵中，家庭與工作間的平衡爲一重要的生涯任務。研究者思索，和其他未婚學生相較之下，已婚碩士生在家庭與學業的平衡應爲個人所需調適的重要任務之一。故本研究擬將婚姻狀況也納入本研究欲探討的背景變項之一。

第三章 研究方法

根據本研究之動機與目的，以及相關文獻之回顧，研究者將建立起研究架構，擬定以問卷調查的方式蒐集相關的資料與數據，並合宜的統計方法分析與考驗研究假設，以回答本研究之待答問題，並符合本研究之動機與目的。本章共分爲五節，第一節爲研究架構；第二節爲研究對象；第三節爲研究工具；第四節爲研究程序；第五節爲資料處理。茲分節說明如下。

第一節 研究架構

本研究欲探討碩士班學生的人格特質、生涯自我效能與生涯調適之關聯性，其中並納入不同背景因素各變項之差異。在參考研究動機、目的與相關文獻之整理，研究者將本研究架構之設計呈現如圖 3-1。

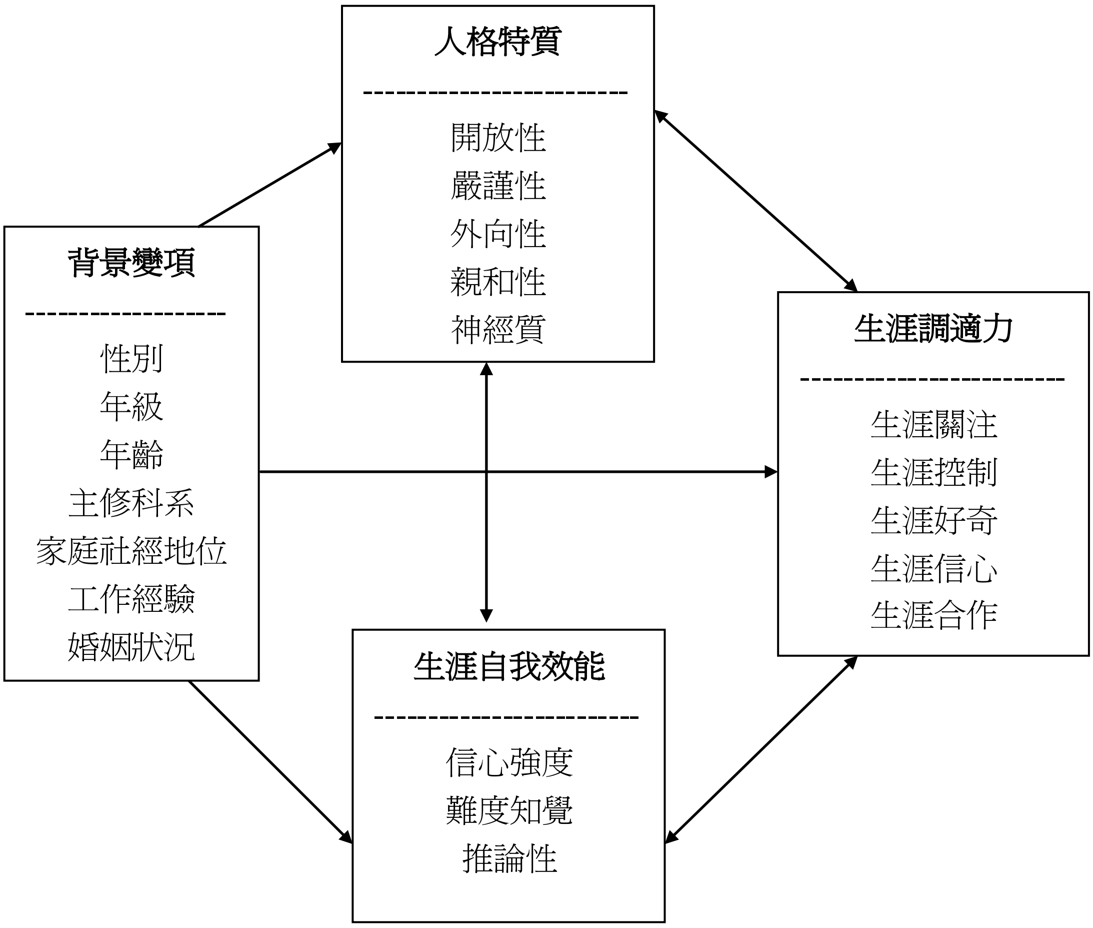


圖 3-1 研究架構圖

茲將本研究架構內涵說明如下：

一、以背景變項爲自變項，分別以人格特質、生涯自我效能、生涯調適力爲依變項，探討不同自變項在依變項上的差異情形。

二、以人格特質爲自變項，生涯自我效能爲依變項，探討人格特質與生涯自我效能的相關情形。

三、以人格特質爲自變項，生涯調適力爲依變項，探討人格特質與生涯調適力的相關情形。

四、以生涯自我效能爲自變項，生涯調適力爲依變項，探討生涯自我效能與生涯調適力的相關情形。

五、以人格特質與生涯自我效能爲自變項，生涯調適力爲依變項，探討自變項與依變項的因果關係。

第二節 研究對象

本研究以 100 學年度國內碩士班在學學生爲研究對象，探討其人格特質、生涯自我效能與生涯調適力的差異情形及關聯程度。研究對象的選取方式則以何倫碼爲基礎，將國內碩士班系所按此六個興趣類型分類，每類型系所的碩士班隨機選取約 100 名碩士班在學生爲正式問卷研究的對象。

本研究發放 826 份問卷，收回 696 份，問卷回收率爲 84.3%。其中共選取 28 所大專院校，76 個研究所碩士班。剔除作答不全、有明顯反應心向之問卷，有效的研究對象 664 人，問卷可用率爲 95.4%。有效研究對象中男生 245 人，女生 419 人，平均年齡 25.19 歲。對照教育部大專校院概況表所呈現 100 學年度碩士班男生人數 104,188 人(57%)，女生人數 79,925 人(43%)，可見本研究選取的女性碩士生人數比例稍高。有效研究對象分佈情形整理如表 3-1，並將研究對象不同背景變項之人數比例進行整理，分佈情形如表 3-2。

以性別而言，本研究對象包含男生 245 人(36.9%)，女生 419 人(63.1%)；

表3-1 有效研究對象就讀學校、科系、性別分佈表

學校	科系	人數		小計	總計
		男	女		
國立陽明大學	認知神經科學研究所	2	9	11	106
	臨床暨社區護理研究所	1	19	20	
	微生物及免疫學研究所	11	23	34	
	藥理學研究所	8	8	16	
	生理學研究所	13	10	23	
	醫學生物技術暨檢驗研究所	2	0	2	
國立臺灣師範大學	藝術研究所	2	8	10	100
	社會工作研究所	1	0	1	
	教育心理與輔導研究所	7	44	51	
	圖文傳播研究所	7	16	23	
	生命科學研究所	3	4	7	
	民族音樂所	0	2	2	
	數學研究所	0	1	1	
	衛生教育研究所	0	1	1	
	化學研究所	1	1	2	
	運動休閒管理研究所	0	2	2	
東吳大學	會計研究所	23	24	47	99
	法律研究所	28	24	52	
國立台北商業技術學院	會計財稅研究所	8	13	21	58
	商學研究所	5	13	18	
	國際商務研究所	7	12	19	
國立交通大學	交通與運輸研究所	24	24	48	54
	電機與控制研究所	4	0	4	
	社會與文化研究所	0	1	1	
	傳播研究所	1	0	1	

學校	科系	人數		小計	總計
		男	女		
國立台北科技大學	建築與都市設計研究所	7	11	18	39
	生物科技研究所	0	1	1	
	互動媒體設計研究所	6	14	20	
實踐大學	財務金融研究所	9	10	19	33
	音樂研究所	1	13	14	
國立彰化師範大學	兒童英語研究所	1	21	22	29
	車輛科技研究所	4	0	4	
	藝術教育研究所	0	2	2	
	地理學研究所	1	0	1	
國立台灣科技大學	電子工程研究所	13	1	14	26
	企業管理研究所	1	11	12	
新竹教育大學	中文研究所	0	3	3	25
	教育研究所	1	5	6	
	心理諮商所	1	13	14	
	數位學習研究所	1	0	1	
	音樂研究所	0	1	1	
國立中央大學	法律與政府研究所	2	5	7	20
	土木工程研究所	1	0	1	
	光電科學與工程研究所	1	0	1	
	天文研究所	0	1	1	
	物理學研究所	1	1	2	
	應用地質研究所	1	0	1	
	工業管理研究所	2	5	7	
中山大學	人力資源管理研究所	1	11	12	12
國立台灣藝術大學	廣電研究所	6	4	10	10
輔仁大學	景觀設計研究所	5	4	9	9

學校	科系	人數		小計	總計
		男	女		
台中教育大學	數位內容科技研究所	3	3	6	7
	教育測驗與統計研究所	0	1	1	
台北市立教育大學	國民教育研究所	1	6	7	7
政治大學	國家發展研究所	1	1	2	6
	中文所	0	1	1	
	公共行政研究所	0	1	1	
	法律學研究所	1	0	1	
	風險管理與保險研究所	1	0	1	
中華大學	資訊管理研究所	1	0	1	6
	電機工程研究所	3	2	5	
國立清華大學	資訊系統與應用研究所	2	2	4	5
	化學研究所	1	0	1	
國立台灣大學	動物研究所	1	0	1	3
	法律研究所	1	0	1	
	建築與城鄉研究所	1	0	1	
國立中正大學	電訊傳播研究所	0	1	1	3
	資訊管理研究所	1	0	1	
	法律研究所	1	0	1	
中國文化大學	國際企業與管理研究所	0	1	1	1
元智大學	管理學研究所	1	0	1	1
海洋大學	商船研究所	0	1	1	1
淡江大學	資訊管理研究所	0	1	1	1
國立雲林科技大學	視覺與傳達設技研究所	0	1	1	1
國立台中技術學院	流通管理研究所	1	0	1	1
世新大學	公共管系與廣告學研究所	0	1	1	1
總計		245	419	644	644

就年級區分，碩一人數共 305 人(45.9%)，碩二 264 人(39.8%)，碩三以上則 95 人(14.3%)；從年齡來區分，屬 24 歲以下，處在探索期生涯發展階段者有 379 人(57.1%)，介於 25 歲到 44 歲之間，處在生涯發展階段建立期者有 282 人(42.5%)，45 歲以上，處在生涯發展階段維持期者有 3 人(0.5%)；以科系類別來看，本研究對象屬實用類型系所者 82 人(12.3%)，屬研究型系所者 125 人(18.8%)，屬藝術型系所者 127 人(19.1%)，屬社會型系所者 108 人(16.3%)，屬企業型系所者 126 人(18.7%)，屬事務型系所者 98 人(14.8%)；就工作經驗區分，參與本研究之碩士班學生中 429 人沒有工作經驗(64.6%)，235 人則有過工作經驗(35.4%)；以婚姻狀況來看，未婚者 632 人(95.2%)，已婚者 32 人(4.8%)。

以父親教育程度區分來看，博（碩）士班畢業者有 44 人(6.6%)，大學（專）畢業者有 290 人(43.7%)，高中職畢業者有 191 人(28.8%)，國中畢業者有 81 人(12.2%)，未受教育或國小畢業者有 58 人(8.7%)。就母親教育程度區分來看，博（碩）士班畢業者有 22 人(3.3%)，大學（專）畢業者有 233 人(35.1%)，高中職畢業者有 238 人(35.8%)，國中畢業者有 94 人(14.2%)，未受教育或國小畢業者有 77 人(11.6%)。從父母教育程度來看，父母在各教育程度的人數分佈比例相近，皆以大學（專）畢業與高中職畢業者占了大多數的人次比例，其中父親教育程度以大學（專）畢業者比例最高，占了 43.7%；母親教育程度以高中職畢業者比例最高，占了 35.8%。

父母親職業方面，父親職業為高級專業人員或高級行政人員類別者有 55 人(8.3%)，為專業人員或中級行政人員類別者有 167 人(25.2%)，屬半專業人員或一般公務員類別者有 150 人(22.6%)，屬技術性工人類別者有 185 人(27.9%)，為無技術或非技術工人類別者有 107 人(16.1%)。母親職業類別為高級專業人員或高級行政人員者有 14 人(2.1%)，為專業人員或中級行政人員者有 96 人(14.5%)，屬半專業人員或一般公務員者有 140 人(21.1%)，屬技術性工人者有 81 人(12.2%)，為無技術或非技術工人者有 333 人(50.2%)。其中父親職業在技術性工人類別的比例最

表3-2 研究對象基本資料

背景變項	類別	人數	百分比
性別	男	245	36.9%
	女	419	63.1%
	合計	644	100%
年級	碩一	305	45.9%
	碩二	264	39.8%
	碩三以上	95	14.3%
	合計	644	100%
年齡	24 歲以下（探索期）	379	57.1%
	25 到 44 歲（建立期）	282	42.5%
	45 歲以上（維持期）	3	0.5%
	合計	644	100%
科系類別	實用型(R)	82	12.3%
	研究型(I)	125	18.8%
	藝術型(A)	127	19.1%
	社會型(S)	108	16.3%
	企業型(E)	126	18.7%
	事務型(C)	98	14.8%
	合計	644	100%
工作經驗	無	429	64.6%
	有	235	35.4%
	合計	644	100%

續表 3-2 研究對象基本資料

背景變項	類別	人數	百分比
婚姻狀態	未婚	632	95.2%
	已婚	32	4.8%
	合計	644	100%
父親教育程度	博（碩）士畢業	44	6.6%
	大學（專）畢業	290	43.7%
	高中職畢業	191	28.8%
	國中畢業	81	12.2%
	未受教育或國小畢業	58	8.7%
	合計	644	100%
母親教育程度	博（碩）士畢業	22	3.3%
	大學（專）畢業	233	35.1%
	高中職畢業	238	35.8%
	國中畢業	94	14.2%
	未受教育或國小畢業	77	11.6%
	合計	644	100%
父親職業類別	高級專業人員或高級行政人員	55	8.3%
	專業人員或中級行政人員	167	25.2%
	半專業人員或一般公務員	150	22.6%
	技術性工人	185	27.9%
	無技術或非技術工人	107	16.1%
	合計	644	100%

續表 3-2 研究對象基本資料

背景變項	類別	人數	百分比
母親職業類別	高級專業人員或高級行政人員	14	2.1%
	專業人員或中級行政人員	96	14.5%
	半專業人員或一般公務員	140	21.1%
	技術性工人	81	12.2%
	無技術或非技術工人	333	50.2%
	合計	644	100%
家庭社經地位	高階層	223	33.6%
	中階層	226	34.0%
	低階層	215	32.4%
	合計	644	100%

高，占了 27.9%；母親職業則在無技術或非技術工人類別的比例最高，占了 50.2%。父母在各職業類別的人數比例分佈相當不同。

將父母親教育程度與職業類別較高的一方，加權換算後再經分類，即爲家庭社經地位等級。本次研究對象中，來自高社經地位家庭者包含 223 人(33.6%)，來自中社經地位家庭者包含 226 人(34.0%)，來自低社經地位家庭者包含 215 人(32.4%)。各家庭社經地位等級的人次比例分佈相當平均。

第三節 研究工具

配合本研究目的與需要，並考量研究倫理，本研究採用之工具有「研究同意書」、「基本資料表」、韓繼成（2002）編修之「人格特質量表」、田秀蘭與郭乃文（2005）編製成人生涯認知量表中的「自我效能分量表」、與田秀蘭（2010）編製之華人生涯調適量表中的「生涯調適力分量表」。茲將各研究工具之內涵分述如下：

一、研究同意書

一項研究的進行，研究者有責任確保研究參與者之尊嚴與福祉，以及保護參與者免於可能的風險與傷害(Heppner, Wampold, &Kivlighan, 2008)。為了使本研究參與者在自願、訊息充分且明智的狀況下做出參與本研究之決定，研究者設計一份「研究同意書」，供本研究參與者在投入問卷填寫前能充分得知本研究相關資訊，以及參與者所擁有之權益。同意書內涵研究者的姓名與聯絡方式、本研究目的與程序、保密的範圍、對參與者的保護措施、對參與者預期的益處與風險、以及研究資料與結果之呈現方式等。使研究對象在獲得充分資訊的情況下，憑著個人的自主意願，決定是否參與本研究其他問卷工具之填寫。

二、基本資料表

依據本研究所欲探討之背景變項，研究者設計的「基本資料表」內含包括性別、年級、年齡、主修科系、家庭社經背景、工作經驗及婚姻狀況。其中年齡的項目在問卷編製時採開放式填答，並於資料輸入與處理階段參考 Super 發展理論，將參與本研究之碩士生區分為 24 歲以下、25 歲至 44 歲、45 歲以上等三類，分別隸屬於 Super 發展理論中之「探索期」、「建立期」與「維持期」三個發展階段。主修科系方面以 Holland 類型論的分類為基礎，將科系類別分為「工程技術/農林漁牧領域」、「科學/醫藥領域」、「藝術/設計領域」、「教育/人文領域」、「法律/商業領域」、「文書/管理領域」六類，並在各科系類別旁附上科系範例，研究對象需在參考各科系類別名稱與參考範例後，選出與自己就讀科系最接近之類別。然而因系所種類繁多，無法將所有系所名稱皆列上，因此若研究對象無法主觀判斷自己就讀科系所在的類別，可藉由填寫系所名稱，再由研究者主觀判斷分類之。

家庭社經背景方面，本研究參考林生傳（2000）之設計，先將父母教育程度與職業類別分為五個等級，各等級內容如表 3-3 和表 3-4 所示。

其中在職業類別方面，由於無法全數列出所有職業名稱，故在資料表設計時僅能在各職業等級旁附上些許參考的職業範例，供研究對象選擇最接近自身狀況

的項目。若無法從中選擇父母所在的職業等級，則藉由直接填寫職業名稱，再由研究者判斷分類。

表3-3 教育程度分類表

教育指數	教育程度	教育等級
1	未受教育或國小畢業	第五級
2	國中畢業	第四級
3	高中職畢業	第三級
4	大學（專）畢業	第二級
5	博（碩）士畢業	第一級

表3-4 職業類別分類表

職業指數	職業類別	職業等級
1	無技術或非技術工人	第五級
2	技術性工人	第四級
3	半專業人員或一般公務員	第三級
4	專業人員或中級行政人員	第二級
5	高級專業人員或高級行政人員	第一級

家庭社經背景的計分方式，則參考林生傳（2000）依據 Hollingshead 的雙因子社會地位指數區分法(Two Factor Index of Social Position)，採父母教育等級和職業等級較高之一方，將教育等級加權乘以 4，職業等級加權乘以 7，將加權後所得的教育指數與職業指數相加，所得之結果即爲研究對象的家庭社經地位指數。再以社經地位的區分界線爲依據，將家庭社經地位等級分類爲高社經地位、中社經地位與低社經地位三類。家庭社經地位指數換算方式與等級區分標準如表 3-5 所示。

表3-5 家庭社經地位等級換算表

教育程度	教育指數	職業等級	職業指數	社經地位指數	區分界線	社經地位等級
1	5	1	5	5×4+5×7	52-55	高社經地位
2	4	2	4	4×4+4×7	41-51	
3	3	3	3	3×4+3×7	30-40	中社經地位
4	2	4	2	2×4+2×7	19-29	低社經地位
5	1	5	1	1×4+1×7	11-18	

資料來源：**教育社會學（頁 50）**，林生傳，2000。高雄市：復文。

三、人格特質量表

（一）量表內容與計分

韓繼成（2002）所編修之「人格特質量表」係以 McCrae 與 Costa(1992)之人格五因素模式架構為理論基礎，並參考與修改周惠英（1999）所編製之五大人格特質量表編修而成。量表包含情緒穩定、外向性、開放經驗性、信任合作性與謹慎負責性五個分構念。各分構念特質量尺之內涵分述如下：

1. 情緒穩定：個人的適應性與情緒穩定程度。

2. 外向性：個人的人際互動量與強度，以及其活動水平。

3. 開放經驗性：個人願意主動尋求且體會經驗的程度，以及對陌生事物的容忍與探索性。

4. 信任合作性：個人在思想、情緒、行動上從同情到反對的連續向度上之人際取向。

5. 謹慎負責性：個人的組織性、持續性與目標取向行為之動機。

量表共計 60 題，每個分構念包含 12 個題項，部分為反向計分題。各分構念的題項與反向計分題之分佈如表 3-6 所示。原量表採用 Likert 五點量尺計分，為求

研究計分的一致性，研究者將此量表改以六點量尺計分。依據研究對象勾選「非常同意」、「同意」、「部分同意」、「稍微同意」、「不太同意」、「完全不同意」六個等級給分，正向計分題依序給予 1 分至 6 分，反向題的給分標準則反之。研究對象在各分構念全部題目的得分總和即代表該分構念之總分。各分構念得分之高低，反映出研究對象在該特質量尺之傾向。

表3-6 人格特質量表各構念之題項與反向計分題分佈表

分構念	題項	反向計分題
情緒穩定	1、6、11、16、21、26、31、36、41、46、51、56	6、11、21、26、31、41、51、56
外向性	2、7、12、17、22、27、32、37、42、47、52、57	12、42、57
開放經驗性	3、8、13、18、23、28、33、38、43、48、53、58	3、8、18、23、33、38、48
信任合作性	4、9、14、19、24、29、34、39、44、49、54、59	9、14、24、29、39、44、54、59
謹慎負責性	5、10、15、20、25、30、35、40、45、50、55、60	15、30、45、55

（二）量表信、效度

韓繼成（2002）所編修之人格特質量表原爲周惠英（1999）編譯 Costa 與 McCrae(1992)修正 NEO-FFI(NEO-Five Factor Inventory)，並參考陳美琴於 1992 年翻譯的中文問卷編製出人格特質量表之題庫。韓繼成（2002）在以 237 位台灣南區國民中學訓導人員爲對象的研究中，修改「情緒穩定」分量表的部分反向題後形成本量表。

信度分析方面，國外研究中分量表的內部一致性係數 Cronbach α 介於.76 至.93 之間(Costa & McCrae, 1992)。國內研究方面，韓繼成（2002）的研究裡，分量表內部一致性係數介於.59 至.88。顯示此份經翻譯和編修過的量表具有良好的內部一致性，為一穩定的測量工具。

效度考驗方面，量表工具的建構效度亦在美國(Costa & McCrae, 1992)、香港(Wan, Luk, & Lai, 2000)、中國大陸(Zhang, 2005)等研究中獲得支持，足見本量表工具之建構效度獲得跨文化的支持。

四、自我效能分量表

（一）量表內容與計分

田秀蘭與郭乃文（2005）所編製之「成人生涯認知量表」包含自我效能、工作投入、生涯阻礙、以及認知複雜度等四個分量表，本研究採用其中之「自我效能」分量表來測量研究對象之生涯自我效能。自我效能分量表係以 Bandura(1977b) 社會學習理論中自我效能預期的三個向度為編製依據，分量表內含「信心強度」、「難度知覺」及「推論性」三個分構念。各分構念所測量之內涵與題項分佈敘述如下：

1. **信心強度**：個人對自己能成功完成一件工作任務的信心程度。題目為 1-5 題。
2. **難度知覺**：個人對工作任務覺得難以完成之主觀知覺。題目為 6-10 題，採用反向計分設計。
3. **推論性**：個人認為在某方面能力能推論到其他方面任務的主觀看法。題目為 11-15 題。

量表共計 15 題，每個分構念包含 5 個題項，其中「難度知覺」分構念之題項皆採用反向計分。本量表採用 Likert 六點量尺計分，依據研究對象勾選「非常同意」、「同意」、「部分同意」、「稍微同意」、「不太同意」、「完全不同意」六個等級給分，正向計分題依序給予 1 分至 6 分，反向題的給分標準則反之。研究對象在各題項的得分加總後所得之分數即代表其生涯自我效能總分，總分範圍

介於 15 至 90 分之間，總分越高代表研究對象的生涯自我效能越高，對於需完成之生涯或工作任務有較高的信心，反之則代表研究對象的生涯自我效能越低。

（二）量表信、效度

信度考驗方面，田秀蘭與郭乃文（2005）以 606 位成人爲對象實施正式問卷施測，所得各因素之內部一致性 Cronbach α 係數介於.74 至.83 間，全量表之內部一致性係數爲.81。效度考驗方面，除了有專家評定方式說明分量表之內容效度，驗證性因素分析結果顯示，各觀察變項與潛在變項之間的係數介於.74 至.91 之間，皆在可接受的範圍內，故自我效能分量表的建構效度獲得支持。此外，從不同背景變項分析 606 位成人在自我效能上的差異情形，結果顯示本量表之區辨效度亦獲得支持。

五、生涯調適力分量表

（一）量表內容與計分

田秀蘭（2010）所編製的「華人生涯調適量表」係以 Savickas(2005)生涯調適理論架構爲基礎，並根據質性焦點團體訪談所得資料之分析結果編製而成。由於量表題庫來源建基於紮根研究結果，且以台灣一般在職人員所知覺到的生涯發展狀況爲參考，題庫內容相當具有本土文化概念。

全量表共分爲生涯探索與準備、生涯調適力以及人際與職場文化知覺三部份，本研究採用第二部份「生涯調適力」分量表，量表包含生涯關注、生涯控制、生涯好奇、生涯合作與生涯信心等五個分構念。以下簡述各分構念之內涵與題項分佈：

1. **生涯關注：**個人能對自己未來職業與生涯發展之關注情形，以及對於需要爲未來做準備之意識。題目爲 1-11 題。
2. **生涯控制：**個人對自己未來生涯發展之控制感，以及在建構個人生涯上之自我決定與負責程度。題目爲 12-22 題。
3. **生涯好奇：**個人對自身可能的生涯方向與目標之好奇程度，以及對探索自我和

工作世界的積極程度。題目爲 23-33 題。

4. **生涯合作：**個人能與各類型的人合作、和諧相處之程度，以及在團隊中負責與溝通協調之情形。題目爲 34-44 題。

5. **生涯信心：**個人在面臨生涯上的挑戰與阻礙時，對自己能否有效克服與因應之預期。也是一種個人對自己在生涯情境中的因應與實踐，以及個人能否適當的做出生涯選擇之信心程度。題目爲 45-55 題。

各分構念包含 11 個題項，量表共計 55 題，皆採用正向計分之設計。計分方面，本量表採用 Likert 六點量尺計分，研究對象根據各題項所描述的能力，評估自己已具備的程度。評估等級分爲「從未如此」、「很少如此」、「有時如此」、「普通如此」、「經常如此」、「總能如此」等六個等級，依據研究對象在各題項勾選知等級，依序給予 1 分至 6 分。研究對象在各題項的得分加總後所得之分數即代表其生涯調適力總分，總得分範圍介於 55 至 330 分之間，得分越高代表研究對象有較高的生涯調適力，反之則代表研究對象有較低的生涯調適力。而研究對象在各分構念全部題目的得分總和即代表該分構念之總分，此得分可反映出研究對象在各項生涯調適力之高低程度。

（二）量表信、效度

信度考驗方面，田秀蘭（2010）以 493 位成人爲對象實施正式問卷施測，所得各因素之內部一致性 Cronbach α 係數介於.87 至.93 間。效度考驗方面，除了有專家評定方式說明各分量表之內容效度，驗證性因素分析結果亦顯示，各分構念的標準化因素負荷量介於.61 至.93 之間，顯示各觀察變項與潛在變項之間的係數大小皆介於可接受的範圍內，故生涯調適力分量表的建構效度獲得支持。

第四節 研究實施程序

本研究一開始先進行文獻探討並確立研究主題與架構，接著選定適合的量表工具，經過研究對象選取和取得同意後，開始進行正式問卷施測。量表回收後的

資料經數據分析，最後再撰寫研究結果。整體而言，本研究實施程序可分爲五階段，各階段詳細說明如下：

一、蒐集文獻與確定研究主題

研究初期研究者擬廣泛閱讀生涯相關文獻，並依個人興趣與實際經驗，選擇有意義之變項。經與指導教授討論後，確定主題與研究架構。其後進行相關文獻之回顧與整理，以及研究計畫之撰寫。

二、篩選與確定研究工具

研究變項與架構確立後，研究者即著手進行相關量表之蒐集與探討。從過去文獻中了解各變項的測量方式與使用工具，並根據量表編製的理論依據、所測量構念之內涵、量表信效度、適用對象等標準，篩選出符合本研究目的與設計之研究工具。除了「研究同意書」與「基本資料表」爲研究者自編之外，「人格特質量表」、「自我效能分量表」、「生涯調適力分量表」三者皆爲他人所編制。故在向原量表編制者取得量表使用之同意後，研究者將量表依序裝訂成冊，以著手進行正式施測工作。

三、正式問卷施測與回收

開始正式問卷施測前，研究者先以電話和電子郵件聯繫各校研究所助教、授課教授、與碩士班學生，並說明本研究主旨與時施方式，選出有意願協助施測之系所後，開始進行正式問卷施測。問卷實施方式有三：（一）與系所接洽一時間，由研究者至該系所進行問卷之發放與回收；（二）郵寄紙本問卷給系所助教或負責同學，請系所代爲發放問卷與回收；（三）以電子郵件的方式寄出網路版問卷邀請函，請系所代爲轉寄，邀請系所碩士班學生填寫。正式問卷於 2011 年 9 月開始進行問卷寄出與發放，其中郵寄紙本問卷之施測時間以四週爲期限，若四週內尚未寄回之系所再以電話聯繫通知，全部問卷於 2011 年 11 月回收完畢。

四、問卷資料輸入與統計分析

本研究於 2011 年 9 月開始回收問卷，並於 2011 年 11 月全部問卷回收完畢，

共計回收 696 份。經研究者後續之問卷資料整理與過濾，刪除作答不全、有明顯反應心向及未作答之問卷共計 32 份，有效問卷總計 664 份，回收問卷之可用率達 95.4%。

經整理後，研究者將有效問卷資料輸入電腦，並依各研究工具說明進行計分工作，再根據本研究目的與假設，將計分結果進行各項統計與分析，分析結果配合圖表做詳實的呈現，並與指導教授進行結果討論。

五、撰寫研究結果、討論與建議

進行統計分析後，根據數據歸納與解釋研究發現，並於 2011 年 12 月進行研究結果與討論之撰寫。

第五節 資料處理

依照前述程序將有效問卷資料輸入電腦後，研究者擬用 SPSS 16.0 版與 AMOS 17.0 版套裝軟體進行統計分析，並以α =.05 為顯著水準進行各項考驗。茲將本研究所欲採用之統計分析方法說明如下：

一、描述統計分析

以描述統計描述研究參與者在性別、年級、年齡、主修科系、家庭社經背景、工作經驗及婚姻狀況等背景變項之人數分配。並透過平均數、標準差等描述統計方法，呈現參與者的整體生涯調適力，及生涯調適力五向度之現況。回答研究問題一。

二、多變量變異數分析

以多變量分析探討不同背景變項之參與者，在人格特質、生涯自我效能、生涯調適力各向度之差異情形。回答研究問題二，並考驗研究假設一至三。

三、典型相關分析

以典型相關分析，了解人格特質與生涯自我效能、人格特質與生涯調適力、生涯自我效能與生涯調適力之相關情形。回答研究問題三至五，並考驗研究假設

四至六。

四、結構方程模式

以結構方程模式探討人格特質、生涯自我效能、生涯調適力之因果關係。回答研究問題六，並考驗研究假設七。

第四章 研究結果

本章主要探討不同背景變項碩士生在人格特質、生涯自我效能與生涯調適力間之差異與相關情形。依研究目的、問題與假設，將正式問卷所得數據資料進行統計分析，所得結果分述於以下五節。第一節說明不同背景變項的碩士生在人格特質、生涯自我效能與生涯調適力之差異；第二節說明人格特質與生涯自我效能之相關；第三節說明人格特質與生涯調適力之相關；第四節說明生涯自我效能與生涯調適力之相關；第五節說明人格特質與生涯自我效能對生涯調適力之因果關係。由於「人格特質」、「生涯自我效能」與「生涯調適力」爲本研究之重要變項，爲了解此三變項各因素間的關係情形，研究者將各因素間的關聯情形以相關矩陣呈現；另爲了解各變項集中與分散情形，並列出各因素之平均數與標準差，呈現如表 4-1 所示。

第一節 不同背景變項的碩士生在人格特質、生涯自我效能與生涯調適力之差異分析

爲更清楚了解不同背景變項之碩士生在人格特質、生涯自我效能與生涯調適力之差異情形，本節以碩士生的性別、年級、年齡、主修科系、家庭社經地位、工作經驗與婚姻狀況爲自變項，並以碩士生的人格特質、生涯自我效能與生涯調適力爲依變項，進行多變量變異數分析。以呈現不同背景的碩士生在三變項之差異情形，同時考驗本研究假設 1-1 至 1-6、2-1 至 2-6、以及 3-1 至 3-6。

一、不同背景變項之碩士生在人格特質的差異分析

（一）性別與人格特質

表 4-2 爲不同性別之碩士生在人格特質量表中各分量表之平均數與標準差之結果摘要，並進行單因子多變量變異數分析顯示不同性別之碩士生在人格特質各向度上之差異情形。所得結果分述如下。

表4-1　有效樣本各重要變項之相關矩陣、平均數及標準差

P1 情緒穩定性	1														
P2 外向性	.44**	1													
P3 開放經驗性	-.01	.14**	1												
P4 信任合作性	.20**	.15**	.07	1											
P5 謹慎負責性	.44**	.46**	.03	.19**	1										
E1 信心強度	.22**	.45**	.21**	.10**	.45**	1									
E2 難度知覺	.53**	.26**	.13**	.22**	.32**	.03	1								
E3 推論性	.46**	.55**	.18**	-.01	.43**	.52**	.30**	1							
A1 生涯關注	.30**	.51**	.23**	.09*	.54**	.65**	.11**	.55**	.59**	1					
A2 生涯控制	.34**	.47**	.21**	.06	.53**	.59**	.19**	.58**	.61**	.80**	1				
A3 生涯好奇	.19**	.48**	.31**	.06	.47**	.61**	.11**	.51**	.55**	.78**	.74**	1			
A4 生涯合作	.20**	.47**	.19**	.31**	.43**	.55**	.08	.46**	.49**	.61**	.59**	.70**	1		
A5 生涯信心	.34**	.52**	.18**	.09*	.59**	.62**	.22**	.63**	.67**	.73**	.75**	.78**	.72**	1	
	P1[註1]	P2[註1]	P3[註1]	P4[註1]	P5[註1]	E1[註2]	E2[註2]	E3[註2]	E[註3]	A1[註4]	A2[註4]	A3[註4]	A4[註4]	A5[註4]	A[註5]
平均數	43.24	48.27	48.39	47.63	50.26	24.08	16.68	20.50	61.26	52.56	52.20	52.28	51.45	51.93	260.42
標準差	7.16	7.76	6.67	6.26	8.07	3.38	4.03	4.25	8.47	7.42	8.04	7.38	7.07	7.41	32.92
人數	664	664	664	664	664	664	664	664	664	664	664	664	664	664	664

$^{*}p < .05$；$^{**}p < .01$

註 1：測量該構念之題項皆為 12 題；

註 2：測量該構念之題項皆為 5 題；註 3：測量該構念之題項共 15 題；

註 4：測量該構念之題項皆為 11 題；註 5：測量該構念之題項共 55 題。

表4-2 不同性別碩士生在人格特質之差異分析結果摘要表

	性別	*n*	題數	*M*	*SD*	*F*
情緒穩定性	男	245	12	43.78	7.59	2.26
	女	419	12	42.92	6.89	
外向性	男	245	12	48.50	7.84	0.32
	女	419	12	48.15	7.72	
開放經驗性	男	245	12	47.54	6.68	6.31*
	女	419	12	48.88	6.63	
信任合作性	男	245	12	45.99	5.99	27.80***
	女	419	12	48.59	6.23	
謹慎負責性	男	245	12	49.87	7.85	0.94
	女	419	12	50.50	8.19	
Wilk's Λ=.94***（df=1, p=.000）；η^2=.061						

*p < .05；***p < .001

如表 4-2 結果所示，Wilk's Λ 值爲.94（df=1, p=.000），η^2=.061。顯示不同性別之碩士生其人格特質有顯著差異存在，且性別對人格特質的解釋力達 6.1%。此結果支持本研究假設 1-1。進一步分析不同性別之碩士生在五個人格特質向度上之差異情形，結果顯示開放經驗性（$F_{(1,662)}$=6.31，p=.012）與信任合作性（$F_{(1, 662)}$=27.80，p=.000）兩特質向度達顯著差異，且皆以女碩士生之平均得分高於男碩士生。亦即，女碩士生在開放經驗性與信任合作性之特質傾向皆顯著高於男碩士生。

（二）年級與人格特質

表 4-3 爲不同年級之碩士生在人格特質量表中各分量表之平均數與標準差之結果摘要，並進行單因子多變量變異數分析顯示不同年級之碩士生在人格特質各向度上之差異情形。所得結果分述如下。

表4-3 不同年級碩士生在人格特質之差異分析結果摘要表

	年級	*n*	題數	*M*	*SD*	*F*	事後比較（Tukey）
情緒穩定性	碩一	305	12	42.69	6.82		
	碩二	264	12	43.59	7.01	1.77	
	碩三以上	95	12	44.00	8.75		
外向性	碩一	305	12	48.39	7.75		
	碩二	264	12	48.10	7.62	0.11	
	碩三以上	95	12	48.38	8.24		
開放經驗性	碩一	305	12	47.97	6.40		
	碩二	264	12	48.33	6.87	3.04*	碩三>碩一
	碩三以上	95	12	49.89	6.86		
信任合作性	碩一	305	12	47.47	5.66		
	碩二	264	12	47.24	6.91	3.83*	碩三>碩一 碩三>碩二
	碩三以上	95	12	49.25	6.01		
謹慎負責性	碩一	305	12	50.39	7.87		
	碩二	264	12	49.82	7.88	0.92	
	碩三以上	95	12	51.08	9.18		
Wilk’s Λ=.97*（*df*=2, *p*=.024）；η^2=.014							

*p < .05

如表 4-3 結果所示，Wilk’s Λ 值爲.97（*df*=2, *p*=.024），η^2=.014。顯示不同年級之碩士生其人格特質有顯著差異存在，且年級對人格特質的解釋力達 1.4%。此結果支持本研究假設 1-2。進一步分析不同性別之碩士生在五個人格特質向度上之差異情形，結果顯示開放經驗性（$F_{(2,661)}$=3.04，*p*=.049）與信任合作性（$F_{(2,661)}$=3.83， *p*=.022）之特質向度達顯著差異，經由 Tukey 法進行事後比較，發現碩三以上學生在開放經驗性之平均得分高於碩一生，在信任合作性之平均得分則高於碩一和碩二之學生。顯示碩三以上學生在開放經驗性之特質傾向顯著高於碩一學生，在信任合作性之特質傾向則顯著高於碩一和碩二之學生。

（三）年齡與人格特質

表 4-4 爲不同年齡之碩士生在人格特質量表中各分量表之平均數與標準差之結果摘要，並進行單因子多變量變異數分析顯示不同年齡之碩士生在人格特質各向度上之差異情形。年齡分類參考 Super 發展理論，將研究參與者區分爲 24 歲以下、25 歲至 44 歲、45 歲以上等三類，分別隸屬於 Super 發展理論中之探索期、建立期與維持期三個發展階段。由於資料分析程序時，發現 45 歲以上之參與者人次過少，在研究結果解釋上之代表性與推論性較不足夠，故將 25 歲至 44 歲與 45 歲以上兩年齡族群合併爲「建立維持期」，與 24 歲以下之「探索期」進行差異分析比較。所得結果分述如下。

如表 4-4 結果所示，Wilk's Λ 值爲.98（*df*=1, *p*=.010），η^2=.023。顯示不同年齡之碩士生其人格特質有顯著差異存在，且年齡對人格特質的解釋力達 2.3%。此結果支持本研究假設 1-3。進一步分析不同年齡之碩士生在五個人格特質向度上之差異情形，結果顯示開放經驗性（$F_{(1,662)}$=7.23，*p*=.007）與謹慎負責性（$F_{(1, 662)}$=6.58，*p*=.011）兩特質向度達顯著差異，且皆以 25 歲以上、處在「建立維持期」發展階段之碩士生平均得分高於 24 歲以下、處在「探索期」階段之碩士生。亦即，碩士生年齡處在建立維持期生涯發展階段者在開放經驗性與謹慎合作性之特質傾向皆顯著高於位在探索期階段之碩士生。

（四）主修科系與人格特質

表 4-5 爲不同科系類別之碩士生在人格特質量表中各分量表之平均數與標準差之結果摘要，並進行單因子多變量變異數分析顯示不同科系類別之碩士生在人格特質各向度上之差異情形。所得結果分述如下。

表4-4 不同年齡碩士生在人格特質之差異分析結果摘要表

	年齡	*n*	題數	*M*	*SD*	*F*
情緒穩定性	探索期	379	12	42.85	6.78	2.55
	建立維持期	285	12	43.75	7.63	
外向性	探索期	379	12	48.06	7.91	0.69
	建立維持期	285	12	48.56	7.55	
開放經驗性	探索期	379	12	47.79	6.50	7.23**
	建立維持期	285	12	49.19	6.83	
信任合作性	探索期	379	12	47.62	6.22	0.00
	建立維持期	285	12	47.64	6.33	
謹慎負責性	探索期	379	12	49.57	7.73	6.58*
	建立維持期	285	12	51.19	8.42	
Wilk's Λ=.978*（df=1, p=.010）；η^2=.023						

*p < .05；**p < .01

如表 4-5 結果所示，Wilk's Λ 值爲.87（df=5, p=.000），η^2=.029。顯示不同科系類別之碩士生其人格特質有顯著差異存在，且科系類別對人格特質的解釋力達 2.9%。此結果支持本研究假設 1-4。進一步分析不同科系類別之碩士生在五個人格特質向度上之差異情形，結果顯示開放經驗性（$F_{(5,658)}$=9.02，p=.000）、信任合作性（$F_{(5,658)}$=5.34，p=.000）與謹慎負責性（$F_{(5,658)}$=3.13，p=.008）之特質向度達顯著差異。採用 Tukey 法針對達顯著差異之特質向度進行事後比較，發現在開放經驗性之特質向度上，社會型科系碩士班學生之平均得分高於實用型、企業型與事務型科系之碩士班學生，藝術型科系碩士班學生之平均得分高於實用型與事務

表4-5 不同科系類別碩士生在人格特質之差異分析結果摘要表

	主修科系	*n*	題數	*M*	*SD*	*F*	事後比較（Tukey）
情緒穩定性	實用型（R）	82	12	42.50	6.63	2.21	
	研究型（I）	125	12	42.67	7.19		
	藝術型（A）	127	12	42.08	7.08		
	社會型（S）	108	12	44.13	7.76		
	企業型（E）	124	12	44.56	6.66		
	事務型（C）	98	12	43.41	7.36		
外向性	實用型（R）	82	12	46.62	7.01	1.18	
	研究型（I）	125	12	48.74	8.27		
	藝術型（A）	127	12	48.84	8.37		
	社會型（S）	108	12	48.62	6.90		
	企業型（E）	124	12	48.53	7.45		
	事務型（C）	98	12	47.63	8.07		
開放經驗性	實用型（R）	82	12	46.22	5.36	9.02***	A>R、S>R、I >C、A>C、S>E、S>C
	研究型（I）	125	12	48.85	7.48		
	藝術型（A）	127	12	49.71	6.19		
	社會型（S）	108	12	50.83	6.90		
	企業型（E）	124	12	47.78	5.96		
	事務型（C）	98	12	45.98	6.47		

續表 4-5 不同科系類別碩士生在人格特質之差異分析結果摘要表

	主修科系	*n*	題數	*M*	*SD*	*F*	事後比較（Tukey）
信任合作性	實用型（R）	82	12	46.48	5.62	5.34***	S>R、S>A、S>E、S>C
	研究型（I）	125	12	48.12	6.29		
	藝術型（A）	127	12	47.35	7.63		
	社會型（S）	108	12	50.13	5.30		
	企業型（E）	124	12	46.53	5.83		
	事務型（C）	98	12	46.98	5.56		
謹慎負責性	實用型（R）	82	12	47.93	7.42	3.13**	E>R
	研究型（I）	125	12	50.33	8.53		
	藝術型（A）	127	12	49.13	8.24		
	社會型（S）	108	12	51.02	8.66		
	企業型（E）	124	12	51.83	7.66		
	事務型（C）	98	12	50.78	7.11		

Wilk's Λ=.87***（*df*=5, *p*=.000）；η^2=.029

$^{**}p < .01$；$^{***}p < .001$

型科系之碩士班學生，另研究型科系碩士班學生之平均得分高於事務型科系之碩士班學生；在信任合作性之特質向度上，社會型科系碩士班學生之平均得分則高於實用型、藝術型、企業型與事務型科系之學生；在謹慎負責性之特質向度上，則呈現了企業型科系碩士班學生之平均得分高於實用型科系學生之結果。

根據上述不同科系類別碩士生在人格特質之差異分析與事後比較之結果，顯示社會型科系之碩士班學生在開放經驗性之特質傾向顯著高於實用型、企業型與事務型科系之學生，在信任合作性之特質傾向則顯著高於實用型、藝術型、企業

型與事務型科系之學生；實用型科系之碩士班學生在開放經驗性之特質傾向顯著低於社會型與藝術型之學生，在信任合作性之特質傾向顯著低於社會型之學生，在謹慎負責性之特質傾向則顯著低於企業型科系之學生；事務型科系之碩士班學生在開放經驗性之特質傾向顯著低於社會型、藝術型與研究型之學生，在信任合作性之特質傾向則顯著低於社會型之學生。

（五）工作經驗與人格特質

表 4-6 爲不同工作經驗之碩士班學生在人格特質量表中各分量表之平均數與標準差之結果摘要，並進行單因子多變量變異數分析顯示不同工作經驗之碩士生在人格特質各向度上之差異情形。所得結果分述如下。

表4-6 不同工作經驗之碩士生在人格特質之差異分析結果摘要表

	工作經驗	*n*	題數	*M*	*SD*	*F*
情緒穩定性	無工作經驗	429	12	43.01	7.02	1.20
	有工作經驗	235	12	43.65	7.42	
外向性	無工作經驗	429	12	48.04	7.91	1.09
	有工作經驗	235	12	48.70	7.46	
開放經驗性	無工作經驗	429	12	47.92	6.41	6.10*
	有工作經驗	235	12	49.25	7.06	
信任合作性	無工作經驗	429	12	47.95	6.31	3.09
	有工作經驗	235	12	47.05	6.14	
謹慎負責性	無工作經驗	429	12	49.83	8.17	3.43
	有工作經驗	235	12	51.05	7.84	
Wilk’s Λ=.98*（*df*=1, *p*=.010）；η^2=.023						

*p < .05

如表 4-6 結果所示，Wilk's Λ 值爲.98（*df*=1, *p*=.010），η^2=.023。顯示不同工作經驗之碩士生其人格特質有顯著差異存在，且工作經驗對人格特質的解釋力達 2.3%。此結果支持本研究假設 1-5。進一步分析不同工作經驗之碩士生在五個人格特質向度上之差異情形，結果顯示開放經驗性（$F_{(1,661)}$=6.10，*p*=.014）之特質向度達顯著差異，其中以有工作經驗的碩士班學生在開放經驗性之平均得分高於無工作經驗之學生。亦即，有工作經驗的碩士班學生在開放經驗性之特質傾向顯著高於無工作經驗之學生。

（六）婚姻狀況與人格特質

表 4-7 爲不同婚姻狀況之碩士班學生在人格特質量表中各分量表之平均數與標準差之結果摘要，並進行單因子多變量變異數分析顯示不同婚姻狀況之碩士生在人格特質各向度上之差異情形。所得結果分述如下。

表4-7 不同婚姻狀況之碩士生在人格特質之差異分析結果摘要表

	婚姻狀況	*n*	題數	*M*	*SD*	*F*
情緒穩定性	未婚	632	12	43.05	7.09	9.24**
	已婚	32	12	46.97	7.69	
外向性	未婚	632	12	48.18	7.79	1.98
	已婚	32	12	50.16	6.97	
開放經驗性	未婚	632	12	48.49	6.68	3.07
	已婚	32	12	46.38	6.34	
信任合作性	未婚	632	12	47.57	6.26	1.30
	已婚	32	12	48.86	6.25	
謹慎負責性	未婚	632	12	50.05	8.06	8.97**
	已婚	32	12	54.41	7.14	

Wilk's Λ=.98**（*df*=1, *p*=.007）；η^2=.024

**p < .01

如表 4-7 結果所示，Wilk's Λ 值爲.98（df=1, p=.007），η^2=.024。顯示不同婚姻狀況之碩士生其人格特質有顯著差異存在，且婚姻狀況對人格特質的解釋力達 2.4%。此結果支持本研究假設 1-6。進一步分析不同婚姻狀況之碩士生在五個人格特質向度上之差異情形，結果顯示情緒穩定性（$F_{(1,661)}$=9.24，p=.002）與謹慎負責性（$F_{(1,661)}$=8.97，p=.003）之特質向度達顯著差異，其中已婚的碩士班學生在情緒穩定性與謹慎負責性之平均得分皆高於未婚之碩士生。亦即，已婚的碩士班學生在情緒穩定性與謹慎負責性之特質傾向顯著高於未婚之碩士班學生。

二、不同背景變項之碩士生在生涯自我效能的差異分析

（一）性別與生涯自我效能

表 4-8 爲不同性別之碩士生在生涯自我效能分量表所得各分構念平均數與標準差之結果摘要，並進行單因子多變量變異數分析顯示不同性別之碩士生在生涯自我效能各分構念之差異情形。所得結果分述如下。

表4-8 不同性別碩士生在生涯自我效能之差異分析結果摘要表

	性別	*n*	題數	*M*	*SD*	*F*
信心強度	男	245	5	23.92	3.31	0.87
	女	419	5	24.17	3.41	
難度知覺	男	245	5	16.41	4.00	1.83
	女	419	5	16.85	4.05	
推論性	男	245	5	21.30	4.21	13.97***
	女	419	5	20.03	4.21	
Wilk's Λ=.95***（df=1, p=.000）；η^2=.052						

***p < .001

如表 4-8 結果所示，Wilk's Λ 值爲.95（df=1, p=.000），η^2=.052。顯示不同性別之碩士生其生涯自我效能有顯著差異存在，且性別對生涯自我效能的解釋力達 5.2%。此結果支持本研究假設 2-1。進一步分析不同性別之碩士生在生涯自我效能三內涵上之差異情形，結果顯示推論性（$F_{(1, 662)}$=13.97，p=.000）此一內涵達顯著差異，且以男碩士生之平均得分高於女碩士生。亦即，男性碩士班學生之推論性程度顯著高於女性碩班學生。

（二）年級與生涯自我效能

表 4-9 爲不同年級之碩士生在生涯自我效能分量表所得各分構念平均數與標準差之結果摘要，並進行單因子多變量變異數分析顯示不同年級之碩士生在生涯自我效能各分構念上之差異情形。所得結果分述如下。

如表 4-9 結果所示，Wilk's Λ 值爲.99（df=2, p=.392），η^2=.005。顯示不同年級之碩士生其生涯自我效能無顯著差異存在，研究結果未支持本研究假設 2-2。故不同年級之碩士班學生之生涯自我效能並無高低程度之差異。

表4-9 不同年級碩士生在生涯自我效能之差異分析結果摘要表

	年級	*n*	題數	*M*	*SD*	*F*
信心強度	碩一	305	5	23.93	3.42	
	碩二	264	5	24.09	3.41	1.08
	碩三以上	95	5	24.52	3.10	
難度知覺	碩一	305	5	16.42	3.88	
	碩二	264	5	16.74	4.03	2.14
	碩三以上	95	5	17.39	4.46	
推論性	碩一	305	5	20.30	4.09	
	碩二	264	5	20.55	4.36	0.96
	碩三以上	95	5	20.98	4.43	

Wilk's Λ=.99（df=2, p=.392）；η^2=.005

（三）年齡與生涯自我效能

表 4-10 爲不同年齡之碩士生在生涯自我效能分量表所得各分構念平均數與標準差之結果摘要，並進行單因子多變量變異數分析顯示不同年齡之碩士生在生涯自我效能各分構念上之差異情形。年齡分類參考 Super 發展理論，將研究參與者區分爲 24 歲以下、25 歲至 44 歲、45 歲以上等三類，分別隸屬於 Super 發展理論中之探索期、建立期與維持期三個發展階段。由於資料分析程序時，發現 45 歲以上之參與者人次過少，在研究結果解釋上之代表性與推論性較不足夠，故將 25 歲至 44 歲與 45 歲以上兩年齡族群合併爲「建立維持期」，與 24 歲以下之「探索期」進行差異分析比較。所得結果分述如下。

表4-10 不同年齡碩士生在生涯自我效能之差異分析結果摘要表

	年齡	*n*	題數	*M*	*SD*	*F*
信心強度	探索期	379	5	23.63	3.49	15.89***
	建立維持期	285	5	24.67	3.13	
難度知覺	探索期	379	5	16.25	3.89	10.43**
	建立維持期	285	5	17.26	4.15	
推論性	探索期	379	5	19.99	4.13	12.73***
	建立維持期	285	5	21.17	4.32	
Wilk’s Λ=.96***（*df*=1, *p*=.000）；η^2=.039						

p < .01；*p < .001

如表 4-10 結果所示，Wilk’s Λ 値爲.96（*df*=1, *p*=.000），η^2=.039。顯示不同年齡之碩士生其生涯自我效能有顯著差異存在，且年齡對生涯自我效能的解釋力達 3.9%。此結果支持本研究假設 2-3。進一步分析不同年齡之碩士生在生涯自我效能三內涵之差異情形，結果顯示信心強度（$F_{(1,662)}$=15.89，*p*=.000）、難度知覺（$F_{(1,}$

$_{662)}$=10.43，p=.001）與推論性（$F_{(1, 662)}$=12.73，p=.000）三者皆達顯著差異，且皆以 25 歲以上、處在「建立維持期」發展階段之碩士生平均得分高於 24 歲以下、處在「探索期」階段之碩士生。亦即，碩士生年齡處在建立維持期生涯發展階段者的信心強度、難度知覺與推論性程度皆顯著高於年齡處在探索期階段之碩士生。

（四）主修科系與生涯自我效能

表 4-11 爲不同科系類別之碩士生在生涯自我效能分量表所得各分構念平均數與標準差之結果摘要，並進行單因子多變量變異數分析顯示不同科系類別之碩士生在生涯自我效能各分構念上之差異情形。所得結果分述如下。

如表 4-11 結果所示，Wilk's Λ 值爲.95（df=5, p=.007），η^2=.016。顯示不同科系類別之碩士生其生涯自我效能有顯著差異存在，且科系類別對生涯自我效能的解釋力達 1.6%。此結果支持本研究假設 2-4。進一步分析不同科系類別之碩士生在生涯自我效能三內涵之差異情形，結果顯示信心強度（$F_{(5,658)}$=3.13，p=.008）達顯著差異。採用 Tukey 法針對達顯著差異之分構念進行事後比較，發現研究型科系之碩士班學生在信心強度之平均得分高於實用型之碩士班學生。亦即，研究型科系碩士班學生之信心強度顯著高於實用型碩士班學生。

（五）工作經驗與生涯自我效能

表 4-12 爲不同工作經驗之碩士生在生涯自我效能分量表所得各分構念平均數與標準差之結果摘要，並進行單因子多變量變異數分析顯示不同工作經驗之碩士生在生涯自我效能各分構念之差異情形。所得結果分述如下。

如表 4-12 結果所示，Wilk's Λ 值爲.96（df=1, p=.000），η^2=.041。顯示不同工作經驗之碩士生其生涯自我效能有顯著差異存在，且工作經驗對生涯自我效能的解釋力達 4.1%。此結果支持本研究假設 2-5。進一步分析不同工作經驗之碩士生在生涯自我效能三內涵之差異情形，結果顯示信心強度（$F_{(1, 662)}$=15.43，p=.000）、難度知覺（$F_{(1, 662)}$=12.36，p=.000）與推論性（$F_{(1, 662)}$=13.24，p=.000）三者皆達顯著差異，且此三內涵之平均得分皆以有工作經驗之碩士班學生高於無工作經驗者。

亦即，碩士班學生有工作經驗者之信心強度、難度知覺與推論性程度皆顯著高於無工作經驗者。

表4-11 不同科系類別碩士生在生涯自我效能之差異分析結果摘要表

	主修科系	*n*	題數	*M*	*SD*	*F*	事後比較（Tukey）
信心強度	實用型（R）	82	5	23.03	3.41	2.84*	I >R
	研究型（I）	125	5	24.66	3.20		
	藝術型（A）	127	5	24.27	3.38		
	社會型（S）	108	5	24.33	3.37		
	企業型（E）	124	5	24.09	3.21		
	事務型（C）	98	5	23.66	3.61		
難度知覺	實用型（R）	82	5	16.53	3.46	2.13	
	研究型（I）	125	5	16.70	4.06		
	藝術型（A）	127	5	16.12	3.97		
	社會型（S）	108	5	17.75	4.21		
	企業型（E）	124	5	16.61	4.33		
	事務型（C）	98	5	16.44	3.82		
推論性	實用型（R）	82	5	19.93	4.06	1.15	
	研究型（I）	125	5	20.94	4.42		
	藝術型（A）	127	5	20.64	4.30		
	社會型（S）	108	5	20.29	4.15		
	企業型（E）	124	5	20.88	4.30		
	事務型（C）	98	5	19.97	4.14		

Wilk's Λ=.95**（*df*=5, *p*=.007）；η^2=.016

*p < .05；**p < .01

表4-12 不同工作經驗之碩士生在生涯自我效能之差異分析結果摘要表

	工作經驗	*n*	題數	*M*	*SD*	*F*
信心強度	無工作經驗	429	5	23.70	3.37	15.43***
	有工作經驗	235	5	24.77	3.29	
難度知覺	無工作經驗	429	5	16.28	3.98	12.36***
	有工作經驗	235	5	17.42	4.05	
推論性	無工作經驗	429	5	20.06	4.27	13.24***
	有工作經驗	235	5	21.30	4.10	
Wilk's Λ=.96***（df=1, p=.000）；η^2=.041						

***p < .001

（六）婚姻狀況與生涯自我效能

表 4-13 爲不同婚姻狀況之碩士生在生涯自我效能分量表所得各分構念平均數與標準差之結果摘要，並進行單因子多變量變異數分析顯示不同婚姻狀況之碩士生在生涯自我效能各分構念之差異情形。所得結果分述如下。

表4-13 不同婚姻狀況之碩士生在生涯自我效能之差異分析結果摘要表

	婚姻狀況	*n*	題數	*M*	*SD*	*F*
信心強度	未婚	632	5	24.02	3.39	3.86
	已婚	32	5	25.22	2.86	
難度知覺	未婚	632	5	16.57	3.98	10.32**
	已婚	32	5	18.90	4.45	
推論性	未婚	632	5	20.39	4.22	9.04**
	已婚	32	5	22.69	4.39	
Wilk's Λ=.98**（df=1, p=.001）；η^2=.023						

p < .01；*p < .001

如表 4-13 結果所示，Wilk's Λ 值爲.98（df=1, p=.001），η^2=.023。顯示不同婚姻狀況之碩士生其生涯自我效能有顯著差異存在，且婚姻狀況對生涯自我效能的解釋力達 2.3%。此結果支持本研究假設 2-6。進一步分析不同婚姻狀況之碩士生在生涯自我效能三內涵之差異情形，結果顯示難度知覺（$F_{(1, 662)}$=10.32，p=.001）與推論性（$F_{(1, 662)}$=9.04，p=.003）兩者達顯著差異，且此二內涵之平均得分皆以已婚之碩士班學生高於未婚者。亦即，碩士班學生已婚者之難度知覺與推論性程度皆顯著高於未婚者。

三、不同背景變項之碩士生在生涯調適力的差異分析

（一）性別與生涯調適力

表 4-14 爲不同性別之碩士生在生涯調適力分量表所得各分構念平均數與標準差之結果摘要，並進行單因子多變量變異數分析顯示不同性別之碩士生在生涯調適力各分構念之差異情形。所得結果分述如下。

如表 4-14 結果所示，Wilk's Λ 值爲.99（df=1, p=.086），η^2=.015。顯示不同性別之碩士生其生涯調適力無顯著差異存在，研究結果未支持本研究假設 3-1。亦即，男、女性碩士班學生之生涯調適力並無高低程度之差別。進一步進一步分析不同性別之碩士生在生涯調適力五項分構念之差異情形，結果顯示生涯信心達顯著差異，且以男碩士生之平均得分高於女碩士生。即男性碩士班學生之生涯信心程度高於女性。

（二）年級與生涯調適力

表 4-15 爲不同年級之碩士生在生涯調適力分量表所得各分構念平均數與標準差之結果摘要，並進行單因子多變量變異數分析顯示不同年級之碩士生在生涯調適力各分構念之差異情形。所得結果分述如下。

如表 4-15 結果所示，Wilk's Λ 值爲.91（df=2, p=.220），η^2=.010。顯示不同年級之碩士生其生涯調適力無顯著差異存在，研究結果未支持本研究假設 3-2。故不同年級碩士班學生之生涯調適力並無高低程度之差別。

表4-14 不同性別碩士生在生涯調適力之差異分析結果摘要表

	性別	*n*	題數	*M*	*SD*	*F*
生涯關注	男	245	11	52.83	7.38	0.54
	女	419	11	52.39	7.44	
生涯控制	男	245	11	52.83	8.79	2.44
	女	419	11	51.82	7.55	
生涯好奇	男	245	11	52.68	7.50	1.10
	女	419	11	52.05	7.30	
生涯合作	男	245	11	51.48	7.21	0.01
	女	419	11	51.43	6.99	
生涯信心	男	245	11	52.71	7.43	4.30*
	女	419	11	51.48	7.38	
Wilk's Λ=.99（*df*=1, *p*=.086）；η^2=.015						

*p < .05

（三）年齡與生涯調適力

表 4-16 爲不同年齡之碩士生在生涯調適力分量表所得各分構念平均數與標準差之結果摘要，並進行單因子多變量變異數分析顯示不同年齡之碩士生在生涯調適力各分構念上之差異情形。年齡分類參考 Super 發展理論，將研究參與者區分爲 24 歲以下、25 歲至 44 歲、45 歲以上等三類，分別隸屬於 Super 發展理論中之探索期、建立期與維持期三個發展階段。由於資料分析程序時，發現 45 歲以上之參與者人次過少，在研究結果解釋上之代表性與推論性較不足夠，故將 25 歲至 44 歲與 45 歲以上兩年齡族群合併爲「建立維持期」，與 24 歲以下之「探索期」進行差異分析比較。所得結果分述如下。

表4-15 不同年級碩士生在生涯調適力之差異分析結果摘要表

	年級	*n*	題數	*M*	*SD*	*F*
生涯關注	碩一	305	11	52.56	7.54	
	碩二	264	11	52.31	7.35	0.53
	碩三以上	95	11	53.21	7.25	
生涯控制	碩一	305	11	51.83	8.50	
	碩二	264	11	52.45	7.53	0.61
	碩三以上	95	11	52.67	7.93	
生涯好奇	碩一	305	11	51.94	7.21	
	碩二	264	11	52.56	7.53	0.61
	碩三以上	95	11	52.62	7.52	
生涯合作	碩一	305	11	51.17	6.85	
	碩二	264	11	51.61	6.92	0.51
	碩三以上	95	11	51.91	8.13	
生涯信心	碩一	305	11	51.79	7.20	
	碩二	264	11	52.24	7.45	0.42
	碩三以上	95	11	51.53	8.04	

Wilk’s Λ=.91（df=2, p=.220）；η^2=.010

如表 4-16 結果所示，Wilk’s Λ 值爲.96（df=1, p=.000），η^2=.038。顯示不同年齡之碩士生其生涯調適力有顯著差異存在，且年齡對生涯調適力的解釋力達 3.8%。此結果支持本研究假設 3-3。進一步分析不同年齡之碩士生在生涯調適力五項分構念之差異情形，結果顯示生涯關注（$F_{(1, 662)}$=10.80，p=.001）與生涯控制（$F_{(1, 662)}$=19.29，p=.000）兩者達顯著差異，且皆以 25 歲以上、處在「建立維持期」發展階段之碩士生平均得分高於 24 歲以下、處在「探索期」階段之碩士生。亦即，

碩士生年齡處在建立維持期生涯發展階段者的信心強度、難度知覺與推論性程度皆顯著高於年齡處在探索期之碩士生。

表4-16 不同年齡碩士生在生涯調適力之差異分析結果摘要表

	年齡	*n*	題數	*M*	*SD*	*F*
生涯關注	探索期	379	11	51.74	7.55	10.80**
	建立維持期	285	11	53.64	7.10	
生涯控制	探索期	379	11	51.02	7.64	19.29***
	建立維持期	285	11	53.76	8.30	
生涯好奇	探索期	379	11	51.82	7.20	3.54
	建立維持期	285	11	52.90	7.57	
生涯合作	探索期	379	11	51.16	6.77	1.48
	建立維持期	285	11	51.84	7.44	
生涯信心	探索期	379	11	51.45	7.16	3.69
	建立維持期	285	11	52.57	7.71	
Wilk's Λ=.96***（df=1, p=.000）；η^2=.038						

$p < .01$；*$p < .001$

（四）主修科系與生涯調適力

表 4-17 為不同科系類別之碩士生在生涯調適力分量表所得各分構念平均數與標準差之結果摘要，並進行單因子多變量變異數分析顯示不同科系類別之碩士生在生涯調適力各分構念上之差異情形。所得結果分述如下。

如表 4-17 結果所示，Wilk's Λ 值為.94（df=5, p=.016），η^2=.013。顯示不同科系類別之碩士生其生涯調適力有顯著差異存在，且科系類別對生涯調適力的解釋力達 1.3%。此結果支持本研究假設 3-4。進一步分析不同科系類別之碩士生在生涯

調適力五項分構念之差異情形，結果顯示生涯關注（$F_{(5,658)}$=3.05，p=.010）、生涯控制（$F_{(5,658)}$=2.56，p=.026）與生涯好奇（$F_{(5,658)}$=2.52，p=.028）達顯著差異。採用 Tukey 法針對達顯著差異之分構念進行事後比較，發現實用型科系之碩士班學生在生涯關注之平均得分低於研究型、社會型與企業型科系之學生，在生涯控制與生涯好奇之平均得分皆低於藝術型科系之學生。亦即，碩士班學生就讀實用型科系者，其生涯關注程度顯著低於就讀研究型、社會型與企業型科系之學生，且生涯控制與生涯好奇程度亦顯著低於就讀藝術型科系之學生。

表4-17 不同科系類別碩士生在生涯調適力之差異分析結果摘要表

	主修科系	*n*	題數	*M*	*SD*	*F*	事後比較（Tukey）
生涯關注	實用型（R）	82	11	49.99	7.41	3.05*	I >R、S>R、E>R
	研究型（I）	125	11	53.59	6.69		
	藝術型（A）	127	11	52.61	8.21		
	社會型（S）	108	11	53.24	6.56		
	企業型（E）	124	11	53.16	7.56		
	事務型（C）	98	11	51.80	7.55		
生涯控制	實用型（R）	82	11	49.71	7.76	2.56*	A>R
	研究型（I）	125	11	52.83	7.20		
	藝術型（A）	127	11	53.46	9.86		
	社會型（S）	108	11	52.39	6.72		
	企業型（E）	124	11	52.30	8.06		
	事務型（C）	98	11	51.48	7.62		

	主修科系	n	題數	M	SD	F	事後比較（Tukey）
生涯好奇	實用型（R）	82	11	50.24	7.87	2.52*	A>R
	研究型（I）	125	11	52.99	6.79		
	藝術型（A）	127	11	53.51	7.30		
	社會型（S）	108	11	52.63	6.14		
	企業型（E）	124	11	51.98	8.04		
	事務型（C）	98	11	51.51	7.86		
生涯合作	實用型（R）	82	11	49.66	6.78	2.13	
	研究型（I）	125	11	52.46	6.24		
	藝術型（A）	127	11	52.36	7.62		
	社會型（S）	108	11	51.28	6.63		
	企業型（E）	124	11	51.16	7.73		
	事務型（C）	98	11	51.04	6.92		
生涯信心	實用型（R）	82	11	50.43	6.68	0.99	
	研究型（I）	125	11	52.53	7.52		
	藝術型（A）	127	11	52.44	7.72		
	社會型（S）	108	11	51.71	6.87		
	企業型（E）	124	11	52.09	7.90		
	事務型（C）	98	11	51.82	7.40		

Wilk's Λ=.94*（df=5, p=.016）；η^2=.013

*p < .05

（五）工作經驗與生涯調適力

表 4-18 爲不同工作經驗之碩士生在生涯調適力分量表所得各分構念平均數與標準差之結果摘要，並進行單因子多變量變異數分析顯示不同工作經驗之碩士生在生涯調適力各分構念之差異情形。所得結果分述如下。

表4-18 不同工作經驗之碩士生在生涯調適力之差異分析結果摘要表

	工作經驗	*n*	*M*	*SD*	*F*
生涯關注	無工作經驗	429	52.08	7.35	5.09*
	有工作經驗	235	53.43	7.48	
生涯控制	無工作經驗	429	51.37	7.56	12.95***
	有工作經驗	235	53.70	8.67	
生涯好奇	無工作經驗	429	51.84	7.23	4.43*
	有工作經驗	235	53.10	7.58	
生涯合作	無工作經驗	429	51.31	6.80	0.51
	有工作經驗	235	51.71	7.54	
生涯信心	無工作經驗	429	51.39	7.21	6.49*
	有工作經驗	235	52.92	7.69	
Wilk's Λ=.97**（*df*=1, *p*=.004）；η^2=.026					

*p < .05；**p < .01；***p < .001

如表 4-18 結果所示，Wilk's Λ 値爲.97（*df*=1, *p*=.004），η^2=.026。顯示不同工作經驗之碩士生其生涯調適力有顯著差異存在，且工作經驗對生涯調適力的解釋力達 2.6%。此結果支持本研究假設 3-5。進一步分析不同工作經驗之碩士生在生涯調適力五項分構念之差異情形，結果顯示生涯關注（$F_{(1, 662)}$=5.09，*p*=.024）、生涯控制（$F_{(1, 662)}$=12.95，*p*=.000）、生涯好奇（$F_{(1, 662)}$=4.43，*p*=.036）與生涯信心（$F_{(1,}$

$_{662)}$=6.49，p=.011）四者達顯著差異，且此四項分構念之平均得分皆以有工作經驗之碩士班學生高於無工作經驗者。亦即，碩士班學生有工作經驗者之生涯關注、生涯控制、生涯好奇與生涯信心程度皆顯著高於無工作經驗者。

（六）婚姻狀況與生涯調適力

表 4-19 爲不同婚姻狀況之碩士生在生涯調適力分量表所得各分構念平均數與標準差之結果摘要，並進行單因子多變量變異數分析顯示不同婚姻狀況之碩士生在生涯調適力各分構念之差異情形。所得結果分述如下。

表4-19 不同婚姻狀況之碩士生在生涯調適力之差異分析結果摘要表

	婚姻狀況	*n*	*M*	*SD*	*F*
生涯關注	未婚	632	52.45	7.47	2.78
	已婚	32	54.69	5.95	
生涯控制	未婚	632	52.00	8.06	8.25**
	已婚	32	56.16	6.46	
生涯好奇	未婚	632	52.15	7.39	4.17*
	已婚	32	54.88	6.77	
生涯合作	未婚	632	51.29	7.06	6.85**
	已婚	32	54.63	6.45	
生涯信心	未婚	632	51.78	7.40	5.56*
	已婚	32	54.94	7.25	
Wilk's Λ=.98*（*df*=1, *p*=.042）；η^2=.017					

*p < .05；**p < .01

如表 4-19 結果所示，Wilk's Λ 值爲.98（*df*=1, *p*=.042），η^2=.017。顯示不同婚姻狀況之碩士生其生涯調適力有顯著差異存在，且婚姻狀況對生涯調適力的解釋

力達 1.7%。此結果支持本研究假設 3-6。進一步分析不同婚姻狀況之碩士生在生涯調適力五項分構念之差異情形，結果顯示生涯控制（$F_{(1, 662)}$=8.25，p=.004）、生涯好奇（$F_{(1, 662)}$=4.17，p=.042）、生涯合作（$F_{(1, 662)}$=6.85，p=.009）與生涯信心（$F_{(1, 662)}$=5.56，p=.019）四者達顯著差異，且此四項分構念之平均得分皆以已婚之碩士班學生高於未婚者。亦即，碩士班學生已婚者之生涯控制、生涯好奇、生涯合作與生涯信心程度皆顯著高於未婚者。

四、綜合分析

表 4-23 爲不同背景變項之碩士生在人格特質、生涯自我效能與生涯調適力之差異分析摘要表。在人格特質方面，各變項之整體變異數分析結果皆達顯著水準。分量表部分，「情緒穩定性」僅在婚姻狀況上達差異顯著水準；「開放經驗性」在性別、年級、年齡、科系類別、家庭社經地位與工作經驗上皆達差異顯著水準；「信任合作性」在性別、年級與科系類別上達差異顯著水準；「謹慎負責性」則在年齡、科系類別與婚姻狀況上達差異顯著水準。

在生涯自我效能方面，整體變異數分析結果除性別與年級未達顯著水準外，其餘皆達差異顯著水準。分量表部分，「信心強度」在年齡、科系類別與工作經驗上達差異顯著水準；「難度知覺」在年齡、工作經驗與婚姻狀況上達差異顯著水準；「推論性」在性別、年齡工作經驗與婚姻狀況上皆達差異顯著水準。

在生涯調適力方面，整體變異數分析結果除年級與家庭社經地位未達顯著水準外，其餘皆達差異顯著水準。分量表部分，「生涯關注」與「生涯控制」皆在年齡、科系類別與工作經驗上達差異顯著水準；「生涯控制」在年齡、科系類別、工作經驗與婚姻狀況上達差異顯著水準；「生涯好奇」在科系類別、工作經驗與婚姻狀況上達差異顯著水準；「生涯合作」僅在婚姻狀況上達差異顯著水準；「生涯信心」則在性別、工作經驗與婚姻狀況上達差異顯著水準。

表4-20　不同背景變項之碩士生在人格特質、生涯自我效能與生涯調適力之差異分析摘要表

	性別	年級	年齡	科系類別	工作經驗	婚姻狀況
人格特質整體	∨	∨	∨	∨	∨	∨
情緒穩定性						＊
外向性						
開放經驗性	＊	＊	＊	＊	＊	
信任合作性	＊	＊		＊		
謹慎負責性			＊	＊		＊
生涯自我效能整體	∨		∨	∨	∨	∨
信心強度			＊	＊	＊	
難度知覺			＊		＊	＊
推論性	＊		＊		＊	＊
生涯調適力整體			∨	∨	∨	∨
生涯關注			＊	＊	＊	
生涯控制			＊	＊	＊	＊
生涯好奇				＊	＊	＊
生涯合作						＊
生涯信心	＊				＊	＊

註：∨表整體上，達統計差異顯著水準；＊表分量表達統計差異顯著水準。

綜上所述，年齡、科系類別、工作經驗與婚姻狀況之背景變項在「人格特質」、「生涯自我效能」與「生涯調適力」之整體層面均達差異顯著水準。不同背景變項在各分量表之差異情形將於本研究第五章做進一步闡述。

第二節 人格特質與生涯自我效能之典型相關分析

本節主要探討碩士生人格特質與生涯自我效能兩者間之相關情形。研究者採用典型相關分析，以人格特質量表中的五項分構念為 X 變項，以生涯自我效能量表中之三項分構念為 Y 變項，求得各分構念分數間之典型相關。人格特質與生涯自我效能之典型相關分析結果摘要如表 4-24，典型相關結構圖呈現如圖 4-1。

由表 4-1 積差相關矩陣可知，人格特質與生涯自我效能各分構念間，以「外向性」與「推論性」兩者之相關程度最高，以「情緒穩定性」與「難度知覺」兩者之相關程度次之。兩相關係數皆達顯著水準，且均為正相關。

表4-21 碩士生人格特質與生涯自我效能之典型相關分析摘要表

X 變項	典型變項			Y 變項	典型變項		
	χ_1	χ_2	χ_3		η_1	η_2	η_3
情緒穩定性	-.779	-.558	-.242	信心強度	-.661	.595	.457
外向性	-.781	.396	-.149	難度知覺	-.653	-.751	.098
開放經驗性	-.318	.107	.236	推論性	-.847	.285	-.450
信任合作性	-.191	-.371	.720				
謹慎負責性	-.741	.171	.382				
抽出變異量	38.047	12.939	16.020	抽出變異量	52.675	33.314	14.011
重疊量	20.731	1.843	1.283	重疊量	28.701	4.746	1.122
ρ^2	.545	.142	.080				
ρ	.738***	.377***	.283***				

***$p < .001$

另由表 4-21 典型相關分析摘要表結果所示，人格特質五分構念之線性組合分數與生涯自我效能三分構念之線性組合分數間有相關存在，共可抽取三組達顯著水準之典型相關因素，其相關係數依序爲.738、.377、.283，故研究結果支持本研究假設四：碩士生的人格特質與生涯自我效能之間有顯著相關。以下並針對典型相關結構組型做進一步說明。

第一組典型因素與的決定係數爲.545，表示人格特質（X 變項）的第一組典型相關因素 χ_1 可解釋生涯自我效能（Y 變項）的第一組典型相關因素 η_1 之總變異量的 54.5%。同理，第二組典型相關因素 χ_2 可以解釋 η_2 總變異量的 14.2%；第三組典型相關因素 χ_3 可以解釋 η_3 總變異量的 8%。

以抽出變異百分比而言，X 變項的第一組典型因素 χ_1 可解釋 X 變項總變異量的 38.047%。同理，第二組典型因素 χ_2 可以解釋 X 變項總變異量的 12.939%，第三組典型因素 χ_3 可以解釋的爲 16.020%。Y 變項的第一組典型因素 η_1 可解釋 Y 變項總變異量的 52.675%，第二組典型因素 η_2 可解釋的爲 33.314%，第三組典型因素 η_3 可解釋的爲 14.011%。

就重疊指標而言，X 變項的第一組典型相關因素 χ_1 可以解釋 Y 變項的第一組典型相關因素 η_1 的總變異量 54.5%。而 η_1 能解釋 Y 變項中三個變項的變異量爲 52.675%，故 χ_1 透過 η_1 來解釋三個 Y 組變項的重疊變異百分比爲 28.701。亦即，從 X 變項中抽取之第一組典型相關因素 χ_1 可解釋 Y 變項中三個變項的變異量爲 28.701%。同理，第二組典型相關因素 χ_2 透過 η_2 來解釋三個 Y 組變項的重疊變異百分比爲 4.746，表示從 X 變項中抽取之第二組典型相關因素 χ_2 可解釋 Y 變項中三個變項的變異量爲 4.746%；第三組典型相關因素 χ_3 透過 η_3 來解釋三個 Y 變項的重疊變異百分比爲 1.122，表示從 X 變項中抽取之第三組典型相關因素 χ_3 可解釋 Y 變項中三個變項的變異量爲 1.122%。

相對的，Y 變項第一組典型相關因素 η_1 能解釋 X 變項第一組典型相關因素 χ_1 的總變異量 54.5%。而 χ_1 能解釋 X 變項中五個變項的變異量爲 38.043%，所以 η_1

透過χ_1來解釋五個 X 變項的重疊變異百分比為 20.731。亦即，從 Y 變項中抽取之第一組典型相關因素 η_1 可解釋 X 變項中五個變項的變異量為 20.731%。同理，第二組典型相關因素 η_2 透過χ_2來解釋五個 X 組變項的重疊變異百分比為 1.843，表示從 Y 變項中抽取之第二組典型相關因素 η_2 可解釋五個 X 組變項的變異量為 1.843%；第三組典型相關因素 η_3 透過χ_3來解釋五個 X 組變項的重疊變異百分比為 1.283，表示從 Y 變項中抽取之第三組典型相關因素 η_3 可解釋五個 X 組變項的變異量為 1.283%。

以典型因素負荷量分析來看，第一組典型因素 χ_1 和 X 變項中的「情緒穩定性」、「外向性」與「謹慎負責性」因素相關皆高，其典型因素負荷量依序為-.779、-.781、-.741。而 Y 變項中「信心強度」、「難度知覺」與「推論性」和第一組典型因素 η_1 之相關皆高，其典型因素負荷量依序為-.661、-.653、-.847。因此，就第一組典型因素而言，主要是由 X 變項中的「情緒穩定性」、「外向性」與「謹慎負責性」透過 χ_1 和 η_1 與 Y 變項中「信心強度」、「難度知覺」、「推論性」產生較高的相關。再從典型因素負荷量之正負值來看，X 變項中所有與 Y 變項有較高相關之因素，其關係皆為同方向。亦即，碩士生的「情緒穩定性」、「外向性」與「謹慎負責性」特質傾向越高時，其「信心強度」、「難度知覺」與「推論性」之效能程度越高。

同理，第二組典型因素 χ_2 主要和 X 變項中的「情緒穩定性」有較高的相關，第二組典型因素 η_2 主要和 Y 變項中「信心強度」與「難度知覺」有較高的相關。因此，就第二組典型因素而言，主要是由 X 變項中的「情緒穩定性」透過 χ_2 和 η_2 與 Y 變項「信心強度」、「難度知覺」產生較高的相關。再從典型因素負荷量之正負值來看，X 變項中的「情緒穩定性」與 Y 變項的「信心強度」兩因素關係為反方向，X 變項中的「情緒穩定性」與 Y 變項的「難度知覺」兩因素關係則為同方向。即碩士生的「情緒穩定性」特質傾向越高時，其「信心強度」之效能程度越低、「難度知覺」之效能程度越高。

第三組典型因素 χ_3 主要和 X 變項中的「信任合作性」有較高的相關，第三組典型因素 η_3 主要和 Y 變項中「信心強度」有較高的相關。因此，就第三組典型因素而言，主要是由 X 變項中的「信任合作性」透過 χ_3 和 η_3 與 Y 變項的「信心強度」有較高的相關。再從典型因素負荷量之正負值來看，X 變項中的「信任合作性」與 Y 變項的「信心強度」兩因素關係爲同方向。即碩士生的「信任合作性」特質傾向越高時，其「信心強度」之效能程度越高。

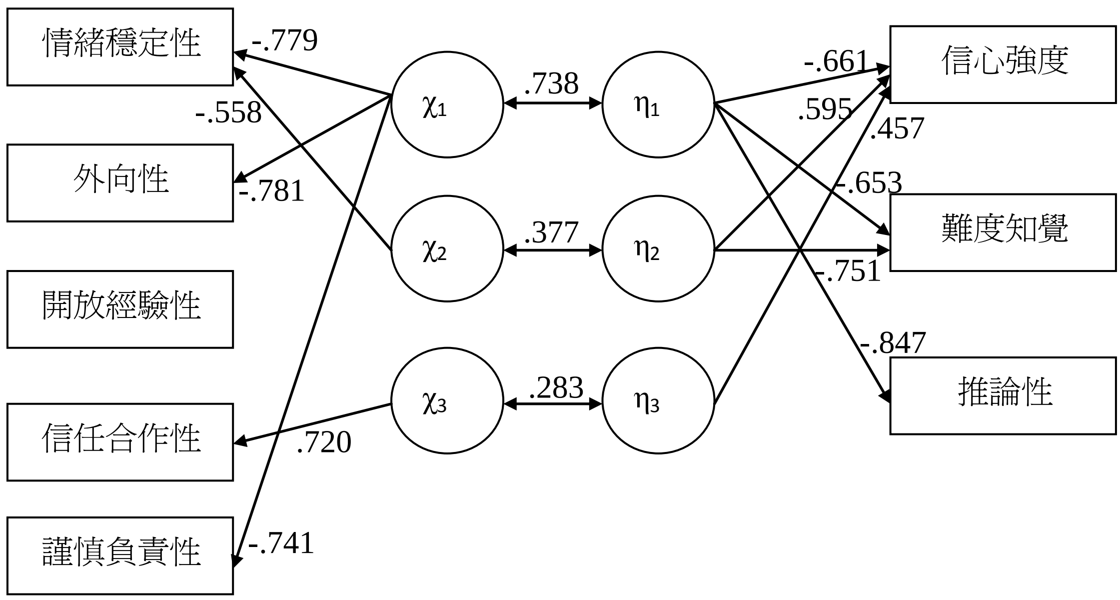


圖 4-1 碩士生人格特質與生涯自我效能之典型相關結構圖

第三節 人格特質與生涯調適力之典型相關分析

本節主要探討碩士生人格特質與生涯調適力兩者間之相關情形。研究者採用典型相關分析，以人格特質量表中的五項分構念爲 X 變項，以生涯調適力量表中之五項分構念爲 Y 變項，求得各分構念分數間之典型相關。人格特質與生涯調適力之典型相關分析結果摘要如表 4-22，典型相關結構圖呈現如圖 4-2。

由表 4-1 積差相關矩陣可知，人格特質與生涯調適力各分構念間，以「謹慎負責性」與「生涯信心」兩者之相關程度最高，以「謹慎負責性」與「生涯關注」

兩者之相關程度次之。兩相關係數皆達顯著水準，且均為正相關。

另由表 4-22 典型相關分析摘要表結果所示，人格特質五分構念之線性組合分數與生涯調適力五分構念之線性組合分數間有相關存在，共可抽取三組達顯著水準之典型相關因素，其相關係數依序為.707、.442、.309，故研究結果支持本研究假設五：碩士生的人格特質與生涯調適力之間有顯著相關。以下並針對典型相關結構組型做進一步說明。

表4-22 碩士生人格特質與生涯調適力之典型相關分析摘要表

X 變項	典型變項			Y 變項	典型變項		
	χ_1	χ_2	χ_3		η_1	η_2	η_3
情緒穩定性	.489	.272	<u>-.563</u>	生涯關注	<u>.911</u>	-.020	.113
外向性	<u>.787</u>	-.210	.009	生涯控制	<u>.868</u>	.135	-.003
開放經驗性	.317	-.109	<u>.719</u>	生涯好奇	<u>.845</u>	-.096	<u>.506</u>
信任合作性	.152	<u>-.816</u>	-.407	生涯合作	<u>.750</u>	<u>-.625</u>	-.052
謹慎負責性	<u>.867</u>	.113	-.291	生涯信心	<u>.941</u>	.058	-.083
抽出變異量	34.647	16.160	21.703	抽出變異量	74.914	8.430	5.571
重疊量	17.306	3.158	2.072	重疊量	37.420	1.647	.532
ρ^2	.500	.195	.095				
ρ	.707***	.442***	.309***				

***p < .001

第一組典型因素與的決定係數為.500，表示人格特質（X 變項）的第一組典型相關因素 χ_1 可解釋生涯調適力（Y 變項）的第一組典型相關因素 η_1 之總變異量的 50%。同理，第二組典型相關因素 χ_2 可以解釋 η_2 總變異量的 19.5%；第三組典型相關因素 χ_3 可以解釋 η_3 總變異量的 9.5%。

以抽出變異百分比而言，X 變項的第一組典型因素 χ_1 可解釋 X 變項總變異量的 34.647%。同理，第二組典型因素 χ_2 可以解釋 X 變項總變異量的 16.160%，第三組典型因素 χ_3 可以解釋的為 21.703%。Y 變項的第一組典型因素 η_1 可解釋 Y 變項總變異量的 74.914%，第二組典型因素 η_2 可解釋的為 8.430%，第三組典型因素 η_3 可解釋的為 5.571%。

就重疊指標而言，X 變項的第一組典型相關因素 χ_1 可以解釋 Y 變項的第一組典型相關因素 η_1 的總變異量 50%，而 η_1 能解釋 Y 變項中五個變項的變異量為 74.914%，故 χ_1 透過 η_1 來解釋五個 Y 組變項的重疊變異百分比為 37.420。亦即，從 X 變項中抽取之第一組典型相關因素 χ_1 可解釋 Y 變項中五個變項的變異量為 37.420%。同理，第二組典型相關因素 χ_2 透過 η_2 來解釋五個 Y 組變項的重疊變異百分比為 1.647，表示從 X 變項中抽取之第二組典型相關因素 χ_2 可解釋 Y 變項中五個變項的變異量為 1.647%；第三組典型相關因素 χ_3 透過 η_3 來解釋五個 Y 變項的重疊變異百分比為.532，表示從 X 變項中抽取之第三組典型相關因素 χ_3 可解釋 Y 變項中五個變項的變異量為.532%。

相對的，Y 變項第一組典型相關因素 η_1 能解釋 X 變項第一組典型相關因素 χ_1 的總變異量 50%，而 χ_1 能解釋 X 變項中五個變項的變異量為 34.647%，所以 η_1 透過 χ_1 來解釋五個 X 變項的重疊變異百分比為 17.306。亦即，從 Y 變項中抽取之第一組典型相關因素 η_1 可解釋 X 變項中五個變項的變異量為 17.306%。同理，第二組典型相關因素 η_2 透過 χ_2 來解釋五個 X 組變項的重疊變異百分比為 3.158，表示從 Y 變項中抽取之第二組典型相關因素 η_2 可解釋五個 X 組變項的變異量為 3.158%；第三組典型相關因素 η_3 透過 χ_3 來解釋五個 X 組變項的重疊變異百分比為 2.072，表示從 Y 變項中抽取之第三組典型相關因素 η_3 可解釋五個 X 組變項的變異量為 2.072%。

以典型因素負荷量分析來看，第一組典型因素 χ_1 和 X 變項中的「外向性」與「謹慎負責性」因素相關皆高，其典型因素負荷量依序為.787、.867。而 Y 變項中

「生涯關注」、「生涯控制」、「生涯好奇」、「生涯合作」與「生涯信心」和第一組典型因素 η_1 之相關皆高，其典型因素負荷量依序爲.911、.868、.845、.750、.941。因此，就第一組典型因素而言，主要是由 X 變項中的「外向性」與「謹慎負責性」透過 χ_1 和 η_1 與 Y 變項中「生涯關注」、「生涯控制」、「生涯好奇」、「生涯合作」與「生涯信心」產生較高的相關。再從典型因素負荷量之正負值來看，X 變項中所有與 Y 變項有較高相關之因素，其關係皆爲同方向。亦即，碩士生的「外向性」與「謹慎負責性」特質傾向越高時，其「生涯關注」、「生涯控制」、「生涯好奇」、「生涯合作」與「生涯信心」之調適力程度越高。

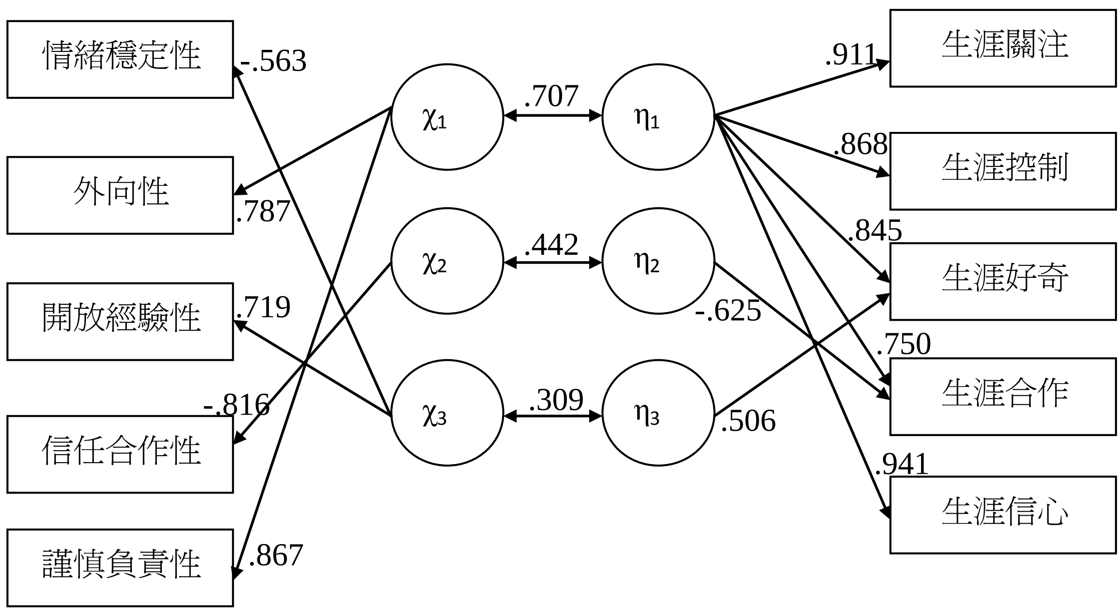


圖 4-2 碩士生人格特質與生涯調適力之典型相關結構圖

同理，第二組典型因素 χ_2 主要和 X 變項中的「信任合作性」有較高的相關，第二組典型因素 η_2 主要和 Y 變項中「生涯合作」有較高的相關。因此，就第二組典型因素而言，主要是由 X 變項中的「信任合作性」透過 χ_2 和 η_2 與 Y 變項「生涯合作」產生較高的相關。再從典型因素負荷量之正負值來看，X 變項中的「信任合作性」與 Y 變項的「生涯合作」兩因素關係爲同方向。即碩士生的「信任合作

性」特質傾向越高時，其「生涯合作」之調適力程度越高。

第三組典型因素 χ_3 主要和 X 變項中的「情緒穩定性」與「開放經驗性」有較高的相關，第三組典型因素 η_3 主要和 Y 變項中「生涯好奇」有較高的相關。因此，就第三組典型因素而言，主要是由 X 變項中的「情緒穩定性」、「開放經驗性」透過 χ_3 和 η_3 與 Y 變項的「生涯好奇」有較高的相關。再從典型因素負荷量之正負值來看，X 變項中的「情緒穩定性」與 Y 變項的「生涯好奇」兩因素關係爲反方向，X 變項中的「開放經驗性」與 Y 變項的「生涯好奇」兩因素關係則爲同方向。即碩士生的「情緒穩定性」特質傾向越低、「開放經驗性」特質傾向越高時，其「生涯好奇」之調適力程度越高。

第四節 生涯自我效能與生涯調適力之典型相關分析

本節主要探討碩士生生涯自我效能與生涯調適力兩者間之相關情形。研究者採用典型相關分析，以生涯自我效能量表中的三項分構念爲 X 變項，以生涯調適力量表中之五項分構念爲 Y 變項，求得各分構念分數間之典型相關。生涯自我效能與生涯調適力之典型相關分析結果摘要如表 4-23，典型相關結構圖呈現如圖 4-3。

由表 4-1 積差相關矩陣可知，生涯自我效能與生涯調適力各分構念間，以「信心強度」與「生涯關注」兩者之相關程度最高，以「推論性」與「生涯信心」兩者之相關程度次之。兩相關係數皆達顯著水準，且均爲正相關。

另由表 4-23 典型相關分析摘要表結果所示，生涯自我效能三分構念之線性組合分數與生涯調適力五分構念之線性組合分數間有相關存在，共可抽取兩組達顯著水準之典型相關因素，其相關係數依序爲.764、.285，故研究結果支持本研究假設六：碩士生的生涯自我效能與生涯調適力之間有顯著相關。以下並針對典型相關結構組型做進一步說明。

第一組典型因素與的決定係數爲.584，表示生涯自我效能（X 變項）的第一組典型相關因素 χ_1 可解釋生涯調適力（Y 變項）的第一組典型相關因素 η_1 之總變異

量的 58.4%。同理，第二組典型相關因素 χ_2 可以解釋 η_2 總變異量的 8.1%。

以抽出變異百分比而言，X 變項的第一組典型因素 χ_1 可解釋 X 變項總變異量的 52.384%；第二組典型因素 χ_2 可以解釋 X 變項總變異量的 29.164%。Y 變項的第一組典型因素 η_1 可解釋 Y 變項總變異量的 75.340%；第二組典型因素 η_2 可解釋的爲 5.751%。

表4-23 碩士生生涯自我效能與生涯調適力之典型相關分析摘要表

X 變項	典型變項		Y 變項	典型變項	
	χ_1	χ_2		η_1	η_2
信心強度	-.895	-.412	生涯關注	-.905	-.287
難度知覺	-.244	.728	生涯控制	-.877	.115
推論性	-.843	.418	生涯好奇	-.842	-.247
			生涯合作	-.765	-.283
			生涯信心	-.940	.226
抽出變異量	52.384	29.164	抽出變異量	75.340	5.751
重疊量	30.569	2.363	重疊量	43.964	.466
ρ^2	.584	.081			
ρ	.764***	.285***			

****p* < .001

就重疊指標而言，X 變項的第一組典型相關因素 χ_1 可以解釋 Y 變項的第一組典型相關因素 η_1 的總變異量 58.4%，而 η_1 能解釋 Y 變項中五個變項的變異量爲 75.340%，故 χ_1 透過 η_1 來解釋五個 Y 組變項的重疊變異百分比爲 43.964。亦即，從 X 變項中抽取之第一組典型相關因素 χ_1 可解釋 Y 變項中五個變項的變異量爲 43.964%。同理，第二組典型相關因素 χ_2 透過 η_2 來解釋五個 Y 組變項的重疊變異

百分比為.466，表示從 X 變項中抽取之第二組典型相關因素 χ_2 可解釋 Y 變項中五個變項的變異量為.466%。

相對的，Y 變項第一組典型相關因素 η_1 能解釋 X 變項第一組典型相關因素 χ_1 的總變異量 58.4%，而 χ_1 能解釋 X 變項中三個變項的變異量為 52.384%，所以 η_1 透過 χ_1 來解釋三個 X 變項的重疊變異百分比為 30.569。亦即，從 Y 變項中抽取之第一組典型相關因素 η_1 可解釋 X 變項中三個變項的變異量為 30.569%。同理，第二組典型相關因素 η_2 透過 χ_2 來解釋三個 X 組變項的重疊變異百分比為 2.363，表示從 Y 變項中抽取之第二組典型相關因素 η_2 可解釋五個 X 組變項的變異量為 2.363%。

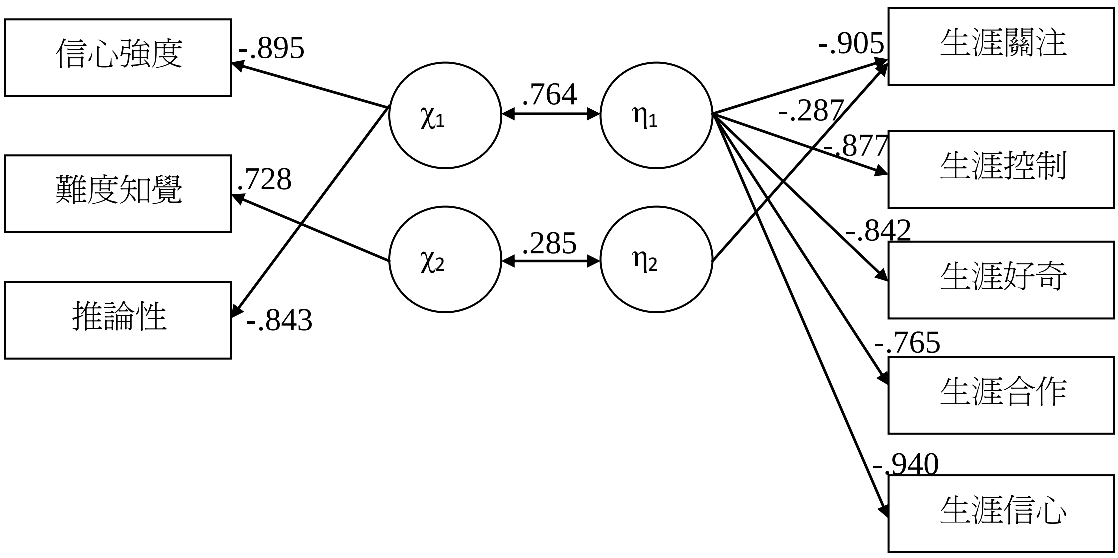


圖 4-3 碩士生生涯自我效能與生涯調適力之典型相關結構圖

以典型因素負荷量分析來看，第一組典型因素 χ_1 和 X 變項中的「信心強度」與「推論性」因素相關皆高，其典型因素負荷量依序為-.895、-.843。而 Y 變項中「生涯關注」、「生涯控制」、「生涯好奇」、「生涯合作」與「生涯信心」和第一組典型因素 η_1 之相關皆高，其典型因素負荷量依序為-.905、-.877、-.842、-.765、-.940。

因此，就第一組典型因素而言，主要是由 X 變項中的「信心強度」與「推論性」透過 χ_1 和 η_1 與 Y 變項中「生涯關注」、「生涯控制」、「生涯好奇」、「生涯合作」與「生涯信心」產生較高的相關。再從典型因素負荷量之正負值來看，X 變項中所有與 Y 變項有較高相關之因素，其關係皆爲同方向。亦即，碩士生的「信心強度」與「推論性」之效能程度越高時，其「生涯關注」、「生涯控制」、「生涯好奇」、「生涯合作」與「生涯信心」之調適力程度越高。

同理，第二組典型因素 χ_2 主要和 X 變項中的「難度知覺」有較高的相關，第二組典型因素 η_2 主要和 Y 變項中「生涯關注」有較高的相關。因此，就第二組典型因素而言，主要是由 X 變項中的「難度知覺」透過 χ_2 和 η_2 與 Y 變項「生涯關注」產生較高的相關。再從典型因素負荷量之正負值來看，X 變項中的「難度知覺」與 Y 變項的「生涯關注」兩因素關係爲反方向。即碩士生的「難度知覺」效能程度越高時，其「生涯關注」之調適力程度越低。

第五節 人格特質與生涯自我效能對生涯調適力之因果模式驗證

本節主要探討碩士生人格特質、生涯自我效能與生涯調適力三者間之因果關係。研究者採用結構方程模式，並以統計套裝軟體 AMOS 17.0 爲資料分析工具，考驗本研究資料與假設模式之適配程度。再依適配度檢驗結果進行模式的修正與檢驗。初始模式與修正模式之適配度檢驗結果，研究者分述與討論如下。

一、假設初始模式之適配度檢驗

本段落根據模式基本適配指標、整體模式適配度指標、模式內在結構適配度指標三個部分，討論研究假設初始模式之適配度。假設初始模式之各參數估計值與誤差變異量摘要如表 4-24 與 4-25，各適配度檢驗值摘要如表 4-26，初始模式之結構方程模式圖呈現如圖 4-4。

表4-24 碩士生生涯調適力假設初始模式之參數估計表

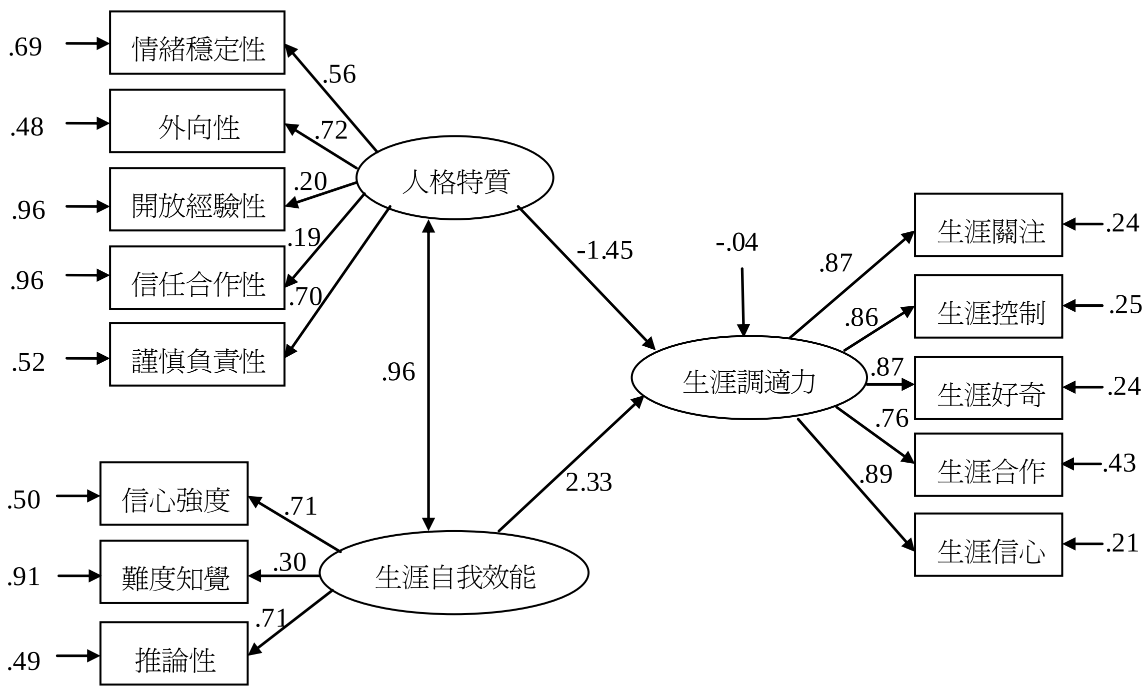
參數	非標準化估計值	標準化估計值	標準誤	t 值
λx_{11} (人格特質→情緒穩定性)	.71	.56	.06	12.49***
λx_{21} (人格特質→外向性)	1.00	.72	.06	15.70***
λx_{31} (人格特質→開放經驗性)	.24	.20	.05	4.73***
λx_{41} (人格特質→信任合作性)	.21	.19	.05	4.46***
λx_{51} (人格特質→謹慎負責性)	1.00	.70	-	-
λx_{12} (生涯自我效能→信心強度)	.79	.71	.05	17.50***
λx_{22} (生涯自我效能→難度知覺)	.39	.30	.05	7.32***
λx_{32} (生涯自我效能→推論性)	1.00	.71	-	-
λy_{13} (生涯調適力→生涯關注)	1.00	.87	-	-
λy_{23} (生涯調適力→生涯控制)	1.07	.86	.04	30.21***
λy_{33} (生涯調適力→生涯好奇)	1.00	.87	.03	30.92***
λy_{43} (生涯調適力→生涯合作)	.83	.76	.04	23.88***
λy_{53} (生涯調適力→生涯信心)	1.02	.89	.03	31.82***
γ_{31} (人格特質→生涯調適力)	-1.67	-1.45	1.70	-.98
γ_{32} (生涯自我效能→生涯調適力)	4.97	2.33	3.18	1.56
Φ_{21} (人格特質<-->生涯自我效能)	16.34	.96	1.37	11.93***

***p<.001

表4-25 碩士生生涯調適力假設初始模式之誤差變異量摘要表

參數	非標準化估計值	標準化估計值	標準誤	t 值
δ1	35.48	.69	2.15	16.47***
δ2	28.77	.48	2.11	13.63***
δ3	42.64	.96	2.36	18.05***
δ4	37.73	.96	2.09	18.06***
δ5	33.65	.52	2.34	14.36***
δ6	5.72	.50	.39	14.83***
δ7	14.84	.91	.82	18.05***
δ8	8.84	.49	.61	14.59***
ε9	13.26	.24	.91	14.56***
ε10	16.46	.25	1.11	14.82***
ε11	12.88	.24	.89	14.47***
ε12	21.47	.43	1.29	16.69***
ε13	11.77	.21	.84	13.95***
ζ14	-1.50	-.04	9.64	-.16

***p<.001



χ^2=872.453（p=.000；df=62）

圖 4-4 碩士生生涯調適力假設初始模式之結構方程模式圖

（一）**模式基本適配指標**

從表 4-25 可知，多數誤差變異數皆能符合正值、達顯著水準之標準，僅生涯調適力之誤差變異數 ζ14 爲負值，且未達顯著水準。而從表 4-1 呈現之相關矩陣來看，各估計參數間相關之絕對值介於.01 與.80 之間，符合估計參數統計量彼此相關之絕對值未過於接近 1 之標準。從潛在變項與其測量指標間因素負荷量之標準來看，表 4-24 顯示潛在變項「人格特質」與測量指標「開放經驗性」間之因素負荷量爲.20、與測量指標「信任合作性」間之因素負荷量爲.19，潛在變項「生涯自我效能」與測量指標「難度知覺」間之因素負荷量爲.30，顯示仍有少數潛在變項與其測量指標間之因素負荷量未能介於.50 至.95 之間的標準。而假設模式之標準誤介於.03 至 9.64 之間，其中 ζ14 之標準誤稍大，未能符合標準誤不可過大之檢驗指標。綜上討論可知，部分模式基本適配指標之檢証標準未能符合。

（二）**整體模式適配度指標**

由於卡方值在樣本較大的情況下容易達顯著，因此在整體模適適配度指標方面，研究者除了從卡方值來檢驗外，亦從其他適配度指標來評估模式之外在品質。根據圖 4-4 顯示，χ^2=872.453，p=.000，達 $p< .05$ 之顯著水準。從表 4-26 其他指標來看，RMSEA=.14，與合理的適配指標.08 相較之下稍微偏高；GFI=.83、NFI=.83、CFI=.84、RFI=.78、IFI=.84，皆略爲低於適配指標.90；PNFI=.66 與 PGFI=.57，符合大於.50 之標準。綜合上述整體模式適配度評估指標之討論可知，僅部分指標結果支持假設模式與觀察資料之適配程度，本研究假設之初始模式仍有待修改之空間。

表4-26 碩士生生涯調適力假設初始模式之適配度檢驗摘要表

指標	GFI	RMSEA	NFI	CFI	RFI	IFI	PNFI	PGFI
結果	.83	.14	.83	.84	.78	.84	.66	.57

（三）模式內在結構適配度指標

從潛在變項的信度值來看，表 4-24 顯示大部分觀察變項的 R^2（即標準化估計值的平方）皆大於.50。唯多數用以解釋人格特質之觀察變項，以及用以解釋生涯自我效能之觀察變項「難度知覺」，其解釋力未達.50 之標準。另從參數統計量估計值之顯著水準來看，表 4-27 與 4-28 顯示，除了 γ_{31}、γ_{32}與 $\zeta14$ 之外，其餘參數統計量的估計值皆達到顯著水準。若就 AMOS 輸出報表之殘差共變數矩陣來看，則有部分標準化殘差之絕對值大於 3。而修正指標結果顯示，變異數之修正指標在合理範圍內，而較多共變數與迴歸係數之修正指標超過 3.84，顯示模式仍有需要改進之空間。綜合模式內在品質考驗之評估結果可知，本研究假設之初始模式有部分符合檢驗標準，部分則未能符合。顯示模式的內在結構適配程度尚在可接受之範圍，但仍有待進一步之修改。

綜上所述，從模式基本適配指標、整體模式適配度指標、模式內在結構適配度指標三方面之評估，皆有部分指標未能符合標準，顯示研究假設之初始模式與本研究觀察資料之適配程度較不佳，仍有修改之空間。

二、修正模式之適配度檢驗

模式修正階段，研究者根據 AMOS 輸出報表所提供之修正指標建議，在不違反 SEM 假定的情況下，以較大修正指標與較大期望參數改變值爲優先修正之選擇，進行逐步的模式修正。修正模式之標準化結構圖呈現如圖 4-5，修正模式之各參數估計值與誤差變異量摘要如表 4-27 與 4-28，各適配度檢驗值摘要如表 4-29。以下根據模式基本適配指標、整體模式適配度指標、模式內在結構適配度指標三個段落，討論修正模式之適配度。

（一）模式基本適配指標

表 4-28 顯示，修正模式中之誤差變異數皆能符合正值，且多半達到顯著水準。

表4-27 碩士生生涯調適力修正模式之參數估計表

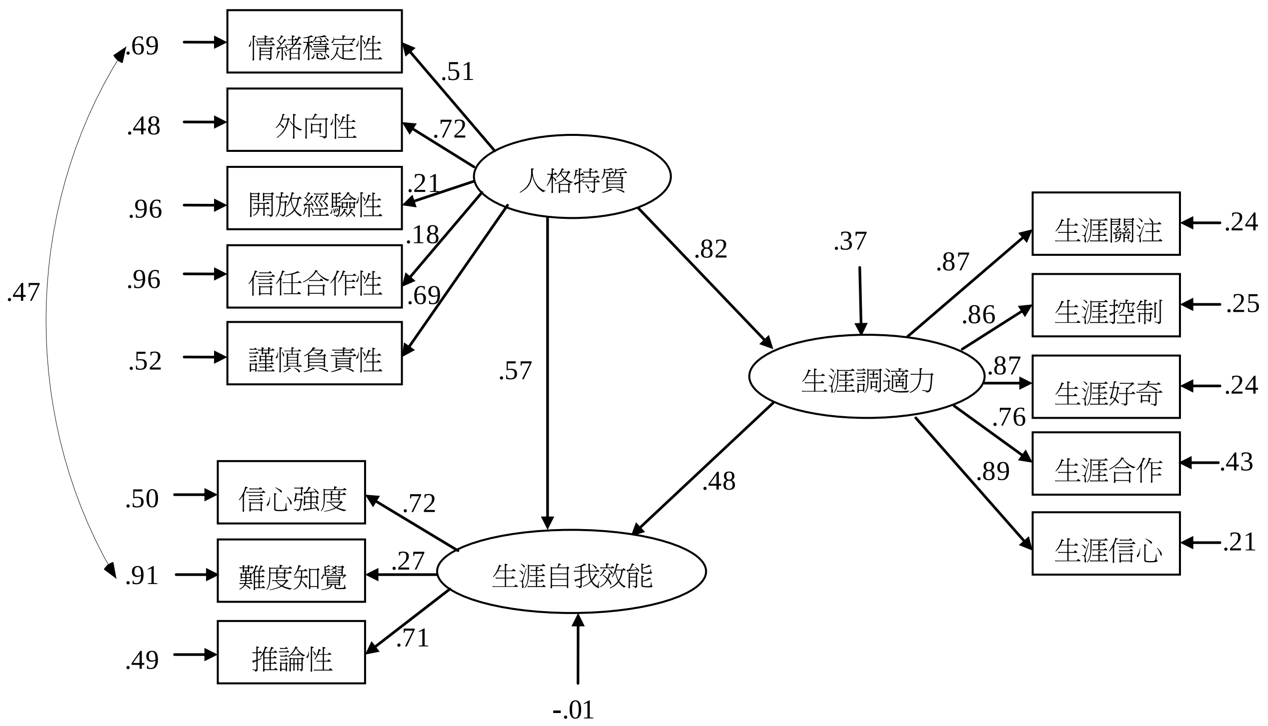
參數	非標準化估計值	標準化估計值	標準誤	t 值
λx_{11} (人格特質→情緒穩定性)	.66	.51	.06	11.63***
λx_{21} (人格特質→外向性)	1.00	.72	.07	15.48***
λx_{31} (人格特質→開放經驗性)	.25	.21	.05	4.79***
λx_{41} (人格特質→信任合作性)	.20	.18	.05	4.15***
λx_{51} (人格特質→謹慎負責性)	1.00	.69	-	-
λx_{12} (生涯自我效能→信心強度)	.80	.72	.05	17.67***
λx_{22} (生涯自我效能→難度知覺)	.36	.27	.05	6.63***
λx_{32} (生涯自我效能→推論性)	1.00	.71	-	-
λy_{13} (生涯調適力→生涯關注)	1.00	.87	-	-
λy_{23} (生涯調適力→生涯控制)	1.07	.86	.04	30.22***
λy_{33} (生涯調適力→生涯好奇)	1.00	.87	.03	31.00***
λy_{43} (生涯調適力→生涯合作)	.83	.76	.03	23.95***
λy_{53} (生涯調適力→生涯信心)	1.02	.89	.03	31.86***
γ_{31} (人格特質→生涯調適力)	.96	.82	.06	14.97***
γ_{23} (生涯調適力→生涯自我效能)	.22	.48	.04	5.84***
γ_{21} (人格特質→生涯自我效能)	.31	.57	.05	6.19***

***p<.001

表4-28碩士生生涯調適力修正模式之誤差變異量摘要表

參數	非標準化估計值	標準化估計值	標準誤	t 值
δ1	37.26	.69	2.22	16.82***
δ2	29.36	.48	2.13	13.80***
δ3	42.59	.96	2.36	18.04***
δ4	37.92	.96	2.10	18.09***
δ5	34.27	.52	2.36	14.51***
δ6	5.51	.50	.38	14.51***
δ7	15.21	.91	.84	18.07***
δ8	8.93	.49	.61	14.74***
ε9	13.19	.24	.91	14.56***
ε10	16.55	.25	1.11	14.87***
ε11	12.86	.24	.89	14.49***
ε12	21.41	.43	1.28	16.70***
ε13	11.82	.21	.84	14.00***
ζ14	13.69	.37	1.70	8.05***
ζ15	.03	-.01	.36	.09

****p*<.001



χ^2=718.982（p=.000；df=61）

圖 4-5 碩士生生涯調適力修正模式圖

而從表 4-1 呈現之相關矩陣來看，各估計參數間相關之絕對值介於.01 與.80 之間，符合估計參數統計量彼此相關之絕對值未過於接近 1 之標準。從潛在變項與其測量指標間因素負荷量之標準來看，圖 4-5 與表 4-27 皆顯示，除了潛在變項「人格特質」與測量指標「開放經驗性」間之因素負荷量.21、與測量指標「信任合作性」間之因素負荷量.18、潛在變項「生涯自我效能」與測量指標「難度知覺」間之因素負荷量.27 三者偏低，多數潛在變項與其測量指標間之因素負荷量皆能符合介於.50 至.95 之間的標準。而假設模式之標準誤介於.03 至 2.36 之間，尚能符合標準誤不可過大之檢驗指標。綜上討論可知，模式基本適配指標之檢証標準大致上皆能符合。

（二）整體模式適配度指標

由於卡方值在樣本較大的情況下容易達顯著，因此在整體模適適配度指標方面，研究者除了從卡方值來檢驗外，亦從其他適配度指標來評估模式之外在品質。根據圖 4-5 顯示，χ^2=718.982，p=.000，達 p< .05 之顯著水準。從表 4-29 其他指標來看，RMSEA=.13，雖然與合理的適配指標.08 相較之下略微偏高，但已較初始模式之 RMSEA 值爲低；GFI=.86、NFI=.86、CFI=.87、RFI=.82、IFI=.87，顯示大部分指標都接近適配指標.90 之標準；PNFI=.67 與 PGFI=.58，符合大於.50 之標準。綜合上述整體模式適配度評估指標之討論可發現，多數檢驗指標結果支持假設模式與觀察資料之適配程度，修正模式在模式外在品質上，較初始模式之適配程度爲佳。

表4-29 碩士生生涯調適力修正模式之適配度檢驗摘要表

指標	GFI	RMSEA	NFI	CFI	RFI	IFI	PNFI	PGFI
結果	.86	.13	.86	.87	.82	.87	.67	.58

（三）模式內在結構適配度指標

從潛在變項的信度值來看，表 4-27 顯示大部分觀察變項的 R^2（即標準化估計值的平方）皆大於.50。唯多數用以解釋人格特質之觀察變項，以及用以解釋生涯自我效能之觀察變項「難度知覺」，其解釋力未達.50 之標準。另從參數統計量估計值之顯著水準來看，表 4-27 與 4-28 顯示，除了 ζ15 之外，其餘參數統計量的估計值皆達到顯著水準。若就 AMOS 輸出報表之殘差共變數矩陣來看，已有較少標準化殘差之絕對值大於 3。而從修正指標來看，仍有部分共變數與迴歸係數之修正指標超過 3.84，但已較初始模式減少許多。綜合模式內在結構適配度指標之檢驗結果可知，儘管修正模式仍有部分檢驗指標未能符合標準，但其符合情形較初始模式佳，表示修正模式較初始模式更能適配於本研究之觀察資料。

除了從上述三方面指標檢驗修正模式之適配度，研究者亦從 AIC、BCC、BIC 與 CAIC 等指標比較假設初始模式與修正模式。表 4-30 呈現修正模式之 AIC、BCC、BIC 與 CAIC 等指標值明顯低於初始模式，顯示修正模式與本研究之觀察資料試配程度較佳。亦即，應用於解釋本研究觀察資料之特性，修正模式會較初始模式更為理想。

表4-30 初始模式與修正模式之比較表

指標	AIC	BCC	BIC	CAIC
初始模式	930.45	931.71	1060.90	1089.90
修正模式	778.98	780.28	913.93	943.93

從「人格特質」此一外衍變項與內衍變項「生涯調適力」和「生涯自我效能」間之路徑關係來看，以「人格特質」預測「生涯調適力」路徑、「生涯調適力」預測「生涯自我效能」路徑、「人格特質」預測「生涯自我效能」路徑之標準化係數皆達統計上之顯著水準。顯示外衍變項「人格特質」與「生涯調適力」、「生涯自

我效能」間有直接效果存在。此外，「人格特質」透過「生涯調適力」間接影響碩士生的「生涯自我效能」。故研究結果支持假設七：碩士生的人格特質、生涯自我效能與生涯調適力間有因果關係。

綜合上述討論，本節次所建立之因果模式經參數估計與適配度檢驗結果顯示支持本研究之假設，且其中所建構之修正模式與研究實際所得之觀察資料兩者適配程度在可接受之範圍。從基本適配指標、外在品質考驗與內在品質考驗等方面評估，皆顯示修正模式較初始模式能與本研究之觀察資料適配。然而，修正模式內在結構適配度指標之考驗亦顯示仍有部分檢驗指標未能符合標準，此現象反映出修正模式之內在品質仍可有改進之空間。

第五章 討論

本章主要根據研究結果與發現，進行討論與分析。全章共分為三個節次。第一節為不同背景變項的碩士生在人格特質、生涯自我效能與生涯調適力之差異情形討論；第二節為人格特質、生涯自我效能與生涯調適力之典型相關結果討論；第三節為人格特質與生涯自我效能對生涯調適力之因果模式驗證結果討論。

第一節 不同背景變項的碩士生在人格特質、生涯自我效能與生涯調適力之差異情形討論

從表 4-23 可知，以碩士班在學生這個族群而言，不同年齡、科系類別、工作經驗與婚姻狀況在整體人格特質傾向、生涯自我效能程度與生涯調適力程度上皆有顯著差異存在。不同性別、年級與家庭社經地位者則僅在部分量表之整體層面上達顯著差異。本節將進一步討論不同背景變項之碩士生在人格特質、生涯自我效能與生涯調適力各分量表上之差異情形。

（一）不同性別碩士生在各量表上之差異情形討論

首先，在人格特質方面，本研究結果發現，不同性別的碩士生在整體人格特質上有顯著差異存在，其中又以女碩士生在開放經驗性與信任合作性之特質傾向顯著高於男碩士生。田秀蘭（2010）以在職工作者為對象之研究，發現女性在開放經驗與信任合作上的特質傾向高於男性；Hirschi (2010)以瑞士中學生為研究對象，亦發現女生在開放經驗性之特質傾向較男生高。皆與本研究結果一致。反映在個人生涯發展上，女性高開放經驗性之特質使他們在面對各種關於自我或工作世界的資訊時，能以較積極開放的態度面對，進而蒐集到較多元豐富之生涯資訊。Gianakos (2001)的研究即指出，女性對自己生涯資訊收集及生涯規劃層面之有較高的信心。另一方面，女性富有同理心的能力，有助於他們在與人互動時更敏覺的辨識情境線索和理解他人的立場(O’Connell、McNeely & Hall, 2008)。此能力也有

助於女性在人際中較能設身處地為他人著想，並彈性調整自身行為以促進人際間的合作。尤其在現代強調團隊合作之職場環境，女性高信任合作性之特質可視為他們就業的優勢能力之一。

其次，在生涯自我效能方面，本研究結果顯示，不同性別的碩士生在生涯自我效能上有顯著差異存在，且其中男碩士生在推論性之效能程度高於女碩士生。亦即，男碩士生較女碩士生更能相信自己的能力可以推論和應用於其他生涯任務上。故擁有同樣能力的男、女性碩士生在需要做出生涯決定時，男性對自己做的決定會持較堅定、相信的態度，而女性則常因自覺不適合做生涯決定而容易對自己所做之決定產生質疑。事實上，在性別角色社會化的學習歷程影響下，女性在面對未來生涯時較容易缺乏信心或害怕失敗（O’Neil, Meeker, & Borgers, 1978；于曉平，2007），在做決定前需要與更多重要他人討論、取得他人贊同與支持，有時即便做了決定亦會對自己的決定感到懷疑或沒信心（郭蓓蓉，2008）。

另一方面，在面臨各式各樣的生涯選項，男性因較能夠相信自己的特定能力可以應用於其它領域，因此有較廣泛的生涯選擇範圍。反之，女性較不能相信自己的能力足以勝任或推論至其它領域，故在面臨生涯選擇時，較容易限縮在特定的生涯選項。國內外研究亦顯示，女性對於選擇從事符合性別角色之職業有較高的自我效能，男性在選擇傳統或非傳統職業的自我效能則沒有差異（Betz & Hackett, 1981；許淑穗，1998）。足以見得，儘管女性在面臨未來生涯較能積極的蒐集資訊與規劃，然而在面臨做決定的歷程時，不見得會相信自己能夠勝任此生涯任務，也較容易限制自身的生涯選項。反觀男性在面臨生涯任務與生涯選擇歷程時，因較能將自己的特定能力推論至其他生涯任務及職業選項，故做決定時態度能較堅定，也較相信自己可以有的生涯選項範圍較廣。

最後，在生涯調適力方面，本研究結果發現，男、女性碩士生在整體生涯調適力上沒有顯著差異存在。國內外相關研究對於性別差異與生涯調適力之關聯性與影響尚未有一致的結果，而本研究結果與 Rottinghaus 等人(2005)、Hirschi

(2009)、Patton 和 Creed (2001)、Rogers、Creed 與 Glendon (2008)以及田秀蘭（2010）之研究結果一致。然而，O’Connell、McNeely 和 Hall (2008)的研究亦指出，儘管性別與生涯調適力之間並未有顯著的關聯存在，但若將個人職業狀態、學歷、工作年資等社會因素(human capital factors)以及工作要求、主管支持與否等工作環境因素納入考量，性別在個人生涯調適上則扮演相當有影響力的角色。未來探討性別與生涯調適力之關聯，此資訊可供做研究設計上一重要參考。

從上述討論可發現，儘管多數研究皆指出男性之生涯自我效能高於女性，然而女性高開放經驗性之特質，以及積極蒐集資訊、規劃生涯，使他們有充分的生涯資訊爲依據，做出較審慎之生涯決定。且女性高信任合作性之特質亦爲現今職場所強調的重要就業力之一。故協助女碩士生發現自身特質、能力與個人生涯之關聯，應能促使他們覺知自己在生涯發展與職場工作之優勢條件，進而提升女性對自己生涯之效能感。反之，男碩士生在推論性之效能程度較高雖然有助於男性在做生涯決定時較爲迅速果決，但也可能因片面生涯資訊做過度推論，產生個人認知與現實狀況落差過大的現象。因此在提供男碩士生生涯資訊時，須更注意資訊的充足性和多元性，以避免因不合理期待衍生出生涯不適應之情形。

（二）不同年級碩士生在各量表上之差異情形討論

研究結果顯示，不同年級之碩士生僅在整體人格特質上有顯著差異存在，在整體生涯自我效能與生涯調適力上則未達顯著差異。其中碩三學生在開放經驗性之特質傾向顯著高於碩一學生，在信任合作性之特質傾向亦顯著高於碩一和碩二學生。從各家學者或人格特質論學者對人格的定義來看，一個人的人格特質有其穩定性，應不受環境變化而有所變異。本研究結果則發現不同年級學生的人格特質傾向有顯著差異。研究者以爲，尙不能從本研究之發現斷定碩士班學習環境會影響一個人的人格特質變化。再者，此研究發現是否能推論至其他學年度碩一至碩三以上之學生仍須存疑，須透過日後採用縱貫性研究或其他學年度的橫斷性研究做進一步的研究佐證。

其次，針對年級在碩士生的生涯自我效能與生涯調適力上未發揮影響力之研究結果。Rogers、Creed 與 Glendon (2008)以中學生爲對象之研究，以及李詠秋（2002）和黃淑敏（1999）以大學生爲對象之研究，皆發現不同年級的學生在生涯自我效能上沒有顯著差異存在。而 Hirschi 和 Lage (2007)以及 Hirschi (2009)之研究發現，不同年級之學生在生涯調適力之程度上並無顯著差異。上述研究結果皆與本研究之發現一致。年級代表個人受到學習環境影響之社會化歷程，本研究結果反映出碩士班學生不會因著碩士班學習階段之影響，而在生涯自我效能與生涯調適力有所差異。亦即，在碩士班隨著年級增長累積之學習經驗，並非影響碩士生生涯自我效能與生涯調適力高低之主要因素。

（三）不同年齡碩士生在各量表上之差異情形討論

和大學以下的求學階段相比，國內碩士班學生的年齡間距較大，且在個體間比較，年齡較長者未必就是年級較高的碩士生，反之亦是如此。碩士生族群在年級與年齡之特性，在研究上正好可用以釐清學習環境與個體發展對依變項的影響力。故本研究從探索期和建立維持期兩生涯發展階段界定研究參與者之年齡差距，以和碩一、碩二、碩三以上之不同學習階段有所區分。

從本研究結果發現，不同年齡之碩士生在整體人格特質、生涯自我效能與生涯調適力皆達顯著差異。對照不同年級差異比較之結果可發現，碩士班學生的年齡差異對其人格特質傾向、生涯自我效能與生涯調適力程度高低有較大的影響力。也就是說，個體發展的成熟度在碩士生人格特質傾向、生涯自我效能與生涯調適力之高低扮演重要的角色。

首先，在人格特質方面，本研究結果顯示 25 歲以上（建立維持期）之碩士生在開放經驗性之特質傾向顯著高於 24 歲以下（探索期）之碩士生。Rogers、Creed 與 Glendon (2008)的研究亦發現，年齡較長的學生有較高的開放性特質。此結果與本研究之發現一致。根據 Allport 的人格理論觀點，隨著年齡的發展，個體逐漸形成對自我的認識並試圖統合個發展階段中所認知到的自我。在各種形式的經驗或

挫折中，個體漸漸能以客觀、多面向的角度認識和了解生活中的事件（黃堅厚，1999）。從 Allport 的人格理論來看，隨著年齡增長，一個人格發展漸趨成熟的個體會參與多方面的活動或工作，且對於新奇陌生的事物較能抱持開放的態度。事實上，Rogers、Creed 與 Glendon (2008)以及 Rogers 和 Creed (2010)的研究皆發現，年齡越長的學生會有越多生涯探索的行爲。顯示個體發展因素對其開放性特質傾向之影響。

其次，在生涯自我效能方面，本研究結果發現 25 歲以上（建立維持期）之碩士生在信心強度、難度知覺與推論性之效能程度皆顯著高於 24 歲以下（探索期）之碩士生。生涯自我效能之形成源自於個體的生活經驗，隨著年齡增長，個體的生活空間會慢慢擴大，並與更多不同的人、事、物接觸，衍生出更多的生活經驗，及擴展個人的生涯自我效能。國內外許多以不同學習階段爲主題之研究，皆發現年齡對個體生涯自我效能程度之影響（Luzzo & Taylor, 1994；Peterson, 1993；邱卉綺，2005；林惠瑜，2004；黃瑞峯，2005）。從生涯發展階段來看，25 歲以上的碩士班學生多半已完成生涯探索的任務，找到適合自己的工作領域和定位，並致力於實踐職業目標與建立地位；更年長、45 歲以上的碩士班學生甚至致力於維持既有職業地位之穩固。而 24 歲以下的碩士班學生多半仍在探索與具體化個人職業偏好，並對職業發展目標進行初步的試驗。相較之下，25 歲以上的碩士班學生對工作世界有較具體和豐富的認識，也有較多因應生涯或職業任務的經驗，且普遍有完成前階段生涯發展任務之成功經驗。因此他們應較能夠相信自己可以成功完成碩士班在學期間的挑戰，以及畢業後的生涯規劃。此外，他們較不會認爲這些任務和挑戰難以完成，加上過去各種成功完成任務的案例也有助於他們更堅定的相信自己能克服碩士班在學期間與畢業後的任何挑戰。

最後，在生涯調適力方面，本研究結果發現 25 歲以上（建立維持期）之碩士生在生涯關注與生涯控制之調適程度皆顯著高於 24 歲以下（探索期）之碩士生。年齡在個人生涯發展上實扮演著重要的角色，而隨著年齡的增加，個人會進入不

同階段的生涯發展任務，在生涯成熟度方面亦會有所增長（吳芝儀，2000）。事實上，國內外許多以不同學習階段爲主題之研究，皆發現年齡對個體生涯調適力程度之影響（Rottinghaus et. al., 2005；Rogers、Creed & Glendon, 2008；Rogers & Creed, 2010；吳淑琬，2008）。和 24 歲以下、處在探索階段的碩士生相較，25 歲以上的碩士班在學生對工作世界有較具體和豐富的認識，也有較多因應生涯或職業任務的經驗。這些經驗與見識有助於他們對未來的感覺更貼近真實，也較能夠清楚意識到爲未來做準備的重要性。在面臨碩士班在學期間的困難與挑戰時，他們較能將這些任務與未來生涯成功做清楚的連結，相信現在所做的努力是爲個人畢業後的生涯做準備。因此也較能夠以樂觀、正向的態度投入現階段的生涯任務。而對未來有清晰的圖像，也讓他們對自己未來生涯發展擁有較多的控制感，進而更願意爲自己的生涯規劃和決定負責。

從上述討論可發現，年齡對碩士班學生的人格特質傾向、生涯自我效能與生涯調適力之形成具有重要的影響力。隨著年齡的增長，個體的人格發展與心智漸趨成熟，豐富多元的生活經驗也影響生涯自我效能的形成，以及未來生涯圖像的清晰度，進而衍生個體爲自己未來生涯預備的積極度與責任感。相對的，年齡較輕的碩士班學生，因生活經驗與發展成熟度的不足，對未來生涯的圖像尚未清晰具體，因此面臨學習上的困難與挑戰時，他們較容易自我懷疑。此爲個體生涯發展必經的歷程，應會隨著心智與生涯成熟度的增加而有所改善。

（四）不同科系類別的碩士生在各量表上之差異情形討論

不同科系類別的學習環境有其各自的特性，學生也會因著個人的興趣偏好、性格、能力等因素選擇與自身適配度較高的學習環境，而各科系也會因著其發展方向、教學目標與教學理念等特性，提供學生符合其學習環境發展需求的資訊與教學風格。故不同科系類別此一背景變項的影響力應爲個人因素與環境因素交互影響下之產物。本研究亦探討不同科系類別的碩士生在各量表上之差異情形，結果發現不同科系類別之碩士生在整體人格特質、生涯自我效能與生涯調適力皆具

有顯著差異存在。

首先，在人格特質方面，本研究結果顯示就讀社會型科系的碩士班學生在「開放經驗性」之特質傾向顯著高於就讀實用型、企業型與事務型科系的碩士班學生，在「信任合作性」之特質傾向則顯著高於實用型、藝術型、企業型與事務型科系的碩士生。此外，就讀藝術型科系的碩士生在「開放經驗性」之特質傾向亦顯著高於實用型和事務型科系的學生，而研究型科系的碩士生在「開放經驗性」之特質傾向顯著高於事務型科系的學生，企業型科系的碩士生在「謹慎負責性」之特質傾向顯著高於實用型科系的學生。從 Holland 職業類型論來看，選擇就讀社會型類所的碩士生其性格多半較溫暖友善、富同理心、善體人意，且善於傾聽、喜歡幫助他人。因此他們對於與人互動或情感層面有關的經驗有濃厚的興趣，也樂於與人溝通和合作。這些特徵皆反映出就讀社會型類所者高開放經驗性與高信任合作性之特質傾向。而就讀藝術型類所的碩士生擁有豐富的想像力，喜愛創作，性格嚮往自由獨立，不喜從眾。這些特徵也與高開放經驗性之特質傾向相符合。就讀研究型類所的碩士生擅長進行分析、推理、抽象思考等活動，並且喜歡透過智能思考與研究能力，提出新的想法與策略。此種力求思想上創新之性格特徵也與高開放經驗性之特質傾向一致。反之，選擇實用型類所就讀的碩士生較偏好具體、實際的活動，不善於與人互動，以及就讀事務型類所的碩士生保守順從、按部就班等特徵，皆反映出此二類型者在開放經驗性與信任合作性特質傾向較低之現象。Armstrong 和 Anthoney (2009)的研究探討五大人格特質內涵與 Holland 職業類型之關連，結果發現高開放經驗性特質之內涵與研究型、藝術型、社會型職業類型之內涵皆有重疊。其中藝術型者對各方面經驗皆抱持開放態度，研究型者多半是針對思考或智力層面的經驗，社會型者則是對於情感或關係層面的經驗開放。反映在個人生涯發展上，高開放經驗性的個體應較樂於投入各種生涯探索活動的體驗，但研究型和社會型類所的學生對參與符合個人偏好的生涯探索活動應有較高的動機。此外，田秀蘭（2010）以在職工作者爲對象之研究，亦發現社會型、

藝術型、研究型者高開放經驗性之特質傾向，社會型者高信任合作性之特質傾向，以及實用型者低開放經驗性與低信任合作性之特質傾向。本研究之發現與推論皆與上述國內外研究結果一致。另一方面，企業型科系的碩士生在「謹慎負責性」之特質傾向較高，此一發現亦與 Armstrong 和 Anthoney (2009)的研究結果一致，即高謹慎負責性之特質傾向與企業型之內涵有較高的重疊。選擇就讀企業型類所的碩士生個性積極有行動力，行事風格有組織、有計畫，在工作上展現強烈的企圖心。這些特徵與高謹慎負責性者努力負責、有組織、有企圖心等之特質傾向相符合。反映在個人生涯發展上，高謹慎負責性的個體一旦確立個人生涯目標後，較能進行周詳的規劃，並努力執行之。此一特性應有助於個人生涯目標之達成。

在生涯自我效能方面，本研究結果發現就讀研究型科系的碩士班學生在「信心強度」之效能程度顯著高於就讀實用型科系的碩士班學生。過去有部分研究顯示人文學院或社會類組學生擁有較高的生涯自我效能，如：厲瑞珍（2002）和邱卉綺（2005）的研究。郭玟嬨（2003）以科技大學學生為對象之研究則發現工程學院學生其生涯自我效能較高。對照之下，本研究之發現與過去探討不同科系學生生涯自我效能差異之結果不同。此為相當值得注意之現象，可經由日後針對研究生此一族群做進一步的研究探討與比較。研究者以為，過去各研究針對科系分類方式與選樣範圍不同，使得各研究結果不一，難以比較。除此之外，本研究探討的對象為碩士班階段的學生，因學習階段不同，所重視的教育目標與培育學生發展之方向也會有所差異。碩士班階段除了專業領域知能之培育外，亦注重學術研究能力之養成。就讀研究型類所的碩士生較擅長和喜愛運用智能思考進行分析、推理、解決問題等活動，對於碩士班強調學術研究和批判思考等課業任務之完成會感到較有把握，故相較之下他們的信心強度應會較其他類所的碩士生為高。

最後，在生涯調適力方面，本研究結果發現就讀實用型科系的碩士班學生在「生涯關注」之調適程度顯著低於就讀研究型、社會型與企業型科系的碩士班學生；就讀藝術型科系的碩士班學生在「生涯控制」與「生涯好奇」之調適程度則

顯著高於實用型科系之碩士班學生。從 Holland 職業類型論來看，就讀實用型類所的碩士生個性務實，偏好具體、實際操作的活動，且重視現在勝於未來，故較少對個人未來可能的方向感到好奇，也不容易意識到替自己未來做準備和規劃的重要性。由於他們喜歡具體明確的事物，故在面對未來生涯不確定的成分時，較不知如何掌握與因應。偏好實際操作的活動使得他們較少去思考現在所學、生涯探索活動與未來生涯發展之關連，也因此較少積極投入於生涯探索活動之中。事實上，田秀蘭（2010）以在職工作者爲對象之研究亦發現從事實用型工作者在生涯關注、生涯控制、生涯好奇層面之調適程度顯著較低，本研究結果與其發現一致。實用型類所碩士生務實的個性，有助於他們按步就班完成眼前的學習任務，但對於未來生涯發展的準備或規劃，他們未必會覺得是重要的。此現象有可能與他們重視現在勝於未來的特性有關，亦有可能實用型類所碩士生對生涯規劃的認知與當前社會所強調的生涯規劃不同，且反而更符合該職業領域的特性。此有待未來研究進一步了解，同時，根據本研究之發現，校方也可持續關注實用型類所中有無生涯不適應的碩士生，以提供符合其需要的生涯協助。

（五）不同工作經驗的碩士生在各量表上之差異情形討論

從研究或實務工作的角度，學生擁有與自身所學相關的實習經驗或工作經驗應具有正向的價值。透過這些實習或工作經驗，他們將有機會探索自己的生涯選項，且這些經驗也有助於他們形成或釐清自己的職業自我概念(Brooks, Cornelius, Greenfield, & Joseph, 1995)。本研究探討不同工作經驗的碩士生在各量表上之差異情形，結果即發現不同工作經驗之碩士生在整體人格特質、生涯自我效能與生涯調適力皆具有顯著差異存在。

首先，在人格特質方面，本研究結果顯示有工作經驗的碩士班學生在「開放經驗性」之特質傾向顯著高於無工作經驗的碩士班學生。此結果可能意味高開放性特質者在就業後，對進修等學習經驗仍抱持開放的態度，故願意在工作之餘接觸自我成長或精進的機會，或勇於從職場生活轉換至學術生涯的體驗。因此和無

工作經驗、以學校生活經驗爲主的碩士生相較之下，這些進入碩士班前有過在職工作經驗的碩士生對各種經驗應能持較開放的態度，在學期間接觸不熟悉的事物，如：參與研究計畫、進行論文撰寫等，他們也能有較高的容忍度與堅持力，並願意主動探索與了解這些陌生的事物。然而，有工作經驗的碩士班學生多半也是年齡較長者，故此研究發現是否代表工作經驗對碩士生人格特質有存在影響力，亦或爲年齡因素導致人格發展之結果，仍需透過進一步研究的探討與澄清。

其次，在生涯自我效能方面，本研究結果發現有工作經驗的碩士班學生在「信心強度」、「難度知覺」與「推論性」之效能程度皆顯著高於無工作經驗的碩士班學生。國內外皆有研究發現有工讀或工作經驗的學生有較高的生涯自我效能（Peterson, 1993；Stringer & Kerpelman, 2010；黎麗貞，1997），此與本研究結果發現一致。工作經驗的接觸有助於個體進行實際的生涯探索，以及促進其生涯自我效能的增長與生涯認同發展(Stringer & Kerpelman, 2010)。尤其對還在探索生涯選項的個體，接觸不同工作其實就是在進行工作角色的試驗，廣泛的生涯探索經驗將有助於個體更相信自己所作的生涯決定，以及有更深的生涯承諾與職業認同。除了完成生涯探索與定向之發展任務，部分碩士班學生則面臨建立或維持職業地位穩固之任務。過去的工作經驗將有助於他們更正確的評估各任務之難度，而過去克服工作挑戰的經驗，也讓他們在面臨現階段的任務與挑戰時較能相信自己是可以成功完成的。從過去工作經驗中，個體也將更加認識自己的能力，將這些能力推論至現階段的生涯任務，將有助於促進個體面對生涯任務的信心程度。

最後，在生涯調適力方面，本研究結果發現有工作經驗的碩士班學生在「生涯關注」、「生涯控制」、「生涯好奇」與「生涯信心」之調適程度皆顯著高於無工作經驗的碩士班學生。透過工作經驗，個體增加對職業世界的了解，較能夠意識到替未來做準備的重要性。並藉由實際扮演工作角色，個體學習爲自己的未來生涯負責。在行爲上，個體會更加積極投入自我與職業世界之探索，並且會出現較多爲個人生涯做規劃的行爲(Rogers & Creed, 2010)。對於各種可能的生涯選項也會

抱持好奇、開放的態度，也較能相信自己可以克服生涯上的挑戰與阻礙時。

從上述討論可發現，在工作經驗中，個體會更加認識自己所擁有的能力，並形成自己的職業自我概念。加上開放的人格特質，有工作經驗的碩士生較不會排斥不熟悉的任務出現，且較能夠判斷自己可以運用哪些能力完成此任務。也因此對自己能成功克服挑戰、完成生涯任務方面，會有較高的信心。此外，透過工作經驗實際對工作世界有所認識，不但有助於個體確立自己的生涯目標，也促進個體意識到要未自己的未來準備與負責，進而提升個體面臨生涯任務與挑戰時的心理準備度。因此，有工作經驗的碩士班學生擁有較高的開放性特質、生涯自我效能與生涯調適力，在面對現在與未來可能的生涯任務與挑戰，他們較能以積極、開放的態度看待，相信自己能成功因應，且擁有足夠的因應資源與心理準備。相對的，沒有工作經驗的碩士生因開放度、生涯自我效能與生涯調適力較低，在面臨生涯上的任務與挑戰時，他們會把任務想得很難，懷疑自己是否能力克服，且對這些任務與挑戰較容易出現排斥或逃避的態度。再加上資訊不夠充足，更容易陷入自己的主觀執念之中，爲負面情緒所苦。因此，針對碩士班學生這個族群，校方可多留意沒有工作經驗者是否有學習不適應或對未來生涯感到困擾等現象，必要時可提供個別心理諮商或其他一對一談話之服務。另一方面，可鼓勵學生在學期間接觸一些工作或工讀的經驗，並透過與有工作經驗的同學分組交流，增進個人對未來生涯的探索與了解。

（六）不同婚姻狀況的碩士生在各量表上之差異情形討論

對已婚的碩士班學生而言，他們在此生涯階段須同時扮演家庭角色與學習者的角色。擔負雙重角色責任之下，他們可能面臨了時間調配困難、責任擔負過重、身心壓力、自我與他人期許、角色間衝突等的困難與阻礙。然而，亦有研究指出，多重角色對個人身心健康與生活滿意度有正向的影響(Barnett & Hyde, 2001；Wikie, Ferree, & Ratcliff, 1998)。本研究探討不同婚姻狀況的碩士生在各量表上之差異情形，結果即發現不同婚姻狀況之碩士生在整體人格特質、生涯自我效能與生

涯調適力皆具有顯著差異存在。

首先，在人格特質方面，本研究結果顯示已婚的碩士班學生在「情緒穩定性」和「謹慎負責性」之特質傾向顯著高於未婚的碩士班學生。已婚的碩士班學生在踏入婚姻生活後，仍有繼續進修的動機，此現象意味著該群族在面對自我實現與自我成長的需求時，能主動、積極的採取行動。他們態度樂觀正向，也願意爲自己的選擇負責，即使面臨雙重角色的困難，他們也會努力找尋方法取得角色間的平衡，以達個人的適應。劉宏鈺（2002）的研究即指出，選擇繼續進修的已婚女性多半有跳脫傳統之人格特質，他們有較高的成就動機，也重視在工作或學習中滿足自我實現之需求，在特質上會較爲自信、樂觀和進取。在行爲上爲默默努力，致力於取得自我、家庭與事業間的平衡，且以積極的態度面對人生中的逆境。他們學習的方式會更多元多樣，也對自己的學習負有更多責任。他們相信，爲了自我充實與自我實現等目標，投入學習、提升個人專業能力爲刻不容緩的事。由此可見，已婚的碩士生兼顧了家庭責任與自我實現的需求，情緒上較容易感到自我滿足與安定，態度努力負責，也較能專注於個人學習的目標。

其次，在生涯自我效能方面，本研究結果發現已婚的碩士班學生在「難度知覺」和「推論性」之效能程度顯著高於未婚的碩士班學生。不同婚姻狀況者在推論性之效能程度有顯著差異，此結果與田秀蘭（2010）之研究發現一致。面對家庭角色、學習者、甚至工作者等多重角色衝突，個體會擔負更多的責任與壓力，部分研究將多重角色視爲個體的生涯發展的阻力。亦有部分研究認爲，多重角色對個體的幸福感與生活滿意度有所助益。爲了促進多重角色間的平衡，個體開始學會放下期待、停止延宕，以正面的態度看待所面臨之壓力與挑戰。當個體有此一態度上的轉換，伴隨而來的便是相信自己的能力並付諸行動，進而產生自我效能感與希望感（王玉珍、田秀蘭、朱惠瓊、葉寶玲，2011）。田秀蘭（2010）亦指出，當個體能覺知到自己如何運用智慧來解決所面臨的難題時，多重角色將有助於增進其生活上的品質與滿意。已婚的碩士班學生，爲兼顧家庭責任與個人學習

進修的需求，會以積極的態度面對任何來自於家庭或學習上的任務，並且變得更有行動力。此一態度促使他們在面臨雙重或多重角色的責任衝突時，會想方設法的解決這些難題。學習時間管理、放寬標準、以有效率的方式處理事情、或與家人分工合作等，都是他們發展出因應角色衝突的策略（何淑禎，2002；劉宏鈺，民 2002）。成功克服角色衝突的難題，即是增進他們生涯自我效能的直接經驗來源；而在處理家庭或學習任務的過程中，已婚的碩士生也會意識到自己發揮哪些能力、採取哪些策略來協助自己成功的因應這些困難，此種自我覺知一方面讓他們對自己更加滿意且有信心；另一方面，此種自我能力的覺知也有助於他們推論至日後所面臨的角色任務與衝突的困境。

最後，在生涯調適力方面，本研究結果發現已婚的碩士班學生在「生涯控制」、「生涯好奇」、「生涯合作」和「生涯信心」之調適程度皆顯著高於未婚的碩士班學生。對已婚者而言，繼續進修爲個人用以滿足自我實現需求、提升個人能力的方式。在擔負家庭責任之餘主動選擇進入碩士班學習，已婚碩士生對個人的學習和成長勢必有更高的承諾感，且願意負起更多責任。當他們做出進修的決定時，也意味著他們需要同時擔負個人學習與家庭責任，和未婚碩士生相較之下，已婚碩士生有較少的時間和較多的責任。但也因爲此種角色與環境上的限制，反而讓已婚碩士生更願意爲自己的決定負責，並學習在限制與個人理想中加以協調。也因此他們對於各種來自學習或家庭方面的任務與挑戰，更能夠抱持開放的態度，並願意主動積極的去面對與處理。他們相信，唯有以積極的態度去面對，嘗試各種方法處理，取得自我學習與家庭間的平衡，方能使得自我實現的需求得以滿足。劉宏鈺（2002）的研究即指出繼續進修的已婚女性擁有積極進取的特質，並且對自己的學習也負有更多的責任。

爲了兼顧家庭責任與自我實現的需求，已婚的碩士生會嘗試多元的學習方式，以及發展各種能因應家庭責任的策略。透過與家人分工合作打理家務，即是其中一項重要的調適方式。尤其對女性而言，家庭任務不再只是單一成員的責任。

隨著此種家庭型態的轉變，已婚的碩士生會有許多機會與其他家庭成員共同分擔家務，並學習與其他成員溝通協調、共同合作。另一方面，扮演學習者的角色也讓已婚的碩士生多增加一份支持來源，透過與其他碩士班同學的相處與合作，與同學們建立關係，都有機會爲已婚的碩士生增添正向的支持系統。田秀蘭（2010）即認爲，多重角色可以讓人們建立起多重的關係以及多重的支持來源，只要處理得宜，複雜的關係能成爲正向的支持來源。而自我實現需求得以滿足、多重關係的滋養、以及在多重角色取得平衡中獲得成就感，這些皆有助於增進已婚碩士生對自己的信心以及對生活的滿意度。

從上述討論可發現，儘管已婚的碩士生擔負較多的責任，但由於他們清楚此選擇的收穫與限制，也對追求自我成長有較高的動機，因此他們會以較積極主動的態度面對各種任務與挑戰，願意爲自己的選擇負責，並設法發展出各種滿足個人學習與因應家庭責任的策略。在這些因應與調適的歷程中，已婚碩士生對自身能力有更多自覺，並建立起多重的支持來源，也因此提升了他們的自信與效能感，以及對個人學習和生活的滿意度。相較之下，未婚的碩士生雖然沒有多重角色的壓力，但也因此缺少了在複雜情境與複雜關係中磨練自己的機會。有時候在充滿磨練與挑戰的情境中，反而有助於個人更認識自己、發現自己的長處，並釐清內在的價值與偏好。故對於生活經驗與生涯角色較爲單純的未婚碩士生而言，增加學習以外的生活經驗，並透過自我探索的活動促進個人對自身能力與長處的覺察，應較能夠協助提升他們的信心與調適力。

第二節　人格特質、生涯自我效能與生涯調適力之典型相關結果討論

本節依據碩士生人格特質、生涯自我效能與生涯調適力之典型相關結果進行分析討論，三變項之典型相關結果呈現如表 4-21、4-22、4-23。研究結果發現人格特質與生涯自我效能、人格特質與生涯調適力、生涯自我效能與生涯調適力間有典型相關存在。以下本節將針對各典型相關組型間之關係做進一步討論。

一、人格特質與生涯自我效能之典型相關結果討論

（一）碩士生在情緒穩定性、外向性、謹慎負責性的人格特質傾向越高時，其信心強度、難度知覺、推論性的生涯自我效能越高

由表 4-21 得知，人格特質與生涯自我效能的第一組典型相關係數顯示，兩變項間有較高的典型相關存在。因素負荷量部分，人格特質與生涯自我效能間之第一對典型因素中，χ_1的情緒穩定性、外向性、謹慎負責性與 η_1的信心強度、難度知覺、推論性間的相關程度最高，且爲同方向。亦即，碩士生在情緒穩定性、外向性、謹慎負責性層面的人格特質傾向越高時，其在信心強度、難度知覺、推論性層面的生涯自我效能程度也越高。

事實上，Reed、Bruch 與 Haase (2004)與簡維君（2006）的研究皆指出此三種人格特質向度對個人生涯發展的影響力。Reed、Bruch 與 Haase (2004)研究發現，高嚴謹性與外向性，以及低神經質傾向者，會有較多的生涯探索行爲，其生涯自我效能也較高。簡維君（2006）則透過調查與訪談的研究方法發現，嚴謹性與外向性特質對個人生涯發展成功的正向影響，以及神經質特質對個人生涯發展成功具有負面的影響。高情緒穩定性者面對個人生涯發展任務時較不易感到焦慮不安，身心狀態較爲穩定，也較能夠對自我和當下生涯狀態感到滿意。Bandura (1977a)認爲個體在特定情境下缺乏自我效能時，易引發焦慮感受；而焦慮感被引發的結果，也進一步導致個體的自我效能感降低。高情緒穩定性者對負向情緒刺激有較高的承受力，較不易受到高度情緒喚起的狀態干擾，此結果將有助於增進個人的信心以及成功預期。高外向性者較活潑外向，會頻繁的與他人互動，並對事物抱持樂觀的態度。故在個人生涯發展上，高外向性者較有機會從他人口中獲得豐富的生涯資訊，正向的口語說服，以及成功的替代性經驗。樂觀的態度也使得他們在困境中仍能抱持正向思考，而不會受到負面想法影響而出現放棄或逃避的舉動。高謹慎負責性者能專心致力於目標的達成，態度堅定果決、努力負責，行事風格嚴謹有序，在困境中有較高的挫折容忍力。故在生涯發展上，高謹慎負責性

者能清楚自己生涯的方向與目標，有計畫的蒐集生涯資訊，並發揮自己的才能來達成目標。嚴謹的行事風格讓他們在完成生涯任務的過程中有較多的控制感，也能掌握較多的確定因子，故對自己能成功完成任務、達到目標充滿信心與堅持。

（二）碩士生的情緒穩定性特質傾向與信心強度的效能間穩定性不高

表 4-21 中，人格特質與生涯自我效能第一對典型因素 χ_1 的情緒穩定性與 η_1 的信心強度有正相關存在；第二對典型因素中 χ_2 的情緒穩定性與 η_2 的信心強度有負相關存在。結果顯示，無論碩士班學生的情緒穩定性高或低，其對自己信心強度的效能程度皆高，故情緒穩定性特質傾向與信心強度的效能間穩定性不高。

對碩士班學生而言，情緒穩定性的人格特質傾向較高者，在面對當前學業或未來生涯的新任務或挑戰時，較不易受到緊張或焦慮等情緒干擾，且能以鎮定的態度去因應之。遭遇困難或阻礙時，他們較少有負面或自我挫敗的想法，能夠容忍負向情境帶來的不適感，並從中找尋事件的正向意義。這些特性皆有助於他們在困境中繼續堅持不放棄，並深信終有一天自己能克服困難、完成任務。然而，情緒穩定性的特質傾向較低者，可能會有兩種極為不同的因應行為。受到焦慮情緒所苦，有些人選擇以逃避或放棄努力的方式處理焦慮，亦有些人在焦慮情緒的趨使下，反而用更積極努力的蒐集資訊和找尋方法來解決當前生涯上的困境，以減低內在對個人生涯發展所存有的不安或懷疑。事實上，Reed、Bruch 與 Haase (2004) 的研究中亦有相似的結果，該研究發現低神經質傾向者有較高的生涯自我效能與較多的生涯探索行為，同時高神經質傾向者亦會透過積極生涯探索的行為來處理內在的自我懷疑與不安。因此，碩士生的生涯自我效能越高，對於其情緒穩定性的特質傾向程度之了解可能無穩定的關聯性。雖然如此，情緒穩定性特質傾向較低，且習慣採取逃避因應模式的碩士班學生，仍是學校生涯輔導需特別關注並需主動給予協助的對象。

二、人格特質與生涯調適力之典型相關結果討論

（一）碩士生在外向性和謹慎負責性的人格特質傾向越高時，其生涯關注、生涯

控制、生涯好奇、生涯合作與生涯信心的生涯調適力程度越高

由表 4-22 得知，人格特質與生涯調適力的第一組典型相關係數顯示，兩變項間有較高的典型相關存在。因素負荷量部分，人格特質與生涯調適力間之第一對典型因素中，χ_1的外向性、謹慎負責性與 η_1的生涯關注、生涯控制、生涯好奇、生涯合作與生涯信心間的相關程度最高，且為同方向。亦即，碩士生在外向性與謹慎負責性層面的人格特質傾向越高時，其在生涯關注、生涯控制、生涯好奇、生涯合作與生涯信心層面的生涯調適力程度也越高。

過去有許多研究皆指出謹慎負責性、外向性與個體生涯調適力之間有極密切的關聯，尤其更強調謹慎負責性對生涯調適力的預測力與影響性，如：Reed、Bruch 與 Haase (2004)、Rottinghaus 等人 (2005)、Rogers、Creed 與 Glendon (2008)、Rogers 和 Creed (2010)、簡維君（2006）與吳淑琬（2008）等。具有高謹慎負責性特質傾向者，能清楚自己的目標，專心致力的追求，並有計畫性的達成目標。一旦知道自己的目標與方向，他們便會對於任何與目標有關的資訊抱持高度的關切與好奇；他們會為自己的選擇負責，並且有組織的、按部就班的完成任務。當個體能有責任感且實際而有組織、有效率地去實踐目標，將更能提升其生涯調適力整體的發展（吳淑琬，2008）。具有高外向性特質傾向者，個性主動、活潑，樂於與人相處，對事物抱有高度的好奇心。他們人際互動的頻率高，且抱持開闊的心胸，故能與不同人和諧相處，並藉由與他人經驗交流中蒐集多元且豐富的生涯資訊，增廣個人見聞。吳淑琬指出（2008）此一特質傾向對其生涯調應力的發展也有正向的助益。因此，謹慎負責性與外向性特質傾向高的碩士生較能夠清楚自己進修的目的，以及進修和個人未來生涯發展的關聯，故能夠積極、專注地投入於任何與目標達成有關的活動上，包括：課業學習、研究的進行、了解未來職場發展趨勢等。另一方面，他們樂於與同學、學長姊、師長等不同人相處，並在相互交流的經驗中豐富個人對自我或職業世界相關的資訊。這些皆有助於提升他們對個人生涯的心理準備度，也較能以正向的態度看待生涯發展歷程中必然會經歷的已知

或未知的挑戰。

（二）碩士生在信任合作性的人格特質傾向越高時，其生涯合作的生涯調適力程度越高

由表 4-22 得知，人格特質與生涯調適力的第二組典型相關係數顯示，兩變項間有中度的典型相關存在。因素負荷量部分，人格特質與生涯調適力間之第二對典型因素中，χ_2的信任合作性與 η_2的生涯合作間的相關程度最高，且為同方向。亦即，碩士生在信任合作性層面的人格特質傾向越高時，其在生涯合作層面的生涯調適力程度也越高。

高信任合作性者待人友善寬容、易相處，在團體中較願意遵守規則以及與人合作。人們會比較傾向與高信任合作性的人分享，因為他們樂於傾聽，並能對他人的處境感同身受，故此一特質傾向高者較能夠與他人和諧相處。加上他們在團隊中較願意與人溝通協調，並以團體共通的大原則為重，因此較容易與人達成共識，促進合作目標之達成。簡維君（2006）的研究即發現，樂於助人、友善隨和、富同理心、處事圓融皆是促進個人生涯成功以及對個人工作進展有助益的特質，且高信任合作性者對個人生涯的主觀成就感較高。另在 Rogers 和 Creed (2010)、吳淑琬（2008）、Rottinghaus 等人(2005)的研究中皆指出信任合作性對個體生涯調適力的正面影響。高信任合作性的碩士班學生願意理解他人、與人合作，因此在進行分組報告、團隊研究案、或實驗室工作時，他們能夠遵守團體共同目標，與其他人分工合作，在面臨合作或工作進展有困難時，也樂於與人溝通協調，以克服困難、達成目標。也因此，無論是主管、師長、或同儕，在工作或學習上與他們合作的經驗是較為舒適愉快的。此種正向的合作經驗使得他人未來在課業或工作上有需要與人合作的任務時，會比較傾向選擇高信任合作性的碩士生。由此可知，當個體願與人合作，具有團體精神，則對於其生涯調適力的發展具有正向的助益（吳淑琬，2008）。具有高信任合作性特質傾向，不只有助於碩士生當前學術生涯的適應，也為個人未來生涯發展埋下不少機會的種子。

（三）碩士生在情緒穩定性的人格特質傾向越低、在開放經驗性的人格特質傾向越高時，其生涯好奇的生涯調適力程度越高

由表 4-22 得知，人格特質與生涯調適力的第三組典型相關係數顯示，兩變項間有中度的典型相關存在。因素負荷量部分，人格特質與生涯調適力間之第三對典型因素中，χ_3的情緒穩定性、開放經驗性與 η_3的生涯好奇間的相關程度最高，其中 χ_3的情緒穩定性與 η_3的生涯好奇間的相關情形為反方向，χ_3的開放經驗性與 η_3的生涯好奇間的相關情形為同方向。亦即，碩士生在情緒穩定性層面的人格特質傾向越低、在開放經驗性的人格特質傾向越高時，其在生涯好奇層面的生涯調適力程度也越高。

國內外亦有許多研究發現開放經驗性特質與生調適力間之正向關聯，如：Rottinghaus 等人(2005)、Rogers、Creed 與 Glendon (2008)、吳淑琬（2008）。高開放經驗性特質者興趣廣泛，好奇心強且富有想像力，也喜歡求新求變。應用在個人生涯發展上，他們會對自己未來可能的生涯方向抱持高度好奇，並積極的嘗試各種經驗與進行生涯探索，以增廣個人對自我和工作世界的了解。Rogers、Creed 與 Glendon (2008)即指出，開放經驗性特質傾向較高者，會出現較多生涯規劃行爲。另一方面，開放經驗性高者對陌生的經驗抱持開放的態度，因此在面臨生涯發展上已知或未知的變動，或是在學業和工作上面臨新的任務，他們會適度調整自我的狀態來克服眼前的挑戰。Fugate、Kinicki 與 Ashforth (2004)即認爲，對新經驗與改變抱持開放態度者，較願意持續學習，並積極探索個人生涯可能擁有的機會；在未知情境中的挑戰，也能以彈性的態度面對之。碩士班在學期間，因著學術環境對研究生的角色期許，碩士生會面臨各種課業學習的任務，如：閱讀學術文獻、進行實驗或研究程序、撰寫學術文章、參與學術研討會等。高開放經驗性特質的碩士生較能積極參與這些學習任務，並對這些學習任務與未來生涯的關聯感到好奇，即便過程中遭遇困難或阻礙，也會試著找尋克服困難的方法。此一開放的態度與特質，不但促進他們對碩士班學術生活的適應與認同，在無形之中爲

自己帶來收穫和成長，也爲其未來生涯發展擴增了更多契機。

值得注意的是，本研究在探討人格特質與生涯調適力間之第三組典型相關時，發現情緒穩定性與生涯調適力間之負向關聯。此一發現與 Reed、Bruch 與 Haase (2004)、Rottinghaus 等人(2005)、簡維君（2006）、吳淑琬（2008）之研究結果恰好相反。情緒穩定性特質傾向高者，較不易受到過多的情緒刺激干擾，能夠安定自足，鎮定放鬆。情緒穩定的情況下，個體的行爲表現較不易受到情緒左右，執行計畫時較能按部就班的達成目標。因此多數研究皆認爲情緒穩定對個體生涯調適力的發展具有正向效果。反觀低情緒穩定性者，其易感自卑，且常有焦慮不安的情緒。過多的情緒刺激雖然會影響個體的行爲反應，然而若是激發個案朝向正面的角度努力，以安撫內在的不安與自卑感，那麼強度的情緒刺激反而會促使個體加倍積極的想要改變現狀，或避免自己害怕的情境發生。應用於個人生涯發展上，高度焦慮的個體可能對生涯的未知感到擔心，或對自己可能的失敗感到害怕，爲了增加個人對未來的確定感、減少失敗的機率，他們會對自我和工作世界積極的進行探索，並蒐集各種有助於個人確定生涯目標的資訊，以及促進個人生涯成功的途徑。以碩士班學生而言，情緒穩定性特質傾向較低者，則較容易受到焦慮感驅使，而積極的參與各種有助於未來生涯成功的課程與活動。對於需完成的課堂報告或學術文章，也會提早開始進行、提早完成，以避免做不好或做不完等想像中的擔心成真。由此可見，情緒穩定性高或低不見得能直接反映出個人生涯調適力之發展情形。碩士生擁有低度的情緒穩定性特質有時反而會有較高生涯好奇，而積極的投入生涯探索活動與學業任務。反而需要注意的是，在確立生涯目標或要實踐生涯規劃的過程中，過度的焦慮感是否會影響他們難以下決定，或者在實踐個人生涯的過程中受到負面情緒干擾而影響其行爲表現。

三、生涯自我效能與生涯調適力之典型相關結果討論

（一）碩士生在信心強度和推論性的生涯自我效能程度越高時，其生涯關注、生涯控制、生涯好奇、生涯合作與生涯信心的生涯調適力程度越高

由表 4-23 得知，生涯自我效能與生涯調適力的第一組典型相關係數顯示，兩變項間有較高的典型相關存在。因素負荷量部分，生涯自我效能與生涯調適力間之第一對典型因素中，χ_1 的信心強度、推論性與 η_1 的生涯關注、生涯控制、生涯好奇、生涯合作與生涯信心間的相關程度最高，且爲同方向。亦即，碩士生在信心強度與推論性層面的生涯自我效能程度越高時，其在生涯關注、生涯控制、生涯好奇、生涯合作與生涯信心層面的生涯調適力程度也越高。

在處理生涯中各種事件與挑戰時，個體的生涯自我效能高低會影響其對自身能力的判斷與知覺。若個體對自己較沒有信心，便會認爲自己能力不足以成功克服所面臨的生涯事件與挑戰。反之，若個體對自己的信心較高，則較能夠相信自己有足夠的能力完成任務。因此，生涯自我效能對個體如何知覺其生涯調適力應有正面的影響，並促使個體決定以何種態度面對生涯當中的未知任務與情境 (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004)。當個體對自己能完成一生涯任務的信心程度較高，也相信自己有足夠的能力應用在處理眼前的生涯任務時，便能以正向的態度面對個人所身處之情境，一方面積極投入於生涯探索活動，對自我和職業世界抱持關心和好奇的態度，一方面整合這些生涯資訊並形成計畫，以達成個人的生涯目標。Blustein (1989)、Zikic 和 Klehe (2006)、Rogers、Creed 與 Glendon (2008)、Rogers 和 Creed (2010)等研究亦發現，生涯自我效能與個體生涯探索、生涯規劃行爲間有正向關聯存在。由此可見，生涯自我效能較高的碩士生在面對學習或生涯任務時，傾向相信自己有足夠的能力完成，故能以較積極的態度面對與處理。因此碩士班在學期間須完成的課堂報告、研究文章撰寫或學術研討會之參與等，他們會以開放的態度投入這些任務與活動之進行，並在過程中反思和探討個人未來可能的生涯方向，以及此活動和個人未來生涯發展之關連。

以生涯決定而言，個體若認爲自己有足夠的能力和充足的資訊做出決定，並相信自己對未來生涯發展有足夠的掌握度，那麼個體在下決定時態度會較爲堅定，也願意爲自己做的決定負責。Taylor 和 Popma (1990)、Croteau 和 Slaney (1994)

的研究皆有同樣的發現，NiIes 和 Sowa (1992)的研究亦指出生涯決定過程中較具信心者，其生涯承諾行為也較顯著。因此，生涯自我效能較高的個體，在面對生涯決定此一任務，會相信個人對未來生涯發展有較高的控制感，也願意為個人生涯決定與建構負責。對於碩士班學生而言，無論就讀碩士班前有無工作經驗，或是以在職進修、帶職帶薪的角色進入碩士班，在碩士班畢業後皆須面臨是否再度回到職場、是否要轉業、是否要繼續進修、若就業要從事何種職業等問題的抉擇。有些人在進入碩士班前即清楚自己未來的方向與目標，以及碩士班進修與個人未來生涯發展之關連；有些人是在碩士班就讀其間釐清或改變個人的生涯目標；有些人則在碩士班就讀期間仍不知道自己未來的方向為何。故每一位碩士生對自身未來的掌握度並不相同。生涯自我效能高的碩士班學生，即便是尚未清楚自己未來的方向，但是他們相信自己有足夠的能力做出決定，也對未來抱持正向的態度，因此能夠積極投入於各項生涯探索與規劃的活動。生涯資訊充足和計劃完整皆有助於他們釐清自己未來的生涯目標，並對個人生涯發展有較多的控制感。當他們對自己未來生涯發展有較多的控制感時，面對未來也較有信心、感到安心，也因此能夠對自己的生涯決定有較高的承諾，願意為自己的決定負責。

四、小結

就人格特質與生涯自我效能的第一組典型相關中，「外向性」、「謹慎負責性」與「信心強度」、「推論性」關聯程度最高，且為正相關；人格特質與生涯調適力的第一組典型相關中，「外向性」、「謹慎負責性」與「生涯關注」、「生涯控制」、「生涯好奇」、「生涯合作」、「生涯信心」之關聯程度最高，且為正相關；生涯自我效能與生涯調適力的第一組典型相關中，「信心強度」、「推論性」與「生涯關注」、「生涯控制」、「生涯好奇」、「生涯合作」、「生涯信心」之關聯程度最高，且為正相關。由此可知，當個體越能抱持樂觀的態度看待未來，並為建構個人未來生涯負起責任、投注努力，其越能夠相信自己有足夠的能力處理個人生涯發展歷程中任何的任務與挑戰，也越願意積極投入生涯探索與規劃等活動，以為個人未來做準備、

增加對未來的控制感、以及思索未來可能的生涯方向與目標。另一方面，當個體意識到為個人未來生涯做準備的重要性，也願意積極投入探索、為自己負責，其對於個人未來生涯發展也越是充滿信心與期待。因此個體面臨因信心不足而產生對當前生涯階段適應困難，或對未來生涯發展焦慮悲觀時，可從提升個體對自身生涯調適能力的知覺著手，透過意識到個人在因應生涯任務與挑戰時所擁有的內在資源，有助於提升其信心，並以積極樂觀的態度面對個人生涯發展上的一切任務與挑戰；因著知道自己擁有哪些能力或資源可有效因應未知與挫折的情境，個體較能積極投入於為自己的未來做好準備，能力的掌握與確定感的增加，皆有助於個體信心之提升。

第三節 人格特質與生涯自我效能對生涯調適力之因果模式驗證結果討論

由表 4-27 可知，「人格特質」預測「生涯調適力」路徑之標準化係數為.82，「生涯調適力」預測「生涯自我效能」路徑之標準化係數為.48，「人格特質」預測「生涯自我效能」路徑之標準化係數為.57，皆達到統計上的顯著水準。此結果顯示，碩士生的人格特質傾向會直接影響其生涯調適力的程度，且碩士生的生涯調適力程度亦會直接影響其生涯自我效能情形。此外，人格特質和生涯自我效能間同時存在著直接和間接的影響力。一方面，碩士生人格特質傾向會直接影響其生涯自我效能程度；另一方面，碩士生的人格特質傾向會透過生涯調適力間接對其生涯自我效能產生影響。

事實上，Reed、Bruch 與 Haase (2004)以及簡維君（2006）的研究皆指出人格特質與生涯自我效能間之關連，而 Zikic 和 Klehe (2006)、Rogers、Creed 與 Glendon (2008)、Rogers 和 Creed (2010)、以及田秀蘭（2010）的研究也發現生涯調適力與生涯自我效能之關係，皆與本研究發現之現象一致。

此外，Rogers、Creed 與 Glendon (2008)、吳淑琬（2008）以及田秀蘭（2010）的研究中亦探討人格特質對生涯調適力之預測情形或直接影響力，並發現兩變項間有預測關係或因果關係存在，這些研究結果亦與本研究發現一致。Savickas(2005)曾指出，受到調適力的驅使，個體在生涯發展歷程中得以展現個人內在潛能，並從個體對自身潛能的覺知，來增進面對阻礙的信心與行動力。不同背景因素或不同發展階段下的碩士生，有各自的生涯發展階段與生涯角色之任務，亦有碩士班學習階段需因應的相同任務。在面對這些任務時，若能激發個人運用內在潛能有效處理，並意識到自己有何潛能、如何運用這些能力，不但有助於增加他們成功完成生涯任務的效能感，日後出現非預期的挑戰時，也更能有面對阻礙的信心與行動力。

整體而言，因果模式驗證之結果支持本研究假設。唯部分觀察變項的因素負荷量偏低的現象，顯示測量工具的修改應有助於因果模式驗證結果的有效性。此外，部分內在結構適配度的檢驗指標未能符合標準，亦顯示本研究提出的因果模式尚未臻於完善。未來可透過持續文獻探索中找出可能的影響因素，納入模式做進一步驗證，應有助於模式內在品質之提升。

第六章 結論與建議

本研究在探討碩士生人格特質、生涯自我效能與生涯調適力之差異情形、相關情形與因果關係。採用調查研究法，以「人格特質量表」、「自我效能分量表」及「生涯調適程度分量表」為研究工具，抽取　所大專院校研究所碩士班在學學生為研究對象，進行問卷之填寫。可供本研究使用之有效問卷共 644 份，所蒐集之研究資料透過 SPSS 16.0 與 AMOS 17.0 進行描述統計、單因子多變量變異數分析、典型相關分析與線性結構方程模式等統計方法進行資料分析與處理。

本章針對研究結果歸納出結論，並提出具體建議，以供做大專院校針對碩士生生涯輔導工作及後續相關研究主題之參考。全章共分為兩個節次，第一節為研究結論，包括不同背景變項之碩士生在人格特質、生涯自我效能與生涯調適力之差異情形、相關情形與因果關係；第二節為研究建議與限制，針對研究結果提出具體建議與限制，以做為學校實務工作及未來研究之參考。

第一節 結論

一、不同背景變項之碩士生在人格特質、生涯自我效能與生涯調適力之差異情形

（一）不同性別碩士生在各量表上之差異情形

不同性別之碩士生在整體人格特質與生涯自我效能上具有顯著差異存在，在整體生涯調適力上則未達顯著差異。人格特質量表方面，女碩士生在「開放經驗性」與「信任合作性」之特質傾向顯著高於男碩士生。在生涯自我效能量表方面，男碩士生在「推論性」之效能程度顯著高於女碩士生。生涯調適力量表方面，雖然不同性別之碩士生在整體量表上未達顯著差異，但從各分量表之差異比較來看，則顯示男碩士生在「生涯信心」之調適程度顯著高於女碩士生。

（二）不同年級碩士生在各量表上之差異情形

不同年級之碩士生僅在整體人格特質上有顯著差異存在，在整體生涯自我效能與生涯調適力上則未達顯著差異。人格特質量表方面，碩三學生在「開放經驗性」之特質傾向顯著高於碩一學生，在「信任合作性」之特質傾向亦顯著高於碩

一和碩二學生。

（三）不同年齡碩士生在各量表上之差異情形

不同年齡之碩士生在整體人格特質、生涯自我效能與生涯調適力皆具有顯著差異存在。人格特質量表方面，25 歲至 44 歲與 45 歲以上兩年齡族群合併為「建立維持期」生涯發展階段之碩士生在「開放經驗性」之特質傾向顯著高於 24 歲以下、位於「探索期」生涯發展階段之碩士生。在生涯自我效能量表方面，25 歲以上、處在「建立維持期」生涯發展階段之碩士生，在「信心強度」、「難度知覺」與「推論性」之效能程度皆顯著高於 24 歲以下、處在「探索期」生涯發展階段之碩士生。在生涯調適力量表方面，25 歲以上、處在「建立維持期」生涯發展階段之碩士生，在「生涯關注」與「生涯控制」之調適程度皆顯著高於 24 歲以下、處在「探索期」生涯發展階段之碩士生。

（四）不同科系類別的碩士生在各量表上之差異情形

不同科系類別之碩士生在整體人格特質、生涯自我效能與生涯調適力皆具有顯著差異存在。人格特質量表方面，就讀社會型科系的碩士班學生在「開放經驗性」之特質傾向顯著高於就讀實用型、企業型與事務型科系的碩士班學生，在「信任合作性」之特質傾向則顯著高於實用型、藝術型、企業型與事務型科系的碩士生。此外，就讀藝術型科系的碩士生在「開放經驗性」之特質傾向亦顯著高於實用型和事務型科系的學生，而研究型科系的碩士生在「開放經驗性」之特質傾向顯著高於事務型科系的學生，企業型科系的碩士生在「謹慎負責性」之特質傾向顯著高於實用型科系的學生。

生涯自我效能量表方面，就讀研究型科系的碩士班學生在「信心強度」之效能程度顯著高於就讀實用型科系的碩士班學生。生涯調適力量表方面，就讀實用型科系的碩士班學生在「生涯關注」之調適程度顯著低於就讀研究型、社會型與企業型科系的碩士班學生；就讀藝術型科系的碩士班學生在「生涯控制」與「生涯好奇」之調適程度則顯著高於實用型科系之碩士班學生。

（五）不同工作經驗的碩士生在各量表上之差異情形

不同工作經驗之碩士生在整體人格特質、生涯自我效能與生涯調適力皆具有顯著差異存在。人格特質量表方面，有工作經驗的碩士班學生在「開放經驗性」之特質傾向顯著高於無工作經驗的碩士班學生。生涯自我效能量表方面，有工作經驗的碩士班學生在「信心強度」、「難度知覺」與「推論性」之效能程度皆顯著高於無工作經驗的碩士班學生。生涯調適力量表方面，有工作經驗的碩士班學生在「生涯關注」、「生涯控制」、「生涯好奇」與「生涯信心」之調適程度皆顯著高於無工作經驗的碩士班學生。

（六）不同婚姻狀況的碩士生在各量表上之差異情形

不同婚姻狀況之碩士生在整體人格特質、生涯自我效能與生涯調適力皆具有顯著差異存在。人格特質量表方面，已婚的碩士班學生在「情緒穩定性」和「謹慎負責性」之特質傾向顯著高於未婚的碩士班學生。在生涯自我效能量表方面，已婚的碩士班學生在「難度知覺」和「推論性」之效能程度顯著高於未婚的碩士班學生。在生涯調適力量表方面，已婚的碩士班學生在「生涯控制」、「生涯好奇」、「生涯合作」和「生涯信心」之調適程度皆顯著高於未婚的碩士班學生。

二、人格特質、生涯自我效能與生涯調適力之相關情形

（一）人格特質與生涯自我效能之相關情形

碩士生的人格特質與生涯自我效能有典型相關存在，且經統計分析共可抽取出三組達顯著水準之典型相關因素，其典型相關係數依序爲.738、.377、.283。

第一組典型因素，碩士生的「情緒穩定性」、「外向性」與「謹慎負責性」特質傾向越高時，其「信心強度」、「難度知覺」與「推論性」之效能程度越高。第二組典型因素，碩士生的「情緒穩定性」特質傾向越高時，其「信心強度」之效能程度越低、「難度知覺」之效能程度越高。第三組典型因素，碩士生的「信任合作性」特質傾向越高時，其「信心強度」之效能程度越高。

（二）人格特質與生涯調適力之相關情形

碩士生的人格特質與生涯調適力有典型相關存在，且經統計分析共可抽取出三組達顯著水準之典型相關因素，其典型相關係數依序爲.707、.442、.309。

第一組典型因素，碩士生的「外向性」與「謹慎負責性」特質傾向越高時，其「生涯關注」、「生涯控制」、「生涯好奇」、「生涯合作」與「生涯信心」之調適力程度越高。第二組典型因素，碩士生的「信任合作性」特質傾向越高時，其「生涯合作」之調適力程度越高。第三組典型因素，碩士生的「情緒穩定性」特質傾向越低、「開放經驗性」特質傾向越高時，其「生涯好奇」之調適力程度越高。

（三）生涯自我效能與生涯調適力之相關情形

碩士生的生涯自我效能與生涯調適力有典型相關存在，且經統計分析共可抽取出兩組達顯著水準之典型相關因素，其典型相關係數依序爲.764、.285。

第一組典型因素，碩士生的「信心強度」與「推論性」之效能程度越高時，其「生涯關注」、「生涯控制」、「生涯好奇」、「生涯合作」與「生涯信心」之調適力程度越高。第二組典型因素，碩士生的「難度知覺」效能程度越高時，其「生涯關注」之調適力程度越低。

三、人格特質與生涯自我效能對生涯調適力之因果關係

碩士生的人格特質與生涯自我效能對生涯調適力之因果模式驗證方面，經初始模式與修正模式之檢驗結果顯示，以「人格特質」預測「生涯調適力」路徑、「生涯調適力」預測「生涯自我效能」以及「人格特質」預測「生涯自我效能」路徑之標準化係數達到統計上之顯著水準。顯示碩士生的「人格特質」與「生涯調適力」、「生涯調適力」與「生涯自我效能」、「人格特質」與「生涯自我效能」間皆有直接效果存在。此外，「人格特質」與「生涯自我效能」間亦有間接效果存在。

綜合基本適配指標、外在品質考驗與內在品質考驗等方面評估，本研究之修正模式與本研究觀察資料間的適配度在尚可接受之範圍，唯內在品質仍有可改進之空間。

第二節 建議

針對本研究之結果與發現，研究者提出下列幾項建議，以做為碩士生教育、生涯輔導與諮商及未來相關研究之參考。

一、對實務工作者的建議

（一）促進女碩士生對其優勢能力的覺知，提供男碩士生多元且充足的生涯資訊

本研究結果發現，女碩士生在「開放經驗性」與「信任合作性」之特質傾向顯著高於男碩士生，男碩士生在「推論性」之效能程度則顯著高於女碩士生。此一現象反映出女碩士生在將自身能力應用到其他生涯領域的信心程度較低，此一現象可能會影響他們在做生涯選擇時較容易限縮自己可以發展的方向。但事實上，女碩士生高開放經驗性之特質傾向，會促使他們積極投入生涯探索活動、蒐集相關資訊資訊，有充足的生涯資訊爲依據，會幫助他們做出較審慎之生涯決定以及更完善的生涯規劃。另一方面，高信任合作性之特質也是現今職場上所強調的重要就業力之一。因此，如能在女碩士生進行生涯探索活動時，協助其發覺自身擁有的優勢特質與能力，以及這些優勢在其生涯發展上或未來職場上可應用之處，將有助於提升其生涯自我效能感。

相對而言，男碩士生高推論性之效能程度反映出他們將自身能力推論至其他生涯領域的範圍較廣，此一現象使得他們相信自己在面對未來是有較多選擇的，對於自己所做決定也較果決、有信心。然而，若個體在生涯資訊不足的情況下將個人能力做過度推論，果斷的做出決定，有可能會因個人認知與現實情況落差過大，而引發日後在生涯發展或職場工作的不適應現象。因此，系所教師在提供男碩士生相關的生涯資訊時，須盡量注意資訊的充足性與完整性，以免學生僅頻單一、片面資訊就貿然下決定。大專院校諮商工作者在提供男碩士生生涯輔導與諮商服務時，可鼓勵他們多了解職業相關資訊，並與他們具體且詳細的討論其生涯決定與其興趣和價值觀的適配程度，透過多方面的探索與確認，縮小其個人認知與現實情況之差距。

（二）增進不同類所碩士生對學術研究的興趣與勝任感

本研究發現研究型科系的碩士班學生在「信心強度」之效能程度顯著高於就讀實用型科系的碩士班學生。此一現象反映出就讀研究型類所的碩士生對於自己能成功完成一任務的信心程度較高，而就讀實用型類所的碩士生則相對的較低。由於碩士班階段除了學習專業領域知能，亦重視該領域學術研究之進行。對擅於運用智能思考解決問題的研究型類所碩士生而言，此種須發現與專業領域有關的現象或問題，並透過分析、邏輯推理、實驗等方式解決問題的活動，是他們較感興趣也較能夠勝任的任務。從對學術活動的喜愛與勝任感中，累積他們在碩士班此一生涯階段的成功經驗與意義感，應有助於提升他們對自己能完成生涯任務之信心與效能感。反之，對於常進行技術操作的實用型類所學生而言，學術研究較不是他們慣於從事的活動，故較少有機會從這些學業任務中建立起成功或正向經驗。由此可知，在碩士班此一重視學術研究能力養成之學習階段，各系所教師可注意不同系所學生的特性，並在教學設計上協助激發學生投入學術研究活動之動機，以及完成學術研究任務之勝任感。如：針對擅長技術操作的學生，可透過具體研究步驟的講述與舉例，幫助他們理解。或可鼓勵他們從事需要實際操作的研究方式，以符合他們務實、按部就班的特質。透過促進碩士生對學術研究的勝任感，學生累積在碩士班學習階段的成功經驗，將有助於他們未來無論在從事學業任務或職涯任務的信心。

（三）多了解實用型類所學生對未來生涯規劃的態度與想法

根據本研究之發現，就讀實用型類所的碩士生在「開放經驗性」之特質傾向顯著低於社會型與藝術型類所的碩士生，在「信任合作性」之特質傾向顯著低於社會型類所的碩士生；在「信心強度」之效能程度顯著低於就讀研究型科系的碩士班學生；在「生涯關注」之調適程度顯著低於就讀研究型、社會型與企業型科系的碩士班學生，在「生涯控制」與「生涯好奇」之調適程度則顯著就讀藝術型科系的碩士班學生。此一現象可能反映出就讀實用型類所的碩士生對其未來生涯

的關注程度以及控制感相對較低，對自己能否成功完成一工作任務的效能感亦相對較低，加上他們性格特質較為保守、不喜與人交際，故較少主動嘗試不同的經驗。這使得他們對自我和未來生涯方向的認識層面較有限，且務實、專注於眼前任務完成的特性，可能使得他們較不覺得當前所強調的生涯規劃是重要的，且在面對生涯轉換與變動時也較容易顯得缺乏彈性與應變力。針對此現象，實務工作者可多關注該類所學生對未來生涯的態度與想法，適時針對有需要者輔以生涯輔導與諮商活動之介入，讓他們在探索自我與職業世界的過程中，對未來的感覺更真實和有掌握感，進一步提升實用型類所學生對未來生涯的關注程度與準備度。

另一方面，由於生涯理論和相關測驗題項多為社會型興趣類型者提出之觀點，因此理論和題項內涵所強調之生涯態度、想法與行為，有可能和實用型興趣類型者所看重的生涯觀點不同。故在實務工作的介入時，可先多了解此類型碩士生對生涯的態度與想法，以確認他們是否有實際的生涯困擾與諮商輔導服務之需求。

（四）從生涯發展的角度，提供不同年齡階段碩士生所需之協助

從本研究結果發現，不同年級碩士班學生在整體生涯自我效能與生涯調適力上皆未達顯著差異，而不同年齡碩士班學生在整體生涯自我效能與生涯調適力皆具有顯著差異存在。此一現象反映出碩士班階段個體生涯發展的成熟度在其生涯自我效能與生涯調適力程度之高低扮演較重要的角色。其中又以年齡較低，處在「探索期」生涯發展階段的碩士生在「信心強度」、「難度知覺」與「推論性」之效能程度，以及「生涯關注」與「生涯控制」之調適程度，皆顯著低於年齡較長、處在「建立維持期」生涯發展階段的碩士生。處在「探索期」階段之個體正值自我與職業世界之探索，隨著發展的成熟，個體逐漸會有明顯的職業興趣偏好，並開始進行職業角色的試驗與實踐。與正在實踐、統整與穩固個人生涯目標，處在「建立期」或「維持期」生涯發展階段之碩士班學生相較，「探索期」階段的碩士生對其生涯目標應尚未聚焦或明確，故較容易因外在的困難或挫折而對自身的生

涯選擇與目標產生懷疑。此爲個體生涯發展必經的歷程，應會隨著人格和生涯發展成熟，以及經驗的累積有有所成長。實務工作者在面對年齡較輕，對個人未來生涯感到焦慮或困擾的碩士生案主，可加以確認是否爲其發展階段的必然狀態，亦或爲其它因素引發的生涯困擾。而針對發展階段必然的不確定感，則可適時輔以生涯探索活動的介入，或生涯資訊的提供，以協助個人增進對自我與職業世界的了解。

（五）需注意多元經驗與多重角色對個人生涯發展之正向助益

根據本研究之結果，不同工作經驗之碩士生在整體生涯自我效能與生涯調適力皆具有顯著差異存在；不同婚姻狀況之碩士生在生涯自我效能與生涯調適力亦有顯著差異存在。尤其又以有工作經驗者或已婚者之生涯自我效能與生涯調適力程度高於無工作經驗或未婚的碩士生。此現象反映出工作經驗與多重角色對碩士生在生涯發展任務之因應或特定生涯階段之適應有正向的助益。從職場或家庭環境轉換到學習環境，從工作或家庭角色轉換至學習者角色，個體皆需要經歷一段心理上的調適，甚至需持續平衡不同角色間的期待與責任。儘管更容易面臨角色間的衝突或平衡不同角色之壓力，但在不同經驗與角色的投入與轉換之過程中，個體將有機會對自身的興趣、目標、能力、資源等有更清楚的認識。故大專院校諮商工作者在面對有工作經驗或已婚的碩士生尋求生涯諮商之協助時，需注意多元經驗與多重角色對個人生涯發展之正向助益。儘管有時個案正經歷不適應或角色衝突之困擾，將工作經驗或多重角色視爲個人在碩士班學習階段的阻力，諮商員可協助案主探討並覺察這些個人經驗與角色之正向意義。例如：協助個案再釐清決定繼續進修的意義、探討在多重角色下仍堅持選擇進修的動力、在工作或家庭角色中發掘自己可有效應用於適應碩士班環境與學習者角色的正向能力與特質等。與其將多重角色視爲需解決的問題，倒不如看見困境存在的正向意義，讓有困擾的碩士生看見自己已擁有的資源與力量，不但可增加他們的效能感與面對問題的決心，也讓他們對自己在因應未來生涯挑戰可使用的資源能有清楚的掌握。

（六）需注意情緒穩定性特質對個人生涯發展的助力與阻力

本研究在探討人格特質與生涯自我效能、生涯調適力間之關聯時，發現當碩士生「情緒穩定性」之傾向越高、同時「外向性」與「謹慎負責性」特質傾向越高時，其「信心強度」、「難度知覺」與「推論性」之效能程度越高；另一方面，當碩士生的「情緒穩定性」特質傾向越高時，其「信心強度」之效能程度越低、「難度知覺」之效能程度越高；此外，碩士生的「情緒穩定性」特質傾向越低、同時「開放經驗性」特質傾向越高時，其「生涯好奇」之調適力程度越高。由上述結果可發現，情緒穩定性之特質與個體生涯發展間同時存在正向關聯與負向關聯，而此現象應用於諮商實務工作上有兩點啓示。首先，在了解碩士生生涯自我效能程度時，並不適合單獨從「情緒穩定性」此一特質傾向之高低來判斷個體生涯發展與適應之情形，反之亦然。從 Reed、Bruch 與 Haase(2004)、簡維君（2006）以及本研究結果皆發現，高情緒穩定性特質傾向者，同時對未來充滿樂觀，行事和態度是有計畫性且負責任的，對個人生涯發展與現況有較高的效能感和滿意度。故針對有生涯困擾的碩士生個案，大專院校諮商工作者需同時將情緒穩定性、外向性與謹慎負責性三者特質傾向同時納入評估之考慮，方能更有效了解碩士生個案的生涯自我效能情形。

其次，「情緒穩定性」此一特質傾向對個體生涯發展有其助力與阻力。高情緒穩定性特質者不易受到高度情緒喚起狀態干擾，而影響個人的行爲表現，此一結果將有助於促進個體之效能感與成功預期。然而，低情緒穩定性特質傾向的個體亦有可能在焦慮情緒的驅使下，積極投入於生涯探索活動中，或加倍努力累積個人的能力。尤其若個體擁有對各種經驗抱持開放態度的特質，在嘗試生涯探索活動的經驗廣度會更高。故大專院校生涯諮商工作者在協助有高焦慮特質的碩士生個案時，應同時注意此一特質帶給個案正向和負向的影響。一方面將焦慮情緒重新詮釋爲個案對個人未來生涯發展的重視與在乎，以鼓勵他們持續生涯探索與準備行爲；另一方面也需注意焦慮情緒對其行爲表現與生涯選擇所帶來可能的干

擾，適時輔以諮商輔導的介入，協助個體減緩焦慮情緒爲個體生涯行爲產生的負面影響力。

（七）將外向性與謹慎負責性之特質作爲初步了解碩士生生涯自我效能與生涯調適力情形之指標

本研究在探討人格特質與生涯自我效能、生涯調適力間之關聯時，發現當碩士生在「外向性」與「謹慎負責性」之傾向越高時，且同時「情緒穩定性」特質傾向越高，其「信心強度」、「難度知覺」與「推論性」之效能程度越高；此外，當碩士生「外向性」與「謹慎負責性」的特質傾向越高時，其「生涯關注」、「生涯控制」、「生涯好奇」、「生涯合作」與「生涯信心」之調適力程度越高。在人格特質與生涯自我效能、人格特質與生涯調適力的典型相關模式中，此二組典型相關係數較高，分別爲.738和.707。過去亦有許多研究指出高外向性和高謹慎負責性與個體生涯發展之正向關聯（Reed, Bruch, & Haase, 2004; Rottinghaus et. al., 2005; Rogers, Creed, & Glendon, 2008; Rogers & Creed, 2010；簡維君，2006；吳淑琬，2008）。由此可見，「外向性」與「謹慎負責性」爲瞭解碩士生生涯發展情形的重要特質。實務工作者可參考此二特質的外顯行爲特徵，用以初步了解碩士生的生涯自我效能與生涯調適力。

二、研究限制與未來研究之建議

（一）研究對象盡可能顧及不同地區與不同學校性質

本研究參與者多來自北部地區的學校，雖包含公、私立大學與教育類大學，但較少有科技大學之參與者。且本研究參與者取得方式爲立意取樣，雖盡可能顧及不同性別、年級、年齡、科系類別與工作經驗等人數之平均分佈，但仍有選樣偏誤之疑慮存在。故研究結果推論上，區域、學校性質等皆有其侷限性。在未來研究中建議可將研究對象就讀學校之類型以及區域納入考量，方能確定不同區域與學校性質的碩士生其生涯發展有無差異。

（二）探討專門領域與一般大學相同領域碩士班學生在生涯發展上的差異

本研究中部分研究參與者就讀的類所爲該校發展之重點，或就讀的學校與類所爲相關領域中聲望較高之學校，此一環境因素的差異是否也影響碩士生對其未來生涯的觀感與信心，値得未來研究進一步的探討。未來研究中建議可以特定專業領域爲發展方向的大學以及一般大學同樣領域研究所的碩士班學生爲對象，比較此二族群在面對個人未來生涯發展的效能感與心理準備度上是否有差異存在。

（三）探討不同性別、年齡、工作經驗與婚姻狀況之交互作用影響

本研究結果發現不同年齡、工作經驗、與婚姻狀況的碩士生在人格特質、生涯自我效能與生涯調適力上皆有顯著差異存在，其中以年齡較長者、有工作經驗者、或已婚者有較高的生涯自我效能和生涯調適力。此研究發現有其價値，且與過去部分研究的觀點一致。但也須注意的是，有工作經驗或已婚的碩士生，多半年齡也較長、處在建立期或維持期生涯發展階段。故個體發展的成熟度是否受到多元經驗或多重角色的影響，抑或多元經驗、多重角色對個體的正向影響與其年齡的成熟度有關，這些都値得進一步去探討。未來研究建議可再進一步探討不同年齡與工作經驗的交互作用，以及不同年齡與婚姻狀況的交互作用影響。

另一方面，本研究參與者中已婚的碩士生多半爲女性。故研究發現已婚者有較高的情緒穩定性特質傾向、生涯控制與生涯合作等，是否爲女性特質因素之影響，也値得在未來的研究進一步澄清。故建議未來研究亦可加入不同性別與婚姻狀況交互作用之比較。

（四）將測量工具做進一步修改與精進

本研究在探討人格特質、生涯自我效能與生涯調適力之假設模式與本研究參與者資料的適配性，其中卻發現除了人格特質與與外向性、人格特質與謹慎負責性之因素負荷量尚在合理範圍，人格特質與其他測量指標之因素負荷量皆偏低。此現象顯示本研究用來測量人格特質之工具應未能充分測出研究者欲探討的人格特質五向度。未來在使用人格量表進行研究時，一方面須考量研究對象的適用性，

另一方面在正式問卷實施前，可先透過預試分析確認量表信、效度，以確保研究工具測量的穩定性和有效性。

（五）將問卷實施程序與情境標準化

本研究透過問卷調查法了解碩士生的人格特質、生涯自我效能與生涯調適力，問卷有紙本問卷與網路版問卷兩種形式。問卷施測與回收方面，為尊重各系所的接受度與行政作業流程，部分問卷是透過郵寄問卷紙本，請系所助教或學生代為發放實施。故問卷實施較難確保有一標準化程序，或是研究參與者是在安靜不受擾的情境下完成問卷的。此現象極有可能影響本研究測量結果的誤差值。故未來研究進行時，建議可在標準化的程序下實施並完成問卷之填寫，應能夠測量到碩士生更真實的想法。

（六）從相關文獻中找出可能與生涯調適力有關之變項，納入因果模式中做進一步驗證

本研究在探討碩士生人格特質、生涯自我效能與生涯調適力之因果關係時，發現生涯自我效能對生涯調適力有直接的影響力。然而假設模式的適配度考驗亦顯示，本研究所提出的因果模式在內在結構模式適配度考驗中仍有部分指標未能符合。顯示本研究所提出之因果模式，其內在品質仍有可改進之空間。未來研究建議可從相關文獻探討中找出可能與生涯調適力有關之變項，持續進行因果模式之修改與驗證，使生涯調適力之因果模式臻於完整。

參考文獻

一、中文部分

于曉平（2007）：**高中數理資優女生性別角色、生涯自我效能與生涯發展之關聯及角色楷模課程實驗之影響研究**。國立臺灣師範大學特殊教育研究所博士論文。

王玉珍（1998）：**生涯探索團體對高二女學生職業建構系統及生涯自我效能之影響研究**。國立臺灣師範大學教育心理與輔導研究所碩士論文。

王玉珍、田秀蘭、朱惠瓊、葉寶玲（2011）：優勢中心取向生涯諮商之諮商歷程與療效內涵探究。**教育心理學報，42**，631-654。

王靜宜（1994）：**護理研究生專業生涯選擇及其相關因素之探討**。國立陽明大學公共衛生學研究所碩士論文。

田秀蘭（2003）：社會認知生涯理論之興趣模式驗證研究。**教育心理學報，34**（2），247-266。

田秀蘭（2010）：**華人生涯調適之實徵研究─相關因素及諮商方案之發展與驗證**。行政院國家科學委員會專題研究計畫結案報告。

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。

任蕙玲（2005）：**研究生生涯決策自我效能暨生涯阻礙對未來職業選擇適配性之研究**。國立交通大學教育研究所碩士論文。

江錦樺（2001）：**人格特質與組織文化之適配性對工作績效之影響－以高科技 F 公司爲例**。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。

何海兵、周凱（2006）：**上海調查顯示：研究生生活學習缺乏規劃**。取自中國教育在線網站：http://www.edu.cn/20060413/3185276.shtml，100 年 8 月 27 日。

何淑禎（2002）：**職業婦女工作與家庭生活調適之研究─以已婚國小女教師爲例**。國立嘉義大學家庭教育研究所碩士論文。

余民寧（1998）：**大專學生生涯適應能力之研究：以業界需求爲例**。教育部訓育委員會委託之專題研究案。

吳芝儀（2000）：**生涯輔導與諮商**。嘉義：濤石。

吳淑琬（2008）：**大學生生涯適應力量表編製及其相關研究**。國立嘉義大學輔導與諮商研究所碩士論文。

李詠秋（2001）：**原住民大學生生涯發展狀況、生涯自我效能與其生涯阻礙因素之關係研究**。國立新竹師範學院國民教育研究所碩士論文。

周惠英（1999）：**派駐大陸人員之人格特質與組織社會化戰術對組織承諾之影響**。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。

林生傳（2000）：**教育社會學**。台北：巨流。

林秀珍（2004）：**以人格特質與工作滿意度探討生涯路徑影響因素─以資訊軟體人員爲例**。國立暨南國際大學國際企業學系碩士論文。

林東河（1996）：**企管碩士生涯之比較研究─以學前背景爲分類基礎**。國立交通大學管理科學研究所碩士論文。

林香君（1992）：**生涯未定向類型與團體諮商策略交互作用效果之研究**。國立台灣師範大學教育心理與輔導研究所碩士論文。

林惠瑜（2004）：**大學生知覺之家庭親子界限與其生涯自我效能的關係**。國立政治大學心理學研究所碩士論文。

林旖旎、陳凱婷（2009）：女性諮商輔導碩士生於研究所生涯的學習與成長經驗。**中國輔導與諮商學報，25**，213-250。

邵俊德（1995）：**高中音樂資優生生涯自我效能與生涯決定之研究**。國立臺灣師範大學特殊教育研究所碩士論文。

邱卉綺（2005）：**高中生生涯決定困難、生涯自我效能與焦慮憂鬱情緒之相關研究**。國立臺灣師範大學教育心理與輔導學所在職進修碩士班碩士論文。

金樹人（1997）：**生涯諮商與輔導**。台北：東華。

洪季庭（2004）：**高雄市已婚職業婦女成就動機、工作價値觀與生涯自我效能關係之研究**。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。

袁志晃（2002）：生涯未定向大學生生涯發展阻力因素之探討。**彰師大輔導學報，23**，109-130。

張佳晏（2004）：**大學女生之生涯自我效能與其生涯成熟、生涯阻隔及因應策略之**

相關研究。國立臺南大學國民教育研究所碩士論文。

張春興（1991）：**現代心理學**。台北：東華。

張翊祥（2004）：**團隊成員人格特質組合對團隊效能影響之研究–以團隊互動過程爲中介變項**。中原大學企業管理研究所碩士論文。

教育部（2009）：**主要統計表**。取自教育部統計處網站：http://www.edu.tw/statistics/content.aspx?site_content_sn=8869，98 年 5 月 17 日。

教育部（2009）：**重要教育統計資訊大綱**。取自教育部統計處網站：http://www.edu.tw/statistics/content.aspx?site_content_sn=8956，98 年 5 月 17 日。

許淑穗（1998）：**生涯自我效能、個人變項與環境因素對大學生生涯選擇的影響—生涯選擇之路徑分析**。國立彰化師範大學輔導學系博士論文。

許雅婷（2002）：**人格特質與團隊組合對知識分享.創新績效的影響**。東吳大學企業管理研究所碩士論文。

郭佩菁（2007）：**生涯規劃課程對高一男生生涯決定困難、生涯自我效能及決策型態之實驗效果研究**。國立臺灣師範大學教育心理與輔導研究所碩士論文。

郭玟嬿（2003）：**科技大學學生生涯決策自我效能、工作價值觀與未來進路調查之研究**。國立高雄師範大學教育系碩士論文。

郭蓓蓉（2008）：**臺北市高中生生涯自我概念、生涯自我效能與生涯決定困難之研究**。國立台灣師範大學教育心理與輔導學系碩士在職專班論文。

陳金定（1987）：**生計決策訓練課程對高一男生生計決策行爲之實驗研究**。國立台灣師範大學輔導研究所碩士論文。

陳貞夙（1998）：**生涯團體輔導對犯罪青少年生涯信念、生涯自我效能輔導效果**。國立高雄師範大學輔導研究所碩士論文。

陳淑琦（1999）：**大學理工科系學生生涯自我效能、結果預期、職業興趣與職業選擇之相關研究**。國立高雄師範大學輔導研究所碩士論文。

陳麗娟 (1983)：家庭社經地位、排行、家庭大小與國中學生職業成熟的關係。**國立彰化師範大學學報，8**，93-112。

彭森明（2007）：**九十四學年度碩士應屆畢業生問卷調查描述性統計表分析報告**。大專校院畢業生流向資訊平台期末報告。

黃可欣（2006）：**戀愛中大學生之性別角色特質、人格特質與愛情態度之相關研究**。國立新竹教育大學教育心理與諮商研究所碩士論文。

黃炤容（2001）：**生涯探索團體方案對高職二年級女學生生涯發展及生涯自我效能之影響研究**。國立臺灣師範大學教育心理與輔導研究所碩士論文。

黃堅厚（1999）：**人格心理學**。台北市：心理。

黃彩霖（2003）：**醫院行政人員的人格特質、工作壓力、工作投入、專業承諾及工作績效之相關性研究**。私立南華大學管理研究所碩士論文。

黃淑敏（1999）：**師院生生涯自我效能、生涯動機、生涯成熟相關因素之研究**。臺南師範學院國民教育研究所碩士論文。

黃瑞峯（2006）：**成人生涯自我效能與生涯轉換之相關研究－以大學成人學生爲例**。國立台中教育大學諮商與教育心理研究所碩士論文。

黃瑛琪（1997）：**生涯探索團體對高一生涯不確定型學生生涯定向與生涯決策自我效能預期程度之影響研究**。國立高雄師範大學輔導學系碩士論文。

甯靜瑩（2000）：**選擇非傳統性別職業/科系之碩士生生涯發展歷程探究**。國立成功大學教育研究所碩士論文。

楊錦登（2007）：生涯自我效能之探討。**諮商與輔導，264**，44-48。

葉光輝譯（2007）：**性格心理學**。台北市：雙葉。

過修齊（2003）：**國民小學教師生涯承諾、生涯自我效能與生涯協助需求相關之研究**。臺中師範學院國民教育研究所碩士論文。

劉宏鈺（2002）：**雙生涯家庭女性繼續學習歷程與經驗之研究**。國立中正大學成人及繼續教育研究所碩士論文。

劉錦勳（2002）：**台商外派大陸人員人格特質、工作價值觀與生涯發展傾向間的關係**。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。

厲瑞珍（2002）：**南部地區大學應屆畢業生自我統合危機與生涯自我效能之相關研究**。國立高雄師範大學教育學系碩士論文。

蔣美惠（2004）：**探討保全人員生涯管理、人格特質及組織氣氛對工作滿足、自我**

效能與工作績效之關聯性研究-以台北市保全公司爲例。私立南華大學管理研究所碩士論文。

黎麗貞（1996）：**大學女生性別角色、生涯自我效能、生涯阻礙與職業選擇之相關研究**。國立高雄師範大學輔導研究所碩士論文。

謝宏惠（1989）：**大專生性別角色、場地獨立性、決策型態、生涯自我效能與生涯不確定之相關研究**。國立台灣師範大學教育心理與輔導研究所碩士論文。

韓繼成（2002）：**國民中學訓導人員角色壓力、人格特質與工作滿意度的關係之研究**。國立彰化師範大學教育研究所碩士論文。

簡維君（2006）：**人格特質與性別刻板知覺對於女性資優學生生涯成功之預測研究**。國立臺灣師範大學特殊教育研究所博士論文。

二、英文部分

Allport, G. W. & Odbert, H. S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs, 47*, No. 1.

Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation.* NY: Holt.

Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality.* NY: Holt, Reinhart and Winston.

Armstrong, P. I., & Anthoney, S. F. (2009). Personality facets and RIASEC interest: An integrated model. *Journal of Vocational Behavior, 75*, 346-359.

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.

Ayres, J. S., & Potter, H. R. (1989). Attitudes toward community change: A comparison between rural leader and residents. *Journal of the Community Development Society, 20*, 1-18.

Bandura, A. (1977a). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Bandura, A. (1977b). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84(2)*, 191-215.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hal.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H.Freeman.

Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist, 56*, 781-796.

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. & 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. & Schifano, R. S. (2000). Evaluation of an intervention to increase Realistic self-efficacy and interests in college women. *Journal of Vocational Behavior, 56*, 35-52.

Betz, N. E., & Voyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *Career Development Quarterly, 46*, 179-189.

Betz, N. E., Klein, K., & Taylor, K.M. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy scale. *Journal of Career Asseseement, 4*, 47-57.

Blustein, D. L. (1989). The relationship of career-related self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behavior, 35*, 194-203.

Blustein, D. L., Chaves, A. P., Diemer, M. A., Gallagher, M. A., Marshall, K. G., Sirin, S., & Bhati, K. S. (2002). Voices of the forgotten half: The role of social class in the school-to-work transition. *Journal of Counseling Psychology, 49*, 311-323.

Borgen, F. H. (1984). Counseling Psychology. *Annual Review of Psychology, 35*, 579-604.

Boudreau, J. W., Boswell, W. R., & Judge, T. A. (2001). Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of Vocational*

Behavior, 58, 53-81.

Brooks, L., Cornelius, A., Greenfield, E., & Joseph, R. (1995). The relation of career-related work or internship experiences to the career development of college seniors. *Journal of Vocational Behavior, 46,* 332-349.

Burger, J. M. (1993). *Personality.* Pacific Grove, CA: Brooks/ Cole Publishing Co.

Costa Jr., P. T. & McCrae, R. R.(1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences, 13,* 653-665.

Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variable, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior, 74,* 219-229.

Crites, J. O. (1978). *Career maturity inventory*. CTB/ McGraw-Hill.

Croteau, J. M., & Slaney, R. B. (1994). Two methods of exploring interests: A comparison of outcomes. *The Career Development Quarterly, 42,* 252-261.

Duffy, R. D., & Blustein, D. L. (2005). The relationship between spirituality, religiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior, 67,* 429-440.

Dwifht, S. A., Cumming, K. M. & Glenar, J. L.(1998). Comparison of criterion-related validity coefficients for the Mini-Markers and Goldberg's Markers of the Big Five Personality Factors. J*ournal of Personality Assessment ,70*(3), 541-550.

Ebberwein, C. A., Krieshok, T. S., Ulven, J. C., & Prosser, E. C. (2004). Voice in transition: Lessons on career adaptability. *The Career Development Quarterly, 52*, 292-308.

Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior, 65,* 14-38.

Gianakos, I. (1996). Career development differences between adult and traditional-aged learners. *Journal of Career Development, 22(3),* 211-223.

Gianakos, I. (2001). Predictors of career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Assessment, 9,* 101-114.

Giles, M. & Rea, A. (1999). Short research mote career self efficacy: An application of the theory of planned behavior. *Journal of Occupational & Organizational Psychology, 72*, 393-398.

Goldberg, C. N. (1990). An alternative "description of personality": The big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology, 59*, 1216-1229.

Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological Assessment, 4*(1), 26-42.

Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist, 48*, 26-34.

Greenhaus, J. H. (1971). An investigation of the role of career salience in vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior, 1*, 209-216.

Griffin, B., & Hesketh, B. (2003). Adaptable behaviours for successful work and career adjustment. *Australian Journal of Psychology, 55*, 65-73.

Hackett, G. & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior, 18*, 326-339.

Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *The Academy of Management Executive, 10*, 8–16.

Hall, D. T. (2004). The protean career: Aquarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior, 65*, 1–13.

Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 155-176.

Hartung, P. J., & Borges, N. J. (2005). Toward integrated career assessment: Using story to appraise career dispositions and adaptability. *Journal of Career Assessment, 13*, 439-451.

Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2008). Career adaptability in childhood. *The Career Development Quarterly, 57*, 63-74.

Heppner, P. P., Wampold, B. E., & Kivlighan, D. M. (2008). *Research design in* *counseling*. Belmont, CA : Thomson Brooks/Cole.

Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 74*, 145-155.

Hirschi, A. (2010). The role of chance events in the school-towork transition: The influence of demographic, personality, and career development variables. *Journal of Vocational Behavior, 77*, 39-49.

Hirschi, A., & Lage, D. (2007). The relation of secondary student's career choice readiness to a six-phase model of career decision-making. *Journal of Career Development, 34,* 164-191.

Hyun, J. K., Quinn, B. C., Madon, T., & Lustig, S. (2006). Graduate student mental health: Needs assessment and utilization of counseling services. *Journal of College Student Development, 47*(3), 247-266.

Ito, J. K. & Brotheridge, C. M. (2005). Does supporting employees' career adaptability lead to commitment, turnover, or both? *Human Resource Management, 44*(1), 5-19.

Jin, L., Watkins, D., & Yuen, M. (2009). Personality, career decision self-efficacy and commitment to the career choices process among Chinese graduate student. *Journal of Vocational Behavior, 74*(1), 47-52.

Kenny, M. E., & Bledsoe, M. (2005). Contributions of the relational context to career adaptability among urban adolescents. *Journal of Vocational Behavior, 66,* 257-272.

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. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of*

Vocational Behavior, 45, 79-122.

Libert, R. M. & Libert, L. L. (1998). *Personality: Strategies and issues*. NY: Brooks/ Cole Publishing Co.

London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. Academy of Management Review, 8, 620-630.

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

Lounsbury, J. W., Park, S., Sundstrom, E., Williamson, J.M., & Pemberton, A. E. (2004). Personality, career satisfaction, and life satisfaction: Test of a directional model. *Journal of Career Assessment, 12*(4),395-406.

Luzzo, D. A. & Taylor, M. (1994). The effect of verbal persuasion on the career self-efficacy of college freshmen. *California Association for Counseling and Development Journal, 14*, 31-34.

Luzzo, D. A. (1993). Value of career-decision-making self-efficacy in predicting career-decision-making attitudes and skills. *Journal of Counseling Psychology, 40*(2), 194-199.

McAdams, D. P. (1995). What do we know when we know a person? *Journal of Personality, 63*(3), 365-396.

McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior, 71*, 247-264.

McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1987). Validation of the five factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 81-90.

Mooradian, T. A. & Nezlek, J. B. (1996). Comparing the NEO-FFI and Saucier's

Mini-Markers as measures of the big five. *Personality and Individual Differences , 21*(2), 213-215.

Nevill, D. D. & Schlecker, D. I. (1988). The relation of self efficacy and assertiveness to willingness to engage in traditional/ nontraditional career activities. *Psychology of Women Quarterly, 12*, 91-98.

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

Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 66,* 574-583.

O'Brien, K. M. (2003). Measuring career self-efficacy: Promoting confidence and happiness at work. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (pp. 109-126). Washington, DC, US: American Psychological Association.

O'Brien, K. M., Bikos, L. H., Epstein, K. L., Flores, L. Y., Dukstein, R. D., & Kamatuka, N. A. (2000). Enhancing the career decision-making self-efficacy of upward bound students. *Journal of Career Development, 26*, 277-293.

O'Connell, D. J., McNeely, E., & Hall, D. T. (2008). Unpacking personal adaptability at work. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 14*(3), 248-259.

Osipow, S. H. (1987). *Career Decision Scale Manual.* Odessa, FL: Psychological Service Assessment Resources.

Patton, W., & Creed, P. A. (2001). Perspectives on Donald Super's construct of career maturity. *International Journal of Educational and Vocational Guidance, 1*, 1-18.

Pervin, L. A. & John, O. P. (1997). *Personality: Theory and research.* NY: John Wiley.

Peterson, S. L. (1993). Career decision-making self-efficacy and social and academic integration of underprepared college students: Variations based on background characteristics. *Journal of Vocational Education Research, 18,* 77-115.

Phares, E. J. & Chaplin, W. F. (1997). *Introduction to personality.* NY: Longman.

Ployhart, R. E. & Bliese, P. D. (2006). Individual adaptability (I-ADPAT) theory: Conceptualizing the antecedents, consequences, and measurement of individual differences in adaptability. In C. S. Burke, L. G. Pierce, & E. Salas (Eds.), *Understanding adaptability: A prerequisite for effective performance within complex environments* (pp. 3-39). CA: Elsevier.

Pulakos, E.D., Arad, S., Donovan, M.A., & Plamondon, K.E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. Journal of Applied Psychology, 85, 612-624.

Raskin, P. M. (1998). Career maturity: The construct's validity, vitality, and viability. *The Career Development Quarterly, 47*(1), 32-35.

Reed, M. B., Bruch, M. A., & Haase, R. F. (2004). Five-Factor Model of Personalityand Career Exploration. *Journal of Career Assessment*, *12*(3), 223-238.

Reise, M., & Gold, D. P. (1993). Retirement, personality, and life satisfaction: A review and two models. Journal of Applied Gerontology,12, 261-282.

Rogers, M. E., Creed, P. A., & Glendons, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior, 73*, 132-142.

Rogers, M. E., Creed, P. A., A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework, *Journal of Adolescence* (2010), doi:10.1016/ j.adolescence.2009.12.010.

Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career future inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. Journal of Career Assessment, 13(1), 3-24.

Saucier, G. (1994). Mini-markers: a brief version of Goldberg's unipolar Big-Five markers. *Journal of Personality Assessment, 63*(3), 506-516.

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability： An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly, 45*, 247-259.

Savickas, M. L. (2009). Life-design international research group: Career adaptability project. A report on framework and follow-up studies at the Humboldt Universitat in Berlin. Unpublished.

Savickas, M. L.(2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent(Eds.), *Career development and counseling ：Putting theory and research to work*(pp. 42–70). Hoboken, NJ： Wiley.

Savickas, M. L., Briddick, W. C., & Watkins, C. E. (2002). The relation of career maturity to personality type and social adjustment. *Journal of Career Assessment, 10*(1), 24-41.

Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing.

Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior, 58*, 1-21.

Stringer, K. J., & Kerpelman, J. L. (2010). Career identity development in college students: Decision making, parental support, and work experience. *An International Journal of Theory and Research, 10*, 181-200.

Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration Survey (CES). Journal of Vocational Behavior, 22, 191-226.

Super, D. E. & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counseling, 9*, 194-201.

Super, D., E., & Hall, D., T. (1978). Career development: Exploration and planning. *Annual Review of Psychology, 29*, 333-372.

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.

Wan, W. W. N., Luk, C. L., & Lai, J. C. L. (2000). Personality correlates of loving styles among Chinese students in Hong Kong. *Personality and Individual Differences, 29*, 169-175.

Wikie, J. R., Ferree, M. M., & Ratcliff, K. S. (1998). Gender and fairness: Marital satisfaction in two-earner couples. *Journal of Marriage and the Family, 60,* 577-594.

Zhang, L.-F. (2005). Thinking style and the big five personality traits revisited. *Personality and Individual Difference, 40*, 1177-1187.

Zikic, J., & Klehe, U-C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior, 69,* 391-409.

附錄

附錄一

生涯態度問卷研究同意書

在此研究中，你將會填答一份關於個人性格與生涯態度的問卷。本研究為國立台灣師範大學教育心理與輔導所的研究生吳欣倫的碩士論文研究，並在該系所教授田秀蘭博士的指導下進行研究的實施與撰寫。研究目的在探討國內碩士班在學生的生涯調適力與相關因素，研究的參與包括完成一份 15-20 分鐘的問卷。

這份同意書是用來讓你知道，參與這份研究完全是出自於你個人的意願，你可以在任何時間決定終止參與，或跳過任何一個你不想回答的題目。你的參與意願不會為你帶來任何負面的結果。完成這份問卷不會帶來任何可能影響個人正常生活的風險。研究的結果將可提供國內大專院校關於碩士班學生生涯現況的重要資訊，以提出更符合碩士生需求的職涯輔導服務。問卷採用匿名的方式填寫，你所簽署的同意書會和問卷分開。所收集到的問卷資料皆保密處理，不會將你填寫的資料外流或做其他用途使用。研究結果會撰寫成碩士論文，但不會報導你個人資料，所有結果皆以整體分析數據（如：團體平均數）呈現。

如你對於本研究問卷或同意書有任何疑問，你可以聯絡 吳欣倫 研究生，E-mail：[redacted]。

我同意參與這項研究的進行，在問卷上的填寫是不具名的。同時我也明白參與這份研究是出自我個人的意願，而且我可以在任何時候決定終止參與這份研究。

研究參與者簽名＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ 日期＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

附錄二

「人格特質量表」使用同意書

茲同意　吳欣倫君　使用本人修定之「人格特質量表」，以作為進行其碩士論文「碩士生人格特質、生涯自我效能與生涯調適之相關研究」之研究工具。

同意人：韓繼成

(韓繼成)

中 華 民 國　99 年　12 月　14 日