

國立交通大學教育研究所

碩士論文

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



指導教授：方紫薇博士

研究生：任蕙玲

中華民國九十四年六月

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

摘 要

本研究的目的是在於瞭解研究生的生涯決策自我效能與生涯阻礙之情形，及其對於未來職業選擇適配性的相關。

本研究以「生涯決策自我效能量表」與「生涯阻礙量表」為測量工具，採分層叢集抽樣，分別抽取 15 所大學院校之 618 名研究生為研究樣本，進行施測，並以多變項變異數分析、單變項變異數分析、以及 Pearson 積差相關等統計方法進行分析，以考驗假設，其研究結果分述如下：

- 一、不同性別與不同學院別的研究生，在生涯決策自我效能之「目標決定」、「自我評估」、及「自我瞭解」分量表上有顯著交互作用。
- 二、不同性別的研究生，在生涯阻礙之「科系選擇」、「資訊探索」、以及「性別阻礙」分量表上有顯著差異。
- 三、不同學院別的研究生，在生涯阻礙之「方向選擇」、「科系選擇」、「意志薄弱」、「資訊探索」、及「阻礙總分」分量表上有顯著差異。
- 四、年齡及工作經驗與生涯決策自我效能有顯著正相關。
- 五、年齡及工作經驗與生涯阻礙有顯著負相關。
- 六、研究生的生涯決策自我效能與生涯阻礙有顯著負相關。
- 七、研究生的生涯決策自我效能之「目標選擇」、生涯阻礙多數分量表、與未來職業選擇適配性有顯著相關。

根據以上研究發現，本研究提出進一步的討論，並提供生涯輔導應用上之建議及未來之研究方向。

關鍵字：生涯決策自我效能、生涯阻礙、未來職業選擇適配性



A Study on Career Decision-Making Self-Efficacy, Career Barriers and Career Choices Congruence of Graduate Students

Abstract

The purpose of this study was to investigate the correlations on career decision-making self-efficacy, career barriers, and career choices congruence of graduate students.

By using the purpose sampling, there are 618 graduate students sampled from 15 universities in Taiwan. The measure instruments include 「Career Decision-Making Self-Efficacy Scale」 and 「Career Barriers Inventory」. Obtained data were analyzed by two-way MANOVA, One-way MANOVA, and Pearson correlation. The major findings of the study included:

- 
1. There were significant differences among the interaction of gender and college in career decision-making self-efficacy.
 2. There were significant differences between males and females in career barriers.
 3. There were significant differences among colleges in career barriers.
 4. There were significant correlations among age, working experiences, and career decision-making self-efficacy. The older the age and the more the working experiences, the higher the score on career decision-making self-efficacy.
 5. There were significant correlations among age, working experiences, and career barriers. The older the age and the more the working experiences, the lower the score on career barriers.
 6. There were significant correlations between career decision-making

self-efficacy and career barriers. The higher the score on career decision-making self-efficacy, the lower the score on career barriers.

7. There were significant correlations among career decision-making self-efficacy, career barriers, and career choices congruence. The higher the score on career decision-making self-efficacy, the lower the score on career barriers, and the higher the score on career choices congruence.

According to the findings, implications for career counseling and further researches were provided.

Keywords: Career Decision-Making Self-Efficacy, Career Barriers, Career Choices

Congruence



誌 謝

一份割捨不下的依戀，讓我放棄豐厚的誘因與承諾，選擇繼續留在新竹。曾經，這樣的選擇備受質疑，包含我自己在內，然而在關起一道門的瞬間，我卻打開了另一扇窗，來到了與原先規劃完全不同的世界中，在此成長、茁壯……

這本論文的完成，首先要感謝的，是一直陪伴在我身旁，讓我將論文從無中生有的紫薇老師，您的認真，讓我常對自己得過且過的心態汗顏，謝謝您總是不厭其煩的教導我、幫我修改字句，連在病床上都不忘對我的關照，也謝謝您帶領我在諮商專業中成長；其次要感謝兩位辛苦的口委：香如老師和鶯珠老師，謝謝您們細心指導我論文該修正的地方，在口試中，也讓我重新找回當初想寫此本論文的初衷；謝謝珊如老師，教導我測驗的編製、幫我寫問卷的英文授權書、在統計方法上指導我，更謝謝您在方老師出車禍時，義務指導了我幾個月，讓我在研究的路上不孤單；謝謝宏宇學長，認真地幫我把整本論文看過一遍，提醒我應該修正的地方；謝謝穎油學長，常提供我許多寶貴的意見；謝謝小惠，總是在我身邊關心我、陪伴我；謝謝淵任，總會提醒我應該要正向思考；謝謝素蘋，在統計上提供我非常多的協助；謝謝琇櫻，常常稍來鼓勵與問候的訊息；謝謝建好，在我寫作文獻時提供很多幫助；謝謝同門的怡君和慧文，因為你們的提醒，讓我在論文寫作上，多了幾分注意，也有繼續走下去的力氣；也要謝謝我的家人，沒有你們的支持，我的論文將無法順利完成。在交大教育所的三年，因為有這麼多人的陪伴，讓我的生活增色不少，也讓我帶著滿滿的回憶與收穫離開。

最後，當然也要謝謝當初鼓勵我、支持我考研究所，並陪伴我在圖書館苦讀的你，讓我往後開啟了全然不同的人生旅途。有你在身邊的八百多個日子裡，我過得非常快樂、充實，我倆共同許下的承諾，也是往後支持我面對艱苦研究生涯的支柱，雖然因為種種因素使我們幾乎失聯，但還是很想大聲的告訴你：

我·畢·業·了～～

目 錄

第一章 緒論	1
第一節 研究動機與目的	1
第二節 名詞釋義	6
第二章 文獻探討	8
第一節 生涯決策自我效能	8
一、生涯決策自我效能理論	8
二、生涯決策自我效能在生涯發展上的重要性	9
三、生涯決策自我效能之評量工具	11
四、生涯決策自我效能之相關研究	12
五、小結	16
第二節 生涯阻礙	18
一、生涯阻礙之緣起	18
二、生涯阻礙的評量工具	20
三、生涯阻礙的相關研究	22
四、小結	25
第三節 生涯決策自我效能、生涯阻礙與未來職業選擇之相關	27
一、類型論	27
二、職業選擇與類型論	32
三、生涯決策自我效能、生涯阻礙與職業選擇之相關研究	33
四、小結	35
第三章 研究方法	37
第一節 研究對象	37

第二節	研究工具	41
一、	生涯決策自我效能量表	41
二、	生涯阻礙量表	46
第三節	研究架構	56
第四節	研究假設	57
第五節	實施程序	58
第六節	資料處理與分析	60
第四章	研究結果與討論	61
第一節	不同量表之基本描述統計	61
一、	生涯決策自我效能之基本描述統計	61
二、	生涯阻礙之基本描述統計	62
三、	未來職業選擇適配性之基本描述統計	62
第二節	不同背景變項的研究生在生涯決策自我效能各分量表上的差異及相關	64
一、	不同性別與不同學院別的研究生在生涯決策自我效能各分量表分數上的差異	64
二、	年齡與生涯決策自我效能各分量表分數上的相關	71
三、	工作經驗與生涯決策自我效能各分量表分數上的相關	71
第三節	不同背景變項的研究生在生涯阻礙各分量表上的差異及相關	73
一、	不同性別與不同學院別的研究生在生涯阻礙各分量表分數上的差異	73
二、	不同性別的研究生在生涯阻礙各分量表上的差異	73
三、	不同學院的研究生在生涯阻礙各分量表上的差異	75
四、	年齡與生涯阻礙各分量表分數上的相關	79

五、工作經驗與生涯阻礙各分量表分數上的相關	80
第四節 研究生的生涯決策自我效能、生涯阻礙與未來職業選擇 適應性的相關	82
一、研究生的生涯決策自我效能與生涯阻礙的相關	82
二、研究生的生涯決策自我效能、生涯阻礙與未來職業選擇 適應性的相關	84
第五章 結論與建議	85
第一節 結論	85
第二節 建議	88
第三節 研究限制與未來研究方向	92
參考文獻	94
附錄	
附錄一 生涯決策自我效能量表問卷授權書	102
附錄二 生涯發展阻隔因素量表問卷授權書	103
附錄三 生涯阻礙因素量表問卷授權書	104
附錄四 預試問卷	105
附錄五 正式問卷	110

表 目 錄

表 2-1	Holland 類型論之人格類型與職業環境類型	29
表 3-1	不同背景變項之基本描述統計摘要表	37
表 3-2	生涯決策自我效能量表項目分析摘要表	43
表 3-3	生涯決策自我效能量表因素分析摘要表	44
表 3-4	生涯阻礙量表項目分析摘要表	48
表 3-5	生涯阻礙量表因素分析摘要表	50
表 4-1	生涯決策自我效能描述統計摘要表	61
表 4-2	生涯阻礙描述統計摘要表	62
表 4-3	未來職業選擇適配性描述統計摘要表	63
表 4-4	性別與學院別在生涯決策自我效能各分量表上的差異摘要表	64
表 4-5	性別與學院別之單純主要效果摘要表	65
表 4-6	不同性別與學院別在生涯決策自我效能分數上之平均數及標準差	66
表 4-7	年齡與生涯決策自我效能各分量表的相關摘要表	71
表 4-8	工作經驗與生涯決策自我效能各分量表上的相關摘要表	72
表 4-9	不同性別的研究生在生涯阻礙各分量表上的差異摘要表	74
表 4-10	不同學院的研究生在生涯阻礙各分量表上的差異	75
表 4-11	年齡與生涯阻礙各分量表分數上的相關摘要表	79
表 4-12	工作經驗與生涯阻礙各分量表分數上的相關摘要表	80
表 4-13	生涯決策自我效能、生涯阻礙與未來職業選擇適配性相關摘要表	83

圖 目 錄

圖 2-1	Bandura 的自我效能模式圖	10
圖 2-2	Holland 生涯類型圖	28
圖 3-1	研究架構	56
圖 3-2	研究流程	59
圖 4-1	學院別在目標決定分量表分數上之交互作用圖	67
圖 4-2	學院別在自我評估分量表分數上之交互作用圖	68
圖 4-3	性別在目標決定分量表分數上之交互作用圖	68
圖 4-4	性別在自我評估分量表分數上之交互作用圖	69
圖 4-5	性別別在自我瞭解分量表分數上之交互作用圖	70
圖 5-1	Bandura 的學習自我效能模式圖	89



第一章 緒論

本研究的主要目的在於從生涯相關理論出發，探討在今日社會中，研究生進入研究所後，所知覺到不同的生涯決策自我效能與生涯阻礙情形，及此兩者對未來職業選擇適配性所造成的影響。本章將分別對研究動機與目的及名詞釋義進行說明。

第一節 研究動機與目的

近年來生涯規劃的觀念逐漸受到重視，生涯發展成為一個重要的研究議題，在教育、心理、輔導、社會工作，甚至是企業管理的領域中，有關生涯的研究甚豐(王玉珍,1998;田秀蘭,2003;吳榮章,2002;駱銘彥,2000;Betz & Hackett, 1983; Swanson & Tokar, 1991a, 1991b)。而生涯輔導重視的是個體終生的發展，其理想境界是期望個體在未來能達到依自己的興趣、能力、價值觀及性格等因素，來選擇適合自己的職業，而不受到年齡、性別、種族及他人等因素的影響(楊淑珍,1998)。

從Super的生涯發展觀點來看，他將人的一生分為成長(growth)、探索(exploration)、建立(establishment)、維持(maintenance)、與衰退(decline)五個階段，每個階段有其特定的生涯發展任務。而大學生正值「探索」的階段，此時期的主要生涯發展任務，即在進行生涯探索，以增進對自己與對職場的瞭解，以此決定未來生涯發展的目標(楊淑珍,1998)。Herr和Cramer(1984)指出，大學生正處於生涯發展的關鍵階段，必須面臨許多關乎未來發展的重大抉擇，如繼續深造、找尋職業、思考人生價值、步入婚姻等問題。而美國在針對全國大學生生涯發展需求的調查結果顯示，發現每年仍有數十萬的大學生懷抱對職業的不確定感入學，他們十分需要學校在職業與教育決策方面給予教導與協助(Luzzo, 1995)。此外，在國內的大專院校中，學生對輔導的需求，也以生涯輔導為最(田秀蘭,1998b,2000;金樹人、林清山、田秀蘭,1989;洪立,2003)。

有研究指出，大學生在校期間仍無法確定未來職業的方向，在做職業抉擇時仍有阻力存在(金樹人、林清山、田秀蘭，1989；袁志晃，2002；Betz & Hackett, 1981；Taylor & Betz, 1983)。

金樹人、林清山與田秀蘭(1989)的研究顯示，一般的大學生生涯觀念尚屬合理，生涯決策情形，主要以處於探索性未定向的學生居多，且多數學生認為原就讀科系並非當初理想。此研究結果與研究者個人之諮商實習經驗吻合，研究者在實習中接觸到許多大學生，他們認為目前就讀科系與當初預期有落差存在，在求學過程中勉強自己就讀沒興趣的科系是相當痛苦的，因而影響到在學成績以及降低其未來朝此方向繼續發展的可能性，於是期望在研究所能轉換跑道，以找到適合自己之生涯發展方向。既然大學生已經知覺到自己對於就讀科系的不滿意，當其有再次機會為自己的生涯定向時，是否真能如預期的順利選擇適合自己未來的發展方向？因此本研究乃針對研究生來進行研究，以瞭解在各所獨自招生的情況下，學生有重新選擇的機會時，是否能夠選擇出一個自己較滿意的研究所科系就讀？

此外，現階段的教育制度，使得九十三學年度大學聯考的錄取率高達87%，大專院校從125所成長至167所，學士生增加五十五萬多人，成長率達192.88% (1111 人力銀行，2004)，因此相較於前，大學學位的取得似乎成為必然。馬信行(1997)曾提到，教育程度愈高，職業機會的取得機率也愈高。許多在求職或工作歷程中，遭遇挫折、不順遂以及所學與工作不相稱的人，極可能因此繼續求取更高的學位。在現今經濟不景氣，失業率飆漲的社會中，大家致力於充實自己的能力，許多人為了提升在就業市場的競爭力，因而選擇進入研究所深造，以取得優勢，故研究生之人數愈來愈多。根據張錦弘和孟祥傑(2004)的統計顯示，國內研究所由87學年度全國共841個研究所，到92學年度，研究所已增加為2215個，其中碩士生增加最多，由四萬多人增為十二萬人，尤其是研究型大學，研究生與大學生的比率已近一比一。然而檢視過去的研究，有關大學生生涯發展情形之相關研究甚豐，但以研究所學生為對象之研究明顯較少，僅王靜宜(1993)

針對護理研究所學生之背景變項、進入研究所前的服務資歷、過去修習護理的動機、決定修習護理的時機、重要影響人、對護理教師之評價、臨床實習之感受、護理與理想工作價值觀、女性角色觀點以及人格類型等因素，來瞭解影響生涯選擇的相關因素。吳榮章（2002）以企業管理的角度，探討研究所畢業生之職業選擇決策，其研究認為研究生會以經紀人的角度，避免過高風險，追求最大效益來做職業選擇。上述兩篇研究，一篇是針對護理研究所學生所做之研究，一篇乃從企業管理角度，看待研究生的職業選擇，然而近年研究生人數的成長迅速，因此針對所有研究生做調查以瞭解研究生之職業選擇是必要的，故本研究乃著手探討一般大學中，研究生的職業選擇適配情形為何。

由於研究者在生涯發展的過程中，面臨了幾次轉換跑道的經驗，從自然組轉到社會組，從中文系轉到教育所，再踏入了諮商領域，在這些轉折的過程中，遭逢了許多阻礙，感受到強烈的焦慮與不安，特別是進到研究所之後，不斷在思考就讀系所與未來職業選擇適配的問題，而這主要肇因於研究者大學就讀中文系時，一直覺得自己對於中文領域缺乏自我效能，對於相關問題的處理感到十分焦慮，因此對於選擇與中文有關的職業缺乏信心、對未來方向選擇充滿了阻礙，乃轉而進入研究所的殿堂，期望能找出適合自己的發展方向。

在檢視過去與生涯相關的研究發現，林幸台（1987）指出，當個體對自我的瞭解與肯定度愈高，就愈能做出適當的生涯抉擇，獲致成功的生涯發展。李詠秋（2002）指出，生涯決策自我效能是導致生涯未定向的主要原因，此外，若要找到適合自己的生涯發展方向，做出適當的生涯抉擇，就必須對自我有所瞭解，知道自己有哪些需要加強、注意或改善的地方，而個體透過對生涯決策自我效能的瞭解，就是認識自己的一個方式之一。而研究顯示，生涯決策自我效能與生涯定向情形存在高度的相關，即自我效能愈高者，生涯愈趨於定向狀態（王玉珍，1998；李詠秋，2002；厲瑞珍，2002）。且生涯決策自我效能對個體生涯發展的影響有其重要性存在，其影響包含對未來生涯相關事項的選擇，選擇後的表現，以及面臨困難時的持續性。高自我效能者面對生涯選擇時，焦慮感較低，生涯表

現較佳，且即使面對困難，也較低效能者願意持續(王玉珍,1998;李詠秋,2002)。

而田秀蘭(1998,2000)提到，生涯輔導過程裡，除了認識自我、認識工作環境以及相關技巧的學習外，生涯阻礙常常是被忽略的一環，且生涯阻礙因素常是造成生涯發展不順的主要關鍵，而對於生涯阻礙因素的探討，有助於瞭解一般女性在生涯發展過程中無法成為事業高成就者的原因。此外，根據多項研究證實，在做生涯探索的過程中若遭逢過多阻礙，將使其不能獲得較佳的生涯決策，進而影響其生涯發展(李詠秋,2002;Swanson & Tokar, 1991a)。同時生涯阻礙與個體生涯定向與否，存在高度相關，個體若存在一些生涯阻礙因素，會因此產生生涯未定向的狀態，阻礙高者，生涯較缺乏定向狀態(陳麗如,1994)，是故瞭解生涯阻礙，有助於解釋職業選擇過程與未定向原因(洪立,2003;袁志晃,2002; Swanson & Tokar, 1991b)。由此可以瞭解，在生涯的發展過程中，生涯決策自我效能與生涯阻礙，是對生涯定向過程中的重要變項(王玉珍,1998)。而研究者認為未來職業選擇即為生涯定向的其中一環，乃決定以生涯決策自我效能、生涯阻礙與未來職業選擇適配性為本研究之研究變項，探討生涯決策自我效能、生涯阻礙對研究生未來職業選擇適配性之影響。

綜合上述，瞭解到近年來在大專院校中，有關生涯輔導的需求，是學生最關切的議題(田秀蘭,1998b,2000;金樹人、林清山、田秀蘭,1989;洪立,2003)。且無論在教育、心理、輔導等領域，甚至是企業管理領域，生涯發展議題同樣受到重視(吳榮章,2002;駱銘彥,2000;Betz & Hackett, 1983; Swanson & Tokar, 1991a, 1991b)。而從研究者生涯輔導的經驗與過去研究中也發現，大學生對於自己的就讀科系不滿意的現象的確存在(金樹人、林清山、田秀蘭,1989)，在做職業抉擇時是有阻力存在的(袁志晃,2002; Taylor & Betz, 1983)，況且在今日社會中，大學錄取率飆漲，為了在工作職場上能提昇自己競爭力，進入研究所的人數也大幅增加，而過去的研究多是針對大學生為研究對象，其研究結果無法類推於研究生身上，因此以研究生為研究對象，勢必成為重要且必然的研究。結合研究者個人生涯發展經驗中所遭遇的挫折，因而引發研究者對於研究生就讀

系所與未來職業選擇適配性，及對於相關問題處理的信心程度與所遭逢挫折相當關注。為了瞭解研究生就讀研究所科系與未來職業選擇適配性的相關影響因素有哪些，而展開文獻之蒐集。根據文獻顯示，生涯決策自我效能與生涯阻礙，是生涯定向過程中的重要影響因素（田秀蘭，2000；李詠秋，2002）。

是故本研究乃以研究生為研究對象，探討研究生在自己重新選擇就讀研究所科系之後，對於生涯相關問題處理能力的信心程度、知覺到的阻礙、職業選擇的確認，是否有改善，而多位學者的研究也發現，除了年齡變項之外，其他如性別、就讀學院、工作經驗等，也會影響個體生涯決策自我效能與生涯阻礙的高低（郭玫嫻，2003；厲瑞珍，2002；黎麗貞，1997；Gianakos, 1996；Luzzo, 1995；Swanson & Tokar, 1991b），因此本研究期望藉由對不同背景變項的研究生進行探討，以瞭解其在生涯決策自我效能與生涯阻礙上的差異情形，並進一步瞭解生涯決策自我效能、生涯阻礙與未來職業選擇適配性的相關情形。

綜合上述，本研究之目的在：

- 一、瞭解不同背景之研究生在生涯決策自我效能之差異。
- 二、瞭解不同背景之研究生在生涯阻礙之差異。
- 三、探討研究生生涯決策自我效能、生涯阻礙，與未來職業選擇適配性的相關。

第二節 名詞釋義

一、研究生

本研究所指的研究生，乃是指目前就讀於台灣各公私立大學碩士班與博士班的研究生。樣本分別來自全國各大學的理學院、工學院、文學院、社會學院、管理學院及藝術等六個學院的碩、博士研究生。

二、工作經驗

本研究所指的工作經驗，乃是指受試者工作的年資。而本研究又將工作經驗分為四類，包括：(1) 正式工作經驗，指進入職場正式工作之所有工作年資；(2) 與系所相關之正式工作經驗，指進入職場工作且與目前就讀系所相關之正式工作年資；(3) 兼差或工讀工作經驗，指兼差或工讀之所有年資；(4) 與系所相關之兼差或工讀經驗，指與就讀系所相關之兼差或工讀之所有年資。

三、生涯決策自我效能 (Career Decision-Making Self-Efficacy) :

生涯決策自我效能係指個體在面對生涯相關議題時，對自己能否在生涯發展過程中做出有效決定的信心程度。當個體對生涯相關問題處理的能力具有高度信心時，愈能克服生涯阻礙，獲致成功。本研究所謂的生涯決策自我效能，係指受試者在研究者所修訂的「生涯決策自我效能量表」上的分數，其內容包含五個分量表，分別為：「目標決定」、「蒐集職業資訊」、「自我評估」、「目標選擇」、「自我瞭解」。分數愈高者，代表生涯決策自我效能愈高。

四、生涯阻礙 (career barriers) :

生涯阻礙係指在生涯發展的過程中，個體所遭遇的衝突與挫折。此種阻礙會影響個體的生涯發展與抉擇。本研究所謂的生涯阻礙，係指受試者在研究者所修

訂的「生涯阻礙量表」上的分數，其內容包含八個分量表，分別為：「方向選擇」、「科系選擇」、「婚姻與家庭」、「猶豫行動」、「意志薄弱」、「資訊探索」、「學習困擾」、「性別阻礙」。分數愈高者，代表生涯阻礙愈高。

五、未來職業選擇適配性：

適配性係指個體就讀研究所科系類型與畢業後想從事職業類型之間的一致情形。而在本研究中，就讀研究所科系類型是請受試者具體填寫其目前就讀系所，研究者再依據 Holland 類型論為基礎，將受試者所填系所做分類，共分為實用、研究、藝術、社會、企業、及傳統六型。而職業類型乃是請受試者具體填寫畢業後第一個想從事的職業，研究者再依據 Holland 類型論為基礎，並參考行政院勞工委員會職業訓練局（2000）所編製的中華民國職業分類典，將受試者所選擇的職業做分類，共分為實用、研究、藝術、社會、企業、及傳統六型。最後觀察就讀研究所科系類型與未來職業選擇類型之間的一致程度，依此判定研究生的職業選擇適配性之高低。

本研究將適配情形分為四個程度：若就讀研究所科系類型與未來職業選擇類型完全相同，則給予四分；若兩個類型不同而在類型論六角形中相鄰的位置，則給予三分；若兩個類型在六角形中為相隔位置，則給予兩分；若兩者為相對位置，則給予一分（Holland, 1985），分數愈高，代表適配性愈高。

第二章 文獻探討

本章將分別探討生涯決策自我效能與生涯阻礙之緣起、理論、重要性、評量工具與相關研究，以及生涯決策自我效能、生涯阻礙與未來職業選擇適配性之相關，以此作為本研究之理論基礎。

第一節 生涯決策自我效能

本節旨在探討生涯決策自我效能的理論，以瞭解生涯決策自我效能的緣起、意義，生涯決策自我效能在生涯發展上的重要性，生涯決策自我效能的評量工具與生涯決策自我效能的相關研究。以下將分述之：

一、生涯決策自我效能理論

生涯決策自我效能 (Career Decision-Making Self-Efficacy) 的概念，最早是起源於 Bandura 的社會學習理論，Bandura 相信個體人格的養成，來自當事人的經驗學習。他把環境、個體對環境的認知以及個體行為三者，視為互動的體系 (triadic reciprocal interaction system)，所以自我效能是個隨時都在改變的自我信念體系，它的改變會依當時狀況而定，包括任務本身的性質、當事人接觸的人或環境、以及相同任務的成功經驗 (Sharf, 1997)。在此一體系中，每個因素都會影響到其他兩因素，而其中，個體認知因素的核心即為自我效能，對個體行為的結果具有關鍵性的決定作用 (李詠秋, 2002)。

Bandura 認為個體本身在從事某項工作或行為表現所具有的能力，及根據過去經驗，對於該工作與行為可能做到的程度之主觀評價，即稱之為自我效能 (李詠秋, 2002; Bandura, 1997, 2000; Sharf, 1997)。也就是個體會根據自己以往的經驗，對某一特定工作或事務，經過多次的成敗歷練後，確認自己在處理該項工作是否能夠帶來預期成果的信心評估，此一評估過程將會與個體能力與否有極高的正相關 (吳瑞香, 2001; Bandura, 1997, 2000)。

而生涯自我效能此一概念，首次出現在 Hackett 和 Betz (1981) 對於女性生涯發展的研究中，其將 Bandura 的自我效能之概念引至個體的生涯決定上，認為生涯自我效能意指個體在生涯發展過程中，對自己能成功完成一項任務的看法、信念及期望，研究發現，生涯自我效能深深影響了女性的職業選擇。Hackett、Lent 和 Greenhaus (1991) 認為自我效能是一種個體對問題處理能力的信心程度，而這種信心程度用於生涯規劃上，可促使個體盡可能發揮其天賦潛能，並追求其較感興趣的職業。且 Lent、Brown、Nota 和 Sores (2003) 同樣提出自我效能比個人興趣、價值、才能等，更能有效預測生涯選擇行為。因此生涯自我效能是職業興趣與職業選擇的有效預測變項 (Hackett et al., 1991)。

Sharf (1997) 提到，生涯決策自我效能涵蓋了生涯和學業上的興趣、選擇及表現、自我效能、結果期待、目標選擇等認知性的概念。而較低的生涯決策自我效能，會妨礙職業探索行為和生涯決策技巧，且低生涯決策自我效能也和職業選擇過程的焦慮有相關 (Bandura, 2000)。故生涯決策自我效能，係指個體對自己能否在生涯發展過程中做出有效決定的信心程度，並深深影響職業選擇的結果 (Bandura, 2000)。Bandura (2000) 認為生涯決策自我效能和生涯自我效能有高度的相關。而 Peterson 和 delMas (1998) 認為生涯決策自我效能相對於廣義的生涯自我效能，更能說明個體的職業選擇行為。且 Gianakos (1999) 的研究發現，生涯決策自我效能相較於生涯自我效能與自尊，對於職業選擇是更全面性的預測因子，因此在本研究中，乃採用生涯決策自我效能作為研究變項。

二、生涯決策自我效能在生涯發展上的重要性

因為自我效能是對完成相關特定作業或行為所持有的信心程度，是行為產生與改變的關鍵，因此生涯決策自我效能的重要性，即在於瞭解、預測生涯發展過程中所產生的行為 (Hackett & Betz, 1981)。生涯決策自我效能對生涯層面的影響，主要呈現在三方面：

(一) 生涯選擇 (choice):

指針對生涯相關活動的選擇。生涯決策自我效能會導致個體只選擇或避免某些生涯主題，影響其他方向的發展。例如對自己數理相關的能力缺乏信心者，在選擇科系與職業時，會刻意避開數理領域而選擇其他領域。

(二) 生涯表現 (Performance):

指選擇後的表現。個體若對某一領域具有較高自我效能，則在面對該領域時，比較不會有焦慮感，也會較其他效能感低者表現佳。

(三) 生涯持續性 (persistence):

在面臨障礙或挫折時的持續性。高自我效能者，即使在發展過程中遇到阻礙，也能夠堅持下去，努力克服 (Diegelman & Subich, 2001; Lent et al., 2003; Pinquart, Juang & Silbereisen, 2003)。

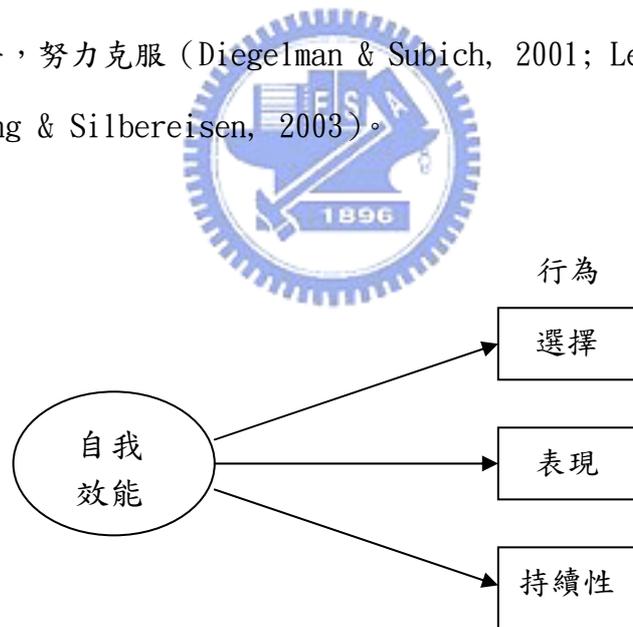


圖 2-1 Bandura 的自我效能模式圖

(Betz, 1991, 引自李詠秋, 2002)

由上述內容可知，生涯決策自我效能對個體生涯發展的影響甚大，包含對未來生涯相關事項的選擇，選擇後的表現，以及面臨困難時的持續性。高自我效能者面對生涯選擇時，焦慮感較低，生涯表現較佳，在面對困難時較願意持續。此

外，對於自己生涯選擇有信心者，即使面對困難，也較低效能者願意持續，堅持到底。因此增加個體的生涯決策自我效能將有助其在生涯選擇、生涯表現與生涯持續性的改變。

有關生涯自我效能的研究，早期運用生涯自我效能來瞭解性別因素在傳統與非傳統職業選擇上的差異；而近期的研究，則運用生涯決策自我效能來檢核職業選擇行為 (Bandura, 2000)。而王玉珍 (1998) 認為，生涯決策自我效能是探討生涯選擇的重要預測變項，同時也是影響生涯選擇的中介變項。故在本研究中，乃透過生涯決策自我效能，來瞭解研究生的未來職業選擇情形，探討是否自我效能高者，有較清楚的職業選擇，且此職業選擇與目前就讀研究所科系的適配性也較高。而由於本次研究是請受試者想像未來的職業選擇，因此對於選擇該職業之後的生涯表現與生涯持續性之情形，將有待後續研究方能進一步追蹤瞭解，故在本研究中不列入討論。



三、生涯決策自我效能的評量工具

Taylor 和 Betz (1983) 以 Crites (1961, 1965) 生涯成熟模式中關於生涯決定的五個重要因素為標準，編製了「生涯決策自我效能量表」(Career Decision-Making Self-Efficacy Scale, 簡稱 CDMSE)。此量表乃在測量個體對自己能否在生涯發展過程中做出有效決定的信心程度，內容包括五個分量表：「正確的自我評估」(accurate self-appraisal)、「職業資料之蒐集」(gathering occupational information)、「目標選擇」(goal selection)、「未來計畫之擬定」(making plan for the future)、及「問題解決」(problem solving)，分數愈高代表自我效能愈高。

而 Gianakos (1996) 使用 Taylor 與 Betz (1983) 所編製的 CDMSE 來對兩組不同平均年齡 ($M_1 = 20.05$, $M_2 = 35.38$) 的大學生進行施測，探討職業選擇模式與生涯決策自我效能的關係，其內容與原量表相同，亦包括五個分量表：目標選

擇、職業資料收集、問題解決、計劃擬定與自我評估。

至於國內學者運用生涯決策自我效能量表來進行研究的，有陳金定（1987）及田秀蘭（2003）。陳金定（1987）參考Taylor和Betz（1983）編製的CDMSE量表，施測於高中學生，經項目分析與因素分析結果，共得六個分量表，分別為：生涯計劃、目標選擇、生涯資料的搜集、職業的自我評量、問題解決、能力與人格的評量。田秀蘭（2003）針對國內高中生面對分組時做決定的自我效能來進行研究，其根據Lent、Brown和Hackett（1994）的興趣模式為基礎，自編「生涯決策自我效能評量表」，經項目分析與因素分析，共計有職業興趣、難度知覺、信心程度、職業選擇、結果預期、職業性別刻板印象、生涯阻礙共七個分量表。然而田秀蘭（2003）表示，此社會認知生涯理論研究結果與國外不符，可能原因為此量表並不適用於國內高中生，故建議將來以大學生為對象做進一步驗證。

在參閱文獻之後，研究者認為大部分的生涯決策自我效能問卷，均是依據Taylor和Betz（1983）所使用之問卷，根據不同研究對象加以修訂改編而成，因此在本研究中，也以Taylor和Betz（1983）的原始問卷為基礎，因原量表的研究對象是大學生，而本研究之對象是研究生，故在研究中乃對此量表進行修訂，刪除或修改不符合研究目的之題目，例如：決定是否進入研究所以達成職業目標、蒐集相關研究所的資料等題目，以成為本研究的研究工具之一。

四、生涯決策自我效能之相關研究

以下將分別呈現目前與生涯決策自我效能有關之研究，包括生涯定向、性別、就讀學院、年齡、以及工作經驗，再進一步說明這些研究結果對本研究的啟發。

（一）生涯決策自我效能與生涯定向

有關生涯定向方面的研究，有不少學者曾針對大學生做過一番探討，其研究

顯示，生涯決策自我效能能夠有效預測生涯未定向（career indecision）的現象。大學生的生涯決策自我效能與生涯未定向情形有顯著負相關，即生涯決策自我效能高者，生涯方向較確定（李詠秋，2002；厲瑞珍，2002；Betz & Voyten, 1997; Taylor & Betz, 1983; Taylor & Popma, 1990）。此外，許淑穗和張德榮（1998）針對大學生所做的研究結果發現，生涯決策自我效能與生涯定向存在顯著正相關，並提出高生涯決策自我效能者較常思考自己未來的生涯選擇，且認為自己能選擇的範圍較廣。

由上述研究結果發現，生涯決策自我效能與生涯定向情形存在高度的正相關，即自我效能愈高者，生涯愈趨於定向狀態。而未來職業選擇，即生涯定向的其中一環，因此本研究欲以生涯決策自我效能的高低，來探討研究生未來職業選擇情形，以瞭解是否生涯決策自我效能較高者，其職業選擇適配情形也較高。

（二）性別

有關生涯決策自我效能與性別方面的研究，其研究結果各異。有的研究結果顯示，男女生的生涯決策自我效能無顯著差異，如：Taylor和Popma（1990）以大學生為研究對象，探討生涯決策自我效能、生涯抉擇、內外控能力與職業不確定性之間的關係，結果發現男女生在生涯決策自我效能與生涯抉擇中並無顯著差異。Gianakos(1999)針對青春期末期（15-18歲）及成人前期（18-25歲）受試者所進行的研究發現，生涯決策自我效能不會受到性別的影響。Chung（2002）針對大學生的研究發現，不同性別者並未在生涯決策自我效能中有顯著差異。而厲瑞珍（2002）對南區大學應屆畢業生進行研究，研究結果顯示，男女生在生涯自我決策自我效能總分上沒有差異；但在「自我評估」分量表上，女生的自我效能得分顯著高於男生。

有的研究顯示，男生的生涯自我效能顯著高於女生。多位國內外學者以大學生為研究對象，探討生涯決策自我效能對於生涯探索、生涯決定的影響，結果發現男大學生的生涯決策自我效能顯著高於女大學生（黃淑敏，1999；黎麗貞，

1997; Betz & Vuyten, 1997; Creed & Bartrum, 2004; Mau, 2000)。陳淑琦(1999)對理工科系的大學生進行研究，調查生涯決策自我效能與職業選擇的相關，結果顯示，男女學生的生涯決策自我效能高低，會隨著不同職業類型而有差異，男生在「實用型生涯決策自我效能」、「研究型生涯決策自我效能」、「企業型生涯決策自我效能」等三層面平均得分高於女生。而田秀蘭(2003)針對國內高中生面對分組時做決定的自我效能來進行研究，輔以Holland類型論，研究結果發現，女生對研究型的興趣表達高於男生，但在自我效能評定上卻仍低於男生，且對研究型有興趣的高中女生，並不一定選擇研究型的職業。

而Peterson(1993)又有不一樣的 research 結果。他以大學生為研究對象，探討生涯決策自我效能與整合能力的關係，發現女性的生涯決策自我效能顯著高於男性。

由上述研究結果發現，不同性別的生涯決策自我效能是否存在顯著差異，其研究結果各異，研究者認為，這除了是研究對象不同所造成的結果之外，各個研究對於生涯決策自我效能切入的分量表向度也不同，有的從結果期待來探討(Betz & Vuyten, 1997)，有的從職業類型來分類(陳淑琦, 1999)，因此本研究將對性別變項再做探討，以瞭解在研究生中，生涯決策自我效能是否存在性別差異。此外黎麗貞(1997)的研究顯示，男女的生涯決策自我效能高低，也會因為就讀學院不同而有差異，因此，研究者認為性別可能不是影響生涯決策自我效能的唯一因素，或許性別與就讀學院交互影響著生涯決策自我效能，因此在本研究中，也將對此做一番研究。

(三) 就讀學院

由於在性別上之研究結果不一，而由許多研究結果顯示，生涯決策自我效能與其就讀學院亦有相關存在。如黎麗貞(1997)針對大學生進行的研究顯示，不同學院的女大學生，生涯決策自我效能未達顯著差異；而文學院男生在「自我瞭解與評估」與「未來計畫擬定」上的生涯決策自我效能，則比社會及科技學院的

男生高。

厲瑞珍(2002)的研究顯示，不同性別的男女大學生，在生涯決策自我效能無顯著差異，而在學院別部分，人文學院學生比社會及科技學院學生自我效能高。

郭玟嫻(2003)針對國內科技大學學生的研究顯示，除了「未來計畫擬定」與「目標選擇與決定」無顯著差異外，工學院的生涯決策自我效能在「正確的自我概念」、「蒐集職業訊息」、「問題解決」三個分量表上顯著高於管理學院。

由上述研究結果發現，生涯決策自我效能受到不同學院別差異的影響。其中人文學院的生涯決策自我效能甚至高於科技學院的學生，這與研究者個人經驗有差異，根據研究者個人經驗顯示，目前台灣就業市場多為科技導向，而上述研究結果卻顯示人文學院學生之生涯決策自我效能高於科技學學生，研究者對此結果十分質疑，因此在本研究中，乃針對學院別此一變項，探討研究生生涯決策自我效能是否隨不同學院而有差異存在，其差異又存在自我效能的哪些層面上？此外，性別與就讀學院，是否交互影響生涯決策自我效能之高低，也將一併列入探討。



(四) 年齡

根據過去針對大學生所做的研究指出，隨著年齡的增加，自我效能也會提升，因生涯決策自我效能源自於生活經驗的整合，而生活經驗會隨著年齡增長而提升，故年齡的增加，有助於生涯決策自我效能的形成，年齡愈高、經驗愈豐富者，生涯成熟與生涯決策自我效能程度愈高，且此現象並未因為族群或性別的不同而有差異(李詠秋，2002；Luzzo, 1995; Gianakos, 1996)。

Gianakos(1999)針對青春期末期(15-18歲)及成人前期(18-25歲)受試者所進行的研究發現，隨著年齡的增加，生涯決策自我效能也會隨之提升。而李旻樺(2002)的研究發現，不同年級的高中學生，在生涯決策自我效能上達到顯著差異，表示高中生的生涯決策自我效能，會因為年級不同而有差異，而進一步從事後比較發現，高三學生的生涯決策自我效能顯著高於高二學生。

由上述研究結果發現，生涯決策自我效能會隨著不同年齡與年級的增加而提

高。在研究生方面，由於年級的差異較小，特別是碩士班研究生，大部分系所兩年即可畢業，然而在這群研究生中，許多人已先入職場就職，之後再返校進修，因此其年齡及經驗之變異比年級大，比較能清楚看到其對生涯決策自我效能的影響。因此本研究乃以年齡為變項，探討研究生生涯決策自我效能是否隨年齡增加而提高。

(五) 工作經驗

根據國內外的研究顯示，具有工作經驗的大學生，其生涯決策自我效能顯著高於沒有工作經驗者（厲瑞珍，2002；Gianakos, 1996；Peterson, 1993）。此外，黎麗貞（1997）針對大學生的研究顯示，有工讀經驗與無工作經驗在生涯決策自我效能上無顯著差異。而張紹勳（1998）的研究也顯示，只有六個月以下工作經驗的技職院校資管科學生，比工作經驗在六個月以上者，其生涯決策自我效能較為薄弱。

綜上所述，國內外的研究均指出有工作經驗者，其生涯決策自我效能比無工作經驗者高，且若工作經驗愈長，其生涯決策自我效能也會愈高。而研究者又將工作經驗分為正式工作經驗、與就讀系所相關的正式工作經驗、兼差或工讀工作經驗、及與就讀系所相關的兼差或工讀經驗，因為或許有人是在工作之後，才發現這不是自己想要的，因此在研究所階段轉換跑道；而有人是因為接觸與目前就讀系所相關的工作後，才發現自己適合往此方向繼續發展，因而進入研究所深造。是故本研究乃針對工作經驗此一變項加以細分，以探討研究生生涯決策自我效能是否與工作經驗長短，或與目前就讀研究所科系類似的工作或工讀經驗有相關，亦即工作時間愈長，其生涯決策自我效能是否也會愈高。

五、小結

綜合國內外有關生涯決策自我效能的研究指出，生涯決策自我效能是生涯定

向的一個重要預測變項，兩者存在正向的相關，自我效能低者，生涯未定向的情形顯著存在。且生涯決策自我效能，相較於生涯自我效能，更能說明職業選擇行為，因此乃以此變項探討其與研究生未來職業選擇之相關。而過去有關生涯決策自我效能的研究對象多為高中生與大學生，然而在今日社會中，研究生也是不容忽視的一群，故在本研究中，乃針對研究生來做探討，以瞭解研究生的生涯決策自我效能情形。從過去文獻中發現，在性別、學院別與生涯決策自我效能的相關研究中，各有不同的研究結果，而研究者認為性別可能與學院別存在交互作用，因此將對此進行考驗。在年齡上，過去研究顯示，年齡愈高，生涯決策自我效能也較高，而成長到研究生之年齡，其生涯決策自我效能是否仍會隨年齡而增加，亦是研究者想瞭解的。至於工作經驗，研究顯示有工作經驗者，自我效能會較高，且工作時間愈久，自我效能也會愈高，但過去之研究並未針對是否有與就讀系所相關之工作經驗，或兼差、工讀經驗加以探討。而由於研究對象的不同，因此對此一變項進行重新的調查是必要的，故在本次以研究生為對象的研究中，將針對受試者的性別和學院別的交互作用、年齡、工作經驗，來探討研究生所知覺到的生涯決策自我效能情形，以瞭解這些變項在各分量表中是否存在差異或相關？

第二節 生涯阻礙

在本節中，將分別探討生涯阻礙之緣起，生涯阻礙因素，生涯阻礙在生涯發展上的重要性，生涯阻礙的評量工具，與生涯阻礙的相關研究。以下將分述之：

一、生涯阻礙緣起

最早提出生涯阻礙 (career barriers) 一詞者為 Crites (1969)，意指在生涯發展過程中，個體所遭遇到的內在衝突與外在挫折，前者如自我概念及成就動機，後者如性別或年齡歧視 (傅琇悅，2001；Creed & Bartrum, 2004)。

生涯阻礙受到重視，起因於女性在就業市場的比例逐漸增加，然而女性在生涯發展上，往往需兼顧家庭與事業，使得潛能未能充分發揮，在生涯發展的過程中遭受的阻礙較男性複雜 (田秀蘭，1998b)。Matthews 和 Tiedeman (1964) 研究女性對職業、婚姻態度與其生活方式的關係，發現一般女性因種種阻礙因素的存在，能力無法充分發揮，往往成為事業上的低成就者。Betz 和 Fitzgerald (1987) 在解釋女性成就與能力間的差距時，也認為生涯阻礙是個重要的因素 (引自陳麗如，1994)。直到 Swanson 和 Tokar (1991b) 認為過去的研究缺乏系統化全面評量，忽略性別差異所造成的阻礙因素，且內、外在因素的二分法也無法代表全部的生涯阻礙因素，乃做出系統性的生涯阻礙研究，而不再只是針對單一特定族群來討論生涯阻礙情形。其研究整理出一般大學生存在 18 種生涯發展阻隔因素，包括對未來的不確定、種族歧視、婚姻因素、角色衝突等。

(一) 生涯阻礙因素

在探討生涯阻礙的因素過程中，各家學者的分類略有不同。Crites (1969)、O' Leary (1974)、Farmer (1976) 將生涯阻礙分為內在因素與外在因素來探討。內在因素包括：(1) 人格特質；(2) 自我概念；(3) 自我效能；(4) 生涯態度；

(5) 性別角色與多重角色衝突；(6) 生涯相關資訊。而外在因素包括：(1) 性別、種族、年齡歧視；(2) 刻板印象；(3) 職業條件限制；(4) 他人影響；(5) 學用不符；(6) 過去阻礙的延續；(7) 缺乏生涯相關課程的輔導(引自洪立, 2003; Creed & Bartrum, 2004)。

而 Sobol (1963)、Nieva 和 Gutek (1981)、Swanson 和 Tokar (1991a) 則分為三類來探討生涯阻礙因素。Sobol (1963) 提出影響女性決定外出工作的三大因素，分別為家庭方面的因素、個體教育背景及工作經驗、個體態度及經濟狀況(引自 Swanson & Tokar, 1991 a)。Nieva 和 Gutek (1981) 也提出三類的影響因素，包括個體特質、心理態度與情境因素。個體特質包括種族、年齡及教育程度；心理態度包括個體對工作的態度、對身兼職業婦女與母親的態度；情境因素包括來自丈夫、來自子女、是否因工作遷居、以及先前的工作經驗(引自 Swanson & Tokar, 1991 a)。而 Swanson 和 Tokar (1991a) 則分為社會或人際因素、態度方面的因素、及個體背景與環境互動的因素。社會或人際因素包括來自原生家庭的影響、自己未來的婚姻狀況與子女數；態度方面以個體內在的興趣及自我觀念為主；至於個體背景與環境互動因素包括性別、年齡、種族、教育訓練背景等。

London (1997) 認為阻礙源自於個體、環境、以及個體和環境的交互作用，因此生涯阻礙包括失落(失業或缺乏支持系統)、生理和精神上的有害因子(年齡、慢性疾病)、改變(新工作、雇主、工作地點)、衝突(角色間)、增加工作要求(不公平待遇)、不得志(工作與能力不符)、缺乏回饋、與悲觀態度。而 Lent 等人(2002) 則認為生涯阻礙包括：經濟、能力不足、問題解決力不佳、憂鬱、時間管理問題、與負向社會/家庭影響。

由上述文獻可發現，無論是按內、外在阻礙來分類，亦或是將生涯阻礙做三類的分法，生涯阻礙不外乎來自個體，包括年齡、性別、種族、教育背景等；來自家庭，包括婚姻狀況、子女數、與經濟狀況等；來自個體態度，包括興趣與自我觀念；以及來自外在環境，包括生涯相關訊息的獲得及職業條件限制等因素。

(二) 生涯阻礙在生涯發展上的重要性

生涯阻礙在生涯發展的過程中扮演重要、實際但卻常被忽略的角色，生涯阻礙因素常是造成生涯發展不順的主要關鍵（田秀蘭，2000）。生涯阻礙的概念，早期受到對女性生涯發展課題的重視而產生。對於生涯阻礙因素的探討，有助瞭解一般女性在生涯發展過程中無法成為事業高成就者的原因（李詠秋，2002）。Matthews 與 Tiedeman（1964）認為女性會比男性更關心性別差異所造成的生涯阻礙，女性的能力未獲得充分發揮，以致於女性常成為低成就者。

此外，根據研究證實，在做生涯探索的過程中若遭逢過多阻礙，將使其不能獲得較佳的生涯決策，進而影響其生涯發展（李詠秋，2002）。生涯阻礙與生涯發展、生涯決策及生涯自我效能存在顯著的負相關，若個體對自己的能力瞭解充分，有足夠的信心，將會提升個體自我效能，降低生涯的阻礙，有助生涯的決策與發展（田秀蘭，2000；李詠秋，2002；洪立，2003；陳麗如，1994）。

Holland、Gottfredson 和 Power（1980）指出，外在環境或個體心理上的阻礙因素，將影響個體做生涯決策的品質。個體若對自己生活目標、興趣和才能有清楚意向，則在做決策時較不會遭遇困難（引自陳麗如，1994）。

Swanson 與 Tokar（1991a）認為處理個體的生涯發展阻礙因素，可以避免阻礙個體未來的生涯發展，因此發展一個生涯阻礙的評量工具是必要的。且瞭解生涯阻礙，有助於解釋職業選擇過程與未定向原因（Swanson & Tokar, 1991b）。

由此可知，生涯阻礙是造成生涯發展未定向的主要關鍵，也是瞭解女性無法成為事業高成就者的原因，因此對於生涯阻礙因素的瞭解，有助瞭解生涯未定向的原因。

二、生涯阻礙的評量工具

目前有關生涯阻礙的評量工具眾多，各研究依據不同研究對象與需求加以修訂，發展出適合的研究工具，以下將分述之：

Swanson 和 Tokar (1991b) 以 558 名大學生為研究對象，編製生涯阻礙因素量表 (Career Barriers Inventory, 簡稱 CBI), 內容包括 18 個分量表：(1) 性別歧視；(2) 缺乏信心；(3) 多重角色衝突；(4) 子女干擾；(5) 年齡和種族歧視；(6) 性別角色衝突；(7) 不適當的經驗或訓練；(8) 不被重要他人支持；(9) 對未來不確定；(10) 未決策或資訊不夠；(11) 對生涯不滿意；(12) 需要重新安置；(13) 不知道如何找工作；(14) 就業市場過於飽和；(15) 不確定結婚生子的計畫；(16) 缺乏伴侶的支持；(17) 不被鼓勵進入非傳統的學習領域；(18) 身體狀況不佳。

Swanson、Daniels 與 Tokar (1996) 認為原量表向度過多，因此將其修訂為十三個分量表：(1) 性別歧視；(2) 信心不足；(3) 多重角色衝突；(4) 子女與工作要求衝突；(5) 種族歧視；(6) 準備不足；(7) 他人不贊同；(8) 抉擇困難；(9) 工作不滿；(10) 選擇非傳統職業的困擾；(11) 健康問題；(12) 職業市場限制；(13) 工作適應困難 (引自楊淑珍, 1998)。

而國內，陳麗如 (1994) 以台灣學生為研究樣本，發展本土的「生涯發展阻隔因素量表」。其內容包括：(1) 意志薄弱；(2) 科系選擇；(3) 猶豫行動；(4) 特質表現；(5) 方向選擇；(6) 資訊探索；(7) 學習狀況；(8) 學習困擾，共八個因素。但田秀蘭 (1998) 卻認為陳麗如只探討了就學階段所遭遇的生涯阻礙，因此乃進一步探討學生在畢業後，對職業、婚姻或家庭可能知覺到的阻礙，編製出一套「生涯阻礙因素量表」，內容包括：(1) 自我認識；(2) 性別上的差別待遇；(3) 家庭責任；(4) 學校科系；(5) 他人支持；(6) 對女性的態度；(7) 多重角色壓力；(8) 不鼓勵選擇非傳統職業；(9) 對工作不滿；(10) 競爭條件；(11) 不可控制之個體條件；(12) 婚姻及子女問題，共十二個因素。

此外田秀蘭 (2000) 針對生涯阻礙因素與職業選擇適配性所做的研究顯示，女性的年齡、學業成績、生涯阻礙、女性化特質能有效預測職業選擇適配性，而男生則無法有效預測。研究者認為造成男女間有差異的現象，可能是問卷內容所致，在問卷中提到女性化特質，致使男性呈現不顯著狀態，因此研究者認為此份

問卷需經過修訂。而田秀蘭（1998）也提到陳麗如（1994）的「生涯發展阻隔因素量表」只探討了就學階段所遭遇的生涯阻礙，對於職業、婚姻或家庭可能知覺的阻礙未加以探討，而因為許多研究生正考慮結婚議題或已步入婚姻階段，婚姻與家庭阻礙應列入探討，以瞭解此變項是否對研究生的生涯造成阻礙。此外，Swanson 和 Tokar（1991b）的研究也顯示，不同性別所知覺到的生涯阻礙是有差異的，因此本研究乃選取陳麗如（1994）針對本國文化所發展出的「生涯發展阻隔因素量表」為主，輔以田秀蘭（1998）所編製的「生涯阻礙因素量表」中有關婚姻、家庭與性別因素之題目，加以修訂，編製出「生涯阻礙量表」，作為本研究之研究工具。

三、生涯阻礙的相關研究

以下將分別呈現目前與生涯阻礙有關之研究，包括生涯定向、性別、就讀學院、年齡、以及工作經驗，再進一步說明這些研究結果對本研究所提供的啟發。



（一）生涯阻礙與生涯定向

根據多項研究證實，生涯阻礙與個體生涯發展有高度負相關，即在做生涯探索的過程中若遭逢過多阻礙，將使其不能獲得較佳的生涯決策，阻礙愈高者，愈容易有生涯未定向的情況產生（田秀蘭，2000；李詠秋，2002；陳麗如，1994；Swanson & Tokar, 1991b）。

Osipow、Carney 和 Barak（1976）的研究指出，造成個體生涯未定向的原因有四：（1）對決策缺少應有的概念與信心；（2）知覺外在阻礙因素；（3）選擇衝突的存在；（4）個人衝突的存在（引自洪立，2003）。

袁志晃（2002）針對台灣大三學生所做的研究顯示，大學生的生涯發展阻礙與個人生涯定向與否具有相當密切的負向關連，且大學生的生涯發展阻礙，主要來自「猶豫行動」、「方向選擇」、「科系選擇」、「資訊探索」等四方面。

Creed 和 Bartrum(2004)根據高三學生的研究發現，生涯阻礙會影響生涯目標的達成，阻礙高的人，會限制職業目標的發展。

綜合上述，生涯阻礙與個體生涯定向與否，存在高度負相關，阻礙高者其生涯較缺乏定向，而研究者認為未來職業選擇即為生涯定向的其中一環，是故在本研究中，乃以生涯阻礙為本研究之研究變項，以此瞭解生涯阻礙與未來職業選擇適配性的相關。

(二) 性別

生涯阻礙，起源於女性主義抬頭，在過去社會中，女性的確遭受到許多壓抑，使得在生涯發展過程中遭遇到的阻礙較男性為高。因此 Betz 和 Fitzgerald (1987)、王玉珍 (1998)、許鶯珠 (2001)、傅琇悅 (2001) 等均展開一系列針對女性生涯發展所做的研究，其研究結果發現，女性在選擇非傳統職業時，阻礙是顯著較高的。Russell 和 Rush (1987) 針對女性從事管理行業所知覺的阻礙因素做調查，共歸納出六點：(1) 管理特質的適當性；(2) 家庭社會因素的顧慮；(3) 來自工作環境與組織中的阻礙；(4) 教育背景或工作經驗方面的限制；(5) 女性的顧慮；(6) 未來部屬的抗拒 (引自傅琇悅，2001；楊淑珍，1998)。然而今日社會講求男女平等，因此由單一性別來探討生涯阻礙議題，顯得較缺乏系統與全面性 (Swanson & Tokar, 1991b)。況且由文獻發現，男女遭逢的生涯阻礙的確有差異存在 (田秀蘭，1998a；Swanson & Tokar, 1991b)，因此同時探討兩性的生涯阻礙是必要的，且能兼顧兩性之生涯發展，也才能針對不同性別發展出適合的輔導方針。

在性別部分的研究顯示，男女生所知覺到的生涯阻礙是有差異存在的。Swanson 和 Tokar (1991b) 的研究結果顯示，男性與女性知覺到的生涯阻礙因素不一致，女性在性別歧視、子女干擾與年齡和種族歧視此三項所知覺到的阻礙較男性高；男性則對性別角色衝突、不確定結婚生子的計畫與身體狀況不佳三者所知覺到的阻礙較女性高。Mau (2000) 對美國和台灣兩組大學生所進行的研究發

現，女生知覺到的阻礙較男生高。而 Luzzo 和 McWhirter(2001)對 368 位大學生所做的研究同樣也發現，女生在職業發展中所知覺的阻礙顯著高於男性。Creed 和 Bartrum(2004)的研究發現，內在阻礙對男女生同樣造成影響，但女生所知覺到來自外在的阻礙因素則顯著高於男生。而田秀蘭（1998a）的研究結果顯示，男女學生所知覺到的生涯阻礙有性別差異存在，女生在性別上的差別待遇、家庭責任與婚姻與子女問題所知覺到的阻礙較男生為高。

由上述研究發現，生涯阻礙是有性別差異存在的，女性主要受到家庭（包括婚姻與子女）、性別歧視等的阻礙顯著大於男性；而男性的阻礙，則主要來自於不確定結婚生子計畫等因素。因此本研究乃針對性別變項加以調查，以瞭解不同性別的研究生，其生涯阻礙是否有顯著差異？且差異何在？

（三）就讀學院

在就讀學院部分的研究，黎麗貞（1997）的研究顯示，女生在差別待遇部分所知覺到的生涯阻礙情形，社會學院的阻礙最高，人文學院的阻礙最低。在多重角色衝突部分，科技學院和社會學院學生知覺到的阻礙顯著大於人文學院的學生。

由研究結果發現，不同性別的大學生，在選擇就讀科系或學院所遭遇的阻礙也不同，因此研究者認為，性別與就讀學院可能存在交互作用，共同影響受試者所知覺到的阻礙，因此乃對此部分進行研究。

（四）年齡

在年齡方面，有不少研究發現生涯阻礙的種類與數量會隨著年齡增加而減少或改變，如 Swanson 和 Tokar(1991b)，其研究發現生涯阻礙因素的性質和數量，將因個人的生涯發展而改變，個體隨著年齡增長，會具有較多與職業相關資訊，並且有較定向的狀態。而國內學者陳麗如（1994）的研究發現，高年級學生所具有的生涯發展阻礙因素較低年級的少，生涯發展呈現出較有利的狀態。

此外尚有研究指出，隨著年齡或年級增加，會增加生活經驗及生涯決策自我效能，將可使個體所面臨生涯阻礙因素的種類及數量減少或改變，引導個體進入更正向的生涯發展（李詠秋，2002；陳麗如，1994；Swanson & Tokar, 1991b）。

由上述研究結果發現，生涯阻礙會隨著不同年齡與年級的增加而減少或改變。在研究生方面，由於年級的差異較小，特別是碩士班研究生，大部分系所兩年即可畢業，然而在這群研究生中，其年齡的差距是較為懸殊的，因此本研究乃以年齡為變項，探討研究生之生涯阻礙是否隨年齡之增加而減少。

（五）工作經驗

有關工作經驗的研究，黎麗貞（1997）的研究顯示，無論男女，有正式工作經驗的人，其生涯阻礙程度較低。而研究者又將工作經驗分為正式工作經驗、與就讀系所相關的正式工作、兼差或工讀經驗、與就讀系所相關的兼差或工讀經驗，因為或許有人是在工作之後，才發現這不是自己想要的，因此在研究所階段轉換跑道；而有人是因為接觸與目前就讀系所相關的工作後，才發現自己適合往此方向繼續發展，因而進入研究所深造。是故本研究乃針對工作經驗此一變項，驗證研究生生涯阻礙與工作經驗，或與目前就讀研究所科系類似的工作或工讀經驗有相關，即是否工作時間愈長，生涯阻礙愈低？

四、小結

生涯阻礙，起源於女性主義抬頭，然而今日社會講求男女平等，因此由單一性別來探討生涯阻礙議題，顯得較缺乏系統與全面性（Swanson & Tokar, 1991b），況且由文獻發現，男女遭逢的生涯阻礙的確有差異存在（田秀蘭，1998a；Swanson & Tokar, 1991b），因此同時探討兩性的生涯阻礙是必要的，且能兼顧兩性之生涯發展，也才能針對不同性別發展出適合的輔導方針。

除了在性別變項上，根據文獻顯示，隨著年齡或年級增加，個體所面臨的生

涯阻礙因素會減少或改變（李詠秋，2002；陳麗如，1994；Swanson & Tokar, 1991b）。而不同學院、不同工作經驗也會對生涯阻礙造成影響，因此這些也將是本研究同時列入討論的變項。

綜合上述，本研究乃針對受試者的性別和就讀學院的交互作用、年齡、及工作經驗，來探討研究生所知覺到的生涯阻礙情形，以瞭解這些變項在各分量表中是否存在差異或相關？



第三節 生涯決策自我效能、生涯阻礙與未來職業選擇之相關

在本節中，將分別探討 Holland 類型論，職業選擇與類型論，生涯決策自我效能、生涯阻礙與職業選擇。以下將分述之：

一、類型論

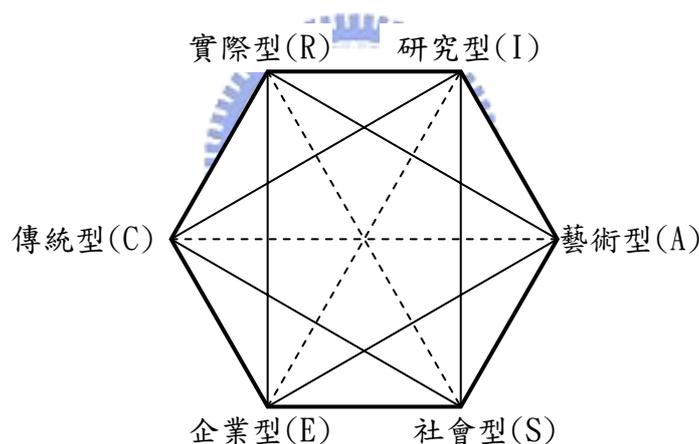
Holland 欲發展類型論，最早起源於他在當兵時（1942-1946）興起的一股想法，他認為人們可被相對的區別為幾種類型。且當時採用的職業評量工具有 SVIB（Strong Vocational Interest Blank）與庫德職業表現量表（Kuder Vocational Preference Record），Holland 認為此兩量表成績計算過程繁瑣，因而引發他發展類型論的動機（Brown, Brooks, & Associates, 1990）。

Holland 類型論（Holland's Theory of Types）改編自特質因素論（Trait and Factor Theory），認為個體具有能力或特質上的獨特組型，可以被客觀的測量，並與各種不同類型的工作相關連（黃天中，1995）。Holland 在其理論的演變過程中，對人格與工作環境的基本假設是不變的（Sharf, 1997）。類型論的主要貢獻在發展職業偏好調查表（Vocational Preference Inventory，簡稱 VPI）、自我引導探索量表（Self-Directed Search，簡稱 SDS）、工作情境評量量表（My Vocational Situation，簡稱 MVS），而其中最重要成就在於將職業典（Dictionary of Occupational Titles）改為 Holland 職業代碼典（Dictionary of Holland Occupational Codes），其認為由於多數職業都由數個類型組成，故運用三個字母來描述每一個領域，讀者可輕易查詢任一職業屬於何種類型，以此與個體的類型做結合，增加個體與職業的適配性（Brown, Brooks, & Associates, 1990; Holland, 1985）。

在 Holland 的理論中，他假設人們對於工作有刻板印象（stereotype）存在，而個體會被能滿足自我需求及角色認定的特定職業所吸引，藉著研究這些刻板印象，將個體與工作領域分成特定類別，個體對自我的觀點，與職業偏好間的一致

性，即構成 Holland 所稱的「典型個體風格」(model personal style) (吳芝儀，2000；Holland, 1985；Sharf, 1997)。

Holland 將個體及環境區別為六大類型，即實際型 (Realistic)、研究型 (Investigative)、藝術型 (Artistic)、社會型 (Social)、企業型 (Enterprising)、和傳統型 (Conventional)。Holland 的四個基本假設認為，(1) 大部分的人都可被區別為 RIASEC 此六個類型；(2) 環境也可區別為 RIASEC 這六個類型；(3) 個體會尋求能發揮自己技能、價值、能勝任愉快的環境；(4) 個體的行為決定於人格與環境的交互作用中，而個體典型風格和職業之間若適配性高，則會有較佳的生涯選擇 (吳芝儀，2000；黃天中，1995；Brown, Brooks, & Associates, 1990；Holland, 1985；Sharf, 1997)。



一致性程度	人格組型
—— 高	RI, RC, IR, IA, AI, AS, SA, SE, ES, EC, CE
—— 中	RA, RE, IS, IC, AR, AE, SI, SC, EA, ER, CS, CI
----- 低	RS, IE, AC, SR, EI, CA

圖 2-2 Holland 生涯類型圖

(Holland, 1985, p28~29)

表 2-1 Holland 類型論的人格類型與職業環境類型

類型	典型個人風格	典型職業
實際型 (R)	<p>此類型的人具有順從、坦率、謙虛、自然、堅毅、實際、有理、害羞、穩健、節儉等特徵。其行為表現為：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 喜歡實際操作性質的職業或環境，避免社交性質的職業或環境。 2. 以具體實用的能力解決工作及其他方面的問題。 3. 擁有機械和操作能力，但缺乏人際關係方面能力。 4. 重視具體的事物或明確的特性，如：金錢、權力、地位等。 	工程師、醫師、技術人員、機械操作人員、勞工、農、林、漁、牧工作者等。
研究型 (I)	<p>此類型的人具有分析、謹慎、判斷、好奇、獨立、內向、精確、理性、保守、好學、聰明等特徵。其行為表現為：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 喜歡研究性質的職業或情境，避免企業性質的職業或情境。 2. 以研究方面的能力解決工作或其他方面的問題。 3. 擁有科學和數學能力，但缺乏領導方面能力。 4. 重視科學價值，喜歡與符號、文字、抽象概念有關的工作。 	科學家、研究人員、數學、化學、生物、天文、電腦、地質、物理學家等。
藝術型 (A)	<p>此類型的人具有複雜、想像、衝動、獨立、直覺、創意、理想化、情緒化、感情豐富、不重秩序、不服權威、不重實際等特徵。其行為表現為：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 喜歡藝術性質的職業或情境，避免傳統性質的職業或情境。 2. 以研究方面的能力解決工作或其他方面的問題。 3. 富有表達能力、創造能力、擁有藝術、音樂、表演、寫作等能力。 4. 重視審美觀與美感經驗。 	音樂家、畫家、詩人、作家、舞蹈家、演員、導演、藝術相關教師、美術設計人員等。
	<p>此類型的人具有合作、友善、慷慨、助人、仁慈、負責、善溝通、善解人意、富洞察力、理想主義等特徵。其行為</p>	教師、神職人員、社會

<p>社會型 (S)</p>	<p>表現為：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 喜歡社會性質的職業或情境，避免實際性質的職業或情境。 2. 以社交方面的能力解決工作或其他方面的問題。 3. 具有幫助他人、瞭解他人、教導他人的能力，但缺乏機械與科學能力。 4. 重視社會規範與倫理價值。 	<p>服務工作者、輔導諮商人員、護理人員等。</p>
<p>企業型 (E)</p>	<p>此類型的人具有冒險、野心、抱負、樂觀、自信、有衝勁、追求享樂、精力充沛、善於社交、說服他人、獲取注意、管理組織等特徵。其行為表現為：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 喜歡企業性質的職業或情境，避免研究性質的職業或情境。 2. 以企業方面的能力解決工作或其他方面的問題。 3. 具有語言溝通、說服、社交、管理、組織、領導方面的能力，但缺乏科學能力。 4. 重視政治與經濟上的成就。 	<p>業務行銷人員、企業經理、公關人員、政治家、律師、法官、媒體傳播人員、仲介代理人員等。</p>
<p>傳統型 (C)</p>	<p>此類型的人具有順從、謹慎、保守、自抑、謙遜、規律、堅毅、實際、穩重、重秩序、有效率、缺乏想像力等特徵。其行為表現為：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 喜歡傳統性質的職業或情境，避免藝術性質的職業或情境。 2. 以傳統方面的能力解決工作或其他方面的問題。 3. 喜歡順從、規律的工作，具文書作業和數字計算能力。 4. 重視商業與經濟價值。 	<p>會計人員、總務、出納、銀行行員、行政助理、編輯、資訊處理人員等。</p>

(Holland, 1985, p19~23)

除了上述四個基本假設與六個類型外，Holland 類型論尚有四個主要的概念：

(一) 一致性 (Consistency)

一致性指類型彼此間的相似程度，在六角型類型圖上，位置愈接近的類型，一致性愈高；位置愈遠的類型，一致性愈低。高一致性（High Consistency）指六角型中相鄰的兩者，如 RI 或 SE 等（如類型圖之較粗實線所示）。中一致性（Medium Consistency）指六角型中間隔一個位置的類型，如 RA 或 SC 等（如類型圖之實線所示）。低一致性（Low Consistency）指六角型中相對位置的類型，如 RS 或 AC 等（如類型圖之虛線所示）。

（二）區分性（Differentiation）

區分性指個體或環境與各類型的相似程度。個體或環境有獨特類型時，區分程度高；個體或環境與其他類型相似時，區分程度低。區分性是指將最高分的類型減去最低分的類型，得分愈高代表區分性愈明顯。區分性低的人，在面對生涯抉擇時，困難較多。



（三）適配性（Congruence）

適配性指人格和環境類型的相似程度。不同類型的人格，需要不同的環境。當個體的人格類型與環境相似時，適配性高，則個體愈樂於處在該環境中。如社會型人格的人，喜歡在社會型的環境中工作。個體人格和職業之間若適配性愈高，則會有較佳的生涯選擇。

（四）認同感（Identity）

認同感指個體目前和未來目標的明確性和穩定性。在環境上指組織的清楚、穩定、目標整合與回饋。認同感與個體生涯目標有相關性存在，認同感低的人，生涯目標較少，對未來充滿不確定性。認同感可藉由工作情境評量量表（MVS）來測量（田秀蘭，1988；吳芝儀，2000；Brown, Brooks, & Associates, 1990；Holland, 1985；Sharf, 1997）。

二、職業選擇與類型論

在上述的四個主要概念中，有關適配性的相關研究最多：Spokane(1985)、Assouline 和 Meir(1987)、Camp 和 Chartrand(1992)、Tranberg, Slane 和 Ekeberg(1993)的研究指出，適配性與工作滿意度有相關存在（引自 Sharf, 1997）。且適配性也是 Holland 理論中最重要的一環（田秀蘭，1988；Sharf, 1997）。研究顯示，工作環境與個體的適配性高低與否，會影響工作適應、工作滿意、與工作穩定性情形（田秀蘭，1988）。且人境適配性與學系選擇的穩定性有顯著相關，對學系滿意度較高的學生，其人境適配情形較佳（Holland, 1963; Rand, 1968; Villwock, Schnitzen & Carbonari, 1976；引自田秀蘭，1988）。

此外，Holland 認為，職業選擇是個體人格類型的延伸，由職業選擇的過程，可反應出個體人格特質。職業選擇是個人基於過去經驗及人格特質所做的決定。同一職業的工作者，具有相似的人格特質，對許多情境有相似的反應（田秀蘭，1988）。

Holland 認為其理論是用來解釋人們對於工作的困惑，幫助發現個體與工作情境的相關特徵，以做為職業選擇與改變的參考。他認為一個人的職業興趣與個體人格有關，而人格特質會影響個體的科系選擇、休閒活動、嗜好和工作選擇，因此對於職業的興趣可視為人格的一種（田秀蘭，1988；吳芝儀，2000）。此外每個工作情境也可依類型來區別，因此個體在做職業選擇時，會尋求與自己人格適配的職業類型來發展其生涯（Brown, Brook, & Associates, 1990; Holland, 1985; Sharf, 1997）。

因此本研究乃選取適配性此一變項，來瞭解台灣研究生目前就讀系所與未來職業選擇的適配性，觀察是否生涯決策自我效能高且生涯阻礙低者，其就讀系所與未來職業選擇的適配性會較高。然值得注意的是，Holland 的適配性，指的是人格類型與環境類型之間的一致程度；而田秀蘭（1988）提到，人境適配性與學系選擇的穩定性有正相關，且研究者想瞭解研究生重新選擇就讀系所後，對於相

關問題處理能力及職業發展方向是否較確定、一致，故本研究乃透過 Holland 的類型論，將就讀系所類型與未來職業選擇類型求取適配性，探討生涯決策自我效能與未來職業選擇適配性之相關，以此瞭解自我效能較高的人，是否生涯持續性也會較高，較願意繼續往與自己目前就讀系所一致類型的領域發展。

三、生涯決策自我效能、生涯阻礙與職業選擇之相關研究

有關生涯決策自我效能、生涯阻礙與職業選擇的相關研究，將分述如下：

(一) 生涯決策自我效能與生涯阻礙

Harmon (1977) 指出女性在生涯發展的過程中，受到來自內在心理與外在社會環境的雙重阻礙，而低自我效能是心理層面的阻礙；至於差別待遇、性別歧視及缺乏支持則需提升自我效能預期來克服，因此提升女性生涯決策自我效能可解決內在心理與外在環境的阻礙（引自王玉珍，1998；Creed & Bartrum, 2004）。

生涯決策自我效能係指個體對自己能否在生涯發展過程中做出有效決定的信心程度，而低生涯決策自我效能者，會妨礙個體職業探索行為，在職業選擇過程中產生焦慮感（Bandura, 2000）。由此可見，生涯決策自我效能與生涯阻礙，存在負向相關。

在生涯決策自我效能與生涯阻礙之相關研究中，Pinquart 等人（2003）根據國小六年級學生所做的研究發現，自我效能有助生涯阻礙之克服，即效能高者，阻礙較低。Creed 和 Bartrum（2004）根據高三學生所進行的研究發現，個體的內外阻礙，會交互影響其生涯決策自我效能，即阻礙高者，效能較低。而黎麗貞（1997）針對大學生的研究顯示，生涯決策自我效能與生涯阻礙因素有負向的相關，生涯阻礙愈高者，生涯決策自我效能愈低。

綜合上述研究，生涯決策自我效能與生涯阻礙彼此間會交互影響著，效能有助阻礙的克服；而阻礙則影響效能之發展。即生涯決策自我效能與生涯阻礙，

存在負向的相關，自我效能高者，較能發揮個人潛能，對自己能力深具信心，能克服困難。因此在本研究中，乃針對此兩變項，探討生涯決策自我效能與生涯阻礙因素之相關。

(二) 生涯決策自我效能與職業選擇

Feldman (2004) 認為自我效能會影響一個人是否成功面對職業的挑戰。而Pinquart、Juang和Silbereisen (2004) 也指出自我效能會影響個體職業志向的追求，效能高者，職業志向追求行為也會較高。同時，有幾篇研究如：Diegelman和Subich (2001)，Lent等人 (2003)，Creed 和Bartrum(2004)發現自我效能是職業選擇的有效預測變項。

另外，有些研究雖採不同的方法測量職業選擇，但研究結果皆顯示生涯決策自我效能與職業選擇有正相關，如：Gianakos (1999) 透過年齡分組，讓受試者自陳15~18歲以及18~25歲時，自己想從事的職業為何，再求取其間的一致程度作為職業選擇分數；O'Brien等人 (2000) 讓高中生自陳未來職業選擇，並就0~4分實現職業之信心程度給分，做為未來職業選擇分數，上述兩篇的研究發現，職業選擇受到生涯決策自我效能的影響，生涯決策自我效能與職業選擇，有顯著正相關，增加自我效能有助職業探索歷程。且Bandura等人 (2001) 讓11~15歲受試者填寫未來職業選擇問卷發現，自我效能對於職業選擇的影響，更甚於學業表現。

由上述研究可知，生涯決策自我效能會影響職業選擇的結果，因此本研究乃對生涯決策自我效能與未來職業選擇之關係進行研究。而上述文獻曾提及，人境適配性與學系選擇的穩定性有正相關，且研究者想瞭解研究生重新選擇就讀系所後，對於相關問題處理能力及職業發展方向是否較一致，故本研究乃透過就讀系所類型與未來職業選擇類型的適配性，來探討生涯決策自我效能與未來職業選擇適配性之相關。

(三) 生涯阻礙與職業選擇

Swanson (1997) 提及生涯阻礙會干擾個體生涯決策自我效能與職業興趣之選擇，阻礙高者，生涯決策自我效能較低，職業選擇的方向也將受到限制。Lent 等人 (2002) 對大學生進行職業訪談的研究發現，79% 的人在選擇理想職業時，是遭遇到阻礙的，其中以來自經濟考量的阻礙最高，其次分別為個人問題（就讀科系與職業適配、憂鬱傾向、時間管理問題）、個人能力、以及負向社會/家庭因素。Creed 和 Bartrum (2004) 根據高三生填寫的職業選擇問卷之結果發現，生涯阻礙與職業未選擇成正相關，即生涯阻礙會妨礙生涯發展，影響職業目標的抉擇。

由此可知，生涯阻礙會限制職業選擇的結果，生涯阻礙與職業選擇結果存在顯著的負相關，且文獻顯示，人境適配性與學系選擇的穩定性有正相關，而研究者想瞭解研究生重新選擇就讀系所後，對於相關問題遭逢的阻礙是否較低，且將來願意朝此領域作為職業發展方向。故本研究乃透過就讀系所類型與未來職業選擇類型的適配性，來探討生涯阻礙與未來職業選擇適配性之相關。

四、小結

根據上述文獻顯示，個體的興趣與其人格有關，而這又會影響個體在就讀科系與職業上的選擇，此外每個個體與環境都可被區分為不同的類型，當個體人格類型與所在環境類型適配性高時，個體較樂於處在該環境中，也是其較佳的生涯選擇。故本研究欲以 Holland 的基本假設為基礎，為研究生的就讀科系與未來所欲選擇的職業做分類，探討彼此間的適配性高低，以代表其職業選擇情形。

整理過去的研究可發現，Holland 類型論已經是用來瞭解生涯決策自我效能與生涯阻礙情形的一個重要變項，許多研究均依據 Holland 類型論為基礎，探討生涯決策自我效能、生涯阻礙之相關，結果發現，生涯決策自我效能與生涯阻礙，存在負向的相關（田秀蘭，2000，2003；陳麗如，1994；陳淑琦，1999；黎麗貞，

1997)。因此，在本研究中，將結合生涯決策自我效能、生涯阻礙與未來職業選擇適配性為三個重要的研究變項，以瞭解目前台灣研究生所知覺到生涯決策自我效能與生涯阻礙之情形，及其與未來職業選擇適配性之相關。

經由前面三節之文獻探討，本研究乃針對受試者的性別和學院別之交互作用、年齡、工作經驗，來探討研究生所知覺到的生涯決策自我效能與生涯阻礙情形，以瞭解這些變項在各分量表中是否存在顯著差異或相關？而生涯決策自我效能、生涯阻礙、與未來職業選擇適配性的相關又為何？



第三章 研究方法

本研究的主要目的，在於瞭解研究生的生涯決策自我效能與生涯阻礙因素，對於未來職業選擇的影響，研究乃採問卷調查方式蒐集資料。本章將針對本研究的研究對象、研究工具、研究架構、研究假設、實施程序、資料處理與分析等進行說明。

第一節 研究對象

本研究採分層叢集抽樣的方式，分別抽取北、中、南、東部共 15 所大學，再抽取來自各校理學院、工學院、文學院、社會學院、管理學院、以及藝術學院等六個學院的碩、博士研究生為研究樣本，進行問卷施測。問卷發放，係採雙軌方式進行，其一為研究者先以隨機方式，寄發電子郵件與撥打電話與各系所教授聯絡，並說明研究目的，於該教授上課期間進行問卷施測與回收；另一方式則是研究者與各系所教授聯絡，至其所屬實驗室發放問卷，待填答後進行回收。

本研究共發出 750 份問卷，回收 663 份，經剔除無效問卷後，共得有效問卷 618 份，有效回收率 82.4%。其中男生 336 人 (54.4%)，女生 282 人 (45.6%)。

表 3-1 分別呈現出受試者性別、年齡、學位、就讀學院、工作年資、和婚姻狀況的分布情形。

表3-1 不同背景變項之基本描述統計摘要表

項目	基本資料	次數	百分比 (%)
性別	男	336	54.4
	女	282	45.6
	總和	618	100.0
年齡	21-25歲	347	56.1
	26-30歲	210	34.0

項目	基本資料	次數	百分比 (%)
年齡	31-35歲	31	5.0
	36-40歲	10	1.6
	41歲以上	15	2.4
	有效總和	613	99.2
	遺漏值	5	.8
	總和	618	100.0
學位	碩士	513	83.0
	博士	104	16.8
	有效總和	617	99.8
	遺漏值	1	.2
	總和	618	100.0
就讀學院	理學院	121	19.6
	工學院	126	20.4
	文學院	95	15.4
	社會學院	87	14.1
	管理學院	104	16.8
	藝術學院	85	13.8
	總和	618	100.0
正式工作經驗	0年	442	71.5
	1-5年	130	21.0
	6-10年	32	5.2
	11-15年	5	.8
	16-20年	4	.7
	21年以上	5	.8
	總和	618	100.0
與系所相關之正式工作經驗	0年	444	71.8
	1-5年	135	21.8
	6-10年	31	5.0

項目	基本資料	次數	百分比 (%)
與系所相關之正式工作經驗	11-15年	4	.6
	16-20年	2	.4
	21年以上	2	.4
	總和	618	100.0
兼差或工讀工作經驗	0年	254	41.1
	1-5年	323	52.3
	6-10年	33	5.2
	11-15年	1	.2
	16-20年	3	.5
	21年以上	1	.2
	有效總和	615	99.5
	遺漏值	3	.5
	總和	618	100.0
與系所相關之兼差或工讀工作經驗	0年	353	57.1
	1-5年	236	38.2
	6-10年	26	4.1
	11-15年	1	.2
	16-20年	1	.2
	21年以上	1	.2
	總和	618	100.0
婚姻狀況	已婚	41	6.6
	未婚	577	93.4
	總和	618	100.0

從表3-1的數據顯示，就「性別」比例人數而言，男性人數略高於女性，佔54.4%，與目前就讀研究所男女比現況符合。

就「年齡」人數比例分配而言，以21至25歲的研究生為最多，佔56.1%。根

據填答狀況，許多受試者均是應屆考上碩、博士班，特別是理、工學院的研究生，更是如此，因此年齡分佈多數介於21至25歲。

就「學位」人數比例而言，本研究以碩士生為大宗，佔83.0%，可能原因除碩士生本來就較博士生眾多之外，至實驗室發放問卷與借課施測時，多數是請碩士班研究生填寫，因此造成碩、博士生比例懸殊的狀況產生。

就「就讀學院」人數比例而言，以工學院人數最多（20.4%），其次是理學院（19.6%），管理學院（16.8%）、文學院（15.4%）、社會學院（14.1%）、及藝術學院（13.8%）。在現況中，理、工學院的研究生本來就較多，因此研究生學院分配狀況，尚稱平均。

就「工作經驗」而言，正式工作經驗、與就讀系所相關之正式工作經驗、與就讀系所相關之兼差或工讀經驗之分配，均以無工作經驗者最多，分別佔71.5%、71.8%、57.1%；其次為1-5年工作經驗，分別為21.0%、21.8%、38.2%；而在兼差或工讀經驗部分，以1-5年工作年資為大宗，佔52.3%。

就「婚姻狀況」而言，未婚者人數高出已婚者甚多，佔93.4%，可能原因為多數受試者年齡尚低所致。

在背景變項的基本描述統計部分，年齡與工作年資以五年做為分界，只是統計上計數的方便，實際進行統計分析時，年齡與工作年資是一連續變項，因此在統計上以相關來考驗。

第二節 研究工具

在本研究中，採用二份量表，即「生涯決策自我效能量表」與「生涯阻礙量表」。因原量表乃針對大學生進行施測，故在本研究中，先對原量表加以修訂，並進行預試。即研究者將自行改編之「生涯決策自我效能量表」與「生涯阻礙量表」兩個量表進行施測。其預試進行時，針對碩、博士班之研究生共發出 350 份問卷，回收 236 份，經剔除無效問卷後，共得有效問卷 204 份，有效回收率 58.3 %。其中男生 134 人 (65.7%)，女生 70 人 (34.3%)，接著進行項目分析與因素分析，以修訂成符合本研究目的之量表。

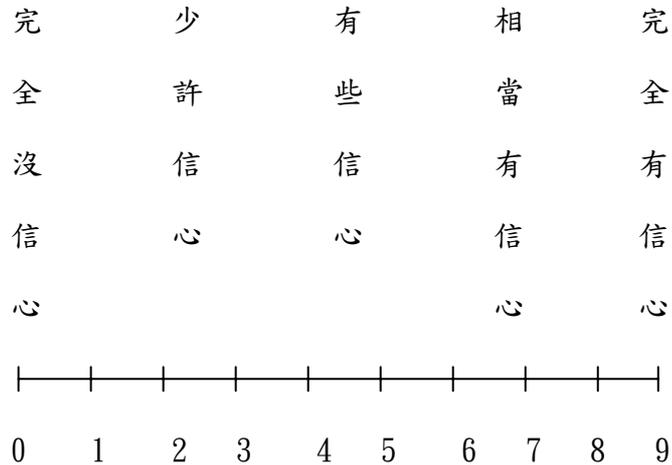
而本次預試回收率偏低，研究者個人認為其原因可能是因為在學期末才進行問卷施測，此時期許多研究生正在準備期末考試或是論文口試，故到實驗室找人施測不易，而老師也在趕課，所以要借課施測也不容易，且本研究的預試問卷題目又較多，因此許多研究生較不願意花時間填寫，亦或隨意填寫。此外也有部分是由剛考上研究所之學生填答，這一類學生由於尚未正式進入研究所，對於研究所的相關事項仍不清楚，因此研究者認為是無效問卷，予以剔除。此外若是在研究所課堂中施測，會有一些先行選修的大學生，因此在問卷回收時，也發現有大學生填寫的部分，也予以刪除。由於這種種的因素，是故本研究的預試問卷回收率偏低。

一、生涯決策自我效能量表

(一) 量表計分方式

本量表為研究者參考 Taylor 和 Betz (1983)，依 Crites (1961, 1969) 所提出的生涯成熟模式 (Model of career maturity) 中的生涯選擇能力 (career choice competency) 改編而成的「生涯決策自我效能量表」(Career Decision-making Self-Efficacy Scale, CDMSE)，內容包含五個分量表，分別為：「正確的自我評估」(accurate self-appraisal)、「職業資料之蒐集」

(gathering occupational information)、「目標選擇」(goal selection)、「未來計畫之擬定」(making plan for the future)、及「問題解決」(problem solving)，其計分方式為 Likert' s 十點量表，分數愈高代表自我效能愈高。其計分方式如下：



在本次預試之研究中，研究者認為題目過多，且十點量表的分類過於細緻，受試者需要經過一段時間的思考，才能區別 0 到 9 分的差異，為了減輕受試者的困擾，此外也配合「生涯阻礙量表」的計分方式，因此乃採 Likert' s 四點計分法，分數從 1 至 4 分，另外亦加上百分比程度的差異，做為填答時的參考依據，分別為「非常沒信心」(0%~25%)、「沒信心」(26%~50%)、「有些信心」(51%~75%)、「非常有信心」(76%~100%)，分數愈高代表生涯決策自我效能愈高。

(二) 預試及項目分析

在問卷的取得過程中，乃是研究者先寫 E-mail 與 Taylor 和 Betz 聯絡，在徵求原作者同意後，進行問卷的修訂(見附錄一)。因量表原本研究對象為大學生，在本研究中是針對研究生來施測，因此先刪除一些不符合研究目的之題目，例如：決定是否進入研究所以達成職業目標、蒐集相關研究所的資料等題目。之後請指導教授以及教育研究所同學共八名，將問題字句加以修改、潤飾。原量表共 50 題，包含五個分量表，分別為：「正確的自我評估」、「職業資料之蒐集」、「目

標選擇」、「未來計畫之擬定」及「問題解決」，經刪除或修改後，共得 38 題，作為預試題目。

根據 204 個研究樣本進行因素分析，採最大變異法，選取特徵值大於 1，且平均數介於 2.01 至 3.2，標準差大於 .75，極端值顯著，相關與因素負荷大於 .3 者予以保留，經過項目分析，檢核各題遺漏值、平均數、標準差、偏態、極端值、相關、因素負荷，刪除第 1、3、7、8、16、21、23、25、27 共 9 題。平均數未通過檢核的有第 1 ($M=3.55$)、7 ($M=3.23$)、23 ($M=3.24$) 題；標準差小於 .75 的有第 1 ($SD=.62$)、3 ($SD=.61$)、7 ($SD=.55$)、8 ($SD=.53$)、16 ($SD=.58$)、23 ($SD=.56$) 題；未通過極端值檢核的有第 3 ($t_{(109)}=-4.31$) 題；同時存在多個因素之中的有 21、25、27 題（見表 3-2）。

表 3-2 生涯決策自我效能量表項目分析摘要表

題號	題目內容	遺漏值	平均數	標準差	偏態	極端值	相關 a	因素負荷 b	同時存在多個因素中	累計數
1	能夠完成主修課程。		*	*						2
3	選擇父母不同意的職業。			*		*				2
7	從一些未來可能從事的職業中選出最適合自己的職業。		*	*						2
8	從相關管道蒐集感興趣的職業資料。			*						1
16	列出數個自己感興趣的系所。			*						1
21	從事與未來職業目標有關的工作以獲取工作經驗。								*	1
23	蒐集與自己所學有關的資料。		*	*						2
25	假如被退學，能提出後續問題處理的辦法。								*	1
27	準備一份好的履歷表。								*	1

a. 信度分析所提供之校正後項目總分相關 (Correlated Item-Correlation) 係數

b. 主成分分析單一因素原始因素負荷值

經過刪題後，再跑一次因素分析，共得五個因素，分別為：「目標決定」、「蒐集職業資訊」、「自我評估」、「目標選擇」、「自我瞭解」。其結果如下：(見表 3-3)

表 3-3 生涯決策自我效能量表因素分析摘要表

題目	因素	目標決定	蒐集職業資訊	自我評估	目標選擇	自我瞭解
28. 說出自己喜歡的生活方式。		.721				
17. 確定自己的工作價值。		.659				
24. 說出自己想追求職業的工作內容。		.636				
20. 確定自己最擅長的學科。		.629				
30. 列出數個自己感興趣的職業。		.617				
14. 能確定自己理想的職業。		.586				
26. 正確的評估自己的能力。		.582				
38. 為自己未來的五年訂計畫。		.574				
37. 為了理想的工作而遷居到另一個城市。		.537				
2. 選擇適合自己能力的職業。		.521				
31. 即使遇到挫折仍會堅持自己的職業目標。		.479				
22. 即使需花較多時間來完成學位，也會選擇自己最擅長之系所就讀。		.451				
36. 查出未來職業發展的新趨勢。			.744			
18. 蒐集相關職業從業人員的平均年薪所得。			.726			
19. 於主修系所之外，尚能擬定對自己將來職業有助的課程計畫。			.669			
35. 有效運用相關管道得來的資源來訂立就業計畫。			.631			
33. 詢問學校老師與自己主修系所有關之工作機會資訊。			.591			
32. 蒐集與自己所學有關的公司、機構之資料。			.546			

題目	因素	目標 決定	蒐集職 業資訊	自我 評估	目標 選擇	自我 瞭解
10. 當遇到學業困擾時能有辦法解決。				.728		
9. 從教授那獲得推薦信。				.574		
34. 向一位正從事於自己感興趣之職業的工作人員請教。				.542		
11. 當不能如願從事第一優先選擇的職業時，仍有把握可以找到其他幾個適合自己的職業。				.518		
12. 當父母或朋友強迫自己選擇超過能力範圍的職業時仍能設法堅持自己的決定。				.407		
5. 選擇自己喜歡的系所，即使這個領域的就業市場正在衰退中。					.809	
4. 選擇符合自己理想生活方式的職業。					.754	
6. 選擇符合自己興趣的職業。					.714	
13. 當不滿意所從事的職業時能設法轉業。						.678
15. 能成功掌握工作面試過程的表現。						.601
29. 決定一項職業之後，就不去擔心這個決定是對是錯。						.556
特徵值		13.00	1.71	1.21	1.12	1.03
解釋變異量%		44.83	5.90	4.16	3.86	3.55
累積變異量%		44.83	50.73	54.89	58.75	62.30
Alpha		.93	.87	.79	.77	.68
全量表 Alpha		.96				

經過因素分析，採最大變異法，選取特徵值大於1，且因素負荷大於.3者予以保留，共得到五個因素，其可解釋之百分比共為62.30%：(1)第一個因子可解釋變異量佔總變異量之44.83%，其內容與生涯發展方向的確定有關，故命名為「目標決定」；(2)第二個因子可解釋變異量佔總變異量之5.90%，其內容與

生涯相關資料之蒐集有關，故命名為「蒐集職業資訊」；(3) 第三個因子可解釋變異量佔總變異量之 4.16%，其內容與面對生涯相關問題時，自我能力之判斷有關，故命名為「自我評估」；(4) 第四個因子可解釋變異量佔總變異量之 3.86%，其內容與生涯發展方向的選擇有關，故命名為「目標選擇」；(5) 第五個因子可解釋變異量佔總變異量之 3.55%，其內容與自我對生涯發展的瞭解有關，故命名為「自我瞭解」。

在信度部分，全量表的 Cronbach' s α 信度為 .96，各分量表 Cronbach' s α 信度分別為 (1) 目標決定 .93；(2) 蒐集職業資訊 .87；(3) 自我評估 .79；(4) 目標選擇 .77；(5) 自我瞭解 .68。

二、生涯阻礙量表

(一) 量表計分方式

本量表為研究者參考陳麗如 (1994) 的「生涯發展阻隔因素量表」與田秀蘭 (1998b) 的「生涯阻礙因素量表」加以修訂而成。

在陳麗如 (1994) 的量表中，內容包括：「意志薄弱」、「科系選擇」、「猶豫行動」、「特質表現」、「方向選擇」、「資訊探索」、「學習狀況」、「學習困擾」。其計分方式為 Likert' s 四點量表，量表分數從 1 至 4，即「非常不同意」、「不同意」、「同意」、「非常同意」，分數愈高代表阻礙愈高。

田秀蘭 (1998b) 認為陳麗如只探討了就學階段所遭遇的生涯阻礙，因此乃進一步探討學生在畢業後，對職業、婚姻或家庭可能知覺的阻礙，編製出一套「生涯阻礙因素量表」，內容包括：「自我認識」、「性別上的差別待遇」、「家庭責任」、「學校科系」、「他人支持」、「對女性的態度」、「多重角色壓力」、「不鼓勵選擇非傳統職業」、「對工作不滿」、「競爭條件」、「不可控制之個體條件」、「婚姻及子女問題」。其計分方式如下：

1 2 3 4 5 6 7 8 9

I-----I

完全沒有影響 稍微有影響 有很大的影響

因為本研究是以研究生為研究對象，而研究生與大學生很大的不同就是許多人已經步入婚姻生活，因此本研究以陳麗如的「生涯發展阻隔因素量表」為主，結合田秀蘭問卷中有關婚姻、家庭與性別因素之題目加以修訂而成，因此在計分上，也採用 Likert' s 四點量表計分，分數從 1 至 4 分，另外亦有加上百分比程度的差異，做為填答時的參考依據，分別為「非常不符合」(0%~25%)、「不符合」(26%~50%)、「符合」(51%~75%)、「非常符合」(76%~100%)，分數愈高代表生涯阻礙愈高。

(二) 預試及項目分析

在問卷的取得過程中，乃是研究者先寫 E-mail 與陳麗如和田秀蘭聯絡，在徵求原作者同意後，進行問卷的修訂（見附錄二、附錄三）。因陳麗如的量表原本是針對大學生施測，而田秀蘭是針對高中生施測，而在本研究中是針對研究生來施測，因此先刪除一些不符合研究目的之題目，例如：我對大學感到失望、我很擔心不能通過研究所考試等。之後請指導教授以及教育研究所同學共八名，將問題字句加以修改、潤飾。陳麗如的「生涯發展阻隔因素量表」共有八個分量表，因考慮到本研究之目的，因此研究者僅選取其中「意志薄弱」、「科系選擇」、「猶豫行動」、「方向選擇」、「資訊探索」、「學習困擾」分量表之題目；而在田秀蘭的「生涯阻礙因素量表」中，僅選取「性別」、「婚姻」、「家庭」分量表之題目，經刪除或修改後，共得 55 題，作為預試題目。

根據 204 個研究樣本進行因素分析，採最大變異法，選取特徵值大於 1，且平均數介於 2.01 至 3.2，標準差大於 .75，極端值顯著，相關與因素負荷大於 .3 者予以保留，經過項目分析，檢核各題遺漏值、平均數、標準差、偏態、極端值、相關、因素負荷，刪除第 2、3、11、20、24、28、29、41、42、43、46、47 共

12 題。平均數未通過檢核的有第 24 ($M=1.89$)、28 ($M=1.54$) 題；標準差小於 .75 的有第 20 ($SD = .59$)、28 ($SD = .58$)、29 ($SD = .68$)、47 ($SD = .74$) 題；未通過極端值檢核的有第 2 ($t_{(99)}=-2.37, p = .020$)、29 ($t_{(99)}=-3.15, p = .002$)、47 ($t_{(99)}=-.99, p = .326$) 題；相關小於 .3 的有第 2 ($r = .24$)、29 ($r = .25$)、47 ($r = .14$) 題；因素負荷小於 .3 的有第 2 (.24)、11 (.29)、29 (.23)、47 (.14) 題；同時存在多個因素之中的有 3、20、42、46；單獨一題成為一個因素的有第 41、43 題 (見表 3-4)。

表 3-4 生涯阻礙量表項目分析摘要表

題號	題目內容	遺漏值	平均數	標準差	偏態	極端值	相關 a	因素負荷 b	同時存在多個因素中	單獨一題成為一個因素	累計數
2	我會擔心(未來)配偶的家人會不支持我選擇的工作。					*	*	*			3
3	我懷疑我所做的許多事對自己未來的發展沒有幫助。								*		1
11	我不知道有關自己未來發展方向的選擇是否正確。							*			1
20	我預期在自己所學習的領域內會有好的發展。			*					*		2
24	我在本科系中沒學到什麼專業能力。		*								1
28	我的性別使我在班上的學習受到干擾。		*	*							2
29	我認為婚後會因為家庭雜務而使得工作績效降低。			*		*	*	*			4
41	我會因為自己某項能力不好而放棄在原本期待的領域內發展。									*	1
42	我無法完全靠自己決定未來發展的方向。								*		1
43	我會因為聽到別人對某項工作的負面評價而減低對該工作的興趣。									*	1

題號	題目內容	遺漏值	平均數	標準差	偏態	極端值	相關 a	因素負荷 b	同時存在多個因素中	單獨一題成為一個因素	累計數
46	在這個社會環境下，我可以充分發揮自己的才能。								*		1
47	當事業與家庭無法兼顧時，我會以家庭為重。			*		*	*	*			4

a. 信度分析所提供之校正後項目總分相關 (Correlated Item-Correlation) 係數

b. 主成分分析單一因素原始因素負荷值

經過刪題後，再進行一次因素分析，共得八個因素，分別為：「方向選擇」、「科系選擇」、「婚姻與家庭」、「猶豫行動」、「意志薄弱」、「資訊探索」、「學習困擾」、「性別阻礙」。其結果如表 3-5 所示：

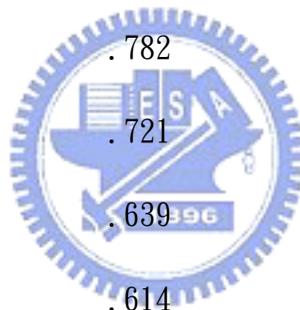


表 3-5 生涯阻礙量表因素分析摘要表

題目	因素	方向選擇	科系選擇	婚姻與家庭	猶豫行動	意志薄弱	資訊探索	學習困擾	性別困擾
23. 我很積極的去探索與自己未來發展有關的方向。		.795							
15. 我常接觸與自己未來發展方向有關的資訊。		.734							
25. 我知道自己真正想發展的方向是什麼。		.683							
26. 我對自己的未來已經做好規劃。		.663							
27. 我知道用什麼方法達到我所期待發展的目標。		.628							
31. 我已經決定自己將來想要從事的職業，並且很滿意這個決定。		.413							
5. 我對自己沒有信心，這影響我對自己未來發展的期望。		.388							
55. 如果再重新選擇，我會選擇與現在相同的系所就讀。			.844						
33. 我所就讀的系所是我當初期望的。			.815						
51. 目前就讀的系所並不是我喜歡的，但既然選了，只好繼續念下去。			.654						



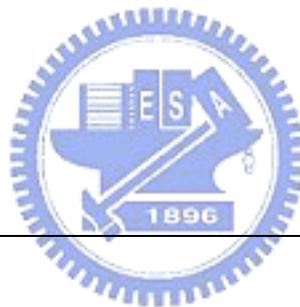
題目	因素	方向選擇	科系選擇	婚姻與家庭	猶豫行動	意志薄弱	資訊探索	學習困擾	性別困擾
49. 目前就讀的系所有助我替未來想從事的職業做準備。			.478						
54. 為了取得文憑，我改變原本希望做的生涯選擇。			.450						
48. 到現在我還不確定目前就讀的系所是否適合我。			.414						
19. 我會擔心（未來）我對工作的投入會影響夫妻關係。				.795					
16. 我會擔心（未來）工作壓力會影響我的家庭生活。				.782					
8. 我會擔心（未來）我對工作的投入會影響親子關係。				.721					
22. 我會擔心結婚和有了小孩而影響我的工作。				.639					
12. 我認為組成家庭後會阻礙自己的事業發展。				.614					
44. 我會擔心因為某一學科的能力不佳而使我的生涯選擇受到限制。						.757			
36. 我會因為自己人事背景薄弱而擔心未來的發展。						.716			
9. 我認為我的學業成績太差，以致於無法順利選擇自己喜歡的職業。						.672			



因素	方向選擇	科系選擇	婚姻與家庭	猶豫行動	意志薄弱	資訊探索	學習困擾	性別困擾
題目								
18. 我覺得自己的專業能力不如別人，使我對這個領域的發展沒有信心。					.493			
1. 我會為了符合父母、師長或親友的期望而行事。						.729		
7. 我會因為父母、師長或親友的影響而改變原本選擇的發展方向。						.711		
39. 我會因為父母、師長或親友的影響而放棄在自己真正有興趣的領域發展。						.640		
40. 我會因為出路問題而改變原本想要做的生涯選擇。						.535		
50. 當現實和理想無法配合時，我會選擇放棄自己的理想。						.492		
37. 我會因為過去不愉快的經驗而影響原先想做的生涯選擇。						.433		
14. 我不清楚有哪些方式可以幫助我探索未來發展的方向。						.593		
34. 我找不到可以幫助我探索自己未來發展方向的人。						.588		



題目	因素	方向選擇	科系選擇	婚姻與家庭	猶豫行動	意志薄弱	資訊探索	學習困擾	性別困擾
30. 我想發展的方向太多，使我沒辦法做決定。								.712	
52. 學校的課業壓力太重，使我沒時間思考與未來發展有關的事。								.677	
53. 許多事情變數太大，使我沒辦法掌握自己未來的方向。								.540	
10. 我必須花時間在我不願意做的事情上，這使我沒辦法朝我自己想要發展的方向去努力。								.410	
6. 我有嚮往的發展方向，但是我對它的瞭解並不多。								.349	
13. 我的性別很適合在目前的學習領域內做發展。									.771
17. 我的能力因為性別因素而未受到重視，甚至被低估。									.696
21. 我會因為想從事與自己性別不符的職業而與家人起衝突。									.663
45. 在應徵工作時我可能會因為不是老闆所期待的性別而不被錄用。									.633



因素 題目	方向選擇	科系選擇	婚姻與家庭	猶豫行動	意志薄弱	資訊探索	學習困擾	性別困擾
32. 我會擔心因為選擇以異性為主的職業而影響我的就業機會。								.516
特徵值	11.45	3.62	2.32	2.11	1.89	1.45	1.11	1.05
解釋變異量%	35.05	5.39	4.90	4.39	3.36	2.86	2.60	2.55
累積變異量%	35.05	40.44	45.34	49.73	53.09	55.95	58.55	61.10
Alpha	.84	.84	.80	.79	.76	.74	.70	.73
全量表 Alpha	.93							



經過因素分析，採最大變異法，選取特徵值大於 1，且因素負荷大於.3 者予以保留，共得到八個因素，其可解釋之百分比共為 61.10%：(1) 第一個因子可解釋變異量佔總變異量之 35.05%，其內容與未來發展方向的選擇有關，故命名為「方向選擇」；(2) 第二個因子可解釋變異量佔總變異量之 5.39%，其內容與就讀科系的選擇有關，故命名為「科系選擇」；(3) 第三個因子可解釋變異量佔總變異量之 4.90%，其內容與婚姻與家庭對生涯發展的阻礙有關，故命名為「婚姻與家庭」；(4) 第四個因子可解釋變異量佔總變異量之 4.39%，其內容與面對生涯發展自我內在的擔心有關，故命名為「猶豫行動」；(5) 第五個因子可解釋變異量佔總變異量之 3.36%，其內容與做決定時受到外在他人意見的影響程度與否有關，故命名為「意志薄弱」；(6) 第六個因子可解釋變異量佔總變異量之 2.86%，其內容與自我生涯發展方向的資訊蒐集能力有關，故命名為「資訊探索」；(7) 第七個因子可解釋變異量佔總變異量之 2.60%，其內容與目前學習狀況對生涯發展造成的阻礙有關，故命名為「學習困擾」；(8) 第八個因子可解釋變異量佔總變異量之 2.55%，其內容與不同性別在生涯發展上所知覺的阻礙有關，故命名為「性別困擾」。

在 Cronbach' s α 信度部分，全量表的 Cronbach' s α 信度為.93，而各分量表的信度分別為：(1) 方向選擇.84；(2) 科系選擇.84；(3) 婚姻與家庭.80；(4) 猶豫行動.79；(5) 意志薄弱.76；(6) 資訊探索.74；(7) 學習困擾.70；(8) 性別困擾.73。

第三節 研究架構

根據本研究之研究目的與文獻探討，研究者乃擬出本研究之研究架構，架構

圖如下：

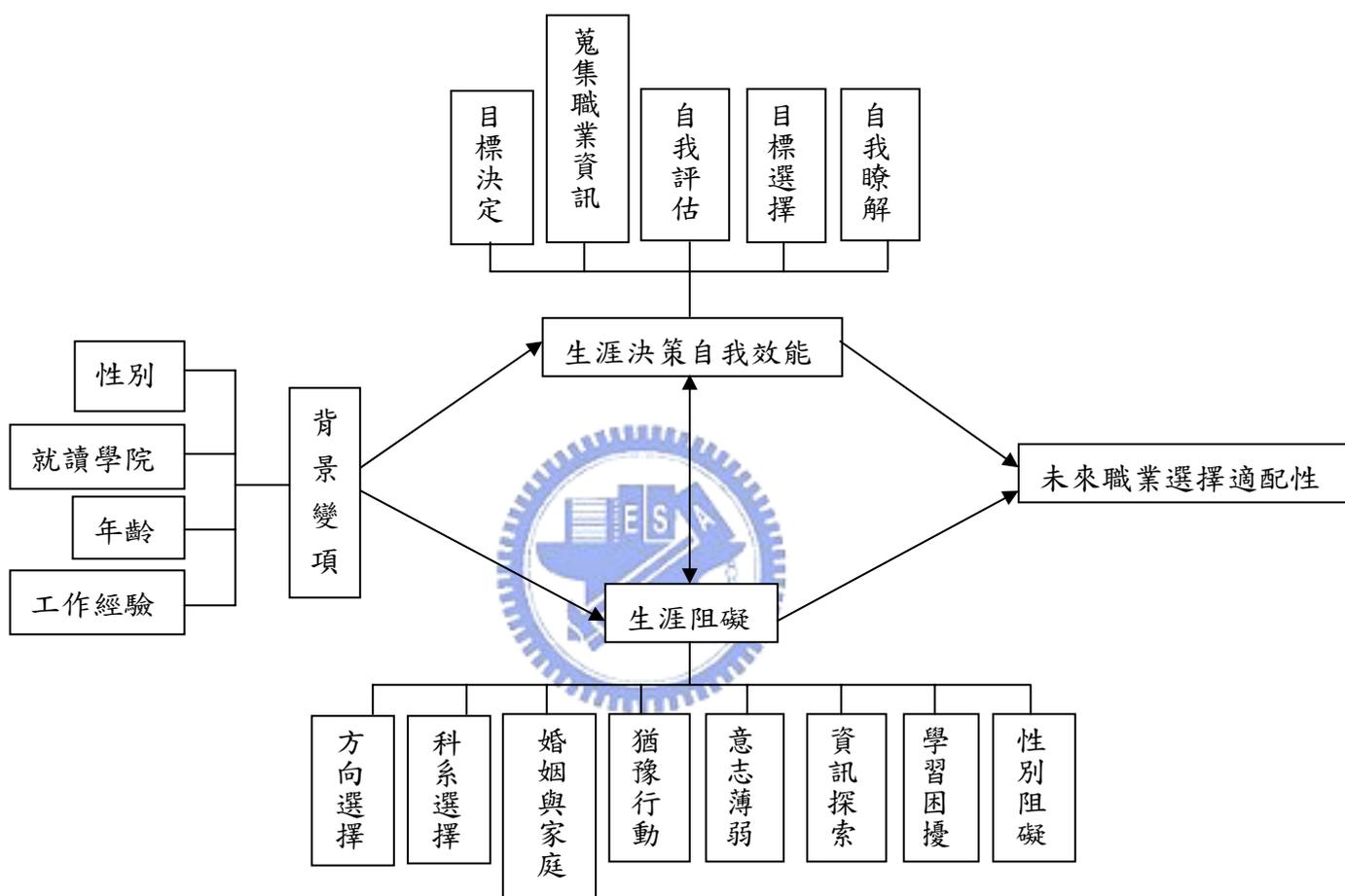


圖 3-1 研究架構

第四節 研究假設

根據本研究的研究動機與目的，在參閱文獻之後，本研究的研究假設為：

一、不同背景變項的研究生，在生涯決策自我效能各分量表分數上有顯著差異及相關。

1-1 不同性別與不同學院別的研究生，在生涯決策自我效能各分量表分數上有顯著差異。

1-2 年齡與生涯決策自我效能各分量表之分數有顯著正相關。

1-3 工作經驗與生涯決策自我效能各分量表之分數有顯著正相關。

二、不同背景變項的研究生，在生涯阻礙各分量表分數上有顯著差異及相關。

2-1 不同性別與不同學院別的研究生，在生涯阻礙各分量表分數上有顯著差異。

2-2 年齡與生涯阻礙各分量表之分數有顯著負相關。

2-3 工作經驗與生涯阻礙各分量表之分數有顯著負相關。

三、研究生的生涯決策自我效能、生涯阻礙與未來職業選擇適配性有顯著相關。

3-1 研究生的生涯決策自我效能與生涯阻礙有顯著負相關。

3-2 研究生的生涯決策自我效能、生涯阻礙與未來職業選擇適配性有顯著相關。

第五節 實施程序

本研究的實施程序，可分為準備階段、研究工具編製階段、問卷施測階段、及資料處理與分析階段。簡要說明如下：

1. 準備階段：

針對研究動機，著手蒐集相關文獻資料，確定研究主題，並根據文獻擬出研究架構，進行研究工具的蒐集。

2. 研究工具編製階段：

本研究採問卷調查法，所使用的問卷包括「生涯決策自我效能量表」與「生涯阻礙量表」，問卷編製過程請參閱本章第三節研究工具部分。

3. 預試問卷施測階段：

在問卷編製完成後，採雙軌方式進行預試施測。其一是研究者以隨機方式，寄發電子郵件給各系所教師，說明研究目的，待該教師同意後以電話進行聯絡，於任課教師上課期間進行問卷施測與回收；另一方式則請同學或朋友代為發放給自己認識之各系所實驗室研究生，待填答後進行回收。問卷填答所需時間約二十分鐘。

4. 預試結果分析階段：

問卷回收後，隨即由研究者進行項目分析與因素分析工作，並根據分析結果，對問卷加以修訂，形成正式問卷。

5. 論文計畫口試階段：

在論文前三章完成後，先進行論文計畫口試，根據三位口委的意見，進行修改與確認研究架構。

6. 正式問卷施測階段：

採分層隨機抽樣，抽取北、中、南、東共 15 所大學的研究生，運用雙軌方式進行問卷施測，待填答後進行回收。問卷填答所需時間約十五分鐘。

7. 資料處理與分析階段：

問卷回收後，隨即由研究者進行資料處理與分析，完成研究結論與建議。

以下將實施過程簡單圖示之：

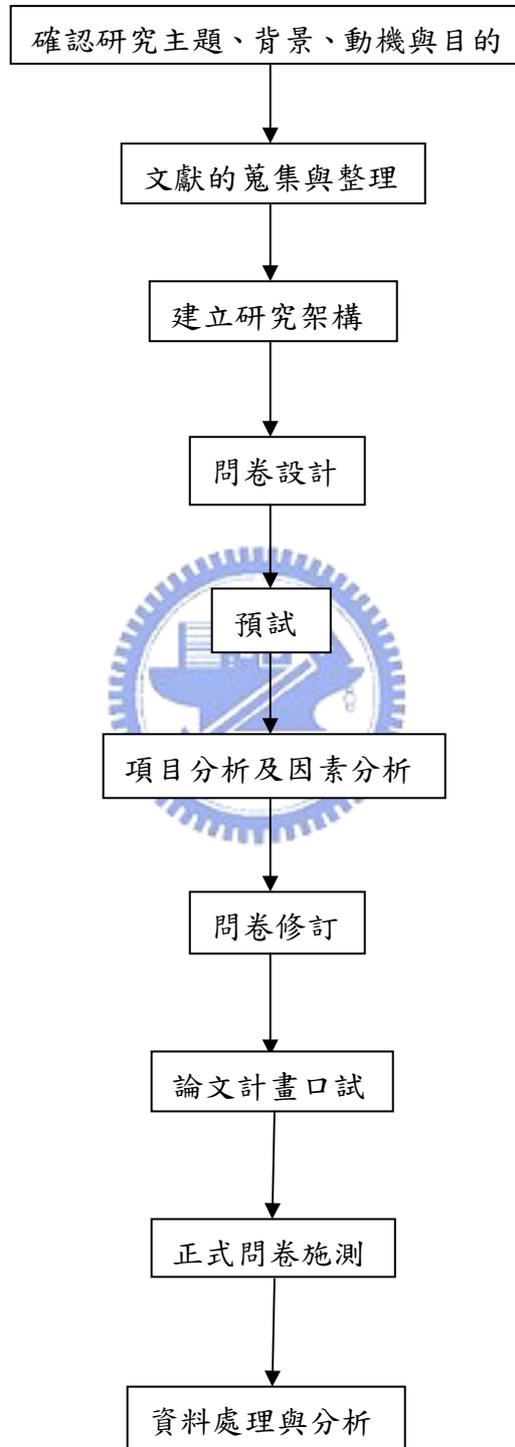


圖 3-2 研究流程

第六節 資料處理與分析

本研究之資料處理，採用統計套裝軟體「SPSS for Windows 10.0 版」進行資料編碼與分析，於問卷回收後，利用次數分配與百分比進行資料檢誤，以此驗證各研究問題與假設，採用的統計方法如下：

(一) 雙因子及單因子多變項變異數分析：

運用雙因子多變項變異數分析來考驗假設 1-1 及 2-1 之性別與學院別之交互作用，及運用單因子多變項變異數分析來考驗兩背景變項在生涯阻礙各分量表上之差異。

(二) 相關：

運用相關來考驗假設 1-2、1-3、2-2、2-3 之年齡、工作經驗與生涯決策自我效能及生涯阻礙之相關情形；考驗假設 3-1 之研究生的生涯決策自我效能與生涯阻礙之相關；考驗假設 3-2 之研究生的生涯決策自我效能、生涯阻礙與未來職業選擇適配性之相關。

第四章 研究結果與討論

本章將依據「生涯決策自我效能量表」與「生涯阻礙量表」所獲得的結果與基本背景資料進行分析，並驗證各項研究假設。全章共分四節，首先，先就不同分量表進行基本的描述統計分析；其次再分別就不同背景變項的研究生，在生涯決策自我效能各分量表上的差異情形；不同背景變項的研究生，在生涯阻礙各分量表上的差異情形；研究生的生涯決策自我效能、生涯阻礙與未來職業選擇適配性的相關情形進行分析，以下將分別討論之。

第一節 不同量表之基本描述統計

此部份將採用平均數、標準差、最大和最小值等描述性統計方法，以探討受試者在生涯決策自我效能、生涯阻礙各分量表，及未來職業選擇適配性之分佈情形。



一、生涯決策自我效能之基本描述統計

由表4-1可知，受試者在生涯決策自我效能各分量表的平均數，介於2.83~3.02之間，分數愈高代表自我效能愈高。可見在本研究中，研究生的生涯決策自我效能，以自我評估的效能最高 ($M=3.02$)，其次為目標決定 ($M=3.01$)，再其次為目標選擇 ($M=2.96$)，蒐集職業資訊 ($M=2.89$)，而以自我瞭解的自我效能最低 ($M=2.83$)。

表 4-1 生涯決策自我效能描述統計摘要表

變項	平均數	標準差	最大值	最小值
目標決定	3.01	.46	4.00	1.17
蒐集職業資訊	2.89	.49	4.00	1.33
自我評估	3.02	.44	4.00	1.00

變項	平均數	標準差	最大值	最小值
目標選擇	2.96	.54	4.00	1.00
自我瞭解	2.83	.51	4.00	1.67
效能總分	3.00	.41	4.00	1.48

二、生涯阻礙之基本描述統計

由表4-2可知，受試者在生涯阻礙各分量表的平均數，介於1.99~2.45之間，分數愈高代表阻礙愈高。可見在本研究中，研究生的生涯阻礙情形，以意志薄弱最高 ($M=2.45$)，其次為方向選擇 ($M=2.40$)，再其次為學習困擾 ($M=2.37$)，婚姻與家庭 ($M=2.36$)，猶豫行動 ($M=2.31$)，資訊探索 ($M=2.28$)，科系選擇 ($M=2.22$)，而以自我瞭解的自我效能最低 ($M=1.99$)。

表 4-2 生涯阻礙描述統計摘要表

變項	平均數	標準差	最大值	最小值
方向選擇	2.40	.50	3.86	1.00
科系選擇	2.22	.49	3.43	1.00
婚姻與家庭	2.36	.55	4.00	1.00
猶豫行動	2.31	.51	4.00	1.00
意志薄弱	2.45	.45	3.83	1.00
資訊探索	2.28	.57	4.00	1.00
學習困擾	2.37	.49	4.00	1.00
性別阻礙	1.99	.41	3.20	1.00
阻礙總分	2.30	.31	3.19	1.14

三、未來職業選擇適配性之基本描述統計

由表 4-3 可知，在本研究中，研究生目前的就讀系所，與未來職業選擇的適

配性頗高，平均數為 3.45，可見大部分的研究生，目前就讀系所的類型，與將來想從事職業的類型是較一致的。

表 4-3 未來職業選擇適配性描述統計摘要表

變項	平均數	標準差	最大值	最小值
未來職業選擇 適配性	3.45	.90	4.00	1.00



第二節 不同背景變項的研究生在生涯決策自我效能各分量表上的差異及相關

在本節中將分別探討不同背景變項的研究生，在目標決定、蒐集職業資訊、自我評估、目標選擇、自我瞭解、以及生涯決策自我效能總量表分數上之差異及相關。

一、不同性別與不同學院別的研究生在生涯決策自我效能各分量表分數上的差異

為了瞭解「不同性別與不同學院別的研究生，在生涯決策自我效能各分量表分數上的差異」，乃透過雙因子多變項變異數分析來考驗。

表 4-4 性別與學院別在生涯決策自我效能各分量表上的差異摘要表

變異來源	生涯決策自我效能	<i>Wilks' λ</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>
性別 (A)	目標決定	.98	.18	1	.18	.86
	蒐集職業資訊		1.60	1	1.60	.07
	自我評估		8.45	1	8.46	.45
	目標選擇		.22	1	.22	.78
	自我瞭解		1.63	1	1.63	6.21*
學院別 (B)	目標決定	.89***	2.90	5	.58	2.84*
	蒐集職業資訊		4.67	5	.93	3.95**
	自我評估		.89	5	.18	.94
	目標選擇		5.23	5	1.05	3.74**
	自我瞭解		1.71	5	.34	1.30
A*B	目標決定	.93*	2.93	5	.59	2.86*
	蒐集職業資訊		1.77	5	.35	1.50
	自我評估		2.92	5	.58	3.07*
	目標選擇		1.13	5	.23	.81
	自我瞭解		3.81	5	.76	2.89*

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

由表 4-4 的數據顯示，性別與就讀學院的交互作用，達到顯著差異 (*Wilks'* $\lambda = .93$, $p < .05$)，其差異存在於目標決定 ($F_{(5, 554)} = 2.86$, $p < .05$)、自我評估 ($F_{(5, 554)} = 3.07$, $p < .05$)、及自我瞭解 ($F_{(5, 554)} = 2.89$, $p < .05$) 分量表，乃進一步檢驗性別與學院別兩因子的單純主要效果分析，其結果如下：

表 4-5 性別與學院別之單純主要效果摘要表

變異來源		SS	df	MS	F	事後比較 (Scheffe)
<u>學院別</u>						
男	目標決定	1.38	5	.28	1.29	
	自我評估	1.26	5	.25	1.21	
	自我瞭解	2.09	5	.42	1.52	
女	目標決定	4.26	5	.85	4.41**	社會>管理
	自我評估	2.85	5	.57	3.50**	社會>管理
	自我瞭解	2.44	5	.49	2.05	
<u>性別</u>						
理學院	目標決定	1.22	1	1.22	6.33*	男>女
	自我評估	.18	1	.18	.91	
	自我瞭解	1.08	1	1.08	4.25*	男>女
工學院	目標決定	2.75	1	2.75	.12	
	自我評估	7.28	1	7.28	.32	
	自我瞭解	.28	1	.28	.93	
文學院	目標決定	1.01	1	1.01	4.99*	男>女
	自我評估	1.13	1	1.13	7.14*	男>女
	自我瞭解	2.47	1	2.47	11.51**	男>女
社會學院	目標決定	.65	1	.65	3.91	
	自我評估	.88	1	.88	5.64*	女>男
	自我瞭解	9.51	1	9.51	.37	
管理學院	目標決定	.61	1	.61	2.48	
	自我評估	1.14	1	1.14	5.95*	男>女
	自我瞭解	1.30	1	1.30	4.61*	男>女
藝術學院	目標決定	9.01	1	9.01	.50	
	自我評估	2.80	1	2.80	.15	
	自我瞭解	5.20	1	5.20	.23	

** $p < .01$ * $p < .05$

表 4-6 不同性別與學院別在生涯決策自我效能分數上之平均數及標準差

	目標決定			自我評估			自我瞭解		
	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
<u>男生</u>									
理學院	85	3.06	.48	89	3.02	.48	89	2.88	.55
工學院	108	3.02	.45	111	3.03	.48	111	2.88	.55
文學院	22	3.21	.45	25	3.22	.38	25	3.15	.46
社會學院	20	2.95	.41	21	2.91	.39	22	2.77	.52
管理學院	56	2.96	.48	59	3.06	.45	62	2.87	.52
藝術學院	26	2.97	.44	26	2.98	.41	26	2.83	.38
<u>女生</u>									
理學院	31	2.83	.27	32	2.93	.32	31	2.66	.32
工學院	13	3.06	.64	15	3.11	.45	15	3.02	.56
文學院	64	2.96	.45	68	2.97	.40	68	2.78	.46
社會學院	62	3.15	.41	64	3.15	.40	64	2.85	.50
管理學院	41	2.79	.52	41	2.84	.41	42	2.64	.55
藝術學院	52	3.05	.42	58	3.02	.44	59	2.78	.51
<u>理學院</u>									
男	85	3.07	.48	89	3.02	.48	89	2.87	.55
女	31	2.83	.27	32	2.93	.32	31	2.66	.32
<u>工學院</u>									
男	108	3.02	.45	111	3.03	.48	111	2.88	.55
女	13	3.06	.64	15	3.11	.46	15	3.02	.56
<u>文學院</u>									
男	22	3.21	.45	25	3.22	.38	25	3.15	.46
女	64	2.96	.45	68	2.97	.40	68	2.78	.46
<u>社會學院</u>									
男	20	2.94	.41	21	2.91	.39	22	2.77	.53
女	60	3.15	.40	64	3.15	.40	64	2.85	.50
<u>管理學院</u>									
男	56	2.96	.48	59	3.06	.45	62	2.87	.52
女	41	2.79	.52	41	2.84	.41	42	2.64	.55
<u>藝術學院</u>									
男	26	2.97	.44	26	2.98	.41	26	2.83	.38
女	52	3.05	.42	58	3.02	.44	59	2.78	.51

由表 4-5 的數據顯示，為考驗性別與學院別兩因子的單純主要效果，首先控制性別，分析不同學院別的研究生，在生涯決策自我效能各分量表的差異，結果發現女生會因為學院別的不同，而在目標決定 ($F_{(5, 257)} = 4.41, p < .01$) 與自我評估 ($F_{(5, 272)} = 3.50, p < .01$) 上有顯著差異，經由 Scheffe 法事後比較發現，在「目標決定」上，社會學院女生的效能 ($M = 3.15$) 顯著高於管理學院之女生 ($M = 2.79$)；且在「自我評估」上，社會學院女生的效能 ($M = 3.14$) 也顯著高於管理學院之女生 ($M = 2.84$)。由圖 4-1 及 4-2 可以清楚看到其差異情形。

研究者推測，社會學院的女生，目標決定與自我評估之自我效能，顯著高於管理學院的女生，可能原因是受到抽樣偏誤所影響，社會學院的男女差距懸殊。此外，可能也受到性別因素的影響，社會學院被認為是女生就讀的科系，所以女生在此領域中的生涯發展方向是較確定的，也相信自己有足夠的問題處理能力；相對之下管理學院需要一些數學運算的能力，過去研究也發現，女生在數學運算上的自我效能顯著較低 (Bandura et al., 2001; Lent et al., 2003)，乃因此造成兩學院在目標決定與自我評估上的差異存在。

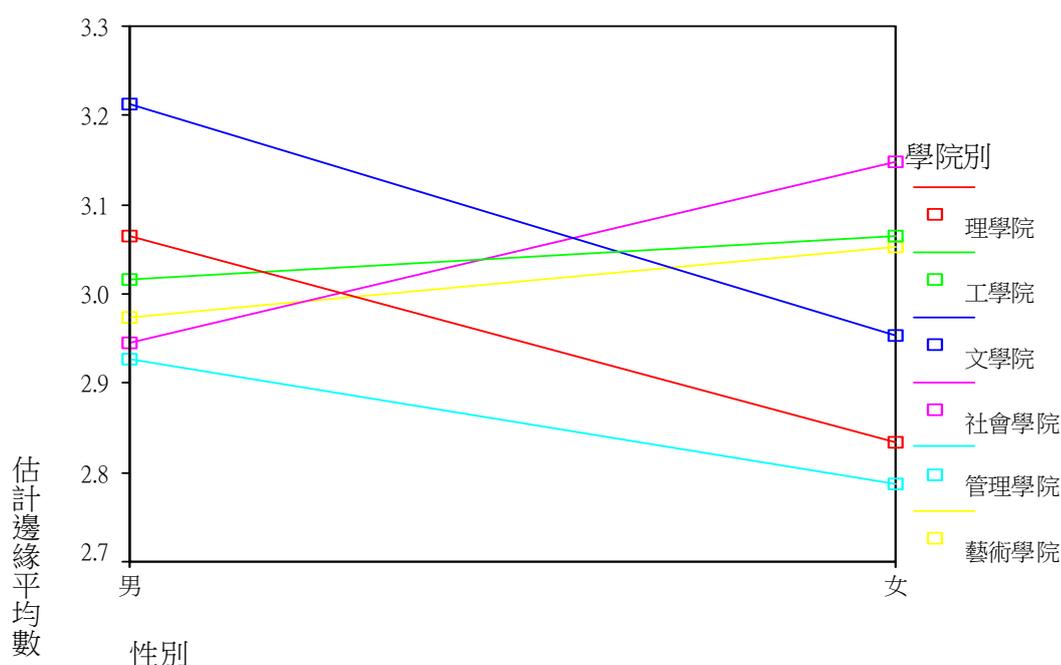


圖 4-1 學院別在目標決定分量表分數上之交互作用圖

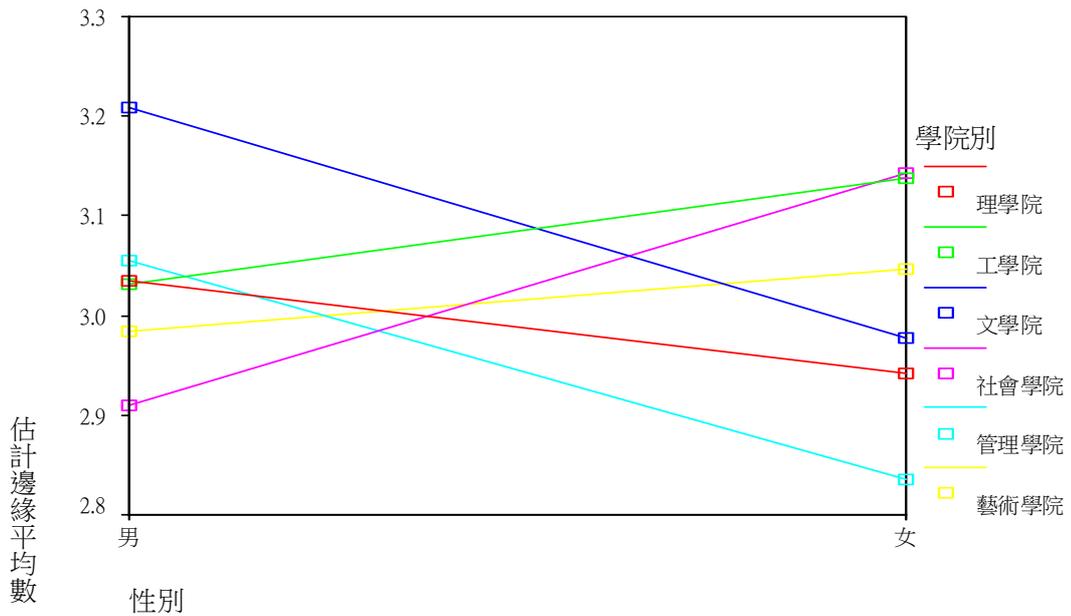


圖 4-2 學院別在自我評估分量表分數上之交互作用圖

其次控制學院別，分析不同性別研究生，在生涯決策自我效能各分量表的差異，由表 4-5 結果顯示，在「目標決定」上，理學院 ($F_{(1,114)}=6.32, p < .05$) 及文學院 ($F_{(1,84)}=4.98, p < .05$) 男生的自我效能 ($M=3.06, M=3.21$) 顯著高於女生 ($M=2.83, M=2.95$)，由圖 4-3 可以清楚看到其差異情形。

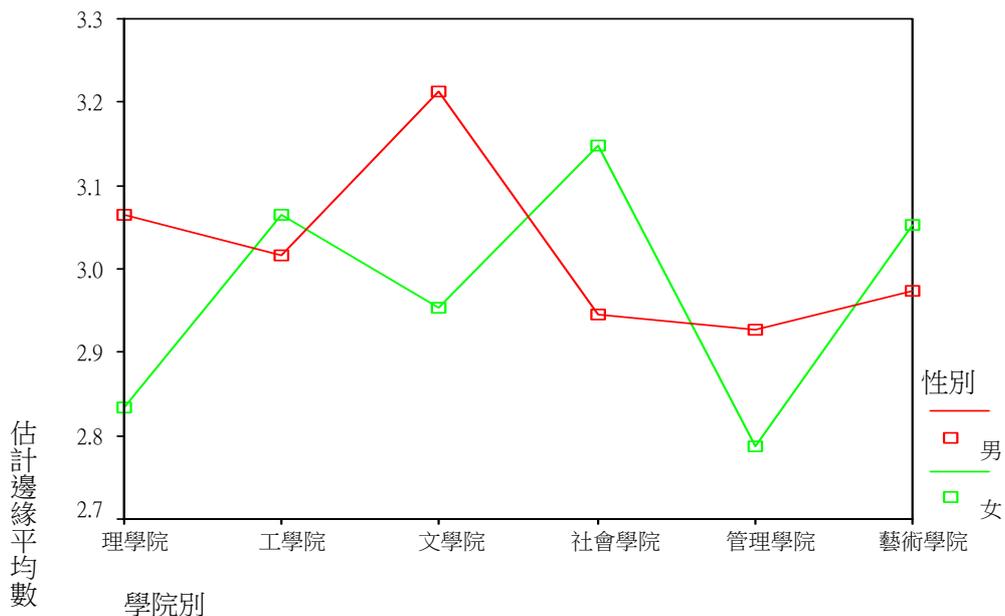


圖 4-3 性別在目標決定分量表分數上之交互作用圖

在「自我評估」上，由表 4-5 的數據顯示，文學院 ($F_{(1,91)}=5.10, p < .05$) 及管理學院 ($F_{(1,98)}=5.95, p < .05$) 男生的自我效能 ($M=3.21, M=3.05$) 顯著高於女生 ($M=2.98, M=2.84$)，而社會學院 ($F_{(1,80)}=5.64, p < .05$) 則是女生效能 ($M=3.14$) 高於男生 ($M=2.91$)，由圖 4-4 可以清楚看到其差異情形。

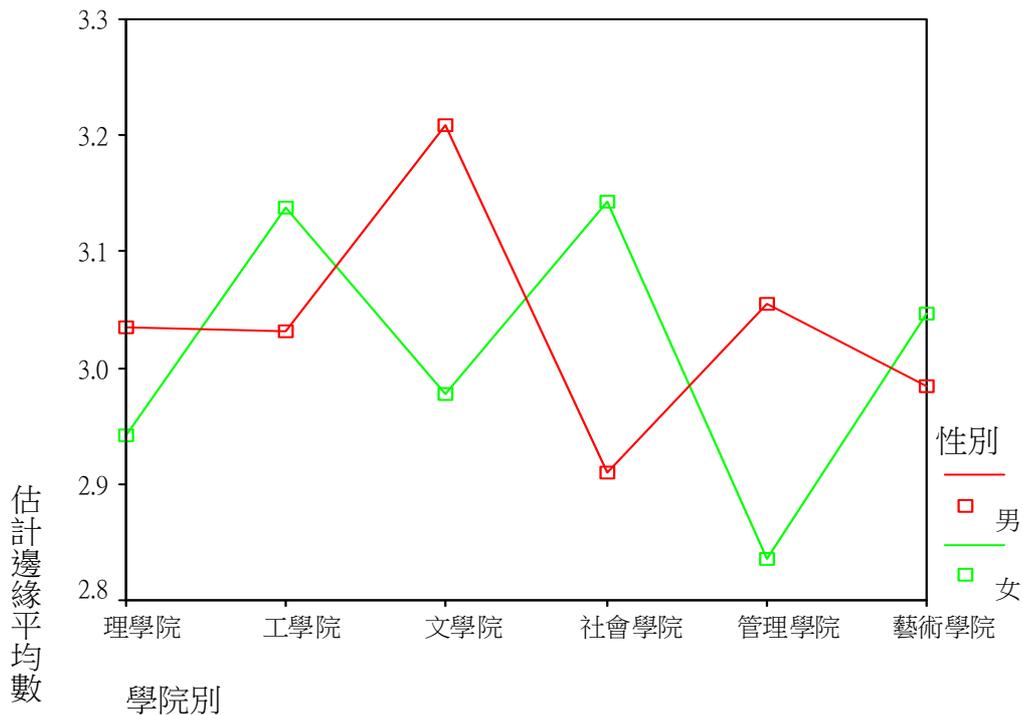


圖 4-4 性別在自我評估分量表分數上之交互作用圖

在「自我瞭解」分量表上，由表 4-5 的數據顯示，理學院 ($F_{(1,118)}=4.24, p < .05$)、文學院 ($F_{(1,91)}=8.65, p < .01$)、及管理學院 ($F_{(1,102)}=4.60, p < .05$) 男生的自我效能 ($M=2.88, M=3.13, M=2.84$) 顯著高於女生 ($M=2.65, M=2.78, M=2.58$)，由圖 4-5 可以清楚看到其差異情形。

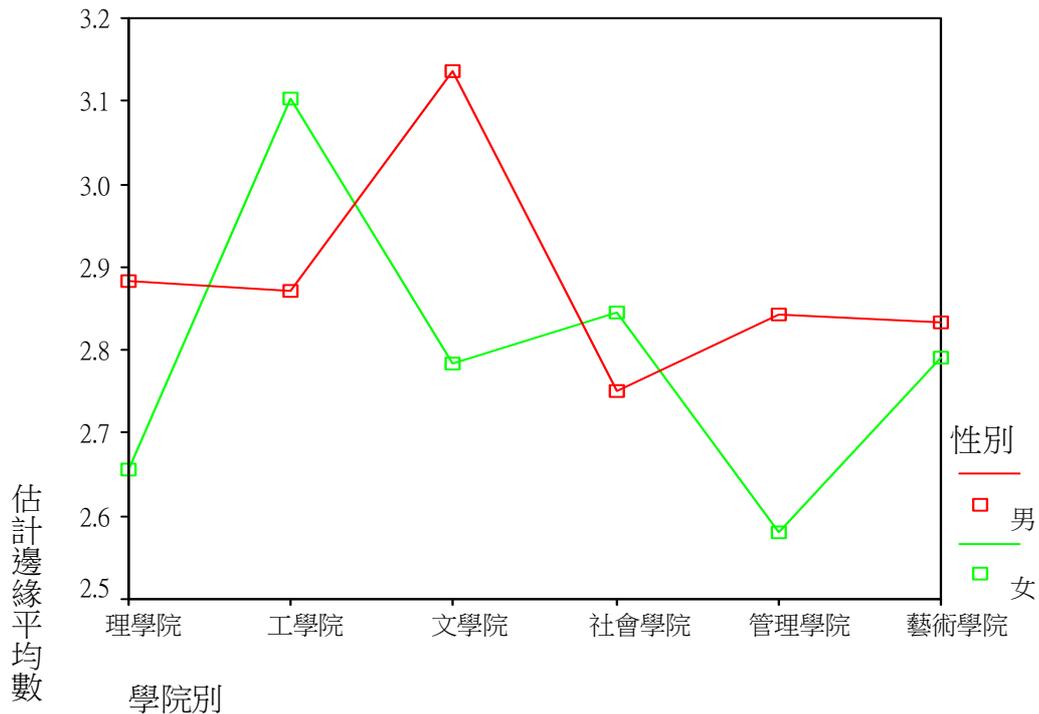


圖 4-5 性別在自我瞭解分量表分數上之交互作用圖

此研究結果與 Taylor 和 Popma (1990)、Gianakos (1999)、和 Chung (2002) 的結果相同，多變項考驗結果顯示男女生在生涯決策自我效能各分量表未達顯著差異。而學院別部分，生涯決策自我效能分數則會因為學院別不同而有顯著差異。在性別與學院別的交互作用方面，部分研究結果與黎麗貞 (1997) 的結果相同，文學院的男生，在目標決定、自我評估、自我瞭解分量表上，分數顯著高於女生。

在學院別部分，受試者性別的自我效能高低，除社會學院，女生自我評估的效能顯著高於男生外，其他在理學院、文學院、管理學院上，男生的自我效能不同分量表上，均大於女生的自我效能。特別是文學院的男生，在三個分量表上，自我效能均顯著高於女生，且文學院的男生自我效能的各項得分平均數，均高於其他學院的研究生。研究者推估，這可能是受到抽樣人數男女不平均所造成。此外，在傳統性別刻板印象中，認為文學院是女生就讀的系所，故在研究所選擇就讀文學院的男生，想必是對自己清楚的瞭解，對選擇此領域，有明確的

目標，也相信自己有相關問題處理的能力，因此在目標決定、自我評估、及自我瞭解的自我效能顯著較高。

二、年齡與生涯決策自我效能各分量表分數上的相關

為了瞭解「年齡與生涯決策自我效能各分量表分數上的相關」，乃透過 Pearson 相關來考驗。

表 4-7 年齡與生涯決策自我效能各分量表的相關摘要表

	目標 決定	蒐集職 業資訊	自我 評估	目標 選擇	自我 瞭解	效能 總分
年齡	.31**	.25**	.26**	.27**	.26**	.32**

** $p < .01$

由表 4-7 的數據顯示，研究生的年齡，與生涯決策自我效能各分量表及量表總分，均達到顯著的正相關，即隨著年齡的增長，生涯決策自我效能也會較高。此研究結果與 Luzzo (1995)、Gianakos (1996)、和李詠秋 (2002) 的研究結果相符合。

研究者認為，隨著年齡的增長，生活經驗也隨之增加，在生涯發展過程中，不斷累積成功經驗，從錯誤中學習，逐漸提昇自己的信心與問題處理能力，面對生涯相關問題時，較能克服困難，也較清楚適合自己發展的方向，所以生涯決策自我效能也會隨之提升，故在年齡部分，生涯決策自我效能會隨著年齡而增加。

三、工作經驗與生涯決策自我效能各分量表分數上的相關

為了瞭解「工作經驗與生涯決策自我效能各分量表分數上的相關」，乃透過 Pearson 相關來考驗。

表 4-8 工作經驗與生涯決策自我效能各分量表分數上的相關摘要表

	目標 決定	蒐集職 業資訊	自我 評估	目標 選擇	自我 瞭解	效能 總分
正式工作經驗	.24**	.20**	.20**	.21**	.21**	.25**
與系所相關之正 式工作經驗	.27**	.21**	.21**	.22**	.21**	.29**
兼差或工讀經驗	.15**	.13**	.13**	.10*	.05	.14**
與系所相關之兼 差或工讀經驗	.21**	.15**	.16**	.18**	.10*	.20**

** $p < .01$ * $p < .05$

由表 4-8 的數據顯示，除了在「自我瞭解」與「兼差或工讀經驗」無顯著相關外，其餘部分，工作經驗與生涯決策自我效能各分量表的得分，均存在顯著的正相關。即無論正式工作經驗、與就讀系所相關的正式工作經驗，亦或兼差或工讀經驗，與就讀系所相關的兼差或工讀經驗，工作經驗愈長的研究生，在生涯決策自我效能各分量表的得分，顯著高於工作經驗較低者。

工作經驗與自我效能存在顯著正相關，此研究結果與 Peterson (1993)、Gianakos (1996)、張紹勳 (1998)、及厲瑞珍 (2002) 的研究結果相符合。

研究者認為，除研究對象與先前研究的差異外，許多研究生已有工讀或正式的工作經驗，無論是否樂在其中，然而從這些經驗中，的確可以累積一些對於未來生涯發展的認識。此外，在五個分量表的相關數值中，又以「與系所相關之正式工作經驗」相關明顯較其他工作經驗為高，其次為「正式工作經驗」，而「與系所相關之兼差或工讀經驗」相關又略高於「兼差或工讀經驗」。由此可知，本研究中不同類型的工作經驗，對生涯決策自我效能的影響也不同，對該工作有較長期、直接認識者，能帶來具體成功經驗，並在工作中達到楷模與替代的學習，在錯誤中成長，慢慢累積自己對相關問題處理能力的信心，也清楚適合自己的發展方向，因此自我效能會顯著較高。是故在本研究中發現，工作經驗與生涯決策自我效能存在顯著的正向相關，工作經驗可以有效提升一個人的生涯決策自我效能。

第三節 不同背景變項的研究生在生涯阻礙各分量表上的

差異及相關

在本節中將分別探討不同背景變項的研究生，在方向選擇、科系選擇、婚姻與家庭、猶豫行動、意志薄弱、資訊探索、學習困擾、性別阻礙、以及生涯阻礙總量表之差異及相關。

一、不同性別與不同學院別的研究生在生涯阻礙各分量表的差異

為了瞭解「不同性別與不同學院別的研究生，在生涯阻礙各分量表上的差異」，乃透過雙因子多變項變異數分析來考驗。

結果發現性別與學院別的交互作用，未達到顯著差異 ($Wilks' \lambda = .90$, $F_{(5, 534)} = 1.35$, $n. s.$)。即性別與學院別，對於生涯阻礙並不存在顯著的交互影響。

此部分與黎麗貞 (1997) 的研究結果不同，可能原因除研究對象之差異外，也因為本研究工具、研究變項與研究方法和先前不同，因此得到此研究結果，認為學生不會因為性別與就讀學院的差異，而使得知覺到的生涯阻礙各分量表達到顯著差異。

二、不同性別的研究生在生涯阻礙各分量表分數上的差異

為了瞭解「不同性別的研究生，在生涯阻礙各分量表上的差異」，乃透過單因子多變項變異數分析來考驗。

表 4-9 不同性別的研究生在生涯阻礙各分量表上的差異摘要表

變項	性別	人數	平均數	標準差	多變量 <i>Wilks' λ</i>	單變量 <i>F</i> 值	事後比較 (Scheffe)
方向選擇	男	307	2.42	.49	.94***	.00	
	女	239	2.48	.50			
科系選擇	男	307	2.27	.46		6.88*	男>女
	女	239	2.16	.50			
婚姻與家庭	男	307	2.36	.57		.04	
	女	239	2.37	.53			
猶豫行動	男	307	2.32	.52		.10	
	女	239	2.34	.49			
意志薄弱	男	307	2.46	.43		.105	
	女	239	2.44	.45			
資訊探索	男	307	2.35	.57		8.49**	男>女
	女	239	2.21	.55			
學習困擾	男	307	2.40	.48		1.36	
	女	239	2.35	.49			
性別阻礙	男	307	1.95	.42		6.26**	女>男
	女	239	2.03	.39			
阻礙總分	男	307	2.32	.31		.82	
	女	239	2.30	.31			

*** $p < .001$ ** $p < .01$

在性別部分，經過 *Box' s M* 檢定，發現變異數不顯著，因此適合進行多變項變異數考驗。由表 4-7 的數據顯示，不同性別的研究生，只有在科系選擇 ($F_{(1,544)}=6.88, p < .05$)、資訊探索 ($F_{(1,544)}=8.49, p < .01$)、以及性別阻礙 ($F_{(1,544)}=6.26, p < .01$) 分量表上，存在顯著差異，其餘生涯阻礙各分量表及量表總分，男女均未達到顯著差異。

經過 Scheffe 法事後比較，在科系選擇阻礙部分，男生的平均分數 ($M=2.27$)，顯著高於女生 ($M=2.16$)；在資訊探索阻礙部分，男生的平均分數 ($M=2.35$)，顯著高於女生 ($M=2.21$)；在性別阻礙部分，女生的平均分數 ($M=2.03$)，顯著高於男生 ($M=1.95$)。此研究結果與 Swanson 和 Tokar (1991b)、田秀蘭 (1998a)、李詠秋 (2002)、陳麗如 (1994) 的研究結果相似，男生在科系選擇的困擾顯著高於女生，

而女生在性別阻礙的得分，顯著高於男生，但與Creed & Bartrum (2004) 以高中生為研究對象的結果則不同，其研究發現，內在阻礙對男女同樣造成影響，但外在阻礙卻只困擾著女性。且洪立(2003)針對體育學院所做出的研究結果發現，女生在資訊探索與科系選擇部分的阻礙是高於男生的。

研究者認為，除研究樣本不同外，雖然今日社會在推展兩性平權，然而這觀念仍未深化到改變性別角色期待，故男性所被賦予的責任與限制還是和女性不同的。男生仍被認為是一家之主，要擔負照顧家中生計的任務，因此在選擇就讀科系時，也較受到傳統男性工作領域的限制，故科系選擇的阻礙較女性為高。而女性的性別因素在生涯發展上造成的阻礙，相較於男性，明顯較多，可能原因除客觀事實，女性在過去社會的確未受到重視外，也因為一般而言，女性對於自我內在、情緒的感受較強，也願意承認自己是遭受挫折的，因此在性別議題上所遭受的阻礙較男性為高。此外男性往往囿於對自己自尊與能力的認同，不願意承認自己弱勢的一面，而女性則願意承認自己生涯發展上的問題與不足，因此女性也較願意尋求外在、他人的協助，故在資訊探索部分的阻礙較男性為低。

三、不同學院的研究生在生涯阻礙各分量表分數上的差異

為了瞭解「不同學院的研究生，在生涯阻礙各分量表分數上的差異」，乃透過單因子多變項變異數分析來考驗。

表 4-10 不同學院的研究生在生涯阻礙各分量表上的差異

變項	學院別	人數	平均數	標準差	多變量 <i>Wilks' λ</i>	單變量 <i>F</i> 值	事後比較 (Scheffe)
方向 選擇	理學院	110	2.49	.43	.78***	5.44***	理>藝術
	工學院	113	2.47	.43			工>藝術
	文學院	80	2.32	.48			社會>文

變項	學院別	人數	平均數	標準差	多變量 <i>Wilks' λ</i>	單變量 <i>F</i> 值	事後比較 (Scheffe)
方向 選擇	社會學院	77	2.56	.54			社會>藝術
	管理學院	96	2.40	.54			
	藝術學院	70	2.21	.48			
科系 選擇	理學院	110	2.39	.39	15.73***		理>文
	工學院	113	2.42	.37			理>管理
	文學院	80	2.03	.49			理>藝術
	社會學院	77	2.26	.47			工>文
	管理學院	96	2.15	.51			工>管理
	藝術學院	70	1.95	.53			工>藝術
						社會>藝術	
婚姻 與 家庭	理學院	110	2.41	.53	1.21		
	工學院	113	2.35	.60			
	文學院	80	2.24	.51			
	社會學院	77	2.36	.57			
	管理學院	96	2.35	.52			
	藝術學院	70	2.44	.58			
猶豫 行動	理學院	110	2.35	.50	.74		
	工學院	113	2.30	.53			
	文學院	80	2.32	.51			
	社會學院	77	2.25	.51			
	管理學院	96	2.38	.50			
	藝術學院	70	2.35	.48			
意志 薄弱	理學院	110	2.48	.38	3.00*		理>文
	工學院	113	2.52	.47			工>文
	文學院	80	2.31	.50			管理>文

變項	學院別	人數	平均數	標準差	多變量 <i>Wilks' λ</i>	單變量 <i>F</i> 值	事後比較 (Scheffe)
意志薄弱	社會學院	77	2.41	.44			
	管理學院	96	2.52	.40			
	藝術學院	70	2.41	.45			
資訊探索	理學院	110	2.41	.48		4.92***	理>社會
	工學院	113	2.35	.61			
	文學院	80	2.20	.55			
	社會學院	77	2.11	.58			
	管理學院	96	2.38	.55			
	藝術學院	70	2.13	.57			
學習困擾	理學院	110	2.42	.45		1.42	
	工學院	113	2.39	.47			
	文學院	80	2.35	.45			
	社會學院	77	2.28	.50			
	管理學院	96	2.45	.50			
	藝術學院	70	2.33	.53			
性別	理學院	110	2.04	.38		2.19	
阻礙	工學院	113	1.99	.44			
	文學院	80	1.89	.38			
	社會學院	77	1.96	.39			
	管理學院	96	2.05	.39			
	藝術學院	70	1.92	.42			
阻礙	理學院	110	2.38	.27		5.24**	理>文
總分	工學院	113	2.36	.29			理>藝術
	文學院	80	2.21	.31			工>文
	社會學院	77	2.30	.29			
	管理學院	96	2.33	.35			
	藝術學院	70	2.21	.32			

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

在學院別部分，經過 *Box's M* 檢定，發現變異數不顯著，因此適合進行多變項變異數考驗。由表 4-10 的數據顯示，不同學院的研究生，在「方向選擇」($F_{(5, 540)}=5.44, p < .001$)、「科系選擇」($F_{(5, 540)}=15.73, p < .001$)、「意志薄弱」($F_{(5, 540)}=3.00, p < .05$)、「資訊探索」($F_{(5, 540)}=4.92, p < .001$)、「阻礙總分」($F_{(5, 540)}=5.24, p < .01$) 上，達到顯著差異，而在婚姻與家庭、猶豫行動、學習困擾、以及性別阻礙分量表得分上，就讀學院均未達到顯著差異。

經過 Scheffe 法事後比較，發現在「方向選擇」部分，理學院 ($M=2.49$) 及工學院 ($M=2.47$) 阻礙高於藝術學院 ($M=2.21$)；而社會學院 ($M=2.56$) 的阻礙則顯著高於文學院 ($M=2.32$) 與藝術學院 ($M=2.21$) 的研究生。

在「科系選擇」部分，理學院 ($M=2.39$) 的阻礙高於文學院 ($M=2.03$)、管理學院 ($M=2.15$)、與藝術學院 ($M=1.95$)；工學院 ($M=2.42$) 的阻礙高於文學院 ($M=2.03$)、管理學院 ($M=2.15$)、及藝術學院 ($M=1.95$)；且社會學院 ($M=2.26$) 阻礙高於文學院 ($M=2.03$) 與藝術學院 ($M=1.95$)。

在「意志薄弱」部分，理學院 ($M=2.48$)、工學院 ($M=2.52$)、及管理學院 ($M=2.52$) 的阻礙顯著高於文學院 ($M=2.31$) 的研究生。

在「資訊探索」部分，理學院 ($M=2.41$) 的阻礙高於社會學院 ($M=2.11$)。

在「生涯阻礙總量表」部分，理學院 ($M=2.38$) 阻礙高於文學院 ($M=2.21$) 及藝術學院 ($M=2.21$)；工學院 ($M=2.36$) 的阻礙則顯著高於文學院 ($M=2.21$)。

綜合上述，整體而言，理學院、工學院與社會學院的研究生，在生涯阻礙的得分，平均數均較其他學院高，而藝術學院和文學院研究生知覺到的阻礙，相對較低。研究者推估，可能原因除各學院人數上的差異外，近年來台灣科技產業就業市場轉型也可能影響著理、工學院的學生，在生涯阻礙上所覺察的阻礙較高。目前理、工學院學生眾多，研究者在和許多就讀理、工科系的學生討論生涯狀況時發現，許多就讀理、工科系者，均擔心同科系畢業生眾多，就業市場飽和，加上留學歸國者，更是瓜分了一部份就業市場，此外目前許多科技產業轉往大陸設廠，相對台灣對科技人才的需求大幅減少，因此理工科系畢業者，對於就讀科系

選擇及畢業後的方向選擇感到茫然，使得理、工學院學生知覺到的方向選擇、科系選擇、意志薄弱、及阻礙總分的得分較高。相對之下，文學院和藝術學院學生，近年成長率較穩定，就業市場的競爭較一致，因此生涯阻礙較其他學院低。

四、年齡與生涯阻礙各分量表分數上的相關

為了瞭解「年齡與生涯阻礙各分量表分數上的相關」，乃透過 Pearson 相關來考驗。

表 4-11 年齡與生涯阻礙各分量表分數上的相關摘要表

	方向 選擇	科系 選擇	婚姻與 家庭	猶豫 行動	意志 薄弱	資訊 探索	學習 困擾	性別 阻礙	阻礙 總分
年齡	-.14**	-.08*	-.03	-.16**	-.15**	-.17**	-.22**	-.02	-.17**

** $p < .01$ * $p < .05$

由表 4-11 的數據顯示，除了「婚姻與家庭」以及「性別阻礙」兩個分量表，年齡與生涯阻礙量表得分無顯著相關外，年齡與生涯阻礙其餘分量表的得分，存在顯著的負相關，即隨著年齡增加，所知覺到的「方向選擇」、「科系選擇」、「猶豫行動」、「意志薄弱」、「資訊探索」、「學習困擾」、以及「生涯阻礙總分」的阻礙情形愈低，但其相關數值低，介於-.08 至-.22 之間。此研究結果與 Swanson 和 Tokar (1991b)、陳麗如 (1994)、及李詠秋 (2002) 的研究結果相同。隨著年齡增加，生活經驗較豐富，透過成功經驗以及試誤學習，個人可以累積問題處理能力，並清楚適合自己發展的方向，相對之下所感受到的阻礙也會較低。

研究者認為，在婚姻與家庭部分未達顯著相關的原因，可能是因為無論從男女性別或六個學院別的角度來瞭解婚姻與家庭之阻礙狀況，發現各組在婚姻與家庭分量表的平均數介於 2.24~2.44 之間，即受試者知覺到的婚姻與家庭阻礙情形是一致的，不會因為年齡而有差異，因此無法在年齡上達到顯著相關。此外，

年齡與性別阻礙也未達顯著相關，可能原因是男女生理性別的不同與生俱來，不會因為年齡而改變，其所知覺到的性別阻礙，只有在性別差異上達到顯著（表 4-7），不會因為年齡增加而使得性別阻礙增加或減少。

五、工作經驗與生涯阻礙各分量表分數上的相關

為了瞭解「工作經驗與生涯阻礙各分量表分數上的相關」，乃透過 Pearson 相關來考驗。

表 4-12 工作經驗與生涯阻礙各分量表分數上的相關摘要表

	方向 選擇	科系 選擇	婚姻與 家庭	猶豫 行動	意志 薄弱	資訊 探索	學習 困擾	性別 阻礙	阻礙 總分
正式工作經驗	-.17**	-.11**	.00	-.09*	-.11**	-.11**	-.15**	-.01	-.14**
與系所相關 之正式工作 經驗	-.07	-.06	.02	-.13**	-.09*	-.13**	-.18**	-.02	-.12**
兼差或工讀 經驗	-.07	-.13**	.03	-.08	-.10*	-.07	-.13**	.02	-.09*
與系所相關 之兼差或工 讀經驗	.09	-.05	.00	-.09*	-.10*	-.07	-.12**	.02	-.07

** $p < .01$ * $p < .05$

由表 4-12 的數據顯示，在正式工作經驗部分，除了「婚姻與家庭」以及「性別阻礙」，其餘生涯阻礙各分量表，與正式工作經驗，均存在顯著的負相關，然其相關數值低，僅介於-.09 至-.17 之間。而其中又以方向選擇的相關 ($r = -.17$) 最高。此部分研究結果與黎麗貞（1997）研究結果相同。

在與就讀系所相關的正式工作經驗部分，除了「方向選擇」、「科系選擇」、「婚姻與家庭」、以及「性別阻礙」，其餘生涯阻礙各分量表，與就讀系所相關的正式工作經驗，均存在顯著的負相關，其相關數值介於-.09 至-.18 之間。而其中又

以學習困擾的相關 ($r = -.18$) 最高。

在兼差或工讀經驗部分，「科系選擇」、「意志薄弱」、「學習困擾」、以及「阻礙總分」與兼差或工讀經驗，均存在顯著的負相關，其相關數值介於 $-.09$ 至 $-.13$ 之間。而其中又以科系選擇與學習困擾的相關 ($r = -.13$) 最高。

在與就讀系所相關的兼差或工讀經驗部分，「猶豫行動」、「意志薄弱」、「學習困擾」與就讀系所相關的兼差或工讀經驗，均存在顯著的負相關，其相關數值介於 $-.09$ 至 $-.12$ 之間。而其中又以學習困擾的相關 ($r = -.12$) 最高。由此可知，與就讀系所相關之兼差或工讀經驗有助個人經驗之學習，降低生涯阻礙。

研究者認為，許多研究生已有工讀或正式的工作經驗，而從這些經驗中，可以累積一些對於未來生涯發展的認識，因此本研究發現，工作經驗的長短，會影響個體生涯阻礙的強弱，工作經驗與生涯阻礙存在顯著的負向相關，即工作經驗愈長，其阻礙會比較低。就整體而言，正式工作經驗與生涯阻礙各分量表存在較高的負相關，即能直接獲得替代學習的機會，藉由錯誤中成長，獲得成功經驗者，能逐漸累積問題處理能力，因此隨著正式工作經驗的增加，生涯阻礙各分量表的得分會顯著降低。而在生涯阻礙分量表部分，學習困擾和四種工作經驗存在最高的負相關，即隨著工作經驗的提升，從中獲取經驗，可以有效降低學習上的困擾。至於婚姻與家庭及性別阻礙分量表，則和四種工作經驗均未達顯著相關，可能原因為透過經驗的學習，可以累積問題處理能力，當學習遇到問題時，也比較懂得運用資源來處理，而要克服婚姻與家庭及性別阻礙問題，則難以直接在工作中學習。

第四節 研究生的生涯決策自我效能、生涯阻礙與未來職業

選擇適配性的相關

在本節中將分別探討生涯決策自我效能與生涯阻礙量表之相關，生涯決策自我效能、生涯阻礙、與未來職業選擇適配性之相關。

一、研究生的生涯決策自我效能與生涯阻礙的相關

為了瞭解「研究生的生涯決策自我效能與生涯阻礙的相關」，乃透過 Pearson 相關來考驗。

由表 4-13 的數據顯示，生涯決策自我效能各分量表彼此間，存在顯著的正相關；而生涯阻礙各分量表彼此間，同樣也存在顯著的正向相關。而兩量表之間，則存在顯著的負向相關，即生涯決策自我效能愈高者，其生涯阻礙阻礙情形顯著較低。此部分結果與黎麗貞（1997）的研究結果相同。

就生涯決策自我效能與生涯阻礙的相關部分，發現在「猶豫行動」分量表，與生涯決策自我效能各分量表的相關最高 ($r=-.50$, $r=-.38$, $r=-.50$, $r=-.40$, $r=-.42$, $r=-.52$, $p<.01$)，其次分別為「資訊探索」、「學習困擾」、以及「意志薄弱」，即在猶豫行動、資訊探索、學習困擾、及意志薄弱四分量表上，所知覺到的阻礙愈高，其生涯決策自我效能會顯著較低。故對自己缺乏瞭解，不清楚自己未來目標何在，且缺乏資訊蒐集，做決定有困難的人，在自己的生涯發展上是有阻礙的，其在採取行動時，不清楚該往何處發展，也不清楚如何蒐集資訊，容易受他人意見影響，在學習上也困難重重，因此在生涯發展過程中，所知覺到的阻礙較大。

表 4-13 生涯決策自我效能、生涯阻礙與未來職業選擇適配性的相關摘要表

	目標 決定	蒐集職 業資訊	自我 評估	目標 選擇	自我 瞭解	效能 總分	方向 選擇	科系 選擇	婚姻 家庭	猶豫 行動	意志 薄弱	資訊 探索	學習 困擾	性別 阻礙	阻礙 總分	適配性
目標決定	-															
蒐集職業 資訊	.72**	-														
自我評估	.74**	.65**	-													
目標選擇	.67**	.46**	.57**	-												
自我瞭解	.72**	.58**	.62**	.56**	-											
效能總分	.96**	.84**	.84**	.73**	.79**	-										
方向選擇	-.20**	-.18**	-.16**	-.23**	-.17**	-.20**	-									
科系選擇	-.25**	-.11**	-.20**	-.29**	-.16**	-.22**	.54**	-								
婚姻家庭	-.16**	-.09*	-.12**	-.20**	-.18**	-.17**	.13**	.21**	-							
猶豫行動	-.50**	-.38**	-.50**	-.40**	-.42**	-.52**	.18**	.22**	.39**	-						
意志薄弱	-.40**	-.19**	-.37**	-.41**	-.33**	-.39**	.18**	.35**	.36**	.51**	-					
資訊探索	-.49**	-.37**	-.44**	-.44**	-.36**	-.50**	.27**	.32**	.22**	.57**	.44**	-				
學習困擾	-.47**	-.34**	-.39**	-.45**	-.36**	-.47**	.26**	.38**	.32**	.59**	.46**	.61**	-			
性別阻礙	-.26**	-.10*	-.24**	-.25**	-.16**	-.24**	.18**	.33**	.33**	.34**	.32**	.27**	.29**	-		
阻礙總分	-.50**	-.32**	-.44**	-.49**	-.38**	-.50**	.57**	.69**	.55**	.68**	.67**	.67**	.72**	.57**	-	
適配性	.02	.04	.03	.10*	.02	.01	-.12*	-.12**	-.06	-.03	-.12**	-.15**	-.10*	-.06	-.15**	-

** $p < .01$ * $p < .05$

二、研究生的生涯決策自我效能、生涯阻礙與未來職業選擇適配性的 相關

為了瞭解「研究生的生涯決策自我效能、生涯阻礙與未來職業選擇適配性的相關」，乃透過 Pearson 相關來考驗。

由表 4-13 的數據顯示，未來職業選擇適配性，只有在生涯決策自我效能分量表中之「目標選擇」($r = .10, p < .05$)，存在正向相關，即目標選擇得分愈高者，其未來職業選擇適配性分數也愈高。即對自己目標選擇有信心及愈喜歡自己目標者，在未來職業選擇上也會選擇與目前科系相符之職業。

而未來職業選擇適配性，在生涯阻礙分量表部分，包含「方向選擇」($r = -.12, p < .05$)、「科系選擇」($r = -.12, p < .01$)、「意志薄弱」($r = -.12, p < .01$)、「資訊探索」($r = -.15, p < .01$)、「學習困擾」($r = -.10, p < .05$)、以及「阻礙總分」($r = -.15, p < .01$)上，均存在顯著的負相關，即阻礙分數愈高者，未來職業選擇適配性分數愈低。

未來職業選擇適配性，是在測量就讀研究所科系類型與畢業後想從事職業類型之間的一致情形，因此就讀科系與未來職業選擇愈一致的人，其職業選擇適配性也會愈高。在本研究中，生涯決策自我效能只有在目標選擇上，與適配性達到顯著正相關，可能原因是一個人選擇職業時，除了受到自我效能的影響之外，也受到自己的興趣、能力、家人、就業市場等的影響，故生涯決策自我效能不是唯一影響職業選擇的因素之一。而在阻礙部分，當方向選擇與科系選擇阻礙高者，其未來發展方向較受限制，而意志較薄弱，容易受他人影響者，發展方向也較易搖擺不定，至於資訊探索不足及學習遇到阻礙者，對於未來發展的明確性也會遭逢阻礙，因此這些都與未來職業選擇適配性存在顯著的負向相關。然而無論是在自我效能亦或阻礙部分，相關分數均不高，可能原因除了其他影響職業選擇的因素外，也因為職業選擇適配性只有一個題目即用來代表一個變項，變異數過小，造成偏誤，且適配性的遺漏值眾多所致。

第五章 結論與建議

本章共分為三節，分別說明本研究之結論、建議，最後提出本研究的限制與未來研究方向。

第一節 結論

本研究的目的是在於瞭解研究生的生涯決策自我效能與生涯阻礙之情形，及其對於未來職業選擇適配性的相關。以性別、就讀學院、年齡、以及工作經驗為背景變項，探討其在生涯決策自我效能與生涯阻礙的差異與相關。本研究以「生涯決策自我效能量表」與「生涯阻礙量表」為測量工具，以北、中、南、東部地區共 15 所公私立大學院校之 618 名研究生為研究樣本，進行施測，再根據受試者在問卷上之得分情形，計算其平均數、標準差，並以多變項變異數分析、單變項變異數分析、以及 Pearson 積差相關等統計方法進行分析，以考驗假設，其研究結果分述如下：

一、不同背景變項的研究生，在生涯決策自我效能各分量表上有顯著差異及相關

根據研究結果，生涯決策自我效能在性別與就讀學院的交互作用部分，兩者達到顯著差異，乃進一步檢驗性別與學院別兩因子的單純主要效果。首先控制性別，發現女生在「目標決定」與「自我評估」上，社會學院的效能顯著高於管理學院。其次控制學院，發現在「目標決定」上，理學院及文學院的男生自我效能顯著高於女生；在「自我評估」上，文學院及管理學院的男生自我效能顯著高於女生，而社會學院則是女生效能高於男生；在「自我瞭解」分量表上，理學院、文學院、及管理學院的男生自我效能顯著高於女生。

而在年齡部分，生涯決策自我效能會隨著年齡的增加而顯著提升。

在工作經驗與生涯決策自我效能的相關部分，除了在「自我瞭解」與「兼差或工讀經驗」無顯著相關外，其餘部分，工作經驗愈長者，其生涯決策自我效能愈高。且在正式工作經驗及與就讀系所相關之工作經驗分數上相關較高。

二、不同背景變項的研究生在生涯阻礙各分量表上有顯著差異及相關

根據生涯阻礙量表在性別部分的研究結果，發現在性別與就讀學院的交互作用部分未達到顯著的差異。

而不同性別在生涯阻礙上，男生的「科系選擇」與「資訊探索」阻礙顯著高於女生；女生在「性別阻礙」上顯著高於男生。其餘生涯阻礙各分量表及量表總分，男女均未達到顯著差異。

在就讀學院部分，不同學院的研究生，在「方向選擇」、「科系選擇」、「意志薄弱」、「資訊探索」、「阻礙總分」上，達到顯著差異。經過 Scheffe 事後比較，發現在「方向選擇」部分，理學院、工學院、社會學院阻礙高於藝術學院；且社會學院阻礙高於文學院。在「科系選擇」部分，理學院的阻礙高於文學院、管理學院、藝術學院；工學院的阻礙高於文學院、管理學院、藝術學院；社會學院的阻礙高於文學院以及藝術學院。在「意志薄弱」部分，理學院、工學院、及管理學院的阻礙高於文學院。在「資訊探索」部分，理學院的阻礙高於社會學院。在「生涯阻礙總量表」部分，理學院的阻礙高於文學院、藝術學院；且工學院的阻礙高於文學院。

而在年齡部分，除了「婚姻與家庭」以及「性別阻礙」，年齡與生涯阻礙無顯著相關外，其他分量表分數則隨著年齡的增加，所知覺到的生涯阻礙會有所減少。

在工作經驗部分，正式工作經驗與生涯阻礙各分量表存在較高的負相關，即正式工作經驗愈長，知覺到的生涯阻礙愈低。而在生涯阻礙分量表部分，學習困

擾和四種工作經驗存在較高的負相關，至於婚姻與家庭及性別阻礙分量表，則和四種工作經驗均未達顯著相關

三、研究生的生涯決策自我效能、生涯阻礙與未來職業選擇適配性有顯著相關

生涯決策自我效能與生涯阻礙各分量表分數存在顯著的負向相關，此外，生涯阻礙量表在「猶豫行動」分量表上，與生涯決策自我效能各分量表的負相關最高，其次分別為「資訊探索」、「學習困擾」、以及「意志薄弱」，即在猶豫行動、資訊探索、學習困擾、及意志薄弱四分量表上，所知覺到的阻礙愈高，其生涯決策自我效能會顯著較低。

未來職業選擇適配性，只有與生涯決策自我效能分量表中之「目標選擇」，有顯著正相關。而與生涯阻礙分量表之「方向選擇」、「科系選擇」、「意志薄弱」、「資訊探索」、「學習困擾」、以及「阻礙總分」上，均存在顯著的負相關。



第二節 建議

本研究從生涯相關理論出發，探討在今日社會中，研究生進入研究所後，所知覺到不同的生涯決策自我效能與生涯阻礙情形，及此兩者對未來職業選擇適配性所造成的影響，依據研究結果，以下將提出幾項建議：

一、增進對自我的瞭解與覺察

根據文獻及本研究結果，生涯決策自我效能與生涯阻礙，存在顯著的負相關，且自我效能與未來職業選擇適配性存在正相關，生涯阻礙與未來職業選擇適配性存在負相關，顯示自我效能愈高者，其生涯阻礙愈低，且未來職業選擇適配性也會較高。此外，研究結果也顯示，工作經驗愈長的人，其生涯決策自我效能較高，而生涯阻礙較低，特別是有正式工作經驗、與就讀系所相關之工作經驗者，因此對於生涯方向有較多、直接探索行為者，其生涯決策自我效能會較高，阻礙較低。是故，協助研究生對自我瞭解與覺察，增加信心，提升問題處理能力，對生涯方向進行探索，並釐清目前所遭遇阻礙，將有助其覺察自我效能與阻礙，進而增強自我效能，化解阻礙，以提升生涯定向狀態。

二、開設生涯相關課程，將生涯發展規劃與興趣結合

在問卷回收進行編碼時，研究者發現畢業後第一個想從事職業一欄遺漏值眾多（17.8%），表示許多受試者即使到了研究所階段，也仍不清楚自己未來想從事的職業為何。反觀現今的研究所訓練過程，往往著重於專業知識的成長，對於生涯發展的相關課程較少，因此建議即使在研究所的課程中，也可以輔以生涯規劃課程的安排，或是透過生涯相關測驗施測的結果，幫助對自己生涯較缺乏定向狀態的人，藉由瞭解自己的興趣，覺察目前遭遇的阻礙，進而能夠做出符合自己人格類型的生涯規劃。

三、邀請不同職場的人士或校友來校演講分享其生涯規劃經驗

在年齡與工作經驗的研究結果顯示，隨著年齡的增加，工作經驗的提升，個人的生涯決策自我效能也會增加，進而阻礙有所降低。結合Bandura對於自我效能的詮釋，認為成功經驗、替代學習、情感激發、以及口語說服，是可以提升個體自我效能的（Gianakos, 1999; Peterson & delMas, 1998），因此除了建議給予研究生自我覺察的資訊之外，並可提供楷模的學習，邀請不同職場的成功人士或校友來校演講或開課，與研究生分享其生涯規劃之經驗，以「過來人」的身份提出建議，如此可讓對該職場領域有興趣者，獲得較直接的訊息，也讓生涯尚未定向者，有多一項選擇的機會。

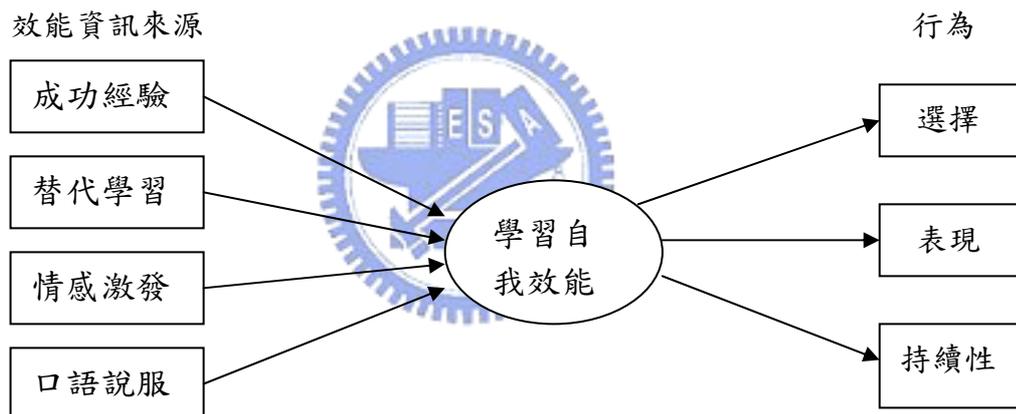


圖 5-1 Bandura 的學習自我效能模式圖

(Betz, 1991, 引自李詠秋, 2002)

四、產學合作

根據圖 5-1，替代學習可以提升個體自我效能，且研究顯示，工作經驗愈長者，且有正式工作經驗、與就讀系所相關之工作經驗者，其生涯決策自我效能會愈高，生涯阻礙愈低，因此若在學習過程中，安排產學合作，讓學生有實務實習的機會，對該領域的發展有較直接、充分的瞭解，從中學習，能提升相關問題處

理的能力，並累積成功經驗，也較能清楚這是否是適合自己未來發展的方向，如此可提升個體生涯決策自我效能，並降低生涯阻礙，有助個體生涯的發展。

五、提供諮商輔導中心的參考，以規劃更適切的生涯發展方向

研究結果顯示，不同性別、不同學院、以及性別與學院的交互作用，在生涯決策自我效能與生涯阻礙分量表上，分別有顯著差異存在。此研究結果可提供學校相關諮商輔導人員的參考，以做為研究生諮詢生涯相關資訊時的依據，以此規劃出更適切的生涯發展方向。且 King (2004) 的研究發現，生涯決策自我效能和生涯阻礙，與職業選擇滿意度有關。因此輔導人員需特別重視求助者的生涯阻礙狀況，並根據性別與學院別的不同，提供適當的資訊與協助，降低其生涯阻礙，如此也才能獲致較穩定的職業選擇，從中獲得滿意度，也才會有較佳的表現與持續性。

而在生涯決策自我效能與生涯阻礙的相關結果亦發現，「猶豫行動」、「資訊探索」、「學習困擾」、以及「意志薄弱」的阻礙，與生涯決策自我效能各分量表的相關最高，阻礙高者，效能顯著較低，故在輔導此類個案時，輔導人員必須確認個案是否有明確的生涯發展方向，已訂定哪些計畫來達成目標，目前做到什麼程度，對此領域是否有充分的瞭解。諮商員可與個案共同擬定目標，訂出可行計畫，找尋適當的資訊，並逐步付諸行動。而當個案意見與重要他人不同時，輔導人員可與個案共同討論出適當的溝通方式，以向他人表明自己的想法，避免個案過度受到他人意見所左右，以協助個案在生涯發展過程中能克服阻礙，而阻礙的降低，將有助效能的提升，也才更能面對未來的挑戰。

此外，田秀蘭 (1998a) 參考 Swanson 和 Tokar (1991a) 的理論，將生涯阻礙分為社會或人際因素 (social/interpersonal)、態度方面的因素 (attitudinal)、及個人背景與環境互動因素 (interactional)，其研究顯示，女性在選擇理想就讀科系時最大的阻礙因素，主要在於態度方面的因素，社會或

人際因素居次，最後才是個人背景與環境互動因素；而影響男性選擇理想科系的
最大阻礙，在於個人背景與環境因素考慮的因素，態度方面的因素居次，最後是
社會或人際方面的因素。結合本研究結果，故諮商人員對於科系選擇阻礙因素的
瞭解，有助依個案之不同性別、不同阻礙因素提供協助，更可以作為輔導個案面
臨繼續升學或就業決策時的參考。



第三節 研究限制與未來研究方向

一、研究限制

(一) 研究對象

本研究在尋求研究對象時，因為至各系所實驗室或借課施測，因此借到的受試者多為碩士班研究生，博士班學生至實驗室人數較少，且填問卷工作多由碩士班學生從事；在修課部分，博班生修課人數較少，且課程時間不容易出借，因此在借課施測部分，也多數是由碩士生填寫問卷，使得碩博士生人數懸殊，且年齡也多集中在 21-30 歲之間。

(二) 未來職業選擇適配性

本研究的未來職業選擇適配性得分，僅依據受試者填寫目前就讀科系與畢業後想從事職業的分類來給分，因為只用一個分數就代表一個重要的依變項，故變異數不高，且遺漏值眾多，影響本研究考驗的結果。

二、未來研究方向

(一) 研究樣本

本研究的受試者，主要來自碩士班研究生，未來的研究，可以增加博士班研究生為研究對象，除可拉大年齡差距外，也可以比較碩、博士研究生在各變項上的差異情形。

(二) 背景變項

本研究僅探討了性別、年齡、就讀學院、與工作年資，在生涯決策自我效能與生涯阻礙分量表上的差情形。Bandura 等人 (2001) 指出，家庭社經地位會間接影響個體的職業自我效能。Pinquart 等人 (2003, 2004) 的研究指出，父母的

教育程度會影響子女的教育程度，例如父母學歷是大學畢業，則往往更能促成其子女自大學畢業，影響其職業發展有較好的選擇，且學校教育的介入，可以幫助學生能力的提升，增進自我效能，有助學業與職業間的轉銜。因此未來可加入家庭社經背景、父母教育程度、就讀研究所動機、學業滿意度等因素，此外，除生理性別外，性別角色或許也對生涯決策自我效能與生涯阻礙造成影響，而過去研究發現女性在婚姻狀況中知覺到較多阻礙，因此可加入婚姻狀況，以更多層面的瞭解影響生涯決策自我效能、生涯阻礙、及未來職業選擇適配性的因素。

(三) 研究工具

本研究的研究工具，是研究者改編之生涯決策自我效能量表與生涯阻礙量表，未來可輔以依 Holland 類型論為基礎所設計之「生涯興趣量表」的施測結果，以瞭解受試者個人人格類型，再與生涯決策自我效能、生涯阻礙、以及未來職業選擇適配性求取相關。



(四) 設計縱貫性的研究

根據 Betz (1991) 指出，生涯決策自我效能對個體生涯發展的影響有其重要性存在，其影響包含對未來生涯相關事項的選擇，選擇後的表現，以及面臨困難時的持續性（引自李詠秋，2002）。因此未來研究可進一步進行縱貫性研究，瞭解受試者對於未來職業的選擇，選擇後的工作表現，以及從事該工作的持續性及相關影響因素。

(五) 輔以質性訪談

本研究主要採取量化研究，未來可輔以質性訪談，獲得更深入的資訊，以瞭解除生涯決策自我效能與生涯阻礙之外，其他影響受試者未來職業選擇的因素及各變項間造成顯著差異的原因。

參 考 文 獻

- 1111 人力銀行 (2004)。大學高錄取率！畢業低就業率？。
<http://www.daso.com.tw/epaper/public-paper/2004-08/news10.htm>。
- 行政院勞工委員會職業訓練局 (2000)。中華民國職業分類典。台北市：行政院勞工委員會。
- 王靜宜 (1993)。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。
- 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。國立台灣師範大學心理與輔導研究所碩士論文。
- 田秀蘭 (1988)。影響男女大學生職業興趣類型及職業選擇人境適配程度之有關因素研究。國立台灣師範大學心理與輔導研究所碩士論文。
- 田秀蘭 (1998a)。男女大學生生涯阻礙因素之分析研究。國立台灣師範大學教育心理學報，30 (1)，133-149。
- 田秀蘭 (1998b)。生涯阻礙因素量表之編製及其因素結構。屏東師院學報，11，81-104。
- 田秀蘭 (2000)。大學生生涯阻礙因素與職業選擇適配性之相關研究。屏東師院學報，13，1-18。
- 田秀蘭 (2003)。社會認知生涯理論之興趣模式驗證研究。國立台灣師範大學教育心理學報，34 (2)，247-266。
- 李詠秋 (2002)。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。
- 李旻樺 (2002)。高中學生之自我效能、成功期望、學習任務價值與課業學習動機調整策略之研究。國立彰化師範大學輔導與諮商研究所碩士論文。
- 金樹人、林清山、田秀蘭 (1989)。我國大專學生生涯發展定向之研究。國立台

灣師範大學教育心理學報，22，167-190。

金樹人 (1997)。生涯諮商與輔導。台北：東華。

林幸台 (1987)。生計輔導的理論與實施。台北：五南。

林清山 (1994)。多變項分析統計法。台北：東華。

林清山 (2000)。心理與教育統計學。台北：東華。

邱皓政 (2002)。量化研究與統計分析：SPSS 中文視窗版資料分析範例解析。台北：五南。

吳芝儀 (1996)。生涯發展的理論與實務。台北：揚智。

吳芝儀 (2000)。生涯輔導與諮商—理論與實務。嘉義：濤石。

吳瑞香 (2001)。師範學院教育研究所碩士班學生入學動機、需求、期望與生涯發展之研究。國立台東師範學院教育研究所碩士論文。

吳榮章 (2002)。層級程序分析法在國內研究所畢業生職業選擇決策之應用—以南
部地區大學為例。私立南華大學管理研究所碩士論文。

洪立 (2003)。大學體育科系學生生涯信念與生涯發展阻隔因素之調查研究。台
北市立體育學院運動科學研究所碩士論文。

馬信行 (1997)。一九九〇年人口普查中教育與職業資料之分析。國立政治大學
學報，75，29-65。

袁志晃 (2002)。生涯未定大學生生涯發展阻力因素之探討。彰化師大輔導學報，
23，109-130。

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

陳麗如 (1994)。大學生生涯發展阻隔因素之研究。國立台灣師範大學心理與輔
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。

張錦弘、孟祥傑 (2004，8月4日)。研究生暴增恐排擠大學部招生：五年成長

- 近三成，公立大學每 4 人就有一位研究生。聯合報，教育 B8。
- 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
生涯選擇之徑路分析。國立彰化師範大學輔導系博士論文。
- 許淑穗、張德榮(1999)。生涯自我效能及其相關因素對大學生生涯選擇影響之徑
路分析。長榮學報，3(1)，117-137。
- 許鶯珠(2001)。選擇非傳統職業女性之生涯抉擇因素及適應歷程之研究。國立
彰化師範大學輔導與諮商研究所博士論文。
- 郭玟嫻(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學系碩士論文。
- 張紹勳(1998)。技職院校資管科學生生涯發展、自我統整、工作價值觀、升學就
業意願及其相關因素之研究。人力資源學報，10，1-16。
- 黃天中(1995)。生涯規劃概論：生涯與生活篇。台北：桂冠。
- 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。國
立台南師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 傅琇悅(2001)。年輕女性工作者生涯阻隔、生涯動機與因應策略之關係。國立
政治大學心理學系碩士論文。
- 楊淑珍(1998)。生涯阻力檢核表的編製。中國測驗學會測驗年刊，45(2)，
149-172。
- 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研究所碩士論文。
- 黎麗貞(1997)。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。
- 駱銘彥(2000)。科技專業人員生涯選擇之探討。國立中央大學人力資源管理研
究所碩士論文。

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge University Press.
- Bandura, A. (2000). *Self-efficacy: The exercise of control*. USA: Freeman and company.
- Bandura, A., Barbarabelli, C., Caprara, G., & Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children' s aspirations and career trajectories. *Child Development, 72*(1), 187 - 206.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of counseling psychology, 28*, 399-410.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1983). The relationship of mathematics self-efficacy expectations to the selection of science-based college majors. *Journal of vocational behavior, 23*, 329-345.
- Betz, N. E., & Voyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *The career development quarterly, 46*(2), 179-189.
- Brown, D., Brook, L., & Associates. (1990). *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*. (2nd ed.). CA: Jossey-Bass.
- Chung, Y. B. (2002). Career decision-making self-efficacy and career commitment: Gender and ethnic differences among college students. *Journal of career development, 28*(4), 277-284.
- Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2004). Internal and external barriers, cognitive style, and the career development variables of focus and indecision. *Journal of Career Development, 30*(4), 277-294.
- Diegelman, N. M., & Subich, L. M. (2001). Academic and vocational

- interests as a function of outcome expectancies in social cognitive career theory. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 394 - 405.
- Feldman, D. C. (2004). The role of physical disabilities in early career: Vocational choice, the school-to-work transition, and becoming established. *Human Resource Management Review*, 14, 247 - 274.
- Gianakos, I. (1996). Career development differences between adult and traditional-aged learners. *Journal of career development*, 22 (3) , 211-223.
- Gianakos, I. (1999). Patterns of career choice and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 244 - 258.
- Hackett, G., & Betz, N. E., (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of vocational behavior*, 18, 326-339.
- Hackett, G., Lent, R. W. & Greenhaus, J. H. (1991). Advances in vocational theory and research: A 20-year retrospective. *Journal of vocational behavior*, 38, 3-38.
- Herr, E. L., & Cramer, S. H. (1984). *Career guidance and counseling through the life span : Systematic approaches*. (2nd ed.). Boston: Little, Brown & Company.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood, NJ: prentice-Hall.
- King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 112 - 133.
- 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(1), 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Talleyrand, R., McPartland, E. B., Davis, T.,

- Chopra, S. B., Alexander, M. S., Suthakaran, V., & Chai, C. M. (2002). Career choice barriers, supports, and coping strategies: College students' experiences. *Journal of Vocational Behavior, 60*, 61 - 72.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Nota, L., & Soresi, S. (2003). Testing social cognitive interest and choice hypotheses across Holland types in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior, 62*, 101 - 118.
- London, M. (1997). Overcoming career barriers: A model of cognitive and emotional processes for realistic appraisal and constructive coping. *Journal of Career Development, 24*(1), 25-38.
- Luzzo, D. A. (1995). Gender difference in college students' career maturity and perceived barriers in career development. *Journal of counseling and development, 73*, 319-322
- Luzzo, D. A. & McWhirter, E. H. (2001). Sex and ethnic differences in the perception of educational and career-related barriers and levels of coping efficacy. *Journal of counseling & development, 79*, 61-67.
- Matthews, E., & Tiedeman, D. V. (1964). Attitudes toward career and marriage and the development of life style in young women. *Journal of counseling psychology, 11*, 375-384.
- Mau, W. C. (2000). Cultural differences in career decision-making styles and self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior, 57*, 365 - 378.
- 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 upwardbound students. *Journal of Career Development, 26*(4), 277-293.
- Patton, W., & McMahon, M. (1999). *Career development and systems theory :*

- A new relationship*. Pacific Grove, CA: Cole Pub.
- Peterson, S. L. (1993). Career decision-making self-efficacy and institutional integration of underprepared college students. *Research in Higher Education, 34*(6), 659-685.
- Peterson, S. L., & delMas, R. C. (1998). The component structure of career decision-making self-efficacy for underprepared college students. *Journal of Career Development, 24*(3), 209-225.
- Pinquart, M., Juang, L. P., & Silbereisen, R. K. (2003). Self-efficacy and successful school-to-work transition: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior, 63*, 329 - 346.
- Pinquart, M., Juang, L. P., & Silbereisen, R. K. (2004). The role of self-efficacy, academic abilities, and parental education in the change in career decisions of adolescents facing German Unification. *Journal of Career Development, 31*(2), 125 - 142.
- Sharf, R. S. (1997). *Applying career development theory to counseling*. (2nd ed.). Pacific Grove, CA: Cole Pub.
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991a). College students' perceptions of barriers to career development. *Journal of vocational behavior, 38*, 92-106.
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991b). Development and initial validation of the career barriers inventory. *Journal of vocational behavior, 39*, 344-361.
- 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 self-efficacy decision-making, career salience, locus of control, and vocational indecision. *Journal of vocational behavior*, 32, 17-31.



Yes you have our permission to translate the measure. Your work sounds very worthy. Attached is the scale and the manual.

**Bets wishes,
Nancy betz and Karen Taylor**

-----Original Message-----

Sent: Thursday, May 20, 2004 5:35 AM

Subject: I would like to request your authorization

Dear Professor Betz:

I am a master student of Institute of Education, National Chiao Tung University in Taiwan.

Currently I am writing my master thesis addressing issues of career self-efficacy and career barriers.

I have noticed your Career Decision-Making Self-Efficacy Scale which is of high quality and famous.

Therefore, I would like to request your authorization of translating your CDMSE into Mandarin Chinese.

I will test the reliability and validity of the Chinese version.

If I successfully acquire your authorization, I will limit my use of this scale in research and academic purpose only.

In addition, I will not use the scale for any business purpose.

If you consider my request favorably, please mail me the scale, the manual (if any), and any related publications.

With best wishes.

Sincerely, Hui-Ling Ran

2004.05.20

問卷授權同意書

本人 李麗珍 茲同意任蕙玲使用並改編「生涯發

展阻隔因素量表」於其碩士論文中。

授權人簽名： 李麗珍 

問卷授權同意書

本人 田秀堯 茲同意任蕙玲使用並改編「生涯阻礙因素量表」於其碩士論文中。

授權人簽名：

田秀堯

93.9.21

第二部分

本部分題目，主要在瞭解您面對未來生涯有關選擇時，可能會影響您順利做出決定的因素。每一題答案均從「非常不符合」到「非常符合」。請您詳細閱讀每一題的內容，答案沒有好壞對錯之分，請依最符合您的實際狀況作答，**均為單選，請每題都要作答。**

	非 常 不 符 合	不 符 合	符 合	非 常 符 合	
	I	I	I	I	
	0%	25%	50%	75%	100%
1. 我會為了符合父母、師長或親友的期望而行事。	1	2	3	4	
2. 我會擔心（未來）配偶的家人會不支持我選擇的工作。	1	2	3	4	
3. 我懷疑我所做的許多事對自己未來的發展沒有幫助。	1	2	3	4	
4. 我的生活領域太狹小，使我沒有機會去找出自己未來的發展方向。	1	2	3	4	
5. 我對自己沒有信心，這影響我對自己未來發展的期望。	1	2	3	4	
6. 我有嚮往的發展方向，但是我對它的瞭解並不多。	1	2	3	4	
7. 我會因為父母、師長或親友的影響而改變原本選擇的發展方向。	1	2	3	4	
8. 我會擔心（未來）我對工作的投入會影響親子關係。	1	2	3	4	
9. 我認為我的學業成績太差，以致於無法順利選擇自己喜歡的職業。	1	2	3	4	
10. 我必須花時間在我不願意做的事情上，這使我沒辦法朝我自己 想要發展的方向去努力。	1	2	3	4	
11. 我不知道有關自己未來發展方向的選擇是否正確。	1	2	3	4	
12. 我認為組成家庭後會阻礙自己的事業發展。	1	2	3	4	
13. 我的性別很適合在目前的學習領域內做發展。	1	2	3	4	
14. 我不清楚有哪些方式可以幫助我探索未來發展的方向。	1	2	3	4	
15. 我常接觸與自己未來發展方向有關的資訊。	1	2	3	4	
16. 我會擔心（未來）工作壓力會影響我的家庭生活。	1	2	3	4	
17. 我的能力因為性別因素而未受到重視，甚至被低估。	1	2	3	4	
18. 我覺得自己的專業能力不如別人，使我對這個領域的發展沒有信心。	1	2	3	4	
19. 我會擔心（未來）我對工作的投入會影響夫妻關係。	1	2	3	4	
20. 我預期在自己所學習的領域內會有好的發展。	1	2	3	4	
21. 我會因為想從事與自己性別不符的職業而與家人起衝突。	1	2	3	4	
22. 我會擔心結婚和有了小孩而影響我的工作。	1	2	3	4	
23. 我很積極的去探索與自己未來發展有關的方向。	1	2	3	4	
24. 我在本科系中沒學到什麼專業能力。	1	2	3	4	
25. 我知道自己真正想發展的方向是什麼。	1	2	3	4	
26. 我對自己的未來已經做好規劃。	1	2	3	4	

	非 常 不 符 合	不 符 合	符 合	非 常 符 合	
	I	I	I	I	
	0%	25%	50%	75%	100%
27.我知道用什麼方法達到我所期待發展的目標。	1	2	3	4	
28.我的性別使我在班上的學習受到干擾。	1	2	3	4	
29.我認為婚後會因為家庭雜務而使得工作績效降低。	1	2	3	4	
30.我想發展的方向太多，使我沒辦法做決定。	1	2	3	4	
31.我已經決定自己將來想要從事的職業，並且很滿意這個決定。	1	2	3	4	
32.我會擔心因為選擇以異性為主的職業而影響我的就業機會。	1	2	3	4	
33.我所就讀的系所是我當初期望的。	1	2	3	4	
34.我找不到可以幫助我探索自己未來發展方向的人。	1	2	3	4	
35.我的特質很適合我現在就讀的系所。	1	2	3	4	
36.我會因為自己人事背景薄弱而擔心未來的發展。	1	2	3	4	
37.我會因為過去不愉快的經驗而影響原先想做的生涯選擇。	1	2	3	4	
38.我會因為缺少一些該具備的條件而無法在自己所期望的領域內發展。	1	2	3	4	
39.我會因為父母、師長或親友的影響而放棄在自己真正有興趣的領域發展。	1	2	3	4	
40.我會因為出路問題而改變原本想要做的生涯選擇。	1	2	3	4	
41.我會因為自己某項能力不好而放棄在原本期待的領域內發展。	1	2	3	4	
42.我無法完全靠自己決定未來發展的方向。	1	2	3	4	
43.我會因為聽到別人對某項工作的負面評價而減低對該工作的興趣。	1	2	3	4	
44.我會擔心因為某一學科的能力不佳而使我的生涯選擇受到限制。	1	2	3	4	
45.在應徵工作時我可能會因為不是老闆所期待的性別而不被錄用。	1	2	3	4	
46.在這個社會環境下，我可以充分發揮自己的才能。	1	2	3	4	
47.當事業與家庭無法兼顧時，我會以家庭為重。	1	2	3	4	
48.到現在我還不確定目前就讀的系所是否適合我。	1	2	3	4	
49.目前就讀的系所有助我替未來想從事的職業做準備。	1	2	3	4	
50.當現實和理想無法配合時，我會選擇放棄自己的理想。	1	2	3	4	
51.目前就讀的系所並不是我喜歡的，但既然選了，只好繼續念下去。	1	2	3	4	
52.學校的課業壓力太重，使我沒時間思考與未來發展有關的事。	1	2	3	4	
53.許多事情變數太大，使我沒辦法掌握自己未來的方向。	1	2	3	4	
54.為了取得文憑，我改變原本希望做的生涯選擇。	1	2	3	4	
55.如果再重新選擇，我會選擇與現在相同的系所就讀。	1	2	3	4	

【背面尚有題目，請您翻面繼續作答】

第三部分

說明：

本部分的題目，主要在瞭解您在學習期間與做職業規劃時，對於自己能否順利解決可能會面臨問題的信心程度。每一題答案均從「非常沒信心」到「非常有信心」。請您詳細閱讀每一題的內容，答案沒有好壞對錯之分，請依最符合您的實際狀況作答，**均為單選，請每題都要作答。**

	非 常 沒 信 心	沒 信 心	有 些 信 心	非 常 有 信 心	
	I	I	I	I	
	0%	25%	50%	75%	100%
1. 能夠完成主修課程。	1	2	3	4	
2. 選擇適合自己能力的職業。	1	2	3	4	
3. 選擇父母不同意的職業。	1	2	3	4	
4. 選擇符合自己理想生活方式的職業。	1	2	3	4	
5. 選擇自己喜歡的系所，即使這個領域的就業市場正在衰退中。	1	2	3	4	
6. 選擇符合自己興趣的職業。	1	2	3	4	
7. 從一些未來可能從事的職業中選出最適合自己的職業。	1	2	3	4	
8. 從相關管道蒐集感興趣的職業資料。	1	2	3	4	
9. 從教授那獲得推薦信。	1	2	3	4	
10. 當遇到學業困擾時能有辦法解決。	1	2	3	4	
11. 當不能如願從事第一優先選擇的職業時，仍有把握可以找到其他幾個適合自己的職業。	1	2	3	4	
12. 當父母或朋友強迫自己選擇超過能力範圍的職業時，仍能設法堅持自己的決定。	1	2	3	4	
13. 當不滿意所從事的職業時能設法轉業。	1	2	3	4	
14. 能確定自己理想的職業。	1	2	3	4	
15. 能成功掌握工作面試過程的表現。	1	2	3	4	
16. 列出數個自己感興趣的系所。	1	2	3	4	
17. 確定自己的工作價值。	1	2	3	4	
18. 蒐集相關職業從業人員的平均年薪所得。	1	2	3	4	
19. 於主修系所之外，尚能擬定對自己將來職業有幫助的課程計畫。	1	2	3	4	
20. 確定自己最擅長的學科。	1	2	3	4	
21. 從事與未來職業目標有關的工作以獲取工作經驗。	1	2	3	4	
22. 即使需花較多時間來完成學位，也會選擇自己最擅長之系所就讀。	1	2	3	4	
23. 蒐集與自己所學有關的資料。	1	2	3	4	

	非 常 沒 信 心	沒 信 心	有 些 信 心	非 常 有 信 心	
	I	I	I	I	
	0%	25%	50%	75%	100%
24. 說出自己追求職業的工作內容。	1	2	3	4	
25. 假如被退學，能提出後續問題處理的辦法。	1	2	3	4	
26. 正確的評估自己的能力。	1	2	3	4	
27. 準備一份好的履歷表。	1	2	3	4	
28. 說出自己喜歡的生活方式。	1	2	3	4	
29. 決定一項職業之後，就不去擔心這個決定是對是錯。	1	2	3	4	
30. 列出數個自己感興趣的職業。	1	2	3	4	
31. 即使遇到挫折仍會堅持自己的職業目標。	1	2	3	4	
32. 蒐集與自己所學有關的公司、機構之資料。	1	2	3	4	
33. 詢問學校老師與自己主修系所有關之工作機會資訊。	1	2	3	4	
34. 向一位正從事於自己感興趣之職業的工作人員請教。	1	2	3	4	
35. 有效運用相關管道得來的資源來訂立就業計畫。	1	2	3	4	
36. 查出未來職業發展的新趨勢。	1	2	3	4	
37. 為了理想的工作而遷居到另一個城市。	1	2	3	4	
38. 為自己未來的五年訂計畫。	1	2	3	4	

【本問卷到此結束，謝謝您的填答】

親愛的同學：

您好，非常感謝您撥冗填答本問卷。這份問卷的主要目的在於瞭解影響研究生對未來職業選擇的因素有哪些，以此瞭解目前台灣研究生的生涯發展狀況。您的意見非常寶貴，所填的資料絕無好壞對錯之分，請依最符合您的實際情況作答。問卷回收之後，除了供研究之外，不做其它用途，請您放心填答。

您不用填上姓名，所需回答時間約為十五分鐘，請您務必仔細回答全部的題目。非常謝謝您的協助。

敬祝

學業順利

交通大學教育研究所 指導教授：方紫薇 教授
研究生：任蕙玲 敬啟
中華民國九十三年十月



第一部份：【基本資料】

1. 性別： 男 女
2. 出生年月：民國_____年_____月
3. 目前就讀學校、研究所科系及年級：_____大學_____所_____年級
4. 學籍： 碩士 博士
5. (1)是否有正式工作經驗： 是，_____年 否
(2)若有，與就讀系所相關的正式工作經驗有_____年
6. (1)是否有兼差或工讀的工作經驗： 是，_____年 否
(2)若有，與就讀系所相關的兼差或工讀經驗有_____年
7. 婚姻狀況： 已婚 未婚 其他 _____
8. 您畢業後第一個最想從事的職業是：_____



第二部分

本部分題目，主要在瞭解您面對未來生涯有關選擇時，可能會影響您順利做出決定的因素。每一題答案均從「非常不符合」到「非常符合」。請您詳細閱讀每一題的內容，答案沒有好壞對錯之分，請依最符合您的實際狀況作答，**均為單選，請每題都要作答。**

	非 常 不 符 合	不 符 合	符 合	非 常 符 合
1. 我會為了符合父母、師長或親友的期望而行事。	1	2	3	4
2. 我的生活領域太狹小，使我沒有機會去找出自己未來的發展方向。	1	2	3	4
3. 我對自己沒有信心，這影響我對自己未來發展的期望。	1	2	3	4
4. 我有嚮往的發展方向，但是我對它的瞭解並不多。	1	2	3	4
5. 我會因為父母、師長或親友的影響而改變原本選擇的發展方向。	1	2	3	4
6. 我會擔心（未來）我對工作的投入會影響親子關係。	1	2	3	4
7. 我認為我的學業成績太差，以致於無法順利選擇自己喜歡的職業。	1	2	3	4
8. 我必須花時間在我不願意做的事情上，這使我沒辦法朝我自己 想要發展的方向去努力。	1	2	3	4
9. 我認為組成家庭後會阻礙自己的事業發展。	1	2	3	4
10. 我的性別很適合在目前的學習領域內做發展。	1	2	3	4
11. 我不清楚有哪些方式可以幫助我探索未來發展的方向。	1	2	3	4
12. 我常接觸與自己未來發展方向有關的資訊。	1	2	3	4
13. 我會擔心（未來）工作壓力會影響我的家庭生活。	1	2	3	4
14. 我的能力因為性別因素而未受到重視，甚至被低估。	1	2	3	4
15. 我覺得自己的專業能力不如別人，使我對這個領域的發展沒有信心。	1	2	3	4
16. 我會擔心（未來）我對工作的投入會影響夫妻關係。	1	2	3	4
17. 我會因為想從事與自己性別不符的職業而與家人起衝突。	1	2	3	4
18. 我會擔心結婚和有了小孩而影響我的工作。	1	2	3	4
19. 我很積極的去探索與自己未來發展有關的方向。	1	2	3	4
20. 我知道自己真正想發展的方向是什麼。	1	2	3	4
21. 我對自己的未來已經做好規劃。	1	2	3	4
22. 我知道用什麼方法達到我所期待發展的目標。	1	2	3	4
23. 我想發展的方向太多，使我沒辦法做決定。	1	2	3	4
24. 我已經決定自己將來想要從事的職業，並且很滿意這個決定。	1	2	3	4
25. 我會擔心因為選擇以異性為主的職業而影響我的就業機會。	1	2	3	4
26. 我所就讀的系所是我當初期望的。	1	2	3	4
27. 我找不到可以幫助我探索自己未來發展方向的人。	1	2	3	4

【背面尚有題目，請您翻面繼續作答】

	非 常 不 符 合	不 符 合	符 合	非 常 符 合
28. 我的特質很適合我現在就讀的系所。	1	2	3	4
29. 我會因為自己人事背景薄弱而擔心未來的發展。	1	2	3	4
30. 我會因為過去不愉快的經驗而影響原先想做的生涯選擇。	1	2	3	4
31. 我會因為缺少一些該具備的條件而無法在自己所期望的領域內發展。	1	2	3	4
32. 我會因為父母、師長或親友的影響而放棄在自己真正有興趣的領域發展。	1	2	3	4
33. 我會因為出路問題而改變原本想要做的生涯選擇。	1	2	3	4
34. 我會擔心因為某一學科的能力不佳而使我的生涯選擇受到限制。	1	2	3	4
35. 在應徵工作時我可能會因為不是老闆所期待的性別而不被錄用。	1	2	3	4
36. 到現在我還不確定目前就讀的系所是否適合我。	1	2	3	4
37. 目前就讀的系所有助我替未來想從事的職業做準備。	1	2	3	4
38. 當現實和理想無法配合時，我會選擇放棄自己的理想。	1	2	3	4
39. 目前就讀的系所並不是我喜歡的，但既然選了，只好繼續念下去。	1	2	3	4
40. 學校的課業壓力太重，使我沒時間思考與未來發展有關的事。	1	2	3	4
41. 許多事情變數太大，使我沒辦法掌握自己未來的方向。	1	2	3	4
42. 為了取得文憑，我改變原本希望做的生涯選擇。	1	2	3	4
43. 如果再重新選擇，我會選擇與現在相同的系所就讀。	1	2	3	4

第三部分

說明：

本部分的題目，主要在瞭解您在學習期間與做職業規劃時，對於自己能否順利解決可能會面臨問題的信心程度。每一題答案均從「非常沒信心」到「非常有信心」。請您詳細閱讀每一題的內容，答案沒有好壞對錯之分，請依最符合您的實際狀況作答，**均為單選，請每題都要作答。**

	非 常 沒 信 心	沒 信 心	有 些 信 心	非 常 有 信 心
1. 選擇適合自己能力的職業。	1	2	3	4

	非 常 沒 信 心	沒 信 心	有 些 信 心	非 常 有 信 心
2. 選擇符合自己理想生活方式的職業。	1	2	3	4
3. 選擇自己喜歡的系所，即使這個領域的就業市場正在衰退中。	1	2	3	4
4. 選擇符合自己興趣的職業。	1	2	3	4
5. 從教授那獲得推薦信。	1	2	3	4
6. 當遇到學業困擾時能有辦法解決。	1	2	3	4
7. 當不能如願從事第一優先選擇的職業時，仍有把握可以找到其他幾個適合自己的職業。	1	2	3	4
8. 當父母或朋友強迫自己選擇超過能力範圍的職業時，仍能設法堅持自己的決定。	1	2	3	4
9. 當不滿意所從事的職業時能設法轉業。	1	2	3	4
10. 能確定自己理想的職業。	1	2	3	4
11. 能成功掌握工作面試過程的表現。	1	2	3	4
12. 確定自己的工作價值。	1	2	3	4
13. 蒐集相關職業從業人員的平均年薪所得。	1	2	3	4
14. 於主修系所之外，尚能擬定對自己將來職業有幫助的課程計畫。	1	2	3	4
15. 確定自己最擅長的學科。	1	2	3	4
16. 即使需花較多時間來完成學位，也會選擇自己最擅長之系所就讀。	1	2	3	4
17. 說出自己最追求職業的工作內容。	1	2	3	4
18. 正確的評估自己的能力。	1	2	3	4
19. 說出自己喜歡的生活方式。	1	2	3	4
20. 決定一項職業之後，就不去擔心這個決定是對是錯。	1	2	3	4
21. 列出數個自己感興趣的職業。	1	2	3	4
22. 即使遇到挫折仍會堅持自己的職業目標。	1	2	3	4
23. 詢問學校老師與自己主修系所有關之工作機會資訊。	1	2	3	4
24. 向一位正從事於自己感興趣之職業的工作人員請教。	1	2	3	4
25. 蒐集與自己所學有關的公司、機構之資料。	1	2	3	4
26. 有效運用相關管道得來的資源來訂立就業計畫。	1	2	3	4
27. 查出未來職業發展的新趨勢。	1	2	3	4
28. 為了理想的工作而遷居到另一個城市。	1	2	3	4
29. 為自己未來的五年訂計畫。	1	2	3	4

【本問卷到此結束，謝謝您的填答】