

## 1 研究動機與目的

自社會認知論學者 Bandura 於 1977 年提出「自我效能」(self-efficacy) 理論後，此理論即被廣泛運用於臨床行為治療、健康管理、學習成就及自我調整學習等方面。根據 Bandura (1997) 的定義，「自我效能」意指「人們對於自己組織及執行必要行動以達成特定任務的一種能力判斷」，是個體對自我能力的一種主觀感受。國內外諸多運用此理論的研究結果皆證實自我效能是影響人類行為的重要因素，高自我效能者對於目標的設定較高，也較願意花費時間及精力從事必須完成的任務，遇到困難或挫折也較能忍受並克服之 (Bandura, 1997)。本研究的「生涯自我效能」(career self-efficacy)，即是探討個體在面臨生涯選擇、生涯決定、生涯問題、生涯準備時的自我能力信心。Bandura (1997: 25-27) 的研究結果指出：生涯自我效能在生涯發展中扮演著重要的角色，高生涯自我效能者的職業選擇較寬廣，對於欲選擇的職業也較為關心，一般人對於自覺能力無法勝任的職業通常會選擇直接放棄。

再者，依據 Super (1957) 的生涯發展理論，0-14 歲屬於生涯發展階段中的「成長期」，15-24 歲屬於「探索期」，25-44 歲屬於「建立期」，45-64 歲屬於「維持期」，65 歲以後屬於「衰退期」。本研究的分析對象——大學生——屬於生涯發展階段中的探索期，值此時期者，其重責大任即是透過學校、休閒活動或各種工作經驗進行自我探索、角色試探以及職業探索，並進而使職業偏好具體化及特殊化。依據 104 人力銀行履歷資料庫的統計數據，日本語文學系及應用日語系距今十年內的畢業生於畢業後不升學或進修者各為 78% 及 86% (為 2016 年 12 月初的統計資料，有效樣本數各為 14624 筆及 13041 筆)。亦即，我國日文系學生約有 8 成左右於大四時必須面臨人生第一次的就業挑戰。然而，現今台灣高等教育已不再是菁英教育，高等教育普及化的結果，大學畢業生面臨的即是低薪資及高失業率<sup>1</sup>等問題。在此就業環境下，我國日文系大四生的生涯自我效能如何，是否積極準備就業等都是筆者們關切的問題。如前所述，生涯自我效能對於職業選擇範圍及積極度影響甚鉅，瞭解學生的生涯自我效能現況及其影響要因，才能針對問題提出解決對策。目前以一般大學日文系學生為調查對象的生涯自我效能研究結果付之闕如，故本研究的目的即在瞭解我國一般大學日文系大四生值此職業探索後期及嚴峻的就業環境下，其生涯自我效能如何，是否受個人背景變數影響，又是否影響了就業準備行為。本研究的具體探討項目如下：

<sup>1</sup> 根據勞動部 (2015) 「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」之資料指出，15-29 歲的青年平均薪資 28925 元，較九年前首次調查的 29356 元還少 431 元，但 7 年來的消費者物價漲幅卻高達 9%。另外，根據主計總處於 2016 年 8 月公布的人力資源調查統計結果，105 年 7 月就業人數 1,127 萬 5 千人，失業人數高達 7 萬 2 千人，失業率 4.02%。其中國中及以下程度者，失業率 3.15%；高中 (職) 程度者，失業率 3.98%；大專及以上程度者，失業率 4.35%；大學及以上程度者，失業率為 5.00%。

- (1) 瞭解日文系大四生的生涯自我效能及就業準備行為現況。
- (2) 探討日文系大四生的生涯自我效能及就業準備行為是否會因性別、就讀地區、國私立、科系性質（日本語文學系或應用日語學系）、日語能力程度、畢業後規劃等個人背景變數的不同而有所差異。
- (3) 探討生涯自我效能與就業準備行為之間的關聯性。

## 2 文獻探討

### 2.1 生涯自我效能相關文獻

生涯(career)依學者定義，可偏指個體一生中與工作相關的人生歷程(Super, 1957)，或可泛指個體包括事業、興趣、生活型態等的整體人生發展(林幸台, 1987)。本研究對象為大學日文系應屆畢業生，多數即將結束校園生活投入職場，他們是否有足夠信心面對就業相關議題或任務是本研究關心重點所在。因此，本研究所指的「生涯自我效能」內容為前者——與工作相關的自我能力信心。此方面的相關文獻依廣瀨(1998)的分類，大致可分為(1)職業類型相關的自我效能、(2)生涯決策相關的自我效能、(3)在職人員的職場適應問題相關的自我效能等三大類。本研究對象多為初次就業，故以下僅針對前兩項作文獻探討。

#### (1) 職業類型相關的自我效能

此方面的研究主要探討個體對某職業名稱或某類型工作內容的自我效能。最早是Betz & Hackett (1981)為了瞭解女性的職業發展，以大學生為對象調查他們對於傳統以女性為主的職業以及傳統以男性為主的職業的自我效能。結果顯示，男大學生對於傳統以女性為主的職業以及傳統以男性為主的職業都是相同程度的自我效能；相對地，女大學生對於傳統以女性為主的職業雖具有較高的自我效能，但對於傳統以男性為主的職業，其自我效能卻顯著低於男大學生。在台灣或日本，這方面的研究也大都是翻譯Betz & Hackett的量表，其施測結果也大都支持上述結果(例如Matsui Ikeda & Ohnishi, 1989, 許淑穗&張德榮, 1999)。

另外，Holland (1966)將工作領域分為實用、研究、藝術、社會、企業以及事務六類型，並指出一般人的職業興趣為此六類型的組合，且其職業興趣類型的組合亦是該個體的人格特質展現<sup>2</sup>。此方面的相關研究結果也顯示：興趣會影響個體的職業選擇，不

<sup>2</sup> 六類型的人格特質及典型職業為：實用型：喜愛機械與實際操作，典型職業如一般勞工、工匠、農夫、

同性別及科系的職業興趣類型及自我效能皆有顯著差異。例如在日本，藤岡（1987）指出理科系學生在實用型及研究型職業方面，其自我效能顯著高於文或教育科系學生，但在社會型及事務型的職業類型上，則是文科系的學生高於理科系學生。宗方（2000）也指出不同科系的女大學生，其職業興趣有顯著差異：科系為教育、幼保、英文、護理等與考取專業證照或資格考有關的女大學生，其職業興趣大多與本身的專攻有關；相對地，社會科系或人文科系等的職業興趣則不明顯。在台灣，田秀蘭（2003）指出職業興趣與職業選擇之間的關聯性高，且高中女生在實用型職業上的興趣及效能感皆顯著低於高中男生。葉青玲&韓楷樞（2013）也指出女性在實用型及研究型職業上的自我效能比男性低，但在社會型職業上的自我效能比男性高。

## （2）生涯決策相關的自我效能

此方面的研究主要探討個體在職業選擇與決定過程中的自我效能。最先是 Taylor & Betz（1983）參考 Crites 的「生涯成熟模式（Model of Career Maturity）」，針對大學生在面臨職業選擇與決定時所需的 5 種能力（自我瞭解與評估、職業資料收集、未來計畫擬定、目標選擇與決定、問題解決），以每種能力各 10 題的方式編製 50 題的「生涯決策自我效能量表（Career Decision-Making Self-Efficacy，簡稱 CDMSE）」，但因素分析的結果，由於 5 要素之間彼此的相關程度過高，只採 1 因素解。與前項的職業類型自我效能相比，一般認為非探討個人人格特質的生涯決策自我效能較能透過 Bandura 的四種自我效能來源（達成經驗、言語說服、代理經驗、情緒激起）的介入提升之，而個體的生涯自我效能提升後，才易進而改善其生涯探索行為或生涯阻礙等問題。故，CDMSE 量表的出現掀起了生涯自我決策效能的研究熱潮，生涯自我決策效能也因此成為生涯自我效能研究的主流。

在台灣或日本，生涯決策自我效能的相關研究大多參考 Taylor & Betz 的 CDMSE，再各依國情及研究需要修訂量表。例如浦上（1995a）參考 CDMSE 及考量日本的求職文化，編製了 30 題大學生及短大學生適用的生涯決策自我效能量表，並對該量表進行因素分析後，採與 Taylor & Betz 相同的 1 因素解。富安（1997）也參考 CDMSE 並新增生涯發展、生涯成熟、生涯未定等內容，編製了 77 題的生涯決策自我效能量表，但因欲探討的是不同類型的生涯決策自我效能與生涯決策行為之間的關連性，故因素分析後，

---

機械員；研究型：喜愛觀察、思考、分析、精確有條理，典型職業如工程師、化學家、數學家；藝術型：直覺敏銳善於表達和創新、喜愛想像及無拘束，典型職業如文學家、藝術家；社會型：喜愛合作、助人及善解人意，典型職業如教師、傳教士、輔導員、護士；企業型：獨斷有野心、喜愛冒險、享樂及知名度，典型職業如商人、律師、政治家；事務型：喜愛順從、保守、規律及實際，典型職業如會計員、銀行員、行政助理、秘書。（參考網路資料：陳木金〈追尋生命發展的彩虹—談生涯教育〉）

採與 CDMSE 分類相同的 5 因素解。其後的研究也大多是參考浦上或富安的量表再增減及修訂題目，因素分析的結果也因萃取的判斷基準或研究目的而有所差異，有的直接仿前人採 1 因素解（例如安達, 2001、兒玉等, 2002），有的則以特徵值大於 1 或陡坡圖為判斷基準採 2 因素解（例如樋口等, 2008）或 4 因素解（例如柴田&安住, 2011）或 11 因素解（例如富永, 2000）。在台灣，黎麗貞（1997）、郭玟嫻（2003）也是翻譯 Taylor & Betz 的 CDMSE 量表，因素分析後各採 4 因素解及 5 因素解。之後的研究也多是參考黎麗貞或郭玟嫻的量表及因素分類（例如王麗菱&許惠評, 2005、胡庭禎等, 2007、吳佳玲&陳妍伶, 2010、何光明&楊玲惠, 2011、關永馨, 2012 等）。

另外，綜合整理有關生涯決策自我效能的研究結果，我們發現不論台灣或日本，其大學生的生涯決策自我效能大多為略高於中間值的中高效能（浦上, 1994、1996、安達, 2001、兒玉等, 2002、郭玟嫻, 2003、川瀨等, 2006、胡庭禎等, 2007、楠奧, 2009、簡君倫, 2010、吳佳玲&陳妍伶, 2010、關永馨, 2012、吳致秀, 2014）。有關個人背景變數的差異分析，則大多探討性別、年級、學院、學校種類、工作經驗、畢業後生涯規劃等項目。首先，在性別的差異上，與職業類型的自我效能不同，大多數的研究結果顯示男女之間在生涯決策自我效能上並無顯著差異（例如富安, 1997、安達, 2001、王麗菱&許惠評, 2005、胡庭禎等, 2007、簡君倫, 2010、何光明&楊玲惠, 2011、關永馨, 2012、古市, 2012），但也有研究結果顯示男性高於女性（例如兒玉等, 2002、郭玟嫻, 2003、金城, 2008、楠奧, 2009、吳佳玲&陳妍伶, 2010），而女性高於男性的研究結果則較少見。其次，在學院或專攻上，也是與職業類型的結果不同，許多研究指出不同的學院或專攻之間並無顯著差異（例如浦上, 1996、兒玉等, 2002、王麗菱&許惠評, 2005），但也有研究結果指出工學院高於管理或設計學院（例如郭玟嫻, 2003、吳佳玲&陳妍伶, 2010，兩者皆以技職院校應屆畢業生為調查對象）。在年級及學校種類上，大多顯示無顯著差異（例如富安, 1997、王麗菱&許惠評, 2005、胡庭禎等, 2007、簡君倫, 2010、饒紋慈, 2010、關永馨, 2012），但亦有研究指出四技高於二技（吳佳玲&陳妍伶, 2010、吳致秀, 2014）、國立高於私立（張文齡, 2013）、夜間部高於日間部（郭玟嫻, 2003）。在工作經驗上，有的研究結果顯示有工讀經驗者顯著高於無經驗者（例如郭玟嫻, 2003、饒紋慈, 2010、簡君倫, 2010、關永馨, 2012、張文齡, 2013），亦有研究結果顯示有無工讀經驗與生涯自我效能的高低無關（例如王麗菱&許惠評, 2005、胡庭禎等, 2007）。最後，在畢業後生涯規劃上，大多數的研究結果顯示畢業後生涯未定者的生涯自我效能顯著低於畢業後決定就業或升學者（例如園田, 2003、柴田&安住, 2011、小池&橫田, 2012、關永馨, 2012）。

綜觀上述有關生涯決策自我效能的研究可知：（1）在研究對象上，偏向以大學生為主，其中又以女大學生或技職校院大學生為多，但仍都未有文獻探討過全國一般大學校

院日文系學生的生涯決策自我效能。(2) 在量表的編製上，大多以 Taylor & Betz 的 CDMSE 為主，但因素分析的結果會因研究者的判斷基準及研究目的而不定。(3) 在個人背景變數的差異分析上，其結果雖會因調查對象不同而有所不同，但仍可看出一定的傾向。

另外，在相關聯性的探討上，不論是職業類型的自我效能或生涯決策的自我效能，其研究結果皆顯示與職業選擇、生涯選擇行為、生涯成熟度等之間為顯著正相關（浦上, 1993、富安, 1997、許淑穗&張德榮, 1999、長岡&松井, 1999、富永, 2000、安達, 2001、兒玉等, 2002、田秀蘭, 2003、葉青玲&韓楷樞, 2013、張文齡, 2013），與生涯阻礙或生涯未定向或職業迴避傾向或就業不安等則為顯著負相關（Taylor & Betz, 1983、浦上, 1995b、黎麗貞, 1997、王麗菱&許惠評, 2005、金城, 2008、古市, 2012、關永馨, 2012）。

## 2.2 就業準備行為相關文獻

本研究對象為大四應屆畢業生，故在此所指的就業準備行為即是大四應屆畢業生為了求職就業所做的準備工作，內容可包括對於自我及工作的瞭解與認識、專業知識或技術能力的培養、職業資料或就業訊息的收集、就業相關活動的參與等。與生涯自我效能的研究文獻相比，針對就業準備行為做深入探討或編製量表的文獻並不多，但如前所述，由於自我效能的高低會影響行為，故此方面的相關文獻大多探討它與生涯自我效能之間的相關聯性。例如浦上（1994）以女子短大學生為對象，調查她們在求職過程中的資料索取次數、說明會或研討會的參與次數以及就業考試的參與次數等，但或許因為透過回想的方式難以得出正確數字，結果顯示生涯自我效能與就業活動參與次數之間並無顯著相關。其後，浦上（1996）改採與生涯自我效能量表的内容相對應的方式編製就業準備行為量表，因素分析的結果萃取出「自我與職業之瞭解及統合」及「就業活動之計畫與執行」兩因素，與生涯自我效能之間也顯示為正相關，實證了生涯自我效能愈高者愈積極參與就業活動的研究假設。富永（2000）也以女大學生為對象，調查她們求職活動的開始時間及參與的積極度，結果顯示資料收集效能愈高者愈早開始收集職業資料或擬訂計畫，也愈積極從事索取資料、拜訪畢業學長姊、參加面試或筆試等的就業活動。另外，安達（2001）以關東三所大學生為對象的調查結果也顯示性別、就業動機、生涯自我效能以及結果期待等變數中，只有生涯自我效能對就業行為有顯著的影響力。兒玉等（2002）以大四生最經常利用的 12 種就業訊息來源編製量表，因素分析的結果萃取出「活用來自公司等之正式就業訊息」、「活用來自友人等的身邊就業訊息」、「活用來自師長、學長姊等的就業訊息」3 因素，與生涯自我效能的關聯性分析結果也顯示生涯自我效能愈高者愈積極活用後兩者的訊息來源。其他，例如樋口等（2008）及鶴木&橋本（2014）也

論及職業資料收集或求職活動參與的就業準備行為，其結果顯示生涯自我效能與職業資料收集有顯著正相關，但與就業輔導活動、課程或就業說明會等的參與次數無關。

如上，有關就業準備行為的文獻，其探討內容集中在職業資料的收集及就業活動的參與，與生涯自我效能相比，其深度、廣度及量都尚不足，也尚未發展出足以供後人參考的量表。但從上述少數的研究結果，仍可窺出生涯自我效能與某些就業準備行為之間的確存在著顯著相關。

### 3 研究調查

#### 3.1 調查對象、時間及方法

台灣的高等教育機構 104 學年度設有日本語文學系（組）或應用日語系（組）者約 43 所，其中一般大學校院為 26 所，技職校院為 17 所。本研究的分析對象為一般大學校院的日本語文學系（組）或應用日語學系（組）的四年級應屆畢業生（以下不區分兩者時，僅以「日文系大四生」稱之）。問卷調查方式為先從北中南各挑選若干校後，詢問該校日語教師的協助調查意願及班級人數，再於 2015 年 11 月底至 12 月底寄發，由日語教師讓學生於課堂內以無記名的方式作答後寄回。共計回收 10 校 693 份問卷，扣除 3 分之 1 以上未作答或非四年級學生後，本次分析的有效樣本數為 503 份。

#### 3.2 問卷構成及內容

問卷主要由個人基本資料、生涯自我效能量表、工作價值觀量表、以及就業準備行為量表所構成。受限於篇幅，在此僅針對與本研究相關的三項作敘述。(1) 個人基本資料：包括性別、學校所在地區、就讀科系性質（日本語文學系或應用日語學系）、國私立、年級、取得的日語能力證照最高級數、畢業後規劃等。(2) 生涯自我效能量表：參考經過多次修訂且信效度皆佳的浦上（1995a）的「生涯決策自我效能量表」（30 題，內部一致性為  $\alpha=.882$ ；與職業不決斷之間為  $.223\sim.519$  的顯著負相關），編製了 20 題包含自我瞭解與評估、職業資料收集、未來計畫擬定、目標選擇與決定、問題解決以及應對面試、撰寫履歷等內容的生涯自我效能量表。(3) 就業準備行為量表：從浦上（1995a）的「生涯決策自我效能量表」中挑選與就業準備行為相關的內容 4 題（取得資格或證照、從事工讀或實習、利用就輔中心資源、透過大眾傳媒收集職業資料），以及自編與台灣大專院校經常舉辦的就業輔導活動相關的內容 4 題（修習就業輔導課程、參與就業輔導講座或博覽會等）。以上兩個量表皆以 5-「非常同意」、4-「同意」、3-「普通」、2-「不同意」、1-「非常不同意」的方式計算各題項的得分，得分越高者表示該項自我效能愈

高或愈積極採取就業準備行為。以下，得分為 4 以上者本研究判斷為高，得分為 2 以下者判斷為低，中間再分為三，得分在 3.3 至 4 之間者為中高，在 2.6 至 3.3 之間者為普通，在 2 至 2.6 之間者為中低。

### 3.3 問卷效度及信度

本研究所編製的問卷在進行正式調查之前，先向兩名日語教育專家進行問卷題目適切度的諮詢，並依其建議進行題目內容及措辭、錯別字等的修正後才做為正式調查使用。另外，有關正式問卷的信度，經過 Cronbach's Alpha 係數進行考驗後，結果為生涯自我效能量表  $\alpha=.94$ ，就業準備行為量表  $\alpha=.98$ ，顯示兩個量表的內部一致性極佳<sup>3</sup>。

## 4 調查結果及分析

### 4.1 研究對象的個人背景資料

表格 1 研究對象的個人背景資料<sup>4</sup>

| 性別  |     | 就讀地區 |     |     |     | 科系性質 |     |     | 國私立 |     | 日語能力證照級數 |     |     |    | 畢業後規劃 |    |    |   |    |   |
|-----|-----|------|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|----------|-----|-----|----|-------|----|----|---|----|---|
| 男   | 女   | 北    | 中   | 南   | 不   | 日    | 應   | 不   | 國   | 私   | N1       | N2  | N3  | 不  | 就     | 升  | 未  | 其 | 不  |   |
| 性   | 性   | 部    | 部   | 部   | 明   | 語    | 日   | 明   | 立   | 立   |          |     |     | 明  | 業     | 學  | 定  | 他 | 明  |   |
| 146 | 357 | 206  | 154 | 141 | 2   | 222  | 279 | 2   | 45  | 458 | 103      | 253 | 120 | 27 | 367   | 41 | 28 | 9 | 58 |   |
| 29  | 71  | 41   | 30  | 28  | 0.4 | 44   | 56  | 0.4 | 9   | 91  | 21       | 50  | 24  | 5  | 73    | 8  | 6  | 2 | 11 |   |
| %   | %   | %    | %   | %   | %   | %    | %   | %   | %   | %   | %        | %   | %   | %  | %     | %  | %  | % | %  | % |

由表格 1 可知本研究的分析對象其屬性為女性、北部、應日系、私立、N2 級能力合格、畢業後預定直接就業者佔各屬性分類中的較多數，其中又以性別、國私立、畢業後規劃的差異較為懸殊。另外，從畢業後規劃的百分比可看出大約有 73% 的日文系大四生已決定畢業後直接就業；相對地，僅只有 8% 的日文系大四生決定直接升學。由此數據亦可知就業相關議題對絕大多數日文系學生的重要性。

<sup>3</sup> 一般認為 Cronbach's  $\alpha$  介於 0.7-0.9 為內部一致性良好。

<sup>4</sup> 表格中標示「不明」者為未作答或系統界定的遺漏值或多項勾選以致無法判讀。

## 4.2 生涯自我效能量表分析

### 4.2.1 生涯自我效能量表的因素分析

雖然編製量表時，編入了自我瞭解與評估、職業資料收集、未來計畫擬定、目標選擇與決定、問題解決、應對面試及撰寫履歷等能力的內容，但為求更有依據地掌握量表結構，本研究進行了量表的因素分析。因素分析前，先以 KMO 及 Bartlett 檢定進行驗證，結果 KMO 值為.939，屬於非常優良等級<sup>5</sup>，Bartlett 值為  $p=.000 < \alpha=.05$ ，故判斷此量表的資料適合作因素分析。

接著分析 20 題量表的結構，首先以主軸因子法及 Promax 轉軸法進行因素分析，結果萃取出特徵值大於 1 的因素 4 個（特徵值各為 8.088、1.390、1.095、1.011，因素間的相關係數為.403~.712）。接著，去除 3 題因素負荷量低於.4、2 題跨構面、以及 1 題題意與該構面內涵不符的題項後，再以相同方法（主軸因子法及 Promax 轉軸法）進行因素分析，結果只得出 2 因素解（特徵值各為 5.688、1.329，因素間的相關係數為.708，累積解說變異量為 50.123%）。因此，再次一開始即以萃取 2 因素的方式，以相同方法進行因素分析，並去除 3 題因素負荷量低於.4、以及 2 題題意與該構面內涵不符的題項後，也是同樣地只有兩個因素的特徵值大於 1（特徵值各為 5.973、1.363，因素間的相關係數為.712，累積解說變異量為 48.905%），且前後兩種方法的因素分析結果幾乎完全相同（僅第 2 因素裡有一題項的有或無的差異）。因此，筆者們判斷此量表的資料適合採 2 因素解，故以下採累積解說變異量較高的前項結果（表格 2）進行接下來的統計分析。另外，為了確認此 2 因素解的量表信度，我們算出各因素及整體量表的 Cronbach's Alpha 係數，結果顯示第 1 因素（8 題） $\alpha=.832$ ；第 2 因素（6 題） $\alpha=.823$ ；整體量表（14 題） $\alpha=.886$ 。顯示不論是整體量表或各因素皆有非常良好的內部一致性。

最後，依因素負荷量分析 2 因素結構的量表內涵。由表格 2 的因素負荷量可知第 1 因素裡因素負荷量較高的題項（因素負荷量以粗黑體標示者）內容為：面對就業時，若無法如願或前景不明或對現狀不滿時的問題解決能力，以及是否能應對面試、掌握招聘傾向、撰寫履歷表等有關求職活動的執行能力，以及是否能為了將來事先做好該做的事、擬訂好計畫等有關未雨綢繆的能力。亦即，第 1 因素裡包含了問題解決能力、求職活動執行能力、計畫擬定與執行能力等概念的自我效能，故此因素命名為「**問題解決、就業活動及未來計畫效能**」。第 2 因素的內容主要為：能否清楚了解或選擇自己感興趣的或與性向能力相符的職業，以及能否清楚了解自己想過的生活方式等內容。亦即，第 2 因素為有關自我瞭解及目標選擇與決定的能力，故此因素命名為「**自我瞭解及目標選擇與**

<sup>5</sup> 依照 Kaiser 的判斷準則，.50 以下為無法接受；.50-.59 為粗劣；.60-.69 為普通；.70-.79 為適當；.80-.89 為很好；.90 以上為極好。



決定效能」。

表格 2 生涯自我效能量表各題項之因素負荷量及統計量

|                                            | 因素          |             | 平均數  | 標準<br>差 |
|--------------------------------------------|-------------|-------------|------|---------|
|                                            | 1           | 2           |      |         |
| 7.當知道自己想從事的產業領域其前景不明時，我也能應對之。              | <b>.703</b> | -.042       | 3.27 | .811    |
| 15.我能順利應對找工作時的面試。                          | <b>.678</b> | -.025       | 3.14 | .849    |
| 14.我能某種程度掌握到今年的工作招聘傾向。                     | <b>.654</b> | -.046       | 2.95 | .853    |
| 20.我能準備完善的履歷表。                             | <b>.639</b> | .010        | 3.20 | .823    |
| 3.我能列出未來五年所要達到的目標，並擬定執行計畫。                 | <b>.615</b> | .084        | 2.90 | .928    |
| 8.為了將來，在學時我能做好自己應該做的事。                     | <b>.553</b> | .114        | 3.58 | .799    |
| 4.當無法從事自己原本所期望的職業時，我也能妥善應對之。               | <b>.550</b> | -.037       | 3.44 | .781    |
| 9.即使對自己的學習或工作感到不滿意，我也能努力不懈直到成果出來。          | <b>.512</b> | .068        | 3.57 | .773    |
| 13.我能列舉出自己感興趣的幾種職業。                        | -.091       | <b>.808</b> | 3.88 | .796    |
| 16.我能清楚明白知道自己將來想過什麼樣的生活。                   | .018        | <b>.657</b> | 3.69 | .854    |
| 17.我能選擇與自己興趣相符的職業。                         | .152        | <b>.602</b> | 3.57 | .801    |
| 12.即使是師長或親友所推薦的職業，當我覺得與自己的性向或能力不符時，我也能拒絕之。 | -.118       | <b>.598</b> | 3.78 | .838    |
| 11.我能從自己所考慮的職業名單中，挑選出一個。                   | .095        | <b>.585</b> | 3.61 | .789    |
| 6.我能描述出自己理想中的工作。                           | .206        | <b>.544</b> | 3.59 | .873    |
| 解說變異量                                      | 40.628      | 9.495       | -    | -       |

透過因素分析，我們瞭解到：對於台灣一般大學校院的日文系大四生而言，問題解決能力、就業活動能力（包含職業資料收集、應對面試、撰寫履歷）、以及未來計畫能力（包含擬定與執行）三者之間，自我瞭解能力以及目標選擇與決定能力兩者之間各是比較相似的能力判斷。前者偏向與行動有關的能力，後者偏向與認知・決定有關的能力。又，如前所述，本研究的生涯自我效能量表主要參考浦上（1995a），該研究的因素分析結果亦無法萃取出與原設想相同的 5 概念。但如該研究所言，若依特徵值判斷，其因素

分析結果亦適合採 2 因素解。雖然，該研究考量 2 因素解的構面內涵較難解釋，最後只採 1 因素解，但由於本研究想進一步探討不同性質的生涯自我效能與個人背景變數及就業準備行為之間的關係，且筆者們認為本研究 2 因素解的構面內涵一個偏向行動，一個偏向認知與決定，性質確實有所差異，故決定以上述的 2 因素進行後續的統計分析。

#### 4.2.2 生涯自我效能量表得分

接著，為了瞭解日文系大四生的生涯自我效能現況，我們計算了上述兩個因素以及整體量表的項目平均數。

表格 3 生涯自我效能量表各因素的項目平均數及得分分佈

| 順位       | 因素名稱                 | 項目<br>平均數 | 標準差  | 得分分佈 (題號由左至右依得分高低) |                  |              |         |         |
|----------|----------------------|-----------|------|--------------------|------------------|--------------|---------|---------|
|          |                      |           |      | 5.0-4.0            | 4.0-3.3          | 3.3-2.6      | 2.6-2.0 | 2.0-1.0 |
| 1        | 自我瞭解及目標選擇<br>與決定效能   | 3.687     | .598 | -                  | 13,12,16,11,6,17 | -            | -       | -       |
| 2        | 問題解決、就業活動及<br>未來計畫效能 | 3.255     | .562 | -                  | 8,9,4            | 7,20,15,14,3 | -       | -       |
| 生涯自我效能整體 |                      | 3.440     | .521 | -                  |                  |              |         |         |

由表格 3 的項目平均數可知，日文系大四生的「自我瞭解及目標選擇與決定效能」高於「問題解決、就業活動及未來計畫效能」，前者平均數高於 3.3 低於 4.0，屬於中高效能，後者平均數略低於 3.3，屬於普通效能，整體量表的平均數略高於 3.3，屬於中高效能。再細看表格 2 的各題項內容、平均數以及表格 3 的得分分佈，可知第 2 因素「自我瞭解及目標選擇與決定效能」的各題項，其平均數皆為 3.5 以上，顯示本國大四日文系學生對於自己感興趣的職業或想過的生活或理想中的工作擁有中高程度以上的了解能力及決定能力。相對地，在第 1 因素「問題解決、就業活動及未來計畫效能」方面，對於做好自己應做的事或不滿意也能努力至成果出來的效能感尚屬中高程度，但對於準備履歷表及應對面試、掌握招聘傾向、擬出未來 5 年計畫等都顯得信心不足。

另外，雖然本研究的生涯自我效能量表在因素分析後，無法細分出問題解決、職業資料收集、未來計畫擬定 3 概念，以及自我瞭解與評估、目標選擇與決定 2 概念，但為了能與其他研究結果比較，我們計算了相同概念題項的平均數，結果顯示本研究對象的生涯自我效能由高至低大致依序為自我瞭解與評估 (題號 6,13,16, M=3.72)、目標選擇與決定 (題號 11,12,17, M=3.65)、問題解決 (題號 4,7,9, M=3.43)、計畫擬定與執行

(題號 3,8, M=3.24)、應對面試及準備履歷(題號 15,20, M=3.17)、職業資料收集(題號 14, M=2.95)。此結果與國內其他研究相比(表格 4),可知本研究對象的生涯自我效能各層面及整體的平均數大致與郭玟嫻(2003)的全國 14 所科技大學應屆畢業生、關永馨(2012)的中興大學 1-4 年級學生、簡君倫(2010)的全國 13 所公私立大學 1-4 年級學生、以及吳佳玲&陳妍伶(2010)的南部 7 所私立科技大學應屆畢業生的平均數相近,明顯低於吳致秀(2014)的台中科技大學應用日語系應屆畢業生,但高於饒紋慈(2010)的 5 所教育大學 1-4 年級學生及胡庭禎等(2007)的某科技大學醫務管理系 1-4 年級學生。

表格 4 本研究與其他研究之生涯自我效能平均數一覽表

|            | 自我瞭解<br>與評估 | 目標選擇<br>與決定 | 問題<br>解決 | 未來<br>計畫 | 應對面試及<br>準備履歷 | 職業資<br>料收集 | 生涯自我<br>效能整體 |
|------------|-------------|-------------|----------|----------|---------------|------------|--------------|
| 吳致秀(2014)  | 3.57        | 3.84        | 3.76     | 3.81     | -             | 3.52       | 3.74         |
| 本研究        | 3.72        | 3.65        | 3.43     | 3.24     | 3.17          | 2.95       | 3.44         |
| 郭玟嫻(2003)  | 3.73        | 3.41        | 3.34     | 3.22     | -             | 2.85       | 3.42         |
| 關永馨(2012)  | 3.69        | 3.34        | 3.29     | 3.26     | -             | 2.79       | 3.40         |
| 簡君倫(2010)  | 3.58        | 3.09        | 3.49     | 3.21     | -             | 3.37       | 3.35         |
| 吳&陳(2010)  | 3.50        | 3.33        | 3.31     | 3.18     | -             | 3.07       | -            |
| 饒紋慈(2010)  | 3.12        | 3.16        | 3.24     | 3.05     | -             | -          | 3.14         |
| 胡庭禎等(2007) | 3.48        | 3.2         | 3.11     | 2.95     | -             | 2.72       | 3.09         |

又,從各層面的平均數順位來看,與郭玟嫻(2003)、關永馨(2012)、吳佳玲&陳妍伶(2010)、胡庭禎等(2007)的結果完全相同,但與饒紋慈(2010)在問題解決效能上,與簡君倫(2010)在目標選擇與決定效能及職業資料收集效能上,與吳致秀(2014)在自我瞭解與評估效能上的順位差異較大。亦即,本研究對象的生涯自我效能雖不算高,但仍與國內其他大多數的研究結果相近,屬於略高於中間值的普通~中高程度,其中又以自我瞭解與評估效能及目標選擇與決定效能較好,職業資料收集效能及未來計畫擬定效能較低,此亦與多數研究結果類似。

### 4.2.3 生涯自我效能與個人背景變數

為了瞭解自我效能是否受個人背景變數影響，我們以性別（男、女）、就讀地區（北、中、南）、科系性質（日本語文學系、應用日語學系）、國私立、日語能力檢定通過最高級數（N1、N2、N3 以下）、畢業後規劃（就業、升學、未定、其他）等為變數進行了獨立樣本 t 檢定及單因子變異數分析（Tukey HSD 多重比較）。

表格 5 生涯自我效能之個人背景變數差異比較

|          | 問題解決、就業活動及<br>未來計畫效能                      | 自我瞭解及目標選擇與決定效能                                    | 生涯自我效能整體                                          |
|----------|-------------------------------------------|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| 性別       | n.s.                                      | n.s.                                              | n.s.                                              |
| 地區       | 北部=3.32>南部=3.16,<br>F(2,498)=3.293, p<.05 | 北部=3.80>南部=3.58,<br>F(2,498)=6.425, p<.01         | 北部=3.52>南部=3.34,<br>F(2,498)=5.439, p<.01         |
| 科系<br>性質 | 日語文=3.34>應日語=3.19,<br>t(499)=2.848, p<.01 | 日語文=3.76>應日語=3.63,<br>t(499)=2.501, p<.05         | 日語文=3.52>應日語=3.38,<br>t(499)=2.996, p<.01         |
| 國私       | n.s.                                      | n.s.                                              | n.s.                                              |
| 日語<br>能力 | n.s.                                      | n.s.                                              | n.s.                                              |
| 畢業<br>規劃 | n.s.                                      | 就業=3.73/升學=3.79>未定=3.36,<br>F(3,441)=3.864, p<.05 | 就業=3.47/升學=3.55>未定=3.17,<br>F(3,441)=3.787, p<.05 |

結果如表格 5，生涯自我效能會因就讀地區、科系性質及畢業後規劃的不同而異，但不受性別、國私立、以及通過的日語能力檢定級數影響。首先，在就讀地區上，北部大四生在生涯自我效能整體及「問題解決、就業活動及未來計畫效能」、「自我瞭解及目標選擇與決定效能」兩因素上，其平均數皆顯著高於南部大四生。其次，在科系性質上，日本語文學系大四生也是在整體及「問題解決、就業活動及未來計畫效能」、「自我瞭解及目標選擇與決定效能」兩因素上顯著高於應用日語學系大四生。最後，在畢業後規劃上，已決定畢業後直接就業或升學的大四生在整體及「自我瞭解及目標選擇與決定效能」因素上顯著高於未定的大四生；但在「問題解決、就業活動及未來計畫效能」因素上則無差異。

上述結果與其他研究相比，在性別上，本研究與王麗菱&許惠評（2005）、關永馨

(2012)、簡君倫(2010)、富安(1997)、安達(2001、2003)等多數研究結果相同：男女之間並無顯著差異。在就讀地區上，與以科技大學應屆畢業生為調查對象的郭玫嫻(2003)的結果相同：北部日文系大四生高於南部日文系大四生。由於其他研究較少觸及此背景差異，故北部學生的生涯自我效能優於南部學生的現象是否是科技大學應屆畢業生及一般大學日文系應屆畢業生的特殊現象尚不得而知，但值得今後繼續探討。在學校性質上，與曾探討此背景差異的張文齡(2013)的結果不同，本研究顯示國私立之間並無顯著差異。但由於本研究的國立樣本數過少(只有1校45人)，故是否國、私立日文系學生之間的生涯自我效能真的無顯著差異，尚須進一步追蹤檢討。在科系性質上，由於本研究探討的是日本語文學系與應用日語學系之間的差異，與其他多為探討學院或學制的研究不同，故結果難以比較。在專業能力上，亦僅有本研究將能力證照的考取結果列入探討，亦難與其他研究結果相比。最後，在畢業後規劃上，與曾探討此背景差異的園田(2003)、柴田&安住(2011)、小池&橫田(2012)、關永馨(2012)等研究結果相同，已決定畢業後就業或升學的學生顯著高於未定的學生。顯示畢業後未定向的學生極可能存在著生涯自我效能普遍較低落的現象，若能提高其生涯自我效能，則生涯未定的問題可望有所改善。

### 4.3 就業準備行為量表分析

#### 4.3.1 就業準備行為量表的因素分析

同樣地，為了瞭解就業準備行為量表的結構，我們一樣對此量表進行了因素分析。在因素分析之前，以 KMO 及 Bartlett 檢定的結果，KMO 值為.874，Bartlett 值為  $p=.000 < \alpha=.05$ ，故判斷就業準備行為量表亦非常適合作因素分析。

接著，同樣以主軸因子法進行因素分析，結果萃取出特徵值大於 1 的因素 2 個(特徵值各為 4.220、1.098，解說總變異量為 66.479%)，以 Promax 進行斜交轉軸，因素相關係數顯示為.657，故去除 1 題跨構面題項後，再以相同方法(主軸因子法及 Promax 轉軸法)進行因素分析。結果如表格 6，一樣得到特徵值大於 1 的因素 2 個(特徵值各為 3.686、1.099，累積解說變異量為 68.365%)。另外，再計算 Cronbach's Alpha 係數進行信度檢驗，結果顯示第 1 因素(3 題)為.898；第 2 因素(4 題)為.729；整體量表(7 題)為.848，雖然第 2 因素的信賴係數稍低，但仍大於一般標準值的.7，故筆者們判斷接下來以此 2 因素做統計分析仍屬適當。

最後，依因素負荷量分析每一因素的內涵。第 1 因素，其因素負荷量較高的項目為參加學校或地方機構的就業博覽會、講座或課程等內容，故此因素命名為「參與就業輔

導活動」。第2因素，其因素負荷量較高的項目為考取證照、從事打工或實習、從大眾傳播媒體或親師友獲得就業訊息等內容，故此因素命名為「獲取資格經驗或就業訊息」。

表格 6 就業準備行為量表各題項之因素負荷量及統計量

| 題 項 內 容                                  | 因素          |             | 平均數  | 標準差  |
|------------------------------------------|-------------|-------------|------|------|
|                                          | 1           | 2           |      |      |
| 7.我積極參加學校或地方機構所舉辦的就業博覽會。                 | <b>.943</b> | -.045       | 2.83 | .959 |
| 6.我積極參加學校或地方機構所舉辦的就業講座。                  | <b>.920</b> | -.024       | 2.81 | .963 |
| 8.我積極選修生涯或就業輔導的相關課程。                     | <b>.749</b> | .047        | 2.90 | .985 |
| 1.我積極考取對未來工作有助益的資格考或能力證照。                | -.044       | <b>.668</b> | 3.52 | .830 |
| 4.我經常利用報章雜誌、電視、網路等大眾傳播媒體，獲取自己選擇職業時所需的資訊。 | -.048       | <b>.638</b> | 3.53 | .853 |
| 2.我積極從事與未來目標有關的打工或實習活動。                  | .053        | <b>.611</b> | 3.27 | .927 |
| 5.我積極向師長或親友詢問與就業有關的訊息。                   | .300        | <b>.466</b> | 3.09 | .948 |
| 解說變異量                                    | 52.661      | 15.704      | -    | -    |

#### 4.3.2 就業準備行為量表得分

為了瞭解日文系大四生經常或甚少採取哪些就業準備行為，我們計算了各因素的項目平均數。結果如表格 7，「獲取資格經驗或就業訊息」是日文系大四生截至四年級上學期為止較常採取的就業準備行為；相對地，「參與就業輔導活動」則顯得不積極。再細看表格 6 的各題項內容及表格 7 的得分分佈，可知僅利用大眾傳播媒體獲取就業所需訊息、以及積極考取資格考或證照兩種方式的平均數大於 3.3，其餘的平均數皆低於 3.3，特別是大四生似乎不怎麼積極參加校方或地方所舉辦的就業博覽會或就業輔導講座或修習相關課程。

表格 7 就業準備行為各因素之項目平均數及得分分佈

| 順位       | 因素名稱        | 項目<br>平均數 | 標準差  | 得分分佈 (題號由左至右依得分高低) |         |         |
|----------|-------------|-----------|------|--------------------|---------|---------|
|          |             |           |      | 5.0-4.0            | 4.0-3.3 | 3.3-2.6 |
| 1        | 獲取資格經驗或就業訊息 | 3.353     | .663 | -                  | 4,1     | 2,5     |
| 2        | 參與就業輔導活動    | 2.846     | .884 | -                  | -       | 8,7,6   |
| 就業準備行為整體 |             | 3.14      | .669 | -                  |         |         |

另外，與其他同樣以李克特量表（Likert scale）方式調查並明示平均數的研究結果相比，本研究對象的就業準備行為得分低於浦上（1996）的日本女子短大 2 年級學生（四點量表，「自我與職業之瞭解及統合」 $M=3.03$ ，「就業活動之計畫與執行」 $M=2.79$ ），也低於吳致秀（2014）的台中科技大學日文系應屆畢業生（五點量表， $M=3.37$ ），顯示本研究對象的就業準備行為偏弱，尤其不積極參與就業輔導活動。

#### 4.3.3 就業準備行為與個人背景變數

為了瞭解上述的就業準備行為是否存在著個人背景變數的差異，我們以獨立樣本 t 檢定及單因子變異數分析（Tukey HSD 多重比較）的方式，分析比較不同性別、就讀地區、科系性質、國私立、通過的最高日語能力檢定級數、畢業後規劃之間的平均數。

表格 8 就業準備行為之個人背景變數差異比較

|      | 參與就業輔導活動 | 獲取資格經驗或就業訊息 | 就業準備行為整體 |
|------|----------|-------------|----------|
| 性別   | n.s.     | n.s.        | n.s.     |
| 地區   | n.s.     | n.s.        | n.s.     |
| 科系性質 | n.s.     | n.s.        | n.s.     |
| 國私立  | n.s.     | n.s.        | n.s.     |
| 日語能力 | n.s.     | n.s.        | n.s.     |
| 畢業規劃 | n.s.     | n.s.        | n.s.     |

結果如表格 8，上述任何個人背景變數皆不會對就業準備行為的積極與否造成影響。亦即，不論男女、不論北中南、不論是日語文學系還是應用日語學系、不論國私立、不論通過 N1 或 N2 與否、不論將來是就業或升學或未定，日文系大四生普遍至四上為止的就業準備行為現況即是：只利用大眾傳播媒體獲取就業所需訊息及考取資格考或證照，其他如向師長或親友詢問就業訊息或參加就業輔導課程或活動都顯得不積極。

#### 4.4 生涯自我效能與就業準備行為之關係

為了探討生涯自我效能與就業準備行為之間的關係，我們計算了兩量表各因素之間及與整體之間的皮爾森相關係數。結果如表格 9，顯示在 1% 的水準下，生涯自我效能與就業準備行為的各因素之間及與整體量表之間皆為顯著正相關的關係，相關係數

為.147~.492，屬於弱至中程度。其中，以「問題解決、就業活動及未來計畫效能」及「獲取資格經驗或就業訊息」兩因素之間的相關係數及與整體量表之間的相關係數較高，皆有.489~.492的中度正相關。又，兩量表整體之間的相關係數也達.45的中程度正相關，故由此可知生涯自我效能愈高的學生確實愈積極採取就業準備行為，特別是問題解決、就業活動及未來計畫效能愈高的學生愈積極考取資格證照或爭取實習機會及收集就業訊息。

表格 9 生涯自我效能與就業準備行為之相關係數

|             | 問題解決、就業活動及<br>未來計畫效能 | 自我瞭解及目標<br>選擇與決定效能 | 生涯自我效能整體 |
|-------------|----------------------|--------------------|----------|
| 參與就業輔導活動    | .371**               | .147**             | .301**   |
| 獲取資格經驗或就業訊息 | .492**               | .383**             | .492**   |
| 就業準備行為整體    | .489**               | .301**             | .450**   |

另外，為了更進一步確認自我效能是否能有效預測就業準備行為，我們以整體就業準備行為為依變數，以生涯自我效能的兩因素為自變數，以逐步回歸的方式進行分析，結果如表格 10，只有「問題解決、就業活動及未來計畫效能」1 個變數進入模式，此模式的  $R^2=.239$ ，調整後  $R^2=.237$ ，F 檢定統計量=156.817，p 值=0.000，顯示「問題解決、就業活動及未來計畫效能」能有效預測就業準備行為。此結果與前述的任何個人背景變數皆不會造成就業準備行為的差異的結果相比，更顯示出自我效能對於行為的重要性。

表格 10 生涯自我效能預測就業準備行為的多元回歸模式

|                  | 未標準化係數 |      | 標準化係數   | t      | 顯著性  |
|------------------|--------|------|---------|--------|------|
|                  | B 之估計值 | 標準誤差 | Beta 分配 |        |      |
| (常數)             | 1.242  | .153 |         | 8.094  | .000 |
| 問題解決、就業活動及未來計畫效能 | .582   | .046 | .489    | 12.523 | .000 |

## 5 結論

本研究經過上述各種統計分析，約略可歸納出以下幾項結果：

- (1) 量表結構分析：生涯自我效能量表萃取出「問題解決、就業活動及未來計畫效能」、「自我瞭解及目標選擇與決定效能」2 因素；就業準備行為量表萃取出「參與就業



輔導活動」、「獲取資格經驗或就業訊息」2因素。

- (2) 生涯自我效能現況：生涯自我效能量表整體項目平均數為 3.44，各因素的項目平均數為「自我瞭解及目標選擇與決定效能」=3.687、「問題解決、就業活動及未來計畫效能」=3.255，顯示日文系大四生對於自己感興趣的職業及想過的生活方式有中高程度的瞭解及選擇與決定能力，但對於即將面臨的就業活動（擬定未來計畫、掌握工作招聘傾向、應對面試、準備履歷表等）則顯得信心不足。
- (3) 就業準備行為現況：就業準備行為量表整體項目平均數為 3.14，各因素的項目平均數為「獲取資格經驗或就業訊息」=3.353、「參與就業輔導活動」=2.856，顯示日文系大四生至四年級上學期為止，雖會自行透過大眾傳播媒體獲取就業訊息或考取資格考及能力證照，但並不常跟師長或親友詢問就業訊息，更少參加校方或地方機構所舉辦的就業講座及就業博覽會。
- (4) 個人背景變數之影響：僅只有不同的地區、科系性質及畢業後規劃之間的生涯自我效能有顯著差異。北部日文系大四生的生涯自我效能整體及兩因素的平均數皆顯著高於南部日文系大四生。日本語文學系大四生亦是生涯自我效能整體及兩因素的平均數皆顯著高於應用日語學系大四生。畢業後已決定就業或升學的大四生在生涯自我效能整體及在「自我瞭解及目標選擇與決定效能」因素上顯著高於未定的大四生。但不同性別、國私立、通過日語能力級數之間的生涯自我效能皆無顯著差異。又，以上任何個人背景變數皆不會對就業準備行為的積極與否造成影響。
- (5) 生涯自我效能與就業準備行為之間的關聯性：生涯自我效能量表整體及兩因素與就業準備行為整體及兩因素之間為.147~.492的顯著正相關。但在預測就業準備行為的回歸分析上，只有「問題解決、就業活動及未來計畫效能」能有效預測之。

根據上述結果，我們作如下更進一步的檢討及建言。

- (1) 量表方面：與其他研究相比，本研究的第 1 因素中有關問題解決、職業資料收集、以及未來計畫擬定的能力，在某些研究（富安, 1997、郭玫嫻, 2003、簡君倫, 2010、吳致秀, 2014）是可分別萃取出不同概念，但或許是本研究在編製量表時，將部分有關職業資料收集及未來計畫擬定的題目改編至就業準備行為量表裡，導致此方面的題目數過少，因此難以得出不同構面的因素解，這值得今後加以注意及改進。相對地，第 2 因素有關是否了解自己並進而選擇及決定的能力，或許因為這些能力在時序或因果上較為相近，故如樋口等（2008）以及柴田&安住（2011）等的因素分析結果亦顯示無法區分出此 2 概念。又，探討就業準備行為的文獻偏少，本次自編的就業準備行為量表其內涵是否足以代表台灣日文系大學生經常採取的就業準備行

為仍需更進一步確認。

- (2) 效能及行為的現況及關係方面：本研究對象的生涯自我效能雖不高，但與其他研究結果相比，尚屬良好狀態。然，就業準備行為的積極度卻遜於其他研究。就業準備行為不積極的原因，或許是因為我國大學生普遍是畢業前一兩個月才開始找工作，也可能是因為現在的大學生對於就業輔導活動等並不感興趣。但依據本研究的相關及迴歸分析，其原因亦極可能與其偏向行動的「問題解決、就業活動及未來計畫效能」偏低有關（此效能與就業準備行為為.371~.492的顯著正相關，迴歸分析結果亦顯示只有「問題解決、就業活動及未來計畫效能」能有效預測就業準備行為）。亦即，本研究對象可能因為問題解決、就業活動、擬訂未來計畫等的行動效能不足，致使其就業準備行為不積極。因此，若希望學生更積極從事就業準備，建議可先從提高學生最沒信心的擬定未來計畫、掌握工作招聘傾向、應對面試、準備履歷表等效能開始。
- (3) 如何提高生涯自我效能方面：包含本研究結果在內，自我效能一再被證實是影響行為的重要因素。因此，Bandura (1997) 提議透過達成經驗、言語說服、代理經驗、情緒激起等方式來提高自我效能以期改善行為。有些研究也實證這些方式確實可提高自我效能，例如川瀨等(2006)及李艷&有山(2011)的生涯輔導課程、樋口(2007)及辻川(2008)的觀看或閱讀求職成功者經驗談等都被證實足以提高學生的生涯自我效能。成功者經驗談屬於代理經驗，生涯輔導課程則依其課程設計可包含上述四項效果：例如讓學生實際學習及學會如何收集職業資料、擬定未來計畫、撰寫履歷等技巧等可增強學生的達成經驗，請畢業學長姐分享求職經驗可成為學生的代理經驗，透過授課者或業界人士的理論與實務兼併的口頭講演可達言語說服之效、以及激發起學生的求職意願與情緒。又，依據吳淑媛(2014)引述美國麻省理工學院學者發表於管理領域重要國際期刊的研究數據<sup>6</sup>，以下四種求職管道的求職成效由高至低依序為：實習 > 人脈 > 學校的就業輔導 > 正式求職管道，顯示比起就業輔導，學校應該更致力於實習機構的媒合，且實習還可發揮人脈效果，對學生的求職成效達加乘效果。但由於透過校內的就業輔導，其求職成效仍大於學生自己獨自透過正式管道的求職成效，故該研究建議就業輔導仍應維持。再者，吳淑楨(2012)對於臺灣師範大學學生所做的職涯需求的調查結果也顯示，學生對於職涯服務內容的需求由高至低為：校外實習 > 校外參訪 > 各式職涯講座 > 職涯課程 > 職涯諮詢，且期待

<sup>6</sup> 吳淑媛(2014):「向曾經實習的企業求職成效最好。在 1.34 次求職申請中，平均可接到的面試機會達到 1.27 次，並獲得 1.26 個錄取工作數。至於其他三類，學生透過人脈送出約 2.61 個求職申請，獲得 1.65 次面試機會和 1.52 個錄取職位數。透過校內就業輔導機構則有 6.55 個求職申請，獲得 4.32 次面試機會，只有 2.34 的錄取家數。透過正式管道求職效益最低，在 8.53 個求職申請中，只獲得了 3.28 的面試機會和 1.97 個錄取工作數。(p.51)」

的時間是以「與相關課程的上課時間結合」最多。故，依據本研究結果（學生自主參加校方舉辦的就業輔導課程、講座的情形並不踴躍）及上述的相關文獻資料，筆者們建議一般大學校院日文系除了應積極擴展與日語文有關的實習機會外，若能將實習以及職涯講座、工作坊、企業參訪等都一併融入課程規劃，則更能收其生涯輔導之成效。

附記：本研究為科技部補助計畫案（104-2410-H-126-010-）的研究成果之一。

謝詞：由衷地感謝協助本研究做問卷調查的日語系教師及學生。另外，也非常感謝匿名審查委員提供寶貴意見。

## 參考文獻

<英文文獻：依羅馬拼音順>

- Bandura, A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change, *Psychological Review*, 84, 191-215, 1977.
- Betz, N.E., & Hackett, G. The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-410, 1981.
- Crites, J.O. *Career Maturity Inventory. Theory & research handbook*, McGraw-Hill, 1973.
- Holland, J. L. *The psychology of vocational choice: A theory of personality types and model environments*. Waltham, MA: Blaisdell, 1966.
- Matsui, T., Ikeda, H., & Ohnishi, R. Relations of sex-typed socializations to career self-efficacy expectations of college students. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 1-16, 1989.
- Super, D. E. *The psychology of careers*. New York: Harper & Row. 1957. (日本職業指導学会訳, 職業生活の心理学, 誠心書房, 1960)
- Taylor, K.M., & Betz, N.E. Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81, 1983.

<日文文獻：依 50 音順>

- 安達智子, 大学生の進路発達過程—社会・認知的進路理論からの検討, *教育心理学研究*, 49(3), 326-336, 2001。
- 安達智子, 大学生の職業興味形成プロセス—手段性・表出性、自己効力感、結果期待の役割について, *教育心理学研究*, 日本教育心理学会, 51(3), 308-318, 2003。
- 鵜木恵子、橋本ヒロ子, 大学3年生における進路自己効力の促進要因—媒介要因としての就職準備活動及びソーシャルサポートの検討—, *社会情報論叢*, 十文字学園女子大学, 17, 75-86, 2014。
- 浦上昌則, 進路選択に対する自己効力と進路成熟の関連, *教育心理学研究*, 日本教育心理学会, 41(3), 358-364, 1993。
- 浦上昌則, 女子学生の学校から職場への移行期に関する研究—「進路選択に対する自

- 己効力」の影響，青年心理学研究，日本青年心理学会，6，40-49，1994。
- 浦上昌則，学生の進路選択に対する自己効力に関する研究，名古屋大學教育學部紀要，42，115-126，1995a。
- 浦上昌則，女子短期大学生の進路選択に対する自己効力と職業不決断—Taylor & Betz (1983) の追試的検討，進路指導研究：日本進路指導学会研究紀要，日本キャリア教育学会，16，40-45，1995b。
- 浦上昌則，女子短大生の職業選択過程についての研究—進路選択に対する自己効力、就職活動、自己概念の関連から—，教育心理学研究，日本教育心理学会，44(2)，195-203，1996。
- 金城光，進路選択に対する自己効力と職業不決断・実際の進路決定行動との関連：大学4年生を対象とした性差からの検討，キャリア教育研究，日本キャリア教育学会，27(1)，15-23，2008。
- 川瀬隆千、辻利則、竹野茂、田中宏明，本学キャリア教育プログラムが学生の自己効力感に及ぼす効果，宮崎公立大学人文学部紀要，13(1)，57-74，2006。
- 楠奥繁則，大学生の進路選択セルフ・エフィカシー研究—KiSS-18からのアプローチ—，対人社会心理学研究，9，109-116，2009。
- 小池芙美代、横田恵子，女子大生の進路選択自己効力感—進路選択に影響を与える大学での「学び」とは—，女性学評論，26，23-42，2012。
- 児玉真樹子、松田敏志、戸塚唯氏、深田博己，大学生の進路選択行動に及ぼす自己効力および職業的アイデンティティの影響，広島大学心理学研究，広島大学大学院教育学研究科心理学講座，2，63-72，2002。
- 吳致秀，自己効力が職業選択行動に与える影響—応用日本語学科の学生を対象として，國立台中科技大學應用語文學報，創刊號，65-87，2014。
- 柴田由己、安住伸子，女子大学生の進路選択に対する自己効力と進路探索行動—進路選択過程としての就職活動に着目して—，キャリア教育研究，日本キャリア教育学会，29(2)，71-80，2011。
- 辻川典文，進路選択過程に対する自己効力の因子構造と代理体験の効果の検討，キャリア教育研究，25，77-88，2008。
- 富永美佐子，女子大学生の進路選択過程における自己効力，進路指導研究：日本進路

- 指導学会研究紀要，日本キャリア教育学会，20(1)，21-31，2000。
- 富永美佐子，進路選択能力、進路選択自己効力、進路選択行動の関連—中学生・高校生・大学生を対象に，福島大学人間発達文化学類論集，福島大学人間発達文化学類，10，39-49，2009。
- 富安浩樹，大学生における進路決定自己効力と進路決定行動との関連，発達心理学研究，一般社団法人日本発達心理学会，8(1)，15-25，1997。
- 長岡大、松井賢二，大学生における進路選択に対する自己効力と進路成熟との関連，進路指導研究：日本進路指導学会研究紀要，日本キャリア教育学会，19(1)，10-17，1999。
- Bandura, A.編，激動社会の中の自己効力，本明寛、春木豊、野口京子、山本多喜司翻訳，日本：金子書房，1997。
- 樋口匡貴，大学生の就職活動を促進させる試み（1）映像ビデオによる効果の検討，広島大学心理学研究，広島大学大学院教育学研究科心理学講座，7，87-92，2007。
- 樋口匡貴、塚脇涼太、蔵永瞳、井邑智哉、深田博己，大学生の就職活動における情報収集が進路探索行動に及ぼす影響，広島大学大学院教育学研究科紀要第三部教育人間科学関連領域，広島大学大学院教育学研究科，57，167-174，2008。
- 廣瀬英子，進路に関する自己効力研究の発展と課題，教育心理学研究，日本教育心理学会，46(3)，343-355，1998。
- 藤岡秀樹，大学生の職業興味と認知様式，教育工学研究，9，53-62，1987。
- 古市裕一，大学生の職業忌避的傾向と自己効力感および就業不安，研究集録，岡山大学大学院教育学研究科，151，43-50，2012。
- 宗方比佐子，職業興味 of 構造に関する理論モデルの検討，桜花学園大学研究紀要，桜花学園大学，2，77-88，2000。
- 李艶、有山篤利，キャリア教育の取り組みと大学生のキャリア意識変化の関連についての追跡研究 I 自己効力感を中心に，聖泉論叢，聖泉大学，19，1-12，2011。

< 中文文獻：依筆畫順 >

- 王麗菱、許惠評，〈大專校院餐旅管理系學生生涯自我效能與生涯阻礙關係之研究〉，《餐旅暨家政學刊》，2(1)，33-50，2005。

- 田秀蘭，〈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)，247-266，2003。
- 何光明、楊玲惠，〈餐飲技職教育學生學習滿意度與生涯自我效能對職涯選擇影響之研究—以大同技術學院餐飲管理系為例〉，《運動休閒餐旅研究》，6(2)，80-107，2011。
- 吳佳玲、陳妍伶，〈私立技職院校應屆畢業生生涯自我效能與就業力之研究〉，《樹德科技大學學報》，12(1)，133-149，2010。
- 吳淑媛，〈大專校院就業輔導措施有效提升學生就業〉，《評鑑雙月刊》，52，50-51，2014。
- 吳淑楨，〈大學青年職涯需求調查研究—以臺灣師範大學為例〉，《中等教育》，63(3)，86-107，2012。
- 林幸台，《生計輔導的理論與實施》，台北市：五南，1987。
- 胡庭禎、余靜佳、張珠玲，〈學生生涯自我效能之探討—以某科技大學醫務管理系為例〉，《弘光學報》，50，293-304，2007。
- 張文齡，〈科技大學應外系學生目標設定、生涯自我效能與職涯發展能力之相關研究〉，國立雲林科技大學技術及職業教育研究所碩士論文，2013。
- 許淑穗、張德榮，〈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)，117-137，1999。
- 郭玟嫻，〈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，2003。
- 葉青玲、韓楷樺，〈大學生知覺父母職業期望、生涯自我效能與職業選擇關係之模式驗證研究〉，《諮商心理與復健諮商學報》，26，23-55，2013。
- 黎麗貞，〈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，1997。
- 簡君倫，〈大學生性格類型、生涯自我效能與生涯決定之相關研究〉，國立新竹教育大學教育心理與諮商學系碩士論文，2010。
- 關永馨，〈大學生生涯自我效能與生涯阻隔因素之探討—以國立中興大學為例〉，《教育科學期刊》，11(2)，93-117，2012。
- 饒紋慈，〈教育大學學生工作價值觀與生涯自我效能關係之研究〉，國立屏東教育大學碩士論文，2010。