

海事水產類科大學生生涯決策自我效能之調查研究

林志聖、吳子萸

摘要

「海洋教育」已在十二年國教中扮演舉足輕重的角色，除希冀提升國小、國中與高中海洋素養外，更重要是培育產業界所需之專業優質人才。故本研究將針對海事水產科系之大學生探索其生涯決策自我效能情形，並了解其生涯發展的信心程度。

生涯決策自我效能是指個體在評估自己從事某種工作或行為表現時，所具備的一種主觀的能力評估。當個體在應對生涯發展中具有較高的能力評估時，便可以較輕易的屏除在生涯發展過程裡會面臨到的阻礙因子，進而獲致成功。本研究採用 Taylor 和 Betz 在 1983 年編製的生涯決策自我效能量尺（Career Decision-Making Self-Efficacy Scale）來了解參與者之生涯決策自我效能情形，量尺包含五個分量尺，分別為「正確的自我評估」、「擬定未來計畫」、「收集職業資訊」、「問題解決能力」與「選擇合適目標」。參與者在「生涯決策自我效能量尺」中的得分愈高代表受試者生涯決策自我效能的能力評估愈高，得分愈低代表受試者的生涯決策自我效能的能力評估愈低。另外，生涯發展的信心程度是以單一量尺的方式進行資料蒐集。

經由立意抽樣方式共邀請國立臺灣海洋大學、國立高雄海洋科技大學與台北海洋技術學院 3 校共 641 名海事水產科系大學生參與此研究（回收率達 96%）。研究結果顯示：1. 在生涯決策自我效能上呈現中間偏高。2. 各向度單題平均數由高到低排序為「收集職業資訊」、「正確的自我評估」、「擬定未來計畫」、「問題解決能力」與「選擇合適目標」。3. 生涯發展支持程度依序為家人、同學朋友與師長。4. 背景變項中之性別、年級、科系與信仰對生涯決策自我效能不會有任何影響。5. 家人、師長與同學朋友的支持程度高低對生涯決策自我效能總體得分與五個面向得分（收集職業資訊、正確的自我評估、擬定未來計畫、問題解決能力、選擇合適目標）均達到統計上顯著差異。

本研究希冀能讓對海事水產科系大學生的專家學者了解海事水產大學生的生涯決策自我效能與生涯發展的信心程度，有助於協助海事水產科系之大學生之生涯發展。

關鍵字：生涯發展、生涯決策自我效能、海事水產科系大學生

Abstract

This research aims to explore career decision-making self-efficacy on maritime and aquaculture university students in Taiwan. The 50-item Career Decision-Making Self-Efficacy Scale (CDMSE) has been used for measuring career decision-making self-efficacy. Based on the purposive sampling, there were 641 students within 7 departments in 3 universities involved in this research; the response rate is 96%.

The results show: (1) the level of career decision-making self-efficacy is higher than median, (2) the mean of single items on each dimension from high to low shows: (a) gathering occupational information, (b) accurate self-appraisal, (c) goal selection, (d) problem solving, (e) making plans for the future, (3) the level of career support from high to low is (a) family (b) classmates and friends and (c) parents and teachers, (4) demographic data (gender, grade, major and belief) shows no difference on the career decision-making self-efficacy. (5) the high social support group shows significantly higher scores on 'career decision-making self-efficacy' and other five dimensions.

This research can provide the marine experts and educators to further understand the level of the career decision-making self-efficacy on maritime and aquaculture university students for helping them to promote higher quality of their career development.

Keyword: career development, career decision-making self-efficacy, maritime and aquaculture university students.

壹、研究動機與背景

我國四面環海，從地理戰略位置來看是相當重要的，屬於東南亞、東北亞和亞洲與美洲往來的必經道路。而台灣周遭的海洋也蘊涵豐富的資源，因此，臺灣海洋產業長期以來發展積極，可從遠洋漁業、航海產業、造船產業及水產養殖業等觀察出，因為在產量及總值均佔世界重要地位之一的優勢上，如何提升海事水產科系的人力素質及與國際間競爭的專業人才已成為不可忽視的重要課題。

從學者 Super 的生涯發展觀點來看，大學生正值「探索」的階段，此時期的主要生涯發展任務，即在進行生涯探索增進自己對職場的了解，決定未來生涯發展的目標 (Super, 1992)。在關永馨與齊隆鯤 (2006) 的研究亦發現，歷年來大學生申請心理諮商之問題類別中，生涯輔導 (含自我探索、轉系與升學就業) 個案量即佔全部諮商個案人次之 30% 至 40%，顯見，生涯發展問題為大學生求學生涯之核心問題。因此本研究希冀從水產海事類科學生中了解他們的生涯決策自我效能情形。

貳、文獻探討

一、生涯

學者 Super (1976) 曾對生涯定義為出現在生活中的各種事件的過程和演進，而在一生中從事的各種職業，都是表現出獨特的發展；除了職位外，也包括任何和工作有關的角色，像是家庭和公民。同時期的學者 Hall 對生涯定義是指任何與工作有關的經驗或活動的行為連續歷程。因此，生涯有兩個重要條件，分別是個體的一生和與工作相關的活動和必須是連續的歷程。

再者，生涯的發展不屬於階段性的歷程獲得，而是一種持續性的過程體驗。連接各階段的時間長短取決於個體差異性及外在環境的衝擊。有些人發展平穩且職涯探索的時間短，選定某職業後就從事之直到年邁退休，是一個沒有轉換職業的平穩歷程；另一些人則不停的更換職業跑道或是無法持久的待在同一行業，最後形成了一段較不順遂的工作過程。因此，對於適合自己發展的方向要清楚瞭解、選定職業並且平穩順遂的工作，成為了一生當中的課題。

在選擇人生的道路中，多少會遇到難題以及做抉擇時的困擾，因此如果能盡早掌握好早期階段的任務，便對下一階段的發展有較多成功的可能 (張添洲，1993)。基本上，大學生屬於探索、轉變及嘗試時期。他們的活動範圍從室內活動延伸到戶外的各種工作經驗，進行各種角色的試探和檢討以及不同職業的嘗試和選定。初期是從自我興趣中探索職業，中期開始把興趣具體化，後期的選定某偏好的職業類別。而就正處於準備脫離高中階段的畢業生而言，他們即將進入大學生活並且開始面臨到嘗試期，以及承受大學這個小型社會的競爭和挫敗的壓力。因此如果能預先幫助他們認知自我並且尋找適切穩定的興趣，便可以幫助他們贏在起跑點上。

二、自我效能

學者 Bandura 在 1977 年提出自我效能理論，意指個體在行為未發生前的自我評估、相信自我具有達成目標的行為能力與克服外在環境因素的前瞻信念，是種良好評估能力的表現。而自我效能的形成緣由是生活經驗和楷模的影響，至於兒時的_{家庭}經驗則是自我效能形成的起始點。基於人們總是相信某種行為會產生某種結果，並根據自我評估來決定下一步的路要怎麼走，所以如果個體一開始的心態是恐懼或逃避的就會不願接受挑戰，更遑論付出努力；因此，讓自我效能引導個體前往成功的行為表現和創造預期的結果才是樂見的。

同時期 Bandura 也提出自我效能的三向度，分別是強度 (strength)、難度 (level) 及推論性 (generality)。強度指的是完成某項任務時所具備的信心強度；難度指的是對某項任務所感受到的困難程度；推論性指的是對於某情境或任務所預期成功的信念是否能推論到其他情境或任務上。也就是說，在自我效能的強度高低及難度等級可決定個體在面對壓力時的適應力，包括在面對阻礙或困難時投入多少心血努力，以及這樣的努力能持續多久...等，所以瞭解個體自我效能有助於預測其在面對困難時的適應情況。

Bandura 在 1986 年也指出在有關自我認知的知識裡，自我效能對生活是最具影響力的，它的來源如成功的行為經驗 (performance accomplishment)、替代性經驗 (vicarious experience)、口語說服 (verbal persuasion) 及情緒的激發 (emotional arousal)。上述四種依從事的行動可以區分為結果期望 (outcome expectation) 與效能期望 (efficacy expectation)，前者是個體經由行動可獲得的結果，後者是期望自我能達到特定結果的程度，而效能期望較能夠預測行為 (林宗鴻, 1997)。

因此，自我效能的程度高低與個體的生活、能力與成就表現會互相影響著彼此。Bandura 認為個體主要可經由四種方式來發現自己的自我效能，達到調節個體行為的能力，分別是認知、動機、情意以及樂天主義者；其中樂天主義者是擁有成就感和幸福感的首要條件，因為現代社會充斥著對立和競爭，因此擁有樂觀心境的個體往往比所謂的現實主義者更不願放棄。從自我效能來看，個體的選擇會影響其行為產生的方向與生活的方式，包括形成不同的能力、設定生涯目標等，具備高自我效能者，生涯選擇的範圍較不受限制，且能表現自己真正的興趣 (楊淑萍, 1995)，而低自我效能者，即使很有興趣，仍會懷疑自己的能力。因此個體對生涯自我效能所持的信念，會決定是否能面對問題及決定克服的容忍度，若能正確判斷並且實地執行，則必能預期成功而能堅持更久。

三、生涯決策自我效能

生涯自我效能的理論基礎是源自於 Bandura 在 1977 年提出的社會學習理論。根據社會學習論，認為個體的效能不是被動的特質，而是自我系統與環境、動機及自我控制機制 (self-regulatory mechanism)，以至個體能力與成就等諸多因素交互作用的一種動態性能，而自我效能是指從事某項工作或表現某種行為所有的能力，以及對工作或行為可能達到何種程度的一種主觀評價；簡言之，即個體估計完成某項工作所具有的能力與信心 (Taylor & Betz, 1983)。從 Bandura 的

自我效能理論中可以發現，擁有良好自我效能者對於未來成就表現的因素成正相關，因此初期有些學者研究指出自我效能的概念是可以應用在選定職業上。而最早應用在選擇職業上的研究是女性的生涯發展（Hackett & Betz, 1981），研究結果顯示出當女性喪失自我效能時，是因為職業本身引發的模式，尤其是該職業是以男性為主的市場領域，使女性無法認知出對所追求生涯目標的能力。而為了研究自我效能是否真的會影響女性生涯發展的模式，Betz & Hackett（1981）提出「職業自我效能」（occupational self-efficacy）的概念，指出自我效能在生涯相關行為上所帶來的影響，及預測女性職業選擇的範圍；男性選擇以男性為主的職業，其自我效能越高，而女性選擇以女性為主的職業，其自我效能也越高。職業自我效能結合了性別與職業興趣的評量，成為職業選擇的指標，即使個別「能力」尚未能顯著預測職業選擇，只能知道不同的性別在傳統與非傳統職務中會產生不同的結果。

Taylor 與 Betz（1983）首先提出生涯決策自我效能並發展編製「生涯決策自我效能量表」（Career Decision Making Self-Efficacy Scale, CDMSE），量表主要測量學生對於自己在資料收集、訂定升學或職業目標活動等的生涯能力，所具備的信心程度（Betz, Klein & Taylor, 1996；Peterson, 1993；Taylor & Betz, 1983）。此量表包含了五個部份，分別為正確的自我評估（self-appraisal）、擬定未來計畫（planning）、收集職業資訊（occupational information）、問題解決能力（problem solving）及選擇合適目標（goal selection）共五十題，來評量個體是否能有信心完成此五十種生涯決策任務。Robbins（1985）檢驗生涯決策自我效能量表（CDMSE）到底是能測量對明確任務的完成，或者只是一般的生涯決策自我效能的概念，研究結論是 CDMSE 只能算是自我效能的一般評量，並非能指出明確的生涯決策自我效能行為，但仍能提供自信與自尊等普遍因素以外的資料。學者 Lent & Brown & Larkin（1987）研究發現自我效能的測量未能與職業不確定性有顯著關係，但是後來學者 Lent 與 Hackett（1981）多次研究與檢驗生涯決策自我效能，發現大多相關的實証研究都強調生涯選擇行為的內容面向（content dimensions），如個體所選擇的學術主科或職業決定等，建議後續研究方向應朝自我效能與其他認知變項如內外控能力、表現成就或行為意向等之間的關係重要性情形，學者 Betz 與 Hackett（1986）也同樣鼓勵研究自我效能如何決定職業的過程，更進一步發現具有高自我生涯決策效能的學生，對自己的能力更加有信心，其生涯選擇較不受限，較能表現出自己真正的興趣，同時對生涯問題也能以正面積極的態度來解決困境，其挫折容忍力也較高。

生涯決策自我效能是指自我估計面對生涯議題時，所需應對能力的信心程度。當對於生涯議題中的應對能力具有高度信心時，越可能排除在生涯發展過程中所面臨到的阻礙因素，進而獲致成功（陳金定, 1987）。因此 Taylor 與 Popma（1990）擴大 Taylor 與 Betz（1983）的研究範圍，探討生涯決策自我效能與職業不確定性（vocational indecision）的關係，包含生涯決擇（career salience）與內外控能力（locus of control），再度檢視 CDMSE 量表的意義並驗證學者 Taylor 與

Betz 的研究，結果顯示只有生涯決策自我效能能顯著預測職業不確定。生涯決策自我效能如同生涯發展的自我評估，探討了由自發的思考引導動機與行為，也包含了人、行為與環境交互影響下的結果，能進一步指出在職業行為上自我所表現的效能期望。

因此，生涯決策自我效能是指個體在評估自己從事某種工作或行為表現時，所具備的一種主觀的信心程度。當個體在應對生涯發展中具有較高信心時，便可以較輕易的屏除在生涯發展過程裡會面臨到的阻礙因子，進而獲致成功。

四、生涯決策自我效能的測量工具

Gianakos (1999) 直接使用Betz與Taylor所編製的CDMSE對大學生探討職業選擇模式（包括穩定、非穩定、保守、多元）與生涯決策自我效能的關係，除了從整體層面來分析，亦從五個分層面來看，包括職業選擇、職業資料收集、問題解決、計劃與自我瞭解。

Sandler (2000) 使用Betz、Klein 與Taylor (1996) 所編製的CDMSE-SF來測驗進修部大學生，探討其升學與就業資訊的收集與目標計劃的能力，將生涯決策自我效能、所察覺之壓力與持續整合模式（an Integrated Model of Student Persistence）等三個量表，求得個人內在因素包括經濟、態度、行為與生涯發展等整合模式。

陳金定 (1987) 參考Taylor與Betz (1983) 編製的「生計決策自我效能預期量表」適用於高中學生，全量表與六個向度表的得分為指標，包含生涯計劃、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；得分越高表生涯決策自我效能預期程度越高（引自黃瑛琪，1997）。陳貞夙 (1998) 參考Taylor與Betz (1983)、陳金定 (1987)、林香君 (1992) 等所編製的量表，其量表名稱為「青少年生涯自我效能預期量表」。陳淑琦 (1999) 參考Betz、Borgen 與Harmon (1996) 所編製之「生涯自我效能量表」所作的分類，並依據Holland 的理論，將生涯自我效能分為「實用型」(realistic type)、「研究型」(investigative type)、「藝術型」(artistic type)、「社會型」(social type)、「企業型」(enterprising type) 與「事務型」(conventional type) 六個向度表，適用於理工科系的大學生。

本研究採用的工具乃翻譯自 1983 年的 Taylor 和 Betz 編制的生涯決策自我效能量表 (Career Decision-Making Self-Efficacy)，其中包含五個向度，分別為：「正確的自我評估」、「擬定未來計畫」、「收集職業資訊」、「問題解決能力」、「選擇合適目標」。以受試者在「復原力量表」中的得分高低為指標，受試者在「生涯決策自我效能量表」中的得分愈高代表受試者生涯決策自我效能的信心程度愈高，得分愈低代表受試者的生涯決策自我效能的信心程度愈低。

參、研究方法

本研究以問卷調查方式，就背景變項(性別、年級、科系、信仰與支持程度(家人、師長、同學)來探索生涯決策自我效能(包含五個面向：正確的自我評估、擬定未來計畫、收集職業資訊、問題解決能力、選擇合適目標)的情形。

一、研究對象

本研究的母群體 (population) 為台灣的海事水產科系大學生。研究者根據海事群暨水產群群科中心對全台灣海事水產科系的大學定義依序劃分出台灣具有台灣有海事水產科系的五所大學，分別為國立高雄海洋科技大學、國立臺灣海洋大學、國立澎湖科技大學、國立屏東科技大學以及台北海洋技術學院。在預試階段採立意抽樣法 (purposive sampling)，於 102 年 12 月進行，總共發出 61 份問卷，回收有效問卷為 61 份來確認工具之信效度。在正式樣本抽樣也採取立意抽樣法 (purposive sampling)。依照全台灣共計五所海事水產科系的大學生，不依隨機原則，將其五所學校各系大學一~四年級各抽出具有研究代表性的學生作為研究調查對象。共 641 位海事水產學生參與本研究(回收率為 96%)。

二、研究工具

本研究以自編之「海事水產科系大學生生涯發展與生活適應之調查問卷」，係由二部分組成：第一部分是「基本資料」，用以瞭解基本資料 (包含性別、年級、科系、信仰和支持程度)；第二部分是「生涯發展」，用以瞭解海事水產科系大學生生涯決策自我效能的情形。

肆、研究結果

一、樣本資料

本研究的樣本數為 641 人，其中男生有 423 人、女生有 218 人，分別佔總人數的 66%和 34%。在年級部分，大學四年級有 176 人、大學三年級有 144 人、大學二年級有 163 人、大學一年級有 158 人，分別佔總人數的 27.5%、22.5%、25.4%和 24.6%。在大學科系中，海事科系 (航運管理系、輪機工程系、航海系、航運技術系) 的共有 281 人，佔總人數的 43.9%、水產科系 (水產養殖系、環漁系、漁業生產與管理系) 的共有 360 人，佔總人數的 56.1%。在信仰宗教中，無信仰宗教者共有 401 位學生，佔總人數的 62.6%、有信仰宗教者共有 240 位學生，佔總人數的 37.4% (參見表 1)。另外支持程度以家人的支持程度最高(M=3.67)；其次為同學朋友(M=3.67)，師長最低(M=3.32)。

二、生涯決策自我效能

在海事水產科系大學生生涯決策自我效能量表總分以單題平均計算為 3.67 成現中間偏高。在各向度依平均數由高到低排序為「收集職業資訊」、「正確的自我評估」、「擬定未來計畫」、「問題解決能力」、「選擇合適目標」。這五個生涯決策自我效能向度總分平均數介於 32.85 到 35.56 之間；單題平均數介於 3.28 至 3.56 之間；標準差介於 7.74 至 8.80 之間。(參見表 2)

表 1
樣本資料 (n=641)

變項	分項名稱	人數	百分比 (%)
性別	男	423	66%
	女	218	34%
大學年級	四年級	176	27.5%
	三年級	144	22.5%
	二年級	163	25.4%
	一年級	158	24.6%
大學科系	海事科系	281	43.9%
	水產科系	360	56.1%
信仰宗教	無信仰者	401	62.6%
	有信仰者	240	37.4%

表 2
生涯決策自我效能各向度之排序、總分平均數及標準差、單題平均數 (n=641)

排序	向度	總分平均數	標準差	單題平均數
1	收集職業資訊	35.56	8.80	3.56
2	正確的自我評估	34.89	8.36	3.49
3	擬定未來計畫	34.63	7.89	3.46
4	問題解決能力	34.43	7.74	3.44
5	選擇合適目標	32.85	8.12	3.28

三、樣本資料在生涯決策自我效能上之差異性分析

背景變項中共有性別、年級、科系、信仰和支持程度共五個變項，以下分別就其對生涯決策自我效能的差異性依序描述之。但背景變項中之性別、年級、科系與信仰對生涯決策自我效能不會有任何影響。

支持程度包括「家人對生涯發展的支持」、「師長對支持程度」、「同學朋友對生涯發展的支持」。分別代表家人、師長、同學朋友等三個支持力量，研究者依總得分，將支持程度分為低分組（全體人數的前 25%，得分小於等於 9，共 231 人¹）與高分組（全體人數的後 25%，得分大於等於 11，共 282 人²），進行 t 考驗。t 考驗分析之結果發現，支持程度高分組與支持程度低分組在生涯決策自我效能的總分 ($t = -3.83, p < .001$)（參見表 3）以及生涯決策自我效能之五個

¹因為與 9 分同分者有 215 位，故低分組共選取 231 人。

²因為與 11 分同分者有 131 位，故高分組共選取 282 人。

向度（正確的自我評估、擬定未來計畫、收集職業資訊、問題解決能力和選擇合適目標）均達到統計上的顯著差異（參見表 4）。

表 3
支持程度對生涯決策自我效能總分的差異比較

向度	組別	人數	平均數	標準差	t 值
生涯決策自我效能	低分組	231	167.96	25.70	-3.83***
	高分組	282	176.13	21.86	

***p<.001

表 4
支持程度對生涯決策自我效能各向度的差異比較

向度	組別	人數	平均數	標準差	t 值
正確的自我評估	低分組	231	34.26	5.95	-2.68**
	高分組	282	35.55	4.68	
收集職業資訊	低分組	231	33.74	5.17	-3.95***
	高分組	282	35.46	4.68	
擬定未來計畫	低分組	231	34.75	6.15	-2.95**
	高分組	282	36.26	5.22	
問題解決能力	低分組	231	33.25	4.93	-5.11***
	高分組	282	35.33	4.14	
選擇合適目標	低分組	231	31.96	5.03	-3.42**
	高分組	282	33.53	5.35	

p<.01，*p<.001

伍、研究討論

在生涯決策自我效能方面，由高到低排序為「收集職業資訊」、「正確的自我評估」、「擬定未來計畫」、「問題解決能力」、「選擇合適目標」。因此，海事水產科系大學生清楚瞭解在哪邊收集甚麼樣的職業資訊，並且對於自我評估的準確度是相當有信心的；另外，在面對問題及困境時的處理能力，以及如何選擇合適目標作為生涯規劃時，這兩部份相對而言較不具有信心。

在背景變項中的性別、年級、科系和信仰對生涯決策自我效能及其各向度並在統計上並無顯著差異。研究者將其各變項依據學者 Bandura (1997) 所言：生涯決策自我效能是把環境、個體對環境的認知及個體行為三者視為互動的體系而產生的。也就是說在從事某項工作時所該具有的能力，以及對該工作與行為可能做到程度的主觀評價。因此，性別、年級、科系和信仰對生涯決策自我效能並不會存在影響性。然而，支持程度對生涯決策自我效能及其各向度並在統計上呈顯

著差異。本研究中的支持程度是指「家人對生涯發展的支持程度」、「師長對生涯發展的支持程度」、「同學朋友對生涯發展的支持程度」，分別代表家人、師長、同學朋友這三方面。

對於家人的支持程度多寡也同樣影響著大學的生涯決策自我效能，研究者認為其原因為：由於家庭就像是避風港一般，是培養大學生信心的關鍵。因此擁有家人支持程度較多的大學生其生涯決策自我效能也越高。大部分的大學生因為上課關係必須住宿或租賃房屋，在日常生活中接觸最多的就是師長和同學朋友。師長對大學生的關係可說是已昇華為亦師亦友的階段，大學生在此階段也較願意敞開心房與師長們討論未來的生涯規劃與種種。因此，從師長身上所獲得的支持程度就對大學生們產生了信心和自信。而「在家靠父母，出外靠朋友」的同學朋友們也同樣在支持程度中扮演著重要的角色。師長睿智的支持程度可以比擬為大學生的自信和成就感的來源；而同學朋友義氣相挺的支持程度也同樣擁有相當的影響力。

陸、結論與建議

一、結論

(1) 海事水產科系大學生在生涯決策自我效能方面

海事水產科系大學生在生涯決策自我效能的得分呈現中偏高程度（李克特 5 點量尺， $M=3.45$ ）。「生涯決策自我效能」分為「正確的自我評估」、「擬定未來計畫」、「收集職業資訊」、「問題解決能力」、「選擇合適目標」五個向度。「生涯決策自我效能」各向度依平均數由高到低依序為「收集職業資訊」、「正確的自我評估」、「擬定未來計畫」、「問題解決能力」、「選擇合適目標」。研究結果顯示出海事水產科系大學生比起挑選出適合自己的生涯目標，對於收集職業資訊更加有信心達成。因此，海事水產科系大學生在規劃生涯時的信心程度是偏高的，換句話說，海事水產科系大學生對於掌握自己的生涯或能否妥善的規劃並不會感到沒有自信。

(2) 不同背景變項對於海事水產科系大學的生涯自我效能的差異方面

背景變項中的性別、年級、科系和信仰對海事水產科系大學的生涯決策自我效能及其各向量在統計上並無顯著差異。由此可知，生涯決策自我效能並不會因為性別、年級、科系和信仰之不同而產生任何差異。但在支持程度方面會因支持程度之高低在「生涯決策自我效能」總分以及「正確的自我評估」、「擬定未來計畫」、「收集職業資訊」、「問題解決能力」、「選擇合適目標」各向度上造成顯著之差異。

二、建議

(1) 提供給大學生之建議

希冀積極報名參加各大專院校在暑假或寒假期間舉辦的主題性體驗營，藉由人際社交間的互動和生涯活動遊戲，便可以更加瞭解認識自己。在開闊的視野環境和豐富的人文影響下，相信更能引導出自己的生涯興趣和激發出個人的潛能。另外，再清楚了解自己追求之相關職涯時，就必須開始透過各種管道收集各式各樣有關的資料。當自己已對生涯做好了萬全的準備，就不會對生涯規劃再次迷惘和沒自信。在管道部分可選擇上網查詢、口頭詢問師長和學長姊或有相關經驗的工作者、去輔導室尋求生涯幫助等。如此便可有十足的信心把握在自己的人生中勝任。最後，人因夢想而偉大。有夢固然最美，但如果結局演變成只剩希望相隨，而不是築夢踏實的話，有在美的夢想也只是空談。因此在訂定好目標之後，就要開始縝密的規劃其中的過程，如此一來生涯便不再只是令大學畢業生感到有壓力的事情，反而是信心加倍的了。

(2) 提供給輔導諮商工作者之建議

以目前台灣的教學體制裡來看，學生以及家長對於專業科目的需求還是遠大其他教育相關議題的非專業性科目，因此對於大部分教育者的培養大多還是以課本內容為主。所以，補充輔導諮商工作者的能力對於輔導大學生的復原力及生涯決策自我效能可以備不時之需。建議輔導諮商工作者應進修相關研習課程並增加這方面的知識，在將來遇到學生的困擾時，才能助予一臂之力。另外，藉由標準化的測驗量表是瞭解自己性向、興趣及能力的一個好方法。大學生可藉由輔導諮商室內的性向測驗、興趣量表、職業探索量表等，作為探索認識自己的依據，提早為未來的生涯規劃做好準備。

(3) 提供給未來相關研究者之建議

本研究是採用問卷調查法來進行論述，這可以讓研究對象在選填答案時較為自由不受限，也不會有面對研究者而產生的心理壓力，並且題目內容一致、標準化使研究者在進行比較分析時較為有效率；但是對於研究對象的內心深層的感受或人格特質是研究者較無法掌握的。因此，建議未來的研究者可以合併其他質性研究方法並取優捨劣，深入瞭解大學生在生涯規劃上的相關問題來進行研究，達成更完善且深入的研究結果。

參考文獻

壹、中文部分

- 林香君 (1992)。生涯未定向類型與團體諮商策略交互作用效果之研究。國立臺灣師範大學教育心理與輔導研究所。碩士論文，未出版，臺北。
- 張添洲 (1993)。生涯發展與規劃。臺北：五南。
- 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。碩士論文，未出版，高雄。
- 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。國立台灣師範大學輔導研究所。碩士論文，未出版，臺北。
- 陳貞夙 (1998)。生涯團體輔導對犯罪青少年生涯信念、生涯決策自我效能輔導效果之研究。國立高雄師範大學輔導研究所。碩士論文，未出版，高雄。
- 楊淑萍 (1995)。青少年依附關係、自我尊重與生涯發展之相關研究。國立台灣師範大學教育心理與輔導研究所。碩士論文，未出版，臺北。
- 黃瑛琪 (1997)。生涯探索團對高一生涯不確定型學生生涯定向與生涯決策益自我效能預期程度之影響研究。國立高雄師範大學輔導研究所。碩士論文，未出版，臺北。
- 關永馨、齊隆鯤 (2006)。大學生生涯成熟及其相關因素之研究：以中部某大學為例。教育科學期刊，6 (2)，91-106。

貳、英文部分

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy in Changing Societies*. London: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Betz, N. E., Borgen, F. H., & Harmon, L. W. (1996). *Manual for the Skills Confidence Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- 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., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 47-57.
- Gianakos, I. (1999). Patterns of career choice and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 244-258.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 236-339.

- Lent, R. W., & Hackett, G. (1987). Career self-efficacy: Empirical status and future directions. *Journal of Vocational Behavior, 30*, 347-382.
- Peterson, S. L. (1993). Career Decision-Making Self-Efficacy and institutional integration of underprepared college students. *Research in Higher Education, 34*, 659-685.
- Robbins, S. B. (1985). Validity estimates for the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 18*, 2, 64-71.
- Sandler, M. E. (2000). Career Decision-Making Self-efficacy perceived stress, and an integrated model of student persistence: A structural model of finances, attitudes, behavior, and career development. *Research in Higher Education, 41*, 5, 537-580
- Super, D. E. (1976). *Career Education and the Meanings of Work. Monographs on Career Education*. Superintendent of Documents, U. S. Government Printing Office, Washington, D. C..
- Super, D. E. (1992). Toward a comprehensive theory of career development. In D. H. Montross, & C. J. Shinkman (Eds.), *Career development: Theory and Practice*. Springfield, IL:Thomas, 35-64.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior, 22*, 63-81.
- Taylor, K. M., & Popma, J. (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior, 37*, 17-31.