

科技大學學生生涯成熟度與其就業力之相關研究---

以中部兩所大學為例

林淑惠¹ 黃韞臻^{2*} 林赫哲³

¹國立臺中科技大學 保險金融管理系 教授

^{2*}國立臺中科技大學 會計資訊系 教授

³國立臺中科技大學 保險金融管理系 研究助理

摘 要

本研究主要探討科技大學學生生涯成熟度與就業力的現況，以及其相關問題。採問卷方式進行調查，研究對象為中部地區兩所科技大學，共獲有效問卷 818 份，研究結果如下：(一) 分別有三成的研究對象表示，主要透過學校與網路人力銀行瞭解就業訊息；(二) 經常或者每天花時間留意就業訊息者佔 11%；(三) 有四成的研究對象選擇職業時最在意的是薪資多寡；(四) 有四成的研究對象認為薪資介於 25,000~30,000 為合理；(五) 大約三分之一的研究對象認為公務人員的工作最佳；(六) 超過五成的研究對象認為實習經驗對未來就業最有助益；(七) 抗壓力、工作態度與學習力被認為是就業最需具備的能力；(八) 研究對象的生涯成熟度與就業力現況屬於中上程度；(九) 生涯成熟度與就業力間呈顯著正相關；(十) 生涯成熟度可以有效預測未來就業力。最後，根據研究結果提出若干建議，以提供學校相關輔導單位之參考。

關鍵詞：生涯成熟、科技大學、就業力

*聯繫作者：國立臺中科技大學會計系，台中市三民路三段 129 號

Tel: 04-22196028

Fax: 04-22195911

E-mail: minnie@nutc.edu.tw



壹、前言

大學的普及使得進入大學就讀不是夢，然而學生畢業後的低就業率卻是令人擔憂，也因此大學畢業生就業問題逐漸受到社會關注。由於就業力愈高的畢業生，獲取良好工作的機會愈大，在職場的表現也愈好（吳淑媛，2014），因而如何強化大學生的就業力，成為高等教育中職涯輔導的重要議題。技職校院在提升學生就業力方面積極透過各種途徑提出了創新的作法，例如，業界實習、企業參訪、業師協同教學等，目的在於希望透過學校的各項介入方案使學生在離開校園進入職場前能具備較高的就業能力。

就業力簡單而言乃為個人獲得工作、保有工作，以及完成工作的能力（楊國賜，2014）。其不是狹隘地指個體能否順利找到工作進入職場而已，更著重自身競爭力的維持與提升；就業力高的個體不但具有較佳的就業能力，同時能持續保有競爭優勢。就業力關注專業領域的長期生涯發展，甚至在職場飽和情況下可轉換至不同專業領域的工作能力（王如哲，2008），其包括了一系列的技能、知識、職涯瞭解及個人態度（Pool & Sewell, 2007）。Hillage and Pollard（1998）指出，就業力包含四項要素，一為個體所擁有的知識、技能與態度，二為個體運用它們的方式，三為個體在謀職時的表現，即如何對雇主表現出所具備充足的能力，最後要素則取決於個體自身的特質及外在因素。

尤儷寰（2011）認為，大學生的就業力應包括（1）職業的專業知識：指個體能活用所學至專業領域中；（2）期許最佳狀態：指個體能不斷精進學習以保持最佳勞動市場價值；（3）個人適應性：指個體能根據職場環境變動進行自我調整以期在職場中生存；（4）組織意識：指個體能認同企業組織文化，遵循組織所訂定之目標；（5）平衡能力：指個體能於工作負荷量與壓力紓解間取得平衡。部分研究發現，大學生就業力現況呈中上程度（李應懷，2015；高麗華，2013；蔡清淵，2014），更有研究者致力於探究就業力的相關因素議題，曾芳代、胡均立、陳韻宇（2011）認為，大學中，包括

專業技能和社團活動等多樣化的學習經驗，有助於學生就業力的提升；而目前技職校院相當重視並要求學生至業界實習，透過職場體驗，學生能夠印證在校所學與現實之間的關聯，也因此能鼓勵學生的學習企圖心（Crebert et al., 2004）。更重要的是，大多數學生認為在校期間的實習，對增進自我的就業力是有幫助的（陳天俐，2015）。

而在就業力的具體能力項目方面，林芳筠（2008）探討學校教師與學生對保險金融學群學生應具備就業力的看法，研究結果指出，教師與學生同時都認為「積極負責的工作態度」是學生最應具備的就業力。莊乃欣（2010）透過企業端與教育端對於青年的就業能力看法來評估青年之就業能力，研究結果指出，學界與業界皆認為青年最應具備之就業能力為「敬業精神與態度」。另有針對特定學校的調查研究亦有類似發現，任維廉、吳毓娟、郭禹瑄（2008）分析交通大學畢業學生之就業狀況，結果顯示，畢業生認為最重要的就業力是「工作態度」。張松年、楊淳皓、蔣忠慈（2008）對宜蘭大學應屆畢業生做連續兩年的問卷調查，瞭解大學畢業生對就業力技能的看法，結果顯示，調查對象自認準備最充足的就業力技能依序是良好的個人工作態度、學習意願與可塑性以及表達與溝通能力。而青輔會（2006）在大專畢業生就業力調查報告中，列出多項重要的就業力，大專畢業青年與企業雇主對於就業力技能重要性的排序相當一致，其中最主要項目依序為：良好工作態度、穩定度與抗壓性、表達與溝通能力、專業知識與技術、學習意願與可塑性、團隊合作能力。另項來自天下雜誌（2008）的調查，在就業能力重要性上有不同發現，其針對即將進入職場的大三、大四學生進行「大學生準備度調查」，學生認為可以讓個體在職場有競爭力的前三項條件分別是：專業知識、外語能力、敬業及負責任的態度；而合作能力、道德品格的排序竟意外地低。全國就業 e 網第一季「2010 國內企業用人趨勢大調查」結果指出，除了基本的專業能力外，公司徵聘新人時，最重視人才的特質前三項依序是「工作態度」、「抗壓力」及「學習力」（全國就業 e 網，2010）。



再者，從生涯發展的觀點來看，大學階段正處於生涯發展歷程中的過度期，個體開始透過校園的各種經驗，進行職業探索，使其職業取向明確化，以便於未來能確立適切的職業選擇（張添洲，2002）。Naidoo, Bowman and Gerstein (1998) 稱此種「個體在資訊充分下做出適合年齡的職場決定，並在面對社會既有機會及限制中能審慎塑造生涯發展的準備程度」為生涯成熟度，簡單而言，個體面對生涯決策或職業選擇的內在準備程度即所謂的生涯成熟度。

生涯成熟度議題逐漸受到討論與關注，被視為影響個體生涯發展與未來職業選擇不可小覷的因素。個人的內在準備度愈高，生涯成熟就愈佳，其職業的規劃與執行能力愈強，且較能做出適切的職業選擇，同時個人生涯發展亦愈好（李亞真、葉一舵，2007；孫仲山、秦麗華，1998）；然而，部分調查研究卻指出，大學生的生涯成熟表現為中等偏低程度，職業生涯處於不太成熟的發展階段（王麗菱、傅淑玲，2005；塗陽軍、陳劍光，2011；關永馨、齊隆鯤，2006），此不免令人對大學生的未來感到憂心。大學教育兼負生涯輔導與教育之責，若能關注大學生的生涯成熟度，並進而協助或輔導其提升，將有助於學校生涯輔導工作的發展與推行。

在有關個體生涯成熟的評量工具方面，Crites (1978) 依據其提出的生涯成熟概念發展了包含五因素的生涯成熟量表 (Career Maturity Inventory, CMI)，包含了投入選擇過程（指個體對生涯規劃的行動程度）、職業工作導向（指個體認定工作與報酬之間的關係）、決策的獨立性（指個體選擇職業時不需仰賴他人的程度）、職業選擇的偏好（指個體選擇職業時依據特定因素的程度），以及生涯決定過程的概念（指個體認為生涯規劃的重要程度）等向度。CMI 廣受後續研究認同並沿用，例如，鍾宜玲（2004）、吳欣華（2008）均採用 CMI 的概念為基礎分別編製了適合國內環境使用的生涯成熟態度量表，並且將量表之五個分量表命名為投入承諾取向、獨立選擇取向、對工作的取向（或職業工作導向）、職業訊息偏好，以及職業選擇理

念，本研究於後續研究中將由此等面向評量研究對象的生涯成熟度。

根據董氏基金會（2008）所進行之「大學生主觀壓力源與憂鬱情緒之相關性調查」結果顯示，經常或總是成為大學生壓力來源的首要事件為「未來生涯發展」，可見大學生對於其未來的出路感到憂心。另外，根據天下雜誌的「大學生準備度」調查發現，有近 90% 的學生對他們即將要面對的職場競爭感到焦慮（2008）。針對準備卸下學生身分，踏入職場的大部分學子而言，在憂心的同時，其對於未來的就業職場訊息究竟瞭解、關注或投入多少呢？而透過學校專業教育的培育，以及社團、打工、實習的歷練，大學生的就業力、生涯成熟度現況如何？此等議題值得探究。

再者，大學生生涯成熟度與其未來職場的就業表現似乎關係匪淺，例如，Patton and Creed (2002) 指出，生涯成熟度與工作承諾有正向關係，葉紹國（2007）認為，大學生自我探索不足、生涯選擇不明的問題會持續延伸到畢業乃至職涯中；關永馨、齊隆鯤（2006）則發現生涯成熟度對大學生畢業後的生涯選擇有顯著影響。然而，明確指出大學生生涯成熟度與就業力間關係的研究甚少，目前僅見於史乃方（2014），該研究發現，生涯成熟度愈佳的大專生，其就業力愈佳。研究者認為有必要針對此議題再做探討。因此，探究大學生的生涯成熟度與其就業力之間的相關性，以及生涯成熟度對就業力的預測力為本研究的研究動機。

在一般印象中，技職教育體系較注重專業實務技能及就業力，校方會協助學生至企業實習並鼓勵取得相關證照，就業導向比較強，隨著高學歷高失業率問題的逐漸浮現，有別於以往以一般大學為升學首要考量，如今以培養一技之長為目標的技職體系學校已逐漸受到學子的青睞。因此，本研究欲以較可能於畢業後直接踏入職場的科技大學學生為對象，針對前述問題透過實徵資料加以釐清，期研究結果能作為大學職涯輔導單位之參考。

綜合上述，本研究的研究目的如下：

一、探討研究對象對於未來的就業職場訊息的瞭解、關注或投入程度。

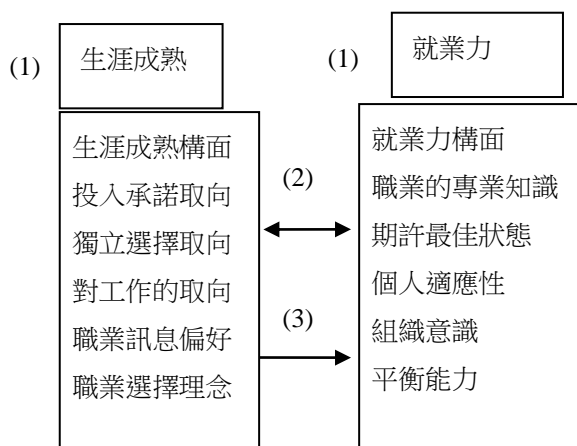


- 二、探討研究對象的生涯成熟度、就業力之現況。
- 三、探討研究對象的生涯成熟度、就業力二者間的相關性。
- 四、探討研究對象的生涯成熟度對其就業力的預測力。

貳、研究方法

一、研究架構

本研究旨在探究科技大學學生生涯成熟度與就業力的現況及其關連性，研究架構如圖 1 所示。



註：(1)生涯成熟與就業力現況 (2)生涯成熟與就業力相關性 (3)生涯成熟對就業力的預測力

圖 1. 研究架構圖

二、研究對象

本研究以台中市兩所科技大學(僅以 A 科大與 B 科大稱之)為研究對象，透過研究助理及學生的協助，由兩所學校中以班級為單位尋求願意參與研究的對象。於取得學生同意後，利用課餘 20~25 分鐘時間進行問卷解說與填答，共發放 876 份問卷，有效問卷為 818 份，有效問卷回收率為 93.4%，其中 A 科大 344 人 (42.1%)，B 科大 474 人 (57.9%)，男學生 487 人 (59.5%)、女學生 331 人 (40.5%)，一年級 107 人 (13.1%)，二年級 149 人 (18.2%)，三年級 437 人 (53.4%)，四年級 125 人 (15.3%)。

三、研究工具

本研究採用問卷調查法，問卷內容除個人背景資料外 (校別、性別、年級、科系)，另含下列三個部分。

(一) 研究對象對未來就業的準備與想法

此部分共有 7 個選擇題，為研究者參考相關文獻後自擬之問題 (天下雜誌, 2008; 青輔會, 2006; 張松年、楊淳皓、蔣忠慈, 2008)，主要欲調查研究對象對於未來就業的自我準備情形與投入職場的考量因素，問題如下：(1) 最常透過何種管道瞭解就業訊息 (2) 花多少時間關注就業訊息 (3) 就業首要考量 (4) 認為合理的薪資範圍 (5) 工作性質偏好 (6) 認為在校習得的那項能力或經驗對就業最有助益 (7) 認為就業最需具備何種能力。

(二) 生涯成熟量表

本量表係參考了相關文獻 (吳欣華, 2008; 鍾宜玲, 2004) 的研究工具後，加以改編修訂而成，用以測量研究對象的生涯成熟程度。量表分成五個構面，共計 25 題，分別為投入承諾取向 (6 題)、獨立選擇取向 (4 題)、對工作的取向 (4 題)、職業訊息偏好 (5 題)，以及職業選擇理念 (6 題)。採用 Likert 五點量表，從完全不符合、不符合、普通、符合與完全符合中勾選答案，分別給予 1 至 5 分，得分愈高者，表示研究對象的生涯成熟度愈好。

所得資料之因素分析合適性指標 KMO 值為 .887，表示此資料適合進行因素分析。過程中，保留特徵值大於 1 且至少包含 3 個題項之因素，並選取因素負荷量大於 .40 的題項，經兩次因素分析後，刪除了因素負荷量偏低的第 20 題，共萃取出 5 個因素，各題項均落入原量表之對應構面，5 個因素共可解釋的變異量為 66.9%。其中「投入承諾取向」(6 題) 主要測量受試者對生涯規劃的行動程度；「獨立選擇取向」(4 題) 則是測量受試者選擇職業時不需要仰賴他人的程度；「對工作的取向」(4 題) 測量受試者認定工作與報酬之間的關係；「職業訊息偏好」測量受試者選擇職業時依據特定因素的程度 (5 題)；「職業選擇理念」(5 題) 測量



受試者認為生涯規劃的重要程度。各構面之 Cronbach's α 值介於.754 至.914 之間，整體量表的 Cronbach's α 值為.887，顯示此量表有良好信度與效度。

(三) 就業力量表

本研究參考並改編了就業力相關文獻的研究工具(尤麗寰, 2011)，量表含五個向度共計 39 題，分別為「職業的專業知識」、「期許最佳狀態」、「個人適應性」、「組織意識」，以及「平衡能力」。各題項皆以 Likert 五點量表計分，分成非常不同意、不同意、有點同意、同意、非常同意，計分依序為 1、2、3、4、5 分。

所得資料之因素分析合適性指標 KMO 值為.945，表示此資料適合進行因素分析。篩選題項準則與萃取因素方法同於前量表，分析結果，共萃取出 5 個因素，有 12 個題項因素負荷量偏低，予以刪除，而其餘題項均落入原量表之對應構面，5 個因素共可解釋的變異量為 69.5%。其中「職業的專業知識」(6 題) 主要測量受試者能將所學的知識和技能活用至專業領域之能力；「期許最佳狀態」(6 題) 則是測量受試者能夠不斷精進學習以保持最佳勞動市場價值的能力；「個人適應性」(4 題) 測量受試者能根據職場環境變動，在職場中生存的能力；「組織意識」(7 題) 測量受試者能認同企業組織文化，遵循組織所訂定之目標的能力；「平衡能力」(4 題) 測量受試者能於工作負荷量與壓力紓解間取得平衡，完成工作的能力。各構面之 Cronbach's α 值介於.850 至.908 之間，整體量表的 Cronbach's α 值為.962，顯示此量表有良好信度與效度。

四、實施程序及統計分析

於確定研究方向後，即著手蒐集、彙整相關文獻，根據研究目的選擇研究工具，並進行適度編修，之後進行取樣及施測。問卷回收後，採用統計軟體 SPSS 20.0 分析，首先將各量表資料進行因素分析，確立量表的效度與信度，而後以描述性統計、複迴歸分析，及皮爾森積差相關等統計方法進行研究目的的探討。

參、研究結果

一、研究對象對未來就業的準備與想法

由表 1 可知，研究對象對於未來就業的自我準備情形與投入職場的考量因素主要調查結果如下：

- (一) 有 28.3% 的研究對象不會主動去注意就業訊息，而有分別有 29.7% 與 29.2% 的研究對象表示會透過學校與網路人力銀行瞭解就業訊息。
- (二) 絕大多數的研究對象不太花時間關注就業訊息，而經常或者每天留意就業訊息者大約佔 11% (9.2%+2.0%)。
- (三) 有 40% 的研究對象選擇職業時最在意的是薪資多寡，將近 30% 在意的是未來遠景，而僅 5% 在乎升遷管道。
- (四) 高達 40% 的研究對象認為薪資介於 25,000~30,000 為合理，至於可接受時下所謂的 22K 薪資者僅佔 12%。
- (五) 公務人員及責任制型的工作被認為是最佳的工作 (均約佔 35%)。
- (六) 超過五成的研究對象 (51%) 認為在校習得的經驗中以實習經驗對未來就業最有助益。
- (七) 相較其他能力，多數的研究對象認為抗壓力 (25%)、工作態度 (22%) 與學習力 (21%) 是就業最需具備的能力。

表 1 研究對象對未來就業的準備與想法

	人數	百分比
1. 最常透過何種管道瞭解就業訊息		
從不主動	231	28.3
學校提供	243	29.7
網路人力銀行	239	29.2
親戚朋友	65	7.9
其他	40	4.9
2. 平常會花多少時間關注就業訊息		
從沒注意	84	10.3
僅在找工作時	252	30.8
偶爾會注意	390	47.7
經常會注意	76	9.2



每天關心	16	2.0
3. 選擇職業首要考量因素		
薪資多寡	324	39.6
未來遠景	240	29.3
工作地點	121	14.8
員工福利	91	11.2
升遷管道	42	5.1
4. 可以接受的薪資範圍		
完全不計較	79	9.7
20,000~25,000	101	12.3
25,000~30,000	327	40.0
30,000~35,000	196	24.0
35,000以上	115	14.0
5. 認為最好的工作型態		
公務員型	289	35.3
責任制型	282	34.5
SOHO型	209	25.6
兼差類型	38	4.6
6. 在校習得的何項能力或經驗對就業最有助益		
實習經驗	419	51.2
語文能力	161	19.7
證照張數	137	16.7
社團經驗	57	7.0
學業成績	18	2.2
打工經驗	14	1.7
其他	12	1.5
7. 覺得就業最需具備的能力		
抗壓力	202	24.7
工作態度	182	22.2
學習力	170	20.8
溝通力	95	11.6
團隊合作能力	84	10.3
問題解決能力	78	9.5
其他	7	.9
合計	818	100

二、研究對象生涯成熟與就業力的現況

由表 2 可知，研究對象在生涯成熟與就業力方面，除「獨立選擇取向」的平均數較低、「對工作的取向」中等外，其餘面向均高於量表平均數，意謂研究對象在生涯成熟與就業力方面屬於中上程度，偏於積極正向。

表 2 生涯成熟與就業力的平均數與標準差

	平均數	標準差
生涯成熟		
投入承諾取向	3.48	.71
獨立選擇取向	2.76	.81
對工作的取向	2.96	.78
職業訊息偏好	3.78	.66
職業選擇理念	3.85	.69
就業力		
職業的專業知識	3.55	.60
期許最佳狀態	3.63	.67
個人適應性	3.46	.63
組織意識	3.57	.65
平衡能力	3.53	.72
整體	3.56	.57

三、研究對象生涯成熟與就業力的關係

為瞭解研究對象之生涯成熟與就業力的關係，以皮爾森相關分析進行探討，由表 3 可知，生涯成熟中除「獨立選擇取向」與就業力呈現無相關至低相關外，其餘各面向與就業力各面呈現顯著中度至高度正相關，表示此兩變項間存在密切關聯，換句話說，強化研究對象的生涯成熟度有助於提升其未來的就業力。

表 3 生涯成熟與就業力的皮爾森相關分析

項目	就業力				
	職業專業知識	期許最佳狀態	個人適應性	組織意識	平衡能力
生涯成熟					
投入承諾取向	.621**	.772**	.612**	.688**	.626**
獨立選擇取向	.119**	-.026	.028	.107**	.152**
對工作的取向	.251**	.139**	.246**	.121**	.119**
職業訊息偏好	.552**	.588**	.434**	.631**	.402**
職業選擇理念	.575**	.627**	.470**	.677**	.474**

註：** $p < .01$

四、生涯成熟度對就業力的預測力

於進一步探究研究對象生涯成熟度對就業力的預測力之前，研究者先釐清社會人口變項是否與



就業力有關,以考慮是否將此等變項一同納入迴歸模式中,於是分別比較了不同學校、男女、高低年級(大三以上與大二以下)的研究對象在就業力量表的分數差異,由表 4 可知各組之間的就業力均未出現顯著差異。而後為探討研究對象之生涯成熟(投入承諾取向、獨立選擇取向、對工作的取向、職業訊息偏好、職業選擇理念)對就業力的預測力,研究中以生涯成熟各面向為預測變項,就業力為依變項進行複迴歸分析。為瞭解預測變項是否存在共線性問題,因此,在分析前先進行共線性檢驗,結果顯示,各變項的容忍度(Tolerance)均大於.1,變異數膨脹係數(VIF)都小於 10,條件指數(CI)皆小於 30,表示預測變項中並無多元共線性的問題。

由表 5 可知,生涯成熟中之「投入承諾取向」、「職業選擇理念」、「對工作的取向」、「職業訊息偏好」可以有效預測研究對象的未來就業力,並可解釋其總變異量之 66.3% ($R^2 = .663$, $F_{(4,813)}=399.473$, $p < .001$)。其中,以「投入承諾取向」($\beta = .542$, $t = 19.758$, $p < .001$)及「職業選擇理念」($\beta = .260$, $t = 8.713$, $p < .001$)為主要的預測變項,「對工作的取向」與「職業訊息偏好」影響較小。意即研究結果顯示,研究對象中「投入承諾取向」、「職業工作導向」、「職業訊息偏好」、「職業選擇理念」愈成熟者,其就業力愈高,而「獨立選擇取向」則對就業力無顯著影響。

表4 不同校別、性別、年級就業力差異比較

		平均數	標準差	t值	p值
校別	A科大 (n=474)	3.55	.63	-.506	.613
	B科大 (n=344)	3.57	.48		
性別	男生 (n=487)	3.54	.61	-.966	.334
	女生 (n=331)	3.58	.50		
年級	高年級 (n=562)	3.57	.61	1.214	.225
	低年級 (n=256)	3.52	.48		

表5 生涯成熟各向度對就業力之複迴歸分析

變數名稱	未標準化係數		標準化	t值
	B值	標準誤	係數	
常數	.741	.081		9.209***
投入承諾取向	.437	.022	.542	19.758***
職業選擇理念	.216	.025	.260	8.713***
對工作的取向	.053	.015	.072	3.462***
職業訊息偏好	.081	.026	.094	3.133**
$R^2 = .663$			$F_{(4,813)} = 399.473$	

註: ** $p < .01$, *** $p < .001$

肆、討論

透過問卷第一部分的調查發現,超過四分之一(28.3%)的研究對象不會主動去注意就業訊息,而且絕大多數的研究對象不太花時間關注就業訊息。此顯示了大部分的研究對象以消極態度面對其憂慮之事,即使「未來生涯發展」、「職場競爭」令其十分擔憂(天下雜誌,2008;董氏基金會,2008),仍有不少學子不會積極主動為未來作準備或規劃,不論是家長或學校輔導單位或可針對此方面予以協助。另一方面,為數不少的研究對象(29.7%)表示主要透過學校瞭解就業訊息,可見學校的職涯輔導單位在學生未來的就業上扮演重要的角色,同時亦賦予相關輔導單位須更努力的使命。

遠見雜誌與 104 人力銀行合作針對 21 到 40 歲年輕人進行「公職考了沒」調查(2011),發現接近四成受訪者表示最想從事的行業是公務人員,遠高於科技業及服務業;本研究的調查結果呼應了此現象,在所調查的兩所科技大學中有三成五的受訪者認為最好的工作是公職人員。近些年經濟相當不景氣,不少人遭逢裁員或無薪假,加上一般上班族薪水普遍不高,使得不少人認為有保障、福利佳、上下班時間固定,且有不錯退休金的公職,是抵抗不景氣的最佳職業,因此,不難理解時下許多學子將公務人員列為理想工作。



在學校的許多經驗中，超過五成的研究對象認為實習經驗對未來就業最有助益，此與陳天俐（2015）的研究結果相符，大多數學生認為在校期間的實習，對增進自我的就業力是有幫助的。目前技職校院在要求學生至企業實習方面極為重視且投入，讓學生提早體驗職場，不但可縮短職涯探索期，更可建立正確工作態度，從而幫助其拓展就業機會；根據本研究調查結果顯示，對學生自覺上而言，技職校院提倡在校生至企業實習的作法對其就業力是有助益的，顯示了技職校院在推行實習的效能受到肯定。

相較其他能力，多數的研究對象認為抗壓力（25%）、工作態度（22%）與學習力（21%）是就業最需具備的能力。此與全國就業e網（2010）、青輔會（2006）的調查結果大致相符，但僅有極少數受訪者認同專業知識、外語能力的重要性，此與天下雜誌（2008）的調查有些許差異，本研究的研究對象涵蓋大一至大四學生，而天下雜誌則針對大三、大四學生，可能是研究對象的不同造成調查結果的差異，亦或許是調查年份之差社會環境變遷所致。然而，值得注意的是，不管是本研究或其他的調查研究，均強調了工作態度在就業力上的關鍵角色（天下雜誌，2008；任維廉等，2008；林芳筠，2008；青輔會，2006；張松年等，2008；莊乃欣，2010），對於即將踏入職場的學子而言此為極其重要的一環；態度是影響能力的關鍵因素（劉麗薇，2008），企業界與學術界都認為大學畢業生應具備良好的工作態度，期許大學教育能發揮教育的功能，培養具有良好工作態度之大學生，提升大學畢業生的就業力。

研究對象在生涯成熟與就業力方面的現況呈中上程度，偏於積極正向，呼應了就業力方面的研究結果（李應懷，2015；高麗華，2013；蔡清淵，2014），在生涯成熟度上較關永馨、齊隆鯤（2006）的發現為高，此雖為可喜現象，卻仍存在提升或改善空間；此外，本研究驗證了生涯成熟與就業力的正向關係，同時發現，生涯成熟的程度可預測就業力的高低。大學生透過學業學習、休閒活動，以及社團、打工、實習的各種經驗，進行職業摸索，生

涯成熟愈佳的大學生，個人的職業取向明確化，能於未來做出較適切的職業選擇，能對職業選擇負責，而且職業的規劃與執行能力愈強（張添洲，2002；孫仲山、秦麗華，1998），因此，可預期的，生涯成熟愈佳的大學生日後一旦就業，相較他人更能持續保有競爭優勢，思考如何提升學子的生涯成熟度對於培養大學生的就業力有極大的效能。

伍、結論與建議

大學生普遍對未來迷惘，隨著就業市場日益嚴峻，大學畢業生就業情況備受各界關注，本研究聚焦於大學生的生涯成熟度與就業力，並以兩所科技大學為例進行研究目的的探討。主要研究結論與建議如下：

一、結論

（一）研究對象對未來就業的準備與想法

1. 超過四分之一的研究對象不會主動去注意就業訊息，而有將近 60% 的研究對象則透過學校或網路人力銀行瞭解就業訊息。
2. 經常留意就業訊息者佔 11.2%。
3. 將近有四成（39.6%）研究對象選擇職業時最在意的是薪資多寡。
4. 有四成（40.0%）研究對象認為薪資介於 25,000~30,000 為合理。
5. 大約三分之一（35.3%）研究對象認為公務人員的工作最佳。
6. 超過五成（51.2%）研究對象認為實習經驗對未來就業最有助益。
7. 抗壓力、工作態度與學習力被認為是就業最需具備的能力。

（二）研究對象的生涯成熟與就業力現況屬於中上程度。

（三）除「獨立選擇取向」外，研究對象的生涯成熟度與就業力呈顯著正相關。

（四）除「獨立選擇取向」外，生涯成熟中之「投入承諾取向」、「對工作的取向」、「職業訊息偏好」、「職業選擇理念」可以有效預測研究對



象的未來就業力。

二、建議

(一) 本研究結果發現，實習經驗被認為對未來就業最有助益，建議學校在課程設計上重視業界實習經驗，不但可使學生結合理論與實務，更可透過實習過程實際認識未來職場的狀況，提早進行職涯之接觸探索，幫助學生職涯定向，配合自我概念做出適切的職業抉擇。

(二) 過去的職場重視專業知識，但如今在專業知識之外，更重要的是其他多元的能力，例如抗壓力、工作態度、學習力、溝通及團隊合作等能力，大學生需要充實各項專業知識與就業才能，並培養就業的品格，以提升其未來就業所需能力。社團參與被認為是校園中有意義的一項學習經驗，學校可鼓勵學生參與社團，擴大生活面向，透過社團參與過程可學習如何領導、合作、服從、溝通，進而瞭解自我、增進抗壓能力、適當管理情緒、助長人格成熟、培養良好品德。

(三) 學校應開設可增加學生生涯成熟度之相關課程、講座或研習活動，例如生涯規劃、職涯規劃、職涯發展等系列課程或輔導講座，一方面可讓學生瞭解生涯規劃的重要性，另一方面可協助學生進行自我生涯探索及生涯抉擇，同時，透過職涯探索與職能發展層面的自我整合，學生可及早設定職涯目標，進而能擬定出有效率的執行策略。此外，校內輔導單位可提供在學同學及畢業校友有關生涯規劃與就業所需的多元資訊及服務，或者提供職涯評測與職涯諮詢，促使學生對企業需求與自我能力的認識。相信透過學校各層面的努力，對強化大學生生涯規劃行動程度、提升生涯規劃重要性認知、促進個體體認工作與報酬之間的關係，以及瞭解選擇職業時依據因素都有助益。

(四) 本研究以中部兩所科技大學為例，研究結果在推論上較為有限，未來研究可將研究對象擴及至一般大學，並進行不同體制學校的差異比較。再者，本研究以問卷調查法進行探討，未來研究可輔以質性方式同時進行，將可提升研究結果的可靠性。



參考文獻

1. 天下雜誌 (2008)。「高失業時代大學生準備度」大調查。2016年2月13日取自 http://www.taiwanpage.com.tw/new_view.cfm?id=19599
2. 尤麗寰 (2011)。科技大學學生創造力人格特質與就業力關係之研究：就業力自我效能的中介效果。國立臺北科技大學技術及職業教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
3. 王如哲 (2008)。評鑑大學績效的新指標—就業力。評鑑雙月刊，15，20-23。
4. 王麗菱、傅淑玲 (2005)。臺灣地區美容相關系科大四學生生涯自我效能、生涯成熟與生涯阻礙之相關研究。餐旅暨家政學刊，2(4)，573-592。
5. 史乃方 (2014)。生涯成熟度與就業力之關聯性研究—以自我調整學習為中介變項。國立台灣師範大學科技應用與人力資源發展學系碩士論文，未出版，臺北市。
6. 全國就業e網 (2010)。2010國內企業用人趨勢大調查。2016年2月17日取自 <http://file.ejob.gov.tw/2010/upr/index.htm>
7. 任維廉、吳毓娟、郭禹瑄 (2008)。交通大學運輸科技與管理學系畢業生就業概況、工作滿意及就業力之調查。都市交通，23(2)，25-40。
8. 李亞真、葉一舵 (2007)。大學生的生涯成熟度研究。教育評論，6，59-61。
9. 李應懷 (2015)。大學生知識管理與未來就業力之研究-以東部某一所大學為例。國立東華大學教育行政與管理學系碩士論文，未出版，花蓮縣。
10. 吳欣華 (2008)。大學生之生涯決策型態、人格特質與生涯成熟關係研究—以高高屏區域為例。國立高雄師範大學輔導與諮商研究所碩士論文，未出版，高雄市。
11. 吳淑媛 (2014)。提升學生就業力 開創學用合一新契機。評鑑雙月刊，49。2016年1月20日，取自 <http://epaper.heeact.edu.tw/archive/2014/05/01/6165.aspx>
12. 青輔會 (2006)。在正式教育中提升就業力「大專畢業生就業力調查」摘要報告。台北：行政院青年輔導委員會。
13. 林芳筠 (2008)。國高等教育保險金融學群課程規劃與學生就業力之研究—以學校教師及學生之觀點。朝陽科技大學保險金融管理系碩士論文，未出版，臺中市。
14. 高麗華 (2013)。大學商管學院學生實習經驗與就業力關係之研究—以北區大專校院學生為例。國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系碩士論文，未出版，台北市。
15. 孫仲山、秦麗華 (1998)。職業成熟概念的實証分析。勞資關係論叢，7，63-90。
16. 張松年、楊淳皓、蔣忠慈 (2008)。大學應屆畢業生自我知覺之核心就業力與其關聯因素分析：以國立宜蘭大學為例。人文及管理學報，5，255-302。
17. 張添洲 (2002)。生涯發展與規劃。五南圖書。
18. 莊乃欣 (2010)。我國青年就業能力評估之研究—以大專校院青年為對象。政治大學勞工研究所，未出版，臺北市。
19. 陳天俐 (2015)。我國大專校院學生就業力之研究。淡江大學教育政策與領導研究所碩士論文，未出版，臺北市。
20. 曾芳代、胡均立、陳韻宇 (2011)。人力資本或是信心資產自我效能對大學畢業生的學習經驗與就業力間之中介效果。長庚人文社會學報，4(2)，335-356。
21. 葉紹國 (2007)。大學生的生涯輔導與就業力培養。取自 http://www.isu.edu.tw/upload/irm/news/postfile_8139.pdf
22. 塗陽軍、陳劍光 (2011)。大學生職業生涯成熟度的調查與預研究。大學教育科學，127(3) 96-101。
23. 楊國賜 (2014)。提升我國大學生就業力的策略。台灣教育，685，2-7。



24. 董氏基金會 (2008)。大學生主觀壓力源與憂鬱情緒之相關性調查。2016年2月17日取自 <http://www.jtf.org.tw/psyche/melancholia/survey.asp?This=69>
25. 遠見 (2011)。21~40歲「公職考了沒」大調查。2016年2月13日取自 http://www.gvm.com.tw/Boardcontent_17538.html
26. 蔡清淵 (2014)。兩岸大學生工作價值觀、生涯自我效能與就業力之比較。台灣首府大學教育研究所碩士論文，未出版，臺南市。
27. 劉麗薇 (2008)。探討臺灣地區大學的職業倫理課程對 畢業生工作態度之培養。止善，4，93-113。
28. 鍾宜玲 (2004)。大學生工作價值觀、生涯阻礙、生涯成熟之相關因素研究。國立台灣師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
29. 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)，91-107。
30. Crebert, G., Bates, M., Bell, B., Patrick, C-J., & Cragolini, V. (2004). Developing Generic Skills at University, during Work Placement and in Employment: Graduates' Perceptions. *Higher Education Research and Development*, 23(2), 147-165.
31. Crites, J. O. (1978). *Career maturity inventory*. Boulder, CO: Crites career consultants.
32. Hillage, J. & Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis*. Research Brief 85, Department for Education and Employment, London.
33. Naidoo, A. V., Bowman, S. L., & Gerstein, L. H. (1998). Demographics, causality, work salience, and the career maturity of African-American students: A causal model. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 15-27.
34. Patton, W., & Creed, P. A. (2002). The relationship between career maturity and work commitment in a sample of Australian high school students. *Journal of Career Development*, 29(2), 69-85.
35. Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education and Training*, 49(4), 277-289.



An Investigative Study of the Career Maturity and Employability of University Students: A Case Study of Two Universities in Central Taiwan

Shu-Hui Lin¹ Yun-Chen Huang^{2*} Ho-Che Lin³

¹ Professor, Department of Insurance and Finance, National Taichung University of Science and Technology

^{2*} Professor, Department of Accounting Information, National Taichung University of Science and Technology

³ Assistant, Department of Insurance and Finance, National Taichung University of Science and Technology

Abstract

This study mainly probes into relevant issues of college student's employability and career maturity. Questionnaires were distributed to university students in two central Taiwan universities and 818 valid data were collected. The result of study is as follows: (1) In source of labor market information, nearly 30% of the students show separately that mainly understand through the school and network job bank; (2) Only probably 11% of students will look out for job market information often or every day; (3) While choosing the job, about 40% of the students mention that the wages are the most concern factor; (4) 40% of the students think it is reasonable that the wages are between 25,000~30,000; (5) About 1/3 of the research objects think the job of the government functionary is the best; (6) More than 50% students think that the internship experience will benefit their future most; (7) Anti-pressure, attitude toward work, and learning behavior are the three most important abilities to have for seeking employment; (8) The career maturity and the employability of the research object belongs to the middle to upper level; (9) Career maturity of students present positive correlation with employability; (10) Career maturity can predict student's future employability effectively.

Keyword: career maturity, university of science and technology, employability

*Corresponding author: Department of Accounting Information, National Taichung University of Science and Technology, 129 Sec. 3, Sanmin Road, Taichung City 404, Taiwan.

Tel: 04-22196028

E-mail: minnie@nutc.edu.tw

