



國立中山大學教育所

碩士論文

Institute of Education

National Sun Yat-sen University

Master Thesis

大學生生涯自我效能量表之編製

The Development of Career Self-Efficacy Questionnaire

研究生：張瑄芝

Hsuan-Chih Chang

指導教授：施慶麟 博士

Dr.Ching-Lin Shih

中華民國 100 年 7 月

July 2012

國立中山大學研究生學位論文審定書

本校教育研究所碩士班

研究生張瑄芝（學號：M996050008）所提論文

大學生生涯自我效能量表之編製
The Development of Career Self-efficacy Questionnaire

於中華民國 101 年 7 月 16 日經本委員會審查並舉行
口試，符合碩士學位論文標準。

學位考試委員簽章：

召集人 鄭中平 鄭中平 委員 施慶麟 施慶麟

委員 陳玉樹 陳玉樹 委員 _____

委員 _____ 委員 _____

指導教授（施慶麟） 施慶麟 （簽名）

謝 誌

兩年在中山求學的生涯，總算是告一段落了。這是一間很美麗的學校，還有一群很棒的夥伴。回首在中山的日子，盡是不捨及感恩，謝謝不論在課業及人生的方向上，總是不吝給予協助的好老師，教導我們待人處世的道理，以及做事的態度，慶麟老師是我覺得最棒的一位老師唷！並要感謝我的口委，鄭中平老師及陳玉樹老師，給予我相當多的寶貴意見，讓我能從多方角度重新省思。還有研究室的好夥伴，謝謝國璋學姐跟繼成學長總是在課業上協助我們，很有耐心的一步一步引導我們學習，真的很感謝你們。另外，楚楚跟湘君這兩位一起奮鬥的好夥伴，往後的日子，也要互相扶持，我們要一起幸福唷！

當然，不能漏了我親愛的好同學們，倫倫、佳融、妤旻、啟德、宜君等，有妳們的日子，這兩年充滿開心及汗水的回憶，更加充實，我好愛妳們。也感謝所辦的助理們跟雅昭姐，謝謝大家對我的疼愛，讓我過得很幸福。

最後要感謝我最愛的家人，總是在我的背後，當那最強而有力的後盾跟支持，使我能無憂無慮的朝研究之路邁進。還有親愛的任緯，無私的包容跟相伴，陪我熬夜翻譯，美食佳餚填補我的壓力，對暴增九公斤的體重功不可沒。謝謝在研究所這段期間，曾經幫助或陪伴我的人們，感激之情，莫可言喻，祝大家心想事成，平安喜樂。

摘要

國內教育環境為通才教育，大學錄取率屢創新低，就讀研究所的比例也大幅攀升，因此就業市場相對競爭。此外，日漸嚴苛的環境條件，讓即將面臨就業的大學生倍感壓力，擔心遭遇畢業即是失業的情況。因此本研究藉由探研究生涯相關研究，建置符合中山大學學生的生涯自我效能量表，期能提供實務上的應用及相關建議。

本研究參考 Taylor 和 Betz (1983) 所編製的「生涯決策自我效能量表」(Career Decision-Making Self-Efficacy Scale, 簡稱 CDMSE)、以及林清文 (1994) 編製的量表後，加以修正建構適合本研究的向度構面。並從這些構面發展改編試題，得到一份含有 83 題的原始量表。經過參數估計，並考量適配度指標予以修審題。最後題數共計 72 題。

關鍵詞：生涯自我效能，自我效能，IRT, Career Self-Efficacy, Career Decision-Making Self-Efficacy Scale

Abstract

The purpose of this study was to develop a questionnaire to measure career self-efficacy for undergraduates. The theoretical framework of the questionnaire was based on Bandura's self-efficacy theory. A total of 409 participants were selected by judgment sampling from the first- and second-grade undergraduate of six colleges in national Sun Yat-sen university. The newly developed career efficacy and motivation questionnaire (CEMQ) was modified from Taylor & Betz's CDMSE scale. The content validity was informed by three experts, and the data were analyzed by rating scale model (RSM) by ConQuest. After removing the items that did not fit the model, seventy-two items were retained in the CEMQ questionnaire.

Keywords: Self-Efficacy, IRT, Career Self-Efficacy, Career Decision-Making Self-Efficacy Scale

目 錄

第一章 緒論

第一節 研究動機.....	1
第二節 研究目的.....	4
第三節 名詞釋義.....	4

第二章 文獻探討

第一節 自我效能.....	5
第二節 生涯自我效能.....	8

第三章 研究方法與實施

第一節 量表編製.....	17
第二節 資料處理與分析.....	18

第四章 研究結果與討論

第一節 模式適配度分析.....	22
第二節 難度及信度指標.....	26

第五章 研究結論與建議

第一節 結論.....	29
第二節 建議.....	30

參考資料

表 目 錄

<u>表 1</u> 生涯自我效能量表採用之相關文獻	16
<u>表 2</u> 各學院受試樣本的人口統計變項	19
<u>表 3</u> 試題模式適配情形	22
<u>表 4</u> 試題參數估計	24
<u>表 5</u> 共變與相關矩陣	26
<u>表 6</u> 階難度參數估計	28

圖目錄

圖 1 自我效能理論示意圖	6
圖 2 BANDURA 自我效能覺知模式	12
圖 3 資料分析處理流程圖	19
圖 4 試題結構圖	25
圖 5 潛能分配和反應模式對照圖	27



第一章 緒論

本研究主要目的在於從我效能理論出發，編製生涯自我效能量表，期望能藉此給予政策及教學的回饋，以探討今日社會中，學生進入大學後，所知覺到不同的生涯自我效能情形。本章分為研究動機、研究目的、研究問題及名詞釋義共四節加以說明。

第一節 研究動機

2009 年台灣失業率首度破 6.00%，接踵而至的無薪假，民生物質調漲，歐洲國家冰島破產、希臘也一度面臨破產危機，至今歐債危機尚未解決，美國經濟數據表現也不佳，美國前國家經濟委員會主席 Lawrence H. Summers 在 2011 年中旬表示，美國經濟失業率攀高、經濟增長乏力、債務上限問題爭論不休等現象，有滑向「失去的十年」的危機。由於經濟活動日趨複雜、國際間相互連動，經建會針對 2011 年景氣概況也表示，國內經濟受全球景氣持續走弱影響，金融面、貿易面、生產面、消費面指標相應轉緩，主要國際機構對全球經濟成長率之預測多低於 3.00%。雖然 2011 年失業率已降至 4.39%，但行政院主計處表示，根據 2011 年失業調查，各學歷中仍以大學學歷者的失業率 5.79% 最高。這是因為近來受大學教育的比率愈來愈高，多數年輕人讀完大學再就業，又因處於就業磨合期，導致失業率偏高現象。此外，勞委會年度薪資調查報告更發現，就「實質薪資」而言，2010 年大學畢業生的平均起薪與 2000 年相比，跌幅高達 14.80%。在如此景氣低迷、低薪資，以及就業不易的窘境下，往往導致許多大學生在面臨即將就業的環境下，感到惶恐不安。因此，探討學生的生涯規劃在大學階段確實有其迫切性及必要性：這個階段是其生涯發展過程中的初步轉折點，如能提早做準備，做好生涯規劃，大學生更能因應環境的變動，此為本研究動機之一。

另一方面，國內教育環境屬於通才教育，現今大學錄取率飆漲，幾乎人人都有張大學文憑，如何在芸芸眾生中展現自我價值，兼具軟實力及硬實力是相當重

要的。不景氣的微利時代，高失業率、低薪資，加上全球化演變與來不及驚嘆的科技演進，造就了這個不確定的年代，經緯智庫總經理許書揚（2002）也表示，未來的競爭不只在台灣，而是來自全世界的精英（引自遠見雜誌第 195 期）。因此，瞭解學生生涯發展情形，並加以協助是學校應盡的責任，此為本研究動機之二。

事實上，生涯規劃為國內學校輔導相當重視的議題，然而綜觀國內的生涯相關研究，並無具代表性的量表。而且編製量表的方法，多建立在古典測驗理論下，往往僅考慮試題的內容、難度及鑑別度為選題的依據。然而，古典測驗理論不具有參數不變性，它會隨著考生群體能力的分配不同，而有不同的估計值，產生樣本依賴的現象，所以不同族群受試者所建立的指標，使得他們無法進行比較。隨著心理計量領域的進步，運用試題反應理論的架構下編製試題，可以彌補過去古典測驗理論的缺失。因此，本研究將使用試題反應理論下的模式，進行量表編置。此為本研究動機之三。

生涯發展是一種連續、動態的發展歷程，個體會經由此歷程塑造出個人獨特的生涯型態與人生目標。若個體在早期對自我了解與肯定的程度愈高，就愈可能做出適當的生涯抉擇，最後獲致成功的生涯發展（林幸台，1987）。黃天中（1998）表示人們在面臨生涯問題時，會透過規劃、執行、考核來達到生涯目標，而實踐生涯規劃必須從處理與自我有關的步驟做起，如瞭解自我等。而 Super(1957)的生涯發展理論，將人的一生分為成長、探索、建立、維持與衰退五個階段，其中大學生正值「探索階段」，必須面臨許多關乎未來發展的重大抉擇，此時期的主要任務為自我概念與職業概念的形成、自我檢視、角色嘗試、學校中的職業探索、休閒活動與兼職工作。透過生涯探索，以增進對自己及職場的瞭解，並據此決定未來生涯發展的目標。（楊淑珍，1998；任蕙玲，2005；黃天中，1998）

Erikson (1968)的心理社會發展理論將人生全程視為連續不斷的人格發展歷程，以自我成長的內因作為人格發展的動力。剛邁入大學的新鮮人，正處於其理

論的自我統整階段，倘若發展順利，將會有明確的自我觀念，並確立自我追尋的方向。但若遭遇發展阻礙，則會產生角色混淆，生活無目標及方向，並時而感到徬徨迷失。然而，大學階段是學生角色與工作角色的交接地帶，畢業後他們將面臨職業生涯的抉擇，在此階段的生涯抉擇將可能左右其未來的生涯發展。因此，大學生若能在此階段對自身生涯充份瞭解，將能有明確的目標選擇、清楚自我評估，並以此做為個人生活規劃的依據，將有助其掌握未來。(楊錦登，2007; 李詠秋，2001)。

Bandura (1977)提出自我效能理論，其認為自我效能是個人對自身能夠獲致成功所具有的信念。若個體具較高的自我效能，比較願意設定具挑戰性的目標，並努力達到。當高自我效能者面對挫折，其願意努力克服的堅持性較高，也比較容易獲得成功的經驗，生涯發展也會比較順遂。Hackett 和 Betz (1981)將此概念引至個體的生涯決定上，即為生涯自我效能，意指個體在生涯發展過程中，對自己成功完成一項任務的看法、信念及期望。

綜上所述，生涯涵蓋人一生中扮演的所有角色及從事的工作，善加規劃以因應未來是重要的。尤其台灣是升學主義掛帥的地方，多數學生在大學階段，因沒有過多的工作經驗，畢業後即面臨就業市場的考驗，加上現在經濟景氣低落，高失業率低薪資的情境，容易導致惶恐不安。因此，了解大學生的生涯狀況，並輔導學生生涯發展是重要的，此為本研究欲發展一份能正確評估學生生涯自我效能量表的原因。此外，Bandura 於 1977 年提出自我效能理論，隨即被廣泛的運用在生涯發展的研究上。Hackett、Lent 和 Greenhaus (1991)也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。故本研究採用 Bandura (1977)所提的自我效能理論為基礎，期望藉由研究主題，探討大學生的生涯自我效能情形，進而建置符合中山大學學生的生涯自我效能量表。

第二節 研究目的

根據前述研究動機，本研究欲達到以下研究目的：

- 一、藉由文獻探討、關鍵議題之彙整分析，了解學生生涯相關發展之情形，並以生涯自我效能的文獻為基礎，建構出衡量生涯自我效能的量表，以供學校政策及教學的回饋。
- 二、了解中山大學學生生涯自我效能之現況。

第三節 名詞釋義

- 一、生涯自我效能：

生涯自我效能源自於 Bandura(1977)的社會學習論，係指個體在面臨生涯相關議題時，對自身生涯做出有效決定的信心程度，目前研究以「生涯自我效能」或「生涯決策自我效能」稱之。本研究所謂的生涯自我效能，係指受試者在研究者所修訂的「生涯自我效能量表」上的得分情形，其內容包含三個向度，分別為：「目標選擇與決定」、「自我瞭解與評估」及「職業生涯探索」。當受試者的能力估計值越高，代表生涯自我效能愈高。

第二章 文獻探討

本章將分別探討自我效能的定義和理論，以及生涯自我效能的定義、理論及其相關研究，以作為本研究之理論基礎。

第一節 自我效能

壹、自我效能的定義

自我效能此一概念，源自於 Bandura (1977)的社會學習論，此一理論主張行為和認知的結合，認為行為是經由個體及環境不斷交互影響的動態歷程。其中，自我效能是影響個體的重要因素，當個體產生行為前，會受到自我心理歷程的影響。Bandura (1977)表示即使個體知道某種行為會導致何種結果，但也不一定會去從事這種行為或展開某項活動，而是要先推測自身的能力，能否成功達成任務，經過這種推測和估計的過程，就是自我效能的表現。因此，Bandura (1986)將自我效能定義為：「人們對於自己完成既定行為目標所需行動過程，其組織和執行能力的判斷」。而影響自我效能的來源分別是表現成就、替代經驗、語言說服及情緒激動。

態度是人們對事物所持的一種肯定或否定的心理傾向。以作為實施行為的心理準備狀態，它支配人們行為過程的記憶、判斷、思考與選擇。自我效能影響個體對行為的態度、行為選擇、歸因，以及從失敗中的復原情況等。當個體自我效能感偏高時，其預測自身達到成功的可能性愈高，對於自己的能力有信心，會竭力去追尋和實現自己的目標。因此，常傾向選擇符合自己能力水準，且具挑戰性的任務。當個體在某方面的自我效能愈強，他愈會積極努力去從事這些方面的工作，且持續的時間也會愈長。反之，自我效能感偏低的人則會因為懷疑自身能力，擔心自身失敗，因而呈現猶豫不決、產生無所適從之現象，進而影響他們的行為表現，且對自己認為不能勝任的任務會選擇逃避，也因此行為的堅持度相對較低。當個體遭逢失敗時，自我效能低者便會將失敗歸因於自身能力不足，天資

不夠，而自我效能感高者則會將失敗歸因於自己努力不夠，且不會因而否定自身的能力，面對困難情境，會付出更多努力，且花更多時間去克服（蔡順良，2008；廖佳音，2009）。

因此，自我效能是個體相信自己能否成功執行任務的信念程度，是一種個人對自我表現能力的預期和信念，也是人類行為的決定性因素，會影響個人意願，決定個人面對問題的行為選擇，以及對任務的堅持信念。

貳、自我效能的理論

自我效能此一概念主要可分為兩個部份，如圖 1 所示。茲分別加以說明。

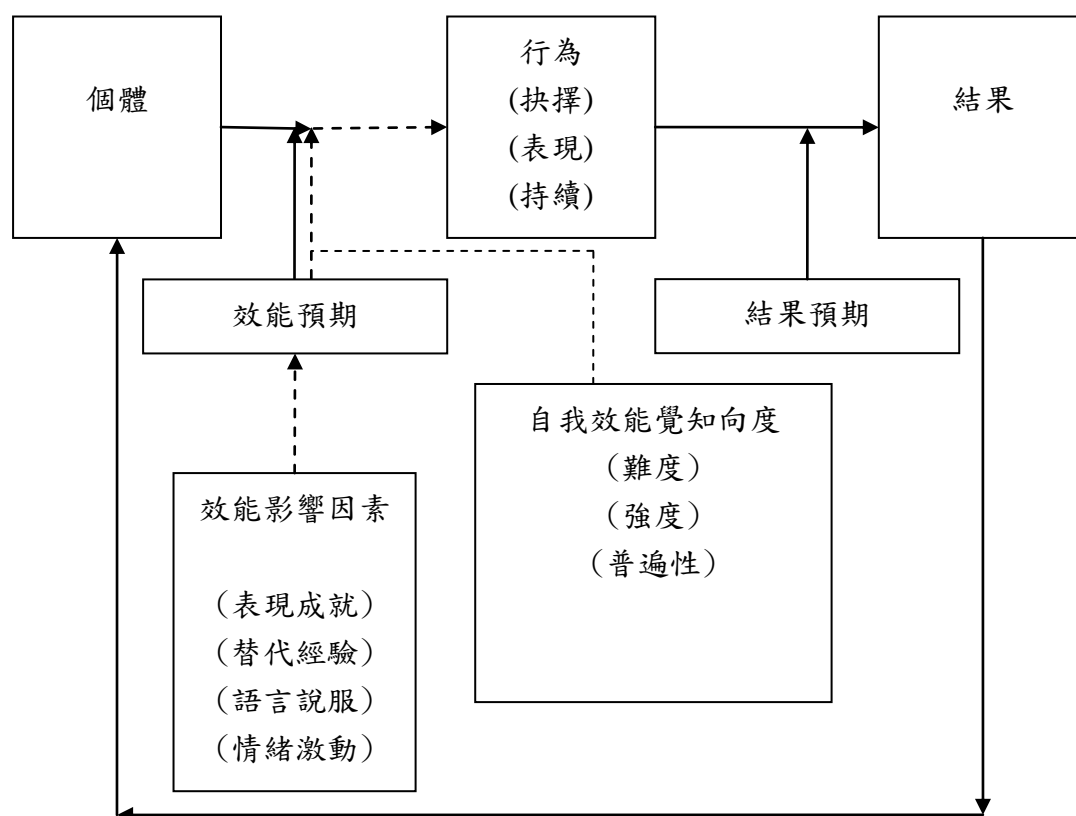


圖 1 自我效能理論示意圖

註：實線部份，表示第一個部份，預期對個體行為結果的影響。虛線部份，表示第二部份，影響效能預期的因素及覺知向度。

一、效能預期與結果預期

如前文所述，即使個體知道某種行為會導致何種結果，也不一定會去從事這種行為，而是會先推測自身的能力，能否成功達成任務。Bandura (1977)在社會學習理論中指出個體在行動前，會先經過自我思維產生心理預期，推論行為結果，進而影響其行動表現。而自我效能預期，又分為效能預期與結果預期。其中，效能預期是指個體對自身能否成功執行某一行為表現的主觀判斷，也就是自身能力與行為的預測。結果預期則是指個體對從事某一特定行為後，所可能導致的結果期望，屬行為與結果的預測。當個體知道採取某項行為，將會產生某種結果，但如果本身對自己是否有能力執行此項行為不具信心，最後個體可能仍不會採取任何行動，即使個體是具有能力的。因而顯示出個體對自己能否成功達成任務的信念，遠大於其自身實際能力，當個體相信自己做得到，其願意行動的信念、堅持性，以及努力都會相對提高，成功的機會自然提升。其中自我效能感的效能預期是個體主觀判斷的心路歷程，對行為的預測力又較結果預期來的強(Bandura, 1977；廖佳音，2009)

二、自我效能預期的形成與影響

Bandura (1977)認為效能預期分別經由表現成就、替代經驗、語言說服與情緒激動等訊息來源而形成與修正。一個人過去行為的成功經驗，有助於其自我效能感的提升，進而提高其對自身能力的預期。且當個體經常達成任務時，其所建立的自我效能，不會因為偶而的失敗，而帶來負面的影響，甚至會增強持續努力的動機。而失敗的經驗，將會降低其對自身能力的預期。尤其是當失敗經驗發生在學習活動剛起步時，影響更加深遠。然而，並非只有直接經驗會影響自我效能預期，當個體觀察到與自身能力條件相近之他人，採取某種有效的策略達成任務，個體自我效能感會相對提高，並將對方視為楷模，加以模仿其行為。反之，當與個體條件相近的人遭受失敗，個體對自身能力的自我效能預期也會因而降低。此外，語言說服也是強化個人自我效能的方法，當個體獲得他人的肯定與鼓勵後，

其自我效能會提升，進而相信自己能成功因應過去幾乎無法勝任的任務，尤其是這種評價和鼓勵來自於重要他人(如:師長、父母或親密伴侶等)。但此種因他人說服而增強的自我效能預期，可能在個體再度遭逢挫折時消失。因此，適時給予有效的行為改變指導，更能提高其自我效能預期。另一方面，心理狀態也是影響自我效能的重要因素之一，面對壓力或困難情境時，由於情緒波動容易削弱個體的表現水準，因而降低其對自身能力的預期。因此當個體的身心狀態，呈現正向積極時，相對有助於增進自我效能。

如圖 1 虛線部份所示，個體經由自我效能預期因素的影響，進而導致個體有不同的行為產生，其主要影響為個體的行動選擇、表現與對工作任務的持續性三方面。然而，Bandura(1977)認為個體在受到效能訊息來源影響的同時，個體自我效能覺知的三個特徵向度也會進而影響其自我效能。分別是難度、強度與普遍性，茲分述如下：

(一)難度

個體所知覺完成一項工作任務的難易情形，當個體自我效能偏低時，遇到困難情境，會產生逃避現象。

(二)強度

意指個體遭逢挫折時，其自我效能預期的持久性。當個體自我效能偏低時，會因而懷疑自身能力，進而否定自己。

(三)普遍性

指個體對於過去自身及他人成功經驗，能否類化推論到其他的情境或任務上。也就是當個體自我效能偏高時，其能將自我效能預期推論至不同行為領域的程度。

第二節 生涯自我效能

壹、生涯的意義

「生涯」是人出生到老死的過程，其範圍涵蓋了人的一生，包含個體所從事的工作及扮演的各種角色。許多生涯發展理論的學者都將其理論焦點放在青少年

時期，因為這個時期正是要進行生涯決定、確定未來方向的階段。(楊依雯，2009)

黃天中(1998)根據諸多學者的定義，認為生涯應具備以下四種特性：

一、終生性：概括個人一生所擁有的各種職位、角色。

二、總合性：所指的並非某一時段個人所擁有的職位、角色，而是一生之中各層面的總合，包括家庭、職業、社會與生活等。

三、企求性：對個人而言，生涯不僅需適合個人的特質，同時它也是個人企求的，為實現自我，而開展的獨特生命歷程。

四、工作性：雖然一個人所扮演的角色很多，但工作是其中最重要的，是以個人的生涯是以工作為中心。

貳、生涯發展相關理論

個人在生涯歷程中，與外在環境互動與調和的過程，進而塑造出自己獨特的生涯發展。影響個人生活的各個層面，是為一種動態歷程。個體如能瞭解自己，提前為自身的生涯做準備，其生涯發展將更加順遂。因此，生涯發展相關理論眾多，如 Ginzberg(1951)的生涯發展理論，Super(1957)的生涯發展階段論，以及 Tiediman 及 O'Hara(1963)的自我發展理論等。以下就生涯發展相關理論加以介紹：

一、Ginzberg(1951)生涯發展理論

Ginzberg 等於 1951 年提出生涯發展理論，最早將生涯選擇視為一個發展歷程，認為人格特質、興趣、能力、價值觀、身心發展狀，以及外在環境等因素都會影響個體對職業的選擇。其將發展階段劃分為三個主要時期，分別是幻想期(10 歲以前)、試探期(11-18 歲)，以及實現期(19 歲以後)。大學階段位在實現期，個體會依照自我選擇的目標，做出各種適切的生涯準備，所以此時若能給予適當的協助，以充實個體所需技能等，將能促使個體生涯發展更加明確。

二、Super(1957)的生涯發展階段論

Super 於 1957 年所提出生涯發展階段論後，隨即在生涯發展相關研究中，

被廣泛的應用。他認為生涯發展是一種連續不斷、循序漸進，有固定型態，並可預測的動態過程。而生涯發展的連續性與階段性，使個體能透過學習、生活經驗的累積、身心的成熟，以及透過有效的規劃，進而幫助生涯順利的發展(翁若雲，2011)。此外，Super (1957)將人的一生分為五個主要階段，分別是成長、探索、建立、維持與衰退。而我國大學生則落在探索階段，透過在學校中所進行的各種工作經驗及休閒活動，進行自我檢討、角色試探與職業探索。並且其指出該階段的青年所應完成的生涯發展任務有四點，分別是選擇高等教育機會或就業途徑、選擇學校課程、選擇適當職業，以及發展實業技能(厲瑞珍，2001)。因此，可以得知大學階段個體的生涯發展尤為重要，對其日後的影響甚鉅。

三、Tiediman 及 O'Hara(1963)的自我發展理論

Tiediman 及 O'Hara 於 1963 年提出自我發展理論，該理論認為生涯發展的歷程，就是由個體所做各種抉擇的總合。其生涯決策過程分為兩大時期，分別是預測時期，及實踐時期。前者包含探索、選擇與明確化階段，在這個過程中，個體藉由多方的探索活動瞭解自我，並經由澄清及具體化，釐清自身發展明確的目標；後者則包含入門轉換及維持階段，屬於行動時期，開始進入職業活動，並維持自身和環境的統合。就大學生而言，剛好處於此兩者的交接地帶，因此適當的探索引導，可以協助他們更快在實踐階段達到平衡統合的狀態。

綜上所述，可以得知雖然各個學者對生涯發展的劃分不同，但都顯示出大學階段是個體經由探索進而行動的過度階段，協助此階段的學生順利橫跨該階段，將有助於個體日後生涯規劃的發展情形。此外，也顯示了個體經由自身及環境交互作用下，產生心理歷程，進而在生涯發展的過程中，做出各種選擇及目標設定，而這些決定往往跟自身能力的評價及信念有關。

參、生涯自我效能的定義

Bandura 於 1977 年提出自我效能理論後，隨即被廣泛運用於各領域，尤其對於生涯決定議題的應用影響甚鉅，成為生涯理論中顯著的一環(林幸台，1987)。

生涯自我效能此一概念，係由 Betz 和 Hackett (1981)將 Bandura 的自我效能理論應用於個體的生涯行為上，其將自我效能預期假設為能影響個體生涯決定過程中的態度與行為。隨後，Taylor 和 Betz 於 1983 年發展了「生涯決定自我效能預期量表(Career Decision-Making Self-Efficacy Scale, CDMSE)」，並探討生涯自我效能與生涯定向的關係後，生涯自我效能成為一量化性指標，國內外生涯理論方面的學者均參考此一量表為其研究依據(李詠秋，2001；厲瑞珍，2001；黎麗貞，1997；張佳晏，2004 等)。Borgen (1984)指出自我效能理論可與生涯理論互補，生涯自我效能是探討個體生涯決策與生涯選擇的重要研究變項，是瞭解人類生涯發展重要的訊息。Bandura (1986)認為生涯自我效能係指學生個體在面對生涯決策問題時(如學業或未來職業選擇)，對於自身是否能成功表現該解決行為的預期作用，以及信心程度。Lent & Hackett (1987)則將生涯自我效能定義為：「個體對於從事與生涯選擇和生涯適應有關行為的自我效能評價」。

楊錦登(2007)表示生涯自我效能與自我效能影響層面的概念一致，個體生涯自我效能所持的信念，將會決定其生涯選擇的範圍與面對問題的態度。Hackett、Lent 和 Greenhaus (1991)認為自我效能是一種個體對問題處理能力之信心與程度，這種信心程度用在生涯規劃上，可促使個體盡可能發揮其天賦潛能，並勇於追求其感興趣的職業。當個體的生涯自我效能高時，他們面對生涯問題時，克服困難的容忍度較高。在生涯發展上，也會持以正向積極的態度，其生涯選擇較不受限，較能表現出自己真正的興趣。反之，生涯自我效能偏低者，其在面對生涯困難時，常會懷疑自己是否有能力勝任，導致自信心降低，產生恐懼及逃避行為。即使對某些職業很有興趣，也可能因為擔心自身能力不足而放棄，因而窄化了生涯選擇的範圍。

因此，生涯領域的研究上生涯自我效能實為一重要議題，生涯自我效能與個體的生活及發展息息相關，其影響個人生涯發展中對自己能成功地完成一項任務的看法、信念及期望。若想找到適合自己的生涯發展方向，並做出適切的生涯抉

擇，就必須先對本身的生涯發展情形有所了解，以發現自己在目前的生涯發展中有哪些地方需要改善或加強（楊錦登，2007）。Betz 和 Hackett (1986)也指出個體對自我狀態的覺知能力才是催化自己成長並締造成功生涯的原動力。

肆、生涯自我效能的形成與影響

Bandura (1977)認為效能預期分別經由表現成就、替代經驗、語言說服與情緒激發等訊息來源而形成與修正。Betz (2004)將生涯自我效能的概念套入此模式中，用以了解生涯自我效能的形成與個人生涯行為之間的關係，如圖 2 所示。茲分別加以說明（饒紋慈，2010；楊錦登，2007；Betz,2004）。

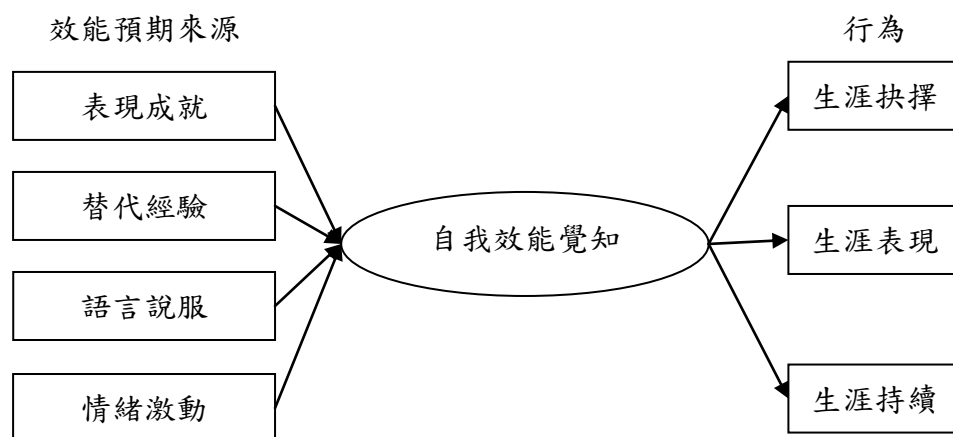


圖 2 Bandura 自我效能覺知模式

資料來源：Betz,N.E. (2004). Contribution of self-efficacy theory to career counseling: A person perspective. *The Career Development Quarterly*, 52, p.341.

(一) 表現成就

個體過去在生涯領域中的親自經驗，包括其在生涯各階段的發展狀況、生涯成就等。若個體在某一生涯階段的發展狀況良好，將可提高個體對於本身生涯自我效能的預期；反之，若該生涯階段的發展情形不佳或面臨挫折，則這些失敗的生涯經驗將會降低預期。因此，若要提升生涯自我效能，便要使其獲致成功的生涯表現成就。

（二）替代學習

生涯自我效能的形成並非全來自個體的直接經驗，有時也會源自於觀察他人的生涯發展經驗，或是根據他人面臨生涯阻礙時的解決方式，產生替代性經驗的學習，以作為自己的生涯參考，進而形成其生涯自我效能的來源。

（三）語言說服

個體經由他人的肯定與鼓勵，相信自己可以達成某種生涯目標。不過這種方式沒有可靠的經驗基礎，可能在個體再度遭逢挫折時消失。因此，語言說服對生涯自我效能的影響較小，需輔以有效的行為改變指導。

（四）情緒激動

個體面對壓力或困難情境時，由於情緒波動容易削弱個體的表現水準，因而降低其對自身能力的預期在生涯發展的過程中，若個體對於自己未來的生涯充滿了焦慮感，將影響其生涯自我效能可加強對焦慮的管理。

個體經由自我效能預期因素的影響，進而導致其在生涯面向有不同的行為產生，其主要影響為個體在生涯選擇、生涯表現，以及生涯持續三個面向。

（一）生涯選擇

個體面臨生涯相關活動的選擇，生涯自我效能會導致其只選擇或避免選擇某些生涯主題。例如，當個體自認為語文能力較差時，則其對語文方面職業的生涯自我效能預期便會較低，他會盡可能避開選擇語文領域的職業，進而影響其生涯發展方向。

（二）生涯表現

意指選擇後的表現，當個體對某方面的職業領域具有較高的生涯自我效能感，則他在面對該領域時，比較不會有焦慮產生，同時表現也會比其他在此方面生涯自我效能較低的人還好。

（三）生涯持續

個體面臨障礙或挫折時的持續性。當個體生涯自我效能偏高時，即使在發展

過程中遇到了生涯阻礙問題，仍會受到其生涯自我效能感的引導而堅持下去。反之，低生涯自我效能者，在遇到挫折時，容易選擇逃避放棄。

由上述可知，生涯自我效能可以了解並預測個體的生涯行為(李詠秋,2001)。Hackett 和 Betz (1981)也表示自我效能預期從行為方面來看，係指個人的認知態度，而此認知態度會使個人盡力發揮潛能，並追求有自信的職業，促使個人所行動的力量，其能影響個體在生涯發展中遇到阻礙時的克服行為。厲瑞珍(2001)指出學校是協助個人發展認知自我效能的重要場所，個人在這段時期累積有效的知識和技能供日後因應社會之用。對青少年階段來說，同儕的接觸更拓展了個人的自我效能，而即將長大成人的事實會促使個人發展面對生活各項事務的因應效能。因此，本研究將透探討大學生生涯自我效能，以瞭解其生涯自我效能概況，並調查學生個人特質、學業成就與家庭背景資料作為分析變項，以提供學校輔導學生生涯發展之依據。

伍、生涯自我效能相關研究

一、國外研究

Taylor 和 Betz (1983)針對大學學生實施生涯自我效能及其生涯決定量表測驗。結果發現大學生的生涯自我效能期待與所有的生涯未定向層次皆呈現負相關。亦即生涯自我效能預期高者，其生涯方向較為確定；生涯自我效能預期低者，其生涯方向較不確定。他們同時指出，低生涯自我效能期待會使個人避免採取某些行為，以至於使其生涯仍停留在未定向的狀態中，進而造成生涯阻隔。Betz 和 Voyten 在 1997 年探討大學生的自我效能與結果期待，及其對生涯探索、生涯決定的影響。結果發現自我效能信念可有效預測生涯未定向的情形，而結果期待則可預測生涯探索的意向；高自我效能信念將可使個體的生涯趨於定向狀態(李詠秋,2001)。

二、國內研究

厲瑞珍(2001)針對南部地區大學應屆畢業生，探討其自我統合危機與生涯自我

效能之情形。發現自我統合程度愈高者，其生涯自我效能愈高。李詠秋（2001）探討原住民大學生的生涯發展狀況、生涯自我效能與生涯阻礙因素之間的相互關係及預測力。該研究也發現，生涯發展狀況與生涯自我效能之間有正相關，且生涯自我效能對其生涯探索有顯著的預測力。鄭靖芬（2004）針對師範學院生與一般大學校院教育學程生，探討其就讀歸因、生涯自我效能、自我認定狀態與任教承諾。發現生涯自我效能因學校及個人背景變項的不同，而有差異存在，且能有效預測其任教承諾，表示生涯自我效能高者，有較好的生涯定向情形。張佳晏（2004）探討大學女生的生涯自我效能與其生涯成熟、生涯阻隔之研究亦發現，生涯自我效能高者，其生涯成熟的發展較佳。而生涯自我效能低者，其生涯發展上所遭受的阻隔相對較大。任蕙玲（2005）探究研究生的生涯決策自我效能與生涯阻礙，以瞭解研究生的未來職業選擇情形，其研究發現研究生的生涯決策自我效能與生涯阻礙有顯著負相關。許慧香（2007）針對大專應屆畢業生生涯自我效能及就業服務需求之現況研究發現，大專應屆畢業生參與就業服務活動情形、就業服務需求與生涯自我效能有正相關，表示參與就業服務活動有助提升生涯自我效能的提升。

綜合上述，生涯自我效能在生涯發展的關係中。生涯自我效能為影響個體生涯發展過程的重要因素，生涯自我效能能夠有效預測生涯未定向的現象，自我效能愈高者，其生涯愈趨於定向狀態，兩者之間具有預測力。在生涯阻礙與生涯自我效能間，則為負相關。由於生涯自我效能會直接影響生涯選擇及發展，因此，本研究以生涯自我效能為探討重點。

陸、生涯自我效能的測量

Taylor 和 Betz(1983)首先發展出生涯決策自我效能的測量，係根據 Crites 生涯成熟模式，該模式量表探究五個面向，依序為參與生涯選擇過程、決定職業方向、自我決策、選擇因素的偏好，以及生涯選擇的概念。而這些面向所反應的是

生涯決定的進程，從了解自己及職業信息，進而選擇規劃，還有遇到問題解決的歷程。即自我評價、蒐集職業資訊、目標選擇、未來規劃、問題解決等五個部份。Taylor 和 Betz(1983)將這五個部份編製成生涯自我效能量表，此量表主要測量個體成功完成生涯決策任務的自信程度。而國內許多生涯自我效能量表，皆根據此量表翻譯及改編而來。整理如表 1。

表 1
生涯自我效能量表採用之相關文獻

研究者	研究題目	研究工具
謝宏惠 (1990)	大專生性別角色、場地獨立性、決策型態、生涯自我效能與生涯不確定之相關研究	生涯決策自我效能量表 (參考 Betz 與 Taylor 編訂的 CDMSE 自編而成)
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	生涯決策自我效能量表 (參考 Betz 與 Taylor 編訂的 CDMSE 自編而成)
李詠秋 (2001)	原住民大專生生涯發展狀況、生涯自我效能與其生涯阻礙之關係研究	生涯決策自我效能量表 (採用謝宏惠修訂 Betz 與 Taylor 所編製之生涯決策自我效能量表)
厲瑞珍 (2001)	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	生涯決策自我效能量表 (採用謝宏惠修訂 Betz 與 Taylor 所編製之生涯決策自我效能量表)
張佳晏 (2004)	大學女生之生涯自我效能與其生涯成熟、生涯阻隔及因應策略之相關研究	生涯自我效能量表 (採用黎麗貞修訂 Betz 與 Taylor 所編製之生涯決策自我效能量表)
劉靖芬 (2005)	師範學院生與一般大專院教育學程生就讀歸因、生涯自我效能、自我認定狀態與任教承諾之比較研究-以臺南地區為例	生涯自我效能量表 (採用李詠秋修訂謝宏惠所編製之生涯決策自我效能量表)
簡君倫&連廷嘉 (2009)	大專生性格類型、生涯自我效能與生涯決定之相關研究	生涯決策自我效能量表 (參考 Betz 與 Taylor 編訂的 CDMSE 自編而成)
翁若雲 (2011)	大專生生涯自我效能、生涯成熟與心理幸福感之結構方程模式分析	生涯自我效能量表 (採用簡君倫&連廷嘉修訂 Betz 與 Taylor 所編製之生涯決策自我效能量表)

第三章 研究方法與實施

本章將分兩節闡述研究的方法與實施過程。第一節介紹量表編製的過程、方法及計分方式。第二節闡述預試的進行及分析方式等。

第一節 量表編製

本研究的主要目的，是從回顧過去生涯相關領域文獻，發展有效的生涯自我效能量表，希望能夠依據此量表探討中山大學學生的生涯自我效能現況，企能提供學校輔導學生之應用和回饋。因此，透過閱讀相關領域文獻與研究後，依據 Bandura 對於「自我效能」的定義，並從生涯發展領域瞭解個體生涯與自我效能之關係，加以整理分析。

本研究所採用的「生涯自我效能量表」，係經由文獻探討後發現，大多數的研究均使用或編製 Taylor 和 Betz (1983)所編製的「生涯決策自我效能量表」(Career Decision-Making Self-Efficacy Scale，簡稱 CDMSE)為基礎，加以修訂改編而成。在考量研究目的及對象後，本研究也以此量表為基礎，然而 Taylor 和 Betz (1983)指出該量表所採用的項目內容，是生涯決策過程中的重要決策，然而其項目內容不可能包括所有可能的進程行為，因此隨著群體不同，應加以修改。考量其背景時空環境與現況已經不同，距今也已經約三十年，且本研究對象為國立中山大學的大學生，因此經文獻探討後，加以建置為適合本研究情境之量表。

此外，林清文 (1994) 指出生涯不確定即是指個人迄未選出或決定未來將從事何種職業活動，以做為其生涯準備之不確定狀態。而 Taylor 與 Betz (1983)指出生涯不確定學生具有四個特徵，分別是：不明確的認定感和缺乏自我瞭解、不良的決策技巧、缺乏生計資料、缺乏蒐集資料的技巧。而兩者的研究都指出，生涯自我效能與生涯確定具有高度相關。國內學者的研究發現，也都呈現相同的研究結果 (李詠秋，2001；厲瑞珍，2001；劉靖芬，2005)。因此，本研究再酌以參考林清文 (1994) 的生涯不確定量表，編修為反向題。最後，將生涯自我效能分

為「自我瞭解與評估」、「目標選擇與決定」、「職業探索與行動」等三個層面，茲將各層面之意義分述如下：

一、自我瞭解與評估

指大學生對「我能經由不斷地探索、學習、清楚自己的優缺點，瞭解自己，以發揮所長，克服缺點，在生涯發展過程中有所成就」的信心程度。

二、目標選擇與決定

指大學生對「在多元、變動的社會中，能做出正確選擇與判斷，且能多方蒐集資料，擬定最佳目標」的信心程度。

三、職業探索與行動

指大學生對「清楚知道自身想要的職業，並能加以蒐集相關資料，進行職業喜好探索之行動」的信心程度。

初稿建置完成後，本研究邀請兩位校外專家進行審核，以提高內容效度。審核專家有兩位，分別為教育領域專家以及心理計量專家。經過專家審核後，再次與指導教授討論，進行修審試題，最後得到預試用量表，共計 83 題，各向度題數分別為 25 題、36 題及 22 題。採四點量表的作答形式，從「非常沒信心」、「沒有信心」、「有信心」到「非常有信心」。計分方面則依序為 1,2,3,4。至於反向題的計分析序則為 4,3,2,1。

第二節 資料處理與分析

本研究根據前述文獻探討，並參考國內多位相關領域研究問卷編製成問卷初稿，經由預試刪除不適配的題目，最後修改成正式問卷。資料分析處理流程如圖 3 所示：

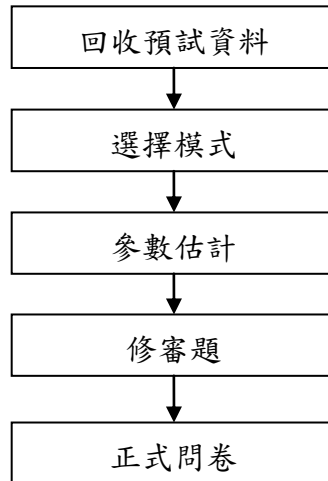


圖 3 資料分析處理流程圖

以下就資料處理與分析過程予以說明：

一、回收預試資料

(一) 抽取樣本

本研究採用立意抽樣法抽取研究樣本，每學院隨機抽取兩個班級，受試者均為目前就讀於國立中山大學各學院一至二年級學生。預訂施測人數是透過各系所回報的參與班級，將班級人數加總，共計 665 人。然而，由於施測地點在電腦教室，並沒有每位學生都到電腦教室進行施測，實際前來施測人數 410 位，剔除無效問卷 1 份。因此，線上受測的人數得到有效樣本 409 份，回收率為 62%。表 2 係針對受試樣本在每一個人口統計變項上，所做的描述性統計。

表 2
各學院受試樣本的人口統計變項

學院別	性別		年級		家庭社經地位			各學院 總人數	學院 人數 百分比
	男	女	一	二	低	中	高		
理學院	52	18	42	28	3	45	22	70	17%
工學院	39	8	16	31	4	26	17	47	12%
文學院	14	41	44	11	2	37	16	55	13%

(續下頁)

管理學院	40	96	59	77	2	92	42	136	33%
海洋學院	40	11	13	38	3	38	10	51	13%
社會科學院	19	31	0	50	3	33	14	50	12%
總和	204	205	174	235	17	271	121	409	100%
百分比	50%	50%	43%	57%	4%	66%	30%		

資料來源：本研究整理

(二) 施測方式

本量表施測時，因為結合其他兩份量表，共計題數為 287 題。由於擔心題數過長，造成受試者填答疲乏，進而影響其作答結果。因此，各量表經由電腦隨機選題，每位受試者在各量表作答十題，所以本研究量表全部 83 題，每位受試者經由電腦選題，隨機作答十題。每道試題被作答的次數為 40 到 65 次。

二、選擇模式

經由預試回收完資料後，進行資料分析。由於本研究量表皆為李克特氏量表，且計分方式都一致，皆為四點計分，因此採用評等量尺模式(rating scale model, RSM;Andrich,1978)進行分析資料。此種模式假定所有題目都使用相同的閾參數，當量表為等距客觀的量尺時，會讓受試者在閾值的界定較為一致，此時資料與模式的適配度就會較高，使用 RSM 分析時，便能得到正確的結果。(施慶麟、王文中，2006)

三、參數估計

本研究使用電腦軟體 ConQuest 2.0 (Wu, Adams, & Wilson, 1998)，進行參數估計。在 Rasch 模式裡，必需知道受試者能力和題目難度，才能進行受試者間能力上的比較。因此我們必須經由參數估計，估計出最有可能的能力水準及題目難度。最常使用的參數估計方法，為最大概似估計法及貝式估計法。但是過去的研究顯示在這種情況下，最大概似估計法容易產生錯誤估計的情形。而貝氏估計法下「期望的事後估計值」(expected a posteriori; EAP)，在受試者能力的估計方面較為精確，因此本研究採取 EAP 進行受試者能力的估計。

四、修審題

本研究使用 ConQuest 估計試題參數，以及考驗試題與模式的適配情形。在試題與模式的適配度方面，如果調整後的 T 值介於 ± 2.00 之間，或是加權適配度指標介於 0.60 到 1.40 之間，表示試題與模式的適配度還算良好，因為加權後的適配度指標合理範圍在 0.60 到 1.40 之間，當此數據低於 0.6，表示試題可能與其它試題相關性過高，也就是該試題提供的建構效度與其他試題所提供的訊息重複性太高。而當此數據高於 1.40，則表示作答反應與模式所預期的誤差太大。因此，如果加權適配度指標與 T 值均不在合理範圍內，則表示試題與此模試不吻合，並且可能會干擾其他試題，因此不適合放在此量表內。本研究經由估計後，挑選調整後的 T 值沒有介於 ± 2.0 之間，且最不適配的試題予以刪除，進而重新估計，如此反覆實施，直至所有試題均在可接受的範圍內。

第四章 研究結果與討論

本章針對施測所收集到的資料進行分析，所得結果分為生涯自我效能計量特徵分析，背景變項與生涯自我效能關係兩部份進行說明。

第一節 模式適配度分析

在試題反應理論裡，通常會檢定模式與資料之間是否具有有良好的適配情形，以協助判斷修審試題，以免品質不良的試題日後被施測。如果調整後的 T 值介於±2.00之間，或加權後的適配度指標介於 0.60 到 1.40 之間，表示試題與模式的適配度良好。因此，當試題調整後的 T 值沒有介於±2.0之間，且加權後的適配度指標介於 0.60 到 1.40 之間，表示該試題與模式相當不吻合。本研究根據收集到的資料進行分析後，將其適配情形整理為表 3。從而可得知在自我瞭解與評估的部份，第 1-7、1-9、1-19、1-22 題不在適配範圍內；在目標選擇與決定的部份，第 2-7、2-10、2-11、2-28、2-34、2-36 題不適配；在職業與行動的部份，則為第 3-11 題不適配。

表 3

試題模式適配情形

ITEM	MNSQ	T	ITEM	MNSQ	T	ITEM	MNSQ	T	ITEM	MNSQ	T
1-1	0.75	-1.5	1-22	1.54	2.4	2-18	1.08	0.5	3-3	0.91	-0.4
1-2	1.24	1.2	1-23	1.02	0.2	2-19	0.86	-0.7	3-4	1.16	0.9
1-3	1.11	0.7	1-24	0.95	-0.2	2-20	0.74	-1.5	3-5	1.02	0.2
1-4	0.88	-0.6	1-25	0.69	-1.8	2-21	0.78	-1.2	3-6	0.70	-1.6
1-5	0.71	-1.4	2-1	0.77	-1.1	2-22	1.03	0.2	3-7	1.02	0.1
1-6	0.77	-1.3	2-2	1.17	1.0	2-23	0.84	-0.8	3-8	0.96	-0.2

(續下頁)

ITEM	MNSQ	T	ITEM	MNSQ	T	ITEM	MNSQ	T	ITEM	MNSQ	T
1-7	0.54	-3.1	2-3	1.24	1.2	2-24	0.73	-1.5	3-9	1.15	0.7
1-8	1.13	0.7	2-4	1.43	1.9	2-25	1.38	1.8	3-10	1.09	0.5
1-9	0.57	-2.5	2-5	0.94	-0.3	2-26	1.47	2.0	3-11	0.59	-2.3
1-10	0.67	-1.8	2-6	1.12	0.6	2-27	1.14	0.8	3-12	0.74	-1.4
1-11	0.75	-1.5	2-7	0.58	-2.5	2-28	1.45	2.3	3-13	0.97	-0.1
1-12	0.82	-1.0	2-8	1.18	0.9	2-29	1.14	0.7	3-14	1.05	0.3
1-13	1.02	0.2	2-9	1.15	0.8	2-30	1.38	2.0	3-15	0.62	-2.1
1-14	0.82	-0.9	2-10	1.79	3.2	2-31	0.94	-0.2	3-16	0.63	-2.2
1-15	1.03	0.2	2-11	0.38	-3.6	2-32	0.60	-2.7	3-17	1.24	1.3
1-16	1.01	0.1	2-12	0.73	-1.6	2-33	1.13	0.7	3-18	1.02	0.1
1-17	0.71	-1.7	2-13	0.65	-1.9	2-34	1.44	2.2	3-19	1.15	0.8
1-18	0.83	-1.0	2-14	0.75	-1.4	2-35	1.13	0.7	3-20	1.31	1.6
1-19	1.91	3.8	2-15	1.48	2.0	2-36	1.45	2.1	3-21	1.24	1.3
1-20	1.15	0.9	2-16	0.88	-0.5	3-1	0.66	-2.1	3-22	0.96	-0.2
1-21	1.19	1.0	2-17	0.79	-1.0	3-2	0.82	-0.9			

註：MNSQ 為加權適配度

由於極不適配的試題可能會影響其他試題的適配程度。因此，本研究將最不適配的題目予以剔除，進而重新估計，直至所有試題皆在適配的範圍內。總共估計 12 次，刪除 11 題，最後正式量表為 72 題，將其難度及適配情形整理為表 4。從表 4 可知，調整適配度指標不在 0.60 到 1.40 範圍內的僅有 1-21 題，然而其 t 值為 2，仍在可接受的範圍內，因此該試題的適配度可以接受。此外，第 1-7 題及第 2-13 題調整後的 T 值不在 ± 2.0 之間，由於試題的適配度皆在接受範圍內，因此這兩題可視為與模式適配。

表 4

試題參數估計

ITEM	ESTIMATE	MNSQ	T	ITEM	ESTIMATE	MNSQ	T	ITEM	ESTIMATE	MNSQ	T
1-1	-0.33	0.83	-1.0	2-3	0.09	1.17	0.9	2-34	0.53	1.32	1.7
1-2	-1.57	1.23	1.2	2-5	-1.82	0.93	-0.3	2-35	-0.45	1.16	0.9
1-3	-1.73	1.15	0.9	2-6	-0.85	1.28	1.2	3-1	-1.65	0.73	-1.6
1-4	-0.32	0.96	-0.2	2-8	-0.55	1.09	0.5	3-2	-1.48	0.76	-1.3
1-5	-0.79	0.84	-0.7	2-9	-0.50	1.07	0.4	3-3	-0.67	0.90	-0.5
1-6	-0.36	0.73	-1.5	2-12	-1.43	0.66	-2.0	3-4	-0.91	1.15	0.8
1-7	-0.91	0.63	-2.4	2-13	-1.46	0.60	-2.2	3-5	-0.72	1.07	0.4
1-8	-1.31	1.18	0.9	2-14	-0.57	0.71	-1.7	3-6	-0.64	0.74	-1.3
1-10	-0.30	0.66	-1.9	2-16	-1.29	0.84	-0.7	3-7	-0.54	0.96	-0.2
1-11	-1.07	0.91	-0.5	2-17	-1.15	0.80	-0.9	3-8	-0.77	0.99	0.0
1-12	-1.19	0.89	-0.6	2-18	-0.34	0.88	-0.6	3-9	-0.92	1.07	0.4
1-13	-2.05	1.07	0.4	2-19	-0.60	0.71	-1.6	3-10	-0.26	1.19	1.0
1-14	-1.57	0.80	-1.0	2-20	-2.39	0.74	-1.5	3-11	-0.53	0.64	-2.0
1-15	-0.34	1.06	0.3	2-21	-0.12	0.88	-0.6	3-12	-1.18	0.85	-0.7
1-16	-1.36	1.06	0.4	2-22	-1.20	1.00	0.1	3-13	-0.47	1.21	1.1
1-17	-0.55	0.77	-1.2	2-23	-0.28	0.72	-1.6	3-14	-1.06	0.90	-0.4
1-18	0.08	0.94	-0.3	2-24	-0.30	0.66	-1.9	3-15	-1.03	0.63	-1.9
1-20	0.41	1.19	1.1	2-25	0.39	1.36	1.7	3-16	-1.80	0.70	-1.7
1-21	0.24	1.42	2.0	2-26	-1.06	1.38	1.6	3-17	-1.72	1.25	1.3
1-23	0.02	1.23	1.2	2-27	-0.01	1.19	1.0	3-18	-0.21	1.14	0.8
1-24	0.69	1.05	0.3	2-29	-0.01	1.04	0.3	3-19	-0.60	1.36	1.7

(續下頁)

ITEM	ESTIMATE	MNSQ	T	ITEM	ESTIMATE	MNSQ	T	ITEM	ESTIMATE	MNSQ	T
1-25	0.37	0.81	-1.1	2-30	0.38	1.34	1.9	3-20	-1.51	1.28	1.4
2-1	-1.92	0.78	-1.1	2-31	-1.41	0.94	-0.2	3-21	0.08	1.31	1.6
2-2	-1.34	1.27	1.4	2-33	-0.47	1.11	0.6	3-22	0.36	0.99	0.0

資料來源：研究者整理。

進行修審題後，本研究獲得的試題結構圖如下：

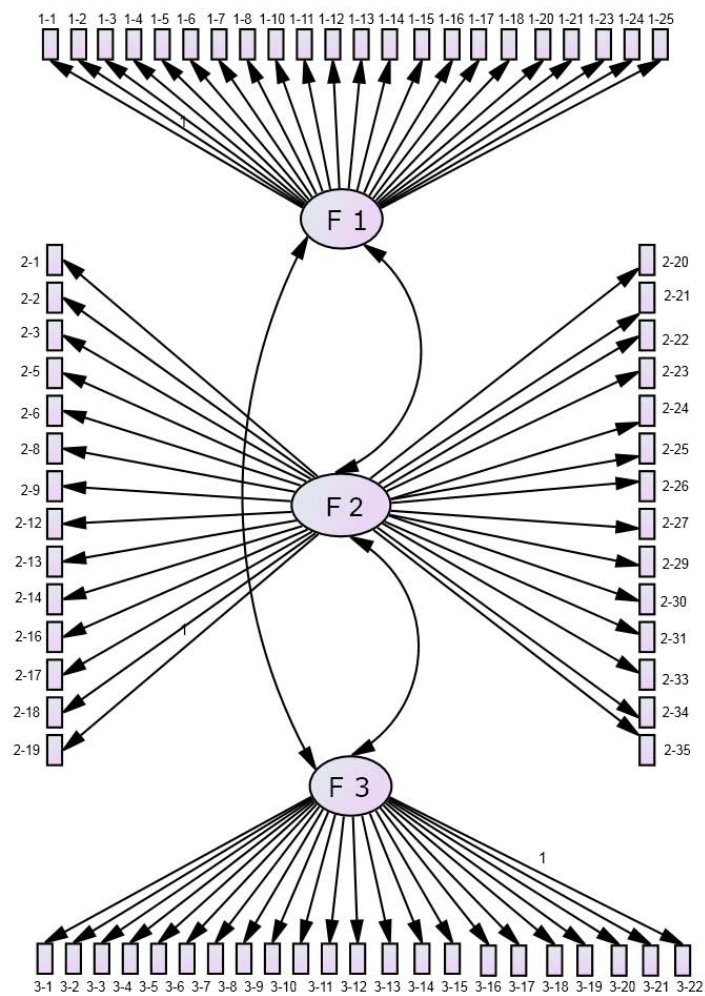


圖 4 試題結構圖

第二節 難度及信度指標

一、難度

根據學者提出難度值在-3~3 之間，表示試題並無過度困難及簡單的情形，由表 4 可得知，各試題的難度介於-2.39 到 0.69 之間，皆無超出此範圍，但整體試題難度偏向簡單。

二、信度

各向度的信度分別為 0.67，0.68，0.59，信度雖然不高，但尚在可信的範圍內。由於各題施測的受試人數在 40 到 65 之間，而在 IRT 進行試題模擬，建議的試題被施測次數為至少 200 次，因此本次施測人數不多的情形下，導致受試者的異質性偏低，由表 5 可以得知，受試者異質性低，分別為 0.49、0.39 及 0.30，可能是導致信度不高的原因。圖表上三角形，0.39、0.31、0.29 係指共變數，而下三角形 0.88、0.80、0.85，則是代表各向度的相關情形，因此，本量表各向度間相關情形頗高。

表 5

共變與相關矩陣

	Dimension 1	Dimension 2	Dimension3
Dimension 1		0.39	0.31
Dimension 2	0.88		0.29
Dimension 3	0.80	0.85	
Variance	0.49	0.39	0.30

資料來源：研究者整理。

三、受試者潛在能力及試題難度分佈

由圖 5 可得知，在三個向度內，受試者大致呈現鐘型分配曲線，能力值介於

±2.0之間。整體來說，試題對受試者而言難度偏向簡單。

	向度 1	向度 2	向度 3	試題
	X			
		X		
2			X	
	X			
	X			
		X		
	X	X		
	X	X		
	XX	X	X	
	X	X	X	
	X	X	X	
1	XX	X	X	
	XX	XX	X	
	XX	XXX	XX	
	XXXX	XXXX	XXXX	21
	XXXX	XXXX	XXXX	
	XXXXX	XXXXX	XXXXXX	49
	XXXXX	XXXXX	XXXXXX	18 22 42 46
	XXXXX	XXXXXXXXXXXXXXXXX		72
	XXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX		19
	XXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXX		25
0	XXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXX	17 20 44 71
	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX		45
	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX		38
	XXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	40 60 68
	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXX	1 4 6 9 14 35 41
	XXXXXX	XXXXXX	XXXXXX	48 50 63
	XXXXX	XXXXXX	XXXXXX	16 28 29 32 57 61
	XXXXXX	XXXXX	XXXXX	36 56 69
	XXXXX	XXXX	XXXX	53 55
	XXXX	XXX	XXX	5 27 58
	XXX	XXX	XX	7 54 59
-1	XXX	XXX	XX	65
	XX	XX	X	10 43 64
	XX	X	X	11 34 39 62
	X			8 33
	X	X	X	15 24
				30 31 47 52
	X			2 13 70
				51
				3 67
	X			26 66
				23
-2				12
				37

圖 5 潛能分配和反應模式對照圖

註：每個 X 代表 3 個受試者

四、階難度的參數估計

由於分析之試題，為李克特四點量表。故會有階難度的存在，階難度估計值應該由小到大排列，通過的難度值越高，獲得越高的分數。本量表階難度分別為-2.32、-0.21、2.52，有符合上述規則，表示闕值之間的編排沒有問題。而加權後的適配度指標為:1.96、1.28、1.79 及 1.78。調整後的 T 值則分別為 6.3、4.1、9.5 及 10.5。以上資料大致顯示低分容易高分難的順序，且各階難度誤差小，表示估計結果精確，但不論適配度指標或 T 值都很大，代表階難度的適配情形差，但整體而言，階難度估計合乎順序性。

表 6

階難度參數估計

step	ERROR [^]	ESTIMATE	MNSQ	t 值
0			1.96	6.3
1	0.04	-2.32	1.28	4.1
2	0.03	-0.21	1.79	9.5
3		2.52*	1.78	10.5

資料來源：研究者整理。

*代表參數固定

第五章 研究結論與建議

本章針對建置之生涯自我效能量表的分析結果，及生涯自我效能的表現情形與背景變項之關係，提出統整的結論與建議。

第一節 研究結論

本研究的目的是建構出衡量學生生涯自我效能的量表，以供量表實務上的應用及相關建議。根據回顧過去文獻後，加以修改建構量表，得到自我瞭解與評估、目標選擇與決定，以及職業探索與行動等三個向度，以作為評估生涯自我效能之面向。根據研究結果的適配度指標進行修審題，將最不適應之試題，予以剔除，經過 12 次的參數估計後，最後得到 72 題試題。在自我瞭解與評估的向度有 22 題；在目標選擇與決定的向度有 28 題；在職業探索與行動的部份則為 22 題。各試題的難度介於 -2.39 到 0.69 之間，表示試題並無過度困難及簡單的情形，但整體試題難度對受試者而言偏向簡單，意指整體受試者在此量表的表現情形不錯，此點與翁若雲（2011）的研究相似，其研究並指出大學生對自身的能力與興趣已有相當程度的了解。

各向度的信度分別是 0.67, 0.68, 0.59，雖在可信範圍內，但信度值並不高，因為理想的信度值應在 0.70 以上。研究者認為可能是受試者間變異性過低的情形，分別是 0.49、0.39 及 0.30，所以影響了信度的表現。

由於本量表為李克特氏量表，皆為四點計分，所以採用 RSM 模式進行參數估計，因此所有試題共用一組階難度。階難度的部份顯示低分容易高分難的順序，且各階難度誤差小，但不論適配度指標或 T 值都很大代表階段適配度差，根據與教授討論的結果，可能是因為各向度的階難度並不同，但整體而言，階難度估計合乎順序性。

第二節 研究限制

本研究因為受試者參與的意願低，雖然由各學院抽取兩班學生進行施測，但實際前來進行施測的人數並不多。因此，後續研究會陸續增加受試樣本人數，並增加測驗長度，以持續驗證「生涯自我效能量表」之信度。並以此份量表進行更多的實證研究，以驗證其適用性及構面，使這份量表更具代表性。

第三節 研究建議

根據量表分析的研究結果，本研究得到了一些建議：

一、謹慎運用量表分析結果

生涯自我效能量表是個人目前心理狀態的展現，可能會隨著時間或空間的轉變而不同，因此諮商輔導實務工作者應審慎解釋施測的結果。

二、探討背景變項關係

本研究因為受限於時間的限制，僅針對量表品質加以建置，後續研究將探討背景變項關係，以協助學校輔導跟政策，更準確的改善方向。

三、改進分析方法

本研究的信度值並不高，且階難度的適配度指標及 T 值都過高。經檢討過後，可能各向度及各試題採用單一的閾值，無法正確顯示各向度的階難度情形，後續研究建議採用 RE-RSM 進行分析，可排除受試者主觀意見差異的因素。而各向度分別進行階難度的檢驗，因為各向度可能有各自的閾值。

參考資料

一、中文部份

任蕙玲(2005)。研究生生涯決策自我效能暨生涯阻礙對未來職業選擇適配性之研究(未出版之碩士論文)。國立交通大學，新竹市。

李詠秋(2001)。原住民大學生生涯發展狀況、生涯發展自我效能與其生涯阻礙因素之關係研究(未出版之碩士論文)。國立新竹教育大學，新竹市。

林幸台(1987)。生計輔導的理論與實施。台北市:五南。

林清文(1994)。大學生生涯發展問卷編製及大學生生涯決定狀態調查研究。彰師大輔導學報，17，172-255 頁。

施慶麟&王文中(2006)。評等量尺之 Rasch 分析。教育與心理研究，2，399-421。

翁若雲(2011)。大學生生涯自我效能、生涯成熟與心理幸福感之結構方程模式分析(未出版之碩士論文)。國立台南大學，台南市。

許慧香(2007)。大專應屆畢業生生涯自我效能與就業服務需求關係之研究~以雲嘉南地區為例(未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。

張佳晏(2004)。大學女生之生涯自我效能與其生涯成熟、生涯阻隔及因應策略之相關研究(未出版之碩士論文)。國立台南大學，台南市。

黃天中(1998)。生涯規劃概論—生涯與生活篇。台北市:桂冠。

楊錦登(2007)生涯自我效能之探討。諮商與輔導，264，44-48。

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。

廖佳音(2009)。工作特性對工作績效之影響-工作負荷認知與自我效能感調節效果之探討(未出版之碩士論文)。國立中央大學，桃園縣。

劉靖芬(2005)。師範學院生與一般大專院教育學程生就讀歸因、生涯自我效能、自我認定狀態與任教承諾之比較研究-以臺南地區為例(未出版之碩士論文)。國立台南大學，台南市。

- 厲瑞珍(2001)。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(未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 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，高雄市。
- 蔡順良(2008)。青少年多向度自我效能量表編製五驗證。教育心理學報，39，105-126。
- 謝宏惠(1990)。大專生性別角色、場地獨立性、決策型態、生涯自我效能與生涯不確定之相關研究。國立台灣師範大學，台北市。
- 簡君倫&連廷嘉(2009)。大學生性格類型、生涯自我效能與生涯決定之相關研究。諮商與輔導學報，21，39-69。
- 饒紋慈(2010)。教育大學學生工作價值觀與生涯自我效能關係之研究(未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學，屏東市。
- 羅詩誠(2002年9月號)。八年級準備迎戰全球人才。遠見雜誌，195。取自
http://www.gym.com.tw/Boardcontent_8146.html

二、英文部份

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- 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., & Hackett, G. (1986). *Applications of self-efficacy theory to understanding career choice behavior*. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4, 279-289.
- Borgen, F. H. (1984). Counseling psychology. *Annual Review of Psychology*, 35, 579-604.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and Crisis*. New York: Norton.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. (1951). *Occupational Choice: An Approach to a General Theory*. New York: Columbia University Press.
- 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.
- Tiedeman, D. V., & Oitara, R. P. (1963). *Career development: Choice and adjustment*. N.Y. College Entrance Examination Board.
- Wu, M. L., Adams, R. J., & Wilson, M. R. (1998). *Acer ConQuest*. Melbourne, Victoria, Australia: Australian Council for Education Research press.