

大三生心理社會發展、人際滿意度與課外經歷 對其畢業後就業力之預測

蕭佳純、方斌、陳雯蕙*

本研究以臺灣高等教育整合資料庫所釋出的「2005學年度大三學生問卷調查」及「2005學年度大學畢業後一年問卷調查」共12,749位學生為研究樣本進行分析，以瞭解大三生的心理社會發展、人際滿意度、課外經歷等因素對於就業力的直接影響，以及心理社會發展透過人際滿意度與課外經歷兩個中介變項對於就業力所造成的間接影響。經由結構方程模式分析後，整體模式所獲得的指數顯示模式可被接受。對整體效果的分析顯示，心理社會發展對人際滿意度、就業力；人際滿意度對課外經歷；與課外經歷對就業力皆有顯著影響，而這些影響除了可透過直接效果之外，心理社會發展對就業力的影響路徑還可透過人際滿意度與課外經歷的中介影響而形成。

關鍵詞：人際滿意度、心理社會發展、就業力、課外經歷

* 蕭佳純：國立台南大學教育系副教授

3687108@yahoo.com.tw

方斌：國立成功大學企業管理研究所博士

陳雯蕙：國立台南大學教育經營與管理研究所碩士

The Impact of Psychosocial Development, Interpersonal Relationship Satisfaction, Extracurricular Experiences on College Juniors' Employability

Chia-Chun Hsiao, Pin Fang, & Wen-Hui Chen*

The research aims to explore the relationships among psychosocial development, interpersonal relationship satisfaction, extracurricular experience and juniors' employability in university. The samples are drawn from the survey of juniors of 2005 academic year and 2005 university graduates in the Taiwan Integrated Postsecondary Education Database (TIPED), in which a total of 12,749 are included in the sample. By using Structural Equation Model (SEM), the results shows that the influence of psychosocial development on interpersonal relationship satisfaction and employability, interpersonal relationship satisfaction on extracurricular experience and employability, and extracurricular experience on juniors' employability are evident. Further more, interpersonal relationship satisfaction and extracurricular experience have a significant mediating effect on the relationship between psychosocial development and juniors' employability.

Keywords: *employability, extracurricular experience, interpersonal relationship satisfaction, psychosocial development*

* Chia-Chun Hsiao: Associate Professor, Department of Education, National University of Tainan

Pin Fang: Doctor, Department of Business Administration, National Cheng-Kung University

Wen-Hui Chen: Master, Graduate Institute of Educational Entrepreneurship and Management, National University of Tainan

大三生心理社會發展、人際滿意度與課外經歷 對其畢業後就業力之預測

蕭佳純、方斌、陳雯蕙

壹、緒論

全球化知識經濟衝擊及勞動市場急遽變化，這一代大學生在進入職場時須具備能滿足新經濟要求的就業力，才能成功在職場發展（行政院青輔會，2006）。再綜觀全球人口在過去十年裡增加了 13%，但青年人口就業率僅增加 3.8%，加上往年求供比，每位求職者平均工作機會維持在 1 以上，現在已掉到 0.6-0.8 之間，可見擁有高學歷也無法保證順利就業（高泉錫，2009）。加上我國大學錄取率接近百分百情形下，教育制度與課程似乎未能適當配合急速轉變中的技術和工作要求，造成學校到工作間轉銜困難而無法順利就業（Barry, 2005；Wang, 2003；田玉霞、鄭雅惠，2009；何政光，2009；李文欽，2007；林雅雯，2008；陳德華，2005；黃毅志、陳怡靖，2005；蓋浙生，2004；劉孟奇、邱俊榮、胡均力，2006），而這種失衡不但須由政府政策來改善，也須配合各校發展遠見才能得以調整（徐錦興，2009；賴樹立，2008）。綜合上述可知，大學生就業力的培育及了解其相關影響因素有其重要性。

在丁玉珍（2009）和謝秀芳（2009）研究中都提及大學生在學期間即應規劃就業前準備工作，包含職業興趣探索、職業價值觀與就業態度、職涯規劃、職場趨勢和參與提升就業力與認知等相關課程學程，才能緩和從學校零經驗至全職就業間之轉銜落差。而大學教育階段中學生的心理社會發展對於自己就業行為、態度、能力可提供支持與架構，且因為學校是社會縮影更可說是培養就業力成長的所在，而此階段也是必須發展認知自主、情感自主、行為自主的重要階段，對於大學生的就業力影響甚鉅（Case, 2008；Friedler, Tan, Peer, & Shneiderman, 2008；Jackson & Shenton, 2010；Karagozoglu, 2008；McNally & Irving, 2010；Tait, 2009；Topping, Samuels, & Paul, 2007；Yudelso, Medvedeva, & Crowley, 2008；林惠雅，2007a，2007b；邱文彬，2004；

曾文志，2008；劉鎔毓，2003）。而根據 Erikson 心理社會發展理論發現大學生處於自我認同與混淆的階段任務，因此為使其能順利奠定良好就業力基礎，重要的課題便是評估大學生心理社會發展情形（Arnett, 2000；Marcia, 2002；Whitbourne, Sneed, & Sayer, 2009），俾供了解與培育大學生就業力之參考依據。由此可知，心理社會發展情形納入討論對大學生的就業力影響探討有其重要性，也為本研究動機之一。

此外，既有文獻（Carmmarota, 2003；Furlong & Cartmel, 2003；Robitschek & Woodson, 2006；Wilkinson & Yussof, 2005；陳舜芬、曾正宜、陳素燕，2006；黃益松、羅麗雲，2007；蕭佳純，2009）提及大學生要養成就業力的關鍵除了發展良好的社會心理，還可能因家庭社經地位、證照考取、人際關係、參與社團、工讀及在學成績等等複雜因素有所影響。且學者們（Downey, 2003；劉淑蓉，2007；劉若蘭、楊昌裕，2009）認為在學期間的經歷予以評價，隨年級及經驗不斷累積，類似感受經常重複，滿意度將有逐漸穩定趨勢並有其參考價值。而 Pascarella 和 Terenzini（2005）亦認為人際滿意度為大學生的成長經驗中一個重要關鍵因素，因為一個人是否滿意其所隸屬的團體，會影響其能力發展與社會適應（王春展，2004；田秀蘭，2000）。葉紹國、何英奇、陳舜芬（2007）更認為大學生若有較高滿意度，則他所習得能力也會越紮實。可知大學生的就業力除了可能受到心理社會發展的影響外，也可能受到人際滿意度及課外經歷的影響，所以了解人際滿意度對於就業力的影響為本研究動機之二；而了解課外經歷對於就業力的影響為本研究動機之三。

於此，可知心理社會發展為影響人際關係、課外經歷、就業力的重要因子，且人際關係亦會受到心理社會發展的影響（Downey, 2003；王春展，2004；田秀蘭，2000），是故研究者欲探討當人際滿意度在影響課外經歷與就業力的同時，是否也受心理社會發展的影響，亦指大學生的人際滿意度是否為心理社會發展與課外經歷、就業力之間的中介變項。但過去研究（Manuel, 2007；田弘華、田芳華，2008；林祖嘉、林建志，2002）甚少綜合討論上述變項對大學生就業力的中介作用。特別是大三生正好處於經歷過新生適應和試探大學生活等階段，應開始進行自我觀念的修正、人際關係試探及職業試探的發展，即主要任務是認識並接受生涯選擇的需要，進而培養相關能力、提升就業力（李易駿、古允文，2007；張慈宜、陳曉郁，2009）。所以本研究以大三生為對象，並綜合討論變項間的中介效果為本研究動機之四。綜上所述可知，本研究將大三生自評就業力作為研究重心，探討心理社會發展、人際滿意度與課外經歷對學生就業力的直接影響，以及人際滿意度與課外經歷在心理社會發展對就業力影響間所扮

演的中介效果，藉以釐清影響大學生就業力之因，希冀能建構出完整的就業力影響因素模式，以供未來高等教育培育學生之參考。

貳、文獻探討與假設推導

本研究欲探究心理社會發展、人際滿意度、課外經歷與就業力的關係，以下將分項探討各因素的影響。

一、就業力意涵

「就業力」自 1990 年以來已成為先進國家高度重視的青年政策議題，更將提升大學生就業力作為高等教育改革的主要驅動力之一（Brennan, Johnston, Little, Shah, & Woodley, 2001；Cranmer, 2006；行政院青輔會，2006）。就定義而言，澳大利亞於 2002 年出版的《未來所需的就業力》（Employability Skills for Future）白皮書中定義就業力為「個人所需具備的技能，其目的不只為了就業，也為了讓個人能在企業內進步，以實現個人潛能，並成功對企業的策略方向做出貢獻」，其「就業力架構」（Employability Skills Framework）將就業力歸納成八類，包括溝通能力、團隊合作能力、問題解決能力、原創與進取能力、規劃與組織能力、自我管理能力的學習能力、科技能力（行政院青輔會，2006；陳正良，2008）。在英國，學者 Harvey、Locke 與 Morey（2002）於《增進就業力，接受多樣性》一書中將就業力定義為「個人在經過學習過程後，能夠具備獲得工作、保有工作以及做好工作的能力」。從勞動市場角度看，良好的高等教育能使學生獲得良好工作，即使勞動市場在遭遇困難之時也能造就學生具備就業力（Knight, 2001），未來才能因應全球化與知識經濟挑戰（曾碧淵，2001，2009）。而在台灣，多數學者將就業力歸納成三類：有利於就業的態度與個人特質；自我行銷與職涯管理能力；具有學習的積極意願並能反思所學（行政院青輔會，2006；施建矗，2008）。

如前述，可知不同國家、學者對就業力內涵界定有所不同，綜括應包含擁有的知識、技能、與態度，也取決於使用這些資產的方式，以及如何在謀職時對雇主呈現這些內容的能力。若根據 Harvey 等人（2002）提出就業力應包含三個部分，分別是：具備專業知識並能運用於工作上，為專業知識運用能力；有利於就業的工作態度與合作能力，為工作態度與合作能力；職涯規劃管理與積極學習進取，為職涯規劃與學習

能力。而為了瞭解大學生的就業力表現，本研究串連高等教育資料庫的「2005 學年度大三學生問卷」以及後續追蹤的「2005 學年度大學畢業後一年問卷調查」之畢業生資料，將「就業力」定義為「由學習而得，為個人獲得工作、保有工作以及做好工作的能力」（王淑懿、彭森明，2006；王麗雲、彭森明，2009），並主要依據 Harvey 等人（2002）及多數專家學者的建議，將畢業後一年資料庫中的 15 個題項對照專家們所提出的內涵，作為本研究衡量就業力的指標。

二、心理社會發展對人際滿意度、課外經歷、就業力的影響

有關心理社會發展問題之探討，很多研究根據於 Erikson 心理社會發展理論（psychosocial developmental theory）為基礎，以此探討不同年齡階段自我統整的形成與職業成熟、人格特質、人際關係、適應問題、目標訂定及發展能力等比較研究（Arnett, 2000；Helson & Srivastava, 2001；Robitschek & Woodson, 2006；Schoon, Martin, & Ross, 2007）。而在心理學上的青年期是指從生理成熟到心智成熟的一段時期，然因身心兩方面的成熟每個人皆有差異，大體而論青年期約從十二歲至二十歲的一段時期（橫跨國、高中甚至延伸至大學），但是我國學生因社會、家庭環境影響有「發展延宕」的傾向，即青年年齡有向上、向下延伸的趨勢，故約 10 歲到大學畢業（23 歲）都可視為青年期（或稱青少年期），於此，我國大學生仍適用以心理社會發展理論來探討（Robitschek & Woodson, 2006；Schoon et al., 2007；林淑貞，2006；李新民，2009；葉亮吟，2010）。若進以針對有關大學生發展理論，其中尤以 Chickering（2010）的理論最有影響力，他以心理社會發展的角度出發，提出大學階段有七項重要發展任務，包括能力感、正負向情緒管理、自主性、成熟人際關係、自我認同、未來目標與整合感，並假設為連續模型，即前一任務會是後一任務的基礎，所以大學生心理社會發展會引起後續大學經驗的逐步發展，愈高年級愈能顯現達成目標任務以能實際運用至生活和工作上的能力（Foubert & Urbanski, 2006；Hayek, Carini, O'Day, & Kuh, 2002；Love & Talbot, 2009；Sarirete, Noble, & Chikh, 2010；Sneed, Whitbourne, & Culang, 2006；田秀蘭，2000）。

而大學生心理社會發展對於人際滿意度的影響方面，學生若心理社會發展成熟，將有助於大學生在校園內人際關係正向地成長、改變與發展（徐西森、連廷嘉、劉雅瑩、陳仙子，2002），而 Chickering 和 Reisser（2005）認為由人際關係亦可看出心理社會成熟獨立的一面，雖然大學生人際關係發展初始時可能只得進行與人有效的溝

通、被領導與領導、合作及實行團體工作的能力，然而直到建立起信任自己有能力獨立完成活動或處理問題，且在某種程度上與父母分化，將其轉為對同儕、師生及與行政人員的信賴相處關係，能從中學習獨立思考判斷、區辨外在的應要和內在的需要，至最終達到個人自主以後，便能整合這些技巧並有信心地經常去應用，使人際滿意度提高（Junco & Chickering, 2010；Mounts, Valentiner, Anderson, & Boswell, 2006；林淑貞，2006；楊錦登，2000）。故可知當大學生心理社會發展愈成熟，對人際滿意度也可能會愈高，據此，本研究發展假設一：大學生的心理社會發展會影響人際滿意度。

黃英忠、吳淑鈴、林昭秀、黃毓華、吳三江（2002）研究發現學生愈努力投入校園經驗（如社團與工讀），所經歷有價值的學習活動將會愈豐富，其獲益也會愈大。多數研究（Hayek et al., 2002；Naumann, Bandalos, & Gutkin, 2003；Robst, 2007, 2010；Torpey, 2008；Wittekind, Raeder, & Grote, 2010）也證實大學生心理社會發展與其參與社團和工讀有關，且彼此呈現正相關，即當心理社會發展情形愈佳對社團與工讀的收穫也相對較佳；相同的研究結果也在國內被發現（柴在屏，2006；陸大榮，2001；劉麗薇，2006）。由此可知，心理社會發展可能會對課外經歷有影響，據此本研究發展假設二：大學生的心理社會發展會影響課外經歷。

有研究（Hayek et al., 2002；Love & Talbot, 2009；Sarirete et al., 2010；Sneed et al., 2006）顯示大學生心理社會發展會引起後續大學經驗的逐步發展，尤以大三時期開始愈能顯現達成目標任務以實際運用至生活和工作上的就業力。如 Upcraft、Gardner 及 Barefoot（2005）曾提及大學生的心理社會層面的變化可視為影響就業力發展的關鍵重點。Foubert、Nixon、Sisson 和 Barnes（2005）也表示大學生心理社會發展在目標的發展、人際關係的成熟、學業自主及容忍接納差異方面，都會影響各種學習經驗的累積，而能在未來職場有更好的表現。是故，學生的心理社會發展、人際滿意度、課外經歷、學習成果彼此應有緊密正向關連。據此，本研究發展假設三：大學生的心理社會發展會影響就業力。

三、人際滿意度對課外經歷、就業力的影響

一個人是否被其所隸屬的團體接納，會影響其能力發展與社會適應，因此個人人際滿意度愈高代表在團體中與他人的互動方式愈是良好，將可使個人本身的許多需求被滿足，經由社會肯定與資源交流的方式，進而增進個人成長（王春展，2004；田秀蘭，2000）。過去研究顯示，學生越滿意校園中的人際關係，他們在有關學習議題方

面與教師及其他同學的接觸越多，尤其是課室外的時間，學生學習也就越多，情感發展與批判的技巧也越多，從事課外時間與就業力的發展也可能越好（劉若蘭、林大森，2011）。並有學者（Pascarella & Terenzini, 2005）意識到人際關係（如同儕、師生、與行政人員等）互動愈密切、愈良好者，愈有機會學習與他人之間的人際相處技巧與溝通模式，可幫助打開更寬廣的社交圈，進而接觸更多的課外活動經驗。故由此得知，人際滿意度之重要性可能促使學生課外經歷的增加。據此，本研究發展假設四：大學生的入際滿意度會影響課外經歷。

又，人際關係優劣可被視為能否具備適應不同環境的關鍵，更是求職擇業中非常重要的能力，因人際交往的能力即為與他人相處的能力，是人與人之間必然要發生的聯繫和關係，也是一種普遍的社會現象（Borghans, Weel, & Weinberg, 2006；Feng, 2004；Meng, 2010）。故如能正確、有效地在同儕、師生、與行政人員關係間處於良好的模式，必能從中習得如何協調處理人際關係，甚至建立有效的社會網絡，這將不僅影響到個人培養有利於就業的態度與個人特質，還可能藉以搜集到有利的就業信息以進行恰當的職業選擇，因而可據以提早培養就業力（Baym, Zhang, Kunkel, Ledbetter, & Lin, 2007；Stoetzer, Ahlberg, Bergman, Hallsten, & Lundberg, 2009；蔡芬芳，2007）。是以，當入際滿意度愈佳時，愈能累積個人的就業力。據此，本研究發展假設五：大學生的入際滿意度會影響就業力。

四、課外經歷對就業力的影響

多數研究（Dawn, Michael, & Richard, 2005；Goodman & Wood, 2005；Kuh, Gonyea, & Palmer, 2001；Kuh & Vesper, 2001；Laird, 2005）的結果指出，課外經歷中的社團和打工對學生的學習成果和養成未來就業的能力大抵有正相關，可使學生透過實際的參與，彌補課程的不足，達到課際的聯繫與統整。Billett（2005）與 Dale 等人（2006）的研究也指出學生課外經歷的意義在獲得財務的自由、學習到與工作相關及時間管理技能，對於累積就業力及面對未來職業選擇上，相較於其他無經驗者有較大的優勢。亦有學者（Dale et al., 2006；Zierold, Garman, & Anderson, 2005；陳昭雄、林合懋、張同廟、潘怡君，2006）提出課外經歷對與主修課程有關的成果可能為不利影響，亦或無顯著關連（Post & Pong, 2000；Warren, LePore, & Mare, 2000），但對於相關就業力的培養則都是投以正向肯定。在我國相關研究（郭進財、王秀華、林文煌，2009；劉奕蘭、陳素燕、曾正宜、陳素芬，2004；陳舜芬等人，2006；陳昭雄、林合懋，2006）

中，亦仍對課外經歷投入的程度越高收穫越多，予以正評，且認可對發展就業力的影響亦同。據此，本研究發展假設六：大學生的課外經歷會影響就業力。

五、人際滿意度、課外經歷的中介效果

大學生的人際滿意度除了是重要自變項外，也可能扮演中介的重要角色，有研究（Feng, 2004；Frymier & Houser, 2000；Gewertz, 2002；Meng, 2010；Thomas & Feldman, 2009；Zittoun & Perret-Clermont, 2009）指出滿意度會隨個體年級增長而逐漸穩定成長，可視為學習過程和學習成效的重要參考依據，因此當大學生人際滿意度高時，表示有較佳的人際圈，如在課外經歷也可能因人際關係互動密切而有投入程度上的差異，尤其此時期發展任務是與他人建立關係的開始，個人所經驗到的感受將會影響各方面的適應與發展。所以亦有研究（Beiswenger & Grolnick, 2010；Hansen, Skorupski, & Arrington, 2010；Thomas & Feldman, 2009；Wubbels, Brok, Veldman, & Tartwijk, 2006）指出當個體人際關係獲得滿足時，可能會為求不同自我認同的發展和獲取更多網絡資源，以及促使個人能力提升等，而再投入社團或工作。也就是說，假設學生對人際滿意度高時，可能會希冀加以培養或補強不足的能力而參與課外的活動，以奠基更多的就業力。於此可知，人際滿意度可能在大學生的心理社會發展與課外經歷間產生中介效果。據此，本研究發展假設七：大學生的心理社會發展會透過人際滿意度的中介而對就業力產生影響。

另一方面，本研究也假設即使大學生的心理社會發展不佳，但其人際滿意度佳時，則可能緩衝心理社會發展對課外經歷造成的負面影響，使大學生仍能具備優勢就業力，亦即心理社會發展雖可能對就業力有直接影響，但也可能經由在課外經歷方面有所努力而擁有優異的其他表現，使能具備較佳的就業力，是故，課外經歷也可能在心理社會發展與就業力間具有中介效果。據此，本研究發展假設八：大學生的心理社會發展會透過課外經歷的中介對就業力產生影響。而延續假設四與假設七，本研究進一步延伸假設九為：大學生的心理社會發展會透過人際滿意度、課外經歷的中介而對就業力產生影響；假設十為：大學生的人際滿意度會透過課外經歷的中介而對就業力產生影響；

因此基於前述學者觀點與相關研究，本研究將建構一個包含心理社會發展、人際滿意度、課外經歷及就業力的模式，而由於心理社會發展是大學生此時期不容忽視的重要階段性任務，其他相關態度、行為的延伸都可能因心理社會情形有所差異，因此

本研究假設心理社會發展會直接影響大學生對人際滿意情形、課外經歷的投入、就業力的養成，且進一步探究人際滿意度與課外經歷的主要效果與中介效果，故除假設人際滿意度與課外經歷會直接影響其就業力外，亦將人際滿意度與課外經歷視為大學生心理社會發展與就業力的中介變項，即本研究假設大學生的心理社會發展會透過人際滿意度與課外經歷對就業力產生間接的影響。

參、研究設計

一、研究樣本

在國內關於大學生能力、學習的大規模資料，以「台灣高等教育整合資料庫」的蒐集最為詳細周全，已成為學者研究台灣大學生相關議題的最佳工具（吳京玲、陳正專，2008）。而本研究資料係取自台灣高等教育整合資料庫所釋出之 94 學年大三學生問卷調查資料及 94 學年度畢業後一年之調查資料，施測期間為 94 年 10 月以及 98 年 1 月（王麗雲、彭森明，2009）。所使用的資料庫資料或許稍嫌過時（2005 年），但因受制於該資料庫的限制，這已是目前所公佈最新的數據資料。由兩次調查樣本將相同編號（表示為同一人）合併為一個檔案，資料共回收 29,632 份。經過資料篩選排除遺漏值與不適合衡量之觀察值（如跳答、填答「不知道」、「其他」），保留了有效樣本數為 15,936 人，而選擇其中 20% 樣本作為預試，共 3187 人；而 80% 的樣本共 12,749 人為正式樣本，其中男生 6,598 人，女生 6,151 人。

二、研究架構

本架構欲探討 94 學年大三生心理社會發展、人際滿意度、課外經歷與就業力之間的關係，並根據相關實證研究提出以大三生心理社會發展為自變項、人際滿意度與課外經歷為中介變項，及就業力為依變項之假設模式，希望能藉以了解就業力的影響機制。於此，假設大三生心理社會發展、人際滿意度、課外經歷對就業力皆有直接影響效果；心理社會發展對人際滿意度與課外經歷有直接影響效果；人際滿意度對課外經歷有直接影響效果；此外，心理社會發展會透過人際滿意度與課外經歷之中介效果對就業力產生間接影響。其架構與相關假設如圖 1 所示：

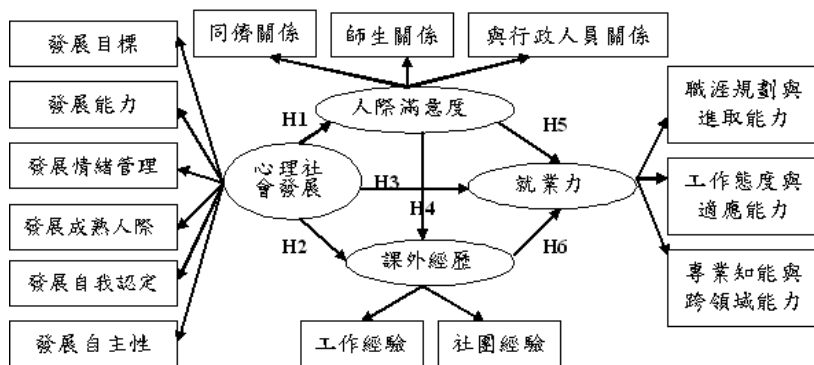


圖 1 大三生就業力研究架構圖

三、研究變項測量

本研究利用高等教育整合資料庫釋出的「2005 學年大三學生問卷」及「2005 學年度大學畢業後一年問卷」的調查資料，由其中挑選符合變項定義之題項為衡量變項，而在該資料庫的題項中可發現，部分變項在大三資料庫中已是不同向度的架構與題組，例如人際滿意度，但該資料庫並未利用合適的相關統計分析方法來檢證這些題組的構念信、效度，因此本研究仍是以探索性因素分析、驗證性因素分析的分析步驟來檢證此變項的信、效度。尤其過去採取高等教育資料庫的研究如秦夢群、莊清寶（2010）、蕭佳純（2009）等在處理工具的信效度時，亦是採取相同作法，所以本研究採用篩選後的 20%樣本共 3187 人作為探索性因素分析的樣本；而剩下的 80%樣本共 12,749 人則作為驗證性因素分析的樣本。此外，在潛在因素測量值的計算部份，為了瞭解各個潛在變項的觀察變項的權重是否相等，才可進行加總平均為一指標變項，所以本研究也進行了測量恆等性分析中的平均數結構 CFA，經分析後的各平均數模型之適配指標皆達標準，且各指標變項的負荷量亦相當接近，因此推論權重應為相等，所以本研究在潛在因素測量值的分數處理乃採用加總平均以進行後續分析的證據較為明確。於此，說明各變項界定與測量如下：

（一）心理社會發展

本研究採用資料庫釋出問卷中測量心理社會發展情形的題項如「我不確定自己的興趣或能力。」、「我不清楚自己畢業後要做什麼。」等等共有 24 題，採 Likert 四

點尺度，「非常不符合」、「不太符合」、「大部分符合」、「非常符合」，編碼依序 1、2、3、4，總分愈高表示心理社會發展愈佳。以主軸法進行因素的萃取，採用直交轉軸之最大變異法 (varimax) 進行轉軸，其探索性因素分析結果可以抽取六個因素，解釋的變異量達 83.40%，因素負荷量介於 0.45~0.53 之間，於分析時將反向題第 1、2、5、10、11、12、16、17、21、22、23、24 題反向計分，而整體 Cronbach's α 值為 0.82。而構念命名係參照前述心理社會發展層面分類將測量心理社會發展的 24 題分成 6 個因素為「發展目標」、「發展能力」、「發展情緒管理」、「發展成熟人際」、「發展自我認定」、「發展自主性」，故將以此六構面進一步分析。此部份經二階驗證性因素分析所得 GFI=0.98、AGFI=0.99、RMSEA=0.02，其他指標如 NFI、CFI、RFI、IFI 依序為 0.96、0.98、0.92、0.98，亦屬理想範圍。

(二) 人際滿意度

本研究採用問卷中對學校看法之「你在這所學校的人際關係如何？」的分量表，分為「同儕關係」5 題、「師生關係」4 題、「與行政人員關係」6 題，採 Likert 四點尺度法，包括「非常不滿意」、「不滿意」、「滿意」、「非常滿意」，編碼依序為 1、2、3、4，總分愈高滿意度愈高。而探索性因素分析結果可抽取三個因素，解釋的變異量達 88.33%，因素負荷量介於 0.50~0.67 之間，而整體 Cronbach's α 值為 0.88。經二階驗證性因素分析所得 GFI=0.98、AGFI=0.99、RMSEA=0.04，其他指標如 NFI、CFI、RFI、IFI 皆為 0.92，亦屬理想範圍。

(三) 課外經歷

此部份以問卷題項「工作經驗」、「社團經驗」用以衡量課外經歷，其工作經驗測量題項為工作經驗部份中的「每週平均工作時數？」，選項分別是「0 小時」、「1-10 小時」、「11-20 小時」、「20 小時以上」，編碼為 1、2、3、4；社團經驗測量題項為「你常參與社團活動嗎？」，選項分別是「從不參與社團」、「很少參與社團」、「有時參與社團」、「經常參與社團」，編碼依序為 1、2、3、4。並經驗證性因素分析所得 GFI=0.95、AGFI=0.96、RMSEA=0.011，其他指標如 NFI、CFI、RFI、IFI 依序為 0.98、0.99、0.98、0.99，亦屬理想範圍。

(四) 就業力

本研究參酌高等教育整合資料庫的「2005 學年度大學畢業後一年問卷」中的題項，針對畢業後一年的學生填答之測量題項「針對一般職場所需的就業職能，您對自

己的評估如何？」中共 15 題，包含了人際溝通、時間管理、領導、創新、團隊合作、本國語文、基礎電腦應用技能、發掘與解決問題、外語、穩定度或抗壓性、調適、學習、專業知識與技術、運用專業知識到實際工作、求職與推銷自己等 15 項能力。依自評具備就業力強至弱，採 Likert 四點尺度，「非常弱」、「弱」、「強」、「非常強」，編碼依序 1、2、3、4，總分愈高表自覺就業力愈佳。而本研究經探索性因素分析結果可得三構面，解釋的變異量達 90.82%，因素負荷量介於 0.52~0.72 之間，整體 Cronbach's α 值為 0.89。因此，針對分析結果進一步參考相關文獻 (Harvey et al., 2002；行政院青輔會，2006) 對就業力架構之分類後，將測量就業力的三構面命名為「職涯規劃與進取能力」、「工作態度與適應能力」、「專業知能與跨領域能力」。再者，此部份經二階驗證性因素分析所得 GFI=0.99、AGFI=0.99、RMSEA=0.03，其他指標如 NFI、CFI、RFI、IFI 皆為 0.94，亦屬理想範圍。

肆、研究分析與結果

本研究經由前述文獻與各項信效度檢驗後，發展出大三就業力之參數模式架構 (圖 2)，接著再進一步的利用 LISREL 統計軟體驗證本研究實際測得模式的有效性、評鑑研究模式的整體適配度，並檢證本研究所提出的假設。

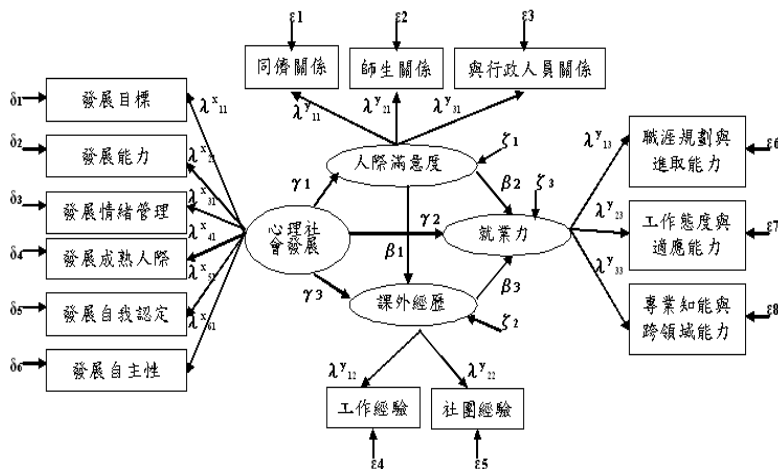


圖 2 參數模式架構

由表 1 可看出本結構各觀察變項偏態絕對值介於 0.217~1.313 之間，絕對值均小於 3；峰度介於 0.045~1.660 之間，絕對值亦小於 10。因此，可發現各觀察變項的偏態係數與峰度係數屬於可接受範圍，此代表本研究所得來的資料偏態及峰度對常態分配的估計法不受影響，所以使用最大概似法進行模式的估計。

表 1 觀察變項之平均數、標準差、偏態、峰度摘要表

觀察變項	平均數	標準差	偏態	峰度
心理社會發展				
1.發展目標	2.43	1.31	-0.221	-0.785
2.發展能力	2.56	1.07	1.313	1.660
3.發展情緒管理	2.67	0.69	-0.432	-0.387
4.發展成熟人際	2.64	1.04	-0.694	0.322
5.發展自我認定	2.65	1.02	0.915	0.273
6.發展自主性	2.65	1.05	0.673	-0.094
人際滿意度				
1.同儕關係	3.07	0.72	-0.228	0.045
2.師生關係	2.73	0.74	-0.362	-0.516
3.與行政人員關係	2.61	0.63	-0.637	-0.544
課外經歷				
1.工作經驗	1.34	1.12	-0.217	0.501
2.社團經驗	2.42	1.07	-0.435	-0.110
就業力				
1.職涯規劃與進取能力	2.98	2.01	-0.399	-0.051
2.工作態度與適應能力	3.12	2.14	-0.315	-0.411
3.專業知能與跨領域能力	3.17	2.06	-0.520	0.112

而在進行理論假設模式的適配度評鑑與模式驗證前，此先進行各觀察指標間的相關性檢驗如表 2，結果顯示相關係數皆達.05 顯著水準以上，意即 14 項指標間有一定程度的相關，且各觀察指標之間相關的絕對值亦無太接近 1 的情況。以下，本研究依陳正昌、程炳林、陳新豐、劉子鍵（2005）的建議，進行基本適配度、整體模式適配度、內在結構適配度的分析。

表 2 觀察指標間的相關係數矩陣

觀察指標	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1 發展目標	1													
2 發展能力	.49*	1												
3 發展情緒管理	.34*	.26*	1											
4 發展成熟人際	.25*	.50*	.38*	1										
5 發展自我認定	.24**	.45**	.34*	.53*	1									
6 發展自主性	.05**	.21**	.01*	.11*	.39*	1								
7 同儕關係	.38**	.52*	.07**	.03**	.02*	.06*	1							
8 師生關係	.31**	.01**	.49*	.67**	.31*	.28*	.16*	1						
9 與行政人員關係	.31*	.56*	.40*	.08*	.19*	.32*	.12*	.04*	1					
10 工作經驗	.33**	.43*	.13*	.34*	.33**	.39**	.45*	.28*	.26*	1				
11 社團經驗	.20**	.29*	.23*	.35*	.39**	.26*	.46**	.45*	.37*	.28*	1			
12 職涯規劃與進取能力	.22**	.25**	.29*	.37*	.42*	.03**	.62*	.32*	.56*	.31**	.34*	1		
13 工作態度與適應能力	.31*	.46*	.39*	.52*	.48*	.47*	.40*	.38*	.47*	.44*	.46*	.52*	1	
14 專業知能與跨領域能力	.36*	.42**	.45*	.42*	.17*	.32*	.27*	.31*	.33*	.41*	.52*	.65*	.61*	1

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

一、模式適配度評鑑

(一) 基本適配度考驗

從表 3 得知 X 變項測量誤差 ($\delta_1 \sim \delta_6$)、Y 變項測量誤差 ($\varepsilon_1 \sim \varepsilon_8$) 和潛在依變項殘餘誤差 ($\zeta_1 \sim \zeta_3$) 皆為正值，介於 27~.97 之間且皆達顯著水準，而誤差變異 t 值介於 8.59~16.54 之間，其數值皆大於 1.96 且達顯著水準；潛在變項與觀察變項之間因素負荷量 ($\lambda^x_{11} \sim \lambda^y_{33}$) 介於 .50~.77 之間，並無低於 .5 或高於 .9 的情形；估計參數標準誤介於 .03~.14 之間，亦無過大標準誤。上述結果顯示本研究所提出模式符合基本適配標準，可進一步檢驗整體模式適配度及內在結構適配度。

表 3 估計參數顯著性考驗及標準化係數摘要表

參數	標準化參數估計值	標準誤差	t值	參數	標準化參數估計值	標準誤差	t值
λ^x_{11}	.74	.03	18.16*	β_3	.22	.04	11.87*
λ^x_{21}	.68	.03	17.98*	δ_1	.45	.10	16.54*
λ^x_{31}	.52	.03	13.48*	δ_2	.54	.10	15.53*
λ^x_{41}	.60	.03	15.61*	δ_3	.27	.12	14.37*
λ^x_{51}	.71	.04	15.72*	δ_4	.64	.14	12.44*
λ^x_{61}	.72	.02	13.69*	δ_5	.50	.12	16.33*
λ^y_{11}	.70	-	-	δ_6	.48	.10	12.25*
λ^y_{21}	.65	.03	17.91*	ε_1	.51	.06	10.62*
λ^y_{31}	.66	.03	17.34*	ε_2	.58	.07	9.78*
λ^y_{12}	.77	-	-	ε_3	.56	.07	9.76*
λ^y_{22}	.75	.04	18.62*	ε_4	.41	.05	11.50*
λ^y_{13}	.50	-	-	ε_5	.44	.04	11.27*
λ^y_{23}	.66	.05	16.84*	ε_6	.75	.11	12.03*
λ^y_{33}	.55	.06	13.93*	ε_7	.56	.08	11.85*
γ_1	.17	.11	8.73**	ε_8	.70	.10	12.01*
γ_2	.38	.14	9.64*	ζ_1	.86	.06	11.01*
γ_3	.18	.12	8.85*	ζ_2	.97	.05	14.30*
β_1	.08	.11	10.33*	ζ_3	.31	.11	8.59*
β_2	.15	.10	11.12**				

註：-表該參數作為對應觀察變項之參照指標，無需估計。

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

（二）整體模式適配度考驗

整體模式適配度作為評鑑整個模式與觀察資料的適配程度，以供本研究評鑑模式的外在品質，根據學者們（Qureshi & Compeau, 2009；余民寧，2006；邱皓政，2003）的觀點，整體適配度考驗包含絕對適配度、增值適配度和精簡適配度三方面評鑑。整體模式適配度考驗顯示本研究的 $\chi^2_{(71)}=214.42$ ， $n=12,749$ ， $p<0.05$ ，其 $\chi^2/df=3.02$ ，此值略大於 3，拒絕理論的共變數矩陣與觀察的共變數矩陣相等的虛無假設，即本研究假設模式與觀察資料似乎不適配，但因 χ^2 值常會隨著樣本人數波動，一旦樣本人數很大時，幾乎所有的模式都可能被拒絕（王保進，2004）。因此本研究主要參酌其他的適配度指數來評鑑模式與觀察資料的適配程度。

在絕對適配度考驗指標方面，RMSEA=.03、RMR=.03，小於.05 的良好適配標準，且 GFI=.99、AGFI=.99，此兩個指標皆大於.90 的標準，可知該理論模式與所蒐集到的樣本資料間的適配程度相當良好。增值適配度考驗指標方面，NFI=.92、CFI=.93、IFI=.92、RFI=.92，此三個指標皆大於.90 的標準。而在精簡適配度考驗指標方面，PNFI=.71、PGFI=.71，此兩項指標皆大於.50 的標準，且 AIC=318.145 比飽和模式之 533.679 和獨立模式之 1043.962 小，此符合理論模式的 AIC 必須小於獨立模式的 AIC 之標準，顯示本模式能精簡的變項數有效反映變項間的關係（余民寧，2006）。如上述顯示本研究模式與觀察資料的整體模式適配度達理想標準，且為一精簡模式。

（三）內在結構適配度考驗

從個別項目信度、潛在變項組合信度、潛在變項平均變異抽取量、估計參數顯著性考驗等四方面，來進行評估理論模式內在品質（陳正昌等人，2005）。如表 4 在個別項目信度方面，顯示 14 個測量指標個別項目信度介於.25~.55 之間，仍有多個指標未達.5 以上標準。潛在變項組合信度方面介於.81~.89，皆高於.6 以上標準；潛在變項平均抽取變異量介於.33~.58，也多未符合.5 以上標準。因此由上可知，本研究所建構的模式其內在結構適配度稍嫌不理想，但由於基本適配標準評鑑與整體模式適配度評鑑皆達到標準，說明本研究模式對於觀察資料還是有一定解釋力。

表 4 模式參數估計考驗與內在品質考驗

變項	標準化參 數估計值	標準誤差	t值	個別信度	潛在變項 組合信度	平均抽取 變異量
心理社會發展						
1.發展目標	.74	-	-	0.55	0.81	0.44
2.發展能力	.68	.03	17.98*	0.46		
3.發展情緒管理	.52	.03	13.48*	0.27		
4.發展成熟人際	.60	.03	15.61*	0.36		
5.發展自我認定	.71	.04	15.72*	0.50		
6.發展自主性	.72	.02	13.69*	0.52		
人際滿意度						
1.同儕關係	.70	-	-	0.49	0.85	0.45
2.師生關係	.65	.03	17.91*	0.42		
3.與行政人員關係	.66	.03	17.34*	0.44		
課外經歷						
1.工作經驗	.77	-	-	0.59	0.83	0.58
2.社團經驗	.75	.04	18.62*	0.56		
就業力						
1.職涯規劃與進取能力	.50	-	-	0.25	0.89	0.33
2.工作態度與適應能力	.66	.05	16.84*	0.44		
3.專業知能與跨領域能力	.55	.06	13.93*	0.30		

註：-表該參數作為對應觀察變項之參照指標，無需估計。

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

二、模式各潛在變項間效果

圖 3 為模式中各變項間的直接效果，即模式中所估計的參數，而各項效果值則整理於表 5。

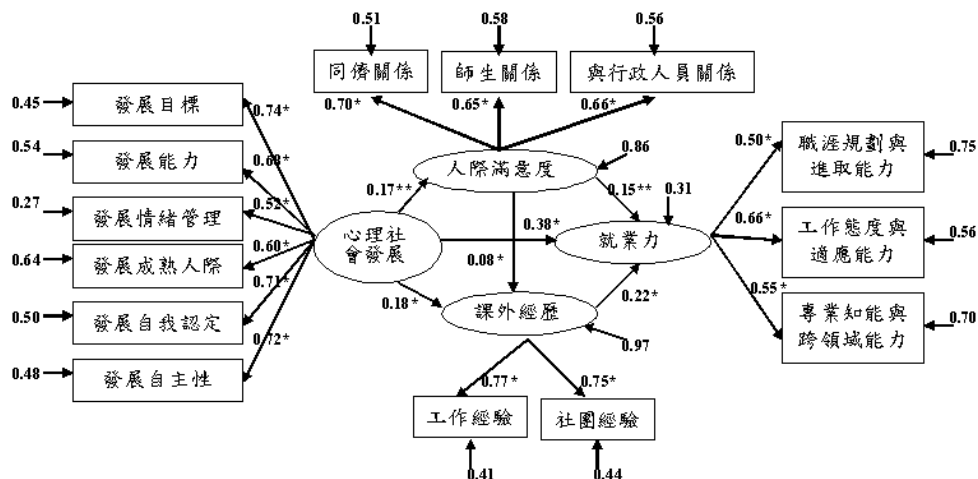


圖 3 結構關係模式

表 5 模式效果整理

潛在變項→潛在變項	直接效果	間接效果	全體效果
心理社會發展→人際滿意度	0.17**	-	0.17
心理社會發展→課外經歷	0.18*	0.06*	0.24
心理社會發展→就業力	0.38*	0.08*	0.46
人際滿意度→課外經歷	0.08*	-	0.08
人際滿意度→就業力	0.15**	0.02*	0.17
課外經歷→就業力	0.22*	-	0.22

* $p < .05$

(一) 就業力之結構模式

由圖 3 及表 5 可知心理社會發展對人際滿意度的影響達顯著水準，直接效果值為 0.17，此與過去研究 (Chickering & Reisser, 2005; Junco & Chickering, 2010; Mounts et al., 2006; 林淑貞, 2006; 楊錦登, 2000) 結果相符，表示當大三心理社會發展程度愈高，則對人際滿意度也愈高，因此本研究假設一獲得成立。心理社會發展對課外經歷的影響亦達顯著水準，直接效果值為 0.24，與過去研究 (Hayek et al., 2002;

Naumann et al., 2003 ; Robst, 2007, 2010 ; Wittekind et al., 2010) 一致性認同當大三生心理社會發展程度愈高，則於課外經歷的投入程度愈高，故本研究假設二獲得成立。心理社會發展對就業力的影響達顯著水準，直接效果值為 0.38，亦和既有文獻(Arnett, 2000 ; Foubert et al., 2005 ; Marcia, 2002 ; Whitbourne et al., 2009) 支持結論相同，表示當大三生心理社會發展程度愈高，則就業力亦愈佳，因此本研究假設三獲得成立。

而人際滿意度對課外經歷達顯著水準，直接效果值為 0.08，也符合過去研究(Huebner & Mancini, 2003 ; Zierold et al., 2005)，表示當大三生人際滿意度愈高，則課外經歷的投入亦愈高，故本研究假設四獲得成立。人際滿意度對就業力達顯著水準，直接效果值為 0.15，與過去研究(Baym et al., 2007 ; Stoetzer et al., 2009 ; 蔡芬芳，2007) 相符，表示當大三生人際滿意度高，則就業力愈佳，因此本研究假設五獲得成立。又，課外經歷對就業力達顯著水準，直接效果值為 0.22，亦與既有文獻(Dawn et al., 2005 ; Goodman & Wood, 2005 ; Laird, 2005 ; Kuh et al., 2001 ; Kuh & Vesper, 2001 ; 葉紹國等人，2007) 結果一致，表示當大三生課外經歷投入愈高，則就業力愈佳，因此本研究假設六獲得成立。此外，心理社會發展透過人際滿意度與課外經歷對就業力亦達顯著水準，其中透過人際滿意度的間接效果值為 0.03；透過課外經歷的間接效果值為 0.04；而透過人際滿意度、課外經歷的間接效果值為 0.01。但過去並未對此中介影響有所著墨，而是將心理社會發展與就業力的影響、人際關係對就業力的影響、課外經歷對就業力的影響分成三種觀點作討論(Beiswenger & Grolnick, 2010 ; Manuel, 2007 ; 田弘華、田芳華，2008 ; 林祖嘉、林建志，2002)，於此經本研究檢驗，表示當大三生心理社會發展不佳時，若人際滿意度與課外經歷為正向時，其就業力亦能有較佳的表現，因此本研究假設七至九獲得成立；除此之外，本研究也證實大學生的入際滿意度會透過課外經歷的中介而對就業力產生間接影響，間接效果值為 0.02，假設十亦獲得成立。

而潛在變項殘差變異量部分，人際滿意度殘差變異量 (ζ_1) 為 0.86，即人際滿意度可被心理社會發展解釋的總變異量為 14%。課外經歷殘差變異量 (ζ_2) 為 0.97，亦即課外經歷可被心理社會發展與人際滿意度解釋的總變異量僅為 3%。就業力殘差變異量 (ζ_3) 為 0.31，即就業力可被心理社會發展、人際滿意度、課外經歷解釋的總變異量為 69 %。對就業力的直接效果值而言，心理社會發展、人際滿意度、課外經歷三個變項中以心理社會發展的直接影響效果最大(效果值為 0.38)；而間接效果中以心理社會發展透過課外經歷對就業力的影響較大(效果值為 0.04)。

（二）就業力之測量模式

1. 潛在變項對觀察指標的影響

本研究假設心理社會發展涵蓋發展目標、發展能力、發展情緒管理、發展成熟人際、發展自我認定、發展自主性，並且將心理社會發展對其發展目標的影響設定為參考指標。而心理社會發展對發展目標、發展能力、發展情緒管理、發展成熟人際、發展自我認定、發展自主性的直接效果值，依序.74、.68、.52、.60、.71、.72，皆達到.05的顯著水準，其中以發展目標對心理社會發展影響最大。而人際滿意度方面，本研究假設其涵蓋同儕關係、師生關係、與行政人員關係，並將人際滿意度對同儕關係的影響設定為參考指標。其對同儕關係、師生關係、與行政人員關係的直接效果值，依序為.70、.65、.66，皆達到.05的顯著水準，其中又以同儕關係對人際滿意度影響最大。

再者，本研究假設課外經歷涵蓋工作經驗、社團經驗，並且將課外經歷對工作經驗的影響設定為參考指標。而課外經歷對工作經驗、社團經驗的直接效果值，依序為.77、.75，皆達到.05的顯著水準，以工作經驗對課外經歷影響最大。最後，本研究假設就業力涵蓋職涯規劃與進取能力、工作態度與適應能力、專業知能與跨領域能力，並且將就業力對職涯規劃與進取能力的影響設定為參考指標。而職涯規劃與進取能力、工作態度與適應能力、專業知能與跨領域能力的直接效果值，依序為.83、.76、.89，皆達到.05的顯著水準，其中尤以專業知能與跨領域能力對就業力影響最大。

2. 觀察指標的誤差變異量

心理社會發展的六個觀察指標誤差變異量依序為發展目標 0.45、發展能力 0.54、發展情緒管理 0.27、發展成熟人際 0.64、發展自我認定 0.50、發展自主性 0.48，亦即心理社會發展可以解釋這六個觀察指標的變異量，依序為 55%、46%、73%、36%、50%、52%，其中以發展情緒管理為較佳的觀察指標。而人際滿意度的三個觀察指標誤差變異量依序為同儕關係 0.51、師生關係 0.58、與行政人員關係 0.56，亦即人際滿意度可以解釋這三個觀察指標的變異量，依序為 49%、42%、44%，其中的同儕關係為較佳的觀察指標。

再者，課外經歷的兩個觀察指標誤差變異量依序為工作經驗 0.41、社團經驗 0.44，亦即課外經歷可以解釋這兩個觀察指標的變異量，依序為 59%、56%，以工作經驗為較佳的觀察指標。最後，就業力三個觀察指標誤差變異量依序為職涯規劃與進取能力

0.75、工作態度與適應能力 0.56、專業知能與跨領域能力 0.70，亦即就業力可以解釋這三個觀察指標的變異量，依序為 25%、44%、30%，其中以工作態度與適應能力為較佳的觀察指標。

伍、結論與建議

本研究以台灣高等教育整合資料庫釋出的 94 學年大三學生問卷調查資料為研究樣本進行分析，以瞭解心理社會發展、人際滿意度、課外經歷等因素對就業力的直接影響，以及心理社會發展透過人際滿意度與課外經歷兩個中介變項對就業力所造成的間接影響，並以結構方程模式加以檢驗。而於文獻回顧中，本研究獲得心理社會發展、人際滿意度、課外經歷與就業力間相互影響的概念模式，此概念模式經由假設的設立及模式界定過程中，形成本研究之假設模式，並經檢定後得整體模式可被接受。其整體效果分析顯示心理社會發展對人際滿意度、就業力；人際滿意度對課外經歷、就業力；課外經歷對就業力皆有顯著影響，而這些影響除了可透過直接效果外，心理社會發展對就業力的影響路徑還可透過人際滿意度與課外經歷的中介影響而形成。以下將逐一討論各假設之驗證結果：

一、就業力之結構模式

（一）心理社會發展與人際滿意度、課外經歷以及就業力間之關係

就業力模式假設心理社會發展對人際滿意度、課外經歷及就業力有直接效果，於本研究結果獲得成立。特別是過去研究尚未提及心理社會發展對其就業力的影響，經由本研究驗證後得知大三生心理社會發展對就業力為正向直接影響。此外，心理社會發展亦會透過人際滿意度對就業力有顯著間接效果，意即人際滿意度扮演心理社會發展對就業力影響的中介角色。還有，人際滿意度可透過課外經歷對就業力產生顯著間接效果，意即課外經歷扮演著心理社會發展、人際滿意度對就業力的中介效果。故可得知，心理社會發展愈佳的大三生，較能妥善經營與同儕、老師、行政人員之間的人際關係，形成人際滿意度良好的狀態；同樣的，心理社會發展愈佳的大三生，亦較能投入於工作與社團方面的課外經歷，累積實務經驗；而人際滿意度高的大三生，因受

同儕、老師、行政人員的影響，鼓勵投入其課外經歷，進而能逐漸累積成個人就業力；且即使大三心理社會發展不佳時，若人際滿意度與課外經歷為良好狀態時，還是能發展良好的就業力。

是故，大三生應加以改善人際關係，建構良好滿意度，並累積豐富的課外經歷，才能對就業力產生正向間接效果。

（二）人際滿意度與課外經歷、就業力間之關係

本研究在人際滿意度對課外經歷及就業力的直接影響獲得證實，而人際滿意度對課外經歷的影響雖達顯著，但相較於人際滿意度對就業力的直接效果值 0.15，卻僅有 0.08。可見大三生的人際滿意度愈高對就業力愈佳的情況普遍如此，因為人際關係中同儕、老師與行政人員對其情感支持愈緊密，亦表示對其就業發展目標有所認同，所以人際滿意度愈高其就業力發展愈佳。然而，亦有不少學生因不同的原因致使人際中與同儕、老師、行政人員關係不佳，而人際滿意度低落，但卻能藉由課外經歷的工作或社團經驗去接觸其他人群，進而發展就業力。此可能是為何人際滿意度對課外經歷的直接效果偏低的原因之一。再者，本研究亦發現人際滿意度可透過課外經歷對就業力產生間接效果，意即課外經歷在人際滿意度與就業力間扮演中介角色，所以仍需輔以正向積極的課外經歷，才能對就業力產生相輔相成的正向間接效果。

（三）課外經歷與就業力之關係

本研究支持大三生課外經歷會對其就業力產生正向直接影響，此顯示在大三時期的課外經歷與進入職場的就業力表現有高度關連，且呈現出的行為能力是相近、互相有正面影響。因此，在大一、大二尚屬職涯方向摸索階段，其所參與的工作與社團經驗仍不穩定且缺乏實務經驗，而至大三時因投入該工作與社團程度較深入，多半已能擔綱幹部且熟稔該職務內容，並培養出某種程度的就業力，故大部份企業主錄取新鮮人時的考量就會參照其工作與社團經驗，並進一步了解對該工作與社團的投入程度與歷程，而這些衡量大多數來自於大三時期的課外經歷最值得參考，是故，大學生至大三時須特別檢視自己的課外經歷，以確保良好的就業力。

二、就業力之測量模式

本研究在心理社會發展包含發展目標、發展能力、發展情緒管理、發展成熟人際、發展自我認定、發展自主性等六個觀察變項；人際滿意度包含同儕關係、師生關係、

與行政人員關係等三個觀察變項；課外經歷包含工作經驗、社團經驗等兩個觀察變項；就業力包含職涯規劃與進取能力、工作態度與適應能力、專業知能與跨領域能力等三個觀察變項，且上述指標負荷量和相關係數皆達顯著水準，表示這些構念用以衡量就業力情況得以作合理推論。但須注意的是，結合內在結構適配度及觀察指標的誤差變異量，本研究中有關於心理社會發展、人際滿意度以及就業力的觀察指標選取仍有相當程度的改善空間，其中尤以就業力為最，但就業力的相關研究目前仍相當稀少，因此研究者僅能就資料庫中選取較為相關的題項作為衡量。當然，這也有可能是因為本研究大量刪除了部份樣本，所造成樣本偏誤的情形，而這也是本研究使用此資料庫進行分析時的最大限制。由此可知本模式在就業力這個潛在變項的測量範圍上較為狹窄，所以本研究對於就業情形與其他變項間的關係推論應謹慎與保守。

三、對大三生就業力之具體建議

心理社會發展對學生投入課外活動的影響已獲得大多數研究上的證實，故本研究除此部份討論外，再納入其就業力作為潛在變項，且以人際滿意度及課外經歷為中介變項，討論其對就業力的影響效果。而本研究結果顯示心理社會發展除了對就業力有直接影響，更可透過人際滿意度，再透過課外經歷的中介而影響就業力。因此若大三生的心理社會發展不理想時，校方（老師、輔導與行政人員）可適時輔佐導引以開展其人際關係，而當學生人際關係經營良好便有良好的入際滿意度，且連帶影響到其心理社會發展能轉為正向積極時，或意識到藉由課外經歷可有效提升心理社會發展時，則會產生對課外活動的投入。因此，可知大三生的人際滿意度及課外經歷應扮演著關鍵角色，所以應如何協助學生建立較佳的人際滿意度，進而有較佳的課外經歷，應是校方與學生共同努力的方向。

此外，根據本研究結果顯示課外經歷為影響就業力之重要正向影響因素。於此建議校方應主動提供職涯輔導與學習資源，關切、協助找出本身興趣與能力，鼓勵和協助分析適合個別學生投入的工作與社團類別，以累積豐富有效於培養就業力之課外經歷。另外，因為人際滿意度對就業力的影響在本研究中亦獲得證實，加上人際滿意度在本研究中也扮演著心理社會發展與課外經歷及就業力間的橋樑，可見人際滿意度的重要性不容忽視，故本研究加以建議校方還應多留意學生在校與同儕、老師、行政人員的互動情形，進以輔導人際關係不佳的學生，以協助學生建立良好的人際滿意度。

四、對未來研究之建議

本研究以資料庫問卷釋出資料進行數據分析得到的結果，對於是否還有其他個別相關就業力的問題所在則較難以深入探究，所以如能進行焦點團體訪談的方式輔以研究資料的收集，將有助於深化研究結果之分析，實務上亦有助於瞭解推動就業力提升之現況、困境等相關議題，將可更豐富研究之深廣度。此外，針對樣本部份，由於採用研究樣本為大三生的橫斷性資料，對於其他年級以及畢業後之畢業生則未納入研究對象探討，於此建議後續研究者可針對歷經不同人生階段之對象進一步研究，以觀察不同階段其相關影響因素的異同，以求模型的完整。最後，因為本研究所使用的資料為該資料庫所釋出中的最新資料，但畢竟已是 2005 年的資料，建議後續研究者可在該資料庫釋出更新資料後，做持續的分析與追蹤，以瞭解不同世代大學生就業力影響之因素結構的後續發展。

參考文獻

- 丁玉珍（2009）。「青年就業達人班」開課囉。**台灣勞工季刊**，18，130-131。
- 王春展（2004）。專科生情緒智慧、人境適配度與生涯阻隔之研究——以中部某專科學校為例。**嘉南學報**，30，477-493。
- 王保進（2004）。**多變量分析：套裝程式與資料分析**。台北：高等教育。
- 王淑懿、彭森明（2006）。**大學院校的學習環境：學生評鑑**。發表於「國科會整合型計畫・台灣高等教育資料庫之建置及相關議題之探討第二階段成果報告：以學生為中心的大學教育評鑑」研討會，台灣師範大學教育評鑑與研究發展中心，台北。
- 王麗雲、彭森明（2009）。**臺灣高等教育整合資料庫：95 學年度畢業後一年畢業生流向調查—大專生【調查分析報告】**。教育部委託專案報告。台北：國立台灣師範大學教育研究與評鑑中心。
- 田玉霞、鄭雅惠（2009）。青年勞工跟你想的不一樣。**台灣勞工季刊**，18，13-21。
- 田弘華、田芳華（2008）。誰升學？誰就業？誰失業？大學畢業生出路之探討。**教育政策論壇**，11（4），33-62。
- 田秀蘭（2000）。大學生，你在想什麼？——談大學生的生涯決定困難與生涯想法。**輔導季刊**，36（2），22-25。

- 行政院青輔會（2006）。**大專畢業生就業力調查報告**。台北：行政院青輔會。
- 何政光（2009）。核心能力融入服務學習之課程規劃與成效分析。**通識教育與跨域研究**，**6**，51-76。
- 李文欽（2007）。近十年台灣高等教育的回顧與展望—以「社會變遷」的觀點。**教育研究**，**15**，59-68。
- 李易駿、古允文（2007）。機會開放或結構限制？台灣青年從學校到職場轉銜過程中的 Yo-Yo 現象。**台灣社會研究季刊**，**67**，106-152。
- 李新民（2009）。大學回饋環境的裡子與面子層面分析及其與大學生學習表現之潛在關聯：形成性測量模式的應用。**屏東教育大學學報：教育類**，**33**，425-458。
- 余民寧（2006）。**潛在變項模式：SIMPLIS 的應用**。台北：高等教育。
- 吳京玲、陳正專（2008）。台灣大學生二十一世紀生活與職涯能力之現況與影響因素分析。**台灣高等教育電子報**，**32**。2010年8月20日，取自 <http://www.cher.ntnu.edu.tw/epaperi/topics/old.php>
- 林祖嘉、林建志（2002）。大專畢業生第一份工作的工作轉換與在職搜尋：1996 年調查結果分析。**國立政治大學學報**，**84**，267-299。
- 林淑貞（2006）。學生的心理社會發展任務初探-以虎尾科大學生參與社團活動之經驗為例。**國立虎尾科技大學學報**，**23**（3），57-66。
- 林惠雅（2007a）。大學生對自主的界定及其發展歷程：以親子關係為脈絡。**應用心理研究**，**33**，231-251。
- 林惠雅（2007b）。青少年獨立自主發展之探討。**應用心理研究**，**35**，153-183。
- 林雅雯（2008）。青少年勞動統計情勢。**台灣勞工**，**14**，140-147。
- 邱文彬（2004）。大學生心理社會跨範疇的發展性關係。**師大學報：教育類**，**17**（2），109-129。
- 邱皓政（2003）。**結構方程模式：LISREL 的理論技術與應用**。台北：雙葉。
- 施建矗（2008）。從專上青年人力供需談提升就業力及就業率。**台灣勞工**，**14**，82-89。
- 徐西森、連廷嘉、劉雅瑩、陳仙子（2002）。**人際關係的理論與實務**。台北：心理。
- 徐錦興（2009）。青年職訓經驗談 談學以致用轉換歷程。**台灣勞工季刊**，**18**，72-79。
- 柴在屏（2006）。中部地區大學生參與社團對人格教育的影響之研究。**中州學報**，**24**，1-21。
- 高泉錫（2009）。新世代青年工作價值大衝擊。**台灣勞工季刊**，**18**，6-12。
- 秦夢群、莊清寶（2010）。大專生求學經歷與就業力關係。**教育資料與研究雙月刊**，**94**，85-112。

- 陸大榮（2001）。強化廠商、大學院校及研究機構配合機制。**國家政策論壇**，1（5），40-49。
- 郭進財、王秀華、林文煌（2009）。大學院校學生運動社團參與動機與學業成就之研究。**長榮運動休閒學刊**，3，8-10。
- 陳正良（2008）。台灣高等教育在學青年兼職問題初探。**台灣勞工**，14，68-81。
- 陳正昌、程炳林、陳新豐、劉子鍵（2005）。**多變量分析方法-統計軟體應用**。台北：五南。
- 陳昭雄、林合懋（2006）。大專校院學生社團幹部優質領導能力認知態度之初探。**弘光學報**，48，129-144。
- 陳昭雄、林合懋、張同廟、潘怡君（2006）。影響大專校院校園社團發展因素之探討社團幹部與課指組師長認知態度比較。**弘光學報**，49，13-36。
- 陳舜芬、曾正宜、陳素燕（2006）。我國大學生知識教育成果及其相關因素之研究。**新竹教育大學學報**，23，21-42。
- 陳德華（2005）。台灣高等教育的回顧與前瞻。**國民教育**，46（2），13-31。
- 張慈宜、陳曉郁（2009）。台灣大學生之心理社會發展情形初探。**台灣高等教育研究電子報**，36。2011年3月12日，取自
<http://www.cher.ntnu.edu.tw/epaper/topics/nindex2.php?no=63&page=6>
- 曾文志（2008）。大學生生活事件、人際長處與心理健康之復原力取向研究：仲介與調節效果之探討。**教育心理學報**，40（2），221-240。
- 曾碧淵（2001）。專上青年就業問題與對策。**國家政策論壇**，1（5），29-33。
- 曾碧淵（2009）。提振青年就業力，從教育開始。**台灣勞工季刊**，18，80-85。
- 黃英忠、吳淑鈴、林昭秀、黃毓華、吳三江（2002）。學習資源品質、學習滿意度與學習後回饋傾向之相關性研究。**人力資源學報**，2（3），85-100。
- 黃毅志、陳怡靖（2005）。台灣的升學問題：教育社會學理論與研究之檢討。**台灣教育社會學研究**，5（1），77-118。
- 黃益松、羅麗雲（2007）。大學生社團參與態度及其評價之研究。**嶺東通識教育研究學刊**，2（2），17-34。
- 葉亮吟（2010）。探討大學生社團經驗、人際關係、學業成績對其職涯發展的影響。**育達科大學報**，23，59-80。
- 葉紹國、何英奇、陳舜芬（2007）。大一學生的校園參與經驗與收穫自評—以淡江、清華、師大三校為例。**師大學報：教育類**，52（3），91-114。
- 楊錦登（2000）。人際關係相關理論之探討。**學生輔導**，69，104-113。

- 蓋浙生 (2004)。台灣高等教育市場化政策導向之檢視。**教育研究集刊**，50 (2)，29-51。
- 劉孟奇、邱俊榮、胡均力 (2006)。在正式教育中提升就業力。台北：行政院青年輔導委員會。
- 劉奕蘭、陳素燕、曾正宜、陳素芬 (2004)。如何評估一個新的教育措施或策略的效力。**文教新潮**，9 (3)，40-47。
- 劉若蘭、林大森 (2011)。影響大學生畢業流向因素之研究。**當代教育研究季刊**，19 (1)，101-144。
- 劉若蘭、楊昌鈺 (2009)。不同身分背景大學生校園經驗與學習成果滿意度之關係模式研究。**新竹教育大學教育學報**，26 (2)，1-21。
- 劉淑蓉 (2007)。大學學校環境與其對學生滿意度之影響公私立大學之比較研究。**教育政策論壇**，10 (1)，77-99。
- 劉鎔毓 (2003)。技專校院學生生活適應之研究。**中華技術學院學報**，29，323-340。
- 劉麗薇 (2006)。探討大學生涯規劃課程是否符合大學生生涯發展的內涵-以朝陽科技大學為例。**止善**，1，65-80。
- 蔡芳芬 (2007)。求職歷程中之人力資源及社會網絡與就業表現之分析。**國立空中大學社會科學學報**，15，119-152。
- 蕭佳純 (2009)。家庭社經地位、自我概念、學業表現對大學畢業生就業情形之探討。**當代教育研究**，17 (3)，1-40。
- 賴樹立 (2008)。推動青少年就業策略與方式。**台灣勞工**，14，4-6。
- 謝秀芳 (2009)。將知識變工作 如何縮短學業與就業間轉銜落差。**台灣勞工季刊**，18，45-55。
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55, 469-480.
- Barry, M. (2005). The inclusive illusion of youth transition. In M. Barry (Ed.), *Youth policy and school inclusion: Critical debates with young people* (pp. 97-110). London: Routledge.
- Baym, N. K., Zhang, Y. B., Kunkel, A., Ledbetter, A., & Lin, M. C. (2007). Relational quality and media use in interpersonal relationships. *New Media and Society*, 9(5), 735-752.
- Beiswenger, K., & Grolnick, W. S. (2010). Interpersonal and intrapersonal factors associated with autonomous motivation in adolescents' after-school activities. *Journal of Early Adolescence*, 30(3), 369-394.

- Billett, S. (2005). Learning about the world of work: Co-opting school students' paid work experiences. *The Australian Educational Researcher*, 32, 49-66.
- Borghans, L., Weel, B., & Weinberg, B. A. (2006). Interpersonal styles and labor market outcomes. *Journal of Human Resources*, 43(4), 815-858.
- Brennan, J., Johnston, B., Little, B., Shah, T., & Woodley, A. (2001). *The employment of UK graduates: Comparisons with Europe and Japan*. Bristol, UK: Higher Education Funding Council for England.
- Carmmarota, J. J. (2003). Channeling Latino youth into the low-wage trap: Race and class polarization in California. In L. Roulleau-Berger (Ed.), *Youth and work in the post-industrial city of North America and Europe* (pp. 247-265). Leiden, Netherlands: Koninklijke Brill NV Netherlands.
- Case, R. E. (2008). Independent learning and test question development: The intersection of student and content. *Assessment Update*, 20(1), 5-7.
- Chickering, A. W. (2010). A retrospect on higher education's commitment to moral and civic education. *Journal of College and Character*, 11(3), 21-40.
- Chickering, A. W., & Reisser, L. (2005). The seven vectors. In M. E. Wilson & L. E. Wolf-Wendel (Eds.), *ASHE reader on college student development theory* (pp. 181-189). Boston: Pearson Custom Publishing.
- Cranmer, S. (2006). Enhancing graduate employability: Best intentions and mixed outcomes. *Studies in Higher Education*, 31(2), 169-184.
- Dale, L., Boenker, J., Easter, D., Niederhaus, S., Stach, A., & Szuter, A. (2006). The meaning of work for two high school seniors. *Week*, 27(1), 13-20.
- Dawn, L.S., Michael, D. C., & Richard, A. D. (2005). A longitudinal study of employment and skill acquisition among individuals with developmental disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 26(5), 469-486.
- Downey, J. A. (2003). Emotional awareness as a mediator of community college student satisfaction ratings. *Community College Journal of Research and Practice*, 27, 711-720.
- Feng, L. (2004). Psychological analysis and countermeasures of college students' difficult employment. *Humanities and Social Science*, 1, 408-410.
- Foubert, J. D., Nixon, M. L., Sisson, V. S., & Barnes, A. C. (2005). A longitudinal study of Chickering and Reisser's vectors: Exploring gender differences and implications for

- refining the theory. *Journal of College Student Development*, 46, 461-471.
- Foubert, J. D., & Urbanski, L. A. (2006). Effects of involvement in clubs and organizations on the psychosocial development of first-year and senior college students. *Journal of Student Affairs Research and Practice*, 43(1), 166-181.
- Friedler, S. A., Tan, Y. L., Peer, N. J., & Shneiderman, B. (2008). Enabling teachers to explore grade patterns to identify individual needs and promote fairer student assessment. *Computers & Education*, 51(4), 1467-1485.
- Frymier, A. B., & Houser, M. L. (2000). The teacher-student relationship as an interpersonal relationship. *Communication Education*, 49, 207-219.
- Furlong, A., & Cartmel, F. (2003). Unemployment, integration and marginalization: A comparative perspective on 18-to-24-years olds in Finland, Sweden, Scotland and Spain. In T. Hammer (Ed.), *Youth unemployment and social exclusion in Europe: A comparative study* (pp. 29-43). Bristol, UK: The Policy Press.
- Gewertz, C. (2002). Trusting school community linked to student gains. *Education Week*, 22, 8-9.
- Goodman, J., & Wood, R. E. (2005). Feedback specificity, learning opportunities, and learning. *Journal of Applied Psychology*, 89, 809-821.
- Hansen, D. M., Skorupski, W. P., & Arrington, T. L. (2010). Differences in developmental experiences for commonly used categories of organized youth activities. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 31(6), 413-421.
- Harvey, L., Locke, W., & Morey, A. (2002). *Enhancing employability, recognizing diversity*. London: University UK Press.
- Hayek, J. C., Carini, R. M., O'Day, P. T., & Kuh, G. D. (2002). Triumph or tragedy: Comparing student engagement levels of members of Greek-letter organizations and other students. *Journal of College Student Development*, 43(5), 643-663.
- Helson, R., & Srivastava, S. (2001). Three paths of adult development: Conservers, seekers, and achievers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 995- 1010.
- Huebner, A. J., & Mancini, J. A. (2003). Shaping out-of-school time use among youth: The effects of self, family and friend systems. *Journal of Youth and Adolescence*, 32(6), 453-463.
- Jackson, M., & Shenton, A. K. (2010). Independent learning areas and student learning. *Journal of Librarianship and Information Science*, 42(4), 215-223.

- Junco, R., & Chickering, A. W. (2010). Civil discourse in the age of social media. *About Campus*, 15(4), 12-18.
- Karagozoglu, S. (2008). Level of autonomy of Turkish students in the final year of university baccalaureate degree in health related fields. *Journal of the American Academy of Nursing*, 56(2), 70-77.
- Knight, P. T. (2001). Editorial: Employability and quality. *Quality in Higher Education*, 7(2), 93-95.
- Kuh, G. D., Gonyea, R. M., & Palmer, M. (2001). The disengaged commuter student: Fact or fiction? *Commuter Perspective*, 27(1), 2-5.
- Kuh, G. D., & Vesper, N. (2001). Do computers enhance or detract from student learning? *Research in Higher Education*, 42, 87-102.
- Laird, T. F. N. (2005). College students' experiences with diversity and their effects on academic self-confidence, social agency, and disposition toward critical thinking. *Research in Higher Education*, 46, 365-387.
- Love, P., & Talbot, D. (2009). Defining spiritual development: A missing consideration for student affairs. *Journal of Student Affairs Research and Practice*, 46(4), 361-375.
- Manuel, S. (2007). The transition from higher education to employment in Europe: The analysis of the time to obtain the first job. *Higher Education*, 54(3), 333- 360.
- Marcia, J. E. (2002). Identity and psychosocial development in adulthood. *Identity*, 2, 7-28.
- McNally, J. J., & Irving, P. G. (2010). The relationship between university student commitment profiles and behavior: Exploring the nature of context effects. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(2), 201-215.
- Meng, A. (2010). Advices about how to make career planning for college students. *Asian Culture and History*, 2(2), 236-238.
- Mounts, N., Valentiner, D., Anderson, K., & Boswell, M. (2006). Shyness, sociability, and parental support for the college transition: Relation to adolescents' adjustment. *Journal of Youth and Adolescence*, 35(1), 71-80.
- Naumann, W. C., Bandalos, D., & Gutkin, T. B. (2003). Identifying variables that predict college success for first-generation college students. *College Admission*, 36, 4-10.
- Pascarella, E. T., & Terenzini, P. T. (2005). *How college affects students*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Post, D., & Pong, S. L. (2000). Employment during middle school: The effects on academic

- achievement in the U.S. and abroad. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 22, 273-298.
- Qureshi, I., & Compeau, D. R. (2009). Assessing between-group differences in information systems research: A comparison of covariance- and component-based SEM. *MIS Quarterly*, 33(1), 197-214.
- Robitschek, C., & Woodson, S. J. (2006). Vocational psychology: Using one of counseling psychology's strengths to foster human strength. *Counseling Psychologist*, 34, 260-275.
- Robst, J. (2007). Education and job match: The relatedness of college major and work. *Economics of Education Review*, 26, 397-407.
- Robst, J. (2010). Young people's experiences of vocational education and training. *Education+ Training*, 52, 427-437.
- Sarirete, A., Noble, E., & Chikh, A. (2010). Knowledge management through the equilibrium pattern model for learning. *Third World Summit on the Knowledge Society*, 111, 564-572.
- Schoon, I., Martin, P., & Ross, A. (2007). Career transitions in times of social change. *Journal of Vocational Behaviour*, 70, 78-96.
- Sneed, J. R., Whitbourne, S. K., & Culang, M. E. (2006). Trust, identity, and ego integrity: Modeling Erikson's core stages over 34 years. *Journal of Adult Development*, 13, 148-157.
- Stoetzer, U., Ahlberg, G., Bergman, P., Hallsten, L., & Lundberg, I. (2009). Working conditions predicting interpersonal relationship problems at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(4), 424-441.
- Tait, K. (2009). Reflecting on how to optimize tertiary student learning through the use of work based learning within inclusive education courses. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 20(2), 192-197.
- Thomas, W. H., & Feldman, D. C. (2009). Personality, social relationships, and vocational indecision among college students: The mediating effects of identity construction. *Career Development International*, 14(4), 309-332.
- Topping, K. J., Samuels, J., & Paul, T. (2007). Does practice make perfect? Independent reading quantity, quality and student achievement. *Learning and Instruction*, 17(3), 253-264.

- Torpey, E. M. (2008). The class of 1993: Earnings and occupations by college major, 1 and 10 years after graduation. *Occupational Outlook Quarterly, summer*, 15- 25.
- Upcraft, M., Gardner, J., & Barefoot, B. (2005). *Challenging and supporting the first-year student: A handbook for improving the first college year*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Wang, R. J. (2003). From elitism to mass higher education in Taiwan: The problem faced. *Higher Education, 46*, 261-287.
- Warren, J. R., LePore, P. C., & Mare, R. D. (2000). Employment during high school: Consequences for student's grade in academic courses. *American Educational Research Journal, 37*, 943-969.
- Whitbourne, S. K., Sneed, J. R., & Sayer, A. (2009). Psychosocial development from college through midlife: A 34-year sequential study. *Developmental Psychology, 45*(5), 1328-1340.
- Wilkinson, R., & Yussof, I. (2005). Public and private provision of higher education in Malaysia: A comparative analysis. *Higher Education, 50*, 361-386.
- Wittekind, A., Raeder, S., & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior, 31*(4), 566-586.
- Wubbels, T., Brok, P., Veldman, I., & Tartwijk, J. (2006). Teacher interpersonal competence for Dutch secondary multicultural classrooms. *Teachers and Teaching: Theory and Practice, 12*(4), 407-433.
- Yudelzon, M. V., Medvedeva, O. P., & Crowley, R. S. (2008). A multifactor approach to student model evaluation. *User Modeling and User-Adapted Interaction, 18*(4), 349-382.
- Zierold, K. M., Garman, S., & Anderson, H. A. (2005). A comparison of school performance and behaviors among working and nonworking high school students. *Fam Community Health, 28*, 214-224.
- Zittoun, T., & Perret-Clermont, A. N. (2009). Four social psychological lenses for developmental psychology. *European Journal of Psychology of Education, 24*(3), 387-403.

投稿收件日：2011 年 9 月 20 日

接受日：2012 年 5 月 4 日

