

致理技術學院應用日語系

101 學年度畢業專題報告

在學生對職能基礎能力的認知調查

— 以致理技術學院應日系學生為例

指導老師：李天軼

組長：19822116 林雅梅

組員：19822105 林欣儀

19822137 周稜郡

19822142 陳美媛

19822143 徐思平

19822154 蔡佳靜

2013 年 5 月

謝辭

回首整個專題製作的過程，自去年的暑假開始，中間經過無數次的討論、修改，到今日的呈現，終於順利完成了。這也代表著即將為自己在大學四年畫下完美的句點，能通過最後的考驗，心中無限感激。

本次專題得以順利完成，首先要感謝我們的指導老師-李天軼主任。在整個專題的製作過程中，不論行政工作多麼繁忙，除了教導我們專題製作的技巧與方法之外，總是耐心且細心地督促我們的專題進度，甚至還親自一字一句地修改我們生澀的文章。尤其是當我們遇到瓶頸時，主任更是會給予及時的協助，不厭其煩的解說，才讓我們能夠順利完成每一個階段的任務。特別是，李主任處理事務嚴謹的態度與清晰的思路，讓我們感受最為深刻，真的是受益良多。

其次，要感謝系上所有的老師，四年來的指導與教誨，我們會銘記在心。此外，還要特別感謝本系日夜間部的全體同學，願意協助和配合本專題問卷的填答，才使得本專題得以順利完成並呈現有效的內容。

最後，要感謝全組組員，大家都夠相互合作與包容，尤其是在意見分歧和遭遇困難與瓶頸時，能以理性的態度討論溝通、相互勉勵，並將挫折和困難轉變為寶貴的經驗。透過此次專題的合作，不僅磨練了我們各方面的綜合能力，更加深了彼此的友誼和情感。

由衷地感謝所有指導和幫助我們的人，謹此致上最高的謝意。

林雅梅 林欣儀 周稜郡 陳美媛 徐思平 蔡佳靜 謹誌

2013年5月

摘要

進入 21 世紀以來，隨著全球社會經濟結構的快速變遷，對於產業和社會發展所需勞動力的質和量，和過去大不相同，亟需各種能夠適應各種新產業、新工作領域的專業人才和基礎人才。

因此，如何培育各產業、各工作領域所需人才，就成為現今台灣高等教育最重要、最核心的課題。而且近年來，為因應產業和社會的快速變遷，企業在選用和任用人才時，也越來越重視「軟實力」，即「職能基礎能力」。

本研究運用問卷調查法，調查和分析致理技術學院應用日語系在學學生，對於十二項「職能基礎能力」的基本認知以及自我評估等；本調查研究發現，在學學生在十二項「職能基礎能力」的內涵認知方面，多數停留在「基本了解」的程度，自我評估方面認為「弱」的也占了相當大的比例，而且隨著年級升高以及工作（打工）經驗的增加，反而呈現減弱的趨勢，也就是越來越發覺自己對這些「職能基礎能力」的內涵所知有限、且與職場的要求有相當之落差，也充分顯示出學生對這些內隱的職能能力認知上的不足。此外，這十二項「職能基礎能力」中，特別是在「分析應變能力」、「問題解決能力」、「持續學習力」等方面的認知和自我評估明顯不足。

本調查研究期望，一方面做為未來改善相關課程和教學以及職涯輔導之參考；另一方面，亦是為了讓學生更了解自己，強化學生對職場趨勢的認知，引導學生適性發展，自我強化職場所需的職能基礎能力，提升學生的職場競爭力。

關鍵詞：職涯教育、職能能力、職能基礎能力、職場競爭力

目次

謝辭

摘要

表目錄

圖目錄

第一章 緒論

- 一、研究問題與目的1
- 二、研究流程與方法4
- 三、研究範圍與限制5

第二章 職能基礎能力與調查設計

- 一、職涯教育6
- 二、職能能力16
- 三、職能基礎能力26
- 四、調查設計30

第三章 調查結果與分析

- 一、日夜間部一年級十二項基礎能力調查結果31
- 二、日夜間部二年級十二項基礎能力調查結果43
- 三、日夜間部三年級十二項基礎能力調查結果55
- 四、日夜間部四年級十二項基礎能力調查結果67

第四章 結論

- 一、日夜間部各班十二項基礎能力交叉分析79
- 二、結論與建議110

參考文獻

附錄

組員分工表

專題報告修正要點

表目錄

表 1-1	技職教育與職涯教育之比較	11
表 1-2	SCCI 之發展遠景、使命及目標	12
表 1-3	SCCI 職業群組的三個層次	12
表 2-1	國內外學者對職能的定義	17
表 3-1	12 項職能基礎能力	26

圖目錄

圖 1-2-1	本研究流程	4
圖 2-1-1	SCCI 職業群組推動模型	13
圖 2-2-1	Spencer&Spencer (1993)冰山模型理論	20
圖 2-2-2	外顯與內隱職能	22
圖 2-2-3	職能的因果流程模式	22
圖 2-2-4	職涯規劃之三要	25
圖 3-1-1	日夜一年級有關「人格特質」方面問項結果	31
圖 3-1-2	日夜一年級有關「道德倫理」方面問項結果	32
圖 3-1-3	日夜一年級有關「自我管理」方面問項結果	33
圖 3-1-4	日夜一年級有關「情緒管理」方面問項結果	34
圖 3-1-5	日夜一年級有關「適應力」方面問項結果	35
圖 3-1-6	日夜一年級有關「態度」方面問項結果	36
圖 3-1-7	日夜一年級有關「人際關係」方面問項結果	37
圖 3-1-8	日夜一年級有關「團隊合作」方面問項結果	38
圖 3-1-9	日夜一年級有關「溝通協調能力」方面問項結果	39
圖 3-1-10	日夜一年級有關「分析應變能力」方面問項結果	40
圖 3-1-11	日夜一年級有關「問題解決能力」方面問項結果	41
圖 3-1-12	日夜一年級有關「持續學習力」方面問項結果	42
圖 3-2-1	日夜二年級有關「人格特質」方面問項結果	43
圖 3-2-2	日夜二年級有關「道德倫理」方面問項結果	44
圖 3-2-3	日夜二年級有關「自我管理」方面問項結果	45
圖 3-2-4	日夜二年級有關「情緒管理」方面問項結果	46
圖 3-2-5	日夜二年級有關「適應力」方面問項結果	47
圖 3-2-6	日夜二年級有關「態度」方面問項結果	48

圖 3-2-7	日夜二年級有關「人際關係」方面問項結果	49
圖 3-2-8	日夜二年級有關「團隊合作」方面問項結果	50
圖 3-2-9	日夜二年級有關「溝通協調能力」方面問項結果	51
圖 3-2-10	日夜二年級有關「分析應變能力」方面問項結果	52
圖 3-2-11	日夜二年級有關「問題解決能力」方面問項結果	53
圖 3-2-12	日夜二年級有關「持續學習力」方面問項結果	54
圖 3-3-1	日夜三年級有關「人格特質」方面問項結果	55
圖 3-3-2	日夜三年級有關「道德倫理」方面問項結果	56
圖 3-3-3	日夜三年級有關「自我管理」方面問項結果	57
圖 3-3-4	日夜三年級有關「情緒管理」方面問項結果	58
圖 3-3-5	日夜三年級有關「適應力」方面問項結果	59
圖 3-3-6	日夜三年級有關「態度」方面問項結果	60
圖 3-3-7	日夜三年級有關「人際關係」方面問項結果	61
圖 3-3-8	日夜三年級有關「團隊合作」方面問項結果	62
圖 3-3-9	日夜三年級有關「溝通協調能力」方面問項結果	63
圖 3-3-10	日夜三年級有關「分析應變能力」方面問項結果	64
圖 3-3-11	日夜三年級有關「問題解決能力」方面問項結果	65
圖 3-3-12	日夜三年級有關「持續學習力」方面問項結果	66
圖 3-4-1	日夜四年級有關「人格特質」方面問項結果	67
圖 3-4-2	日夜四年級有關「道德倫理」方面問項結果	68
圖 3-4-3	日夜四年級有關「自我管理」方面問項結果	69
圖 3-4-4	日夜四年級有關「情緒管理」方面問項結果	70
圖 3-4-5	日夜四年級有關「適應力」方面問項結果	71
圖 3-4-6	日夜四年級有關「態度」方面問項結果	72
圖 3-4-7	日夜四年級有關「人際關係」方面問項結果	73
圖 3-4-8	日夜四年級有關「團隊合作」方面問項結果	74

圖 3-4-9	日夜四年級有關「溝通協調能力」方面問項結果	75
圖 3-4-10	日夜四年級有關「分析應變能力」方面問項結果	76
圖 3-4-11	日夜四年級有關「問題解決能力」方面問項結果	77
圖 3-4-12	日夜四年級有關「持續學習力」方面問項結果	78
圖 4-1-1	日夜一年級各班有關「人格特質」方面交叉分析	79
圖 4-1-2	日夜一年級各班有關「道德倫理」方面交叉分析	79
圖 4-1-3	日夜一年級各班有關「自我管理」方面交叉分析	80
圖 4-1-4	日夜一年級各班有關「情緒管理」方面交叉分析	81
圖 4-1-5	日夜一年級各班有關「適應力」方面交叉分析	81
圖 4-1-6	日夜一年級各班有關「態度」方面交叉分析	82
圖 4-1-7	日夜一年級各班有關「人際關係」方面交叉分析	82
圖 4-1-8	日夜一年級各班有關「團隊合作」方面交叉分析	83
圖 4-1-9	日夜一年級各班有關「溝通協調能力」方面交叉分析	83
圖 4-1-10	日夜一年級各班有關「分析應變能力」方面交叉分析	84
圖 4-1-11	日夜一年級各班有關「問題解決能力」方面交叉分析	84
圖 4-1-12	日夜一年級各班有關「持續學習力」方面交叉分析	85
圖 4-2-1	日夜二年級各班有關「人格特質」方面交叉分析	85
圖 4-2-2	日夜二年級各班有關「道德倫理」方面交叉分析	86
圖 4-2-3	日夜二年級各班有關「自我管理」方面交叉分析	86
圖 4-2-4	日夜二年級各班有關「情緒管理」方面交叉分析	87
圖 4-2-5	日夜二年級各班有關「適應力」方面交叉分析	87
圖 4-2-6	日夜二年級各班有關「態度」方面交叉分析	88
圖 4-2-7	日夜二年級各班有關「人際關係」方面交叉分析	88
圖 4-2-8	日夜二年級各班有關「團隊合作」方面交叉分析	89
圖 4-2-9	日夜二年級各班有關「溝通協調能力」方面交叉分析	89
圖 4-2-10	日夜二年級各班有關「分析應變能力」方面交叉分析	90

圖 4-2-11 日夜二年級各班有關「問題解決能力」方面交叉分析	90
圖 4-2-12 日夜二年級各班有關「持續學習力」方面交叉分析	91
圖 4-3-1 日夜三年級各班有關「人格特質」方面交叉分析	91
圖 4-3-2 日夜三年級各班有關「道德倫理」方面交叉分析	92
圖 4-3-3 日夜三年級各班有關「自我管理」方面交叉分析	92
圖 4-3-4 日夜三年級各班有關「情緒管理」方面交叉分析	93
圖 4-3-5 日夜三年級各班有關「適應力」方面交叉分析	93
圖 4-3-6 日夜三年級各班有關「態度」方面交叉分析	94
圖 4-3-7 日夜三年級各班有關「人際關係」方面交叉分析	94
圖 4-3-8 日夜三年級各班有關「團隊合作」方面交叉分析	95
圖 4-3-9 日夜三年級各班有關「溝通協調能力」方面交叉分析	95
圖 4-3-10 日夜三年級各班有關「分析應變能力」方面交叉分析	96
圖 4-3-11 日夜三年級各班有關「問題解決能力」方面交叉分析	96
圖 4-3-12 日夜三年級各班有關「持續學習力」方面交叉分析	97
圖 4-4-1 日夜四年級各班有關「人格特質」方面交叉分析	97
圖 4-4-2 日夜四年級各班有關「道德倫理」方面交叉分析	98
圖 4-4-3 日夜四年級各班有關「自我管理」方面交叉分析	98
圖 4-4-4 日夜四年級各班有關「情緒管理」方面交叉分析	99
圖 4-4-5 日夜四年級各班有關「適應力」方面交叉分析	99
圖 4-4-6 日夜四年級各班有關「態度」方面交叉分析	100
圖 4-4-7 日夜四年級各班有關「人際關係」方面交叉分析	100
圖 4-4-8 日夜四年級各班有關「團隊合作」方面交叉分析	101
圖 4-4-9 日夜四年級各班有關「溝通協調能力」方面交叉分析	101
圖 4-4-10 日夜四年級各班有關「分析應變能力」方面交叉分析	102
圖 4-4-11 日夜四年級各班有關「問題解決能力」方面交叉分析	102
圖 4-4-12 日夜四年級各班有關「持續學習力」方面交叉分析	103

圖 4-5-1 日夜間部有關「人格特質」方面交叉分析.....	104
圖 4-5-2 日夜間部有關「道德倫理」方面交叉分析.....	104
圖 4-5-3 日夜間部有關「自我管理」方面交叉分析.....	105
圖 4-5-4 日夜間部有關「情緒管理」方面交叉分析.....	105
圖 4-5-5 日夜間部有關「適應力」方面交叉分析.....	106
圖 4-5-6 日夜間部有關「態度」方面交叉分析.....	106
圖 4-5-7 日夜間部有關「人際關係」方面交叉分析.....	107
圖 4-5-8 日夜間部有關「團隊合作」方面交叉分析.....	107
圖 4-5-9 日夜間部有關「溝通協調能力」方面交叉分析.....	108
圖 4-5-10 日夜間部有關「分析應變能力」方面交叉分析.....	108
圖 4-5-11 日夜間部有關「問題解決能力」方面交叉分析.....	109
圖 4-5-12 日夜間部有關「持續學習力」方面交叉分析.....	109

第一章 緒論

一、研究問題與目的

進入 21 世紀以來，隨著經濟的全球化進展，產業和景氣以及社會經濟結構的快速變遷，對於產業和社會發展所需勞動力的質和量，和過去大不相同，亟需各種能夠適應各種新產業、新工作領域的專業人才和基礎人才。因此，對於人才需求的新趨勢，也使得各級教育機構要認真面對社會和產業的變化和需求，並要認真思考如何因應、如何培育各種新產業、新工作領域所需人才。

根據 2013 年行政院主計處人力資源調查，2012 年台灣整體平均失業率為 4.24%，其中國中以下失業率為 3.69%，高中職失業率為 4.22%，大學以上失業率則為 4.58%，是三種教育程度類別中最高的。另據同樣調查顯示，自 2005 年後，台灣大學以上教育程度的失業率便高於整體平均。其原因，一方面是近 20 年來台灣各種大學快速擴張的結果，另一方面也顯示在人才需求依然迫切的情勢下，台灣高等教育所培育的人才無法充分滿足產業和社會的變化和需求，學用落差有越來越嚴重的趨勢。

因此，如何培育各產業、各工作領域所需人才，不同產業、不同工作領域所需人才所應具備的能力是什麼？就成為現今台灣高等教育最重要、最核心的課題。

過去，高等教育的重心在於各種專門知識和技能的傳授，而現今和未來則需要不僅僅具備某種專門知識和技能（即所謂的「硬實力」等），更需要具備做為成熟社會人的核心能力以及就業力和職涯或生涯發展等能力（即所謂的「軟實力」等）。

另一方面，做為大學生也應該深刻體認到在大學的學習，不僅僅是學習未來就業所需的專門知識和技能，更需要有意識地培養自己未來因應就業職場的核心能力以及關鍵競爭力等。才能讓自己在踏出校園後能順利地與社會接軌，而不是畢業即失業！

而且近年來，為因應產業和社會的快速變遷，企業在選用和任用人才時，也越來越重視「軟實力」，即「職能基礎能力」。

那麼何謂「職能基礎能力」？如何培養？近年來台灣各大學已開始重視學生「職能基礎能力」的培養，即透過各種正式和非正式的課程和輔導來加以訓練和強化，協

助學生了解和培養其「職能基礎能力」，為學生終生就業打好根基。

因此，本研究的目的是，透過了解和分析在學學生對於「職能基礎能力」的基本認知，一方面做為未來改善相關課程和教學以及職涯輔導之參考；另一方面，亦是為了讓學生更了解自我，強化學生對職場趨勢的認知，引導學生適性發展，並自我強化職場所需的核心職能和專業技能，提升學生的職場競爭力。

所謂職能能力(competency)的研究，最早是在 1970 年代初期，哈佛大學 McClelland 教授，針對卓越工作者做了相關的研究，發現智力並不是決定工作績效好壞的唯一要素。他找出一些帶來卓越績效行為背後的因素，例如：態度、認知、個人特質…等，稱之為「competency」。

爾後，「職能」一詞，主要是指在執行某項工作時所需具備的關鍵能力，可分為「共通職能」與「專業職能」兩大部分，「共通職能」代表從事各種不同的職業類型都需要具備的基礎核心能力，其中以職能基礎能力最為重要，它無法在課本中直接學到，而是結合個人先天特質以及後天經驗磨練而成。而「專業職能」則指從事各種職業時所需具備的專業能力。

教育部於 2010 年建置了「大專校院就業職能平台」(UCAN)，期望能結合職涯探索與職能診斷，以貼近產業需求的職能為依據，來強化學生對職場趨勢的了解，並致力培育職場所需的核心職能和專業，透過自我診斷，針對能力缺口進行學習來提高學生的職場競爭力。UCAN 係擷取自美國教育體系為中等學校學生研擬的「職涯類群模式」，透過職涯興趣和能力的評量與衡鑑，連結學科課程和職涯領域，引導學生有系統地學習職場共通的能力和專門職業所要求的特定知識和技能，已成為美國中等學校教育體系實施生涯技藝教育的核心議題和重要教育工具。目前各大學也希望能透過 UCAN，來切合學生之職場探索與職能培育的需求，及早引導學生做好職涯和生涯規劃。

另外，教育部還於 2010 年公告實施了「友善校園工作手冊」，其中明訂「推動學生生涯輔導工作」措施，以期「協助學生了解生涯發展的意義、探索與掌握自我、認識教育及職業環境、培養生涯規畫能力以及進行生涯準備與生涯發展」。並協助學生

奠基於自我了解，以及對於教育與職業環境的了解，藉以規劃適當的生涯發展進路，做成理想生涯發展目標的抉擇，使大學教育能夠真正協助每一位學生發現自己的潛在優勢以及所需錘鍊之處，循序漸進地發展未來參與社會和職場生活所需具備的共通職能和專業職能。

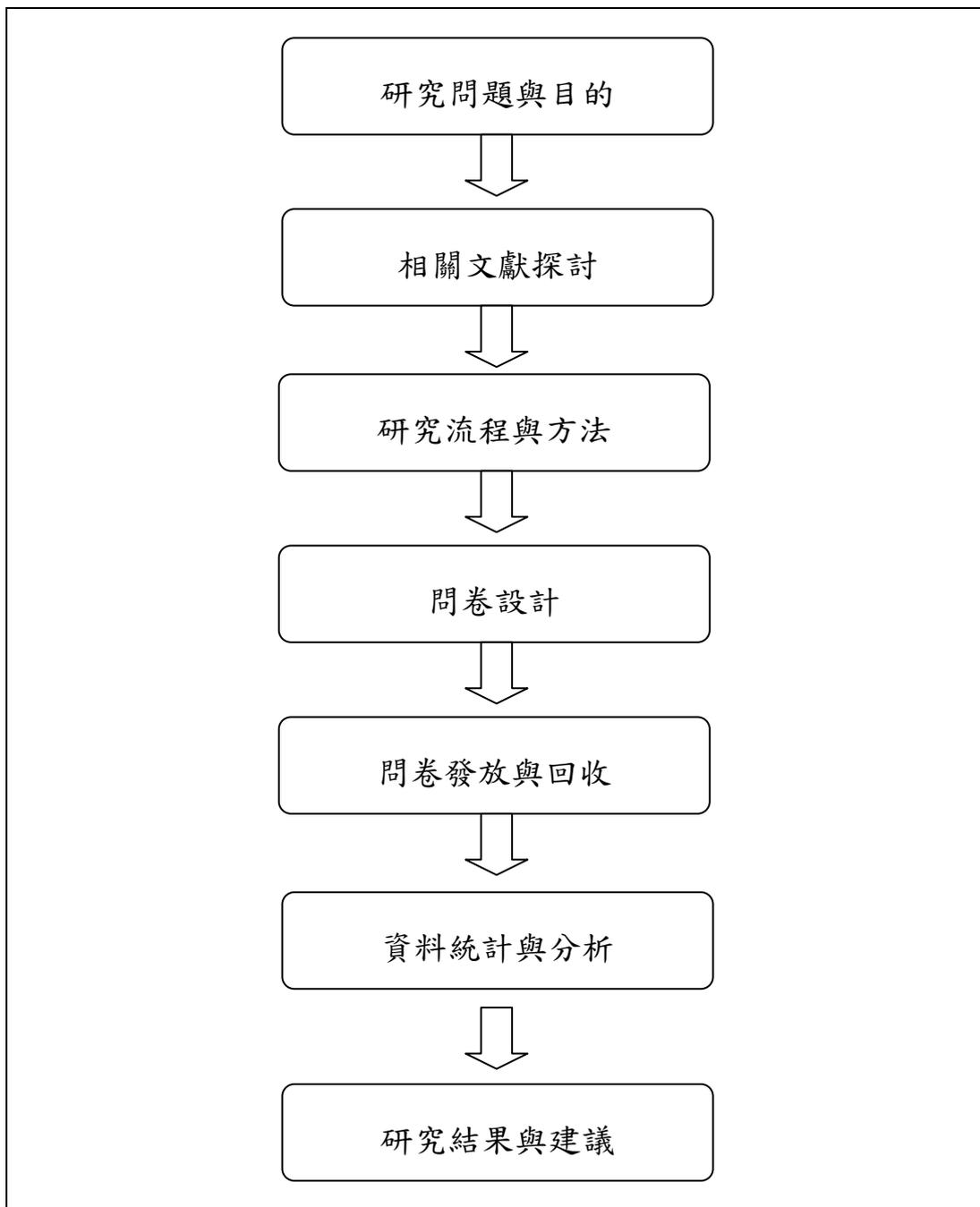
總而言之，為探討在學生對職能基礎能力的認知，並期望從調查結果中提供未來改善相關課程和教學以及職涯輔導之參考，以進一步探討如何改善課程規劃和教學內容，引導學生有系統地培養和強化職場所需的共通職能，本研究問題和目的如下：

第一、全面調查和了解本系日夜間部在學學生對職能基礎能力的基本認知；

第二、分析在學學生對職能基礎能力的基本認知結果，做為未來改善課程和教學之參考。

二、研究流程與方法

依據上述之研究目的，本研究流程圖如 1-2-1 所示：



資料來源：本研究做成

圖 1-2-1 本研究流程

如上圖所示本研究流程分為七個階段，分別是研究問題與目的、文獻探討、問卷設計、發放與回收、資料統計與分析、研究結果與建議。其具體內容與做法如下：

第一、研究問題與目的：藉由蒐集和閱讀相關文獻資料聚焦研究問題與目的。

第二、相關文獻探討：藉由蒐集和閱讀職能相關文獻，了解職能以及職能基礎能力等概念及其內容。

第三、研究流程與方法：依據研究問題與目的，擬定研究流程與方法以及研究架構等。

第四、問卷設計：依據研究問題與目的，參考相關研究進行問卷內容設計。

第五、問卷發放與回收：進行正式問卷的施測，並在問卷回收後，整理出有效問卷，剔除無效問卷，並建立問卷資料檔。

第六、資料統計與分析：將建檔問卷資料，進行初步統計分析，並再進一步做相關交叉分析。

第七、研究結果與建議：將初步統計分析和相關交叉分析結果，進行整理歸納，提供未來改善課程和教學之參考。

本研究採用文獻分析法和問卷調查法來進行，且問卷調查法採用全面普查的方式，即針對本研究之研究對象全面發放問卷進行施測。

三、研究範圍與限制

本研究受限於時間和人力等因素，此次研究範圍僅限於致理技術學院應用日語系日夜間部在學學生。且為確保問卷的填答與回收，採人工逐班發放問卷，現場填答與回收，而非以網路問卷填答方式。

因本研究對象所限，故本研究結果僅提供本系未來改善課程和教學之參考。

第二章 職能基礎能力與調查設計

一、關於職涯輔導和職涯教育的演進與內涵

(一) 從「職業輔導」向「職涯輔導」的演進

關於職業輔導的概念，最早是源自於美國，大致可分為創始、建立、轉變與充實三個時期。

創始期為十九世紀初，當時已有許多討論關於就業和人生的相關著作，同時職業輔導工作也在當時的社會上出現。其中最知名的是 Frank Persons¹，他在 1908 年在美國波士頓成立了「波士頓職業局」，將職業輔導，發展為有具體組織型態的專業性工作，故 Frank Persons 也被後人稱為「職業輔導之父」(The Father of Vocational Guidance movement)。在他的著作「選擇職業」(Choosing a Vacation)中，他提出了職業輔導工作的三項原則：

第一、清楚地了解自己：了解各人的智力、興趣、態度和缺陷。

第二、了解各種職業成功的條件：提供有關工作上所需的態度、教育、訓練、機會和報酬等資料。

第三、闡明個人與職業的關係：合理的了解自己和各種事實的關係，及自己工作潛能和環境的事實。

以上三項原則，成為日後職業輔導觀念的基礎，並形成職業選擇的重要模式。

由創始期進入建立期的關鍵，則是心理測驗的發展及日益多元的職業資料。心理學的發展與研究個別差異有密切關聯。1920 年代起，評量心理特質的工具陸續出現，有助於職業輔導用以客觀而標準化的方式探究被輔導者的各種特質，對於職涯輔導工作提供了實質的助益。尤其是在 1972 年，Edward K. Strong, Jr.²所編製的「職業興趣量表」(Strong Vocational Interest Blank, SVIB)、以及美國聯邦政府勞工部就業服務處所發展出的「通用性向測驗」(General Aptitude Test Battery, GATB)等工具，都成

¹ Frank Parsons 為職業輔導之父，其提出的特質因素理論為最早的職業輔導理論。

² Edward K. Strong, Jr. 為開發職業興趣量表的美國心理學家。

為現今職業輔導工作中的重要測驗工具。

另一方面，在職業資料的充實上，1933 年成立的美國聯邦政府就業服務處，負有平衡人力供需、執行就業輔導的使命。其主要工作之一就是調查各種職業所需的條件、待遇、福利、升遷等資料，再編製「職業分類字典」(Dictionary of Occupational Title)，供求職者參考。此外，也進行一些職業輔導的研究工作，出版有關職業輔導工作發展的刊物供輔導人員參考。近年來職業資料的整理與分析更加完備，資料儲存、呈現的方式也日趨多元；配合資料庫技術、網路的普及，更擴大了職業資料的應用範圍。

跨入轉變與充實期的關鍵人物則是 Eli Ginzberg³，他與哥倫比亞大學的同事在 1951 年出版的「職業選擇」(Occupational Choice)一書中，實地研究並深入探討青少年職業選擇的過程與問題等。此書引起心理學家、社會學家、輔導工作人員的共鳴，紛紛以不同領域的觀點詮釋、充實職業輔導工作的內涵，相關的研究結果進一步延伸過去以職業選擇為核心的職業輔導工作，發展出更整體的觀點，內容涵蓋了個人身心發展之歷程、以及影響職業選擇與適應的社會及心理因素等等層面。

而在國內，最早是唐守謙在 1964 年就提出，「所謂職業輔導，乃是幫助個人選擇職業、準備職業、進入職業，並在職業中謀求進步的歷程」；李義男也在 1976 年提出相同的觀念，「職業輔導是幫助個人選擇職業、準備職業技能、進入某項職業，以及在某項職業上尋求發展的一種過程。因此職業輔導是綜合性的、激發個人發展的一個過程」。

早期關於職業輔導的概念主要以個人職業選擇為核心，較少涉及個人整體生活中其他非職業的層面。

Hoyt⁴在 1975 年提出了「職涯」的概念，他認為「職涯是個體在一生中透過各種活動與經驗、準備其自己所從事工作」；並且提出，「職涯教育應包含著更廣泛的基礎，如注意職業機會、試探工作能力、作出職業決策、職業準備、進入職場、以及謀求在職場中的進步等，都應包括在內」。林幸台也在 1987 年提出，「職涯包括個人一生所

³ Eli Ginzberg 為美國著名職業指導專家、職業生涯發展理論的先驅和典型代表人物。

⁴ Hoyt 為推廣生涯教育的代表人物。心理學教授。2008 年去世。主要致力於高中生的職業指導、職業諮詢與就業結合。

從事的工作，以及其擔任的職務、角色、但同時也涉及其他非工作/職業的活動」；並且認為職涯輔導是，「協助個人建立並接受一個統整而適切的自我概念(包括職業自我)，同時將此概念轉化為實際的職涯選擇與生活方式，藉由適切的角色行為，同時滿足個人及社會的需求」。

(二) 「職業輔導」與「職涯輔導」的內涵

綜合各項針對職業輔導的定義有一共同特色，即以職業為核心，以如何選擇、準備、安置作業，以及就業後的適應與發展為著眼點。其中代表性的是，林幸台在 1987 年指出職業輔導的主要內涵包括下述四項工作：

1. 職業選擇：職業輔導的目的在於協助個人尋求適當的職業，因此首先應協助輔導對象了解自我以及工作世界，進而協助其選擇欲從事的行業。
2. 職業準備：選定職業方向後，進入準備就業的階段。包括職業準備以及在職準備二種，前者泛指實際就業之前必須接受的教育或職業訓練，後者是在工作崗位上接受的在職訓練。
3. 職業安置：目的在根據個人所作的選擇與準備，安置於適當的工作上。輔導人員必須協助個人蒐集有關就業機會的資料，作好求職準備，以順利獲得安置。
4. 追蹤輔導：主要在了解個人就業後的工作及適應狀況，並協助其在職業上求發展。並可透過就業情況的資料作為改進日後輔導工作的參考。

另，李義男在 1976 年曾提出，「學校中的職涯發展輔導中心，是溝通學校與社會的橋梁，且各級學校有其不同的工作重點。但不管等級為何，學校中的職涯發展服務項目，應包括所有夠幫助學生增進工作經驗、擴大選擇機會、促進個人職業觀念的各項服務工作」。李義男提出以下 14 項在學校中有關職涯發展服務的工作項目：

1. 新生定向服務：讓新生充分了解學校所提供的就業服務，鼓勵新生主動尋求幫助。此外，亦需徵求新生意見，作為舉辦活動、提供服務之參考。
2. 介紹工作：與各單位聯繫，尋求校內外實習機會、暑期工作機會，並輔導學生了解實習的目標和價值。確定工作機會後公布相關訊息。

3. 獎助辦法：各項獎助辦法可協助學生解決經濟問題，但就業服務是否應包括獎學金事務，尚為各界爭議的問題。提供獎助服務時應以學生的經濟需求為考量條件，並以需要程度作為服務的優先次序參考。
4. 職業消息：提供職業消息是就業服務的重要工作之一，可幫助學生依自己的經驗背景，分析職業資料，發展個人的職業規劃。職業資料的內容包括：雇主名稱、職業名稱和行業性質、工作環境、工作的要求條件、連絡工作的工商協會名稱、工作上的差別條件或待遇、需要準備的事項、工作的入門要求、工作上的進展情形、薪資、工作上相關的不同性質的員工的分配情形、該項工作的優缺點等。
5. 職業發展的教育活動：幫助學生從事個人職業發展的教育活動，可由專業人員擔任講師，或是安排活動提供教育機會、或是鼓勵學生自組社團舉辦。相關活動例如職業現況報導、校友動態、專家演講、職業課程教學等。
6. 職業發展的會議：有關職業探索的研討會。應盡量應用並發展各種設備，並提供不同的舉辦經驗，協助不同團體會議籌辦事宜。
7. 職業諮商：職業諮商服務是最重要的一項工作。目的在協助學生了解自己的能力，以及在某項工作上發展的潛力。諮商工作應盡早開始，方能使學生作出適當的發展工作。
8. 建立學生資料：發展和維持在校學生及畢業校友的個人資料是服務中心的重要工作。有助於迅速分析學生能力、工作興趣，以及後續的追蹤聯繫。一般資料的內容包括：學籍情形、面談記錄、心理測驗結果、學業成績、工讀雇主評鑑、教師評鑑、技能評量記錄、其他行為等。
9. 建立雇主資料：就業中心應與雇主保持聯絡，時時更新資料，方能提供學生最即時的服務。雇主資料應包括：雇主的名稱、行業別、性質、環境、產品項目、工作內容、徵求資格、待遇情形、工作職缺等。
10. 校友服務：考慮校友畢業後的動態和需要，適時提供服務。就業中心需發展與校友會、就業輔導機構、各項雇主工商會之間的暢通聯繫管道。
11. 持續服務：對校友的持續服務有二項目的，一是提供對校友的服務機會，二是了

解學校教育成果，作為課程設計及評鑑的依據。一般短期內的持續服務可透過與校友會或雇主的合作進行，長期的持續服務則依賴校友會或是師生之間的聯繫來維持。

12. 對雇主的服務：與雇主維持良好的互動關係，有助於增加學生與雇主的接觸機會。一般對雇主提供的服務包括：協助公告職缺機會、提供學生應徵資料、安排雙方面談、提供面談所需資料及場地等。
13. 研究：蒐集學生及雇主資料，加以應用、分析，可整理出有助於職涯發展價值的資料，比起學業成績、心理測驗結果或是過去工作經驗，對個人的工作發展具有更直接的關係。
14. 公共關係：就業中心應與外界建立良好關係，使學生獲得社會各界的信任。成功的公共關係可使學校的就業服務作順利進行。

以上內容，可以看出「職涯輔導」包含更廣泛的內涵。

(三)關於職涯教育

眾所周知，人是組織的重要資產，人力資源發展便是透過教育訓練的有效執行來提昇員工的能力，此種過程的附加價值可以推廣到個人、團隊、甚至人力系統之革新，因此，教育訓練及人力資源的發展乃是關係著組織是否能夠永續生存的重要原動力（黃營杉、齊德彰，民93）。

Nadler⁵（1984）認為人力資源發展應包含訓練、教育、發展，並將其意含與功能差異說明如下：

1. 訓練：提升工作能力與適應工作內容的改變，指加強現有工作的學習。
2. 教育：培養個人實力及發掘潛能，為未來的工作指派而儲備員工。
3. 發展：由企業或組織中的每個成員發揮其生產力而達成，指針對受訓者本身成長的學習，為直接與現在或未來的工作績效相關。

⁵Nadler 是喬治·華盛頓大學教育和人才開發學院人力資源開發專業的教授，他曾獲紐約城市大學會計學士學位（1948）和商務教育碩士學位（1950），並於1962年獲得哥倫比亞大學教師學院的教育管理博士學位。

教育的本質具廣泛性、一般性、基礎性與啟發性，它是一種面的鋪設，著重在原理與觀念的灌輸，以及思維能力的啟發，以發展通才。

隨著科技的快速進步和全球化的發展，可預期未來的工作需要具備更多的知識、技能，而工作者也必須適應更快速的外在環境變動。而學校教育之重要任務之一，就是如何協助今日的學生，為明日的挑戰而準備。

為了達成這項目標，學校機構應積極幫助學生，讓他們了解能選擇的就業途徑有哪些？每一項就業途徑需要哪些知識技能？不同的就業途徑的工作任務與情境為何？此有助於幫助他們在學校學習時間能及早規劃能力養成的計畫，以朝著目標而努力。

因此，美國近十年開始提倡職涯教育(Career and Technical Education, CTE)之概念，學生對象不僅僅限於技職教育中的高中職，可以涵蓋更多的職業類型，以滿足不同學生的需求。

表 1-1 技職教育與職涯教育之比較

	技職教育 Vocational Education	職涯教育 Career and Technical Education
對象	高中職學生	高中職及大專校院學生
主題	只針對特定專業領域	可以涵蓋更多的職業類型

資料來源：經濟部人才快訊「美國 SCCI 發展職涯教育之過程與成果」，

<http://itriexpress.blogspot.tw/2009/05/scci.html>，2012. 09. 13。

為推動職涯教育，美國全國職業技術教育基金會（National Career Technical Education Foundation ,NCTEF）還設立了 SCCI(States Career Clusters Initiative)，其主要任務在於建立職業群組(career clusters)，提供美國各州職業群組訊息交流、相關運用及發展的技術指導；並且在瞬息萬變的產業變化中，提高學教育機構對產業用人需求的了解，縮短學用落差，為未來工作及早做準備，進而促進經濟發展，其發展遠景、使命及目標說明如表 1-2。

表 1-2 SCCI 之發展遠景、使命及目標

遠景	提供學生能成功地從校園跨越到職場，作為職業與學校教育溝通的平台，連結教育、學術、企業、勞動力發展、經濟發展
使命	<ol style="list-style-type: none"> 1. 領導職業群組發展 2. 職業群組訊息傳播 3. 發展職業組相關研究、工具 4. 提供技術援助及服務 5. 建構國家職業群組架構(Career Clusters Framework) 6. 各職業群組的終身學習
目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提供職業發展訊息 2. 建立職業發展路徑 3. 提供給學校機構相關資源與工具

資料來源：同表 1-1。

另外，所謂職業群組是由企業、勞工、學術機構等，組成職業群組委員會(National Advisory Committees)，訂定各職業群組的知識技能內容並定期審查與更新，其所發展的職業群組，又分為三個層次：

表 1-3 SCCI 職業群組的三個層次

職業群組 Career cluster	就業途徑 Career pathway	學習計畫 Program of study
依產業特性，組成不同知識技能的範疇。	由各產業專業人士訂定和審查該就業途徑所需的知識技能。	依序列出針對該職業路徑的個人學習計畫。

資料來源：同表 1-1。

其推動模型如圖 2-1-1，是以「學習者為中心的學習」為核心，重視創新的策略、

工作場域的學習、跨學科團隊、可彈性調整的進度、整合性課程、家長與社區的支援、教育夥伴、企業合作、多元評量、行政支援、計畫共享、職涯發展、專業發展、標準化課程。

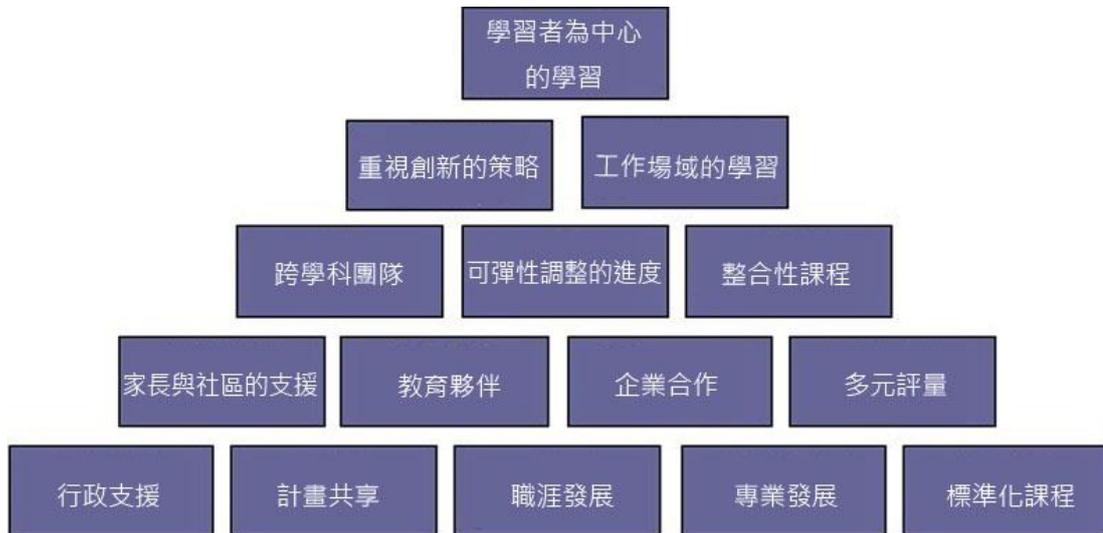


圖 2-1-1 SCCI 職業群組推動模型

資料來源：同表 1-1。

建立職業群組對學生來說，又有如下的效益：

- 第一、評估個人的興趣與最適合的職業群組。
- 第二、掌握該職業群組的知識與技能與發展途徑。
- 第三、學習者能加強能力，以滿足各職業群組的行為標準。
- 第四、運用職業群組相關的知識和技能做為個人能力發展途徑。
- 第五、針對為未來的就業途徑，準備充分的知識與技能及發展更高階的能力。

另一方面，職業群組對學校機構的效益如下：

- 第一、擴大現有課程的範圍
- 第二、鼓勵教師進行合作
- 第二、提供課程調整的架構
- 第四、學制的銜接(高中至大學；大學至研究所)

第五、減少補救錯誤的需求

此外，對輔導人員的效益有三方面：

第一、連接個別興趣與課程學習

第二、激勵學習者達到更高的學習成效

第三、滿足終身學習的需求

以及對勞動力市場的效益：

第一、勞動力較能迅速適應市場不斷變化的需求

第二、能共同參與學校課程

第三、建立經濟發展所需合格的人力資源

第四、提高生產力，促進經濟發展

第五、預測未來的勞力供給(瞭解目前在學學生對各項職業群組的興趣、偏好)

(四)職涯教育的發展

為了達成引導學生適性發展的目的，協助學生奠基於自我了解和對於教育與職業環境的了解，來規劃適當的生涯發展進路，做成理想生涯發展目標的抉擇，是高中階段學生生涯輔導工作所不可或缺的一環。教育部於 2010 建置「大專校院就業職能評台」(UCAN)，意圖結合職涯探索與職能診斷，強化學生對職場趨勢的了解，並致力培養職場所需的核心職能和專業，提高學生的職場競爭力。由於 UCAN 係擷取自美國教育體系為中等學校學生研擬的「職涯類群模式」，透過職涯興趣和能力的評量或評鑑，連結學科課程和職涯領域，引導學生有系統地學習職場共通技能和專門職業所要求的特定知識和技能，已成為美國中等學校教育體系實施生涯技藝教育的核心議題和重要教育工具。本文基於適性教育理念，建議教育部應將目前的 UCAN 向下延伸並使之切合中等學校學生之職場探索與職能培育需求，及早引導學生探索自我、認識環境、進行整合，將有助於生涯規劃之進行，以落實生涯發展教育。

為了達成引導學生適性發展的目的，教育部於 2010 年公告實施的「99 年度教育部友善校園工作手冊」中，明訂「推動學生生涯輔導工作」措施，以期「協助學生瞭

解生涯發展的意義、探索與掌握自我、認識教育及職業環境、培養生涯規劃能力以及進行生涯準備與生涯發展。」於是，協助學生奠基於自我了解和對於教育與職業環境的了解，來規劃適當的生涯發展進路，做成理想生涯發展目標的抉擇，是高中階段學生生涯輔導工作所不可或缺的一環。教育部所建置的「大專校院就業職能平台」(UCAN)，意圖結合職涯探索與職能診斷，以貼近產業需求的職能為依據增加學生對職場趨勢的瞭解，並透過自我診斷，針對能力缺口進行學習，提高職場競爭力。並且致力於使學校教育能夠真正協助每一位學生發現自己的潛在優勢與仍需錘鍊之處，進而藉由學校諮商師為其量身打造的個別化能力養成計畫，循序漸進地發展未來參與社會和職場生活所需具備的共通職能和專業職能，成就更多未來有機會在各行各業之世界舞台發光發熱的明日之星。

二、職能能力

以上針對職業輔導到職涯教育的發展做了一概括簡述，落實職涯教育最根本的目的是協助學生養成職能能力，成為未來各行各業所需之人才。那麼何謂職能能力呢？首先需要了解何謂職能。

（一）何謂職能

職能的英文為 Competency，亦有學者使用 Competence；但是這兩種詞彙皆代表著相同的意義，代表著與個人行為或工作成效有相關性的個人特質。而在國內也有學者稱 Competency 為職能，因此在本文有關於 Competency 的討論皆以「職能」來稱呼。有關於職能(Competency)之定義，一般則認為是來自於 1970 年代美國國務院委託 McClelland 所設立的 McBer 顧問公司，針對外交人員之工作績效差異性所進行的研究，該研究報告指出影響績效高低並非是學歷與智力商數(Intelligence Quotient，簡稱 IQ)，反而是來自於所謂的「職能」。在 1973 年 McClelland 所發表的論文「職能測驗而非智力測驗」(Testing for Competence rather than for Intelligence)中，主張傳統的性向測驗或智力測驗，是無法有效的預測個人績效表現，並且也容易受到種族、性別、社會經濟等因素而產生偏差，並提出智力不是決定工作成效高低的唯一因素，認為產生高績效的原動力其大部分是來自於個人內在深層的動機與性向，而非取決於智力商數(IQ)的高低，亦即高績效工作者其行為背後的態度、認知、以及個人特質等才是會影響個人的工作成效表現的重要因素，也就是所謂的職能 (McClelland⁶，1973)。

美國管理協會(American Management Association，簡稱 AMA)和 McBer 顧問公司，在 1979 年也指出，為了要產生卓越的工作績效，必須將知識、特質、動機、社會角色與人與人際技巧等加以整合，也就是藉由職能才能產生卓越的工作績效。而此種更高層的整合概念，涵蓋多元構面。

除了個人所擁有的知識與技巧，還延伸擴展到人群互動層面，以下則將國內外學者對於「職能」之定義整理如下表 2-1。

⁶ McClelland 是美國社會心理學家。1987 年獲得美國心理學會傑出科學貢獻獎。

表 2-1 國內外學者對職能的定義

研究者(年代)	職能的定義
McClelland(1973)	認為高績效原動力主要是來自個人深層的動機與性向，並非取決於智力商數(IQ)的高低，認為高績效工作者其行為背後的態度、認知、以及個人特質等因素會影響個人工作成效表現，稱之為職能。
美國管理協會會長 Hayes 與 McBer 顧問 公司(1979)	具有超越「有能力執行」的簡單層次，將知識、特質、動機、社會角色與人際技巧間的整合，而個人可以藉由職能產生卓越的工作績效。
Mclagan(1980)	職能是潛藏在有效率工作之下的知識與特質，能產生卓越的績效，職能比工作說明書更能夠成為具有決策性的工具。
Boyatzis(1982)	職能是指個人具備某些基本的特質，這些特質會影響個人在工作上，表現更有效率及成果的關鍵性特質，而這些特質包括特徵、技能、工作動機，自我形象或社會角色及知識等。亦即職能是個人基本的重要特性，並且與職務上的高績效存在著因果關係。
村上良三(1988)	職能是包含著個人所具有的潛在性能力在內，但是不單以個人所擁有的潛在職能而已，而是根據所擔任職務之執行所需要的條件，來測量其所具有的能力程度，也就是在工作職場上所執行職務的具體表現能力和工作績效的實際能力為論述對象。
Spencer & Spencer (1993)	提出職能會影響績效，或者可以用來預測績效與行為表現。認為職能是個人所具有的「潛在特質」，而這個潛在特質則與個人行為和工作績效表現具有直接的因果關

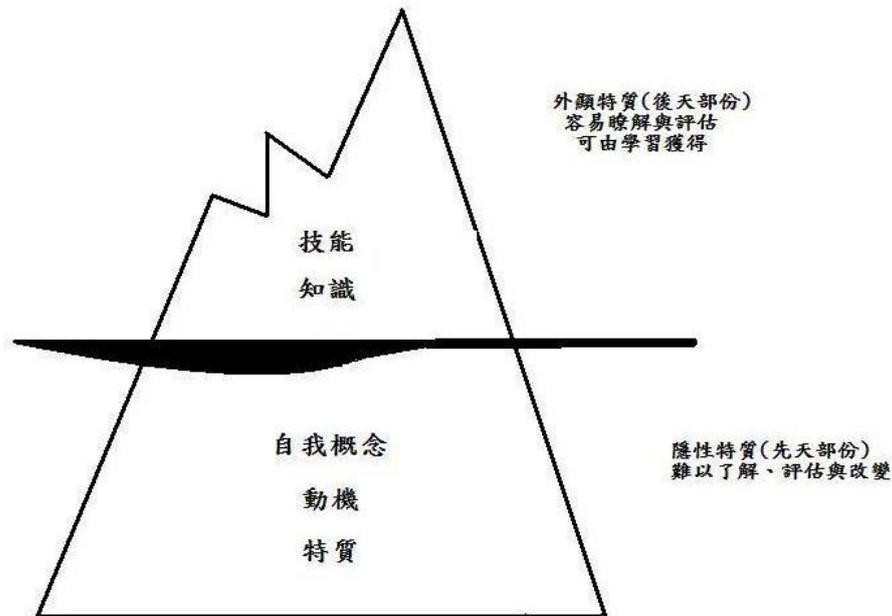
	<p>係。職能包括動機、個人特質、自我概念、知識與技能五種類型。</p>
Ledford(1995)	<p>職能是個人所擁有的獨一無二的特質，這包括知識、技能、行為，可以獨立於工作或職位之外，也因為是專屬於個人所擁有的特質，因此可以從一個工作被移轉到另一個工作上。將職能定義為「個人可驗證的特質，包括可能產生績效時所應具備的知識、技能和行為」。</p>
大滝令嗣(1996)	<p>職能分成四種類型，分別是知識和技術、硬性技能、軟性技能，以及性格這四種類型。認為影響績效高低的主要因素是來自於軟性技能，此部分包括個人的思想、理念、價值觀、自我形象、行動特徵。</p>
Gay、Salaman 與 Rose(1996)	<p>職能是可以被觀察的個人行為，此種行為卻能夠使人們具有能力勝任並完成所交付的任務和工作，其中也包括能夠表現卓越績效的能力和表現良好績效的動機。</p>
Parry(1998)	<p>職能是包括知識、態度、技能都有相關的集群體，是影響一個人工作的主要部分，與工作績效具有關聯性，藉由一個可以接受的標準來衡量，並可透過訓練與發展加以改善。</p>
Catano(1998)	<p>職能具有三個共同的特點，分別是</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 職能是隱藏在達成工作成效的 KSAOs(Knowledge、Skill、Ability、others)當中； 2. 具有可測量性與可觀察性； 3. 能夠區分表現一般與卓越績效者。
王繼承與李超平(2002)	<p>職能是能夠將某一工作中其表現優異者與表現普通者這兩者之間可以明顯區分個人的、潛在的、深層的特質，</p>

	它可以是動機、特質、自我形象，態度或價值觀、某一個領域的知識、認知或行為技能，可以被測量，並能明顯的區分優異績效與一般績效兩者之間的差異特徵。
李聲吼(2004)	職能是人們在工作時所必需具備的內在能力或資格，而這些職能可能會以不同的行為或方式表現於工作場合中。也代表著具有某一方面的知識與技能，而這些知識與技能對於產生關鍵性的成果則具有決定性的影響力。
鄭瀛川(2006)	職能是知識、技能、行為和態度的一種組合，它能夠幫助個人提升工作成效，進而帶動企業對經濟的影響力與競爭力。而且職能也代表著是一個人的潛在能力，隱含著表現力或思考力，這種力量可以類推到個人在工作上或生活上的各種不同的情境，並且具有一定的持續性。
鄧國宏(2000)	個人所具備的某種基本特質，而這些特質可以使個人產生更好及更有效率的工作成果，不同職務對於能力之要求也亦不同。
張甲賢(2004)	一個人的個人特質，這種特質會在特定職務上產生更好更有效率的績效成果，而這種特質包含過去所學習的知識與技巧，加個人成長環境培養出來的價值觀，此價值觀會影響個人的情緒反應與各項選擇。
羅慧鈴、鄭晉昌 (2006)	為企業內部所有員工必須具備的工作行為模式，反映員工具備的知識、技能、特質與態度，主要運用在招募與甄選上，可以根據核心職能定義工作行為，並設計甄選工具，包含人格測驗、職能面談等工具。

資料來源：依據薛蕙芳(2010)「個人屬性及人格特質與學習成果關聯性研究」中國文化大學勞動學研究所碩士論文、尤品琇「人資策略夥伴職能之研究」中國文化大學社會科學院勞工關係學系碩士論文，本研究做成。

(二) 職能之內涵

以上是有關職能的各種定義，其實都大同小異。而有關職能內涵之集大成者是 Spencer and Spencer⁷ 在 1993 年所提出的職能冰山模型理論，指出職能內涵包含五種特質：動機(motives)、特質(traits)、自我概念(self-concept)、知識(knowledge)、技巧(skill)等。如圖 2-2-1 所示。



資料來源：依據薛蕙芳(2010)「個人屬性及人格特質與學習成果關聯性研究」中國文化大學勞動學研究所碩士論文，本研究作成。

圖 2-2-1 Spencer & Spencer 之冰山模型

此冰山模型又可分為上部的「外顯職能」與下部的「內隱職能」，詳細如下：

1. 內隱職能

- (1) 動機(motives)：一個人對事物的意向感欲望，導致行為之產生。
- (2) 特質(traits)：一個人與生俱來的生理特質，對情境及資訊的一致性反應。
- (3) 自我概念(self-concept)：一個人的態度、價值觀或對自己的看法。

2. 外顯職能：

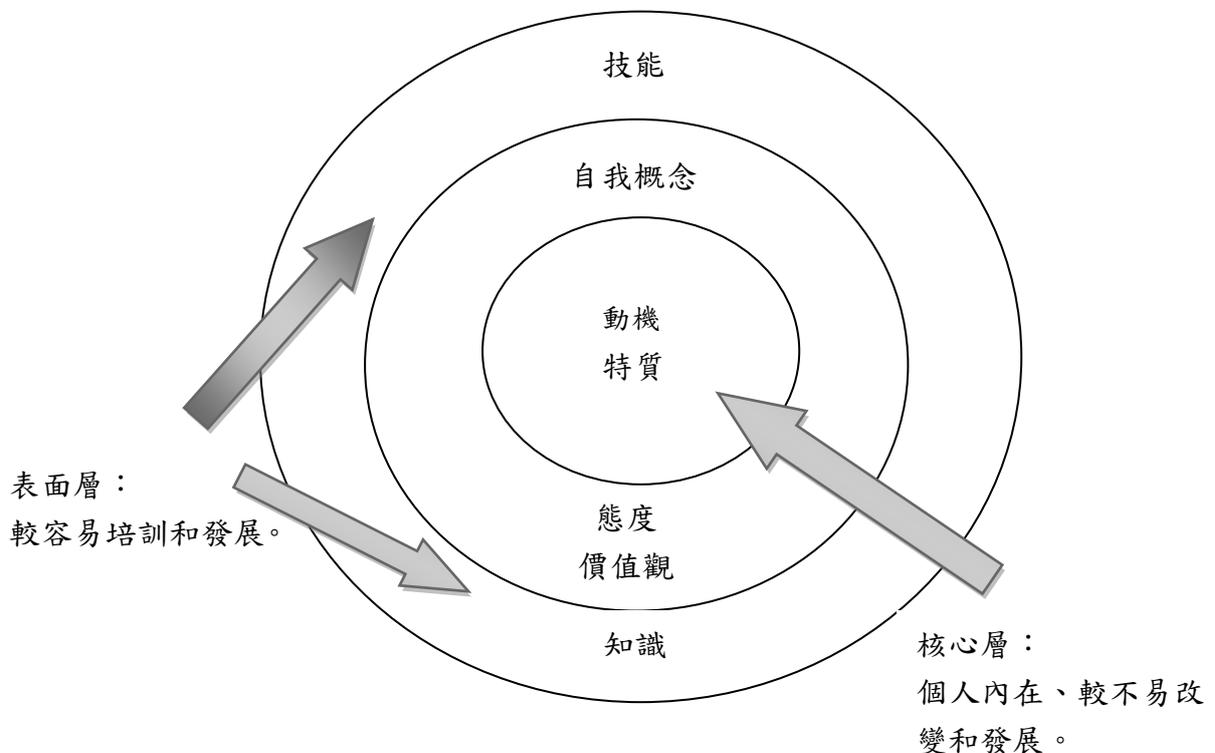
- (1) 知識(knowledge)：一個人在特定領域中，所擁有的資訊，可根據所具備的知識多

⁷ Spencer & Spencer 是美國心理學家。在 1973 年提出著名的冰山模型。

寡，預測可做到某事之程度。

(2)技能(skill):指執行任務時的生理或心知的能力，包括分析性思考及概念性思考。

另外，研究核心與表現的職能，又指出知識與技能是冰山模型的上層，是屬於看得見的部分，較易被觀察與培訓、以及改變；而個人特質、動機、自我概念是屬於潛在、隱性的特質，較不易被看見，簡單而言即是 KSAOs(Knowledge、Skill、Ability、others)，且較不容易培訓以及模仿，但經由長時間的訓練、或心理治療等方式亦可被改變。這些潛在的個人特質，與工作表現有高度相關的因果關係，依據訓練發展的容易程度，如圖 2-2-2 所示。

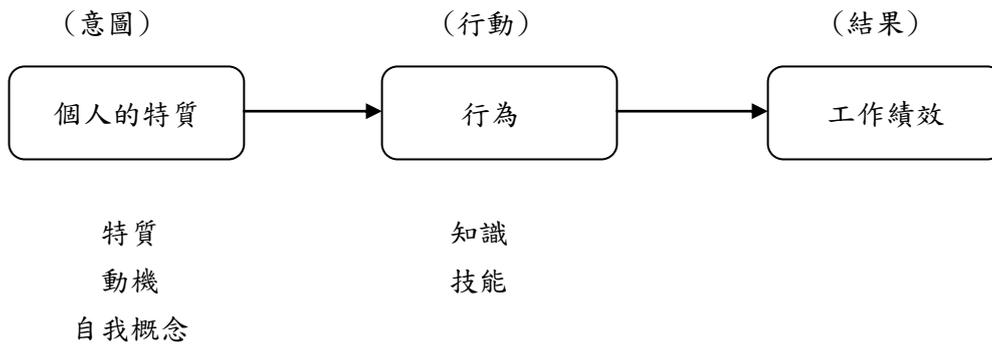


資料來源：尤品琇 「人資策略夥伴職能之研究」 中國文化大學社會科學院勞工關係學系碩士論文，本研究做成。

圖 2-2-2 外顯與內隱職能

Spencer 還特別強調職能與績效的關係，並且認為冰山模型底下的特質、動機和自我概念的能力，甚至可以用來預測未來的行為表現，而這些行為會導出工作的結果，

其相互關係如圖 2-2-3 所示。



資料來源：同圖 2-2-2。

圖 2-2-3 職能的因果流程模式

由圖 2-3 可知，工作績效的表現與工作者本身的職能息息相關，內隱的職能尤其重要，而且需要長時間的培養才能形成。因此，要招募到適當的工作人選，尚需要適當的教育訓練以及個人的努力，才能確保及提升工作績效。

(三) 職能模式

職能模式是指構成一項職位的工作上表現較為優秀、卓越者所應具備的職能，且可從員工的工作動機、特質、展現的態度、行為，辨識出其職能的行為。然而，職能模式也會隨著組織的願景與使命、環境變遷、組織文化等的差異，而改變，並不定期進行修改，才能發揮其效用。

Catano (1996) 將職能區分為以下三類，分別為：

1. 基本職能 (Threshold Competency)：每個人的主要個人特性，基本的知識與技能，亦是能執行工作所需的最低程度一般能力，因此無法有效的區分卓越績效者與一般績效者。
2. 區辨職能 (Differentiating Competency)：能清楚的區分卓越績效者與一般績效者的差異，屬於特殊專業的職能，但與基本職能皆屬於特定工作所需的職能。
3. 核心職能 (Core Competency) 又稱為共通職能 (Generic Competency)：
核心職能與基本職能類似，是每個人所應具備的主要特質，且可以適用於此組織

內的每個職位、階級、部門皆所需的，但與基本職能的不同是它可以延伸到所有組織的每個成員，對於不同成員只有職能層級的差異，但總體的核心職能是可以支援組織的使命。

而職能模式可以針對整個組織或是特別的角色、功能設計，也由於組織內每個成員的目標與需求皆不同，因此 Cira & Benjamin(1998)又將職能分為以下四個類型：

1. 核心職能模式：主要著重於整個組織皆需要的職能，通常與組織的願景、使命、公司文化與價值觀密切結合，並可適用於所有階層、所有不同領域的員工，亦可藉此看出組織文化上的差異。
2. 功能職能模式：僅適用於同一個功能層面的員工，為四個類型當中最為狹窄的，其優點為專精於此專業能力，可快速傳遞或增強組織所希望的行為，且有詳盡的行為指標可使員工改變其行為。
3. 角色職能模式：主要針對組織內個人所擔任之某特殊角色，例如：主管、工程師、管理師或技術員等。屬於跨功能性質的，較適合用於以團隊為基礎設計的組織。
4. 工作職能模式：此模式為四種職能模式中最狹義的，只適用於單一工作內容，用於多數員工皆從事此單一個工作內容時。

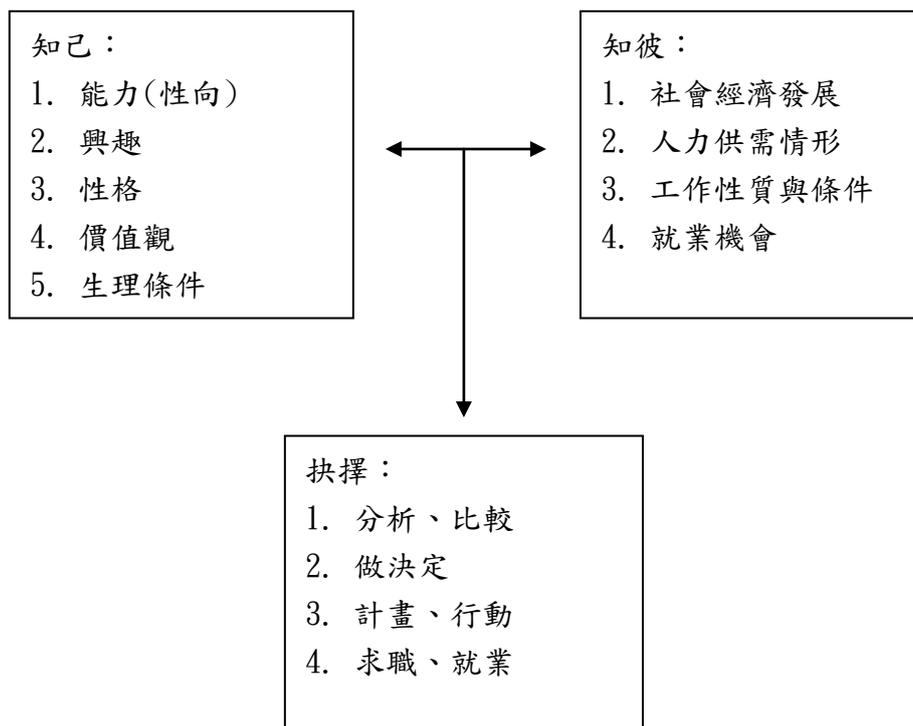
(四)職涯發展與規劃

所謂職涯發展 (vocational development)，楊朝祥在 2000 年指出，是個人在職業生涯發展過程中，經由統整個人之各項經驗，並且透過工作來認同與達成個人職涯目標的實踐過程。林清文、鍾群珍、林馥嘩在 2002 年也認為職涯發展，是指系列的職涯選擇，即從職涯選擇的萌芽、探索、建立、維持和淡出的過程。因此，職涯發展包括職涯角色的選擇、職涯型態的選擇，使個人的價值觀、性向、興趣及其他人格特質等得以實現。

那麼，進一步來說，職涯發展與規劃的能力，其實就是指個人選擇工作、得到工作、維持工作以及在工作中所培養、累積或進修所獲得之發展能力，也就是個人達成職涯發展目標的具體行為能力(邱紹一，2009)

或者說是運用規劃的理念，為個人未來之職涯前程進行規劃與付諸實際行動的能力（王素真，2002）。當個人對自己過去的成長背景、目前的資源條件及未來可能的行進路徑等，都有了相當程度的認知後，即依照時間的先後順序及對個人的重要性，予以妥善的安排。依據楊朝祥在 2000 年對職涯規劃能力的詮釋，即是指一個人如何妥善安排職涯之下，個人能依據各計劃要點，在短期內充份發揮自我潛能，並運用環境資源，以達到各階段的職涯成熟，而最終達成既定的職涯目標。另外其他學者也認為，所謂的職涯規劃能力是指有系統的導引職涯選擇，以展現個人的職涯自主和增進職涯適應，強調的是職涯發展的主動和意志面（McGuire, Beren,& Polan, 2004）。

總而言之，職涯規劃能力是指個人在職涯發展歷程中，對自我之各項特質，以及周遭環境資料進行探索，掌控環境資源，以逐步發展個人的職涯認同，並確立職涯目標，能夠依各種涯資料和機會進行職涯評估、選擇、準備與計畫，以形成職涯選擇或職涯決定，進而以擇其所愛、愛其所擇的心情，投注其職涯選擇，承負職涯角色，以獲致職涯成功和自我實現，以彰顯個人獨特的生命意義（邱紹一，2009）。職涯規劃之三要素如圖 2-2-4 所示。



資料來源：邱紹(2009)，『從專業承諾，職涯發展能力，學習動機，知識管理及自我保護策略因素探討青少年學習成效』，新文京開發出版。

圖 2-2-4 職涯規劃之三要素

三、職能基礎能力

在了解何謂職能能力和職涯發展後，我們發現在各種職能能力中，最受重視的並非一般所認為的專業能力，而是職能基礎能力，也就是冰山模型中下部的內隱職能。本研究將基礎職能能力歸納為以下 12 項，如表 3-1 所示。

表 3-1 12 項職能基礎能力

序號	基本分類	具體內容
1	人格特質	心理健康、獨立自信、體貼關懷等
2	道德倫理	具備公民素養、遵守法律與規範、誠實與誠信等
3	自我管理	服裝儀容、時間管理、生活管理、健康管理等
4	情緒管理	情緒穩定、壓力管理、自我反省等

5	適應力	身段柔軟，高度彈性、吃苦耐勞等
6	態度	熱忱敬業、細心負責、謙虛積極等
7	人際關係	親和、傾聽、和諧、同理心等
8	團隊合作	服從指示、相互支援、配合度高、具組織榮譽感等
9	溝通協調能力	表達能力、傾聽能力、溝通技巧等
10	分析應變能力	觀察分析與思考能力、危機處理能力等
11	問題解決能力	分析思考能力、規劃整合能力、執行能力等
12	持續學習力	自我持續學習能力、挑戰與超越等

資料來源:依據許哲瑋(2011)「德爾菲法與層級評分法在核心職能研究之應用-以國軍中高階軍官為例」企業管理系暨服務業經營管理研究所碩士論文、薛蕙芳(2010)「個人屬性及人格特質與學習成果關聯性研究」中國文化大學勞動學研究所碩士論文，本研究做成。

而各項職能基礎能力又可細分為幾小項，以下是針對各基本能力之定義：

(一)人格特質

在個人行事風格以及人際關係上面，有一定的表現方式或模式，是我們用以區別個人的心理特質之綜合體。

(二)道德倫理

指要符合道德標準或者是某一專業行業的行為標準。基於道德觀點所做的有關「對」與「錯」的判斷，構成對於人們行為的規範。

能利用各種技術和物質已改善生活環境。能善盡社會公民責任及追求真理、傳啓文化，為大眾謀取福利。

(三)自我管理

1. 彈性適應能力 (Flexibility and Adaptability)：

(1)能適應改變 (Adapt to Change)

能適應不同的角色、工作責任、工作流程與內容；能在變化不定的文化中效率的工作能

(2)保持彈性 (Be Flexible)

能有效地採納回饋意見；能正面地處理挫折與批評；能在多元文化的環境中了解、協調、整合不同的觀點和信仰以達成可行的決議。

2. 自主能力 (Initiative and Self-direction)

(1)能管理目標與時間管理 (Manage Goals and Time)

能設定兼含有形與無形成功標準的目標；能在短期與長期的目標中取得平衡；能有效地運用時間與管理工作。

(2)能獨立工作 (Work Independently)

能獨立監督、定義、排序和完成任務。

(3)持續反省力

能反省過去經驗以修正未來發展。

(四)情緒管理

對本身的情緒狀態具有正確之認知、覺察、瞭解、分辨，並妥善運用自己的情緒來促進思考，使內在情感訊息應用於自我控制、激勵、管理及反省及人際關係的處理，讓自己與他人身心臻於和諧狀態的能力。

(五)適應力

個體運用有目的性、彈性與有利的方法或策略去滿足、因應多變的職業環境需求的能力、亦指個體在職場上的問題解決能力。

(六)態度

態度是個體對環境中的人、事、或物所抱持的一種組織性和一致性的心理趨向，而作出評價性的反應，且態度的形成是經由學習的過程而來的與個體生活經驗有密切關係。

(七)人際關係

同理心、能夠瞭解他人的態度、並設身處地的為他人著想。

(八)團隊合作

一個人和團體能夠合作良好一起完成事情的傾向。

(九)溝通協調力

1. 社交能力 (Social and Cross-cultural Skills)

(1)和他人有效地互動 (Interact Effectively with Others)

能知道何時該傾聽或陳述；能展現可敬的專業態度。

(2)和不同團隊有效的合作 (Work Effectively in Diverse Teams)

能尊重文化差異並和不同社會文化背景的人有效合作；能對不同的想法和價值觀採取開放的態度；能從社會和文化差異中創造新想法以提升工作的創意和品質。

(十)分析應變能力

能系統性的分析問題，發展關聯性的邏輯推理，並將複雜問題予以簡單化，確認關鍵行動語潛在的問題，推導出邏輯性的結論。彈性不死板，靈活的應變各種突發狀況。

(十一)問題解決能力

1. 生產績效能力 (Productivity and Accountability)

(1)方案管理 (Manage Projects)

能在困難與競爭的壓力下訂定並實現目標；能排序、計畫和管理工作以達成預期成果。

(2)產生成果 (Produce Results)

能展現並產生高品質的成果。

(十二)持續學習力

對於學習抱持高度興趣，有強烈的學習動機，樂於分享知識，為將來職業所儲備的獨特知識，為學習者所應學習的特定領域知識與技能。

四、調查設計

(一) 問卷設計

本研究對於職能基礎能力的認知調查，參考國內外相關研究文獻，將 12 項職能基礎能力分為：

第一、內涵認知調查（即「不了解」、「略知」、「基本了解」、「完全了解」）；

第二、重要度認知調查（即「不重要」、「普通」、「重要」、「非常重要」）；

第三、自我認知調查（即「非常弱」、「弱」、「強」、「非常強」）；

即以上述三項認知度進行調查分析，並且將所有在學學生之工作（包括打工）經驗分為「沒有」、「1 年」、「1-3 年」、「3 年以上」四種類型。

(二) 問卷發放與回收

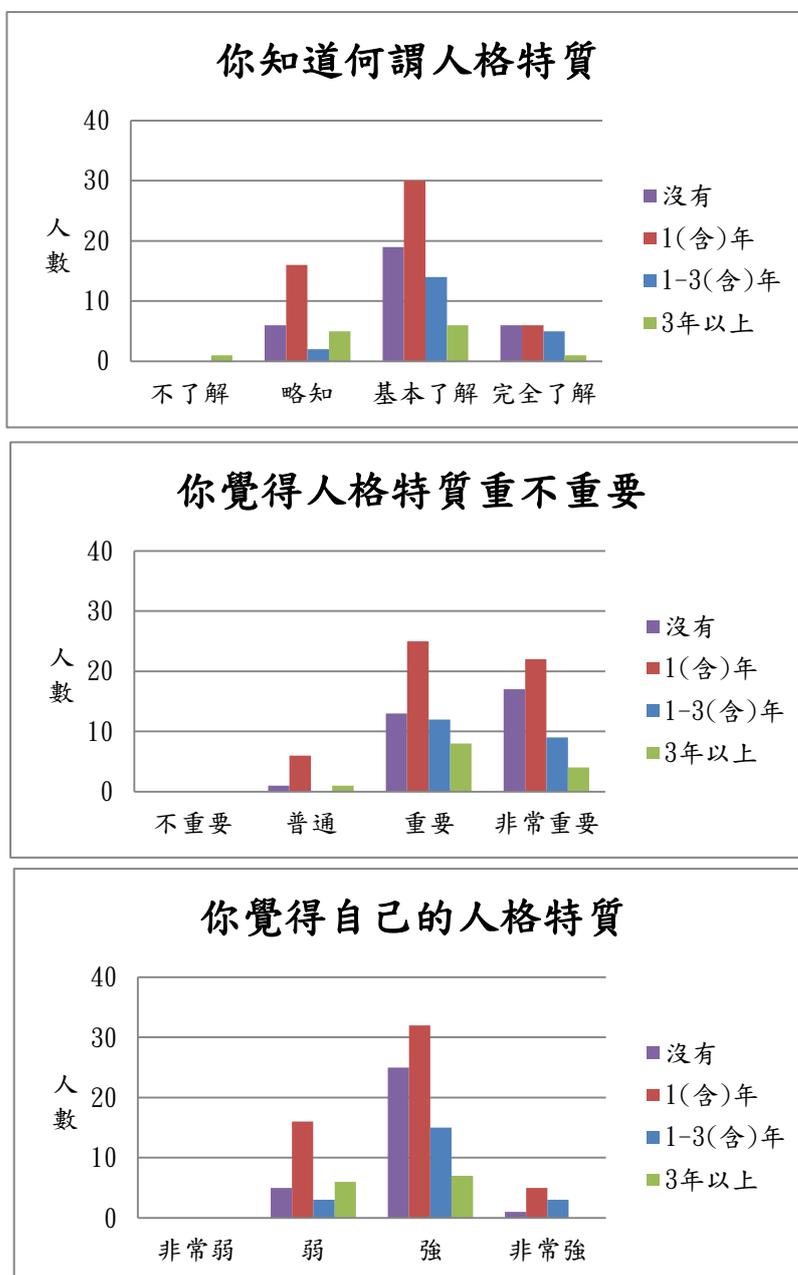
問卷採逐班發放，現場填答與回收。問卷回收後，空白卷或任一選項未填答之問卷，皆視為無效問卷。本問卷發放及回收時間為 2012 年 10 月至 11 月，共計發放 513 份，剔除 120 份無效問卷，有效問卷為 393 份，問卷有效率為 76.21%。

(三) 統計資料分析

本研究針對 393 份有效問卷，以 Google Analytics 進行統計，以 Microsoft excel 製作圖表並進行初步統計分析和相關交叉分析。

第三章 調查結果與分析

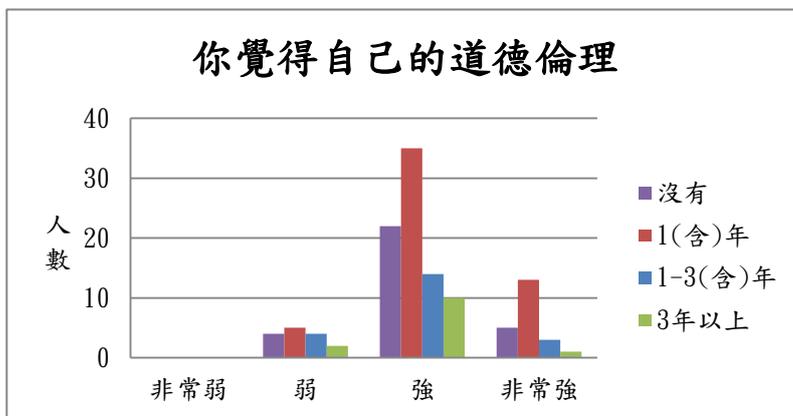
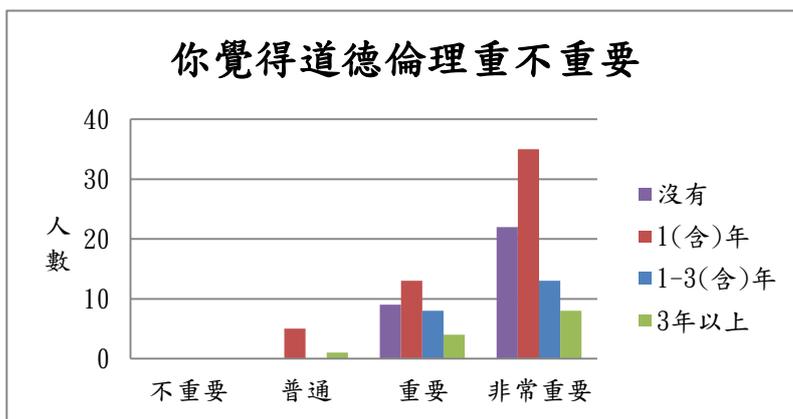
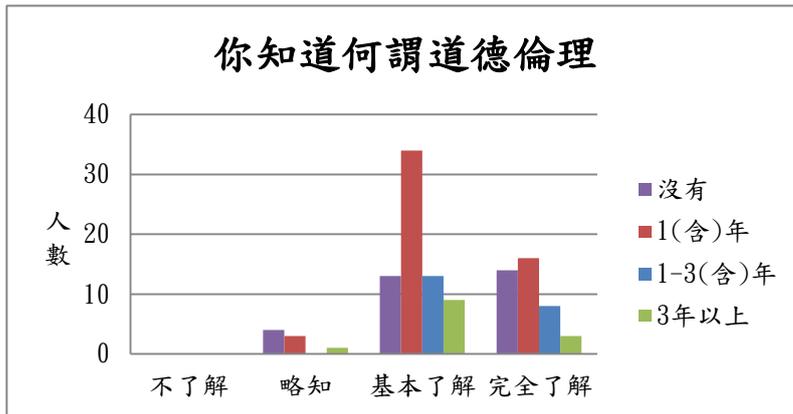
一、日夜間部一年級十二項基礎能力調查結果



資料來源：本研究作成。

圖 3-1-1 日夜一年級有關「人格特質」方面問項結果

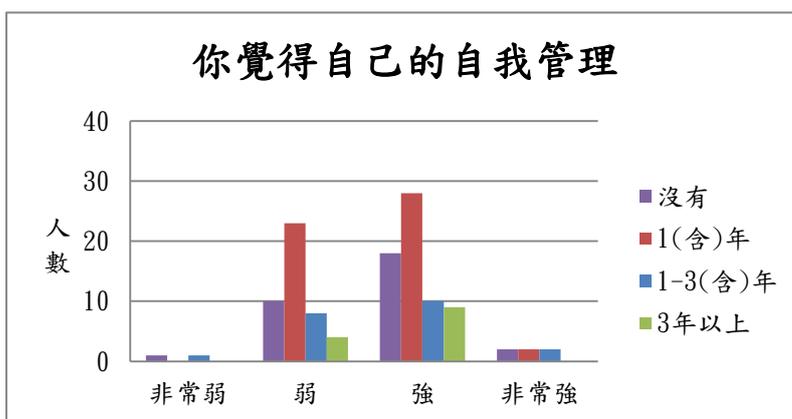
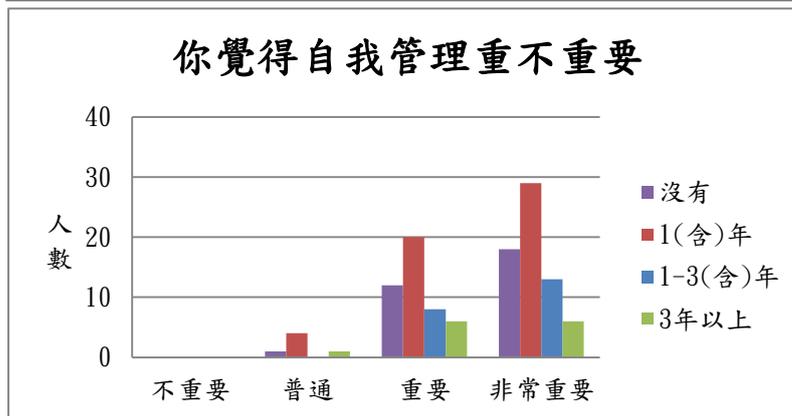
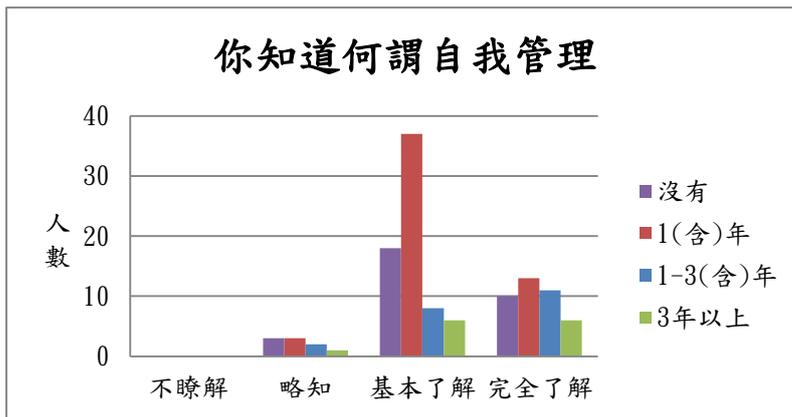
由圖 3-1-1 可發現，日夜一年級學生中有 1(含)年以內工作經驗(含工讀)和沒有工作經驗所占比例最高，對於人格特質(心理健康、獨立自信、體貼關懷等)基本了解及認為其重要和非常重的亦占多數；另認為自己是否擁有這項特質方面，認為自己強的超過弱，顯示一年級入學後剛剛上過「生涯規劃與發展」課程的效果顯著。



資料來源：本研究作成。

圖 3-1-2 日夜一年級有關「道德倫理」方面問項結果

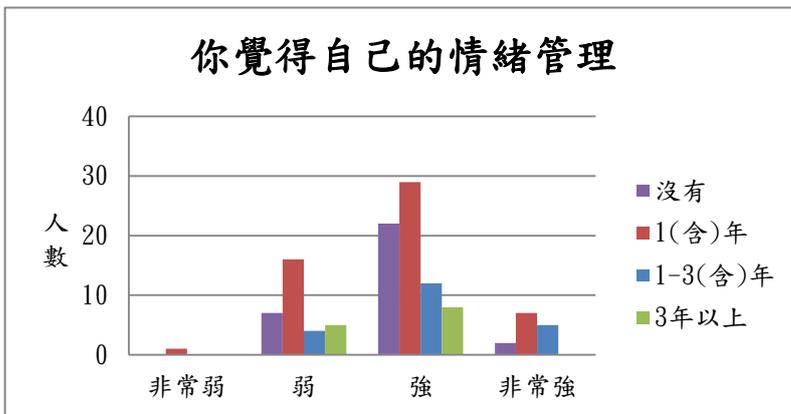
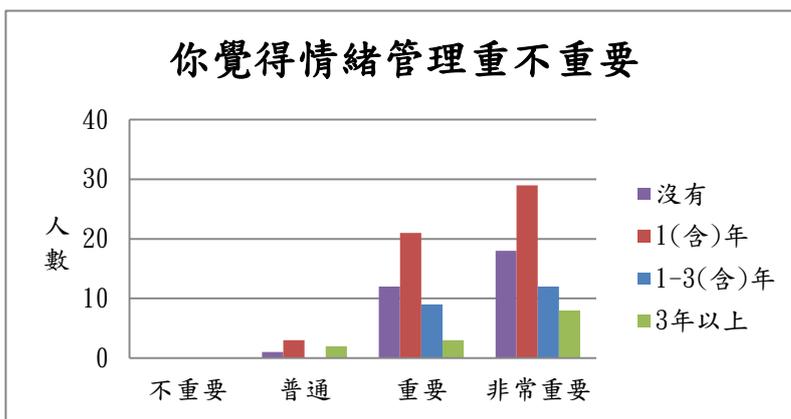
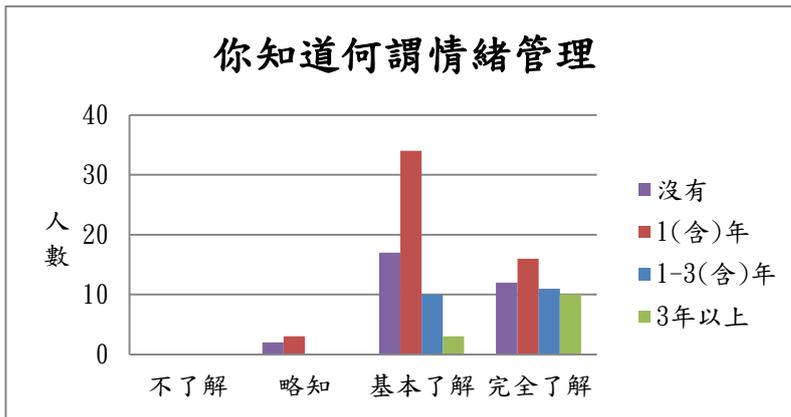
由圖 3-1-2 可發現，日夜一年級學生中有一年(含)年以上工作經驗和沒有工作經驗所占比例最高，對於道德倫理(具備公民素養、遵守法律與規範、誠實與誠信等)多為基本了解，而重要性上，認為非常重要的占多數；由此可見，一年級學生對於道德倫理有相當程度的理解，也認為這個特質非常重要，且自我評估「強」也占絕大多數。



資料來源：本研究作成。

圖 3-1-3 日夜一年級有關「自我管理」方面問項結果

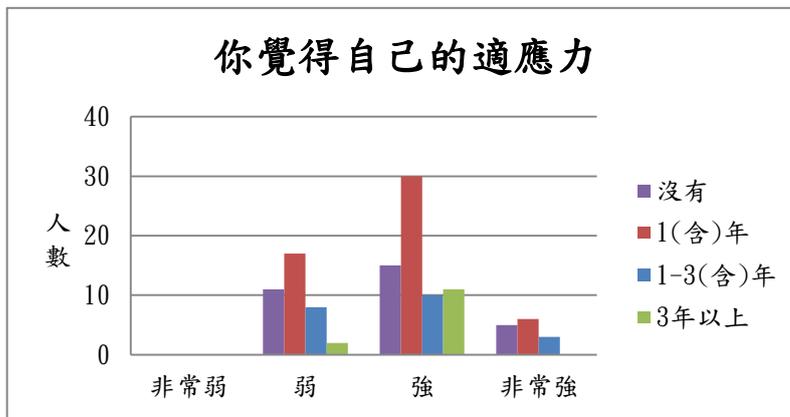
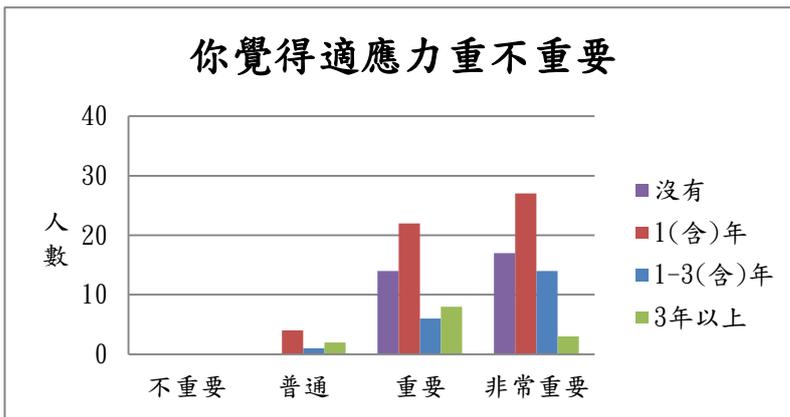
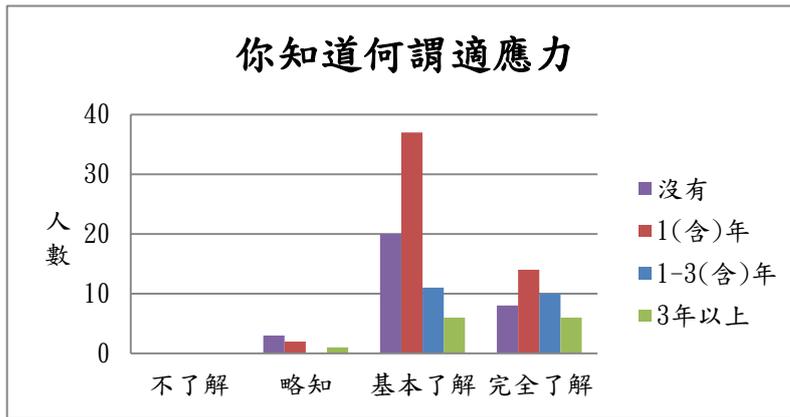
由圖 3-1-3 可發現，日夜一年級學生有一年(含)工作經驗及沒有工作經驗和沒有工作經驗所占比例最高，對於自我管理(服裝儀容、時間管理、生活管理、健康管理等)基本了解及認為其重要和非常重要占多數，但在實際自我檢視上，卻呈現強弱各占一半左右的趨勢，這表示雖然大家都知道重要，但能身體力行的卻只有一半左右。



資料來源：本研究作成。

圖 3-1-4 日夜一年級有關「情緒管理」方面問項結果

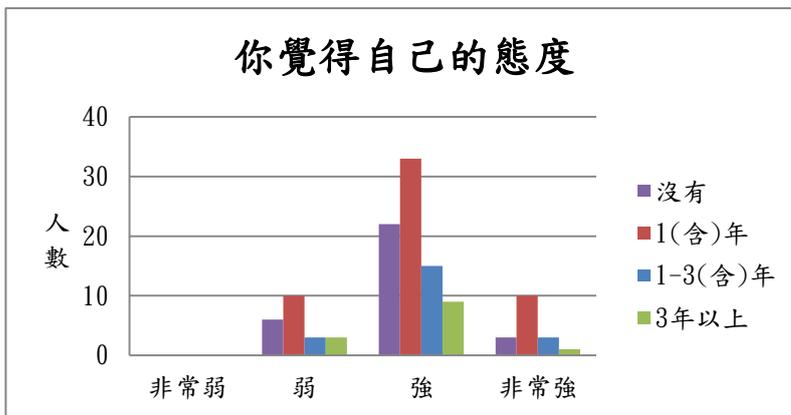
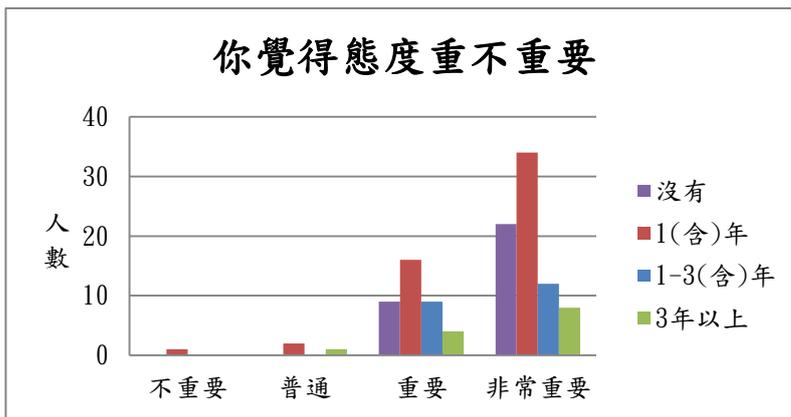
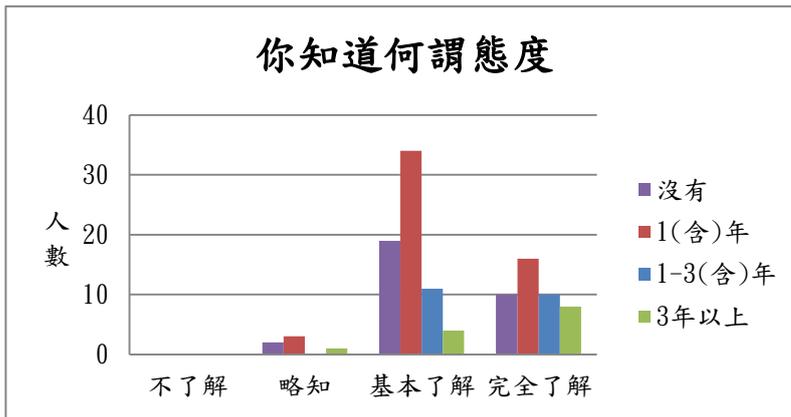
由圖 3-1-4 可發現，日夜一年級學生有一年(含)工作經驗和沒有工作經驗所占比例最高，對於情緒管理(情緒穩定、壓力管理、自我反省等)大致都基本了解也認為非常重要，與自我管理相比，情緒管理上，強的比較多了，但弱的還是不少，顯示不少人還是對自己的 EQ 管理不是很有信心。



資料來源：本研究作成。

圖 3-1-5 日夜一年級有關「適應力」方面問項結果

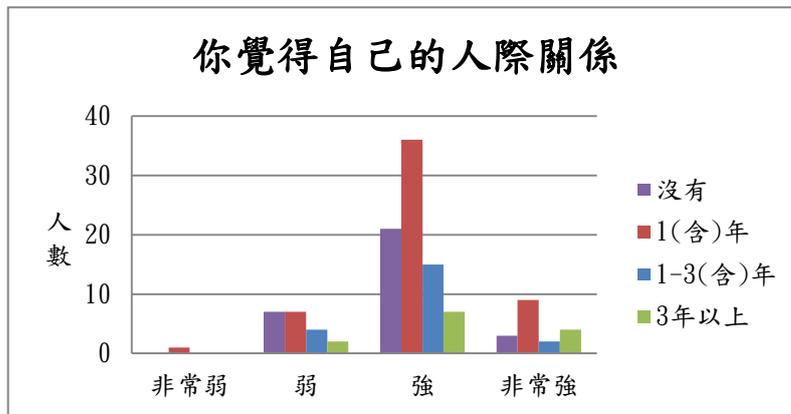
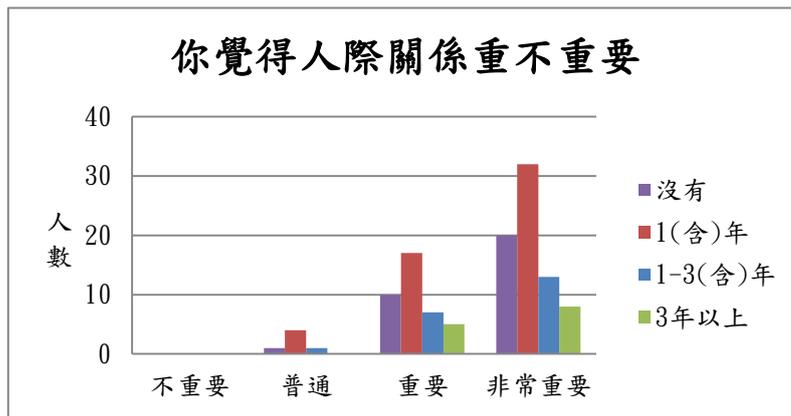
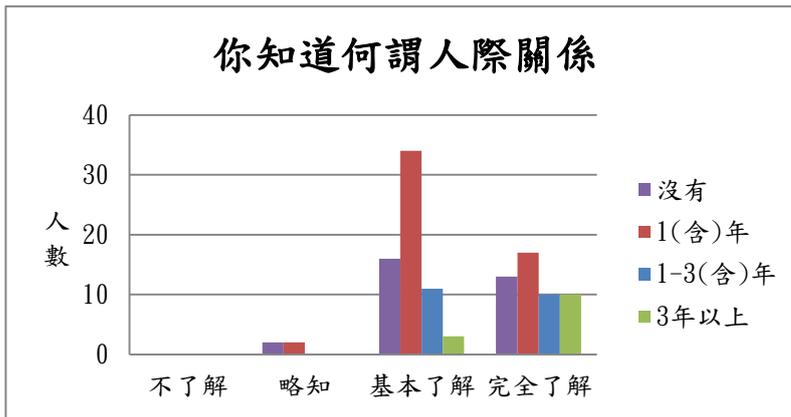
由圖 3-1-5 可發現，日夜一年級學生中有 1（含）年以內工作經驗（含工讀）和沒有工作經驗所占比例最高，對於適應力（身段柔軟，高度彈性、吃苦耐勞等）以基本了解占比例最高，重要度方面，有的人覺得重要有的人覺得非常重要。而在自我檢視的部分可以看到，雖然弱的不少，但大部分同學還是覺得自己的適應力偏強，整體看來還是算不錯。



資料來源：本研究作成。

圖 3-1-6 日夜一年級有關「態度」方面問項結果

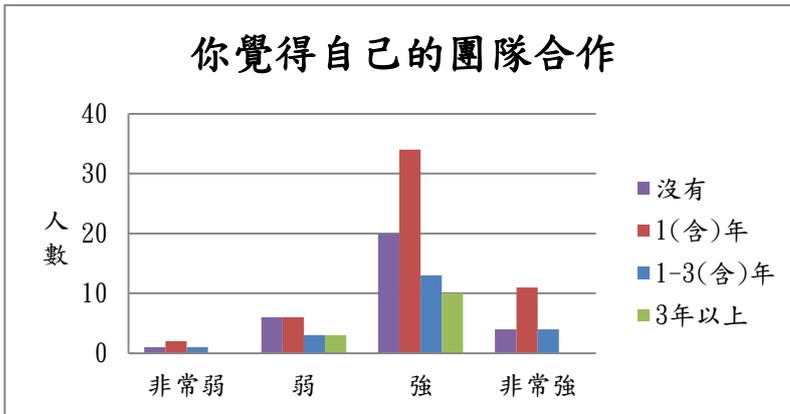
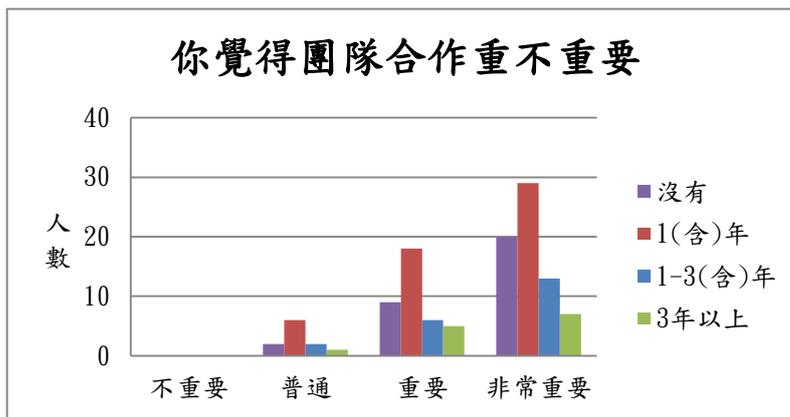
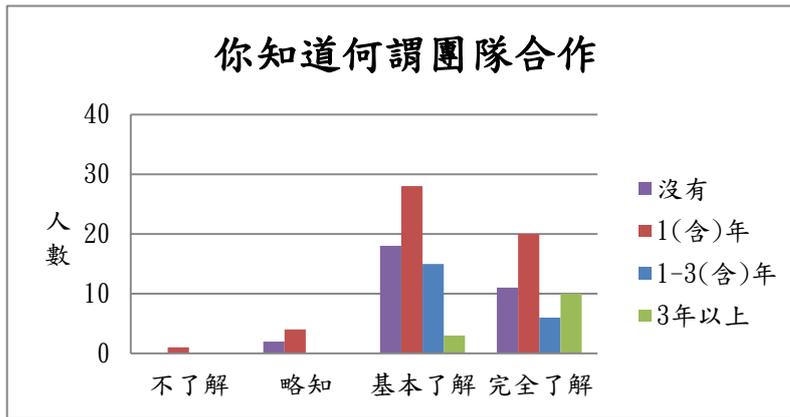
由圖 3-1-6 可發現，日夜一年級學生中有 1（含）年以內工作經驗（含工讀）和沒有工作經驗所占比例最高，有趣的是，態度（熱忱敬業、細心負責、謙虛積極等）算是大家較為熟悉的名詞，但還是以基本了解占多數，重要度方面，是重要和非常重要占絕大多數；另認為自己是否擁有這項特質方面，則是以強的比例居多，顯示同學們對自己的這項特質是有自信的。



資料來源：本研究作成。

圖 3-1-7 日夜一年級有關「人際關係」方面問項結果

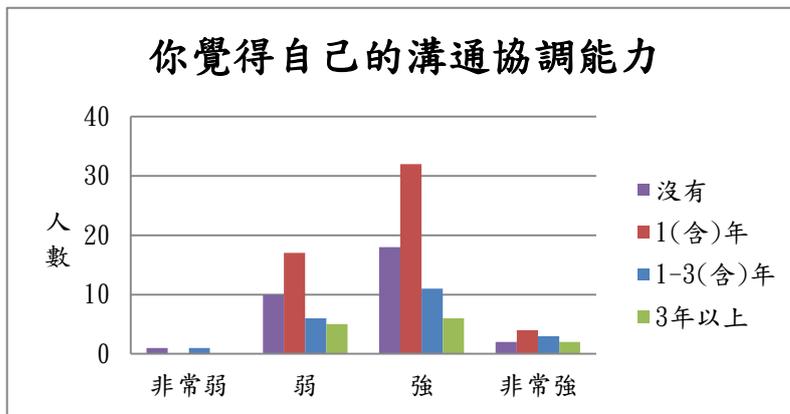
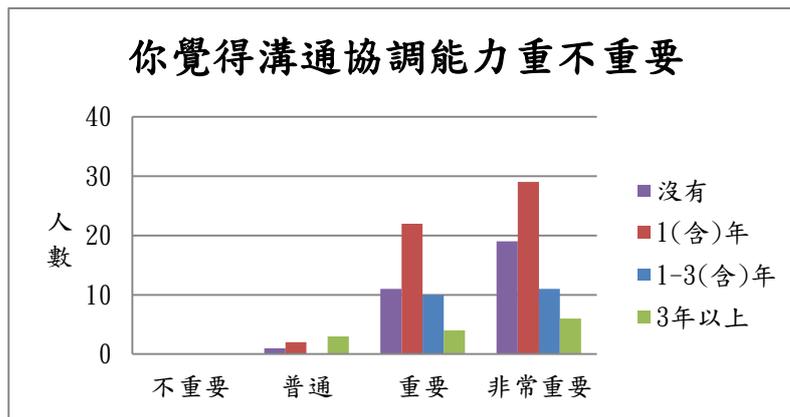
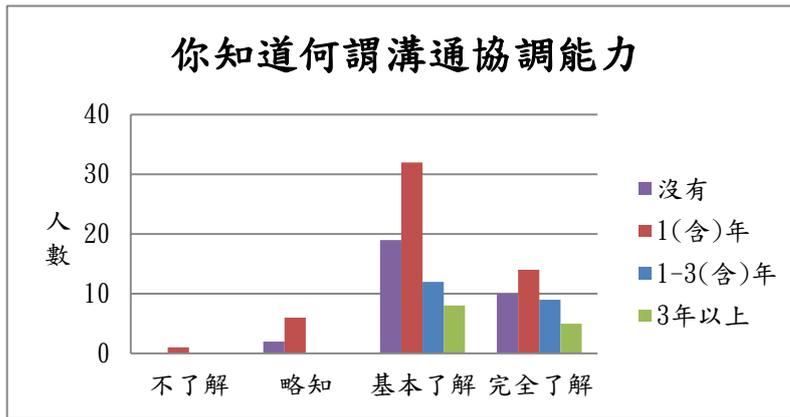
由圖 3-1-7 可發現，日夜一年級學生中有 1（含）年以內工作經驗（含工讀）和沒有工作經驗所占比例最高，對於人際關係（親和、傾聽、和諧、同理心等）基本了解和完全了解、以及認為其重要和非常重要的亦占多數；另認為自己是否擁有這項特質方面，強的比例超過弱的。顯示同學們的人際關係方面還不錯。



資料來源：本研究作成。

圖 3-1-8 日夜一年級有關「團隊合作」方面問項結果

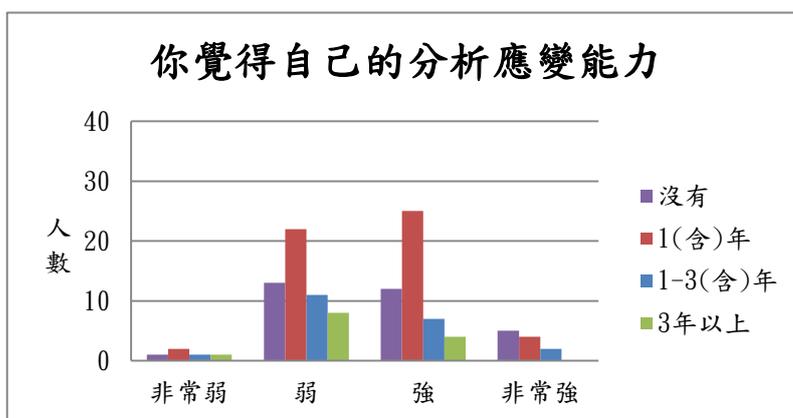
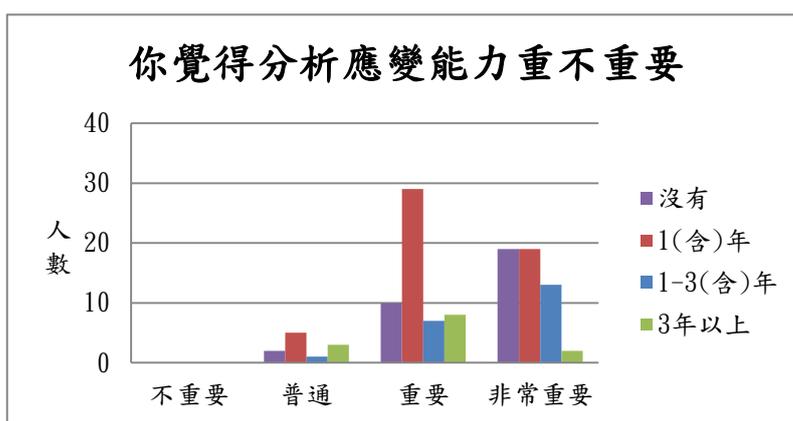
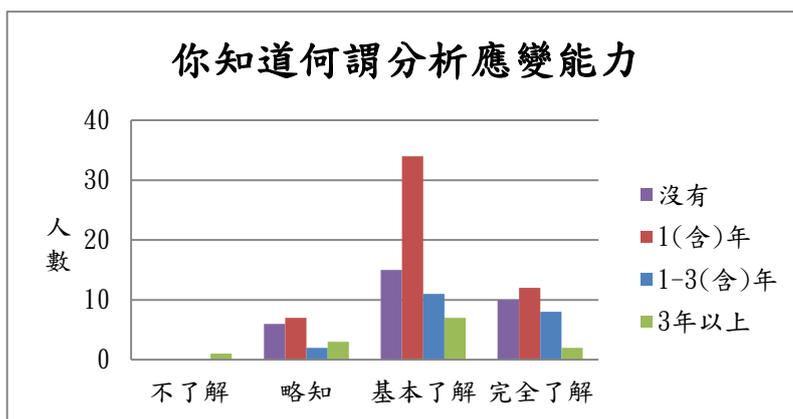
由圖 3-1-8 可發現，日夜一年級學生中有 1（含）年以內工作經驗（含工讀）和沒有工作經驗所占比例最高，對於團隊合作（服從指示、相互支援、配合度高、具組織榮譽感等）基本了解和完全了解、以及認為其重要和非常重要的亦占多數；另認為自己是否擁有這項特質方面，強的比例依然占多數，顯示同學在團隊合方面，配合度是高的。



資料來源：本研究作成。

圖 3-1-9 日夜一年級有關「溝通協調能力」方面問項結果

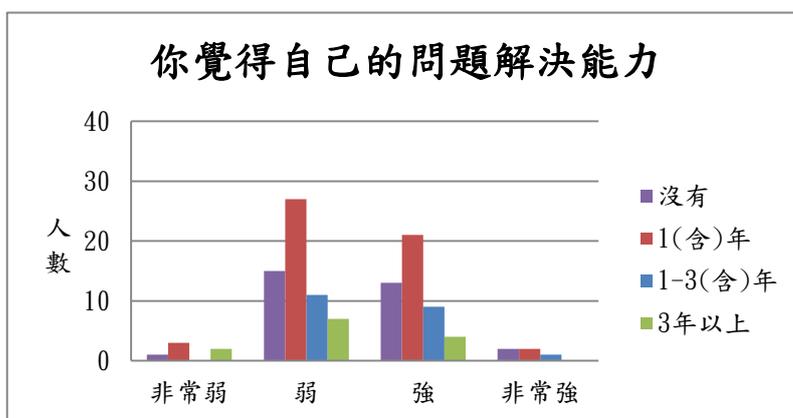
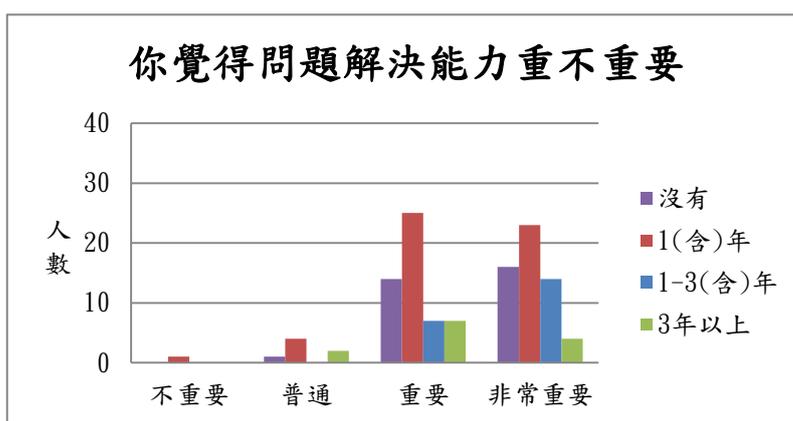
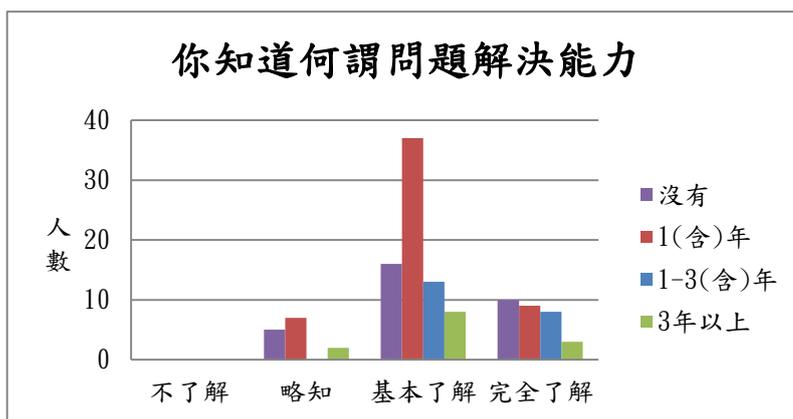
由圖 3-1-9 可發現，日夜一年級學生中有 1（含）年以內工作經驗（含工讀）和沒有工作經驗所占比例最高，對於溝通協調能力（表達能力、傾聽能力、溝通技巧等）以基本了解占多數，重要性方面，非常重要的占多數；自我檢視部分，也許同學還比較不會遇到需要溝通協調的狀況，而且在弱的比例也不少。



資料來源：本研究作成。

圖 3-1-10 日夜一年級有關「分析應變能力」方面問項結果

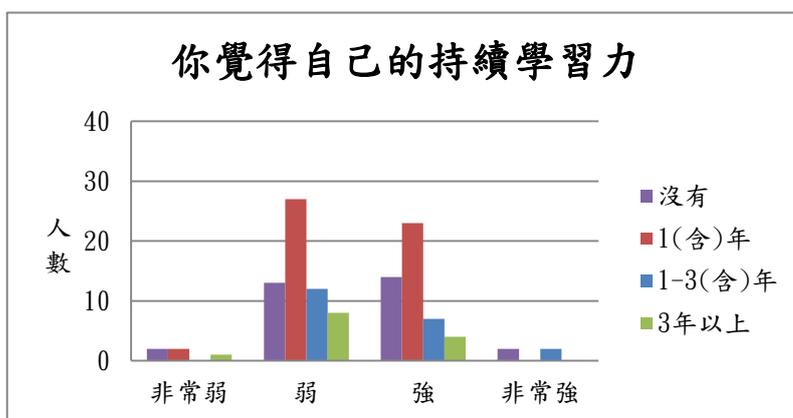
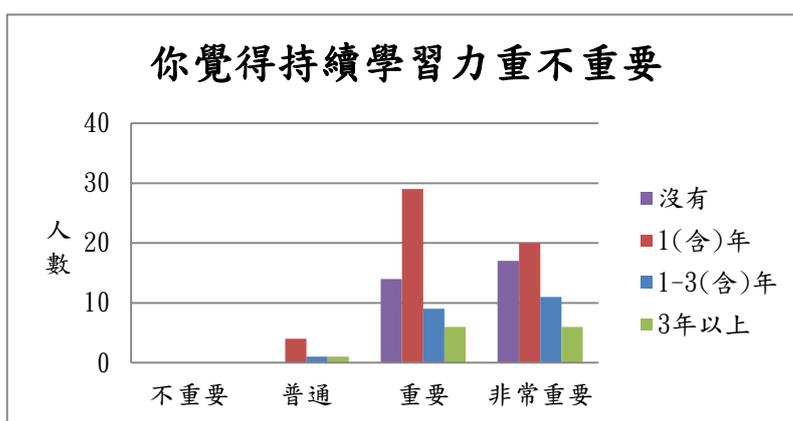
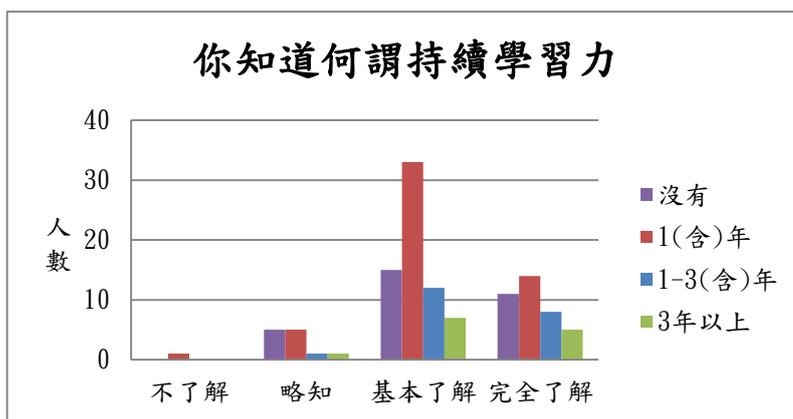
由圖 3-1-10 可發現，日夜一年級學生中有 1（含）年以內工作經驗（含工讀）和沒有工作經驗所占比例最高，對於分析應變能力（觀察分析與思考能力、危機處理能力等）以基本了解占多數，也都大致認為重要和非常重要，但在自我檢視卻是呈現各占一半的狀況，推測同學們在分析應變這項能力上，還不是很熟練，也表示有更大的進步空間。



資料來源：本研究作成。

圖 3-1-11 日夜一年級有關「問題解決能力」方面問項結果

由圖 3-1-11 可發現，日夜一年級學生中有 1（含）年以內工作經驗（含工讀）和沒有工作經驗所占比例最高，對於問題解決能力（分析思考能力、規劃整合能力、執行能力等）以基本了解占多數；重要度方面，四選項都有人選擇，令人不解的是，有同學認為此項能力不重要。自我檢視方面，弱的比例高於強的，或許同學們在對於這項能力上尚未完全了解，且在這方面的能力仍有待加強。

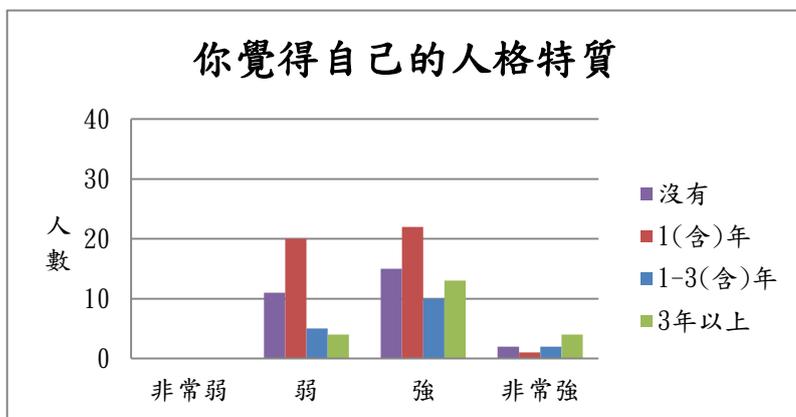
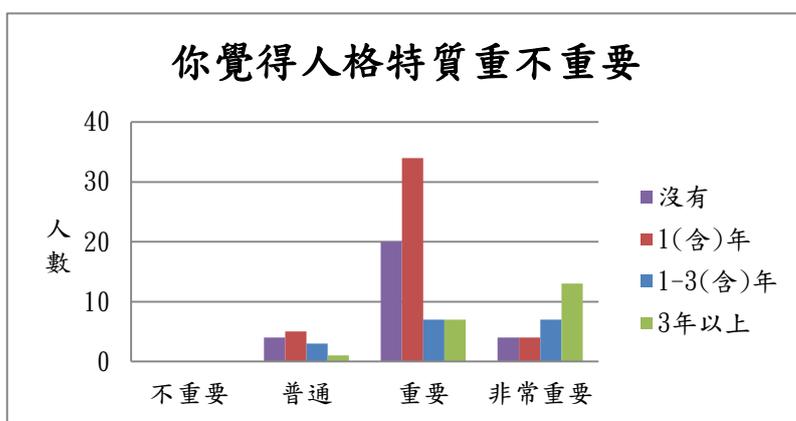
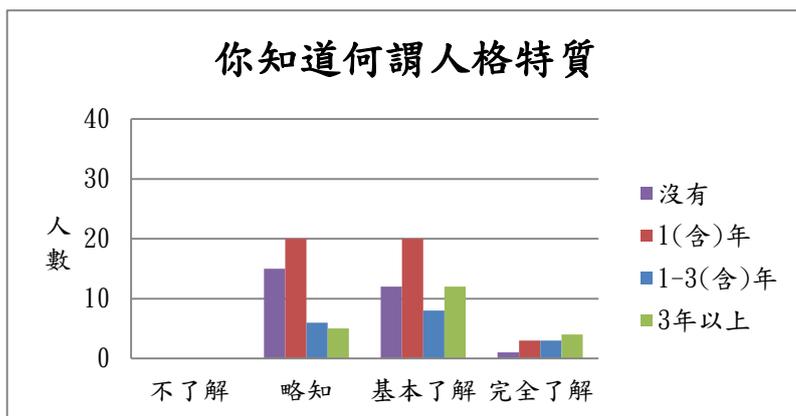


資料來源：本研究作成。

圖 3-1-12 日夜一年級有關「持續學習力」方面問項結果

由圖 3-1-12 可發現，日夜一年級學生中有 1（含）年以內工作經驗（含工讀）和沒有工作經驗所占比例最高，對於持續學習力（自我持續學習能力、挑戰與超越等）以基本了解占多數；在重要度方面，覺得重要和非常重要的人占多數；但自我檢視部分，認無自己「弱」的比例超過「強」的，並且待加強。

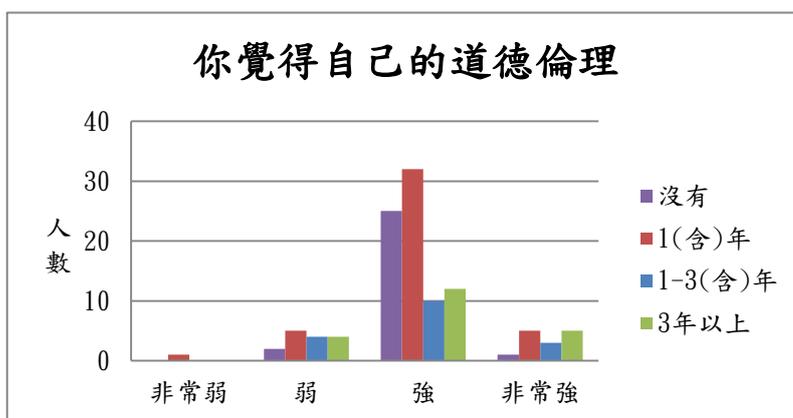
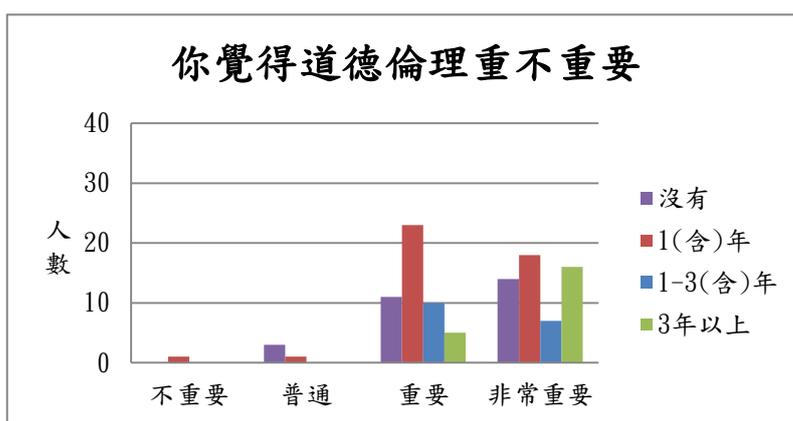
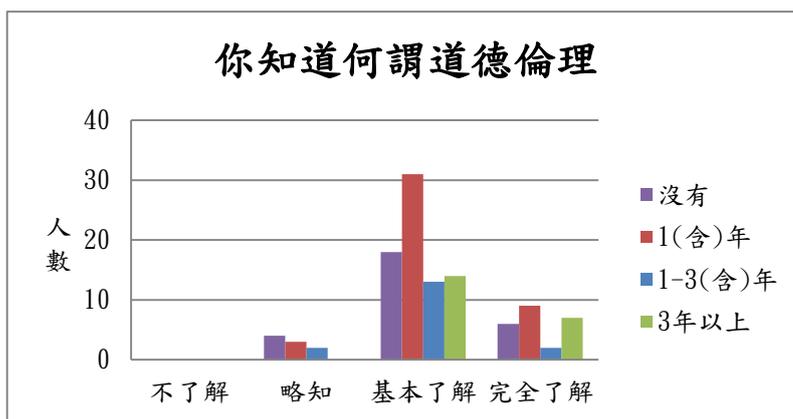
二、日夜間部二年級十二項基礎能力調查結果



資料來源：本研究作成。

圖 3-2-1 日夜二年級有關「人格特質」方面問項結果

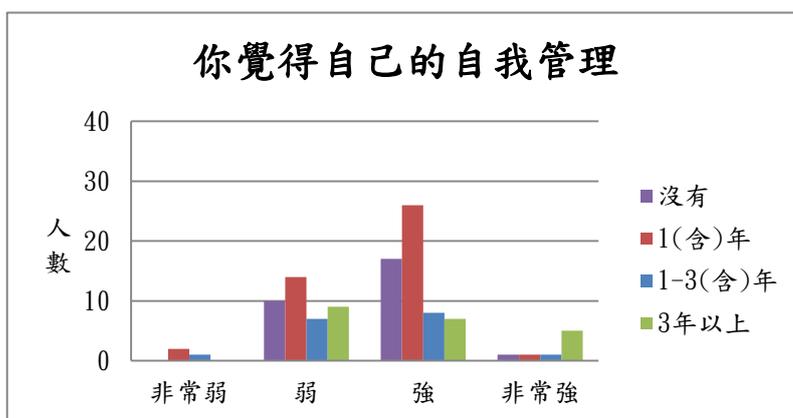
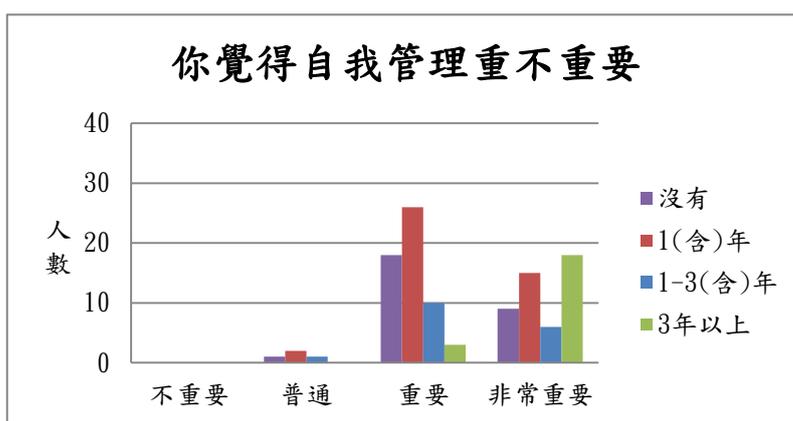
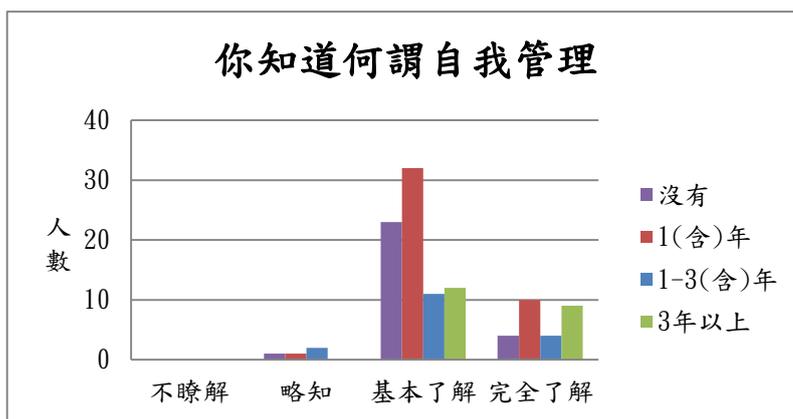
由圖 3-2-1 可發現，日夜二年級學生中有 1（含）年以內工作經驗（含工讀）和沒有工作經驗所占比例最高，對於人格特質（心理健康、獨立自信、體貼關懷等）略知和基本了解各占一半；在重要度方面，認為其重要的亦占多數；特別的是，跟一年級相比，自我檢視方面，強和弱的比例幾乎呈各占一半的狀況。顯示二年級有些同學也許尚在發掘自己的人格特質，對於自我了解抱持懷疑態度，以致產生這樣的結果。



資料來源：本研究作成。

圖 3-2-2 日夜二年級有關「道德倫理」方面問項結果

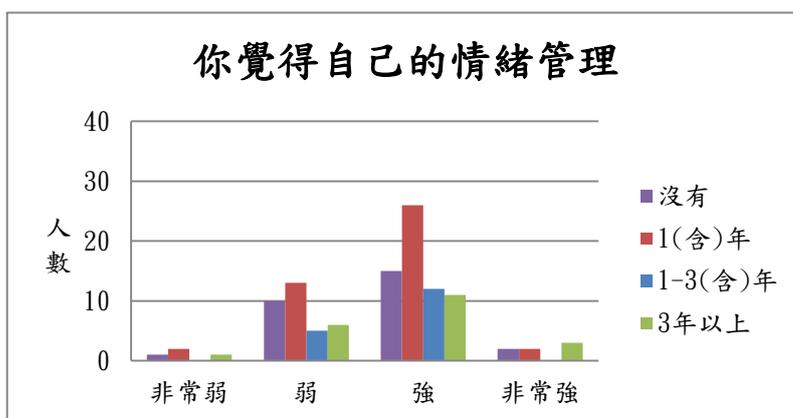
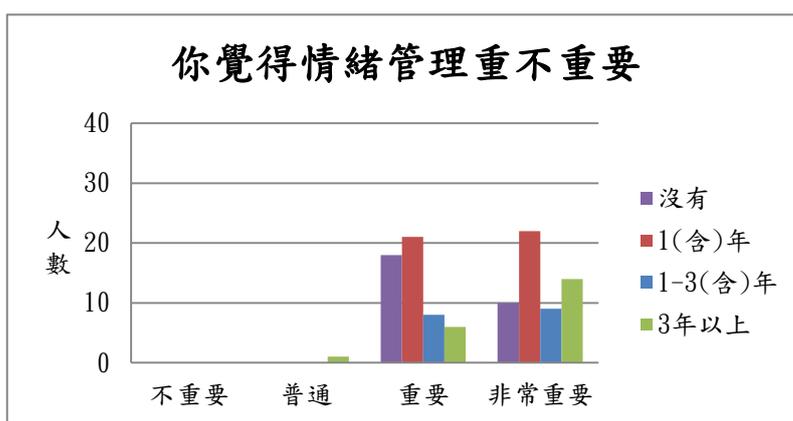
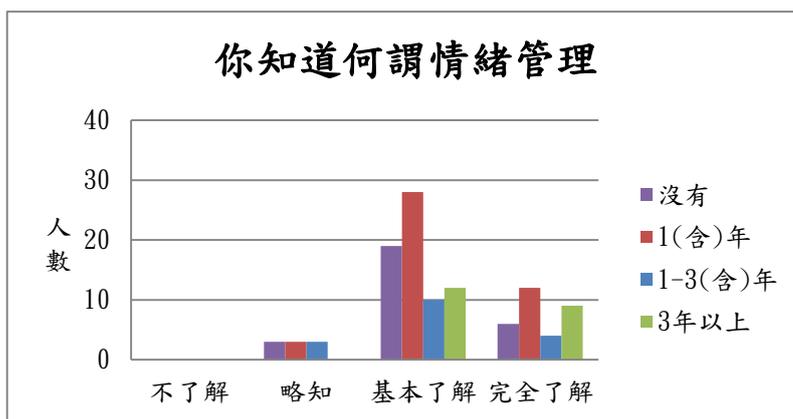
由圖 3-2-2 可發現，日夜二年級學生中有 1（含）年以內工作經驗（含工讀）和沒有工作經驗所占比例最高，對於道德倫理（具備公民素養、遵守法律與規範、誠實與誠信等）基本了解占多數，也大多都認為重要。但在自我檢視時，卻是四個選項都有人選擇，顯示二年級同學們在道德倫理方面皆具備了基本的觀念。



資料來源：本研究作成。

圖 3-2-3 日夜二年級有關「自我管理」方面問項結果

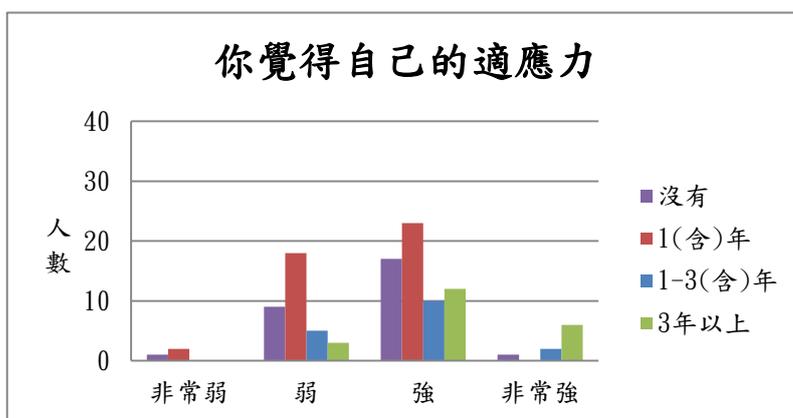
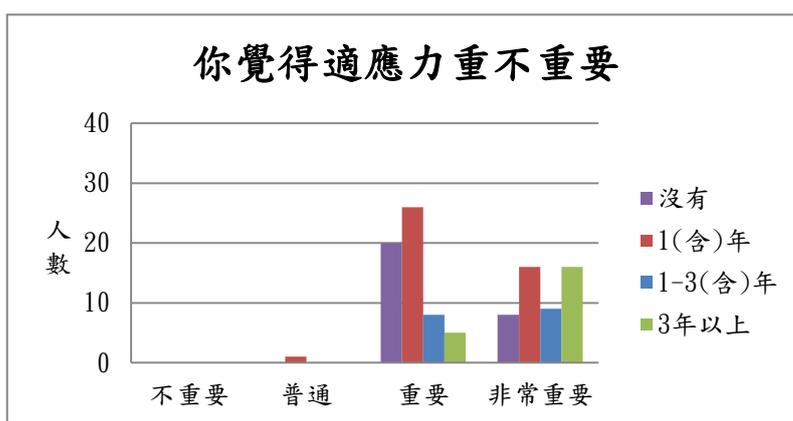
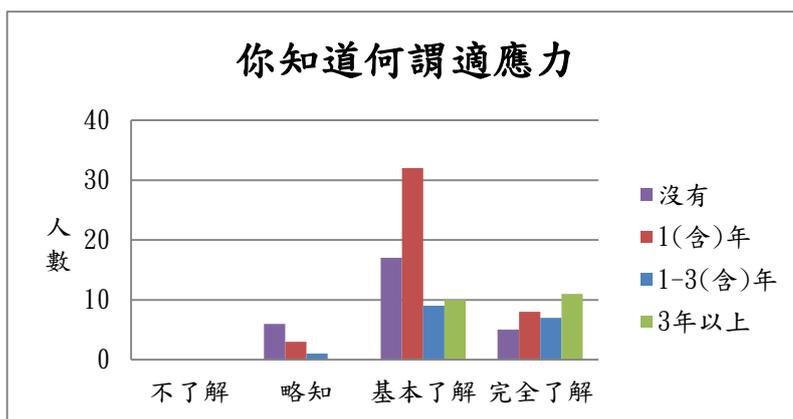
由圖 3-2-3 可發現，日夜二年級學生中有 1（含）年以內工作經驗（含工讀）和沒有工作經驗所占比例最高，對於自我管理（服裝儀容、時間管理、生活管理、健康管理等）基本了解占多數，也都認為其重要。在自我評估方面，多數認為強，但認為自己此能力較弱的同學也有一定比例。顯示同學們在自我管理方面仍不足，有待加強。



資料來源：本研究作成。

圖 3-2-4 日夜二年級有關「情緒管理」方面問項結果

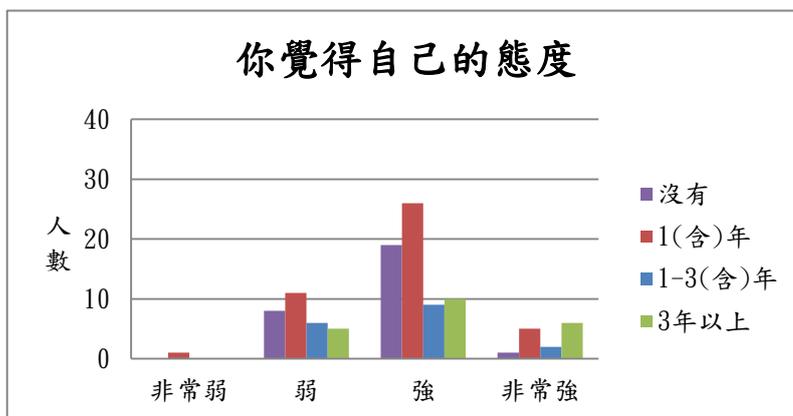
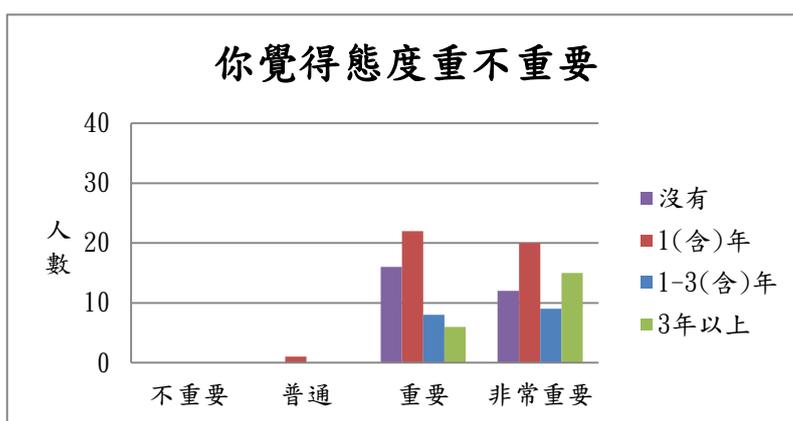
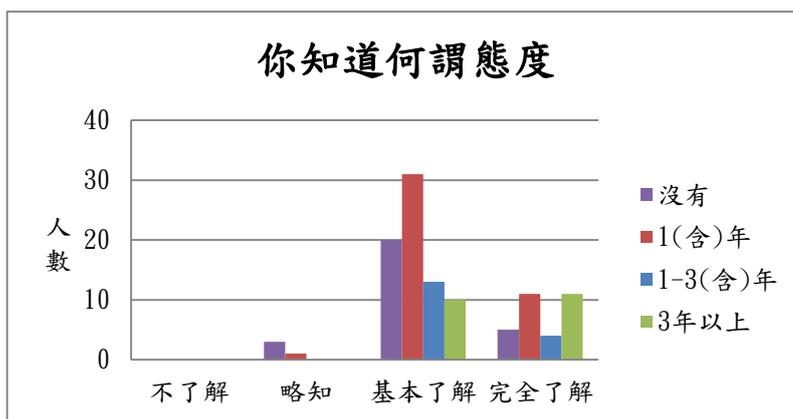
由圖 3-2-4 可發現，日夜二年級學生中有 1（含）年以內工作經驗（含工讀）和沒有工作經驗所占比例最高，對於情緒管理（情緒穩定、壓力管理、自我反省等）基本了解及認為其重亦占多數；另認為自己是否擁有這項特質方面，認為自己強的超過弱的。顯示二年級同學在情緒管理上能控制得當。但還是有不少同學們認為此項能力偏弱。



資料來源：本研究作成。

圖 3-2-5 日夜二年級有關「適應力」方面問項結果

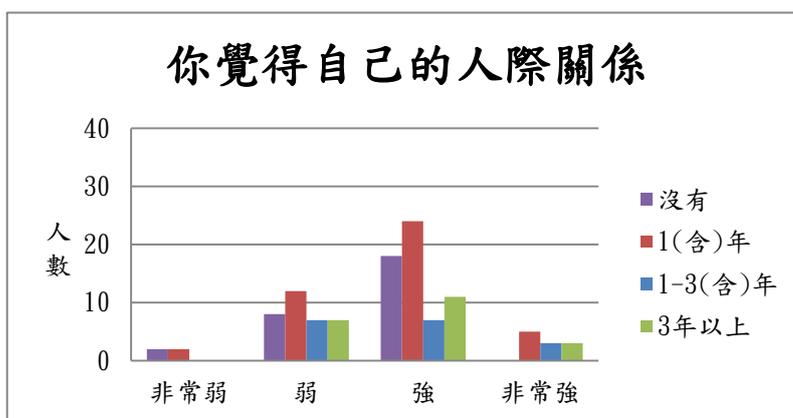
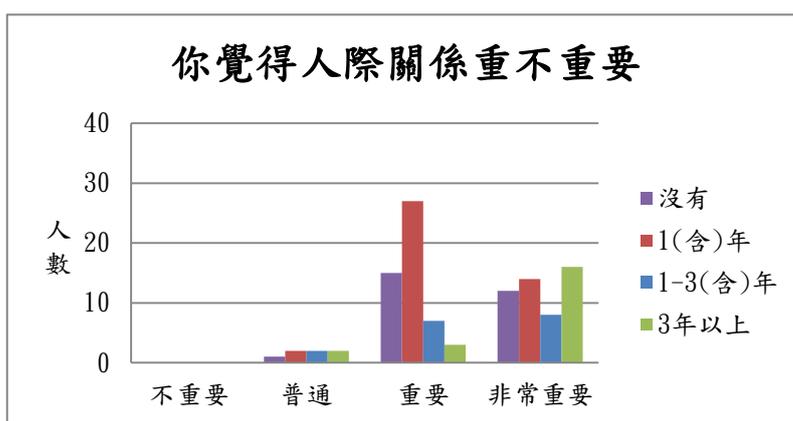
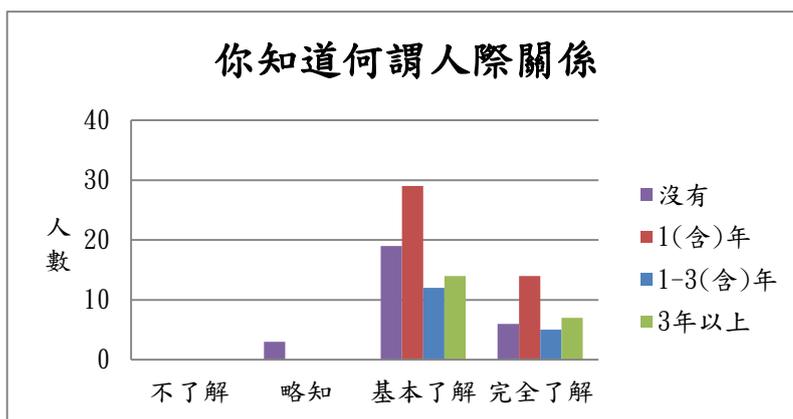
由圖 3-2-5 可發現，日夜二年級學生中有 1（含）年以內工作經驗（含工讀）和沒有工作經驗所占比例最高，對於適應力（身段柔軟，高度彈性、吃苦耐勞等）基本了解占多數；重要度方面則是偏向重要，但在自我評估方面，認為自己能力強的同學卻只高於弱的同學一點，無經驗的同學多數認為自己此能力較強，而一年工讀經驗的同學，或許因已有工作經驗，因而發現自身能力不足，進而認為自己的能力較弱。



資料來源：本研究作成。

圖 3-2-6 日夜二年級有關「態度」方面問項結果

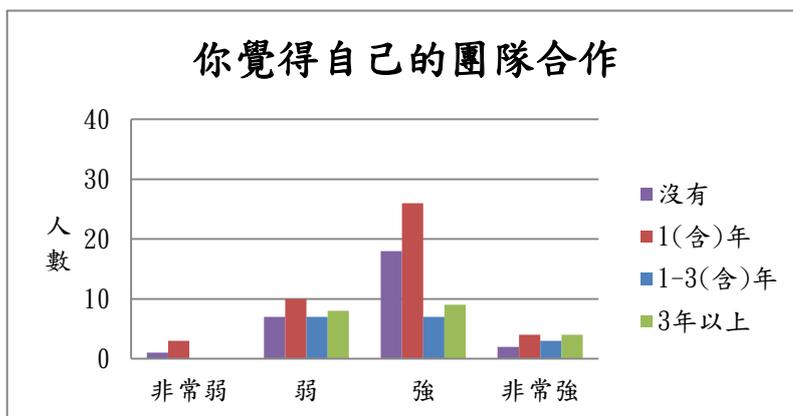
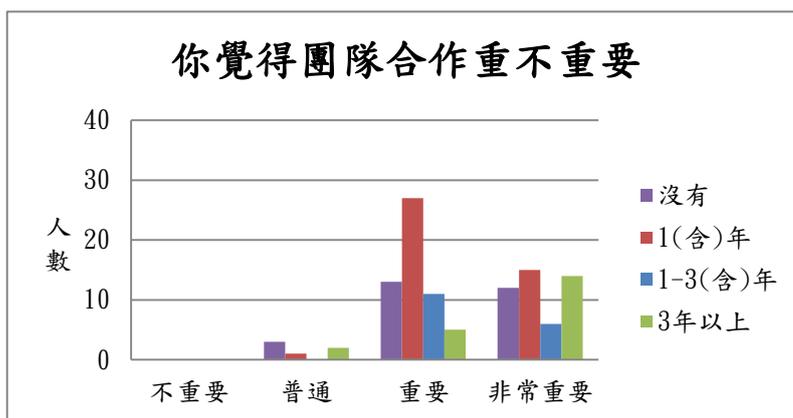
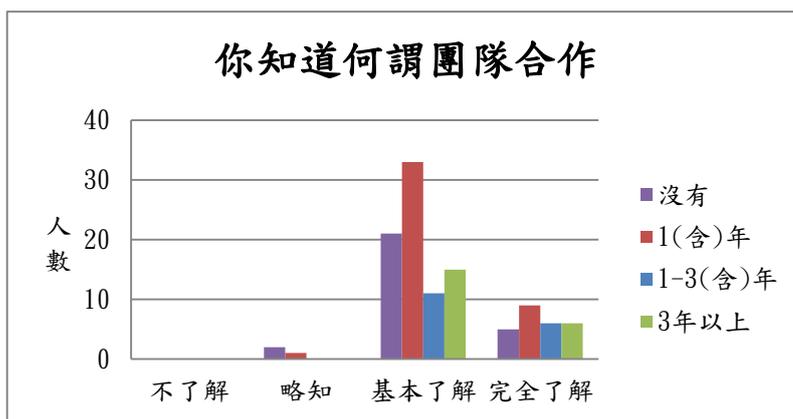
由圖 3-2-6 可發現，日夜二年級學生中有 1（含）年以內工作經驗（含工讀）和沒有工作經驗所占比例最高，對於態度（熱忱敬業、細心負責、謙虛積極等）基本了解占多數，但卻並非完全了解。認為其重要方面，以重要及非常重要各占一半的比例；另認為自己是否擁有這項特質方面，認為自己強的超過弱的。顯示二年級同學在態度的表現上有一定自信。



資料來源：本研究作成。

圖 3-2-7 日夜二年級有關「人際關係」方面問項結果

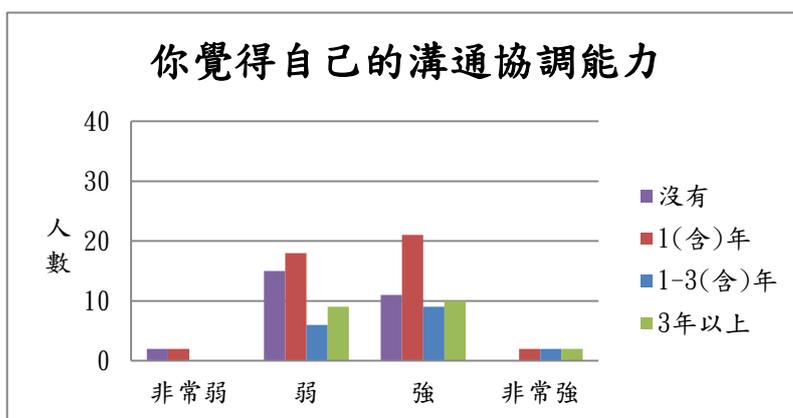
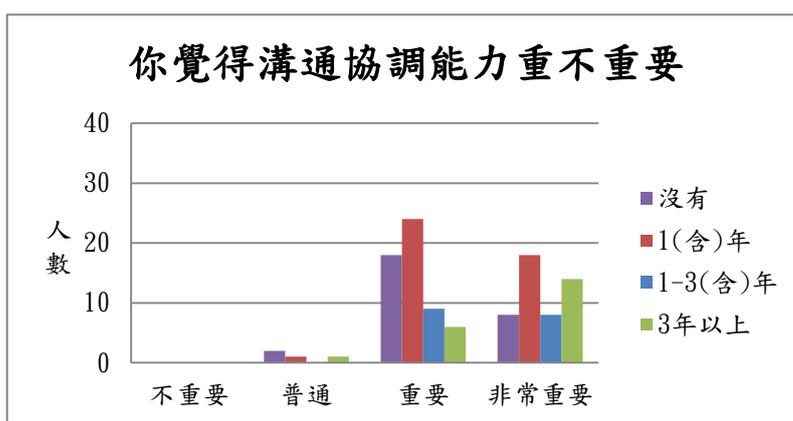
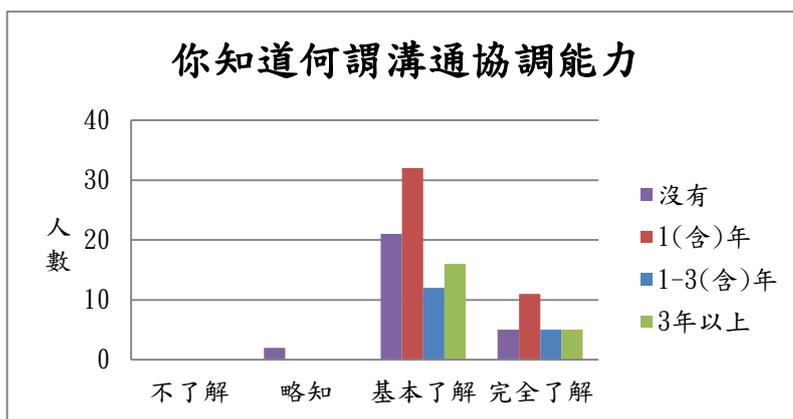
由圖 3-2-7 可發現，日夜二年級學生中有 1（含）年以內工作經驗（含工讀）和沒有工作經驗所占比例最高，對於人際關係（親和、傾聽、和諧、同理心等）基本了解占多數，也認為其重要。另在自我評估這項特質方面，整體看來大部分同學們此能力尚佳，但也有不少同學們認為自己能力較弱。



資料來源：本研究作成。

圖 3-2-8 日夜二年級有關「團隊合作」方面問項結果

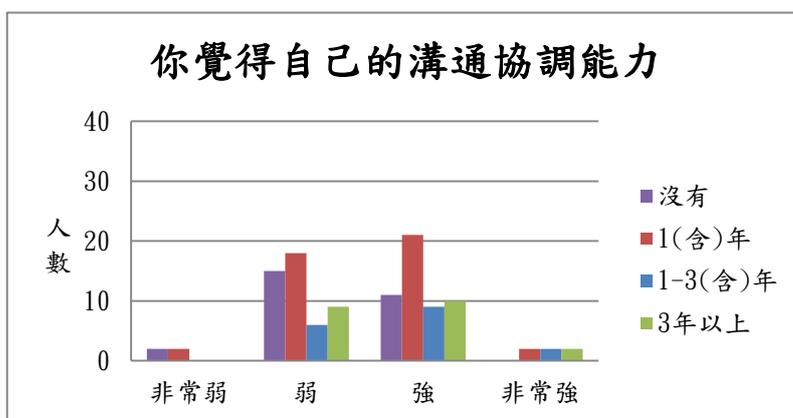
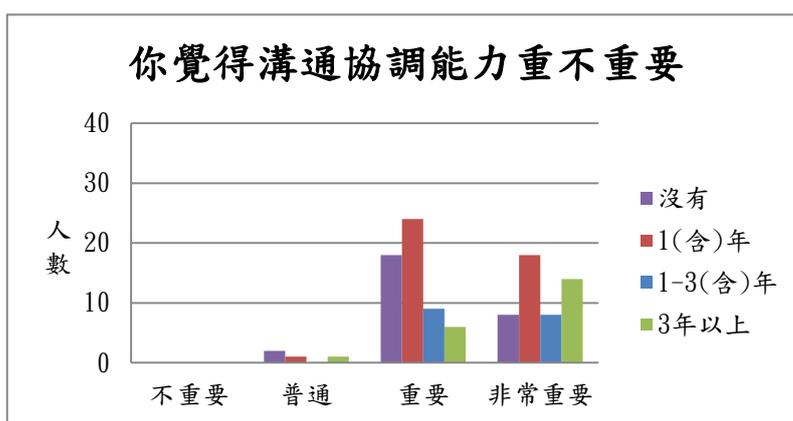
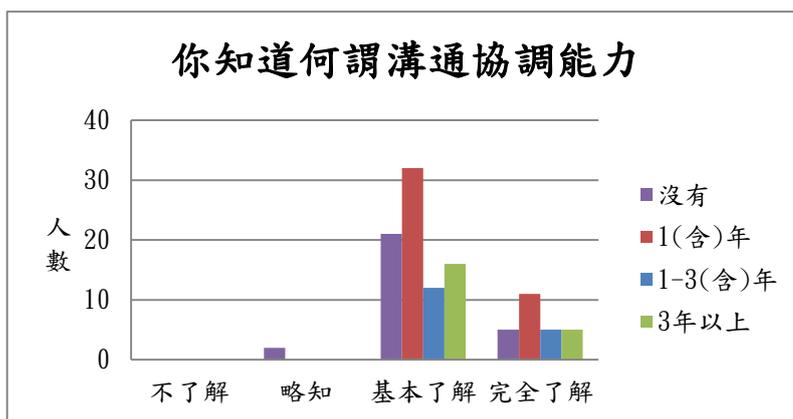
由圖 3-2-8 可發現，日夜二年級學生中有 1（含）年以內工作經驗（含工讀）和沒有工作經驗所占比例最高，對於團隊合作（服從指示、相互支援、配合度高、具組織榮譽感等）以基本了解占多數；認為其重要和非常重要的亦占多數；但在自我評估這項特質方面，仍有部分同學認為自己能力偏弱。



資料來源：本研究作成。

圖 3-2-9 日夜二年級有關「溝通協調能力」方面問項結果

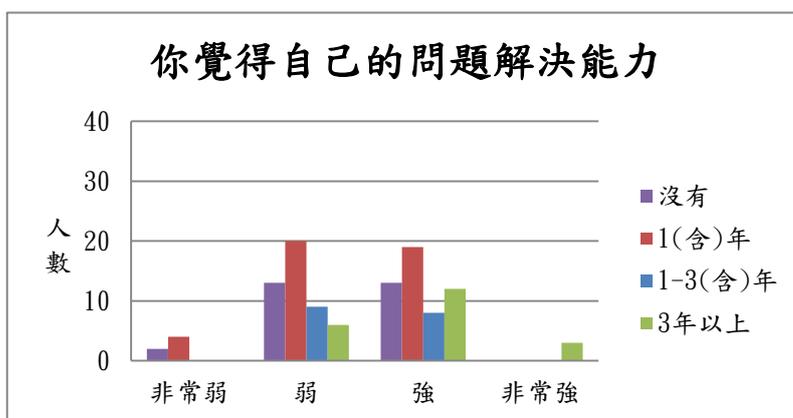
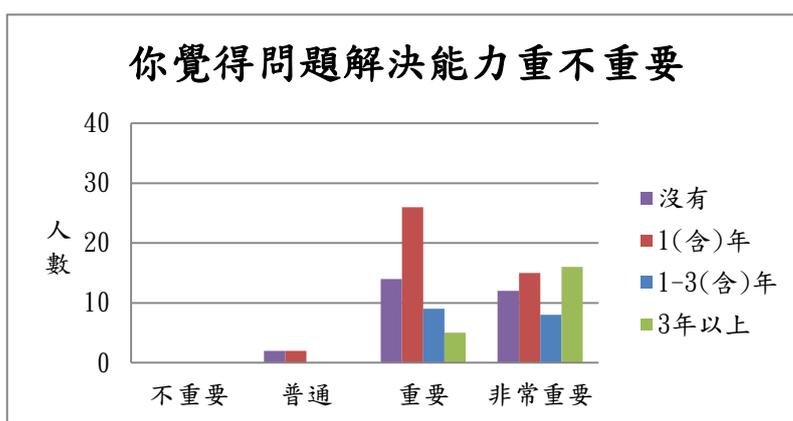
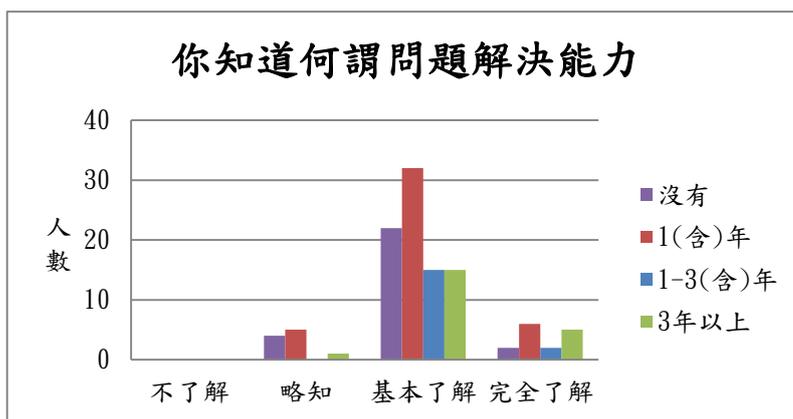
由圖 3-2-9 可發現，日夜二年級學生中有 1（含）年以內工作經驗（含工讀）和沒有工作經驗所占比例最高，對於溝通協調能力（表達能力、傾聽能力、溝通技巧等）基本了解占多數；認為其重要和非常重要的亦占多數；另在自我評估這項特質方面，卻呈現各占一半，或許同學在這項能力上較無法運用自如，亦可能因工作場所等問題，不太有機會用到此能力。



資料來源：本研究作成。

圖 3-2-10 日夜二年級有關「分析應變能力」方面問項結果

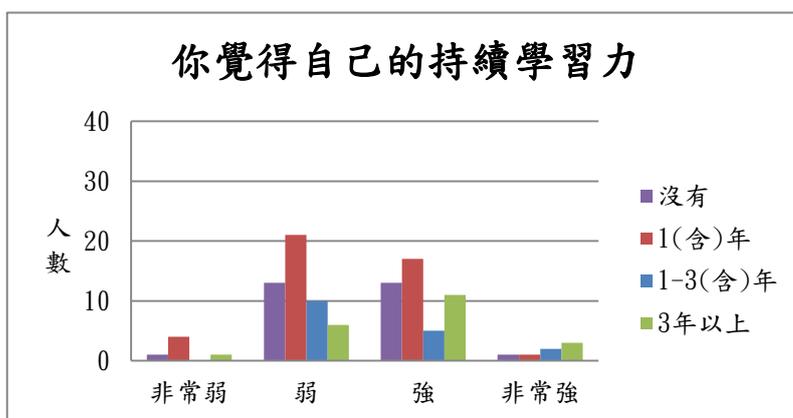
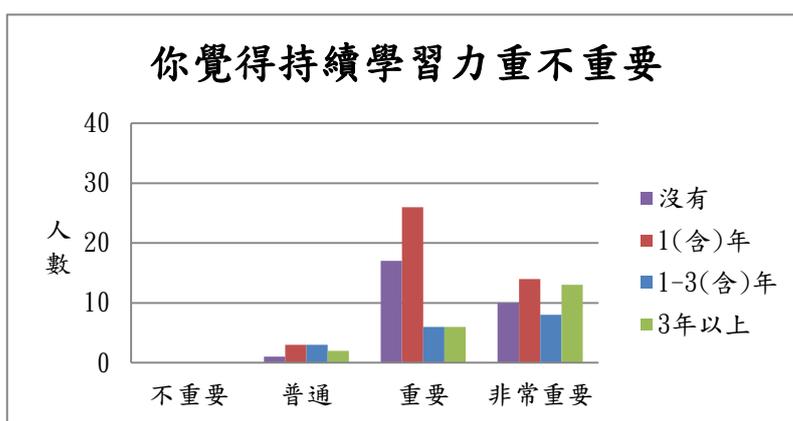
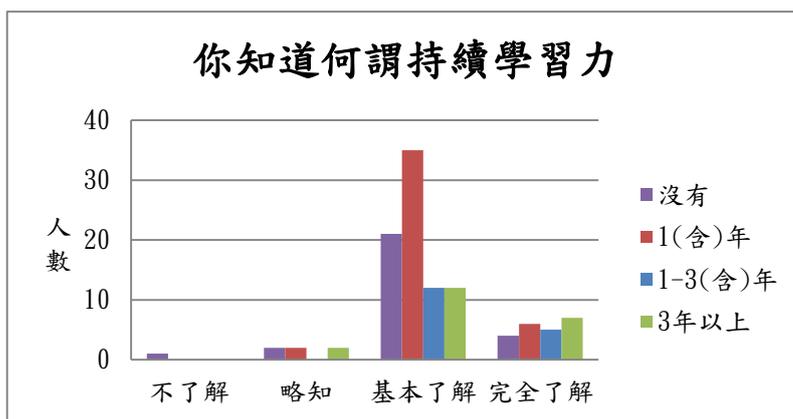
由圖 3-2-10 可發現，日夜二年級學生中有 1（含）年以內工作經驗（含工讀）和沒有工作經驗所占比例最高，對於分析應變能力（觀察分析與思考能力、危機處理能力等）以基本了解占多數。認為其重要度方面，認為重要的亦占多數；而在自我評估這項特質方面，認為強和弱的各呈一半，除了有三年工作經驗，其他同學幾乎都認為自己此能力較弱，或許是剛工作，較運用不到此項能力；而有三年以上工作經驗的同學，多少具備這方面的知識與經驗，因此較能發揮此能力。



資料來源：本研究作成。

圖 3-2-11 日夜二年級有關「問題解決能力」方面問項結果

由圖 3-2-11 可發現，日夜二年級學生中有 1（含）年以內工作經驗（含工讀）和沒有工作經驗所占比例最高，對於問題解決能力（分析思考能力、規劃整合能力、執行能力等）與「分析應變能力」的圖表非常相似，表示此這兩項能力環環相扣，緊密相連。

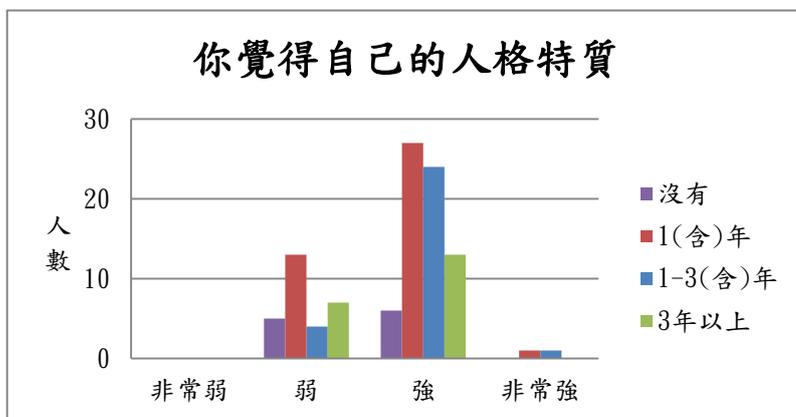
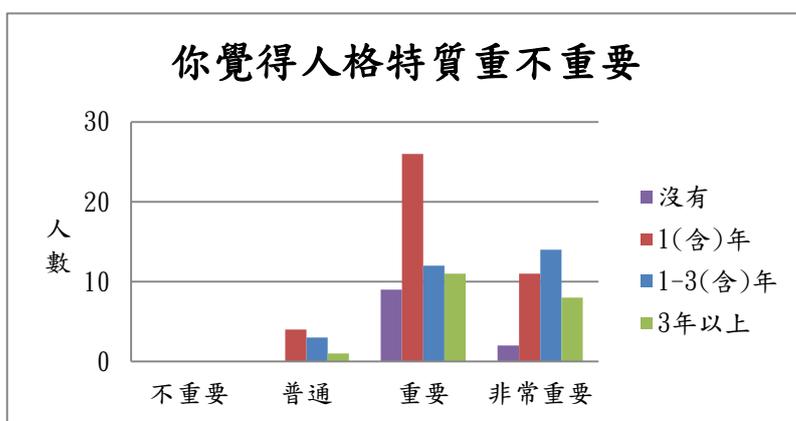
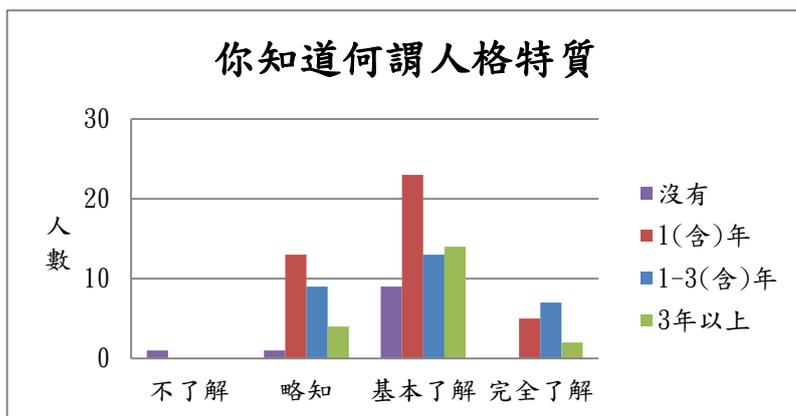


資料來源：本研究作成。

圖 3-2-12 日夜二年級有關「持續學習力」方面問項結果

由圖 3-2-12 可發現，日夜二年級學生中有 1（含）年以內工作經驗（含工讀）和沒有工作經驗所占比例最高，對於持續學習力（自我持續學習能力、挑戰與超越等）以基本了解占多數；而認為其重要和非常重要的亦占多數；在自我評估此項能力方面，除了有三年工作經驗的同學，其他多數認為自己此項能力偏弱，或許是同學們對此能力還不是很了解，或是誤解此能的意義，因而導致這樣的結果產生。

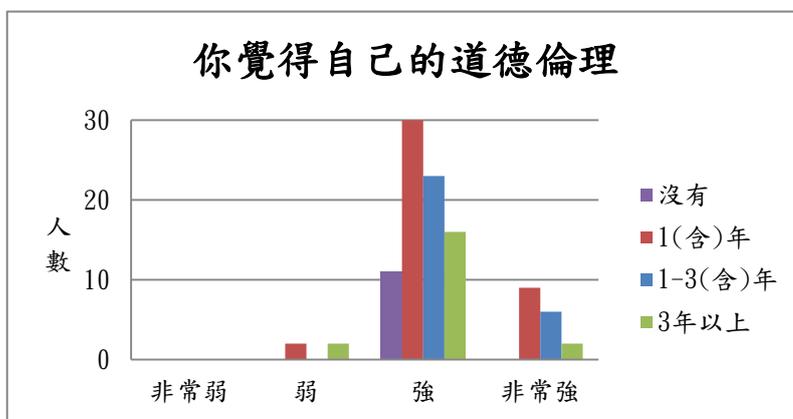
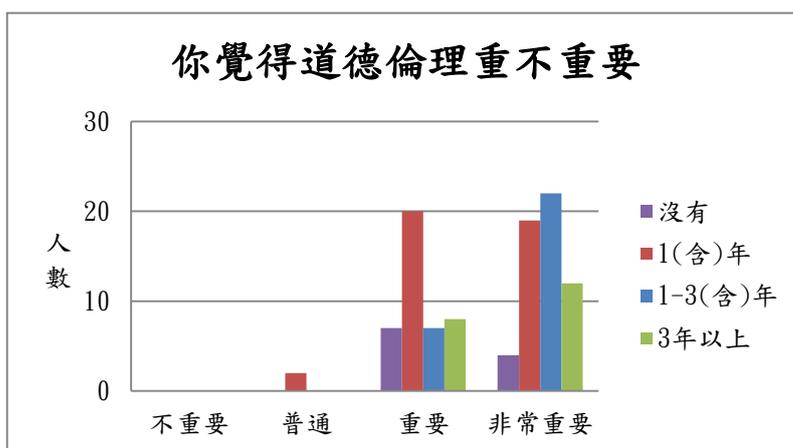
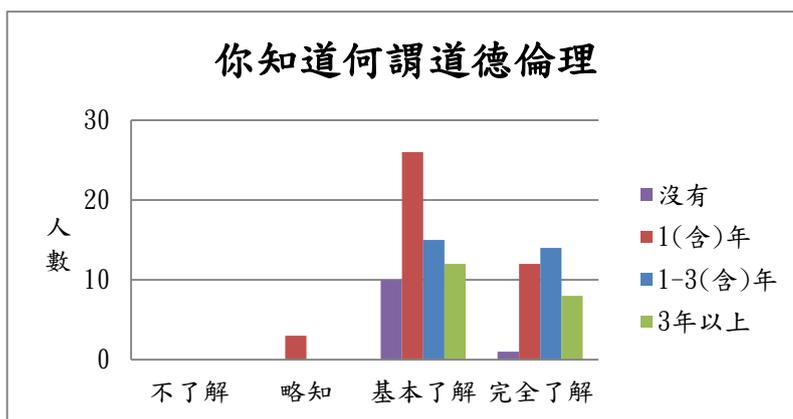
三、日夜間部三年級十二項基礎能力調查結果



資料來源：本研究作成。

圖 3-3-1 日夜三年級有關「人格特質」方面問項結果

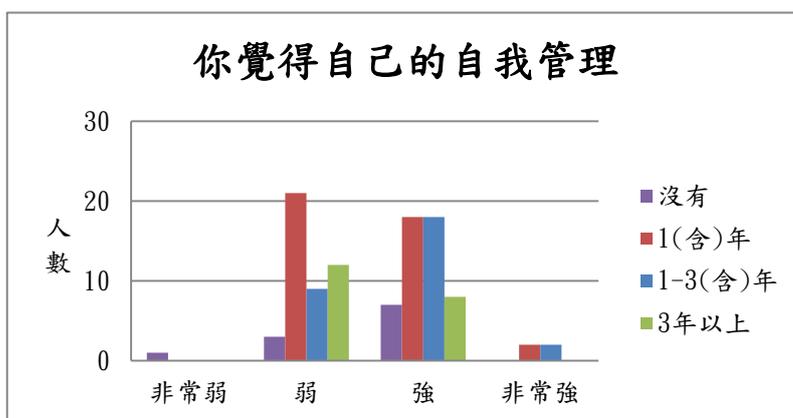
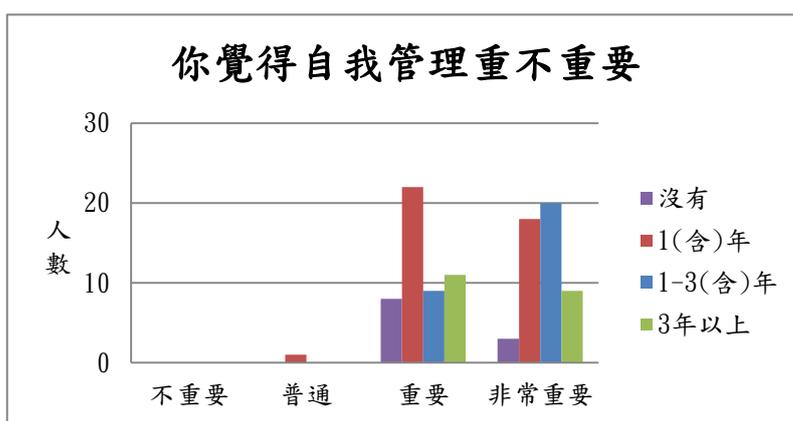
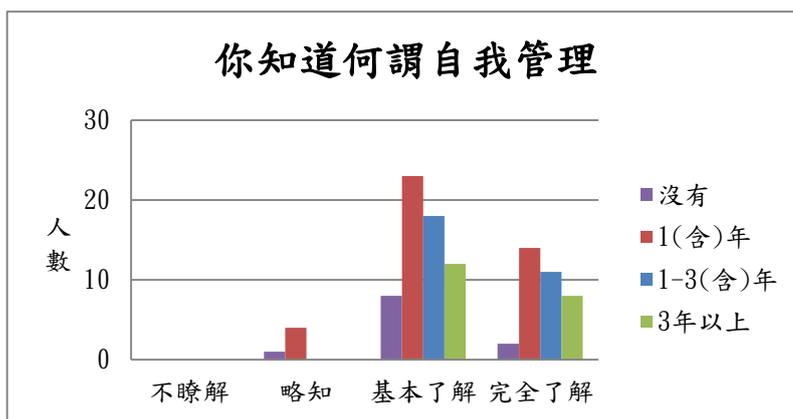
由圖 3-3-1 可知，日夜三年級學生對此問項的認知度集中在「基本了解」，以 1(含)年工作經驗者占最多數；重要度方面集中在「重要」，有趣的是在「非常重要」選項占最多數的是有 1-3(含)年工作經驗的學生；或許是在職場的經驗較久，所得到的體認；自我評估方面集中在「強」，或許是因為職場經驗還沒有很多，還沒有察覺到自身特質是否有彰顯出來。



資料來源：本研究作成。

圖 3-3-2 日夜三年級有關「道德倫理」方面問項結果

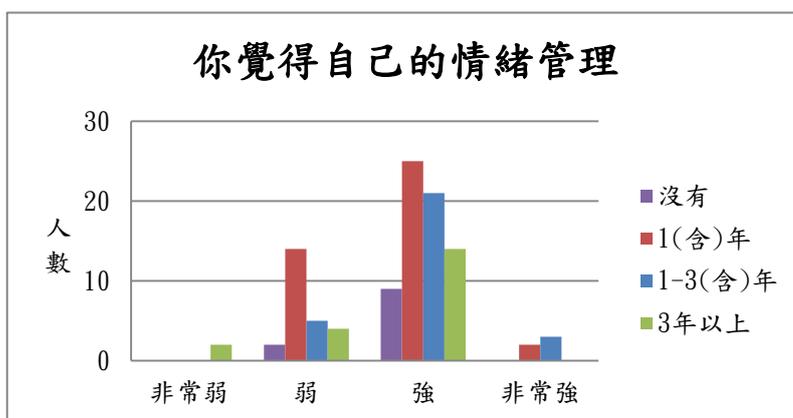
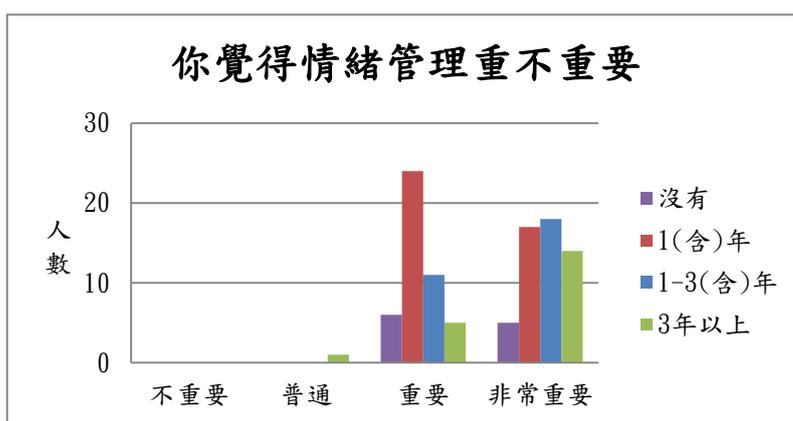
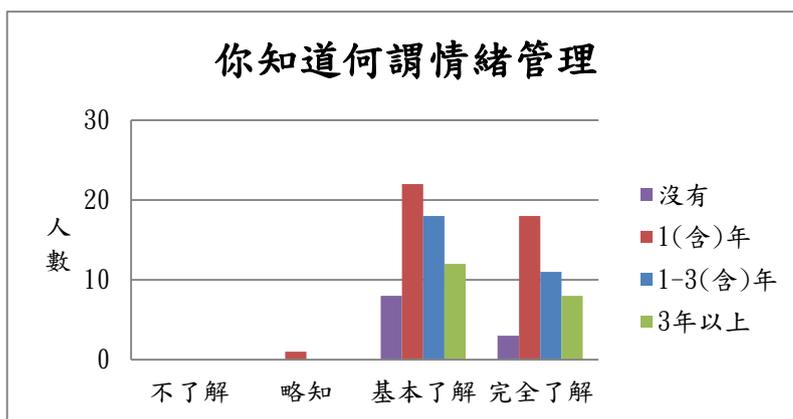
由圖 3-3-2 可知，有 1(含)年工作經驗的日夜三年級生，在此問項不論是認知度、重要度還是自我評估方面，均占了最多比例，唯有重要度的「非常重要」項和有 1-3(含)年工作經驗者以微小差距居於第二；或許是因為工作經驗和時間都還不足夠，因此自我評估項的人數沒有集中在最強程度。



資料來源：本研究作成。

圖 3-3-3 日夜三年級有關「自我管理」方面問項結果

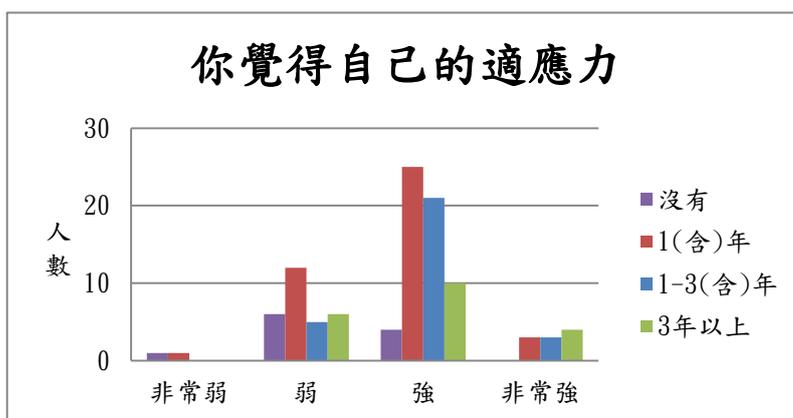
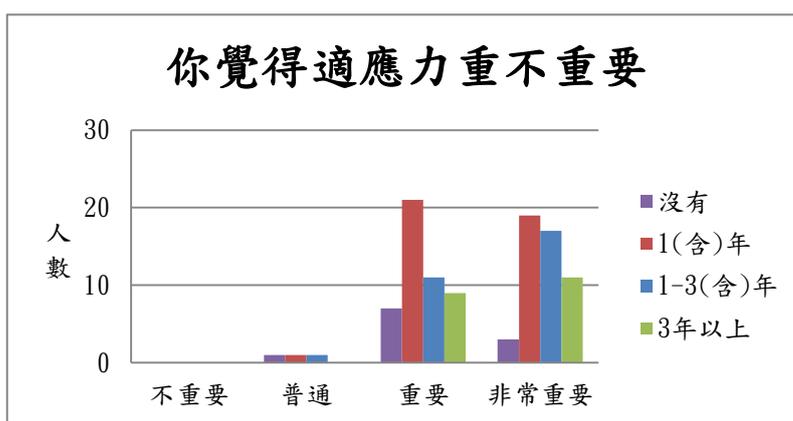
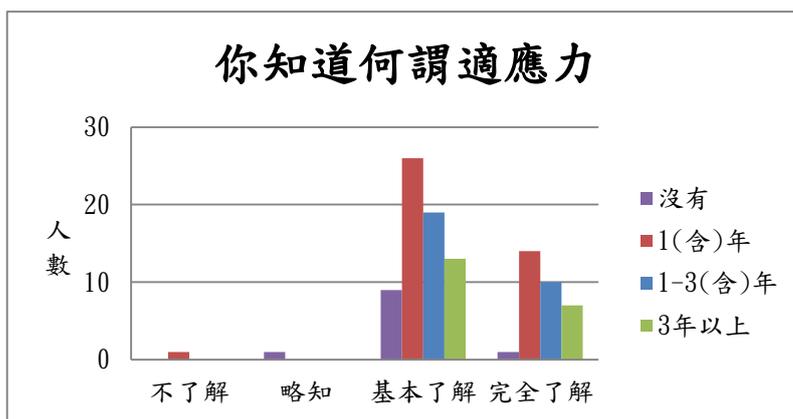
由圖 3-3-3 可知，日夜三年級生對「自我管理」有「略知」以上的認知度，且在重要度方面集中在「非常重要」，可見隨著工作經驗的增加，會越加體認到自我管理的重要性。自我評估方面則是集中在「弱」和「強」兩選項，或許是體認到自身能力雖有提升但還需加強之故。



資料來源：本研究作成。

圖 3-3-4 日夜三年級有關「情緒管理」方面問項結果

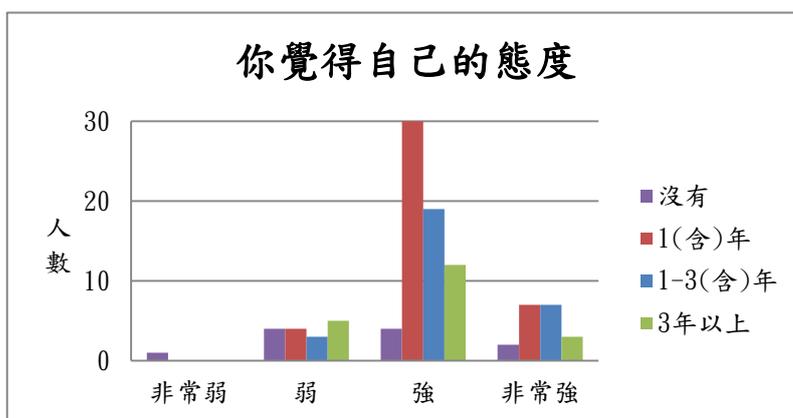
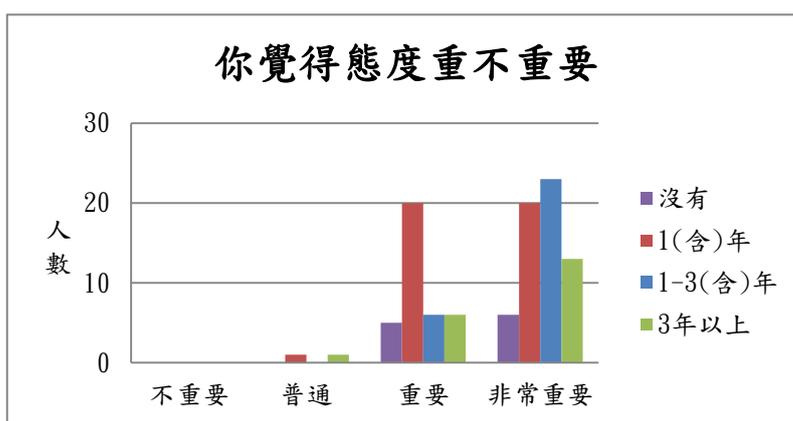
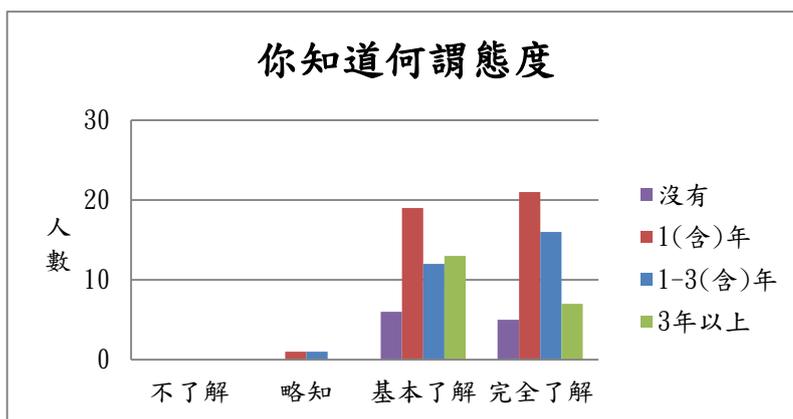
由圖 3-3-4 可知，日夜三年級生對情緒管理的認知度在「略知」以上，以有 1(含)年工作經驗者在「基本認知」占最多數；重要性方面則是集中在「非常重要」，或許在工作環境中體認到情緒管理能力的重要性及不易之處。自我評估則是有 1(含)年工作經驗者在「強」項占最多數。



資料來源：本研究作成。

圖 3-3-5 日夜三年級有關「適應力」方面問項結果

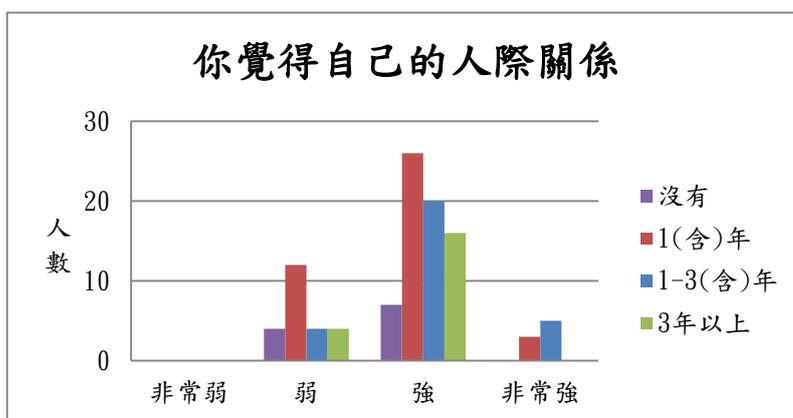
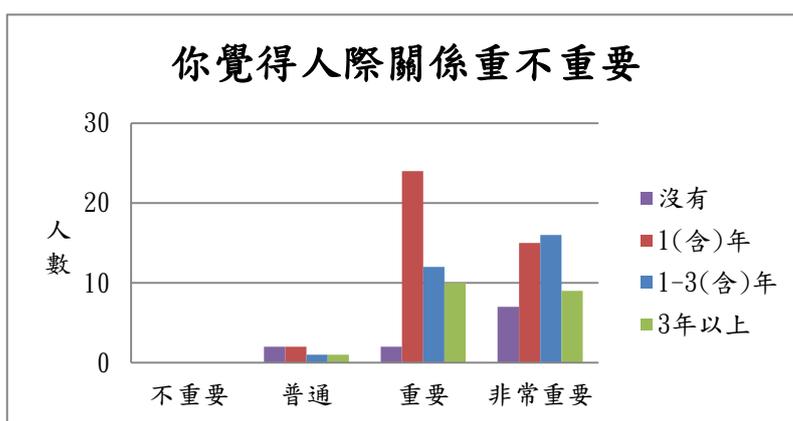
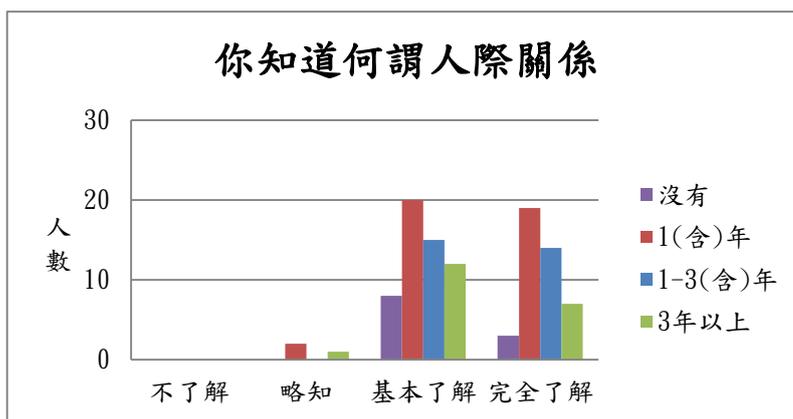
由圖 3-3-5 可知，日夜三年級學生對此問項的認知度集中在「基本了解」，有 1(含)年工作經驗者占最多數；重要性方面則是集中在「非常重要」，看來是工作經驗讓人體會到：職場和學校的不同以及適應力的重要。或許是工作經驗還不夠多，才會讓經驗少的學生認為自身適應力屬於「強」。



資料來源：本研究作成。

圖 3-3-6 日夜三年級有關「態度」方面問項結果

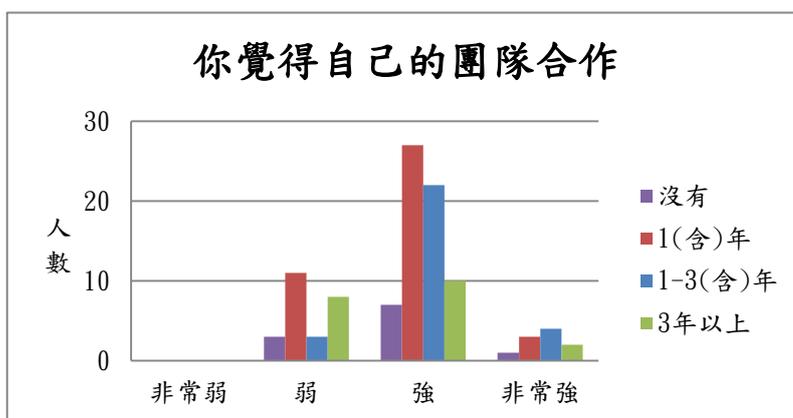
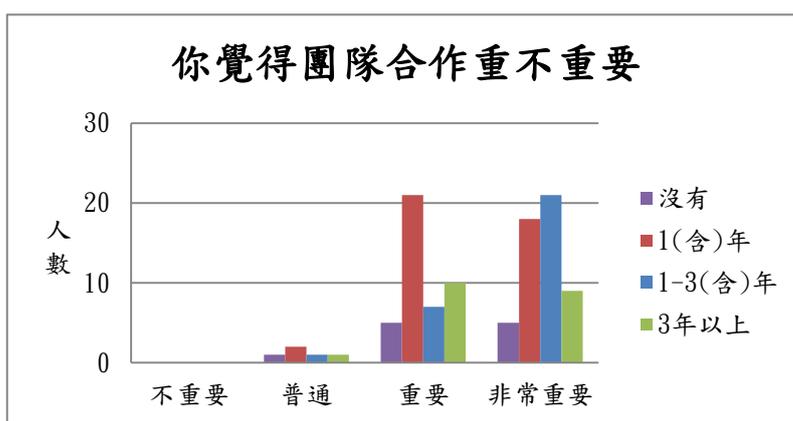
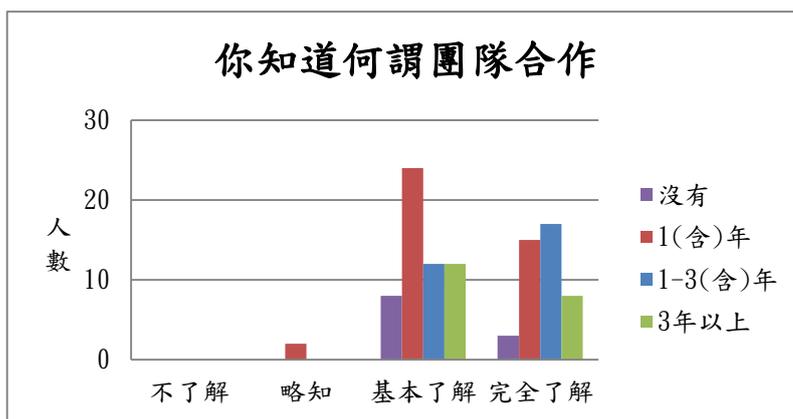
由圖 3-3-6 可知，日夜三年級生對此問項的認知度在「略知」以上，人數最多的是「完全了解」，比例最高為有 1(含)年工作經驗的學生；重要性方面則是集中在「非常重要」占最高比例者為有 1-3(含)年工作經驗者，或許是工作經驗增長以及職場經驗，讓學生體驗到工作「態度」的重要性；而自我評估方面，集中在「強」項，或許是職場經驗尚不多所造成的差異。



資料來源：本研究作成。

圖 3-3-7 日夜三年級有關「人際關係」方面問項結果

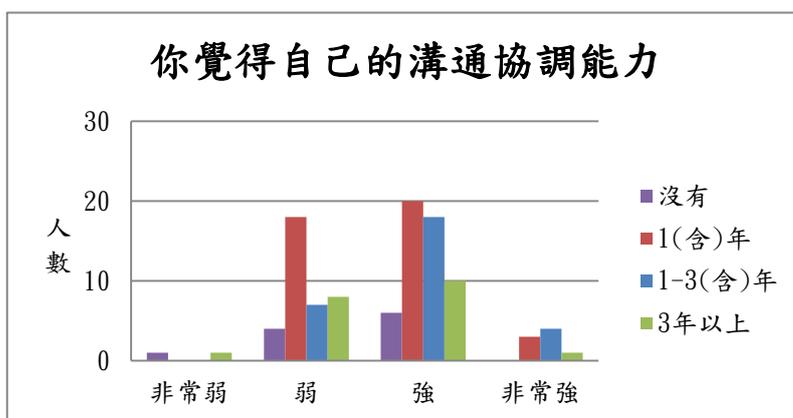
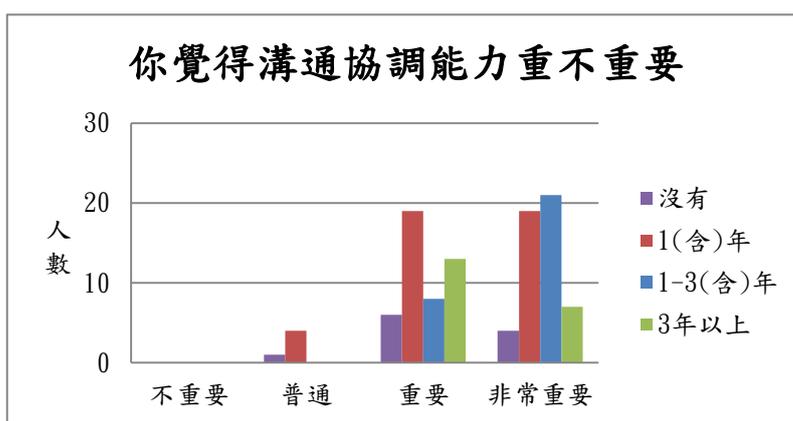
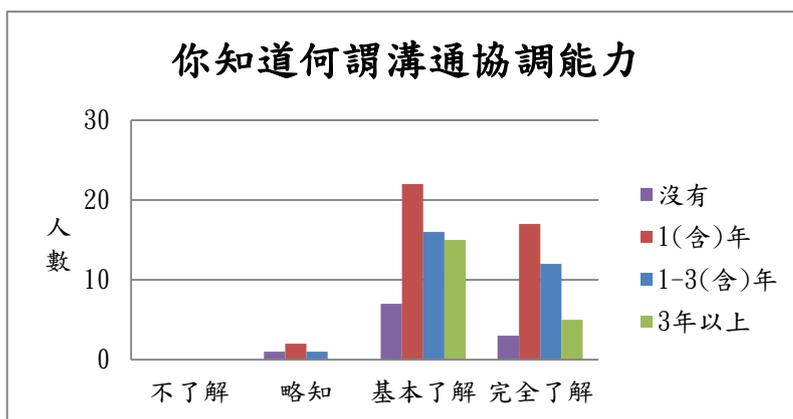
由圖 3-3-7 可知，日夜三年級生對人際關係的認知度集中在「基本了解」，最高人數為有 1(含)年工作經驗者；重要度則是集中在「重要」，和「非常重要」的差距不大，但是可以看出不論是有工作經驗，學生們對於人際關係皆相當重視；自我評估方面則是集中在「強」項，看來三年級學生們對自身人際關係能力很有自信。



資料來源：本研究作成。

圖 3-3-8 日夜三年級有關「團隊合作」方面問項結果

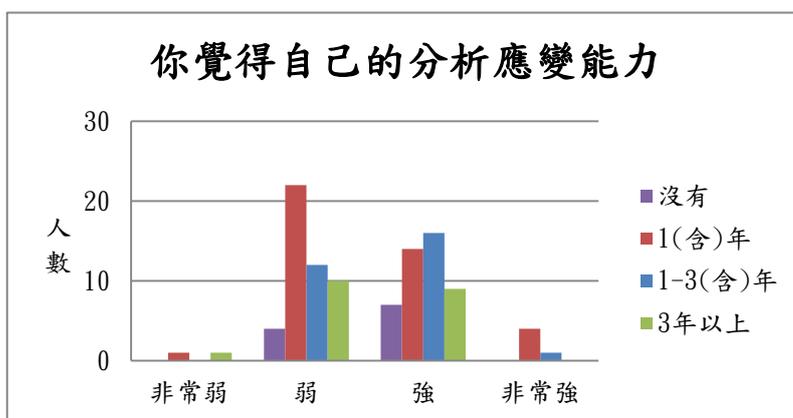
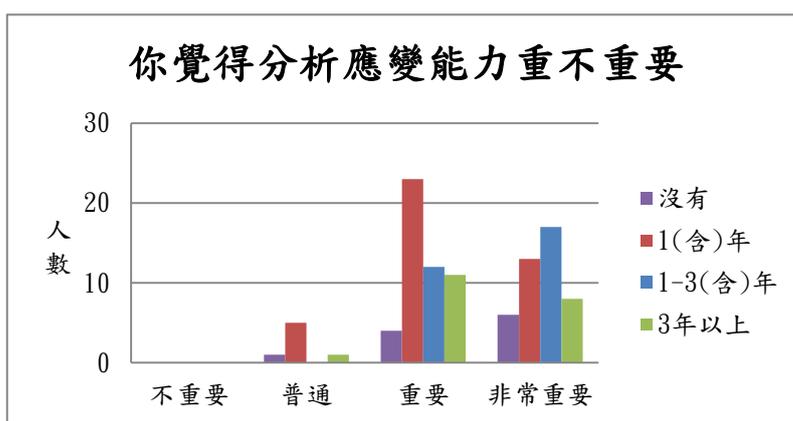
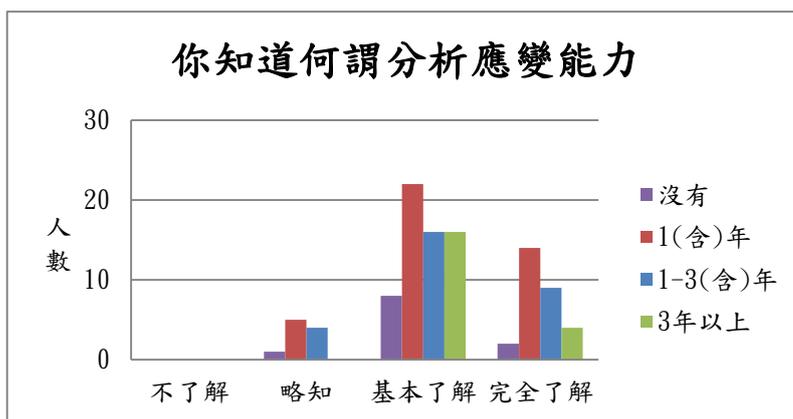
由圖 3-3-8 可知，日夜三年級生對此問項的認知度集中在「基本了解」，以有 1(含)年工作經驗者占最高比例；而重要性方面則是集中在「非常重要」，占最高比例者為有 1-3(含)年工作經驗者，看來是工作經驗較長所體認到的結果；自我評估則是集中在「強」項，或許是工作經驗較少還未能真正了解自身能力的程度。



資料來源：本研究作成。

圖 3-3-9 日夜三年級有關「溝通協調能力」方面問項結果

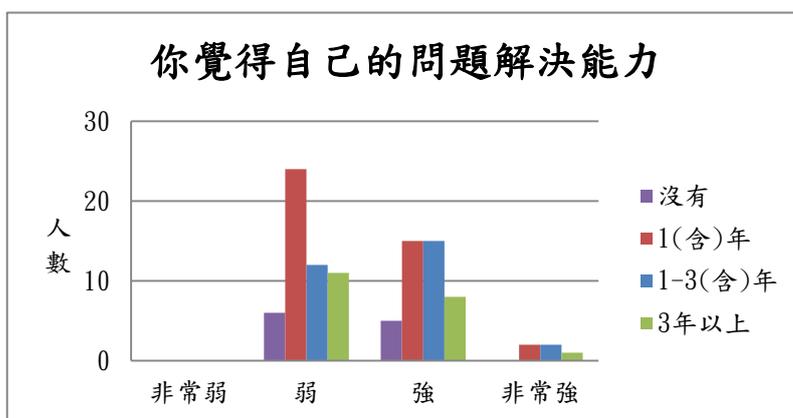
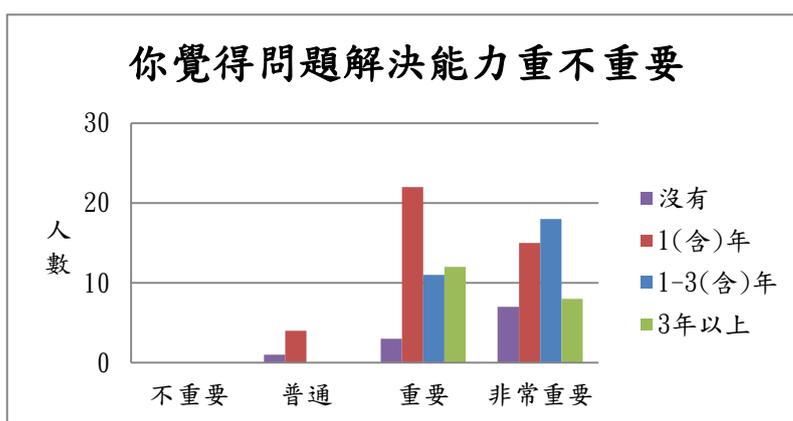
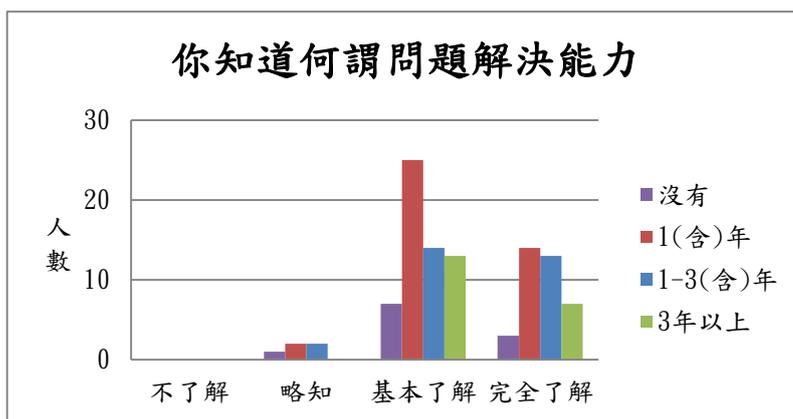
由圖 3-3-9 可知，日夜三年級生對此問項的認知度集中在「基本了解」，最高人數為 1(含)年工作經驗者；重要性方面則是集中在「非常重要」項，由圖可知，不論工作經驗有無、長短，溝通協調能力普遍被人重視；而 1(含)年工作經驗者在自我評估方面則是集中在「弱」和「強」，或許是開始進入職場後了解到自身能力有待提升之故。



資料來源：本研究作成。

圖 3-3-10 日夜三年級有關「分析應變能力」方面問項結果

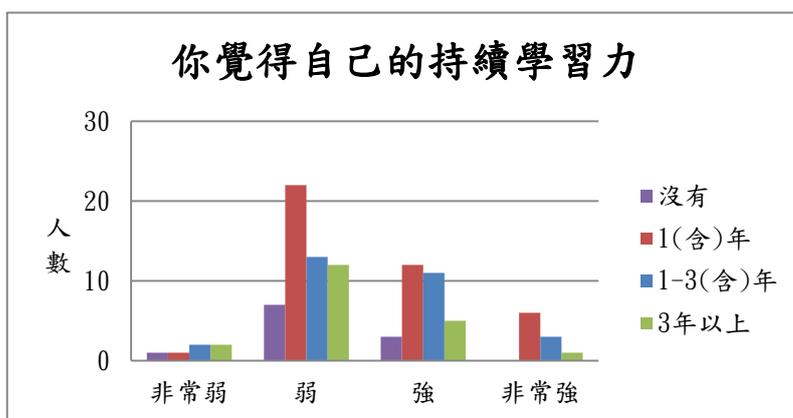
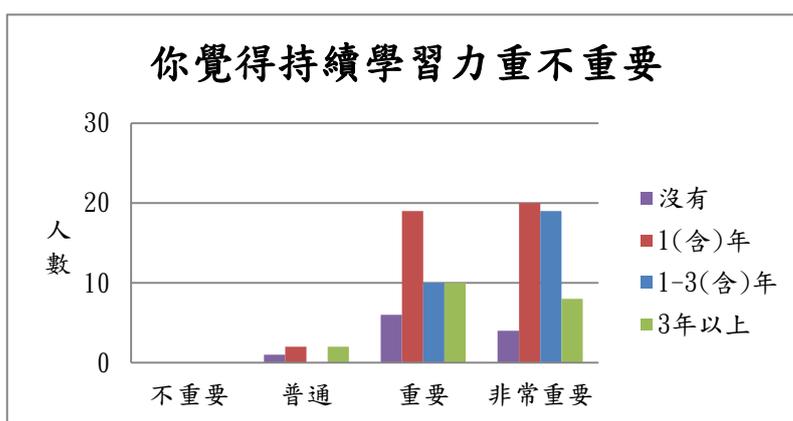
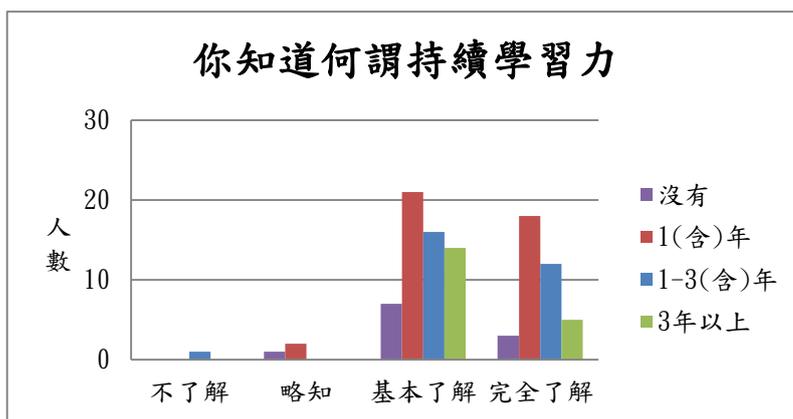
由圖 3-3-10 可知，日夜三年級生對此問項的認知在「略知」以上、集中在「基本了解」，人數最多為有 1(含)年工作經驗者；而重要性方面，「非常重要」項的差距並不大，看來不論工作經驗，此項能力普遍被重視；而自我評估方面則是人數集中在「弱」，「強」項則是由有 1-3(含)年工作經驗者占最多，看來此項能力較難提升、培養。



資料來源：本研究作成。

圖 3-3-11 日夜三年級有關「問題解決能力」方面問項結果

由圖 3-3-11 可知，大部分日夜三年級學生對此問項有「基本了解」程度，占最高比例為 1(含)年工作經驗者；重要度則是集中在「重要」和「非常重要」；自我評估方面集中在「弱」和「強」兩項，看來此項能力比起認知更需要經驗的累積，才能有效提升。

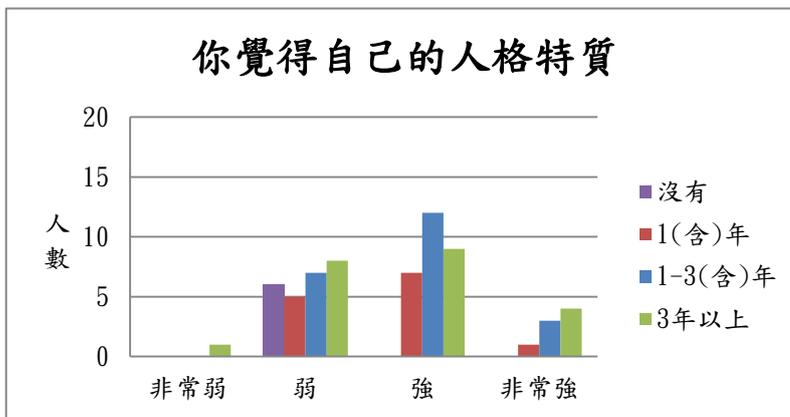
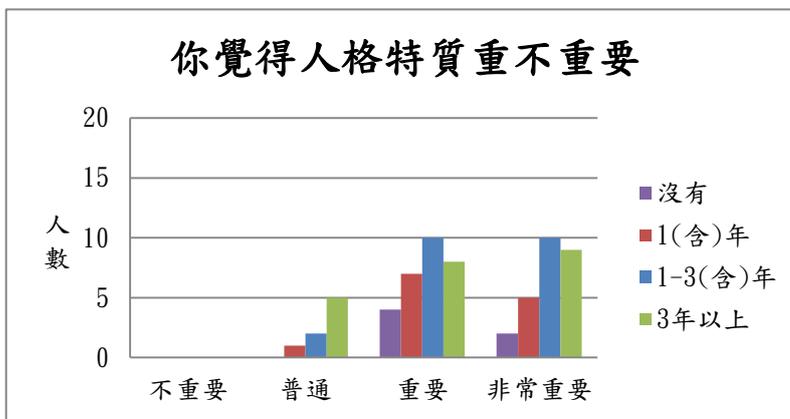
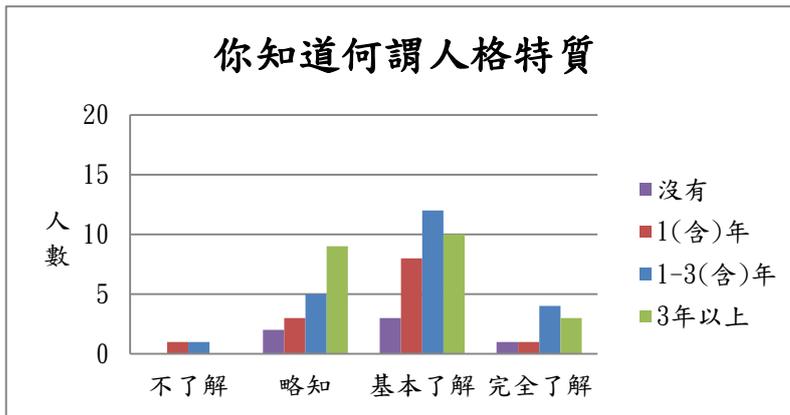


資料來源：本研究作成。

圖 3-3-12 日夜三年級有關「持續學習力」方面問項結果

由圖 3-3-12 可知，日夜三年級生對持續學習力的認知度集中在「基本了解」，且至少有「重要」程度的重視度；自我評估方面則是集中在「弱」和「強」兩項，呈現二極化現象。

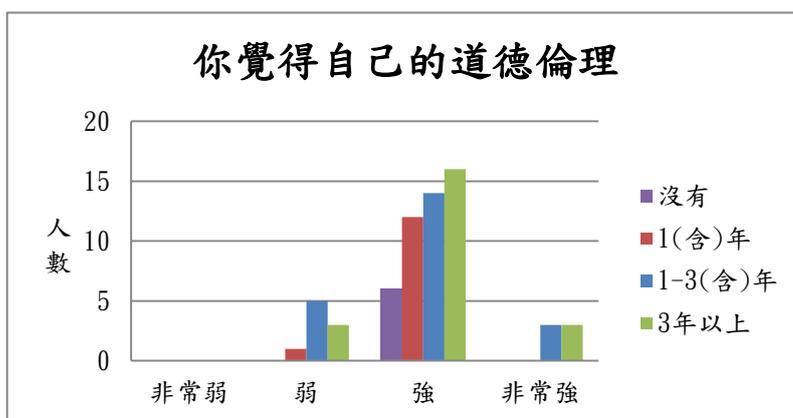
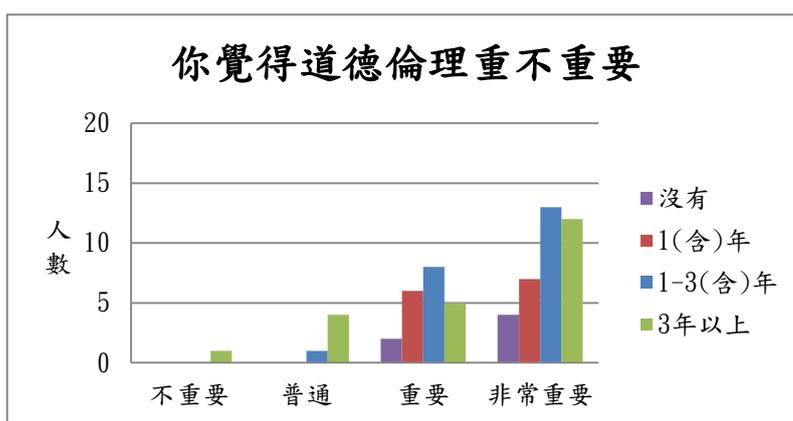
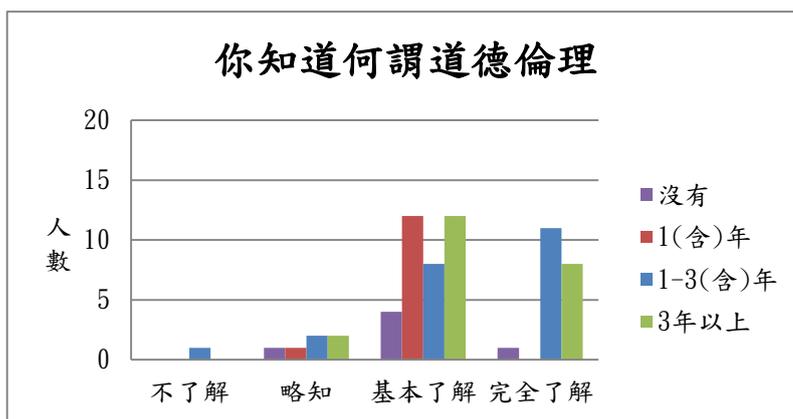
四、日夜間部四年級十二項基礎能力調查結果



資料來源：本研究作成。

圖 3-4-1 日夜四年級有關「人格特質」方面問項結果

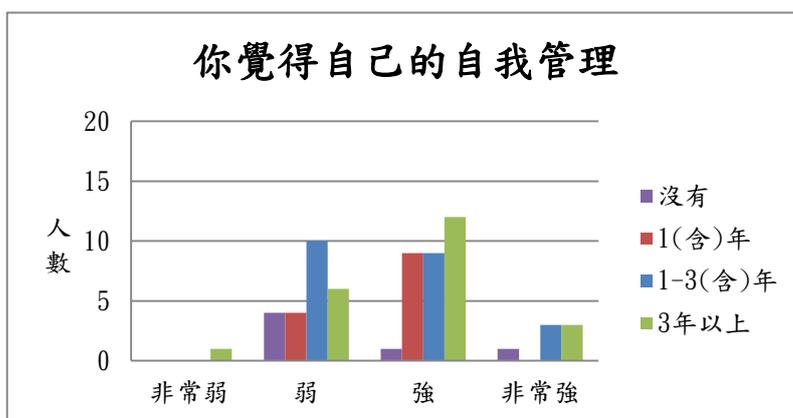
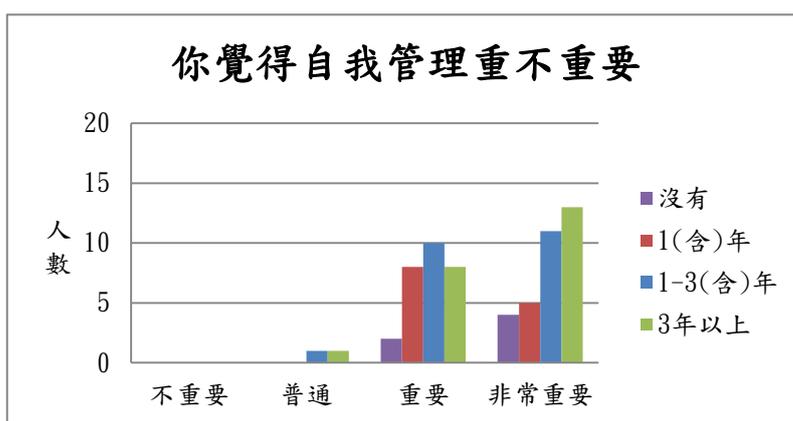
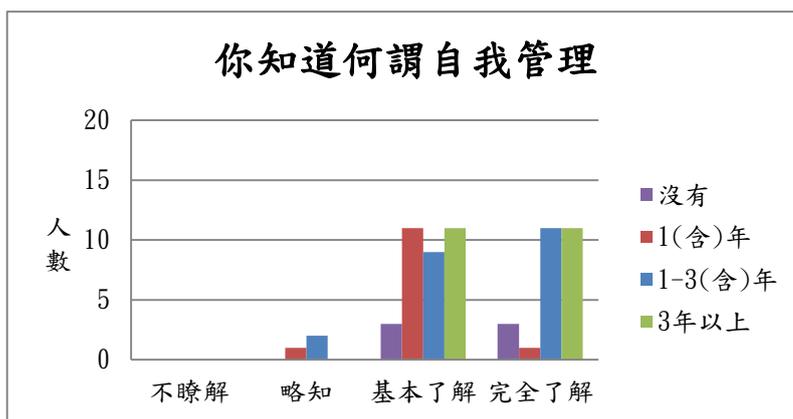
由圖 3-4-1 可發現，日夜四年級學生中有 1-3 年工作經驗（含工讀）所占比例最高，對於人格特質（心理健康、獨立自信、體貼關懷等）基本了解和認為其非常重要的亦占多數；但認為自己是否擁有這項特質方面，卻隨著工作經驗的增加，而呈現遞減的有趣趨勢，或許隨著工作經歷的增加，越發感受到自己的人格特質更需加強。



資料來源：本研究作成。

圖 3-4-2 日夜四年級有關「道德倫理」方面問項結果

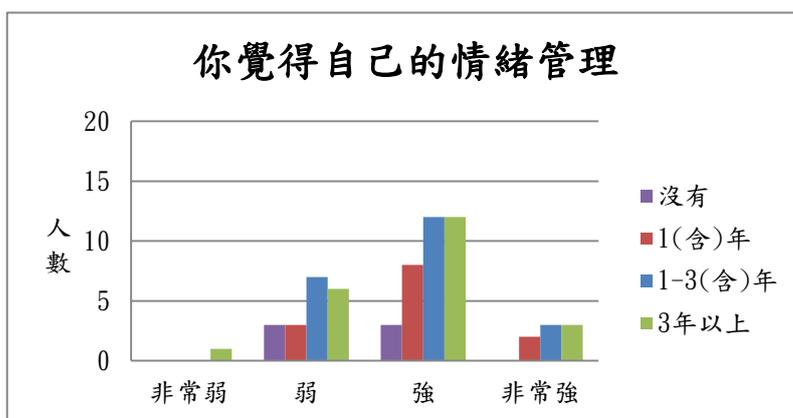
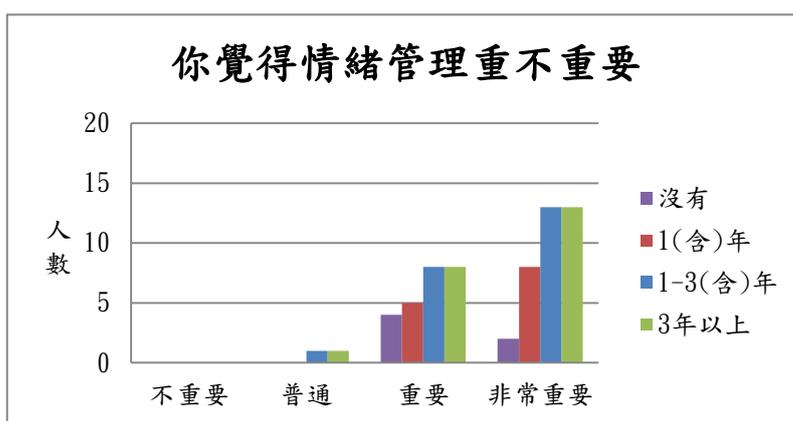
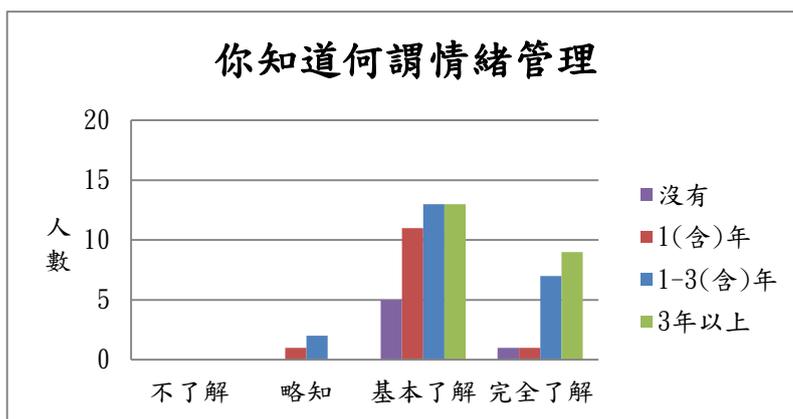
由圖 3-4-2 可發現，日夜四年級學生中有工作經驗的比例高，對於道德倫理(公民素養、遵守規定)基本了解和認為非常重要的亦占多數；而在認為自己是否擁有這項特質方面，則隨著工作經驗的增加，而呈現增強的趨勢，或許隨著工作經驗累積而更加體會到道德倫理的重要性。



資料來源：本研究作成。

圖 3-4-3 日夜四年級有關「自我管理」方面問項結果

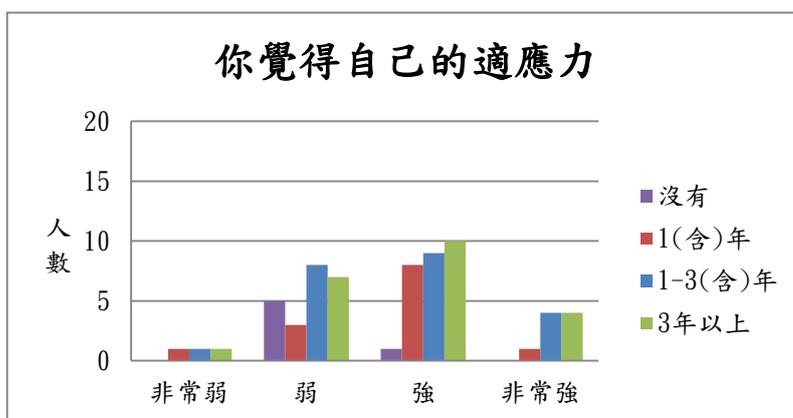
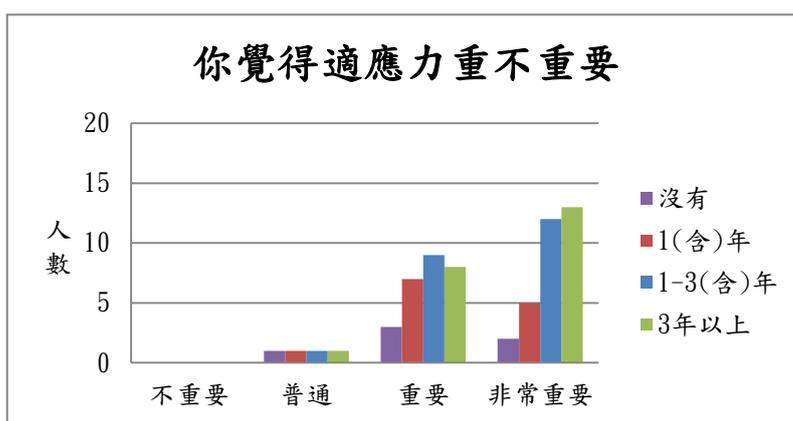
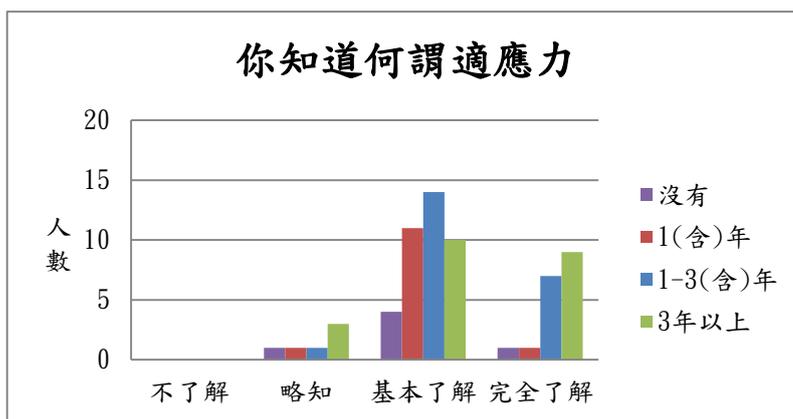
由圖 3-4-3 可發現，日夜四年級學生有 3 年以上工作經驗(含工讀)所占比例最高，對於自我管理(服裝儀容、時間管理等)基本了解及非常重要的亦占多數；而在認為自己是否擁有這項特質方面，隨著工作經驗的增加，而呈現遞增趨勢，或許隨著工作經歷的增加，越發感受到自我管理方面更加需加強。



資料來源：本研究作成。

圖 3-4-4 日夜四年級有關「情緒管理」方面問項結果

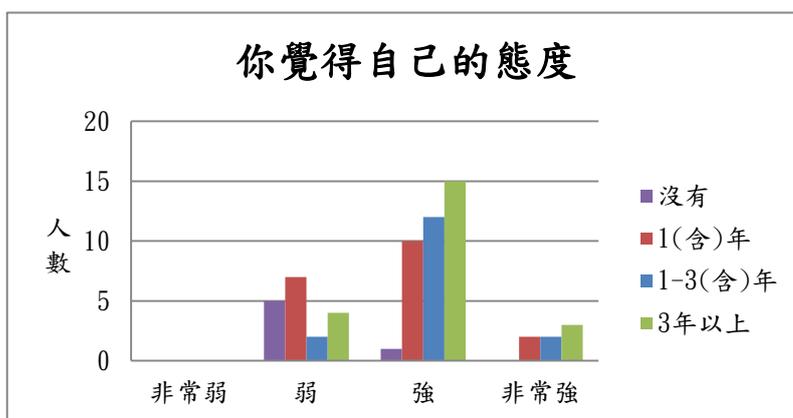
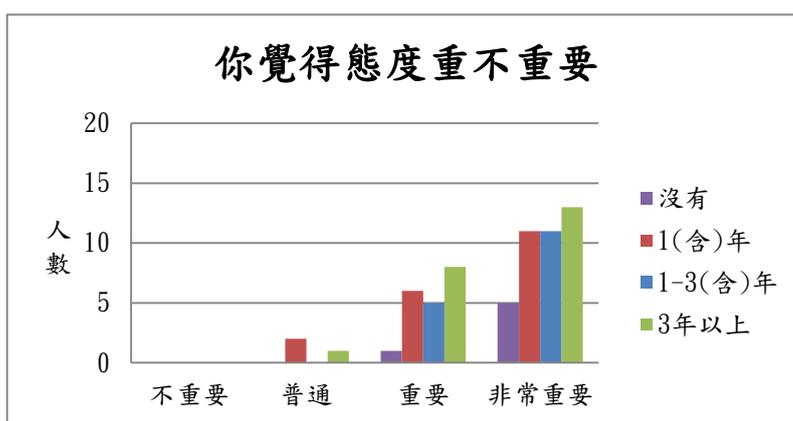
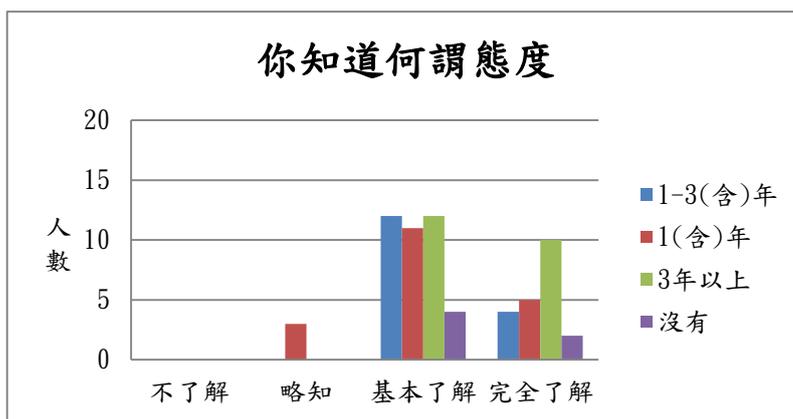
由圖 3-4-4 可發現，日夜四年級學生中有 1-3(含)年工作經驗以及有 3 年以上工作經驗(含工讀)所占比例最高，對於情緒管理(自我反省能力、情緒穩定等)基本了解和認為其非常重要的亦占多數；但認為自己是否擁有這項特質方面，卻沒有隨著工作經驗的增加而有增減趨勢，或許隨著工作經歷的增加，越發感受到情緒管理的不易之處，而認為自己有待加強。



資料來源：本研究作成。

圖 3-4-5 日夜四年級有關「適應力」方面問項結果

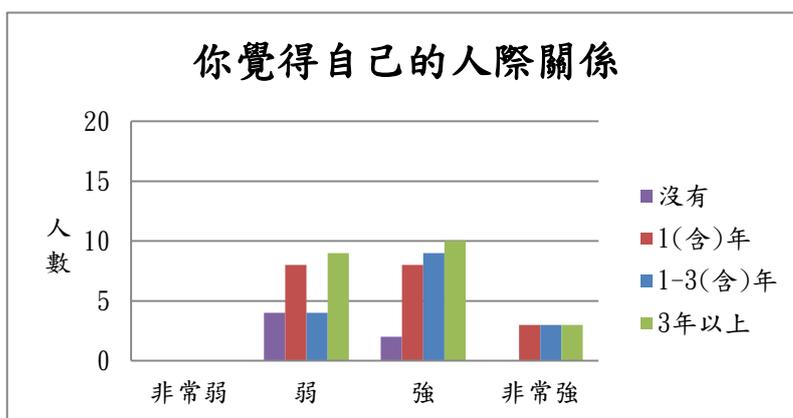
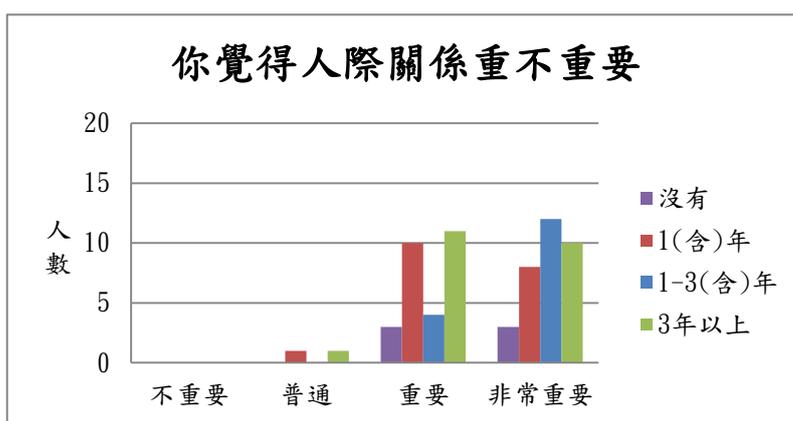
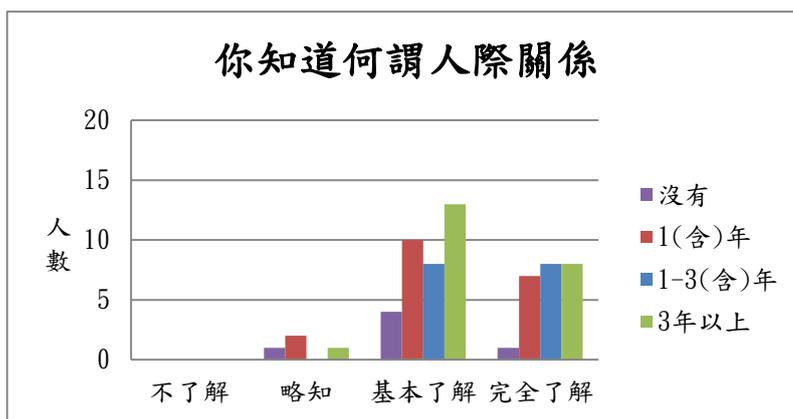
由圖 3-4-5 可發現，日夜四年級學生中 1-3(含)年工作經驗及三年以上工作經驗(含工讀)所占比例最高，對於適應力(身段柔軟，高度彈性等)基本了解和認為其非常重要的亦占多數；但認為自己是否擁有這項特質方面，在「弱」與「強」中占具多數，或許隨著工作時間的增長，越發了解到適應職場環境的不易之處。



資料來源：本研究作成。

圖 3-4-6 日夜四年級有關「態度」方面問項結果

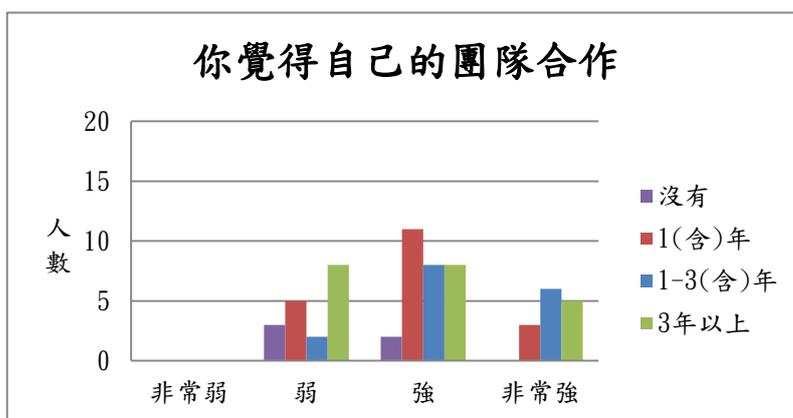
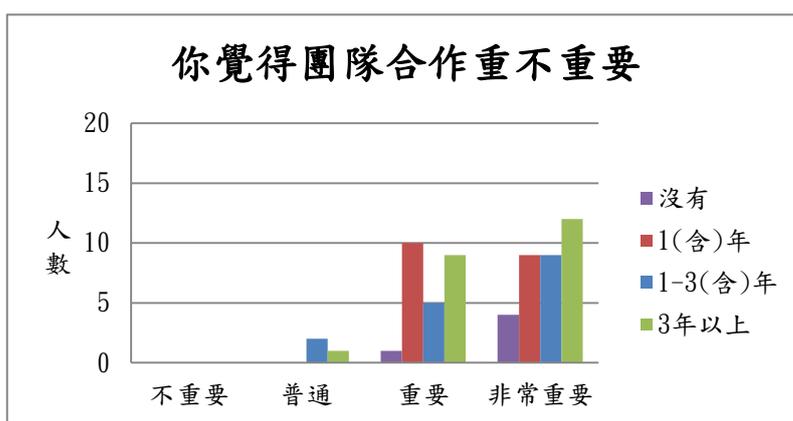
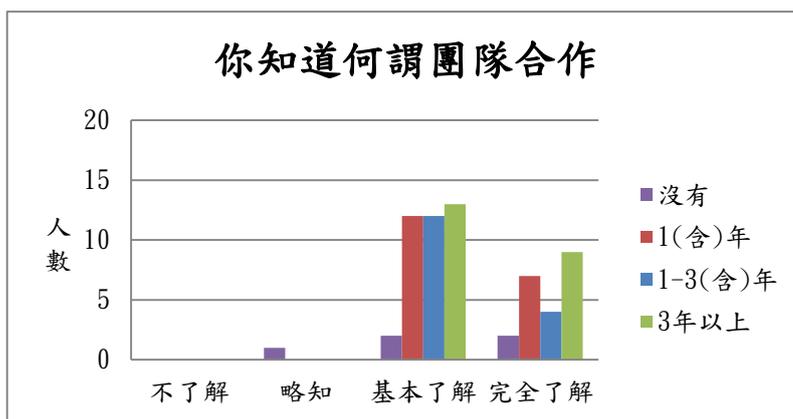
由圖 3-4-6 可發現，日夜四年級學生有 1-3(含)年工作經驗級 3 年以上工作經驗(含工讀)所占比例最高，對於態度(誠信、勇氣、熱情等)基本了解和認為其非常重要的亦占多數；而在認為自己是否擁有這項特質方面，隨著工作經驗的增加，而呈現遞增的趨勢，或許隨著工作經歷的增加，態度面也有所成長。



資料來源：本研究作成。

圖 3-4-7 日夜四年級有關「人際關係」方面問項結果

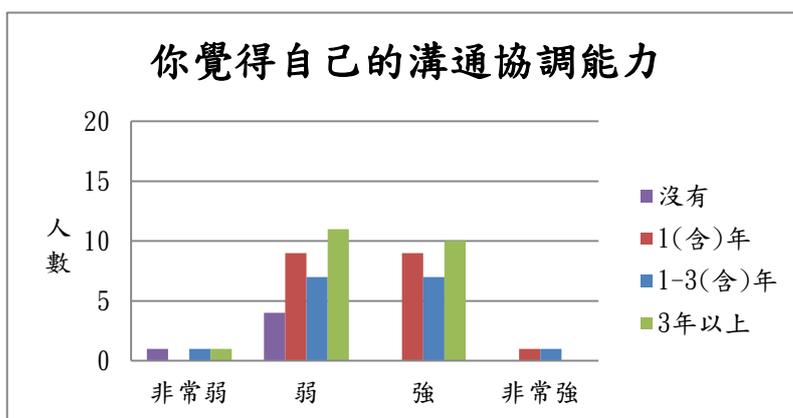
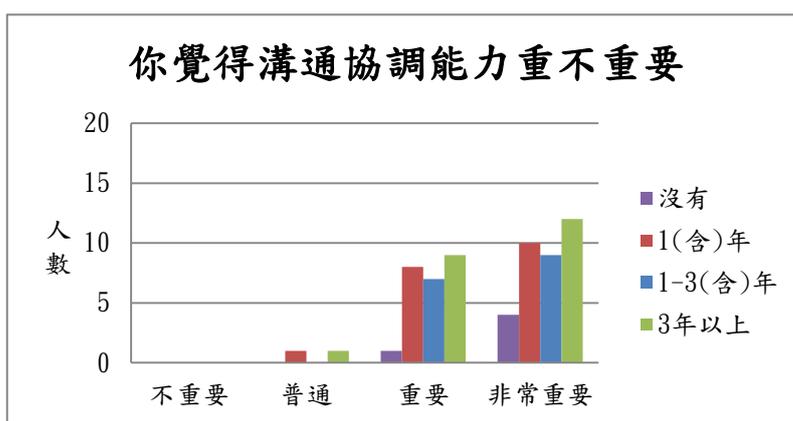
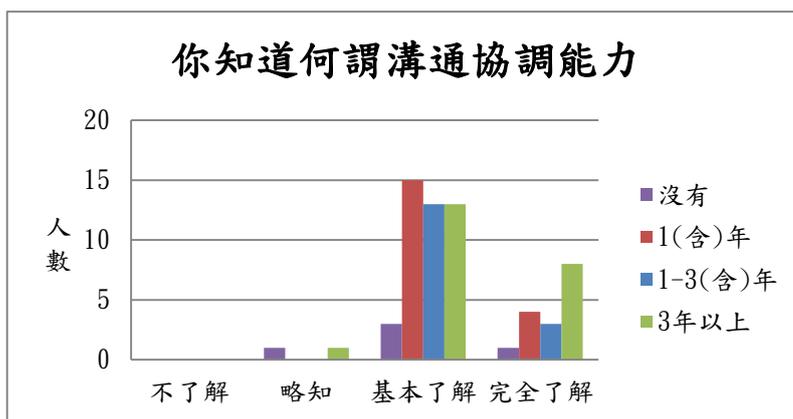
由圖 3-4-7 可發現，日夜四年級學生中有 1(含)年工作經驗及 1-3(含)年工作經驗所占比例最高，對於人際關係(親和力、人際關係經營能力等)基本了解和認為其非常重要的亦占多數；但認為自己是否擁有這項特質方面，卻隨著工作經驗的增加，而呈現遞增的趨勢，或許隨著工作經歷的增加，越發感受到人際關係的重要性，因而有所遞增。



資料來源：本研究作成。

圖 3-4-8 日夜四年級有關「團隊合作」方面問項結果

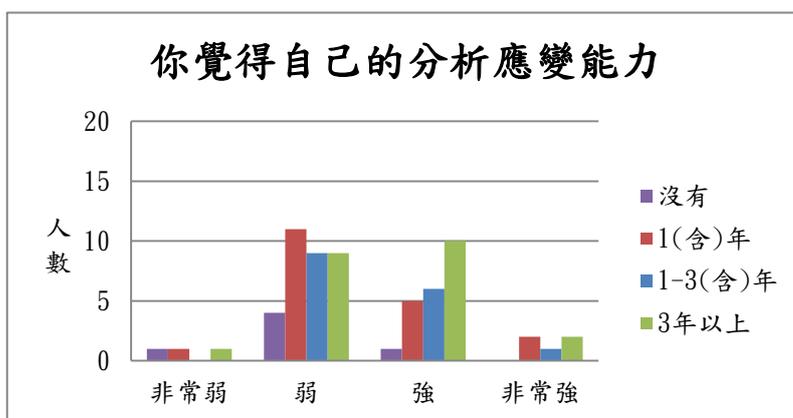
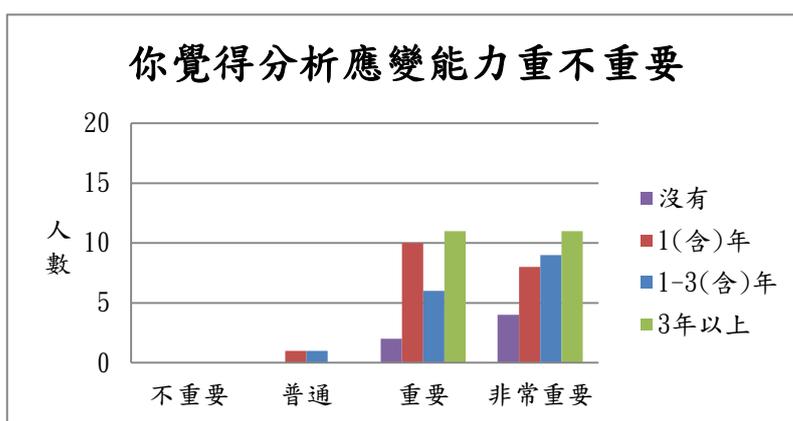
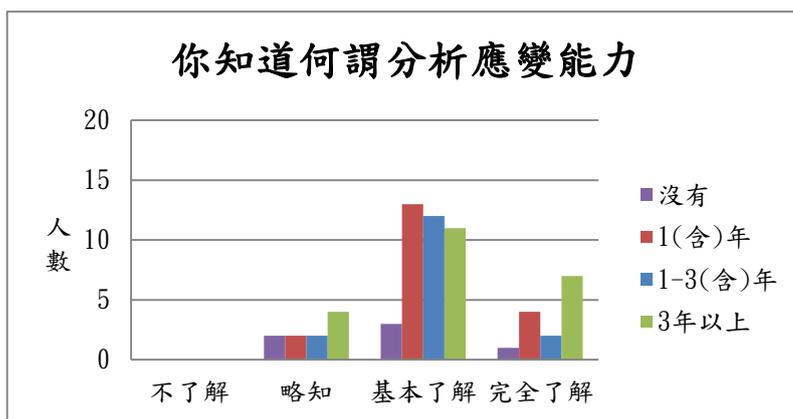
由圖 3-4-8 可發現，日夜四年級學生中有 3 年以上工作經驗(含工讀)所占比例最高，對於團隊合作(服從指示、對全體的貢獻等)基本了解和認為其非常重要的亦占多數；但認為自己是否擁有這項特質方面，卻隨著工作經驗的增加，而呈現遞減的有趣趨勢，或許隨著工作經歷的增加，越發感受到團隊合作方面更需加強。



資料來源：本研究作成。

圖 3-4-9 日夜四年級有關「溝通協調能力」方面問項結果

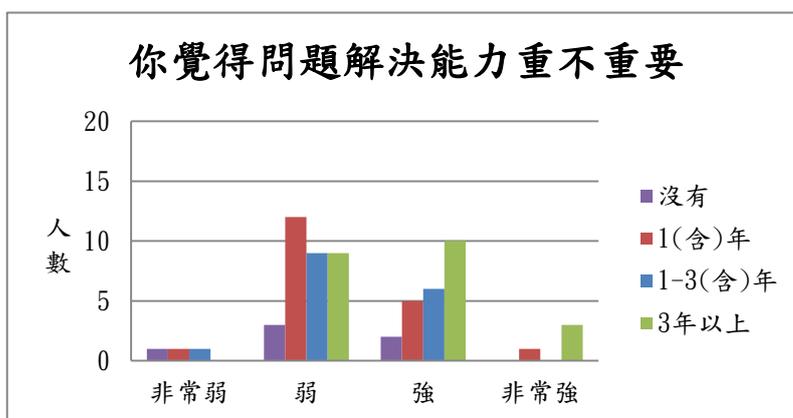
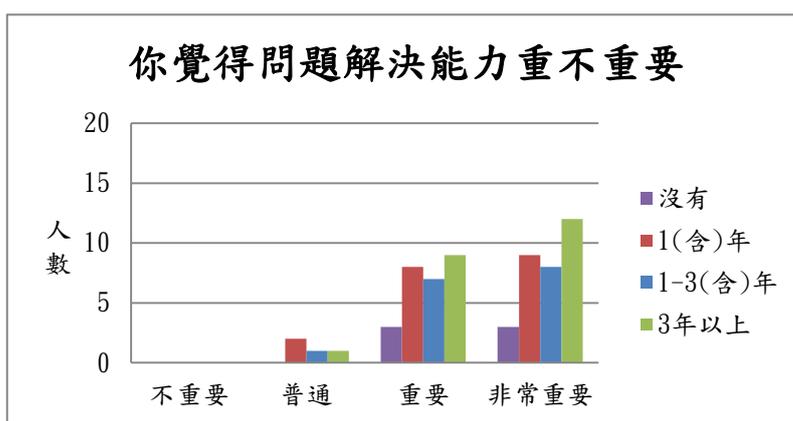
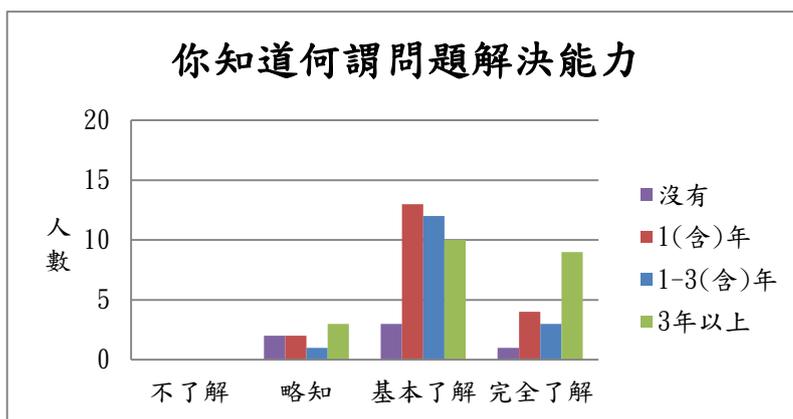
由圖 3-4-9 可知，四年級生對此項能力有「基本了解」的認知度，且普遍有「重要」以上的重視度，看來此項能力很受重視；而自我評估方面，3 年以上工作經驗者卻在「弱」和「強」都占了最高比例，或許是工作經驗長，帶來兩種不同的體悟。



資料來源：本研究作成。

圖 3-4-10 日夜四年級有關「分析應變能力」方面問項結果

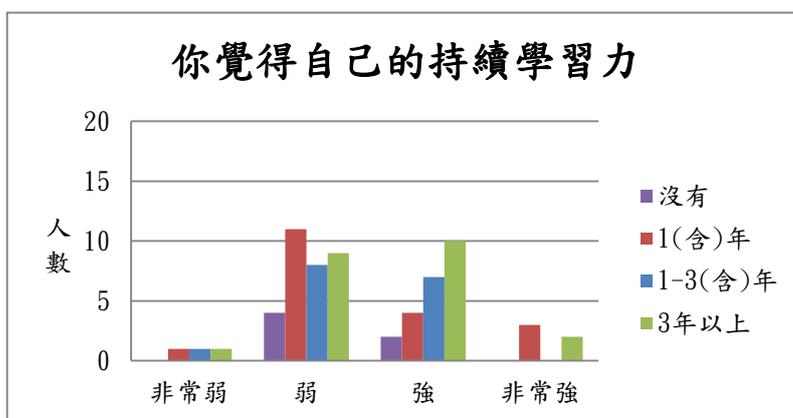
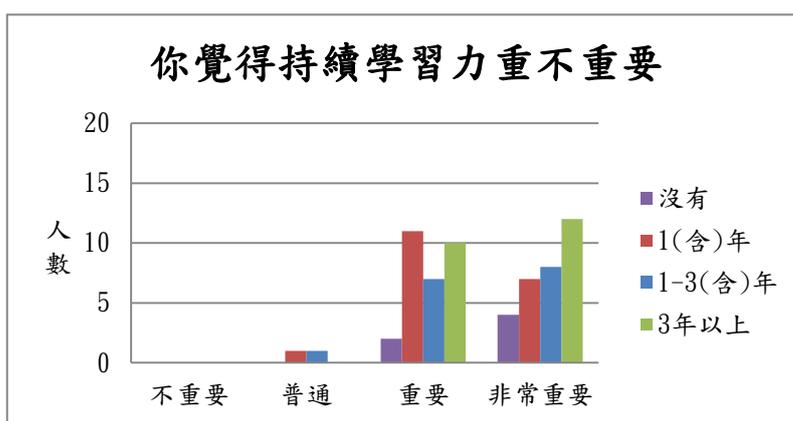
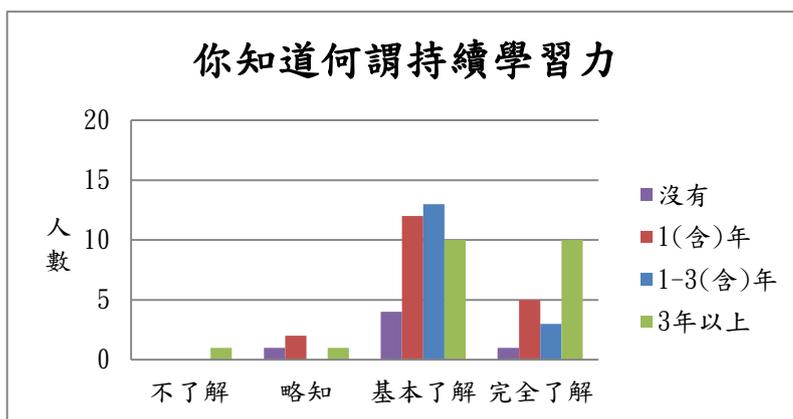
由圖 3-4-10 可知，日夜四年級生對此問項的認知度集中在「基本了解」，人數最多者為有 1(含)年工作經驗者；重要度則是 3 年以上工作經驗者在「重要」和「非常重要」占最高比例，或許是累積較多工作經驗所帶來的重視度差異；自我評估方面則是 3 年以上工作經驗者在「強」項占了最多人數，看來是在職場中累積的經驗磨練出來的。



資料來源：本研究作成。

圖 3-4-11 日夜四年級有關「問題解決能力」方面問項結果

由圖 3-4-11 可知，日夜四年級生對此問項有「基本了解」的認知度，占最多數者有 1(含)年工作經驗者；而重要性方面的結果，則是有 3 年以上工作經驗者在「重要」和「非常重要」占最高比例看來是工作經驗長短帶出的差異；自我評估方面則是集中在「弱」項，或許此項能力需要長時間的經驗累積才能更加提升。



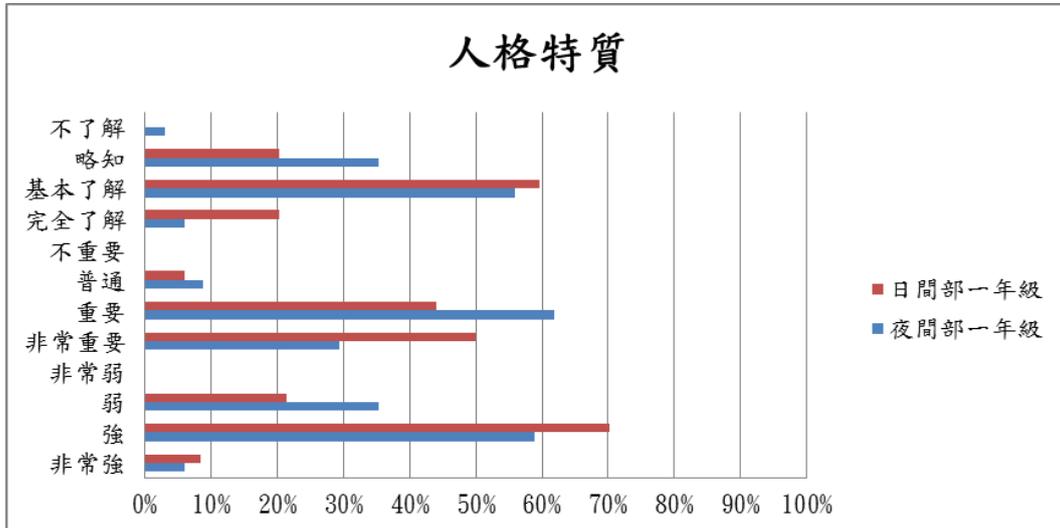
資料來源：本研究作成。

圖 3-4-12 日夜四年級有關「持續學習力」方面問項結果

由圖 3-4-12 可知，大部分日夜四年級學生對此問項有「基本了解」程度，最高人數為有 1-3(含)年工作經驗者；重要度則是有 3 年以上工作經驗者在「非常重要」占最多數；自我評估面則是集中在「弱」項，或許此項能力較不易培養。

第四章 結論與建議

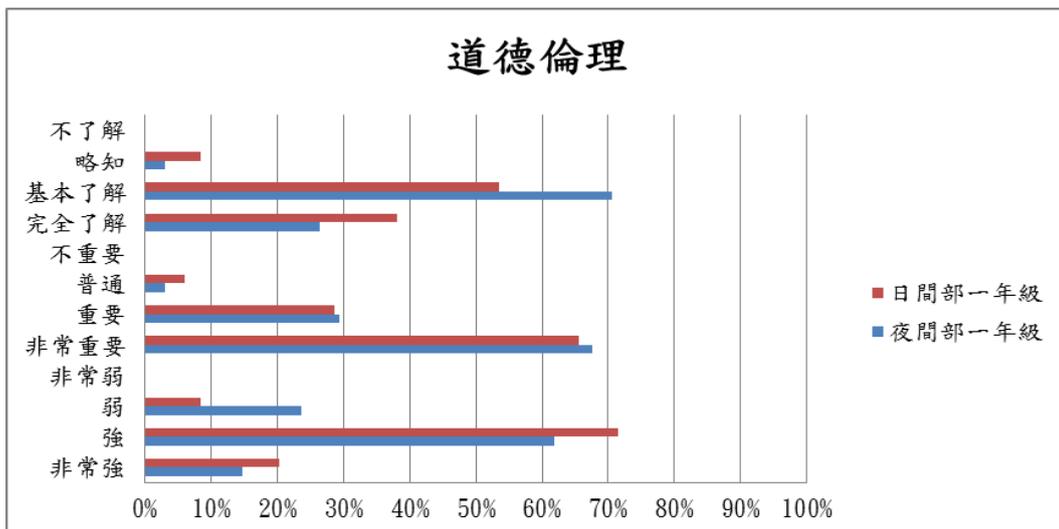
一、日夜間部各班十二項基礎能力交叉分析



資料來源：本研究作成。

圖 4-1-1 日夜一年級各班有關「人格特質」方面交叉分析

由圖 4-1-1 可知，日夜間部一年級生對「人格特質」的認知程度，集中在「基本了解」項，近 60%，在自我評估方面卻是在「強」項占最高比例，推測是一年級尚未有太多經驗，而認為自己在此方面是強的。

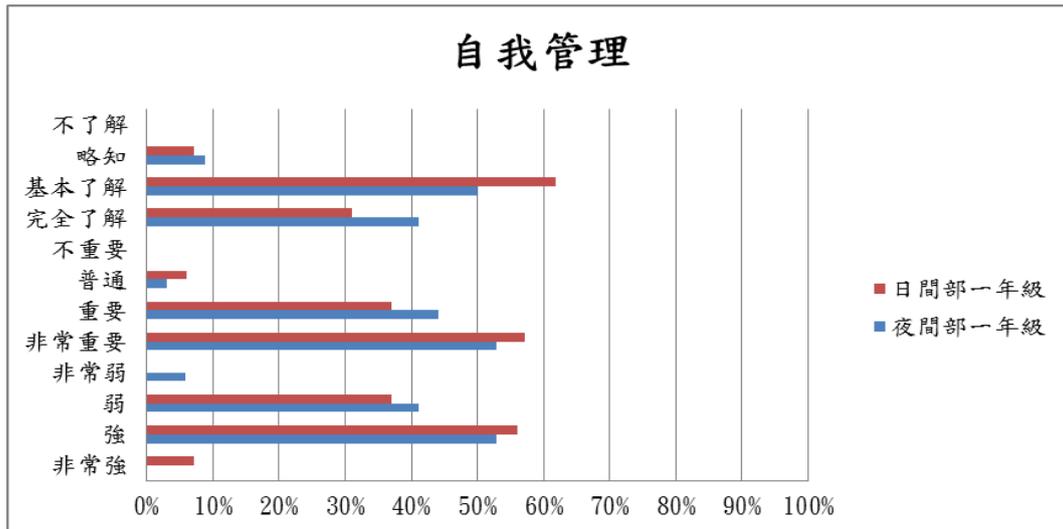


資料來源：本研究作成。

圖 4-1-2 日夜一年級各班有關「道德倫理」方面交叉分析

由圖 4-1-2 可知，日夜間部一年級生對此問項的認知程度集中在「基本了解」，

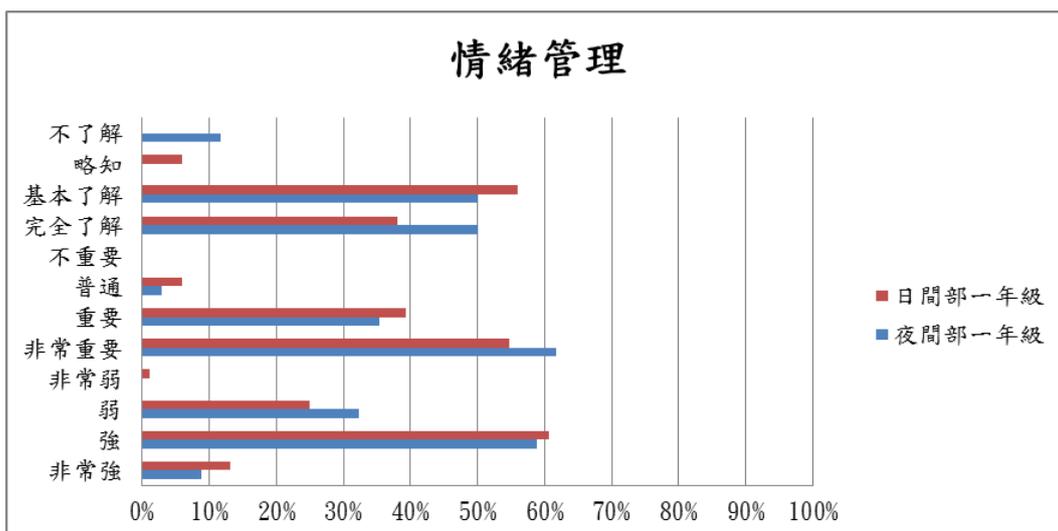
夜間部生占最高比例，超越 70%，且和其他問項比較，「完全了解」項的比例也較高；認為是否重要方面，更是由「非常重要」項、接近 70%的比例占最高；自我評估方面，日間部學生在「強」項以超越 70%占最高比例。推測是因為一年級尚未有太多經驗，而認為自己在此方面是強的。



資料來源：本研究作成。

圖 4-1-3 日夜一年級各班有關「自我管理」方面交叉分析

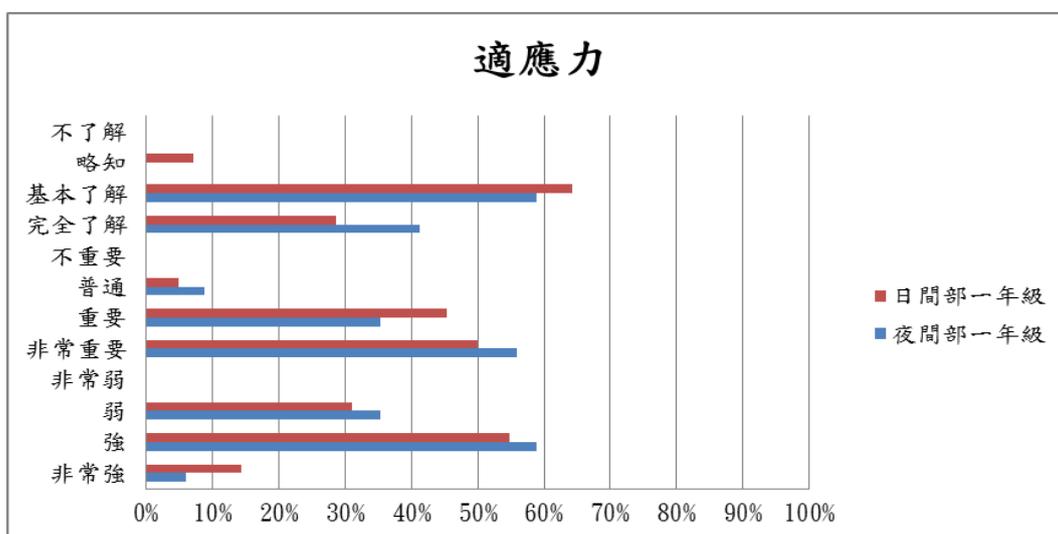
由圖 4-1-3 可知，日夜間部的一年級生對此問項「基本了解」占多數，且認為是否重要方面也集中在「重要」、「非常重要」兩項，皆超過 50%。自我評估方面，卻是集中在「強」和「弱」二項。



資料來源：本研究作成。

圖 4-1-4 日夜一年級各班有關「情緒管理」方面交叉分析

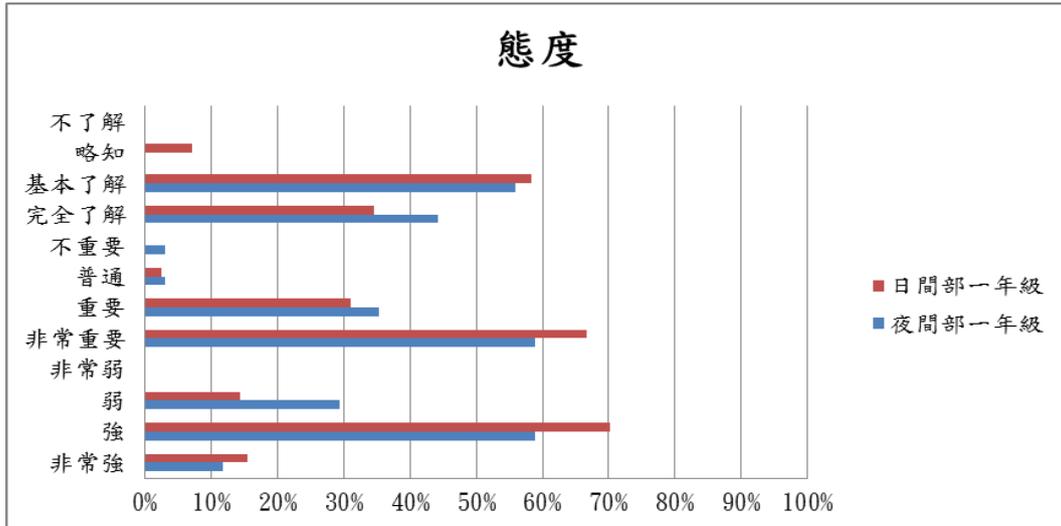
由圖 4-1-4 可知，日夜間部一年級生對此問項的認知集中在「基本了解」和「完全了解」兩項；而在是否重要方面較集中在「非常重要」，尤其是夜間部學生比例超過 60%；自我評估方面則是集中在「強」項，且日夜間部差距不大。



資料來源：本研究作成。

圖 4-1-5 日夜一年級各班有關「適應力」方面交叉分析

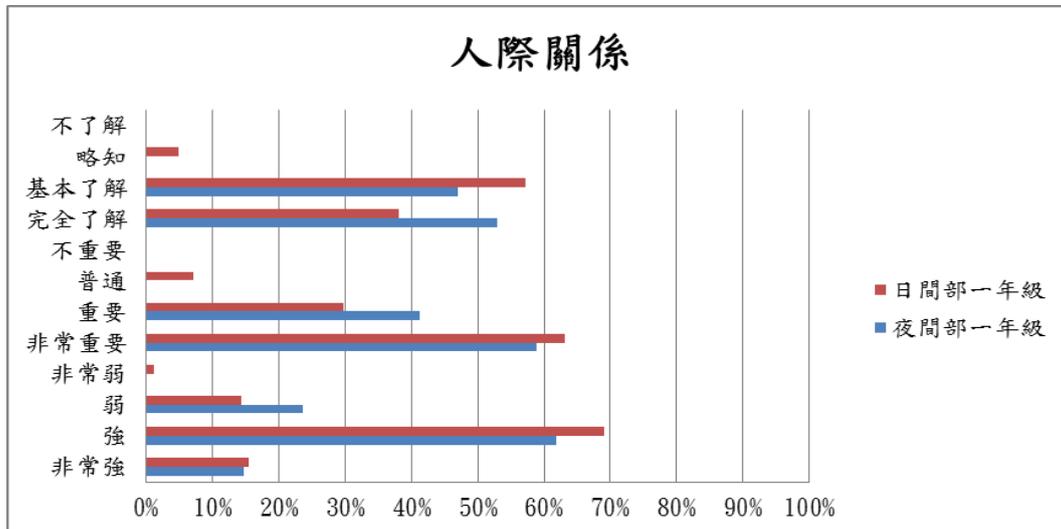
由圖 4-1-5 可知，日夜間部對「適應力」都有「基本了解」，且認為此項能力「重要」和「非常重要」占最多；而在自我評估方面，則是主要分布在「強」和「弱」兩項，顯示仍有一部分學生認為自己的適應力不足。



資料來源：本研究作成。

圖 4-1-6 日夜一年級各班有關「態度」方面交叉分析

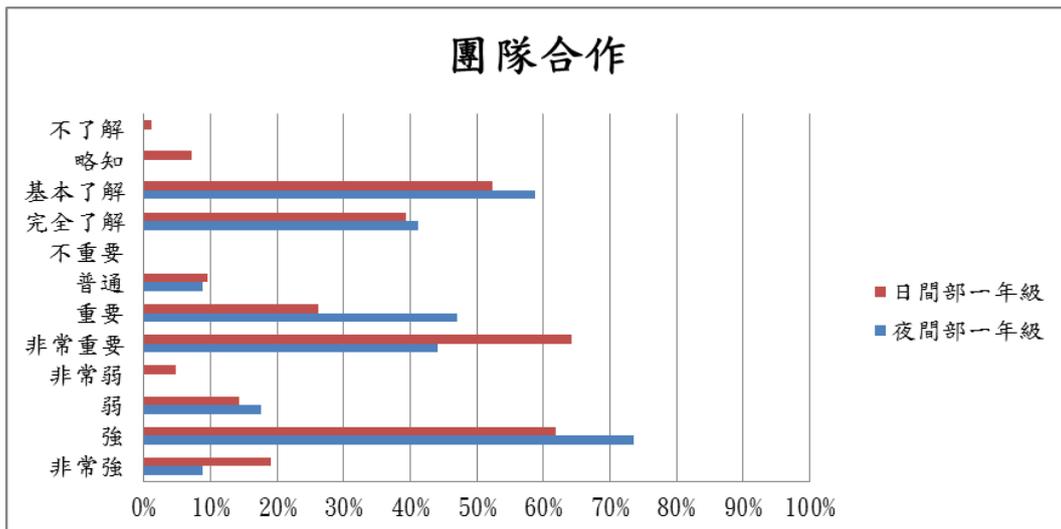
由圖 4-1-6 可知，日夜間部學生對此問項的認知集中在「基本了解」和「完全了解」；在重要性方面，認為「非常重要」所占比例最高；在自我評估方面，日間部學生認為自己「強」的比例高過夜間部。



資料來源：本研究作成。

圖 4-1-7 日夜一年級各班有關「人際關係」方面交叉分析

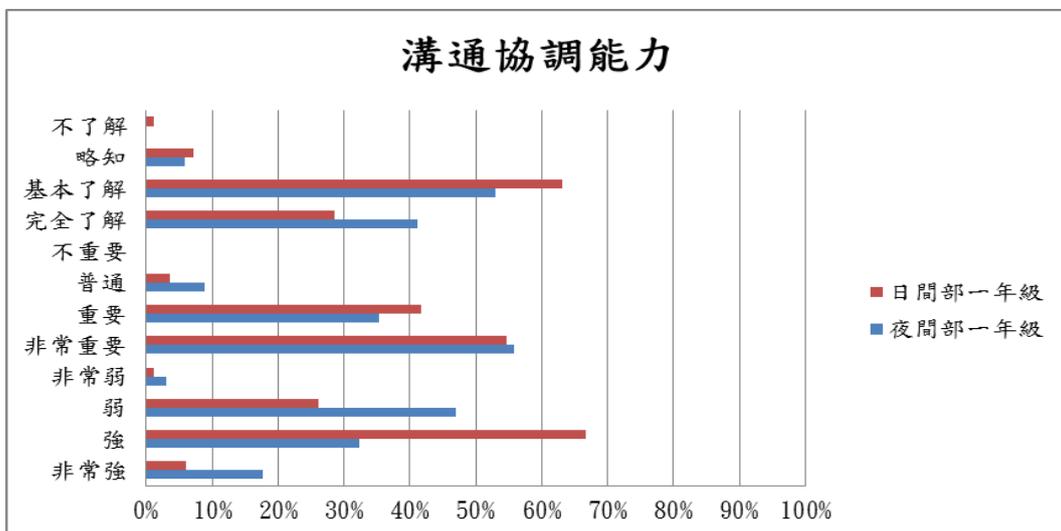
由圖 4-1-7 可知，日夜間部一年級學生對此問項的認知集中在「基本了解」和「完全了解」；在重要度方面，認為「非常重要」的最高；自我評估方面則集中在「強」，甚至日間部學生有 70%，超過夜間部。



資料來源：本研究作成。

圖 4-1-8 日夜一年級各班有關「團隊合作」方面交叉分析

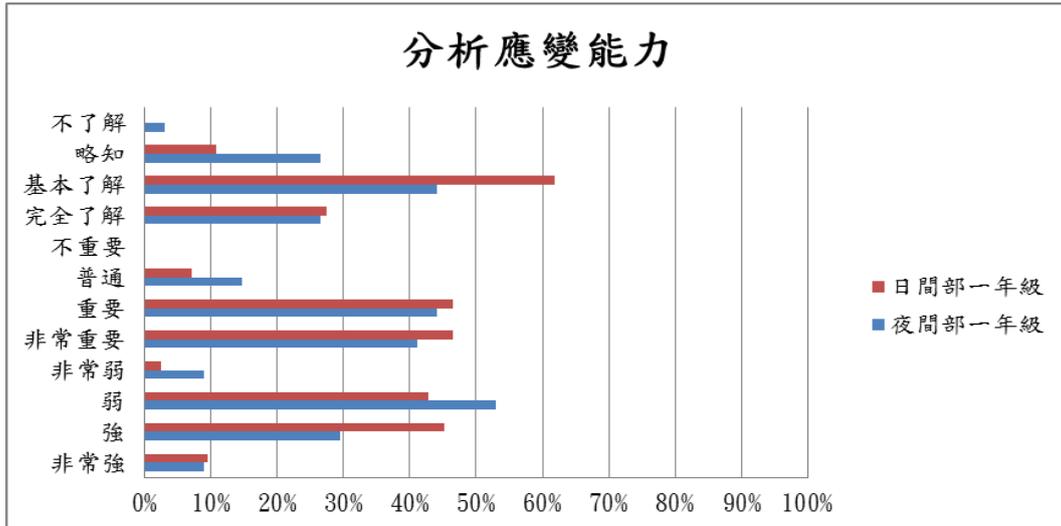
由圖 4-1-8 可知，日夜間部一年級生對此問項的認知「基本了解」占最多，看來對團隊合作的認知上有待加強；而在重要度方面，則是日間部學生在「非常重要」占最高比例；自我評估方面則是集中在「強」項，在基本了解狀況下卻是認為自己此方面是強的，似乎有矛盾之處。



資料來源：本研究作成。

圖 4-1-9 日夜一年級各班有關「溝通協調能力」方面交叉分析

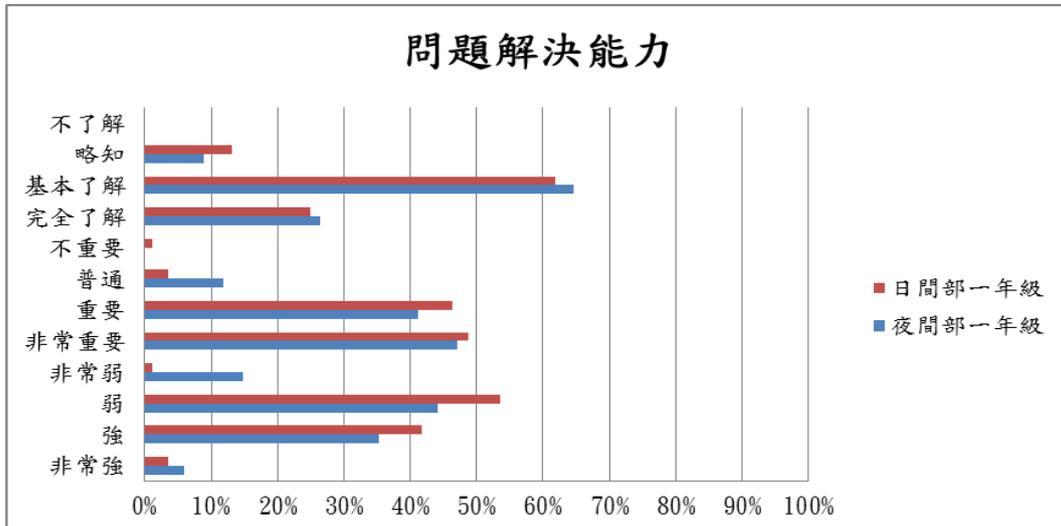
由圖 4-1-9 可知，日夜間部學生對此問項的認知程度集中在「基本了解」程度，且認為此項能力「非常重要」；推測是在學校生活和打工經驗體認到「溝通」的重要和「協調」的難處。



資料來源：本研究作成。

圖 4-1-10 日夜一年級各班有關「分析應變能力」方面交叉分析

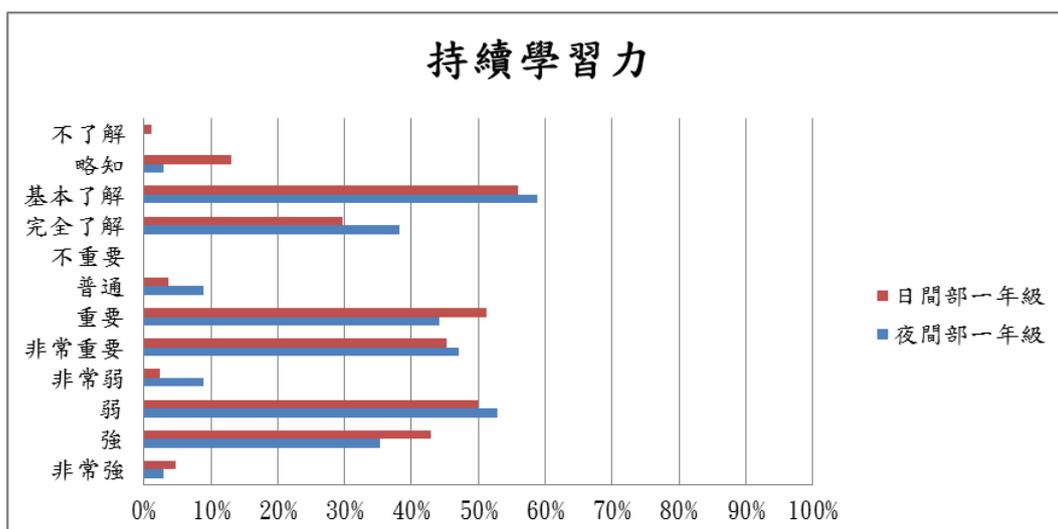
由圖 4-1-10 可知，日夜間部學生對於「分析應變能力」，「基本了解」占最多，特別是日間部學生；重要度認知集中在「重要」和「非常重要」；但在自我評估方面，「弱」多於「強」，此項能力確實有待加強。



資料來源：本研究作成。

圖 4-1-11 日夜一年級各班有關「問題解決能力」方面交叉分析

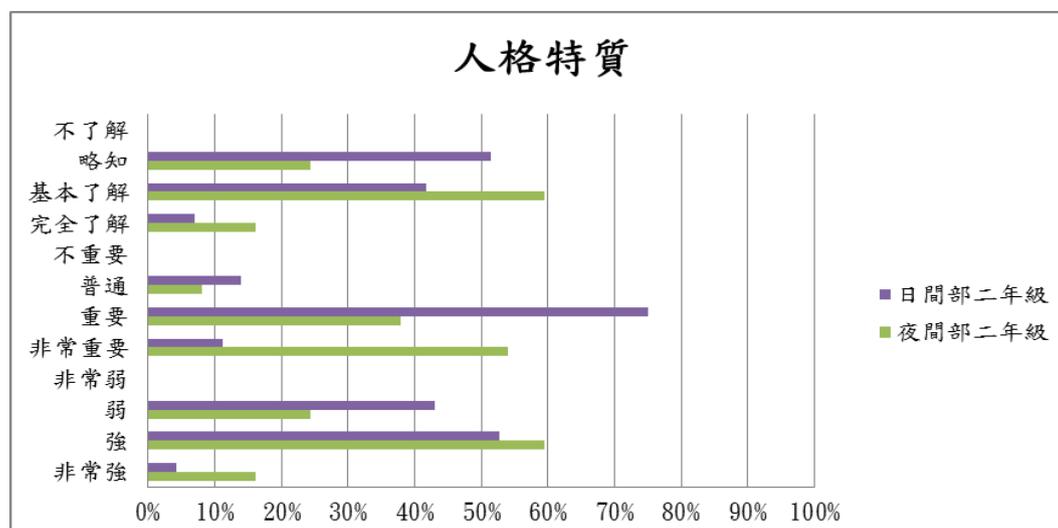
由圖 4-1-11 可知日夜間部一年級生對「問題解決能力」，「基本了解」占最多，皆超過 60%，重要度認知集中在「重要」和「非常重要」；但在自我評估方面，「弱」明顯多於「強」，顯示此項能力確實有待加強。



資料來源：本研究作成。

圖 4-1-12 日夜一年級各班有關「持續學習力」方面交叉分析

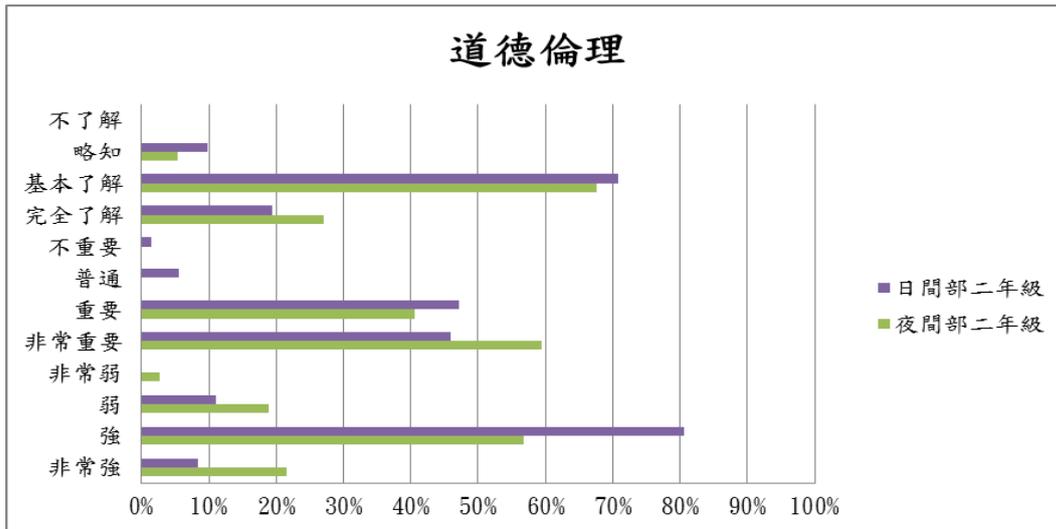
由圖 4-1-12 可知，日夜間部一年級學生對此問項的認知，「基本了解」占最多，接近 60%。重要度認知集中在「重要」和「非常重要」；但在自我評估方面，「弱」多於「強」，尤其是夜間部一年級學生「弱」明顯多於「強」，顯示此項能力確實有待加強。



資料來源：本研究作成。

圖 4-2-1 日夜二年級各班有關「人格特質」方面交叉分析

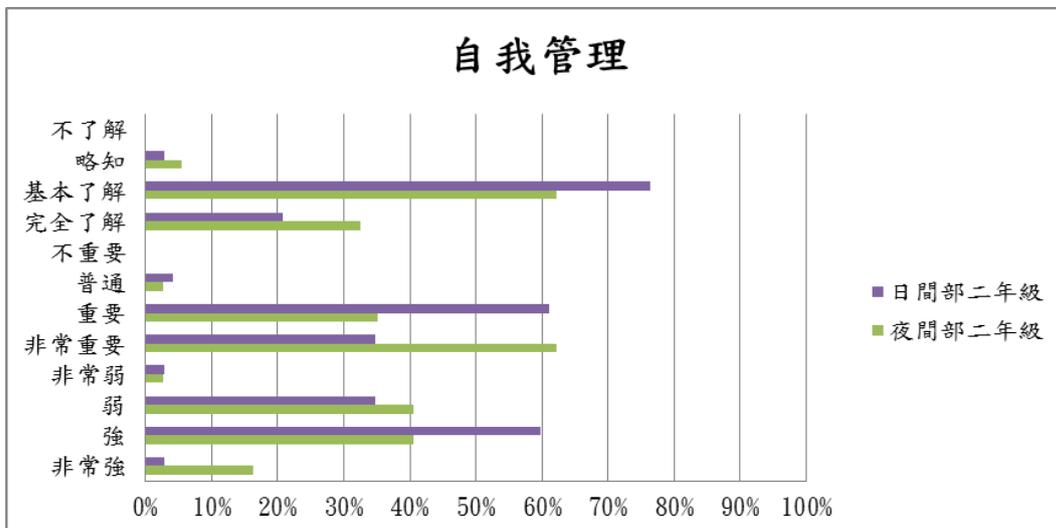
由圖 4-2-1 可發現，夜間部二年級學生在「人格特質」的認知上，認為「重要」和「非常重要」的占了相當多數，但卻是多停留在「略知」和「基本了解」；另外在是否擁有此項特質方面，夜間二年級學生，認為「強」的占多數，但日間部學生認為自己尚「弱」的也占了一定的比例。



資料來源：本研究作成。

圖 4-2-2 日夜二年級各班有關「道德倫理」方面交叉分析

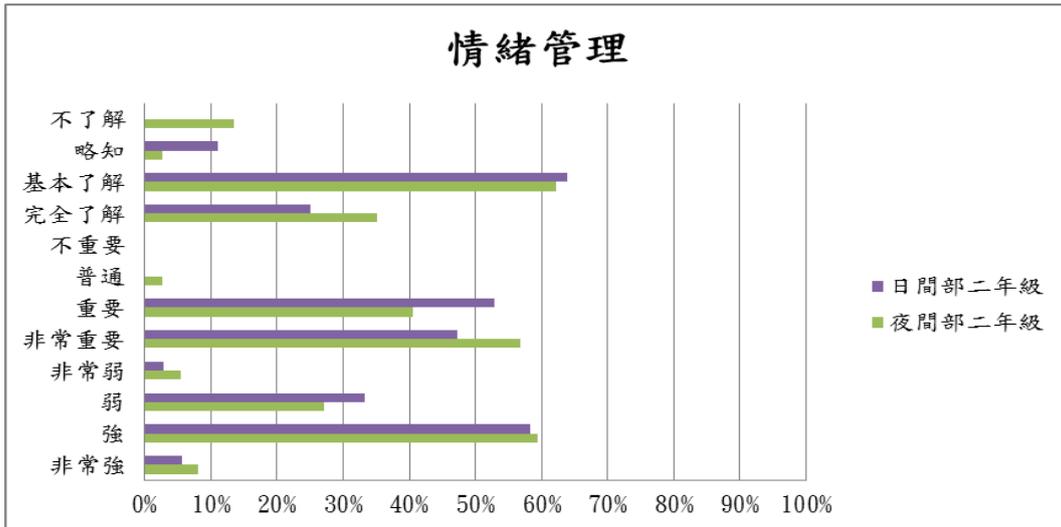
由圖 4-2-2 可發現，日夜間部二年級學生對於「道德倫理」，「基本了解」占多數，而且認為自己在此項方面「強」的比例日間部學生最高，推測或許是夜間部學生多有工作經驗，因而體認到自己在這方面尚有需要加強的空間。



資料來源：本研究作成。

圖 4-2-3 日夜二年級各班有關「自我管理」方面交叉分析

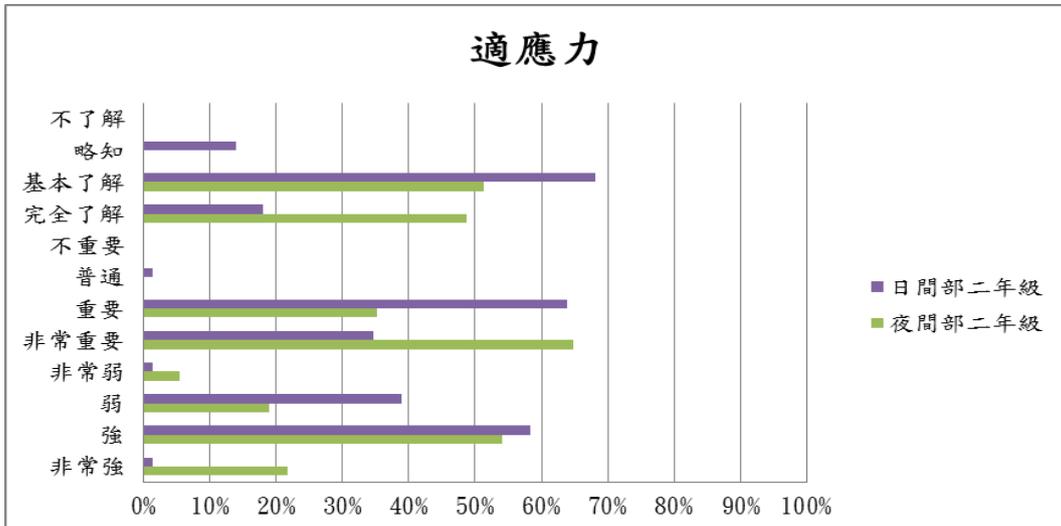
由圖 4-2-3 可發現，日夜間部二年級學生對於「自我管理」，「基本了解」占多數，而且認為自己在此項方面「強」的比例日間部學生最高，推測或許是夜間部學生多有工作經驗，因而體認到自己在這方面尚有需要加強的空間。



資料來源：本研究作成。

圖 4-2-4 日夜二年級各班有關「情緒管理」方面交叉分析

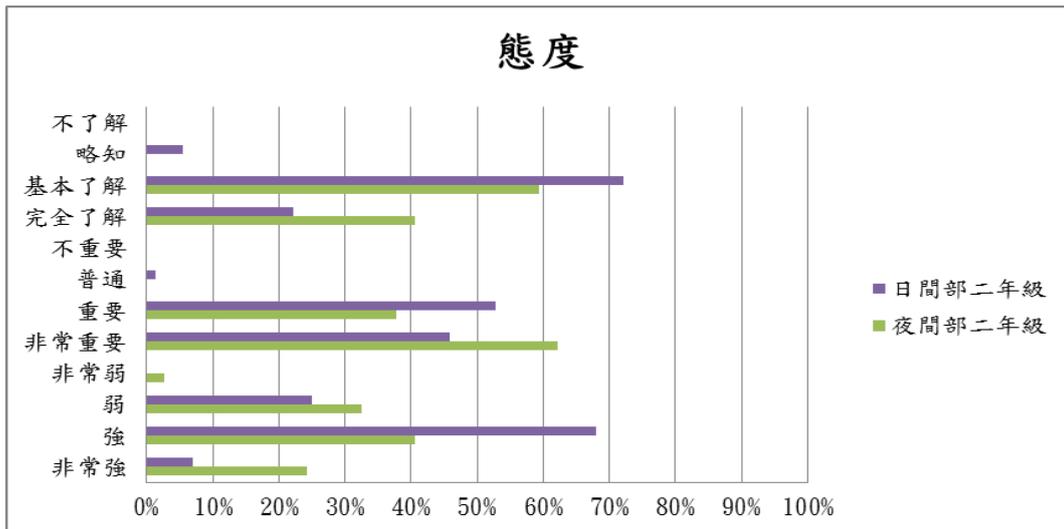
由圖 4-2-4 可發現，日夜間部二年級學生對於「情緒管理」，「基本了解」和「完全了解」占多數，而且認為自己在此項方面「強」的近 60%，但認為自己在此項方面「弱」的也有一定比例，尤其是日間部學生體認到自己在這方面尚有需要加強的空間。



資料來源：本研究作成。

圖 4-2-5 日夜二年級各班有關「適應力」方面交叉分析

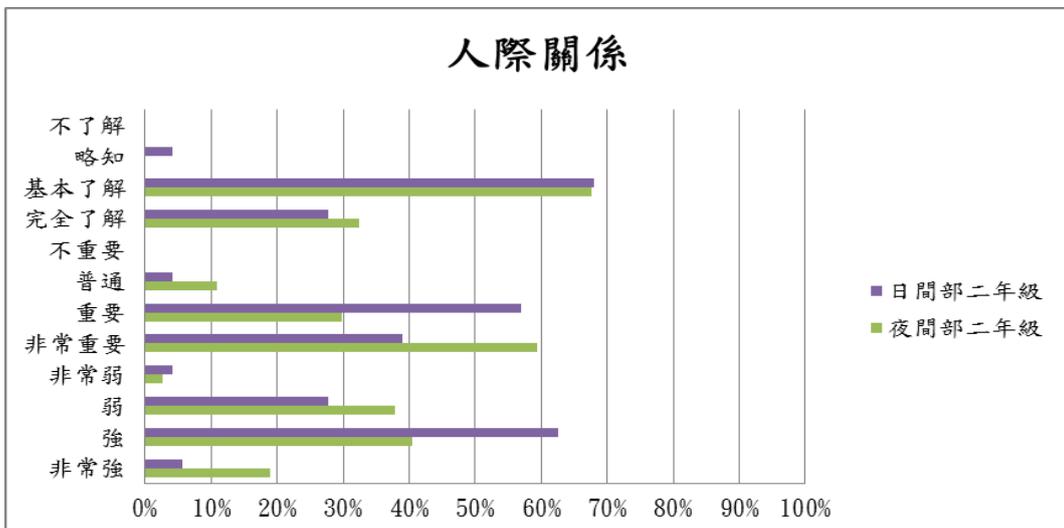
由圖 4-2-5 中可發現，夜間部二年級學生對於「適應力」，「完全了解」比例高於日間部，顯示出多有工作經驗的夜間部學生對「適應力」體認較深；而且在認為是否重要方面，認為「非常重要」的比例夜間部亦高於日間部；但是在認為自己是否擁有此項能力方面，認為自己「強」的比例，日間部竟高於夜間部。



資料來源：本研究作成。

圖 4-2-6 日夜二年級各班有關「態度」方面交叉分析

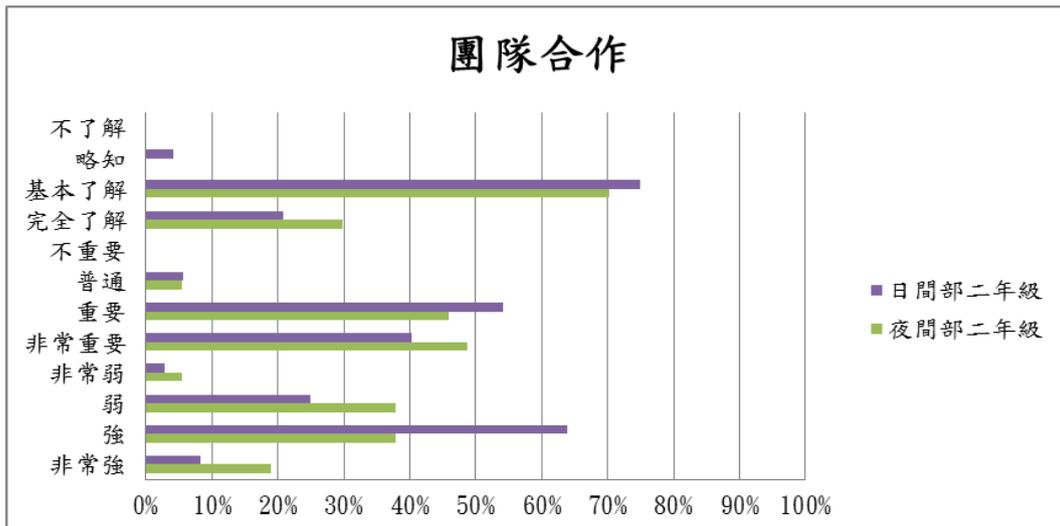
由圖 4-2-6 可發現，日夜間部二年級學生們對於「態度」，「基本了解」皆占了相當高的比例，而且日間部遠高於夜間部；在重要性認知上，夜間部遠高於日間部，顯示出多有工作經驗的夜間部學生對「態度」體認較深；但弔詭的是認為自己「強」的比例，日間部竟遠高於夜間部。



資料來源：本研究作成。

圖 4-2-7 日夜二年級各班有關「人際關係」方面交叉分析

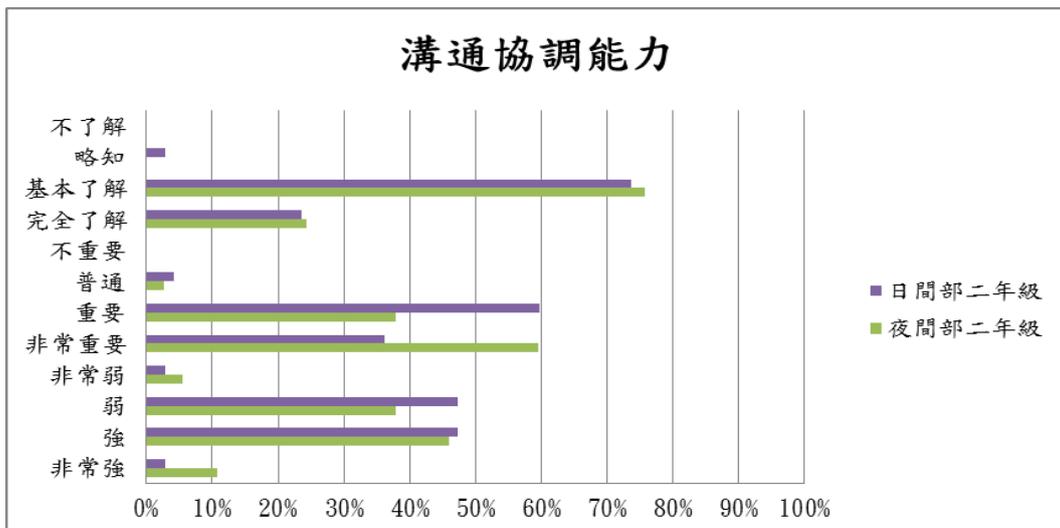
由圖 4-2-7 可發現，日夜間部二年級學生對於「人際關係」，「基本了解」所占比例最高，在重要性認知上，認為「非常重要」的，夜間部高於日間部，顯示出多有工作經驗的夜間部學生對「人際關係」體認較深；但弔詭的是認為自己「強」的比例，日間部竟遠高於夜間部。



資料來源：本研究作成。

圖 4-2-8 日夜二年級各班有關「團隊合作」方面交叉分析

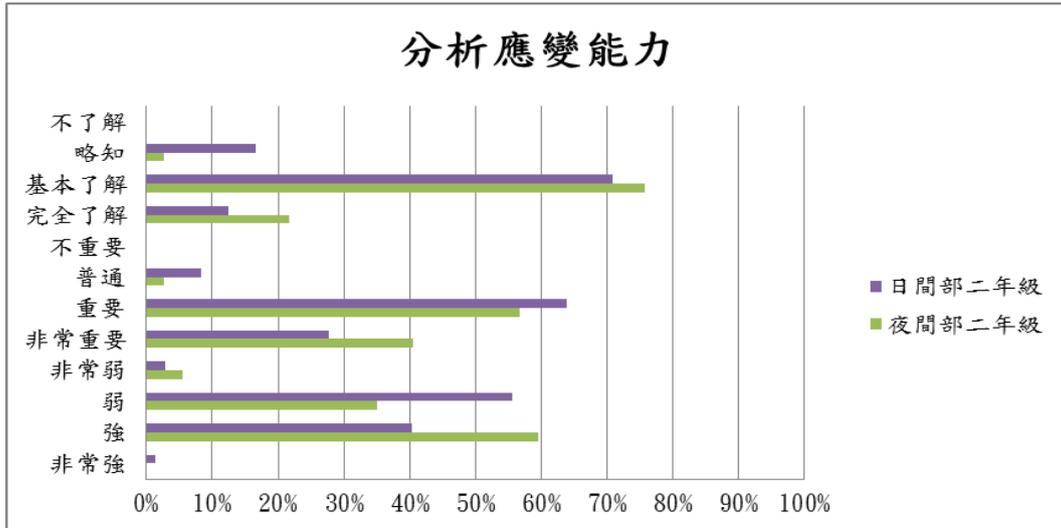
由圖 4-2-8 可發現，日夜間部二年級學生各自對於「團隊合作」，「基本了解」所占比例最高，在重要性認知上，日夜間部差異不大，夜間部略高；但吊詭的是認為自己「強」的比例，日間部竟遠高於夜間部。



資料來源：本研究作成。

圖 4-2-9 日夜二年級各班有關「溝通協調能力」方面交叉分析

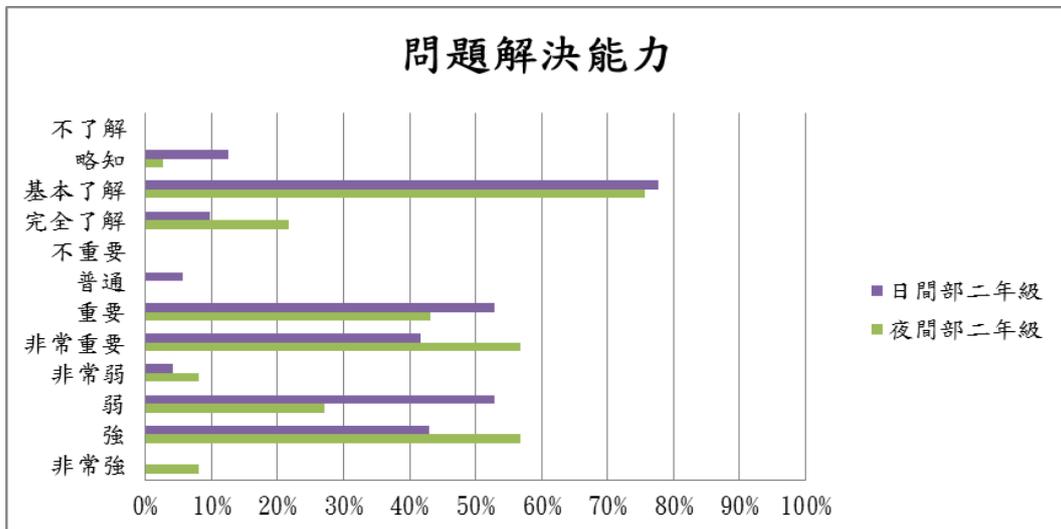
由圖 4-2-9 可發現，日夜間部二年級學生們各自對於「溝通協調能力」，「基本了解」所占比例最高，在重要性認知上，認為「非常重要」的，夜間部高於日間部，顯示出多有工作經驗的夜間部學生對此方面體認較深；另在認為自己是否擁有此項能力方面，日夜間部均在「弱」的部分占了相當的比例，顯示日夜間部有相當一部分學生認為在此項能力上有待加強。



資料來源：本研究作成。

圖 4-2-10 日夜二年級各班有關「分析應變能力」方面交叉分析

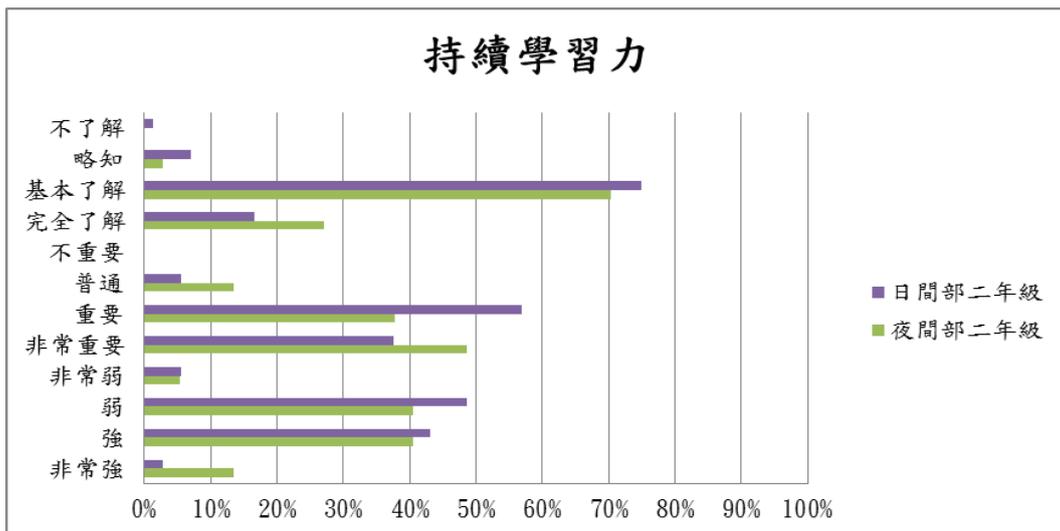
由圖 4-2-10 可發現，日夜間部二年級學生對於「分析應變能力」，「基本了解」所占比例最高，在重要性認知上，差異不大；但在認為自己是否擁有此項能力方面，日夜間部均在「弱」的部分占了相當的比例，尤其是日間部學生認為在此項能力上，「弱」高於「強」。



資料來源：本研究作成。

圖 4-2-11 日夜二年級各班有關「問題解決能力」方面交叉分析

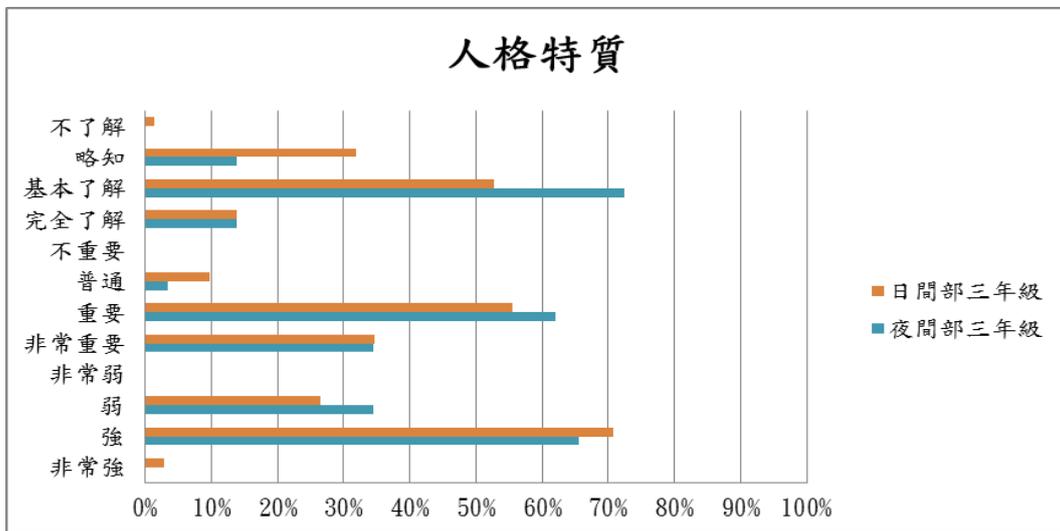
由圖 4-2-11 可發現，日夜間部二年級學生們各自對於「問題解決能力」，「基本了解」所占比例最高，在重要性認知上，差異不大；但在認為自己是否擁有此項能力方面，日間部學生認為在此項能力上，「弱」高於「強」。



資料來源：本研究作成。

圖 4-2-12 日夜二年級各班有關「持續學習力」方面交叉分析

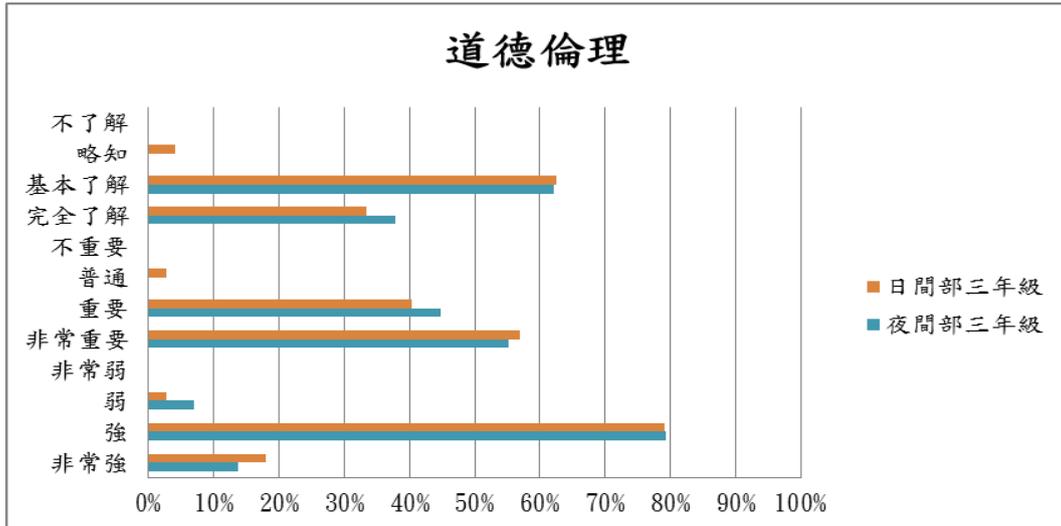
由圖 4-2-12 可發現，日夜間部二年級的學生們各自在「持續學習力」，「基本了解」所占比例最高，在重要性認知上，差異不大；但在認為自己是否擁有此項能力方面，日夜間部均在「弱」的部分占了相當的比例，尤其是日間部學生認為在此項能力上，「弱」高於「強」。



資料來源：本研究作成。

圖 4-3-1 日夜三年級各班有關「人格特質」方面交叉分析

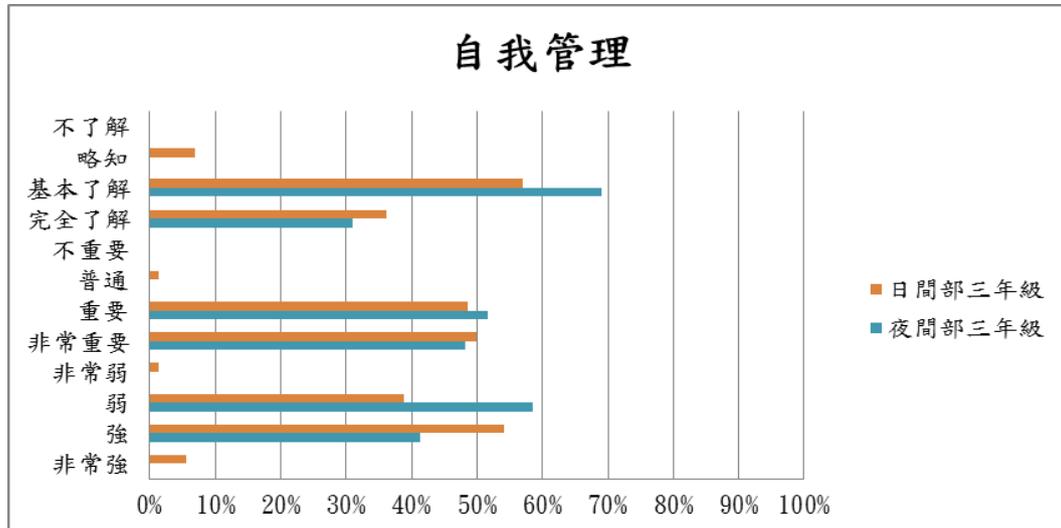
由圖 4-3-1 可知，日夜間部三年級學生對於「人格特質」，多數停留在「基本了解」的程度；但在自我評估方面，卻是認為自己「強」的，所占比例最高。



資料來源：本研究作成。

圖 4-3-2 日夜三年級各班有關「道德倫理」方面交叉分析

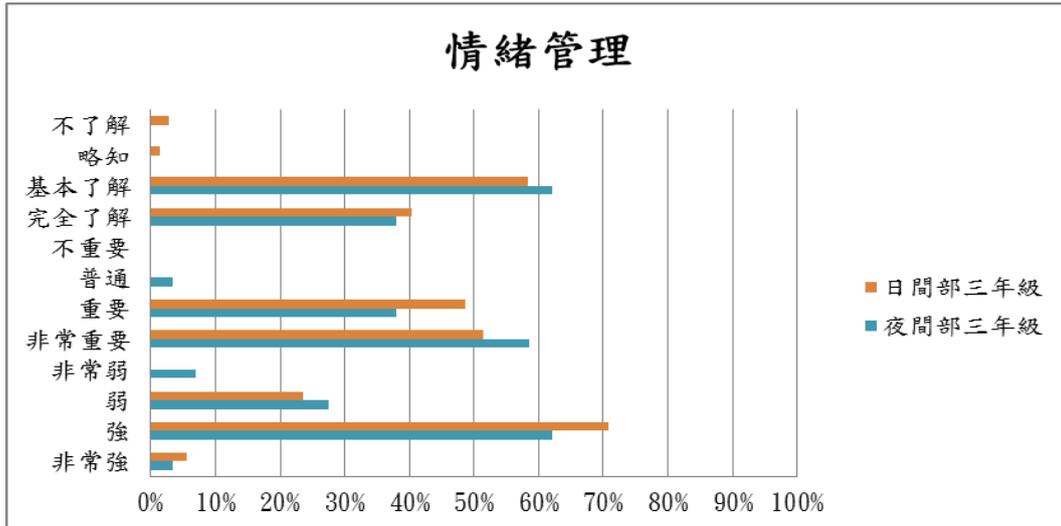
由圖 4-3-2 可知，日夜間部三年級學生對於「道德倫理」，有相當的比例停留在「基本了解」的程度，但皆認為「非常重要」；而在自我評估方面，卻是認為自己「強」和「非常強」的，占了絕大多數。



資料來源：本研究作成。

圖 4-3-3 日夜三年級各班有關「自我管理」方面交叉分析

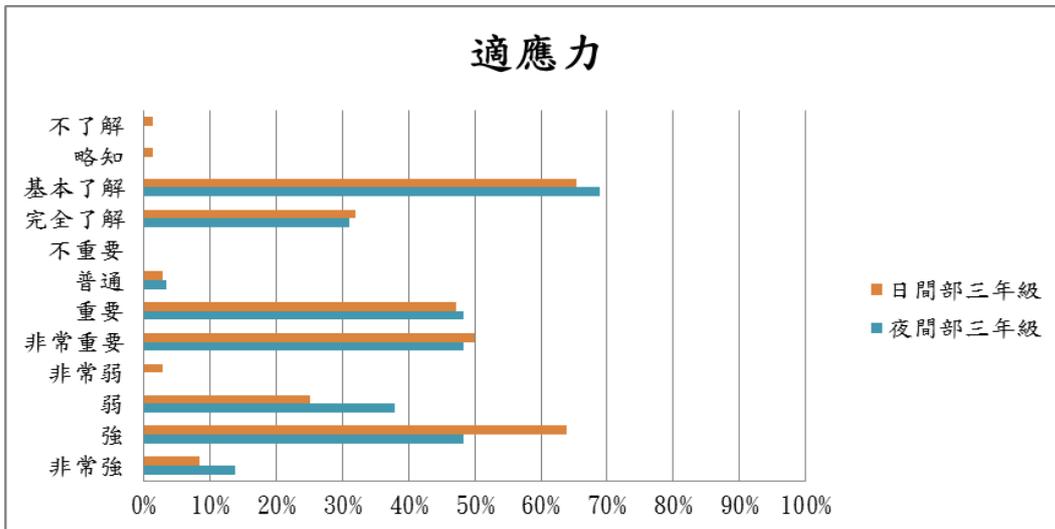
由圖 4-3-3 可知，日夜間部三年級學生對於「自我管理」，有相當的比例停留在「基本了解」的程度，但皆認為「重要」和「非常重要」；而在自我評估方面，夜間部學生認為自己「弱」的，高於「強」的，而日間部卻相反。



資料來源：本研究作成。

圖 4-3-4 日夜三年級各班有關「情緒管理」方面交叉分析

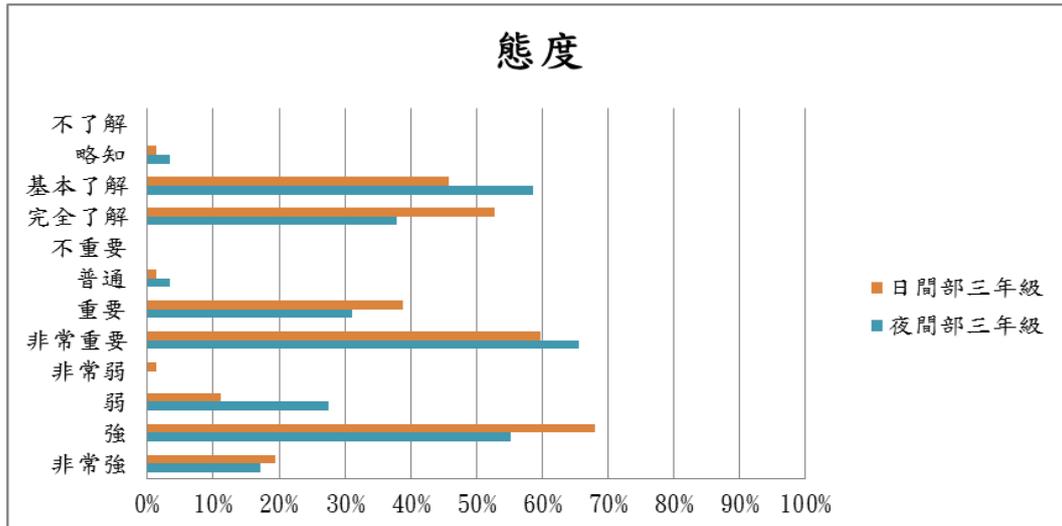
由圖 4-3-4 可知，日夜間部三年級學生對於「情緒管理」，仍有相當的比例停留在「基本了解」的程度，但皆認為「重要」和「非常重要」；而在自我評估方面，日夜間部學生皆認為自己是「強」的。



資料來源：本研究作成。

圖 4-3-5 日夜三年級各班有關「適應力」方面交叉分析

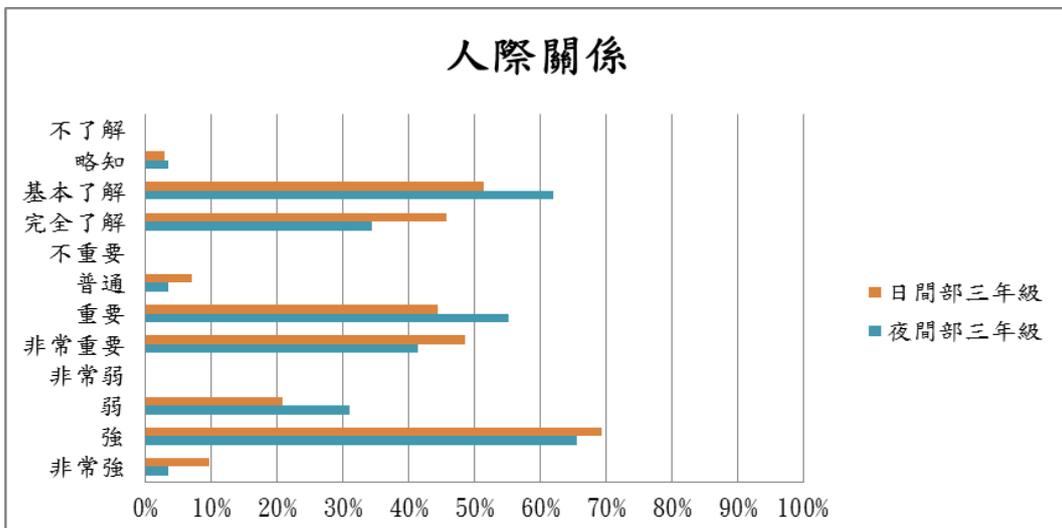
由圖 4-3-5 可知，日夜間部三年級學生對於「適應力」，仍有相當的比例停留在「基本了解」的程度，但皆認為「重要」和「非常重要」；而在自我信估方面，日夜間部學生認為自己是「強」的高於是「弱」的。



資料來源：本研究作成。

圖 4-3-6 日夜三年級各班有關「態度」方面交叉分析

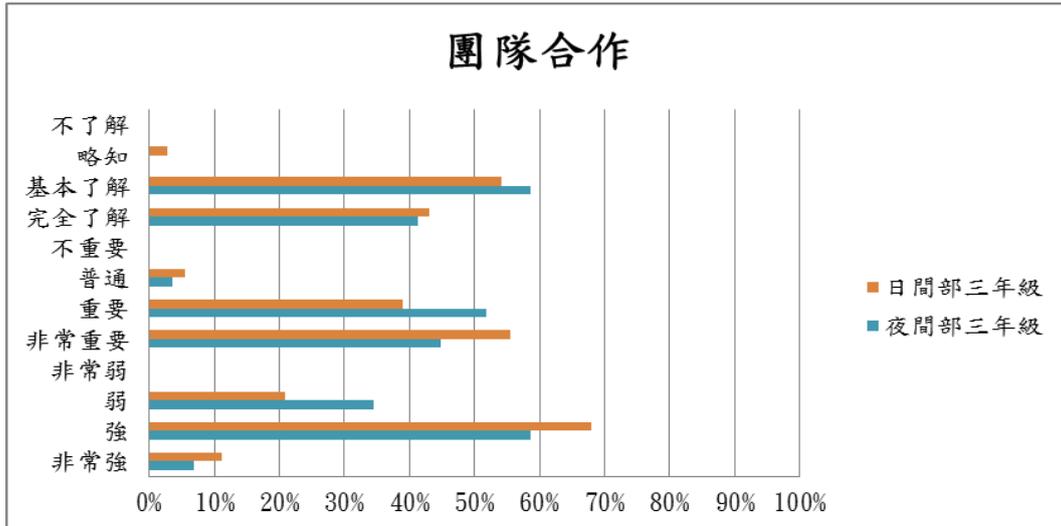
由圖 4-3-6 可知，日夜間部三年級學生對於「態度」，仍有相當的比例停留在「基本了解」的程度，但皆認為「重要」和「非常重要」；而在自我評估方面，日夜間部學生認為自己是「強」和「非常強」的遠高於「弱」的。



資料來源：本研究作成。

圖 4-3-7 日夜三年級各班有關「人際關係」方面交叉分析

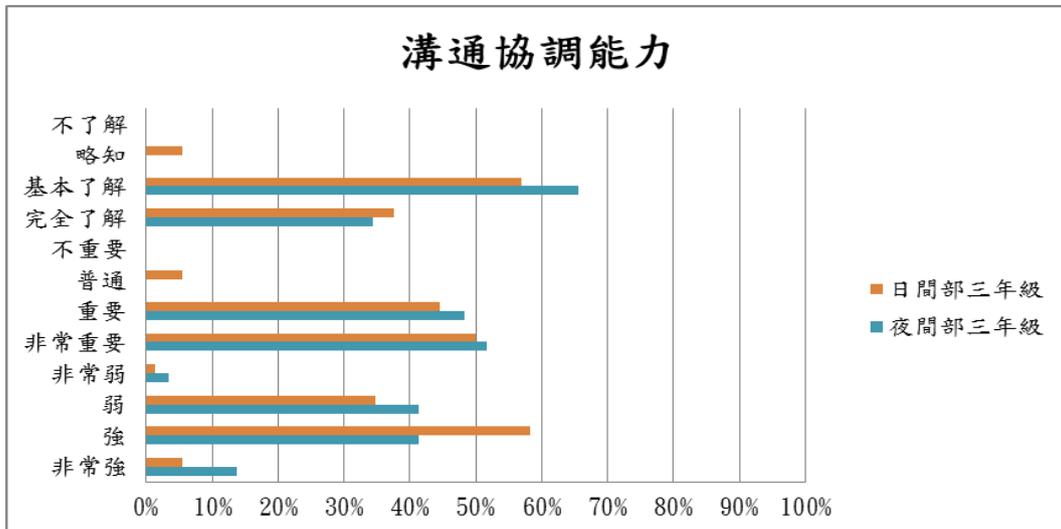
由圖 4-3-7 可知，日夜間部三年級學生對於「人際關係」，仍有相當的比例停留在「基本了解」的程度，但皆認為「重要」和「非常重要」；而在自我評估方面，日夜間部學生認為自己是「強」的明顯高於「弱」的。



資料來源：本研究作成。

圖 4-3-8 日夜三年級各班有關「團隊合作」方面交叉分析

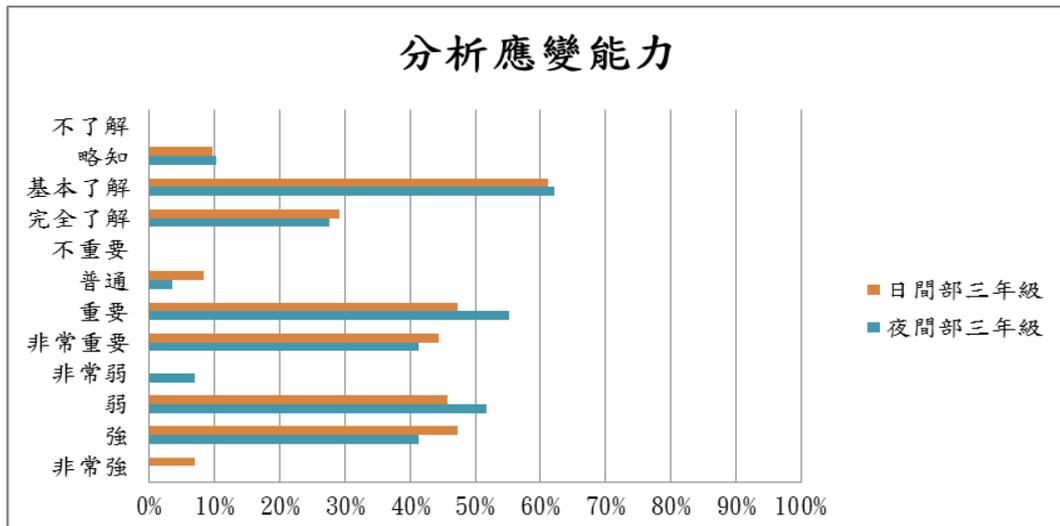
由圖 4-3-8 可知，日夜間部三年級學生對於「團隊合作」，仍有相當的比例停留在「基本了解」的程度，但皆認為「重要」和「非常重要」；而在自我評估方面，日夜間部學生認為自己是「強」的明顯高於「弱」的，尤其是日間部學生。



資料來源：本研究作成。

圖 4-3-9 日夜三年級各班有關「溝通協調能力」方面交叉分析

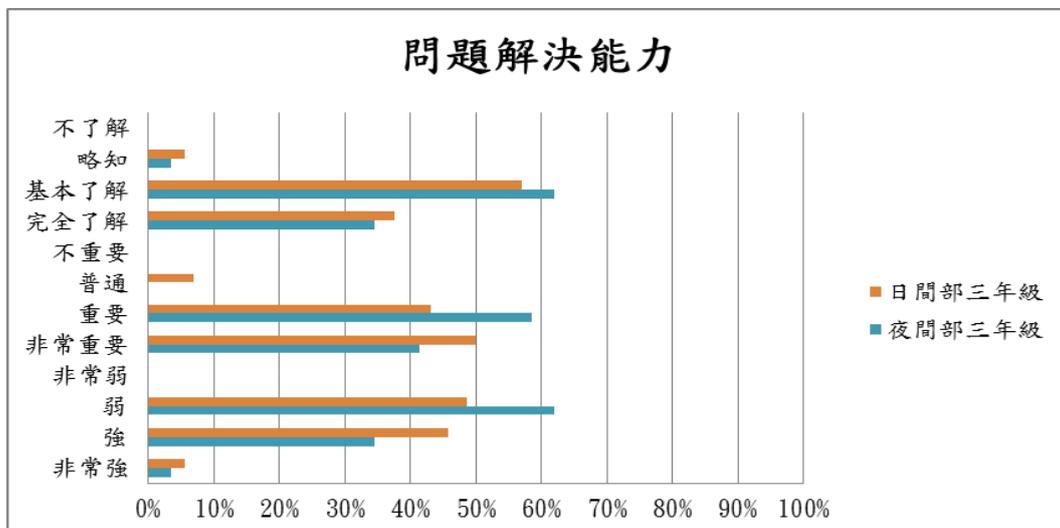
由圖 4-3-9 可知，日夜間部三年級學生對於「溝通協調能力」，仍有相當的比例停留在「基本了解」的程度，但皆認為「重要」和「非常重要」；而在自我評估方面，特別是日間部學生認為自己是「強」的高於是「弱」的。



資料來源：本研究作成。

圖 4-3-10 日夜三年級各班有關「分析應變能力」方面交叉分析

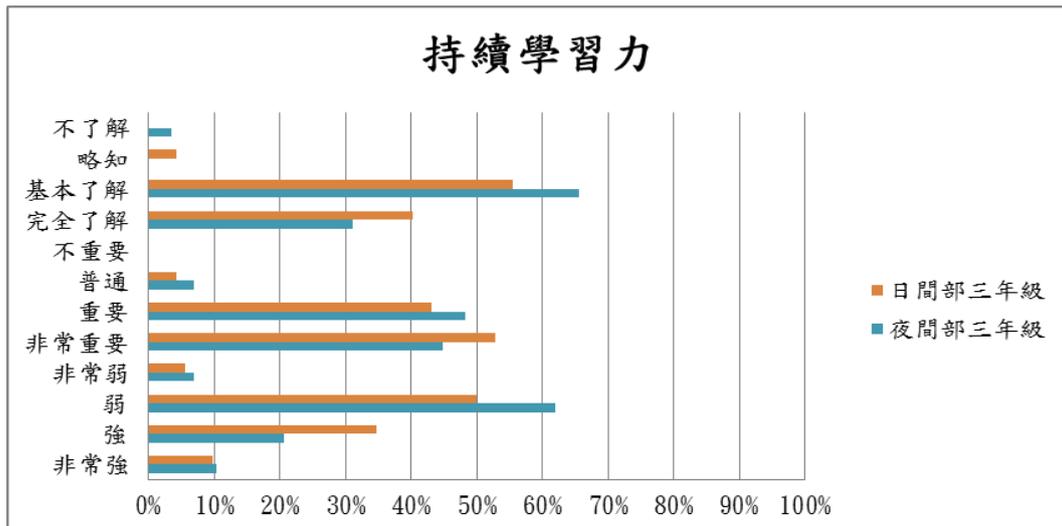
由圖 4-3-10 可知，日夜間部三年級學生對於「分析應變能力」，仍有相當高的比例停留在「基本了解」的程度，但皆認為「重要」和「非常重要」；而在自我評估方面，特別是夜間部學生認為自己是「弱」的高於是「強」的，顯示日夜間部皆有相當一部分學生認為自己在這方面有待加強。



資料來源：本研究作成。

圖 4-3-11 日夜三年級各班有關「問題解決能力」方面交叉分析

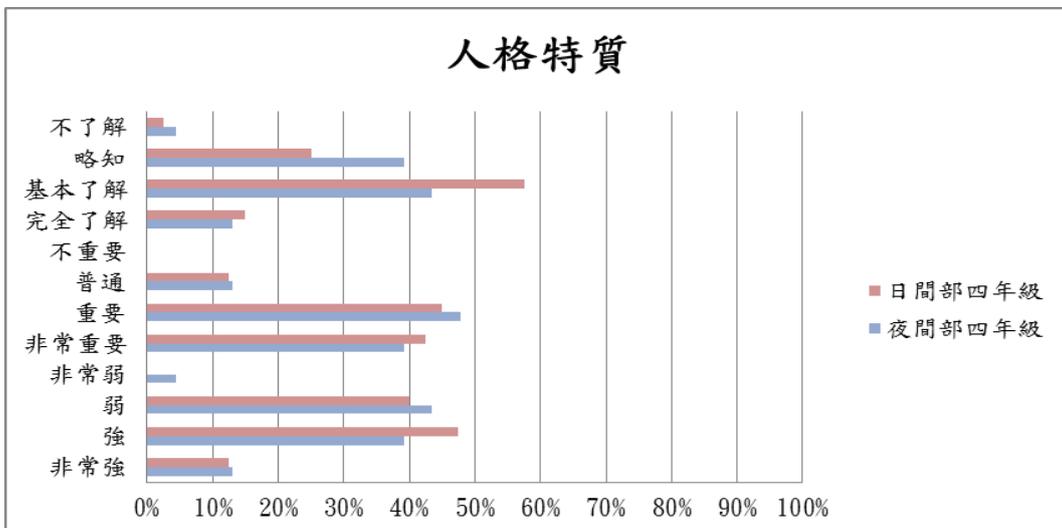
由圖 4-3-11 可知，日夜間部三年級學生對於「問題解決能力」，仍有相當的比例停留在「基本了解」的程度，但皆認為「重要」和「非常重要」；而在自我評估方面，特別是夜間部學生認為自己是「弱」的高於是「強」的，顯示日夜間部皆有相當一部分學生認為自己在這方面有待加強，尤其是多有工作經驗的夜間部學生體認較深。



資料來源：本研究作成。

圖 4-3-12 日夜三年級各班有關「持續學習力」方面交叉分析

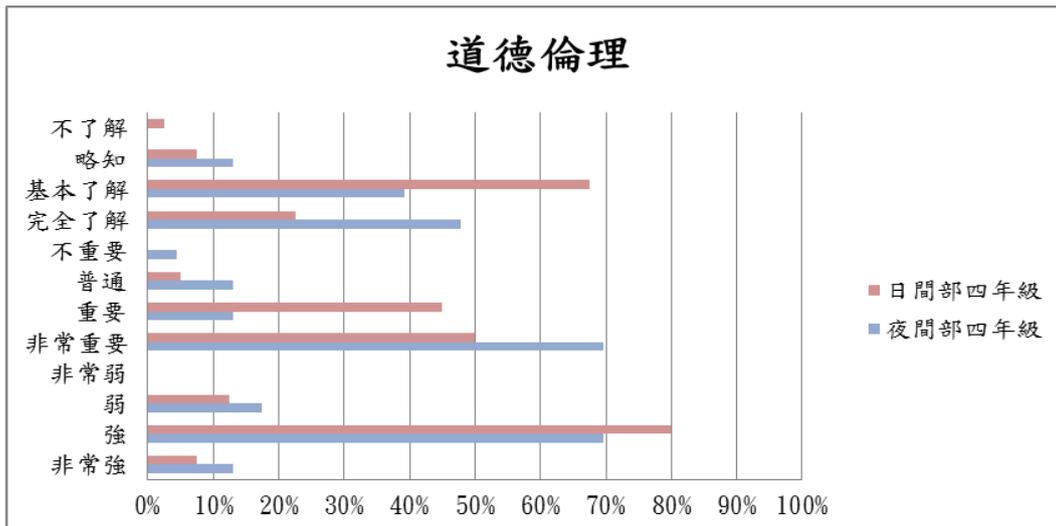
由圖 4-3-12 可知，日夜間部三年級學生對於「持續學習力」，仍有相當的比例停留在「基本了解」的程度，但皆認為「重要」和「非常重要」；而在自我評估方面，特別是夜間部學生認為自己是「弱」的遠高於「強」的，顯示日夜間部皆有相當一部分學生認為自己在這方面有待加強，尤其是多有工作經驗的夜間部學生體認較深。



資料來源：本研究作成。

圖 4-4-1 日夜四年級各班有關「人格特質」方面交叉分析

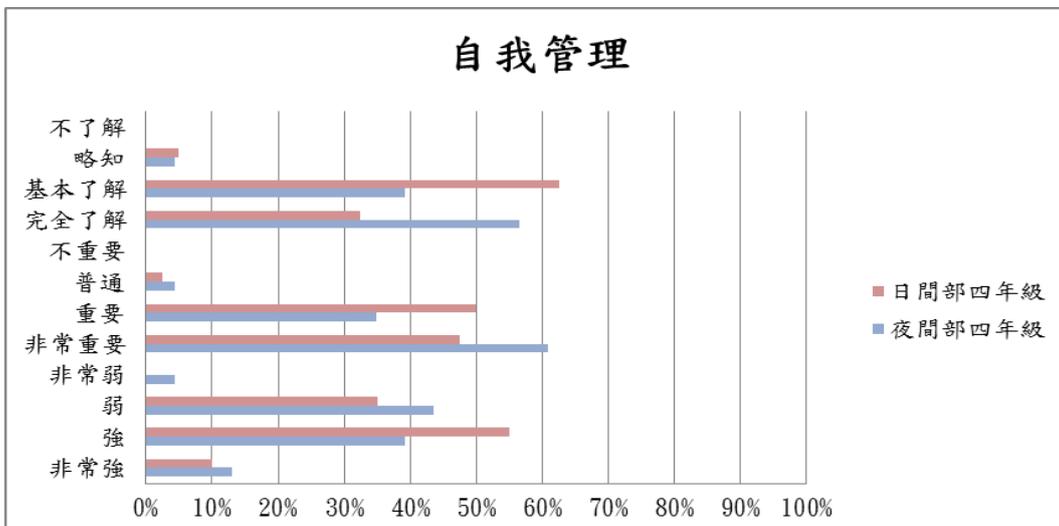
由圖 4-4-1 可知，日夜間部四年級學生對於「人格特質」的認知，雖然已到了四年級仍有相當的比例停留在「略知」和「基本了解」的程度，但皆認為「重要」和「非常重要」；而在自我評估方面，夜間部學生認自己是「弱」的高於是「強」的，顯示日夜間部皆有相當一部分學生認為自己 在這方面有待加強。



資料來源：本研究作成。

圖 4-4-2 日夜四年級各班有關「道德倫理」方面交叉分析

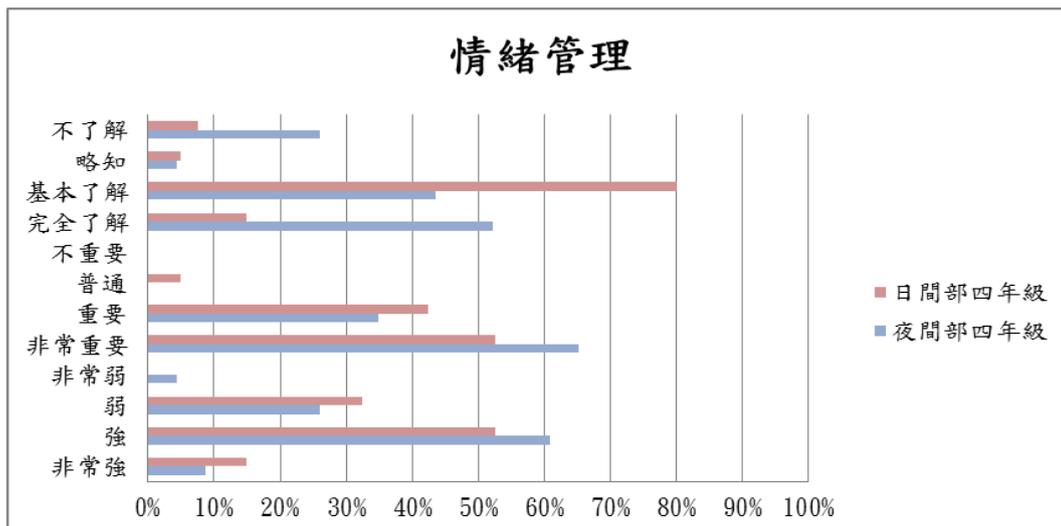
由圖 4-4-2 可知，日夜間部四年級學生對於「道德倫理」的認知，雖然已到了四年級仍有相當的比例停留在「基本了解」的程度，特別是日間部學生；但皆認為「重要」和「非常重要」；但在自我評估方面，日夜間部學生卻皆認為自己是「強」的遠高於「弱」的。



資料來源：本研究作成。

圖 4-4-3 日夜四年級各班有關「自我管理」方面交叉分析

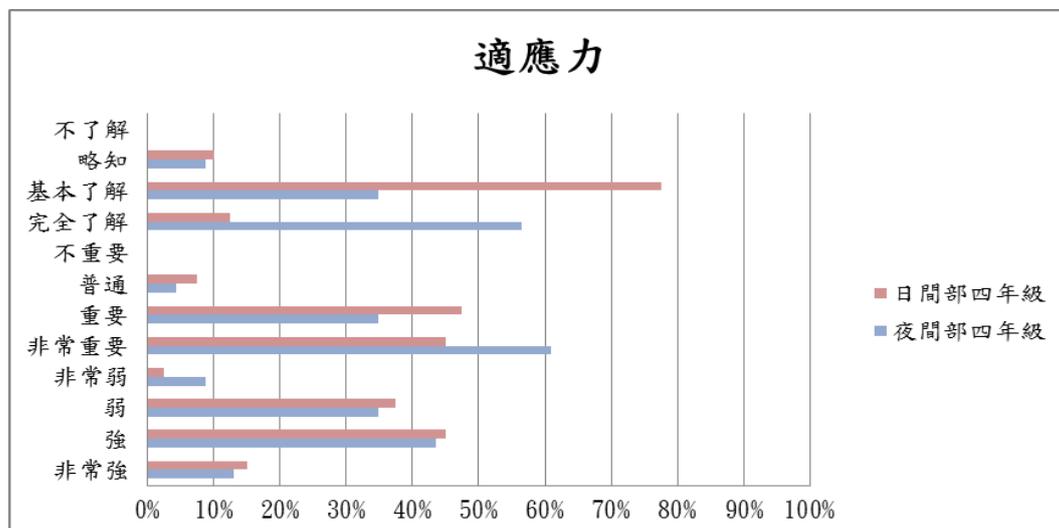
由圖 4-4-3 可知，日夜間部四年級學生對於「自我管理」的認知，雖然已到了四年級仍有相當的比例停留在「基本了解」的程度，特別是日間部學生「基本了解」竟遠高於「完全了解」；皆認為「重要」和「非常重要」；但在自我評估方面，吊詭的是日間部學生卻認為自己是「強」的高於是「弱」的。



資料來源：本研究作成。

圖 4-4-4 日夜四年級各班有關「情緒管理」方面交叉分析

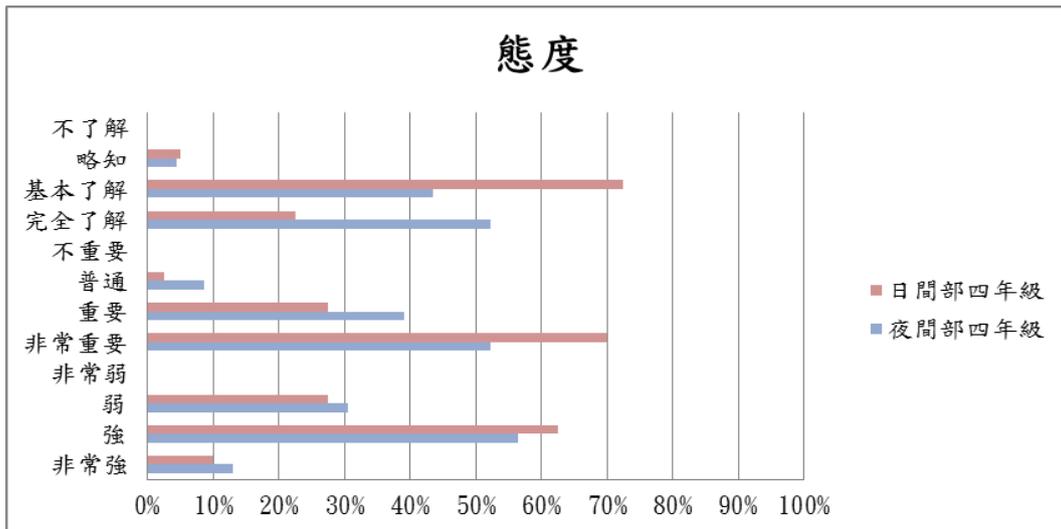
由圖 4-4-4 可知，日夜間部四年級學生對於「情緒管理」的認知，雖然已到了四年級仍有相當的比例停留在「基本了解」的程度，特別是日間部學生「基本了解」竟遠高於「完全了解」；皆認為「重要」和「非常重要」；但在自我評估方面，日夜間部學生皆認為自己是「強」的高於是「弱」的。



資料來源：本研究作成。

圖 4-4-5 日夜四年級各班有關「適應力」方面交叉分析

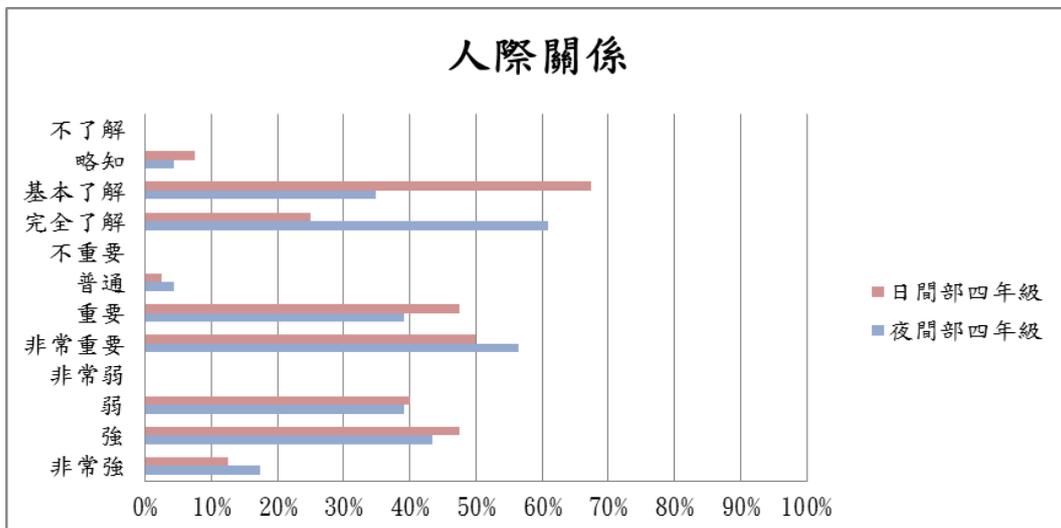
由圖 4-4-5 可知，日夜間部四年級學生對於「適應力」的認知，雖然已到了四年級仍有相當的比例停留在「基本了解」的程度，特別是日間部學生「基本了解」竟遠高於「完全了解」；皆認為「重要」和「非常重要」；但在自我評估方面，日夜間部學生皆認為自己是「強」的高於是「弱」的。



資料來源：本研究作成。

圖 4-4-6 日夜四年級各班有關「態度」方面交叉分析

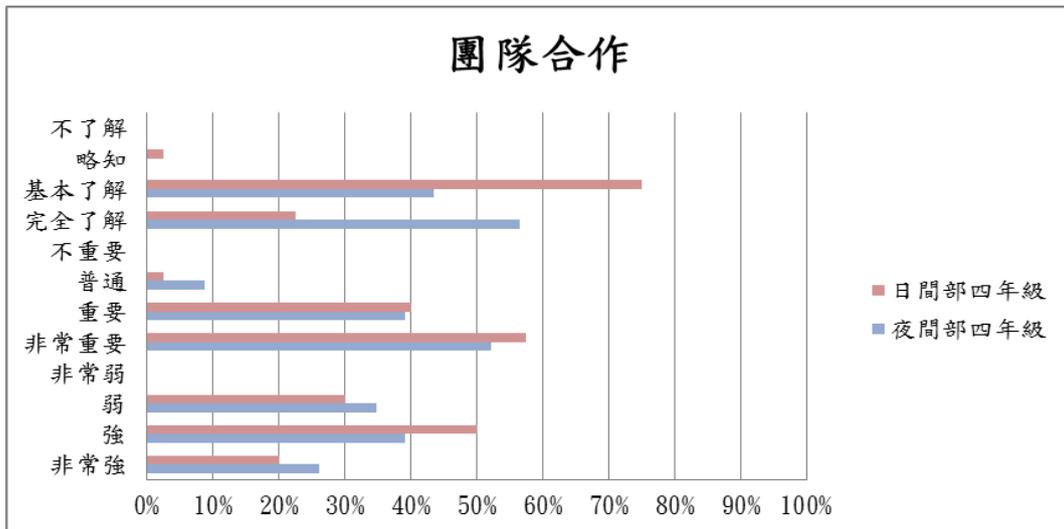
由圖 4-4-6 可知，日夜間部四年級學生對於「態度」的認知，雖然已到了四年級仍有相當的比例停留在「基本了解」的程度，特別是日間部學生「基本了解」竟遠高於「完全了解」；皆認為「重要」和「非常重要」；但在自我評估方面，日夜間部學生皆認為自己是「強」的高於是「弱」的。



資料來源：本研究作成。

圖 4-4-7 日夜四年級各班有關「人際關係」方面交叉分析

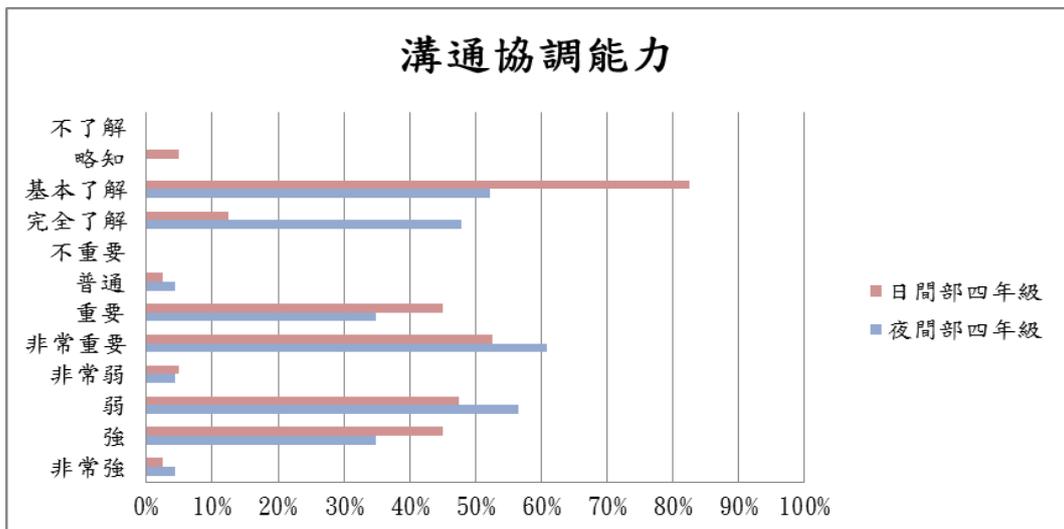
由圖 4-4-7 可知，日夜間部四年級學生對於「人際關係」的認知，雖然已到了四年級仍有相當的比例停留在「基本了解」的程度，特別是日間部學生「基本了解」竟遠高於「完全了解」；皆認為「重要」和「非常重要」；但在自我評估方面，日夜間部學生皆認為自己是「強」的高於是「弱」的。



資料來源：本研究作成。

圖 4-4-8 日夜四年級各班有關「團隊合作」方面交叉分析

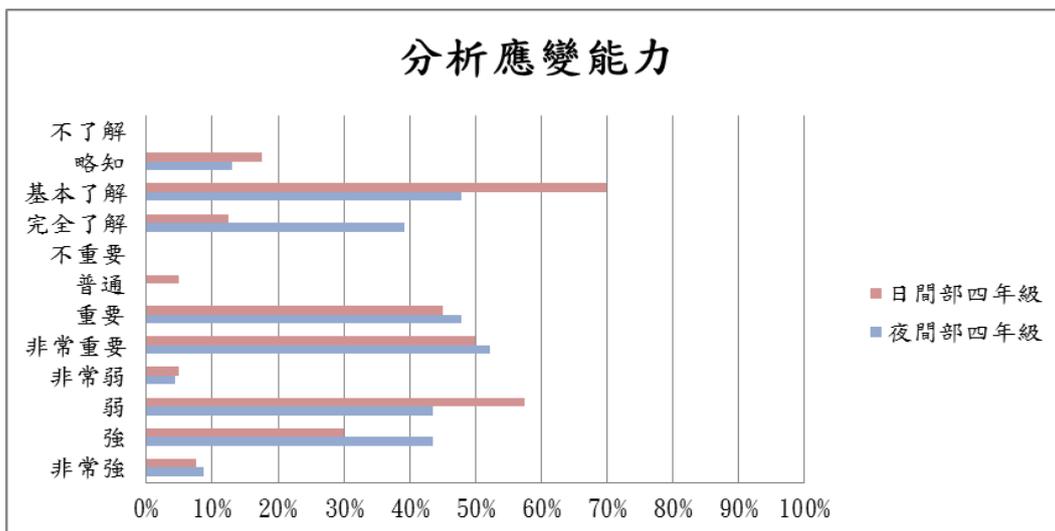
由圖 4-4-8 可知，日夜間部四年級學生對於「團隊合作」的認知，雖然已到了四年級仍有相當的比例停留在「基本了解」的程度，特別是日間部學生「基本了解」竟遠高於「完全了解」；皆認為「重要」和「非常重要」；但在自我評估方面，日夜間部學生皆認為自己是「強」的高於是「弱」的。



資料來源：本研究作成。

圖 4-4-9 日夜四年級各班有關「溝通協調能力」方面交叉分析

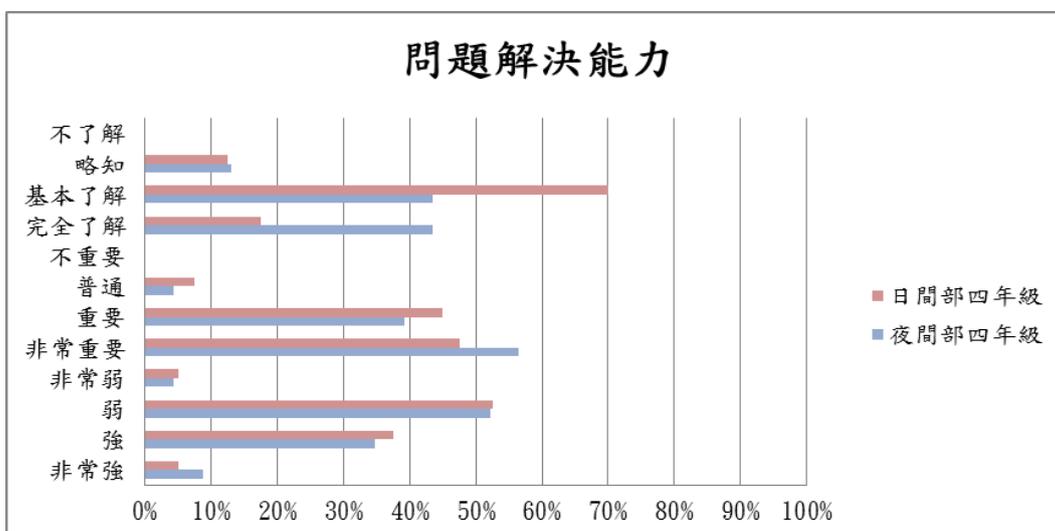
由圖 4-4-9 可知，日夜間部四年級學生對於「溝通協調能力」的認知，雖然已到了四年級仍有相當的比例停留在「基本了解」的程度，特別是日間部學生「基本了解」竟遠高於「完全了解」；皆認為「重要」和「非常重要」；但在自我評估方面，日夜間部學生皆認為自己是「弱」的高於是「強」的，顯示多數學生仍認為自己此方面能力當待加強。



資料來源：本研究作成。

圖 4-4-10 日夜四年級各班有關「分析應變能力」方面交叉分析

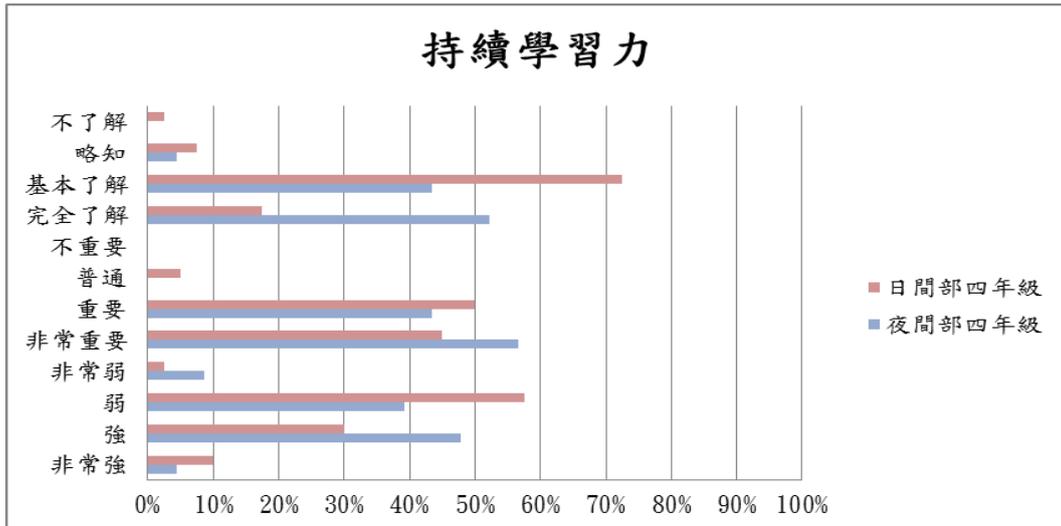
由圖 4-4-10 可知，日夜間部四年級學生對於「分析應變能力」的認知，雖然已到了四年級仍有相當的比例停留在「基本了解」的程度，特別是日間部學生「基本了解」竟遠高於「完全了解」；皆認為「重要」和「非常重要」；但在自我評估方面，特別是日間部學生認為自己是「弱」的高於是「強」的，顯示多數學生仍認為自己此方面能力尚待加強。



資料來源：本研究作成。

圖 4-4-11 日夜四年級各班有關「問題解決能力」方面交叉分析

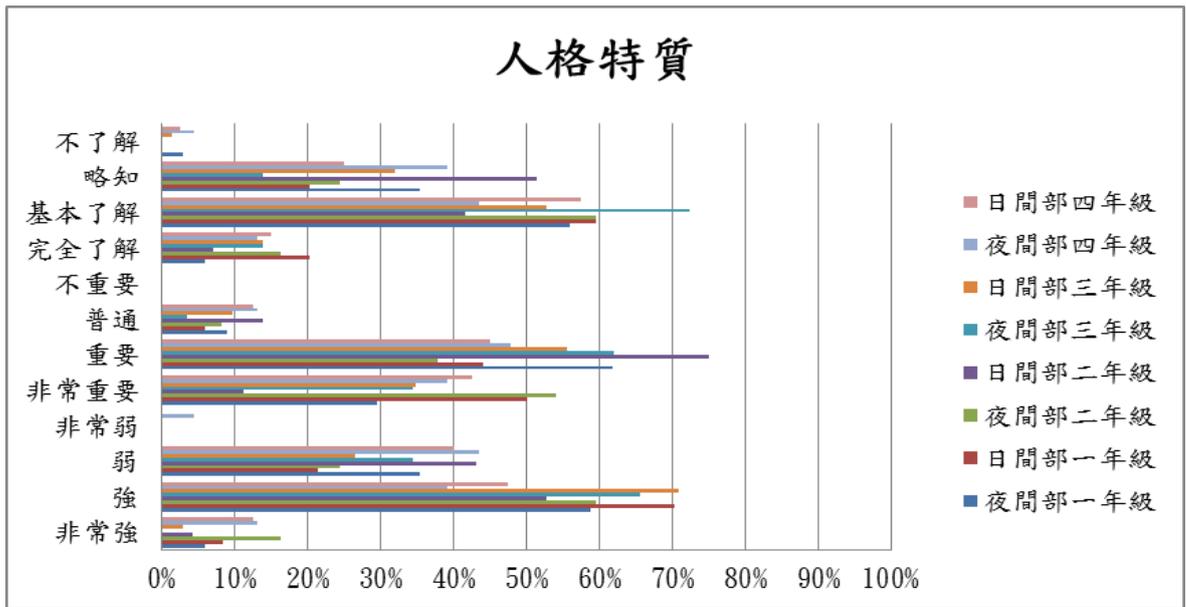
由圖 4-4-11 可知，日夜間部四年級學生對於「問題解決能力」的認知，雖然已到了四年級仍有相當的比例停留在「基本了解」的程度，特別是日間部學生「基本了解」竟遠高於「完全了解」；皆認為「重要」和「非常重要」；但在自我評估方面，日夜間部學生皆認為自己是「弱」的高於是「強」的，顯示多數學生仍認為自己此方面能力尚待加強。



資料來源：本研究作成。

圖 4-4-12 日夜四年級各班有關「持續學習力」方面交叉分析

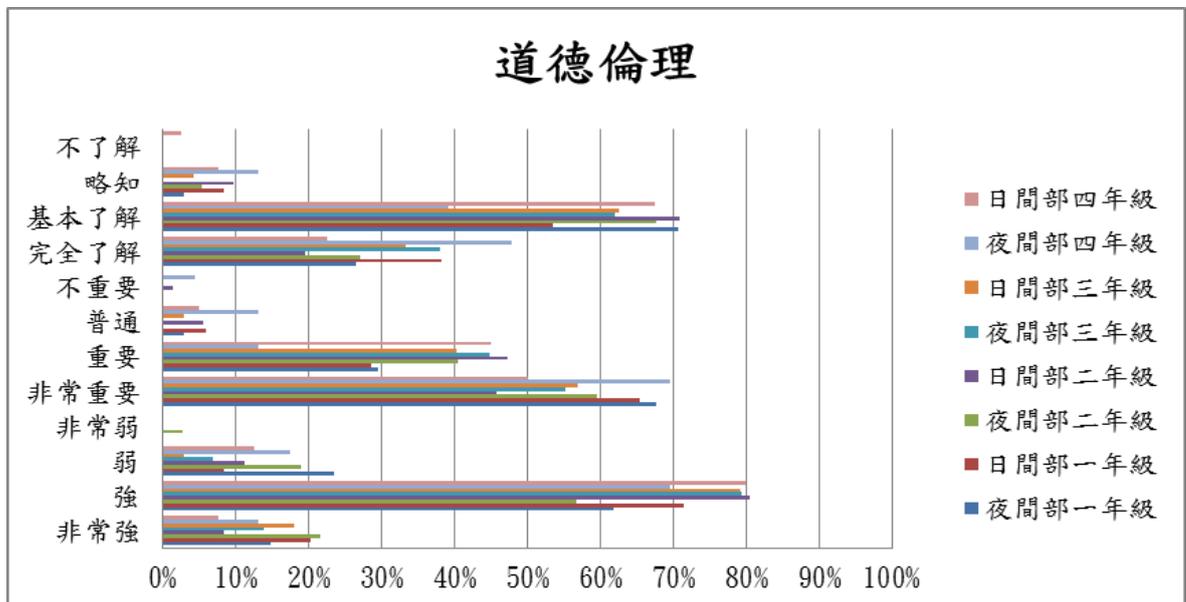
由圖 4-4-12 可知，日夜間部四年級學生對於「持續學習力」的認知，雖然已到了四年級仍有相當的比例停留在「基本了解」的程度，特別是日間部學生「基本了解」竟遠高於「完全了解」；皆認為「重要」和「非常重要」；但在自我評估方面，特別是日間部學生認為自己是「弱」的高於是「強」的，顯示仍有相當一部分學生仍認為自己此方面能力尚待加強。



資料來源：本研究作成。

圖 4-5-1 日夜間部有關「人格特質」方面交叉分析

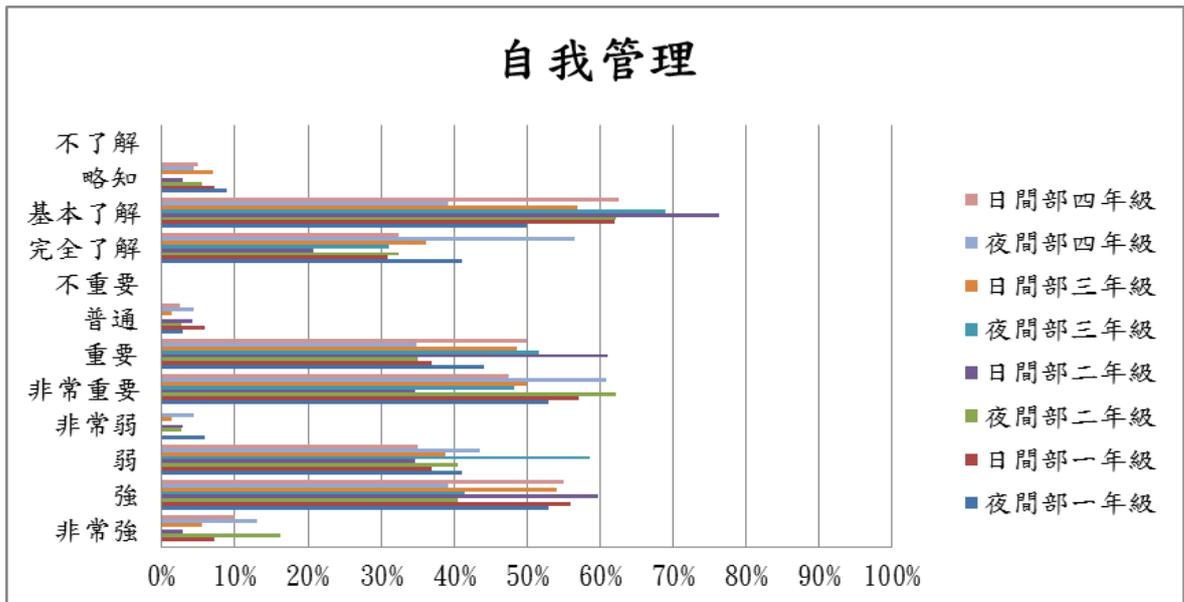
由圖 4-5-1 可知，本系的學生對項的了解主要集中在「基本了解」和「略知」、以及「重要」的程度；但在自我評估方面卻是呈現低年級「強」占多數，年級越高卻是認為「弱」的比例提高。



資料來源：本研究作成。

圖 4-5-2 日夜間部有關「道德倫理」方面交叉分析

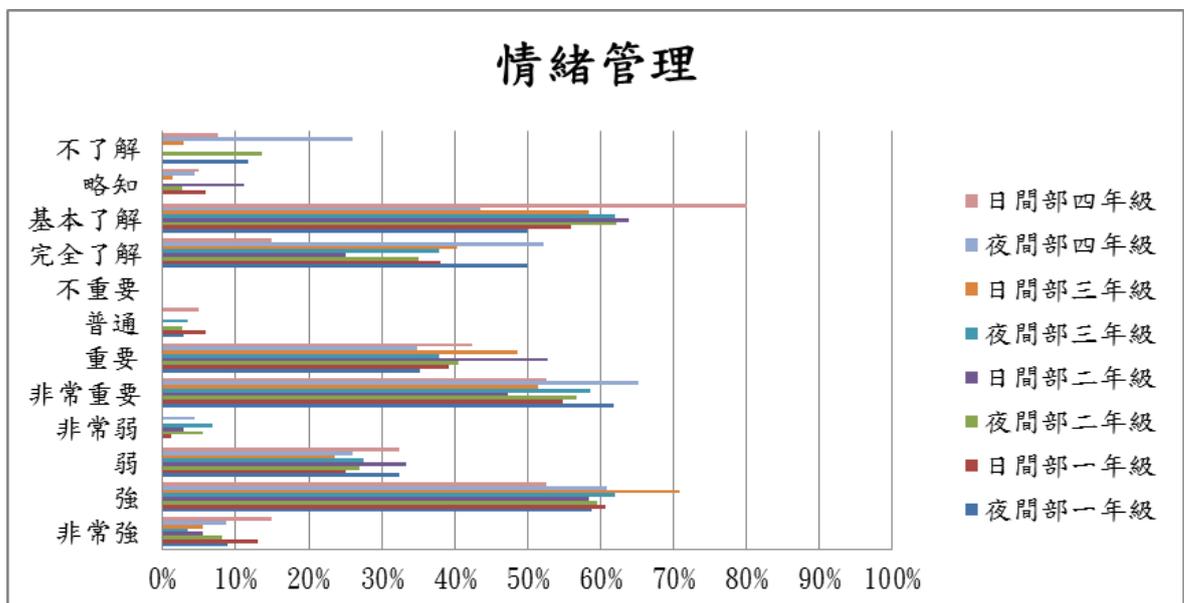
由圖 4-5-2 可知，本系的學生對項的了解主要集中在「基本了解」、「非常重要」的程度；在自我評估方面也是集中在「強」占最多數。



資料來源：本研究作成。

圖 4-5-3 日夜間部有關「自我管理」方面交叉分析

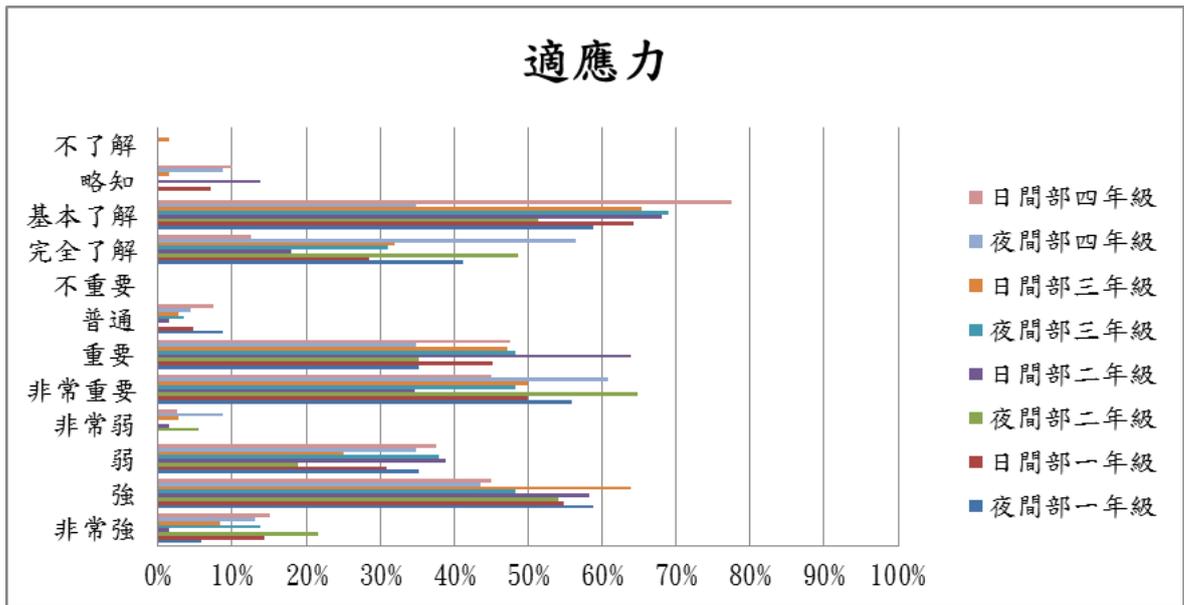
由圖 4-5-3 可知，本系學生對此項的認知程度集中在「基本了解」；而在自我評估方面則是在「強」和「弱」均占了相當的比例；尤其是隨著年級的升高，越發體認到自己尚有待加強的空間。



資料來源：本研究作成。

圖 4-5-4 日夜間部有關「情緒管理」方面交叉分析

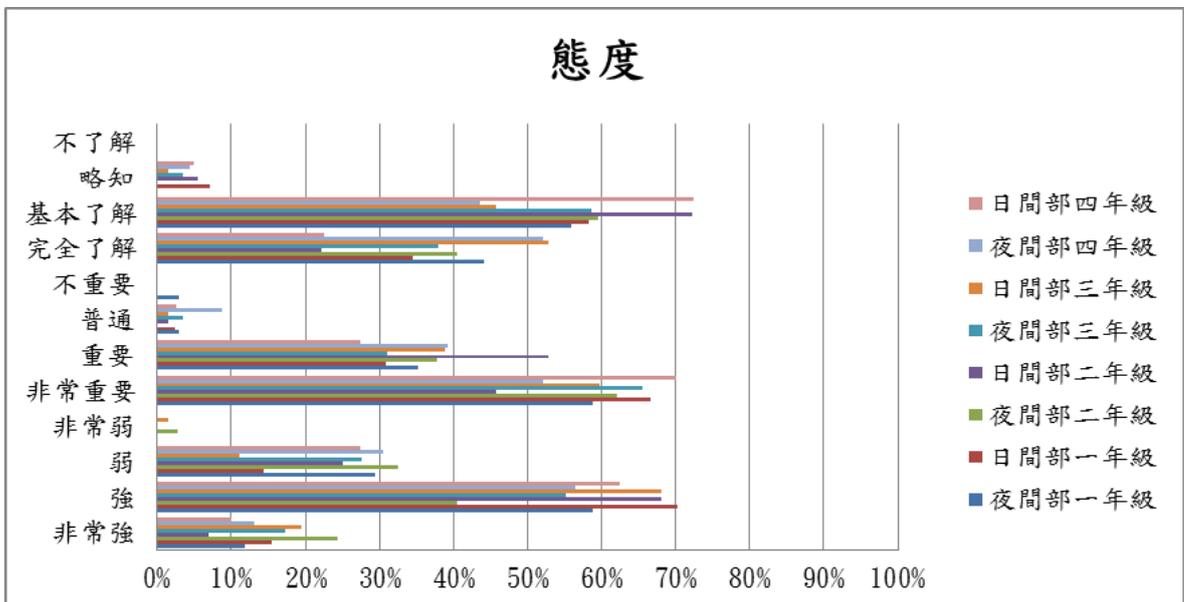
由圖 4-5-4 可知，本系學生對此項的認知程度多集中在「基本了解」；而在自我評估方面在「弱」也占了相當的比例，雖然大部分學生認為自己在「情緒管理」上能控制得當，但還是有不少學生認為自己此項能力有待加強。



資料來源：本研究作成。

圖 4-5-5 日夜間部有關「適應力」方面交叉分析

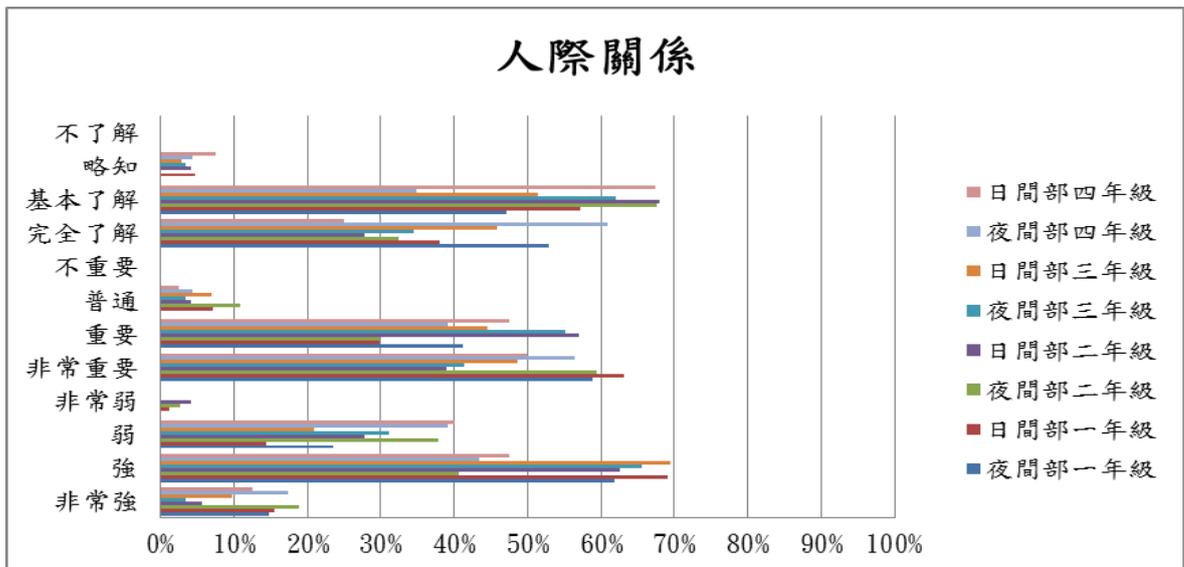
由圖 4-5-5 可知，本系學生對此項的認知程度多集中在「基本了解」；而在自我評估方面在「弱」也占了相當的比例；雖然顯示大部分學生自認為擁有良好的適應能力，但認為偏弱的學生也不在少數。



資料來源：本研究作成。

圖 4-5-6 日夜間部有關「態度」方面交叉分析

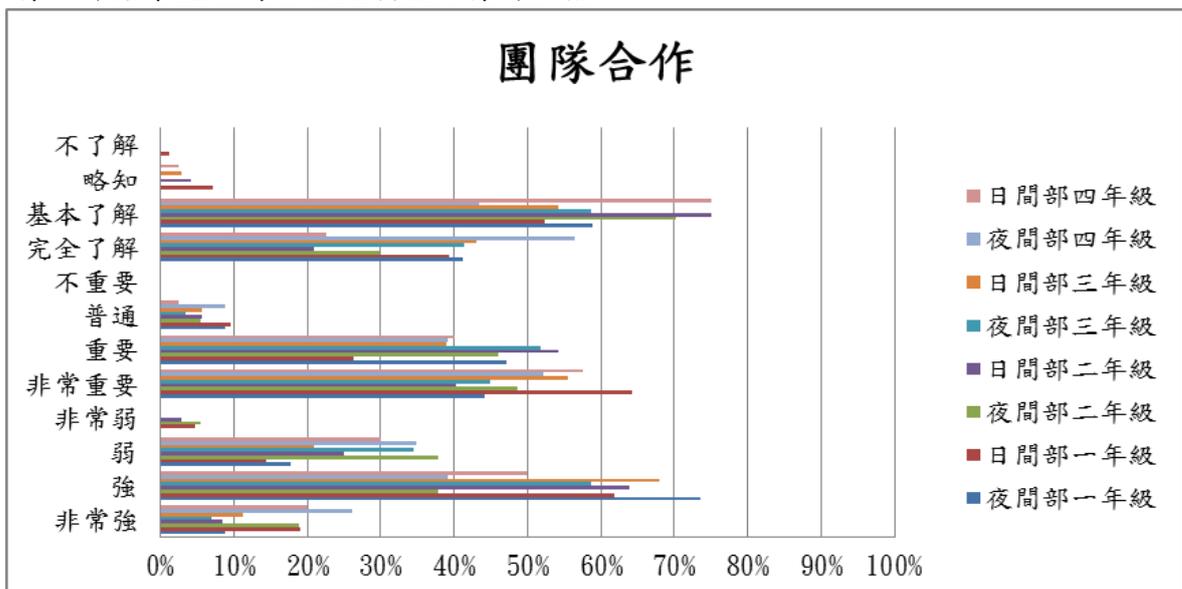
由圖 4-5-6 可知，本系學生對此項的認知程度多集中在「基本了解」和「完全了解」；而在自我評估方面，還是有一部分學生認為自己此項能力有待加強。



資料來源：本研究作成。

圖 4-5-7 日夜間部有關「人際關係」方面交叉分析

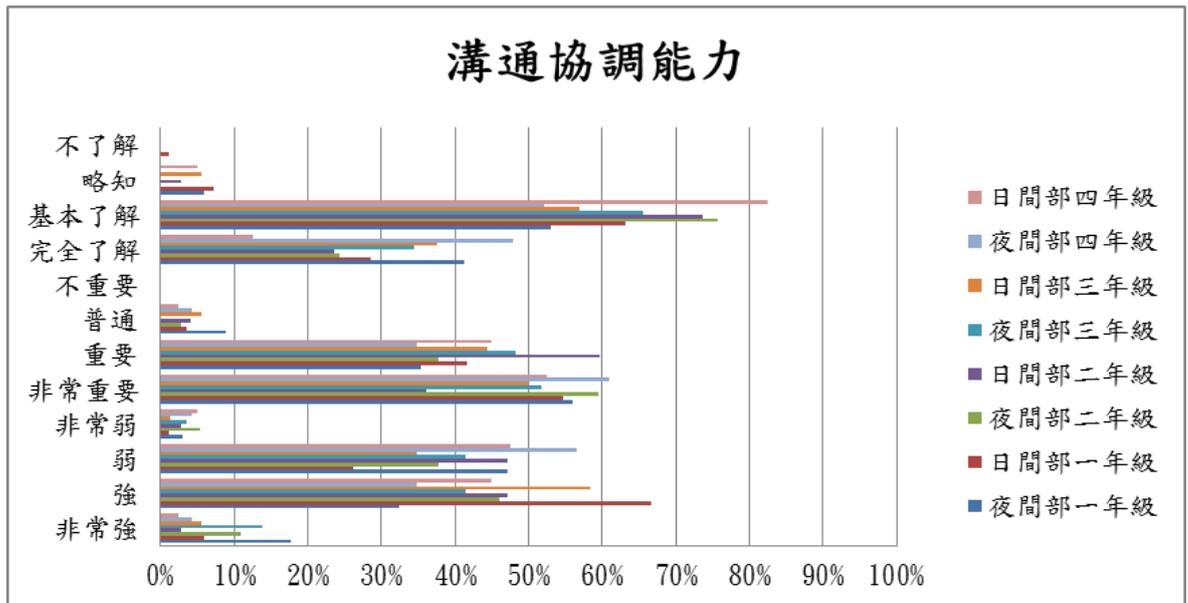
由圖 4-5-7 可知，本系學生對此項的認知程度多集中在「基本了解」和「完全了解」；而在自我評估方面，雖然大部分學生認為在「人際關係」方面相處得宜，還是有一部分學生認為自己此項能力有待加強。



資料來源：本研究作成。

圖 4-5-8 日夜間部有關「團隊合作」方面交叉分析

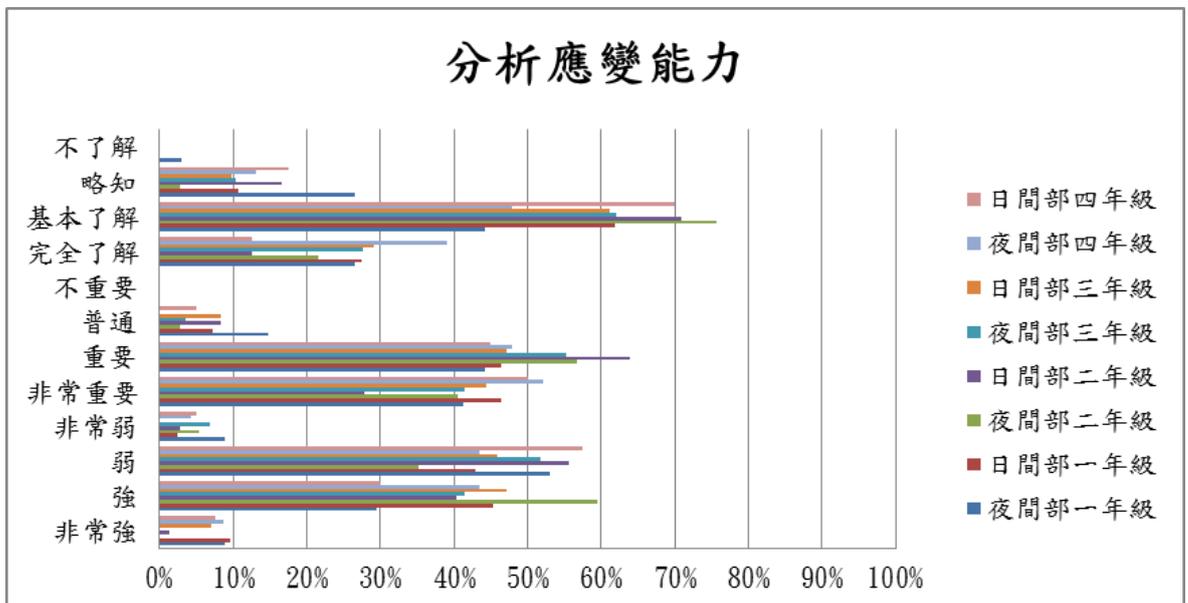
由圖 4-5-8 可知，本系學生對此項的認知程度多集中在「基本了解」和「完全了解」；而在自我評估方面，雖然大部分學生認為在「團隊合作」方面相處得宜，還是有一部分學生認為自己此項能力有待加強。有趣的是與其他年級相比，夜間部一年級生在「非常強」竟占多數，推測是一年級有較多分組作業，因此較多學生認為自己擁有這項特質。



資料來源：本研究作成。

圖 4-5-9 日夜間部有關「溝通協調能力」方面交叉分析

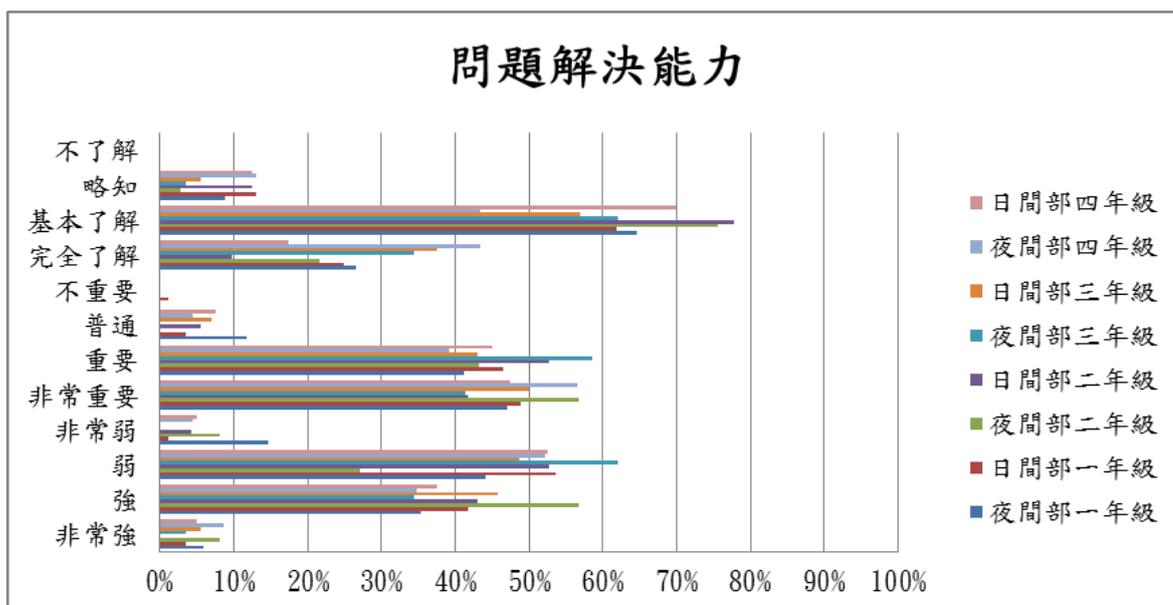
由圖 4-5-9 可知，本系學生對此項的認知程度多集中在「基本了解」和「完全了解」；而在自我評估方面，還是有相當大比例的學生認為自己此項能力有待加強。



資料來源：本研究作成。

圖 4-5-10 日夜間部有關「分析應變能力」方面交叉分析

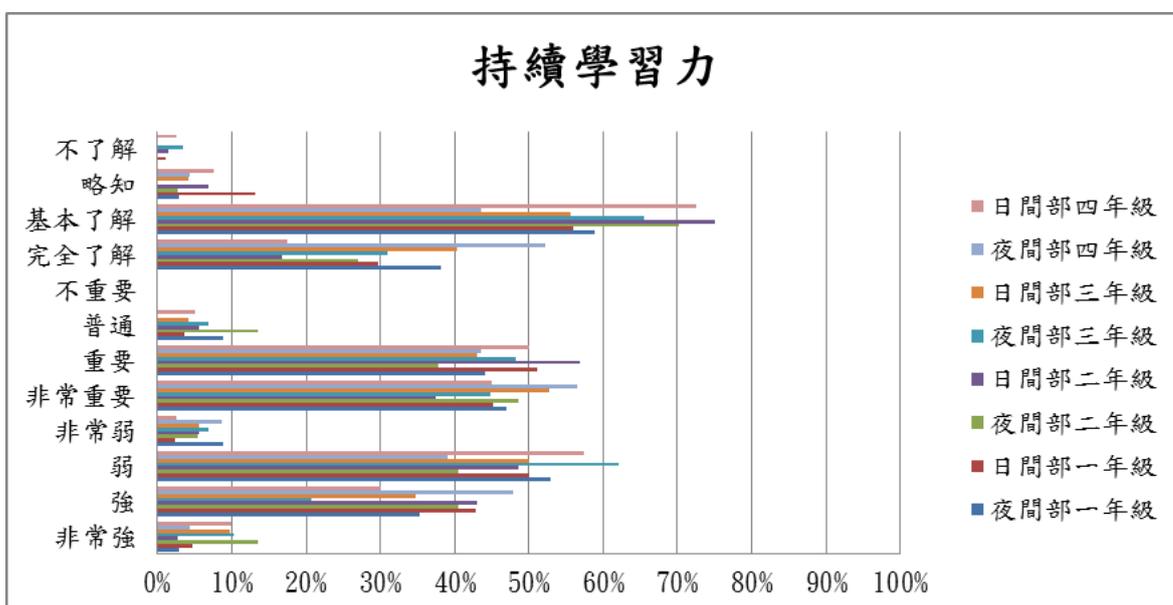
由圖 4-5-10 可知，本系學生對此項的認知程度集中「基本了解」；而在自我評做方面，認為自己此項能力「弱」的比例，整體上高過「強」的；顯示大部分學生認為自己此項能力有待加強。



資料來源：本研究作成。

圖 4-5-11 日夜間部有關「問題解決能力」方面交叉分析

由圖 4-5-11 可知，本系學生對此項的認知程度集中在「基本了解」；而在自我評估方面，認為自己此項能力「弱」的比例，整體上高過「強」的；顯示大部分學生認為自己此項能力有待加強。



資料來源：本研究作成。

圖 4-5-12 日夜間部有關「持續學習力」方面交叉分析

由圖 4-5-12 可知，本系學生對此項的認知程度集中在「基本了解」；而在自我評估方面，認為自己此項能力「弱」的比例，明顯高過「強」的；顯示大部分學生認為自己此項能力有待加強。

二、結論與建議

綜合上述分析，本研究發現：

- 第一、致理技術學院應用日語系在學學生在十二項「職能基礎能力」的內涵認知方面，多數停留在「基本了解」的程度，而且隨著年級升高以及工作（打工）經驗的增加，反而呈現減弱的趨勢，也就是越來越發覺自己對這些「職能基礎能力」的內涵所知有限、且與職場的要求有相當之落差，也充分顯示出學生對這些內隱的職能能力認知上的不足；此外，這十二項「職能基礎能力」中，特別是在「分析應變能力」、「問題解決能力」、「持續學習力」等方面的認知明顯不足。
- 第二、在十二項「職能基礎能力」重要度認知方面，雖然絕大多數認為「重要」和「非常重要」，但因多數停留在「基本了解」的程度，因此，對重要度認知可能也多停留在較為籠統的重要程度，並不十分了解其在職場上的具體應用以及重要性。
- 第三、在十二項「職能基礎能力」自我評估方面，由於對內涵認知上的落差，不同年級的學生，在自我評估方面竟呈現出有趣的現象，即日夜間部一年級學生反而自我評估在「強」的占多數，推測可能是剛剛入學，對十二項「職能基礎能力」內涵認知以及工作（打工）經驗均不足，導致過大評估自己；基本上隨著年級升高以及工作（打工）經驗的增加，自我評估方面反而呈現減弱的趨勢，也就是越來越發覺自己在這十二項「職能基礎能力」的不足、以及與職場要求之落差。另外，這十二項「職能基礎能力」中，特別是在「分析應變能力」、「問題解決能力」、「持續學習力」等方面，絕大多數學生自我評估，認為自己能力不足，有待加強。

依據上述的研究發現，本研究建議，未來在課程規劃以及教學內容安排上應積極導入或融入這十二項「職能基礎能力」的內容，讓學生在學期間內就能夠充分了解其相關內涵，有意識地培養和訓練自己這方面的能力。

另外，由於本研究對象的局限性，研究發現僅供本系課程規劃和教學改善之參考。

且每一年級學生個性和特質不同，亦會影響到調查結果，未來可能尚須更進一步的持續調查和分析，以及畢業生的追蹤分析，才能提供課程規劃和教學改善更有價值的參考。此外，本研究期望能夠拋磚引玉，讓教師和學生都能夠更重視「職能基礎能力」的教育，特別是期望學生更了解自己，強化學生對職場趨勢的認知，引導學生適性發展，自我強化職場所需的職能基礎能力，提升學生的職場競爭力。

附 錄

在學生對職能基礎能力的認知調查

— 以致理技術學院應日系學生為例

各位應日系同學，你們好：

此問卷的目的為調查本校應日系學生對基礎職能能力之認知與自我評估，調查結果只於本專題研究中使用，填答者之資料完全保密、無洩漏疑慮，敬請各位填答者放心回答問卷問題。

指導教授：李天軼

專題小組成員：林雅梅 林欣儀 周稜郡 陳美媛 徐思平 蔡佳靜

2012 年 10 月

一、基本資料

男 女 日間部 夜間部 _____年級

是否有工作或者工讀經驗 1年(含)以下 1年~3年(含) 3年以上 沒有

二、內項

1. 人格特質 (心理健康、獨立自信、體貼關懷等)

你知道何謂人格特質? 不了解 略知 基本了解 完全了解

你覺得人格特質重不重要? 不重要 普通 重要 非常重要

你覺得自己擁有這項特質? 非常弱 弱 強 非常強

2. 道德倫理 (具備公民素養、遵守法律與規範、誠實與誠信等)

你知道何謂道德倫理? 不了解 略知 基本了解 完全了解

你覺得道德倫理重不重要? 不重要 普通 重要 非常重要

你覺得自己擁有這項特質? 非常弱 弱 強 非常強

3. 自我管理 (服裝儀容、時間管理、生活管理、健康管理等)

你知道何謂自我管理? 不了解 略知 基本了解 完全了解

你覺得自我管理重不重要? 不重要 普通 重要 非常重要

你覺得自己擁有這項特質? 非常弱 弱 強 非常強

4. 情緒管理 (情緒穩定、壓力管理、自我反省等)

你知道何謂情緒管理? 不了解 略知 基本了解 完全了解

你覺得情緒管理重不重要? 不重要 普通 重要 非常重要

你覺得自己擁有這項特質? 非常弱 弱 強 非常強

5. 適應力 (身段柔軟, 高度彈性、吃苦耐勞等)

你知道何謂適應力? 不了解 略知 基本了解 完全了解

你覺得適應力重不重要? 不重要 普通 重要 非常重要

你覺得自己擁有這項特質? 非常弱 弱 強 非常強

6. 態度 (熱忱敬業、細心負責、謙虛積極等)

你知道何謂態度? 不了解 略知 基本了解 完全了解

你覺得態度重不重要? 不重要 普通 重要 非常重要

你覺得自己擁有這項特質? 非常弱 弱 強 非常強

7. 人際關係 (親和、傾聽、和諧、同理心等)

你知道何謂人際關係? 不了解 略知 基本了解 完全了解

你覺得人際關係重不重要? 不重要 普通 重要 非常重要

你覺得自己擁有這項特質? 非常弱 弱 強 非常強

8. 團隊合作 (服從指示、相互支援、配合度高、具組織榮譽感等)

你知道何謂團隊合作? 不了解 略知 基本了解 完全了解

你覺得團隊合作重不重要? 不重要 普通 重要 非常重要

你覺得自己擁有這項特質? 非常弱 弱 強 非常強

9. 溝通協調能力 (表達能力、傾聽能力、溝通技巧等)

你知道何謂溝通協調能力? 不了解 略知 基本了解 完全了解

你覺得溝通協調能力重不重要? 不重要 普通 重要 非常重要

你覺得自己擁有這項特質? 非常弱 弱 強 非常強

10. 分析應變能力 (觀察分析與思考能力、危機處理能力等)

你知道何謂分析應變能力? 不了解 略知 基本了解 完全了解

你覺得分析應變能力重不重要? 不重要 普通 重要 非常重要

你覺得自己擁有這項特質? 非常弱 弱 強 非常強

11. 問題解決能力 (分析思考能力、規劃整合能力、執行能力等)

你知道何謂問題解決能力? 不了解 略知 基本了解 完全了解

你覺得問題解決能力重不重要? 不重要 普通 重要 非常重要

你覺得自己擁有這項特質? 非常弱 弱 強 非常強

12. 持續學習力 (自我持續學習能力、挑戰與超越等)

你知道何謂持續學習能力? 不了解 略知 基本了解 完全了解

你覺得持續學習能力重不重要? 不重要 普通 重要 非常重要

你覺得自己擁有這項特質? 非常弱 弱 強 非常強

本問卷到此結束，謝謝各位填答同學的協助。

參考文獻

(A)專書：

邱紹一(2009)，《從專業承諾, 職涯發展能力, 學習動機, 知識管理及自我保護策略因素探討青少年學習成效》，新文京開發出版股份有限公司。

(B)論文：

謝宗憲(2005)，〈企業導入職能模式關鍵成功因素之探討〉臺灣師範大學工業科技教育學系，碩士論文。

雷震宇(2005)，〈研發工程師專業職能發展與工作績效關連性研究-以某汽車零組件製造集團為例〉國立成功大學企業管理研究在職專班，碩士論文。

蔡佳玲(2006)，〈商學院學生職涯發展輔導體系之研究－策略矩陣之應用〉國立政治大學企業管理研究所，碩士論文。

吳賢德(2006)，〈台電公司營業區處技術人員核心職能辨識與職能表現關係之研究〉輔仁大學管理學研究所，碩士論文。

朱曉萍(2009)，〈台北市高職綜合職能科專業科目教師專業之能之研究〉國立臺北科技大學技術及職業教育研究所，碩士論文。

魏佳卿(2009)，〈職能理論探討-人力資源客戶經理職能之個案研究〉國立交通大學管理學院碩士在職專班管理科學組，碩士論文。

薛蕙芳(2010)，〈個人屬性及人格特質與學習成果關連性研究〉中國文化大學勞動學研究所，碩士論文。

許哲璋(2011)，〈德爾菲法與層級評分法在核心職能研究之應用－以國軍中高階軍官為例〉服務業經營管理研究所，碩士論文。

巫珍妮(2011)，〈大專校院運用電子化歷程檔案於職涯輔導之規畫研究〉國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系人力資源碩士在職進修專班，碩士論文。

陳維浩(2011)，〈次貸危機下人力資源專業職能與工作績效之關係〉南台科技大學人力資源管理研究所，碩士論文。

尤品琇(2012)，〈勞工關係學系-人資策略夥伴職能之研究〉中國文化大學社會科學院，碩士論文。

吳育仁(2012)，〈員工職能程度對工作態度之影響-以雲林郵局為例〉國立中正大學勞工關係學系，碩士論文。

貝家寶(2012)，〈探討人力資源專業職能與人力資源管理及策略性人力資源管理之間的關係：以台灣造紙業為例〉逢甲大學企業管理學系碩士班，碩士論文。

曾珮雯(2012)，〈廚藝創新職能量表發展之研究〉景文科技大學觀光與餐旅管理研究所，碩士論文。

(C)期刊

(2012)《Career 職場情報誌》，第 432 期。

(2012)《Career 職場情報誌》，第 435 期。

(2012)《Career 職場情報誌》，第 436 期。

(2012)《教師天地》，第 117 期。

(2012)《工程科技與教育學刊》，第 9 卷第 1 期。

(2013)《技術及職業教育》，第 2 卷第 4 期。

(D)網頁：

大專校院就業職能平台-UCAN，「關於平台」，<https://ucan.moe.edu.tw/>，2012.08.07。

台灣高等教育研究電子報，「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」，吳京玲、陳正專，

<https://www.cher.ntnu.edu.tw/epaperi/topics/nindex2.php?no=58>，2012.08.07。

中華人才測評協會，「人才 DNA 理論基礎」，

http://www.168dna.com.tw/html/products_03.htm，2012.08.08。

國立高雄海洋科技大學職涯探索與職涯課程平台，「就業競爭力」，

<https://sites.google.com/site/gaohaikeda/jiu-ye-jing-zheng-li>，2012.08.08。

2009 海峽兩岸高等教育永續發展學術研討會論文集，「全國性大學生核心能力指標建構初探」，吳京玲，

<http://newdoc.nccu.edu.tw/coursemap/80caa6f1-2287-4cc0-b7ed-f0fcfb32f8b1.pdf>，
2012.08.08。

政大課程地圖，「政大課程地圖與品質保證(Quality Assurance)、學習成果導向(Learning Outcomes)機制」，陳幼慧，

<http://newdoc.nccu.edu.tw/coursemap/80caa6f1-2287-4cc0-b7ed-f0fcfb32f8b1.pdf>，
2012.08.08。

經濟部人才快訊，「美國 SCCI 發展職涯教育之過程與成果」，

<http://itriexpress.blogspot.tw/2009/05/scci.html>，2012.09.04。

天下雜誌第 360 期，「大學生應有的素養與能力」，

<http://www2.nuu.edu.tw/~stuaffairs/san04/san04/article/career/03.htm>，2012.10.12。

《通識在線》第 26 期，「從大學生核心能力的培養談科學通識教育」，郭重吉，

http://www.chinesege.org.tw/geonline/html/uploads/epaper/26/CV2_6_2-1.htm，
2012.10.12。

IFEDU，「生涯教育與職業教育內涵的異同」，

<http://www.lifedu.net/news/guihua/26905.html>，2013.01.25。

台灣高等教育研究電子報()，大學擴張後的另一個重要議題-畢業生的就業力，

<https://www.cher.ntnu.edu.tw/?p=421>，2013.01.29。

組員工作分工表

工作內容	負責人員
蒐集資料	全體
歸檔整理	全體
問卷調查	林雅梅、陳美媛、周稜郡、林欣儀、蔡佳靜
圖表製作	徐思平
圖表分析	陳美媛、林欣儀、林雅梅
圖表翻譯	周稜郡、蔡佳靜
謝辭	林雅梅、周稜郡
結論與建議	林欣儀、陳美媛
摘要	徐思平

專題報告修正要點

評審老師建議

此組同學以本系日夜間部同學為對象，以在校生對職能基礎能力的認知進行調查研究，文中解釋並整理「職能基礎能力」的概念和研究史，對於職能代表了與個人行為或工作成效有相關性的個人特質，也引用幾篇的論文所提到的「職能冰山模型理論」，具體指出職能內涵包括了動機/ 特質/ 自我概念/ 知識/ 技巧等五項，解釋其意義，並據以說明從意圖到行動和結果的相互關係。

同時，也對學者 Catano (1996)所分類的基本職能/ 區辨職能/ 核心職能提出說明，並引用學者 Cira & Beniamin(1998)對職能歸類為核心職能模式/ 功能職能模式/ 角色職能模式/ 工作職能模式等四種(但可惜未進一步解釋與目前在學生之間的連帶關係)，也對職涯發展與規劃提出說明，並具體列舉 12 項職能基礎能力-人格特質/ 道德倫理/ 自我管理/ 情緒管理/ 適應力/ 態度/ 人際關係/ 團隊合作/ 溝通協調能力/ 分析應變能力/ 問題解決能力/ 持續學習力。然後，以這 12 項職能基礎作為設計問卷調查的問項，針對本系日夜在校學生進行問卷調查及解析其結果(但可惜未對認知行為的原因深入說明及解釋，不過以大學生的程度而言，這樣的表現已可令人滿意)。

從整體的論述內容來看，在文字撰寫和問題思考的流程嚴謹認真，不僅在撰寫格式上符合系上所定規格的要求，整篇的探討及論述上也具有一定的水準，除了對問卷調查的解析結果未能對受訪者的認知行為，深入說明及解釋其背後隱藏的意義外，大致可以算是一篇有水準且令人讚賞的專題論文。

修正要點

一、能進而解釋四種職能模式與目前在學生之間的連帶關係，更佳。

答：感謝老師的指教，因受限於時間和本次研究主題(只針對職能基礎能力的認知進行調查和探討)範圍，而未能做進一步的探討。整理這些相關基本理論只是為了導引出本次研究主題—「職能基礎能力」的概念。

二、希望問卷調查的解析結果能更深入說明及解釋受訪者認知行為的原因，背後所隱藏的意義。

答：受限於時間和本次研究主題，若進一步說明及解釋受訪者認知行為的原因，又涉及另一研究主題，已超出本次研究範圍。

三、第 3 頁及第 115 頁，有錯字及漏字。

答：已全部修正。