

桃園創新技術學院教師專題研究計畫  
成果報告

\*\*\*\*\*

技職學生適性診斷評估與職能特質分析之研究  
—以技術學院學生為例

\*\*\*\*\*

計畫編號：教專研 101P-016

計畫類別：個別型計畫

執行年度：101 年度

執行期間：101 年 1 月 1 日至 101 年 12 月 31 日

計畫主持人：楊惠卿

執行單位：桃園創新技術學院幼兒保育系

研發小組審查：同意結案不同意結案 簽名：  
(審查人不得與計畫主持人相同)

中華民國 101 年 12 月 31 日

## 技職學生適性診斷評估與職能特質分析之研究—以技術學院學生為例

楊惠卿

桃園創新技術學院幼兒保育系

**摘要**

本文主要目的在於探討技職院校大專生的職場性格特質、核心職能與適配的工作類型概況，協助大專學生進行職涯探索，使其瞭解自身的職能特質，以強化對業競爭力；並透過分析探討不同學群科系學生核心職能的差異性，綜合研究結果提出建議與策略。基於「適職＝能力 × 性格」的信念，本研究乃從人格特質為出發點，透過『職業適性診斷測驗』邀請桃園創新技術學院 13 系 1 所對於職涯探索有需求之學生自願參與並提供解測諮詢，共計 601 位學生自願參與，並將評估取得之 550 份有效資料，以探討技職校院大學生實際的優勢職能狀況，並分析不同學群科系、不同性別與年級學生其職場性格特質、核心職能、適性工作類型的差異性以及領導潛能，裨益未來規劃職涯輔導與求職諮詢的參考依據。此外，本研究之相關測評資料，亦將有系統地建立成為學校學生的職能特質資料庫，作為日後課程規劃與企業徵才媒合之參考運用。

關鍵字：技職體系學生、職業適性診斷評估、專業職能分析

## A study of Career personality Aptitude and Occupational Suitability—Institute of Technology as an Example Yang, Hui-ching

Department of early childhood caring and education, Taoyuan Innovation Institute of Technology

**Abstract**

This study aimed to explore the professional abilities and to analyze career personalities trait, core career competencies as well as leadership potential of students with Taoyuan Innovation institute of Technology as sample. In order to provide help for those college students to realize their professional competency and occupational suitability, the study used "Career Personality Aptitude System" (CPAS) as evaluation tool which is basically a kind of personality characteristic test and mainly used for measuring the aptitude of individuals for occupations. There were 601 volunteers students finished the evaluation test and consulted process that make sure they can choose the right jobs for the right ability in the future. Also, there were 550 valid scales been analyzed to understand their "12 main career personalities", "six core career competencies", "occupational suitability" and "leadership potential". Based on summary of the research, advanced suggestion and discuss were proposed for providing appropriate vocational guidance intervention to improve students' professional competitive power.

**Key Word** : Student of institute of Technology, Career personality Aptitude System(CPAS), Professional Competency analysis

## 壹、研究背景與動機

### 一、提升大專學生就業力的重要性

大專青年是國家發展的重要資產，也是提升國家競爭力的重要人力資源。自 1996 年高教政策放寬後，大學入學率逐年攀升，根據大學考試入學分發委員會統計資料顯示，99 學年度大學率取率為 94.87%，然而受到全球化與知識經濟的衝擊，以及國內經濟蕭條就業市場急遽變化的影響，近年來，失業率節節攀升，其中以大學畢業生就業最為困難。根據行政院主計處發布人力資源調查統計資料顯示，98 年平均失業率為 5.85%，而大學以上失業率為 5.98%，高於全國的平均失業率，顯示提升大專畢業生之就業力的重要性。而行政院青輔會委託 104 學習科技在「98 年大專青年就業力現況調查」報告中也指出，達 57% 企業主認為「協助個人瞭解與規劃職涯發展方向」乃是有效培養國內青年職涯競爭力的重要途徑(巫珍妮，2011)。

誠然，大專時期之個體正值職業發展的關鍵階段，且技職校院求學階段正處於學生與工作者角色的交接地帶，需要了解自我、釐清職涯方向並進行規劃，以作為進入就業市場的準備。但根據研究指出，當前之大學生往往抱持對職業的不確定感入學(田秀蘭、林佳慧、詹麗芬、陳淑琦，2004)；許多大學生在校期間無法確定未來職業的方向，不明瞭在校所學與未來工作世界的關聯性，面對職業抉擇有許多阻力存在(袁志晃，2002)；且對於生涯發展各層面具有中高度以上需求，特別是期待能提供職涯發展與就業上的實質幫助，也希望能評估自己是否擁有進入職場的各項能力(李易中，2007；莊明珠，2006；蔡淑芬，2005；戴秀如，2005)，以上皆意味著大學生亟需職業與教育決策上的教導協助，以了解個人性格特質專長與其未來職業選擇的關聯，同時，他們也期待能在就學期間提供機會了解職場核心能力，並探索職涯環境提前做好生涯準備。

直言之，技職體系大學生正處於生涯探究及職涯建立階段，若能以職涯輔導服務提升青年就業力，促進終身學習的目標，將對就業政策的落實有所助益(曾碧淵，2008)。因此，學校應重視並加強就學期間的職涯輔導，針對學生特質協助其規劃並認識自我，建構自己的就業目標，並對學習路徑進行檢視，找到適才適性的職涯目標，將能降低未來在職場中摸索的試誤成本，並減輕面對職場高度競爭的焦慮與壓力。

### 二、從適職觀點探討工作性格與核心職能優勢

由上述背景可知，幫助學生找到適性的職涯目標，使提高擁有成功職涯發展的機會，乃是當前大專校院職涯輔導的重要方向，而其重要的關鍵在於適才適所的認知與媒合。也就是除了掌握本身科系出路藍圖、瞭解就業市場發展趨勢之外，還要明白自己適合的舞台方向。如同當代管理大師彼得杜拉克(Peter Drucker)所言：「把正確的人才放在正確的位置，才能發揮人才最大的效能。對企業而言，沒有什麼決策比人事決策更重要。」從人力資源管理立場來看用人之道，人才診斷的決策關鍵亦在於適職，人對了，事情就對了！

所謂適職，意指合適的職位、適當的職業。每個人具備不同的人格特質，有受先天影響不易改變的部分，也有可經自我修練即可加強改進的部分。日本心理學大師伊藤友八郎(1990)認為「適職=能力 × 性格」，而且性格又比能力更重要，如果性格與工作不合，再好的能力亦難以發揮；也就是即使專業能力再高，但不喜歡這份工作也不算是適職，甚至擔任不喜歡的工作，雖能勝任但久之將會形成一股強大的壓力。換言之，適職乃是性格與能力的搭配加乘效果，而且個人職場表現良窳，性格的影響力大於能力(翁靜玉，2011)。畢竟能力是可以訓練的，興趣是可以培養的，價值觀則隨著人生階段可角度能有所改變，而性格卻往往是根深蒂固的，也是蘊育一個人上述三種傾向的源頭；一個人若空有專業、能力和興趣，卻缺乏良好的工作態度和適配的性格特質，仍會嚴重阻礙工作目標的達成，使個人與團體績效大打折扣(陳美方，2005)，因此，預測個人未來適性的工作表現，性格特質搭配的影響很大，值得慎重瞭解考量。

此外，則是瞭解自身的專業職能優勢，性格特質與專業職能兩者相輔相成乃是職場致勝的關鍵。近年來企業逐漸重視核心職能，究其原因，在於企業運作的最終目的是希望組織獲得持續的競爭優勢，而持續競爭優勢的產生必須透過組織能耐、核心能力與競爭優勢的形成，才能建立企業組織所需的持續競爭優勢(李漢雄、郭書齊，1998)。學者 Spencer 與 Spencer(1993)認為職能是指個人所具備前在基本特質，這些潛在特質不僅與其工作所擔任的職務有關，更可知其預期或實際反應以及績效表現；進而提出「冰山模型」職能理論，其中，知識與技巧方面的職能是屬於比較容易被看見，就像浮在水平面以上的冰山頂端部分，而自我概念、個人特質與動機方面的職能則屬於隱藏不易被看見，如同水平面以下的冰山底部，整體職能依人的表現行為可概分為五種能力，分別是知識、技巧、自我概念、人格特質與動機。此外，Catano(1998)則認為職能是隱藏在有效與成功工作績效的 KSAO'S，所謂 KSAO'S 是指知識(Knowledge)、技能(Skill)、能力(Ability)和其它特質(other Characteristics)。

爾後，更雨後春筍衍生許多核心職能的理論與分類，例如 Spencer 和 Spencer(1993)進一步指出組織內的成員有不同的需求與目標，故職能模式可針對整個組織或特別部門中的角色、功能或工作來設計，區分為核心職能模式、功能職能模式、角色職能模式以及工作職能模式。簡言之，職涯的適性輔導須從個人性格特質出發，並分析其核心職能競爭優勢以及瞭解不同類型工作所需的軟實力，乃是提升適才適所之重要途徑，此為本研究動機之一。

### 三、以適性診斷評估並與職場選才接軌

眾所皆知，與職場接軌是強化青年就業力的重要一環。根據國際經濟合作與發展組織(OECD)指出：目前國際青年就業問題的共同現象主要在於勞動力參與率降低、失業率上升、就業機會不足、勞動市場的人力流動性增加、技能欠缺以及學校與職場銜接不順(引自大專校院就業職能平台，2011)。換言之，職涯輔導必須貼近產業需求的職能為依據，同時，增加學生對職場趨勢與自身職能的瞭解，學校單位若能提供一套結合職涯探索及職能診斷功能的測評工具，以貼近產業需求的職能為依據，根據每位大學生的人格特質評估出個人適職工作，

同時，此測評系統若能與企業選才的工具接軌，並提供後續更精確的教育訓練策略規劃，將非常有助於落實大專生職涯準備與安置。

事實上，對於職場來說，履歷及面談雖然是企業人員徵選最普遍使用的方法，也是徵才活動必經的關卡，但越來越多的科學文獻主張，面試官看錯人的機率是非常高的；因為典型的求才面談往往無法完全預測出應徵者的工作性格與意願，因此他們也會運用輔助工具協助找出應徵者在人格特質上的特性，來強化面試效益以找到真正合適的人才(洪莘茜，2008)。篩選出適職的人才，不僅可縮短公司訓練時間，也節省許多不勝任員工所浪費的訓練成本。然而，過往校園職涯輔導與人事遴選常用的測驗，通常聚焦在生涯發展測驗、職業興趣測驗、性向測驗以及工作價值觀測驗，較少針對工作性格為出發點的適性測驗作深入探索，也甚少從企業求才輔助工具的角度來進行。隨著 21 世紀網際網路的興起，為了滿足消費者「快速」的需求，不管在人力資源管理或校園職涯輔導的專業領域上，都希望能採用快速、客觀、有效的方式來謀求交集，因此，有必要在「個人求職」與「企業求才」之間找到一個橋樑作為最佳的輔助利器，此為本研究之動機二。

#### 四、目前技職校院學生的職能特質與職涯發展需求有待建構

技職校院栽培學生的主要宗旨在於培養一技之長與就業能力，故技職教育的培育方向與普通高等體系有其差異性，在畢業即就業的目標下，須落實協助學生配合職涯規劃，提早瞭解自我職能缺口，規劃能力養成計畫；降低學用落差所造成之就職不易、或因職涯方向未定導致轉職率高等問題；協助尚未確認職涯方向者探索職業興趣，進而規劃個人職涯發展。但國內許多生涯相關輔導方案多針對一般大學學生群體所設計，多數大專生的生涯發展研究樣本亦多以一般大學生為研究對象(郭玟嫻，2003；厲瑞真，2002)，使得其結論難以推論到就業型態不盡相同的技職校院學生身上，類推適用的結果，容易造成技職校院學生在生涯發展上的限制。而且，從研究中發現，技職校院學生知覺阻礙偏高，生涯發展狀況偏低，顯示其生涯定向能力確實有待加強(陳佩雯，2005)。顯見，目前技職校院學生的職涯發展需求與輔導策略不僅相當缺乏，也是亟待重視與分析的一環。

事實上，技職校院必須扮演人才供需價值鍊的中間層角色，求學過程中宜透過適切的人才診測系統，對學校不同年級的學生施以不同的測評量表測驗，不但可以輔導學生及早認識自己的職能缺口，做好選課的準備，並且也可以了解學生的工作態度和適應力，提供心理諮商和就業輔導。同時，學校也可以根據企業所需，開設相關的培訓課程，幫企業節省教育訓練成本，並增加學生的就業機會。甚者，如果能運用相關診斷測評資料，有系統地建立技職體系校園學生的職能特質資料庫，將能作為日後企業徵才之運用，而經適性診斷評估檢測，亦使學生於就業前即可先了解自身的人格特質，以提供未來就業方向的分析建議。因此，透過本研究探討技職校院學生職能特質及輔導需求，裨益後續提供適切的職涯輔導協助與規劃，此乃本研究之動機三。

有鑑於此，本研究擬從人格特質為出發點，以職業適性診斷評估角度來探討大學生實際

的優勢職能狀況，一方面可具體透過施測解測與諮詢協助大專學生進行職涯探索，使其在就業前先瞭解自身的人格特質，提供未來就業方向之分析建議，以強化就業競爭力；另一方面，也透過調查分析技職體系大專生的職能特質，瞭解不同學群科系學生其核心職能的差異性，裨益未來技職校院規劃職涯輔導與求職諮詢的參考依據。此外，本研究之相關測評資料，亦將有系統地建立成為學校學生的職能特質資料庫，作為日後課程規劃與企業徵才媒合之參考運用。

## 五、本研究探討問題

基於上述研究背景與動機，本研究旨在針對大專學生進行職業適性診斷評估，使其瞭解自身的人格特質，提供大學修課與未來就業方向之分析建議。具體言之，主要目的在於探討技職體系大專生的職場性格與適配的工作類型概況，並瞭解不同學群科系學生其核心職能的差異性，並綜合研究結果提出建議與策略。依此目的，本研究之具體研究問題如下：

1. 不同科系學群學生的職場性格、核心職能與適配工作類型為何？
2. 不同性別之學生在職場性格、適配工作類型及領導潛能的差異性為何？
3. 不同學群之學生在職場性格、適配工作類型及領導潛能的差異性為何？
4. 不同年級之學生在職場性格、適配工作類型及領導潛能的差異性為何？

## 貳、研究方法

### 一、研究樣本

本研究對象為桃園創新技術學院全校共五個學群(含 13 個科系 1 個研究所)學生為邀請對象，以滾雪球方式進行立意抽樣，經校內共 16 位接受過職業適性診斷測驗訓練的職涯諮詢師邀請各系對於職涯探索有需求之學生，共計施測取得 601 位自願參與學生的職業適性診斷測驗(Career personality Aptitude System;簡稱 CPAS)資料，經篩檢並剔除無效問卷後，共取得 550 份有效問卷。其中，參與的科系分屬五種學群，工程學群係指土環系、機械系、化工系、材纖系、化材系與材應所；商管學群係指資管系、企管系、財經系；設計學群係指視傳系、妝品系；人文社會學群包含應外系與幼保系；觀光餐旅學群係指觀光系。本研究有效樣本的分佈資料如表 1：

表 1 有效樣本之分布 (N=550)

變項名稱	類別	人數(人)	有效百分比 (%)
性別	1 男	247	44.9
	2 女	303	55.1
年級	1 大一	125	22.7
	2 大二	135	24.5
	3 大三	145	26.4
	4 大四(含)以上	127	23.1
	5 研究所	18	3.3
科系	1 土環系	31	5.6
	2 化材系	24	4.4
	3 幼保系	77	14.0
	4 企管系	17	3.1
	5 妝品系	42	7.6
	6 材應所	18	3.3
	7 材纖系	38	6.9
	8 建築系	48	8.7
	9 財金系	32	5.8
	10 視傳系	39	7.1
	11 資工系	24	4.4
	12 資管系	66	12.0
	13 機械系	27	4.9
	14 應外系	30	5.5
	15 觀光系	37	6.7
學群	1 人文社會學群	107	19.5
	2 工程學群	162	29.5
	3 商管學群	115	20.9
	4 設計學群	129	23.5
	5 觀光餐旅學群	37	6.7
總計		550	100%

## 二、研究流程

研究者所屬學校諮商中心於 100 年 4 月經 Career 就業情報資訊股份有限公司採購『職業適性診斷測驗(CPAS)』共 800 分，並邀請校內各系對職涯輔導有興趣之教師接受為期兩個月(4 月到 6 月期間)之 CPAS 職涯諮詢師培訓，培訓課程主要目的在於學習操作 CPAS 系統、進行系統內容、構面解析以及個案討論分析、個案輔導與產業面分析等，期能藉由科學化的工具，提供人才特性的分析，由業界的顧問引導，進行個案分析實作，並經由研習課程了解不同業界的人才需求現況，藉以回到校內調整系所課程目標，裨益與產業界接軌培育人力市場需要的人才。培訓期間由校內共 16 位受訓之校園職涯諮詢師邀請系上對於職涯探索有需求之學生填寫，並加以解析輔導，至 100 年 7 月中旬全校收集到測驗結果共 601 份，經篩檢共取得 550 份有效資料，以匿名性方式刪除各項個人隱私資料提供研究分析，作為未來學校職涯輔導之參考依據。

### 三、研究工具

為輔導技職體系學生達到適才適所的學習歷程，並與產業徵才接軌增加進入職場前的準備度，同時達到以性格特質與專業職能探討的目的，本研究係採『職業適性診斷測驗』作為研究工具，茲將本工具之特色與內涵及信效度說明如下：

#### (一)測驗特色與內涵：

本研究採用之『職業適性診斷測驗(Career Personality Aptitude System，簡稱 CPAS)』為日本心理測驗大師—伊藤友八郎博士所研發，其本質上是一種人格特質測驗，主要是用於診測個人的職業「適性」，其運用對象無行業別的限制，可供個人求職與企業求才所採用，使個人或企業能夠依據測驗的結果，尋覓或分配合適的工作。檢測時間約 10 分鐘，經網路可立即得知測驗結果。本測驗結果包括 12 項職場重要性格、6 項核心職能及 5 類型工作能力(CPAS 人才測評網)。首先，職場性格是指本測驗共可歸納出 12 項影響職涯發展的性格特質，分別是行動性、持續性、指導性、挑戰性、共感性、情緒安定性、獨立自主性、革新性、思考性、柔軟性、感受性以及慎重性等。職場性格以 0~10 的分數來表示性格特質的強弱。0~3 分代表低傾向，4~6 分代表中傾向，7~10 代表高傾向。分數愈高代表性格特質的強度愈強，反之則會愈弱；不過，職場性格的分數並不是愈高愈好，任何的性性格特質都有它的優點與缺點。同時，上述 12 項職場性格可匯整為六項核心職能，分別是 1.執行力係以行動性與持續性配合而成，診斷一個人即知即行的貫徹力與持之以恆的忍耐力。2.統御力由指導性與挑戰性兩種特性組合而成，用於分析一個人的企圖心及統御能力。3.親和力由共感性與情緒安定性兩種特性組合而成，用於判斷一個人的親切感、同理心、EQ 等與人溝通協調的態度能力。4.開創力由獨立自主性與革新性兩特性組合而成，用以判斷一個人獨挑大樑，改革現況，開疆闢地的獨創能力。5.應變力由思考性及柔軟性兩特性組合而成，用以判斷一個人因應情勢變化的深思熟慮程度及柔軟應變能力。6.敏感力由感受性與慎重性兩特性組合而成，用以判斷一個人對外環境變化之敏感度及決策審慎度。

其次，五種適職的工作類型包括：定型的工作、對人的工作、營業的工作、非定型的工作以及具創造性的工作等。1. 定型的工作(Routing Work)：以行政、後勤為主要特質的能力類型。相關工作職務如一般文書處理、倉管、作業員...。2.對人的工作(Contact People)：以人際互動、服務為主要工作特質的能力。相關工作職務如接待、櫃檯服務、店員、秘書...。3.營業的工作(Sales Work)：以注重目標、業務、績效導向為重點的工作特質能力。相關工作職務如銷售工程師、營業員、汽車銷售...。4.非定型的工作(Non-routing Working)：以企劃、分析、整合為主的工作特質。相關工作職務如企劃幕僚、行銷企劃、訓練管理、經營企劃...。5.具創造性的工作(Originative Work)：重視獨特創新與原創力特質的工作能力。相關工作職務如廣告設計、設計師、研發...。0~3 分表示適職程度偏低，4~6 分表示適職程度是可以接受的，7~10 分則表示適職程度非常高，適職類型的得分愈高愈好。

#### (二)量表信效度

本研究使用之職業適性診斷測驗共 120 題，依 28 個業種以及企業規模大小共七十餘家企業員工受測建立常模，故可依性別、學歷別或其它常模類型進行常模分析。經長期開發追縱檢測其信效度指標，並建置完成國際化的信效度檢測，其再測信度為 0.92，專家效度 CVI 值(Content validity index)為 0.87，測驗診斷結果的評語準確性高達 95%(段美玉，2006)，顯示檢測結果值得信賴。本量表在本研究樣本資料之內部一致性係數為 0.72，達可接受的標準。

#### 四、資料分析

本研究乃以 SPSS 統計套裝軟體，所採用之分析方法包括描述性統計與推論性統計分析之 t 檢定、單因子變異數分析等檢定。其中以 t 檢定檢測性別在職場性格、適配工作類型及領導潛能之差異，以單因子變異數(one-way ANOVA)檢測學群與年級在職場性格、適配工作類型及領導潛能之差異，若 F 值達統計上顯著差異時，則以薛費氏(Scheffes' method)事後檢定分析組間差異性。

### 參、研究結果

#### 一、各科系學群職場性格、核心職能與適配工作型態之分析

根據研究結果顯示，整體而言，此技術學院學生最顯著的職場性格優勢是柔軟性，其次是挑戰性與行動性，亦即能針對事情具備彈性因應變化的能力；值得努力強化與培養的特質則為革新性、獨立自主性與情緒安定性。在適配工作類型方面，整體學生普遍對於營業的工作以及對人的工作具有較佳的適配性，全校各系平均達三分以上，此外各系學生在各項職場性格與核心職能及適配工作型態均有其獨特性。

在職場性格方面，共包含 12 項重要的職場性格，並可匯整為六項核心職能，茲分述如下(如表 2)：1.執行力係以行動性與持續性配合而成，診斷一個人即知即行的貫徹力與持之以恆的忍耐力；本校以應外系、資管系與機械系學生顯示較具執行力。2.統御力由指導性與挑戰性兩種特性組合而成，用於分析一個人的企圖心及統御能力；其中本校以資管系、材應所與土環系學生顯示具有較佳的統御力。3.親和力由共感性與情緒安定性兩種特性組合而成，用於判斷一個人的親切感、同理心、EQ 等與人溝通協調的態度能力；結果顯示本校親和力(含共感性與情緒安定性)的平均總分位居前三高者為資管系、應外系與幼保系。4.開創力由獨立自主性與革新性兩特性組合而成，用以判斷一個人獨挑大樑，改革現況，開疆闢地的獨創能力；以建築系、應外系與機械系學生顯示具有較佳的開創力。5.應變力由思考性及柔軟性兩特性組合而成，用以判斷一個人因應情勢變化的深思熟慮程度及柔軟應變能力；結果顯示本校應變力(含思考性及柔軟性)的平均總分位居前三高者為資管系、建築系、土環系。6.敏感力由感受性與慎重性兩特性組合而成，用以判斷一個人對外環境變化之敏感度及決策的審慎度；結果顯示本校敏感力(含感受性及慎重性)的平均總分位居前三高者為視傳系、應外系與幼保系。

在適配工作型態方面，達三分以上表示選擇該項工作，經培養訓練未來能勝任愉快，如圖 1 與表 2 顯示，目前情況土環系學生以營業的工作及對人的工作最擅勝場；化材系學生以定型的工作平均較高；幼保系學生以對人的工作及定型的工作為優勢；企管系學生以定型的工作為優勢；妝品系學生在營業的工作、對人的工作及定型的工作均可勝任；材應所學生對於營業的工作、對人的工作及非定型的工作具較大優勢；材纖系學生在營業的工作、對人的工作及定型的工作均可培養勝任；建築系學生對於營業的工作、對人的工作較具適配性；財金系學生對於營業的工作、對人的工作較具適配性；視傳系學生對於營業的工作較具適配性；資工系學生營業的工作、對人的工作較具適配性；資管系學生營業的工作、對人的工作較具適配性；機械系學生營業的工作、對人的工作較具適配性；應外系學生在營業的工作、對人的工作較具適配性；而觀光系學生在對人的工作及營業的工作具有較佳的適配性。由上觀之，校內學生普遍在營業的工作以及對人的工作方面具有較佳的適配性與潛能；此外，企管系、幼保系與化材系則對定型的工作具有較佳適配性，而校內唯一具有非定型工作適配性者為材纖所學生，整體結果顯示缺乏對於創造性工作具有勝任能力的科系。

## 二、不同性別在職場性格、適配工作類型及領導潛能的差異性分析

由表 3 可知，有關職場性格方面的性別差異，男生職場性格最高分的前三項分別是柔軟性( $M=6.26, SD=2.15$ )、挑戰性( $M=6.11, SD=2.30$ )與行動性( $M=5.80, SD=2.19$ )；而女生職場性格最高分的前三項則為柔軟性( $M=6.00, SD=2.24$ )、共感性( $M=5.79, SD=2.32$ )與感受性( $M=5.71, SD=1.63$ )。此外，不同性別的學生在行動性、指導性、挑戰性、獨立自主性、革新性與感受性方面均呈現顯著差異，且除了感受性之外，男性顯著高於女性。茲說明如下：

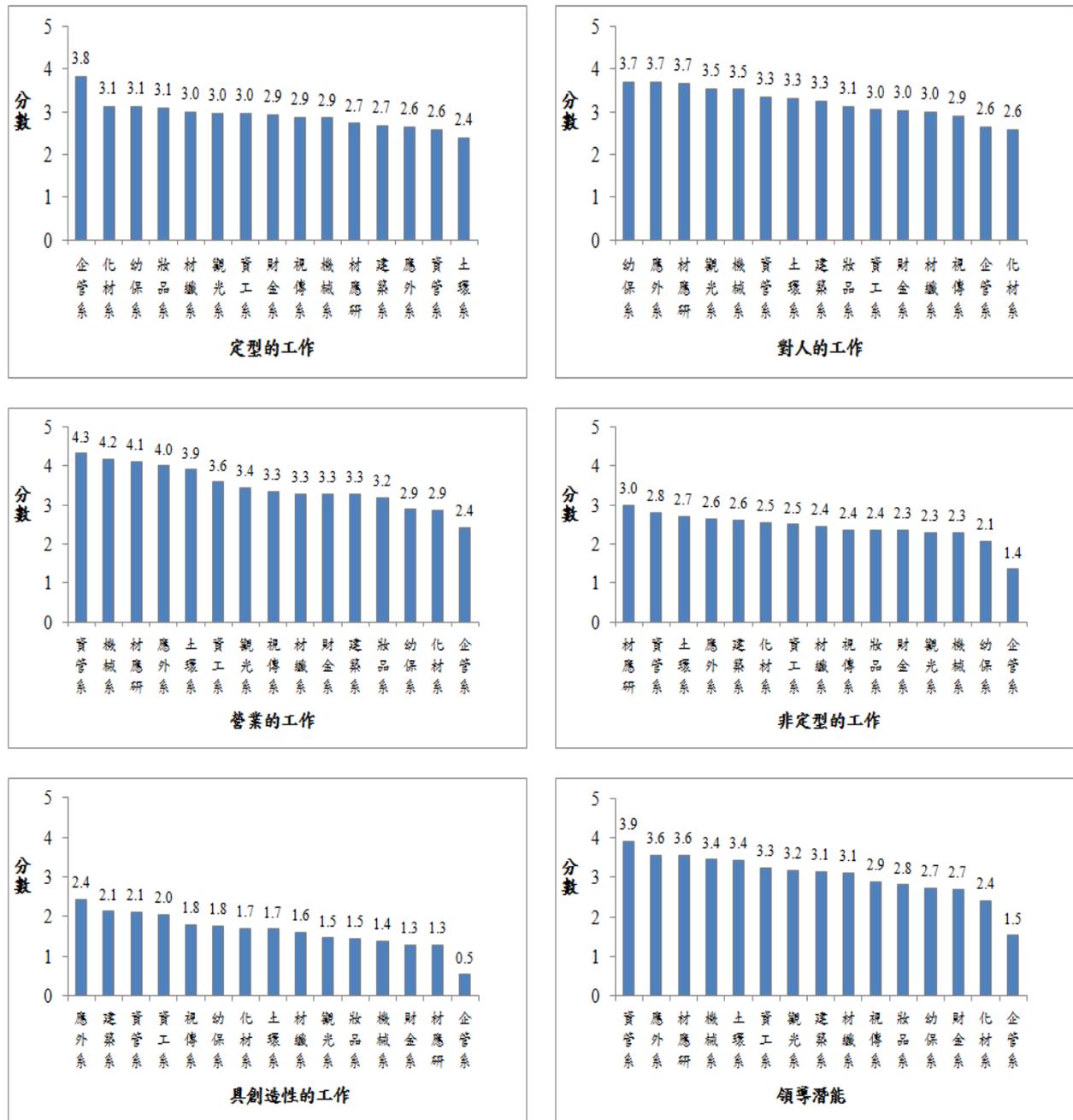


圖 1 各科系適配工作型態與領導潛能

表 2 各科系 12 項職場性格、核心職能與適配工作型態平均數 (N= 550)

科系	執行力		統御力		親和力		核心職能			應變力			敏感力			適配工作型態				領導 潛能
	行動 性	持續 性	指導 性	挑戰 性	共感 性	情緒 安定 性	獨立 自主 性	革新 性	思考 性	柔軟 性	感受 性	慎重 性	定型 的工 作	對人 的工 作	營業 的工 作	非定 型的 工作	具創 造性 工作			
土環系	6.19	5.42	6.03	6.32	5.48	4.87	5.03	4.52	5.23	6.77	4.68	3.71	2.39	3.32	3.90	2.71	1.68	3.42		
化材系	5.21	5.13	4.33	6.04	4.50	4.83	4.79	4.21	4.79	5.54	4.46	4.33	3.13	2.58	2.87	2.54	1.71	2.42		
幼保系	5.79	5.48	4.70	5.34	5.57	5.03	4.30	4.23	5.35	6.25	5.92	4.68	3.12	3.70	2.88	2.06	1.75	2.74		
企管系	4.88	5.35	4.24	4.35	4.29	4.47	5.18	3.12	4.35	4.06	5.12	4.41	3.82	2.65	2.41	1.35	.53	1.53		
妝品系	5.43	5.55	4.76	5.45	5.07	5.17	4.81	4.60	5.10	6.07	5.36	4.00	3.10	3.12	3.19	2.36	1.45	2.81		
材應所	5.83	5.11	6.00	6.50	5.72	4.50	4.33	4.50	5.50	6.00	4.50	4.06	2.72	3.67	4.11	3.00	1.28	3.56		
材織系	5.16	5.05	5.32	5.29	5.18	4.66	4.45	4.42	5.13	5.76	5.21	4.00	3.00	3.00	3.29	2.45	1.61	3.11		
建築系	5.06	5.35	5.27	5.81	5.15	4.48	5.04	5.10	5.71	6.33	5.69	4.12	2.69	3.25	3.27	2.60	2.13	3.15		
財金系	5.34	4.53	4.50	5.63	5.66	4.25	5.00	4.38	4.75	5.81	5.16	4.31	2.94	3.03	3.28	2.34	1.28	2.69		
視傳系	5.21	5.00	4.56	5.97	5.74	4.46	4.64	4.31	5.36	6.05	6.31	3.95	2.87	2.90	3.33	2.36	1.79	2.90		
資工系	5.63	5.54	5.25	5.88	5.00	4.83	5.37	4.29	5.71	6.08	5.42	4.29	2.96	3.04	3.58	2.50	2.04	3.25		
資管系	6.17	6.30	6.02	6.86	5.64	5.50	4.70	5.09	5.82	6.74	5.15	4.27	2.59	3.35	4.32	2.80	2.12	3.91		
機械系	6.04	6.07	5.33	6.04	4.89	5.56	5.48	4.22	4.96	5.85	4.85	4.63	2.85	3.52	4.19	2.30	1.37	3.44		
應外系	6.37	6.37	5.70	6.40	6.20	4.73	5.37	4.83	5.27	6.23	6.50	4.23	2.63	3.70	4.00	2.63	2.43	3.57		
觀光系	5.14	5.81	5.16	5.49	5.84	4.76	4.70	4.43	4.78	6.08	5.38	3.92	2.97	3.54	3.43	2.30	1.46	3.16		
全校	5.60	5.52	5.16	5.85	5.40	4.87	4.81	4.50	5.27	6.11	5.41	4.22	2.89	3.28	3.47	2.43	1.72	3.10		

表 3

不同性別變項與職場性格、適配工作類型及領導潛能的顯著差異分析結果摘要 (N= 550)

		男		女		排序	t 檢定	P 值	
		平均數	(標準差)	平均數	(標準差)				
職 場 性 格	行動性	5.80	(2.189)	3	5.43	(2.108)	2.026*	.043	
	持續性	5.53	(2.726)	5	5.52	(2.652)	.035	.972	
	指導性	5.69	(2.350)	4	4.73	(2.239)	4.869*	.000	
	挑戰性	6.11	(2.303)	2	5.63	(2.301)	4	2.431*	.015
	共感性	4.93	(2.114)		5.79	(2.323)	2	-4.466*	.000
	情緒安 定性	5.02	(2.864)		4.75	(2.702)		1.136	.257
	獨立自 主性	5.02	(1.643)		4.64	(1.668)		2.670*	.008
	革新性	4.82	(2.196)		4.24	(2.072)		3.166*	.002
	思考性	5.16	(2.152)		5.35	(2.178)		-1.051	.294
	柔軟性	6.26	(2.146)	1	6.00	(2.237)	1	1.372	.171
	感受性	5.05	(1.867)		5.71	(1.628)	3	-4.456*	.000
	慎重性	4.10	(1.869)		4.31	(2.039)		-1.285	.199
適 配 工 作	定型的 工作	2.68	(1.701)		3.06	(1.777)		-2.560*	.011
	對人的 工作	3.03	(1.587)		3.48	(1.775)		-3.073*	.002
	營業的 工作	3.86	(2.135)		3.15	(1.984)		4.037*	.000
	非定型 的工作	2.76	(1.769)		2.16	(1.587)		4.156*	.000
	具創造 性的工 作	1.85	(1.896)		1.62	(1.607)		1.587	.113
領導潛 能	3.41	(2.135)		2.84	(2.026)		3.169*	.002	

1. 不同性別的學生在行動性的職場性格有顯著差異( $t=2.03, P<.05$ )，其中男生行動性平均數( $M=5.80, SD=2.19$ )顯著高於女生的平均數( $M=5.43, SD=2.18$ )。
2. 不同性別的學生在指導性的職場性格有顯著差異( $t=4.87, P<.05$ )，其中男生指導性平均數( $M=5.69, SD=2.35$ )顯著高於女生的平均數( $M=4.73, SD=2.24$ )。
3. 不同性別的學生在挑戰性的職場性格有顯著差異( $t=2.43, P<.05$ )，其中男生挑戰性平均數( $M=6.11, SD=2.30$ )顯著高於女生的平均數( $M=5.63, SD=2.30$ )。
4. 不同性別的學生在獨立自主性的職場性格有顯著差異( $t=2.67, P<.05$ )，其中男生獨立自主性的平均數( $M=5.02, SD=1.64$ )顯著高於女生的平均數( $M=4.64, SD=1.67$ )。
5. 不同性別的學生在革新性的職場性格有顯著差異( $t=3.17, P<.05$ )，其中男生革新性平均數( $M=4.82, SD=2.20$ )顯著高於女生平均數( $M=4.24, SD=2.07$ )。
6. 不同性別的學生在感受性的職場性格有顯著差異( $t=-4.46, P<.05$ )，其中女生感受性平均數( $M=5.71, SD=1.62$ )顯著高於男生平均數( $M=5.05, SD=1.87$ )。

由表 3 可知，在適配工作類型方面，此技術學院男生適配工作平均較高的前三項為營業的工作、對人的工作以及非定型工作；女生適配工作平均較高的前三項為則為對人的工作、營業的工作與定型的工作。此外，不同性別的學生在定型的工作、對人的工作、營業的工作、非定型的工作呈現顯著差異，其中，定型的工作與對人的工作，女性顯著高於男性；而營業的工作與非定型的工作則顯示男性高於女性。

1. 不同性別學生在適配工作類型之定型工作達顯著差異( $t=-2.56, P<.05$ )，其中女生定型工作平均數( $M=3.06, SD=1.78$ )顯著高於男生( $M=2.68, SD=1.70$ )。
2. 不同性別學生在適配工作類型之對人的工作達顯著差異( $t=-3.07, P<.05$ )，其中女生對人的工作平均數( $M=3.48, SD=1.78$ )顯著高於男生( $M=3.03, SD=1.59$ )。
3. 不同性別學生在適配工作類型之營業的工作達顯著差異( $t=4.04, P<.05$ )，其中男生營業的工作平均數( $M=3.86, SD=2.14$ )顯著高於女生( $M=3.15, SD=1.98$ )。
4. 不同性別學生在適配工作類型之非定型的工作達顯著差異( $t=4.16, P<.05$ )，其中男生非定型的工作平均數( $M=2.76, SD=1.77$ )顯著高於女生( $M=2.16, SD=1.59$ )。

由表 3，不同性別的學生在領導潛能方面呈現顯著差異( $t=3.17, P<.05$ )，男生領導潛能的平均數( $M=3.41, SD=2.14$ )顯著高於女生的平均數( $M=2.84, SD=2.03$ )。

### 三、不同學群在職場性格、適配工作類型及領導潛能的差異性分析

由表 4 可知，有關職場性格方面，人文社會學群的學生具有較高的柔軟性與感受性特質；工程學群學生的柔軟性與挑戰性特質較為明顯；商管學群學生則以挑戰性與柔軟性特質較為顯著；設計學群學生具有較高的柔軟性與感受性特質；而觀光餐旅學群學生的柔軟性與共感性特質較強。此外，有關職場性格方面，不同學群的學生在感受性方面呈現顯著差異( $F=9.96, P$

<.05)，其中人文社會學群學生的平均數(M=6.08, SD=1.66)顯著高於工程學群學生的平均數(M=4.89, SD=1.78)；且人文社會學群學生的平均數(M=6.08, SD=1.66)顯著高於商管學群學生的平均數(M=5.15, SD=1.70)；設計學群學生的平均數(M=5.77, SD=1.74)顯著高於工程學群學生的平均數(M=4.89, SD=1.70)(請參見表 4)。

適配工作類型方面，適配類型以對人的工作為平均數最高者包括人文社會學群以及觀光餐旅學群的學生；以營業的工作為最高平均數者包括商管學群、工程學群以及設計學群的學生。而不同學群的學生在對人的工作類型雖呈現差異(F=2.56, P<.05)，但各學群之間經 scheffe 事後差異比較未達顯著。此外，不同學群的學生在領導潛能方面亦未呈現顯著差異(請參見表 4)。

#### 四、不同年級在職場性格、適配工作類型及領導潛能的差異性分析

由表 5 可知，有關職場性格方面，大二與大三學生的思考性與柔軟性似乎顯示較大一為佳。其中，不同年級的學生在思考性方面呈現顯著差異 (F=2.74, P<.05)，且不同年級的學生在柔軟性方面亦呈現顯著差異(F=2.90, P<.05)，但各年級之間經 scheffe 事後差異比較並未達顯著差異。此外，不同年級的學生在領導潛能方面亦未呈現顯著差異。

### 肆、討論與建議

#### 一、討論

本研究目的是以職業適性診斷評估協助技職大專學生進行職涯探索，使其瞭解自身的人格特質，並透過本測驗的施作與個別諮詢解釋，提供其後續修課與未來就業方向之參考。測驗經報表結果可解讀個人在性格特質傾向、工作能力型態、重要核心職能強弱度及領導潛力指標等數值。此外，本研究並企圖系統建立技職校院該校學生的職能特質資料庫，透過分析學生的職能特質與適配工作類型的差異性，作為未來規劃職涯輔導與求職諮詢的參考依據。事實上，建立職能模式為目標的工作分析，已成為目前的產業界的盛行趨勢(吳復新、黃一峰、王榮春，2004)，職能分析被廣泛應用在各行各業當中，如 Spencer 與 Spencer(1993)研究的

表 4 不同學群變項與職場性格、適配工作類型及領導潛能的顯著差異分析結果摘要 (N= 550)

	人文社會學群		工程學群		商管學群		設計學群		觀光餐旅學群		F 檢定	P 值	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差			
職 場 性 格	行動性	5.95	1.959	5.65	2.323	5.75	2.056	5.22	2.074	5.14	2.299	2.32	.06
	持續性	5.73	2.683	5.38	2.576	5.67	2.678	5.31	2.931	5.81	2.259	0.66	.62
	指導性	4.98	2.274	5.38	2.367	5.33	2.434	4.89	2.240	5.16	2.386	1.08	.36
	挑戰性	5.64	2.178	5.94	2.282	6.15	2.613	5.74	2.230	5.49	2.077	1.07	.37
	共感性	5.75	2.120	5.12	2.209	5.44	2.421	5.30	2.341	5.84	2.128	1.65	.16
	情緒安定性	4.94	2.881	4.88	2.701	5.00	2.935	4.70	2.709	4.76	2.640	0.22	.93
	獨立自主性	4.60	1.873	4.91	1.712	4.85	1.580	4.84	1.573	4.70	1.412	0.64	.63
	革新性	4.40	2.114	4.36	2.126	4.60	2.346	4.70	2.045	4.43	2.062	0.56	.69
	思考性	5.33	2.136	5.20	2.135	5.30	2.283	5.40	2.149	4.78	2.123	0.66	.62
	柔軟性	6.24	2.118	6.01	2.319	6.09	2.338	6.16	2.015	6.08	2.139	0.20	.94
	感受性	6.08	1.660	4.89	1.780	5.15	1.703	5.77	1.739	5.38	1.497	9.96*	.00
慎重性	4.55	1.834	4.15	1.938	4.30	1.855	4.03	2.110	3.92	2.216	1.39	.24	
適 配 工 作	定型的工作	2.98	1.737	2.84	1.697	2.87	1.730	2.88	1.644	2.97	2.432	0.13	.97
	對人的工作	3.70	1.667	3.17	1.658	3.16	1.704	3.10	1.731	3.54	1.804	2.56*	.04
	營業的工作	3.20	2.002	3.63	2.111	3.75	2.168	3.26	2.010	3.43	2.089	1.54	.19
	非定型的工作	2.22	1.712	2.56	1.716	2.46	1.602	2.45	1.658	2.30	1.984	0.68	.60
	具創造性的工作	1.94	1.753	1.62	1.845	1.65	1.757	1.81	1.668	1.46	1.483	0.89	.47
領導潛能	2.97	2.021	3.19	2.163	3.22	2.231	2.96	1.868	3.16	2.339	0.42	.80	

表 5 不同年級變項與職場性格、適配工作類型及領導潛能的顯著差異分析結果摘要 (N= 550)

		大一學生		大二學生		大三學生		大四(含)以上學生		研究所		F 檢定	P 值
		平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差		
職 場 性 格	行動性	5.32	2.169	5.83	2.079	5.56	2.163	5.63	2.141	5.83	2.526	.986	.415
	持續性	5.50	2.898	5.90	2.525	5.11	2.713	5.68	2.621	5.11	2.166	1.734	.141
	指導性	4.74	2.147	5.21	2.217	5.19	2.461	5.37	2.471	6.00	2.223	1.864	.115
	挑戰性	5.61	2.574	6.01	2.197	5.75	2.206	5.94	2.332	6.50	1.855	.965	.426
	共感性	5.27	2.277	5.75	2.242	5.28	2.207	5.25	2.433	5.72	1.526	1.218	.302
	情緒安定性	5.10	2.805	4.92	2.612	4.78	2.812	4.73	2.929	4.50	2.550	.427	.789
	獨立自主性	4.68	1.794	4.91	1.552	4.83	1.656	4.87	1.687	4.33	1.534	.721	.578
	革新性	4.46	2.089	4.58	2.135	4.48	2.075	4.50	2.373	4.50	1.618	.059	.994
	思考性	4.99	2.238	5.72	2.054	5.72	2.054	5.35	2.324	5.50	2.065	2.737*	.028
	柔軟性	5.98	2.247	6.56	2.108	6.21	2.099	5.67	2.186	6.00	2.870	2.897*	.022
	感受性	5.34	1.810	5.70	1.719	5.34	1.696	5.39	1.818	4.50	1.823	2.248	.063
慎重性	4.10	1.983	4.34	2.063	3.97	1.850	4.50	1.898	4.06	2.338	1.543	.188	
適 配 工 作 型	定型的工作	3.06	1.664	2.84	1.720	2.78	1.898	2.93	1.737	2.72	1.526	.539	.707
	對人的工作	3.02	1.670	3.55	1.799	3.31	1.648	3.16	1.630	3.67	2.029	2.002	.093
	營業的工作	3.34	2.048	3.57	2.139	3.41	2.136	3.47	1.975	4.11	2.246	.651	.626
	非定型的工作	2.26	1.487	2.60	1.698	2.44	1.755	2.31	1.744	3.00	2.114	1.298	.270
	具創造性的工作	1.55	1.715	1.96	1.661	1.72	1.793	1.71	1.844	1.28	1.364	1.196	.311
	領導潛能	2.82	2.026	3.18	1.985	3.16	2.087	3.16	2.230	3.56	2.406	.887	.471

發現，不同特性的工作需要具備不同的職能特性。特別是現代工作專業程度越來越高，代表職涯發展通路越趨多元化，職能分析可做為學生職涯規劃的參考依據(洪莘茜，2007)，因此透過本研究各系培訓 CPAS 諮詢師並提供學生施測諮詢，已然初具職涯輔導之效。如翁靜玉(2011)所言，適職需要性格與能力的搭配，個人職場表現良窳，性格的影響力大於能力。從本研究發現本技術學院學生最大的職場性格優勢是柔軟性，其次是挑戰性與行動性，顯示此校學生這些職能素質普遍在水準之上，多能針對事情變化具備彈性的因應態度，遇突發狀況具臨機應變之能力，並普遍具有中等程度的積極自發性與企圖心，能在競爭中達成設定目標。這可能亦反應出此校之技職體系學生長久以來面對學業與各方面競爭的磨練，更能從容且具彈性地面對各種不同的成敗結果，即使面對挫折也願保持積極行動。

同時，從研究結果來看，本校學生普遍對於「營業的工作」以及「對人的工作」具有最佳的適配性，各系平均分數均在 3 分之上，而目前學生所擁有的這三項優勢潛在特質將有助於對人的服務性工作亦有助於營業性工作的良好發揮。另一方面，此校學生的職場性格在革新性、獨立自主性與情緒安定性顯示分數偏低，例如企管系學生的革新性特質、幼保系學生的獨立自主性以及財金系學生的情緒安定性，這可能也與系所學生特質與未來工作出路有關，如幼保系學生基於教保工作的性質，普遍較尊重傳統文化且具協調性，喜歡團體群聚並順應團體秩序，故獨立自主性並不影響其就業。

在學群的差異上，本研究顯示本校人文社會學群與設計學群的學生顯示具有較高的感受性特質，且顯著高於工程與商管學群學生。這符合 Holland(1997)人境適配理論的觀點，亦即興趣、人格特質、技能強項，則與職業取向有很強的關連，而人文藝術等類科屬於喜歡處理觀念以及與人們相處，通常有敏銳的感性，直覺強，富想像力，他們喜歡用富有創意的方式來表達自我。研究者認為這可能與本校選擇就讀人文社會與設計學群者，亦多屬於對環境刺激比教纖細善感且能夠柔性思考的學生，亦顯示其適合從事與不特定多數顧客接觸服務的工作、具備高共感性能察言觀色能力或能具備細膩敏銳感覺的工作。

研究顯示本校工程及商管學群學生挑戰性特質較為明顯，這亦類似人與環境適配理論當中，企業型通常精力充沛、熱情積極、有自信、主導性格強、決斷明快且善於組織、說服與管理(Holland, 1997)。亦即工程與商管的學生具有較強大動機驅動或具競爭性、注重目標與績效導向的營業類工作。而觀光餐旅學群學生的柔軟性與共感性特質較強，顯示其適合朝人際互動、具備高社交能力且以服務為主的工作。以上結果反映出就讀此校不同學群學生普遍具備該專業的合宜職能特質，且各系學生能在其目前所選科系找到適才適所的工作類型。

此外，在性別的差異上，本研究結果顯示不同性別的學生在行動性、指導性、挑戰性、獨立自主性、革新性與感受性等職場性格均呈現顯著差異，且除了感受性之外，男性均顯著高於女性。研究者推論這與一般對男性與女性的角色扮印象相當吻合，許多學者認為性別確實與職業探索職業性格有關，如邱榮芳(2007)探討學生之人格類型與職業興趣之關係，以及楊瑞珠、連廷嘉、曾文志(2008)探討大學生性格傾向，均發現女生較傾向情感型。此外

方珮馨(2007)認為女性在生涯發展上受到性別角色、社會價值觀與自我概念的影響比男性多(方珮馨, 2007), 如同本研究顯示男女學生均較傾向於社會認同與期許的職場性格, 但此或許亦顯示台灣勞動市場的性別價值觀及性別定型狀況仍有鬆動改善的空間。

在年級的差異上, 本研究顯示不同年級在職場性格、適配工作類型及領導潛能方面沒有顯著差異。究其原因, 研究者認為這可能是因為性格、適配工作與領導潛能有其不易變更的固定性, 亦如學者表示就讀年級與職業探索結果有關, 通常大學高年級學生隨著學年數越多, 對自己的所學就越瞭解, 能從事更多職業探索, 並影響其再次做同樣抉擇(方珮馨, 2007)。

## 二、建議

第一, 針對校內學生職場性格的革新性、獨立自主性等開創力的特質以及情緒安定性可加以強化。從上述結論顯示, 整體學生在革新性方面仍有強化與培養的空間, 亦即多數學生性格特質偏向安定保守, 容易對新的想法或變動抱著強烈警戒的態度, 因此, 建議未來可透過系所與學務處各項多元活動及學習方式, 或透過各種多元的競賽體驗、班級分享, 勉勵學生突破現狀以增加挑戰或成長的機會。其次, 建議校內可開設情緒管理方面的通識課程, 或經常性辦理有關同理心、壓力管理、自我探索成長等活動, 使處事能更加理性冷靜, 達到良好的情緒自我控制, 並使人際關係更加穩定安適。

第二, 職業適性診斷測驗的效益在於可將結果運用於個人職涯諮商與輔導的診斷工具, 並作為教育訓練策略規劃的指標, 因此, 針對此技術學院學生最大的職場性格優勢--柔軟性、挑戰性與行動性, 以及「營業的工作」與「對人的工作」的適配性, 建議可進一步依系所學群分析出的各系職能特色並評估人力需求, 設計相關訓練課程, 逐步建立此技術學院專屬的人力銀行, 並與相關廠商公司行號合作, 輔導學生就業以達到學生、學校與產業三贏的局面。同時, 也針對少數具創造性工作及非定型工作之長才者, 根據其適才適所方向強化其優勢。

第三, 本研究僅針對桃園創新技術學院學生進行施測分析, 故相關結果之推論, 僅適合該校作為規劃職涯輔導與求職諮詢的參考依據, 建議後續可就全國其他大專校院建立相關的職能特質資料庫以了解學生特質。

## 參考文獻

- 方珮馨(2009)。基本性格、職業興趣、及人境適配度對大學生職業生涯規劃之影響。佛光大學心理研究所碩士論文, 未出版。
- 田秀蘭、林佳慧、詹麗芬、陳淑琦(2004)。台灣地區大學生生涯不確定的敘事分析。第七屆華人心理與行為科技學術研討論文集, 1-18 頁。
- 吳復新、黃一峰、王榮春(2004)。考選與任用。台北: 國立空中大學。
- 伊藤友八郎(1990)。性格測驗。游乾桂譯, 智慧大學出版社。
- 李易中(2007)。教育大學學生職涯發展需求之研究。台北市立教育大學課程與教學研究所碩士論文, 未出版。
- 李漢雄、郭書齊(1998)。提升競爭優勢的人力資源策略談創新力發展與創新活動導入。勞資關係論叢, 第七期, 31-62。

- 巫珍妮(2011)。大專校院運用電子化歷程檔案於職涯輔導之規劃研究。國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系碩士論文，未出版。
- 邱榮芳(2007)。高一學生人格類型與職業興趣之關係研究。彰化師範大學輔導與諮商學研究所碩士論文，未出版。
- 洪莘茜(2007)。科大學生職能特質之研究---以嶺東科技大學為例嶺東科技大學經營管理研究所碩士論文，未出版。
- 段美玉(2006)台灣市面販售用於人事甄選之心理測驗的比較研究。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版。
- 袁志晃(2002)。生涯未定大學生生涯發展阻力因素之探討。國立彰化師大輔導學報，23期，109-130頁。
- 莊明珠(2006)。餐旅技職院校學生校外實習對職涯規劃影響之研究：以國立高雄餐旅學院餐飲管理科系為例，國立高雄餐旅學院餐旅管理研究所碩士論文。
- 翁靜玉(2011)。CPAS 人才測評網。2011年11月15日，取自取自網路 <http://cpas.career.com.tw/>
- 蔡淑芬(2005)。國立陽明大學學生生涯發展狀況及生涯輔導需求之研究。國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系在職進修碩士班碩士論文，未出版。
- 陳美方(2005)。結合適性診斷測驗與馬氏距離篩選適任的檢查員。逢甲大學工業工程與系統管理學研究所碩士論文，未出版。
- 陳佩雯(2005)。技職校院學生生涯自我效能、生涯阻礙因素與其生涯發展狀況之關係研究。銘傳大學教育研究所碩士在職專班碩士論文，未出版。
- 曾碧淵(2008)。提振青年就業力從教育開始。臺灣勞工季刊，18期，80-85。
- 郭玟嫻(2003)。科技大學學生生涯決策自我效能、工作價值觀與未來進路調查之研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版。
- 楊瑞珠、連廷嘉、曾文志(2008年5月)。華人十六性格類型分析之研究。高淑芳(主持人)，兩岸四地學術研討會。國立新竹教育大學。
- 戴秀如(2005)。教育大學學生生涯輔導需求之研究。國立花蓮教育大學國民教育研究所碩士論文，未出版。
- 厲瑞真(2002)。南部地區大南部地區大學應屆畢業生自我統合危機與生涯自我效能之相關研究。國立高雄師範大學教育學系碩士論文，未出版。
- Catano, V. M.,(1998). Appendix 1:Competencies: A review of the literature and bibliography, Canadian Council of Human Resources Associations.
- Holland, J. L. (1997). Making vocational choices (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Ryan, K. Lahti (1999).Identifying and Integrating Individual Level and Organizational.Level Core Competencies.Journal of Business and Psychology, 14(1), 59.
- Spencer, L. M. & Spencer S. M.,(1993). Competence at Work:Models for Superior Performance. NY : John Wiley& Sons.