

高職學生的職業成熟度

孫仲山、劉金泉、田福連

本研究旨在瞭解高職學生的職業成熟度，同時，比較不同性別、年齡高職學生的職業成熟度。本研究援引職業成熟的概念，發展職業成熟度的測量工具，針對高職學生進行實證測量，經由分層隨機取樣，合計取得 5879 筆有效的測量資料。根據統計分析的結果，高職學校的男、女學生，不論年齡高低，其職業成熟度都不及理想水準。而且，彼此之間也沒有顯著的差異。就結構因素而言，高職學生的「個人調適」平均數較高，「職業選擇」與「條件評估」的平均數相對較低。其次，男學生的「職業認知」與「自我認知」優於女學生，女學生的「職業態度」與「價值觀念」優於男學生。19 歲學生的「自我認知」，優於 16 歲、17 歲的學生，而 17 歲學生的「個人調適」，則優於 18 歲的學生。

關鍵字：職業成熟度、高職教育、學生特質

Key words：Vocational Maturity, Vocational Education, Student Characteristics.

壹、研究緣起

近年來，由於產業技術與生活型態的急遽變化，職業的功能中，維持生活的比重降低，而自我實現的成分則相對提高(陳麗娟，民 78)。因此，適切的職業選擇，選擇適切的職業，已經成為個人職業生涯發展的關鍵，對個人具有莫大的意義與價值。尤其，在分工精細的科技社會中，職業的種類與內涵日益擴充，個人對職業的規劃與執行能力，顯得格外重要(康自立，民 81；陳麗娟，民 77；蔡文輝，民 81)。

有關職業規劃與執行能力的測量，通常以職業成熟度(vocational

maturity)作為具體的指標(Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, & Herma, 1951; Super & Overstreet, 1960)。職業成熟度愈高，代表對職業的規劃與執行能力愈強，愈能夠做出最適當的職業選擇，進而獲得最成功的職業生涯發展。反之，職業成熟度愈低，則表示對職業的規劃與執行能力愈欠缺，愈有可能做出不正確的職業選擇，進而遲滯個人職業生涯的發展(白秀玲，民 74；李錫津，民 82；黃淑芬，民 71；Dilley, 1965)。

就現行的高職學校教育而言，學生在學期間，以分(類)科教學為主。因此，學生必須具備足夠的職業成熟度，才能從事明智的職業類科選擇，也才有可能就選定的職業類科，有效學習相關的職業知能，進而在畢業以後，從事相關職業領域的工作或進修。不過，在高職學校教育決策與推動的過程中，似乎很少有人關切高職學生是否具備足夠的職業成熟度，是否有能力從事明智的職業類科選擇。

有鑑於此，本研究援引職業成熟的概念，發展職業成熟度的測量工具，針對高職學生進行實證測量，嘗試瞭解高職學生的職業成熟度。期望根據本研究的發現，能夠為高職學校教育內涵，甚至整體學校制度的改革，提供必要的參考。

貳、研究目的

- 一、測量高職學生的職業成熟度。
- 二、比較不同性別高職學生的職業成熟度。
- 三、比較不同年齡高職學生的職業成熟度。

參、研究設計

一、研究對象

本研究以台灣地區公、私立高職學校的學生為測量的母群體，運用分

層隨機取樣(stratified random sampling)，選取測量的樣本高職學生。在選取樣本高職學生的時候，首先將台灣地區的公、私立高職學校劃分為工業、商業、家事、農業、醫護、海事、藝術等七個取樣的「層區」(stratums)。跨職類的學校，則同時列名於兩個取樣的層區(例如，高級桃園農工職業學校同時列名於工業與農業層區)。然後，依照學校數量，每一個層區隨機選取大約 1/4 的樣本高職學校。再於每一個樣本高職學校，委請其教務主任，就指定的職類(不拘科別)，於各年級分別隨機選取 15 名樣本男生，以及 15 名樣本女生。換句話說，每一個樣本高職學校選取一、二、三年級的樣本學生各 30 人，合計 90 人。按以上所述，本研究總計選取工業類樣本高職學生 3150 人、商業類樣本高職學生 2610 人、家事類樣本高職學生 990 人、農業類樣本高職學生 540 人、醫護類樣本高職學生 360 人、海事類樣本高職學生 180 人、及藝術類樣本高職學生 90 人，總計 7920 人。

二、測量工具

本研究經由文獻分析與專家諮詢，蒐集測量職業成熟的 142 項行為、態度描述。其次，以該 142 項題目，於台灣地區的國民中學、高級中學、高職學校、專科學校、及大學院校，進行抽樣預試，合計回收有效的預試量表 2966 份。就預試所得的資料，進行因素分析與項目分析。根據因素分析與項目分析的結果，刪除 62 題低負荷量的題目($\lambda < .40$)，以及 32 題低鑑別度的題目($D < .20$)。因此，本研究正式用以測量、分析高職學生職業成熟度的量表，包含 48 項題目。其 Cronbach α 為 .89，而累積的解釋力則為 50.1%。

按上述的實證分析，本研究職業成熟量表的 48 項題目，可以歸納為資訊應用、職業認知、自我認知、個人調適、職業態度、價值觀念、職業選擇、及條件評估等 8 個結構因素。根據統計分析，這 8 個結構因素的分量表，Cronbach α 值分別介於 .63-.88 之間。以下茲臚列這 8 個結構因素的定義。

(一)資訊應用

資訊應用係指個人主動蒐集相關的職業資料，並且加以整理、分類、保存，作為選擇職業的參考。

(二)職業認知

職業認知係指個人對職業世界的認識與瞭解。

(三)自我認知

自我認知係指個人對自己的認識與理解。

(四)個人調適

個人調適係指個人從事職業選擇時，對自我主觀條件與外在客觀條件的折衷、調和。

(五)職業態度

職業態度係指個人對職業選擇所持的觀念或心態。

(六)價值觀念

價值觀念係指個人對職業的評價、以及好惡傾向。

(七)職業選擇

職業選擇係指個人從事職業選擇時所表現的獨立性與明確性。

(八)條件評估

條件評估係指個人對職業市場需求的評估。

本研究的職業成熟量表，同時附列性別與年齡的基本資料欄位。這兩項基本資料，一方面用以瞭解樣本高職學生的基本特質，另一方面則作為分析樣本高職學生職業成熟度的自變項。至於職業成熟量表的編輯，則以清晰、明確為原則，字彙語詞的使用，力求簡單、易懂。其次，這項量表的填答方式，採用 Likert 的 5 點量尺，將樣本高職學生對每一項陳述的意見，劃分為「非常同意」、「同意」、「沒有意見」、「不同意」、及「非常不同意」等五個層次。其中，5 分代表「非常同意」，依次類推，1 分則表示「非常不同意」。樣本高職學生在填寫這項量表的時候，得按個人的經驗或實際境況，勾選最適切的選項。

三、資料蒐集

本研究於民國 87 年 9-10 月間，寄發量表 7920 份，截至民國 87 年 12 月，回收樣本高職男生填寫的量表 2639 份，樣本高職女生填寫的量表 3439 份，合計 6110 份，整體回收率為 77.0%。回收的量表，經過審慎的檢視，有 231 份因為漏填基本資料、漏填題目超過 10 題(總題數的 1/5)、複選答案、答案難以分辨、或填答過於草率(如答案呈規則的 S 型排列)，而被判定為無效量表。因此，回收的有效量表為 5879 份，佔寄發量表總數的 74.2%。詳細的量表寄發、回收、及篩檢統計數據列載表 1。

表 1 職業成熟量表的寄發、回收、及篩檢

	男 生 n(%)	女 生 n(%)	合 計 n(%)
發出量表	3960	3960	7920
回收量表	2639 (66.6)	3439 (86.8)	6110 (77.0)
無效量表	50 (1.3)	149 (3.8)	231 (2.9)
有效量表	2589 (65.4)	3290 (83.1)	5879 (74.2)

註：32 份無效量表未填寫性別。

四、資料處理

本研究使用的職業成熟量表，是一種評定行為與態度的加總量表 (summated rating scale)，假定每一項題目具有同等值量。因此，針對樣本高職學生測量所得的資料，本研究採用平均數、標準差等描述統計方法，進行統計分析，藉以說明樣本高職學生職業成熟度的集中與離散情形。其次，鑑於不同性別、年齡的高職學生，其職業成熟度其具對照、比較的參考價值，所以本研究運用 t 考驗與單因子變異數分析等統計法，檢驗按測量結果推論的高職學生職業成熟度，是否因為性別、年齡的不同而有差異。

肆、研究發現

一、不同性別學生的職業成熟度

樣本男、女學生在本研究的職業成熟測量，平均數都略微高於中數，而且標準差都很低，顯示樣本男、女學生的職業成熟度分布非常集中。樣本男、女學生的平均數分別為 3.44(SD = .39)與 3.42(SD = .37)。但是，進一步的 t 考驗，發現樣本男、女學生平均數之間的差異，並沒有達到統計上顯著的水準。

按結構因素分析，樣本男、女學生的「資訊應用」平均數都略微高於中數。樣本男學生的平均數為 3.48(SD = .56)，樣本女學生的平均數為 3.44(SD = .55)。進一步的 t 考驗，卻發現樣本男、女學生平均數之間的差異，並沒有達到統計上顯著的水準。

就「職業認知」而言，樣本男、女學生的平均數，分別為 3.41(SD = .58)與 3.27(SD = .58)。而且，t 考驗的結果顯示，兩個平均數之間的差異，達到統計上顯著的水準($t = 4.12, p < .01$)。就「自我認知」而言，樣本男學生的平均數為 3.74(SD = .55)，樣本女學生的平均數為 3.58(SD = .69)。經由 t 考驗，同樣發現樣本男、女學生平均數之間的差異，達到統計上顯著的水準($t = 4.98, p < .01$)。

在 8 個結構因素之中，樣本學生的「個人調適」平均數最高。樣本男、女學生的平均數都是 4.04(SD = .52；SD = .51)。進一步的 t 考驗，確認樣本男、女學生的平均數，沒有統計上的顯著差異。

樣本男、女學生的「職業態度」平均數也相對較高。樣本男學生的平均數為 3.67(SD = .68)，樣本女學生的平均數為 3.75(SD = .61)。後續的 t 考驗，也發現兩個平均數之間，具有統計上的顯著差異($t = -2.54, p < .05$)。就「價值觀念」而言，樣本男、女學生的平均數，依序為 3.17(SD = .57)與 3.33(SD = .56)。根據 t 考驗的結果，同樣發現樣本男、女學生平均數的差異，達到統計上顯著的水準($t = -4.28, p < .01$)。

高職學生的職業成熟度

與其他的結構因素比較，樣本學生的「職業選擇」平均數相對較低，而且低於中數。樣本男、女學生的平均數分別為 2.95(SD = .67)與 2.92(SD = .67)。經由 t 考驗，確認兩個平均數之間的差異，並沒有達到統計上顯著的水準。樣本男、女學生的「條件評估」平均數也相對較低。樣本男學生的平均數為 2.97(SD = .87)，樣本女學生的平均數為 2.98(SD = .86)。進一步的 t 考驗，同樣發現樣本男、女學生平均數之間，並沒有達到統計上顯著差異的水準。

表 2 不同性別樣本學生的職業成熟度

	男生		女生		t	合計	
	M	SD	M	SD		M	SD
職業成熟度	3.44	.39	3.42	.37	-1.20	3.43	.38
資訊應用	3.48	.56	3.44	.55	1.42	3.46	.55
職業認知	3.41	.58	3.27	.58	4.12**	3.33	.58
自我認知	3.74	.55	3.58	.69	4.98**	3.65	.63
個人調適	4.04	.52	4.04	.51	.47	4.04	.51
職業態度	3.67	.68	3.75	.61	-2.54*	3.71	.63
價值觀念	3.17	.57	3.33	.56	-4.28**	3.26	.56
職業選擇	2.95	.67	2.92	.67	1.54	2.93	.67
條件評估	2.97	.87	2.98	.86	-.53	2.98	.86

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

二、不同年齡學生的職業成熟度

各個歲次樣本學生的職業成熟度平均數，都略微高於中數，而且標準差都很低，顯示各個歲次樣本學生的職業成熟度分布相當集中。同時，各個歲次樣本學生的平均數，隨著年齡的增長，呈現微幅揚升的趨勢。16 歲樣本學生的平均數為 3.41(SD = .36)。17 歲、18 歲樣本學生的平均數同樣為 3.42(SD = .37；SD = .38)。19 歲樣本學生的平均數則為 3.44(SD

= .38)。不過，進一步的單因子變異數分析，卻發現各個歲次樣本學生平均數之間的差異，並沒有達到統計上顯著的水準。

就結構因素而言，各個歲次樣本學生的「資訊應用」平均數，隨著年齡的增長，呈現微幅升高的趨勢。16 歲樣本學生的平均數為 3.43(SD = .56)。17 歲、18 歲樣本學生的平均數依序為 3.44(SD = .55)與 3.46(SD = .56)。19 歲樣本學生的平均數則為 3.50(SD = .54)。後續的單因子變異數分析，雖然發現各個歲次樣本學生平均數之間的差異，達到統計上顯著的水準($F = 3.21, p < .05$)。但是，事後考驗的結果，卻無法確認造成差異的歲次。

各個歲次樣本學生的「職業認知」平均數，呈現起伏振盪的情形。16 歲、17 歲樣本學生的平均數都是 3.35(SD = .57; SD = .59)。18 歲樣本學生的平均數為 3.32(SD = .62)。19 歲樣本學生的平均數為 3.34(SD = .60)。單因子變異數分析的結果則顯示，各個歲次樣本學生的平均數，並沒有達到統計上顯著差異的水準。

各個歲次樣本學生的「自我認知」平均數，隨著年齡的增長，有逐漸升高的趨勢。16 歲、17 歲樣本學生的平均數都是 3.63(SD = .54; SD = .57)。18 歲、19 歲樣本學生的平均數依序為 3.64(SD = .58)與 3.70(SD = .57)。經由單因子變異數分析，發現各個歲次樣本學生的平均數，具有統計上顯著的差異($F = 2.90, p < .05$)。進一步的事後考驗，確認其間的差異，主要是緣於 17 歲與 19 歲樣本學生平均數的不同。

與其他結構因素相比較，樣本學生的「個人調適」平均數相對較高。16 歲、17 歲樣本學生的平均數都是 4.06(SD = .51; SD = .49)。18 歲樣本學生的平均數為 4.01(SD = .53)，19 歲樣本學生的平均數為 4.03(SD = .52)。經由單因子變異數分析，發現各個歲次樣本學生平均數之間的差異，達到統計上顯著的水準($F = 3.76, p < .01$)。後續的事後考驗，則確認其間的差異緣於 17 歲與 18 歲樣本學生平均數的不同。

各個歲次樣本學生的「職業態度」平均數，呈現起伏振盪的情形。16 歲樣本學生的平均數為 3.68(SD = .65)。17 歲、18 歲樣本學生的平均數，

分別為 3.73(SD = .65)與 3.74(SD = .65)。19 歲樣本學生的平均數為 3.73(SD = .66)。單因子變異數分析的結果則顯示，各個歲次樣本學生的平均數，並沒有統計上顯著的差異。

就「價值觀念」而言，各個歲次樣本學生的平均數，隨著年齡的增長，呈現逐漸升高的趨勢。16 歲樣本學生的平均數為 3.25(SD = .57)。然後，平均數依次遞增，17 歲至 19 歲樣本學生的平均數依序為 3.27(SD = .56)、3.29(SD = .58)、及 3.30(SD = .57)。但是，單因子變異數分析的結果卻顯示，各個歲次樣本學生的平均數之間，並沒有統計上顯著的差異。

與其他結構因素相比較，各個歲次樣本學生的「職業選擇」平均數不但相對較低，而且都低於中數。不過，各個歲次樣本學生的平均數，隨著年齡的增長，卻有逐漸提升的趨勢。16 歲、17 歲樣本學生的平均數都是 2.93(SD = .66；SD = .67)。18 歲樣本學生的平均數為 2.94(SD = .68)。19 歲樣本學生的平均數為 2.97(SD = .67)。進一步的單因子變異數分析，則發現各個歲次樣本學生平均數之間的差異，並沒有達到統計上顯著的水準。

樣本學生的「條件評估」平均數也相對較低。16 歲至 18 歲樣本學生的平均數甚至低於中數。但是，各個歲次樣本學生的平均數，卻隨著年齡的增長，呈現逐漸攀升的趨勢。16 歲樣本學生的平均數為 2.96(SD = .85)。然後，平均數依次遞增。17 歲至 19 歲樣本學生的平均數依序為 2.89(SD = .87)、2.99(SD = .92)、及 3.04(SD = .90)。而單因子變異數分析的結果顯示，各個歲次樣本學生的平均數，並沒有統計上顯著的差異。

表 3 不同年齡樣本學生的職業成熟度

	16 歲		17 歲		18 歲		19 歲		F
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
職業成熟度	3.41	.36	3.42	.37	3.42	.38	3.44	.38	1.39
資訊應用	3.43	.56	3.44	.55	3.46	.56	3.50	.54	3.21*
職業認知	3.35	.57	3.35	.59	3.32	.62	3.34	.60	.67
自我認知	3.63	.54	3.63	.57	3.64	.58	3.70	.57	2.90*
個人調適	4.06	.51	4.06	.49	4.01	.53	4.03	.52	3.76**
職業態度	3.68	.65	3.73	.65	3.74	.65	3.73	.66	2.33
價值觀念	3.25	.57	3.27	.56	3.29	.58	3.30	.57	.13
職業選擇	2.93	.66	2.93	.67	2.94	.68	2.97	.67	.74
條件評估	2.96	.85	2.98	.87	2.99	.92	3.04	.90	1.13

自我認知：19 歲 > 16 歲，19 歲 > 17 歲

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

個人調適：17 歲 > 18 歲

伍、結論與建議

一、研究結論

根據本研究的測量結果推論，高職男、女學生的職業成熟度，平均數都略微高於 3.40，分布相當集中，而且兩者沒有明顯的差異。至於不同年齡高職學生的職業成熟度，其平均數介於 3.40-3.45 之間，彼此也沒有明顯的差異。

按本研究所採用「職業成熟量表」的尺度判斷，高職學校的男、女學生，不論年齡高低，其職業成熟度都不及理想水準的 70%。期望他們具備充分的職業規劃與執行能力，並做出最適當的職業選擇，似乎是不太可能。由此可見，目前高職學校教育採行的分(類)科教學，以及僵化的轉科制度，實在有必要重新檢討。

就結構因素而言，高職學生的「個人調適」平均數較高，「職業選擇」

與「條件評估」的平均數則相對較低。尤其是各個歲次男、女學生的「職業選擇」與「條件評估」平均數，幾乎都低於中數。換句話說，高職學校的學生，相當缺乏從事職業選擇的獨立性與明確性，以及評估職業市場需求的能力。根據這項測量結果，高職學校教育的內涵，可能需要考慮作某種程度的修正。

針對性別與年齡的比較，則發現男學生的「職業認知」與「自我認知」優於女學生，而女學生的「職業態度」與「價值觀念」則優於男學生。各個歲次學生的「資訊應用」似有差別，不過，很難明確指出，某一個歲次優於另一個歲次。19 歲學生的「自我認知」，優於 16 歲、17 歲的學生。17 歲學生的「個人調適」，優於 18 歲的學生。除此之外，男、女學生的「資訊應用」、「個人調適」、「職業選擇」、及「條件評估」，沒有明顯的差別。各個歲次學生的「職業認知」、「職業態度」、「價值觀念」、「職業選擇」、及「條件評估」，也沒有明顯的良窳之分。

上述的測量結果，頗能反映男、女心理的特質。男性通常比較注重事業、經濟，所以男學生的「職業認知」與「自我認知」優於女學生。女性大多對心靈、人際關係較有興趣，所以女學生的「職業態度」與「價值觀念」優於男學生。19 歲學生具有較良好的「自我認知」，也相當符合心理發展的原理。倒是 18 歲學生的「個人調適」，反而不如 17 歲的學生，值得討論。或許是學生的年齡愈大，見識愈廣，眼界愈高，愈不願意受限於基層技術工作的職業範疇。果真普遍存在這種現象，只能祈望於學校職業輔導功能的充分發揮，俾能引導學生從事最適當的選擇。

二、研究建議

(一)強化國中教育的職業認知與高職教育的職業試探

針對高職學生「資訊應用」與「職業認知」平均數的低落，宜自國中教育階段，即加強辦理職業認知活動，為學生提供充分的職業資料，增進學生對職業的認知，奠定學生依照個人能力、興趣、性向，從事正確選擇的基礎。這類職業認知活動應該以介紹、參觀各種行職

業為主。除此之外，或許可以調整國中技藝教育的型態，由國民中學與高職學校，針對各種職種(或職群、職類)，開設單元選修課程，由學生視個人的興趣與需要自行選修，俾能促進學生的職業認知。

至於高職教育階段，則可以考慮設置職業試探時間，要求學生於寒暑假，在相關職業領域從事實習，藉以擴充學生職業資料的來源，並加深學生對職業的認知。同時，結合課程選修與職業選擇的諮商、輔導，為學生提供寬廣的選擇空間，以及從事正確選擇的必要協助。

(二)增列有關職業態度、價值觀念、及決策技巧的課程

針對高職學生「職業態度」、「價值觀念」、「職業選擇」、及「條件評估」平均數的不理想，高職學校教育宜重新調整其課程的結構與內涵。除了行職業的知識與技能之外，應該考慮增列各種行職業從業人員成功的實例，俾能在學生學習行職業知識與技能的同時，一併培養學生正確的職業態度與價值觀念。當然，這類課程內涵的調整，更需要教師教學的配合，才能充分發揮其職業態度與價值觀念培養的功能。

其次，鑑於職業選擇與條件評估屬於比較專門的決策行為，可以嘗試在高職學校既有的生涯規劃課程中，加重生涯決擇或決策技巧的相關內涵。甚至，不妨考慮增列有關決策技巧的專門課程。因為，職業選擇與條件評估等決策行為的影響深遠，對學生未來生活與發展的重要性，絕對不亞於高職學校既有的任何一門課程。

(三)經由檔案建立、民主程序、及團體互動增進輔導功能

針對高職學生「自我認知」、「職業選擇」、及「條件評估」平均數的低落，高職學校教育有必要增進其職業諮商與輔導的功能。就自我認知的增進而言，必須彙集完整的觀察、諮商記錄，以及性向、興趣測驗資料檔案。同時，建立周延的檔案管理制度，藉以確保個人資料的隱密性，並方便學生與輔導教師的檢索、應用，俾有助於增進學生的自我認知。

就職業選擇與條件評估的促進而言，除了前述課程內涵及其結構的調整之外，經由民主的諮商程序，以及團體的互動歷程，相信有裨

於學生的職業選擇與條件評估能力。具體而言，高職學生在從事課程選修或生涯選擇的時候，都應該由相關專長領域教師代表、導師、輔導教師、家長、及學生本人，共同參與討論，並提供具體的建議。

(四)高職學校教育宜考慮採用專長學分制

高職學生的職業成熟度不足，無法從事明智的職業選擇，可能導致學校傳授的職業知能，與學生個人的志趣不相符合。學生在學期間，學習的動機薄弱，學習成效低落，畢業以後，從事相關職業的意願也不高。高職學校的教育投資，可能因而形同虛擲。有鑑於此，高職學校教育宜考慮採行專長(職種、職群、或職類)學分制，開設各種專長領域(職種、職群、或職類)的必修與選修課程，讓學生視個人的需要自行選修，俾給予更多的認知、試探、及選擇機會。

參考書目

- 白秀玲(民 74)。**職業輔導對高中男生職業決策及職業成熟之影響研究**。未出版碩士論文。彰化縣：國立台灣教育學院。
- 朱敬先(民 71)。**兩性差異心理學**。台北市：台灣商務印書館。
- 李錫津(民 82)。**台北市高職學生職業成熟態度相關因素之研究**。**教育研究資訊**，1(1)，118-130。
- 林清山(民 81)。**心理與教育統計學**。台北市：東華書局。
- 孫仲山、秦麗華(民 87)。**職業成熟概念的結構因素分析**。**勞資關係論叢**，7，63-90。
- 孫仲山、王信智、吳思達(民 85)。**高雄地區國中技藝班學生職業成熟態度分析**。發表於第十一屆全國技術及職業教育研討會。高雄市：高雄市中正高工。
- 康自立(民 81)。**職業發展理論的探討**。**職業教育學院學報**，1，1-31。
- 郭生玉(民 87)。**心理與教育研究法**。台北縣：精華書局。
- 陳麗娟(民 77)。**職業取向的縱貫研究及其相關因素之探討**。**輔導學報**，11，217-263。
- 陳麗娟(民 78)。**師範院校大一學生生計決策行為、生計發展取向和職業自我概念的研究**。未出版博士論文。台北市：國立政治大學。
- 黃淑芬(民 71)。**大學生自我統整與職業成熟及自我確認的關係**。未出版碩士論文。台北市：國立台灣師範大學。
- 楊國樞、文崇一、吳聰賢、李亦園(民 85)。**社會及行為科學研究法(上、下冊)**。台北市：

東華書局。

蔡文輝(民 81)。社會變遷。台北市：三民書局。

Brown, D., Brooks, L., & Associates (Eds.) (1990), **Career choice and development**. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Dilley, J. S. (1965). Decision-making ability & vocational maturity. **Personnel & Guidance Journal**, 44, 423-427.

Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. (1951). **Occupational choice: An approach to a general theory**. New York: Columbia University Press.

Herr, E. L., & Cramer, S. H. (1984). **Career guidance and counseling through the span: Systematic approaches**. Boston, MA: Little & Brown.

Super, D. E. (1969). Vocational development theory: Persons, positions, & processes. **The Counseling Psychologist**, 1, 2-9.

Super, D. E. (Ed.) (1974). **Measuring vocational maturity for counseling and evaluation**. Washington, DC: National Vocational Guidance Association.

Super, D. E., & Overstreet, P. L. (1960). **The vocational maturity of ninth grade boys**. NY: Teachers College Bureau of Publication Columbia University.

Wallbrown, F. H., & Others(1986). Testing Crites' Model of career maturity : A Hierarchical strategy. **Journal of Vocational Behavior**, 28(3), p183-90.

Westbrook, B. W., & Sanford, E. E. (1992). The relationship between career choice attitudes and career choice competencies of Black 9th grade pupils. **Educational and Psychological Measurement**, 52, 347-351.

孫仲山，現任國立高雄師範大學工業科技教育系教授

劉金泉，現任國立高雄師範大學工業科技教育系講師

田福達，現任國立高雄師範大學工業科技教育系助理