

東海大學企業管理學系

碩士論文

主動人格特質與求職行為關係之探討：以
天職為中介變數與知覺經濟需求、知覺社
會支持為干擾變數

**Investigating the relationship between
proactive personality and job-search
behavior: The mediating effect of calling
and the moderating effects of perceived
financial needs and perceived social support**

指導教授：黃櫻美 博士
研究生：林彥廷 撰

中 華 民 國 一〇八 年 七 月

謝誌

兩年時光稍縱即逝，是挫折也是成長的時光。

有幸蒙受黃教授櫻美的指導；老師全心全意地指導，即使假日在家也不忘心繫學生的論文，在櫻美老師苦口婆心、耳提面命的引導與啟發之下，論文才得以完成。「天職」是一個很抽象的概念，也謝謝櫻美老師與我一起閱讀許多關於天職的論文，辛苦了！

此外，也要由衷感謝口試委員陳建丞教授與吳祉芸教授的指正與建議，這些寶貴的回饋與糾正，都成為使論文更加完整周全的助力。

我相信，任何事情的成功都是倚靠每一個細節與步驟緩慢的累積而成，而非一蹴可及的；論文也是如此。這兩年時光是從無到有的堆積，每一步看似短且緩慢，但隨著時間的累積，我們也順利完成屬於自己的挑戰。

另外，感謝一勛的陪伴，同為蒙受櫻美老師的指導，在研究路途上給予許多幫助與支持，彼此互相鼓勵；也感謝宣容、陳瑜給予鼓勵與協助，這些寶貴的建議都是使我成長與完成論文的動力來源。還要感謝凱茵的協助與陪伴，研究得以順利進行、問卷得以順利發放，都有你無怨無悔地給予協助。最後還是要感謝父母的支持，使我能順利完成學位。

最後，感到相當欣慰，能夠完成論文與學位。完成學位並不代表著結束，而是代表下一段旅程的開始；我相信往後的路途將會面臨更多的挑戰，期許自己也能承受挫折與壓力的挑戰，使自己更加成長茁壯。

林彥廷 謹誌於

東海大學 企業管理研究所

中華民國一〇七年七月

中文摘要

本研究目的在於了解主動人格特質對於求職行為之影響，並探討天職(calling)於此模型中的中介效果是否成立，天職起源於宗教意涵，可以被認定為一個人對於特定職業的熱情與追求；本研究同時加入資源觀點納入探討，分別以經濟資源「知覺經濟需求」與社會資源「知覺社會支持」作為干擾變數，探討資源的多寡對於此模型的影響。

本研究使用問卷法蒐集資料，並使用迴歸分析驗證中介型干擾效果是否成立。本研究對象為即將投入職場之應屆畢業生，探討應屆畢業生在投入職場前，影響求職行為頻率的潛在因素；天職的測量分為「現存天職(presence of a calling)」與「尋找天職(search for a calling)」，以此衡量與分辨應屆畢業生天職的狀態。本研究以兩時點蒐集資料，確認變數之間的因果關係；第一時點共蒐集 444 份問卷；相隔六個月後蒐集第二時點問卷，共 154 份問卷。

過去的研究缺乏探討天職的前因。本研究結果發現，主動人格特質會正向影響天職的產生與天職的尋求，同時會受到知覺經濟需求的負向干擾；較高的現存天職，將有較高的求職行為頻率，知覺社會支持無干擾效果；此外，主動人格特質無法透過天職影響求職行為的表現。

關鍵字：主動人格特質、天職、求職行為、知覺經濟需求、知覺社會支持

Abstract

The study focuses on the impact of proactive personality on job-search behavior. Moreover, this study tries to verify whether there is mediating effect of calling in this model. Calling originated from religion meaning and could be defined as a person's enthusiasm and pursuit for a particular vocation. Resource perspective is also discussed in this study. This study takes "perceived financial needs" and "perceived social support" as moderators to discuss how resources influence this model.

The study used questionnaires to collect the data and used regression analysis to verify whether the mediating-moderating effect was established. Data was collected from graduating students who are about to work, for the purpose of investigating the potential factors of job-search behavior frequency before entering the work place. The measurement of calling is divided into "presence of a calling" and "search for a calling" to measure and distinguish the status of graduating students. The data was collected at two different times to confirm the causal relationship between the variables. 444 questionnaires were collected at the first stage, and 154 questionnaires were collected at the second stage which is six months after first stage.

Past research lacks the antecedents of calling. The results of this study show that proactive personality positively affects presence of a calling and search for a calling, and this model is negatively moderated by perceived financial needs. Furthermore, presence of a calling positively affects job-search behavior, but perceived social support has no significant moderating effect on this model. In addition, proactive personality cannot influence job-search behavior through calling.

Keywords: Proactive Personality, Calling, Job-search Behavior, Perceived Financial Needs, Perceived Social Support

目錄

謝誌

中文摘要..... i

Abstract..... ii

目錄..... iii

表目錄..... v

圖目錄..... vi

第一章 緒論..... 1

第一節 研究背景..... 1

第二節 研究動機..... 2

第三節 研究目的..... 4

第二章 文獻探討..... 5

第一節 主動人格特質..... 5

第二節 天職..... 11

第三節 求職行為..... 21

第三章 研究方法..... 26

第一節 研究架構與假設..... 26

第二節	研究對象	27
第三節	研究流程	28
第四節	研究變數之衡量	29
第五節	統計分析方法	32
第四章	研究結果	34
第一節	相關係數分析	34
第二節	迴歸分析與假設驗證	37
第五章	研究結論與建議	44
第一節	研究討論	44
第二節	管理實務意涵	48
第三節	研究限制	49
第四節	未來研究方向	51
參考文獻		52
附錄		63

表目錄

表 2-1 天職定義表	14
表 3-1 有效樣本屬性分析	28
表 4-1 相關係數表(N=444)	35
表 4-2 相關係數表(N=154)	36
表 4-3 迴歸分析結果(以天職為依變數)	38
表 4-4 階層迴歸分析結果(以求職行為為依變數)	41
表 4-5 迴歸分析結果(中介效果)	42
表 4-6 研究假說	43



圖目錄

圖 3-1 研究流程圖	26
圖 3-2 研究施測時間軸	27
圖 4-1 知覺經濟需求干擾作用圖	39



第一章 緒論

第一節 研究背景

求學、就業，是人生必經的階段，有這麼一句話：「畢業只是邁入人生的下一個學期。」而人生的下一個學期就是在工作職場上。然而，工作並不是從天而降的，而是要自己積極爭取的，有些人等待機會的降臨，等待一個適合自己的機會出現在眼前，而有些人則是積極尋找機會，不等待機會的來臨，而是幫自己的人生找出未來的可能性。就業，對有些人來說，只是找個工作，有個穩定的收入，在將來能夠作為延續生命、組織家庭、孝敬長輩的基礎；但對有些人來說，就業不只是維持生活所需，而是生命中不可缺少的一部分，是對生命的實踐。

接受高等教育的青年是國家重要的人力資本，是促進國家經濟發展與創新的主要動力，這亦是政府廣設大專院校的原因。從國家層面來看，完成高等教育的青年應投入勞動市場，將所學貢獻於組織，以創造更高的價值，以維持組織與國家良好運作。從個人層面來看，工作是解決生存問題與實現理想的必要之路，如何找到能實現所學與發展潛能的工作是所有應屆畢業生必須面臨的。

教育部統計處整合主計處與勞動部之資料，調查青年就業現況發現，台灣青年失業率的問題已高於其他國家。2013 年台灣 15 歲至 24 歲青年失業率 13.2%，遠高於鄰近國家南韓(9.3%)、日本(6.9%)。行政院主計處 2017 年調查資訊顯示，失業率按教育程度區分，大學程度的失業率高達 5.19%，更高突顯高等教育青年在就業上的困境。就年齡層觀察，大學以上失業率較高的族群集中在 20-24 歲，主要原因在於高等教育普及，大學生畢業生人數增多，因多屬於初次尋職者或對原有工作不滿意之自願性失業者。

從統計資料雖可看出青年就業上的概況，但能否從中找出影響就業的原因，仍需要從個人層次進行了解。為何有些人能提前找到工作？是否是因為具有某些特質？又或者是因為在求學階段已被特定工作給召喚？還是因為擁有或缺少某些資源所致？這些都可能是影響到個人求職行為之發生。

第二節 研究動機

尋找工作(job search)，或稱求職，指的是個人花費時間與心力來搜尋組織與工作相關的資訊，以藉此產生就業機會(Boswell, 2006)。求職行為(job search behavior)則是在求職階段中所展現的一系列行為，包括努力程度(effort)與強度(intensity)。前者指的是求職者在找工作時所花費的精神與持續程度；後者則是求職者在尋找工作的準備階段與實際階段有多頻繁地接觸各類資訊管道，又可分為準備求職行為(preparatory job-search behavior)與主動求職行為(active job-search behavior) (Blau, 1993, 1994; Boswell et al., 2012; Brown et al., 2006)。求職行為涵蓋努力程度與強度，影響到能否真的找到工作，且與個人成功有關，展現出愈高程度的求職行為亦反映出其主動性與積極性。由於求職行為是自我引導與自我激勵歷程所激發出的(Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001)，具有主動性人格特質的人更有可能早人一步提前動作，展現更頻繁工作訊息搜尋的求職行為。Brown 等(2006)研究發現，高主動人格特質的求職者有愈高的求職效能，且有愈頻繁的求職行為，亦有愈高的求職努力程度，因此，愈能找得到工作。

然而，主動人格特質與求職行為之關係僅只於求職效能的激發嗎？主動人格特質源自於人類動能(human agency)(Crant, 2000)，能激發改變環境與尋求自我的動力，愈傾向能找到證明自我以及對周遭環境有影響力的工作(Bateman & Crant, 1993)。而天職(calling)則是個人想做、該做與要做特定工作的使命感，呈現出個人對特定工作的強烈與有意願的熱情(Hall & Chandler, 2005; Zhang et al., 2015; 葉寶娟等, 2018)，近年天職的探討在職業抉擇上也相當受到重視(Dobrow & Tosti-Kharas, 2011; Thompson & Bunderson, 2018)；Lysova (2018)認為，因為天職具備高度的自我意義，天職降低了潛在求職者在職業選擇上的變化與多樣性，導致求職者排除職業選擇上的其他可能性。天職是內在動機，是個人感受到外力的召喚，而自發性地要在工作中確認出工作的目的與意義(Dik & Duffy, 2009)。高主動人格的個人愈可能對特定工作有強烈的使命感，認為一定要做這份工作，進而有愈頻繁的求職行為。因此，本研究第一個研究目為探討天職居於主動人格特質與求職行為之中介效果。

Hall 與 Chandler (2005)主張情境因素是影響天職形成與維持的影響因素之一，其中，經濟資源與社會資源可能會對天職有所影響。家庭對於一個人來說意義重大。在 Bronfenbrenner 的生態系統模式中，家庭成員、同儕關係是一個人生活中關係最密切的。家庭會影響一個人是否有足夠的經濟資源作為後盾，支持其完成夢想；家庭與同儕也會影響一個人的夢想是不是能夠被接受，是否為一個被允許的行為。換言之，經濟資源與社會資源的擁有與否是可能影響到主動人格—天職—求職行為之關係的。在經濟資源充裕的環境下，高主動人格的人更能從心所欲地做自己想做的工作，因為無須掛念生存問題，所以更能順著職業的召喚而對工作有更高的使命感。再者，在社會資源充足的情境下，感受到家人與同儕支持的個人更能本著天職的指引，投入更多的心力與時間去尋找適合自己的工作，而有更多的求職行為。

本研究試圖將經濟資源與社會資源帶入，延伸 Hall 與 Chanlder (2005)之論點，提出知覺經濟需求與知覺社會支持做為個人的經濟資源與社會資源之代表，主張知覺經濟需求會干擾主動人格與天職之關係，而知覺社會支持會干擾天職與求職行為之關係。此為本研究的第二與第三個研究目的。

本研究延伸之處有四：

第一，本研究延伸 Brown 等(2006)主動人格特質與求職行為的研究，提出不同的中介變數—天職(Calling)加入探討。

第二，本研究從人格特質觀點探討天職的前因，過去研究多著重於天職的結果，而忽略了人格特質之於天職的影響。

第三，本研究納入資源觀點，試圖解釋經濟資源與社會資源個別在主動人格特質—天職—求職行為關係中所產生的干擾效果。

第四，本研究擬在兩個時點分別搜集不同資料，一方面可確定主動人格特質、天職與求職行為間的因果關係，另一方面可衡量天職是否在兩個時點間產生變化。

第三節 研究目的

本研究以 Brown 等(2006)的主動人格特質為主軸，提出以天職為中介變數，經濟需求與知覺社會支持為干擾變數，以建構可用之理論網絡。

本研究之研究目的有三：

- (一)探討天職是否會中介主動人格特質與求職行為之關係。
- (二)探討求職者的經濟需求是否會干擾主動人格特質與天職之關係。
- (三)探討求職者的知覺社會支持是否會干擾天職與求職行為之關係。



第二章 文獻探討

本研究目的在探討主動人格特質、天職與求職行為之關係，以及知覺經濟需求與知覺社會支持居間之干擾效果。本章內容共分為三節，第一節為主動人格特質，說明主動人格特質之定義與相關研究結果；第二節為天職，說明天職之定義與推導主動人格特質與主動人格特質之關係；第三節為求職行為，說明求職行為與推導天職與求職行為之關係。

第一節 主動人格特質

一、主動人格特質之定義

人格特質(Personality)是個人持續且獨立的行為模式，會影響其處事行為(黃寶園&林世華, 2007)，人格特質包括一個人的內在動機、情緒、習慣、與思維等(詹益統, 1996; 王宗鴻, 2006)，因此可當作是預測與理解個人行為的前置因素。人格特質是屬於人格心理學的一部分，通常具有穩定且持續的特性(劉宗明&黃德祥, 2008)。人格特質被定義為個人在對人事物，甚至是環境適應上所表現的獨特個性。Allport (1961)認為人格特質是一個人心理系統的動態組織，是決定個人「思想與行為」的獨特型式。人格特質會受到遺傳、環境、成熟、學習等因素的多重影響，展現出的特徵通常具有統整性與持久性(張春興, 1980; 張春興, 2009)。

人格特質具有共同性與獨特性兩個特點，共同性指的是個人在行為上經常表現出的特徵，不管面對什麼樣的人事物，都會展現出相似且一致性的行為舉止；獨特性指的是個人在行動或言語上有著與其他人不同的特徵表現，能從個人展現的行為看出與其他人的差異(張春興, 2009)，意即每個人的人格特質皆不盡相同。

主動人格特質是透過人影響情境與情境影響人，兩者相互作用的觀察中得到的前因(Bowers, 1973; Brown et al., 2006)。主動人格特質(Proactive Personality)的起源最早可以追溯到 1993 年由 Bateman 與 Crant 的研究，他們兩人以互動論(Interactionism)的觀點，解釋人、環境與行為之間的交互關係是持續性的互相影響。主動人格特質代表著人與環境之間

的相互影響，換句話說人不是被動地接受環境的影響，或是依照環境的變化行動(Buss, 1987; Brown et al., 2006)。Bateman 與 Crant 強調人類的行為並非被動接受環境壓力，具主動人格特質的人會試圖影響，且主動地改變其所處的環境。Bateman 與 Crant 將典型主動人格特質定義為相對不受環境影響，且具有改變環境的能力，同時，主動人格特質會直接影響主動行為(proactive behavior)。

主動人格特質被定義為個人以相對穩定的趨勢以影響環境改變(Bateman & Crant, 1993; Thompson, 2005; Bakker et al., 2012)。主動人格特質也被定義為在一連串的活動與情境中，個人採取主動性的傾向(Crant, 2000; Brown et al., 2006)。典型的主動人格特質被形容為一個人克服情境的約束與改變環境的能力(Bateman & Crant, 1993; Crant, 2000; Seibert et al., 1999; Seibert et al., 2001)。Bateman 與 Crant (1993)提出主動人格特質的概念，是指個人的一種穩定行為傾向，當個人具備主動人格特質時，其通常會採取主動行為影響周圍環境。具主動人格特質的人較能辨認機會、會主動地採取行動，並具有不屈不撓的精神直到現狀產生有意義的變化(Crant, 1995)。從上述的意涵中可以發現，主動人格特質代表著不受環境影響，可以克服環境因素，並且試圖影響、改變環境的人格特質。

具有主動人格特質的個體，不會逆來順受的接受當今現況，而是會嘗試突破目前所處的穩定環境，開創自己想要的環境與處境，尋找對自己有利或是自己所喜好的環境、生涯、職業。具有主動人格特質的個體同樣善於掌握機會，利用機會並加以行動(Bakker et al., 2012)，創造新的環境或是解決當前問題。有些個體會對環境的改變作出反應，適應環境的改變並接受環境的影響，然而主動人格特質的人會採取主動行為，試圖影響環境(Crant, 2000)。若個體不具備主動人格特質，代表其順服於環境的變化，順應趨勢與潮流進行活動，無法改變自身所處的環境。換句話說，具有主動人格特質的個體展現出其積極性，做出超出環境要求的行為以符合自身之期望；不具備主動人格特質的個體表現出順從環境，依循環境變化而做出反應的表現。

二、主動人格特質與五大人格特質之比較

由 McCrae 與 Costa (1987)所提出的五大人格特質(Five Factor Model)的概念最被廣為接受，被認為是最能表達人類特徵的人格特質架構(Roccas et al., 2002)。五大人格特質的分項與定義如下：

1. 外向性(Extraversion): 外向性是指個人在人際交互作用的強度與在關係上自在的程度。外向性高的人較善於交際、健談，並喜歡刺激、友善、開朗、自信、活躍等。其常是團體中的領袖人物，並與同事相處融洽。
2. 勤勉審慎性(Conscientiousness): 又稱責任性，勤勉審慎性是指一個人對自己所追求目標所投入程度。勤勉審慎性代表準備採取行動、計畫性的、負責任的與一貫的態度，也代表著對於志向或抱負的要求較高，使得行為較為積極。勤勉審慎性較高者，做事會較有條理、具責任心並堅守自己的原則，盡力達成設定之目標。
3. 親和性(Agreeableness): 親和性是指個人對於他人所定下之規範的遵循與服從的程度，包括寬容、體貼、同理心、思慮敏捷等。親和性較高之人對人際互動具有更多的包容與互助，讓人有溫馨和睦的感覺。
4. 情緒不穩定性(Neuroticism): 該特質之人有自戀、完美主義、傲慢、報復性等特性。其在認知上不信任和懷疑；在情感上無情、絕情；在行為上不合作、固執、粗魯，因而較難控制自我情緒，對處理壓力的方式也較差。其之反面詞為情緒穩定性，指的就是個人的抗壓程度。情緒穩定性較高者，較能承受負面情緒，且會克制自己的脾氣，表現出的情緒也相較穩定。
5. 經驗開放性(Openness to experience): 經驗開放性是指對陌生事物的容忍與探索能力、好奇及著迷新奇事物的程度。此特質之人在思想與價值觀上具原創性和豐富的想像力，更有廣泛的興趣與大膽嘗試的心態，喜歡創新與挑戰。

過去的研究中，多數的研究都表明主動人格特質與五大人格特質中的「勤勉審慎性」與「外向性」呈現正相關(Bateman & Crant, 1993; Crant, 1995; Seibert et al., 1999; Crant&Bateman, 2000; Major et al., 2006; Bakker et al., 2012; Tornau & Frese, 2013)。

主動人格特質與五大人格特質之探討從 Bateman 與 Crant (1993)最早的研究中便開始探討。此研究為了定義主動人格特質與界定主動人格特質與其他人格特質的差異。研究認為五大人格特質具備更具體的人格屬性、性格、習慣與行為，也因此人格特質是一個用來完整解釋人格特質結構的，故進而用來探討。此研究指出，主動人格特質量表正相關於五大人格特質中的「勤勉審慎性」($r=0.43, p<0.001$)與「外向性」($r=0.25, p<0.01$)；主動人格特質與「親和性」($r=0.17$)、「經驗開放性」($r=-0.09$)、「情緒不穩定性」($r=-0.16$)並沒有顯著相關。這個研究表明主動人格特質是與部分五大人格特質有部分相關性的。

然而，主動人格特質與五大人格特質之間的關係仍然有不同的解釋，主動人格特質不僅「勤勉審慎性」與「外向性」呈正相關，亦與「經驗開放性」呈正相關，且與「情緒不穩定性」呈負相關(Crant & Bateman, 2000)。經驗開放性被定義為具有想像力、文化素養的、好奇心的、原創的、思想寬闊的、智慧的與具備藝術感的(Barrick & Mount, 1991)；經驗開放性也可以被定義作是具備創新、創意思維與彈性思維的(Crant & Bateman, 2000)。情緒不穩定性是與焦慮的、抑鬱的、憤怒的、尷尬的、情緒化的、擔憂的與不安全的，等形容詞相關的(Barrick & Mount, 1991)。具備情緒不穩定性的個體會出現焦慮、抑鬱的情況，並且抑制他們影響周遭環境的能力(Major et al., 2006; Thomas et al., 2010)。相反地，情緒穩定的個體是放鬆與自信的狀態，促進以行為導向的主動影響(Bateman & Crant, 1993; Thomas et al., 2010)。

透過整合分析後發現主動人格特質有 49%能夠以五大人格特質作解釋；超過一半的人格特質無法透過五大人格特質作解釋(張穎&楊付, 2017)。因此，本研究透過上述分析判斷，儘管過去的研究表明五大人格特質與主動人格特質是有部分相關性的，仍能將主動人格特質與五大人格特質做出區隔。

三、主動人格特質的相關研究

Bateman 與 Crant (1993)的研究中，探討主動行為是由某種因素引發，進而建立主動人格特質的原型概念是不受環境因素影響，且會影響環境的特質。主動人格特質是具有成就需求與優越地位需求，具有主動人格特質的人也會主動從事公民活動，或是從事轉型領導的行為；這是最早關於主動人格特質的研究。

另外，有許多的文獻表明，主動人格特質是工作場域調整與績效的重要前因(吳秉恩, 1986; Seibert et al., 2001; Brown et al., 2006)。

過去關於主動人格特質之於個人層面的探討，且多為探討員工的個人行為。Seibert、Crant 與 Kraimer (1999)探討主動人格特質與職涯成功之間的關係。研究的測量以自我評量的方式測量在職員工的客觀與主觀陳述，研究發現主動人格特質與客觀、主觀的職涯成功呈顯著正相關，明確地說，具有主動人格特質的員工不僅薪水愈高，亦對個人職涯滿意度的評價愈高。主動人格特質也作為探討員工個人的工作績效(Bakker et al., 2012)。Bakker 等(2012)以工作塑造(job crafting)與工作投入(work engagement)作為中介變數，探討主動人格特質與角色內工作績效(in-role performance)之間的關係。Kim 等(2009)則是認為主動人格特質會影響員工創造力，進而正向影響員工的職業滿意度。Crant (2000)則是探討組織裡的主動行為。Crant 認為主動行為有四個相關概念分別是：主動人格特質、個人主動性(personal initiative)、角色拓展自我效能(role based self-efficacy)、負責(taking charge)。研究認為個體上的差異與外部環境的因素會影響個人的主動行為，最後主動行為會影響其產出，像是工作績效、職涯成功與工作態度等。Cai 等(2015)探討自尊對於未來工作自我(work self)與職業適應性的影響，以生涯試探(career exploration)為中介變數，將主動人格特質作為調節變數，研究者認為主動人格特質會正強化員工的自尊對於生涯試探的關係。

除了探討員工的個人行為，主動人格特質亦作為組織內行為的研究。Joo 等(2009)將組織學習文化、主動人格特質作為自變數進行探討，認為這兩者會透過感知工作複雜度，影響組織承諾與員工的內在動機(intrinsic motivation)。Li 等(2011)探討主管與同事的回饋

會正向影響新進員工的幫助行為與任務績效；研究者認為主動人格特質會正強化主管給予新進員工的回饋；負強化同事對於新進員工的回饋。Thompson(2005)則是以社會資本的觀點探討員工的主動人格特質與工作績效之間的關係，研究者認為，具備主動人格特質的員工，會透過員工在組織內部網絡的建立(network-building)，增進員工願意在組織內主動說話的頻率，進而增進員工的工作績效。

然而，主動人格特質的探討不限制於在職領域，個人或組織的層面；尚未投入職場的求職者與準備離職的員工行為意圖也是被探討的對象。Brown 等(2006)則是探討主動人格特質與求職行為之間的關係。研究加入自我效能作為中介變數，並將求職分成求職行為(job search behavior)、求職努力(job search effort)、求職結果(job search outcome)，三種不同的概念。研究對象為即將畢業的大學生，並採取兩段式方法問卷的方式，了解學生在施測期間內求職行為的表現。研究發現，高主動人格特質的人有愈高的求職效能，因此能展現出愈頻繁的求職行為，之後有愈好的求職結果。Vandenberghe 與 Basak(2013)則是將主動人格特質作為調節變數，探討自變數職業承諾(career commitment)與依變數離職意圖(turnover intention)、離職行為(turnover)、內部網絡(internal networking)、工作鑲嵌(job embeddedness)之間的關係，研究發現主動人格特質對職業承諾與離職意圖、離職行為、內部網絡、工作鑲嵌之間具有正強化效果。

四、主動人格特質的評量

主動人格特質的評量起源於 Bateman 與 Crant (1993)的研究。Bateman 與 Crant 以主動行為的前因進行推導，定義主動人格特質為不受環境影響，而且會影響環境的特質。研究分為三部分的問卷發放，第一部分為曾經填答過原始主動人格特質量表之大學生；第二部分為曾經填答過反向主動人格特質量表與五大人格特質量表之大學生；第三部分為企業管理研究所之學生。為了測量研究對象的主動人格特質，進而發展出 17 項主動人格特質量表，多數研究皆沿用此量表。

Seibert、Crant 與 Kraimer (1999)將 Bateman 與 Crant 的 17 項主動人格特質量表進行因素分析，選取因素負荷量最高的 10 項作為簡短版本的主動人格特質量表，進而測量在職員工的主動人格特質。這個 10 項簡短版本的主動人格特質量表後續也提供更多的研究作為使用(Seibert et al., 2001; Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003; Harris et al., 2011)。

Parker 等(1998)的研究中，則是從 Bateman 與 Crant (1993)的研究中萃取因素負荷量最高的 6 項作為簡短版本的主動人格特質量表。此研究用於測量角色拓展自我效能與工作充實之間的關係。

第二節 天職

一、天職的定義

天職(Calling)的最原始的起源可以從舊約聖經說起，在舊約聖經《申命記》第七章第六節至第七節中，記載著：「耶和華專愛你們，揀選你們，並非因你們的人數多於別民，原來你們的人數，在萬民中是最少的。只因耶和華愛你們，又因要守他向你們列祖所起的誓，就用大能的手領你們出來，從為奴之家救贖你們脫離埃及王法老的手。」從上述聖經記載中可以得知，上帝(耶和華)將猶太人視為「選民」，讓猶太人脫離埃及法老王的奴役。

透過上述文獻可以得知，天職起源於宗教意涵，原始意涵帶有被呼召、被揀選、被召喚的意義(Li & Yang, 2018)。往後的探討可以依循喀爾文主義預定論(Calvinistic doctrine of predestination)的觀點，上帝選擇了將被拯救的選民，而其餘沒有被選中的人將被詛咒，也因此人們需要證明他們是被上帝所選中的選民(Davidson & Caddell, 1994)，這樣的論點被視作「呼召(calling)」；在 Thompson 與 Bunderson (2018)的研究中更是提及當時喀爾文主義者的敘述：「因為上帝賜予我們所有的能力與禮物，上帝同時束縛我們，使我們需要被幫助。天職來自於出生時的獨特性與天生的才能(Hardy, 1990)。天職的典型定義為在豐富的工作領域中，一個人被創造、設計，註定要憑藉上帝賦予的天賦、才能、機會，成全並豐富這一個人的一生」。而在預定論中，信徒為了證明自己是被上帝揀選的「選民」，而努力工作，以榮耀上帝。這些人傾向將他們的工作視為他們信仰的延伸，進而將這份工作視

為天職或職業(Davidson & Caddell, 1994; Wrzesniewski et al., 1997)。天職也被描述為一種超然的召喚(Hardy, 1990; Thompson & Bunderson, 2018)，以強烈的目的感或意義感，將其價值觀與人生目標作為生活動力的來源(Dik & Duffy, 2009; Dobrow & Tosti-Kharas, 2011)；整體來說，天職是一個人人生中明確且充滿意義的方向，並且是個人的使命感(Elangovan et al., 2010)。

天職一詞有著許多不同的中文翻譯，可以譯作「志業」、「職業使命感」、「生涯召喚」、「呼召」等。天職這一詞起源於宗教意涵，原始意涵帶有被呼召的意義，廣泛被用在基督宗教的討論上。近代，天職已經從宗教意涵轉成更廣泛的一般性觀點，這個觀點是個體以強烈的內心方向進行工作，這份工作是對形成一個更美好的世界做出貢獻(Davidson & Caddell, 1994; Hall & Chandler, 2005)，可以解釋作「天職(calling)」。於是在近代的研究中，天職不再只是用於宗教意涵上的研究，而是逐漸轉向與個人從業、職業生涯、組織相關的研究(Dalton, 2001; Elangovan et al., 2010; Guo et al., 2014; Neubert & Halbesleben, 2015; Zhang et al., 2015)。

而近代，「呼召(calling)」已經不具備宗教性質強烈的觀點(Duffy & Sedlacek, 2010)，現今的普遍性觀點是個體以強烈的內心方向進行工作，這份工作是對形成一個更美好的世界做出貢獻(Davidson & Caddell, 1994; Hall & Chandler, 2005)。天職也可以作為勞動社會中的職業分工，勞動者註定要透過不同的天賦與才華，從事不同的工作，填滿生活的空缺(Bunderson & Thompson, 2009)。呼召之所以被當做天職是解釋，是因為人們相信自己是被召喚的，而去從事這個職業(Dik & Duffy, 2009; Harzer & Ruch, 2012)。

天職也被當作個人對特定領域的消耗與充滿意義的情感經驗，個人試圖從工作當中體驗到工作之於個人與生命的意義(Bunderson & Thompson, 2009; Dobrow & Tosti-Kharas, 2011; Dobrow, 2013; Guo et al., 2014)。天職也可以被定義作個人感受到以生活為人生目的的工作(Hall & Chandler, 2005; Dik & Steger, 2008; Bunderson & Thompson, 2009; Duffy & Sedlacek, 2010; Dobrow, 2013)，或是與生活目標一致的工作(Dik & Duffy, 2009)，甚至是一

個人工作的方向(Wrzesniewski et al., 1997)與行動方向(Elangovan et al., 2010)。有天職的個體認為他們的工作是以生活為目的，而不是以薪酬獎勵或工作晉升為主要目的(Wrzesniewski et al., 1997; Dik et al., 2012; Harzer & Ruch, 2012)。天職也可以被當作是感受到生活中更美好的意義(Dik et al., 2008; Dik & Steger, 2008; Dik et al., 2012)。

如果個人感受到被某種力量牽引去做某一特定工作，那麼這個人可以被稱作是有天職的人(Dik & Duffy, 2009; Duffy & Dik, 2013)。有天職的人發現他們的生活與他們的工作是密不可分的(Wrzesniewski et al., 1997)。當個人的工作不只是一份工作或是職業，而是成為一種呼召的時候，這個人就會產生發自內心的滿足感或心理層面的成功(Hall&Chandler, 2005)，包括對工作的意義(Bunderson & Thompson, 2009)與生命的意義(Praskova et al., 2014)。當個人有強烈的天職時，他會重視的是自我實現且具備社會意義的作用(Wrzesniewski et al., 1997; 張春雨等, 2013)；他會認定自己注定要從事這份工作，而這個人無法想像從事其他工作的可能性(Bunderson & Thompson, 2009)。

天職的定義包括與個人意義一致的工作方式，而這個方式是受到利他價值的激發(Duffy et al., 2012a)。天職被廣泛的定義為三個面向，分別為：(1)個人努力追求的職業、(2)個人期望工作是愉快且有意義的，(3)個人認為人生中最重要的一部分(Wrzesniewski et al., 1997; Berg et al., 2010; Hunter et al., 2010)。透過上述的定義，天職可以被當作是內在動機，是個體發自內心的認定特定工作為自己的天職(Thompson & Bunderson, 2018)。

過去的研究中，天職被認為是穩定且難以改變的(Bunderson & Thompson, 2009; Dobrow, 2013; Duffy & Sedlacek, 2007)，然而後續的研究表明天職可能會隨著環境與時間的影響而增減一個人天職的強度(Dobrow, 2013)。

因此綜觀上述過去關於天職之定義與探討，可以將天職理解成：「一個人認定自己天生就注定要從事的工作」；「這份工作是發自內心所追求的」；「這份工作對一個人來說是意義強烈的」，「這份工作是與我的生活息息相關的」。具備天職的個體是對自己的職業抉擇

較有信心的(Dobrow & Tosti-Kharas, 2012)；並且對自己的職業生涯呈現正向態度(Dik et al., 2012)。本研究同時認為，以「天職」作為「calling」之翻譯，較能體現出原意。

本研究將過去關於天職的定義整理如下表 2-1 所示。

表 2-1 天職定義表

學者	年份	定義
Li & Yang	2018	宗教意涵，被呼召、被揀選、被召喚的意思。
Thompson & Bunderson	2018	宗教意涵，在豐富的工作領域中，一個人被創造、設計，註定要憑藉上帝賦予的天賦、才能、機會，成全並豐富這一個人的一生。
Wrzesniewski, McCauley, Rozin, Schwartz	1997	天職的個體認為他們的工作是以生活為目的，而不是以薪酬獎勵或工作晉升為主要目的。
Hall & Chandler	2005	個人感受到以生活為人生目的的工作。
Dik & Duffy	2009	天職是內在動機，是個人感受到外力的召喚，而自發性地要在工作中確認出工作的目的與意義。
Bunderson & Thompson	2009	勞動社會中的職業分工，勞動者註定要透過不同的天賦與才華，從事不同的工作，填滿生活的空缺。
Elangovan, Pinder, McLean	2010	天職是一個人人生中明確且充滿意義的方向，並且是個人的使命感。

資料來源：本研究整理

天職的概念也可以被細分成不同種類(Duffy et al., 2012b)，「現存的天職(presence of a calling)」與「尋找天職(search for a calling)」分別代表「已將特定工作視為自己的天職」與「尚未找到屬於自己的天職，但有尋找的動機」(Steger & Dik, 2006; Dik et al., 2012)；而「活在天職(living a calling)」則是代表將特定工作視為天職的個體，也確實從事屬於自己天職的工作。

二、天職的相關研究

天職起初是一種宗教意涵，以宗教的觀點探討個體將其工作視為一種天職，而非工作或職業(Davidson & Caddell, 1994)。

Davidson 與 Caddell (1994)的研究中，界定天職(calling)、職業(career)、工作(job)之間的差異。研究認為大多數關於工作的研究都只是探討「工作承諾」與「工作涉入」，而宗教也會影響人們對工作的看法。而為了釐清每個人對於工作的屬性為何，研究界定天職、職業、工作的差異。天職被界定為：「我的工作具有特殊意義，我是被召喚來做這份工作，無論花多少時間或報酬為何，我來到這世上就是為了做我現在的工作。」；職業被界定為：「我正在追求、尋找一個我認為重要的終身職業，我這一生都會選擇做這份工作。我可能會改變我工作的地點，但我不太可能改變我工作的種類。」；工作被界定為：「我被給付薪去履行一件服務；在其他時候我被給付薪做其他事情，如果未來有一件工作的報酬與保障是更好的，我願意從事其他類型的工作」。研究以宗教從業人員為受測對象，指出多數的宗教從業人員視他們目前的工作為「職業」；而全職工作者與兼職工作者在天職測量上並無顯著差異。個人的所得會影響其對工作的態度，當個人的感受他的收入較高時，會認為這份工作是他的天職或職業；相反地，當一個人感受收入較低時，傾向認為他所從事的只是工作。

在職員工與時常作為天職探討的目標對象(Dik et al., 2012)。關於在職者的探討，Zhang 等(2015)的研究中表明，在職者當前的天職，會中介自我導向的職業態度(self-directed career attitude)與職業滿意度(career satisfaction)的關係；Neubert (2015)認為精神層面的天職是與員工的高程度工作滿意度、高程度情感上組織承諾相關；研究得出高度的天職與工作滿意度會產生交互作用，使員工的情感組織承諾提升至最高程度。Duffy 等(2018)則是建構「工作視為天職理論(Work as Calling Theory, WCT)」。WCT 是作為預測在職者活在天職的因素，並探討在職者從感受到天職到活在天職過程中的影響因子，最後是探討當在職者活在天職時，所帶來的正面與負面影響；研究認為當在職者活在天職時，會帶來較高的工作滿意度與工作績效(正面)，或是導致在職者成為工作狂、造成職業倦怠與剝削等(負

面)。Lysova 等(2018)探討在職者的天職與就業狀況，研究認為積極的專業發展(proactive professional development)與職業僵硬性會扮演中介的角色，影響天職對於就業表現的關鍵因素。Hirschi 等(2018)則是探討當個體已經將某種特定工作視為天職時，他是否會確實活在天職當中，研究認為社會支持、任務重要性以及員工的自由程度會影響員工是否感受到自己活在天職當中，最後研究表明，除社會支持外，任務重要性與員工自由度皆會中介感受到天職與活在天職之間的關係。Thompson 與 Bunderson (2018)認為引發天職的因素包括內在動機與外在需動機；具備較高社會貢獻與社會利益(外在動機)，與較複雜技能(內在動機)的職業更能引發一個人的天職；換句話說，這類型的職業需要較高天職的工作者才得以勝任。

天職的探討不僅存在於在職員工，亦包括尚未進入職場的在職學生與其他潛在求職者。Duffy 與 Sedlacek (2007)的研究中，參考 Steger 與 Dik (2006)的天職評量，將天職區分為二，分別是一個人「已經有的天職(Presence of a calling)」與「還在尋找的天職(Search for a calling)」，評量對象為在學大學生。此研究凸顯學生時期天職的重要性；學生在求學階段對於天職的理解可區分為許多情境；透過上述天職評量，「已經有的天職」可以判斷學生是否在求學階段已經將特定工作視為天職，而對於尚未將特定工作作為天職的學生，「還在尋找的天職」可以了解學生對於搜尋天職的動機是否強烈。葉寶娟等(2016)的研究中，探討天職對大學生求職行為的影響，研究以計畫－行為理論(Theory of Planned Behavior)與自我決定理論解釋天職與求職行為之間的關係。研究認為求職效能感會中介天職與求職行為的關係。Guo 等(2014)探討社會工作學系學生的職業能力(career ability)與專業能力(professional competence)的關係，研究將天職作為中介變數，同時研究也得出職業導向的學習環境會正強化天職與專業能力之間的關係。Douglass 與 Duffy(2015)探討大學生的天職與職業決定自我效能(career decision self-efficacy)的關係。研究以大學生現存的天職進行探討，認為大學生若已經將特定工作視為天職，會透過職業好奇心影響職業決定自我效能。Li 與 Yang (2018)以有兼職工作的企管系研究生為對象，探討當兼職工作的學生是活在天職當中時會正向影響學生的工作塑造，最終影響學生的工作參與度；研究認

為，當員工是活在天職時，意旨員工當前的工作是其天職，員工會對組織產生更多的認同，並認為工作是有意義的，並提升個體的幸福感。

過去的研究也紛紛探討天職在特定的職業或是求學領域上的變化。Duffy 等(2011)探討醫學院學生在求學階段的天職、職涯發展與幸福感之間的關係。研究欲了解若學生已有天職，則對於求學階段的職涯發展、生活滿意度、生活意義之關係；研究同時探討醫學院學生在不同時間點之天職、職涯發展與幸福感的變化。Dobrow (2013)以業餘音樂家作為目標對象，長達七年的追蹤，探討業餘音樂家的天職是否在這七年的期間內有所變化。研究認為天職並非穩定的，而是有機會改變的；一個人的天職可以分成兩種情況，分別是「已經將特定工作視為天職」與「還在尋找天職」，一個人是有機會交換出現在兩種情況。Jo 等(2018)則是探討韓國消防員的職業倦怠對於創傷後壓力症候群(post-traumatic stress disorder)的影響，研究者以天職作為干擾變數，當消防員擁有較高的天職時，職業倦怠會造成較高的創傷後壓力症候群。Chen 等(2018)以美國西部法律執法人員為目標對象，研究假設天職會正向影響工作滿意度與主觀職業成就，負向影響離職意圖；並且會受到感受程序正義與感受心理安全的干擾。

三、天職的評量

對於天職的評量，過去從針對在職者的評量逐漸發展出對大學生的評量。Steger 與 Dik (2006)針對大學生發展出簡要版的天職的評量，分別為「現存的天職」與「尋找的天職」，前者代表大學生已經將特定工作視為自己的天職，並且理解自己的天職；後者代表大學生有企圖尋找自己的天職，但目前尚未找出特定工作為天職。「現存的天職」與「尋找的天職」分別各有兩個題項，為後續所沿用；Duffy 與 Sedlacek (2007)的研究中，即以此問項評量大學生是否已經找出天職。

Dik、Eldridge、Steger 與 Duffy (2012)的研究中，探討「天職與職業問卷(CVQ)」，與「簡要版天職量表(BSC)」。「天職與職業問卷(CVQ)」共有 24 題項，並且區分成六個子構念，分別為：現存/尋找中的超然召喚、現存/尋找中有目的的工作、現存/尋找中的親社會

化傾向，每一種構念各四題。「簡要版天職量表(BSC)」即為前段 Steger 與 Dik (2006)發展
的各二題項量表。

Dobrow 與 Tosti-Kharas (2011)蒐集過去關於天職的量表，並發展出 12 項的量表，這
份量表不同於以往幾乎以在職者為導向的天職問卷，而是以大學生為對象的天職問卷。

Duffy 等(2012)提出「活在天職量表(Living One's Calling Scale)」。此量表是用以測量
在職者是否認為當下的工作為自己的天職，意即在職者是否活在天職中。此量表共六題，
原始題目以李克特七點尺度測量。

Bunderson & Thompson (2009)的研究中認為對於特殊領域的工作者應以不同的題項
進行測量，才能真實反映出工作者是否擁有天職。新古典天職量表(Neoclassical Calling
Scale)即是從過去的研究中進行彙整，並以研究對象—動物園管理員，發展六題項之「新
古典天職量表」。

四、主動人格特質與天職之關係

天職被視為相對穩定的個人傾向，研究發現多著重於天職對個人結果之影響，例如：
天職能帶來對職涯的滿意度(Zhang et al., 2015)、促進專業能力的學習(Guo et al., 2014)、
有更高的適應力、自我效能與職涯策略(Dik & Duffy, 2014)。儘管天職被當做是一股推動
個人前進的強勁力量，可能是由內在引發(即深藏在個人內心深處的思想)，亦可能是受到
外力所推動(感受個人以外的力量牽引，像是工作或社交互動)(Thompson & Bunderson
2018)，卻少有研究探究天職是如何形成的(Dobrow, 2007)，尤其是人格特質能否預測天職
的出現與存在。

Duffy 等(2011)以醫學院學生為對象，分別在大一與大三時期調查職業發展、生命意
義與天職，研究發現，職業發展與生命意義能預測天職。Zhang 等(2015)以中國員工為研
究對象，檢視自我引導職涯態度、天職與職涯成功之關係，研究發現，自我引導職涯態度
愈高的員工，不僅有愈強烈的天職，更對生活與職涯有愈高的滿意度。這些研究多從動態
的態度面預測天職，忽略了人格特質亦可能是引發天職的前因之一。

根據 Hall 與 Chandler (2005)主張個人因素與環境因素是促使天職出現的重要前因，而個人與環境之交互作用更可能會促發天職。因此，本研究試圖提出主動人格特質為天職的前因，並以知覺經濟需求為干擾變數，解釋主動人格特質與天職之間的關係。

主動人格特質是指個人會在各種情境與活動之中採取主動積極的行動，面對各式環境，個人會有意識地且自發性地去改變環境(Bateman & Crant, 1993; Seibert et al., 1999)。高主動人格特質的個人會早他人一步確認出環境中的機會，採取先一步的行動，展現出個人主動性，有方向地朝著個人目標前進(Thompson, 2005)。依據主動性(proactivity)論點(Crant, 2000)，主動人格特質會引發愈多的主動行為，而天職的尋找與存在即可反映出個人在主動人格特質上的差異。天職是個人對特定工作所引發的熱情與探索意義的經驗，個人感受到天職的強度會因為目標與方向的明確性而有不同(Dik et al., 2015)。具有主動人格特質的個人會依著自己的目標與方向來改變環境，基於這股主動積極的行為傾向，將會帶領自我去尋找人生中所追求的理想與探索工作對於生命與生活的意義，追尋天職的可能性愈高，激發出愈強烈的職業使命感。主動人格特質讓個人清楚地知道自己需要做什麼，應該做什麼，有愈高的自我覺察與自我探索傾向，因而會愈主動地去探尋適合自己的職業與工作，亦會愈積極地去確認自己的天職何在，天職的強度則會愈高。根據上述過去的研究文獻，本研究假設：

假設一：主動人格特質與天職呈正相關。

Bellah 等(1985)、Hall 與 Chandler (2005)、Thompson 與 Bunderson (2018)主張，個人與環境因素的互動會影響到天職的出現，而個人的經濟資源可能是激發與限制天職的情境因素。個人所擁有的經濟資源代表其所處的經濟情境好壞，當擁有的經濟資源愈多，顯示個人處於經濟良好的情境中，自然沒有太高的經濟需求；相對地，當擁有的經濟資源愈少，即個人處於經濟不佳的情境中，則會有愈高的經濟需求。在過去的文獻中，知覺經濟需求(financial need)被定義為個人意識到他們目前的收入與可動用資產是否可以滿足他們目前的個人或家庭需求(Ullah, 1990; Van Hooft & Crossley, 2008)，可用以代表經濟資源的

高低。因此，本研究以知覺經濟需求為干擾變數，解釋主動人格特質與天職之關係是否會因為經濟資源高低而有所變化。

當個人知覺經濟需求愈高時，表示其感受到自己的經濟資源並不充裕，難以滿足當下的生活所需，短暫性的失去穩定收入，將影響其生活導致困頓或失去基本生活能力。知覺經濟需求愈低表示感受到自己的經濟充裕，可以滿足生活上的各式需求，短暫性的失去固定收入並不影響其生活狀況，仍然可以透過家庭成員的資助，維持生活所需；或是透過既有的資產維持日常生活活動。知覺經濟需求較低代表個人不須煩惱經濟狀況是否能夠維持生活，可以解釋作有足夠的經濟後盾維持生活。

Thompson 與 Bunderson (2018)根據馬斯洛的需求階層理論(Maslow's hierarchy of needs)提出影響天職的因素，需求階層理論表明人的需求是有階層之分的，必須滿足階層較低的需求，才會發展出較高層次的需求。馬斯洛的需求階層從最低至高分別依序為：生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求、自我實現需求。知覺經濟需求低的個體代表不需要煩惱維持生活所需的經濟狀況，即生理需求已經被滿足，故知覺經濟需求低的個體可以發展更高層次的需求。而天職即屬於自我實現的一部分，知覺經濟需求低的個體是被支持尋求自我實現，故本研究認為經濟需求會負增強主動人格特質與天職之關係。

主動人格特質對於天職的影響會受到知覺經濟需求的干擾。若個人擁有天職，但卻沒有相對應的經濟資源支撐時，則這個人可能不會把這個天職當作職業目標(Hall & Chandler, 2005; Duffy & Autin, 2013)，即這個人會說服自己放棄既有的天職，而去從事符合目前經濟資源許可的職業，使自己沒有活在天職中(Duffy et al., 2012b; Duffy & Autin, 2013)。高主動人格特質的人愈會受到個人目標趨動而去探尋天職，然而，當個人所擁有的經濟資源愈少，知覺到愈高的經濟需求時，即便是有強烈的內在動機趨使，亦難以追尋天職，或激發出更高的職業使命感。相對地，當個人所擁有的經濟資源愈充裕，知覺經濟需求愈低時，主動人格特質愈能趨動天職的追尋與確認，因為無須掛念經濟上的問題，將使得高主動人格特質的人更能從心所欲地尋找自己想做與應做的職業，而有愈強的天職出現。

經濟資源的有無會限制個人天職的追尋與出現，因為知覺到的經濟需求會提醒個人有比追求天職更重要的事，以及是否有足夠的支援讓自己能無後顧之憂去從事自己理想的職業與工作(Hall, 2002)。對於無法求得一餐溫飽的人而言，即使自己是主動積極的人，受到天職召喚想要從事符合天職的工作，亦需要考量到這份工作能否支持之後的生活所需，而會遲疑是否該這麼做。因此，本研究假設：

假設二：知覺經濟需求會干擾主動人格特質與天職之正向關係。高度知覺經濟需求會削弱主動人格特質與天職之正向關係；低度知覺經濟需求會增強主動人格特質與天職之正向關係。

第三節 求職行為

一、求職行為的定義

關於求職行為(Job search behavior)的定義，過去有許多不同的解釋，在過去的研究中，經常以經濟學與心理學的角度探討求職者的求職行為，而過去針對求職行為，經常性的探討求職行為的過程，較少探討求職行為的結果。

關於求職行為的前因，過去經常被探討的也是關於離職，部分研究認為有意願離開(離職意圖)才會衍伸出求職意願(Blau, 1993)。McCall(1970)認為，求職者認為自己的能力是否能在就業市場中獲得較好的報酬，以及求職者認為求職行為的機會成本，都會影響求職行為的頻率與搜尋量。求職強度被當作求職者在求職時堅持的程度與希望得到工作的強度(Schwab et al., 1987)。若求職者的求職強度愈高，愈可能得到就業機會。Blau (1993)則是根據 Soelberg(1967)的研究，提出求職者在求職與抉擇的模式，分為兩種不同的求職行為，分別為預備求職行為(planning job search behavior)、求職與抉擇(Job search and choice)。Soelberg(1967)認為求職者若是在預備求職行為時，表示求職者會考量與分配資源，例如求職花費的時間、努力、金錢等。Blau (1993)則是認為此階段可以稱作準備求職行為(Preparatory job search behavior)，位在此階段的求職者會透過潛在的機會與資源作出求職行為。而求職者若是在求職與抉擇階段，則代表求職者實際開始求職(Soelberg, 1967)，Blau

(1993)則是將此階段解釋作積極求職行為(Active job search behavior)，表示求職者的實際行動，同時也代表者求職者對於求職行為的承諾。

二、求職行為的相關研究

在 Brown 等(2006)的研究中表明，求職行為的前因包含主動人格特質。而主動人格特質與求職行為之間有潛在的中介變數—自我效能。此研究假設主動人格特質會透過自我效能影響求職行為。其中求職行為又細分成三個面向：求職行為、求職努力、求職產出。求職行為是一個人參與從勞動市場轉換中獲取知識的具體行動(Bretz et al., 1994; Brown et al., 2006)；求職努力為獲得面試機會與就業可能的機會(Saks & Ashforth, 2000)；求職產出即為整個求職活動後最後的行為結果。Hooft 等(2004)試圖瞭解求職行為背後的動機，研究認為，求職意圖與求職自我效能扮演重要的角色，求職意圖又受到求職者的態度與求職者的主觀規範所影響，換句話說，一個人背後的特質與價值觀會影響求職者的求職動機，最後才會影響求職行為表現。此研究是探討在職者的求職與待業者的求職，故此研究也將在職者的工作滿意度與組織承諾，待業者的工作期待與工作價值(work valence)，並認為經濟需求的多寡會影響求職態度與個人的主觀規範。Kanfer 等(2001)以整合性分析表明，個人特質與動機、社會背景、自我評估與期望會影響個人的求職行為，研究認為求職行為的最終目的不在於求職的頻率，而是以求職的持續時間與獲得聘僱職務的數量作為依據，探討求職行為是否有效。

三、天職與求職行為的關係

天職是個人在特定領域，在本研究中指的是工作，感受到呼召的強度，是個人主觀的感受，有強弱的差別，而不應是有無的觀念(Dobrow, 2007)。

感受到愈強烈的天職，愈有可能引發頻繁的求職行為。對於有天職的應屆畢業生來說，投入想要從事的工作可以視為生活中的一部分(Wrzesniewski et al., 1997)，對某特定工作展現出強烈的熱情，並期許以此工作達成自我實現。葉寶娟等(2016)以計畫—行為理論(theory of planned behavior)與自我決定理論(self-determination theory)解釋天職與求職行為

之關係。計畫一行為理論認為影響行為層面的因素會受到行為意向的影響(Ajzen, 1985)，或是可以用作以計畫預測行為結果(Mathieson, 1991)。依據計畫行為理論，個人行為的發生會受到態度、主觀規範與知覺行為控制的影響(Fishbein & Ajzen, 1975)。當一個人是感受到自己擁有天職，會相當重視自己將要從事的工作，尤其是當自己是處於未被雇用的情境時，更是會努力說服自己追尋自己的職業目標。Duffy 等(2015)提出當未被雇用的求職者是擁有天職時，求職者會擁有更主動積極的求職行為，以滿足自己的天職需求。

當個人對特定工作有正面態度，認知到身旁的人支持自己的選擇，且認為自己預期遭遇到的阻礙愈少時，會有愈高的行為意圖。當個人感受到愈強烈的天職，愈認定特定工作是自己想做、應該做且必須做的工作時，愈能確定這份工作未來應該要從事的，抱持著正面態度，將會有愈積極的求職行為。同樣地，自我決定理論主張個人會受到動機的影響，因而產生滿足心理需求的活動與行為(Deci & Ryan, 2000)。自我決定理論是對人類固有的心理需求的動機需求考量能力的理解，與個人的自主權相關(Deci & Ryan, 2000)，換句話說天職是動機層面的需求，求職者為了滿足動機而做出求職行為等活動。因此，本研究假設：

假設三：天職與求職行為呈正相關。

本研究更進一步提出天職會中介主動人格特質與求職行為之關係。主動人格特質是一個人具備積極主動性的，具備主動人格特質也代表會開創適合自己的環境；求職行為是一個人參與從勞動市場轉換中獲取知識的具體行動(Bretz et al., 1994; Brown et al., 2006)。而具有主動人格特質的員工會開創自己的工作機會(Bakker et al., 2012)，換句話說我們可以推論主動人格特質與求職行為是正相關的。Brown 等(2006)研究發現，高主動人格特質的求職者有愈多愈頻繁的求職行為。

本研究提出的中介關係是天職，意旨個人擁有目標明確的特定工作，並且是想要從事的工作。依據計畫行為理論，個人的動機會影響著行為結果的產出，換句話說一個人動行

為被動機所影響。天職屬於動機的一種，一個人感受到呼召而產生欲從事該職業的動機；求職行為是行為的結果，表示求職者依循著天職而做出追求該項天職的結果。根據佛洛伊德發展的許多理論，佛洛伊德相信人的動機來自人的本能，而本能是與生俱來的，且難以消滅；而人格特質是受到遺傳、環境等影響，造就的持續性特徵，其本質與本能相似；過去關於人格特質與動機的研究，許多研究都表明動機會受到人格特質的影響(徐郁茹&余采芳,2005)，具有主動人格特質的個體是不受環境的影響，並且開創屬於自己的環境；基於主動的特質，將會帶領一個人找出內心渴望的職業，並且找出工作之於生活的意義。換句話說，我們可以解釋主動人格特質對天職的影響。因此，本研究假設：

假設四：天職會中介主動人格特質與求職行為之關係。

而天職與求職行為之關係，可能會因為個人所擁有的社會資源多寡而有變化。本研究以知覺社會支持衡量個人所擁有的社會資源。社會支持(social support)是指雙方在資訊或資源上的交換，目的是為了增進雙方的幸福感(Zimet et al., 1988)。Cobb (1976)的研究中認為，社會支持是指在人際關係中，使一個人獲得三個方面的訊息：(1)使一個人相信他獲得照顧與愛戴的訊息、(2)使一個人相信他獲得尊重與重視的訊息、(3)使一個人相信他是屬於該社交網絡(social network)。換句話說，社會支持可以使個體感受到歸屬感，使人覺得自己的行為中是可以被支持的。

知覺社會支持也代表著增進一個人的幸福感，或是減少一個人遭遇壓力時所受的影響(Cohen & Wills, 1985)。根據 Bronfenbrenner 提出的生態系統模式，社會中的系統可以分成微視系統、中間系統、外部系統、鉅視系統。微視系統是指個體直接接觸的系統，例如家庭、學校等；中間系統是指個體生活的環境網絡，包括同儕等；此兩個系統是最貼近個人的，也是個人最能辨別社會支持高低的系統。

當個人的知覺社會支持愈高，表示其受到他人的肯定，尤其是家庭或同儕之間的肯定，被支持從事某件事情。前述所提及，天職屬於動機，而求職行為即是呼應動機的行為，

當個人被肯定時，會促使其出現更多行為舉動，也就是說知覺社會支持愈高，會正強化天職與求職行為之關係。反之，若個人的感知社會支持愈低，表示其行為是不被支持，即使他有較高的動機，也會因為自身是不被社會支持的而減少行為的頻率。依據計畫行為理論 (Fishbein & Ajzen, 1975)，個人感受到愈強烈的天職，會對自己從事的特定工作有正面態度，若能再得到旁人的支持與肯定，且意識到這份工作是自己能夠掌控的，將會有愈積極的行為發生。當個人知覺到的社會支持愈高，即家人與同儕支持自己的選擇時，天職感受愈高的人將會有愈多的求職行為出現，會愈積極地從各種管道去尋找適合自己的工作。因此，本研究假設：

假設五：知覺社會支持會干擾天職與求職行為的正向關係。高知覺社會支持會強化天職與求職行為的正向關係；低社會支持會削弱天職與求職行為的正向關係。



第三章 研究方法

為能檢驗本研究所提及假設之假設是否成立，本章將說明研究設計，以進行假設之驗證。第一節為本研究之研究架構與假設，第二節將詳述本研究之研究對象，第三節說明本研究之研究流程，第四節則介紹研究所使用之衡量工具，第五節將闡述本研究所運用之統計方法。

第一節 研究架構與假設

本研究主要目的為探討主動人格特質、天職與求職行為之關係，並以知覺經濟需求與知覺社會支持為干擾變數。本研究之架構圖如下圖 3-1 所示：

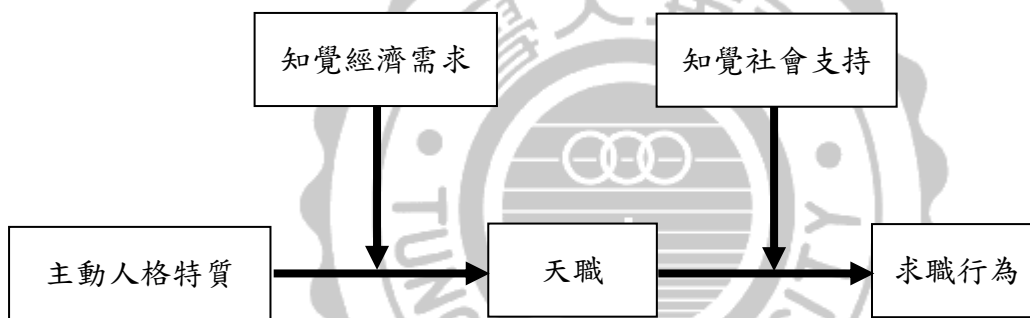


圖 3-1 研究架構圖

本研究之研究假設整理如下：

假設一：主動人格特質與天職呈正相關。

假設二：知覺經濟需求會干擾主動人格特質與天職之正向關係。高度知覺經濟需求會削弱主動人格特質與天職之正向關係；低度知覺經濟需求會增強主動人格特質與天職之正向關係。

假設三：天職與求職行為呈正相關。

假設四：天職會中介主動人格特質與求職行為之關係。

假設五：知覺社會支持會干擾天職與求職行為的正向關係。高知覺社會支持會強化天職與求職行為的正向關係；低社會支持會削弱天職與求職行為的正向關係。

第二節 研究對象

本研究探討之對象為即將面臨人生下一個階段的應屆畢業生，其中包含高中職、大專院校、研究所之應屆畢業生。應屆畢業生為進入職場的主要來源，本研究將未來一年即將投入就業市場的應屆畢業生作為研究對象，以此探討應屆畢業生之求職行為。

本研究以便利抽樣與雪球抽樣的方式進行，分別以紙本問卷與網路電子問卷施測。為避免相同來源在同一時間衡量所有變項可能造成的相同方法變異，本研究將分成兩個時點搜集資料，第一階段搜集主動人格特質、天職與知覺經濟需求，第二階段則搜集天職、求職行為與知覺社會支持，填寫第二階段之條件為曾經填寫第一階段之對象。第一階段資料搜集時間為 2018 年 12 月下旬與 2019 年 1 月上旬；第二階段資料搜集時間預計為四個月後 2019 年 4 月下旬與 5 月上旬。紙本問卷與網路電子問卷於第一階段共計回收 444 筆樣本；第二階段共計回收 154 筆，第二階段填寫率為 34.68%。時間歷程如下圖所示：



圖 3-2 研究施測時間軸

兩時點資料有效份數共 154 筆。在性別方面，女性 111 人(72.08%)，男性共 43 人(27.92%)；在年齡方面，研究參與者最大年齡為 52 歲，最小年齡為 18 歲，平均年齡為 22.24 歲，年齡中位數為 22 歲；在學歷方面，高中職共 5 人(3.25%)，大專院校共 116 人(75.32%)，研究所共 33 人(21.43%)；在工作經驗方面，有全職工作經驗共 16 人(10.39%)，有兼職工作經驗共 104 人(67.53%)，無工作經驗共 34 人(22.08%)；在求職意圖方面，未

來一年有打算找正職工作者共 95 人(61.69%)，未來一年無打算找正職工作者共 59 人(38.31%)。詳細研究參與者基本資料請見下表所示：

表 3-1 有效樣本屬性分析

研究參與者基本資料		次數	百分比
性別	男	43	27.92%
	女	111	72.08%
年齡	最大值	52	
	最小值	18	
	平均值	22.24	
	中位數	22	
學歷	高中職	5	3.25%
	大專院校	116	75.32%
	研究所	33	21.43%
工作經驗	全職工作經驗	16	10.39%
	兼職工作經驗	104	67.53%
	無工作經驗	34	22.08%
求職意圖	未來一年打算找工作	95	61.69%
	未來一年無打算找工作	59	38.31%

第三節 研究流程

本研究根據研究架構，選擇適合研究對象－應屆畢業生之研究工具，以下會進行詳細說明。本研究將研究工具編列成正式問卷，並以簡單抽樣與滾雪球抽樣的方式施測，施測分為紙本問卷與網路電子問卷，紙本問卷與網路電子問卷內容相同，唯一差別在於填寫方式。在施測紙本問卷之前，研究者先確認研究參與者是否為應屆畢業生，若非應屆畢業生，則感謝研究參與者的協助，因為非研究對象則不給予施測；若為應屆畢業生，研究者將說明施測目的與問卷內容，並給予適當時間填寫問卷內容，若有研究參與者不願填寫則結束施測。網路電子問卷由研究者向各社群網站廣發網路連結，接觸到應屆畢業生後，由應屆畢業生閱讀問卷指導說明並自行填答；應屆畢業生須先知曉研究流程與相關規定，同意填

答問卷後，方能繼續填答後續問卷，完成填答後系統將自動提交至雲端，由研究者蒐集資料後並彙整。

本研究分為兩階段發放問卷，兩階段分為兩不同時間點完成，第二階段的問卷發放時間距離第一階段約五個月，只有在第一階段填答且留下個人連絡資料的研究參與者，才會在五個月後收到第二階段的問卷。第二階段問卷使用網路電子問卷的形式寄發，研究者依據第一階段研究參與者留下之電子信箱，寄送網路電子問卷連結，並在信件標題告知此郵件為求職行為學術問卷。第二階段的問卷為求職行為的調查，內文中先是提醒與感謝收件人在五個月前曾經參與填寫第一階段問卷，並告知此郵件附上之連結為第二階段問卷，請研究參與者協助填寫。電子問卷有完整的問卷指導說明，研究參與者必須再次瞭解研究流程與相關規定，同意填答問卷後，方能繼續填答後續問卷。完成填答後，由研究參與者提交至雲端伺服器，再由研究者下載與彙整所有資料，將第一階段與第二階段之資料進行配對。

為感謝與鼓勵應屆畢業生填答問卷，本研究將於每階段填答者中抽出 5 組雙人電影票，本研究共計抽出 10 組。本研究施測過程中，研究者將不影響施測者填答，不給予任何暗示，也注重施測者的隱私，問卷內容僅供研究用途。

第四節 研究變數之衡量

一、主動人格特質

本研究參考 Seibert 等(1999)根據 Bateman 與 Crant(1993)發展出的「主動人格特質量表」加以改良，從原始 17 題項量表進行因素分析，選取因素負荷量最高的 10 題項作為簡短版本的主動人格特質量表。根據原始設計，此量表為測量在職員工之主動人格特質，國內有許多中文版本之主動人格特質量表，多數為測量大學生之用途，故此量表的受測對象不應限於在職員工。主動人格分析量表採李克特式五點尺度，共計 10 題。評量尺度從「非常不同意」至「非常同意」，依序為 1 至 5 分，分數愈高，表示研究參與者愈具有主

動人格特質；分數愈低，表示研究參與者主動人格特質不明顯。主動人格特質的例題有：「你會持續不斷地尋找新的方法來改善你的生活。」，Cronbach's α 值為.82。

二、天職

本研究參考 Steger 與 Dik (2006)發展的簡要版天職量表(brief scale of calling, BSC)。此量表分為兩個部分，分為「現存天職」與「尋找天職」，兩個部分皆有 2 題項，共 4 題。本研究根據此 4 題項量表進行中英文翻譯，並請專家學者校閱，得出 4 題項中文翻譯。簡要版天職量表(BSC)採李克特式五點尺度，共計 4 題。評量尺度從「非常不同意」至「非常同意」，依序為 1 至 5 分。在測量「現存天職」得分愈高，表示研究參與者已有天職的程度愈高；分數愈低，表示研究參與者已有天職的程度愈低。同樣地，「尋找天職」的得分愈高，表示研究參與者想找出自己天職的動機愈強；分數愈低，表示研究參與者想找出自己天職的動機愈低。現存天職的例題為：「我相當了解適用於我職業生涯當中的天職」；尋找天職的例題為：「我正在尋找可以適用於我職業生涯的天職」。第一階段的現存天職之 Cronbach's α 值為 .73，尋找天職的 Cronbach's α 值為 .65；第二階段的現存天職之 Cronbach's α 值為.71，尋找天職的 Cronbach's α 值為.82。

三、知覺經濟需求

本研究參考 Van Hoof (2008)的知覺經濟需求題項，共 3 題，以衡量知覺經濟需求。本研究將這 3 個題項進行英翻中的翻譯，並請專家學者校閱，得出 3 題項中文譯題。知覺經濟需求問項採李克特式五點尺度，評量尺度由「非常不同意」至「非常同意」，依序為 1 至 5 分，得分愈高，代表研究參與者所擁有的經濟資源愈為匱乏，經濟需求愈高；分數愈低，代表研究參與者所擁有的經濟資源愈為充裕，經濟需求愈低。知覺經濟需求的例題為：「如果我畢業後沒有工作，將會降低我的基本生活水平」，Cronbach's α 值為 .73。

四、知覺社會支持

本研究參考 Zimet、Dahlem、Zimet 與 Farley(1988)所發展的多重知覺社會支持量表，共 12 題，衡量知覺社會支持。Zimet 等將 24 題項篩選出 12 題項，本研究根據此 12 題項

進行中英文翻譯，並請專家學者校閱，得出 12 題項中文翻譯。知覺社會支持量表採李克特式五點尺度，評量尺度由「非常不同意」至「非常同意」，依序為 1 至 5 分，分數愈高，代表研究參與者知覺到的社會支持程度愈高；分數愈低，代表研究參與者知覺到的社會支持程度愈低。知覺社會支持的例題為：「每當我需要陪伴時，總會有人會在我身邊陪伴著我」，Cronbach's α 值為.89。

五、求職行為

本研究參考 Blau (1994) 所發展的求職行為量表，中譯版本為卓辛銓(2013)所翻譯的，共 11 題，衡量求職行為的頻率。原始題項共有 12 題，考量到本研究參與者皆為大學應屆畢業生，屬於第一次求職，故刪除不適用之題項 1 題。本研究之求職行為量表採李克特式五點尺度，評量過去三個月內的各類求職行為的發生頻率，依序分別為「1=從不，0 次」、「2=幾乎不，1 次」、「3=偶爾 2-3 次」、「4=頻繁地，4-5 次」、「5=非常頻繁地，至少 6 次」。分數愈高，代表研究參與者的求職行為愈頻繁；分數愈低，代表研究參與者的求職行為愈不頻繁。求職行為的例題為：「我會到有興趣的企業網站上，直接投遞履歷」，Cronbach's α 值為.93。

六、控制變數

本研究控制變數包含性別、年齡、學歷、工作經驗、未來一年是否有求職的打算與五大人格特質。本研究控制這些變數的原因在於，主動人格特質與天職、求職行為之關係是否能在控制變數存在的情形下，仍有顯著關係發生。

控制變數之衡量如下：性別，0 為男性，1 為女性；年齡由研究參與者自行填寫；學歷的衡量採用大專與研究所兩個類別變數區別高中職、大專與研究所，0,0 為高中職，1,0 為大專院校，0,1 為研究所。工作經驗的衡量分為兼職工作經驗與正職工作經驗，以 0 代表無兼（或正）職工作經驗，1 代表有兼（或正）職工作經驗。未來一年是否有求職的打算，0 為無打算找正職工作，1 為打算找正職工作。

五大人格特質的部分，本研究參考 Gosling、Rentfrow 與 Swann (2003)發展出的「十題人格量表(Ten-Item Personality Inventory)」，共 10 題，衡量五大人格特質：外向性、勤勉審慎性、親和性、情緒不穩定性、經驗開放性，每一種人格特質各以 2 題衡量。本研究根據此 10 題項進行中英文翻譯，並請專家學者校閱，得出 10 題項中文翻譯。此量表為測量研究參與者個人主觀感受之人格特質，本研究在此量表上附註指導語：「我認為自己是一個____的人。」，請研究參與者以此敘述，針對題項之各形容詞，選取同意程度。五大人格特質量表採李克特式(Likert)五點尺度，共計 10 題，選項由「非常不同意」至「非常同意」，依序為 1 至 5 分，研究參與者分數愈高表示研究參與者愈具備此類型的人格特質，分數愈低，表示研究參與者愈不具備此類型的人格特質。經驗開放性的 Cronbach's α 值為.87、責任性的 Cronbach's α 值為 .56、外向性的 Cronbach's α 值為.79、親和性的 Cronbach's α 值為.39、情緒不穩定性的 Cronbach's α 值為 .61。

第五節 統計分析方法

在假設檢驗方面，本研究採用階層式迴歸分析檢視直接效果與干擾效果是否存在。在以現存天職與尋找天職為依變項的迴歸式中，第一階段放入控制變數；第二階段加入自變數，即主動人格特質；第三階段加入干擾變數，即知覺經濟需求；第四階段則加入自變數與干擾變數之交互作用項，以確認交互作用項是否會對依變項產生影響。在以求職行為為依變項的迴歸式中，第一階段放入控制變數；第二階段加入自變數，即現存天職與尋找天職；第三階段加入干擾變數，即知覺社會支持；第四階段則加入自變數與干擾變數之交互作用項，以確認交互作用項是否會對依變項產生影響。本研究依據 Aiken 等(1991)的建議，交互作用項在放入迴歸式前進行平減，並輔以單純斜率檢定。

在探討天職之於主動人格特質與求職行為之間的中介效果，本研究參考 Baron 與 Kenny (1986)建議之中介歷程階層式迴歸分析，以驗證研究假設是否成立。依變數為求職行為時，在第一階段置入控制變數；第二階段加入自變數，即主動人格特質；第三階段則加入現存天職與尋找天職為中介變數。而當依變數為現存天職與尋找天職時，則只加入第

一階段與第二階段之變數。若上述迴歸式皆得到支持，則滿足 Baron 與 Kenny 所建議之中介關係成立條件。而為能確認主動人格特質是否透過現存天職或尋找天職，間接對求職行為產生影響，另行以 Sobel test 檢測間接效果之顯著性，以驗證中介效果之成立與否 (Baron & Kenny, 1986)。

本研究同時參考 Hayes(2013)的 PROCESS 3.1 的統計分析軟體套件，自變數與依變數之干擾以 model 1 分析之；干擾式中介以 model 21 分析其影響。



第四章 研究結果

本章將說明研究結果，共二節，第一節為相關係數分析，分析各變數之間的相關程度；第二節為迴歸分析與假設驗證，用以檢視研究假設是否成立。

第一節 相關係數分析

本研究分成兩個階段搜集資料，其中現存天職與尋找天職在兩個時點都有衡量，故將第一階段的現存天職與尋找天職簡稱為「現存一」與「尋找一」；第二階段的現存天職與尋找天職則簡稱為「現存二」與「尋找二」。本研究兩階段(N=154)蒐集之各變數之平均數、標準差與詳細相關分析之結果，如下表 4-1 所示；第一階段(N=444)蒐集的相關分析結果，如下表 4-2 所示。相關係數在 0.7 以上可以認定是高度相關，0.3~0.7 為中等相關，0.3 以下為低度相關。從表 4-1 可知，主動人格特質與現存一呈顯著正相關($r=.37, p<.01$)，與尋找一呈顯著正相關($r=.24, p<.01$)；同時，主動人格特質亦與現存二呈顯著正相關($r=.44, p<.01$)，知覺社會支持呈顯著正相關($r=.33, p<.01$)，與求職行為呈現正相關($r=.19, p<.05$)，表示當研究參與者的主動人格特質愈高，其現存的天職、尋找的天職、知覺社會支持與職行為的表現亦會愈高。此外，知覺經濟需求與尋找一呈正顯著相關($r=.26, p<.01$)，亦與尋找二呈顯著正相關($r=.22, p<.01$)；知覺社會支持與現存一呈顯著正相關($r=.19, p<.05$)，與現存二呈顯著正相關($r=.28, p<.01$)，這表示現存天職與尋找天職個自與不同的資源有關，兩種天職狀態應予以區分。

表 4-1 相關係數表(N=154)

研究變數	平均數	標準差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1.性別	.75	.45	-																			
2.年齡	22.53	3.60	-.01	-																		
3.大專院校	.75	.43	-.02	-.45**	-																	
4.研究所	.21	.41	-.03	.52**	-.91**	-																
5.兼職工作經驗	.69	.46	-.06	-.30**	.28**	-.20	-															
6.全職工作經驗	.12	.32	-.09	.59**	-.35**	.35**	-.55**	-														
7.未來一年找正職工作	.64	.48	.02	.08	-.08	.13	.04	.15	-													
8.經驗開放性	3.46	.95	-.26**	.01	-.05	.05	-.00	.02	.08	(.87)												
9.責任性	4.03	.58	.12	.10	-.10	.13	.03	.10	.07	.14	(.56)											
10.外向性	3.44	.88	-.11	.08	-.14	.09	-.15	.17*	.02	.03	.20*	(.79)										
11.親和性	4.04	.62	-.17*	-.03	.10	-.04	.06	.04	.03	.12	.15	.04	(.39)									
12.情緒不穩定性	3.28	.91	.12	-.08	.01	-.01	-.01	-.07	.02	-.07	-.13	-.25**	-.07	(.61)								
13.主動人格特質	3.74	.46	-.20*	.12	-.02	.05	-.14	.24**	.03	.25**	.48**	.39**	.15	-.20*	(.82)							
14.現存一	3.31	.87	-.14	.02	-.09	.06	-.05	.01	-.08	.21*	.24**	.33**	.09	-.09	.37**	(.73)						
15.尋找一	3.95	.62	.00	.06	-.12	.12	-.11	.13	.13	.05	.21**	.06	.11	.11	.24**	.02	(.65)					
16.知覺經濟需求	3.89	.95	.07	-.07	.05	-.09	-.01	.04	.08	.10	-.03	-.03	.00	.13	-.02	-.00	.26**	(.73)				
17.現存二	3.33	.84	-.10	.04	-.06	.10	.04	.00	.03	.02	.25**	.21**	.14	-.14	.44**	.42**	.01	-.12	(.71)			
18.尋找二	4.03	.71	.06	-.05	.04	-.02	.13	-.19*	.12	.03	.11	.08	.12	.04	.11	.05	.20	.22**	.20*	(.82)		
19.知覺社會支持	3.95	.61	.05	.05	-.12	.12	.06	.06	.05	-.12	.21**	.27**	.22**	-.08	.33**	.19*	.15	-.10	.28**	.09	(.89)	
20.求職行為	2.76	.97	.11	.01	.03	.00	-.14	.13	.12	-.09	.13	-.01	.06	.08	.19*	.01	.12	.12	.12	-.01	-.02	(.93)

N=154 ; *p<.05 ; **p<.01 ; ()內為 Cronbach's α 值

表 4-2 相關係數表(N=444)

研究變數	平均數	標準差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1.性別	.65	.48	-															
2.年齡	22.24	3.13	.00	-														
3.大專院校	.83	.38	-.30	-.45**	-													
4.研究所	.15	.36	.30	.50**	-.92**	-												
5.兼職工作經驗	.74	.44	.01	-.27**	.14**	-.11*	-											
6.全職工作經驗	.07	.26	-.03	.61**	-.26**	.27**	-.48**	-										
7.未來一年找正職工作	.70	.46	.04	.06	-.05	.07	.06	.07	-									
8.經驗開放性	3.38	.97	-.10*	.06	-.05	.03	-.03	.09	.03	(.89)								
9.責任性	3.92	.59	.05	.06	-.06	.07	.07	.07	.04	.19**	(.47)							
10.外向性	3.37	.92	-.06	.10*	-.10*	.10*	.01	.12*	.02	.15**	.26**	(.82)						
11.親和性	4.04	.62	-.07	-.02	.00	.00	.11*	-.04	-.06	.02	.24**	.12*	(.53)					
12.情緒不穩定性	3.28	.93	.08	-0.07	.03	-.02	.03	-.08	-.07	-.08	-.10	-.15**	.03	(0.70)				
13.主動人格特質	3.70	.51	-.07	.13**	-.07	.08	.04	.13**	.08	.27**	.44**	.44**	.10*	-.19**	(.86)			
14.現存一	3.30	.87	-.11*	.07	-.11*	.10*	.09	-.05	-.04	.13**	.18**	.26**	.13**	-.05	.31**	(.81)		
15.尋找一	3.85	.67	-.02	.01	-.10*	.10*	.01	.00	.04	.06	.21**	.16**	.16**	.02	.21**	.12*	(.74)	
16.知覺經濟需求	3.86	.90	.05	.01	-.02	.02	.06	.03	.02	-.00	-.03	.05	.09	.12*	.03	.07	.19**	(.79)

N=444 ; *p<.05 ; **p<.01 ; ()內為 Cronbach's α 值

第二節 迴歸分析與假設驗證

本研究之研究目的在於檢視天職對於主動人格特質與求職行為之中介影響，並欲得知知覺經濟需求與知覺社會支持是否會分別對天職與求職行為產生調節效果。本研究將以階層式直線模型中的迴歸分析依序放入控制變數、自變數、干擾變數、交互作用項。

在進行階層式迴歸分析時，以天職作為依變數時，第一步驟放入控制變數，包括性別、年齡、大專學歷、研究所學歷、未來一年是否有求職打算、兼職工作經驗、正職工作經驗與五大人格特質(經驗開放性、責任性、外向性、親和性、情緒不穩定性)；第二步驟放入自變數主動人格特質；第三步驟放入干擾變數知覺經濟需求；第四步驟放入自變數與干擾變數之交互作用項，即主動人格特質與知覺經濟需求之交互作用項。依變數天職的部分以兩階段蒐集之共四種不同的天職概念，分別帶入，驗證各變數之間的關係，分析結果如表 4-3 所示。



表 4-3 迴歸分析結果(以天職為依變數)

依變數	現存一				尋找一				現存二				尋找二			
	M1	M2	M3	M4	M1	M2	M3	M4	M1	M2	M3	M4	M1	M2	M3	M4
控制變數																
性別	-.10*	-.09*	-.09*	-.09*	-.02	-.01	-.02	-.03	-.12	-.05	-.04	-.04	.04	.06	.04	.04
年齡	.13*	.12+	.12+	.12+	-.06	-.06	-.06	-.05	.00	.00	-.01	-.01	.10	.10	.12	.12
大專院校	-.13	-.14	-.14	-.14	-.03	-.04	-.03	-.03	.14	.09	.08	.09	.04	.03	.05	.05
研究所	-.06	-.08	-.08	-.08	.08	.07	.07	.07	.22	.22	.20	.21	.04	.04	.08	.08
兼職工作經驗	.04	.03	.03	.03	-.03	-.03	-.05	-.06	.02	.04	.04	.04	-.01	.00	-.01	-.02
全職工作經驗	-.16**	-.17**	-.17**	-.17**	-.03	-.03	-.05	-.05	-.08	-.15	-.14	-.14	-.29*	-.32**	-.35**	-.36**
未來一年找正職工作	-.04	-.05	-.05	-.05	.04	.04	.03	.03	.01	.02	.02	.03	.15+	.15+	.14+	.14+
經驗開放性	.07	.04	.04	.04	.01	-.01	-.01	-.01	-.10	-.17*	-.16*	-.16*	-.05	-.07	-.11	-.11
責任性	.10*	.03	.03	.03	.16**	.12*	.14**	.14**	.23**	.03	.03	.03	.08	.02	.03	.03
外向性	.21**	.14**	.14**	.14**	0.11*	.07	.06	.06	0.15+	.03	.03	.03	.12	.09	.08	.08
親和性	.06	.07	.06	.06	.11*	.11*	.10*	.09*	.08	.08	.08	.08	.13	.12	.12	.12
情緒不穩定性	.00	.02	.02	.02	.05	.06	.04	.03	-.07	-.05	-.04	-.04	.06	.07	.04	.04
自變數																
主動人格特質		.22**	.22**	.22**		.13*	.12*	.11*		.46**	.46**	.45**		.14	.15	.15
干擾變數																
知覺經濟需求			.05	.05			.18**	.19**			-.06	-.06			.24**	.25**
交互作用項																
主動人格特質 X 知覺經濟需求				-.03				-.08+				-.03				-.02
R ²	.13**	.17**	.17	.17	.08**	.09*	.13**	.13+	.14*	.26**	.26	.26	.11	.12	.18**	.18
ΔR ²	.13	.03	.00	.00	.08	.01	.03	.01	.14	.12	.00	.00	.11	.10	.60	.00

關於主動人格特質與天職之間的關係，透過第二步驟(M2)的結果可以得知，在放入控制變數之後，當天職為「現存一」($\beta=.22, p<.01$)、「尋找一」($\beta=.13, p<.05$)、「現存二」($\beta=.46, p<.01$)時，有顯著的正向預測效果，可以驗證主動人格特質正向影響天職之假設，**假設一得到支持**。關於知覺經濟需求對於主動人格特質與天職之間的干擾作用，透過第四步驟(M4)的結果可以得知，在放入控制變數之後，再依序放入主動人格特質、知覺經濟需求、主動人格特質與知覺經濟需求之交互作用項，結果表明，當天職為「尋找一」($\beta=-.08, p<.10$)時，知覺經濟需求會負向干擾主動人格特質與天職之間的關係，與研究假設二相符，因此，**假設二得到部份支持**。本研究亦使用 PROCESS 3.1 統計軟體(Hayes, 2013)，以 model 1 分析干擾效果，結果顯示知覺經濟需求對主動人格特質與「尋找一」有顯著干擾影響。根據研究結果，本研究將知覺經濟需求之干擾效果以圖 4-1 表示，當研究參與者有較高的知覺經濟需求時，將會趨緩主動人格特質對天職的影響；若研究參與者有較低的知覺經濟需求時，將會增強主動人格特質對天職的影響。

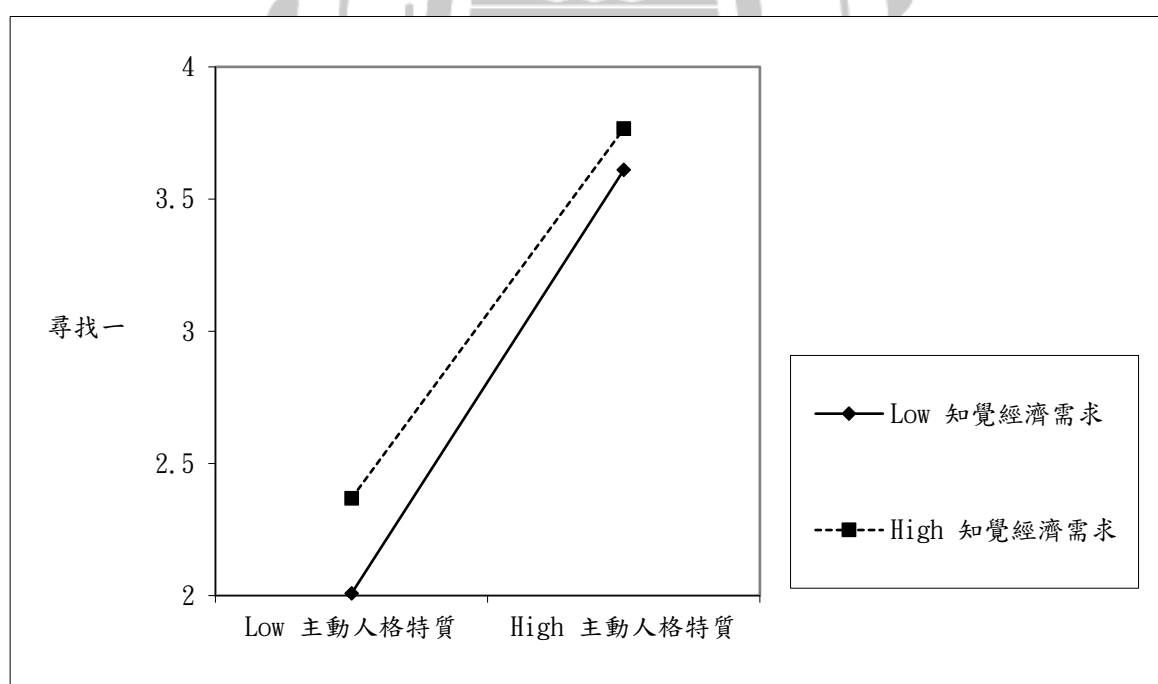


圖 4-1 知覺經濟需求干擾作用圖

以求職行為作為依變數時，第一步驟放入控制變數；第二步驟放入中介變數現存天職與尋找天職；第三步驟放入干擾變數，知覺社會支持；第四步驟放入天職與知覺社會支持交互作用項。自變數天職的部分亦使用兩階段蒐集之四種不同的天職概念分別帶入，驗證個變數之間的關係，分析結果如表 4-4 所示。

天職與求職行為的關係，透過第二步驟(M6)的結果可以得知，當天職是「現存二」($\beta=.15, p<.10$)時，與求職行為之間呈正相關，與研究假設三相符，**假設三得到部分支持**。關於知覺社會支持對於天職與求職行為之干擾作用，透過第四步驟(M8)的結果可以得知，在控制其他變數之後，知覺社會支持對天職與求職行為之間無干擾效果($\beta=-.07\sim.06, ns$)；本研究亦使用 PROCESS 3.1 統計軟體(Hayes, 2013)，以 model 1 分析干擾效果，結果顯示知覺社會支持無顯著干擾效果，**假設五不成立**。



表 4-4 迴歸分析表(以求職行為為依變數)

中介變數	現存一				尋找一				現存二				尋找二			
	M5	M6	M7	M8	M5	M6	M7	M8	M5	M6	M7	M8	M5	M6	M7	M8
控制變數																
性別	.15+	.15+	.16+	.16+	.15+	.15+	.16+	.16+	.15+	.17*	.18*	.19*	.15+	.15+	.16+	.16+
年齡	-.09	-.09	-.09	-.10	-.09	-.09	-.09	-.09	-.09	-.09	-.09	-.09	-.09	-.09	-.09	-.09
大專院校	.31	.31	.31	.32	.31	.31	.31	.31	.31	.29	.28	.28	.31	.31	.30	.31
研究所	.25	.25	.25	.26	.25	.25	.25	.25	.25	.22	.22	.23	.25	.25	.25	.26
兼職工作經驗	-.16	-.16	-.15	-.15	-.16	-.15	-.14	-.14	-.16	-.16	-.15	-.15	-.16	-.16	-.15	-.15
全職工作經驗	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.14	.14	.14	.12	.11	.12	.12
未來一年找正職工作	.09	.09	.09	.09	.09	.08	.08	.08	.09	.09	.09	.08	.09	.09	.09	.09
經驗開放性	.11	.11	.11	.11	.11	.11	.12	.11	.11	.12	.13	.15+	.11	.11	.11	.11
責任性	.11	.11	.12	.12	.11	.10	.11	.12	.11	.07	.08	.08	.11	.11	.12	.12
外向性	-.03	-.03	-.02	-.01	-.03	-.03	-.02	-.02	-.03	-.05	-.03	-.03	-.03	-.03	-.01	-.10
親和性	.04	.04	.05	.05	.04	.03	.04	.04	.04	.03	.04	.04	.04	.04	.05	.05
情緒不穩定性	.08	.08	.08	.08	.08	.07	.07	.07	.08	.09	.09	.08	.08	.08	.08	.03
中介變數																
天職		.00	.01	.01		.06	.07	.07		.15+	.16+	.16+		-.02	-.02	-.01
干擾變數																
知覺社會支持			-.06	-.06			-.07	-.07			-.09	-.10				-.06
交互作用項																
中介變數 X 知覺社會支持				.06				.03				-.07				.03
R ²	.11	.11	.11	.11	.11	.11	.11	.11	.11	.13+	.13	.14	.11	.11	.11	.11
ΔR ²	.11	.00	.00	.00	.11	.00	.00	.00	.11	.02	.01	.01	.11	.00	.00	.00

另外，主動人格特質、天職、求職行為是否存在中介關係，參考 Baron & Kenny(1986)的建議，「現存二」與主動人格特質、求職行為皆有顯著正向影響關係，故中介效果以「現存二」探討。本研究使用階層式迴歸分析，第一步驟放入控制變數；第二步驟放入自變數主動人格特質；第三步驟放入中介變數「現存二」，分析結果如表 4-5 所示。第二階段現存天職的中介效果，透過第三步驟(M11)可以得知，在放入控制變數與自變數後，第二階段蒐集之現存天職對求職行為不顯著($\beta=.10, p>.10$)，天職的中介效果不存在。本研究亦使用 PROCESS 3.1 統計軟體(Hayes, 2013)，以 model 4 分析中介效果，主動人格特質對天職與求職行為有顯著效果，天職對求職行為無顯著效果，**假設四不成立**。

表 4-5 迴歸分析表(中介效果)

	M9	M10	M11
控制變數			
性別	.15+	.19*	.19*
年齡	-.09	-.09	-.09
大專院校	.31	.29	.28
研究所	.25	.25	.23
兼職工作經驗	-.16	-.15	-.15
全職工作經驗	.12	.09	.11
未來一年找正職工作	.09	.09	.09
經驗開放性	.11	.08	.09
責任性	.11	.02	.02
外向性	-.03	-.08	-.08
親和性	.04	.03	.03
情緒不穩定性	.08	.09	.10
自變數			
主動人格特質		.21*	.17
中介變數			
現存二			.10
R ²	.11	.13*	.14
ΔR^2	.11	.03	.01

本研究將研究假設的結果整理成表 4-6 所示。

表 4-6 研究假說

假說	支持與否
假設一：主動人格特質與天職呈正相關。	支持
假設二：知覺經濟需求會干擾主動人格特質與天職之正向關係。高度知覺經濟需求會削弱主動人格特質與天職之正向關係；低度知覺經濟需求會增強主動人格特質與天職之正向關係。	部分支持
假設三：天職與求職行為呈正相關。	部分支持
假設四：天職會中介主動人格特質與求職行為之關係。	不支持
假設五：知覺社會支持會干擾天職與求職行為的正向關係。高知覺社會支持會強化天職與求職行為的正向關係；低社會支持會削弱天職與求職行為的正向關係。	不支持



第五章 研究結論與建議

本章共分成四節，第一節為研究討論，用於解釋並探討研究結果之於理論上的意涵；第二節為管理實務意涵，依據本研究所得結果提出具體的管理實務建議；第三節為研究限制，說明本研究不足之處與仍可改進的方向；第四節為未來研究方向，提出以本研究結果為基礎可再行發展之方向。

第一節 研究討論

本研究目的在探討主動人格特質與求職行為之關係，以天職為中介變數，檢視主動人格特質是否會透過天職的激發而間接影響到求職行為的出現；再者，本研究分別以知覺經濟需求與知覺社會支持為干擾變數，檢視這兩種資源居間對主動人格特質—天職與天職—求職行為關係之干擾效果是否存在。研究發現，主動人格特質與天職中的現存天職及尋找天職有正向關係，且會正向影響求職行為；天職中的尋找天職與求職行為亦有正向關係，然而，天職無法中介主動人格特質與求職行為之關係。此外，知覺經濟需求會干擾主動人格特質與天職的關係，當個人知覺到的經濟需求愈低時，愈高的主動人格特質愈能促發尋找天職的發生，卻無法同樣地影響到現存天職的出現。

一、主動人格特質—天職—求職行為之關係

本研究延續 Brown 等(2006)研究，探討主動人格特質與求職行為關係之中介歷程，不同於以求職自我效能，本研究主張主動人格特質會引發追尋天職的動機與確認天職的存在，並進而增加求職行為發生的頻率。不同於過去探討天職的實證研究，多以單一構面的天職為主，本研究將天職區分為現存天職與尋找天職(Steger & Dik, 2006)，不僅能檢視與比較兩種天職的差異，是否有不同的前因與後果，且更能符合第一次求職的應屆畢業生的真實求職情形。因為是第一次求職，應屆畢業生可能有尚在尋找適合自己的職業，也有可能已經確認好未來的職志，本研究採用兩構面的天職更能理解應屆畢業生是否已經將特定工作視為自己的天職，以及應屆畢業生對於找出自己天職的動機是否強烈，能完整體現出求職歷程中的心理狀態。

然而，本研究並未發現現存天職或尋找天職的中介效果，即主動人格特質並不會透過現存天職或尋找天職的中介效果而間接影響到求職行為。主動人格特質表示一個人與生俱來的積極程度；天職既被視為是對於志業的追尋與確認，屬於動機層面；求職行為的動作之於應屆畢業生而言，屬於滿足生存與安全、實現理想抱負，三者之間都有顯著的影響關係，在探討中介效果時，天職與求職行為無顯著關係，可知中介效果不存在，表示人格特質無法透過個人內在動機影響行為的頻率，換句話說，人格特質—動機—行為，這樣的影響途徑是不成立的。

本研究並未發現天職的中介效果，但主動人格特質與現存天職、尋找天職；現存天職與求職行為都有顯著的正向關係。本研究為確認主動人格特質與天職及求職行為之因果關係，分別在兩個時點搜集資料，第一階段搜集主動人格特質與現存天職、尋找天職的資料，第二階段則搜集現存天職、尋找天職與求職行為的資料，因此，現存天職與尋找天職都有兩個時點的資料。研究發現，主動人格特質不僅會影響到同一時點現存天職與尋找天職，亦會對六個月之後的尋找天職有正向影響，更加肯定主動人格特質與天職的關係是存在的。當應屆畢業生具備主動積極的人格時，個體會有更充分的未來職業想像與憧憬，不僅對天職的感受會更加強烈，亦會更努力地尋找自己的天職。探討天職的實證研究多著重在天職對個人職涯發展的影響，以結果面的研究居多(e.g., Duffy & Sedlacek, 2007; Duffy et al., 2011)，相較之下，前因面的研究較少。而在少數探討天職前因的研究中，又多從能力面向來預測天職的出現，特別是能力可讓個體更有信心去發現與追尋天職，而職涯適應力(career adaptability)即為其中的一項能力(Guo et al., 2014)。本研究發現可將天職的前置因素延伸到人格特質的面向，即具備特定人格特質個體確實會比其他人更容易引發出尋找天職的動機，且現存天職與尋找天職各受到不同人格特質的影響。五大人格特質中，外向性與現職天職有正相關，責任性與尋找天職有正相關，主動人格特質不僅與同時點的現存天職、尋找天職有正相關，更能正向影響到六個月後的尋找天職，強化了天職的動態論(Dobrow, 2012)。這些結果說明了人格特質確實與天職有關，且不同的人格特質亦會對不同構面的天職造成影響，更加肯定區分為現存天職與尋找天職是必要的。同時，本研究控

制了五大人格特質之後，主動人格特質對天職產生顯著的正向影響，可確認主動人格特質是有助於天職的發現與追尋的。

根據計畫—行為理論與自我決定理論可以解釋當應屆畢業生有天職時，會促使求職行為的產生(葉寶娟等, 2016)。本研究發現，現存天職對於求職行為確實有顯著正向關係；此研究結果研究假設相符。本研究求職行為的衡量是參考 Blau (1994)的求職行為量表進行修改，將原始測量的頻率尺度從過去六個月內的的頻率改成過去三個月內的頻率，在尺度的維度也進行等比例的縮減。現存天職表是個人已將特定工作視為自己的天職，現存天職對求職行為的影響，即可充分的說明當一個人對於特定工作的熱情，會轉換成實際的求職行為，以行動實現個人的理想抱負；然而，對於求職行為的影響，僅限於現存天職，尋找天職與求職行為之間無顯著關係，表示當個人目前沒有把特定工作視為天職，卻擁有找出屬於自己天職的動機時，並不會增加求職行為的頻率，這不僅可以提供證明應屆畢業生對於現存天職與尋找天職差異性，也可以瞭解不同的天職狀態對應屆畢業生的行為表現會有不同的影響。同時，研究者發現，求職行為分數普遍偏低($M=2.76, SD=0.97$)，在研究參與者求職行為頻率偏低的情境下，現存天職仍能對求職行為產生顯著正向效果，更顯此研究結果的價值所在。

二、知覺經濟需求與知覺社會支持的干擾效果

為能釐清主動人格特質-天職-求職行為之關係，本研究提出資源論點，主張不同類型的資源會在各階段發揮其效能，影響天職與求職行為的發生。本研究在第一階段提出經濟資源，認為主動人格特質與天職的關係會因為經濟需求的強度而有所改變；第二階段提出社會資源，認為天職與求職行為的關係會因為得到的社會支持多寡而有所變化。本研究發現，知覺經濟需求會干擾主動人格特質與尋找天職的正向關係；然而，知覺社會支持卻不會干擾天職與求職行為的關係。

本研究發現，知覺經濟需求會削弱主動人格特質與尋找天職的正向關係，支持 Chandler 與 Hall (2005)之主張。個體在追尋天職的過程中，能否從中得到足夠的經濟資

源，是一大關鍵。Chandler 與 Hall 在文獻回顧當中，並未清楚地說明經濟資源是促發還是阻礙天職的因素，但確實有強調經濟資源是影響天職的外部因素。本研究以知覺經濟需求做為經濟資源的衡量，研究結果顯示知覺經濟需求不僅對尋找天職有正向影響，且會干擾主動人格特質與尋找天職的正向關係。這意謂著，知覺經濟需求愈高，即缺乏經濟資源的個體，愈會激發出尋找天職的動機，卻與現存天職無關；然而，在缺乏經濟資源的情境之下，愈強的經濟需求卻可能會讓主動人格特質的個體降低尋找天職的動力。根據馬斯洛階層理論(Thompson & Bunderson, 2018)，知覺經濟需求對於天職扮演重要的角色，當個人擁有較高的知覺經濟需求時，會減緩主動人格特質對尋找天職的正向影響；反之若一個人的經濟需求較低時，會促使更積極的尋求天職產生，此結果說明經濟資源之於應屆畢業生的重要性。若是個體感受到經濟資源的缺乏，將阻礙其對於未來職業的想像與尋求；反之，若感受到的經濟資源充足，將使個體不必擔心自己是否擁有維持生存的經濟條件，可以進而滿足自我實現(self-actualization)與自我超越(self-transcendence)的需求。在本研究情境中，知覺經濟需求之干擾作用並不全然發生在所有天職上，當天職為尋找天職時，顯著的干擾效果才得以出現，知覺經濟需求卻對現存天職無顯著影響，可見感知的經濟資源的多寡無法影響應屆畢業生將特定工作視為天職，但是感知的經濟資源會影響應屆畢業生尋找自己天職的動機。

本研究並未發現，知覺社會支持會對天職與求職行為關係產生干擾效果，且知覺社會支持與求職行為之間亦無相關。本研究認為，知覺社會支持與求職行為無顯著相關之原因，包括求職行為分數偏低($M = 2.76$, $SD = 0.97$)有關，研究者在進行第二階段資料蒐集時間點為 2019 年 4 月下旬至 5 月上旬，此時間點之應屆畢業生尚未畢業，部分學生仍面對課業壓力，無心思考未來就業問題，應屆畢業生自校園走入職場的時間點並不一致，應屆畢業生可能將畢業後的七、八月當作人生中最後一個暑假，在兩個月的時間稍作休息並調整心態，待暑假結束再做出較頻繁的求職行為。應屆畢業生之求職時間不盡相同，已確認未來志業的應屆畢業生在職業選擇上，可能是選擇必須經過國家考試認可，並領有證照，方可就業之職業，例如藥師、社工師、營養師等。此證照為就業時必須，又無須工作

經驗，並且可在畢業後逕行報名國家考試之職業科系類別，此領域之應屆畢業生或有較高的天職並且對於未來職業發展途徑有較高的認知，認為在從事自己心目中理想的天職前，考取國家證照是必要的途徑，於是將考取國家證照視為畢業後與就業前的首要目標，較高天職的應屆畢業生在獲得較高的社會資源，包括家人與朋友的支持，或許反而會專心投入國家考試，減少畢業前求職行為的表現，社會資源之高低在以不同的職業作為天職時可能有正向或負向之影響；而知覺社會支持的分數標準差偏低($SD=0.61$)，表示研究參與者之間對於感知的社會資源較為一致，也因此較無法顯現出知覺社會支持的差異對於天職與求職行為之間的影响。故第二階段資料蒐集之時間點無法得到知覺社會支持與求職行為的顯著關係。應屆畢業生感受的社會支持高低與否，皆無法影響個人求職行為的表現，表示求職行為的表現與社會資源的多寡無相關，透過本研究的結果可以理解，求職行為的表現與外在環境資源是無顯著關係的；求職行為會受到個人的內在動機與人格特質的顯著影響。

第二節 管理實務意涵

天職的前因與後果之於組織行為與人力資源管理領域中是屬於較為新穎的概念，求職者的求職動機與行動與個人的背景與人格特質相關。

本研究以天職作為中介變數，並加入經濟與社會資源加入探討，希望從中得到結論，提供實務上的建議與貢獻。天職的前因包括主動人格特質，且知覺經濟需求在兩者之間扮演干擾效果的角色。此一資訊足以提供給企業管理者在甄選人才時的建議，企業管理者可以透過人格特質的測驗或是面試時，找出具備主動人格特質的求職者；具備主動人格特質的求職者同時也具備較高的天職表現，進而篩選出適合的職缺人選；對於不具備主動人格特質的個體，對於未來職業的想像與尋求也偏低，學校的就業輔導室可以在學生就學階段，協助學生尋找自己的天職與未來職業的方向，以確保學生在學習專業知識是對於未來就業是有所幫助的。此外，較高現存天職的應屆畢業生與求職行為的展現呈現正相關，此提供資訊供企業管理者，擁有較高現存天職的應屆畢業生對於未來就業方向有較高的認知，且關心自己未來的職業類別，進而在畢業前做出較高的求職行為；現存天職也代表著

對特定工作的熱情，管理者可以透過招募甄選管道找出對此工作有較高熱情與喜好的求職者。

第三節 研究限制

本研究限制如下：

第一，應屆畢業生接觸難度高，本研究之研究對象為應屆畢業生，理應為理想且容易接觸之研究對象，然而本研究分為兩時點進行，在進行第二階段資料蒐集之時間點為大四下學期，許多應屆畢業生已經沒有必修課程，難以以紙本的方式蒐集第二階段資料，僅能以研究參與者提供之電子郵件信箱寄送第二階段問卷之電子問卷連結，儘管研究者在第二階段填答亦提供 5 組電影票作為抽獎獎勵，以此感謝研究參與者的作答，然而此舉並未得到預期成效，導致第二階段問卷填答率不佳(34.68%)，無法蒐集更多的應屆畢業生求職資料，係屬本研究之遺憾。研究者也探討第二階段未填寫的研究參與者個人基本資料，未填寫的 290 人中，在性別方面，女性共 177 人(61.03%)；男性共 113 人(38.97%)；在學歷方面，高中職共 5 人(1.72%)，大專院校共 252 人(86.90%)，研究所共 33 人(11.38%)。

第二，應屆畢業生對於天職之理解程度不高。天職(calling)源自於宗教概念，屬於較為抽象、心靈層面的概念，近年的此概念轉作與職業相關的研究，然而對於應屆畢業生而言，此概念仍然較難以理解與想像，本研究雖然在測量「現存的天職」與「尋找的天職」時附上指導語：「天職是指：『我對這份工作有相當的熱忱與認同，我願意全心全意從事這份工作。』」，然而，在進行紙本問卷測量時，有學生在測量結束後向研究者表示對於填寫天職量表時感到有點難以閱讀，但不至於難以填答。本研究在天職的測量上，選擇使用較短题目的「簡要版天職量表(BSC)」進行測量天職，無疑是希望在以應屆畢業生為研究對象之測量上能夠更加精確與分別，分辨應屆畢業生是已經擁有天職，或是尚未找到天職卻有尋找天職的動機。

第三，求職行為無法反映應屆畢業生積極與否的求職行為表現，第二階段資料蒐集之時間為 2019 年 4 月下旬至 5 月上旬，此時間點之高中職、大專院校學生仍在專注於課業項目；許多研究所的學生仍面對畢業論文的壓力，無心思考在此時間點思考未來就業問

題，或許有較高天職的應屆畢業生在畢業前也不會有較頻繁的求職行為。此外，如同第一節—研究討論所提及，許多職業類別是必須擁有國家考試認證的專業證照，應屆畢業生若以理解特定工作為自己的天職，而這份工作又為必須擁有證照，則較高天職的應屆畢業生在畢業前後所關注的事情並非為求職，而是獲得專業證照的認證，此為本研究所忽略的狀況，故使得求職行為分數普遍偏低之狀況。

第四，本研究問卷之題項全由研究參與者自行填答，自行填答可能會有偏誤的情形。在測量五大人格特質與主動人格特質時，可能會出現填答不實的狀況；研究參與者可能會因為社會大眾之預期心理，在填答時刻意迴避負面的形容詞，勾選符合社會期待之選項與程度；像是「缺乏想像力的」、「情緒化的」等，這些較為負面的形容詞通常會被勾選為「不同意」與「非常不同意」，在知覺經濟需求與知覺社會支持的測量上也會面對類似的狀況，問卷參與者為了避免揭露自己在經濟資源與社會資源較為缺乏的一面，而傾向填寫「無意見」、「同意」等可以避免表示自身經濟與社會資源不足的事實，使得五大人格特質與干擾變數知覺經濟需求分數結果被低估的情形，然而研究者無從得知研究參與者的實際狀況。研究者認為未來在探討人格特質的題目，可以選擇避免負向形容詞敘述，改使用正向形容詞敘述測量，例如「有想像力的」、「情緒平穩的」。

第五，五大人格特質的信度偏低。五大人格特質的量表參考 Gosling 等(2003)的十題人格量表，並進行中英文翻譯，請專家學者校閱；在五大人格特質中的「責任性」(Cronbach's α =.56)、「親和性」(Cronbach's α =.39)與「情緒不穩定性」(Cronbach's α =.61)的信度皆偏低，或有影響研究結果的可能，研究者認為未來再測量五大人格特質時，可以嘗試使用其他版的量表測量五大人格特質，或是在迴歸分析時僅放入與主動人格特質相關的人格特質。

第六，樣本屬性限制，過去對於學生天職的研究，研究對象都是以某特定科系學生為主，例如：社工系、音樂系或醫學院的學生(Duffy et al., 2011; Guo et al., 2014; Li & Yang, 2018)，這些科系的學生通常就讀時已有特定工作的傾向，不同科系與職業對於天職有著不同的結果(Thompson & Bunderson, 2018)。本研究對象之應屆畢業生則是不限科系差

異；然而經過研究者的統整，發現在第一階段的研究參與者中，管理學院學生占 165 人 (37.16%)，第二階段管理學院學生占 56 人(36.36%)，管理學院的學生在研究參與者中占有較高的比例，本研究忽略了不同科系的學生對於天職的想像與理解或有不同，這也許是影響研究結果的原因。

第四節 未來研究方向

本研究的主要目的在於探討應屆畢業生天職的前因與後果，並加入經濟與社會資源，探討是否存在干擾作用。過去對於天職的探討多為討論天職的後果，而缺乏天職前因的探討；本研究提供一項關於天職前因的驗證，後續可以進一步探討其他天職的前因。此外，研究參與者的學歷多為大專院校，因此後續可以進一步探討以研究所為主的研究對象在天職與求職行為的表現是否會較為突出。

本研究分別在第一階段與第二階段的資料蒐集上，都有蒐集天職的資料，研究者發現在短短六個月內，天職的測量分數有一些變化，這或許代表天職是具備動態性，會隨著時間產生變化，研究者建議未來的研究可以增進天職動態性的探討，另外，未來也可以探討如何提升個體的天職，進而在管理實務上有更多的貢獻。

如同研究結果所示，求職行為與知覺社會支持無顯著相關，表示求職行為不受外在環境的影響，無論家人與朋友是否支持，都不會改變應屆畢業生的求職頻率；然而個人的內在動機卻是影響求職行為的因素，後續的研究可以進一步探討是否有其他外在環境因素影響個體的求職行為是本研究所忽略的。另外，知覺社會支持是否在求職者的求職表現與天職扮演重要的關係，現今社會較過去社會開放許多，擺脫傳統的框架，家人與朋友較會理解與尊重他人的想法與職業選擇，此普遍性的社會支持，是否在職業選擇與其他情況下會有所不同，這是值得深思的。

參考文獻

一、中文部份

- 王宗鴻(2006)。人格特質, 主管領導風格與人力資源管理措施對工作投入與工作績效之影響。未出版之碩士論文, 國立中央大學人力資源管理研究所碩士在職專班學位論文, 桃園縣。
- 林運翔(2003)。大學生志業追求與學習參與對工作希望之影響研究。未出版之碩士論文, 國立台中教育大學諮商與應用心理學系, 台中市。
- 卓辛銓(2003)。求職自我效能及內外控人格特質對就業力與尋職行為影響之研究。未出版之碩士論文, 國立彰化師範大學企業管理學系國際企業經營管理, 彰化縣。
- 吳秉恩(1986)。組織行為學。華泰書局
- 徐郁茹、余采芳(2005)。員工的人格特質與學習動機對學習績效影響之研究-以國內金融保險服務業為例。第九屆科際整合管理研討會] 發表之論文。臺北市: 東吳大學。
- 張春雨、韋嘉、張進輔、李喆(2013)。師範生職業使命感與學業滿意度及生活滿意度的關係: 人生意義感的作用。心理发展与教育, 29(1), 101-108。
- 張春興(1980)。心理學概要。臺灣東華。
- 張春興(2009)。現代心理學(重修版)。臺灣東華。
- 張穎、楊付(2017)。主動性人格: 機制與未來走向。心理科学进展, 25(9), 1544-1551。
- 黃寶園、林世華(2007)。人格特質與社會支持對壓力反應歷程影響之研究: 結合統合分析與結構方程模式二計量方法。教育心理學報, 39(2), 263-294。
- 詹益統(1996)。個人屬性, 人格特質與內滋激勵和外附激勵關聯性之研究: 以交通部數據通信所員工為例。未出版之碩士論文, 國立交通大學經營管理研究所, 新竹市。
- 鄧景宜、曾旭民、李怡禎、游朝舜(2011)。“International English Big-Five Mini-Markers”之繁體中文版量表發展。管理學報, 28(6), 579-615。

葉寶娟、鄭清、陳昂、方小婷、劉林林、楊強(2016)。職業使命感對大學生求職行為的影響：求職效能感的中介作用及情緒調節的調節作用。 *中国临床心理学杂志*, 24(5), 939-942。

劉宗明、黃德祥(2008)。國中教師人格特質與教學效能之研究。 *臺北市立教育大學學報*, 教育類, 39(2), 1-33。

二、英文部份

Aiken, L. S., West, S. G., & Reno, R. R. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Sage.

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.

Allport, G. W. (1961). Pattern and growth in personality.

Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human relations*, 65(10), 1359-1378.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel psychology*, 44(1), 1-26.

Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of organizational behavior*, 14(2), 103-118.

Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swidler, A., & Tipton, S. M. (1985). *Habits of the heart: Individualism and commitment in American life* (p. 1985). Berkeley: University of California Press.

Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*, 21(5), 973-994.

- Blau, G. (1993). Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover. *Personnel psychology*, 46(2), 313-330.
- Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 59(2), 288-312.
- Boswell, W. (2006). Aligning employees with the organization's strategic objectives: Out of 'line of sight', out of mind. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(9), 1489-1511.
- Bowers, K. S. (1973). Situationism in psychology: An analysis and a critique. *Psychological review*, 80(5), 307.
- Bretz Jr, R. D., Boudreau, J. W., & Judge, T. A. (1994). Job search behavior of employed managers. *Personnel Psychology*, 47(2), 275-301.
- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E., & Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates. *Journal of applied psychology*, 91(3), 717.
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative science quarterly*, 54(1), 32-57.
- Buss, D. M. (1987). Selection, evocation, and manipulation. *Journal of personality and social psychology*, 53(6), 1214.
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., ... & Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 86-94.

- Chen, J., May, D. R., Schwoerer, C. E., & Augelli, B. (2018). Exploring the boundaries of career calling: The moderating roles of procedural justice and psychological safety. *Journal of Career Development, 45*(2), 103-116.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic medicine, 38*(2), 300-314.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological bulletin, 98*(2), 310.
- Crant, J. M. (1995). The Proactive Personality Scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of applied psychology, 80*(4), 532.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of management, 26*(3), 435-462.
- Crant, J. M., & Bateman, T. S. (2000). Charismatic leadership viewed from above: The impact of proactive personality. *Journal of organizational Behavior, 21*(1), 63-75.
- Dalton, J. C. (2001). Career and calling: Finding a place for the spirit in work and community. *New directions for student services, 2001*(95), 17-25.
- Davidson, J. C., & Caddell, D. P. (1994). Religion and the meaning of work. *Journal for the scientific study of religion, 33*(2), 135-147.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry, 11*(4), 227-268.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The counseling psychologist, 37*(3), 424-450.
- Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the calling and vocation questionnaire (CVQ) and brief calling scale (BCS). *Journal of career assessment, 20*(3), 242-263.

- Dik, B. J., Sargent, A. M., & Steger, M. F. (2008). Career development strivings: Assessing goals and motivation in career decision-making and planning. *Journal of Career Development, 35*(1), 23-41.
- Dik, B. J., & Steger, M. F. (2008). Randomized trial of a calling-infused career workshop incorporating counselor self-disclosure. *Journal of Vocational Behavior, 73*(2), 203-211.
- Dobrow, S. R. (2013). Dynamics of calling: A longitudinal study of musicians. *Journal of organizational behavior, 34*(4), 431-452.
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel psychology, 64*(4), 1001-1049.
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2012). Listen to your heart? Calling and receptivity to career advice. *Journal of Career Assessment, 20*(3), 264-280.
- Douglass, R. P., & Duffy, R. D. (2015). Calling and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior, 86*, 58-65.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Bott, E. M. (2012a). Calling and life satisfaction among undergraduate students: Investigating mediators and moderators. *Journal of Happiness Studies, 13*(3), 469-479.
- Duffy, R. D., & Autin, K. L. (2013). Disentangling the link between perceiving a calling and living a calling. *Journal of Counseling Psychology, 60*(2), 219.
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., & Autin, K. L. (2015). Calling among the unemployed: Examining prevalence and links to coping with job loss. *The Journal of Positive Psychology, 10*(4), 332-345.
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L., & Dik, B. J. (2012b). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: Testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology, 59*(1), 50.

- Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W., & Velez, B. L. (2018). Work as a calling: A theoretical model. *Journal of counseling psychology, 65*(4), 423.
- Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior, 78*(2), 210-218.
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going?. *Journal of Vocational Behavior, 83*(3), 428-436.
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2007). The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior, 70*(3), 590-601.
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2010). The salience of a career calling among college students: Exploring group differences and links to religiousness, life meaning, and life satisfaction. *The Career Development Quarterly, 59*(1), 27-41.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology, 71*(3), 500.
- Elangovan, A. R., Pinder, C. C., & McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior, 76*(3), 428-440.
- Eldridge, B. M. (2010). *Structure of calling and vocation across gender and age cohort*. Colorado State University.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann Jr, W. B. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in personality, 37*(6), 504-528.
- Guo, Y., Guan, Y., Yang, X., Xu, J., Zhou, X., She, Z., ... & Pan, Z. (2014). Career adaptability, calling and the professional competence of social work students in China: A career construction perspective. *Journal of Vocational Behavior, 85*(3), 394-402.

- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 155-176.
- Hardy, L. (1990). *The fabric of this world: Inquiries into calling, career choice, and the design of human work*. Wm. B. Eerdmans Publishing.
- Harzer, C., & Ruch, W. (2012). When the job is a calling: The role of applying one's signature strengths at work. *The Journal of Positive Psychology*, 7(5), 362-371.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: Guilford.
- Hirschi, A., Keller, A. C., & Spurk, D. M. (2018). Living one's calling: Job resources as a link between having and living a calling. *Journal of vocational behavior*, 106, 1-10.
- HOOFT, E. A. V., Born, M. P., Taris, T. W., FLIER, H. V. D., & Blonk, R. W. (2004). Predictors of job search behavior among employed and unemployed people. *Personnel Psychology*, 57(1), 25-59.
- Hunter, I., Dik, B. J., & Banning, J. H. (2010). College students' perceptions of calling in work and life: A qualitative analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 178-186.
- Jo, I., Lee, S., Sung, G., Kim, M., Lee, S., Park, J., & Lee, K. (2018). Relationship between burnout and PTSD symptoms in firefighters: the moderating effects of a sense of calling to firefighting. *International archives of occupational and environmental health*, 91(1), 117-123.
- Joo, B., & Lim, T. A. E. J. O. (2009). The impacts of organizational learning culture and proactive personality on organizational commitment and intrinsic motivation: The

- mediating role of perceived job complexity. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15(4), 48-60.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Scientific Software International.
- Kammeyer-Mueller, J. D., & Wanberg, C. R. (2003). Unwrapping the organizational entry process: disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 779.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality–motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied psychology*, 86(5), 837.
- Kim, T. Y., Hon, A. H., & Crant, J. M. (2009). Proactive personality, employee creativity, and newcomer outcomes: A longitudinal study. *Journal of Business and Psychology*, 24(1), 93-103.
- Li, H., & Yang, X. (2018). When a calling is living: Job crafting mediates the relationships between living a calling and work engagement. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 9(2), 77-106.
- Li, N., Harris, T. B., Boswell, W. R., & Xie, Z. (2011). The role of organizational insiders' developmental feedback and proactive personality on newcomers' performance: An interactionist perspective. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1317.
- Lysova, E. I., Jansen, P. G., Khapova, S. N., Plomp, J., & Tims, M. (2018). Examining calling as a double-edged sword for employability. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 261-272.
- Major, D. A., Turner, J. E., & Fletcher, T. D. (2006). Linking proactive personality and the Big Five to motivation to learn and development activity. *Journal of applied psychology*, 91(4), 927.

- Mathieson, K. (1991). Predicting user intentions: comparing the technology acceptance model with the theory of planned behavior. *Information systems research*, 2(3), 173-191.
- McCall, J. J. (1970). Economics of information and job search. *The Quarterly Journal of Economics*, 113-126.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of personality and social psychology*, 52(1), 81.
- Neubert, M. J., & Halbesleben, K. (2015). Called to commitment: An examination of relationships between spiritual calling, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Business Ethics*, 132(4), 859-872.
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: the roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of applied psychology*, 83(6), 835.
- Praskova, A., Hood, M., & Creed, P. A. (2014). Testing a calling model of psychological career success in Australian young adults: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 125-135.
- Roccas, S., Sagiv, L., Schwartz, S. H., & Knafo, A. (2002). The big five personality factors and personal values. *Personality and social psychology bulletin*, 28(6), 789-801.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2000). Change in job search behaviors and employment outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 277-287.
- Schwab, D. P., Rynes, S. L., & Aldag, R. J. (1987). Theories and research on job search and choice. *Research in personnel and human resources management*, 5(1), 129-166.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of applied psychology*, 84(3), 416.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel psychology*, 54(4), 845-874.

- Soelberg, P. O. (1967). *A study of decision-making: Job choice*(Doctoral dissertation, Alfred P. Sloan School of Management, MIT).
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2006). Advances in spirituality research: The role of meaning in work. *APA Division, 36*.
- Thomas, J. P., Whitman, D. S., & Viswesvaran, C. (2010). Employee proactivity in organizations: A comparative meta-analysis of emergent proactive constructs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*(2), 275-300.
- Thompson, J. A. (2005). Proactive personality and job performance: a social capital perspective. *Journal of Applied psychology, 90*(5), 1011.
- Thompson, J. A., & Bunderson, J. S. (2019). Research on Work as a Calling... and How to Make It Matter. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 6*, 421-443.
- Tornau, K., & Frese, M. (2013). Construct clean-up in proactivity research: A meta-analysis on the nomological net of work-related proactivity concepts and their incremental validities. *Applied Psychology, 62*(1), 44-96.
- Ullah, P. (1990). The association between income, financial strain and psychological well-being among unemployed youths. *Journal of Occupational Psychology, 63*(4), 317-330.
- Vandenberghe, C., & Basak Ok, A. (2013). Career commitment, proactive personality, and work outcomes: A cross-lagged study. *Career Development International, 18*(7), 652-672.
- Van Hooft, E. A., & Crossley, C. D. (2008). The joint role of locus of control and perceived financial need in job search. *International Journal of Selection and Assessment, 16*(3), 258-271.
- Vinokur, A., & Caplan, R. D. (1987). Attitudes and Social Support: Determinants of Job-Seeking Behavior and Well-Being among the Unemployed 1. *Journal of Applied Social Psychology, 17*(12), 1007-1024.

- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of research in personality*, 31(1), 21-33.
- Zhang, C., Hirschi, A., Herrmann, A., Wei, J., & Zhang, J. (2015). Self-directed career attitude as predictor of career and life satisfaction in Chinese employees: Calling as mediator and job insecurity as moderator. *Career Development International*, 20(7), 703-716.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of personality assessment*, 52(1), 30-41.



附錄

附錄一 第一階段施測問卷

敬啟者您好：

這是一份學術性研究問卷，目的在了解學生之求職行為，希望能藉由你的回覆，以了解影響學生求職行為的背後動機。本研究採取兩階段進行，本問卷為第一階段，預計於四個月後進行第二階段問卷，第二階段參與者需符合曾參與第一階段之條件。為感謝您的填答，我們將贈送五組威秀雙人電影票，於第一階段問卷收集完畢後抽出，抽獎資格為填寫完整問卷之填答者，若有得獎，我們將透過填答者於本問卷提供之聯絡資料聯繫得獎者。本研究所得資料將進行整體分析，所有資料僅做學術研究用途，絕對保密，敬請放心填答，謝謝您的協助。

東海大學企業管理學系碩士班 林彥廷 敬上

第一部分：以下題目是想知道您的基本個人資料。

※個人基本資料

1. 性別：女 男
2. 年齡：_____歲
3. 學歷：高中職 大專院校 研究所
4. 你是否為應屆畢業生？ 是 否
5. 就讀學院：文學院 理學院 工學院 管理學院 社會科學院 其他_____
6. 工作經驗：無 有兼職工作經驗 有全職工作經驗
7. 未來一年是否有打算找正職工作？無 有
8. 聯絡資料（僅用於中獎通知）：

姓名：_____ 電話：_____

E-mail：_____

第二部分：

※以下題目是想了解您的主動人格特質，請就各項描述勾選您的同意程度。

	非 常 不 同 意	不 同 意	無 意 見	同 意	非 常 同 意
1. 我會經常去注意是否有新方法可以用來改善我目前的生活。.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
2. 無論我身處在何種情境，我都有很強的動力去做建設性的改變。.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
3. 看到自己的理想付諸實現，這真是令我感到最興奮的事情了。.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
4. 對於看不順眼的事情，我會去改進它。.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
5. 無論成功的機會有多大，只要我堅信某件事情是該做的，我就會去實行它。.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
6. 就算有其他人的反對，我還是樂於為理想去奮鬥。.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
7. 我善於掌握機會。.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
8. 我總是會去尋找更好的方法來完成一件事情。.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
9. 假若我堅信某個理想，沒有任何阻礙可以阻止我去實現它。.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
10. 我可以比他人更早發現到好的機會。.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

第三部分：

※請就下列各個形容詞，依據您同意與否的程度，勾選您的看法。

我認為我自己是一個_____的人。	非常 不同 同意	不 同 意	無 意 見	同 意	非 常 同 意
1. 活力十足的.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
2. 外向的.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
3. 缺乏想像力的.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
4. 缺乏創意的.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
5. 多愁善感的.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
6. 情緒化的.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
7. 做事有組織的.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
8. 有同情心的.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
9. 易配合他人的.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
10. 可信賴的.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

第四部分：

※以下題目是了解您的天職，請就各項描述勾選您的同意程度。

天職是指：「我對這份工作有相當的熱忱與認同，我願意全心全意從事這份工作。」	非常 不同 同意	不 同 意	無 意 見	同 意	非 常 同 意
1. 我已認同特定的工作是我的天職。.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
2. 我相當了解適用於我職業生涯中的天職。.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
3. 我試圖從我的職業生涯中找出我的天職。.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
4. 我正在尋找可以適用我職業生涯的天職。.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

第五部份：

※以下題目是想了解你的感知經濟需求，請就各項敘述選取你的同意程度。

	非常 不同 意	不 同 意	無 意 見	同 意	非 常 同 意
1. 如果我畢業後沒有工作，會給我和我的家人帶來生活上的困難，例如住宿、飲食、醫療。.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
2. 如果我畢業後沒有工作，我很難只依靠目前的存款或收入過活。.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3. 如果我畢業後沒有工作，將會降低我的基本生活水平。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

～本問卷到此結束，非常感謝您的填答！～



附錄二 第二階段施測問卷

敬請者您好：

這是一份學術性研究問卷，目的在了解學生之求職行為，希望能藉由你的回覆，以了解影響學生求職行為的背後動機。本研究採取兩階段進行，感謝您在第一階段的填寫，本問卷為第二階段。為感謝您的填答，我們將贈送五組威秀雙人電影票，於第二階段問卷收集完畢後抽出，抽獎資格為填寫完整問卷之填答者，若有得獎，我們將透過填答者於本問卷提供之聯絡資料聯繫得獎者。本研究所得資料將進行整體分析，所有資料僅做學術研究用途，絕對保密，敬請放心填答，謝謝您的協助。

東海大學企業管理學系碩士班 林彥廷 敬上

第一部分：以下題目是想知道您的基本個人資料。

聯絡資料（僅用於中獎通知）：

姓名：_____ 電話：_____

E-mail：_____

第二部分：

※以下題目是想了解您的天職，請就各項描述勾選您的同意程度。

天職是指：「我對這份工作有相當的熱忱與認同，我願意全心全意從事這份工作。」	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
1. 我已認同特定的工作是我的天職。.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
2. 我相當了解適用於我職業生涯中的天職。.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
3. 我試圖從我的職業生涯中找出我的天職。.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
4. 我正在尋找可以適用我職業生涯的天職。.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

第三部份：

※以下題目是想了解你的感知社會支持，請就各項敘述選取你的同意程度。

	非常 不同 意	不 同 意	無 意 見	同 意	非 常 同 意
1. 每當我需要陪伴時，總有人會在我身邊陪伴著我。....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
2. 總有個人可以讓我分享我的快樂與悲傷。.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
3. 我的家人總是盡可能的幫助我。.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
4. 我從我的家人那得到我所需要的幫助與支持。.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
5. 我有一個(群)能夠安慰到我的朋友。.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
6. 我的朋友們總是盡可能的幫助我。.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
7. 每當發生問題時，我是可以依靠我的朋友的。.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
8. 我可以和我的家人談論自己所遇到的問題。.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
9. 我有這麼一個朋友，可以讓我傾吐所有快樂與悲傷的事。.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
10. 在我生命當中，有個特別的人是會關心我的感受的。	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
11. 我的家人很樂意幫助我做決定。.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
12. 我可以和我的朋友們討論我所遇到的問題。.....	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

第四部份：

※以下題目是想了解你的求職行為，請就「過去三個月」實際從事該項活動的情形各項敘述選取你發生的頻率。

	從不， 0次	幾乎不， 一次	偶爾， 2-3次	頻繁地， 4-5次	非常頻繁地， 至少6次
1. 我尋找工作資訊包含了多種來源 (如報紙、雜誌專業刊物的徵人啟事或求職分類廣告)。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
2. 我會開放履歷在商業求才網站 (如我會開放履歷在商業求才網站 (如 104 人力銀行等)，等待企業主動來聯繫。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3. 我會製作或修改履歷表。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
4. 我會向潛在的企業主遞送履歷。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
5. 我會參加徵才博覽會或企業說明會，以蒐集可能的職缺訊息。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
6. 我會在聯合徵才博覽會或企業說明會上，現場送交履歷給我有興趣的企業。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
7. 我會到有興趣的企業網站上，直接投遞履歷。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
8. 我會瀏覽有關求職或轉職的書籍與文章。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
9. 我會與有興趣的企業或雇主進行面試。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
10. 我會透過親朋好友或與工作有關的人，以進一步瞭解我想應徵的工作。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
11. 我會經由人力仲介公司 (如企管顧問公司、獵人頭公司) 求職。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

～本問卷到此結束，非常感謝您的填答！～