

# 生涯定錨、社會資訊與職涯堅持關係之探討 — 以航運管理科系學生為例

Exploring the Relationships among Career Anchor, Social Information, and Career Persistence – An Example of Shipping and Transportation Management Majors College Students

陳秀育 (Shiou-Yu Chen)<sup>①</sup>、謝效昭 (Hsiao-Chao Hsieh)<sup>②</sup>、余坤東 (Kung-Don Ye)<sup>③\*</sup>、  
賴昱豪 (Yu-Hao Lai)<sup>④</sup>

## 摘要

**本**研究旨在探討生涯定錨、社會資訊與職涯堅持間之關係，以臺灣海洋大學航運管理系日間大學部學生為研究樣本，進行抽樣問卷調查。共回收 324 份有效問卷，並以 SPSS 軟體、Pearson 相關分析及層級迴歸進行分析。本研究發現有技術能力、一般管理能力、安全與穩定與服務性傾向之航管系學生的生涯定錨與其堅持從事航管相關產業之程度有顯著的正向關係。再者，航管科系學生會受到來自父母、師長社會資訊的影響，與其職涯堅持的程度呈現正向關係。此外，加入同儕來源的社會資訊作為干擾，會強化甚至改變有自主性、安全與穩定及企業家精神傾向的學生的職涯堅持程度；加入父母來源的社會資訊作為干擾，亦會強化有服務性傾向的學生對職涯堅持的程度。

**關鍵字：**生涯定錨、社會資訊、職涯堅持

## Abstract

The purpose of this study is to explore the association among career anchor,

① 國立臺灣海洋大學航運管理學系副教授；E-mail: shiyouyu@mail.ntou.edu.tw。

② 東吳大學國貿系副教授；E-mail: hhc@scu.edu.tw。

③\* 通訊作者，國立臺灣海洋大學航運管理學系教授；聯絡地址：20224 基隆市中正區北寧路 2 號，國立臺灣海洋大學航運管理學系；E-mail: k.d.yu9128@gmail.com。

④ 國立臺灣海洋大學航運管理學系碩士；E-mail: leo811205@gmail.com。

social information and career persistence. The subject of this study is the students who majored in Shipping and Transportation Management of the National Taiwan Ocean University. The study conducted a questionnaire survey, and a total of 324 effective samples were examined. The data was analyzed statistically with SPSS software, as well as descriptive statistics analysis, Pearson correlation analysis and regression analysis. The result indicates that the students' career anchor which trended toward "Technical-Functional Competence", "Managerial Competence", "Security", and "Service" positively impacted their career persistence. In addition, the social information from parents and teacher positively shall impact the students' career persistence. Moreover, the social information from classmates has moderately effected between career anchor (Independence and Autonomy, Security, Creativity) and students' career persistence; and the social information from parents has moderately effected between service and students' career persistence.

**Keywords:** Career anchor, Social information, Career persistence

## 壹、緒論

臺灣為海島國家，經濟必須透過海洋運輸業來作為競爭優勢，而面臨東亞鄰近各國的競爭與現今國際航運市場的景氣低迷，政府為能建立更好的海洋貨物運輸政策並突破經濟困境，加強國家航運政策與各項措施的發展已經是當務之急。江有維(2005)認為在國家政策不斷的向航運發展而努力的過程中，國內學校的航運管理教育方向是否能有效配合，培養出現代航運經營管理人才，是突破航運發展上的一大重要課題。

從過去經驗可知，海洋產業要蓬勃發展，優良的人才才是重要的關鍵，而未來臺

灣海洋產業能否繼續具有競爭優勢，端視整個產業界是否擁有不虞匱乏且適任之人才而定，而航運管理的內涵在透過各種的管理機能，配合海運相關產業的知識及技術能力轉化成為價值。目前國內學校的海事教育目標皆為培養出航運管理之專業人才(海運業務、港埠業務、國際物流、海運公司經營管理)，而此一航運教育成效對國家海運事業發展皆有重大的影響(謝雅君，2009)。因應上述的時代趨勢，人才養成若能從學校教育時期即著手，提早瞭解航管相關科系學生職涯的傾向與對航運產業的歸屬感及堅持程度，做適當之檢討與改變，並確保學生能夠勝任未來的航運產業趨勢與人才需求。

另一方面，環境在變，組織亦在變。多數企業近年面臨到優秀員工不願對組織保有期待的困境。知名人力銀行調查結果顯示，在 2012、2013 年，臺灣整體平均離職率高達 16.4%，其中 2013 年有 14% 自願性離職，這些卻是組織無法事前掌控，顯現企業面臨非可控人才流失的議題更加嚴重(引自 2014 年 5 月 -104 資訊科技集團出版《人資 F.B.I.》報告)。而造就這樣困境的原因，有一部分要從教育著手。現代學生常常有不充足的資訊、對產業現況的不瞭解，以及對自己「想要從事的職業」還是「有工作做就好」的問題產生矛盾衝突。若在教育場所到業界的工作中間，有管道或資源能讓學生充分瞭解各行各業屬性，並瞭解自身特性與生涯定向，將會大幅下降許多「高才低就」的普遍現象，進而降低優秀與潛力新進員工的離職率。

對於個人生涯定位之研究，在文獻中常採用 Schein (1978) 提出的生涯定錨 (Career Anchor) 理論探討一個人的職涯途徑，可以針對自我的觀點(如個人的需求、動機與抱負)，選擇符合自我條件的工作。而本研究將使用這樣的工具來探究航管相關科系的學生是否堅持從事航運相關產業。從事航管相關產業是本科系學生的首要選擇，但是否符合學生的特性，以及符合學生嚮往的生涯規劃，需要被進一步探究。若發現了某些生涯定錨面向，與其堅持航管相關科系有關，則可以將這

樣的結論與建議運用在教育場所的人才培育、教學上的因材施教並從中加以協助學生的職涯規劃等。

另外，學生在決定未來生涯過程中，面對不熟悉的職業領域時，必須進行探索。而在探索的過程中，無論是面對科系選擇或職業的堅持，社會資訊都將衝擊著每位學生對於未來科系或職業評價觀點與認知。在 Salancik and Pfeffer (1978) 提出的理論框架，一位員工所接收到的資訊下，推論出社會資訊處理模式 (Social Information Processing)，人們所採取的態度、行為和信念。同理而言，大專生在面臨抉擇職涯與在職涯上堅持與否，會受到社會資訊來源影響而將態度轉換為行為上所表現出來。

本研究以 Schein (1975, 1978) 所提出之生涯定錨與 Salancik and Pfeffer (1978) 所提出之社會資訊處理為基礎，探討航管科系學生對職涯堅持程度。期望藉由本研究的發現與建議，能給予航管相關科系之師長與航運從業人員對航管科系學生之生涯定錨有所參考。

本研究目的有三：

1. 探討航管科系學生生涯定錨傾向對職涯堅持之關聯性。
2. 探討不同來源之社會資訊對航管科系學生對職涯堅持之影響性。
3. 探討社會資訊是否干擾(強化)不同生涯定錨傾向學生對職涯之堅持程度。

## 貳、文獻回顧

本節整理生涯定錨、社會資訊與職涯堅持之相關研究，作為本文研究方向與理論架構之參考。

### 2.1 生涯定錨

生涯定錨的概念和架構，由 Schein (1975) 首度提出，時至今日依然被廣泛使用，是探討個人職涯途徑 (Career Path) 的工具，改善了瞭解職業生涯如何被有效管理以及人如何學習在員工組織中價值觀的判斷。生涯定錨是一個自我觀點而不是透過第三者的評價與認同所表現出來的職涯需求與個人才能，因此個人在職涯發展過程中，會選擇一個符合自我條件的生涯環境，如同船隻選擇適當停靠港口般的放下錨駐紮於此。在研究中，Schein (1975) 認為用生涯定錨這個觀念——一種由個人層面、組織層面、心理學層面、社會學與人類學等方面所組成的觀念 (楊育儀，1997)，更可以解釋、吻合這些員工或學生的職涯途徑是如何形成。Suutari and Taka (2004) 認為若生涯定錨與工作環境兩者能相互配合，如此一來工作上的不滿意、不安、及離職率可能也因而降低。DeLong (1982) 在研究中亦提及，生涯的自我概念相當重要，認為無論個人之自我概念正確與否，皆會指引與限制個人未來的生涯決定，並且強調生涯定錨是一種個人的生涯

需求、態度、價值以及自我才能之綜合概念。

Schein (1975) 發現有一些骨幹是人們在工作中真正在尋求、遵循的，並由訪談中整理出五個主要的骨幹，也就是他所提出的生涯定錨的觀念。(1) 一般管理能力：這是一種處理複雜事務的能力，主要是由人際能力 (影響力、領導等)、問題分析的能力 (判斷並解決問題) 和穩定的情緒 (高情緒智商、抗壓性等) 這三種能力所組成；(2) 技術能力：他們希望正在從事的工作就是激勵他們的事情，換句話說，他們熱愛自己的工作或領域；(3) 安全與穩定：不安全感導致在這個生涯定錨的人，會把自己鏈結在一家公司以尋求穩定，不易變動的的職涯；(4) 企業家精神：他們勇於嘗試新的東西，會引導個人投入新的冒險，並嘗試新的計畫；及 (5) 自主性：他們比較在乎自己所擁有的自由和自主性，由自己的方式與步調來定義、追求生涯。

隨後，Schein (1990) 在書中整理了生涯定錨理論，並重新整合出八個生涯定錨，也成為現今研究中，被廣泛使用的評量版本。新增的三項生涯定錨與定義如下：(6) 服務性：希望去做一些對別人有一處的事情，在工作中實現他們的價值並改善世界，強調其生涯能助他人克服困境，使世界美好；(7) 挑戰性：喜好競爭與挑戰，越不可能的事越喜歡去挑戰、去克服。這些人並非技術與功能型，其成功

的定義是克服不可能的障礙，他們不在意產生問題的領域；(8) 生活型態：期待工作能提供相當的彈性、或可調整的環境，希望能平衡家庭、工作和個人之間的關係，強調生活的整體適應。特別一提的是，生涯定錨是在描述「人」，而非「工作」。一個職位可以由不同生涯定錨類型的人來做，當然一種生涯定錨的人，也可以從事於不同性質的工作。

## 2.2 社會資訊

社會資訊處理模式乃由 Salancik and Pfeffer (1978) 提出，他們認為，組織成員是一個「自我適應的個體」，會根據所處的社會環境和自己實際過去及現在的行為和情況不同來調適個人的態度、行為和信念，惟因每位組織成員的能力、經驗或敏感度不同，故不會達到一致性的態度。從社會資訊的觀點，個人不只認知與情感會形成特定的行為與態度，亦深受社會環境的各種因素影響，甚至遠超過個人因素。個體會使用社會環境中他人的價值觀、規範、期望以及行為結果等資訊來引導其個人的行為。因此，社會資訊處理的發展，是強調個人在過去因素的影響，而非個人之特質及理性之決策程序。即當事人周遭的訊息和人事物皆會對其產生不同的認知，進而影響其態度及行為上的表現。

Walsh (1988) 亦認為當個人接收到外來資訊時，其會對資訊有所篩選，而篩選的依據則由個人的價值體系與外在的環境

所影響著。行為與態度不是與生俱來的，而是在後天社會化過程中，所形成與轉變。即在社會資訊處理中，個人態度或行為並非完全受到自身需求左右，而是受到其所接觸的社會資訊影響。Atkinson (1983) 並強調，人類行為是人和情境交互作用的結果，而且通常會以自己的觀點來定義情境。Griffin (1983) 也強調事實是一回事，個體認知和態度卻是另一回事，由於受到社會資訊的影響，二者之間會有差距。而評價工作的資訊有二個來源，一為工作本身的客觀特性，以提供個體認知的基礎，一為群體中他人的認知。社會資訊來源在說明需求本身並非客觀存在，而是主觀認知的反應，工作者經由與外界環境互動時，外在因素所塑造出來的。

社會資訊處理模式說明在組織工作環境中，組織員工所接收到的社會資訊會影響其行為、態度、認知等，而社會資訊、行為、態度及認知四者關係緊密並複雜的連結著。透過社會事實建構程序、認知 / 判斷程序、評估 / 選擇程序、歸因程序所連結著，而這些程序會受到過往或現在的經驗與訊息所影響。尤其是工作夥伴及同事常是社會資訊的重要來源，並會影響特定員工對工作上所發生事情的解釋 (Caldwell and O'Reilly, 1979)。

## 2.3 職涯堅持

當學生在面臨生涯決策時，經常會受到相關資訊的影響，比如受到來自師長、

父母與同儕的資訊所干擾。Salomone (1982) 提出，當學生在沒有充分的資訊時，其無法做出明智確切的決策，稱為生涯未定向 (Career Undecidedness)；然而，當學生有足夠的相關資訊下，卻由於其缺乏做出決策的心理狀態或採取決定的個人特質時，稱為生涯遲疑 (Career Indecision)。

職涯堅持 (Career Persistence) 是擁有正面生涯態度的個人，其對自己所做出的生涯決策感到相當肯定與滿意，在遇到生涯阻礙時，不會產生心理障礙以及不確定感，並且能持續努力下去。由此可知，生涯堅持與否，是個體心理狀態，有些個體即使生涯定向程度高，不代表其滿意自己的生涯定向發展狀況 (陳欣怡，2000)。本質上職涯堅持與生涯遲疑可視為完全相反的概念。

## 2.4 生涯定錨對職涯堅持之影響

在生涯選擇行為方面，本研究推論下列幾位學者的研究。發現 Slabbert (1987, 1990) 的提出假設生涯定錨會影響個人選擇特定職業與部門。而 Gerpott et al. (1988) 在跨西德、英國與美國三地的企業研發人員的生涯定錨的程度差異研究中，亦曾假設各國研發人員的生涯定錨對其離開職業的意願有直接的影響，這也意味著不同的生涯定錨亦會影響進入職業的意願與堅持程度。在 McLean (1991a, 1991b) 的研究中發現，生涯上的自我概念會影響到工作的偏好與選擇。而 Igbari et al. (1995) 亦提到

生涯定錨或生涯定位會顯著的影響到生涯及對特定職業之選擇。延伸至本研究，作者推論生涯定錨亦會影響到選擇航運管理相關職業的堅持與否，因此本研究將針對生涯定錨對職涯堅持有顯著影響，並延伸探討各子構面對航管相關產業職涯堅持之關係影響。

**H1：生涯定錨對其航管相關職業職涯堅持有顯著關係**

## 2.5 社會資訊對職涯堅持之影響

在過去有許多研究，也發現社會資訊會影響職涯抉擇，工作態度以及工作認知等關聯。Caldwell and O'Reilly (1979) 研究驗證不同以往傳統的工作行為，加上社會資訊 (非主觀的原因、社會環境、文化政治等) 對本身的工作態度影響，發現同事、朋友及工作夥伴經常是社會訊息的重要來源。Thomas and Griffin (1989) 提及在工作環境中社會資訊帶來的力量，認為經由對社會資訊來源的管理，可以有效塑造員工對於組織的良好認知與工作滿足，在研究中歸納五種社會資訊來源，為員工常接觸得到的同事、主管、朋友、父母與客戶。

在學生之社會資訊評量之相關研究方面，Horner (1972) 研究指出，高中畢業進入大學時，父母與師長等重要他人對於個人主修領域有深遠的影響。Cordes et al. (1991) 探討大學生社會資訊來源、對工

作之認知和職業選擇態度間的關係，將有關會計師工作的訊息來源區分為老師、朋友與同儕。吳毓津(1997)探討大學生選擇科系原因，其在職業資訊議題上發現，學生普遍認為從事該職業之人身上的資訊很重要，如老師及在業界就業的學長姐，另外，其家人亦是重要的職業資訊提供來源。張緯良等人(2001)研究發現家庭資訊來源及學校資訊來源等社會資訊會影響職業特性認知，並直接影響職業選擇傾向。

洪素蕙(2002)在探討國中學生因應高中職多元入學方案決策的歷程與影響研究中發現，父母、導師、朋友或同學都是相關升學資訊的提供與諮詢討論者。莊珮真(2003)發現高中生在選擇多元入學方案時，會與老師、父母、同學與朋友等重要他人討論，並將他們的意見列入考慮的因素。謝曉琦(2006)的核心職能知覺與職業選擇之關聯探討研究中，將社會資訊來源的變項分為三個構面來自家中父母親的建議、來自師長的建議、及來自同儕的建議等。林信宏(2012)在社會資訊、社會期望、性別文化信念對非傳統性別科系選擇之關聯的研究中，發現師長、同儕及學長姐的經驗都對學生有正面的影響效果。綜觀以上國內外學者的研究結果，本研究推論父母、師長及同儕來源的社會資訊，會影響學生在職涯堅持的程度。

**H2：航管科系學生接收到之社會資訊與其職涯堅持有顯著正向關係。**

H2-1：航管科系學生接收到之父母來源社會資訊與其職涯堅持有正向關係。

H2-2：航管科系學生接收到之師長來源社會資訊與其職涯堅持有正向關係。

H2-3：航管科系學生接收到之同儕來源社會資訊與其職涯堅持有正向關係。

## 2.6 社會資訊的干擾效果

社會資訊的觀點是強調社會系絡的影響和其選擇結果，而個人的態度和需要之發展，是來自於經由他人行為和自身認定所產生的資訊。Cordes et al. (1991)探討了大學生社會資訊來源、會改變工作認知和職業選擇態度間的關係。本研究亦將社會資訊作為改變、干擾的變項，並根據過去學者的研究與探討，推論社會資訊會干擾(強化或弱化)其職涯堅持的程度。

另外，Schein(1971)所提到生涯定錨內涵是一種個人對內在需求、價值與才能、自我認知的狀況，它能塑造個人生涯中的決定，並會影響職涯相關之抉擇。亦即「個人對於真實生活情境中所遭遇到的問題、接收到的資訊，受到干擾後，在心裡對於自我進行之測試與對話，並經由他人所給予之回饋而改變其動機與需求。」

依循此定義，過去有許多學者探討不同個人特質背景下的生涯定錨受到外在工作環境因素或資訊來源的影響下，進而造成不同的工作滿意度、生涯與職業配適、職涯選擇與離職傾向等研究。根據這樣的

結果，生涯定錨會受到外在的資訊干擾（強化或弱化）而改變其對職涯的認知，並且改變其行為與態度，對職涯產生不同的堅持程度。本研究推論，生涯定錨傾向的學生，會受到社會資訊的干擾，而改變其對職涯堅持的程度。

**H3：社會資訊會干擾航管科系學生生涯定錨對職涯堅持之關係。**

H3-1：父母來源的社會資訊會干擾航管科系學生生涯定錨與職涯堅持之關係。

H3-2：師長來源的社會資訊會干擾航管科系學生生涯定錨與職涯堅持之關係。

H3-3：同儕來源的社會資訊會干擾航管科系學生生涯定錨與職涯堅持之關係。

## 參、研究方法

### 3.1 研究架構

根據研究之目的與問題及前文文獻探討之歸納，本研究之架構如圖 1 所示。為了瞭解航管科系學生職涯堅持的影響因素，本研究以航運管理學系學生之生涯定錨及社會資訊為自變數，並以現在就讀航運管理學系的學生為樣本，探討學生本身之生涯定錨傾向和社會資訊的來源及影響，是否與其對航運相關產業的職涯堅持產生影響。

### 3.2 研究變項

本研究包括學生之生涯定錨、社會資訊來源與可信度、及職涯堅持程度等部

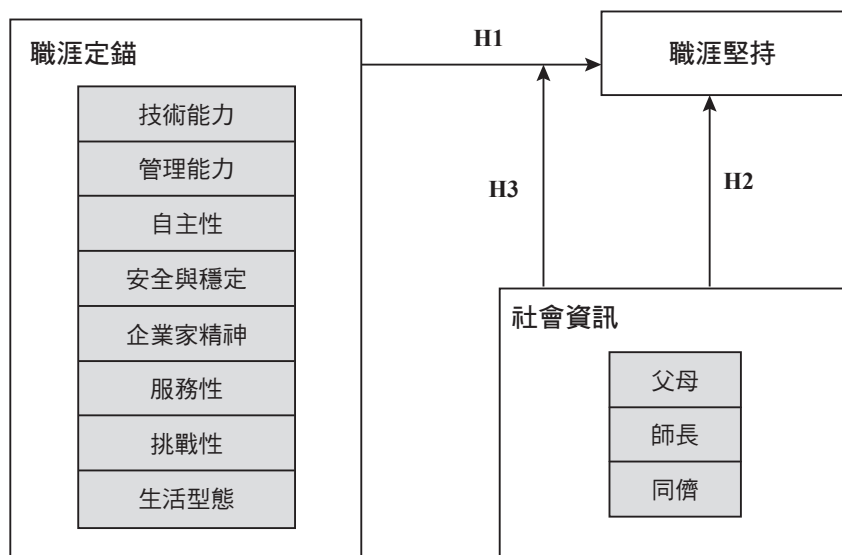


圖 1 研究架構圖



分。生涯定錨之評量，採用 Schein (1990) 所編訂的生涯定錨量表，量表試題為 40 題，共分為八個構面。此量表經由原文翻譯成中文，採用李克特五點量表評量，分別為「非常同意」、「同意」、「普通」、「不同意」以及「非常不同意」。讓受測者依照各題項所描述之內容與自己符合程度加以勾選，計分方式為各類型得分加總除以總題數作為該類型上的平均得分；分數越高代表該學生之生涯定錨類型的傾向越強 (楊育儀, 1997; Schien, 1990)。

職涯堅持的評量，採用之問卷是 Blau (1999) 所發展的評量問項，共有四題問項，分別為「我一定要選擇航運相關產業作為職業生涯」、「如果可以重新來過，我仍會選擇航運相關科系」、「我會將航運相關產業介紹給其他人作為職業生涯」以及「對於我進入航管系就讀航管專業並不會感到後悔」。

社會資訊評量，共有六題問項，以師長、同儕與師長三方面作為問項調查，並將社會資訊區分為接觸來源與來源可信度，構面各自獨立。而最後一部分為個人基本資料 (性別、年齡、系級及學制)，以進行敘述性統計分析，瞭解受測者基本資料與分佈情況之差異。

### 3.3 資料蒐集

本研究主要探討學生之生涯定錨與社會資訊對於職涯堅持之影響，研究對象以臺灣海洋大學航運管理學系，大學一年級

至四年級在學之日間部學生為研究樣本之選擇，並進行抽樣問卷的發放。

本研究問卷採用紙本問卷來進行資料的蒐集，問卷發放期間為 2016 年 3 月 14 日到 25 日為止，樣本蒐集的主要管道為透過電子郵件與電話聯絡方式，詢問各年級必修課時間，並向各年級各班之授課教授聯繫，取得教授協助本研究進行問卷發放與調查的意願後，在各課間時間發放給修課同學，並依照對方意願以紙本方式做填答，完成問卷蒐集。

### 3.4 信度分析

本研究之生涯定錨、社會資訊與職涯堅持等部分構面之 Cronbach's  $\alpha$  值雖未達 0.7，但其構面之 Cronbach's  $\alpha$  皆大於 0.35。另外，試將問項第 12、25 題予以刪減後，部分構面之 Cronbach's  $\alpha$  值提升，因此本研究將以刪減後之問項分析結果加以討論。變項之 Cronbach's  $\alpha$  值分別為生涯定錨 0.877、職涯堅持 0.779，其皆大於 0.7，屬於高信度水準；而社會資訊 Cronbach's  $\alpha$  值 0.601 大於 0.35 並接近 0.7，故三大問項內部一致性皆屬於可接受之水準。

## 肆、研究結果

### 4.1 樣本資料分析

從表 1 可得知樣本男性所占之比例為

表 1 研究變數之平均數、標準差、相關分析彙整

	M	S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 職涯堅持	3.51	0.68											
2. 技術能力	3.86	0.49	0.27***										
3. 管理能力	3.39	0.46	0.29***	0.60***									
4. 自主性	3.66	0.56	0.09	0.34***	0.45***								
5. 安全穩定	3.62	0.67	0.17**	0.06	0.17**	0.04							
6. 企業家精神	3.53	0.58	0.05	0.38***	0.44***	0.56***	-0.09						
7. 服務性	3.53	0.59	0.20***	0.36***	0.33***	0.29***	0.01	0.48***					
8. 挑戰性	3.68	0.52	0.22***	0.51***	0.45***	0.42***	-0.16**	0.53***	0.56***				
9. 生活型態	4.04	0.52	0.15**	0.26***	0.24***	0.30***	0.30***	0.21***	0.29***	0.15**			
10. 父母資訊	3.21	0.83	0.27***	0.09	0.23***	0.09	0.22***	0.15**	0.17**	0.05	0.17**		
11. 師長資訊	3.65	0.75	0.25***	0.32***	0.29***	0.20***	0.06	0.21***	0.23***	0.27***	0.14**	0.17**	
12. 同儕資訊	3.43	0.76	0.20***	0.21***	0.22***	0.25***	0.08	0.24***	0.24***	0.30***	0.06	0.15**	0.43***

註：\*  $P < 0.05$ ，\*\*  $P < 0.01$ ，\*\*\*  $P < 0.001$ 。

41%、樣本女性所占之比例為 59%；樣本各年級回答狀況與分佈，二年級占整體填答者比例 32.9% 與三年級 31.7% 之回答次數較高，而一年級占整體填答者比例 25% 以及四年級為 10.3%；樣本年齡回答狀況與分佈部分，占整體比例依序是 18 歲 6.5%、19 歲 27.1%、20 歲 32.4%、21 歲 23.8%、22 歲以上為 10.3%，而主要填答次數之年齡分佈在 19~21 歲。

## 4.2 生涯定錨與職涯堅持之關係驗證

各研究變項的平均數與變項間的相關分析可彙整如表 1 所示。由表 1 中看出，職涯堅持與生涯定錨八個構面，以及三種社會資訊來源，都有一定程度的關聯性，初步支持本研究假設的推論。

為驗證生涯定錨與職涯堅持的關聯，

本研究之生涯定錨各構面各別對職涯堅持之迴歸分析如表 2 所示，共分為九層，分別為模式 1 到模式 9，操作程序與結果如下：(1) 模式 1 加入控制變項：性別與年齡，依變項為職涯堅持，迴歸模式之  $F$  值為 2.412，未達顯著水準 ( $P > 0.05$ )，顯示性別與年齡皆對職涯堅持無顯著影響。(2) 模式 2 除了控制變項外，再加入技術能力構面為自變項，迴歸模式  $F$  值為 8.519，達顯著水準 ( $P < 0.001$ )，技術能力之標準化迴歸係數  $\beta$  為 0.275 ( $P < 0.001$ )，技術能力對職涯堅持有顯著的正向關係。(3) 模式 3 加入一般管理能力構面，迴歸模式  $F$  值為 8.984 達顯著水準 ( $P < 0.001$ )，且一般管理能力之標準化迴歸係數  $\beta$  為 0.206 ( $P < 0.01$ )，驗證一般管理能力對職涯堅持有顯著的正向關係。(4) 在模式 4 加入自主性構面，迴歸模式的  $F$  值為 7.932 達顯

著水準 ( $P < 0.001$ )，但自主性之標準化迴歸係數  $\beta$  為  $-0.093$ ，未達顯著水準，故自主性對職涯堅持無顯著的關係。(5) 模式 5 加入安全與穩定構面後，迴歸模式的  $F$  值為  $8.147$ ，達顯著水準 ( $P < 0.001$ )，安全與穩定之標準化迴歸係數  $\beta$  為  $0.153$  ( $P < 0.01$ )，顯示安全與穩定對職涯堅持有顯著的正向關係。(6) 在模式 6 中，加入企業家精神構面，迴歸模式顯示其  $F$  值為  $7.383$ ，已達顯著水準 ( $P < 0.001$ )，但因企業家精神之標準化迴歸係數  $\beta$  為  $-0.091$ ，未達顯著水準，代表企業家精神對職涯堅持無顯著的關係。(7) 模式 7 加入服務性構面後，迴歸模式之  $F$  值為  $7.322$ ，達到顯著水準 ( $P < 0.001$ )，而服務性之標準化迴歸係數  $\beta$  為  $0.146$  ( $P < 0.05$ )，因此，服務性對職涯堅持有顯著的正向關係。

(8) 模式 8 加入挑戰性構面，迴歸模式  $F$  值為  $6.828$  達顯著水準 ( $P < 0.001$ )，挑戰性之標準化迴歸係數  $\beta$  為  $0.108$ ，未達顯著水準，不支持挑戰性對職涯堅持具有顯著關係的研究假設推論。最後，(9) 在模式 9 加入生活型態構面後，結果顯示迴歸模式之  $F$  值為  $6.190$ ，已達顯著水準 ( $P < 0.001$ )，惟因生活型態之標準化迴歸係數  $\beta$  為  $0.009$ ，未達顯著水準，故生活型態對職涯堅持無顯著的關係。

### 4.3 社會資訊與職涯堅持之關係驗證

本研究之社會資訊三項構面各別對職涯堅持之迴歸分析如表 3 所示，共分為四層，分別為模式 1 到模式 4 (表 3)，操作程序與結果如下：(1) 模式 1 加入控

表 2 生涯定錨對職涯堅持關係之迴歸分析

	模式 1	模式 2	模式 3	模式 4	模式 5	模式 6	模式 7	模式 8	模式 9
性別	0.002	-0.026	-0.011	-0.022	-0.037	-0.044	-0.036	-0.036	-0.037
年齡	0.059	0.026	0.030	0.034	0.026	0.027	0.042	0.040	0.041
技術能力		0.275***	0.159**	0.171**	0.182**	0.195**	0.162**	0.134*	0.132*
管理能力			0.206**	0.229**	0.196**	0.216**	0.212**	0.199**	0.200**
自主性				-0.093	-0.092	-0.053	-0.049	-0.061	-0.063
安全穩定					0.153**	0.132*	0.125*	0.147*	0.144*
企業精神						-0.091	-0.156*	-0.175*	-0.175*
服務性							0.146*	0.113	0.111
挑戰性								0.108	0.119
生活型態									0.009
Adj $R^2$	0.022	0.070	0.092	0.096	0.114	0.117	0.132	0.136	0.133
$\Delta R^2$	—	0.048	0.022	0.004	0.018	0.003	0.016	0.004	-0.003
$F$ 值	2.412	8.519***	8.984***	7.932***	8.147***	7.383***	7.322***	6.828***	6.190***

註：各自變數的 VIF 值均小於 2；\*  $P < 0.05$ ；\*\*  $P < 0.01$ ；\*\*\*  $P < 0.001$ 。

表 3 社會資訊對職涯堅持關係之迴歸分析

	模式 1	模式 2	模式 3	模式 4
性別	0.008	-0.008	-0.028	-0.026
年齡	0.059	0.070	0.038	0.023
父母社會資訊		0.274***	0.237***	0.229***
師長社會資訊			0.220***	0.173**
同儕社會資訊				0.108
Adj $R^2$	0.022	0.068	0.107	0.110
$\Delta R^2$		0.046	0.039	0.003
$F$ 值	2.396	8.807***	10.928***	9.765***

註：各自變數的 VIF 值均小於 2；\*  $P < 0.05$ ；\*\*  $P < 0.01$ ；\*\*\*  $P < 0.001$ 。

制變項：性別與年齡，依變項為職涯堅持，迴歸模式  $F$  值為 2.396，未達顯著水準，代表性別與年齡皆對職涯堅持無顯著影響。(2) 模式 2 加入父母來源社會資訊自變項，結果顯示  $F$  值為 8.807，達顯著水準 ( $P < 0.001$ )，父母來源社會資訊之標準化迴歸係數  $\beta$  為 0.274 ( $P < 0.001$ )，支持父母來源社會資訊對職涯堅持有顯著的正向關係的推論。(3) 模式 3 加入自變項師長來源社會資訊，迴歸模式  $F$  值為 10.928，達顯著水準 ( $P < 0.001$ )，師長來源社會資訊之標準化迴歸係數  $\beta$  為 0.22 ( $P < 0.001$ )，支持師長來源社會資訊對職涯堅持有顯著的正向關係的推論。(4) 模式 4 加入自變項：同儕來源社會資訊。迴歸模式  $F$  值為 9.765 達顯著水準 ( $P < 0.001$ )，惟同儕來源社會資訊之標準化迴歸係數  $\beta$  為 0.108，未達顯著水準，同儕來源社會資訊對職涯堅持無顯著的關係。

#### 4.4 社會資訊對生涯定錨與職涯堅持關係之干擾效果驗證

本研究假設三探討航管科系學生生涯定錨與職涯堅持之關係會因社會資訊而受到干擾。軟體操作方式加入控制變項，並以三項社會資訊構面分別對生涯定錨各構面進行交互作用分析。由於社會資訊(三種來源)對生涯定錨(八個構面)的干擾效果，總共將產生 24 個交互作用項，且 24 個交互作用項當中僅四項達顯著水準，因此，本小節僅呈現交互作用的圖形，迴歸分析表格將予以省略。

本研究發現四組顯著的干擾效果組合，分別為「同儕來源社會資訊干擾自主性與職涯堅持關係」、「同儕來源社會資訊干擾安全與穩定與職涯堅持關係」、「同儕來源社會資訊干擾企業家精神與職涯堅持關係」以及「父母來源社會資訊干擾服務性與職涯堅持關係」。以下針對此四組干

擾效果，進行職涯堅持之敘述統計圖表，進而瞭解社會資訊對生涯定錨之干擾程度。

### 1. 同儕來源社會資訊干擾自主性與職涯堅持關係

圖 2 顯示同儕社會資訊的干擾效果。當同儕來源的社會資訊少時，自主性會與職涯堅持呈現負向關係，即當學生生涯定錨越傾向自主性時，其對堅持在航管相關產業的堅持程度會隨之降低；而當同儕來源之社會資訊多時，會強化生涯定錨傾向自主性的學生對職涯的堅持，當自主性程度越高，其職涯堅持程度也隨之升高，而自主性會與職涯堅持則受干擾變正向關係。

### 2. 同儕來源社會資訊干擾安全與穩定與職涯堅持關係

如圖 3 示，當同儕來源的社會資訊少時，安全與穩定會與職涯堅持呈現正向

關係，此時生涯定錨傾向安全與穩定性的學生，整體對職涯堅持程度都較為低；而當同儕來源之社會資訊多時，會強化生涯定錨傾向安全與穩定的學生對職涯的堅持，其職涯堅持程度整體隨之升高。

### 3. 同儕來源社會資訊干擾企業家精神與職涯堅持關係

當同儕來源的社會資訊少時，企業家精神會與職涯堅持呈現負向關係，即當學生生涯定錨越傾向企業家精神時，其對堅持在航管相關產業的堅持程度會隨之降低；而當同儕來源之社會資訊多時，會強化生涯定錨傾向企業家精神的學生對職涯的堅持，當企業家精神程度越高，其職涯堅持程度也隨之升高，而企業家精神會與職涯堅持則受干擾變正向關係（圖 4）。

### 4. 父母來源社會資訊干擾服務性與職涯堅持關係

當父母來源的社會資訊少時，服務性

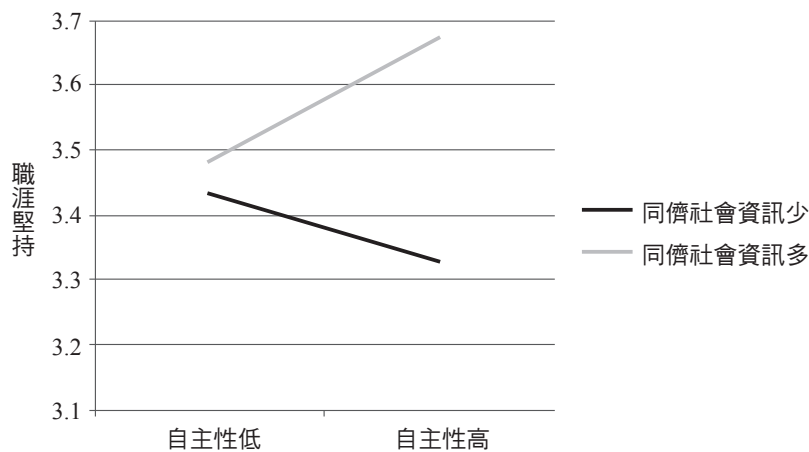


圖 2 同儕來源社會資訊干擾自主性與職涯堅持程度

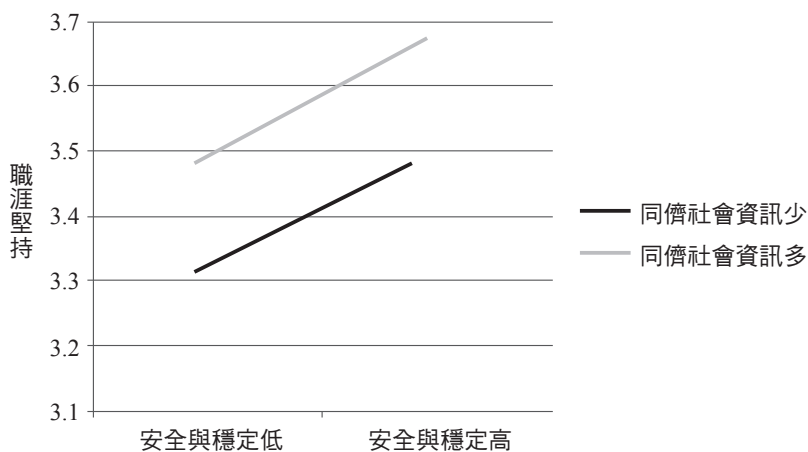


圖 3 同儕來源社會資訊干擾安全與穩定與職涯堅持程度

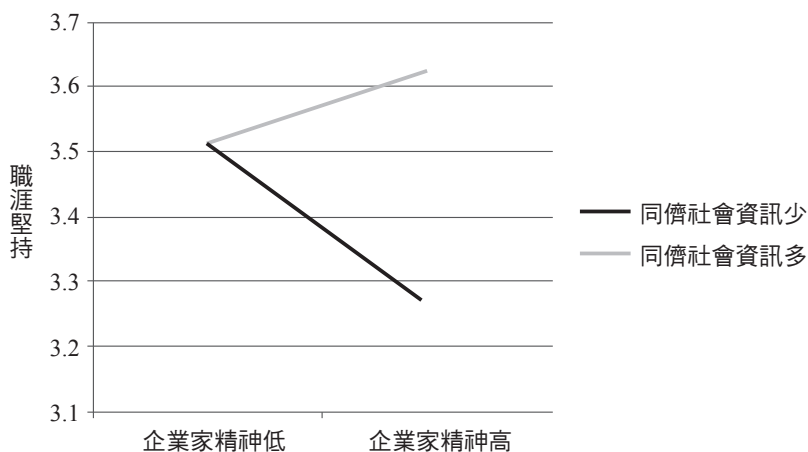


圖 4 同儕來源社會資訊干擾企業家精神與職涯堅持程度

會與職涯堅持呈現些微負向關係，即當學生生涯定錨越傾向服務性時，其對堅持在航管相關產業的堅持程度會稍做降低；而當父母來源之社會資訊多時，會強化生涯定錨傾向服務性的學生對職涯的堅持，當服務性程度越高，其職涯堅持程度也隨之升高，而服務性會與職涯堅持則受干擾變正向關係（圖 5）。

## 伍、結論及建議

### 5.1 研究結論

#### 1. 生涯定錨與職涯堅持之關聯

本研究假設一推論，生涯定錨對職涯堅持有顯著影響，其驗證結果為部分成立。在八個生涯定錨構面中，技術能力、

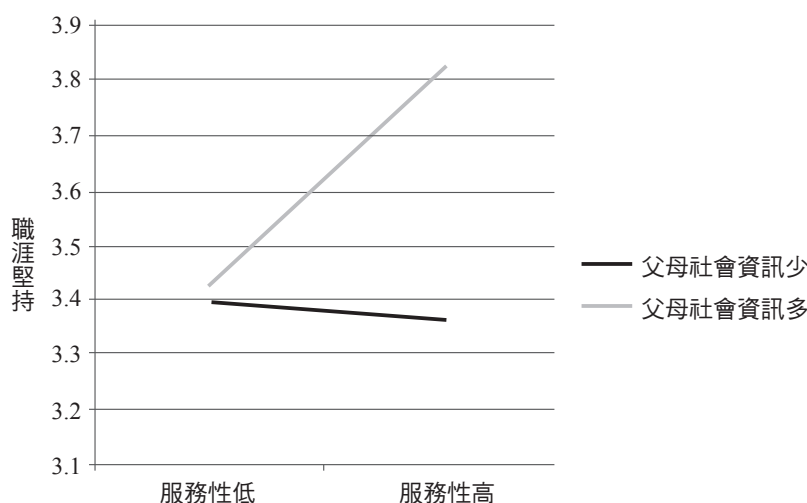


圖 5 同儕來源社會資訊干擾服務性與職涯堅持程度

一般管理能力、安全與穩定、服務性四個構面與生涯堅持有顯著正向關聯，然而，自主性、企業家精神、挑戰性、生活型態則無顯著關聯。

就此一生涯定錨的型態而言，航運管理系的學生以管理專業技術能力提升來服務他人，並且偏好安全穩定的職涯發展為主要定向。此一生涯定錨部分與航運產業符合，航運管理主要從事航運相關產業的管理工作，本質上結合了航運與管理專業，生涯定錨當中的技術能力、一般管理能力確實可以在航運產業中獲得發展的機會。不過，航運相關產業也是高度國際化的產業，員工派遣到海外工作的機會相當高，而海外工作對於追求安全與穩定的生涯定錨似乎不太一致。此一現象的可能原因，或許是研究對象均為學生，對於航運相關產業的認知與瞭解，與職場實際狀況存在部分落差。另一方面，航運相關產業

雖屬於相對成熟的產業，不過相較於部分可能被科技取代，或是不具國際競爭優勢的產業，航運產業的發展前景仍相當明確，所以，也能符合安全與穩定生涯定錨的預期。

本研究亦發現，自主性、企業家精神、挑戰性、生活型態四項生活定錨與航運職涯堅持無顯著關聯。此一現象亦能反應出航運產業已經趨於成熟的本質。除了海外工作之外，職場上的創新、挑戰等需求較少。然而，傳統航運產業趨於成熟之際，國際物流、全球供應鏈等營運概念的興起，國際碼頭營運也逐漸從傳統的裝卸功能，擴充到多元價值的提供，這些願景的導入，必然會將航運產業推向另一個創新、挑戰的新世代。如何吸引/留住上述類型之生涯定錨專業人才，也是未來教育單位、產業界應該共同努力的目標。

## 2. 社會資訊與職涯堅持之關聯

在社會資訊對職涯堅持的影響部分，父母來源社會資訊、師長來源社會資訊對職涯堅持有顯著正向影響，但同儕來源社會資訊對職涯堅持則無顯著影響。許多研究都驗證，父母社會資訊來源與職涯相關態度有顯著關聯(張緯良等人，2001)，顯示家庭確實扮演重要學生社會資訊與對職業特性認知的重要來源。航管科系是一個專業的產業，在尚未就業前，我們對業界的認知大多由師長，業界前輩的分享而瞭解其概況。這些師長的意見與資訊的傳達對於學生占有非常重要的影響性。因此，師長不定時給予航管相關產業的現況分析，並給予學生樂觀正面的支持，將會是航管科系學生就業的一大動力。

## 5.2 管理意涵及實務上建議

1. 本研究以生涯定錨作為預測職涯堅持的嘗試，提供從教育場所進入業界時，一種新的瞭解學生之分析方法。與過去生涯定錨相關研究相比，過去研究著重在探究不同職業領域的生涯定錨分析，探討其最適配與最不適配的生涯定錨類型。或探討工作場域中員工生涯定錨的適配程度影響其工作滿意程度、離職意圖的關聯性。而近年來較有探討學生在學生涯定錨對科系選擇之研究。本研究亦以學生為主體，將科系背景、其資訊影響性結合職業的選擇與堅持程度，

有效瞭解學生的生涯定位，進而協助不同定位的學生有充分的職涯諮詢。

2. 長時間皆受到父母與師長的社會資訊，對職涯堅持是有幫助的，因此，教育單位要塑造有效的學習環境，使學生較容易接觸到相關社會資訊。因每個人的生長背景不同，接受到的父母來源資訊也會差異很大，比如有從事航運相關產業的家庭，會給予小孩更貼近產業現況的資訊，亦會給予小孩更正面、積極的支持。對於對航運產業較不熟悉的家長來說，學校可增加座談會、網路行銷、或不同管道的聯繫，給予家長對孩子就讀的科系與未來就業的發展有更深的瞭解。系上教師與講師也可創立聯繫平台、航運產業新聞分享平台、職涯諮詢窗口等方式，加強學生接觸的管道，進而幫助學生的職涯堅持。
3. 社會資訊可以強化生涯定錨與生涯堅持的關係，良好的產業形象、豐富的產業認知、與父母、校方、同儕的支持，可以使不同定位的學生，提升職涯的堅持程度。

## 5.3 研究限制與未來建議

### 1. 研究對象的可能限制與建議

本次研究樣本是以海洋大學航運管理學系在學大學部日間部做調查對象，由於本次問卷收集量已達即可分析水準，但為增加研究豐富多元性，建議未來研究可增



加夜間部學生、碩士班、在職碩士班、及博士班，做不同學制的分析與差異比較。

而研究主題也建議可應用到更有專業能力背景的科系，如商船、輪機等，這些學生可能在職涯堅持程度上，有更大的差異空間可以探討。另外，因所處地域的關係，本次問卷僅發放國立臺灣海洋大學航管相關科系學生。建議將調查對象擴及國立高雄海洋科技大學、長榮大學、及臺北海洋技術學院，所得的結論會較呈現全國性的完整。

另外，本研究以在學學生為對象，學生對於職場的實際狀況瞭解，可能仍有相當的不足，學生的生涯堅持與未來是否投入航運產業的關聯性，也需要進一步檢驗。對後續研究而言，針對此一議題，可以考慮進行較長時間的研究，並將調查對象擴及於畢業系友。另一方面，也可以嘗試從學校系統進行統計資料收集，以次級資料來驗證生涯堅持程度。

## 2. 研究變項的可能限制與建議

本研究僅利用生涯定錨、社會資訊兩變數探討對職涯堅持的關係，為使研究豐富化，應可再加入其他變數，例如：背景、父母職業、社會期望等，亦可加入適當的干擾變數，可以使整個研究架構更加完整。本研究之生涯定錨衡量效度，雖通過可分析標準，但建議將效度加以提升可增加本研究分析的準確度。職涯堅持的部分，僅使用題項調查分析也許有不太精確

之處，可透過長期觀察、學習興趣、與投入等方面來加強職涯堅持的準確性。而本研究是以社會資訊來源為預測變項，比起使用社會資訊的內容較可能產生偏差，尤其是父母的社會資訊，因不同家庭背景，其所出現的社會資訊可能有極大的差異。

## 3. 資料收集上的可能限制與建議

本研究採用問卷調查方式，調查變項包括：生涯定錨、社會資訊來源、生涯堅持，雖然三者在意涵上有很大的差別，但主觀自評式問卷仍有可能產生共同方法變異之問題。後續研究者，可以採用兩階段的問卷調查方式，以避免共同方法變異的發生。

## 參考文獻

104 人力銀行《人資 FBI》，2014/05，<https://www.google.com.tw/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.104.com.tw/area/media/file/download/id/167121573302813764&ved=0ahUKEwivLzjWuvTTAhWCLpQKHfgcA8UQFghlMAk&usq=AFQjCNFIOTmqp2Ys3MdduC04T3o-UlQxjw&sig2=jMqG6gVf65C1i8pGeL-Nga>，2017 年 8 月。

江有維，2005，我國大專院校航運管理教育成效評估指標建構及其應用之研究，國立臺灣海洋大學航運管理研究所碩士論文，基隆市。

- 吳毓津，1997，大學生科系選擇因素的分析——以中央大學與政治大學為例，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，桃園市。
- 林信宏，2012，非傳統性別科系選擇之探討——以海事類科系女大專生為例，國立臺灣海洋大學航運管理研究所碩士論文，基隆市。
- 洪素蕙，2002，國中學生因應高中高職多元入學方案生涯決策歷程之研究，國立高雄師範大學輔導研究所碩士論文，高雄市。
- 張緯良、梁成明、廖國鋒，2001，資訊來源、職業特性認知與職業選擇傾向關係之研究，*國防管理學報*，第 23 卷，第 1 期，頁 1-10。
- 莊珮真，2003，高中生因應大學多元入學方案生涯決策之研究，國立高雄師範大學輔導研究所碩士論文，高雄市。
- 陳欣怡，2000，依附關係與生涯探索、生涯不確定源、生涯定向狀態之相關研究——以大學三四年級學生為例，國立彰化師範大學輔導研究所碩士論文，彰化縣。
- 楊育儀，1997，生涯之錨的初探性研究與未來展望，*輔導季刊*，第 34 卷，第 2 期，頁 1-8。
- 謝雅君，2009，我國大專院校航運管理學系課程認知、學習動機、能力及學習目標達成關係之研究，國立臺灣海洋大學航運管理研究所碩士論文，基隆市。
- 謝曉琦，2006，核心職能知覺與職業選擇之關聯探討——航運管理系為例，國立臺灣海洋大學航運管理研究所碩士論文，基隆市。
- Atkinson, J.W., 1983. *Personality, Motivation, and Action*, Praeger Publishers: New York.
- Blau, G.J., 1999. Early-career job factors influencing the professional commitment of medical technologists. *Academy of Management Journal*, 42, 687-695.
- Caldwell, D.F. and O'Reilly, C.A., 1979. Information influence as a determinant of perceived task characteristics and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 64(2), 157-165.
- Cordes, C., Brown, J. and Olson, D.E., 1991. The role of social information processing in the career selection process. *Akron Business and Economic Review*, 22, 7-19.
- DeLong, T.J., 1982. Reexamining the career anchor model personal. *Personnel*, 59(3), 50-63.
- Gerpott, T.J., Domsch, M. and Keller, R.T., 1988. Career orientations in different countries and companies: an empirical investigation of West German, British and US industrial R&D professionals. *Journal of Management Studies*, 25(5), 439-462.
- Griffin, R.W., 1983. Objective and social sources of information in task redesign: a field experiment. *Administrative Science Quarterly*, 28, 184-200.

- Horner, M.S., 1972. Toward and understanding of achievement related conflicts in women. *Journal of Social Issue*, 28, 157-175.
- Igbaria, M., Meredith, G. and Smith, D.C., 1995. Career orientations of information systems employees in South Africa. *Journal of Strategic Information Systems*, 4, 319-340.
- McLean, E.R., Smith, S.J. and Tamer, J.R., 1991a. Managing new MIS professionals. *Information & Management*, 20(4), 257-263.
- McLean, E.R., Smith, S.J. and Tamer, J.R., 1991b. Self-perceptions and job preferences of entry-level information systems professionals: implications for career development. *Computer Personnel*, 13(3), 33-43.
- Salancik, G.R. and Pfeffer, J., 1978. A social information processing approach to job attitude and task design. *Administrative Science Quarterly*, 224-253.
- Salomone, P.R., 1982. Difficult cases in career counseling: II-the indecisive client. *The Personnel and Guidance Journal*, 60(8), 496-500.
- Schein, E.H., 1971. The individual, the organization, and the career: a concept scheme. *Journal of Applied Behavioral Science*, 17, 401-426.
- Schein, E.H., 1975. How career anchors hold executives to their career paths? *Personnel*, 52(3), 11-24.
- Schein, E.H., 1978. *Career Dynamic: Matching Individual and Organizational Needs*, Addison-Wesley: MA.
- Schein E.H., 1990. Organizational culture. *American Psychologist*, 43, 109-119.
- Slabbert, I., 1987. An evaluation of the management training and the career training and the career anchors of a group of MBA/MBL graduates, ERIC Document Reproduction Services ED286404.
- Slabbert, I., 1990. The Career Orientations and Some Correlates of A Group of South African Managers, Ph.D Dissertation, University of Pretoria.
- Suutari, V. and Taka, M., 2004. Career anchors of managers with global careers. *Journal of Management Development*, 23(9), 833-847.
- Thomas, J.G. and Griffin, R.W., 1989. The power of social information in the workplace. *Organization Dynamics*, 18, 63-75.
- Walsh, J.P., 1988. Selectivity and selective perception: an investigation of managers' belief structures and information processing. *Academy of Management Journal*, 31(4), 873-896.

