

日文系學生的就業焦慮、就業志向與就業動機

羅濟立

台灣 東吳大學日本語文學系 教授

摘要

近年來社會環境快速變遷，大學生的就業能力逐漸受到重視，其就業焦慮也隨之不減反昇。本研究主要目的在於探討日文系學生的就業焦慮與就業志向、就業動機之關聯性，分析中同時控制個人背景等相關影響因素。本研究採用問卷調查法，以東吳大學日文系學生為研究對象，回收有效樣本 246 份。本研究主要的發現有：就業焦慮抽出 6 個因素，女同學比男同學的整體焦慮感高。不同背景的學生在整體就業志向或某些就業動機維度上存有顯著差異，例如工讀工作經驗期間愈長者在「人際互動取向」的動機上較強烈。而就業焦慮和就業態度全部呈現正相關，亦即就業焦慮的程度愈高，其就業動機程度上就愈強。依據本研究分析結果，建議教育相關單位對日文系學生的就業輔導應該正向面對學生的就業焦慮，適當的就業焦慮不但可以提高就業志向，還可以增強就業動機。

關鍵詞：日文系學生，就業焦慮，就業志向，就業動機，基礎統計

受理日期：2020 年 08 月 20 日

通過日期：2020 年 10 月 23 日

**Correlation Study on Japanese Language Majoring
Students' Employment Anxiety, Employment Ambitions and
Employment Motivation**

Luo, Ji-Li

Professor, Department of Japanese Language and Culture,
Soochow University, Taiwan

Abstract

This study describes the status quo of Japanese language majoring students' employment anxiety, employment ambitions and employment motivation. Related variables such as personal background are statistically controlled in the analysis. A questionnaire survey was conducted to collect data from Soochow University. A total of 246 valid questionnaires were collected. The main findings of the study are as following: employment anxiety extracted six factors, female students have a higher overall anxiety than male students. Students of different backgrounds have significant differences in overall employment aspirations or certain dimensions of employment motivation. Employment anxiety and employment attitude are all positively correlated. Based on the findings, suggestions to universities are provided.

Keywords: Japanese language majoring students, employment anxiety, employment ambitions, employment motivation, statistical analysis

大学の日本語専攻学習者の就職不安、就職志向と就職動機

羅濟立

台湾 東呉大学日本語学科 教授

要旨

近年、社会環境が急速に変化し、大学生の就職力が重要視されており、その就職不安も高まっているだろうと思われる。本研究の目的は、大学の日本語専攻学習者の就職不安と就職志向、就職動機との相関関係を探ることである。分析では、学生の属性などの関連要因も制御されている。本研究では、台北市内の東呉大学に在学している日本語専攻学習者を対象にアンケート調査を実施し、246の有効回答を回収した。その結果、まず、就職不安については6つの要素が抽出され、女子学生は男子学生より有意に不安が高いことが分かった。次に、全体的な就職志向と就職動機の尺度には学生の属性により有意差を呈したものがある。たとえば、バイトや就職の経歴が長いほど、「対人関係を重視」という動機も強くなる。そして、就職不安と就職動機の尺度間はすべて正の相関関係にあることが明らかになった。以上の結果を基に、大学や教師はキャリア教育やカウンセリングにおいて日本語専攻生の就職不安に積極的に取り組むべきであり、適切な就職不安は、就職志向を向上させるだけでなく、就職動機も高めることができるといった教育的示唆が挙げられる。

キーワード：大学の日本語専攻学習者、就職不安、就職志向、
就職動機、データ解析

日文系學生的就業焦慮、就業志向與就業動機

羅濟立

台灣 東吳大學日本語文學系 教授

1. 前言

教育部 102 年 12 月 4 日公布之「教育部人才培育白皮書」提出 16 個因應策略、39 項行動方案，期許未來十年（103-112 年）台灣的人才能具備「全球移動力」、「就業力」、「創新力」、「跨域力」、「資訊力」、「公民力」等 6 項關鍵能力，俾提升國際競爭力¹。當中，具學以致用、即可就業及解決問題之「就業力」，倍受社會和學校關注。畢竟大學畢業生除極少數進入研究所投入學術工作外，絕大部分都投入職場，因此從國民教育階段「職業尊重」的人格養成、「職涯探索」課程的安排等等，各階段的教育都有相應的「職業準備」措施。特別是近年來，由於社會快速變遷、高等教育大眾化、產業結構調整及少子化，致使大學生實際就業率呈現下降的趨勢，台灣在人才培育上出現「學用落差」、「供需失衡」的現象，甚至連帶影響到社會與經濟的發展。因此，如何提高大學生的就業力，讓大學生「學以致用」、「適才適所適用」是人才培育面臨的重要課題。

以筆者服務的學校為例，學校的生涯發展中心自入學起就一直舉辦各種職涯輔導活動，階段性地培養同學就業的態度和技巧²。儘管如此，在大一的身心調查或是各種生涯輔導活動中可以發現，有關大學生活的焦慮狀況，擔心未來就業的日文系學生常常佔據大半。根據本校《108 年度大一學生身心適應普查報告》（2019 年 12 月 20 日）所示，日文系大一學生 106、107、108 及 105 學年度 10 種困擾排序表中，生涯困擾分居第 4、4、4、3 名，百分等級分別為 42、45、47 和

¹ <教育部人才培育白皮書> <https://www.naer.edu.tw/files/15-1000-4176,c551-1.php>。109 年 6 月 1 日檢索。

² 生涯輔導活動包括：班級輔導活動、多元學習課程、證照獎勵、考照補助、生涯諮商、業師諮詢、UCAN 測驗、實習、履歷自傳工作坊、創新創業、徵才說明會博覽會、書籍雜誌等。

44。在 108 學年度日文系生涯困擾項目選取人次前 5 高細項題目分別為：「擔心找不到想做的工作」、「不知如何做不後悔的生涯選擇」、「對未來追尋的目標不明確」、「擔心畢業後無一技之長」、「達到目標的行動力薄弱」。從這些結果可以看出，學生們非常需要有一個可以消除就業焦慮的機制和環境。這裡所謂「就業焦慮」是指「在決定工作和就業階段產生的焦慮和疑惑」(藤井 1999)，就業焦慮與壓力症狀和憂鬱症密切相關，且是阻礙就業活動的重要因素，甚至與系所課程的改革息息相關，不容忽視。

2017 年「日本語能力試驗」(JLPT)全球考生首次突破百萬大關，台灣報名人數也在台開辦 27 年以來創歷史新高，有 8 萬 6 千多人報考，2018 年報名人數也達 8 萬 4 千多人，高居日本海外報名人數第 3 名³。另根據教育部 108 學年度大專校院一覽表⁴，約有 30 所大專院校設有日本語文學系或應用日語學系(不含應用外語系)。這兩種變化一方面體現了日語教育的普及化，且由原先的精英教育轉向大眾普及教育，體現了教育的公平性，使更多的青年學生能獲得日語專業人才的培育，對於學生個人的成長以及對於國民素質的整體提升都非常有利。然而，日語教育的普及也迫使日文系畢業生失去了過去的競爭優勢，再加上產業社會的變遷快速，人工智慧取代人力等變化導致就業職缺結構巨變，因而日文系學生的就業競爭壓力理應一直不減。

另一個就業壓力源來自於日本社會的變化。根據報導，「日本正面臨史上最大的缺工潮，預估在 2020 年缺工數將高達 384 萬人。2019 年 4 月 1 日起，日本政府更進一步開放，新增兩種外國人居留簽證「特定技能 1 號」和「特定技能 2 號」，預定在 5 年內讓最多 34 萬 5150 人的外籍技能實習生留在日本工作。2019 年起，台日打工度假的名額又大幅增加一倍。這項自 2009 年開辦的制度，名額從每年 2000 人到 2014 年增加為 5000 名。加上台灣人「哈日」，全世界到日本打工度

³ 日本語能力試驗「歷年測驗統計資料 2018 年第 1 回(7 月)的資料 各舉辦國家、地區的報名人數及應試人數」第 13 頁，https://www.jlpt.jp/statistics/pdf/2018_1_3.pdf 2020 年 6 月 20 日檢索。

⁴ 國立雲林科技大學、教育部「108 學年度大專校院一覽表」<https://ulist.moe.gov.tw/> 2020 年 7 月 12 日檢索。

假總數在 2018 年約 1 萬多人，其中台灣人 3758 人，就占了 3 分之 1 強。」⁵且近年暑期或全學期赴日本領薪打工、實習等機會遽增，雖然是低階工作，但台灣長期低薪，日文系學生往日本尋求高薪工作是否是大勢所趨，還有待觀察。只是有評論指出，打工(工作)後的疲憊體力無從學成，自然難以獲得加薪或培訓成為幹部，且經歷過國外短期高薪，往往就不願屈就國內低薪，而成為洄游打工仔或是黯然離日⁶。

「平成 27 年度私費外國人留學生生活實態調查」⁷也指出，外國人留學生 3 人之中有 2 人希望在日本就業，但實際達成的卻只有 1 人。面對這樣劇變且多元的社會背景下，日文系學生的就業焦慮應該不減。筆者認為，職場變化與課程改革息息相關，且日文系教師不能只有教學，也身負輔導與服務等行政工作，應該高度關注學生的就業壓力以及伴隨而來的就業焦慮，包括影響就業焦慮的因素分析，就業焦慮產生的內在機制，緩解就業焦慮的對策分析等等。

造成就業焦慮情緒的因素有多種，包括上述人才市場等就業環境變化之外在客觀因素，以及與就業者相關的主觀因素。在眾多主觀因素當中，本研究認為就業者的就業志向和動機是影響就業焦慮的兩大主要因素。常聽到有人批評時下大學畢業生不想就業，可以想見就業志向高的學生一般更知道自己喜歡從事何種職業，適合於從事何種職業，因此能更積極地主動地投入就業活動，把握住獲得職業的機會。而學生的就業動機牽涉範圍廣泛，有些學生著重職業帶來的財富地位等現實利益，有些學生傾向於選擇能實現自我，發揮自身價值的職業。就業動機牽涉到一份職業能給學生帶來的各種層面的東西。一般而言，若學生的就業動機非常高，而現實的就業環境又面臨著較大的競爭壓力時，學生將面臨到更多的焦慮情緒。從這個角度來看，是就業志向

⁵ 邱莉燕〈台青吹起漂日風〉《遠見雜誌》2020 年 6 月 29 日。
<https://www.gvm.com.tw/article.html?id=60683>。2020 年 6 月 30 日檢索。

⁶ 吳其哲〈台灣日語競爭力堪憂〉自由評論網 2019 年 10 月 31 日。
<https://talk.ltn.com.tw/article/paper/1328640> 2020 年 4 月 5 日檢索。

⁷ 獨立行政法人日本學生支援機構「平成 27 年度私費外國人留學生生活實態調查」47~60 頁。
https://www.studyinjapan.go.jp/ja/_mt/2020/08/seikatsu2015.pdf 2020 年 5 月 20 日檢索。

與動機的共同作用，導致焦慮情緒的產生。因而只有從深入了解學生個體的就業志向和動機，深究當中的關聯性，才能更好地緩解學生的就業焦慮情緒。

為此，我們懷疑，就業志向的高低以及就業動機影響了就業焦慮情緒。查閱相關文獻，筆者發現國內關於日文系學生就業焦慮和就業志向、就業動機相關性研究較少。因此為了增強日文系學生的就業輔導及課程改善機制，本研究擬探究就業焦慮和就業志向、就業動機的相關性。我們在探討就業焦慮和就業志向、就業動機的相關性之際，很有可能藉此得到在職涯發展指導上有用的相關知識，將其應用在日文系的課程改革設計與就業輔導工作，來減低就業焦慮程度，並提升學生的就業力。

2. 文獻探討

2.1 就業焦慮

藤井（1999）製定了 30 個項目的「就業焦慮量表」，以 465 名女大學生為對象進行因素分析後，發現焦慮的三個因素是求職活動、就業能力和工作場所。多元回歸分析結果顯示就業焦慮可以高度預測心理健康評分。古市・久尾（2007）調查了 312 名大學生以了解影響年輕人不想就業的因素。調查的內容包括求職迴避傾向、決定出路效能感和就業焦慮。結果顯示，男學生在自我評價和解決困難能力的低效能影響了就業焦慮，而自我評價和計劃立案的低效能影響了求職逃避傾向。另一方面，就女學生而言，自我評價、收集就業信息和解決困難能力相關的低效能影響了就業焦慮，而計劃立案的低效能和就業焦慮影響了求職逃避傾向。

在杉山・新川(2014)的研究中，針對大學生進行了問卷調查，探討就業焦慮與年級、性別、自我效能感和參加就業相關活動程度的關係。結果顯示就業焦慮的程度沒有呈現學年差異，但是就業焦慮和求職活動之間的關係隨性別而變化。又三年級的學生在焦慮與就業意識之間也呈現性別差異。此外，就業意識被分為被動組、理想追求組和現實主動組，研究闡明這三組分別需要減少哪些焦慮。

以上是以日本大學生為對象所做的調查分析。吳（2017）以 315 名主修日語的台灣大學生為對象，調查了大學生對於就職的焦慮及對就職支援的需求。因素分析抽出「欠缺商量的焦慮」、「適應職業的焦慮」、「自我了解的焦慮」和「選擇決定的焦慮」四因子，其中以「自我了解的焦慮」平均值最高。此外，就職支援的需求中以「提供相關就業情報」及「強化專門課程的知識及技術」平均值最高。「就職支援的需求」與「就職焦慮」之間有相關關係，其中「就職支援的需求」與「適應職業的焦慮」及「選擇決定的焦慮」有最強的相關性。

由上述研究得知，大學生在日本或台灣都存在著不同程度、狀況的就業焦慮。而且就業焦慮和與年級、性別等屬性，求職活動或自我評價、收集就業信息和解決困難能力等都存在著某種關聯性。然而日本的就業環境和台灣差異頗大，且吳（2017）的研究將台灣的綜合大學與技職大學的學生都納入研究對象，沒有考慮其學習背景與課程大綱、教育目標之差異，該研究也只以高年級學生為對象，沒有考慮學年的差異，也都未闡明就業焦慮和其他感情因素之關聯性。因此，本研究重新設計出適用台灣一般日文系學生之焦慮量表，並試圖進一步了解其與日文系學生諸屬性和就業志向、就業動機的關係。

2.2 就業志向

在日本有所謂「尼特(ニート)」族，意指不上學、就業或職業培訓的年輕非勞動人口。而很多大學生不免經常受家人、同儕的影響，還有整個大環境氛圍下，很害怕畢業後出社會工作，甚至即使工作以後，心裡仍有不想工作的意念。本研究以古市(1995)為基礎，把「就業志向」定義為：「對就業有明確的志向，積極的態度」。古市(1995)以青年的求職迴避傾向為主題，以大學 1、2 年級的學生進行調查。研究發現，大約有一半的同學對求職有消極逃避的傾向，而約有三分之一的學生有樂觀、積極的傾向。古市（2007）則調查了 367 名大學生對就業或是工作生活的積極態度，亦即就業志向的傾向及其影響因素。調查內容分為三類：就業志向的傾向、就業動機和自我效能感⁸。根據收集

⁸ 自我效能 (Self-efficacy)，或稱為個人效能 (Personal efficacy)，用於衡量個體本身對完成任務和達成目標能力的信念的程度或強度。心理學家從自我效

的數據，使用「自我效能感→就業動機→就業志向的傾向」之假設模型對性別進行了路徑分析。結果顯示，就男學生而言，自我效能感中的積極性以及就業動機中的自我實現取向；就女學生而言，就業動機中的自我實現取向、向上取向和工作條件取向方面，對就業志向的傾向產生顯著的影響。

村上他（2015）以人文科系大學生為對象，針對就業觀和就業意識進行了問卷調查。結果顯示，「就業未定」傾向在二年級時顯著低於一年級，在三年級中有所恢復，並在四年級中達到最高值。另外，一年級學生的自我效能感最高，二年級最低，三、四年級有所恢復。三年級學生的就業意識則最低。這些結果表明，學生懷著高度就業志向入學，但在第二年陷入低潮，隨著學年的提高在理想和現實的權衡中選擇職業。因此，在第二年進行有效的職涯教育顯得非常重要。松田他（2012）則比較了短大學生在各科系之間有關升學動機和就業志向性的差異。在升學動機方面，抽出五大因子：生活取向、自我實現、專業取向、成長取向和青春享樂；在就業志向方面，抽出了工作條件、自我實現、社會認同和關係性等4個因素。在科系當中，企管系和綜合文化系的學生不太注重專業，傾向於不尋求未來的人際價值形成。此外，幼保系和護理社工系的學生比較注重專業，期待未來工作能培育人際價值的形成。

綜合上述得知，就業志向隨性別或年級別、科系間等呈現差異，和就業動機也有很大的相關性。國內尚未有與日文系學生就業志向的相關研究，為了瞭解最新趨勢，本研究企圖闡明台灣不同屬性的日文系學生在就業志向和就業動機的差異，並探討其與就業焦慮的關係和在日文系教育上的意義。

2.3 就業動機

與就業動機直接相關的研究不多，可以舉出安達（1998、2001）和古市（2007）的研究。安達（1998）設計了日本大學生的就業動機

能發展的不同途徑，在不同環境下自我效能的動力和缺少動力的後果，自我效能和自我概念的相互關係以及歸因可促進或降低自我效能的習慣，等角度研究自我效能。引用自「自我效能」維基百科，自由的百科全書。
<https://zh.wikipedia.org/wiki/2020年10月1日檢索>。

量表，並將就業動機定義為「就業者對未來工作狀況所抱持的動機，或是想定未來職場的動機」，並分為「探索志向」、「挑戰志向」、「對人志向」、「向上志向」四個項目。在安達（2001）的後續研究中，利用這個就業動機量表對東京的大學生進行了調查，結果證實在「向上志向」上出現性別差異，男同學更傾向於尋求地位和名望。另外，古市（2007）將就業動機分為「社會貢獻」、「自我實現」、「向上志向」、「人際關係」、「勞動條件」五項，且發現男同學在「自我實現」和「向上志向」方面動機都較強。如上所述，日本大學生有「社會貢獻」和「自我實現」的內在動機，也有「向上志向」、「勞動條件」的外在動機，且呈現性別上的差異。然而，目前尚未對台灣學生進行研究，因此為了提供台灣日文系學生就業方面的支援，有必要闡明台灣日文系大學生的就業動機。

2.4 本研究的立場

綜觀以上研究發現，就業焦慮與就業志向、就業動機等情感因素直接影響大學生的身心健康和就業力。就業焦慮和就業志向、就業動機是決定大學生就業成功的重要因素，這是目前對大學生就業焦慮和就業志向、就業動機之間關係的研究達成的共識。亦即，就業焦慮和就業志向、就業動機彼此互相牽連相關。日文系學生進入大學才初次接觸有體系的日語教育，除了專業的學習，很有可能因為就業焦慮、就業動機的缺乏或是消極的就業志向，從而導致對職涯或生涯的徬徨。根據本人多年來的教學和行政、輔導經驗，大部分日文系學生在低年級起，除了需要掌握正確的日語知識之外，很多日文系學生的學習狀況與就業焦慮和就業志向、就業動機都密切相關。教師或行政主管若沒有掌握好其關聯性，將是一個不容忽視的惡性影響。

筆者發現，關於就業焦慮和就業志向、就業動機之關聯，很少有專門以台灣日文系學生為對象的研究。筆者認為若要在短期時間內有效率的提高台灣日文系學生的就業力減輕就業焦慮，並闡明其與就業志向、就業動機之關聯，既是大學相關單位，也是日文系所有教師的重要職責。因此，本研究之成果盼能提供台灣的大學、日文系行政單

位或是日語教師在教學上導入就業力培養，以及輔導學生職涯規劃時參考。

3. 調查方法

本研究在 2020 年 3 月 25 日至 4 月 5 日，以 Google 表單對台北市東吳大學的日文系學生(不含進修部)進行網路調查。問卷調查前發生新型冠狀肺炎疫情。但調查當時的時點，相較於歐美，台灣和日本都沒有傳出極度重大的疫情，受測學生認為對職涯意識的影響有限⁹。在以書面形式向受試者說明研究的目的、方法，並告知調查結果不會影響成績獲得同意後進行了調查。調查對於個資嚴格保密。在回收的 259 件中，排除非中華民國國籍者後，有效問卷為 246 件。

問卷由三個部分構成。第一部份是基本資料，第二部分是「期待之出路或就業」、「期待之出路或就業指導」、「從何處得知出路或就業指導的訊息」等三題關於出路或就業的基本問題(複選題)。第三部分是就業焦慮量表、就業志向量表和就業動機量表之問卷調查。問卷編制前，先與研究生 3 人進行訪談，詢問就業之焦慮、志向和動機。再依據前人的分類，考慮問卷內容份量以及作答時間，設計出包含就業焦慮(29 題)、就業志向(10 題)和就業動機(35 題)，共計 74 題的中文測驗卷。對於每個問題，就受測者的答案(完全符合(5 分)至完全不符合(1 分))進行計分，並利用 SPSS 統計軟體進行比較分析。

4. 結果與討論

4.1 基本資料

本研究樣本抽樣架構如表 1 所示。從表 1 得知，接受調查的學生中女性(79.7%)比男性(20.3%)多。在 246 名參與者中，相當於中高級程度的日語能力檢定測驗(JLPT)N1 和 N2 的持有率是 58.9%，將

⁹ 調查時點前後相關疫情大事摘要如下：3 月 20 日「民間囤貨潮，行政院長蘇貞昌貼文穩固民心」；4 月 1 日「蔡英文與各部會首長於總統府發表防疫與外交政策」；4 月 7 日「日本宣布進入緊急狀態」；4 月 15 日「蔡英文以台灣總統身分於《時代》雜誌分享防疫成果」。

近六成。另外，有 85.4% 的受測同學沒有日本留學或居住經驗。針對「工讀工作經驗」，回答「無」、「1 個月至 1 年」和「1 年以上」的同學分別為 31.9%、39.0% 和 30.2%，亦即有達七成的同學或多或少都有工讀或工作的經驗。

表 1 本研究樣本抽樣架構

性別	男性：50 名，女性 196 名
年級	一年級：67 名，二年級：76 名，三年級：64 名，四年級 ¹⁰ ：39 名
JLPT	N1：62 名，N2：83 名，N3：35 名，N4：6 名，N5：4 名，無：56 名
留學或滯日期間	無：210 名，1 個月至 6 個月 27 名，7 個月至 1 年 6 名，1 年以上：3 名
打工或工作經驗	無：76 名，1 個月至 6 個月 67 名，7 個月至 1 年 29 名，1 年以上：74 名

4.2 關於出路或就業的基本問題

4.2.1 期待之出路或就業

期待之出路或就業（可複選）之次數分配如表 2 所示。

表 2 期待之出路或就業次數分配表(N=246)

項目	次數	百分比	觀察值百分比
1.就讀國內(台灣)的研究所	55	6.3%	22.4%
2.出國留學	123	14.2%	50.0%
3.國內(台灣)的日系企業	170	19.6%	69.1%
4.日本就業	105	12.1%	42.7%
5.國內(台灣)的企業	131	15.1%	53.3%
6.國內(台灣)的外資企業	145	16.7%	58.9%
7.公務員(高普考)	60	6.9%	24.4%
8.教職	37	4.3%	15.0%
9.不知道	35	4.0%	14.2%
10.其他 ¹¹	8	0.9%	3.3%
總計	869	100.0%	353.3%

整體而言，超過（或達）一半受測者選填的出路有 4 項，分別是「國內（台灣）的日系企業（69.1%）」、「國內（台灣）的外資企業

¹⁰ 四年級含 2 名延畢生。

¹¹ 回答「其他」的出路或就業是：創業、翻譯、口譯、插畫家、空服員、航空業和文字工作者。

(58.9%)」、「國內(台灣)的企業(53.3%)」和「出國留學(50.0%)」。可見留在國內就業是主流，期待「日本就業」的則有四成。值得注意的是，有一半的同學期待出國留學，因此除了就業輔導之外，相關單位也必須同時加強升學輔導工作。另外，回答「不知道」的也有14.2%，表示超過一成的日文系學生缺乏職業抱負，怯於追夢，對自己的期待低。對此教育體系應該提供更多的職業引導及企業等資訊，鼓勵他們對自己日後的工作與學歷設定高抱負，除了可以增進社會流動，更有助社會經濟整體繁榮。

再者，我們將10個項目與學生的背景(性別、年級、JLPT、留學或滯日期間、打工或工作經驗)進行卡方檢定，分析結果顯示，「出國留學」方面，1年級68.7%>2年級52.6%>3年級37.5%>4年級33.3%($\chi^2 = 17.87, p < .05$)；N5 100.0%>沒有64.3%>N4 50.0%>N2 49.4%>N1 40.3%>N3 40.0% ($\chi^2 = 12.30, p < .05$)，亦即低年級和日語程度低的學生最想出國留學。另外，「教職」在性別上，男性24.0%>女性12.8% ($\chi^2 = 3.94, p < .05$)呈現顯著差異，男生比女生更想從事教職。

4.2.2 期待之出路或就業指導

針對「期待之出路或就業指導(複選)」之提問，所獲回答之次數分配表如表3。

表3 期待之出路或就業指導次數分配表(N=246)

項目	次數	百分比	觀察值百分比
1.幫助自我分析之測驗和指導	133	10.8%	54.1%
2.提供各種職種介紹的資訊	167	13.6%	67.9%
3.提供企業參訪或實習等，增加對產業或企業的了解	186	15.1%	75.6%
4.提供關於就業或出路之諮詢輔導	141	11.5%	57.3%
5.有關人生藍圖或生涯規劃之指導	91	7.4%	37.0%
6.擴大和加強通識教育之素養	57	4.6%	23.2%
7.加強專業課程的知識和技能	146	11.9%	59.3%
8.面試等求職技巧之指導	145	11.8%	58.9%
9.提供業界介紹或企業介紹的資訊	162	13.2%	65.9%
總計	1228	100.0%	499.2%

整體而言，超過（或達）一半同學選填的項目，9個項目中就佔7項，可見受測者殷切期盼各種出路或就業指導。其中，選填「提供企業參訪或實習等，增加對產業或企業的了解（75.6%）」的同學超過四分之三，是最大的需求項目。就校外實習而言，它是以技術及職業教育為導向，且有明確教育訓練計畫之建教合作方案，不僅要求企業機構的工作崗位訓練必須與學校密切聯繫，而且有教師連絡員及現場指導員負責整體教育及訓練計畫之協調、執行、督導及有關學習評量之工作（徐恆鑑 2007）。而各校基本上對實習都有最低時數、工作必須與所學相關、學分的給予和實習學分等等限制及規定。學生透過企業實習可以累積實務經驗，使理論與實務能相互結合以加強未來就業的能力並培養正確的職業觀。未來相關單位應該滿足學生需求，加強日文系學生校外實習的宣導工作，透過召開與產業界的座談說明會或是實習成果發表等方式，增進彼此之間的互動與了解，也能提供學弟妹作為隔年實習前的參考。此外，吳（2017）在「就職支援的需求」中以「提供有關就業情報」及「強化專門課程的知識與技術」平均值最高，本研究中「提供各種職種介紹的資訊（67.9%）」、「提供業界介紹或企業介紹的資訊（65.9%）」、「加強專業課程的知識和技能（59.3%）」也居高不下，是學生期待的重要指導項目。

另外，將9個項目與學生的背景卡方檢定後，分析結果顯示，日語程度較低的同學(N4 100.0% > N5 75.0% > 沒有 60.7% > N2 56.6% > N3 48.6% > N1 41.9% ($\chi^2 = 11.11, p < .05$))較需要「幫助自我分析之測驗和指導」。此外，低年級比高年級的同學(1年級 32.8% > 2年級 28.9% > 4年級 12.8% > 3年級 12.5% ($\chi^2 = 11.38, p < .05$))更期待「擴大和加強通識教育之素養」。再者，1年級和4年級的同學(1年級 73.1% > 4年級 66.7% > 3年級 51.6% > 2年級 48.7% ($\chi^2 = 11.28, p < .05$))較期待「面試等求職技巧之指導」，值得相關教育體系注意。

4.2.3 得知出路或就業指導的管道

針對「從何處得知出路或就業指導的訊息？(可複選)」之提問，回答之次數分配表整理如表4。

表 4 期待之出路或就業指導次數分配表(N=246)

項目	次數	百分比	觀察值百分比
1.媒體	170	26.2%	69.4%
2.學校教師	138	21.3%	56.3%
3.學長姐	93	14.3%	38.0%
4.同學	90	13.9%	36.7%
5.父母親或親戚	91	14.0%	37.1%
6.學校的生涯發展中心等輔導機構	67	10.3%	27.3%
總計	649	100.0%	264.9%

由表 4 得知，學生主要透過媒體（69.4%）和學校教師（56.3%）得知出路或就業指導的訊息。這也顯示教師是學生依賴的重要管道，除了教學、研究、服務，教師也必須提升職涯輔導方面的知能，才能適切的進行輔導工作。必須留意的是，扮演重要決策或活動規劃功能的學校生涯發展中心等輔導機構只獲得最低的 27.3% 學生支持，建議相關單位思考如何鼓勵學生善用學校輔導資源，發揮其功能以落實服務和輔導工作。

再將 6 個管道與學生的背景進行卡方檢定，分析結果顯示，打工和工作經驗較少的同學(1 個月至半年 47.8% > 無 43.4% > 7 個月至 1 年 34.5% > 超過 1 年以上 21.6% ($\chi^2 = 12.26, p < .01$))較依賴「父母親或親戚」。而 4 年級的同學(4 年級 43.6% > 1 年級 31.3% > 2 年級 21.1% > 3 年級 20.3% ($\chi^2 = 8.84, p < .05$))較依賴「學校的生涯發展中心等輔導機構」，可見缺乏工讀工作經驗的同學只能依賴父母親得知就業資訊。此外，有必要從低年級起，特別是 2、3 年級學生多利用學校的生涯發展中心等輔導機構，配合其輔導工作漸進式規劃職涯。

4.3 就業焦慮

本研究首先進行就業焦慮的因素分析。本研究採用進行因素分析之主成分分析法萃取特徵值大於 1 的因素，再以斜交轉軸的最大斜交法萃取因素負荷量大於 0.4 的問項。就業焦慮量表預試資料經因素分析後，因為因素負荷量小於 0.4 較低，刪除第 8 題¹²。正式施測問卷

¹² 第 8 題為：我很在意就業市場整體徵才需求量會變小。

資料中就業焦慮量表經分析後得到 6 個因素，可解釋總變異近 60%，6 個因素分別為「1.求職壓力的焦慮」、「2.人際和職業適應的焦慮」、「3.對工作茫然的焦慮」、「4.懷疑自己工作能力的焦慮」、「5.就業環境變化的焦慮」和「6.求職考試的焦慮」，各因素包括之問項與因素分析之結果請看表 5。本研究量表之架構與理論相符，並且各問項之共同性與因素負荷量皆不錯，表示具有良好之建構效度。

表 5 就業焦慮的整體結果 (N = 246)

維度	項目	平均數(SD)	
求職壓力的焦慮	1.對於是否能夠順利就業感到焦慮。	4.01(0.91)	3.86(0.73)
	3.擔心是否能夠找到自己所期望的工作。	4.28(0.77)	
	2.想到要找工作就會感到焦慮。	3.88(0.96)	
	6.對於是否能夠在自己所期望的公司工作感到焦慮。	4.02(0.84)	
	9.會煩惱若是無法找到工作該怎麼辦才好。	4.03(0.94)	
	18.對於是否能夠找到適合自己的工作感到焦慮。	4.09(0.84)	
	4.很在意同學何時開始找工作。	3.34(1.19)	
	5.對於該如何找工作比較好感到焦慮。	3.81(0.98)	
	12.會想到若是比其他人較晚才開始找工作該怎麼辦。	3.36(1.16)	
人際和職業適應的焦慮	19.想到未來公司內的人際關係就會感到焦慮。	3.44(1.13)	3.59(0.79)
	25.會想到若是與公司的上司相處不好該怎麼辦。	3.54(1.02)	
	26.會煩惱自己會不會不適合公司。	3.70(0.95)	
	16.對於出社會後是否能夠勝任工作感到焦慮。	3.85(0.96)	
	27.對於在公司工作感到焦慮。	3.25(1.03)	
	24.擔心是否能夠適應就職的公司。	3.82(0.96)	
對工作茫然的焦慮	7.我不知道自己想要從事什麼樣的工作。	3.41(1.24)	3.59(0.89)
	13.對於不知道自己適合什麼樣的工作而感到焦慮。	3.62(1.15)	
	17.對於不知道有哪些職業工作內容而感到煩惱。	3.51(1.04)	
	15.擔心找不到自己有興趣的工作。	3.86(1.03)	
懷疑自己工作能力的焦慮	21.會在意十年後的自己在做什麼樣的工作。	3.88(1.00)	3.76(0.73)
	22.會想到若是不能從事能夠發揮自我才能的職業該怎麼辦。	3.87(0.94)	
	29.會懷疑自己的能力是否能夠對公司的業績帶來貢獻。	3.86(0.86)	
	23.擔心自己希望就職的公司是否適合自己。	3.46(1.02)	
就業環境變化的焦慮	28.會想到若是不景氣的情況再持續下去，公司不知會變得如何。	3.40(1.04)	3.07(0.91)
	20.會想到若是自己就職的公司倒閉的話不知如何是好	3.02(1.13)	
	14.看到就業困難的相關新聞就會感到憂慮。	2.80(1.14)	

慮			
求職考試的焦慮	11.想到就業時的面試會感到憂慮。	3.94(1.00)	3.72(0.88)
	10.對於就業時筆試會出什麼樣的問題感到焦慮。	3.52(0.99)	
整體焦慮感受			3.66(0.64)

Oxford(1990)對 Likert 5 分量表的劃分標準，平均值等於或高於 3.5 為高程度，介於 2.5 和 3.4 之間為中等程度，等於或低於 2.4 為低程度。根據表 5 得知，28 個項目的平均值是 3.66，可知大學生的整體就業焦慮狀態處於高等程度。且所有維度的標準差皆小於 1，說明這些資料集中趨勢比較明顯。另外研究發現學生最感焦慮的維度是「求職壓力的焦慮(M=3.86)」，其他「懷疑自己工作能力的焦慮(M=3.76)」、「求職考試的焦慮(M=3.72)」、「人際和職業適應的焦慮 (M=3.59)」和「對工作茫然的焦慮(M=3.59)」均屬於高等程度，只有「就業環境變化的焦慮(M=3.07)」屬於中等程度。學生在「求職壓力的焦慮」維度上呈現最高程度焦慮的原因，從該維度之項目可以得知，學生普遍「擔心是否能夠找到自己期望的工作(M=4.28)」、「對於是否能夠找到適合自己的工作感到焦慮(M=4.09)」、「會煩惱若是無法找到工作該怎麼辦才好(M=4.03)」。因此，教師應該注意學生的焦慮情感，透過導入各種職涯活動或輔導建立自信和樂觀的態度。

再者，本研究假設學生的諸屬性在本研究中作為修正變數起一定作用，因此用獨立樣本 *t* 檢定探究男女生、是否持有 JLPTN1N2 證照、是否有留學或滯日經驗；另外用單因子變異數分析年級別和工讀工作經歷長短之差異。分析結果顯示，就業焦慮只有在性別上呈現顯著差異，女性在「求職壓力的焦慮($t=-4.45, p<.01$)」、「對工作茫然的焦慮($t=-1.98, p<.05$)」、「就業環境變化的焦慮($t=-2.63, p<.01$)」、「求職考試的焦慮($t=-2.15, p<.05$)」以及「整體焦慮感受($t=-3.19, p<.01$)」上都高過男性。本研究的調查結果和古市・久尾(2007)、杉山・新川(2014)一致，女生的自我評價、收集就業信息和解決困難能力相關的低效能

(古市・久尾 2007) 很可能影響了就業焦慮，教育體系要注意就業焦慮會隨性別而變化。

4.4 就業志向

表 6 是就業志向的描述性統計結果。

表 6 就業志向的平均值和標準差 (N = 246)

項目	平均值 (SD)
1.我想找到正職，面對各種工作和課題。	4.22(0.75)
2.我希望不斷學習能活用在未來工作上的知識或是技術。	4.32(0.64)
3.我打算持續地考取有益於未來從事工作的證照或執照。	4.09(0.73)
4.我很渴望就業並開始工作。	3.35(1.04)
5.雖然從事正職工作很辛苦，但我認為這是非常值得的。	3.97(0.83)
6.我想早點找到工作，而不是兼職或兼差。	3.82(0.98)
7.我大致已經知道要做什麼工作，而現在正為了這個工作在努力中。	2.75(1.18)
8.我為了找到適合自己的職業，正在積極地調查就業訊息。	3.00(1.02)
9.我願意積極參加跟我未來想從事的職業有關的演講或研習會。	3.91(0.81)
10.我對於未來想從事的職業相關資訊感到興趣。	4.11(0.72)
整體志向	3.75(0.54)

根據表 6 得知，10 個項目的平均值是 3.75，可知整體的就業志向處於高等程度。研究發現學生志向最高的三個項目是「我希望不斷學習能活用在未來工作上的知識或是技術(M=4.32)」、「我想找到正職，面對各種工作和課題(M=4.22)」、「我對於未來想從事的職業相關資訊感到興趣(M=4.11)」。反之，平均值最低的二個項目是「我大致已經知道要做什麼工作，而現在正為了這個工作在努力中 (M=2.75)」、「我為了找到適合自己的職業，正在積極地調查就業訊息(M=3.00)」，均屬於中等程度。整體而言，相較於古市 (1995) 的調查有約一半的大學生呈現低志向，本研究的受測日文系學生對就業有更明確的志向，積極的態度。

另外，本研究使用獨立樣本 *t* 檢定以及單因子變異數分析探討學生背景之差異。結果發現，有 JLPTN1N2 證照者(M=3.83)比沒有的(M=3.63)整體志向較高($t=-2.76, p<.01$)，有留學滯日經驗者(M=3.93)比

沒有的(M=3.72)整體志向較高($t=-2.11, p<.05$)。村上他(2015)的調查發現學生懷著高度就業志向入學，但在第二年陷入低潮，隨著學年的提高在理想和現實的權衡中選擇職業。本研究則顯示就業志向和日語能力、留學滯日經驗有關，相關單位可以針對這些對象修正相關輔導策略，使學生有明確的就業志向和積極的態度。

4.5 就業動機

首先進行就業動機的因素分析。就業動機量表預試資料經4次因素分析後，由於因素負荷量小於0.4，依序刪除第10、25、14、2、11、21、28、22、15、32題¹³。正式施測問卷資料中就業動機量表經分析後得到6個因素，可解釋總變異近60%，6個因素分別為「1.經濟與安定取向」、「2.創造力與自我成長取向」、「3.尊嚴取向」、「4.利他取向」、「5.人際互動取向」和「6.海外與學用取向」，各因素包括之問項與因素分析之結果請看表7。本研究量表之架構與理論相符，並且各問項之共同性與因素負荷量皆不錯，表示具有良好之建構效度。

表7 就業動機的整體結果(N=246)

維度	項目	平均數(SD)	
經濟與安定取向	13.我想從事薪水和獎金制度優渥的工作。	4.22(0.75)	3.90(0.61)
	7.我想在獲利高、前景看好的企業工作。	3.96(0.83)	
	12.我想從事社經地位或名譽較高的工作。	3.56(0.99)	
	4.我想在規模較大的企業工作。	3.63(0.91)	
	20.我想在知名度或領導人聲望高的企業或團體工作。	3.34(0.91)	
	9.我想在升遷或培訓制度完善的企業工作。	4.16(0.76)	
	31.我希望工作收入與職位穩定可靠。	4.46(0.61)	
	1.我希望工作中有嘗試新觀念和意見的機會。	4.18(0.72)	3.87(0.58)
	6.我希望工作中可以提出新構想。	3.80(0.83)	
	27.我希望在工作中能不斷獲得新知識和技術。	4.22(0.70)	

¹³ 題目分別為：「10.我希望找到一份能獲得上司信任與充分授權的工作。」、「25.我希望在工作中能實現自己的人生理想。」、「14.我想從事工時合理的工作。」、「2.我希望同事之間能互相照顧、彼此關懷。」、「11.我想在職場上結識能夠交往一輩子的朋友。」、「21.我希望從事的工作不會有隨時被革職的危險。」、「28.我想在交通便利、資訊流通的地區工作。」、「22.我想從事能經常與周圍的人交流溝通的工作。」、「15.我想從事能充分發揮自己才能的工作。」、「32.我想從事符合自己興趣愛好的工作。」。

創造力與自我成長取向	8.我想透過工作認識各式各樣的人。	4.00(0.86)	
	3.我想從事能與人互相競爭的工作。	2.96(1.00)	
	29.我希望在工作中能有充分的進修機會。	4.05(0.71)	
尊嚴取向	16.我希望工作時不必看他人的臉色作事。	4.28(0.72)	4.37(0.46)
	34.我希望在工作職責範圍內有充分的自由。	4.43(0.59)	
	17.我想在組織氣氛開放、活潑的企業工作。	4.43(0.64)	
	19.我想從事上班時間彈性符合需求的工作。	4.23(0.77)	
	24.我希望工作時上司能善體人意。	4.42(0.59)	
	35.我希望工作能獲得合理的加薪或分紅。	4.46 (0.58)	
利他取向	30.我想從事一份能增進社會福祉的工作。	3.69(0.84)	3.74(0.77)
	23.我想從事對社會有所貢獻的工作。	3.80(0.84)	
人際互動取向	5.我想從事重視集團共同努力，勝過於重視個人努力的工作。	3.38(0.99)	3.69(0.73)
	26.我覺得在職場上能與周圍的人協調比什麼都重要。	4.01(0.78)	
海外與學用取向	18.我想在擁有海外工作機會的企業工作。	3.94(0.85)	4.10(0.65)
	33.我想從事能學以致用的工作。	4.27(0.76)	
整體動機			3.99(0.41)

根據表 7 得知，25 個項目的平均值是 3.99，可知大學生的整體就業動機處於高等程度，且標準差皆小於 1，表示這些數據集中趨勢比較明顯。另外，研究發現學生動機最高的維度是「尊嚴取向 (M=4.37)」，其他「海外與學用取向(M=4.10)」、「經濟與安定取向(M=3.90)」、「創造力與自我成長取向(M=3.87)」、「利他取向(M=3.74)」、「人際互動取向(M=3.69)」均屬於高等程度。學生在「尊嚴取向」維度上呈現高程度動機的原因，從該維度之項目可以得知，學生普遍認為「我希望工作能獲得合理的加薪或分紅(M=4.46)」、「我希望在工作職責範圍內有充分的自由(M=4.43)」和「我想在組織氣氛開放、活潑的企業工作(M=4.43)」。換言之，學生最重視工作能否滿足個人成就感，獲得自我肯定與自主性，贏得他人尊重以及擁有管理權利與支配力¹⁴。

值得注意的是，「人際互動取向」是平均值最低的維度，當中「我想從事重視集團共同努力，勝過於重視個人努力的工作(M=3.38)」是平均值最低的項目。然而根據調查指出，企業在晉用大學畢業生時，重視人際溝通與團隊合作 (33.2%) 之能力高居於第 5 位，僅次於學

¹⁴ 參照吳鐵雄等(1996)工作價值觀量表之「尊嚴取向」。

習意願強與可塑性高(75.3%)、抗壓性與穩定度高(69.1%)、專業知識與技術(43.5%)、具有解決問題的應變能力(39.4%)¹⁵。人際溝通與團隊合作的重要性不容置疑，相關單位除了鼓勵學生透過社團或課外活動等場域實踐之外，也可於課程透過導入「合作技巧¹⁶」或「協同學習¹⁷」等加強學生的團隊合作動機。

此外，本研究使用獨立樣本 *t* 檢定以及單因子變異數分析探討學生背景之差異。分析結果顯示，不同工讀工作經驗者，在「人際互動取向」動機強弱上有所不同($F=5.63, p<.01$)。亦即「無($M=3.53$)」<「1個月至1年($M=3.64$)」<「1年以上($M=3.91$)」，工讀工作經驗期間愈長者在「人際互動取向」動機上愈強烈。安達(2001)證實在「向上志向」上出現性別差異，男同學更傾向於尋求地位和名望。古市(2007)則發現男同學在「自我實現」和「向上志向」方面動機都較強。本研究在性別上和其他背景上，差異並未達到顯著水準，但證實工讀工作經驗愈長之學生對人際互動也一致地都較為重視。

4.8 就業焦慮與就業志向、就業動機的相關性

本研究透過相關分析檢測不同維度就業焦慮和整體就業志向、就業動機是否相關(表8)。

¹⁵ 《Cheers》雜誌 2020年企業最愛大學生調查。
<https://news.sina.com.tw/article/20200203/34123640.html> 2020年7月15日檢索。

¹⁶ Kris(1994)提出學生具有良好的合作技巧能幫助學生進行討論、溝通、人際交往、管理，調查，解決衝突，以及實作和演示，以達到有效的學習，合作技巧包括：人際關係的技巧(Interspersonal skills)、小組管理的技巧(Group Management Skills)、詢問的技巧(Inquiry skills)、解決衝突的技巧(Conflict Resolution Skills)、綜合及呈現的技巧(Synthesis and Presentation Skills)。其中人際關係的技巧、詢問的技巧甚至是解決衝突的技巧表顯示出溝通、表達的能力是不可或缺的。

¹⁷ 近來，佐藤學教授的「學習共同體」憑藉著在日本實施的成功經驗，夾帶著強大的正面能量影響臺灣的教育界。「學習共同體」中的「協同學習」是教師以隨機抽籤的方式，最好是男女各半，將孩子分成四人一個小組進行討論，組員彼此的地位是平等的，由不會的、不懂的主動向隔壁的同學發問，期使在課程中透過「協同學習」得以有「伸展跳躍」與追求卓越的機會。詳見佐藤學(2012)。

表 8 就業焦慮與就業志向、就業動機的相關分析表

因素	A	B	C	D	E	F	整體 焦慮	整體 志向	G	H	I	J	K	L	整體 動機
A	1														
B	.563**	1													
C	.639**	.527**	1												
D	.605**	.607**	.476**	1											
E	.545**	.568**	.448**	.558**	1										
F	.594**	.539**	.445**	.426**	.533**	1									
整體 焦慮	.885**	.815**	.764**	.768**	.736**	.699**	1								
整體 志向	.048	-.030	-.206**	.176**	.111	.070	.021	1							
G	.237**	.121	.187**	.273**	.263**	.223**	.263**	.366**	1						
H	.075	.014	.047	.318**	.128*	-.011	.111	.431**	.386**	1					
I	.201**	.275**	.148*	.257**	.110	.152*	.250**	.148*	.394**	.332**	1				
J	.029	.119	.000	.205**	.203**	.126*	.119	.234**	.299**	.471**	.300**	1			
K	.070	.065	.051	.181**	.124	.162*	.117	.297**	.306**	.422**	.260**	.340**	1		
L	.175**	.133*	.082	.352**	.212**	.121	.218**	.371**	.355**	.430**	.337**	.322**	.270**	1	
整體 動機	.213**	.172**	.150*	.388**	.255**	.185**	.274**	.459**	.780**	.767**	.665**	.599**	.563**	.593**	1

* $p < .05$, ** $p < .01$ 。(因素 A:求職壓力焦慮,因素 B:人際和職業適應焦慮,因素 C:對工作茫然焦慮,因素 D:懷疑自己工作能力焦慮,因素 E:就業環境變化焦慮,因素 F:求職考試焦慮,因素 G:經濟與安定取向,因素 H:創造力與自我成長取向,因素 I:尊嚴取向,因素 J:利他取向,因素 K:人際互動取向,因素 L:海外與學用取向。)

如表 8 所示，分析結果顯示，所有的就業焦慮維度之間都呈現高度正相關，例如學生的「求職壓力焦慮」程度愈高，他在「人際和職業適應的焦慮」程度上也相對較高。每個焦慮因素都不是獨立的因素，而是相互聯繫的，從而使日文系學生對就業感到焦慮。教育體系要減輕任何學生擔心就業所帶來的焦慮，以紓緩其壓力避免身心傷害。而所有的就業動機維度之間也都呈現高度正相關，例如學生的「經濟與安定取向」的動機愈強，他在「創造力與自我成長取向」的就業動機上也相對較強。每個動機因素也都不是獨立的因素，而是連帶地讓學生產生動機。這表示教師有必要全面刺激學生的就業動機，以全面提升對未來職涯規劃的期望和信心。

此外，「對工作茫然的焦慮」與「整體就業志向」呈現負相關。亦即，「對工作茫然的焦慮」程度愈高，「整體就業志向」的程度就愈低。這表示減輕對工作茫然的焦慮，便能提高整體就業志向，值得相關單位重視。再者，整體就業志向和就業動機各維度全部呈現顯著正相關，這是不容置疑的，本研究再次獲得證實。

值得注意的是，「懷疑自己工作能力的焦慮」與「整體就業志向」呈現正相關，表示學生的「懷疑自己工作能力的焦慮」程度越高，他在「整體就業志向」程度上相對較高。而就業焦慮和就業態度也全部呈現正相關，表示學生的就業焦慮程度越高，其就業動機程度上相對較強。顯示這些就業焦慮是「促進性焦慮」或「有益性焦慮」(Brown2000)，亦即學生愈是懷疑自己的工作能力，愈展現較強的就業志向；愈是擔心就業，愈展現較強的就業動機。Brown (2000) 將焦慮分為 debilitative anxiety 和 facilitative anxiety，或 harmful anxiety 和 helpful anxiety，並指出促進性焦慮可以增強學習者的競爭力並鼓勵他們更努力學習。在體育心理學領域，マーティン&ニコス (2007) 的報告也指出，優秀的運動員將焦慮視為一種促進性作用，而非優秀運動員則會控制焦慮感。可見在本研究中，就業焦慮如 Brown (2000) 和マーティン&ニコス (2007) 的觀點相同，既阻礙又促進就業志向和就業動機。教育體系可善用這些促進性或有益性焦慮，以提高就業志向和就業動機。

5. 結論與建議

從實證結果中，本研究發現日文系學生整體而言呈現高程度的就業焦慮，同時也有高程度的就業志向和就業動機。不同背景之學生在就業焦慮、就業志向和就業動機上也存在著一些顯著差異。以下針對本研究的主要發現，綜合歸納成結論，並提出建議，以供教育或輔導相關單位及學術工作者做為參考。

根據本研究結果，歸納提出以下幾點結論，分別詳述於下：

(1) 對於出路或就業的基本看法方面。有七成的同學期待的出路或就業是「國內（台灣）的日系企業（69.1%）」，但也有 14.2% 的日文系學生回答「不知道」，缺乏職業抱負。而低年級和日語程度低的學生最想出國留學，男生則比女生更想從事教職。其次，學生最期盼的出路或就業指導是「提供企業參訪或實習等，增加對產業或企業的了解（75.6%）」，日語程度較低的同學較需要「幫助自我分析之測驗和指導」，低年級比高年級的同學更期待「擴大和加強通識教育之素養」，1 年級和 4 年級的同學則較期待「面試等求職技巧之指導」。另外，學生主要透過媒體（69.4%）和學校教師（56.3%）得知出路或就業指導的訊息，工讀和工作經驗較少的同學較依賴「父母親或親戚」，4 年級的同學則較依賴「學校的生涯發展中心等輔導機構」。

(2) 就業焦慮方面。施測問卷資料中就業焦慮量表經分析後得到 6 個因素，分別為「求職壓力的焦慮」、「人際和職業適應的焦慮」、「對工作茫然的焦慮」、「懷疑自己工作能力的焦慮」、「就業環境變化的焦慮」和「求職考試的焦慮」，當中以「求職壓力的焦慮(M=3.86)」平均值最高。另外，女生在「求職壓力的焦慮」、「對工作茫然的焦慮」、「就業環境變化的焦慮」、「求職考試的焦慮」以及「整體焦慮感受」上都高過男生。但其他學生背景所造成之差異並未達到顯著水準。

(3) 就業志向方面。就業志向平均值最高的項目是「我希望不斷學習能活用在未來工作上的知識或是技術(M=4.32)」，平均值最低的項目是「我大致已經知道要做什麼工作，而現在正為了這個工作在努力中(M=2.75)」。另外，有 JLPTN1N2 證照者比沒有 N1N2 證照者的就

業志向較高，有留學滯日經驗者也比沒有留學滯日經驗者就業志向較高。

(4) 就業動機方面。正式施測問卷資料中就業動機量表經分析後得到 6 個因素，分別為「經濟與安定取向」、「創造力與自我成長取向」、「尊嚴取向」、「利他取向」、「人際互動取向」和「海外與學用取向」，動機最高的維度是「尊嚴取向 (M=4.37)」，「人際互動取向 (M=3.69)」則是平均值最低的維度。此外，工讀工作經驗期間愈長者在「人際互動取向」動機上愈強烈。

(5) 就業焦慮與就業志向、就業動機的相關性方面。所有的就業焦慮和就業動機維度之間都呈現高度正相關，整體就業志向和就業動機各維度也全部呈現顯著正相關。但「對工作茫然的焦慮」與「整體就業志向」呈現負相關，表示減輕對工作茫然的焦慮，便能提高整體就業志向。再者，「懷疑自己工作能力的焦慮」與「整體就業志向」呈現正相關，表示學生的「懷疑自己工作能力的焦慮」程度越高，他在「整體就業志向」程度上相對較高。而就業焦慮和就業態度也全部呈現正相關，表示學生的就業焦慮程度越高，其就業動機程度上相對較強。顯示這些就業焦慮是「促進性焦慮」或「有益性焦慮」(Brown2000)，教育體系應善用這些促進性或有益性焦慮，以提高就業志向和就業動機。

學生在學校花費大量時間學習，做許多能力探索，都是為了將來能夠有好的專業技能，實現心目中的理想生活和工作。本研究發現日文系學生對職涯充滿高志向與高動機，凸顯職涯探索課程的重要性。歸納以上研究結果總論之，日文系學生的就業焦慮除了「對工作茫然的焦慮」之外，基本上都是促進性或有益性焦慮，能夠提高整體就業志向和就業動機。教育體系要正面對待學生這些就業焦慮，並設法減輕學生的焦慮感舒緩壓力，同時要更注意就業焦慮感不強的學生群，因為他們很有可能就業志向和就業動機也低落。對於不同背景同學也要採取特別的輔導措施，例如，性別上，女性在整體焦慮感受上高過於男性。年級別上，低年級比高年級的學生更期待「擴大和加強通識教育之素養」；1 年級和 4 年級的學生較期待「面試等求職技巧之指

導」；4年級的學生較期待「學校的生涯發展中心等輔導機構」。此外，日語程度較低的學生整體就業志向較低，且比較需要「幫助自我分析之測驗和指導」。沒有留學滯日經驗者的就業志向比較低。再者，工讀和工作經驗較少的學生較依賴父母親或親戚得知就業或出路訊息，工讀和工作經驗愈長之學生對人際互動愈重視。

針對以上研究結果，本研究建議教育相關單位對日文系學生就業輔導應該正向面對學生的就業焦慮，適當的就業焦慮不但可以提高就業志向，還可以增強就業動機。而相關單位有必要從低年級起讓學生及早認識學校生涯發展中心等輔導機構的存在與功能，配合其輔導工作及早期規劃職涯。又教師是學生詢問就業或出路的主要對象之一，除了課業學習之輔導外，應加強相關職涯知能以便即時提供學生相關理念與價值觀，也有利於相關政策或課程改革之推動。而且為了培養學生的就業力，課程也要求要能與職場接軌。就業力是一種綜合能力，從成功就業的過程來看，可將就業能力劃分為不同的成分。多數成功就業的日文系畢業生的經驗顯示，成功就業並不是短期的、快速的行為，一般是從1年級開始的整個就學期間都處於就業期，在這漫長的階段，對學生的考驗非常大。根據角方他（2010）的看法，就業的基礎力包括對課題基礎力（課題發現力、計畫立案力、實踐力）、對人基礎力（親和力、協動力、統率力）、對自己基礎力（感情制御力、自信創出力、行動持續力）。可見面對未來的挑戰，理想的課程不只是講授專業知識內容，為了培育就業的基礎力，更應進一步培養學生從不同的、甚至衝突(conflict)的角度來綜合分析問題¹⁸、進行團隊合作、創意思考解決方案的能力。因此，現行大學的課程、學制及教學型態亟需制度性及系統性之變革。而且就業力的培養並非一蹴可幾，也不是單方

¹⁸ 例如立川（2013）分析中國商務人員（CBP）在日本的日本企業裡如何處理跨文化衝突。結果顯示，使用“迴避”和“適應”的對立管理方式最多，在應對方法中受到了語言文化的自我意識，以及身為下屬等職場環境的影響。再者，杉本（2018）把對留學生的商務日語教育作為職涯教育的一部分，探討亞洲亞裔商務人員對跨文化衝突的反應，針對競爭、合作、妥協、適應和避免等五種衝突及其對應方法來分析。結果顯示，超過80%對於衝突的對策是“競爭”和“迴避”。表示亞裔商務人員在異文化的工作環境中會堅持自己的主張，但也接受對方的要求。

面力量所能完成的，需要政府給予政策支援，大學制定合適的培養計畫，企業提供工作崗位以及回饋建議，社會給予關注和扶持等，凝聚多方的力量才能成功提升大學生的就業力。此外，十名 (2014)將「就職力」定義為一種系統的整合能力，它將構成“深層競爭力”的「職涯教育」、「求職活動輔導系統」、「社會基礎能力」、「專業力」、「通識」等要素，有機地聯繫起來並發揮其功能，產生共鳴後就會如實地反映在“表層競爭力”的就業率、就職企業等數值上。

筆者認為，為了使學生了解日語相關產業的各種面向，及早規劃學習方向，達到學用合一的目標，教師也應該將職涯輔導融入系所課程。例如，本研究結果顯示就業動機之「人際互動取向」是平均值最低的維度，教師便可以設計融入「合作技巧」「協同學習」或與社會鏈結的課程內容。而由於日文系是較缺乏實務發展的領域，透過生涯探索活動、企業參訪、企業實習及成果發表競賽等多元課程，協助學生了解日語相關產業具有結合觀光、教育文化、傳播等無限擴充和發展的潛能。日文系有必要引導學生將日語與自身興趣結合，發揮創意思考，探索出新的日語就業模式，強化學生對職涯規劃的視野及對就業的正確認知。

對未來研究，建議應加強縱斷式探討，持續對個人做追蹤調查，更進一步了解在學生的就業焦慮對其身心之長遠影響以及兩者間之因果關係。特別是本研究的問卷調查後發生新冠肺炎疫情全球大爆發，台灣與日本等國家之交流活動暫時無法恢復正常，例如，交換留學、企業實習等等。甚至未來幾年內都可能要繼續維持現在防疫的措施，對全球經濟造成重大打擊和影響。全球疫情是否能夠控制？對台日交流影響會多大？如何影響學生之就業焦慮、就業志向和就業動機等表現，必須持續關注和探究。

【附記】

僅在此向在本調查研究中給予協助合作的所有教師和學生，表示衷心的感謝。

参考文献

- 吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏(1996)<工作價值觀量表之初步編製報告
>《測驗年刊》42期，台北:中國測驗學會，pp.224-244
- 徐恆鑑(2007)《校外實習成效之評估-以明志科技大學三明治教學為例》台北:世新大學，世新大學行政管理學研究所碩士論文
- 安達智子(1998)「大学生の就業動機測定の試み」『実験社会心理学研究』
38、京都:日本グループ・ダイナミックス学会、pp.172-182
- 安達智子(2001)「就業動機尺度の概念的妥当性—動機、自己効力感との
関連性について」『実験社会心理学研究』41、京都:日本グループ・
ダイナミックス学会、pp.45-51
- 角方正幸・松村直樹・平田史昭(2010)『就業力育成論—実践から学ぶキ
ャリア開発支援策』東京:学事出版
- 吳致秀(2017)「大学生の就職不安とその解消対策について—日本語専攻の
学生へのアンケート調査の結果から」『応用語文學報』5、台中科技
大学、pp.1-23
- 杉本亜由美(2018)「異文化間コンフリクトへの対応に関する考察:—接客
を主な業務とするアジア人ビジネスパーソンを対象として—」『人間
生活文化研究』28、金沢学院短期大学現代教養学科、pp.628-634
- 杉山効平、新川貴紀(2014)「大学生における就職不安とキャリア意識と
の関連」『北翔大学北方圏学術情報センター年報』6、北海道:北翔
大学北方圏学術情報センター、pp.97-107
- 佐藤学(2012)『学校を改革する—学びの共同体の構想と実践—』東京:
岩波ブックレット
- 立川真紀絵(2013)「ビジネスコミュニケーションにおける異文化間コンフ
リクトへの対応:中国人ビジネスパーソンの対立管理方式から」『日
本語教育』155、東京:日本語教育学会、pp.189-197
- 十名直喜(2014)「キャリア教育・就活支援システムの到達点と課題:「名
学大モデル」の創造と実践」『名古屋学院大学論集』51(1)、名古屋
学院大学総合研究所、pp.15-34

- 古市裕一(1995)「青年の職業忌避的傾向とその関連要因についての検討」
『進路指導研究』16、岡山大学、pp.16-22
- 古市裕一(2007)「青年の職業志向傾向と就業動機および自己効力感」『岡
山大学教育学部研究集録』136、岡山大学、pp.145-151
- 古市裕一・久尾敏子(2007)「青年の職業忌避的傾向と就業不安および進
路決定効力感」『岡山大学教育学部研究集録』、岡山大学、135(1)、
pp.1-7
- 藤井義久(1999)「女子学生における就職不安に関する研究」『心理学研
究』70、東京：日本心理学会、pp.417-420
- マーティン・ハガー、ニコス・ハヅィザランティス(2007)『スポーツ社
会心理学』京都：北大路書房
- 松田浩平他(2012)「短期大学生に於ける進学動機と職業志向性に関する
一研究」『東北文教大学・東北文教大学短期大学部紀要』2、東北文
教大学・東北文教大学短期大学部、pp.149-159
- 村上竜馬他(2015)「大学生のアイデンティティと職業選択の年次変化—
アンケート調査結果の分析—」『東京福祉大学大学院紀要』6(1)、東
京福祉大学大学院、pp.39-46
- Brown H.D. (2000) Principles of language-learning and teaching. Longman.
- Kris, B. (1994). Developing collaborative skills in college students. Journal of
New Directions for Teaching and Learning, 59, 25-31.
- Oxford, Rebecca (1990). Language Learning Strategies: What Every Teacher
Should Know. NY: Newbury House Publisher.