

以正向心理學之觀點探討大學生希望感、問題解決 及生涯發展之關係

Relationships Between College Students' Hope, Problem-Solving, and Career Development from the Perspective of Positive Psychology

江捷如*
Jye-Ru Jiang

杜淑芬**
Su-Fen Tu

樊愛群***
Ai-Chun Fan

(收件日期 104 年 11 月 18 日；接受日期 105 年 6 月 6 日)

摘 要

本研究旨在以正向心理學之觀點，探討大學生希望感、問題解決及生涯發展間之關係。本研究以北區公私立大學學生為研究對象，採問卷調查法，總計有效樣本人數共 437 名，以希望感、問題解決評估及生涯成熟為研究變項，使用「希望感量表」、「問題解決自我評估量表」及「生涯成熟量表」為研究工具，分析三者間之影響徑路。研究結果發現：一、問題解決對希望感有直接影響，即問題解決可預測希望感；二、希望感對生涯發展有直接影響；三、問題解決對生涯發展有直接影響外，另透過希望感對生涯發展有間接影響。最後根據研究結果提出教學、生涯輔導及未來研究之建議。

關鍵詞：大學生、正向心理學、生涯發展、希望感、問題解決

* 中原大學通識中心講師（通訊作者）

** 中原大學教育研究所助理教授

*** 中原大學師資培育中心副教授

Abstract

This study explores the relationships among college students' hope, problem-solving, and career development from the perspectives of positive psychology. Using a questionnaire survey approach, the participants were 437 college students sampled from public and private universities of northern Taiwan. The measurements included the Hope Scale(HS), Problem-Solving Appraisal Inventory, and the Career Maturity Scale. A path analysis among these three variables was conducted. The results showed that: 1.perceiving competence in problem-solving has direct effect on hope; 2.hope has a direct effect on career development; 3.hope has a moderate effect relating perceiving competence in problem solving and career development. The discussion and suggestions were made with regard to the teaching, research, and practice of career guidance.

Key words: Career Development, College Student, Hope, Problem Solving, Positive Psychology.

壹、前言

生涯影響著一個人如何過生活，也一直是大學生們所關切的主題。隨著高等教育的普及，大學畢業不再是就業保證，畢業後到底該何去何從，個人的生涯該如何規劃，成為目前大學生最擔心的事（黃韞臻、林淑惠，2010）；董氏基金會（2008）對大學生主觀生活壓力的調查裡也顯示，「未來生涯規劃」是多數大學生感受到的生涯壓力。大學階段重要的生涯任務即在探索及決定生涯方向，從個人的生涯探索中，逐漸形成其對職業的偏好，進而有初步的生涯決定（吳芝儀，2000），然而仍有許多學生處於生涯不確定或未能定向的狀態（林清文，1994；袁志晃，2002；陳金英，2005），或在面對個人生涯發展時，對自己缺乏信心、在行動上被動或猶豫不決（楊珮琳、林靜萍，2009；湯慧娟、宋一夫，2010、關永馨，2012）。因此如何協助大學生有好的生涯探索，進一步確定自己未來的方向，有好的生涯發展，是在大學校院教育與輔導中刻不容緩的事。

近年來正向心理學興起，不同於以往著重於「問題的處理」，乃提出應重視協助個人找到成長的力量（駱芳美、郭國禎，2011），例如強調幸福、樂觀、希望、勇氣等。正向心理學強調研究正向經驗與個人長處來促進人類的美好生活，認為消除問題不足以使學生發揮潛能，而應關注建構學生的長處及能力（曾文志，2010）。傳統上對生涯議題的探討，不少著重於生涯的阻隔及未定向，找到個人的生涯問題，以便對症下藥，袁幸萍（2011）則指出，此觀點忽略了個人的正向特質及個人在面對生涯時展現的力量。許鶯珠（2009）亦指出諮商輔導應是幫助學生找到解決問題的資源，而不是問題處理。在大學階段的生涯探索主要在幫助學生認識自己的能力、興趣，找尋到自己的熱情，並逐漸形成其生涯的方向，此與正向心理學強調幫助學生找到自己的長處不謀而合，故本研究將以正向心理學之觀點來探討大學生之生涯發展。

Snyder 與 Lopez (2005) 在其正向心理學一書中，把希望感及問題解決同列在正向心理學的範疇中。希望感會讓人有目標，並且相信自己能達成；一個有希望感的人，會發展策略及計畫，並付諸行動以達成目標。敬世龍 (2010) 指出運用希望感的教學有助於青少年發展正向自我概念與優勢能力，且許多研究亦顯示高希望感的人比低希望感的人在學業、體育表現、身體健康及心理調適等方面表現較好。大學生正處於生涯發展中，從探索逐漸形成個人的生涯計畫及目標的時期，此時，如果個人有較高之希望感是否會使大學生更積極去找尋方法，能運用自己的能力，並相信自己能達到其生涯目標？因此本研究想進一步探究希望感與大學生生涯發展之關係，是否能運用希望感協助大學生面對其生涯發展之任務。

Heppner 與 Lee (2005) 認為「問題解決」是一個人在應付生活上各樣需要時，重要的優勢 (strengths) 之一，並指出個人如何評估其問題解決的能力，不僅影響他們如何因應問題，也影響其心理適應。Heppner 與 Petersen (1982) 也指出一個對自己問題解決能力有信心、願意面對問題及能自我控制的人，即是一個對個人問題解決有正向評估的人；而自評自己能有效解決問題者，其身心較為健康，較能有效因應問題，也有較好的職場適應

(Heppner, Witty, & Dixon, 2004)。從關永馨(2012)的研究亦發現畢業後已有方向者，其對自我的瞭解與評估、問題解決的能力及目標決定上皆比未定向者高。一個較能有效問題解決者，面對其生涯困境時，是否較能應用其問題解決之能力來協助其解決個人的生涯問題，同時對自己問題解決的評估是否可視為大學生面對生涯發展時，一個重要的優勢及資源，引發本研究的好奇，欲了解大學生知覺自己問題解決的能力，是否對其生涯發展有所影響。

綜上所論，本研究欲探討希望感及問題解決對大學生生涯發展之影響，及彼此間之相互關連。研究問題如下：

- 一、探討希望感、問題解決和生涯發展間之關係。
- 二、探討大學生的希望感、問題解決及生涯發展的影響途徑，比較兩個模式：
 - (一) 希望感是介於問題解決與生涯發展間的中介變項。
 - (二) 問題解決是介於希望感與生涯發展間之中介變項。

本研究意欲探究大學生希望感及問題解決對生涯發展之關係，並從中提出希望感和問題解決對大學生生涯發展之輔導及教育的建議。

貳、文獻探討

一、希望感之概念

對希望感之討論，最具代表性的即為 Snyder 所提之希望理論。Snyder (2002) 認為人類的行為是目標導向的，而希望感是一個目標導向的思考，其認為個人決定好目標後，會找尋可以達成目標的步驟及方法，並相信自己有能力可以達成。故其提出希望感包含三個重要的要素，其一是目標 (goal)，即個人認為自己可以達到且期待的目標；其次為路徑思考 (pathways thinking)，指個人能產生達到目標之方法的能力；最後是效能思考 (agency thinking)，指去執行方法的動機。以下分別就此三項加以說明。

- (一) 目標 (goal)：Snyder, Rand 與 Sigmon (2002) 指出人類依據其目標採取行動，目標的確立將導引個人的行為。Snyder (2002) 則表示在設定目標時，其必須是對個人是足夠重要的，且可實際執行甚至達成的。目標可以是很快達到的短期目標，或需耗費多年完成的長期目標；也可能是個人積極想要達成的，或消極想避免其發生的。要培養高希望感，個人在目標的設定，需釐清自己想要的，從生活的各個領域形成多項目標，再針對自己喜好程度，列出優先順序，並需經過將目標具體化之歷程，以幫助個人有決心去實踐 (謝麗紅，2014)。
- (二) 路徑思考 (pathways thinking)：路徑思考是個人能找到一個或者更多的有效方法，以達到目標的一種知覺形式，並在遇到困難時，會找替代途徑來達成目標 (敬世龍，2010)。高希望感者在追求其目標時，會認為其有方法，也有辦法去執行此方法；在遇到目標受阻時，高希望感者不會停在原本的方法，會去思考及找尋替代方案；此外高希望感者在思考方法時較有合適及有效的方法 (Snyder, et al., 2002)。

(三) 效能思考 (agency thinking)：效能思考是希望理論中的動機成份，即一個人相信自己有能力使用所規畫的方法來達成目標。效能思考使個人有心理能量來開始或繼續朝目標前進。一個有高希望感的人常有正向的自我對話，例如「我可以的！」、「我不會停止的！」。效能思考也是人在遇到困難時有動機尋找替代方案的能量。

Snyder (2002) 提出之希望感模式中指出，個人的希望感中不論目標的設立、路徑及效能思考的形成，與過去或孩童時期的學習及經驗有關，個人若之前有被鼓勵相信自己以及有能力達到目標，就會提昇其希望感，形成其路徑及效能思考。而先前經驗也會影響個人的情緒感受，進而影響對結果的評價。如果個人對自己所設定目標達成的可能性評價為正向，就會繼續促進其發展路徑及效能思考以助其達到目標。在目標達成的過程中，遇到的壓力可能引出不同的情緒而影響個人的希望感，而有高希望感的人會找出不同的方法，或鼓勵自己能達到，而使其更朝向目標邁進。

二、問題解決的意涵

問題解決是一個人生活中很普遍及平常的活動，也是從平日生活困擾到重大事件或創傷時，如何因應其需要的重要力量 (Uslu & Girgin, 2010)。過往在問題解決的研究中較著重在認知的層面，及問題解決歷程中的階段，也以此方面的研究為主，將問題解決能力主要放在各階段策略及步驟的發展，但 Butler 與 Meichenbaum (1981) 認為一個人如何評估自己的問題解決技巧不只影響其問題解決的表現，也是其在問題解決過程中的重要預測指標 (引自 Heppner, et al.2004)。Heppner, Cooper, Mulholland 與 Wei (2001) 則從諮商輔導的角度提出，輔導一個人時除與之討論問題解決的方法外，同時也能從改善個人如何知覺自己問題解決的能力著手。其同時指出對自己解決問題能力評估高者，可能視自己為有效的問題解決者，也較會積極面對問題，對自己的問題解決較有信心。Heppner, et al.(2004) 則認為個人對自己問題解決的評估 (problem-solving appraisal) 可視為其面對生活需要時，重要的個人資源或力量。應用個人對其問題解決的評估，能協助個人更有效解決問題，同時也能幫助人在生活的轉換或調適。

Heppner 與 Petersen (1982) 針對個人如何知覺或評估個人的問題解決，發展了問題解決量表 (problem-solving inventory, 簡稱 PSI) 量表，並從此量表中提出三個個人評估問題解決之面向：

- (一) 解決問題的信心 (confidence in one's problem-solving)：指一個人對自己有能力能有效因應問題的確定感、相信、及信念。
- (二) 對問題的趨避傾向 (approach-avoidance style)：指對不同問題解決狀況採趨進或避開的傾向。
- (三) 自我控制 (personal control)：指當在解決問題時，是否相信自己能控制個人的情緒及行為。

一個知覺自己是有效的問題解決者，亦即對自己問題解決評估為正向者，其對自己問題解決的能力有信心，傾向於面對及處理問題，且較有自我控制感 (Phillips, Paziienza,

& Ferrin, 1984)。Heppner, et al. (2004) 指出問題解決評估會影響生理健康、心理及職業適應、壓力因應、生涯規畫及決策過程等，一個對自己問題解決的評估較正向者，會有較正向的自我概念、自我效能較高、較少心理不適應等行為或情緒。此外另有研究也指出認為自己能有效解決問題者，其身心較為健康，較能有效因應問題，有較好的職場適應 (Heppner, Kampa, & Brunning, 1987; Larson & Heppner, 1985)。在國內，以對自己問題解決的評估為測量指標之研究並不多見，因而本研究欲以個人對自己問題解決之評估作為了解大學生問題解決之變項。

三、大學生之生涯發展

生涯不僅指的是未來職業的選擇及發展，其統合了一個人一生各種不同的生活角色，不同人生事件的發展歷程，也代表了的自我發展，生命故事。有關生涯發展不同取向的理論眾多，而其中採發展取向之理論中以 Super 的生活—生涯發展理論最常被採用。Super (1990) 以整個人生的發展來看生涯，提出一個人的生涯有五個階段，即成長、探索、建立、維持及衰退；其注重個人在不同發展階段裡自我概念的發展，同時認為不同的生涯發展階段有不同主要的發展任務。其並提出生涯成熟之概念，Super 認為生涯成熟包含了認知及情意兩層面，例如生涯決定及對職業、工作世界等的認識，與生涯計畫及探索的態度等；個人能達成該階段的發展任務，就該階段而言即達到生涯成熟的程度（林邦傑與修慧蘭，1997）。

以 Super 的理論來看，大學生主要處於探索的階段（15-24 歲），此階段的發展任務有（金樹人，2001）：

- （一）職業偏好逐漸具體化，實現該偏好。
- （二）職業偏好特定化。發展符合現實的自我概念。
- （三）學習開創更多的機會。

而 Super 亦曾指出生涯探索期的青少年要達到生涯成熟，應具備的六項條件（吳芝儀，2000）：

- （一）職業選擇的定向性：關心個人未來的職業選擇。
- （二）職業的資訊和規畫：對偏好的職業會收集相關的資料及做計畫。
- （三）職業偏好的一致性：對偏好的職業有持續性及一致性。
- （四）個人特質的具體化：對個人的自我概念更明確及具體。
- （五）職業選擇的獨立性：可依自己的意願做出職業選擇的決定。
- （六）職業偏好上的智慧：所做的選擇與個人的能力、興趣或活動等有一定程度的關連。

從此可見，大學生生涯發展的重點，在探索及逐步確認自己的特質、興趣，了解個人的需要及能力，並能收集工作世界及相關職業資訊，形成未來生涯的方向，以做出生涯決定及計畫。而生涯成熟提供具體的指標，從其對自己的了解程度、對現實或工作世界及相關職業資訊的了解、做選擇或計畫等，進一步評估其是否達成該階段之生涯發展。

Ohler, Levinson 與 Hays (1996) 表示生涯成熟即指個人有能力做出適當的生涯選擇：

Luzzo (1995) 則認為生涯成熟包含一個人在生涯抉擇及處理生涯發展任務上的準備度。吳芝儀 (2000) 則指出，生涯成熟度越高，亦表示生涯發展越佳，也有較好的生涯準備及適應。綜上所述，大學生之生涯發展，藉由生涯探索逐步確認其生涯自我概念、興趣等，並對生涯及職業偏好會越趨具體，形成該時期之生涯決定，而此時的準備至確定，即表示其生涯成熟，完成該階段的生涯發展任務。由此，本研究在對大學生生涯發展上，將從其是否達到生涯成熟為指標，來了解其生涯發展之情形。

四、希望感、問題解決與生涯發展之關係

(一) 希望感與生涯發展之關係

Niles, Yoon, Balýn 與 Amundson (2010) 曾依據 Snyder 的希望理論及 Bandura 的 "human agency theory" 發展出 HCMCD (Hope-Centered Model of Career Development) 的模式，目的在提昇個人的生涯自我管理技能，幫助個人能有效的因應生涯挑戰或任務，並協助個人的生涯適應。其強調希望感是生涯自我管理中很重要的態度，是此模式中重要的元素及基礎，也是模式中有效生涯自我管理的項目之一。Niles (2011) 針對此模式進一步指出，希望感能形成有意義的目標，且使個人相信藉著特定行動可達到好的結果；有希望的人會考慮各種可能性，且會採取行動，在面對阻礙或挫折時，也能有彈性去找到達成目標的方法；其認為這些皆是協助個人生涯適應的重要基礎。黃秀霜、陳惠萍、甘孟龍 (2014) 則應用 Snyder 的希望理論來探討大學生的生涯希望感時指出，大學生生涯希望是指個人對未來發展的希望感，其應包含「生涯目標定向」、「生涯目標路徑」及「生涯目標堅持」三層面。「生涯目標定向」即在了解個人是否能確定未來生涯目標；「生涯目標路徑」則指個人是否有達到生涯目標的方法，例如運用資源、自我充實等，即希望理論中提的路徑思考之部份；而「生涯目標堅持」則是個人對達到目標之路徑的堅持，即希望理論中效能思考的部份。

Sung, Turner 與 Kaewchinda (2013) 針對大學生以生涯發展技巧（例如生涯探索、個人與環境的適配、目標設定等）及生涯發展結果（例如：職業認同、職業興趣、主動積極等）為依變項，了解其與希望感之關係，研究發現效能思考可以預測生涯發展技巧及結果。Hirschi (2014) 的研究中發現不論大學生或在職者，希望感藉由生涯規劃，在主動積極的生涯行為上有主要效果，也就是說高希望感，藉著有生涯之規劃，會有較主動積極之生涯行為；此外其指出不論在哪個生涯階段，希望感對個人來說是生涯發展上很重要的資源。Snyder, Harris, Anderson et al. (1991) 的研究顯示高希望感的大學生對其人生目的較有信心，有活力及較能面對挑戰。國內在了解希望感與生涯發展間之研究並不多，榮騰達 (2013) 以助人科系大學生的生涯自我效能、生涯希望感與生涯承諾間之效果模式，研究結果生涯希望感在生涯自我效能與生涯承諾間有部分的中介效果。陳怡蕓 (2007) 則將希望理論融入生涯輔導方案來了解對國中體育班學生之影響，發現此方案有助於提升學生的生涯探索。

大學生的生涯發展階段正處在探索並逐漸形成其生涯的方向及目標，故本研究欲了解是否希望感對大學生在面對生涯發展之任務時，能協助其完成生涯之目標及發展。

(二) 問題解決與生涯發展之關係

Heppner 與 Lee (2005) 認為一個人的生涯決定過程，可視為問題解決的特例，因此當大學生面對其生涯發展之重要任務，欲逐漸形成其生涯方向，做出適合之生涯決定及目標，即可視為一個問題解決的歷程，因而具備好的問題解決能力，亦可能有助於其生涯抉擇之過程。Larson 與 Heppner (1985) 曾以大學生為研究對象了解問題解決與生涯定向間之關係，研究結果即發現對自己問題解決能力評估較正向者：1. 對其作決定的能力及職業潛力較有信心；2. 可能具有和職業相關之能力，及有動機去從事相關之職業活動；3. 較認為生涯未能決定和本身之因素有關，故較能去調整自己而改變。Henry (1999) 以弱勢學生為對象之研究亦發現問題解決評估可預測生涯成熟；李淑媛 (1995) 則發現個人問題解決的自信程度愈高，其個人生涯確定的程度也愈高。

在田璐、侯志瑾及邵瑾 (2010) 的研究裡，則以問題解決訓練團體訓練大學生之問題解決能力，藉由協助大學生提高個人對自身問題解決能力的評價，了解是否能減少其對個人生涯決策的困難，提高生涯決策能力。研究結果顯示經由訓練團體確實能提高大學生的生涯決策能力，特別在生涯訊息收集的能力及澄清不一致信息之能力。經過三個月的後測追蹤，雖然生涯決策困難恢復，但成員對自己未來生涯的掌控感仍持續有影響，對自己未來生涯的無助感仍較少。

不論從將生涯發展歷程比擬為問題解決之歷程，或以問題解決為個人之能力來協助其生涯發展，皆顯示問題解決與生涯發展間有著一定之關連，而目前國內相關的研究尚無以問題解決能力之評估，來探討其對大學生生涯發展之關係。故本研究欲進一步探討，以了解兩者間之關係為何。

(三) 希望感與問題解決之關係

Snyder et al. (2002) 曾就希望感與其他相似之概念，如自我效能、樂觀、問題解決等加以比較陳述其差異，針對希望感及問題解決，其認為二者皆在強調目標的達成，且皆為目標導向的思考，另外問題解決的概念與路徑思考類似，都重視達成目標的方法，但問題解決未提到效能的部份，也未考慮情緒的影響。可見此二者雖有相似之處，但仍屬不同概念。

在兩者間之關係上，Schotte 與 Clum's (1987) 曾指出問題解決能力高的人，在遇到負向的生活壓力事件時，較能發展有效之解決方法來因應問題，也較不會有無望感。Snyder, et al. (1991) 的研究則顯示希望感與問題解決有正相關。Chang (1998) 對大學生之研究結果發現高希望感的學生有正向的問題解決取向及型態，在面對有壓力的學業情境及人際情境時，有較好的問題解決能力。顯示希望感與問題解決兩者間之相關，但究竟其影響之路徑如何？Chang (2003) 曾以問題解決為中介變項了解希望感與心理適應的關係，研

究結果發現希望感透過問題解決對心理適應有直接與間接效果，顯示高希望感者在面對目標時，會找尋不同的方法或替代方法使自己繼續追求目標，藉著有效之問題解決，使其達到心理之適應。而在 Atik 與 Erkan (2009) 則以中學生為對象，發現問題解決能預測希望感；此外國內研究中，趙凌瑜 (2013) 以國中生為對象，研究結果發現問題解決態度與希望感有顯著正相關，且問題解決態度對其希望感具預測力，此二研究則顯示，一個能有效問題解決的人，不論在問題解決的經驗或找尋問題解決的方法上都較佳，因此可能使人較能發展路徑思考及效能思考。

究竟是希望感的高低會影響一個人問題解決的有效與否，抑或能有效問題解決會帶來高希望感，由過去的研究結果可知尚未有定論，故本研究欲進一步探索這兩者的關係。Heppener 與 Lee (2005) 在整理相關研究時也認為希望感是問題解決焦點取向的重要預測指標，並建議未來之研究可結合問題解決及希望感來探討相關議題，故本研究進一步結合希望感及問題解決，探討此二者與生涯發展之關係。

由前述文獻探討中，希望感及問題解決對生涯的影響尚在釐清及了解中，而國內的大學生在面對其生涯發展過程中，希望感及問題解決是否有影響，其影響之路徑又是如何為本研究欲進一步探討的，以對大學生之生涯輔導及教育提供進一步之建議。

參、研究工具

一、研究對象

本研究以北部大學學生為主要研究對象。在正式施測前先進行預試。研究對象說明如下：

(一) 預試樣本

本研究之預試樣本採便利取樣之方式進行問卷發放。以中原大學之學生為施測對象，回收之有效問卷共 220 份。其中男生 102 人。女生 118 人。其中一年級 6 人，二年級 77 人，三年級 82 人，四年級 55 人。

(二) 正式樣本

正式樣本以北部大學學生為主要研究對象，以便利取樣之方式，選取六所公私立大學之學生共發出 520 份問卷，回收 473 份，各校回收率在 77%-97% 之間。剔除回答不完整及疑似亂答之資料，有效問卷共 437 份。樣本之基本資料如下：

1. 性別：男生：175 人，女生：262 人。
2. 年級：一年級 102 人，二年級 95 人，三年級 122 人，四年級以上 116 人。
3. 學校別：公立學校 174 份，私立學校 299 份。

二、研究架構

本研究欲探究大學生希望感、問題解決與生涯發展三者之關係模式，過去的文獻顯示

希望感、問題解決與生涯發展間彼此有所關連，但彼此之關連為何？究竟是希望感透過問題解決影響生涯發展，抑或是問題解決透過希望感影響生涯發展，亦仍為待釐清之問題。故本研究以「希望感」、「問題解決」兩者為自變項，依變項之「生涯發展」則以「生涯成熟」為指標，探究三者之間的徑路關係。研究擬定兩種假設模式，模式一以「問題解決」為中介變項，亦即「希望感」透過「問題解決」對「生涯成熟」有影響。模式二則以「希望感」為中介變項，亦即「問題解決」透過「希望感」對「生涯成熟」有影響。本研究擬定之各變項徑路關係見圖 1。

其中希望感以路徑思考及效能思考為指標；問題解決評估以問題解決信心、趨避風格、及自我控制為指標；生涯成熟則以自我認知、工作認識、個人調適、生涯投入、主觀選擇傾向、及生涯計畫為指標。

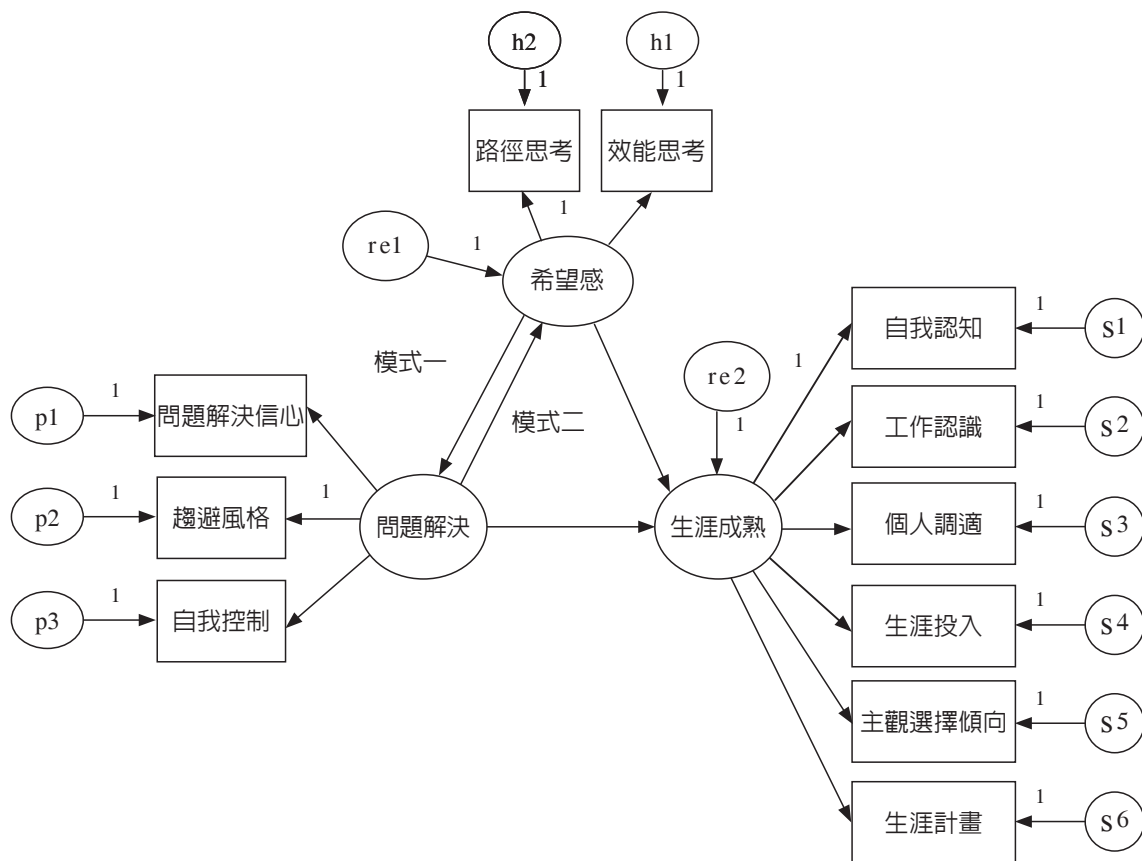


圖1 希望感、問題解決與生涯成熟間之徑路分析圖

三、研究工具

本研究的變項希望感、問題解決及生涯發展，分別以「希望感量表」、「問題解決自我評估量表」及「生涯成熟量表」為研究工具。為求量表之一致性及避免填答錯誤，將「希望感量表」及「問題解決自我評估量表」進行問卷修改。「生涯成熟量表」則維持原量表，未加以修改。本研究經預試後，進行信度考驗，並以同質性檢定及探索性因素分析進行效度考驗。

各研究工具分別說明如下：

(一) 生涯成熟量表

為能了解大學生在生涯發展之情形，本研究以「生涯成熟」為主要測量大學生生涯發展之概念。為能更符合國內大學生之情形，本研究採用翁若雲 (2011) 自編之「生涯成熟量表」，其參考 Super 的生涯成熟模式與秦麗華 (1997) 所提出的職業成熟八項結構因素整合出五項共同因素，同時根據華人孝道與集體主義文化特性編製而成，目的在了解大學生達成其生涯發展任務之程度。

該量表為自陳式量表，量表分數越高表個人的生涯成熟度越高。此量表包含六個分量表，分別為：1. 自我認知：指對自己認識的程度；2. 工作認識：指對職業相關資訊掌握的程度；3. 個人調適：指能平衡個人與現實環境因素來做出適當的生涯決定；4. 生涯投入：對個人生涯選擇的投入程度及想法；5. 主觀選擇傾向：能考慮自己及重要他人的意見做出決定的傾向；6. 生涯計劃：能對未來生涯發展做決定與規劃。

在信效度考驗上，翁若雲 (2011) 以大學生為研究對象，有效樣本共計 579 名。信度方面總量表內部一致性信度 Cronbach α 為 .95，各分量表的內部一致性 α 係數在 .851 至 .872 之間，此外其以兩週為間隔進行再測，得出之重測信度全量表為 .898，各分量表重測信度在 .73-.89 之間，顯示該量表具有良好之信度。效度方面，量表編製過程中邀請專家進行試題審閱以建立量表之內容效度，並以主成分分析法進行選題，各題因素負荷量介於 0.641 至 0.846 之間，各因素解釋變異量在 58.05%~63.647% 之間。此外另進行驗證性因素分析考驗量表之效度，其結果顯示 RMSEA=0.063，RMR=.041<0.05，GFI=.832，AGFI=.809，NFI=.845，CFI=.886，RFI=.083，IFI=.887 雖低於 .90，但已接近，顯示此模式適配度尚可接受。估計參數皆達顯著水準，整體而言該量表具有不錯的效度指標（翁若雲，2011）。

(二) 希望感量表

本研究對希望感之測量，採用錢靜怡 (2005) 翻譯 Snyder et al. (1991) 編製之希望感特質量表 (The Trait Hope Scale)，量表目的在了解個人的希望感傾向，包含路徑及效能兩分量表。本量表為自陳式量表，原量表採 8 點量表來計分，共 12 題，其中有四題誘答題不列入計分。總量表分數愈高代表個人整體的希望感越高，反之則越低。

在信效度考驗上，錢靜怡 (2005) 以 52 名社區民衆為預試樣本，其總量表內部一致性信度 α 為 .87，各分量表的內部一致性 α 係數皆為 .82，其另進行三週的重測信度，總量表 $r=.90$ 。效度方面以因素分析，採主成分分析法及斜交轉軸法，得出與 Snyder et al. (1991) 之希望感量表相同之兩因素，且各題項內涵與原構念相符，因素負荷量介於 0.70 至 0.85 之間顯示該量表具有良好之信效度。

本研究為求填答時之一致性，更改為 6 點量表，並進行預試。修改後之量表重新進行信效度之考驗。在信度方面 Cronbach α 係數為 .877，顯示有良好之信度。效度方面採驗證性因素分析，各題之因素負荷量介於 .64-.79 之間。適配度指標中 RMSA=.11 略高於

標準，AGFI=.88，RFI=.88，接近標準，但就其他指標顯示皆達可評鑑標準(GFI=.937，RMR=.046,NFI=.919，IFI=.932，CFI=.931，PNFI=.623，PCFI=.632)，顯示該量表之因素結構尚可接受。

(三) 問題解決自我評估量表

本研究之問題解決量表採用陳心瑜(2011)翻譯 Heppner & Petersen (1982) 發展的問題解決量表 PSI (Problem Solving Inventory)，目的在評估個人知覺自己問題解決的能力。包含三個因素：1. 問題解決信心—代表個人的自我確信、信念、對自己能有效因應問題的信心等，2. 趨避風格—代表面對問題時的趨避態度，3. 自我控制—代表個人在面對問題時對自己的情緒或行為的控制。本量表為六點量表，總分可反應個人知覺自己問題解決能力的高低。原量表分數越低，代表知覺自己為越有效之問題解決者，本研究為使整份問卷有一致性，將分數轉換分數越高代表知覺自己為越有效的問題解決者。

原量表以大學生 56 名為預試樣本進行信度分析，其內部一致性信度各分量表的 Cronbach α 係數在 .69 至 .86 之間(陳心瑜，2011)。本研究修改後之量表經預試後，進行信度考驗，並以項目分析及探索性因素分析進行效度考驗。總量表之 Cronbach α 係數為 .732，顯示有良好之信度。各分量表之信度，問題解決 α =.847，趨避風格 α =.828，自我控制的 α =.558。在項目分析及因素分析中，刪除因素負荷量不足(因素負荷量 <0.3)、與總量表相關低於 .21，及與原構念不相符之題目，最後抽取出三個因素，與原量表構念一致。抽取出的因素可解釋全體的變異量達 53.51，顯示此量表有相當之構念效度。

四、資料分析與處理

本研究以 SPSS18.0 與 Amos16.0 的統計套裝軟體進行資料分析。研究所使用之分析方法包含描述性統計、信效度考驗、Pearson 積差相關分析、及徑路分析等。統計考驗的顯著水準訂為 .05。

肆、結果分析

一、常態性檢定

本研究運用徑路分析的方法來探究希望感、問題解決與生涯發展的關係模式。欲採用最大概似估計法進行參數估計及模式適配度的考驗前，需先對本研究所收集之樣本進行常態性檢驗，以確定其符合常態分配的標準(黃芳銘，2004)。結果顯示各項觀察變項之偏態係數絕對值在 0.01 到 0.33 之間，峰度係數絕對值介於 0.01 至 0.6 之間，符合檢定標準，可以最大概似估計法進行參數估計及模式適配度的考驗。

二、各變項間之相關

本研究以 Pearson 相關檢測各變項間之相關，結果如表一所示。結果顯示各量變項間

除少數相關係數未達顯著水準外，其餘皆達 .05 的顯著水準。希望感的兩個指標皆達高度相關。問題解決的三個指標中，問題解決信心及趨避風格呈現高相關，自我控制則與另兩個指標屬低度相關，且與問題解決信心呈負相關，此與 Heppner 與 Petersen (1982) 對高問題解決者應較相信自己能控制自己的行為不符，究竟國內大學生在面臨問題解決時，對其在情緒或認知上的控制，與評估自己是有效的問題解決者是否有關連，亦或在自我控制的部份應考量更符合本土化之描述，此部份有待更進一步的研究加以釐清。生涯成熟的六項指標除工作世界與主觀選擇傾向之相關為中度相關 ($r=.467$)，其餘皆呈現高度相關。

由表中我們也發現，自我控制與生涯成熟中僅自我認知及生涯計畫兩項相關達顯著，且為低相關，此外，該項除與問題解決中的趨避風格為正相關外，與希望感中的效能思考、路徑思考，及與生涯成熟中的自我認知及生涯計畫也皆呈現負相關。

表 1. 各測量變項之相關係數矩陣

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 效能思考	1										
2 路徑思考	.686**	1									
3 問題解決信心	.658**	.653**	1								
4 趨避風格	.342**	.374**	.541**	1							
5 自我控制	-.189**	-.123*	-.194**	.171**	1						
6 自我認知	.653**	.525**	.645**	.357**	-.163**	1					
7 工作認識	.480**	.413**	.499**	.353**	-.047	.643**	1				
8 個人調適	.462**	.458**	.487**	.414**	.038	.644**	.636**	1			
9 生涯投入	.621**	.606**	.586**	.425**	-.014	.567**	.581**	.696**	1		
10 主觀選擇	.555**	.522**	.548**	.394**	-.079	.557**	.467**	.649**	.685**	1	
11 生涯計畫	.653**	.538**	.599**	.373**	-.144**	.654**	.653**	.590**	.743**	.656**	1

註：** $p < .01$

三、模式適配度考驗

(一) 違犯估計考驗

欲進行整體模式適配度考驗前應先檢核模式參數是否有違犯估計現象，此可從三方面著手：無負的誤差變異數存在；標準化參數係數不能 > 1 （最好在 .50~.95 間），及不能有太大的標準誤存在（吳明隆、涂金堂，2005）。本研究中不論模式一或模式二，各參數之標準誤在 .297~.979 間，無負的誤差變異數亦無太大的標準誤。本研究模型所有的因素負荷量在 -.15~.94 間，標準化參數皆小於 1，雖符合違犯估計考驗，但欲符合基本適配度之

考驗，估計之因素負荷量應介於 .50 至 .90 之間（吳明隆、涂金堂，2005），其中「自我控制」一項因素負荷量僅 -.15，且在各變項之相關中亦發現自我控制與各指標間多呈負相關或相關甚低，為使模式更符合考驗，故決定先刪除此項，將模式修正如圖 2。

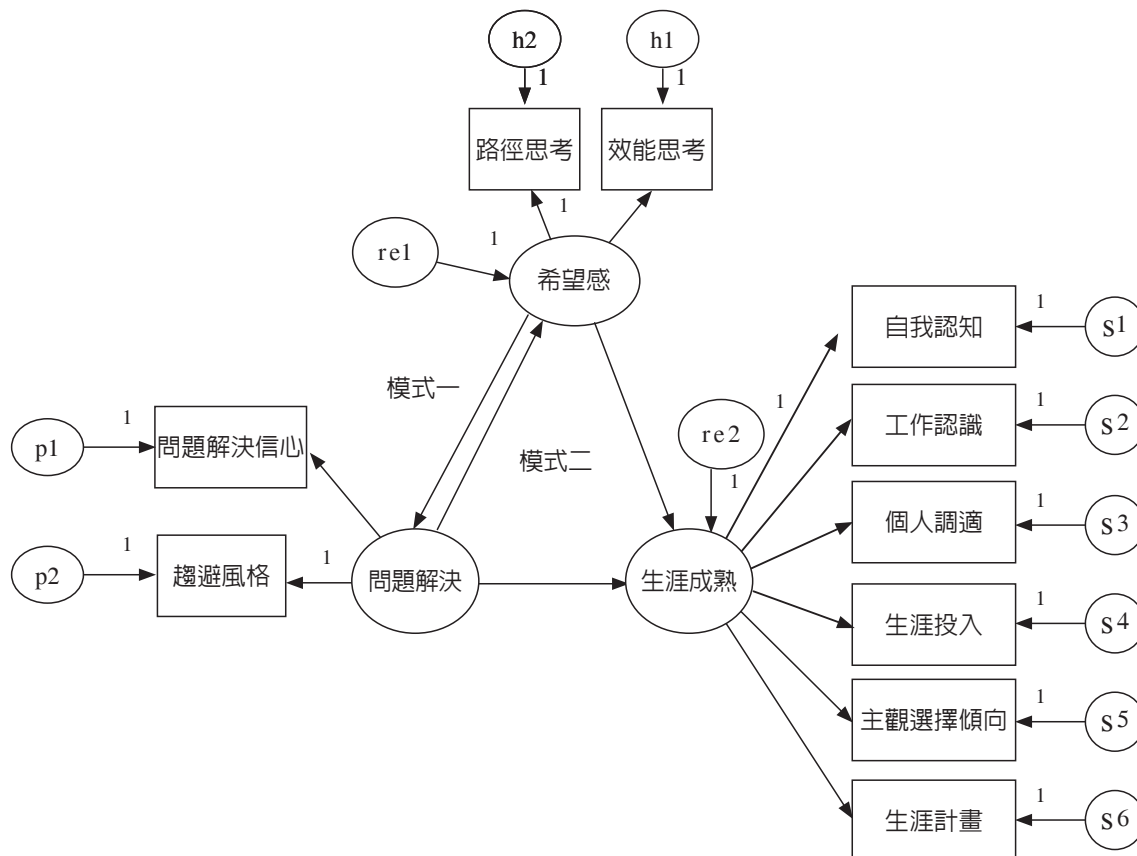


圖2 修正後各變項之徑路關係圖

模式經修正後，重新進行各項考驗。首先仍先檢驗各參數是否有違犯估計的現象。修正後之各參數標準誤在 0.30~0.98 之間，亦無負的誤差變異數存在，此外因素負荷量在 .60~.92 之間，皆小於 1 且大於 .5，符合評估標準，故可繼續進行模式之適配度考驗。

(二) 不同模式之討論

在進行模式適配度考驗前，由於本研究欲探索希望感、問題解決與生涯成熟三者之徑路關係，擬定兩個以不同變項為中介變項之模式，故先以中介效果檢驗本研究所提出之不同模式。

所謂中介效果是指自變項透過中介變項影響依變項的效果（蕭文龍，2009）。Shrout 與 Bolger (2002) 曾提出中介效果考驗的流程，可分為三個步驟，第一步驟：自變項預測依變項之係數應達顯著，第二步驟：自變項對中介變項之預測係數達顯著；第三步驟：自變項與中介變項同時預測依變項時是否達顯著。若未達顯著且自變項與依變項間之係數接近 0，則為完全中介效果，若皆達顯著，則為部份中介效果（引自蕭文龍，2009）。由圖 3 中可見本研究問題解決與希望感之間之徑路係數為 .78，希望感與生涯成熟間之徑路係數

為 .69，問題解決與生涯成熟間之徑路係數為 .19，各徑路係數皆達顯著，符合第一及第二步驟。在判定是否為部份中介效果上，模式一中以希望感為自變項，問題解決為中介變項時，由於希望感與生涯成熟間之係數值高於問題解決對生涯成熟之係數，表示希望感未能透過問題解決而對生涯成熟有更大之影響，不符合中介效果之定義。而模式二中，以問題解決為自變項，希望感為中介變項時，問題解決可透過希望感，而對生涯成熟有更大之影響，符合模式之中介效果。故本研究將採模式二繼續進行各指標之適配度考驗。

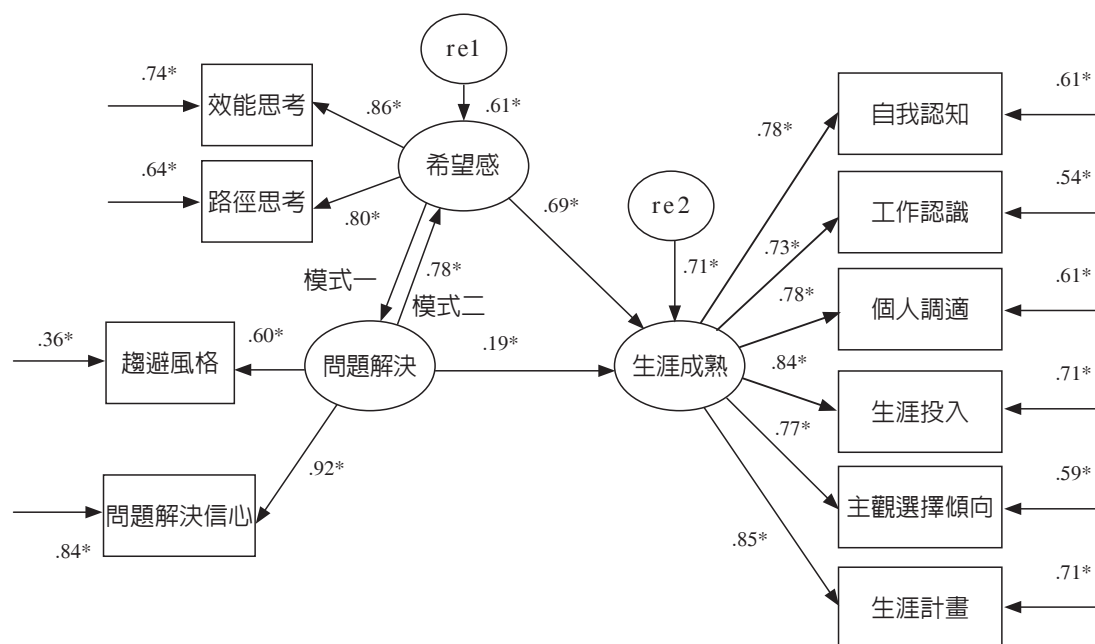


圖3 各變項間之徑路係數圖

(二) 徑路分析模式之適配度考驗

在模式適配度考驗裡，一般分為整體模式適配度考驗及內在結構適配考驗。以下就二者考驗結果分述如下：

1. 整體模式適配度考驗

整體模式適配度考驗應包含絕對適配度、增值適配度及簡約適配度三方面的評估（吳明隆、涂金堂，2005）。本研究整體模式適配檢驗結果整理如表二。茲說明如下：

表 2. 整體模式之適配檢驗結果摘要表

絕對適配度指數	χ^2	SRMR	GFI	AGFI	RMSEA
	241.99	0.045	0.9	0.82	0.13
增值適配度指數	NFI	CFI	RFI	IFI	NNFI
	0.91	0.92	0.87	0.92	0.88
簡約適配度指數	PNFI	PGFI	PCFI	CN 值	
	0.64	0.52	0.65	75	

在絕對適配度考驗裡，本研究之 χ^2 值達顯著水準 ($\chi^2=241.99$, $df=32$)， χ^2 比率值為 7.562 未符合小於 3 的檢定標準。由於 χ^2 值在樣本數大時，易達顯著而不符合檢定標準，須再參考其他適配度指標。本研究結果之 GFI=.90 恰符合檢定之標準，SRMR=.045 值亦小於 .08 的標準，ECVI 指數為 .73 比獨立模式的 6.65 還小，符合理論模式 ECVI 必須小於獨立模式者之檢定標準。AGFI=.82 雖未高於 .90 檢定標準，但尚屬接近。至於 RMSEA 值應小於 .08，超過 .1 為不良適配，而本研究的 RMSEA=.13，顯示為不良適配。根據 Bentler 與 Yuan (1999) 指出，RMSEA 在小樣本時會有高估的現象，使契合模式會被視為不理想模式（引自黃芳銘，2004）。本研究之有效樣本雖超過 400 份，但 CN 值僅 75 小於 200 的標準，顯示研究之樣本數不足，亦可能造成 RMSEA 值高估之情形。

在增值適配度考驗方面，本研究各項數值除 RFI=.87 及 NNFI=.88 值未達學者建議之接受值 .9，但相差並不遠，而其餘值均達 .90 的標準 (NFI=.91, CFI=.92, IFI=.91)。顯示本研究所提之模式在增量適配度的考驗上大致符合考驗標準。

就簡約適配度指數上，本研究之 PNFI=.64，PGFI=.52，PCFI=.65 皆大於 .50 的標準，且 AIC 指數為 287.99，比獨立模式的 2600.30 還小，符合「理論模式之 AIC 須小於獨立模式之 AIC」的標準。

綜上所述，本研究提出之徑路分析模式與觀察資料間適配性尚可接受。

2. 內在結構適配度考驗

內在結構適配度考驗主要在對模式內在的品質做檢驗，應從測量模式適配度及結構模式適配度二者予以檢驗（黃芳銘，2004）。測量模式適配度之考驗研究結果顯示，每一潛在變項的所有因素負荷量皆達 .05 之顯著水準，且各觀察指標的因素負荷量在 .60-.92 間，符合標準。個別信度 (SMC) 至少要大於 .2，但以大於 .5 為佳，本研究之 SMC 則在 .36-.74 之間，其中僅「趨避風格」一項未達 .5，但仍大於 .2。而潛在變項之組合信度 (CR) 在 .66-.86 間，皆高於 .60 之標準，顯示本研究的三個潛在變項具有良好的信度；潛在變項之平均變異抽取量 (AVE) 則皆為 .50，雖未達 .50 以上的標準，但亦達 .50。整體而言，本模式的內在結構適配度還不錯，具有不錯的內在品質。

四、模式各潛在變項間之效果

經由前述各項之考驗，顯示本模式之徑路分析與資料之適配尚可，故將進一步探討各潛在變項之效果，茲說明如下：

(一) 直接效果考驗

由本研究經所提模式之徑路分析，各變項徑路係數 p 值皆 <.05，均達顯著。另外效果值的標準可作為解釋模式的參考，若效果值的絕對值小於 0.1 為小效果，在 0.3 左右為中效果，0.5 以上則為大效果（黃芳銘，2004）。結果顯示問題解決對希望感的直接效果達顯著（效果值為 .78， $t=10.16$ ， $P<.01$ ），且效果值大於 .5，顯示問題解決對希望感有高度的預測效果，亦即當個人知覺自己為有效的問題解決者時，其亦有較高的希望感。另從模

式徑路關係圖（見圖 4）中可知希望感的殘差變異量為 .61，顯示希望感可被問題解決解釋的總變異量為 39%。

其次，希望感對生涯成熟的直接效果亦達顯著（效果值為 .69， $t=7.35$ ， $P<.01$ ），且效果值大於 .5，顯示希望感對生涯成熟有高度的預測效果，即有高希望感者，其生涯成熟程度亦越高。另外，問題解決與生涯成熟間之直接效果亦達顯著（效果值為 .19， $t=2.197$ ， $p<.05$ ），但其效果值僅略高於 .1，顯示問題解決對生涯成熟僅有低度之預測效果。

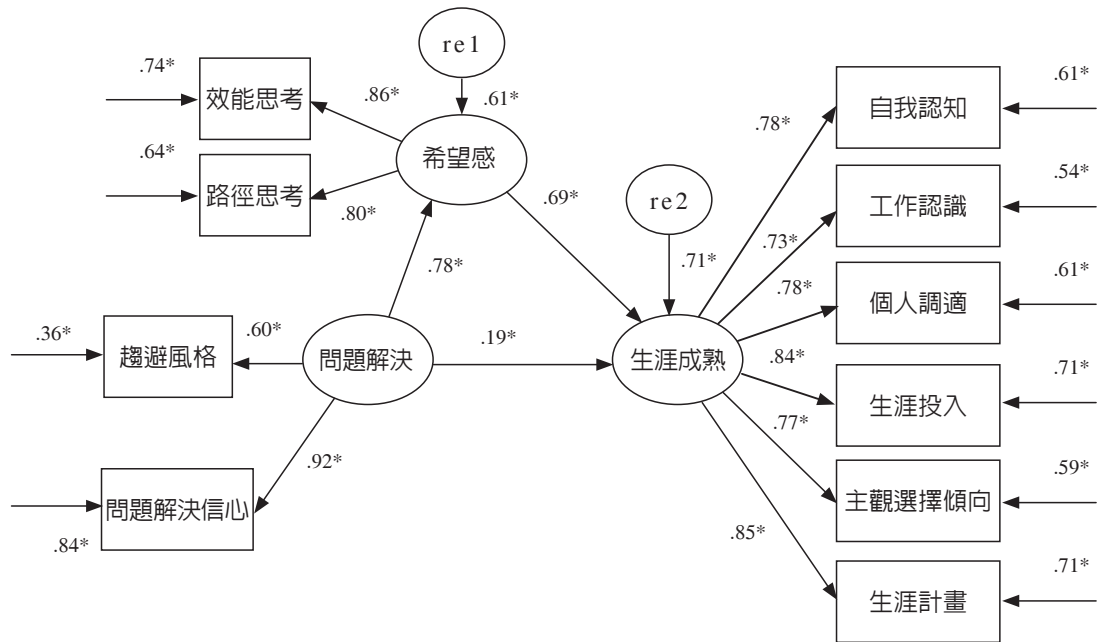


圖4 模式二之徑路係數關係圖

(二) 間接效果考驗

由於問題解決對希望感，及希望感對生涯成熟皆具顯著的直接效果，本研究可進一步考驗希望感在問題解決與生涯成熟間是否具間接效果。本研究首先以 SOBEL 檢定進行中介效果考驗，得出 $z=5.96$ ，標準誤為 .18 ($p<.001$) 達顯著，顯示確實有中介效果的存在。進一步採 Bootstrap 檢驗間接效果是否達顯著，結果顯示問題解決對生涯成熟的間接效果達顯著（見表三），表示希望感在問題解決與生涯成熟間具部份中介效果。從問題解決對生涯成熟之效果來看，問題解決對生涯成熟直接的影響僅具低效果（效果值為 .19），但透過希望感對生涯成熟的預測可提高至 .73。換言之，高問題解決者，透過有較高的希望感，能提昇其生涯成熟程度。

表 3 各變項間效果值及效果分析表

潛在變項對潛在變項	直接效果	間接效果	整體效果
問題解決對希望感	0.78**	—	0.78**
問題解決對生涯成熟	0.19*	0.54**	0.73**
希望感對生涯成熟	0.69**	—	0.69**

註：* $p<.05$

從整體效果來看，問題解決對希望感及生涯成熟皆有顯著影響，而且問題解決透過希望感的中介對生涯成熟有所影響。此外，由圖 4 中生涯成熟的殘差變異量為 .71，顯示生涯成熟可被問題解決及希望感共同解釋之總變異量為 29%。

伍、綜合討論

本研究旨在探討大學生希望感、問題解決與生涯發展間之關係，其中問題解決主要以大學生對其問題解決之自我評估為指標，生涯發展則以生涯成熟為指標。研究結果發現，三者之間具有結構關係，大學生的希望感與問題解決間有直接效果。此結果不僅顯示希望感與問題解決有相關，與 Snyder et al. (1991) 與 Chang (1998) 之研究結果一致，更進一步說明兩者之因果關係，亦即當個人評估自己是有效的問題解決者時，也對未來具有較高的希望感。此亦與 Atik 與 Erkan (2009) 及趙凌瑜 (2013) 之研究結果一致，皆顯示問題解決可預測希望感。從正向心理學之觀點 Seligman (2002) 曾指出，正向感受來自個人的長處及美德，其進一步闡釋對未來的正向感受包含自信、希望及樂觀等；而 Heppner 與 Lee (2005) 則視「問題解決」是一個人應付生活中各式需要上很重要的優勢及長處 (strengths)。從本研究結果中問題解決對希望感之影響，呼應正向心理學所提個人的長處能引發正向情緒，顯示欲提昇正向感受中之希望感，可透過培養個人優勢中的問題解決能力。

在希望感與生涯發展的關係方面，研究結果顯示希望感對生涯發展有直接效果，此結果與國內外之研究結果一致 (Sung, et al. 2013; Hirschi, 2014; 陳怡蕙, 2007; 榮騰達, 2013)。由於國內了解大學生的希望感對生涯有何影響的相關研究不多，其中，榮騰達 (2013) 將希望感主要放在「生涯希望感」，而以生涯發展中之「生涯自我效能」、「生涯承諾」為依變項，本研究則以一般性希望感為主要變項，並探討其對大學生整體生涯發展狀況的影響，為希望感和生涯發展間之關係增加實證研究結果。

其次，儘管問題解決與生涯發展間之直接效果達顯著，但效果值不高，而問題解決透過希望感，對生涯發展則有較大之效果，顯示大學生問題解決評估高者，透過有較高之希望感，會有較佳的生涯發展。此與 Larson 與 Heppner (1985) 及田璐等人 (2010) 之研究略有出入，由於此二篇研究皆以生涯決策為主要研究變項，若以 Heppner 與 Lee (2005) 認為生涯決定可視為問題解決的特例來看，生涯決定即為一個待解決的問題，故問題解決較佳者，亦可能有較好的生涯決定。然而本研究對大學生生涯發展的探討範圍較廣，生涯決定僅屬其中一部份，因此可能造成問題解決對生涯發展的直接影響不大，未來可針對生涯發展中不同的任務來了解問題解決的影響為何。

而本研究的結果中也發現希望感是問題解決對生涯發展的部分中介變項，顯示大學生對自己的問題解決有較佳評估者，透過對未來較有希望感，使其有較好的生涯發展。這樣的研究結果呼應正向心理學強調正向特質（問題解決）、正向感受（希望感）同為重要基石之主張 (Seligman, 2002)，由此二方面一起探討更清楚了解大學生的生涯發展。

在研究工具方面，本研究所採用的問題解決自我評估量表中，需將「自我控制」一項刪除之修正模式，才能符合結構模式之考驗，此結果與 Tian, Heppner 與 Hou (2014) 針對大陸學生所作之結果相近，其研究結果發現問題解決信心一項具穩定性，但在趨避風格及自我控制兩項上則顯出文化的差異，特別自我控制一項，其指出以情緒控制更適合中國學生。國內以此量表為研究工具之研究甚為缺乏，對問題解決的研究多以問題解決之步驟來設計相關之量表，而非了解個人對自己問題解決的評估，文化差異是否造成對問題解決評估之不同，此尚需進一步研究釐清。

陸、結論與建議

一、結論

本研究以正向心理學的觀點，探討大學生希望感、問題解決與生涯發展間之關係及影響路徑。研究結果發現三者間有結構關係。研究結論分述如下：

(一) 希望感、問題解決與生涯發展間之關係：

本研究中希望感及問題解決對生涯發展皆有直接效果，顯示大學生之生涯發展受希望感及問題解決影響，即大學生具高希望感者，或對自己問題解決評估較為正向者，會有較好的生涯發展。此外問題解決可預測希望感，顯示藉由提昇個人對自己問題解決之正向評估，可增進其希望感。

(二) 希望感、問題解決及生涯發展的影響途徑：

研究結果發現希望感是問題解決對生涯發展的部分中介變項。顯示對自己問題解決評估較佳者，透過有較高的希望感，其生涯發展也較佳。

二、建議

(一) 對教育與輔導實務之建議

目前各校通識課程多有與生涯或職涯相關的課程，為提昇學生生涯發展能更順利，未來在此類課程中，可融入正向心理之概念，藉由協助學生正向特質的發展，促進正向情緒的產生，使其能在生涯路上有更好的發展。教師在設計生涯相關課程之教學方案時，可加入提昇問題解決能力及希望感之內容，例如教導學生問題解決的步驟及技能，使學生在生活中獲得解決自己的困境與難題之經驗，並相信自己是有能力完成的，由此增進希望感中的效能思考；而同時因問題解決能力的提昇，使其在面對生涯或自己的目標時，也能發展其路徑思考，有更多能達到目標之方法，增進其希望感。此外亦可在教學中直接運用希望感的概念，幫助學生發展明確之目標，並針對達成目標的方法或各種替代方案的討論，讓同學能建立較佳之路徑思考，同時藉由鼓勵及成功經驗提昇同學的效能思考，由此促進其希望感的提昇，使其更能有好的生涯發展。

在生涯的輔導上，由於希望感與問題解決皆強調目標的設定，故輔導學生生涯問題時，可從協助學生生涯目標的設定，幫助學生提昇其對自己問題解決狀態之評估，及運用希望感的路徑思考及效能思考，協助學生達成其所設立之目標。此外可運用問題解決自我評估量表，幫助學生了解其對自己問題解決的評估，藉以增加其在問題解決過程中對自己的了解，及對自己問題解決態度、知識及技巧的覺察。另亦可由希望感量表之結果，了解學生在路徑思考或效能思考的狀況，針對較不足的部分加以討論。

(二) 對未來研究之建議

1. 研究工具之建議

在希望感量表上，黃珮書(2012)曾指出希望感可能因不同的層面或領域有所不同，故其分六大生活領域，並納入希望理論的三要素—目標、效能思考及路徑思考探討大學生之希望感。黃秀霜等人(2014)則以應用希望理論於大學生之生涯，發展生涯希望感量表。是否考量特定領域之希望感，亦即僅以生涯領域為主探討希望感，對大學生發展能有更清楚之描繪，且更了解兩者間的影響，是未來研究可加以考慮的。

在問題解決自我評估量表方面，由於三個指標中僅採用「問題解決信心」及「趨避風格」兩項，未來可針對本國大學生，發展較適合國人文化之問題解決評估量表，了解國內大學生如何評估個人之問題解決，以更確實呈現台灣大學生對問題解決評估之樣貌。

2. 針對不同年級之學生進行差異考驗

由於大學生的生涯發展在不同年級會有不同之面貌，本研究並未針對不同背景的學生進行差異之研究，未來可針對不同年級進行研究，以了解希望感與問題解決在不同年級或不同生涯發展狀況的學生是否會有不同之影響，亦可進一步了解本研究假設之模式在不同群體間的穩定性。

參考文獻

一、中文部分

- 田璐、侯志瑾、與邵瑾(2010)。問題解決團體訓練對提高大學生生涯決策能力的效果。*中國臨床心學雜誌*，**18**(5)，675-679。
- 李淑媛(1995)。高一學生問題解決態度，生涯不確定源與生涯決定狀態之相關研究(未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化。
- 吳芝儀(2000)。生涯輔導與諮商。嘉義市：濤石文化。
- 吳明隆、涂金堂(2005)。SPSS 與統計應用分析二版。台北市：五南。
- 林邦傑、修慧蘭(1997)。大學生生涯發展量表電腦化系統之研究。台北：教育部訓育委員會。
- 林清文(1994)。大學生生涯發展問卷編製及大學生生涯決定狀態調查研究。*輔導學報*，**17**，175-255。

- 金樹人 (2001)。生涯諮商與輔導。台北市：東華。
- 洪蘭 (譯) (2009)。真實的快樂。(原作者：M. E. P, Seligman)。台北市：遠流。(原著出版年：2002)。
- 秦麗華 (1997)。職業成熟概念的結構因素分析 (未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄。
- 袁志晃 (2002)。生涯未定向大學生生涯發展阻力因素之探討。彰化師大輔導學報，23，109-130。
- 袁幸萍 (2011)。正向心理學應用於大學生生涯諮商。諮商與輔導，304,15-18。
- 翁若雲 (2011)。大學生生涯自我效能、生涯成熟與心理幸福感之結構方程式模式分析 (未出版之碩士論文)。國立臺南大學大學，台南市。
- 陳金英 (2005)。科技大應屆畢業生之生涯定向焦慮研究。教育與心理研究，28 (4)，745-771。
- 陳怡蕻 (2007)。希望理論融入生涯輔導方案以提升國中體育班學生生涯發展概念與希望感之實驗研究 (未出版之碩士論文)。國立臺南東華大學，花蓮。
- 陳心瑜 (2011)。學習風格對於大學生遊戲式學習之問題解決歷程之影響研究 (未出版之碩士論文)。私立淡江大學，新北市。
- 許鶯珠 (2009)。正向心理學在諮商輔導的應用。諮商與輔導，281，48-52。
- 曾文志 (2010)。走過正向心理學的第一個十年。師友月刊，513，62-66。
- 黃芳銘 (2004)。結構方程模式在教育資料應用之研究。台北：五南。
- 黃韞臻、林淑惠 (2010)。「大專生生活痛苦指數量表」的編製及分析。測驗學刊，57 (2)，239-267。
- 黃珮書 (2012)。Snyder 希望理論應用於大學生心理諮商效果之研究—大學生生活目標量表與團體諮商方案發展 (未出版之博士論文)。國立彰化師範大學，彰化。
- 黃秀霜、陳惠萍、甘孟龍 (2014)。大學生生涯希望量表發展之研究。教育研究學報，48 (1)，23-43。
- 湯慧娟、宋一夫 (2010)。學生生涯發展與生涯阻隔之相關研究—台東大學體育系學生為例。臺灣運動教育學報，4 (1)，43-57。
- 楊珮琳、林靜萍 (2009)。師範校院體育系學生生涯發展與生涯阻隔。體育學報，42 (2)，67-80。
- 敬世龍 (2010)。青少年希望感量表之建構。教育科學期刊，9 (2)，165-192。
- 駱芳美、郭國禎 (2011)。從希望著手—希望理論在諮商上的應用。臺北市：心理。
- 趙凌瑜 (2013)。國中生問題解決態度與希望感關係之研究 - 以桃園縣為例 (未出版之碩士論文)。中原大學，桃園市。
- 榮騰達 (2013) 助人科系大學生生涯自我效能、生涯希望感與生涯承諾之分析研究 (未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化。

- 錢靜怡 (2005)。自殺企圖者人格特質與希望感之研究（未出版之碩士論文）。國立高雄師範大學，高雄。
- 謝麗紅 (2014) 希望理論運用在單親女性新移民個別諮商之個案研究。輔導與諮商學報，36 (1)，65-85。
- 關永馨 (2012)。大學生生涯自我效能與生涯阻隔因素之探討—以國立中興大學為例。教育科學期刊，11 (2)，93-117。
- 蕭文龍 (2009)。多變量分析最佳入門實用書：SPSS+LISREAL。臺北市：碁峰資訊。
- 董氏基金會 (2008)。大學生主觀壓力源與憂鬱情緒之相關性調查—未來不是夢。http://www.jtf.org.tw/psyche/melancholia/survey.asp?This=69&Page=1

二、英文部分

- Atik, G., & Erkan, Z. (2009). Academic self-efficacy and problem solving as predictors of hope levels of Turkish high school students. *In European Conference on Educational Research, Vienna, Austria.*
- Chang, E. C. (1998). Hope, problem-solving ability, and coping in a college student population: Some implications for theory and practice. *Journal of Clinical Psychology, 54*(7), 953-962.
- Chang, E. C. (2003). A critical appraisal and extension of hope theory in middle-aged men and women: Is it important to distinguish agency and pathways components? *Journal of Social and Clinical Psychology, 22*(2), 121-143.
- Henry, P. (1999). Relationship between perceived problem solving and career maturity: Implications for minority and disadvantaged premedical students. *Psychological Reports, 84*, 1040-1046.
- Heppner, P. P., & Lee, D. (2005). Problem-solving appraisal and psychological adjustment. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.). *Handbook of Positive Psychology*. New York : Oxford University Press.
- Heppner, P. P., Kampa, M., & Brunning, L. (1987). The relationship between problem-solving self-appraisal and indices of physical and psychological health. *Cognitive Therapy and Research, 11*(2), 155-168.
- Heppner, P. P., Cooper, C. C., Mulholland, A. M., & Wei, M. F. (2001). A brief, multidimensional, problem solving based psychotherapy outcome measure. *Journal of Counseling Psychology, 48*, 330-343.
- Heppner, P. P., & Petersen, C. H. (1982). The development and implications of a personal problem-solving inventory. *Journal of Counseling Psychology, 29*(1), 66.

- Heppner, P. P., Witty, T. E., & Dixon, W. A. (2004). Problem-Solving Appraisal and Human Adjustment A Review of 20 Years of Research Using the Problem Solving Inventory. *The Counseling Psychologist, 32*(3), 344-428.
- Hirschi, A. (2014). Hope as a resource for self-directed career management: Investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies, 15*(6), 1495-1512
- Larson, L. M., & Heppner, P. P. (1985). The Relationship of Problem-Solving Appraisal to Career Decision and Indecision. *Journal of Vocational Behavior, 26*, 55-65.
- Luzzo, D. A. (1995). The Relationship Between Career Aspiration-Current Occupation Congruence and the Career Maturity of Undergraduates. *Journal of Employment counseling, 32*, 132-140.
- Niles, S. G. (2011). Career flow: a hope-centered model of career development. *Journal of Employment Counseling, 48*, 173-175.
- Niles, S. G., Yoon, H. J., Balýn, E., & Amundson, N. E. (2010). Using A Hope-Centered Model Of Career Development in Challenging Times. *Turkish Psychological Counseling & Guidance Journal, 4*(34), 101-108.
- Ohler, D. L., Levinson, E. M., & Hays, G. M. (1996). The relationship between career maturity and congruence, consistency, and differentiation among individuals with and without learning disabilities. *Journal of Employment Counseling, 33*, 50-58.
- Phillips, S. D., Paziienza, N. J., & Ferrin, H. H. (1984). Decision-making styles and problem-solving appraisal. *Journal of Counseling Psychology, 31*(4), 497.
- Schotte, D. E., & Clum, G. A. (1987). Problem-solving skills in suicidal psychiatric patients. *Journal of consulting and clinical psychology, 55*(1), 49.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., Harney, P. (1991). The will and the ways: development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of personality and social psychology, 60*(4), 570.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry, 13*(4), 249-275.
- Snyder C. R., & Lopez, S. J. (2005). *Handbook of positive psychology*. New York : Oxford University Press.
- Snyder, C. R., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2002). Hope theory. *Handbook of positive psychology*, Oxford: oxford University press. 257-276.
- Sung, Y., Turner, S. L., & Kaewchinda, M. (2013). Career development skills, outcomes, and hope among college students. *Journal of career Development, 40*(2), 127-145.

- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space to career development. In D. Brown & Brooks (EDS.) *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice(2nd ed.)* (pp.197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Tian, L., Heppner, P. P., & Hou, Z. (2014). Problem solving appraisal and its relationship to career decision-making difficulties and psychological adjustment in China. *International Perspectives In Psychology: Research, Practice, Consultation*, 3(1), 19-36.
- Uslu, M., Girgina, C. (2010). The effects of residential conditions on the problem solving skills of university students. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 3031–3035.