圖書資訊學刊　第24卷第1期　（2026.6）　頁149-184
https://doi.org/10.6182/jlis.202606_24(1).149

圖書資訊學相關學系學生之就業力、生涯自我效能與生涯調適力：現況與差異分析

Employability, Career Self-efficacy, and Career Adaptability in Library and Information Science Students: Status and Group Differences

彭于萍[1]

Yu-Ping Peng[1]

摘　要

面對全球職場快速變動與產學落差擴大，高等教育亟須強化學生職涯發展素養。圖書資訊學領域受資訊科技與知識服務轉型影響，培育具就業力、生涯自我效能與生涯調適力之專業人才已成重要課題。本研究以國內多所大學圖書資訊學相關系所學生為對象，採問卷調查方式蒐集資料，探討三構面整體表現與差異。結果顯示學生在三構面表現達中高水準，年級與性別在部分構面呈現顯著差異，學校層級與跨域學習經驗則未達顯著水準，而學習主動性與自我覺察對職涯發展具關鍵影響。建議系所應依學生特性與學習階段，建構分層輔導與跨域課程支持機制，促進職場實踐與產業接軌；學生亦宜培養就業力、生涯自我效能與生涯調適力，以提升職涯發展潛能與就業競爭力。

關鍵字：就業力、生涯自我效能、生涯調適力、社會認知生涯理論、生涯發展

Abstract

In response to the rapid changes in the global labor market and the widening gap between academia and industry, higher education must strengthen students' core competencies for career development. The field of Library and Information Science (LIS) has been greatly influenced by technological advancement and the transformation of knowledge services. Cultivating LIS students with employability, career self-efficacy, and career adaptability has become an essential goal. This study surveyed students from several LIS departments in Taiwan through a questionnaire to examine the overall performance and differences among three constructs. The results indicate that students demonstrated medium-to-high levels in all three aspects. Significant differences were found in gender and grade level, while institutional level and interdisciplinary learning experience showed no significant variation. Learning initiative and self-awareness were identified as key factors influencing career development. The study recommends that LIS departments develop tiered counseling and interdisciplinary curriculum support mechanisms based on students' characteristics and learning stages, to promote practical readiness and industry alignment. Students are also encouraged to enhance their employability, career self-efficacy, and career adaptability to strengthen professional growth and career competitiveness.

Keywords: Employability; Career Self-efficacy; Career Adaptability; Social Cognitive Career Theory; Career Development

[1] 輔仁大學圖書資訊學系
Department of Library and Information Science, Fu Jen Catholic University, New Taipei City, Taiwan
E-mail: 084361@mail.fju.edu.tw

臺灣大學學術期刊資料庫

Extended Abstract

1. Introduction

The cultivation of students' career-related competencies has become a central concern in higher education because of rapid transformations in the global labor market and increasing mismatch between higher education and industry expectations. Within this context, employability has been widely recognized as a key outcome of higher education because it reflects not only graduates' ability to obtain employment but also their capacity to adapt to and continue developing within dynamic career environments. In the field of Library and Information Science (LIS), the advancement of information technologies and transformation of knowledge services have considerably reshaped professional roles and competency requirements. Consequently, LIS education is increasingly expected to produce graduates with domain knowledge and with transferable skills and adaptive capacities that enable individuals to respond to diversifying career pathways and evolving workplace demands.

2. Literature Review

Researchers have widely investigated graduates' employment outcomes and employer expectations, but relatively little attention has been given to students' career preparation during their studies. From the theoretical perspective, scholars have emphasized that employability should be understood as a developmental and process-oriented construct and as being formed progressively through educational experiences; it should not be assessed solely through postgraduation outcomes. Examining students as they are completing their studies can provide an immediate and context-sensitive understanding of how career-related competencies are constructed and perceived.

Career self-efficacy and career adaptability have been identified as critical psychological resources supporting employability development. Career self-efficacy reflects an individual's confidence in their ability to perform career-related tasks and make decisions, whereas career adaptability refers to their readiness and ability to cope with career transitions and uncertainties. Together with employability, these constructs are complementary dimensions of career preparation, encompassing capability, belief, and adaptability. Integrating these constructs into a unified analytical framework can enable a holistic understanding of

Note. To cite this article in APA format: Peng, Y.-P. (2026). Employability, career self-efficacy, and career adaptability in library and information science students: Status and group differences. *Journal of Library and Information Studies, 24*(1), 149-184. https://doi.org/10.6182/jlis.202606_24(1).149 [Text in Chinese].

To cite this article in Chicago format: Peng, Yu-Ping. "Employability, Career Self-efficacy, and Career Adaptability in Library and Information Science Students: Status and Group Differences." *Journal of Library and Information Studies* 24, no. 1 (2026): 149-184. https://doi.org/10.6182/jlis.202606_24(1).149 [Text in Chinese].

臺灣大學學術期刊資料庫

students' career development processes, particularly in the context of higher education.

3. Research Method

The present study examined the employability, career self-efficacy, and career adaptability of LIS undergraduate students in Taiwan and investigated the differences between student groups. More specifically, the study sought to answer the following research questions: (1) What are the overall levels of employability, career self-efficacy, and career adaptability in LIS students? (2) Do these variables significantly differ between subgroups defined by background variables such as sex, grade level, and institutional context? Finally, (3) how do employability, career self-efficacy, and career adaptability collectively reflect students' career preparation during their learning? By focusing on students rather than graduates, this study positions itself as a process-oriented investigation that complements outcome-based research and contributes to a comprehensive understanding of career development in LIS education.

This study adopted a quantitative research design and collected data through a structured questionnaire survey. The participants were undergraduate students from four universities offering LIS-related programs in Taiwan. A total of 1,110 questionnaires were distributed, and 728 were returned, among which 697 were valid, indicating an effective response rate of 63%. The instruments, adapted from scales established in other research, were an employability scale (17 items), the Career Decision Self-Efficacy Short Form scale (25 items), and a career adaptability scale (24 items). All items were measured using a 4-point Likert scale.

To enhance the validity of the measurements, a pilot test was conducted before the formal survey was performed to ensure the clarity of the item wording and appropriateness of the survey procedure. The selected instruments have been demonstrated to have satisfactory reliability and validity in other studies, and the data collected in this study exhibited acceptable distributional properties, supporting the suitability of subsequent statistical analyses. Data analysis involved descriptive statistics, independent-sample *t* tests, and one-way analysis of variance to examine overall patterns and intergroup differences.

4. Findings

The results indicated that the LIS students' scores for employability, career self-efficacy, and career adaptability were generally medium to high. Regarding career self-efficacy, the participants reported that they performed relatively well in information seeking, problem-solving, and interpersonal resource utilization. These findings suggest that they had foundational competencies for managing academic and career-related challenges. However, their scores for long-term career planning, job-search skills, and understanding of industry trends were relatively low, indicating that they may lack confidence in strategic planning and translating their knowledge into concrete career actions.

Regarding career adaptability, the students had high scores for career concern and responsibility, reflecting a strong awareness of their future career development and a willingness to engage in planning activities. Nevertheless, they had lower scores for emotional regulation, persistence, and task execution, suggesting that although the

臺灣大學學術期刊資料庫

students exhibited cognitive readiness for their career development, their abilities to sustain action and cope with uncertainty may require further strengthening.

In terms of employability, the students exhibited strengths in teamwork, communication, and learning attitude, indicating solid general competencies. By contrast, they exhibited lower performance in career-development-related aspects, such as self-assessment of employability, awareness of labor market conditions, and ability to plan their career. This pattern suggests a structural gap between the students' general competencies and their ability to integrate these competencies into coherent and actionable career strategies.

Further analysis revealed several significant intergroup differences. A gender difference was discovered in career self-efficacy, with the male students reporting higher levels of confidence than did the female students, but no significant gender difference was identified for career adaptability or employability. In terms of grade level, significant differences were identified in career adaptability and employability, with the third-year students exhibiting higher levels than the fourth-year students did. This finding may be explained by the transitional nature of the third academic year, during which students actively explore and integrate knowledge and skills; fourth-year students may experience increased uncertainty and pressure associated with their imminent graduation and need to make decisions regarding their careers. No significant differences were identified between subgroups defined by institutional background or interdisciplinary learning experience, suggesting that the students' perceptions of career-related competencies were relatively stable across differing educational contexts.

5. Conclusion

Overall, the findings revealed a consistent pattern: the LIS students had developed foundational competencies and a certain level of career awareness, but gaps remained in their career planning, self-assessment, and application of competencies to real-world contexts. These findings highlight the importance of supporting students in the transition from academic learning to career development, particularly in facilitating the integration of knowledge, skills, and career-related decision-making.

In addition, the findings of this study highlight the importance of aligning students' subjective perceptions with the external labor market's expectations. Although the participants had some confidence in their general competencies and exhibited some preparedness, their relatively low scores for career planning and labor market awareness suggest a potential gap between internal self-perception and external occupational realities. This misalignment may influence the students' career decision-making processes and transition outcomes, particularly in increasingly complex and uncertain employment environments. From an educational perspective, fostering students' abilities to interpret labor market information and to position themselves within evolving professional contexts is of critical importance.

This study's integrated examination of employability, career self-efficacy, and career adaptability provides a nuanced perspective on students' career preparation. The current findings suggest that rather than isolated attributes, these constructs function as an interconnected system in which capability, belief, and adaptability mutually reinforce each other. This perspective

臺灣大學學術期刊資料庫

contributes to a process-oriented understanding of career development and underscores the need for educational practices that simultaneously address skill development, psychological readiness, and adaptive capacity.

This study had a cross-sectional survey design and focused on self-reported perceptions; therefore, the students' actual competencies may not have been fully captured and long-term developmental changes could not be identified. In addition, interinstitutional variation in the sample distribution was not treated as a comparative factor in the analytical design because this study aimed to describe overall patterns rather than institutional differences. Future research may consider a longitudinal design or multilevel analyses to examine the developmental trajectories and contextual influences of career-related constructs.

The present findings have several key implications. They indicate that LIS departments should develop stage-based and differentiated career support mechanisms that align with students' developmental trajectories. Particular attention should be given to enhancing students' career planning skills, strengthening their labor market awareness, and providing experiential learning opportunities that connect their classroom learning with real-world applications. Integrating interdisciplinary learning with structured career guidance may further enhance students' ability to apply their competencies in diverse professional settings.

Students' proactive engagement in self-exploration, career planning, and skill development is essential to enhancing their adaptability and long-term career competitiveness. Developing the ability to self-assess competencies and translate learning experiences into actionable career strategies will be critical in navigating increasingly complex career environments.

In conclusion, this study contributes to the literature by providing empirical evidence on LIS students' career preparation from a process-oriented perspective. By focusing on students rather than graduates, it complements existing outcome-based research and offers insights into the early stages of career development for LIS students. The findings enrich the understanding of career-related constructs in LIS education, and this study has practical implications for curriculum design, career education, and future research in higher education contexts.

壹、研究背景與目的

面對全球經濟與勞動市場的劇烈變動，青年就業環境日益嚴峻，高等教育遂被視為強化大學生就業力（employability）的關鍵場域（Baker et al., 2023; Nguyen, 2024; Salmon, 2023）。隨著產業快速轉型與技能需求持續更迭，傳統穩定的職涯模式逐漸式微，非典型就業與跨領域流動成為常態，大學生在職涯抉擇與過渡歷程中，日益面臨更多不確定與挑戰（楊淑涵等，2015；Öztemel & Yıldız-Akyol, 2021）。在此全球脈絡下，圖書資訊學（Library and Information Science, LIS）領域亦深受數位技術革新與知識服務模式轉型之影響。

隨著資訊與通訊科技（Information and Communication Technology, ICT）加速發展，LIS專業所需能力逐漸由傳統館藏與資訊服務，擴展至跨域協作、問題解決與資料素養等多元能力面向（Kassim et al., 2023; Pachauri,

臺灣大學學術期刊資料庫

2023）。因此，如何協助LIS學生於在學階段建立清晰的職涯意識與自我調適能力，成為當前教育實務與課程設計的重要議題。及早的介入與支持，不僅有助於縮短學用落差、提升就業銜接力與職涯轉換能力，亦可為教育調整與支持機制的改善提供實證參考（Mushtaq & Ahmad, 2021; Trembach, 2024）。近年研究指出，就業力不僅可透過畢業後之就業成果進行衡量，亦逐漸被理解為學生於在學歷程中透過教育經驗與學習活動逐步累積之能力認知與心理資源，特別關注其於職涯準備與發展歷程中所展現之職涯認知、信心與調適能力。就業力指學生透過教育歷程逐步建構，得以銜接學校學習與職場實務的綜合能力，除知識、技能、態度、特質與行為表現外，也結合產業適應力與跨職務轉換力（吳芝儀，2012；Bridgstock, 2009）。相關研究亦指出，就業力體系具有多面向特質，涵蓋學科知識、可轉移技能、自我管理、情緒調節與職涯發展能力等（Nuis et al., 2024; Römgens et al., 2020）。此一多面向、具歷程性的理解，使就業力逐漸被視為可於教育歷程中培育與觀察的重要能力體系，而非僅能於畢業後透過就業結果加以回溯評估。在全球競爭與人力資源強化的驅動下，「提升畢業生就業力」已逐漸被定位為高等教育的重要目標。多項研究指出，高等教育應重視教育歷程與就業力養成之關聯，並透過課程設計與學習活動強化實務導向與職場連結（Bhatti et al., 2023; Hooley et al., 2023; Trembach, 2024）。在利害關係人的壓力與教育責任的強化下，各大學亦逐漸將就業力發展納入教育政策與教學實踐之核心，並將其視為評估高等教育品質與學位價值的重要指標（Lin-Stephens et al., 2019; Nguyen, 2024; Niska, 2023）。在此脈絡下，就業力不僅可用於檢視畢業後之就業成果，亦逐漸被視為理解學生在學階段職涯準備狀態與發展歷程的重要分析概念。

然而，針對LIS相關科系畢業生是否已具備充分就業準備，國際學界普遍持審慎態度（Pradhan, 2015）。儘管高等教育持續投入就業力培育，研究仍指出技能落差的現象普遍存在，顯示教育機制與職場需求之間尚未充分對接（Jackson & Chapman, 2012）。在LIS領域，隨著專業能力需求快速轉變，產學連結不足，畢業生的學用落差日益受到關注（Kassim et al., 2023; Mushtaq & Ahmad, 2021）。此外，學生對自身就業力的評估常與實際情況也存在差距，而雇主對畢業生的多項就業力表現亦不盡滿意，反映學生、教育端與職場之間仍存在明顯的期待落差（Okonoko et al., 2023; Wallis, 2021）。僅以學歷作為主要就業依據的傳統模式已難以回應當前職場需求，雇主更重視具體且多元的能力展現（Tymon, 2013），LIS學生除專業知識外，尚須具備溝通表達、問題解決、實務應用與跨域整合等關鍵能力（Mushtaq & Ahmad, 2021）。尤其在COVID-19疫情、全球經濟動盪與數位轉型等結構性變遷之中，學生的職涯路徑更具流動性與不確定性，個體是否具備調適、應變與持續學習能力，已

臺灣大學學術期刊資料庫

逐漸成為職涯發展的重要條件（de Abreu et al., 2024; Okonoko et al., 2023）。因此，高等教育有必要進一步強化實踐導向教學，透過課程設計、學習評估與職場參與之整合，協助學生培養可雇用性、可轉換性與持續性的職涯競爭力。

在此脈絡下，生涯自我效能（career self-efficacy）與生涯調適力（career adaptability）被視為支持就業力養成的重要心理資源。前者源自社會認知生涯理論（Social Cognitive Career Theory），指個體對完成職涯相關行動之信心與效能感，能促使學生更明確設定職涯目標並積極採取行動（Taylor & Betz, 1983）；後者則奠基於職業建構理論（Career Construction Theory），強調個體在面對工作任務與職涯變遷之心理準備度與因應能力，並被視為回應不確定性的重要調適資源（Savickas & Porfeli, 2012; Zhang et al., 2024）。綜合上述理論觀點可知，學生在職涯準備歷程中所展現的狀態，並非僅由單一能力或單一心理構念所能充分說明，而需同時從其能力資源、心理信念與調適行為等不同層面加以理解。先前研究已從社會認知生涯理論觀點，驗證生涯自我效能、生涯調適力與就業力等三構念之關聯性，顯示其在學生職涯發展歷程中具備理論上的整合性與解釋力（彭于萍，2021），該研究結果亦支持於在學階段同時關注多項職涯相關構念，作為理解學生職涯準備歷程之合理分析基礎。

本研究採取描述性與差異分析之研究設計，旨在呈現研究對象於就業力、生涯自我效能與生涯調適力等三項構念之現況樣貌，並比較不同背景變項下之差異情形。既有的職涯發展與就業準備相關研究指出，個體之職涯準備狀態並非單一能力或單一心理構念所能完整反映，而是一項涵蓋能力資源、心理信念與調適行為之多面向歷程性狀態（Bridgstock, 2009; Savickas & Porfeli, 2012）。在此脈絡下，就業力常被用以描述個體在知識、技能與可轉移能力上的準備程度，生涯自我效能則反映其對自身職涯行動與決策能力的主觀信念，而生涯調適力則關注個體面對職涯轉換與不確定情境時的因應與調整能力。相關研究進一步指出，能力資源、心理信念與調適能力三者在職涯發展歷程中相互關聯，共同影響個體對職涯準備狀態的知覺與行動方式，因而常被視為描繪學生或青年族群職涯準備與發展歷程之互補性指標（Bridgstock, 2009; Nuis et al., 2024）。基於上述學理觀點，本研究選擇同時關注就業力、生涯自我效能與生涯調適力三項構念，作為理解在學生職涯準備狀態之分析架構，並透過描述性與差異分析方式，呈現其整體樣貌與群體差異。

儘管就業力、生涯自我效能與生涯調適力等構念，已被廣泛用於理解個體之職涯準備與發展歷程，但現有的高等教育研究在研究對象與觀察視角上，仍較少從在學生的觀點出發，系統性檢視其現況樣貌與差異情形。就具體研究脈絡而言，目前高等

臺灣大學學術期刊資料庫

教育研究多集中於畢業生樣本，LIS領域亦然；惟針對在學生、且以學生觀點出發之實證研究相對稀缺（Keller et al., 2011; Tymon, 2013）。然而，隨著職涯發展被視為一項於教育歷程中逐步形塑的歷程性狀態，近年研究開始關注學生在就學期間即已形成的就業準備認知、心理信念與因應方式，並嘗試以在學生為研究對象，作為理解職涯發展早期樣貌與教育介入可能性的關鍵切入點。近年已有研究轉向探討特定專業科系學生在就學期間的就業力發展，作為課程設計與教學調整之參考，如商學（Jackson & Chapman, 2012）及LIS（Trembach, 2024）等領域，且多以自評量表為主，部分則輔以訪談或質性分析（Raisi Sarteshnizi et al., 2023），並聚焦於學生就業力現況、發展瓶頸與因應策略。整體而言，國際高等教育對就業力、生涯自我效能與生涯調適力之研究趨於多元且深化，但在LIS領域針對在校生的實證仍明顯不足。臺灣方面，相關研究更為稀少，且多停留於早期成果（柯君儀、王梅玲，2007；胡歐蘭，1994，1995；張淳淳，2008），顯示國內在學生就業力與心理資源養成的探討仍存顯著落差。此一缺口尤為重要，因學生之職涯意識、能力信念與調適行為，往往於就學階段即逐步形成；若僅於畢業後進行回溯性檢視，將難以掌握其在學習歷程中所經歷的關鍵轉折與發展差異。及早掌握學生於在學階段之發展認知現況，將有助於高等教育課程設計與支持措施之前瞻性規劃，並為教學與輔導介入提供更具時效性的實證依據。

近年來，就業力、生涯自我效能與生涯調適力雖已逐漸受到國際高教與職涯研究之關注，然就LIS領域而言，針對在學生之實證調查仍相對有限，相關基礎資料亦有待累積。基於前述研究脈絡與學理觀點，本研究進一步聚焦於在學生之現況觀察，作為理解職涯準備歷程早期樣貌的重要切入。本研究以就業力、生涯自我效能與生涯調適力等三項構念，作為理解在學學生職涯準備狀態之主要關注面向，首要考量到此三項構念分別對應學生於職涯發展歷程中之能力資源、心理信念與調適行為，因此能夠從不同層面描繪其職涯準備狀態之整體樣貌；其次，相較於單一構念的觀察，同時呈現三項構念之現況表現，有助於提供較為完整的職涯準備描述視角，避免僅從單一面向推論學生整體職涯準備狀態；最後，建構針對在學生之實證資料，有助於補充既有文獻中對職涯準備歷程早期樣貌之理解，並為後續相關研究奠定基礎。就業力、生涯自我效能與生涯調適力等三項構念於研究中並非作為彼此推論之因果變項，而係並列於同一觀察架構下，用以描繪學生職涯準備的整體樣貌之不同面向。透過此一分析安排，本研究得以完整呈現三構念於在學階段之現況表現與群體差異情形，進而描繪學生職涯準備狀態之基礎樣貌。

綜合前述文獻與研究脈絡可知，雖然就業力、生涯自我效能與生涯調適力等構念，已逐步成為理解學生職涯發展歷程之重要分析視角，然就LIS領域而言，現有研究仍

臺灣大學學術期刊資料庫

多集中於畢業後之就業結果，或就單一構念進行探討，對於學生於在學階段所形塑之職涯準備狀態尚未有較為系統性之整體描繪。換言之，LIS相關學系學生在教育歷程中，其職涯能力知覺、信念狀態與調適能力之整體樣貌與群體差異情形，仍缺乏具體實證資料加以呈現。在此情境下，若未能掌握學生於在學階段職涯準備之實際狀態，則難以理解其專業培養與未來職涯實踐之銜接歷程，亦不利於後續教育規劃與教學反思之深化。鑑於各國文化脈絡、經濟發展與教育制度之差異，不同國家的學生在就業力、生涯自我效能與生涯調適力的發展樣態呈現多元性；面對資訊社會的快速演變與產業結構轉型，相關職涯準備議題亦有持續追蹤與深化之必要。為回應理論發展與教育實務之間的落差，本研究立基於在學階段觀點，結合國際研究趨勢與在地高等教育脈絡，統整分析國內外相關研究，並聚焦調查國內LIS相關學系在學生於就業準備歷程中，對就業力、生涯自我效能與生涯調適力之主觀認知與感受。本研究採取描述性與差異分析取向，以作為理解學生職涯準備歷程早期樣貌之實證基礎，期能透過實證資料之建構，補充既有文獻對學生在學階段職涯準備狀態之理解，為後續教育討論、課程規劃與教學實務反思提供參考依據。基於上述研究目的，本研究具體探討以下研究問題：

一、國內LIS相關學系學生的就業力、生涯自我效能與生涯調適力現況為何？

二、不同背景變項（如性別、年級、學校類型）之學生，就業力、生涯自我效能與生涯調適力是否存在顯著差異？

三、就業力、生涯自我效能與生涯調適力三項構念各構面之表現情形，呈現出學生於在學階段職涯準備狀態之何種樣貌？

貳、文獻探討

一、就業力意涵及高等教育趨勢

在全球政經與產業結構劇變下，高等教育逐漸由知識傳授轉向人才培育，強化學生就業力遂成各國高教改革與青年政策核心（教育部，2014；Nguyen, 2024）。就業力意指個體於變動經濟中，具備獲取與維持理想職位之能力，是為衡量職涯成功的重要指標（Nguyen, 2024），其內涵已由早期聚焦「第一份工作」的工具性觀點，發展為整合知識、技能、態度與特質之能力體系（吳芝儀，2012；Bridgstock, 2009），強調職涯彈性、自我開展與社會資本運用（Bridgstock, 2009; Okonoko et al., 2023）。近年學者強調就業力具跨域與持續發展特性，Matteson等人（2016）視其為結合認知與非認知的系統性能力，Yawson與Yamoah（2023）亦指出技能與個人特質的整合有助提升職涯成功與社會貢獻。從雇主角度切入，Skoyles等人（2019）聚焦通用能力與軟實力，主張應於高教階段培養；Okonoko等人（2023）則建議課程設計需兼顧專業訓練與跨域應用，以因應多變職場。

臺灣大學學術期刊資料庫

然而，高教課程與產業需求常存落差。Lin-Stephens等人（2019）與Kassim等人（2023）強調教學內容需持續調整，以回應資訊領域對專業與通用能力的需求（Ameen &Warraich, 2011; Younus & Sajjad, 2019）。同時，學生對自我就業力的認知常與職場期待不符，導致高估或低估的情況發生（Wallis, 2021）。整體而言，就業力已由單一技能轉化為融合認知與非認知元素之動態體系，成為高教政策與職涯發展的核心指標，其培養不僅關乎個體發展，亦牽動教育體制與社會結構之轉變（Nguyen, 2024）。在此脈絡下，LIS研究多聚焦於畢業生就業結果，針對在學生學習歷程與就業力養成之探討仍屬稀少，顯示該議題於教育實務與學理建構上仍待深化。

二、LIS領域就業力研究現況與缺口

就業力為全球高教與青年政策的關注焦點，Khan（2022）將就業力區分為「共通就業力」與「特定就業力」，前者涵蓋溝通、批判思維與時間管理，後者則聚焦技術與組織知識。LIS領域亦積極投入相關研究（Nguyen, 2024; Noh & Ahn, 2015; Towlson & Rush, 2013），其中多數著重學用落差，強調理解雇主期待以調整課程設計（Kassim et al., 2023; Pradhan, 2015），因此學者普遍主張課程設計應回應行銷、公關、數位素養與混合職場等新興工作情境之需求（Nguyen, 2024; Okamoto & Polger, 2012; Pachauri, 2023; Skoyles et al., 2019）。當前課程改革多以ICT變遷為依據，強調可轉移與持續發展之職場能力（Tadasad, 2015），在此背景下，LIS人才應熟悉資料庫管理、雲端運算、技術寫作等技能（Ismail & Khan, 2021），並具備批判思維、人際互動與創造力等軟實力（Rani & Sharma, 2021）。然而，多數課程仍以傳統LIS場域為核心，對數位與混合職場之訓練設計仍顯不足，未能全面回應業界對組織管理、職業倫理及新興技術能力之期待（Ismail & Khan, 2021; Kassim et al., 2023）；相關研究亦指出，LIS畢業生在教學、報告撰寫、專案規劃、顧客服務與談判技巧等組織管理能力上仍有待加強，而自信心、彈性應變、壓力管理與策略思維等非認知屬性亦逐漸受到雇主重視（Ameen & Warraich, 2011; Kassim et al., 2023; Pradhan, 2015; Rani & Sharma, 2021）。課程是否應完全符合市場導向亦具爭議，有學者提醒不宜完全轉向市場導向，主張仍應兼顧基礎職能與專業潛力培育（Kumar, 2010）。此外，圖書館機構亦藉職涯服務與數位訓練參與就業力養成（Crawford & Irving, 2012; Davey & Tucker, 2010; Tyrer et al., 2013），澳洲更將數位素養納入核心課程，強調其對畢業生職場適應性之關鍵影響（Mawson & Haworth, 2018; Nguyen, 2024）。

整體而言，多數研究指出LIS畢業生雖具一定理論基礎，惟在實務應用、ICT能力與軟實力方面仍有不足，特別是溝通表達、研究能力與素養、資料庫管理、領導協作、專案管理、談判技巧與問題解決等面向，均

臺灣大學學術期刊資料庫

為職場高度重視之能力，顯示課程偏重理論，難以銜接職場所需（Ameen & Warraich, 2011; Kassim et al., 2023）。多國研究皆致力於強化職涯準備（Ismail & Khan, 2021; Kassim et al., 2023; Pradhan, 2015; Rani & Sharma, 2021），惟臺灣的實證研究有限，顯示本土研究空間仍待拓展，且現有研究多停留於現象描述與能力列舉，對就業力內涵與系統評量之建構仍待深化（Kumar, 2010）。

除能力面向之列舉與課程對應討論外，亦有研究嘗試從理論整合的角度，系統性檢視多項職涯相關構念於學生族群中的關聯結構。先前研究即以社會認知生涯理論為基礎，透過量化分析驗證生涯自我效能、生涯調適力與就業力等三構念在學生職涯發展歷程中具有理論上的整合性與解釋力（彭于萍，2021）；此一研究結果亦支持，於在學階段同時關注多項職涯相關構念，作為理解學生職涯準備歷程之分析基礎，具有其理論合理性。就臺灣現況而言，相關研究稀少，僅有少數學者呼籲課程應回應職場趨勢，強化職能與視野（林麗娟，2010；柯君儀、王梅玲，2007；張淳淳，2008）。整體而言，國內LIS教育對學生就業力之理解與實證資料仍有限，與國際研究在能力構面、指標建構與課程策略上仍有差距。傳統LIS技能、ICT素養與可轉移職能雖已成為教育界與業界共識，惟其落實與評估模式仍待強化。基於此，未來研究宜聚焦在學階段LIS學生之就業力現況與能力認知，以補充相關實證資料，並作為課程設計與輔導策略精進之參考。

三、生涯自我效能：意涵、測量與就業力關聯

社會認知生涯理論強調自我效能為理解學生生涯行為的核心機制。生涯自我效能為Bandura（1977）理論在職涯發展領域之延伸，Betz與Hackett（1981）率先將此概念引入職涯研究，並由Taylor與Betz（1983）界定為個體對完成生涯決策行為之信心。Lent與Hackett（1987）則指出此信念體現個體對生涯選擇與適應能力之自我評價，影響其決策過程中的能力認知與行動傾向，並與學生對就業力的主觀評價密切相關（游錦雲、李慧純，2010）。Swanson與Fouad（1999）指出，自我效能對能力評估、資訊蒐集與目標設定皆具關鍵作用，是生涯態度與行為的重要前因。

鑒於大學階段正處於生涯規劃關鍵期，生涯自我效能成為高教研究重要議題，亦被證實為預測職業興趣與選擇之關鍵變項（Hackett et al., 1992）。Chatterjee等人（2024）指出，生涯自我效能反映個體對於職涯成功信心與自我導向能力，且具高度預測效度。在高教場域中，生涯自我效能影響學生課程選擇、學習動機與職涯發展方向（Lent et al., 1994），高生涯自我效能者更傾向設定挑戰性目標並強化決策品質（Jemini-Gashi & Hoxha, 2024），而生涯導向課程可有效強化資訊蒐集、自我探索與行動規劃歷程（Liu et al., 2024）。

臺灣大學學術期刊資料庫

在測量方面，Taylor與Betz（1983）發展的「生涯決策自我效能量表」（Career Decision Making Self-Efficacy Scale, CDMSE）為涵蓋五大構面的代表性工具，後Betz等人（1996）提出短版以提升應用彈性。整體而言，生涯自我效能為大學生面對職場不確定性與實現長期職涯潛能之關鍵心理資本，高教體系若能透過課程與輔導策略培養學生自我效能，將有助提升其決策品質與就業適應力。惟LIS領域相關實證研究仍付之闕如，學界可多借鏡教育與心理學研究成果，未來有必要深化在地化與實務導向的探究。

四、生涯調適力：意涵、測量與理論整合

生涯調適力近年成為生涯發展領域的重要議題（Diaconu-Gherasim et al., 2024; Feng et al., 2024; Zhang et al., 2024），惟LIS領域實證研究仍不足，多以教育與心理學理論為基礎建構概念。Savickas（2005）界定其為個體面對預期或突發職涯變動時所展現之心理資源與調節能力，強調彈性應對與自我調整，以因應職場的不確定性與複雜性（Savickas, 2013; Savickas & Porfeli, 2012），其核心包含「關注、控制、好奇心、信心」四構面，分別對應職涯預備意識、主控行動、探索態度與執行信念（Zhang et al., 2024）。此能力有助學生在專業選擇與學職過渡過程中進行自我規劃與行動整合，尤於當前產業快速變遷與跨領域流動常態化的情境中，更顯現出其對職涯適應的重要性（Ng et al., 2022）。Diaconu-Gherasim等人（2024）與Gregor等人（2021）亦指出，生涯調適力能強化學生之角色建構與任務承擔，促進學業與職涯整合。在測量面向，Savickas與Porfeli（2012）建構「生涯調適力量表」（Career Adapt-Abilities Scale, CAAS），後續廣為生涯發展相關研究所應用；國內則由田秀蘭（2010）與Tien等人（2012）發展華人版本，具良好信效度。整體而言，生涯調適力為個體自我調節與職涯建構之重要心理變項，能協助學生於不確定環境中維持方向感與行動力，並揭示其面對職涯變遷時的心理韌性與發展潛能。隨著資訊環境與專業角色快速演變，生涯調適力的探究對於深化LIS教育理論基礎與研究視野具有重要意義。

就業力、生涯自我效能與生涯調適力雖源自不同理論脈絡，然在LIS教育情境中呈現高度關聯。就業力反映學生將學習成果轉化為職場表現潛能的能力；生涯自我效能揭示其對自身學習能力與職涯發展方向的信念；生涯調適力則代表其面對資訊科技變遷與專業角色轉換時的調整與因應能力，三者共同形塑LIS學生在學習歷程中形成的職涯發展基礎與就業準備狀態。將此三構念納入同一研究架構，旨在從多層面理解LIS學生的職涯準備機制：就業力呈現外顯能力成果，生涯自我效能提供內在動機與信念支持，而生涯調適力則展現持續應對變動環境的心理韌性。此整合觀點有助於揭示外顯能力與內在心理資源之交互作用，亦補足過往

臺灣大學學術期刊資料庫

研究多聚焦單一構面之侷限，並為LIS教育之課程設計與教育成效評估提供理論基礎與實務啟示。

參、研究方法

本研究根據相關文獻建立理論基礎，研擬適用問卷，以量化調查方式蒐集臺灣的LIS相關科系在學生之就業力、生涯自我效能、生涯調適力與背景變項資料。由於研究旨在描繪三構念的整體現況與群體差異，屬於描述性實證研究，故採橫斷面問卷設計。在研究架構上，本研究將就業力、生涯自我效能與生涯調適力視為描繪學生在學階段職涯準備狀態之三個分析面向，分別呈現其現況分布情形，並比較不同背景變項下之差異情形，作為理解在學生職涯準備狀態之實證基礎。在研究工具部分，就業力量表參考吳芝儀（2012）、李新鄉與盧姿里（2017）、Pradhan（2015）等文獻編製，分為四項構面，共17題；生涯自我效能量表採用Betz等人（1996）之「生涯決策自我效能短版量表」，包括五項構面，共25題，用以測量學生在生涯資訊蒐集與目標設定上的信心程度；生涯調適力量表則採用Tien等人（2012）修訂之「生涯調適力量表臺灣版2.0」，包含四項構面，共24題。三量表之得分越高，代表學生在該構面之認知或心理資源越充分。受試者背景變項包括性別、就讀學校與年級別。問卷在正式施測前先進行30份前測，以確認問卷題項之語意表述是否合宜，確保受試者能準確理解題意，並檢視整體施測流程之可行性，以增進問卷施測之適切性。正式問卷採四點量表（1 = 非常不符合，4 = 非常符合），所使用之量表皆取自既有文獻中已發展完成之測量工具。依原作者研究結果顯示，各構面Cronbach's α值多高於0.8，具良好內部一致性；相關研究亦已完成建構效度之檢驗，顯示量表具備穩定之測量品質。

研究樣本來自國內四所設有LIS相關系所之大專校院（以下以甲、乙、丙、丁校代稱），受測學生分布於四個年級，問卷於民國109年5月進行發放，為期一個月。本研究於各校LIS相關系所之必修課程中進行問卷施測，採課堂情境下之整體施測方式。在研究設計上，本研究關注學生於在學歷程中之職涯準備狀態與相關心理資源之形成情形，研究對象因而選擇以在校學生為主，以較能直接回應研究問題之性質。本研究所採之「就業力」概念，係指學生於就學期間逐步累積之就業準備能力與主觀知覺，而非以畢業後之實際就業結果作為評估指標，故適合採用在校學生樣本進行現況與差異分析。此一研究設計有助於呈現學生在教育歷程中職涯意識與能力養成的實際樣貌，並反映LIS教育體系中，學生在就業力與心理資源發展之樣貌。

整體而言，本研究共發放1,110份問卷，回收728份，有效問卷697份，有效回收率為63%，整體回收狀況符合後續分析需求。然各校因研究者身分、行政協助程度及學生參與意願不同，問卷發放與回收數量呈

臺灣大學學術期刊資料庫

現差異。本研究以整體樣本之描述與分析為主要研究重點，校別資訊主要作為受試者背景特徵說明之用，相關研究結果亦以整體樣本趨勢進行解讀，惟整體樣本結構已具一定代表性與穩定性，可作為理解臺灣LIS相關科系學生在就業力與生涯發展相關構面之整體現況。

針對回收之有效問卷，本研究以百分比、平均數與標準差等統計量描述樣本特性與變項分布，並以*t*檢定與單因子變異數分析檢視不同背景變項間的差異。綜合而言，本研究以具信效度之量表與具代表性樣本，呈現LIS學生在就業力、生涯自我效能與生涯調適力的整體概況，為後續研究結果與討論奠定基礎。研究過程全程遵守學術倫理原則，受測者皆為自願填答，資料採匿名處理，僅作整體分析使用。

肆、研究結果與分析

一、樣本結構描述

本研究針對有效回收問卷進行樣本特徵分析，涵蓋性別、年級、修課背景與畢業後規劃等變項，詳如表一所示。在性別分布方面，女性比例明顯高於男性，分別佔73.6%與26.4%，反映LIS相關學系之學生性別結構現況。年級分布涵蓋大一至大四，各年級比例相對平均，顯示樣本具備良好的年級代表性，有助於後續進行跨年級差異分析。在校別樣本數分布方面，各校樣本數差異主要反映實際學生人數規模、班級數配置（如部分學校為雙班制）及學生填答參與情形之不同，爰未另行校別比較分析。在修業科系方面，以主修圖書資訊學為主（65.7%），另有28.0%學生有兼修其他學程或輔系，雙主修者佔4.9%，勾選其他者包涵修習外系課程

表一　樣本特徵

變項	類別	次數	%
性別	女性	513	73.6
	男性	184	26.4
	合計	697	100.0
年級	大一	155	22.2
	大二	165	23.7
	大三	178	25.5
	大四	199	28.6
	合計	697	100.0
學校	甲	121	17.4
	乙	230	33.0
	丙	216	31.0
	丁	130	18.7
	合計	697	100.0

（續下頁）

臺灣大學學術期刊資料庫

表一　樣本特徵（續）

變項	類別	次數	%
修業科系	只有主修圖書資訊學	458	65.7
	主修圖書資訊學，兼修其他輔系或學程	195	28.0
	雙主修	34	4.9
	其他	10	1.4
	合計	697	100.0
畢業出路	有想過畢業後的問題，但還沒下定決心	296	42.5
	直接就業，考慮之後再就讀研究所	89	12.8
	直接就業，完全不想就讀研究所	75	10.8
	目前還沒想過畢業後的問題	62	8.9
	一邊準備國家考試，一邊就業或就讀研究所	40	5.7
	直接就讀國內圖資領域研究所	38	5.5
	直接就讀國內非圖資領域研究所	32	4.6
	準備國家考試，先不就業也不升學	31	4.4
	直接出國留學	19	2.7
	直接出國打工度假或遊學	11	1.6
	其他	4	0.5
	合計	697	100.0
就業方向	有想過就業問題但還沒下定決心	230	33.0
	媒體出版業界	108	15.5
	資訊業界	107	15.4
	圖書館界	87	12.5
	其他相關機構（博物館、檔案局等）	54	7.7
	目前還沒想過就業問題	39	5.6
	修讀的雙主修或輔系的相關產業機構	28	4.0
	其他	44	6.3
	合計	697	100.0
畢業後一年內期望月薪（新台幣）	22,000~25,999	29	4.2
	26,000~29,999	98	14.1
	30,000~33,999	218	31.3
	34,000~37,999	123	17.6
	38,000~41,999	74	10.6
	42,000~45,999	38	5.5
	46,000~49,999	14	2.0
	50,000~53,999	19	2.7
	54,000~57,999	3	0.4
	58,000~61,999	2	0.3

（續下頁）

臺灣大學學術期刊資料庫

表一　樣本特徵（續）

變項	類別	次數	%
畢業後一年內期望月薪（新台幣）	62,000~65,999	2	0.3
	66,000以上	26	3.7
	不予回答	49	7.0
	其他	2	0.3
	合計	697	100.0
未來研究所畢業後一年內期望月薪（新台幣）	26,000~29,999	12	1.7
	30,000~33,999	42	6.0
	34,000~37,999	68	9.8
	38,000~41,999	79	11.3
	42,000~45,999	86	12.3
	46,000~49,999	54	7.7
	50,000~53,999	46	6.6
	54,000~57,999	11	1.6
	58,000~61,999	25	3.6
	62,000~65,999	10	1.4
	66,000以上	32	4.6
	完全不考慮念研究所	143	20.5
	不予回答	86	12.3
	其他	3	0.4
	合計	697	100.0

與考慮申請，分別為6人與4人，合計1.4%。此分布顯示，約三成學生已展現跨領域學習傾向，呼應高等教育強調跨域整合的政策方向，亦反映學生對未來職涯多元發展的策略性回應。

有關畢業後規劃，42.5%學生表示「有想過但尚未決定」，另有8.9%從未思考過，合計超過半數尚未明確規劃生涯方向，顯示其職涯準備仍處於探索階段。僅23.6%規劃直接就業，10.1%預計升學至國內研究所，其中包含圖資與非圖資相關領域。勾選其他者則包含考慮國內外圖資研究所、自習其他專業等。此結果顯示，學生普遍意識到職涯規劃之必要性，但在實際行動與目標確定上尚顯不足，突顯高等教育在生涯輔導與支持機制上仍有強化空間。

在就業方向方面，有5.6%尚未思考，33.0%雖有想法但未具體決定，顯示近四成學生仍處於職涯方向探索期。相對而言，已有明確職涯方向者主要集中於媒體出版（15.5%）、資訊產業（15.4%）以及圖書館領域（12.5%），另有7.7%傾向其他文化機構如博物館與檔案局，4.0%計畫投入與輔系或雙主修學系相關的產業。勾選其他者包含

臺灣大學學術期刊資料庫

商管、大眾傳播、表演藝術、文創設計、教育、社科語文、政治、醫學、公職、彩妝、遊戲、餐飲、農業等產業。整體而言，職涯傾向呈現跨域多元特性，投入傳統圖書館職涯者比例稍逾一成，顯示學生的職涯興趣已逐漸延伸至資訊服務、文化產業及新興數位內容等多元領域。此現象反映LIS教育與產業發展的多元化趨勢，學生職涯選擇亦逐步擴展至更廣泛的資訊與知識服務應用場域。

在期望薪資方面，大學畢業一年內起薪預期以新臺幣30,000至33,999元為主（31.3%），其次為34,000至37,999元（17.6%）及26,000至29,999元（14.1%），顯示學生對初任薪資多抱持務實態度。研究所畢業後薪資期待則稍高，主要集中於42,000至45,999元（12.3%）與38,000至41,999元（11.3%），惟分布呈現一定程度的發散，顯示學生在薪資與升學報酬間的評估尚未形成共識，可能與不同職涯目標及就業市場資訊掌握度相關。勾選其他者之意見包含賺越多越好、不介意薪資，或是待工作後再考慮。

綜上所述，樣本特徵分析顯示學生在性別結構、修課背景與職涯傾向上呈現多元分布，而在生涯規劃與薪資期待上則展現不同程度的準備差異。整體而言，學生的學習經驗與職涯意識仍處於持續發展階段，顯示教育支持與自我覺察歷程的重要性。此樣本結構分析可作為後續就業力、生涯自我效能與生涯調適力之現況與差異分析的參考基礎。

二、主要研究變項之分析

為掌握LIS學習者於各研究構面之知覺現況與差異程度，本研究針對問卷題項進行描述統計分析，包括平均數、標準差、偏態與峰度等統計量。分析結果顯示，所有題項之偏態與峰度均介於±2之間，符合常態分布假設；標準差介於0.56至0.79之間，反映受試者在各項目上具適度差異性，整體資料具備良好的區辨力與反應品質，可作為後續分析基礎。

生涯自我效能量表共有25個題項，整體平均數為2.95，如表二。得分最高之題項依序為「我有信心能說出自己喜歡的生活方式」（M = 3.22）、「我有信心能有效利用網路搜尋有關未來職場或升學的資訊」（M = 3.16）、「面臨學習或工作上的困難時，我有信心知道如何請教週遭親友，共同謀求解決之道」（M = 3.13），以及「我有信心能在學習或工作遇到挫折時找出解決方法」與「當我無法得到第一志願的選擇時，我有信心能找到替代目標」（M = 3.09）。整體而言，LIS學生在資訊蒐集、問題解決與人際資源運用方面表現相對成熟，顯示其具備一定的因應能力與彈性，並能於壓力或不確定情境下主動尋求協助與行動策略。相對而言，得分較低的題項集中於目標設定與職涯工具運用面向，如「我有信心能為自己未來五年的生涯目標擬定計畫」（M = 2.72）、「我有信心能找出一個行業近十年來的趨勢」（M = 2.73），以及「我有信心能成功掌握工作面談的過程」（M = 2.74）。此結

臺灣大學學術期刊資料庫

表二　主要研究變項之分析—生涯自我效能

構面	題項	平均數	標準差	偏態	峰度
資料蒐集	我有信心能有效利用網路搜尋有關未來職場或升學的資訊	3.16	0.67	-0.46	0.27
	我有信心能找出一個行業近十年來的就業趨勢	2.73	0.72	0.01	-0.41
	我有信心能蒐集某個職業從業人員的平均月薪所得	2.93	0.71	-0.26	-0.12
	當自己對某職業感興趣時，我有信心能向相關從業人員請教	2.91	0.75	-0.07	-0.74
	我有信心能知道要如何獲得想要工作所需要的教育訓練	2.92	0.70	-0.19	-0.27
目標選擇	我有信心能從主修科系中，知道未來可以選擇何種適合我的職業	2.79	0.79	-0.16	-0.49
	我有信心能從一些未來可能從事的職業中，選出一個最適合自己的	2.92	0.73	-0.20	-0.36
	我有信心能選擇一個符合自己理想生活方式的職業	2.92	0.75	-0.23	-0.40
	我有信心能選擇符合自己興趣的職業或科系	2.86	0.77	-0.22	-0.39
	當我選擇一項職業後，我有信心能訂出具體可行的目標	2.93	0.68	-0.24	0.03
問題解決	面臨學習或工作上的困難時，我有信心知道如何請教週遭親友，共同謀求解決之道	3.13	0.64	-0.32	0.19
	我有信心能在學習或工作遇到挫折時找出解決方法	3.09	0.65	-0.34	0.26
	當我不喜歡就讀科系時，我有信心能設法轉系	2.90	0.79	-0.10	-0.78
	當我不滿意從事的職業時，我有信心能設法轉行	2.94	0.73	-0.17	-0.49
	當我無法得到第一志願的選擇時，我有信心能找到替代目標	3.09	0.64	-0.31	0.22
自我評量	我有信心會選擇適合自己能力的科系或職業	3.01	0.67	-0.21	-0.14
	我有信心能描述理想職業的內容性質	2.96	0.70	-0.20	-0.26
	為了達成生涯目標，我有信心找出願意犧牲的事項（如休閒活動、愛情經營……）	3.01	0.69	-0.22	-0.23
	我有信心能清楚陳述自己選擇某個職業的原因	3.07	0.69	-0.38	0.05
	我有信心能說出自己喜歡的生活方式	3.22	0.67	-0.51	0.19
計畫擬定	我有信心能為自己未來五年的生涯目標擬定計畫	2.72	0.77	0.02	-0.56
	我有信心能採取需要的步驟，順利完成主修科系的課業	3.07	0.70	-0.46	0.22
	我有信心能準備一份好的履歷表	2.77	0.76	-0.07	-0.49
	當我得知自己喜歡的工作職缺時，我有信心能知道如何訂定計劃去獲得這份工作	2.95	0.70	-0.23	-0.18
	我有信心能成功掌握工作面談的過程	2.74	0.77	-0.05	-0.48

臺灣大學學術期刊資料庫

果顯示，多數學生雖已具備資訊探索與問題解決的基本能力，但在職涯策略規劃與職涯實作層面的自我效能仍有待加強，尤其在將專業知能轉化為具體職場行動的歷程中，仍顯示出部分不確定性。

整體觀之，學生的生涯自我效能表現主要集中於資訊判讀、問題解決與人際互動等面向，反映其在學習階段已能活用所學知識進行探索與應對；然而，在職涯規劃、就業技能與產業趨勢掌握上仍有精進空間。此結果顯示高等教育在支持學生職涯發展時，可持續關注其行動規劃與應用層面的學習經驗，協助學生在理論知能與實務應用間建立更穩固的連結，進而提升面對未來職場挑戰的信心與準備度。

生涯調適力量表共計24題，整體平均數為3.32，如表三所示。高得分題項依序為「我了解我必須做出自己的升學和工作職業

表三　主要研究變項之分析—生涯適應力

構面	題項	平均數	標準差	偏態	峰度
生涯關注	我會思考我的未來將會是什麼樣子	3.43	0.60	-0.62	0.12
	我有意識到我今天的選擇會塑造我的未來	3.37	0.60	-0.43	-0.20
	我會為我的未來做準備	3.26	0.60	-0.35	0.24
	我了解我必須做出自己的升學和工作職業的選擇	3.54	0.58	-0.92	0.34
	我會規劃如何實現目標	3.12	0.60	-0.18	0.15
	我會關心自己的職業生涯	3.46	0.59	-0.65	-0.06
生涯控制	我保持樂觀	3.08	0.74	-0.34	-0.47
	我會自己做決定	3.27	0.65	-0.46	-0.13
	我對我的行為負責	3.52	0.60	-1.03	0.84
	我堅持我的信念	3.20	0.67	-0.45	0.05
	我會依靠或指望自己	3.30	0.67	-0.67	0.30
	我會去做正確的事	3.40	0.62	-0.72	0.41
生涯好奇	我會探索周圍環境	3.28	0.63	-0.37	-0.31
	我會尋找成長的機會	3.29	0.60	-0.25	-0.38
	我會在作決定之前調查我能擁有的選擇	3.40	0.59	-0.48	-0.18
	我會觀察不同的做事方式	3.37	0.61	-0.53	-0.01
	我會去深入探討自己的問題	3.29	0.62	-0.36	-0.26
	我會對新機會感到好奇	3.32	0.62	-0.43	-0.29
生涯信心	我會有效率地執行任務	3.08	0.66	-0.24	-0.16
	我會注意要把事情做好	3.42	0.58	-0.47	-0.17
	我會去學習新技能	3.27	0.59	-0.25	-0.11
	我會努力發揮自己的能力	3.39	0.58	-0.41	-0.18
	我會去克服障礙	3.21	0.58	-0.14	0.09
	我會去解決問題	3.30	0.57	-0.22	-0.08

臺灣大學學術期刊資料庫

的選擇」（*M* = 3.54）、「我對我的行為負責」（*M* = 3.52）、「我會關心自己的職業生涯」（*M* = 3.46）、「我會思考我的未來將會是什麼樣子」（*M* = 3.43），以及「我會注意要把事情做好」（*M* = 3.42）。結果顯示學生普遍具備良好的生涯關注與責任意識，能對未來方向保持思考與自我要求，反映其在生涯規劃上的心理成熟度與主動性。相對而言，得分相對較低之題項為「我保持樂觀」（*M* = 3.08）、「我會有效率地執行任務」（*M* = 3.08）與「我會規劃如何實現目標」（*M* = 3.12）。結果顯示學生雖已具備一定的生涯覺察與責任感，但在情緒穩定度、行動執行與面對挑戰的自我效能感上仍有提升空間。此結果反映當前學生於心理準備與自我覺察層面已有基礎，但在行動落實與持續調適的能力發展上仍待強化，或可進一步關注學生在生涯規劃與行動歷程中的支持需求，協助將自我意識轉化為具體行動，促進良好的職涯適應歷程。

就業力量表共有17題，整體平均數為3.17，如表四所示。細部指標分析顯示學生

表四　主要研究變項之分析—就業力

構面	題項	平均數	標準差	偏態	峰度
個人特質與態度	我能思考如何提升工作成效	3.30	0.56	-0.09	-0.28
	工作時，我能配合別人完成任務	3.48	0.59	-0.76	0.30
	工作不順利時，我能用平和的心情面對	3.11	0.64	-0.17	-0.37
	面對工作壓力時，我會尋求紓解的方法	3.26	0.59	-0.22	-0.08
人際與社會	我能流暢運用書面文字表達自己的觀點	3.12	0.66	-0.28	-0.13
	在團隊工作中我能清楚自己在團體中的角色	3.21	0.64	-0.39	0.04
	在團隊工作中我能尊重與接納其他成員的意見	3.42	0.64	-0.77	0.21
	我能與其他人共同完成工作任務和目標	3.42	0.62	-0.73	0.25
學習與思考	我能運用綜合、評估的技巧解決個人和團隊問題	3.19	0.65	-0.46	0.38
	面對新想法和技術，我會抱持值得一試的態度	3.26	0.64	-0.52	0.45
	我會利用各種管道增加學習機會	3.18	0.67	-0.42	0.01
	有創新作法時，我能自我推銷並說服他人或工作夥伴	3.06	0.71	-0.34	-0.23
職涯發展	我能精確評估我的就業能力	2.79	0.74	-0.11	-0.40
	我能隨時蒐集就業相關資訊	2.89	0.74	-0.20	-0.36
	我能規劃自己未來職業發展方向	2.92	0.74	-0.24	-0.30
	我會設法了解工作職場情況	3.12	0.65	-0.37	0.33
	我能了解職場上應遵守的行為準則	3.17	0.70	-0.45	-0.16

臺灣大學學術期刊資料庫

在「團隊合作」與「人際互動」構面表現較為突出，顯示其具備良好的群體協作態度與基本溝通素養，也已累積一定程度的自我學習能力與情緒調適經驗。但在「職涯發展」構面之自評相對較低，尤以「我能精確評估自己的就業能力」（M = 2.79）、「我能隨時蒐集就業相關資訊」（M = 2.89）與「我能規劃自己未來職業發展方向」（M = 2.92）為最低分項，此結果顯示，學生在職涯自我覺察、就業市場敏感度與未來方向規劃等面向仍顯不足，對自身職涯發展的掌握度與行動自信相對有限。整體而言，學生在合作、溝通與學習態度方面已具正向基礎，但在就業資訊整合、職涯規劃與行動落實等層面仍有提升空間。此現象反映當前學生多已具備人際與學習面向的軟實力，但在職涯發展歷程中，對自我定位與長期目標的連結仍待深化。未來可持續關注學生在「由學習轉向職涯」的過渡歷程，以提供後續教學與輔導設計之參考依據。

綜觀主要研究變項之分析結果，學生在生涯自我效能與生涯調適力上展現穩定的心理準備與責任意識，在就業力方面具備基礎的人際與學習能力，惟於職涯規劃與行動落實層面仍顯不足。整體而言，三構念之間相互呼應，呈現學生已具生涯意識與探索能力，但在策略行動與整合應用上仍有待強化，亦揭示LIS教育在銜接學習與職涯發展歷程中，仍具進一步深化與支持之必要。

三、大學生個人背景變項在生涯自我效能、生涯適應力與就業力之差異分析

為深入探討個人背景變項對研究構面之潛在影響，本研究進一步就性別、年級與學校等背景因素進行差異分析，檢視其在生涯自我效能、生涯調適力與就業力之知覺表現上是否具有顯著差異。

(一) 不同性別之大學生知覺差異分析

由於性別為二元變項，本研究採用獨立樣本t檢定進行分析。結果如表五所示，性別變數在生涯自我效能構面上呈現顯著差異（t = 2.884, p = .004），男性學生的生涯自我效能知覺顯著高於女性，顯示其在生涯決策與行動信心上具較高自我評價。此結果或

表五　不同性別之大學生知覺差異分析

研究變數	性別	平均數	標準誤	*df*	*t*
生涯自我效能	男	3.038	0.495	695	2.884*
	女	2.917	0.489		
生涯適應力	男	3.344	0.438	695	1.098
	女	3.306	0.391		
就業力	男	3.221	0.476	695	1.796
	女	3.152	0.436		

*p < .05.

臺灣大學學術期刊資料庫

與性別社會化歷程中，男性較易獲得與職涯自主相關之行為鼓勵與正向經驗累積有關。然而，在生涯調適力與就業力構面上，性別並未呈現顯著差異，顯示不論性別，LIS相關科系學生在面對職涯適應與就業能力的知覺表現上趨於一致。整體而言，性別主要影響學生於生涯自我效能層面的信心差異，在職涯調適與就業準備面向則趨於平衡，顯示LIS教育環境已逐步形成性別中性化的職涯發展氛圍。

(二) 不同年級之大學生知覺差異分析

在探討LIS相關科系學生於不同學習階段（大一至大四）在生涯自我效能、生涯調適力與就業力構面之知覺差異時，本研究採單因子變異數分析進行比較，當p值小於.05時，視為達統計顯著水準，並輔以Scheffé事後檢定釐清差異來源。由表六可見，學生在生涯調適力（$F = 3.921, p = .009$）與就業力（$F = 2.800, p = .039$）構面呈現顯著的年級間差異。進一步分析顯示，大三學生於上述兩構面之知覺顯著高於大四學生，可能與大三階段為專業深化與實務接軌的過渡期有關，此時學生多處於積極探索與能力整合階段；相對而言，進入大四後，面臨畢業與職場轉換的不確定性，可能對個人職涯準備與適應能力的信心略有下降。

至於生涯自我效能（$F = 0.775, p = .508$）構面並未呈現顯著年級差異，顯示學生對生涯抉擇與行動信心的主觀認知在四年間相對穩定，可能反映此構面之發展較受

表六　不同年級之大學生知覺差異分析

研究變數	年級	平均數	標準誤		平方和	*df*	均方和	*F*值	事後比較
生涯自我效能	(A) 大一	2.971	0.458	組間	0.566	3.000	0.189	0.775	
	(B) 大二	2.921	0.505	組內	168.594	693.000	0.243		
	(C) 大三	2.985	0.503	總和	169.159	696.000			
	(D) 大四	2.923	0.502						
生涯適應力	(A) 大一	3.308	0.427	組間	1.895	3.000	0.632	3.921*	C > D
	(B) 大二	3.302	0.394	組內	111.615	693.000	0.161		
	(C) 大三	3.399	0.380	總和	113.510	696.000			
	(D) 大四	3.260	0.405						
就業力	(A) 大一	3.167	0.438	組間	1.672	3.000	0.557	2.800*	C > D
	(B) 大二	3.154	0.454	組內	137.913	693.000	0.199		
	(C) 大三	3.247	0.417	總和	139.585	696.000			
	(D) 大四	3.116	0.470						

*$p < .05$.

臺灣大學學術期刊資料庫

個人特質與外在經驗交互影響，而非單純隨學習階段變化而波動。整體而言，結果顯示學生職涯能力的培養歷程具有階段性差異，LIS教育可進一步關注不同年級學生在學習動機與心理準備度上的變化，並設計具漸進性支持機制的課程與輔導策略，以協助學生持續強化職涯調適與行動信心。

(三) 不同學校之大學生知覺差異分析

為探討學生所屬學校類別對生涯自我效能、生涯調適力與就業力之影響，本研究依學校區分為四類，採單因子變異數分析檢定其知覺評價之差異。由表七可知，三構面之*F*值分別為0.811、1.746、2.196，且*p*值均大於.05，顯示不同學校學生在各變項上的知覺無顯著差異，無需進行事後比較。此結果顯示，國內LIS相關科系學生在生涯發展相關認知上未呈現明顯的校別落差，反映出各校課程設計、專業訓練與職涯輔導策略，可能已具一定程度之內容趨同與發展一致性；不同學校學生於三構面知覺表現之穩定性，或與LIS領域核心課程架構的共同性有關，使學生在職涯素養上未出現系統性差異。此外，亦應注意校外因素的潛在影響，如學生個人特質、學習動機、課外參與經驗及家庭支持等，皆可能交互形塑其對職涯相關構面的知覺評價，顯示職涯發展的多重決定性，並非僅由學校資源或課程設計所能完全解釋。

(四) 是否跨領域學習之大學生知覺差異分析

為探討跨領域學習經驗對LIS相關科系學生之生涯自我效能、生涯調適力與就業力

表七　不同學校之大學生知覺差異分析

研究變數	學校	平均數	標準誤		平方和	*df*	均方和	*F*值	事後比較
生涯自我效能	甲	2.886	0.471	組間	0.592	3.000	0.197	0.811	
	乙	2.964	0.494	組內	168.567	693.000	0.243		
	丙	2.956	0.528	總和	169.159	696.000			
	丁	2.969	0.449						
生涯適應力	甲	3.315	0.382	組間	0.851	3.000	0.284	1.746	
	乙	3.269	0.455	組內	112.658	693.000	0.163		
	丙	3.349	0.383	總和	113.510	696.000			
	丁	3.344	0.355						
就業力	甲	3.153	0.398	組間	1.315	3.000	0.438	2.196	
	乙	3.117	0.490	組內	138.270	693.000	0.200		
	丙	3.221	0.444	總和	139.585	696.000			
	丁	3.195	0.410						

*$p < .05$.

臺灣大學學術期刊資料庫

知覺是否具顯著影響，本研究依據學生修課類型（主修圖資、兼修其他輔系或學程、雙主修及其他跨域修習）進行單因子變異數分析，並輔以Scheffé事後比較。表八結果顯示，生涯自我效能（$F = 2.574, p = .053$）、生涯調適力（$F = 2.218, p = .085$）與就業力（$F = 1.752, p = .155$）皆未達統計顯著水準。雖各類跨領域修習型態間呈現一定差異趨勢，惟未形成系統性差異，顯示跨領域學習經驗對三構面的影響相對有限。此結果可能與生涯自我效能與生涯調適力之形成主要受個人特質、學習動機與生活經驗等內在因素影響有關，而非單由課程結構或修課多元性所主導。此外，學生是否進行跨領域學習，並未顯著提升其在職涯規劃、自我認知或就業策略上的信心，可能反映目前跨域課程之深度與整合度仍有強化空間。

值得注意的是，雖主修圖資學生於就業力構面之平均數（$M = 3.149$）略低於其他跨領域學習型態學生，但變異數分析結果未達顯著水準，顯示跨領域學習經驗尚未對學生之就業力認知產生實質影響。此結果或可解釋為，LIS相關科系之基礎課程本身即涵蓋部分共通職能與跨域知識，使學生即使未參與其他學程，亦能建立初步職涯能力；另一方面也可能顯示學生在跨域修習過程中，尚

表八　不同跨領域學習之大學生知覺差異分析

研究變數	修課類型	平均數	標準誤	平方和	*df*	均方和	*F*值	事後比較
生涯自我效能	(A)只有主修圖書資訊學	2.930	0.501	1.864	3	0.621	2.574	
	(B)主修圖書資訊學，兼修其他輔系或學程	2.956	0.487	167.295	693	0.241		
	(C)雙主修	3.074	0.428	169.159	696			
	(D)其他	3.288	0.268					
生涯適應力	(A)只有主修圖書資訊學	3.305	0.393	1.08	3	0.36	2.218	
	(B)主修圖書資訊學，兼修其他輔系或學程	3.328	0.410	112.43	693	0.162		
	(C)雙主修	3.293	0.493	113.51	696			
	(D)其他	3.629	0.362					
就業力	(A)只有主修圖書資訊學	3.149	0.448	1.051	3	0.35	1.752	
	(B)主修圖書資訊學，兼修其他輔系或學程	3.204	0.433	138.534	693	0.2		
	(C)雙主修	3.187	0.487	139.585	696			
	(D)其他	3.418	0.548					

*$p < .05$.

臺灣大學學術期刊資料庫

未能有效將所學整合至專業定位與職涯規劃之中，致使多元學習成果尚未具體轉化為可辨識的就業優勢。

綜合分析結果顯示，LIS學生在就業力、生涯自我效能與生涯調適力三構面之整體表現趨於中高水準，反映其在專業能力、心理信念與適應行動等面向已具一定發展基礎。然而，不同背景與學習階段仍呈現差異，顯示職涯發展歷程可能受教育經驗與個人特質的交互影響。整體而言，LIS教育已建立相對一致的核心能力養成架構，惟學生在將自我效能轉化為具體行動、並於持續變動的環境中強化就業力的歷程上，仍有進一步精進空間。此結果凸顯三構面整合研究的價值，亦為後續結論與教育實務建議提供理論依據。

伍、結論與建議

一、研究結論

本研究旨在填補LIS相關科系學生就業力與生涯發展的實證研究缺口，不僅將過往聚焦於畢業生或初入職場族群的研究層級延伸至在學生，亦於高等教育脈絡中融合生涯心理與職場準備的雙重視角，展現全球化視野下的在地貢獻。透過實證分析，本研究描繪在學生於生涯自我效能、生涯調適力與就業力三項構面的整體樣貌，補足LIS教育在職涯素養養成歷程的理論與資料基礎，並為後續課程設計、輔導諮詢與職涯支持策略提供實證依據。整體而言，研究結果顯示，LIS相關科系學生於修課型態、職涯發展方向與薪資期待等變項上，普遍呈現探索性與多樣性並存之特徵；部分學生對未來方向尚未具體定錨，顯示其生涯規劃與行動準備仍處於發展初期。此現象凸顯高等教育在職涯輔導與生涯教育中，需更積極介入學生的自我覺察與決策支持歷程，以協助其形成清晰的職涯願景與可行策略。

本研究結果若與國內先前相關調查研究相互對照，可更清楚呈現LIS人才職涯脈絡的變化。張淳淳（2008）以輔仁大學圖資系畢業生為對象，指出畢業生就業場域並非僅限於傳統圖書館職位，且「在校所學」與「工作適用性」之連結，會隨就業市場需求而產生調整壓力。柯君儀與王梅玲（2007）進一步以碩士畢業生為例，顯示除資訊服務能力外，科技與管理相關能力亦逐漸成為重要需求，反映LIS專業面對資訊社會與組織運作的複合挑戰。林麗娟（2010）則從系友回饋與工作滿意度角度指出，畢業系友在職場所感知之競爭力與課程適配性，會因不同工作型態（圖書館與非圖書館職務）而呈現差異，並提示系所教育需持續回應多元職涯路徑。相較上述研究多以「畢業後就業分布、工作內容與能力需求」為核心，本研究聚焦於在學生之就業力、生涯自我效能與生涯調適力之現況及差異，呈現出學生在多元職涯想像與就業期待下，職涯準備已不僅是對應單一職類的技能清單，而更強調面對不確定環境的自我效能、調適策略與可遷移能力。此一發現呼應在臺灣社會與產業環境變遷下，LIS教育由「職位導向」走向「跨域

臺灣大學學術期刊資料庫

能力與職涯韌性」之轉型趨勢，亦凸顯本研究在當前時代脈絡下的補充價值。

本研究結果顯示，LIS相關科系學生在生涯自我效能、生涯調適力與就業力三項核心構面整體達中高水準，顯示其在心理信念、責任意識與基本職場素養方面已具穩定基礎。然而，細部分析亦呈現結構性差異，如學生在團隊合作、人際互動與學習態度等面向表現相對突出，反映LIS教育長期強調服務導向、協作精神與專業倫理核心價值；相對而言，在產業趨勢掌握、職涯優勢盤點與自我定位規劃等面向則顯著偏低，顯示學生雖具備資訊蒐集與問題解決能力，卻尚未能充分將專業知能轉化為具體職涯策略與行動能力，此一落差並非能力不足，而更可能反映「專業轉譯能力」尚待強化。在資訊科技快速演進與知識服務場域重構的背景下，LIS專業內涵已由傳統館藏管理與資訊提供的角色，逐步轉向數位資訊整合、跨域協作與知識轉譯之複合型專業定位；學生已具備資訊素養與合作能力，但在將資訊能力轉化為職涯決策與專業定位的歷程上仍顯不足。此現象顯示，LIS教育在面對產業轉型與專業角色重塑的過程中，除培養專業技能外，更需強化學生對「專業角色轉型」與「跨域能力整合」之理解與實踐能力，使其能在變動環境中進行自我定位與策略行動。進一步觀察構面差異可見，學生在「專業能力認知」與「問題解決能力」層面表現穩定，顯示其於資訊組織、服務規劃、資源整合與實務應用等核心能力上已具一定基礎，反映LIS教育長期強調之專業倫理、服務導向與資訊素養培養，已在學生能力知覺層面形成穩定結構。然而「生涯探索自信」與「職涯彈性調適」層面則呈現年級差異，大三學生於生涯調適力與就業力知覺達相對高峰，而大四學生在臨近畢業與實際職場轉銜壓力下，相關知覺略有下降，此一變化顯示學生在由學習階段邁向職場轉銜之際，心理準備程度與對未來不確定性的承受能力發生波動；換言之，能力本身並未消失，但主觀信心與整合運用能力在關鍵轉折期受到挑戰。

若進一步整合三構面觀察，可發現學生在專業能力與問題解決能力上已形成穩定基礎，但將能力整合為清晰職涯定位與可行發展策略時，仍呈現階段性的銜接落差；亦即學生能完成專業任務，也能有效處理問題，然在自我優勢盤點、長期職涯視野建構與行動路徑規劃上，整合程度尚未完全成熟。此現象並非能力不足，而更可能是專業知能尚停留於課程脈絡與能力認知層次，未進一步轉化為對產業結構、專業定位與未來角色想像的整體理解，此時學生對自身職涯發展的信心與策略感便容易出現波動。在LIS專業角色持續轉型與場域重構的背景下，此種發展現象尤具意義。當專業已由傳統的資訊提供功能，轉向數位整合、跨域協作與知識轉譯之複合定位時，學生不僅需具備能力，更需理解專業如何在多元產業與知識服務場域中被重新定義，方能將既有能力轉化為清晰的職涯方向。

臺灣大學學術期刊資料庫

此外，性別差異顯示生涯自我效能之主觀知覺仍受社會化因素影響，顯示教育歷程中需關注性別角色期待對職涯信念建構之潛在作用。相對而言，學校類別與跨領域修課型態未呈現顯著差異，顯示國內LIS教育核心課程架構已趨於均質與穩定，然而即使如此，學生在課程中所習得之專業能力，並不必然自動轉化為具體的職涯規劃與策略行動能力，意即從「能力被培養」到「能力被整合並用於職涯決策」，中間仍存在一段需要引導與轉化的發展歷程。綜合而言，本研究揭示LIS學生在「心理信念—行動調適—職場能力」三構面之間，存在由專業能力培養走向能力整合與職涯實踐的關鍵過渡期。LIS教育若能從專業技能訓練進一步推進至職涯定位建構與角色理解深化，將有助於縮減專業能力與職涯實踐之轉譯落差，使學生在面對數位轉型與專業重構情境時，擁有更穩定且具方向感的職涯發展基礎。

二、研究建議

(一) 對LIS相關系所之建議

面對學生組成多元化、高教資源競爭加劇與產業快速演變的現實情境，LIS相關系所除肩負專業人才培育責任，亦須展現能夠回應時代挑戰與學生需求的前瞻視野。在資訊科技迅速演進與知識服務場域重構的背景下，LIS專業已由傳統館藏管理與資訊提供角色，轉向數位資訊整合、資料治理、使用者經驗分析與跨域知識轉譯等複合型定位，課程規劃亦須回應此專業內涵之變化。本研究建議系所建構兼具前瞻性與人本關懷的職涯教育架構，整合性別與年級差異輔導、跨域學習模組、畢業生流向追蹤與產學合作機制，以系統化方式促進學生生涯自我效能、生涯調適力與就業力的整體提升。課程與輔導設計可聚焦於三項核心策略，第一，增進學生就業力與職涯規劃能力，協助其釐清自我定位、覺察潛能與興趣，並在具體引導與資源支持下發展個人化職涯藍圖，例如在課程中納入「專業角色應用場域」討論，引導學生理解LIS能力如何在公共圖書館、學術圖書館、企業資訊部門、數位內容產業與資料管理領域中實際運作與轉化。第二，強化學用連結，除透過職場實習、業師制度與產業趨勢導入等方式，使學生理解專業角色在實務場域中的定位外，亦可在既有課程中加入簡要的職能轉化引導，例如要求學生說明所完成之專題或實作如何對應未來職務能力，並嘗試以職場語彙表述其專業貢獻。透過此類融入式設計，可使資訊分析、使用者研究與系統思維等核心LIS能力逐步連結至職涯情境，縮減學用理解落差。第三，建構實作導向支持機制，包括履歷健檢、模擬面試、生涯諮詢與就業力自我檢核等，使學生具備盤點優勢的能力並強化行動力，提升面對不確定環境的自信與適應力，特別於高年級階段，可結合LIS產業趨勢分析與專業角色演化討論，協助學生穩定轉銜期之信心與策略方向。

課程設計宜依學生學習歷程推動分層分群策略，如低年級聚焦自我探索與潛能覺

臺灣大學學術期刊資料庫

察、中年級深化專業實作與跨域協作、高年級強化職場銜接與實務演練，逐步建構完整的職涯發展階梯，並透過導師制度與個別化輔導回應學生差異與學習節奏。另外，中高年級可導入履歷健檢、模擬面試與校外實習等課程，協助學生將學習成果轉化為實務能力，減少臨畢階段的不安與調適力滑落。對尚未定向者，應結合產業趨勢導引與心理支持，提升職涯敏感度與自我效能。此種分階段設計有助於縮減學生由「專業能力培養」走向「職涯實踐整合」之銜接落差，使能力不僅停留於課程脈絡，而能轉化為具方向性的職涯行動。

面對變動快速的社會，跨域學習已成高教關鍵策略。LIS本身即處於資訊科技、人文素養與組織應用的交匯地帶，具備整合式發展的天然優勢，可透過設計跨域課程模組，引導學生從多重視角理解問題、整合知識並創造解方，培養認知彈性與問題解決力。同時，應協助學生將跨域學習歷程轉化為具LIS專業意義之能力敘述與職涯語彙，使多元能力得以清楚連結未來專業角色定位；課程中亦可納入跨域素養與資訊應變能力之培育，引導學生整合既有學習成果，強化其能力在不同知識服務場域中的辨識度與應用性。此外，建議系所建置畢業生流向追蹤系統，串聯校友、系友、產業導師與業界合作資源，系統性蒐集LIS畢業生於各類知識服務、數位典藏、資料治理與資訊應用場域之發展樣態，作為課程滾動修正與專業定位調整之實證基礎。透過持續掌握LIS人才在不同產業情境中的角色轉型與能力需求變化，加強課程設計與產業變遷之連動性，提升課程之市場敏感度與實作導向，並回饋至職涯輔導機制之改善。LIS職涯教育的核心不僅在於就業媒合，更在於協助學生理解「LIS專業如何在多元知識服務場域中被重新定義」，並培養其在變動環境中探索專業定位與轉換角色的能力。建構系統化、實證導向且具彈性的職涯教育模式，不僅有助於縮減專業能力與職涯實踐之銜接落差，亦為LIS學門永續發展的重要基礎，使系所能以具體成果展現LIS專業人才培育價值，回應高教政策對專業人力養成、跨域整合與學用一致性的期待。

(二) 對LIS相關科系學生之建議

LIS相關科系學生應主動運用在校所學，進行就業力盤點與職涯前置規劃，並積極拓展學習與實作經驗，使知識能轉化為可見成果；其中，應特別將資訊組織、資料分析、使用者服務與系統整合等核心能力，主動轉化為具體職能敘述，理解自身在圖書館、知識管理單位、資料服務產業或數位內容領域中的角色定位與發展可能。

除深化本系專業核心能力外，亦宜跨足其他領域課程，強化橫向整合與問題轉譯能力，並透過產業實習、社團活動、校內外工讀、證照考取及專題研究等活動，逐步累積實務經驗與職涯自信。面對跨界整合與科技迭代的職場趨勢，學生宜及早投入職涯探索與求職技能培養，持續關注產業脈動與職缺需求，並善用導師制度與同儕資源，培養自

臺灣大學學術期刊資料庫

我行銷、跨域思考與問題解決能力，以提升在變動環境中的專業適應力。此外，在畢業前主動進行履歷優勢盤點與職涯模擬演練，有助於穩定轉銜期之信心波動，強化生涯自我效能。學生亦應將終身學習視為職涯發展的核心基礎，在數位轉型與專業角色持續重構的情境下，培養重新定位與自我調整的能力，以維持長期職涯韌性與成長動能。特別是女性學生，建議主動建立支持性網絡、善用導師資源，勇於探索多元職涯路徑，持續強化自信與行動力，以促進個人職涯穩定與長期成長潛能。

(三) 研究限制與後續研究建議

本研究探討LIS相關科系學生之生涯自我效能、生涯調適力與就業力，旨在理解學生於職涯準備歷程中的優勢與待強化面向，並提供課程設計與輔導機制之實證依據。惟本研究以問卷調查為主要研究方法，雖具量化分析之系統性與可比較性，然受限於自陳資料的主觀性，對於行為動機、價值判斷與內在歷程的掌握仍有限。建議後續研究可結合質性取向，如深度訪談或焦點團體，並採縱貫式設計以追蹤學生於不同年級與學習階段的職涯發展變化，從而更精確掌握其就業力與生涯調適需求。

本研究係以掌握LIS相關科系學生整體就業力與生涯發展現況為主要目標，研究取向著重於整體樣本之描述性與相關分析，而非校際差異或學校屬性（如公立與私立）之比較推論，爰此，研究設計未將校別差異、學校屬性比較或多層次分析納為主要研究假設與分析主軸，相關研究結果亦以整體樣本趨勢進行詮釋。本研究樣本來自不同學校，雖整體回收率與有效樣本數已符合描述性與相關分析之研究需求，惟各校實際回收率仍可能受研究者角色、行政協助程度及學生參與情形等研究現場條件影響而呈現差異。基於上述研究設計取向，本研究僅將校別作為背景資訊說明，未進行校際比較或學校屬性差異之統計檢定，以避免將回收結構差異誤解為校際差異。未來研究若以校際差異或學校屬性比較為研究重點，建議於研究設計階段納入相應之抽樣規劃與分析策略（如分校抽樣、卡方檢定或多層次分析），以進一步檢驗不同學校背景下學生就業力與生涯發展之差異情形。此外，未來研究亦可進一步探討校內外因素（如課程安排、導師輔導、實習經驗與家庭支持）如何共同影響學生生涯自我效能、生涯調適力與就業力之養成歷程，並可針對不同校系資源配置與運作模式進行比較分析，以作為課程改善與高等教育政策調整之參考。

參考文獻References

田秀蘭（2010）。*華人生涯調適之實徵研究—相關因素及諮商方案之發展與效果驗證*（計畫編號NSC97-2410-H-003-081-SS2）。行政院國家科學委員會。【Tien, Hsiu-Lan (2010). *Career adaptability of adults in Taiwan: Related variables and counseling program development* (Report No. NSC97-2410-H-003-081-SS2). National Science Council, Executuve Yuan. (in Chinese)】

臺灣大學學術期刊資料庫

吳芝儀（2012）。大專青年就業力、就業職能與職場職能之內涵探究。*當代教育研究季刊，20*(2)，1-45。【Wu, Chih-Yi (2012). An investigation of employability, employability skills and workplace competencies of students enrolled in higher education. *Contemporary Education Research Quarterly, 20*(2), 1-45. (in Chinese)】

李新鄉、盧姿里（2017）。大學校院學生文化資本、學校生活經驗與就業力之研究。*教育與心理研究，40*(3)，1-35。https://doi.org/10.3966/102498852017094003001【Lee, Hsin-Hsiang, & Lu, Tzu-Li (2017). A study of college students' cultural capital, school life experiences and their employability. *Journal of Education & Psychology, 40*(3), 1-35. https://doi.org/10.3966/102498852017094003001 (in Chinese)】

林麗娟（2010）。系友對科系教育之反應與就業工作滿意度分析。*大學圖書館，14*(2)，27-47。https://doi.org/10.6146/univj.2010.14-2.02【Chan Lin, Lih-Juan (2010). Analysis of alumni's reflections toward LIS education and their job satisfaction. *University Library Quarterly, 14*(2), 27-47. https://doi.org/10.6146/univj.2010.14-2.02 (in Chinese)】

柯君儀、王梅玲（2007）。臺灣圖書資訊學碩士生就業與能力需求之研究。*大學圖書館，11*(1)，97-116。【Ko, Chun-Yi, & Wang, Mei-Ling (2007). Study on employment market and education of library and information science master program in Taiwan. *University Library Quarterly, 11*(1), 97-116. (in Chinese)】

胡歐蘭（1994）。*我國圖書資訊人力資源現況之調查研究(I)*（計畫編號NSC83-0301-H-004-102-M2）。行政院國家科學委員會。【Chou, Nancy Ou-lan (1994). *The survey and study on human resources status in library and information development (I)* (Report No. NSC83-0301-H004-102-M2). National Science Council, Executuve Yuan. (in Chinese)】

胡歐蘭（1995）。*我國圖書資訊人力資源現況之調查研究(II)*（計畫編號NSC84-2413-H-004-011-M2）。行政院國家科學委員會。【Chou, Nancy Ou-lan (1995). *The survey and study on human resources status in library and information development (II)* (Report No. NSC84-2413-H004-011-M2). National Science Council, Executuve Yuan. (in Chinese)】

張淳淳（2008）。輔仁大學圖書資訊學系畢業生就業情況探討。*圖書與資訊學刊，67*，39-50。https://doi.org/10.6575/JoLIS.2008.67.04【Chang, Chwen-Chwen (2008). An exploration of the state of employment in library and information science graduates of Fu Jen Catholic University. *Bulletin of Library & Information Science, 67*, 39-50. https://doi.org/10.6575/JoLIS.2008.67.04 (in Chinese)】

教育部（編）（2014）。*轉型與突破：教育部人才培育白皮書：培育多元優質人才 共創幸福繁榮社會*。教育部。【Minestry of Education. (Ed.). (2014).

臺灣大學學術期刊資料庫

[Zhuan xing yu tu po: Jiao Yu Bu ren cai pei yu bai pi shu: Pei yu duo yuan you zhi ren cai gong chuang xing fu fan rong she hui]. Minestry of Education. (in Chinese)】

彭于萍（2021）。*從社會認知生涯理論觀點建構圖書資訊學相關系所學生之就業力前因關係模式*（計畫編號MOST108-2410-H030-076）。科技部。【Peng, Yi-Ping (2021). *A study of antecedents of employability of LIS students from the social cognitive career theory perspective* (Report No. MOST108-2410-H030-076). Ministry of Science and Technology. (in Chinese)】

游錦雲、李慧純（2010）。臺灣地區大學生生涯未定向、生涯自我效能感與就業意願之關係探討－以高等教育資料庫為例。*國教新知，57*(1)，26-42。https://doi.org/10.6701/TEEJ.201003_57(1).0003【[Yu, Chin-Yun], & [Lee, Hui-Chun] (2010). [Taiwan di qu da xue sheng sheng ya wei ding xiang, sheng ya zi wo xiao neng gan yu jiu ye yi yuan zhi guan xi tan tao—Yi Gao Deng Jiao Yu Zi Liao Ku wei li]. *The Elementary Education Journal, 57*(1), 26-42. https://doi.org/10.6701/TEEJ.201003_57(1).0003 (in Chinese)】

楊淑涵、田秀蘭、吳欣倫、朱惠瓊（2015）。職場工作者生涯自我效能、生涯調適力與工作適應之因素模式驗證。*輔導與諮商學報，37*(1)，21-42。【Yang, Shu-Han, Tian, Hsiu-Lan, Wu, Hsin-Lun, & Chu, Hui-Chuang (2015). The relationship among career self-efficacy, career adaptability and work adjustment of adult workers in Taiwan. *The Archive of Guidance & Conseling, 37*(1), 21-42. (in Chinese)】

Ameen, K., & Warraich, N. F. (2011). Employability skills of LIS graduates in Pakistan: Needs and expectations. *Library Management, 32*(3), 209-224. https://doi.org/10.1108/01435121111112916

Baker, S., Xavier, A., Due, C., Dunwoodie, K., & Newman, A. (2023). Disrupting assumptions about graduate employability: Exploring culturally and linguistically diverse university students' graduate capitals in Australia. *Journal of Higher Education Policy & Management, 45*(2), 174-191. https://doi.org/10.1080/1360080X.2023.2180165

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84*(2), 191-215. https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191

Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology, 28*(5), 399-410. https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.5.399

Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment, 4*(1), 47-57. https://doi.org/10.1177/106907279600400103

臺灣大學學術期刊資料庫

Bhatti, M., Alyahya, M., Alshiha, A. A., Qureshi, M. G., Juhari, A. S., & Aldossary, M. (2023). Exploring business graduates' employability skills and teaching/learning techniques. *Innovations in Education & Teaching International, 60*(2), 207-217. https://doi.org/10.1080/14703297.2022.2049851

Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development, 28*(1), 31-44. https://doi.org/10.1080/07294360802444347

Chatterjee, D., Nogueira, A. T., Wefes, I., Chalkley, R., Sturzenegger Varvayanis, S., Fuhrmann, C. N., Varadarajan, J., Jacob, G. A., Gaines, C. H., Hubbard, N. M., Chaudhary, S., & Layton, R. L. (2024). Citizenship status and career self-efficacy: An intersectional study of biomedical trainees in the United States. *PLOS One, 19*(3), Article e0296246. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0296246

Crawford, J., & Irving, C. (2012). Information literacy in employability training: The experience of Inverclyde Libraries. *Journal of Librarianship & Information Science, 44*(2), 79-89. https://doi.org/10.1177/0961000611436096

Davey, A., & Tucker, L. K. (2010). Enhancing higher education students' employability and career management: A library service approach. *Library Review, 59*(6), 445-454. https://doi.org/10.1108/00242531011053959

de Abreu, N., Kleynhans, R., & Nel, P. (2024). Vocational identity as a mediator in the relationship between mindfulness and career adaptability among graduates in the early career stage. *British Journal of Guidance & Counselling, 52*(3), 431-441. https://doi.org/10.1080/03069885.2022.2106549

Diaconu-Gherasim, L. R., Țepordei, A.-M., Labăr, A. V., Vîrgă, D., & Măirean, C. (2024). University students' future time perspective and career adaptability: The mediating role of grit. *The Career Development Quarterly, 72*(2), 121-134. https://doi.org/10.1002/cdq.12348

Feng, H., Li, J., Luo, X., & Zeng, H. (2024). Parental career-related behaviors and their associations with career adaptability among Chinese college student: A latent profile analysis. *Current Psychology, 43*(33), 27117-27127. https://doi.org/10.1007/s12144-024-06313-w

Gregor, M. A., Weigold, I. K., Wolfe, G., Campbell-Halfaker, D., Martin-Fernandez, J., & Ganginis Del Pino, H. V. (2021). Positive predictors of career adaptability among diverse community college students. *Journal of Career Assessment, 29*(1), 115-128. https://doi.org/10.1177/1069072720932537

Hackett, G., Betz, N. E., Casas, J. M., & Rocha-Singh, I. A. (1992). Gender, ethnicity, and social cognitive factors predicting the academic achievement of students in engineering. *Journal of Counseling*

臺灣大學學術期刊資料庫

Psychology, 39(4), 527-538. https://doi.org/10.1037/0022-0167.39.4.527

Hooley, T. J., Bennett, D., & Knight, E. B. (2023). Rationalities that underpin employability provision in higher education across eight countries. *Higher Education, 86*(5), 1003-1023. https://doi.org/10.1007/s10734-022-00957-y

Ismail, M., & Khan, A. (2021). An assessment of LIS curricula and training resources for information professionals in the contemporary job market in Pakistan. *Library Philosophy & Practice,* Article 5334. https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/5334

Jackson, D., & Chapman, E. (2012). Non-technical competencies in undergraduate business degree programs: Australian and UK perspectives. *Studies in Higher Education, 37*(5), 541-567. https://doi.org/10.1080/03075079.2010.527935

Jemini-Gashi, L., & Hoxha, N. (2024). Role of social support in the relationship between career self-efficacy and psychological distress among young people during the COVID-19 pandemic. *SAGE Open, 14*(2), Article 21582440241243172. https://doi.org/10.1177/21582440241243172

Kassim, M., Katunzi-Mollel, K., & Mwantimwa, K. (2023). Assessing library and information science graduates' skills and knowledge against 21st-century employability demands. *IFLA Journal, 49*(2), 407-418. https://doi.org/10.1177/03400352221118695

Keller, S., Parker, C. M., & Chan, C. (2011). Employability skills: Student perceptions of an IS final year capstone subject. *Innovation in Teaching & Learning in Information & Computer Sciences, 10*(2), 4-15. https://doi.org/10.11120/ital.2011.10020004

Khan, A. (2022). Development of employability framework through skill-discrepancy method: A perspective of LIS interns and librarians in the University of Peshawar, Pakistan. *International Information & Library Review, 54*(1), 39-52. https://doi.org/10.1080/10572317.2021.1873052

Kumar, B. (2010). Employability of library and information science graduates: Competencies expected versus taught: A case study. *DESIDOC Journal of Library & Information Technology, 30*(5), 74-82. https://doi.org/10.14429/djlit.30.621

Lent, R, W., & Hackett, G. (1987). Career self-efficacy: Empirical status and future directions. *Journal of Vocational Behavior, 30*(3), 347-382. https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90010-8

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*(1), 79-122. https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027

Lin-Stephens, S., Kubicki, J. M., Jones, F., Whiting, M. J., Uesi, J., & Bulbert, M. W. (2019). Building student employability through interdisciplinary collaboration: An Australian case study. *College &*

臺灣大學學術期刊資料庫

Undergraduate Libraries, 26(3), 234-251. https://doi.org/10.1080/10691316.2019.1674027

Liu, A., Shapiro, C., Gregg, J., Levis-Fitzgerald, M., Sanders O'Leary, E., & Kennison, R. L. (2024). Scaling up a life sciences college career exploration course to foster STEM confidence and career self-efficacy. *Research in Science & Technological Education, 42*(2), 378-394. https://doi.org/10.1080/02635143.2022.2083599

Matteson, M. L., Anderson, L., & Boyden, C. (2016). "Soft skills": A phrase in search of meaning. *Portal: Libraries & the Academy, 16*(1), 71-88. https://doi.org/10.1353/pla.2016.0009

Mawson, M., & Haworth, A. C. (2018). Supporting the employability agenda in university libraries: A case study from the University of Sheffield. *Information & Learning Sciences, 119*(1/2), 101-108. https://doi.org/10.1108/ILS-04-2017-0027

Mushtaq, M., & Ahmad, N. (2021). Curriculum based competencies imparted in lis schools: Outlook of LIS professionals working in special libraries. *Library Waves, 7*(1), 31-39. https://librarywaves.com/index.php/lw/article/view/94

Ng, S. I., Lim, Q. H., Cheah, J.-H., Ho, J. A., & Tee, K. K. (2022). A moderated-mediation model of career adaptability and life satisfaction among working adults in Malaysia. *Current Psychology, 41*, 3078-3092. https://doi.org/10.1007/s12144-020-00837-7

Nguyen, T. P. (2024). Employability discourse in digital literacy frameworks: Analysis in Australian university libraries. *Journal of the Australian Library & Information Association, 73*(4), 485-504. https://doi.org/10.1080/24750158.2024.2380541

Niska, M. (2023). Jockeying for position: University students' employability constructions. *Journal of Education & Work, 36*(4), 284-298. https://doi.org/10.1080/13639080.2023.2197643

Noh, Y., & Ahn, I. (2015). A study of the differences between students' and librarians' expectation of the Korean library and information science job market. *Journal of Librarianship & Information Science, 47*(3), 265-279. https://doi.org/10.1177/0961000614532674

Nuis, W., Segers, M., & Beausaert, S. (2024). Measuring mentoring in employability-oriented higher education programs: Scale development and validation. *Higher Education, 87*(4), 899-921. https://doi.org/10.1007/s10734-023-01042-8

Okamoto, K., & Polger, M. A. (2012). Off to market we go: A content analysis of marketing and promotion skills in academic librarian job ads. *Library Leadership & Management, 26*(2). https://doi.org/10.5860/llm.v26i2.6286

Okonoko, V. N., Abubakar, N. U., & Udoh, U. I. (2023). Employability skills of library and information science (LIS) graduates as determinant for employment in university libraries in some selected university

臺灣大學學術期刊資料庫

libraries in Nigeria. *Library Philosophy & Practice,* Article 7890. https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/7890

Öztemel, K., & Yıldız-Akyol, E. (2021). The predictive role of happiness, social support, and future time orientation in career adaptability. *Journal of Career Development, 48*(3), 199-212. https://doi.org/10.1177/0894845319840437

Pachauri, N. K. (2023). Trending library job market in India: A case study of LIS education and employability. *International Journal of Information Studies & Libraries, 8*(1), 1-9. http://publishingindia.com/ijisl/107/trending-library-job-market-in-india-a-case-study-of-lis-education-and-employability/32070/77122/

Pradhan, S. (2015). Study of employability and needed skills for LIS graduates. *Journal of Library & Information Technology, 35*(2), 106-112. https://doi.org/10.14429/djlit.35.2.8312

Raisi Sarteshnizi, P., Kaveh Farsani, Z., & Rabiei, M. (2023). Mediating role of academic performance and job search self-efficacy in correlation between career optimism and pessimism and students' employability perception. *Positive Psychology Research, 9*(2), 43-64. https://doi.org/10.22108/ppls.2023.134500.2340

Rani, K., & Sharma, P. (2021). Perception analysis on employability skills of LIS graduates: An analysis. *Library Philosophy & Practice,* Article 6336. https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/6336

Römgens, I., Scoupe, R., & Beausaert, S. (2020). Unraveling the concept of employability, bringing together research on employability in higher education and the workplace. *Studies in Higher Education, 45*(12), 2588-2603. https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1623770

Salmon, M. (2023). Drivers of the global push for microcredentials in higher education: Flexibility and employability in contemporary university systems. *Perspectives: Policy & Practice in Higher Education, 27*(4), 179-187. https://doi.org/10.1080/13603108.2023.2229767

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (1st ed., pp. 42-70). John Wiley & Sons.

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-181). John Wiley & Sons.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661-673. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011

Skoyles, A., Bullock, N., & Neville, K. (2019). Developing employability skills workshops for students' higher education achievement reports. *New Review of*

臺灣大學學術期刊資料庫

Academic Librarianship, 25(2–4), 190-217. https://doi.org/10.1080/13614533.2019.1622139

Swanson, J. L., & Fouad, N. A. (1999). *Career theory and practice: Learning through case studies*. SAGE.

Tadasad, P. G. (2015). Employability of library and information professionals: Issues for post-graduate departments of library and information science. *Journal of Indian Library Association, 51*(4), 30-39.

Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Application of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior, 22*(1), 63-81. https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4

Tien, H.-L. S., Wang, Y.-C., Chu, H.-C., & Huang, T.-L. (2012). Career adapt-abilities scale—Taiwan form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 744-747. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.010

Towlson, K., & Rush, N. (2013). Carving the information literacy niche within graduate employability. *New Review of Academic Librarianship, 19*(3), 300-315. https://doi.org/10.1080/13614533.2013.825212

Trembach, S. (2024). Employability of library and information science (LIS) school graduates: Library leadership perspective. *Journal of Library Administration, 64*(2), 148-167. https://doi.org/10.1080/01930826.2024.2305070

Tymon, A. (2013). The student perspective on employability. *Studies in Higher Education, 38*(6), 841-856. https://doi.org/10.1080/03075079.2011.604408

Tyrer, G., Ives, J., & Corke, C. (2013). Employability skills, the student path, and the role of the academic library and partners. *New Review of Academic Librarianship, 19*(2), 178-189. https://doi.org/10.1080/13614533.2013.787538

Wallis, R. (2021). Career readiness: Developing graduate employability capitals in aspiring media workers. *Journal of Education & Work, 34*(4), 533-543. https://doi.org/10.1080/13639080.2021.1931666

Yawson, D. E., & Yamoah, F. A. (2023). Towards a framework for the promotion of business management graduate employability: An extended CareerEDGE model. *Studies in Higher Education, 48*(7), 1007-1024. https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2176481

Younus, M., & Sajjad, M. (2019). Assessment of ICT skills of LIS graduates and market demand: A case of Punjab, Pakistan. *Pakistan Journal of Information Management & Libraries, 21*, 20-45. https://doi.org/10.47657/2019211437

Zhang, J., Huang, J., & Ye, S. (2024). The impact of career adaptability on college students' entrepreneurial intentions: A moderated mediation effect of entrepreneurial self-efficacy and gender. *Current Psychology, 43*(5), 4638-4653. https://doi.org/10.1007/s12144-023-04632-y

（投稿日期Received: 2025/10/28　接受日期Accepted: 2026/4/13）

臺灣大學學術期刊資料庫