國立屏東商業技術學院企業管理系

畢業專題

大學生從事電競職業意願之影響因素探討

指導老師：施智婷　老師

學　　生：李詩涵、李柏呈

孫正寬、劉珈妤

蔡宗益

中華民國 102 年 12 月

摘要

電子競技運動已被中國國家體育總局列為第 99 個正式體育運動項目。台灣電子競技早期以個人為主體發展，整體而言，台灣不論在即時戰略(RTS)、射擊遊戲、競速遊戲上都有越來越多人及資源投入，加上穩定運行的職業聯賽，台灣的電子競技正處在蓬勃發展的狀態。本研究目的在探討知覺父母、Holland 職業興趣配適度、職涯發展概念、電競環境、自我效能等因素對大學生未來從事電競職業之意願。透過網路問卷，本研究根據分析結果得知 Holland 職業配適度中的社會型、職涯發展概念程度、電競環境程度以及自我效能選擇與大學生未來從事電競職業之意願呈獻正向相關;而知覺父母支持則與自我效能及大學生從事電競職業之意願呈獻負向相關。本研究結果與討論希望有助於瞭解大學生從事電競職業意願之相關因素。

關鍵字:父母知覺，自我效能，Holland 職業興趣配適度，電競環境，從事電競職業

壹、緒論

一、 研究背景

遊戲產業這個從 80 年代才開始長大的新興產業，現在的市場規模早就已經大過有百年歷史的電影產業，成為了最龐大的娛樂產業。對於有數千年歷史的「體育競賽」，在現今數位化與網路化的時代中，發展出電子競技（e-Sports），一種全新的體育項目，正在全球快速發展，世界各地的區域性聯盟紛紛成立，來頭也越來越大。

在台灣打造出一個全新的產業，一個結合了運動行銷、數位內容、創意文化、流行娛樂的新世代綜合產業，在年產值在 100 億台幣水準下，同樣有條件發展出如同韓國一樣成功的電子競技產業。讓遊戲不再是有空再玩的業餘活動，而是像 NBA 職業籃球、MLB 盟職業棒球一樣，是職業隊、職業選手，一年 365 天都是專職於此，是一份職業。

這樣的新興產業的出現，對於未來大學生在職業的選擇上就不再只限於工商服務業，而可以選擇電競作為職業，但是礙於現在沒有明確的規章制度、政府法案補助及會讓大學生想從事電競的誘因都尚未健全與充足，所以很多大學生因此不敢選擇電競做為終身的職業，而甚麼樣的誘因會促使大學生願意選擇電競作為職業這是值得探討的。

二、 研究動機與目的

網路時代來臨，民眾不需要出門，也可以買到生活必需品，相對而言，不僅是消費，宅經濟也帶來新的工作類型：有一群人在電腦面前動動手指，就可以鈔票進口袋，甚至有機會一夕成名，這群人就是職業電子競技選手。雖然電子競技運動在全球已成為一項熱門的新興運動，不過社會上種種對於青少年沉溺於電子競技遊戲的負面新聞，形成了電子競技玩物喪志的刻板印象，連帶影響到電子競技運動的發展，儘管電子競技運動在國外早已蔚為風潮，甚至成為政府支持下的正式體育項目，且台灣電子競技運動選手的實力也有世界級的水準，不過我國卻尚未見到針對大學生對此一新興運動的為未來職業的相關研討，希冀透過此研究能藉此了解。

電競產業為近幾年來較新穎的產業，本研究「大學生從事電競意願之影響因素探討」，主要目的在於大學生從事電競意願是否會受到知覺父母、Holland 職業配適度、職涯發展、自我效能等因素所影響，進而幫助往後想發展電競之企業、政府、個體做為參考依據。

貳、文獻探討

一、產業環境

(一)電子競技的定義與特徵

電子競技在不同的研究中有不同的定義，顯示電競特徵與範疇仍有待探討，蔡傑(2011)對於過去相關的電子競技論文中有關定義的討論做了完整的回顧。例如，其中包括“唐周毅(2008)指出目前對於電子競技的定義可以區分為狹義與廣義兩種範疇，狹義的電子競技定義只限於受到群眾與國際大廠支持的主流遊戲，而廣義的電子競技定義則認為凡具有可客觀公平評量或較量的電子設備或遊戲，都能夠成為電子競技的項目(p.16)”；“何威(2004)則指出在大陸地區的中國電子競技高峰會上，電子競技被界定為「利用資訊技術為核心的軟硬體設備作為器械，進行在體育規則下實現的人與人之間的對抗性運動。通過這項運動，可以鍛鍊和提高參與者的思維能力、反應能力、手眼協調能力和意志力。」(p.17)”以及“唐周毅(2008)認為電子競技具有更廣義的範疇，該研究歸納狹義的電子競技定義後，指出凡在競技性、公平性、遊戲性、與軟硬體普及性這四項特徵上達到一定標準的項目，都可以成為電子競技的項目(p.19)”。

以下是唐周毅(2008)為這四項特徵的內容整理

1.競技性：電子競技包含下列六種特質的競技，分別是「反應與速度」、「時間與體力」、「策略性」、「對抗性」、「準確度」、「複雜度」。

2.公平性：公平性是電子競技中最基本且最重要的一環，包括「立足點的公平性」、「浮動值的合理性」、「參數間的平衡性」、與「防弊機制」四個導向。

3.遊戲性(內容性)：電子競技的遊戲需要有多元性的良好設計，才能吸引參與玩家人口，也是電子競技項目的基本條件；同時，遊戲中若包含過於違背社會善良風俗的羶腥色內容，則與電子競技想要健全身心的目標牴觸，就會限制這套遊戲成為電子競技的可能。

4.軟硬體普及性：如果電子競技使用遊戲的硬體要求過高或相容性低，軟體的使用語言或使用價格有障礙，會限制這個項目的參與者人數，也限制其發展。

根據上述的項目，蔡傑(2011)認為唐周毅(2008)指出電子競技的定義，是從電子遊戲中找出符合上述四項特徵的遊戲(廣義的電子競技)，其中參與者較多且主流廠商認同的遊戲就會成為多數賽事中的競技項目(狹義的電子競技)。

(二)電子競技與國家經濟

電子競技產業是否能為國家與社會帶來經濟產值。首先，研究指出電子競技對於國內軟硬體及周邊產業能夠提供龐大的商機（唐周毅，2008），例如新加坡承辦 2005 年的 WCG 總決賽，為國家帶來約 5350 萬美元的經濟

效益（唐周毅，2008），電子競技在韓國所創造的整體產值，從 2004 年的 2,670 萬美元，到 2010 年已經成為具有 1 億 2,070 萬美元的市場價值(Dal Yong Jin，2010)，在大陸地區的市場規模已經接近七億（劉琦琳，2011 引述艾瑞諮詢中國電子競技行業研究報告 2010-2011 年的資料)，而袁云濤(2008)認為未來在大陸地區電子競技及其所帶動的周邊產業的經濟產值將可能有數十倍增長的機會。

二、未來從事電競意願

每個人在出生時即因遺傳之不同而有個別差異，再加上不同的家庭因素、教育環境因素及社會文化背景因素，因而孕育了形形色色，各具獨特性的人們。學者認為職業選擇具有個別差異和變動的原因乃根源於個人特質、家庭因素、社會互動機會、工作觀念、社會價值、比較工資和總體社會有限資源分配的差異所產生（吳聰賢等，1983；莊雅萌，1986；Vondrank,et al.,1986)。職業選擇的因素多元化，茲對幾點觀點做以下敘述

(一) 個人特質

職業選擇之特質與因素理論（trait-and-factor theory）乃以心理學為基礎，是歷史最久遠也是最被廣為應用的生涯發展理論,它提供了職業選擇受個人個別差異影響之分析基礎;特質意指可以經由測量得知的個人的某些特性，因素則指成功的工作表現所需要的某些特性（Zunker,1998； Sharf,1997)。相互對應之理論有 Holland 的類型學理論會在以下再做介紹。

(二) 家庭因素

家庭的社經地位，父母期望、家庭背景等因素。由國內外研究看來，家庭教育對個人發展影響的數據數據並不明顯，但是，不論父母的學歷高低、社經地位如何，大多數的父母都希望自己的子女能擁有比自己高的學歷，從事比自己有發展的工作。因此，在做職業選擇時，家人的意見通常會影響的個人的職業態度。雙親在大學生的生涯選擇上佔有重大之影響力（Basow,1979)，雙親的認同與子女角色的發展以及職業計劃兩者是具有關聯性的（林以慶，2000；Super et al., 1965)。雙親的態度（尤其是母親的鼓勵）是一種改變環境不利影響的重要關鍵（林清江，1981)，家人的期望影響青少年的生涯計劃，(Sharf,1997)，母親對女兒的生涯選擇更具有重大的影響力（Basow,1979)，因此個人在規劃職業時，常常需要考量父母的期許與周遭的環境（林邦傑，1986)，否則在自我需求與重要他人需求之間無法求得平衡之時，極易迷失方向（楊智馨，1997)。

(三) 社會價值

人們的社會地位是由他們的社會角色決定的。社會應依據角色的價值和意義，給予必要的理解和尊重，才能充分調動他們的工作積極性。心理學家馬斯洛的需要層次理論中，提出了人具有生理需要、安全需要、社交需要、尊重的需要以及自我實現的需要，這些需要之間是層級遞進的關係。其中尊重需要不但包括自我尊重方面，還包括社會尊重的需要，即社會的認可、被他人尊重等。這些需要如果被滿足，也可以增強對工作的自信心，反之則會出現消極的工作情緒。

(四) 工作價值觀

Super 認為在職業選擇發展之過程，工作價值觀代表個人職業成長活動中，表現其能力、意願、態度的傾向，工作價值觀能形成一股內在的動力系統，支持或引導個人在職業選擇或工作行為的動向（張瀧升， 1993 ）。部分的人工作選擇考量是工作安全性、工作升遷機會（Jurgensen,1978），但其他的人則以待遇為最重要的考量因素（Jurgensen,1978； Feldman et al.,1978），甚至認為待遇是唯一的考量因素（Jurgensen,1978）。Burke（1996）對加拿大 19 至 24 歲的商業科系學生所做的研究結果顯示，待遇的高低是學生最重要的工作價值觀。在 Judge 等人（1992）對職業選擇研究中則證實個人成就、關心他人和公平等工作價值觀之重要性若能超過了升遷機會和收入之工作價值觀，且個人的工作價值觀能與組織的價值觀相契合，則個人極易選擇電競職業的工作

(五) 就業機會多寡

在高等教育學生數量過分擴充之下，常常影響就業機會（林清江，1981）。而就業機會的多寡是個人職業選擇的重要影響因素之一（Tolbert,1980； Gottfredson,1981）。Super 提出行業的結構及其發展趨勢會影響個人的職業選擇（呂淑清，1983）。所以電競產業的環境具有發展性、體制政策和福利越完善，個人選擇意願就越高，反之則越低。

三、知覺父母支持電競

(一) 父母知覺期望的概念

「期望」是個人對他人或自己所形成的意識或潛意識的評價，致使評價者對被評價者表現其所持評價的態度，甚至會期許被評價者表現與其評價一致的態度(Finn,1972)。莊昌憲（2001）指出期望是某一種特定行動能否導致某項結果的機率，亦即個人對於在某種情境下所作出的某種行為，可預測隨之而來的結果。父母期望則是指在日常生活中，父母依子女的行為表現，對其未來發展方向所給予的期望與評價（曾建章，1996）。父母會依據子女在心目中的形象，及日常生活

中與子女溝通的經驗，對子女的行為表現與日後發展方向賦予期望及評價（楊敏玲，1984）。

Seginer (1983)將父母期望分為「實際期望」與「理想期望」，實際期望指父母所持之特殊信念和對子女表現的標準設定，理想期望則是指子女未來成人後的生活目標。由此可知，父母期望不只是父母對其子女學業成就的期待，還包括對子女行為及未來職業的選擇、生涯規劃等的期望。父母亦是孩子的重要他人，在子女成長過程中扮演重要角色，對孩子的影響甚巨，子女會因父母的意見、對自己的評價，而影響職業的選擇，甚至會順從父母的期望而選擇父母所認同的職業。而對人期待是否能發生影響，必須考慮被評價者的知覺、感受與反應，它是一種授受關係，需要靠社會知覺或人知覺來傳達（邱愉容，2008）。每個人的感受不同，有時會產生錯誤的見解，對於他人的期待有時難免產生與期待不符的知覺、感受和反應。因此，子女所知覺的父母期望，有可能和父母所期望的形成落差。父母對子女的期望會透過間接與直接的方式影響到子女，且親子關係密切，父母期望很容易被子女所知覺，其所引發的自我驗證效果也更具有影響力（許玉芳，2008）。

(二) 父母期望的理論

父母在子女的成長重中扮演極重要的角色，對子女的行為表現具有極大的影響力，父母的期望對孩子而言，是行為上的準則以及努力的目標。生涯發展研究專家針對父母對子女生涯發展的影響相當有興趣，著重親子關係對生涯發展的影響(Sharf, 2010)。其中依附理論與親職影響理論皆強調雙親對子女生涯發展的影響，因此以下就依附理論以及 Anne Roe 於 1957 年提出的親職影響理論分別作說明：

1.依附理論

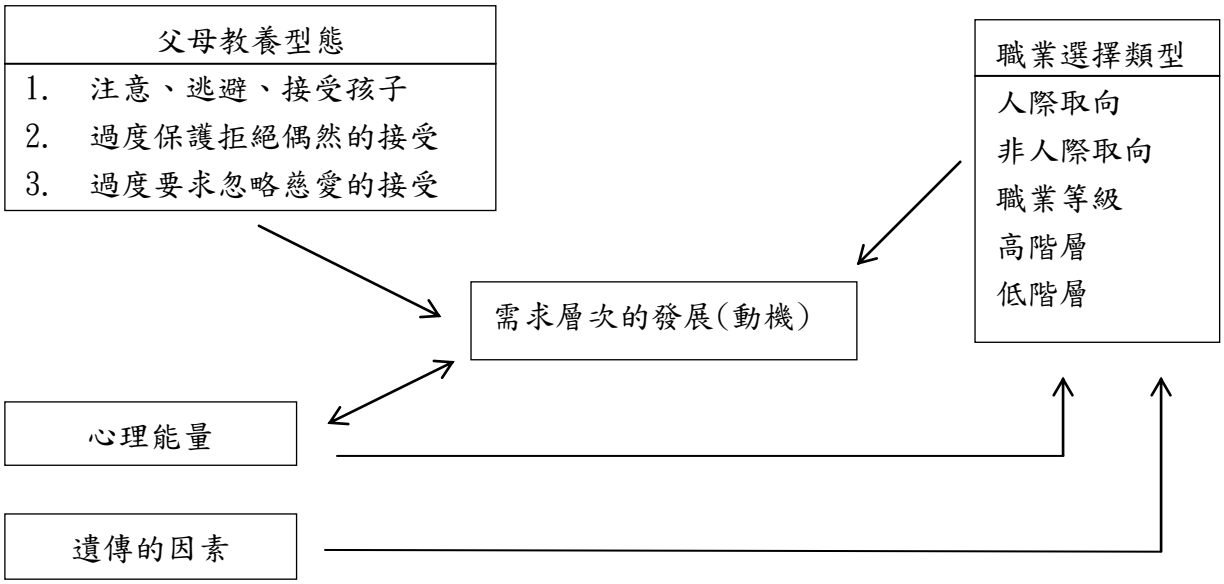
英國心理學家 John Bowlby 於 1969 年最早提出依附 (attachment)概念。而依附關係是指嬰兒與依附對象間強烈而持久的情感關係，是雙向且互相依存的關係 (Bowlby, 1984)。Bowlby 的依附理論強調父母對待孩童的方式對於兒童發展深巨影響力，特別是母親的角色 (Bowlby, 2005)，且 Bowlby 誌圖解釋早期的親子關係會持續影響個體未來的人格發展，甚至影響日後的認知發展、個人價值觀，及與他人的互動，甚至塑造個人為人父母時之模式 (Bowlby, 1984; Fonagy, Steele, & Steele, 1991; Mikulincer&Shaver, 2007)。Bartholomew 與 Horowitz (1991)指出依附關係可以預測往後的人際關係，若早期依附關係是溫暖、安全且可

信任的，則可增進個體在社會關係中的情感層面，其社會適應較佳。內在運作模式式 (inner working model)是嬰兒早期根據母親的反應所建立與重要他人互動的一些規則，形成一種對世界、自己及重要他人關係的表徵，並幫助個體瞭解所處的環境，做出有利生存的行為，以建立貣心理的安全感，且隨著個體年齡的增長，逐漸改變發展成較複雜的內在模式，並持續發揮影響 (Ainsworth, 1989; Bowlby, 1984; Pietromonaco&Barrett, 2000)。內在運作模式在人生中的前六歲是呈穩定狀態，如果孩子在嬰帅期所經歷到的情感依附模式是安全的，會比較願意去探索和其他人之間的關係 (Claudia & Huebner, 2008; Sharf, 2010)。若所依附的對象是不一致且沒有回應的，則個體較易發展出不被接納、低自我觀感(Pietromonaco& Barrett, 2000)。因此，在安全的依附關係中，嬰兒會形成安全的內在運作模式，會對外在的他人及世界有較正向的看法。早期和依附對象所形成的依附關係，會促使個體內化成內在運作模式，並持續對人生全程發展發揮影響。Collins 與 Read (1994)進一步闡述依附的內在運作模式，內在運作模式會透過個體的認知反應及情緒反應，影響個人的行為。當個體處於與依附有關的情境時，會從記憶中提取過去的依附經驗，和當時的情緒反應產生交互作用，最後反應在目前的互動行為上。將依附理論運用在生涯議題上，可看出個體與他人的關係會影響到個人的生涯發展以及與生涯相關的行為。

2.親職影響理論

Anne Roe 於 1957 年提出親職影響理論，強調家庭環境、親子關係與父母教養方式對個人職業選擇的影響。其理論從 Maslow 的需求層次論、遺傳學加以延伸，來說明個體的職業發展。Roe 將親子關係分為三種類型：首先，被過度保護或過度要求的孩子，以自我為中心，期望自己在他人心目中佔有重要位置，並與他人保持良好關係。其次，被拒絕或被忽略的孩子，因愛與照顧的需求未被滿足，因此對他人較有防備心，與人相處較易採取否定的態度。被接受的孩子，因父母不過份讓孩子依賴，使其學習獨立，亦不拒絕或忽略孩子，使孩子的需求得到滿足，因此，被接受型的孩子較喜歡與人相處 (Sharf, 2010)。

綜上所述，父母期望會影響子女對其本身目標的設定，以及對自己的期望，進而影響到學業成績及未來成就表現。由以上的理論亦可知父母與孩子的依附關係若是很安全與信任的，對其生涯探索及選擇愈有利。而父母與孩子的互動方式亦會影響到孩子的興趣發展、職業選擇及生涯發展。



Roe 以圖 2-1 來說明親子關係與職業選擇的關聯

四、Holland 職業興趣配適度

(一) Holland 生涯類型基本理論

Holland, J. L.在 1985 年就理論的依據來探究興趣與人格之間的關係。Holland 認為個人選擇職業的行為，是因個人興趣、人格及環境之間交互作用而有所影響。也就是說，職業選擇是個人人格特質的延伸，由個人職業選擇的過程，可以反應出其人格與相關的特質類型。

Holland 界定出六種主要的人格及興趣類型，並以之代表六大職業類型，其中包括了實用型（Realistic）、研究型（Investigative）、藝術型（Artistic）、社會型（Social）、企業型（Enterprising）、和事務型（Conventional）。每種類型都突顯一類人格特質與其適切的職業環境，也就是六大類型(表 2-1)各自涵蓋不同的職業類別。

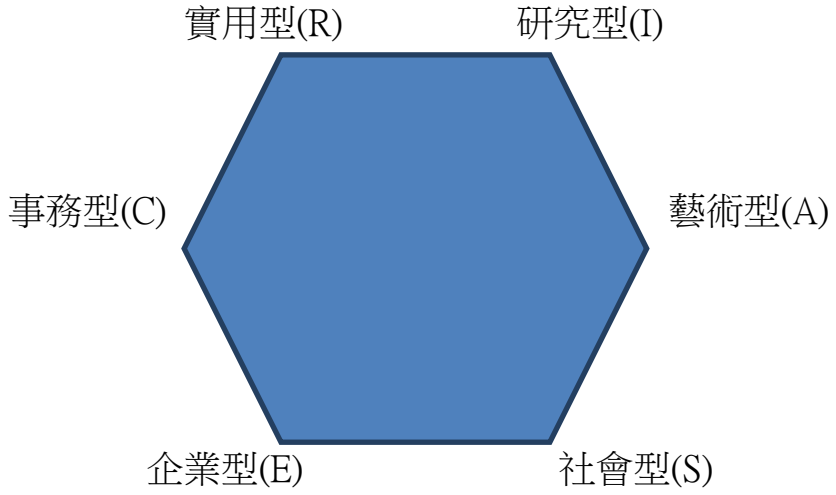
興趣類型	偏好模式
實用型（Realistic）	喜歡工業性的材料及戶外活動
研究型（Investigative）	對科學及探究性的過程很有興趣
藝術型（Artistic）	喜歡享受自我經驗及參與藝術性的活動
社會型（Social）	喜歡幫助別人且喜歡參與他人活動
企業型（Enterprising）	喜歡享有權力及擁有政治力量的感覺
事務型（Conventional）	喜歡待在一個優良制度的組織中且從事類似辦事員的工作

六大類型(表 2-1)

這六種職業類型彼此之間並非相互獨立、互不影響，而是存有若干程度的相關性，下圖(3-1)的六角形就是表示六者之間的理論關係，即任何相鄰的職業類型間的相關應高於與其他非接鄰職業類型間的關係（Kaplan &Saccuzzo, 1997），例如：實用型與藝術型、或實用型與事務型之間的關係，應該高於實用型與社會型之間的關係。

Holland 的模式不但對一般興趣的了解與分類提供了理論的依據，也對職業興趣量表提出了基本架構與依循的方向（葛樹人，1996），表二即是本研究所整理出的一些文獻資料。以下各研究皆以 Holland 的理論為探究的基礎，驗證六角形職業興趣模型的正確性，或以 Holland 的理論發展出職業興趣量表。

職業興趣六角形模式



圖(2-2)的六角形就是表示六者之間的理論關係

(二) Holland 人格介紹

1. 實際型(Realistic)

實際型環境：實際型環境需要工作者付出體力。工作場所多與工具、機械或動物為伍，工作者可加以操作。工作者需具備一定程度的技能，如修理機械、電化設備、駕駛車輛、畜養動物、或處理環境中的物理層面。與「事物」工作的能力，比與「人群」工作的能力更為重要。建築工地、工廠、汽車修護廠等是典型的實際型環境。

實際型人格：實際型的人，無論在日常嗜好或工作上都喜歡運用工具或機械，他們多具有鋪設管線、修繕房屋、修理電子儀器或車輛、養殖放牧、或其他工業技術和能力。他們較喜歡相當實務性的課程，以習得機械的使用或體能技術。實際型的人對抽象概念或理論學科的容忍度較低。他們經

常較看重金錢、權力和地位，較不重視人群關係。

2. 研究型(Investigative)

研究型環境：研究型環境可讓工作者發揮科學或數理方面的興趣、能力，以尋求問題的解決。在此一情境中，工作者被鼓勵運用複雜和抽象的思考，創造性地解決問題。工作者亦須具備謹慎縝密和批判性思考、邏輯思考的能力，並需運用智慧獨立工作。

研究型人格：研究型的人喜歡運用智慧解謎和接受挑戰，喜歡學習，並對其解決科學或數學難題的能力充滿自信。經常閱讀和討論有關科學性的論題，尋求獨立解決問題的工作機會。他們多喜歡數學、物理、化學、生物等科學性學科。他們並不喜歡督導其他人或直接去處理與人有關的問題，但會喜歡分析人類心理問題或尋求心理問題的解答。對未知問題的挑戰充滿興趣，慣於「打破砂鍋問到底」，直至找到滿意的答案。

3. 藝術型(Artistic)

藝術型環境：藝術型環境相當自由、開放，且鼓勵創造性和個人性的表達，以非傳統的方式來表現自己。藝術型環境使工作者能自由創作其作品或尋找答案。允許工作者隨心所欲地穿著打扮，安排時間。

藝術型人格：藝術型的人喜歡以自由和非系統性的方式來表現自己，創作音樂、美術或文章。他們會想加強語言、美術、音樂和寫作上的能力，重視作品的原創性和創意，喜歡情感性表達，而非邏輯性思維。

4. 社會型(Social)

社會型環境：社會型環境鼓勵人們要具有彈性，且彼此了解，幫助他人解決其個人難題，教導他人，對他人表現精神上的關愛，且願意擔負社會責任。社會型環境強調理想、友善、和慷慨等人類價值，而這些理想多半存在於教育、社會服務和心理健康等專業領域。

社會型人格：社會型的人對於教導人們、協助人們解決問題、或提供人群服務感到興趣，喜歡經由討論、團隊工作來解決複雜問題。他們通常具有較佳口語能力和社會技巧，希望藉由教育、宗教、政治、或社會服務等方式協助人們，本質上具有倫理或理想主義色彩的利他傾向，關注對社會的貢獻勝於個人的經濟成就。

5. 企業型(Enterprising)

企業型環境：企業型環境促使工作者能管理或說服他人，以達成組織或個人的目標。在此環境中，財物或經濟上的論題，甚為緊要，有時需擔負必要的風險。工作性質常與說服或銷售有關，並需提供升遷機會，以獲取更多權力、地位和財富。

企業型人格：企業型的人甚為重視財富的獲得，喜歡和人相處，以運用口語技巧來說服他人、銷售商品或領導管理。他們多充滿自信、具社會性、且相當果敢，努力晉升至領導地位。

6.事務型(Conventional)

事務型環境：事務型環境充滿了組織和計畫，如有條不紊的辦公室中，羅列了記錄、檔案、文件和報告，這些文件資料涵蓋了文字與數字的材料。文書處理機、計算機和影印傳真機等，是事務型環境中四處可見的器材設備，故要求工作者的文書技巧、組織能力，及聽取並遵從指示的能力。

事務型人格：事務型的人重視金錢、較為依賴，具有遵守法令、規則和指示的能力。他們多偏好在井井有序的情境中工作，不必處理模糊不明的要求。他們具有文書和數字計算方面的特長，組織能力佳，和人群的關係多半是為了完成工作上的任務。

(三)Holland 生涯類型之典型個人風格

實際型(R)(表 2-2 實際型個人風格)

人格特質	興趣偏好	性向能力	價值觀
雙手萬能、崇尚自然、任勞任怨、苦幹實幹、坦白直率、實事求是、溫和謙虛、沉默寡言、害羞內斂、節儉美德、恆心毅力、訓練有素	＊機械興趣 ＊偏好具體實際而不抽象的工作任務。	＊實用技術能力 ＊機械操作能力 ＊較缺乏人際能力	重視傳統價值與機構規範，自我控制。

研究型(I)(表 2-3 研究型個人風格)

人格特質	興趣偏好	性向能力	價值觀

邏輯分析、理性客觀 內向自省、獨立自主、 好奇心強、好學不倦、 博學多聞、追根究底、 批判懷疑、講求證據、 冷靜沉著、鞭辟入裡	＊科學興趣 ＊偏好數學和科 學，以解決問題為 其任務導向	＊研究能力 ＊機械綜合理解能力 ＊科學能力 ＊數學能力 ＊較缺乏領導能力	重視科學價值 與理論知識， 自我決定，增 長智慧。

藝術型(A)(表 2-4 藝術型個人風格)

人格特質	興趣偏好	性向能力	價值觀
興趣廣泛、求新求變、 富想像力、富創造力、 不隨流俗、不受拘束、 理想主義、崇尚美學、 心思細膩、多愁善感、 直覺敏銳、有獨創性	＊藝術興趣 ＊偏好透過各類 多元化的藝術形 式來自我表達	＊藝術能力 ＊空間視覺能力 ＊語言表達能力 ＊創作能力 ＊較缺乏事務能力	重視審美價 值與美感經 驗，自我表 達，創意激 發，美化社 會。

社會型(S)(表 2-5 社會型個人風格)

人格特質	興趣偏好	性向能力	價值觀
團隊合作、善於溝通、 樂於助人、善解人意、 隨和樂群、富親和力 熱情友善、真誠溫暖、 富同理心、敏銳洞察、 寬宏大量、悲天憫人	＊偏好人群關係 ＊偏好社會互動 和與人相處，關心 社會問題。	＊社會溝通能力 ＊評量衡鑑能力 ＊幫助或教導能力 ＊問題解決能力 ＊較缺乏機械能力	重視社會規 範與倫理價 值，服務利 他，平等互 惠，人際和 諧。

企業型(E)(表 2-6 企業型個人風格)

人格特質	興趣偏好	性向能力	價值觀
勇於冒險、樂觀自信、 積極進取、精力充沛、 野心抱負、深謀遠慮、 說服力強、領導力強、 享樂主義、喜好表現 善於社交、多才多藝	＊領導興趣 ＊偏好扮演領導 者角色，關注工作 效率和組織利益。	＊企業管理能力 ＊溝通說服能力 ＊領導組織能力 ＊商業銷售能力 ＊較缺乏科學能力	重視政治與 經濟成就，主 導權力，聲望 地位。

事務型(C)(表 2-7 事務型個人風格)

人格特質	興趣偏好	性向能力	價值觀
安分守己、循規蹈矩、維護秩序、服從權威、小心謹慎、一私不苟、負責盡職、重視榮譽、精打細算、認真勤勉、穩定規律、堅持到底	＊商業興趣 ＊偏好結構性任務，如系統化操作資料，和文書處理等。	＊事務文書能力 ＊數字運算能力 ＊資訊處理能力 ＊商業執行能力 ＊較缺乏藝術能力	重視商業與經濟價值，傳統與機構規範，舒適生活，禮儀秩序。

五、職涯發展

(一)職涯發展定義

根據學者道格拉斯・霍爾(Douglas Hall)的定義，生涯(Career)乃是生活裡各事件的方向，它統合人一生中各種職業和生活的角色，它也是人生自青春期以迄退休之間一連串有酬或無酬職位的綜合。而在人力資源管理的範疇中，生涯管理(Career Management)的探討主要則是針對職業生涯(簡稱職涯)而言。21 世紀的職業生涯模式已從一個穩定持續的型態轉變成一個較不固定且常被中斷的型態，改變這種模式的因素包含企業重組、工作本質的改變，以及組織本質的改變。(人力資源管理:理論與實務=Human resource management:theory and practice/吳美連著 2005)

(二)職涯發展之轉換

職涯發展的概念是指有系統並且持續變化的一種過程，而學者 Schein(1978)進一步的將職涯分為兩個層面，第一層為外在職涯(external career)，亦指個人在組織內所發生的一連串顯而易見，並與工作有關的發展過程，第二層為內在職涯(internal career)，亦指個人透過工作的生活對自我概念的發展。江文雄(2000)認為所謂生涯規劃（career planning）就是對自己的一生做具體的規劃，不僅要向內看，看清內在條件及自我世界，包括能力、興趣、個性、性向等；而且要向外看，看清外在環境及工作世界，然後做正確的生涯決定，確立目標，抓對方向，妥善規劃自己投注一生的志業，選擇自己一輩子的生活方式及型態。

學者吳思達(2005)認為生涯規劃包含個體由過去生涯經驗中的體驗，自我「生涯因應」的方式，以及由探索自我、探索生涯環境、探索生涯資訊及生涯發展的時機，形成生涯適當的「生涯決定」後，擬定「生涯目標」及周延、可行、具有因應社會變遷及配合個人生涯發展的「生涯計畫」努力執行；職涯之轉換與「工作認同」有很大的關係，工作認同包括工作上對自己所扮演的專業角色的認同、傳

遞給其他人的專業印象，還有我們想擁有的是什麼樣的工作生涯。陳湘怡(2004)在研究中提及所謂的「職涯發展」亦指組織藉由計畫性努力使個人職涯需求能夠結合組織的要求。

由以上職涯文獻可知，職涯發展不再像是早期所定義，隨著時代不同也開始有了轉換，不再是單純的自我職業發展的歷程，更加入了生涯規劃的概念，不僅是個人因素，同時也受於環境、家庭、組織、任職角色和任務、價值觀、興趣等因素之間具有系統的方式進行相互作用。(青年就業力對職涯發展影響之研究—以青年暑期社區工讀計畫為例研究生張琳惟撰指導教授黃坤祥 2012 年 7 月)

(三)職業生涯階段:

職涯階段(Career Stages)指的是一個人職涯中的不同層面。如前所述，現今職涯階段較過去不同的是，現代人在其一生中會轉換好幾種職業，因此職涯成功的定義較為廣泛，而且個人所經驗的職涯模式可能是循環式而非單一直線型的，所以 21 世紀成功職涯的定義必須包括:是否已充分為下一個職業做準備、是否能平衡家庭與工作衝突，以及個體是否能夠感受到自我實現的考量。附圖描述了現代職業生涯的三個階段。(人力資源管理:理論與實務=Human resource management:theory and practice/吳美連著 2005)

(圖 2-3 職業生涯階段)

職涯需求(Career Needs):

Corn(1984)認為每一個人經歷不同的職涯階段，都有其獨特的職涯目標、發展任務、個人挑戰及心理需求。各階段之職涯需求如下表所述:

(表 2-8 職涯階段的特性)

	探索期	建立期	維持期	撤離期
職涯目標	尋找適合的職業領域。	在特定的領域成功地建立職涯。	保持既有的成就，重新評估可能發展的職涯方向。	完成個人的職業生涯。
發展任務	學習需要的工作技能，成為組織有貢獻的成員。	使用技能產生成效，得到更多的自主權並調整工作方式，發展創造與創新能力。	發展工作與組織更廣的視野，維持高績效水準。	建立工作以外更強的自我認知，維持可接受的工作水準。
個人挑	必須建立專業的自我認知。	在工作上爭取優異的成果以獲得晉升，平衡職涯	雖然可得到的獎勵已經不同，同時面對年齡逐漸老化往日成就	接受職涯的成就，調整自我形象。

戰		需求與家庭之間的衝突。	不再，仍維持成長動機與生產力。	
心理需求	希望得到主管的支持、同事的認同並挑戰 任務。	希望得到成就感、自尊、自主權與競爭力。	減少競爭力，希望增加保障，幫助年輕的同事。	從組織與組織生活中撤離。

Cron(1984) Industrial Sales Development: A Career Stages Perceptive, Jouralof Mark eting, 48, 41-52.Chen et al.(2003)

針對研發人員的職涯進行研究，他們認為職涯需求的概念包含職涯目標需求、職涯任務需求與職涯挑戰需求等不同的需求。職涯目標是指個人目前的職涯需求，為個人目前所努力的方向及目的；職涯任務是達成職涯目標過程的職涯需求，為達成目標的方式；而職涯挑戰則是強調與未來職涯發展需求有關的需求。本研究採用 Chen et al.(2003) 的觀點，分別討各職涯階段的目標需求、任務需求與挑戰需求等三個方面來探討科技人才的職涯需求。(職涯角色廣度與職涯發展需求差異之關係研究-以某研發中心為例研究生劉雙意撰指導教授胡次熙博士民國 100 年 6 月 17 號)

(四)職涯發展方案(Career Development Programs)

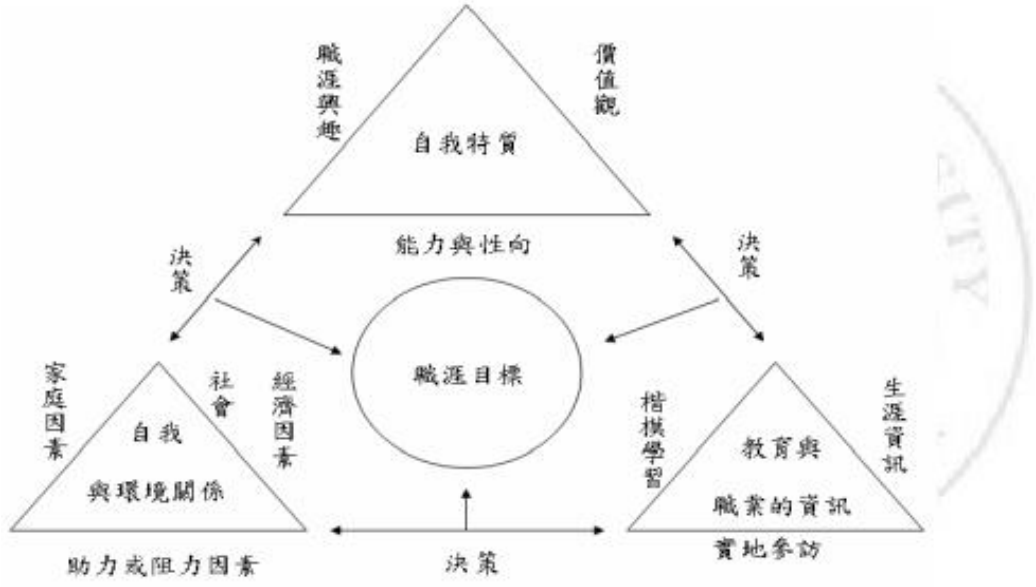
Hall (1986)認為職涯發展方案包括個人自我分析的工作手冊、錄音帶、職涯規劃研討、員工與主管之間的討論與諮商、職涯發展目標的評估中心、接班管理及接替規劃。Chen et al.(2003)以研發人員為研究對象，針對其職涯階段不同的目標需求、職涯任務需求與職涯挑戰需求，設計出對應的職涯發展方案，以衡量研發人員對所實施的職涯發展方案是否滿意。Lee (2005)指出職涯發展方案被視為同時考慮組織發展與員工發展的人力資源管理工具，是確保組織與個人互蒙其利的有效方法。Jackson (2009)認為公司提供有效的職涯發展方案，將增加員工的工作滿意度及對公司的忠誠度，亦即會降低其離職率；因此，職涯發展方案的規畫應該符合科技人才的職涯發展需求及組織發展的需要。(職涯角色廣度與職涯發展需求差異之關係研究-以某研發中心為例研究生劉雙意撰指導教授胡次熙博士民國 100 年 6 月 17 號)

(五)職涯發展之探索:

根據生涯發展的觀點，大學生正值青年成長的前期，亦正處於生涯探索之具體實現階段，理應積極地發展實際的自我、擴充足夠的生涯方向與內涵，以及選定適當的職業和生活(金樹人、林清山， 1989)。Zunker(1994)認為職涯發展的四個因素為天賦與特殊才能、環境條件、學習經驗、認知取向，每個人對職涯選擇

的決定都很複雜而且具獨特性，主要看個人的認知能力及社會結構。其中對於四項因素中的學習經驗來說，Pintrich (1989)等人認為學習者的學習歷程中，應包含三個主要的動機成分，分別是價值、期望和情感，這三種動機的強弱會影響學習者的學習結果。

美國伊諾大學教授 Swain 博士提出職涯規劃的「金三角」關係，其中包含了自我特質、教育與職業資料、自我與環境的關係(金樹人，1991)。而對於不同人的特質及職業、教育環境進行生涯探索，且掌握住環境資源來發展個人的生涯認同感。林清文(2002)並其進一步建立生涯目標；在面對不同的生涯所遇到的選擇時，針對其遇到的不同資訊與機會進行衡量，才形成職涯選擇或是最後的生涯決定，並投入在所選的職涯且擔任職涯角色，最後獲得己身的自我實踐價值與職涯環境的適應，因而設計了職涯規劃金三角圖。如附圖所示



(圖 2-4 職涯規劃金三角圖)
引自：林清文(2002) 大學生生涯發展與規劃手冊

而根據青輔會 98 年大專青年就業力現況調查報告，大專校院在校生於「大學三年級時已開始規劃畢業後想從事的工作」佔 28.6% ；而大專就業青年中「大學四年級開始規劃畢業後想從事的工作」佔 25.5% ，但有 12%的在校生及 16%的畢業青年表示「沒有規劃過」另調查也發現有 45%的在校生及 54%的畢業青年表示如果有機會重新選擇的話不會再選擇目前就讀的科系，顯示現代的多數青

年對於自己的職涯規劃與就業準備方向，不僅鮮少思考且不夠積極(行政院青年輔導委員會，2010)。

行政院青年輔導委員會(2005)根據青少年政策白皮書中指出，強調在知識經濟與產業結構快速變遷的社會，有取得較高學歷的人，顯示出有助於就業，可是在另一方面來看，少子化的趨勢底下，青少年所受的教育程度因受人力資本投資的提升，所以延後青少年進入勞動市場的時間。而若當時的就業市場不夠復甦，則青少年在返回校園拉長進入勞動市場的時間，因會造成青少年勞動參與率下降。陳怡如、古允文(2005)對青少年失業問題的成因中提到，青少年因缺乏專長技術、學校教育與就業市場無法銜接、自身缺乏基本就業力、對於職場的瞭解不足及職涯規劃不夠明確等因素，皆是造成青少年初次就業的困難。

Crebert (2004)發現，透過職場體驗，學生能夠確認在課堂上所學與現實之間的關聯，也因此能鼓勵他們學習的企圖心；將理論運用於實際，體會到學業上的成功並非就業與職涯成功的唯一條件；建立對職場文化的認識，並且體認到工作世界急遽變化的本質；自我評估與發展有利於工作的個人特質；發展具體的溝通與互動能力；建立職涯計畫與發展策略。因此組織應重視並協助員工職涯發展。生涯發展需求則是個體在發展的每一階段中，需要藉由不同之發展活動或輔導，協助其解決生涯發展之問題(劉文宗，2000)。Baum &Michell(2008)指出，疏離的社會網路將有害於青少年就業關係的連結，使得青少年求職的生涯受挫或延長。由此可知，無論是從初始進入職場開始發展、建立或最後階段，就業力對其職涯發展過程佔有相當重要的影響力，更是職場工作表現的重要內涵(張炳煌、黃嘉淋，2009)。

Philip & Elizabeth (2005)架構一個地區性勞動市場（local labor market）的模型以討論紐西蘭青少年求職移動的情況，他們發現三大要素會影響青少年的就業選擇進而影響其職涯規劃。首先是地區性勞動市場的特色，如以農業為主的地區性特色，青少年願意從事農業的比例就會提高。其次是來自外在資訊的影響，如網路、新聞媒體、家長或老師等所提供的資訊會是影響青少年職涯規劃的重要因素。第三是來自較小城鎮的青少年會面臨較多的挑戰，他必須選擇離開父母至大城鎮或是留下來從事地區特色工作的兩難抉擇。

六、自我效能

(一)自我效能的概念

Bandura 以社會認知的觀點來解釋人類行為改變的歷程，強調環境、個人與行為三者的交互作用，其中個人的認知因素對行為結果有決定性的影響。Bandura (1995)認為自我效能是個人對於自己達到某目標的能力評估。個體在目標追求的過程中面臨某一特殊工作時，對該工作動機的強弱，將會決定個人對於自我效能的主觀評估。高自我效能者對於完成某項工作的信心程度較高，因此愈容易成功；反之，低自我效能者較容易認為自己無法完成任務，因而設定較低的目標或是放棄目標。

成就表現 (performance accomplishments)	成就表現是提高自我效能是最具影響力的因素。個人根據過去不斷累積的成功經驗，以建立自我效能，並提供未來的預測。
替代學習 (vicarious learning)	經由他人的成功經驗也可以提高個體的自我效能，不一定要親身經驗，觀察他人的言行舉止亦能產生同樣的學習效果。
情緒喚貣 (emotional arousal)	個體有時會因為情緒狀態而影響自我效能。像是因焦慮情緒，而降低自我效能預期及行為結果表現。
語言說服 (verbal persuasion)	他人的鼓勵與肯定，能使個體提高自我效能。

Bandura 認為自我效能的形成受到以下四種訊息來源的影響 (Betz,2004)：

(表 2-9 自我效能訊息來源的影響)

(二)生涯自我效能的概念

「生涯自我效能」 (career self-efficacy)源自 Bandura 於 1982 年所提出的自我效能理論(Self-efficacy Theory)。生涯自我效能的概念指的是將自我效能應用在個人的生涯發展與生涯選擇或行為上。Lent 與 Hackett (1987)指出生涯自我效能是個體對於從事與生涯選擇和生涯適應相關行為的效能評估，亦即個人對其自身生涯能力的自我評估。個人對生涯自我效能的信念，會影響其生涯選擇與生涯發展。Niles 與 Sowa (1992)指出生涯自我效能高者，有較正面態度與容忍度，在生涯選擇上較能表現出自己真正的興趣，因此比自我效能低的學生擁有較多的職業選擇；相對的，低生涯自我效能者有較高的生涯決定焦慮感，較低的自尊，比較容易注意自己的不足之處。且低自我效能者較缺乏信心，因此會逃避某些工作，較易形成生涯不確定或生涯猶豫 (Hackett & Betz, 1981)。

個體所知覺到的生涯自我效能，可以預測其選擇、表現，及持續力三方面的行為結果(李詠秋，2002；Betz, 2004)，分述如下：

(表 2-10 預測行為結果)

選擇：	生涯自我效能會導致個體只選擇或避免選擇某一生涯主題。個體會選擇並從事他們判斷自己有能力處理的生涯活動。
表現：	個體若對於某一職業領域具有較高的生涯自我效能，則他在面對該領域時，比較不會有焦慮感。高自我效能的個體，堅持度較高，容易獲得成功的表現。
持續力：	自我效能高者會投注心力以符合環境要求，視阻礙而更加努力。高生涯自我效能者，即使在生涯發展過程中遇到了阻礙，仍會堅持下去努力克服。

(三)生涯自我效能的理論

Lent 等人 (1994)的「社會認知生涯理論」探討個體對自己生涯能力的預期、生涯目標選擇及表現之間的關係。社會認知生涯理論重視環境、個人因素與行為之間之關係，並強調自我效能在生涯發展的應用。

七、台灣電競環境

台灣電玩競賽選手在世界發光、發亮，成為全球電玩粉絲追逐的對象，但是回到國內，往往新聞熱潮一過，這些選手又要繼續對抗「打電玩的小孩，沒前途」的論調。根據台灣電子競技聯盟董事長黃博弘表示，政府這幾年來從未支持或鼓勵過電子競技運動，多年來都是靠民間及業者自行投資，及熱愛電子競技的選手一起努力打拚。選手出國比賽，體委會總是用「非正式運動項目」來拒絕授旗，但往往奪牌後，又能得到總統等官員的召見，不難看出政府對於電競產業的不重視。本土大廠在世界各地都有贊助職業團隊，但國內市場規模不夠大的現實條件下，常見到「台灣品牌不支持台灣選手的」的批評，讓廠商感到委屈，國內電競環境需要更多實質關注。

黃博弘表示，電子競技在國外已納入正式的體育競賽項目，但國內還需要許多推廣與溝通。現階段的台灣對於競賽型項目的支持及養成教育，仍然有缺失，一旦不成功就可能連謀生的工作都找不到。智冠(5478-TW)集團董事長王俊博則說，台灣的電競市場的規模成長可期，但仍需要更多的電競明星出現，隨著環境與市場結構改善與全台大專院校有潛力的選手加入，相信也能逐步拉近與韓國方面的差距，同時做大市場。

中華民國電競推廣協會會長陳躍鑫也表示，台灣有許多選手都在各個比賽中得到優異成績，只是目前仍未得到政府重視，現在許多國家包含大陸、韓國都將電競納入正式項目，希望政府也能將電競成立為單一項目，對未來選手出路也有幫助，而這些選手本來也是業餘團隊，後來得到企業贊助成為職業選手，才能全

心準備比賽，雖然目前環境相較以前仍須政府在整體產業已成熟許多，但仍需要政府輔導學業、兵役與出路問題。

總結:大環境下，對於電競政府沒補助，對於電玩設計，也得靠主動爭取，甚至還要努力排除家長的疑慮，可是電競選手們選擇默默打拚，這是台灣無可取代的競爭力。

八、假設推論

(一) 知覺父母支持電競對自我效能影響。

透過親職影響理論可以發現知覺父母對於子女的自我效能有顯著相關，親職影響理論:強調家庭環境、親子關係與父母親教養方式對個人職業的選擇。當家庭環境和陸、親子關係溝通良好、父母親教養方式開放這三項輔助下，子女對自己的效能就會高、自我感覺也會往正面方向發展，因此從事的職業會比較隨興趣發展，選擇的工作機會也會比較多。反之則否。

透過替代學習發現知覺父母對於子女的自我效能有顯著相關，替代學習:經由父母的成功經驗提高子女個體的自我效能，不一定親身經驗，觀察他人言行舉止亦能產生。子女在從事職業發展時會參考父母曾經經歷的一切事物，來判斷是否可能、是否有高成功機率。這些事物影響他在選擇職業時有很大的影響力，當他進入父母經歷過成功的職業時他的想法、效能會正面發展，這樣在工作上的效能也會成功。反之則否。

透過性別發現知覺父母對子女的自我效能有顯著相關，情緒喚貸: 個體有時會因為情緒狀態而影響自我效能。早期的社會重男輕女，對於兒子有更高的期望，因此兒子在情緒方面狀態會比女兒來的樂觀、正面導致兒子自我效能比女兒高出許多。

H1：知覺父母支持電競對自我效能選擇有顯著影響。

(二) Holland 職業興趣配適度-社會型對自我效能選擇影響。

社會型人格特質通常具有人對於教導人們、協助人們解決問題、或提供人群服務感到興趣，喜歡經由討論、團隊工作來解決複雜問題。

H2 所探討的電競職業非常重視團隊合作,因此本研究假設:社會型的人格特質越高的人對於主題所探討的自我效能選擇上較其他型的人來的高。

H2：Holland 職業興趣配適度-社會型對自我效能選擇有顯著影響。

(三)職涯發展概念程度高對自我效能選擇影響。

Parsons 認為職業選擇應先瞭解個人特質與職業條件，並將兩者適當的配合，若個人特質與職業條件越相配，則從事該項職業自然越容易成功。Bandura (1995)認為自我效能是個人對於自己達到某目標的能力評估。個體在目標追求的過程中面臨某一特殊工作時，對該工作動機的強弱，將會決定個人對於自我效能的主觀評估。高自我效能者對於完成某項工作的信心程度較高，因此愈容易成功；反之，低自我效能者較容易認為自己無法完成任務，因而設定較低的目標或是放棄目標。

所以假設對自我的職涯發展概念程度越高,對於自我效能選擇未來職業方向的程度越高。

H3:職涯發展概念程度高對自我效能選擇有顯著影響。

(四)電競環境程度高對自我效能選擇有顯著影響。

Bandura 認為自我效能是個人對於自己達到某目標的能力評估，若未來政府能致力於改善電競環境體系，推出更多補助措施給予選手們相對的保障，就能提高從事電競職業的意願與信心，吸引更多人從事電競相關職業，反之，若大環境不改善持續落後他國，則會影響人從事電競職業的意願與信心，對於低自我效能者則更不願嘗試或容易放棄。

H4:電競環境程度高對自我效能選擇有顯著影響。

(五)自我效能高對大學生從事電競職業之意願影響。

Bandura 以社會認知的觀點來解釋人類行為改變的歷程，強調環境、個人與行為三者的交互作用，其中個人的認知因素對行為結果有決定性的影響。Bandura (1995)認為自我效能是個人對於自己達到某目標的能力評估。個體在目標追求的過程中面臨某一特殊工作時，對該工作動機的強弱，將會決定個人對於自我效能的主觀評估。高自我效能者對於完成某項工作的信心程度較高，因此愈容易成功；反之，低自我效能者較容易認為自己無法完成任務，因而設定較低的目標或是放棄目標。

H5:自我效能高對大學生從事電競職業之意願有顯著影響。

(六) 知覺父母支持電競、自我效能與大學生從事電競職業之意願選擇三者互相影響。

由於 H1「知覺父母支持電競對自我效能選擇」有顯著差異與 H5「自我效能高對大學生從事電競職業之意願」有顯著差異可得知：當身處家庭環境和陸、親子關係溝通良好、父母親教養方式開放的環境，父母對於子女從事電競職業支持會影響小孩的自我效能選擇，當家裡的支持程度越大，子女越會往自己有興趣的方向前進，加上高自我效能者對於職業選擇有較大信心，因此若大學生平常興趣就是電競，之後變較有可能會選擇從事電競職業。

H6:知覺父母支持電競會透過自我效能影響大學生從事電競職業之意願。

(七)Holland-職業興趣配適度-社會型、自我效能與大學生從事電競職業之意願選擇三者互相影響。

由於 H2: Holland 職業興趣配適度-社會型對自我效能選擇有顯著差異。與 H5「自我效能高對大學生從事電競職業之意願」有顯著差異可得知：電競職業注重團隊合作，社會型人格通常具備此一特質，因此高自我效能者會對於從事電競職業的成功信心較高，進而願意從事電競職業。

H7: Holland-職業興趣配適度-社會型會透過自我效能影響大學生從事電競職業之意願。

(八) 職涯發展概念程度高、自我效能與大學生從事電競職業之意願選擇三者互相影響。

由於 H3:職涯發展概念程度高對自我效能選擇有顯著差異。與 H5「自我效能高對大學生從事電競職業之意願」有顯著差異可得知：若個人特質與電競職業條件相配適，高自我效能者對於從事電競職業有較大的成功信心，進而可能選擇從事電競職業。

H8: 職涯發展概念程度高會透過自我效能影響大學生從事電競職業之意願。

(九) 電競環境程度高、自我效能與大學生從事電競職業之意願選擇三者互相影響。

由於 H4:電競環境程度高對自我效能選擇有顯著差異。與 H5「自我效能高對大學生從事電競職業之意願」有顯著差異可得知：電競環境的條件越好，對於高自我效能者選擇從事電競職業的信心越強，因為高自我效能者對於完成工作的信心程度本來就比較高，若再加上正向的大環境條件時，則更會提高其成功的信心，進而願意從事電競職業。

H9: 電競環境程度高會透過自我效能影響大學生從事電競職業之意願。

根據文獻回顧與假設推論，本研究之研究架構如(圖 2-5)所示。

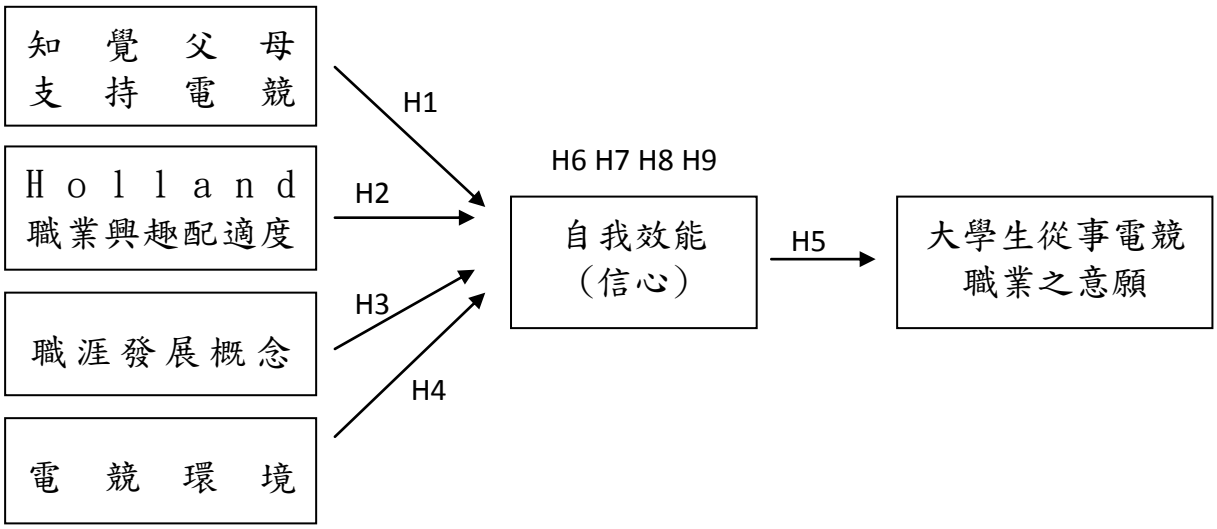


圖 2-5 研究架構

參、研究方法

一、研究對象與資料蒐集

本研究對象以臺灣的大學生為主。研究的目的為了驗證在大學生主要根據父母知覺，調查大學生在知覺父母、Holland 職業興趣配適度、職涯發展概念對於自我效能的相關情形，進而影響是否選擇電競做為職業之意願。透由 GOOGLE 網站填寫網路問卷，研究問卷先透過文獻回顧，設計問卷題項，再根據統計結果，調查臺灣大學生在知覺父母、Holland 職業興趣配適度、職涯發展概對於自我效能的相關情形，問卷採網路問卷方式針對臺灣大學生做調查。發放期間為 2013 年 7 月 1 日至 2013 年 9 月 1 日 24 小時開放，為期二個月，共計 200 份。

二、變數定義與測量

問卷設計主要根據大學生在知覺父母、Holland 職業興趣配適度、職涯發展概念、電競環境對於自我效能的相關情形。問卷最後也會包含受訪者的基本統計資料，如：性別、年齡、教育程度、大學科系、生活地區等。評等量表以五點量表為衡量主要方式。量表尺度從 1「非常不同意」至 5「非常同意」。

(一)父母知覺

採用邱愉容(2008)的定義分為「實際期望」與「理想期望」，實際期望指父母所持之特殊信念和對子女表現的標準設定，理想期望則是指子女未來成人後的

生活目標。由此可知，父母期望不只是父母對其子女學業成就的期待，還包括對子女行為及未來職業的選擇、生涯規劃等的期望。父母亦是孩子的重要他人，在子女成長過程中扮演重要角色，對孩子的影響甚巨，子女會因父母的意見、對自己的評價，而影響職業的選擇，甚至會順從父母的期望而選擇父母所認同的職業。採用五點尺度量表，其中例題為「我的父母會在乎我的意見。」、「我的父母確實關心我的身心健康快樂。」。

(二)Holland職業興趣配適度-社會型

Holland 在 1985 年的理論裡認為個人選擇職業的行為，是因個人興趣、人格及環境之間交互作用而有所影響。也就是說，職業選擇是個人人格特質的延伸，由個人職業選擇的過程，可以反應出其人格與相關的特質類型。Holland 界定出六種主要的人格及興趣類型，並以之代表六大職業類型，其中包括了實用型（Realistic)、研究型(Investigative)、藝術型(Artistic)、社會型(Social)、企業型（Enterprising)、和事務型（Conventional)。每種類型都突顯一類人格特質與其適切的職業環境，也就是六大類型各自涵蓋不同的職業類別。Holland職業配適度-社會型(1.社會型 2.其他)

(三)職涯發展概念

根據學者道格拉斯・霍爾(Douglas Hall)的定義，生涯(Career)乃是生活裡各事件的方向，它統合人一生中各種職業和生活的角色，它也是人生自青春期以迄退休之間一連串有酬或無酬職位的綜合。其中例題為「我知道自己適合電競這方面的職業。」、「對將來我想做的電競工作，我知道需要做好哪些準備。」。

(四)自我效能

採用Bandura (1995)的定義認為自我效能是個人對於自己達到某目標的能力評估。個體在目標追求的過程中面臨某一特殊工作時，對該工作動機的強弱，將會決定個人對於自我效能的主觀評估。高自我效能者對於完成某項工作的信心程度較高，因此愈容易成功；反之，低自我效能者較容易認為自己無法完成任務，因而設定較低的目標或是放棄目標。其中例題為「在電競職業中，我有自信能有效地應付突如其來的事情。」、「我能依電競職業不同的需求做出適當的表現。」。

(五)電競環境

電競，電子競技是指使用電腦遊戲來比賽的體育項目。隨著遊戲對經濟、社會不斷加強的影響，電子競技正式成為體育競技的一種。電競環境泛指電競產業的大環境，例如：產業現況、未來發展、政府政策、競爭狀況、產業佈局、市場供求

情況、行業壁壘和進入障礙...等。其中例題為「我認為在臺灣從事電競職業是有發展性的。」、「我認為台灣政府對電競職業政策相當完善。」。

三、統計分析方法

統計資料分析包含敘述性統計、驗證性因子分析與線性結構分析等。運用的統計軟體為 SPSS 統計軟體來分析研究結果依據。敘述性統計包含受訪者的基本資料情形與構念的平均數與標準差。Cronbach alphas 衡量構念的信度。驗證性因子分析檢測每一個題項是否正確衡量其構念，在檢測構念效度。迴歸分析則驗證研究架構、變數之間的關係與研究假說。

肆、研究結果

一、 樣本背景

表 1：樣本背景

個人背景項目		人數	有效百分比
性別	男	144	72.0%
	女	56	28.0%
就讀科系	商科	24	12.0%
	管理	72	36.0%
	工科	38	19.0%
	其他	66	33.0%
家鄉居住地	北部	47	23.5%
	中部	50	25.0%
	南部	93	46.5%
	東部	10	5.0%
一天接觸電競遊戲時間	未滿一小時	39	19.5%
	1~3 小時	101	50.5%
	4~6 小時	52	26.0%
	7 小時以上	8	4.0%
家庭結構	與父母同住	155	77.5%
	僅與父母任一人同住	17	8.5%
	不與父母同住	28	14.0%
月平均薪資	3 萬元以下	36	18.0%
	3 萬元~9.99 萬元	126	63.0%
	10 萬元以上	38	19.0%
家庭中主要管理者的教育程度	國、初中畢業、肄業	22	11.0%
	高中職畢業、肄業	79	39.5%
	專科、大學以上畢業、肄業	99	49.5%
家庭中主要影響者的管教方式	專制	26	13.0%
	開明	146	73.0%
	放任	22	11.0%
	冷漠	6	3.0%

(一)性別

本次受測對象共兩百人，根據資料顯示以男性居多，多達 144 人，占效樣本 72.0%，而女性達 56 人則占有效樣本 28.0%(如上表)。

(二)就讀科系

將科系分成四大類，各別分為商科、管理、工科、其他的分布情形，以管理族群最多，多達 72 人，占有效樣本 36.0%；其他族群達 66 人，占有效樣本 33.0%;工科族群達 38 人,站有效樣本 19.0%;商科族群達 24 人，站有效樣本 12.0%。(如上表)

(三)家鄉居住地

將台灣分為四的地區，各別分為北部、中部、南部以及東部，根據資料顯示受訪者家鄉居住地以南部居多，達 93 人，占有效樣本 45.6%；其次為中部地區，達 50 人，占有效樣本 25.0%；接著為北部地區，達 47 人，占有效樣本 23.5%;最後則是東部地區，達 10 人，占有效樣本 5.0%(如上表)。

(四)一天接觸電競遊戲時間

一天接觸電競遊戲時間的分布情形，1~3 小時者最多，達 101 人，占有效樣本 50.5%；4~6 小時，達 52 人，占有效樣本 26.0%；未滿一小時，達 39 人，占有效樣本 19.5%；7 小時以上，達 8 人，占有效樣本 4.0%(如上表)。

(五)家庭結構

將家庭結構分成三部分，分別為與父母同住、僅與父母一人同住以及不與父母同住做為樣本，其中以與父母同住最高，多達 155 人，占有效樣 7.5%；其次以不與父母同住，達 28 人，占有效樣本 14.0%；最後僅與父母一人同住，達 17 人，占有效樣本 8.5%(如上表)。

(六)月平均薪資

月平均分布情形，以 3 萬元到 9.99 萬元最多，多達 126 人，占有效樣本 63.0%，其次以 10 萬元以上，達 38 人，占有效樣本 19.0%；最後以 3 萬元以上，達 36 人，占有效樣本 18%(如上表)。

（七）家庭中主要管理者的教育程度

家庭中主要管理者的教育程度分布情形，以專科、大學以上畢業、肄業最多，達 99 人，占有效樣本 49.5%;其次以高中職畢業、肄業，達 79 人，占有效樣本 39.5%，最後以國、初中畢業、肄業，達 22 人，占有效樣本 11.0%(如上表)。

（八）家庭中主要影響者的管教方式

最後是家庭中主要影響者的管教方式分布情形，以開明方式最多，多達 146 人，占有效樣本 73.0%；專制方式，達 26 人，占有效樣本 13.0%，放任方式，達 22 人，占有效樣本 11.0%;最後以冷漠方式，達 6 人，占有效樣本 3.0%(如上表)。

二、相關係數表

表 2：相關係數、平均數、標準差與信度 N=200

	平均數	標準差	1	2	3	4	5	6
1.父母知覺	3.80	.69	.784					
2.父母支持	2.84	.62	.149*	.435				
3.職涯我概念	2.92	.59	-.160*	.005	.835			
4.自我效能	3.06	.93	.070	.060	.677**	.890		
5.未來從事電競意願	2.74	.81	-.299**	.007	.687**	.487**	.822	
6.電競環境	2.29	.84	-.336**	.128	.644**	.335**	.484**	.842

*p<0.05 ; **p<0.01 ; ***p<0.001

對角線為Cronbach’s α信度係數；對角線以下為相關係數。

上表為本研究變數之平均數、標準差與相關係數分析表。由上表得知，父母知覺與有顯著負相關(r=-.336,p<.01)，顯示父母知覺越高，其電競環境的參與就越低；父母知覺與職涯自我概念有顯著負相關(r=-.160,p<.05)，顯示父母知覺越高，其晚輩對於職涯自我概念越低：由相關分析可知，以上變數間的關係大部分已獲得初步的支持。此外，由上表得知本研究各觀察變數 Cronbach‘sa 信度介於.435~.890，顯示變數之內部一致性良好。

二、 中介迴歸結果

表 3：迴歸分析

	自我效能	大學生從事電競意願		
		模式 1	模式 2	模式 3
控制變數				
家鄉居住地	.06	.04	.28***	-.01
一天接觸電競時間	.01	.37	.15*	.28
父母管教態度	-.08	.13	-.01	.15
自變數				
職涯發展概念	.71***	.54***		.46***
電競環境	.05	.20***		.20***
父母知覺與支持	.07	-.06		-.07
Holland 社會型	.23***	-.11**		-.14*
自我效能			.43***	.12
解釋變異量(R^2)	.54	.53	.33	.54
調整後解釋變異量	.52	.53	.32	.53
ΔR^2				.01**
F 值	32.52	57.3***	24.54	46.88***

*P<.05; **p<.01; ***P<.001 ;表中數值為標準迴歸係數(β)

家鄉居住地(1.北部 2.其他)、一天接觸電競時間(1.1~3小時 2.3小時以上)、父母管教態度(1.開明 2.放任嚴厲)、Holland職業配適度-社會型(1.社會型 2.其他)

(一)主效果分析

本研究將自我效能設為依變數，職涯自我概念、電競環境、父母知覺與支持、Holland 設為自變數；進而做一主效果分析來驗證假設一:知覺父母支持電競對自我效能選擇有顯著影響、假設二:Holland 職業興趣配適度-社會型對自我效能選擇有顯著影響、假設三:職涯發展概念程度高對自我效能選擇有顯著影響、假設四:電競環境程度高對自我效能選擇有顯著影響、假設五:自我效能高對大學生從事電競職業之意願有顯著影響，分析結果如下:

1 .知覺父母支持電競對自我效能選擇有顯著影響

首先，先進行假設一之驗證，經表迴歸分析的模式 1 可得知，在控制家鄉居住地、一天接觸電競時間、父母管教態度之下，知覺父母對自我效能並未具有顯著的影響(β=-. 06，n. s.)，產生未具有顯著效的

結果可能原因是父母不支持對於子女的自我效能也不見得低，不只侷限於支持，所以知覺父母支持對自我效能沒有關聯，因此假設一不成立。

2. Holland 職業興趣配適度-社會型對自我效能選擇有顯著影響

其次，進行假設二之驗證，經表迴歸分析的模式 1 可得知，在控制家鄉居住地、一天接觸電競時間、父母管教態度之下，Holland 職業興趣配適度-社會型對自我效能選擇並未具有顯著的影響(β=-.11，p<.01)，對自我效能選擇具有正向顯著影響，此顯示出自我效能高的特質越明顯，所感受到的 Holland 職業興趣配適度越符合，因此假設二成立。

3. 職涯發展概念程度高對自我效能選擇有顯著影響

接著，進行假設三之驗證，經表迴歸分析模式 1 可得知，在控制家鄉居住地、一天接觸電競時間、父母管教態度之下，職涯發展概念程度高對自我效能選擇(β=.54，p<.001)，對自我效能選擇具有正向顯著影響，此顯示出對自我效能選擇高的特質越明顯，所感受到的職涯發展概念程度越高，因此假設三成立。

4.電競環境程度高對自我效能選擇有顯著影響

最後，進行假設四之驗證，經表迴歸分析模式 1 可得知，在控制家鄉居住地、一天接觸電競時間、父母管教態度之下，電競環境程度高對自我效能選擇(β=.20，p<.001)，對自我效能選擇具有正向顯著影響，此顯示出對自我效能選擇高的特質越明顯，所感受到的電競環競程度越高，因此假設四成立。

5. 自我效能高對大學生從事電競職業之意願有顯著影響

最後，進行假設五之驗證，經表迴歸分析模式 2 可得知，在控制家鄉居住地、一天接觸電競時間、父母管教態度之下，自我效能高對大學生從事電競職業之意願(β=.43，p<.001)，對大學生從事電競業之意願有正向顯著影響，此顯示出對自我效能選擇高的特質越明顯，所得知的大學生從事電競職業之意願越高，因此假設五成立。

(二)中介效果的驗證

有關中介效果的驗證，本研究用迴歸分析去探討假設六：自我效能、知覺父母支持電競與大學生從事電競職業之意願 的中介效果、假設七：Holland-企業型職業興趣配適度-企業型、自我效能與大學生從事電競職業之意願選擇三者相互之間有顯著相關、假設八：職涯發展 概念程度高、自我效能與大學生從事電競職業之意願選擇三者相互之間有顯著相關與假設九：電競環境、自我效能與大學生從事電競職業之意願選擇三者相互之間有 顯著相關。分析結果如下：

1. 知覺父母支持電競、自我效能與大學生從事電競職業之意願選擇三者的中介關係:

首先，先進行假設六之驗證，經迴歸分析可得知，自我效能與知覺父母支持電競並未具有顯著影響(β= 0.07, n.s.)，故知覺父母支持電競、自我效能與大學生從事電競職業之意願選擇三者的中介關為無中介效果。

2. Holland-社會型職業興趣配適度-社會型、自我效能與大學生從事電競職業之意願選擇三者之間的中介關係:

再來進行假設七之驗證，經迴歸分析可得知，自我效能與 Holland-社會型職業興趣配適度-社會型有顯著效果(β=0.23, $p<0.001$)，Holland-社會型職業興趣配適度-社會型與大學生從事電競職業之意願選擇也具有顯著效果(β=-0.11, $p<0.01$)，Holland-社會型職業興趣配適度-社會型加入自我效能迴歸分析後對大學生從事電競職業之意願選擇為顯著效果 (β=-0.14, $p<0.05$)但係數變小，故 Holland-社會型職業興趣配適度-社會型、自我效能與大學生從事電競職業之意願選擇三者之間的中介關係為部份中介效果。

3. 職涯發展概念程度高、自我效能與大學生從事電競職業之意願選擇三者中介之間的關係:

接著進行假設八之驗證，經迴歸分析可得知，職涯發展概念程度高、自我效能具有顯著的關係(β=0.71, $p<0.001$)，職涯發展概念程度高與大學生從事電競職業之意願選擇也具有顯著關係(β=0.54, $p<0.001$)，職涯發展概念程度高加入自我效能迴歸分析後對大學生從事電競職業之意願選擇具有顯著效果(β=0.46, $p<0.001$)但係數變小，故職涯發展概念程度高、自我效能與大學生從事電競職業之意願選擇三者中介之間的關係為部份中介效果。

4 電競環境、自我效能與大學生從事電競職業之意願選擇三者之間的中間關係:

最後進行假設九之驗證，經迴歸分析可得知，電競環境與自我效能未具有顯著的影響(β=0.05，n.s.)，故電競環境、自我效能與大學生從事電競職業之意願選擇三者之間的中介關係為無中介關係。

伍、討論與結論

一、假設成立與否

表 4：研究彙整表

研究假設	研究結果
H1：知覺父母支持電競對自我效能選擇有顯著影響。	不成立
H2：Holland 職業興趣配適度-社會型對自我效能選擇有顯著影響。	成立
H3:職涯發展概念程度高對自我效能選擇有顯著影響。	成立
H4:電競環境程度高對自我效能選擇有顯著影響。	成立
H5:自我效能高對大學生從事電競職業之意願有顯著影響。	成立
H6:知覺父母支持電競、自我效能與大學生從事電競職業之意願選擇三者相互之間有顯著相關。	不成立
H7: Holland 職業興趣配適度-社會型、自我效能與大學生從事電競職業之意願選擇三者相互之間有顯著相關。	成立
H8: 職涯發展概念程度高、自我效能與大學生從事電競職業之意願選擇三者相互之間有顯著相關。	成立
H9: 電競環境程度高、自我效能與大學生從事電競職業之意願選擇三者相互之間有顯著相關。	成立

二、討論

(一) 知覺父母支持電競對自我效能影響

採用邱愉容(2008)的定義分為「實際期望」與「理想期望」，實際期望指父母所持之特殊信念和對子女表現的標準設定，理想期望則是指子女未來成人後的生活目標。由此可知，父母期望不只是父母對其子女學業成就的期待，還包括對子女行為及未來職業的選擇、生涯規劃等的期望。父母亦是孩子的重要他人，在子女成長過程中扮演重要角色，對孩子的影響甚巨，子女會因父母的意見、對自己的評價，而影響職業的選擇，甚至會順從父母的期望而選擇父母所認同的職業。透過親職影響理論可以發現知覺父母對於子女的自我效能有顯著相關，親職影響理論:強調家庭環境、親子關係與父母親教養方式對個人職業的選擇。當家庭環境和陸、親子關係溝通良好、父母親教養方式開放這三項輔助下，子女對自己的效能就會高、自我感覺也會往正面方向發展，因此從事的職業會比較隨興趣發展，選擇的工作機會也會比較多。

(二) Holland 職業興趣配適度-社會型對自我效能影響

Bandura 以社會認知的觀點來解釋人類行為改變的歷程，強調環境、個人與行為三者的交互作用，其中個人的認知因素對行為結果有決定性的影響。也就表示自我效能高的特質越明顯，所感受到的 Holland 社會型的特質越符合，證明 Holland, J. L.在 1985 年研究理論中社會型的特性對於教導人們、協助人們解決問題、或提供人群服務感到興趣，喜歡經由討論、團隊工作來解決複雜問題越符合的人在未來選擇電競職業的意願也會越高。

(三) 職涯發展概念對自我效能影響

Corn(1984)認為每一個人經歷不同的職涯階段，都有其獨特的職涯目標、發展任務、個人挑戰及心理需求。以上皆對發展得越完全，對個體來說對於從事與生涯選擇和生涯適應相關行為的效能評估會越完整，個人對生涯自我效能的信念，會影響其生涯選擇與生涯發展。Niles 與 Sowa (1992)指出自我效能高者，有較正面態度與容忍度，在生涯選擇上較能表現出自己真正的興趣，自我效能選擇高的特質越明顯，感受到的職涯發展概念程度越高，所以對自己職涯發展上越積極思考規畫職涯的人，對於自我效能選擇方面就越明確選擇自己所想要的

（四）電競環境對自我效能影響

自我效能是個人對於自己達到某目標的能力評估，以社會認知的觀點來解釋人類行為改變的歷程，強調環境、個人與行為三者的交互作用(Bandura 1995)，若政府能致力於改善電競環境體系，推出更多補助措施給予選手們相對的保障。在擁有保障及尊重的環境保護下，選手對此職業的自我效能也能有相對的程度。

（五）自我效能對大學生從事電競職業之意願影響

在假設中我們推論，若具有高自我效能者願意選擇電競做為職業會比較容易成功，因會時刻關注該事物動態，與 Bandura (1995)認為自我效能是個人對於自己達到某目標的能力評估，高自我效能者對於完成某項工作的信心程度較高，因此愈容易成功一致。此顯示出對自我效能選擇高的特質越明顯，所感受到的電競環競程度越高。

（六）知覺父母、Holland 職業興趣配適度-社會型、自我效能對大學生從事電競職業之意願影響

首先，對於父母支持職業選擇的影響，原先我們假設的是正相關，也就是若父母支持大學生從事電競職業，再加上高自我效能者的高成功信心，原先對於店競有興趣的學生會更願意將其做為職業，而研究結果呈現反向的原因可能是因為本研究背景為從事電競職業之意願，普遍家長不認同這件事或者不願意讓子女參與，但在自我效能高者對於職業選擇的成功信心較高的因素下，就算父母不支持學生仍會從事電競職業。

其次，Holland 的職業興趣配適度經由我們討論後認為，社會型人格具備的團隊合作、彼此了解與協助他人解決難題等特質與從事電競職業須具備的特質相符，而高自我效能者又有較正面的態度，因此若社會型人格者屬於高自我效能而又對電競有興趣時，學生較會願意選擇從事電競職業，這跟我們的假設一致。

再來是職涯發展概念的部分，根據學者 Parsons 認為職業選擇應先瞭解個人特質與職業條件，並將兩者適當的配合，若個人特質與職業條件越相配，則從事該項職業自然越容易成功，經由討論後我們也認為職涯發展概念程度高者對於自己職涯有較完整的規劃，並能充分了解自己的特質適合什麼樣的職業，又高自我效能者擁有較高的職業選擇成功信心，因此，若個人特質與電競職業條件相配適時，高自我效能者則越有可能從事電競職業。

最後是產業環境，產業大環境概況對於職業選擇有相當程度的影響，我們認為，若電競產業的環境具有發展性、體制政策和福利越完善，個人選擇電競職業的意願就越高，反之則越低，又高自我效能者對於自己職業選擇成就信心較高，若再加上大環境上的利多優勢後，對於電競有興趣的高自我效能者則更會願意從事電競職業。

三、研究限制

(一)網路問卷/真實性問題

本問卷調查主要是用網路問卷方式進行，可能導致填問卷者重複填選、或者因題數太多未閱讀完畢就隨意勾選導致問卷產生真實性之問題。

(二)地區南北部失調

本研究之研究樣本多為南部地區大學生，反觀北部大學生的樣本數過少，造成地區比例失調，例如本研究原先預期北部學生從事電競職業的意願較高，而結果反而是南部高於北部，表示南部樣本數可能過多，進而導致與預期結果有差異

(三)無前例所以收集文獻資料方面困難

本研究議題較新穎，目前無前例探討大學生從事電競職業的問題，在承載資料收集方面些許障礙，無法深入收集出完整資料。

四、建議

(一)大學生是否經濟自主

調查大學生是否經濟自主。探討當他對這方面有興趣時，是否可以做人生規畫以及投入資金做未來準備，若大學生已有經濟自主的能力時，也許對於自己有興趣的職業投入程度會提高。

(二)男女樣本比例平衡

本研究男性樣本過多，無法充分表達出兩性對於從事電競職業的看法，因此我們建議應該蒐集足夠的性別樣本使樣本數量平衡，如此一來，對於探討兩性對從事電競職業的看法則更趨客觀。

(三)樣本數多一點

本研究樣本數過少，因此建議往後相關研究者應蒐集更多樣本數，才能確保篩選無效問卷後還是有充足的樣本數，做出貼近真實的研究結果。

(四)多方面調查不單只有網路問卷

本研究只有使用網路問卷，真實性可能較差，因此建議往後研究者可以使用更多元的問卷調查方式，減少單一問卷調查的缺失，利用多方面調查，才能做出更完整的調查結果。

(五)不拘限於台灣大學生

本研究學生樣本只針對國內大學生,因此我們建議往後研究者樣本不要侷限於台灣大學生，可多訪問如留學生等，做出不同文化對於電競職業的看法。

(六)訪問實際從事電競職業的選手

本研究缺乏實際從事電競職業選手的意見,建議往後研究者可以實際去訪問電競選手，透過選手的經驗及想法，得到更真實的產業現況。

五、結論

根據本文的研究，藉由知覺父母支持、Holland 職業興趣配適度、職涯發展概念、電競產業環境等發現，從家庭支持到政府政策扶植整個大環境，對自 我效能的影響是很大的,其中產業大環境的動態更是左右著學生職涯選擇的方向，現階段台灣許多學生不以電子競技做為未來職業選項之一,產業前景不明便是最大 的一個因素，而根據本文研究結果也顯示出，若未來電競環境趨於成熟、政府政策更加完善，台灣確實是有許多學生願意以電子競技做為其職業。

電子競技市場在台灣的確還有很大的發展空間,以台灣電子競技聯盟為例，國內另一個商業化的電子競技賽事聯盟尚未成形，顯示出市場尚未重視到這產業，而社會中 目前也仍舊存在著許多不利因素，舉凡政府缺乏扶持政策、社會輿論壓力及媒體認知不足、父母認知偏差等，一再再阻礙著電子競技的發展，但隨著近年來國內遊戲 人口持續增長、電腦周邊硬體廠商成熟及國內網路建設普及、多元化發展，加上國內也有許多電競選手接連於國際賽事中得到優秀的成績，在龐大的廣告行銷商機誘 因下，相信政府及企業主們已逐漸意識到電競的前瞻性，未來電子競技發展將更趨成熟。

隨著國外已逐漸將電競視為一種職業運動,我們希望未來台灣可以改變既有的刻板印象,加快腳步跟上這波潮流,也期望未來台灣可以培養出更多的電競選手在各大國際賽事中發光發熱，為國爭光。

大學生對電競當職業態度想法調查問卷

親愛的同學，您好:

感謝您在百忙中撥空接受此份問卷調查，本研究目的為「大學生對電競當職業態度想法調查」。希望透過您的協助使本研究能順利進行。本問卷採不具名且絕對不對外公開，您所填寫的資料僅做為專題報告用途，請您安心表達意見及看法，最後致上最誠懇的敬意。感謝您的合作!

祝　學業進步

屏東商業技術學院　企業管理系

指導老師: 施智婷 老師

研究生:李詩涵、李柏呈、孫正寬、劉珈妤、蔡宗益　敬上

【第一部分】

填寫說明:此部分題目是想瞭解您的父母在您從事電競職業時的知覺程度。請您依據實際感受到的情況，在數字中畫0。	非常不同意	不同意	沒意見	同意	非常同意
1: 我的父母會在乎我的意見。	1	2	3	4	5
2: 我的父母確實關心我的身心健康快樂。	1	2	3	4	5
3: 我的父母很重視我的目標和價值標準。	1	2	3	4	5
4: 當我遭遇困難時，我的父母會協助我。	1	2	3	4	5
5: 我的父母會原諒我的無心之過。	1	2	3	4	5
6: 我的父母對我的職業漠不關心。	1	2	3	4	5
7: 當我急需特別幫助時，父母會樂於提供協助。	1	2	3	4	5
8: 我的父母支持我選擇的職業。	1	2	3	4	5
9: 我的父母對電競職業很反感。	1	2	3	4	5
10:我的父母對電競職業是支持的。	1	2	3	4	5
11:我的父母覺得電競職業是沒有前途的。	1	2	3	4	5
12:我的父母覺得電競職業是沒有保障的。	1	2	3	4	5

【第二部分】

填寫說明:此部分題目是藉由自己能力、興趣、價值觀與人格特質，透過對電競職業的瞭解，進而形成您對此職業的想法。請您依據實際感受到的情況，在數字中畫0。	非常不同意	不同意	沒意見	同意	非常同意
1.我知道自己適合電競這方面的職業。	1	2	3	4	5
2.我確定自己未來需要電競職業謀生。	1	2	3	4	5
3.我還沒擬定將來的電競職業計畫。	1	2	3	4	5

4.我知道將來做喜歡電競職業需要電競工作技能。	1	2	3	4	5
5.我知道將來做喜歡電競職業需要什麼教育程度。	1	2	3	4	5
6.我知道將來做我喜歡的電競職業需要用到什麼工具和儀器。	1	2	3	4	5
7.我知道自己所想做的電競職業可能面臨的困難是什麼。	1	2	3	4	5
8.我了解自己就讀的科系未來的出路和發展。	1	2	3	4	5
9.我知道畢業後怎麼去找自己所喜歡的電競職業。	1	2	3	4	5
10.我知道自己的個性很適合將來從事電競職業。	1	2	3	4	5
11.我對自己的電競職業能力很有信心。	1	2	3	4	5
12.我相信我的電競職業計畫和個性、興趣和能力能互相配合。	1	2	3	4	5
13.我確定自己的興趣很適合將來想做的電競職業	1	2	3	4	5
14.對將來我想做的電競工作，我知道需要做好哪些準備。	1	2	3	4	5
15.我知道以自己的體力狀況，將來比較適合做什麼樣的電競工作。	1	2	3	4	5
16.為了我喜歡的電競工作，我會克服困難接受必要的教育或訓練。	1	2	3	4	5
17:如果我付出必要的努力，一定能解決電競職業大多數的難題。	1	2	3	4	5
18:即使在電競職業過程中遭遇挫折，我也能盡全力做好我的工作。	1	2	3	4	5
19:當電競職業有不同需求時，我能做出好的判斷。	1	2	3	4	5
20:在電競職業中，我有自信能有效地應付突如其來的事情。	1	2	3	4	5
21:我能依電競職業不同的需求做出是當的表現。	1	2	3	4	5

【第三部分】

填寫說明:此部分題目是，想瞭解您於畢業後進行選擇投入電競職業意願的程度。請您依據實際感受到的情況，在數字中畫0。	非常不同	不同	沒意	同	非常同

	意	意	見	意	意
1: 未來就業時，我會優先選擇電競之相關行業。	1	2	3	4	5
2: 我希望未來能從事電競之工作。	1	2	3	4	5
3: 我相信若能從事電競之工作，可以得到的發展。	1	2	3	4	5
4. 畢業後會從事電競相關職業。	1	2	3	4	5
5. 畢業後從事電競工作有意願。	1	2	3	4	5
6. 我願意參加過電競之相關活動。	1	2	3	4	5
7. 我認為在台灣從事電競職業是有保障的。	1	2	3	4	5
8. 我認為在台灣從事電競職業是有發展性的。	1	2	3	4	5
9. 我認為在台灣從事電競職業福利是完善的。	1	2	3	4	5
10.我認為電競可以當成終身職業。	1	2	3	4	5
11.我認為台灣政府對電競職業政策相當完善。	1	2	3	4	5
12.我對於台灣的電競環境有信心。	1	2	3	4	5

【第四部分】

1.性　　別: 1.口男　2.口女

2.就 讀 科 系:_____

3.年　　級: 1.口大一　2.口大二　3.口大三　4.口大四

4.家鄉居住地 : 1.口北部　2.口中部　3.口南部　4.口東部

5.一天接觸電競遊戲時間多久?(EX: LOL.DOTA.CS...)　1.口未滿 1 小時　2.口 1~3 小時　3.口 4~6 小時　4.口 7 小時以上

6.接觸電競的年資多久?(從國中到現在) 1.口未滿 1 年　2.口 1~3 年　3.口 4~6 年　4.口 7 年以上

【第五部分】

1. 家庭結構：
   1.□與父母同住　2.□僅與父母任一人同住　3.□不與父母同住
2. 家庭每月總收入：
   1.□ 3 萬元以下　2.□ 3 萬至 9.99 萬元　3.□ 10 萬元以上
3. 家庭中主要管理者（如：父親、母親…等，目前負責照顧您的親人）的教育程度：
   1.□國、初中（職）畢業或肄業　2.□高中（職）畢業或肄業
   3.□專科、大學以上畢業或肄業
4. 家庭中主要影響者（如：父親、母親…等，影響自己最大的親人）的管教態度： 1.□專制　2.□開明　3.□放任　4.□冷漠

【第六部分】

以下是對於人格特質的描述。請依據您所擁有的特質於中□打∨。			
□ 具優越感	□ 直覺的	□ 難理解的	□ 具想像力的
□ 合作的	□ 有主見的	□ 沒秩序的	□ 不切實際的
□ 耐心的	□ 富創意的	□ 情緒化的	□ 衝動的
□ 友善的	□ 敏感的	□ 善表達的	□ 獨立的
□ 慷慨的	□ 開放的	□ 理想化的	□ 自我反省的
□ 助人的	□ 理性的	□ 獨立的	□ 喜歡複雜事務的
□ 理想化的	□ 含蓄的	□ 知性的	□ 善分析的
□ 仁慈的	□ 保守的	□ 自我反省的	□ 謹慎的
□ 具說服力的	□ 謙虛的	□ 悲觀的	□ 善批評的
□ 能替別人著想	□ 不太受歡迎的	□ 精確的	□ 好奇的
□ 負責任的	□ 小心的	□ 固執的	□ 有恆心的
□ 善交際的	□ 順從的	□ 拘謹的	□ 重實際的
□ 機智的	□ 正直的	□ 有規則的	□ 過分謙虛的
□ 善解人意的	□ 守成的	□ 服從的	□ 儉樸的
□ 令人感到溫暖的	□ 有效率的	□ 有秩序的	□ 缺乏想像力的
□ 不善社交的	□ 重利慾的	□ 精力充沛的	□ 重氣氛情調的
□ 順從的	□ 好冒險的	□ 愛表現的	□ 樂觀的
□ 坦誠的	□ 易討人喜歡的	□ 追求刺激的	□ 有自信的
□ 真實的	□ 雄心壯志的	□ 外向的	□ 善社交的
□ 死板的	□ 支配心強的	□ 慷慨的	□ 喜說話的
□ 重物質的	□ 不愛出風頭的		
□ 不做作的	□ 頑固的		
□ 普通的	□ 儉樸的		
□ 有恆心的	□ 觀察力強的		
□ 重實際的	□ 喜為旁觀者的		

陸、參考資料

王俊博。 鉅亨網 - 作者： 鉅亨網記者尹慧中／台北報導 |2013 年 5 月 3 日

何威(2004)。電子競技的相關概念與類型分析。體育文化導刊，5，11-13。

吳聰賢、蕭崑杉、呂淑清（1983）青年職業興趣、工作價值與職業選擇之關係研究，行政院青年輔導委員會，台灣台北。

呂淑清（1983）鄉村在學青年職業知識工作價值職業選擇之研究，台灣大學農業推廣研究所碩士論文

李詠秋(2002)。原住民大學生生涯發展狀況、生涯自我效能與其生涯阻礙因素之關係研究（未出版之碩士論文） 國立新竹師範學院，新竹。

李濤(2008)。我國電子競技產業的發展研究。廣西師範大學：體育人文社會學碩士論文。

林以慶（2000）影響國小教師選擇教職的因素之研究，台東師範學院教育研究所碩士論文。

林清江（1981）社會教育學新論，五南圖書出版公司，台灣台北。

林清江（譯）(1984）教育社會學，復文圖書出版社，台灣高雄。

邱愉容(2008)。國小高年級學生父母期望知覺與自我調整學習之相關研究(未出版碩士論文)。國立花蓮教育大學，花蓮。

段寧、鄭志強(2006)。中國電子競技體育產業面臨的問題及對策。北京體育大學學報，29(12)，1637-1638+1641。

唐周毅(2008)。電子競技運動之發展與策略。國立台灣體育大學：體育研究所碩士論文。

唐周毅(2009)。甲組與電競之當下問題。台灣第一屆電子競技高峰論壇，2009 年 12 月 19 日。台北。

袁云濤(2008)。論中國電子競技運動。內蒙古體育科技，21(3)，62-63。

莊昌憲(2001)。仁愛多達魯谷塔雅部落家長對於學區國校經營期望之個案研究(未出版之碩士論文)。國立台中師範學院，台中。

莊雅萌（1986）影響大專農科畢業生職業選擇因素之研究，台灣大學

許玉芳(2008)。國小學童的教師期望、父母期望與自我效能、學業成就之相關研究(未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學，屏東。

陳智凱、鄧旭茹(2008)。娛樂經濟。五南。台北。

陳躍鑫。 NOWnews - 作者：孫偉倫／台北報導 |2012 年 10 月 19 日

曾建章(1996)。國中資優學生與普通學生之他人期望與壓力感受及成就動機之比較研究（未出版之碩士論文)。國立彰化師範學院，彰化。

黃博弘。 中時電子報 - 作者： 陳大任／台北報導 | 2012 年 10 月 15 日

黃博弘。 中時電子報 －作者： 陳大任／台北報導 | 2012 年 10 月 16 日

楊林平(2008)。我國體育電子競技運動市場化及產業化的思考. 體育科技文獻通報，16(09)，90-92。

楊敏玲(1984)。高中生教師期望、父母期望與自我期望關西之研究(未出版之碩士論文)。國立政治大學，台北。

楊智馨（1997）大學生生涯發展狀況與自我認定狀態之相關研究。國立師範大學教育心理與輔導研究所碩士論文。

農業推廣學研究所碩士論文。

雷曦(2004)。淺談我國電子競技體育產業化發展道路。解放軍體育學院學報，23(3)

趙崇山、王東昇(2006)。關於我國電子競技體育職業化的思考。軍事體育進修學院學報，25(1)，67-69。

劉琦琳(2011)。WCG 要向 NBA 學習。IT 經理世界，317，46,48-49。

蔡傑(2011)台灣電子競技產業現況初探—以台灣電子競技聯盟(TeSL)為例，臺北教育大學教育學院社會與區域發展學系碩士論文。

戴雲鵬、楊玉功(2004)。中國電子競技產業化經營的可行性分析。體育文化導刊，5，14-15。

瀧升（1993)「台灣地區印刷教育應屆畢業生工作價值觀與就業意願之調查研究」，中華印刷科技年報: 263-275

Dal Yong Jin (2010). Korea's Online Gaming Empire. Cambridge. MA：MIT Press.
Gottfredson,L.（ 1981 ）“Circumscription and compromise: A developmentaltheory of occupational aspirations.”
Journal of Counseling Psychology Monograph 28（6）: 545-579.
Tolbert,E.L.（1980）Counseling for career development（2d Ed.）
Boston : press of Houghton Mifflin.
Burke,R.J.（1996）“Generation X：measure, sex and difference.”
Psychological Report 74 P: 555-562.
Feldman D.C.,and Arnold H.J.（1978） Position choice：comparing the importance of organizational and job factors.” Journalof Applied Psychology 63（6）P：706-710.
Jurgensen,C.E.（1978）“Job preferences（What‘makes a job good or bad？）.” Journal of Applied Psychology 63（3）P：267-276.
Zunker,V.G.（1998）Career Counseling Applied of Life Planning.
（5th Ed.）California : Press of Books/Cole.
Basow,S.A.（1979）“Model influence on career choices of college students.” The Vocational Guidance Quarterly march：239-243.
Finn,J,D(1972).Expectation and the education environment.Review of Educational Research,42,387-410.doi:10.2307/1169996
Seiginer,R.(1983).Parents’educational expectations and children’s academic achievement:A literature review. Merrill-Palmer Quarterly,29,1-23.
Sharf,R.S.(2010).Applying career development theory to counseling (5thed) . Belmont ,California : Thomson,Brooks/Cole.
Bowlby,J.(1984)Attachment and loss:Vol.1.attachment(2nd ed.).NewYork :Basic Books.
Bowlby,J.(2005)A secure base : Clinical applications of attatchment theory NewYork:Basic Books.
Fernandez,M.L.,Castro,Y.R.,Otero,m.c.,Foltz,M.L.,&Lorenzo,M.G.(2006).Sexism,vocational goals,and motivation as predictors of men’s and women’s career choice. Sex Roles,55,267-272.doi:10.1007/s11199-006-9079-y
Ainsworth,M.D.S.(1989).Attachent beyond infancy.American Psychologist,44,709-716.doi:10.1037//0003-066X.44.4.709
Claudia,Q.M.&Huebner,E.S.(2008).Attachment relationshipsand adolescents’ life satisfaction:Some relationships matter more to girls than boys.Psychology in the

schools,45,177-190.

Pietromonacom,P.R.,&Barrett,L.F.(2000)The internal working models. conceptLWhat do we really know about the self in relation to others.General Review of Psychology,4,155-175.doi:10.1037/1089-2680.4.2.155

Bandura, A. (1995). Self-efficacy in changing societies. New York: Cambridge University Press. doi: 10.1017/CBO9780511527692

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

Niles, S. G., & Sowa, C. J. (1992). Mapping the nomological network of career self-efficacy. The Career Development Quarterly, 41, 13-21. doi:10.1002/j.2161-0045.1992.tb00351.x

Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. Journal of Vocational Behavior, 18,326-339. doi: 10.1016/0001-8791(81)90019-1

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, 79-122. doi: 10.1006/jvbe.1994.1027

Betz, N. E. (2004). Contributions of self-efficacy theory to career counseling: A personal perspective. The Career Development Quarterly, 52, 340-353.doi: 10.1002/j.2161-0045.2004.tb00950.x