

行政院國家科學委員會專題研究計畫結案報告

計畫名稱：「華人生涯調適之實徵研究

-相關因素及諮商方案之發展與驗證

計畫編號：NSC 97-2410-H-003-081-SS2

執行期限：97年8月1日至99年7月31日

計畫主持人：田秀蘭 國立台灣師範大學教育心理與輔導學系

計畫參與人員：朱惠瓊、楊淑涵、李曉芬、吳欣倫、王玉珍、鄭景隆

成果報告類型(依經費核定清單規定繳交)：完整報告

本成果報告包括以下應繳交之附件：

- 赴國外出差或研習心得報告一份
- 赴大陸地區出差或研習心得報告一份
- 出席國際學術會議心得報告及發表之論文各一份
- 國際合作研究計畫國外研究報告書一份

處理方式：除產學合作研究計畫、提升產業技術及人才培育研究計畫、列管計畫

及下列情形者外，得立即公開查詢

- 涉及專利或其他智慧財產權，一年二年後可公開查詢

執行單位：國立台灣師範大學教育心理與輔導學系

中 華 民 國 99 年 10 月 31 日

中文摘要

本研究主要目的在探討華人文化中的成人生涯調適行為。研究計畫分兩年執行，第一年以探討生涯調適的意義、內涵、及向度為主要目的，並發展具體之評量工具「成人生涯調適量表」。第二年則進一步探究生涯調適的相關因素，並建立生涯調適行為之因果模式。重要之變項包括人格特質、認知彈性、生涯滿意及主觀幸福感受。第一年研究以半結構深度訪談方式訪問 37 名在職工作者，並以 136 名在職工作者為對象，進行開放式問卷調查，之後將訪談逐字稿進行內容分析，以編擬適合於華人文化之生涯適應題庫。在既有的生涯調適原文版，則以回譯方式完成翻譯工作，經信效度考驗之後，各分量表的內部一致性 α 係數介於 .87 至 .94 之間，驗證性因素分析結果也頗能支持生涯調適量表的內在品質。第二年研究，進一步以 493 位成人為對象，考驗生涯調適與相關因素之間的關係。模式中的相關因素包括生涯認知、人格特質、以及生活滿意與主觀幸福感受。結果發現本研究所建立的模型，經線性結構方程模式的考驗結果，顯示有不錯的整體適配度，足見本研究所提之理論模型尚可解釋各心理變項與生涯適應之間的關係。本研究並針對所得結果提出進一步之綜合討論，生涯調適模型能解釋成人的生涯調適行為。

關鍵詞：生涯調適、生涯適應、人格特質、主觀幸福感受

Career adaptability of adults in Taiwan: Related variables and
counseling program development

Abstract

The purpose of the study is to explore the adult's career adaptability in Taiwan. This is a two year project. In the first year, we examined the meaning, content, and dimensions of career adaptability. A Chinese Career Adaptability Inventory (CCAI) was then developed. Reliability coefficients of scales were between .87 and .94. Conformative factor analysis also supported the validity of the CCAI. In the second year, we examined the established career adaptability model. Personality, career cognition, and career adaptability were hypothesized to predict career wellbeing. The results of LISREL indicated that the model was supported. Personality, cognition, and adaptability predicted the individual's work adjustment and subjective wellbeing significantly.

Key words: Career adaptability, career adjustment, personality, subjective wellbeing

壹、緒論

一、研究動機與目的

工作適應(work adjustment)在現今多元社會中，是個值得關心的重要議題。而正向心理學(Positive Psychology, Seligman & Csikszentmihalyi, 2000)在近年來應用於生涯諮商，所關心的議題也包括個人在職場上的工作適應。工作適應理論的相關概念當中，生涯調適(career adaptability)則是值得關心的變項之一。本研究擬針對生涯調適此一概念進行深入探究，除發展相關量表之外，也發展生涯調適諮商方案，用以提升個人在工作中的生涯幸福感受。

正向心理學所重視者，為個人在心理、情緒、以及社會等方面的幸福感受。除了對個人自我的悅納及掌握一定程度的自主性之外，也重視對他人的貢獻以及社會悅納。此外，也探究真實快樂(authentic happiness)的意義以及個人在生活中極至功能(optimal human functioning)的發揮。如此的觀念，應用於生涯諮商，所值得探究的議題則為成人的工作適應議題。職業心理學家 Parsons(1909)將生涯輔導的過程分為協助當事人了解自我、協助當事人認識工作世界、以及合理的推論(true reasoning)幾個步驟，而其中合理的推論係指做一個適當的職業決定，讓個人在興趣、性向、能力、及人格特質各方面能與工作要求配合得當。若依如此之理想步驟，個人在工作中的適應行為將較為順暢。然而，在個人發展歷程中，多元文化所形成的結果，讓個人的生涯選擇行為更為多元，進入工作世界之後的生涯調適，則應有更多的研究。

在台灣，生涯規劃的觀念已受到相當之重視，而生涯發展也成為一個相當受歡迎的研究主題。在教育、心理、輔導、社會工作、社會福利、甚至企業及工商管理領域裡，均有以生涯為主題之相關研究(Tien, 1997)。在研究對象及研究議題方面也頗為豐富，包括國、高中學生之生涯決定行為、大學或成年女性之生涯阻隔因素探究、以及成人的生涯認知及決定困難因素等等。然而以成人為對象，探究其進入職場之後的生涯調適(career adaptability)行為則缺乏深入之探究。對於準備就業或在家待業的成人而言，其所具備之就業能力(employability)的研究，也付之闕如。本研究以成人之生涯調適行為為主軸，探討成人進入職場之後的適應情形。研究目的可分三個階段說明。在第一階段研究，以半結構訪談方式了解一般成人在工作適應上的態度或知覺，同時參考既有文獻，探究生涯調適之內涵及測量向度，以建立中文版本之生涯調適量表。第二階段進一步探究與生涯調適與其他相關因素之間的關係，例如個人內在特質或外在情境因素等等，以建立生涯調適之因果模式，並驗證之。第三階段則進入生涯調適諮商模式的建立，以第二階段所形成之因果模式為基礎，並參考正向心理學、優勢諮商、敘事諮商等概念，發展生涯調適諮商模式，並考驗其實施效果。具體而言，本研究主要目的如下：

- (1) 發展「生涯調適量表」。第一年研究目的在深入瞭解在職成人的工作適應

知覺，透過半結構式的訪談方式，讓研究參與者回顧生涯發展中的工作適應經驗故事，所得資料以紮根分析方式進行。此外，進行文獻探討，並參考訪談內容所萃取出之生涯調適內涵架構，以發展生涯調適量表之題庫。所得量表並進一步進行信度及效度分析。

- (2) 建立生涯調適相關因素之因果模式。第二年研究目的在探研究生涯適應之前因及結果等相關因素，以建立生涯調適相關因素之因果模式。相關文獻指出影響生涯調適的相關因素包括個人天生特質、心理因素、及其他情境因素等等。調適的狀況則影響個人在工作上穩定、成就、或滿意等等。
- (3) 發展生涯調適諮商模式。第三年研究著重實務取向之探究，目的在發展適用於成人的生涯調適諮商模式。擬根據前兩年所得資料及相關文獻，如敘事諮商、優勢中心諮商、以及正向心理學等概念，發展適用於在職成人的生涯調適諮商模式。此外，並驗證所發展模式方案的諮商效果，目的在增進研究參與者的工作調適及生活滿意。

二、研究問題與背景

在生涯領域中的研究，主要以職業選擇行為及相關因素較為普遍(Tien, 2007)。針對成人的研究較少。在針對女性的研究，則多數以家庭及工作的平衡為焦點。研究者前兩年之研究計畫及發表，以國內在職教師為對象，探討其工作與家庭之間的衝突與平衡，同時並探究因應平衡與其工作滿意及主觀幸福感之間的關係(NSC95-2413-H-003-028-SSS)。此外，亦探究不同之敘事取向生涯諮商模式對其主觀幸福感的增進效果(NSC96-2413-H-003-015)。95 年度研究結果發現家庭與工作之間的衝突確實互相影響，並透過因應平衡而影響工作滿意度及主觀幸福感。然而研究者也納悶個人因應效能與工作滿意或主觀幸福感之間的干擾或中介變項，而個人的生涯調適能力，即為重要的中介變項之一。

生涯調適(career adaptability)此一概念係由 Savickas(1997)所提出。他將生涯調適定義為個人對因應預期之工作角色任務的準備程度，此一心理準備也包括個人對工作情境中任何改變的非預期性調整。其主要內涵包括「計畫性的態度」、「自我及環境的探索」、以及清晰的決定能力」(Rottinghaus, Day, 與 Borgen (2005)則認為生涯調適的內涵也包括個人對未來改變的因應能力、對新承擔之工作責任的安適度、以及對於非預期事件改變了生涯計畫的調整能力等等。對華人而言，生涯調適能力的意義及內涵究竟如何？身為諮商輔導人員，我們又可以如何提升工作者的生涯調適能力，以增進其生涯幸福感受？具體而言，本研究探究以下問題：

- (1) 華人對生涯調適及生涯幸福所定義的內涵如何？
- (2) 如何具體測量生涯調適能力？其測量向度包括哪些內容？
- (3) 有哪些重要因素影響生涯調適能力的形成？生涯調適能力對個人的生涯幸福感受影響如何？

(4) 如何提升在職工作者的生涯調適能力及其生涯幸福感受？

本研究分三階段探究以上問題，首先以質性方式探討生涯調適能力的內涵，並發展生涯調適量表。其次就文獻及實務上與生涯調適相關之因素進行因果關係探討，並發展生涯調適因果模式，以線性結構方程模式驗證之。最後，則發展提升其生涯調適能力的生涯諮商方案，以增進在職工作者的生涯幸福感受。

此外，本研究之進行亦將配合國際性學者 Mark Savickas 所主持之「生活風格國際性研究團隊」(Life Design International Research Team)。該研究團隊定期於比利時聚會，討論與生活風格或生活型態相關之議題。近年來所討論之焦點為生涯調適相關議題(career adaptability)。研究者受邀參與該團隊之討論及跨國研究，擬於明年暑假期間參與第 29 屆國際心理學會於德國柏林所舉辦之學術會議會前討論。本研究計畫所關心之研究變項與該研究團隊所關心之議題一致。生活風格的形成或選擇，除了與個人工作及家庭生活有密切關係之外，與個人的興趣、價值觀念、或人格特質也有關係。而個人在工作中的調適也直接影響其生活風格的形成。本研究擬進一步探討這些變項之間的關係，並針對生涯調適及生涯幸福(主觀幸福及快樂滿意)發展相關諮商處遇方案。

三、本研究之重要性

西方社會在工作適應方面的研究多半以工商心理學領域居多，且多半在探究個人家庭及心理因素與工作適應之間的關係，研究發現也較偏重於對組織企業的建議。在諮商心理學中，較常應用的理論則為明尼蘇達的工作適應理論(Minnesota Theory of Work Adjustment, MTWA)，所探究的研究變項較偏向個人需求的滿足及工作性向上的表現。而工作滿意的評估，除個人需求的滿足之外，也包括能力是否能滿足工作上的要求。近年來對於工作及家庭之間的衝突逐漸增加，且強調家庭及工作彼此之間的相互影響。因而在工作滿意的研究之外，也逐漸加入主觀的幸福感受或是生活滿意這些研究變項。然而針對具體之生涯調適能力，則並無足夠的研究。

在台灣，有關生涯適應的研究，多半係以個人的工作滿意感受(satisfaction)為主，亦即以個人需求是否透過工作而得到滿足為依變項。對於個人能力是否達到工作上的要求，亦即滿意指標(satisfactoriness)的研究，則並無相關之探究。本研究所關心的生涯適應能力則與個人調適自我以因應工作之要求有關。此外，同時也關心工作者的主觀的滿意感受，因而本研究之進行確實有其必要。

除西方觀點之外，華人文化也是本研究所重視的議題。個人成長的文化及工作中的環境文化，東西方畢竟不同。在進行研究的同時，須顧及文化因素對假設模式所形成的影響。因此本研究一開始即以質性研究方法為主，進行華人文化中個人在工作適應及生涯調適方面的探就，以發展適合華人文化的評量工具。雖然華人文化中的一些概念，與西方的生涯概念是相合的。諸如自我概念、安身立命、身心靈的整合、以及近年來西方所提出的正向心理學概念等等。但因為時空背景上的差異，這些概念在不同文化時空北警所受到的重視情形也有所不同。這也是

本研究認為有必要進一步探索的。

生涯調適能力與個人的就業力也有密切相關。在競爭日益激烈的台灣社會，就業力(employability)已成為重要且值得關心的研究變項。McArdle, Waters, Briscoe, 與 Hall (2007)認為生涯調適(career adaptability)是個人就業能力的一部分。除學歷背景、工作經驗、專業技能、以及專業知識之外，面對工作上預期及非預期性的變化，都需要有應變的能力。生涯調適能力與個人對於模糊性的忍受度也有關係，與個人主動性的積極特質(proactive personality)也有關。這些變項都是本研究所關心，且有必要進行深入探究的議題。

貳、相關文獻探討及評述

本研究分三階段探究華人文化中的成人生涯調適議題。第一年以質性方式探討生涯調適能力的內涵，並發展生涯調適量表。第二年就文獻及實務上與生涯調適相關之因素進行因果關係探討，並發展生涯調適因果模式，以線性結構方程模式驗證之。第三年則發展生涯調適諮商方案，以協助成人之生涯調適為目的，並增進其生涯適應與幸福感受。文獻探究部分，首先探討生涯適應相關理論概念，其次將焦點放在生涯調適的內涵及其測量，並深入影響個人生涯調適能力的相關因素，以認知因素及人格特質因素為主。最後，則由華人文化觀點探究成人的生涯調適行為。

一、生涯適應相關理論及概念

(一) 工作適應理論

明尼蘇達工作適應理論(Minnesota Theory Work Adjustment, MTWA)強調個人與工作環境之間的和諧。Dawis 與 Lofquist(1984)所提出的基本假設，是認為人們一方面滿足工作對他們的要求，同時也從工作中獲得滿足。要維持此一滿足的過程，就是所謂的工作適應。而對於工作滿意的意義，明尼蘇達學派從兩個觀點來看。其中之一是個人需求在工作中得到滿意的情形，例如一位銀行雇員，感受到工作的穩定性、有足夠的薪水、與不錯的工作環境等等。另一個觀點則是個人工作能力能滿足其職位要求的程度，就如前述的銀行雇員，其工作能力必須符合此一職務的能力要求，工作滿意也才能維持。為區分此兩種不同的滿意情形，Dawis 與 Lofquist(1984)將前者稱為工作滿意度(Satisfaction)，而將後者稱為滿意指標(Satisfactory)。一般人對工作適應的認識，較強調個人在工作環境中的調適情形，但事實上工作適應包含個人與工作環境之間的配合情形。來自個人內在的價值需求能得到滿足，而同時也能達到外在的客觀能力標準，則其工作適應良好，工作較能持久穩定。本研究所關心的生涯調適(career adaptability)，涵蓋調整自我以符合工作上的要求，同時也並不忽略個人心理需求的滿足。因為對自我的調整是與個人的價值觀念有關的，同時與個人能力所及範圍也有關係。

如果工作滿意的符合情形不錯，工作適應就不錯；如果工作滿意指標符合程

度太低，個人就應當會尋求管道進行調適(adaptation)。對於調適情形的解釋，Dawis 與 Lofquist(1984)說明了幾種不同的調適情形。一般而言，調適應方式大致可區分為兩種現象，分別為主動型與回應型的調適。主動型的調適是指改變環境；回應型的調適則是指改變自己。當工作和環境之間不一致的情形超出個人的彈性程度時，主動型的人會嘗試改變環境因素，例如請求老闆加薪或是提供更佳的物理環境。反應型的適應，則是降低個人的價值需求。然而，當不一致的情形超出個人能適應的範圍之後，主動適應的人所面臨的是無法駕馭的不一致情形；而回應型的適應，則是讓自己更換到不同的工作環境。

此一學派的一個特色就是認為工作滿意度(需求的滿足)與工作滿意指標(能力的符合)對預測一個人的工作適應情形是同等重要的。個人除了從工作中得到價值需求上的滿足之外，也必須滿足工作環境對個人能力的要求。唯有兩項指標都達到一定程度的符合，個人在工作上的適應才能穩定。生涯調適(career adaptability)在滿意度以及滿意指標之間正扮演了潤滑的角色，讓兩者能更為一致，讓一致的結果更能提升個人的生活滿意及生活幸福。本研究目的就在探討生涯調適行為與生涯適應之間的關係。生涯調適的測量擬新編量表，生涯適應則以生活滿意、主觀幸福、以及工作上的穩定為主要指標。至於過去的相關研究，在個人需求是否能得到滿足的測量方面，工作適應理論使用了重要性量表(Minnesota Importance Questionnaire, MIQ)來測量個人在六方面的工作價值需求。包括成就(Achievement)、舒適(Comfort)、地位(Status)、利他(Altruism)、安全(Safety)、以及自主性(Autonomy)等六大類 20 項需求。而在工作環境究竟如何滿足或增強個人在這 20 項價值需求方面，Borgen(1991)則發展出 Minnesota Job Description Questionnaire, MJDQ)，用以說明各類職業環境組型與個人需求滿足之間的關係。而個性或能力相似的人，在同樣的工作環境中也有可能有不同的行事風格。對於此一現象，明尼蘇達學派以互動速度(Celerity)、互動步調(Pace)、互動的韻律(Rhythm)、以及持續度(Endurance)等觀念來說明。互動速度試者個人在與環境互動時的速度，有的人習慣快速，有的人習慣緩慢被動。步調則是指個人和環境的互動比率，精力旺盛的人互動的比率就比較高。互動韻律則用來形容一個人與環境互動的型態，有的人是穩定的，有的人則是反覆無常的。持續度則說明個人和環境的互動持續情形。至於在工作的穩定性方面，如果個人能成功地完成工作任務，被解僱的情形就比較不容易發生。

(二) 生涯適應—工作與家庭或其他生活層面之平衡

明尼蘇達工作適應理論所強調的是個人在工作中的適應，然而本研究所重視者，除工作中的滿意之外，也關心個人在工作與其他重要生活層面之間的幸福感受。因而對工作與家庭之間的平衡滿足也有所探究。在家庭及工作的平衡方面，Christensen (1997)及 Miller (1997)強調要能觀察到個人全面性的工作及家庭生活，個人在自我的管理、不同角色之間的掙旋、以及擁有主動決定的空間是相當重要的因素。當個人面臨角色衝突時，並不是逃離工作上或是家庭方面的角色，

而是看如何能找到適當的途徑，以兼顧家庭及工作的需求。工作及家庭之間的衝突是有可能透過非正式的策略以達到平衡的，個人若能覺察到工作上或家庭角色方面一定程度的彈性，便能運用適當的非正式管道以平衡家庭及事業，以提升其生活上的適應及幸福感受。

在現代科技發達的時代，有不少企業已允許員工有一定的時數是在家中上班的，必要時透過網路也能進行網路上的會議。有些企業也允許員工在必要時能彈性地提早上班以便能提早下班。在台灣，中等學校教師及行政人員的工作時數及福利有正式明確的規範，在一定彈性中非正式的衝突因應，則確實是有賴個人的智慧的。本研究擬加入非正式的平衡因應問卷，觀察非正式的因應方式掌握情形與其工作滿意及家庭滿意之間的關係。

在家庭與生涯發展的研究方面，多數相關文獻指出多重角色對女性生涯發展所帶來的衝突，尤其是在家庭中，身兼母職及專業工作，經常需要為了家庭而放棄工作上的進展或是挑戰。但從相反的角度而言，多重角色對女性的生涯發展或是整體的生活滿意其實是有其益處的，尤其是當個人理解到如何發展其智慧時，多重角色也有可能增進其生活上的品質及滿意。Barnett 與 Hyde (2001)指出多重角色對個人的心理健康、身體健康、以及健康的人際關係是相當有助益的。在一項為期三年的縱貫研究裡，發現從純粹的家庭主婦到漸漸進入工作職場以至於成為全職工作的女性，他們的心理健康程度是有提升的。

事實上，多重角色對男性及女性都有益處，Pleck, Lamb 與 Levine(1985)指出男性的家庭角色是他們身心幸福感的主要來源，十多年後的研究甚至指出夫妻均有工作，以維持家計，是雙方婚姻滿意的重要因素之一(Wikie, Ferree, & Ratcliff, 1998)。由此可見，多重角色對個人的生活滿意也有其正面的影響。主要原因是透過工作，多重角色也讓人們建立起多重的關係以及多重的支持來源，只要處理得宜，複雜的關係能成為正向的支持來源。透過工作，女性也增加了自信及效能，使得在其生活中也增加了工作或生活上的成就感。但個人角色的性質及多寡對生活品質還是會有一定程度的影響，本研究擬探究多少角色、如何的角色類型、以及角色的品質內涵對生活滿意素質的提升是最有幫助的。

Clark (2001) 探討工作文化與工作滿意及家庭幸福感之間的關係，結果發現在有彈性的工作時數、工作本身的彈性、以及來自於督導或上司的支持這三方面的工作文化中，工作本身的彈性對工作滿意及家庭幸福感的增進是最有幫助的。工作時間上的彈性與工作滿意及家庭幸福感之間則沒有什麼關係。Frone, Yardley 與 Markel (1997)探討工作與家庭之間的衝突模式，以三百多位在職工作者為對象，結果發現線性結構方程模式的考驗也能支持各角色行為意圖及家庭工作之間的衝突關係。家庭及工作之間的因應平衡是值得實務工作者關注的。

(三) 正向心理學與心靈諮商觀點中的生涯適應

生活的目的在追求快樂？也許每個人對快樂的定義又十分不同。因此主觀的幸福感受是用以定義個人所覺察之快樂的客觀工具之一。研究者個人認為生活的

快樂可以是無條件的發自內心的真實感受。然具體言之，似乎又與重要他人及自我的健康及順意有關。諮商實務工作，就近年來正向心理學的觀點而言，似乎目標也是在於能夠讓個案在問題解決之後，體會真實的快樂。

正向心理學(Positive psychology, Seligman & Csikszentmihalyi, 2000)的觀念最近也逐漸應用在生涯諮商領域。此一領域所包含的概念，如幸福感、樂觀、快樂、以及自主性等，所強調的也是個人全面的與全程的生活，而職業生活當然也在其中。即便如此，生涯領域的研究者以及實務者更應該回到個人的整個生命發展歷程，由巨觀的視野進而微觀各階段生涯決定點的不確定性。使個人在面臨不安定的感覺時，能由更遠且更深的角度來看生涯規劃此一議題。而所謂的遠與深，目的在使個人不被現階段的決定點所侷限，而能從長遠的觀點來看自己的整個生命歷程；所謂的深，則又回到存在主義及心理動力取向學者們(Victor Frankl, Carl Jung 等人)所提問的「我是誰？」以及「我究竟要往那兒去？」的問題。此一深而遠的取向，近來生涯諮商也逐漸注意，且試著結合心靈與生涯的諮商。

所謂的「心靈」(spirituality)並不是指特定的宗教或信仰。心靈的存在是「一種發現目的和意義的能力，是超出個人和當下的」(Ellison, 1983)。心靈也可能是一種「認識比我們自己還要多的超驗存在、力量或真實」的內在經驗(Miller & Martin, 1988, p.200)。對許多人來說，心靈跟宗教會是相重疊的，會被認為個人就是神性要尋找的經驗。甚至，許多人以傳統的宗教術語表示他們神性經驗，因此，有將近 74%的人認為他們自己同時是有宗教信仰以及靈性經驗的(Zinnbauer et al., 1997)。我們相信個人在生活經驗中所呈現的心靈議題是值得探究的，特別是當個人在工作生涯發展過程中，遭遇困境而需要進行調適時，深植於心的宗教信仰及心靈上的智慧或勇氣，能協助個人度過難關。這宗教信仰與心靈沉澱與其調適行為機制或許有些關係。

心靈諮商究竟涵蓋哪些內容，Elkins, Hedstrom, Hughes, Leaf, 與 Saunders(1988)提出以下幾個向度，包括對生活目的及生命意義探尋的經驗、對活在世上的一種使命感、對生活的奉獻、利他的態度、對高度理想的承諾、以及個人心靈探訪的正面經驗分享等等。他們甚至根據這些向度發展一心靈取向量表(Spiritual Orientation Inventory, SOI)。本研究並不以心靈發展為主要研究變項，然而在第三年研究探討生涯調適諮商方案的向度或內容時，正向心理學以及心靈議題也將會是個案所關注的焦點之一。

(四) 工作適應在性別上的差異現象

個人的工作適應情形可能有性別上的差異。研究者去年所執行之工作家庭平衡及因應模式研究中，發現在職中小學教師對工作滿意的知覺並沒有性別上的差異。但已婚且與配偶同住者的工作滿意度最高，未婚者工作滿意度較偏低。在因應平衡機制方面，男性教師的平衡機制較女性教師為佳。此外，個人工作適應情形在性別上的差異，與個人所知覺到的生涯阻礙情形有關。田秀蘭(1998)在一項有關生涯阻礙知覺的研究中發現多位男性認為性別因素對其生涯發展並無造成

負面的影響，甚至有些男生認為就性別因素而言，男生較女生佔優勢。然而在受試所反應出的阻礙因素中，有三分之二以上的受試認為來自社會對性別的刻板印象是他們生涯發展過程中的重要阻礙因素。多重角色的壓力、男生要養家的觀念、以及男性易怒的個性等，這些想法與其在生涯調適行為方面多少有些關係。

對於在工作上的進展(advancement)方面，男女生也可能有不同的看法。女生受到較多來自家庭的束縛，也許家庭因素會影響其對工作的適應以及對於進一步升遷機會的把握。認為升遷之後的調適會影響家庭生活上的滿意。而男生對於升遷機會的反應，除家庭關係之外，也關心同事間的競爭及排擠。此外，「老闆對女性能力的歧視態度」，也許會是一項女性認為重要而男性並沒有提及的因素(田秀蘭，1998)。Russell(1994)認為對女性而言，這的確是一個阻礙，且一般男性不見得會覺察到自己對女性的歧視。而一項美國勞工局的報導(Women's Bureau of the US Department of Labor, 1971)，也顯示一般從業人員不喜歡女性的督導或主管。顯然地，在工作升遷或進展方面，女性所面臨的阻礙要比男性來的多。女性在生涯調適上的行為機制，可能較男性要來得複雜些。

在求得家庭及事業之間的平衡方面，與 Swanson 及 Tokar (1991)的研究發現類似，不論男女，均以來自社會/人際方面的因素居多。其中夫妻之間的支持溝通、子女的照顧、家事的分擔、以及家庭的經濟狀況等，均為重要因素。唯一男生沒有提及而女生認為重要的因素是「夫家的支持」，顯然在生涯調適或生涯適應機制方面還是有性別上的差異。

至於在性別本身所形成的適應阻礙，「性別角色刻板印象」是男女生均感受到的最重要問題。此一變項對個人的生涯發展而言，確實有重要影響(Betz, 1994; Brooks & Forrest, 1994)，然而男生與女生所知覺到的影響不同。男生所體會到的是養家的責任，成功的事業發展對男生而言是正常的或必然的，因而會造成心理上的壓力；女生所體會到的，則是需要照顧小孩，過多的家務瑣事花去太多的時間及體力，因而無法全心發展事業。這些人所知覺到的阻礙對其職業適應行為影響究竟如何，需要進一步的研究。

此外，一般女性在追求事業與家庭的平衡時，來自對家庭、對子女的照顧可說是女性相當重視的阻礙因素。因為需要兼顧家庭的照顧及事業的發展，因而時間管理技巧對女性而言也是一項需要調適的項目。事實上阻礙因素與促進女性生涯發展的因素是相同的(Betz, 1994)，注意這些阻礙因素的存在，同時也試圖克服這些阻礙，因而也促進了個人的生涯適應。女性能在家庭與事業之間求得平衡，需要妥善安排自己的時間。將家庭角色扮演好，則在事業發展方面也不會有太多的後顧之憂。

對女性個案而言，生涯探索工作除了一般性的認識工作世界及認識自己之外，比男性有更多來自於婚姻及家庭的顧慮。然而輔導工作者應當強調的並不是男女不平等，而是要提醒諮商實務人員，在針對女性做生涯輔導時，應盡可能協助女性覺察這些阻礙因素對自己生涯發展的影響，並理出恰當的適應之道。例如，可以從個人價值需求高但並不能由工作中得到滿足的狀況著手。例如，在能

力發揮或成就感方面的價值需求高，但工作環境並無提供如此的滿足。或是個人的自主需求高，但工作中的督導環境給自己難以接受的壓力。此時，就可以進一步根據所覺察到的現象做進一步的思索討論，並發現個人的適應風格。壓力或不滿足的程度，是在能夠接受的範圍內，也許就是調整自己(reactiveness)。若超出自己的耐力範圍(perseverance)，則也許就會考慮跳巢或是轉業(activeness)。

綜合而言，生涯適應歷程涵蓋個人在人格特質、認知風格、調適能力、與工作環境之間的平衡歷程，此一歷程是動態且具有持續性的。而各方面生活的平衡也意味著工作滿意與幸福滿足。此外，生涯適應也是個學習的歷程，個人的認知態度，及人格特質均可能影響個人的生涯調適行為。當正向心理學以及心靈諮商觀念逐漸進入生涯領域應用的此時，個人所知覺的主觀幸福及快樂感受等，也都用來評估個人的適應結果。本研究所建立的生涯調適因果模式即以生涯幸福及快樂滿足為生涯適應的重要指標。

二、生涯調適概念及相關研究

(一) 生涯調適的意義與內涵

生涯調適能力在現代社會中，幾乎是每位在職工作者都應具備的能力。Hesketh與Considine (1993)將之稱為是策略性的生涯計畫(strategic career planning)。Super與Knasel (1981)則將生涯調適定位為一個人對工作中變化情況的因應準備情形。這變化可以是預期中的，也可能是預期之外的。Herr (1992)則進一步詮釋此一概念，認為生涯調適包括個人面對生涯的幾項重要任務：計畫、探索、資料的蒐集分析、決定、以及合於現實的傾向。之後，Dix與Savickas(1996)則認為針對生涯調適的研究，應當更重視個人對於生涯發展過程中重要改變的因應行為。究竟如何的因應行為是必須的，這才是生涯調適研究的重點。而生涯調適能力的培養，也是協助成人培養其面對生涯發展過程中所處階段，亦即建立及維持階段，所應具備的因應能力，以完成該階段其他相關之生涯發展任務。

有些學者認為生涯調適衍生自Super所提的生涯成熟概念(Ebberwein, Krieshok, Ulven, & Prosser, 2004; Savickas, 1997)。生涯調適能力，其實是綜合了Super生涯彩虹當中關於生活廣度及生活空間的概念。這其間，關於個別差異、個人的發展、自我的成長、以個人所處的及文化情境，都與個人的生涯調適能力發展息息相關。生涯成熟能跟上同輩團體的人，完成了該生涯發展階段應完成的發展任務，就也能達到一定程度的適應滿意。具體而言，Savickas (1997)認為生涯調適包括三大內涵：計畫態度、自我及環境探索、以及清晰的決策態度。這些能力隨著不同時代的變化而更形重要。Swanson與Parcover(1998)就認為在工作世界結構變化多端的現代社會，這方面能力的培養是有助於個人適應未來世界的。與此接近的概念，則為Fischer與Stafford(1999)所提出的生涯彈性或生涯復原力(resiliency)。回到Super最原始的看法，生涯調適能力還是與個人生涯發展任務完成的情形有關。但也唯有在具備足夠的生涯調適機制，個人也較能視情況而調整自己，以完成工作上的責任。

Ebberwein, Krieshok, Ulven, 與Prosser(2004)針對生涯調適此一議題訪問18位失業求助者，男女各半，平均年齡為44歲。所得資料進行質性分析的結果，發現這些準備繼續就業的成人，其所關心之生涯調適內涵包括三大類主題：覺察生涯轉換過程中所面臨的挑戰、面對生涯轉換時刻而獲得洞察、以及生涯調適的反應等。中年失業者所面臨的挑戰，包括經濟上的困境、以及家庭生活與工作生活的互動影響。此一轉換階段對個人整體生活的影響是可見一斑的。在面對轉換事件而產生的洞察方面，她們發現所謂的理想工作，事實上經常出現需求與責任上的衝突，在理想與現實之間還是必須有一定程度的取捨。其次，透過諮商協助，求助者得以窺見個人生涯發展的全貌。待業的過程，不只是準備再度出發。待業的生活，也讓自己透過晤談而看到工作與個人生活的全貌，自己的家庭、社交、以及過去的職涯生活。第三項洞察與個人在危機中的省思與行動有關，也唯有在面臨轉換的危機中，個人才有機會思索自己所應將強的部分，不論是能力或是態度方面。而在調適能力的反應方面，正確的危機意識有助於個人以健康的態度面對困境。而就算是眼前也許並看不到可能的下個工作，但依舊能仔細設想下一個可能的方向。如此的心態，得以讓自己是蓄勢待發的。最終，個人終能訂出合於現實的目標，並擬定達成目標的步驟。可見得生涯調適能力對個人生涯發展之重要性。

(二) 生涯調適的向度與測量

至於生涯調適能力的測量，Rottinghaus, Day, 與Borgen (2005)所發展的「生涯未來量表」(Career Future Inventory)，其中有一分量表為「生涯調適」。該分量表包括11個題目，目的在測量生涯調適的三個向度：個人對自己調適能力的主觀看法，而此一調適能力包括個人對未來變化的因應、對新增加之工作責任的接納態度、以及當突發事件改變了原有計畫之後的面對態度及復原能力。這11個題目具有足夠的建構效度，以663位大學生為樣本所進行的信度考驗內部一致性係數為.85。足見此生涯調適此一概念是相當穩定的，與其他相關構念，如興趣、人格、自我效能也有一定程度的相關。

生涯調適能力會影響個人的就業力。在成人階段，個人難免需面對不同類型的生涯轉換。Ashford與Taylor (1990)就認為有效的生涯調適，應具備三種重要能力。其一是必須對所處環境得到足夠的正確訊息，而且也要清楚自己對這些訊息的反應。此一能力與Savickas(1997)所提的自我及環境探索能力是一致的。其次，個人的正向特質與認知態度也十分重要，這些特質與認知有助於個人面對工作中的挑戰及變化，例如樂觀的態度、足夠的自我效能、以及多元向度的認知基模。第三項能力，是面對工作中可能的變動，個人要有一定程度的彈性。面對工作情境中可能產生的變化，要有某一程度的心理準備，要能夠有意願改變自己的行為、態度、心情、或認知。

Kenny 與Bledsoe(2005)以高中學生為對象進行其生涯調適能力的探究，提出四項未來生涯進展所須具備的調適能力。其一為對於學校的認同；其次為個人對

生涯發展的結果預期；第三項能力是對於生涯阻礙的覺察；第四項則為生涯計畫。此外，對這些高中學生而言，來自於家長及老師們的支持還是相當重要的。事實上對這些高中學生而言，這四項能力的覺察與培養，有助於他們未來在工作世界中的調適能力培養。個人覺察自己對所屬團體的認同、對可能阻礙的覺察、對自我效能及結果預期的提升、以及合於現實條件的規劃，是有助於個人的工作適應並提升其滿意度的。

Pulakos等人(2000)則將工作調適相關的情境因素歸納為個人的主動性特質(proactive factor)、反應性的行為(reactive factors)、以及個人對模糊或挫折情境的容忍度。主動性特質包括對危機事件的處理以及平時的問題解決能力。反應性的行為則包括人際問題的因應、不同職場文化的認識、以及新的學習經驗。個人的容忍度，與其壓力的因應行為是有關係的。綜合以上相關研究及立論，對在職工作者而言，工作中的調適行為確實與職場文化情境及個人原具備之特質有關，以下將進一步探究與生涯調適行為相關之各類因素。

綜合而言，生涯調適是指個人面對預期或非預期變動的因應能力。而這能力的測量向度包括個人對自己調適能力的覺察認識、個人對未來變化的因應與新增加之工作責任的接納態度、對模糊情境的忍受特質、以及當突發事件改變了原有計畫之後的面對態度及復原能力。本研究擬透過第一年的質性訪談了解台灣地區一般成人在面對社會環境及工作結構多變時代的生涯調適能力及行為。

(三) 生涯調適行為之相關因素

生涯調適能力在多元社會中是如此之重要，與生涯調適行為相關的因素自然也是受到關注的研究焦點。本研究在第二年將探研究生涯調適能力的前因及後果，並建立生涯調適因果模式，在文獻上，與生涯調適行為相關的因素包括自我效能、特質上的彈性、以及認知上的彈性。此外，個人所處的情境相關因素也會與其調適行為有關。

1. 自我效能

自我效能是指個人對自己是否有能力成功地完成一項任務的信念，較偏重的是能力問題。結果預期是指個人表現某一特定行為後，認為可能會有什麼結果的個人看法，較著重個人的心像，正面的結果預期可促進個人在某方面的行動，這方面與個人的價值觀念有關。目標的選擇則引導個人更多的日後活動。Bandura(1977)在其「社會學習理論」(Social Learning Theory)一書中提出解釋自我效能預期的三個向度：難度、強度、及推論性。難度係指個人對一項任務所感受到的困難程度，有些人較傾向於將一件事想得很難完成，有些人則比較不會把一件事想得很難完成；強度係指個人對自己能完成一項任務所具備的信心多寡，有些人對自己較具信心，能肯定自己的辦事能力，有些人則比較擔心自己是否能完成他人所交付的任務；推論性則是指個人預期成功的信念是否能由某一情境或某一任務推論至別的情境或其他任務。

一般而言，實徵研究的結果發現自我效能預期與個人的職業行為有高相關存在 (Betz & Hackett, 1981)，例如個人在大學時代的職業探索行為、學業成就、以及對所選擇科系的滿意程度等等。在某些領域裡，自我效能預期高的學生對自己較具信心，學業成績也較優秀，對自己主修領域的滿意程度也較高。自我效能越高的人，其對工作上的適應調整也越具信心。

此外，不少研究結果顯示自我效能預期有其性別方面的差異。一般而言，女性在數理及科學方面的自我效能預期程度較男性來得低，此一現象對我國國中及高中階段學生而言特別明顯。女性在這方面的低自我效能預期，無形中便縮小了她們職業選擇的考慮範圍。Layton (1984) 研究一般女性對不同類型職業的看法，發現女性對從事傳統以女性為主的職業，其成功的預期較高；對從事傳統以男性為主的職業，則成功的把握較低。由此一發現我們更能理解自我效能預期對女性職業發展的影響。大部份女性對發展以男性為主的職業，成功的把握較低，其原因何在，要回答這個問題得從自我效能預期形成的過程來看。在這方面，Betz及Hackett (1981) 認為自我效能的發展與個人的社會化過程有關，一般而言，社會化的歷程有其性別上的差異。從小男性與母體分離的過程，被教導的內容是學習獨立、成就、智慧、及創造性。而女性認同母親，受到增強的行為通常也都是去了解他人、照顧他人、或對他人和善 (Gilligan, 1982)。此一不同的社會化過程可能導致男女生在自我效能方面的差異。

除此之外，男生在傳統以男生為主的工作裡，自我效能較高；對女性而言，她們認為在傳統以女性為主的工作裡，自我效能較高。而在傳統以男性為主的職業裡，女生的自我效能較男生為低。此一因素被認為是女性較少從事理工或醫學領域職業的原因之一。事實上也因為女性對這些領域的自我效能較低，因而在理工方面的潛能或性向未能完全發揮出來。因此，在探究自我效能與個人生涯調適之間的關係時，性別及個人所處職場環境因素也必需加以考慮。

2. 特質上的彈性

人格特質與個人的工作適應確實有密切關係，而且有不少研究認為生涯調整本身也是持久性的人格特質之一(Chan, 2000)。其中，對經驗的開放態度(openness to experiences)會是最重要的因素，其所涵蓋的彈性之大，是很容易理解的。對新事務或是人物的接觸，能夠有足夠的敏感及同理特質，能夠有足夠的彈性及容受度，是相當重要的。如此的特質，也有助於個人面對工作中的變化。Hartung與Borges(2005)探究個人特質性情與生涯調適能力的評估，他們以主題統覺測驗(TAT)及史東興趣量表(SII)為工具，發現兩份工具所測量出的個人興趣及工作上的適應特質是一致的。而在一項以女性經理人員為對象的研究，發現女性經理人員的男性化特質、工作上的野心、以及調適能力，明顯地影響個人對工作時數的投入以及在工作上的升遷或進展(Metz, 2004)。足見個人先天特質與個人工作適應上之間的關係。

先天特質與個人主觀幸福感之間的關係，也是近年來正向心理學家所關心的議題。工作適應良好，整體生活滿意度高，其主觀幸福及快樂感受也相對提升。

有些人天生就是快樂的，對週遭環境所提供的條件有較大的彈性，因而也能顯得隨和。在工作適應的過程，也較能自然而然傾向於正向的思考方式，其面對困境或阻礙的因應，也較能調適。但這樣的情況是否有性別差異，則需進一步之探究。在歐洲，Marongiu與Ekehammar (1999)發現特質因素對個人在經理級工作晉升的影響，對男生而言影響並不大。相對的，對女性的適應及進展有較大的影響。

主動性特質(proactive personality)與個人生涯調適之間的關係，在過去研究中也呈現正向的結果(Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004)。除此之外，類似的特質，如積極的建立個人支援網絡、秉持專業發展無界線的態度(科技資源及整合)、以及自信心及自尊心，皆與個人生涯調適行為或失業後的在就業有正向關係(McArdle, Waters, Briscoe, & Hall, 2007)。其他正向的特質，包括有能力去愛與工作、有勇氣、具有人際技巧、有潛能的、以及智慧的。其中，對未來的希望感則是立基在對過去的幸福感受以及現在的快樂感。Clifton (2000)則指出正向的生活內涵包括有愛自己與愛他人的能力、親密行為以及滿意的工作，而生涯適應亦是正向生活的指標之一。

綜上所述，在華人文化中，人格心理學研究領域所關心的傳統性相對於現代性(楊國樞等，1985，1991)、女性化特質相對於男性化或兩性化特質(李美枝，1981)、以及五因素人格結構的引進與使用(莊耀嘉，李雯娣，2001)。這些特質傾向與個人在工作職場上的調適及適應，均值得進一步探究。

3. 認知上的彈性

在實務經驗中，我們發現個人的認知彈性與其生活適應是有關係的。但在研究中，並不常見認知複雜度與個人工作適應之間的關係研究。一方面也因為關於認知複雜度方面的測量工具使用較不普遍。然而，Reder與Schunn(1999)在一項實驗室中進行的研究，發現認知上的彈性與個人在任務不斷變動的工作表現是有關係的。認知彈性較大的人，對於經常改變的任務或是工作中的模糊性有較大的容忍度，也較能以正向態度來面對工作任務，而通常也比較能有較好的工作表現。

國內應用於生涯領域的認知量表，主要以田秀蘭及郭乃文(2004)所發展的成人生涯認知量表為主。其中又以認知複雜度較能說明認知因素與個人生涯適應之間的關係。認知複雜度較高的思考方式，對人際問題或工作中的問題情境思考較具彈性、較為多元、也較能忍受模糊情境。對不同解決方案所形成的結果也較能看得長遠。同時也較能兼顧團體與個人利益。相對的，如果思考模式是屬於單一固定的想法、沒有方向且毫無頭緒的妥協或抱怨、且固著於已有的文化背景刻板印象、無意識地滿足攻擊性與防衛性機轉等，則屬於封閉性的思考模式。此類型思考模式較不利於個人在工作上面臨困境時的調適。

4. 情境上的因素

情境因素與個人的生涯調適行為確實有關。例如工作任務的複雜度以及工作環境中的人事關係。人事關係與個人能獲得的支持有有關係。具體而言，Fay與Frese(2001)指出，除工作任務難度以及個人能獲得的支持之外，個人能掌握的自主性，個人能運用的權力也會與工作上的調適行為有關。 Ford, Quiniones, Sego,

與Sorra (1992)則認為在支持網絡高的工作情境中，個人工作調適的情形也比較自在。

Sinacore-Guinn, Akçali, 和 Fledderus(1999)從價值觀的觀點探討家庭與工作滿意的情形。他們以173位職場女性為對象，探討是否家庭環境能預測其工作滿意的情形。結果發現，女性的家庭環境能夠預測現在工作表現、現在的薪水、督導及一般性工作等工作滿意的向。甚至家庭氣氛能允許個人對政治或文化性活動的參與或意見表達則其工作滿意度也較高。對他們而言，家裡所重視的價值觀，和他們在工作場域中所追求的價值觀其實是一樣的，二者的關係是協調的，因此滿意度也較一致。工作適應理論強調的是個人在工作中能得到的滿足感，以及在工作中的滿意表現二者的平衡，由此看來在工作中與家庭中的價值觀若亦能存在著平衡，個人就也較能獲得較高的滿足。

除了價值觀的吻合與平衡外，工作滿意似乎亦與是否擁有社會資源、工作的性質與彈性、家庭狀況以及工作類型等有所關聯。Philip 和 Imhoff(1997)指出，影響雙生涯女性工作滿意的變項與是否有顧問或是教練以及是否擁有社會支持資源有關。在工作上具有顧問、教練等社會支持資源，以及能獲得配偶支持的雙生涯女性其工作滿意程度較高。除上述自我效能、個人特質、認知風格、以及情境因素之外，Duffy 與 Blustein (2005) 探討生涯調適能力與心靈及宗教之間的關係。發現宗教上的虔誠態度以及內心的靈性覺察能預測個人在生涯自我效能上的表現，同時也能有較佳的調適表現。

(四) 生涯調適行為所形成的正向影響

生涯調適能力在現代社會中是相當重要的能力。培養足夠的生涯調適能力，有助於個人工作上就業力的提升，不論是在原工作領域中的進展或是相關領域的轉換(Ito & Brotheridge, 2005)。McArdle, Waters, Briscoe, 與 Hall (2007)針對就業力的研究結果也指出生涯調適能力的培養，對於失業成人的再就業是有正向影響的。針對老人的調適能力研究，Strate(2005)發現老人家對工作上的調適，也直接影響其生活型態。而調適的內涵，除包括對個人自我認同的持續探究之外，也涵蓋個人針對變化的反應能力以及統整的潛力。老年人在面對生涯發展中的變化情形，其調適能力的培養也是相當重要的，但這方面研究卻十分稀少。

生涯承諾是另一項生涯調適行為的影響變項。Ito 與 Brotheridge(2005)發現企業員工對單位決策的參與以及自主性，加上來自於督導的支持，能顯著提升個人的生涯調適能力，同時也與個人對工作單位的投入能有正向的高度承諾。生涯成熟則是另一項與生涯調適行為直接有關的變項。生涯成熟主要的定義是指個人對生涯發展任務的完成情形。當工作中面臨變化時，生涯發展任務的達成與其生涯調適能力即有直接關係。Crites(1995)的生涯成熟評量架構是一個階層性的模式，包括四個大的向度，分別為職業選擇一致性、職業選擇現實性、職業選擇的能力、以及職業選擇的態度等等；之下又包括更為細微的一些因素，例如所謂的職業選擇現實性之下又包括所選擇職業與自己在興趣、能力、人格特質、及社會

階層的符合情形等；職業選擇的能力又包括個人在自我評估、資料蒐集、目標設定、計劃、及問題解決等五個方面的能力。此一模式嚴格說來是評量個人的職業成熟情形，但事實上也可用來診斷一個人在生涯發展過程中所遭遇的問題，並進一步思索調適方法。例如個案的能力不夠，是哪方面的能力，所選擇職業與自己的情形不符，是興趣方面的不符，抑或在個人特質方面的情形不符合等。綜合而言，生涯調適能力的培養，有助於個人對該階段生涯發展任務的完成，並提升其生涯滿意。本研究第二年所關心的生涯調適結果變項，以個人生涯適應為主，具體的指標則為主觀幸福感受及生活上的快樂滿意。

(五) 正向心理學概念在生涯調適處遇中的應用

本研究第三年所計劃發展之生涯調適諮商方案，以提升成人的生涯調適及生涯滿意為主要目的，其內涵一方面固然需參考前兩年計畫執行情形做進一步之修正，然其主要理論背景則以實務取向的正向心理學及心靈諮商兩重要領域所討論的內涵為主。生涯幸福與生活快樂滿意，與近年來正向心理學(Positive psychology, Seligman & Csikszentmihalyi, 2000)的觀念有關。此一領域所包含的概念，如幸福感、樂觀、快樂、以及自主性等，所強調的也是個人全面的與全程的生活，而職業生活當然也在其中。即便如此，生涯領域的研究者以及實務者更應該回到個人的整個生命發展歷程，由巨觀的視野進而微觀各階段生涯調適的情形。使個人在面臨工作中所出現的不安情境時，能由更遠且更深的角度來看此刻的調適任務。

而所謂的遠與深，目的在協助個人不被現階段的困境解決所侷限，而能從長遠的觀點來看自己的整個生命歷程。所謂的深，則又回到存在主義及心理動力取向學者們(Victor Frankl, Carl Jung 等人)所提問的「我是誰？」以及「我究竟要往那兒去？」的問題。此一深而遠的取向，近來生涯諮商也逐漸注意，且試著結合心靈與生涯的諮商。心靈諮商究竟涵蓋哪些內容，Elkins, Hedstrom, Hughes, Leaf, 與 Saunders(1988)提出以下幾個向度，包括對生活目的及生命意義探尋的經驗、對活在世上的一種使命感、對生活的奉獻、利他的態度、對高度理想的承諾、以及個人心靈探訪的正面經驗分享等等。

在諮商方案方面的發展方面，Robitschek 與 Woodson(2006)進行一項生涯諮商處遇的後設研究，認為生涯諮商方案的發展應從多元的面向以及更複雜的態度來面對個案的自我探索議題。此外，個人內在/外在的平衡、家庭與工作之間的協調、價值需求與外在環境的平衡、工作與生活的意義、幸福感之間的連結，以及以更廣闊的視野，也都是當我們在社會文化脈絡中處理個人的議題時值得省思的議題。因此，本研究所關心的生涯適應亦著重與生涯面向有關的生活，而不是單純僅只工作或職業層面的適應。在針對女性的生涯適應方案方面，Coogan 和 Chen(2007)提出女性諮商的幾個重要介入的建議，包括：(1)性別社會化議題的處理，協助個案覺察成長過程中不知不覺所內化的社會文化標準；(2)促進個案的主導功能，例如提升其自我效能並指導其必要的因應策略；(3)協助其各生活角色的平衡與整合；(4)增進其自我概念，對自己有新的正向概念。

關係取向的諮商介入是近年來頗受歡迎的諮商處遇之一，其目標在提升個案面對關係以及生涯任務的心理準備，以順利適應工作中的任務與變化。包括有效掌握與他人的和諧關係，並從與他人的和諧關係中做有意義的連結與獲益。當然，改善關係、解決衝突發展關係的支持資源都是諮商目標之一。雖然並非一定必要，但是可以成為一項資源或是優勢。

同樣的，優勢中心治療(strength-centered therapy)也是最近發展出來的諮商取向，主要係由 Wong(2006)所發展出來，其主要內容包括四個步驟：(1)讓個案的既有特質優勢能夠明朗化(explicitizing)；(2)想像如何善用優勢於諮商目標中(envisioning)；(3)增能階段(empowering)，當個人優勢與諮商目標有所連結之後，個案有動機有能力面對目標，同時也能覺得有力量達成目標；(4)持續的開展(Evolving)，是指個人的特質優勢會不斷的持續進展，即使治療結束，也還會繼續成長。此一模式應用在家庭及工作衝突平衡的諮商過程，藉以增進教師的幸福感受，應當是十分恰當的。除此之外，Schutt(2007)強調優勢中心取向並不單是一種工具或是介入的策略。而且也是一種從「強調問題解決和病理中心轉變為尋求成功經驗以及如何讓自己過得更好的一種能力」(p.7)。換句話說，優勢中心取向是案主與治療師一起探尋與發現個案優勢力量的歷程，正向的眼光與態度可說是十分重要。再則，優勢中心治療是未來取向，並且著重行動的實踐，此取向基於時間與行動觀點，分為四個主要的階段，這四個階段又是相互循環的，Schutt稱之為 4-D 循環(4-D Cycle)，在實務工作中可行的方式如下：(1)發現階段(The Discovery Phase)：此階段以發現生命源泉為目標，就案主已經發生或經歷的經驗中建立或發現正向的核心特質，助人者可以邀請個案思考的問題包括請個案回想過去一生中感到最快樂的片刻，回顧過去經驗，回想讓你覺得最有存在感且深深沉浸於其中的工作或生活經驗；(2)夢想階段(The Dream Phase)，主要是建構理想的未來，在這個階段中，助人者與個案一同構思可能的理想未來，其對話的內容包勾勒正向未來的圖像及萃取個人的生命主題等等；(3)設計階段(The Design Phase)，助人者以具體、此時此刻的方式與案主共構未來，以創新的方式建構未來；(4)運行階段(The Destiny Phase)，具體的訂定行動計畫並且承諾實踐。這些階段是持續、循環的歷程。可具體協助成人進入個人優勢經驗，以因應工作任務上的變化及生涯進展。本研究第三年擬繼續進一步探究相關之新興生涯諮商取向或方案，並根據前兩年所得研究結果，探究適合於台灣地區成人的生涯適應諮商方案，以提升其生涯調適能力及適應上的滿足。

三、生涯調適中的認知因素

生涯調適能力地培養，不論是在原有工作機構或是轉換至其他機構，都有助於個人就業力的提升(Arthur, 1994; London, 1993)。而生涯調適行為與個人的認知態度確實有關(Reeder & Schunn, 1999)，諮商心理學中的理情治療學派，在後期也加入認知因素對個人生活適應的影響。在實務經驗中，我們也經常發現個人的認知彈性與其生活適應之間的關係。相關研究也指出個人認知彈性與個人工作表現

之間的關係(Reder & Schunn, 1999)。認知彈性較大的人，對於經常改變的任務或是工作中的模糊性有較大的容忍度，也較能以正向態度來面對工作任務，而通常也比較能有較好的工作表現。

至於認知因素的測量內涵，本研究擬以認知複雜度為主要的研究變項，探討認知複雜度與個人生涯調適能力之間的關係。認知複雜度的測量，擬採用成人生涯認知量表(田秀蘭、郭乃文，2004)中的認知複雜度分量表。分高、中、低三個不同層次。過去對後形式思考的評估常採用開放性問題情境，再由個人所回答之質性內容做評分。如此評量方式，一方面較不會出現立論邏輯的錯誤，另一方面可以收集更多元的答案(Commons, Sinnott, Richards, & Armon 1989; Sebby, 1994; Sinnott, 1998)。雖然這種方式容易造成評分上的限制與困難，但仍舊可以整理出複雜度較高的思考特徵，包括較具彈性、較為多元、較能忍受模糊與未解情境、能兼顧團體與個人利益等。這類型思考模式基本上是具建設性與創造性的，是所謂的「複雜形式」思考。如果思考的方式沒有這類特色，而是較為傳統、自保、獨善其身，以普遍符合一般性人際原則來思考者，則是屬於「成規形式」思考。此外，如果思考模式是屬於單一固定的想法、不明所以的妥協或抱怨、對個人文化背景固著於既有的刻板印象、以個人情緒作歸因、無意識地滿足攻擊性與防衛性機轉等，則屬於破壞性與封閉性的思考模式，此類型思考模式為「固著形式」思考，是較為不健康的認知思考模式。

具體而言，認知複雜度是指個人在面對工作中的人際問題及人我關係的思考方式，藉由個人對這些問題的思考方式來判斷一個人思考的特質。複雜度較高層次的思考模式，表示個人在遇到工作與人際問題時，擁有較多的彈性想法與多元思考的特徵，對暫時性的或較為模糊的訊息等未解情境的接受程度較高。在面對問題情境，較能體諒他人或自己所處的特殊背景，而解決問題的方向也較能兼顧團體與個人利益。可以多方向思考問題形成的原因，並解決問題。因此，思考的方向傾於具建設性與創造性，對工作與生活的滿意度也較高。

認知複雜度較低的人，在遇到工作與人際問題時，所使用的解決方式傾向於保守方式或較為單一固定的想法。若有些彈性或創新，就會覺得不安。對個人文化背景的印象較為刻板，所以會以較為固定的價值觀作為判斷的依據。對於一些暫時性的訊息模糊與未解情境，較缺乏必須要有的忍受度。面對問題，會希望盡快能有答案，或是希望快快以傳統方式解決之。但為了快速解決問題，有可能在無意之間就採用了不利於自己或對方的方式，結果反而形成工作上或生活上出現預料之外的困擾。甚至如果是遇到較大的危機，則可能會陷入膠著或抱怨的情緒當中，而難以跳脫出這種困境經驗。在協助成人因應工作中的變動，可協助其覺察是否出現了所謂的「固著形式」的思考。這方面可協助其回想自己的成長背景，探索其情緒特質以及個人尚未解決的負向情緒經驗等。透過這類諮商處遇，個案能逐漸學習以較有彈性的態度思考問題情境，一方面讓問題得以解決，另一方面也提升其生活滿意。透過生涯諮商，協助其對於認知思考模式的覺察，在職場上與生涯規劃上，都可以避免一些不適應或障礙經驗，以提昇工作中的快樂滿意。

除此之外，Hackett及Betz(1981)認為自我效能也是一種個人的認知態度，這種態度促使個人盡可能地發揮其天賦潛能，並追求其較感自信的職業。這種自己對自己的信心，也就是一種認知態度，是促使個人有所行動的最佳力量。此外，自我效能也是一種個人克服生涯阻礙的行為。一般而言，生涯阻礙可分為內在的以及外在的兩種來源，內在的是指來自個人內心的想法或態度等等，諸如歸因或性別角色態度等。來自外在的生涯阻礙則包括家庭責任以及不可預期的一些挫折等等。在歸因態度方面，自我效能較低的人，傾向於將個人成功的結果歸因於幸運而非個人的努力或能力。對於失敗的結果，則容易歸因於自己的能力不夠。相對的，自我效能較高的人，肯定自己的能力，對自己有信心，也比較不會將失敗歸因於個人能力，比較能從多方角度來衡量一件任務的成敗。本研究在探究之生涯調適因果模式中，亦納入此一變項。

四、生涯調適中的人格因素

人格特質被認為與個人在各方面的生活有著密切的關係。近年來正向心理學學者甚至認為有些快樂的人，天生就是快樂的。而人格特質與個人的生活滿意度之間，確實也有直接的關係(Schimmack, Bockholt, & Reizenzein, 2002)。而在多種人格特質理論及概念中，神經性(neuroticism)與外向性(extraversion)被認為是對個人的生活滿意情形最具預測力的指標(Diener & Lucas, 1999)。神經性特質過高的人，其生活上的焦慮及壓抑情形也會偏高。至於個性上的內向或外向與個人生活滿意之間的關係，則被認為是有其文化上的差異的。這與個人所處地域的民族性或文化環境有關。

五因素人格測驗是國際上使用較為普遍的人格測驗。因為這五個向度能協助個人了解自己在五個幾乎是互為獨立的人格面向。此五個向度分別為神經性(Neuroticism)、外向性(Extraversion)、開放性(Openness)、友善愉悅(Agreeableness)、與公正嚴謹(Conscientiousness)。從另一個角度看這五個向度，神經性的相反是情緒上的穩定性。神經性量尺分數低的人，其情緒較為穩定，容易有安全感，比較能放鬆，也比較能自我滿足。外向性特質較高的人，在西方文化被認為是較善於社交，較偏人際取向，而個性也較為樂觀的。開放性特質較高的人，對新事物的接觸感到好奇，富想像力，也較具有創意。和善性特質高的人，心地善良，個性溫和，也樂於助人。嚴謹度較高的人重視整潔、自律性較高、細心、守時、也較為可靠，值得信賴。這些特質與個人的生活滿意有關，尤其是其中的情緒穩定(神經性)與外向性(Schimmack, Oishi, Furr, & Funder, 2004)。

Lounsbury, Park, Sundstrom, Williamson, 與 Pemberton (2004)探討人格特質與個人生涯滿意與生活滿意之間的關係。結果發現外向、開放、與情緒的穩定直接影響個人的生涯滿意，但並不影響其生活滿意。而公正嚴謹與堅定的心境(tough-mindedness)與生活及生涯滿意均有明顯相關。總之，個人的人格特質與其工作及生活的滿意是有關係的，雖然某些特定特質有其不同程度的影響。在與生涯調適行為相關的人格因素中，五因素內涵所扮演的角色確實有需要做進一步的

探究。至於文化及性別上的差異，確實需要更多的實徵研究，以提供助人工作者在實務工作中的參考。

除五因素概念的應用之外，主動的(proactive)或反應性(reactive)的特質也是經常出現的研究變項。個性上較為主動(proactive)的工作者，較能積極探索自己所處的環境，也比較能快速找到適應對策，做適當的調整。相對的，他們所知覺到的工作滿意度也會較高(Fugate et al., 2004)。文獻指出個人的人格特質與其在工作中的調適是有相當關係的。然而個人特質因素對工作適應的影響，相關研究並不多見(Ashford et al., 1990, 1996)。本研究所擬探討之生涯調適因果模式中，人格特質對個人生涯調適所形成的影響，也是研究重點之一。

五、生涯調適行為與性別文化因素

性別與文化議題在生涯諮商領域已受到相當的重視。以女性為主的生涯發展模式也早已建立(Astin, 1984; Betz & Fitzgerald, 1987; Farmer, 1997)。其所突顯的，莫過於性別此一因素對個人生涯發展的影響。Super(1957)則是在經過一連串的研究之後，建立起男女不同的生涯發展組型。他認為男性與女性的生涯發展情形不同，並提出一般男性生涯發展的四個主要類型。而女性的生涯發展情形，他則認為大致上有七個類型。男性的生涯發展組型有以下四種：(1) 穩定生涯型：這類型的人並無經過嘗試階段而直接進入某一個職業，並且在該職業領域中持續工作很長一段時間；(2) 傳統生涯型：這類型的人經過一段時間的嘗試之後才在某一項工作領域中穩定下來；(3) 不穩定的生涯發展型：這類型的人，其生涯發展情形並無固定順序，可能經過嘗試之後穩定下來，但又因為某些因素而嘗試其它工作，形成不穩定的情形，也可能因為這樣的因素而使得其生涯發展情形較為遲緩，很晚才進入建立階段；(4) 多重嘗試型：這類型的人因為不斷嘗試多種工作而很難進入生涯發展的建立階段，大部份這類型的工作者為不需經過專業訓練的半專業技術人員或家庭工業。

女性生涯發展的徑路則可以分為以下七個類型：(1) 穩定家庭主婦型：此類型女性自學校畢業後很快就結婚，婚後即以家庭為生活重心，2在其生涯發展過程中並無重要之工作經驗，或者亦有可能完全沒有工作經驗；(2) 傳統女性生涯發展型：此類女性離開校園後從事某些行業，但是結婚之後即放棄工作而以家庭為重心；(3) 穩定性職業婦女型：此類型女性在其一生發展過程中都不斷地有工作，對這類型女性而言，事業是其生涯發展過程中的重點。結婚前後均以事業發展為重心，而家庭角色僅居其次；(4) 雙軌生涯型：此類遺型婦女在其一生發展過程中不斷地結合工作及家庭角色，並兼重兩項角色；(5) 間斷生涯型：此類型女性多半是在婚前有工作經驗，但婚後即辭職料理家務，待子女成長入學後，才再度進入就業市場，並以工作為生活重心；(6) 不穩定生涯型：家庭及事業對此類型女性而言，在不同時期有不同的份量。他們可能是全職的家庭主婦，但因家庭經濟的緣故而必須不定期地外出工作以貼補家用，因此在其生涯發展過程中有時對家庭的投入較多，有時又以對工作的投入較多；(7) 多軌生涯型：此類女

性擁有多種不同類型的工作，而且這些工作之間也並非彼此相關，或許其中某類型的工作是她的理想，也或許這些職業只是她們謀生的方式而已。這些不同型態的生涯組型之所以成型，與男女成人在完成其生涯發展任務時所採取調適策略之間的關係，值得進一步的探究。

不可諱言的，處於現代社會之女性，一方面要追求智慧表現，一方面又要把握婦女的傳統天職。綜合各心理學家對女性職業行為的研究，Super 由家庭與事業需要兼顧的觀點來討論女性生涯發展的型態。有些女性在整個人生歷程的各階段均重視事業生涯，有些女性在各發展階段均以家庭為重，有些女性則不斷地試圖兼顧家庭及事業。Astin, Farmer, Betz, Fretzgerald 以及 Fassinger 等人，則著重影響女性生涯選擇行為的因素探討，並企圖將這些因素作歸類。Astin 所強調的因素包括社會結構、性別角色社會化、以及心理需求三方面；Farmer 較強調男女生在工作動機上的差別，其影響因素來自背景、環境、及心理三方面，其中以心理因素較為凸顯；Fassinger 對 Betz 及 Fetzgerald 兩人所提出的現實性模式作驗證，並提出修正，所強調的則是女性所選擇工作是否符合其興趣及能力的問題，而影響因素，由模式的建構來看，相當廣泛，但如做進一步的歸類，則仍不出背景因素、心理態度、及環境中重要他人的支持因素。

對多向潛能的女性而言，Kerr(1993)指出這類女性在訂定生涯目標或家庭目標時，面臨不知如何將焦點集中在某項專業領域的困難，因為他們的興趣及能力過於廣泛。但對於步入三十餘歲的女性成人而言，工作上的專業地位建立以及家庭子女的照顧及教養問題，都是挑戰。Perrone, Civiletto, Webb, 以及 Fitch(2004) 以 113 位資賦優異的大學畢業學生為對象，進行個人生涯目標及家庭目標建立過程中個人所知覺到的阻礙、支持、因應效能、與結果預期之間的關係。結果發現因應效能及社會支持系統會影響個人所知覺到生涯阻礙與結果預期之間的關係。個人所知覺到的社會支持系統以及因應效能，還是能有助於生涯目標的達成。在家庭目標方面亦然，支持系統及因應效能皆有助於家庭目標的達成。至於家庭目標及生涯目標之間的關係，Perrone 等人(2004)的研究顯示是零相關，這與過去學者的發現是一致的，家庭與工作之間的衝突，不論是對男性或女性而言，總有難以兼顧的困難。

綜觀這些學者所討論的女性生涯發展問題，不論是談家庭對事業的影響、或是其他各方面因素對女性事業發展的影響，在依變項方面，除 Super 所提的生涯型態之外，包括 Astin 的工作行為、Farmer 的生涯動機、以及 Betz、Fitzgerald、與 Fassinger 等人所提的生涯選擇現實性。而在自變項方面，則琳瑯滿目，幾乎是心理學家或社會學家所關心的社會、心理、及背景各方面因素均包括在內。至於這些因素之間的關係，尤其是與生涯適應行為之間的關係，不見得是直接影響或間接影響的問題，而可能各有輕重，也可能形成一階層性的模式，用以說明影響女性職業選擇行為各因素之間的關係。

在國內文獻方面，有關女性生涯發展之實徵研究亦逐漸受到重視，李美枝(1981) 探討男女大學生性別角色特質、成就動機、婚姻、事業、及性態度方面

的情形；黃惠美(1984)探討事業成功女性的人格特質及其工作滿意度之間的關係；陳皎眉(1987)探討性別角色態度、個人現代性、事業逃避傾向、與工作滿意之間的關係；王麗雅(1990)則探討影響女性選擇傳統以男性為主之職業的相關因素。這些因素多半偏重各因素之間的關係研究，而這些因素也的確都是一般女性在生涯發展過程中所關心的問題。

六、文化背景與個人生涯調適行為之間的關係

個人所處環境之文化背景對其生涯調適行為有一定程度之影響。在美國，Juntunen 等人(2001)以共識質化方式分析原住民學生對生涯發展的觀點，發現原住民所認為的生涯成功，其實是一種集體的意識，成功意味著對自己的民族是有所貢獻的。華裔美人所呈現的影響因素，仍舊以集體主義相對於個別主義此一變相的研究較多。秉持個別主義信念的成人，能容許自己有足夠的自主性、決定權、以及情緒上的獨立；重視集體主義的個人，則較依賴穩定的人際關係、尊重團體的決定、同時也較能主動分擔團體應盡的義務(Hoftede, 1980)。兩種不同文化背景之下，個人傳統性或現代性的程度，或是在集體主義以及個人主義思維的差異之下，在所屬職場中的生涯調適或工作適應，也都會有所不同。如此的差異，以質性探究方式較能協助個人覺察文化因素在自我與工作環境之間互動所扮演的角色，以因應困境。本研究在第三年研擬諮商方案並進行諮商方案的實施時，文化因素在諮商過程中所扮演的角色也相當重要。

而生涯適應過程中的支持因素，在華人文化中，來自家庭的鼓勵也是相當重要的。家庭觀念在華人世界中，始終對個人的生涯發展有著重要影響。子承父業的情形依舊持續著，甚至有些百年老店的接班人，也願意在最高學位的追求終點，放棄學位而回到家族事業的接班(黃汝孝, 2005)。在面臨生涯發展過程中所出現的困境時，調適方案的討論，難免需顧及重要他人的意見。此一世代的成人在接受教育過程中，經常來回於集體主義與個人主義兩種不同的文化世界之間。如何在兩種不同的文化之間掙脫出自我，如何在集體意識與個人意識之間找到平衡，是值得關心的問題。

至於在諮商研究中，華人傳統觀念對於成人生涯發展影響如何，並沒有豐富的實徵研究。楊國樞(楊國樞和鄭伯璦, 1985；楊國樞, 余安邦, 葉明華, 1991)曾就現代性與傳統性探究中國人個性與行為的變遷，而黃光國(2002)則認為楊國樞在五個因素中，平權開放、兩性平等、獨立自願、尊重情感、與樂觀進取等因素的衡量上，皆強調現代性的光明面，而第五個因素--樂觀進取，則更突顯出楊國樞對現代社會的過度樂觀。對於女性的生涯發展，或許黃光國所主張的這些現代性因素的幽暗面較容易呈現。然而，對這些幽暗面的覺察，是有可能轉化為更為光明的力量。這也正如西方諮商心理學者所強調的探索、覺察、以及改變的動力歷程，讓個人生涯適應歷程中的阻礙能化為助力。而成人在生涯發展過程中，尤其是面對新人或新興科技技術的挑戰時，其原有特質對其工作上的調整，是會有潛在的影響的。

其他中國人所強調的孝道、尊親、人際和諧、天人合一等等，都是相當典型的華人文化，在現代社會受西方文化影響頗深的情形下，由現代化回歸到本土性的研究確實有其必要。然而，所謂的本土，是不是立基於傳統的中國文化，還是以台灣地區的原始文化為主流，又是個值得思索的議題。中國人固有思想對現代人職業行為的影響的確是值得進一步思索的議題。本研究著重華人文化中關係取向對個人生涯調適行為的影響，尤其在第三年的生涯調適方案建立，更須配合個人在其文化環境中的因應條件。同時也能協助個人探索其所處文化背景，在成長過程中不同時空文化所形成的影響，甚至是早期經驗對其日後生涯行為的影響。覺察此類文化因素與個人生涯行為之間的關係，並建構式樣的生涯諮商方案，是本研究擬探討的重點之一。

綜合上以上文獻探究，生涯調適行為的內涵及其相關因素有其文化及性別上的差異。生涯調適與個人的工作適應與生涯滿意之間的關係值得進一步探究，尤其是個人認知態度及人格特質上所形成的中介影響。而生涯調適方案的發展更能有助於成人在工作中的調適與因應。本研究擬深入探究華人文化中成人的生涯調適行為。本研究為期兩年。第一年以生涯適應量表的發展為主要目的；第二年主要目的在建立成人生涯調適的因果模式；以下將具體之研究方法分兩年詳述。

參、第一年研究

本階段以探討生涯調適的意義、內涵、及向度為主要目的，並發展具體之評量工具「成人生涯調適量表」。

一、方法

(一) 研究參與者

在半結構式的訪談方面，邀請 37 名在職工作者進行半結構式的深度訪談。工作年資儘可能在十年以上，有轉換經驗者亦在邀請之列。婚姻狀況方面，已婚、離婚、分居、或未婚者均可包括。工作領域則可涵蓋理工、文藝、服務、法商等不同領域。詳細之年齡、經驗、家庭狀況、及工作滿意等背景資料透過基本資料表進行了解。

在量表的發展方面，在研究參與者的抽樣方面，採立意抽樣方式，以 Holland 的六個職業類型為架構，儘可能涵蓋六個類型職業的參與者。預試量表共發出 150 份量表，在剔除無效問卷後共得有效問卷 136 份，回收率達 91%，年齡分佈由 19 歲到 59 歲，平均年齡為 35.73 歲(標準差為 9.35)。其中，男性 58 位，女性 78 位；教育程度方面，具大學學位者 62 位，碩士學位者 34 位，博士學位者 4 位，高中職畢業者 14 位，五專畢業者 5 位，四技二專畢業者 10 位，國中畢業者 4 位，其他 3 位未填寫教育程度；婚姻狀況方面，未婚者 63 位，已婚者 70 位，3 位未說明婚姻狀況；工作年資方面，最少 1 年，最多則為 35 年，平均工作年資為 9.81 年；在工作類別方面，技術機械體力類工作者 9 位，研究分析類工作

者 18 位，藝術類工作者 8 位，社會服務類工作者 40 位，管理政治類工作者 15 位，以及事務類工作者 46 位。

(二) 研究工具

第一年的研究工具可以分為質性研究階段及量化研究階段兩部分。在質性研究階段所使用之研究工具，包括職業訪談所使用之接受訪談同意書(附錄一)、訪談題綱(附錄二)、訪談指南(附錄三)、以及訪談札記表(附錄四)。在量化研究階段，擬根據質性分析結果及相關文獻探究，發展生涯適應量表之預試量表。茲分別說明如下：

1. 接受訪談同意書

為兼顧研究倫理議題，保障接受訪談之研究參與者的權益，每位受訪者在接受訪談之前均先填寫接受訪談同意書。同意書中說明研究目的、進行錄音之必要性、錄音稿的謄寫以及處理方式。接受訪談者在針對部份話題，有拒絕回答或拒絕錄音的權力，研究結束後亦可選擇收回錄音帶或交由研究者銷毀。同意書詳細內容見附錄一。

2. 訪談題綱

訪談題綱為研究者依據本研究目的所編製，其內容以生涯適應狀況為主。訪談過程以目前之工作狀況開始，分享其工作中的挫折與愉快經驗。相關之適應能力，包括對工作的時間及心力投入、面對工作任務的自我效能、在工作與家庭之間的平衡、以及個人面對壓力的壓力因應方式，均為訪談之重要內涵。初步之訪談題綱見附錄二。

3. 訪談指南

訪談指南主要目的在提供訪談員(研究助理)檢核有關訪談之相關注意事項，內容分為三個部份：訪談前的準備、訪談時注意事項、以及訪談後需處理之事宜。訪談員在進行訪談之前必需經過為期四小時之訪談訓練，熟悉研究主題及所需訪問的內容。而訪談指南的目的即為協助訪談員瞭解訪談的進行方式，為每一次的訪談做更好的準備，並提醒訪談員進行訪談時的方向和參考架構，同時檢核遺漏之處。訪談指南內容詳見附錄三。

4. 訪談札記表

訪談札記表的功能，在協助訪談員於訪談結束後記錄訪談過程中的重要觀察，包括對於受訪者的整體印象、受訪者的重要非口語訊息、與受訪者互動時的感受、訪談中之重要或有意義之事件、以及訪談員的個人心得與覺察。此部份的記錄可提供研究者在資料分析時或撰寫報告時的重要參考，詳細內容如附錄四。

5. 生涯調適量表

本研究第一年之研究工具為「生涯調適量表」(Career Adaptability Scale)。除基本資料外，共七個分量表：分別為關注、控制、信心、好奇、合作、職場中的人際互動應對策略以及職場文化知覺。量表共分為兩部份，第一部分為生涯發展行動的程度評估，共有 25 題。以 5 點量表進行填答，1 分「代表我從未想過」，

2分代表「我有想過，但不知道要做什麼」，3分代表「我知道要做」，4分代表「我正在做」，5分代表「我已經做到了」。成人版本的第二部份為生涯調適的程度，共有76題。前55題為國外直接翻譯的量表內容，共包含5個不同的構念(construct)，1-11題為生涯關注(concern)，12-22題為生涯控制(control)構念，23-33題為生涯好奇(curiosity)構念，34-44題為生涯合作(cooperation)，45-55題為生涯信心(confidence)構念。後21題則從紮根研究結果建立之題庫中所挑選之適合的題目，其中56-62題為人際互動構念，63-76題則為職場文化。

將生涯調適量表題目交由美國一位學者進行回翻譯(back translation)。請該學者將中文量表題目逐題返回翻譯為英文後，由研究主持人逐題檢核該題目返回翻譯結果與原量表英文含意的接近程度。目的在確認量表在經過中文翻譯後，是否仍能真實的反應英文量表之原意，以避免語言翻譯可能造成的語意遺漏或扭曲，進而提高本量表的信實程度。經過檢核比較之後，研究者修改3個題目，分別是第10、18以及44題。第10題 Anticipating changes I must make，原預試題目為「我會做必要的改變。」改為「我期望自己做些必要的改變」。第18題 Directing my future「我能引導自己的未來」改為「我知道自己未來要走的方向」。第44題 Hiding my true feelings for the good of the group，「為了團隊好，我會隱藏自己真實的想法」改為「為了團隊好，我會隱藏自己真實的感覺」。

(三) 實施程序

本研究自開始執行後，先進行文獻蒐集及研究架構之確立。之後進行訪談員(研究助理)之邀請及訓練，就訪談題綱及訪談技巧詳細說明，隨後進行訪談。訪談工作計畫於三個月時間內結束37名在職人員之訪談。隨後開始謄寫及分析逐字稿，並發展「生涯調適量表」預試版本之題庫，詳細步驟如下。

1. 訪談員之邀請及訓練

本研究邀請五位訪談員進行訪談工作，五位訪談員以心輔本科系碩士班及博士班學生為原則。所有訪談員於本研究訪談之前接受為時四小時之訪談訓練。除訓練之外，所有訪談員均曾修習輔導諮商基礎課程及生涯輔導相關課程。

2. 進行訪談及逐字稿之分析

研究小組於完成訪談工作後，開始進行逐字稿之謄寫與分析。謄寫工作請心輔系大學部學生協助，所有學生亦經過訓練說明，並簽署保密同意。訪談錄音之內容謄稿工作為逐字謄寫，之後由研究小組進行逐字稿資料分析。資料分析過程採紮根分析方式進行，包括案例內的開放編碼、主軸編碼、以及核心編碼等步驟。最後進行跨案例之比較分析，建立生涯適應的階層理論假設模式，用以說明生涯適應的內涵及測量向度。此外，由分析過程中所浮現的重要適應內涵抽取重要構念，以為預試量表題庫的來源。

3. 建立「生涯調適量表」之題庫

「生涯調適量表」之題庫發展，主要來自於之前的實徵性質性研究以及過去之相關文獻。由於題庫來源建基於紮根研究結果，而研究對象係以台灣地區一般

在職人員所知覺到的生涯發展狀況為主，因而題庫內容是具有其本土文化概念的。研究小組針對訪談結果逐題分析各接受訪談者在各個題項上的反應，並由分析結果抽取重要概念，以發展為適當的題項。

4. 進行「生涯調適量表」預試題本之試題分析

在生涯調適量表預試版本編妥之後，以 150 位成人為對象進行試題分析及刪題工作。刪題標準包括選擇百分比、內部一致性係數、項目分析、以及試探性的因素分析等。

5. 進行「生涯調適量表」正式題本的信效度考驗

試題分析後的量表內容，邀請三位學者專家進行量表的專家效度檢核。之後，再進一步以 500 位在職成人為對象，進行信度及效度考驗。

(四)資料分析

在質性分析方面，擬採用「紮根分析」方式(Grounded theory method, Strauss & Corbin, 1990；Frontman & Kunkel, 1994)分析訪談所得資料。此一資料分析方式分以下六個步驟進行：(1)逐字稿的謄寫及檢核；(2)由逐字稿分辨與研究主題相關及無關之資料；(3)將有意義的單元(meaning units)作編碼，亦即開放編碼；(4)將類似的意義單元進一步歸納為概念類別(conceptual categories, 主軸編碼)；(5)依概念類別之間的關係進一步形成階層性的分類架構；以及(6)核心類別(core categories, 選擇性編碼)的發展。

開放性的編碼通常是對資料進行編碼時一開始的步驟，此一步驟有些不同的進行方式，第一個就是逐行甚至是逐字的分析，此一方法較花時間，但是可以很快地找出不同的類別，並透過各類別所涵蓋的性質抽取出一些向度，用以比較並理解各個概念。此一抽取向度的過程，稱之為「理論性的抽檢」(theoretical sampling)。除了逐行或逐字編碼之外，研究者也進行整句或整段的編碼，此時間的是：「這一句話或這一段話究竟有何含意？」進而探研究生涯調適所包括的內涵。

主軸編碼的主要目的在針對開放編碼階段的零碎資料作進一步的重組分類。通常在此一階段，研究者對分類的類別性質及向度已經有些想法。但是事實上，很多的想法也是來自於開放編碼時對各概念的比較(Strauss, 1987)。在主軸編碼的過程裡，我們以概念的性質或向度對各概念作進一步的歸類，每個類別代表一種現象，而各類別之間的關係也就是研究者所關心的問題。

在開放編碼階段，對資料概念化以及進一步的比較分類是其重點；在主軸編碼階段，對分類結果作類別之間關係的探索，以發現各概念(現象)類別間的關係；而在選擇性編碼階段裡，研究者擬對類別及分類關係的探索結果作進一步的統整及修潤。此一統整及修潤的功夫，並非一夜之間可以完成，而需透過好長一段時間的思考及討論，這也代表研究者和客觀資料之間的長期互動。研究小組擬於選擇性編碼階段找出核心類別(core category)，此一核心類別是相當有力量的，可以將各個類別整合在一起，也可以說明各個類別之間的變異情形。至於在發展核心類別的技巧方面，本研究擬透過圖表的使用發展出生涯調適內涵及其測量向

度的階層圖。並提供之後生涯調適量表發展的題庫。

在量化分析方面，由於本研究階段之主要目的在發展正式量表，並進行信、效度之考驗。在預試量表的試題分析方面，各個題項的平均數、標準差、及其與各分量表之間的相關係數、 α 係數、因素分析等均為刪題的標準。具體而言，試題之篩選標準有三：(1)該題與各分量表總分校正後的相關 r 值若小於.30者，即刪除之；(2)計算各分量表總分高分組(27%)與低分組(27%)兩組間之差異，以分析題項鑑別度，再刪除鑑別度 t 值小於1.96者；(3)如果將該題刪除後，各分量表的一致性 α 係數將提高者亦刪除之。除此之外，亦考量題意作為整體刪題之標準。在正式量表的信度考驗方面，以Cronbach係數說明各分量表的內部一致性。在效度考驗方面，以Amos統計套裝軟體進行驗證性因素分析，考驗其建構效度，用以說明生涯調適量表所包含之向度內涵。此外，研究小組以多變項變異數分析(MANOVA)考驗男女研究參與者在各分量表上的差異情形。必要時，以多變項變異數分析比較工作滿意情形非常滿意以及不滿意兩組參與者在各分量表上得分的差異情形，用以說明此量表之區辨效度。

二、結果與討論

第一年研究結果在於完成「生涯調適量表」(如附件)之編制與信效度的考驗。全量表共分為三部份，第一部分為生涯探索與準備，第二部份為生涯調適程度，第三部份為職場人際與文化知覺。其中生涯調適程度尚分為五個分量表，分別是生涯關注、生涯控制、生涯好奇、生涯合作與生涯信心。每一分量表各有11題，共計55題。第三部份尚包括兩個分量表，分別是人際關係與因應，以及對職場文化之知覺。人際關係與因應共有6題，而對職場文化之知覺則有14題，共計20題。第一部分與第二部份乃編譯自Savickas(2005)之生涯調適量表(Career Adaptation Inventory)以及生涯調適力量表(Career Adapt-Abilities Inventory)內容，而第三部份則根據質性焦點團體所得資料之分析結果，建立生涯適應之題庫後挑選適合之題目。在信、效度方面，各分量表的內部一致性 α 係數介於.87至.94之間。以下分別呈現此量表的試題項目分析結果及信效度的考驗。

(一) 試題的項目分析結果

根據量表試題的項目分析結果顯示，在生涯探索與準備分量表方面，整體 α 值達.960，各題在刪除後 α 值均小於.96，顯示其內部一致性十分良好。各題與分量表之間總分校正後的相關 r 值均高於.30，且各題項之鑑別度 t 值均高於1.96，顯示該分量表之題目適切良好，符合篩選的標準。生涯調適分量表方面，雖然第8、21、32、34、44及48題的 α 值在刪題後略高於分量表的整體 α 值，但其相關 r 值均高於.30，亦有不錯的試題鑑別度，在考量試題原意有其價值，故予以保留。不過，第48題「當工作做得很好時，我會感到自豪」，考量中西文化價值差異，華人對「自豪」二字，似乎認為有驕傲等過度自大的意涵，並顧及原文之語意之下，將試題修改為「當工作表現不錯時，我會引以為榮」。在第三部份人際互動與職場文化知覺方面，第62題「在工作中與某位同事相處不好，

並非我單方面的責任」，由於其相關 r 值 .253 低於 .30，刪題後之 α 值高於該分量表之整體 α 值，故刪除之。

表 1 生涯調適量表第一部份生涯發展行動之預試項目分析

題號	題目	校正後 r 值	鑑別度 t 值	刪題後 α 值	整體 α 值
1	對自己的性格有清楚的認識。	.559	6.250*	.957	.960
2	了解自己的天賦與能力。	.627	6.734*	.956	
3	知道自己所重視的價值觀	.605	7.124*	.956	
4	知道他人眼中的我是怎樣的。	.568	6.824*	.957	
5	清楚自己想要成為怎樣的人。	.625	7.107*	.956	
6	找出自己的興趣。	.738	8.690*	.955	
7	為自己設定目標。	.725	8.807*	.955	
8	訪問自己所喜歡之工作領域中的相關人士。	.606	8.377*	.957	
9	和老師或顧問討論我的生涯。	.601	9.624*	.957	
10	認識不同種類的工作。	.595	7.415*	.956	
11	閱讀行職業相關資料。	.632	6.841*	.956	
12	探詢可能適合我的職業。	.745	9.979*	.955	
13	從事跟我興趣有關的兼職工作。	.486	6.676*	.958	
14	對於感興趣的工作，知道它所需要的訓練為何。	.756	10.887*	.955	
15	能確定賴以維生的工作為何。	.606	6.496*	.956	
16	找到適合自己的工作類別。	.751	9.465*	.955	
17	選擇可以讓我感到滿意的工作。	.758	10.463*	.955	
18	規劃如何進入所選擇的職業。	.770	10.751*	.955	
19	再次確認自己所做的職業選擇是好的。	.809	11.541*	.954	
20	發展特別知識或技能，以協助我獲得我想要的工作。	.794	10.727*	.954	

21	找機會接受自己所需要的訓練和經驗。	.770	9.565*	.955
22	為自己所喜歡的工作開始接受所需要的訓練。	.772	10.951*	.955
23	對自己最喜歡的工作能具有資格。	.673	7.487*	.956
24	為尋找工作設定計畫。	.738	11.198*	.955
25	在完成教育或訓練後能獲得工作。	.670	8.030*	.956

$p < .05$

表 2 生涯調適量表第二部份生涯調適力之預試項目分析

構念	題號	校正後 r 值	鑑別度 t 值	刪題後 α 值	整體 α 值
生涯關注 concern	1	.658	9.267*	.906	.913
	2	.709	9.813*	.903	
	3	.751	10.078*	.901	
	4	.572	6.031*	.910	
	5	.836	13.632*	.896	
	6	.614	7.731*	.908	
	7	.682	10.295*	.905	
	8	.526	8.067*	.913	
	9	.587	7.555*	.909	
	10	.730	10.706*	.903	
	11	.678	9.045*	.905	
生涯控制 control	12	.698	11.519*	.920	.926
	13	.665	7.487*	.921	
	14	.751	8.787*	.918	
	15	.602	8.620*	.924	
	16	.744	11.917*	.918	
	17	.744	10.212*	.918	

	18	.770	14.683*	.916	
	19	.760	11.573*	.917	
	20	.729	9.110*	.918	
	21	.501	5.375*	<u>.928</u>	
	22	.764	8.903*	.917	
生涯好奇	23	.627	8.415*	.894	.902
curiosity	24	.620	7.922*	.895	
	25	.535	6.347*	.900	
	26	.678	10.237*	.892	
	27	.729	10.650*	.889	
	28	.719	10.251*	.890	
	29	.703	9.737*	.890	
	30	.706	8.514*	.891	
	31	.736	10.892*	.889	
	32	.492	7.257*	<u>.906</u>	
	33	.596	8.412*	.896	
生涯合作	34	.457	5.299*	.866	.868
cooperation	35	.554	7.917*	.858	
	36	.500	6.234*	.862	
	37	.704	6.682*	.849	
	38	.675	7.080*	.850	
	39	.676	6.733*	.850	
	40	.663	6.819*	.850	
	41	.661	7.388*	.850	
	42	.690	6.521*	.850	

	43	.599	7.464*	.855	
	44	<u>.224</u>	3.338*	<u>.885</u>	
生涯信心	45	.633	6.560*	.901	.908
confidence	46	.616	6.130*	.902	
	47	.629	6.762*	.901	
	48	.404	4.870*	<u>.915</u>	
	49	.675	8.021*	.899	
	50	.561	6.336*	.905	
	51	.695	12.800*	.898	
	52	.781	16.053*	.892	
	53	.769	9.990*	.894	
	54	.735	8.386*	.896	
	55	.763	15.079*	.894	

$p < .05$

表 3 生涯調適量表第三部份人際與文化文化知覺之預試項目分析

構念	題號	校正後 r 值	鑑別度 t 值	刪題後 α 值	整體 α 值
人際互動	56	.569	9.300*	.734	.777
	57	.667	8.849*	.719	
	58	.387	7.950*	.775	
	59	.647	9.654*	.722	
	60	.491	6.970*	.751	
	61	.572	6.848*	.735	
	62	<u>.253</u>	4.678*	<u>.800</u>	
職場文化	63	.499	8.399*	.879	.884

64	.498	9.077*	.880
65	.402	7.499*	<u>.886</u>
66	.484	6.349*	.880
67	.579	7.051*	.875
68	.552	7.509*	.877
69	.568	6.816*	.876
70	.455	5.955*	.881
71	.593	7.613*	.875
72	.691	9.700*	.870
73	.599	8.493*	.874
74	.629	8.035*	.873
75	.659	10.793*	.871
76	.674	11.032*	.871

$p < .05$

表 4 整體生涯調適量表之第一部份預試項目分析

題號	題目	校正後 <i>r</i> 值	鑑別度 <i>t</i> 值	刪題後 α 值	整體 α 值
1	對自己的性格有清楚的認識。	.525	9.136*	.951	.951
2	了解自己的天賦與能力。	.574	10.679*	.950	
3	知道自己所重視的價值觀	.551	10.231*	.950	
4	知道他人眼中的我是怎樣的。	.529	10.286*	<u>.951</u>	
5	清楚自己想要成為怎樣的人。	.613	10.901*	.950	
6	找出自己的興趣。	.677	12.761*	.949	
7	為自己設定目標。	.677	13.526*	.949	
8	訪問自己所喜歡之工作領域中的相關	.537	9.444*	<u>.951</u>	

	人士。			
9	和老師或顧問討論我的生涯。	.511	9.444*	<u>.951</u>
10	認識不同種類的工作。	.557	9.082*	.950
11	閱讀行職業相關資料。	.634	12.430*	.949
12	探詢可能適合我的職業。	.709	14.832*	.949
13	從事跟我興趣有關的兼職工作。	.498	8.888*	<u>.951</u>
14	對於感興趣的工作，知道它所需要的訓練為何。	.724	14.776*	.948
15	能確定賴以維生的工作為何。	.632	12.588*	.950
16	找到適合自己的工作類別。	.740	15.056*	.948
17	選擇可以讓我感到滿意的工作。	.767	16.596*	.948
18	規劃如何進入所選擇的職業。	.777	18.018*	.948
19	再次確認自己所做的職業選擇是好的。	.754	17.296*	.948
20	發展特別知識或技能，以協助我獲得我想要的工作。	.731	14.645*	.948
21	找機會接受自己所需要的訓練和經驗。	.737	13.893*	.949
22	為自己所喜歡的工作開始接受所需要的訓練。	.729	16.115*	.948
23	對自己最喜歡的工作能具有資格。	.690	12.113*	.949
24	為尋找工作設定計畫。	.707	13.972*	.949
25	在完成教育或訓練後能獲得工作。	.644	11.927*	.949

$p < .05$

表 5 整體生涯調適量表之第二部份生涯調適力預試項目分析

構念	題號	題目	校正 r 值	鑑別度 t 值	刪題後 α 值	整體 α 值
生涯關注 concern	1	我會事先規劃重要的事情。	.649	12.487	.900	.908
	2	我會思考自己的未來。	.722	13.437	.896	
	3	我知道今日的選擇將會造就我的未來	.735	14.963	.895	
	4	我期盼自己的未來是美好的。	.593	9.762	.903	
	5	我會為未來進行準備。	.790	18.682	.892	
	6	我清楚自己必須要選擇的教育和職業項目。	.664	13.408	.899	
	7	我會對如何完成目標進行規劃。	.643	14.893	.900	
	8	我能保持樂觀。	.508	11.988	.908	
	9	我會思考決定的後果為何。	.578	10.604	.903	
	10	我期望自己做些必要的改變。	.639	11.490	.900	
	11	我會關心自己的未來生涯。	.676	11.313	.898	
生涯控制 control	12	我自己做決定。	.652	13.610	.922	.927
	13	我在行動之前都會先想一想。	.663	13.197	.922	
	14	我能為自己的行動負責。	.761	16.085	.918	
	15	我能堅持到底並且有耐心。	.639	13.665	.923	
	16	我能維護自己的信念。	.734	15.782	.918	
	17	我能依靠自己。	.735	18.767	.918	
	18	我知道自己未來要走的方向。	.731	16.865	.919	
	19	我能學習如何做個更好的決定。	.768	16.130	.917	
	20	我會做一些對自己是好的事情。	.708	14.032	.920	
	21	我會做一些對家人是最好的事情。	.564	10.358	.926	
	22	我為自己的未來負責。	.788	16.767	.916	

生涯好奇	23	我會探索週遭的環境。	.691	13.667	.903	.913
curiosity	24	我會尋求自我成長的機會。	.690	14.284	.903	
	25	我會想像自己的未來是怎樣的。	.543	10.802	.911	
	26	在做決定之前，我會探究不同的選項。	.728	15.808	.901	
	27	我會觀察不同的做事方法。	.742	15.891	.901	
	28	對於我有的疑問，我會深入探究。	.751	15.728	.900	
	29	對於我所作的選擇，我會先蒐集相關資訊。	.713	14.661	.902	
	30	對於新的機會，我會抱持好奇的態度。	.728	13.665	.902	
	31	我會思考可能的替代方案。	.723	15.828	.902	
	32	形成計畫後，我會找人給我回饋。	.444	8.737	<u>.918</u>	
	33	我會做自我反思。	.624	11.740	.907	
生涯合作	34	我會變得不那麼自我中心。	.581	9.907	.987	.902
cooperation	35	我表現地很友善。	.670	13.812	.891	
	36	我跟任何類型的人都能相處得不錯。	.557	11.222	.898	
	37	在團隊計畫中，我能與他人共同合作。	.739	12.129	.888	
	38	在團隊中，我能扮演好我的部分。	.740	14.635	.888	
	39	我能與其他人妥協。	.736	12.324	.888	
	40	我能學習作一個好的傾聽者。	.694	11.164	.890	
	41	我能對我的社群有所貢獻。	.697	13.565	.890	
	42	我能與團隊同步前進。	.725	12.675	.889	
	43	我能與他人分享。	.685	12.816	.891	
	44	為了團隊好，我會隱藏自己真實的感受。	<u>.297</u>	6.100	<u>.914</u>	

構念	題號	題目	校正 <i>r</i> 值	鑑別度 <i>t</i> 值	刪題後 α 值	整體 α 值
生涯信心	45	我能有效能地完成任務。	.662	12.155	.915	.921
	46	我能從錯誤中學習。	.661	11.335	.915	
	47	我是可以被信賴的，因為我說到做到。	.719	14.131	.913	
	48	當工作做得很好時，我會感到自豪。	.493	8.411	<u>.925</u>	
	49	我對自己有信心。	.674	14.356	.915	
	50	我會小心翼翼地把事情做好	.628	15.030	.917	
	51	我會學習新的技能。	.725	17.007	.912	
	52	我能激發自己的能力。	.759	16.089	.911	
	53	我會想辦法克服阻礙。	.781	17.795	.910	
	54	我會想辦法解決問題。	.787	17.512	.910	
人際互動	55	我會嘗試接受挑戰。	.723	17.280	.912	.825
	56	在工作中若有犯錯，我能得到主管的包容。	.596	14.083	.797	
	57	我的工作能力有受到主管和同事的肯定與信任。	.713	14.744	.779	
	58	我能在工作之餘找時間陪伴家人。	.530	11.018	.808	
	59	我能和主管(部屬)保持良好的溝通互動。	.748	15.589	.774	
	60	會採取對事不對人的溝通方式。	.498	10.025	.813	
	61	在工作中，我會尋求人際支持資源。	.670	12.300	.785	
職場文化	62	在工作中與某位同事相處不好，並非我單方面的責任。	<u>.303</u>	8.143	<u>.848</u>	.906
	63	我能調適並面對職場上的官僚文化。	.481	9.446	.905	
	64	我會主動爭取職場上的獎勵以獲得更多肯定	.554	12.040	.902	
	65	我會主動爭取合理的薪資收入。	.441	10.516	<u>.909</u>	

66	即使結婚走入家庭，我也能在工作 和家庭間取得平衡。	.586	11.350	.901
67	我能兼顧工作及生活上的多重角 色。	.680	14.765	.897
68	我能將工作中的責任劃分得很清 楚。	.635	13.089	.899
69	我能清楚自己在工作上的角色定 位。	.667	13.398	.898
70	我能適當管理自己的情緒。	.543	10.102	.902
71	遇到工作危機時，我能勇於面對 和處理。	.653	12.528	.898
72	對於工作中不能掌控的變化，我 能抱持開放的態度。	.654	13.681	.898
73	工作之餘，我能妥善照顧自己。	.603	11.201	.900
74	我能從工作中找到自己的優點長 處。	.709	14.336	.896
75	我能提升工作上的成就感。	.698	15.734	.896
76	我會不斷自我激勵。	.708	15.929	.896

$p < .05$

(二) 探索性因素分析結果

生涯調適量表的第一部份分量表，採用最大變異法進行主成份分析，經斜交轉軸後，特徵值大於 1 的因素共有三個，經檢查過後其因素負荷量均大於 .50，顯示有良好的內在品質，因此均保留原題項(見表 6)，並根據題目的意義將因素分別命名如下：

1. 自我特質與認識：包含題號的 1、2、3、4、5、6、7 題，共計 7 題。
2. 目標訂定與規劃：包含題號的 8、9、10、11、12、13、14 題，共計 7 題。
3. 資訊探索與行動：包含題號的 15、16、17、18、19、20、21、22、23、24、25 題，共計 11 題。

綜上所述，研究者考量量表的長度、分量表的題數以及因素負荷量等刪減題

目，修訂後的生涯調適量表分為自我特質與認識、目標訂定與規劃和資訊探索與行動等三個分量表，總題數為 25 題，表 6 為生涯調適量表之探索性因素分析表，表 7 為各分量表間之相關矩陣。

表 6 生涯調適量表第一部分之探索性因素分析表

題目	因素		
	1	2	3
18. 規劃如何進入所選擇的職業。	.800	.163	.220
19. 再次確認自己所做的職業選擇是好的。	.783	.130	.301
17. 選擇可以讓我感到滿意的工作。	.763	.143	.291
22. 為自己所喜歡的工作開始接受所需要的訓練。	.744	.366	.165
16. 找到適合自己的工作類別。	.735	.152	.402
23. 對自己最喜歡的工作能具有資格。	.723	.262	.185
25. 在完成教育或訓練後能獲得工作。	.717	.290	.108
21. 找機會接受自己所需要的訓練和經驗。	.644	.430	.201
20. 發展特別知識或技能，以協助我獲得我想要的工作。	.642	.390	.213
24. 為尋找工作設定計畫。	.623	.417	.163
15. 能確定賴以為生的工作為何。	.621	.181	.404
9. 和老師或顧問討論我的生涯。	.158	.748	.150
12. 探詢可能適合我的職業。	.275	.743	.113
8. 訪問自己所喜歡之工作領域中的相關人士。	.060	.720	.226
10. 認識不同種類的工作。	.253	.701	.157
11. 閱讀行職業相關資料。	.286	.687	.183
13. 從事跟我興趣有關的兼職工作。	.332	.637	-.021
14. 對於感興趣的工作，知道它所需要的訓練為何。	.510	.591	.139
2. 了解自己的天賦與能力。	.238	.054	.786
1. 對自己的性格有清楚的認識。	.192	.046	.782
3. 知道自己所重視的價值觀。	.233	.022	.777
6. 找出自己的興趣。	.300	.221	.695
5. 清楚自己想要成為怎樣的人。	.263	.289	.681

4. 知道他人眼中的我是怎樣的。	.068	.196	.661
7. 為自己設定目標。	.319	.397	.584
解釋變異量	45.79%	9.79%	7.06%
累積變異量	45.79%	55.57%	62.63%

表 7 生涯調適量表第一部份各分量表之相關矩陣

	自我特質與認識	目標訂定與規劃	資訊探索與行動
自我特質與認識	.472	1.000	.656
目標訂定與規劃	.629	.656	1.000
資訊探索與行動	.771	.838	.929

生涯調適量表的第三部份分量表，經因素分析結果發現特徵值大於 1 的因素共有二，根據題目的意義將因素分別命名如下：

1. 人際關係與因應：包含題號的 56、57、58、59、60、61 題，共計 6 題。
2. 職場文化知覺：包含題號的 62、63、64、65、66、67、68、69、70、71、72、73、74、75 題，共計 14 題。

綜上所述，研究者經因素分析後的結果，將生涯調適量表第三部份分為人際關係與因應和職場文化知覺兩個分量表，總題數為 20 題，表 8 為生涯調適量表第三部分之探索性因素分析表。

表 8 生涯調適量表第三部份之探索性因素分析摘要表(強制歸為二因素)

	因素負荷量矩陣(未轉軸因素矩陣)		
	共同因素		共同性 (communalities)
	因素一	因素二	
60. 會採取對事不對人的溝通方式。	.720		.523
69. 我能清楚自己在工作上的角色定位。	.711		.522
71. 遇到工作危機時，我能勇於面對和處理。	.673		.482
68. 我能將工作中的責任劃分得很清楚。	.654		.439
72. 對於工作中不能掌控的變化，我能抱持開放的態度。	.647		.541
70. 我能適當管理自己的情緒。	.601		.372
59. 我能和主管(部屬)保持良好的溝通互動。	.583		.490

67. 我能兼顧工作及生活上的多重角色。	.560		.367
76. 我會不斷自我激勵。	.554		.463
57. 我的工作能力有受到主管和同事的肯定與信任。	.510		.483
66. 即使結婚走入家庭,我也能在工作 and 家庭間取得平衡。	.495		.273
58. 我能在工作之餘找時間陪伴家人。	.464		.246
56. 在工作中若有犯錯,我能得到主管的包容。	.383		.274
64. 我會主動爭取職場上的獎勵以獲得更多肯定		.776	.604
65. 我會主動爭取合理的薪資收入。	.679		.461
75. 我能提升工作上的成就感。	.648		.600
73. 工作之餘,我能妥善照顧自己。	.527		.399
74. 我能從工作中找到自己的優點長處。	.508		.514
62. 在工作中與某位同事相處不好,並非我單方面的責任。	.459		.219
63. 我能調適並面對職場上的官僚文化。	.457		.282
61. 在工作中,我會尋求人際支持資源。	.410		.325
特徵值	5.310	3.571	8.881
變異數解釋量%	25.286	17.006	
累積變異數解釋量%	25.286	42.292	

(三) 正式量表之信度考驗

1. 內部一致性

本研究針對正式樣本 493 名職場工作者在正式量表填答的結果進行內部一致性考驗,由表 9 可以得知,各分量表的內部一致性 α 係數介於 .87 至 .94 之間,顯示本量表具有良好的內部一致性。

表 9 生涯調適量表第一部分信度資料一覽表

分量表名稱	題數	α 係數 (N=493)
自我特質與認識	7	.88
目標訂定與規劃	7	.87
資訊探索與行動	11	.94

(四) 正式量表的效度考驗

本研究以結構方程模式(Structural Equation Model, SEM)進行驗證性因素分析(confirmatory factor analysis, CFA)，以探研究生涯調適量表的三個因素層面是否有獲得支持，使用 Amos18.0 軟體並以 Bagozzi 與 Yi (1988) 提出的整體模式適配標準予以檢視。生涯調適量表三個因素驗證模式請參見圖 1。關於驗證性因素分析模式適合度評鑑可以由基本是配標準、整體模式適配標準、及模式內在品質三方面加以討論，分別說明如下：

1. 基本適配標準

由探索性因素分析結果，分為三個潛在因素：「自我特質與認識」、「目標訂定與規劃」和「資訊探索與行動」，總量表共 25 題，結果如表 10 所示。由表 10 可得知標準化的因素負荷量(λ)介於 .66 至 .86，是在理想範圍 .50 至 .95 之間，且誤差標準誤為正值，雖然標準誤略大，但仍介於 .03 至 .06 間，尚屬可接受之範圍。徑路圖之結果如圖 1 所示，圖上所列之係數為標準化係數，分別代表個觀察指標之潛在變項的因素負荷量，以及各潛在變項之間的相關係數。

2. 整體適配標準

由表 11 各項適合度指標中， $\chi^2=1635.41$ 達到顯著水準，表示理論與觀察資料不相配，惟 χ^2 會隨樣本人數而改變，當樣本人數大時， χ^2 容易達到顯著，因此進一步參考其他適合度指標作為判斷參考，其中 RMSEA 要小於 .08、GFI, NFI, CFI, RFI, IFI 大於 .90、PNFI, PGFI 大於 .50 就表示適合度頗為理想，表 11 可見各適合度指標的值，RMSEA 略大於 .08，GFI, NFI, CFI, RFI, IFI 略小於 .90，而 PNFI, PGFI 皆有大於 .50，顯示在整體適配標準上仍屬中上。

3. 模式內在品質

最後，在模式內在品質方面，由表 5 可得知各分量表的信度皆有在 .50 以上，且觀察變項的解釋量多能在 .50 以上，顯示本模式有良好的內在品質。

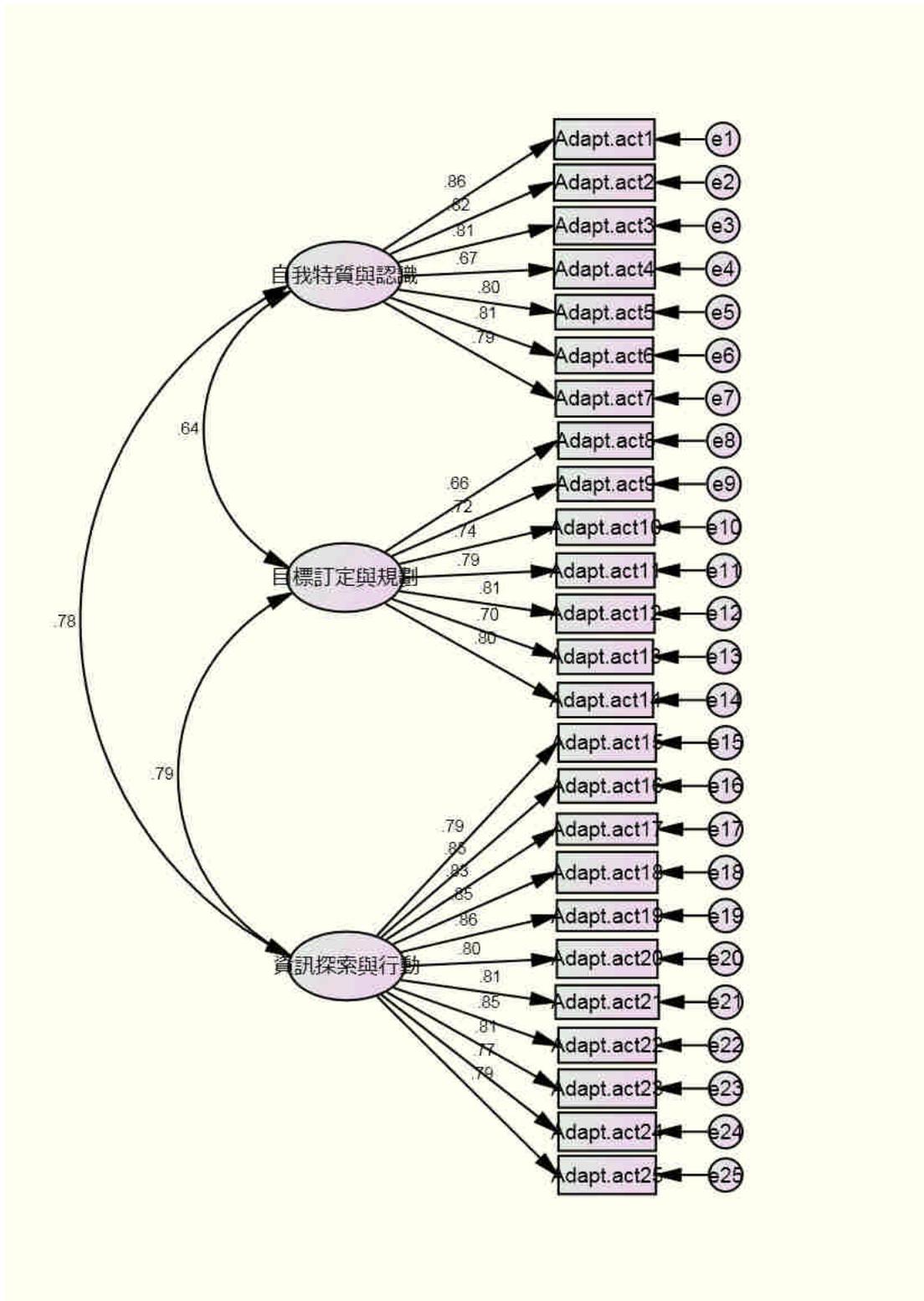


圖 1 生涯調適量表第一部分之驗證性因素分析模型及模型參數估計值

表 10 生涯調適量表第一部分之驗證性因素分析之參數估計、標準化參數估計及顯著性考驗

參數	估計值	標準化估計值	標準誤	t 值
λ11	1.000	.858	--	--
λ21	.850	.823	.033	26.024
λ31	.796	.813	.031	25.357
λ41	.721	.674	.040	18.112
λ51	.892	.800	.036	24.575
λ61	.921	.815	.036	25.488
λ71	1.000	.662	--	--
λ82	1.071	.720	.056	19.137
λ92	.960	.744	.048	20.157
λ102	.992	.790	.044	22.326
λ112	1.144	.815	.049	23.577
λ122	1.066	.695	.059	18.144
λ132	1.000	.786	--	--
λ142	1.007	.855	.036	28.156
λ153	.977	.835	.037	26.721
λ163	1.054	.850	.038	27.805
λ173	1.044	.856	.037	28.245
λ183	.981	.798	.040	24.351
λ193	.952	.806	.038	24.828
λ203	1.009	.854	.036	28.101
λ213	.971	.810	.039	25.053
λ223	.911	.793	.038	24.095
λ233	1.029	.797	.045	22.660
λ243	.963	.769	.042	22.697
λ253	.993	.786	.042	23.664

表 11 生涯調適量表第一部分之驗證性因素分析之適合度指標

評鑑項目	理想適配標準或臨界值	結果
$\chi^2 (df)$	不顯著	顯著，1635.41 (275)
GFI	> .90	.758
RMSEA	< .05 優良，.05~ .08 良好	.100
NFI	> .90	.807
CFI	> .90	.833
RFI	> .90	.789
IFI	> .90	.834
PNFI	> .50	.740
PGFI	> .50	.642

肆、第二年研究

一、方法

第二年主要目的在建立成人生涯調適的因果模式。生涯調適與個人對工作的滿意與承諾有關，同時也可能影響個人在工作上的持續或轉業。而生涯調適能力也許與個人的認知、態度、與特質有關。本階段研究以生涯調適為主要變項，探究其前因及後果等相關因素。

(一) 研究參與者

在研究參與者方面，以 493 位成人為對象。其工作背景與第一階段研究類似，包括理工、文藝、服務、法商等不同領域。工作年資亦包括新進、中生、及資深人員。除年資外，婚姻狀況、性別因素、以及相關之工作經驗等背景變項亦納入研究範圍中。

本研究之樣本數，總計有 493 位成人。包含男性 180 人，女性 313 人，年齡分布由 18 歲到 87 歲，其中有 4 人未填具資料，平均年齡 35.59 歲；教育程度(學歷)國中有 5 人，高中、職有 50 人，五專有 25，大學有 223 人，四技二專有 40 人，碩士有 131 人，博士有 8 人，其他有 1 人，未填具資料者有 1 人。工作類別共計六大類，技術、機械、體力類有 54 人，研究、分析類有 55 人，藝術類有 35 人，社會服務類有 201 人，管理政治類有 54 人，事務類有 93 人，未填具資料者 1 人，工作職稱以工程師 31 人為居多。

表 12 受試者基本資料次數與百分比

背景	背景變項	次數	百分比
性別	男	180	36.5
	女	313	63.5
學歷	國中	5	1.0
	高中、職	50	10.1
	五專	25	5.1
	大學	223	45.2
	四技、二專	49	9.9
	碩士	131	26.6
	博士	8	1.6
	其他	1	.2
工作類別	技術、機械、體力	54	11.0
	研究、分析	55	11.2
	藝術	35	7.1
	社會、服務	201	40.9
	管理、政治	54	11.0

	事務	93	18.9
目前婚姻 狀況	未婚	208	42.2
	已婚且與配偶同住	266	54.0
	未婚且同居	3	.6
	已婚但因感情不睦而分居	1	.2
	因工作分開兩地居住	6	1.2
	喪偶	1	.2
	離婚	8	1.6
配偶目前 有無工作	有	235	83.9
	無	45	100.0
	總和	280	83.9
和長輩居 住情形	同住	197	40.4
	不同住，住附近	122	25.0
	不同住，住不同縣市	147	30.1
	其它	22	4.5
子女數	0個	51	19.0
	1個	77	28.7
	2個	111	41.4
	3個	28	10.4
	4個以上	1	.4

本研究參與之成人，在工作年資部份，平均工作年資為 8.75 年($M = 8.75$ ； $SD = 7.24$)；每週工作時數平均 41.23 小時($M = 41.23$ ； $SD = 13.37$)，從事家事時間平均為 7.5 小時($M = 7.5$ ； $SD = 6.99$)，其中 189 人填寫有照顧小孩，其照顧小孩時間平均 27.32 小時($M = 27.32$ ； $SD = 27.35$)。

(二) 研究工具

研究工具以第一階段所發展的「生涯調適量表」為主要工具。其他相關之測量工具包括主觀幸福感量表(Subjective Well-Being, SWB, Robitschek, 1998)、快樂量表(Satisfaction with Life Scale, Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985)、成人生涯認知量表(田秀蘭、郭乃文, 2004)、以及五因素人格量表(莊耀嘉、李雯娣, 2001)等。

1. 生涯調適量表

生涯調適量表乃本研究根據第一年研究計劃發展而成之量表，分成人版與大專版兩版本。全量表共分為三部份，第一部分為生涯探索與準備，第二部份為生涯調適程度，第三部份為職場人際與文化知覺。其中生涯調適程度尚分為五個分量表，分別是生涯關注、生涯控制、生涯好奇、生涯合作與生涯信心。每一分量表各有 11 題，共計 55 題。第三部份尚包括兩個分量表，分別是人際關係與因應，

以及對職場文化之知覺。人際關係與因應共有 6 題，而對職場文化之知覺則有 14 題，共計 20 題。第一部分與第二部份乃編譯自 Savickas(2005)之生涯調適量表(Career Adaptation Inventory)以及生涯調適力量表(Career Adapt-Abilities Inventory)內容，而第三部份則根據質性焦點團體所得資料之分析結果，建立生涯適應之題庫後挑選適合之題目。在信效度方面，各分量表的內部一致性 α 係數介於 .87 至 .94 之間，各分量表的信度也都在 .50 以上。

2. 成人生涯認知量表

「成人生涯認知量表」為田秀蘭及郭乃文(2004)所編製。其內容包括自我效能、工作投入、生涯阻礙、以及認知複雜度等四個分量表。自我效能分量表目的在測量個人對於能夠成功完成工作任務的信心程度，以及對工作任務難度的主觀知覺。工作投入在測量個人對工作的心力投入以及所知覺投入工作之後所帶來的價值意義。認知複雜度則在測量個人認知思考模式對其工作適應的影響情形，包括個人對人際問題的處理方式以及問題解決過程中的認知發展情形。本研究採用其中自我效能、工作投入、以及認知複雜度三個分量表。在信度方面，自我效能分量表之係數介於 .74 至 .83 之間，全量表為 .81。工作投入分量表之係數介於 .64 至 .84 之間，全量表為 .81。認知複雜度全量表之信度係數為 .79。信度及效度考驗所使用之樣本為 606 位成人。

3. 人格特質量表

本研究之人格特質量表採用韓繼成(2002)以國中訓導人員為對象所編製之五大人格特質量表。該量表乃修改自周惠英(1999)。原量表之架構編譯自 Costa 和 McCrae(1992)之 NEO 五因素量表(NEO-Five Factor Inventory, Neo-FFI)，並將題項濃縮為 60 題。此量表共包含五個構念，測量五大不同之人格特質，分別為情緒穩定、外向性、開放經驗性、信任合作以及謹慎負責。每一構念有 12 題，各構念之正反向題分配如表 13，此量表中每一構念的一致性 α 係數值介於 .59~.88 之間，信度尚佳(周惠英，1999)。記分採五點量表，分數越高代表具有該特質之傾向。本研究計畫擬採用此一量表，以探討人格特質與格人生涯調適之間的關係。

表 13 人格特質構念之正反向題目分配表

構念	題目	反向題	α 值
情緒穩定	1、6、11、16、21、26、 31、36、41、46、51、56	6、11、21、26、31、41、 51、56	.88
外向性	2、7、12、17、22、27、 32、37、42、47、52、57	12、42、57	.83
開放經驗性	3、8、13、18、23、28、 33、38、43、48、53、58	3、8、18、23、33、38、 48	.59
信任合作	4、9、14、19、24、29、 34、39、44、49、54、59	9、14、24、29、39、44、 54、59	.38

謹慎負責	5、10、15、20、25、30、 35、40、45、50、55、60	15、30、45、55 .83
------	--	--------------------

(資料來源：引自周惠英，1999，頁 43)

4. 生涯適應量表

本研究所使用之「生涯適應量表」，其內容主要包括自我成長與照顧以及快樂感受兩部份。本量表乃採用田秀蘭(2006)之「家庭及工作生活滿意度量表」部分內容，包含有自我成長與照顧分量表以及快樂感分量表。自我成長照顧分量表共 9 題，參考 Growth Initiative Scale (PGIS, Robitschek,1998)編制；而快樂量表共 5 題，則參考 the Satisfaction with life Scale(SWLS; Diener et al., 1985)編制而成。自我成長與照顧分量表像是，「我知道我的人生會朝哪一個方向發展」，工作分量表內容像是「我對目前的工作感到十分滿意」，快樂感分量表內容像是「我的生活情況是很棒的」，答題方式由完全符合到完全不符合，共六點量表。這些分量表的內部一致性細數介於.89 至.90 之間，顯示這些量表具有可接受之內部一致性係數。

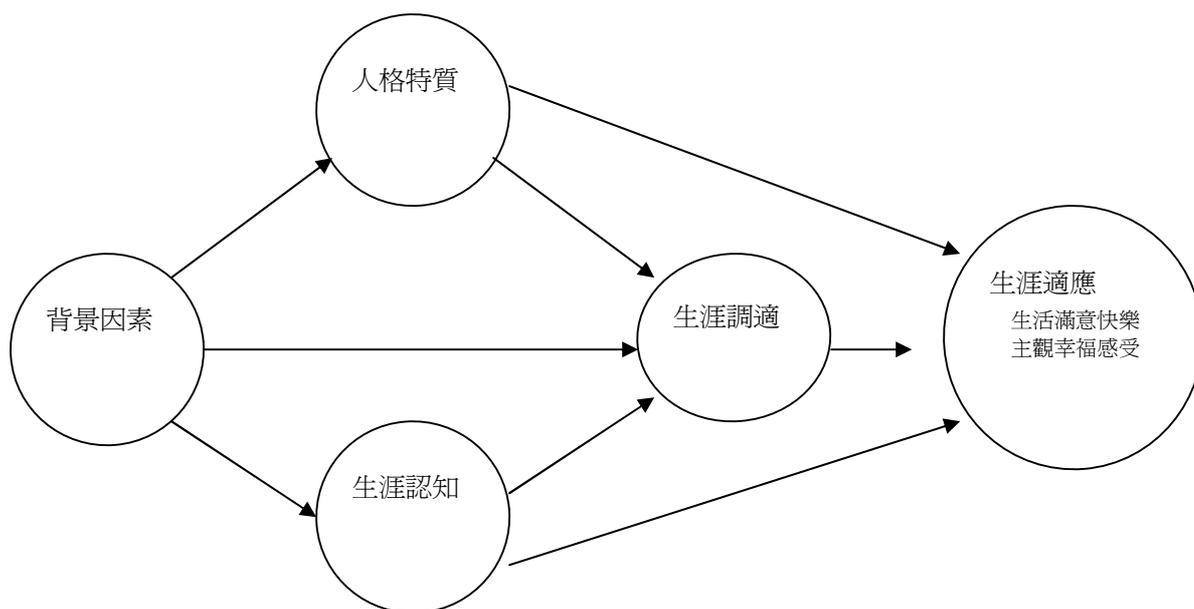
至於在基本資料方面，本研究亦探討基本資料(human capital)對個人生涯調適的影響情形，包括性別、年齡、學歷、進修情形、婚姻狀況、每週工作時數、每週做家事時數、每週照顧小孩時數、以及工作性質等。一方面了解不同背景研究參與者在生涯調適及滿意快樂等變項上的差異情形，另一方面也探討這些背景變項與其他認知及特質變項對個人生涯調適的影響情形。

(三) 實施程序

本階段以量化研究為主，在實施程序方面，以立意抽樣方式抽取理工、文藝、服務、法商等不同領域之工作機構，爭取其人事部門或個人同意，以團體或個別方式進行量表施測。對部分能以團體方式配合之機構，亦提供針對相關量表之施測結果的解釋。此外，在個別邀請方面，亦採用滾雪球方式，或發布徵求研究參與者之宣傳單張，以個別施測方式進行，同時亦提供測驗結果之解釋。因此階段所使用之量表均有足夠之信、效度，故施測結果能提供研究參與者認識自我之參考。免費提供研究參與者測驗結果之解釋，同時也能協助此一研究之進行，頗合於倫理原則。在美國，有些研究以線上施測及結果解釋方式進行大型研究之方式(如正向心理學研究，positive psychology, University of Pennsylvania)，若可行，本研究或許亦可參考之，發展線上施測方案。

(四) 資料分析

本階段之因果模式建構及驗證，在資料分析方面 LISREL 統計套裝軟體進行因果模式的徑路圖分析。目的在驗證心理學研究各假設建構(hypothetical constructs)之間的潛在因果關係(latent structure)。本研究所提出之因果模式徑路圖如圖二。



圖二 生涯調適相關因素之假設因果模式

二、結果與討論

(一) 不同背景變項在不同生涯調適相關因素上的比較結果

1. 不同背景變項在人格特質各分量表上的差異

(1) 不同性別在人格特質各分量表上的差異

不同性別在不同人格特質上的平均數差異比較，表 14 顯示，性別在開放經驗($F(1, 149) = 22.67, p = .000 < .001, \eta^2 = .004$)、信任合作($F(1, 149) = 12.54, p = .000 < .001, \eta^2 = .025$)兩者上有達到顯著差異，而情緒穩定、外向性與謹慎負責三構面並無達到顯著差異，顯示男女生在開放經驗與信任合作上的人格特質上有所差異。

表14 受試者的人格特質在不同性別上的平均數、標準差及變異數分析摘要表

人格構面	性別	個數	平均數	標準差	F值	η^2															
情緒穩定	男	180	3.89	.63	.93	.002															
	女	313	3.83	.63			外向性	男	180	4.07	.66	.14	.000	女	313	4.09	.65	開放經驗	男	180	3.68
外向性	男	180	4.07	.66	.14	.000															
	女	313	4.09	.65			開放經驗	男	180	3.68	.51	22.67***	.044								
開放經驗	男	180	3.68	.51	22.67***	.044															

	女	313	3.92	.54		
信任合作	男	180	3.95	.7	12.54***	.025
	女	313	4.10	.48		
謹慎負責	男	180	4.45	.63	.88	.002
	女	313	4.50	.66		

** $p < .001$

(2) 不同學歷在人格特質不同構面的差異比較

不同學歷在不同人格特質上的平均數差異比較，表 15 顯示，不同學歷除在外向性上無差異外，在情緒穩定 ($F(6, 484) = 2.71, p = .013 < .05, \eta^2 = .033$)、開放經驗 ($F(6, 484) = 11.94, p = .000 < .01, \eta^2 = .129$)、信任合作 ($F(6, 484) = 3.46, p = .002 < .01$) 與謹慎負責 ($F(6, 484) = 2.93, p = .008 < .01, \eta^2 = .035$) 四構面均達顯著差異。使用 Tukey 事後比較法發現，情緒穩定構面，博士學歷 ($M = 3.33; SD = .35$) 高於國中學歷 ($M = 3.33; SD = .35$) ($p = .032$)；開放經驗，大學 ($M = 3.88; SD = .52$) 與碩士 ($M = 3.88; SD = .52$) 高於高中、職 ($M = 3.53; SD = .49$) ($p = .000 < .005; p = .000 < .001$)，大學 ($M = 3.88; SD = .52$) 與碩士 ($M = 3.88; SD = .52$) 高於五專 ($M = 3.47; SD = .35$) ($p = .002 < .005, p = .000 < .001$)。信任合作構面，大學 ($M = 4.05; SD = .45$)、技專 ($M = 4.05; SD = .43$)、碩士 ($M = 4.13; SD = .52$) 高於國中 ($M = 3.38; SD = .24$) ($p = .031 < .05; p = .044 < .05, p = .010 < .05$)；謹慎負責構面，博士 ($M = 5.07; SD = .59$) 高於國中 ($M = 3.95; SD = .86$) ($p = .039 < .05$)。

表15 受試者的人格特質在不同學歷上的平均數、標準差及變異數分析摘要表

人格構面	學歷	個數	平均數	標準差	F	事後比較	η^2
情緒穩定	國中	5	3.33	.35	2.71*	博士 > 國中	.033
	高中、職	50	3.75	.73			
	五專	25	3.71	.49			
	大學	223	3.82	.60			
	四技、二專	49	3.82	.63			
	碩士	131	3.94	.64			
	博士	8	4.44	.60			
	合計	491	3.85	.63			
外向性	國中	5	3.82	.53	1.13	n.s.	.014
	高中、職	50	4.20	.59			
	五專	25	4.02	.70			

	大學	223	4.09	.64			
	四技、二專	49	3.95	.59			
	碩士	131	4.10	.72			
	博士	8	4.43	.74			
	合計	491	4.09	.66			
開放經驗	國中	5	3.37	.44	11.94 ^{***}	大學、碩士>高中職、五專、技專	.129
	高中、職	50	3.53	.49			
	五專	25	3.47	.35			
	大學	223	3.88	.52			
	四技、二專	49	3.58	.52			
	碩士	131	4.04	.51			
	博士	8	4.10	.46			
	合計	491	3.84	.54			
信任合作	國中	5	3.38	.24	3.46 [*]	碩士、技專、大學>國中	.041
	高中、職	50	3.94	.50			
	五專	25	3.86	.44			
	大學	223	4.05	.45			
	四技、二專	49	4.05	.43			
	碩士	131	4.13	.52			
	博士	8	4.08	.61			
	合計	491	4.05	.48			
謹慎負責	國中	5	3.95	.86	2.93 [*]	博士>國中	.035
	高中、職	50	4.55	.63			
	五專	25	4.39	.58			
	大學	223	4.41	.67			
	四技、二專	49	4.52	.59			
	碩士	131	4.58	.65			
	博士	8	5.07	.59			
	合計	491	4.48	.65			

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

(3) 不同職業類別在不同人格特質的差異比較

不同職業類別在不同人格特質上的平均數差異比較，表 16 顯示，不同職業類別只有在開放經驗($F(5, 486) = 10.94$, $p = .000 < .001$, $\eta^2 = .101$)與信任合作($F(5, 486) = 5.89$, $p = .000 < .001$, $\eta^2 = .057$)兩構面上有顯著差異，而情緒穩定、外向性與謹慎負責四構面並無達到顯著差異，使用 Tukey 事後比較法發現。在開放經驗上，研究分析類($M = 3.82$; $SD = .50$)、藝術類($M = 3.81$, $SD = .49$)、社會服務類($M = 3.99$; $SD = .54$)、管理政治類($M = 3.86$, $SD = .59$)、事務類($M = 3.72$; $SD = .45$)皆高於技術、機械、體力類($M = 3.45$, $SD = .50$) ($p = .003 < 0.05$, $p = .015 < .05$) , $p = .000 < .05$, $p = .001 < 0.5$, $p = .026 < 0.5$)，社會服務類($M = 3.99$; $SD = .54$)於事務類($M = 3.72$; $SD = .45$) ($p = .000 < .05$)。在信任合作構面上，藝術類($M = 4.08$; $SD = .47$)、社會服務類($M = 4.15$; $SD = .49$)、事務類($M = 4.01$; $SD = .42$)高於技術、機械、體力類($M = 4.29$; $SD = .53$) ($p = .033 < .05$, $p = .000 < 0.5$, $p = .040 < 0.5$)

表16 受試者的人格特質在不同職業類別上的平均數、標準差及變異數分析
摘要表

人格構面	職業類別	個數	平均數	標準差	F	事後比較	η^2
情緒穩定	1.技術、機械、體力	54	3.72	.61	2.19	n.s.	.022
	2.研究、分析	55	3.86	.64			
	3.藝術	35	3.79	.62			
	4.社會、服務	201	3.94	.64			
	5.管理、政治	54	3.88	.49			
	6.事務	93	3.72	.67			
外向性	1.技術、機械、體力	54	4.11	.58	1.07	n.s.	.011
	2.研究、分析	55	3.97	.74			
	3.藝術	35	4.20	.64			
	4.社會、服務	201	4.09	.66			
	5.管理、政治	54	4.20	.73			
	6.事務	93	4.02	.59			
開放經驗	1.技術、機械、體力	54	3.45	.50	10.97***	2、3、4、 5、6>1，	.101
	2.研究、分析	55	3.82	.50			

	3. 藝術	35	3.81	.49			
	4. 社會、服務	201	3.99	.54			
	5. 管理、政治	54	3.86	.59			
	6. 事務	93	3.72	.45			
信任合作	1. 技術、機械、體力	54	3.78	.41	5.89***	3、4、6>1	.057
	2. 研究、分析	55	3.99	.48			
	3. 藝術	35	4.08	.47			
	4. 社會、服務	201	4.15	.49			
	5. 管理、政治	54	4.01	.49			
	6. 事務	93	4.01	.42			
謹慎負責	1. 技術、機械、體力	54	4.29	.53	1.36	n.s.	.014
	2. 研究、分析	55	4.55	.66			
	3. 藝術	35	4.46	.61			
	4. 社會、服務	201	4.48	.69			
	5. 管理、政治	54	4.50	.71			
	6. 事務	93	4.56	.62			

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

(4) 婚姻狀況在不同人格特質上的比較結果

不同婚姻狀況在不同人格特質上的平均數差異比較，表17顯示，不同婚姻狀況只有在情緒穩定上 $F(6, 486) = 2.17$, $p = .045 < .05$, $\eta^2 = .026$ 有達顯著差異，其餘四人格構面，外向性、開放經驗、信任合作與謹慎負責，均無達顯著差異。

表17 受試者的人格特質在不同婚姻狀況上的平均數、標準差及變異數分析摘要表

人格構面	婚姻狀況	個數	平均數	標準差	F	事後比較	η^2
情緒穩定	未婚	208	3.74	.64	2.17*		.026
	已婚且與配偶同住	266	3.94	.62			
	未婚且同居	3	3.53	.57			
	已婚但因感情不睦而分居	1	3.83	.			
	因工作分開兩地居住	6	4.00	.56			
	喪偶	1	3.75	.			

	離婚	8	3.71	.53				
	合計	493	3.85	.63				
外向性	未婚	208	4.08	.70	.47	n.s.	.006	
	已婚且與配偶 同住	266	4.08	.63				
	未婚且同居	3	4.00	.22				
	已婚但因感情 不睦而分居	1	4.08	.				
	因工作分開兩 地居住	6	4.47	.51				
	喪偶	1	4.17	.				
	離婚	8	3.90	.74				
	合計	493	4.09	.66				
	開放經驗	未婚	208	3.88	.52	.77	n.s.	.009
		已婚且與配偶 同住	266	3.80	.56			
未婚且同居		3	4.06	.55				
已婚但因感情 不睦而分居		1	4.00	.				
因工作分開兩 地居住		6	3.92	.42				
喪偶		1	4.08	.				
離婚		8	3.69	.64				
合計		493	3.84	.54				
信任合作		未婚	208	4.02	.49	.49	n.s.	.006
		已婚且與配偶 同住	266	4.06	.47			
	未婚且同居	3	3.86	.55				
	已婚但因感情 不睦而分居	1	4.25	.				
	因工作分開兩 地居住	6	4.24	.43				
	喪偶	1	4.33	.				
	離婚	8	4.02	.55				

	合計	493	4.05	.48			
謹慎負責	未婚	208	4.39	.67	2.03	n.s.	.024
	已婚且與配偶 同住	266	4.57	.63			
	未婚且同居	3	4.25	.52			
	已婚但因感情 不睦而分居	1	3.83	.			
	因工作分開兩 地居住	6	4.49	.51			
	喪偶	1	4.58	.			
	離婚	8	4.21	.90			
	合計	493	4.48	.65			

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

(5) 配偶工作情形在不同人格特質的差異比較

配偶有無工作在不同人格特質上的平均數差異比較，表 18 顯示，配偶的工作情形在人格特質上的情緒穩定構面($F(1, 278) = 5.64, p = .018 < .05$)、信任合作構面($F(1, 278) = 5.89, p = .016 < .05$)兩構面受有顯著差異，其餘外向性、開放經驗與謹慎負責上，並無顯著差異。

表 18 受試者的人格特質在配偶工作有無上的平均數、標準差及變異數分析摘要表

人格構面	配偶工作有無	個數	平均數	標準差	F值	事後比較	η^2
情緒穩定	有	235	3.96	.61	5.64*		.020
	無	45	3.72	.64			
外向性	有	235	4.12	.63	1.63	n.s.	.006
	無	45	3.99	.63			
開放經驗	有	235	3.83	.56	2.10	n.s.	.008
	無	45	3.70	.50			
信任合作	有	235	4.09	.47	5.89*		.021
	無	45	3.90	.50			
謹慎負責	有	235	4.57	.64	.79	n.s.	.003
	無	45	4.49	.62			

人格構面	配偶工作有無	個數	平均數	標準差	F值	事後比較	η^2
情緒穩定	有	235	3.96	.61	5.64*		.020
	無	45	3.72	.64			
外向性	有	235	4.12	.63	1.63	n.s.	.006
	無	45	3.99	.63			
開放經驗	有	235	3.83	.56	2.10	n.s.	.008
	無	45	3.70	.50			
信任合作	有	235	4.09	.47	5.89*		.021
	無	45	3.90	.50			
	有	235	4.57	.64	.79	n.s.	.003
	無	45	4.49	.62			
	總和	280	4.56	.64			

綜合討論

綜合以上的分析結果，將成人的人格特質分為五部分討論：情緒穩定、外向性、開放經驗、信任合作與謹慎負責。針對性別、學歷、職業類別、子女數和長輩居住情形等不同背景變項對成人的生涯調適得分進行考驗。在進行變異數分析後和事後比較後，男女性別在開放經驗與信任合作上的人格特質上有達顯著差異。根據此性別背景變項的探就，發現女性的開放經驗與信任合作的人格特質高於男性。此一結果有可能是來自於女性特質彈性較大，在與他人合作或者是經驗的開放度上，也相對的較為彈性，此一部分研究結果與過去相關研究中(李美枝，1981；陳皎眉，1987；王麗雅，1990；Farmer, 1997；Astin, 1984)提及，背景、性別角色對於生涯抉擇所產生的影響，特別是女性所覺察到的生涯困境，有一致性之發現。因此在女性覺察到個人的生涯發展下，對於我的開放以及信任合作的人格特質也就會相對比男性更為明顯。

而在學歷部份，發現高學歷者具有較佳的人格特質，除外向性的人格構面沒有顯著差異外，越高學歷者具有較高的情緒穩定、信任合作、謹慎負責與開放經驗，推測有可能是在教育過程中，因教育環境的影響所造成，符合 Farmer(1997)和 Astin(1984)認為環境與背景會對一個人造成影響。其中亦包刮在職業類別的結果發現，不同的職業類別只有在開放經驗與信任合作兩構面尚有顯著差異。其中社會服務類皆高於技術、機械體力類。顯示有可能因工作類別的差異性在人格特質構面上差異，亦有所不同。

在不同婚姻狀況上，只有情緒穩定度達到顯著差異。可見不同情緒穩定狀態，對於個人的婚姻狀態有明顯影響。亦反應個人在情緒掌控上，若能適當表達則對於婚姻狀況亦有所幫助。Fugate 等人(2004)指出主動性較高者，教能積極探

索自己所處的環境，因此能夠主動掌控個人情緒者，對於婚姻狀況的適應也能產生影響。此一部份的概念也涵括最後一個結果--配偶工作情形有無的研究發現，人格特質中情緒穩定與信任合作兩構面有達到顯著差異。此一部份仍是反映配偶的工作情形會反映在情緒穩定度上，而夫妻的互動為雙方的考量，若配偶在外有工作，相對的對於如何與他人(另一半)合作或者是溝通也有所影響。

2. 不同背景變項在自我效能向度的差異比較結果

在自我效能的總分部分，最高分有 90 分，最低 24 分。全體平均數為 64.45，標準差 8.60。自我效能量表的設計共分成三個分量表包含「信心強度」、「難度知覺」及「推論性」三個分量表，積分方式採取六點量表設計，依據「非常同意」、「同意」、「部分同意」、「稍微同意」、「不太同意」、「完全不太同意」分別給予 1 至 6 分，其中「難度知覺」分量表是採取反向計分的方式。分數愈高表示其生涯自我效能愈高，反之，則表示其生涯自我效能愈低。

三個分量表的平均數及標準差分別為：「信心強度」的平均數為 5.00，標準差 0.66(漏題 8 題)；「難度知覺」的平均數為 3.64，標準差 0.86(漏題 25 題)；「推論性」的平均數為 4.34，標準差 0.78(漏題 6 題)。

(1) 性別在不同自我效能向度的差異比較

本研究針對不同性別的受試者在生涯自我效能上的得分情形進行差異比較。從表 19 資料可知，在信心強度分量表方面， $F(1, 483) = .01$ ， $p = .915$ ， $\eta^2 = .000$ ，顯示不同性別的受試者在信心強度方面沒有顯著差異。從表 20 資料可知，在知覺難度分量表方面， $F(1, 466) = 7.51$ ， $p = .006$ ， $\eta^2 = .016$ ，顯示不同性別的受試者在知覺難度方面有顯著差異，且女生($M = 3.72$; $SD = 0.84$)高於男生($M = 3.50$; $SD = 0.87$)。從表 21 資料可之，在推論性分量表方面， $F(1, 485) = 3.85$ ， $p = .050$ ， $\eta^2 = .008$ ，顯示不同性別的受試者在推論性方面沒有顯著差異。而表 20 顯示性別此一變項在難度知覺的解釋程度達 1.6%。

表 19 不同性別的受試者在信心強度的平均數、標準差及變異數分析摘要表
($N = 485$)

性別	人數	平均數	標準差	F	η^2
男	176	4.99	.71	.01	.000
女	309	5.00	.62		
合計	485	5.00	.66		

* $p < .05$

表 20 不同性別的受試者在難度知覺的平均數、標準差及變異數分析摘要表
($N = 468$)

性別	人數	平均數	標準差	F	η^2
男	167	3.50	.87	7.51*	.016
女	301	3.72	.84		
合計	468	3.64	.86		

** $p < .01$

表 21 不同性別的受試者在推論性的平均數、標準差及變異數分析摘要表
($N = 487$)

性別	人數	平均數	標準差	F	η^2
男	178	4.43	.77	3.85	.008
女	309	4.29	.78		
合計	487	4.34	.78		

* $p < .05$

(2) 學歷在不同自我效能向度的差異比較

不同學歷在信心強度、難度知覺與推論性的差異分析方面，有一位受試者勾選其它，研究者在分析時不採用這 1 筆資料。表 22 指出在信心強度分量表方面， $F(6, 476) = 4.20$ ， $p = .000$ ， $\eta^2 = .050$ ，顯示不同學歷的受試者在信心強度方面有顯著差異。事後比較採 Tukey 法發現，「國中學歷」的受試者($M = 3.75$ ； $SD = 0.91$) 在信心強度方面顯著低於其他學歷的受試者，且不同學歷此一變項在信心強度的解釋程度達 5%。表 23 指出在知覺難度分量表方面， $F(6, 459) = 2.37$ ， $p = .029$ ， $\eta^2 = .030$ ，顯示不同學歷的受試者在信心強度方面有顯著差異。事後比較採 Tukey 法發現，「國中學歷」的受試者($M = 3.32$ ； $SD = 1.25$) 在難度知覺方面顯著低於其他學歷的受試者，且不同學歷此一變項在難度知覺的解釋程度達 3%。表 24 指出在推論性分量表方面， $F(6, 478) = 3.69$ ， $p = .001$ ， $\eta^2 = .046$ ，顯示不同學歷的受試者在推論性方面有顯著差異。事後比較採 Tukey 法發現，「博士學歷」的受試者($M = 5.2$ ； $SD = .69$) 在推論性方面顯著高於其他學歷受試者，且不同學歷此一變項在推論性的解釋程度達 4.6%。

表 22 不同學歷的受試者在信心強度的平均數、標準差及變異數分析摘要表

($N = 483$)

學歷	人數	平均數	標準差	F	事後比較	η^2
國中	4	3.75	.91	4.20***	國中最低	.050
高中、職	49	4.97	.72			
五專	24	4.80	.63			
大學	221	4.95	.71			
四技、二專	48	5.04	.58			
碩士	129	5.13	.50			
博士	8	5.27	.61			
合計	483	5.00	.66			

*** $p < .001$

表 23 不同學歷的受試者在難度知覺的平均數、標準差及變異數分析摘要表

($N = 466$)

學歷	人數	平均數	標準差	F	事後比較	η^2
國中	5	3.32	1.25	2.37*	國中最低	.030
高中、職	45	3.59	.73			
五專	22	3.29	1.01			
大學	214	3.62	.86			
四技、二專	48	3.47	.73			
碩士	125	3.81	.89			
博士	7	4.20	.70			
合計	466	3.64	.86			

* $p < .05$

表 24 不同學歷的受試者在推論性的平均數、標準差及變異數分析摘要表

(N= 485)

學歷	人數	平均數	標準差	F	事後比較	η^2
國中	5	3.72	1.21	3.69**	博士最高	.046
高中、職	49	4.43	.68			
五專	24	4.20	.80			
大學	222	4.28	.83			
四技、二專	48	4.15	.67			
碩士	129	4.46	.69			
博士	8	5.20	.69			
合計	485	4.34	.78			

** $p < .01$

(3) 職業類別在不同自我效能向度的差異比較

不同職業類別在生涯自我效能平均數的差異比較方面，表 25 指出在信心強度方面， $F(5, 478) = 1.94$ ， $p = .086$ ， $\eta^2 = .020$ ，顯示不同職業類別的受試者在信心強度方面沒有顯著差異。表 26 指出在知覺難度方面， $F(5, 461) = 4.08$ ， $p = .001$ ， $\eta^2 = .042$ ，顯示不同職業類別的受試者在知覺難度方面有顯著差異。事後比較採 Tukey 法發現，結果顯示職業類別為「技術、機械、體力」的受試者($M = 3.28$ ； $SD = .80$)，其難度知覺低於職業類別為「社會、服務」的受試者($M = 3.80$ ； $SD = .83$)，以及「管理、政治」類職業的受試者($M = 3.77$ ； $SD = 1.07$)，且不同職業類別此一變項在難度知覺的解釋程度達 4.2%。表 27 指出在推論性方面， $F(5, 480) = 0.31$ ， $p = .903$ ， $\eta^2 = .003$ ，顯示不同學歷的受試者在推論性方面沒有顯著差異。

表 25 不同職業類別的受試者在信心強度的平均數、標準差及變異數分析摘要表

(N= 484)

職業類別	人數	平均數	標準差	F	事後比較	η^2
技術、機械、體力	52	4.83	.69	1.94		.020
研究、分析	55	5.01	.68			
藝術	34	5.01	.82			
社會、服務	200	5.07	.50			
管理、政治	52	4.81	1.01			
事務	91	5.01	.59			
合計	484	5.00	.66			

* $p < .05$

表 26 不同職業類別的受試者在難度知覺的平均數、標準差及變異數分析摘要表
($N = 467$)

職業類別	人數	平均數	標準差	F	事後比較	η^2
技術、機械、體力	47	3.28	.80	4.08**	R < S, R < E	.042
研究、分析	54	3.49	.77			
藝術	34	3.47	.79			
社會、服務	193	3.80	.83			
管理、政治	52	3.77	1.07			
事務	87	3.56	.82			
合計	467	3.64	.86			

** $p < .01$

表 27 不同職業類別的受試者在推論性的平均數、標準差及變異數分析摘要表
($N = 486$)

職業類別	人數	平均數	標準差	F	事後比較	η^2
技術、機械、體力	52	4.30	.76	.31		.003
研究、分析	55	4.39	.74			
藝術	35	4.38	.61			
社會、服務	201	4.34	.78			
管理、政治	52	4.41	1.01			
事務	91	4.27	.73			
合計	486	4.34	.78			

* $p < .05$

(4) 婚姻狀況在不同自我效能向度的差異比較

不同婚姻狀況在信心強度、難度知覺與推論性的差異分析方面，在勾選「已婚但因感情不睦」及「喪偶」都只有各一位受試者，研究者在分析時不採用這 2 筆資料。研究數據採單因子變異數分析，表 28 指出在信心強度方面， $F(4, 478) = 1.88$ ， $p = .112$ ， $\eta^2 = .037$ ，顯示不同婚姻狀況的受試者在信心強度方面沒有顯著差異。表 29 指出在難度知覺方面， $F(4, 461) = 2.12$ ， $p = .077$ ， $\eta^2 = .020$ ，顯示不同婚姻狀況的受試者在知覺難度方面沒有顯著差異。表 30 指出在推論性方面， $F(4, 480) = 2.71$ ， $p = .029$ ， $\eta^2 = .030$ ，顯示不同婚姻狀況的受試者在推論性方面有顯著差異。事後比較採 Tukey 法發現，不同婚姻狀況組別兩兩之間並無顯著的差異，且不同婚姻狀況此一變項在推論性的解釋程度達 3%。

表 28 不同婚姻狀況的受試者在信心強度的平均數、標準差及變異數分析摘要
($N = 483$)

婚姻狀況	人數	平均數	標準差	F	事後比較	η^2
未婚	205	5.00	.65	1.88		.037
已婚且與配偶同住	262	5.02	.63			
未婚且同居	3	4.66	.64			
因工作分開兩地居住	6	5.20	.65			
離婚	7	4.40	1.08			
合計	483	5.00	.65			

* $p < .05$

表 29 不同婚姻狀況的受試者在難度知覺的平均數、標準差及變異數分析摘要表
($n = 466$)

婚姻狀況	人數	平均數	標準差	F	事後比較	η^2
未婚	194	3.42	.92	2.12		.020
已婚且與配偶同住	255	3.31	.79			
未婚且同居	3	2.66	.11			
因工作分開兩地居住	6	2.66	.89			
離婚	8	3.65	1.20			
合計	466	3.35	.86			

* $p < .05$

表 30 不同婚姻狀況的受試者在推論性的平均數、標準差及變異數分析摘要表
($N = 485$)

婚姻狀況	人數	平均數	標準差	F	事後比較	η^2
未婚	204	4.27	.81	2.71*	ns.	.030
已婚且與配偶同住	264	4.40	.74			
未婚且同居	3	4.60	.52			
因工作分開兩地居住	6	4.93	.58			
離婚	8	3.80	1.06			
合計	485	4.34	.78			

* $p < .05$

(5) 配偶有無全職工作在不同自我效能向度的差異比較

配偶有無全職工作在信心強度、知覺難度與推論性的平均數差異比較方面，研究數據採單因子變異數分析。表 31 指出，在信心強度方面， $F(1, 274) = 1.55$ ， $p = .214$ ， $\eta^2 = .006$ ，顯示不同配偶有無工作的受試者在信心強度方面沒有顯著差異。表 32 指出，在難度知覺方面， $F(1, 264) = 1.21$ ， $p = .272$ ， $\eta^2 = .005$ ，顯示不同配偶有無工作的受試者在難度知覺方面沒有顯著差異。表 33 指出，在推論性方面， $F(1, 276) = .14$ ， $p = .706$ ， $\eta^2 = .001$ ，顯示不同配偶有無工作的受試者在推論性方面沒有顯著差異。

表 31 不同配偶工作情形的受試者在信心強度的平均數、標準差及變異數
分析摘要表($N = 276$)

配偶工作情形	人數	平均數	標準差	F	η^2
有全職工作	232	5.06	.61	1.55	.006
無全職工作	44	4.93	.77		
合計	276	5.04	.64		

* $p < .05$

表 32 不同配偶工作情形的受試者在難度知覺的平均數、標準差及變異數
分析摘要表($N = 266$)

配偶工作情形	人數	平均數	標準差	F	η^2
有全職工作	227	3.71	.81	1.21	.005
無全職工作	39	3.55	.78		
合計	266	3.69	.80		

* $p < .05$

表 33 不同配偶工作情形的受試者在推論性的平均數、標準差及變異數
分析摘要表($N = 278$)

配偶工作情形	人數	平均數	標準差	F	η^2
有全職工作	233	4.41	.74	.14	.001
無全職工作	45	4.37	.81		
合計	278	4.41	.75		

* $p < .05$

(6) 子女數在不同自我效能向度的差異比較

不同子女數在信心強度、難度知覺與推論性的差異分析方面，在勾選四個以上子女數有一位受試者，研究者在分析時不採用這筆資料。研究數據採單因子變異數分析，表 34 指出在信心強度方面， $F(3, 258) = 1.54$ ， $p = .204$ ， $\eta^2 = .018$ ，顯

示不同子女數的受試者在信心強度方面沒有顯著差異。表 35 指出，在知覺難度方面， $F(3, 251) = .49$ ， $p = .686$ ， $\eta^2 = .013$ ，顯示不同子女數的受試者在知覺難度方面沒有顯著差異。表 36 指出，在推論性方面， $F(3, 261) = 1.58$ ， $p = .194$ ， $\eta^2 = .020$ ，顯示不同子女數的受試者在推論性方面沒有顯著差異。

表 34 不同子女數的受試者在信心強度的平均數、標準差及變異數分析摘要表
($N = 262$)

子女數	人數	平均數	標準差	F	事後比較	η^2
0個	51	4.92	.54	1.54		.018
1個	75	5.14	.52			
2個	109	5.03	.66			
3個	27	4.96	.53			
合計	262	5.03	.59			

* $p < .05$

表 35 不同子女數的受試者在難度知覺的平均數、標準差及變異數分析摘要表
($N = 255$)

子女數	人數	平均數	標準差	F	事後比較	η^2
0個	50	3.39	.71	.49		.013
1個	74	3.38	.85			
2個	106	3.29	.85			
3個	25	3.20	.81			
合計	255	3.33	.82			

* $p < .05$

表 36 不同子女數的受試者在推論性的平均數、標準差及變異數分析摘要表
($N = 265$)

子女數	人數	平均數	標準差	F	事後比較	η^2
0個	50	4.32	.67	1.58		.020
1個	77	4.55	.72			
2個	110	4.36	.78			
3個	28	4.53	.67			
合計	265	4.42	.73			

* $p < .05$

(7) 和長輩居住情形在不同自我效能向度的差異比較

不同和長輩居住情形在信心強度、難度知覺與推論性的差異分析方面，研究數據採單因子變異數分析。表 37 指出，在信心強度方面， $F(3, 476) = .64, p = .587, \eta^2 = .004$ ，顯示不同和長輩居住情形的受試者在信心強度方面沒有顯著差異。表 38 指出，在知覺難度方面， $F(3, 459) = .86, p = .029, \eta^2 = .006$ ，顯示不同和長輩居住情形的受試者在知覺難度方面沒有顯著差異。表 39 指出，在推論性方面， $F(3, 478) = 1.15, p = .328, \eta^2 = .007$ ，顯示不同和長輩居住情形的受試者在推論性方面沒有顯著差異。

表 37 不同和長輩居住情形的受試者在信心強度的平均數、標準差及變異數分析摘要表($N = 480$)

和長輩居住情形	人數	平均數	標準差	F	事後比較	η^2
是	195	4.97	.67	.64		.004
否，住附近	119	5.06	.51			
否，住不同縣市	144	5.00	.75			
其它	22	4.90	.60			
合計	480	5.00	.65			

* $p < .05$

表 38 不同和長輩居住情形的受試者在難度知覺的平均數、標準差及變異數分析摘要表($N = 463$)

和長輩居住情形	人數	平均數	標準差	F	事後比較	η^2
是	189	3.37	.89	.86		.006
否，住附近	115	3.25	.74			
否，住不同縣市	138	3.36	.90			
其它	21	3.54	.94			
合計	463	3.35	.86			

* $p < .05$

表 39 不同和長輩居住情形的受試者在推論性的平均數、標準差及變異數分析摘要表(N = 482)

和長輩居住情形	人數	平均數	標準差	F	事後比較	η^2
是	196	4.27	.78	1.15		.007
否，住附近	120	4.44	.72			
否，住不同縣市	146	4.34	.81			
其它	20	4.32	.84			
合計	482	4.34	.78			

* $p < .05$

綜合討論

綜合以上的分析結果，可以歸納出不同學歷的受試者，在生涯自我效能三個分量表：信心強度、難度知覺及推論性方面皆達顯著差異。此外，受試者的知覺難度在不同性別及職業類別上有顯著差異，而其推論性也在不同婚姻狀況中達顯著差異。

在學歷背景變項的研究，不同學歷的受試者不論在信心強度、難度知覺及推論性方面都有顯著差異。其中國中學歷之受試者其信心強度及難度知覺均顯著低於其他學歷的受試者；而博士學歷之受試者的推論性則顯著高於其他學歷的受試者。探究其原因，國中學歷的受試者，所擔任的職位大多為基層員工居多，工作上較少有機會有特殊的表現，長久下來對自己工作的發展性的期待也會降低，認為自己在工作上會有特殊表現的信心也會降低，因此其信心強度會較低於其他學歷的受試者；除此之外，國中學歷的受試者，所從事的多是重複性質的工作，難度較低，若工作上有額外的要求與難題，會擔心自己能力上無法勝任，因此其難度知覺會較低於其他學歷的受試者。另外，博士學歷之受試者，因為專業知識水準較高，且通常在工作組織中也擔任較高的職位，也常擔任決策者，因此也較對自己的能力有高度信心，並相信自己能夠克服所面臨的問題。

在性別變項的研究中，不同性別的受試者在難度知覺上有顯著差異，且女性的受試者在難度知覺上高於男性。探究其原因，現代女性在工作上的追求，已不再只侷限在過去傳統領域的追求，愈來愈能夠主動追求適合自我的工作，因此對於工作任務覺得難以完成的主觀知覺能力上較高，也較相信自己有能力可以勝任工作上的挑戰。

職業類別方面的研究發現，不同職業類別的受試者在難度知覺上有顯著差異，其中又以「技術、機械、體力」類的受試者，其難度知覺顯著低於「社會、服務」類，以及「管理、政治」類。由於「技術、機械、體力」類的受試者，所

從事的工作大多是具有重複、固定的性質，且需要高度體力的消耗，若工作上額外的難度與要求，會知覺到較高的難度，擔心自己無法勝任，達到老闆的要求。而從事「社會、服務」類及「管理、政治」的受試者，其在工作性質上較有彈性與主控權，需要較多的思考與表達的能力，因此面對工作上額外的難度與要求，也較會去尋求解決問題的途徑與方法，透過溝通與討論的方式獲得解決。

最後，在不同婚姻狀況的研究發現，不同婚姻狀況的受試者在推論性上有顯著差異。唯可能因為樣本數差異甚大，以致未能出現明顯的比較結果。

3. 不同背景變項在認知複雜度的差異比較結果

本段落主要在探討受試者的不同背景變項在其認知複雜度上的差異情形。在認知複雜度總分的方面，最高分有 84 分，最低 50 分。全體平均數為 71.76，標準差 6.50。研究資料採用變異數分析進行平均數的差異比較，結果呈現如下。

(1) 性別在認知複雜度的差異比較

研究者針對不同性別的受試者在認知複雜度的得分進行差異比較，結果摘要如表 40 所示。由表 40 的資料可知， $F(1,491) = 20.108$ ， $p = .000 < .001$ ，可知男、女性的認知複雜度有顯著差異，其中女性的認知複雜度($M = 72.74$ ； $SD = 6.03$)又較男性的($M = 70.07$ ； $SD = 6.94$)高。而表 40 中也顯示 $\eta^2 = .039$ ，表示性別此一變項在認知複雜度上的解釋程度達 3.9%。

表 40 男女性別在認知複雜度上的平均數、標準差、及單因子變異數分析摘要表
($N = 493$)

變項	男 $N = 180$		女 $N = 313$		F	η^2
	平均數	標準差	平均數	標準差		
認知複雜度	70.07	6.94	72.74	6.03	20.108***	.039

*** $p < .001$

(2) 學歷在認知複雜度的差異比較

本研究針對不同學歷背景的受試者在認知複雜度上的得分情形進行差異比較，結果呈現如表 41 所示。由表 41 資料可知， $F(6, 484) = 2.971$ ， $p = .007 < .01$ ，顯示不同學歷的受試者其認知複雜度有顯著差異。事後比較採 Tukey 法發現，不同學歷組別兩兩之間並無顯著的差異。而表 41 顯示 $\eta^2 = .039$ ，表示學歷此一變項可有效解釋認知複雜度的比重達 3.9%。

表 41 不同學歷的受試者在認知複雜度的平均數、標準差、及變異數分析摘要表
($N = 491$)

學歷	人數	平均數	標準差	F	事後比較	η^2
國中	5	64.80	9.65	2.971**	ns.	.039
高中、職	50	69.84	7.53			
五專	25	70.00	6.61			
大學	223	72.25	6.22			
四技、二專	49	70.53	6.47			
碩士	131	72.62	6.16			
博士	8	72.75	5.50			
合計	491	71.75	6.50			

** $p < .01$

(3) 職業類別在認知複雜度的差異比較

不同職業類別在認知複雜度平均數的差異比較方面，表 42 指出 $F(5,486) = 9.02$ ， $p = .000 < .001$ ，顯示不同職業類別的受試者其認知複雜度有顯著差異。事後比較分析採 Tukey 法，結果顯示職業類別為「社會、服務」的受試者($M = 73.76$ ； $SD = 5.39$)，其認知複雜度高於職業類別為「技術、機械、體力」的受試者($M = 68.17$ ； $SD = 7.33$)，以及「事務」類職業的受試者($M = 70.58$ ； $SD = 6.52$)。而 $\eta^2 = .085$ ，顯示受試者的職業類別可有效解釋其認知複雜度的程度達 8.5%。

表 42 不同職業類別的受試者在認知複雜度上的平均數、標準差、及變異數分析摘要表($N = 492$)

職業類別	人數	平均數	標準差	F	事後比較	η^2
技術、機械、體力	54	68.17	7.33	9.019***	S > R； S > C	.085
研究、分析	55	70.98	6.66			
藝術	35	70.11	7.80			
社會、服務	201	73.76	5.39			
管理、政治	54	71.70	6.03			
事務	93	70.58	6.52			
合計	492	71.75	6.50			

*** $p < .001$

(4) 婚姻狀況在認知複雜度的差異比較

不同婚姻狀況的受試者在認知複雜度上的差異比較方面，研究者採單因子變異數分析進行資料的考驗，分析結果指出 $F(6, 486) = .741$ ， $p = .616 > .05$ ，顯示

不同婚姻狀況的受試者其認知複雜度沒有差異。

(5) 配偶工作情形以及與性別變項的交互作用在認知複雜度的差異比較

不同的配偶工作情形對受試者在認知複雜度上的影響方面，研究者採用單因子變異數分析的方式進行資料分析。結果如表 43 所示， $F(1, 278) = 5.219, p = .023 < .05$ ，顯示配偶有無工作對受試者在認知複雜度上有所差異，其中配偶目前有全職工作的受試者其認知複雜度($M = 72.24; SD = 6.25$)，高於配偶目前無全職工作的受試者之認知複雜度($M = 69.82; SD = 7.70$)。而 $\eta^2 = .018$ ，顯示配偶有無工作對受試者在認知複雜度上的解釋力達 1.8%。

研究者採用二因子變異數分析，考驗「性別」以及「配偶工作情形」兩變項交互作用下，對受試者的在認知複雜度上的得分有無顯著差異。結果顯示僅「性別」因子有主要效果($F(1, 276) = 3.952, p = .048 > .05$)，「配偶工作情形」($F(1, 276) = 2.435, p = .120 > .05$)以及兩因子交互作用效果($F(1, 276) = .105, p = .746 > .05$)皆沒有達到顯著水準，顯示配偶有無全職工作對受試者在認知複雜度的得分並無顯著差異，而不同配偶工作情形的男、女性，其認知複雜度亦沒有顯著差異。

表 43 不同配偶工作情形的受試者在認知複雜度上的平均數、標準差、及變異數分析摘要表($N = 280$)

變項	配偶有工作 $N = 235$		配偶無工 作 $N = 45$		F	η^2
	平均數	標準差	平均數	標準差		
認知複雜度	72.24	6.25	69.82	7.70	5.219*	.018

* $p < .05$

(6) 不同子女數在認知複雜度的差異比較

不同子女數的受試者在認知複雜度上的差異分析方面，研究者採用單因子變異數分析進行考驗，結果顯示 $F(3, 263) = .667, p = .573 > .05$ ，可知不同子女數的受試者在認知複雜度上沒有差異。

(7) 和長輩的居住情形以及與性別變項的交互作用在認知複雜度的差異比較

和長輩不同居住情形的受試者在認知複雜度上的差異比較方面，研究者採用單因子變異數分析進行考驗，結果顯示 $F(2, 463) = .662, p = .516 > .05$ ，可知和長輩不同的居住情形對受試者在認知複雜度的得分沒有顯著差異。

研究者採用二因子變異數分析，考驗「性別」以及「受試者與長輩居住情形」兩變項交互作用下，對受試者的在認知複雜度上的得分有無顯著差異。結果顯示僅「性別」因子有主要效果($F(1, 460) = 21.828, p = .000 < .001$)，「受試者與長輩居住情形」($F(2, 460) = 1.606, p = .202 > .05$)以及兩因子交互作用效果($F(2, 460)$)

= .286, $p = .752 > .05$)皆沒有達到顯著水準。顯示和長輩不同的居住情形對受試者在認知複雜度的得分沒有顯著差異，男、女性和長輩不同的居住情形，對其認知複雜度亦沒有達顯著差異。

綜合討論

綜合以上的分析結果，可以歸納出不同性別、學歷、職業類別、以及配偶工作情形的受試者在認知複雜度上達顯著差異。根據性別此一背景因素上的研究，發現女性的認知複雜度高於男性。現代社會的女性在扮演婦女在家中傳統的角色之外，同時亦追求個人在職場上的表現。女性在追求事業和家庭間的平衡時，對其在社會文化中的性別角色期許應有較多的覺知，使其在不同情境下面臨問題時，能以較有彈性的思維方式判斷和因應。Betz(1994)亦認為，這些阻礙因素與促進女性生涯發展的因素是相同的。當女性注意到自己在追求個人生涯發展上的阻礙因素，試圖妥善安排自己的時間，不但能扮演好家庭的角色，且能夠更沒有後顧之憂的去追求個人事業上的發展。

在學歷背景變項上的研究發現，不同學歷的受試者在認知複雜度上有顯著差異，然而在事後比較時，各組間並無差異。可能因各組人數差異較大所致。若單就平均數之比較可見，學歷越高的組別，其認知複雜度也越高。

職業類別方面的研究發現，不同職業類別的受試者在認知複雜度上有顯著差異。其中又以「社會、服務」類的受試者，其認知複雜度高於「技術、機械、體力」類、以及「事務」類職業的受試者。由於認知複雜度是個人在面對工作中的人際問題及人我關係的思考方式，一般歸類為「社會、服務」職業類型的工作者，其特質上較喜歡與人親近、友善、樂於助人。而從事「技術、機械、體力」類、以及「事務」類的工作者，其工作性質處理的多半為「事」，較少需要和他人社交或是密切的往來。因此在面臨職場人際問題時，「社會、服務」類型的工作者能以較正向的態度因應之。

在配偶工作情形方面的研究，配偶有無全職工作對受試者在認知複雜度上的得分情形有顯著差異。其中配偶目前有全職工作的受試者，其認知複雜度高於配偶目前無全職工作的受試者。配偶有全職工作的受試者，伴侶雙方在面臨家庭和工作間的平衡時，其中的挑戰和變動更多。此時伴侶雙方皆扮演多重的角色，兩人如何溝通協調來幫助彼此達到事業和家庭間的平衡，是需要相當的智慧。事實上，過去許多研究指出，多重角色對男性和女性皆有益處(Barnett & Hyde, 2001; Pleck et al., 1985; Wikie, Ferree, & Ratcliff, 1998)。當伴侶雙方意識到他們共同所面臨的議題，發展出面對變動時彈性的思維方式，皆有助於其在面對工作中的改變和模糊性時，能以較正向的態度面對和處理。亦即，處在複雜變動的環境中及扮演多重角色，使得配偶有全職工作的族群較容易發展出高的認知複雜度來因應。

4. 不同背景變項在生涯調適力的比較結果

(1) 婚姻狀況在生涯調適力的差異比較

針對不同婚姻狀況在生涯關注、生涯控制、生涯好奇、生涯合作、生涯自信之差異情形進行比較分析，發現未婚和已婚且與配偶同住在生涯關注 $F(6, 486) = 0.93, p = .47 > .05$ 、生涯控制 $F(6, 486) = 1.35, p = .23 > .05$ 、生涯好奇 $F(6, 486) = 0.73, p = .63 > .05$ 、生涯合作 $F(6, 486) = 1.38, p = .22 > .05$ 、生涯自信 $F(6, 486) = 0.77, p = .59 > .05$ 的得分在統計上均未達到顯著的差異，表示不同婚姻狀況的受試者其生涯調適力是沒有差異的。

(2) 配偶的工作狀態在生涯調適力的差異比較

配偶的不同工作狀態在生涯關注、生涯控制、生涯好奇、生涯合作、生涯自信之差異比較，從結果發現，配偶有/無全職工作在生涯關注 $F(1, 278) = 1.10, p = 0.30 > .05$ 、生涯控制 $F(1, 278) = 0.76, p = 0.39 > .05$ 、生涯好奇 $F(1, 278) = 0.12, p = 0.73 > .05$ 、生涯合作 $F(1, 278) = 0.34, p = 0.56 > .05$ 、生涯自信 $F(1, 278) = 0.19, p = 0.66 > .05$ 的得分在統計上均未達到顯著的差異，表示配偶的不同工作狀態並在生涯調適力方面是沒有差異存在的。

(3) 性別在生涯調適力的差異比較

針對不同性別在生涯關注、生涯控制、生涯好奇、生涯合作、生涯自信之情形進行差異比較，從結果可見，男女在生涯關注 $F(1, 491) = 0.57, p = .45 > .05$ 、生涯控制 $F(1, 491) = 0.32, p = .57 > .05$ 、生涯好奇 $F(1, 491) = 0.54, p = .82 > .05$ 、生涯合作 $F(1, 491) = 0.39, p = .53 > .05$ 、生涯自信 $F(1, 491) = 0.35, p = .55 > .05$ 在統計上均未達到顯著的差異，表示不同性別其在生涯調適能力方面是一樣的。

(4) 教育程度在生涯調適力的差異比較

不同教育程度在生涯關注、生涯控制、生涯好奇、生涯合作、生涯自信之差異比較，根據表 44 可知，不同教育程度在生涯關注 $F(6, 484) = 7.49, p = .000 < .001$ 、生涯控制 $F(6, 484) = 3.37, p = .003 < .01$ 、生涯好奇 $F(6, 484) = 6.33, p = .000 < .001$ 、生涯合作 $F(6, 484) = 2.23, p = .04 < .05$ 以及生涯自信 $F(6, 484) = 3.45, p = .002 < .01$ 均達到統計顯著水準，即表示生涯調適力會因教育的不同而有差異存在。進一步採 Tukey 事後比較發現在生涯關注方面，碩士學歷的人 ($M = 55.00; SD = 5.92$) 比國中 ($M = 43.20; SD = 4.02$)、五專 ($M = 50.02; SD = 8.09$)、大學 ($M = 52.10; SD = 7.85$) 和技專 ($M = 49.19; SD = 8.09$) 所得分數為高，博士學歷 ($M = 59.25; SD = 6.54$) 的則是比國中 ($M = 43.20; SD = 4.02$)、五專 ($M = 50.02; SD = 8.09$)、技專 ($M = 49.19; SD = 8.09$) 分數為高；在生涯控制方面，碩士學歷 ($M = 55.94; SD = 6.38$) 的人比技專 ($M = 51.82; SD = 8.29$) 高；生涯自信方面，同樣是碩士學歷 ($M = 54.49; SD = 6.37$) 的人比技專 ($M = 50.61; SD = 7.80$) 為高；而在生涯好奇方面，由於變異數不同質的關係，故採用 Games-Howell 檢定方式進行事

後比較，發現碩士學歷($M = 54.72$; $SD = 5.94$)的比高中/職($M = 50.68$; $SD = 7.25$)、大學($M = 51.79$; $SD = 7.88$)、技專($M = 48.86$; $SD = 9.00$)來得高，而博士學歷方面($M = 57.25$; $SD = 5.78$)則也比技專($M = 48.86$; $SD = 9.00$)高。至於生涯合作，雖然結果有達到顯著差異，卻在事後比較發現不同教育程度之間是沒有顯著不同的。

表 44 不同教育程度在生涯關注、生涯控制、生涯好奇、生涯合作、生涯自信的變異數摘要表

		生涯關注	生涯控制	生涯好奇	生涯合作	生涯自信
1. 國中 ($N = 5$)	平均數	43.20	48.20	45.80	46.80	45.20
	標準差	4.02	4.55	8.17	5.40	5.93
2. 高中/職 ($N = 50$)	平均數	52.32	53.84	50.68	53.21	53.06
	標準差	6.25	7.98	7.25	8.03	7.72
3. 五專 ($N = 25$)	平均數	50.02	53.00	49.52	50.77	51.20
	標準差	8.09	7.38	8.04	8.45	9.99
4. 大學 ($N = 223$)	平均數	52.10	53.57	51.79	51.58	52.51
	標準差	7.85	7.94	7.88	7.71	7.71
5. 四技、二專 ($N = 49$)	平均數	49.19	51.82	48.86	51.56	50.61
	標準差	8.09	8.29	9.00	7.10	7.80
6. 碩士 ($N = 131$)	平均數	55.00	55.94	54.72	53.49	54.49
	標準差	5.92	6.38	5.94	6.13	6.37
7. 博士 ($N = 8$)	平均數	59.25	58.75	57.25	56.38	57.50
	標準差	6.54	5.44	5.78	5.63	6.21
F		7.49***	3.37**	6.33***	2.23*	3.45**
事後比較		6 > 1, 3, 4, 5; 7 > 1, 3, 5	6 > 5	6 > 2, 4, 5; 7 > 5		6 > 5
η^2		.085	.04	.074	.027	.041

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

註：Welch 檢定

(5) 工作類型在生涯調適力的差異比較

不同工作類型在生涯關注、生涯控制、生涯好奇、生涯合作、生涯自信之差異比較，從表 45 可見，不同工作類型只有生涯關注 $F(5, 486) = 5.69$, $p = .000 < .001$ 、生涯控制 $F(5, 486) = 3.10$, $p = .009 < .01$ 、生涯好奇 $F(5, 486) = 3.46$, $p = .004 < .01$ 在統計上達到顯著的水準；而生涯合作、生涯自信則沒有顯著差異的。由於受試者在五個變項上的表現具變異數不同質性的性質，故進一步採用 Games-Howell 檢定方式進行事後比較。結果發現：從事社會、服務類型工作的

人($M = 54.52$; $SD = 6.40$)在生涯關注方面比從事技術、機械、體力類型的人($M = 50.00$; $SD = 6.43$)所得分數為高；在生涯控制方面從事社會、服務類型工作的人($M = 55.42$; $SD = 6.51$)除了比從事技術、機械、體力類型的人($M = 51.82$; $SD = 6.61$)高之外，亦比從事事務類型的人($M = 52.72$; $SD = 7.19$)高；至於生涯好奇方面同樣是從事社會、服務類型工作的人($M = 53.09$; $SD = 6.65$)比從事技術、機械、體力類型的人($M = 49.22$; $SD = 7.11$)高，另外從事研究、分析類型的人($M = 53.71$; $SD = 7.52$)也比從事技術、機械、體力類型的人($M = 49.22$; $SD = 7.11$)來得高。

表 45 不同工作類型在生涯關注、生涯控制、生涯好奇、生涯合作、生涯自信的變異數摘要表

		生涯關注	生涯控制	生涯好奇	生涯合作	生涯自信
1. 技術、機械、體力 ($N = 54$)	平均數	50.00	51.82	49.22	50.58	51.09
	標準差	6.43	6.61	7.11	6.38	6.47
2. 研究、分析 ($N = 55$)	平均數	52.25	54.47	53.71	52.20	54.11
	標準差	7.97	7.05	7.52	6.50	6.03
3. 藝術 ($N = 35$)	平均數	50.67	53.74	51.71	52.17	53.14
	標準差	8.25	7.56	8.06	6.88	7.92
4. 社會、服務 ($N = 201$)	平均數	54.52	55.42	53.09	53.18	53.50
	標準差	6.40	6.51	6.65	6.52	7.18
5. 管理、政治 ($N = 54$)	平均數	51.38	53.07	52.09	51.93	52.48
	標準差	10.51	11.75	10.98	11.49	11.43
6. 事務 ($N = 93$)	平均數	51.11	52.72	50.61	51.36	51.70
	標準差	6.64	7.19	7.21	6.95	6.73
F 值		5.69***	3.10**	3.46**	1.50	1.66
事後比較		4 > 1	4 > 1; 4 > 6	4 > 1; 2 > 1		
η^2		.055	.031	.034		

** $p < .01$, *** $p < .001$ 註: : Welch 檢定

(6) 子女數目在生涯調適力的差異比較

針對不同子女數在生涯關注、生涯控制、生涯好奇、生涯合作、生涯自信之差異進行比較分析，根據表 46 發現，不同子女數其在生涯關注 $F(3, 263) = 3.84, p = .010 < .05$ 、生涯控制 $F(3, 263) = 3.60, p = .014 < .05$ 、生涯好奇 $F(3, 263) = 3.22, p = .023 < .05$ 、生涯合作 $F(3, 263) = 3.46, p = .017 < .05$ 、生涯自信 $F(3, 263) = 3.41, p = .018 < .05$ 在統計上皆達到 .05 顯著的水準，即表示不同子女數在生涯調適力五個向度上會有不同的差異存在。在事後以 Tukey 比較法進行事後比較時發現，在生涯關注、生涯控制、生涯好奇、生涯合作、生涯自信這五個向度上，育有 1 個子女數的比育有 2 個子女數的為高，另外在生涯關注和生涯控制上，育有 1 個子女數的又比 0 個子女數的為高。

表 46 不同子女數在生涯關注、生涯控制、生涯好奇、生涯合作、生涯自信的變異數摘要表

變項	0個 (N = 51)		1個 (N = 77)		2個 (N = 111)		3個 (N = 28)		F值	事後比較	η^2
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD			
生涯關注	51.84	6.06	55.22	6.25	52.21	7.58	53.75	5.66	3.84 *	1個 > 0個, 1個 > 2個	.042
生涯控制	53.02	6.31	56.59	6.10	53.96	7.32	55.25	6.55	3.60 *	1個 > 0個, 1個 > 2個	.039
生涯好奇	52.61	6.60	54.83	6.36	51.74	7.60	51.61	7.63	3.22 *	1個 > 2個	.035
生涯合作	52.05	6.14	54.38	5.71	51.84	7.02	54.75	6.03	3.46 *	1個 > 2個	.038
生涯自信	52.68	6.27	55.47	6.10	52.39	7.29	53.47	7.20	3.41 *	1個 > 2個	.037

* $p < .05$

(7) 是否與長輩一起住在生涯調適力的差異比較

針對是否與長輩一起住的情形在生涯關注、生涯控制、生涯好奇、生涯合作、生涯自信的差異比較，結果顯示不管是否和長輩住在一起對生涯關注 $F(3, 484) = 1.75, p = .16 > .05$ 、生涯控制 $F(3, 484) = 2.17, p = .09 > .05$ 、生涯好奇 $F(3, 484) = 0.59, p = .63 > .05$ 、生涯合作 $F(3, 484) = 0.88, p = .45 > .05$ 、生涯自信 $F(3, 484) = 1.02, p = .39 > .05$ 均沒有顯著的影響，即與長輩一起住與否，不會影響到生涯調適力的差異。

綜合討論

綜合以上的分析結果，可以歸納出個人婚姻狀態、配偶工作狀態、性別以及是否與長輩一起住這四個背景變項上，他們在生涯調適力五個向度上是沒有顯著差異的；在教育程度和子女數這兩個變項上，則會影響其生涯調適力；而在工作類型方面則只有在生涯關注、生涯控制以及生涯好奇這三個向度上有差異存在。

從研究結果來看，在婚姻狀態背景變項上，顯示不管已婚或未婚，對於生涯調適程度是一樣的。生涯發展歷程是不斷地適應外在環境的動態歷程，很難以明確的時間界定出生涯的發展階段與生涯計劃，也並非直線升遷的模式。因而處於不同的角色和身份，各有不同的生涯目標與規劃，而彼此所關注的生涯議題亦不一樣，所以在研究結果上未見顯著不同。而Gorena(1996)指出婚姻對婦女的生涯發展具有相當大的影響力，一般來說，未婚婦女比已婚婦女有較為正面的發展，但若在婚姻上適應良好，與配偶間關係親密，則對職業生涯亦有正面影響。所以無論已婚或未婚的女性，在生涯發展過程中家庭成員是重要的支持力量。Super(1957)也指出未婚者有其影響生涯發展的阻力因素，包括：結婚壓力、就業與經濟壓力和家人期待，但是已婚者也有經濟壓力、時間問題等的因素影響，但

究竟是否如此，仍有待更深入的研究加以探討。

至於在配偶工作狀況的變項上來看，無論已婚者其配偶是否有全職工作，對於生涯的調適力沒有影響，這可能基於當配偶有穩定的職業時，個體有較好的外在(因應)資源和支持，以致在生涯目標和理想規劃上有較好的適應，但是即使配偶無全職職業，也可能因為彼此的分工和合作，增加個體的調適力。在單薪家庭模式中，一般認為夫妻兩人都能各司其職，相較之下，應該是比雙薪家庭在工作與家庭兩領域中雙頭忙的狀態裡，更能有效地緩解工作與家庭間的衝突。但其實不然，高瑞堂(1998)研究指出單薪家庭感受到工作—家庭衝突的程度明顯高於雙薪家庭。而 Burley(1995)的研究也指出配偶的支援性角色對婚姻以及工作—家庭調適上有較為直接的影響。國內相關研究結果也發現配偶的支援性對於工作者在工作上有正面的影響(余慧君，2000；崔來意，2000；葉爾雯，1990)，為此配偶的工作狀況在生涯調適力的結果上才未見有顯著的差異情形。

在性別方面，國內外一直以來對於性別在生涯調適力方面的關係都沒有明確一致的結果，且大多數研究對象都針對大學生來進行探討，像 Rottinghaus 等人(2005)針對大學生進行的生涯未來展望量表之調查，結果發現大學生之性別在生涯適應力上並無差異。但在 Kenny 與 Bledsoe (2005)對青少年進行的生涯適應力探究中，發現性別是有差異存在的，男生較女生會關注未來的生涯發展障礙。而在吳淑琬(2008)所做的結果，顯示大學男生不論是在對自我的生涯控制感和信心程度上，甚至是整體的生涯適應力皆高於大學女生，然而從本研究的結果看來，性別在「生涯調適力」方面是沒有達到顯著差異的，這代表性別的不同，對於在職工作者之生涯調適力是沒有不同的，顯示不管男性或女性，他們都重視自己未來的生涯計劃，願意作深入的探索以及投入，且他們對於自己未來的生涯是有信心，對於日後所面臨的挫折和問題，持樂觀和具調適的能力，這有別於我們一般認為社會對性別的刻板印象造成的生涯發展以及調適的影響，不過針對性別預測大學生生涯成熟的一些研究指出，其實性別對生涯成熟的預測力是很小的(Luzzo, 1993；Rojewski, 1994)，確實的差異以及影響需要日後進一步作探討研究。

在教育程度的變項上，整體而言具碩士和博士學歷者，他們在生涯調適力方面比技專程度的人高，這結果與 London(1998)的研究相似，即教育程度高的人，其生涯復原力，生涯洞察力和生涯認同愈高，且他們會採取正向的因應策略和具有強烈的生涯動機。在生涯控制和信心上，碩士程度的比技專程度，他們對未來有更大的信心，且自覺較有能力去應對生涯中所碰到的困難與問題，自我效能感亦較高。在生涯好奇方面，碩博程度的人，他們相對比高中職、大學和技專的人更願意從事探索和收集資訊，這也反映在碩博學歷的人，他們面對事物或未來，有更多的好奇、追根究底的精神。在生涯關注方面，碩博程度的人比國中生、五專、大學或技專對於自己未來傾向投入較多的努力和準備，能為生涯設定目標以及計劃。

而從工作類型的背景變項顯示，社會/服務類型的工作不管是在「生涯關注」、「生涯控制」和「生涯好奇」上都比技術/機械/體力類型的人高，推論原

因可能是因為技術類的人他們本身工作的性質與範圍是相當固定且專精單一的，以致在生涯的選擇以及規劃上沒有太多的考量與轉變空間。按照 Holland 理論指出實際型的人格傾向內向、信念與價值觀保守、實際、興趣較窄等特徵；而社會/服務類的人具有熱誠、機智、助人、負責、合群、富洞察力等特徵，他們從事的工作比較傾向與「人」有關，重視人際關係之活動，擁有幫助、了解、教導別人的能力，他們的特質和態度是積極的，因而可能在考量個人的生涯計劃以及探索行為上相對亦較多。至於在「生涯好奇」方面，研究/分析類型的人亦比技術/機械/體力類型的人高，這反映在從事研究的人，傾向具有分析、謹慎、理性、批評、精細、好奇、重視分析等特徵，尋求挑戰性問題，傾向依賴思考，資訊蒐集，謹慎分析，客觀資料等做判斷，他們的行為特性比較傾向探索和了解問題，喜歡觀察、學習與好奇，故在「生涯好奇」分數上顯得較高；至於事務型的人其「生涯控制」相對也低，因他們所涉及的工作比較依循既有的規則和模式，保守沒有多大的變化，且需要按部就班的特性，在解決工作上的問題，尋求權威的建議與指導；追求實際的解決方案，說服能力較弱，自信心稍低，為此造成「生涯控制」感方面較低的緣故。

另外從子女數去觀察個體的生涯調適力，整體而言，擁有1個子女數目比擁有2個子女數目的人，其生涯調適力相對較好。國外學者Gorena針對職業婦女所做的研究提到生育子女數目是影響職業婦女生涯的重要因素。Grzywacz與Bass(2003)的研究結果顯示孩子數越多，工作與家庭的衝突就越高，且如：育有兩名子女的雙生涯妻子比沒有子女的雙生涯妻子更容易遭受到工作—家庭衝突，顯示育有兩名子女的雙生涯妻子較易因工作與家庭的責任分配而有分身乏術、時間分配困難及身心俱疲的角色衝突，以此推論可見其在生涯調適方面會有負向的影響。然而國內則有實證研究(黃世雄，1994；蔡明田等，1998；康亞佩，2000；黃梓松，2004)指出子女數目與工作適應程度無顯著影響，為此具體子女數對生涯的調適和影響為何，有待未來進一步去探究之。

家庭因素方面，長輩扮演著不同的角色，同時亦影響著個體的生涯調適，有些人可能因為父母的支持或不鼓勵而影響其不同的生涯決定。對已婚或育有小孩的人士，長輩可以協助照顧小孩或處理日常的生活事務，以使個體有較大的發展和規劃空間，如同Philip和Imhoff(1997)指出，能夠獲得社會支持資源的雙生涯女性其工作滿意度較高，可見其亦影響雙生涯女性的生涯調適行為。然而另一方面若與長輩同住，亦可能因為受到長輩意見左右或不鼓勵而有所限制，影響了個人的生涯發展和計劃。故此從結果看來，與長輩同住與否，對個體的生涯調適力方面是沒有影響差異的，即使不同性別和是否與長輩一起住之間的交互作用效果亦未達到統計上顯著水準。

5. 不同背景變項在生涯適應(幸福感與生活滿意度)的差異比較結果

本研究在生涯適應方面共有兩個分量表。幸福感分量表的Crobach's alpha 值為 .916，生活滿意度分量表的Crobach's alpha 值為 .890，皆屬於高信度。

(1) 性別變項在生涯適應的差異比較：

研究者針對不同性別的受試者在生涯適應的得分進行差異比較，結果顯示幸福感為 $t(491) = -.436$ ， $p = .127 > .05$ ，在生活滿意度方面為 $t(491) = -1.797$ ， $p = .133 > .05$ ，可知男、女性的生涯適應的兩個分量表的得分沒有差異。

(2) 學歷在生涯適應的差異比較

本研究針對不同學歷背景的受試者在生涯適應上的得分情形進行差異比較。由表 47 資料可知，幸福感分量表方面， $F(6, 484) = 4.864$ ， $p = .000 < .001$ ，顯示不同學歷的受試者其幸福感有顯著差異。事後比較採 Tukey 法發現，碩士學歷之受試者其幸福感($M = 4.52$ ； $SD = .71$)顯著大於技專學歷之受試者($M = 4.00$ ； $SD = .79$)；而博士學歷之受試者其幸福感($M = 4.52$ ； $SD = .74$)則顯著大於大學($M = 4.28$ ； $SD = .78$)與技專學歷($M = 4.00$ ； $SD = .79$)之受試者。 $\eta^2 = .057$ ，表示學歷變項可有效解釋幸福感的比重達 5.7%。

從表 48 的資料可知，在生活滿意度分量表上， $F(6, 484) = 3.471$ ， $p = .002 < .01$ ，顯示不同學歷的受試者其幸福感有顯著差異。事後比較採 Tukey 法發現，碩士學歷之受試者其生活滿意度($M = 4.32$ ； $SD = .95$)顯著大於技專學歷之受試者($M = 3.81$ ； $SD = 1.09$)；而博士學歷之受試者其活滿意度($M = 4.78$ ； $SD = .96$)則顯著大於大學($M = 4.03$ ； $SD = .94$)與技專學歷($M = 3.81$ ； $SD = 1.09$)之受試者。 $\eta^2 = .041$ ，表示學歷變項可有效解釋生活滿意度的比重達 4.1%。

表 47 受試者的幸福感在不同學歷上的平均數、標準差及變異數分析摘要表
($N = 491$)

學歷	人數	平均數	標準差	<i>F</i>	事後比較	η^2
國中	5	3.91	.87	4.864***	博>大學	.057
高中職	50	4.41	.66		博>技專	
五專	25	4.27	.83		碩>技專	
大學	223	4.28	.78			
技專學校	49	4.00	.79			
碩士	131	4.52	.71			
博士	8	5.11	.74			
合計	491	4.34	.77			

*** $p < .001$

表 48 受試者的生活滿意度在不同學歷上的平均數、標準差及變異數分析摘要表(N = 491)

學歷	人數	平均數	標準差	F	事後比較	η^2
國中	5	3.84	.43	3.471**	博>大學	.041
高中職	50	4.35	.95		博>技專	
五專	25	4.30	.86		碩>技專	
大學	223	4.03	.94			
技專學校	49	3.81	1.09			
碩士	131	4.32	.95			
博士	8	4.78	.96			
合計	491	4.14	.96			

** $p < .01$

(3) 職業類別在生涯適應的差異比較

不同職業類別在生活適應平均數的差異比較方面，表 49 指出在幸福感上， $F(5, 486) = 2.854, p = .015 < .05$ ，顯示不同職業類別的受試者其幸福感得分有顯著差異。事後比較分析採 Tukey 法，結果顯示職業類別為「社會、服務」的受試者($M = 4.46; SD = .71$)，其幸福感高於職業類別為「事務」的受試者($M = 4.14; SD = .72$)。而 $\eta^2 = .029$ ，顯示受試者的職業類別可有效解釋其幸福感的程度達 2.9%。

表 50 則指出在生活滿意度上， $F(5, 486) = 2.859, p = .015 < .05$ ，顯示不同職業類別的受試者其生活滿意度得分有顯著差異。事後比較分析採 Tukey 法，結果顯示職業類別為「社會、服務」的受試者($M = 4.30; SD = .90$)，其生活滿意度高於職業類別為「事務」的受試者($M = 3.86; SD = 1.01$)。而 $\eta^2 = .029$ ，顯示受試者的職業類別可有效解釋其生活滿意度的程度達 2.9%。

表 49 受試者的幸福感在不同職業類別上的平均數、標準差及變異數分析摘要表(N = 492)

職業類別	人數	平均數	標準差	F	事後比較	η^2
技術、機械、體力	54	4.18	.74	2.854*	社會>事務	.029
研究、分析	55	4.35	.81			
藝術	35	4.35	.75			
社會、服務	201	4.46	.71			
管理、政治	54	4.40	1.01			
事務	93	4.14	.72			
合計	492	4.34	.77			

* $p < .05$

表 50 受試者的生活滿意度在不同職業類別上的平均數、標準差及變異數分析摘要表(N= 492)

職業類別	人數	平均數	標準差	F	事後比較	η^2
技術、機械、體力	54	4.05	.96	2.859*	社會>事務	.029
研究、分析	55	4.17	.87			
藝術	35	4.16	.90			
社會、服務	201	4.30	.90			
管理、政治	54	4.11	1.17			
事務	93	3.86	1.01			
合計	492	4.14	.96			

* $p < .05$

(4) 婚姻狀況在生涯適應的差異比較

不同婚姻狀況的受試者在生涯適應上的差異比較方面，幸福感分量表之分析結果為 $t(475) = -.893$ ， $p = .270 > .05$ ，顯示不同婚姻狀況的受試者在幸福感上沒有差異。然而，從表 51 得知，在生活滿意度上 $t(475) = -2.470$ ， $p = .006 < .01$ ，顯示不同婚姻狀況的受試者生活滿意度上有顯著差異，且已婚受試者($M = 4.25$ ； $SD = .87$)的生活滿意度高於未婚之受試者($M = 4.03$ ； $SD = 1.04$)。而 $\eta^2 = .014$ ，顯示受試者的婚姻狀況有效解釋其生活滿意度的程度達 1.4%。

表 51 受試者的生活滿意度在不同婚姻狀況上的平均數、標準差及 t 檢定摘要表(N= 477)

變項	未婚(N= 211)		已婚(N= 266)		t	η^2
	平均數	標準差	平均數	標準差		
生活滿意度	4.03	1.04	4.25	.87	-2.470**	.014

** $p < .01$

(5) 配偶工作情形在生涯適應的差異比較

不同的配偶工作情形對受試者在生涯適應上的影響方面，研究者採用 t 檢定的方式進行資料分析。結果發現，在幸福感的得分上 $t(278) = -.224$ ， $p = .614 > .05$ ，顯示配偶有無工作對受試者在幸福感上有沒有差異；在生活滿意度方面， $t(278) = .382$ ， $p = .117 > .05$ ，也顯示配偶有無工作對受試者生活滿意度上有沒有差異。

(6) 不同子女數在生涯適應的差異比較

不同子女數在生活適應平均數的差異比較方面，表 52 指出在幸福感上， $F(3, 264) = 2.715$ ， $p = .045 < .05$ ，顯示子女數的受試者其幸福感得分有顯著差異。事後比較分析採 Tukey 法，結果顯示無顯著差異，而 $\eta^2 = .030$ ，顯示受試者的子女數可有效解釋其幸福感的程度達 3%。

而在生活滿意度上， $F(3, 264) = 1.821$ ， $p = .144 > .05$ ，可知不同子女數的受試者生活滿意度上沒有差異。

表 52 受試者的幸福感在不同子女數的上的平均數、標準差及變異數分析摘要表
($N = 267$)

子女數	人數	平均數	標準差	F	事後比較	η^2
0 個	51	4.25	.71	2.715*	ns.	.030
1 個	77	4.56	.66			
2 個	111	4.33	.77			
3 個	29	4.55	.72			
合計	268	4.40	.73			

* $p < .05$

(7) 和長輩的居住情形在生涯適應的的差異比較

和長輩不同居住情形的受試者在生涯適應上的差異比較方面，結果顯示在幸福感得分上， $F(2, 463) = 1.201$ ， $p = .302 > .05$ ，可知和長輩不同的居住情形對受試者在幸福感的得分沒有顯著差異。

而在生活滿意度上， $F(2, 463) = 1.956$ ， $p = .143 > .05$ ，也顯示沒有差異。

綜合討論

綜上所述，可以歸納出不同學歷與職業類別的受試者，在幸福感與生活滿意度上皆達顯著差異。此外，受試者的幸福感在不同子女數上有顯著差異，而其生活滿意度也在不同婚姻狀況中達顯著差異。

在學歷背景變項上的研究，不同學歷的受試者無論在幸福感或是生活滿意度上都有顯著差異。其中碩士學歷之受試者其幸福感顯著高於技專學歷之受試者，而博士學歷之受試者其幸福感則顯著大於大學與技專學歷之受試者。由此可見學歷在碩士或以上者，其主觀幸福感與對生活滿意的程度是比較高的。探究其原因，可能因為碩博學歷在社會上可說是中上階層，一般而言較具有自我決定或掌控的空間，也因此能對生活感覺滿意。

職業類別方面的研究也發現，不同職業類別的受試者在幸福感與生活滿意度上有顯著差異。其中又以「社會、服務」類的受試者，高於「事務」類職業的受試者。若以工作適應理論使用了重要性量表(Minnesota Importance Questionnaire, MIQ)的六方面之工作價值需求來看，「社會、服務」的職業類別在成就、舒適、地位、利他、安全以及自主性的工作價值需求方面，一般而言都比「事務」的職

也類別來得較能滿足。相對而言，自然在主觀幸福感與生活滿意度上是較為理想的。

從婚姻狀況的研究中，則顯示不同婚姻狀況的受試者在生活滿意度上有顯著差異，且已婚受試者的生活滿意度高於未婚之受試者，此結果與研究者過去一項有關工作家庭平衡及因應模式的研究發現(田秀蘭，2007)是一致的。過去許多研究皆指出多重角色對個人的生活滿意有其正面影響(Barnett & Hyde, 2001; Pleck et al., 1985; Wikie, Ferree, & Ratcliff, 1998)，而進入婚姻正是開啟多重角色的重要階段，本研究發現與上述相關研究結果相呼應。

最後，在子女數的研究中發現不同子女數的受試者在幸福感上有顯著差異。唯可能因為樣本數差異甚大，以致未能出現明顯的比較結果。

6. 不同背景變項的成人在生涯調適上的情形

(1) 性別在受試者生涯調適上的差異比較

表 53 為不同性別之受試者在生涯調適各分量表得分的平均數與標準差。在自我特質與認識部分， $F(1, 491) = .018, p = .894, \eta^2 = .000$ ，顯示男女生在自我特質與認識上的得分並無顯著差異。在目標訂定與規劃部份， $F(1, 491) = 1.215, p = .271, \eta^2 = .002$ ，顯示男女生在目標訂定與規劃上的得分並無顯著差異。在資訊探索與行動部份， $F(1, 491) = .490, p = .484, \eta^2 = .001$ ，顯示男女生在資訊探索與行動的得分上並無顯著差異。

表 53 不同性別之受試者在生涯調適各分量表之平均數、標準差及變異數分析摘要表 (N= 493)

生涯調適量表各分量表	男 (N = 180)		女 (N = 313)		F	η^2
	M	SD	M	SD		
自我特質與認識	4.55	.74	4.54	.71	.018	.000
目標訂定與規劃	3.82	.98	3.72	.99	1.215	.002
資訊探索與行動	4.40	.84	4.46	.88	.490	.001

(2) 學歷對受試者生涯調適上的差異比較

表 54 為不同學歷之受試者在生涯調適各分量表得分的平均數與標準差。在自我特質與認識部分， $F(6, 484) = 7.108, p = .000, \eta^2 = .082$ ，顯示不同學歷之受試者在生涯調適中的自我特質與認識部份達到顯著水準，為深入瞭解不同學歷的成人在自我特質與認識上的差異，故進一步進行事後比較，事後比較採用 Tukey 法，結果顯示博士學歷的成人在自我特質與認識的得分上顯著高於四技二專、大學、五專、國中之成人，碩士學歷者之自我特質與認識的得分顯著高於四技二專、大學和國中學歷者，其中只具有國中學歷者在自我特質與認識的得分顯著低於其他較高學歷者。在目標訂定與規劃部份， $F(6, 484) = 3.314, p = .003, \eta^2$

= .040，顯示不同學歷之受試者在生涯調適中的目標訂定與規劃部份達到顯著水準，為深入瞭解不同學歷的成人在目標訂定與規劃上的差異，故進一步進行事後比較，事後比較採用 Tukey 法，結果顯示具有博士學歷者之目標訂定與規劃得分顯著高於只具有國中學歷者。在資訊探索與行動部份， $F(6, 484) = 5.468$ ， $p = .000$ ， $\eta^2 = .064$ ，顯示不同學歷之受試者在資訊探索與行動部份達到顯著水準，為深入瞭解不同學歷的成人在資訊探索與行動上的差異，故進一步進行事後比較，事後比較採用 Tukey 法，結果顯示具有博士和碩士學歷之成人在資訊探索與行動上的得分顯著高於只具有國中學歷者。

表 54 不同學歷之受試者在生涯調適各分量表之平均數、標準差及變異數分析摘要表 (N= 490)

生涯調適 量表 各分量表	1.國中 (N= 5)		2.高中職 (N= 50)		3.五專 (N= 25)		4.大學 (N= 223)		5.四技二 專 (N= 49)		6.碩士 (N= 131)		7.博士 (N= 8)		F	η^2	事後 比較
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD			
自我特質 與認識	3.17	.88	4.62	.67	4.40	.75	4.48	.71	4.36	.71	4.72	.65	5.25	.57	7.108***	.082	7>5, 4, 3, 1 6>5, 4, 1; 5>1; 4>1; 3>1; 2>1
目標訂定 與規劃	2.79	1.08	3.59	.85	3.80	1.06	3.71	.99	3.56	1.05	3.97	.92	4.50	1.28	3.314**	.040	7>1
資訊探索 與行動	3.29	.70	4.39	.78	4.34	.82	4.37	.92	4.18	.80	4.70	.76	5.03	.75	5.468***	.064	7>1, 6>1

** $p < .01$, *** $p < .001$

(3) 職業類別對受試者生涯調適上的差異比較

表 55 為不同職業類別之受試者在生涯調適各分量表得分的平均數與標準差。在自我特質與認識部分， $F(5, 486) = 4.649$ ， $p = .000$ ， $\eta^2 = .046$ ，顯示不同職業類別之受試者在生涯調適中的自我特質與認識差異有達到顯著水準，為深入瞭解不同職業類別的成人在自我特質與認識上的差異，故進一步進行事後比較，事後比較採用 Tukey 法，結果顯示職業類別為社會型之成人在自我特質與認識的得分上顯著高於藝術型和實用型之成人。在目標訂定與規劃部份， $F(5, 486) = 1.250$ ， $p = .285$ ， $\eta^2 = .013$ ，顯示在目標訂定與規劃部份各職業類別無顯著差異。在資訊探索與行動部份， $F(5, 486) = 5.222$ ， $p = .000$ ， $\eta^2 = .051$ ，顯示不同職業類別之受試者在生涯調適中的目標訂定與規劃部份達到顯著水準，為深入瞭解不同職業類別的成人在目標訂定與規劃上的差異，故進一步進行事後比較，事後比較採用 Tukey 法，結果顯示職業類別為社會型的成人在目標訂定與規劃上的得分顯著高於傳統型的成人。

表 55 不同職業類別之受試者在生涯調適各分量表之平均數、標準差及變異數分析摘要表 (N = 491)

生涯調適量表各分量表	技術、機械、體力 (N = 54)		研究、分析 (N = 55)		藝術 (N = 35)		社會、服務 (N = 201)		管理、政治 (N = 54)		事務 (N = 93)		F	η^2	事後比較
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD			
自我特質與認識	4.26	.72	4.62	.69	4.26	.76	4.68	.63	4.50	.97	4.49	.66	4.649*	.046	S>A, S>R
目標訂定與規劃	3.80	.77	3.69	1.10	3.79	.85	3.83	1.01	3.89	1.13	3.56	.91	1.250	.013	n.s.
資訊探索與行動	4.26	.66	4.32	.90	4.50	.72	4.66	.84	4.29	1.11	4.20	.81	5.222*	.051	S>C, S>R

*** $p < .001$

(4) 子女數對受試者生涯調適上的差異比較

表 56 為不同子女數之受試者在生涯調適各分量表得分的平均數與標準差。在自我特質與認識部分， $F(3, 263) = 1.690$ ， $p = .169$ ， $\eta^2 = .022$ ，顯示不同子女數之成人在自我特質與認識的得分上並無顯著差異。在目標訂定與規劃部份， $F(3, 263) = 3.164$ ， $p = .025$ ， $\eta^2 = .039$ ，顯示不同子女數之成人在目標訂定與規劃的得分上有顯著差異，為深入瞭解不同職業類別的成人在目標訂定與規劃上的差異，故進一步進行事後比較，事後比較採用 Tukey 法，結果顯示沒有子女的成人在目標訂定與規劃上的得分顯著高於有 3 名子女之受試者。在資訊探索與行動部份 $F(3, 263) = 2.408$ ， $p = .068$ ， $\eta^2 = .029$ ，顯示不同子女數之成人在資訊探索與行動的得分上並無顯著差異。

表 56 不同子女數之受試者在生涯調適各分量表之平均數、標準差及變異數分析摘要表 (N = 266)

生涯調適量表各分量表	無 (N = 51)		1 個 (N = 77)		2 個 (N = 111)		3 個 (N = 28)		F	η^2	事後比較
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD			
自我特質與認識	4.40	.71	4.65	.62	4.56	.77	4.73	.75	1.690	.022	n.s.
目標訂定與規劃	3.70	1.01	4.01	.97	3.83	1.03	3.36	.92	3.164*	.039	1>3
資訊探索與行動	4.29	.91	4.63	.87	4.60	.84	4.35	.75	2.408	.029	n.s.

* $p < .05$

(5) 和長輩居住情形對受試者生涯調適上的的差異比較

表 57 為不同和長輩居住情形之受試者在生涯調適各分量表得分的平均數與標準差。在自我特質與認識部分， $F(2, 463) = 3.019$ ， $p = .050$ ， $\eta^2 = .015$ ，顯示不同和長輩居住情形的成人在自我特質與認識上的得分有顯著的差異，為深入瞭解不同職業類別的成人在自我特質與認識上得分的差異，故進一步進行事後比較，事後比較採用 Tukey 法，結果顯示不同和長輩居住情形在受試者在自我特質與認識上的得分並無顯著差異。目標訂定與規劃部份， $F(2, 463) = 1.287$ ， $p = .277$ ， $\eta^2 = .005$ ，顯示不同與長輩居住情形之成人在目標訂定與規劃的得分上並無顯著差異。在資訊探索與行動部份 $F(2, 463) = 4.485$ ， $p = .012$ ， $\eta^2 = .019$ ，顯示不同與長輩居住情形之受試者在生涯調適中的資訊探索與行動部份達到顯著水準，為深入瞭解不同與長輩居住情形的成人在資訊探索與行動上得分的差異，故進一步進行事後比較，事後比較採用 Tukey 法，結果顯示沒有與長輩住在一起的成人在資訊探索與行動的得分上顯著高於與長輩住在一起者。

表 57 不同與長輩居住情形之受試者在生涯調適各分量表之平均數、標準差及變異數分析摘要表 (N= 465)

生涯調適量表各分量表	1.是 (N = 197)		2.否，住附近 (N = 122)		3.否，住不同縣市 (N = 147)		F	η^2	事後比較
	M	SD	M	SD	M	SD			
自我特質與認識	4.46	.76	4.65	.60	4.59	.718	3.019*	.015	n.s.
目標訂定與規劃	3.75	1.00	3.89	.96	3.70	.99	1.287	.005	n.s.
資訊探索與行動	4.31	.91	4.57	.79	4.53	.86	4.485*	.019	3>1, 2>1

* $p < .05$

綜合討論

本研究將成人的生涯調適分為三部份加以討論，分別為自我特質與認識、目標訂定與規劃以及資訊探索與行動等三部份，針對性別、學歷、職業類別、子女數漢語長輩居住情形等不同背景變項對成人的生涯調適得分進行考驗。在進行變異數分析後和事後比較後，發現男女性在自我特質與認識、目標訂定與規劃以及資訊探索與行動等三部份的得分並沒有差別，因此性別並不是影響個人生涯調適的因素。

而在學歷部份，發現高學歷者具有較高的生涯調適力，尤其在自我特質與認識部份，越高學歷者具有較高的自我認識度，推測是在教育過程中，個體會較多的機會去學習並在學習過程中對自身有更多的探索和認識，此外，研究也顯示具有研究所學歷以上者在目標訂定與規劃和資訊探索與行動兩部份，較只具有國中學歷者要來的高，推測因為研究所的學習過程是自發且能夠培養個人在資料蒐集與分析等部份的能力，因此在目標訂定與資訊探索部份會有較高的能力。

在職業類別的部份，從事社會型的職業類別者顯示對自我特質的認識以及資訊探與行動有較高的程度，探討其工作內涵是需要較多的思考與表達能力，在處理事物時也需要透過溝通或討論的方式進行互動，進而能服務他人且針對他人的需要給予協助，且從幫助他人的過程中即是一種資訊蒐集及行動的過程。因此推測此工作內含有助於工作者的自我瞭解以及生涯上的探索資訊與行動。

在子女數量部份，顯示有 3 個孩子的成人在目標訂定與規劃上的得分是較少的，探究其原因，推測可能照顧孩子所要花費的心力與時間較高，且需要把孩子的因素都列入生涯的考量的難度也會增加，因此造成其在目標訂定與規劃上比較困難。本結果與 Betz (1994) 和 Brooks 及 Forrest (1994) 的研究相呼應，其指出照顧孩子及過多的家務瑣事會花去太多的時間及體力，因而無法全心發展事業。

最後，在與長輩居住情形的部份，發現沒有與長輩一同居住者，和有與長輩居住者比較後有較高的資訊探索與行動力，推測長輩會對其去進行行動時進行干涉或是對其造成心理壓力而無法去行動有關，只要沒有與長輩居住在一起，無論是住在附近或是住的較遠，都顯示有較高的資訊探索與行動力。Christensen (1997) 及 Miller (1997) 也強調要能觀察到個人全面性的工作及家庭生活，個人在自我的管理、不同角色之間的掙旋、以及擁有主動決定的空間是相當重要的因素。而 Swanson 及 Tokar (1991) 的研究發現不論男女，在生涯相關因素上，均以來自社會/人際方面的因素的影響居多。而與長輩同住無疑的減少了個人的空間並且增加與他人互動的時間，因而限制了行動力。

總的來說，性別不是影響生涯調適的主要因素，然而個體對自身狀況的覺察以及外在因素的影響才是影響成人生涯調適的主因，Herr (1992) 認為生涯調適包括個人面對生涯的幾項重要任務：計畫、探索、資料的蒐集分析、決定、以及合於現實的傾向。Savickas (1997) 也認為生涯調適包括三大內涵：計畫態度、自我及環境探索、以及清晰的決策態度。因此關於個別差異、個人的發展、自我的成長、以個人所處的及文化情境，都與個人的生涯調適能力發展息息相關。

7. 不同背景變項在職場生涯調適能力的比較結果

(1) 性別在人際知覺與職場文化適應能力的差異比較

如表 58，性別在職場文化知覺與因應部分有顯著差異， $F(1, 490) = 4.99$ ， $p = .026 < .05$ ， $\eta^2 = .000$ 達顯著差異。換言之，男女生在職場文化知覺與因應的生涯調適能力上有所差異。

表58 性別在人際知覺與因應、職場文化知覺與因應的平均數、標準差及變異數分析摘要表

因應方式	性別	個數	平均數	標準差	F值	事後比較	η^2
人際知覺與因應	男	180	4.66	.63	.01	n.s.	.000
	女	312	4.65	.65			
職場文化知覺	男	180	4.55	.67	4.99*	女>男	.010
	女	312	4.41	.64			

表59 婚姻狀況在人際知覺與因應、職場文化知覺與因應的平均數、標準差及變異數分析摘要表(N = 492)

因應方式	婚姻狀況	個數	平均數	標準差	F	事後比較	η^2
人際知覺與因應	未婚	207	4.59	.63	2.09	n.s.	.025
	已婚且與配偶同住	266	4.71	.62			
	未婚且同居	3	4.89	.67			
	已婚但因感情不睦而分居	1	4.50	.			
	因工作分開兩地居住	6	4.97	.51			
	喪偶	1	5.17	.			
	離婚	8	4.08	1.32			
職場文化知覺	未婚	207	4.39	.68	2.45*	n.s.	.029
	已婚且與配偶同住	266	4.52	.62			
	未婚且同居	3	4.48	.23			
	已婚但因感情不睦而分居	1	4.57	.			
	因工作分開兩地居住	6	4.86	.64			
	喪偶	1	5.64	.			
	離婚	8	3.99	.83			

(2) 學歷在人際知覺與職場文化適應能力的差異比較

學歷在人際知覺與因應($F(6,483) = .14, p = .196 > .05, \eta^2 = .018$)、職場文化知覺與因應($F(6,483) = .203, p = .060 > .05, \eta^2 = .025$)部分無顯著差異。工作類別在人際知覺與因應($F(6, 485) = 1.90, p = .093 > .05, \eta^2 = .019$)、職場文化知覺與因應($F(6, 485) = .41, p = .840 > .05, \eta^2 = .004$)部分無顯著差異。

(3) 婚姻狀況在人際知覺與職場文化適應能力的差異比較

不同婚姻狀況在生涯調適能力部分，由表 59 可見，職場文化知覺與因應部分， $F(6, 485) = 2.446, p = 0.24 < .05, \eta^2 = .029$ ，達顯著差異，可見婚姻狀況不同，職場文化知覺與因應部分有所差異。

(4) 子女數在人際知覺與職場文化適應能力的差異比較

不同子女數在生涯調適能力部分，由表 60 可見，只有職場文化知覺與因應， $F(4, 263) = 3.49, p = .008 < .05, \eta^2 = .050$ ，達顯著差異，可見不同子女數，在職場文化知覺與因應部分有所差異。

表60 子女數在人際知覺與因應、職場文化知覺與因應的平均數、標準差及變異數分析摘要表

因應方式	子女數	個數	平均數	標準差	F	事後比較	η^2
人際知覺與因應	0個	51	4.61	.57	1.76		.026
	1個	77	4.84	.57			
	2個	111	4.68	.55			
	3個	28	4.79	.51			
	4個以上	1	5.17	.			
	總和	268	4.73	.56			
職場文化知覺	0個	51	4.37	.66	3.49**		.050
	1個	77	4.72	.54			
	2個	111	4.50	.56			
	3個	28	4.62	.59			
	4個以上	1	5.07	.			
	總和	268	4.55	.59			

綜合討論

在職場生涯適應能力，性別、婚姻狀況與子女數都僅僅在職場文化知覺上有明顯差異產生。職場文化是屬於團體活動，Hofstede(1980)曾提出對於個別主義和集體主義在團體中的差異表現，而華人文化強調集體主義，而此集體主義下所

受到的教養文化對於性別是有所影響的，對於女性和男性該如何與他人互動或者是在職場上表現，都會受到集體主義的思維影響。在研究結果中可以發現，女性所知覺到的職場文化是相對於高於男性的，更進一步有已婚配偶(包含已婚同住、已婚因感情不睦分居以及分隔兩地)所知覺到的職場文化也是相對於高於單身或者是未婚者，可見婚姻對於個人在職場上的表現或者是知覺職場生態是有影響存在的。過去研究的結果(Betz, 1994; Betz & Fitzgerald, 1987)所指出女性對於職場或生涯選擇上有許多現實的考量，包含婚姻與子女數。

7. 人格特質、生涯認知、生涯調適與生涯適應之模式驗證

研究者依據文獻探討所建立之模式，以正式樣本 473 位受事者之資料，進行路徑分析，背景因素(性別、學歷、工作類別、婚姻狀況、和長輩同住與否)、人格特質(情緒穩定、外向性、開放經驗、信任合作、謹慎負責)、生涯認知(認知複雜度)、生涯調適(生涯信任、生涯好奇、生涯合作、生涯自信、生涯控制)與生涯能力之間的關係；適合度標準皆從基本適配指標準、整體模式適配標準、以及模式內在品質標準三方面加以討論。

(1) 基本適配標準方面

表 61 的 $R^2(x1)$ 至 $R^2(y7)$ 代表潛在變項可由觀察變項所解釋變異的百分比，此外由表 7-1 可知，未標準化的參數估計值 $\lambda y21$ 、 $\lambda y31$ 、 $\lambda y41$ 、 $\lambda y51$ ，皆達.05 的顯著水準；標準的因素負荷量($\lambda x11$ 至 $\lambda y72$)，介於.18 至.99 間，除 $\lambda x11$ 、 $\lambda x21$ 、 $\lambda x31$ 、 $\lambda x41$ 、 $\lambda x62$ 外，其餘皆在理想範圍.50 至.95 之間。其路徑模式圖如圖三，圖上所列數字為標準化係數，分別代表各觀察變項在其潛在變項的因素負荷量，以及各潛在變項之間的迴歸係數。

表 61 人格特質、生涯認知、生涯調適與生涯適應之模式參數估計摘要表(N=493)

參數	未標準化		標準化	複相關平方	殘差	各項適合度指標
	估計值	t 值				
$\lambda x11$	1.000		0.610	$R^2(x1)=0.37$	0.25	$\chi^2 = 387.97$
$\lambda x21$	1.178	11.67	0.686	$R^2(x2)=0.47$	0.23	(p=.00)
$\lambda x31$	0.041	5.55	0.284	$R^2(x3)=0.08$	0.27	df = 71
$\lambda x41$	0.536	8.08	0.429	$R^2(x4)=0.18$	0.19	NFI = 0.96
$\lambda x51$	1.262	12.26	0.742	$R^2(x5)=0.55$	0.19	RFI = 0.94
$\lambda x62$	1.000		0.407	$R^2(x6)=0.17$	0.04	NNFI = 0.95
$\lambda x72$	5.638	7.71	0.866	$R^2(x7)=0.75$	0.08	CFI = 0.96
$\lambda y11$	1		0.845	$R^2(y1)=0.71$	0.13	GFI = 0.90
$\lambda y21$	1.073	26.48*	0.894	$R^2(y2)=0.80$	0.10	IFI = 0.96

λ_{y31}	1.070	25.83*	0.882	$R^2(y3)=0.78$.011	PGFI = 0.61
λ_{y41}	0.939	22.38*	0.811	$R^2(y4)=0.66$	0.15	AIC = 455.97
λ_{y51}	1.09	27.30*	0.909	$R^2(y5)=0.83$	0.08	RMSEA =
λ_{y62}	1		0.996	$R^2(y6)=0.99$	0.01	0.095
λ_{y72}	0.857	16.26	0.684	$R^2(y7)=0.47$	0.50	RMR = 0.021
γ_{11}	0.5363	2.28	0.355			
γ_{21}	0.506	2.66	0.282			
γ_{12}	2.798	2.70	.0428			
γ_{22}	0.018	0.02	0.002			
β_{21}	0.809	11.33	0.608			

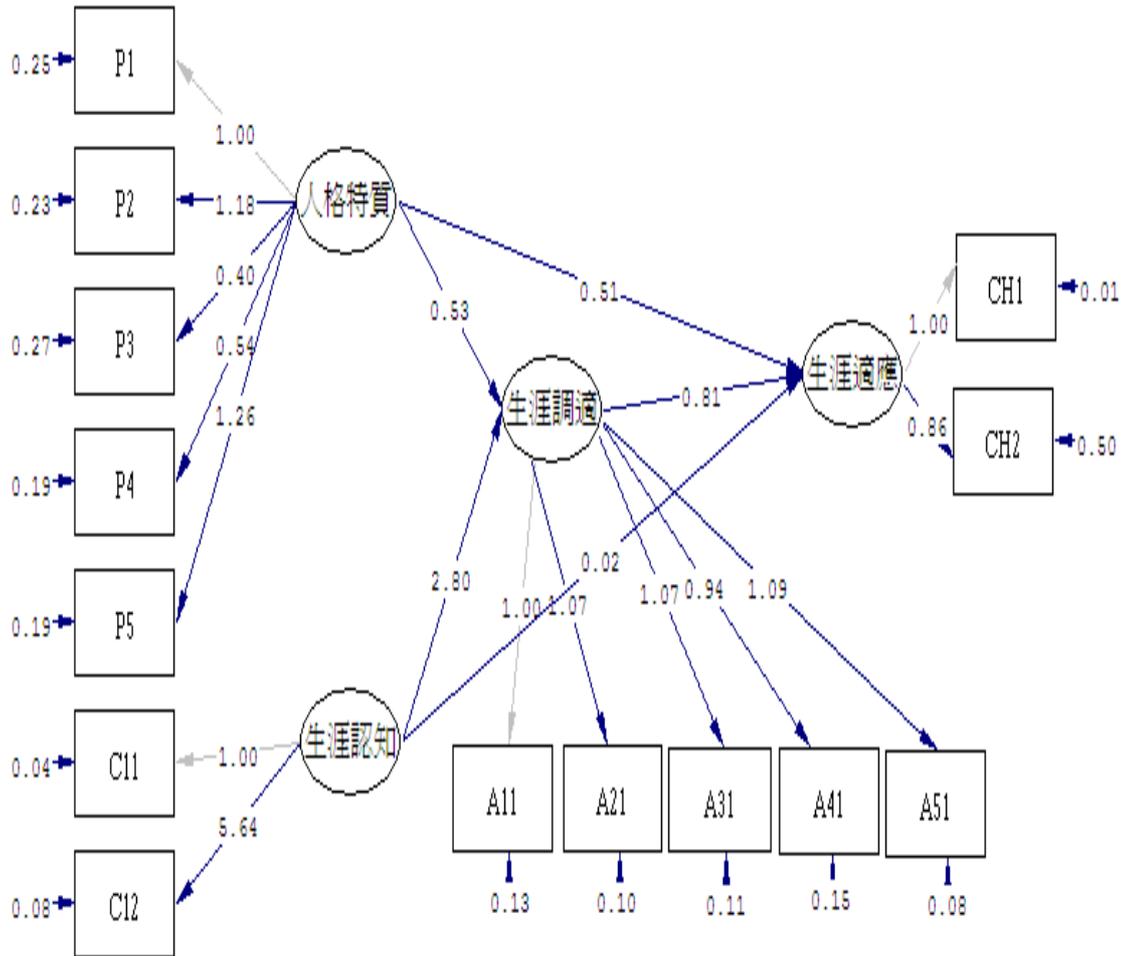
(2) 整體模式適配標準方面

由表 61 各項適合度標指標中，儘管 $\chi^2 = 387.97$ ， $df=71$ ， $p = .00$ 達到 .05 的顯著水準，但是其他各項標準 $GFI = .090$ 、 $NFI = 0.96$ 、 $IFI = 0.96$ 、 $NNFI = 0.95$ ，皆在 .90 至 1 之間， $RMR = .0212$ 低於 .05，顯示本模式仍有不錯的整體適配度。

(3) 模式內在品質標準方面

在模式內在品質方面，由表 61 看來， $R^2(x1)$ 至 $R^2(y7)$ 中，有五個觀察變項的 R^2 ， $R^2(x1)$ 、 $R^2(x2)$ 、 $R^2(x3)$ 、 $R^2(x4)$ 和 $R^2(x6)$ 信度小於 .05，顯示內在品質不理想。但生涯調適與生涯適應受到人格特質的影響， R^2 分別為 .53 與 .94，可見其解釋力不錯。

整體而論，本模式外在品質優於其內在品質，且研究者進一步以 AIC 值作為判斷理論模式所要估計的參數數目是否精簡的指標，理論模式的 AIC 值應比飽合模式及獨立模式的 AIC 小，本研究的理論模式的 AIC = 455.97，介於飽和模式 AIC 的 210 與獨立模式 AIC 的 9278.50 之間，可見其模式尚可。綜合以上等判斷指標，可以得知本研究所提之理論模式尚可。



Chi-Square=387.97, df=71, P-value=0.00000, RMSEA=0.095

圖三 人格特質、生涯認知、生涯調適與生涯適應之模式路徑圖

註：○代表潛在變項，□代表各個潛在變項之觀察變項。潛在變項有人格特質、生涯認知、生涯調適、生涯適應；觀察變項有 P1 = 情緒穩定、P2 = 外向性、P3 = 開放經驗、P4 = 信任合作、P5 = 謹慎負責；C11 = 認知複雜度、C12 = 自我效能；A1 = 生涯關注、A2 = 生涯控制、A3 = 生涯好奇、A4 = 生涯合作、A5 = 生涯信心；CH1 = 幸福感、CH2 = 滿意度

9. 背景因素、人格特質、生涯認知、生涯調適與生涯適應之模式驗證

(1) 基本適配標準方面

表 62 的 R2(x1) 至 R2(y7) 代表潛在變項可由觀察變項所解釋變異的百分

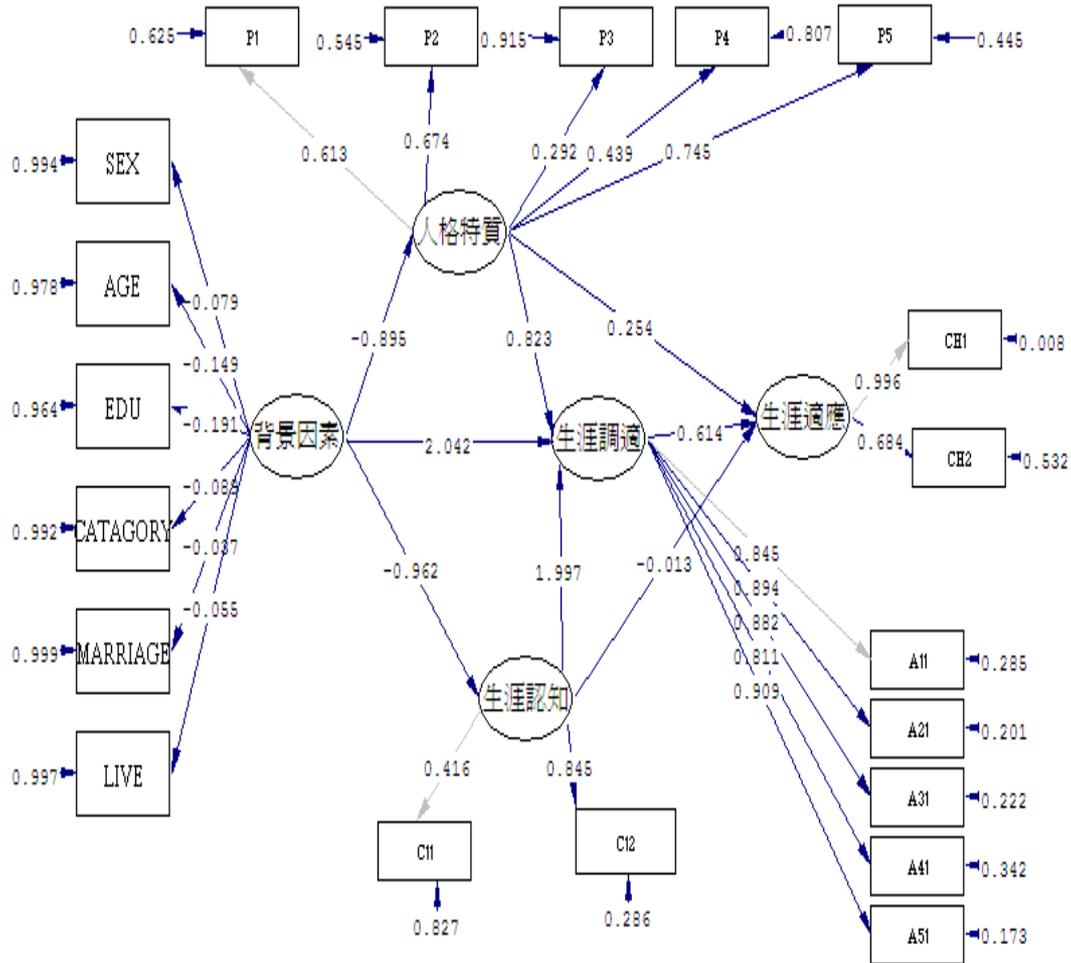
比，此外由表 62 可知，未標準化的參數估計值部份達.05 的顯著水準；標準的因素負荷量(λ_{x11} 至 λ_{y72})，介於.01 至 1.00 間，多數未在理想範圍.50 至.95 之間。其路徑模式圖如圖四，圖上所列數字為標準化係數，分別代表各觀察變項在其潛在變項的因素負荷量，以及各潛在變項之間的迴歸係數。

表 62 背景因素、人格特質、生涯認知、生涯調適與生涯適應之模式參數估計摘要表
($N=493$)

參數	未標準化		標準化	複相關平方	殘差	各項適合度指標
	估計值	<i>t</i> 值	估計值			
λ_{x11}	+0.038	-1.57*	-0.079	$R^2(x1)=0.01$	1	$\chi^2 = 924.15$
λ_{x21}	-1.278	-2.96*	-0.146	$R^2(x2)=0.02$.98	($p = .00$)
λ_{x31}	-0.251	-3.78	-0.191	$R^2(x3)=0.04$.96	$df = 162$
λ_{x41}	-0.136	-1.75	-0.089	$R^2(x4)=0.01$	1	NFI = 0.92
λ_{x51}	-0.035	-0.72*	-0.037	$R^2(x5)=0.00$	1	RFI = 0.90
λ_{x61}	-0.052	-1.09*	-0.055	$R^2(x6)=0.00$	1	NNFI = 0.92
λ_{y11}	1		0.613	$R^2(y1)=0.38$.63	CFI = 0.93
λ_{y21}	1.149	11.60	0.674	$R^2(y2)=0.46$.55	GFI = 0.86
λ_{y31}	0.410	5.71	0.292	$R^2(y3)=0.09$.92	IFI = 0.93
λ_{y41}	0.545	8.26	0.419	$R^2(y4)=0.19$.81	PGFI = 0.66
λ_{y51}	1.261	12.36	0.745	$R^2(y5)=0.56$.46	AIC = 904.223
λ_{y62}	1		0.416	$R^2(y6)=0.17$.83	RMSEA = 0.09
λ_{y72}	5.380	8.07	0.845	$R^2(y7)=0.71$.29	RMR = 0.316
λ_{y83}	1		0.845	$R^2(y8)=0.72$.29	
λ_{y93}	1.073	26.47*	0.894	$R^2(y9)=0.80$.20	
λ_{y103}	1.070	25.83*	0.882	$R^2(y10)=0.78$.22	
λ_{y113}	0.939	22.38*	0.811	$R^2(y11)=0.66$.34	
λ_{y123}	1.088	27.30*	0.909	$R^2(y12)=0.83$.17	
λ_{y134}	1		0.996	$R^2(y13)=1.00$.01	
λ_{y144}	0.856	16.22	0.684	$R^2(y14)=0.47$.53	
γ_{11}	-0.345	-8.72*	-0.895			
γ_{21}	-0.087	-6.69*	-0.962			
γ_{31}	1.176	0.46	2.042			
β_{31}	1.228	1.22	0.823			
β_{41}	0.508	2.40	0.254			
β_{32}	12.754	0.45	1.997			
β_{42}	-0.108	-0.113	-0.013			
β_{43}	0.822	11.24	0.614			

(2) 整體模式適配標準方面

由表 62 各項適合度標指標中，儘管 $\chi^2 = 808.22$ ， $df = 162$ ， $p = .00$ 達到 .05 的顯著水準，但是其他各項標準 $NFI = 0.92$ 、 $IFI = 0.93$ 、 $NNFI = 0.92$ 、 $RFI = 0.90$ ，皆在 .90 至 1 之間，顯示本模示仍有不錯的整體適配度。



Chi-Square=924.15, df=162, P-value=0.00000, RMSEA=0.098

圖四人格特質、生涯認知、生涯調適與生涯適應之模式路徑圖

註：○代表潛在變項，□代表各個潛在變項之觀察變項。潛在變項有人格特質、生涯認知、生涯調適、生涯認知；觀察變項有SEX性別、EDU教育程度、Catagory工作類別、Marriage婚姻狀態、Live和長輩同住與否、P1 = 情緒穩定、P2 = 外向性、P3 = 開放經驗、P4 = 信任合作、P5 = 謹慎負責；C11 = 認知複雜度、C12 = 自我效能；A1 = 生涯關注、A2 = 生涯控制、A3 = 生涯好奇、A4 = 生涯合作、A5 = 生涯信心；CH1 = 幸福感、CH2 = 滿意度

(3) 模式內在品質標準方面

在模式內在品質方面，由表 62 看來，R2(x1)至 R2(y7)中，有十一個觀察變項的 R，顯示內在品質不理想。

整體而論，本模式外在品質優於其內在品質，研究者進一步以 AIC 值作為判斷理論模式所要估計的參數數目是否精簡的指標，理論模式的 AIC 值應比飽合模式及獨立模式的 AIC 小，本研究的理論模式的 AIC = 924.15，介於飽和模式 AIC 的 420 與獨立模式 AIC 的 9801.376 之間，可見其模式尚可。綜合以上等判斷指標，可以得知本研究所提之理論模式不盡理想。

綜合討論

本研究在驗證華人生涯調適、人格特質、生涯認知、生涯適應之模式，研究結果顯示，在預測生涯適應的幸福感與快樂感，整體模式的適合度尚可，具有不錯的內外品質。此理論模式在本研究中獲得統計考驗上的支持，以下進行討論：

(一)模式一：人格特質會影響到生涯調適與生涯適應，對於幸福感或者是快樂感受都會有干擾，而生涯認知包含生涯自我效能以及認知複雜度，同樣對於生涯調適能力與生涯適應的幸福感與快樂感受都有影響存在。本研究結果與 Pulakos 等人(2000) 和 Hartung 與 Borges (2005)強調個人特質、Betz & Hackett(1981)強調自我效能對工作適應影響的研究結果一致。

(二)模式二：納入背景因素作為考量，所呈現的模式不甚理想。過去雖有學者分別提出對於工作類別、性別或家庭背景等相關背景因素對於生涯調適的影響，但在本研究的理論模式中發現，將多重背景因素納入對於人格特質、生涯調適以及生涯認知的影響因素時，無法獲得對於生涯適應的最佳預測路徑。

因此就本研究所提出的理論模式研究結果可發現，單獨將各背景因素變項放入路徑模式時，可得不同之顯著性差異的模式，但對於生涯適應部份，最主要還是來自於人格特質、生涯調適能力以及生涯認知因素為主要影響路徑因素。

參考文獻

- 王麗雅(1990): 大學生選擇傳統男性職業相關因素之研究。國立台灣師範大學教育心理與輔導研究所碩士論文。
- 田秀蘭(1998): 男女大學生生涯阻礙因素之分析研究。教育心理學報, 30, 133-148。
- 田秀蘭(2006): 雙生涯夫妻對工作與家庭之衝突、平衡、及滿意與幸福感之探究。國科會專題研究計畫結案報告。(NSC95-2413-H-003-028-SSS)
- 田秀蘭及郭乃文(2004): 成人生涯認知量表指導手冊。台北: 心理。
- 朱慧萍、饒夢霞(2000): 大學轉變科系學生生涯決定歷程。教育心理學報, 32(1), 41-66。
- 余慧君(2000): 以性別角色態度、生活型態、工作投入之角色探討女性經理人工作與家庭之調適。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 吳淑琬(2008): 大學生生涯適應力量表編製及其相關研究。嘉義大學輔導與諮商研究所。
- 李美枝(1981): 性別特質問卷的編製及男女大學生四種性別特質類型在成就動機、婚姻、事業、及性態度上的比較。中華心理學刊, 23(1), 23-37。
- 周惠英(1999): 派駐大陸人員之人格特質與組織社會化戰術對組織承諾之影響。國立中山大學人力資源研究所碩士論文。
- 金樹人(1997): 生涯諮商與輔導。台北: 東華。
- 洪慧芸(2003): 大學生生涯成熟與生活適應之相關研究。國立政治大學教育研究所碩士論文。
- 徐昊杲(1989): 影響高工冷凍空調科學生職業認知與職業成熟態度基本因素之研究。國立臺灣師範大學工業教育研究所碩士論文。
- 高瑞堂(1998): 高雄市警察人員工作與家庭角色衝突之研究。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 康亞佩(2000): 台灣地區外籍勞工適應問題因素分析及其甄選之意義。東吳大學商學院企業管理學系碩士論文。
- 崔來意(2000): 高科技公司女性專業人員工作-家庭衝突、工作倦怠及離職意願關係之研究。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 莊耀嘉、李雯娣(2000): 國小兒童性格特質之研究。屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 莊耀嘉、李雯娣(2001): 兒童性格結構: 五大模型的本土化檢驗。中華心理學刊, 43(1), 65-82。
- 陳 妙(1996): 台灣大學與技術學院學生生涯發展及生活事件歸因之比較研究。高雄醫學院行為科學研究所碩士論文。

- 陳皎眉(1987): 性別角色態度、個人現代性、與事業逃避傾向及工作滿意程度的關係。國立台灣大學人口研究中心婦女研究室。
- 黃世雄(1994): 台灣地區外籍勞工生活適應問題及其相關因素之研究。中國文化大學勞工研究所碩士論文。
- 黃光國(2002): 價值觀研究的本土反思。應用心理研究, 15, 1-5。
- 黃汝孝(2005): 臺灣百年老店接班人生涯發展歷程之敘說分析--以老雪花齋為例。國立台灣師範大學教育心理與輔導研究所碩士論文。
- 黃梓松(2004): 社會福利機構外籍監護工工作適應之研究。國立中正大學社會福利系碩士論文。
- 黃惠美(1984): 職業成功女性人格特質與工作滿意度的研究。國立台灣師範大學家政研究所碩士論文。
- 楊國樞, 余安邦, 葉明華(1991): 中國人的個人傳統性與現代性; 概念與測量。載於楊國樞、黃光國主編: 中國人的心理與行為(頁242-306)。台北: 桂冠。
- 楊國樞、鄭伯璜(1985): 傳統價值觀、個人現代性及組織行為: 後儒家假說的一項微觀驗證。中央研究院民族學研究所集刊, 64, 1-49。
- 葉爾雯(1990): 影響雙生涯夫妻家庭與職業衝突的有關背景、情境及心理因素之研究。國立台灣師範大學教育心理與輔導研究所碩士論文。
- 劉淑蓉(2007): 大學學校環境與其對學生滿意度之影響: 公私立大學之比較研究。教育政策論壇, 10(1), 77-99。
- 蔡明田、余明助(1998): 臺灣地區外籍勞工跨文化適應問題分析。勞資關係論叢, 7, 153-185。
- 韓繼成(2002): 國民中學訓導人員角色壓力、人格特質與工作滿意度的關係之研究
- 關永馨、齊隆鯤(2006): 大學生生涯成熟及其相關因素之研究: 以中部某大學為例。教育科學期刊, 6(2), 91-107。
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 295-306.
- Astin, H. S. (1984). The meaning of work in women's lives: A sociological model of career choice and work behavior. *The Counseling Psychologist*, 12, 117-126.
- Bagozzi, R.P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of Academy of Marketing Science*, 16, 74-94.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.
- Betz, N. E. (1994). Basic issues and concepts in career counseling for women. In W.

- B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Career counseling for women* (pp. 1-34). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Betz, N. E., & Fitzgerald, L. F. (1987). *The career psychology of women*. New York: Academic Press.
- 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.
- Borgen, F. H. (1991). Megatrends and milestones in vocational behavior: A 20-year counseling psychology retrospective. *Journal of Vocational Behavior*, 39(3), 263-290.
- Brooks, L., & Forrest, L. (1994). Feminism and career counseling. In B. W. Walsh (Ed); S. H. Osipow. (Ed), *Career counseling for women* (pp. 87-134). Hillsdale, NJ, England: Lawrence Erlbaum Associates.
- Burkhead, E. J., & Cope, C. S. (1984). Career maturity and physically disabled college students. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 27(3), 142-149.
- Burley, K. A. (1995). Family variables as mediators of the relationship between work-family conflict and marital adjustment among dual-career men and women. *Journal of Social Psychology*, 135(4), 483-98.
- Christensen, P. M. (1997). Toward a comprehensive work/life strategy. In S. Parasuraman & J. H. Greenhaus (Eds.), *Integrating work and family: Challenges and choices for a changing world* (pp. 25-37). Westport, CT: Quorum Books.
- Commons, M. L., Sinnot, J. D. Richards, F A., & Armon, C. (Eds.) (1989). *Adult Development: Comparisons and Applications of Developmental Models*. New York: Praeger.
- Coogan, P. A., & Chen, C. P. (2007). Career development and counselling for women: Connecting theories to practice. *Counselling Psychology Quarterly*, 20(2), 191-204.
- Crites, J. O. (1965). *Measurement of vocational maturity in adolescence: I. Attitude test of the vocational development inventory*. Psychological Monographs.
- Crites, J. O. (1995). *Career maturity inventory-Revised*. Boulder, CO: Crites career consultants.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Diener, E., & Lucas, R. E. (1999). Personality and subjective well-being. In E. Kahneman, E. Diener & N. Schwarz (Eds.). *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 213-229). New York, NY, US: Russell Sage Foundation.

- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Duffy, R. D., & Blustein, D. L. (2005). The relationship between spirituality, religiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 429-440.
- Ebberwein, C. A., Krieshok, T. S., Ulven, J. C., & Prosser, E. C. (2004). Voices in Transition: Lessons on Career Adaptability. *The Career Development Quarterly*, 52(4), 292-308.
- Elkins, D. N., Hedstrom, L. J., Hughes, L. L., Leaf, J. A. et al. (1988). Toward a humanistic-phenomenological spirituality: Definition, description, and measurement. *Journal of Humanistic Psychology*, 28(4), 5-18.
- Ellison, C. W. (1983). Spiritual well-being: Conceptualization and measurement. *Journal of Psychology and Theology*, 11(4), 330-340.
- Farmer, H. S. (1997). *Diversity and women's career development*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Fay, D., & Frese, M. (2001). The concept of personal initiative: An overview of validity studies. *Human Performance*, 14(1), 97-124.
- Fischer, T. A., Stafford, M. E. (1999). Reliability and validity of the Career Influence Inventory: A pilot study. *Journal of Career Assessment*, 7(2), 187-202.
- Ford, J. K., Quiones, M. A., Seago, D. J., & Sorra, J. S. (1992). Factors affecting the opportunity to perform trained tasks on the job. *Personnel Psychology*, 45(3), 511-527.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167.
- Frontman, K. C., & Kunkel, M. A. (1994). A grounded theory of counselors' construal of success in the initial session. *Journal of Counseling Psychology*, 41(4), 492-499.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Goldberg, L., & Somer, O. (2000). The hierarchical structure of common Turkish person-descriptive adjectives. *European Journal of Personality*, 14(6), 497-531.
- Gorena, M. (1996). *Hispanic Women in Higher Education Administration: Factors That Positively Influence or Hinder Advancement of Leadership Positions*. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association.

- Grzywacz, J. G., & Bass, B. L. (2003). Work, Family, and Mental Health: Testing Different Models of Work-Family Fit. *Journal of Marriage and Family*, 65, 248-262.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326-339.
- Hartung, P. J., & Borges, N. J. (2005). Toward Integrated Career Assessment: Using Story to Appraise Career Dispositions and Adaptability. *Journal of Career Assessment*, 13(4), 439-451.
- Herr, E. (1992). Emerging trends in career counselling. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 15(4), 255-288.
- Ito, J. K., & Brotheridge, C. M. (2005). Does Supporting Employees' Career Adaptability Lead to Commitment, Turnover, or Both? *Human Resource Management*, 44(1), 5-19.
- Juntunen, C. L., Barraclough, D. J., Broneck, C. L., Seibel, G. A., Winrow, S. A., & Morin, P. M. (2001). American Indian perspectives on the career journey. *Journal of Counseling Psychology*, 48(3), 274-285.
- Kenny, M. E., & Bledsoe, M. (2005). Contributions of the relational context to career adaptability among urban adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 257-272.
- Kerr, B. (1993). Career assessment for gifted girls and women. *Journal of Career Assessment*, 1(3), 258-266.
- Krumboltz, J. D. (1993). Integrating career and personal counseling. *The Career Development Quarterly*, 42(2), 143-148.
- Layton, M. C. (1984). Specific features in the kinetic family drawings of children. *Dissertation Abstracts International*, 45(1-B), 356.
- London, M. (1993). Relationships between career motivation, empowerment, and support for career development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 55-69.
- London, M. (1998). *Career barriers : How people experience, overcome, and avoid failure*. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates.
- Lounsbury, J. W., Park, S., Sundstrom, E., Williamson, J. M., & Pemberton, A. E. (2004). Personality, career satisfaction, and life satisfaction: Test of a directional model. *Journal of Career Assessment*, 12(4), 395-406.
- Luzzo, D. A. (1993). Reliability and Validity Testing of The Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 26(2), 137-142.
- Luzzo, D. A. (1995). Gender difference in college students' career maturity and perceived barriers in career development. *Journal of Counseling and*

Development, 73, 319-322.

- Marongiu, S., & Ekehammar, B. (1999). Internal and external influences on women's and men's entry into management. *Journal of Managerial Psychology, 14*(5-6), 421-433.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior, 71*(2), 247-264.
- Metz, I. (2004). Do personality traits indirectly affect women's advancement? *Journal of Managerial Psychology, 19*(7), 695-707.
- Miller, W. R., & Martin, J. E. (Eds.) (1988). *Behavior therapy and religion: Integrating spiritual and behavioral approaches to change*. Thousand Oaks, CA, US: Sage.
- Miller, S. (1997). The role of a juggler. In S. Parasuraman & J. H. Greenhaus (Eds.), *Integrating work and family: Challenges and choices for a changing world* (pp. 38-47). Westport, CT: Quorum Books.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston, MA, US: Houghton, Mifflin and Company.
- Perrone, K. M., Civileto, C. L., Webb, L. Kay, & Fitch, J. C. (2004). Perceived Barriers to and Supports of the Attainment of Career and Family Goals Among Academically Talented Individuals. *International Journal of Stress Management, 11*(2), 114-131.
- Philip, S. D., & Imhoff, A. R. (1997). Women and career development: A decade of research. *Annual Review of Psychology, 48*, 31-59.
- Pleck, J. H., Lamb, M. E., & Levine, J. A. (1985). Epilog: Facilitating future change in men's family roles. *Marriage and Family Review, 9*(3-4), 11-16.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology, 85*(4), 612-624.
- Reder, L. M., & Schunn, C. D. (1999). Bringing together the psychometric and strategy worlds: Predicting adaptivity in a dynamic task. In D. Gopher & A. Koriat (Eds.), *Attention and performance XVII: Cognitive regulation of performance: Interaction of theory and application* (pp. 315-342). Cambridge, MA, US: The MIT Press.
- Robitschek, C., & Woodson, S. J. (2006). Vocational Psychology: Using One of Counseling Psychology's Strengths to Foster Human Strength. *Counseling Psychologist, 34*(2), 260-275.
- Robitschek, S. (1998). Personal growth initiative: The construct and its measure. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 30*, 183-198.

- Rojewski, J. W. (1994). Predicting Career Maturity Attitudes in Rural Economically Disadvantaged Youth. *Journal of Career Development, 21*(1), 49-61.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment, 13*(1), 3-24.
- Russell, J. E. A. (1994). Career counseling for women in management. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.). *Career counseling for women* (pp.263-326). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly, 45*(3), 247-259.
- 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* (pp. 42-70). Hoboken, NJ:Wiley.
- Schimmack, U., Bockeholt, U., & Reizenzein, R. (2002). Response styles in affect ratings: Making a mountain out of a molehill. *Journal of Personality Assessment, 78*(3), 461-483.
- Schimmack, U., Oishi, S., Furr, R. M., & Funder, D. C. (2004). Personality and Life Satisfaction: A Facet-Level Analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin, 30*(8), 1062-1075.
- Sebby, R.A., Papini, D. R. (1994). Postformal reasoning during adolescence and young adulthood: The influence of problem relevancy. *Adolescence, 29*(114), 388-400.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology an introduction. *American Psychologist, 55*(1), 5-14.
- Sinacore-Guinn, A., Akçali, F., & Fledderus, S. W. (1999). Employed women: Family and work--reciprocity and satisfaction. *Journal of Career Development, 25*(3) 187-201.
- Sinnott, J. D. (1998). *The Development of Logic in Adulthood--Postformal Thought and Its Applications*. New York, NY: Plenum.
- Strauss, A. L. (1987). *Qualitative analysis for social scientists*. New York, NY, US: Cambridge University Press.
- Strauss, A., & Corbin, J. M. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park, CA: Sage.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper Collins.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counseling, 9*(2) 194-201.
- Swanson, J. L., & Parcover, J. A. (1998). Annual review: Practice and research in

- career counseling and development--1997. *The Career Development Quarterly*, 47(2), 98-134.
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991). College students' perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Tien, H. (1997). *Career counseling for the twenty-first century: Research and practice in Taiwan*. Paper presented at the 8th Asian conference on vocational and educational guidance. Taipei, Taiwan, November.
- Tien, H. (2007). Annual review: Practice and research in career counseling and development--2006. *The Career Development Quarterly*, 56 (2), 98-140.
- Tilden, A. J. (1978). Is there a monotonic criterion for measures of vocational maturity in college students? *Journal of Vocational Behavior*, 12, 43-52.
- Wethington & Kessler, 1989
- Wikie, J. R., Ferree, M. M., & Ratcliff, K. S. (1998). Gender and fairness: Marital satisfaction in two-earner couples. *Journal of Marriage and the Family*, 60(3), 577-594.
- Women's Bureau of the US Department of Labor (1971). Female workers: The myth and the reality. *Vocational Guidance Quarterly*, 20, 85-87.
- Wong, Y. J. (2006). Strength-Centered Therapy: A social constructionist, virtues-based psychotherapy. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 43(2), 133-146.
- Zinnbauer, B. J., Pargament, K. I., Cole, B., Rye, M. S., Butter, E. M., Belavich, T. G., Hipp, K. M., Scott, A. B., & Kadar, J. L. (1997). Religion and spirituality: Unfuzzifying the fuzzy. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 36(4), 549-564.

國科會補助專題研究計畫成果報告自評表

請就研究內容與原計畫相符程度、達成預期目標情況、研究成果之學術或應用價值(簡要敘述成果所代表之意義、價值、影響或進一步發展之可能性)、是否適合在學術期刊發表或申請專利、主要發現或其他有關價值等，作一綜合評估。

1. 請就研究內容與原計畫相符程度、達成預期目標情況作一綜合評估

達成目標

未達成目標 (請說明，以 100 字為限)

實驗失敗

因故實驗中斷

其他原因

說明：本研究分兩年進行，第一年之研究目的在發展適用於華人文化之生涯調適量表，第二年則進一步考驗依據文獻集相關食物所建立之生涯調適及生涯適應模式，經信效度考驗以及線性結構方程模式之驗證，發現所建立之生涯調適模式能得到所蒐集之資料的支持。

2. 研究成果在學術期刊發表或申請專利等情形：

論文：已發表 未發表之文稿 撰寫中 無

專利：已獲得 申請中 無

技轉：已技轉 洽談中 無

其他：(以 100 字為限)

3. 請依學術成就、技術創新、社會影響等方面，評估研究成果之學術或應用價值(簡要敘述成果所代表之意義、價值、影響或進一步發展之可能性)(以 500 字為限)

生涯調適在經濟不景氣的現代社會已是個十分重要的議題，不少成人所從事的工作並非其有興趣的領域，但也仍須適應。而新興的生涯諮商建構取向，也強調在工作適應中，除了改變自己以因應工作上的變化之外，我們更應嘗試改變工作環境中的部份機制，以適應工作中的變化，以求工作適應。本研究發展工作調適量表，配合跨國性的同步研究，比較國內成人生涯適應的相關因素。研究結果所發展出的生涯調適量表，可用以協助個人了解其工作調適能力；而所發展的生涯適應因果模式，能用以協助個人探討影響其生涯適應的相關因素，包括個人特質、調適能力、以及認知因素等等，對生涯輔導或就業服務的助人工作者而言，有其實質上的參考價值。