

職場工作者生涯自我效能、生涯調適力與 工作適應之因素模式驗證

楊淑涵 田秀蘭 吳欣倫 朱惠瓊

摘要

本研究目的在建立並驗證職場工作者生涯自我效能、工作適應與生涯調適力之相關因素因果模式，並探討不同背景工作者在模式中相關因素上之差異情形。研究工具包括「生涯自我效能量表」、「生涯調適力量表」、「工作適應量表」(包含「個人成長主動性」，與「生活滿意度量表」)。研究參與者包括台灣地區 493 位在職成人(男性 180 位，女性 313)，所得資料以多變量變異數分析與結構方程模式等方式進行分析，結果發現：(1)在生涯自我效能方面，女性職場工作者在難度知覺的效能程度高於男性，不同學歷、婚姻狀況與職業類別之職場工作者在生涯自我效能上也有顯著差異；(2)不同學歷及職業類別之職場工作者在生涯調適力上有顯著差異；(3)工作適應的自我成長方面，研究所畢業者高於專技大學畢業之工作者，社會型領域工作者顯著高於實用型；(4)工作適應的生活滿意度方面，男女無顯著差異，但已婚者生活滿意度高於未婚者，研究所畢業者高於專技大學畢業者，社會型領域工作者也顯著高於實用型工作者。此外，本研究所建立之生涯調適力因果模式有得到資料上的支持，亦即生涯調適力越佳，工作適應越好。最後，本研究針對研究結果做進一步的討論與建議，作為未來對職場工作者做生涯輔導與諮商工作的參考。

關鍵詞： 生涯自我效能、生涯調適力、個人自我成長、生活滿意度、工作適應

楊淑涵 臺北市立中山女子高級中學

田秀蘭 國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系(通訊作者, lantien@ntnu.edu.tw)

吳欣倫 中國文化大學學生諮商中心

朱惠瓊 國立新竹教育大學教育心理與諮商學系

緒 論

生涯發展乃是一個不斷抉擇與適應的歷程，不同的人生階段需要面臨不同的選擇與挑戰。在求學階段，個人要面臨的是學校的選擇與適應的問題；進入職場之後，個人仍須面對工作上同樣的挑戰。生涯理論中有關工作適應的理論，是由 Dawis 和 Lofquist (1984)所提出的明尼蘇達工作適應理論 (Minnesota Theory Work Adjustment, MTWA)，他們認為當個人的需求與工作價值能夠相符合，才會有滿意 (satisfaction) 感受，亦即當個人內在需求與外在環境能夠達到平衡，則能夠具有良好的適應。此理論較為強調個人在工作中的適應，然而隨著生涯階段的發展，進入到成人階段的職場工作者，生涯適應 (career adjustment) 不應只有工作上的滿足，也應包含工作與家庭之間的平衡滿足。Christensen (1997) 及 Millers (1997) 即強調要能夠觀察到個人全面性的工作及家庭生活。個人在自我方面的管理、不同角色之間的斡旋、以及是否擁有主動決定的空間等都是相當重要的因素。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，以提升其生活上的滿意度及幸福感受。

除此之外，隨著 21 世紀多變無常 (protean) 生涯及無疆界 (boundaryless) 工作世代的來臨，個人職場生涯的變動也日益擴大，不僅要面對愈來愈激烈的就業市場變化，也需要面對職場環境中人事的變遷與異動。職場工作者要能夠適應與生存，就必須要具備足夠的調適程度與彈性的調適過程 (Savickas, 2009)。學者 Super 與 Knasel (1981) 年提出「生涯調適力」(career adaptability) 這個概念來探討 20 世紀末期到 21 世紀後，就業市場變化情形對於個人和組織的影響。之後也有學者提出相同的看法，Savickas

(1997) 以「生涯調適力」(career adaptability) 來取代「生涯成熟」概念，強調個體運用有目的性、彈性與有力的方法或策略去滿足、因應多變的職業環境的需求。所以，生涯適應強調的是人與環境之間的互動，因為人是會變的，而環境也同樣不斷在變動，人要如何找到自己與所處環境之間的和諧與平衡，這應該是一個主動調節、因應的過程，是故「生涯調適力」的概念相較於「生涯成熟」，在解釋個體一生的發展歷程是更適切的 (Rottinghaus, Day & Borger, 2005; Savickas, 2005)。

Ashford 與 Taylor (1990) 認為有效的生涯調適力，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。

由於職業生涯是個包括一系列的目標確定、訊息搜集、判斷、評估和抉擇的多階段複雜的過程，當中個體需要許多調適的能力，才能有效面對複雜外在環境的變動及實現職業生涯的需求和滿足，因此探索認知因素在職業生涯調適的能力顯得有其必要 (Savickas, 1997)，其中「自我效能」(self-efficacy) 更是一個值得探討的重要因素。Betz 及 Hackett (1981) 認為自我效能即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，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。實徵研究的結果也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。自我效能愈高的人，其對工作上的適應調整也會愈具信心。

雖然文獻中有顯示自我效能預期會影響個人的工作適應與生活滿意度情形，但探討生涯調適力、生涯自我效能與工作適應之間關聯的研究並不多。因此，本研究以 Savickas (1997) 所提出的生涯調適力 (career adaptability) 概念為主軸，探討目前台灣職場工作者他們的生涯發展與調適行為。Savickas 從 1997 年開始具體提出生涯調適力的三個向度，分別為探索 (exploration)、計畫性的態度 (planful attitude)、調適性決策 (adaptive decision) (Savickas, 2005)。在這個結構模式中，最高也是最抽象的水平上，共分爲四個向度，分別為生涯關注 (career concern)、生涯控制 (career control)、生涯好奇 (career curiosity) 和生涯信心 (career confidence)，以及 2009 年提出的第五個向度生涯合作 (career cooperation)，強調職場中溝通合作的重要性。這五個向度是依照其在生涯調適力中的功能劃分的，他們代表個體在建構其生涯時，當面對生涯任務、工作轉換或重大事件時，所使用的一般資源和策略 (Savickas, 2009)。本研究係進一步探討這五種生涯調適的能力與自我效能及工作適應的相關性為何。

基於上述分析，本研究乃以在職成人爲研究對象，探討生涯調適力的前因後果，建立並驗證生涯調適力相關因素的因果模式，同時了

解不同背景因素在職成人在生涯自我效能、生涯調適力與工作適應之間的差異。

一、正向心理學觀點中的生涯調適能力

生涯調適力在現代社會中幾乎是每位職場工作者都應具備的能力，學者認爲生涯調適力的概念乃是來自 Super 所提的生涯成熟概念 (Ebberwein, Krieshok, Ulven, & Prosser, 2004; Savickas, 1997)。Super 與 Knasel (1981) 則將生涯調適力定位爲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，認爲生涯調適力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。

本研究係以 Savickas (1997) 所提出的生涯調適力 (career adaptability) 此一概念爲主軸，探討目前台灣職場工作者他們的生涯發展與調適行為。早期 Savickas 認爲生涯成熟是指作教育和職業決定的決定度，或做決定的準備度；較專業的說法，是個人符合社會期望表現出有效行為的準備度 (吳貽誠，2002)。及至 1997 年他提出生涯調適力有三個面向，分別為探索 (exploration)、計畫性的態度 (plan attitude)、調適性決策 (adaptive decision)。他強調「生涯調適力」是人與環境之間的互動，在面對每天人和環境都在不斷地轉換與變化的過程裡，個體必須要不斷於其中求得自己與所處環境之間的和諧 (Savickas, 2005)。其所提出的生涯調適力模式，可分爲三個層次：第一層次分爲四個構念，分別為生涯關注 (career concern)、生涯控制 (career control)、生涯好奇 (career curiosity) 和生涯信心 (career confidence)，這四個構念在個體建構其生涯時，能使用普遍的資源和策略去面對生涯任務、工作轉換或重大事件；第二層次包括態度 (attitudes)、信念 (beliefs) 和能力 (competencies) 三部份，能調節具體的生涯因應行為，用來面對生涯的發展任務、完成職業轉換、解決個人生涯困境等；第三層次爲職業行為，它代表個體無數的具體因應行為，這些因應行為產生了職業的發展，如此循環而逐步建構出個體的生涯

涯故事（引自吳淑琬，2008）。

除上述幾項生涯調適力概念之外，Savickas(2009)原加上第五個 C，亦即所謂的生涯合作(career cooperation)，著重職場中溝通合作的重要性。在工作職場中，能與同儕建立適當的合作關係在現代社會中是十分重要的，在華人文化中更是明顯須具備的能力。至於生涯調適力在不同變項中的研究，在性別方面，許多研究顯示女性的調適力較優於男性，主要是因為她們較男性具備能夠理解他人感受的優勢能力，也因此增進她們相信自己能夠成功地適應環境的改變(Goleman, 1995)。吳淑琬（2008）以大學生為對象的研究發現，在生涯控制與生涯信心方面，男大生較女大生為高。而在生涯關注方面，女大生則顯著高於男大生。O'Connell, McNeely 與 Hall(2008)的研究則發現生涯調適力與教育程度有正相關，教育程度愈高則其調適力也愈高。而在不同的職業類別方面至今仍沒有太多相關研究，但不少學者發現當職業的專業性愈高或擔任管理階層的職業，因具備較多的角色彈性和溝通的能力，其生涯調適能力也會比較高 (O'Connell, McNeely, & Hall, 2008)。

二、華人文化中的工作及生活適應

工作適應的概念在不同的生涯理論中有不同的定義與看法。不論是工作或生活滿意度，個人與環境之間的適配是相當重要的。以西方觀點而言，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最能代表個人與環境適配之後所達到的生活滿意度。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。

而就華人觀點而言，個人對環境的因應，可能更甚於環境對個人的滿足。個人能處與自己能勝任的工作場域，能得到上司或同儕的肯定，也許才是主要的滿意來源。因此，在華人

環境中，大家較強調的，也許是個人在工作環境中的調適情形。若環境能滿足個人內在的價值需求，而同時也能達到外在的客觀能力標準，則其生活滿意度及隨之提升。

至於近幾年來所論及的性別議題，也逐漸擴展到工作、家庭與生活平衡與整合的議題，生涯適應的概念也不只侷限在工作適應的層面上，也涉及到生活的不同面向。Hansen(2001)即以整體的觀點來看生涯，她強調職業與工作的選擇應該涉及生活的多元面向，包括角色、文化、性別、社群等，在她提出的人生六大核心命題中，更強調要連結家庭與工作之間角色與關係的協調性。Frone、Yardley 與 Markel(1997)以三百多位在職工作者為對象來探討工作與家庭之間的衝突模式，結果發現線性結構方程模式的考驗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。Clark(2001)亦檢視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。

正向心理學(Positive psychology, Seligman & Csikszentmihalyi, 2000)的興起，對生涯諮商領域產生極大的影響。此一領域所包含的概念，如幸福感、樂觀、快樂、以及自主性等，所強調的不僅只是職業工作，更包含個人全面與全程的生活。其中「主觀幸福感」(subject well-being)的概念更能與生涯諮商的相關理論做結合。主觀幸福感強調幸福感是來自個人對生活的主觀認知。Diener (2000)認為主觀幸福感包含了情緒與認知層面，情緒部分有正向情意及負向情意兩個部分；認知部分則是個體對於生活滿意度以及整體生活各個領域的滿意評價。Diener 等人(1999)提到情緒幸福感包含了四個概念：正向情意、負向情意、生活滿意度以及快樂感。正向情意指的是對生活能充滿正向情緒，包括積極、愉快等感受；負向情意指的是對生活不會感到沒有希望或不快樂等負面

感受；生活滿意度指的是能夠滿足於當前生活，儘管現實與理想生活有少部分差距，仍然能感到滿意；快樂感指的是能夠感受到愉悅、滿足與歡喜的感受。Lent 與 Brown (2008)調整其原先的社會認知模式，也強調職場工作者除了要達到工作滿意之外，整體生活滿意度、心情、壓力、認知因素、人格因素等，都會影響其主觀幸福感受。除了主觀幸福感外，學者也提出客觀幸福感的概念，分為心理幸福感與社會幸福感兩類。其中 Ryff (1989)先提出六大類正向機能的觀念，分別為自我悅納、與他人正向連結、自主性、環境精熟、人生目標及個人成長。其中個人成長乃是指個人感受到潛能發展是持續的，對新經驗會抱持開放的態度，主動讓知識提升並達到效果(Snyder & Lopez, 2007)。由此可以發現，受到正向心理學的影響，工作適應的概念與指標應涵蓋有主觀與客觀的幸福感受，包含有生活滿意度、快樂等主觀幸福與個人成長之態度及感受。

工作適應內涵相關研究常採用工作角色行為、工作表現以及工作滿意度三個指標。Lou、Li、Yu 與 Chen (2010)的研究中，以 284 位男性護理人員為對象，探討其自尊、工作適應與服務態度間的關係，所採用的工作適應潛在變項的二個指標變項為工作表現與工作滿足。簡菁燕與吳明隆 (2014)針對高屏地區的醫護理人員進行人格特質、正向情緒與工作適應之間的關係探討，工作適應內涵採用工作角色行為、工作表現以及工作滿意度，結果顯示醫院護理人員人格特質類型與工作適應有密切關係；正向情緒與工作適應有顯著正相關；醫護人員部分人口變項例如年齡、工作年資、婚姻狀態、宗教信仰，在人格特質、正向情緒、工作適應感受上有顯著差異。

個人成長主動性與生活滿意度的研究在性別變項上較為常見。根據田秀蘭 (2006) 在工作家庭平衡及因應模式的研究發現，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，未婚者工作滿意度則偏低。但在因應平衡

機制方面，男教師的平衡機制較女性為佳，這可能是因為多數男性認為性別因素對其生涯發展並無造成負面的影響。而 Swanson 及 Tokar (1991)的研究則發現，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」，顯然在個人成長主動性機制方面還是有性別上的差異。

綜合而言，工作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，工作適應也是學習的歷程，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。因此本研究欲透過個人自我成長量表以及生活滿意度兩表作為為工作適應的重要指標，以建立生涯調適因果模式。

三、文化背景與個人生涯自我效能的發展

自我效能最早提出是由 Bandura (1977a)在社會學習理論中所提及的概念，其認為個體的行為表現是受到環境、個人對環境的認知、以及個人行為三者交互作用的影響。其中，個體認知因素的核心即是自我效能，自我效能對於個體行為的結果具有關鍵性的決定作用。隨後 Bandura (1977a)進一步提出了自我效能理論的理論架構；其認為自我效能理論的基本假設為，所有形式的心理改變歷程目的都是在創造和增強自我效能預期，當追求目標的過程中面臨某一特殊工作時，個體對於該工作動機的強弱，將會決定於其對於本身自我效能的評估。

Bandura(1977a)亦提出自我效能預期的三向度，即難度水準(difficulty level)、強度(strength)和推論性(generality)：1. 難度水準(difficulty level)：指個體面對一項工作時，感受到成功完成該工作的困難程度。亦即個體對一項任務所感受到的困難度。2. 強度(strength)：指個體遭遇挫折時，其自我效能預

期的持久性。亦即個人對於自己完成一項任務所具備的信心。3.推論性(*generality*)：指個體對於某一情境或任務預期成功的信念是否能推論到其他的情境或任務上。亦即個體將自我效能預期推論至不同行為領域的程度。其中，難度和強度可以決定個人面對壓力的適應能力，如適應的行為是如何開始或面對阻隔時努力的程度和持續力(田秀蘭，1996)。

Betz 和 Hackett (1981) 根據 Bandura (1977b)的自我效能理論，提出了「生涯自我效能」(*career self-efficacy*)的理論；其認為當自我效能理論被運用於生涯領域時，則統稱為生涯自我效能，因此，生涯自我效能是自我效能理論在生涯相關行為上的應用。因此，如同自我效能對個體生涯發展的影響，個體對生涯自我效能所持的信念，將會決定其生涯選擇的範圍與面對問題的態度。高生涯自我效能者，其生涯選擇的範圍較不受限，較能表現出自己真正的興趣，當他們面對生涯問題時，也會以正向積極的態度來解決所面臨的困境，克服困難的容忍度較高。反之，低生涯自我效能者，即使對某些職業很有興趣，但仍然會懷疑自己是否有能力勝任，進而窄化了生涯選擇的範圍，同時其在面對生涯困難時，常會自認為能力不足，導致自信心降低，產生恐懼感，甚至出現逃避行為。因此，個體所持的生涯自我效能信念將與其生涯發展的進行有密切的關聯。

過去在研究生涯自我效能方面，性別是很重要的變項。早期的研究發現生涯自我效能對於兩性從事傳統和非傳統工作上具有良好的預測力 (Betz & Hackett, 1981; Branch & Lichtenberg, 1987; Giles & Rea, 1999; Nevill & Schlecker, 1988; 許淑穗, 1998)。但隨著社會的進步，男女平權的觀念受到重視，國內外針對男女生在自我效能影響的研究結果並沒有得到一致的結論。至於不同職業類別方面，許多的研究是針對不同科系或職業類組的學生所進行，Perez 和 Kottke (1992)的研究結果顯示管理系學生的性別角色傾向兩極化，其生涯自我效能較高，而護理系學生的性別角色傾向女性化，

其自我效能較低。厲瑞珍(2002)與林惠瑜(2004)的研究也都發現科技學院與工學院學生的生涯自我效能會低於人文或社會學院。

根據以上有關於本研究動機及相關文獻之回顧可以發現，從個人成長主動性與生活滿意度來解釋工作適應時，生涯調適力與生涯自我效能是相當值得探討的變項，而從文獻整理的過程亦發現，性別、學歷、婚姻狀況與職業類別，皆是影響生涯自我效能或生涯調適力之差異的重要背景因素。因此本研究將針對不同背景變項來探討職場工作者在生涯自我效能、生涯調適力與工作適應的差異情形，並探討三者之間的因果模式。

四、研究目的

根據以上研究動機與相關文獻之整理與說明，本研究之研究目的有二：(一)分析不同背景之職場工作者在生涯自我效能、生涯調適力、工作適應之差異情形；(二)建立並考驗職場工作者生涯自我效能、生涯調適力、工作適應之因果模式。根據過去文獻分析結果，本研究認為不同背景的職場工作者在生涯自我效能、生涯調適力、工作適應的差異是有顯著意義的。此外，我們期待本研究所提出之生活滿意度因果模式能解釋職場工作者生涯自我效能、生涯調適力與工作適應之間的關係。

研究方法

一、研究參與者

本研究以 493 位職場工作者為研究對象，其中男性 180 人，女性 313 人。表 1 為其相關背景之分布情形，其中最高年齡 63 歲，最小年齡 19 歲，平均 35.56 歲，標準差為 8.55。在學歷方面，屬高中以下學歷者 55 名，專技大學學位者 297 名，擁有研究所學位者 139 名。在婚姻狀況方面，已婚者 211 名，未婚者 273 名，有 9 名未填答。

至於在其所屬工作類別方面，屬實用技術

類，男生 41 名，女生 13 名；研究分析類的男生 38 名，女生 11 名；藝術類型者，男生 7 名，女生 28 名；社會服務類的，男生 36 名，女生 165 名；企業管理類，男生 21 名，女生 33 名；事務類型者，男生 36 名，女生 57 名。其中屬社會型領域之工作者最多。

493 位研究對象在目前工作領域的平均年資為 8.75 年。其中最高工作年資為 35 年，最

低工作年資未答一年，標準差為 7.24。

二、研究工具

本研究所採用之工具包括「生涯自我效能分量表」、「生涯調適力量表」、「個人成長主動性量表」，以及「生活滿意度量表」。茲分述如下：

表 1

研究參與者背景變項資料表 (N=493)

背景變項	男		女		合計
	N	%	N	%	
婚姻狀況					
已婚	111	40.7	162	59.3	211
未婚	69	32.7	142	67.3	273
其他	0	0.0	9	100.0	9
學歷					
高中以下	20	36.4	35	63.6	55
專技大學	101	34.0	196	66.0	297
研究所	58	41.7	81	58.3	139
未填答	1	50.0	1	50.0	2
工作類別					
實用	41	75.9	13	24.1	54
研究	38	69.1	17	30.9	55
藝術	7	20.0	28	80.0	35
社會	36	17.9	165	82.1	201
企業	21	38.9	33	61.1	54
事務	36	38.7	57	61.3	93
未填答	1	100.0	0	0.0	1
合計	180	36.5	313	63.5	493

(一) 生涯自我效能分量表

本研究對職場工作者自我效能的測量，係採用田秀蘭及郭乃文（2005）編製之「成人生涯認知量表」中的「自我效能」分量表。「自我效能量表」的設計共分成三個分量表：「信心強度」、「難度知覺」及「推論性」，計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。總分介於 15 至 90 之間，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。在信度方面，田秀蘭與郭乃文（2005）以 606 位成人所測得的自我效能分量表之 α 係數介

於 .74 至 .83 之間。經驗證性因素分析得到平均變異抽取量 .30，其組合信度為 .88。

(二) 生涯調適力量表

「生涯調適力量表」乃田秀蘭編譯自 Savickas 所編製之「生涯調適力量表」（“Career Adaptability Scale, CAAS, Savickas, 2005），全量表包括 5 個不同構念，分別為生涯關注、生涯控制、生涯好奇、生涯合作與生涯信心，每一分量表各 11 題，合計共 55 題。以 Likert 六點量表區分不同的程度，1 代表「從未如此」，2 代表「很少如此」，3 代表「有時如此」，4 代表「普通如此」，5 代表「經常如此」，6 代表「總能如此」。在信度方面，以 136 位成人為對象所求得上述五個分量表之 α 係數分別

為 .91, .92, .90, .87, 及 .91。效度方面,除了由專家評定方式說明各分量表之內容效度之外,驗證性因素分析結果亦顯示各分構念的標準化因素負荷量介於 .61 至 .93 之間,各分構念的平均變異數分別為生涯關注 .51、生涯控制 .60、生涯好奇 .55、生涯合作 .57 以及生涯信心 .60,顯示各觀察變項與潛在變項之間的係數大小介於可接受的範圍內,另各分構念的組合信度生涯關注 .92、生涯控制 .94、生涯好奇 .93、生涯合作 .93 以及生涯信心 .94,故生涯調適力分量表的建構效度獲得支持,且有好的信度。

(三) 個人成長主動性量表

本研究使用 Robitschek (1998)所發展之「個人成長主動性量表」(Personal Growth InitiativeScale, PGIS),其內容包括 9 個題目,目的在測量個人對繼續追求身心健康成長之主動性。過去相關研究發現此一概念可用以預測個人對生活之滿意以及自我成長的主動性感受。作答方式由完全不符合到完全符合,為六點量表,分數越高代表追求成長之主動性越高。這本量表以 725 位成人所測得的內部一致性係數為 .90 (田秀蘭, 2006)。個人成長量表因素分析結果亦顯示其標準化因素負荷量介於 .66 至 .78 之間,顯示各觀察變項與潛在變項之間的係數大小介於可接受的範圍內,故此分量表的建構效度獲得支持。

(四) 生活滿意度量表

本量表共 5 題,係田秀蘭 (2006) 編譯自 Diener 等人(1985)所發展之生活滿意度量表 (the Satisfaction with Life Scale) (SWLS; Diener, Emmons, Larson, & Griffin, 1985)。本量表之作答方式如上,為正向計分,分數越高代表生活滿意度越高。信度方面,以上述同樣 725 名成人為對象所求得之內部一致性為 .89,顯示這些量表具有可接受之內部一致性係數。在效度方面,本量表亦顯示其標準化因素負荷量介於 .68 至 .74 之間,顯示各觀察變項與潛在變項之間的係數大小介於可接受的範圍內,故此

分量表的建構效度獲得支持。本量表雖只有 5 題,但在世界各國均使用這 5 題,來測量個人對生活現況之滿意程度,且美國賓州大學正向心理學研究中心經常使用之生活滿意度診斷量表。

三、資料分析

本研究樣本回收後,先剔除大部分遺漏未填或不詳者,以及填補缺漏值後,將原始資料輸入電腦,再以 SPSS for Windows 21.0 套裝軟體進行多變量變異數分析來瞭解不同背景變項職場工作者在各研究變項上的差異情形。另外,本研究亦採用 AMOS 統計套裝軟體進行因果模式的徑路圖分析,如圖 1,以驗證各變項之間的潛在因果關係(latent structure)。

本研究假設因果模式如圖 1,呈現生涯自我效能、生涯調適力此二構念對工作適應的因果關係,以及生涯自我效能和生涯調適力兩個構念之共變關係。其中生涯自我效能知構念透過信心強度、難度知覺、推論性三個向度測量;生涯調適力構念透過生涯關注、生涯控制、生涯好奇、生涯合作、生涯信心五個向度測量;工作適應構念則透過個人成長主動性與生活滿意度兩個向度測量。

結果與討論

一、不同背景成人在主要變項之差異比較

(一) 主要變項之平均數、標準差、與相關

主要變項之平均數、標準差,與相關呈現於表 2,從表中可見,職場工作者的生涯調適力的五個分量表之間與個人成長主動性與生活滿意度兩個分量之間皆呈現高度的內部相關(.65 - .81),不同量表間多呈現中偏低度的相關(.10 - .59)。

(二) 不同性別成人在主要變項上的比較結果

表 3 為不同性別職場工作者在生涯自我效能、生涯調適力及個人成長主動性與生活滿意度的差異分析結果。研究結果顯示不同性別的

職場工作者在整體生涯自我效能上達顯著差異之水準($\eta^2 = .038$)。其中女性職場工作者在難度知覺的效能程度高於男性， $F(1, 491)=7.93$, $p = .005$ ，此難度知覺分量已經過反向計分，分數越高代表難度知覺越低，亦即效能越高，表示相較於男性，女性愈不覺得工作是困難的，亦即女性對自己較具信心。此結果與胡湘萍（2009）的研究發現相同，不同性別大學生在生涯自我效能上有顯著差異，女大學生較男大學生對自我能力的表現較有信心，在知覺工作任務上的困難較低，較可以克服目前和未知的

困難。過去生涯自我效能在性別上的差異研究多處呈現職業刻板印象與社會對兩性工作期待的差異，認為女性在生涯行為上的表現較保守，信心較低（Betz & Hackett, 1981; Matrui & Tsukamoto, 1991; 許淑穗, 1998）。然而在社會日趨開放與兩性平等的現代社會中，女性在生涯選擇的表現似乎更為主動積極，不覺得工作任務是困難的，也較能相信自己是有能力可以勝任工作上的挑戰。

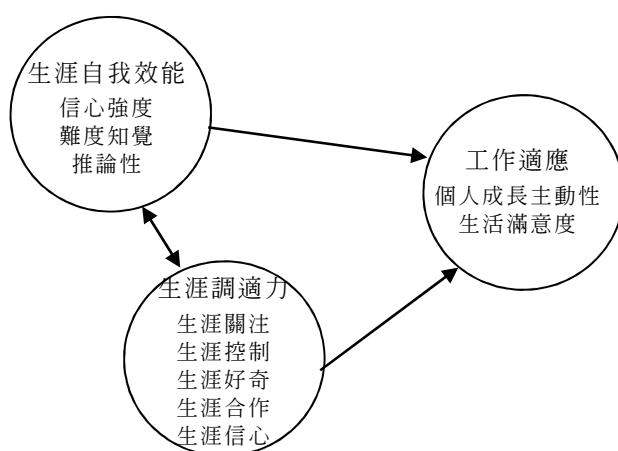


圖 1 生涯自我效能、生涯調適力與工作適應之假設因果模式圖

表 2

本研究全體參與者在各變項之平均數、標準差、相關矩陣 (N=493)

	E1	E2	E3	A1	A2	A3	A4	A5	Y1	Y2
E1 信心強度	1									
E2 難度知覺	.05	1								
E3 推論性	.53***	.26***	1							
A1 生涯關注	.59***	.12**	.50***	1						
A2 生涯控制	.60***	.14**	.54***	.79***	1					
A3 生涯好奇	.62***	.09*	.53***	.76***	.80***	1				
A4 生涯合作	.57***	.09	.51***	.65***	.72***	.70***	1			
A5 生涯信心	.63***	.15**	.65***	.74***	.81***	.80***	.777***	1		
Y1 個人成長主動性	.49***	.21***	.59***	.69***	.68***	.69***	.64***	.72***	1	
Y2 生活滿意度	.28***	.17***	.41***	.49***	.48***	.43***	.42***	.46***	.68***	1
平均數	5.00	3.64	4.34	4.77	4.91	4.73	4.75	4.80	4.34	4.14
標準差	.66	.85	.78	.68	.69	.70	.67	.69	.77	.96

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

表 3

男女成人在生涯自我效能、生涯調適力及個人成長主動性與生活滿意度的差異 (N=493)

向度	男性(N=180)		女性(N=313)		F	Wilk's Λ
	M	SD	M	SD		
生涯自我效能						
1.信心強度	4.99	.71	5.00	.62	0.04	.96***
2.難度知覺	3.49	.86	3.72	.84	7.93**	$p = .000$
3.推論性	4.43	.78	4.29	.78	3.73	
生涯調適力						
4.生涯關注	4.74	.68	4.78	.68		.99
5.生涯控制	4.89	.68	4.93	.70		$p = .291$
6.生涯好奇	4.72	.71	4.74	.69		
7.生涯合作	4.72	.64	4.76	.68		
8.生涯信心	4.83	.67	4.79	.70		
工作適應						
9.個人成長主動性	4.32	.74	4.35	.79	0.19	.99
10.生活滿意度	4.04	.90	4.20	1.00	3.23	$p = .113$

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

表 4

不同學歷成人在生涯自我效能、生涯調適力及個人成長主動性與生活滿意度之差異 (N=493)

向度	高中以下(N=55)		專技大學(N=297)		研究所(N=139)		F	事後比較	Wilk's Λ
	M	SD	M	SD	M	SD			
生涯自我效能									
1.信心強度	4.89	.79	4.96	.68	5.14	.51	4.54*	研究所>專技大學	.96** $p = .001$
2.難度知覺	3.52	.78	3.56	.84	3.83	.87	5.21**	研究所>專技大學	
3.推論性	4.38	.76	4.26	.81	4.50	.71	4.69*	研究所>專技大學	
生涯調適力									
4.生涯關注	4.68	.60	4.68	.72	5.02	.55	13.39***	研究所>專技大學、高中以下	
5.生涯控制	4.85	.72	4.84	.72	5.10	.58	7.18**	研究所>專技大學	.92***
6.生涯好奇	4.57	.67	4.65	.74	4.99	.54	13.68***	研究所>專技大學、高中以下	$p = .000$
7.生涯合作	4.78	.73	4.68	.70	4.88	.56	4.18*	研究所>專技大學	
8.生涯信心	4.76	.71	4.74	.72	4.97	.58	5.68**	研究所>專技大學	
工作適應									
9.個人成長主動性	4.36	.69	4.23	.79	4.55	.72	8.37***	研究所>專技大學	.96** $p = .001$
10.生活滿意度	4.30	.93	4.01	.96	4.34	.95	6.56**	研究所>專技大學	

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

(三) 不同學歷成人在主要變項的差異

不同學歷之職場工作者在生涯自我效能、生涯調適力及個人成長主動性與生活滿意度之差異分析結果如表 4。分析結果顯示不同學歷

的職場工作者在整體生涯自我效能($\eta^2 = .023$)、生涯調適力($\eta^2 = .041$)及個人成長主動性與生活滿意度($\eta^2 = .020$)皆達顯著差異之水準。在生涯自我效能方面，無論是信心強度

($F(2,488) = 4.54, p = .011$)、難度知覺($F(2,488) = 5.21, p = .006$)與推論性($F(2,488) = 4.69, p = .010$)等三個向度，都呈現研究所學歷的職場工作者表現高於專技大學學歷者。研究所學歷工作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。另外有許多的研究更進一步發現，過去在求學階段有工讀或工作經驗的研究所學歷工作者，會因此更認識自己的能力，更有助於其面對生涯階段任務的信心程度，具備較高的生涯自我效能（黎麗貞，1997；吳欣倫，2012；Peterson, 1993；Stringer & Kerpelman, 2010）。

生涯調適力中的生涯控制($F(2,488) = 7.18, p = .001$)、生涯合作($F(2,488) = 4.18, p = .016$)與生涯信心($F(2,488) = 5.68, p = .004$)等三個向度亦呈現出研究所學歷的工作者高於專技大學學歷者之結果，且研究所學歷者在生涯關注($F(2,488) = 13.39, p = .000$)與生涯好奇($F(2,488) = 13.68, p = .000$)兩個向度上之表現亦高於專技大學與高中以下學歷者。研究所學歷以上者在追求高學歷的過程，對未來職業與生涯發展需要更多的專注，且必須對自己的未來投入較多努力和準備，設定清楚目標以及計劃。為了讓未來生涯發展過程更加順利，也會較願意從事探索和收集資訊，因此他們在面對事物或未來，有更多的好奇、追根究底的精神。這結果與 London (1998)的研究相似，亦即教育程度愈高的人，其生涯復原力、生涯洞察力和生涯認同愈高，且他們會主動採取正向的因應策略和具有強烈的生涯動機。

在個人成長主動性與生活滿意度方面，個人成長主動性($F(2,488) = 8.37, p = .000$)與生活滿意度($F(2,488) = 6.56, p = .002$)兩個向度的結果也都呈現研究所學歷者高於專技大學學歷者。此結果也與羅凱南（2001）的研究結果相同。探究其原因，可能因為研究所學歷工作者在社會上均屬於中上階層，一般而言較具有自我決定與掌控的空間，也因此較能對生活感覺

滿意，而有較高的主觀個人成長主動性。

（四）不同婚姻狀況成人在主要變項的差異

不同婚姻狀況之職場工作者在生涯自我效能、生涯調適力及個人成長主動性與生活滿意度上的差異分析如表 5，結果顯示不同婚姻狀況者在整體生涯自我效能($\eta^2 = .014$)及個人成長主動性與生活滿意度($\eta^2 = .011$)方面都有顯著性的差異。在生涯自我效能方面，已婚的職場工作者在信心強度較高， $F(1,491) = 4.20, p = .016$ 。自我效能在不同領域間的推論方面，已婚者也較高， $F(1,491) = 3.97, p = .020$ ；在個人成長主動性與生活滿意度方面，則顯示已婚者在生活滿意度向度上高於未婚者， $F(1,491) = 5.10, p = .006$ 。對於已婚的在職工作者而言，常需要面對工作與家庭等多重角色的衝突，個人會負擔較多的責任與壓力，但許多的研究卻發現多重角色對個體的生活滿意度是有助益的(Adam, King, & King, 1996; Wiki, Ferree, & Rarcliff, 1998)。各不同角色彼此之間會有衝突，但不同角色之間的轉換也經常豐富個人生活。當個人面臨多重角色的挑戰時，會以更積極的態度面對來自工作與家庭的任務，設法去除多重角色衝突中的難題，這些經驗也成為增進其生涯自我效能的來源，讓個人對自己更有信心與滿意。當個人從中累積成功的經驗後，也增進其處理困難與衝突的自我效能，進而讓此效能推論至日後可能面臨的角色任務與衝突情境中。

表 6 呈現的是本研究參與者生涯發展階段與婚姻狀況的交叉表，其中生涯發展階段是參考 Super 的生涯發展理論，將在職工作者按年齡分類成「探索期（15 至 24 歲）」、「建立期（25 至 44 歲）」、「維持期（45 至 64 歲）」三類。從表 6 可見，本研究在建立期發展階段的人數比例較高，然未婚、已婚的人數差異不高，反倒是人數比例較少的探索期和維持期，在未婚、已婚的人數差異較大。經年齡發展階段與婚姻狀況二因子差異比較成人在生涯自我效能、生涯調適力及個人成長主動性與生活滿意度之結

果發現，不同年齡發展階段的在職工作者在各變項上皆未達顯著差異，而年齡發展階段與婚姻狀況交互作用在各變項上，除了在生涯調適力中的生涯合作上達顯著差異， $F(3,490)=3.260, p=.021$ 其餘皆未產生影響力。

從此結果更可見已婚者在多重角色間的轉換與因應，有利於在職工作者正向的生涯發展，然而仍需考量不同年齡發展階段的人數比例差異過大對研究結果造成可能的影響。

表 5

不同婚姻狀況成人在生涯自我效能、生涯調適力及工作適應的差異 (N=493)

	未婚(N=211)		已婚(N=273)		F	Wilk's Λ
	M	SD	M	SD		
生涯自我效能						
1.信心強度	5.00	.65	5.02	.64	4.20*	.97*
2.難度知覺	3.57	.91	3.69	.79	1.32	$p = .035$
3.推論性	4.28	.81	4.41	.75	3.97*	
生涯調適力						
4.生涯關注	4.73	.69	4.82	.66	2.35	
5.生涯控制	4.85	.71	4.97	.65	3.43*	.98
6.生涯好奇	4.69	.70	4.78	.69	1.43	$p = .548$
7.生涯合作	4.71	.67	4.79	.63	1.75	
8.生涯信心	4.78	.66	4.84	.69	1.32	
工作適應						
9.個人成長主動性	4.31	.79	4.38	.75	1.25	.98*
10.生活滿意度	4.03	1.04	4.25	.88	5.20**	$p = .026$

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

表 6

研究參與者在年齡發展階段與婚姻狀況的次數交叉表

		未婚	已婚
探索期	次數	38	2
	百分比	7.7%	0.4%
建立期	次數	164	211
	百分比	33.3%	42.8%
維持期	次數	9	60
	百分比	1.8%	12.2%

表 7

不同職業類別成人在生涯自我效能、生涯調適力及工作適應的差異 (N=493)

向度	R (N=54)		I (N=55)		A (N=35)		S (N=201)		E (N=54)		C (N=93)		F	事後比較	Wilk's Λ
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD			
生涯自我效能															
1.信心強度	4.84	.68	5.02	.68	5.01	.82	5.07	.50	4.82	.99	5.01	.59	1.97		.92***
2.難度知覺	3.28	.77	3.49	.77	3.47	.78	3.80	.83	3.76	1.06	3.56	.80	4.36**	S>R	$p = .000$
3.推論性	4.31	.75	4.40	.75	4.38	.61	4.34	.78	4.43	1.00	4.27	.73	.38		
生涯調適力															
4.生涯關注	4.55	.58	4.75	.72	4.61	.75	4.96	.58	4.67	.96	4.65	.60	5.69***	S>R、S>C	.89***
5.生涯控制	4.71	.60	4.95	.64	4.89	.96	5.04	.59	4.82	1.07	4.79	.65	3.10*	S>R、S>C	$p = .000$
6.生涯好奇	4.74	.65	4.88	.68	4.70	.73	4.83	.60	4.74	1.00	4.60	.66	3.46*	I>R、S>R	
7.生涯合作	4.60	.58	4.75	.59	4.74	.63	4.38	.59	4.72	1.04	4.67	.63	1.50		
8.生涯信心	4.64	.59	4.92	.55	4.83	.72	4.86	.65	4.77	1.04	4.70	.61	1.66		
工作適應															
9.個人成長主動性	4.18	.74	4.35	.81	4.35	.75	4.46	.71	4.40	1.01	4.14	.72	2.85*	S>C	.96*
10.生活滿意度	4.05	.96	4.17	.87	4.16	.90	4.30	.90	4.11	1.17	3.86	1.01	2.86*	S>C	$p = .046$

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

(五) 不同職業類別成人在各研究變項上的差異

不同職業類別之職場工作者在生涯自我效能、生涯調適力及個人成長主動性與生活滿意度之差異分析結果如表 7，分析結果顯示不同職業類別的職場工作者在整體生涯自我效能($\eta^2 = .029$)、生涯調適力($\eta^2 = .023$)及個人成長主動性與生活滿意度($\eta^2 = .019$)上的差異皆達顯著意義。在生涯自我效能方面，從事社會型工作者之難度知覺低於實用型工作者($F(5,486)=4.36, p = .001$)。這結果也與部分國內研究結果相同(邱卉綺, 2005; 翁若雲, 2011; 厲瑞珍, 2002; 簡君倫, 2010)。由於實用型工作者所從事的工作大多是重複性、固定性的，且需要高度體力的消耗，若工作上有額外的難度與要求，會知覺到較高的難度，擔心自己無法勝任。而從事社會型工作的受試者，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，也較能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。

在生涯調適力方面，社會型工作者在生涯關注($F(5,486)=5.69, p = .000$)與生涯控制($F(5,486)=3.10, p = .009$)兩個向度上皆高於實用型與事務型工作者，在生涯好奇層面($F(5,486)=3.46, p = .004$)則呈現研究型 and 社會型工作者的表現高於實用型工作者。推論原因可能是因為實用型工作者他們本身工作的性質與範圍是相當固定且單純的，以致在生涯的選擇以及規劃上不需要太多的考量與轉變空間。Holland(1997)認為實用型的人，特質傾向於內斂，信念與價值觀較為保守、個性實際、興趣較窄；而社會型工作者具有熱誠、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；另外，在「生涯好奇」方面，研究型工作者亦比實用型工作者高，這反應在從事研究的人，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；至於實用型工作者，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，因此形成「生涯控制」感偏低。

在個人成長主動性與生活滿意度方面，社會型工作者在個人成長主動性($F(5,486)=2.85, p = .015$)與生活滿意度($F(5,486)=2.86, p = .015$)兩個向度上的表現皆高於事務型工作者。依據 Dawis 和 Lofquist (1984)在工作適應理論中的重要性量表(Minnesota Importance Questionnaire, MIQ)六項工作價值需求來看，社會型工作類別在成就、舒適、地位、利他、安全以及自主性的工作價值需求一般而言，都比事務型工作類別來得較能滿足。相對而言，自然在自我成長機制與生活滿意度上是較為理想的。

二、因果模式驗證

(一) 模式基本適配指標

本研究進行線性結構方程模式考驗之結果，發現誤差變異數皆能符合正值，除了測量指標「個人成長主動性」之誤差變異數未達顯著水準，其餘的誤差變異數皆達顯著水準。而從表 3 呈現之相關矩陣來看，各估計參數間相關之絕對值介於 .05 與 .81 之間，符合估計參數統計量彼此相關之絕對值未過於接近 1 之標準。從潛在變項與其測量指標間因素負荷量之標準來看，僅潛在變項「生涯自我效能」與測量指標「難度知覺」間之因素負荷量為 .19，多數潛在變項與其測量指標間之因素負荷量皆符合介於 .50 至 .95 之間的標準。而因果模式之標準誤介於 .01 至 .22 之間，符合標準誤不可過大之檢驗指標。綜上討論可知，雖然本模

式分析結果多能符合模式基本適配指標，然而仍有一誤差變異數未達顯著水準，可見本模式之基本適配度尚有完善之空間，需再探討模式的完整性，以及測量工具的適切性。

(二) 整體模式適配度指標

由於卡方值在樣本較大的情況下容易達顯著，因此在整體模式適配度指標方面，除了從卡方值來檢驗外，亦從其他適配度指標來評估模式之外在品質。根據圖 2 顯示， $\chi^2 = 159.63$ ， $p = .000$ ，達 $p < .05$ 之顯著水準。從表 9 其他指標來看，RMSEA = .09，未能符合適配指標須低於 .08 之標準，顯示本研究之假設模式尚未達飽和模式；然而在 GFI = .94、NFI = .96、CFI = .96、RFI = .94、IFI = .96 等指標，皆符合適配指標須大於 .90 之標準，顯示本假設模式在解釋觀察資料上有不錯的契合度與解釋力，而從反面來看，本假設模式和獨立模式有較大的差距，也說明了本假設模式並非不理想的模式；PNFI = .68 與 PGFI = .54，亦能符合大於 .50 之標準，說明了本假設模式的簡約性。綜合上述結果可知，大部分指標皆能符合

標準，僅 RMSEA 指標未符合標準，顯示從整體看來，本研究假設之因果模式與觀察資料之適配情形尚可接受。

(三) 模式內在結構適配度指標

從潛在變項的信度值來看，大部分觀察變項的 R^2 (即標準化估計值的平方) 皆大於 .50。唯用以解釋生涯自我效能之觀察變項「難度知覺」，其解釋力未達 .50 之標準，顯示該觀察變項之誤差稍大。另從參數統計量估計值之顯著水準來看，除了 γ_{31} 與 ϵ_9 之外，其餘參數統計量的估計值皆達到顯著水準。若就 AMOS 輸出報表之殘差共變數矩陣來看，標準化殘差之絕對值皆能符合小於 3 之標準。而修正指標結果顯示，變異數之修正指標在合理範圍內，而較多共變數與迴歸係數之修正指標超過 3.84，顯示模式仍有需要改進之空間。綜合模式內在品質考驗之評估結果可知，本研究假設之因果模式有部分符合檢驗標準，部分則未能符合。顯示模式的內在品質尚可接受。

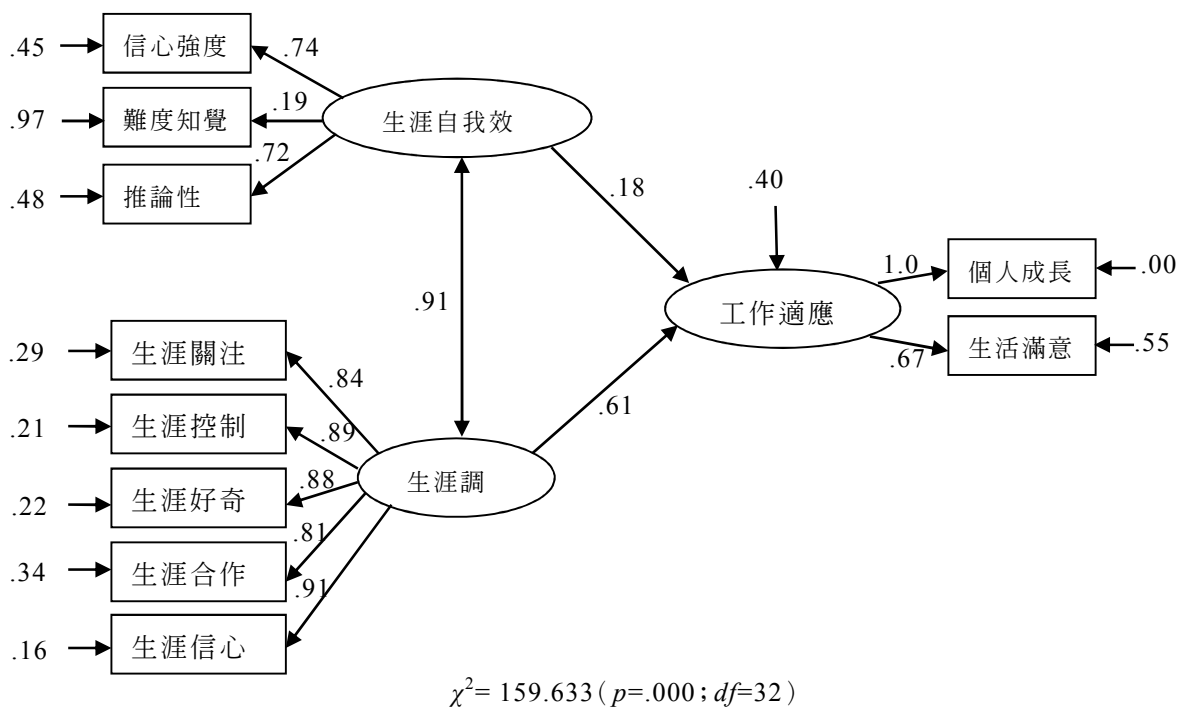


圖 2 職場工作者生涯自我效能、生涯調適力與工作適應假設因果模式之結構方程模式圖

(四) 生涯自我效能與生涯調適力對個人成長主動性與生活滿意度之因果關係討論

從上述各項檢驗指標之符合程度，可知本研究假設的因果模式與觀察資料有不錯的適配度。其中從各路徑關係之顯著性可見，生涯調適力對個人成長主動性與生活滿意度的預測效果，以及生涯自我效能和生涯調適力之間的共變關係，皆達顯著效果。其中生涯調適力對工作適應有正向的直接影響，直接效果為 .61；生涯自我效能對工作適應的直接效果為 .18，然未達顯著水準，顯示生涯自我效能對工作適應未有直接的影響力存在；變項間的間接效果皆為 0，本模式並無反應生涯自我效能透過生涯調適力影響工作適應，或生涯調適力透過生涯自我效能影響工作適應之情形；而生涯自我效能和生涯調適力之相關情形為 .91。此一結果顯示，職場工作者的生涯調適力會直接影響其個人成長主動性與生活滿意度的程度，且與職場工作者的生涯自我效能情形有高度相關。

Hirschi 與 Vondracek (2009)的研究指出，生涯調適力會隨著時間的增加能預期生活滿意度的增加。多位學者所主張也與之呼應。面對多變的職業環境需求，職場工作者須要能夠運用有目的性、彈性與有效的方法，不斷在當中主動的調節與因應，培養足夠的調適能力，才能夠尋求內外平衡，達到良好的個人成長主動性與生活滿意度(Ito & Brotheridge, 2005; Rottinghaus, Day & Borgen, 2005)。

而職場工作者在面臨生涯上的挑戰與阻礙時，若能對自己存有克服與因應的預期，亦即對生涯選擇具備較高的自我效能感，便能產生較多的成功因應經驗。多項研究都指出生涯調適力與生涯自我效能之關聯（吳欣倫，2012；Rogers & Creed, 2011; Rogers, Creed, & Glendon, 2008; Zikic & Klehe, 2006）。

結論與建議

一、結論

本研究目的在探討不同背景之職場工作者在生涯自我效能、生涯調適力、與工作適應之間的差異。同時提出並驗證這些變項彼此之間的因果模式。針對 493 位職場工作者調查所得資料，以多變量變異數分析與結構方程模式等方式進行分析，僅綜述所得結論：

1. 職場工作者的性別、學歷、婚姻狀況與職業類別在生涯自我效能上有顯著差異

職場工作者的性別在生涯自我效能上有顯著差異，其中女性職場工作者在難度知覺的效能程度高於男性，顯示現代女性比起男性愈不覺得工作是困難的，對自己較具信心。本研究結果突破過去認為女性在生涯行為上的表現較缺乏信心的結論。

在學歷方面達顯著差異，其中無論在信心強度、難度知覺與推論性三個向度上，都呈現研究所學歷的職場工作者高於專技大學學歷者，顯示研究所以學歷的職場工作者對自己的能力有較高的信心。在婚姻狀況方面亦達顯著差異，其中已婚職場工作者在信心強度及推論性上高於未婚者。顯示已婚的職場工作者對自己是較有信心的。本研究亦發現在職業類別方面也達到顯著差異，其中社會型職場工作者的難度知覺高於實用型工作者，顯示出社會型工作者較不覺得工作是困難的，生涯自我效能感較高。

2. 職場工作者的學歷與職業類別在生涯調適力上有顯著差異

本研究發現職場工作者的學歷在生涯調適力上有顯著差異。其中在生涯控制、生涯合作與生涯信心三個向度呈現出研究所學歷者高於專技大學學歷者；在生涯關注與生涯好奇兩個向度亦高於專技大學與高中以下學歷者。顯示研究所以學歷的職場工作者，生涯調適能力上的表現也愈高。

在職業類別方面，本研究在生涯調適力上

亦達到顯著差異，其中發現社會型職場工作者在生涯關注與生涯控制上高於實用型與事務型工作者；在生涯好奇上則呈現研究型 and 社會型工作者的表現高於實用型。此結果與Holland(1997)對於各型人格特質上的描述有相當一致之處。

3. 職場工作者的學歷、婚姻狀況與職業類別在工作適應上有顯著差異

本研究結果發現職場工作者的學歷在工作適應上有顯著差異，無論在幸福感與生活滿意度的結果都發現研究所以學歷者高於專技大學學歷者。此結果顯示研究所以學歷者對於自我生活的掌控程度較高，生涯滿意與主觀成長感受也較高。

在婚姻狀況方面亦達到顯著水準，其中已婚者的生活滿意度高於未婚者，此結果也再次驗證已婚者具備多重角色反而對於提升其生活滿意度是有幫助的。在職業類別上亦達到顯著差異，且社會型工作者在自我成長主動性感受與生活滿意度兩個向度上均高於事務型工作者。此結果顯示社會型工作者較容易從工作中找到意義與價值，有助於工作適應在生活滿意度與個人成長主動性的提升。

4. 職場工作者的生涯自我效能、生涯調適力與工作適應的因果模式

職場工作者生涯自我效能、生涯調適力與工作適應之因果模式從本研究中獲得部分支持，其中生涯調適力與工作適應有直接因果關係存在，亦即職場工作者的生涯調適力會直接影響其工作適應在個人成長主動性與生活滿意度的程度，而生涯調適力與生涯自我效能之間有相關存在。

二、建議

(一) 針對實務工作上的建議

1. 提供符合不同性別職場工作者需求的生涯輔導策略

本研究的結果發現，現代的女性職場工作者在工作上愈來愈不覺得困難，生涯自我效能也較男性為高，打破過去傳統刻板印象認為女

性在職場上較為弱勢與自我效能較低的看法。這也提醒生涯實務工作者在輔導兩性進入職場前，需要更清楚男女性職場工作者會在目前的就業市場上所面臨不同的困難與挑戰，提供不同的輔導策略，來提升其生涯調適的能力。

2. 在高等教育課程中增加生涯輔導相關課程以提升生涯調適力

本研究在探討不同學歷成人在生涯調適力的差異比較發現，研究所以學歷在生涯調適力的生涯關注、生涯控制、生涯好奇、生涯合作與生涯信心上都均顯著高於專技大學。此結果與O'Connell、McNeely與Hall(2008)的研究結果相同，亦即教育程度與個人的生涯調適能力有正相關。這也顯示若要增進個人的生涯調適能力是可以透過教育訓練與養成的過程來加以增進。因此若能在高等教育的課程設計中增加相關的生涯教育與輔導課程，無形中也將有助於提升成人未來就業的生涯調適能力，增加未來進入職場的競爭力。

3. 提供不同婚姻狀況的職場工作者有效生涯諮商服務

從本研究結果發現，不同婚姻狀況的職場工作者在生涯自我效能及個人成長主動性與生活滿意度上有顯著差異，其中已婚者在難度知覺和生活滿意度上均高於未婚者，但在生涯調適力方面則不管已婚或未婚的調適程度則是一樣的。由於生涯發展歷程是一個不斷適應外在環境的動態歷程，很難明確的界定出生涯的發展階段與生涯計畫，也並非直線的發展模式。因此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也會不同。因此，生涯實務工作者應針對不同婚姻狀況的職場工作者提供符合其生涯發展階段與任務的諮商服務。未婚者有影響其生涯發展的阻力因素，包括：結婚壓力、就業挑戰、經濟壓力和家人期待；已婚者則有家庭照顧、經濟壓力、多重角色與時間規劃等影響因素，這些均可成為生涯諮商服務的重要主題。

4. 針對「實用型」與「事務型」職場工作者提供適當生涯輔導介入策略來提升其工作適

應在個人成長主動性與生活滿意度

根據本研究發現，實用型的職場工作者在生涯自我效能的「難度知覺」、生涯調適力的「生涯關注」、「生涯控制」與「生涯好奇」都顯著低於社會型與研究型的職場工作者；事務型的職場工作者在生涯調適力的「生涯關注」、「生涯控制」與個人成長主動性與生活滿意度的「個人成長主動性」與「生活滿意度」都顯著低於社會型職場工作者，此一現象可以反映這兩類型的職場工作者面對其未來生涯的關注感與控制感相對較低，知覺到工作較為困難的程度較高，以及較低的個人成長主動性與生活滿意度。實務工作者可以針對這兩類型的職場工作者，瞭解他們對未來生涯的想法與態度，並提供相關的生涯輔導活動與諮商介入，協助他們對自我多重角色的探索、職業多元面貌的認知，進一步提升他們對未來生涯的控制感與準備程度，以達到良好的適應。

5. 將生涯調適力的內涵融入生涯輔導策略方案中，協助職場工作者面對變動職場的挑戰

現代職場環境的快速變化，使得個體的生涯中充滿更多可預期與不可預期的變化。Savickas(2009)所提出的生涯調適力五個內涵：生涯關注、生涯控制、生涯好奇、生涯信心與生涯合作，為人們因應社會環境和工作結構變遷提供重要的態度與能力的參考指標。在本研究中也發現，生涯調適力會影響個人成長主動性與生活滿意度的程度，也與生涯自我效能有相關。因此企業若能在員工諮商方案中融入生涯調適能力的內涵，提升其生涯調適能力，相信能幫助職場工作者面對不確定和模糊變動的情境有較高的容忍性，在面臨工作環境變遷時，也能夠主動做出改變和調整，較能調整自己以達成良好的個人成長主動性與生活滿意度。

(二) 針對未來研究上的建議

1. 進一步探究實用型職場工作者生涯調適力較低之可能因素

本研究在探討不同職業類別成人在生涯調

適力之差異比較發現，從事實用型工作者在生涯關注、生涯控制與生涯好奇之調適程度皆顯著低於從事社會型工作者。田秀蘭(2010)以在職工作者為對象之研究與吳欣倫(2012)以碩士生為對象之研究，亦發現實用型者在生涯關注、生涯控制與生涯好奇之調適程度顯著較低之結果。研究者以為可從兩方面來理解此一研究發現。首先，以Holland職業類型論來看，實用型生涯興趣較高者性格務實，關心眼前事物勝於未來，故應較少重視對未來的準備與規劃。另一方面，生涯調適力為心理學領域之概念，定義與量表編製出自於社會型生涯興趣較高者之思考脈絡，而實用型生涯興趣較高者對生涯調適力之看法與理解為何，在因應預期中不可預期的生涯任務有無別於其他族群之特殊性，值得在未來研究中進一步探討。

2. 考量其他變項在工作適應(個人成長主動性與生活滿意度)因果模式中的中介情形

本研究結果顯示「生涯自我效能」預測「工作適應」之因果路徑未達顯著水準，未必代表「生涯自我效能」對「工作適應」無影響力存在。事實上，Lent與Brown(2008)的研究即發現個人的生涯自我效能預期與其整體生活滿意度和幸福感之間存在間接的影響力。亦即，生涯自我效能會透過工作滿意度與對工作脈絡情境的感受等中介因素間接影響個人生活滿意度和個人成長主動性的程度。故未來研究可納入此一中介變項，或從文獻中探討可能的中介影響因素，納入因果模式中做進一步驗證，應能更完整的描述生涯自我效能與個人成長主動性與生活滿意度之間的關係。(本資料取自科技部補助專題研究，計畫編號：NSC 97-2410-H-003-081-SS2)

收稿日期：103.5.15

通過刊登日期：103.12.25

參考文獻

田秀蘭(1996)。自我效能與女性之生涯發展。

- 諮商與輔導，123，32-33。
- 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**。行政院國家科學委員會專題研究計畫結案報告(編號：NSC95-2413-H-003-028-SSS)。
- 田秀蘭(2010)。**華人生涯調適之實證研究-相關因素及諮商方案之發展與驗證**。行政院國家科學委員會專題研究計畫結案報告(NSC97-2410-H-003-081-SS2)
- 田秀蘭、郭乃文(2005)。**成人生涯認知量表指導手冊**。台北：心理出版社。
- 吳欣倫(2012)。**碩士生五大人格特質、生涯自我效能與生涯調適力之相關研究**。國立台灣師範大學教育心理與輔導學系碩士論文，未出版，台北市。
- 吳淑琬(2008)。**大學生個人成長主動性與生活滿意量表編製及其相關研究**。國立嘉義大學輔導與諮商研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
- 吳貽誠(2002)。**高職進修學校學生生涯成熟與生活角色重要性之相關研究**。國立彰化師範大學工業教育學系在職進修專班碩士論文，未出版，彰化縣。
- 邱卉綺(2005)。**高中生生涯決定困難、生涯自我效能與焦慮憂鬱情緒之相關研究**。國立臺灣師範大學教育心理與輔導學所在職進修碩士班碩士論文，未出版，台北市。
- 林惠瑜(2004)。**大學生知覺之家庭親子界限與其生涯自我效能的關係**。國立政治大學心理學系碩士論文，未出版，台北市。
- 金樹人(1997)。**生涯諮商與輔導**。台北：東華。
- 胡湘萍(2009)。**大學生依附關係、生涯自我效能對生涯決定的影響**。國立台中教育大學諮商與應用心理學系碩士論文，未出版，台中市。
- 翁若雲(2011)。**大學生生涯自我效能、生涯成熟與心理幸福感之結構方程模式分析**。國立台南大學諮商與輔導學系碩士論文，未出版，台南市。
- 許淑穗(1998)。**生涯自我效能、個人變項與環境因素對大學生生涯選擇的影響—生涯選擇之路徑分析**。國立彰化師範大學輔導學系博士論文，未出版，彰化縣。
- 黎麗貞(1997)。**大學女生性別角色、生涯自我效能、生涯阻礙與職業選擇之相關研究**。國立高雄師範大學輔導研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 厲瑞珍(2002)。**南部地區大學應屆畢業生自我統合危機與生涯自我效能之相關研究**。國立高雄師範大學教育學系碩士論文，未出版，高雄市。
- 簡君倫(2010)。**大學生性格類型、生涯自我效能與生涯決定之相關研究**。國立新竹教育大學教育心理與諮商學系碩士論文，未出版，新竹市。
- 簡菁燕、吳明隆(2010)。**醫院護理人員人格特質、正向情緒與工作適應之相關研究~以高屏地區為例**。*新臺北護理期刊*, 16, (1), 5-15。
- 羅凱南(2001)。**社會支持、人格特質、個人屬性對老年人心理幸福滿足感影響之研究**。國立政治大學心理學系碩士論文，未出版，台北市。
- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420.
- Ashford, S. J., & Taylor, M. S. (1990). Adaptation to work transitions: An integrative approach. In G. R. Ferris & K. M. Rowland (Eds.), *Research in personnel and human resource management*(vol. 8, pp. 1-39). Greenwich, CT: JAI Press.
- Bandura, A. (1977a). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1977b). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*.

- ory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- 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*, 399-410.
- Branch, L. E., & Lichtenberg, J. W. (1987). *Self-efficacy and career choice*. Paper presented at the Annual Meeting of the American Psychological Association. NY, New York
- 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.
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior, 58*, 348-365.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist, 55*(1), 34-43.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larson, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment, 49*, 71-75.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin, 125*(2), 276-302.
- 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.
- 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.
- Giles, M., & Rea, A. (1999). Career self-efficacy: An application of the theory of planned behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 72*, 393-398.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior, 18*(3), 326-339.
- Hansen, L. S. (2001). Integrating work, family, and community through holistic life planning. *The Career Development Quarterly, 49*(3), 261.
- Herr, E. (1992). Emerging trends in career counselling. *International Journal for the Advancement of Counseling, 15*(4), 255-288.
- Hirschi, A., & Vondracek, F. W. (2009). Adaptation of career goals to self and opportunities in early adolescence. *Journal of Vocational Behavior, 75*, 120-128.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- 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.
- Kenny, M. E., & Bledsoe, M. (2005). Contributions of the relational context to career adaptability among urban adolescents. *Journal of Vocational Behavior, 66*, 257-272.
- Koen, J., Klehe, U. C., Vianen, A. E. M., van Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search

- strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 126-139.
- Layton, M. C. (1984). Specific features in the kinetic family drawings of children. *Dissertation Abstracts International*, 45(1-B), 356.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2008). Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 6-21.
- London, M. (1998). *Career barriers: How people experience, overcome, and avoid failure*. New Jersey, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Lou, J. L., Li, R. H., Yu, H. Y., & Chen, S. H., (2010). Relationships among self-esteem, job adjustment and service attitudes amongst male nurses: A structural equation model. *Journal of Clinical Nursing*, 20, 864-872.
- Matrui, T., & Tsukamoto, S. I. (1991). Relation between career self-efficacy measures based on occupational titles and Holland codes and model environments: A methodological contribution. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 78-91.
- Millers, 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.
- Nevill, D. D., & Schlecker, D. I. (1988). The relation of self-efficacy and assertiveness to willingness to engage in traditional/nontraditional career activities'. *Psychology of Women Quarterly*, 12, 91-98.
- O'Connell, D. J., McNeely, E., & Hall, D. T. (2008). Unpacking personal adaptability at work. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 14(3), 248-259.
- Patton, W., & Creed, P. A. (2001). Perspectives on Donald Super's construct of career maturity. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 1, 1-18.
- Perez, V. S., & Kottke, J. L. (1992). *Successful managers: Perceptions of women in traditional and nontraditional fields*. Paper presented at the 72nd Annual Meeting of the Western Psychological Association, Portland, OR.
- Peterson, S. L. (1993). Career decision-making self-efficacy and social and academic integration of underprepared college students: Variations based on background characteristics. *Journal of Vocational Education Research*, 18, 77-115.
- Robitschek, S. (1998). Personal growth initiative: The construct and its measure. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 30, 183-198.
- Rogers, M. E., Creed, P. A., & Glendons, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 132-142.
- Rogers, M. E., & Creed, P. A. (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal of Adolescence*, 34(1), 163-172.
- 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.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness in everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Savakis, M. L. (2010). *Career Counseling*. Washington, DC: APA.

- 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.
- Savickas, M. L. (2009). *Life design international research group: Career adaptability project*. A report on framework and follow-up studies at the Humboldt Universitat in Berlin. Unpublished.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology an introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2007). *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human Strengths*. Thousand Oaks, CA.: Sage.
- Stringer, K. J., & Kerpelman, J. L. (2010). Career identity development in college students: Decision making, parental support, and work experience. *An International Journal of Theory and Research*, 10, 181-200.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counseling*, 9(2) 194-201.
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991). College students' perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Wikie, J. R., Ferree, M. M., & Ratcliff, K. S. (1998). Gender and fairness: Marital satisfaction in two-earner couples. *Journal of Marriage & the Family*, 60(3), 577-594.
- Zikic, J., & Klehe, U. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 391-409.

The Relationship among Career Self-efficacy, Career Adaptability and Work Adjustment of Adult Workers in Taiwan

Yang, Shu-Han Tien, Hsiu-Lan Wu, Hsin-Lun Chu, Hui-Chuang

Abstract

This study explored how the different demographic background of adult Taiwan workers affect their career self-efficacy, career adaptability and work adjustment, and the relationship among these variables. In addition, we proposed a hypothesis model to explain the relationship between career adaptability, career self-efficacy and work adjustment. The participants were 493 adult workers (Male=180; Female=313) in northern Taiwan. They completed the Career Self-efficacy Scale, Career Adaptability Scale, Personal Growth Initiative Scale, and Life Satisfaction Scale. The collected data were analyzed using descriptive statistics, MANOVA, and SEM. The findings indicated that (1) the gender, educational level, marital status and occupational category of the adult workers resulted in significant differences in their career self-efficacy;(2) the educational level and occupational category of the adult workers resulted in significant differences in their career adaptability; (3)the educational level, marital status and occupational category of the adult workers resulted in significant differences in their degree of personal growth initiative and life satisfaction; and (4) the proposed model of causal relationship among career self-efficacy, career adaptability and work adjustment was partially supported. The findings were discussed. Implications for practice and further research were also provided.

Keywords: career self-efficacy, career adaptability, personal growth initiative, life satisfaction, work adjustment

Yang, Shu-Han	Taipei Municipal Zhong Shan Girls High School.
Tien, Hsiu-Lan	Department of Educational Psychology and Counseling, National Taiwan Normal University. (Corresponding Author, lantien@ntnu.edu.tw)
Wu, Hsin-Lun	Counseling Center, Chinese Culture University.
Chu, Hui-Chuang	Department of Educational Psychology and Counseling, National Hsin Chu University of Education.