

「成人生涯認知量表」之發展及其效度研究

田秀蘭

郭乃文

國立台灣師範大學心輔系

高雄醫學大學心理系

本研究主要目的在發展一套適合台灣地區一般成人使用之「成人生涯認知量表」。研究過程分三階段，第一階段以半結構訪談及開放問卷方式蒐集量表之預試題庫；第二階段進行預試量表之施測及刪題步驟，以發展正式量表；第三階段則進行正式量表之信度及效度研究，並建立常模。第一階段研究對象包括接受訪談的 24 名在職成人以及填答開放式問卷的 104 位在職成人；第二階段的有效樣本為 315 位成人；第三階段有效樣本則包括 606 位成人，常模建立樣本則為 928 人。

所建立之「成人生涯認知量表」，分認知複雜度、自我效能、工作投入、以及生涯阻礙四個分量表。認知複雜度分量表主要在測量個人認知發展對其工作中人際問題的處理及適應情形。自我效能分信心強度、難度知覺、以及推論性三個部分，其 α 係數分別為.76, .74, 及.83。工作投入分心力投入、投入價值、以及投入阻礙三部分，其 α 係數分別為.84, .79, 及.64。生涯阻礙則分自我認識、性別差別待遇、他人支持、多重角色、競爭條件、以及家人不鼓勵從事非傳統職業六個分量表，其 α 係數分別為.91, .93, .88, .76, .79, 及.81。

在效度方面，驗證性因素分析的結果，除工作投入中投入阻礙此一結構不被支持外，自我效能及生涯阻礙的建構效度是得到支持的。此外，對工作很滿意以及不滿意兩組受試者，除了在信心強度上的差異並不明顯外，在其餘各分量表上的差異均有達統計上的顯著意義。認知複雜度也能明顯區別不同教育程度的受試，顯示本量表有不錯的區別效度。本研究最後並根據 928 位有效樣本建立常模。

關鍵字：生涯認知、生涯阻礙、自我效能、工作投入、生涯諮商、生涯發展、成人生涯

本研究承救國團總團部諮商輔導處之補助完成。資料蒐集及整理部分，承研究助理鄭德芳小姐之協助，特此一併致謝。

「成人生涯認知量表」之發展及其效度研究

壹、緒論

生涯規劃在現代社會已成為一個相當重要的課題，而目前不論是大專院校的諮商輔導中心，或是社區的輔導機構，生涯諮商方面的個案數量均有增加的趨勢，生涯輔導工作也隨之重要。雖然如此，在生涯輔導方面可供參考的客觀評量工具卻不足夠，或是較偏重於針對興趣的評量。有鑑於在大專院校、社區、甚至企業界對生涯輔導工作的日益重視，本研究針對成人在生涯發展方面的需求，編製一套適用於成人之生涯認知量表。量表的性質，著重成人對生涯所持的認知態度，以透過個人對生涯認知態度的了解來提供個人作生涯規劃時參考。

一、編製緣起與目的

生涯發展過程中所包含的概念相當廣泛，影響個人職業選擇行為的因素也相當的多，包括個人的興趣、性向、能力、限制、特質、價值觀念及態度等等。在生涯輔導過程中所使用的評量工具裡，有些偏重以測量個別差異的現象為主，例如性向、興趣、能力及人格特質等等；有些則是在生涯諮商過程中經常與個案討論的一些議題，如價值觀念、生涯信念、對生涯所重視的態度、所知覺到的生涯阻礙、工作壓力以及所偏好的工作風格等等(Betz, 1992a)。而一般心理學家在觀察一個人的態度時，大致可從個人的認知、情緒及行為三方面來看，本量表的編製，目的在強調個人的認知態度，由認知觀點來觀察個人認知態度與其生涯適應之間的關係。

目前在台灣地區較常用的測驗包括「大學入學考試中心興趣量表」、「生涯興趣量表」、「生涯信念檢核表」、以及「工作價值觀量表」。這些工具所提供的客觀資料，對個案而言，的確可增進其對興趣、信念、或價值觀方面的瞭解。至於如何在測驗結果的解釋時，做更進一步的探討，則有賴諮商師的引導。而一份好的量表不但可以提供重要的晤談架構，更能夠讓當事人在考慮生涯計畫時，能探討個人認知態度對生涯規畫的影響。有鑑於心理測驗服務工作上的需求，本研究編製以認知取向為主的生涯量表，針對一般成人在求職、轉業、或工作過程中，認知因素對個人職業行為的影響，提供諮商師與個案晤談的架構，藉以讓個案能深入自己的認知，並瞭解這些認知態度對個人職業行為的影響。

二、評量工具在生涯輔導工作中的使用

在生涯輔導中所使用的心理測驗方面，除針對個人的興趣、性向、能力、人格特質及價值觀念等因素之外，有關個人在生涯發展過程中的態度，也是影響個人職業選擇行為的重要因素，在這些因素之中，有關的評量工具也包括生涯成熟量表(Career Maturity Inventory, Crites, 1978; Career Maturity Inventory-Revised, Crites, 1995)、生涯發展量表(Career Development Inventory, Super, Thompson, Lindeman, Jordann, & Myers, 1981)、生涯信念量表(Career Beliefs Inventory, Krumboltz, 1992)、重要性量表(Salience Inventory, Nevill & Super, 1985)、生涯阻礙量表(Career Barriers Inventory, Swanson, Daniels, & Tokar, 1996)、生涯決定自我效能量表(Career Decision Making Self-Efficacy Scale, Betz, 1992b)以及生涯態度及策略量表(Career Attitudes and Strategies Inventory, Holland & Gottfredson, 1994)等等。

這些量表各有其不同的使用目的，但均可協助當事人了解其生涯發展過程中的一些因素，其中生涯態度及策略量表涵蓋的內容包括工作滿意、工作投入、工作技能的發展、生涯憂慮、駕馭風格、人際間的騷擾、家庭承諾、冒險風格以及地緣方面的阻礙等等。這些都是已就業人士所關心的課題，也是社區輔導單位在輔導個案時經常遇到的個案問題，因而編製一套客觀的生涯態度評量工具，協助當事人增進對自己態度方面的認識，實有必要。

綜和上述相關態度量表的內容，並參酌研究者在輔導實務方面的經驗，本研究針對台灣地區一般成人的需求，編製一套適用的生涯認知態度量表，所關心之變項則包括生涯阻礙、工作投入、生涯決定自我效能預期以及個人的認知複雜度等等，透過對這些因素的認識，個人可以對自己的生涯發展過程有更多的認識。

三、認知取向的生涯輔導觀念

認知取向心理學在生涯輔導工作中的應用，過去主要是以 Perry 的認知發展論為主。Knefelkamp 與 Slepitz(1976)以 Perry 的認知發展階段為架構，提出四階段的生涯認知發展模式，並觀察四個發展階段中個人在語意結構、自我處理、分析、開放、責任、扮演新角色、控制信念、綜合及冒險等九個方面的變化過程。可惜此一模式並沒有在研究或實務工作中繼續發展下去。

不同於 Perry 的發展取向，近年來社會認知理論在生涯輔導工作中的應用逐漸受到重視。Lent, Brown, 與 Hackett(1994)等人強調認知觀點，並發展出一套社會認知生涯理論

(Social Cognitive Career Theory, SCCT)。自我效能(Self-efficacy)及結果預期(Outcome expectation)爲此一理論模式中的重要變項。此外，Swanson(1997)認爲個人對生涯阻礙的知覺與個人的職業自我效能有關，因而生涯阻礙此一因素也逐漸納入社會認知生涯理論之中。

由於認知因素在生涯輔導過程中已逐漸受到重視，本研究所關心的重點亦以個人的認知因素爲主。研究者將認知因素進一步區分爲認知過程與認知內容兩個部分。認知過程包括自我效能及認知複雜度；認知內容則爲生涯阻礙與對工作的投入。就個人工作適應的觀點而言，認知因素與個人的工作適應是有關的。認知發展程度(亦即本研究所謂的認知過程)影響一個人對工作任務或工作中重要事件的看法；認知內容則是指個人對工作的投入或是所遭遇的困境或阻礙內涵。前者(認知發展程度)與後者(阻礙與投入)同樣影響成人的工作適應。

進一步就各重要變項的內涵而言，生涯阻礙是指一個人在生涯發展過程中所遭遇的種種阻隔因素，包括來自內在的心理因素以及外在的環境因素。前者像不清楚的或是負面的自我概念、缺乏自信、來自多重角色的衝突、作決定時的猶豫性格等等；後者則包括性別歧視、支援系統不足、工作地點離家的遠近、就業市場的限制以及社交網絡的困難等等。

自我效能預期是指個人對自己是否能成功地完成一項任務的看法、信念或期望。此一概念又可以從個人完成工作任務的信心程度、對工作的難度知覺、以及能力的推論性三個方面來看。工作投入則是個人對生涯重要性的看法，有些人認爲工作相當重要，需要積極投入，以豐富生命的意義；有些人認爲工作只是餬口的一份義務，不需要過於在意。

在認知複雜度方面，認知發展層次較低者，其不合理的信念可能導致個人在決定過程中無法做決定(Welfel, 1982)。而一般學生在面對測驗結果及大量的職業資料時，認知能力也與這些結果及資料的使用效果有關。除了對職業資料的處理之外，工作上人際關係的處理也可能與個人的認知複雜度有關，Perlmutter(1989)曾經提及三個層次認知模式，分別爲處理(Processing)、了解(Knowing)及思考(Thinking)三個層次。本研究將認知複雜度區分爲三個層次，就三個層次來看個人對工作中重要事件的處理態度。

綜合以上分析，本研究所發展之成人生涯認知量表，分生涯阻礙、工作投入、自我效能、與認知複雜度四個分量表，期待未來能就這四個概念來觀察一般成人的工作適應

情形，並協助成人增進其在此四個方面的覺察，且進一步探索生涯認知發展與工作適應之間的關係。

貳、研究方法—「成人生涯認知量表」的發展過程

本量表的發展，以高中程度以上之在職成人為主要研究對象，因不同階段採取不同之抽樣方式，並抽取不同人數之樣本。而抽樣計畫中，以人/事務、資料/創意(Holland, 1997；Prediger, 1982)兩個向度為主要的分類標準而形成四個象限，亦即，將職業領域區分為四大類。其中第一類受試職業以需要接觸事物或資料處理之性質為主；第二類受試以需要創意及接觸事物之職業為主；第三類受試以接觸人及需要創意之工作為主；而第四類則以接觸人或處理數字資料之職業為主。除此之外，本研究並依在職者的工作年資，將受試區分為新近、中生、及資深者三大類，新近者年資在 0 至 2 年，中生代則介於 2 至 10 年，年資超過 10 年者為資深者。

量表的發展，分三個階段進行。第一階段以預試量表題庫的發展為主要目標；第二階段以正式量表的初步建立為主；第三階段則以正式量表的信、效度考驗及常模的建立為主要任務。

一、預試量表的發展

(一) 研究參與者

配合第一階段之實施方式，所抽取之研究對象分半結構式訪談及開放式問卷調查兩部份說明。兩部份均採立意抽樣方式，在半結構式晤談方面，四大職業類別中各邀請 6 名在職成人接受訪談，合計共訪談 24 名在職成人。其中男性 15 名，女性 9 名，平均年齡 32.5 歲。在教育程度方面，高中或高職畢業者 5 名、專科畢業者 6 名、大學畢業者 11 名、具碩士學位者 1 名，而擁有博士學位者亦有 1 名。在工作年資方面，有 7 位新進人員，17 位屬中生代在職人員。在開放式問卷調查方面，原計畫以 160 名在職成人為施測對象，回收之後得有效問卷 104 份，回收率 65%，為可接受之範圍(Heppner, Kivlighan, & Wampold, 1992；劉淑慧譯，民 85)。

(二) 研究工具

第一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、訪談題綱、訪談指南、以及訪談札記。開放式問卷調查部份則使用「成人生涯態度問卷」。接受訪

談同意書的主要目的在兼顧研究倫理議題，保障接受訪談者之權益，每位受訪者在接受訪談之前均先填寫接受訪談同意書。訪談題綱為研究者依據本研究之目的及研究架構編製而成，內容包括生涯阻礙、工作投入、自我效能、認知複雜度等四個重要構念。訪談題綱共八個題目，先讓受訪者回顧自己的工作經驗及滿意情形，接下來以四個重要變項為架構，瞭解其在生涯發展方面所碰到的困難、因應、效能、及投入情形，認知複雜度的部份則藉由人際關係的處理以及所有的訪談內容抽取其認知發展程度。

訪談指南主要是提供訪談員檢核有關訪談之相關事項，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。訪談札記表的功能，最主要是在幫助訪談員記錄研究過程中的觀察、對於受訪者的印象、受訪者的重要非口語訊息、與受訪者互動時的感受、訪談中之重大事件及訪談員的心得與覺察。

開放式「成人生涯態度問卷」係研究者依研究目的與研究架構編製而成。主要目的在瞭解一般在職成人的生涯認知狀況，並由調查結果分析抽取與研究變項相關之概念，以做為建立「成人生涯認知量表」之題庫內容。問卷內容共有 10 題，其架構與訪談大綱類似，除生涯阻礙、工作投入、及人際關係處理等題目之外，在自我效能方面，讓受試者圈選其對面臨阻礙所知覺到的難度以及處理所面臨阻礙的信心強度。

(三) 題庫發展過程

本研究所編製之「成人生涯認知量表」，除建基於現有文獻及理論基礎之外，題庫來源以台灣地區一般在職人員所知覺到的生涯發展狀況為主。研究者針對訪談及開放式問卷調查之結果，逐題分析各受試或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，發展為適當的題項。題庫建立的過程，除生涯阻礙、生涯自我效能、及工作投入三個分量表是以六點量表方式呈現之外，認知複雜度分量表題目之形式為選擇題。每個問題有一個問題情境及六個解決方式，各解決方式分別代表不同之認知發展層次，受試者由其中選擇兩項解決方式。

(四) 預試量表的內容

「成人生涯認知量表」之主要內容包括認知思考內容及認知思考方式兩個部份。前者細分為生涯阻礙及工作投入兩分量表；後者細分為自我效能及認知複雜度兩分量表。為配合本量表在未來使用上的方便，並避免受試者的疲累現象，預計施測時間約四十分鐘至五十分鐘左右。而量表的長度，一般工作投入分量表包括 40 題，生涯自我效能 26 題，生涯阻礙 60 題，認知複雜度為 20 題，合計共 146 題。

二、正式量表之初步建立過程

(一) 研究參與者

第二階段研究以正式量表的初步建立為主要目的，在研究對象方面，發出 520 份問卷，每類組 130 份。結果回收得有效樣本 315 份，回收率為 60.6%。在回收量表中，男生 155 名，女生 160 名。年齡介於 18 歲至 54 歲之間，中數為 28，平均年齡為 29.01 歲。在就業狀況方面，目前已就業者佔多數，共 218 名，而有 97 名受試者目前正接受職業訓練中。在目前現職的工作年資方面，不到一年的佔 20.0%；一年到兩年者也佔 34.1%；兩年以上未滿十年者佔 40.1%；十年以上者僅佔 6.1%。本研究所針對之研究對象以新進人員及中生代為主，就此點而言，樣本尚稱合宜。

就本研究所使用的抽樣組別而言，第一類組(接觸事物為主)119 人，第二類組(接觸事物並需要創意)25 人，第三類組(接觸人且需要創意)69 人，第四類組(接觸資料為主)100 人。就教育程度而言，31%的受試具高中學歷，35.1%具專科學歷；33.9%以上受試具大學以上學歷，其中 15 位具碩士學位而 1 位具有博士學位。在婚姻狀況面，已婚者佔 36.1%；未婚者佔 62.6%；其餘 1.3%為離婚或喪偶之情形。而已婚者所育有子女之個數，介於 0 至 3 個，平均為 0.71 個。

(二) 研究工具

第二階段研究所使用的研究工具為「成人生涯認知量表」的預試版本。其內容除基本資料外，包括一般工作投入態度、生涯自我效能、生涯阻礙、以及認知複雜度四個分量表。前三者為六點量表形式，認知複雜度則由受試者就所提供之工作情境，由六個反應中選擇兩個。一般工作投入分量表包括 40 題，生涯自我效能 26 題，生涯阻礙 60 題，認知複雜度為 20 題，合計共 146 題，作答時間平均約需要 40 至 50 分鐘。

在計分方式方面，前三項分量表受試填答 1 則得一分，選擇 2 得兩分，依此類推，但反向計分題需反向計分。認知複雜度分量表的計分方式，由研究小組依認知發展層次擬定各題項六個反應的各自得分，將受試所選擇的反應得分相加即為受試者在此一分量表上的得分，分數越高表示受試者在工作方面的認知發展層次越高。

由於預試量表題數頗多，作答可能容易產生疲累情形，研究小組將預試量表分為四個形式，以平衡受試者在作答時所產生疲累因素對作答結果可靠性的影響。形式 A 先回答生涯阻礙分量表、形式 B 先回答認知複雜度、形式 C 先回答自我效能、形式 D 則先回答工作投入，基本資料在四個形式均放在第一部份。

(三) 實施過程

第二階段之研究，承續第一階段所建立的「成人生涯認知量表」題庫，發展預試問卷，並進行施測及試題分析刪題工作。在樣本的抽取及聯絡方面，研究小組依照計畫所提之職業分類架構(人/事，資料/創思)，在四個職業領域中各分配 150 名。之後參考相關企業、機構、或公會等人力資源相關名錄，就符合抽樣標準選取樣本，並進行邀請工作。首先以電話與機構人事單位進行聯絡，說明研究的源由及目的，待該單位同意參與之後，以郵寄方式交由各負責人(多半為該單位之人事單位人員)，由負責人負責量表的收發工作，或僅發出而由填答者自行以回郵寄回。施測情境絕大多數情形為個別回答而非團體施測。

(四) 資料分析

試題分析階段所使用的資料分析方式，首先以次數分配方式進行資料轉譯正確性的檢核。其次，在工作投入、生涯自我效能、及生涯阻礙三個分量表方面，先檢視各題項的平均數及標準差，並挑出平均數或標準差過高或過低者，考慮刪除。接下來計算受試者在各題填答 5 及 6 加起來的百分比，若過高或過低，表示此一題項並不能區辨不同受試者在該題項所代表概念方面的差異，該題亦考慮刪除。

至於各題項之間的一致性，以內部一致性 α 係數檢視是否刪除該題項後，該題所屬分量表的 α 係數反而提高，若提高的程度大，則亦考慮刪除該題。除此之外，研究小組亦以因素分析作為刪題標準。研究小組以主成份分析斜交轉軸方式，選取特徵值較高的因素，並視各題項在所屬主要因素上的負荷量，挑選負荷量較高之題項。以因素分析方式挑選題目的步驟，也配合當初命題時各分量表所圍繞的主要概念。例如，工作投入包括心力上的投入及時間上的投入；自我效能包括個人的信心強度、對工作的難度知覺、以及個人能力的推論性；生涯阻礙包括個人的自我認識、性別上的差別待遇、他人的支持、多重角色壓力、對工作不滿、以及不被鼓勵選擇非傳統職業。

在認知複雜度方面，計算受試者在各題項六個反應上的作答百分比。比例過低的反應，表示該項反應無法代表一般成人的看法；比例過高的反應代表多數受試的認知發展層次，但似乎無法真正區別不同受試的認知發展。這類題目均考慮刪除或做修飾。對於各題項六個反應的認知發展得分，則進一步由五位專家評定。

(五) 正式量表的初步發展過程

根據第一階段所建立的預試題庫，研究小組發展出預試問卷，其內容除個人基本資

料之外，包括工作投入、自我效能、生涯阻礙、以及認知複雜度四個部份。基本資料中，包括性別、年齡、工作年資、教育程度、婚姻狀況、家中子女數等資料。此外，以兩個題目來瞭解個人的工作適應情形。其一為對目前工作狀況的滿意程度，分非常滿意、還可以、以及不太滿意三個程度。其二為穩定情形，詢問受試如果有重新選擇的機會，是否會選擇與現職相同的領域。同樣也分為三個程度，是、否、或是很難說。

工作投入、自我效能、及生涯阻礙三個分量表的發展，基本上所使用的刪題標準包括各題項的平均數及標準差的分佈情形、受試者在六點量尺上的反應分佈情形、各題項各自刪除之後全量表內部一致性的變化、以及因素分析結果各題項在所在因素之下的負荷量等等。

在認知複雜度分量表方面，預試量表中，認知複雜度此一分量表的題型不同於前述三者的六點量表形式，是以六選二的方式，由受試者就問題情境描述後的六個反應中，挑選兩個符合他的想法的答案。每一題的六個答案由研究小組擬定 3, 2, 1 不等的分數。預試完成刪題步驟後，進一步請專家評定各題六個反應的認知發展層次，以求計分標準的客觀性，使測驗結果分數能正確描述受試者的認知複雜情形，增進個案對個人認知複雜度的覺察，並瞭解或探討個人認知情形對其生涯發展或職業行為的影響。

第一次預試時，使用兩種回答方式的版本，包括：針對六選項中的每一個選項作同意程度回答，以及針對六項選答勾選兩選項兩種方式。經過對 68 位大學生與 35 位畢業人士的預試，並參考部份受試者對選項的意見，多次修訂題目後，最後決定採用「勾選兩項」的方式作答。

表一為認知複雜度分量表各反應的給分標準及受試者選擇各個反應的百分比。表二為各題項的項目分析結果與內部一致性 (α 係數)。選題時採用三個標準：(1)檢查每一題去除本題後的 α 係數，二十個值介於 .7597~.7830 之間，去除高於.78 的題目，因此去除第二題；(2)因為此工具主要想篩選認知成熟度低的個體，希望可以找出得分不高的個體，進行進一步諮詢，所以盡量去除太少人選高分選項而太多人選低分選項的題目。而所用標準是，去除未超過四分之一的人次選擇得三分選項，或超過四分之一的人次選擇得一分選項的題目，在此原則下，去除第六題；(3)由理論的假設是，認知複雜度是一個發展過程，所以，認知不成熟的選項（得一分的選項）和認知成熟的選項（得三分的選項）之間相互衝突，彼此應有某個程度的互斥性，而不應該有太高的機會被同一個受試者勾選在同一情境。由隨機比率，同時勾選得一分與三分的機率是 27%，因此

決定去除兩個選擇下矛盾比率高於 20%的題目。在這標準下，再去除 111 與 113 兩題。最後，剩下十六個題目， α 係數略減，但可接受。最後，基於整個測驗的完整性與長度的考量，研究小組決定認知複雜度分量表保留十五題較為合適。

三、正式量表的發展

(一) 研究對象

本階段研究對象包括有效樣本 606 名成人，男 234 人，女 372 人。年齡介於 18 歲至 61 歲之間，平均為 26.44 歲。在就業情形方面，有效樣本中，293 名為在職者，313 名為大專院校就學或於職訓單位接受職業訓練當中。以教育程度而言，158 名具高中或高職教育程度，427 名具大專教育程度，研究所以上者僅有 18 位。在婚姻狀況方面，已婚者 126 位，未婚者 472 位，離婚及其他狀況者，僅佔 3 名。至於對工作現況的滿意程度，在填答此題的 330 位受試中，多數認為還可以，佔 211 名，認為很滿意的有 84 名，而填答不滿意的有 35 名。而在是否會選擇同樣領域的工作方面，有 127 名受試者會選擇同樣領域，有 44 名受試者不會選擇目前領域，而多數受試者覺得很難說，佔 174 名。很滿意，而且願意再次選擇目前領域的受試者，僅有 52 名。對工作不滿意，而且若再有一次機會也不會選擇目前領域的，僅有 9 位。

(二) 發展過程

第三階段研究以正式量表的發展及信效度考驗為主，在前一階段預試量表經刪題之後，確定正式量表之內容及形式，並進行樣本抽取及量表之施測工作。在樣本的抽取及聯絡方面，研究者依照人/事與資料/創思索建構出的職業分類架構，在四個職業領域中各分配 200 名。參考相關企業、機構、或公會等人力資源相關名錄，就符合抽樣標準選取樣本，並進行邀請工作。並以郵寄方式交由各所抽取單位之人事人員協助量表的收發工作。施測情境絕大多數情形為個別回答而非團體施測。量表回收後，以次數分配程式檢視資料轉譯的正確性。

(三) 資料分析

本研究階段之主要目的在發展正式量表，進行信效度考驗，並建立常模。在信度考驗方面，以 Cronbach α 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，以說明各分量表的建構效度。此外，研究小組以多變項變異數分析(MANOVA)考驗男女受試者在各分量表上的差異情形。而在比較非常滿意、還可以、以及不滿意三組不同受試者各分量表上得分的差異情形，除進行多變項變

異數分析之外，亦以 Tukey 方式進行顯著後的事後考驗。

(四) 正式量表的內容

「成人生涯認知量表」正式版本包括認知複雜度、工作投入、自我效能、以及生涯阻礙四個部分。各部分分量表的意義及其所包含的題項如表三。第一個部分認知複雜度包括十五題，每題涵蓋六個選項，每個選項均依照個人認知發展程度給予 1 至 3 之不同分數，分數越高表示認知發展層次越高。填答時，受試者自六個選項中選擇較符合其想法的兩個選項，計分則依照該選項所賦予的分數給分，每題最高得分為 6 分，最低為 2 分，總量表得分範圍介於 30 至 90 分之間。

第二個部分表為「工作投入」，原本進行編題時，本量尺係以時間投入及心力投入兩個重點為向度，然經試題分析後，發現以「心力投入」、「投入價值」、及「投入阻礙」三個分量表較為適當。心力投入是指個人對工作所投入的心思，包括七題；投入價值係指個人認為投入工作能提升其個人價值及生命意義的看法，共七題；投入阻礙是指個人對工作不夠投入的一些藉口，包含六題；合計共二十題。量表採六點計分方式，其中投入阻礙為反向計分，受試者得分介於 20 至 120 分之間。

第三部分為「工作自我效能」，以 Bandura 的理論架構為基礎，分為「信心強度」、「難度知覺」、以及「推論性」三個分量表，各包括五題。信心強度是指個人相信自己能成功地完成一項任務的信心程度；難度知覺是指個人覺得工作任務難以完成的主觀知覺；推論性則是指個人認為在某方面的能力能推論到其它方面的主觀看法。其中難度知覺亦採反向計分，總分介於 15 至 90 之間。分數越高表示個人的自我效能越高，越有信心能完成工作所交付的任務。

第四部分為「生涯阻礙」，包括「自我認識不足」、「性別上的差別待遇」、「他人支持不夠」、「多重角色壓力」、「競爭條件不足」、以及「不鼓勵選擇非傳統職業」等六個分量表，涵蓋題數介於四題至七題之間，共三十題。綜合此六大類生涯阻礙，分數越高表示個人所知覺到的阻礙越多。總分介於 30 至 180 分之間。

參、研究結果

一、正式量表的信度考驗結果

表四為成人生涯認知量表各分量表之內部一致性係數。工作投入分量表之 α 係數介於.64至.84之間，全量表為.81。自我效能分量表之 α 係數介於.74至.83之間，全量表為.81。生涯阻礙各分量表之 α 係數介於.76至.93之間，總量表為.95。認知複雜度此一分量表之係數則為.79。

二、正式量表的效度考驗結果

在效度考驗方面，研究小組以驗證性因素分析考驗「工作投入」、「自我效能」、以及「生涯阻礙」三個分量表的建構效度，以專家評定方式說明四個分量表的容效度，並以受試者各分量表上的得分在不同背景變項上的差異情形說明此一量表的區別效度。

(一)驗證性因素分析

本研究以 AMOS 統計套裝軟體進行驗證性因素分析，表五為驗證性因素分析模式之參數估計摘要表。就基本適配標準方面而言，由表五得知，除工作投入中的「投入阻礙」之外，其餘分量尺的未標準化參數估計值皆達.05 的統計顯著水準。此外，標準化的因素負荷量 (λ) 介於.57~.90，大致在理想的範圍.50~.95 之間，誤差變異量皆無負值。再就整體模式適配標準而言，由表五的各項適合度指標中，可以看出工作投入、自我效能、與生涯阻礙三個分量表 χ^2 分別為 15.97, 21.38, 及 776.67 ($P<.01$)，進一步參照 NFI、NNFI、CFI、GFI、AGFI 等比較不受樣本及模式複雜度影響的指標作為判斷的標準，上述指標代表模式可以解釋的共變數百分比，愈接近 1 表示適合度愈佳，一般大於.90 即表示適合度頗為理想。表五的各種適合度指標，除生涯阻礙各分量表外，皆在.90 以上，顯示整體模式的適配標準頗為理想。

綜合而言，在工作投入部分，各潛在變項及觀察變項之間的係數在心力投入及投入價值兩分量表上為可接受程度，然第三個分量表，亦即「投入阻礙」分量表上，係數大小顯示其建構效度不被支持，工作投入分量表的建構效度有待進一步之驗證。在自我效能及生涯阻礙兩分量表上，各觀察變項與潛在變項之間的係數大小介於可接受範圍內，此兩分量表的建構效度得到支持。圖一及圖二分別為自我效能與生涯阻礙兩分量尺的因素結構圖。

在認知複雜度分量表的效度方面，從理論的角度而言，多數成人的認知複雜度足以應付各種生活與職業環境，因此，題項中得到的發展分數應呈現負偏態分配，結果發現十五題的分數分配和認知複雜度總分分配的確都呈負偏態(Skewness score = -0.457)。而認知複雜度的增加，既是一個發展過程，多數成人都應有低於機率的矛盾數，結果發現

十五題的矛盾比率分別為 6.4%, 23.6%, 13.6%, 17.5%, 21.3%, 17.6%, 8.7%, 9.3%, 15.5%, 6.8% ,11.4%, 6.4%, 9.6%, 9.1%, 11.9% , 都低於機率值 27% , 矛盾總數的分配也呈明顯的正偏態分配(Skewness score = 1.126)。

(二)區辨效度

由於過去在生涯阻礙與自我效能等因素的相關研究上顯示出性別等背景變項上的差異(Bandura, 1986; Lent & Hackett, 1987; Swanson & Tockar, 1991a, b), 本研究以不同背景變項受試者在生涯認知各分量表上的差異來進行區別效度考驗。表六為男女受試者在成人生涯認知量表各分量表上的得分差異情形, 多變項變異數分析的結果, 顯示受試的自我效能及生涯阻礙分數在性別上有明顯的差異, Λ 值分別為 3.95 及 3.05。進一步分析各分量表上的差異情形, 發現男女受試者在自我效能中的效能推論及阻礙量表中的性別差別待遇兩分量表上的差異達到統計上的顯著意義。而在工作投入及認知複雜度方面, 則並無性別上的差別。多數在自我效能及生涯阻礙方面的研究, 顯示有性別上的差異(Hackett & Betz, 1981; Lent, Brown, & Hackett, 1994; Swanson & Tockar, 1991a, b)。本研究變項在性別上的差異現象, 支持自我效能及生涯阻礙兩分量表的區別效度。

就各分量表分數在不同工作滿意程度上的差異方面, 表七為受試者各分量表分數在不同工作滿意程度上的變異數分析結果。以工作滿意度為指標, 考驗不同滿意程度受試在各分量表上的得分差異情形, 發現的確個人的工作投入、自我效能、以及所知覺到的生涯阻礙會因為不同的工作滿意程度而有不同, 多變項變異數分析的結果達統計上的顯著意義。進一步檢驗各分量表上的差異, 除自我效能中的信心強度及生涯阻礙量表中的他人支持並無差別之外, 不同滿意程度的成人, 其對工作的投入、對工作難度的知覺、對個人能力在不同工作上的推論、以及所知覺到的生涯阻礙等方面均有顯著差別。事後考驗的結果, 發現工作滿意度較高的受試, 其對工作的投入均較不滿意或覺得還可以的受試為高。而在自我效能方面, 工作滿意度較高的受試, 所知覺到的工作難度比工作不滿意組的受試為低, 而對個人的能力也較能推論到相關的工作任務上。此一結果頗符合自我效能的立論。

就教育程度此一背景變相而言, 由於具有碩博士學位的人數較少, 因此與大學程度受試合併為一組進行分析, 多變項變異數分析的結果, 在四個量表上均呈顯著差異。進一步考驗各分量表上的差異, 發現在工作投入中的心力投入及投入價值兩分量表上, 大學及專科以上學歷的受試, 其分數均高於高中職受試。而自我效能中的信心強度及難度

知覺亦然，學歷越高的受試，其信心強度越高，對工作難度的知覺，也比較覺得沒那麼困難。在生涯阻礙方面，雖然不同教育程度受試在多重角色及工作競爭條件兩分量表上的分數有顯著差異，但事後比較的結果，發現只有在競爭條件上有顯著的組間差異，高中職受試對個人競爭條件方面所知覺到的阻礙，比大學以上受試所知覺到的阻礙為高。而認知複雜度方面，大學以上學歷的受試，其認知複雜度的分數顯著高於專科學歷者，又顯著高於高中或高職之受試。此一現象與認知複雜度相關理論的主張類似，同時亦支持本量表認知複雜度分量表的區辨效度。

三、常模的建立

在常模的建立方面，本研究以 928 位在職成人及大專學生為對象，建立百分等級常模。分在職男性、在職女性、在學男性、及在學女性四種常模。在職男性方面，共 252 位；在職女性有 373 位；在學男性共 105 位；在學女性則有 193 位。其中在職者平均年齡為 30.76 歲，在學者則為 22.25 歲。四類人員在認知複雜度、工作投入、自我效能、以及生涯阻礙等工作等分量表上的常模分數及原始分數對照表，請參見本量表之指導手冊(田秀蘭、郭乃文，民 89)。

肆、結論與建議

本量表的編製目的在協助個案探討認知因素對其生涯發展過程的影響。在認知方式方面，包括自我效能以及認知複雜度；在認知內容方面則包括生涯阻礙以及對工作的投入。在題數方面，認知複雜度為 15 題，一般工作投入分量表包括 20 題，生涯自我效能 15 題，生涯阻礙 30 題，合計共 80 題，作答時間平均約需要 30 至 40 分鐘。以下針對研究結果提出未來在實務應用時值得考慮的重點，同時也對未來研究方向提出建議。

一、在實務應用方面的建議

(一)施測前需考量本量表與當事人的需求符合情形

在實務應用過程中，輔導人員可以根據以下幾類個案狀況選擇使用本量表。對職場工作人員而言，工作適應問題、轉業前的考慮問題、在家庭與事業需要兼顧的問題等等，本量表可協助個案探索自我效能、對工作的投入、所知覺到的生涯阻礙、以及認知複雜度與其工作適應問題之間的關係。藉由測驗結果的討論，與其原有生活經驗作一連結，觀察這些因素與其生涯或工作生活中適應問題之間的關係。在個案能夠讓自己的經驗和

測驗結果的數字「對話」之後，輔導人員可協助個案對自我做更深層的認識，並進而擬定出具體自我提昇策略。

除了在職者之外，求職者以及大專在學生也可以使用本量表。生涯阻礙分量表可協助個案覺察各種阻礙因素對其職業選擇行為的影響，是否因為對這些因素的主觀看法而縮小其可以選擇的範圍。工作投入分量表則提醒求職者對工作所抱持的態度，謀職只為餬口，或是可從中提昇其自我價值。自我效能分量表則協助個案覺察個人對自己能力的主觀看法。認知複雜度分量表，則讓個案對個人在人際關係的處理上，可以有進一步的思索與反省。

(二)施測過程宜注意當事人的反應態度

本量表的內容，除基本資料外，分四個部分。在工作投入、自我效能、及生涯阻礙三個部分，為六點量尺，填答者需根據各部分指導語的說明填答。認知複雜度方面，各題均提供一情境，並有六個選項供填答者選擇其中較適當的兩項，每個選項代表不同程度的認知發展層次。在施測過程中，輔導人員需注意個案是否在此部分的每個題項均有選擇兩個答案。除此之外，與施測其它測驗同樣的，需注意個案使用時間是否過長、注意力是否不易集中、或是有提出特別的疑問等等問題。

(三)注意計分方式並深入了解分數對當事人的意義

在計分方式方面，本量表在工作投入、自我效能、及生涯阻礙三部分，採六點量表計分方式，受試填答 1 則得一分，選擇 2 得兩分，依此類推，但反向計分題需反向計分。反向計分分量表包括工作投入中的「投入阻礙」分量表以及自我效能中的「難度知覺」分量表。投入阻礙，在概念上係指會為自己的不投入工作而找藉口，但經過反向計分後，分數越高，表示受試者越不會為自己找理由而不投入工作。在難度知覺方面，係指一個人對一項工作任務在難度上的知覺，通常效能越低的人，對自己也越沒有信心，在本量表中，經過反向計分之後，所得分數越高，表示個人越不覺得工作是很困難的。

認知複雜度分量表的計分方式，由研究小組依認知發展層次擬定各題項六個反應的各自得分，將受試所選擇的反應得分相加即為受試者在此一分量表上的得分，分數越高表示受試者在工作方面的認知發展層次越高。

除認知複雜度總分之外，本研究發展另一指標「認知不一致」，以進一步瞭解個案的認知發展狀況。認知不一致的計分方式，主要是挑出十五個題目中，受測者同時選擇 1 與 3 的題數。分數越高，個案的認知不一致情形越明顯。

(四)讓當事人能共同參與結果的解釋

本量表的基本假定是認為個體有學習與發展的潛能，因此在針對結果做解釋時，當事人可以透過諮商員的催化而探索分數對個人的主觀意義。同時，盡量讓當事人有所頓悟，以發展面對未來的效能，而不一定要強調目前的得分。本研究的理論建構中，認知複雜度與自我效能具有較多思考技巧與能力特質，對生命中其他相關事件的推演性較強（像是情感、人際等）。工作投入與生涯阻礙則具有較多情境背景與經驗特質，對在職者而言，可深入探討其所面對的工作及個人問題。在同時強調認知過程及認知內容的情況下，本量表的架構除了可用以瞭解個人的對工作的投入以及面對的生涯阻礙之外，同時可以澄清個人面對困難的因應效能，並探究其思考方法，以突破生涯困境。

二、對未來研究方向上的建議

至於在未來研究方面，可針對工作投入此一分量表進行其內容建構的效度研究，以探討所謂工作投入的意義。研究小組最初所定義的時間投入及心力投入，在本研究結果並不被支持。然而就工作適應而言，工作投入的意義頗為重要，值得未來作進一步的深究。

此外，本研究主張認知因素對個人在工作適應上的影響。國內在工作適應方面並無適用的評量工具，未來若發展相關的工作適應評量工具，可針對本研究所發展的認知相關因素作各因素之間的因果關係探究。

參考書目

- 田秀蘭、郭乃文(民89)：「成人生涯認知量表」指導手冊。台北：救國團總團部諮商輔導處(未出版)。
- 劉淑慧譯(民85)：諮商研究法。台北：五南。
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliff, NJ: Prentice Hall.
- Betz, N. E. (1992a). Career assessment: A review of critical issues. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.). *Handbook of counseling psychology*. New York: John Wiley and Sons.

- Betz, N. E. (1992b). Counseling uses of career self-efficacy theory. *Career Development Quarterly*, 41, 22-26.
- Crites, J. O. (1978). *Career maturity inventory*. Boulder, CO: Crites career consultants.
- Crites, J. O. (1995). *Career maturity inventory-Revised*. Boulder, CO: Crites career consultants.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-336.
- Heppner, P. P., Kivlighan, D. M., & Wampold, B. E. (1992). *Research design in counseling*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L., & Gottfredson, G. D. (1994). *Career Attitudes and Strategies Inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Knefelkamp, L. L., & Slepitzka, R. (1976). A cognitive development model of career development: An adaptation of Perry scheme. *The Counseling Psychologist*, 6(3), 53-57.
- Krumboltz, J. D. (1992). *Career Beliefs Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lent, R. W., & Hackett, G. (1987). Career self-efficacy: Empirical status and future directions. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 347-382.
- Nevill, D. D., & Super, D. E. (1985). *Saliency Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Perlmutter, M. (1989). Cognitive potential throughout life. In J. E. Birren and V. L. Bengtson (eds.), *Emergent theories of aging*. New York: Springer.
- Prediger, D. J. (1982). Dimensions underlying Holland's hexagon: Missing link between interests and occupations? *Journal of Vocational Behavior*, 21, 259-287.

- Super, D. E., & Nevill, D. D. (1985). *The salience inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Super, D. E., Thompson, A. S., Lindeman, R. H., Jordann, J. P., & Myers, R. A. (1981). *Career Development Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Swanson, J. L. (1997). *Theory into practice in assessing women's career barriers*. Paper presented at the 105th annual convention of the American Psychological Association, Chicago.
- Swanson, J. L., Daniels, K. K., & Tokar, D. M. (1996). Assessing perceptions of career-related barriers: The career barriers inventory. *Journal of Career Assessment*, 4(2), 219-244.
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991a). College students' perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991b). Development and initial validation of the career barrier inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 344-361.
- Welfel, E. R. (1982). The development of reflection judgement: Implication for career counseling of college students. *The Personnel and Guidance Journal*, 61(1), 17-21.

The Development and Validation of the Adult Career Cognitive Scale

Abstract

The purpose of the study was to develop the “Adult Career Cognitive Scale” for college students and working adults in Taiwan. It’s a three-stage study. In the first stage, we collected test items through semistructure interviews and open-ended questionnaires. A pilot scale was then developed. In the second stage, the formal scale was established by omitting inappropriate items. In the third stage, we test the reliability and validity of the scale.

The established scale was divided into four scales: Cognitive complex, Career self-efficacy, Career barriers, and Work involvement. The numbers of items for each of the four scales were 20, 15, 30, and 20. Coefficient alphas for the four scales were .79, .81, .95, and .81 respectively. As far as the validity of the scale, the results of comformatory factor analysis verify the validity of the Career self-efficacy and Career barrier scales. Discriminatnt validities for the four scales were generally speaking supported by the MONOVA tests. We finally developed norms for the scale.

Key Words: Career Counseling, Career Cognitive, Adult career development, Career Efficacy, Career Barriers, Career Involvement

表一 受試者在認知複雜度量表各題項上的給分及反應情形

舊題號	選項一		選項二		選項三		選項四		選項五		選項六	
	得分	%										
1	1	7.4	3	61.4	2	19.6	3	6.3	2	5.3	1	0.0
		1.1		8.5		23.3		36.0		29.6		1.6
2	2	13.2	3	39.2	2	22.2	3	19.0	1	4.2	1	2.1
		0.0		4.8		17.5		39.7		16.9		21.1
3	1	20.1	1	4.2	3	24.3	2	3.2	3	45.0	2	3.2
		1.6		2.1		8.5		6.3		37.6		43.9
4	3	63.3	2	15.5	1	2.7	3	11.2	2	5.3	1	1.6
		8.5		10.1		6.4		31.9		34.0		9.0
5	2	18.3	1	11.8	3	46.2	1	12.4	2	8.1	3	3.2
		1.1		3.2		15.6		13.4		32.8		33.9
6	1	22.2	3	45.0	3	19.6	2	8.5	2	1.6	1	3.2
		1.1		13.2		32.8		14.3		9.5		29.1
7	3	50.3	2	12.7	1	7.9	2	10.6	1	15.3	3	3.2
		2.1		4.8		3.7		14.8		22.8		51.3
8	3	54.2	1	7.9	3	15.8	1	7.9	2	11.1	2	3.2
		4.8		2.6		38.1		9.5		26.5		18.5
9-1	2	54.6	2	22.2	1	4.3	3	14.6	1	2.2	3	2.2
		4.8		21.4		7.0		32.1		9.1		25.7
9-2	1	5.4	3	39.8	1	16.1	3	18.8	2	16.7	2	3.2
		0.5		3.8		3.8		22.6		51.1		18.3
9-3	2	37.2	1	5.9	3	34.6	1	2.7	2	17.0	3	2.7
		3.7		2.7		18.1		4.3		30.3		41.0
10-1	1	11.2	2	13.8	1	18.6	3	18.6	3	34.0	2	3.7
		1.6		1.6		6.4		7.4		46.8		36.2
10-2	3	42.6	2	27.1	1	6.4	3	16.0	2	6.9	1	1.1
		3.7		13.3		2.7		30.3		38.3		11.7
10-3	2	36.2	3	29.3	1	6.4	1	12.2	2	7.4	3	8.5
		3.2		9.6		4.8		11.7		13.8		56.9
11-1	3	57.8	2	6.4	3	23.0	1	8.0	2	3.7	1	1.1
		5.3		2.1		46.5		10.2		13.4		22.5
11-2	3	50.8	1	7.9	2	12.2	3	22.8	2	6.3	1	0.0
		4.2		2.6		4.8		47.1		35.4		5.8
11-3	1	9.6	2	20.2	2	9.0	3	30.3	1	17.6	3	13.3
		0.0		2.7		4.3		6.9		8.0		78.2
12-1	2	16.0	1	10.6	3	36.2	3	30.9	1	1.1	2	5.3
		1.6		2.7		7.4		41.5		2.1		44.7
12-2	3	71.7	2	11.8	1	5.9	3	9.1	1	1.1	2	0.5
		11.2		25.7		4.3		43.3		6.4		9.1
12-3	3	69.8	2	16.9	1	4.2	3	6.3	1	2.1	2	0.5
		12.2		23.3		13.2		23.3		8.5		19.6

註：1. 每位受試就每一題中勾選兩項，表中各題第一行為其中之一各反應被選擇的百分比，第二行為其中之二。

2. 得分欄數字為受試者選擇該項反應可得到的分數。

表二 認知複雜度分量表的試題分析結果

舊題號	新題號	平均數	標準差	全距	衝突比率(%)	相關係數 (與 20 題總分)	相關係數 (與 16 題總分)
1	1	5.02	.83	2-6	4.7	.3379	.3729
2	#	4.58	1.22	2-6	18.9	.2792	##
3	2	4.87	1.00	2-6	15.8	.4227	.4159
4	3	4.95	.99	2-6	10.5	.3822	.3857
5	4	4.58	1.27	2-6	10.5	.4521	.4751
6	#	4.55	1.33	2-6	25.8	.3649	##
7	5	4.57	1.35	2-6	19.6	.4863	.5124
8	6	4.85	1.16	2-6	11.1	.5508	.5624
91	8-1	4.52	1.05	2-6	1.6	.4946	.4910
92	8-2	4.59	1.02	2-6	8.4	.4453	.4761
93	8-3	4.81	.99	2-6	3.7	.3589	.3794
101	9-1	4.69	1.12	2-6	18.4	.3743	.4075
102	9-2	4.71	.97	2-6	9.5	.3541	.3981
103	9-3	4.69	1.17	2-6	13.2	.5059	.5270
111	#	4.91	1.27	2-6	21.1	.5577	##
112	7	5.08	1.02	2-6	6.3	.5672	.5557
113	#	4.94	1.09	2-6	23.7	.4091	##
121	10-1	4.99	1.01	2-6	6.3	.4400	.4661
122	10-2	5.18	1.03	2-6	5.8	.5038	.5015
123	10-3	4.84	1.06	2-6	14.2	.5011	.4940
題數	平均數	標準差	最低值	最高值	α 係數		
20	95.23	10.32	66	114	.7785		
16	76.41	8.42	48	92	.7580		
15	71.67	8.04	46	87	.7579		

表三 「成人生涯認知量表」各部份及分量表之內涵

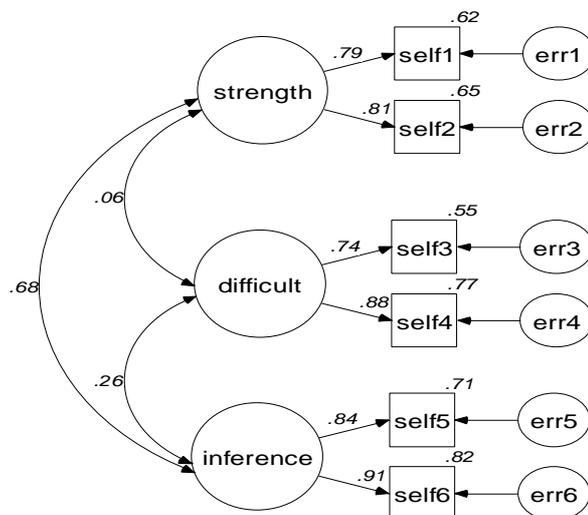
部 份	分量表及其含意	題數	題項
認知複雜度	由個人對人際問題的處理方式探討影響其工作適應之認知發展情形	15	1-15
工作投入	心力投入：指個人在心力上對工作的投入情形	7	16,19,22,25,28,31,34
	投入價值：指個人認為對工作投入能提昇其個人價值及生命意義的看法	7	17,20,23,26,29,32,35
	投入阻礙：指個人認為不能全心投入工作之相關藉口(反向計分)	6	18,21,24,27,30,33
自我效能	信心強度：個人對自己成功地完成一件工作任務的信心程度	5	36-40
	難度知覺：個人對工作任務覺得難以完成之主觀知覺(反向計分)	5	41-45
	推論性：個人認為在某方面能力能推論到其他方面任務的主觀看法	5	45-50
生涯阻礙	自我認識：指個人在生涯發展過程中對自己在能力，興趣，及價值觀念等各方面的瞭解情形不足	7	51-57
	性別上的差別待遇：指個人在工作上因為性別因素而感覺到的阻礙	6	58-63
	他人支持：指個人所能獲得的相關支援不足	5	64-68
	多重角色壓力：指個人扮演多項角色所產生的壓力	4	69-72
	競爭條件：指個人在謀職等生涯發展過程中所具備與人競爭的條件不足	4	73-76
	不鼓勵選擇非傳統職業：指人不被鼓勵選擇與性別不符的職業	4	80

表四 「成人生涯認知量表」各分量表之內部一致性係數

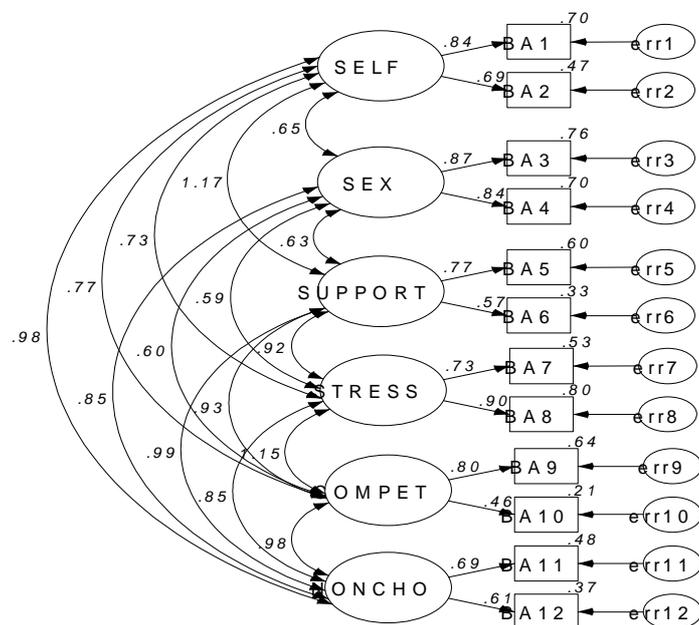
工作投入	α	自我效能	α	生涯阻礙	α	認知複雜度	α
心力投入	.84	信心強度	.76	自我認識	.91	認知複雜度	.79
投入價值	.79	難度知覺	.74	性別差別	.93		
投入阻礙	.64	推論性	.83	他人支持	.88		
				多重角色	.76		
				競爭條件	.79		
				不鼓勵非	.81		
全體	.81		.81		.95		.79

表五 成人生涯認知量表驗證性因素分析模式之參數估計摘要表

參數	未標準化		標準化 估計值	複相關平方 (R ²)	各類適合度指標	
	估計值	t 值				
工作投入分量表						
λ_{11}	1.000		.853	.73	$\chi^2=15.97$ df=6 (p=.014) NFI=.990 CFI=.994 GFI=.992 AGFI=.971	
λ_{21}	.849	24.89*	.884	.78		
λ_{32}	1.000		.769	.59		
λ_{42}	.851	20.53*	.866	.75		
λ_{53}	1.000		9.625	92.64		
λ_{63}	.005	0.01	.047	.002		
生涯自我效能分量表						
λ_{11}	1.000		.790	.62	$\chi^2=21.38$ df=6 (p=.002) NFI=.986 CFI=.990 GFI=.989 AGFI=.961	
λ_{21}	.694	15.03*	.807	.65		
λ_{32}	1.000		.743	.55		
λ_{42}	.805	6.25*	.876	.77		
λ_{53}	1.000		.842	.71		
λ_{63}	.721	19.98*	.906	.82		
生涯阻礙分量表						
λ_{11}	1.000		.838	.70	$\chi^2=776.67$ df=39 (p=.000) NFI=.842 CFI=.848 GFI=.849 AGFI=.698	
λ_{21}	.428	19.50*	.685	.47		
λ_{32}	1.000		.870	.76		
λ_{42}	1.032	19.91*	.837	.70		
λ_{53}	1.000		.772	.60		
λ_{63}	.786	16.02*	.573	.33		
λ_{74}	1.000		.726	.53		
λ_{84}	1.169	22.46*	.895	.80		
λ_{95}	1.000		.798	.64		
λ_{105}	.512	12.68*	.457	.21		
λ_{116}	1.000		.694	.48		
λ_{126}	.993	14.75*	.609	.37		



圖一 自我效能分量表之驗證性因素分析結構圖
(strength=信心強度；difficult=難度知覺；inference=推論性)



圖二 生涯阻礙分量表之驗證性因素分析結構圖
(Self=自我認識；Sex=性別差異；Support=他人支持；
Stress=多重角色壓力；Compet=競爭條件；Noncho=不鼓勵選擇非傳統職業)

表六 不同性別成人在生涯認知量表各分量表上的變異數分析摘要表

分量表	男生		女生		F
	平均數	標準差	平均數	標準差	
工作投入	$\Lambda=.993$				
心力投入	33.51	5.27	33.01	5.94	1.00
投入價值	33.28	5.50	32.56	5.53	2.18
投入阻礙	20.84	5.24	20.33	5.05	1.29
自我效能	$\Lambda=.979^{**}$				
信心強度	24.54	3.94	24.35	3.97	0.41
難度知覺	16.32	4.95	16.45	4.92	0.11
推論性	23.01	4.68	21.66	4.63	9.11 ^{**}
生涯阻礙	$\Lambda=.965^{**}$				
自我認識	25.28	9.34	24.14	9.08	1.89
性別差別待遇	14.64	8.04	16.16	8.19	4.30 [*]
他人支持	13.51	6.77	13.87	7.03	0.33
多重角色	13.92	4.94	13.75	4.51	0.15
競爭條件	14.06	5.29	13.25	4.94	3.11
不鼓勵非傳統	12.67	4.99	12.65	5.13	0.00
認知複雜度	71.40	7.72	71.56	7.89	0.05

表七 不同滿意程度成人在生涯認知量表各分量表上的變異數分析摘要表

分量表	不滿意(1)		還可以(2)		很滿意(3)		F	事後比較
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差		
工作投入	$\Lambda=.907^*$							
心力投入	30.39	6.11	32.28	6.14	34.67	5.94	8.44***	3>2, 3>1
投入價值	29.68	6.28	32.36	5.47	34.07	5.89	8.18***	3>2, 3>1
投入阻礙	20.22	4.78	20.42	5.78	22.93	5.28	5.60**	3>2, 3>1
自我效能	$\Lambda=.923^{**}$							
信心強度	22.94	4.73	24.22	3.99	24.89	4.29	1.63	
難度知覺	15.65	5.20	16.04	5.11	18.43	4.91	7.36**	3>1
推論性	22.29	3.88	22.29	4.56	24.42	4.30	6.46**	3>1
生涯阻礙	$\Lambda=.913^*$							
自我認識	26.40	7.92	23.93	8.77	22.80	9.58	3.48*	1>3
性別差別待遇	17.45	7.25	14.66	8.14	13.17	7.89	3.93*	1>3
他人支持	15.27	6.57	13.75	6.53	12.75	7.29	2.86	1>3
多重角色	14.19	3.51	13.89	4.53	12.51	4.91	4.40*	1>3
競爭條件	13.88	5.00	13.51	4.92	11.37	5.06	6.82**	1>3
不鼓勵非傳統	13.54	4.91	12.72	5.15	10.98	5.23	4.64*	1>3
認知複雜度	66.18	8.09	69.89	8.10	72.64	8.48	7.71**	3>1

表八 不同教育程度成人在生涯認知量表各分量表上的變異數分析摘要表

分量表	高中職(1)		專科(2)		大學以上(3)		F	事後比較
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差		
工作投入								$\Lambda = .947^{***}$
心力投入	31.24	5.80	33.59	6.06	34.10	5.07	12.17 ^{***}	3>1,2>1
投入價值	31.56	5.60	33.21	5.63	33.31	5.30	5.02 ^{**}	3>1,2>1
投入阻礙	19.73	5.39	21.16	5.21	20.55	4.90	2.81	
自我效能								$\Lambda = .942^{***}$
信心強度	23.42	4.33	24.80	3.95	24.85	3.50	7.20 ^{**}	3>1,2>1
難度知覺	14.94	5.06	16.98	5.11	16.93	4.61	9.12 ^{***}	3>1,2>1
推論性	21.72	4.83	22.62	4.54	22.33	4.47	1.54	
生涯阻礙								$\Lambda = .923^{***}$
自我認識	25.11	8.81	23.88	8.95	24.78	9.54	0.70	
性別差別待遇	16.11	8.37	14.99	7.80	15.65	8.29	0.67	
他人支持	14.10	7.07	13.43	6.91	13.69	6.87	0.32	
多重角色	13.38	4.93	13.31	4.46	14.39	4.65	3.26 [*]	
競爭條件	14.72	5.66	13.59	4.96	12.93	4.79	5.06 ^{**}	1>3
不鼓勵非傳統	12.79	5.26	12.75	5.31	12.54	4.86	0.13	