

高中學生生涯定位量表之編製研究

林幸台 金樹人

國立台灣師範大學

摘要

生涯定位是個人自我概念中，其所欲實現的需求、動機與價值統整的總合體，其內涵除融合傳統的工作價值觀或工作動機外，再加上自我知覺的能力，揉和外在生涯與內在生涯種種的考慮，綜合統整所構成的生涯自我觀，在發展過程中，會引導並限制一個人未來的生涯抉擇。

本研究採取資料蒐集、訪談等方式，設計生涯定位量表，藉以評量高中生之生涯定位情形。量表編製過程依一般心理測驗編製原則，經生涯訪談、題目編擬、量表預試、題目分析等階段，編定正式題本，含68題四點量表型式之題目。以最大變異因素分析法取得八個因素(佔總變異43.5%)，分別為專業、諧和、領導管理、自主、人際關係、地位聲望、挑戰、及自我實現。量表內部一致性係數在.584--.904之間，間隔三至五週之重測信度在.568--.865之間；另與興趣量表及人格測驗得分之間顯示有意義之關連。本研究亦建立高一學生之常模，可供高中資優學生生涯輔導使用。

關鍵詞：生涯定位 生涯發展

壹、緒論

一、自我與生涯發展

生涯發展與個人其他方面(如能力、性格等)的發展同時並進，在發展過程中同樣受社會化的影響，在家庭、學校、社會、以及傳播媒體的影響之下，形成個人獨特的生涯路。但在此社會化的過程卻可能因各個媒介機制的不利因素，而存在著實現個人潛能的障礙，尤其在變遷的社會中，更可能因外在環境的影響，形成生涯發展的困境(林幸台, 民76; 金樹人, 民86; Herr & Crammer, 1996; McDaniels &

Gysbers, 1992)。

從 Bandura、Krumboltz、Super、Erikson、Gottfredson、Schein等人的理論與生涯發展觀點，以及諸多實證研究的文獻可知：整個生涯的發展與自我對生涯的觀念與態度、自我的覺知與涉入以及自我效能等均有極為密切的關連（林幸台，民84）。

自我概念是個人對自己生理、心理、社會各層面的覺察與認識，這種覺察與認識是長期學習、經驗以及與他人的互動中，逐漸累積形成的建構，也是個人生命的核心，而生涯就是自我於日常生活中的具體展現結果(Super, 1990)。有些人可能因欠缺完整的覺察與認識，以致其自我概念薄弱、偏頗、甚或解離，其生涯發展可能即因此而無所依歸。換言之，在生涯發展過程中，自我就扮演極其關鍵的角色，在面對社會變遷所帶來的衝擊，自我的反應方式成為能否建構健全生涯發展的關鍵(林幸台、田秀蘭、張小鳳、張德聰, 民86)

為進一步了解自我與生涯的關連，許多學者乃從自我的各個向度探討其在生涯上的意義，E.H.Schein 所提出的生涯定位(career anchor)概念即其中一項頗受重視的論點(林幸台, 民84)。

二、生涯定位的意義

Schein(1982)從社會學與心理學兩個不同的角度說明生涯的意義：前者係由社會制度所預設而在某一職業中循序漸進地呈現的一系列角色，稱之為外在生涯(external career)，至於經由個人自我的認定而在工作上展現其自我方向的步驟或階段，則稱之為內在生涯(internal career)。在探討個人生涯發展歷程時，由外在或內在界定其生涯方向，對個人皆會產生重大影響，尤其當兩個方向不能相符時，更可能遭遇嚴重的阻礙，個人無從給予自我明確的定位。

Schein(1975)根據追蹤44名大學畢業生十數年間的生涯變遷情形及其影響因素之研究結果，提出生涯定位的概念，認為生涯定位是個人自我概念中，其所欲實現的需求、動機與價值統整的總合體，其內涵除融合傳統的工作價值觀或工作動機外，再加上自我知覺的能力，揉和外任生涯與內在生涯種種的考慮，綜合構成統整的生涯自我觀。有此定位，即使被迫做困難的選擇，也不會輕言放棄，因

此可做為個人穩定成長的指標。

Delong (1982a)亦認為生涯定位的觀點十分重要，從生涯發展的角度言，它是個人能力、動機、價值觀等重要特質的綜合體，在發展的過程中，會引導並限制一個人未來的生涯抉擇，設若其自我意識不正確，可能即產生誤導的作用。換言之，生涯定位與否與個人的生涯發展有密切關連，Laber (1983) 發現不同的生涯定位與工作、家庭、休閒、與社會生活及各階段的人生服務感等之投入有密切相關；Burke(1983)則發現生涯定位與性格及性別均有密切關係。總之，不同定位的人，有不同的目標，也尋求不同的生涯發展活動去達成此目標。

Schein所提出的生涯定位模式已在企業界廣泛受到重視，尤其在探討工作滿意、向心力等課題上，許多文獻均支持此一概念所持的論點。Slabbert(1987)曾以上千名接受管理才能訓練的學員為對象，研究管理訓練、管理技巧與生涯定位的關係，結果發現生涯定位會隨年齡與管理階層之不同而有差異，且影響其職業、工作部門及工作地點的選擇。Igbaria、Greenhaus 與 Parasuraman(1991)發現若生涯定位與工作設定一致，則工作滿意度、生涯滿意度、對公司向心力都會較高，且離職情況較少。林東清、吳福蓀(民82)以資訊管理人員為樣本進行之研究，亦發現不同性別、年齡、學歷、薪資、工作性質與資歷者，其生涯定位亦不同，且不同生涯定位者的工作滿意度亦有所差異：採自主性定位者滿意度較高，採生活型態定位者則較低。蔡俊良(民83)以六種興趣類型人士為對象所做的研究亦有類似的發現。

Chesebrough 與 Davis(1983)綜合多項研究與實務工作的文獻資料，認為使用生涯定位模式，可以了解自己目前所處生涯狀況及未來發展的方向，據以評估自己的生涯發展策略。Delong (1982b)亦認為藉由自我診斷而確定生涯定位可使個人有更豐富的資訊供其抉擇。

三、生涯定位之評量

由上述文獻可知生涯定位對個人生涯發展的重要性，然而一般人通常不易掌握此一融合價值、動機、能力的綜合體，因此常需借助其它方法加以評量。Schein(1978)在其最初的研究中，係根據訪問法歸納個案資料，將生涯定位分為

技術／操作能力、管理能力、安全感、自主性、創造性五類，爾後再根據其後續研究結果，將安全感區分為永久職位的安全感與工作地點的安全感，並增加職業認定(identity)、服務、及變異(variety)三種生涯定位向度(Schein, 1982)。

Schein原先係以晤談的方法，從個人的教育背景與第一次工作的關係開始了解其生涯發展的基礎，進而探討工作上的經驗與變化情況，綜合整理出其生涯定位的主軸。DeLong (1982b, 1983)曾依據 Schein的概念，以量化方式編製生涯導向量表 (Career Orientations Inventory)，惟僅限於工作價值與需求部分，評量結果必須再配合晤談法，始能涵括個人所知覺的能力部分，以具體評估個人生涯定位的向度。

量化的方式有其優點，因此亦為Schein(1985, 1990)納入其生涯定位自我診斷手冊中，惟已將生涯定位類別分成技術與操作能力(technical/functional competence)、一般管理能力(general management competence)、獨立自主(autonomy/independence)、安全穩定(security/stability)、企業創造(entrepreneurial creativity)、服務與奉獻(service/dedication to a cause)、挑戰(pure challenge)、生活型態(life-style)等八類，量表題目亦重新更換為40題之生涯導向量表，採六點量表方式計分，惟另亦要求受試自行挑選最適合其情況的三個題目，給予額外四分之加權。

Schein(1990)的自我診斷手冊具有近年頗為盛行的自我輔導功能，但Schein認為受試可能因個人之需求而做特定方向的反應，因此他建議仍需配合晤談資料，藉以深入探討個人生涯發展（特別是工作經驗）所帶來的省思，再加上量表結果的解釋，可以給予個人較正確的定位指標。

四、資優學生的生涯定位

文獻上有關生涯定位的研究多以成人為主，乃因生涯定位的概念是Schein分析在職人員的資料後提出的建構，因此他認為一個人要到就業之後，才能藉由工作經驗的累積與回饋，對自我做更徹底的定位(Schein, 1990)。然由文獻可知，年齡、性別、能力、性格等因素對個人生涯發展均有其影響作用，且若能以生涯定位的概念檢視自己目前所的生計狀況，則可據以評估未來的生涯發展策略(Chesebrough & Davis, 1873)。換言之，在尚未形成明確的生計定位之前，若能配

合資優學生具有較敏銳觀察與思考能力的特性，尤其對逐漸成熟的高中學生而言，將此概念應用於高中階段資優學生的生涯輔導，應有其可行性與必要性。

資優學生擁有較一般學生更為敏銳的觀察力與思考，對事物的理解亦可能有其獨特模式，然而此等優勢卻未必顯現於生涯上。許多研究均發現資優學生在生涯抉擇上較一般學生有更大的焦慮與困難(Jepsen, 1981; Karnes & Oehler-Stinnett, 1986; Post-Kammer & Perrone, 1983; Willings, 1986)，而Kelly & Colangelo(1990)認為資優學生因為缺乏直接接觸工作世界的經驗，因此其生涯抉擇可能就侷限於少數狹窄的領域之中。在Leung, Conoley & Scheel (1994)的研究中，亦發現高中資優生隨著年齡的增加，會愈趨以聲望做為選擇生涯方向的依據，如能隨其生涯活動的增加，強化其對社會各個層面的探索經驗，將可增進其對自我的掌握、擺脫不必要的或跟本不存在的自我限制。換言之，高中資優學生需要更多考驗與評估自我的機會。

資優學生的潛能高於一般學生，其發展可能性亦較一般學生大，但伴隨而來與現實「妥協」(compromise)的方式與可能性亦不同於一般學生(Perrone, 1991)，而其生涯發展歷程中的模糊狀態與潛在的破壞性也將增加資優學生的困擾。Howley(1989)曾探討大學資優學生的價值觀，發現普遍存在兩類價值體系：(1)發跡主義者(careerists)，以金錢為目標，不顧一切地只想早日發跡，視課業為無聊的活動，但不得不承認那是獲得金錢報酬的必要條件；(2)知識份子(intellectuals)，以課業學習本身為有意義的活動，著重專業能力的學習。這兩種不同的價值觀將引導資優學生如何看待其自我、如何定位與選擇自己的生涯，事實上，資優學生極有可能陷入這種兩難的境地(Pendaris, Howley, & Howley, 1990)。

五、研究目的

基於上述問題背景與文獻分析，本研究採用資料蒐集、訪談等方式，設計生涯定位量表，藉以評量高中生之生涯定位，進而作為規劃高中學生生涯輔導之依據。

貳、研究方法

生涯定位量表之編製過程則依一般心理測驗編製原則，經生涯訪談、題目編擬、量表預試、題目分析、正式施測、信度及效度分析、及常模建立等步驟。茲將編製過程說明如下：

一、生涯訪談

訪談之目的在深入了解數理資賦優異學生之生涯概念，據以為編擬量表題目之依據。進行訪談之前，首先參考國內外相關文獻，並蒐集學生之基本資料、自述、週記、作文等文件，依質的分析結果，再參照文獻之實徵研究及專家學者意見，初擬半結構式之訪談大綱。訪談內容隨所蒐集之資料，以生涯定位為主軸，擴及其他相關課題。

訪談分二梯次進行。第一梯次由研究小組中具心理輔導及資優教育背景者為訪員，於85年10月訪問隨機抽取之五位北部高中資優班學生。整理訪談資料後發現該次訪談大綱題數過多，使得訪談重心稍顯分散，不易深入探討學生之生涯自我觀念。因此乃經研究小組討論修訂訪談大綱，刪減數題，再標明重點題目，由重點題目逐步深入，使訪談結果接近本研究之目標。

此外，第一次訪談亦發現受訪學生的生涯觀念及生涯決定多源自於父母親友的看法，並受社會價值觀及社會期許的影響，生涯的自我觀念似乎尚不十分明確，受外在因素影響的成份頗大，故第二次訪談除選取14位高中資優班在學學生外，再加上10位高中資優班畢業校友為訪談對象。

第二梯次訪談係於85年12月進行，首先公開徵求臺灣師大特殊教育系及教育心理與輔導系高年級學生為訪員，訪談前以本研究重點及訪談大綱為主題進行訪員訓練。訪員訓練分兩階段進行，第一階段說明生涯定位概念、訪談內容及訪談注意事項，並由第一次訪員提供經驗心得，再請其試訪一人作為練習，並於第二階段中討論試訪之結果。隨後即進行正式訪談。兩次訪談錄音資料均轉錄為文字稿，經編碼、抽離重要詞句後，編擬量表題目初稿。

二、題目編擬

86年1月間整理訪談記錄，由研究小組自繁雜之文字稿中摘取與自我、生涯、抉擇有關之段落，顯現現代高中資優生在生涯概念與定位方面的現象。研究者將摘錄之段落精簡為簡短敘述句，刪除重複或含意雷同者，並斟酌題目之用語、詞句，使題意更清晰明確。最後，整理出119題「生涯定位量表」之初稿，同時依內容略加分析，整理出高中資優生九個生涯定位向度，作為編擬預試題本之依據。

三、預試題本及預試

生涯定位量表初擬之題目，經研究小組再行斟酌討論後，修正為90題之預試題本，題目順序以隨機方式安排，其中有十題為反向題目。另為了解量表題目是否受社會期望之影響，乃選取楊國樞所編之「社會期許量表」中20個題目為效標，同時為避免反應心向，將該部分標題改名為「生活經驗」。故「生涯定位量表」預試題本包括兩部份：(1)生涯定位；(2)生活經驗。

預試題本之選項答案採四點量表形式，凡正向題答『非常符合(約95%以上)』得1分，答『符合(大約65%)』得2分，答『不太符合(大約35%)』得3分，答『不符合(大約5%)』得4分；反向題計分相反。

預試工作於86年3月間進行施測，預試樣本乃抽取參與本研究之建國中學、新竹女中、台中女中、嘉義中學、台南一中五所學校高一資優班、普通班各20名學生為對象(建中則係各一班)。預試樣本得學校、班別、性別分布情形如表一所示：

表一 預試樣本學校、班別、性別分布情形

學校	資優班	普通班	小計		資優班	普通班	小計
建國中學	43	47	90	男	82	87	169
新竹女中	20	20	40	女	40	40	80
台中女中	20	20	40	合計	122	127	249
嘉義中學	19	20	39				
台南一中	20	20	40				

四、題目分析與編定量表

預試結果先後進行三次題目分析工作。第一次統計分析依下列原則從原90題中刪去14題：

- (1)刪除分配偏於兩極端答案之題目。
- (2)刪除與「社會期許」相關高之題目。
- (3)刪除與預試題本中其他同一向度題目相關較低之題目。

由此得到之76題，再以因素分析方法進行第二次統計分析。第二次分析除參考第一次分析所定原則外，並配合下列原則進行：

- (1)依題目內容概念，刪除因素分析結果中所屬因素不合理的題目。
- (2)刪除該題在兩個因素以上負荷量相近的題目。

依上述原則刪去6題，所餘之70題再進行第三次整理：

- (1)依因素分析結果刪除共同值較低之2題。
- (2)調整因素分析之分類，將題目併入更合適的因素中。

最後確定量表題數為68題(其中有三題以反向計分)，編定成為正式題本。經斜交轉軸以因素分析法分析資料，可抽取具有意義的八個因素，以所屬題目之內涵訂定因素的名稱，各因素題數5題至12題不等。

五、正式施測及常模建立

正式施測工作於86年4-5月間進行，由於時屆第二學期期末，高年級學生抽樣不易，故常模之建立以高一學生為主要對象，另有高二及高三學生可供參考。抽樣係以班級為單位，計抽取全省十六所高中學生為樣本包括建國高中、北一女中、師大附中、新莊高中、桃園高中、新竹女中、竹南高中、台中一中、台中女中、南投高中、嘉義高中、嘉義女中、台南一中、高雄女中、左營高中，有效樣本計男生998人、女生723，共1721人(其年級及性別分布情形如見表一)。其中高一學生有850人，在數上較具代表性，乃據以建立百分等級常模，至於高二及高三學生之常模，則待不下一階段再繼續完成。

表二 常模樣本分布情形

年級	性 別		小計
	男	女	
一	448	402	850
二	280	157	437
三	270	164	434
合計	998	723	1721

參、研究結果與討論

本研究完成生涯定位量表之編製，用以考驗量表效度的方法係以因素分析考驗其建構，並以興趣測驗作為效標，進行同時效度考驗；考驗信度的方法則包括內部一致性分析及重測信度兩種。

一、量表結構效度考驗

本研究以常模樣本資料進行因素分析，以確定本量表之結構。經最大變異斜交轉軸法進行分析，以抽取八個因素之結果較具意義，可解釋43.5%之變異。所得結果見表三。根據該項結果，分別依其各因素所含題目意義命名為：專業、安穩、領導管理、自主、人際關係、地位聲望、挑戰、自我實現，其意說明如下：

1.專業：此項得分高者，喜歡從事專業性的工作，對所從事的專業具有認同感及使命感。完善的專業資源及專業工作環境，使他們感到如魚得水，得以發揮所長，從專業工作成就中獲得價值感。他們會不斷精進自己的專業知識，樂於探索新的知識、獲取新的經驗，在工作中設定一個追求的目標。希望自己在專業領域中的地位提昇至更高的層次，且喜歡將他們的專業知識應用出來。

2.安穩：此項得分高者，對自己之生涯會以安定、穩當為前提。為避免衝突或困境，他們願意犧牲自己的想法，願意妥協，接受別人的安排。他們希望未來的路是明確的、可預見的；較沒有企圖心，所以願意依循前人所走的路，且不喜歡做改變。他們不喜歡在群體中太突出，而對所屬的團體也較不具認同感。

3.領導管理：此項得分高者，堅持要成為領導的角色。他們希望在組織中站

在核心的位置，有決策權以掌控整個組織的運作。他們會提昇自己的能力，並努力取得高階層地位，使自己對組織具有影響力。他們將整個組織的成敗看作是個人的成敗，願意擔負起整合及領導組織的責任。

4.自主：此項得分高者，堅持擁有工作中的自主權。他們喜歡照自己安排的方式工作，自由支配工作時間及工作方式；而不喜歡受限於工作規則，不能忍受工作限制，也不希望工作受他人影響或感受到太大的壓力。他們希望工作中有彈性，並容許他們有較多的休閒時間。

5.人際關係：此項得分高者，追求人際間的和諧互動。他們重視人際間溫暖融洽的氣氛與彼此的關懷。他們喜歡多數人共同參與一項工作，能夠彼此交流，顧及共同的發展，產生良性互動。他們樂於與別人分享經驗，樂於幫助別人。

6.地位聲望：此項得分高者，重視職位的報酬及聲望。他們比較喜歡高收入、高社會地位、高成功率的工作。他們很在意與人競爭、比較的結果，但也不希望工作影響到家庭生活。

7.挑戰：此項得分高者，喜歡具有挑戰性的工作及生活環境。他們不喜歡固定規律的生活。他們樂於接觸各式各樣的人、事、物，充實生活內容，讓生活有變化、多元化，以啟發自己激發創造力。他們很重視每個人各自不同的思考方式，藉此不同的思考方式激發並提昇自己，而較不喜歡想法一致的團體。

8.自我實現：此項得分高者，會積極投入於自我的發展。他們盡力將自己的能力發揮出來、提昇自己、不斷地追求卓越。他們對工作相當投入，並且樂於從工作中發掘趣味，並積極地使工作臻於完美。



表三 常模樣本生涯定位量表因素分析結果摘要表

編號	F 1	F 2	F 3	F 4	F 5	F 6	F 7	F 8	共同值
A7	.4820			-.2562					.3730
A25	.4737				.2309				.3967
A20	.4240								.4589
A26	.3931							-.2464	.4271
A12	.3614								.4256
A14	.3512								.4120
A24	.2665			.2253			.2060	-.2178	.3644
A32	.2631		-.2478			-.2116			.3954
A58	.3283	.6550							.4852
A49		.6359							.4151
A59		.6336							.4344
A68		.5028							.3070
A56		.4826				-.2162			.3635
A36	-.3042	.4343							.4353
A54	-.2014	.4250				-.3459			.4865
A43		.3263	.3131		.2784				.3993
A52			-.8409						.7271
A9			-.8157					.2086	.6528
A30			-.7857						.6502
A60	-.2209		-.7149						.5647
A63			-.7066						.6117
A61			-.6190					-.3073	.6007
A15			-.6070				.2858		.5459
A31			-.5578				.2119		.4915
A37			-.5577						.4451
A3			-.5415		.2170				.4719
A33			-.4963				.2426		.5151
A29			-.3102						.3214
A5				.6123					.3988
A53	-.2857			.5832					.4655
A28	-.4293			.5716					.4732
A11				.5646					.4245
A38				.4570					.3921
A66					.7307				.5574
A51					.6203				.4442
A45					.6074	.3080		.2557	.4989
A46					.5489				.4037
A34					.5181	-.2065			.4815
A48	-.2819			-.2165	.4943				.3890
A55					.4344			-.2635	.3778
A18					.4017				.3194
A13	.3282				.2993				.3719
A47					-.2323	.5166			.4560

表三 常模樣本生涯定位量表因素分析結果摘要表（續）

編號	F 1	F 2	F 3	F 4	F 5	F 6	F 7	F 8	共同值
A64						-.4893			.3448
A39	.3088		-.2448			.4560			.6111
A1	.2691		-.2234			.4510			.5035
A19						-.4344			.3139
A21	.2730				.3081	.3894			.4716
A50						.3494		-.3139	.3708
A10				.2487		.2635		-.2333	.4376
A27	.2400			.2509		.2571			.2921
A2							.6853		.5156
A8							.6220		.4433
A16			-.2127				.5599		.4917
A40				.4697			<u>-.4980</u>		.4649
A4			-.2887				.4132		.3842
A22	-.2707						.2826	-.2226	.2795
A6					.2186		.2718		.2442
A17							<u>.2311</u>	-.2501	.2039
A44								-.5876	.3730
A62			-.2459	-.2039				-.5688	.4554
A65								-.4924	.4763
A42								-.4302	.3204
A41	.3386							-.3623	.4386
A57	.2263							-.3611	.3877
A35	.2351			.2062		.3086		-.3283	.4586
A67			-.2763					-.2999	.3624
A23				.3144				-.2473	.2690
特徵值	12.53	4.56	3.99	2.27	1.86	1.63	1.44	1.26	29.55
變異量%	18.4	6.7	5.9	3.3	2.7	2.4	2.1	1.9	43.5
命名	自我實現	安穩	領導管理	自主	人際關係	挑戰	地位聲望	專業	

負荷量在.20以下者省略

二、同時效度考驗

本研究以建國中學高一75名學生為對象，以大學考試中心興趣量表為效標，分析生涯定位量表與其之相關，結果如表四所示。

表四 生涯定位量表與興趣量表得分之相關

	專業	安穩	領導管理	自主	人際關係	地位聲望	挑戰	自我實現
實用型	.227	.127	.147	-.073	.346*	.256	.162	.156
研究型	.430**	.046	.159	.124	.054	.053	.356*	.364*
藝術型	.249	-.080	.319*	.331*	.298*	-.015	.385**	.387**
社會型	.258	.028	.517**	.186	.495**	.328*	.247	.357*
企業型	.262	-.170	.628**	.008	.474**	.409**	.344*	.405**
文書型	-.119	.394**	.030	-.339*	.283	.271	-.344*	-.086

N = 75 * p < .01; ** p < .001

由表四可發現生涯定位量表各分量表與興趣組型呈現有意義的關係：專業定位得分高者，其代表學術研究興趣的研究型分數亦高；安穩與代表謹慎規律的事務型興趣有顯著相關；領導管理則分別與企業、社會、藝術興趣有關，尤與具有冒險野心的企業型興趣之相關係數最高；自主定位得分高者與藝術型興趣有正相關，而與事務型興趣為負相關；人際關係及地位聲望則與社會及企業興趣均有顯著相關；挑戰與藝術、研究及企業有正相關，而與事務興趣呈負相關；自我實現則與企業、研究、藝術與社會均有顯著相關。

由上述可知：生涯定位與相對應的興趣組型有某種程度的關連，說明生涯定位概念含有興趣的成分，惟其最高變異量僅約39%，可知二者仍各有其獨特之處，而生涯定位可能尚有動機、能力及價值觀等成份，則待進一步探討。

三、內部一致性分析

本研究根據常模樣本之資料，以Cronbach α 係數分析本量表八個分量表之內部一致性，結果如表五所示。



表五 生涯定位量表內部一致性係數及重測信度

分量表	題數	內部一致性	重測信度
專業	9	.728	.740
安穩	8	.695	.747
領導管理	12	.900	.865
自主	5	.601	.565
人際關係	9	.749	.760
地位聲望	8	.590	.778
挑戰	9	.704	.813
自我實現	8	.728	.674

由表五得知，本量表之內部一致性介於.584-.904之間，中數約為 .71。其中自主及地位聲望兩分量表之係數較低，一則可能因題數較少，二則可能係其概念較複雜，題目性質稍有差異所致。

四、重測信度

量表重測係於研究樣本正式施測三週後(86年5月中)，於五所高中各抽取一班，共187人進行再測，所得重測信度係數界於.565 - .865之間(見表五)，中數約為.75，除自主因題數較少較不穩定外，顯示測驗結果之穩定程度尚稱良好。

肆、結論與建議

一、結論

本研究基於高中資優學生的特性，考慮其生涯發展歷程可能遭遇的問題，乃依據Schein的生涯定位概念模式，以一般心理測驗編製之原則，編擬適用於高中學生之生涯定位量表，同時再抽取十六所高中1721名學生為樣本，根據 850名高一學生建立適用於高一之常模，供設計生涯輔導方案之參考。茲將研究結果摘述如下：

1. 適用於高中學生之生涯定位量表係以四點量表方式設計，共有68題。所擬題目內容皆依據我國高中學生所撰述之文件及訪談資料編製，並經預試分析等程序，符合國人需要。

2. 量表經初步效度考驗，具良好之建構，計可評量學生在專業、安穩、領導管理、自主、人際關係、地位聲望、挑戰、及自我實現八個向度上的自我定位情形。
3. 同時效度考驗及內部一致性與重測信度皆尚稱良好，所建立之高一學生常模可作為高中生涯輔導評量工具之用。

二、建議

1. 使用生涯定位量表提供學生自我覺察與探索機會

生涯的理念雖已逐漸受到國人重視，但可能並未真正落實在每一個人身上，高中學生在聯考制度與學業壓力下，是否有餘力能深入探究其生涯發展的方向，頗受質疑。生涯定位量表可以較短時間初步評估個人目前的生涯狀況，進而探尋未來可能發展的方向。惟使用此一量表，除可對照常模資料外，仍應以個人在八個向度內之比較為主，且因受試可能因個人之需求而做特定方向的反應，若能以個別輔導與諮商的方式解釋量表結果，則更可發揮此一評量工具的價值。

2. 針對資優學生設計適切之輔導方案

資優學生的特性普遍載諸文獻，其生涯困境亦受到教育及輔導人士的重視，適切的生涯輔導方案應設法充分運用資優生的長處，提供多樣化的思考素材與活動方式，彰顯其自我概念與挑戰非理性的觀念，使其生涯觀經過現實的考驗，更為明確而落實。生涯定位量表可配合資優學生的特性，提供其思考目前的定位狀態，因此可將之納入生涯輔導方案之中運用之。惟在設計此類輔導方案時，同時亦應考慮個別的需要，除以團體方式進行外，更有必要藉個別輔導的方式，配合相關評量工具的使用，提供其自我探索與思考的機會。

3. 生涯定位量表之使用效果待進一步之考驗

本量表已有初步之信度、效度考驗，結果尚稱良好，惟其使用效果尚待進一步探究。下一階段之實驗研究可再探討量表之優缺點，同時亦可透過輔導方案之設計與實施，探討量表與輔導單元如何配合較為妥適的問題。

4. 生涯定位量表信度、效度考驗及高二與高三常模之建立

本研究僅進行初步之信度及效度考驗，未來可再選取樣本進行其他相關信度

及效度之考驗，並建立高二及高三學生之常模，以供更多高中學生使用。

參考書目

- 大學入學考試中心(民84): **興趣量表指導手冊**。台北: 大學入學考試中心。
- 林幸台(民76): **生計輔導的理論與實施**。台北: 五南出版社。
- 林幸台(民84): 生涯輔導的發展趨勢。載於行政院青輔會編：**大專生涯輔導論文集**(45-55頁)。
- 林幸台、田秀蘭、張小鳳、張德聰(民86): **生涯輔導**。台北: 空中大學。
- 林東清、吳福蓀(民82): 我國資管人員生涯定位、工作設定與工作滿意度之實證分析。**國科會研究彙刊(人文及社會科學)**, 3, 276-289.
- 金樹人(民86): **生涯諮商與輔導**。台北: 東華書局。
- 蔡俊良(民83): **組織文化、員工生涯定位與其生涯發展需求、工作滿意度之相關研究**。國立彰化師範大學輔導研究所碩士論文。
- Burke, R.J. (1983). Career orientations of type A individuals. *Psychological Report*, 53, 979-989.
- Chessbrough, P.H., & Davis, G.B. (1983). Planning a career path in information system. *Journal of System Management*, 34, 6-13.
- Delong, T.J. (1982a). Reexamining the career anchor model. *Personnel*, 59(3), 50-61.
- Delong, T.J. (1982b). *The Career Orientations Inventory: Assessing the career needs and values of educators*. (ERIC Documents ED 215 228)
- Delong, T.J. (1983). *A career development perspective of rural educators and career decision-making*. (ERIC Documents ED 228 017)
- Herr, E. L., & Crammer, S.H. (1996). *Career guidance and counseling through the life span* (3rd ed.). New York: Harper Collins.
- Igbaria, M., Greenhaus, J.H., & Parasraman, S. (1991). Career orientations of MIS employees: An empirical analysis. *MIS Quarterly*, 15, 151-169.
- Laber, R.K. (1983). Occupational adaptation among career elementary and secondary teachers. *Dissertation Abstracts International*, 43, 10A,186.

- McDaniels, C., & Gysbers, N.C. (1992). *Counseling for career development*. San Francisco: Jossey- Bass.
- Pendaris, E.D., Howley, A ., & Howley, c.(1990).*The abilities of gifted children*. Englewood Cliffs, NJ:Prentice Hall
- Perrone, P.A.(1991). Career development. In N. Colangelo & G.A. Davis (Eds.)*Handbook of gifted education* (pp.321-327).Boston:Allyn & B2con.
- Post-Kammer, P., (1983).Career perceptions of talented individuals:A follow-up study. *Vocational Guidance Quarterly*.31 ,203-211.
- Schein, E.H. (1975). How career anchors hold executives to their career paths. *Personnel*, 52(3), 11-24.
- Schein, E.H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. MA: Addison-Wesley .
- Schein,E.H. (1982). *Career anchors: An interview exercise in determining your career options and constraints*. Sloan School of Management: MIT.
- Schein, E.H. (1985). *Career anchors: Discovering your real values*. San Diego, CA: University Associates.
- Schein, E.H. (1990). *Career anchors: Discovering your real values*. San Diego, CA: University Associates.
- Slabbert, I. (1987). *An evaluation of the management training and the career anchors of a group of MBA/MBL graduates*. (ERIC Document ED 286 404)
- Super, D. E. (1990). *A life-span, life-space approach to career development*. In D. Brown, & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Willings, D.(1986),Specific needs of adult who and gifted *Roeper Review*, 8(1),35-38.

The Development of the Career Orientation Inventory for the Senior High School Students

Hsintai Lin and Shun-Ren Jin

Abstract

The concept of career anchor integrates a person's values, motives, talents, and other psychological properties that represents one's real self for which the person will not give up in their life. It is a person's self-image of what he or she excels in, wants, and values. The Career Orientation Inventory was developed, based on Schein's career anchor model, to investigate senior high school students' self-image in terms of career orientation.

A 90-item inventory was constructed based on literature review and interview data. The items were written in the four-point Likert's format. Two hundred and forty-nine students from five senior high schools in Taiwan were selected as pretest samples. Results of item analyses were examined and finalized in a 68-item inventory. An exploratory factor analysis with oblimin rotation method obtained eight factors that accounted for 43.5% of the variance, namely as technical/professional function, security/stability, leadership/management, autonomy/independence, interpersonal relationship, status/prestige, pure challenge, and self-actualization. Preliminary study on the inventory's reliabilities showed the test-retest correlation coefficients ranged from .57 to .86 with the median of .75. The Cronbach alpha coefficients ranged from .58 to .90 with the median of .72. Concurrent validity coefficients showed positive results which indicated support for the inventory's validity.