

性別適切性、職業聲望、職業性向、與職業興趣在職業評量上的相對重要性：以情境與刺激型態為中介變項考驗 Gottfredson 的理論

劉淑慧

國立彰化師範大學輔導學系

摘 要

本研究的主旨在考驗 Gottfredson (1981) 對於職業抉擇歷程中職業興趣、職業性向、職業聲望、與性別適切性相對重要性的論點，藉以驗證 Gottfredson 對生計發展理論的貢獻。本研究設計採完全隨機化重複測量多因子實驗設計，依變項是職業評量，自變項包括性別適切性、職業聲望、職業性向、與職業興趣等四職業評量標準，中介變項是情境和刺激型態；其中，自變項的操作性定義乃根據模糊理論在 Gottfredson 的社會空間的建構的應用。62 名大學生的反應資料乃透過電腦程式蒐集，所得資料以策略評估和重覆量數多因子變異數分析，比較四個職業評量標準相對重要性，並探討情境和刺激型態對四職業評量標準相對重要性的影響。

研究結果發現：在設限與妥協情境中，職業興趣、職業性向、職業聲望、與性別適切性在職業評量上具有相似優先次序，其中，職業興趣、職業性向、與職業聲望在職業評量上的相對重要性相若，性別適切性的相對重要性則較前三者為小，這種差異現象在假設性職業評量上尤其顯著。綜言之，本研究結果不支持 Gottfredson 的論點。

本研究提出兩個未來研究方向：分析群體特質與職業評量標準優先次序的關係，以預測不同群體中的優先次序；發展有效的價值澄清與價值評量方法，作為進一步考驗 Gottfredson 理論的基礎。

關鍵字：性別適切性、價值觀、職業抉擇、職業興趣、職業聲望

壹、緒 論

生計抉擇是研究生計發展的學者所關切的主題，早在 1951 年，Ginzberg, Ginsburg, Axelrad 和 Herman 即指出：在青少年後期，個人的生計探索方向開始反應出「犧牲內在需求以配合外在條件的」傾向；Super (Super, 1953; Super et al., 1963) 也指出生計抉擇是個人和社會因素綜合的結果，也就是個人衡鑑自我

概念和現實狀況的結果。一般公認，此生計抉擇過程涉及「放棄次要條件以成全主要條件」，然則，有關理論卻未能清楚地說明個人在此生計抉擇過程中究衡鑑「什麼」、以及「如何」取捨 (Leung & Plake, 1990)。

Gottfredson 在 1981 年提出設限與妥協理論 (theory of circumscription and compromise)，其主要企圖即在說明職業志向 (occupational aspiration) 的發展歷程。Gottfredson 用設限與妥協兩個歷程說明職業志向的發展與定位，設限意指個人根據內在條件 (自我概念) 漸次將不符條件的職別剔出未來職業的考慮範圍；妥協則意指個人根據外在條件 (現實狀況) 的限制而調整其職業抉擇標準，從而揀選出可能達成的職業作為未來生涯發展的目標。設限與妥協的結果將使個人得到一群既符合個人期望、也實際可得的職業以為未來職業抉擇的範疇，此範疇即稱之為社會空間 (social space)。Gottfredson 指出性別、職業聲望、以及心理特質是個人用以衡鑑的主要條件，職業志向的發展即是在這三個條件上將自我概念與職業印象相媒合的過程，因此，職業志向的發展也就是個人分析自己的性別取向、社會地位期望、與個人心理特質，並分析印象中各職業的性別型態、聲望水準、以及相對於各種心理特質的職業特質，從而比較自我概念與職業印象，並抉擇出條件相符的職業作為生涯發展的目標。

Gottfredson (1981) 並進一步指出：在設限與妥協過程中所依據的三個標準是有優先次序的，對多數發展成熟的人而言，性別適切性是最重要的衡鑑標準，聲望次之，心理特質最次。Gottfredson 指出在自我概念的發展歷程中，個人隨著年齡與生活經驗的增長，依次覺察到性別差異、社會地位差異、與由心理特質構成的個別差異，於是也依次形成有關性別取向、職業聲望期望、與心理特質傾向的自我觀念，Gottfredson 認為：對個人認同而言，較早進入自我概念的建構是較核心、也較重要的，是個人較希望加以維護乃致彰顯的，因此，在設限的歷程中，性別適切性、職業聲望、與心理特質依次被採用為剔除職業的標準，在妥協的歷程中，心理特質、職業聲望、與性別適切性也是個人可能依次放棄的職業抉擇標準，綜言之，該職業抉擇標準的優先次序乃根源於自我概念的發展歷程。

一、先前研究之限制

在 1981 年後，Gottfredson 的理論引發了許多有關性別適切性、職業聲望、

和職業興趣對職業選擇之影響的研究，然則，其中直接比較該三項衡鑑標準優先次序（相對重要性）的研究卻相當有限。表一列出了這些研究；這些研究的結果不是違反 Gottfredson 所假定的優先次序 (Davidson, 1986, cited in Hesketh, Elmslie, & Kaldor, 1990; Hesketh, Durant, & Pryor, 1990; Hesketh, Elmslie, & Kaldor, 1990; Pryor & Taylor, 1986; Strange & Rea, 1983)，就是顯示該優先次序會因群體或情境因素而異 (Holt, 1989; Leung, 1993; Lenug & Plake, 1990; Sastre & Mullet, 1992; Taylor & Pryor, 1985)。然則，若因此歸結：「實證研究駁斥 Gottfredson 的理論」，則該結論尚言之過早，因為這些研究至少有五個方法上的疑點：社會空間的操作性定義不適當、心理特質的操作性定義過於狹隘、忽略在妥協與非妥協情境的差異、忽略刺激型態的差異、以及統計方法上的限制。以下分述之。

第一個疑點與社會空間的建構有關，根據 Gottfredson (1981) 的理論，社會空間指一個由個人可接受的職業所組成的區間，該區間是由個人所期望的性別型態、聲望水準、和工作領域等職業條件所界定，因此，它具有兩個特質：其一，該區間是一個範圍而非一個點，其二，該區間的界定是根據個人的主觀期望。反觀相關研究，除了 Hesketh, Elmslie 和 Kaldor (1990) 的研究之外，其它相關研究在定義個人與職業之相容性時，均採用外在的、客觀的評判標準（如：研究者自定的職業條件或群體的統計資料），可知這些研究並未真正的測量到由個人主觀條件所構成的社會空間。事實上，掌握社會空間定義上的主觀性與個別性之困難可視之為探討 Gottfredson 理論最大的阻礙 (Gottfredson, 1985; Hesketh, Pryor, & Gleitzman, 1989a, 1989b; Lapan & Jingeleski, 1992)。

第二個疑點起自對心理特質的操作性定義，根據 Gottfredson (1981) 的理論，心理特質是個人用於職業抉擇的條件之一，主要意指職業性向和職業興趣。然則，除了 Sastre 和 Mullet (1992) 及 Strange 和 Rea (1983) 兩篇研究之外，所有的研究均偏執地將心理特質等同於職業興趣，在例外的兩篇研究中，Sastre 和 Mullet (1992) 將心理特質界定為職業價值，Strange 和 Rea (1983) 將心理特質界定為職業性向和職業興趣；這些以考驗 Gottfredson 理論為旨的研究普遍地忽略掉職業性向的重要性，使其研究效度受到嚴重地威脅。

表一 考驗 Gottfredson 職業評估條件優先次序之實證研究之摘要

作者／年代	樣本	職業評估標準／測量方法	反應	統計分析／結果
Davidson 1986	11歲學生	<ul style="list-style-type: none"> 職業聲望、性別適切性 假設性職業 強迫選擇 	偏好之工作	<ul style="list-style-type: none"> 策略評估 先捨性別適切性 無性別差異
Hesketh, Durant, & Pryor 1990	37位 報紙廣告招募之受試	<ul style="list-style-type: none"> 職業聲望、性別適切性、職業興趣、外在阻礙 假設性職業 	吸引力	<ul style="list-style-type: none"> 策略評估 先捨性別適切性、職業聲望次之、職業興趣再次
Hesketh, Elmsdie, & Kaldor 1990	73位 生涯不滿足之成人 90位 高中學生	<ul style="list-style-type: none"> 職業聲望、性別適切性、職業興趣 Fuzzy 配對比較 特質評量 	偏好之工作 選擇 特質重要性	<ul style="list-style-type: none"> ANOVA 先捨性別適切性、職業聲望次之、職業興趣再次
Holt 1989	36位 大學生	<ul style="list-style-type: none"> 職業聲望、職業興趣 強迫選擇 真實職業 	偏好之職業 選擇	<ul style="list-style-type: none"> ANOVA Holland人格類型與職業興趣交互作用 職業聲望水準差異
Leung 1993	149位 華裔美籍大學生	<ul style="list-style-type: none"> 職業聲望、性別適切性 強迫選擇 真實職業 	偏好之職業 選擇	<ul style="list-style-type: none"> MANOVA 先捨性別適切性 職業聲望與性別適切性對比程度差異
Leung & Plake 1990	151位 大學生	<ul style="list-style-type: none"> 職業聲望、性別適切性 強迫選擇 真實職業 	偏好之職業 選擇	<ul style="list-style-type: none"> MANOVA 男：先捨職業聲望 女：先捨性別適切性 職業聲望與性別適切性對比程度差異
Pryor & Taylor 1986	256位 成人	<ul style="list-style-type: none"> 職業聲望、性別適切性、職業興趣 生涯妥協情境測驗 真實職業 	偏好之職業	<ul style="list-style-type: none"> ANOVA 先捨職業聲望、性別適切性次之、職業興趣再次
Sastre & Mullet 1992	735位 西班牙八年級學生	<ul style="list-style-type: none"> 性別適切性、職業聲望、職業價值、可進取性 工作取捨 	未來職業	<ul style="list-style-type: none"> 與被拒職業積差相關 男：職業聲望最重要、自由時間次之、進陞再次 女：性別適切性最重要、自由時間次之、社經地位差異
Strange & Rea 1983	300位 選擇傳統生涯之學生	<ul style="list-style-type: none"> 職業興趣、職業性向、性別適切性、工作機會與阻力 大學主修科目 重要次序 	大學主修科目之選擇 重要性	<ul style="list-style-type: none"> ANOVA 職業興趣最重要、性別適切性最次
Taylor & Pryor 1985	287位 澳大利大學生	<ul style="list-style-type: none"> 職業聲望、性別適切性、職業興趣 大學主修科目 	大學主修科目之偏好	<ul style="list-style-type: none"> 卡方檢定 Holland人格類型與職業興趣交互作用 男：先捨職業興趣 女：先捨職業聲望

仔細審視 Gottfredson (1981) 對設限過程的說明，將可發現職業能力或性向在此過程中之重要性。在設限過程中，個人一方面逐漸澄清並設立可接受的水準界線 (tolerable-level boundary)，以將職業聲望過低的職業剔除於考慮範圍之外，另一方面，個人也逐漸澄清並設立可接受的努力界線 (tolerable-effort boundary)，以剔除職業聲望過高的職業，因為要獲得這些職業所需的努力超出個人能夠或願意投注的程度；換言之，在設限過程中，個人自覺到的能力程度設定了個人社會空間的上限。進一步觀之，個人在不同職業領域的能力不同，因此，知覺到的職業性向在決定個人往特定職業領域發展上，也扮演了重要的角色。

關於知覺到的職業能力在職業抉擇上的重要性也顯見於自我效能的文獻。自我效能期望被定義為有關自己「組織並執行一系列的行動以完成特定工作項目 (organize and execute courses of action required to attain designated types of performance)」的能力的看法 (Bandura, 1986, p.391)。許多研究探討自我效能期望與生涯抉擇之相關變項 (e.g. Betz & Hackett, 1981, 1983, 1986; Hackett, 1985; Hackett & Betz, 1981; Lent, Brown & Larkin, 1986; Lent & Hackett, 1987; Post Kammer & Smith, 1985; Wheeler, 1986)，其結果均支持自我效能期望能有效預測生涯抉擇 (Lent & Hackett, 1987)。綜言之，根據 Gottfredson (1981) 本身以及自我效能的文獻對知覺到的職業能力或性向在職業抉擇上的重要性之強調，有關 Gottfredson 理論的研究，實應將職業性向視為與職業抉擇有關的顯著心理特質之一。

對於設限或妥協情境的區分模糊是有關 Gottfredson 理論的研究的第三個疑點。Gottfredson (1981) 指出：在設限過程中，個人評估自我概念和職業印象的相容性，以及自己的能力和願意努力的程度，從而刪除不符期望的職別；在妥協的過程中，個人根據社會和經濟環境中的機會和阻礙，評估自己在此環境中的可進取性 (accessibility)，並據以調整職業抉擇標準及職業志向；在此二過程，個人衡鑑自我概念、職業印象、及可進取性的標準，也就是職業抉擇的標準，都是以性別適切性為最優先，職業聲望次之心理特質最次。然而，在妥協情境中，個人對職業的反應受到所知覺的外在環境影響，在設限情境則無，因此，個人在兩種情境中對同一個職業的反應可能不盡相同。綜言之，在設限和妥協情境中被採用

的職業抉擇標準及其優先次序是一樣的，然而，個人對某個職業的喜歡程度（設限情境中的職業評估）卻不等同於欲進入該職業的意圖（妥協情境中的職業評估）。反觀上述研究，雖然研究者都聲稱他們所探討的是妥協情境中職業抉擇標準的優先次序，他們的研究控制中對知覺到的現實狀況和可進取性的角色界定卻相當模糊，以致無法清楚的界定受試究竟是對設限或妥協情境作反應。

第四個疑點涉及對職業抉擇標準相對重要性的測量。相關的研究所採用的刺激型態與測量方法大致可歸為三類：其一，真實職業 (Holt, 1989; Leung, 1993; Leung & Plake, 1990; Pryor & Taylor, 1986; Sastre & Mullet, 1992; Strange & Rea, 1983; Taylor & Pryor, 1985)，研究者呈現真實職業名稱，受試根據自己對該職業的瞭解，而對該職業作反應；其二，假設性職業 (Davidson, 1986, cited in Hesketh, Elmslie, & Kaldor, 1990; Hesketh, Durant, & Pryor, 1990; Hesketh, Elmslie, & Kaldor, 1990)，研究者呈現一段對各種職業特質的描述，但未給於任何真實職業名稱，受試對該職業特質的組合作反應。其三，職業特質 (Hesketh, Elmslie, & Kaldor, 1990; Strange & Rea, 1983)，研究者呈現單一職業特質，受試針對該特質作反應。若純粹就方法論的觀點而言，各種測量方法都有其限制 (Liu, 1993)；所主張的優先次序受到其它中介變項的影響，在某些情況下，該優先次序是成立的 (Holt, 1989; Leung, 1993; Leung & Plake, 1990; Taylor, 1985)，或者與 Gottfredson 的論點部份相符、部份相異 (Pryor & Taylor, 1986; Sastre & Mullet, 1992; Strange & Rea, 1983; Taylor & Pryor, 1985)，相反地，採用假設性職業或職業特質的研究結果則傾向於駁斥 Gottfredson (1981) 所主張的優先次序，並顯示一個完全相反的優先次序。上述測量方法與研究結果之間的關聯，顯示評量方法本身可能就是職業抉擇標準相對重要性的中介變項。

最後一個疑點跟統計方法有關。對 Gottfredson (1981) 的理論而言，每一個個體主觀的職業抉擇標準之相對重要性必需透過受試內分析乃能得知 (Gati & Winer, 1987; Tversky, 1972)，然而對此優先次序之普遍性的主張則必需透過受試間分析乃能驗證。分析上述相關研究，採用變異數分析的研究 (Hesketh, Durant, & Pryor, 1990; Hesketh, Elmslie, & Kaldor, 1990; Holt, 1989; Leung, 1993; Leung & plake, 1990 ; Strange & Rea, 1993; Pryor & Taylor, 1986) 雖可

同時進行受試內與受試間分析，但並不能直接比較各職業抉擇標準間相對的重要性；採用卡方檢定 (Taylor & Pryor, 1985) 或積差相關 (Sastre & Mullet, 1992) 的研究雖可直接比較各職業抉擇標準間相對的重要性，卻未掌握受試內分析的精神，而採用策略評估 (policy capturing method, Kluth & Muchinsky, 1984) 的研究 (Davidson, cited in Hesketh, Elmslie, & Kaldor, 1990; Hesketh, Elmslie, & Kaldor, 1990) 雖然對受試內分析提供了最好的資訊，卻又受限於受試間分析的缺乏，而無法將多個受試內分析的結果加以綜合，從而對群體行為傾向作出推論，因此，各種統計方法均有其限制。

二、研究問題

Gottfredson (1981) 對生涯發展理論的主要貢獻有二：其一，她將傳統的社會取向與心理取向二大生涯發展理論主流加以綜合，而歸結出性別適切性、職業聲望、與心理特質三大職業抉擇影響因素；其二，透過自我概念的發展歷程，說明性別、職業聲望、與心理特質對職業志向發展產生影響的時機與方式，並據以比較性別適切性、職業聲望、與心理特質在職業抉擇上的相對重要性。關於第一項貢獻之實證支持已廣見於生涯發展的文獻中 (Liu, 1993)，關於第二項貢獻之實證資料則相當分歧，且受到研究方法上的限制，而尚未能有定論。本研究的主要目的即在驗證 Gottfredson 的第二項貢獻。具體而言，本研究重新考驗 Gottfredson 對職業抉擇歷程中心理特質、職業聲望、與性別適切性相對重要性的論點，基於前述五項疑點，本研究與前人研究的主要差異如下：其一，強調社會空間的主觀性，有關心理特質、職業聲望、與性別適切性等職業抉擇標準的界定是根據客觀數據和主觀條件的比較（詳見變項定義）；其二，將職業性向和職業興趣並列為與職業抉擇有關的重要心理特質，以探討其相對於職業聲望和性別適切性的重要性；其三，探討情境因素對職業興趣、職業性向、職業聲望、與性別適切性相對重要性的影響；其四，同時採用真實職業與假設性職業，以探討刺激型態對職業興趣、職業性向、職業聲望、與性別適切性相對重要性的影響；其五，將策略評估與變異數分析加以結合，以兼顧受試內與受試間分析的需要。

據此，本研究所探討的問題如下：

(一) 職業興趣、職業性向、職業聲望、與性別適切性在職業評量上的相對重要性是

否有差別？

(二) 情境（設限或妥協）是否影響職業興趣、職業性向、職業聲望、與性別適切性在職業評量上的相對重要性？

(三) 刺激型態（真實或假設性職業）是否會影響職業興趣、職業性向、職業聲望、與性別適切性在職業評量上的相對重要性？

貳、研究方法

一、研究設計

本研究採用四組的完全隨機化重覆量數多因子實驗設計。每一位受試均對四組刺激作反應，該四組刺激分別代表兩個中介變項（情境與刺激型態）的四種組合（設計—真實職業、設限—假設職業、妥協—真實職業、妥協—假設性職業）；每組刺激包括 27 個實驗組合，該 27 個實驗組合是三個三水準 (three-level) 自變項（職業興趣、職業聲望、性別適切性）完全相交 (completely crossed) 的組合，另一個自變項（職業性向）未與其它三個自變項完全相交，乃是受限於職業性向與職業興趣在本研究中相牽制的關係（詳見變項定義）。為了避免次序效果，四組刺激的呈現次序是隨機的，每組刺激中的 27 個實驗組合的呈現次序也是隨機的。

二、研究對象

本研究的群體是美國大學生；實驗樣本取自美國中西部一個排名中西部前十名的大學。參與的受試是選修心理學的大學生，該門課屬於通識課程之一，選修的學生來自全校各科系、各年級，共計兩仟多人，相當具有代表性。該門課的學生必需有五個半小時研究參與，學生可以就公佈的一百多個研究中，自由地擇項參加，因此，本研究被描述為一個有關職業評量 (occupational ratings) 的研究，而受試在自願地情況下參與。

用於本研究資料來自 62 名受試，其中有 23 位男性、39 位女性；平均年齡 19.69 歲，標準差 2.03 歲；17 位是大一、11 位大二、5 位大三或大四；根據 Holland 的類型論，8 位是實用型 (R)、13 位研究型 (I)、4 位藝術型 (A)、27 位社會型、7 位企業型 (E)、3 位傳統型 (C)；在種族方面，共計 82.3 % (n=51) 位白種美國人、4.8 % (n=3) 位非裔美國人、8.1 % (n=5) 位亞洲人、1.6 % (n=1)

位其它種族。

三、變項定義

本研究設計的依變項是職業評量，由100點的Likert型量尺測量之；自變項包括性別適切性、職業聲望、職業性向、與職業興趣等四個，每個自變項包含三個水準；中介變項有二：情境和刺激型態，各包含兩個水準。其中，自變項的操作性定義乃根據模糊理論(fuzzy logic; Hesketh, Pryor, & Gleitzman, 1989a, 1989b; Hesketh, Pryor, & Hesketh, 1988)在Gottfredson (1981)社會空間的建構的應用。各變項的操作性定義分述如下。

(一)職業評量與情境

職業評量指個人在二種職業抉擇情境中對某職業的反應：在設限情境中，該反應相當於職業偏好，顯示個人在不考慮是否將進入某一職業的情況下對該職業的喜歡程度，以100點的Likert型量尺測量，100代表非常喜歡；在妥協情境中，該反應相當於職業志向，顯示個人意圖進入某一職業的程度，以100點的Likert型量尺測量，100代表意願極強。

(二)刺激型態

刺激型態包含兩種：真實職業以真實職業名稱呈現；假設性職業由關於職業型態、聲望水準、與性別型態等的描述加以界定。

(三)職業興趣與職業性向

在本研究中職業興趣與職業性向分別指某一職業符合個人之興趣與能力型態的程度。Holland (1985a)的類型論被用來作為興趣型態、能力型態、與職業領域的分類：個人的興趣與能力型態由Self-Directed Search (SDS, Holland, 1985b, 1985c, 1985d)決定，職業領域則根據Dictionary of Holland Occupational Codes (DHOC, Gottfredson & Holland, 1989)歸類。職業興趣的三個水準分別定義如下：3代表職業類型為最高分的興趣類型、2代表職業類型為第三高分的興趣類型、1代表職業類型為第五高分的興趣類型。職業性向的定義與職業興趣類似。

在本研究中職業興趣與職業性向有相互牽制的關係，由於興趣與能力型態都屬個人特質，無法藉由實驗操弄，而職業興趣與職業性向又都是透過職業類型的設定加以操弄，因此，此二自變項無法同時被控制。在本研究中研究者根據受試

的興趣類型選定呈現給受試的職業的職業類型，而職業性向水準則隨之在後設 (post hoc) 的狀況下被決定，以下舉一例說明之。假設某人的興趣型態依次是 SACIRE，其能力型態依次是 ACSEIR，當職業興趣水準為 3 時，被呈現的職業的類型應是最高分的興趣類型 S，而在選擇 S 為職業類型的同時，其職業性向水準也被決定為 2，因為 S 是此人第三高分的能力類型；也因此，對此人而言，職業興趣水準為 3 且職業性向水準為 1 或 3 的組合是不可能存在的。

(四) 職業聲望

在本研究中職業聲望指某一職業符合個人對職業聲望期望的程度。有關各職業的客觀職業聲望資料取自 Duncan Socioeconomic Index (SEI, Stevens & Cho, 1985)，SEI 的可能數值包括 1 到 100，100 代表最高程度的職業聲望；個人最期望的職業聲望程度、可接受的水準線（最低職業聲望標準）、以及可接受的努力界線（最高職業聲望標準）也都以 100 點的 Likert 型量尺測量之；據此，職業聲望的三個水準分別定義如下：3 代表該職業的 SEI 高於可接受的努力界線，2 代表該職業的 SEI 介於可接受的水準界線及可接受的努力界線之間，1 代表該職業的 SEI 介於可接受的水準界線及可接受的努力界線之間，1 代表該職業的 SEI 小於可接受的水準界線。

(五) 性別適切性

在本研究中性別適切性指某一職業符合個人性別取向的程度。某一職業的性別型態以 Male Dominance Index (MDI, U. S. Department of Labor, 1986) 表之；個人的性別取向則由個人最期望的男性員工百分比以及最高與最低男性員工百分比標準表之；性別適切性三個水準的定義與職業聲望相似：3 代表該職業的同性別員工百分比高於最高同性別員工百分比標準，2 代表同性別員工百分比介於最高與最低同性別員工百分比標準之間，1 代表同性別員工百分比低於最低同性別員工百分比標準。

四、實驗操弄

本研究以團體方式進行，每次施測十至十五人，需時一至一個半小時。受試首先填答 SDS，並根據 SDS 的說明計算其六類型總分；其次，研究者介紹 Holland 的類型論，並指導受試計算由其六興趣類型與六能力類型的分數；接著，研

究者介紹職業聲望與性別適切性的概念，以及 MID 和 SEI 二種指數，並舉例說明之；最後，受試在與電腦程式 CHOICE 的互動中完成職業評量。以下分別就 Self-Directed Search、CHOICE、以及 CHOICE 中的 Occupational Ratings 說明實驗操弄的細節。

(一) Self-Directed Search

Self-Directed Search (SDS, Holland, 1985b, 1985c, 1985d) 是根據 Holland 的理論所編製的生涯評量工具，共包含一個有關職業夢想的開放式問題，以及分別評量六個類型的活動、能力、職業、與自我評估等四個分量表；各個類型的活動、能力、職業、與自我評估四分量表得分相加可得到一個總分，代表個人人格特質與此類型的人相似的程度。

SDS 六個類型總分的三週至一年間隔再測信度介於 .31 和 .89 之間；各分量表的內部一致性係數介於 .53 和 .89 之間；折半係數介於 .83 和 .95 之間。各分量表間的積差相關趨向符合多重特質多重方法的預測，顯示良好的聚斂與區分效度；最高分的類型可預測職業志向、目前或未來的工作、和大專主修科系，其預測之正確性介於 60% 到 80% 之間 (Holland, 1985d)。

在本研究中，受試的興趣型態與能力型態均由 SDS 加以評量；組成興趣型態的六個興趣類型分別由六類型的活動和職業二分量表相加而得，組成能力型態的六個能力類型則分別由六類型的能力和自我評量二分量表相加而得。

(二) CHOICE

CHOICE 是針對本研究目的、以 C 語言編輯的互動式電腦程式，包括五大部份：其一，背景資料，包括性別、年齡、種族別、年級、主修科目、和父母教育程度；其二，社會空間的條件，包括由 SDS 所得的興趣與能力型態、以及自陳的有關職業聲望與性別取向的主觀期望；其三，特質評量，分別以 100 點的 Likert 型量尺標示職業興趣、職業性向、職業聲望、與性別適切性四個職業評量標準的重要程度（此部份資料未分析）；其四，真實職業評量，包含 29 個真實職業，其中有兩個是重覆的，改作為信度分析之用，每個職業都分別在設限與妥協的情境被評量；其五，假設性職業評量，包含 29 個假設性職業，其中有兩個是重覆的，以作為信度分析之用，每個職業都分別在設限與妥協的情境被評量。

Occupational Ratings 屬於 CHOICE 的一部份，包含兩個題庫：真實與假設性職業。施測時每位受試逐次完成四組的職業評量：29 個真實職業分別在設限與妥協情境的評量、29 個假設性職業分別在設限與妥協情境的評量；在設限情境中，受試在 100 點的 Likert 型量尺上標示其「在不考慮是否真的打算進入該職業的情況下對該職業的喜歡程度」，在妥協情境中，受試在 100 點的 Likert 型量尺上標示其「是否想要進入該職業」。

1. 真實職業 真實職業題庫包含 341 個真實職業，每個職業都依據其職業類型、職業聲望、與性別型態加以編碼，其編碼的分類系統分別是：Holland 的類型論 (DHOC, Gottfredson & Holland, 1989)、Duncan Socioeconomic Index (SEI; Stevens & Cho, 1985)、和 Male Dominance Index (MDI, U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, 1986)。SEI 是最被廣泛使用的職業聲望指數，它是根據入行教育水準和平均收入而定的 (Powers, 1982)，根據 1980 美國全國普查資料統計，各職業的 SEI 介於 13.98 和 90.45 之間 (Stevens & Cho, 1985)。MDI 代表該職業中男性員工所占的百分比，其值介於 0.5 和 99.9 之間 (U. S. Department of Labor, 1986)。這 341 個真實職業中，有 164 個取自 Occupation List (Leung & Harmon, 1990)、177 個取自 DHOC (Gottfredson & Holland, 1989)，以使該題庫中的職業能廣泛的分佈於不同的職業類型、職業聲望、與性別型態的組合。

施測時，CHOICE 先根據受試所設定的社會空間條件，從 341 個真實職業中選出符合特定實驗組合的真實職業，再從符合條件的真實職業中隨機選出一個呈現給受試作職業評量。例如：假如某實驗組合是 - 職業興趣 = 1、職業聲望 = 2、性別適切性 = 1，則符合條件的真實職業必需是職業類型為該受試第五高分的興趣類型、SEI 落於最高與最低職業聲望標準之間、且同性員工百分比低於最低同性別員工百分比標準，設若共有 14 個真實職業符合該三項條件，則 CHOICE 隨機地從 14 個中選出一個呈現給受試。

真實職業評量的信度以受試對相同職業評量的一致性考驗之。積差相關分析顯示：第一個重覆真實職業在設限與妥協情境中的評量之相關係數分別是 .86 ($n = 62, p = .00$) 和 .90 ($n = 62, p = .00$)；第二個重覆真實職業在設限與妥協情境中的

評量之相關係數分別是 .90($n=62, p=.00$) 和 .92($n=62, p=.00$)。

有關真實職業的實驗操弄效度乃以變異數分析 (ANOVA, SAS Institute Inc, 1989) 考驗。在職業興趣與職業性向兩自變項方面，首先採用 Iachan Congruence Index (Iachan, 1984) 分別作為職業與個人職業興趣和職業性向相容的指數，再分別以變異數分析考驗三個職業興趣水準與三個職業性向水準的職業—人相容性是否相異，所得 F 值分別是 1579.00($df=2, 122, p=.00$) 和 99.26($df=2, 135, p=.00$)；在職業聲望與性別適切性水準的 MDI 否相異，所得 F 值分別是 1565.04 ($df=2, 122, p=.00$) 和 1148.66 ($df=2, 122, p=.00$)。

2. 假設性職業 假設性職業由關於職業型態、聲望水準、與性別型態的描述組成，施測時，CHICE 根據受試所設定的社會空間條件，具體描述該假設性職業的特質。例如：假如某實驗組合是—職業興趣 = 1、職業聲望 = 2、性別適切性 = 1，而該受試第五高分的興趣類型為社會型、最低職業聲望標準為 35、最高職業聲望標準為 67、最低同性員工百分比標準為 45，則該假設性職業將被描述為—社會型、 $35 < SEI < 67$ 、且同性員工百分比低於 45。

假設性職業評量的信度以受試對相同職業評量的一致性考驗之。積差相關分析顯示：第一個重覆假設性職業在設限與妥協情境中的評量之相關係數分別是 .65($N=62, p=.00$) 和 .80($n=62, p=.00$)；第二個重覆假設性職業在設限與妥協情境中的評量之相關係數分別是 .74($n=62, p=.00$) 和 .78($n=62, p=.00$)。

五、資料分析

資料分析分為兩個步驟：首先，應用策略評估的方法 (policy capturing method, Kluth & Muchinsky, 1984; SAS Institute Inc., 1989) 估算每個受試賦予職業興趣、職業性向、職業聲望、與性別適切性的相對重要性，其次，採用重覆量數變異數分析 (SAS Institute Inc., 1989; Winer, Brown, & Michels, 1991) 考驗職業興趣、職業性向、職業聲望、與性別適切性的相對重要性的差異，以及情境與刺激型態對職業興趣、職業性向、職業聲望、與性別適切性相對重要性的影響。

(一) 相對重要性

策略評估是用於估算每個受試賦予職業興趣、職業性向、職業聲望、與性別適切性相對重要性的方法，該方法是多重線性迴歸模式的應用，主要用於受試內

分析，以估算預測變項的相對重要性，其程序如下：受試根據與某物體或事件相關特質的訊息，評定他對該物體或事件偏好的程度，受試重覆此評量行為多次之後，可得到一組偏好程度與相關特質組合的數據，再以偏好程度為效標變項、各項特質為預測變項，進行迴歸分析，所得之標準化迴歸係數即可作為各項特質在預測該受試對此類物體或事件偏好程度的相對重要性。

在本研究中，每組刺激由 27 個職業組成，每個職業都是不同職業興趣、職業性向、職業聲望、與性別適切性的組合，以同步進入複迴歸分析分析某受試對某組 27 個職業的反應，可得知該受試在特定情境下對特定刺激型態作職業評估時，賦予職業興趣、職業性向、職業聲望、與性別適切性的相對重要性。因此，由每位受試對四組刺激的反應，可得到四組重要性係數，分別適用於不同情境與刺激型態之組合：設限－真實職業、設限－假設性職業、妥協－真實職業、妥協－假設性職業。

(二) 情境與刺激型態的影響

資料分析的第二個步驟是進行受試間分析。前述策略評估結果每位受試會得到 16 個觀察值，得以 $2 \times 2 \times 4$ 三因子重複量數變異數分析回答本研究的三個研究問題，該變異數分析以重要性（亦即標準化迴歸係數）為依變項，情境、刺激型態、與評量標準，（含四水準：職業興趣、職業性向、職業聲望、與性別適切性）為重複測量之自變項，考驗評量標準的主要效果、評量標準與情境的交互作用、與評量標準與刺激型態交互作用以分別回答本研究問題，顯著水準設於 .05。

在進行前述重複量數變異數分析之前，並先考驗重複量數變異數分析的基本假設，以 Mauchly 的 W 統計考驗相關變異數一共變數矩陣的 sphericity (SAS Institute Inc., 1989; Winer, Brown, & Michels, 1991)。

參、結果與討論

本研究旨在考驗 Gottfredson (1981) 對職業抉擇歷程中職業興趣、職業性向、職業聲望、與性別適切性對職業評量的相對重要性，另一方面探討情境和刺激型態對職業興趣、職業性向、職業聲望、與性別適切性相對重要性的影響。為考驗前述三因子重複量數變異數分析的基本假設，乃分別以 Mauchly 的 W 統計

考驗評量標準、評量標準 x 情境、與評量標準 x 刺激型態等三個變異數一共變數矩陣的 sphericity，所得 W 值均達到 .05 的顯示有關 sphericity 的基本假設未能成立，因此，將以 Greenhouse-Geisser Epsilon 校正三因子重複量數變異數分析中 F 考驗的自由度。校正後的三因子重複量數分析結果如表二，其中，考驗評量標準的主要效果、評量標準與情境的交互作用、與評量標準與刺激型態的交互作用所得的 F 值分別是：9.47(df=2.42, 9.93, p=.00)、1.56(df=2.29, 86.91, p=.21)、和 8.19(df=2.06, 78.33, p=.04)，顯示：職業興趣、職業性向、職業聲望、與性別適切性等評量標準在職業評量上的相對重要性有顯著差異；情境對各評量標準在職業評量上的相對重要性沒有影響；刺激型態對各評量標準在職業評量上的相對重要性有顯著影響。

表二 職業評估標準相對重要性與情境及刺激型態的影響

	Beta(SD)				df	F	P
	職業興趣	職業性向	職業聲望	性別適切性			
評估標準	.37 (.32)	.33 (.28)	.34 (.23)	.19 (.16)	2.42	9.93	9.47 .00
評估標準 X 情境					2.29	86.91	1.56 .21
設限情境	.39 (.35)	.35 (.30)	.33 (.21)	.19 (.15)			
妥協情境	.34 (.30)	.31 (.26)	.35 (.24)	.19 (.16)			
評估標準 X 刺激型態					2.06	78.33	3.19 .04
真實職業	.29 (.23)	.26 (.19)	.28 (.16)	.21 (.16)			
假設性職業	.45 (.38)	.40 (.34)	.41 (.26)	.17 (.15)			

註：Beta=平均標準化迴歸係數，SD=標準化迴歸係數之標準差，df=自由度，

評估標準=職業興趣、職業性向、職業聲望、與性別適切性。

為進一步分析在兩種刺激型態中，職業興趣、職業性向、職業聲望、與性別適切性等評量標準在職業評量上的相對重要性，乃分別針對真實與假設性職業進行評量標準的簡單效果分析(SAS Institute Inc., 1989; Winer, Brown, & Michels, 1991)，結果如表二，所得的 F 值分別是：1.19(df=2.73, 103.79, p=.20)和 11.48(df=1.96, 74.56, p=.00)，顯示：職業興趣、職業性向、職業聲望、與性別適

適切性等評量標準在真實職業評量上的相對重要性沒有顯著差異，但在假設性職業評量上有顯著差異。進一步審視各評量標準相對重要性（標準化迴歸係數）的平均數與標準差，也發現：在真實職業評量上，職業興趣 ($M = .29, SD = .23$)、職業性向 ($M = .26, SD = .19$)、職業聲望、($M = .28, SD = .16$)、與性別適切性 ($M = .21, SD = .16$) 的相對重要性相若；在假設性職業評量上，職業興趣 ($M = .45, SD = .38$)、職業性向 ($M = .40, SD = .34$)、職業聲望 ($M = .41, SD = .26$) 的相對重要性較高、也較相若，但性別適切性 ($M = .17, SD = .15$) 的相對重要性則較前三者為小。

針對本研究的三個研究問題，本研究發現可歸結如下：職業興趣、職業性向、職業聲望、與性別適切性在職業評量上的相對重要性不同，該優先次序不受情境因素影響，但會因刺激型態而異。

本研究的發現對 Gottfredson (1981) 有關職業抉擇歷程中職業興趣、職業性向、職業聲望、與性別適切性相對重要性的論點具有重要的意義。其一，本研究發現不支持 Gottfredson 對於職業興趣、職業性向、職業聲望的相對重要性相若，性別適切性的相對重要性則較前三者為小，這種差異現象在假設性職業評量上尤其顯著。關於職業興趣、職業性向、職業聲望、與性別適切性相對重要性的分析尚可見之於 Elmslie (Hesketh, Elmslie, & Kaldor, 1990) 和 Pryor 和 Taylor (1986) Elmslie 基本上同意 Gottfredson 關於性別取向、社會聲望、與心理特質進入自我概念的次序的主張，然而，他認為職業志向的發展有其累積性，較晚被納入自我概念的建構會融合早先已存在自我概念中的其它建構，換言之，有關職業聲望的自我概念本身已經反應出性別取向的影響，有關心理特質的自我概念本身也反應出性別取向與職業聲望的影響，因此，他主張：心理特質是最重要的職業抉擇標準、職業聲望次之、性別適切性最次；然則，Elmslie 的論點一樣無法解釋本研究的發現。比較適合解釋本研究發現的是 Pryor 和 Taylor 的個別差異的論點。根據他們的主張，不同的群體會發展出不同的職業抉擇標準的優先次序，本研究所發現的優先次序可能也只適合某一類群體該群體的特質可能包括：大學生、來自美國中西部、來自排名頗高的大學、學業成就較高、過去的就學經驗裡可能有不少成功的經驗、對自己未來職業聲望的期望相當高、較能接受廣範圍性別型態的職業 (Liu, 1993)。

其二，本研究結果支持 *Gottfredson* 的論點：職業興趣、職業性向、職業聲望、與性別適切性在設限與妥協情境中具有相同優先次序。然則，*Gottfredson* 在她的理論中也指出設限與妥協情境中的差異，在設限情境中，個人儘就職業興趣、職業性向、職業聲望、與性別適切性等向度考慮人—事的相容性，在妥協情境中，個人會在人—事的相容性之外考慮現實條件，因此職業興趣、職業性向、職業聲望、與性別適切性在妥協情境中的相對重要性之差異甚至可能更大。據此，本研究發現可能可以進一步解釋如下：本研究所發現的各評量標準在設限與妥協情境中具有相同優先次序的現象，也可能是因為本研究群體所知覺到的現實限制不多，因此，他們在妥協情境的職業評量並不太受到現實考慮的影響，而他們未知覺到很多現實限制可能是由於他們具有較高的能力與較好的社會機會，也可能是因為他們尚在學而缺乏對現實狀況的瞭解。上述解釋的可能性可以由 *Liu (1993)* 論文中的另一項發現得到間接支持：受試在設限與妥協情境中的職業評量並沒有達到統計上的顯著水準，換言之，受試對某職業的喜歡程度和想進入該職業的意願強度並沒有顯著差別，而該現象的可能解釋之一也是因為他們所知覺到的現實限制不多。

其三，有關 *Gottfredson* 對職業興趣、職業性向、職業聲望、與性別適切性相在職業評量上的優先次序的研究結果相當分歧，本研究發現提出了一個可能的解釋。前述文獻分析顯示：刺激型態與研究結果有相關聯的傾向，亦即，刺激型態可能是各評量標準優先次序的中介變項。本研究發現為此項假設提供了直接的實證支持。

關於刺激型態對評量標準優先次序的影響導引出一個更根本、更重要的問題，那就是如何「正確」地測量人的價值系統。*Gottfredson (1981)* 曾提出人們能夠「表現」出他們對職業的偏好，確未必能「陳述」出該職業偏好所依據的標準，這個論點似乎可推論為：人們並未清楚地意識到他們用以評量職業的標準。實證資料也顯示：人們自陳的職業價值優先次序並不同於由他們對職業的反應推論而得的職業價值優先次序 (*Cochran, 1983*)。就方法論的觀點而言，採用真實職業和假設性職業各有其優缺點 (*Liu, 1993*)，至於，究竟那一種刺激型態更能測得職業興趣、職業性向、職業聲望、與性別適切性相在職業評量上的「真實」的相

對重要性，似乎不是本研究所能回答的。

肆、結 論

本研究的主旨在考驗 Gottfredson (1981) 對於職業抉擇歷程中職業興趣、職業性向、職業聲望、與性別適切性相對重要性的論點，藉以驗證 Gottfredson 對生計發展理論的貢獻。研究結果發現：在設限妥協情境中，職業興趣、職業性向、職業聲望、與性別適切性在職業評量上具有相似優先次序，其中，職業興趣、職業性向、職業聲望在職業評量上的相對重要性相若，性別適切性的相對重要性則較前三者為小，這種差異現象在假設性職業評量上尤其顯著。綜言之，本研究結果並未支持 Gottfredson 的論點。

本研究對 Gottfredson 的理論提出兩個思考方向：其一，職業興趣、職業性向、職業聲望、與性別適切性在職業評量上的優先次序可能是因群體而異的，未來的研究方向可以朝向分析群體特質與職業評量標準優先次序的關係發展，以藉由不同群體特質對職業評量標準優先次序的影響，預測不同群體中的優先次序。

其二，刺激型態對職業興趣、職業性向、職業聲望、與性別適切性在職業評量上的優先次序的影響導引出對測量價值系統的方法的質疑。就實務工作而言，生涯輔導工作者需要採用多重價值系統測量方法，以幫助當事人從多重角度、多重訊息探討自己的職業評估標準與其優先次序；就未來研究方向言，在有效考驗 Gottfredson 的理論之前，必需先解決價值系統的測量問題，可能的方法之一是採用質的研究方法，以分析職業評量過程中的訊息處理與決策形成過程，並可分析個人對多重價值測量方法所得結果之分析與綜合過程，以增進對價值系統在職業評量過程的運作之瞭解，從而發展出有效的價值澄清與價值測量方法，作為進一步考驗 Gottfredson 理論的基礎。

參考文獻

- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career related self-effi-

- cacy expectations to perceived career options in college women and men. Journal of Counseling Psychology, 28, 399-410.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1983). The relationship of mathematics self-efficacy expectations to the selection of science-based college majors. Journal of Vocational Behavior, 23, 329-345.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1986). Applications of self-efficacy theory to understanding career choice behavior. Journal of Social and Clinical Psychology, 4, 279-289.
- Cochran, L. (1983). Implicit versus explicit importance of career values in making a career decision. Journal of Counseling Psychology, 30, 188-193.
- Gati, I., & Winer, D. (1987). The relationship between vocational interests and the location of an ideal occupation in the individual's perceived occupational structure. Journal of Vocational Behavior, 30, 295-308.
- Ginzberg, E. Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herman, J. L. (1951). Occupational choices. New York: Columbia University.
- Gottfredson, G. D., & Holland, J. L. (1989). Dictionary of Holland Occupational Codes, (2nd ed.). Palo Alto, CA: Psychological Assessment Resources.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. Journal of Counseling Psychology, 28, 545-579.
- Gottfredson, L. S. (1985). Role of self-concept in vocational theory. Journal of Counseling Psychology, 32, 159-162.
- Hackett, G. (1985). The role of mathematics self-efficacy in the choice of math-related majors of college women and men: A path analysis. Journal of Counseling Psychology, 32, 47-56.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. Journal of Vocational Behavior, 18, 326-339.
- Hesketh, B., Durant, C., & Pryor, R. (1990). Career compromise: A test of

- Gottfredson's (1981) theory using a policy-capturing procedure. Journal of Vocational Behavior, 36, 97-108.
- Hesketh, B., Elmslie, S., & Kaldor, W. (1990). Career compromise: An alternative account to Gottfredson's theory. Journal of Counseling Psychology, 37, 49-56.
- Hesketh, B., Pryor, R., & Gleitzman, M. (1989a). Fuzzy logic: Toward measuring Gottfredson's (1981) theory using a policy-capturing procedure. Journal of Vocational Behavior, 36, 103-109.
- Hesketh, B., Pryor, R., & Gleitzman, M. (1989b). Fuzzy logic: Toward measuring Gottfredson's concept of occupational social space. Journal of Counseling Psychology, 36, 103-109.
- Hesketh, T., Pryor, R., & Hesketh, B. (1988). An application of a computerized Fuzzy Graphic Rating scale to the psychological measurement of individual differences. International Journal of Man-Machine Studies, 29, 21-35.
- Holland, J. L. (1985a). Making Vocational Choices: A theory of careers. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Holland, J. L. (1985b). The Self-Directed Search professional manual. Odessa, FL: Psychology Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1985c). The occupations finder. Odessa, FL: Psychology Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1985d). The Self-Directed Search professional manual: Supplement. Odessa, FL: Psychology Assessment Resources.
- Holt, P. A. (1989). Differential effect of status and interest in the process of compromise. Journal of Counseling Psychology, 36 (1), 42-47.
- Iachan, R. (1984). A measure of agreement for use with the Holland classification system. Journal of Vocational Behavior, 24, 133-141.
- Kluth, L. J., & Muchinsky, P. M. (1984). Relative influence of sex composi-

- tion on job desirability. Journal of Vocational Behavior, 24, 319-328.
- Lapan, R. T., & Jingeleski, J. (1992). Circumscribing vocational aspirations in junior high school. Journal of Vocational Behavior, 39, 81-90.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Larkin, K. C. (1986). Self-efficacy in the prediction of academic performance and perceived career options. Journal of Counseling Psychology, 33, 265-269.
- Lent, R. W., & Hackett, G. (1987). Career self-efficacy: Empirical status and future directions. Journal of Vocational Behavior, 30, 347-382.
- Leung, S. A. (1993). Circumscription and compromise: A replication study with Asian Americans. Journal of Counseling Psychology, 40, 188-193.
- Leung, S. A., & Plake, B. S. (1990). A choice dilemma approach for examining the relative importance of sex type and prestige preferences in the process of career choice compromise. Journal of Counseling Psychology, 37, 399-4
- Liu, S. (1993). Priority of criteria used for occupational ratings: A study of Gottfredson's theory of circumscription and compromise. Dissertation of Purdue University.
- Post-Kammer, P., & Smith, P. L. (1985). Sex differences in career self-efficacy, consideration, and interests of eighth and ninth graders. Journal of Vocational Behavior, 32, 551-559.
- Powers, M. G. (1982). Measures of socioeconomic status: Current issues. Boulder: Westview.
- Pryor, R. G. L., & Taylor, N. B. (1986). What would I do if I couldn't do what I wanted to do? Investigating career compromise strategies. Australian Psychologist, 21, 363-376.
- SAS Institute Inc. (1989). SAS/STAT user's guide, version 6, forth edition, Volume 2. Cary, NC: SAS Institute Inc.
- Sastre, M. T. M., & Mullet, E. (1992). Occupational preferences of Spanish

- adolescents in relation to Gottfredson's theory. Journal of Vocational Behavior, 40, 306-317.
- Stevens, G., & Cho, J. H. (1985). Socioeconomic indexes and the new 1980 census occupational classification scheme. Social Science Research, 14, 142-146.
- Strange, C. C., & Rea, J. S. (1983). Career choice considerations and self-concept of male and female undergraduates in nontraditional majors. Journal of Vocational Behavior, 23, 219-226.
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. American Psychologist, 8, 185-190.
- Super, D. E., Starishevsky, R., Matlin, N., & Jarda, J. P. (1963). Career development: Self-concept theory essays in vocational development. New York: College Entrance Examination Board.
- Taylor, N. B., & Pryor, R. G. L. (1985). Exploring the process of compromise in career decision making. Journal of Vocational Behavior, 27, 171-190.
- Tversky, A. (1972). Elimination by aspects: A theory of choice. Psychological Review, 79, 31-48.
- U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics. (1986, January). Employed civilians by detailed occupation, sex, race, and Hispanic origin. Employment and Earnings, 33, 175-179.
- Wheeler, K. G. (1983). Comparisons of self-efficacy and expectancy models of occupational preferences for college males and females. Journal of Occupational Psychology, 56, 73-78.
- Winer, B. J., Brown, D. R., & Michels, K. M. (1991). Statistical principles in experimental design, (3rd ed). New York: McGraw-Hill.

Priority of gender-appropriateness, prestige level, congruence with ability, congruence with Interest on occupational ratings: An examination of Gottfredson's theory with condition and stimuli type as moderating variables

Shu-Hui Liu

This study was intended to validate Gottfredson' (1981) proposition concerning the priority of criteria used in the circumscription and compromise processes. A repeated measure factorial design was conducted with the four criteria (compatibility with interest, compatibility with ability, prestige level, and gender-appropriateness) as four independent variables, condition and stimuli type as two moderating variables, and occupational ratings as the dependent. The operational definition of four criteria was based on the application of fuzzy logic to Gottfredson's social space. Data was obtained from 62 undergraduate students via an author-designed computer program. A combination of the policy-capturing method and repeated-measure analysis of variance was conducted to examine the relative importance of the four criteria, and the moderating effects of condition and stimuli type on the relative importance of the four criteria.

The major findings disconfirm Gottfredson's proposition. In general, the relative importance of compatibility with interest, compatibility with ability, and prestige level on occupational ratings are approximately equal, while the relative importance of gender-appropriateness is relatively small. Condition does not moderate the pattern of the relative importance of four criteria; however, stimuli type does. Future research is directed toward specifying priority for various populations as well as improving measurement on human value system.