

生涯轉換心理量表之編製研究

韓楷樺* 黃瑞峯 黃聖夫

摘要

本研究旨在探討成人生涯轉換之內涵，並編製一份適合評估國內大學成人學生生涯轉換心理狀態的評量工具，藉以協助成人知覺自我生涯轉換的心理資源。本研究以台灣地區中部三縣市 203 位 25 歲以上之大學成人學生為預試對象，經叢集抽樣 (cluster sampling) 方式抽取 596 位成人學生為正式樣本，將所蒐集到的資料進行信、效度分析。所編製後之「生涯轉換心理正式量表」，原本共計 25 題，採李克特式 (Likert) 五點量尺計分，共包括「期望實踐度」、「自信心」、「控制感」及「信任感」等四個分量表。而在正式量表之信效度驗證階段，研究者另將正式樣本再隨機分為 A、B 兩部分，其中 A 樣本-校正樣本 (calibration sample) 306 人利用 SEM 進行原始模式之驗證及修正模式，B 樣本-效度樣本 (validation sample) 290 人則進行模式的確認。最後確定本量表為 18 題，各分量表的信度 Cronbach's α 係數介於 .84 與 .92 之間，總量表則為 .94。組合信度依序為 .83、.88、.86、.79；四個潛在變項的平均變異抽取量分別為 .50、.59、.59、.49。顯示量表具有良好的信度與模式內在結構適配度。在建構效度方面，除採內部一致性分析方法，考驗各分量表間及與總量表的相關程度外，亦以「驗證性因素分析」(CFA) 對因素結構進行交互驗證，以及效標關聯效度之考驗。結果顯示所有分量表間的相關皆達顯著水準 ($p < .01$)，可知各分量表間具有內部一致性；「驗證性因素分析」後的資料模式適配度亦獲得支持，表示量表具有不錯的建構效度。而本量效標關聯效度之考驗結果亦具有不錯的同時效度。整體而言，本量表之信、效度堪稱理想。最後根據研究發現，提出量表實務上的應用及相關建議，以供參考。

關鍵詞：成人生涯轉換、生涯轉換資源、生涯評量

韓楷樺* 國立台中教育大學諮商與應用心理學系副教授
(kaicheng@mail.ntcu.edu.tw)

黃瑞峯 國立台中教育大學諮商與應用心理學系碩士

黃聖夫 國立台中教育大學諮商與應用心理學系研究生

壹、緒論

社會的快速變遷與科技的進步，不僅使得產業發生結構性的改變，亦影響了個體的生涯發展，隨之而來的是許多成人將面臨二十一世紀不可避免的職場趨勢－生涯轉換 (career transition) (黃瑞峰，2006；楊馨華，2008；韓楷檉，2008；Goodman, Schlossberg, & Anderson, 2006; Herr, Cramer, & Niles, 2004; Sharf, 2010)。工作中的成人，往往因為個人的選擇或外在環境的變化，而常面臨自願或非自願性的生涯轉換問題。類如行政院勞工委員會 (2003) 的統計，35-44 歲的勞工平均換過 3.7 個工作；99 年我國勞工有 25.3% 人打算轉職，其中壯年勞工占 29.4% (行政院勞工委員會，2010)；2011 年有 7 成 7 上班族計畫轉職 (夏之維，2011) 等現象即屬之。這些問題與改變使得一般成人更覺察到不斷成長、發展及終身學習的需要 (韓楷檉，2008；Rayman, 1999)。是故，一生只做一項工作的時代已不復存在，如何因應生涯發展中的生涯轉換問題，儼然已成爲個人生涯規劃中重要的課題，值得探究。

然而，可惜的是，對於成人生涯發展與諮商的研究，過去的十餘年中，所呈現的研究結果仍然相對較爲有限 (韓楷檉，2008；Herr et al., 2004; Niles, 2002/2009; Goodman et al., 2006; Yang, Wong, Hwang, & Heppner, 2002)。其中所涉及的問題之一，即在研究評量工具的設計與取樣，過於狹隘，而侷限了研究的領域 (Herr, 2009; Kirnan, 2009; Spencer-Rodgers & Cortijo, 1998)，或是生涯評量工具的發展，仍有不足所致 (梁庚辰，1999；Gysbers, Heppner, & Johnston, 2009; Spencer-Rodgers & Cortijo, 1998)。有必要發展出更多具文化效度且適合於不同成人群體的生涯評量工具和策略 (Gysbers et al., 2009; Kirnan, 2009; Yang et al., 2002)。

據此，本研究最主要的目的即在嘗試統整過去研究的結果與觀點，歸納出生涯轉換的重要本質與概念範疇，從生涯轉換心理資源的內涵與向度出發，探究有關於生涯轉換者存在於生涯諮商專業關係脈絡中的資訊，並編製較具心理計量品質的成人生涯轉換量表，期使諮商實務工作者能於生涯諮商與生涯規劃過程中提供更多的協助。

貳、文獻探討

一、成人生涯轉換的相關概念

生涯轉換影響的範圍甚廣，不單只是工作的改變，尙且包括個人熟悉的生活方式、作息時間或價值觀，都可能需要跟著調整方能適應新的生活型態 (Zunker, 2006)。因此生涯轉換相關的意涵，許多研究者依其不同的研究目的或角度，提出不同的主張或看法，如張德聰 (1999) 認爲生涯轉換是整個人生的改變，其中包括了工作或生活型態的改變。林美蓉 (1999) 則視生涯轉換爲一系列動態的歷

程，隨著個人的發展、成長及外在環境的改變，在工作或生活上產生不同的變化。Schlossberg (1984) 認為生涯轉換沒有終點，生涯轉換乃是從一階段轉換到另一階段的過程，是一個連續性的歷程。會因事件、抱負與期望，以及個人和環境等多方面的影響而有所不同。Super (1990) 從生涯發展階段的觀念說明生涯轉換的必要性，並認為在大循環中的任一階段進入到下一階段的前幾年即是生涯轉換，不同階段各有其特有的生涯轉換問題；生涯轉換為調整的觀念，亦即代表著開始進行另一種不同的生活目標。而 Heppner、Multon 和 Johnston (1994) 則指稱與工作相關的任務、職位、職業三者之一發生改變，即是生涯轉換。任何型態的生涯轉換皆可能受到環境及心理因素的影響，了解並善用自我正向心理資源與減少負向心理阻礙至為重要。

綜而言之，成人的生涯轉換可界定為，生涯發展過程中，個人因自願或非自願性地調整生活型態或與職業有關的工作、職務、職位時，以積極的態度和行動，結合個人與社會資源，克服阻礙，提高生涯改變成功機會，實現生涯目標的歷程。

二、生涯轉換的影響因素與相關研究

對於生涯轉換相關議題之研究，因不同的觀點，而有不同的研究方向。有的採深入訪談的方式，以了解生涯轉換的過程（王培瑾，1997；黃秀美，2002；楊馨華，2008；Donohue, 2006），有些將生涯轉換分成不同的類別，加以比較（林美蓉，1999；張德聰，1999；羅寶鳳，1993），另有研究著重在生涯轉換心理狀態的探討（黃瑞峰，2006；Eggerwein, Krieshok, Ulven, & Prosser, 2004；Heppner et al., 1994；Smart & Peterson, 1997；Thorne-Chan, 2009）。例如國內羅寶鳳（1993）在其成年婦女生涯轉換之相關因素研究中即以編修之「生涯動機量表」，探討大台北地區成年婦女的職業與其教育期望、完成任務的毅力、傾向選擇較有挑戰性工作及對生涯目標發展與投入的相關情形。林美蓉（1999, 2004）以包括五個生涯轉換層面之自編量表，探究 35 歲以上中年女性的生涯轉換信念與看法，結果發現願意生涯轉換的中年女性視生涯轉換為自我實現的表現、豐富人生經驗、提升自我效能或規劃遠景、減少倦怠；反之，則視生涯轉換充滿了不確定性，而不採取轉換。張德聰（1999）則以內含八個分量表之自編「成人生涯轉換量表」，調查 739 名空中大學學生生涯轉換的相關需求與問題。結果發現不同性別在「擔心生涯轉換的問題」上有差異、不同年齡在「自我掌控」上亦有差異，且已婚者的轉換次數比未婚者較為穩定。

國外成人生涯轉換的研究亦方興未艾，早期 Schlossberg (1984) 提出的生涯轉換模式即說明轉換特徵、個人因素和環境三方面對轉換結果的影響，尤其該模式特別強調自我發展、人格、觀點、價值觀、對轉換的承諾、個人先前的經驗及其所形成的信念（如生涯自我效能）等相關心理因素，在生涯轉換結果扮演重要的角色。其後 Goodman 等人 (2006) 修正 Schlossberg 之前的轉換歷程模式，提出包括情境 (situation)、自我 (self)、支持 (support) 及策略 (strategies)

等四個 S 的因應資源 (coping resources) 架構系統，並將生涯轉換者有關自我的因應資源，分為個人的與人口統計特性的因素 (如性別、年齡、種族、社經地位與健康狀態等)，以及心理資源因素兩部分。其中因應資源即為評估成人生涯轉換的四個影響因素，亦為轉換時的潛在資源 (potential resources)。而轉換的心理資源 (psychological resources)，則指一種能幫助轉換者禁得起威脅的個人特質，其中包括如自我發展、樂觀、自我效能、對轉換的承諾和價值觀，甚至於包括靈性與愉悅等層面。該系統不僅可以用來了解影響轉換的原因，也可藉以檢視與評估轉換的優勢與劣勢，而有助於突顯成人需要協助的劣勢領域，以及可以有效轉型的因應資源與優勢領域。

簡言之，生涯轉換的發生，除應關注社會環境等外在條件的限制外，個人對未來期待之相關心理因素、對生涯轉換的看法，以及轉換之後的結果與成敗，亦不容忽視。

三、成人生涯轉換之評量

在許多專業領域中，尤其是生涯教育與生涯發展領域視轉換評量 (transition for assessment) 為職業評量與評鑑 (vocational assessment and evaluation) 之下的一種協助。其不僅在學習生涯中可能發生，特別是從學校畢業後的就業過程，甚至生涯的改變或是不同工作間的轉換也可能發生 (Leconte, 2006)。轉換之評量通常植基於兩個主要取向觀點：第一個取向，源於生涯輔導和諮商服務的觀點，特別是偏向於針對特定對象的職業評估與評鑑；其後的發展則是針對一些青少年與成人未接受過標準化評量，而可能面臨生涯或職業成功與否的重大挑戰時，或是以獲得實際工作或職業經驗為基礎的體驗時，而實施的評量。第二個取向，則源於傳統心理教育診斷 (psycho-educational diagnostic) 的觀點，以確定當事人是否具有接受特殊教育服務的資格，並進而建立個別化教育方案與計畫 (IEP)，提出必要的處遇建議 (Nadolsky, 1981)。

有關成人生涯轉換的評量研究與量表發展，國內如林美蓉 (2004) 曾根據中年婦女生涯轉換理論及中年婦女本身對生涯轉換的看法，以台灣地區 196 位中年婦女為樣本，編製完成五個分量表，共計 54 題的「中年婦女生涯轉換看法量表」。該量表採李克特式六點量尺計分。各分量表之信度 Cronbach's α 介於 .81 至 .95 之間；在效度方面，則以內部一致性分析方法計算各分量表間的相關，以建立其建構效度。該研究結果發現，除「轉換可規劃遠景，減少倦怠」與其他分量表未能達顯著相關外，其他分量表間之相關均達 .01 顯著水準。整體而言，該量表之信度堪稱良好，惟該量表未能呈現如因素分析結果的因素結構效度或其他效度資料，且該研究僅就預試樣本分析，亦未能進一步提供正式樣本的信效度考驗資料，殊屬可惜。在未來研究與使用上將受到限制，實務應用上也應審慎。而張德聰等人 (2004) 則針對國內 1117 位 18 歲以上之成人求職者為研究對象，建構其生涯轉換需求量表。該量表包括「自我了解」、「自我實踐」、「社會支持」、「自我

信心」、「自我掌握」與「自我決定」等六個分量表，共計 31 題。量表採李克特式四點量尺計分。各分量表之信度 Cronbach's α 介於 .61 至 .80 之間；量表效度則以探索性因素分析法建構其效度，經主成份因素分析，最大變異直交轉軸法 (varimax rotation)，所抽取之因素之其累積解釋變異量為 52.66%。由於該量表樣本選取自北、中、南、東，不同行職業之全國性成人求職者，在實務應用上，對於諮商師、個案管理人員，或是尋求協助的案主本身而言，在問題診斷、概念化與確立諮商方向上均具有一定之功能；惟因係針對失業中的求職者之特定需求而編製，其量表內涵與適用對象，亦有所限制，推廣性有再斟酌之處。

除上述國內量表外，其中相關量表的發展則以 Heppner 等人 (1994) 針對成人生涯轉換的心理因素進行探究，所編製之「生涯轉換量表」(Career Transition Inventory, CTI) 最具代表性。原量表有 6 個向度，每個向度 12 題，共計 72 題。其主要目的在發現成人生涯轉換的一些重要內在資源與阻礙轉換的因素，以提供不同機構使用此量表或是向當事人解釋測驗結果時所需之資訊，並彌補人格特質與職業適配間所欠缺的主動性。Heppner 等人原以 320 位研究樣本之資料，採主成份最小斜交因素轉軸法 (oblimin rotation) 抽取因素，但結果因為因素結構不穩定，後改以最大變異之直交轉軸法抽取因素，結果共抽取「準備度」(readiness)、「自信心」(confidence)、「控制感」(control)、「支持度」(perceived support) 與「做決定的獨立性」(decision independence) 等五個因素，全部因素的累積解釋變異量為 44.5%。個別因素的內部一致性 α 係數為 .66 至 .87 之間，全量表 α 係數為 .90；三週後的重測信度為 .55 至 .83。

其後 Ebberwien (2000) 曾以 Heppner 等人所編之量表針對接受諮商後的失業者進行研究。而 Smart 和 Peterson (1997) 則曾以 226 位澳大利亞的成人為研究對象，探討生涯轉換的心理狀態，並將其第二次生涯改變的狀態分成「想要改變」、「選擇一個新的職業領域」、「開始進行改變」與「完全的改變」等四種，以對應 Super 的生涯發展階段論，說明轉換者的壓力與自我資源。但是 Kirnan (2009) 則認為該量表的「控制感」分量表不論在 Cronbach's α 係數或重測信度均較不理想，因此建議改善或修正。

嗣後，Fernandez、Fouquereau 和 Heppner (2008) 亦曾以 1,042 位法國人為對象，使用試探性因素分析與驗證性因素分析，驗證「生涯轉換量表-法國版」(CTI-F) 之量表結構。該研究先以主軸因素分析 (principal axis factors)，最大變異之直交轉軸法抽取因素。經刪題後，結果確定法國版量表共計 19 個題項，其中包括「自信心」、「準備度」與「做決定的獨立性」等三個因素。該版本獲致可接受的內部一致性信度 (α 係數分別為 .87、.79 與 .66) 及不錯的重測信度。全部因素的累積解釋變異量為 45.98%。而驗證性因素分析結果亦支持法國版本的三個因素之分類。整體而言，該量表雖可供生涯諮商師與研究人員參考使用，惟為何某些因素在以法國人為對象的研究上無法確認且未獲得支持，Fernandez 等人認為有必要進一步驗證，不同國家的社會與職場環境系統之間在跨文化上的相似與相異處，並且與 Kirnan (2009) 都一致認為：原始量表之樣本代表性不足，

可能無法具體描述不同群體所面對的生涯阻隔問題，建議應考慮研究樣本在性別、社經地位與就業狀態上的更具代表性。

四、成人生涯發展評量工具與議題受到重視

有鑑於生涯評量工具是診斷、了解生涯問題、選擇介入策略、提供生涯協助，以及由評量分數轉換為生涯諮商所需資訊的重要橋樑 (Whitfield, Feller, & Wood, 2009)。而美國諮商及相關教育方案認可委員會 (Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs, 2009) 2001 年與 2009 年的認可標準，以及 Gibson 和 Mitchell (2008)、Schmidt (2008) 的論著中亦均提到未來諮商專業的趨勢將愈來愈重視諸如成人生涯轉換的生涯諮商等特殊議題。因此許多協助成人生涯轉換的生涯諮商研究與實務得以被重視並迅速的發展 (Fernandez et al., 2008)。然而現存的諮商評量工具能夠聚焦在轉換的心理意義 (psychological means) 上者，仍有不足，不利於諮商實務工作者的使用與諮商研究的發展。類此許多研究者 (Fernandez et al., 2008; Gysbers et al., 2009; Herr et al., 2004) 均曾認為，過去生涯領域已經發展出許多相當不錯且具心理計量學理論基礎的測量工具，只是一直沒有發展出得以協助案主了解並評估其轉換的獨特內在反應，以及能讓生涯諮商師有效提供個人與生涯整體動態心理歷程發展的評量工具而已。另有其他研究者也曾指出，彼等量表無法有效了解並區辨不同特質屬性成人團體間的生涯特性 (彭慧玲, 2002; 韓楷樑, 2003; Flores, Spanierman, & Obasi, 2003)，且量表結構亦無法避免受到跨文化因素的影響 (Kirnan, 2009; Patton & McIlveen, 2009)。以至於在檢視生涯協助成效，研擬適當介入策略，以及規劃生涯輔導與協助方案時，仍有未竟其功之處。

相對而言，Gysbers 等人 (2009) 則認為 Heppner 等人所發展的 CTI，不僅是一個專為評量成人案主生涯轉換重要動態因素而設計的量表，亦是提供諮商師多元介入策略的典範工具。其後 CTI 也因此曾被翻譯並發展成適合不同國情需要的中文-台灣、阿拉伯文、韓文、義大利文、日文，以及法文等版本 (Fernandez et al., 2008; Gysbers et al., 2009; Heppner et al., 1994)，頗值得參考應用。

參、研究方法

一、研究對象

基於國內參與大學的成人學生所占比例甚高，且此類成人的生涯問題，以及參與成人進修教育的心理與學習特質，均有著一般成人所具有的特性；其研究成果亦可提供大專院校心理諮商中心或生涯服務相關單位之實務工作者參考，故本研究以大學成人學生為研究對象。

本研究以台灣中部地區，包括大台中市、彰化縣及南投縣等三縣市之公私立

大專院校就讀進修學士學位班（含空大、空中學院）與碩士在職專班 203 位 25 歲以上之大學成人學生為預試對象。正式施測時則採叢集抽樣方式，抽取中部三縣市進修學士學位班與碩士在職專班之大學成人學生為研究對象。研究者總計發出 752 份，回收 703 份問卷，經刪除年齡 24 歲（含）以下者 65 份，填答不完整者或明顯心向反應 42 份，實際有效樣本份數共 596 份，占回收問卷數 79%。樣本分配情形如表 1。

二、研究程序

為了發展及驗證生涯轉換心理量表，本研究主要程序有四：（1）首先參考相關研究工具、文獻與實證研究，以及與三位具生涯轉換經驗之大學成人學生的訪談結果，並以 Heppner 等人 (1994) 所編之「生涯轉換量表」為架構，編擬完成「生涯轉換心理量表初稿」。（2）其次，經生涯輔導與諮商領域數位專家學者，對每一題項在文詞描述或歸類上的適切性，提供修正與補充意見，以確定預試題目，建立量表的內容效度。（3）之後選取 203 位預試樣本，進行項目分析及預試量表之信效度考驗。（4）最後抽取中部三縣市進修學士學位班與碩士在職專班之大學成人學生 596 位為正式樣本，進行量表之驗證性因素分析、關聯效度分析與信度考驗。其中驗證性因素分析部分，研究者另將正式樣本再隨機分割為兩部分，

表 1 成人生涯轉換心理量表正式施測樣本人數分配表

背景變項	組別	人數	百分比
性別	男	247	41.4
	女	349	58.6
年齡	25-29歲	239	40.1
	30-34歲	140	23.5
	35-39歲	100	16.8
	40歲以上	117	19.6
	婚姻狀況	未婚（含其他）	319
目前工作型態	已婚	277	46.5
	全職者	520	87.2
	兼職者	35	5.9
生涯轉換經驗	無工作者	41	6.9
	1-3次者	363	60.9
	4-7次者	142	23.9
	8次以上者	87	14.6
	無轉換經驗者	4	0.6
轉職態度	想轉換工作者	225	37.8
	尚未考慮者	371	62.2

其中 A 樣本-校正樣本 (calibration sample) 306 人利用 SEM 來修正模式，另一部分 B 樣本-效度樣本 (validation sample) 290 人則再用來確認最後的模式。

三、研究工具

(一) 生涯轉換心理量表

生涯轉換心理量表用於測量大學成人學生生涯轉換的心理資源程度。本研究初期編製的量表包含「準備度」(17 題)、「自信心」(11 題)、「控制感」(12 題)、「支持度」(12 題)和「決定獨立性」(9 題)等五個分量表，共計 61 個題項。計分方式採李克特式五點量尺方式填答，分別為「非常符合」5 分、「符合」4 分、「部分符合」3 分、「不符合」2 分、「非常不符合」1 分。預試階段的項目分析，共刪除 36 題；經驗證性因素分析最後確定的正式量表包含四個分量表：期望實踐度 (5 題)、自信心 (5 題)、控制感 (4 題)、信任感 (4 題)，共 18 題。得分愈高，代表成人在評估自我生涯轉換時之心理資源愈佳。

(二) 成人生涯自我效能量表

本研究使用過修齊 (2004) 編製之「成人生涯自我效能量表」作為效標，以考驗生涯轉換心理量表的效標關聯效度。該量表係修訂自田秀蘭和郭乃文 2000 年所編「成人認知量表」中的「生涯自我效能」量尺。該量表包括三個分量表：(一) 信心強度：個人對自己能成功地完成一件工作任務的信心程度；(二) 難度知覺：個人主觀知覺工作任務能夠完成的困難程度；(三) 推論性：個人認為在某些方面能力，推論到其他方面任務的主觀看法。共有 19 題，以李克特式五點量尺計分。其中分量表「難度知覺」各題項之得分乃採反向計分方式。在該量表得分愈高者表示生涯自我效能愈高。各分量表的內部一致性 α 係數分別為 .82、.81、.91，總量表為 .88。經試探性因素分析後，共抽取三個因素，累積的解釋變異量為 58.46%。

肆、結果與討論

一、預試量表分析

本研究經回收預試量表後，利用統計套裝軟體 SPSS for Windows 13.0，進行項目分析與信、效度考驗。

(一) 項目分析

研究者透過項目分析了解預試量表題目品質，並依據下列四項項目分析步驟與判斷的標準，共計刪除 36 題，保留 25 題：

1. 題項內部一致性效標法：依量表總分高低排列，分為三組，取前後各 27% 為

高、低分組，進行平均數差異之 t 考驗，求得決斷值 (CR)，未達 .05 顯著水準之試題予以刪除。

2. 題項相關分析法：計算各題項與該分量表及量表總分之校正後相關，相關係數未達 .30 以上或未達 .05 顯著水準者予以刪除；題項間相關若太高，則代表題項重疊或題意相近，予以刪除。
3. 刪除題項後分量表的 α 值，以及刪除題項後總量表的 α 值提高者，建議刪除。
4. 依據共同性或因素負荷量之高低：利用主成份分析法，在萃取最大成份下，其共同性未達 .40 以上或因素負荷量低於 .30 以下者刪除。

(二) 信、效度考驗

預試量表之效度除具建立專家審題之內容效度外，亦採用試探性因素分析，以了解本量表之因素結構，並考驗本量表的建構效度。惟在因素分析之前先進行取樣適切性量數 KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure) 檢驗以及 Bartlett 球型檢定，了解資料是否適合進行因素分析 (邱皓政, 2006)。經檢驗結果發現 KMO 值達 .94，接近 1。球型檢定卡方值為 9436.72，達顯著水準 ($p < .001$)，顯示研究資料取樣適當且適合進行因素分析。因素分析進行步驟首先以主軸因素分析 (principal axis factors)，反覆萃取因素，並依據因素架構，萃取特徵值大於 1 的五個因素；其後再以最小斜交因素轉軸法加以轉軸。結果顯示，所萃取之五個因素，共可解釋量表的變異量為 56.03%。由於刪題後之因素結構不甚穩定，因此重新檢視後，選擇萃取四個因素，並改以直交轉軸法加以轉軸，共可解釋總變異量的 56.29%。此外，因素分析結果也發現，因為「決定獨立性」因素與「支持度」因素的某些題項有些混淆或題意較為接近，故將之合併歸類 (陳正昌、程炳林、陳新豐、劉子健, 2004)，並重新命名為「信任感」。

經過試探性因素分析後的四個因素可以用來分別測量生涯轉換的不同向度，研究者依各因素中題目之特質分別命名為：因素一，「期望實踐度」，第 1 題至第 6 題，共 6 題；此因素是評成人在面對生涯轉換時意願、期望及願意付出努力的程度。因素二，「自信心」，第 7 題至第 14 題，共 8 題；此因素是評量對生涯轉換結果的信心及願意面對不確定感的程度。因素三，「控制感」，第 15、16、17、20 與 23 題，共 5 題；此因素是評量轉換過程中個人或外在環境所能控制或掌握的程度。因素四，「信任感」，第 18、19、21、22、24 與 25 題，共 6 題；此因素是評量面對轉換的負責態度，以及朋友、家人與重要他人的信任程度。經分析結果顯示，四個向度之特性與 Heppner 等人 (1994) 之生涯轉換構念特性頗為接近。至此，所形成的正式量表，共計四個因素 25 題。

在信度分析方面，本研究經內部一致性分析，結果顯示各分量表內部一致性 Cronbach's α 介於 .81 至 .93 之間，而總量表內部一致性 α 則為 .96。根據 Ornum、Dunlap 和 Shore (2008) 的標準，顯示具有良好至極佳的信度範圍。

二、正式量表信、效度分析

(一) 項目效度考驗

本量表以正式樣本的效度樣本進行題項分析，結果如表 2 所示，題項與總分相關之內部一致性係數為 .57 至 .79；題項與分量表相關之內部一致性係數為 .71 至 .85；而各分量表與總量表的相關則為 .81 至 .91 之間，且均達顯著水準 ($p < .01$)。可見本量表之內部一致性及分量表各題項間之同質性尚佳，本量表之建構效度得到一定程度的支持，大致符合 Heppner 等人 (1994) 的理論模式，但也因為不同文化、環境脈絡及樣本特性等因素，與法國版的生涯轉換量表 (CTI-F) 相同 (Fernandez et al., 2008)，其題項均略有刪減、修改或不同。

(二) 信度分析

本研究首先使用內部一致性 Cronbach's α 係數進行正式量表之信度分析與考驗。結果顯示各分量表的內部一致性 α 係數分別為 .83、.88、.85 與 .79 (介於 .79 至 .88 之間) 且總量表的 α 係數為 .94 (如表 3)，符合良好至極佳的量表 α 值範圍內 (Ornum et al., 2008)。而本研究預試與正式樣本的效度樣本前後兩次信度之交叉比較也發現，雖然可能因題項的特質產生暫時性的變動，或其他主觀知覺、認知等因素的影響，卻仍顯示題項間均具有相當的一致性。

其次再利用 SEM 的組合信度 ρc (composite reliability)，以及平均變異數抽取量 (average variance extracted, ρv) 來檢驗量表的信度。結果顯示四個一

表 2 成人生涯轉換心理量表之內部一致性分析摘要表

分量表	題號	題數	題項與 總量表相關	題項與 分量表相關	分量表與 總量表相關
期望實踐度	1.2.3.5.6	5	.57-.74**	.71-.80**	.85**
自信心	7.10.11.13.14	5	.71-.79**	.80-.85**	.91**
控制感	15.16.17.20	4	.71-.78**	.81-.85**	.88**
信任感	18.19.22.25	4	.58-.68**	.74-.83**	.81**
總量表		18	.57-.79**		

N=290 ** $p < .01$

表 3 成人生涯轉換心理量表信度考驗之交叉分析摘要表

分量表	預試樣本 N=203			效度樣本 N=290		
	題號	題數	α	題號	題數	α
期望實踐度	1-6	6	.93	1.2.3.5.6	5	.83
自信心	7-14	8	.91	7.10.11.13.14	5	.88
控制感	15-17.20.23	5	.81	15.16.17.20	4	.85
信任感	18.19.21.22.24.25	6	.82	18.19.22.25	4	.79
總量表	1-25	25	.96		18	.94

階因素的組合信度依序為 .83、.88、.86、.79，指標值均大於 0.6，代表此等觀察變項反映所建構的潛在變項有優秀的系統性，亦即具有測量某個潛在變項或理論建構的理想組合信度。而在四個潛在變項的平均變異抽取量依序為 .50、.59、.59、.49，其中有三個大於 0.5 的標準。表示這四個測量指標變項被某個變項或理論建構解釋的量，高過於被測量誤差所解釋到的變異量。整體而言，模式內在結構適配度可稱理想，意謂量表之觀察變項能適當反映所建構的在變項。

(三) 效度考驗

為考驗量表之心理計量品質，本研究除以「試探性因素分析」(EFA)確定量表之題項，「驗證性因素分析」(CFA)對因素結構進行交互驗證，以考驗建構效度外，亦採內部一致性分析方法考驗各分量表間的相關程度，以及建立量表之效標關聯效度。

1. 驗證性因素分析

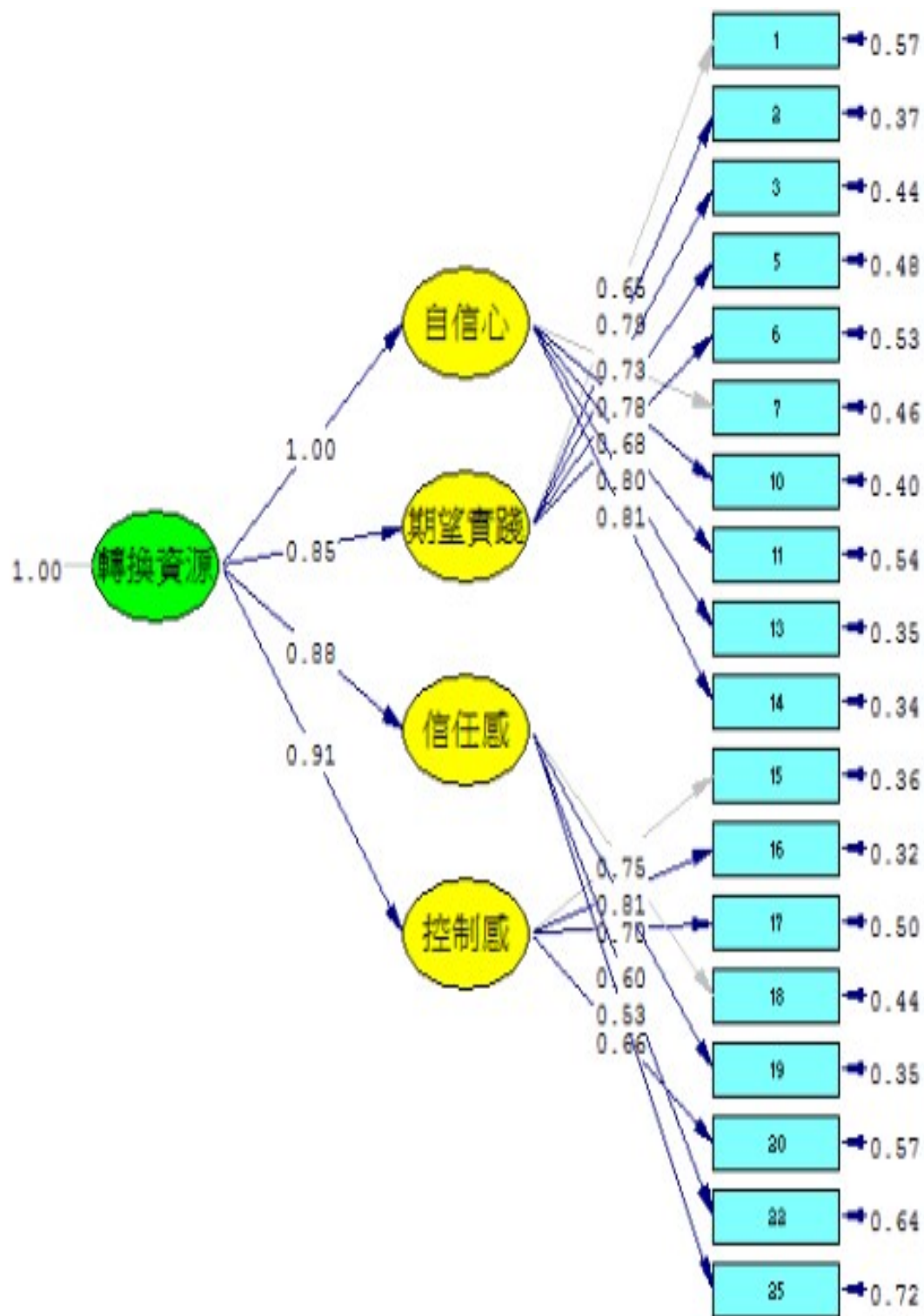
本研究以潛在變項模式對大學成人學生生涯轉換心理量表進行驗證性因素分析，進一步檢驗本量表的效度，並依據預試樣本進行因素分析所得之因素結構建構理論模式。資料分析以 LISREL 8.72 版套裝軟體，使用 SIMPLIS 程式撰寫語法檔，並以最大概似法 (maximum likelihood estimation, MLE) 進行參數估計。測量模式的適配度檢定，SEM 提供有多種適配度指標，本研究採用卡方值 (χ^2)、均方根近似誤 (RMSEA)、適配度指標 (GFI)、標準化殘差均方根 (SRMR) 評估模式之整體適配度；以正規化適配指標 (NFI)、非正規化適配指標 (NNFI)、比較適配度指標 (CFI)、增值適配度指標 (IFI) 評估模式之比較適配度 (余民寧，2006；邱皓政，2005)。

本研究首先將正式樣本隨機分為 A (校正樣本)、B (效度樣本) 兩部份，依次以樣本 A 進行原始模式之驗證，結果顯示 $\chi^2 = 1061.40$ ($P=0.0$)， $GFI = 0.78 < 0.90$ (未符合標準)， $RMSEA = 0.098 > 0.08$ (未符合標準)， $NFI = 0.94 > 0.90$ (符合標準)， $NNFI = 0.95 > 0.90$ (符合標準)， $CFI = 0.96 > 0.90$ (符合標準)， $IFI = 0.96 > 0.90$ (符合標準)， $SRMR = 0.044 < 0.08$ (符合標準)。

由於顯示原始模式未達合理適配，本研究根據 LISREL 提供的修正指標 (modification index, MI)，將 MI 指標中任兩個建議殘差相關偏高的題目，依據因素負荷量與題意考量後，刪除較低的一題，並由 MI 最大的開始進行刪題。最後，研究者再刪除了 25 題版本中的第 4 題、第 8 題、第 9 題、第 12 題、第 21 題、第 23 題以及第 24 題，共刪除 7 題，保留 18 題 (如附錄 1)。

樣本 A 修正後的資料模式適配度如圖 1 所示， $\chi^2 = 331.87$ ($P=0.0$)， $GFI = 0.89$ (可接受標準)， $RMSEA = 0.071 < 0.08$ (符合標準)， $NFI = 0.97 > 0.90$ (符合標準)， $NNFI = 0.97 > 0.90$ (符合標準)， $CFI = 0.98 > 0.90$ (符合標準)， $IFI = 0.98 > 0.90$ (符合標準)， $SRMR = 0.037 < 0.08$ (符合標準)。

圖 1 樣本 A 在修正後生涯轉換心理量表之驗證性因素分析

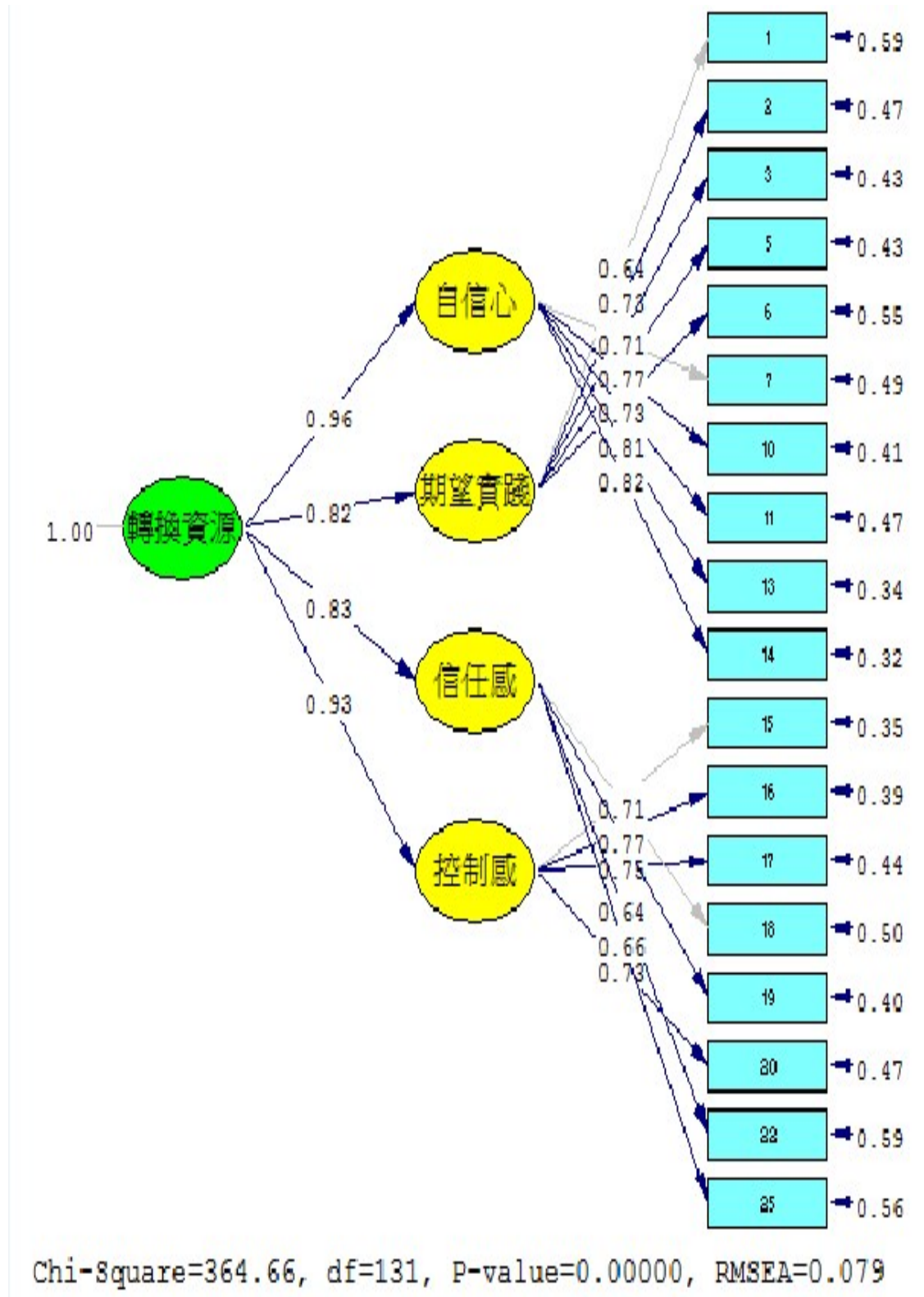


Chi-Square=331.87, df=131, P-value=0.00000, RMSEA=0.071

接下來，本研究再以 B 樣本進行修正後模式之驗證，得到的資料模式適配度如圖 2 所示， $\chi^2 = 364.66$ ($P=0.0$)， $GFI = 0.88$ (可接受標準)， $RMSEA = 0.079 < 0.08$ (符合標準)， $NFI = 0.96 > 0.90$ (符合標準)， $NNFI = 0.97 > 0.90$ (符合標準)，

CFI= 0.98 > 0.90(符合標準), IFI = 0.98 > 0.90(符合標準), SRMR = 0.046 < 0.08 (符合標準)。顯示本量表在驗證性因素分析結果下的資料與理論的模式相符, 並在嚴謹的統計考驗下獲得支持, 具有良好之效度。

圖 2 樣本 B 在修正後生涯轉換心理量表之驗證性因素分析



2. 因素間相關

爲了進一步確認量表結構的有效性，另以 B 樣本（效度樣本）分析各分量表與總量表之間的交互相關（intercorrelation），結果顯示各分量表間的相關係數介於 .53 至 .68；而各分量表與總量表之相關則介於 .81 至 .91，均達顯著水準（ $p < .01$ ），且其相關係數均高於各分量表之間的內部相關。足見其內部一致性頗高。

3. 效標關聯效度

本研究以過修齊（2004）編製之「成人生涯自我效能量表」作爲效標。經針對 290 位效度樣本以皮爾遜積差相關考驗生涯轉換心理的效標關聯效度，結果發現生涯自我效能總分與轉換心理總分之相關係數 r 值爲 .36，達顯著水準（ $p < .01$ ）；而轉換心理分量表「期望實踐度」、「自信心」、「控制感」及「信任感」與生涯自我效能總分之相關係數則分別爲 .19、.34、.29 與 .45，亦均達到顯著水準（ $p < .01$ ）。換言之，大學成人學生生涯自我效能愈高，則生涯轉換心理資源表現愈佳。此項結果符合 Goodman 等人（2006）及 Schlossberg（1984）的觀點。認爲生涯自我效能愈高者，愈能擴大個人的思考範圍，增加因應資源，並能平衡生涯轉換之中負向與正向的情緒，有助於適應生涯的轉換。足見本量表具有不錯的同時效度。

綜上觀之，本研究之資料模式適配度獲得支持，和已知的成人生涯轉換理論或模式，以及與 Heppner 等人（1994）、Fernandez 等人（2008）所建立的量表因素結構也大致相符。另由預試樣本與正式樣本的效度與信度分析結果整體觀之，本量表之因素架構亦堪稱明確而穩定，且具信效度，當可作爲評量成人生涯轉換時所具有的內在心理資源工具。惟不如 Fernandez 等人尚有聚斂效度的實證資料支持，以及 Heppner 等人與 Fernandez 等人曾進行再測信度的考驗。

伍、結論與建議

一、研究結論

（一）生涯轉換心理量表之效度獲得支持

爲確保本量表有良好的效度，本研究先透過項目分析與因素分析，檢驗量表題項的品質。在刪除不佳的題項後，顯示各題項均具有良好的同質性與鑑別度；然後再以試探性的因素分析將 25 個題項萃取四個因素。嗣後以結構方程模式對轉換心理量表進行驗證性因素分析（包括刪題與模式修正），進一步檢驗此量表的構念，結果顯示模式達到合理適配程度，表示生涯轉換心理量表最後定案的 18 個題項能分別被「期望實踐度」、「自信心」、「信任感」與「控制感」四個潛在變項所解釋，具有良好的效度。

（二）生涯轉換心理量表具有良好的信度

本研究針對正式樣本的效度樣本進行 Cronbach's α 內部一致性考驗，結果顯示本量表經因素分析所測得四個因素之 α 係數介於 .79 至 .88 之間，總量表為 .94，具有高度的一致性，且在良好至極佳的量表 α 值範圍內 (Ornum et al., 2008)。利用 SEM 的組合信度 ρ_c ，以及平均變異數抽取量 ρ_v 來檢驗量表的信度，亦顯示模式內在結構適配度良好。

(三) 生涯轉換中「決定的獨立性」因素未能突顯影響

所編量表經試探性因素分析結果共萃取出四個因素。原預試量表的「決定獨立性」與「支持度」因素，在某些題項上有些混淆或題意相近之處，且解釋變異量低於 5% (陳正昌等, 2004)，故將之合併為「信任感」因素。有可能因成人團體特性及樣本人數不同所致 (Fernandez et al., 2008; Kirnan, 2009)，而無法獨立形成一個因素，以凸顯其重要性。

(四) 生涯轉換中自信與自我效能感仍具重要角色

大學成人學生的生涯轉換特色之一，即相信自我的努力有助於生涯轉換後的表現。因此，自信心或自我效能感在面對轉換過程中所發生的危機時，仍將扮演積極而重要的角色，這也是 Schlossberg (1984)、Heppner 等人 (1994)，以及 Goodman 等人 (2006) 在其生涯轉換模式中，一再所強調的重要心理資源因素。但描述統計分析的結果，顯示生涯轉換的題項上，「自信心」分量表卻占較多的低分群，這是諮商工作實務者應予關切的。

二、建議

(一) 在實務應用上的建議

1. 配合其他心理測驗與評量技術進行生涯諮商

本量表適合評量一般成人面臨生涯轉換或已進行生涯轉換時所擁有的心理資源與可能的阻隔。在實務上另可配合其他相關的量表分數加以對照解釋，或配合其他心理測驗與評量技術進行生涯諮商。此外，亦可結合量表上所獲得的資訊，以及其他類似質性評量、行為評量，以及當事人生活史、個人系統等評量技術，將更能徹底了解案主及其所關心的問題 (McMahon & Watson, 2008, 2009)。

2. 建立不同型態的常模

Heppner (1998) 曾強調常模資料，對於不同成人生涯轉換心理狀態解釋的重要性，但後續的研究仍未能克服這方面的限制 (Kirnan, 2009)。在前述較嚴謹或較具規模的相關生涯轉換評量工具中，僅有張德聰等人 (2004) 所編製的「成人生涯轉換需求量表」建立了求職者的性別常模，若能建立不同年齡、職業、教育背景的量表常模，其不僅有助於成人生涯轉換需求之分析與生涯諮商時之問題診斷，對於案主之生涯探索與規劃，亦多有幫助。

3. 對於量表施測結果的分析與運用應審慎

生涯轉換心理分量表或總量表的分數乃是個人目前心理資源的展現，可能會隨時間或空間的改變而有所不同，既非人格特質的描述及成功生涯轉換的保證，也不是轉換抉擇的依據 (Heppner, 1998; Kirnan, 2009)，諮商實務工作者應有所體認並審慎解釋施測結果。此外，轉換心理量表的設計除可協助個人與職業議題的整合外，亦提供成人實現其夢想或案主與諮商師之間對話的一個平台 (Heppner, 1998; Kirnan, 2009)，值得善加使用。

(二) 未來研究之建議

1. 適用對象與常模建立之考慮

本研究之研究對象以 25 歲以上之中部三縣市大學成人學生為標的母群，然而，因母群為大學成人學生，並非一般社會成人、正規的大學生，或失業而接受就業協助方案者，故其適用性仍有其限制。未來若需應用於其他的地區、職群或不同年齡的成人族群，應重新考驗量表之信、效度，並在擴大評量對象後建立常模，以確立量表的適用性。

2. 繼續驗證「成人生涯轉換心理量表」之信效度

本量表預試完成後，除檢證其信度外，並以驗證性因素分析、各分量表與總量表間的交互相關，以及效標關聯效度考驗量表效度。惟在驗證效度時發現，本模式的適配度未臻理想，如卡方值達到顯著，RMSEA、與 GFI 雖差強人意但並未完全達到標準，而四個潛在變項的平均變異抽取量，尚有一個未達到 0.5 的標準，這表示本量表在構念上尚有改進的空間，後續可繼續驗證其信效度。

3. 建立本土化的量表並進行跨文化效益的評鑑

雖然國內已有數篇針對成人生涯轉換議題所進行之研究，但其評量之焦點與使用之量表則未全然一致。若有相當的資源與規劃，當可如 Fernandez 等人 (2008) 所言，進一步驗證不同國家的社會與職場環境系統間，其跨文化上的相似與相異處，以便對於生涯轉換資源量表的因素結構與應用有更多全盤性與全球化的理解 (global understanding)。

4. 進一步使用不同效度之驗證方法

本研究除使用試探性因素分析探討其因素結構外，亦依據預試樣本進行因素分析所得之因素結構建構理論模式，再以校正樣本進行潛在變項模式考驗量表之構念效度，惟其結果顯示模式未能達到預期的合理適配，經再以效度樣本驗證修正模式後才獲得支持。因此未來似可配合其他諮商評量工具，再行考驗該量表的區辨效度與聚斂效度 (Fernandez, et al., 2008; Gysbers et al., 2009; Heppner et al., 1994) 或從多層面角度，針對不同的成人團體評估不同因素結構的穩定情況。

參考文獻

王培瑾 (1997)。國中教師生涯轉換之分析研究 (未出版碩士論文)。國立台灣師範大學教育心理與輔導學系，台北。

- 行政院勞工委員會 (2003)。92 年勞工生活及就業狀況調查報告。台北：行政院勞工委員會。
- 行政院勞工委員會 (2010)。99 勞工生活及就業狀況調查報告。台北：行政院勞工委員會。
- 余民寧 (2006)。潛**在變項模式**。台北：高等教育。
- 林美蓉 (1999)。中年婦女的生涯轉換 (未出版博士論文)。國立政治大學教育研究所，台北。
- 林美蓉 (2004)。中年婦女生涯轉換看法量表編製之研究。測驗學刊，51 (2)，185-207。
- 邱皓政 (2005)。結構方程模式：LISREL 的理論與應用。台北：雙葉。
- 邱皓政 (2006)。量化研究與統計分析。台北：五南。
- 夏之維 (2011)。轉職大風吹，你搭上順風車了嗎？取自 <http://www.gvm.com.tw/Board/content.aspx?ser=17201>
- 張德聰 (1999)。運用焦點解決法於成人生涯轉換諮商效果之研究 (未出版博士論文)。國立台灣師範大學教育心理與輔導學系，台北。
- 張德聰、周文欽、張小鳳、林聯章、郭瓊灑、林丞增、…、張佳雯 (2004)。「成**人生涯轉換需求量表**」使用手冊。台北：行政院勞委會。
- 梁庚辰 (1999)。心理學門成就評估報告。人文與社會科學簡訊，2 (2)，29-38。
- 陳正昌、程炳林、陳新豐、劉子健 (2004)。多變量分析方法：統計軟體應用。台北：五南。
- 彭慧玲 (2002)。生涯輔導教育對多元文化的相關議題之探討。輔導季刊，38 (1)，23-32。
- 黃秀美 (2002)。國軍志願役中年男性退役軍官生涯轉換之分析研究 (未出版碩士論文)。國立高雄師範大學成人教育研究所，高雄。
- 黃瑞峰 (2006)。成**人生涯自我效能與生涯轉換相關之研究：以大學成人學生為例** (未出版碩士論文)。國立台中教育大學諮商與應用心理學系，台中。
- 楊馨華 (2008)。一位生涯轉換成功者之復原力 (未出版碩士論文)。國立台中教育大學諮商與應用心理學系，台中。
- 過修齊 (2004)。國民小學教師生涯承諾、生涯自我效能與生涯協助需求相關之研究 (未出版碩士論文)。國立台中師範學院國民教育研究所，台中。
- 韓楷檉 (2003)。成**人生涯協助量表之信效度研究—生涯協助的概念與測量**。國立台中師範學院學報，17 (2)，35-62。
- 韓楷檉 (2008)。人口改變中的大學生涯服務工作之挑戰。教育資料與研究雙月刊，84，141-156。
- 羅寶鳳 (1993)。成**年婦女生涯轉換之相關因素研究** (未出版碩士論文)。國立台灣師範大學社會教育學系，台北。
- Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs. (2009). *The 2009 Standards*. Retrieved from

<http://www.cacrep.org/doc/2009%20Standards%20with%20cover.pdf>

- Donohue, R. (2006). Person-environment congruence in relation to career change and career persistence. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 504-515.
- Ebberwien, C. A. (2000). *Adaptability and the characteristics necessary for managing adult career transition: A qualitative investigation* (Unpublished doctoral dissertation), University of Kanakas, Lawrence, KS.
- 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, 292-308.
- Fernandez, A., Fouquereau, E., & Heppner, M. J. (2008). The career transition inventory: A psychometric evaluation of a French version (CTI-F). *Journal of Career Assessment*, 16(3), 384-398.
- Flores, L. Y., Spanierman, L. B., & Obasi, E. M. (2003). Ethical and professional issues in career assessment with diverse racial and ethnic groups. *Journal of Career Assessment*, 11(1), 76-95.
- Gibson, R. L., & Mitchell, M. H. (2008). *Introduction to counseling and guidance* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Pearson Hall.
- Goodman, J., Schlossberg, N. K., & Anderson, M. L. (2006). *Counseling adult in transition: Linking practice with theory* (3rd ed.). New York, NY: Springer.
- Gysbers, N. C., Heppner, M. J., & Johnston, J. A. (2009). *Career counseling: Contexts, process, and techniques* (3rd ed.). Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Heppner, M. J. (1998). The career transitions inventory: Measuring internal resources in adulthood. *Journal of Career Assessment*, 6(2), 135-145.
- Heppner, M. J., Multon, K. D., & Johnston, J. A. (1994). Assessing psychological resources during career change: Development of the career transitions inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 55-74.
- Herr, E. L. (2009). Career assessment: Perspectives on trends and issues. In E. A. Whitfield, R. Feller, & C. Wood (Eds.), *A counselor's guide to career assessment instruments* (5th ed., pp.13-25). Alexandria, VA: National Career Development Association.
- Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling through the lifespan: Systematic approaches* (6th ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Kirnan, J. P. (2009). The career transitions inventory: Reviewed. In E. A. Whitfield, R. Feller, & C. Wood (Eds.), *A counselor's guide to career assessment instruments* (5th ed., pp. 357-360). Alexandria, VA: National Career Development Association.

- Leconte, P. J. (2006). The evolution of career, vocational, and transition assessment: Implications for the summary of performance. *Career Development for Exceptional Individuals*, 29(2), 114-124.
- McMahon, M. L., & Watson, M. B. (2008). Systemic influences on career development: Assisting clients to tell their career stories. *The Career Development Quarterly*, 56, 280-288.
- McMahon, M. L., & Watson, M. B. (2009). Career psychology research challenges: A systems theory response. *South African Journal of Psychology*, 39(2), 184-194.
- Nadolsky, J. M. (1981). Vocational evaluation in the public school: Implications for further practice. *Journal of Vocational Education Special Needs Personnel*, 3(3), 5-9.
- Niles, S. G. (2009). 成人生涯發展：概念、議題及實務（彭慧玲、蔣美華、林月順譯）（第三版）。台北：心理。（原著出版於 2002）
- Ornum, W. V., Dunlap, L. L., & Shore, M. F. (2008). *Psychological testing across the life span*. Upper Saddle River, NJ : Pearson Prentice Hall.
- Patton, W., & McIlveen, P. (2009). Practice and research in career counseling and development: 2008. *The Career Development Quarterly*, 58, 118-161.
- Rayman, J. R. (1999). Career services imperative for the next millennium. *The Career Development Quarterly*, 48, 175-184.
- Schlossberg, N. K. (1984). *Counseling adults in transition*. New York: Springer.
- Schmidt, J. J. (2008). *Counseling in school: Comprehensive programs of responsive services for all students* (5th ed.). New York: Pearson Education.
- Sharf, R. S. (2010). *Applying career development theory to counseling* (5th ed.). Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Smart, R., & Peterson, C. (1997). Super's career stages and the decision to change careers. *The Journal of Vocational Behavior*, 51, 358-374.
- Spencer-Rodgers, J., & Cortijo, A. (1998). An assessment of the career development needs of international students. *Journal of College Student Development*, 39, 509-512.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197-261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Thorne-Chan, J. M. (2009). *Effects of age and promotion in the use of psychological resources of promoted employees* (Unpublished doctoral dissertation), Western Michigan University, Kalamazoo, MI.
- Whitfield, E. A., Feller, R., & Wood, C. (2009). *A counselor's guide to career assessment instruments* (5th ed.). Alexandria, VA: National Career Development Association.

- Yang, E., Wong, S. C., Hwang, M., & Heppner, M. H. (2002). Widening our global view: The development of career counseling services for international students. *Journal of Career Development, 28*(3), 203-213
- Zunker, V. G. (2006). *Career counseling: A holistic approach* (7th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

附錄 1 生涯轉換心理正式量表

非常符合=5 符合=4 部分符合=3 不符合=2 非常不符合=1

	5	4	3	2	1
1. 我覺得我現在想做生涯轉換。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我樂於接受生涯轉換的挑戰。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 爲了獲得更好的未來，我會準備進行生涯轉換。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 有很多內在動力，讓我進行生涯轉換。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 就算生涯轉換需要冒很大的險，但我仍願意一試。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我在心理上已準備接受生涯轉換。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我有信心這次的生涯轉換會成功。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我認爲自己能夠處理生涯轉換中預期發生的狀況。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我願意接受生涯轉換中的挑戰。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 對於生涯轉換後的工作，我有信心會比現在更好。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 就算時間重來一次，我還是會想再做這次的生涯轉換。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我認爲生涯轉換的結果，就是我所想要的。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我相信自己能控制生涯轉換相關的人事物。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 過去的經驗，對我目前進行的生涯轉換幫助很大。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 如果我盡力而爲，生涯轉換一定會成功。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 目前的資源，可能會因爲生涯轉換而耗盡，但我仍然堅持生涯轉換。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 我的朋友支持我的生涯轉換決定。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 我會爲我所做的生涯轉換負責任。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Development of Inventory for Adult Career Resources Transition

Kai-Cheng Han* Jui-Feng Huang Sheng-Fu Huang

Abstract

This study aimed to develop an appropriate inventory to assess adult psychological resources and barriers in career transition. The Adult Career Transitions Resources Inventory (ACTRI) was administered to 596 adults students in transition, and its internal consistency, reliability and validity were established. The inventory comprised 18 items scored on a 5-point Likert scale. Results showed that (1) Four psychological resources available during transition were performance expectation, confidence, control, and trust; (2) The Cronbach's alpha coefficient was between .84 and .92, and the total scales alpha coefficient was .94. The four factors showed good composite reliability and average variance extracted; (3) The ACTRI was validated by confirmative factor analysis, inter-subscale correlations, and criterion-related validity analysis. In conclusion, suggestions for effective applications of the ACTRI were proposed for counseling and further research.

Keywords: adult career transition, career transition resources, career assessment

Kai-Cheng Han*	National Taichung University of Education (kaicheng@mail.ntcu.edu.tw)
Jui-Feng Huang	National Taichung University of Education
Sheng-Fu Huang	National Taichung University of Education