

CCN 生涯風格量表組合之概念架構、 量表編製與實務應用

劉淑慧 陳奕靜 盧怡任 蘇芳儀

摘要

CCN（華人生涯網）的自我探索內涵架構包括位置、風格與方向三大向度，其中，與風格相關的量表反映出掌控落實、悅納變通兩種籌畫策略原型。本文介紹生涯開展風格、生涯開展力、學職涯信念這三個生涯風格量表。這三個量表融合了現代與後現代生涯理論取向的觀點，經過嚴謹的量表編修過程，具有良好的信效度。華人生涯研究中心並應用融合易經之道、存在現象學與敘事取向的德性存在生涯諮商的精神，設計出線上施測與解釋系統，除了提供理念架構與分數解釋，並透過線上質性探索活動將測驗結果連結到個人生涯處境以深入探索使用者對測驗結果的主觀感受與意義建構，並輔助使用者以測驗結果為起點實際展開生涯籌劃。華人生涯研究中心進一步提供應用這些量表進行生涯輔導活動的原則和教材。這三個量表的終極目標在幫助生涯發展者靈活應用「掌控落實」、「悅納變通」兩種籌劃策略原型，以期陰陽和合，活出圓滿生涯。

關鍵詞：

生涯開展風格、生涯開展力、學職涯信念、生涯量表、生涯資訊與輔導系統

劉淑慧* 國立彰化師範大學輔導與諮商學系 (shl.being@gmail.com)
陳奕靜 國立彰化師範大學輔導與諮商學系
盧怡任 台南市政府教育局學生輔導諮商中心、台南市復興國中
蘇芳儀 國立彰化師範大學輔導與諮商學系

華人生涯網 (Chinese Career Net, CCN; <http://careering.ncue.edu.tw/>) 是由彰化師範大學華人生涯研究中心所建置之本土生涯網站，目的在於提供所有華文使用族群本土化的生涯資訊與輔導服務 (劉淑慧、王智弘、鄧志平、王思峰等, 2011; 劉淑慧、鄧志平、王智弘, 2011)。CCN 的整體設計理念奠立在兩個基礎上：其一，研發團隊援用存在現象學取向生涯觀，用以協助網站使用者在世間活出個人獨特意義 (劉淑慧、盧怡任、洪瑞斌、楊育儀、彭心怡, 2013)，其二，研發團隊取法奠基於易經陰陽之道的德性存在生涯發展模型，用以協助網站使用者達到陰陽和合，活出生涯夢想 (劉淑慧、王智弘, 2014; Liu, Hung, et al., 2016; Liu, Lu, et al., 2015; Liu, Wang, et al., 2014)。

CCN 首頁提供生涯發展者三大主要入口：路徑探索、自我探索、故事交流，想要探索自我特質、建立自我認同、勾勒生涯願景的生涯發展者，可以進入自我探索，依照自己的時間與需求，自由組合與應用各種量化評量及質性探索工具。個人使用者只要自行註冊即可取得 CCN 之個人帳號，用以進行任何 CCN 量表之填答；完成量表之後，可立即進入結果解釋頁面觀看個人測驗結果，並且使用相關功能進一步應用測驗結果展開深入探索。此外，機構或學校則還可以採用團體施測，只要由負責施測的專業人員提出線上申請並取得團體施測總管資格後，就可以自行設定量表使用者的基本資料以及測驗計畫，CCN 就會通知學生或其他被服務者，邀請他們登入 CCN 填答量表、觀看個人測驗結果，團體施測總管也可以透過管理帳號觀看被授權閱讀的個人測驗結果與團體統計結果。再者，不論是個人或團體施測，CCN 都會自動將個人結果儲存在網站使用者的個人資料庫，以便使用者隨時調閱並比較自己在不同時期的測驗結果之變化趨向 (盧怡任等, 2013)。

本文將介紹自我探索量化評量中有關生涯風格量表之理念架構、量表編製與實務應用。下文將先說明「朝向生命家園之旅的位置、風格與方向建構」的理念架構，接著逐一說明生涯開展風格、生涯開展力、學職涯信念這三個生涯風格量表各自的概念架構、量表編製、CCN 線上施測與解釋系統、實務應用原則、應用這些量表發展出來的生涯發展教材。

壹、朝向生命家園之旅的位置、風格與方向

Elgin (2013/2014) 指出，人生在世的三個關鍵問題是：「我們身在何處？我們是誰？我們往哪裡去？」。存在現象學家 Heidegger (1997/2002) 和 Sartre (1943/2000) 主張，人的存在和死亡本身都沒有任何天生注定的意義，存在治療創始人 Frankle (1996/2002) 指出，人們不能仰靠宗教或哲學所創造的宇宙意義，而必須仰靠追求意義的意志去為自己找出為何而活的個人意義。誠如 Schultze 和 Miller (2004) 的描述，生涯發展是不斷抉擇、創造而尋求自身存在意義的歷程，金樹人 (2011) 也中肯地說，生涯發展是個人藉由持續與環境互動而從立身之處朝向未來發展的歷程。綜合上述，劉淑慧等 (2013) 提出：生涯乃是在一片虛無、無所憑恃之中開展出在世存在，整個生涯發展歷程即是人在世間持續活出個人意義之整體經驗與故事 (劉淑慧、盧怡任、洪瑞斌等, 2013)。

在生涯發展歷程中，發揮導引功能的是個人的生涯觀 (career view)，它的具體內涵包含「生涯願景」(career vision) 及「籌劃策略」(ways of being-in-the-world)。生涯願景是指個人將自我認同置於生存脈絡中形成自己期望達成的圓滿生涯圖像，籌劃策略則是指個人在生存脈絡中抉擇與實踐生涯願景的態度和行動策略。就具

體經驗開展而言，生涯願景與籌劃策略兩者交互構成個人獨特的生涯觀，導引出獨特的生涯經驗；就抽象意義建構而言，生涯願景與籌劃策略分別反映出兩個根本存在議題「我為何如此存在」及「我為何如此行動」，並藉此說明「我是誰」（劉淑慧，1996，2005；劉淑慧、朱曉瑜，1998，1999；Liu, Lu, et al., 2015; Liu, Wang, et al., 2014）。

若將生涯比喻為一場天地之間的人世旅行，生涯發展就是一場朝向生命家園的旅程（劉淑慧，2013a）。生涯願景幫助生涯旅人澄清「方向—往哪裡去」，重點在於「我想要什麼」與「我能要什麼」，前者包含職業興趣、工作價值觀、工作風格、人生使命、生涯之錨等，後者包含能力、性向、知識與技能等；籌劃策略幫助生涯旅人建立「風格—如何去那裡」，重點在於我用什麼方式來面對生涯議題、落實生涯願景，包含個人面對生涯議題的開展風格與開展力，以及對於學涯或職涯所抱持的信念。相對於方向與風格所指向的未來、遠方，「位置—正在哪裡」說明現在之所在，包括「發展狀態」與「圓滿生涯」，前者說明個人在生涯抉擇議題上的進展，包括實際可行、共同接受、積極準備、成功信心、喜歡決定等描述定向狀態的指標；後者說明個人對於所選學習或工作領域的整體感受，包含勝任職業/學習、認同價值、滿意生活等面向（劉淑慧，2013a，2013b；劉淑慧、陳弈靜、盧麗瓊、盧怡任、敬世龍，2014）。

據此，華人生涯研究中心研究團隊（劉淑慧，2013a，2013b）發展出圖 1 的自我探索內涵架構，其中，與「方向」相關的評量工具包括 CCN 之職業興趣（Vocational Interest Inventory；劉淑慧、王思峰，2012；盧怡任等，2013）、工作價值觀（何宜璟，2011，尚未上線）、知識（Knowledge Rating Scale，劉淑慧、王智弘、鄧志平、蘇芳儀，2011）、技能（Skill Rating Scale，劉淑慧、楊育儀等，2012）、工作活動（Work Activity Rating Scale，劉淑慧、鄧志平、楊育儀、王智弘、蘇芳儀，2012）等量表；與「風格」相關的評量工具包括生涯開展風格（CCN Career Unfolding Style Inventory，陳弈靜，2013；劉淑慧、張淑霞等，2013b；劉淑慧、陳弈靜、鄧志平、楊育儀、王智弘，2013）、生涯開展力（CCN Career Unfolding Competency Inventory；陳弈靜，2013；劉淑慧、陳弈靜、楊育儀、鄧志平、王智弘，2012；劉淑慧、張淑霞等，2013a）與學職涯信念（CCN Inventory of Career Beliefs Regarding Learning and Working，王思峰、劉淑慧、蔡秦倫、周志明，2014）等量表；與「位置」相關的評量工具包括生涯發展狀態（CCN Career Development Status Inventory，劉淑慧、楊育儀等，2013）與圓滿生涯（CCN Consummate Careers Inventory；陳弈靜，2013；劉淑慧、陳弈靜、王智弘等，2012）等量表。本文將介紹其中三個生涯風格量表，視之為生涯風格量表組合，作為生涯籌劃風格多元面向之綜合評量工具。

華人生涯研究中心深入探究生涯風格—籌劃策略的類型，歸納生涯觀系列研究發現而提出「掌控落實」、「悅納變通」兩種原型，前者是現代取向生涯理論的基本生涯籌劃策略，以邏輯理性為核心，強調理性分析、審慎計畫、依計行事，後者是後現代取向生涯理論的基本生涯籌劃策略，以直觀建構為核心，強調直觀體驗、主觀建構、開放創造（劉淑慧、王智弘，2014；劉淑慧，1999c；劉淑慧、朱曉瑜，1999；Liu, Hung, et al., 2016; Liu, Lu, et al., 2015; Liu, Wang, et al., 2014），並從相關研究中歸納出：靈活應用兩種策略最有助於提升生涯圓滿（李玉婷，2010；柳雅卿，2007；高民凱，2011；高先瑩、劉淑慧，2012；劉淑慧、王智弘等，2013；劉淑慧、朱曉瑜，1999；蕭景方，2006；Singh & Greenhaus, 2004；van Vianen, De Pater, & Preenen, 2009），兩種原型之間具有複雜的相生相成關連（李玉婷，2010；

彭心怡、洪瑞斌、劉淑慧，2013；張靜怡，2008；劉淑慧、王智弘，2014；蕭景方，2006）。

劉淑慧的研究團隊（劉淑慧、王智弘，2014；Liu, Lu, et al., 2015; Liu, Wang, et al., 2014）並進一步援用易經陰陽之道來詮釋兩種籌劃策略原型之本質。悅納變通具有陰柔力量，始於好奇欣賞、直觀體驗之陰柔悅納意圖，因而衍生發掘資源、開啟創新目標和行動計畫等行動，能夠彈性調整、樂觀冒險、享受變化，呼應 Miller (1995) 和 Trevor-Roberts (2006) 倡議的在變動中開展生涯的後現代典範；掌控落實則具有陽剛力量，始於冷靜觀察、理性解析之陽剛掌控意圖，因而衍生理性解析、知己知彼，偏好依循計畫、追求安穩，呼應倡導理性抉擇、人境適配的適配典範（Spokane et al., 2000; Tinsley, 2000; Tracey, Darcy, & Kovalski, 2000）。華人生涯研究中心一方面在所有 CCN 生涯風格評量中都分別含括與「悅納變通」或「掌控落實」兩種籌劃策略原型相呼應的分量表（詳細資料請參閱：劉淑慧、王智弘，2014，表 1），另一方面也嘗試在生涯輔導實務工作上透過網頁功能設計、班級輔導或跨班工作坊等方式鼓勵生涯發展者「善用兩種籌劃策略之相生相成、持續轉化，以帶動生涯發展之生生不息」，其終極目標在幫助生涯發展者「達到陰陽和合，在世間活出生涯夢想」（Liu, Hung, et al., 2016; Liu, Lu, et al., 2015; Liu, Wang, et al., 2014）。



圖1 CCN自我探索內涵架構，圖左顯示位置、圖中顯示風格、圖右顯示方向。

表 1
生涯風格評量之「掌控落實」與「悅納變通」內涵

評量	籌劃策略原型	
	掌控落實	悅納變通
生涯開展風格	掌控力	開放力
生涯開展力	解析掌控、堅韌抗壓	彈性調和、希望立命
學職涯信念	實用（學涯）、資格（職涯）	博雅（學涯）、適應（職涯）

資料來源：修改自劉淑慧、王智弘（2014）。「頂天立地的生涯發展模型：華人生涯網的理論基礎」。台灣心理諮商季刊，6(1)，76-87；"Social practice of a career guidance project: Based on the wisdom of Classic of Changes" by Liu, S., Lu, Y. Deng, C., Wang, C., Keh, F. B., & Tsai, Y., 2015, *Journal of Pacific Rim Psychology*, 9, pp 50-64。

三個生涯風格量表均經過嚴謹的量表編修過程，具有良好的信效度。量表編製過程主要使用下列兩份調查資料。其一，華人生涯研究中心（林哲鵬、鄧志平、劉淑慧、王智弘，2012）藉由彰化師範大學畢業生調查計劃邀請民國 95 年至 99 年的大學、碩士層級畢業校友進行網路問卷調查，自民國 100 年 8 月 6 日起至民國 100 年 9 月 22 日，蒐集畢業校友的個人生涯經驗、學習信念、生涯開展風格、生涯開展力、職場知能、圓滿生涯等資訊，共收得填答完整的有效問卷 2,083 份。其中，僅有偶數樣本填寫個人生涯經驗、學習信念、生涯開展風格、生涯開展力與圓滿生涯等問卷題項，華人生涯研究中心研究團隊（劉淑慧、陳弈靜、鄧志平、楊育儀、王智弘，2012）擷取偶數樣本中目前正在工作的次樣本，並刪除填答完全一樣的無效樣本，共取得 463 份有效樣本，作為大專版量表編製與信效度分析之依據，其中男生 167 人、女生 296 人，大學畢業 279 人、碩士畢業 184 人，文法理工商社等各個專業領域的人都有，64.6%的工作年資都在一年以上（華人生涯研究中心授權陳弈靜（2013）使用該筆資料進行碩士論文研究，樣本統計資料亦可參看他的論文。之後則透過華人生涯研究中心與台南學生諮商中心合作進行的生涯輔導計畫（劉淑慧、盧怡任、敬世龍等，2013），針對全台南市國三學生實施 CCN 之職業興趣、生涯開展風格、生涯開展力、生涯發展狀態等四個量表，共取得 79 所學校 24,250 學生資料，作為國中版量表編製與信效度分析之依據（劉淑慧、張淑霞等，2013a，2013b）；樣本統計資料亦可參看：盧怡任等（2015）的研究報告。

在前述量表編製基礎上，華人生涯研究中心應用融合易經之道、存在現象學與敘事取向的德性存在生涯諮商的精神，設計出線上施測與解釋系統，除了提供理念架構與分數解釋，並透過線上質性探索活動將測驗結果連結到個人生涯處境以深入探索使用者對測驗結果的主觀感受與意義建構，並輔助使用者以測驗結果為起點實際展開生涯籌劃。華人生涯研究中心進一步提供應用這些量表進行生涯輔導活動的原則、應用這些量表發展出來的生涯發展教材，以及提供線上施測管理與專業交流兩個 CCN 專區，以輔助實務工作者處理團體施測庶務並交換實務運作經驗。

下文將分別簡介 CCN 生涯開展風格、生涯開展力、學職涯信念三個量表之概念架構、量表編製、線上施測與解釋系統、實務應用原則，至於詳細編製歷程資料，請自行參考前述之量表編製報告。

貳、生涯開展風格量表

一、概念架構

生涯開展風格是指個體在面對生涯抉擇、生涯實現、生涯不確定性等生涯發展議題的態度與行動策略，這些態度與行動策略會構成個人獨特的生涯發展傾向。有關生涯開展風格的探究最先出現於生涯決策風格，也就是單獨針對面對生涯抉擇議題所呈現出來的風格細究，除了陸續有學者提出各種生涯決策風格的分類架構之外，國內外實徵研究也一再支持人們的生涯決策風格的確呈現出多元風貌（吳欣華，2008；林正昌，1995；柳雅卿，2007；翁韶徽，2011；劉淑慧，1999c；劉淑慧、朱曉瑜，1999；謝宏惠，1990；Arroba, 1977; Harren, 1979; Johnson, 1978; Rubinton, 1980; Scott & Bruce, 1995；Singh & Greenhaus, 2004；Spicer & Sadler-Smith, 2005）。後來，則有工作調適理論針對抉擇之後處理人境不匹配議題的風格做探討（陳淑玲，2011；Dawis & Lofquist, 1984），晚近則有針對不確定性

因應態度進行的量表編製（高先瑩、劉淑慧，2012；Buhr & Dugas, 2002; Carleton, Gosselin, & Asmundson, 2010; Carleton, Norton, & Asmundson, 2007; Comer et al., 2009; Freeston et al., 1994; Gosselin et al., 2008; Krohne, 1989）以及本質或分類架構探究（劉淑慧，1999c；劉淑慧、朱曉瑜，1999；Tien, Lin, & Chen, 2005）。

綜觀生涯典範的更迭，有關生涯開展風格的論述大抵可以區分為適配取向、調適取向、後現代取向三大類。現代取向的生涯適配典範強調透過理性分析尋求個人特質與工作環境的適配，如 Parsons 的職業選擇理論、Holland 的興趣類型論都是典型的例子，他們都主張以理性評估、邏輯分析作出最佳的生涯選擇，並且透過周延蒐集、縝密規劃、按部就班等理性掌控方式實現生涯目標（高先瑩、劉淑慧，2012；劉淑慧，1999a）。換言之，現代取向關注的是理性規劃生涯的技巧和方法，強調人們透過這些方式「消除不確定性」，以建立理想而明確的生涯目標，達到「確定」的狀態，作為實現圓滿人生的依據（劉淑慧，1999a）。

調適典範修正適配典範的觀點，這些生涯理論與實務運作依然獨尊理性，但卻瞭解人類的認知能力無法達到「充分理性」（i.e., Tversky & Kahneman, 1974），亦即，在任何生涯議題的處理都無法完全消彌不確定性，因此，企圖以更多的變項、更複雜的變項關係來減少不確定性；或企圖以妥協性的資料評估策略減少決策歷程所需的認知運作負荷度，例如 Gati 在 1986、1990 提出與修正的依次刪除模式；或如實描述人們的各種因應之道，例如，Dawis 和 Lofquist 從 1984 年就開始使用適應性、積極性、反應性或堅持性等概念描述調適行為（Dawis, 1996），再如 Ito 和 Brotheridge 在 2003 年從資源運用觀點分析工作者的調適策略。

後現代取向則在理性之外強調以積極正向、彈性開放的態度面對變動帶來的生涯議題（i.e., Krumboltz, 1992; Trevor-Roberts, 2006; Watts, 1996），例如，Gelatt 的 positive uncertainty（Gelatt, H. B., 1989, 1991a, 1991b, 1995; Gelatt, H. B., & Gelatt, C., 2003）、Krumboltz 的 planned happenstance theory（劉淑慧，1999b；Krumboltz, 2009; Mitchell, Levin, & Krumboltz, 1999）、Pryor 和 Bright 的 career chaos theory（葉寶玲，2012；Bright & Pryor, 2005, 2007; Pryor, 2007; Pryor, Aniundson, & Bright, 2008; Pryor & Bright, 2003a, 2003b, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009）。

綜而言之，以上三種典範從不同視框詮釋生涯發展，各自論述生涯發展的不同目標，以及如何發展自我以達成這個生涯目標的策略，描繪出三種不同開展生涯的方式，亦即不同生涯開展風格的樣態，其中一端是強調理性分析、積極掌控的適配取向，另一端是強調直觀體驗、開放創造並支持個人獨特性的後現代取向等，正好分別呼應前述生涯觀系列研究中所發現的「掌控落實」、「悅納變通」兩種生涯籌劃原型（劉淑慧、王智弘，2014），CCN 生涯開展風格量表即以此為基礎編製而成（劉淑慧、王智弘、鄧志平、蘇芳儀，2011）。

二、量表編製

CCN 生涯開展風格量表預試題本初擬 45 題題項，分別反映出適配典範、調適典範與後現代典範三種風格，每個風格各有 15 題題項。首先以彰化師範大學已經工作的校友樣本進行量表編製，根據題項相關、題項分析、探索式因素分析結果刪除 19 題，形成二因子因素結構，構成「掌控力」與「開放力」兩個分量表。之後，再根據邏輯判斷與題項間相關，從中精選出 10 個題項，形成生涯開展風格量表短版，檢視長版量表與短版量表彼此之間具有高度相關（掌控力： $r=.96$ ；開放力： $r=.95$ ），因此，最後以僅有 10 題的短版量表作為 CCN 生涯開展風格量表。

其中，「掌控力」是指以理性分析與詳細規劃的策略確定生涯目標與實行計畫，開展未來的風格傾向；「開放力」是指傾向以彈性調整、開放規劃的策略面對生涯發展過程各種經驗與挑戰的風格傾向（劉淑慧、陳奕靜等，2013）。

該量表在校友群體的信度考驗顯示，「掌控力」、「開放力」分量表之內部一致性 α 係數分別為.88 與.81，總量表 α 係數為.88，顯示生涯開展風格量表具有良好的內部一致性信度。最後以驗證式因素分析考驗其效度，考驗結果顯示生涯開展風格量表的理論結構中的各項估計參數皆能符合基本條件，且各項適配指標顯示理論模式能得到實徵資料支持 ($\chi^2=104.51$; $df=34$; $\chi^2/df=3.07$; $RMSEA=0.07$; $NFI=.95$; $PRATIO=0.76$)，除了開放力分量表有兩個題項 SMC 偏低 ($SMC=.28$ 、 $.42$) 以及掌控力分量表有一個題項的 SMC 偏低 ($SMC=.41$) 之外，該理論模式的其他內在品質指標均良好 (SMC 介於.53 至.69 之間) (劉淑慧、陳奕靜等，2013)。該量表在國中群體的信度考驗也得到類似的信效度支持，顯示該量表可以廣泛使用在不同年齡層的學生與工作者 (劉淑慧，2013 年 12 月；劉淑慧等，2013a；盧怡任、劉淑慧、敬世龍，2014)。

三、CCN 線上施測與解釋系統

生涯開展風格量表結果解釋的分頁包括「生涯開展風格的四個類型」、「你的生涯開展風格分數/類型」、「個人探索札記」與「其他相關探索」等四個分頁，使用者只要用游標點選任一分頁，即能進入該分頁之網頁瀏覽相關資訊 (請自行註冊瀏覽該系統，<http://careering.ncue.edu.tw/style/?23>)。其中，點選「其他相關探索」可以瞭解整個網站還有哪些相關的可用資源，像是路徑探索、故事交流可以提供什麼，自我探索還有哪些量化評量工具與質性探索活動等等，提供這些資訊的目的在幫助使用者善用生涯開展風格量表鑲嵌在大型生涯資訊與輔導系統中的優勢。CCN 生涯開展風格量表的操作說明可前往下列兩個網址點閱：CCN 的網站地圖 http://careering.ncue.edu.tw/ccn_map.php、Youtube 影音 <https://www.youtube.com/watch?v=tuMe29WcQD4>。因為所有 CCN 線上測驗的「其他相關探索」內容都相似，不因量表而異，因此以下僅分別說明前三分頁功能。

(一) 生涯開展風格的四個類型

使用者可先進入「生涯開展風格的四個類型」頁面。在此頁面中，CCN 簡要地說明生涯開展風格的理論概念，並根據「掌控力」與「開放力」兩個主軸將生涯開展風格分為四種類型，使用者只要點選任一風格類型，就會跳出說明視窗，針對「生涯抉擇」、「生涯實現」、「生涯不確定性」三個關鍵生涯議題呈現該生涯開展風格類型的詳細說明。這個頁面的目的是要讓使用者粗略認識生涯開展風格，並興起進一步了解自身分數意義的動力，為後續客觀分數與主觀建構的進階探索做準備。

(二) 你的生涯開展風格分數/類型

在瀏覽完第一個頁面後，使用者接著可點選「你的生涯開展風格分數/類型」分頁來看自己在掌控力、開放力兩個軸向的得分與簡要說明，以及這兩個分數組合起來所形成的生涯開展風格類型。這個頁面的目的是要讓使用者了解自己的量表分數，並檢核客觀分數與主觀認知是否有差異，以作為深入探索與反思的依據。

(三) 個人探索札記

在使用者了解自己的測驗結果後，可接著點選「個人探索札記」分頁來為做進一步的省思與規劃。相對於「你的生涯開展風格分數/類型」分頁提供的是客觀的、量化的測驗結果，「個人探索札記」分頁以花朵的隱喻協助使用者建構具有個人意義且獨特的生涯開展風格。

進入「個人探索札記」的第一頁，可以看到一朵花，花朵中間是網站使用者測驗所得的風格類型的名稱，使用者可自由地將右表中想要的風格字詞拖曳到花瓣之中，或是點擊空白格新增風格字詞後再做拖曳動作，形成獨特的花朵。在這一朵完全由網站使用者自由設計的花朵下方，分別有「掌控力」「開放心」兩朵花，這兩朵花的每一片花瓣上都已經有與該風格主軸相映的字詞，可以幫助使用者瞭解如何使用字詞來做描繪。

完成花瓣之後，點選「下一頁」回答頁面中「你想成為的花朵裡具有怎樣的花瓣（風格）呢」、「為什麼你想有那些花瓣（風格），這讓你回想到某個人/某個事件嗎」以及「你可以怎麼讓自己擁有那些花瓣（風格）呢」三個問題，透過書寫統整建構個人生涯開展風格過程中的想法、感受以及過去經驗，以便在此基礎上展開探索計畫或投身計畫，最後 CCN 導引使用者思考「此次探索行動我有哪些重要發現」、「此次探索對我的幫助是什麼」以及「經過這次探索，我打算怎樣規劃自己未來的生涯發展劇本呢」等問題，以幫助使用者統整量表及探索活動的學習心得，以便接下來展開實際生活中的落實行動。

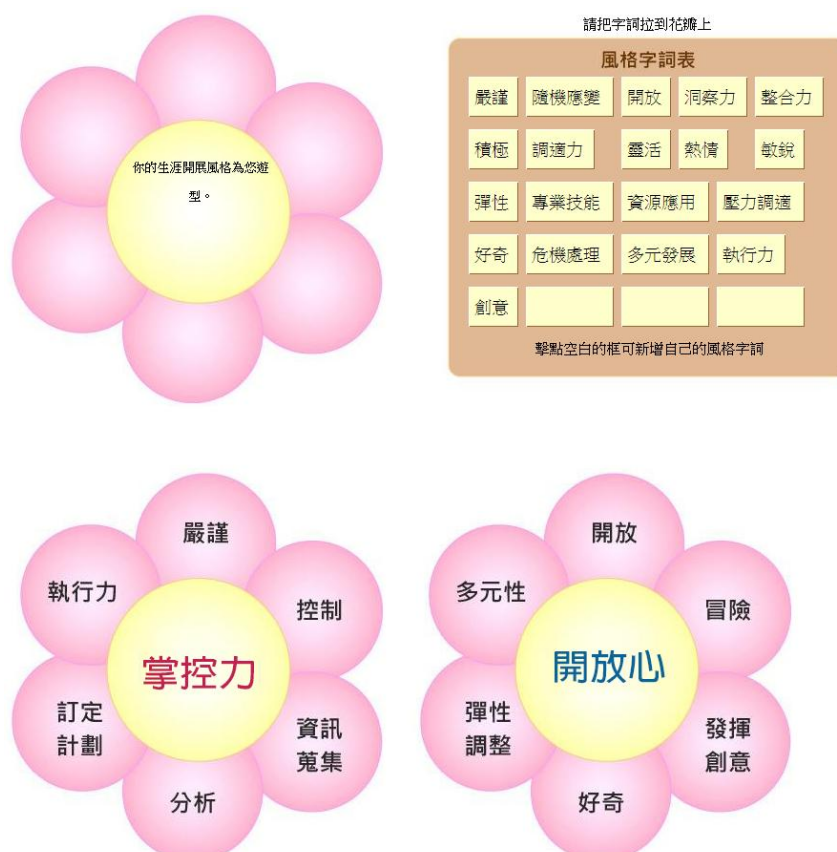


圖 1 CCN 生涯開展風格量表之質性探索活動

為了協助使用者將測驗結果與自己的生活經驗相連結，使用者還可點選「用測驗說願景」，分別梳理與兩種風格軸向相關的過去經驗，以具體了解這兩種風格軸向如何實際展現在自己的過去生活中，並進一步勾勒期待未來如何活出這兩種

風格軸向的新經驗。除了藉由敘說的方式來活化測驗結果之外，使用者也可以點選「用測驗畫願景」，藉由藝術創作的方式來統整測驗結果，系統會導引使用者分別使用不同的圖像來代表兩種風格傾向，並將這些圖像統整成一幅具有主題的圖畫。以上兩種做法只是取徑不同，根本目的都在藉助建構力來強化靈活應用雙重風格的能力。

四、實務應用原則

相關研究一致顯示兩種風格兼容並蓄最有助於建立圓滿生涯（劉淑慧、王智弘，2014），因此，在實務運用上不以分辨個人生涯開展風格偏向為重點，而以深入瞭解個人生涯開展風格帶給自己的影響為起點，鼓勵個人在體驗與反思後重新抉擇未來的風格。相關研究也一致顯示兩種風格各有利弊、過猶不及（劉淑慧、王智弘，2014），因此，建議實務工作者能夠鼓勵生涯發展者均衡檢視兩種風格的多元風貌與影響，並以幫助生涯發展者提升應用兩種風格的能力，以便在實際生涯處境靈活使用。最後，掌控力和開放力只是生涯開展風格的兩種原型（劉淑慧、王智弘，2014），因此，在實務運用上不以兩者的相對比重、組合作結論，而要鼓勵生涯發展者定義出自己的掌控力和開放力，以及建構出自己獨特的生涯開展風格（例如為自己的整體風格命名）。

根據過去多年的實務應用經驗（劉淑慧等，2014；盧怡任等，2015；Liu, Hung, et al., 2016; Liu, Wang, et al., 2014），華人生涯研究中心建議實務工作者採用下列這些核心原則來設計相關輔導活動：（1）以協助生涯發展者建立與練習應用有關掌控力與開放力的生涯開展風格概念架構作為一切的基礎；（2）透過在真實或模擬生涯情境中實際演練掌控力與開放力來提升生涯發展者擁有與應用這兩種力量的能力；（3）不論是以自己或別人的處境來做練習，也不論是由自己或別人做起頭籌劃，最重要的都是一定要在輔導活動中讓生涯發展者有機會接收到他人對自己的練習的回饋；（4）掌控力的練習主要訴諸理性，要提供結構性、步驟化的資料蒐集、分析與應用方法，以及問題分析和處理方法；（5）開放力的練習主要訴諸直觀的開放、體驗與創造，最好搭配繪圖、隱喻故事敘說等表達性或創造性藝術活動，以活化右腦、激發感受性與創造力；（6）開放力的練習很容易受限於無形的思考框架，最好搭配隨興塗鴉、腦力激盪等暖身活動（打破框架），以及在用自己處境做練習之前先聽聽別人的創意（旁觀者清），例如，在寫下自己待處理的問題處境之後，就先傳給小組成員來做問題解決提案，最後才傳回給當事人做問題解決；（7）生涯開展風格作為一種風格建構，若能跟方向建構一起使用，尤其能夠扎實具體，由於生涯開展風格是針對整體生涯開展來談，若能跟導引生涯夢想方向的志趣（職業興趣、工作價值）一起來看，也就是應用生涯開展風格來處理生涯志趣或夢想的議題，尤其能夠發揮相輔相成的功效。例如，彰師就曾將CCN興趣量表與生涯開展風格量表相互搭配，形成兩小時的新生班級輔導活動，獲得相當不錯的成效。

五、應用該量表的生涯發展教材

生涯開展風格的概念與量表首先由劉淑慧應用在個人教授的2011到2013年彰化師範大學通識課程「生涯發展之當下實踐」、2013年彰化師範大學心理健康回流碩士班課程「生涯輔導與諮商」，並於2014年9月將該量表與CCN興趣量表相互搭配形成彰化師範大學新生生涯輔導教材，培訓12位講師，應用在21系所的28班級，

有效地讓學生了解自己的生涯發展風格並用以處理個人興趣與就讀系所的契合議題（劉淑慧等，2015）。在此實做基礎上，劉淑慧參與規劃「大專校院生涯發展教材研發與試行計畫」（何希慧、劉孟奇、劉淑慧、辛宜津，2014）之教材架構，並邀請許鶯珠、吳淑禎、許菊芬共同編撰「乙2發掘志趣熱情」單元

（http://incareer.heart.net.tw/career_work.php?action=view&cwd_no=1458658946&cw_no=1445660190），該單元由下列環節組成：

1. 引發生涯開展風格探索動機：以旅行為例說明生涯開展風格的意涵，引發探索動機。
2. 實施生涯開展風格量表。
3. 說明生涯開展風格定義及測驗分數解釋。
4. 引發興趣探索動機：以生涯典範影片引發興趣探索動機。
5. 實施 CCN 職業興趣量表。
6. 說明興趣類型並連結系所經驗：介紹 Holland 興趣六類型定義，然後讓參與者練習做系所活動、人格特質和價值觀的六型歸類。
7. 檢視自我了解程度：比較整體自評和題項累計這兩種六型分數的差異，並統整個人興趣傾向。
8. 發掘個人在系所中的優勢和資源：導引學生分析個人與就讀學系/理想職業的對照折線圖（低年級用就讀學系、高年級用理想職業）。
9. 創造獨特契合方式：介紹系所次領域的 Holland 類型，探討如何透過生涯開展風格中的掌控力與開放力來善用資源、發揮優勢，創造個人獨特的人境興趣契合方式。
10. 說出熱情：演練夢想職業之應徵。
11. 活出夢想：鼓勵參與者持續追求自己的夢想。

之後，劉淑慧與彰化師範大學數位學習中心的磨課師計畫合作研發「e時代的生涯發展」課程

（<http://www.ewant.org/admin/tool/mooccourse/mnetcourseinfo.php?hostid=7&id=325>），並在其中納入「B2開展風格」單元，該單元由下列主要環節組成：

1. 關島旅遊：以旅行為例說明生涯開展風格的意涵，引發學生探索動機。
2. 填答測驗：引導學生填寫 CCN 生涯開展風格量表。
3. 介紹生涯開展風格：說明生涯開展風格的定義，並以 Youtube 短片人物的行為舉例說明生涯開展風格的本質。
4. 解釋測驗：CCN 生涯開展風格量表測驗分數說明。
5. 體驗活動—我的獨特 style：以影片情境練習應用兩種生涯開展風格發展出不同的問題解決方法。
6. 鼓勵圓融：兩種生涯開展風格兼容並蓄最有利。

此外，劉淑慧也在參與「適性發展~活出個人生涯風格」（盧怡任等，2015）計畫的過程中邀請蔡幸君、游奇雅兩位國中教師設計「生涯系風格」教材

（http://careering.ncue.edu.tw/pro/pro_read.php?p=0&t_id=31），作為台南市國中輔導人員培訓之用，該單元由下列主要環節組成：

1. 血型實驗室：以 Youtube 短片展現同樣處境中不同孩童的迥異反應，幫助參與者了解「行事風格」的涵意。
2. 趣味問答：針對旅行方式偏好進行快問快答，幫助參與者了解自己的「行事風格」。
3. 「這就是人參」：以諧音「人參」趣味化地說明生涯開展風格的掌控力（展

現為掌控落實風格)和開放力(展現為悅納變通風格)兩個軸心。

4. 量表施測與解釋：在參與者填答 CCN 生涯開展風格量表後，說明掌控力和開放力兩軸組合而成的四種型態，強調掌控力和開放力各有利弊，以及鼓勵參與者適時適地、圓融運用這兩種風格。
5. 反思與展望：邀請參與者反思個人風格對未來的生涯發展可能有哪些正面或負面的影響，以及自己希望的調整方向。

參、生涯開展力量表

一、概念架構

Super (1953) 以生涯成熟 (career maturity) 的概念解釋個人因應自我與環境需求、完成生涯任務的態度和能力，是一種階段性發展的能力，並廣泛應用於生涯發展與生涯輔導領域。後來，Super與Knasel (1981) 提出「調適」(adaptation) 的觀點取代「成熟」，將調適視為個人面對工作以及工作環境改變的準備。Savickas (1992, 1997, 2005) 進一步提出生涯調適力 (career adaptability)，指出生涯調適力涉及個人因應各種生涯處境或事件的能力，需要因應的範疇包括可預測的任務、所參與的工作角色以及工作情境中不可預測的變化，生涯調適力展現在個人在置身脈絡中建構個人生涯的過程中，藉由與環境中的人事物互動，個人持續嘗試、反思、調整以建立自己與環境相互認可的連結。Herr (1993) 認為個人彈性 (personal flexibility) 是一種整合性且關鍵性的調適能力，使個人得以在變動的環境中依然感到舒適自在。Luthans、Youssef 與 Avolio (2007) 正向組織行為為研究中提出心理資本的概念，並具體指出心理資本包含自我效能或自信 (self-efficacy or confidence)、希望感 (hope)、樂觀 (optimism) 以及韌力 (resiliency) 等四種內涵。Mitchell等 (1999) 則提出偶發力，強調發展個人的好奇心、毅力、彈性、樂觀與冒險等能力，以正向、開放的態度面對偶發事件，並善用與主動創造有利的機會事件，使其成為生涯發展歷程中學習的契機。綜合以上論述，生涯發展關注焦點漸漸由「生涯成熟」轉變為「生涯調適」，除了重視生涯發展任務的完成之外，更重視因應環境變動的能力與正向態度 (劉淑慧，2005)。

國內外實徵研究紛紛證實「生涯成熟」、「生涯調適力」、「生涯彈性」及「生涯韌力」、「偶發力」是調適生涯挑戰的能力與展現 (王聲偉，2009；吳孟純，2012；吳淑琬，2008；李境，2012；林智圓，2010；林瑞蓉，2009；洪瑞斌，2012；陳建丞，2007；陳香伶，2010；黃民凱，2012；黃柏耀，2011；蕭景方，2006；Ebberwein, Krieshok, Ulven, & Prosser, 2004；Murphy, Blustein, Bohig, & Platt, 2010)。據此，生涯開展力之內涵關注於個人在面對生涯抉擇、生涯實現、生涯不確定性等生涯發展議題中與環境互動並維持兩者之間和諧相契的能力與資產，並以此內涵編製生涯開展力量表 (陳弈靜，2013；劉淑慧，2013 年 4 月；劉淑慧、陳弈靜、楊育儀等，2012；盧怡任等，2014)。

二、量表編製

CCN 生涯開展力量表初版根據生涯成熟、生涯調適力、個人彈性、生涯韌性與後現代取向強調的偶發力等文獻梳理，形成的預試題本有 14 個題項，採用彰化師範大學已經工作的校友樣本進行量表編製，根據題項相關、題項分析、探索式因素分析結果篩選出 9 題，形成三因子因素結構，構成「希望立命」、「好奇籌

劃」與「安在處境」三個分量表（陳弈靜，2013；劉淑慧、陳弈靜、楊育儀等，2012）。

有鑑於這個量表的每個分量表只有三個題項，雖然整體信效度指標在可接受範圍，但部分驗證式因素分析的整體適配指標未達可接受標準。因此，研究團隊重新修改原本的 14 個題項的陳述，並且再添加 8 個題項，以充分涵蓋「生涯彈性」及「生涯韌力」、「偶發力」的範疇，形成 22 個題項的新預試題本，採用台南市國中生成本進行量表編製，根據題項相關、題項分析分析結果，不需要刪除任何題項，根據探索式因素分析結果形成四個因素，形成 22 題的生涯開展力正式量表，並依照題意將四個分量表分別命名為「解析力」、「堅韌力」、「調和力」與「夢想力」，各分量表分別有 7、5、5、5 個題項。「解析力」是指個人在實現生涯願景時能夠解析自己與環境，據以抉擇、勾畫與落實未來生涯發展路徑；「堅韌力」是指個人在遭逢生涯壓力、困難、變動時能夠保持安然、努力與冒險動力；「調和力」是指個人在實踐生涯願景時能夠管理自己、和諧處境、調和生活並發掘新機緣新方法；「夢想力」是指個人在面臨生涯抉擇時能夠懷抱希望、信心去追求意義與夢想（劉淑慧，2013b；劉淑慧、張淑霞等，2013a；盧怡任等，2014）。

就信度考驗方面，「解析力」、「堅韌力」、「調和力」與「夢想力」分量表之內部一致性 α 係數分別為.91、.88、.88與.87，總量表 α 係數為.94，顯示生涯開展力量表具有良好的內部一致性信度。最後以驗證式因素分析考驗其效度，考驗結果顯示生涯開展力量表的理論結構中的各項估計參數皆能符合基本條件，且整體適配指標顯示理論模式能得到實徵資料支持（ $\chi^2=728.93$ ； $df=203$ ； $\chi^2/df=3.59$ ； $RMSEA=0.08$ ； $CFI=.91$ ），而理論模式的內在品質良好（劉淑慧，2013；劉淑慧、張淑霞等，2013b；盧怡任等，2014）。

三、CCN 線上施測與解釋系統

生涯開展力量表結果解釋的分頁分別有「生涯開展力的向度」、「你的生涯開展力分數」、「個人探索札記」與「其他相關探索」等四個分頁，使用者只要用游標點選任一分頁，即能進入該分頁之網頁瀏覽相關資訊（請自行註冊瀏覽該系統，<http://careering.ncue.edu.tw/style/?22>）。以下分別說明前三分頁功能。

（一）生涯開展力的四個向度

使用者可先進入「生涯開展力的向度」頁面。在此頁面中，CCN 簡要地說明生涯開展力之理論概念，將生涯發展力分為「解析力」、「堅韌力」、「調和力」與「夢想力」四向度，使用者只要點選任一能力向度，就會有專頁跳出來說明該向度的意涵。和生涯開展風格的設計相仿地，這個頁面的目的也是要讓使用者粗略認識生涯開展力的概念，並激發進一步了解自身分數意義的好奇，為後續進階探索客觀分數與主觀建構做準備。

（二）你的生涯開展力分數

在瀏覽完第一個頁面後，使用者接著可點選「你的生涯開展力分數」來看自己在「解析力」、「堅韌力」、「調和力」與「夢想力」四個分量表的得分與簡要說明，以及比較自己在四個能力向度上的相對分數差距。這個頁面的目的是要讓使用者了解自己的量表分數，並檢核客觀分數與主觀認定之差異，以作為深入探索與反思的依據。

(三) 個人探索札記

使用者了解自己的測驗結果後，可接著點選「個人探索札記」分頁來做進一步的生涯開展力省思與應用。進入「個人探索札記」的頁面，可以看到一個藏寶盒，點擊藏寶盒可以再次看到三個能力向度的說明，接著點選下一頁，可以看到左邊四個裝著金元寶的寶瓶以及右邊開啟的藏寶盒，使用者可自由的將左邊想要擁有的金元寶拖曳到藏寶盒，將能力寶物收藏到自己所屬的寶箱之中。這個活動借用「尋寶」的隱喻，讓使用者透過實際操作取得自己想開展生涯路途中擁有的資源與能力(即寶物)，以激發使用者的主體性，達到增權賦能(empowerment)的效果。

完成尋寶藏寶活動之後，使用者將再下一個頁面回答相關的反思問題：「你已經有你所想要的寶物了嗎？是什麼呢？」、「你覺得這些寶物(資產)可以怎麼幫助你呢？」、「有什麼寶物是你想要，但還沒完全擁有的呢？」以及「你可以怎麼得到這些想要的寶物呢？」四個問題，透過書寫將原先的體驗性領悟轉化為敘說性統整，並準備展開探索計畫或投身計畫。最後，CCN 導引使用者思考「此次探索行動我有哪些重要發現」、「此次探索對我的幫助是什麼」以及「經過這次探索，我打算怎樣規劃自己未來的生涯發展劇本呢」等問題，以幫助使用者統整透過客觀量表及質性探索所獲得的學習。

為了協助使用者將測驗結果與自己的生活經驗相連結，使用者還可繼續點選「用測驗說願景」，分別梳理與四個生涯開展力相關的過去經驗，以具體看見這四個開展力如何已然存在自己的過去生活中，以深化權能感(empowered)，並進一步勾勒未來期待活出這四個開展力的新經驗，以強化主體性(agency)。除了藉由敘說的方式來活化測驗結果之外，使用者也可以點選「用測驗畫願景」，藉由藝術創作的方式來統整測驗結果，系統會導引使用者以這四個開展力作為素材，形成一幅具有主題的統整圖畫，然後再看圖說故事，以充分發揮建構力來強化追求願景的動力。

四、實務應用原則

秉持著德性存在生涯實務運作原則(劉淑慧、王智弘，2014；劉淑慧、盧怡任、洪瑞斌等，2013；Liu, Hung, et al., 2016; Liu, Lu, et al., 2015)，和生涯開展風格相似地，生涯開展力的實務應用也不以分辨個人生涯開展力高下為重點，而以發現這些開展力如何出現在個人的過去生涯經驗中為起點，幫助個人深切肯定自己真的能夠運用這些生涯開展力，並且鼓勵個人在賦有權能感的狀態下構思未來如何運用這些生涯開展力開展新的生涯經驗。同樣地，各個生涯開展力也可以有無限的展現方式以及實際影響，例如，每個人「化解困難」的方式大不相同，每個人致力追求「問題解決」的結果也不盡相同，因此，在實務運用上不建議讓生涯發展者學習「正確答案或定義」，也不以這些開展力的相對比重、組合作為探索活動的結束，建議實務工作者鼓勵生涯發展者建構出自己的各種開展力的定義。最重要的是，量表中的 22 個項目絕對無法窮盡個人生涯發展歷程中的重要能力資產，因此實務工作者一定要鼓勵生涯發展者從自己的生涯經驗中發掘屬於自己的重要生涯開展力，並且建構出自己獨特的、整體的生涯開展力(例如為自己的整體開展力命名)。

根據過去多年的實務應用經驗(劉淑慧等，2014；盧怡任等，2015；Liu, Hung, et al., 2016; Liu, Wang, et al., 2014)，華人生涯研究中心建議實務工作者採用下列

這些核心原則來設計相關輔導活動：(1) 以協助生涯發展者獲得權能感作為核心目標；(2) 以真實生涯經驗作為素材，採用過去的生涯突破經驗或任何正向生涯經驗；藉由「主角做了什麼或具有什麼以致於能夠讓這個突破或正向經驗發生」的探討，幫助生涯發展者具體看見生涯開展力如何在真實生涯經驗中展現；(3) 綜合運用自己和他人的真實生涯經驗作為素材，以自己的經驗作素材，較能達到增能賦權，以他人的經驗作素材，較能拓展理解範疇，各有優點，最好能綜合運用；(4) 不論是使用自己或他人的生涯經驗做素材，最好都能在輔導活動中讓生涯發展者有機會聽到他人的意見，以便擴展生涯發展者能夠理解與掌握的生涯開展力範疇；(5) 不同的生涯開展力也有陰陽柔剛的屬性(劉淑慧、王智弘，2014)，最好能夠提醒生涯發展者綜合運用；(6) 生涯開展力若能應用在當下具體生涯處境的處理上，更能扎實具體，例如，在青年署委託研發的大專校院生涯發展教材中(何希慧等，2014)，生涯開展力被應用在四個單元組成的夢想實踐系列之中，學生在形成修課期間要同步執行的夢想實踐計畫之後，會先檢視自己易經具備以及可以學習的生涯開展力，以便應用在夢想實踐行動中，在實踐計畫的其中檢討中，生涯開展力也被用來發掘突破夢想實踐瓶頸。

五、應用該量表的生涯發展教材

生涯開展力的概念與量表首先由劉淑慧應用在個人教授的2011到2013年彰化師範大學通識課程「生涯發展之當下實踐」、2013年彰化師範大學心理健康回流碩士班課程「生涯輔導與諮商」。在此實做基礎上，劉淑慧參與規劃「大專校院生涯發展教材研發與試行計畫」(何希慧等，2014)之教材架構，並邀請彭心怡、鍾雅惠共同編撰「已22盤點實踐資產」單元

(http://incareer.heart.net.tw/career_work.php?action=view&cwd_no=1458700022&cwm_no=1445660190)，該單元由下列環節組成：

1. 探討生涯資產概念：以 Youtube 短片—林懷民「失敗是我最大的本錢」作為素材，介紹生涯資產的概念。
2. 回顧突破經驗：以自由書寫方式回顧個人生命中的重大挑戰。
3. 生命與故事交流：應用敘事反映團隊的設計原則，在小組進行生涯挑戰的故事分享、故事回應、相互見證，幫助每位參與者看見自己曾經在生涯挑戰中展現的生涯資產(即生涯開展力)。
4. 生涯資產搜查隊：以小組為單位，清點成員生命故事中所蘊含的生涯資產。
5. 生涯資產大集合：以小組為單位，彙整成員的生涯資產，形成生涯資產分類架構，各個成員使用這個架構盤點自己的生涯資產。
6. 創作個人生涯資產圖：以個人擁有的生涯資產為素材，創作一張統整圖。
7. 個人生涯資產圖發表會：以適當方式陳列所有參與者的生涯資產圖，彼此欣賞見證。

之後，劉淑慧與彰化師範大學數位學習中心的磨課師計畫合作研發「e時代的生涯發展」課程

(<http://www.ewant.org/admin/tool/mooccourse/mnetcourseinfo.php?hostid=7&id=325>)，並在其中納入「A4生涯韌性」單元，該單元由下列主要環節組成：

1. 西班牙旅遊：鼓勵學習西班牙鬥士，不被打倒的精神，克服面對威脅的恐懼。

2. 介紹生涯韌性：說明生涯韌性是指在困境中能縮能伸、靈活翻轉的能力，包含來自外在的資源和方法，以及源自內在的積極思考和態度。
3. 轉念就通：以 Youtube 短片說明在挫折中順勢轉彎可能找到原先沒想到的新發展方向。接著，提供 10 種在困境中轉念思考的方向，以及應用這些轉念思考發現困境中新契機或新學習的例子。
4. 體驗活動：回顧生命中的低谷經驗，探討當時發生了什麼、感受想法、如何因應，以及在此經驗中學到什麼。
5. 介紹生涯韌性因子：說明影響生涯韌性的個人危險因子、個人保護因子（含生涯開展力）、環境危險因子、環境保護因子等四類生涯韌性因子。
6. 轉念開展新生涯：以賈伯斯的生涯經驗為例，剖析他生涯中的四類生涯韌性因子，並進一步說明如何應用掌控落實和悅納變通兩種風格將環境危險因子轉化為新的生涯發展契機。接著，舉例說明若干實例進一步闡明化危機為轉機的方法。
7. 體驗活動：感謝在生命低谷中讓自己跌倒以及幫助自己爬起來的人，讓生命中的每個人都成為自己的貴人。
8. 介紹存在網絡：以「生命之樹」的隱喻，說明每一個人都活在眾人相互連結的網絡中，強化原諒與感謝的重要性。
9. 鼓勵轉念與感謝：讓自己在任何處境都能看到希望、成長茁壯。

此外，劉淑慧也在參與「適性發展~活出個人生涯風格」(盧怡任等，2015)計畫的過程中邀請蔡幸君、游奇雅兩位國中教師設計「生涯電力公司」教材

(http://careering.ncue.edu.tw/pro/pro_read.php?p=0&t_id=31)，作為台南市國中輔導人員培訓之用，該單元由下列主要環節組成：

1. 撲克牌體驗活動：以小組間競賽的形式進行，各組用最快速度按花色由小到大排列(A~K)所有的撲克牌。接著，帶領者訪問速度最快及進步最多的兩個組別是怎麼辦到的。
2. 播放 Youtube 短片「跳棋」，請參與者討論「先做些犧牲再絕地大反攻的棋手為什麼最後能獲勝」，藉機引導參與者發現計畫或方法的重要性。
3. 電力方格：各組先在右上角的空格寫上計畫與方法，其餘 11 格，請各組進行討論後填寫「要達到生涯目標與夢想，除了要有計畫或方法之外，還要有什麼」。
4. 各組輪流派人上台發表，帶領者將各組報告的內容歸納為可以掌控和不可預測兩個大類。
5. 實施 CCN 生涯開展力量表。
6. 反思與展望：自己哪一項生涯開展力最強、如何發展出這個能力？最缺乏的生涯開展力是哪一個、可以如何增強等。

肆、學職涯信念量表

一、概念架構

生涯信念的概念最初由 Krumboltz(1983, 引自 Porat, Marshall & Howell, 1997)提出，是指個人在社會化過程中習得的有關生涯發展的想法，會影響個人的生涯決定行為與生涯發展。在國外最風行的是 Krumboltz(1991, 引自 Porat, et al., 1997)所編製的生涯信念量表(Career Belief Inventory)，台灣主要有紀憲燕(1994)的生涯信念檢核表以及楊淑珍(1997)的生涯信念量表，另有彭永新(2012)跨越

兩岸四地蒐集資料所發展出來的華人大學生職業生涯信念量表。在這個文獻發展脈絡中，學者的關注焦點放在哪些生涯信念有助或有礙生涯發展，評估的範疇多半針對抉擇方法與限制、影響抉擇的因素、規劃的可行性與價值、願意做的努力、願意做的改變，但也涉及對自我的看法、對工作的看法、對角色期待的看法等。這些學者多宣稱他們用以評估信念好壞的判準是信念的合理性（袁志晃，1997），不過，所謂的生涯信念合理性其實仍負載著濃厚的文化與價值判斷，例如，所謂性別刻板印象的不合理性顯然立基於性別平等主義，所謂別人的認可、人我比較、面子主義、外在取向的不合理性顯然立基於西方個人主義。

王思峰等（2014）跳脫採用合理性做判準的思考框架，針對大學生當下的學校學習與未來的職場工作這兩個主要生涯發展脈絡，根據蘊藏在社會結構與運作機制背後的高等教育理論觀點，探究大學生的學涯與職涯信念。其中，學涯信念主要在探究大學究竟該學什麼，職涯信念主要在探究怎樣才能具備職場競爭力。

追溯高等教育的發展，可發現大專校院被期待發揮的功能大抵在教學、研究與社會服務三方面，三者孰重孰輕，一直是熱門爭議焦點（吳京玲，2011；戴曉霞，2000）。我國大學教育改革促進會 1993 年的《臺灣高等教育白皮書》明確指出，大學教育的目的應為追求至真至善至美的理想精神；但在另一方面，前行政院青年輔導委員會「協助大專校院提升青年就業力計畫」，以及教育部推動的「獎勵大學教學卓越計畫」、「技職教育再造計畫」，無不將提升就業力、縮短學用差距列為大專校院教育的重點之一。究竟大學教育應該以文理立基、崇尚博雅，還是應該以實用主導、追求精專？顯然是規劃大學教育的老師以及接受大學教育的學生都必須思考的問題。

卡內基教育改進基金會（Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching [CFAT], 2010）是美國高等教育課程分類的主導機構，自 1970 年代起開始不定期公布與修訂其分類標準與架構，2010 年公告的大學課程分類方法依然沿用 2000 年以來的文理 vs. 專業（Arts and sciences vs. professional）分類量尺，文理取向學系多為人文社會科學或自然科學領域的基礎學科，偏重廣博涉略的、深究學理的博雅教育，專業取向學系則多為各領域的應用學科，偏重精專深入的、實際可用的專業教育。若將這種文理 vs. 專業分類標準轉換為大學學習信念的原型，則文理反映出的是博雅的學涯信念，專業反映出的是實用的學涯信念。

王思峰、黃思聞（2012）進一步延伸 CFAT 的學系分類標準，指出這兩類學系具有不同的學職契連特徵，文理的學系與職業關連較薄弱，畢業生所從事的職業類別較為廣博而紛雜，專業的學系與職業關連較緊密，畢業生所從事的職業類別較為特定而集中。同樣地，若將文理 vs. 專業學系的學職契連特徵轉換為大學畢業生對職場工作信念的原型，則文理訴求的是講究調適、訴諸學習的適應取向職涯信念，專業訴求的是講究證照、依賴資歷取得職場競爭力的資格取向職涯信念。

二、量表編製

學涯信念由 2 個向度*2 類信念（實用、博雅）組成的 6 題項構成預試題本，採用彰化師範大學畢業校友調查樣本中的 715 份有效資料進行分析，試題分析與探索式因素分析結果支持原先的題項組成，實用、博雅兩個分量表的內部一致性係數分別為.79、.82，在因素分析中，分別可解釋 37.49%、35.10%的變異數（王思峰等，2014）。

職涯信念由 7 個向度*3 類信念（資格、適應、適性）組成的 21 題項構成預

試題本，採用 2010 年 5 月輔仁大學畢業生求職行為調查樣本中的 1227 份有效問卷進行分析，試題分析與探索式因素分析顯示，適性取向與適應取向的題項相互關連，無法清楚區分，因而選取資格取向、適應取向兩個因素，並去除 2 個向度，形成 5 個向度*2 類信念的 10 題項版本。資格、適應兩個分量表的內部一致性係數分別為.73、.69，在因素分析中，分別可解釋 24.84%、23.61%的變異數（王思峰等，2014）。

接著採用 2012 年 10 月至 2013 年 9 月間自行至 CVHS 一能耐發展模組一學用信念量表上線有效填答之 271 位輔仁大學學生資料進行分析，發現博雅信念和適應、資格取向的積差相關分別是.23、.00，博雅信念和這兩個取向的則是.17、.30，這樣的相關模式支持原先的假設：博雅學習和職場適應取向是相互關連的一套信念，精專學習和職場資格取向是另一套（王思峰等，2014）。

三、CCN 線上施測與解釋系統

學職涯信念量表結果解釋的分頁分別有「學職涯信念簡介」、「你的學職涯信念類型」、「個人探索札記」與「其他相關探索」等四個分頁，點選分頁即能進入該分頁之網頁瀏覽相關資訊（請自行註冊瀏覽該系統，

<http://careering.ncue.edu.tw/style/?26>）。CCN 生涯開展力量表的操作說明可前往下列兩個網址點閱：CCN 的網站地圖 http://careering.ncue.edu.tw/ccn_map.php、

Youtube 影音

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLzakeLtBr88HPqDzx4IN1-oF3vcgcvTZv>。以下分別說明前三分頁功能。

（一）學職涯信念簡介

使用者可先進入「學職涯信念簡介」的頁面。在此頁面中，CCN 簡要地說明學職涯信念的定義與內涵範疇。針對「博雅信念」、「實用信念」、「適應取向」、「資格取向」，CCN 分別從學習期待、生活方式、獨特優勢三個角度提供說明，以幫助生涯發展者瞭解抱持不同信念的人在實際生活中可能出現的好惡感受以及學習和生活安排。

（二）你的學職涯信念類型

在瞭解基本概念後，使用者接著可點選「你的學職涯信念類型」來看自己在四種信念上的傾向。CCN 首先依據使用者相對較高分的學涯和職涯信念說明使用者可能展現的學涯發展與職涯準備傾向，以及可能偏好的大學學習經驗。CCN 接著以成對條狀圖的方式呈現使用者在成對信念中的偏向，以幫助使用者深入檢視自己的信念內涵。



圖 2 CCN 學職信念量表之測驗結果頁面，圖中顯示不同題組在左邊的 A 題向與右邊的 B 題項上的測驗表現。

(三) 個人探索札記

使用者了解自己的測驗結果後，可接著點選「個人探索札記」分頁來做進一步的學職涯信念省思與應用。「個人探索札記」的頁面會循序漸進地導引使用者分別針對學涯與職涯信念省思下列關鍵問題：

目前信念：綜合評量結果，我目前的信念是什麼？

信念來源：過去曾有什麼與別人或環境互動的經驗讓我產生左邊這個信念？

信念影響：回想這個信念帶給我的影響，我喜歡繼續抱持這個信念嗎？

建構未來：面對未來，我打算抱持什麼信念來經營大專的學習呢？

為了幫助使用者使用這套自助程序做信念的確認建構、反思解構與重新建構，CCN 提供「點我觀看範例」，以幫助不熟悉這類敘說反思與再建構活動的使用者展開自助旅程。

跟任何 CCN 量表一樣地，為了協助使用者將測驗結果與自己的生活經驗相連結，使用者還可繼續點選「用測驗說願景」，更詳細而深入地梳理與四種學職涯信念相關的過去經驗，以具體看見這些信念如何影響自己過去的生涯發展，以幫助使用者深刻體認學職涯信念如何在個人不知不覺中發揮強大的影響力，並導引使用者進一步勾勒未來期待活出這四種信念的新經驗，以強化使用者的自主選擇意識。除了藉由敘說的方式來豐富測驗結果之外，使用者也可以點選「用測驗畫願景」，藉由藝術創作的方式來統整測驗結果，系統會導引使用者以這四種信念作為素材，進行統整性繪圖創作，然後再看圖說故事，以充分發揮建構力與存在自由來強化慎選慎用信念的動力。

四、實務應用原則

和生涯開展風格相似地，實務工作者的工作重點不在鼓勵生涯發展者分辨個人學職涯信念偏向，或藉由常模參照找出自己和群體中其他人相對比較出來的信念強弱，秉持著德性存在生涯實務運作原則（劉淑慧、王智弘，2014；劉淑慧盧怡任、洪瑞斌等，2013；Liu, Lu, et al, 2015），CCN 的「個人探索札記」之設計是

以深入瞭解個人學職涯信念帶給自己的影響為起點，鼓勵個人在體驗與反思後重新抉擇信念並實際應用到未來的學涯與職涯規劃上，若能有實務工作者透過團體輔導或工作坊的形式帶領生涯發展者在相互分享、回饋與激盪中進行前述檢視建構、反思解構、重新建構的歷程，效果會更好。王思峰等（2014）發現，以群體平均數來看，在學涯方面，大學生的實用信念高於博雅信念，在職涯方面，則是適應取向高於資格取向，較高分的兩個信念並非前述依照學系特徵推論而獲得的學涯與職涯信念組合。此外，實用信念與適應取向跟學校或學系滿意度積差相關較高；但，博雅信念和資格取向卻比較能夠預測「主修對生涯的幫助」。華人生涯研究中心的實務現場經驗也顯示，學生之所以抱持特定信念的理由不見得符合前述依照學系特徵推論所得的信念意涵，例如，理論上，實用信念代表的是「精專深入的、實際可用的專業教育理念」，也延伸對應到「講究證照、依賴資歷取得職場競爭力的資格取向職涯信念」，但，有些學生表示喜歡實用信念只是因為喜歡做中學的學習方式，有些人甚至強調自己其實比較喜歡學習理論，但認為即使是理論也需要透過做中學才比較容易學會，另一些喜歡博雅信念只是喜歡學習不同東西的樂趣，而沒想到要刻意培養廣博學識基礎，還有學生表示不同信念的組合並不矛盾，例如喜歡做中學但也喜歡到處學新鮮好玩的小東西。這些現象顯示出信念具有個人性意義，建議實務工作者採取金樹人（2011）和紀憲燕（1994）的觀點，將測驗結果作為探索個人信念的起點，針對關鍵性的個別題項逐條討論生涯發展者所建構的個人性意義。

根據實務應用經驗（劉淑慧等，2014；盧怡任等，2015；Liu, Wang, et al., 2014），華人生涯研究中心建議實務工作者採用下列這些核心原則來設計相關輔導活動：

- （1）以協助生涯發展者建立與練習應用有關博雅、實用、適應、資格四種信念的概念架構作為基礎；
- （2）透過在真實或模擬生涯情境中覺察感受或觀察行動傾向，發掘內隱在感受或行動之中的學職涯信念，以幫助生涯發展者具體看見學職涯信念如何影響個人在置身處境中的感受與行動；
- （3）提供充分機會讓生涯發展者敘說「為何抱持這樣的信念」、「從哪學到這個信念」、「這信念帶給你什麼影響」，以幫助生涯發展者具體建構自己的信念內涵；
- （4）多製造互動，讓生涯發展者有機會聽到別人的信念，甚至有機會相互對話，例如設計成不同信念的辯論賽，以拓展生涯發展者的思考廣度與深度；
- （5）學職涯作為一種風格建構，若能搭配方向建構（例如支持生涯夢想實踐的才幹—能力/性向、知識、技能），尤其能夠扎實具體。也就是，應用學職涯信念來處理發展個人才幹優勢之類的議題，尤其能夠發揮相輔相成的功效。例如，彰師為青年發展署委託開發的大專生涯發展教材中，就將 CCN 技能或知識量表與學職涯信念量表相互搭配，形成兩小時的班級輔導活動。

五、應用該量表的生涯發展教材

學職涯信念的概念與量表首先由劉淑慧應用在個人教授的2011到2013年彰化師範大學通識課程「生涯發展之當下實踐」、2013年彰化師範大學心理健康回流碩士班課程「生涯輔導與諮商」。在此實做基礎上，劉淑慧參與規劃「大專校院生涯發展教材研發與試行計畫」（何希慧等，2014）之教材架構，並邀請吳淑禎、許鶯珠、劉淑慧、許菊芬共同編撰「乙3掌握才幹資產」單元

（http://incareer.heart.net.tw/career_work.php?action=view&cwd_no=1458659296&cw_no=1445660190），將該量表與CCN技能量表相互搭配，並於2015年5月修改

該單元，形成彰化師範大學大二生涯輔導教材，培訓4位講師，應用在7系所的10班級，有效地讓學生了解自己的學職涯信念並用以規劃自己的技能學習。「乙3掌握才幹資產」單元由下列環節組成：

1. 以各有本事的生涯典範引發技能探索動機。
2. 介紹技能定義並連結工作經驗：介紹十二小類技能定義，並以問答方式協助參與者應用這個技能分類架構來剖析系所典型職業的工作任務所需的技能。
3. 實施 CCN 技能量表。
4. 發掘個人優勢，藉由比較個人技能折線與系所技能折線，建立每位參與者獨特的技能優勢組合。
5. 導引參與者命名個人的才幹優勢。
6. 實施與解釋學職涯信念量表。
7. 創造優勢畢業履歷：應用學職涯信念，透過小組活動，幫助個人籌畫畢業履歷上的優勢技能與學經歷。
8. 創造獨特職業舞臺：透過小組活動，幫助個人觀想未來世界需求，並發揮創意，練習組合不同技能，量身打造獨特職業舞臺。
9. 總結：鼓勵參與者追求自己的夢想。

之後，劉淑慧與彰化師範大學數位學習中心的磨課師計畫合作研發「e時代的生涯發展」課程

(<http://www.ewant.org/admin/tool/mooccourse/mnetcourseinfo.php?hostid=7&id=325>)，並在其中納入「B2開展風格」單元，該單元由下列主要環節組成：

1. 以善用學職信念獲得成功生涯的人物故事，引發探索學職信念的動機。
2. CCN 學職涯信念量表施測。
3. 介紹學職涯信念的概念架構，以及四種學職涯信念與兩種生涯開展風格的對應關係。並讓參與者練習應用學職涯信念的概念來了解各種學校或職場行為。
4. 學職信念測驗解釋：討論測驗分數的意涵，並強調四種信念各有利弊，以及鼓勵參與者適時適地圓融運用不同信念。
6. 體驗活動—我的能力大躍進：根據自己的學職涯信念，規劃自己的技能學習計畫。

伍、結語：陰陽和合，活出圓滿生涯

知道生涯將往何處去（生涯願景，方向）固然重要，知道如何去到嚮往之處（籌劃策略，風格）同樣重要。華人生涯研究中心所研發的生涯風格量表組合包括 CCN 生涯開展風格、生涯開展力與學職涯信念三個量表，這三個量表經過嚴謹的量表編修過程，具有良好的信效度，是實務工作者可用以幫助服務對象釐清、拓展與建立個人獨特生涯籌劃策略的適當工具。

為了發揮生涯量表協助當事人認識自我、增進覺察、啟動改變之功能（金樹人，2011），華人生涯研究中心運用德性存在生涯諮商模式（劉淑慧、王智弘，2014；劉淑慧、盧怡任、洪瑞斌等，2013；Liu, Lu, et al., 2015）為這三個量表建置的線上施測與解釋系統，並鑲嵌在一個具有豐富生涯資訊與輔導功能的網際網路生涯資訊與輔導系統（CCN）之中。這三個 CCN 生涯風格量表的線上施測與解釋系統之終極目標，在幫助生涯發展者靈活應用「掌控落實」、「悅納變通」兩種籌劃

策略原型，更全面而統整地進行生涯探索與開展，以期陰陽和合，活出熱情、幸福而圓滿的生涯歷程。

參考文獻

- 大學教育改革促進會（1993）。**臺灣高等教育白皮書**。臺北：時報文化。
- 王思峰、黃思聞（2012）。學系精博特徵與學職契連特徵：從類型論到特徵論。**測驗學刊**，**59**（2），277-301。
- 王思峰、劉淑慧、蔡秦倫、周志明（2014）。**學用信念量表之編制、學理與輔導意涵**。新北市：輔仁大學人才測評發展與職場健康研究中心。
- 王聲偉（2009）。**大學生自尊、內外控與生涯適應力之研究**（未出版碩士論文）。國立嘉義大學輔導與諮商學系，嘉義市。
- 何希慧、劉孟奇、劉淑慧、辛宜津（2014）。**大專校院生涯發展教材研發與試行計畫之結案報告**。教育部青年發展署委託之研究報告，未出版。臺北市：教育部。
- 何宜璟（2011）。**高中學生工作價值觀對生涯選擇適配性之研究**（未出版碩士論文）。國立彰化師範大學輔導與諮商學系，彰化縣。
- 吳京玲（2011）。**建構大學生核心能力架構之研究：分析學術界與產業界的觀點**。**通識教育學刊**，**7**，9-38。
- 吳孟純（2012）。**大學生打工參與、物質傾向與生涯適應力之相關研究**（未出版碩士論文）。國立嘉義大學輔導與諮商學系，嘉義縣。
- 吳欣華（2008）。**大學生之生涯決策型態、人格特質與生涯成熟關係研究—以高高屏區域為例**（未出版碩士論文）。國立高雄師範大學輔導研究所，高雄市。
- 吳淑琬（2008）。**大學生生涯適應力量表編製及其相關研究**（未出版碩士論文）。國立嘉義大學輔導與諮商學系，嘉義市。
- 李玉婷（2010）。**「破繭」—熱情之存在樣態探究**（未出版碩士論文）。國立彰化師範大學輔導與諮商學系，彰化縣。
- 李境（2012）。**生涯成熟對工作契合及工作滿意之影響—以生涯韌性為調節變項**（未出版碩士論文）。亞洲大學心理系，台中市。
- 林正昌（1995）。不同生涯決策型態大學生的決策行為研究—屬性數量變化與訊息呈現方式之效果分析。**教育心理學報**，**28**，219-250。
- 林哲鵬、鄧志平、劉淑慧、王智弘（2012）。**100至101年度彰化師範大學獎勵大學教學卓越計畫子計畫 A-1-1 提升生涯發展與就業能力**。教育部補助之教學卓越計畫成果報告。臺北市：教育部。
- 林智圓（2010）。**走過未完成的生涯夢--有未完成生涯目標者朝向幸福生涯歷程之敘說研究**（未出版碩士論文）。國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系，台北市。
- 林瑞蓉（2008）。**生涯自我效能、生涯復原力與職涯滿足關係之研究—以生涯管理行為為中介變項**（未出版碩士論文）。國立高雄應用科技大學人力資源發展系，高雄市。
- 金樹人（2011）。**生涯諮商與輔導（重修版）**。台北市：東華。
- 柳雅卿（2007）。**職涯決策型態及個人與工作適配性之關係：以台灣職場轉職者為例**（未出版碩士論文）。國立台北大學企業管理學系，台北市。
- 洪瑞斌（2012）。失業經驗中的生涯韌性與韌力：對成年男性失業者之質性研究初探。**中華輔導與諮商學報**，**34**，143-173。
- 紀憲燕（1995）。**生涯信念檢核表指導手冊**。台北：測驗出版社。
- 翁韶徽（2011）。**大學生父母依附、生涯決策型態與生涯決策自我效能之相關研究**（未出版碩士論文）。輔仁大學兒童與家庭學系，新北市。

- 袁志晃 (1997)。生涯信念量表的內涵及其在諮商上的用途。**輔導季刊**，**33**(2)，8-18。
- 高民凱 (2011)。生涯發展歷程中真實自我的發現與實踐 (未出版博士論文)。台灣師範大學教育心理與輔導學系：台北市。
- 高先瑩、劉淑慧 (2012)。高中職學生生涯不確定性態度量表之編製與組合類型分析。**全球心理衛生 E 學刊**，**3**(1)，1-27。
<http://gmhej.heart.net.tw/article/EJ0301.pdf>
- 張靜怡 (2008)。理想與現實之間，尋找生命出口—中學長期代理教師之生涯觀及生涯調適歷程 (未出版碩士論文)。國立彰化師範大學輔導與諮商學系，彰化縣。
- 陳建丞 (2008)。國中學生生涯彈性量表之編製暨調查研究 (未出版碩士論文)。國立彰化師範大學輔導與諮商學系，彰化市。
- 陳弈靜 (2013)。生涯建立前期工作者生涯開展風格、開展力與圓滿生涯之概念建構及實徵關連研究—以彰化師範大學畢業校友為例 (未出版碩士論文)。國立彰化師範大學輔導與諮商學系，彰化縣。
- 陳香伶 (2010)。護專高年級學生人格特質、自我專業承諾與生涯適應力之研究 (未出版碩士論文)。國立嘉義大學輔導與諮商學系，嘉義。
- 陳淑玲 (2011)。高二學生調適風格、興趣及能力適配在分流後的學習滿意度相關研究 (未出版碩士論文)。國立彰化師範大學輔導與諮商學系，彰化縣。
- 彭心怡、洪瑞斌、劉淑慧 (2013 年 8 月 27 日)。以現象學視框探討生涯韌性之困局返轉經驗結構。華人心理學家國際學術研討會，北京：北京師範大學。
- 彭心怡、洪瑞斌、林俊宏、劉淑慧 (2013)。生涯韌性之概念初探：生涯敘說文本之次級資料分析。**台灣心理諮商季刊**，**5**(1)，17-43。
<http://tcq.heart.net.tw/article/TCQ5-1-2.pdf>
- 彭永新 (2012)。華人大學生職業生涯信念研究：以北京、香港、澳門、臺北為例。北京市：社會科學文獻出版社。
- 黃民凱 (2012)。尼特族成為非尼特族的生涯轉銜與適應力之研究 (未出版碩士論文)。國立屏東教育大學教育心理與輔導系，屏東縣。
- 黃柏耀 (2011)。派遣員工社會支持、生涯適應力、工作不安全感關係之研究 (未出版碩士論文)。國立高雄應用科技大學人力資源發展系，高雄市。
- 楊淑珍 (1997)。生涯信念量表之編製。**測驗年刊**，**44**(1)，185-208。
- 葉寶玲 (2012)。初探生涯混沌理論及其在生涯諮商中的應用。**輔導季刊**，**48**(4)，18-25。
- 劉淑慧 (1996)。人生觀—生涯領域錯失的一環？**輔導季刊**，**32**(2)，52-59。
- 劉淑慧 (1999a)。大學生生涯觀之問卷調查研究。**輔導學報**，**20**，29-55。
- 劉淑慧 (1999b)。生涯規劃的新課題—悅納不確定性的智慧與勇氣。**測驗與輔導**，**156**，3230-3234。
- 劉淑慧 (1999c)。素人的生涯觀—以台灣社會中的大學生訪談為例。載於中國輔導學會編，**輔導學大趨勢** (573-602頁)。台北：五南。
- 劉淑慧 (2005)。全生涯發展模式之構思。全人發展取向之輔導與諮商專業人力培育學術研討會論文集 (p.57-105)。彰化師範大學教育學院輔導與諮商學系。
- 劉淑慧 (2013 年 4 月)。回歸你我在斯土斯民的生涯開展：朝向超越二分視框的 **Lived Knowledge**。發表於彰化師範大學輔導與諮商學系學術定向系列講座，

- 彰化縣：彰化師範大學。
- 劉淑慧（2013年12月）。生涯發展教育之基本理念與資訊系統介紹：以融入適性輔導工作計畫之經驗與研究為基礎。生涯測驗發展、生涯資訊系統與相關課程融入適性輔導工作計畫成果發表暨研討會，台南市：歸仁國中。
- 劉淑慧、王思峰（2012）。CCN 職業興趣量表大專版之編製歷程與信效度分析結果—以輔大 2011 樣本為例。彰化市：彰化師範大學華人生涯研究中心。
- 劉淑慧、王智弘（2014）。頂天立地的生涯發展模型：華人生涯網的理論基礎。台灣心理諮商季刊，6（1），76-87。http://tcq.heart.net.tw/article/TCQ6-1-4.pdf
- 劉淑慧、王智弘、陳弈靜、鄧志平、楊育儀、林妙穗、蘇芳儀、盧怡任（2013年6月）。華人生涯網生涯開展風格量表之編製與應用。第五屆兩岸四地高校心理輔導與諮詢高峰會論壇。上海：上海海洋大學。
- 劉淑慧、王智弘、鄧志平、王思峰、李華璋、黃健峰（2011年12月）。融合理性與直觀的生涯資訊與線上輔助系統之建構與應用：以華人生涯網為例。2011心理治療與心理衛生年度聯合會之台灣心靈健康資訊協會會中工作坊。台北市：實踐大學。
- 劉淑慧、王智弘、鄧志平、蘇芳儀（2011）。CCN 知識量表大專初版之編製歷程與信效度分析結果—以 NCUE 在校生樣本為例。彰化市：彰化師範大學華人生涯研究中心。
- 劉淑慧、朱曉瑜（1998）。再看生涯觀的架構—理性之外還有什麼？輔導季刊，34（3），1-7。
- 劉淑慧、朱曉瑜（1999）。大學生的決策型態、不確定性的因應與生涯滿意度之相關研究。國科會社會與人文科學研究彙刊，9（3），269-281。
- 劉淑慧、吳淑禎、陳斐娟、許鶯珠、洪雅鳳、楊育儀（2015年10月）。德行存在生涯模式之理論比較與其應用在大學新生班輔之方案評估。台灣心理學年會，台北：國立台灣師範大學。
- 劉淑慧、張淑霞、敬世龍、盧怡任、蘇芳儀、陳弈靜（2013a）。CCN 生涯開展力量表中學版之編製歷程與信效度分析結果—以南市國中樣本為例。彰化縣：彰化師範大學華人生涯研究中心。
- 劉淑慧、張淑霞、敬世龍、盧怡任、蘇芳儀、陳弈靜（2013b）。CCN 生涯開展風格量表中學版之編製歷程與信效度分析結果—以南市國中樣本為例。彰化市：彰化師範大學華人生涯研究中心。
- 劉淑慧、陳弈靜、王智弘、楊育儀、鄧志平（2012）。CCN 圓滿生涯量表大專版之編製歷程與信效度分析結果—以 NCUE 在校生樣本及校友樣本為例。彰化縣：彰化師範大學華人生涯研究中心。
- 劉淑慧、陳弈靜、楊育儀、鄧志平、王智弘（2012）。CCN 生涯開展力量表大專版之編製歷程與信效度分析結果—以 NCUE 校友樣本為例。彰化縣：彰化師範大學華人生涯研究中心。
- 劉淑慧、陳弈靜、鄧志平、楊育儀、王智弘（2012）。CCN 生涯開展風格量表大專版之編製歷程與信效度分析結果—以 NCUE 校友樣本為例。彰化市：彰化師範大學華人生涯研究中心。
- 劉淑慧、陳弈靜、鄧志平、楊育儀、王智弘（2013）。CCN 生涯開展風格量表大專版之編製歷程與信效度分析結果—以 NCUE 校友樣本為例。彰化縣：彰化師範大學華人生涯研究中心。
- 劉淑慧、陳弈靜、盧麗瓊、盧怡任、敬世龍（2014）。存在現象學取向生涯輔導

- 方案：以馬來西亞經驗為例。**輔導季刊**，**50**（3），13-23。
- 劉淑慧、楊育儀、張淑霞、敬世龍、盧怡任、蘇芳儀、陳奕靜（2013）。**CCN 生涯開展狀態量表中學版之編製歷程與信效度分析結果—以南市國中 2013 樣本為例**。彰化縣：彰化師範大學華人生涯研究中心。
- 劉淑慧、楊育儀、鄧志平、王智弘、李華璋、蘇芳儀（2012）。**CCN 技能量表大專版之編製歷程與信效度分析結果—以 NCUE 校友樣本為例**。彰化市：彰化師範大學華人生涯研究中心。
- 劉淑慧、鄧志平、王智弘（2011年7月）。**具生命與文化主體特色的生涯諮商工作坊**。第三屆兩岸四地高校心理輔導與諮詢高峰論壇會前工作坊。澳門：澳門科技大學。
- 劉淑慧、鄧志平、楊育儀、王智弘、蘇芳儀（2012）。**CCN 工作活動量表大專版之編製歷程與信效度分析結果—以 NCUE 校友樣本為例**。彰化市：彰化師範大學華人生涯研究中心。
- 劉淑慧、盧怡任、洪瑞斌、楊育儀、彭心怡（2013）。在世間活出個人獨特意義：存在現象學取向生涯觀與其在華人生涯網設計理念的落實。**輔導季刊**，**49**（4），2-13。
- 劉淑慧、盧怡任、敬世龍、尤家欣、邱瑞玟、張淑霞（2013）。**臺南市 102 學年度「適性發展：活出自己的生涯風格」**。台南市教育局委託之專案計畫成果報告。彰化市：彰化師範大學華人生涯研究中心。
- 盧怡任、王思峰、劉淑慧、張詒婷、吳珮瑜、陳瑞齡（2013）。**CCN 職業興趣量表：鑲嵌在生涯資訊與輔導系統中的線上施測與解釋系統**。**台灣心理諮商季刊**，**5**（1），1-16。<http://tcq.heart.net.tw/article/TCQ5-1-1.pdf>
- 盧怡任、劉淑慧、敬世龍（2014）。**臺南市國三學生生涯開展風格、生涯開展力與生涯開展狀態之相關研究**。台灣輔導與諮商學會年會，台北市：台灣師範大學。
- 盧怡任、劉淑慧、敬世龍、尤家欣、邱瑞玟、張淑霞（2015）。「適性發展~活出個人生涯風格」計畫方案介入臺南市國中生涯教學之行動反思。**輔導與諮商學**，**37**（1），57-77。
- 蕭景方（2006）。**打開生命的禮物—幸福生涯之建構與追尋歷程**（未出版碩士論文）。國立彰化師範大學，彰化縣。
- 戴曉霞（2000）。**高等教育的大眾化與市場化**。台北：揚智文化。
- 謝宏惠（1990）。**大專生性別角色、場地獨立性、決策型態、生涯自我效能與生涯不確定程度之相關研究**（未出版碩士論文）。國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系，台北市。
- Arroba, T. (1977). Styles of decision-making and their use: An empirical study. *British Journal of Guidance*, *5*, 149-158.
- Bright, J. E. H., & Pryor, R. G. L. (2005). The chaos theory of careers: A users guide. *Career Development Quarterly*, *53*, 291-305.
- Bright, J. E. H., & Pryor, R. G. L. (2007). Chaotic careers assessment: How constructivist and psychometric techniques can be integrated into work and life decision making. *Career Planning and Adult Development Journal*, *23*(2), 34-45.
- Buhr, K., & Dugas, M. J. (2002). The Intolerance of Uncertainty Scale: psychometric properties of the English version. *Behaviour Research and Therapy*, *40*(8), 931-946. doi: 10.1016/s0005-7967(01)00092-4
- Carleton, R. N., Gosselin, P., & Asmundson, G. J. G. (2010). The intolerance of uncertainty index: Replication and extension with an English sample.

- Psychological Assessment*, 22(2), 396-406. doi: 10.1037/a0019230
- Carleton, R. N., Norton, M. A. P. J., & Asmundson, G. J. G. (2007). Fearing the unknown: A short version of the Intolerance of Uncertainty Scale. *Journal of Anxiety Disorders*, 21(1), 105-117. doi: 10.1016/j.janxdis.2006.03.014
- Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching (2010). *The Carnegie classification of institutions of higher education: 2010 edition*. USA: Carnegie Publications. Retrieved 2015/01/04 from <http://carnegieclassifications.iu.edu/>
- Comer, J. S., Furr, J. M., Beidas, R. S., Roy, A. K., Gotimer, K., Dugas, M. J., & Kendall, P. C. (2009). The Intolerance of Uncertainty Scale for Children: A psychometric evaluation. *Psychological Assessment*, 21(3), 402-411.
- Dawis, R. V. (1996). The theory of work adjustment and person-environment-correspondence counseling. In D. Brown, L. Brooks, & associates. *Career Choice and Development* (3rd. ed., pp. 75-120). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Dawis, R.V., & Lofquist, L.H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: an individual-differences model and its applications*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Ebberwein, C., Krieshok, T., Ulven, J., & Prosser, E. (2004). Voices in transition: Lessons on career adaptability. *Career Development Quarterly*, 52, 292-308.
- Elgin, D. (2014)。活宇宙：我們身在何處？我們是誰？我們往哪裡去？（鄧伯宸譯）。新北市：立緒文化（原書出版於2013）。
- Frankle, V. E. (2002)。意義的呼喚（鄭納無譯）。台北：心靈工坊。（原書出版於1996）。
- Freeston, M. H., Rhéaume, J., Letarte, H., & Dugas, M. J. (1994). Why do people worry? *Personality and Individual Differences*, 17(6), 791-802. doi: 10.1016/0191-8869(94)90048-5
- Gati, I. (1986). Making career decision—A sequential elimination approach. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 408-417.
- Gati, I. (1990). Why, when, and how to take into account the uncertainty involved in career decisions. *Journal of Counseling Psychology*, 37, 277-280.
- Gelatt, H. B. & Gelatt, C. (2003). The power of positive uncertainty: Making creative career decisions. In G. R. Walz, & R. L. Knowdell (Eds), *Global realities: Celebrating our differences, honoring our connections* (pp. 93-98). ERIC ED480506. <http://search.ebscohost.com>
- Gelatt, H. B. (1989). Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 9, 240-245.
- Gelatt, H. B. (1991a). *Creative decision making using positive uncertainty*. Los Altos, CA: Crisp. <http://search.ebscohost.com>
- Gelatt, H. B. (1991b). Positive uncertainty: A paradoxical philosophy of counseling whose time has come. ERIC ED347486. <http://search.ebscohost.com>
- Gelatt, H. B. (1995). Chaos and compassion. *Counseling and Values*, 39, 108-116.
- Gosselin, P., Ladouceur, R., Evers, A., Laverdière, A., Routhier, S., & Tremblay-Picard, M. (2008). Evaluation of intolerance of uncertainty: Development and validation of a new self-report measure. *Journal of Anxiety Disorders*, 22(8), 1427-1439. doi: 10.1016/j.janxdis.2008.02.005
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 119-133.
- Heidegger, M. (2002)。存在與時間（王慶節、陳嘉映譯）。台北：桂冠（原書出版於1927）。

- Herr, E. L. (1993). Contexts and influences on the need for personal flexibility for the 21st Century, Part I. *Canadian Journal of Counselling, 27*(3), 148-164.
- Ito, J. K., & Brotheridge, C. M. (2003). Resources, coping strategies, and emotional exhaustion: A conservation of resources perspective. *Journal of Vocational Behavior, 63*, 490-509.
- Johnson, R. H. (1978). Individual styles of decision making: A theoretical model for counseling. *Personnel and Guidance Journal, 57*, 530-536.
- Krohne, H. W. (1989). The concept of coping modes: Relating cognitive person variables to actual coping behavior. *Advances in Behaviour Research and Therapy, 11*, 235-248.
- Krumboltz, J. D. (1992). The wisdom of indecision. *Journal of Vocational Behavior, 41*, 239-244.
- Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment, 17*, 135-154.
- Liu, S. H., Hung, J. P., Peng, H. I., Chang, C. H., & Lu, Y. J. (2016). Virtue existential career model: A dialectic and integrative approach echoing Eastern philosophy. *Frontiers in Psychology, 7*, 1761. doi:10.3389/fpsyg.2016.01761
- Liu, S. H., Lu, Y. J., Deng, C. P., Wang, C. H., Keh, F. B., & Tsai, Y. C. (2015). Social practice of a career guidance project: Based on the wisdom of Classic of Changes. *Journal of Pacific Rim Psychology, 9*, 50-64. doi:10.1017/prp.2015.13
- Liu, S. H., Wang, C. H., Deng, C. P., Keh, F. B., Lu, Y. J., & Tsai, Y. C. (2014). Action research using a Chinese career model of the wisdom of classic of changes and its applications. *Journal of Pacific Rim Psychology, 8*(2), 83-94. doi:10.1017/prp.2014.11
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital*. Oxford, England: Oxford University Press.
- Miller, M. J. (1995). A case for uncertainty in career counseling. *Counseling and Values, 39*, 162-168. doi: 10.1002/j.2161-007X.1995.tb00938.x
- Mitchell, K. E., Levin, A. S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling & Development, 77*, 115-124.
- Murphy, K. A., Blustein, D. L., Bohlig, A. J., & Platt, M. G. (2010). The college-to-career transition: An exploration of emerging adulthood. *Journal of Counseling and Development, 88*, 174-181.
- Porat, H., Marshall, G., & Howell, W. (1997). The career beliefs of homeless veterans: Vocational attitudes as indicators of employability. *Journal of Career Assessment, 5*(1), 47-59.
- Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H. (2003a). The chaos theory of career. *Australian journal of Career Development, 12*(3), 12-20.
- Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H. (2003b). Order and chaos: A twenty-first century formulation of careers. *Australian Journal of Psychology, 55*(2), 121-128.
- Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H. (2004). "I had seen order and chaos but had thought they were different": Challenges of the chaos theory for career development. *Australian Journal of Career Development, 13*(3), 18-22.
- Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H. (2005). Chaos in practice: Techniques for career counsellors. *Australian Journal of Career Development, 14*(1), 18-29.
- Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H. (2006). Counseling chaos: Techniques for counselors. *Journal of Employment Counseling, 43*(1), 2-17.
- Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H. (2007). Applying chaos theory to careers: Attraction

- and attractors. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 375-400.
- Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H. (2008). Archetypal narratives in career counselling: A chaos theory application. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 8, 71-82.
- Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H. (2009). Game as a career metaphor: A chaos theory career counseling application. *British Journal of Guidance & Counselling*, 37(1), 39-50.
- Pryor, R. G. L. (2007). Assessing complexity: Integrating being and becoming. *Journal of Employment Counseling*, 44, 126-134.
- Pryor, R. G. L., Aniundson, N. E., & Bright, J. E. H. (2008). Probabilities and possibilities: The strategic counseling implications of the chaos theory of careers. *The Career Development Quarterly*, 56, 309-318.
- Rubinton, N. (1980). Instruction in career decision making and decision-making styles. *Journal of Counseling Psychology*, 27, 581-588.
- Sartre, J. P. (2000). 存在與虛無 (陳宣良、杜小珍譯)。台北：貓頭鷹 (原書出版於 1943)。
- Savickas, M. L. (1992). New directions in career assessment. In D. H. Montross & C. J. Shinkman (Eds.), *Career development: Theory and practice* (pp. 336-355). Springfield, IL: Charles C Thomas.
- Savickas, M. L. (1997). Constructivist career counseling: models and methods. In R. Neimeyer & G. Neimeyer (Eds.), *Advances in personal construct psychology*, Vol. 4 (pp. 149-182). Greenwich, CT: JAI Press.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Schultze, G., & Miller, C. (2004). The search for meaning and career development. *Career Development International*, 9(2), 142-152.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1995). Decision-making style: The development and assessment of a new measure. *Educational and Psychological Measurement*, 55, 818-831.
- Singh, R., & Greenhaus, J. H. (2004). The relation between career decision-making strategies and person-job fit: A study of job changers. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 198-221.
- Spicer, D. P., & Sadler-Smith, E. (2005). An examination of the General Decision Making Style Questionnaire in two UK samples. *Journal of Managerial Psychology*, 20, 137-149.
- Spokane, A. R., Meir, E. I., & Catalano, M. (2000). Person-environment congruence and Holland's theory: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 57(2), 137-187. doi:10.1006/jvbe.2000.1771
- Super D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counseling*, 9, 194-201.
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8, 185-190. doi:10.1037/h0056046
- Tien, H. L. S., Lin, C. H., & Chen, S. C. (2005). A grounded analysis of career uncertainty perceived by college students in Taiwan. *The Career Development Quarterly*, 54(2), 162-174.
- Tinsley, H. E. A. (2000). The congruence myth: An analysis of the efficacy of the person-environment fit model. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 147-179.
- Tracey, T. J. G., Darcy, M., & Kovalski, T. M. (2000). A closer look at

- person-environment fit. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 216-224. doi: 10.1006/jvbe.1999.1733
- Trevor-Roberts, E. (2006). Are you sure? The role of uncertainty in career. *Journal of Employment Counseling*, 43(3), 98-116.
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1974). Judgment under uncertainty: Heuristics and biases. *Science*, 185, 1124-1131.
- Van Vianen, A. E. M., De Pater, I. E., Preenen, P. T. Y. (2009). Adaptable careers: Maximizing less and exploring more. *The Career Development Quarterly*, 57, 298-309.
- Watts, A. G. (1996). Toward a policy for lifelong career development: A transatlantic perspective. *The Career Development Quarterly*, 45, 41-53.

The CCN Career Style Battery: Concept, Construction, and Practice

Shu -Hui Liu* Yi-Ching Chen Yi-Jen Lu Fang-Yi Su

Abstract

Content-framework of CCN (Chinese Career Net) self-exploration includes three dimensions, direction, style and status of career development. CCN style inventories reflect two prototypes of projecting strategies, controlling-and-actualizing and appreciating-and-adapting. This paper introduces three style inventories, CCN Career Unfolding Style Inventory, CCN Career Unfolding Capacity Inventory, and CCN Inventory of Career Beliefs regarding Learning and Working. All of these inventories are derived from both modern and postmodern career theories. Via a rigor inventory conduction process, all of those inventories have good reliability and validity. Based on virtue existential career counseling model, these inventories have been developed into online administration and interpretation modules. In addition to explanations about conceptual framework and test results, online qualitative activities are provided to help users relate test results to their personal life, construct personal meanings, and unfold career projecting with the test result as beginning. Chinese Career Research Center also develops practice guidelines and teaching materials. The ultimate goal of these three inventories is to help career developers wisely utilize both prototypes of projecting strategies and live up to consummate career with yin-and-yang-in-harmony.

Keywords: career unfolding style, career unfolding capacity, career beliefs, career information and guidance cyber system

Shu -Hui Liu*	National Changhwa University of Education
Yi-Ching Chen	National Changhwa University of Education
Yi-Jen Lu	Student Guidance and Conseling Center of Bureau of Education, Tainan city Government; Tainan Municipal Fusing Junior High School
Fang-Yi Su	National Changhwa University of Education