

# 成人生涯召喚量表之編製及其信效度分析\*

王玉珍

吳清麟

國立臺灣師範大學  
教育心理與輔導學系

本研究旨在編製成人生涯召喚量表並進行信效度分析。量表發展分三階段，第一階段，以 30 位 20 歲以上之成人工作者為對象，透過焦點團體訪談蒐集生涯召喚相關經驗，以質性紮根方法進行分析，所得結果作為編製量表題目之基礎。第二階段，先進行專家效度檢核，接著進行預試分析，確立正式題目。所建構之量表包含興趣熱情、存在意義、助人利他與超越召喚等四部份，共計 20 題，以 4 點量表方式填答，分數愈高表示該部分之生涯召喚程度愈明顯。第三階段，以 548 位成人工作者為對象，年齡介於 16 至 58 歲 ( $M = 35.59$ ,  $SD = 11.48$ )，進行正式量表之信效度驗證。四個分量表之內部一致性介於 .87 至 .92，總量表為 .97。社會服務與管理政治領域之工作者在各分量表的傾向顯著高於事務領域，各分量表與工作滿意度、自我效能具有正相關、與工作壓力呈現負相關，以及透過驗證性因素分析結果，顯示本量表具有不錯的建構效度及效標關聯效度。最後根據結果進行討論，並提出未來研究及實務應用的建議。

**關鍵詞：**生涯召喚、成人工作者、量表發展

---

\* 1. 本篇論文通訊作者：王玉珍，通訊方式：yujen.psy@gmail.com。  
2. 本文獲國科會補助，計劃編號：NSC102-2410-H-152-005-MY2。

你如何看待工作？就是一份工作，還是不斷發展的事業，或者是一種志業（*vocation*）或召喚（*calling*）（Dik & Duffy, 2009; Dik, Duffy & Tix, 2012）？靈性取向生涯諮商方法（*spirituality perspective*, Bloch & Richmond, 1998）是後現代思潮下新興崛起的取向，當中的生涯召喚（*career calling*）（Dik & Duffy; Elangovan, McLean & Pinder, 2010; Hirschi, 2011）概念，在近幾年間已開始引起許多學者的關注。研究指出，生涯召喚與幸福感、工作滿意等有明顯的關連，有靈性關係的人通常會有較大的信心進行生涯選擇，對於探索不同職業的可能性上也比較高（Duffy & Blustein, 2005; Dik & Duffy）。在台灣，為能進一步了解生涯召喚的內涵，探研究生涯召喚的相關概念，建立評量工具有其必要，也能提供不同於以往的適配觀點，於生涯實務工作層面，發展出提升生涯滿意與幸福的另一作法。本研究目的即在建立成人生涯召喚量表，以為未來學術研究以及實務應用之參考。以下就生涯召喚的概念、生涯召喚的測量與相關實徵研究等部分進行文獻探討。

## 一、生涯召喚的概念

### （一）生涯召喚的定義

召喚（*calling*），原先的意涵是指來自上帝的超然召喚，工作是用來服侍、榮耀上帝或視為是上帝的旨意（Dik & Duffy, 2009），現今生涯召喚，主要是指感受到來自目的感與意義感的呼喚，宗教面向不是必要或充分的部分（Hirschi, 2011）。靈性的生涯諮商觀點雖然算是新興的取向，但相關的論點其實是從過去以來的諮商學派及後現代思潮中逐漸成行的。存在主義認為，孤獨、疏離與無意義感，讓人們有一種渴望與動力去探討身為人類的意義，當中 Frankl（1978）認為生命中的意外與生活事件是促進個人去找尋生命意義的媒介，而意義的追尋也來自於投入於創作、愛、工作或建設的過程。阿德勒學派認為生命主題與生活風格的認識，有助於建立獨特的工作意義（蒙光俊、簡君倫、郭明仁譯，2010），因此工作意義是隨著經驗不斷建構的，必須回到個人的獨特故事中進行理解（Savickas, 2005）。另外受到後現代思潮影響，學者們開始朝向探究主觀、獨特生涯的重要性，受到正向心理學的影響，人們也重新尋求幸福感與意義感等靈性層面的提升。在這些背景脈絡下，靈性取向的生涯發展體認到生涯的獨特和主觀性的事實，著重於從正向光明的層面尋求並創造生涯意義，認為工作不只是工作，更可以是一個人的靈性層面受到滋養與發展之來源。Bloch（2004, 2008）體認到世界變得無法預測、非線性以及沒有順序的情況，呼籲應以開放面對變動、創造各角色的平衡、活力的參與社群、傾聽生涯召喚、創造個人內外的平衡和諧以及利他貢獻等來幫助靈性與工作間有更好的連結。靈性取向生涯發展與諮商觀點在此背景下逐漸成形，而其中相當重要的主題即是用以表徵工作意義感與目的感的生涯召喚（*career calling*）。不過在此概念下，相關定義仍存在著些許分歧的觀點。研究者綜合過去學者們對生涯召喚的定義，將其進一步整理，以下進行說明。

1. 生涯召喚是指個人經驗到來自外部的，像是宗教的指引、旨意或是利社會的趨力，以 Dik 與 Duffy（2009）、Elangovan 等人（2010）為代表。Dik 與 Duffy 對生涯召喚作以下的定義：「是一種超然的召喚，經驗到超越自我，以特定的生活角色來促進或產生目的感或意義感，此動機的根源是來自於抱持助人導向價值與目標。」（p. 427）。其認為包含三個主要的特點，一是個人領受到外在來源的動機程度，包括宗教中的上帝或是社會需求等。二是在這個特別生活角色中其行為的意義與目標內涵，以及個人如何努力以使其契合生活更寬廣的目標與意義感，第三則是生活角色並非只單指工作者或員工的角色。他們也認為志業（*vocation*）與生涯召喚有所不同，生涯召喚是來自於外在的趨力，像是宗教或是社會等，而志業則非。而 Elangovan 等人也認為生涯召喚來自外部的趨力，但其強調的是利社會的動機與意圖。因此他們定義靈性召喚為：「追求利社會的行動的歷程，呈現出個人『他是、他想以及應該』成爲的樣貌」（p. 430）。對其而言利社會的靈性召喚是指想讓世界變得更好的一種需求，也是個人的目標，其觀點均強調生涯召喚來自外部趨力的必要性。

2. 生涯召喚是指工作是有目的感與意義感，但不必要具備宗教的成份，這以 Hirschi（2011）及 Hall 與 Chandler（2005）為代表。Hall 與 Chandler 認為生涯召喚是指工作有目的感和意義感，

其從主觀的生涯觀點來定義生涯召喚，認為是高度個人化的、主觀的經驗，能發生在任何生涯領域，不管是教書、社工、醫藥、工程師等的個人化經驗。所謂「目的感」是指「用以建立對個人是有意義，且產生超越自我、對世界有所影響之穩定且一般性的意向」(Damon, Menon, Bronk, 2003, p. 121)，而意義感則是一種「人之所是 (being)」以及「存在 (existence)」的本質 (Steger, Frazier, Oishi, & Kaler, 2006)，是比較個人的、自我的經驗，其認為要了解個人的召喚經驗，必須具焦於其主觀的生涯。這幾位學者的觀點雖然也認同利社會的部份，但更認為生涯召喚來自個人生活經驗，其意義的內涵是來自生涯建構的歷程，是一個個人化的經驗，可以從其經驗中進行理解。

3. 指將內心的潛能、特質有所發揮與應用，相關學者 (Bloch & Richmond, 1998) 認為，當個人找到自己的天賦，他們在工作上就會獲得更多的幸福、滿足和喜悅。在此的天賦是指個人獨特內心的特質以及原有的樣貌，並能應用在工作當中。Bloch 與 Richmond 指出，生涯召喚真正的意思是「聽到你自己的歌聲，且用大聲且清楚的方式唱出來」(p. 128)、「了解你所具有的禮物，並且在任何有生產性的工作中運用它們...當你認知到你的禮物並且運用它們，你就回應了召喚。」(p. 116)。雖然看起來這定義比較像是我們所了解的性向或興趣，有著穩定、不變的特性，但靈性意義是比較內隱的，也是建立、創造的，諮商可以幫助個案找到、建立或創造當事人心中的召喚。在這當中，生涯召喚的回應是指經驗到當下所產生的深沉的幸福 (bliss) 與流動感 (flow)，也就是持續的或某個片段裏身心的安適與流動的狀態 (Csikszentmihalyi, 1990)。國內學者金樹人 (2011) 也指出，職業不僅是「一個人安身之處 (making of a living)，也是一個人立命之所 (making of a life)」，而生涯召喚「蘊含了牽引出個人意義、隸屬、責任與生命的使命」(p. 90)，認為如我所是的工作樣貌，能在工作中悠然自在，靠近自我實現，當個人能以自己原有的樣貌呈現於生活和工作中，能產生深沉的樂趣與幸福。其雖未明確指出召喚的意涵，但此觀點與 Bloch 與 Richmond 是較為靠近的。

整體而言，生涯召喚可說是一種生涯方向的趨力或呼喚等引導的力量。就上述觀點，其內涵可能為一多面向的構念，包括宗教因素的趨力，個人的目的感和意義感，能應用於有利社會的層面，同時也是個人內在特質或潛能的發揮與應用，因而獲得深沉的幸福感等。在初步了解生涯召喚的內涵後，本量表的建構將結合理論背景和參與者經驗，依上述理論下的定義出發，接著了解本土參與者的經驗，做為建立量表题目的依據。中西方對於概念的理解，有時會受限於語言和文字，在此有必要說明本研究如何建立生涯召喚的內涵。就上述其定義中，本研究先萃取到「呼喚的力量、幸福、有意義以及有理想的未來方向」，這幾個生涯召喚內涵中主要的概念，接著即以「對你而言，有一股呼喚的力量，指引你朝向所要的幸福、有意義以及理想的生涯，那股力量是甚麼？」的定義，來進行質性訪談，藉以了解參與者的生涯召喚經驗內涵。

## (二) 生涯召喚的特性

Dik 與 Duffy (2012) 指出，召喚並不是透過一次盛大的覺察活動就斷然發現的，也不是「隱身於坐墊底下的一把鑰匙，人們等待去發現並找到他，一旦找到便可以停止尋找，從此陶醉在工作的喜悅當中」，而是「一段開啓並持續的旅程」(p. 14)、「可以選擇去追求，更可以在生涯中創造和培養的」(p. 14)。Elangovan 等人 (2010) 強調，靈性召喚是「實踐行動 (doing) 的，不只是人之所是 (being) 的存有，更是一個行動的歷程 (p. 429)」。而 Dobrow (2012) 則認為每個人都此靈性層面，只是有著程度、強弱的差別，並非全有或全無的情況。從此角度，生涯召喚是行動的、主觀的、獨特的，也是能夠發展與培養的，可從個人內心與過去經驗去探索，同時也是一個開創與實踐的過程，每個人均可以透過反思與行動，用一種更有意義與目的感的方式來型塑工作與生活。某種程度而言，工作是實踐召喚、回應召喚的最佳場所，個人可以站在工作崗位上，思考如何以自身優勢，或者從利他的角度，創造工作的意義與價值，也能從個人的內在與本質，思考其與工作的共鳴。若從此觀之，生涯召喚經驗為何，不是看個人做甚麼工作，而是要取決於從事這工作的人們如何看待這份工作 (Dik & Duffy)，因此，當我們問道：「你如何看待工作？工作對你的意義與價值是甚麼？甚麼時候你能從工作中獲得到快樂與幸福？」即便在同一職務的人，對這些問題的答案可能都不相同。但若可以協助當事人開始去思考自己的召喚經驗，以及引導他如何追尋、創造自己的召喚，這對生涯諮商實務將有著一定的貢獻。本研究即先從建構量表出發，探討生涯召喚的內涵並發展出評估工具，以進一步應用於實務工作領域。

### (三) 華人文化中的生涯召喚

生涯召喚研究多限於西方國家，華人文化社會脈絡下相關概念頗值得探討。劉淑慧（2000）曾於探討本土之生涯觀時指出，儒家文化偏重透過貢獻社會來實現此生的價值，而道家較關注內在心靈的提升，佛教則著重修慧修福，透過對入世的行善獲得彼世的智慧。因此，工作意義感的產生可能是基於自我的提升，也可能來自於幫助他人貢獻社會，而做法上有可能是積極投入，或者是與世無爭。不管是居於高位或是所謂工作中的小螺絲釘，工作對個人意義感受，是無法從職業的地位或職務來了解的。另一方面，中庸之道是傳統文化中，一個相當重要的倫理道德，因此華人生涯與生活中，也一直遵循著中庸之道的處事智慧與原則。中庸之道也是一種整體思維模式的表徵，內涵上也包含了多方思考、整合性與和諧性等向度（吳佳輝、林以正，2005），以中庸思維為基礎的拿捏行為，更能因而彈性因應不同情境，而提升心理適應（林瑋芳、鄧傳忠、林以正、黃金蘭，2013）。中庸之道看似以重視和諧為人際與生活最重要的考量，卻也不是退讓以顧全大局的消極做法，林以正（2014）就提出「中庸的“退”，並不是基於焦慮或恐懼的軟弱表現，而是具有內在堅定基礎的自如伸縮（頁 230）」，具有著內在自主性的核心基礎。因此在獨立自主與顧全大局之間，從內心自主出發的整體、和諧的思量過程，最能體現中庸之道的價值，也是華人文化中重要的靈性幸福來源。以此觀之，生涯召喚在華人文化中也可能意味是內外的中庸平衡，這所謂內外，可能是自我興趣和外社會需求或期待的平衡，也可能是追求自我與社會貢獻的平衡，重要的是它並不是妥協或者退讓，而是覺察內在自我之後的自主做法。若此，生涯召喚的最高體現，可能意味著自我與外在間的統整，也是回應內在呼喚與力求外在生活和諧的一種平衡安頓。國內相關生涯召喚實徵研究尚屬少見，不過蔣欣欣、陳美碧與蘇逸玲（2006）訪談照顧過嚴重急性呼吸道症候群（SARS）的 21 位護理人員，發現照顧者有能量去照顧這些病人，主要來自專業責任以及來自國家社會使命感的召喚，其內涵可能包含貢獻社會、身心與生活角色平衡，及自我學習與發展等面向。為更進一步探討本土文化生涯召喚內涵，發展實徵研究之測量工具以為未來研究應用，本研究先探討 20 歲以上成人之生涯召喚經驗內涵，進一步根據其結果做為建立量表題目發展之基礎。

## 二、生涯召喚的評量發展

Dik 等人（2012）率先發展出生涯召喚量表，有簡版（僅各兩題）以及完整版（24 題）兩種形式，前者節省時間但難以反映生涯召喚較為複雜的態樣，後者主要以工作者為施測對象。他們是以 Dik 與 Duffy（2009）的定義為基礎，量表內容區分為生涯召喚狀態與追尋兩個不同的面向，每一面向均包含三個構念，分別是超越先驗、個人目的以及利他工作，所以共有 6 個分量表。Hunter、Dik 與 Banning（2010）以 340 位大學生為研究對象，研究設計是先詢問參與者三個開放式問題，包括「你會如何定義工作召喚？當你說運用召喚在工作中，那是指甚麼？你會運用它在生活的其他方面嗎？怎麼運用呢？」。研究結果發現對大學生而言，生涯召喚經驗包含三個面向，分別是（1）引導的力量（guiding forces）：像是上帝的旨意、上帝的禮物、注定的事、趨力等；（2）個人特質或幸福感（personal fit/eudemonic well-being）：優勢或能力、正向影響結果、興趣或動機、獨特的目的、個人成長以及有一個清楚的未來藍圖等；以及（3）利他感受或經驗（altruism）：對他人或自身的正向影響等。此部分的結果與前述多位學者對生涯召喚的概念頗為符合。Hagmaier 與 Abele（2012）以 25 位德國不同領域的博士為對象，個別訪談他們對召喚的概念，並以階梯（laddering）技術分別抽取相對應的不同概念，最後以內容分析方法得出對生涯召喚五個不同的領域的理解，分別包括（1）神的旨意與內在指引，（2）對工作的認同，（3）人境能適配，（4）價值面向的行動，以及（5）意義感受等。接著根據這五大面向再形成 25 個題向，最後透過量表的建立與分析等技術，得出一個多向度的生涯召喚量表，其面向包括（1）認同與人境適配；題目像是「我認同我的工作」、「這份工作能充分發揮我的潛能」（2）內在指引；題目像是「有一個內在的聲音引導我從事這份工作」，（3）感受、意義與價值等三面向「我的工作有助於世界更加美好」。另一位學者 Hirschi（2011）以 407 位德國大學生為研究對象，探討生涯召喚的組成因素，結果發

現，參與者認為生涯召喚包含自我探索、參與以及自信三個面向，但利社會或宗教的工作價值，則不是每位大學生都具備的。另外，Praskova、Creed 與 Hood (2015) 以澳洲的年輕人 (17-25 歲) 為對象，透過訪談進而編製生涯召喚量表，包括他人導向的意義感、個人的意義感以及行動投入等三個構念。在這些量表的發展中，隱約可見利他和個人意義是生涯召喚量表的主要內涵，至於超越先驗的經驗，幾個研究結果並不一致。

從上述研究發現，生涯召喚之內涵傾向於一個多面向的構念，但其構念面向的內涵則仍存在著差異。在台灣，量表的發展為探究此一概念的基礎，在發展上，也不宜直接複製西方研究的結果，有必要進一步編製更為適合本土的量表，更何況幾個量表發展的結果也不一致，也有必要進一步探究中西方在這方面內涵的差異情形。因此本研究以成人工作者為對象，先進行質性焦點團體訪談方法，探討生涯召喚的經驗內涵，並從中發展生涯召喚量表之題目，以建構合適的測量工具。

### 三、相關實徵研究

近幾年針對生涯召喚研究累積十分快速，結果多半肯定其與生涯選擇與發展、工作表現、工作壓力與因應，及幸福感等均有極大的關連與影響 (Park, 2011)。以下分別從近年之實徵研究結果，進一步探討生涯召喚在背景上的差異，以及與其他生涯變項的關聯情形。

#### 1. 生涯召喚與背景差異

相關研究發現，生涯召喚在不同的職業性質工作者上有所差異 (Duffy & Sedlacek, 2010)，特別是在助人領域工作者，生涯召喚的得分顯著高於其他工作者。但在性別因素上則沒有顯著不同 (Hagmaier & Abele, 2012)。研究者於 2012 年的研究中也發現，不同職業類型的雙生涯成人在家庭對工作的優勢經驗感受上也有所不同，其中與人較為直接相關的職業類型 (包括社會型與企業型)，其優勢經驗明顯高於在事務性質 (包括傳統型與研究型) 為主的職業工作者。從這幾個研究看來，生涯召喚的覺知似乎與工作背景有所關連。本研究也將以 Holland (1985) 職業類型為基礎，招募不同類型之工作者進行研究，了解其生涯召喚經驗內涵與發展，並比較從事不同類型職業以及性別的差異情形，以做為量表發展之建構效度。

#### 2. 生涯召喚與其他生涯變項的關聯情形

近年生涯召喚的研究頗多，與工作滿意之關聯情形，研究結果頗為豐碩。相關研究幾乎一致的發現，生涯召喚與工作滿意具有正相關 (Duffy, Autin, Allan & Douglass, 2015; Duffy, Dik & Steger, 2011; Hagmaier & Abele, 2012)。Duffy 等人 (2015) 綜合幾個不同的生涯召喚量表進行評估，發現雖然隨著不同的定義，量表的面向和內容也會有差異，但其主要的構念其實是相同的，進一步發現研究這些量表均能預測工作滿意。Duffy 等人 (2011) 以 370 位、平均年齡為 44.6 歲的美國工作者為對象，結果發現，靈性召喚與生涯承諾、組織承諾及工作滿意有正向相關，與離職傾向有負相關，也發現生涯承諾在靈性召喚與工作滿意間是完全中介的角色。但相較於生涯承諾，生涯召喚與工作滿意間之關聯，所獲得的實證支持更多，也更為穩定，因此在本研究中將以工作滿意量表作為效標關聯效度。

除了工作滿意之外，本研究另選取生涯自我效能和工作壓力作為效標關聯效度的指標。社會認知生涯理論強調，個體對其能否成功表現某些任務的信念，對實際成果的表現具有關鍵性的影響力，其核心概念之一就是自我效能 (self-efficacy)，其意為個體如何看待他們自身的能力，以採取行動達到他們所要的目標 (Bandura, 1986)。個體對其自身的信心程度將會對其作業或任務的成功完成具有極大的影響。生涯層面之自我效能相關研究甚多，這些研究的結果幾可確認生涯自我效能與職業發展、生涯成功、對工作的滿意以及逆境的克服具有密切的關係 (Bandura, 1997; Betz & Luzzo, 1996; Flores & O'Brien, 2002; Lent, Brown & Hackett, 1994)，是生涯發展、選擇與適應歷程極為重要的資源與力量。從生涯召喚的概念上看來，其構念頗能與生涯自我效能共同反映出正向的生涯滿意與適應，而過去的研究顯示生涯召喚與生涯自我效能二者正向關聯程度頗高 (Domene, 2012; Hirschi, 2011, 2012; Hirschi & Herrmann, 2012)，因此也將選取生涯自我效能作為效標，以反

映測量的共同構念情形 (Murphy & Davidshofer, 2005)，測量本研究所發展之量表品質。此外，生涯召喚的靈性力量被視為是克服與因應工作壓力的重要資源 (Slattery & Park, 2011)。相關研究亦顯示二者有明顯之負相關，即生涯召喚程度愈高者，其工作壓力程度愈低。(蔣欣欣等人，2006；Bacchus, 2008；Peter, Creed, Rogers, Praskova & Searle, 2014) 因此本研究也將以工作壓力作為校標，用本量表與工作壓力之間的關聯情形，確認量表的適切情形。

本研究目的是建立生涯召喚量表，以成人工作者為對象，先根據參與者的經驗建立生涯召喚量表的內涵，接著透過量表建立的程序，完成量表的編製，最後透過信效度分析的方法來確認量表的品質。

## 方法

### 一、研究對象

#### (一) 訪談參與者

本研究設計訪談邀請函，在相關合適網站公開招募，邀請 20 歲以上，目前正有全職或兼職工作之成人參與焦點團體訪談。在 30 位參與者中，男性有 16 位，女性有 14 位，年齡介於 23 至 58 歲間 (平均年齡為 32.83)。學歷方面，12 位大學畢業，18 位研究所畢業。工作年資中，最少年資為一個月，最多三十年，平均年資為 5.9 年。工作類型中，以社會服務類居多，共 12 位，管理財經類有 5 位，事務類有 5 位，文學藝術類有 4 位，其他則有 4 位。研究者說明研究過程和相關內涵，在參與者均了解並填寫同意書後進行訪談。共分為 4 個團體，每個焦點團體約進行 2 到 3 小時。

#### (二) 預試研究對象

本研究採用立意取樣方法，透過研究者網絡以及相關網路平台，邀請 151 位工作者實施預試量表，其中男性 49 位，女性 102 位，年齡介於 20 至 64 歲，平均年齡為 33.06 歲 (標準差 10.46)，工作年資為 0.5 至 30 年，平均年資為 10.35 年 (標準差 9.42)。在工作所屬類別方面，以社會服務類與企業管理類為多數，皆為 49 人 (32.5%)，其次為行政事務類，包含 21 人 (13.9%)，其他依序為技術實用類，文學藝術類、學術研究類，分別有 15 (9.9%)、12 (7.9%)、5 人 (3.3%)。

#### (三) 正式研究對象

正式量表施測時，採用立意取樣方法，透過相關網路招募，邀請 20 歲以上，現具有全職或兼職工作身分，且有意願者參與研究者，共發放 594 份問卷，回收有效問卷 548 份，回收率為 92%。當中，男性為 225 人 (佔總數之 37.6%)、女性 373 人 (佔總數之 62.4%)，年齡為 20 歲至 58 歲 (平均數 39.41，標準差 6.23)，工作年資為半年至 39 年 (平均數 13.75，標準差 6.68)。職業類別中，以教師、助人等社會服務類人數最多 (225 人，占 38%)，其次為行政事務類 (160 人，27%)，其餘分別為企業管理類 (67 人)、技術實用類 (48 人)、學術研究類 (45 人) 及文學藝術型 (22 人)，其他則有 31 人。

### 二、其他研究工具

#### (一) 接受訪談同意書

為保障接受訪談參與者之權益，遵守研究倫理，每位參與者在接受訪談之前均先填寫訪談同意書。內容乃依據科技部委託台灣大學研究倫理中心所提供之面向進行設計，包括主持人姓名、研究主題、研究目的、研究過程、參與者條件及資料之蒐集分析，及對參與者影響、利益與權利之說明等。在研究之前，研究者向參與者說明上述細節，獲得參與者同意後始進行研究。

## (二) 訪談大綱

訪談大綱依據研究目的編製，內容主要了解生涯召喚經驗之內涵。開始研究之前，研究者先進行訪談大綱前導研究，據以修正訪談大綱後才開始實施正式訪談。訪談大綱主要分為暖身和正式問題，正式問題主要包括：「1. 工作中的什麼讓你感到快樂幸福？2. 什麼時候你感覺到工作的意義？或對工作哪些感到有意義？3. 你理想的工作或生活是什麼？或者你期待工作中擁有的元素是甚麼？為什麼？4. 或許這已是你的理想工作，也或許你尚在追尋更為理想、更想從事的工作，在追尋這個理想方向的過程中，是甚麼樣的力量在指引你？或者甚麼樣的力量或呼喚，在引導你往這條路上走？怎麼說呢？」研究者進一步於每次焦點訪談後書寫訪談札記。訪談札記是訪談過程中重要的觀察與心得的紀錄，包括像是對參與者的整體印象、重要非口語的訊息、互動感受、訪談中重要意義事件、以及訪談員個人之心得與覺察等，作為資料分析時的參考。

## (三) 工作滿意度量表

本研究所使用之工作滿意度量表來源是採用田秀蘭（2006）之「家庭及工作生活滿意度量表」部分內容共 13 題，量表內容像是「我對目前的工作感到十分滿意」，答題方式由完全符合到完全不符合，共 4 點量表。內部一致性係數介於 .84 至 .90 之間，顯示這些量表具有可接受的內部一致性係數。驗證性因素分析結果亦顯示具有良好之建構效度。

## (四) 生涯自我效能量表

本量表係田秀蘭與郭乃文（2002）之成人生涯認知量表中的生涯自我效能分量表，在本研究中主要作為探討與生涯召喚之關連情形。成人生涯認知量表由根據 18 歲以上成人面對生涯相關需求以及相關經驗所編製，本研究僅取自自我效能分量表施測。自我效能分量表共有 15 題，測量信心強度、難度知覺以及推論性面向，每一分量表共有 5 題。在信效度方面，自我效能分量表之  $\alpha$  係數介於 .74 到 .83 之間，全量表為 .81，可見具有良好之內部一致性，亦具有良好之建構效度。

## (五) 工作壓力量表

此量表在本研究中主要用以了解工作壓力與生涯召喚之關連程度。工作壓力量表為朱明謙（2001）根據 1995 年行政院勞高工委員會安全衛生研究所發行之國人工作壓力量表中的工作壓力反應之測量，以高科技產業工作人員為對象加以改編而成。原量表共有 12 題，改編後的量表有 10 題，以 5 點 Likert 尺度測量。題目像是「我在工作時容易緊張」。以 73 位科技業工作者為對象，其 Cronbach's  $\alpha$  值在 .62~.72 間，因素分析累積解釋總變異量為 59.8%。

## (六) 基本資料表

本量表除正式量表內容外，還包括基本資料表，主要目的在蒐集樣本性質並進行差異比較。內容包括有性別、年齡、年資、工作類別與職稱、是否經歷工作轉換、學歷、婚姻與家庭狀況以及每週工作時數等共計 9 題。

## 三、實施程序

研究共分為三個階段，第一階段實施焦點團體訪談，其結果作為量表編製之依據。第二階段參酌相關理論與焦點訪談分析結果，再形成量表題目與架構，並進行預試分析與題目刪修，以建立正式量表內容。第三階段是建立並驗證正式量表的信效度。以下說明實施步驟。

### (一) 焦點團體訪談與量表編製

在閱讀文獻、確認研究主題與方法後，研究團隊開始團體參與者之招募，進行團體訪談。約進行 2 個月左右，完成共計 4 場、共 30 人的焦點訪談。隨後開始謄寫並分析逐字稿，發展量表預試版本之題庫。

#### 1. 訪談員之邀請與訓練

本研究由研究者帶領兩位訪談員進行訪談工作。訪談員為輔導與諮商本科系碩士班學生，曾修習過輔導諮商、團體諮商等相關課程，亦具有訪談經驗。在研究訪談開始進行前先接受 6 小時的訪談員訓練，內容包括研究目的與過程、訪談相關流程與資料的準備、訪談之概念與技巧等澄清與練習。

## 2. 研究參與者招募、訪談及逐字稿分析

研究小組透過人際網絡與網路資源向外招募合宜之參與者，並在研究開始之前先行說明研究過程及研究權利與義務，並填寫研究同意書。研究小組在完成訪談工作後，進行逐字稿的謄寫與分析。謄寫工作請本科系大學部學生協助，參與之學生亦經過訓練說明，並簽署保密同意。逐字稿謄寫完成後由研究小組進行資料分析。採取 Strauss 與 Corbin (1998) 質性分析的紮根理論方法 (grounded theory method) (田秀蘭, 2000)。研究小組先共同進行一個焦點團體資料的開放編碼、主軸編碼以及核心編碼等步驟，待取得分析步驟和內容共識後，其餘兩兩一組進行訪談分析。待完成後再進行所有團體分析結果之整合比較。由分析過程所浮現之重要內涵中抽取重要構念，以為預試量表題庫的來源。

## 3. 專家效度檢核

將預試量表試題編製成專家效度問卷，本研究共邀請 3 位分別為諮商心理、測驗理論以及生涯諮商領域之專家進行試題評估與審核。研究團隊進一步根據專家之修正意見調整量表內涵，主要為修改部分字詞陳述，並刪除部分題目，最後為 49 道題目。

### (二) 進行預試分析

採立意取樣，邀請符合條件之參與者進行填答，所得資料進行項目分析並選題、刪題後之內部一致性分析、因素分析，根據分析結果進行正式量表題目之刪修，以確立正式量表題目。

### (三) 信效度驗證

確定正式量表後，進行符合條件之對象招募與資料蒐集。本階段主要目的在發展正式量表，進行信效度之考驗。在預試量表試題分析，各個題向的平均數、標準差及其與各分量表之間的相關係數、 $\alpha$  係數、因素分析等均為刪題之標準，具體的標準包括試題之鑑別度分析，計算總分高分組及低分組間的差異，刪除鑑別度  $t$  值小於 1.96% 者；該題與量表總分校正後之相關  $r$  值，小於 .30 者；將該題刪除後量表之一致性係數  $\alpha$  值提高者。本研究以電腦統計套裝軟體 SPSS 21.0 for Windows 進行資料之描述統計、探索性因素分析及 Cronbach's 內部一致性分析，並以 Lisrel 8.7 進行驗證性因素分析，以變異數分析、迴歸分析等探討變項之間的差異情形，以積差相關進行效標關連效度之檢核。

## 四、研究倫理

本研究依據台灣大學研究倫理中心研究倫理內涵，提出維護當事人福祉與研究倫理做法。針對焦點團體訪談，先設計研究邀請函，內容對於研究主題、主持人、研究設計、參與者參與的方式與時間、以錄音進行資料蒐集以及逐字稿分析、參與者退出研究之權利等部分均具體說明，讓參與者對於參與研究有具體了解後再決定是否參加。訪談前請參與者閱讀並簽署訪談同意書。訪談人員均需具備晤談技巧、也需修習過團體諮商等課程，並於訪談前再進行訓練，澄清團體訪談的目標。而訪談過程中若評估當事人有進行轉介之必要，也會徵得當事人同意後協助，以維護其福祉。質性與量化資料分析均維護個人隱私，注意保密原則。

## 結果

### 一、質性訪談研究結果

在完成團體焦點訪談工作後，採取質性分析的紮根理論方法，先進行逐字稿的謄寫及檢核，接著進行編碼和分析。根據分析結果，生涯召喚內涵主要包含四大類別，分別為興趣熱情、存在意義、利他助人以及超越奉獻。興趣熱情是指工作或生涯展現興趣與熱情；存在意義是指工作或生涯能實踐存在價值或展現個人意義；利他助人指工作或生涯能對他人、組織或社會產生助益或



影響；超越奉獻為視工作或職涯為呼應超越個人之召喚。接著根據質性焦點團體訪談之分析結果，產生生涯召喚內涵之相關題庫。例如將利他助人類別中的「希望能夠幫助到一些人，不一定要成為大師或專家，就會感覺有意義和成就感（A01-C-03）」，編成「我的工作能對人產生幫助」。研究團隊從質性結果中建立 148 道題目題庫，經過刪除部分意思重疊的題目，再經過 3 位專家效度檢核後，預試版本共有 49 道題目。

## 二、預試研究結果

### （一）刪題過程與結果

本研究根據 151 位成人在預試量表的答題反應進行項目分析與刪題，其篩選標準為：極端組比較之決斷值大於 3，題項與量表總分之相關係數大於 .40、校正題目與總分相關大於 .40、題目刪除後內部一致性係數無提升、共同性大於 .45、因素負荷量大於 .45。經對照上述各項標準後，各題項之決斷值皆達顯著水準，惟有 2 題刪題後因分量表  $\alpha$  值提高、有 17 題之共同性未大於 .45 予以刪除，共刪除 19 題，其中有 2 題來自興趣熱情分量表、有 7 題來自存在意義分量表、有 4 題來自利他助人分量表、有 6 題來自超越奉獻分量表。

經項目分析刪題後，進行 30 道試題的探索性因素分析，藉以探討成人生涯召喚量表的因素結構。惟因本研究在量表編製之初即假設本量表包含「興趣熱情」、「存在意義」、「利他助人」、及「超越奉獻」等 4 個因素，故限定抽取因素，以主成份分析與最大變異法檢視向度內之題項是否符合預期，結果發現有 5 題之因素負荷量小於 .45，有 5 題橫跨不同因素且因素負荷量皆小於 .45，故予以刪除。其中，存在意義分量表有 5 題、利他助人分量表有 1 題、超越奉獻分量表則有 4 題。加上項目分析刪除的題目，總計興趣熱情分量表保留 5 題、存在意義分量表保留 5 題、利他助人分量表保留 6 題、超越奉獻分量表則有 4 題，四向度合計 20 題。因素分析結果顯示本量表之 KMO 值為 .95，Bartlett 檢定之  $\chi^2$  ( $df=190, n=151$ ) = 2308.84 ( $p < .001$ )，顯示保留的 20 題適合進行因素分析。所有題目之因素負荷量皆大於  $>.50$ ，共同性介於 .58 至 .81，四個分量表共可解釋變項結構變異量為 72.75%，如表 1 所示。

### （二）預試量表刪題後的信效度分析

在信度分析方面，本研究採用 Cronbach's  $\alpha$  係數做為刪題後的信度指標，四個分量表內部一致性分別為 .90、.89、.92、.87，總量表為 .96。而在效度分析方面，本研究以探索性因素分析考驗成人生涯召喚量表構念效度，因素負荷量皆高於 .50，且各題所對應之構念皆與預期相符。

表 1 「成人生涯召喚量表」因素分析摘要表

原題號	因素負荷量				共同性
	興趣熱情	存在意義	利他助人	超越奉獻	
03. 我的工作或生涯就是我的熱情所在。	0.63				0.75
04. 我的工作或生涯能讓我樂在其中。	0.64				0.67
05. 我的生涯是朝向我喜歡做的事情來選擇或規劃。	0.87				0.81
09. 我工作或生涯能實踐自己的理想。	0.64				0.75
19. 我的工作或生涯讓我朝自己所要的方向發展。	0.52				0.79
02. 我的工作或生涯可以發揮我的特質。		0.75			0.78
06. 我的工作或生涯可以發揮我的潛能。		0.71			0.74
10. 我的工作或生涯能讓我覺得有意義的事。		0.58			0.66
12. 我的工作或生涯讓我感受到存在的價值。		0.67			0.71
22. 我將我的生涯視為達成我生活目標的途徑。		0.59			0.58
26. 我的工作或生涯可以幫助別人。			0.80		0.79
29. 我的工作或生涯能夠為社會帶來正向的影響。			0.69		0.76
30. 我的工作或生涯對改變社會現狀有所幫助。			0.74		0.74
31. 我的工作或生涯能讓我有機會回饋社會。			0.65		0.66
32. 我的工作或生涯可以對他人產生正面影響。			0.70		0.74
33. 我生涯中重要的一部分，就是能夠幫助到別人。			0.69		0.69
38. 我的工作或生涯能完成我這一生的使命。				0.63	0.75
41. 我知道要從事的工作或生涯方向，是因為領略到超越個人之外的呼喚力量。				0.77	0.76
42. 透過工作或生涯，讓我能達成來到這個世界的使命。				0.76	0.78
49. 我之所以從事目前的行業，是因為我相信這就是我的使命所在。				0.64	0.66

### 三、正式量表之驗證研究結果

#### (一) 信度考驗

以 548 份有效問卷進行各分量表內部一致性之信度考驗，結果顯示全量表的 Cronbach's  $\alpha$  係數為 .97，而四個分量表的  $\alpha$  係數介於 .87 至 .92，顯示本量表之測量具有良好的穩定性。

#### (二) 效度考驗

##### 1. 各分量表的內部相關

本量表各分量表的內部相關如表 2。生涯召喚量表各向度之間的相關介於 .67 至 .90 之間，皆為顯著正相關。

表 2 「生涯召喚量表」各分量表之內部相關 ( $N = 525$ )

	興趣熱情	存在意義	利他助人	超越奉獻
興趣熱情	1			
存在意義	.90**	1		
利他助人	.77**	.82**	1	
超越奉獻	.67**	.71**	.73**	1

\*\* $p < .01$

##### 2. 驗證性因素分析

為建置最佳模式，進行競爭模式檢定，包括：虛無模式 (null model)、單因素模式 (one-factor model)、多因素直交模式 (uncorrected factors model)、多因素斜交模式 (corrected factors model)，以及階層模式 (hierarchical model)，藉由比較五個模式的適配度指標，從中選出最簡約的模式，作為最終模式，結果如表 3。模式的適配度檢驗係由絕對適配度、相對適配度及精簡適配度等三方面進行評估 (Bagozzi & Yi, 1988)，多因素直交模式與二階單因素模式在 GFI、AGFI、RMR、RMSEA、NC、CFI 等指標相對優於其他競爭模式，且其餘競爭模式適配度指標多未符合規準。進

一步比較多因素斜交與二階單因素模式，前者在 GFI、AGFI、SRMR 與 RMSEA 等數值皆較後者為佳，因此研究者選擇多因素斜交模式為建構生涯召喚的最佳模式。其絕對適配度：GFI 為 .89、AGFI 為 .86、SRMR 為 .038、RMSEA 為 .075；相對適配度：NFI 為 .98、RFI 為 .98、CFI 為 .99；簡約適配度：NC 為 3.97、PGFI 為 .72、PNFI 為 .93。本模式在 10 個標準中通過 7 項，意謂整體模式適配度佳，具有良好的效度。

表 3 競爭模式各項適配度指標

適配度指標	判斷規準	虛無模式	單一因素模式	多因素直交模式	多因素斜交模式	二階單因素模式
絕對適配度指標						
$\chi^2$	--	40272.6	1763.6	2344.3	651.38	710.42
<i>df</i>	--	231	170	170	164	166
GFI	> 0.9		0.75	0.69	0.89	0.88
AGFI	> 0.9		0.69	0.62	0.86	0.85
SRMR	< 0.08		0.056	0.48	0.038	0.043
RMSEA	< 0.08		0.13	0.16	0.075	0.079
相對適配度指標						
NFI	> 0.9		0.96	0.93	0.98	0.98
RFI	> 0.9		0.96	0.92	0.98	0.98
CFI	> 0.9		0.97	0.93	0.99	0.98
精簡適配度指標						
NC	< 5		10.37	13.79	3.97	4.28
PGFI	> 0.9		0.61	0.56	0.69	0.7
PNFI	> 0.5		0.86	0.83	0.85	0.86

註：Chi-square ( $\chi^2$ )，Degrees of Freedom (*df*)，Goodness of Fit Index (GFI)，Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)，Standard Root Mean Square Residual (SRMR)，Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)，Normed Fit Index (NFI)，Relative Fit Index (RFI)，Comparative Fit Index (CFI)，Normed Chi-square (NC)，Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI)，Parsimony Normed Fit Index (PNFI)。

表 4 顯示各觀察變項對其各潛在變項的因素負荷量 ( $\lambda$ ) 介於 .72 與 .89，觀察變項信度則皆高於 .50，*t* 值均達顯著 ( $t_s > 18.17$ )，顯示觀察變項皆能反應其所建構之潛在變項。各潛在變項的組合信度介於 .87 至 .92，其值皆大於 .80；變異數平均解釋量介於 .62 至 .71，皆高於 .60，表示本模式之整體適配情形良好，而潛在變項皆能良好對應各觀察變項，顯示本量表具有良好的效度。另測量模式驗證分析模式請見圖 1。

表 4 「生涯召喚量表」驗證性因素分析結果

因素	題目	標準化參數值	誤差	<i>t</i>	觀察變項信度	組合信度	變異數平均解釋量
興趣熱情	我的工作或生涯就是我的熱情所在。	0.85	0.04	24.03	0.72	0.91	0.66
	我的工作或生涯能讓我樂在其中。	0.77	0.04	20.50	0.59		
	我的生涯是朝向我喜歡做的事情來選擇或規劃。	0.73	0.04	19.15	0.53		
	我的工作或生涯能實踐自己的理想。	0.87	0.03	24.90	0.76		
	我的工作或生涯讓我朝自己所要的方向發展。	0.84	0.04	23.33	0.71		
存在意義	我的工作或生涯可以發揮我的特質。	0.83	0.04	23.02	0.69	0.92	0.71
	我的工作或生涯可以發揮我的潛能。	0.83	0.04	23.24	0.69		
	我將我的生涯視為達成我生活目標的途徑。	0.85	0.04	24.02	0.72		
	我的工作或生涯讓我感受到存在的價值。	0.84	0.04	23.67	0.71		
利他助人	我的工作或生涯能做我覺得有意義的事。	0.87	0.03	24.86	0.76	0.92	0.66
	我的工作或生涯可以直接的幫助到別人。	0.83	0.04	23.27	0.69		
	我的工作或生涯對改變社會現狀有所幫助。	0.78	0.04	21.14	0.61		
	我的工作或生涯能夠為社會帶正向的影響。	0.89	0.03	25.81	0.79		
	我的工作或生涯可以對他人產生正面影響。	0.85	0.04	23.94	0.72		
	我的工作或生涯能讓我有機會回饋社會。	0.75	0.04	19.74	0.56		
超越奉獻	我生涯中最重要的一部分，就是能夠幫助到別人。	0.78	0.04	20.90	0.61	0.87	0.62
	我知道要從事的工作或生涯方向，是因為領略到超越個人之外的呼喚力量。	0.72	0.04	18.17	0.52		
	透過工作或生涯，讓我能達成來到這個世界的使命。	0.77	0.04	20.32	0.59		
	我之所以從事目前的行業，是因為我相信這就是我的使命所在。	0.8	0.04	21.40	0.64		
	我的工作或生涯能完成我這一生的使命。	0.85	0.04	23.40	0.72		

### 3. 建構效度

接著呈現工作類別以及性別背景變項在生涯召喚量表上的差異情形，以了解本量表之建構效度。表 5 為依照不同背景變項分組以及所有參與者在各分量表的描述統計。結果顯示所有填答者在興趣熱情、存在意義、利他助人的生涯召喚皆為中間偏高 ( $M = 2.68 \sim 2.75$ )，僅在超越奉獻略低於中間值 ( $M = 2.47$ )。在工作所屬類別之差異方面，不同工作類別參與者在生涯召喚各分量表的得分具有顯著差異 ( $\lambda = .87, p < .05, \eta^2 = .03$ )，在各個概念皆達顯著差異 ( $F_s > 4.71, ps < .01, \eta^2 > .04$ )。其中，從事社會服務類工作的受測者在興趣熱情 ( $Mean = 2.93, SD = 0.75$ )、存在意義 ( $Mean = 2.94, SD = 0.77$ )、利他助人 ( $Mean = 2.94, SD = 0.83$ )、超越奉獻 ( $Mean = 2.68, SD = 0.75$ ) 等向度皆顯著高於行政事務類 ( $Mean = 2.27 \sim 2.54$ )，社會服務類工作者的利他助人傾向亦較技術實作類 ( $Mean = 2.55, SD = 0.73$ ) 與學術研究類 ( $Mean = 2.35, SD = 0.81$ ) 高。在性別差異結果方面，不同性別參與者在生涯召喚各分量表的填答並無顯著差異 ( $\lambda = .99, p = .49, \eta^2 = .01$ )，進一步以單變量變異數分析之，結果發現兩性在各個概念亦未達顯著差異 ( $F_s < 1.47, ps > .23, \eta^2 < .01$ )，顯示不同性別的參與者在生涯召喚的興趣熱情、存在意義、利他助人、超越奉獻等向度具有一致性的傾向。

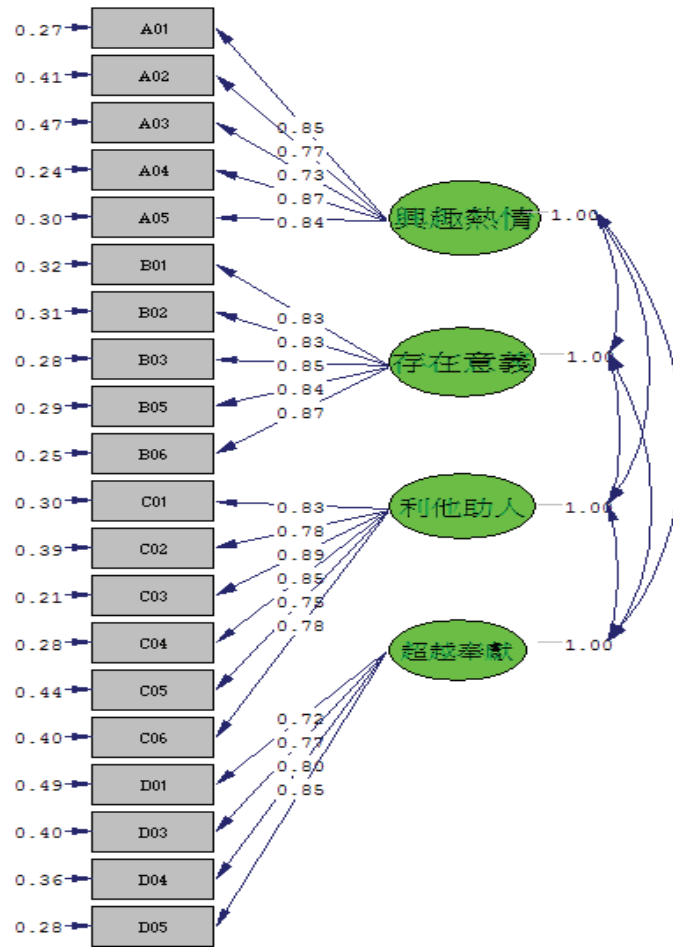


圖 1 測量模式驗證分析模式圖

表 5 背景變項在生涯召喚量表各向度填答之平均數與標準差 (N = 525)

	人數	興趣熱情		存在意義		利他助人		超越奉獻	
		平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
所有填答者	525	2.74	0.75	2.75	0.78	2.68	0.78	2.47	0.79
工作所屬類別									
技術實用類	80	2.80	0.76	2.84	0.74	2.55	0.73	2.43	0.80
學術研究類	37	2.55	0.67	2.56	0.84	2.35	0.81	2.39	0.83
文學藝術類	43	2.59	0.92	2.52	0.89	2.62	0.76	2.26	0.75
社會服務類	169	2.93	0.75	2.94	0.77	2.94	0.83	2.68	0.75
企業管理類	88	2.78	0.66	2.77	0.72	2.63	0.65	2.49	0.72
行政事務類	108	2.51	0.71	2.54	0.71	2.53	0.75	2.27	0.81
性別									
男性	229	2.70	0.77	2.74	0.80	2.65	0.77	2.45	0.82
女性	296	2.78	0.74	2.77	0.76	2.70	0.79	2.48	0.77

#### 4. 效標關聯效度

本研究分別使用工作滿意度、自我效能、工作壓力為效標，進行效標關聯效度之相關分析，分析結果如表 6 所示。各分量表與工作滿意度皆呈現顯著正相關 ( $r_s > .51, ps < .01$ )，其中以興趣熱情分量表與工作滿意度的相關 ( $r = .60$ ) 最高，存在意義 ( $r = .57$ ) 次之，超越奉獻 ( $r = .51$ ) 最低；再則，各分量表與自我效能亦均為顯著正相關 ( $r_s > .26, ps < .01$ )，並以存在意義與自我效能的相關 ( $r = .59$ ) 最高，興趣熱情 ( $r = .58$ ) 次之，超越奉獻 ( $r = .26$ ) 最低；最後，興趣熱情 ( $r = -.32$ )、存在意義 ( $r = -.33$ )、利他助人 ( $r = -.25$ ) 皆與工作壓力為顯著負相關，超越貢獻則無 ( $r = -.02, p > .05$ )。

表 6 「生涯召喚量表」與工作滿意度、自我效能、工作壓力之相關 ( $N = 525$ )

	工作滿意度	自我效能	工作壓力
興趣熱情	.60**	.58**	-.32**
存在意義	.57**	.59**	-.33**
利他助人	.55**	.51**	-.25**
超越奉獻	.51**	.26**	-0.02

\*\* $p < .01$

## 討論與建議

### 一、討論

本研究目的為建立成人生涯召喚量表，並進行信效度分析。成人生涯召喚量表的建立，根據國人工作的焦點訪談經驗並參考國外文獻所編製而成，分別透過訪談、預試分析以及正式量表驗證等三個不同的階段，最後所得之正式量表，分為興趣熱情、存在意義、利他助人以及超越奉獻等四個構念，共計 20 題。本生涯召喚量表的結構共包含興趣熱情、存在意義、利他助人以及超越奉獻，為一多元構念。興趣熱情是指工作或生涯展現興趣與熱情；存在意義是指工作或生涯能實踐存在價值或展現個人意義；利他助人指工作或生涯能對他人、組織或社會產生助益或影響；超越奉獻則視工作或職涯為呼應超越個人之召喚。多元的構念內涵，頗能與國外近幾年的研究結果呼應 (Dik & Duffy, 2009)，在個人身上可能感受到的靈性召喚，可能來自單方面，或者也可能感受到重疊且多方的靈性力量，例如既是興趣熱情，也可能感受到利他助人的層面。

從量表的品質與結構來看，全量表的 Cronbach's  $\alpha$  係數為 .97，而四個分量表的  $\alpha$  係數介於 .87 至 .92，顯示本量表之測量具有良好的穩定性。以多因素斜交模式進行驗證性因素分析，在 10 個標準中通過 7 項，意謂著整體模式適配度佳，各觀察變項對其各潛在變項的因素負荷量 ( $\lambda$ ) 介於 .72 與 .89，觀察變項信度皆高於 .50，其  $t$  值均達顯著，觀察變項皆能反應其所建構之潛在變項。另各潛在變項的組合信度介於 .87 至 .92，其值皆大於 .80；變異數平均解釋量介於 .62 至 .71，皆高於 .60，顯示本量表具有良好的效度。受試者中不同職業性質的生涯召喚經驗有所不同，性別則沒有差異，顯示本量表具有建構效度，另使用工作滿意度、自我效能、工作壓力為效標，進行效標關聯效度之相關分析，結果與工作滿意、自我效能呈現正相關，與工作壓力量表部分，僅超越奉獻分量表沒有和工作壓力呈現負相關，顯示本量表亦具有效標關聯效度。但本研究效度分析 RMSEA 之數值為 0.075，大於 0.05，未達良好適配，理論模式可說未達非常理想，可能之原因可能與超越貢獻分量表與其他分量表之相關相對較低、且是四個分構念中分數最低者有關。這可能是其概念相對於抽象，某些人感受較低或甚至未有過類似經驗，導致使其未能理想適配。超越奉獻與工作壓力並沒有顯著負相關，是否有可能受到其他的調節變項像是工作類別、宗教等因素所影響，也值得進一步探討。

從生涯召喚與相關變項的關聯與差異情形觀之，研究結果發現不同之性別生涯召喚情形並沒有差異，但從事社會服務類的參與者在生涯召喚程度上明顯高於其它工作類別，這與國外研究像是 Hagmaier 與 Abele (2012) 等人的研究是一致的。可能是由於社會服務類者所能感受到的利他助人面向較為直接所致，或者在這方面的靈性感受較為強烈者，也較可能會直接選擇從事與人有直接接觸或與服務相關的工作。從事行政事務類或其它未與人有直接接觸工作者，由於工作性質的關係，他們可能較無法直接感受到工作中與人有所互動等關係，或許對他們而言，幫助他們「樂在工作」的方法之一，除了提升他們工作中的成就感外，也可試著將他們的工作連結到對人或社會的貢獻，提升他們工作的利他或意義層面。此外，研究結果發現生涯召喚經驗均與工作滿意和自我效能呈現正相關，與工作壓力負相關，此結果與過去研究（如 Hirschi, 2011, 2012）相同。進一步檢視各分量表的關聯情形，發現分量表之間也具有差異存在，例如興趣熱情分量表與工作滿意度的相關最高，存在意義次之，超越奉獻最低；而存在意義與自我效能的相關最高，興趣熱情次之，超越奉獻最低；而興趣熱情、存在意義及利他助人三者皆與工作壓力為顯著負相關，但超越貢獻則無。這當中興趣熱情和存在意義對工作滿意和自我效能的關聯情形，與過去生涯類型論的觀點（Holland, 1985）或社會認知理論的觀點（Lent et al., 1994）皆頗能呼應。由此可看出，對工作懷有興趣熱情，的確工作滿意度較高，而愈從工作中證明自己者，就愈有效能感。整體而言，本研究所建構之生涯召喚量表，亦可說是反映工作中的幸福感與滿意感的指標之一。

不過，仔細分析這四個構念的內涵，可發現其與國外相關文獻結果具有差異存在。尤其是四個構念中的存在意義以及超越奉獻面向，似更能突顯華人文化之意涵。Hunter 等人 (2010) 將生涯召喚區分為三個構念，未將興趣熱情、存在意義二者分開。在本研究中，則認為二者之內涵具有相當程度的不同。在本研究中，興趣熱情是指個人沉浸在興趣當中，而存在意義的內涵則較偏向生涯能證明自己的存在或者對自身有重要的意義。特別像是當中的題目：「我的工作或生涯讓我能感受到存在的價值」。存在價值或成就感較偏向獨特性與能力感的層面，除了我有能力作到之外，還有在團體中，我是有存在、被需要的價值。而具有個人的意義部分，可能隨著自身的生活脈絡、情境或經驗等有所不同，可能是報答以前教師的恩情，也有人可能是完成父母親的期待，相當程度展現了個人主觀的意義。二者相同之處在於突顯出透過工作來肯定自己、證明自己以及重視人際面向等華人文化之特性。

此外，超越奉獻的分構念也頗值得探討，在本研究中，超越奉獻的呼喚力量在參與者的經驗中，亦包含有使命的意涵。包括像是「我之所以從事目前的行業，是因為我相信這就是我的使命所在」，或者「我的工作或生涯能完成我這一生的使命」。在領悟及自覺有一種使命感後，一般都會帶出行動，設法去完成它、成就它，通常也都會有「責任完了」、以及「不枉此生」的意義感受。使命對華人文化而言，有著「責無旁貸」的崇高意涵，責任、任務的意味相對濃厚。由於研究結果發現，超越奉獻分量表與工作壓力沒有達到顯著的負相關，這與國外 Slattery 和 Park (2011) 等人的研究結果有所不同，就概念而言，興趣和使命，或許同樣都是呼喚的力量，但若為隱含有責任意義的使命，會不會也因此對某些人而言，反而帶來另一番壓力？或許對部分國人而言，超越奉獻較屬於靈性精神層面，可能不是每個人都會感知到的經驗，也或許對某些人而言，超越奉獻所含有的責任任務意味，也有可能此概念和工作壓力之間可能受到其他的調節因素，像是人格特質、工作類別與屬性、工作時間、中庸觀點等影響，此部分值得未來研究進一步探討。但超越貢獻為生涯召喚不可或缺的一部分，仍有保留的必要。在實務工作者在使用時，必須留意此構念的相對特性。包括像是相較於其他構念，此構念分數較低可能算是合理的，或許也需要考量其使用著的工作類別、相關的宗教經驗等等部分，綜合此人的其他面向一起思考，而這部分對當事人的主觀意涵甚至感受為何，更值得進一步了解。

## 二、結論與限制

本研究根據文獻探討確認生涯召喚之主要概念，透過焦點訪談、由下而上的方式建構量表題目，所發展之量表兼顧理論與實際經驗兩層面，能突顯華人文化的本土意涵。本研究所建構之成

人生涯召喚量表主要用於了解成人生涯召喚程度，區分為四個不同構念，共有 20 題，具有不錯之信效度。研究限制方面，本研究不管在質性訪談或者預試及正式量表的研究對象中，其職業類別多偏向教育、心理等社會類型，這可能會導致研究結果受到影響，而參與者為自願參與填寫，顯示出對這個主題的興趣、不排斥或者願意幫忙的特性，而這個特性也不如隨機抽樣能更蒐集到一般常態的情形，因而在應用推論上也受到些許限制。

### 三、應用與建議

#### (一) 實務方面的應用

##### 1. 在生涯輔導與諮商實務上

本研究所確立的生涯召喚概念與其內涵，帶來值得思考的實務方向。過去，生涯輔導或諮商實務多半從適配論的角度協助當事人探索內在的特質，並尋求與外在環境的適配，重視的主要是興趣、能力等面向。但除了興趣能力外，生涯召喚靈性層面中，生涯或工作對當事人的主觀意義、能力底下之存在價值，可能需要特別重視，若能協助當事人對於抉擇之矛盾衝突底下，特別是意義與存在面向，有更為清楚的看見，這將能提供當事人相當之自我覺察，矛盾與衝突感受或許能因此迎刃而解。因此，其提供的靈性觀點，幫助實務工作者對個人的生涯發展、抉擇與適應議題等，有了更為統整的、脈絡的、調和的以及主觀經驗的理解角度。實務工作者應從更多元、不同的角度來思考當事人的抉擇歷程與內涵，特別是內在靈性意義的層面。此外，此量表在實務應用上也具有評估的功能與價值。例如利他助人分數較低、且主訴工作空虛感無意義等的當事人而言，協助其連結、培養利他助人或超越奉獻的層面，有助於改善空虛感、提升其靈性幸福。此外，也需要注意的是，雖然超越奉獻的經驗，並非每人都有，也可能相較於其他分量表較為低分，但需要實務工作者懷著更開放以及敏銳的態度，進一步了與當事人一同探索是否有其獨特之意義。

##### 2. 在企業組織的應用上

員工如何樂在工作，除了外在報酬外，幫助其找到工作的意義與價值是很重要的。從生涯召喚這四個內涵的角度，可以思考的方向：像是幫助員工領受到工作的利他層面，善用員工的優勢特質，創造員工在職務中的被需要感與成就感，協助員工創造與勾勒未來的生涯願景等，都是提升員工在工作上的幸福感與意義感的具體策略。

#### (二) 研究方面的應用

生涯召喚概念在國內的研究才剛起步，透過量表的建立，未來研究可以針對生涯召喚與其他重要因素的關連情形，進一步確立此概念的相關內涵，促進相關理論的建立，像是工作壓力、工作認同或承諾、希望感或幸福感等，建議未來研究若欲建立本量表之常模，需要注意受試者工作類別的抽樣比例，或是亦可進一步建置不同工作類別成人的常模。生涯召喚中超越奉獻分量表與工作壓力的關係，當中是否受到其他調節因素影響，或許亦是華人文化中較為特殊之現象，亦值得進一步探討。此外，不同年齡層的生涯召喚情形，像是大學生的生涯召喚經驗，以及老年人、青少年的召喚經驗等內涵以及其發展歷程，亦可透過量化或質性研究方式來探討，如何培養或創造生涯召喚經驗以及介入策略的發展，亦可透過量化實驗方法進行探究。

### 參考文獻

- 田秀蘭(2000): 紮根理論在諮商心理學研究中的應用。*輔導季刊*, 36(4), 35-40。[Tien, H. S. (2000). Applied of grounded theory in counseling psychology. *Guidance Quarterly*, 36(4), 35-40]
- 田秀蘭(2006): 雙生涯夫妻對工作與家庭之衝突、平衡、及滿意與幸福感之探究。行政院國家科學委員會補助專題研究計畫成果報告(編號: NSC95-2413-H-003-028-SSS)。[*Dual career*



- couple's career and family conflict and life satisfaction* (Report No. NSC95-2413-H-003-028-SSS). Taipei, Taiwan: National Science Council Research]
- 田秀蘭、郭乃文 (2002): 成人生涯認知量表之發展及其效度研究。測驗年刊, 49 (1), 9-38。[Tien, H. S., & Kao, N. (2002). The development and validation of the adult career cognitive scale. *Psychological Testing*, 49, 19-38.]
- 朱明謙 (2001): 高科技產業從業人員休閒行為、工作壓力與工作績效之研究。義守大學管理科學研究所碩士論文。[Chu, M. C. (2001). *A study on the Hi-Tech employees' leisure behaviour, job stress, and job performance* (Master's thesis). I-Shou University, Kaoshiung, Taiwan.]
- 吳佳輝、林以正 (2005): 中庸思維量表的編製。本土心理學研究, 24, 247-300。[Wu, C. H., & Lin, Y. C. (2005). Development of a Zhong-Yong thinking style scale. *Indigenous Psychological Research in Chinese Societies*, 24, 247-300.]
- 林以正 (2014): 外柔內剛的中庸之道: 實踐具自主性的折衷原則。中國社會心理學評論, 7, 221-235。[Lin, Y. C. (2014). Zhong-youn, an iron fist in a velvet glove: The principle to reach an authentic compromise. *Chinese Social Psychological Review*, 7, 221-235.]
- 林瑋芳、鄧傳忠、林以正、黃金蘭 (2013): 進退有據: 中庸對拿捏行為與心理適應關連性的調節效果。本土心理學研究, 40, 45-84。[Lin, W. F., Deg, C. Z., Lin, Y. C., & Huang, C. L. (2013). Stepping backward or moving forward: The moderating effect of zhong yong on the relationship between na-nie and psychological adjustment. *Indigenous Psychological Research in Chinese Societies*, 40, 45-84. DOI: 10.6254/2013.40.45]
- 金樹人 (2011): 生涯諮商與輔導 (重修版)。台北: 東華書局。[Jin, S. R. (2011). *Career counseling and guidance* (3rd ed.). Taipei, Taiwan: Don-Hwa Publication.]
- 劉淑慧 (2000): 人生哲學—從華人先哲的論述來看生涯觀。輔導季刊, 36 (4), 1-11。[Liu, S. H. (2000). Life philosophy-Discussion on the Chinese sages' perception of career barriers. *Guidance Quarterly*, 36(4), 1-11.]
- 蔣欣欣、陳美碧、蘇逸玲 (2006): 照顧 SARS 病人的倫理與專業困境。護理雜誌, 53 (5), 28-34。[Chiang, H. H., Chen, M. B., & Sue, I. L. (2006). Ethical dilemmas in caring for patients with SARS. *The Journal of Nursing*, 53(5), 28-34. DOI: 10.6224/JN.53.5.28]
- 蒙光俊、簡君倫、郭明仁譯 (2010): 勇氣心理學: 阿德勒觀點的健康社會生活。台北: 張老師文化。Yang, J., Milliren, A., & Blagen, M. (2010). *The psychology of courage: An adlerian handbook for healthy social living*. New York, NY: Routledge.
- Bacchus, D. N. A. (2008). Coping with work-related stress: A study of the use of coping resources among professional black women. *Journal of Ethnic and Cultural Diversity in Social Work*, 17, 60-81.

- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Academic of Marketing Science, 16*(1), 76-94.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman
- Betz, N. E., & Luzzo, D. A. (1996). Career assessment and the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment, 4*(4), 413-428.
- Bloch, D. P. (2004). Spirituality, complexity, and career counseling. *Professional School Counseling, 7*, 343-350.
- Bloch, D. P. (2008). Complexity, connections, and soul-work. *Catholic Education: A Journal of Inquiry and Practice, 11*(4), 543-554.
- Bloch, D. P., & Richmond, L. J. (1998). *Soul work: Finding the work you love, loving the work you have*. Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York, NY: Harper Collins.
- Damon, W., Menon, J., & Bronk, C. K. (2003). The development of purpose during adolescence. *Applied Developmental Science, 7*, 119-128.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist, 37*, 424-250.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). *Make your job a calling: How the psychology of vocation can change your life at work*. Philadelphia, PA: Templeton Press.
- Dik, B. J., Duffy, R. D., & Tix, A. P. (2012). Religion, spirituality, and a sense of calling in the workplace. In P. C. Hill & B. J. Dik (Eds.), *The psychology of religion and workplace spirituality* (pp. 113-134). Charlotte, NC: Information Age.
- Dobrow, S. R. (2012). Dynamics of calling: A longitudinal study of musicians. *Journal of organizational behavior*. Advance on line publication. DOI: 10.1002/job.1808
- Domene, J. F. (2012). Calling and career outcome expectations: The mediating role of self-efficacy. *Journal of Career Assessment, 20*, 239-241.
- Duffy, R. D., & Blustein, D. L. (2005). The relationship between spirituality, religiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 429-440.
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2010). The salience of a career calling among college students: Exploring group differences and links to religiousness, life meaning, and life satisfaction. *The Carrer Development Quarterly, 59*(1),27-41.

- Duffy, R. D., Autin, K. L., Allan, B. A., & Douglass, R. P. (2015). Assessing work as a calling: An evaluation of instruments and practice recommendations. *Journal of Career Assessment, 23*(3), 351-366.
- Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior, 78*, 210-218.
- Elangovan, A. R., McLean, M., & Pinder, C. C., (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior, 76*(3), 428-440.
- Flores, L. Y., & O'Brien, K. M. (2002). The career development of Mexican American adolescent women: A test of social cognitive career theory. *Journal of Counseling Psychology, 49*(1), 14-27.
- Frankl, V. (1978). *The unheard cry for meaning*. New York, NY: Simon & Schuster (Touchstone).
- Hagmaier, T., & Abele, A. E. (2012). The multidimensionality of calling: Conceptualization, measurement and a bicultural perspective. *Journal of Vocational Behavior, 81*, 39-51.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 155-176.
- Hirschi, A. (2011). Callings in career: A typological approach to essential and optional components. *Journal of Vocational Behavior, 79*, 60-73.
- Hirschi, A. (2012). Callings and work engagement: Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology, 59*(3), 479-485.
- Hirschi, A., & Herrmann, A. (2012). Vocational identity achievement as a mediator of presence of calling and life satisfaction. *Journal of Career Assessment, 20*(3), 309-321.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hunter, I., Dik, B. J., & Banning, J. H. (2010). College students' perceptions of calling in work and life: A qualitative analysis. *Journal of Vocational Behavior, 76*, 178-186.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unified social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*, 79-122.
- Murphy, K. R., & Davidshofer, C. O. (2005). *Psychological testing* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Person Prentice Hall.
- Park, C. L. (2011). Religious and spiritual aspects of meaning in the context of work life. In P. C. Hill & B. J. Dik (Eds.), *The psychology of religion and workplace spirituality* (pp. 25-42). Charlotte, NC: Information Age Publishing.

- Peter, A., Creed, M. E., Rogers, Praskova, A., & Searle, J. (2014). Career calling as a personal resource moderator between environmental demands and burnout in Australian junior doctors. *Journal of Career Development, 41*(6), 547-561. DOI: 10.1177/0894845313520493
- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015). The development and initial validation of a Career Calling Scale for emerging adults. *Journal of Career Assessment, 23*(1), 91-106.
- 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.
- Slattery, J. M., & Park, C. L. (2011). Meaning making and spiritually-oriented interventions. In J. Aten, M. R. McMinn, & E. V. Worthington (Eds.), *Spiritually oriented interventions for counseling and psychotherapy* (pp. 15-40). Washington, DC: American Psychological Association.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in Life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology, 53*, 80-93.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. Thousand Oaks, CA: Sage.

收稿日期：2016年01月27日

一稿修訂日期：2016年05月17日

二稿修訂日期：2016年08月01日

三稿修訂日期：2016年09月01日

接受刊登日期：2016年09月05日

Bulletin of Educational Psychology, 2017, 49(1), 1-21  
National Taiwan Normal University, Taipei, Taiwan, R.O.C.

## **Development and Validation of a Career Calling Scale for Working Adults in Taiwan**

Yu-Chen Wang

Qing-Lin Wu

Department of Educational Psychology and Counseling  
National Taiwan Normal University

This study developed a career calling scale for working adults in Taiwan. In the first stage, the participants were 30 working adults over the age of 20. Focus group interviews were conducted to collect the data, that the author used to establish the scale as a pilot scale. In the second stage, three experts were invited to assess content validity. Then, a pre-test of the pilot scale was conducted to obtain 151 questionnaires, and the data was analyzed and selected under item analysis and factor analysis methods to establish a formal scale. The Career Calling Scale (CCS) contains 20 items rated on a 4-point scale and consists of four subscales: Interests and Passions, Life Meaning, Altruism, and Transcendent Summons. Higher scores people in each subscale show strong inclination toward that aspect. In the third stage, the participants were 548 working adults between the ages of 16 and 58 ( $M = 35.59$ ,  $SD = 11.48$ ). Reliability analysis indicated that the internal consistency of the four subscales was between .87 and .92, and the internal consistency of the whole scale was .97. The comparison of background variables showed that the scores for each subscale for social workers and enterprising workers were significantly higher than the scores for realistic workers. Using Job Satisfaction, Self-Efficacy, and Work Stress as criteria, the test showed high criterion-related validity. Confirmatory factor analysis also showed a good model fit, which supported good construct validity. At the end, a discussion based on the results and suggestions for practice and future studies are provided.

**KEY WORDS: Career calling, Scale development, Working adults**

