

# 影響教師生涯成功的背景變項、內外控特質及生涯人際能力\*

楊育儀

國立嘉義大學

輔導與諮商學系暨研究所

本研究目的在探究現階段教師的生涯人際能力現況，以及和聚合式社會資本、和橋接式社會資本有關兩大向度生涯人際能力對於生涯成功指標之影響，同時分析背景變項和內外控特質等個別差異因素。研究對象：122 位國小教師；研究工具：內外控量表、生涯人際能力量表、生涯成功量表；研究分析方法：採用 Mplus 6 進行結構方程模式分析。研究結果發現所得資料和假設模式之間的適配度高，其中和聚合式社會資本有關的生涯人際能力有助於教師生涯成功，而和橋接式社會資本有關者的影響並不顯著。有無子女、是否擔任行政主管等背景變項及內控特質的解釋力較高：有子女、內控顯著地正向影響和鞏固聚合式社會資本能力有關的生涯人際能力，同時正向影響生涯成功，外控的影響則反之；雖然是否擔任行政主管影響教師評估自身和橋接式社會資本有關的生涯人際能力，但卻未帶來生涯成功感受。根據這些結果，本研究提出後續研究及教師生涯管理和友善校園經營之建議。

**關鍵詞：**內外控、生涯人際能力、生涯成功、背景變項效應、教師生涯

---

\* 1. 本文通訊方式 p.yang71@yahoo.com。

2. 本篇論文曾於第三屆教育創新暨十二年國教教育競爭力國際學術研討會發表。

教師為影響教育品質的主要人力資源，在教育現場唯有對教師心理健康及其在專業發展歷程中的生涯議題付諸更多關注，方能提升教師在第一線教育現場從事教學和輔導時的生涯自我效能，強化其專業功能以面對當今日趨複雜的學校環境，進而累積有助個人專業成長的生涯發展經驗以因應現階段從事教職之挑戰。

本文旨在初探教師生涯成功理論模式並提供後續研究參考，聚焦從教師生涯人際能力觀點（interpersonal competencies for career）分析影響教師生涯成功之因素，同時探究背景變項和個別差異的影響效應，藉此提出教育現場教師增能方案及教師生涯管理之建議。

## 一、現階段教師生涯發展特性及生涯成功

現今教育環境日趨複雜，對於擔負師資培育責任的高等學府而言，精進師資培育歷程繼而提升國家教師專業能力，儼然成為面對新一波教育改革時必須承擔之重責大任。自從國內建立多元師資培育管道及推動儲備式師資培育政策以來，通過教檢後致力於越過教甄門檻成為正式教師，成為當代教師生涯初始階段即必須面對的關鍵挑戰，尤其受到少子女化趨勢影響，合格教師供過於求，出現為數不少的「流浪教師」。

面對此現象，當前教師生涯發展歷程有異於過去成為教師之經驗，值得深入探究。然而，檢視國內教師生涯研究，多數聚焦在生涯路徑之探討，台灣已有為數不少學者分析教師生涯發展歷程，例如蔡培村（1995）建議將教師生涯發展劃分為適應探索期、學習成長期、專業成熟期、穩定停滯期與挫折衰退期等五個階段，他用不同階段特性說明在漫長的教師生涯發展歷程中有所差異之生涯現象。此外，李沁芬（1992）曾以輔導教師為對象，採用質性取向建構出教師生涯發展模式，將其生涯發展歷程歸納為啟蒙探索期、專業培養期、學習嘗試期、穩定適應期、自信發揮期、蟄伏轉型期等六個階段，每個階段各有特色。同樣地，張純子（2009）以資深幼兒教師生涯探索及發展歷程為探究主軸，分析成長經驗和轉變因素對教師的教學專業理念及實務經驗之影響，呈現：啟蒙與培訓、體驗與反思、出走幼教、失意與重新出發，以及豁然開朗與勉勵等階段，並指出從實務經驗中覺察反省、持續地專業成長確為教師生涯發展的核心概念，這些生涯經驗受到工作環境與個人因素之影響。

生涯成功（career success）反映出工作者在職場中發展生涯時的薪資、升遷、組織地位、職業聲望等客觀指標，同時也包括對個人工作績效（任務績效、脈絡績效）和生涯滿足等主觀評估（陳心田，2003；簡博浩、韓志翔，2008；Borman & Motowidlo, 1997；Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005；Seibert, Kraimer, & Liden, 2001）。尤其，主觀生涯成功（Abele & Spurk, 2009；Gunz & Heslin, 2005）、成功感受（Johnson & Birkeland, 2003）對於瞭解教師心理健康議題有重要參考價值，這些兼顧工作效能和生涯滿足之概念內涵有助於評估當今教師生涯發展需求，以及教育政策應如何提出有助於教師專業發展和心理健康的具體作為。除了前述國內既有研究有關教師生涯路徑之規劃及如何有效落實教學和輔導專業功能以外，從心理觀點深入探究現階段教師們如何看待自己的生涯及自評主觀生涯成功實為必要，特別是面對今日趨向不確定職場的教育環境。

從現今教育現場來看，教師身為第一線教育工作者，除教學和輔導基本職責以外經常頻繁處理緊急事件，在每天工作生活中必須持續因應來自行政工作要求以及家長、學生們的焦慮情緒，而教師本身針對教育政策變革也需要再學習和進修，配合當前教育現場大力推動的專業發展工作，教師們投入持續學習並積極因應，這些都是受國內教育環境改變而勢必正視、有所準備之核心任務。此外，在此生涯脈絡下，如同 Hargreaves（2000）指出教師是一種高度與人接觸的職業，長期在工作中付出不少情緒勞務（emotional labor），從和學生互動過程中經歷複雜的情緒經驗；是故，如何在工作和生活之間取得平衡、及時因應情緒投入和損耗（emotionally taxing）等諸如這些議題均為今日教師生涯要務，攸關教師生涯成功（Brotheridge & Grandey, 2002；Burke & Greenglass, 1995）。

根據近十年台灣實徵研究指出，愈來愈多教師在第一線從事教職時備感多重壓力來源，生涯成功感受因而降低（林宜玄、翁美惠，2008；韓楷檉、過修齊，2005）。具體來說，教育政策、學

校組織變革等近年新興教育革新議題普遍成為教師正在經歷的壓力來源，同時這些變革也增加不少行政負擔；而在教學輔導和學生管教方面，學生問題日益複雜導致教師必須有所精進，顧及不同學生個別差異，更應隨時掌握現況和家長持續溝通。舉凡這些發生於每天教育現場的壓力持續增加中，而多重工作要求、角色間衝突導致教師們在時間調配上有所限制，也擔負教學和輔導工作以外更多行政和社會參與角色，逐年增加的專業責任更加促使他們必須發展有效因應策略，不能僅侷限在安定、個人易於掌握的教學環境，而必須主動參與更多學校行政和教育革新作為。此外，在教學專業和輔導知能上的持續進修，以及配合教育政策而學習第一線教育現場所需，讓當前同時經歷少子女化趨勢的教師們必須改被動為主動，積極因應受超額和教育品質確保等雙重影響而引發的工作衝擊。

諸如這些近年快速變遷中的教育環境及現象，在提醒教師們必須正視生涯適應、專業發展及生涯成功議題；而就生涯理論研究觀點來看，面對此類頻繁發生於當今教育現場的每天工作經驗，教師生涯成功究竟呈現怎樣的現象很值得探究，累積這方面研究結果方能建構適於解釋今日教育現場所需的教師生涯成功理論，兼具理論及實務應用價值。

## 二、影響教師生涯成功的內外控特質及生涯人際能力

決定生涯成功之個別差異因素甚多，回顧國內外研究可發現「工作中的內外控」(work locus of control) 乃其中廣泛被探討的主要概念之一。當工作者傾向將個人的工作行為、績效表現及生涯發展機會等歸因於受外在環境影響，亦即運氣、機會、他人等難以掌握因素，則可能帶來較高度壓力，主觀感受生涯成功隨之偏低；而內控相對於外控描述的是工作者將生涯成功或失敗歸因於個人能控制的元素，包括：認為工作是自己創造的、升遷取決於個人條件和能力而非運氣(郭建志、蔡育菁，2012；Siu, Lu, & Spector, 2013)。內外控可用於代表眾多特質中，影響教師在教育現場從事教職時感受生涯成功之個別差異來源。

在許多職業領域，工作中的人際關係對於工作者來說可能是社會支持來源，但也可能是每天工作生活持續感受的壓力來源，對於教師而言亦為如此(Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006; Klassen, Perry, & Frenzel, 2012; Price, 2012)。社會資本理論(Seibert et al., 2001)、職場人際理論(Rasdi, Garavan, & Ismail, 2013; Shortland, 2011)皆主張，在工作中建立和個人發展有關的人際關係，除有助於達成工作任務以外，亦可能對專業工作者生涯發展歷程帶來相當多樣的生涯助益，因此，在職場中發展生涯時必須著重正向工作關係之建立，同時有效地擴展自身的人際脈絡接觸點，方能建立多元而帶有異質性的社會資源，進而促成更多生涯發展機會。換言之，工作職場即為建立和累積社會資本之主要來源，攸關生涯發展的關鍵因素除了個人專業能力以外，也受到來自職場人際關係和社會資源的影響，直接或間接和人際能力有關(Chudzikowski & Mayrhofer, 2011; Fang, Duffy, & Shaw, 2011; Zhang, Liu, Loi, Lau, & Ngo, 2010)。這般強調必須具備足夠能力建立與發揮社會資本功效之理論觀點，近年來也逐漸被採用於探究教師生涯成功(Joseph & Burney, 2011; Long et al., 2012)，包括尋找教職工作過程(Cannata, 2011)。

組織生涯研究指出(Kuijpers, Schyns, & Scheerens, 2006)，和生涯發展有關的人際能力可被視為是工作者在組織內或跨越組織邊界發展生涯時所需之重要能力，此能力不僅帶來組織內因特定工作脈絡需要而展現出的工作表現，也有助於運用社會資源解決工作中面對的生涯議題，同時提供生涯發展機會，因此直接影響生涯成功。然而，由於一般工作關係所需人際能力和生涯發展所需人際能力兩者概念內涵有所差異，而後者在概念測量上目前仍缺乏理論依據，因此作者參考職場人際交往研究之作法(Forret & Dougherty, 2004; Wolff & Kim, 2012; Wolff & Moser, 2009)，從能力角度賦予「生涯人際能力」概念內涵(interpersonal competencies for career)並發展具體測量指標；其中，和鞏固聚合式社會資本(bonding social capital)有關的生涯人際能力意指工作者在職場是否有能力鞏固和自己背景、結構位置相似者之間的關係，包括在工作中開啓正向人際能力、發展基本人際信任能力、維繫職場關係能力等，而和拓展橋接式社會資本(bridging social capital)有關生涯人際能力則為個人超越社會結構限制、突破社會資源和權力不等的人際往來，拓展和自

己異質背景者關係之能力，包括有效拓展弱連結能力、強化職場權力與人際影響能力、沒關係找關係能力（楊育儀，2014a，2015）。若就組織結構位置或權力差距而言，前者著重於和同儕同事，而後者係以主管或下屬級同事為對象建立的非正式生涯支持（informal career support at work），兩者皆可能助長生涯成功（Kidd, Jackson, & Hirsh, 2003; Wolff & Moser, 2009）。

近年來在台灣進行系列性的跨職業領域研究結果更指出，對於半導體工程師而言，兩類生涯人際能力皆可解釋脈絡績效（contextual performance）；然而，和橋接式社會資本有關的生涯人際能力對任務績效（task performance）、生涯滿足（career satisfaction）之影響則未完全獲得支持（楊育儀、許茂雄，2013）。但是，對於護理工作者、金融專員、壽險業務來說，由於不同職業類型所需的生涯人際能力對其工作或生涯效應各有差別，呈現結果未必和以半導體工程師為對象的研究發現相同；以護理人員為例，橋接式社會資本才是降低工作負荷與生涯衝突、生涯前景壓力的主要因素，聚合式社會資本對於降低這些生涯壓力不見得有所幫助（楊育儀，2014a，2014b，2015；顏玉雯等人，2015）。由於各職業類型其專業內涵特徵必須列入考量，工作脈絡影響著生涯人際能力是否有效提升不同專業工作者生涯成功或能否發揮生涯助長功能，因此，在教育場域中長期發展生涯的教師們是否呈現出異於這些現階段已被探究職業之現象，相當值得關注，生涯人際能力能否有助於教師生涯成功仍有待實徵研究檢視。也唯有長期累積此領域研究發現，方能繼而針對教師生涯特性提出對應目前教育工作脈絡所需的生涯支持網絡（career support networks），進而強化教師生涯自我效能並有效提升生涯成功。

### 三、兼重背景效應和個別差異之探究模式及研究假設

彙整國內外研究發現後可知，雖同樣身處教育環境，但影響教師生涯成功之個別差異包括了背景變項及心理特質。前者有性別、婚姻、專業年資及生涯發展經驗等，而在本研究採內外控理論觀點（internal-external locus of control）代表後者藉以探究不同教師心理特質上的差異以及對生涯成功之影響（Blau, 1985; Hammer & Vardi, 1981; Lau & Shaffer, 1999）。

首先，背景變項效應（demographic effects）很值得在本研究中被探究，先前生涯研究指出影響專業工作者生涯經驗、工作表現和生涯滿足之重要變項包括性別、婚姻、有無子女、專業年資、組織服務年資、是否更換過工作、擔任主管職務與否等（Hogan, Chamorro-Premuzic, & Kaiser, 2013; Restubog, Bordia, & Bordia, 2011）；此外，是否為正式教師（教師身份）係為另一影響生涯經驗不可忽視因素，況且目前代理或代課教師為數不少。

由於身處不同生涯階段的教師有來自不同工作和生活來源的生涯成功經驗，基於本研究之探索性本質，在樣本數不多條件下，宜適度控制進入正式分析的背景項數量，因此本研究先進行初步分析並從中選擇在兩大類型生涯人際能力（和聚合式社會資本有關、和橋接式社會資本有關）、生涯成功達到顯著差異的背景變項，轉換為虛擬化變項後再放入正式研究分析。據此，本研究提出以下研究假設：

研究假設 1：教師的背景變項能顯著性地解釋和聚合式社會資本有關的生涯人際能力。

研究假設 2：教師的背景變項能顯著性地解釋和橋接式社會資本有關的生涯人際能力。

研究假設 3：教師的背景變項能顯著性地解釋其生涯成功。

由於本研究的探索性質，因此提出這三個研究假設時不具有方向性。

再者，如同前述，內外控特質有助於解釋工作者的生涯發展經驗，尤其是生涯成功感受（Hammer & Vardi, 1981; Hogan et al., 2013; Lau & Shaffer, 1999）。內控決定工作者在人際互動歷程有著較高程度的自我控制感，影響個體在社會情境中對自己有著較高的自我評估，同時對個人感受到的生涯成功也有類似影響，因此本研究接續提出研究假設如下：

研究假設 4：教師的內控特質能顯著性地正向解釋和聚合式社會資本有關的生涯人際能力。

研究假設 5：教師的內控特質能顯著性地正向解釋和橋接式社會資本有關的生涯人際能力。

研究假設 6：教師的內控特質能顯著性地正向解釋其生涯成功。

不同於內控特質，外控決定了個體在社會情境中知覺無法自我控制程度，由於傾向將個人經驗視為非自己所能掌握而是出自於情境條件，因此在人際互動過程可能經驗到較高程度的不確定感，無法有效在工作環境中建立和拓展社會關係。同樣地，外控也影響著工作者對自身成功及失敗經驗的評估，外控因此而對生涯成功有所影響，外控高者其生涯成功感受相對較低（Hammer & Vardi, 1981; Hogan et al., 2013; Lau & Shaffer, 1999）。依循如前述觀點，本研究提出以下三個和外控特質有關的研究假設：

研究假設 7：教師的外控特質能顯著性地負向解釋和聚合式社會資本有關的生涯人際能力。

研究假設 8：教師的外控特質能顯著性地負向解釋和橋接式社會資本有關的生涯人際能力。

研究假設 9：教師的外控特質能顯著性地負向解釋其生涯成功。

基於兩大類生涯人際能力對生涯成功可能產生之正向影響，無論是和聚合式社會資本有關或和橋接式社會資本有關者皆有可能提升生涯成功（楊育儀，2014a，2014b，2015；Kidd et al., 2003; Wolff & Moser, 2009），因此本研究提出的最後兩個研究假設為：

研究假設 10：和聚合式社會資本有關的生涯人際能力能正向解釋教師生涯成功。

研究假設 11：和橋接式社會資本有關的生涯人際能力能正向解釋教師生涯成功。

綜合這些研究假設，本研究提出探究模式如圖 1。

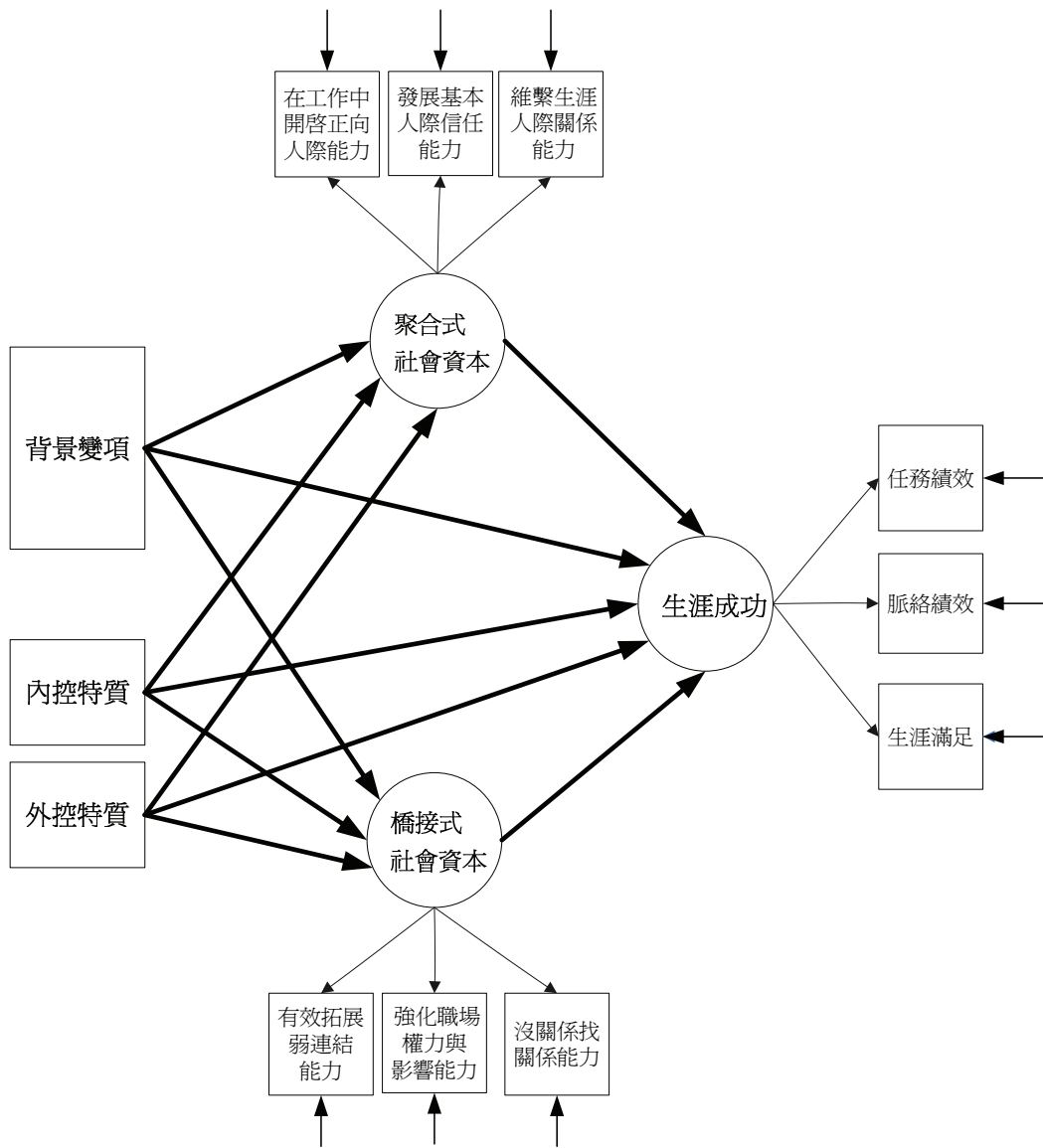


圖 1 研究架構圖

## 研究方法

### 一、研究對象

本研究的研究參與者來自參與輔導學分班 122 位國小教師，以他們為對象初探現階段教師的生涯人際能力現況，以及和聚合式社會資本、和橋接式社會資本有關的兩類生涯人際能力各自對生涯成功之影響。選擇這些現職教師為研究參與者除了本研究探索性質而採取便利抽樣進行初探以外，這群教師來自於不同縣市、同時有正式和非正式教師背景因而可呈現不同狀態的生涯成功。

在樣本特性方面，平均年齡為 38.31 歲（標準差 7.05），其中 58 位為正式教師，接近一半左右，男性有 23 人，接近 20%，碩士以上學位者（含博士 2 人）比例約為 64%，約有 48% 已婚，另，兼任行政主管職務者約為 16%，接近一半的工作年資超過 10 年以上。

### 二、研究工具

「生涯人際力量表」(the scale of interpersonal competencies for career, SICC) 來自作者近年以來從事跨職業領域研究所發展之測量工具，並已應用在教師、金融專員、護理師、保險業務、空服員、工程師等職業，歷經半結構式訪談從各職業領域蒐集職場生涯經驗並經專家內容效度檢核和題項分析而後發展為 24 題（楊育儀，2014a, 2014b, 2015；楊育儀、許茂雄，2013），該量表為李克特式 4 點量表，在測量概念上由「聚合式社會資本」及「橋接式社會資本」兩大類有助於生涯發展的人際能力所構成，前者包括在工作中開啓正向人際能力、發展基本人際信任能力等向度，還有維繫職場人際關係能力題項，而後者包括有效拓展弱連結能力、強化職場權力與人際影響能力、沒關係找關係能力。先前以教師為對象的研究指出經主成分分析法採用最大變異法進行正交轉軸，呈現該量表因素結構如預期而可解釋變異量為 76.94%，無明顯跨因素題項，總量表和兩個分量表的內部一致性信度依序為 Cronbach's alpha .85、.87、.81；驗證性因素分析結果也指出該量表效度佳，測量模式適配度高，同時在本研究中的圖 2 也可看到類似結果。

此外，「生涯成功量表」(career success scale) 修改自過去國內外研究（邵秀玲，2005；陳心田，2003；簡博浩、韓志翔，2008；Borman & Motowidlo, 1997; Ng et al., 2005; Seibert et al., 2001），共計 14 題用於評估專業工作者知覺工作績效（任務績效、脈絡績效）和生涯滿足感。此量表同樣地被採用於作者先前進行跨職業領域之研究（楊育儀，2014a, 2014b, 2015；楊育儀、許茂雄，2013），以教師為對象的研究（楊育儀、張語晴，2014）進行探索性因素分析結果指出可解釋變異量為 67.52%，總量表和三個分量表的內部一致性信度依序為 Cronbach's alpha .90、.90、.80、.83；驗證性因素分析結果也支持該量表效度佳，測量模式適配度高（在本研究中的圖 2 也可看到類似結果）。在形式上，本量表為李克特式 4 點量表。

「內外控量表」(internal-external control scale, IECS) 係反映個體的內外控人格特質傾向，原始題目參考中外研究文獻發展形成（王宗鴻，2006）並由研究者在先前研究稍作修改以適合描述跨職業領域工作及生涯特性。該量表由外控性、內控性兩大因素所構成，代表性題目分別為：「升遷通常是靠運氣」、「工作是自己創造的」等；在量表形式上，採用李克特式 4 點量表。先前以教師為對象的探索性因素分析結果指出如預期由內控特質、外控特質兩大因素構成，可解釋變異量為 62.85%，全量表的信度為 Cronbach's alpha .77，各分量表的 Cronbach's alpha 依序為外控性 .89、內控性 .70；驗證性因素分析結果也支持該量表效度佳，測量模式適配度高（在本研究中的圖 2 也可看到類似結果）。

背景變項則包括性別、婚姻、有無子女、專業年資、組織服務年資、是否更換過任教學校、擔任行政主管與否、是否為正式教師（或代理代課教師）等。由於部分研究變項未能呈現常態分

配且分散範圍過大，因此，先經轉換成二分類別變項後，接續以虛擬變項放入結構方程模式進行分析。

### 三、實施程序

在實施程序方面充分考量研究倫理議題，為提高參與動機並確保研究過程的知後同意權，研究者在結束課程後再說明研究目的、邀請參與，而後交由研究助理進行資料蒐集。在資料蒐集過程採匿名方式蒐集資料，研究參與者有權留下空白問卷而不影響課程成績，同時，本研究提供該校生產的優格或健身飲料作為報酬，此外，研究參與者亦可留下聯繫電子郵件在未來取得研究報告而有權獲得另一種形式的回饋。總計有 36 份空白問卷或資料不全問卷，最後得到 122 份有效問卷。

### 四、資料分析

在資料分析方面，採用適於分析兩組平均數差異而相對堅韌的獨立樣本  $t$  檢定進行背景變項效應分析後，以 Mplus 6 進行結構方程模式分析，顯著水準設定為  $\alpha = .05$ 。由於本研究有效樣本數偏少，為簡化研究模式以避免偏誤結果，參考 Little、Rhemtulla、Gibson 與 Schoemann (2013) 建議題項分群作法，在分析過程將原量表測量題目進行適度加總 (item parcels)，以每個潛在變項對應有 3 個測量變項為原則；該方法先前已被模擬研究支持其適用於本研究樣本數不大的狀況而能得到可信結果 (Hau & Marsh, 2004; Nasser-Abu Alhija & Wisenbaker, 2006)。



表 1 測量變項的平均數、標準差以及變項間的積差相關

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. 有無子女 (虛擬)	.02												
2. 擔任主管 (虛擬)	.06	.17											
3. 內控特質	.10	.10	-.01										
4. 外控特質	.21*	.12	.35***	-.22*									
5. 在工作中開啓正向經驗能力	.26**	.13	.35***	-.15	.76***								
6. 發展基本人際信任能力	.19*	.04	.31**	-.11	.59***	.65***							
7. 維繫職場人際關係能力	.27**	.17	.39***	-.03	.54***	.61***	.57***						
8. 有效拓展弱連結能力	.21*	.25**	.31***	-.03	.56***	.54***	.42***	.77***					
9. 強化職場人際影響能力	.21*	.24*	.36**	-.09	.59***	.59***	.44***	.69***	.77***				
10. 沒關係找關係能力	.08	.16	.35***	-.14	.54***	.46***	.41***	.35***	.40***	.33***			
11. 任務績效	.18	.03	.38***	-.07	.62***	.61***	.56***	.46***	.40***	.36***	.64***		
12. 脈絡績效	.16	.22*	.52***	-.15	.42***	.34***	.31***	.35***	.32***	.29***	.48***	.49***	
13. 生涯滿足	.39	.17	3.01	2.05	3.26	3.14	3.04	2.69	2.77	2.87	3.19	3.09	2.87
M	.49	.38	.44	.48	.41	.43	.39	.67	.62	.61	.45	.42	.56
SD													

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ .

## 研究結果

### 一、描述統計分析

從表 1 可看到，參與研究的教師們在本研究探討的被解釋變項上呈現狀態，包括平均數和標準差。其中，和聚合式社會資本有關的生涯人際能力方面，教師自評分數皆超過 3 分，平均數在 4 點量表形式中達到「符合程度」；但相對於此現象，和橋接式社會資本有關生涯人際能力的平均數均未達到符合程度，分數範圍在 2.69 至 2.87 分之間。另外，在生涯成功指標三個分數上，教師在工作績效上的評估達到符合題項描述程度，他們的知覺任務績效和脈絡績效分數皆高於 3 分，雖生涯滿足分數稍低但亦接近符合程度。

### 二、以背景變項進行差異分析

對應研究假設 1 至 3 的分析結果指出，和生涯人際能力變項有關的背景變項包括：「有無子女」、「是否擔任主管」，尤其以前者最為明顯，無論是和聚合式社會資本有關或者和橋接式社會資本有關者，有子女和無子女兩組教師間的差異均達到顯著水準；未達顯著水準者包括性別、婚姻、專業年資、組織服務年資、是否更換過任教學校、教師身份（正式教師或代理代課教師）等背景變項。而在生涯成功方面，主要影響變項則除了「有無子女」、「是否擔任主管」以外，還有「教師身份」（是否為正式教師）及「專業工作年資」等背景變項，未達顯著水準者為性別、婚姻、是否更換過任教學校等背景變項，茲分段說明如下。

首先，有關不同背景變項教師之差異檢定，從表 2 呈現兩組間在「和聚合式社會資本有關生涯人際能力」的  $t$  考驗分析結果可看到，「有」和「沒有」子女兩組教師在工作中開啓正向關係能力、發展基本人際信任能力和維繫職場人際關係能力上是有顯著差異的，有子女的教師們在和聚合式社會資本有關生涯人際能力上的自我評估是顯著高於沒有子女的教師。

此外，表 2 關於「和橋接式社會資本有關生涯人際能力」的背景變項差異檢定結果指出：「有無子女」仍是重要的影響因素，有子女的教師們評估自身和橋接式社會資本有關生涯人際能力是顯著高於沒有子女的教師，無論是有效拓展弱連結、強化職場人際影響或者沒關係找關係其中何項能力。另外，「是否擔任主管」亦為教師評估自己和橋接式社會資本有關生涯人際能力的解釋變項，兼任行政主管的教師們對個人在強化職場人際影響、沒關係找關係兩項能力上的平均數是顯著高於未兼任主管職的教師們。

至於生涯成功方面的差異，表 3 呈現「有無子女」、「是否擔任主管」不同背景教師在生涯成功感受的不同，主要是反映在脈絡績效及生涯滿足，前者為有子女者高於無子女者，後者為兼任主管職的教師高於無主管職的教師。

表 2 教師生涯人際能力之背景變項差異檢定

生涯人際能力		背景變項	平均數	標準差	t檢定
和 聚 合 式 社 會 資 本 有 關	在工作中開啓正向關係能力	有子女	3.37	.43	<b>2.32*</b>
		無子女	3.20	.38	
		擔任主管	3.36	.41	1.28
		無主管職	3.23	.40	
	發展基本人際信任能力	有子女	3.29	.49	<b>2.76**</b>
		無子女	3.05	.38	
		擔任主管	3.25	.37	1.38
		無主管職	3.10	.44	
	維繫職場人際關係能力	有子女	3.13	.44	<b>1.94*</b>
		無子女	2.98	.35	
		擔任主管	3.06	.35	.45
		無主管職	3.02	.40	
和 橋 接 式 社 會 資 本 有 關	有效拓展弱連結能力	有子女	2.91	.67	<b>3.03**</b>
		無子女	2.54	.64	
		擔任主管	2.93	.65	1.84
		無主管職	2.63	.66	
	強化職場人際影響能力	有子女	2.93	.63	<b>2.32*</b>
		無子女	2.67	.59	
		擔任主管	3.09	.57	<b>2.78**</b>
		無主管職	2.69	.59	
	沒關係找關係能力	有子女	3.04	.57	<b>2.35*</b>
		無子女	2.77	.61	
		擔任主管	3.18	.61	<b>2.59**</b>
		無主管職	2.81	.59	

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ 

註：有子女 47 人、無子女 73 人；擔任主管 20 人、未擔任主管 95 人

表 3 教師生涯成功之背景變項差異檢定

生涯成功	背景變項	平均數	標準差	t檢定
任務績效	有子女	3.24	.49	.84
	無子女	3.17	.43	
	擔任主管	3.34	.54	1.68
	無主管職	3.16	.41	
脈絡績效	有子女	3.18	.53	<b>1.93*</b>
	無子女	3.03	.33	
	擔任主管	3.10	.47	.29
	無主管職	3.07	.40	
生涯滿足	有子女	2.98	.57	1.70
	無子女	2.80	.55	
	擔任主管	3.11	.54	<b>2.42*</b>
	無主管職	2.79	.55	

\* $p < .05$ 

註：有子女 47 人、無子女 73 人；擔任主管 20 人、未擔任主管 95 人

除此以外，「教師身份」（正式、非正式）、「專業工作年資」（10 年以上、10 年以下）對教師生涯成功之顯著差異僅呈現在生涯滿足，而在任務績效或脈絡績效的差異皆未達到顯著水準，此兩個背景變項對生涯滿足之影響為：正式教師（ $M = 3.08$ ,  $SD = .54$ ）高於非正式教師（ $M = 2.67$ ,  $SD = .51$ ）（ $p < .001$ ）、專業年資 10 年以上教師（ $M = 2.97$ ,  $SD = .59$ ）高於專業年資 10 年以下教師（ $M = 2.77$ ,  $SD = .52$ ）（ $p < .05$ ）。

### 三、研究假設模式之整體適配度

表 1 呈現進入結構方程模式分析的所有背景和測量變項彼此間的積差相關。其中，兩個背景變項皆被虛擬化，在「有無子女」變項中的 1 代表有子女的教師，「擔任主管」變項中的 1 代表有兼任行政主管之教師。

結構方程模式分析之估計方法為最大概似法（maximum likelihood, ML）並適度參考修正指標（modification index, MI）進行模式修飾。初步分析結果顯示，根據 Muthén 與 Muthén（2012）提供之整體模式適配度作為評鑑依據，本研究測量模式佳且模式適配度指標數值達到一定水準，但該假設模式仍有修飾空間（ $\chi^2 = 122.92$ ,  $df = 49$ ,  $p = 0$ ,  $\chi^2/df = 2.51$ ; RMSEA = .12,  $p = 0$ ; CFI = .89, TLI = .83, SRMR = .13），因此，接續進行模式修飾過程。

除了將未獲支持的研究假設變項間的迴歸係數設定為 0 外，在增加聚合式社會資本、橋接式社會資本兩者潛在變項間的相關以及發展基本人際信任能力和有效拓展弱連結能力兩者測量變項間的相關之後，修飾後的模式適配度有著明顯提升，且所有測量變項和殘差變量均無負值或不合理數值（ $\chi^2 = 69.97$ ,  $df = 53$ ,  $p = .06$ ,  $\chi^2/df = 1.32$ ; RMSEA = .05,  $p = .42$ ; CFI = .97, TLI = .96, SRMR = .05）。

假設模式在經過這些適當修飾程序後，本研究以圖 2 結構方程分析結果進行討論（圖中的迴歸係數為標準化迴歸係數）。

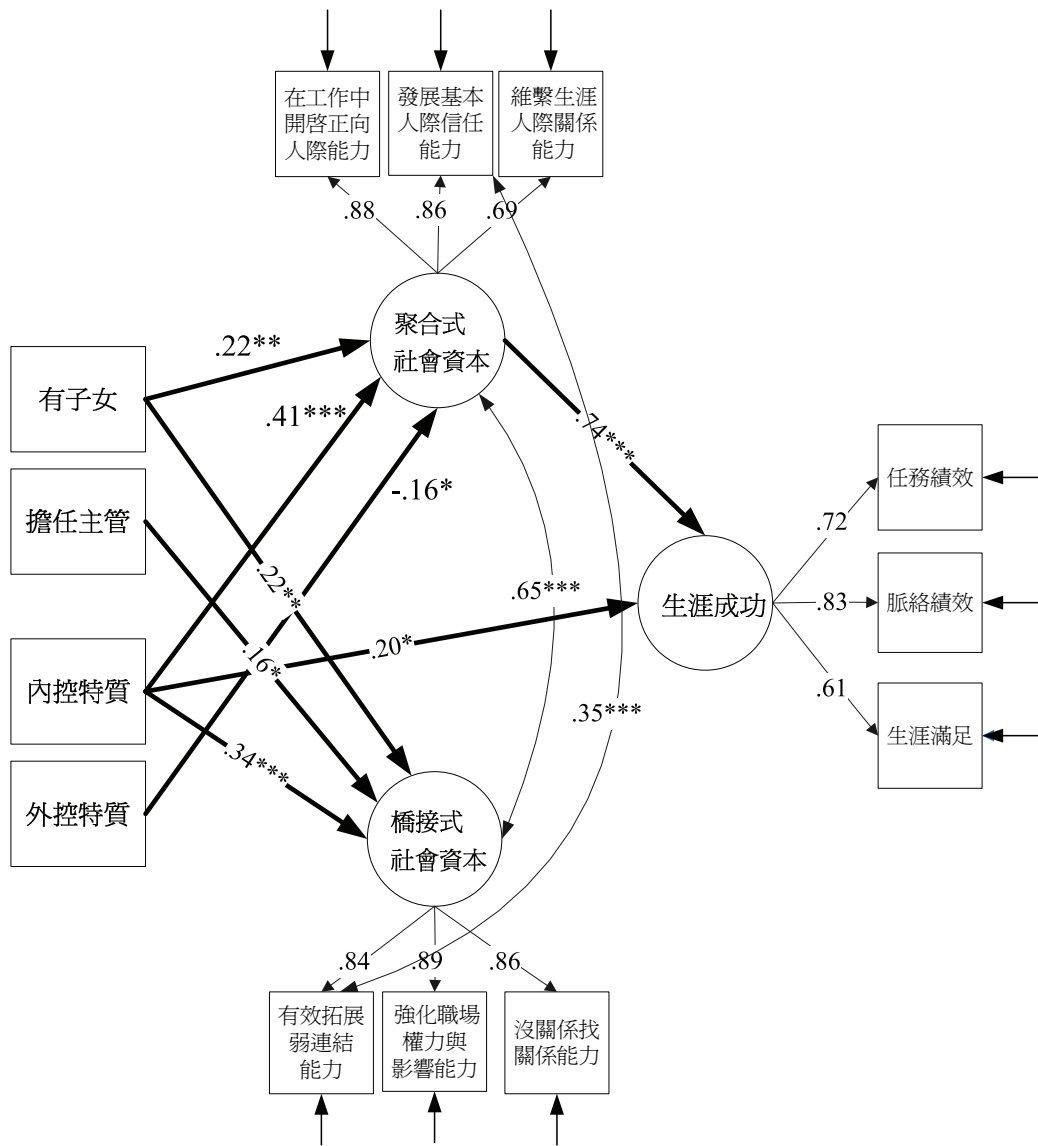


圖 2 教師背景變項、內外控特質對生涯人際能力及生涯成功之影響

## 討論與研究發現

### 一、現階段教師生涯成功感受不低

從研究結果可看到，現階段教師生涯成功感受不低，無論是在工作績效或生涯滿足感受均有很正向的自我評估。表 1 所列平均數指出這些教師身處現今教育環境仍有高度自我效能，對於教學和輔導任務之達成（任務績效）及因應工作過程中涉及的人際溝通和合作關係（脈絡績效）有著高度自信，在第一線投入教育工作時充分感受到在生涯歷程中身為教師的滿足感。

由於研究樣本約有一半為代理代課教師、剛投入教育領域的年輕教師不少，所以此現象除了說明教育工作如同過去般仍是讓投入其中的工作者感到滿足的職業以外，可能也呈現出即便當今教育環境和過去有所不同，但由於師資培育過程的篩選和訓練趨於嚴格，因此，若能進入師資培育過程並接續完成教育學程、實習、教檢和通過教甄而後進入職場，這些準教師們對於身處今日環境如何從事教育工作已產生高度承諾和認同，在專業能力上自評是勝任的、且足以因應目前教育環境各項教學和輔導任務之需要，是故，參與研究的教師們對自己的生涯成功狀態有著高度正向評估。

此外，由於本研究參與者來自主動報名、期待完成 26 輔導學分班的教師，他們在學習動機和生涯狀態上可能與其他教師有別，出自於積極規劃教師生涯個人目標和自發參與更多學習機會，因此這群教師在特性上的差異也可能是解釋這些研究參與者為何展現出高度生涯成功感受之另一原因。這方面雖得到初探結果但不具代表性，是否適合說明多數現職教師仍待未來研究進一步檢驗。

### 二、與聚合式社會資本有關的生涯人際能力對教師成功有正向影響

關於生涯人際能力對生涯成功帶來的影響效應方面，研究結果指出聚合式社會資本對於生涯成功的影響達顯著（ $\beta = .74, p = 0$ ），然而，和橋接式社會資本有關的生涯人際能力未能顯著解釋教師們的生涯成功（ $p = .60$ ）。此結果呼應了國內外社會資本研究多年以來的討論（施智婷、林鈺琴，2012；廖述賢、費吳琛、王儀雯，2006；Tempest, McKinlay, & Starkey, 2004），若就強調顧客導向和高情緒勞務的工作環境以及著重職場內工作關係的職業來說，真正影響工作任務完成及感受滿足與否之關鍵因素主要來自於工作中的合作和支持關係，也就是說平日工作生活即必須投入時間深化和同事彼此間的關係以因應工作環境所需，當面對緊急狀況或工作中的危急事件時也才能即刻獲得支持，而非如保險業務、專業管理人等職業領域般地必然需要持續拓展社會人脈以提升生涯成功（楊育儀，2014b）。

此外，前述有助於教師生涯成功之人際現象有些類似作者在金融產業研究發現（楊育儀，2014a，2015），亦即金融專員在工作中必須致力於和同事或相似背景者建立職場友誼而非僅侷限在表象互動，在此種屬於事務性處理、變化性少且互相牽制和自主性低的職業工作，職場工作氣氛、信任關係、在組織中的歸屬團體（內團體、外團體）攸關著能否及時完成工作任務並直接和績效表現有關（施智婷、林鈺琴，2012；廖述賢等人，2006），因此，和聚合式社會資本有關的生涯人際能力較能對生涯成功產生正向影響。這也呼應 Tempest 等人（2004）所指，不少傳統職業生涯長期仰賴強連結（strong ties）以建立社會資本，在高度緊密關係中合作、發展信任感，快節奏而必須頻繁處理急迫性任務還是今日職場許多職業工作之鮮明特性。

教師職業在建立和鞏固與周遭同事間緊密關係的人際特性相對明顯，而這般工作脈絡也影響了在此領域中從事長期的職業發展，攸關生涯成功之關鍵因素係來自於在工作中能否開啓正向人際經驗、發展基本人際信任，以及能否維繫對個人工作及生涯有所幫助的職場關係。如同 Mak、Westwood、與 Ishiyama（1994）指出，這般著重服務導向或以服務人為主的職業，通常需要高度

人際溝通能力方能有效達成工作任務，對於這些職業工作者來說，在職場中建立穩定而足夠緊密的社會網絡乃在市場中生存的必要條件之一。

### 三、與橋接式社會資本有關生涯人際能力之效應端視工作脈絡特性

不過，社會資本理論指出（Granovetter, 1983），橋接式社會資本對專業工作者在職場中獲取社會資源和機會，進而發揮生涯助長功能或達到生涯升遷目的有所幫助，因此，在人力資本以外，專業工作者必須積極投入在拓展「弱連結」關係（weak ties），而非一味地固守在身旁或已熟悉的人際網絡中從事工作或生活，以期建立異質性社會網絡（heterogeneous networks）。除此以外，職場的分工結構、權力關係及是否進入有足夠影響力的社交網絡，諸如這些人際條件均為影響生涯發展和升遷機會之關鍵因素（De Janasz, Sullivan, & Whiting, 2003; Forret & Dougherty, 2004; Linehan, 2001; Seibert et al., 2001）；而在華人社會中強調運用「關係」解決工作問題的策略性作為雖在過去研究中有時被指出（Li & Wright, 2000; Wei, Liu, Chen, & Wu, 2010），但本研究結果呈現這些人際策略對從事教育工作的教師而言看來並非決定他們生涯成功之重要因素，揭示出職業特徵（occupational characteristics）對專業工作者從事工作及發展生涯所需核心能力有著關鍵影響（Hogan et al., 2013）。據此，本研究建議日後社會資本論述宜探討究竟有那些指標足以代表工作脈絡的殊異性而適度採納近年生涯資訊研究發現。

也就是說，本研究發現教育工作和許多其他行業的職業可能有別，由於教師職業升遷路徑較為單一、工作任務相對單純而偏向聚焦在人，在安定而變化性相較其他職業領域為低的教育工作環境中，仰賴較多者仍來自聚合式社會資本對於工作及生涯發展所帶來的幫助。

### 四、影響教師生涯成功、生涯人際能力的背景變項和內外控特質

若進一步檢視影響生涯人際能力的個別差異因素則可發現，和橋接式社會資本有關生涯人際能力受到教師背景因素及內控特質之影響。

有關這方面研究發現，由於有子女和兼任行政主管教師可能是在教育職場中社會資源豐富的教師，這些教師長期身處教育環境而已累積較豐富的異質性社會資源，同時對自身在此工作環境時拓展那些不是和自己背景相似者的關係以及從中尋求機會接觸和發展異質性社會網絡有較高的自我評估（ $\beta = .22, p = .01$ ； $\beta = .16, p = .03$ ）。此外，「有無子女」也是影響教師評估自身是否具備和聚合式社會資本有關生涯人際能力之顯著因素（ $\beta = .22, p = .01$ ）。或許，有子女的教師們在教育環境中已工作多年，對於此工作環境中經常遇到的人際衝突有著相當程度的瞭解，在經歷過多年的教師生涯歷程從中已發展出個人因應策略，面對每天工作生活經常衍生而來的人際議題早已游刃有餘，知道如何在教育環境中開啓、深化和維繫有助於工作以及和生涯發展有關的人際關係。因此，對於這些已有子女的教師們而言，無論在和聚合式社會資本有關或和橋接式社會資本有關的生涯人際能力皆有較高自我評估。

本研究指出內控特質（internal locus of control）對於和橋接式社會資本有關生涯人際能力有正向解釋力（ $\beta = .34, p < .001$ ），如同近年研究發現（Dijkstra, Beersma, & Evers, 2011），內控特質傾向高者比較認為多數人際互動情境為個人所能控制，因此，他們在拓展弱連結關係、藉由認識人來提升在職場中的權力和影響以及找到適當關係解決問題，諸如這類工作或在生活的應對進退等人際議題有高度自我評估，或者反映在有效因應工作中時常出現的人際衝突。同樣地，內控亦為正向解釋和鞏固聚合式社會資本有關生涯人際能力之顯著因素（ $\beta = .41, p < .001$ ），說明了內控特質對職場中人際互動的影響效應也是類似的，換言之，出自對於操之在我的信念較強，促使高內控傾向者在每天工作生活中比較能和周遭同事建立起緊密的合作關係，對於自己在開啓新關係、深化信任程度及維繫關係有較高程度的正向評估，相信自己具備足夠能力，只要投入足夠時間即可建立和工作表現與生涯發展有關的同質性社會資源以及人際關係。

至於外控對於和聚合式社會資本有關生涯人際能力的負向影響 ( $\beta = -.16, p = .03$ )，可能說明此類特質相對於內控特質，是「限制」而非助長個人在職場中建立對平日工作有所幫助的同事關係。受到外控影響，教師可能比較無法在工作中自然地開啓新關係、深化和周遭同事間的信任關係以及維繫關係發展所面臨的人際議題，他們在這方面的自我評估相對較低。

有趣的是，「教師身份」、「專業年資」僅為影響生涯成功三項指標其中生涯滿足之因素，但非為工作績效（任務績效、脈絡績效）的解釋因素，因此未被放入結構方程模式分析。此結果說明了這兩個變項對瞭解當前教師生涯經驗仍有重要性，無論教師身份為何，雖共通地知覺高程度的工作效能，但代理代課教師的生涯滿足相對正式教師為低；由於必須不定期更換工作環境以及在本身職業未獲安全保障的條件下，代理代課教師雖對自身教學和輔導能力有著相當程度的把握，而專業能力也在不斷精進、工作效能未必低於正式教師，然而成為正式教師之前仍需持續面對高度心理挑戰，此乃現階段教師生涯發展歷程必須有所準備之生涯核心任務。基於本研究之初探性質，有關正式教師、專業年資久者其背景效應對生涯成功之解釋是否僅侷限於生涯滿足而未影響工作績效仍待未來研究進一步探究；若是如此，則可能說明了代表生涯成功不同面向的工作和生涯指標確實有些不同，生涯滿足更能反映出教師對「長遠」生涯的自我評估 (Heslin, 2005)。

## 結論與建議

### 一、結論

整體來說，本研究發現和聚合式社會資本有關的生涯人際能力有助於教師生涯成功，而和橋接式社會資本有關者的影響效應並不清楚。有無子女、是否擔任行政主管兩個背景變項以及內控特質在教師生涯成功模式中的解釋力較高，有子女與內控特質為正向影響和鞏固聚合式社會資本能力有關生涯人際能力之關鍵因素，這些背景的教師們感受較高生涯成功，外控特質對此類生涯人際能力的影響則反之；而有擔任行政主管為影響和橋接式社會資本有關生涯人際能力的正向因素，但在教育環境中並未帶來較高的生涯成功感受。

### 二、限制

在研究限制方面，本研究發現為建立在參與輔導學分班人數有限的國小教師生涯經驗基礎上，除取樣代表性以外也涉及這群教師們的特性，因此無法類推至全體教師群體。在背景效應分析方面，部分背景因素未被放入結構方程模式（例如教師身份、專業年資）以避免影響結構方程模式分析結果以及初期理論發展之探究焦點；另外，受限於僅量化分析結果，未能採用更具描述性取向的質性方法呈現豐富生涯現象，這些均使得本研究在後續解釋及應用上受到限制。

### 三、未來研究與實務建議

在未來研究建議方面，內控特質對於教師生涯成功之影響值得持續探究，除了藉由強化和聚合式社會資本有關生涯人際能力進而帶出生涯成功以外，也直接影響了個人在教育環境中的生涯成功。換言之，就理論發展而言，有需要進一步分析鞏固聚合式社會資本的生涯人際能力在內控特質和生涯成功之間是否扮演了中介變項角色 (a mediator)，亦即日後必須從事中介效應模式分析；類似於此，有關背景變項方面，和此類生涯人際能力所能發揮中介效應有關者為「有無子女」這個因素，究竟是怎樣的原因讓有子女的教師們在和聚合式社會資本有關的生涯人際能力以及生涯成功自評較高，值得採用質性方法進行探究。至於，工作績效指標以外更為強調長期生涯感受



的「生涯滿足」受到了「教師身份」、「專業工作年資」兩個背景因素的影響，或許，未來研究可參考更多來自生涯滿足研究的理論觀點並兼採質性和量化研究探討其間涉及的理路（rationale），包括當前教師尋找正職工作歷程、身處不同生涯階段教師的生涯轉換經驗對於教師生涯滿足之影響等等，如此方能呈現更具脈絡性的解釋，更能有助於當代教師生涯成功理論之建構。

最後，本研究對於教師增能方案及教師生涯管理可提出以下建議：首先，教師生涯人際能力與其生涯成功有關，因此在當前師資培育過程及學校教育現場宜針對教師工作所需的生涯人際能力提出對應的職前課程訓練及在職進修課程。

再者，面對當今多變化的職場環境，教育工作者本身對於面對教師生涯所需的生涯自我管理工作（career self-management）仍宜持續落實。根據本研究發現，無論是否兼任行政工作或者身處哪個教師生涯發展階段，為提升生涯管理效能宜持續評估自身內外控傾向對個人職場關係及生涯支持網絡之影響，透過提升內控、生涯人際能力帶來生涯成功應可被視為教師增能或生涯管理途徑之一。若能進一步在教育現場安排諸如此類增能方案，強化在工作中的生涯探索功能（而非僅侷限在大學階段）以及藉由有效精進生涯管理以協助教師瞭解自身面對教學和輔導工作挑戰時的個人內控特質，則對於他們在長期生涯歷程持續經驗生涯滿足和生涯成功應能發揮重要效果，亦對於當前教育環境中的職務分工以及友善校園之建立產生根本的影響，也唯有如此，方能進而回歸從人力資源角度強化現階段推動友善教育環境政策以落實預期功效。

## 參考文獻

- 王宗鴻（2006）：人格特質、主管領導風格與人力資源管理措施對工作投入與工作績效之影響。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。[Wang, C. H. (2006). *The impact of locus of control, leadership styles and human resource practices on job involvement and performance* (Master's thesis). National Central University, Taoyuan.]
- 李沁芬（1992）：輔導教師生涯發展及生涯重心之研究。國立臺灣師範大學教育心理與輔導研究所碩士論文。[Li, Q. F. (1992). *A qualitative study on the school counselors career development and career anchor* (Master's thesis). National Taiwan Normal University, Taipei.]
- 林宜玄、翁美惠（2008）：我國高級中等學校初任教師工作困擾及解決方式之研究。*學校行政*，53，101-121。[Lin, Y. S., & Weng, M. H. (2008). A study on the beginning teachers' job-problems and solutions at senior high schools in Taiwan. *School Administrators*, 53, 101-121.]
- 邵秀玲（2005）：以社會資本觀點探討中階主管之事業生涯成功與工作績效。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。[Shao, H. L. (2005). *Investigate middle management's career success and job performance based on social capital* (Master's thesis). National Sun Yat-sen University, Kaohsiung.]
- 施智婷、林鈺琴（2012）：領導成員交換關係、心理契約滿足與組織公民行為理論模型驗證：資源配置與社會資本觀點。*管理學報*，29（1），1-16。[Shih, C. T., & Lin, C. C. (2012). A model of leader-member exchange, psychological contract fulfillment and organizational citizenship behaviors: Resources allocation and social capital perspectives. *Journal of Management*, 29 (1), 1-16.]

- 張純子 (2009)：一位幼兒教師生涯發展—敘說研究。人文社會科學研究，3 (3)，20-41。[Chang, C. T. (2009). Inquiry into the career development of a preschool teacher. *Humanities and Social Sciences Research*, 3(3), 20-41.]
- 郭建志、蔡育菁 (2012)：組織挫折與職場退縮—主管不當督導與工作內外控之研究。中華心理學刊，3 (54)，293-313。[Kuo, C. C., & Tsai, Y. C. (2012). Organizational frustration and workplace withdrawal: The study of abusive supervision and work locus of control. *Chinese Journal of Psychology*, 3(54), 293-313.]
- 陳心田 (2003)：人際網絡、網絡利益與事業生涯成功。管理評論，22 (4)，101-127。[Chen, S. T. (2003). Personal networks, network benefits, and career success. *Management Review*, 22(4), 101-127.]
- 楊育儀 (2014a)：生涯人際能力與工作績效、生涯滿足之關係。亞太經濟管理評論，18 (1)，41-65。[Yang, P. (2014a). A study on the relationships between bank personnel's interpersonal competencies for career, work performance and career satisfaction. *Asia-Pacific Economic and Management Review*, 18 (1), 41-65.]
- 楊育儀 (2014b)：促進組織效能的職涯發展理論及管理應用：理論依據暨實證探討。文官培訓季刊，187，1-29。[Yang, P. (2014b). The role of career development in improving organizational practices: Theory and preliminary findings. *Training and Development*, 187, 1-29.]
- 楊育儀 (2015)：生涯人際能力量表之建構及驗證。多國籍企業管理評論，9 (2)，排印中。[Yang, P. (2015). Development of a scale of interpersonal competencies for career. *Journal of International Business Studies*, 9(2), in press.]
- 楊育儀、張語晴 (2014)：從教師專業發展歷程中的生涯之錨及其幸福感指標探討師資生甄選及專業知能培育。國立台南大學主辦「第一屆師資培育精緻特色發展研討會」宣讀之論文 (台南)。[Yang, P., & Chang, D. (2014, June). *A study on teachers' career anchor and well-being in the teaching careers*. Paper presented at the Meeting of Teacher Education, Tainan.]
- 楊育儀、許茂雄 (2013)：半導體工程師的生涯人際能力及其生涯成功分析。多國籍企業管理評論，7，111-126。[Yang, P., & Hsu, M. (2013). An exploratory study on the relationship between engineers' interpersonal competencies for career and career success. *Journal of International Business Studies*, 7(2), 111-126.]
- 廖述賢、費吳琛、王儀雯 (2006)：信任關係、工作滿足與知識分享關聯性之研究。人力資源管理學報，6 (3)，23-44。[Liao, S. H., Fei, W. C., & Wang, Y. W. (2006). A study on the relationships among trust, job satisfaction and knowledge sharing. *Journal of Human Resource Management*, 6(3), 23-44.]

- 蔡培村 (1995)：我國實施教師職級制度的基本構想。國立高雄師範大學主辦「中小學教師職級制度研討會」宣讀之論文（高雄）。[Tsai, P. T. (1995, July). *The implementation of teacher career ladder system*. Paper presented at the Elementary and Secondary School Teachers' Career Ladder System Conference, Kaohsiung.]
- 韓楷樑、過修齊 (2005)：實施九年一貫課程後國民小學教師生涯自我效能與生涯協助需求相關因素之研究。《國民教育研究集刊》，13，185-207。[Han, K. C., & Guo, H. C. (2005). An investigation on the relationship between career self-efficacy and career service needs of the elementary school teachers to bring the grade 1-9 curriculum. *Bulletin of Research on Elementary Education*, 13, 182-207.]
- 簡博浩、韓志翔 (2008)：任務性、脈絡性及適應性績效表現對主管獎酬決策的影響：調查法及實驗法。《臺大管理論叢》，18 (2)，27-62。[Chien, P. H., & Han, T.S. (2008). A study of the effect of task performance, contextual performance and adaptive performance on supervisory reward decision: A field study and laboratory experiment. *NTU Management Review*, 18(2), 27-62.]
- 顏玉雯、王雅玫、陳怡呈、盧幸茹、朱翠萍、楊育儀 (2015)：生涯人際能力對護理生涯壓力之影響。《長庚護理》，排印中。[Yen, Y. W., Wang, Y. M., Chen, Y. C., Lu, H., J., Chu, T. P., & Yang, P. (2015). A study on nurses' interpersonal competencies for career and career stress. *Chang Gung Nursing*, in press.]
- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 53-62.
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277-288.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109.
- Brotheridge, C. M., & Grandey, A. A. (2002). Emotional labor and burnout: Comparing two perspectives of "people work". *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 17-39.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. (1995). A longitudinal study of psychological burnout in teachers. *Human Relations*, 48(2), 187-202.
- Cannata, M. (2011). The role of social networks in the teacher job search process. *The Elementary School Journal*, 111(3), 477-500.
- Chudzikowski, K., & Mayrhofer, W. (2011). In search of the blue flower? Grand social theories and career research: The case of Bourdieu's theory of practice. *Human Relations*, 64(1), 19-36.
- De Janasz, S. C., Sullivan, S. E., & Whiting, V. (2003). Mentor networks and career success: Lessons for turbulent times. *The Academy of Management Executive*, 17(4), 78-91.

- Dijkstra, M. T., Beersma, B., & Evers, A. (2011). Reducing conflict-related employee strain: The benefits of an internal locus of control and a problem-solving conflict management strategy. *Work & Stress, 25*(2), 167-184.
- Fang, R., Duffy, M. K., & Shaw, J. D. (2011). The organizational socialization process: Review and development of a social capital model. *Journal of Management, 37*(1), 127-152.
- Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: Differences for men and women? *Journal of Organizational Behavior, 25*(3), 419-437.
- Granovetter, M. (1983). The strength of weak ties: A network theory revisited. *Sociological Theory, 1*(1), 201-223.
- Gunz, H. P., & Heslin, P. A. (2005). Reconceptualizing career success. *Journal of Organizational Behavior, 26*(2), 105-111.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*(6), 495-513.
- Hammer, T. H., & Vardi, Y. (1981). Locus of control and career self-management among nonsupervisory employees in industrial settings. *Journal of Vocational Behavior, 18*(1), 13-29.
- Hargreaves, A. (2000). Mixed emotions: Teachers' perceptions of their interactions with students. *Teaching and Teacher Education, 16*(8), 811-826.
- Hau, K. T., & Marsh, H. W. (2004). The use of item parcels in structural equation modelling: Non-normal data and small sample sizes. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology, 57*(2), 327-351.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior, 26*(2), 113-136.
- Hogan, R., Chamorro-Premuzic, T., & Kaiser, R. B. (2013). Employability and career success: Bridging the gap between theory and reality. *Industrial and Organizational Psychology, 6*(1), 3-16.
- Johnson, S. M., & Birkeland, S. E. (2003). Pursuing a "sense of success": New teachers explain their career decisions. *American Educational Research Journal, 40*(3), 581-617.
- Joseph, D., & Burney, S. (2011). Early career teaching: Learning to be a teacher and staying in the job. *Australian Journal of Teacher Education, 36*(9), 1-14.
- Kidd, J. M., Jackson, C., & Hirsh, W. (2003). The outcomes of effective career discussion at work. *Journal of Vocational Behavior, 62*(1), 119-133.
- Klassen, R. M., Perry, N. E., & Frenzel, A. C. (2012). Teachers' relatedness with students: An underemphasized component of teachers' basic psychological needs. *Journal of Educational Psychology, 104*(1), 150.

- Kuijpers, M. A., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for career success. *The Career Development Quarterly*, 55(2), 168-178.
- Lau, V. P., & Shaffer, M. A. (1999). Career success: The effects of personality. *Career Development International*, 4(4), 225-231.
- Li, J., & Wright, P. C. (2000). Guanxi and the realities of career development: A Chinese perspective. *Career Development International*, 5(7), 369-378.
- Linehan, M. (2001). Networking for female managers' career development: Empirical evidence. *Journal of Management Development*, 20(10), 823-829.
- Little, T. D., Rhemtulla, M., Gibson, K., & Schoemann, A. M. (2013). Why the items versus parcels controversy needn't be one. *Psychological Methods*, 18(3), 285-300.
- Long, J. S., McKenzie-Robblee, S., Schaefer, L., Steeves, P., Wnuk, S., Pinnegar, E., & Clandinin, D. J. (2012). Literature review on induction and mentoring related to early career teacher attrition and retention. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 20(1), 7-26.
- Mak, A. S., Westwood, M. J., & Ishiyama, I. F. (1994). Developing role-based social competencies for career search and development in Hong Kong immigrants. *Journal of Career Development*, 20(3), 171-183.
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2012). *Mplus. The comprehensive modelling program for applied researchers: User's guide* 5. CA: Muthén & Muthén.
- Nasser-Abu Alhija, F., & Wisenbaker, J. (2006). A Monte Carlo study investigating the impact of item parceling strategies on parameter estimates and their standard errors in CFA. *Structural Equation Modeling*, 13(2), 204-228.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58 (2), 367-408.
- Price, H. E. (2012). Principal-teacher interactions: How affective relationships shape principal and teacher attitudes. *Educational Administration Quarterly*, 48(1), 39-85.
- Rasdi, R. M., Garavan, T. N., & Ismail, M. (2013). Networking behaviours and managers' career success in the Malaysian public service: The moderating effect of gender. *Personnel Review*, 42(6), 684-703.
- Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Bordia, S. (2011). Investigating the role of psychological contract breach on career success: Convergent evidence from two longitudinal studies. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 428-437.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44(2), 219-237.

- Shortland, S. (2011). Networking: A valuable career intervention for women expatriates? *Career Development International, 16*(3), 271-292.
- Siu, O. L., Lu, C. Q., & Spector, P. E. (2013). Direct and indirect relationship between social stressors and job performance in Greater China: The role of strain and social support. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 22*(5), 520-531.
- Tempest, S., McKinlay, A., & Starkey, K. (2004). Careering alone: Careers and social capital in the financial services and television industries. *Human Relations, 57*(12), 1523-1545.
- Wei, L. Q., Liu, J., Chen, Y. Y., & Wu, L. Z. (2010). Political skill, supervisor-subordinate guanxi and career prospects in Chinese firms. *Journal of Management Studies, 47*(3), 437-454.
- Wolff, H. G., & Kim, S. (2012). The relationship between networking behaviors and the big five personality dimensions. *Career Development International, 17*(1), 43-66.
- Wolff, H. G., & Moser, K. (2009). Effects of networking on career success: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology, 94*(1), 196-206.
- Zhang, L., Liu, J., Loi, R., Lau, V. P., & Ngo, H. Y. (2010). Social capital and career outcomes: A study of Chinese employees. *The International Journal of Human Resource Management, 21*(8), 1323-1336.

收稿日期：2015年01月05日

一稿修訂日期：2015年06月22日

二稿修訂日期：2015年07月30日

三稿修訂日期：2015年12月21日

四稿修訂日期：2015年12月24日

接受刊登日期：2015年12月24日

Bulletin of Educational Psychology, 2016, 48(2), 229-251

National Taiwan Normal University, Taipei, Taiwan, R.O.C.

## **On Teachers' Background, Internal-external Locus of Control, and Interpersonal Competencies for Career**

**Peter Yang**

Department of Counseling

National Chiayi University, Taiwan

The study examined 122 primary school teachers' career success, and its relations with background variables, internal-external locus of control, and interpersonal competencies for career (bonding and bridging social capital). Methodologically, structural equation modeling by Mplus was carried out to assess the fit of the hypothesized model. The results showed that the model fit the data well after a slight modification. Three major conclusions were drawn. Firstly, teachers' perceived career success was positively related to their interpersonal competencies for bonding social capital for career. Secondly, having a child (children) and internal locus of control positively contributed to teachers' interpersonal competencies for bonding social capital for career, while the competencies were negatively related with the external locus of control. Teachers' career success was positively related to interpersonal competencies for bonding social capital for career. Thirdly, teachers' interpersonal competencies for bridging social capital for career was positively related to the status of having a child (children) and having a managerial position, as well as to the internal locus of control. However, teachers' career success was not significantly related to their interpersonal competencies for bridging social capital. Implications for contemporary teachers' career development, career management and quality of work life were addressed.

**KEY WORDS: internal-external locus of control, interpersonal competencies for career, career success, demographic effects, teaching career**

