

國中學生生涯建構系統之結構分析*

金樹人

許宏彬

國立台灣師範大學
教育與心理與輔導學系

國立台灣師範大學
教育與心理與輔導學系

本研究採用 Kelly (1955) 的個人建構理論應用在國中學生的生涯選擇行為上，主要有兩個目的：(1)設計用以研究國中學生生涯建構的生涯選擇方格，以探討一般國中學生據之判斷生涯選項、進行生涯決定時的一些重要想法；(2)其次，從這些重要想法之中，進一步的瞭解建構彼此之間的結構關係。

本研究之研究參與者為 48 名台北縣市的國民中學三年級學生。本研究所採用的生涯選擇方格，係參考 Wu (1997) 改良自 Kelly 以三角比較法所進行的自陳式集成方格，加以調整設計，以適合國中學生使用。在國中學生的建構內容方面，抽取出廿個生涯建構。這些建構大多反映出外圍建構的工作價值。在生涯建構的結構分析部分，從生涯方格的五點量表以及焦點側面圖中，得到每一位研究受訪者分化性、統整性以及衝突性等三項結構指標。根據研究受訪者在各組生涯建構上的數量性資料，進行統計。三類結構指標所得之數據以平均數為切截點，區分為八大類：(1)原初 A 型(2)原初 B 型(3)慎思 A 型(4)慎思 B 型(5)明辨 A 型(6)明辨 B 型(7)篤行 A 型(8)篤行 B 型。分析的過程中，首先進行簡短的背景描述，其次呈現量化的數據，以及描述焦點側面圖上的資料出現情形。之後，針對該類型受訪者這三個結構指標的特性，描繪其生涯發展的狀態。最後，進一步評估與討論在進行該類型個案的諮商時，可能的方向與建議。

關鍵詞：國中學生、生涯建構系統

緒 論

在以「跨世紀的青少年問題與對策」為題的「中華民國 84 年全國青年輔導會議」中，大會將青少年的「生涯規畫」列為三大議題的第一分組議題（行政院青年輔導委員會，1995a）。在配合著此項會議而進行的一項調查中發現，在所有的國中生樣本（ $N = 2458$ ）之中，有 60% 的國中生對未來的前途擔心；在這 60% 為數 1468 位的學生中，有 77% 所擔心的是「成績不好，考不上學校」，52% 所擔心的是「不知道如何規畫自己的前途」（複選題）（行政院青年輔導委員會，1995b）。

* 本研究承行政院國家科學委員會專案計劃（NSC 86-2413-H-003-006-G10）補助，並承研究助理謝永后、研究人員王玉珍、林佳玲、栗珍鳳、賴怡妙、歐陽儀、吳秋月等人之協助，方使研究順利完成，在此一併致謝。

生涯試探係國中學生的主要生涯發展任務，然而在我們為國中學生所設計的教育體制中，狹隘的升學管道扼殺了正常的試探空間。在統計數字背後，這些學生是如何的表達他們的聲音？

『我的未來是條蟲，未來是什麼？
還不是一隻無可救藥的蟲在那裡蠕動！
爬呀爬能走多遠？世界盡頭？無底深淵？
笑話！最多也不過爬完樹的高度，你還能做什麼？』（夏林清，民84）

這是一名考上高中希望渺茫的非明星國中學生的心聲。在這類學生的認知建構中，未來是繫於升學的成敗——成則「龍」，敗則「蟲」。這種二分的認知建構支配著他們兩極化的行為。然而，回歸生涯規畫的本質看，無論是就業或升學，都能帶來無窮的發展空間。國中青少年的生涯發展服務是多面向的（金樹人、王淑敏、方紫薇、林蔚芳，民81），輒近認知心理學取向的生涯輔導模式開始注意「生涯建構」這一重要的後設認知變項（Peterson, Sampson, & Reardon, 1991）。如何透過對「生涯建構」的研究，在未來提供適當的生涯介入策略，這是本研究所關心的主題。

通常，生涯規畫時選擇選項或刪除選項的心理運作，仰賴較高層次的心理歷程，如自我概念、自我認同、自我語言、「手段—目的」(means-ends)策略及人際問題解決策略等，在認知心理學的術語，稱之為「後設認知歷程」。這些歷程直接操縱著我們在做生涯選擇時的思考與感覺，是生涯發展理論在過去的發展過程中所疏於顧及者。

Kelly的個人建構心理學乃由認知層面來解釋人的心理現象，意即，他主張人們係依據其獨特的建構系統來建構他們的世界，並預測其所面臨的事件。以個人建構理論為基礎所發展出的「建構主義研究法」(constructivist inquiry) (Guba & Lincoln, 1989)，所秉持的基本假定即是：人們係主動地投入於創造或建構意義的歷程，以解釋其經驗，主導其行動。故Guba和Lincoln(1989;1994)主張，在社會科學領域中，所研究的社會或行為現實，均為心理的建構(mental constructions)。因此，當個人面臨生涯選擇的考慮時，每個人的心理歷程亦是受到其獨特的「職業建構系統」(vocational construct system)所導引，而形成各異其趣的生涯決定行動。生涯諮商師或研究者如能協助面臨生涯選擇的個人，探索其自我內在的「職業建構系統」，當有助於個人採取較為明智的生涯決定行動。

採用Kelly的理論應用在國中學生生涯輔導上，首先必須瞭解國中學生面臨未來的生涯選擇時，以哪些生涯建構來判斷其納入考慮的工作或職業，以及這些建構彼此間的結構關係。因此，本研究主要有兩個目的：(1)設計用以研究國中學生生涯建構的生涯選擇方格，以探討一般國中學生據之判斷生涯選項、進行生涯決定時的一些重要想法；(2)其次，從這些重要想法之中，進一步的瞭解建構彼此之間的結構關係。

文獻探討

一、Kelly的個人建構理論

生涯建構系統的理論依據來自個人建構理論(personal construct theory)。個人建構理論是George Kelly在1955年所發展出來的人格理論，在臨床心理學上應用得最為廣泛。近數十年來，在美國、歐洲（尤其是英國）受到學術界、實務界高度的重視(Neimeyer, 1985a)

。Kelly 是位資深的臨床工作者，個人建構理論是其累積了 25 年實務經驗的產物。近年來，經過生涯心理學家們的努力，個人建構理論在生涯諮商上的應用與研究也有若干成就。

(一) 建構的形式

建構是人用來解釋世界的方式。一個科學家在其假設的理論世界中，不斷的蒐集資料，驗證模式，修改參數；正如同一個人在他所預期發生的事件中不斷修改建構，再建構。當事件準確的發生時，預期得到證實，建構就得到鞏固；若未得到證實，建構就會發生對應的改變。建構系統不斷的修正，一再建構的歷程，即是經驗（朱智賢，1989）。事實上，個人建構理論的發現已經廣泛的應用在臨床心理學、教育心理學、工業心理學等多種領域，生涯諮商亦不例外。建構的形式就像一個模型或框架，架在一個人的意識型態上，用來觀察世界。建構與建構之間以包含與被包含的關係連成系統，一個人的行為在這個統整的框架指導之下展現。管轄建構 (superordinate construct) 將其他的建構包含在它的範圍內；從屬建構 (subordinate construct) 則是被包含於管轄建構內的建構。例如：「好—壞」就是一個管轄建構，其下包括了「聰明—愚笨」或「吸引人—不吸引人」等從屬建構。

「好—壞」是一種兩極化的概念，這種兩極化的概念就是組成建構的最基本形式。Kelly 強調概念結構的兩極化，是爲了說明意義的形成源於對立的概念。例如，「熱」之所以有意義，是因爲有「冷」；相同的，「上」相對於「下」，「高」相對於「低」，「大」相對於「小」，「美」相對於「醜」，均因兩極化的對立而賦予彼此的意義。正是由於建構的這種特性，才使得事件在人的經驗當中成爲有意義的，有秩序的，能預期的。

與職業有關的特殊個人建構系統，係以基模的形式存在，稱爲「職業建構系統」(Kelly, 1955, p.740)，是一種包括了對於行職業特性兩極化的概念結構。因此在職業概念的 formed 上，我們會抽取職業之間相同的概念，同時拒斥與之相對的概念。例如，某人想找「薪水高而且升遷機會大」的工作，同時他也存在著「薪水低而且升遷機會小」的概念，相對於後者，前者對他來說是有意義的。在這個例子中，出現了兩種個人建構：「薪水高 vs. 薪水低」與「升遷機會大 vs. 升遷機會小」。

(二) 建構的產生

建構形式是兩極化的，稱爲建構極 (construct pole)，但是產生建構的要件必須至少是三種。任何三種要件都能在其中兩件中建構出相似點，有別於另一要件的不同點。解釋爲相似點的特性便成爲建構的相似極，解釋爲不同點的特性便成爲建構的相異極。在「一碗泡麵、一個三明治、一個便當」三個要件當中，可以形成「較便宜—較昂貴」、「熱的—冷的」、「可以很快吃完—要吃比較久」的建構。

二、生涯建構系統

每一個人在做生涯決定時都有一套迥異於他人的生涯建構系統，當這套系統失去決斷生涯選擇的功能時，就成了生涯諮商的焦點。欲深入了解個人的建構系統，有必要了解一個重要的相關概念——認知複雜度。

(一) 認知複雜度

認知複雜度 (cognitive complexity) 是指個人建構系統中分化的程度，也就是說一個人在做判斷時不同考慮層面的相對數目，係由 Kelly 的個人建構理論中發展出來的一個操作概念。認知複雜者在其思考系統中不僅含有許多的建構，而且能運用這些建構進行相當分化的預期或判斷；而認知單純者在其思考系統中只有少數的建構，對於現象的判斷較爲簡單。例如，

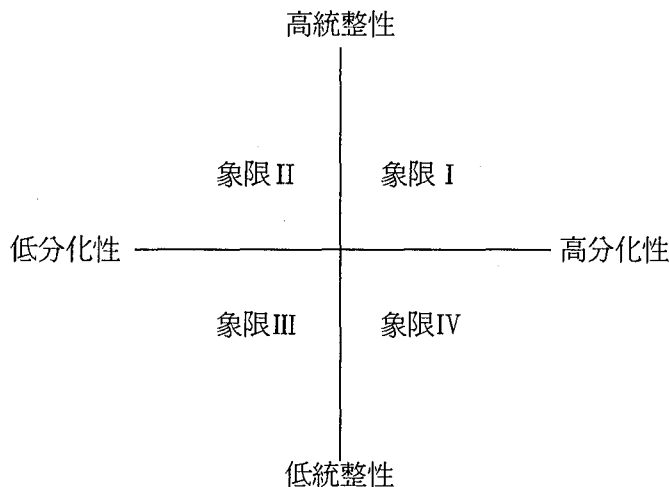
一位認知複雜度高的老師，在發現學生舞弊時，會用較為分化的概念來研判舞弊的原因；而另一位認知複雜度低的老师，只能用簡單的「好——壞」單一建構來解釋學生的行為。有的學者發現，認知複雜度高者比單純者更能精確的預測他人的行為 (Pervin, 1989)。通常一般學者也以此作為認知分化性 (cognitive differentiation) 的指標。認知分化性高者，其認知建構中的階層較複雜，所謂「深謀遠慮者」即屬之。

認知複雜度的另一個層面係認知統整性 (cognitive integration)。當認知基模越來越複雜的時候，不僅會呈現高度的分化性，也會呈現高度的統整性 (Werner, 1987)。所謂統整，係指“基模的各層面組織成一個相互關連的知覺系統的程度，無論其層面數有多少” (Neimeyer, 1989, p.88)。統整程度高，表示知覺系統對這些層面的理解程度高，知道彼此之間的關連程度。例如：假設一般人在決定一個職業的時候，主要考慮三個條件：薪水要高、在興趣的範圍、可以充分發揮能力。認知統整性高的人，知道這三者之間的關連性：「我的興趣是在小學教書，只要充分掌握住興趣與能力，薪水維持在一個水平就可以」；或者「我目前急需要錢，只要能力所及，沒有興趣也行。」反之，認知統整性低的人，不知道這三者之間的關連性：「薪水高的工作，能不能夠能夠兼顧興趣與能力？」

個人建構系統之間的高統整性，其優點是使人能夠作出迅速明快，毫不拖泥帶水的生涯決定 (Cochran, 1977; 1983a,b)；缺點則是容易曲解或篩選外在的資訊，以符合、維繫這種高度相關的內在系統。反之，低統整性的人，其優點是具有變通性 (Bieri, 1968)，對資訊不太具有成見，容易全盤接收；缺點是建構的統整困難，有時思考過於簡單，有時難以下決定。

(二) 認知複雜度與職業發展

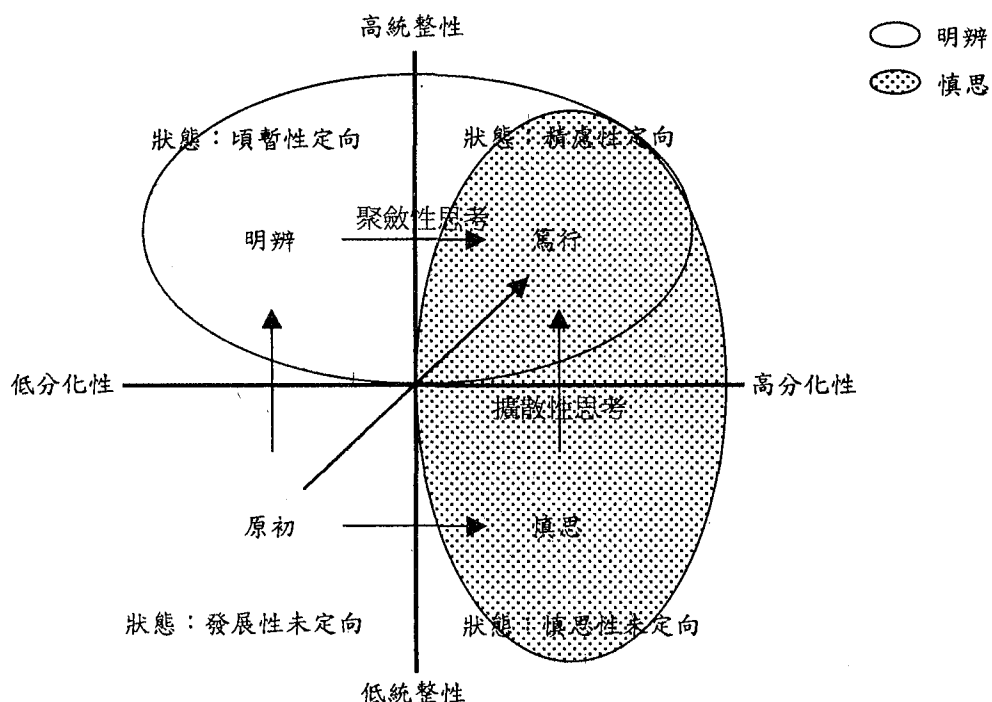
根據 Landfield (1977) 的觀點，分化性與統整性是兩個獨立的概念，可以用圖一來表示之：X 軸代表分化性，Y 軸代表統整性。這幾年來 Neimeyer (1989) 將這個概念擴充，結合認知分化性與統整性成一個單一系統，用以了解個體的職業發展。



圖一 認知分化性與統整性 (改自 Neimeyer, 1989)

職業發展的初期，分化性與統整性的發展未臻成熟，處理職業訊息的基模層面較少（象限 III）。隨著個體學習經驗的增加，認知系統的統整性慢慢提高（例如：待遇的提高也表示責任的增加）（象限 II）。持續不斷的成長使得認知層面也漸趨複雜，個體也漸漸能夠區分不同的建構（例如：興趣和能力是不一樣的）（象限 IV）；在這一階段，個體有時會被太多的職業條件搞得暈頭轉向，因為尚未發展出成熟的統整系統，將這些不同的認知層面整合得很好。最後的階段，分化性與統整性都已成熟，個體不僅能區別不同的建構在職業上的差別，也能將這些建構統整在一個諧和性高，而且具有彈性的基模上（象限 I）。

Wu (1997) 結合了 Kelly 建構歷程演變的概念，亦即所謂的 C-P-C 週期，綜合上述 Landfield (1977) 的觀點，提出了一個生涯建構系統與生涯決定的發展性架構，見圖二：



圖二 生涯建構系統與生涯決定的發展性架構 (Wu, 1997: 193)

所謂 C-P-C 週期，係指一個人在做有效的決定時，通常會經歷「慎思」(circumspection)「明辨」(preemption)與「篤行」(control or choice)等三個循環歷程 (Kelly, 1955)。「慎思」相當於「豎窮三界，橫遍十方」，係在一個特定的情境下，從多方面蒐集可能的資訊，集思廣益，暫不做研判。進入「明辨」階段後，才開始縮小範圍，針對蒐集來的資訊，分析利弊得失，將思考的重心聚焦。到了「篤行」階段，纔能採取明確的行動。

在此一發展性的架構中，Wu (1997) 假設一個低分化且低統整的生涯建構系統，係個人生涯發展歷程中最原始的狀態。由於包含較少建構數目，且彼此相關程度較低，其預測生涯事件的功能最低。這一個階段的個體，可能處於生涯發展階段的初期，對自我及工作世界可能懵懂無知，尚無足夠的能力思考生涯決定的問題，多屬「發展性未定向」(developmentally undecided)。

當個體逐漸接觸到較多的資訊，生活中的反思經驗多了之後，其建構系統可能朝三方面

進行：(1)過渡性決定 (transitionally decided)：反思經驗增加，建構系統形成高統整性，但對工作世界瞭解不多，改變的可能性仍大；(2)慎思性未定向 (circumspectively undecided)：個體接收到的資訊多元而龐雜，但是反省思考的統整性未增加，面對諸多的訊息遲遲不能下決定；(3)精慮性定向 (elaborately decided)：多元分化的生涯資訊能被個體在建構系統所統整，經由慎思與明辨的過程，而能篤行其決定。一般而言，這是最佳的生涯決定狀態。

(三)生涯建構系統的評量

用以評量這種個人理論的方法，最早出現的形式稱為角色建構集成測驗 (Role Construct Repertory Test)。經過數十年來的發展，不同類型的評量方式極其繁多，惟其基本形式還是沿襲早期的方格技術 (grid technique)。所謂「方格技術」，係泛指「用以評量建構之間關係的組合測驗，可以用矩陣的形式列出主要的數據」(Bannister & Mair, 1968, p.136)。此種評量方式有別於一般傳統的評量方法，所得之矩陣數據可以用來分析個體獨特的建構系統，運用到的統計方法可以從簡單的描述統計（百分比）到複雜的多變項分析，如多向度量尺法、叢集分析或主成份分析 (Brook, 1992)。

1. 評量步驟

方格技術所衍化出的評量內容與方式，因使用者的興趣與題材而有很大的差異。但是其基本的實施步驟大體一致，主要包括以下三個部份：

步驟一：產生「要素」：

所謂要素 (elements)，是指認知建構所要分析的對象，有可能是職業，如：教師、化學家、律師等；有可能是人物角色，如：父親、母親、兄弟姊妹等；也有可能是組織中的工作夥伴；如：王經理、李科長、張主任等。「要素」產生的方式有兩種：一種是固定的，由主試者列出固定名單，受試者根據名單做反應；對於年齡層及較低，或對工作世界並不是太清楚者，在舉出職業的「要素」上可能有困難，可以提供參考名單，供當事人選取。另一種是自陳的，由受試者自己提出要素的清單。至於「要素」的數目並無嚴格限制，一般多在 10-12 個之間。

步驟二：產生「建構」：

前曾提及，「建構」是個體在思考或判斷時的基本認知架構，以兩極對立的形式並存。其產生的方式有三種：第一，也是固定的，由主試者列出固定建構。第二，由主試者就「要素」中抽取三項，讓受試者將相似的兩項放在一邊，相異者置於一邊。然後問道：「你能不能想看看，它們相似的理由是什麼，相異的理由是什麼？」主試者將受試者口述的理由記下，即是一種兩極對立的建構，例如：「薪水高——薪水低」、或「自主性——依賴性」。第三，請受試者由研究者預先準備好的建構列表中，自行列出自己認為考慮評量各種「要素」的重要特徵。無論是哪一種方式，一直進行到產生 10 - 12 個建構為止。按照經驗法則，10 × 10 的方格矩陣係最佳的方格結構 (Cochran, 1983a)；10 個元素可以包括足夠的選項，10 個建構也足以充分代表個人的思考內涵。

步驟三：按建構的順序逐一評量每一個要素：

第三步，是讓受試者在矩陣中，按照建構的順序，以建構的特性逐一評估各個要素的差異性，依李克式 (Liker-type) 7 點量表 (+3 +2 +1 0 -1 -2 -3) 的等級予以評分，也有的採用 5 點量表 (+2 +1 0 -1 -2)。這個順序一直重複到所有的細格均填完為止。

2. 評量類型

方格技術隨著 Kelly 理論在研究上與臨床工作上應用之需，衍生出不同的評量類型。類

型之間的差異主要是受「要素」與「建構」產生方式之不同所造成，主要有以下三類：

(1)標準式

典型的標準式係由 Bodden 所設計的「生涯區分量表」(Career Differentiation Grid) (Bodden, 1970)「生涯區分量表」所提供的是一個標準化的生涯建構與職業名稱。

「生涯區分量表」(見圖二)包括了一個 12×12 的矩陣，以 12 個雙極性的建構(例如：收入高—收入低)逐一評量 12 個職業(例如：農夫、機械技術員、建築師等)，採 7 等級的 Likert-type 量尺。計分方式可用筆算法(見前，何幸娥，民 82)或電腦計分(Landfield & Schmittiel, 1983)。電腦計分係利用 Landfield & Schmittiel 於 1983 開發之電腦軟體 ELTOPR II 進行計分的工作。先將所有受試者在量表上的原始反應形式入電腦，建立檔案。然後由 ELTOPR II 完成每一位受試者的評分。

嚴格來說，生涯區分量表的設計偏離了個人建構理論，只因其中的「要素」與「建構」是現成的，制式的，並非「個人」的。然而生涯區分量表在今日儼然成了文獻中的標準式評量工具，其存在的理由無非是實施過程標準化，有利於大量施測，以及進行不同母群體間之比較(Adams-Webber, 1979)，故一般研究者多樂於採用(何幸娥，民 82)。

標準式的生涯區分量表最受到詬病者，是不能反映出個人獨特的建構系統。制式的建構原本不具代表性，況乎不同的人對同一個建構會有不同的解釋。職是之故，對 Kelly 個人建構理論忠心擁護的的學者遂另闢蹊徑，發展出自陳式的個人建構量表。

(2)自陳式或半自陳式

自陳式個人建構量表的代表性人物為 Cochran (1977, 1983a)。此法強調符合正統的個人建構理論，其主要的精神是由受試者在沒有任何提示或參考標準的情況下，自行選擇「要素」，同時提出「自己的建構」。Cochran (1983a)一直認為，個人建構量表必須忠實的反應出個人的建構意義。相較於標準式量表，此法較適合在生涯諮商中使用。半自陳式個人建構量表是標準式與自陳式的折衷式：「要素」是固定的；「建構」則是自陳的。

(3)改良式

改良式的個人建構量表稱為「生涯方格」(Career Grid) (Mau, 1995)，保留了建構理論的精神，在計分方面更為精簡，施測的時間也相對減少。易言之，改良式的量表仍然讓受試者自行決定自己的職業名稱與自己的生涯建構，而在數目方面各調整為 10 個 (10×10 矩陣)，反應的強度也由 7 點量尺改為 3 點量尺。同時，在計分的項目上增加了對元素與建構的等級評定，有利於各種分數的計算。

3. 建構之間的結構關係

一般觀察建構之間的結構關係，有三個向度：認知統整性、認知分化性、與認知衝突性(Cochran, 1983a; Landfield, 1977; Landfield & Cannell, 1988; Slater, 1977)。

(1)建構強度——「認知統整性」的分數指標

這是方格技術最普遍的統計方法，可以看出建構之間的關係，常視為是「認知統整性」的分數指標。在方格中(如表四)，建構用來評量各個元素(如職業)的差別。如果我們將每一對建構在元素上的評分求其積差相關(以 10×10 的方格矩陣為例，可得 45 對相關係數，見表五)，然後將相關值平方(用以去除正負號)，乘以 100(用以去除小數點)，再累加之，所得之數值即為建構強度。

除了以上的方法，還有主成份分析法可以當作認知統整性的指標。如果進行主成份分析，第一個成份的解釋量可視為總建構的建構強度(Slater, 1977)。

(2)建構分化——「認知分化性」的分數指標

此係「認知分化性」的分數指標，常見的計分方式有三種：

a. 筆算法 係逐行 (column) 就每一種元素 (職業名稱) 或逐列 (row) 就每一項建構 (職業特性) 比較隔壁行或隔壁列評量等級相同的累積次數，每一行或每一列與上一行或上一列之評量等級數相同者，即得一分，不同者得零分。以 12×12 的方格矩陣為例，最高者為 792 分 (12×66)。受試者得分愈高，表示其認知分化性愈低 (何幸娥，民 82)。

b. 標準差法 計算每一個建構在元素評量得分的標準差；標準差累積起來，再除以建構數，即為總建構的分化性指標。

c. 目測法 此法係以目視的方法檢查建構的分化性，可補標準差法之不足。

d. 功能獨立性建構 功能獨立性建構 (functionally independent constructions) 係 Landfield 等學者 (Landfield, 1977; Landfield & Cannell, 1988) 發展出來的計分法，以電腦計分。電腦程式處理的原則是分析方格中行或列的評量組型，型態相同的歸為相同的叢集，稱為「功能性的相等」(functionally equivalent)，然後計算出元素或建構的叢集數。叢集數越多者，表示其認知分化性越高。

(3)建構的衝突性

所謂衝突性，係指在選擇不同的元素時，建構之間衝突的程度。建構之間衝突的程度，可以從建構之間積差相關係數來研判。

一般而言，認知基模的內在架構愈和諧，愈能運作順暢。基模內在架構的和諧程度高，表示內在各種建構的相關程度高，衝突程度低。為了因應環境的挑戰與生命中的各種抉擇，個體必須不斷的調整參照架構。因此，維持一個和諧程度高的基模成了相當大的挑戰。衝突在方格中有多種含意，也有不同的「衝突比率」表達方式：

a. 在喜歡的選項中出現負相關

b. 建構衝突 是指在相關矩陣出現的負相關，可以看出個體對職業選擇的相反觀點。

c. 衝突指標 將每一對負相關係數予以平方，乘以 100，累加起來。累加的總合再除以建構強度值，即為衝突比率 (conflict ratio)。最和諧的決定基模其衝突比率為 0；最極端的衝突比率可以高達 60%。

本研究將以 Kelly (1955) 個人建構心理學 (Personal Construct Psychology) 所發展的「集成方格技術」作為主要的研究方法，並結合個別訪談法，來探討國中三年級學生在面臨未來的生涯選擇時，用以判斷從事各項工作或職業的各種想法，以及這些建構彼此間的結構關係。經由以上文獻的探討，本研究在「生涯方格」的形式方面，為了瞭解國中學生獨特的建構系統內涵，將排除元素與建構均固定的「標準式」，採用「改良式」的生涯方格；在瞭解建構彼此間的結構關係部份，則採用「分化性」、「統整性」與「衝突性」等三個概念分析之。

研究方法

一、研究對象

本研究以臺北縣市國民中學三年級學生 48 位為研究對象，稱之為「研究參與者」(research participants)。研究者以立意抽樣 (purposive sampling) 方式選取 8 所國民中學，再以分層隨機抽樣 (stratified random sampling) 方式 (郭生玉，民 82，第 125-130 頁)，在各

段班級中選取出 6 位同學，作為本研究的參與者。本研究的參與者需性別平均，並盡可能兼顧學業程度高低。樣本分配狀況如下表：

表一 抽樣人數分配表

參與國中	敦化	大直	麗山	天母	芳和	關渡	暖暖	福營	小計
性別	男女	男女	男女	男女	男女	男女	男女	男女	
學業程度中上	2 1	1 2	2 1	1 2	2 1	1 2	2 1	1 2	24
學業程度中下	1 2			2 1	1 2	2 1			12
技藝班		2 1	1 2				1 2	2 1	12
小計	3 3	3 3	3 3	3 3	3 3	3 3	3 3	3 3	48

二、研究工具

(一)生涯選擇方格

本研究所採用的生涯選擇方格如圖三所示，係改良自 Kelly (1955) 以三角比較法所進行

生涯選擇方格

你對工作喜好的順序→

姓名： _____ 日期： _____

編號： _____

	相似點										相似點	
	1	2									4	5
A												
B												
C												
D												
E												
F												
G												
H												
I												
J												
K												
L												
M												
N												

圖三 生涯選擇方格



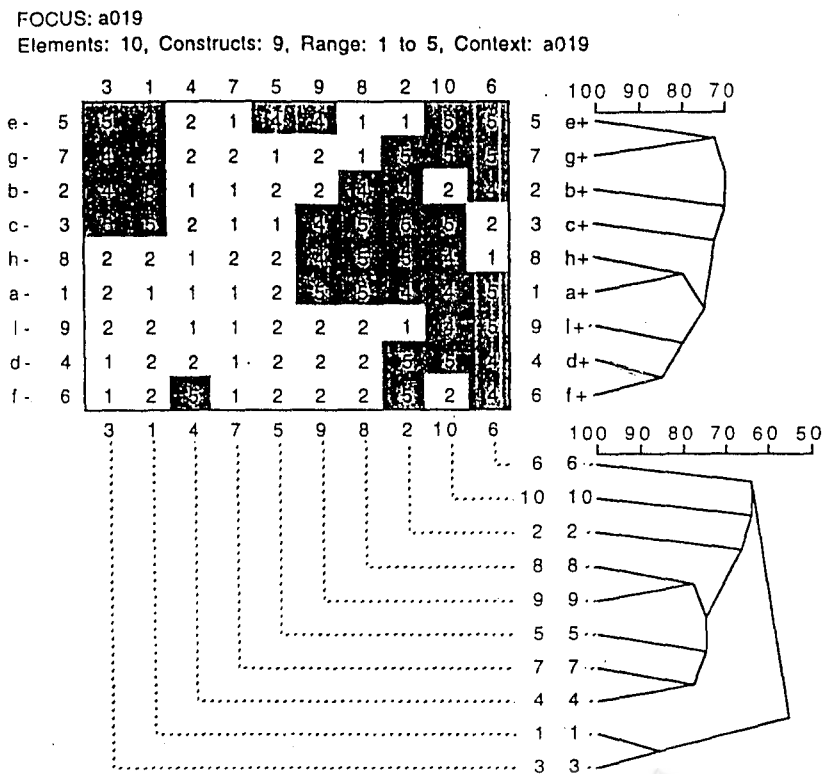
的自陳式集成方格，並參考 Wu (1997) 以台灣大學高年級學生為研究參與者所使用的生涯選擇方格，加以調整設計，以適合對工作世界資訊仍所知有限的國中學生使用。如在實施生涯選擇方格之前，即先請研究參與者閱讀為國中學生所編寫的「工作與職業簡介」，提供基本而必要的生涯資訊，並作為研究參與者萃取生涯選項與生涯建構的參考。

本生涯選擇方格的目的，即在於萃取出每位研究參與者用以判斷其未來生涯選項的一般性個人生涯建構。其實施程序可大略分為下列幾個步驟：

1. 萃取生涯選項
2. 評定生涯選項偏好的順序
3. 萃取生涯建構
4. 評量生涯選項
5. 選擇偏好的一端
6. 說明生涯建構的涵義

(二) 「Focus」方格電腦分析軟體

由 M. L. G. Shaw 所設計 (1978)，以群聚分析 (cluster analysis) (Shaw, 1980) 方法，依據研究參與者在生涯選擇方格中所給予的五點分數，產生建構與建構之間、及要素與要素之間相似 (matching) 的程度，並產生一結果側面圖顯示之 (如圖四)。



圖四 「Focus」電腦分析程式產生之結果側面圖

該軟體必須在麥金塔 (Macintosh Plus, SE, or II) 的電腦系統中執行，使用者輸入基本資料後，經過下列步驟將研究參與者的生涯選擇方格資料輸入電腦：

1. 輸入要素的代碼
2. 輸入建構的代碼
3. 輸入研究參與者依據每一建構對每一個要素的評分分數
4. 所有的建構與評分分數輸入完畢後，存檔並產生結果側面圖

(三) 統整性、分化性、衝突性指標計算程式

本電腦程式為許宏彬 (民 86) 以 MATLAB (3.5) 電腦語言所寫成，可在與 IBM PC 相容的電腦上執行。研究參與者生涯選擇方格資料的輸入方式與格式，及計算研究參與者之分化性、統整性與衝突比率的方式說明如下：

1. 生涯方格資料輸入格式

-top of file-									
1	4	2	1	2	5	1	5	5	4
5	4	4	1	2	4	1	4	2	2
5	5	5	2	1	2	1	5	4	5
2	5	1	2	2	4	1	2	2	5
4	1	5	2	4	5	1	1	4	5
2	5	1	5	2	4	1	2	2	2
4	5	4	2	1	5	2	1	2	5
2	5	2	1	2	1	2	5	4	4
2	1	2	1	2	5	1	2	2	4
-bottom of file-									

圖五 研究參與者方格資料的輸入格式

研究參與者方格資料的輸入可在與 PE2 或 HE 相容的文書處理軟體上進行，每位研究參與者的資料建立一個文書檔案。若以圖四之結果側面圖的資料為例，在電腦上的輸入格式則如圖五所示。

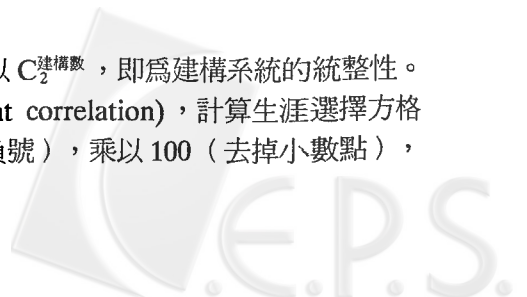
2. 分化性

採用標準差法：計算每一組生涯建構在生涯選項上評分的標準差，將標準差累加起來後再除以建構數，即為分化性的指標。標準差較大者，對各生涯選項的區別功能較強。計算公式如下：

$$\text{分化性} = \frac{\sum SD_i}{N_{\text{建構數}}}$$

3. 統整性

先計算強度分數 (intensity score)，再將強度分數除以 $C_2^{\text{建構數}}$ ，即為建構系統的統整性。強度分數採用皮爾遜積差相關法 (Person product-moment correlation)，計算生涯選擇方格裡任兩個建構的相關，將每一個相關係數平方 (去掉正負號)，乘以 100 (去掉小數點)，



再累加之，所得之數字即為研究參與者的強度分數。統整性分數愈高表示其認知統整性愈強。計算公式如下：

$$\text{強度分數} = \sum (r_{ij}^2 \times 100)$$

$$\text{統整性} = \text{強度分數} / (C_2^{\text{變構數}})$$

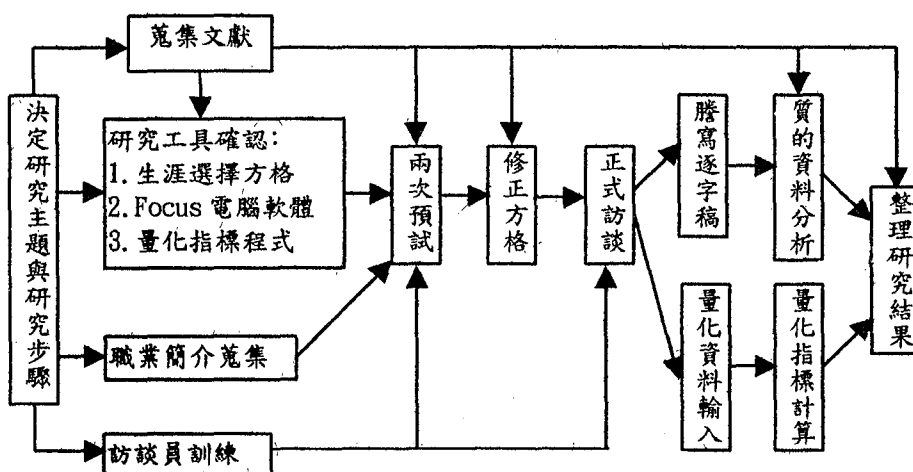
4. 衝突性

將計算統整性的過程中求得的每一對負相關係數予以平方，乘以 100，累加起來，累加的總和再除以強度分數，即為衝突比率 (conflict ratio)，可視為研究參與者整體生涯建構系統的衝突指標。衝突比率愈高，表示該建構系統中各個建構之間的關係愈不和諧。計算方式如下：

$$\text{衝突比率} = (\sum (-r_{ij}^2 \times 100) / \text{強度分數})$$

三、研究程序

研究程序如圖六所示：



圖六 研究程序圖

(一) 訪談員訓練

1. 訪談員的來源

從國立台灣師範大學教育心理與輔導研究所碩士班一年級的學生中，徵募六位已修畢「生涯發展理論專題研究」課程，並對生涯諮詢有興趣的志願者參與訪談員的訓練。

2. 訓練過程與內容

訪談員訓練以工作坊的方式進行，總共四次，由本研究兩位作者擔任講員，時間與訓練內容如下：

第一次工作坊：85.11.25 (18:30-22:00)

- (1) 個人建構心理學基本概念
- (2) 生涯方格技術的教導與示範

(3)深度訪談技巧的討論與熟悉

(4)工作坊後實際施測生涯選擇方格（以大學生為對象）

第二次工作坊：85.12.2 (18:30-22:00)

(1)實際施測生涯選擇方格後的問題討論

(2)「Focus」電腦程式的操作

(3)量化程式所需資料檔的建立

(4)「Focus」電腦程式結果側面圖的解釋

(5)工作坊後進行第二次預試（以國中三年級學生為對象）

第三次工作坊：85.12.19 (18:30-21:30)

(1)檢討第二次預試的結果，提供修正研究工具的意見

(2)階梯方格的介紹與焦點詢問法的訓練說明

(3)工作坊後實際施測階梯方格（以國中三年級學生為對象）

第四次工作坊：86.1.20 (10:00AM-12:00PM)

(1)討論階梯方格實施的情形，訪談員表示這部分實施較困難。

(2)訪談員需於寒假期間自行尋找一名國中生施測，以繼續熟練生涯選擇方格

(二)正式樣本的抽樣

86年2、3月間於大台北地區中選取八所國民中學，與各校之校長室或輔導室聯繫，告知研究所需之樣本特性，由其以隨機方式代為選取六名符合該特性之三年級學生。

(三)正式訪談過程

八名訪談員（含本文第二作者與研究助理），每人負責訪談一所學校六名學生，於86年3、4月間進行正式訪談。每名學生均經過二次訪談，其間間隔一至三週不等，每次訪談約1至1.5小時。第一次訪談為實施生涯選擇方格測驗，將方格資料輸入Focus電腦軟體，列印出結果側面圖，再以圖形為工具，進行第二次訪談，解釋圖形之意義並抽取核心建構。每次訪談均予錄音。

四資料的信度與效度

1. 信度方面

首先由第一組資料分析人員（本文第二作者與研究助理）進行文獻之閱讀及討論，取得共識之後，便開始各自分析編號001研究參與者之逐字稿，並依照上列步驟進行檢核。整個過程中，二人對於斷句及群聚命名、主題的標準頗為一致，不一致之處在經過討論之後，大部份均能趨於一致。第一組人員將整個資料分析過程予以確認之後，再將具體方法及相關資料交給第二、三組分析人員，並且描述整個流程及細節，第二、三組人員開始進行分析，其間時常以電話聯絡，或是碰面討論資料分析的步驟。

每一組資料分析人員需要負責15或16名學生資料的分析，從其中抽取編號為奇數之研究參與者的資料進行信度分析。計算出來的判斷者一致性係數（江佩真，民85）如下表二所示（江佩真，民85）：

判斷者一致性係數的計算公式如下：

$$\text{判斷者一致性係數} = \frac{A}{A+B}$$

A：二人評定為一致者

B：二人評定為不一致者



表二 判斷者一致性係數一覽表

參與者編號	相關意義單位	群聚與命名
001	100	98.02
003	100	98.04
005	100	95.38
007	100	98.31
009	100	94.34
011	100	100
017	100	93.55
019	99.15	100
021	99.44	100
023	100	100
025	100	96.92
027	100	96.25
029	100	94.32
031	100	100
033	100	100
035	100	100
037	100	98
039	100	100
041	100	98.48
045	100	100
047	100	94.74

(單位為%)

2. 效度方面

在訪談資料歸納整理形成主題後，以郵寄方式請研究參與者就本研究所分析的結果核對與其真實經驗的符合程度，主要檢核的部分是研究參與者是否同意本研究所進行的資料分析已全然精確地抓住訪談中的本質。將研究參與者所回覆的資料以百分比整理如表三所示。

表三 研究參與者認為訪談內容與其真實經驗符合的程度

參與者編號	生涯選擇考慮因素之主題	所使用的生涯建構
011	85	95
016	85	85
017	95	95
020	100	100
021	95	75
022	90	85
023	90	90
024	85	90
030	90	90
031	95	100
032	95	90
033	90	85
034	95	95
036	100	95
037	95	95
038	95	85
039	80	90
042	95	100
044	90	85
046	95	100
048	90	80

(單位為%)

結 果

根據研究目的，以下分別就生涯建構的內容，以及生涯建構的結構，來呈現研究的結果。

一、生涯建構的內容分析

本研究的第一個研究目的，在於設計用以研究國中學生生涯建構的生涯選擇方格，探討一般國中學生據之判斷生涯選項、進行生涯決定時的一些重要想法。

(一)主題的次數分配

根據 Hycner (1985) 內容分析法所得到的意義單元，逐漸從中抽取群聚 (cluster) 與主題 (theme)，所抽取出來的主題即為本研究中所欲得到的國中生生涯建構。從本研究中的訪談資料可歸納出 108 個不同的主題名稱，每一個主題都代表著研究參與者在判斷不同的職業時所持有的特殊想法，其中有些主題在不同的研究參與者中重複出現的頻率相當高，研究者將這些主題次數出現十次以上者列於表四，為主要主題名稱的次數分配情形。

表四 主題的次數分配

順序	主 題 名 稱	次數
1	薪水高一薪水低	24
1	耗體力—不耗體力	24
3	口才好—口才不好	20
3	常與人接觸—少與人接觸	20
5	動腦（思考）—不需動腦（思考）	18
6	為人服務（為人、對社會貢獻多）—不為人服務（為己、對社會貢獻小）	16
6	設計能力—不需設計能力	16
6	工作時間固定（生活規律）—工作時間不固定（生活不規律）	16
9	技術—不需技術	15
10	安全—危險	14
11	高學歷—低學歷	13
12	輕鬆—辛苦	11
13	工作時間長—工作時間短	10

(二)主要建構的內涵

依據 48 位研究參與者所有的主題名稱，研究者歸納出二十七個主要建構的內涵。我們根據各個主題所包含的原始陳述句，綜合出其建構意涵。陳述句末括弧內的編號，小數點之前是受訪者的編號，小數點之後是文本單元的編號。因受限於篇幅，以下只列出第一項建構的原始敘述句。

1. 薪水（高、低）：這份工作可以獲得比一般人高或低的薪水。

然後醫生的薪水也是通常都蠻高的，像主治醫生的話。(001.92)



因為司機跟工人的話都薪水不一定會很高。(001.188)

然後！怎麼講，陣頭，你知不知道？就是人家拜拜那種啊！出殯的那種啊！都很多錢，都一兩千塊。(036.38)

有時候運氣好，早上出陣，出那種人家出殯的，中午就送嘛！然後就下午再去拍戲，一天下來就一兩萬塊。(036.39)

清道夫，清道夫可能就是早上掃一段時間嘛，然後工作時間短。(021.102)

〔清道夫〕然後也不需要花什麼頭腦，可能就比較少錢吧！(021.103)

- 2.體力（耗、不耗）：工作時必須付出較多或少的體力或勞力，付出較多的勞力會比較辛苦，較少的勞力則比較輕鬆。
- 3.高學歷（需要、不需要）：做這份工作必需或不需要取得較高的學位，如大學畢業。
- 4.口才（好、不好）：這份工作需要或不需要有好的口才與表達能力。
- 5.安全性（高、低）：工作內容或工作場所的危險性低或高。
- 6.環境（乾淨、髒亂）：工作地點的環境是乾淨或髒亂。
- 7.工作場所（有、無）變化：必須待在固定的地點工作，或可能會變換工作場所。
- 8.室（內、外）：工作時會有較多的時間在室內或室外。
- 9.與人接觸（多、少）：工作時只接觸有限的幾個人或必須常常接觸不同的人。
- 10.為人服務（是、不是）：工作的主要內容是或不是在服務別人、幫助別人。
- 11.動腦筋思考（要、不要）：工作時需要或不需要常常動腦筋思考以解決工作上的問題。
- 12.工作（自由、不自由）：在工作中有較多自由、較少限制，可以自己選擇上班時間或做事的方式；或者受到的限制較多，必須依照公司的規定做事與上班。
- 13.性別限制（多、少）：這份工作的性別限制多，只限男生或女生適合去做；或限制少，男女生都可以做。
- 14.專業技術（需要、不需要）：需要或不需要有專業技術來完成這份工作。
- 15.執照（需要、不需要）：應徵此工作時需要或不需要有與該工作有關的執照。
- 16.工作時間（長、短）：花在這份工作上的時間較長或短。
- 17.工作時間（規律、不規律）：這份工作能不能有規律的工作或生活作息時間。
- 18.福利（好、不好）：這份工作的福利，如加薪、休假、退休保障較好或不好。
- 19.不斷學習（需要、不需要）：這份工作需要或不要需不斷的進修或學習新知識。
- 20.自己喜歡（是、不是）：這份工作是或不是自己喜歡做的。
- 21.耐心（需要、不要）：工作中需要或不需要有較多的耐心。
- 22.壓力（大、小）：工作中要面對的心理壓力或工作壓力較大或小。
- 23.權力（大、小）：工作時能有較大或小的權力。
- 24.被人管理（是、不是）：在這工作中的職位可以管理別人或被別人管理。
- 25.挑戰性（高、低）：這份工作會有較高或低的挑戰性。
- 26.生活（多樣、嚴謹）：這份工作能使生活內容較多樣活潑或是比較嚴肅。
- 27.公平性（需要、不需要）：這份工作可以或不可以維持公平正義、伸張公理。

(三)核心主題的次數分配

其次，根據所有性質相近的主題名稱，將其歸併為核心主題。扣除無法歸併的若干主題後，從主題中共歸併出二十個核心主題，詳見表五。

表五 核心主題的次數分配

順序	核心主題名稱	次數	順序	核心主題名稱	次數
1	人際互動	50	10	專業技術	23
2	動腦思考	43	11	學歷見識	20
3	個人特質	41	12	挑戰性	13
4	工作場所、環境	39	13	工作內容	10
5	與體力有關	37	14	福利	8
6	工作時間	33	15	生活型態	7
7	與薪水有關	31	16	文字表達	6
8	口語表達	27	16	公平性	6
9	工作限制多寡	24	17	壓力	3
10	權力	23	17	心靈成長	3

二、生涯建構的結構分析

本研究的第二個研究目的，在於瞭解國中學生生涯建構系統中的結構。本研究中建構系統結構分析的原始資料來自於生涯方格。從生涯方格的五點量表以及焦點側面圖中，得到每一位研究受訪者分化性、統整性以及衝突性等三項結構指標。根據研究受訪者在各組生涯建構上以五點量表評量各生涯選項的數量性資料，進行統計。三類結構指標所得之數據以平均數 (Nevill et al., 1986; Kortas et al., 1992) 為切截點，區分為八大類，詳見表六。

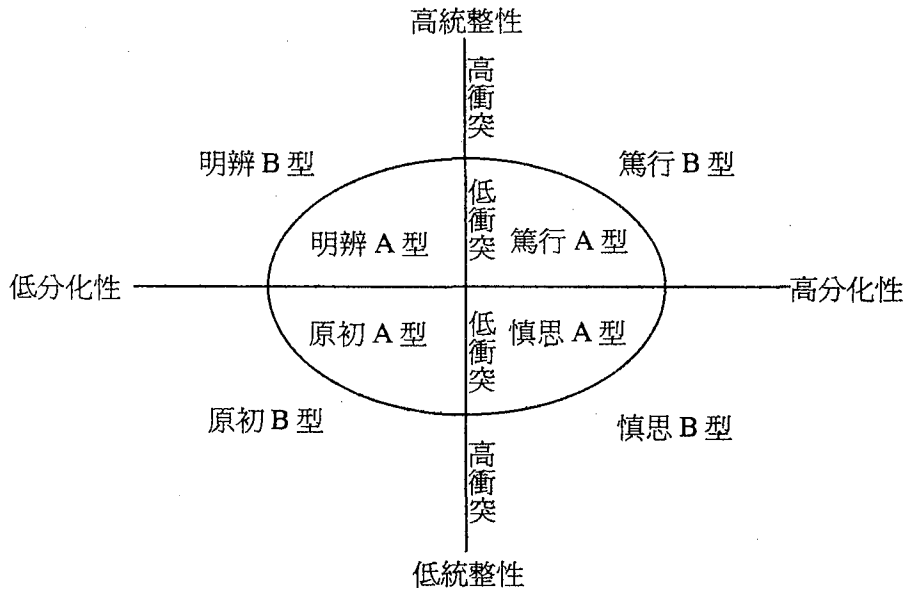
以下的分析，係從這八大類中抽取出較具代表性的各一名資料進行之。按照文獻中 Wu (1997) 的分類方式，將個體的建構內容按分化性與統整性區別為：原初、明辨、慎思與篤行四大類。加入衝突性這個指標後，八大類型的屬性為了描述方便，暫訂為：(1)原初 A 型(2)原初 B 型(3)慎思 A 型(4)慎思 B 型(5)明辨 A 型(6)明辨 B 型(7)篤行 A 型(8)篤行 B 型。其中 A 型表示衝突性低者，B 型表示衝突性高者。見圖七。



表六 研究參與者的分類

類型	個數	編號	建構數	分化性	統整性	衝突比率(%)
高分化高統整低衝突	5	6	9	1.39	40.91	4.60
		13	9	1.42	34.01	27.56
		15	6	1.30	25.48	1.27
		23	9	1.38	43.24	1.19
		25*	8	1.44	42.23	0
高分化高統整高衝突	2	4	11	1.30	25.60	45.15
		34*	20	1.47	22.07	56.63
高分化低統整低衝突	8	18	12	1.54	16.65	15.35
		19*	9	1.51	14.13	4.34
		21	9	1.31	15.04	30.02
		27	8	1.32	17.67	22.73
		31	14	1.48	14.82	24.13
		39	10	1.33	16.79	31.74
		43	14	1.31	20.10	16.94
		47	8	1.40	15.91	18.14
高分化低統整高衝突	9	5	8	1.51	10.30	42.77
		8	12	1.45	17.48	49.69
		22	10	1.48	13.16	55.44
		30	15	1.48	17.04	37.09
		32	19	1.47	18.68	40.28
		35	13	1.34	14.92	50.29
		36	14	1.47	17.86	43.91
		40*	9	1.36	12.95	63.48
		45	12	1.33	13.98	63.28
低分化高統整低衝突	8	1	14	1.18	25.43	31.87
		2	9	1.11	35.92	16.54
		9	6	1.27	34.95	31.78
		12	10	1.25	37.38	8.49
		20*	8	1.25	42.44	0
		24	9	1.29	31.01	17.23
		28	9	1.07	26.01	8.27
		48	16	1.16	23.90	16.75
低分化高統整高衝突	2	7*	7	1.27	21.86	58.41
		17	8	1.26	22.31	41.71
低分化低統整低衝突	3	14*	7	1.27	18.83	0.74
		26	13	1.26	18.28	14.12
		37	9	1.26	15.62	31.21
低分化低統整高衝突	11	3	8	1.25	11.23	56.60
		10	11	1.07	17.59	51.38
		11	14	1.25	16.69	42.65
		16	14	1.05	16.49	53.72
		29*	14	0.82	19.10	44.83
		33	15	1.12	13.19	33.96
		38	10	1.24	14.35	40.93
		41	9	1.20	14.40	55.95
		42	11	1.28	19.73	38.37
		44	14	0.89	19.75	41.62
		46	14	1.13	17.13	55.27
平均數			10.979	1.291	21.554	32.05

*抽取出的研究參與者



圖七 生涯建構之八種類型結構

分析的過程中，首先進行簡短的背景描述，其次呈現量化的數據，以及描述焦點側面圖上的資料出現情形。之後，針對該類型受訪者這三個結構指標的特性，描繪其生涯發展的狀態。最後，進一步評估與討論在進行該類型個案的諮商時，可能的方向與建議。

(一)原初 A 型（低分化、低統整、低衝突）：編號 O14 研究參與者（見圖八）

1. 背景描述

參與者為一男學生，接受生涯方格之訪談時就讀台北市某國中三年級，參加國中技藝教育的電腦班，參與者在接受訪談前曾有過幫學校老師發傳單的打工經驗，其父母親都在市場賣魚。

2. 研究資料描述

(1)量的資料

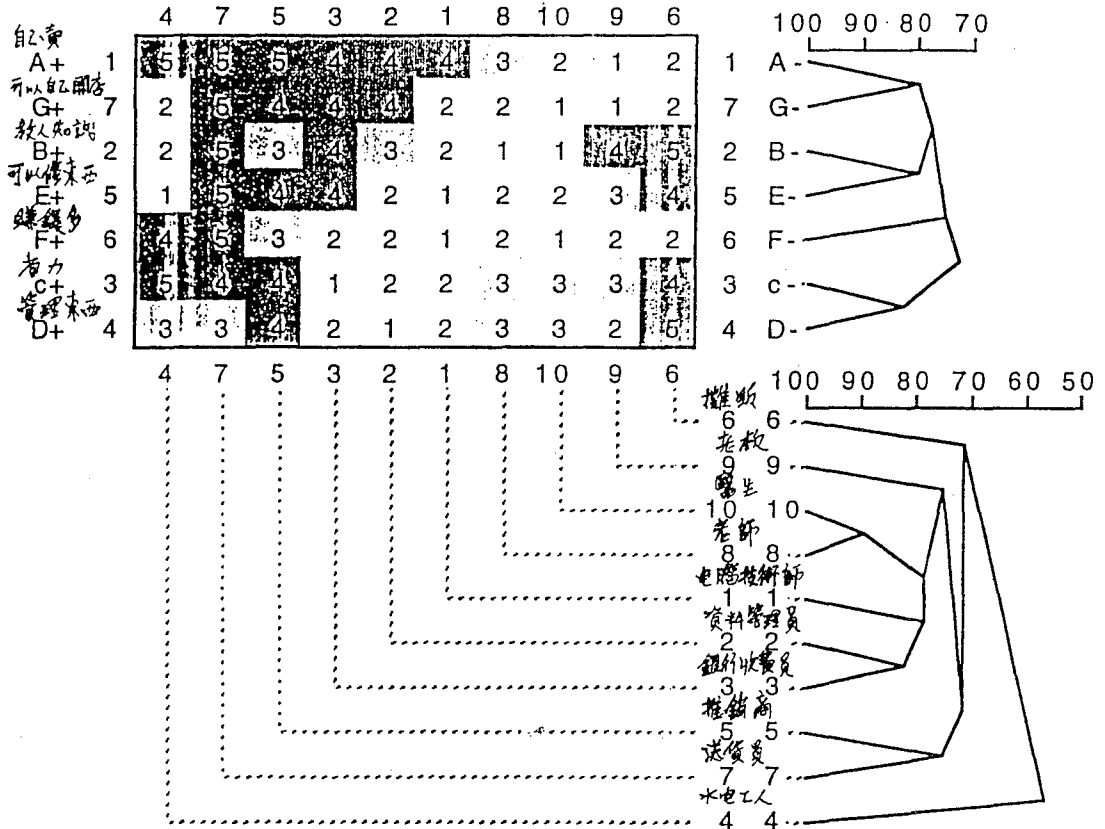
在訪談中參與者產生 7 個生涯建構，少於研究參與者平均數 10.979 個建構，分化性為 1.27，亦略低於所有研究參與者的平均數 (1.291)，表示其建構系統區辨不同生涯選項的功能稍低；統整性為 18.83，低於研究參與者平均數 (21.554) 以下 0.30 個標準差，呈現出一鬆散 (loose) 的建構系統，亦即兩兩建構之間的關係較鬆散。參與者建構系統的衝突比率為 0.74，低於研究參與者平均數 (32.050)，顯示在使用其偏好的建構極評定表列的 10 個生涯選項時，所有建構的評分方向大致一致，相互衝突的程度相當低。

(2)質的資料 (focus-profile)

在分化性部分，參與者以建構評定生涯選項時大致上皆能使用五點評分，但在這 7 個建構中偏向給予較高的評分，如：「自己賣」這個建構偏向給予高的評分，「賺錢多」這個建構給予低的評分，因此其區辨性不高。

FOCUS: A 014

Elements: 10, Constructs: 7, Range: 1 to 5, Context: A014



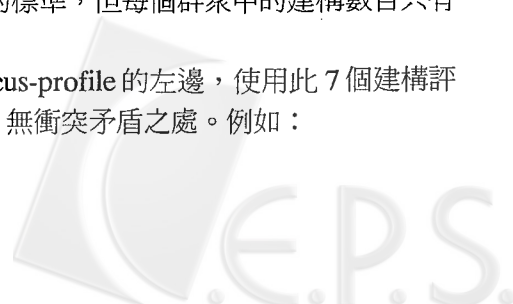
圖八 編號 014 研究參與者之結果側面圖

在統整性部分，focus-profile 顯示參與者整個建構系統的 matching score 大於 .70，即在評定 10 個工作名稱時，所有建構兩兩之間評分的符合程度都在百分之七十以上，系統中又形成 3 個群聚 (cluster)，含括了 7 個建構中的 6 個，此三個群聚所包含的建構如下：

- 群聚一：「自己賣—幫人送」
「可以自己開店—無法自己開店」
- 群聚二：「教人知識—沒有教人知識」
「可以修東西—只幫人送東西」
- 群聚三：「省力—費力」
「管理東西—販賣東西」

就統整性而言，7 個建構中有 6 個建構符合群聚的標準，但每個群聚中的建構數目只有 2 個，因此，就整體而言，參與者的統整性不高。

在衝突性部分，參與者的建構偏好極均集中於 focus-profile 的左邊，使用此 7 個建構評定生涯選項時符合參與者之偏好的情形相當一致，無衝突矛盾之處。例如：



群聚一：自己賣(+)，可以自己開店(+)

群聚二：教人知識(+)、可以修東西(+)

群聚三：省力(+)、管理東西(+)

3. 研究參與者建構系統之素描

研究參與者建構系統的結構不甚清晰，系統中的三大群聚是參與者做決定的主軸，但因建構不緊密，而無法形成層次略高的管轄建構，以處理外來訊息，建構之間不衝突，有助於決定的形成。較少的建構數目與略低的區辨力則可能使參與者在決策過程中無法獲得周延的訊息，使得決策基礎較薄弱。

4. 生涯諮商意涵

這一類型參與者，建構系統的單一建構無法有效的區辨不同的生涯選項，諮商師可藉由職業資料的提供、增加直接或間接的工作經驗的機會，以提昇略低的建構數目，並引導參與者仔細分辨生涯選項之間的差異。

參與者的建構系統結構較為鬆散，其統整程度較低，而建構之間的衝突性很小，因此諮商師可鼓勵參與者嘗試了解不同建構間的關係，以一個有架構的整合系統來建構工作世界。值得注意的是，分化性高低、統整性高低與衝突性高低之間有密切的關係，當諮商師在協助參與者提高分化性的同時，需留意產生的新建構是否能與原本的建構互相衝突。

(二)原初B型(低分化、低統整、高衝突)：編號 029 研究參與者(見圖九)

1. 背景描述：

參與者為一個女生，接受生涯方格訪談時就讀北市某國中，參與者在接受訪談前未曾有過打工經驗，其父親是醫生，母親則是與人合夥做生意，為股東之一。

2. 研究資料描述

(1)量的資料

在訪談參與者產生 14 個生涯建構，多於研究參與者平均數 10.979 個建構，分化性為 0.82 亦低於平均所有研究參與者平均數 (1.291)，表示其建構為無法區辨出不同生涯選項之間的不同，統整性為 19.10 略低於研究參與者平均數 (21.554) 以上 0.27 個標準差；參與者建構系統的衝突比率為 44.83 高於所有研究參與者平均數 (32.050) 0.64 個標準差，顯示其在使用偏好的建構為評定 10 個生涯選項時，建構評分的方向並不一致，有互相衝突的建構。

(2)質的資料 (focus-profile)

在分化性的部份，參與者以建構來評定生涯選項時，「細心觀察 - 不需細心觀察」、「對社會幫助比較大 - 對社會沒有幫助」、「接觸的人較少 - 接觸的人較多」等三個建構中偏向以「3、4、5」的分數來評分，而參與者在整個 focus-profile 的圖中顯示出，以「2、3、4」中間分數來評分為最多，其建構無法區分各生涯選項之間的差異，是造成其分化較低的主要原因。

在統整性部份，focus-profile 顯示參與者整個系統的 matching score 大於 .80 的條件下，建構系統中形成三個群聚：

群聚一：「細心觀察 - 不需細心觀察」

「對社會貢獻大 - 對社會貢獻小」

「地點固定 - 地點不固定」

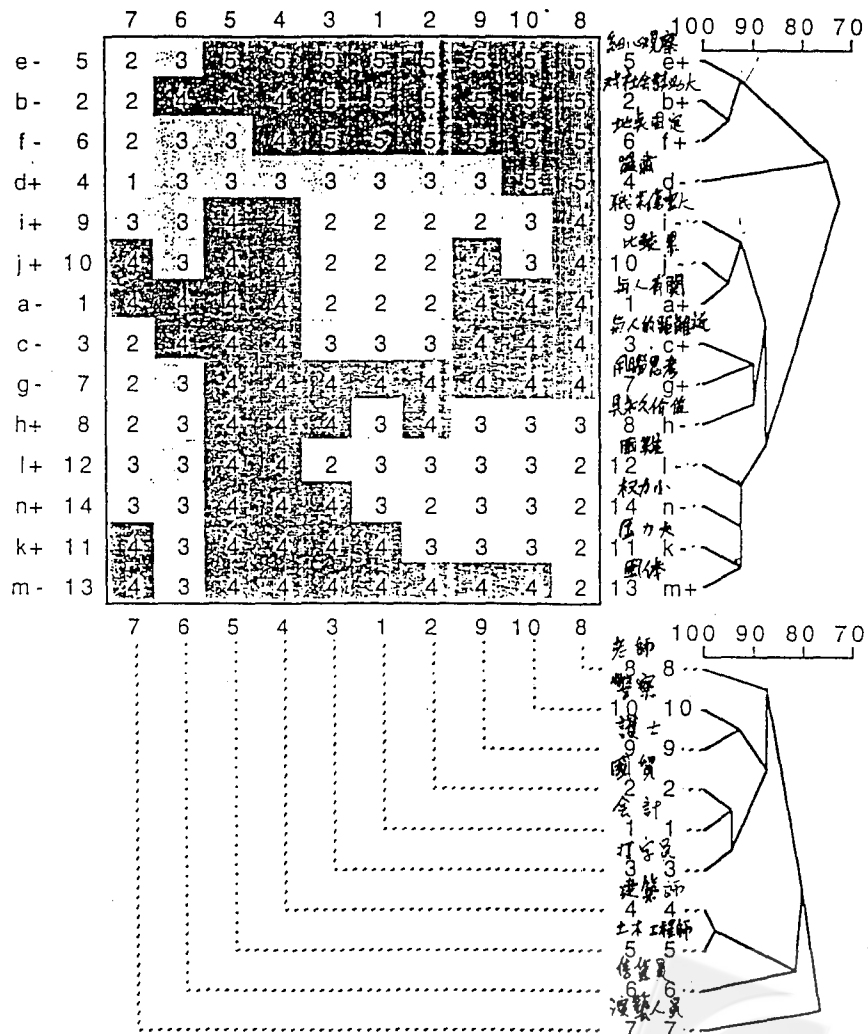
群聚二：「職業傷害大 - 職業傷害小」



- 「比較累 - 輕鬆」
- 「與人有關 - 與人無關」
- 「與人的距離近 - 與人的距離遠」
- 「用腦思考 - 不需用腦思考」
- 「具有永久的價值 - 不具有永久的價值」

- 群聚三：「困難大 - 困難小」
- 「權力大 - 權力小」
 - 「壓力大 - 壓力小」
 - 「團體 - 個人」

FOCUS: a029
 Elements: 10, Constructs: 14, Range: 1 to 5, Context: a029



圖九 編號 029 研究參與者之結果側面圖



在參與者的 14 個建構中，雖有 11 個建構形成群聚，但是其建構之間的關係並不大，其統整性的指數仍低於所有參與者 0.27 個標準差，其統整性並不高。

在衝突性的部份，參與者的三個群聚中，建構內的衝突有二個，如群聚二：職業傷害大 (-)、比較累 (-)、與人有關 (+)、與人的距離近 (+)、用腦思考 (+)、具永久價值 (-) 等，群聚內的建構彼此相互衝突矛盾，整體而言，參與者的衝突性偏高。

3. 研究參與者建構系統之素描

參與者系統在建構不清晰，系統中雖有三大群聚，但其彼此間的統整性並不大，無法處理外在的訊息，同時又呈現出一種衝突較高的狀態；建構系統的分化性低，即在使用建構來區分生涯選項之間的差異的功能並不大，無法有效地區分生涯選項之間的不同。整體來看，參與者正處於一種「混沌」的狀態，亦即不知道「我是誰？我的能力在那裡？我能做什麼？將來往何處去？」且建構內衝突比率高，缺乏統整的建構系統，以及較低的區辨力，使得參與者在做決定的過程中，無法整合和區辨有關職業的訊息，使得決策的系統的基礎相關薄弱，是一個極需要諮商師介入的個案。

4. 生涯諮商意涵

參與者的建構系統統整性低，且分化性亦低，顯示其在運作此一系統時似以無關聯但不相衝突的方式來評估不同的工作，但其所使用的建構系統並不能有效的區辨出不同的職業選項之間的差異，使得生涯決定系統決定結果可能有所偏差。

參與者所使用的建構數尚可，但彼此之間統整性不高，可見其建構系統彼此之間的關係不大，且建構的區辨力仍需要再加強。所以諮商師最重要的是能引導他積極的探索自我，瞭解自己的興趣、能力、價值到底在那裡？諮商師可以引導他去探討每個建構背後的生命故事，不斷的澄清和統整「自我知識」；另外在分化性的部分，諮商師可以藉由資料的提供、增加直接或是間接間的工作經驗、或引導參與者對生涯選項做不同角度的思考，來協助參與者分辨不同職業之間的差異，以提昇系統的分化性；同時也關心在對己的瞭解和外在的職業資料提供之後，參與者能否整合出較為一致統整的建構系統，觀察衝突性的部分是否有降低的趨勢，這也是必須格外注意的地方。

(三) 慎思 A 型 (高分化、低統整、低衝突)：編號 019 研究參與者 (見圖十)

1. 背景描述

研究參與者為台北市某國中三年級的男學生，在班上的學業成就中下，該國中所在地區之社經水準頗高。研究參與者的父母親均從事餐飲業，其於接受訪談前曾有在餐廳工讀與學做糕餅西點的經驗。

2. 研究資料描述

(1) 量的資料

研究參與者產生 9 個生涯建構，略少於所有研究參與者之平均數 10.979 個建構，其分化性為 1.51，高於所有研究參與者之平均數 (1.291) 以上 1.40 的標準差，表示其建構系統與其他參與者比較起來，可以較明顯的區辨不同的生涯選項；統整性為 14.13，低於所有研究參與者平均數 (21.554) 以下 0.83 個標準差，呈現出來的是一較為鬆散在建構系統，亦即兩兩建構之間較無關係。研究參與者建構系統的衝突比率為 4.34，低於所有研究參與者平均數 (32.050) 以下 1.43 個標準差，顯示在使用其偏好的建構極評定表列的 10 的生涯選項時，不同建構的評分方向頗為一致，建構之間的衝突性較低。

(2) 質的資料 (focus-profile)

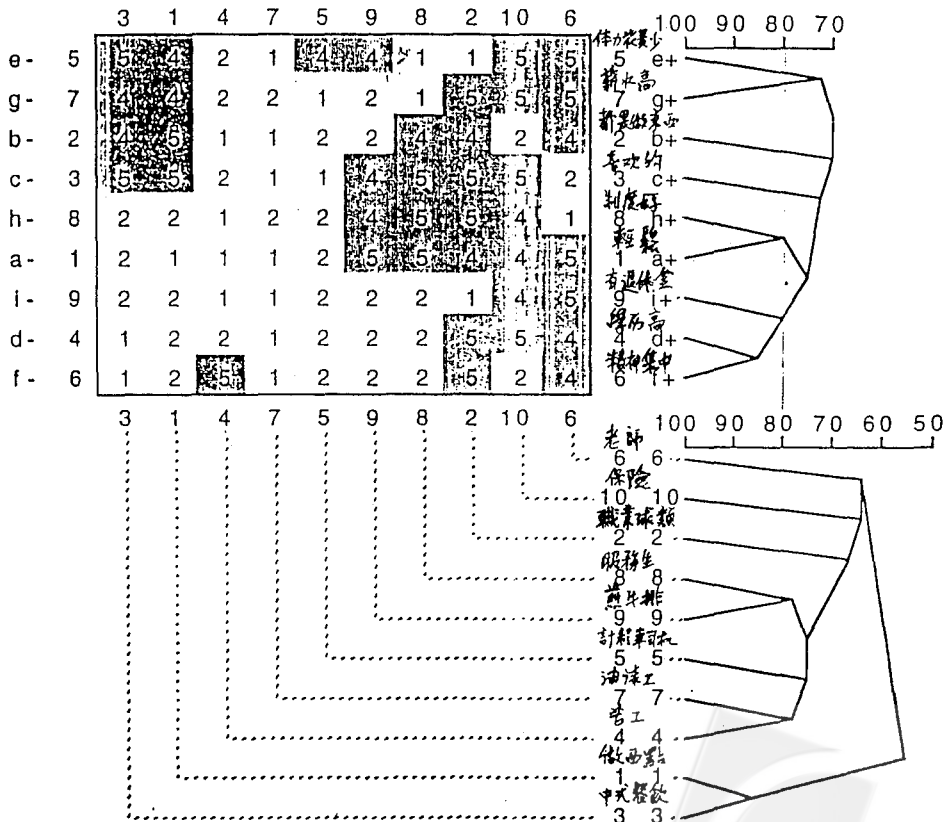
在分化性部分，研究參與者的9個建構均能充分使用五點的方式來評定10個生涯選項，惟在使用「體力花費少—體力花費多」、「喜歡的一不喜歡的」量個建構時，研究參與者傾向認為較多的生涯選項具有「體力花費少、喜歡的」之特性；而在「有退休金—無退休金」、「學歷高—學歷低」及「精神要集中（需要注意力）—把路看好就好（需要經驗）」三個建構上，則是大部分的生涯選項都具有「無退休金、學歷低、把路看好就好（需要經驗）」的特性。

在統整性部分，focus-profile 顯示研究參與者整個建構系統的 matching score 大於.70，即在評定10個工作名稱時，所有建構兩兩之間評分的符合程度都在百分之七十以上，但系統中所形成的兩個群聚只含括了9個建構之中的5個，顯示其他的4個建構彼此之間較無關係。此兩個群聚所包含的建構如下：

- 群聚一：「制度較差—制度好」
- 「比較勞累—比較輕鬆」
- 群聚二：「無退休金—有退休金」
- 「學歷低—學歷高」
- 「把路看好就好（經驗）—精神要集中（注意力）」

FOCUS: a019

Elements: 10, Constructs: 9, Range: 1 to 5, Context: a019



圖十 編號 019 研究參與者之結果側面圖

在衝突性部分，參與者的建構偏好極均集中於 focus-profile 的右邊。群聚一的兩個建構在評定 10 個生涯選項時，其偏好的建構及相當一致，如：

制度好 (+)、比較輕鬆 (+)

群聚二的三個建構彼此之間亦很和諧，例如：

有退休金 (+)、學歷高 (+)、精神要集中 (需要注意力) (+)

研究參與者兩個群聚之內的建構都很和諧，而群聚一與群聚二之間偏好的特性亦是一致的，如此特性顯現出研究參與者的建構系統並無衝突的現象。

3. 研究參與者建構系統之素描

研究參與者所產生之建構其區辨力頗高，但建構數不多，顯係這些建構可以判別出生涯選項之間的差異，但較缺乏以多重向度思考的能力。建構之間的衝突性很小，使研究參與者可以避免難以取捨的困境；系統中所形成的兩個群聚只能涵蓋約一半的建構數，其餘建構則以較獨立無關的方式運作，較低的統整性使該系統不易覺察不同工作特性之間的關聯，將造成處理生涯訊息的困難。

4. 生涯諮商意涵

雖然研究參與者建構系統的單一建構均能有效分辨出不同的生涯選項，但諮商師仍可引導研究參與者仔細辨認生涯選項之間的差異，及增加直接或間接的工作接觸經驗來提昇略低的建構數目，培養研究參與者以不同的角度來評估生涯選項。

研究參與者的建構系統結構較為鬆散，整合的程度較低，這使得研究參與者被迫必須同時處理大量的訊息，而無法將其統整利用。協助研究參與者較明確的表達出每一個建構的涵義、嘗試發掘不同建構間可能有的互動關係、及將建構系統結構化是諮商師在諮商室內可以介入的方式；在日常生活中，則可鼓勵研究參與者以其既有的建構系統評估真實的工作，去觀察一個工作的不同面向 (aspects)，以一個系統而非單一建構對工作世界進行了解，進而培養整合思考的能力。

值得注意的是，較低的統整性可能讓研究參與者難以產生新的建構，原因是低統整性使得處理外界訊息的難度提昇，而一個新的建構意味著增加一個新的評估方式，要處理的訊息量勢必增加，使原本的建構系統負擔過重。因此，建構數目的多寡、分化性高低與統整性高低可能有密切的互動關係，諮商師在提昇參與者建構數目、分化性與統整性時宜交互或同時進行，不要顧此失彼。另外，研究參與者建構系統的衝突比率很低，在協助研究參與者增加新的建構時，亦要注意觀察新加入的建構是否能與原本的系統和諧共存。

四 慎思 B 型 (高分化、低統整、高衝突)：編號 O40 研究參與者 (見圖十一)

1. 背景描述

參與者為一男生，接受生涯方格之訪談時就讀基隆市某國中三年級，在班上學業成就中上。參與者的父親在某電子公司擔任職員，媽媽是家庭主婦，在家排行老大。在接受訪談前未曾有過打工經驗。

2. 研究資料描述

(1) 量的資料

在訪談中參與者產生 9 個生涯建構，少於研究參與者平均數的 10.979 個建構；分化性為 1.36，高於研究參與者平均數 (1.291) 0.44 個標準差，顯示與其他研究參與者的建構比較起

來，有較高區辨不同生涯選項的功能；統整性為 12.95，低於樣本平均數 (21.554) 0.96 個標準差，表示與其他建構系統比較起來，兩兩建構之間的關係較為鬆散。參與者建構系統的衝突比率為 63.48，高於研究參與者平均數 (32.050) 1.63 個標準差，顯示在使用其偏好的建構極評定表列的 10 個生涯選項時，建構的評分方向並不一致，建構間有明顯的衝突。

(2)質的資料 (focus-profile)

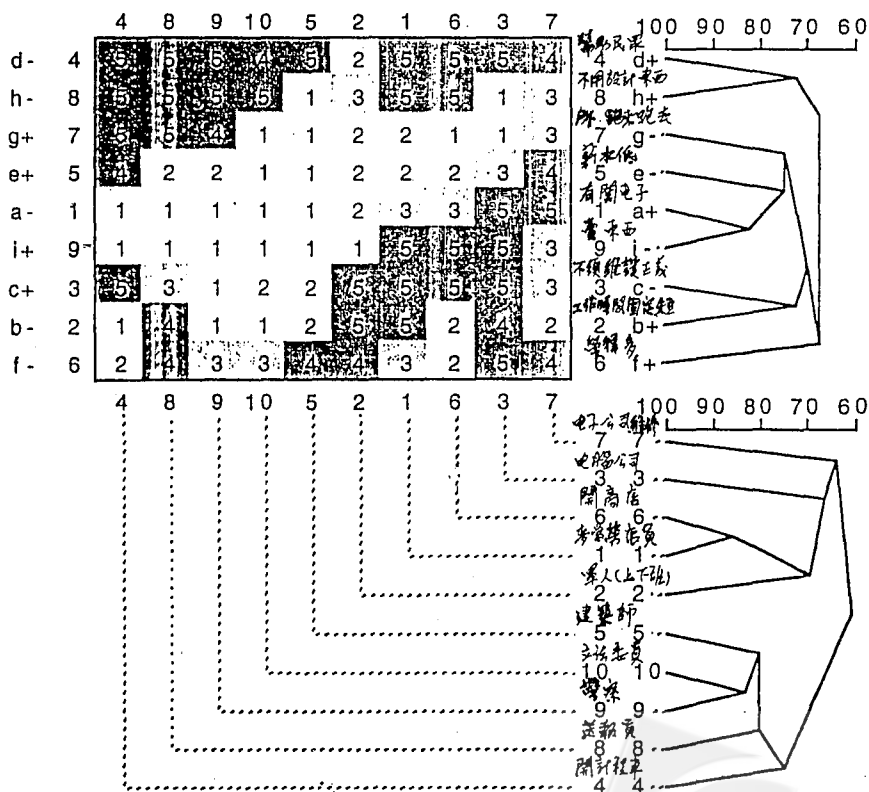
在分化性方面，參與者所產生的 9 個建構，皆是使用 3 點至 5 點的分數評比這 10 個不同的生涯選項，而其中，「日常幫助民衆 - 與民衆少接觸」、「設計東西 - 不用設計東西」、「賣東西 - 不用賣東西」這三個建構是使用 3 點分數評比，分數中並含括 1 分或 5 分，或同時出現在每一建構的評比中；「有關電子 - 無關電子」、「上班時間短且固定 - 上班時間長不固定」、「維護正義發揚公理 - 無維護正義發揚公理」、「薪水高 - 薪水低」及「學的多 - 學的少」是用 4 點分數評比；而「戶外需用車 - 室內不用交通工具」則是用 5 點分數評比。

在統整性方面，focus-profile 顯示參與者的建構系統中只出現一個群聚，含括 9 項建構中的 2 個，分別是：

- 「賣東西 - 不用賣東西」、
- 「有關電子 - 無關電子」、

FOCUS: a040

Elements: 10, Constructs: 9, Range: 1 to 5, Context: a040



圖十一 編號 040 研究參與者之結果側面圖

參與者只出現一個含括 2 個建構的群聚，而整個建構系統的 matching score 低於 .70，顯示其建構間的關連程度，與其他樣本比較起來，是呈現較為鬆散的建構系統。

在衝突性方面，參與者的建構偏好極呈現不一致的現象，9 項建構中有 5 項偏好極在 focus-profile 的右側，而其中，參與者形成的群聚含括的 2 個建構偏好也不一致：

有關電子 (+)、賣東西 (-)

由此看來，參與者的建構系統關係並不和諧。

3. 研究參與者之素描

「站在十字街口，到底該往哪裡走？」-- 由於參與者具有區辨不同生涯選項的能力，在面對不同選擇時能對不同的生涯決定有清楚的畫分，但是因想法間缺乏統整，無法做出有效且適切的決定，尤其這些想法間與其偏好又不一致，導致決定時會有衝突的現象，也容易產生焦慮徬徨的情緒。

4. 生涯諮商意涵

就諮商的角度來看，這一類型的學生是較需要協助的。在評估不同的工作時，顯示出具有區辨不同工作的能力，卻無法將所產生的建構進行有效的整合，而建構之間的關係也不和諧。當其身處有關生涯的決定之中時，類似的現象將會發生，使得無法做出有效率且令當事人滿意的決定，尤其決定過程中的焦慮、徬徨、混亂的感覺與情緒更值得注意。

協助這一類型的當事人，需使當事人對自己的想法有所覺察 -- 其生涯想法是如何產生的？當事人需回到自己的經驗中探索生涯想法的形成，進一步澄清衝突的來源，並需檢視其做決定的方式與因應策略，以能做出適切的生涯決定。在這個過程中，諮商員要接納當事人混亂焦慮的狀態，鼓勵當事人做進一步的探索。並引導或鼓勵當事人去接觸工作世界、蒐集職業資訊，以增加對工作世界的認識，擴展有效的生涯想法。

(五) 明辨 A 型（低分化、高統整、低衝突）：編號 020 研究參與者（見圖十二）

1. 背景描述

研究參與者為一男學生，接受生涯方格之訪談時就讀台北市某國中三年級，在班上的學業成就中上。該國中所在地區之社經水準頗高，研究參與者在接受訪談前未曾有過打工的經驗，其父親在某專科學校任教，母親則是家庭主婦。

2. 研究資料描述

(1) 量的資料

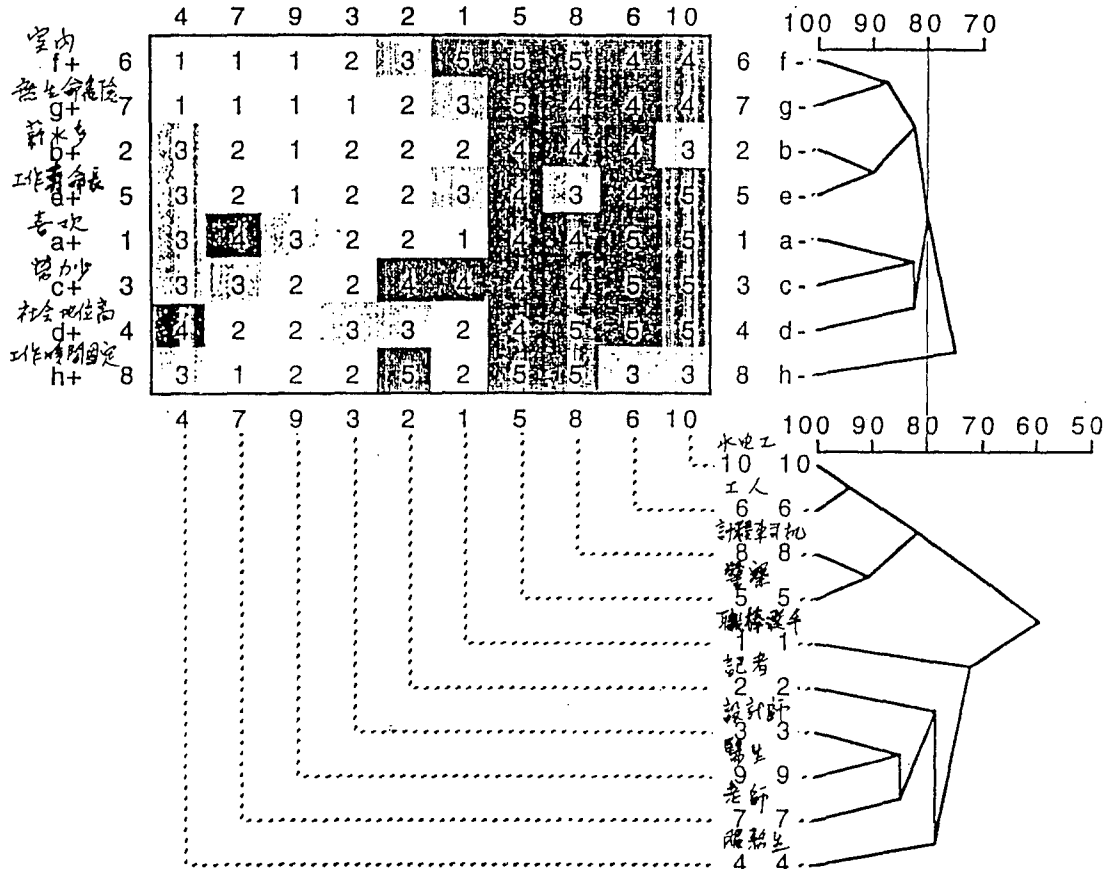
在訪談中研究參與者產生 8 個生涯建構，少於所有研究參與者之平均數 10.979 個建構，分化性為 1.25，亦略低於所有研究參與者之平均數 (1.291)，表示其建構系統區辨不同生涯選項的功能稍低；統整性為 42.44，高於所有研究參與者平均數 (21.554) 以上 2.33 個標準差，呈現出來的是一緊縮 (tight) 的建構系統，亦即兩兩建構之間的關係較為緊密。研究參與者建構系統的衝突比率為 0，顯示在使用其偏好的建構極評定表列的 10 的生涯選項時，所有建構的評分方向均一致，並無互相衝突的建構。

(2) 質的資料 (focus-profile)

在分化性部分，研究參與者以建構評定生涯選項時，「薪水多—薪水少」、「勞力多—勞力少」、「社會地位高—社會地位低」三個建構並未完全使用五點的分數評分。研究參與者在使用「勞力多—勞力少」此一建構時，傾向於認為大部分的生涯選項是屬於花費勞力較多的工作。

FOCUS: a020

Elements: 10, Constructs: 8, Range: 1 to 5, Context: a020

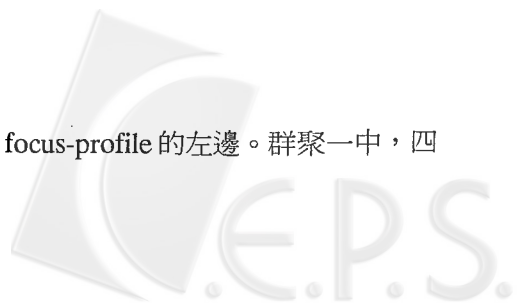


圖十二 編號 020 研究參與者之結果側面圖

在統整性部分，focus-profile 顯示研究參與者整個建構系統的 matching score 大於 .70，即在評定 10 個工作名稱時，所有建構兩兩之間評分的符合程度都在百分之七十以上。系統中又形成兩個群聚，含括了 8 個建構之中的 7 個。此兩個群聚所包含的建構如下：

- 群聚一：「室外—室內」
 - 「有生命危險—無生命危險」
 - 「薪水少—薪水多」
 - 「工作壽命短—工作壽命長」
- 群聚二：「不喜歡—喜歡」
 - 「勞力多—勞力少」
 - 「社會地位低—社會地位高」

在衝突性部分，研究參與者的建構偏好極均集中於 focus-profile 的左邊。群聚一中，四



個建構在評定 10 個生涯選項時，偏好極完全一致。如：

室內 (+)、無生命危險 (+)、薪水多 (+)、工作壽命長 (+)、

顯示群聚一內的建構彼此無所衝突。群聚二內的三個建構亦無彼此衝突的現象，如：

喜歡的 (+)、勞力少 (+)、社會地位高 (+)

在研究參與者建構系統中，無論是群聚內的建構或者是兩大群聚之間皆無衝突的情形，顯示其整個建構系統相當和諧。

3. 研究參與者建構系統之素描

研究參與者建構系統的結構頗為明晰，系統中的兩大群聚是研究參與者做決定的主軸，形成層次較高的管轄建構，可以快速的處理外來訊息，而建構之間不相衝突，亦可減少焦慮，有助於形成決定。較少的建構數目與略低的區辨力則可能使研究參與者在決策過程中無法獲得周延的訊息，使得決策基礎較薄弱。

4. 生涯諮商意涵

研究參與者建構系統的統整性高且衝突比率低，顯示其在運作此一系統時，係以有關聯且不互相衝突矛盾的方式來評估不同的工作，如此的系統特徵將有助於研究參與者在面對不同的生涯選項時能夠較快速且不衝突的形成決定。而略低於整個研究參與者平均數的建構數目與分化性則可能使研究參與者較無法有效的區分出不同工作之間的差異，導致生涯決定的結果有所偏差。

研究參與者所使用的建構數不多，少數建構的區辨力亦有加強的空間，諮商師可藉由職業資料的提供、增加直接或間接的工作經驗、或引導研究參與者對生涯選項做不同向度的思考，來協助研究參與者提昇建構系統之分化性。研究參與者之統整性頗高，且建構的運作相當和諧，在提昇分化性的同時，諮商師亦要協助研究參與者將新出現的思考向度納入原本在建構系統中，並整體地考慮研究參與者所偏好之建構極是否仍然一致的問題，以避免研究參與者在能較為清楚的區別不同工作的差異之後，反而陷入無法整合不同之建構及不同建構互相排斥矛盾的困境中。

(六) 明辨 B 型 (低分化、高統整、高衝突)：編號 007 研究參與者 (見圖十三)

1. 背景描述

參與者為一男學生，接受生涯方格之訪談時就讀台北市某國中三年級，參與者在接受訪談前曾有在文具店打工及當水泥工的經驗，其父母皆從事有關文具的工作。

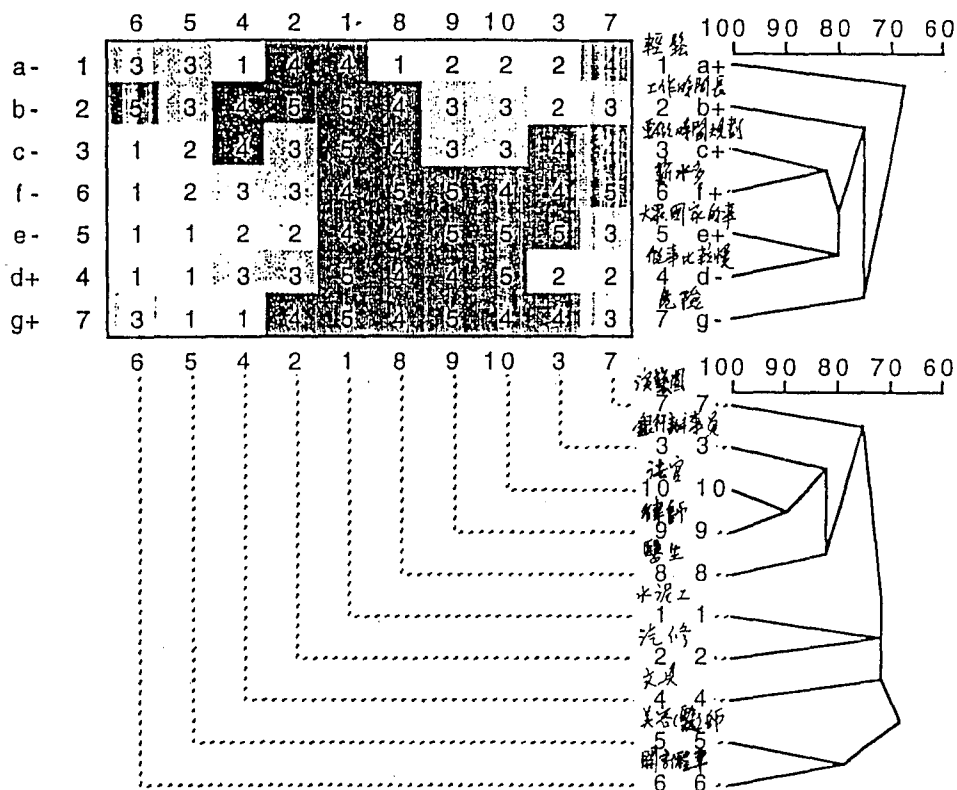
2. 研究資料描述

(1) 量的資料

在訪談中參與者產生 7 個生涯建構，少於研究參與者平均數 10.979 個建構，分化性為 1.27，亦低於所有研究參與者之平均數 (1.291)，表示其建構系統區辨不同生涯選向的功能稍低；統整性為 21.86，稍高於研究參與者之平均數 (21.554) 以上 0.03 個標準差，呈現出來的是一緊縮的建構系統，亦即兩兩建構之間的關係較為緊密。參與者建構系統的衝突比率為 58.41，高於研究參與者平均數 (32.050)，顯示在使用其偏好的建構極評定表列的 10 個生涯選項，所以建構的評分方向並未一致，產生相互衝突的建構。

FOCUS: a007

Elements: 10, Constructs: 7, Range: 1 to 5, Context: a007



圖十三 編號 007 研究參與者之結果側面圖

(2)質的資料 (focus-profile)

在分化性部分，參與者以建構評定生涯選項時，「輕鬆—不輕鬆」、「工作時間長—工作時間短」、「危險—不危險」，三個建構並未完全使用五點的分數評分，其區辨功能較低。在統整性部分，focus-profile 顯示參與者整個建構系統的 matching score 小於 .70，即再評定 10 個工作名稱時，有兩個建構之間評分的符合程度在百分之七十以下，而系統中又形成一個主要的群聚，含括了 7 個建構中的 4 個，這個主要的群聚所包含的建構如下：

- 群聚一：「要做時間規劃—不用作時間規劃」
 「薪水多—薪水少」
 「大眾國家的事情—自己的事情」
 「做事比較快—做事比較慢」

在衝突性部分，參與者的建構偏好極並未集中於 focus-profile 的右邊，使用此 7 個建構評定生涯選項時，符不符合參與者之偏好的情形不十分一致，有衝突矛盾之處。例如：

要做時間規劃 (+)、薪水多 (+)、大眾國家的事 (+)、做事比較慢 (-)

就群聚內而言，這組群聚內 4 個建構中有一個衝突建構存在，因此衝突比率較高。

3. 研究參與者建構系統之素描

參與者建構系統的結構頗為明晰，系統中的一個主要的群聚是參與者做決定的主軸，形成層次較高的管轄建構，可以快速的處理外在訊息，而建構之間相衝突，將增加焦慮，妨礙做決定。較少的建構數目與略低的區辨力則可能使參與者再決策過程中無法獲得周延的訊息，使得決策基礎較薄弱。

4.生涯諮商意涵

這一類型參與者建構系統的統整性高但衝突比率高，顯示其在運作此一系統時，係以有關聯但相衝突矛盾的方式來評估不同的工作，如此的決定將使參與者在面對不同的生涯選項時，雖能快速的決定，但形成的決策卻是相衝突的，而略低於研究參與者之平均數的建構數目與分化性則可能使參與者無法有效的區分出不同工作間的差異，導致生涯決定的結果有所偏差。參與者所使用的建構數不多，少數建構的區辨力亦有加強的空間，諮商師可以藉由職業資料的提供、增加直接或間接的工作經驗，或引導參與者對生涯選項做不同向度的思考，以協助參與者提昇建構系統之分化性。參與者之統整性頗高，但建構的運作不和諧，諮商師需協助釐清衝突的建構，澄清參與者對職業的正確認識，以減少做決定時可能出現的焦慮與猶豫。而在提昇分化性的同時，諮商師需協助參與者將新出現的思考向度納入原本的建構體系中，並整體地考慮參與者的偏好及是否仍然一致的問題，以避免參與者在能較清楚區別不同的差異之後，反而陷入無法統整建構與不同建構之間相互排斥的困境中。

(七)篤行 A 型（高分化、高統整、低衝突）：編號 025 研究參與者（見圖十四）

1.背景描述

參與者為一男學生，接受生涯方格之訪談時就讀台北市某國中三年級，在班上的學業成績屬中上。在接受訪談前未曾有過打工經驗。

2.研究資料描述

(1)量的資料

在訪談中，參與者產生 8 個生涯建構，少於研究參與者平均數的 10.979 個建構。不過，其分化性為 1.44，高於研究參與者平均數 (1.291) 0.96 個標準差，表示這些建構與其他研究參與者的建構比較起來，具有較高的區辨功能；統整性為 42.23，也高於研究參與者平均數 (21.554) 2.31 個標準差，與其他樣本在建構系統比較起來，建構與建構之間的關係較為緊密；參與者建構系統的衝突比率是 0，顯示在使用偏好的建構極評定表列的 10 個生涯選項時，所有的建構評分方向近乎一致，鮮少有互相衝突的建構。

(2)質的資料 (focus-profile)

在分化性部份，參與者以八項建構評定生涯選項，其中，「創意-沒創意」、「勞力-不靠勞力」、「個人-團體」、「先天的能力-後天的學習」及「學歷高-學歷低」這五項建構是使用五點分數評比，而「受人管理-管理別人」這一建構則使用了三點分數評比。

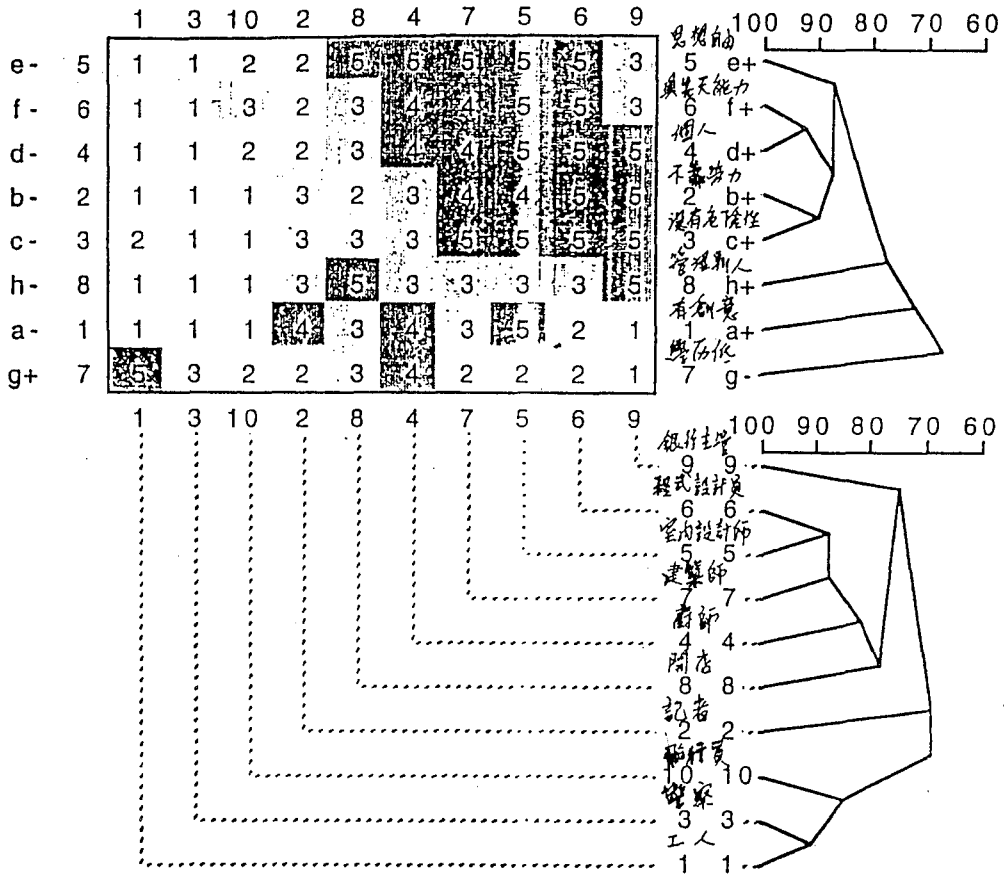
在統整性部份，focus-profile 顯示在其建構系統中形成有一個明顯的群聚，含括了 8 個建構總數中的 5 個，分別是：

- 「具先天能力—後天的學習」、
- 「勞力—不靠勞力」、
- 「個人—團體」、
- 「有危險性—沒有危險性」
- 「思想較自由—較不自由」



FOCUS: a025

Elements: 10, Constructs: 8, Range: 1 to 5, Context: a025



圖十四 編號 025 研究參與者之結果側面圖

不過，其整體的建構系統 matching score 低於 .70，顯示這一群聚與其他三個建構：「創意 - 沒創意」、「受人管理 - 管理別人」及「學歷高 - 學歷低」的關連程度較低，不過整體而言，此一群聚包含 8 個建構中的 5 個，相較於其他研究參與者的建構系統比較起來，其具有統整性。

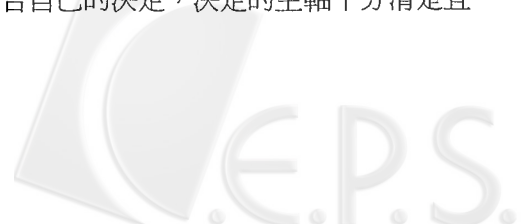
在衝突性部份，參與者的建構偏好大致集中於 focus-profile 的右邊，尤其形成的群聚中，5 項建構方向皆一致，並無衝突矛盾之處，例如：

思想較自由 (+)、先天的能力 (+)、個人 (+)、不靠勞力 (+)、沒有危險性 (+)

3. 研究參與者的素描

「擇我所愛，愛我所擇」可說是這位參與者的最佳素描。其能在眾多選擇中清楚的考慮，辨別出彼此的差異，並能整合所考慮的想法，做出適合自己的決定，決定的主軸十分清楚且一致。

4. 生涯諮商意涵



這一類型的當事人不僅具有區辨不同生涯選項的能力，且建構系統的統整性高，能依建構系統中清楚的視框加以選擇，且建構間彼此一致，使得在從事生涯決定時能有效、一致且讓自己滿意。

雖然這是一個較為完滿的類型，但是遇到這樣的學生或個案，諮商師不能驟下診斷，仍須謹慎的站在當事人的立場對問題加以瞭解，必要時也可詢問當事人對訪談結果的看法，以更豐富的蒐集對當事人有助益之訊息。另外，本參與者的建構數相較於其他的樣本是稍低的，諮商員可引導當事人對生涯選項做不同向度的思考，或者藉由接觸工作世界或職業訊息的提供，以擴展生涯想法，但也需留意在將新訊息納入原有的建構系統中時，是否仍能保持系統的和諧與統整。

(八)篤行B型(高分化、高統整、高衝突)：編號034(見圖十五)

1.背景描述：

參與者為一男生，接受生涯方格訪談時就讀於北縣某國中三年級，參與者在接受訪談之前未曾有過打工經驗，其父親是個醫生，母親則是某企業之股東。

2.研究資料描述：

(1)量的資料

在訪談參與者產生了 20 個生涯建構，多於研究參與者平均數 10.979 個建構，分化性為 1.47 亦於所有研究參與者平均數 (1.291)，表示其建構系統能夠區辨不同的生涯選項；統整性為 22.07 略高於研究參與者平均數 (21.554) 以上 0.057 個標準差；參與者的建構系統的衝突比率為 56.63，高於平均數 (32.050) 1.27 個標準差，顯示在使用其偏好的建構來評定表列的十個選項時，其建構的評分方向不一致，有互相衝突的建構。

(2)質的資料 (focus-profile)

在分化性部份，參與者以建構來評定生涯選項時，「工作人數多-工作人數少」、「有武器-沒有武器」、「接觸的人多-接觸的少」等三個建構偏向使用「2、3、4」的來評分，其區辨功能較低，但在圖上顯示其餘的 17 個建構，參與者大都使用「1」、「5」偏向兩極的極端分數來區分不同的職業選項，所以在分化性的部份，參與者高於所有參與者平均數 1.29 個標準差，分化程度高。

在統整性方面，從 focus-profile 可看出在 matching score 大於 .80 的指標下，參與者的建構系統中形成五個群聚。此五個群聚的結構如下：

群聚一：「負責指揮-負責工作」

「權力小-權力大」

「年齡小-年齡大」

群聚二：「國內-國外」

「出國次數少-出國次多」

「危險度較少-危險度較大」

「較易生病-較不易生病」

「靜態-動態」

群聚三：「救人-殺人」

「接觸對象水準高-接觸對象水準低」

群聚四：「生活富裕-生活較不富裕」



「賺錢多—賺錢少」

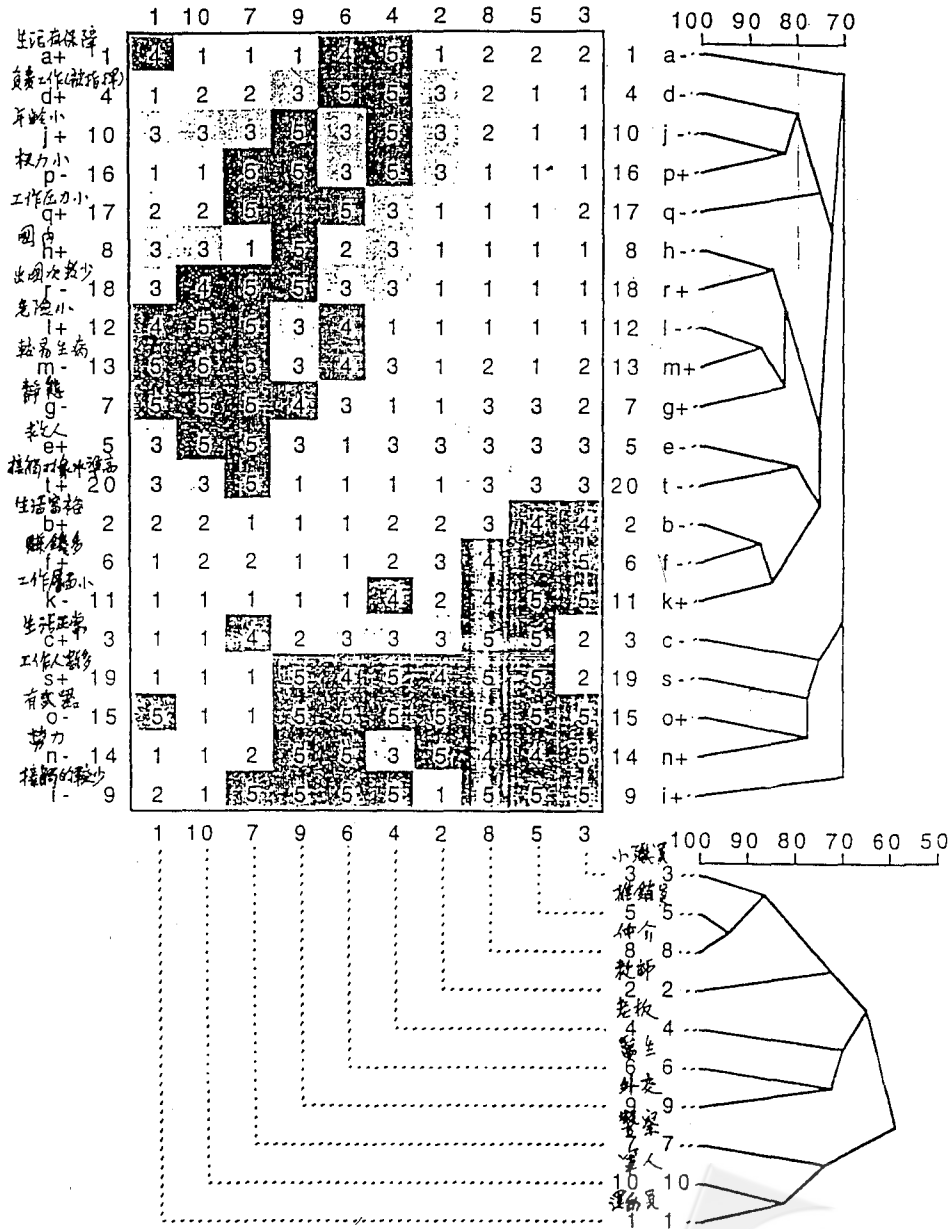
「工作層面狹小—工作層面廣」

群聚五：「有武器—沒武器」

「勞力—知識」

FOCUS: A034

Elements: 10, Constructs: 20, Range: 1 to 5, Context: A034



圖十五 編號 034 研究參與者之結果側面圖



就統整性而言，20 個建構中有 15 個建構符合群聚的形成標準大於 **matching score.80**，而群聚二內包含了五個建構，群聚一、五也各包含了三個建構，所以整體而言，參與者的統整性偏高。

在衝突性的部份，參與者的五個群聚內有四個產生衝突，建構內的衝突偏高。如群聚二：「國內」(+)、「出國次數少」(-)、「危險度較小」(-)、「較易生病」(-)、「靜態」(-)；群聚內的建構互相矛盾衝突，大體而言，參與者的衝突性偏高。

3. 研究參與者建構系統之素描

參與者的結構明析，系統中的五大群聚是參與者做決定的主軸，形成層次較高的管轄機構，可以快速的處理外來的訊息，但建構內的衝突性高，是造成難以做決定的困擾來源。建構數目多且建構的區辨力較佳，雖可以使參與者在決策的過程中可以獲得較週延的訊息，但建構內的衝突，使得決策時，會伴隨著相當程度的焦慮，造成難以下決定的情況。

4. 生涯諮商意涵

參與者建構系統的統整性高，分化性也高，顯示其在運作此一系統時，係以有相關之建構來評估不同的生涯工作選項，而且其建構又能有效的區辨出不同工作之間的差異。但是參與者又因建構內較高的衝突比率，導致生涯決定時可能會有難以下決定的焦慮和矛盾。

參與者所使用的建構數目多，統整性高，可見參與者對自己興趣、能力及職業以有相當程度的瞭解與統整，但是建構之間有衝突存在，可見參與者在面對工作情境時雖已清楚職業之間的差異，但仍無法肯定自己將來真正想要的工作所具有的特性是什麼？所以產生難以下決定的困境，此時諮商師對於其焦慮的情緒要給予支持的力量，並深入地探索其價值觀，陪他一同更深層的瞭解自我，才能有所取捨，進而走出不同建構互相排斥矛盾的困境。

討 論

由於每個人對其經驗或周遭事件的知覺、想法或解釋均不同於他人，以至個人建構系統具有相當的獨特性，與他人迥然有別。方格技術的目的，乃是探討個人用以預測事件的完整思考內容，使研究者可了解個人如何以其獨特的建構系統，省視其內在世界中的某些特定層面，以及如何賦予其經驗意義。本研究主要的目的不在「驗證」，而在「發現」這些現象。因此，本研究以互動及會話的訪談方式來進行，並且盡可能如實呈現其結果。爰就上述的發現，包括生涯建構系統的內容、生涯建構系統的結構、以及實施過程中的觀察、工具的使用等，逐次討論如下：

一、建構內容反應工作價值

本研究所發現的國中生建構內容，與工作價值相互比對，雷同之處甚多。Super (1970) 所發展出來的工作價值問卷，包括十五項與個人工作生活有關的價值觀，這十五項工作價值分別是：利他主義、美感、創造力、智性的刺激、成就感、獨立性、威望、管理、經濟的報酬、安全感、環境、督導關係、同伴、生活方式、以及異性等。就本研究所發現之國中生生涯建構與 Super 的工作價值相較，頗多重疊之處。價值概指個人一種有系統的內在標準，可以反映出我們對人、對事、對物所珍視或排斥的程度，隱約的影響我們對行動方向的取捨。這些生涯建構的內容相當程度的反映出一個人的工作價值。就研究者的角度思考，生涯建構與工作價值這兩者之間的關連性如何？就實務工作者的角度思考，生涯建構與工作價值這兩

者的澄清歷程，何者較能夠讓個體產生生涯覺察，進而增進其生涯決定？無論從研究者或實務者的角度切入，兩者的關係是十分值得進一步探討的主題。

二、建構內容多偏向外圍建構，但是並不足以說明國中學生不具核心建構

在 Wu (1997) 以大專學生的研究中，已經能成功的萃取出核心建構。本研究由於無法透過「階梯方格」深入國中學生的認知建構，所得到的結果皆屬於外圍建構。根據 Kelly 的觀點，外圍建構多為可以改變的建構，核心建構則屬人類行為時最基本的建構，本研究的發現也多少反映出國中學生在生涯發展階段的建構屬性。然而，吾人尚無充分的資料以據此推斷國中學生尚未發展至認知結構中較為深層的核心建構。

三、在統整性中加入衝突性的觀察，有助於瞭解生涯建構的結構內涵

由系統的統整性，可以看出受訪者在思考生涯選項的鬆散或緊密程度。本研究嘗試在同級的統整性中加入衝突性指標後，發現建構之間衝突性的高低能夠進一步的區別出不同的統整狀態。從受訪者資料中所呈現出來的差異現象所得到的啟示是，在統整性中加入衝突性的觀察，有助於瞭解生涯建構的結構內涵。對於高統整而又呈現出高衝突的個案，尤其應注意其衝突背後的原因，這在諮商中尤具意義。

四、建構的結構系統相當複雜，在解釋應用時宜謹慎小心

本研究在呈現八種類型時發現，雖然研究者對於三種建構的結構指標在建構系統的解釋意涵已有相當程度的把握，在離開了原有的諮商脈絡後，僅僅以書面資料來評估受訪者的內在建構，隱約覺察的出來建構數目的多寡、分化性的高低、統整性的高低、建構之間的衝突情形等，彼此之間有著密切的動態關係。舉例而言，同樣是統整性高、分化性高、衝突性相當的個體，當建構數目出現的數量不同時，其生涯決定的狀態便可能有所不同。緣於每個人對其經驗或周遭事件的知覺、想法或解釋均不同於他人，以至個人建構系統具有相當的獨特性，與他人迥然有別。方格技術的目的，乃是探討個人用以預測事件的完整思考內容，使研究者可了解個人如何以其獨特的建構系統，省視其內在世界中的某些特定層面，以及如何賦予其經驗意義。因此，使用集成方格技術，研究者務需尊重個人的獨特性與個別差異。

五、第二階段的生涯選擇方格 -- 「階梯方格」，在國中階段的實施尚有困難

一般而言，在第一階段以「三角比較法」進行建構的產生時，對大多數的學生並無太大的困難。然而，在訪談員進行第二階段「階梯方格」時，幾乎所有的訪談員都無法按照預定的程序進行。訪談員所經驗到被訪談者的反應或現象有：(1)當訪談員一步一步的帶著受訪者往核心推進時，往往出來的是平行的建構；也就是一再重複第一階段的建構內容。(2)面對一層層的思考，受訪者不易用自己的語彙來說明自己的意思。(3)因為無法回答「為什麼」的問句，而出現煩躁、不耐煩，甚至是沮喪或焦慮的情緒。由此推斷，以這種方法似乎無法進入國中學生較為深層的核心建構。

這種現象，究竟是工具的問題，還是發展的問題？按照 Piaget 的認知發展階段理論，國中階段的學生認知發展（11-15 歲）屬於形式運思階段 (formal operational stage)，已經進

入邏輯思考的較高認知階段。然而，國中生在概念的思考上，特別是抽象的概念部份，存在著某些困難。建構的產生仰賴概念的抽象能力，第一階段是由具象到抽象，大多數的學生都沒有困難；第二階段由抽象推衍抽象，大多數都有困難，可能的原因是：國中學生在邏輯推理能力上，歸納推理的發展水準勝過演繹推理水準（黃煜峰、雷麗，民 84）。觀乎第二階段生涯階梯的演繹方式，並非由已知中發現已知，而是從已知的線索中演繹出新的未知。由此觀之，無法進入國中學生較為深層的核心建構，似乎不是工具的問題，而是認知發展的問題。當然，在更恰當的方法或工具尚未發現之前（指核心建構的抽取），這只是暫時性的推論。

六、以生涯方格作為國中生涯諮商的工具，可以提供相當豐富的諮商素材

在研究初期，由於類似的研究在國中階段無前例可循，研究者相當的擔心生涯方格對國中學生的適用性。蓋以現行的國中評量方式，學生已經習慣於紙筆試的反應測驗。而現行的生涯輔導評量工具，無論是興趣測驗、性向測驗大多屬同一類型的評量，也就是在題項上以最簡單的方式（是、否，或五等、七等量表）勾選答案。在實際的研究過程當中，雖然受限於研究目的不宜涉入較為深度的諮商，研究者仍然從互動的過程中發現，透過生涯方格的實施可以提供相當豐富的素材：(1)激發主動參與的精神：在生涯方格面前，受訪者的地位是和諮商師對等的，面對的是諮商師，而不是測驗。他（她）們經歷了主動的思考，主動的從過去經驗中提取相關的建構。多年來，生涯發展的學者 (Borgen, 1992) 不斷的主張個體在生涯決定過程中的主動性，這種主動的精神也呼應了 Kelly 個人建構理論的精神；(2)刺激新的探索動機：許多的受訪者在完成整個活動後，覺察到對於職業的內涵其實所知甚少，領悟到應該多方收集資訊。這種生涯探索的動機是在對生涯選項評量時，自發性的產生，而非諮商師的告知。能夠讓一個人產生改變的是「覺察」，而非「告知」（金樹人，民 86）；(3)呈現受訪者的「主體」，而非其「分數」：一般測驗所呈現的分數，剝離了這個人的經驗脈絡，顯示不出一個人的主體性。在本研究中諮商師能夠清楚的觀看出研究受訪者的興奮、疑惑、或者焦慮。

七、以生涯建構系統指標的平均數作為切截點分類研究參與者之研究限制

在本研究中，係以生涯建構系統之分化性、統整性、衝突性的平均數為標準，將參與者分為八大類。如此的分類方式可供瞭解國中學生各類型生涯建構系統的結構特徵與建構內涵，然而，如此方式卻可能造成分類過於武斷的研究限制。由於本研究之研究參與者兼具成績中上與中下及普通班與技藝班的學生，並未依據某種條件做特別的挑選，因此參與者生涯建構系統各項指標的分布情形並不集中，且以各指標平均數附近的參與者最多。在此情形下，以平均數為切截點將使得某些被劃歸為某類型的參與者並不具備該類型的明顯特徵。研究者曾嘗試排除各指標平均數附近的參與者，以剩下各類型特徵較明顯的參與者進行分類，但因本研究之參與者僅 48 名，若以各指標平均數以上及以下某個標準差為分類標準，某些類型將無代表的參與者。後續研究若進行較大規模的抽樣，即可嘗試選取生涯建構系統各項指標數值較高或較低的參與者來分類，排除平均數附近的模糊地帶，並以同一類型的數個參與者進行分析，以歸納出各類型參與者的生涯發展特徵。

結 論

本研究採用 Kelly (1955) 的個人建構心理學為理論基礎，對國中三年級學生的生涯選擇進行研究。主要有三項研究結果，一是發展出自陳式的生涯選擇方格實施程序，用以評量國中學生之生涯建構系統；二是探討國中三年級學生生涯建構系統的內涵，藉由內容分析法 (Hycner, 1985)，可以發現 20 個主要的生涯建構，但這些建構反映的大都是外圍的生涯建構；第三則是嘗試瞭解國中三年級學生生涯建構系統的結構，依據每一位研究參與者在生涯選擇方格上數量性資料計算所得的建構系統分化性、統整性與衝突性三項指標，再配合焦點剖面圖，可將研究參與者區分為八大類：(1)原初 A 型(2)原初 B 型(3)慎思 A 型(4)慎思 B 型(5)明辨 A 型(6)明辨 B 型(7)篤行 A 型(8)篤行 B 型。透過本研究，對國中三年級學生生涯建構系統的內涵與結構有初步的認識，並依據研究結果，進一步評估與討論在進行不同類型個案的諮商時，可能的方向與建議。

參考文獻

- 朱智賢 (1989) **心理學大辭典**。北平市：北京師範大學出版社。
- 行政院青年輔導委員會 (1995a) **跨世紀的青少年問題與對策：工作報告**。1995 全國青年輔導會議，台北市：劍潭海外青年活動中心。
- 行政院青年輔導委員會 (1995b) **現代青少年生活現況調查**。台北市：行政院青年輔導委員會。
- 江佩真 (民 85) **青少年自殺企圖的影響因素及發展脈絡之分析研究**。國立台灣師範大學教育心理與輔導研究所碩士論文。
- 何幸娥 (民 82) **生涯資料介入方式對高一女生之認知複雜性生涯決策行為與人境適配性之影響**。國立台灣師範大學教育心理與輔導研究所碩士論文。
- 金樹人 (民 86) 生涯測驗與自我覺察。**測驗與輔導**，142 期，2933-2936 頁。
- 金樹人、王淑敏、方紫薇、林蔚芳 (民 81) 國民中學生涯輔導計劃規劃之研究。**教育心理學報**，25 期，頁 125-200。
- 夏林清 (民 84) **青少年升學、就業問題及其輔導對策**。跨世紀的青少年問題與對策：論文報告。1995 全國青年輔導會議，台北市：劍潭海外青年活動中心。
- 郭生玉 (民 82) **心理與教育研究法**。台北市：精華書局。
- 許宏彬 (民 86) **大學生職業建構系統之性別差異及其生涯發展狀態之比較研究**。國立台灣師範大學教育心理與輔導研究所碩士論文。
- 黃煜峰、雷靈 (民 84) **國中生心理學**。五南圖書出版社。
- Adam-webbs, J. (1979). *Personal construct theory: Concepts and applications*. New York: Wiley.
- Bannister, D., & Mair, J. M. M. (1968). The evaluation of personal constructs. *British Journal of Guidance and Counseling*, 5, 149-158.
- Bieri, J. (1968). Cognitive complexity and judgement of inconsistent information. In R. Abelson et al.(Eds.), *Theories of cognitive consistency: A sourcebook*. Chicago: Rand McNally.

- Bodden, J. (1970). Cognitive complexity as a factor in appropriate vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 17, 364-368.
- Bonarius, H. (1971). *Personal construct theory and extreme response style*. Amsterdam: Swets & Zeitlinger.
- Borgen, F. H. (1992). Expanding scientific paradigms in counseling psychology. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology (2nd ed.)*. New York: Wiley.
- Brook, J. A. (1992). Use of the repertory grid in career counseling. *Career Development Quarterly*, 41, 39-50.
- Cochran, L. (1977). Difference between supplied and elicited construct: Considerations in career evaluation. *Social Behavior and Personality*, 5, 241-247.
- Cochran, L. (1983a). Seven measures of ways that deciders frame their career decisions. *Measurement and Evaluation in Guidance*, 16, 67-77.
- Cochran, L. (1983b). Conflict and integration in career decision schemes. *Journal of Vocational Behavior*, 23, 87-97.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1989). *Fourth Generation Evaluation*. London: Sage.
- Guba, E. C., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. In N.K. Dezin & Y.S. Lincoln (Eds.), *Handbook of Qualitative Research*. London: Sage. 105-117.
- Hycner, R.H. (1985). Some guidelines for the phenomenological analysis of interview data. *Human Studies*, 8:279-303.
- Kelly, G. A. (1955). *The psychology of personal constructs* (Vols. 1-2). New York: Norton.
- Kortas, L., Niemeyer, G. J. & Prichard, S. (1992). Structure and style in career decision making. *Journal of Career Development*, 18, 199-213.
- Landfield, A. W. (1977). Interpretive man: The enlarged self-image. *Nebraska Symposium on Motivation*, 1976, Lincoln: University of Nebraska Press.
- Landfield, A. W., & Schmittiel, C. P. (1983). The interpersonal transaction group: Evolving measurements in the pursuit of theory, In J. R. Adams-Webber & J. C. Mancuso (Eds.), *Applications of personal construct theory* (pp. 207-218). Toronto: Academic Press.
- Landfield, A. W., & Cannell, J. E.(1988). Ways of assessing functionally independent construction, meaningfulness, and construction in hierarchy. In J. Mancuso & M. Shaw (Eds.), *Cognition and personal structure: Computer access and analysis*. New York: Prager.
- Mau, W. (1995). *Assessing vocational constructs using the career grid: A comparison of expressed and supplied methods*. Paper presented at the Meeting of Assessment '95, Tucson, AZ.
- Neimeyer, R. A. (1985a). *The development of personal construct psychology*. Lincoln/London: University of Nebraska Press.
- Neimeyer, G. J. (1989). Testing the test: Applications of repertory grid technique to vocational assessment. *Journal of Counseling and Development*, 67, 585-589.

- Neimeyer, R. A. & Neimeyer, G. J. (1987). *Personal construct therapy casebook*. New York: Springer Publishing Company.
- Nevill, D. D., Neimeyer, G. J., Probert, B. & Fukutama, M. (1986). Cognitive Structures in vocational information processing and decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 28, 110-122.
- Pervin, L. A. (1989). *Personality: Theory and research* (5th eds.). Singapore: John Wiley & Sons.
- Peterson, G. W., Sampson, J. P., Reardon, R. C. (1991). *Career development and services: A cognitive approach*. CA: Brooks/Cole.
- Shaw, M.L.G. (1978). Interactive computer programs for eliciting personal models of the world. In F. Fransella & D. Bannister (Eds.), *Personal Construct Psychology*. London: Academic Press.
- Slater, P. (1977). *Dimensions of intrapersonal space*. New York: Wiley
- Super (1970). *Work Values Inventory: Manual*. Boston: Houghton Mifflin.
- Werner, H. (1987). The concept of development from a comparative and organismic point of view. In D. B. Harris (Ed.). *The concept of development*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Wu, C.Y. (1997). *A Personal Construct Approach to the Study of Career Decision Making: A Sample of Taiwanese Undergraduates*. Reading University.

收稿日期：1998年8月26日

接受登刊日期：1998年9月26日



The Structure Analysis of Career Consturct System for Junior High School Students

Shuh-Ren Jin

Hung-Bin Sheu

*Department of Educational Psychology
and Counseling
National Taiwan Normal University
Taipei, Taiwan, R.O.C.*

*Department of Educational Psychology
and Counseling
National Taiwan Normal University
Taipei, Taiwan, R.O.C.*

ABSTRACT

The purpose of this study is to explore the content and the structure of the career construction systems of junior high students in Taiwan.

The research participants were forty-eight junior high students in grade three. A repertory grid technique based on Kelly's personal construct theory was carefully revised and adapted as research methods especially for the students in these ages. The participants were requested to finish a repertory grid and to accept an one-hour interview. Twenty constructs were extracted by the data of repertory grid and the text analyzed by the qualitative method of Hycner's (1985) phenomenological analysis of interview data, representing peripheral career values in its nature. As to the structure analyses, each participant's data was analyzed by the cognitive differentiation, cognitive integration, conflict ratio and the focus profile. Eight types of the participants were categorized by the degree of differentiation, integration and conflict ratio: Primitivity A, Primitivity B, Preemption A, Preemption B, Circumspection A, Circumspection B, Control A, and Control B. The nature of the career construction systems and the implications for counseling for different categories were suggested.

Keywords: junior high school students, career construction systems

