

邁向成人期生涯決策自我效能、 積極因應與生涯召喚之關係—— 認同探索型態調節效果之探討*

楊順翔

臺安醫院
兒童發展復健中心

陳坤虎

天主教輔仁大學
臨床心理學系

生涯發展與認同探索是「邁向成人期」(emerging adulthood)個體重要的發展議題，此階段之個體當面臨生涯議題時，其本身若具有正向因應(例如：積極因應)之特性，是否有利於他們生涯發展，同時其認同探索在其中扮演的角色為何，相當值得深入探討。據此，本研究提出一項調節中介模式，探討邁向成人期之生涯決策自我效能、積極因應、認同探索與生涯召喚之間的關聯。本研究以網路問卷，取樣 437 名(男性 146 名，女性 291 名)邁向成人期樣本。測量工具包含「生涯決策自我效能量表—短版」、「積極因應量表」、「認同探索型態量表」及「生涯召喚量表」。資料分析採用 Hayes Process model 14 檢驗本研究提出的調節中介模式。研究結果顯示，(1)生涯決策自我效能、積極因應對生涯召喚具有顯著正向預測力；(2)積極因應在生涯決策自我效能及生涯召喚之間扮演部份中介角色；(3)反芻探索型態在積極因應與生涯召喚間扮演調節的角色。本研究結果意涵，生涯決策自我效能、積極因應與認同探索在邁向成人期個體之生涯召喚各扮演著重要的角色。

關鍵詞：邁向成人期、生涯決策自我效能、積極因應、生涯召喚、認同探索

* 通訊作者：陳坤虎，khc.chen@gmail.com。

隨著現代社會的工業化及發展，個體在結婚年齡、就學年齡以及擁有一個穩定且長期持續的工作之年齡，相較於過去普遍的後延。Arnett (2000) 提出邁向成人期 (emerging adulthood) 之概念，其認為此發展階段是介於青少年及成年期之間，此階段是一個充滿可能性的人生階段，個體往往在愛情、工作及世界觀仍持續進行探索。多數邁向成人期階段個體逐漸在工作、愛情以及世界觀找到自我定位及價值，最終自我認同逐漸趨於穩定，才逐漸轉變成獨立的成人個體 (Arnett, 2007)。

邁向成人期個體能成為形成獨立的成人個體，除了受到自我探索的影響，過去研究也發現，經濟獨立是一個重要且關鍵的條件，隨著個體進入職場後，經濟逐漸獨立而不需要仰賴主要照顧者，這樣的轉變使得個體逐漸將自己視為成人 (Arnett, 1997)；換言之，隨著個體在探索的過程中逐漸的投入在某一特定的工作或生涯領域，個體也同時在往獨立的成人邁進。由此可知，在工作與生涯的探索，對於處於過渡且轉變之邁向成人期階段的個體而言扮演著極為重要的角色。

在生涯發展之相關研究中，Lent 等人 (1994) 提出社會認知生涯理論 (social cognitive career theory, SCCT)，認為自我效能對於個體之生涯發展與探索扮演著重要的角色。近年來愈來愈多研究開始探討生涯召喚對生涯發展之影響，過往研究發現，自我效能與生涯召喚間具有關聯性，其相關主要落在 .21 到 .41 之間 (Dik et al., 2008; Domene, 2012; Hirschi & Herrmann, 2013)，為低度到中度相關；換言之，自我效能對生涯召喚具有某一程度的影響力。此外，雖然過去有些研究將生涯召喚作為獨變項，探討其對個體生涯發展的影響，發現生涯召喚、個體生涯決定 (career decidedness) 與生涯自我效能信念皆有正相關 (Dobrow & Tosti-Kharas, 2011; Duffy, Dik, et al., 2011; Duffy & Sedlacek, 2007; Hirschi, 2011a)。然而，Hall 與 Chandler (2005) 認為生涯召喚和個體的自信心程度會影響個體的成功感受以及自我形象認同，並形成正向循環；為此，他們認為不應只將生涯召喚會影響個體之自我效能，反之更應該探討自我效能對個體生涯召喚的影響。Dobrow (2013) 亦支持上述 Hall 與 Chandler 的觀點，認為生涯召喚是會隨著時間改變的特質，為此影響生涯召喚變動的因子更值得深入探究。過去認同探索與生涯相關研究也發現，當個體的認同形態越明確，其工作投入 (work engagement) 程度也會越高 (Luyckx et al., 2010)，當個體面對生涯抉擇時，若越相信自己有能力處理壓力情境，其所使用的因應模式會越具適應性 (Jex et al., 2001)。在眾多因應方式中，積極因應被視為一種正向因應 (Schwarzer & Knoll, 2003)，過去研究也發現積極因應與工作投入程度 (engagement) 具有正相關，與職業倦怠 (burnout) 具有負相關 (Ángelo & Chambel, 2014)。

儘管過去研究已經發現個體之生涯召喚對生涯發展具有一定的影響力，且在面對生涯抉擇時，個體自我效能越高，越能夠採取較適應性的因應方式 (Jex et al., 2001)。然而過去研究較少探討仍處於認同探索階段之邁向成人期的生涯發展，例如探討此時期自我效能對生涯召喚之影響；而探討此時期之因應方式、自我認同探索型態與生涯召喚之關聯性亦付之闕如。然而 Arnett (2000) 提及生涯發展為邁向成人期個體的重要議題之一，過去研究亦一再強調此時期個體的生涯召喚是至關重要的，因它會影響個體進入職場後的表現 (Shackelford, 2018)。據此，本研究欲探究具有工作經驗之邁向成人期個體，其自我效能、積極因應、認同探索型態與生涯召喚之關聯性，以及認同探索型態在積極因應與生涯召喚之間扮演著何種角色。根據上述研究變項，本研究提出一項調節中介模式，亦即積極因應在生涯決策自我效能與生涯召喚之間扮演中介變項之角色，而認同探索型態在積極因應與生涯召喚之間具有調節變項之角色。

(一) 邁向成人期的意義與特徵

Erikson (1968) 提到對於青少年以及成年早期的發展，工業化社會中的個體普遍有較長的青少年時期 (prolonged adolescence)，而這群個體會透過實驗各種「社會角色」(social roles experimentation)，找到在特定階段中，自己在社會上所處的位置，他並將此現象稱為「心理社會的遲滯」(psychosocial moratorium)；Levinson (1986) 稱 17 ~ 33 歲的個體仍處在發展中的「新手階段」(novice phase)，個體在此期間透過克服不同的考驗，漸漸邁入成人期，建構出穩定的生活型態。

隨著現代社會從工業化朝向科技化發展，個體的生涯選擇增加。不同於過去在高中便決定未來生涯走向，個體在大學的不同領域及學科進行探索、嘗試 (Weinstein et al., 1996)，也因應時代的

需求及高等教育逐漸普及，個體在結婚及生育年齡與過去 10 年相比顯著的提升，個體不再像過去於青少年晚期或 20 歲初頭便形成一穩定且長期的成人角色，而是處於一個充滿的改變以及探索的階段 (Arnett, 1997; Rindfuss, 1991)。為此，Arnett (2000, 2007) 將工業化社會中介於 18 ~ 29 歲此特定年齡層之個體稱為邁向成人期，此階段個體對於自我認同探索以及承諾也不將只侷限於青少年時期，而是延伸至邁向成人期持續發展，同時此階段充斥著許多機會、可能性以及改變，個體透過不同的生活體驗，在工作、愛情及世界觀中探索、嘗試所有可能性 (Arnett, 2000)。Arnett (2014) 便指出，此階段個體具有下列五個特徵：(1) 自我同一性的探索時期；(2) 不穩定的時期；(3) 自我關注的時期；(4) 處於夾縫感的時期充滿；(5) 機遇和選擇的時期。

個體在進行職業生涯的選擇時，需探索「我是個甚麼樣的人？」、「我喜歡或適合甚麼樣的工作？」、「我具備甚麼樣的能力以及興趣？」等問題，只有當個體形成穩定且確定的自我認同後，那些對於往後人生的規劃與承諾 (例如：親密關係、職業抉擇) 才得以持續 (Schwartz et al., 2005)，換言之，個體在面對職業生涯相關議題時，同時也與自我認同息息相關。邁向成人期個體脫離了過去青少年時期較依賴主要照顧者，但尚未被要求承擔成人所需肩負的完整責任 (例如：成家立業、維持家計)；根據美國政府的統計，18 ~ 29 歲的美國人平均會經歷八次工作轉換，過程中儘管有時僅偶然得到一份能勉強維持日常開銷的工作，然而對此時期的個體而言，最終的目標是找到一份符合自我認同的工作 (identity-based work)，亦即能夠充分展現自我興趣、能力以及價值的工作。

邁向成人期轉變到成人期並非單純只是年齡或是人口學變項之改變，個體如何看待自己才是造成改變的決定因素。學者指出有三項主要的判斷標準，分別為接受自身所背負之責任、能獨立地做出決定，以及在經濟上獨立 (Arnett, 1998; Greene et al., 1992; Scheer et al., 1996)。發展過程中伴隨個體的工作趨於穩定，減少與工作有關的認同探索行為的同時，意味著個體正逐漸從邁向成人期轉變至成人期 (Arnett, 2015)。過去研究也發現當個體自我同一性 (sameness) 高，且身處於職場，伴隨著較高的認同探索 (identity exploration)，對於自己已轉變為成人的認同程度也較高 (Luyckx, Schwartz, Goossens, et al., 2008)。

綜合上述，對於邁向成人期階段之個體而言，不管是在工作、愛情或是世界觀的自我認同探索顯得相當重要，個體透過廣泛且深度的認同探索，形成暫時性的承諾 (commitment)，當該承諾與現在的自己不符，個體又會開始進行探索，在這樣充斥著探索與承諾的循環下，個體最終在社會中建構出一個長期且穩定的角色，並從邁向成人期轉變為成人。

(二) 生涯召喚之意義與內涵

召喚 (calling) 原先是指來自上帝的超然召喚，工作是用來服侍上帝，或是被視為是上帝的指示 (Dalton, 2001; Davidson & Caddell, 1994)。Dik 等人 (2009) 認為生涯召喚 (career calling)，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，此動機的根據源自於抱持助人導向價值與目標，且認為生涯召喚與志業 (vocation) 不同，生涯召喚是來自外在的趨力，志業則否。然而 Elangovan 等人 (2010) 則認為生涯召喚是一種「追求利社會的行動的歷程，呈現出個人『他是、他想以及應該』成為的樣貌」(p. 430)。有其他學者認為，召喚是一種生涯的體現，讓個體能夠透過工作讓自己的生活更加順利與美好 (Wrzesniewski et al., 1997)。Hall 與 Chandler (2005) 認為生涯召喚是指工作有目的感和意義感，是一種主觀且能夠使個體感受到自我認同 (identity) 以及適應力 (adaptation) 的一種感受，同時也是個體主觀生涯成功的一種表現。

過往的研究結果顯示，生涯召喚與個體的工作及生活滿意度、對生命的意義感、生涯決定性 (career decidedness)、工作投入等皆有正相關 (Duffy & Sedlacek, 2007, 2010; Steger et al., 2010)，過去研究也發現生涯召喚與生涯決策自我效能具顯著正向關聯 (Duffy, Dik, et al., 2011)。而近現代的學者認為，生涯召喚應該一種由內而生，高度自我導向的感受，常與個體自我認同及自我價值感高度相關，且個體透過評估各方評價，找出屬於自己的價值，選擇對自己來說具意義感的生涯方向 (Dobrow & Heller, 2015; Hall et al., 2018)，此顯示個體自我認同探索對其生涯召喚的形塑具重要性。王玉珍與吳清麟 (2017) 也提到在華人文化中，生涯召喚當中除了幫助他人、貢獻

社會之外，也包含了自我提升、展現自我的成就感，換言之，生涯召喚的內涵不單只是利社會或宗教因素的趨力，工作的目的感與意義感，同時也存有自我提升成就感等層面。

（三）生涯決策自我效能與生涯發展之關聯

自我效能（self-efficacy）一詞源自於 Bandura（1986）所提出的社會認知理論，指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。Lent 等人（1994）以 Bandura 的社會認知理論（social cognitive theory）為基礎，發展出社會認知生涯理論（SCCT），SCCT 理論強調社會認知運作機制對生涯發展的重要影響，亦即自我效能感對於生涯發展的重要性。研究發現，當個體認為自己有能力完成某項任務或預期自己的表象將產生有價值的結果時，個體對某一個活動的興趣便能持續（Lent et al., 1989），亦使個體有興趣去追求特定的生涯目標，在這樣的過程中激發了特定的行動以實踐個人的目標，並伴隨著特定的成功或是失敗的表現經驗，這些經驗可能促使個體改變自我效能信念與結果預期，進而導致生涯目標的改變（Lent & Brown, 1996）。Choi 等人（2012）在生涯決策自我效能之後設分析研究中也發現，生涯決策自我效能與個體的職業結果預期（vocational outcome expectation）、自尊以及職業認同具有正相關。由此可知，自我效能（self-efficacy）的高低會影響個體的生涯興趣、生涯目標選擇、行動以及最後的表現與成就。

生涯決策自我效能與生涯召喚相關的研究中發現，生涯決策自我效能與生涯召喚之間具有正相關（Duffy & Sedlacek, 2007; Hirschi, 2012），且在大學生中，個體的生涯召喚感受越強烈，越能夠做出與生涯相關的決定（Dik et al., 2008; Domene, 2012）。Duffy、Dik 等人（2011）也發現生涯決策自我效能與生涯召喚之間具有中度相關（ $r = .45$ ），生涯決策自我效能在生涯召喚與學業滿意度中具有中介效果。

過去研究雖多將生涯召喚當作獨變項，將生涯決策自我效能作為依變項，探討兩變項之關聯，但仍有學者認為生涯召喚是一動態，會隨時間改變的特質。Hall 與 Chandler（2005）認為生涯召喚和個體對自我的信心程度會影響個體的成功感受以及自我形象認同，且形成一正向的循環。當個體的生涯發展中，若經驗到較強烈的生涯召喚感，個體會更加投入在生涯中的自我探索，並整合來自周遭的回饋，藉此形成對自我價值、生命意義、態度以及對天賦有更精確的知覺與認識。換言之，對於未來生涯發展，個體會更積極且前瞻性的採取行動，訂定目標，而這樣的因應方式也讓個體更容易獲得成就感。當個體相信自己能夠成功地達成特定的生涯任務或目標，便傾向設立目標，並為此生涯目標付出努力。Rudolph 等人（2017）的研究發現，生涯決策與個體積極因應的風格或是性格都有顯著正相關。Ślebarska 與 Flakus（2021）亦發現，當個體有較高的自我效能感，除了反映出較高的積極因應特質外，亦可有助於其在職業、工作轉換此種較不穩定的期間，有較適應的行為表現，例如：增加求職意圖、行為，增加計畫能力，以及增加自我成長、充實自我能力的行為。

（四）積極因應與生涯發展

積極因應為一種未來定向（future-oriented）的因應方式（Folkman & Moskowitz, 2004），也被視為是一種「正向因應」（positive coping）（Schwarzer & Knoll, 2003）。傳統上因應是指個體如何減少與降低內外環境所帶來的潛在威脅與傷害，但「積極因應」並沒有明顯的壓力事件威脅或是潛在的傷害出現，卻表現出「正向因應」。積極因應者做出此因應乃是為了增加個人資產、面對挑戰困難、促進個人成長，為此他們會尋求刺激及挑戰，同時不將壓力視為威脅，相反的，將之視為個人的挑戰。進言之，在面對壓力事件時，積極因應的個體將困難視為挑戰，且會較具有建設性的行動，並創造促使個體自我成長的機會。這種積極性亦可使個體創造更好的工作環境及工作表現，進而使個體更能在此歷程中尋找到人生的意義感，實踐理想與目標（Reuter & Schwarzer, 2009），且與個體自我效能感、計畫能力等具顯著正相關，與自我責備及憂鬱情緒具顯著負相關（Schwarzer & Taubert, 2002）。研究也發現，當個體以較積極因應地面對壓力時，相較於其他因應狀態的個體，會有較高的工作投入程度，較少經驗職業倦怠，對於自身的職業生涯亦會更加投入，更顯得專業（Greenglass et al., 1999）。

過往探討積極因應與職業生涯相關研究發現，高積極因應傾向之個體的職業倦怠感受較低，且

積極因應在職場壓力源以及職業倦怠中具有中介效果，而此可能是因為積極因應者在平時累積足夠的資源與能量，使其能有效的處理壓力源（Greenglass, 2005）。Ángelo 與 Chambel（2014）的研究結果也發現，積極因應不但與工作投入具有正相關，與職業倦怠有負相關，也在職場工作要求（job demand）、工作資源以及工作投入以及職業倦怠中具有中介效果。換言之，面對工作場域的壓力，使用積極因應面對壓力的個體較不容易出現職業倦怠的情況，同時也有助於工作投入程度。當個體將工作壓力視為挑戰時，能夠妥善且有效的運用自身所擁有的資源，以主動且正向的態度面對亦有助於個體生涯召喚的發展（Duffy, Dik, et al., 2011; Duffy & Sedlacek, 2010; Hirschi, 2011a）。

綜合而言，積極因應此種以未來導向的因應方式，除了上述對個體的職場壓力因應與適應有所幫助，本研究認為在面對生涯發展及規劃時，由於積極因應不將為壓力視為威脅，而將之視為挑戰之特性，可能對於仍處於對生涯尋尋覓覓、徬徨不定的邁向成人期個體，積極因應便成重要的心理資產（psychological capital）。據此，本研究認為積極因應能在生涯決策自我效能以及生涯召喚中扮演中介角色；換言之，生涯決策自我效能高之個體在面對生涯探索與抉擇時的壓力會較傾向於使用積極因應的方式面對，而這樣的因應方式能夠使個體更容易產生生涯召喚之感受。

（五）認同探索與生涯發展

Marcia（1966）以 Erikson（1968）的理論為基礎，以探索（exploration）及承諾（commitment）定義認同向度，提出「認同狀態理論」，並將個體之認同區分為四個狀態，分別為定向型認同（identity achievement）、未定型認同（moratorium）、早閉型認同（foreclosure）以及迷失型認同（identity diffusion），即便 Marcia 的理論解決了認同概念的無法被操作型定義的問題，促進學界對於認同的理解與探討，卻仍有學者認為這樣的區分方式過於窄化（Côté & Levine, 1988; van Hoof, 1999），也過度簡化個體認同發展（Grotevant, 1987），其他學者則欲擴展 Marcia 的理論，以更加動態的觀點探討個體的認同形成（例如：Crocetti et al., 2008; Luyckx, Schwartz, Berzonsky, et al., 2008）。

Crocetti 等人（2008）提出之確定—不確定模式（certainty-uncertainty model）中包含三個歷程——承諾（commitment）、深度探索（exploration in depth）以及承諾反思（reconsideration of commitment）。「承諾」指個體自過去不同發展向度中做出一些選擇，並對於選擇具有自信，形成一種自我形象（sense of self）的歷程。「深度探索」指個體對於已經做出的承諾進行再次審視、思考，透過與他人互動時，描述或討論自己所做的認同決定，並主動於日常生活中展現自身選擇，同時也更深入的了解自己所做之決定的其他相關資訊。「承諾反思」則是當個體注意到環境與自身內在認同決定之間的落差，發現該決定不再適用，進而開始尋找不同的選擇並與原先之決定進行比較，藉此考慮要保留、修正或以新的選擇取代原本的決定。

Luyckx、Schwartz、Berzonsky 等人（2008）所提出的「雙循環模式」（dual-cycle model）則是包含了承諾形成（commitment formation）和承諾評估（commitment evaluation）的循環，藉此說明了個體不只在尚未形成穩定認同狀態前會探索，即使在認同已形塑後也仍會持續的進行各種型態的探索，藉以保留或修正承諾。其中，Luyckx、Schwartz、Berzonsky 等人將個體對於所關注的目標、價值及信念會進行各式各樣可能性的搜索，稱之為「廣度探索」（exploration in breadth），此概念與過去 Marcia（1966）所提出的探索內涵較為相近；而個體也會進行「深度探索」（exploration in depth），以深入了解所選，但仍持有保留的態度以評估當前做出的選擇承諾和自己所堅持的內在標準是否貼近。過去自我認同發展相關之研究發現，定向型認同（identity achievement）與個體之主觀幸福感、心理幸福感之間具有正相關，迷失型認同（identity diffusion）則皆為負相關（Waterman, 2007）。Luyckx 等人（2011）的研究也發現，定向型認同在自尊、生命意義、生活滿意度、心理及主觀幸福感上的得分表現，皆顯著的高於迷失型認同（carefree diffusion），同時，廣度、深度探索與個體的認同穩定性亦具有正向關聯（Luyckx, Seiffge-Krenke, et al., 2008）。可見當個體有足夠的探索與承諾，對其本身的心理功能及狀態都有好的結果，故在許多橫斷以及縱貫研究都發現探索常被視為一種適應性的行為表現，皆與五大人格的開放性、勤勉積極等正向人格特質具有顯著的正相關（Clancy & Dollinger, 1993; Luyckx, Goossens, & Soenens, 2006）。但有些研究卻發現，自我認同中的探索也伴隨著高程度的焦慮以及憂鬱症狀（Kidwell et al., 1995; Luyckx, Goossens, Soenens,

& Beyers, 2006)，於是 Luyckx、Schwartz、Berzonsky 等人對此提出了「反芻探索」(ruminative exploration)，亦即個體在眾多的可能性中持續的探索，但因害怕自己的決定不是最好的或最適合自己的，而這些擔心、害怕，使個體困在一種重複且被動的探索，並在當中經歷到無望感，及對當前情況無法控制的負向感受 (Nolen-Hoeksema, 2000)，對未來的不確定性及對自我能力的懷疑，使個體經驗到苦痛以及較低的幸福感。

綜合上述，Luyckx、Schwartz、Berzonsky 等人 (2008) 所提出之雙循環理論不僅涵蓋了認同的廣度、深度探索，同時如同過往學者將個體自我認同視為一動態之歷程，個體可能會在保有一定程度的自我認同下，持續進行探索，透過更多的訊息，針對已有的決定進行評估，決定要保留或修正過去所做的決定，另除了適應性的探索行為，針對過往學者觀察到過度探索所帶來的內化問題 (Crocetti et al., 2008; Luyckx, Schwartz, Berzonsky, et al., 2008; Luyckx, Schwartz, Goossens, et al., 2008)，提出非適應性的探索行為。故本研究欲使用 Luyckx、Schwartz、Berzonsky 等人所發展之探索行為量表，探討邁向成人期個體之認同探索型態與生涯召喚之間的關係。

(六) 邁向成人期生涯決策自我效能、積極因應、認同探索型態與生涯召喚之關係

生涯自我效能與生涯召喚間的關聯，其相關程度大致落於低度到中度 ($r = .21 \sim .41$) (Dik et al., 2008; Domene, 2012; Hirschi & Herrmann, 2013)，而過去以生涯召喚為獨變項之研究也發現生涯召喚與個體生涯決策自我效能具有正相關 (Dobrow & Tosti-Kharas, 2011; Duffy, Dik, et al., 2011; Duffy & Sedlacek, 2007; Hirschi, 2011a; Steger et al., 2010)。以大學生為樣本之研究發現，個體生涯召喚感受越強烈，其生涯自我效能越高 (Duffy, Allan, et al., 2011)。然而，Hall 與 Chandler (2005) 認為不只是生涯召喚會提升個體生涯自我效能，透過成功達成目標的經驗以及對自我形象的認同，個體對自我的信心程度提升，進而使個體更傾向於投入特定生涯領域發展，提高其生涯召喚感受。此外，過去與生涯抉擇相關研究中發現，當個體越相信自己有能力處理壓力情境，所使用的因應方式會越具有適應性；反之則會選擇用較不具適應性的方式因應 (Jex et al., 2001)。為此，本研究假設，生涯自我效能對生涯召喚具有顯著的預測力。

在眾多因應方式中，積極因應被視為一種正向因應 (Schwarzer & Knoll, 2003)，過去研究也發現積極因應與工作投入程度 (engagement) 具有正相關，與職業倦怠 (burnout) 具有負相關 (Ángelo & Chambel, 2014)。此外，過往研究皆一致的發現積極因應與個體的幸福感 (well-being) 具有正相關 (Fuller & Marler, 2009; Grant & Ashford, 2008)。在生涯適應與積極性格 (proactive personality) 的相關研究中也發現積極性格與個體的生涯適應能力具有正相關，顯示具備此特質之個體在面對生涯時，會主動的因應環境而做出對生涯有益之改變，製造有利其發展的生涯環境以及資源 (Tolentino et al., 2014)。在以大學生為對象之研究中也發現，自我效能較高的個體除了認為自己有能力克服更難的職業挑戰外，同時也透過積極的職涯行為 (proactive career behavior)，發展所需技能以及生涯網絡的建立，有助於提升個體對於自我可被雇用的知覺 (Clements & Kamau, 2018)。換言之，當個體對自我生涯決策愈有信心，愈會採取積極因應的態度面對生涯探索的議題，亦使個體能夠找到生涯的意義與目的，提升其生涯召喚之感受。為此，本研究假設，積極因應對生涯召喚具有顯著的預測力。

同時，對於個體自我認同狀態，過去研究發現認同定向型者在對於生命的意義感上顯著的高於認同早閉者，而這樣的差異可能是因個體在做出承諾前已進行充分的認同探索 (Schwartz et al., 2011)。Luyckx 等人 (2010) 探討自我認同狀態對個體之工作投入程度以及職業倦怠程度之關聯研究中，認同定向與認同早閉之個體在職業倦怠感受並無顯著的差異，但是認同早閉之個體較不投入也較不熱衷於自己目前的工作，甚至容易對目前的工作不再感到有興趣，而這可能是因為個體在尚未充分探索並規畫前便投入，導致對個體而言工作 (work) 只是職業 (job)，而非召喚 (calling) (Skorikov, 2008)。過去研究也認為個體在充分的自我覺察以及探索後，不斷地進行評估，才能夠更加明確的找到屬於自我的生涯召喚 (Elangovan et al., 2010; Hall & Chandler, 2005)，而此觀點也得到了過往研究的支持 (Hirschi, 2011b)。然個體的探索行為與工作投入及職業倦怠之相關指標間關聯性均偏低 (Luyckx et al., 2010)，與積極因應之關聯性亦偏低 (Kalka & Karcz, 2016)，推論探索行為並非預測生涯發展最直接之因素。Luyckx、Seiffge-Krenke 等人 (2008) 亦發現，當個

體有較穩定的自我認同狀態（足夠的探索與承諾），面對疾病相關的問題與困難時，較會採取適應性的因應方式面對，反之則會以逃避、放棄等方式因應，並影響個體的情緒、社交或其他生活問題的適應，即在面臨壓力或是困難時，自我的認同發展及因應的方式皆會影響個體的未來適應。其他研究也發現自我認同中的探索也伴隨著高程度的焦慮以及憂鬱症狀（Kidwell et al., 1995; Luyckx, Goossens, Soenens, & Beyers, 2006），也就是 Luyckx、Schwartz、Berzonsky 等人（2008）提出的「反芻探索」所帶來的負面影響。陳怡甄與陳坤虎（2021）一項邁向成人期的研究顯示，此時期的認同探索在思考型態與心理適應之間或多或少能扮演著調節變項的角色。由此可推論，認同探索非全然帶來益處，唯有適應性的探索型態有助於個體生涯發展。

綜合上述，本研究認為，生涯決策效能較高的個體，面對生涯發展時，愈傾向於採取積極因應面對，對其生涯召喚的發展亦會有所幫助；為此，本研究假設積極因應在生涯決策自我效能與生涯召喚間扮演中介角色（如圖 1）；同時，倘若個體採取積極因應方式面對生涯議題，並且傾向使用廣度或深度探索等較適應性的方式思考，將有助於其生涯召喚的發展；但若個體傾向使用反芻探索的方式思考，將不利於其生涯召喚的發展；或是個體面對生涯議題時較缺乏積極因應，即使會對個體生涯召喚發展有阻礙，然而若可採取較適應性的思考方式，應可減緩對生涯召喚發展的阻礙。據此，本研究認為認同探索型態可能在積極因應與生涯召喚之間扮演調節的角色（如圖 1）。為了檢驗上述效果，本研究使用 Hayes Process model 14 進行調節中介分析，同時參考 Duffy 與 Sedlacek（2010）及王玉珍等人（2020）將可能會影響個體生涯決定與發展的背景因素，例如年齡、性別、過去工作經驗、婚姻狀態、目前職業狀態、主觀知覺人生階段等因素作為控制變項。

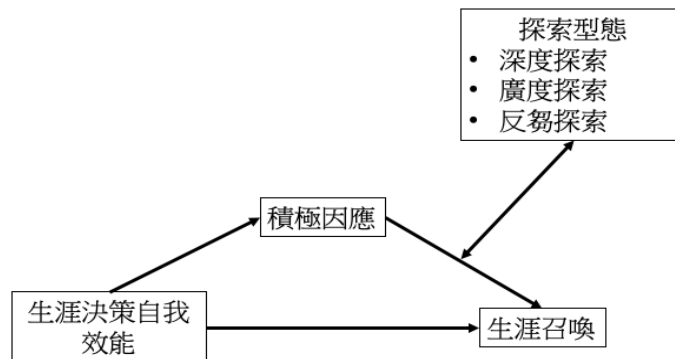
根據上述研究目的，本研究以生涯決策自我效能、積極因應、認同探索型態及生涯召喚為研究架構，提出下列研究三個假設：

H₁：為生涯決策自我效能、積極因應對生涯召喚具有顯著正向預測力。

H₂：為積極因應在生涯決策自我效能與生涯召喚間具有中介效果。

H₃：為認同探索型態在積極因應與生涯召喚間具有調節效果。

圖 1
研究架構圖



方法

（一）研究樣本

過去研究發現，網路問卷調查法與傳統的紙本問卷調查，在研究結果上並無顯著的差異（Liao & Hsieh, 2017），同時網路問卷更可不受時間與空間的限制（Lefever et al., 2007），故本研究採問卷調查法進行網路問卷施測，利用 Google 線上表單製作網路問卷，將網路問卷之連結放置於社交平台（Facebook）的問卷填答社團中，經由他人轉貼分享後收案。經受試者同意書選取同意後採匿名問卷填答，並設定每題皆必答，避免無效問卷產生。

邁向成人期理論之形成與個體結婚年齡和生育年齡的延宕有著密不可分的關係，許多個體至 30 歲左右才達到穩定的成人期，25 歲即跨入成人階段門檻的個體反而是少數，以美國為例，Arnett (2014) 參考了結婚和生育之平均年齡重新界定邁向成人期之年齡，他認為將邁向成人期界定為 18 至 29 歲較能彰顯此階段的特性。在國內，據臺灣內政部戶政司針對民國 109 年之人口統計（內政部戶政司，2020a, 2020b），初次結婚之平均年齡男生為 34.3 歲、女性 32.1 歲，且初次生育之母親平均年齡為 32.2 歲，推論約 30 歲以後，個體便有逐漸具有穩定的收入及職業志向，開始組成家庭，為自己的生活及決定負全部的責任，陳怡甄與陳坤虎（2021）亦依據臺灣之樣本特性，將邁向成人期定義為處於 18 到 30 歲之個體。據此，本研究定義邁向成人期受試者為 18 到 30 歲之個體，以問卷調查法進行網路問卷施測，共回收 437 份有效問卷。其中，男性占 33.4%，女性占 66.6%，平均年齡 25.8 歲，教育程度以大學占多數（73.2%）；未婚族群占 84%；全職工作者約有 65.4%；總年資多落在 1～2 年、2～3 年、5 年以上及 1 年（含）以下（共約 80.8%），詳細樣本背景特性請參考表 1。

表 1
受試者背景變項統計

背景變項	類型	人數	百分比
性別	男	146	33.4%
	女	291	66.6%
年齡	18	4	0.9%
	19	14	3.2%
	20	9	2.1%
	21	17	3.9%
	22	19	4.3%
	23	32	7.3%
	24	37	8.5%
	25	79	18.1%
	26	39	8.9%
	27	34	7.8%
	28	47	10.8%
	29	46	10.5%
30	60	13.7%	
教育程度	國小	1	0.2%
	國中	1	0.2%
	高中／職	35	8.0%
	大學／五專 研究所（含）以上	320 80	73.2% 18.3%
婚姻狀態	已婚	67	15.3%
	未婚	367	84.0%
	分居／離婚	2	0.5%
	喪偶	1	0.2%
職業狀態	全職	286	65.4%
	兼職（非學生）	31	7.1%
	兼職（仍是學生）	95	21.7%
	待業	25	5.7%
總年資	1 年（含）以下	79	18.1%
	1～2 年	100	22.9%
	2～3 年	94	21.5%
	3～4 年	47	10.8%
	4～5 年	37	8.5%
5 年以上	80	18.3%	
主觀知覺 人生階段	青少年	27	6.2%
	青少年與成人之間 成人	155 255	35.5% 58.4%

(二) 研究工具

1. 生涯決策自我效能量表 (Career Decision Self-Efficacy Scale, CDSE)

由 Taylor 與 Betz (1983) 所發展之「生涯決策自我效能量表」，國內相關研究皆以此量表為主要架構，再根據其研究目的增刪部分題項，成為其研究工具 (李藹慈、聶子敬, 2010)。原量表題項有 50 題，Betz 與 Luzzo (1996) 年發展了生涯自我效能量表簡短版本 (Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form, CDSE-SF)，題項減少為 25 題，整份問卷的 Cronbach's α 值為 .94。

本研究採用吳伯軒 (2017) 翻譯自 Betz 與 Luzzo (1996) 之「生涯決策自我效能量表—短版」 (Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form, CDSE-SF) 以測量邁向成人期個體對於自己有能力進行與生涯相關決策的信心程度，量表共 25 題，以 Likert's scale 六點量尺評量，受試者在此量表的總得分越高，表示其生涯決策自我效能越高，顯示個體對能充分的搜尋與生涯相關的資訊，並更加確定生涯目標，且制定相關計畫，反之則越低。吳伯軒在以大學三年級至碩士二年級為研究對象下，量表之 Cronbach's α 值為 .90，顯示本量表具有良好的信效度。

本研究考量受試者特性及研究主題，將量表題目中與課業、學業發展等相關內容以及修編後有重疊的題項進行修改及刪減，將第 21 題中的「主修領域」刪除；同時刪除以下 6 個題項：「9. 我會設法取得研究所的相關訊息」、「11. 我會從我有興趣的相關課程中選擇一個主修領域」、「15. 我會選擇一個能符合我興趣的主修領域或職業」、「16. 我可以規劃出能成功完成我主修領域的攻讀步驟」、「22. 如果我有學業上的問題，我會想辦法去解決它」、「25. 如果我不喜歡我的主修領域，我會考慮更換主修領域」。最後本研究採用修改後的 19 題「生涯決策自我效能量表—短版」，本研究此量表 Cronbach's α 值為 .91。

2. 積極因應量表 (Proactive Coping Inventory, PCI)

本量表由 Greenglass 等人 (1999) 所發展，並被許多樣本檢驗過，且有效地應用在多種語言上 (Schwarzer & Knoll, 2003)。此量表共有 14 題，以 Likert's scale 五點量尺評分，PCI 分數越高，代表個體積極因應的程度越高。此量表應用於臺灣大學生樣本有良好的信、效度 (陳坤虎、周芸安, 2015; Wu et al., 2008)。

本研究採用 Wu 等人 (2008) 所編製之積極因應量表，並將對題項進行修編，在各題項的描述中加入「面對生涯規畫或發展……」等字樣，例如：「我是一個喜歡主掌事情且會負起責任的人」，修改後為「面對生涯規劃或發展，我是一個喜歡主掌事情且會負起責任的人」，其他題目皆以此方式進行修編，以符合本研究欲探討之生涯議題。

因本研究 PCI 量表進行了大幅的修訂，遂進行量表的因素分析及項目分析，本研究資料之 KMO 值為 .93，Bartlett 球型檢定為 2303.70 達顯著。為了得到單純的因素結構及良好的題目特性，本研究根據 (1) 因素負荷量需高於 .40，(2) 在其他因素之因素負荷量需小於 .40，(3) 刪除該題後 Cronbach's α 值未上升之題項，進行量表選題之工作。結果顯示，在刪除了下列 3 題後 (「2. 面對生涯規劃或發展，我盡量讓事情一切順其自然」、「9. 面對生涯規劃或發展，我常常覺得自己會失敗，所以我不把期望訂得太高」、「14. 面對生涯規劃或發展，當我碰到問題時，我經常認為自己已輸定了」)，進行因素分析，在考量特徵值、陡坡檢驗、平行分析及因素結構後，決定抽取一個因素，此因素解釋總變異量為 52.82%。本研究此量表的 Cronbach's α 值為 .91 (請見表 2)，顯示該因素有良好的內部一致性信度。

表 2
「積極因應量表」之因素結構、因素負荷量及 Cronbach's α 值

題目內容	平均數	標準差	因素一
面對生涯規劃或發展，我是一個喜歡主掌事情且會負起責任的人。	3.85	.79	.68
面對生涯規劃或發展，當達到某一目標後，我會尋找另一個個具挑戰的目標。	3.67	.90	.73
面對生涯規劃或發展，我喜歡面對挑戰和克服障礙。	3.60	.91	.77
面對生涯規劃或發展，我有我的願景並且努力實踐他們。	3.84	.80	.80
面對生涯規劃或發展，儘管有許多挫折，我通常能成功得到想要的結果。	3.62	.85	.73
面對生涯規劃或發展，我會設法針對如何獲致成功列出我所需要做的步驟。	3.75	.86	.74
面對生涯規劃或發展，我總是試圖想辦法克服困難，沒有什麼可以阻攔我。	3.54	.90	.76
面對生涯規劃或發展，當我應徵工作時，我會想像我得到了這份工作。	3.85	.80	.54
面對生涯規劃或發展，我能將阻力轉化為正向經驗。	3.77	.81	.75
面對生涯規劃或發展，若別人告訴我「我不可能辦到某件事」，我反而更會去執行它。	3.57	.92	.71
面對生涯規劃或發展，當我碰到困難時，我會主動去解決它。	3.86	.77	.73
Cronbach's $\alpha = .91$			

3. 認同探索型態量表

此量表由 Luyckx、Schwartz、Berzonsky 等人（2008）新增反芻探索向度之題項編製而成，並將其命名為認同發展向度量表（Dimensions of Identity Development Scale, DIDS）。各探索與承諾皆有五題，故共有 25 題，以 Likert's scale 五點量尺評量個體對於題項描述的同意程度，應用在 21 到 40 歲個體之研究中得到良好的模式適配度，同時各分量表之內部一致性皆有 .80 以上（Luyckx et al., 2010）。雖 DIDS 原量表為五向度之問卷，但本研究之主題與目的聚焦在邁向成人期個體的認同探索型態，故只選取 DIDS 有關認同探索型態三向度（亦即，深度、廣度與反芻探索三個向度）。陳怡甄與陳坤虎（2021）針對此 DIDS 量表中認同探索型態三向度的題項進行修編，最後保留廣度探索分量表 5 題、深度探索分量表 6 題及反芻探索分量表 5 題，該研究三向度之 Cronbach's α 分別為 .92、.89 及 .85。考量語言以及文化之特性，本研究採用陳怡甄與陳坤虎（2021）所修編的認同探索型態量表進行測量。本研究中，廣度、深度與反芻探索三分量表 Cronbach's α 值分別為 .87、.87、.82。

4. 成人生涯召喚量表

由 Dik 等人（2009）率先發展出生涯召喚量表，在這之後，許多學者也陸續針對生涯召喚的不同操作型定義，設計出不同的生涯召喚量表（Hirschi, 2011a; Hunter et al., 2010; Praskova et al., 2015），從過去的研究也發現隨著文化以及國家的不同，所發展出的生涯召喚量表在構念以及因素上皆有不同。國內的相關研究中，王玉珍與吳清麟（2017）以臺灣成人工作者為對象，並考量東西方文化的差異，發展出適合臺灣樣本的生涯召喚量表，以 Likert's scale 四點量尺評量，全量表共計 20 題，受試者在此量表的得分愈高，表示其生涯召喚愈高。考量到研究樣本所處地區及文化差異，本研究使用王玉珍與吳清麟發展之「成人生涯召喚量表」進行個體生涯召喚之測量。在本研究中，該量表的 Cronbach's α 值為 .97。

（三）資料分析

本研究利用 SPSS 統計軟體進行各項統計分析。以項目分析和因素分析進行積極因應之信效度驗證。以 Pearson 積差相關，探討生涯決策自我效能、積極因應、自我探索及生涯召喚之關聯。

為同時瞭解積極因應在生涯決策自我效能與生涯召喚之間的中介效果，及認同探索型態（廣度探索、深度探索、反芻探索）在積極因應與生涯召喚之間的調節效果，本研究乃利用 Hayes（2018）所開發的 Process 進行分析，Process 是一套統計外掛程式，其強項在於能夠讓研究者更便利的進行調節效果分析，亦可在中介效果中進行調節效果之探討（亦即，調節中介效果），抑或是調節變項受其他變項之調節後的效果，使研究者可以探討更複雜的變項關係，然其限制在於此外掛程式有其

固定的模式架構圖，研究者之變項架構圖需能符合模式架構，否則無法利用此程式進行資料分析。為此，本研究採用 Hayes 之 Process 中的 model 14 進行調節中介分析，此模式圖與本研究架構圖（圖 1）吻合。

分析步驟首先將性別、年齡、教育程度、婚姻狀態、目前職業狀態、自覺人生階段、總年資與現在或過去工作與生涯興趣相關程度等人口學變項放入共變項當作控制變項，排除其對生涯召喚的預測力；其次，以生涯決策自我效能為預測變項，積極因應為中介變項，生涯召喚為效標變項，並分三次將廣度、深度及反芻探索設為調節變項，而其他兩個變項及各自與積極因應的交互作用項則放入共變項（例如：廣度探索設為調節變項，深度與反芻探索以及兩變項與積極因應之交互作用項則放入共變項），進行三次調節中介分析；最後，以 Johnson-Neyman 調節效果分析圖及直接效果、條件間接效果圖，進行調節效果分析，採用 5,000 次 bootstrap 和 95% 信賴區間判斷間接效果是否顯著，當區間不含 0 時，間接效果即達顯著。

結果

（一）各變項之相關分析

1. 生涯決策自我效能與積極因應、認同探索型態及生涯召喚之相關分析

由表 3 可知，「生涯決策自我效能」與「積極因應」（ $r = .73, p < .01$ ）、「廣度探索」（ $r = .60, p < .01$ ）、「深度探索」（ $r = .67, p < .01$ ）、「反芻探索」（ $r = -.14, p < .01$ ）及生涯召喚（ $r = .61, p < .01$ ），皆達顯著相關。值得注意的是生涯決策自我效能與反芻探索為低程度的顯著負相關，其於皆為正相關。而「積極因應」與「生涯召喚」（ $r = .69, p < .01$ ）亦達顯著相關。

2. 積極因應與認同探索型態及生涯召喚之相關分析

由表 3 可知，「積極因應」與「廣度探索」（ $r = .64, p < .01$ ）、「深度探索」（ $r = .73, p < .01$ ）、「反芻探索」（ $r = -.13, p < .01$ ）及「生涯召喚」（ $r = .61, p < .01$ ）皆達顯著相關，且與「生涯決策自我效能」相同，與「反芻探索」為低程度的負相關，其於皆為正相關。

3. 認同探索型態與生涯召喚之相關分析

由表 3 可知，三種認同探索型態中，僅「廣度探索」與「深度探索」（ $r = .67, p < .01$ ）間具顯著正相關，與「反芻探索」則否；「生涯召喚」與「廣度探索」（ $r = .51, p < .01$ ）及「深度探索」（ $r = .63, p < .01$ ）之間有中等程度範圍之正相關，與「反芻探索」（ $r = -.17, p < .01$ ）亦達低程度負相關。

表 3
各變項之平均值、標準差及相關分析（ $N = 437$ ）

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. 性別	1.67	0.47	–													
2. 年齡	25.80	3.06	-.11*	–												
3. 教育程度	4.09	0.53	.00	-.01	–											
4. 婚姻狀態	1.86	0.38	-.04	-.31**	.15**	–										
5. 目前職業狀態	1.68	1.00	.07	-.52**	.08	.13**	–									
6. 自覺人生階段	2.52	0.61	.03	.36**	.13*	-.16**	-.21**	–								
7. 總年資	3.24	1.73	-.03	.61**	-.10*	-.25**	-.29**	.29**	–							
8. 現在或過去工作與 生涯興趣相關程度	6.24	2.31	.00	.08	.12*	-.08	-.16**	.11*	.01	–						
9. 生涯決策自我效能	71.53	9.77	-.07	.18**	.01	-.20**	-.12*	.13**	.16**	.37**	–					
10. 積極因應	40.90	6.73	-.03	.03	.08	-.15**	.00	.03	.05	.39**	.73**	–				
11. 廣度探索	32.16	3.23	.07	-.02	.09	-.08	.01	.12*	-.00	.31**	.60**	.64**	–			

（續下頁）

表 3
各變項之平均值、標準差及相關分析 (N = 437) (續)

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
12. 深度探索	30.62	3.94	.00	-.01	.04	-.13**	-.03	.10*	.05	.33**	.67**	.73**	.76**	-		
13. 反芻探索	28.22	4.02	.04	-.10*	-.08	-.00	.08	-.10*	-.01	-.16*	-.14**	-.13**	.02	-.01	-	
14. 生涯召喚	56.39	13.19	-.01	.05	.01	-.18**	-.01	-.00	.04	.47**	.61**	.69**	.51**	.63**	-.17**	-

註：性別：男 = 1，女 = 2；教育程度：國小 = 1，國中 = 2，高中/職 = 3，大學/五專 = 4，研究所(含)以上 = 5；婚姻狀態：已婚 = 1，未婚 = 2，分居/離婚 = 3，喪偶 = 4；目前職業狀態：全職 = 1，兼職(非學生) = 2，兼職(仍是學生) = 3，待業 = 4；人生階段：青少年 = 1，青少年與成人之間 = 2，成人 = 3；總年資：1年(含)以下 = 1，1~2年 = 2，2~3年 = 3，3~4年 = 4，4~5年 = 5，5年以上 = 6。

* $p < .05$. ** $p < .01$.

(二) Hayes Process 調節中介分析

本研究利用 Hayes Process 模式 14 進行調節中介分析，以拔靴法抽樣 5,000 的 95% 信賴區間來檢定效果。根據表 4 顯示，積極因應與反芻探索的交互作用達到顯著效果 (effect = .03, $F(1, 421) = 5.19, p < .05, \Delta R^2 = 0.1\%$)，表示積極因應對生涯召喚的影響會受反芻探索所調節(如圖 2)。從圖 2 可發現，不論積極因應之高低，反芻探索低之個體，皆有較高的生涯召喚，然而，相較於反芻探索低者，反芻探索高者，雖生涯召喚較低，但從積極因應低到積極因應高的提升幅度，較反芻探索低者顯著。以 Hayes (2018) 取調節變項之 16、50 及 84 百分位數分析，比較當反芻探索為 13 (PR = 16)、17 (PR = 50)、21 (PR = 84) 時(亦即從圖 2 中由下至上的線段)，積極因應對生涯召喚的影響，由條件效果可知，無論反芻探索高低，積極因應愈高則生涯召喚感受程度愈高，條件效果皆顯著(95% CI 皆不含 0)。以 Johnson-Neyman 分析結果如圖 3 所示，當反芻探索大於 7.44 時，積極因應預測生涯召喚的條件效果 95% 信賴區間皆不包含 0，即有顯著預測力，且條件效果大於 0 表示隨著積極因應傾向升高則生涯召喚程度增加，亦可發現隨著反芻探索提高，積極因應對生涯召喚之效果也隨之提升，且可顯著預測的比例有 98.86%，即只有在極低的反芻探索下，積極因應不再對生涯召喚有預測力，另外，生涯決策自我效能對生涯召喚的直接效果為 .20 (95% CI = [.05, .33])，效果達顯著。

進一步分析調節中介效果，由表中可知調節中介效果為 .01 (95% CI = [.00, .02])，效果達顯著，顯示生涯決策自我效能透過積極因應，對生涯召喚所產生的中介效果，會受到反芻探索的調節。進一步分析不同反芻探索下的條件間接效果(如圖 4)，以 Hayes (2018) 取調節變項之 16、50 及 84 百分位數分析，發現 13 (PR = 16)、17 (PR = 50)、21 (PR = 84) 時，條件間接效果皆顯著，且條件間接效果逐漸增大 (.17, .20, .24) (亦即，圖 4 條件間接效果上的三個點)，顯示隨著反芻探索的增加，條件間接效果愈大，即反芻探索愈高時，生涯決策自我效能透過積極因應對生涯召喚的影響愈大 (Hayes, 2018)。

整體而言，當生涯決策自我效能增加時，可以直接生涯召喚提高，同時也可以透過提高積極因應來增加生涯召喚感受，而此增加作用會隨著反芻探索的升高而提升，並且只在反芻探索極低(小於 7.44) 時，生涯決策自我效能不再透過積極因應影響生涯召喚感受程度。

表 4
Hayes (2018) Process model 14 分析結果

		效標變項								
		積極因應				生涯召喚				
		Coeff	SE	t	p	Coeff	SE	t	p	
常數	Iy	2.78	3.46	0.80	0.42	ix	28.23	14.05	2.01	.05
生涯決策自我效能	A	0.27	0.03	9.99	0.00	c'	0.20	0.07	2.74	.01
積極因應						b1	0.15	0.31	0.50	.61
反芻探索						b2	-1.82	0.65	-2.79	.01
積極因應 x 反芻探索						b3	0.03	0.01	2.28	.02

(續下頁)

表 4
Hayes (2018) Process model 14 分析結果 (續)

控制變項	Coeff	效標變項								
		積極因應				生涯召喚				
		SE	t	p	Coeff	SE	t	p		
性別	c1	-0.29	0.41	-0.72	.47	c1	0.31	0.94	0.33	.74
年齡	c2	-0.01	0.09	-0.11	.91	c2	0.20	0.21	0.93	.35
教育程度	c3	0.76	0.37	2.07	.04	c3	-0.87	0.85	-1.02	.30
婚姻狀態	c4	-0.82	0.54	-1.52	.13	c4	-1.86	1.24	-1.50	.13
職業狀態	c5	0.28	0.22	1.27	.20	c5	0.51	0.51	1.00	.32
自覺人生階段	c6	-0.94	0.34	-2.77	.00	c6	-1.51	0.79	-1.91	.06
總年資	c7	-0.03	0.14	-0.19	.85	c7	-0.26	0.33	-0.81	.42
廣度探索	c8	0.38	0.10	3.84	.00	c8	-0.15	0.24	-0.65	.51
深度探索	c9	0.50	0.09	5.77	.00	c9	1.00	0.21	4.87	.00
積極因應 x 廣度探索	c10	0.87	0.24	3.61	.00	c10	-0.48	0.56	-0.85	.39
積極因應 x 深度探索	c11	-0.85	0.21	-3.93	.00	c11	0.96	0.52	1.83	.07

$R^2 = .67, F(12, 423) = 71.33, p < .001$
 $R^2 = .55, F(15, 421) = 34.17, p < .001$

註：表中所示為非標準化迴歸係數 (unstandardized coefficient)。直接效果 = .20，95boot CI = .05 ~ .33。條件間接效果 = 0.27* (.15 + .03W)。調節的中介指數 = .01，95boot CI = .00 ~ .02。MW: $\Delta R^2 = .01, F(1, 421) = 5.19, \theta_{M \rightarrow Y} = .15 + .03W$ 。

* $p < .05$ 。

圖 2
反芻探索調節效果圖

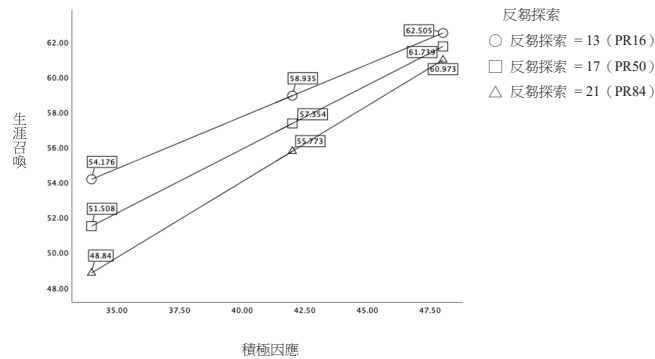


圖 3
Johnson-Neyman 分析結果圖

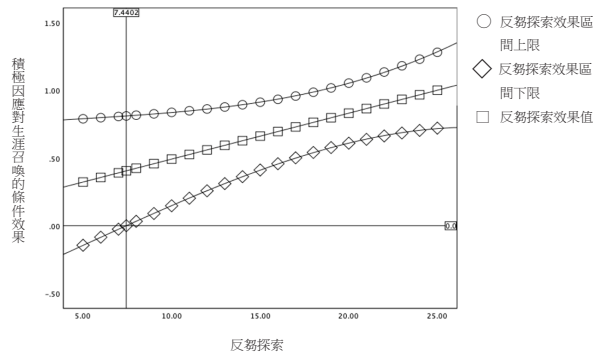
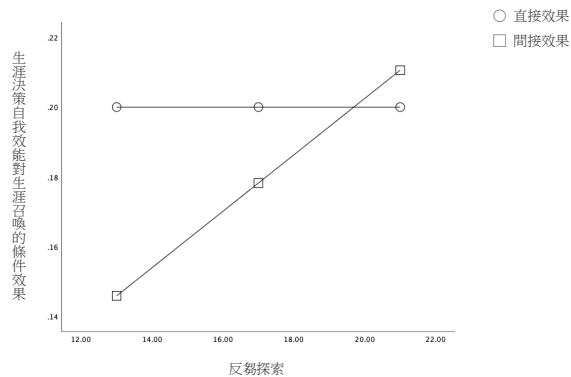


圖 4
生涯決策自我效能對生涯召喚之條件效果作用圖



討論與建議

本研究關注於探討邁向成人期個體之生涯決策自我效能、積極因應、認同探索及生涯召喚的關聯，以及生涯決策自我效能與積極因應對個體生涯召喚之影響，並了解認同探索型態在積極因應與生涯召喚間的調節效果。以下依據研究目的與假設加以討論，並於本章節末提出供未來相關研究之應用，以及研究之限制。

(一) 生涯決策自我效能對生涯召喚之預測效果

從 Process 調節中介分析可知，在排除控制變項的影響後，生涯決策自我效能對於生涯召喚有顯著的預測力，乃支持研究假設一。此結果與過去研究結果相符 (Dik et al., 2008; Domene, 2012)。此結果意味著，當個體對於自己的生涯決策或是生涯規劃愈有信心，有較多的自我效能感受，其所感受到的生涯召喚感受也會因此提高，據此，此結果亦支持本研究之假設。過去諸多將生涯召喚作為依變項的相關研究亦指出，若個體對於自我職涯發展有較確定的目標、方向或特定計畫，可顯著的預測個體會有顯著的生涯召喚感受 (Duffy et al., 2014; Duffy, Allan, et al., 2012; Duffy et al., 2015; Hirschi & Herrmann, 2013)。換言之，職涯發展的確定性，已被多數研究證實有助於個體生涯召喚的發展，而本研究之結果亦再次證實了此項關聯性。

根據國外相關研究與本研究結果，不論是大學學生、剛畢業進入職場或是已有全職或兼職工作之個體，都可以看到類似的研究結果 (Duffy et al., 2015; Hall & Chandler, 2005)，此意涵不論個體處於不穩定的變動階段 (例如：從大學畢業到職場、不同職業工作轉換) 或即將踏入職場或處在生涯發展初期，生涯決策自我效能對個體的生涯召喚發展皆扮演著重要的角色。而對於邁向成人期之個體而言，個體處於不斷探索、不確定且一種處在中間的感受 (Arnett, 2000)，在面對生涯發展的探索及不穩定的階段，協助個體在這樣的過程中能夠順利找到人生長期且穩定的職涯方向，是至關重要的。因此不論在教育現場或生涯發展議題上，若能促進個體充分探索職涯發展訊息，並對此有充分的計畫，對生涯發展有更確定的方向，應有助於發展出對生涯的意義與目的感，因此該採取何種方式協助個體，皆是未來值得探討的議題。

(二) 積極因應對生涯召喚之預測效果

從 Process 調節中介分析可知，在排除控制變項的影響後，積極因應對於生涯召喚有顯著的預測力，乃支持研究假設一。結果支持研究假設此結果與過去多數相關研究的結果相符 (Hirschi et al., 2014; Šlebarska & Flakus, 2021)，也與過去後設分析研究結果一致 (Rudolph et al., 2017)。此結果意涵，邁向成人期之個體，若透過積極的職涯行為 (proactive career behavior)，更有利於他們

職涯的感召及確認，甚至還可能有助於提升個體對於被雇用的知覺（Clements & Kamau, 2018）。下段將繼續討論深入積極因應在生涯決策自我效能與生涯召喚間之中介效果，以了解積極因應在職涯上扮演的角色。

（三）積極因應在生涯決策自我效能與生涯召喚間之中介效果

從 Process 調節中介分析可知，在排除控制變項的影響後，研究結果顯示，生涯決策自我效能可透過積極因應的部分中介，對生涯召喚有顯著的正向間接效果，據此，研究結果支持假設二。此結果意涵，當個體能夠對自己所做的生涯決策愈有信心，同時可以為此提前準備，充實自我，以便面對接踵而來的挑戰，或許可使個體的生涯召喚發展得到助益，然各個變項之間的因果關係，仍有待更多相關研究進行驗證。個體有較高的自我效能感，反映出較高的積極因應特質，亦會有較多生涯發展適應行為（例如：自我充實、求職行為、計畫能力等）（Ślebarska & Flakus, 2021）。國外相關研究皆發現不論是積極因應風格（proactive coping style），或是積極因應的職涯行為（proactive career behaviors），與個體早期職業生涯發展、工作適應、職場工作表現或工作滿意度皆有顯著的正向預期效果（Hirschi et al., 2014; Ślebarska & Flakus, 2021），亦對於個體一年後的職業發展有正向的預測力（Cai & Kohyama, 2013）。顯示積極因應對個體職涯發展上有重要且正向的影響，而從本研究之結果，亦可發現到此正向的預測效果，即積極因應對於個體之生涯召喚感受有顯著的預測力。過往研究亦提及，當個體主動的參與、投入與其未來職涯相關的活動，以實現職涯上的目標，此種主動積極的行動，有助於個體生涯召喚的發展（Duffy, Dik, et al., 2011; Duffy & Sedlacek, 2010; Hirschi, 2011a）。

不論是積極應對或是以未來為取向的行動傾向，皆一再反映積極因應的個體會事先為即將面對的挑戰做準備，努力充實自己，提高對於生涯發展的適應與準備（Rudolph et al., 2017）。過去以大學生為對象，為期六個月的長期追蹤研究也發現，當個體越是主動積極的尋找生命的意義，並且為自我提升採取行動，將會有助於個體生涯召喚的發展（Bott & Duffy, 2015）。綜合過去研究與本研究之結果，當個體在面對生涯決策或發展時，越是以積極因應的心態或方式去因應，越能夠使個體找到職業生涯對個體而言的目的感及意義感，幫助個體在生涯召喚的發展。

（四）認同探索型態在積極因應與生涯召喚間之調節效果

從 Process 調節中介分析可知，排除控制變項的影響後，深度探索對生涯召喚具顯著正向預測力，反芻探索則具顯著負向預測力。此結果意涵，當個體在面對自我認同相關議題上，傾向使用深度探索時，可預期個體在生涯召喚感受上也會有顯著的增加。相反的，若個體傾向使用反芻探索，則會使其生涯召喚感受明顯的減少，過去相關研究也發現，個體在找尋或發展生涯召喚時，通常是一個不斷探索、反覆確認的過程，如同 Hirschi（2011a）提及生涯召喚與職業認同時，認為這兩者之間的關係密切，是透過個體在不斷的自我探索中逐漸形塑而成，其研究結果也發現，持續密集的（intensive）自我探索是生涯召喚的一項主要組成要素。同時，過往許多研究也反覆證實，當個體有較一致、穩定的自我認同狀態，有助於其在工作職場上發揮其專業性（Ashforth et al., 2000; Johnson et al., 2010），亦有助於從中找到工作及自我的意義（Pratt & Ashforth, 2003; Rosso et al., 2010），是故，從上述的研究結果便可發現，自我認同探索對於個體在生涯召喚發展之重要性。

另外，在排除控制變項的影響後，僅積極因應與反芻探索的交互作用項對生涯召喚有顯著正向預測力，研究假設三成立。此結果意涵，三種認同探索型探中，僅反芻探索在積極因應與生涯召喚之間具有調節作用，且從反芻探索調節作用圖（亦即，圖 2）可發現，不論積極因應之高低，反芻探索低之個體，皆有較高的生涯召喚，然而，相較於反芻探索低者，反芻探索高者，雖生涯召喚較低，但從積極因應低到積極因應高的提升幅度，相較反芻探索低者顯著；換言之，反芻探索可顯著的提升積極因應對生涯召喚之效果，且當反芻探索程度愈高，積極因應對生涯召喚之影響也愈高。不同於過往研究認為反芻探索為較不具適應性的結論（Luyckx, Schwartz, Berzonsky, et al., 2008），此研究結果顯示，當個體面對價值觀或是自我認同時，只是不斷地自問自答，在眾多可能性中持續探索，但缺乏計劃、執行的意圖或做出任何準備，即缺乏積極因應的態度的話，對於個體的生涯召

喚感受並不會有顯著提升，唯有當個體能夠以積極因應的態度去面對這些議題，便可更加有效地提升生涯召喚感受。如同過去研究探討個體生涯召喚之發展提到，個體經常是在進行職場活動的同時，反覆的問自己：「這是我喜歡的職業嗎？」、「這是我嗎？」、「這樣的工作可以為我帶來生活的目的及意義嗎？」等與個人價值、自我認同及職業認同有關的問題（Bloom et al., 2021）。個體是在行動的同時進行充分的思考，並從中得到屬於自己的生涯召喚。

綜合上述，在納入積極因應後，反芻探索並非一個穩定、一致的負面特質，認同探索固然有助於個體生涯召喚的發展，但是在這過程中亦需要個體做出相對應的行動，像是個體具有較高的積極因應行為，可為個體的職涯提供助力。

（五）臨床實務上的意涵與應用

根據本研究之結果，臨床實務方面應致力於提升邁向成人期工作者的生涯決策自我效能、積極因應，增進生涯決策自我效能、積極因應皆對個體的生涯召喚發展有正面助益。過去以大學生、剛進入職場者等為對象的多數研究皆以實徵結果證明生涯決策自我效能以及積極因應皆對於個體生涯召喚、職業認同、工作意義、職場適應、工作滿意度及生活滿意度都有顯著的正向預測效果，可有效提升個體在職場的適應狀況（Duffy, Allan, et al., 2012; Duffy, Bott, et al., 2012; Duffy et al., 2015; Hirschi et al., 2014; Hirschi & Herrmann, 2013; Ślebarska & Flakus, 2021）。如同 Arnett（2000）認為邁向成人期是一群不斷在自我認同、愛情與未來職涯中持續探索，並處於充滿不確定與改變階段的個體，其中又以工作職涯為此時期個體主要關注的議題之一，因此關注邁向成人期個體如何發展生涯召喚是重要的（Shackelford, 2018）。在自我認同探索行為中，雖僅有反芻探索則可提升積極因應對生涯召喚發展的改變效果，深度探索亦對個體生涯召喚發展有正面助益，再次驗證過往研究認為，自我認同探索對於個體生涯召喚發展具有一定的重要性（Bloom et al., 2021; Shackelford, 2018）。如同 Duffy 與 Sedlacek（2010）認為，對於某些沒有特定宗教信仰的邁向成人期個體來說，生涯召喚不一定是一個來自外力的召喚、感召所促成，反而是透過個體在生活中與自己的認同、價值觀、信念或是生命的目的所帶來的，而這當中，除了個體的職業生涯探索，自我認同探索也扮演重要的角色。

綜合上述，在為 18—30 歲之邁向成人期個體進行自我成長或生涯探索等議題進行臨床諮商或人才培育時，根據本研究結果可以從以下幾點切入：（1）增進生涯決策的自我效能感，例如面對生涯決策時，能多方嘗試自己有興趣的職業，並確認日後自己所追求的生活及工作型態；（2）培養積極因應，例如面對生涯發展時，不將之視為壓力，而將之視為挑戰，同時主動設法解決所面臨的問題；（3）多方探索生涯發展，例如協助個體探索自身興趣，鼓勵個體勇於多方嘗試，臨床諮商或教育人員可與個體一同檢視及回饋，協助個體逐漸找尋一條與自我認同、價值觀相符或相近的未來方向，同時配合增加生涯決策的信心及積極因應各種挑戰，使個體在進入職場時能夠有良好的適應能力。

（六）研究之限制和未來方向

本研究的限制在於使用的研究工具根據研究目的僅針對邁向成人期工作者進行量表進行修編，使得不能涵蓋所有邁向成人期之樣本（例如：未有工作者）。若可考量邁向成人期之特性（例如：認同探索、不穩定、自我關注、介於青少年和成人之間的感受及具高度可能性）（Arnett, 2014），及時下時空背景，重新編撰一套較符合當下邁向成人期個體之量表，相信可更精確及細緻地，捕捉此一族群在各變項之特性，做出更精確的結果與討論；抑或是針對邁向成人期工作者進行長期追蹤研究，將可確認生涯決策自我效能、積極因應與認同探索型態是否隨著個體逐漸邁入成人期或生涯發展的不同階段（例如：找尋適合的工作、工作初期、穩定工作期等）而有變化，亦將對此族群有更特別及深入的描繪。

本研究在結果變項上僅探討各變項對生涯召喚之影響，然而仍有許多與職涯發展與適應有關的指標，若可針對生涯決策自我效能與積極因應在不同職涯發展與適應的關係與扮演的角色進行檢驗，便可更詳盡的了解生涯決策自我效能、積極因應與認同探索對於個體的職涯發展或是生活適應的影響。

「畢業即失業」，一句 Z 世代的大學畢業新鮮人時常掛在嘴邊的玩笑話，卻也道出大學畢業後，面對充滿選擇與不安的環境，個體不知道下一步該往哪走的迷惘，亦如同 Arnett (2014) 提出邁向成人期所具備的五大特徵，包括認同探索、不穩定、自我關注、介於青少年和成人之間的感受及具高度可能性，然多數研究較少著墨於如何讓個體在步入職場之前，能夠具備良好的適應能力，以面對接下來頻繁又多樣變動的社會。據此，本研究認為未來研究若能著墨於如何在個體邁入職場前、處於職場當下，協助其具備適當適應能力（例如：問題解決能力、積極因應、環境轉換調適能力、彈性、生涯確定性等），如同王玉珍 (2018) 針對大學生族群，探討透過優勢中心生涯諮商，促進個體的生涯召喚、生涯自我效能與減少憂鬱的研究，亦發現此介入方法有立即的成效出現；而楊育儀與陳秀芬 (2018) 亦發現個體的基本需求（例如：對生活與自我的掌控感、人際關係、對自己能力的肯定、自我效能感等）得到滿足後對其生涯決定具正向影響，故本研究相信，上述所提及的未來研究方向，對於處於過渡期的邁向成人個體或是轉換進入成人期之個體，都會有所助益。

最後，家庭對於子女的生涯目的也具有一定的影響力，王玉珍等人 (2022) 一項青少年（12 歲至 23 歲）的研究發現，家庭優勢經驗帶給子女生涯目的感發展之影響，包括生涯目的感的啟蒙、擴展、聚焦實踐、產生意義利他召喚及環抱優勢與信心。據此，未來研究亦可探究邁向成人其之生涯議題如何受到父母之影響。

參考文獻

- 王玉珍 (2018)：〈優勢中心生涯諮商與生涯召喚之諮商效果與影響經驗探究〉。《中華輔導與諮商學報》，52，19–50。[Wang, Y.-C. (2018). Strength-centered career counseling and career calling: The effect and affective experience. *Chinese Journal of Guidance and Counseling*, 52, 19–50.] <https://doi.org/10.3966/172851862018080052002>
- 王玉珍、吳清麟 (2017)：〈成人生涯召喚量表之編製及其信效度分析〉。《教育心理學報》，49，1–21。[Wang, Y.-C., & Wu, Q.-L. (2017). Development and validation of a career calling scale for working adults in Taiwan. *Bulletin of Educational Psychology*, 49, 1–21.] <https://doi.org/10.6251/BEP.20160905>
- 王玉珍、林佳慧、劉乙欣、張慈容 (2022)：〈家庭優勢及其對子女生涯目的感發展之影響經驗研究〉。《教育心理學報》，54，1–26。[Wang, Y.-C., Lin, C.-H., Liu, Y.-H., & Chang, T.-J. (2022). The influence experience of family strengths on adolescent's career purpose development. *Bulletin of Educational Psychology*, 54, 1–26.] [https://doi.org/10.6251/BEP.202209_54\(1\).0001](https://doi.org/10.6251/BEP.202209_54(1).0001)
- 王玉珍、曾晴、陳之懷、簡明彥、林欣儀 (2020)：〈邁向志向之旅—青少年生涯目的感發展之歷程研究〉。《教育心理學報》，52，263–286。[Wang, Y.-C., Tseng, C., Chen, C.-H., Jian, M.-Y., & Lin, X.-Y. (2020). A study of Taiwanese adolescents' career purpose development process. *Bulletin of Educational Psychology*, 52, 263–286.] [https://doi.org/10.6251/BEP.202012_52\(2\).0002](https://doi.org/10.6251/BEP.202012_52(2).0002)
- 內政部戶政司 (2020a)：〈出生按生母平均生育年齡（按發生）〉。<https://www.ris.gov.tw/app/portal/346> [Department of Household Registration. (2020a). *Number of births by age of mother, total fertility rate, average age of mother and average age of first birth (according to the occurrence)*. <https://www.ris.gov.tw/app/portal/346>]
- 內政部戶政司 (2020b)：〈結婚年齡中位數及平均數（按發生）〉。<https://www.ris.gov.tw/app/portal/346> [Department of Household Registration. (2020b). *Median age and mean age at marriage (according to the occurrence)*. <https://www.ris.gov.tw/app/portal/346>]

- 吳伯軒 (2017) : 《生涯決策自我效能對生涯敬業之影響—以生涯調適力與生涯復原力為中介變項》 (未出版碩士論文), 國立臺灣師範大學。[Wu, B.-X. (2017). *The relationships between career decision making self-efficacy and career engagement: The mediating role of career adaptability and career resilience* (Unpublished master's thesis). National Taiwan Normal University.]
- 李藹慈、聶子敬 (2010) : 〈創意生涯規劃課程對大學生生涯決策自我效能之影響〉。《課程與教學》, 13 (1), 141–172。[Li, A.-T., & Nie, Z.-J. (2010). The effects of creative career planning course on undergraduate students' career decision efficacy. *Curriculum & Instruction Quarterly*, 13(1), 141–172.]
- 陳坤虎、周芸安 (2015) : 〈青少年正負向思考與心理健康之關係—積極因應與拖延習慣調節效果之探討〉。《中華心理學刊》, 57, 373–388。[Chen, K.-H., & Chou Y.-A. (2015). Adolescent positive/negative thinking and mental health: The moderating roles of proactive coping and procrastination habit. *Chinese Journal of Psychology*, 57, 373–388.] <https://doi.org/10.6129/CJP.20150623>
- 陳怡甄、陳坤虎 (2021) : 〈邁向成人期之正負向思考與心理適應之關係：探討認同探索型態之調節角色〉。《應用心理研究》, 74, 103–157。[Chen, Y.-C., & Chen, K.-H. (2021). The relationships between positive/negative thinking and psychological adjustment in emerging adulthood: Exploring the moderating role of identity exploration. *Research in Applied Psychology*, 74, 103–157.] <https://doi.org/10.3966/156092512021060074003>
- 楊育儀、陳秀芬 (2018) : 〈從自我決定理論探究社經弱勢大學生之生涯決定〉。《當代教育研究季刊》, 26 (3), 1–33。[Yang, P., & Chen, S.-F. (2018). Career decisions by socioeconomically disadvantaged university students according to self-determination theory. *Contemporary Educational Research Quarterly*, 26(3), 1–33.] [https://doi.org/10.6151/CERQ.201809_26\(3\).0001](https://doi.org/10.6151/CERQ.201809_26(3).0001)
- Ângelo, R. P., & Chambel, M. J. (2014). The role of proactive coping in the job demands-resources model: A cross-section study with firefighters. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(2), 203–216. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.728701>
- Arnett, J. J. (1997). Young people's conceptions of the transition to adulthood. *Youth & Society*, 29(1), 3–23. <https://doi.org/10.1177/0044118X97029001001>
- Arnett, J. J. (1998). Learning to stand alone: The contemporary American transition to adulthood in cultural and historical context. *Human Development*, 41(5-6), 295–315. <https://doi.org/10.1159/000022591>
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469–480. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.5.469>
- Arnett, J. J. (2007). Emerging adulthood: What is it, and what is it good for? *Child Development Perspectives*, 1(2), 68–73. <https://doi.org/10.1111/j.1750-8606.2007.00016.x>
- Arnett, J. J. (2014). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties* (1st ed.). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199929382.001.0001>
- Arnett, J. J. (2015). College students as emerging adults: The developmental implications of the college context. *Emerging Adulthood*, 4(3), 219–222. <https://doi.org/10.1177/2167696815587422>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role

- transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472–491. <https://doi.org/10.2307/259305>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- 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. <https://doi.org/10.1177/106907279600400405>
- Bloom, M., Colbert, A. E., & Nielsen, J. D. (2021). Stories of calling: How called professionals construct narrative identities. *Administrative Science Quarterly*, 66(2), 298–338. <https://doi.org/10.1177/0001839220949502>
- Bott, E. M., & Duffy, R. D. (2015). A two-wave longitudinal study of career calling among undergraduates: Testing for predictors. *Journal of Career Assessment*, 23(2), 250–264. <https://doi.org/10.1177/1069072714535030>
- Cai, Y., & Kohyama, T. (2013). Effects of proactive coping on workplace adaptation after transition from college to workplace. *World Academy of Science, Engineering and Technology, Open Science Index 75, International Journal of Psychological and Behavioral Sciences*, 7(3), 366–369. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1328184>
- Choi, B. Y., Park, H., Yang, E., Lee, S. K., Lee, Y., & Lee, S. M. (2012). Understanding career decision self-efficacy: A meta-analytic approach. *Journal of Career Development*, 39(5), 443–460. <https://doi.org/10.1177/0894845311398042>
- Clancy, S. M., & Dollinger, S. J. (1993). Identity, self, and personality: I. identity status and the five-factor model of personality. *Journal of Research on Adolescence*, 3(3), 227–245. https://doi.org/10.1207/s15327795jra0303_2
- Clements, A. J., & Kamau, C. (2018). Understanding students' motivation towards proactive career behaviours through goal-setting theory and the job demands–resources model. *Studies in Higher Education*, 43(12), 2279–2293. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1326022>
- Côté, J. E., & Levine, C. (1988). The relationship between ego identity status and Erikson's notions of institutionalized moratoria, value orientation stage, and ego dominance. *Journal of Youth and Adolescence*, 17(1), 81–99. <https://doi.org/10.1007/BF01538725>
- Crocetti, E., Rubini, M., & Meeus, W. (2008). Capturing the dynamics of identity formation in various ethnic groups: Development and validation of a three-dimensional model. *Journal of Adolescence*, 31(2), 207–222. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2007.09.002>
- Dalton, J. C. (2001). Career and calling: Finding a place for the spirit in work and community. *New Directions for Student Services*, 95, 17–25. <https://doi.org/10.1002/ss.19>
- Davidson, J. C., & Caddell, D. P. (1994). Religion and the meaning of work. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 33(2), 135–147. <https://doi.org/10.2307/1386600>
- Dik, B. J., Duffy, R. D., & Eldridge, B. M. (2009). Calling and cocation in career counseling: Recommendations for promoting meaningful work. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(6), 625–632. <https://doi.org/10.1037/a0015547>
- Dik, B. J., Sargent, A. M., & Steger, M. F. (2008). Career development strivings: Assessing goals and

- motivation in career decision-making and planning. *Journal of Career Development*, 35(1), 23–41. <https://doi.org/10.1177/0894845308317934>
- Dobrow, S. R. (2013). Dynamics of calling: A longitudinal study of musicians. *Journal of Organizational Behavior*, 34(4), 431–452. <https://doi.org/10.1002/job.1808>
- Dobrow, S. R., & Heller, D. (2015). Follow your heart or your head? A longitudinal study of the facilitating role of calling and ability in the pursuit of a challenging career. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 695–712. <https://doi.org/10.1037/a0038011>
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology*, 64(4), 1001–1049. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01234.x>
- Domene, J. F. (2012). Calling and career outcome expectations: The mediating role of self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 281–292. <https://doi.org/10.1177/1069072711434413>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Douglass, R. P. (2014). Living a calling and work well-being: A longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology*, 61(4), 605–615. <https://doi.org/10.1037/cou0000042>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Bott, E. M. (2012). Calling and life satisfaction among undergraduate students: Investigating mediators and moderators. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 13(3), 469–479. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9274-6>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Dik, B. J. (2011). The presence of a calling and academic satisfaction: Examining potential mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 74–80. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.11.001>
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L., & Dik, B. J. (2012). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: Testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology*, 59(1), 50–59. <https://doi.org/10.1037/a0026129>
- 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(2), 210–218. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.013>
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46–54. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.007>
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2007). The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 590–601. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.03.007>
- 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 Career Development Quarterly*, 59(1), 27–41. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2010.tb00128.x>
- Elangovan, A. R., Pinder, C. C., & McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 428–440. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.10.009>

- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. W. W. Norton & Company.
- Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annual Review of Psychology*, *55*, 745–774. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.141456>
- Fuller, B., Jr., & Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior*, *75*(3), 329–345. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.008>
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, *28*, 3–34. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2008.04.002>
- Greene, A. L., Wheatley, S. M., & Aldava IV, J. F. (1992). Stages on life's way: Adolescents' implicit theories of the life course. *Journal of Adolescent Research*, *7*(3), 364–381. <https://doi.org/10.1177/074355489273006>
- Greenglass, E. R. (2005). Proactive coping, resources and burnout: Implications for occupational stress. In A.-S. G. Antoniou & C. L. Cooper (Eds.), *Research companion to organizational health psychology* (pp. 503–515). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781845423308.00043>
- Greenglass, E. R., Schwarzer, R., & Taubert, S. (1999). *Proactive Coping Inventory* (PCI) [Database record]. APA PsycTests. <https://doi.org/10.1037/t07292-000>
- Grotevant, H. D. (1987). Toward a process model of identity formation. *Journal of Adolescent Research*, *2*(3), 203–222. <https://doi.org/10.1177/074355488723003>
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, *26*(2), 155–176. <https://doi.org/10.1002/job.301>
- Hall, D. T., Yip, J., & Doiron, K. (2018). Protean careers at work: Self-direction and values orientation in psychological success. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *5*, 129–156. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104631>
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2nd ed.). The Guilford Press.
- Hirschi, A. (2011a). Callings in career: A typological approach to essential and optional components. *Journal of Vocational Behavior*, *79*(1), 60–73. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.11.002>
- Hirschi, A. (2011b). Vocational identity as a mediator of the relationship between core self-evaluations and life and job satisfaction. *Applied Psychology: An International Review*, *60*(4), 622–644. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00450.x>
- 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. <https://doi.org/10.1037/a0028949>
- Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014). The Career Engagement Scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment*, *22*(4), 575–594. <https://doi.org/10.1177/1069072713514813>
- Hirschi, A., & Herrmann, A. (2013). Calling and career preparation: Investigating developmental patterns

- and temporal precedence. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 51–60. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.02.008>
- 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(2), 178–186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.10.008>
- Jex, S. M., Bliese, P. D., Buzzell, S., & Primeau, J. (2001). The impact of self-efficacy on stressor–strain relations: Coping style as an explanatory mechanism. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 401–409. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.401>
- Johnson, R. E., Chang, C.-H. (D.), & Yang, L.-Q. (2010). Commitment and motivation at work: The relevance of employee identity and regulatory focus. *The Academy of Management Review*, 35(2), 226–245. <https://doi.org/10.5465/amr.35.2.zok226>
- Kalka, D., & Karcz, B. (2016). Identity dimensions versus proactive coping in late adolescence while taking into account biological sex and psychological gender. *Polish Psychological Bulletin*, 47(3), 300–310. <https://doi.org/10.1515/ppb-2016-0036>
- Kidwell, J. S., Dunham, R. M., Bacho, R. A., Pastorino, E., & Portes, P. R. (1995). Adolescent identity exploration: A test of Erikson's theory of transitional crisis. *The Adolescence*, 30(120), 785–793.
- Lefever, S., Dal, M., & Matthíasdóttir, Á. (2007). Online data collection in academic research: Advantages and limitations. *British Journal of Educational Technology*, 38(4), 574–582. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8535.2006.00638.x>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (1996). Social cognitive approach to career development: An overview. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 310–321. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1996.tb00448.x>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lent, R. W., Larkin, K. C., & Brown, S. D. (1989). Relation of self-efficacy to inventoried vocational interests. *Journal of Vocational Behavior*, 34(3), 279–288. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90020-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90020-1)
- Levinson, D. J. (1986). A conception of adult development. *American Psychologist*, 41(1), 3–13. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.1.3>
- Liao, P.-W., & Hsieh, J.-Y. (2017). Does internet-based survey have more stable and unbiased results than paper-and-pencil survey? *Open Journal of Social Sciences*, 5(1), 69–86. <https://doi.org/10.4236/jss.2017.51006>
- Luyckx, K., Duriez, B., Klimstra, T. A., & De Witte, H. (2010). Identity statuses in young adult employees: Prospective relations with work engagement and burnout. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 339–349. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.06.002>
- Luyckx, K., Goossens, L., & Soenens, B. (2006). A developmental contextual perspective on identity construction in emerging adulthood: Change dynamics in commitment formation and commitment evaluation. *Developmental Psychology*, 42(2), 366–380. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.42.2.366>

- Luyckx, K., Goossens, L., Soenens, B., & Beyers, W. (2006). Unpacking commitment and exploration: Preliminary validation of an integrative model of late adolescent identity formation. *Journal of Adolescence*, 29(3), 361–378. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2005.03.008>
- Luyckx, K., Schwartz, S. J., Berzonsky, M. D., Soenens, B., Vansteenkiste, M., Smits, I., & Goossens, L. (2008). Capturing ruminative exploration: Extending the four-dimensional model of identity formation in late adolescence. *Journal of Research in Personality*, 42(1), 58–82. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2007.04.004>
- Luyckx, K., Schwartz, S. J., Goossens, L., Beyers, W., & Missotten, L. (2011). Processes of personal identity formation and evaluation. In S. Schwartz, K. Luyckx, & V. Vignoles (Eds), *Handbook of identity theory and research* (pp. 77–98). Springer Science+Business Media. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9_4
- Luyckx, K., Schwartz, S. J., Goossens, L., & Pollock, S. (2008). Employment, sense of coherence, and identity formation: Contextual and psychological processes on the pathway to sense of adulthood. *Journal of Adolescent Research*, 23(5), 566–591. <https://doi.org/10.1177/0743558408322146>
- Luyckx, K., Seiffge-Krenke, I., Schwartz, S. J., Goossens, L., Weets, I., Hendrieckx, C., & Groven, C. (2008). Identity development, coping, and adjustment in emerging adults with a chronic illness: The sample case of type 1 diabetes. *Journal of Adolescent Health*, 43(5), 451–458. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2008.04.005>
- Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3(5), 551–558. <https://doi.org/10.1037/h0023281>
- Nolen-Hoeksema, S. (2000). The role of rumination in depressive disorders and mixed anxiety/depressive symptoms. *Journal of Abnormal Psychology*, 109(3), 504–511. <https://doi.org/10.1037/0021-843X.109.3.504>
- 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. <https://doi.org/10.1177/1069072714523089>
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 309–327). Berrett-Koehler Publishers.
- Reuter, T., & Schwarzer, R. (2009). Manage stress at work through preventive and proactive coping. In E. A. Locke (Ed), *Handbook of principles of organizational behavior: Indispensable knowledge for evidence-based management* (2nd ed., pp. 499–515). John Wiley & Sons.
- Rindfuss, R. R. (1991). The young adult years: Diversity, structural change, and fertility. *Demography*, 28(4), 493–512. <https://doi.org/10.2307/2061419>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>

- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 102*, 112–138. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.008>
- Scheer, S. D., Unger, D. G., & Brown, M. B. (1996). Adolescents becoming adults: Attributes for adulthood. *Adolescence, 31*(121), 127–132.
- Schwartz, S. J., Beyers, W., Luyckx, K., Soenens, B., Zamboanga, B. L., Forthun, L. F., Hardy, S. A., Vazsonyi, A. T., Ham, L. S., Kim, S. Y., Whitbourne, S. K., & Waterman, A. S. (2011). Examining the light and dark sides of emerging Adults' identity: A study of identity status differences in positive and negative psychosocial functioning. *Journal of Youth and Adolescence, 40*(7), 839–859. <https://doi.org/10.1007/s10964-010-9606-6>
- Schwartz, S. J., Côté, J. E., & Arnett, J. J. (2005). Identity and agency in emerging adulthood: Two developmental routes in the individualization process. *Youth & Society, 37*(2), 201–229. <https://doi.org/10.1177/0044118X05275965>
- Schwarzer, R., & Knoll, N. (2003). Positive coping: Mastering demands and searching for meaning. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (pp. 393–409). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10612-025>
- Schwarzer, R., & Taubert, S. (2002). Tenacious goal pursuits and striving toward personal growth: Proactive coping. In E. Frydenberg (Ed.), *Beyond coping: Meeting goals, visions, and challenges* (pp. 19–35). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/med:psych/9780198508144.003.0002>
- Shackelford, S. L. (2018). *Career calling in emerging adult Christian females: A narrative analysis* [Unpublished doctoral dissertation]. Northeastern University.
- Skorikov, V. B. (2008). Occupational identity and human lives in the 21st century. In E. Avram (Ed.), *Psychology in modern organizations* (pp. 25–38). University Press.
- Ślebarska, K., & Flakus, M. (2021). Career self-management of unemployed workers: The role of proactive coping in job-to-job transition. *Baltic Journal of Management, 16*(1), 135–153. <https://doi.org/10.1108/BJM-06-2020-0189>
- Steger, M. F., Pickering, N. K., Shin, J. Y., & Dik, B. J. (2010). Calling in work: Secular or sacred? *Journal of Career Assessment, 18*(1), 82–96. <https://doi.org/10.1177/1069072709350905>
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior, 22*(1), 63–81. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior, 84*(1), 39–48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>
- van Hoof, A. (1999). The identity status approach: In need of fundamental revision and qualitative change. *Developmental Review, 19*(4), 622–647. <https://doi.org/10.1006/drev.1999.0499>
- Waterman, A. S. (2007). Doing well: The relationship of identity status to three conceptions of well-

- being. *Identity: An International Journal of Theory and Research*, 7(4), 289–307. <https://doi.org/10.1080/15283480701600769>
- Weinstein, D. (1996). Generation on hold: Coming of age in the late twentieth century. James E. Côté and Anton L. Allahar. New York University Press, 1994/1996. 220pp. *Social Forces*, 75(1), 361–362. <https://doi.org/10.1093/sf/75.1.361>
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>
- Wu, C.-H., Chen, K.-H., & Yao, G. (2008). Validation of the Proactive Coping Scale in a sample of Chinese population. *Journal of Psychology in Chinese Societies*, 9(1), 103–120.

收稿日期：2022 年 03 月 09 日
一稿修訂日期：2022 年 03 月 16 日
二稿修訂日期：2022 年 08 月 10 日
三稿修訂日期：2022 年 08 月 31 日
四稿修訂日期：2022 年 10 月 24 日
五稿修訂日期：2022 年 10 月 27 日
六稿修訂日期：2022 年 11 月 11 日
七稿修訂日期：2022 年 11 月 17 日
接受刊登日期：2022 年 11 月 18 日

Bulletin of Educational Psychology, 2023, 54(4), 863–890
National Taiwan Normal University, Taipei, Taiwan, R. O. C.

Relationships among Self-Efficacy in Career Decision-Making, Proactive Coping, and One's Calling in Emerging Adulthood: The Moderating Effect of Identity Exploration

Shun-Hsiang Yang

Child Development & Rehabilitation
Center, Taiwan Adventist Hospital

Kun-Hu Chen

Department of Clinical Psychology,
Fu Jen Catholic University

For most people in modern industrialized countries, profound life changes occur during the late teens through the twenties. During this period, individuals obtain the education and training that will provide the foundation for their incomes and careers for the remainder of their lives. According to Erikson's (1968) identity theory, for many people, the late teens through the mid-twenties is when various possibilities in love, work, and worldviews are explored. Arnett (2000) refers to this period as emerging adulthood in which individuals explore the world and make life choices that have enduring ramifications.

According to Arnett (2000), emerging adulthood is a developmental stage between adolescence and adulthood that is full of opportunity and possibility. Individuals explore relationships, careers, and their values until they find their own identity. Gaining financial independence is a signal that one has reached adulthood. In the process of self-exploration, individuals identify a particular field of work or career and devote themselves to it, gradually moving toward becoming independent adults. Career development and identity exploration are important developmental issues for individuals in the emerging adulthood stage.

Self-efficacy in career decision-making refers to the extent to which an individual believes that he or she can successfully complete the tasks required for making significant career decisions. In a study on the theory of career development, Lent et al. (1994) developed the social cognitive career theory, which describes that self-efficacy in career decision-making plays an important role in individual career development and self-exploration. Several studies have explored the relationship between one's calling and career development. A correlation between self-efficacy in career decision-making and one's calling has been observed. The correlation coefficient mainly ranges between .21 and .41 (Dik et al., 2008; Domene, 2012; Hirschi & Herrmann, 2013). Self-efficacy in career decision-making influences one's calling. Additionally, studies have adopted one's calling as an independent variable when examining its effects on individual career development; one's calling, career decidedness, and career self-efficacy beliefs are positively correlated (Dobrow & Tosti-Kharas, 2011; Duffy, Dik, et al., 2011; Duffy & Sedlacek, 2007; Hirschi, 2011a). Hall and Chandler (2005) believe that both one's calling and self-confidence influence an individual's sense of self-identity and their likelihood to succeed, establishing a positive cycle for career development. For this reason, research should not focus on the influence of one's calling on their self-efficacy in career decision-making; on the contrary, the effects of self-efficacy in career decision-making on one's calling should be examined. Studies on identity exploration and career development have also found that individuals with a clear self-identity were more engaged with work than were those without a clear self-identity (Luyckx et al., 2010). Furthermore, individuals tend to adopt coping strategies to manage stressful situations (Jex et al., 2001). Among various coping strategies, proactive coping is considered to be positive (Schwarzer & Knoll, 2003). Proactive coping is positively related to engagement and negatively related to burnout (Ángelo & Chambel, 2014).

Although an individual's calling can influence their career development and help them make career decisions, possessing a greater sense of self-efficacy in career decision-making can lead to the adoption of more effective coping strategies (Jex et al., 2001). Few studies have explored career development or the roles of one's identity exploration style (i.e., exploration in breadth, exploration in depth, and ruminative exploration) and coping strategies on one's calling during emerging adulthood. Arnett (2000) believed that career development is an important issue for individuals moving toward emerging adulthood. One's calling during emerging adulthood is crucial, because it affects an individual's performance after entering the workplace (Shackelford, 2018). Accordingly, this study explored the associations of self-efficacy in career decision-making, proactive coping, identity exploration styles, and one's calling with work experience during emerging adulthood and examined the role of identity exploration styles in the relationship between proactive coping and one's calling. This study also proposed a moderated mediation model to gain insights into the relationships between self-efficacy in career decision-making, proactive coping, identity exploration, and career calling in emerging adulthood. This study addressed the following three hypotheses: (1) self-efficacy in career decision-making and proactive coping can predict one's calling, (2) proactive coping mediates the effects of self-efficacy in career decision-making on one's calling, and (3) identity exploration moderates the effects of proactive coping on one's calling.

To examine these hypotheses, this study used an online questionnaire to obtain information from 437 full-time and part-time workers (146 men and 291 women). Participants were aged 18–30 years. Measurement tools included the Career Decision Self-Efficacy Short Form questionnaire, the Proactive Coping Inventory, the Identity Development Scale, and the Career Calling Scale. Data analysis adopted the Hayes Process model 14 to examine the moderated mediation model proposed in this study. The Pearson product-moment correlation coefficient was calculated to examine the relationships among the research variables. Participant demographics (i.e., age, gender, job tenure, marriage status, employment status, and subjective life stage) were controlled for during data analysis.

This study has three main findings: (1) self-efficacy in career decision-making and proactive coping were significant predictors of one's calling, (2) proactive coping plays a partial mediating role in the effects of self-efficacy in career decision-making on one's calling, and (3) ruminative exploration plays a moderating role in the effects of proactive coping on one's calling. First, self-efficacy in career decision-making and proactive coping had a positive influence on the development of one's calling during emerging adulthood. Second, self-efficacy in career decision-making increased the development of one's calling and had a positive indirect effect on one's calling through proactive coping. Last, individuals with a higher inclination toward ruminative exploration derived greater benefits for proactive coping and their calling. In summary, self-efficacy in career decision-making, proactive coping, and identity exploration play important roles in the development of one's calling in emerging adulthood.

For the practical implementation of this research, career practitioners, such as school mentors, counselors, and clinical psychologists, should highlight the importance of proactive coping and identity exploration during emerging adulthood. These two concepts can help individuals develop their calling. This study has several limitations. First, the revised Career Decision Self-Efficacy Short Form questionnaire should be cross-validated. Future research involving participants in the stage of emerging adulthood should incorporate the features of emerging adulthood into the questionnaire to make it more suitable. Second, this cross-sectional study examined relationships among self-efficacy in career decision-making, proactive coping, identity exploration, and one's calling. Longitudinal studies are warranted to determine whether self-efficacy in career decision-making, proactive coping, identity exploration, and one's calling change over time. Finally, several confounding variables related to career development and adaptation may affect the study results. However, this study only chose one's calling as the criteria for career development. Future studies should include more variables to gain deeper insights into career development during emerging adulthood.

Keywords: emerging adulthood, career decision self-efficacy, proactive coping, career calling, identity exploration

