國立政治大學心理學系

碩士學位論文

職涯調適力與職涯滿意：主動職涯行為、關注職業未來機會的調節式中介模型

Career Adaptability and Career Satisfaction: A Moderated Mediation Model of Proactive Career Behaviors and Focus on Occupational Future Opportunities

國立政治大學
National Chengchi University

指導教授：林姿葶 博士

研究生：陳怡涵 撰

中 華 民 國 110 年 6 月

DOI:10.6814/NCCU202100954

摘要

全球環境不斷變化，員工必須調適自己以面對職涯上的轉變及挑戰，而職涯調適力為個體用來因應不可預期變化的一種心理資源，顯示職涯調適力在現今亦趨重要。本研究以職涯建構理論為基礎，探討職涯調適力對主動職涯行為的影響，以及主動職涯行為在職涯調適力與職涯滿意間的中介效果，並以關注職業未來機會作為調節變項，檢驗調節式中介模型的整體效果。

本研究採問卷法施測，以時間間隔法分為兩階段發放問卷，有效問卷共 327 份，有效問卷率為 63%。研究結果顯示，職涯調適力與主動職涯行為有顯著的正相關，主動職涯行為會完全中介職涯調適力與職涯滿意間關係；而關注職業未來機會會正向調節職涯調適力與主動職涯行為間的正向關係，也會正向調節職涯調適力透過主動職涯行為來影響職涯滿意的中介關係，顯示關注職業未來機會有助於職涯調適歷程的展現。最後，本研究針對研究結果進行討論，並提出研究貢獻及限制，以及提供未來的研究方向。

關鍵詞：職涯調適力、職涯建構理論、職涯滿意、主動職涯行為、關注職業未來機會

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100954

Abstract

The global environment is constantly changing. Employees must adapt themselves to face changes and challenges in their careers. Career adaptability is a psychological resource used by individuals to cope with unpredictable changes. Therefore, career adaptability is increasingly important nowadays. Based on career construction theory, this research explored the impact of career adaptability on proactive career behaviors and the mediating effect of proactive career behavior on the relationship between career adaptability and career satisfaction. Moreover, we proposed a moderating mediation model testing focusing on occupational future opportunities as the moderating variable.

A total of 327 valid two-wave questionnaires two weeks apart were collected through online questionnaires, and the effective response rate was 63%. The results showed that there was a significant positive relationship between career adaptability and proactive career behavior. The positive relationship between career adaptability and career satisfaction was mediated by proactive career behavior. In addition, focus occupational future on opportunities positively moderated the relationship between career adaptability and proactive career behaviors; and also positively moderated the mediating effect of proactive career behavior on the proposed relationship. Finally, we discuss the research findings, propose research contributions and limitations, and provide future research directions.

Keywords: career adaptability, career construction theory, career satisfaction, proactive career behaviors, focus on occupational future opportunities

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100954

目錄

摘要 ····· i

Abstract ····· ii

目錄 ····· iii

表次 ····· v

圖次 ····· vi

第一章　緒論 ····· 1

第二章　文獻探討 ····· 5

第一節　職涯調適力 ····· 5

第二節　職涯調適力與主動職涯行為 ····· 11

第三節　主動職涯行為與職涯滿意 ····· 17

第四節　關注職業未來機會的調節式中介效果 ····· 22

第三章　研究方法 ····· 26

第一節　研究樣本 ····· 26

第二節　研究程序 ····· 28

第三節　研究工具 ····· 28

第四章　研究結果 ····· 37

第一節　測量模式比較 ····· 37

第二節　相關分析結果 ····· 39

第三節　假設檢驗 ····· 42

第四節　額外分析 ····· 47

第五章　討論與建議 ····· 54

第一節　結果討論 ····· 54

DOI:10.6814/NCCU202100954

第二節　研究貢獻 …… 58

第三節　研究限制 …… 61

第四節　未來研究方向 …… 63

參考文獻 …… 65

附錄一 第一階段問卷 …… 90

附錄二 第二階段問卷 …… 94

國立政治大學
National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100954

表次

表 1 職涯建構論內涵及其定義 7
表 2 受試者背景組成（$N = 327$） 27
表 3 職涯調適力量表 30
表 4 主動職涯行為量表 32
表 5 職涯滿意量表 33
表 6 關注職業未來機會量表 34
表 7 主動性人格量表 35
表 8 正負向情感量表 36
表 9 測量模式比較（$N = 327$） 38
表 10 各變項之描述統計值與相關係數（$N = 327$） 41
表 11 整體模式分析結果 44
表 12 主動職涯行為對職涯調適力與職涯滿意關係之中介效果 44
表 13 職涯調適力在不同關注職業未來機會程度下對職涯滿意的條件式間接效果 46
表 14 不同關注職業未來機會程度的條件式間接效果配對比較 46
表 15 各變項與各向度之描述統計值與相關係數（$N = 327$） 49
表 16 整體模式分析結果（以職涯關注為預測變項、職涯規劃為中介變項） 50
表 17 職涯規劃對職涯關注與職涯滿意關係之中介效果 50
表 18 整體模式分析結果（以職涯關注為預測變項、技能發展為中介變項） 51
表 19 技能發展對職涯關注與職涯滿意關係之中介效果 51
表 20 整體模式分析結果（以職涯好奇為預測變項、技能發展為中介變項） 53
表 21 技能發展對職涯好奇與職涯滿意關係之中介效果 53
表 22 研究假設驗證結果彙整 54
表 23 額外分析之模型效果整理 57

DOI:10.6814/NCCU202100954

圖次

圖 1 研究架構圖 4

圖 2 調適的階段模型 6

圖 3 職涯調適力與關注職業未來機會的交互作用圖 45

國立政治大學
National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100954

第一章　緒論

全世界的環境不斷變動，充滿不可預期的事件，而 2019 年底爆發的嚴重特殊傳染性肺炎（coronavirus disease-2019, COVID-19）襲捲全球，造成全球工作環境及勞動力史無前例的大轉變（Cho, 2020），像是工時縮短（short-time work）、彈性工時及工作地點等的變動（Spurk & Straub, 2020）。根據國際勞工組織（International Labor Organization, ILO）估計，全球工時數因疫情而減少 14%，相當於有 400 萬名全職工作者失業，且勞動部統計，遭資遣離職人員及被迫減少工時的人數，皆在疫情之初大幅增加。除此之外，在現今多樣化的時代下，全球化且無疆界（boundless）的職涯蓬勃發展（Biemann et al., 2012），員工必須適應新的工作要求、不同的團體及環境（Tladinyane & Van der Merwe, 2016），而面對工作環境及型態的轉變，必然會直接影響個人短期及長期的職涯經驗、機會以及規劃（Akkermans et al., 2020）。面對這些不可預期的事件，員工必須調適及改變自己或環境以應付外界的變化，抑或為自己尋求更遠大的職涯目標，替自身的職涯發展做足準備且負起責任，因此，員工的職涯調適力變得相當重要，且個人資源在職涯成功上也扮演重要的角色（Savickas, 2013）。

在 COVID-19 的全球危機下，經濟轉變導致的非自願工作轉換、裁員及無薪假（Lee et al., 2021）影響員工甚劇，若員工具有職涯調適力（career adaptability）可以幫助人們在不可預期的變動中看見機會，並且利用這些變動，從未知的結果中尋覓契機（Rudolph et al., 2017），度過職涯危機，由此可知，職涯調適力為現代員工在職涯發展上不可或缺的心理資源。Savickas（1997）將職涯調適力定義為可以幫助個人面對職涯挑戰的一種心理資源，過去實證研究結果發現，職涯調適力與正向的工作結果相關，像是工作表現（Yu & Zheng, 2013）、員工幸福感（Ohme & Zacher, 2015）等，也可以正向預測晉升力（Tolentino et al., 2014）、職涯滿意（Zacher, 2014）、成功的職涯轉換及職涯輔導（Brown et al., 2012）等正向職涯結果，以及減少職涯焦慮及工作壓力（Maggiori et al., 2013）。

根據職涯建構理論（career construction theory），個體會透過一連串的調適過程來因應社會環境，以達到個體與環境的契合（Savickas, 2013），而其中最關鍵的階段便是職

DOI:10.6814/NCCU202100954

涯調適力。職涯調適力為一種心理資源，包括關注、掌握、好奇以及自信，當員工具有職涯調適力時，會對未來充滿興趣並隨時做足準備，能為自己的未來負責任，探索更多的可能性，以及相信自己的能力能夠達成職涯目標。儘管過往的實證研究顯示職涯調適力與許多工作及職涯的正向結果相關，但仍有研究缺口需進一步釐清和探討。首先，縱使過往研究皆認為職涯調適力是個人具備的心理資源，但仍有不少學者在描述職涯調適力時，將「心理資源」與「職能」（competency）或是「能力」（ability）之說詞混為一談（Rossier, 2015, Rudolph et al., 2017），就定義上來說，資源意旨個體認為其有存在價值，會竭力取得、保存、保護及創造的重要資源，以因應未來的困境（Hobfoll, 1989），而職涯調適力便是個人所擁有的心理資源，用於對抗外界的動亂因子；而職能則是以技術性的角度來看，Quinn 等人（1990）認為職能是員工能夠有效執行任務或專案的知識和技能。根據上述的定義，顯然兩者為截然不同的概念，因而，本研究將進一步釐清職涯調適力的本質，以補足過去對此概念的模糊定義。

其次，根據職涯建構理論（Savickas, 2013），個人會主動建構自己的職涯，引導職涯行為並賦予職涯意義，在調適過程中，個人的調適意願會發展成對職涯調適有益的心理資源，再藉由職涯行為或反應達到成功調適的結果。而職涯主動行為（proactive career behaviors）即為調適行為的指標之一，人們透過特定的行為來解決職涯發展任務及改變工作和職涯情境（Guan et al., 2017），職涯主動行為包括職涯規劃、發展技能、職涯諮詢及網絡建立，根據 Taber 與 Blankemeyer（2014）的實證研究顯示，員工關注未來會促進職涯規劃；有信心可成功執行任務或解決挑戰時，便會產生動機學習新知與技能，而探索工作環境的好奇心可使員工覺察自我與實際未來職場所需能力的差異，進而促使他們發展及維持職場關係以獲取業界中有利於己的訊息。如前所述，職涯調適力與許多工作及職涯的正向結果相關，Savickas（2013）將此種調適後的態度或行為稱為調適反應及調適結果。職涯建構理論認為當個人具有良好的職涯調適力時，可以使用這些心理資源適應環境，關注並規劃未來的職涯發展，以掌握職涯未來的方向並為此負起責任，持續探索自我以及環境的變動，且有信心能夠解決問題，將危機化為轉機，使自己能夠在職

DOI:10.6814/NCCU202100954

涯中順利發展有用的技能，並關心職業未來的趨勢，透過與他人諮詢相關信息以獲取最新消息和解決問題，並且主動建立及維持人際網絡，為現在和未來的職涯創造機會，以實現理想的職涯藍圖。

回顧過往研究發現，各向度之職涯調適力與主動職涯行為間存在可能的正向關係，考量理論及實證研究已證實職涯調適力的四個向度間存在高度的相關性（Hirschi et al., 2015），本研究欲以整體性的觀點探討職涯調適力與主動職涯行為間的關聯性，並依循職涯建構理論的調適過程，將主動職涯行為視作個人擁有的心理調適資源所引發的調適行為，探究職涯調適力對主動職涯行為的影響，此為本研究的第一個研究目的。

再者，由於職場上的未來趨勢快速轉換，人們越來越重視如何成功的管理職涯（Hall, 2002），當員工主動投入職涯行為可幫助職涯的成功，而職涯滿意便是其中一項關鍵的職涯成功與否的評估指標（Gattiker & Larwood, 1988; Spurk et al., 2011），意指個人主觀知覺自己職涯上的成功，包括對職涯的成就、目標、收入及技能發展皆感到滿意的程度（Greenhaus et al., 1990）。主動職涯行為是個人成功的關鍵因素（De Vos et al., 2009），然而，過往文獻中缺乏對職涯調適力、主動職涯行為及職涯滿意整體性之間的關聯研究，因此，本研究將針對此研究缺口，以職涯滿意作為調適後的結果，探討職涯調適力如何透過主動職涯行為的中介機制，進而增加員工的職涯滿意，此為本研究的第二個研究目的。

最後，本研究欲探討調適過程中的動機層面，以更全面性的釐清個人在不同的情境及動機下對此中介效果可能產生的不同影響，且未來觀點的議題在職涯的各領域中也屬核心角色（Parasuraman et al., 2000）。員工對於未來工作自我（future work self）的想像若充滿希望及抱負的話，會促進個人設定職涯目標，且為實現理想自我而發展尚缺的知識和技能，而分別對職涯規劃、主動發展技能和建立職涯網絡有正向的預測力（Taber & Blankemeyer, 2014）。關注職業未來機會（focus on occupational future opportunities）是在工作領域中，個人認為未來有多少新目標、選擇及可能性（Zacher & Frese, 2009），當個人關注未來機會時，會正向思考、視未來充滿機會，亦促使個人獲得更高的動機去追求

DOI:10.6814/NCCU202100954

成功的表現（Cate & John, 2007）。因此，本研究納入個人對未來職涯情境的知覺，提出關注職業未來機會作為情境條件，認為關注職業未來機會對職涯調適力與主動職涯行為正向關係間具正向的調節效果，並在職涯調適歷程中對主動職涯行為具有正向促進的調節式中介效果，此為本研究第三個研究目的。

綜合上述，本研究立基於職涯建構理論提出的調適歷程，當個人擁有高度的職涯調適力時，其職涯相關的心理資源可促發主動職涯行為，最終達到職涯滿意的結果，並加入情境條件進一步研討職業未來機會觀點對於職涯調適過程的調節機制。本研究提出的調節式中介架構如圖 1 所示，希冀在拓展職涯建構理論的同時，提供理論與實務上的重要意涵。

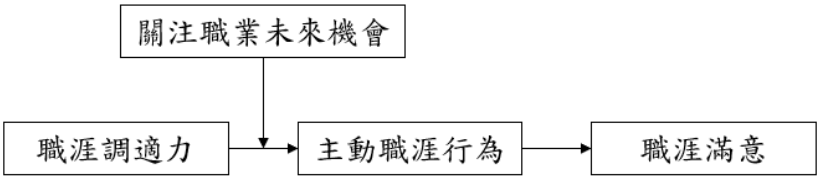

圖 1 研究架構圖

國立政治大學
National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100954

第二章　文獻探討

第一節 職涯調適力

職涯調適力是職涯建構理論的核心概念，職涯調適力為一種心理資源，可以使個體做好準備以應對職涯相關的挑戰、轉變及創傷，並且適應不可預期的環境變化（Savickas, 2013）。本節將先介紹職涯建構理論的定義及內涵，再專注於回顧本研究的焦點—職涯調適力。

一、　職涯建構理論

職涯建構理論是由 Savickas（2005）所提出，他認為人類的發展是透過個體不斷適應社會環境所驅使，其目標是個人與環境的融合，使內在需求與外在機會發展成一致性，並且透過成功、滿意及幸福的結果來表達此和諧（Savickas, 2013）。在職涯建構理論中，調適（adapt）為主要的核心概念，指的是個體隨著環境的改變，而調整自己以符合環境的要求，此理論的特點為視調適後的結果來自一連串的調適過程。此過程及結果包括以調適一詞為主的延伸詞彙：調適性（adaptivity readiness）、調適力（adaptability resources）、調適反應（adapting responses）以及調適結果（adaptation results）。

根據職涯建構理論，當個體願意且能夠調整自己執行改變情境的行為時，會有較高的調適結果（Savickas & Porfeli, 2012）。以下將針對各種調適進一步的解釋：（一）調適性：在面對職業發展任務、轉變及創傷時，個體願意面對不熟悉、複雜且困難問題的心理特徵，是一種較穩定的性格特質，通常表示個體的主動性（proactive）及靈活性（flexibility）。（二）調適力：一種心理構念，為個人在職業角色中，用來因應當前及預期的任務、轉變或創傷時，所使用的資源，用以改變個人與環境的融合（Savickas, 1997）。（三）調適反應：表示針對情境變化所做的調適行為，像是職涯規劃、職涯探索以及職涯信念（Hirschi et al., 2015）。（四）調適結果：表示調適反應的結果，通常以職涯決定

DOI:10.6814/NCCU202100954

（career decidedness）、職涯承諾、工作滿意及工作成功來作為指標（Hirschi et al., 2015）。職涯建構理論認為個體的調適性會正向影響他們的職涯調適力，進而與調適反應及調適結果有正相關，此一動態的調適過程，如圖 2 所示，而 Rudolph 等人（2017）的整合分析結果也驗證職涯建構理論中各階段調適間的關係。

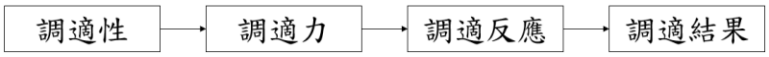

圖 2 調適的階段模型

在測量方面，Savickas 與 Porfeli（2012）建構了職涯調適力的量表，而其他的調適概念則是以相關效標進行測量，如調適性以認知能力、大五性格特質或自尊等來測量；調適力以職涯調適力量表測量（Savickas & Porfeli, 2012, Career Adapt-Abilities Scale, CAAS）；調適反應以職涯規劃、職涯探索等來測量；最後，調適結果則是以職涯認定、使命感（calling）或適職涯滿意等來測量（Rudolph et al., 2017），如表 1 所示。研究者認為每個人或多或少都有準備好改變的心態，重要的是取決於他們擁有多少資源去改變（Savickas & Porfeli, 2012），因此調適力在職涯建構理論中扮演最重要也是最關鍵的角色，故本研究將以職涯調適力作為研究主軸，進一步探討職涯調適力與職涯相關結果的關係。

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100954

表 1 職涯建構論內涵及其定義

職涯建構理論內涵	定義	屬性	相關變項
調適性	願意面對職業發展任務、職業轉變及工作創傷所帶來的不熟悉、複雜且不清楚的問題，並且做出適當的反應。	心理特徵	認知能力、大五性格特質、自尊、核心自我評價、主動性人格、未來導向、希望、樂觀
調適力	在因應任務、轉變及創傷時，自我調節的心理社會力量。	心理資源	關注、掌握、好奇、自信
調適反應	因應不斷變化的情境下所表現的行為。	行為	職涯規劃、職涯探索、自我效能、職涯決策
調適結果	調適行為的結果。	態度、行為	職涯認定、使命感、工作/職涯或學校滿意、組織承諾、工作壓力、就業能力、晉升力、工作表現、離職意願、收入、敬業、創業成果、主觀幸福感

資料來源：整理自“Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results” by Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H., 2017, *Journal of Vocational Behavior*, *98*, 17-34.

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100954

二、　職涯調適力

（一） 職涯調適力的定義及演變

根據職涯建構理論（Savickas, 1997, 2002, 2005），個人會不斷的透過自我調節來使自己適應環境，在此過程中，個人會透過賦予職業行為意義，主動建立自己的職涯，且發展各種心理資源以有效的因應與職涯相關的任務，並透過特定的職涯行為或反應，產生調適後的結果。職涯調適力為個人擁有的心理資源，當遭遇外界轉變抑或著手管理職涯時，個人會投入資源改善現狀及產生積極主動行為，用以應對外界的威脅，此種正向的心理資源是個體因應及滿足職場各種需求的重要資源。然則，過往研究者們常以職能或是能力來描繪職涯調適力，根據 Spencer 與 Spencer（1993）的觀點，他們以冰山模型的概念形容職能，其中包括冰山以上顯而易見的知識與技能，是影響員工表現的基本關鍵特性，而在冰山之下不易為人所見的部分為自我概念、人格特質與動機，這些皆與工作績效有密切的相關性，不過，職能展現的是個人對於特定職業需具備的相應能力與特質，相較之下，職涯調適力的本質並非此種能力，而是可以更廣泛應用到各種情境中的心理資源，以應付瞬息萬變的職涯發展。

職涯調適力在現今不斷變動的社會中，是工作者都應具備的心理資源。Super 與 Knasel（1981）認為職涯調適力是一種個人對環境中工作變化情況的因應所做的準備，此變化是可預期的，也可能是無法預期的。隨後，Herr（1992）近一步分析此概念，認為職涯調適力包含個人面對幾項重要的職涯任務：計畫、探索、資料的蒐集分析、決定以及合於現實的傾向。接著，Savickas（1997）提出將職涯調適力取代職涯成熟（career maturity）的概念，他認為人與環境同時且不斷的在變動，而職涯調適力強調的是人與環境之間的互動關係，個人會找到與環境和諧共處的平衡，這是一種主動調節及因應的過程，因此，以職涯調適力解釋個人一生的發展歷程更為貼切（Savickas, 2005）。而本研究也將以 Savickas（2005）提出的職涯調適力之概念，進一步探討。

DOI:10.6814/NCCU202100954

（二） 職涯調適力的向度

職涯調適力是職涯建構理論的核心概念，廣泛的運用在職業心理學（vocational psychology）研究裡（Brown & Lent, 2016）。職涯調適力是一種社會心理構念（psychosocial construct），且具自我調節及可塑造（malleable）性的心理資源，使員工能夠成功的解決在職涯中不熟悉、複雜且不確定的問題（Savickas & Porfeli, 2012）。Savickas（2005）將職涯調適力分為四個向度：關注（concern）、掌握（control）、好奇（curiosity）和自信（confidence），以下將根據 Savickas（2013）的定義進行介紹：（1）關注：意識到並規劃職業未來的傾向，會為將來做好準備的未來導向，是職涯調適力中最重要的向度。（2）掌握：為個人知覺對職業未來的掌握力，以及建構個人職涯責任的信念（3）好奇：反映個人探索環境的傾向。（4）自信：個人相信自己能夠面對及解決職涯問題，而產生的自信心。

這四種向度在個人建構職涯時，能使用普遍的資源和策略去面對職涯任務、工作轉換或是重大事件（Savickas, 2009），擁有高程度職涯調適力的員工會為未來的職涯任務做準備（關注）、替自己的職涯發展負責任（掌握）、探索未來自我及職涯機會的可能性（好奇），以及相信自己擁有解決職涯相關問題的能力（自信）。Savickas（2005）將職涯調適力視為一種可使用來自我調節的心理資源，人們可以用於面對和解決職涯中的挑戰，且有助於形成調適反應或行為，並成功達到個體與職涯環境整合的調適結果。

過去研究結果顯示，職涯調適力的各向度在理論上及實證上都是可區辨的，且彼此具高度相關（Hirschi et al., 2015; Konstam et al., 2015），此外，比起職涯調適力的各個向度，整體職涯調適力與相關效標間的信度及關係更強（Hunter & Schmidt, 2004），因此，本研究將以整體職涯調適力作為主要研究概念，探討其與職涯相關變項的關係。

（三） 職涯調適力的結果

Savickas（2005）將職涯調適力定義為個人用於適配自己與工作所使用的資源，此外，職業發展和緩慢發生的環境改變，已不足以維持人與環境適配的系統，因為個人更

DOI:10.6814/NCCU202100954

有可能因個人選擇或是其他必要因素，而必須頻繁的更換工作（Rossier et al., 2012），因此，個人必須擁有更多技能，使他們能夠快速的調適各式各樣的環境（Savickas et al., 2009）。職涯調適力作為重要的個人資源，對許多工作或職涯相關的變項及結果有重要的影響，像是工作敬業、工作滿意、職涯焦慮、成功的工作過渡（successful job transitions）、工作壓力或是工作年資（Brown et al., 2012; Rossier et al., 2012）。

國立政治大學
National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100954

第二節 職涯調適力與主動職涯行為

主動職涯行為是主動行為此一概念的延伸，因此，本研究將先介紹主動行為的定義，再區辨其與主動職涯行為間的差異，以及相關研究成果，最後在探討職涯調適力與主動職涯行為的關係。

一、 主動行為

過去學者們對主動行為有不同的定義，Crant（2000）認為主動行為意旨主動改善及挑戰現況，而非被動的適應，是一種自發性且未來導向的行為，旨在改變及改善自身或情境。而 Frese 與 Fay（2001）視主動行為為個人選擇以某種方式開始、介入或察覺情境，使個人表現有價值的行為，而非被動的接受改變。Parker 等人（2006）則是將主動行為分為兩個向度，首先為主動想法實施（proactive idea implementation），包括個人透過建言或自我實現等方式，來改善工作環境；第二個向度為主動問題解決（proactive problem solving），意旨個人自主（self-starting）且未來導向的反應，解決問題的根本原因，預防再次發生。Grant 與 Ashford（2008）再根據 Parker 等人（2006）的概念，將主動行為定義為：「員工為影響自己或環境，而採取的行動。」且提出主動行為的兩大特點：提前行動（acting in advance）以及預期影響（intended impact），因此，主動行為涉及員工的主動性及預期性行為，他們也將主動性視為一種過程，可以透過預測、規劃及努力等行動產生影響

過去研究也顯示，員工會展現不同形式的主動行為，包括尋求回饋（Ashford et al., 2003）、表達建言（LePine & Van Dyne, 2001）、工作塑造（Wrzesniewski & Dutton, 2001）、建立社會網絡（Morrison, 2002）、主動追求個人和組織目標（Frese & Fay, 2001）等，由此可知，主動行為普遍的出現在工作中，且同時影響著個人及組織的結果（Grant & Ashford, 2008）。在主動行為的前置變項上，過去相關的研究大多著重在與工作環境的特性上，像是工作自主性、同事信任以及主管支持（Parker et al., 2006）；在個人差異方面，

DOI:10.6814/NCCU202100954

包括主動性人格（Parker et al., 2006）、認知能力以及教育背景（Bindl & Parker, 2010）。

過往學者將主動行為視為一種特質構念，指的是能夠直接影響環境的行為，且具有個別差異（Bateman & Crant, 1993），影響主動行為的機制包含情境與個人因素（Lewin, 1938），而在個人因素方面，Bateman 與 Crant（1993）將主動行為視為是一種人格特質，亦即主動人格，為一種相對穩定且不受情境影響的特質，主動人格者會尋找問題、探索機會、採取行動並且堅持不懈，以採取實際行動來影響個人或環境的未來傾向。迄今，已有大量研究探討主動性人格與工作及職涯發展的相關議題（Seibert et al., 1999; Seibert et al., 2001; Thompson, 2005; Jiang, 2017），根據 Fuller 與 Marler（2009）的整合分析結果顯示，主動性人格與客觀及主觀職涯成功有正向關係，主動性人格亦可正向預測員工的就業能力，如：學習目標導向、職涯自我效能，且主動性人格可透過競爭性流動（content mobility）（如：工作表現）和贊助性流動（sponsored mobility）（如：建言行為）而產生職涯成功。

然而，主動行為包括的層面以及產生的結果過於廣泛，且學者們認為主動行為依其對象會有不同的影響（Grant & Ashford, 2008），後來，Parker 與 Collins（2009）區辨三種主動行為的目標，首先是主動工作行為，包括改變內在組織環境，像是員工主動承擔或修改任務來改善工作的執行方式，以及在工作中加入新想法；第二是主動策略行為，包含改變組織與外部環境，像是主動檢視環境，查看現況對組織未來可能造成的影響；最後是主動個人—環境適配行為，其內涵為改變自己或環境，以達到自身與環境的相容性，譬如尋求主管有關工作表現的回饋，或是投入職涯規劃。

Grant 與 Parker（2009）認為上述主動行為的分類仍有不足之處，意即 Parker 與 Collins 僅將關注主動行為在指定的工作情境中，而員工亦可主動求職或是入職前積極的與組織協商，因此，在探討主動行為的多樣性時，應考慮更多不同的面向，像是主動性的形式、時間點、頻率或是策略（Grant & Ashford, 2008），因此，Grant 與 Parker 提出了主動行為的第四種分類—主動職涯行為，指的是在非指定工作的情境中，從事特定工作外的主動行為。

DOI:10.6814/NCCU202100954

隨著職涯轉換與不確定性增加，個人的職涯發展逐漸趨向間斷性且無設限（Arthur & Rousseau, 1996），員工傾向經常轉換工作及組織，不再追求穩定且持續從事相同的工作（Pfeffer & Baron, 1988），員工會自發性的管理職涯，以應對職涯上的轉變，以及增加就業能力的機會（Hall, 2002），透過主動規劃職涯、發展技能、建立社交網絡以及諮詢等主動職涯行為來建立獲取所需的能力（Taber & Blankemeyer, 2015），且在因應職涯挑戰上，主動職涯行為是不可或缺的因素（Mirvis & Hall, 1996）。 綜上所述，本研究認為組織中的主動行為應提升至更廣泛、無邊界的職涯層次，也就是主動職涯行為，並進一步探討主動職涯行為的內涵，以及引發這些行為的前置因子。

二、 主動職涯行為

本研究延續 Grant 與 Parker（2009）的想法，將研究焦點關注於主動職涯行為上。回顧過去相關文獻後，Claes 與 Ruiz-Quintanilla（1998）首先將主動職涯行為分為四種向度：（一）職涯規劃：意旨主動塑造未來職涯，包括設定目標、探索機會以及制定計畫；（二）技能發展：指個人精熟於職業相關的各種任務，像是增進職涯相關的知識、技能及能力；（三）職涯諮詢：主動向他人尋求資訊、建議或求助，包括與領導者或同事建立關係，以獲取職涯相關資訊；（四）網絡建立：主動建立人際網絡獲取資訊、建議或是協助，在廣泛的職涯裡，員工會制訂個人的職涯網絡做為學習系統。後續學者們也依循 Claes 與 Ruiz-Quintanilla 的定義，將主動職涯行為分為此四種向度（Strauss et al., 2012; Taber & Blankemeyer, 2015）。本研究亦參考過往研究者的作法，將主動職涯行為視為整體性的概念（Huang & Hsieh, 2015）。

（一）主動職涯行為的前置變項

在一項跨國籍的縱貫研究中發現，早期的就業經驗與技能發展和諮詢行為有正向關係，且失業的期間會抑制主動職涯規劃及網絡行為，整體來看，職位階級的轉變對主動性職涯行為有正向的影響（Clae & Ruiz-Quintanilla, 1998）。然而，過去的研究僅著重在員工的過去經驗、所屬的職業團體以及環境背景對主動職涯行為的影響。在個人層面上，

DOI:10.6814/NCCU202100954

像是未來工作自我顯著（salient future work self）與主動職涯行為有正向關係（Strauss et al., 2012; Taber & Blankemeyer, 2015），也就是說，當員工對於未來自我的形象是清晰、容易想像，且抱持正向憧憬的顯著態度時，較容易展現主動職涯行為，Strauss 等人（2012）亦認為未來工作自我顯著為一種動機型資源（motivational resource），個人可以用以控制及引導自身的行為（Oyserman & Markus, 1990），進而產生主動職涯行為。除此之外，領導者的教練行為（coaching）可以促進員工的主動職涯行為，幫助員工實現職涯目標（Huang & Hsieh, 2015）。

（二）主動職涯行為的結果變項

回顧過文獻後，迄今多數的研究指出，主動職涯行為與主觀和客觀職涯成功及就業力（employability）有正向關係（Claes & Ruiz-Quintanilla, 1998; De Vos et al., 2009; Forret & Dougherty, 2004; Smale et al., 2019），後期研究亦強調主動職涯行為對成功職涯管理的重要性（Eby et al., 2003; Kuijpers et al., 2006），誠如上述，主動職涯行為可以正向預測工作與職涯的相關結果變項，也顯示當個人展現主動職涯行為時，可同時為個人、組織或環境帶來改變。

三、　職涯調適力與主動職涯行為

根據職涯建構理論的調適模型，職涯調適力與職涯結果有正向關係，如：職涯認定、使命感、工作滿意、職涯滿意、組織承諾、敬業及主觀幸福感等（Rudolph et al., 2017），由此可知，職涯調適力可使員工利用心理資源來調節職涯中面臨的困境或轉變，進而產生正向的工作及職涯結果。職涯調適力為員工為預期的任務、工作角色以及不可預期的困難所做的準備，而調適即為整合個人內在需求以及外在環境變化的過程（Savickas, 2005）。當員工擁有較高的職涯調適力時，越有可能有效的使用生理、認知及情緒性的資源，並投入到自身的職涯及工作中（Savickas, 2013），這種傾向會使員工獲得自我調節能力、正向的面對改變、獲取新知以及保持職涯積極性（Zacher et al., 2015），因此職涯

DOI:10.6814/NCCU202100954

調適力可促使員工正向知覺工作中的各種變化，並且積極主動發展自己的職涯，也就是說當員工擁有較高的職涯調適力時，員工可利用此心理資源來面對工作環境與職涯中的各種變化，積極主動規劃對職業未來有幫助的行為。

根據職涯建構理論，職涯的發展是透過一連串的調適過程所驅使，目的是為了達到人與職涯環境的整合，在此過程中，職涯調適力扮演心理資源的角色，其中包括關注、掌握、好奇和自信，可以在員工面臨職涯挑戰或轉變時，引導他們的思考、想法及知覺，這些可用來自我調節的心理資源會促進員工展現積極的職涯行為，如職涯規劃及職涯探索（Li et al., 2015; Porfeli & Savickas, 2012），有助於未來的職涯發展及實現目標。本研究認為個人可以利用此心理資源產生職涯調適行為，亦即主動職涯行為。以下將分別說明職涯調適力與主動職涯行為各向度間的關係。

（一）職涯調適力與職涯規劃

職涯規劃是指個人主動形塑自己的未來（Claes & Ruiz-Quintanilla, 1998），Rudolph 等人（2017）的整合分析結果指出，職涯調適力與職涯規劃有正向關係。當個人關注發展時，對職涯規劃的態度有重要影響（Marko & Savickas, 1998），促使員工規畫及準備職涯發展任務及轉變（Taber & Blankemeyer, 2015），職涯關注引導員工花時間及精力規劃職涯目標，而職涯調適力亦可提供員工心理資源來管理職涯上的相關任務和變化，透過好奇探索環境的機會並執行規劃，並且有信心掌握個人的行動力，執行職涯計畫，因此，本研究認為職涯調適力與職涯規劃有正向關係。

（二）職涯調適力與技能發展

過往研究顯示，當缺乏自信時，個人較不會產生動機主動發展知識及技能以達到工作需求（Zimmerman, 2000），職涯調適力中的自信可以使員工產生職涯自我效能（Hirschi et al., 2015），主動發展職涯所需的技能（Taber & Blankemeyer, 2015），員工亦會透過關注職涯未來的情況與自身的差距，探索周遭環境以及尋求發展的機會，進而積極拓展個人技能以追求理想的職涯。因而，本研究認為職涯調適力可促使員工發展職涯所需技能。

DOI:10.6814/NCCU202100954

（三）職涯調適力與職涯諮詢

當員工對職涯產生困惑時，會詢問他人的意見及作法，透過探索自我與環境，找出個人的不足之處，以改善且幫助未來的職涯發展。職涯關注引導員工隨時觀察同事及主管的職涯能力，在遇到問題時能向其詢問；職涯掌握使員工為自己的職涯負責，透過吸取他人建議，主動建構職涯；職涯好奇促使員工職涯探索（Li et al., 2015; Porfeli & Savickas, 2012），透過他人建議及經驗分享，確立未來精進的方向；職涯自信可提升員工的職涯自我效能感（Hirschi et al., 2015），產生信心並積極與他人討論，以解決職涯問題。是以，本研究認為職涯調適力與職涯諮詢有正向關係。

（四）職涯調適力與網絡建立

在職場上，關係的建立對個人職涯及組織發展都佔有一席之地（Xin & Pearce, 1996），而職涯調適力可以提供個人心理資源來與他人發展、建立並維持良好的人際關係。職涯關注幫助員工意識到透過建立人脈，可以提供個人職涯發展的機會，或是主動參加組織外的社群活動，建立人脈並與各界人士交流；職涯掌握使員工為打好人際關係負起責任，與主管或同事們維持良好互動，以隨時獲取重要資訊以及資源；職涯好奇使員工與他人共同探索機會，尋求最佳問題解決方法；而職涯自信透過自我效能感，在遇到問題時主動向他人尋求建議，或是把握機會隨時展現自己的優勢。因此，是以，本研究認為職涯調適力與網絡建立有正向關係。

綜合上述，根據職涯建構理論的調適模型，職涯調適力可幫助個人預見職涯環境轉變發生的可能性，且職涯調適力高的員工獲得較高的心理資源來追求新的職涯目標（Tolentino et al., 2014; Zacher et al., 2012），進而產生更多的職涯促進行為，尤其是主動職涯行為，故本研究認為職涯調適力可以有效的預測主動職涯行為。據此，本研究提出以下假設：

假設 1：職涯調適力與主動職涯行為具有正向關係。

DOI:10.6814/NCCU202100954

第三節 主動職涯行為與職涯滿意

一、 職涯滿意

（一）職涯滿意的定義與內涵

職涯滿意是指整體上個人主觀知覺職涯成功（Lounsbury et al., 2003; Tu et al., 2006），職涯滿意被視為職涯成功不可或缺的因素之一，也是評估個人職涯整體價值的重要指標（Gattiker & Larwood, 1988），其中包含職涯及工作過程中所獲得的成就感、職涯目標、薪資與期望之滿意程度（Greenhaus et al., 1990）。職涯滿意此一概念源自於職涯成功，職涯成功是指個人在工作經歷中實現理想的工作成就（Seibert & Kraimer, 2001），可分為客觀職涯成功以及主觀職涯成功（Gattiker & Larwood, 1988），前者是指可觀察且測量的職涯成就，像是薪資、晉升以及地位，後者則是個人對職涯的成就感及滿意程度，包括工作滿意及職涯滿意（London & Stumpf, 1982; Judge et al., 1995）。

早期學者多數以客觀方式來衡量職涯成功，然而 Hall（2002）認為達到客觀上的職涯成功不代表個人對職涯的滿意，且一項整合分析研究僅將職涯滿意作為職涯成功的定義（Ng et al., 2005），再加上主觀職涯成功是需要對相對長時間及廣泛結果的評價（Heslin, 2005），因此，比起工作滿意，以職涯滿意作為主觀職涯成功的指標較為恰當，最後，職涯滿意可降低離職意願及增加個人主觀福祉（Joo & Lee, 2017），對組織及個人層面皆能有效帶來正向的影響， 因而本研究採近期學者們的觀點（Heslin, 2005; Barnett & Bradley, 2007），以職涯滿意作為職涯相關結果變項，並將職涯滿意定義為個人對職涯內在及外在方面的滿足，包括薪酬、晉升和發展機會（Greenhaus et al., 1990），也反映出個人從工作經驗累積中產生的福祉與職涯生活品質（Judge et al., 1995）。

（二）職涯滿意的相關研究與其重要性

職涯滿意在不同的情境中皆有相關研究，在個人特質方面，Judge 等人（1999）的縱貫研究中，以跨世代的資料作為研究對象，探討大五人格（Big Five）與內在職涯成功

DOI:10.6814/NCCU202100954

間的關係，他們發現神經質（neuroticism）與主觀職涯成功有負向關聯，而開放性（openness）和嚴謹性（conscientiousness）與主觀職涯成功有正向關係，且外向性及主動人格可以正向預測職涯滿意（Seibert & Kramer, 2001; Lounsbury et al., 2003），而神經質與職涯滿意則有負向關係（Seibert & Kramer, 2001）。職涯滿意也與重要的組織及個人變項相關，像是組織承諾（Carson et al., 1996）、支持組織變革（Gaertner, 1989）、知覺組織支持（Armstrong-Stassen & Ursel, 2009; Karatepe, 2012）、工作敬業及心理資本（Joo & Lee, 2017）皆可正向預測職涯滿意，且職涯滿意度越高的員工可以降低離職意願、增加留職意願和主觀幸福感（Joo & Park, 2010; Armstrong-Stassen & Ursel, 2009; Margalina et al., 2015），工作—家庭衝突則會降低職涯滿意（Martins et al., 2002），而工作—家庭平衡會增加職涯滿意（Keeton et al., 2007），近期研究也證實，當主管為轉型式領導時，員工會展現較高的職涯滿意（Riaz & Haider, 2010）。

由此可知，員工的職涯滿意可為個人及組織帶來正面的影響，不僅個人需要追求職涯滿意，組織也需關心員工職涯滿意的情形。Aburumman 等人（2020）亦認為職涯滿意是職涯的重要結果變項，首先，職涯滿意可以反映員工對工作環境的感受，以及在職涯中已達成的成就（Van Der Weijden et al., 2016）；再來，研究者開始探討職涯滿意的來源，像是人力資源管理實務（Hee et al., 2016）、主管職涯支持（Wickramasinghe & Jayaweera, 2010）等；最後，職涯滿意度較適合本研究的目的，以其作為個人的最終職涯目標，並進一步探討主動職涯行為如何對職涯滿意產生影響。

二、　主動職涯行為與職涯滿意

隨著工作的變化性與分散性的提升，員工積極主動的行為成為組織成功的重要決定因素（Crant, 2000），員工也越來越重視個人的職涯管理，以面對未來的不確定性，並且增加自己的職涯滿意（Barnett & Bradley, 2007; Waters et al., 2014），且員工必須具備自主性、自我導向及積極主動，以應對職涯上的不安全感並達到心理成功（Hall & Mirvis, 1996）。主動職涯行為包括職涯規劃、技能發展、職涯諮詢與網絡建立（Claes & Ruiz-

DOI:10.6814/NCCU202100954

Quintanilla, 1998），以下將針對主動職涯行為之各向度與職涯滿意間關聯性進行論述。

（一）職涯規劃與職涯滿意

職涯規劃是指個人主動形塑自己的未來（Claes & Ruiz-Quintanilla, 1998），透過規劃職涯發展、設定目標及制定策略來實現職涯目標（Gould, 1979; Greenhaus, 1971），其中包含目標設定（goal setting）、探索機會以及制定計劃。在無疆界的職涯發展中，員工必須主動為自己的職涯發展負起責任，以滿足個人的需求（Hall & Mirvis, 1995），因而主動職涯規劃行為反映的是個人意圖改變職涯。

Appelbaum 與 Hare（1996）認為適當的目標設定可藉由提升個人自我效能，進而增進工作表現，此外，目標設定亦可增進工作表現（Renn & Fedor, 2001）。當個人主動積極規劃自己的職涯時，可以透過明確的目標設立來有效的執行策略，並在規劃的過程中仔細思考內心真正想要的職涯藍圖是什麼，經過深思熟慮的規畫再實施策略，經歷此一過程後，個人能夠成功的實現職涯目標，並且獲得職滿足，最終達到職涯滿意。

（二）技能發展與職涯滿意

技能發展是指專精於個人職業相關的各種任務，像是增進職涯相關的知識、技能及能力，具有競爭力及就業力（Claes & Ruiz-Quintanilla, 1998）。Bateman 與 Crant（1999）進一步指出技能的發展可以增加成功的機會，並增強個人在該領域的信心以及自我效能，因此，當員工具備這些能力與知識時，能夠以硬實力順應環境的變化，或是有更好的發展機會時，不僅相信自己有能力勝任，實際上的技能也能夠與工作需求相符合，而當個人在某方面的知識與專業度高時，亦有較佳的工作表現，以此達到職涯成功（Bozionelos et al.,2016）、獲得晉升（Breaugh, 2011），最後對整體職涯發展感到滿意。

（三）諮詢與職涯滿意

職涯諮詢是指個人主動向他人尋求資訊、建議或求助，主動職涯諮詢包含與主管和同事建立關係以獲取職涯相關的訊息。當我們對未來感到不確定時，通常會向他人尋求

DOI:10.6814/NCCU202100954

意見以增加決策的品質（Hütter & Ache, 2016），過往研究已證實，新進員工的資訊尋求行為與工作滿意、工作表現以及離職意願相關（Morrison, 1993），因此，員工可以經由與主管或同事交流職涯相關的議題，察覺自己的不足之處，釐清個人的職涯目標，並吸取他們的經驗及意見，積極學習新知並增進個人在職涯專業領域上的訓練，幫助個人改善現況，且在未來獲得理想的工作機會，而這一過程可使員工反思自己，進而積極主動發展職涯，幫助個人增進工作表現，達成職涯目標並獲得滿足。

（四）網絡建立與職涯滿意

網絡建立是指個人試圖與工作或職涯中，對自己有助益的人發展和維持關係（Forret & Dougherty, 2004），過去實證研究顯示，網絡建立與主觀及客觀職涯成功有相關（Langford, 2000），Wolff 與 Moser（2009）的縱貫研究發現，網絡建立可預測目前職涯滿意、目前薪資與薪資的成長率，並認為網絡建立的行為在未來可獲得回報，而人們從事網絡建立會對職涯更加滿意，也會有較佳的工作表現（Sturges et al., 2005; Thompson, 2005）。網絡建立的行為包括外出應酬、參加會議、與前同事保持聯繫、加入專業協會、尋求能展現能力的任務以及參與社交活動等，這些行為皆是維持職涯成功的關鍵因素之一（Nierenberg, 2002; Torres, 2005），員工透過與具有影響力及資源的關鍵人物建立關係，幫助個人獲取資訊、影響力、社會資源、聲譽，以及發展潛能和改變組織，藉以達成自我導向的目標（Burt, 1997; Thompson, 2005），網絡建立亦會激發其他增強表現的行為，例如：以逢迎、獲取關鍵訊息以及展現正向自我等方式獲得高績效評估，進而達成職涯目標（Thompson, 2005）而感到職涯滿意。總結來說，網絡建立不僅可實現職涯目標，亦能使個人對職涯感到滿意。

綜上所述，個人透過探索機會、設立目標、發展技能、蒐集經驗及建立關係來主動規劃管理自己的職涯，以確保未來的就業力及實現職涯目標（Claes & Ruiz-Quintanilla, 1998）。因此，本研究認為主動職涯行為可以正向的預測職涯滿意。

DOI:10.6814/NCCU202100954

三、　主動職涯行為的中介效果

綜上所述，根據職涯建構理論，職涯調適力是重要的心理資源，使員工能夠成功的管理及調整職涯（Zacher, 2014），可以成功的預測職涯成功以及工作態度（Guan et al., 2015）。Savickas 與 Porfeli（2012）將職涯調適力視為一種資本，隨時間推移而逐漸累積，可因教育、訓練以及工作經驗而有所變化，並促使自我調節策略，引導員工的主動適應行為以實現職涯目標，由此可知，職涯調適力與職涯成功滿意度有密切的相關性（Haibo et al., 2018; Haenggli & Hirschi, 2020），可以透過關注、控制、好奇及自信的自我調節能力來協助個人面對每日挑戰（Maggiori et al., 2013）。因此，本研究認為在面對職涯發展時，個人若具備高度的職涯調適力會引發調適反應的實際主動職涯作為，增進職涯成功進而對職涯感到滿意。而主動職涯行為會扮演此職涯適應歷程的中介角色，不論是因應環境的改變抑或主動力求改變，職涯調適力可提供員工足夠的心理資源，促使主動職涯行為的展現，將心理資源化作行動力，以實際行動作為調適的反應，而此時主動職涯行為可當作職涯調適力與職涯滿意間的中介效果，透過制訂計劃、發展技能、尋求資源以及建立關係等行為，達到職涯滿意，產生調適後的結果。據此，本研究提出以下假設：

假設 2：主動職涯行為會中介職涯調適力與職涯滿意間的正向關係。

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100954

第四節 關注職業未來機會的調節式中介效果

有鑑於組織行為研究中，時間議題的重要性漸增（Claessens et al., 2007），為進一步探究個人未來的觀點對職涯的影響，本研究將以關注未來機會觀點作為研究之調節變項，探討個人在關注職業未來機會上的個別差異，於職涯中扮演何種角色。

一、 關注職業未來機會的概念與相關研究

關注職業未來機會是指個人認為自己在未來的工作中有多少新目標、選擇及可能性（Robson et al., 2006; Zacher & Frese, 2009），而關注職業未來機會此一概念來自職業未來時間觀（Cate & John, 2007），關注職業未來機會是職業未來時間觀中的認知型動機（cognitive-motivational）面向，當員工擁有強烈關注未來機會的信念時，他們相信未來的工作將會充滿新的目標、選擇及可能性，相反的，若員工關注未來機會的信念低時，表示他們認為在個人未來職涯中的機會有限。儘管關注職業未來機會指的是個人的目標，但與目標設定截然不同，前者著重個人對未來的信念，例如，未來會有多少目標和機會；後者是指人們為自己設定實際的目標（Locke & Latham 2002）。

關注職業未來機會被視為樂觀的一種形式（Zacher & Frese, 2011），根據過去的研究，樂觀為穩定的個人特質且具有個別差異（Scheier & Carver, 1985），然而，樂觀不僅只是特質，亦存在多種更彈性化的形式（Peterson, 2000; Youssef & Luthans, 2007），Zacher 與 Frese（2011）的實證結果指出，工作複雜度與關注職業未來機會有正向相關，意即工作複雜度高時，個人視未來會有較多工作機會，像是使用技能和學習新事物的機會，反之，當工作複雜度低、內容簡單且任務不具挑戰性時，個人對未來的工作機會期望較低（Fay & Kamps, 2006）。由此可知，外界條件提供的資源會影響個人如何知覺工作未來機會的多寡。

綜觀過往研究發現，在職業福祉性結果方面，具有未來心態（future mindedness）的正向特質有益個人福祉，可以對抗心理疾病且促進生活品質（Seligman &

DOI:10.6814/NCCU202100954

Csikszentmihalyi, 2000），關注職業未來機會與工作滿意（Weikamp & Göritz, 2016）、工作投入（Schmitt et al., 2013）有正向的關係；且與心理困擾（psychological distress）及情緒浩劫（Barbieri et al., 2015）呈負向關係。在動機性結果方面，關注職業未來機會則與成就動機（Froehlich et al., 2016）及學習動機（Kochoian et al., 2017）有正向的關係。近來，越來越多員工開始從事個人長期的職涯管理（Gubler et al., 2014），表示個人亦趨重視職涯進展，逐漸關注職場趨勢、探尋發展機會，不僅可以增加工作及職涯滿意，亦可提升個人福祉，由此可知，個人對未來機會抱持的觀點在職涯發展中扮演重要的動機性角色。

以個人資源的角度來看，Feng 等人（2019）的研究指出，當個人內部社會資本（internal social capital）高時，會善加利用環境資源，進而知覺未來工作充滿機會，也就是說，內部社會資本高的員工容易在組織中發展友誼、建立強大且有益自身的聯盟，以確保自己處於有利的位置，以創造及利用機會（Pfeffer, 1992），顯示其關注職業未來機會的傾向。而個人資源（如：健康）亦會對個人關注未來機會產生影響，當健康及活力低時，會降低對未來機會的關注程度（Cate & John, 2007），因此，當員工擁有許多能力及資源時，會感受到自己對未來工作已準備妥善，而對未來工作機會有正向的評價（Zacher & Frese, 2011）。

二、 關注職業未來機會的調節效果

當員工正向預期未來時，會主動制定策略來實現目標並在過程中體驗到正向的情緒（Higgins, 1997; Markus & Nurius, 1986），除此之外，亦更加致力於自我成長的目標及對成功有高度的預期（Oettingen & Mayer, 2002; Oettingen et al., 2005），再者，關注職業未來機會亦會影響個人的目標選擇、努力及堅持（Carstensen, 2006; Cate & John, 2007; Lang & Carstensen, 2002; Zacher et al., 2010）。

除了心理資源外，個人亦重視周遭潛在的機會，當員工的關注職業未來機會程度高時，會整合內在與外界的資源，並對職涯前景有趨近傾向（approach tendency）或晉升導

DOI:10.6814/NCCU202100954

向（promotion orientation）（Zacher & de Lange, 2011），會正向思考未來工作的情景且認為充滿機會與選擇，有利於個人的職涯發展，在此情境下，可以促進員工產生職涯上的行為動機且從中獲得益處（Zacher & Rudolph, 2021），並強化個人透過已儲備好的職涯調適力展現出更多的主動職涯行為，舉例來說，當員工知覺所處的職場環境或是職業前景充斥機會時，其具有正向積極的心態，其高度的職涯調適力會促進個人結合更多的內在資源與外在機會，因而增強更多的主動職涯行為展現；反之，若員工視未來前景一片慘淡且缺乏發展機會時，會認為投入心力不會得到相對應的成果，即使擁有職涯調適力仍無法有效促發主動職涯行為，因而弱化職涯調適力對主動職涯行為的正向影響。據此，本研究提出以下假設：

假設 3：關注職業未來機會會正向調節職涯調適力與主動職涯行為的關係。當關注職業未來機會時，職涯調適力與主動職涯行為間的關係較高；當個人關注職業未來機會低時，職涯調適力與主動職涯行為間的關係較低。

職涯建構理論主張調適過程的目的為個人與外界情境的融合，隨著關注職業未來趨向的意識提升，員工可利用職涯調適力的心理資源，從中察覺並思量如何行動以掌握良機，以及正向的預測個人的學習自我效能，以及發展專業學習的價值感（Kochoian et al., 2017），也就是說，當員工視職業未來充滿機會時，會產生動機學習和發展工作相關的技能，以及調節目標導向行為（例如：目標選擇及追求），因而提升工作表現（Carstensen, 2006; Cate & John, 2007; Zacher et al., 2010），此時，個人管理職涯的目的便為對職涯進展感到滿意，像是晉升機會、薪資水準以及成就等，而達成目的的手段便是透過職涯規劃安排完整的時間及程序，獲得職涯發展的機會與選擇的資訊，並察覺自身能力與實際需求的差距，進而進修相關知識與技能，亦可積極建立人脈將專業人士作為學習的典範，透過主動尋求意見或資訊獲得指引，朝職涯目標更進一步，在此過程中，關注職業未來機會提供重要的動機因素。因而，本研究認為，關注職業未來機會使員工引發職涯調適的一連串過程，並增強「職涯調適力—主動職涯行為—職涯滿意」的中介關係。據此，

DOI:10.6814/NCCU202100954

本研究提出以下假設：

假設 4：關注職業未來機會會正向調節職涯調適力透過主動職涯行為來影響職涯滿意的關係，而這樣的中介效果，在關注職業未來機會高的情況下，會較關注職業未來機會低的情況下強。

國立政治大學
National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100954

第三章　研究方法

本研究採用問卷法蒐集資料，以線上問卷的方式於網路上發放。研究的測量變項皆為自評式，為降低共同方法變異的影響（Podsakoff et al., 2003），將以時間隔離的方式，採兩階段發放問卷，其中間隔為兩個禮拜，第一階段測量的變項為職涯調適力、控制變項（主動性人格、正負向情緒）及基本的人口統計變項，如：年齡、性別、教育程度、年資及產業別；第二階段測量主動職涯行為、職涯滿意及關注職業未來機會。資料分析的部分，先以驗證性因素分析進行量表及假設模型的適配度檢驗，確保變項的區辨效度，再以階層線性迴歸及 SPSS PROCESS macro 驗證研究假設。

第一節 研究樣本

本研究以在台灣工作滿三個月的正職員工作為研究樣本，為充分觀察各行各業員工的職涯調適力，因此無限制產業及職業類別，以達資料來源的變異性。本研究以一名員工做為一套問卷，以便利取樣的方式，採兩階段發放問卷，其中間隔為兩個禮拜。第一階段線上問卷共回收 515 份，並於兩週後寄第二階段線上問卷至受試者的信箱，第二階段線上問卷共回收 350 份，回收率達 68%。扣除掉重複填答、非正職員工、兩階段問卷個人資料填答明顯不同者後，可列入分析的有效問卷共 327 份，有效問卷率為 63%。

在有效問卷的受試者組成上，性別分布的比例接近，男性占 49.5%，女性占 50.5%；在年齡方面，整體來看，35 歲以下佔了 74%，可見問卷的填答者以青壯年最多，平均年齡為 32.4，標準差為 7.95；學歷以學士畢業居多，佔 50.5%，其次為碩士（38.8%）；職級以一般職員最多數，佔 78.3%；在產業方面，以資訊科技最多（28.1%），其次為高科技製造（15%），整體來看，受試者大多數任職於科技公司。詳細的受試者背景組成請參考表 2。

DOI:10.6814/NCCU202100954

表 2 受試者背景組成（*N* = 327）

	項目	人數	百分比（%）
性別	男性	162	49.5
	女性	165	50.5
年齡	25歲以下	61	18.7
	26-30歲	103	31.5
	31-35歲	78	23.9
	36-40歲	44	13.5
	41-45歲	17	5.2
	46-50歲	8	2.4
	51-55歲	9	2.7
	56歲以上	7	2.1
學歷	高中職以下	14	4.3
	專科	19	5.8
	學士	165	50.5
	碩士	127	38.8
	博士	2	0.6
職級	一般職員	256	78.3
	基層主管或同級專業人員	48	14.7
	中階主管或同級專業人員	22	6.7
	高階主管或同級專業人員	1	0.3
產業	傳產製造	42	12.8
	資訊科技	92	28.1
	金融法律	13	4
	服務相關	31	9.5
	貿易銷售	15	4.6
	醫藥衛生	22	6.7
	營建土木	15	4.6
	文教傳播	16	4.9
	公營機構	12	3.7
	高科技製造	49	15
	運輸物流	4	1.2
	其他	16	4.9

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100954

第二節 研究程序

本研究為取得更多不同來源及背景的受試者，以達樣本的多樣性，因此採用線上問卷於網路上發放。發放的管道主要分為兩種：（一）於知名論壇—批踢踢實業坊（PTT）上的工作板及問卷版上發文；（二）研究者透過親朋好友轉發問卷。當受試者填完第一階段問卷兩週後，研究者根據受試者填答的電子信箱寄送第二階段的線上問卷，在此流程中，約有 14 份問卷因電子信箱無效而流失受試者。

在問卷內容方面，為保護受試者的隱私，本研究採匿名方式作答，並於問卷說明處強調所有的資料僅供學術研究之用，不會移作其他用途，以降低受試者的心理負擔，並請受試者依照自身的真實情況及感受填答，沒有所謂的標準答案。線上問卷的填答題項皆設定為「必填」，避免受試者遺漏作答，因此本研究的資料皆無遺漏值。為增加填答意願及回收率，本研究亦針對有效問卷提供禮券的抽獎機會，作為研究之回饋。

回收完兩階段問卷後，以受試者填答的手機後五碼與電子信箱作為兩階段問卷的配對依據，將資料合併後，接著刪除兩階段個人資料明顯不符、重複填答及非正職員工之問卷，經此篩選過後的問卷即列為有效問卷，以此進行後續的資料統計與分析。

第三節 研究工具

本研究主要的測量變項包含職涯調適力、主動職涯行為、職涯滿意以及關注職業未來機會，另外也蒐集了可能造成的混淆變項作為控制變項，包括主動性人格及正負向情緒。使用的測量工具皆採用過去學者已建立之良好信效的量表，並將其翻譯或改編成中文版，依據原量表設計的尺度，採李克特式（Likert）量尺進行計分。以下將分別詳細介紹本研究測量變項所使用的量表，並採用 JASP 統計軟體檢驗各量表的內部一致信度，以及透過驗證性因素分析（Confirmatory Factor Analysis, CFA）檢驗各量表的適配程度，以驗證各量表的建構效度。

DOI:10.6814/NCCU202100954

一、 職涯調適力

根據 Savickas（1997）的定義，職涯調適力指的是可以幫助個人掌握職涯挑戰的一種心理資源。本研究採用 Savickas 與 Porfeli(2012)發展的國際版職涯調適力量表(Career Adapt-Abilities Scale; CAAS)，並使用 Tien 等人（2012）翻譯的職涯調適力量表—台灣版（CASS-Taiwan）施測。CAAS 包含四個向度：關注、掌握、好奇和自信，每個向度各有 6 題，共計 24 題，主要測量個人在職涯發展時所具備的心理資源。參與者會先閱讀以下指導語:「不同的人能用不同的強項來建立他們的生涯。沒有人每一樣都很擅長，我們每個人都有優於他人的一些強項。請根據以下題目中的每一項能力，評估你已經具備的程度。」並請參與者從「從未如此」(1 分）到「總能如此」(6 分）的六點量尺中，根據以下敘述句中的每一項能力，評估並圈選出自身具備的程度。

CAAS 為一個橫跨 13 個國家且信度良好的量表（Savickas & Porfeli, 2012）。根據過去實證研究結果顯示，CAAS 整體量表的 α 係數達.92 以上（Cai et al., 2015, α = .94; Johnston et al., 2013, α = .94; Nilforooshan & Salimi, 2016, α = .92; Tolentino et al., 2014 , α = .92; Zacher, 2014, α = .95)，且各向度的 α 係數也達.86 以上（Johnston et al., 2013; Zacher, 2014)，且台灣版的 CAAS 整體量表的 α 係數也高達.96（Tien et al., 2012)，由此可知，CAAS 的信度良好，且這些研究者皆測量各向度的分數並整合計算，以代表職涯調適力。

職涯調適力各題項與驗證性因素分析結果如表 3 所示。經 CFA 後，各題項之標準化因素負荷量皆大於.60，無刪除題項之必要；接著檢驗量表的適配度，其適配指標為：$x^2(246) = 824.02$, $p < .001$; NFI = .85; CFI = .89; IFI = .89; SRMR = .06; RMSEA = .08，表示此量表適配度在可接受之範圍。而量表整體 Cronbach's α 為.95，可見此量表具良好的信效度。

DOI:10.6814/NCCU202100954

表 3 職涯調適力量表

題目	平均數	標準差	因素負荷量
因素一、關注（Cronbach's α = .88）			
3. 我會為未來進行準備。	4.44	1.04	.85
6. 我會關心自己的未來職涯。	4.72	0.98	.81
1. 我會思考自己的未來。	4.66	1.00	.77
5. 我會規劃如何實現我的目標。	4.33	1.05	.77
2. 我知道今日的選擇將會造就我的未來。	4.8	0.95	.66
4. 我清楚自己必須選擇的教育和職業項目。	4.32	1.11	.61
因素二、掌握（Cronbach's α = .89）			
10. 我能堅守自己的信念。	4.53	1.02	.81
11. 我能仰賴自己。	4.86	0.99	.81
8. 我能自己做決定。	4.72	1.05	.80
9. 我能為自己的行為負責。	5.11	0.85	.79
12. 我會做適合我的事情。	4.54	1.03	.74
7. 我能保持樂觀。	4.22	1.18	.63
因素三、好奇（Cronbach's α = .87）			
16. 我會觀察不同的做事方法。	4.78	0.94	.77
14. 我會尋求自我成長的機會。	4.64	1.00	.75
18. 對於新的機會，我會抱持好奇的態度。	4.77	0.89	.75
17. 我會深入探究我所遇到的問題。	4.52	1.01	.74
13. 我會探索週遭的環境。	4.72	0.98	.71
15. 在做決定之前，我會探究不同的選項。	4.58	1.01	.69
因素四、自信（Cronbach's α = .90）			

DOI:10.6814/NCCU202100954

表 3 *職涯調適力量表(續上頁)*

23.	我會想辦法克服阻礙。	4.77	0.89	.88
24.	我會想辦法解決問題。	4.92	0.83	.87
22.	我會盡我所能發揮自己的能力。	4.84	0.92	.78
19.	我能有效能地完成任務。	4.74	0.92	.71
21.	我會學習新的技能。	4.54	1.02	.70
20.	我會仔細地把事情做好。	4.71	0.93	.68

二、 主動職涯行為

主動職涯行為意旨個人主動管理自己的職涯，包括探索機會、設定目標、發展技能及能力等，而這些日積月累的經驗可以確保未來的就業力（Claes & Ruiz-Quintanilla, 1998）。本研究採用 Claes 與 Ruiz-Quintanilla（1998）使用的量表，此量表結合 Bachman 等人（1978）以及 Penley 與 Gould（1981）對主動職涯行為的定義及測量，其中包含職涯規劃、技能發展、職涯諮詢以及網絡建立四個向度。為反映現在行為而非過去行為，Claes 與 Ruiz-Quintanilla（1998）將原量表的題項改寫，例如：「我已讓我的主管意識到我的工作志向及目標」更換成「我會讓我的主管意識到我的工作志向及目標」。並請參與者從「從未如此」(1 分）到「總是如此」(5 分）的五點量尺中進行評估，依據實際狀況，評估個人展現積極發展職涯行為的頻率。在信度方面，根據過往研究結果，此量表整題信度達.92，且各向度皆達.75 以上（Strauss et al., 2012），可知此量表信度良好。

主動職涯行為各題項與驗證性因素分析結果如表 4 所示。經 CFA 後，各題項之標準化因素負荷量皆大於.82，無刪除題項之必要；接著檢驗量表的適配度，其適配指標為：$x^2(59) = 149.17$, $p < .001$; $df = 246$; NFI = .96; CFI = .97; IFI = .97; SRMR = .04; RMSEA = .07，表示此量表具有良好的適配度。而量表整體 Cronbach's α 為.94，可見此量表具良好的信效度。

DOI:10.6814/NCCU202100954

表 4 主動職涯行為量表

題目	平均數	標準差	因素負荷量
因素一、職涯規劃（Cronbach's α = .94）			
1. 我會計劃未來幾年的職涯中想要做的事。	3.27	0.99	.92
2. 我會思考未來幾年的職涯規劃。	3.40	1.02	.91
3. 我會做職涯規劃。	3.24	1.06	.90
4. 我最近開始思考未來一兩年我想完成的工作。	3.42	1.06	.85
因素二、技能發展（Cronbach's α = .82）			
7. 我會發展對未來工作重要的知識和技能。	3.49	0.94	.88
6. 我會累積各領域的經驗，以增加知識和技能。	3.53	0.93	.77
5. 我發展的技能非現在必要，而是未來所需。	3.06	1.07	.71
因素三、職涯諮詢（Cronbach's α = .89）			
9. 我會與主管討論我需要發展的訓練或工作任務，來幫助我未來的工作機會。	2.88	1.18	.88
8. 我會向主管或同事尋求有關培訓或經驗的建議，以改善未來的工作前景。	3.08	1.13	.85
10. 我會讓我的主管意識到我的工作志向及目標。	2.96	1.10	.83
因素四、網絡建立（Cronbach's α = .92）			
12. 我會建立人脈或友誼來提供我幫助或是建議，以增加工作經驗。	3.53	1.02	.91
13. 我會與同事們建立人脈以尋求支持。	3.51	1.05	.90
11. 我會與同事建立關係，來獲取有關工作或確立對我期待的資訊。	3.49	1.04	.86

三、 職涯滿意

職涯滿意是指個人對職涯內在及外在方面的滿足，包括薪酬、晉升和發展機會（Greenhaus et al., 1990）。本研究採用 Greenhaus 等人（1990）發展的職涯滿意量表進行測量，其中包含對於職涯整體滿意、晉升、技能發展以及收入等面向。本研究請參與者

DOI:10.6814/NCCU202100954

從「非常不同意」(1 分)到「非常同意」(5 分)的五點量尺中進行評估，並依實際感受選出相對應的同意程度。而過去研究結果皆顯示此量表具有良好的信度，達.82 以上(Joo & Park, 2010; McKenna, 2016)。

職涯滿意各題項與驗證性因素分析結果如表 5 所示。經 CFA 後，各題項之標準化因素負荷量皆大於.82，無刪除題項之必要；接著檢驗量表的適配度，其適配指標為：$x^2(5) = 55.93$, $p < .001$; NFI = .95; CFI = .95; IFI = .95; SRMR = .04; RMSEA = .18，表示此量表具有良好的適配度。而量表整體 Cronbach's α 為.90，可見此量表具良好的信效度。

表 5 職涯滿意量表

	題目	平均數	標準差	因素負荷量
2.	我對達成整體職涯目標的進度感到滿足。	3.09	0.92	.91
1.	我對我的職涯成就感到滿足。	3.05	0.91	.88
4.	我對達成進步目標的進度感到滿足。	3.09	0.91	.83
5.	我對達成發展新技能目標的進度感到滿足。	3.14	0.93	.72
3.	我對達成收入目標的進度感到滿足。	2.86	1.04	.71

四、 關注職業未來機會

關注職業未來機會是指個人認為自己在未來的工作中有多少新目標、選擇及可能性(Zacher & Frese, 2009)。本研究採用 Zacher 與 Frese (2009) 使用的職業未來時間觀量表中的關注職業未來機會向度，此量表中測量關注職業未來機會的題目皆取自 Carstensen 與 Lang (1996) 的德國版未來時間觀量表，並在每句題目中加入職涯情境。共計三題，如表 6 所示。並請參與者從「非常不同意」(1 分)到「非常同意」(5 分)的五點量尺中進行評估，依實際工作狀況選出對其敘述的同意程度。各題目如表 6 所示。

關注職業未來機會各題項與驗證性因素分析結果如表 6 所示。經 CFA 後，各題項之標準化因素負荷量皆大於.65，無刪除題項之必要；接著檢驗量表的適配度，其適配指

DOI:10.6814/NCCU202100954

標為：NFI = 1; CFI = 1; IFI = 1; SRMR = .00; RMSEA = .00，表示此量表具有良好的適配度。而量表整體 Cronbach's α 為.88，可見此量表具良好的信效度。

表 6 關注職業未來機會量表

題目	平均數	標準差	因素負荷量
3. 我的職業未來是充滿機會的。	3.41	0.91	.85
1. 在我的職業未來裡，有很多機會等著我。	3.39	0.87	.76
2. 我希望在我的職業未來中設立許多新目標。	3.48	0.88	.65

五、 控制變項

（一）人口統計變項

過去研究者指出，影響調適力的人口統計變項包括年齡、年資、性別以及教育程度（Rudolph et al., 2017; Yen et al., 2019），因此本研究將上述人口統計變項納入控制變項。

（二）主動性人格

主動性人格指的是個體對於環境變化較能採取主動因應的策略，而不受環境變化的限制與干擾（Bateman & Crant, 1993）。過去研究顯示，職涯調適力與職涯滿意皆與主動性人格有相關（Savickas & Porfeli, 2012; Hirschi et al., 2015; Seibert et al., 1999），因此本研究將主動性人格列為控制變項，並依循 Claes 等人（2005）的建議，採用 Parker（1998）的主動性人格量表簡短版（Proactive Personality Scale），來評估員工的主動性人格程度，共計六題。並請參與者根據實際狀況評估自己在工作時的狀況，從「非常不符合」（1 分）到「非常符合」（5 分）的五點量尺中，圈選出對以下敘述的同意程度。

主動性人格各題項與驗證性因素分析結果如表 7 所示。經 CFA 後，各題項之標準化因素負荷量皆大於.60，無刪除題項之必要；接著檢驗量表的適配度，其適配指標為：$x^2(9) = 14.74$, $p < .001$; NFI = .98; CFI = .99; IFI = .99; SRMR = .02; RMSEA = .04，表示此

DOI:10.6814/NCCU202100954

量表具有良好的適配度。而量表整體 Cronbach's α 為.85，可見此量表具良好的信效度。

表 7 主動性人格量表

題目	平均數	標準差	因素負荷量
6. 當我堅信一個想法時，我會排除萬難去執行。	3.74	080	.78
2. 只要是我相信的事情，不管成功的可能性有多高，我會使其成真。	3.48	0.83	.75
3. 即使面對他人反對，我樂於捍衛自己的想法。	3.50	0.84	.71
4. 我善於發現機會。	3.42	0.86	.71
1. 如果有我看不慣的事情，我會去處理它。	3.74	0.74	.60
5. 我總是在尋求更好的做事方法。	3.92	0.72	.60

（三）正負向情感

過去研究者認為情感會影響個人的決策（Loewenstein & Lerner, 2003），且正向情緒會影響職涯滿意（Poon, 2004）。而本研究採單一來源方法蒐集資料，為避免參與者填答問卷時，受當下的情緒影響，因此將正負向情緒作為控制變項，並採用 Thompson（2007）的國際正負向情感短版量表（International Positive and Negative Affect Schedule Short Form, I-PANAS-SF），來測量個體在一般狀況下，正負向情感的表現。量表中的正、負向情感各五題，共計十題。並請參與者根據描述，評估自己近期的情緒狀態，從「從未如此」（1 分）到「總是如此」（5 分）的五點量尺中，圈選出感受到以下情感單字的頻率。各題目如表 8 所示。

正負向各題項與驗證性因素分析結果如表 8 所示。經 CFA 後，各題項之標準化因素負荷量皆大於.53，無刪除題項之必要；接著檢驗量表的適配度，其適配指標為：$x^2(34) = 127.03$, $p < .001$; NFI = .91; CFI = .93; IFI = .93; SRMR = .06; RMSEA = .09，表示此量表具有良好的適配度。正向情感的 Cronbach's α 為.83；負向情感的 Cronbach's α 為.84，可見此量表具良好的信效度。

DOI:10.6814/NCCU202100954

表 8 正負向情感量表

題目	平均數	標準差	因素負荷量
因素一、正向情感（Cronbach's α = .83）			
1. 有決心的。	3.25	0.88	.83
5. 有行動力的。	3.49	0.88	.80
2. 專注的。	3.52	0.90	.68
4. 有啟發的。	3.34	0.94	.65
3. 警覺的。	3.49	0.91	.53
因素二、負向情感（Cronbach's α = .84）			
6. 害怕的。	2.88	1.06	.82
7. 緊張的。	3.06	1.07	.82
8. 低落的。	2.79	1.06	.73
9. 丟臉的。	2.24	0.97	.66
10. 敵意的。	2.12	1.00	.53

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100954

第四章　研究結果

第一節 測量模式比較

雖然本研究變項分兩個時間點個別收集，但仍為同一人填答，且多數變項概念與職涯有關，為確認四個研究變項之構念間具有差異，進行四因素模式（職涯調適力、主動職涯行為、職涯滿意及關注職業未來機會）的驗證性因素分析，以確認變項間的區辨性。有鑑於本研究的測量變項題項多，容易造成整體模型的適配度被低估，而獲得較差的模型適配度（Nasser & Takahashi, 2003），且 Coffman 與 MacCallum（2005）建議每個構念的題項數量為 3 至 6 題，為解決題項過多的問題，可採用題項包裹法（item parceling）降低每個構念的測量指標數，減少加入 CFA 模型的的觀察指標個數，以此提高自由度、降低測量誤差（Williams & O' Boyle, 2008），其中，以職涯調適力及主動職涯行為的測量題數較多，因此作為題項包裹的變項，先將同一構念題項的因素負荷量依大小排序，以最高與最低因素負荷量進行合併（Landis et al., 2000），最終獲得同一構念的三個包裹題項，再以此進行測量模式的 CFA。

本研究以替代模式卡方差異檢定（x^2 test）以及各項適配度指標（CFI, IFI, NFI, SRMR, RMSEA）作為模式比較依據，進行四因素驗證性因素分析，再比較各模式的適配度，結果如表 9 所示，相較於其他競爭模式，四因素模型之適配度指標具有最佳的適配結果（χ^2 = 187.57, *df* = 48, CFI = .96, IFI = .96, NFI = .95, SRMR = .05, RMSEA = .09），支持本研究的四個研究變項皆為可區辨之獨立變項。

DOI:10.6814/NCCU202100954

表 9 測量模式比較（*N* = 327）

分析模式	因子數	χ^2	df	CFI	IFI	NFI	SRMR	RMSEA
假設模式	**4**	**187.57**	**48**	**.96**	**.96**	**.95**	**.05**	**.09**
替代模式一	3	817.86	51	.79	.79	.78	.11	.21
替代模式二	4	680.57	51	.83	.83	.82	.13	.19
替代模式三	3	545.93	51	.86	.87	.85	.09	.17
替代模式四	2	1149.97	53	.70	.70	.68	.11	.25
替代模式五	1	1631.65	54	.57	.57	.56	.14	.30

註：CFI = comparative fit index；IFI = incremental fit index；NFI = normed fit index；RMSEA = root mean square error of approximation。

假設模式：職涯調適力、主動職涯行為、關注職業未來機會、職涯滿意。

替代模式一：(職涯調適力＋主動職涯行為)、關注職業未來機會、職涯滿意。

替代模式二：(職涯調適力＋關注職業未來機會)、主動職涯行為、職涯滿意。

替代模式三：職涯調適力（關注職業未來機會＋主動職涯行為)、職涯滿意。

替代模式四：(職涯調適力＋關注職業未來機會＋主動職涯行為)、職涯滿意。

替代模式五：(職涯調適力＋關注職業未來機會＋主動職涯行為＋職涯滿意)。

DOI:10.6814/NCCU202100954

第二節 相關分析結果

進行假設檢驗前，先針對各研究變項及控制變項進行相關分析，並同時呈現各變項的平均數與標準差，以了解各變項間的關聯性是否與假設的預測方向相符，分析結果如表 10 所示。以下將針對各研究變項及控制變項間之相關進行說明。

一、 控制變項與其他變項間的相關性

如表 10 所示，在性別方面，分別與年齡（$r = -.13, p < .05$）、學歷（$r = -.18, p < .01$）、職級（$r = -.20, p < .001$）、正向情緒（$r = -.24, p < .001$）及主動性人格（$r = -.16, p < .01$）間皆具有顯著的負相關。顯示在本研究的樣本中，男性的年紀、學歷與職級普遍來說比女性高，男性也較容易感受到正向情緒且具有主動性人格（Kidder & Parks, 2001）。

在年齡方面，與學歷（$r = -.27, p < .001$）和負向情緒（$r = -.22, p < .001$）具有顯著的負相關，與年資（$r = .83, p < .001$）和職級（$r = .58, p < .001$）具有顯著的正相關；在學歷方面，與年資（$r = -.29, p < .001$）和職級（$r = -.20, p < .001$）間具有顯著的負相關；在年資方面，與職級間具有顯著的正相關（$r = .53, p < .001$），與負向情緒間具有顯著的負相關（$r = -.26, p < .001$）；在正向情緒方面，與負向情緒間具有顯著的負相關（$r = -.26, p < .001$），與主動性人格間具有顯著的正相關（$r = .70, p < .001$）；而負向情緒則與主動性人格間具有顯著的負相關（$r = -.24, p < .001$）。

由上述的結果可知，在年齡、學歷、年資及職級之變項間，皆有顯著相關性，顯示本研究資料中，年長者的學歷較低，且年紀越大工作經歷越久越有可能升遷到較高的職級；當年齡與年資較高時，感受到負向情緒的程度相對低，但與正向情緒無相關性。

二、 預測變項與其他變項間的相關性

DOI:10.6814/NCCU202100954

如表 10 所示，在控制變項方面，職涯調適力與年齡（$r = .11, p < .05$）、年資（$r = .15, p < .01$）、職級（$r = .11, p < .05$）、正向情緒（$r = .71, p < .001$）與主動性人格（$r = .69, p < .001$）皆間具有顯著的正相關，與性別（$r = -.23, p < .001$）和負向情緒（$r = -.34, p < .001$）間具有顯著的負相關；在研究變項方面，職涯調適力與主動職涯行為（$r = .62, p < .001$）、職涯滿意（$r = .47, p < .001$）及關注職業未來機會（$r = .45, p < .001$）間皆具有顯著的正相關。

由上述結果可知，當個人的職涯調適力高時，較會展現主動職涯行為、關注職業未來機會及感到職涯滿意，與 Rudolph 等人（2017）的整合分析結果一致。

三、 中介變項與其他變項間的相關性

如表 10 所示，在控制變項方面，主動職涯行為與性別（$r = -.33, p < .001$）和負向情緒（$r = -.14, p < .05$）間具有顯著的負相關，與學歷（$r = .14, p < .01$）、職級（$r = .13, p < .05$）、正向情緒（$r = .55, p < .001$）及主動性人格（$r = .57, p < .001$）間具有顯著的正相關；在研究變項方面，主動職涯行為與關注職業未來機會（$r = .46, p < .001$）、職涯滿意（$r = .58, p < .001$）間皆具有顯著的正相關。

四、 調節變項與其他變項間的相關性

如表 10 所示，在控制變項方面，關注職業未來機會與性別（$r = -.19, p < .001$）、年齡（$r = -.14, p < .05$）及負向情緒（$r = -.24, p < .001$）間具有顯著的負相關；在研究變項方面，關注職業未來機會與職涯滿意間具有顯著的正相關（$r = .51, p < .001$）

總結來說，整體相關分析結果與研究假設推論方向大致相同。

DOI:10.6814/NCCU202100954

表 10 各變項之描述統計值與相關係數（*N* = 327）

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
控制變項														
1. 性別														
2. 年齡	32.44	7.95	-.13*											
3. 學歷			-.18**	-.27***										
4. 年資	6.58	6.73	-.05	.83***	-.29***									
5. 職級			-.20***	.58***	-.20***	.53***								
6. 正向情緒	3.42	0.69	-.24***	.06	.03	.07	.05	(.83)						
7. 負向情緒	2.74	0.85	.10	-.22***	-.09	-.26***	-.11	-.26***	(.84)					
8. 主動性人格	3.63	0.6	-.16**	-.05	.02	.01	-.01	.70***	-.24***	(.85)				
預測變項														
9. 職涯調適力	4.66	0.67	-.23***	.11*	.06	.15**	.11*	.71***	-.34***	.69***	(.95)			
中介變項														
10. 主動職涯行為	3.3	0.8	-.33***	.02	.14**	.04	.13*	.55***	-.14*	.57***	.62***	(.94)		
效標變項														
11. 職涯滿意	3.05	0.8	-.19***	.13*	.13*	.20***	.18***	.43***	-.32***	.38***	.47***	.46***	(.90)	
調節變項														
12. 關注職業未來機會	3.41	0.9	-.19***	-.14*	.15**	-.08	-.02	.46***	-.24***	.46***	.45***	.58***	.51***	(.88)

註：*$p < .05$、**$p < .01$、***$p < .001$。括弧內數字為內部一致性係數。M=平均數、SD=標準差。性別：男=0、女=1。學歷：高中職以下=1、專科=2、學士=3、碩士=4、博士=5。職級：一般職員=1、基層主管或同級專業人員=2、中階主管或同級專業人員=3、高階主管或同級專業人員=4。

DOI:10.6814/NCCU202100954

第三節 假設檢驗

本研究之假設架構為調節式中介模型，後續將採用 SPSS PROCESS macro 中的模式 4 及模式 7 分別進行中介效果及調節式中介效果之假設檢驗，用以估計與測量交互作用與條件式間接效果（conditional indirect effects），為避免樣本數少而產生樣本非常態分布時，造成中介效果的估計偏誤，加以採用拔靴法（bootstrapping）進行 5,000 次重複抽樣，計算信賴區間（Confidence Interval, CI），當信賴區間不包含 0 時，表示具有顯著效果（MacKinnon et al., 2004）。

在進行假設檢驗前，先將所有變項中心化（mean-centering），避免兩個變數間若有高度相關，導致個別參數的估計值不穩定、標準誤過大，可能產生多元共線性（multicollinearity）的問題（Cohen & Cohen, 1983）。在後續分析上除了依變項外，其餘變項皆以中心化後的變項加入分析。

一、 直接效果之檢驗

本研究首先以 SPSS PROCESS macro 中的模式 4（Hayes, 2013）進行研究假設分析，整體模式分析結果如表 11 所示。在控制性別、年齡、學歷、年資、職級、主動性人格、正向情緒及負向情緒後，職涯調適力對主動職涯行為有顯著的正向效果（effect = .32, *SE* = .06, 95% CI = [.20, .43]），假設 1 獲支持。

二、 中介效果之檢驗

其次，模式 4 的中介效果分析結果顯示，在控制性別、年齡、學歷、年資、職級、主動性人格、正向情緒及負向情緒後，主動職涯行為對職涯調適力與職涯滿意的直接效果未達顯著水準（effect = .08, *SE* = .06, 95% CI = [-.03, .20]）、間接效果達到顯著水準（effect = .07, *SE* = .02, 95% CI = [.03, .12]），表示主動職涯行為對職涯調適力與職涯滿意間的關係具有完全中介效果，假設 2 獲支持。

DOI:10.6814/NCCU202100954

三、 調節效果之檢驗

接著，進行關注職業未來機會對假設關係的調節效果檢驗，先將職涯調適力與關注職業未來機會中心化後相乘，再將此交互作用項用以檢驗調節效果（Aiken & West, 1991）。結果如表 11 所示，在迴歸模型中依序加入控制變項、預測變項、調節變項、交互作用項後，交互作用項對主動職涯行為的效果達顯著正相關（effect = .09, *SE* = .03, 95% CI = [.03, .15], β = .11, *t* (315) = .96），表示關注職業未來機會對職涯調適力與主動職涯行為間的關係具有調節效果，也就是說，當個人關注職業未來機會程度高時，能顯著的增強職涯調適力對主動職涯行為的正向效果。本研究參考 Aiken 與 West（1991）的做法繪製交互作用圖，如圖 3 所示，關注職業未來機會可以增強職涯調適力對主動職涯行為的正向關係，當關注職業未來機會較低時，兩者間的正向效果較弱（β = .25, p < .001），而當關注職業未來機會較高時，能顯著增強兩者間的正向效果（β = .33, p < .001）。整體來說，假設 3 獲支持。

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100954

表 11 整體模式分析結果

變項	主動職涯行為		職涯滿意	
	Coeff (*SE*)	95% CI	Coeff (*SE*)	95% CI
常數	-.04 (.04)	[-.12, .03]	3.05 (.04)	[2.97, 3.12]
控制變項				
性別	-.14 (.04)	[-0.21, .06]	.01 (.04)	[-.07, .09]
年齡	.02 (.07)	[-.12, .16]	-.13 (.07)	[-.27, .01]
學歷	.07 (.04)	[-.01, .15]	.09 (.04)	[.01, .17]
年資	.01 (.07)	[-.12, .15]	.18 (.07)	[.05, .32]
職級	.09 (.05)	[.00, .18]	.09 (.05)	[-.00, .18]
主動性人格	.15 (.06)	[.04, .26]	-.01 (.06)	[-.12, .11]
正向情緒	.02 (.06)	[-.10, .13]	.14 (.06)	[.02, .25]
負向情緒	.11 (.04)	[.03, .19]	-.13 (.04)	[-.21, .05]
預測變項				
職涯調適力	.32 (.06)	[.20, .43]	.08 (.06)	[-.03, .20]
中介變項				
主動職涯行為			.20 (.05)	[.10, .30]
調節變項				
關注職業未來機會	.39 (.05)	[.30, .47]		
交互作用項				
職涯調適力×關注職業未來機會	.09 (.03)	[.03, .15]		
R^2	.59		.35	
F	41.26***		16.99***	

表 12 主動職涯行為對職涯調適力與職涯滿意關係之中介效果

職涯調適力對職涯滿意的效果	Effect	Boot *SE*	Boot LLCI	Boot ULCI
直接效果	.08	.06	-.03	.20
間接效果	.07	.02	.03	.12

DOI:10.6814/NCCU202100954

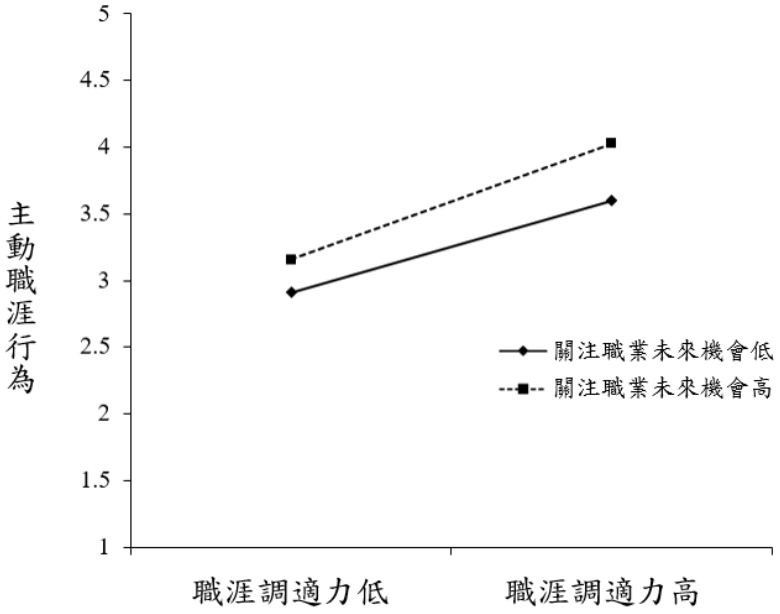

圖 3 職涯調適力與關注職業未來機會的交互作用圖

四、 調節式中介效果之檢驗

最後，為檢驗調節式中介的模型，以模式 7 檢驗調節式中介模型中間接效果與條件式間接效果的信賴區間，結果如表 13 所示，本研究假設模型之調節式中介效果的信賴區間不包含 0（index = .02, boot *SE* = .01, 95% boot CI = [.00, .04]），顯示關注職業未來機會之條件式間接效果達顯著水準，進一步查看不同程度的關注職業未來機會後，可得當關注職業未來機會低時，職涯調適力對職涯滿意的間接效果達顯著（indirect effect = .05, boot *SE* = .02, 95% boot CI = [.01, .09]）；在關注未來機會高時亦達顯著水準（indirect effect = .08, boot *SE* = .03, 95% boot CI = [.03, .14]）。由於不同程度下的關注職業未來機會對中介效果皆有顯著正相關，因此本研究接續比較不同程度間的關注職業未來機會是否具有顯著差異，在關注職業未來機會的條件式間接效果中，高程度與平均程度之比較（contrast = .02, boot SE = .02, 95% boot CI = [.00, .05]）、高程度與低程度之比較（contrast = .05, boot SE = .05, 95% boot CI = [.01, .09]）及平均程度與低程度之比較（contrast = .02, boot SE = .02, 95% boot CI = [.00, .05]），皆達顯著水準，顯示雖然擁有不同程度之關注職業未來機會的個體，主動職涯行為皆會顯著中介職涯調適力與職涯滿意間的關係，但調節影響

DOI:10.6814/NCCU202100954

程度仍具有顯著差異，當關注職業未來機會較高時，主動職涯行為的中介效果顯著較高。綜合以上分析結果，本研究模型具調節式中介效果，假設 4 獲支持。

表 13 職涯調適力在不同關注職業未來機會程度下對職涯滿意的條件式間接效果

關注職業未來機會	indirect effect	Boot *SE*	95% Boot LLCI	95% Boot ULCI
M-1SD	.05	.02	.01	.09
M	.06	.02	.03	.11
M+1SD	.08	.03	.03	.14
moderated mediation effect		.01	.00	.04

表 14 不同關注職業未來機會程度的條件式間接效果配對比較

關注職業未來機會	Effect1	Effect2	Contrast (*SE*)	95% Boot LLCI	95% Boot ULCI
high-mean	.08	.06	.02(.02)	.00	.05
high-low	.06	.06	.05(.05)	.01	.09
mean-low	.08	.08	.02(.02)	.00	.05

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100954

第四節 額外分析

有鑑於本研究之研究變項——職涯調適力與主動職涯行為各自包含四種向度，為深入探究職涯調適力與主動職涯行為不同向度間是否具有更強烈的獨特效果，增加研究的發現與貢獻。是以，本研究先將職涯調適力與主動職涯行為的各向度作為獨立變項，並分析其與控制變項及結果變項之相關，以便初步探究各自的相關程度，如表 15 所示，可見職涯調適力各向度與主動職涯行為各向度間的相關中，以職涯關注與職涯規劃（$r = .68, p < .01$）、職涯關注與技能發展（$r = .62, p < .01$）、職涯好奇與技能發展（$r = .61, p < .01$）的相關程度最高且達顯著正相關，因此，將以職涯關注與職涯規劃、職涯關注與技能發展、職涯好奇與技能發展作為額外分析之對象，並使用 SPSS PROCESS macro 中的模式 4 及模式 7，分別分析中介效果及整體模式，探討各向度中是否具有獨特的效果，以增加本研究的發現。

首先，以職涯關注作為預測變項、職涯規劃作為中介變項，整體模式分析結果如表 16 所示，在加入控制變項後，職涯關注對職涯規劃有顯著的正向效果（effect = .46, *SE* = .05, 95% CI = [.36, .56]）；職涯關注與關注職業未來機會的交互作用項對職涯規劃的效果未達顯著相關（effect = .05, *SE* = .03, 95% CI = [-.01, .12]）；在中介效果方面，如表 17 所示，職涯規劃對職涯關注與職涯滿意的直接效果未達顯著水準（effect = .13, *SE* = .07, 95% CI = [-.01, .27]）、間接效果未達到顯著水準（effect = .04, *SE* = .03, 95% CI = [-.03, .10]），表示職涯規劃對職涯關注與職涯滿意間的關係不具中介效果。

接著，以職涯關注作為預測變項、技能發展作為中介變項，整體模式分析結果如表 18 所示，在加入控制變項後，職涯關注對技能發展有顯著的正向效果（effect = .38, *SE* = .05, 95% CI = [.27, .48]）；職涯關注與關注職業未來機會的交互作用項對技能發展的效果達顯著的正向效果（effect = .08, *SE* = .03, 95% CI = [.01, .15]）；在中介效果方面，如表 19 所示，技能發展對職涯關注與職涯滿意的直接效果達顯著水準（effect = .13, *SE* = .07,

DOI:10.6814/NCCU202100954

95% CI = [.01, .26])、間接效果未達到顯著水準(effect = .03, *SE* = .03, 95% CI = [-.02, .09])，表示技能發展對職涯關注與職涯滿意間的關係不具中介效果。

國立政治大學
National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100954

表 15 各變項與各向度之描述統計值與相關係數（*N* = 327）

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.
控制變項																			
1. 性別																			
2. 年齡	32.44	7.95	-.13*																
3. 學歷			-.18*	-.27*															
4. 年資	6.58	6.73	-.06	.84*	-.29*														
5. 職級			-.20*	.58*	-.20*	.53*													
6. 正向情緒	3.42	.69	-.24*	.06	.03	.07	.05	(.83)											
7. 負向情緒	2.74	.85	.10	-.22*	-.09	-.26*	-.11	-.26*	(.84)										
8. 主動性人格	3.63	.60	-.16*	-.05	.02	.01	-.01	.70*	-.24*	(.85)									
職涯調適力																			
9. 關注	4.54	0.81	-.25*	.03	.14*	.05	.06	.57*	-.13*	.56*	(.88)								
10. 控制	4.66	0.82	-.20*	.19*	-.01	.22*	.12*	.57*	-.46*	.53*	.50*	(.89)							
11. 好奇	4.67	0.76	-.22*	.06	.07	.07	.11	.62*	-.23*	.66*	.68*	.62*	(.87)						
12. 自信	4.75	0.75	-.12*	.11	.01	.14*	.09	.65*	-.32*	.59*	.56*	.68*	.76*	(.90)					
主動職涯行為																			
13. 職涯規劃	3.33	0.95	-.27*	-.026	.14	.024	.076	.49*	-.11*	.54*	.68*	.32*	.55*	.41*	(.94)				
14. 技能發展	3.36	0.84	-.30*	.022	.15*	.032	.107	.49*	-.107	.50*	.62*	.39*	.61*	.49*	.73*	(.82)			
15. 職涯諮詢	2.98	1.03	-.33*	.045	.11*	.038	.16*	.45*	-.085	.45*	.48*	.27*	.42*	.32*	.62*	.60*	(.89)		
16. 網絡建立	3.51	0.96	-.24*	.03	.09	.04	.09	.42*	-.17*	.42*	.44*	.32*	.43*	.40*	.56*	.54*	.64*	(.92)	
結果變項																			
17. 職涯滿意	3.05	.80	-.19*	.13*	.13*	.20*	.19*	.43*	-.32*	.38*	.40*	.48*	.31*	.38*	.36*	.36*	.41*	.43*	(.90)

註：*$p < .05$。M=平均數、SD=標準差。括弧內數字為內部一致性係數。性別：男=0、女=1。學歷：高中職以下=1、專科=2、學士=3、碩士=4、博士=5。職級：一般職員=1、基層主管或同級專業人員=2、中階主管或同級專業人員=3、高階主管或同級專業人員=4。

DOI:10.6814/NCCU202100954

表 16 整體模式分析結果（以職涯關注為預測變項、職涯規劃為中介變項）

變項	職涯規劃		職涯滿意	
	Coeff (*SE*)	95% CI	Coeff (*SE*)	95% CI
常數	-.03 (.04)	[-.10, .05]	.00 (.05)	[-.09, .09]
控制變項				
性別	-.08 (.04)	[-.16, .00]	-.02 (.05)	[-.12, .08]
年齡	-.06 (.07)	[-.21, .08]	-.16 (.09)	[-.34, .02]
學歷	.04 (.04)	[-.04, .12]	.13 (.05)	[.02, .23]
年資	.07 (.07)	[-.07, .21]	.23 (.09)	[.06, .40]
職級	.06 (.05)	[-.03, .16]	.14 (.06)	[.02, .25]
主動性人格	.15 (.06)	[.04, .26]	.05 (.07)	[-.09, .19]
正向情緒	-.03 (.06)	[-.14, .08]	.22 (.07)	[.08, .36]
負向情緒	.06 (.04)	[-.02, .14]	-.18 (.05)	[-.28, -.08]
預測變項				
職涯關注	.46 (.05)	[.36, .56]	.13(.07)	[-.01, .27]
中介變項				
職涯規劃			.08(.07)	[-.05, .21]
調節變項				
關注職業未來機會	.28 (.05)	[.19, .37]		
交互作用項				
職涯關注×關注職業未來機會	.05 (.03)	[-.01, .12]		
R^2	.57		.32	
F	37.85***		14.97***	

表 17 職涯規劃對職涯關注與職涯滿意關係之中介效果

職涯關注對職涯滿意的效果	Effect	Boot *SE*	Boot LLCI	Boot ULCI
直接效果	.13	.07	-.01	.27
間接效果	.04	.03	-.03	.10

DOI:10.6814/NCCU202100954

表 18 整體模式分析結果（以職涯關注為預測變項、技能發展為中介變項）

變項	技能發展		職涯滿意	
	Coeff (*SE*)	95% CI	Coeff (*SE*)	95% CI
常數	-.04 (.04)	[-.12, .05]	.00 (.05)	[-.09, .09]
控制變項				
性別	-.09 (.04)	[-.18, -.01]	-.01 (.05)	[-.12, .09]
年齡	.06 (.08)	[-.09, .21]	-.17 (.09)	[-.35, .01]
學歷	.06 (.04)	[-.02, .15]	.12 (.05)	[.02, .22]
年資	-.02 (.07)	[-.16, .13]	.24 (.09)	[.06, .41]
職級	.08 (.05)	[-.02, .18]	.13 (.06)	[.02, .25]
主動性人格	.12 (.06)	[.01, .24]	.05 (.07)	[-.09, .19]
正向情緒	.03 (.06)	[-.09, .15]	.21 (.07)	[.08, .35]
負向情緒	.07 (.04)	[-.02, .15]	-.18 (.05)	[-.28, -.08]
預測變項				
職涯關注	.38 (.05)	[.27, .48]	.13 (.07)	[.01, .26]
中介變項				
技能發展			.08 (.06)	[-.04, .21]
調節變項				
關注職業未來機會	.30 (.05)	[.20, .40]		
交互作用項				
職涯關注×關注職業未來機會	.08 (.03)	[.01, .15]		
R^2	.52		.32	
F	30.80***		15.23***	

表 19 技能發展對職涯關注與職涯滿意關係之中介效果

職涯關注對職涯滿意的效果	Effect	Boot *SE*	Boot LLCI	Boot ULCI
直接效果	.13	.07	.01	.26
間接效果	.03	.03	-.02	.09

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100954

最後，以職涯好奇作為預測變項、技能發展作為中介變項，整體模式分析結果如表 20 所示，在加入控制變項後，職涯好奇對技能發展有顯著的正向效果（effect = .43, *SE* = .06, 95% CI = [.32, .53]）；職涯好奇與關注職業未來機會的交互作用項對技能發展的效果達顯著的正向效果（effect = .37, *SE* = .05, 95% CI = [.27, .46]）；在中介效果方面，如表 21 所示，技能發展對職涯好奇與職涯滿意的直接效果未達顯著水準（effect = -.11, *SE* = .07, 95% CI = [-.25, .03]）、間接效果達到顯著水準（effect = .07, *SE* = .03, 95% CI = [.02, .13]），表示技能發展對職涯好奇與職涯滿意間的關係具完全中介效果。接著進一步分析此模型的調節式中介效果，結果顯示，關注職業未來機會之條件式間接效果未達顯著水準（index =.01, boot *SE* = .01, 95% boot CI = [-.001, .03]）。

國立政治大學
National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100954

表 20 整體模式分析結果（以職涯好奇為預測變項、技能發展為中介變項）

變項	技能發展		職涯滿意	
	Coeff (*SE*)	95% CI	Coeff (*SE*)	95% CI
常數	-.03 (.04)	[-.11, .05]	.00 (.05)	[-.09, .09]
控制變項				
性別	-.10 (.04)	[-.18, -.01]	-.02 (.05)	[-.12, .08]
年齡	.05 (.08)	[-.10, .20]	-.17 (.09)	[-.35, .01]
學歷	.08 (.04)	[.00, .16]	.14 (.05)	[.04, .24]
年資	.02 (.07)	[-.13, .16]	.24 (.09)	[.07, .42]
職級	.05 (.05)	[-.05, .14]	.14 (.06)	[.02, .26]
主動性人格	.04 (.06)	[-.08, .16]	.12 (.07)	[-.03, .27]
正向情緒	.02 (.06)	[-.09, .14]	.27 (.07)	[.13, .40]
負向情緒	.11 (.04)	[.03, .20]	-.18 (.05)	[-.28, -.08]
預測變項				
職涯好奇	.43 (.06)	[.32, .53]	-.11 (.07)	[-.25, .03]
中介變項				
技能發展			.17 (.06)	[.05, .29]
調節變項				
關注職業未來機會	.37 (.05)	[.27, .46]		
交互作用項				
職涯好奇×關注職業未來機會	.08 (.03)	[.01, .15]		
R^2	.53		.32	
F	32.42***		14.78***	

表 21 技能發展對職涯好奇與職涯滿意關係之中介效果

職涯好奇對職涯滿意的效果	Effect	Boot *SE*	Boot LLCI	Boot ULCI
直接效果	-.11	.07	-.25	.03
間接效果	.07	.03	.02	.13

DOI:10.6814/NCCU202100954

第五章　討論與建議

第一節 結果討論

過往對於職涯調適力的研究結果皆顯示，職涯調適力可有效預測正向的職涯結果，像是職涯滿意、組織承諾及主觀幸福感等，然而，卻較少討論到調適反應在其中所扮演的角色，因此本研究目的主要為瞭解職涯調適力與職涯滿意間發生何種調適反應，並驗證主動職涯行的中介效果，以及關注職業未來機會在調適過程中扮演的強化角色。研究結果彙整如表 22，並針對結果進行討論。

表 22 研究假設驗證結果彙整

	研究假設	檢驗結果
假設 1	職涯調適力與主動職涯行為具有正向關係。	支持
假設 2	主動職涯行為與職涯滿意有正相關，而主動職涯行為也會中介職涯調適力與職涯滿意間的關係。	支持
假設 3	關注職業未來機會會正向調節職涯調適力與主動職涯行為的關係。當關注職業未來機會時，職涯調適力與主動職涯行為間的關係較高；當個人關注職業未來機會低時，職涯調適力與主動職涯行為間的關係較低。	支持
假設 4	關注職業未來機會會正向調節職涯調適力透過主動職涯行為來影響職涯滿意的關係，而這樣的中介效果，在關注職業未來機會高的情況下，會較關注職業未來機會低的情況下強。	支持

DOI:10.6814/NCCU202100954

有別於過往僅討論職涯調適力與主動職涯行為分向度間的關係，像是，職涯調適力與晚年職涯規劃有正向關係（Fasbender et al., 2019），本研究著重於兩者間整體性的探討，考量現今全球趨勢的改變、就業環境和職場中工作型態及工作要求的轉換等（Hall & Mirvis, 1995），員工需要更全方面的心理資源來應對這些突如其來的打擊，並展現多元的調適行為，像是，職涯規劃、技能發展、職涯諮詢以及網絡建立，因而以整體職涯調適力作為主要研究變項，並探討其對主動職涯行為的影響效果，且以職涯滿意為調適後的結果，不僅提升職涯調適力的重要性，亦提供人力資源實務的引導方向。不同於過去研討未來時間觀對職涯調適力的作用時，僅以樂觀看待未來的時間觀作為研究變項，本研究加入對未來職場機會的感知，以關注職業未來機會為調節變項，並驗證其對職涯調適力與主動職涯行為的調節效果，以及對中介歷程的調節式中介效果。總結來說，本研究以職涯建構論為基石，拓展職涯調適力與主動職涯行為議題的研究範疇。

有鑑於個人在職涯發展的過程中，不單僅會面臨單一挫折，為展現職涯調適力有跨工作情境、跨職涯挑戰的適用性，故本研究聚焦於完整的職涯調適力。本研究結果證實，職涯調適力會引發主動職涯行為，並進而產生職涯滿意。值得注意的是，主動職涯行為對職涯調適力與職涯滿意具完全中介效果，顯示職涯調適力必然需透過主動職涯行為的展現來達到職涯滿意，此結果拓展過往有關職涯調適力與職涯滿意間直接效果的研究（Haibo et al., 2018; Haenggli & Hirschi, 2020），強化主動職涯行為的關鍵角色，顯現出個人不僅利用內在資源，依外界條件被動式調整，更重要的是主動積極地替自身職涯負起責任，藉由實際的作為應付變幻莫測的職涯轉變，且隨著職涯路徑的不定性，個人需藉由積極性來確保整個職涯過程中的就業力（Fugate et al., 2004），並得到符合其價值觀與當前和未來所需的工作和職業（Rousseau et al., 2006），根據職涯建構理論的核心觀點，個人為被動對情境反應的調適過程，然而，本研究結果則指出個人也會主動管理未來的職涯（Claes & Ruiz-Quintanilla, 1998），突顯出力爭上游的決心帶來的影響力，亦提供職涯建構理論新的思維，從過去被動調適到主動建構自己的職涯。

DOI:10.6814/NCCU202100954

此外，除了職涯調適力提供的心理資源外，本研究認為關注職業未來機會亦展現動機性因素，過去研究者指出，知覺職涯機會對員工的組織行為有影響（Stahl et al., 2009），加上 Kraimer 等人（2011）認為員工的個人知覺對態度和行為的影響遠大於組織中實際的人力資源管理政策和實務，有鑑於此，本研究便探討個人對職業未來機會多寡的感受，作為職涯調適過程的動機性因素。本研究結果發現，不論高度、中度或是低度的關注職業未來機會，職涯調適歷程皆具有完全中介效果，主動職涯行為會完全透過職涯調適力影響職涯滿意，此外，不同程度的關注職業未來機會間亦具顯著性的差異，顯示關注職業機會對個人調適歷程的重要性，且程度越高對調適歷程的正向作用愈趨強烈，增加個人成功調適的可能性。

綜合本研究的結果可以指出，個人經歷職涯的過程中非一切順遂，加上環境的不可控因素，無法完全如預期的發展，此時，員工必須積極主動發展自己的職涯，以符合心目中理想的職涯藍圖，在發展職涯的歷程中主動出擊，不再是被動的順應逆境，隨時做好準備的心態，積極發展職涯行為，提升自己的職涯能力。過往研究結果顯示，經歷過職場中的負向事件後，員工越有可能採取立即性的措施，像是把握機會（Chen at al., 2021），若員工對未來充滿正向觀點，且積極尋求機會，認為自己來有許多發展的可能性時，亦會對於每日工作更加投入（Schmitt et al., 2013），由此可知，職涯調適力及關注職業未來機會對現代工作者來說為不可或缺的角色。

值得注意的是，本研究在額外分析後發現，若將預測變項與中介變項改為職涯關注與職涯規劃、職涯關注與技能發展、職涯好奇與技能發展的組成後，分別進行主要效果、中介、調節與調節式中介效果分析，如表 23 所示，由結果得知，三種模型的預測變項與中介變項之主要效果皆達正向顯著，在中介效果方面，職涯規劃對職涯關注與職涯滿意間的關係不具中介效果；技能發展對職涯關注與職涯滿意不具中介效果；技能發展對職涯好奇與職涯滿意間的關係具完全中介效果，在調節效果上，關注未來職業機會僅對職涯關注與技能發展、職涯好奇與技能發展間具顯著正向調節作用。由此可推論，以整體性觀點來看職涯調適力與主動職涯行為的調適效果最具顯著性作用，加以驗證本研究

DOI:10.6814/NCCU202100954

提出的論點。過往研究亦指出，經歷新興且危急的職場負向事件後，員工更有可能從事立即性行為，像是把握機會和跳脫框架式思考（Chen et al., 2021），再次突顯當面對挑戰及威脅事件時，多方位的心理資源對個人調適力的重要性（Taylor, 1983），以及從事各種職涯相關的主動行為對連接職涯調適力與職涯滿意的關鍵性角色。

表 23 額外分析之模型效果整理

變項	模型效果			
	主要效果	中介效果	調節效果	調節式中介效果
職涯關注→職涯規劃	顯著正相關	不顯著	不顯著	不顯著
職涯關注→技能發展	顯著正相關	不顯著	顯著正相關	不顯著
職涯好奇→技能發展	顯著正相關	顯著正相關	顯著正相關	不顯著

註：職涯滿意為結果變項、關注職業未來機會為調節變項。

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100954

第二節 研究貢獻

一、 理論貢獻

本研究對於職涯調適力的文獻，提供以下幾點理論上的貢獻。首先，過往針對職涯調適力與主動性相關研究大多著重在人格特質方面，以主動性人格作為職涯調適力的預測變項，顯示有大量研究支持主動性人格與職涯調適力的正向關係，且學者們認為主動性高的人容易展現主動行為（Cai et al., 2015; Jiang, 2017），評估外在機會和塑造環境（Bateman & Crant, 1993; Crant, 2000），然而，主動性人格屬穩定不易改變的個人特質，具有個體差異，而本研究將採取另一種觀點，認為職涯調適力提供的心理資源會促使工作者展現主動職涯行為。本研究結果顯示即使是控制了主動性人格的效果後，職涯調適力仍能顯著的正向預測主動職涯行為，且效果比主動性人格更大。整體而言，本研究不僅呈現出職涯調適力整體觀點之重要性，亦提供對關鍵行為指標之建構效度的證據。

再來，儘管近年來有關職涯調適力的相關實證研究激增，且過往研究結果已顯示職涯調適力可有效的預測職涯滿意（Zacher, 2014; Chan & Mai, 2015; Karatepe & Olugbade, 2017），然而，職涯調適力如何影響職涯滿意卻未有研究，亦即，其中介歷程與機制為何。本研究為補足此研究缺口，立基於職涯建構理論中的調適歷程，提出主動職涯行為作為具體的中介機制，探討主動職涯行為在職涯調適力與職涯滿意間扮演的中介角色，能夠更貼切職涯建構理論的調適模型，而研究結果亦證實主動職涯行為具有完全中介的效果。此一結果增添理論的完整性，為職涯建構理論的調適歷程增加新的理解。

此外，研究結果與本研究的推論相符，比起分向度間的探討，職涯調適力以整體性的概念預測主動職涯行為具有最佳的效果，且過往研究並未解釋及驗證整體職涯調適力與不同向度間有何差異，因此，本研究結果不僅證實兩者間具有不同的影響力，亦彰顯全方位的心理資源在職涯調適歷程的重要性，以提供理論及實務上的貢獻力。

最後，本研究亦以關注職業未來機會作為研究的調節變項，提供增強職涯調適力透過主動職涯行為導致職涯滿意之中介效果的調節式中介模型。研究結果彰顯出關注職業

DOI:10.6814/NCCU202100954

未來機會程度的重要情境效果，顯示相信未來職涯仍有許多機會且具有高度職涯調適力的人們，會選擇追求長遠的目標，像是重視成長和發展；相反地，視未來機會有限的人，即使擁有高度的職涯調適力，其關於職涯發展的主動行為仍有可能會因而受限（Lang & Carstensen, 2002）。整體而言，顯示出關注職業未來機會對職涯調適歷程的重要性，不僅可以有效的增強整體調適過程的關係，更與過往研究結果一致指出，正向思考未來對動機和表現具有正面影響（Aspinwall, 2005），尤其是正向思考職涯未來亦是如此，顯示積極經營未來職涯的重要性。

二、 實務貢獻

本研究驗證當個人的職涯調適力高時，容易引發主動職涯行為，進而產生職涯滿意，而過往研究亦指出職涯滿意對個人及組織皆有正向影響，像是提升個人主觀幸福感、降低離職意願（Joo & Park, 2010; Armstrong-Stassen & Ursel, 2009; Margalina et al., 2015; Joo & Lee, 2017），因此，個人應提升職涯調適力和關注職業未來機會的程度，而組織也應提供適當的工作環境及教育訓練使員工能獲取職涯調適力，以提升整體職涯滿意而獲益雙贏。

根據本研究結果，組織在招募人才時可依員工的職涯調適力作為甄選的標準（Rezapour et al., 2017），挑選職涯調適力高的員工可以有效的預測，當他們未來面對困境及難關時能夠成功的轉化，將危機視為轉機，愈趨主動管理自身的職涯。在教育訓練方面，組織可透過培訓提升員工的職涯調適力，管理者先分析員工對職涯的各種需求，再設計方案介入教育訓練（Lee et al., 2021），像是新進員工訓練計劃、決策、建立自尊練習等（Savickas, 2005, 2013）。除此之外，組織亦可提供員工自我發展的資源增強員工的職涯調適力，提供職涯相關的進修課程，包括洞察自我、探索環境趨勢以及實際執行職涯關注和控制等訓練（Koen et al., 2012）。在組織方面，可以透過改善工作特性，提高工作複雜度和工作自主性來增加員工的資源，以提升他們關注職業未來機會的程度（Zacher & Frese, 2009），當工作屬高複雜度且需員工使用他們的知識、技能和能力時，

DOI:10.6814/NCCU202100954

他們會保持學習的態度（Kozlowski & Hults, 1986）、擁有較好的健康程度（Caplan et al., 1975）以及激發工作動機（Hackman & Oldham, 1976）。因此，主管在交派工作時可以讓員工自主規劃任務的流程及時程，提高對工作的自主性，以及提供困難具有挑戰性的工作，避免單一且重複性高的任務，讓員工能夠使用自身能力及知識，促使員工察覺並探索環境中的機會，並預期未來能持續提供機會，促使調適過程的正向發展以達到員工對職涯的滿意。

國立政治大學
National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100954

第三節 研究限制

儘管本研究在研究設計、資料蒐集與分析上力求謹慎，但仍有許多不足之處需要改善，本研究提出以下幾點研究限制，以提供未來研究應考量之處。

一、 研究設計

首先，本研究的研究變項皆由同一來源填答，可能具有共同方法變異的問題。然而，本研究的問卷設計採兩階段時間隔離的研究方法，在第一階段測量參與者的預測變項和控制變項，第二階段測量中介變項、預測變項及調節變項，應可減少存在共同方法變異的可能性。此外，由於交互作用項無法成為共同方法變異的偽像（artifacts），本研究之職涯調適力與關注未來職涯機會的交互作用項具有統計上的顯著調節效果，亦可減輕共同方法變異的疑慮（Siemsen et al., 2010）。未來研究可考慮採取三階段的時間隔離法，更加釐清各變項之間的關聯性

除此之外，由於職涯發展為動態的過程，是經由一段時間累積下來的職涯經驗（Savickas, 2012），而本研究採用橫斷式的研究設計，儘管已使用時間隔離法區辨變項間的關係，但仍無法完整捕捉個人職涯的長時間變化，以及職涯調適力經年累月下的影響力，因而，為了更加確立變項間的因果關係，建議未來研究可採取縱貫式研究設計，以利研究者研討職涯調適力對職涯發展的長期作用以及效益，提供更完善的觀點。

二、 樣本蒐集方式

儘管本研究對象並無職業上的限制，以期達到樣本的多樣性，但問卷施測的方式採用便利取樣進行，發放線上的問卷，可能因發放問卷的平台本身即具有使用者上的差異，導致無法觸及某部分的母群，有使本研究樣本組成有半數的參與者為 30 歲以下，且將近半數參與者任職公司的產業為科技業，可能導致本研究結果無法真實的推論各個群體，且線上問卷容易造成單一參與者為獲得參與報酬的重複作答，為解決此問題，本研究確

DOI:10.6814/NCCU202100954

實的比對兩階段資料提供的人口背景資料，以避免參與者亂填答，並且刪除重複填答者。

三、 量表翻譯與適用性

本研究採用的量表皆為國外學者發展的現有量表，在翻譯上並無依照嚴謹的雙向翻譯流程進行（Brislin, 1986），可能導致翻譯後的語意與原量表有些微的不同，但本研究已多方參考原始量表的題目意涵，並請其他研究者評估量表語句的通順程度及對題目的理解程度，以提升題項的易答性以及真實反應原量表的語意。

國立政治大學
National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100954

第四節 未來研究方向

根據本研究所探討之議題與分析結果，提出延伸的研究問題及本研究未解決的問題，以供後續研究者做參考，並提出未來研究可發展的方向。

首先，本研究關注當員工具備職涯調適力時，對後續職涯調適過程的重要影響，顯示職涯調適力的關鍵角色。過往研究已發現個人層次的特質或信念與職涯調適力有正向關聯性，例如：認知能力、主動性人格、自尊及未來導向等（Savickas & Porfeli, 2012），但個人特質相對穩定難以改變，對增加職涯調適力效果有限，應透過組織政策、工作環境的改變，來獲得心理資源以增加職涯調適力。因此本研究建議未來學者可進一步探討職涯調適力的環境預測變項，透過組織的策略管理及職場上的協助增加員工的職涯調適力，像是知覺主管或組織支持、社會支持、領導風格等變項，以增加實務及管理上的貢獻。

本研究以短期的觀點來檢視職涯的調適歷程，然而缺乏長時間的角度來探討，Akkermans 等人（2020）推測隨時間的推移，Covid-19 會產生不同的作用，在職涯衝擊（career shock）上造成的後果以短期和長期的時間範圍內來看，對人生和職業階段的影響有所不同。對某些年輕工作者而言，被迫離開公司最初對職涯來說是負面的經驗，但最終導向他們成為一名成功的企業家（Rummel et al., 2019），由此可知，儘管乍看之下職涯衝擊是負向經驗，但可能使個人對職涯做出正向改變，增加工作滿意及創造機會以達到生活平衡（Akkermans et al., 2020），因此，仍需研究者持續探究，以長期觀點來檢視面對職涯衝擊時，職涯調適力在此過程中會產生何種正向影響，如何透過心理資源引導個人轉化逆境，最終導向滿意的結果。

此外，有鑑於近期職場上因 Covid-19 造成的動盪不安，以短期的勞動力市場情況來看，個人的職涯目標傾向保有就業力，以避免被裁員或減薪，因此，員工的就業力遂相形重要，且員工的職涯自我管理直接影響他們的職涯經驗（De Vos & Soens, 2008; Hirschi et al., 2014），因此，個人為實現自己的需求和願望，便需主動形塑工作及職涯（Dubbelt

DOI:10.6814/NCCU202100954

et al., 2019），而職涯塑造（career crafting）意旨個人透過增進個人—職涯適配，而優化職涯結果的主動行為（De Vos et al., 2019），再加上個人與工作的適配度產生的意義感為主觀職涯成功及職涯發展成功的指標（Arthuret al., 2005），儘管職涯塑造亦是主動職涯行為的指標之一，但有別於本研究採用的主動職涯行為，職涯塑造的目的個人與職涯的適配，強調個人對職涯動機與抱負的反思，並做出可以影響短期和長期成功的選擇，De Vos 等人（2019）認為，職涯調適力為推動個人就業力的關鍵因素，因此，建議未來可將職涯塑造作為調適過程的調適行為，或是以就業力作為職涯調適力的結果變項，以更加完善職涯建構理論及反應近來的劇變。

在本研究樣本組成上，30 歲以下的參與者占了半數，其中 25 歲以下的工作者有 18.7%，顯示本研究的成果可推論到年輕族群。Z 世代（Generation Z）是指出生於 1995 年後，目前為 18-26 歲的群體，每個世代對於工作及職場有不同的取向，根據 Singh 與 Dangmei（2016）的研究，Z 世代偏好在公開的、獨立性高、彈性化且自由度高的工作環境，以尋求彈性的工作機會以實現工作與生活的平衡（Jurkiewicz & Brown, 1998）。然而，Z 世代的年輕人面對不確定的未來（Parker & Igielnik 2020），他們需要習慣根據未來可能發生的變化來調整對工作的期望（Nadya & Farozin, 2021），因此職涯調適力對他們來說至關重要，因此未來可針對 Z 世代族群進行探討，更深入了解職涯調適力對 Z 世代的職涯發展有何重大的影響。

最後，近期就業環境變動快速，加上 COVID-19 對台灣整體產業的影響甚鉅，不同產業將面臨不同的工作危機，本研究認為在此種環境的變動下，關注未來機會的程度可能依任職的產業抑或職業而有所不同。因此，未來的相關研究可針對不同產業或職業進行探討，例如服務業、航空業等，亦可透過個案研究針對疫情下的從業人員在面對不可控因素的影響下，如何進行職涯調適過程，以釐清不同行業的調適過程是否具有差異。

DOI:10.6814/NCCU202100954

參考文獻

Aburumman, O., Salleh, A., Omar, K., & Abadi, M. (2020). The impact of human resource management practices and career satisfaction on employee's turnover intention. *Management Science Letters*, *10*(3), 641-652. https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.9.015

Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Sage Publications.

Akkermans, J., Richardson, J., & Kraimer, M. (2020). The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, *119*, 103434. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103434

Andre, L., Peetsma, T. T., van Vianen, A. E., in de Wal, J. J., Petrović, D. S., & Bunjevac, T. (2019). Motivated by future and challenges: A cross-cultural study on adolescents' investment in learning and career planning. *Journal of Vocational Behavior*, *110*, 168-185. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.015

Appelbaum, S. H., & Hare, A. (1996). Self-efficacy as a mediator of goal setting and performance: some human resource applications. *Journal of Managerial Psychology*, *11*(3), 33-47. https://doi.org/10.1108/02683949610113584

Armstrong-Stassen, M., & Ursel, N. D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *82*(1), 201-220. https://doi.org/10.1348/096317908X288838

Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era. NY: Oxford University Press.

Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, *26*(2), 177-202.

DOI:10.6814/NCCU202100954

https://doi.org/10.1002/job.290

Ashford, S. J., Blatt, R., & VandeWalle, D. (2003). Reflections on the looking glass: A review of research on feedback-seeking behavior in organizations. *Journal of Management*, *29*(6), 773-799. https://doi.org/10.1016/ S0149-2063_03_00079-5

Aspinwall, L. G. (2005). The psychology of future-oriented thinking: From achievement to proactive coping, adaptation, and aging. *Motivation and Emotion*, *29*(4), 203-235. https://doi.org/10.1007/s11031-006-9013-1

Bachman, J., O'Maley, P., & Johnston, J. (1978). Adolescence to adult change and stability in the lives of young men. Ann Arbor: University of Michigan Press

Bajor, J. K., & Baltes, B. B. (2003). The relationship between selection optimization with compensation, conscientiousness, motivation, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, *63*(3), 347-367. https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00035-0

Bal, P. M., de Lange, A. H., Van der Heijden, B. I., Zacher, H., Oderkerk, F. A., & Otten, S. (2015). Young at heart, old at work? Relations between age,(meta-) stereotypes, self-categorization, and retirement attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, *91*, 35-45. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.002

Barbieri, B., Zurru, M. L., Cossu, P., & Farnese, M. L. (2015). Consequences of CIGS in flight attendants: When a dark future leads to stress and burnout. *Organizational Studies*, *2*, 101-132. https://doi.org/10.3280/ so2015-002004

Barnett, B. R., & Bradley, L. (2007). The impact of organizational support for career development on career satisfaction. *Career Development International*, 12(7), 617-636. https://doi.org/10.1108/13620430710834396

Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, *14*(2), 103-118. https://doi.org/10.1002/job.4030140202

DOI:10.6814/NCCU202100954

Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1999). Proactive behavior: Meaning, impact, recommendations. *Business Horizons*, *42*(3), 63-70. https://doi.org/10.1016/S0007-6813(99)80023-8

Biemann, T., Zacher, H., & Feldman, D. C. (2012). Career patterns: A twenty-year panel study. *Journal of Vocational Behavior*, *81*(2), 159-170. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.06.003

Boehm, S. A., Kunze, F., & Bruch, H. (2014). Spotlight on age-diversity climate: The impact of age-inclusive HR practices on firm-level outcomes. *Personnel Psychology*, *67*(3), 667-704. https://doi.org/10.1111/peps.12047

Bozionelos, N., Kostopoulos, K., Van der Heijden, B., Rousseau, D. M., Bozionelos, G., Hoyland, T., Miao, R., Marzec, I., Jędrzejowicz, P., Epitropaki, O., & Mikkelsen, A. (2016). Employability and job performance as links in the relationship between mentoring receipt and career success: A study in SMEs. *Group & Organization Management*, *41*(2), 135-171. https://doi.org/10.1177/10596011156 17086

Breaugh, J. A. (2011). Modeling the managerial promotion process. *Journal of Managerial Psychology*, *26*, 264-277. https://doi.org/10.1108/02683941111124818

Brislin, R. W. (1986). The wording and translation of research instruments In W.J. Lonner & J.W. Berry (Eds.), *Field methods in cross-cultural research* (pp. 137-164). Sage.

Brown, A., Bimrose, J., Barnes, S. A., & Hughes, D. (2012). The role of career adaptabilities for mid-career changers. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 754-761. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.003

Brown, S. D., & Lent, R. W. (2016). Vocational psychology: Agency, equity, and well-being. *Annual Review of Psychology*, *67*, 541-565. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122414-033237

Burt, R. S. (1997). A note on social capital and network content. *Social Networks*, *19*(4), 355-

DOI:10.6814/NCCU202100954

373. https://doi.org/10.1016/S0378-8733(97)00003-8

Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., Li, Q., Han, X., Jiang, P., Fang Z., & Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational Behavior*, *86*, 86-94. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.004

Carson, K. D., Carson, P. P., Phillips, J. S., & Roe, C. W. (1996). A career entrenchment model: Theoretical development and empirical outcomes. *Journal of Career Development*, *22*(4), 273-286. https://doi.org/10.1177/089484539602200405

Carstensen, L. L. (1987). Age-related changes in social activity. In L. L. Carstensen & B. A. Edelstein (Eds.), *Handbook of clinical gerontology* (pp. 222-237). Pergamon Press.

Carstensen, L. L. (1991). Selectivity theory: Social activity in life-span context. In K. Schaie & M. P. Lawton (Eds.), *Annual review of gerontology and geriatrics* (pp. 195-217). Springer.

Carstensen, L. L. (1992). Social and emotional patterns in adulthood: Support for socioemotional selectivity theory. *Psychology and Aging*, *7*(3), 331-338. https://doi.org/10.1037/0882-7974.7.3.331

Carstensen, L. L. (1993). Motivation for social contact across the life span: A theory of socioemotional selectivity. In J. E. Jacobs (Ed.), *Nebraska symposium on motivation, 1992: Developmental perspectives on motivation* (pp. 209 –254). University of Nebraska Press.

Carstensen, L. L. (1995). Evidence for a life-span theory of socioemotional selectivity theory. *Current Directions in Psychological Science, 4*(5), 151–156. https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep11512261

Carstensen, L. L., Isaacowitz, D. M., & Charles, S. T. (1999). Taking time seriously: A theory of socioemotional selectivity. *American Psychologist*, *54*(3), 165-181.

DOI:10.6814/NCCU202100954

https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.3.165

Cate, R. A., & John, O. P. (2007). Testing models of the structure and development of future time perspective: maintaining a focus on opportunities in middle age. *Psychology and Aging*, *22*(1), 186.

Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, *89*, 130-139. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.05.005

Chen, Y., Liu, D., Tang, G., & Hogan, T. M. (2021). Workplace events and employee creativity: A multistudy field investigation. *Personnel Psychology*, *74*(2), 211-236. https://doi.org/10.1111/peps.12399

Cho, E. (2020). Examining boundaries to understand the impact of COVID-19 on vocational behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, *119*, 103437. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103437

Claes, R., & Ruiz-Quintanilla, S. A. (1998). Influences of early career experiences, occupational group, and national culture on proactive career behavior. *Journal of Vocational Behavior*, *52*(3), 357-378. https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1626

Coffman, D. L., & MacCallum, R. C. (2005). Using parcels to convert path analysis models into latent variable models. *Multivariate Behavioral Research*, *40*(2), 235-259. : https://doi.org/10.1207/s15327906mbr4002_4

Cohen, J., & Cohen, P. 1983. *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale.

Cozzarelli, C. 1993. Personality and self-efficacy as predictors of coping with abortion. *Journal of Personality and Social Psychology*, *65*(6), 1224-1236. https://doi.org/10.1037/0022-3514.65.6.1224

Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, *26*(3), 435-462. https://doi.org/10.1177/014920630002600304

DOI:10.6814/NCCU202100954

Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, *74*(2), 219-229. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004

De Vellis, R. F., & Dancer, L. S. (1991). *Scale development: Theory and applications.* Sage Publications. Journal of Educational Measurement, 31(1), 79-82.

De Vos, A., Akkermans, J., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2019). From occupational choice to career crafting. In H. Gunz, M. Lazarova, & W. Mayrhofer (Eds.), The Routledge companion to career studies. Abingdon, UK: Routledge

De Vos, A., De Clippeleer, I., & Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, *82*(4), 761-777.

De Vos, A., Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: the mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, *73*(3), 449–456. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.08.007

Dubbelt, L., Demerouti, E., and Rispens, S. (2019). The value of job crafting for work engagement, task performance, and career satisfaction: longitudinal and quasi-experimental evidence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *28*(3), 300–314. https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1576632

Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, *24*(6), 689-708. https://doi.org/10.1002/job.214

Fasbender, U., Wöhrmann, A. M., Wang, M., & Klehe, U. C. (2019). Is the future still open? The mediating role of occupational future time perspective in the effects of career adaptability and aging experience on late career planning. *Journal of Vocational Behavior*, *111*, 24-38. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.006

DOI:10.6814/NCCU202100954

Fay, D., & Kamps, A. (2006). Work characteristics and the emergence of a sustainable workforce: Do job design principles matter?. *Gedrag en Organisatie*, *19*(20), 184-203.

Feng, J., Zhou, W., Li, S., & Li, M. (2019). Obstacles open the door—Negative shocks can motivate individuals to focus on opportunities. *Frontiers of Business Research in China*, *13*(1), 1-17. https://doi.org/10.1186/s11782-019-0067-9

Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women?. *Journal of Organizational Behavior*, *25*(3), 419-437. https://doi.org/10.1002/job.253

Frese, M., & Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, *23*, 133-187. https://doi.org/10.1016/S0191-3085(01)23005-6

Froehlich, D. E., Beausaert, S., & Segers, M. (2016). Aging and the motivation to stay employable. *Journal of Managerial Psychology*, *31*(3), 756-770. https://doi.org/10.1108/JMP-08- 2014-0224

Fugate, M., Kinicki, A. K., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, *65*(1), 14 – 38. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005

Fuller Jr, B., & 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

Gaertner, K. N. (1989). Winning and losing: Understanding managers' reactions to strategic change. *Human Relations*, *42*(6), 527-546. https://doi.org/10.1177/001872678904200604

Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1988). Predictors for Managers' Career Mobility, Success, and Satisfaction. *Human Relations*, *41*(8), 569-591. https://doi.org/10.1177/001872678804100801

DOI:10.6814/NCCU202100954

Gielnik, M. M., Zacher, H., & Frese, M. (2012). Focus on opportunities as a mediator of the relationship between business owners' age and venture growth. *Journal of Business Venturing*, *27*(1), 127-142. https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2010.05.002

Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journal*, *22*(3), 539–550. http://dx.doi.org/10.2307/255743

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

Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *Academy of Management Annals*, *3*(1), 317-375. https://doi.org/10.1080/19416520903047327

Greenhaus, J. H. (1971). An investigation of the role of career salience in vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, *1*(3), 209–216. https://doi.org/10.1016/0001-8791(71)90022-4

Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. Academy of Management Journal, 33(1), 64-86. https://doi.org/10.2307/256352

Guan, Y., Zhou, W., Ye, L., Jiang, P., & Zhou, Y. (2015). Perceived organizational career management and career adaptability as predictors of success and turnover intention among Chinese employees. *Journal of Vocational Behavior*, *88*, 230-237. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.002

Guan, Y., Zhuang, M., Cai, Z., Ding, Y., Wang, Y., Huang, Z., & Lai, X. (2017). Modeling dynamics in career construction: Reciprocal relationship between future work self and career exploration. *Journal of Vocational Behavior, 101*, 21–31. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.04.003

Gubler, M., Arnold, J., & Coombs, C. (2014). Reassessing the protean career concept:

DOI:10.6814/NCCU202100954

Empirical findings, conceptual components, and measurement. *Journal of Organizational Behavior*, *35*(S1), S23-S40. https://doi.org/10.1002/job.1908.

Haenggli, M., & Hirschi, A. (2020). Career adaptability and career success in the context of a broader career resources framework. *Journal of Vocational Behavior*, *119*, 103414. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103414

Haibo, Y., Xiaoyu, G., Xiaoming, Z., & Zhijin, H. (2018). Career adaptability with or without career identity: How career adaptability leads to organizational success and individual career success?. *Journal of Career Assessment*, *26*(4), 717-731. https://doi.org/10.1177/1069072717727454

Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Sage Publications.

Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1995). The new career contract: Developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior*, *47*(3), 269-289. https://doi.org/10.1006/jvbe.1995.0004

Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1996). The new protean career: Psychological success and the path with a heart. In D. T. Hall & Associates (Eds.), *The career is dead - Long live the career: A relational approach to careers* (pp. 14-45), Jossey-Bass.

Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. The Guilford Publications.

Hedge, J. W., Borman, W. C., & Lammlein, S. E. (2006). *The aging workforce: Realities, myths, and implications for organizations*. American Psychological Association.

Hee, O. C., Cheng, T. Y., Yaw, C. C., Gee, W. V., Kamaludin, S. M., & Prabhagaran, J. R. (2016). The Influence of Human Resource Management Practices on Career Satisfaction: Evidence from Malaysia. *International Review of Management and Marketing*, *6*(3), 517-521.

Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of*

DOI:10.6814/NCCU202100954

Organizational Behavior, *26*(2), 113-136. https://doi.org/10.1002/job.270

Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, *52*, 1280-1300. https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.12.1280

Hirschi, A., & Freund, P. A. (2014). Career engagement: Investigating intraindividual predictors of weekly fluctuations in proactive career behaviors. *The Career Development Quarterly*, *62*(1), 5-20. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00066.x

Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, *87*, 1-10. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, *44*(3), 513-524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513

Huang, J. T., & Hsieh, H. H. (2015). Supervisors as good coaches: Influences of coaching on employees' in-role behaviors and proactive career behaviors. *The International Journal of Human Resource Management*, *26*(1), 42-58. https://doi.org/10.1080/09585192.2014.940993

Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (2004). *Methods of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings*. Sage Publications.

Hütter, M., & Ache, F. (2016). Seeking advice: A sampling approach to advice taking. *Judgment & Decision Making*, *11*(4), 401-415. http://journal.sjdm.org/15/151110a/jdm151110a.html

Jiang, Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*, *98*, 85-97. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.10.003

Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. (2013). Validation of

DOI:10.6814/NCCU202100954

the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, *83*(3), 295-304. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.002

Joo, B. K. B., & Park, S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. *Leadership & Organization Development Journal*, *13*(1), 76-85. https://doi.org/10.1108/01437731011069999

Joo, B. K., & Lee, I. (2017). Workplace happiness: Work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, *5*(2), 206-221. https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2015-0011

Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz Jr, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, *48*(3), 485-519. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x

Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, *52*(3), 621-652. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00174.x

Jung, H., Park, I. J., & Rie, J. (2015). Future time perspective and career decisions: The moderating effects of affect spin. *Journal of Vocational Behavior*, *89*, 46-55. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.010

Jurkiewicz, C. L., & Brown, R. G. (1998). Generational comparisons of public employee motivation. *Review of Public Personnel Administration*, *18*(4), 18-37. https://doi.org/10.1177/0734371X9801800403

Karatepe, O. M. (2012). Perceived organizational support, career satisfaction, and performance outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *24*(5), 735-752. https://doi.org/10.1108/09596111211237273

DOI:10.6814/NCCU202100954

Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. (2017). The effects of work social support and career adaptability on career satisfaction and turnover intentions. *Journal of Management and Organization*, *23*(3), 337-355. https://doi.org/10.1017/jmo.2016.12

Keeton, K., Fenner, D. E., Johnson, T. R., & Hayward, R. A. (2007). Predictors of physician career satisfaction, work–life balance, and burnout. *Obstetrics Gynecology*, *109*(4), 949-955. https://doi.org/10.1097/01.AOG.0000258299.45979.3

Kidder, D. L., & Parks, J. M. (2001). The good soldier: who is s (he)?. *Journal of Organizational Behavior*, *22*(8), 939-959. https://doi.org/10.1002/job.119

Kochoian, N., Raemdonck, I., Frenay, M., & Zacher, H. (2017). The role of age and occupational future time perspective in workers' motivation to learn. *Vocations and Learning*, *10*(1), 27-45. https://doi.org/10.1007/s12186-016-9160-9

Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, *81*(3), 395-408. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003

Konstam, V., Celen-Demirtas, S., Tomek, S., & Sweeney, K. (2015). Career adaptability and subjective well-being in unemployed emerging adults: A promising and cautionary tale. *Journal of Career Development*, *42*(6), 463-477. https://doi.org/10.1177/0894845315575151

Kozlowski, S. W., & Hults, B. M. (1986). Joint moderation of the relation between task complexity and job performance for engineers. *Journal of Applied Psychology*, *71*(2), 196-202. https://doi.org/10.1037/0021- 9010.71.2.196

Kuijpers, M. A., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for career success. *The Career Development Quarterly*, *55*(2), 168-178. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00011.x

Landis, R. S., Beal, D. J., & Tesluk, P. E. 2000. A comparison of approaches to forming composite measures in structural equation models. *Organizational Research Methods,*

DOI:10.6814/NCCU202100954

3(2), 186-207. https://doi.org/10.1177/109442810032003

Lang, F. R., & Carstensen, L. L. (2002). Time counts: future time perspective, goals, and social relationships. *Psychology and Aging*, *17*(1), 125-139. https://doi.org/10.1037//0882-7974.17.1.125

Langford, P. H. (2000). Importance of relationship management for the career success of Australian managers. *Australian Journal of Psychology*, *52*(3), 163-168. https://doi.org/10.1080/00049530008255384

Lee, P. C., Xu, S. T., & Yang, W. (2021). Is career adaptability a double-edged sword? The impact of work social support and career adaptability on turnover intentions during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Hospitality Management*, *94*, 102875. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102875

LePine, J. A., & Van Dyne, L. (2001). Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: evidence of differential relationships with big five personality characteristics and cognitive ability. *Journal of Applied Psychology*, *86*(2), 326-336. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.2.326

Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., Zichuan, M., Yumeng, L., Fang, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, *89*, 39–45. http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.006

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, *57*(9), 705-717. http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705

Loewenstein, G., & Lerner, J. S. (2003). The role of affect in decision making. In R. Davidson, K. Scherer, & H. Goldsmith (Eds). *Handbook of affective science* (pp. 619-642). Oxford University Press.

DOI:10.6814/NCCU202100954

London, M., & Stumpf, S. A. (1982). *Managing careers* (Vol. 4559). Addison Wesley Publishing Company.

Lounsbury, J. W., Loveland, J. M., Sundstrom, E. D., Gibson, L. W., Drost, A. W., & Hamrick, F. L. (2003). An investigation of personality traits in relation to career satisfaction. *Journal of Career Assessment*, *11*(3), 287-307. https://doi.org/10.1177/1069072703254501

MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, *39*(1), 99-128. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3901_4

Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, *83*(3), 437-449. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.001

Margalina, V. M., De-Pablos-Heredero, C., & Botella, J. L. M. (2015). Achieving Job Satisfaction for Instructors in E-Learning. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*, *6*(4), 64-79. https://doi.org/10.4018/IJHCITP.2015100104

Marko, K. W., & Savickas, M. L. (1998). Effectiveness of a career time perspective intervention. *Journal of Vocational Behavior*, *52*(1), 106-119. https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1566

Markus, H. R., & Nurius, P. (1986). Possible selves. *American Psychologist*, *41*, 954–969. https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.9.954

Martins, L. L., Eddleston, K. A., & Veiga, J. F. (2002). Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction. *Academy of Management Journal*, *45*(2), 399-409. https://doi.org/10.5465/3069354

McKenna, B., Zacher, H., Ardabili, F. S., & Mohebbi, H. (2016). Career Adapt-Abilities

DOI:10.6814/NCCU202100954

Scale—Iran Form: Psychometric properties and relationships with career satisfaction and entrepreneurial intentions. *Journal of Vocational Behavior*, *93*, 81-91. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.01.004

Morrison, E. W. (1993). Newcomer information seeking: Exploring types, modes, sources, and outcomes. *Academy of Management Journal*, *36*(3), 557-589. https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.72

Morrison, E. W. (2002). Newcomers' relationships: The role of social network ties during socialization. *Academy of Management Journal*, *45*(6), 1149-1160. https://doi.org/10.2307/3069430

Nadya, A., & Farozin, M. (2021). Career guidance conceptualization to improve career adaptability for generation z. *Journal of Professionals in Guidance and Counseling*, *2*(1), 20-26. https://doi.org/10.21831/ProGCounsdq

Nasser, F., & Takahashi, T. (2003). The effect of using item parcels on ad hoc goodness-of-fit indexes in confirmatory factor analysis: An example using Sarason's reactions to tests. *Applied Measurement in Education, 16*(1), 75-97. https://doi.org/10.1207/S15324818AME1601_4

Ng, T.W.H., Eby, L.T., Sorensen, K.L. & Feldman, D.C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, *58*(2), 367-408. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x

Nierenberg, A. R. (2002). Nonstop networking: How to improve your life, luck, and career, VA: Capital Books

Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, *94*, 1-10. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.010

Nunnally, J. C. (1978). An overview of psychological measurement. In B. B.

DOI:10.6814/NCCU202100954

Wolman(Ed.), *Clinical diagnosis of mental disorde*r (pp. 97-146). Plenum Press.

Oettingen, G., & Mayer, D. (2002). The motivating function of thinking about the future: expectations versus fantasies. *Journal of Personality and Social Psychology*, *83*(5), 1198-1212. https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.5.1198

Oettingen, G., Mayer, D., Thorpe, J. S., Janetzke, H., & Lorenz, S. (2005). Turning fantasies about positive and negative futures into self-improvement goals. *Motivation and Emotion, 29*, 236–266. https://doi.org/10.1007/s11031-006-9016-y

Ohme, M., & Zacher, H. (2015). Job performance ratings: The relative importance of mental ability, conscientiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, *87*, 161-170. http://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.01.003

Ostroff, C., & Kozlowski, S. W. (1992). Organizational socialization as a learning process: The role of information acquisition. *Personnel psychology*, *45*(4), 849-874. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1992.tb00971.x

Oyserman, D., & Markus, H. R. (1990). Possible selves and delinquency. *Journal of Personality and Social Psychology*, *59*(1), 112-125. https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.1.112

Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Linnehan, F. (2000). Time, person-career fit, and the boundaryless career. In C.L. Cooper, D.M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior*, *7*, (pp. 63-78). Wiley.

Park, I. J., & Jung, H. (2015). Relationships among future time perspective, career and organizational commitment, occupational self-efficacy, and turnover intention. *Social Behavior and Personality: an International Journal*, *43*(9), 1547-1561. http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2015.43.9.1547

Parker, K., & Igielnik, R. (2020). On the cusp of adulthood and facing an uncertain future: What we know about Gen Z so far. Pew Research Center

DOI:10.6814/NCCU202100954

Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: the roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, *83*(6), 835. . http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.83.6.835

Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, *91*(3), 636-652. https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.636

Penley, L., and S. Gould. 1981. *Measuring career strategies: The psychometric characteristics of the career strategies inventory*. TX: Center for Business, Economics and Human Resources, University of Texas.

Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, *55*(1), 44-55. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.44

Pfeffer, J. (1992). *Managing with power: Politics and influence in organizations*. Harvard Business Press.

Pfeffer, J., & Baron, J. N. (1988). Taking the workers back out: Recent trends in the structuring of employment. *Research in Organizational Behavior*, *10*(1988), 257-303.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, *88*(5), 879-903. http://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879

Poon, J. M. (2004). Career commitment and career success: moderating role of emotion perception. *Career Development International*, *9*(4), 374-390. https://doi.org/10.1108/13620430410544337

Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 748-753. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.009

DOI:10.6814/NCCU202100954

Quinn, E. R., Faerman, R. S., Thompson, P. M., & McGrath, R. M. (1990). Becoming a master manager: A competency framework, New York: John Wiley & Sons

Rasheed, M. I., Okumus, F., Weng, Q., Hameed, Z., & Nawaz, M. S. (2020). Career adaptability and employee turnover intentions: The role of perceived career opportunities and orientation to happiness in the hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, *44*, 98-107. https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.05.006

Renn, R. W., & Fedor, D. B. (2001). Development and field test of a feedback seeking, self-efficacy, and goal setting model of work performance. *Journal of Management*, *27*(5), 563-583. https://doi.org/10.1016/S0149-2063(01)00108-8

Rezapour, F., & Ardabili, F. S. (2017). Leader-member exchange and its relationship with career adaptability and job satisfaction among employees in public sector. *International Journal of Organizational Leadership*, *6*(3), 425-433.

Riaz, A., & Haider, M. H. (2010). Role of transformational and transactional leadership on job satisfaction and career satisfaction. *Business and Economic horizons*, *1*(1), 29-38. http://dx.doi.org/10.15208/beh.2010.05

Robson, S. M., Hansson, R. O., Abalos, A., & Booth, M. (2006). Successful aging: Criteria for aging well in the workplace. *Journal of Career Development*, *33*(2), 156-177. https://doi.org/10.1177/0894845306292533

Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 734-743. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.004

Rousseau, D. M., Ho, V. T., & Greenberg, J. (2006). I-deals: Idiosyncratic terms in employment relationships. *Academy of Management Review*, *31*(4), 977–994. https://10.5465/AMR.2006.22527470

DOI:10.6814/NCCU202100954

Rudolph, C. W., Kooij, D. T., Rauvola, R. S., & Zacher, H. (2018). Occupational future time perspective: A meta-analysis of antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, *39*(2), 229-248. http://doi.org/10.1002/job.2264

Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, *98*, 17-34. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002

Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, *102*, 151-173. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.003

Rummel, S., Akkermans, J., Blokker, R., & Van Gelderen, M. (2019). Shocks and entrepreneurship: a study of career shocks among newly graduated entrepreneurs. *Career Development International*. https://doi.org/10.1108/CDI-11-2018-0296

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, *45*(3), 247-259. http://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x

Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associates (Eds.). *Career choice and development* (pp. 149- 205). Jossey-Bass.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In R.W. Lent, S.D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Wiley.

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R.W. Lent, S.D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 147-180). Wiley.

DOI:10.6814/NCCU202100954

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 661-673. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, *75*(3), 239-250. http://doi.org/doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004.

Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, *4*(3), 219-247. https://doi.org/10.10 37/0278-6133.4.3.219

Schmitt, A., Zacher, H., & de Lange, A. H. (2013). Focus on opportunities as a boundary condition of the relationship between job control and work engagement: A multi-sample, multi-method study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *22*(5), 505-519. https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.698055

Seibert, S. E., & Kramer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, *58*(1), 1-21. 1. https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1757

Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, *84*(3), 416. https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.416

Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, *54*(4), 845-874. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2001.tb00234.x

Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2014). Positive psychology: An introduction. *American Psychologis*, *55*(1), 5-14. https://doi.org/10.1037/0003- 066X.55.1.5

Siemsen, E., Roth, A., & Oliveira, P. (2010). Common method bias in regression models with

DOI:10.6814/NCCU202100954

linear, quadratic, and interaction effects. *Organizational Research Methods*, *13*(3), 456-476.

Smale, A., Bagdadli, S., Cotton, R., Dello Russo, S., Dickmann, M., Dysvik, A., Gianecchini, M., Kaše, R., Lazarova, M., Reichel, A., Rozo, P., Verbruggen, M. (2019). Proactive career behaviors and subjective career success: The moderating role of national culture. *Journal of Organizational Behavior*, *40*(1), 105-122. https://doi.org/10.1002/job.2316

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). Competence at work: models for superior performance. Wiley

Spurk, D., & Straub, C. (2020). Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic. *Journal of Vocational Behavior*, *119*, 103435. http://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103435

Stahl, G. K., Chua, C. H., Caligiuri, P., Cerdin, J. L., & Taniguchi, M. (2009). Predictors of turnover intentions in learning-driven and demand-driven international assignments. *Human Resource Management*, *48*(1), 89–109. https://doi.org/10.1002/hrm.20268

Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2012). Future work selves: How salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied Psychology*, *97*(3), 580-598. http://doi.org/10.1037/a0026423

Sturges, J., Conway, N., Guest, D., & Liefooghe, A. (2005). Managing the career deal: The psychological contract as a framework for understanding career management, organizational commitment and work behavior. *Journal of Organizational Behavior, 26*(7), 821-838. https://doi.org/10.1002/job.341

Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, *86*, 20-27. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.005

Taylor, S. E. (1983). Adjustment to threatening events: A theory of cognitive

DOI:10.6814/NCCU202100954

adaptation. *American psychologist*, *38*(11), 1161-1173. https://doi.org/10.1037/0003-066X.38.11.1161

Thompson, E. R. (2007). Development and validation of an internationally reliable short-form of the positive and negative affect schedule (PANAS). *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *38*(2), 227-242. http://doi.org/10.1177/0022022106297301

Thompson, J. A. (2005). Proactive personality and job performance: a social capital perspective. *Journal of Applied psychology*, *90*(5), 1011-1017. https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.1011

Tien, H. L. S., Wang, Y. C., Chu, H. C., & Huang, T. L. (2012). Career adapt-abilities scale—Taiwan form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 744-747. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.010

Tladinyane, R., & Van der Merwe, M. (2016). Career adaptability and employee engagement of adults employed in an insurance company: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, *14*(1), 1-9. http://doi.org/10.4102/sajhrm.v14i1.752

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

Torres, N. L. (2005). It's who you know. *Entrepreneur*, *33*(12), 128-132.

Tu, H. S., Forret, M. L., & Sullivan, S. E. (2006). Careers in a non-Western context: An exploratory empirical investigation of factors related to the career success of Chinese managers. *Career Development International*, 11(7), 580-593 https://doi.org/10.1108/13620430610713454

Van der Weijden, I., Teelken, C., de Boer, M., & Drost, M. (2016). Career satisfaction of postdoctoral researchers in relation to their expectations for the future. *Higher*

DOI:10.6814/NCCU202100954

Education, *72*(1), 25-40. https://doi.org/10.1007/s10734-015-9936-0

Waters, L., Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Wang, L. (2014). Protean career attitudes during unemployment and reemployment: A longitudinal perspective. *Journal of Vocational Behavior*, *84*(3), 405-419. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.03.003

Weikamp, J. G., & Göritz, A. S. (2016). Organizational citizenship behaviour and job satisfaction: The impact of occupational future time perspective. *Human Relations*, *69*(11), 2091-2115. https://doi.org/10.1177/0018726716633512

Welch, M. S. (1980). Networking. New York: Harcourt Brace JovanovichWrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, *26*(2), 179-201. https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011

Wickramasinghe, V., & Jayaweera, M. (2010). Impact of career plateau and supervisory support on career satisfaction. *Career Development International*, *15*(6), 544-561. https://doi.org/10.1108/13620431011084402

Williams, L. J., & O' Boyle Jr, E. H. (2008). Measurement models for linking latent variables and indicators: A review of human resource management research using parcels. *Human Resource Management Review*, *18*(4), 233-242. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.07.002

Wolff, H. G., & Moser, K. (2009). Effects of networking on career success: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, *94*(1), 196-206. https://doi.org/10.1037/a0013350

Xin, K. K., & Pearce, J. L. (1996). Guanxi: Connections as substitutes for formal institutional support. *Academy of Management Journal*, *39*(6), 1641-1658. https://doi.org/10.2307/257072

Yen, H. C., Cheng, J. W., Hsu, C. T., & Yen, K. C. (2019). How career adaptability can enhance career satisfaction: Exploring the mediating role of person–job fit. *Journal of*

DOI:10.6814/NCCU202100954

Management & Organization, 1-18. http://doi.org/10.1017/jmo.2019.75

Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, *33*(5), 774-800. https://doi.org/10.1177/0149206307305562

Yu, H., & Zheng, X. (2013). The impact of employee career adaptability: Multilevel analysis. *Acta Psychologica Sinica*, *45*(6), 680-693. http://doi.org/10.3724/SP.J.1041.2013.00680

Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, *84*(1), 21-30. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.002

Zacher, H., & de Lange, A. H. (2011). Relations between chronic regulatory focus and future time perspective: Results of a cross-lagged structural equation model. *Personality and Individual Differences*, *50*, 1255-1260. https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.02.020

Zacher, H., & Frese, M. (2009). Remaining time and opportunities at work: relationships between age, work characteristics, and occupational future time perspective. *Psychology and Aging*, *24*(2), 487. https:// doi.org/10.1037/a0015425

Zacher, H., & Frese, M. (2011). Maintaining a focus on opportunities at work: The interplay between age, job complexity, and the use of selection, optimization, and compensation strategies. *Journal of Organizational Behavior*, *32*(2), 291-318. https://doi.org/10.1002/job.683

Zacher, H., & Rudolph, C. W. (2021). Relationships between psychological contract breach and employee well-being and career-related behavior: The role of occupational future time perspective. *Journal of Organizational Behavior*, *42*(1), 84-99. https://doi.org/10.1002/job.2495

Zacher, H., Biemann, T., Gielnik, M. M., & Frese, M. (2012). Patterns of entrepreneurial

DOI:10.6814/NCCU202100954

career development: An optimal matching analysis approach. *International Journal of Developmental Science*, *6*(3-4), 177-187. https://doi.org/10.3233/DEV-2012-12111

Zacher, H., Heusner, S., Schmitz, M., Zwierzanska, M. M., & Frese, M. (2010). Focus on opportunities as a mediator of the relationships between age, job complexity, and work performance. *Journal of Vocational Behavior*, *76*(3), 374-386. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.09.001

Zimmerman, B. J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology*, *25*(1), 82-91. https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1016

國立政治大學
National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100954

附錄一 第一階段問卷

員工能力與工作感受調查 I

親愛的先生、女士您好：

感謝您參與本研究，本研究欲探討個人能力與工作中的感受及行為，研究共分兩階段（每階段填答時間約 10 分鐘），您目前填寫的是第一階段問卷，第二階段問卷將於兩週後寄至您填寫的信箱。

本問卷採**不記名**的方式作答，所蒐集之資料僅供學術研究之用，且完全保密，不會移做其他用途，並將保護您的隱私，請您安心作答。

本研究關心的是您個人的看法，因此問卷中的填答**沒有所謂的標準答案**，只要按照您自身真實的狀況與感受去作答即可。

國立政治大學 National Chengchi University

國立政治大學心理學系 副教授 林姿葶
研究生 陳怡涵
108752015@g.nccu.edu.tw

DOI:10.6814/NCCU202100954

第一部分　基本資料

請填寫或勾選您的個人基本資料，以便後續資料之分析，謝謝

1. 您的性別：　□男　□女
2. 您的年齡（足歲）：_____歲
3. 您的最高教育程度：　□高中職以下　□專科　□大學　□碩士　□博士
4. 您是否為正職工作者：　□是　□否
5. 您的職務名稱：_____
6. 您在目前任職公司的年資：_____年_____個月
7. 您的總工作年資：_____年_____個月
8. 您在貴公司的職級：　□一般職員　□基層主管或同級專業人員
   □中階主管或同級專業人員
   □高階主管或同級專業人員　□其他：_____
9. 您在貴公司的部門為：□傳產製造　□資訊科技　□金融法律　□服務相關
   □貿易銷售　□醫藥衛生　□營建土木　□文教傳播
   □公營機構　□高科技製造
   □運輸物流　□其他：_____
10. 請填寫您常用的電子信箱：_____（僅供第二階段問卷寄送及抽獎依據）
11. 請填寫您「手機號碼末五碼」：_____（僅供後續問卷正確配對）

National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100954

第二部分　您自身的工作狀況 請根據以下敘述中的每一項能力，評估您已經具備的程度，並在右列欄位中（1 到 6）圈選出最適合的答案。	從未如此	很少如此	有時如此	普通如此	經常如此	總能如此
1. 我會思考自己的未來。	1	2	3	4	5	6
2. 我知道今日的選擇將會造就我的未來。	1	2	3	4	5	6
3. 我會為未來進行準備。	1	2	3	4	5	6
4. 我清楚自己必須選擇的教育和職業項目。	1	2	3	4	5	6
5. 我會規劃如何實現我的目標。	1	2	3	4	5	6
6. 我會關心自己的未來職涯。	1	2	3	4	5	6
7. 我能保持樂觀。	1	2	3	4	5	6
8. 我能自己做決定。	1	2	3	4	5	6
9. 我能為自己的行為負責。	1	2	3	4	5	6
10. 我能堅守自己的信念。	1	2	3	4	5	6
11. 我能仰賴自己。	1	2	3	4	5	6
12. 我會做適合我的事情。	1	2	3	4	5	6
13. 我會探索週遭的環境。	1	2	3	4	5	6
14. 我會尋求自我成長的機會。	1	2	3	4	5	6
15. 在做決定之前，我會探究不同的選項。	1	2	3	4	5	6
16. 我會觀察不同的做事方法。	1	2	3	4	5	6
17. 我會深入探究我所遇到的問題。	1	2	3	4	5	6
18. 對於新的機會，我會抱持好奇的態度。	1	2	3	4	5	6
19. 我能有效能地完成任務。	1	2	3	4	5	6
20. 我會仔細地把事情做好。	1	2	3	4	5	6
21. 我會學習新的技能。	1	2	3	4	5	6
22. 我會盡我所能發揮自己的能力。	1	2	3	4	5	6
23. 我會想辦法克服阻礙。	1	2	3	4	5	6
24. 我會想辦法解決問題。	1	2	3	4	5	6

DOI:10.6814/NCCU202100954

第三部分　您自身的工作狀況 請針對下列敘述句進行評估，並選出您的符合程度，並在右邊欄位中（1 到 5）圈選出您的符合程度。	非常不符合	不符合	普通	符合	非常符合
1. 如果有我看不慣的事情，我會去處理它。	1	2	3	4	5
2. 只要是我相信的事情，不管成功的可能性有多高，我會使其成真。	1	2	3	4	5
3. 即使面對他人反對，我樂於捍衛自己的想法。	1	2	3	4	5
4. 我善於發現機會。	1	2	3	4	5
5. 我總是在尋求更好的做事方法。	1	2	3	4	5
6. 當我堅信一個想法時，我會排除萬難去執行。	1	2	3	4	5

第三部分　您自身的工作狀況 請根據您的實際感受，評估您「最近一段時間」體驗到的情感，並在右邊欄位中（1 到 5）圈選出您感受到以下情感的頻率。	從未如此	偶爾如此	有時如此	經常如此	總是如此
1. 有決心的。	1	2	3	4	5
2. 專注的。	1	2	3	4	5
3. 警覺的。	1	2	3	4	5
4. 有啟發的。	1	2	3	4	5
5. 有行動力的。	1	2	3	4	5
6. 害怕的。	1	2	3	4	5
7. 緊張的。	1	2	3	4	5
8. 低落的。	1	2	3	4	5
9. 丟臉的。	1	2	3	4	5
10. 敵意的。	1	2	3	4	5

國立政治大學

DOI:10.6814/NCCU202100954

附錄二 第二階段問卷

員工能力與工作感受調查 II

親愛的先生、女士您好：

感謝您參與本研究，本研究欲探討個人能力與工作中的感受及行為，研究共分兩階段（每階段填答時間約 10 分鐘），您目前填寫的是第二階段問卷。

本問卷採**不記名**的方式作答，所蒐集之資料僅供學術研究之用，且完全保密，不會移做其他用途，並將保護您的隱私，請您安心作答。

本研究關心的是您個人的看法，因此問卷中的填答**沒有所謂的標準答案**，只要按照您自身真實的狀況與感受去作答即可。

國立政治大學
National Chengchi University

國立政治大學心理學系 副教授 林姿葶
研究生 陳怡涵
108752015@g.nccu.edu.tw

DOI:10.6814/NCCU202100954

第一部分　基本資料

請填寫或勾選您的個人基本資料，以便後續資料之分析，謝謝

1. 您的性別：　□男　□女
2. 您的年齡（足歲）：_____歲
3. 您的最高教育程度：　□高中職以下　□專科　□大學　□碩士　□博士
4. 您是否為正職工作者：　□是　□否
5. 您的職務名稱：_____
6. 您在目前任職公司的年資：_____年_____個月
7. 您的總工作年資：_____年_____個月
8. 您在貴公司的職級：　□一般職員　□基層主管或同級專業人員
   □中階主管或同級專業人員
   □高階主管或同級專業人員　□其他：_____
9. 您在貴公司的部門為：□傳產製造　□資訊科技　□金融法律　□服務相關
   □貿易銷售　□醫藥衛生　□營建土木　□文教傳播
   □公營機構　□高科技製造
   □運輸物流　□其他：_____
10. 請填寫您常用的電子信箱：_____（僅供第二階段問卷寄送及抽獎依據）
11. 請填寫您「手機號碼末五碼」：_____（僅供後續問卷正確配對）

National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100954

第二部分　您自身的工作狀況 請針對下列敘述句進行評估，並選出您的符合程度，並在右邊欄位中（1 到 5）圈選出您的同意程度。	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
1.　我覺得我的未來職涯有許多機會等著我。	1	2	3	4	5
2.　我覺得我會為將來的職涯訂定許多新目標。	1	2	3	4	5
3.　我覺得我的職涯未來充滿許多機會。	1	2	3	4	5

第三部分　您自身的工作狀況 下列敘述句與積極發展職涯的程度有關，請依據您的實際狀況，並在右邊欄位中（1 到 5）圈選出您展現下列行為的頻率。	從未如此	偶爾如此	有時如此	經常如此	總是如此
1.　我會計劃未來幾年的職涯中想要做的事。	1	2	3	4	5
2.　我會思考未來幾年的職涯規劃。	1	2	3	4	5
3.　我會做職涯規劃。	1	2	3	4	5
4.　我最近開始思考未來一兩年我想完成的工作。	1	2	3	4	5
5.　我發展的技能非現在必要，而是未來所需。	1	2	3	4	5
6.　我會累積各領域的經驗，以增加知識和技能。	1	2	3	4	5
7.　我會發展對未來工作重要的知識和技能。	1	2	3	4	5
8.　我會向主管或同事尋求有關培訓或經驗的建議，以改善未來的工作前景。	1	2	3	4	5
9.　我會與主管討論我需要發展的訓練或工作任務，來幫助我未來的工作機會。	1	2	3	4	5
10.　我會讓我的主管意識到我的工作志向及目標。	1	2	3	4	5
11.　我會與同事建立關係，來獲取有關工作或確立對我期待的資訊。	1	2	3	4	5
12.　我會建立人脈或友誼來提供我幫助或是建議，以增加工作經驗。	1	2	3	4	5
13.　我會與同事們建立人脈以尋求支持。	1	2	3	4	5

DOI:10.6814/NCCU202100954

第四部分　您自身的工作狀況 請針對下列敘述句進行評估，並選出您的符合程度，並在右邊欄位中（1 到 5）圈選出您的同意程度。	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
1.　我對我的職涯成就感到滿足。	1	2	3	4	5
2.　我對達成整體職涯目標的進度感到滿足。	1	2	3	4	5
3.　我對達成收入目標的進度感到滿足。	1	2	3	4	5
4.　我對達成進步目標的進度感到滿足。	1	2	3	4	5
5.　我對達成發展新技能目標的進度感到滿足。	1	2	3	4	5

國立政治大學
National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100954