

不同專業教育與工作經驗之國民中學輔導室主任 在職業輔導作業上的差異

馬 信 行

摘要

本研究目的在了解目前國中職業輔導追蹤輔導的現況及困難，另外操弄國中輔導室主任專業教育及工作經驗以觀其對職業輔導作業的影響。樣本是以全國 655 所國民中學為普查對象，將問卷寄給每所國民中學的輔導室主任填寫，共回收 422 所。為評估職業輔導的成效，特以就業班學生對於國中畢業生所能從事的職種的認識為依變項，從回收的 422 所 國民中學當中，再以分層取樣法，依地區隨機抽取 36 所國民中學，每所抽出就業班學生男生 50 名，女生 50 名，結果回收試卷 2518 份。以二因子變異數分析考驗輔導主任的專業教育及工作經驗的效果。結果發現本科系與相關科系畢業之輔導主任在若干項職業輔導與追蹤輔導作業上顯著優於其他科系畢業之輔導主任。在工作經驗方面，四年以上者在若干職業輔導與追蹤輔導作業上顯著優於工作經驗三年以下者。整個研究結果給人一種印象，即本科系（輔導系及教育心理系）畢業之輔導主任對於職業輔導（尤其是就業輔導方面）的專業訓練顯得較弱，國民中學與就業輔導機構的聯繫亦不強，今後在輔導專業教育方面宜加強就業輔導及對外公共關係能力的培養。

壹、緒論

學生在國中畢業後，不升學者要就業。幫助學生選擇職業及安置就業是國中輔導室職業輔導的重要業務。近年來，對於職業輔導已有不少研究。在升學與就業意願的抉擇方面，影響這種抉擇的人，除了學生本人以外，家長、親友、同儕、師長，及輔導人員都可能介入影響。根據國立師範大學工業教育研究所（民 70 年）的研究，家庭社經地位對學生升學或就業意願有顯著影響：家長職業以農林漁牧者較會期望子弟及早就業（佔 41.18%）；家長教育程度低者（不識字或民教班者）愈會期望子弟及早就業（佔 38.85%）；家庭收入愈低者愈會期望子弟及早就業。Powell & Bloom (1962) 的研究，顯示影響高中學生職業選擇的人以自己為第一位（約佔 40%，男女生都一樣）。居第二，三位的，在男生是父親（15.23%）及其他親戚（7.71%），在女生是其他親戚（10.11%）及母親（8.47%），而透過職業輔導而抉擇的只佔 1.03%（男生）或 1.91%（女生）。Noeth, Engen, and Noeth (19-84) 的研究也發現高二學生在作職業決定時，有 48% 認為輔導人員沒有幫助，有 40% 認為有點幫助，只有 12% 認為很有幫助。相反的，對於家庭的影響方面，有 39% 認為很有幫助，有 51% 認為有點幫助，只有 10% 認為沒有幫助。Amatea & Cross (1980) 的文獻評閱也指出中學生在職業計劃時，把家庭置於師長及輔導人員前面。可見學生在作職業抉擇時，尚未充分利用輔導機構。Powell & Bloom (1962) 認為由於缺乏有效的輔導及對自己無法認清擇業動機，導致學生難以建立長期的職業目標。很多學生計劃進入某種職業是因為對它有興趣

趣。可是為什麼對它有興趣呢？是被「大眾宣傳」所影響呢？還是受文化對角色的期望的影響呢（譬如傳統社會認為男人宜從事工程機械之職業；女人宜從事護理、教書、及秘書性工作）？抑或是因某種職業聲望高或待遇高？由於對職業知識的缺乏，青少年可能無法對職業作明智的抉擇。他們對每個職業領域的機會幅度可能不知，因此限制了進入該職業的選擇。故在初、高中階段，職業輔導是很重要的。

在了解職業方面，在理論上有兩種不同的觀點。一種是發展論的觀點（*developmental view*），另一種是分化論的觀點（*differentialist view*），這兩種觀點對於職業輔導的實務都有不同的含義。分化論的觀點係依賴配合模式的方法（*matching model approach*），特別注重測驗及理智的抉擇。它幫助個人分析興趣、性向、能力及各種職業要求，以配資合。而發展論注重了解個人的自我概念（*Self-concept*；它是一種對現在的我的一種信念），自我理想（*Self-ideal*；它是一種對未來的我應該如何的一種信念），及職業選擇時的抉擇方式（*decision-making styles*）。它較重個人的了解，而較不注重使個人配合職業。Holland, J. 的理論（引自 Sodetz & Vinitzky, 1977）是傳統的分化理論的推廣。他假設，根據一個人在 Strong-Campbell 興趣測驗項目上的作答，可將一個人的興趣分為六型：即實際型（*realistic*），研究型（*investigative*），藝術型（*artistic*），社會型（*social*），企業型（*enterprising*），及傳統型（*conventional*）。而工作環境也有此六型。職業的滿意程度便大部份是看個人覺得與工作環境配合的程度而定。對於分化論學派的輔導員來說，如個人選擇了一項與興趣測驗相符的職業，輔導便算成功。然而發展論學派認為使用 Strong-Campbell 興趣測驗分數，除了可認定適合個人的職業外，還可幫助個人試探自我概念、自我理想，及選擇職業的抉擇方式。自我概念是指個人對自己本身的信念，譬如自己是否明智、是否有趣、是否有魅力。自我理想是指對「自己應如何」的信念，譬如為使別人能接受自己，自己應具有耐性，相互了解，及誠實等。抉擇方式是指個人為有效滿足其需要，應採何種解決問題的方法的信念。太重自我理想而抑制自我概念會導致低效率的職極抉擇。根據發展論，要有廣泛的發展經驗，及對可能的選擇方案賦予深思熟慮，才能作有效的抉擇。故在作職業試探時，不要因為自我理想認為「不屑為之」而不去嘗試自己喜歡的，自己需要的職業。因此職業輔導人員的工作就是幫助學生擴展他們發展的經驗，幫助他們區別自我需要與自我理想的不同。

對於如何幫助學生分析區別自己「需要」與「理想」的不同，Sodetz & Vinitzky (1977) 認為使用「空椅子」（*empty chair*）的方法可幫助一個人了解、分析選擇「自己所需要的」職業類型與選擇「理想的」職業類型之間的衝突。其方法是先實施 Strong-Campbell 興趣測驗。在測驗分數上會出現興趣分數高分的職業類型及低分的職業類型。假

如高分的職業類型是自己所需要的，而低分的職業類型是理想的，這時會產生抉擇上的衝突，難以下決定。這時輔導人員可對他就這兩種職業類型作簡短的敘述，並描述從事這兩種職業類型的人有什麼特徵，然後要他同時扮演從事這兩種職業類型的角色，自己互相對話。譬如，有一女生，她在 Strong - Campbell 興趣測驗上得到最高分的是社會型，而最低分是「企業型」。輔導人員與她諮商檢討的結果，她也承認她同意測驗的結果。她自己認為自己是比較像從事「社會型」的人，因為她覺得她比較容易表達自己，喜歡擠進團體的核心，並關心別人的幸福。她也承認自己不像「企業型」的人。因為企業型的人有一些特徵，那就是能言善道以推銷產品，有主宰慾，把權力地位及財富看得很重要，喜歡能使他們肩負領導地位的社會情境。輔導人員請她扮演「社會型的她」與「企業型的她」，使兩個她互相對話。經過一段自我對話之後，她發現她對有主宰慾的人很厭惡，她反對為了推銷而說假話。她也了解很多她的社會性行為及關懷別人是因為想獲得別人的支持與讚許。這樣的自我對話有助於了解自己的自我概念、自我理想，及選擇職業時的抉擇方式。

國中階段的學生是一生生計發展的重要時期。這時期是從兒童到成人的過渡期。在這時期裡，他們個人經過重要的變化，對於未來開始質疑，準備接受新的想法與價值。極力想試探自己的興趣及能力，想獨立，想學習自己作決定，自己負責。所以在教育上，此時期應特別重視輔導與試探。

使學生了解本身的興趣與能力，及其與生計的關係，已成一種生計發展工作 (career development task)。所以 13 歲時的生計與職業發展目標應該是 (a) 準備作生計決定，(b) 改善生計與職業的能力，(c) 具備工作世界一般性有用的能力，(d) 練習有效的工作習慣，(e) 對工作有積極的態度。在初中的課程上宜提供選修職業群集的機會以供試探其興趣與能力，及獲得可被僱用的技能 (參閱 Cole, 1982) 。

生計試探 (career exploration) 的定義是學生嘗試各種活動、角色、及情境以發現對一種職業或其他生計機會的性向或興趣 (Sear, 1982) 。

德國對初中學生職業試探的作法，Schulz (1982) 有扼要的描述：西德學校裡的輔導人員很少，職業輔導工作一部份由教師擔任，但最主要的還是由聯邦勞工局的就業諮商處 (Career Counseling Division of the Federal Office of Employment) 負責。就業諮商處的主要任務在：個別諮商；協助覓職；提供職業資料給學生、父母、及其他；為學校舉辦職業座談。所有在就業輔導機構的輔導員都是受過某種行業訓練的，且至少有兩年的工作經驗，再加上三年的專科學校訓練。實科中學或國民中學 (Realschule oder Hauptschule) 的輔導人員一般都與初二學生接觸，因為初二、初三的學生要面臨職業抉擇。實科中學與國民中學的學生佔所有初中學生的 80% 左右。全國一共有 146 個地方性的

就業服務站及九個區域性的就業輔導中心。

就業服務站的輔導人員到初二的教室兩次作職業座談（Career orientation program）。每次兩小時。這兩次座談的主要目標是(a)提供職業消息及初中畢業以後的職業訓練機會，(b)提供機會與學生討論學生的職業需求，(c)使學生了解選擇職業時所需考慮的因素，(d)介紹學生就業服務站能提供什麼樣的服務及資料。

在輔導人員訪問班級前幾個星期，所有初二學生都接到一份小問卷，輔導人員從問卷裡學生的作答了解每班的主要職業需要是什麼？這問卷的內容如下：

這問卷是在幫忙我們在訪問你們教室之前對於職業座談有所準備。所有作答都是不計名，謝謝你的協助

1. 當就業服務站輔導員訪問你班上時，你個人有什麼期望？
2. 你是否作了職業決定？是／否／不知道
3. 你作了什麼職業計劃呢？
4. 你把你的職業計劃付之實現時，會遭遇到什麼困難呢？
5. 你寫誰，在那裡談過你的職業選擇呢？把人、地點及資料寫出。
6. 對於要進入你有興趣的工作需具備的教育與訓練，你知道多少呢？非常多／多／非常少／少或一無所知。
7. 你實現你的職業願望的機會多大呢？非常大／大／普通／不大。
8. 下列那些題目你最感興趣？我們在訪問你們班級時，將談那些你們最感興趣的題目，請依序列出四個你最感重要的題目，1.表示最重要。

題 目	等級
我如何能知道我是否適合於某種工作或職業	_____
職業輔導員如何幫助我	_____
我如何能對某些職業了解更多	_____
當我參觀工廠或公司時我要知道什麼呢？	_____
我畢業後有什麼升學機會呢？	_____
假如我對某種工作所受的教育不足，我怎麼辦？	_____
對我有興趣的工作其未來遠景如何？	_____
其他題目（列出）	_____

(摘自 Schulz, 1982, 頁 274)

根據回收的問卷，輔導人員對每一班級擬定職業座談內容。頭兩個小時致力於討論與估評學生的職業所需的性向、技術、興趣、及人格等。輔導人員也告訴學生就業服務站能提供什麼服務，有幾樣官方的職業資料可供學生索取，如 mach's richtig (如何正確的計劃你未來的職業)；Selbsterkundungsprogramm zur Berufswahl (如何自己選擇職業)，及 Berufs Aktuell (當前職種：它是一本約 300 頁的冊子，每年修訂一次，內有當前德國招收學徒的各種職種簡介，簡述各職種的工作內容，訓練機會，工作環境，及未來發展等)。

第一次職業座談結束時，輔導人員發給每位學生一疊明信片，上印有就業服務站地址及那些可供索取的職業資料，以供學生單獨索取。第二次職業座談是第一次座談以後 6 ~ 8 週。在第二次座談中，輔導人員幫助學生了解某一種職業所需的任務，要求，及所需的訓練。並安排學生參觀就業服務站或到工廠參觀。

英國的生計教育 (career education) 與美國的生計教育有四方面的差異 (參閱 Herr & Watts, 1978)

1. 時間長度上的差異：美國生計教育是從幼稚園開始，一直到研究所，雖然事實上發現是從幼稚園到初三。英國的生計教育是在 14 歲開始到 16 歲結束。

2. 在深度上的差異：美國的生計教育是注入到傳統的課程中，而英國的生計教育是獨立一門課程。

3. 在廣度上的差異：美國生計教育的廣度包括職業了解、職業試探、及職業準備，而英國的生計教育不包括職業準備。因為在英國，職業準備被認為是高級職業學校或雇主的事。

4. 情境上的差異：英國的生計教育只在學校裡實施，而美國生計教育的實施，除在學校之外也在企業界及社區。

由上可見歐洲國家 (英、德) 並沒把職業準備列入生計教育，只有自我了解及職業試探，而美國也把職業準備列入生計教育裡。

職業試探最理想的方法是安排初中學生到企業界去見習，時間不要太長，最好一、二週即可。因為時間太長，則見習的職種數目即相對要減少。見習的目的不在學習一技之長，更不在賺錢，因為根據中華民國七十三年八月頒佈的勞動基準法，雇主不得雇用未滿十五歲之人從事工作，(內政部，民73年)，目的應在觀察在該職種工作的人，需具備那些技術，工作環境如何，適合不適合自己將來選擇該職種。

企業見習可增進學生的職業知識。Otte & Shappe (1979) 作了一個實驗。他們的實驗假設是讓市內的初一學生作生計試探 (包括參觀及團體活動) 會導致自我觀念，成就動

機，及職業知識分數的提高。被試是28位初一的市內學生，其中19位來自接受公家救濟的家庭。測量職業知識是用一張空白紙，要學生寫出他所知道的職業名稱（沒有時間限制）。成就動機的測量不是用ATA測驗，而是舉出十個情境（被試在學校或將來就業時所會遇到）。舉個例子，假如你在一家雜貨店兼差，第一次拿工資，你發現老闆並沒照約定的工資拿給你，他扣了你一些薪水。這時你要怎麼辦？計分方式是依下列四項給分：(a)解決問題時，有長遠目標，(b)顯出解決問題時有步驟，(c)顯出尋找別人幫忙，(d)解決問題時，顯出依理性的了解問題所在，而不一味盲目的顯出敵意情緒。如果在一情境中，被試解決問題時都顯出上述四項的情形，則他在該情境便得四分。自尊方面的測量是用自尊測驗（Self-Esteem Inventory）。職業試探是除了上課外，實驗組的被試要親自實習，首先在校內，其次在校外企業界，並有團體討論及角色扮演，報告校外實習經驗及企業內的人際關係情形。此外有影片，邀請企業界人士講話，及其他資料。控制組是教師用演講法上課。結果顯出經過一個學期的職業試探，實驗組的被試所能列出的職種數從中數9項（最少2項，最多12項）增到中數161項（最少109項，最多208項），此種前後測的差異達顯著。另外，實驗組在自尊及成就動機也顯著的優於控制組。

如要有明智的職業抉擇，必需對職業的內容，職業的要求，職業提供什麼，有充分的了解，否則所選的職業常是不切實際的。Harris & Wallin(1978)也作了一個實驗，他們假設，初一的學生接受生計資料愈多，愈會考慮更廣泛的生計種類，所選的職業也較切合實際。被試是133位初一學生（男70，女63）。他們是來自中等家庭，IQ成常態分配。實驗依隨機方式分配為三組：A組只給一張空白紙，被試要寫出畢業後喜歡從事何種職業；B組每位被試有一份表，表中列出48種職業。這48種職業依所需訓練程度分為四類，第一類需要至少四年大學教育，第二類需要中學畢業加上職業訓練，或是高職畢業；第三類需要中學畢業，第四類不需中學畢業。被試要寫出他們所喜歡的職業；C組也有這份含有48種職業的表，此外表中還包括敘述每種職業的性質，所需訓練，可能的報酬，並給被試三個星期的時間去收集額外的資料，之後才寫出所選的職業。他們也可選表中沒列的職業。結果有兩個主要的發現：(a) C組被試所選的職業範圍較廣，較實際。因為全國需要四年大學以上教育的職業機會只有15.7%，而A組有73.2%，B組有69.6%的被試選擇這些專業性職業，而C組只有40%選擇專業性職業。C組有23.9%的被試選擇第二類，有32.6%選擇第三類職業，(b)在三組被試中有37位IQ在109以上，其中有30位選擇專業性職業，可見IQ高者，職業期望也較高。Williams, Jr.(1978)認為職業卡片分類法（Vocational Card Sort）將是一種有用的職業試探工具。職業卡片分類法是將職業名稱（取自職業分類典，Dictionary of Occupational Titles）印在卡片上，一種職業一張卡片，卡片背面可寫出該職業

的主要工作任務。這些敘述也摘自職業分類典。一共有 144 種職業，計 144 張卡片。要每位學生從這疊卡片中分出三類。一類是我喜歡選的，一類是我不喜歡選的，第三類是沒意見。然後每一類的卡片又依其喜歡，不喜歡的理由再分類。同理由的歸為一類。輔導人員可從學生分類的理由來判斷學生職業抉擇的過程，針對其過程來輔導。例如某生不喜歡選擇某些職業，只是因為他不喜歡從事該職業的人。這種由刻板印象（Stereotype）所引起的偏見，輔導人員需要加以糾正。因為並非所有從事那職業的人都是如此。另外如某生不喜歡某些職業是因為他對這些職業一無所知，那就是表示職業試探不足，對工作世界認識不夠，對職業知識了解太少，這時職業資料及職業試探是需要的。

Fifield & Petersen(1978) 主張用模擬教學法可讓學生接觸到現場的實際工作。這將比用書籍、資料、幻燈片、影片、教室討論，及參觀更為有效。

模擬教學法是模擬一種職業，要學生使用真實的工具與材料，以完成一項實際的工作，這可提高學生的興趣、態度，及特別能力。

在美國，最先設計模擬單元的猶他州立大學在 1972 年已完成 15 個職業群集，30 個模擬單元，輪流在教室裡實施，讓四、五、六年級的學生試探。到 1975 年有另外 40 個模擬單元被完成。這些是模擬製造、建造、通信、運輸領域的職業。

模擬單元的製作是應用研究發展的程序模式。它包括四個步驟：(a)計劃：收集及評閱文獻，建立選擇工作單元的標準，選出要模擬的單元，認定該職業的代表性工作，進行工作分析，最後以行為目標寫出教學目的，(b)發展製作：發展模擬單元的原型，模型，或材料工具，例如修理汽車剎車單元，則提供剎車裝置。又如水管配置單元，則提供牆壁、水槽，及水管等設備。如照相單元，則提供沖洗藥品。烘麪包則提供配方的成分，以使學生從頭到尾單元。完成教學計劃，請專家鑑定，修改模擬單元，建立評核工具，以兩三位學生作現場試驗，觀察並紀錄所發生的問題，最後再修正模擬單元，(c)評核：實際應用，根據行為目標評核學生的學習結果，最後修改模擬單元，(d)傳播推廣：複製模擬單元計劃，這包括計劃的指導語（除書面外，也可用錄音帶，或圖表顯示），說明重在詳細易懂，如學生需要，則錄音帶可重複使用）。另有錄影帶、目錄、職業小冊等，所需材料、建造、配件、硬體等成本表，及評核結果，最後推廣到公立學校。

發展製作模擬的基本原則可歸納為下列六點：

1. 每單元代表一項實際的，有經濟價值的職業的某一方面。
2. 每單元必須實際使用該模擬職業的工具。
3. 不要太昂貴，否則易致建造不起。
4. 單元要有可重複性及可移動性。

5.設備及工作必需適於能力本位教學單元。

6.單元有其完整性，即自頭至尾可由學生完成之，教師僅從旁協助。

目前已有幾篇研究顯出模擬單元教學對職業試探很有效果（參閱 Fifield & Petersen , 1979, 頁 330 ）

職業資料（information on occupations）對於幫助學生了解職業的內涵，進而作適當抉擇是非常重要的。在製作職業資料時，其內容應包括那些？美國的國家職業輔導協會詳細列出的職業資料所可包括的內容（National Vocational Guidance Association, 1980 ）：

1.工作的任務與性質：(a)工作的目的，(b)工人的活動，(c)執行工作所需的技術，知識及興趣，(d)該職業的特性。如果是敘述較大的職業領域，則應包括(a)該職業領域的整個功能及重要性，(b)該職業領域中的職種，(c)各職種的共同點，(d)各職種不同點的比較。

2.工作環境與條件：包括物理環境及人際互動環境。

3.工作人員的資格：對某一職種指出需要何種資格。

4.社會及心理因素：在每種職種裡可得到的滿足與所受的限制都要客觀的敘述。

5.所需的職前訓練：說清楚要進入某職種或在某職種陞遷需具備的條件，如所需訓練之期限與種類，受訓要達到什麼標準，受訓時是否有津貼。除了基本條件外，如有優先錄取的條件也要說出來。

6.特殊的要求：身體方面或人事方面的特殊要求，如執照，資格證書，或會員證有些職種有要求。

7.進入該職種的途徑：如需要經驗也要說出來。

8.待遇及其他福利：某職種的平均待遇，待遇差距，及可能的額外收入。

9.一般的陞遷機會：陞遷所需的輔助性技巧，及獲得這些技巧的方法。執行高階層角色所需具備的人格特性，升到高階層所需的工作變動、訓練、及年資。

10.職業前途：包括短期及長期的展望，說出進入高度競爭性職務領域所需具備的能力，興趣、及成就動機。

11.兼差機會。

12.與該職種有關的職種：與該職種有相類似的性向，興趣，及／或工作環境的其他職種宜列出，以便必要時轉業。

13.教育及訓練機會：列出提供職業訓練所需的準備與訓練機會的學校或機構。

14.其他資料的來源：專業性或行業的組織與協會，特別書籍與小冊子，期刊或行業出版物，視聽資料，學校輔導員的協助等等。

當職業輔導單位（學校的輔導室或一般的就業機構）所收集的資料愈來愈多時，便面臨一個問題——如何將職業資料有系統的加以管理，以便運用。Green(1979)建議成立一個小資料中心，根據資料的形式（即書籍、錄影帶、或小冊子）、內容、及存放位置來編碼，製作資料索引，以便調閱取用。對於編目的方式，因職業資料的性質與一般的圖書有點不同，Green 建議直接採用職業分類典的代號來分類職業資料。這也就是依資料的內容來分類。因為職業分類分大類、中類、小類，讀者可順便閱覽類似的職業資料。

如果同一職種有多冊，則可加作者姓名前兩個字母（或以數字為代碼）編碼。

職業資料編碼後，再製作索引卡片，使讀者在很短的時間即可找到所要的職業資料。

以上討論了職業試探方面的文獻。在職業輔導裡還有一個重要的一環，那就是幫助學生了解自己。要使學生了解自己，大部份要借重測驗，尤其在美國較為盛行。但把測驗應用在輔導上，輔導人員經常感到有困難，難看出有什麼效果，導致有些輔導人員為測驗而作測驗。

如何把測驗分數化為有用的諮商資料呢？1970 年以後，有一種新的趨勢是把不同的測驗（包括職業興趣測驗、性向測驗等等融合成為單一個綜合性測驗（參閱 Prediger, 1980 ）。例如由大學入學考試委員會（College Entrance Examination Board）所完成的比較性輔導與安置測驗（Comparative Guidance and Placement Program）。它包括了成就測驗，特殊能力測驗，學業成就指標，興趣測驗，作為社區大學及技術學院招生之用。

另外一種綜合性測驗是美國測驗學會所編製的生計計劃測驗（Career Planning Program）。它測驗學生的興趣，經驗，及能力。將結果以 Holland 的六種職業類型表達。並將分數直接化為學生所喜歡選擇的職業。此種資料可納入九個單元的有關「職業計劃」迷你課程手冊——「試探你自己，試探你的職業」。

本研究的主要目的，在探討我國國民中學職業輔導與追蹤輔導的各種措施的作業情形，及是否有困難及待改進之處。根據職業發展論的基本假設：發展是循序漸進而且是終生的，有各種階段，而各階段無法用外力縮短。各階段有其發展重點。我們只能透過適當的輔導措施防止遲滯。適當的輔導措施可影響發展的品質。

林幸台（民65年）的研究發現我國中小學生在職業發展歷程中，其職業選擇態度的發展隨年齡、年級之增長而趨於成熟。就各年齡階段之平均數而言，自國小五年級到高中二年級呈遞增現象（頁92），顯示職業發展理論也適用於我國。國中生正處於職業試探期，故我國國中的職業輔導重點應放在職業試探方面。我國職業輔導在職業試探方面所發揮的功能如何，曾漢榮（民68年）的研究顯示，國中學生認為國中的輔導對他們最有幫助的前五項是(1)選

擇升學學校的性質，(2)了解自己的職業性向，(3)了解職業意義，(4)展望自己將來的職業前途，(5)培養對職業道德的認識。而幫助低的五項是(1)了解畢業後可能的就業機會，(2)認清職業的價值觀念，(3)了解職業教育與訓練之機會，(4)增進職業選修科目的教學效果，(5)了解學校附近地區內的各種職業資料。

由上可知國中輔導工作給學生較大的幫助是在了解 (awareness) 方面，而最少幫助的是職業輔導方面。鄭熙彥（民67年）的研究也顯出指導活動本科系學生對其所受專業教育的反應，滿意度最高的前五項是(1)幫助學生了解自我，(2)蒐集並運用學生基本資料，(3)提供重要的學生資料給家長，(4)幫助學生解決個人問題，(5)基於班級指導活動的需要，協助教師蒐集資料，並研討適當的輔導方法。而滿意度低的五項是(1)參與計劃適合學生需要的課程，(2)商請地方上的輔導機構發展或擴大其業務，以適應學生的需要。(3)提供有關學校輔導工作的資料給地方上的大眾傳播機構，(4)與校外輔導機構協調有關學生就業問題。(5)與校外的各種輔導機構保持連繫並密切合作。

這也顯出指導活動本科系學生認為所受的專業教育較為滿意的也集中在幫助學生自我了解方面，而對於職業輔導所需的校外聯絡技術則為較弱的一環。

在輔導專業化方面，專業的結社組織，及對會員能力的鑑定制度，及專業倫理規範皆尚未制度化。接受過專業輔導訓練的輔導人員其所發揮的功能是否比未接受過專業輔導訓練者為佳，有待研究。另外經驗對輔導知識的累積是否有幫助，經驗能否彌補專業訓練的不足呢？本研究在探討我國國中輔導作業的現況，特別以輔導室主任是否受過專業教育，及其工作經驗為自變項，探討其對輔導作業是否有影響。

貳、方 法

樣本及調查實施：本研究以全國國民中學為母群體進行普查。依全國國中名冊發給每所國中的輔導室主任一份問卷。這份問卷一方面在了解國中的職業輔導作業及其困難所在，另方面在探討輔導室主任所受的專業教育與工作經驗對輔導作業的影響。此外，為客觀的估評職業輔導效果，特以學生對職種認識程度為依變項。以分層隨機取樣法，從有回覆的學校中再依地區院轄市、省轄市，北、中、南部鄉鎮地區及偏遠地區抽出36所國中，每所各寄試卷100份，請學校抽取就業班男生、女生各50名。要他（她）們寫出國中畢業生所能從事的職種名稱，除寫出名稱之外，還寫出工作內容，以確定他（她）們真正知道那種職種，時間限制50分鐘。

自變項：自變項有二：一是輔導室主任的專業教育、分本科系（輔導系及教育心理系畢業者），相關科系（包括教育系、心理系、特殊教育系、應用心理系，及在各師範院校研究所所

辦的暑期、週末進修班結業者)，及其他科系（不屬本科系或相關科系者）。一是工作經驗（擔任輔導工作的年數）。依回收的樣本計算全部輔導室主任的工作經驗年資，計算平均值與標準差，再據以將工作經驗分成三組。如此構成 3×3 的二因子變異數分析設計，用來分析一些可以計量的國中職業輔導作業，至於職業輔導作業上的困難、原因，則以百分率的高低依序呈現以顯示那些是大多數輔導室主任所認為的困難。

叁、 結 果

對全國輔導室主任寄發問卷，結果回覆者計 442 份，回收率 67.48%（全國共 655 所國中）。從這 442 所回覆的國民中學當中，再以地區作分層隨機取樣法，抽取 36 所國中，每所寄 100 份試卷，請就業班學生寫出他們所知道的國中畢業生所能從事的職業名稱，結果回收 2518 份。

全部樣本學校輔導室主任的平均工作經驗年資（只算輔導工作年資）是 5.33 年，標準差是 3.76 年，故把三年以下者歸為一組，四～七年為一組，八年以上者為一組。

各項輔導作業之現況，依次分析如下：

1. a. 您覺得貴校輔導室編制應有多少人？
- b. 貴校在輔導室編制有幾人？
- c. 您如覺得輔導室人員編制尚有不足，其原因是什麼？

本題目主要在想知道輔導室主任是否認為目前輔導室編制員額是否足夠，足夠率依下列公式求出：

$$\text{足夠率} = \frac{\text{輔導室編制有多少人}}{\text{輔導室編制應有多少人}}$$

表 1 是各組樣本輔導室編制足夠率的平均數，總平均為 0.54。表示輔導室主任認為目前的輔導室人手尚不足，以二因子變異數分析檢定的結果，主效果都達顯著，F 值分別為 $F_{(2,407)} = 11.289, P < .01$ ；及 $F_{(2,407)} = 5.68, P < .01$ 。交互作用沒達顯著 [$F_{(4,407)} = 1.639, P > .05$]。對於主效果，進一步用 Scheffé' 的事後比較法再分析。由於各組人數不等，故用下列公式計算：

$$F = \frac{(C_1 \bar{A}_1 + C_2 \bar{A}_2)^2}{MS_{w. cell} \left(\frac{C_1^2}{n_1} + \frac{C_2^2}{n_2} \right)}$$

表 1：各組輔導主任所知覺的輔導室員額編制足夠率

專業 工作 經 驗	本 科 系 (N = 92)		相 關 科 系 (N = 133)		其 他 科 系 (N = 191)		總 平 均 (N = 416)
	M	SD	M	SD	M	SD	M
三年以下 (N = 166)	0.61	0.27	0.47	0.28	0.44	0.27	0.47
四~七年 (N = 141)	0.62	0.29	0.64	0.31	0.48	0.26	0.58
八年以上 (N = 109)	0.67	0.23	0.69	0.30	0.50	0.25	0.60
總 平 均	0.63		0.59		0.47		0.54

設有第一組與第二組要比較。 $C_1 = 1$ ； $C_2 = -1$ ； $MS_{w,cell}$ 為組內誤差的均方和； \bar{A}_1 為第一組的平均數； \bar{A}_2 為第二組的平均數； n_1 為第一組的人數； n_2 為第二組的人數。

上面計算式如果要達顯著，所計算出來的 F 值必需大於 $(p - 1) F_{1 - \alpha} (p - 1, N - pq)$ 。因 p 、 q 各為 3（二個自變項各有三個水準），所以要達到 .05 顯著水準的話，所計算的 F 值要大於 $(3 - 1) [F_{0.95(2,407)}] = 2(3.00) = 6.00$ 。如果要達到 .01 顯著水準的話，所計算的 F 值要大於 $2(4.61) = 9.22$ ，以下各表皆依此標準比較。

表 1 資料事後比較的結果，有顯著 差異的是本科系大於其他科系 [$F_{(2,407)} = 20.98, p < .01$]；相關科系大於其他科系 [$F_{(2,407)} = 17.42, p < 0.01$]；工作經驗八年以上者大於三年以下者 [$F_{(2,407)} = 15.38, p < .01$]；四~七年者大於三年以下者 [$F_{(2,407)} = 14.64, p < 0.01$]。其他沒達顯著。可推知工作經驗三年以下或是其他科系畢業之輔導主任愈會覺得輔導室人員編制不足。

至於國中輔導室編制不足的原因，最多的是礙於規定（佔 44.6%），如班級限制，沒有職員編制，經費不足；其次是教師不願擔任輔導工作（佔 23.1%），因輔導工作繁多，學校不能給指導教師減免時數，教師不願接任輔導工作；第三是學校不重視（佔 20.8%），學校以升學為重，不重輔導；最後是缺乏專業人員（佔 11.6%）。

有關於輔導作業上困難原因的調查是以開放式問答，讓輔導主任填寫，問卷回收後，加以分類，歸類後再編碼一次，打入電腦，以 SPSS 的 MULT RESPONSE 程序加以分析而得，以下凡有開放式問題皆以此種方式分析。

2. (a) 依據您的年度計劃，貴校用於職業輔導與追蹤輔導的年度經費應是 _____ 元，(b) 貴

校用於職業輔導及追蹤輔導的實際經費是_____元；(c)您若覺得貴校用於職業輔導與追蹤輔導的年度經費尚不足，其困難是_____。

以 a 為分母，b 為分子，便可求出年度經費的足夠率。表 2 是各組輔導室主任認為用於職業輔導年度經費足夠率的平均值。總平均是 0.52。表示年度實際經費僅佔應該經費的 52%。一般認為年度經費尚有不足。為檢定表 2 各組差異是否達顯著，以隨機樣本的二因子變異數分析加以考驗，結果顯出只有工作經驗達顯著 [$F_{(2, 309)} = 4.835; p < .01$]。

表 2：各組輔導主任知覺的職業輔導經費足夠率

專業教育 工作經驗	本科系 (N=66)		相關科系 (N=107)		其他科系 (N=145)		總平均 (N=318)
	M	SD	M	SD	M	SD	
三年以下 (N=116)	.40	.33	.42	.36	.42	.29	.42
四～七年 (N=113)	.55	.38	.54	.37	.66	.31	.58
八年以上 (N=89)	.59	.35	.58	.35	.50	.36	.55
總 平 均	.52		.52		.52		.52

對工作經驗作進一步的事後比較，結果只有八年以上者與三年以下者有顯著差異 [$F_{(2, 309)} = 6.38, p < .05$]。表示工作經驗三年以下者愈會覺得經費不足。

一般認為經費不足的最大原因是沒專款專用（佔 36.9%），其他處室挪用輔導室經費；其次是學校不重視（佔 22.5%），學校只重視升學及其他設備；第三是學校本身經費不足（21.6%），如上級補助太少，向學生收的費用太少；第四是未在年度經費內列入輔導經費（11.7%），如輔導主任沒參與經費編列；第五是缺乏明確的工作項目，導致經費之運用無依據，實施計劃欠週詳（7.2%）。

3. 目前貴校有_____種職業簡介小冊（介紹某種職業的工作性質、環境、地點、待遇、升遷機會、工會組織，錄用所需資格及訓練）。

表 3 顯出目前國中擁有職業簡介小冊數量平均在 33.本左右。各組平均值的差異以變異數分析的結果，顯出專業教育與工作經驗的主效果都達顯著，F 值分別是 $F_{(2, 246)} = 3.165, p < .05$ ；及 $F_{(2, 346)} = 3.925, p < .05$ ，而交互作用沒達顯著。以 Scheffe' 的事後比較却發現只有八年以上者與三年以下者有顯著差異 [$F_{(2, 346)} = 8.08, p < .05$]，表示經驗

在三年以下者所收集的職業簡介小冊子數量最少。其餘的比較皆未達顯著。本科系與相關科系差異的比較 [$F_{(2,346)} = 5.78, p > .05$] 及本科系與其他科系的比較 [$F_{(2,346)} = 5.30$] 都僅接近顯著邊緣。專業教育的主效果達 .05 顯著水準，但用 Scheffe' 的事後比較却只達顯著邊緣，原因可能是標準差太大，且 Scheffe' 法所用的臨界值是 F 值還要乘上 $(p-1)$ ，較不易達顯著，該法比 Tukey 法及 Newman-Keuls 法都不靈敏（林清山，民69年，頁頁 308）。

表 3：各組輔導主任其所屬學校擁有職業簡介小冊數量

專業教育 工作經驗	本科系 (N=69)		相關科系 (N=123)		其他科系 (N=163)		總平均 (N=355)
	M	SD	M	SD	M	SD	
三年以下 (N=141)	61.2	94.3	21.9	35.7	19.3	31.0	25.5
四～七年 (N=123)	33.9	57.7	28.2	48.9	34.8	42.5	32.2
八年以上 (N=91)	60.8	75.7	37.9	56.2	45.4	65.3	45.4
總 平 均	47.3		28.5		30.1		32.9

一般輔導主任認為學校的職業簡介小冊數量不足的原因，最主要的是來源不足，包括索取不易、數量太少、經費不足、印刷數量不夠、職業輔導機構未能充分編印（佔 51.4%），其次是職業簡介小冊子不能配合學生需要，包括內容不夠新、內容不廣、不能引起閱讀動機、學生不接受、效果不好等（佔 33.3%），第三是沒專人負責，包括保存不足、沒分類、收集時間短、只重升學、不知如何運用（15.2%）。

4. 貴校為志願就業的學生（72年 6月畢業者）舉辦了____次職業座談

表 4. 顯示全部樣本輔導主任為72年 6月畢業生平均舉辦兩次左右的職業座談。變異數分析的結果，只有工作經驗達顯著 [$F_{(2,397)} = 3.018, p = .05$]。進一步事後比較發現只有四～七年者與三年以下者有顯著差異 [$F_{(2,397)} = 6.06, p < .05$]，表示四～七年者比三年以下者舉辦較多的職業座談。

一般輔導主任認為志願就業者所舉辦的職業座談次數若有不足，其原因最大的是人手不足，包括輔導工作太多，精力不足（佔 28.4%）；其次是時間不夠，無法調配（18.0%）；第三是邀請不易，包括邀請廠商、畢業校友參加不易、專家不易聘、社會資源不足、老師經

驗有限（16.7%）；第四是經費不足（9.5%）；第五位是效果不佳，包括無集合場地、設備簡陋、缺乏生動的輔助教具、輔導室做得不好、環境限制、資料欠缺、未考慮到性別因素、校方不重視等（7.7%），第六位是職業性質太窄（7.7%）；第七是學生不重視，只重升學或寧可自行求職（6.8%），第八位是學生人數太少，包括無就業班、就業生太少、或升學與就業同班，不易安排（2.7%），第九是沒主動安排，包括學校沒主動安排及職業機構配合不夠（2.7%）。

5. 貴校為72年6月畢業的志願就業學生安排了____次職業參觀。

表4：各組輔導主任為72年6月畢業之就業班學生舉辦職業座談的次數

專業教育 工作經驗	本科系 (N=88)		相關科系 (N=135)		其他科系 (N=183)		總平均 (N=406)
	M	SD	M	SD	M	SD	
三年以下 (N=159)	1.57	0.90	1.69	1.10	1.78	1.46	1.72
四~七年 (N=134)	2.10	1.65	2.06	1.39	2.17	1.25	2.16
八年以上 (N=113)	2.11	1.77	1.89	0.99	1.86	1.29	1.93
總平均	1.97		1.88		1.90		1.91

表5：各組輔導主任為就業班學生安排職業參觀次數

專業教育 工作經驗	本科系 (N=88)		相關科系 (N=136)		其他科系 (N=182)		總平均 (N=406)
	M	SD	M	SD	M	SD	
三年以下 (N=153)	1.63	1.26	2.08	1.64	1.82	1.54	1.88
四~七年 (N=139)	2.35	2.29	2.52	2.04	2.49	1.79	2.46
八年以上 (N=114)	2.35	2.00	2.03	1.26	2.49	1.91	2.30
總平均	2.17		2.22		2.19		2.20

表 5 顯出各校為就業生安排的職業參觀次數平均大約兩次。變異數分析的結果，只有工作經驗主效果達顯著 [$F(2,397) = 4.374, p < .05$]，事後比較結果顯出四～七年者比三年以下者安排較多的職業參觀 [$F(2,397) = 7.75, p < .05$]。

一般輔導室主任認為所安排的職業參觀次數若有不足，其困難最大的是交通不便（佔 20.1%），其次是經費不足（15.6%），第三是時間不夠，難調配（14.5%），第四是附近無工廠（13.0%），第五是廠商不願提供參觀機會（10.0%），第六是無專人負責安排或負責帶領（7.4%），第七是學生人數少或尚未有畢業生，或參觀成效不佳（6.7%），第八是恐活動過多，影響課業（6.3%），第九是安全顧慮（4.1%），第十是學生意願低，有些把參觀當作逃避上課（1.9%），第十一是學校不支持（0.4%）。

6. 您認為要使志願就業者有充分的職業試探，應否使他們有參加校外實習的機會，如果您認為應該的話，期間應該多少。

有 82.5% 的輔導室主任認為應使就業生有參加校外實習的機會，以便有充分的職業試探，只有 17.5% 認為不必。

表 6：各組輔導主任認為校外實習的適當期間（單位：週）

專業 工作 經驗	本科系 (N=57)		相關科系 (N=111)		其他科系 (N=144)		總平均 (N=312)
	M	SD	M	SD	M	SD	
三年以下 (N=121)	6.50	4.19	6.90	4.89	9.90	9.30	7.77
四～七年 (N=107)	8.72	7.75	8.31	8.43	10.15	10.46	9.09
八年以上 (N=84)	8.32	11.86	10.06	11.03	8.39	7.69	9.13
總平均	8.32		8.31		9.59		8.90

表 6 顯示輔導主任認為要使就業生有充分的職業試探，校外實習的期間在大約九週最適宜。變異數分析的結果，主效果與交互作用都沒達顯著。表示各組輔導主任的意見沒顯著差異。

7. 貴校為72年6月畢業的學生在校三年內舉辦____次的行（職）業演講。

表 7 顯出一般執行秘書為 72 年 6 月畢業生在校三年內平均舉辦兩次的行（職）業演講。各組的差異經變異數分析結果，發現只有工作經驗達顯著 [$F_{(2,370)} = 5.04, p < .01$]。進一步用 Scheffe' 事後比較，發現只有四～七年者與三年以下者的差異達顯著 [$F_{(2,370)} = 8.01, p < .05$]，表示四～七年經驗者比三年以下者舉辦較多的職業演講。

表 7. : 各組輔導主任舉辦行（職）業演講的次數

專業教育 工作經驗	本科系 (N= 85)		相關科系 (N= 126)		其他科系 (N= 168)		總平均 (N= 379)
	M	SD	M	SD	M	SD	
三年以下 (N= 144)	1.74	1.74	2.26	1.68	1.91	1.90	1.99
四～七年 (N= 129)	2.54	2.23	2.38	1.89	2.96	2.14	2.63
八年以上 (N= 106)	1.57	1.41	2.14	1.50	2.27	1.83	2.08
總平均	2.06		2.27		2.29		2.23

一般輔導主任覺得為志願就業生舉辦行（職）業演講次數若有不足的話，其原因最大的是不易邀請到專家（佔 41.3%），其次是時間難以安排（佔 21.2%），第三是經費不足（17.7%），第四是學生興趣不濃（6.5%），第五是行政主管不支持（3.2%），第六是為避免麻煩，沒主動接洽、計劃（3.2%）；第七是缺乏演講場所（2.9%），第八是效果不彰（2.7%），第九是輔導人力不足（1.2%）。

8. 貴校 72 年 6 月畢業生就業人數由貴校自己輔導的人數（除自行就業者外）有____人。

表 8.：各組輔導主任所屬學校輔導畢業生就業之人數（平均值）

專業 教育 工作 經驗	本科系 (N= 83)		相關科系 (N= 129)		其他科系 (N= 184)		總平均 (N= 396)
	M	SD	M	SD	M	SD	
三年以下 (N= 152)	33.29	32.96	28.15	29.41	28.44	28.42	29.01
四~七年 (N= 134)	23.51	21.53	26.52	22.55	37.43	32.52	29.47
八年以上 (N= 110)	31.00	32.48	27.40	24.70	37.50	33.41	32.93
總平均	28.06		27.34		33.29		30.26

表 8.顯出各組輔導主任所屬學校對72年 6.月畢業生就業者每校平均在30.人次左右。各組平均數差異經變異數分析的結果，專業教育、工作經驗，及交互作用都沒達顯著。

9. 貴校72年 6.月畢業生就業人數中由就業輔導機構輔導就業者有____人。

表 9.：各組輔導主任所屬學校之畢業生由就業輔導機構輔導就業的人數（平均值）

專業 教育 工作 經驗	本科系 (N= 58)		相關科系 (N= 106)		其他科系 (N= 143)		總平均 (N= 307)
	M	SD	M	SD	M	SD	
三年以下 (N= 123)	13.07	20.23	9.66	16.18	8.41	17.93	9.37
四~七年 (N= 104)	4.70	11.07	8.85	18.22	5.86	10.73	6.71
八年以下 (N= 80)	1.80	3.56	9.57	14.14	11.28	30.28	8.79
總平均	6.07		9.33		8.48		8.32

表 9. 顯出各校72年 6.月畢業生透過就業輔導機構輔導就業的人數平均在 8.人左右。各組平均數的差異經變異數分析的結果，專業教育、工作經驗，及交互作用都沒達顯著。

10. 貴校72年 6.月畢業生就業人數中，自行就業者有____人。

表10.: 各組輔導主任所屬學校之畢業生自行就業人數(平均值)

專業教育 工作經驗	本 科 系 (N= 76)		相 關 科 系 (N= 125)		其 他 科 系 (N= 175)		總 平 均 (N= 376)
	M	SD	M	SD	M	SD	
三年以下 (N= 139)	64.59	60.34	79.79	68.50	70.66	68.04	72.74
四~七年 (N= 138)	82.03	65.38	79.75	81.94	69.94	53.00	75.62
八 年 以 上 (N= 101)	84.20	81.19	43.50	36.53	69.68	56.10	63.74
總 平 均	78.70		69.75		70.19		71.77

表10. 顯出各校72年 6.月畢業者自行就業者平均在72人左右，比由學校輔導就業者30人；及透過就業輔導機構輔導就業者 8.人來得多。各組平均數的差異經變異數分析的結果顯出專業教育、工作經驗，及交互作用都沒達顯著。

根據官方資料，自行就業的百分率有逐年漸增，而輔導就業的百分率有逐年下降的趨勢，輔導室主任認為其可能原因最大的是家長或親友協助就業（佔 24.6%），其次是學校輔導功能未發揮，包括輔導的多是非技術性工作，學校輔導工作未落實，介紹的工作環境不符學生需要，學校老師未充分了解就業機會（佔 16.4%）；第三是就業機會多（11.7%），第四是學生不明自己志趣、能力，且轉業頻繁（7.4%）；第五是學生不願接受職業輔導的約束（6.9%）；第六是學生不信任輔導就業的成效（4.3%）；第七是就業輔導機構、廠方、及學校三方面缺乏密切配合（3.0%）；第八是就業輔導機構功能未充分發揮（3.0%）；第九是廠方主動爭取學生（2.8%）；第十是學生同儕的影響（2.6%）；第十一是缺乏職業輔導人才（0.8%）；其他（佔 16.3%）包括就業輔導種類不多，統計時差所致，輔導就業的多是女生，男生機會愈來愈少，建教合作的制度尚有缺乏，校長不重視學生輔導就業，大眾傳播普及，學生選擇職業的能力漸高，學生多到外地就業。

11. 貴校對72年 6.月畢業之已就業者做了多少人次的追蹤輔導。

表11.：各組輔導主任對72年6月畢業之就業者所作追蹤輔導人數

專業教育 工作經驗	本科系 (N=65)		相關科系 (N=125)		其他科系 (N=164)		總平均 (N=354)
	M	SD	M	SD	M	SD	
三年以下 (N=139)	55.81	76.82	81.97	90.84	72.08	131.87	73.41
四～七年 (N=118)	90.59	108.01	107.98	230.15	85.31	82.89	95.34
八年以上 (N=97)	148.94	170.18	68.29	137.79	118.42	186.22	105.68
總平均	97.29		87.50		88.10		89.58

表11.顯出各校對72年6月畢業之已就業者所作追蹤輔導人數，平均在90人次左右，各組平均數的差異經變異數分析考驗結果，專業教育、工作經驗，及交互作用都沒達顯著。

12.貴校對72年6月畢業之未升學亦未就業之學生做了多少人次的追蹤輔導？

表12：各組輔導主任對72年6月畢業之未升學亦未就業者實施追蹤輔導的人數

專業教育 工作經驗	本科系 (N=70)		相關科系 (N=115)		其他科系 (N=149)		總平均 (N=334)
	M	SD	M	SD	M	SD	
三年以下 (N=131)	17.24	46.34	35.91	61.91	9.29	13.11	19.47
四～七年 (N=109)	16.58	30.58	19.90	28.46	17.21	32.32	18.02
八年以上 (N=94)	33.09	50.55	48.33	78.53	16.55	27.37	30.56
總平均	21.93		33.58		13.56		22.12

表12.顯出各校對72年6月畢業之未升學亦未就業者實施追蹤輔導人數，平均在22.人次左右，各組平均數差異以變異數分析考驗結果得專業教育達顯著 $[F_{(2,325)}=7.826, p<.001]$ ，而工作經驗達顯著邊緣 $[F_{(2,325)}=3.004, p<.051]$ 。專業教育方面事後比較的結果，發現只有相關科系畢業的輔導主任對未升學亦未就業者所作的追蹤輔導人數多於其他科系畢業者 $[F_{(2,325)}=14.68, p<.01]$

13.國中就業班學生對職業了解程度之分析

這部份主要是以學生對職業了解的程度當作職業輔導成效的指標(Otte & Scharpe, 1979)。其基本假設是受過專業教育的輔導主任及工作經驗多者其輔導成效較佳。

表13.：各組輔導主任所屬學校就業班學生認識國中畢業生所能從事的職業名稱數目

專業 工作 經 驗	本科系 (N=902)		相關科系 (N=851)		其他科系 (N=764)		總平均 (N=2517)
	M	SD	M	SD	M	SD	
三年以下 (N=793)	18.23	2.97	16.63	4.91	12.76	5.17	15.31
四~七年 (N=765)	14.63	6.53	16.16	5.14	18.35	2.07	15.55
八年以上 (N=959)	15.67	6.59	22.33	8.25	13.06	6.26	16.06
總平均	15.34		17.85		13.63		15.67

表13.顯出各校就業班學生在50分鐘平均寫出15個國中畢業生可從事的職業名稱。各組平均數的差異以變異數分析考驗的結果顯出主效果及交互作用都達顯著。專業教育、工作經驗，及交互作用的F值分別是 $F_{(2,2508)}=118.075, p<.01$ ； $F_{(2,2508)}=18.413, p<.01$ ； $F_{(4,2508)}=51.829, p<.01$ 。進一步用Scheffé'的事後比較結果發現輔導室主任的專業教育方面，相關科系畢業者比本科系畢業者高 $[F_{(2,2508)}=77.31, p<.01]$ ，表示相關科系畢業之輔導主任其就業班學生對國中畢業生所能從事的職種名稱知道的比本科系畢業之輔導室主任之學生還多；本科系畢業者比其他科系畢業者高 $[F_{(2,2508)}=34.39, p<.01]$ 。相關科系畢業者比其他科系畢業者高 $[F_{(2,2508)}=201.04, p<.01]$ 。在工作經驗方面，只有八年以上者比三年以下者高 $[F_{(2,2508)}=6.9, p<.05]$ ，其餘未達顯著。交互作用產生顯著，最主要的是經驗四~七年的輔導室主任，在專業教育向度上有反方向的

現象。即其他科系畢業者其學生對職業的認識優於相關科系畢業者，而相關科系畢業者又優於本科系畢業者，此現象很難解釋，必需進一步研究。不過在主效果的檢定，確已顯出其他科系畢業之輔導室主任其學生對職業的認識較差。

肆、討 論

在本研究中，輔導主任的專業教育與工作經驗對輔導作業的影響，可用表14來綜合分析。

表14：國中輔導主任的專業教育與工作經驗對於輔導作業影響的綜合分析

項 目	專 業 教 育			工 作 經 驚		
編制足夠率	本科 = 相關	本科 > 其他	相關 > 其他	8+ > 3-	8+ = 4~7	4~7 > 3-
經費足夠率	本科 = 相關	本科 = 其他	相關 = 其他	8+ > 3-	8+ = 4~7	4~7 = 3-
職業簡介冊數	本科 = 相關	本科 = 其他	相關 = 其他	8+ > 3-	8+ = 4~7	4~7 = 3-
職業座談次數	本科 = 相關	本科 = 其他	相關 = 其他	8+ = 3-	8+ = 4~7	4~7 > 3-
職業參觀次數	本科 = 相關	本科 = 其他	相關 = 其他	8+ = 3-	8+ = 4~7	4~7 > 3-
職業演講次數	本科 = 相關	本科 = 其他	相關 = 其他	8+ = 3-	8+ = 4~7	4~7 > 3-
個別職業輔導	本科 = 相關	本科 = 其他	相關 = 其他	8+ > 3-	8+ = 4~7	4~7 > 3-
學校輔導就業數	本科 = 相關	本科 = 其他	相關 = 其他	8+ = 3-	8+ = 4~7	4~7 = 3-
就業輔導機構輔導就業人數	本科 = 相關	本科 = 其他	相關 = 其他	8+ = 3-	8+ = 4~7	4~7 = 3-
自行就業人數	本科 = 相關	本科 = 其他	相關 = 其他	8+ = 3-	8+ = 4~7	4~7 = 3-
對就業者追蹤輔導	本科 = 相關	本科 = 其他	相關 = 其他	8+ = 3-	8+ = 4~7	4~7 = 3-
對未升學亦未就業者追蹤輔導	本科 = 相關	本科 = 其他	相關 > 其他	8+ = 3-	8+ = 4~7	4~7 = 3-
學生對職種認識	本科 < 相關	本科 > 其他	相關 > 其他	8+ > 3	8+ = 4~7	4~7 = 3-

註：表中「=」表示沒顯著；「>」表示顯著大於；「<」表示顯著小於；「本科」代表本科系畢業者；「相關」代表相關科系畢業者；「其他」代表其他科系畢業者；「8+」代表八年以上者；「4~7」代表四~七年者；「3-」代表三年以下者。

表14顯示在13項輔導作業中，本科系畢業之輔導主任與相關科系畢業者沒顯著差異。但

有一項，即相關科系畢業之輔導主任其所屬學校就業班學生對職種認識的程度顯著優於本科系畢業者就業班之學生。本科系畢業者比其他科系者較優的有對於編制足夠率的感覺及就業班學生對職種的認識數。相關科系畢業者比其他科系畢業者較優的項目有三項，即對編制足夠率的感覺，對未升學亦未就業者追蹤輔導人次及就業班學生對職種的認識。在工作經驗方面八年以上者優於三年以下的項目有五，即對編制足夠率的感覺，對經費足夠率的感覺，擁有職業簡介冊數，實施個別職業輔導人數，及其就業班學生對職種的認識。八年以上者與四~七年者都沒達顯著差異。四~七年者優於三年以下者有五項，即對編制率足夠的感覺，舉辦職業參觀次數，舉辦職業演講次數，實施個別職業輔導次數，及舉辦職業座談次數。

由上分析可看出其他科系畢業的輔導主任在職業輔導作業上比本科系或相關科系為差，而工作經驗方面四年以上者比三年以下者為優。本科系畢業之輔導主任在生活輔導與教育輔導方面可能優於相關科系或其他科系畢業者。不過在職業輔導方面，本科系畢業者並不比相關科系畢業者來得優越。目前教育心理系及輔導系的必修科目只有「職業輔導」及「教育與職業資料分析」兩科（參觀張丕繼、嚴天秩、羅文基，民73，頁41-46）而相關科系如教育系，暑期進修班也開設這課程，這可能是造成在職業輔導作業上，本科系與相關科系無顯著差異的原因。鄭熙彥（民67年）研究顯出指導活動本科系學生對其所受專業教育的反應，滿意度最低的大致關乎職業輔導方面（如與校外輔導機構協調有關學生就業問題及與校外各種輔導機構保持聯繫並密切合作）。曾漢榮（民68年）的研究也顯出國中學生認為國中的輔導對他們幫助最低的也是職業輔導方面，如了解畢業後可能的就業機會，認識職業的價值觀念，了解職業教育與訓練的機會，增進職業選修科目的教學效果及了解學校附近地區內各種職業資料。因此我國輔導系及教育心理系培植指導活動的專業人才時必需加強職業輔導方面的專業訓練，並且要加強對外公共關係及人際技巧方面的訓練，Illback & Maher (1984) 認為學校輔導人員得扮演一個跨越組織界限的專業角色 (Organizational boundary role professional)，經常要與學校以外的人，機構接觸、溝通。有了基本的訓練之後，輔導人員可透過與外界（如雇主、就業輔導機構）接觸的頻繁，而助長學習應付能力。

在職業試探方面，顯出我國國中階段的職業試探尚有不足。在觀念上職業試探不宜包括職業準備，在學校裡面試探不完全，學生便會在就業繼續試探（離職、跳槽）。為使國中學生有充分的職業試探，企業界的參觀，實習是必需的，但實習期間不宜長，希望實習的單位能增多，最好包括辦公室，農、工、商等。為補參觀實習之不足，職業簡介小冊子之編輯，印發，亦很重要。此外，錄製行（職）業錄影帶效果應比職業簡介小冊子還好。現在每所國中幾乎都有錄影機，如由教育行政主管單位錄製拷貝贈送給國中，亦是可行的。目前內政部正推行「以廠為家，以廠為校」運動，如能將「以廠為校」具體化，使經過職業試探的國中

畢業生在工廠裡接受系統性的技術生訓練，進入職業準備階段，則到十八歲之後，這些國中生就是經濟上的基層技術人力，在社會治安上及經濟建設上是深具意義的。

參考書目

一、中文部份：

- 內政部（民73年）：勞動基準法。
- 林幸台（民65年）：影響國中學生職業選擇態度的家庭因素——職業發展歷程研究。教育學院學報，第1期，79-105頁。
- 林清山（民69年，第6版）：心理與教育統計學。台北：東華。
- 馬信行（民71年）：延長以職業教育為主的國民教育可行方案之研究。國立政治大學「教育與心理研究」，第5期，77-114頁。
- 國立師範大學工業教育研究所（民70年）：役畢未升學未就業高中高職畢業青年升學就業意願調查研究。（行政院青輔會委託），行政院青輔會青年人力研究報告之18。
- 黃炳煌、馬信行、何義清、邱錦昌、朱娟瑩（民73年）：國中未升學畢業生去向之調查。（行政院青輔會委託）。行政院青輔會青年人力研究報告之33。
- 曾漢榮（民68年）：國中學生職業選修科教學及職業輔導功能之評量研究。教育學院：輔導學報，第2期，173-209頁。
- 鄭熙彥（民67年）：中等學校指導教師角色及其專業教育之研究——指導活動本科系學生意見之調查分析。教育學院：輔導學報，第1期，93-122頁。
- 張丕繼、嚴天秩、和羅文基（民73年）：高職及專校以上學校職業輔導人員現況之研究。（行政院青輔會委託。）行政院青輔會青年人力研究報告之39。
- 二、英文部份：
- Amatea, E. S., & Cross, E. G. (1980). Going places : A career guidance program for high school students and their parents. Vocational Guidance Quarterly, March, 274 -282.
- Cole, C. G. (1982). Career guidance for middle-junior high school students. Vocational Guidance Quarterly, June, 308-314.
- Duman, D. (1979). The creation and diffusion of a professional ideology in nineteenth century England. Sociological Review, 27, 113-138.
- Fifield, M. & Petersen, L. (1978). Job simulation : A method of Vocational exploration. Vocational Guidance Quarterly, June, 326-333.
- Green, C. H. (1979). Managing career information : A librarian's perspective.

- Vocational Guidance Quarterly, September, 83-91.
- Harris, T. L. & Wallin, J. S. (1978). Influencing career choices of seventh-grade students. Vocational Guidance Quarterly, September, 50-54.
- Herr, E. L. & Watts, A. G. (1978). British and American models of career education : An overview. Vocational Guidance Quarterly, December, 101-113.
- Illback, R. J. & Maher, C. A. (1984). The school psychologist as an organizational boundary role professional. Journal of School Psychology, 22, 63-72.
- Johnson, C. D. & Johnson, S. K. (1982). Competency based training of career development specialists or " Let's get off the calf path ". Vocational Guidance Quarterly, June, 327-335.
- National Vocational Guidance Association (1980). Guidelines for the preparation and evaluation of career information literature. Vocational Guidance Quarterly, June, 291-296.
- Noeth, R. J., Engen, H. B., and Noeth, P. E. (1984). Making career decisions : A self-report of factors that help high school students. Vocational Guidance Quarterly, June, 240-248.
- Otte, F. L. & Sharpe, D. A. (1979). The effects of career exploration on self-esteem, achievement motivation, and occupational Knowledge. Vocational Guidance Quarterly, September, 63-70.
- Powell, M. & Bloom, V. (1962). Development of and reasons for vocational choices of adolescents through the high-school years. Journal of Educational Research, 56, 126-133.
- Prediger, D. J. (1980). The marriage between tests and career counseling : An intimate report. Vocational Guidance Quarterly, June, 297-305.
- Schulz, W. E. (1982). Career orientation for West German students. Vocational Guidance Quarterly, March, 272-276.
- Sears, S. (1982). A definition of career guidance terms : A National Vocational Guidance Association perspective. Vocational Guidance Quarterly, December, 137-143.
- Sodetz, A. R. & Vinitsky, M. H. (1977). Expanding vocational alternatives : Innovative techniques for interpreting the SCII. Vocational Guidance Quarterly, December, 141-146.
- Williams Jr., S. K. (1978). The vocational card sort:A tool for vocational exploration. Vocational Guidance Quarterly, March, 237-243.

**The Effect of Professional Training and Work Experience
of Chief Counselors on Their Practice of Vocational
Guidance in Junior High Schools**

Hsen-Hsing Ma

Abstract

This study used a two-factor ANOVA Design, with professional training and work experience as independent variables and various vocational guidance practices as dependent variables. The population was head counselors of the 655 junior high schools in Taiwan. A questionnaire was sent to each of them. 422 responded. From those who responded, 36 were questioned further under stratified random sampling in order to investigate the effects of the independent variables on the students' knowledge about the kind of jobs which can be obtained by junior high school graduates. Each sampled school had to choose randomly ca. 100 vocation-oriented students, with the Sex distribution being equal. A total of 2518 students were tested. Results of the overall study show that (a) chief counselors who graduated from departments of Guidance or Educational Psychology, i.e.) majored in the field, are not superior in all dependent variables to those who graduated from departments of Education, Psychology, Special Education or Applied Psychology, while chief counselors who graduated from departments not mentioned above (labeled as Others) are inferior in some dependent variables to those from the Major or/and Related categories ; (b) chief counselors whose work experience in guidance amounted to three years or less are inferior in some dependent variables to those with more than four years experience. It is suggested that the techniques of vocational guidance and public relation skills must be strengthened in the professional training of school counselors.