

在職成人學生生涯決策自我效能對生涯發展之影響 - 以職場靈性為

中介變數

**The Influence of Working Adult Students Career Decision
Self-Efficacy on Career Development - Workplace Spirituality as a
Mediator**

劉季貞

國立高雄應用科技大學企業管理系講師

grace@cc.kuas.edu.tw

林美慧

國立高雄應用科技大學企業管理系學生

MEI-HUI-L@yahoo.com.tw

謝陽信

國立高雄應用科技大學企業管理系學生

nana7258@yahoo.com.tw

摘要

本研究目的希望透過調查研究，瞭解大專院校在職成人學生生涯決策自我效能對生涯發展之影響並以職場靈性為中介變數，期望能對成人教育訓練機構的發展有所貢獻，促使教育訓練機構發展對於靈性相關議題之課程與活動規劃。另提供在職成人學生了解提升個體生涯決策自我效能是為首要課題，使其能達到滿意的生涯發展。

本研究共回收 371 份有效問卷，利用迴歸分析發現，生涯決策自我效能分別對生涯發展及職場靈性有顯著影響，而職場靈性對生涯發展亦有顯著影響。在中介分析中顯示，職場靈性對生涯發展為完全中介效果。根據上述研究結果，本研究提出具體的理論與實務意涵以及未來的研究建議。

關鍵字：生涯發展、生涯決策自我效能、職場靈性

Keywords: Career Development、Career Decision Self-Efficacy、Workplace Spirituality

1. 緒論

1.1 研究背景

隨著年齡的增長，生涯選擇聚焦於某些領域所做的關鍵性、重要性的決定，將影響人們一生。個體對於生涯的抉擇原因，隨著人生經歷而不同，進而對個體生涯發展程度而有所影響。環境與時代的變化，使得現代人的工作成為花費最多的時間的生活重心。透過靈性發展，使個人對企業產生良好的組織承諾，達成更為快樂與幸福的工作生活。因此靈性與生活受到企業與學術上廣大的重視與廣泛的討論。

當人們對幸福感的感受越低時，對生涯未來的發展越感到不安定。台灣目前上班族的幸福指數僅勉強及格，隨著年齡的改變，生涯自我效能也隨之改變。在生活情境及環境競爭與不穩定

下，降低人們對生涯相關決策能力。生涯每個階段的十字路口，個人依靠理性思考、感性與經驗的學習去處理各項事務，因此不斷的培養個人學經歷與靈性的發展，便成為當下成年人的重要課題與生涯的階段性任務。

教育部統計處資料顯示，近年來在職進修十分普及，若能在教育與訓練過程中給予刺激或鼓勵，引導個人在職場中對靈性的追求與發展，皆有助於工作者在職場與生涯發展中獲得身心靈的平衡。

1.2 研究動機

靈性議題在學術中，自 1992 年總共有三百多篇期刊與逾七十多本專書出版，國內過去在此方面以職場靈性為研究題目有 21 篇、生涯決策自我效能有 12 篇、生涯發展有 437 篇，在職成人部分則有 549 篇。研究對象大多以青少年或大學生為對象，以在職成人之生涯發展相關研究僅有 6 篇、職場靈性有 1 篇、生涯自我效能則無研究。人們對於職場靈性在生涯決策自我效能與生涯發展間的影響與了解實為有限。因此期盼藉由本研究，可以以量化的數據資料探討在職成人學生生涯自我效能與職場靈性對生涯發展的影響，研究結果亦可作為提供日後對於有關在職成人之生涯議題相關研究之參考資料。

環境與經驗對生涯決策自我效能及職場靈性為重要的影響因素之一。有鑑於此，本研究為探討及更加確定三者之間的關連性而擬定此研究架構。

相關研究多鎖定於在職成人對其職場工作績效、滿意度與其進修之目的。對在職成人的生涯發展與從自我效能、職場靈性的層面議題，未能作出關聯性的探討。本研究欲透過不同背景變項的在職成人學生，去探討在職成人學生的生涯決策自我效能與職場靈性之程度，並分析其程度對生涯發展方向之因素。

1.3 研究目的

本研究主要探討在職成人在生涯發展中，生涯決策自我效能及職場靈性對其之影響，其中有：

1. 探討在職成人對其未來生涯發展方向之情形。
2. 探討背景變項之在職成人，對其生涯決策自我效能的影響。
3. 探討背景變項之在職成人，在生涯發展上的影響。
4. 探討在職成人在生涯發展中，生涯決策自我效能及職場靈性對其之影響。

2. 文獻探討與假設

2.1 生涯決策自我效能

生涯決策自我效能是指個體透過個體對自己生涯能力的自我評價，生涯自我感週遭環境的覺察力，可以了解個體處理問題時的信心。簡君倫、連廷嘉(2009)指出生涯決策自我效能高者，遭遇到困境能積極面對，勇於嘗試以解決問題。到 1981 年，Betz & Hackett 將生涯自我效能理論運用於生涯領域，即為「生涯決策自我效能理論」，在生涯發展中，對自己足以表現多好的一種自我評價(厲瑞珍，2002)。生涯決策自我效能高的人，在遭遇問題時較能積極面對，並嘗試解決問題。而低自我效能者面對生涯抉擇時，較易選擇逃避，而侷限自我對日後的生涯發展，進而產生差異。因此，本研究推論：

H1：在職成人學生個人變項對生涯決策自我效能有差異。

2.2 職場靈性

Ashmos & Duchon(2000)定義職場靈性為：組織中的員工明瞭本身具有靈性，而其靈魂需要在工作過程中予以滋養；人們對於彼此之間相互聯結、與職場社群聯結的感受以及員工對於工作的目的與意義之感受體驗，而這種感受體驗超越了由工作績效當中發現的意義。認為職場靈性是員工透過禪修、反省與禱告等方式達成由內在生命活化(Inner Life)、有意義的工作(Meaningful Work)與社群連結感(Community)等三個因素所建構的靈性，可依照個人、團隊組織與社群三層次顯現出其價值觀分別衡量(林仁遠，2011)。因此，本研究推論：

H2：在職成人學生個人變項對職場靈性有差異。

2.3 生涯發展

Tiedeman 和 O'Hara(1963)認為生涯發展是一連串決定的總和(吳芝儀，1996)。楊朝祥(1989)說明生涯發展的過程是完成自我概念的過程，是持續變化、逐漸發展、發展個人特長、配合社會需求、促進個人增加適合職業機會的過程的過程。因此生涯發展過程中涉入個人的興趣及生涯選擇、生涯規劃與個人生涯追尋，是持續發展變化的過程。林幸台(1997)等人認為生涯發展過程是個人教育上、職業選擇發展上的自我實現，並非只是將生涯發展侷限於工作生活的範圍。生涯發展理論學者 Super 從發展的角度提出的概念：以為生涯發展是一種循序漸進有秩序可以預測而不可逆的過程。因此，本研究推論：

H3：在職成人學生個人變項對生涯發展有差異。

2.4 生涯發展、職場靈性、生涯決策自我效能之關係

2.4.1 生涯決策自我效能與生涯發展之關係

鍾宜玲(2004)認為自我效能很自然地會影響個人生涯發展的方向。生涯決策自我效能是指個體在面對生涯相關議題時，評估自己是否有能力解決此類問題的信心程度(任蕙玲，2005；李詠秋、高淑芳，2002；薛凱方，2005；謝宏惠，1990)。生涯決策自我效能對個體生涯決策行為具有影響力，表現在於生涯選擇、生涯表現、生涯持續三方面。生涯選擇方面：當對某方面之生涯決策自我效能高時，會選擇積極、主動面對，反觀生涯決策自我效能低者，則會避免、逃避、忽視；生涯表現方面：生涯決策自我效能高，能判斷問題是否為個人能力所及，並努力完成、表現較佳，若生涯決策自我效能低者，則會高估困難程度、表現較差與焦慮；生涯持續方面：生涯決策自我效能高者，對於所選擇的活動、或在遇到困難挫折時，能夠持之以恆，而生涯決策自我效能低者，則容易放棄、無法堅持(任蕙玲，2005；李詠秋，2001；郭玟嫻，2003)。而生涯決策自我效能的概念自 Hackett 與 Betz 於 1981 年被運用在生涯發展上。依據以上可推論出生涯決策自我效能對生涯發展有正向關係。因此，本研究推論：

H4：在職成人學生生涯決策自我效能對生涯發展有顯著影響。

2.4.2 生涯決策自我效能對職場靈性之關係

Duffy & Blustein(2005)進行一項實證研究，發現靈性和許多生涯適應的變項之間有正向關係存在。具體而言，靈性的覺察是生涯決定時自我效能的顯著性預測指標，對自己的生涯抉擇有較高的信心，並且更開放地探索生涯選擇。陳美淑(2006)以大專院校基督教團契學生為研究對象，探討靈性與其生涯抉擇之關係。研究結果發現靈性取向越高的學生，越傾向於生涯確定狀態。Duffy & Dik(2009)發現靈性和個體在生涯發展中正向的結果確實存在著正相關，包括生涯抉擇的自我效能感、生涯成熟和工作滿意度等。綜合上述，可以推論出職場靈性對生涯決策自我效能有正向的關係。因此，本研究推論：

H5：在職成人學生生涯決策自我效能對職場靈性有顯著影響。

2.4.3 職場靈性與生涯發展之關係

Dudeck(2004)指出個人的工作意義感、社群連結感與人生價值、信念等個人靈性，會對個人的生涯發展產生正向的影響。意義與目的等靈性觀點認知，會影響個人的工作生涯發展。意義感、連結感與價值信念等個人靈性，會對個人的生涯發展產生正向的影響(林惠蓮，2007)。高民凱(2011)認為靈性帶給個體生涯發展上的正向結果，可以從依附關係的角度加以理解。亦即個體因為和冥冥中超越的力量之間產生依附的連結關係，因而使個體在生涯發展上更具信心，有更大的勇氣去嘗試和探索。綜上所述可推論職場靈性與生涯發展具有正向關係。因此，本研究推論：

H6：在職成人學生職場靈性對生涯發展有顯著影響。

3. 研究設計

3.1 研究架構

本研究各構面之間的關係，如下圖 1 研究架構所示，主要探討生涯決策自我效能、職場靈性、生涯發展、人口統計變項之關連性。

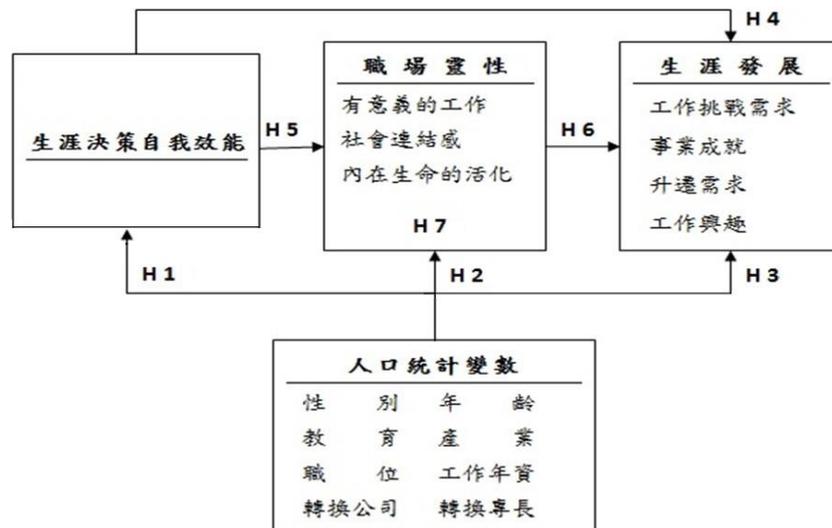


圖 1 研究架構圖

3.2 研究假設

基於研究目的，本研究依據相關文獻及圖 1 之研究架構圖，進一步提出本研究欲驗證之假設，如下所示。

H1：在職成人學生個人變項對生涯決策自我效能有差異。

H2：在職成人學生個人變項對職場靈性有差異。

H3：在職成人學生個人變項對生涯發展有差異。

H4：在職成人學生生涯決策自我效能對生涯發展有顯著影響。

H5：在職成人學生生涯決策自我效能對職場靈性有顯著影響。

H6：在職成人學生職場靈性對生涯發展有顯著影響。

H7：在職成人學生職場靈性對生涯決策自我效與生涯發展有中介效果。

3.3 研究變項操作性定義與量表

本研究變項操作性地定義與量表如表 1、表 2、表 3。

表 1 生涯發展操作性定義與量表

變 項	操作型定義	題項	問題設計 參考來源
生涯發展	個人一生當中，關聯到教育、職業以及其他重要角色的選擇、進入與發展，其最終目標在實現自我。	1.我對於目前的工作有相當的興趣與了解。 2.我工作時一向秉持著高工作效率的原則。 3.我覺得我所擔任的工作頗具挑戰性。 4.我在工作上常以創新的方式進行。 5.在別人的眼中，我的升遷算是很快。 6.與同期的人比較，我覺得我的升遷算是很快。 7.以我的能力，我覺得我的升遷算是很快。 8.與其他人比較，我覺得我的晉升算是很快。 9.我希望能有任何的升遷機會與管道。 10.晉升對我有點重要。 11.加薪對我有點重要。 12.目前的工作職務符合我的興趣 13.能服務於目前單位讓我覺得滿意。 14.我喜歡從事目前的工作。	池 進 通 (1989)、 陳旻 (2001)

表 2 生涯決策自我效能操作性定義與衡量

變項	操作型定義	題項	問題設計 參考來源
生涯決策自我效能	當個體在面對自我生涯相關議題之選擇時，經由過去在於工作與學習的經驗、環境之影響，對於個體本身在決定生涯相關議題上的自我能力之信心評估。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 在做生涯規劃時，我有信心我能付諸實行。 2. 如果我不能在一開始就從事某項工作，我會一直嘗試直到我可以。 3. 當我為自己設定重要的生涯目標時，我卻很少達成。 4. 我會逃避面對生涯困境。 5. 當我必須去做某些我不喜歡卻對我生涯有助益的事情，我仍會堅持到底。 6. 當我決定去做某些與我生涯相關的事情，我就會勇往直前。 7. 當我在工作中嘗試學習新事物時，若一開始不成功，我便會很快就放棄。 8. 我會避免嘗試去學習對我而言太困難的新事物。 9. 我對於自己是否有能力在公司內達到想要的職位感到不安。 10. 我靠自己完成我的生涯目標。 11. 我似乎沒有能力處理我生涯中大部份的問題。 	<p>Kossek, Roberts, Fisher and Demarr (1998) 改編自 Sherer, Maddux and Mercadante (1982)、 任蕙玲 (2005)</p>

表 3 職場靈性操作性定義與衡量

變項	操作型定義	題項	問題設計 參考來源

<p>職場靈性</p> <p>組織中的員工對於彼此間相互聯結、與職場社群聯結的感受以及員工對於工作的目的與意義之感受體驗，此體驗超越了由工作績效當中發現的意義。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.我的工作帶給我喜悅感。 2.我的工作使其他人喜悅愉快。 3.工作使我的精神充滿活力。 4.「我的工作」與「我生命中所重視的價值或事物」產生關聯。 5.我喜歡我所從事的工作。 6.我了解「我的工作」與「社群與社會」之間的關聯。 7.我了解工作對我的意義。 8.工作上的許多體驗帶給我個人的成長。 9.我的主管鼓勵我在工作中成長。 10.當我有所擔心、害怕時，主管、同事們會關心我。 11.我能感受我是所屬工作群體(公司、部門、單位)的一份子。 12.我會向適當的同事述說我所關心的事。 13.在工作中，我與同事會一起採取正向的態度解決衝突。 14.我在工作中因為做我自己而找到價值。 15.在工作組織中，我能被公正地評價。 16.工作組織鼓勵我在工作上嘗試冒險創新。 	<p>Ashmos & Duchon (2000)、林仁遠 (2011)</p>
--	---	--

3.4 研究方法

3.4.1 問卷設計

本研究問卷設計主要分成兩個部分，第一部分為個人背景變數；第二部分為本研究各主要構面的衡量(生涯發展、生涯決策自我效能、職場靈性)。本研究以 Likert 七點量表來衡量計分，分別為非常同意、同意、有點同意、普通、有點不同意、不同意、非常不同意。

3.4.2 研究對象及抽樣方法

基於研究目的之考量，本研究以現今仍就讀於高雄地區大學院校與技術學院之在職成人學生為研究對象母體。研究採取便利抽樣方式。本研究由施測者於受試者填答後當場回收，正式問卷共發出 400 份，全數回收。統計整理後，剔除填答不完整及填答過於集中之問卷共 29 份，總計有效問卷為 371 份，作為本研究實證分析之對象。

4.1 實證分析

4.2 敘述性統計分析

此部分主要是以描述統計中的百分比次數分配來顯示本研究樣本的基本背景資料的分布結果，作為後續研究者在個人背景變項上的參考之用。本研究之抽樣就性別而言，以男性居多，占全部樣本數 54.7%；就年齡而言，以 21~30 歲居多，佔全部樣本數 51.5%；就教育程度而言，以大學居多，占全部樣本數 87.9%；就產業別而言，以服務業居多，占全部樣本數 44.7%；就職位而言，以基層技術及行政人員居多，占全部樣本數 57.1%；就是否曾轉換工作經驗而言，以有轉換工作者居多，占全部樣本數 65%；就是否轉換專長而言，以無轉換專長居多，占全部樣本數 50.9%。

4.3 信效度分析

在正式問卷的信度考驗，是以 Cronbach's α 係數，來衡量問卷的內在信度，如表 4。各變數之 Cronbach's α 係數皆大於 0.7，故本量表具有相當良好之內部一致性。

就各構面之效度而言，由於本研究之各構面之量表均參考先前學者所使用之問項，且經過前測驗證，本研究效度無虞。

表 4 正式問卷之信度分析

項目	題數	Cronbach's α
整體	45	0.943
生涯決策自我效能	11	0.825
生涯發展	14	0.866
職場靈性	20	0.931

4.4 差異分析

4.3.1 個人變項對生涯發展之差異分析

本研究的抽樣樣本中，以性別而言，男性在工作挑戰需求上與女性有差異，平均數男性 5.116 大於女性 4.845，P 值為 0.01；以年齡而言，在工作挑戰需求上有差異，P 值為 0.000，其他構面則無差異，以 51 歲以上平均數最高(5.659)；以教育程度而言，在工作挑戰需求上有差異，以研究所平均數較高於大學(5.483)，P 值 0.000；以產業別而言，在事業成就方面有差異，P 值 0.012，以非營利機構較高(4.406)；以職位別而言，在事業成就方面有差異，P 值 0.005，以中階主管較高(4.406)，高階主管次之(4.464)；以工作年資而言，在工作挑戰需求有差異，P 值 0.002，以 30 年以上最高(6.125)；以有無轉換公司及專長而言，則無差異。

4.3.2 個人變項對生涯決策自我效能之差異分析

本研究的抽樣樣本中，以性別而言，男性與女性有差異，平均數男性 5.066 大於女性 4.856，P 值為 0.014；以年齡而言，在生涯決策自我效能上有差異，P 值為 0.000，以 41~50 歲平均數最高(5.41)；以教育程度而言，在生涯決策自我效能上有差異，以研究所平均數較高於大學(5.323)，P 值 0.000；以職位別而言，在生涯決策自我效能方面有差異，P 值 0.012，以中階主管較高(5.434)，高階主管次之(5.404)；在產業別、工作年資、轉換公司、轉換專長無顯著差異。

4.3.3 個人變項對職場靈性之差異分析

本研究的抽樣樣本中：以年齡而言，在職場靈性的有意義的工作、社群連結感、內在生命活化等三構面均有顯著差異，在子構面有意義的工作方面，P 值為 0.000，以 51 歲以上平均數最高為 5.583，21~30 歲最低(4.699)，於社群連結感方面，P 值為 0.003，以 51 歲以上平均數最高為 5.642，41~50 歲次之(5.502)，於內在生命活化，P 值為 0.002，以 51 歲以上平均數最高為 5.864，41~50 歲次之(5.674)；以教育程度而言，在有意義的工作方面有差異，P 值為 0.017 小於 0.05，以研究所以以上平均數較高 5.221；以產業別而言，在有意義的工作方面有顯著差異，P 值為 0.041，平均數以金融業為較高(5.037)；以職位而言，在有意義的工作方面有顯著差異，P 值為 0.005，平均數以高階主管為較高(5.547)，中階主管次之(5.507)；以工作年資而言，在有意義的工作方面有顯著差異，P 值為 0.034 小於 0.05，平均數以 30 年以上最高(6.250)，1 年以下最低(4.843)；而在性別、有無轉換公司及轉換專長而言，則無差異。

4.5 相關分析

本研究之研究架構中變數有「生涯發展」、「生涯決策自我效能」、「職場靈性」。為了解本研

究各變數及其子構面的相關程度，在此進行各變數的相關分析。

經分析後，各構面間之相關皆介於 0.3 至 0.7 之間。變數間的關係皆呈現中高度正相關($P < 0.01$)。其中生涯決策自我效能與生涯發展的「工作挑戰需求」構面的相關係數 0.516 最高。生涯發展的「工作挑戰需求」與職場靈性的「有意義的工作」構面的相關係數 0.700 最高，如表 5 所示。

表 5 各變數及子構面相關分析表

	平均數	標準差	生涯決策自我效能	生涯發展	工作挑戰需求	事業成就	升遷需求	工作興趣	職場靈性	有意義的工作	社群連結感	內在生活化
生涯決策自我效能	4.9721	.80871	1									
生涯發展	4.7850	.85142	.424**	1								
工作挑戰需求	4.9933	1.00973	.516**	.808**	1							
事業成就	3.8814	1.40874	.130*	.741**	.417**	1						
升遷需求	5.5391	1.23265	.310**	.430**	.222**	.136**	1					
工作興趣	5.1908	.99524	.372**	.794**	.596**	.271**	.447**	1				
職場靈性	5.1439	.85368	.536**	.685**	.674**	.347**	.284**	.632**	1			
有意義的工作	4.8669	1.06172	.462**	.691**	.700**	.355**	.199**	.637**	.846**	1		
社群連結感	5.2106	.95930	.459**	.623**	.580**	.338**	.263**	.573**	.923**	.652**	1	
內在生活化	5.3563	.94539	.476**	.407**	.432**	.158**	.278**	.377**	.787**	.516**	.627**	1

註：*在顯著水準為 0.01 時，相關顯著。

4.6 迴歸分析

4.5.1 生涯決策自我效能對生涯發展之影響

以迴歸分析探討生涯決策自我效能對生涯發展之影響，以驗證本研究假設；生涯決策自我效能對生涯發展有顯著影響。從本研究的迴歸分析中可發現，生涯決策自我效能對生涯發展有顯著影響($P < 0.01$)。變異量(R²)為 0.180 代表其影響力，整體模型 P 值達顯著水準，如表 6 及表 7 所示。

表 6 生涯決策自我效能與生涯發展之迴歸分析表

模式摘要	R 平方	調整後的 R 平方	變異數	F 檢定	顯著性
	0.180	0.177	分析	80.783	0.000*

註：在顯著水準 P 小於 0.01 時，有顯著相關

表 7 生涯決策自我效能與生涯發展之係數分析表

模式	未標準化係數 B 之估計值	標準誤	標準化係數 Beta 分配	t 值	顯著性
(常數)	2.567	0.250		10.264	0.000*

生涯決策自我效能	0.446	0.050	0.424	8.988	0.000*
依變數：職場靈性					

註：在顯著水準 P 小於 0.01 時，有顯著相關

4.5.2 生涯決策自我效能對職場靈性之影響

以迴歸分析探討生涯決策自我效能對職場靈性之影響，以驗證本研究假設；生涯決策自我效能對職場靈性有顯著影響。以生涯決策自我效能當作自變數，職場靈性為依變數，由本研究之迴歸分析中可發現，由表 8、表 9 得知，生涯決策自我效能對職場靈性有顯著影響。解釋變異量 (R^2) 為 0.287 代表其影響力，整體模型 P 值達顯著水準。

表 8 生涯決策自我效能與職場靈性之迴歸分析表

模式摘要	R 平方	調整後的 R 平方	變異數	F 檢定	顯著性
	0.287	0.285	分析	148.743	0.000*

註：在顯著水準 P 小於 0.01 時，有顯著相關

表 9 生涯決策自我效能與職場靈性之係數分析表

模式	未標準化係數 B 之估計值	標準誤	標準化係數 Beta 分配	t 值	顯著性
(常數)	2.331	0.234		9.974	0.000*
生涯決策自我效能	0.566	0.046	0.536	12.196	0.000*
依變數：職場靈性					

註：在顯著水準 P 小於 0.01 時，有顯著相關

4.5.3 職場靈性對生涯發展之影響

以迴歸分析探討職場靈性對生涯發展之影響，以驗證本研究假設；職場靈性對生涯發展有顯著影響。本研究探討職場靈性對生涯發展之影響程度，對於生涯發展變異解釋能力，以職場靈性之「有意義的工作」、「社群連結感」、「內在生命活化」當作自變數，生涯發展為依變數。由迴歸分析中可發現，實際結果和研究假設並不盡相同，由表 4-9-2 得知，「內在生命活化」對生涯發展並不顯著影響。變異量 (R^2) 為 0.531 代表影響力，整體模型 P 值達顯著水準，其分析結果如表 10、表 11 所示。

表 10 職場靈性與生涯發展之迴歸分析表

模式摘要	R 平方	調整後的 R 平方	變異數	F 檢定	顯著性
	0.531	0.528	分析	138.709	0.000*

註：在顯著水準 P 小於 0.01 時，有顯著相關

表 11 職場靈性與生涯發展之係數分析表

模式	未標準化係數 B 之估計值	標準誤	標準化係數 Beta 分配	t 值	顯著性
(常數)	1.577	0.192		8.231	0.000*
有意義的工作	0.407	0.038	0.508	10.591	0.000*
社群連結感	0.293	0.047	0.331	6.272	0.000*

內在生命活化	-0.057	0.042	-0.063	-1.350	0.178
依變數：生涯發展					

註：在顯著水準 P 小於 0.01 時，有顯著相關

4.7 中介分析

本研究以生涯決策自我效能和職場靈性作為自變數，被預測之依變數為生涯發展建立一條複(多元)迴歸模式。

由表 12 可知，迴歸模式變異量顯著性考驗的 F 值為 165.920，顯著性考驗的 p 值為 0.000(P<0.001 的顯著水準)。生涯決策自我效能標準化迴歸係數(β 值)為 0.079，本研究稱之為 β_{3a}。T 值為 1.769，P 值為 0.078 (P>0.005，未達顯著水準)未達顯著水準，且接近於 0，職場靈性的迴歸係數為 0.643，P 值為 0.000 達顯著，結果為完全中介。

由上述中介變項的驗證可知，職場靈性在生涯決策自我效能與生涯發展之間扮演完全中介變項的角色，也就是說，生涯決策自我效能是透過職場靈性間接影響在職成人學生的生涯發展，結果如圖 2 所示。

表 12 生涯決策自我效能和職場靈性對生涯發展之複迴歸分析

自變數 (預測變數)	非標準化迴歸係數		標準化迴歸係數	T 值	P 值
	β 之估計值	標準誤差值	β		
生涯決策自我效能	0.083	0.047	0.079	1.769	.078
職場靈性	0.641	0.045	0.643	14.358	0.000***
R 平方	0.474				
調整後 R 平方	0.471				
F 值	165.920				
p(p-value)	0.000***				
Durbin-Watson	1.972				

註：*：P<0.05；**：P<0.01；***：P<0.001

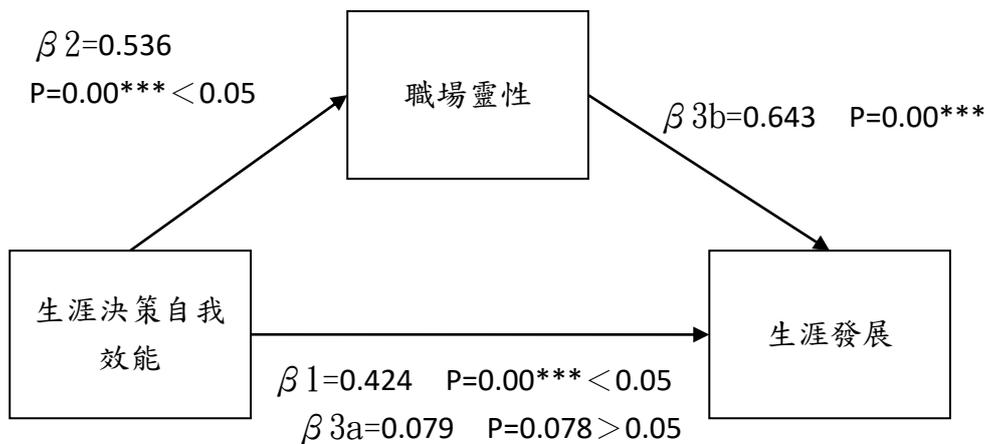


圖 2 中介效果圖

4. 結論與建議

5.1 研究結論與討論

5.1.1 生涯決策自我效能對生涯發展具有正向影響

本研究將生涯決策自我效能為自變數，生涯發展為依變數，由迴歸分析中發現生涯決策自我效能對生涯發展之影響達顯著水準，驗證兩者之間存在著顯著的正向影響。也就是說在職成人學生提升生涯決策自我效能對生涯發展是會有一定的幫助。

鍾宜玲(2004)認為自我效能很自然地會影響個人生涯發展的方向。生涯決策自我效能高，能判斷問題是否為個人能力所及，並努力完成、表現較佳，若生涯決策自我效能低者，則會高估困難程度、表現較差與焦慮；生涯持續方面：生涯決策自我效能高者，對於所選擇的活動、或在遇到困難挫折時，能夠持之以恆，而生涯決策自我效能低者，則容易放棄、無法堅持(任蕙玲，2005；李詠秋，2001；郭玟嫻，2003)。以上學者研究與本結果研究是相符合的。

5.1.2 生涯決策自我效能對職場靈性具有部分正向影響

本研究將生涯決策自我效能為自變數，職場靈性為依變數，由迴歸分析中發現生涯決策自我效能對職場靈性的其中構面「內在生命活化」影響性未達顯著水準，其餘對「有意義的工作」、「社群連結感」之影響性達顯著水準，驗證兩者之間存在著顯著的部分正向影響。也就是說在職成人學生提升生涯決策自我效能對職場靈性是會有一部分的一定幫助。此結果與 Duffy 與 Blustein(2005)的研究顯示靈性的覺察是生涯決定時自我效能的顯著性預測指標，對自己的生涯抉擇有較高的信心是部分符合的。可能是受限於樣本大小與限制故結果與學者略微不同。但整體而言，在職成人學生提升生涯決策自我效能對職場靈性是有會一定的幫助。

5.1.3 職場靈性對生涯發展具有正向影響

本研究將職場靈性為自變數，生涯發展為依變數，由迴歸分析中發現職場靈性對生涯發展之影響性達顯著水準，驗證兩者之間存在著顯著的正向影響。也就是說在職成人學生提升職場靈性對生涯發展是會有一定的幫助。此結果與 Dudeck(2004)指出個人的工作意義感、社群連結感與人生價值、信念等個人靈性，會對個人的生涯發展產生正向的影響是相符合的。

5.1.4 職場靈性對生涯決策自我效能與生涯發展有中介效果

由本研究之中介分析中發現，職場靈性在生涯決策自我效能與生涯發展之間扮演完全中介變項的角色，也就是說，生涯決策自我效能是透過職場靈性間接影響在職成人學生的生涯發展。

5.2 研究建議

5.2.1 對在職成人學生的建議

在職成人學生提升個體的生涯決策自我效能是首要課題，可藉由透過社會人力資源機構與求職機構等均可以藉由性向測驗、就業博覽會等方式，讓學生對未來生涯有初步的認識，進而在未來決定擁有較高的自信心。

5.2.2 成人教育訓練機構的建議

職場靈性得就由透過個人、環境與社群的連結或互動培養而成，而職場靈性對人們後續的生涯發展或企業間的績效更有顯著的效果存在，成人教育訓練機構應對於靈性相關議題之課程與活動規劃，透過課程學習與經歷的培養，幫助學習者於靈性上的發展，因此使人們進而影響其後續的生涯發展情形。

5.2.3 研究工具方面

對於量表來源本研究採用 Ashmos & Duchon(2000)所提出的衡量職場靈性的量表，並參考其中譯版本，評估工具包含「有意義的工作」、「社會連結感」、「內在生命活化」三個面向。而量表最初使用的設計對象主要為西方族群，針對東方華人的文化、習性上的差異，在量表的使用上雖然其信效度良好，建議可以些微修改或經由訪談華人的方式，編制出適用於華人社會之職場靈性的量表，使後續研究結果的解釋能更符合在華人文化，得以更瞭解職場靈性的全貌。

5.2.4 後續研究的變項方面

本研究之抽樣僅針對在職成人學習者為研究對象進行分類，分為二技、碩專在職專班。並且以職場靈性為中介，探討在職成人學生的生涯發展。而並未兼顧技職訓練與證照學習之成人學生。因此建議未來之研究可增加其他背景變相，更進一步了解成人學生生涯發展趨勢，研究範圍若能涵蓋技職訓練與證照學習之訓練機構，相信研究結果定能更精確。

5.2.5 後續研究的樣本來源方面

本研究受人力物力等限制，僅以就讀於高雄及屏東地區的二技、碩專在職專班成人學習者為研究對象採簡單抽樣，對地區內學校班級發放問卷進行取樣。因受測對象均為學校單位，對職訓體系之成人學生未能蓋括，且限制了成人學生的學歷資格，因在地區與樣本來源上未能具有涵蓋性。有鑑於此，本研究建議未來之研究可以選不同成人教育場所或者不同樣本，並且運用多管道提升問卷回收率與有效性，可增加發放問卷量或的更為廣闊的樣本來源。若能如此，對於全體成人生涯發展之研究結果定能更為精確。

5.2.6 後續研究的方法來源方面

在職場靈性的議題上，較難以實質的方式呈現受測者的程度高低，且因研究個體所處工作環境、資經歷的不同而有所差異。故本研究以「問卷調查」方式為主，將靈性以量化的方式呈現，再做分析與研究。建議後續研究者可妥善運量表，深入了解受測成員的反應情形，使研究結果更嚴謹、更具意義。

5.2.7 進行縱貫研究

研究中指出，生涯發展在人的一生隨著生命不同的任務階段，面對不同的內在成長與外在的接觸及連結而會有變化。隨著一生際遇、工作環境地轉換、經驗的累積、或者教育學習等等，皆能造成對生涯發展的變化。除此之外，生涯發展在經歷人生不同的任務階段後，對自我決策效能亦有改變。因此，進行縱貫研究可以幫助研究者了解，在生涯發展的過程中，生涯決策自我效能與生涯發展在各階段任務的關係及在各階段任務後的變化為何。對於成人教育研究者而言，這是值得了解的部份並且得使相關研究資料更趨於完善。

參考文獻

1. 任蕙玲(2005)，研究生生涯決策自我效能暨生涯阻礙對未來職業選擇適配性之研究，國立交通大學教育研究所。
2. 池進通(1989)，企業員工事業發展行為模式—採個人權力發展模式。國立政治大學企業管理研究所博。
3. 吳芝儀(1996)，生涯發展的理論與實務，揚智文化。
4. 李詠秋、高淑芳(2002)，原住民大學生生涯發展狀況、生涯自我效能與生涯阻礙因素之關係研究，初等教育學報，8，41-66。
5. 李詠秋(2001)，原住民大學生生涯發展狀況、生涯自我效能與其生涯阻礙因素之關係研究，國立新竹師範學院國民教育研究所。
6. 林仁遠(2011)，職場靈性對工作績效及工作價值觀之影響—以 F 保險公司為例，嶺東科技大學財務金融研究所。
7. 林惠蓮(2007)，在職進修成人職場靈性觀與工作價值觀對組織承諾影響之研究，國立中正大學成人及繼續教育學系。
8. 林幸台、吳天方、林清文、劉淑慧(1997)，生涯發展量表編製報告，中華輔導學報，第 5 期，19-41 頁。
9. 高民凱(2011)，生涯發展歷程中真實自我的發現與實踐，國立台灣師範大學教育心理與輔導學系。
10. 郭玟嫻(2003)，科技大學學生生涯決策自我效能、工作價值觀與位來進路調查之研究，國立高雄師範大學。
11. 陳旻(2001)，女性公務人員性別角色態度、成功恐懼及前程發展關係研究-以高雄市政府為例，國立中山大學人力資源管理研究所。
12. 陳美淑(2006)，大專院校學生靈性、工作價值觀與生涯抉擇之調查研究：以基督教團契學生為例，國立暨南國際大學。
13. 楊朝祥(1989)，生計輔導—終生的輔導歷程，行政院青年輔導委員會。
14. 厲瑞珍(2002)，南部地區大學應屆畢業生自我統合危機與生涯自我效能之相關研究，國立高雄師範大學教育研究所。
15. 薛凱方(2005)，大學生學習社群互動與生活適應、生涯決策自我效能之相關研究，國立政治大學。
16. 謝宏惠(1990)，大專生性別角色、場地獨立性、決策型態、生涯自我效能與生涯不確定之相關研究，國立臺灣師範大學教育心理與輔導研究所。
17. 簡君倫、連廷嘉(2009)，大學生性格類型、生涯自我效能與生涯決定之相關研究，高師大諮商輔導學報，21，39-69。
18. 鍾宜玲(2004)，大學生工作價值觀、生涯阻隔、生涯成熟之相關因素研究，台南師範學院國民教育研究所。
19. Ashmos, D. & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work. *Journal of Management Inquiry*. 9(2), 134-145.

20. Dudeck, J. M.(2004). The Influence of Spirituality on the Career Development of College Seniors: An Examination of Work Values. *College Students Affairs Journal*, 23(2), 185-196.
21. Duffy, R. D. & Dik, B. J., (2009). Calling and Vocation at Work: Definitions and Prospects for Research and Practice. *The Counseling Psychologist*, 37, 424–450.
22. Duffy, R. D. & Blustein, D. L.(2005). The Relationship between Spirituality, Religiousness, and Career Adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 429-440.
23. Kossek, E. E., Roberts, K., Fisher, S., & Demarr, B.(1998). Career self-Management: A Quasi-Experimental Assessment of The Effects of A Training Intervention. *Personnel Psychology*, 51, 935-962.
24. Sherer, M., Maddux, J. E. & Mercadante, B. (1982). The Self-Efficacy Scale: Construction and Validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671.
25. Tiedeman, D. V., & O'Hara, R. P. (1963). *Career Development: Choice and Adjustment*. NY: College Entrance Examination Board.